

मॉड्यूल I -

संकल्पनात्मक समस्या (तास 15, क्रेडिट - 01)

1.1 श्रम - अर्थ, वैशिष्ट्ये आणि समस्या - कामगार शक्तीची संकल्पना, श्रमशक्तीच्या सहभागाचे निर्धारक

1.2 रोजगार: संकल्पना आणि मोजमाप

1.3 बेरोजगारी: प्रकार, कारणे आणि उपाय

1.4 भारतीय श्रम बाजार - बदलती रचना आणि जागतिकीकरणाचा प्रभाव

Module I - Conceptual Issues (Hours 15, Credit - 01)

1.1 Labour - Meaning, Features and Problems - Concept of Labour Force, Determinants of Labour Force Participation

1.2 Employment: Concept and Measurement

1.3 Unemployment: Types, Causes and Measures

1.4 Indian Labour Market - Changing structure and impact of Globalization

घटक-1. संकल्पनात्मक समस्या

अनुक्रमाणिका -

1.0 उद्दिष्टे

1.1 प्रस्तावना

1.2 विषय विवेचन

1.2.1 श्रम - अर्थ, वैशिष्ट्ये आणि समस्या - कामगार शक्तीची संकल्पना, श्रमशक्तीच्या सहभागाचे

निर्धारक

1.2.2 रोजगार: संकल्पना आणि मोजमाप

1.2.3 बेरोजगारी: प्रकार, कारणे आणि उपाय

1.2.4 भारतीय श्रम बाजार बदलती रचना आणि जागतिकीकरणाचा प्रभाव -

1.3 सारांश

1.4 पारिभाषिक शब्द, शब्दार्थ

1.5 स्वयं अध्ययन प्रश्न व उत्तरे

1.6 सरावासाठी स्वाध्याय

1.7 संदर्भसूची

1.0. उद्दिष्टे-

या घटकाच्या अभ्यासानंतर आपणास पुढील बाबीचे आकलन होण्यास मदत होईल.

- 1- श्रमाचा अर्थ व संकल्पना यांचे योग्य प्रकारे आकलन होईल
- 2- श्रमाचे वैशिष्ट्ये आणि समस्या योग्य प्रकारे समजून घेता येतील
- 3- श्रमाच्या गतिशीलतेचे आकलन करून घेता येईल
- 4- श्रमाची उत्पादकता या संकल्पनेचा दृष्टिकोन स्पष्ट करता येईल
- 5- श्रम व कामगार शक्ती म्हणजे काय? कामगारशक्तीची संकल्पना स्पष्ट करता येतील.
- 6- श्रमशक्तीच्या सहभागाचे निर्धारक घटक कोणकोणते आहेत हे आपणास स्पष्ट करता येतील.
- 7- रोजगाराचा अर्थ, रोजगाराच्या संकल्पना आणि त्याचे कसे मोजमाप होते यांचे योग्य प्रकारे आकलन होईल

- 8- बेरोजगारी म्हणजे काय, बेरोजगारीचा अर्थ, संकल्पना आणि बेकारीचे विविध प्रकार अभ्यासणे
- 9- भारतात बेरोजगारी कमी करण्यासाठी केलेल्या उपाययोजनांचा आढावा घेणे.
- 10- विकासनशील देशातील बेरोजगारीची कारणे समजावून घेणे
- 11- भारतीय श्रम बाजार म्हणजे काय, श्रमबाजारचा अर्थ, संकल्पना समजून घेता येतील
- 12- भारतीय श्रम बाजाराची बदलती रचना व वास्तवता योग्य प्रकारे समजून घेता येतील.
- 13- भारतीय श्रम बाजारावर जागतिकीकरणाचा प्रभाव कशाप्रकारे झाला आहे याचा आपणास अभ्यास करता येईल किंवा स्पष्ट करता येईल.

1.1. प्रस्तावना -

1.2. अर्थशास्त्रामध्ये उत्पादनाचे महत्त्वाचे चार घटक आहेत भूमी, श्रम, भांडवल, आणि संयोजक. अर्थव्यवस्थेमध्ये श्रम हा घटक मानवाशी निगडित आहे आणि तो अत्यंत महत्त्वाचा घटक आहे भारतीय अर्थव्यवस्थेमध्ये श्रम या घटकाला अनन्यसाधारण असे महत्त्व दिलेले आहे. श्रम हे शारीरिक, बौद्धिक, कौशल्यपूर्ण कार्याशी निगडित असते, श्रम हा कमीतकमी नियंत्रणक्षण व निश्चित शास्त्रीय चौकटीत बसणारा घटक आहे. अर्थशास्त्राच्या परिभाषेमध्ये श्रम ही संकल्पना अधिक व्यापक अर्थाने घेतलेले आहे तसेच श्रम म्हणजे आर्थिक दृष्टीने कोणतीही वस्तू किंवा सेवांच्या निर्मितीसाठी केलेले प्रयत्न होय किंवा मौद्रिक लाभाच्या अपेक्षेने केलेली कृती म्हणजे श्रम होय.

अर्थव्यवस्थेची प्रमुख आर्थिक समस्या म्हणजे बेरोजगारी होय याकडे प्रत्येक देश काळजीपूर्वक लक्ष देत असतो आणि ती कशी कमी होईल यासाठी सातत्याने प्रयत्न करीत असतो. जर बेरोजगारी कमी झाली तर देशातील प्रत्येक तरुणांना रोजगार मिळेल आणि दरडोई उत्पन्न वाढेल राष्ट्रीय उत्पन्नामध्ये भर पडेल देशाचा विकास होईल यासाठी अर्थव्यवस्थेमध्ये या आर्थिक समस्येकडे काळजीपूर्वक पाहिले जाते, म्हणून अर्थव्यवस्थेमध्ये रोजगार हा घटक खूप महत्त्वाचा आहे. बेरोजगारी व रोजगार या संकल्पनेचा अर्थव्यवस्थेमध्ये व्यापक अर्थाने अभ्यास केला जातो. भारतीय अर्थव्यवस्थेमध्ये श्रमबाजाराची मूळ संकल्पना श्रम बाजाराचे महत्त्व आणि अर्थव्यवस्थेमध्ये श्रमबाजारला असणारे विशेष महत्त्व आहे.

जागतिकीकरणामुळे भारतीय श्रमबाजाराची बदललेली रचना त्यामुळे अर्थव्यवस्थेमध्ये रोजगारावर होणारा परिणाम आपणास दिसून येतो.

1.1.2. विषय विवेचन –

* श्रम - (Labour)

* श्रमाची व्याख्या: -

डॉ.मार्शल : आनंदाशिवाय इतर काही मोबदला मिळण्यास साठी मनुष्यांनी केलेले शारीरिक अगर बौद्धिक किंवा मानसिक कृती म्हणजे श्रम होय

प्रा. फ्रेझर : गुन्हेगारी किंवा बेकायदेशीर कृती बघून केलेली कृती किंवा ज्यामुळे कृती करणाऱ्यास काही निव्वळ उपयोगिता शिल्लक राहते त्यास कृतीस उत्पादक श्रम म्हणतात

प्रा. जेव्हान्स : आनंद किंवा समाधान शिवाय पैशाच्या स्वरूपात मोबदला मिळवण्यासाठी केलेले शारीरिक व मानसिक प्रयत्न म्हणजे श्रम होय

“आर्थिक दृष्टीने श्रम म्हणजे कोणतीही वस्तू किंवा सेवांच्या निर्मितीसाठी केलेले प्रयत्न होय”

श्रमाची वैशिष्ट्ये (Characteristics of labor):-

1- श्रम हा नाशवंत घटक आहे: -

श्रम हा निसर्गात नाशवंत घटक आहे . याचा सरळ अर्थ असा की श्रम साठवता येत नाहीत जर एखादा कामगार एका दिवशी कामावर आला नाही तर त्याचे त्या दिवसाचे श्रम पूर्णपणे वाया जाते. त्या दिवसाचे श्रम साठवून ठेवता येत नाही ,ते साठवून दुसऱ्या दिवशी वापरता येत नाही. ते श्रम कायमचे नष्ट होतात. त्यामुळे उत्पादनाचा घटक म्हणून श्रम हा अत्यंत नाशवंत घटक आहे असे आपण म्हणतो.

2- श्रम हा अविभाज्यता घटक आहे: -

याचा अर्थ मजुराची शारीरिक उपस्थिती अनिवार्य आहे. त्याच्या सेवा विकण्यासाठी मजुराला वस्तू किंवा सेवांच्या उत्पादनाच्या ठिकाणी प्रत्यक्ष उपस्थित असणे आवश्यक आहे. आम्ही त्याला आणि त्याच्या श्रमशक्तीला वेगळे करू शकत नाही. भांडवल हे भांडवलदारापासून

वेगळे करता येते तसे श्रम हे श्रमिका पासून वेगळे करता येत नसल्यामुळे श्रम हा अविभाज्यता घटक आहे

3- श्रम हा सक्रिय घटक -

आहे उत्पादन कार्यात श्रमाचे सहकार्य घ्यावे लागते व भूमी, भांडवल इत्यादी घटकांना श्रम हे कार्यप्रवण करण्याची कार्य करते आज संगणक युग आहे परंतु संगणक वापरासाठी देखील मानवाचा मेंदू व श्रमाची गरज असते म्हणून श्रम हे अद्यावत किंवा सक्रिय घटक आहे.

4. श्रम हा सजीव घटक आहे -

उत्पादनाच्या सर्व घटकांमध्ये श्रम किंवा श्रमिक हा जिवंत घटक आहे. श्रमिकांमध्ये मन भावना व जीव असतो. भूमी, भांडवल संयोजक हे घटक सजीव असतातच असे नाही पण श्रम हे सजीव घटक आहेत

5- मानवी प्रयत्न -

इतरांच्या तुलनेत श्रम हा उत्पादनाचा एक अद्वितीय घटक आहे. हे इतरापेक्षा वेगळे मानवी प्रयत्नांशी थेट संबंधित आहे. कामगारांशी वाजवी वागणूक, विश्रांतीच्या वेळा, कामाचे योग्य वातावरण , निष्क्रिय वेळ इ.असे काही घटक आहेत.

6- श्रम विषम आहे / एकजिनसिपणाचा अभाव असतो -

माणसाची कार्यक्षमता भिन्न असते म्हणून प्रत्येक श्रमिका मध्ये श्रम हे वेगवेगळे असते. श्रम एकसमान असावे अशी अपेक्षा आपण करू शकत नाही. प्रत्येक मजूर अद्वितीय आहे आणि म्हणून त्याची श्रमशक्ती देखील इतरापेक्षा वेगळी असेल. मजुराची गुणवत्ता आणि कार्यक्षमता मजुराची कौशल्ये, कामाचे वातावरण, प्रोत्साहन आणि इतर अंगभूत गुणांवर अवलंबून असते.

7- मजुरांकडे कमकुवत सौदेबाजीची शक्ती असते-

उत्पादनाचा घटक म्हणून कामगारांना सेवांच्या खरेदीदारासोबत आठवड्याभरात सौदेबाजी करण्याची ताकद असते. ते संचयित केले जाऊ शकत नाही, खूप मोबाइल नाही आणि त्याची कोणतीही मानक किंवा राखीव किंमत नाही. त्यामुळे साधारणपणे मजुरांना मालक जे काही वेतन देतो त्यासाठी काम करायला भाग पाडले जाते . मालकाच्या तुलनेत मजुरांकडे सौदेबाजीची शक्ती फारच कमी असते. मजुरांना मागे पडण्यासाठी इतर कोणताही साठा

नसल्याचीही समस्या आहे. ते सहसा गरीब आणि अज्ञानी असतात. आणि हे श्रमिक काम त्यांच्या उत्पन्नाचे एकमेव साधन आहे . त्यामुळे मालक जे काही वेतन देईल ते ते स्वीकारतात.

8- श्रम हे सहज मोबाईल नाही-

उत्पादनाचा घटक म्हणून श्रम हे मोबाईल आहे, म्हणजे मजूर कामाच्या ठिकाणी स्थलांतर करू शकतात. परंतु कामगारांच्या एका ठिकाणाहून दुसऱ्या ठिकाणी जाण्यासाठी अनेक अडथळे येतात. म्हणून आपण असे म्हणू शकतो की भांडवल सारख्या उत्पादनाच्या इतर काही घटकांप्रमाणे श्रम हे मोबाईल नाही.

9- कुशल मजुरांचा पुरवठा तुलनेने लवचिक असतो-

कोणत्याही वेळी, बाजारातील मजुरांचा पुरवठा स्थिर असतो. मागणीनुसार ती त्वरित / अल्पकाळात वाढवता येत नाही. म्हणून भारतात कुशल कामगारांची कमतरता आहे, कुशल मजूर एका दिवसात, एका आठवड्यात किंवा वर्षभरात निर्माण होऊ शकत नाहीत. म्हणून मजुरांचा पुरवठा तुलनेने लवचिक असतो

10- श्रम हे साधन व साध्य आहे –

श्रम हे उत्पादनाचे एक सक्रिय साधन असते व उत्पादनाची साध्य असते कारण श्रमिक उत्पादनात करिता आपले सर्व विकतो तो स्वतःला विकत नसतो म्हणून श्रम हे साधन व साध्य असते.

11- श्रम हा घटक गतिशील आहे-

श्रम किंवा श्रमिक कमी गतिशील असतात श्रमाची प्रत्येक गतिशीलता अनेक सांस्कृतिक ,आर्थिक, राजकीय व सामाजिक कारणामुळे मर्यादित राहते.

12- श्रम हा बुद्धिवादी घटक आहे-

निसर्गतः मनुष्य हा बुद्धिवादी घटक आहे त्याचे शिक्षण, प्रशिक्षण ,अनुभव इत्यादीमुळे त्याला नैपुणे येते. अशा प्रकारचे नैपुण्यता उत्पादनाच्या इतर घटकांना येत नाही म्हणून श्रम हा बुद्धीवादी घटक आहे.

1.1.3. भारतातील कामगार समस्या:-

1. निरक्षरता :-

भारतीय अर्थव्यवस्थेमध्ये जो श्रमिक वर्ग आहे त्या श्रमिक वर्गाची उद्योगासाठी लागणारे किमान कौशल्य कमी, कमी शिक्षण तसेच रोजगाराच्या संधी माहीत नसणे, निरक्षरता या घटकामुळे अनेक समस्यांना तोंड द्यावे लागते बहुतांशी कामगार हे साक्षर असतील तर रोजगार मिळण्यासाठी कोणते शिक्षण उपयुक्त आहे

याचा लाभ घेण्यास ते सक्षम होतील पण साक्षरतेचा अभाव असल्यामुळे भारतीय कामगारांमध्ये अशा अनेक रोजगाराच्या समस्या साक्षरतेमुळे निर्माण झालेले आहेत भारतीय अर्थव्यवस्थेमध्ये निरक्षरता हा घटक कामगार समस्यांमध्ये प्रमुख समस्या बनली आहे.

2. संघटनेचा अभाव:-

भारतामध्ये संघटित व असंघटित अशा कामगारांची संख्या मोठ्या प्रमाणात दिसून येतात. भारतात असंघटित कामगार सुमारे 80% आहेत पण या असंघटित कामगारांच्या संघटना नसल्याने यांना कोणत्या सोयी सुविधा मिळत नाहीत तसेच त्यांच्या एकत्रित मागण्या या सरकार पुढे जात नसल्याने त्यांना कोणत्याही कामगार कायदांचा लाभ होत नाही त्यामुळे भारतीय कामगारांमध्ये संघटित पणाचा अभाव हे सर्वात मोठी समस्या दिसून येते. संघटित संघटना आहेत त्यामध्ये अनेक संघटना असल्यामुळे भांडवलदार कामगार असे वाद नेहमी निर्माण होतात त्यामुळे कामगारांच्या समस्यांना वाचा फोडण्यासाठी प्रभावी कामगार संघटनांचा अभाव दिसून येतो.

3. दारिद्र्य:-

भारतीय अर्थव्यवस्थेमध्ये बेरोजगारीचे सर्वात मोठे प्रमाण असण्याचे कारण दारिद्र्य आहे कारण बेरोजगारी असल्यामुळे दडोई उत्पन्न कमी दिसून येते, दडोई उत्पन्न कमी असल्यामुळे जीवन जगण्यासाठी आवश्यक साधनसामग्री व जीवनावश्यक वस्तूंचा लाभ घेता न आल्यामुळे बहुतांशी जीवन हे दारिद्र्यांमध्ये काढावे लागते. दारिद्र्यांमध्ये असल्यामुळे रोजगार चे प्रमाण कमी दिसून येते व भौतिक किंवा जड काम करण्यासाठी कामगारांना अनेक समस्यांना तोंड द्यावे लागते त्यामुळे भारतीय कामगारांमध्ये दारिद्र्य ही सर्वात मोठी समस्या बनली.

4. नोकरीची सुरक्षितता:-

सध्या अर्थव्यवस्थेमध्ये अनेक क्षेत्रांमध्ये रोजगार मिळवण्यासाठी अनेक समस्यांना तोंड द्यावे लागते आणि रोजगार मिळाल्यानंतर तो रोजगार पुन्हा टिकवण्यासाठी मोठ्या कसरती करावी लागतात, म्हणजेच कामगारांना आपल्या भविष्याची चिंता वारंवार लागून राहते त्यामुळे नोकरी पूर्ण वेळ राहिल का? कायमस्वरूपी टिकेल का? या समस्येने कामगार नेहमी ग्रासलेले असतात म्हणून भारतीय अर्थव्यवस्थेमध्ये नोकरीची सुरक्षितता ही समस्या आज मोठी बनलेली आहे

आजच्या युगामध्ये भारत सरकारने पूर्णपणे नोकर भरतीवर प्रतिबंध केल्यामुळे आज कंत्राटी भरती मोठ्या प्रमाणात केली जात आहे त्याचा परिणाम ठराविक महिने झाल्यानंतर पुन्हा बेरोजगारीला सामोरे जावे लागते त्यामुळे भारतात रचनात्मक बेकारी व कमी प्रतीची बेकारी मोठ्या प्रमाणात वाढू लागली आहे. अलीकडे कामगार वर्ग पुढे नोकरीची सुरक्षितता ही समस्या वारंवार जाणवते. देशात आर्थिक मंदी दिसून आल्यामुळे इंजिनीयर आणि आयटी तज्ञांना कामावरून कमी केलेले दिसून येते त्यामुळे पूर्ण वेळ नोकरीची सुरक्षितता व शाश्वती नसल्यामुळे कामगार वर्गामध्ये सर्वात मोठी नोकरीची सुरक्षितता ही समस्या दिसून येते.

5. कामगारांचे वय:-

कामगारांचे वयानुसार सुद्धा रोजगारामध्ये समस्या दिसून येतात व कामगारांना वयामुळे नेमका रोजगार कोणता करायचा तसेच वयोमनुसार काही ठिकाणी स्थलांतर करता येत नाही, तसेच काही ठिकाणी रोजगार उपलब्ध असून सुद्धा ते शहरी भागामध्ये किंवा घरापासून दूर असल्यामुळे अशा ठिकाणी प्रवासाचा अभाव किंवा शारीरिक क्षमतांचा अभाव यामुळे रोजगार असून सुद्धा रोजगार करता येत नाही अशी परिस्थिती दिसून येते काही अवजड कमी करता येत नाहीत म्हणजे काही ठिकाणी रोजगार उपलब्ध आहेत पण ते वयोमानानुसार रोजगार करता येत नाही वय हा घटक कामगार समस्येचाचा प्रमुख घटक बनलेला आहे

6. मानवी संसाधनांचे अत्यंत चुकीचे व्यवस्थापन :-

वेतन आणि पगार वाटाघाटी कर्मचार्यांचे मनोबल आणि कठोर परिश्रम करण्याच्या इच्छेवर परिणाम करू शकतात. खराब कामकाजाच्या परिस्थितीमुळे दुखापत होऊ शकते किंवा मृत्यू देखील होऊ शकतो, ज्याचा कर्मचार्यांच्या मनोबल आणि उत्पादकतेवर नकारात्मक परिणाम होऊ शकतो. शेवटी, मानवी संसाधनांचे अत्यंत चुकीचे व्यवस्थापन केल्यामुळे कर्मचार्यांचे मनोबल आणि उत्पादकता कमी होऊ शकते.

7. स्थलांतरित कामगार-

भारतामध्ये रोजगारासाठी ग्रामीण भागातून लोक शहरी भागाकडे स्थलांतरित करीत आहेत त्यामुळे शहराची दयनीय अवस्था होत आहे तसेच काही भागांमध्ये रोजगार असून सुद्धा काही लोक स्थलांतर करण्यासाठी तयार नसतात म्हणजे कामगारांमध्ये स्थलांतर समस्या आणि रोजगार असून सुद्धा स्थलांतर न करणे अशा

दोन्ही समस्या आज अर्थव्यवस्थेमध्ये दिसून येतात. या स्थलांतरणांमुळे त्यांना कोणती सुरक्षितता प्राप्त होत नाही, रोजगाराची हमी मिळत नाही, आणि परिणामी दारिद्र्यांमध्ये जीवन जगावे लागते.

भारताच्या विशाल सामाजिक-आर्थिक परिदृश्यात, स्थलांतरित कामगार हे एक महत्त्वपूर्ण लोकसंख्या आहे, भारतात स्थलांतरित कामगार अनेकदा मजुरी, चोरी आणि अन्यायकारक पेमेंट पद्धतींशी लढताना दिसतात. त्यांना वारंवार कायदेशीररित्या अनिवार्य किमान वेतनापेक्षा कमी भरपाई दिली जाते, ज्यामुळे त्यांच्या कामगार अधिकारांचे स्पष्ट उल्लंघन होते. ही समस्या विशेषतः अनौपचारिक क्षेत्रातील स्थलांतरित कामगारांमध्ये मोठ्या प्रमाणावर आहे, जिथे नियामक पर्यवेक्षण मर्यादित आहे आणि कामगारांना त्यांच्या कायदेशीर अधिकारांबद्दल माहिती नसते. बेईमान हेतू असलेले नियोक्ते कधीकधी वेतन रोखतात, या कामगारांच्या असुरक्षिततेचे भांडवल करून ज्यांना अनेकदा रोजगाराची नितांत गरज असते आणि कायदेशीर कारवाई करण्याचे साधन नसतात. हे केवळ त्यांच्या हक्कांचे उल्लंघन करत नाही तर त्यांच्या मूलभूत गरजा पूर्ण करण्याच्या क्षमतेशी तडजोड करते, ज्यामुळे ते गरिबीच्या जाळ्यात खोलवर ढकलतात.

8. अतिरिक्त श्रमशक्ती-

काल मार्क्स यांच्या सिद्धांतानुसार “औद्योगिक राखीव सेना” ही संकल्पना आज अनेक अर्थव्यवस्थेमध्ये दिसून येते म्हणजेच काम करण्यासाठी खूप व्यक्ती इच्छुक आहेत पण कामच मिळत नाही म्हणजेच रोजगार कमी आणि कामगार जास्त अशी अवस्था आज सगळीकडे दिसून येत आहे सर्वात मोठी गंभीर बाब आज अनेक अर्थव्यवस्थेमध्ये दिसून येते म्हणजेच भारतामध्ये वाढती लोकसंख्या, वाढते कामगार आणि रोजगार कमी अशी अवस्था सातत्याने समोर येत आहे. प्रामुख्याने वेगाने वाढणाऱ्या लोकसंख्येमुळे भारतासमोर अतिरिक्त श्रमशक्तीचे महत्त्वपूर्ण आव्हान आहे. आधीच संतृप्त बाजारपेठेत मजुरांची सतत भर घातल्याने बेरोजगारी आणि अल्प बेरोजगारी उच्च पातळीवर जाते. भविष्यातील व्यवस्थापकांना पुरेशी मागणी निर्माण करण्यासाठी आणि या अतिरिक्त श्रमशक्तीसाठी रोजगाराच्या संधी निर्माण करण्यासाठी नाविन्यपूर्ण उपाय शोधण्याची गरज आहे.

9. अकुशल कामगार-

भारतीय श्रमिक बाजारपेठेतील एक महत्त्वाची समस्या म्हणजे मोठ्या संख्येने अकुशल कामगारांचे प्रमाण. व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थांमध्ये मर्यादित प्रवेश कौशल्य विकासात अडथळा आणतो, ज्यामुळे या व्यक्तींना अर्थपूर्ण रोजगार मिळवणे कठीण होते.

भविष्यातील व्यवस्थापक कौशल्य विकास उपक्रमांना पाठिंबा देऊन, व्यावसायिक शिक्षणाला चालना देऊन आणि कौशल्यातील अंतर भरून काढण्यासाठी उद्योगातील भागधारकांसोबत सहकार्य करून योगदान देऊ शकतात.

10- अपूर्णता-

माहितीची विषमता, अपुरे मनुष्यबळ नियोजन, बालकामगार पद्धती आणि श्रमशक्तीच्या वापरासाठी योग्य एजन्सीचा अभाव यासारख्या अपूर्णतेने भारतीय कामगार बाजार ग्रस्त आहे. भविष्यातील व्यवस्थापक पारदर्शकतेला चालना देऊन, जबाबदार व्यवसाय पद्धतींना प्रोत्साहन देऊन आणि श्रमिक बाजारातील निष्पक्ष संचालन सुनिश्चित करणाऱ्या धोरणांना समर्थन देऊन योगदान देऊ शकतात.

11. कार्य संस्कृती-

भारतीय कामगार दलातील कार्यसंस्कृती सुधारण्याची गरज आहे. अस्वास्थ्यकर कामाच्या पद्धती, कमी उत्पादकता आणि शिस्तीचा अभाव आर्थिक वाढीस अडथळा आणतो आणि शोषण क्षमता कमी करतो. भविष्यातील व्यवस्थापकांनी प्रभावी नेतृत्व, कर्मचाऱ्यांच्या सहभागाच्या पुढाकारांच्या माध्यमातून आणि कर्मचाऱ्यांमध्ये मालकी आणि व्यावसायिकतेची भावना वाढवण्याच्या माध्यमातून सकारात्मक कार्य संस्कृती वाढवण्यास प्राधान्य दिले पाहिजे.

12. अतिरेकी संघवाद-

भारतातील काही क्षेत्रांमध्ये आणि राज्यांमध्ये लष्करी संघटना हे एक महत्वाचे आव्हान आहे. ट्रेड युनियन्समधील अस्वास्थ्यकर प्रथा आणि दहशतवाद सुसंवादी नियोक्ता-कर्मचारी संबंधांना बाधा आणतात आणि उत्पादकता आणि औद्योगिक वाढीवर विपरित परिणाम करू शकतात. भविष्यातील व्यवस्थापकांनी रचनात्मक संवादासाठी प्रयत्न केले पाहिजेत, सहयोगी निर्णय घेण्यास प्रोत्साहन दिले पाहिजे आणि या समस्येचे निराकरण करण्यासाठी एक सहकारी वातावरण वाढवावे.

13. बेरोजगारी-

बेरोजगारी ही भारतीय श्रमिक बाजारपेठेतील एक गंभीर समस्या आहे. भारतात मोठ्या प्रमाणात कंत्राटी भरतीचा अवलंब केल्यामुळे भारतात रचनात्मक बेकारी मोठ्या प्रमाणात वाढीस लागले आहे त्यामुळे भारतीय तरुणापुढे कंत्राटी भरती, बेरोजगारीहा सर्वात मोठा आर्थिक प्रश्न बनला आहे. तसेच अर्थव्यवस्थेमध्ये प्रच्छन्न बेरोजगारी, हंगामी बेरोजगारी, सामान्य बेरोजगारी आणि सुशिक्षित बेरोजगारी प्रचलित आहे.

भविष्यातील व्यवस्थापकांना रोजगार निर्मितीला प्रोत्साहन देणाऱ्या, उद्योजकतेला पाठिंबा देणाऱ्या आणि उच्च रोजगार क्षमता असलेल्या क्षेत्रांमध्ये गुंतवणूक करणाऱ्या धोरणांचा पुरस्कार करणे आवश्यक आहे. त्यांनी विशिष्ट प्रकारच्या बेरोजगारीचे निराकरण करण्यासाठी नाविन्यपूर्ण उपाय देखील शोधले पाहिजेत.

14- कामगार सुधारणांचा अभाव-

भारतात मोठ्या प्रमाणात कामगारांना मिळणाऱ्या तुटपुंज्या आहेत तसेच विविध सुविधांचा अभाव दिसतो आहे तसेच विविध कामगार कायदांचा पुरस्कार किंवा अवलंबून न केल्यामुळे भांडवलदार आणि कामगार वर्ग असे वारंवार वाद निर्माण होत आहेत.

भारतीय कामगार बाजारपेठेत सर्वसमावेशक कामगार सुधारणांचा अभाव आहे ज्या त्यांच्या वाढीसाठी आणि अनुकूलतेसाठी आवश्यक आहेत. 1990 च्या दशकात आर्थिक सुधारणा असूनही, कामगार सुधारणा तुलनेने संथ होत्या.

भविष्यातील व्यवस्थापकांनी धोरणात्मक चर्चांना आकार देण्यामध्ये, तर्कसंगत आणि प्रगतीशील कामगार सुधारणांचा पुरस्कार करण्यात आणि कामगार आणि नियोक्ता या दोघांच्या हिताचा विचार करणाऱ्या संतुलित दृष्टिकोनाचा प्रचार करण्यात सक्रिय सहभाग घेतला पाहिजे.

15. संप आणि आर्थिक मंदी-

उद्योग क्षेत्रामध्ये मोठ्या प्रमाणात कामगारांच्या मागण्या मान्य न केल्यामुळे अनेक कामगार संघटना संप करतात परिणामी उद्योगांमध्ये फार मोठे बदल होतात. उत्पादन थांबले जाते कामगारांचे पगार त्या काळात दिले जात नाहीत आणि भांडवलदारांनी कामगार हा मोठा संघर्ष निर्माण होतो त्यामुळे संपही एक कामगारांची समस्या बनली आहे हा संप होऊ नये यासाठी भांडवलदार मोठ्या प्रमाणात प्रयत्न करीत न दिसलेले दिसून येतात तसेच त्यात भरीत भर आर्थिक मंदी आल्यास कामगारांना कामावरून कमी केले जाते आणि त्या काळात त्यांना कोणती सुरक्षा किंवा वेतन दिले जात नाही अशा अनेक समस्यांना कामगारांना सामोरे जावे लागते आणि हे अलीकडे अर्थव्यवस्थेमध्ये नित्य नियमाची बाब बनली आहे. आर्थिक मंदी आली संप, भांडवलदारांचा त्रास या गोष्टीवर भविष्यात सरकारने विचारविनिमय करणे फार गरजेचे आहे अन्यथा भांडवलदाराने कामगार असा वाद कायमस्वरूपी टिकून राहील.

निष्कर्ष-

भारतीय श्रमिक बाजाराला महत्वाची आव्हाने आहेत ज्यांना शाश्वत आणि सर्वसमावेशक वाढीसाठी संबोधित करणे आवश्यक आहे. धोरणात्मक सुधारणा, कौशल्य विकासाला चालना देणे, सकारात्मक कार्यसंस्कृती वाढवणे आणि रोजगाराच्या संधी निर्माण करणे, या समस्यांचे निराकरण करण्यात भविष्यातील व्यवस्थापकांची महत्वाची भूमिका आहे.

1.1.4. कामगार शक्तीची संकल्पना, श्रमशक्तीच्या सहभागाचे निर्धारक:-

(Concept of Labour Force, Determinants of Labour Force

Participation)

1. “कामगार शक्ती म्हणजे एकतर रोजगार किंवा बेरोजगार असलेल्या लोकांची एकूण संख्या आणि त्यांना आर्थिकदृष्ट्या सक्रिय लोकसंख्या म्हणून देखील ओळखले जाते”.

2. “श्रमशक्ती हे अर्थव्यवस्थेत वस्तू आणि सेवांच्या उत्पादनासाठी उपलब्ध असलेल्या लोकांचे मोजमाप आहे”.

3. “श्रमशक्ती म्हणजे श्रम बाजारात स्वच्छने सेवा विकण्यासाठी तयार झालेल्या व राष्ट्रीय उत्पन्नाच्या निर्मितीत सहभागी होणाऱ्या सर्व व्यक्तींचा समावेश म्हणजेच श्रमशक्ती होय”

4. “वेतन किंवा फायद्यासाठी ठराविक सप्ताहत रोजगारावरून नियुक्त झालेल्या तसेच रोजगाराचा शोध घेऊनही बेकार राहिलेल्या 14 वर्षे वरील सर्व व्यक्तीं म्हणजे श्रमशक्ती होय”

जर एखादी व्यक्ती काम करत असेल आणि उत्पन्न मिळवत असेल, तर ते सामान्यतः श्रमशक्तीचा एक भाग असतात. यामध्ये पूर्णवेळ, अर्धवेळ आणि फ्रीलान्स कामगारांचा समावेश आहे. यामध्ये तासाभराचे वेतन, पगार किंवा कंत्राटी पद्धतीने पगार मिळविणाऱ्या लोकांचा समावेश होतो.

“कामगार दलामध्ये फायद्यासाठी काम करणाऱ्या सर्वांचा समावेश होतो, मग ते कर्मचारी, नियोक्ते किंवा स्वयंरोजगार म्हणून काम करतात आणि त्यात काम शोधत असलेल्या बेरोजगारांचा समावेश होतो”

कामगार दल हे 16 वर्षे किंवा त्याहून अधिक वयाच्या आणि नोकरी किंवा बेरोजगार असलेल्या लोकांचे बनलेले असते. यामध्ये आर्थिकदृष्ट्या सक्रिय नसलेल्या लोकांचा समावेश नाही, जसे की विद्यार्थी, मुले किंवा पेन्शनधारक.

कामगार शक्तीचा वापर इतर आर्थिक निर्देशकांची गणना करण्यासाठी केला जाऊ शकतो, भारतीय अर्थव्यवस्थेमध्ये NSSO व CSO या सार्वजनिक संस्था कामगार शक्तीचा आकडेवारीचा आधार घेऊन बेरोजगारीचा दर, सहभाग दर इत्यादी निर्देशांक काढण्यासाठी कामगार शक्तीचा आधार घेतात. जसे की:

बेरोजगारीचा दर:- कामगार दलातील लोकांची टक्केवारी जे बेरोजगार आहेत

सहभाग दर:- कामगार-वयोगटातील लोकसंख्येतील लोकांची टक्केवारी जे कामगार दलात आहेत.

आर्थिक मंदीच्या काळात किंवा जेव्हा लोकांना वाटते की नोकरी मिळण्याची त्यांची शक्यता कमी आहे तेव्हा श्रमशक्ती कमी होऊ शकते. उदाहरणार्थ, 2019 मध्ये कोरोनाच्या कालखंडामध्ये आणि एक कंपन्या बंद पडल्या, परिणामी अर्थव्यवस्था ठप्प झाली त्यावेळी अनेक कामगारांना कामावर कमी करण्यात आले त्यामुळे भारतात कामगारांचा सहभाग दर कमी झालेले दिसून येतो.

एकूण कामगार दलामध्ये 16 वर्षांपेक्षा जास्त वयाच्या व्यक्तीचा देखील समावेश होतो जो नोकरीला आहे आणि सेवानिवृत्त नाही. 60 व्या वर्षी लोक निवृत्त होणे सामान्य आहे, जोपर्यंत एखादी व्यक्ती कार्यरत आहे, कामगार दलात कोण आहे यासाठी कोणतीही उच्च वयोमर्यादा नाही. 14- आणि 15 वर्षांच्या वयोगटातील ज्यांना कायदेशीररित्या नोकरी दिली जाऊ शकते त्यांच्यासाठी हेच म्हणता येणार नाही. त्यांची श्रमशक्तीचा एक भाग म्हणून गणना होत नाही. श्रमशक्तीचा भाग मानल्या जाणाऱ्या लोकांच्या संदर्भात पाहण्याचा आणखी एक घटक म्हणजे जे लोक काम करत नाहीत किंवा विशिष्ट कालावधीत पगार मिळत नाहीत. हे लोक अजूनही तांत्रिकदृष्ट्या कार्यरत आहेत आणि म्हणून सक्रियपणे काम शोधत नाहीत. या परिस्थितीला बऱ्याचदा फर्लो म्हणतात. फर्लोची व्याख्या म्हणजे सामान्यतः अत्यंत आणि तात्पुरत्या आर्थिक परिस्थितीमुळे एखाद्या कर्मचार्याची तात्पुरती रजा. 2020 मध्ये जागतिक कोविड-19 साथीच्या रोगाच्या वाढीच्या काळात, अनेक कंपन्यांनी अनेक कर्मचार्यांना कामावरून कमी केले व त्या कर्मचार्यांना असे वाटते की पुन्हा कंपनी किंवा उद्योग सुरू झाले तर परत कामावरून घेतले जाण्याचे शक्यता आहे.

श्रमशक्ती मधील ज्या व्यक्तींना पूर्वी रोजगाराचा कमी अधिक अनुभव असतो अशा व्यक्तींना मिळून होणाऱ्या श्रमशक्तीस अनुभवी श्रमशक्ती असे नाव दिले जाते 14 किंवा 16 वर्षांची आट प्रथमच पूर्ण करणाऱ्या व रोजगारावर किंवा रोजगाराच्या शोधात प्रथमच येणाऱ्या व्यक्तींच्या श्रमशक्ती अननुभवी श्रमशक्ती असे नाव देता येईल.

श्रमशक्तीची मोजतात करताना रोजगारावर असलेली व्यक्ती बेरोजगार व्यक्ती व श्रमशक्ती बाह्य व्यक्ती अशा तीन गटांचा अर्थ लक्षात घेणे आवश्यक आहे

1. रोजगार वरील व्यक्ती-

यामध्ये दोन प्रकारच्या व्यक्तींचा समावेश होतो.

1. ठराविक सप्ताहात पगारी कर्मचारी स्वतंत्र व्यवसाय किंवा व्यापार किंवा स्वतःच्या शेतावर काही काम केलेले किंवा कुटुंबातील कोणाच्या तरी शेतावर किंवा व्यवसायात किमान 15 तास विनावेतन काम केलेले सर्व नागरिक होय.

2. ज्यांना रोजगार किंवा व्यापार किंवा धंदा असून देखील ते आजारपणामुळे किंवा प्रतिकूल हवामानामुळे सुट्टी औद्योगिक संघर्ष या कारणामुळे तसेच खाजगी किंवा घरगुती कारणामुळे रजेवर असल्यामुळे काम करू शकले नाहीत असे लोक

2. बेरोजगार व्यक्ती-

ज्यांना रोजगार मिळाला नाही पण ते रोजगारासाठी उपलब्ध होते अशा व्यक्तींना बेरोजगार मध्ये समावेश केला जातो

1. गेल्या चार आठवड्यात रोजगाराच्या शोधात होती असे लोक.

2. ज्यांना कामावरून तात्पुरती निलंबित केले आहे व जे कामावर हजर होण्याच्या आदेशाची वाट पाहत आहे असे व पुढील 30 दिवसात होणाऱ्या समजूरी रोजगारावर हजर होण्याची वाट पाहणारे असे सर्व लोक यांचा बेरोजगारीमध्ये समावेश होतो.

3. श्रमशक्ती बाह्य व्यक्ती-

लष्करात व नागरी रोजगारात नसणारे व बेरोजगार असणाऱ्या 16 वर्षांवरील व्यक्ती परंतु मनोविकृती रुग्णालयात किंवा तुरुंगात नसणाऱ्या सर्व व्यक्तींचा यात समावेश होतो या लोकांची वर्गीकरण पुढील प्रमाणे करण्याचा प्रयत्न केला गेला आहे.

1. स्वतःच्या घर कामात गुंतलेली माणसे

2. शिक्षण घेत असलेले व्यक्ती

3. शारीरिक व मानसिक आजारांमुळे काम करण्यास असमर्थ असलेले लोक

4. सेवानिवृत्त, स्वच्छने बेकार राहिलेले, अतिशय वृद्ध, तात्पुरत्या कारणांनी काम करू न शकणारे, काम उपलब्ध नाही म्हणून कामाचा शोध घेणारे, तसेच आपले कौशल्य व प्रशिक्षणाप्रमाणे सुयोग्य काम मिळत नाही म्हणून बेकार राहिलेले लोक यांचा समावेश या गटात होतो

श्रमदान सहभाग दर :-

प्रा. जेकॉब:- “विशिष्ट कालखंडात रोजगारावर असणाऱ्या व रोजगारीच्या शोधात असणाऱ्या लोकांची लोकसंख्येशी असणारे शेकडा प्रमाण म्हणजे श्रमदल सहभाग दर होय”.

“विशिष्ट वयावरील म्हणजेच कामाच्या वयातील श्रमशक्ती मध्ये समाविष्ट असणारे लोकांची एकूण लोकसंख्येची असणारे शेकडा प्रमाण म्हणजे श्रम दल सहभाग दर असे म्हणता येईल”

अल्पकात लोकसंख्येच्या आकारमान स्थिर असल्याने श्रम पुरवठ्यात होणारे बदल हे प्रामुख्याने श्रमदल सहभाग दरात होणाऱ्या बदलावर अवलंबून असतात. श्रम दल सहभाग दरात होणारे बदल हे पुन्हा एका विशिष्ट प्रकारच्या करत्या लोकसंख्येत केंद्रित झालेले असतात या दृष्टीने एकूण सैनिकांची वर्गीकरण प्रमुख कामगार व दुय्यम कामगार या दोन गटात केले गेले आहे.

1. प्रमुख कामगार :-

यामध्ये अशा प्रकारच्या व्यक्ती समाविष्ट होतात की ज्यांच्या श्रम दल सहभाग निर्णयावर वेतनदराचा फारसा परिणाम होत नाही म्हणजेच असे श्रमिक श्रम पुरवठ्याबाबत वेतन दर संवेदनशील नसतात वेतनदर कमी झाला तरी ते श्रम बाजारपेठेतून बाहेर पडत नाहीत

2. दुय्यम कामगार :-

ज्या श्रमिकांचा श्रमदल सहभाग हा वेतन दरावर मोठ्या प्रमाणात अवलंबून असतो त्यांना दुय्यम श्रमिक म्हणतात. यांचा श्रम पुरवठा वेतनदर अलवचिक असतो वेतन दर आकर्षक वाटला तरच ते श्रम बाजारात येतात आणि वेतनदर कमी झाल्यास ते श्रम बाजार सोडतात त्यामुळे अल्पकालीन श्रम पुरवठ्यात होणारे बदल हे प्रामुख्याने दुय्यम श्रमिका मुळे घडून येतात यात घरी कर्ते पुरुष असलेल्या कुटुंबातील स्त्रिया, मुली वीस वर्षावरील तरुण यांचा समावेश होतो.

अर्थव्यवस्थेत होणाऱ्या व्यापार चक्रीय बदलांचा परिणाम म्हणून श्रमपुरवठ्यातही बदल होतो प्रमुख श्रमिक मंदीच्या कालखंडात जरी वेतन दर कमी झाला तरी श्रम बाजारपेठ सोडत नसल्याने त्यांच्या श्रम बदल सहभाग दरावर परिणाम होत नाही परंतु दुय्यम श्रमिकांच्यावर अर्थव्यवस्थेतील आर्थिक स्थितीचा परिणाम होत असतो मंदीच्या कालखंडात श्रमाची मागणी कमी केलेली असते परिणामी बेकारीचा दर वाढलेला असतो.

श्रम दल सहभाग दरावर परिणाम करणारे घटक:- (Labour Force Participation)

1. प्रौढ पुरुषवर्ग:-

या वर्गातील श्रमिकांची आपल्या रोजगाराशी बांधिलकी असते हा वर्ग रोजगारावर सतत टिकून राहण्याचा प्रयत्न करतो साहजिकच त्यांच्यामुळे एकूण किंवा त्यांच्या विशिष्ट वयोगटातील श्रम दल सहभाग दरावर फारसा परिणाम होत नाही दुसरा महत्त्वाचा घटक म्हणजे प्रौढ वयोगटातील पुरुष श्रमिकांच्या बाबतीत श्रम पुरवठ्याच्या बाबतीतील मागे वळणारा पुरवठा वक्र हा आढळून येण्याची मोठी शक्यता असते.

2. श्रमिकांची वय:-

श्रमिकांचे वय हा सुद्धा श्रम दल सहभागूहावर कमी अधिक परिणाम करणारा घटक आहे अधिक वरच्या वयोगटात श्रम दल सहभागाचे प्रमाण कमी होते असे म्हणता येईल अगदी तरुण वयोगटातील ही श्रमदान सहभागाचे प्रमाण कमी असण्याची शक्यता आहे वाढत्या वयाचा उत्पादकतेवर ही प्रतिकूल परिणाम होण्याची शक्यता असते पंधरा वर्षांच्या आतील व साठ वर्षांच्या वरील लोकसंख्येचे प्रमाण अधिक असल्यास श्रम दल सहभाग दर कमी असणार हे लक्षात घेणे आवश्यक आहे.

3. काही किमान उत्पन्नाची प्राप्ती:-

हा श्रमपुरवठ्याचे व पर्यायाने श्रम दल सहभाग दलाचे प्रमाण ठरणारा एक मूलभूत व महत्वाचा घटक आहे व्यक्तिगत व कौटुंबिक पालनपोषणासाठी खरेदी शक्ती म्हणजेच काही किमान उत्पन्न मिळणे कुटुंब प्रमुखास आवश्यक असते त्यांच्या कामातून तेवढे उत्पन्न न मिळाल्यास त्यांच्या कुटुंबातील इतरांना श्रम बाजारात यावे लागते काही वेळेस उपभोगासंबंधीच्या अपेक्षा वाढल्याने किंवा शेजाऱ्याच्या उच्चार उपभोग पातळीचे अनुकरण करण्यासाठी घरातील एकापेक्षा अधिक लोकांना श्रम बाजारात यावे लागते अशा परिस्थितीत श्रम दल सहभाग दर वाढवण्याची शक्यता असते.

4. आर्थिक विकास:-

आर्थिक विकासची महत्वाची लक्षण म्हणजे वास्तव दरडोई उत्पन्नात होणारी वाढ वाढत्या दरडोई उत्पन्नामुळे श्रम बाजारात उत्तर उतरण्याचे प्रवेश वय वाढत जाते. मुलांना अधिक काळासाठी शिक्षण प्रशिक्षण देणे पालकांना शक्य होते. अशावेळी श्रम दल सहभाग दर काहीसा कमी होणे साहजिक आहे म्हणजेच असे म्हणता येईल की सामाजिक विकासाच्या निकृष्ट पातळीवर श्रमदान सहभाग जर अधिक असणार.

5. सामाजिक सुरक्षा:-

या समाजात व्यापक व विकसित अशी सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था असते उतारवय वेतन किंवा बालक भत्ता, कुटुंब सेवानिवृत्ती वेतन इत्यादी असते अशा समाजात श्रम दल सहभाग दर कमी होतो.

6. शिक्षण व प्रशिक्षणाची संधी:-

ज्या उद्योग व्यवसायात प्रत्यक्ष कामावर प्रशिक्षण दिले जाते त्यांच्याकडून अधिक तरुण लोक कामावर घेणे अधिक पसंत केले जाते अशा प्रशिक्षणाची प्रथा ज्या अर्थव्यवस्थेत अधिक असते तेथे साहजिकच श्रम दल सहभाग दर अधिक असणार, ज्या समाजात शिक्षणाची व विशेषता दुय्यम व उच्च शिक्षणाचे अधिक संधी असते अशा समाजात तरुण वर्ग श्रम बाजारात येण्यापेक्षा शिक्षण प्रक्रियेत आधी गुंतलेला असतो

त्यामुळे श्रम दल सहभाग दर वाढण्याची शक्यता असते जो समाज शिक्षण व प्रशिक्षणाला सामाजिक व आर्थिक दृष्ट्या अधिक महत्त्व देतो त्यास समाजातही श्रम दल सहभाग दर कमी असण्याची शक्यता वाढते कारण तरुण वयोगटातील लोक अधिक शिक्षण व प्रशिक्षण मिळवण्याचा प्रयत्न करतील शिक्षण व प्रशिक्षण यांना सामाजिक व आर्थिक दृष्ट्या फारसे महत्त्व दिले जात नसल्यास श्रम दल सहभाग दर अधिक असणे साहजिक आहे. कारण शिक्षणात वेळ घालवण्यापेक्षा लवकरात लवकर रोजगार मिळवणे सोयीस्कर मानले जाते.

7. स्त्रिया:-

सर्वसाधारणपणे एकूण लोकसंख्येत स्त्रियांचे प्रमाण अधिक असल्यास श्रम दल सहभाग दर कमी असेल स्त्री शिक्षण व तिचे सामाजिक स्वातंत्र्य यांचे प्रमाण गेल्यास श्रम दल सहभाग दर वाढत जाईल. स्त्रीच्या घरगुती कामाची उत्पादकता तिच्या श्रम बाजारातील उत्पादित्य उत्पादकतेपेक्षा अधिक आहे असे जोपर्यंत मानले जाते तोपर्यंत स्त्रियांचा श्रम पुरवठ्यातील सहभाग कमी असणार त्यामुळे श्रम दल सहभाग दरही कमीच राहणार या उलट प्रसिद्धी असल्यास सहभाग जर जास्त राहणार स्त्री आर्थिक दृष्ट्या स्वतंत्र्य असावी तिच्या व्यक्तिमत्त्वाच्या विकासासाठी ती नोकरीत असणे सोयीची ठरते किंवा नोकरी करणारी स्त्री घरात असणे सामाजिक प्रतिष्ठेचे मानले जात असल्यास श्रम दल सहभाग दर वाढवणे शक्य आहे. वयस्कर स्त्री लोकसंख्येचे प्रमाण अधिक असल्यास श्रम दल सहभाग दर कमी होतो तर तरुण वयातील स्त्रियांचा त्याच वयातील पुरुषांच्या तुलनेत श्रम बाजारातील सहभाग कमी असतो.

राष्ट्रीय स्तरावरील सर्वेक्षणात श्रमशक्ती सहभाग दर (LFPR) मध्ये लक्षणीय वाढ दिसून आली आहे, जो लोकसंख्येमध्ये काम करणाऱ्या किंवा काम शोधणाऱ्या लोकांच्या वाटा दर्शवितो, 2022-23 मध्ये 57.9 टक्क्यांवरून 2023-24 मध्ये 60.1 टक्के झाला. राष्ट्रीय स्तरावर

1.2 . रोजगार: संकल्पना आणि मोजमाप (Employment: Concept and Measurement)

* अर्थशास्त्राच्या दृष्टीने, रोजगार म्हणजे नोकरी असणे किंवा नोकरी करणे.

* जर एखाद्याला कामावर ठेवायचे असेल तर त्यांना पैसे द्यावे लागतील. जो रोजगार देतो त्याला नियोक्ता म्हणतात आणि ज्याला सेवा प्रदान करण्यासाठी पगार मिळतो तो कर्मचारी असतो. नियोक्ते एक संस्था किंवा व्यक्ती असू शकतात इ.

*रोजगार म्हणजे उदरनिर्वाहासाठी लोक अनेक प्रकारच्या नोकऱ्या करतात.

व्यक्ती आणि समाजाचे सदस्य म्हणून कामाचा आपल्या जीवनावर लक्षणीय परिणाम होतो. काही लोक शेतात, कारखाने, बँका, दुकाने आणि इतर विविध कामाच्या ठिकाणी काम करतात, तर काही घरून काम करतात. घरातील कामामध्ये केवळ विणकाम, लेस बनवणे किंवा विविध हस्तकला यासारखे पारंपारिक कामच नाही तर आयटी उद्योगातील प्रोग्रामिंग कामासारख्या सध्याच्या नोकऱ्यांचाही समावेश होतो.

पूर्वी फॅक्टरी वर्क म्हणजे शहरांमध्ये असलेल्या कारखान्यांमध्ये काम करणे, तर आता तंत्रज्ञानामुळे लोकांना त्या फॅक्टरी-आधारित वस्तू खेड्यांमध्ये घरपोच तयार करणे शक्य झाले आहे.

1.2.1. रोजगाराचे महत्त्व:-

1. आर्थिक विकासासाठी रोजगार महत्त्वाचा आहे:

जेव्हा एखादी व्यक्ती नोकरी करते तेव्हा त्यांचे जीवनमान उंचावते राहणीमानामध्ये सुधारणा होते. म्हणून दरडोई उत्पन्न वाढत गेल्यास चांगला बदल होतो हे संपूर्ण जर रोजगार असेल तर शक्य होते. रोजगारामुळे पैशाची उपलब्धता जास्त होते त्यामुळे जीवनमानत सुधारणा होते.

कारण नियोक्त्याचा व्यवसाय सुधारण्यास किंवा कंपनीची कार्यक्षमता वाढविण्यास मदत करणारे त्यांचे उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी नियोजित व्यक्ती खूप प्रयत्न करतात. मग ते व्यावसायिक व्यवहारांना गती देते आणि बाजारात अतिरिक्त गुंतवणूक आकर्षित करते.

2. सामाजिक विकास हा रोजगाराचा परिणाम आहे:

लोकांना त्यांच्या कामाचा मोबदला मिळतो. सामाजिक अशांततेची प्राथमिक कारणे म्हणजे अन्न आणि पैशाची कमतरता. जेव्हा लोकांना त्यांच्या मेहनत आणि प्रयत्नांसाठी पैसे मिळतात तेव्हा त्यांना आनंद होतो. ते कुटुंब आणि नातेवाईकांसोबत वेळ घालवू लागतात आणि समाजाच्या प्रगतीसाठी पुढाकार घेतात.

3. रोजगार प्रणालीतील भ्रष्टाचाराची पातळी कमी करते:-

जेव्हा लोकांकडे आवश्यक निधीची कमतरता असते किंवा जेव्हा त्यांना ते पात्र नसतात तेव्हा त्यांना खाजगी किंवा सार्वजनिक प्रणालींद्वारे फसवणूक आणि क्षुद्र वाटते. त्यामुळे ते भ्रष्टाचारात गुंतू लागतात. तथापि, एखादी व्यक्ती नोकरी करत असल्यास, तो/ती भ्रष्ट

कार्यात गुंतण्याचा विचार करणार नाही. त्यामुळे भ्रष्टाचाराची पातळी कमी करण्यात रोजगार महत्त्वाची भूमिका बजावतो.

4. रोजगार ही गरिबी कमी करण्याची गुरुकिल्ली आहे:-

रोजगार हे दारिद्र्य कमी करण्याचा प्रत्यक्ष आणि अप्रत्यक्ष उपाय म्हणून काम करते. दारिद्र्यरेषेखालील लोकांना सुरक्षितता आणि आर्थिक बाबतीत रोजगाराचा लाभ त्वरित मिळतो. जेव्हा एखादी व्यक्ती नोकरी करते तेव्हा ते अप्रत्यक्षपणे कसे जगायचे आणि कसे जगायचे हे शिकतात. तथापि, दारिद्र्यरेषेच्या वर राहणारे लोक, कामाच्या ठिकाणी इतरांकडून शिकतात, जे नंतर ते त्यांच्या मुलांना समाजाचे यशस्वी आणि सन्माननीय सदस्य बनवण्यासाठी शिक्षित करू शकतात आणि अशा प्रकारे त्यांच्या मुलांसाठी आदर्श बनू शकतात.

5. देशाच्या मनुष्यबळाचा अधिकाधिक वापर:

विकासाच्या प्रक्रियेत आणि समाजात कायदा व सुव्यवस्था राखण्यासाठी, संसाधनांचा पुरेपूर वापर करण्यासाठी रोजगाराचे स्थान आहे.

- रोजगाराचे मोजमाप करण्याच्या पद्धती:-

भारतात रोजगार व बेरोजगारीची मोजमाप पुढील प्रमाणे केली जाते भारतात रोजगार व बेरोजगारी विषयक आकडेवारीची तीन प्रमुख स्रोत आहेत.

- 1) दशवार्षिक जनगणनेचा अहवाल.
- 2) राष्ट्रीय नमुना सर्वेक्षण संघटना अहवाल. (NSSO)
- 3) रोजगार व प्रशिक्षण सरसचनालय नोंदणीची आकडेवारी.

वरीलपैकी (NSSO) चे अहवाल सर्वात महत्त्वाचे मानले जातात. NSSO मार्फत भारतातील रोजगार व बेरोजगारीच्या परिस्थितीची राष्ट्रीय स्तरावरील आकडेवारी जमा करण्यासाठी साधारणतः पंचवार्षिक सर्वेक्षण केले जातील व त्या सर्वेक्षणातील आकडेवारीचा आधार घेऊन रोजगार व बेरोजगारीची मोजमाप केले जाते. यामध्ये आकडेवारी करत असताना भारतात असंघटित क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगारांचे प्रमाण खूपच जास्त असल्याने त्यांची रोजगाराची किंवा बेरोजगारीची स्थिती ठरवणे खूप अवघड ठरते त्यामुळे NSSO सध्या रोजगार व बेरोजगारी आकडेवारी जमा करण्यासाठी खालील तीन पद्धतीचा आधार घेते .

1. नित्य प्रमुख व दुय्यम दर्जा- (Usual Principal and Subsidiary Status)
 2. चालू साप्ताहिक दर्जा- (Current Weekly Status)
 3. चालू दैनंदिन दर्जा- (Current Daily Status)
- 1) नित्य प्रमुख व दुय्यम दर्जा- a) नित्य प्रमुख दर्जा हा व्यक्तीने सर्वेक्षण पूर्व 365

दिवसांमध्ये तुलनेने अधिक काळासाठी केलेल्या आर्थिक कृतीशी संबंध असतो जे व्यक्ती या संदर्भ 365 दिवसांमध्ये मोठ्या कालावधीसाठी (183 दिवस किंवा अधिक) एखाद्या आर्थिक कामात गुंतलेले असतात ते नित्य प्रमुख दर्जावर रोजगारात असल्याची मानले जाते.

b) नित्य प्रमुख दर्जावर रोजगारात असलेल्या व्यक्तींनी संदर्भ 365 दिवसांमध्ये एखादी दुय्यम आर्थिक कृती केलेली असल्याची शक्य आहे त्याने जर तीस दिवसापेक्षा अधिक कालावधीसाठी एखादी दुय्यम आर्थिक कृती केलेली असेल तर तो दुय्यम दर्जावरही रोजगारात असल्याचे मानले जाते. दोन्ही दर्जांचे एकत्रीकरण करून व्यक्तीचा नित्य प्रमुख व दुय्यम दर्जा निश्चित केला जातो.

2) चालू साप्ताहिक दर्जा- यामध्ये व्यक्तीच्या सर्वेक्षण पूर्व सात दिवसातील आर्थिक कृतीला समावेश होतो या आधारावर सर्वेक्षणपूर्व सात दिवसात कोणत्याही एका दिवसात किमान एक तास काम करणाऱ्या व्यक्तीस रोजगारी समजली जाते.

3) चालू दैनिक दर्जा- यामध्ये व्यक्तीच्या सर्वेक्षण पूर्व सात दिवसातील दररोजच्या आर्थिक कृती व समावेश होतो या आधारावर रोजगारी समजण्यासाठी त्यांनी संदर्भ आठवड्यातून दररोज किमान चार तास काम करणे आवश्यक असते.

इतर रोजगार मापनाच्या पद्धती-

रोजगार ते लोकसंख्येचे प्रमाण, रोजगार दर आणि बेरोजगारीचा दर यासह काही मार्गांनी रोजगार मोजला जाऊ शकतो:

रोजगार ते लोकसंख्येचे प्रमाण हे गुणोत्तर प्रदेश, देश किंवा नगरपालिकेतील एकूण कार्यरत वयाच्या लोकसंख्येच्या तुलनेत कार्यरत लोकांची संख्या मोजते. नोकरदार लोकांच्या संख्येला कार्यरत वयाच्या एकूण लोकांच्या संख्येने भागून त्याची गणना केली जाते. हे प्रमाण बेरोजगारीच्या दरापेक्षा नोकरीच्या वाढीचे किंवा संकुचिततेचे चांगले सूचक मानले जाते कारण त्यात बेरोजगार आहेत परंतु काम शोधत नसलेल्या लोकांचा समावेश आहे.

1. रोजगार दर:-

आहे. नियोजित लोकांच्या संख्येला नागरी गैर-संस्थात्मक लोकसंख्येने भागून आणि 100 ने गुणाकार करून त्याची गणना केली जाते.

2. बेरोजगारीचा दर:-

हे बेरोजगार विम्यासाठी साप्ताहिक दावे अहवाल वापरून मोजले जाते, जे सरकार प्रदान करतात. बेरोजगारीचा दर मासिक अद्यतनित केला जातो.

भारतात, कामगारांना त्यांच्या गेल्या 365 दिवसांच्या किंवा शेवटच्या 7 दिवसांतील क्रियाकलापांबद्दल विचारून रोजगार मोजला जातो.

1)जेव्हा संदर्भ कालावधी एक वर्ष असतो- ज्या

व्यक्तीने आधीच्या 365 दिवसांत किमान 30 दिवस काम केले असेल तो कामावर मानला जातो जी व्यक्ती कामाच्या शोधात होती किंवा कामासाठी उपलब्ध होती, परंतु मागील 365 दिवसांत 30 दिवसही काम करू शकली नाही ती बेरोजगार समजली जाते. या पद्धतीमुळे भारतातील कार्यरत वयोगटातील लोकसंख्येमध्ये 2022-23 मध्ये 3.2% बेरोजगारीचा दर निर्माण झाला.

2) जेव्हा संदर्भ कालावधी एक आठवडा असतो-

तेव्हा सर्वेक्षणापूर्वीच्या सात दिवसांत किमान एका दिवसात किमान एक तास काम करणाऱ्या व्यक्तीला कामावर घेतलेले मानले जाते. ज्या व्यक्तीने आठवड्यात किमान एक तास काम शोधले किंवा उपलब्ध होते परंतु आठवड्यात एक तासही काम केले नाही अशा व्यक्तीला बेरोजगार मानले जाते. या पद्धतीमुळे 2022-23 पर्यंत 5.2% बेरोजगारीचा दर निर्माण झाला.

एकत्रितपणे पाहिले तर याचा अर्थ असा की 2022-23 मध्ये 3.2% लोकांना वर्षातील एक महिना देखील काम मिळाले नाही, परंतु 5.2% लोकांना मागील आठवड्यात एक तास देखील काम सापडले नाही. भारतामध्ये सध्याच्या साप्ताहिक स्थितीत नेहमीच्या स्थितीपेक्षा बेरोजगारीचा दर जास्त आहे हे सूचित करू शकते की ज्या लोकांकडे वर्षभरात काही काम असते त्यांना काही व्यवसायांच्या हंगामी आणि स्थिरतेच्या अभावामुळे सर्वेक्षणाच्या वेळी कामावर ठेवले जाऊ शकत नाही.

1.4. बेरोजगारीप्रकार :, कारणे आणि उपाय:-

(Unemployment: Types, Causes and Measures)

बेरोजगारीचा अर्थ:-

1) 15 ते 60 या वयोगटातील लोकांना शारीरिक क्षमता, पात्रता व कुवत असून सुद्धा जर

काम मिळत नसेल तर त्यांना बेरोजगार असे म्हणतात

- 2) प्रा. पिंगु : रोजगार नसलेल्या परंतु रोजगार मिळावा अशी इच्छा असलेल्या व्यक्तीला बेरोजगार म्हणता येईल
- 3) डी. मैलो : बेरोजगारी ही अशी परिस्थिती आहे की ज्यामध्ये एक व्यक्ती इच्छा असताना सुद्धा वैयक्तिक व्यवसायाच्या स्थितीत नसतो
- 4) “पूर्ण रोजगारीचा अभाव म्हणजे बेकारी होय”

1.4. बेरोजगारीचे प्रकार :- प्रामुख्याने बेरोजगारीचे दोन प्रकार पडतात एक ऐच्छिक बेकारी आणि अनैच्छिक बेकारी

1) ऐच्छिक बेकारी :- व्यक्तीची नाकारत

“ऐच्छिक बेकारी म्हणजे ज्या व्यक्तीची शारीरिक क्षमता, पात्रता, कुवत असून सुद्धा त्या व्यक्तीला काम मिळत असेल व ती व्यक्ती स्वतःहून काम नाकारत असेल तर त्यास ऐच्छिक बेकारी असे म्हणतात” प्रामुख्याने ही बेकारी कमी करण्यासाठी कोणतीही सरकार प्रयत्न करत नाही कारण ही बेकारी म्हणजेच प्रगती दर्शवते म्हणजेच त्या देशात रोजगारचे प्रमाण मोठ्या प्रमाणात आहे व मागणी कमी आहे किंवा त्या व्यक्तीकडे अनेक रोजगाराच्या संधी उपलब्ध आहेत हे दिसून येते प्रामुख्याने ही बेकारी विकसित देशांमध्ये व शहरी भागामध्ये जास्त दिसून येते

“बाजारातील चालू वेतन दरावर काम उपलब्ध असलेली जी व्यक्ती काम करण्यास तयार नसेल अशा व्यक्तीस ऐच्छिक बेकार असे म्हटले जाते”.

लॉर्ड कॅन्स यांच्या मते ऐच्छिक बेकारीचा समावेश अर्थशास्त्रात बेरोजगारीत केला जात नाही.

2) अनैच्छिक बेकारी :-

“प्रचलित वेतन दरावर काम करण्याची इच्छा, पात्रता, कुवत असूनही व्यक्तीला रोजगार उपलब्ध नसेल तर अशा परिस्थितीतस बेकारी म्हणतात”

उदा. भारतामधील खूप साक्षरतेचे प्रमाण असून सुद्धा त्या व्यक्तींना रोजगार मिळत नाही, मिळवण्यासाठी खूप प्रयत्न करतात तरीही प्रचलित वेतनरावर काम करण्याची इच्छा असून सुद्धा रोजगार दिला जात नाही किंवा मिळत नाही अशा परिस्थितीत अनिश्चित बेकारी असे म्हणतात.

अनेक विद्यार्थी विविध विषयातून पीएचडी नेट, सेट उत्तीर्ण असून सुद्धा

त्यांना प्राध्यापक होण्यासाठी पात्रता असून सुद्धा नोकरी मिळत नाही त्यास अनैच्छिक बेकारी असे म्हणतात, म्हणजेच बाजारातील प्रचलित वेतन दर मान्य नसल्यामुळे एखादी व्यक्ती बेकार रहात असेल तर अशा व्यक्तींचा समावेश अनैच्छिक बेकारीत केला जातो. म्हणजेच आज अनेक संस्थांचालक किंवा सरकार अशा पात्रताधारक व्यक्तींना तुटपूजा मानधनावर काम करण्यास लावतात त्यामध्ये स्वतःचा जीवनमान किंवा चरितार्थ चालवणे अशक्य होते अशावेळी राहणे, खाणे इतर खर्च सुद्धा त्यातून पूर्ण होत नाही त्यामुळे जास्तीत जास्त नुकसान होते म्हणून अनेक व्यक्ती पात्रता असून सुद्धा प्रचलित वेतन दरावर काम करण्यास तयार नसतात.

- बेकारीचे इतर प्रकार:-

- 1) संरचनात्मक बेकारी:-

“लोकांच्या आवडीनिवडी किंवा उत्पादन रचनेतील बदलामुळे जी बेकारी निर्माण होते त्यास संरचनात्मक बेकारी असे म्हणतात” उदाहरणार्थ पूर्वी लाकडी खेळणी, प्लास्टिक खेळणी यांना खूप मागणी होती पण आता मोबाईल आल्यामुळे किंवा टॅब आल्यामुळे आज लहान मुलांच्या खेळण्याची मागणी कमी झालेली आहे त्यामुळे खेळणी बनवणारे कारखाना किंवा कारागीर आज बेकार झालेले दिसून येतात.

- 2) घर्षणात्मक बेकारी:-

“एक कामगार एक रोजगार सोडून दुसऱ्या रोजगारांमध्ये जावू इच्छितो व दुसरा रोजगार मिळेपर्यंत मधला काही काळ बेकार राहतो त्यास घर्षणात्मक बेकारी असे म्हणतात”. अशा बेकारी मध्ये रोजगाराचे प्रमाण जास्त असते अशी बेकारी विकसित देशांमध्ये किंवा शहरी भागामध्ये जास्त दिसून येते किंवा जे व्यक्ती बुद्धिमान आणि कौशल्य प्रधान असतात अशा व्यक्तींना मोठ्या प्रमाणात रोजगारांमध्ये मागणी असते.

- 3) कमी प्रतीची बेकारी:-

व्यक्तीची शारीरिक क्षमता, पात्रता व कुवत असून सुद्धा कमी वेतनावर काम करावे लागते त्यास कमी प्रतीचे बेकारी असे म्हणतात. कोणत्याही अर्थव्यवस्थेमध्ये सर्वात वाईट बेकारी म्हणजे कमी प्रतीची बेकारी होत अशा बेकामुळे अर्थव्यवस्थेत तरुणांमध्ये नैराश्याची प्रमाण जास्त येते व अर्थव्यवस्थेमध्ये रोजगारासाठी नेहमी संघर्ष करावा लागतो सर्वात वाईट कालखंड या बेरोजगारीचा असतो ज्या देशांमध्ये लोकसंख्येप्रमाणे जास्त अशा देशांमध्ये ही बेकारी अवस्था दिसून येते अशा बेकारी मध्ये घर चालवण्यासाठी व्यक्तींना हा रोजगार स्वीकारल्याशिवाय पर्याय नसतो.

4) खुली बेकारी-

प्रचलित वेतन दरावर काम करण्याची इच्छा, पात्रता, कुवत असूनही व्यक्तीला रोजगार उपलब्ध होत नसेल तर त्यास खुली बेरोजगारी म्हणतात. उदाहरणार्थ. अनेक विद्यार्थी M.com, CA होऊन ही एखाद्या विद्यार्थ्यास श्रम बाजारात रोजगार उपलब्ध होत नसेल तर त्यास खुली बेकारी असे म्हणतात.

5) हंगामी बेकारी-

एखादी व्यक्तीला वर्षातून विशिष्ट काळासाठी काम उपलब्ध होत असेल व इतर वेळेस त्याला बेकार राहावे लागत असेल तर त्यास हंगामी बेकारी असे म्हणतात. उदाहरणार्थ. साखर कारखान्यांमध्ये कामगारांची स्थिती, शेतीतील हंगामी कामकाज.

6) छुपी बेकारी, प्रच्छन्न, दृश्य, अदृश्य बेकारी -

वाढीव कामगार मुळे उत्पादनात किंवा उत्पन्नात कोणताच फरक पडत नसेल तर त्या छुपी बेकारी असे म्हणतात. छुपी बेकारी मध्ये मध्ये वाढीव कामगारांची सीमांत उत्पादकता नेहमी शून्य असते. ही बेकारी प्रामुख्याने शेती क्षेत्रामध्ये ग्रामीण भागामध्ये दिसून येते. छुपी बेकारीलाच प्रच्छन्न, दृश्य, अदृश्य बेकारी असेही म्हणतात.

7) अर्ध बेकारी-

एखाद्या व्यक्तीस तिच्या काम करण्याच्या क्षमतेपेक्षा कमी कालावधीसाठी काम उपलब्ध होत असेल तर त्यास अर्ध बेकारी असेही म्हणतात. उदाहरणार्थ. महाविद्यालयामध्ये एखादा सहाय्यक प्राध्यापक दर आठवड्यास 20 लेक्चर्स घेऊ शकत असेल म्हणजेच त्याच्याकडे तेवढी क्षमता आहे. परंतु तासिका तत्वावर काम करणाऱ्या सहाय्यक प्राध्यापकास शासन नियमानुसार त्यास आठवड्यात फक्त नऊ लेक्चर्स घेण्याची परवानगी असेल तर अशा वेळेस त्या तासिका तत्वावरील प्राध्यापक हा अर्ध बेकार असतो. म्हणजेच आठवड्यात आणखी शब्द असूनही किंवा आपली जात नाही. म्हणजेच आठवड्यात आणखी 11 लेक्चर्स घेण्याची त्यांची क्षमता असूनही ती वापरली जात नाही.

8) सुशिक्षित बेकारी-

एखाद्या व्यक्तीला शिक्षण घेऊनही रोजगार उपलब्ध नसेल तर त्यावेळेस

त्याला सुशिक्षित बेकारी असे म्हणतात. सध्या भारतामध्ये सर्वात वाईट परिस्थिती दिसून येते भारतामध्ये सुशिक्षित अनेक विद्यार्थी असूनही त्यांना काम मिळत नाही परिणामी त्यांचा समावेश सुशिक्षित बेकारी मध्ये करावा लागतो.

9) चक्रीय बेकारी-

अर्थव्यवस्थेत मंदीची परिस्थिती निर्माण झाल्याने लोकांना रोजगाराच्या संधी उपलब्ध होत नसतील तर त्यास चक्रीय बेकारी असे म्हणतात.

10) तांत्रिक बेकारी-

उत्पादनाचे तंत्रज्ञान बदलल्यामुळे (जुनाट उत्पादन तंत्र ऐवजी आधुनिक उत्पादन तंत्राचा स्वीकार केल्यामुळे) जुनाट उत्पादन तंत्राद्वारे काम करणाऱ्या श्रमिकांना जर नवीन उत्पादन तंत्राचा वापर करून काम करता येत नसेल व त्यामुळे बेकार राहावे लागत असेल तर त्यास तांत्रिक बेकारी असे म्हणतात. त्यांना 1990 च्या दशकात बँकात मोठ्या प्रमाणात संगणकाचा वापर सुरू झाला सुरू करण्यात आला त्यावेळीच्या ज्या कर्मचाऱ्यांना संगणक द्वारे बँक व्यवहार करताना आल्यामुळे तीन नोकरी सोडून द्यावी लागली व बेकार राहावी लागले त्याच तांत्रिक बेकार असे म्हणतात

11) दीर्घकालीन बेकारी-

जर एखाद्या व्यक्तीस दीर्घकाळ म्हणजेच (एका वर्षापेक्षा अधिक कालावधीसाठी) काम उपलब्ध होत नसेल तर त्यास सद्यकालीन बेकारी असे म्हणतात.

12) प्रासंगिक बेरोजगारी-

जेव्हा एखादी व्यक्तीस करारावर विशिष्ट कालावधीसाठी कामावर घेतले जाते हे काम संपल्यानंतर जर व्यक्तीस रोजगार उपलब्ध होत नसेल तर त्यास प्रासंगिक बेकारी असे म्हणतात. सध्या आज प्रत्येक क्षेत्रामध्ये पूर्ण वेळ भरती न करता 11 महिन्यांच्या कालावधीसाठी रोजगार दिला जातो. 11 महिने संपल्यानंतर पुन्हा त्या व्यक्तीस बेकार राहावे लागते. सध्या भारतामध्ये ही गंभीर बाब दिसून येते.

बेरोजगारी संदर्भात अनेक तज्ञ लोकांनी आपापली मत मांडलेले आहेत-

स्वामीनाथन:- “दारिद्र्यरूपी समुद्रकिनारा” म्हणजेच कधीही न संपणारा किनारा म्हणजेच कधीही न संपणारी समस्या म्हणजे गरीबी होय

महात्मा गांधी:- “न मागितलेले वरदान म्हणजे गरीबी होय”

● बेरोजगारीची कारणे:- (Unemployment Causes)-

1. वाढती लोकसंख्या:- वाढती लोकसंख्या सध्या विकसनशील देशांमध्ये लोकसंख्या वाढीचा दर जास्त असल्यामुळे कामगारांचा पुरवठा जास्त होत आहे त्या प्रमाणात उद्योगांचा विकास न झाल्यास रोजगार संधीचा अभाव निर्माण होऊन बेरोजगारी मोठ्या प्रमाणात दिसून येते. मजुरांचा पुरवठा उपलब्ध नोकरीच्या संधीपेक्षा जास्त आहे, ज्यामुळे बेरोजगारीचा दर वाढतो. सध्या भारतात 2023- 2024 मध्ये बेरोजगारीचा दर हा 3.2% आहे. म्हणजेच बेरोजगारीचे प्रमाण वाढत आहे.
2. तांत्रिक शिक्षणाचा अभाव:- कर्मचाऱ्यांकडे असलेली कौशल्ये आणि उद्योगांकडून मागणी केलेली कौशल्ये यांच्यात अनेकदा विसंगती असते, परिणामी उच्च बेरोजगारीचा दर, विशेषतः तरुणांमध्ये. सध्या अनेक विद्यार्थी कला शाखेतून पदवी घेतात बाजारामध्ये औद्योगिक कौशल्याला महत्त्व दिसून येते त्यामुळे कला शाखेतील विद्यार्थी हे बेरोजगार दिसून येतात.
3. उपलब्ध साधन सामग्रीचा अपूर्ण उपयोग:- देशामध्ये मोठ्या प्रमाणात उपलब्ध साधनसामग्री असून सुद्धा जर त्याचा पुरेपूर वापरून न केल्यास देशाचा विकास होणारही नाही आणि परिणामी लोकांच्या हातांना रोजगार सुद्धा मिळणार नाही. उदाहरणार्थ देशांमध्ये शेती भरपूर आहे पण पडीक जास्त आहे, देशातील लोकांची मागणी भरपूर आहे पण त्यानुसार उत्पादन होत नाही, गुंतवणुकीला संधी आहे पण जास्त गुंतवणूक होत नाही, यातूनच उपलब्ध साधन सामग्रीचा अपूर्ण उपयोग केल्याने बेरोजगारीचे प्रमाण जास्त दिसून येते.
4. कामरहित वृद्धी:- सरकार देशांमध्ये आर्थिक विकास करत असताना अनेक मोठ्या प्रमाणात गुंतवणूक होत असते पण त्याप्रमाणे जर रोजगार वाढत नसेल तर त्यास काम कामरहित वृद्धी असे म्हणतात . उदाहरणार्थ बँकिंग क्षेत्रामध्ये सरकार आर्थिक साक्षरता व डिजिटल साक्षरतेचा आधार घेत असताना आर्टिफिशल म्हणजेच (AI)चा जास्त वापर करत आहे पण हा बँकिंगचा विकास होत असताना मात्र मनुष्यबळचा जास्त वापर होणार नाही याची काळजी घेतली आहे. हे आज प्रत्येक क्षेत्रामध्ये दिसून येत आहे अलीकडे शेतामध्ये पीक काढत असताना भांडवल तंत्रज्ञान, आधुनिक तंत्रज्ञान वापर केला जातो व कामगार कमी लागेल याचा विचार केला जातो म्हणजेच देशांमध्ये विकास होत असताना रोजगार त्याप्रमाणे वाढत नसेल तर त्यास काम रहित वृद्धी असे म्हणतात.

5. व्यावसायिक शिक्षणाचा अभाव:- ग्रामीण भागामध्ये मोठ्या प्रमाणामध्ये व्यावसायिक शिक्षण घेण्याऐवजी पारंपरिक शिक्षण घेण्यावर भर दिला गेला आहे परिणामी ग्रामीण भागातील तरुण आज कामासाठी भटकंती करत आहेत बेरोजगारीच्या या वाटेवर पारंपारिक शिक्षण पद्धतीतील दोष हे आज जबाबदार ठरत आहे.
6. मंद औद्योगिक वाढ:- उद्योगांमध्ये मर्यादित गुंतवणुकीमुळे रोजगाराच्या कमी संधी निर्माण होऊ शकतात, ज्यामुळे सध्याची परिस्थिती आणखी वाढू शकते.
7. कृषी अवलंबित्व:- शेतीवरील अत्याधिक अवलंबित्व, इतर क्षेत्रांमध्ये मर्यादित वैविध्यतेसह, उच्च बेरोजगारी दरात योगदान देते.
8. तांत्रिक प्रगती:- तंत्रज्ञानाने अंगमेहनतीची जागा घेतल्याने काही नोकऱ्या कालबाह्य होतात, ज्यामुळे कामगार बेरोजगार होतात.
9. आर्थिक विषमता:- काही भागात पुरेशा पायाभूत सुविधा, उद्योग आणि नोकरीच्या संधींचा अभाव आहे, ज्यामुळे त्या प्रदेशांमध्ये बेरोजगारीचा दर जास्त आहे.
10. अपुरी शिक्षण व्यवस्था:- भारतातील शिक्षण प्रणाली अनेकदा व्यावहारिक कौशल्ये आणि रोजगाराभिमुख प्रशिक्षण देण्यासाठी संघर्ष करते, ज्यामुळे शिक्षण आणि रोजगार यांच्यातील अंतर निर्माण होते.
11. अनौपचारिक क्षेत्राचे वर्चस्व:- भारतातील रोजगाराचा एक महत्त्वपूर्ण भाग अनौपचारिक क्षेत्रात आहे, ज्यात नोकरीची सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा फायदे आणि स्थिर उत्पन्न नाही. अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांना अनिश्चित रोजगाराच्या संधींचा सामना करावा लागतो, ज्यामुळे एकूणच बेरोजगारी वाढते.

10. ग्रामीण व कुटिर उद्योगांचा न्हास :-

जागतिकीकरणामुळे देशातील घरगुती आणि कुटिर उद्योगांचा मोठ्या प्रमाणात न्हास झालेले दिसून येतो. देशातील बारा बलुतेदार, 18 आलूतेदार तसेच पारंपारिक व्यवसाय करणारे अनेक कारागीर या जागतिकणाच्या प्रभावामुळे बळी पडलेली दिसून येतात. तसेच आधुनिक तंत्रज्ञाने जागा घेतल्याने कुटिर उद्योग आणि ग्रामीण उद्योगांचा न्हास झालेला दिसून येतो यातूनच ग्रामीण बेरोजगारी मोठ्या प्रमाणात दिसून येते.

11. दोषपूर्ण शिक्षण व्यवस्था :-

स्वातंत्र्यनंतर कारकून आणि कनिष्ठ प्रशासकीय अधिकारी निर्माण करणे हा ब्रिटिशकालीन शिक्षण व्यवस्थेतील दोष तो आजही आपण स्वीकारलेला दिसून येतो. विद्यार्थ्यांना रोजगार उपलब्ध होईल अशा प्रकारचे शिक्षण देणे आवश्यक आहे परंतु आज हे भारतात व इतर विकसनशील देशांमध्ये कला, वाणिज्य, शास्त्र शिक्षण घेणाऱ्यांचे प्रमाण जास्त आहे मात्र बी. ए., बी. कॉम, एम. ए., एम. कॉम, शिक्षण घेऊन देखील त्यांना रोजगार मिळत नाही. डी.एड, बी. एड, विद्यार्थ्यांना शिक्षकांच्या नोकऱ्या मिळत नाहीत म्हणजेच पात्रता असूनही देशात रोजगार उपलब्ध होऊ शकत नाही यातूनच उच्च सुशिक्षित बेरोजगारीचे प्रमाण जास्त दिसून येते. याचे प्रमुख कारण म्हणजे देशातील दोषपूर्ण शिक्षण व्यवस्था.

12. औद्योगिक संघर्ष:- कारखानदार व कामगार यांच्यामधील संघर्षाला औद्योगिक संघर्ष म्हणतात. कामगारांना मिळणारे वेतन कमी असल्यास वेतन वाढीसाठी, बोनस मिळवण्यासाठी कामगार ज्या कारखान्यात काम करतात त्या ठिकाणचे वातावरण व परिस्थिती सुधारण्यासाठी, काही किरकोळ कारणावरून कामगारांना कामावर काढून टाकल्यास त्यांना पुन्हा कामावर घेण्यासाठी अशा अनेक कारणासाठी कामगार संपावर जातात आज भारतामध्ये प्रत्येक क्षेत्रामध्ये मोठ्या प्रमाणात संप होत असल्याने कामगार व मालक असे वाद मोठ्या प्रमाणात उफाळून येत आहेत, त्यामुळे बेरोजगारीचे प्रमाण वाढलेले दिसून येते.

13. छुपी बेरोजगारी:- भारतात मोठ्या प्रमाणात शेती व्यवसाय केला जातो पण शेती व्यवसाय सर्वच कामगारांना सामावून घेऊ शकत नाही पण भारतातील वाढती लोकसंख्या, वाढते कुटुंब इतर ठिकाणी रोजगार न मिळाल्यामुळे शेतात काम करणे पसंत करतात पण शेतात काम केल्यामुळे म्हणजेच वाढीव कामगारामुळे उत्पादनात किंवा उत्पन्नात कोणताच फरक पडत नाही त्यामुळे ही छुपी बेकारी मोठ्या प्रमाणात दिसून येते. यालाच छुपी बेकारी, अदृश्य बेकारी असेही म्हणतात. म्हणजे भारतामध्ये वाढती बेरोजगारीचे हे प्रमुख कारण आहे.

14. वाढता भ्रष्टाचार-

15. आर्थिक मंदी

16. भांडवल गुंतवणुकीचे प्रमाण कमी

17. भांडवल प्रधान उत्पादन तंत्राचा वाढता वापर

● बेरोजगारी कमी करण्यासाठी उपाय योजना:-

● (Unemployment: Measures)

सध्याच्या जगात बेरोजगारी ही मुख्य चिंता आहे. बरेच लोक बेरोजगारीचा सामना करत आहेत. बेरोजगारी समस्या सोडवण्यासाठी उपाय खालीलप्रमाणे आहेत.

1. पायाभूत सुविधा निर्माण करणे:- देशात जर मोठ्या प्रमाणात पायाभूत सुविधांचा विकास केला तर देशातील प्रत्येक क्षेत्रामध्ये रोजगाराच्या संधी निर्माण होतील जसे सध्या 2024 मध्ये महाराष्ट्रातील वाढवून बंदरांचा विकास करण्यासाठी मोठ्या प्रमाणात खर्च केला जात आहे. रस्ते विकासासाठी अनेक नवीन मार्ग आखले जात आहेत. रेल्वेसाठी नवीन विद्युतीकरण केले जात आहे. सामाजिक सेवा वाढवण्यासाठी भर दिला जात आहे जर या सुविधा मोठ्या विकसित केल्यामुळे तर बेरोजगारीचे प्रमाण नक्कीच कमी होईल आणि प्रत्येक क्षेत्रातील तंत्रज्ञानाला व्यक्तींना समुदायाला काम मिळून जाईल आणि पायाभूत सुविधांचा विकास होणे अपेक्षित आहे.
2. महात्मा गांधी ग्रामीण रोजगार हमी कायद्याची योग्य अंमलबजावणी करणे- (MREGS) 2008 पासून संपूर्ण भारतात हा कायदा लागू केला. या कायदानुसार प्रत्येकाला “मागील त्याला काम दिले जाते” व वर्षातील शंभर दिवस काम उपलब्ध करून देण्याची हमी सरकारची असते. त्याचबरोबर अर्ज केल्यापासून पंधरा दिवसाच्या आत व रहात्या ठिकाणापासून पाच किलोमीटरच्या आत काम उपलब्ध करून देणे जबाबदारी शासनाचे असते. जर हा (MREGS) रोजगार कायद्याची योग्य अंमलबजावणी केली तर प्रत्येकाला रोजगार मिळेल आणि ग्रामीण भागाचा विकास होईल व बेरोजगारी कमी होईल.
3. कौशल्य आधारित शिक्षण व्यवस्था निर्माण करणे:- सरकार आज पारंपरिक शिक्षण देते त्यामध्ये बदल करून जर कौशल्य आधारित शिक्षण दिले तर आज प्रत्येक विद्यार्थी किमान काही कौशल्य आधारित शिक्षण घेऊन बाहेर पडेल व नक्की काही ना काहीतरी रोजगार प्राप्त करेल म्हणजेच आज भारतीय अर्थव्यवस्थेमध्ये ज्या कौशल्याची गरज आहे ते कौशल्य जर शिक्षण व्यवस्थेमध्ये उपलब्ध करून दिले तर नक्कीच आज प्रत्येकाला किमान रोजगार उपलब्ध होईल.
4. श्रमप्रदान तंत्राचा अवलंब करणे:- आज प्रत्येक विकसित व विकसनशील देश जास्तीत जास्त प्रगती करण्यासाठी भांडवल तंत्रज्ञानाचा जास्त वापर करत आहे

परिणामी आर्थिक विकास होत आहे पण त्याप्रमाणे रोजगार वाढत नाही म्हणून आज विकसनशील देशाने (भारतासारखे) देशाने भांडवल तंत्रज्ञान ऐवजी श्रम प्रदान तंत्रज्ञानाचा वापर केल्यास नक्की बेरोजगार कमी होईल व रोजगार वाढेल.

5. औद्योगिक तंत्रात बदल करणे:- बेरोजगारीच्या समस्येचे निराकरण करण्यासाठी, देशाच्या गरजा आणि साधनांवर लक्ष केंद्रित करणारे उत्पादन तंत्र स्वीकारले पाहिजे. भांडवल-केंद्रित तंत्रज्ञानाची जागा श्रम-केंद्रित तंत्रज्ञानाने घेतली पाहिजे.
6. व्यापारी बँकांमार्फत विनाकारण कर्ज सुविधा उपलब्ध करून देणे:- आज भारतात अनेक तरुण बेरोजगार आहेत ते रोजगार मिळवण्यासाठी प्रयत्न करत आहेत पण रोजगार उपलब्ध नसल्यामुळे, काही तरुण व्यवसायिक किंवा व्यवसाय करण्यासाठी इच्छुक आहेत अशा तरुणांना भारत सरकारने व्यापारी बँकांमार्फत विनाकारण कर्ज उपलब्ध करून द्यावी व त्या कर्जावर सबसिडी दिल्यास अनेक तरुण व्यावसायिक बनतील, देशांमध्ये उत्पादन वाढेल, रोजगार वाढेल, व दरडोई उत्पन्न वाढून देशाचा विकास होईल पण हे सर्व केव्हा शक्य होईल जर व्यापारी बँकेने विनाकारण कर्ज दिले तर.
7. हंगामी बेरोजगारी हाताळणे:- कृषी-आधारित आणि कृषी क्षेत्रे केवळ हंगामी रोजगार प्रदान करतात. बहु-पीक, पशुसंवर्धन, फलोत्पादन, वृक्षारोपण, फलोत्पादन यांसारख्या उपाययोजनांचा अवलंब करावा. तसेच कापूस उद्योगासारख्या उद्योगांना चालना दिली पाहिजे.
8. शिक्षण पद्धतीत बदल :- सध्याची शिक्षण पद्धती बदलण्याची गरज आहे. स्थिर ज्ञान देण्यापेक्षा व्यावसायिक शिक्षणावर भर दिला पाहिजे. उच्च शिक्षण घेऊ इच्छिणाऱ्या विद्यार्थ्यांसाठी महाविद्यालये आणि विद्यापीठे उपलब्ध असावीत.
9. स्वयंरोजगारासाठी सहाय्य:- भारतातील बहुतेक लोक स्वयंरोजगार करतात, परंतु दुर्दैवाने, व्यावसायिक ज्ञानाच्या कमतरतेमुळे, त्यांना अपेक्षित परिणाम मिळू शकत नाहीत. त्यामुळे त्यांना तांत्रिक प्रशिक्षण देऊन कच्च्या मालाचा योग्य वापर करून मदत केली पाहिजे.
10. नवीन सरकारी उपाययोजनांचा परिचय:- श्रम उत्पादकता वाढवण्यासाठी आणि सर्वांसाठी उत्तम रोजगार संधी विकसित करण्यासाठी सरकारने पुढाकार घेतला पाहिजे.
11. लोकसंख्या नियंत्रण:- लोकसंख्या ही बेरोजगारीच्या दराशी निगडीत प्रमुख चिंतेपैकी एक आहे. म्हणून, लोकसंख्या दर तपासणे आवश्यक आहे, विशेषतः ग्रामीण भागात जेथे जन्म नियंत्रण पद्धती आणि कुटुंब नियोजन विचारांवर अधिक चर्चा करणे आवश्यक आहे.

1.4. भारतीय श्रम बाजार बदलती रचना आणि जागतिकीकरणाचा प्रभाव --

(Indian Labour Market - Changing structure and impact of Globalization)

श्रम बाजाराची संकल्पना:-

श्रम बाजार हा वस्तू सेवांच्या बाजारासारखा असत नाही. श्रम बाजारात श्रमाचे मागणी व सामाजिक पुरवठा यांच्यामध्ये समतोल निर्माण करण्यात येतो. श्रम बाजारातील वर्तन, वस्तू व सेवा बाजारपेक्षा भिन्न असते.

- ज्या प्रक्रियेने एखाद्या विशिष्ट प्रकारच्या श्रमाचा पुरवठा व त्यासाठी असणारी मागणी यांच्यात समतोल निर्माण होतो किंवा समतोल निर्माण करण्याचा प्रयत्न होतो त्यास श्रमबाजार असे म्हटले जाते.

श्रम बाजार ही अशी जागा आहे जेथे कामगार व कर्मचारी एकमेकांशी संवाद साधतात . श्रम बाजारात मालक हा सर्वोत्तम असतो कारण तो रोजगार देत असतो आणि श्रमिक उत्तम श्रम मिळण्यासाठी स्पर्धा करतात. म्हणजे श्रमिकाकडून श्रमाचा पुरवठा केला व मालक श्रमाची मागणी कारतो.

भारतीय श्रम बाजारबाजारपेठेचि वैशिष्ट्ये- :

1. आकार:- भारतामध्ये मोठ्या प्रमाणात कामगार आहेत, जवळपास कोटी लोक 56.5 .कार्यरत आहेत
2. क्षेत्रीय वितरण:- कृषी, उद्योग आणि सेवांसह अनेक क्षेत्रांमध्ये कामगारांचे वितरण केले जाते %11.4 :उद्योग .पेक्षा जास्त कर्मचारी कृषी क्षेत्रात कार्यरत आहेत %45 :कृषी : कर्मचारी सेवांमध्ये कार्यरत %28.9 :सेवा .कर्मचारी उत्पादन क्षेत्रात कार्यरत आहेत

श्रमशक्ती सहभाग दर 15 :वर्षे आणि त्यावरील व्यक्तींसाठी श्रमशक्ती सहभाग दर (LFPR) 57.9%आहेतथापि .वरून ही लक्षणीय वाढ आहे 49.8% ., पुरुषांच्या तुलनेत महिलांचा सहभाग कमी आहे.

3. संघटित क्षेत्र %8 संघटित क्षेत्रांमध्ये :कर्मचारी कार्यरत आहेत, परंतु त्यांचा रोजगार वाढा कमी होत आहे .
4. असंघटित क्षेत्रशहरी अनौपचारिक क्षेत्र हे एक वाढणारे क्षेत्र आहे :, जे अवशिष्टांचे प्रतिनिधित्व करते .
5. कामाचे तासभारतात कामाचे सरासरी तास दर आठवडू :याला अंदाजे तास 47.7 आहेत, जे जागतिक स्तरावर सर्वात जास्त काम करणाऱ्या देशांच्या यादीत भारत

सातव्या स्थानावर आहे.

6. कामगारांचे शोषणढिलाई कामगार नियमांमुळे :, मजुरांचे त्यांच्या मालकांकडून वारंवार शोषण केले जाते .पुरवठा आणि मागणी यांच्यात जुळत नाहीश्रमिक ब :ाजारपेठेत मागणी आणि पुरवठा यांच्यात जुळत नाही.

भारतीय श्रम बाजार:-

भारतीय श्रमिक बाजाराची अनेक वैशिष्ट्ये आहेत, ज्यात खालील गोष्टींचा समावेश आहे:

- 1) अनौपचारिक रोजगार- भारतातील 90% पेक्षा जास्त अनौपचारिक कर्मचारी स्वयंरोजगार किंवा प्रासंगिक आहेत आणि अनौपचारिक रोजगाराचे प्रमाण वाढत आहे.
- 2)कमी कौशल्य पातळी- बऱ्याच कामगारांचे फक्त मूलभूत शिक्षण असते आणि यामुळे कमी कौशल्याची पातळी आणि अनौपचारिक रोजगार मिळू शकतो.
- 3) महिलांचा सहभाग कमी- भारतामध्ये महिलांच्या श्रमशक्तीचा सहभाग जगातील सर्वात कमी दरांपैकी एक आहे.
- 4) लांब कामाचे तास- भारतीयांकडे जागतिक स्तरावर सर्वात लांब सरासरी कामाचा आठवडा आहे, दर आठवड्याला सुमारे 47.7 तास. नोकरीतील तफावत प्रदेश, लिंग आणि पिढ्यांमध्ये नोकरीतील तफावत वाढत आहे.
- 5)साथीचा प्रभाव- साथीच्या रोगामुळे श्रमिक बाजाराची पुनर्प्राप्ती आणखी बिघडली, ती अधिक खंडित झाली आणि अनेक बेरोजगार लोकांना नोकरीच्या परिस्थितीबद्दल निराशावादी बनवले.

भारतीय श्रम बाजाराची बदलती रचना-

2012-18 मध्ये भारतात श्रम शोषण आणि कामगार पुरवठा यांच्यातील अंतर वाढल्याने तरुणांमधील बेरोजगारी झपाट्याने वाढली. या कालावधीत, गैर-कृषी क्षेत्रे-उद्योग, बांधकाम आणि सेवा-संभाव्य नोकरी शोधणाऱ्या तरुण प्रौढांचा वाढता पुरवठा शोषून घेण्यास असमर्थ ठरले. ग्रामीण उत्पन्न आणि ग्रामीण बांधकाम नोकऱ्यांची वाढ मंदावली आणि उत्पादन रोजगार 10 लाख नोकऱ्यांनी कमी झाला. महिलांनी श्रमिक पुरवठ्याला प्रतिसाद दिला - कामगार बाजारातून पूर्णपणे माघार घेऊन मागणी जुळत नाही. 15 ते 29 वर्षे वयोगटातील पुरुषांमधील नोकऱ्यांचे संकट तीव्र होते, कारण 2018 मध्ये भारतातील सर्व बेरोजगारांपैकी 68.3% त्यांचा समावेश होता.

बेरोजगारी हा भारतातील तीव्र राजकीय चर्चेचा विषय बनला आहे. विशेषतः फेब्रुवारी 2019 पासून, असे दिसून आले की बेरोजगारीचा दर 6.1% च्या सार्वकालिक उच्चांकावर

पोहोचला आहे, तेव्हाच्या अद्याप-अप्रकाशित नियतकालिक श्रम बल सर्वेक्षण (PLFS) (थॉमस 2019a) नुसार. याआधी, भारतातील सार्वजनिक वादविवादांमध्ये बेरोजगारी इतकी ठळकपणे दिसून आली नव्हती, जितकी ती मध्यम ते उच्च उत्पन्न असलेल्या देशांमध्ये आहे.

बेरोजगारी ही कमी लक्षात येण्याजोगी समस्या राहण्याचे एक कारण म्हणजे भारतातील बेरोजगारीचे अधिकृत दर खूपच कमी होते. अमर्त्य सेन यांनी १९७५ मध्ये लिहिलेल्या मोनोग्राफमध्ये अनेक विकसित देशांना लाज वाटेल इतके ते कमी होते. 2011-12 मध्ये आयोजित नॅशनल सॅम्पल सर्व्हे ऑफिसेस (NSSO) च्या रोजगार आणि बेरोजगारी सर्वेक्षणानुसार भारतात बेरोजगारीचा दर फक्त 2.2% होता, जे मे 2019 मध्ये PLFS प्रसिद्ध होण्यापूर्वी सर्वात नवीन अधिकृतपणे उपलब्ध प्रमुख रोजगार आकडेवारी होती. सेन (1999) लक्षात घ्या, भारतातील बेरोजगारीचा कमी दर हा काही प्रमाणात रोजगार आणि बेरोजगारी मोजण्याच्या पद्धतीमुळे होता. एखादी व्यक्ती जी कोणतीही नोकरी करत नाही परंतु कधीकधी त्यांच्या कुटुंबाच्या मालकीच्या शेतात वर्षभरात 30 दिवसांसाठी एक तास काम करते, तरीही देशाच्या अधिकृत रोजगार आकडेवारीनुसार कामगार म्हणून वर्गीकृत केले जाऊ शकते.

● भारतीय श्रमबाजारावरील जागतिकीकरणाचा झालेले परिणाम:-

- 1991नंतर भारतीय श्रम बाजाराने जागतिकीकरणाकडे वाटचाल केली तसेच संपूर्ण जगाने जागतिकीकरण मध्ये सहभाग दर्शविला या जागतिकरणामुळे देशाचा विकास होण्यासाठी बहुतअशी मदत झाली. 1991 नंतर भारतीय अर्थव्यवस्थेने जागतिकीकरणाचा अवलंब केला त्याचा परिणाम म्हणून भारतीय अर्थव्यवस्थेतील श्रम बाजारावर पुढील परिणाम झाली दिसून येतात.- जागतिकीकरणामुळे औपचारिक भारतीय क्षेत्रातील रोजगार कमी होत गेला. असंघरित क्षेत्रातील कामगारावर मोठ्या प्रमाणात वाईट संकट निर्माण झालेली दिसून येते. सार्वजनिक रोजगारात घट झालेली दिसून येते, त्याचबरोबर कंत्राटी कामगार ही संकल्पना जोमाने वाढीस लागलेली दिसून येते. सार्वजनिक क्षेत्राचा आकार कमी झालेला दिसून येतो.
- उदारीकरण ही मुख्य केंद्र झालेले दिसून येते त्याचबरोबर कामगारांना कामावर नियुक्त करत असताना अनेक प्रतिबंधात्मक व कामगार विरोधी कायदे करून त्याचा स्वीकार केल्यानंतरच कामावर घेतले जाते तसेच ज्या ठिकाणी काम करतात त्या ठिकाणी अनेक सुविधांचा अभाव दिसून येतो व कोणत्याही परिस्थितीमध्ये रोजगार जाऊ शकतो किंवा त्याला कामावरून काढून टाकले जाऊ शकते असे अनेक कट्टर कायदे केलेले दिसून येतात.

- जागतिकीकरणाच्या या प्रवाहामध्ये कामगारांना किमान वेतन व कुशल कामगार या समस्या मोठ्या प्रमाणात दिसून येतात. पण रोजगार वाढत असताना किमान वेतन याची खात्री दिली जात नाही त्याचबरोबर कामगारांना मिळणारे कायदे या घटकावर दुर्लक्ष दिसून येते.
- जागतिकीकरणाच्या या प्रवाहामध्ये अनेक कामगार गरिबीमध्ये मध्ये जगत असतात त्या कुटुंबातील बहुतांशी प्रमुख सदस्य रोजगारासाठी भटकंती करताना दिसून येतात त्यामध्ये महिलांना सुद्धा रोजगारासाठी बाहेर पडावे लागते पण रोजगार व किमान वेतन व त्यांना मिळणारी शास्वती यातून भारतीय अर्थव्यवस्थेसमोरील बेरोजगारीची संकट किती मोठी आहे दिसून येते.
- तसेच आजच्या जागतिकीकरणाच्या (LPG) कालखंडामध्ये जागतिकीकरणाचा मोठा प्रभाव झाल्यामुळे आज सेवा क्षेत्र तंत्रज्ञान, यांत्रिकरण, रोबोट, AI इत्यादि नवनवीन तंत्रज्ञांचा वापर वाढल्यामुळे श्रमप्रधान देशांमध्ये श्रम बाजारावर खूप वाईट परिणाम झालेले दिसून येतात. जेणेकरून कामगार कमी लागतात, उत्पादन जास्त होते, त्याप्रमाणे रोजगार वाढताना दिसून येत नाही पण परिणामी त्या देशातील लोकांच्यावर उपासमारीची वेळ येते. म्हणजे एका बाजूला देशाचा विकास होतो त्याचबरोबर दुसऱ्या बाजूला ते देशातील लोकांचे दरडोई उत्पन्न घटलेली दिसून येते. त्यांच्या रहाणीमानात सुधारणा झालेली दिसून येत नाही. हे सर्वात वाईट परिस्थिती ही जागतिकीकरणामुळे श्रम बाजारावर झालेली दिसून येते. आज भारतात भारतीय श्रम बाजारमोठ्या प्रमाणात संकटात सापडलेला दिसून येतो.

घटक ४
सरकार आणि श्रम

अनुक्रमणिका

४.० उद्दिष्टे

४.१ प्रस्तावना

४.२ विषय विवेचन

४.२.१ सरकारची भूमिका

४.२.२ कामगारांची राज्य आणि सामाजिक सुरक्षा

४.२.३ सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा यांच्यातील समानता

४.२.४ भारतातील नवीन कामगार संहिता

४.२.५ वेतन संहिता २०२०

४.२.६ भारतातील नवीन कामगार संहिता आणि वर्धित व्यावसायिक सुरक्षा

४.२.७ भारतातील सामाजिक सुरक्षेवरील नवीन कोड

४.२.८ भारतातील औद्योगिक संबंध नवीन कोड

४.२.९ भारतातील वेतन आरोग्य आणि व्यावसायिक सुरक्षेवरील नवीन संहितेचे फायदे तोटे

४.२.१० आंतरराष्ट्रीय कामगार मानके

४.२.११ कामगार कल्याण

४.३ सरावासाठी प्रश्न

४.४ अधिक अभ्यासाकरिता संदर्भ

४.० उद्दिष्टे

- १) कामगारांची राज्य आणि सामाजिक सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा संकल्पना, सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा. या संकल्पना समजून घेणे.
- २) भारतातील नवीन कामगार संहिता: वेतनावरील संहिता, व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामाची स्थिती, सामाजिक सुरक्षा संहिता, औद्योगिक संबंध संहिता समजून घेणे आणि त्याचा अभ्यास करणे.
- ३) आंतरराष्ट्रीय कामगार/श्रम मानके आणि श्रम बाजारपेठा यातील अंतर संबंध सविस्तर समजून घेणे.
- ४) कामगार कल्याण - भारतातील कामगार कल्याण स्थितीचा सविस्तर अभ्यास करणे.

४.१ प्रस्तावना:-

राज्य आणि कामगार संबंध, ज्यांना औद्योगिक संबंध देखील म्हणतात, त्यात सरकार, नियोक्ते आणि कामगार किंवा त्यांचे प्रतिनिधी यांच्यातील गतिशील परस्परसंवाद समाविष्ट असतात. हे गुंतागुंतीचे नाते श्रमिक बाजाराला आकार देते, आर्थिक कार्यक्षमतेवर परिणाम करते आणि सामाजिक आणि राजकीय परिदृश्यावर प्रभाव टाकते. या घटकांमधील परस्परसंवाद कायदे, नियम आणि अनौपचारिक पद्धतींच्या मिश्रणाद्वारे प्रस्थापित झाले आहेत, जे कर्मचारी आणि अर्थव्यवस्थेच्या बदलत्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी कालांतराने विकसित झाले आहेत. राज्य आणि कामगार संबंधांची उत्पत्ती औद्योगिक क्रांतीपासून शोधली जाऊ शकते, ज्याने अर्थव्यवस्थेचे कृषिप्रधान ते औद्योगिक असे आमूलाग्ररूपांतरण केले. या बदलामुळे कामगार वर्गाचा उदय झाला ज्याला नवीन स्वरूपाचे प्रतिनिधित्व आणि संरक्षण आवश्यक होते. कठोर कामकाजाची परिस्थिती आणि दीर्घ तासांनी कामगार संघटना स्थापन करण्यास प्रवृत्त केले, ज्यांनी कामगारांच्या वतीने चांगले वेतन, कामाची परिस्थिती आणि तास यांच्यासाठी वाटाघाटी करण्याचा प्रयत्न केला. शोषण रोखण्यासाठी आणि कामगारांना न्याय्य वागणूक मिळावी यासाठी नियमनाची गरज सरकारांनी ओळखण्यास सुरुवात केली, ज्यामुळे कामगार कायदे आणि श्रमधोरणे स्थापन झाली.

४.२ विषय विवेचन:-

सरकार आणि श्रम यांचा संबंध सामाजिक आणि आर्थिक विकासात महत्त्वाचा आहे. सरकार श्रम धोरणे तयार करते, जसे की किमान वेतन कायदे, कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण, आणि रोजगाराच्या संधी वाढवणे. हे धोरण कामगारांना सुरक्षा, स्थिरता, आणि चांगल्या कामकाजाच्या अटी देण्यासाठी असतात. उद्योगधंद्यात कामगारांच्या योगदानाला प्रोत्साहन देण्यासाठी सरकार श्रम कायद्यांद्वारे नियंत्रण ठेवते. तसंच, कामगारांचे संघटन आणि त्यांचे हक्क जपण्यासाठी सरकार महत्त्वाचे आहे. आर्थिक प्रगतीसाठी सरकारचे श्रम बाजाराचे नियमन आणि कामगार शिक्षण व कौशल्यविकासात योगदान महत्त्वाचे ठरते.

४.२.१ सरकारची भूमिका:-

कायदे, नियमन आणि अंमलबजावणीद्वारे कामगार संबंधांना आकार देण्यात राज्य महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते. सरकारे कामगार कायदे तयार करतात जे वेतन, कामाचे तास, आरोग्य आणि सुरक्षितता आणि गैर-भेदभाव यासाठी किमान मानके ठरवतात. या कायद्यांचे उद्दिष्ट कामगारांचे शोषणापासून संरक्षण करणे आणि उद्योजक/संयोजक आणि कर्मचारी यांच्यात एक संतुलित शक्ती निर्माण करणे आहे. सरकार कामगार संबंधांवर थेट परिणाम करणारे कायदे करतात. उदाहरणार्थ, किमान वेतन कायदा हे सुनिश्चित करतात की कामगारांना मूलभूत स्तराचा पगार मिळला, तर आरोग्य आणि सुरक्षितता नियम हे सुनिश्चित करतात की कामगारांना शोषणापासून संरक्षण करण्यासाठी कार्यस्थळे विशिष्ट मानकांचे पालन करतात. कायद्याच्या पलीकडे, सरकार अनेकदा कामगार कायद्यांच्या अंमलबजावणीसाठी नियामक संस्था स्थापन करतात. या कामगारसमित्यांजसे की कामगार विभाग किंवा न्यायिक संबंध एंटेमिसिनस, कामगार मानकांचे पालन सुनिश्चित करण्यासाठी आणि नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील विवादांचे निराकरण करण्यासाठी जबाबदार आहेत.

कामगार कायद्यांची निष्पक्षता त्यांच्या अंमलबजावणीवर अवलंबून असते सरकारी एजन्सी तपासणी करतात, तक्रारींची चौकशी करतात आणि कामगार कायद्यांचे उल्लंघन करणाऱ्या कामगारांवर दंड आकारतात. प्रभावी अंमलबजावणी हे सुनिश्चित करते की कामगार मानकांचे पालन केले जाते आणि कामगार अधिकारांचे संरक्षण केले जाते.

४.२.१.१ कामगार संघटनांची भूमिका :-

कामगार संघटना कामगारांच्या सामूहिक हिताचे प्रतिनिधित्व करून कामगार संबंधांमध्ये महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात. मजुरीची वाटाघाटी करण्यासाठी नियोक्त्यांसोबत सामूहिक सौदेबाजी करण्यात गैरलागू फायदे, कामाच्या परिस्थिती आणि इतर रोजगार अटी. ही प्रक्रिया वैयक्तिक कामगार आणि नियोक्ता यांच्यातील सामुदायिक सौदाशक्तीतील गतिशीलते मध्ये समतोल राखण्यास मदत करते, हे सुनिश्चित करते की कामगारांना तेथील रोजगाराच्या परिस्थितीत काम करणे सहज शक्य आहे. सामूहिक सौदेबाजीद्वारे, संघटना करारावर वाटाघाटी करतात. सामूहिक सौदेबाजी करार/वाटाघाटी (CBA) म्हणून ओळखल्या जाणाऱ्या रोजगाराच्या अटी आणि शर्तीचा भंग करत नाहीत. या करारांमध्ये वेतन, कामाचे तास, आरोग्य आणि सुरक्षितता आणि तक्रार प्रक्रिया यासह अनेक समस्यांचा समावेश आहे. वकिल आणि प्रतिनिधी संघटना देखील राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय स्तरावर कामगारांच्या हक्कांसाठी वकिली करतात. ते कामगार-अनुकूल कायद्यासाठी लॉबींग करतात, धोरण-निर्धारण प्रक्रियेत भाग घेतात आणि सामाजिक न्याय आणि आर्थिक समानतेला प्रोत्साहन देण्यासाठी इतर संस्थांसोबत सहयोग करतात, विवादाचे निराकरण: कार्यस्थळावरील विवादांचे निराकरण करण्यात संघटना महत्त्वाची भूमिका बजावतात. ते तक्रार प्रक्रिया, लवाद आणि इतर विवाद निराकरण यंत्रणेमध्ये कामगारांचे प्रतिनिधित्व करतात, कामगारांचे हक्क राखून ठेवतात आणि संघर्ष निष्पक्षपणे सोडवले जातील याची खात्री करतात.

४.२.१.२ उत्पादकांची/नियोक्त्यांची भूमिका:-

व्यवस्थापन किंवा नियोक्तासंघटनांद्वारे प्रतिनिधित्व केलेले नियोक्ते हे कामगार संबंधातील प्रमुख भागधारक आहेत. ते श्रमिक कायद्यांचे पालन करण्यासाठी, संघटनांबरोबर सामूहिक सौदेबाजीत गुंतण्यासाठी आणि उत्पादक श्रमिक-व्यवस्थापन संबंध राखण्यासाठी जबाबदार आहेत. अनुपालन नियोक्त्यांनीबरोबर कायदे आणि नियमांचे पालन करणे आवश्यक आहे, ते सुनिश्चित करतात की ते वेतन, कामाच्या परिस्थिती आणि इतर रोजगार अटींसाठी किमान मानकांचे पालन करतात. निष्पक्ष आणि न्याय्य कार्यस्थळ राखण्यासाठी अनुपालन आवश्यक आहे. वाटाघाटी नियोक्ते रोजगाराच्या अटी आणि शर्ती स्थापित करण्यासाठी संघटनांशी वाटाघाटी करतात. प्रभावी वाटाघाटीसाठी परस्पर फायदेशीर परिणाम साध्य करण्यासाठी तडजोड करण्याची आणि सहयोग करण्याची इच्छा असणे आवश्यक आहे. कामाच्या ठिकाणी संबंध: सकारात्मक कार्यस्थळ संबंध वाढवण्यासाठी नियोक्ते जबाबदार असतात. यामध्ये आदरयुक्त आणि सर्वसमावेशक कामाचे वातावरण निर्माण करणे, कर्मचाऱ्यांच्या समस्यांचे निराकरण करणे आणि व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यात मुक्त संवादाला प्रोत्साहन देणे यांचा समावेश होतो.

४.२.१.३ राज्य आणि कामगार संबंधांची गतिशीलता:-

राज्य आणि कामगार संबंधांची गतिशीलता आर्थिक परिस्थिती, राजकीय विचारधारा, सामाजिक हालचाली आणि तांत्रिक प्रगती यासह विविध घटकांनी प्रभावित आहे. हे घटक धोरणे आणि कार्यपद्धतींना आकार देतात जे श्रमबाजारनियंत्रित करतात आणि नियोक्ता आणि कामगार यांच्यातील शक्ती संतुलनावर प्रभाव टाकतात.

आर्थिक परिस्थिती: आर्थिक परिस्थिती, जसे की मंदी किंवा आर्थिक तेजी, कामगार संबंधांवर परिणाम करतात. आर्थिक मंदीच्या काळात, सरकार काटकसरीचे उपाय किंवा कामगार बाजार सुधारणा लागू करू शकतात जे कामगारांच्या हक्कांवर आणि नोकरीच्या सुरक्षिततेवर परिणाम करतात. याउलट, आर्थिक वाढीदरम्यान, कामगार दर्जा सुधारण्यासाठी आणि कामगारांच्या हक्कांचा विस्तार करण्यासाठी मोठ्या संधी असू शकतात.

राजकीय विचारधारा: शासकिय पक्षांच्या राजकीय विचारधारा कामगार धोरणांवर प्रभाव टाकतात. डावीकडे झुकणारी सरकारे कामगारांच्या हक्कांना प्राधान्य देतात आणि कामगारांना बळ देतात. संरक्षण, तर उजव्या विचारसरणीची सरकारे नियंत्रणमुक्त करण्यावर आणि व्यावसायिक हितसंबंधांना आणि आर्थिक लवचिकतेला प्रोत्साहन देण्यासाठी युनियनचा प्रभाव कमी करण्यावर लक्ष केंद्रित करू शकतात,

सामाजिक चळवळी: सामाजिक चळवळी, जसे की नागरी हक्क चळवळ, स्त्रीवादी चळवळ, आणि अलीकडे, गिगइकॉनॉमी कामगारांसाठी वकिली करणाऱ्या चळवळींचा कामगार संबंधांवर लक्षणीय परिणाम झाला आहे. या हालचालींमुळे कामाच्या ठिकाणी अधिक समावेशकता, समानता आणि न्याय मिळतो, ज्यामुळे भेदभाव दूर करणारी, विविधतेला प्रोत्साहन देणारी आणि असुरक्षित कामगारांचे संरक्षण करणारी धोरणे स्वीकारली जातात.

तांत्रिक प्रगती: ऑटोमेशन आणि आर्टिफिशियल इंटेलिजन्स यांसारख्या तांत्रिक प्रगतीमुळे श्रमिक बाजारपेठा बदलत आहेत. हे बदल कामगार संबंधांसाठी आव्हाने आणि संधी निर्माण करतात. तंत्रज्ञान उत्पादकता सुधारू शकते आणि रोजगाराच्या नवीन संधी निर्माण करू शकते, त्यामुळे नोकरीचे विस्थापन आणि नवीन कौशल्यांची आवश्यकता देखील भासू शकते. सरकार, संघटना आणि नियोक्ते यांनी या आव्हानांना तोंड देण्यासाठी आणि बदलत्या अर्थव्यवस्थेत भरभराट होण्यासाठी कामगार सुसज्ज असल्याचे सुनिश्चित करण्यासाठी सहकार्य केले पाहिजे.

४.२.१.४ राज्य आणि कामगार संबंधांमधील समकालीन समस्या

अलिकडच्या वर्षांत, राज्य आणि कामगार संबंधांमध्ये अनेक समकालीन समस्या उद्भवल्या आहेत, जे कामाचे आणि अर्थव्यवस्थेचे विकसित स्वरूप प्रतिबिंबित करतात.

गिगइकॉनॉमी: गिगइकॉनॉमीच्या उदयाने पारंपारिक कामगार संबंधांना आव्हान दिले आहे ऋळस कामगार, जसे की राइड-शेअरड्रायव्हर्स आणि फ्रीलान्स व्यावसायिक, सहसा पारंपारिक कर्मचाऱ्यांना

परवडणारे संरक्षण आणि फायदे नसतात. टमटम कामगारांना कामगार संरक्षण कसे वाढवायचे आणि त्यांना न्याय्य वागणूक आणि नुकसान भरपाई कशी मिळेल याची खात्री सरकार आणि संघटना करत आहेत.

जागतिकीकरण: जागतिकीकरणाने श्रमिक बाजारपेठा बदलल्या आहेत, नवीन संधी आणि आव्हाने निर्माण केली आहेत. जागतिकीकरणामुळे आर्थिक वृद्धी आणि रोजगार निर्मिती झाली आहे, तर त्याचा परिणाम काही क्षेत्रांमध्ये रोजगार विस्थापन आणि मजुरी ठप्प झाला आहे. कामगार संघटना आणि सरकारांनी कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी आणि न्याय्य कामगार पद्धतींना प्रोत्साहन देण्यासाठी जागतिकीकरणाच्या गुंतागुंतीवर लक्ष केंद्रितकरणे आवश्यक आहे.

कार्य-जीवन संतुलन: कामगारांचे कल्याण आणि उत्पादकता वाढविण्यासाठी कार्य-जीवन संतुलनाचे महत्त्व वाढत आहे. कामगार संबंधांमध्ये लवचिक कामाचे तास, दूरस्थ काम आणि सशुल्क कौटुंबिक रजा यासारखी धोरणे अधिक महत्त्वाची होत आहेत. सरकार आणि नियोजित संस्थात्मक कार्यक्षमता आणि स्पर्धात्मकतेतूनून कार्य-जीवन संतुलनास समर्थन देण्याचे मार्ग शोधत आहेत.

विविधता आणि समावेश: विविधतेला प्रोत्साहन देणे आणि कामाच्या ठिकाणी समावेश करणे ही समकालीन कामगार संबंधांमध्ये एक गंभीर समस्या आहे. नियोजित आणि युनियनप्रणालीगत भेदभाव दूर करण्यासाठी आणि सर्व कामगारांना महत्त्व देणारे आणि आदर देणारे सर्वसमावेशक वातावरण निर्माण करण्यासाठी काम करत आहेत. यामध्ये समान संधी, वेतन असमानता दूर करणे आणि कमी प्रतिनिधित्व केलेल्या गटांना समर्थन देणारी धोरणे लागू करणे समाविष्ट आहे. राज्य आणि कामगार संबंध हे आधुनिक अर्थव्यवस्थेचे गतिशील आणि बहुआयामी पैलू आहेत. सरकार, नियोजित आणि कामगार यांच्यातील परस्पर संवाद श्रमिक बाजाराला आकार देतात, आर्थिक कामगिरीवर प्रभाव पाडतात आणि सामाजिक आणि राजकीय गतिशीलतेवर परिणाम करतात. कामाचे स्वरूप विकसित होत असताना, कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करणाऱ्या आणि शाश्वत आर्थिक वाढीस हातभार लावणाऱ्या न्याय्य आणि न्याय्य श्रम पद्धतींना चालना देण्यासाठी सर्व भागधारकांनी सहकार्य करणे आवश्यक आहे. तांत्रिक प्रगती, जागतिकीकरण आणि सामाजिक चळवळींद्वारे सादर केलेली आव्हाने आणि संधी २१ व्या शतकातील कामगार संबंधांसाठी अनुकूल आणि पुढे-विचार करण्याच्या दृष्टिकोनाची आवश्यकता अधोरेखित करतात.

४.२.१.५ राज्य आणि कामगार संबंधांचा सैद्धांतिक दृष्टीकोन

राज्य आणि कामगार संबंध हे सामाजिक-आर्थिक प्रवचनाचा एक आधारशिला आहेत, ज्यामध्ये सरकार आणि कर्मचारी यांच्यातील गुंतागुंतीच्या आणि अनेकदा विवादास्पद परस्पर संवादाचे स्पष्टीकरण देणारे सिद्धांत समाविष्ट आहेत. ही गतिशीलता समजून घेण्यासाठी विविध सैद्धांतिक फ्रेमवर्क विकसित केले गेले आहेत, प्रत्येक राज्याची भूमिका, श्रमाचे स्वरूप आणि या दोन संस्था ज्याद्वारे परस्पर संवाद साधतात त्यावरील भिन्न दृष्टीकोन देतात. हा निबंध राज्य आणि श्रम यांच्यातील संबंध स्पष्ट करणाऱ्या प्राथमिक सैद्धांतिक दृष्टीकोनांचा अभ्यास करतो: मार्क्सवाद, बहुलवाद, कॉर्पोरेटिझम आणि संस्थावाद.

मार्क्सवादी सिद्धांत :-

मार्क्सिस्ट सिद्धांत एक गंभीर दृष्टीकोन प्रदान करतो ज्याद्वारे राज्य आणि कामगार संबंध समजले जाऊ शकतात, राज्य हे भांडवलशाही हितसंबंध टिकवून ठेवण्यासाठी तयार केलेले साधन आहे. कार्ल मार्क्सनुसार, राज्य मुख्यतः भांडवल संचयासाठी आवश्यक परिस्थिती राखण्यासाठी आणि कामगार वर्गाला दडपण्यासाठी कार्य करते. या चौकटीत, श्रमीकांकडून उत्पादन केले जाते आणि भांडवलशाहीच्या शोषणात्मक स्वरूपामुळे कामगार त्यांच्या अपेक्षित मजुरी दरापासून दूर जातात.

मार्क्सवादी दृष्टीकोन असे मानतो की कामगार संबंध हे अंतर्निहितपणे विवादित आहेत, कारण भांडवल आणि श्रम यांचे हित मूलभूतपणे विरोधी आहेत. भांडवलशाही हितसंबंधांचे रक्षण करण्यासाठी कामगार विवादांमध्ये राज्य हस्तक्षेप करते, अनेकदा कायदेशीर आणि जबरदस्तीने. उदाहरणार्थ, कामगारांच्या हक्कांचे रक्षण करणारे कामगार कायदे प्रत्यक्षात भांडवल जमा करण्यासाठी स्थिर वातावरण सुनिश्चित करण्यासाठी कामगारांचे नियंत्रण आणि नियमन करू शकतात. शिवाय, मार्क्सवादी असा युक्तिवाद करतात की कामगारांना दिलेल्या कोणत्याही सवलती, जसे की कल्याणकारी कार्यक्रम किंवा कामगार हक्क, हे परोपकारी राज्य धोरणांऐवजी वर्ग संघर्षाचे परिणाम आहेत. या सवलतींकडे कामगार वर्गाला शांत करण्यासाठी आणि क्रांतिकारी उलथापालथ रोखण्यासाठीची रणनीती म्हणून पाहिले जाते, ज्यामुळे भांडवलशाही व्यवस्था टिकून राहते.

बहुलवादी सिद्धांत:- बहुवचनवादी सिद्धांत राज्य आणि कामगार संबंधांबद्दल अधिक आशावादी दृष्टीकोन प्रदान करते, विविध स्वारस्य गटांमधील वाटाघाटी, तडजोड आणि सहकार्याच्या भूमिकेवर जोर देते. बहुवचनवादी समाज, राज्य हे एक तटस्थ मध्यस्थ म्हणून समजले जाते जे कामगार संघटना आणि नियोक्ते यांच्यासह विविध गटांच्या स्पर्धात्मक मागण्या संतुलित करते. बहुवचनवादी दृष्टीकोनातून, कामगार संघटना कामगारांच्या हिताच्या कायदेशीर प्रतिनिधी आहेत आणि लोकशाही प्रक्रियेत महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात. राज्य सामूहिक सौदेबाजी आणि औद्योगिक संबंध प्रणाली सुलभ करते जे संस्थात्मक यंत्रणेद्वारे संघर्षाचे निराकरण करण्यास परवानगी देते. बहुवचनवादी मॉडेल असे गृहीत धरते की श्रम आणि भांडवल संवाद आणि वाटाघाटीद्वारे परस्पर फायदेशीर उपाय शोधू शकतात, अशा प्रकारे मार्क्सवाद्यांनी सुचवलेले अंतर्निहित संघर्ष कमी करतात. बहुलवाद देखील कामगार हक्क आणि संरक्षणांचे महत्त्व अधोरेखित करतो, त्यांना न्याय्य कामकाजाची परिस्थिती आणि सामाजिक न्याय सुनिश्चित करण्यासाठी आवश्यक म्हणून पाहतो. निर्माण करण्याची राज्याची भूमिका आहे. आणि आर्थिक स्थिरता राखताना या अधिकारांचे रक्षण करणारे नियम लागू करा. अशा प्रकारे, कामगार संबंधांना वाटाघाटी आणि तडजोडीची गतिमान आणि सतत प्रक्रिया म्हणून पाहिले जाते, ज्यामध्ये राज्य मध्यस्थ म्हणून काम करते.

कॉर्पोरेटिस्ट सिद्धांत :-

कॉर्पोरेटिस्ट सिद्धांत एक पर्यायी दृष्टीकोन सादर करतो, जेथे राज्य आणि कामगार संबंध हे राज्य, कामगार संघटना आणि नियोक्ता संघटना यांच्यातील संरचित सहकार्याद्वारे वैशिष्ट्यीकृत आहेत. कॉर्पोरेटिस्ट

प्रणालीमध्ये, या तीन संस्था एकत्रित कृती आणि सामाजिक कराराद्वारे अर्थव्यवस्था आणि कामगार संबंध व्यवस्थापित करण्यासाठी त्रिपक्षीय युती बनवतात.

कॉर्पोरेटिझम असे मानते की राज्य आणि संघटित स्वारस्य गट यांच्यातील सहकार्यामुळे अधिक कार्यक्षम आणि स्थिर आर्थिक आणि सामाजिक परिणाम होतात. धोरणनिर्मिती प्रक्रियेत कामगार आणि नियोक्ता संघटनांचा सहभाग संस्थागत करून, हे सहकार्य सुलभ करण्यात राज्य मध्यवर्ती भूमिका बजावते. यामुळे सर्व भागधारकांमध्ये व्यापक सहमती प्रतिबिंबित करणारी सर्वसमावेशक कामगार धोरणे तयार होऊ शकतात.

कॉर्पोरेट राज्यांमध्ये, कामगार संघटना शासनाच्या चौकटीत समाकलित केल्या जातात, आर्थिक आणि सामाजिक धोरणात्मक निर्णयांमध्ये महत्त्वपूर्ण आवाज प्राप्त करतात. हे एकत्रीकरण औद्योगिक संघर्ष कमी करण्यास मदत करते आणि कामगार धोरणे व्यापक आर्थिक उद्दिष्टांसह सरेखित आहेत याची खात्री करतात. तथापि, समीक्षकांचा असा युक्तिवाद आहे की कॉर्पोरेटिझममुळे कामगार संघटनांचा सह-विकल्प होऊ शकतो, त्यांची स्वतंत्रपणे कार्य करण्याची आणि केवळ कामगारांच्या हिताची वकिली करण्याची क्षमता कमी होऊ शकते.

संस्थावाद:-

संस्थात्मकता राज्य आणि कामगार संबंधांना आकार देण्यासाठी औपचारिक आणि अनौपचारिक संस्थांच्या भूमिकेवर लक्ष केंद्रित करते. हा सैद्धांतिक दृष्टीकोन कायदे, नियम, निकष आणि संस्थात्मक संरचना कामगार, नियोक्ते आणि राज्य यांच्या वर्तनावर कसा प्रभाव पाडतो याचे परीक्षण करतो.

संस्थाकारांचा असा युक्तिवाद आहे की कामगार संबंधांकडे राज्याचा दृष्टीकोन ऐतिहासिक, सांस्कृतिक आणि सामाजिक घटकांवर खूप प्रभाव पाडतो जे कालांतराने संस्थांना आकार देतात. उदाहरणार्थ, कामगार कायदे आणि औद्योगिक संबंध प्रणालींचा विकास ऐतिहासिक संघर्ष, राजकीय तडजोडी आणि आर्थिक परिस्थितीचे उत्पादन म्हणून पाहिले जाते. या संस्था फ्रेमवर्क तयार करतात ज्यामध्ये श्रम आणि भांडवल कार्य करतात, त्यांच्या परस्परसंवाद आणि परिणामांवर प्रभाव टाकतात. संस्थात्मक दृष्टीकोन मार्ग अवलंबित्वाचे महत्त्व अधोरेखित करतो, असे सुचवितो की भूतकाळातील निर्णय आणि इंस्क्रुटिबिलिटी अलरिंगमेंट्स भविष्यातील धोरण पर्यायांना प्रतिबंधित करतात. हे स्पष्ट करते की काही कामगार धोरणे आणि पद्धती आर्थिक किंवा सामाजिक बदलांना तोंड देत का टिकून राहतात. उदाहरणार्थ, स्कॅन्डिनेव्हियातील देशांप्रमाणे सामूहिक सौदेबाजी आणि कामगार हक्कांची मजबूत परंपरा असलेले देश, जागतिक आर्थिक दबावांना तोंड देत असतानाही या संस्थांची देखभाल करतात. शिवाय, संस्थावादी कामगार संबंधांना आकार देण्यासाठी राज्य क्षमता आणि शासनाच्या भूमिकेवर जोर देतात. कामगार धोरणांच्या अंमलबजावणीसाठी आणि अंमलबजावणीसाठी प्रभावी आणि पारदर्शक संस्था महत्त्वाच्या मानल्या जातात. दुसऱ्या बाजूला कमकुवत किंवा भ्रष्ट संस्था कामगार अधिकारांना कमी करू शकतात आणि असमानता वाढवू शकतात.

राज्य आणि कामगार संबंधांसाठी सैद्धांतिक दृष्टीकोन प्रदान करतात ज्याद्वारे खेळातील जटिल गतिशीलता समजून घेता येते. मार्क्सवादी सिद्धांत भांडवलशाही अंतर्गत कामगार संबंधांचे परस्परविरोधी स्वरूप आणि वर्गीय हित टिकवून ठेवण्यासाठी राज्याची भूमिका अधोरेखित करतो. बहुलवाद अधिक सहयोगी दृष्टीकोन ऑफर करतो, हितसंबंधांमधील वाटाघाटी आणि तडजोड यावर जोर देतो. कॉर्पोरेटिझमसंरचित सहकार्य आणि धोरणनिर्मिती प्रक्रियेमध्ये कामगारांचे एकत्रीकरण हायलाइट करते. संस्थावाद संस्थांच्या स्थायी प्रभावावर आणि ऐतिहासिक आणि सांस्कृतिक संदर्भांचे महत्त्व यावर लक्ष केंद्रित करते.

प्रत्येक सिद्धांत मौल्यवान अंतर्दृष्टी प्रदान करतो आणि राज्य आणि कामगार कसे परस्परसंवाद करतात याच्या सूक्ष्म समजामध्ये योगदान देते. मार्क्सवादी सिद्धांत शक्ती असमतोल आणि शोषणाच्या संभाव्यतेवर प्रकाश टाकतो, तर बहुलवाद आणि कॉर्पोरेटिझम सामाजिक स्थिरता आणि आर्थिक सहकार्य प्राप्त करण्यासाठी फ्रेमवर्क प्रदान करतात. संस्थावाद आपल्याला कामगार संबंधांना आकार देण्यासाठी ऐतिहासिक आणि संरचनात्मक घटकांच्या महत्त्वाची आठवण करून देतो. हे सैद्धांतिक दृष्टीकोन परस्पर अनन्य नसून त्याऐवजी पूरक आहेत, प्रत्येक राज्य आणि श्रम यांच्यातील जटिल संबंधांच्या विविध पैलूंवर प्रकाश टाकतात. हे सिद्धांत समजून घेणे धोरणकर्ते, विद्वान आणि श्रमिक संबंधांच्या आव्हानांना नेव्हिगेट करण्यासाठी आणि अधिक न्याय्य आणि शाश्वत सामाजिक-आर्थिक प्रणालींच्या दिशेने कार्य करण्यासाठी प्रॅक्टीशनर्स.

४.२.२ कामगारांची राज्य आणि सामाजिक सुरक्षा

सामाजिक सुरक्षेची संकल्पना आधुनिक कल्याणकारी राज्यामध्ये एक मूलभूत घटक आहे, जी सेवानिवृत्ती, अपंगत्व, बेरोजगारी आणि कौटुंबिक कमावत्या व्यक्तीचा मृत्यू यासारख्या विविध जीवन आकस्मिक परिस्थितीत व्यक्तींना आर्थिक सहाय्य आणि सेवा प्रदान करण्यासाठी डिझाइन केलेल्या प्रणालीचे प्रतिनिधित्व करते. सर्व व्यक्तींना मूलभूत स्तरावरील उत्पन्न सुरक्षितता आणि अत्यावश्यक सेवांमध्ये प्रवेश मिळावा, ज्यामुळे सामाजिक आणि आर्थिक स्थैर्याला चालना मिळेल याची खात्री करणे हे त्याचे मुख्य उद्दिष्ट आहे.

सामाजिक सुरक्षिततेची ऐतिहासिक उत्क्रांती

सामाजिक सुरक्षेचा उगम १९ व्या शतकाच्या उत्तरार्धात आणि २० व्या शतकाच्या सुरुवातीच्या काळात शोधला जाऊ शकतो, हा कालावधी जलद औद्योगिकीकरण आणि शहरीकरणाने चिन्हांकित केला आहे. या बदलांमुळे लक्षणीय सामाजिक अव्यवस्था आणि आर्थिक असुरक्षितता आली, ज्यामुळे सरकारांना त्यांच्या नागरिकांचे संरक्षण करण्यासाठी यंत्रणा विकसित करण्यास प्रवृत्त केले. १८८० च्या दशकात चांसलर ओटो फॉन बिस्मार्क यांनी सुरू केलेला जर्मनीचा सामाजिक विमा कार्यक्रम हा सर्वात प्राचीन आणि सर्वात प्रभावी उदाहरणांपैकी एक होता. या कार्यक्रमाने कामगारांना आरोग्य विमा, अपघात विमा आणि वृद्धापकाळ निवृत्तीवेतन प्रदान केले, ज्यामुळे जगभरातील समान प्रणालींचा पाया घातला गेला. युनायटेड स्टेट्समध्ये,

१९३० च्या महामंदीने सामाजिक सुरक्षा जाळ्यांची तातडीची गरज अधोरेखित केली. १९३५ च्या सामाजिक सुरक्षा कायदा, ज्यावर राष्ट्राध्यक्ष फ्रँकलिन डी. रूझवेल्ट यांनी स्वाक्षरी केली, म्हातारपणी लाभ आणि बेरोजगारी विम्याची एक व्यापक प्रणाली स्थापन केली. हा कायदा अमेरिकन सामाजिक धोरणातील एक मैलाचा दगड होता, ज्याने आपल्या नागरिकांची आर्थिक सुरक्षासुनिश्चित करण्यात सरकारची भूमिका आहे या तत्वाला मूर्त स्वरूप दिले.

४.२.२.१ सामाजिक सुरक्षिततेचे प्रमुख घटक

सामाजिक सुरक्षा प्रणालींमध्ये विशेषतः अनेक प्रमुख घटक समाविष्ट असतात, प्रत्येक आर्थिक असुरक्षिततेच्या विविध पैलूंना संबोधित करते:

१. **वृद्धापकाळ निवृत्तीवेतन:** हे निवृत्तीचे वय गाठलेल्या व्यक्तींना उत्पन्न देतात. कामगार आणि नियोजकांद्वारे भरलेल्या पेरोलटॅक्सद्वारे निधी दिला जातो, ही निवृत्तीवेतनसुनिश्चित करते की सेवानिवृत्त लोक त्यांच्या कामाच्या वर्षांनंतर जीवनमानाचे मूलभूत मानक राखू शकतात.

२. **अपंगत्व विमा:** हा घटक शारीरिक किंवा मानसिक अपंगत्वामुळे काम करण्यास असमर्थ असलेल्या व्यक्तींना आर्थिक सहाय्य देतो. अपंगत्व विमा हे सुनिश्चित करतो की जे आरोग्य समस्यांमुळे उदरनिर्वाह करू शकत नाहीत त्यांना निराधार सोडले जाणार नाही.

३. **बेरोजगारी विमा:** हे कामगारांना तात्पुरते आर्थिक सहाय्य प्रदान करते ज्यांनी त्यांच्या स्वतःच्या चुकीमुळे नोकरी गमावली आहे. हे उच्च बेरोजगारीच्या काळात ग्राहक खर्च राखून अर्थव्यवस्थेला स्थिर करण्यास मदत करते.

४. **सर्व्हायव्हर बेनिफिट्स:** हे मृत कामगारांच्या कुटुंबातील सदस्यांना दिले जातात, आश्रितांना आर्थिक मदतीशिवाय सोडले जाणार नाही याची खात्री करून.

५. **आरोग्य विमा:** बऱ्याच देशांमध्ये, सामाजिक सुरक्षा प्रणालींमध्ये आरोग्य विमा कार्यक्रम समाविष्ट असतात जे वैद्यकीय सेवेला प्रवेश देतात. उदाहरणांमध्ये युनायटेड स्टेट्समधील मेडिकेअर आणि युनायटेड किंगडममधील राष्ट्रीय आरोग्य सेवा यांचा समावेश आहे.

४.२.२.२ सामाजिक सुरक्षा आणि आर्थिक स्थिरता

आर्थिक स्थैर्याला चालना देण्यासाठी सामाजिक सुरक्षा प्रणाली महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात. सुरक्षा जाळे प्रदान करून, ते व्यक्ती आणि कुटुंबांवर आर्थिक धक्क्यांचा प्रभाव कमी करण्यास मदत करतात. उदाहरणार्थ, आर्थिक मंदीच्या काळात, बेरोजगारी विमा काम पेनसलेल्यांना उत्पन्न प्रदान करून ग्राहकांची मागणी टिकवून ठेवण्यास मदत करतो, ज्यामुळे आर्थिक पुनर्प्राप्तीला चालना मिळण्यास मदत होते. सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम गरिबी आणि असमानता कमी करून सामाजिक एकात्मतेला हातभार लावतात. ते सुनिश्चित करतात की असुरक्षित लोकसंख्या, जसे की वृद्ध, अपंग आणि बेरोजगार यांना मूलभूत गरजा

उपलब्ध आहेत. हे केवळ वैयक्तिक कल्याण सुधारत नाही तर समाजात एकता आणि सामायिक जबाबदारीची भावना देखील वाढवते. सामाजिक सुरक्षाप्रणालीसमोरील आव्हाने

सामाजिक सुरक्षा प्रणालींना अनेक आव्हानांचा सामना करावा लागतो:

१. लोकसंख्याशास्त्रीय बदल: अनेक देशांतील वृद्ध लोकसंख्येमुळे सामाजिक सुरक्षा प्रणालींवर दबाव येत आहे. कार्यरत वयाच्या व्यक्ती आणि सेवानिवृत्तांचे प्रमाण जसजसे कमी होत जाते, तसतसे निवृत्तीवेतन आणि आरोग्य सेवा निधी देणे कठीण होत जाते.

२. आर्थिक दबाव: आर्थिक मंदीमुळे सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमांवर ताण येऊ शकतो, कारण वाढती बेरोजगारी कर महसूल कमी करताना फायद्यांची मागणी वाढवते.

३. राजकीय आणि धोरणात्मक समस्या: सामाजिक सुरक्षा प्रणाली बहुधा राजकीय वादविवादांच्या अधीन असतात, ज्यात कल्याणासाठी सार्वजनिक आणि खाजगी जबाबदारी, फायद्यांची पातळी आणि निधीच्या पद्धती यांच्यातील संतुलनावर भिन्न मते असतात.

४. शाश्वतता: सामाजिक सुरक्षा प्रणालीची दीर्घकालीन टिकाऊपणा सुनिश्चित करण्यासाठी बदलत्या आर्थिक आणि लोकसंख्याशास्त्रीय परिस्थितीच्या प्रतिसादात सतत समायोजन आवश्यक आहे. यामध्ये निवृत्तीचे वय वाढवणे, लाभाचे सूत्र समायोजित करणे किंवा कर वाढवणे यासारख्या कठीण धोरण निवडींचा समावेश असू शकतो.

४.२.२.३ जागतिक संदर्भात सामाजिक सुरक्षा

सामाजिक सुरक्षा प्रणाली जगभरात विविध ऐतिहासिक, सांस्कृतिक आणि आर्थिक संदर्भ दर्शवितात. स्कॅन्डिनेव्हियन देशांमध्ये, सर्वसमावेशक कल्याणकारी राज्ये उच्च स्तरावरील कर आकारणीद्वारे वित्तपुरवठा केलेले व्यापक सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान करतात. या प्रणालींना सार्वत्रिक कव्हेरेज आणि उदार लाभांद्वारे वैशिष्ट्यीकृत केले जाते, जे गरिबीच्या निम्न स्तरावर आणि सामाजिक समानतेच्या उच्च पातळीमध्ये योगदान देते. याउलट, युनायटेड स्टेट्समध्ये अधिक मिश्र प्रणाली आहे, ज्यामध्ये सार्वजनिक आणि खाजगी दोन्ही क्षेत्रांसाठी महत्त्वपूर्ण भूमिका आहेत. सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम सेवानिवृत्त आणि अपंग व्यक्तींना आवश्यक लाभ प्रदान करत असताना, अनेक अमेरिकन नियोक्ता-प्रायोजित सेवानिवृत्ती योजना आणि खाजगी बचतीवर अवलंबून असतात. यूएस प्रणाली बदलत सतत वादविवादांना सामोरे जात आहे. फायद्यांची पर्याप्तता, खाजगीकरणाचा मार्ग, आणि आर्थिक शाश्वतता संबोधित करण्यासाठी पुनर्विकासाची गरज आहे.

४.२.२.४ सामाजिक सुरक्षिततेचे भविष्य :-

सामाजिक सुरक्षेचे भविष्य अनेक प्रमुख ट्रेंड आणि घडामोडींद्वारे आकारले जाईल:

१. तांत्रिक प्रगती: ऑटोमेशन आणि आर्टिफिशियल इंटेलिजन्स श्रमिक बाजारपेठेत परिवर्तन करू शकतात, संभाव्यतः सामाजिक सुरक्षेची गरज वाढवते कारण नोकरी विस्थापन अधिक सामान्य होते.

बदलत्या अर्थव्यवस्थेत कामगारांना पाठिंबा देण्यासाठी सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कशा प्रकारे जुळवून घ्यायच्या याचा धोरणकर्त्यांना विचार करावा लागेल.

२. जागतिकीकरण: जागतिक आंतरसंबंध वाढल्याने राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा प्रणालींवर परिणाम होऊ शकतो, कारण जगाच्या एका भागात होणारे आर्थिक बदल इतरत्र रोजगार आणि आर्थिक स्थिरतेवर परिणाम करतात. आंतरराष्ट्रीय सहकार्य आणि धोरणात्मक समन्वय अधिक महत्वाचे होऊ शकते.

३. हवामान बदल: पर्यावरणीय बदल आणि संबंधित आर्थिक व्यत्ययामुळे नवीन सामाजिक सुरक्षा आव्हाने निर्माण होऊ शकतात, नैसर्गिक आपत्ती, उदाहरणार्थ, आपत्कालीन मदतीची आणि प्रभावित लोकसंख्येसाठी दीर्घकालीन मदतीची गरज वाढवू शकतात.

४. आरोग्य संकटे: कोविड-१९ साथीच्या रोगाने दाखविल्याप्रमाणे, आरोग्य संकटांचे गंभीर आर्थिक आणि सामाजिक परिणाम होऊ शकतात. सामाजिक सुरक्षा प्रणाली अशा घटनांना प्रभावीपणे प्रतिसाद देण्यासाठी लवचिक आणि अनुकूल असणे आवश्यक आहे, संकटाच्या वेळी व्यक्ती आणि कुटुंबांना महत्त्वपूर्ण समर्थन प्रदान करते. सामाजिक सुरक्षेची संकल्पना आधुनिक समाजांसाठी अविभाज्य आहे, गरजेच्या वेळी व्यक्तींना आर्थिक सहाय्य आणि सेवा प्रदान करण्यासाठी एक फ्रेमवर्क ऑफर करते. विविध जीवन आकस्मिकता संबोधित करून, सामाजिक सुरक्षा आर्थिक स्थिरतेला प्रोत्साहन देते, गरिबी कमी करते आणि असमानता, आणि सामाजिक एकता वाढवते. तथापि, सामाजिक सुरक्षा प्रणालींना लोकसंख्याशास्त्रीय बदल, आर्थिक दबाव आणि शाश्वत निधीची गरज यासह महत्त्वपूर्ण आव्हानांचा सामना करावा लागतो. जसजसे जग विकसित होत आहे, तसतसे सामाजिक सुरक्षा प्रणालींनी नवीन वास्तवांशी जुळवून घेतले पाहिजे, सर्व नागरिकांच्या कल्याणासाठी ते मजबूत आणि प्रभावी राहतील याची खात्री करून.

सामाजिक सुरक्षेची संकल्पना आधुनिक कल्याणकारी राज्यामध्ये एक मूलभूत घटक आहे, जी सेवानिवृत्ती, अपंगत्व, बेरोजगारी आणि कौटुंबिक कमावत्या व्यक्तीचा मृत्यू यासारख्या विविध जीवन आकस्मिक परिस्थितीत व्यक्तींना आर्थिक सहाय्य आणि सेवा प्रदान करण्यासाठी डिझाइन केलेल्या प्रणालीचे प्रतिनिधित्व करते. सर्व व्यक्तींना मूलभूत स्तरावरील उत्पन्न सुरक्षितता आणि अत्यावश्यक सेवांमध्ये प्रवेश मिळावा, ज्यामुळे सामाजिक आणि आर्थिक स्थैर्याला चालना मिळेल याची खात्री करणे हे त्याचे मुख्य उद्दिष्ट आहे.

४.२.२.५ सामाजिक सुरक्षिततेची संकल्पना :-

सामाजिक सुरक्षा हा आधुनिक कल्याणकारी राज्यांचा मूलभूत घटक आहे, ज्याची रचना जीवनाच्या विविध टप्प्यांमध्ये व्यक्तींना आर्थिक सहाय्य आणि सहाय्य प्रदान करण्यासाठी केली जाते, विशेषतः ज्या काळात ते वय, अपंगत्व किंवा बेरोजगारीमुळे काम करू शकत नाहीत. ही संकल्पना सर्व सदस्य, त्यांच्या आर्थिक स्थितीकडे दुर्लक्ष करून, मूलभूत जीवनमान राखू शकतील याची खात्री करण्यासाठी एक सामाजिक बांधिलकी दर्शवते. सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमांची अंमलबजावणी जगभरात व्यापकपणे बदलते, विविध आर्थिक क्षमता, सांस्कृतिक दृष्टीकोन आणि राजकीय प्राधान्यक्रम प्रतिबिंबित करते.

ऐतिहासिक संदर्भ:-

सामाजिक सुरक्षेची मुळे सुरुवातीच्या म्युच्युअल मदत संस्था आणि धर्मादाय प्रयत्नांमध्ये शोधली जाऊ शकतात, परंतु या कार्यक्रमांचे औपचारिकीकरण १९ व्या शतकाच्या उत्तरार्धात आणि २० व्या शतकाच्या सुरुवातीस सुरू झाले. जर्मनी, चांसलर ओटो फॉन बिस्मार्कच्या नेतृत्वाखाली, १८८० च्या दशकात प्रथम आधुनिक सामाजिक विमा कार्यक्रमाची पायनियरिंग करण्याचे श्रेय दिले जाते, ज्याने आरोग्य विमा, अपघात विमा आणि वृद्धापकाळ निवृत्तीवेतन प्रदान केले. हा उपक्रम कामगार वर्गाच्या काही सामाजिक तक्रारींचे निराकरण करून समाजवादी चळवळींना रोखण्याच्या व्यापक धोरणाचा एक भाग होता.

युनायटेड स्टेट्समध्ये, १९३५ च्या सामाजिक सुरक्षा कायद्याने एक महत्वाचा टप्पा म्हणून चिन्हांकित केले, जे राष्ट्राध्यक्ष फ्रँकलिन डी. रूझवेल्ट यांच्या नवीन कराराच्या अंतर्गत महामंदी दरम्यान सादर केले गेले. या कायद्याने वृद्धावस्थेतील लाभ आणि बेरोजगारी विम्याची सर्वसमावेशक प्रणाली स्थापन केली, ज्याचा विस्तार नंतर वृद्ध (मेडिकेअर) आणि कमी उत्पन्न असलेल्या व्यक्ती (मेडिकेड) यांच्यासाठी अपंगत्व विमा आणि आरोग्य सेवा लाभ समाविष्ट करण्यासाठी केला गेला.

सामाजिक सुरक्षितेची तत्त्वे :-

सामाजिक सुरक्षेची मूलभूत तत्त्वे म्हणजे सार्वत्रिकता, पर्याप्तता, समानता आणि टिकाऊपणा.

१. सार्वत्रिकता: सामाजिक सुरक्षा प्रणाली सर्व व्यक्तींना मूलभूत आर्थिक सुरक्षेमध्ये प्रवेश मिळतील याची खात्री करून, सर्व व्यक्तींना सुदृढतेमध्ये कव्हर करण्याचे उद्दिष्ट ठेवतात. हे तत्त्व समाजातील सर्व सदस्यांना त्यांच्या रोजगाराची स्थिती किंवा आर्थिक योगदानाकडे दुर्लक्ष करून सुरक्षिततेचे जाळे असले पाहिजे या विश्वासाला आधार आहे.

२. पर्याप्तता: सामाजिक सुरक्षाकार्यक्रमांद्वारे प्रदान केलेले लाभ व्यक्ती आणि त्यांच्या कुटुंबाच्या मूलभूत गरजा पूर्ण करण्यासाठी पुरेसे असावेत. पर्याप्तता हे सुनिश्चित करते की प्रदान केलेली मदत प्राप्तकर्त्यांना वाजवी जीवनमान राखण्यास अनुमती देते.

३. समानता: सामाजिक सुरक्षा प्रणाली लाभ आणि योगदानाच्या वितरणात निष्पक्षतेसाठी प्रयत्न करतात. यामध्ये क्षैतिजइक्विटी (समान परिस्थितीत व्यक्तींसाठी समान वागणूक सुनिश्चित करणे) आणि अनुलंबइक्विटी (जास्त गरज असलेल्यांना अधिक समर्थन देऊन असमानता दूर करणे) या दोन्हींचा समावेश आहे.

४. शाश्वतता: सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमांचे आर्थिक आरोग्य त्यांच्या दीर्घकालीन व्यवहार्यतेसाठी महत्त्वपूर्ण आहे. हे तत्त्व भविष्यातील पिढ्यांवर जास्त ओझे न लादता दीर्घकाळ टिकवून ठेवता येऊ शकणाऱ्या प्रणालींच्या डिझाइनच्या महत्त्वावर जोर देते.

४.२.२.६ सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमांचे प्रकार :-

सामाजिक सुरक्षेमध्ये आर्थिक क्षेत्राच्या विविध पैलूंच्या उद्देशाने विविध कार्यक्रमांचा समावेश होतो

१. **वृद्ध-वय निवृत्तीवेतन:** हे कार्यक्रम कर्मचारी वर्गातून निवृत्त झालेल्या व्यक्तींना उत्पन्न देतात. वृद्ध नागरिकांना सन्मानाने आणि स्वातंत्र्याने जगता यावे हे सुनिश्चित करणे हे उद्दिष्ट आहे.

२. **अपंगत्व लाभ:** हे फायदे अशा व्यक्तींना आधार देतात जे शारीरिक किंवा मानसिक अपंगत्वामुळे काम करू शकत नाहीत. त्याला मिळकत समर्थन, वैद्यकीय सेवा आणि व्यावसायिक पुनर्वसन या स्वरूपात मदत मिळू शकते.

३. **बेरोजगारी विमा:** हा कार्यक्रम नोकरी गमावलेल्या व्यक्तींना तात्पुरती आर्थिक मदत पुरवतो. हे उच्च बेरोजगारीच्या काळात ग्राहक खर्च राखून अर्थव्यवस्थेला स्थिर करण्यास मदत करते,

४. **आरोग्य विमा:** सामाजिक सुरक्षेमध्ये अनेकदा आरोग्य सेवेसाठीच्या तरतुदींचा समावेश होतो, ज्यामुळे व्यक्तींना आर्थिक अडचणींचा सामना न करता आवश्यक वैद्यकीय सेवा मिळू शकतात. काही देशांमध्ये, हे सार्वत्रिक आरोग्य सेवा प्रणालींद्वारे साध्य केले जाते.

५. **कौटुंबिक लाभ:** हे फायदे मुलांसह कुटुंबांना आधार देतात, पुढील पिढीच्या संगोपन आणि शिक्षणासाठी लागणारा खर्च भागवण्यास मदत करतात. त्यामध्ये मुलांच्या भत्यांचा समावेश असू शकतो. पालकांची रजा आणि बालसंगोपन अनुदान.

६. **सर्व्हायव्हर बेनिफिट्स:** हे कार्यक्रम मरण पावलेल्या कामगारांच्या अवलंबितांना आर्थिक सहाय्य प्रदान करतात, जे ब्रेडविनरच्या मृत्यूचा आर्थिक परिणाम कमी करण्यास मदत करतात.

४.२.२.७ आव्हाने आणि टीका :-

सामाजिक सुरक्षेची व्यापक मान्यता असूनही, या प्रणालींना अनेक आव्हाने आणि टीकांचा सामना करावा लागतो:

१. **आर्थिक शाश्वतता:** लोकसंख्येच्या वयानुसार, कामगार आणि सेवानिवृत्तांचे प्रमाण कमी होते, ज्यामुळे सामाजिक सुरक्षा प्रणालींवर दबाव येतो. या कार्यक्रमांची आर्थिक स्थिरतासुनिश्चित करण्यासाठी काळजीपूर्वक व्यवस्थापन आवश्यक आहे, संभाव्यतः उच्च कर, कमी फायदे किंवा वाढीवसेवानिवृत्तीचे वय.

२. **कव्हरेज गॅप्स:** बऱ्याच देशांमध्ये, लोकसंख्येचा महत्त्वपूर्ण भाग, विशेषतः अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार आणि अनिश्चित रोजगार असलेल्यांनापुरेशा सामाजिक सुरक्षाकव्हरेजचा अभाव आहे. या गटांमध्ये व्याप्ती वाढवणे ही एक महत्त्वाची समस्या आहे.

३. प्रशासकीय कार्यक्षमता: नोकरशाहीची अकार्यक्षमता आणि प्रभाव कमी करते कार्यक्षमता आणि सुरक्षा कार्यक्रम, सार्वजनिक विश्वास राखण्यासाठी आणि कार्यक्रमाची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी कार्यक्रम प्रशासन सुनिश्चित करणे आवश्यक आहे

४. इक्रिटी चिंता: सामाजिक सुरक्षा प्रणालींच्या निष्पक्षतेबद्दल, विशेषतः फायदे कसे वितरित केले जातात याबद्दल सतत वादविवाद आहेत. काही लोक असा युक्तिवाद करतात की श्रीमंत व्यक्तींना त्यांच्या गरजेनुसार असमान फायदे मिळतात, तर काही लोक असा दावा करतात की या कार्यक्रमांच्या निधीचा भार कार्यरत लोकसंख्येवर खूप जास्त पडतो,

४.२.२.८ सामाजिक सुरक्षिततेचे भविष्य:-

सामाजिकसुरक्षेचे भविष्य लोकसंख्याशास्त्रीय, आर्थिक आणि तांत्रिक ट्रेन्डद्वारे आकारले जाईल. वृद्ध लोकसंख्या पेन्शन प्रणालीच्या शाश्वततेला आव्हान देत राहतील, आर्थिक व्यवहार्यतेसह पर्याप्तता संतुलित करणाऱ्या सुधारणांची आवश्यकता आहे. ऑटोमेशन आणि आर्टिफिशियल इंटेलिजन्ससह तांत्रिक प्रगती कामगार बाजाराला आकार देऊ शकते, ज्यामुळे संभाव्यतः उच्च बेरोजगारी आणि सामाजिक सुरक्षा हस्तक्षेपांची अधिक गरज निर्माण होऊ शकते. गिग अर्थव्यवस्थेचा उदय आणि गैर-पारंपारिक प्रकारच्या रोजगारासाठी सर्वसमावेशक कवरेज सुनिश्चित करण्यासाठी सामाजिक सुरक्षा फ्रेमवर्कमध्ये अनुकूलन आवश्यक आहे. या उदयोन्मुख आव्हानांना तोंड देण्यासाठी धोरणकर्त्यांना युनिव्हर्सल बेसिक इन्कम (णइख) आणि पोर्टेबल फायदे यासारखे नाविन्यपूर्ण उपाय शोधण्याची आवश्यकता असेल. सामाजिक सुरक्षा हा आधुनिक कल्याणकारी राज्यांचा पाया आहे, जो समाजातील सर्व सदस्यांसाठी आर्थिक सुरक्षासुनिश्चित करण्यासाठी सामूहिक वचनबद्धतेचे प्रतिबिंब आहे. या प्रणालींनी दारिद्र्य आणि असमानता कमी करण्यासाठी लक्षणीय प्रगती केली आहे, परंतु त्यांना सतत आव्हानांना सामोरे जावे लागत आहे ज्यासाठी अनुकूल आणि पुढे-विचार करणारी धोरणे आवश्यक आहेत. सार्वत्रिकता, पर्याप्तता, समानता आणि टिकाऊपणाच्या तत्वांचे पालन करून, सामाजिक सुरक्षा प्रणाली सतत बदलत्या जगात एक महत्त्वपूर्ण सुरक्षा जाळे प्रदान करणे सुरू ठेवू शकतात. या कार्यक्रमांची उत्क्रांती लोकसंख्याशास्त्रीय ट्रेन्ड, आर्थिक वास्तविकता आणि तंत्रज्ञानाच्या सूक्ष्म आकलनावर अवलंबून असेल. प्रगती, सामाजिक सुरक्षा भविष्यातील पिढ्यांच्या गरजा मजबूत आणि प्रतिसाद देणारी राहिल याची खात्री करणे.

४.२.३ सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा यांच्यातील समानता :-

सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा हे जगभरातील सामाजिक संरक्षण प्रणालीचे दोन मूलभूत घटक आहेत. आर्थिक चढउतार, बेरोजगारी, आजारपण, अपंगत्व आणि वृद्धापकाळामुळे व्यक्तींना भेडसावणाऱ्या जोखीम आणि असुरक्षा कमी करणे हे दोन्ही यंत्रणांचे उद्दिष्ट आहे. त्यांची रचना, निधी आणि पात्रता निकषांच्या बाबतीत ते भिन्न असले तरी, त्यांच्या मूळ उद्दिष्टांमध्ये, ऑपरेशनल तत्वांमध्ये आणि त्यांनी निर्माण केलेल्या सामाजिक प्रभावांमध्ये अनेक समानता आहेत.

सामान्य उद्दिष्टे

१. **गरीबी निर्मूलन:** सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा योजना या दोन्ही योजना गरीबी कमी करण्यासाठी आणि व्यक्तींसाठी सुरक्षा जाळे प्रदान करण्यासाठी डिझाइन केल्या आहेत. सामाजिक सहाय्य कार्यक्रम, अनेकदा अर्थ-चाचणी केलेले, किमान जीवनमान सुनिश्चित करण्यासाठी समाजातील सर्वात गरीब घटकांना थेट लक्ष्य करतात. सामाजिक विमा, जरी सामान्यतः योगदान देणारा असला तरी, बेरोजगारी, आजारपण किंवा सेवानिवृत्तीच्या कालावधीत उत्पन्न समर्थन प्रदान करून गरीबी रोखण्याचे उद्दिष्ट आहे. अप्रत्याशित परिस्थितीमुळे व्यक्तींना निराधार होण्यापासून रोखण्यासाठी दोन्ही प्रणाली प्रयत्न करतात.

२. **जोखीम व्यवस्थापन:** त्यांच्या गाभ्यामध्ये, दोन्ही प्रणाली एकट्या व्यक्ती हाताळू शकत नाहीत अशा जोखमींचे व्यवस्थापन करतात. जीवनातील अनिश्चितता, जसे की नोकरी गमावणे, दुखापत होणे किंवा पुरेशी बचत न करता वृद्धापकाळापर्यंत पोहोचणे, वैयक्तिक कल्याणासाठी महत्त्वपूर्ण धोके निर्माण करतात. सामाजिक सहाय्य ज्यांना नितांत गरज आहे त्यांना तात्काळ दिलासा देते, तर सामाजिक विमा मोठ्या गटामध्ये जोखीम निर्माण करतो, हे सुनिश्चित करते की जे योगदान देतात त्यांना आवश्यकतेनुसार लाभ मिळतात.

३. **सामाजिक सामंजस्य आणि स्थिरता:** आर्थिक सहाय्य आणि सुरक्षा प्रदान करून, सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा दोन्ही सामाजिक एकसंधता आणि स्थिरतेसाठी योगदान देतात. जेव्हा गरजेच्या वेळी व्यक्तींना मदतीचे आश्वासन दिले जाते, तेव्हा सामाजिक तणाव कमी होतो, अशांततेची शक्यता कमी होते. दोन्ही प्रणाली समाजात एकता आणि परस्पर मदतीची भावना वाढवतात, अधिक एकसंध समुदायाला प्रोत्साहन देतात.

कार्यकारी तत्त्वे

१. **पुनर्वितरण:** सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा या दोन्हीमध्ये संसाधनांचे पुनर्वितरण समाविष्ट आहे, जरी वेगवेगळ्या यंत्रणेद्वारे. सामाजिक सहाय्य सरकारी कार्यक्रमांद्वारे करदात्यांकडून थेट गरजूंपर्यंत संपत्तीचे पुनर्वितरण करते. सामाजिक विमा नोकरदारांकडून बेरोजगारांना, निरोगी ते आजारी आणि तरुणांना वृद्धांपर्यंत संसाधने पुनर्वितरित करतो, विमा निधीमध्ये योगदानाद्वारे सुलभ होते. हे पुनर्वितरण असमानता संतुलित करण्यात मदत करते आणि संपत्ती आणि संधींचे अधिक न्याय्य वितरण प्रदान करते.

२. **राज्याचा सहभाग:** राज्य दोन्ही प्रणालींमध्ये महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते, त्यांची अंमलबजावणी आणि टिकाऊपणा सुनिश्चित करते. सरकारे विविध एजन्सीमार्फत सामाजिक सहाय्य कार्यक्रम प्रशासित करतात, तर सामाजिक विमा योजना अनेकदा सार्वजनिक संस्था किंवा जवळून नियंत्रित खाजगी संस्थांद्वारे व्यवस्थापित केल्या जातात. राज्याचा सहभाग हे सुनिश्चित करतो की हे कार्यक्रम राष्ट्रीय मानके आणि उद्दिष्टांनुसार डिझाइन आणि अंमलात आणले जातात, एक संरचित आणि विश्वासाहर् समर्थन प्रणाली प्रदान करतात.

३. कायदेशीर फ्रेमवर्क: दोन्ही सिस्टीम पात्रता, फायदे आणि लाभार्थींचे अधिकार आणि जबाबदाऱ्या परिभाषित करणाऱ्या कायदेशीर चौकटीत काम करतात. सामाजिक सहाय्य नियंत्रित करणारे कायदे सहाय्यासाठी कोण पात्र आहे, सहाय्याचा प्रकार आणि रक्कम आणि अर्ज प्रक्रिया निर्दिष्ट करतात. त्याचप्रमाणे, सामाजिक विमा कायदे योगदान दर, लाभांची गणना आणि लाभ देय असलेल्या परिस्थितीची रूपरेषा देतात. हे कायदेशीर फ्रेमवर्क स्पष्टता प्रदान करतात आणि सिस्टम पारदर्शक आणि निष्पक्षपणे कार्य करतात याची खात्री करतात.

सामाजिक परिणाम

१. आर्थिक स्थिरीकरण: आर्थिक मंदीच्या काळात उत्पन्नाचा आधार देऊन, सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा दोन्ही स्वयंचलित स्टेबिलायझर्स म्हणून काम करतात. ते राखण्यास मदत करतात ग्राहक खर्च, जो अर्थव्यवस्थेच्या स्थिरतेसाठी महत्त्वपूर्ण आहे. मंदीच्या काळात, सामाजिक विमा लाभ बेरोजगार व्यक्तींची क्रयशक्ती टिकवून ठेवू शकतात, तर सामाजिक सहाय्य हे सुनिश्चित करते की सर्वात गरीब अजूनही मूलभूत गरजा घेऊ शकतात. हा स्थिरीकरण प्रभाव अर्थव्यवस्थेला खोल मंदीपासून दूर ठेवण्यास मदत करतो आणि जलद पुनर्प्राप्ती सुलभ करतो,

२. आरोग्य आणि कल्याण: दोन्ही प्रणाली व्यक्तींच्या आरोग्य आणि कल्याणासाठी महत्त्वपूर्ण योगदान देतात. सामाजिक सहाय्य कार्यक्रमांमध्ये अनेकदा आरोग्यसेवा लाभांचा समावेश होतो, कमी उत्पन्न असलेल्या व्यक्तींना वैद्यकीय सेवा मिळतील याची खात्री करणे, सामाजिक विम्यामध्ये सामान्यतः आरोग्य विमा समाविष्ट असतो, वैद्यकीय खर्चासाठी कवरेज प्रदान करते. आरोग्याच्या गरजा पूर्ण करून, हे कार्यक्रम उपचार न केलेल्या आजारांच्या घटना कमी करतात आणि निरोगी लोकसंख्येला हातभार लावतात, ज्यामुळे एकूण उत्पादकता आणि जीवनाची गुणवत्ता वाढते.

३. मानवी भांडवल विकास: मानवी भांडवलामधील गुंतवणूक हा दोन्ही प्रणालींचा आणखी एक समान प्रभाव आहे. सामाजिक सहाय्य कार्यक्रमांमध्ये सहसा शैक्षणिक अनुदान, गृहनिर्माण सहाय्य आणि पोषण कार्यक्रम यासारखे घटक समाविष्ट असतात, जे वंचित व्यक्तींच्या शक्यता सुधारण्यास मदत करतात. सामाजिक विमा, उत्पन्नाची सुरक्षितता प्रदान करून, व्यक्तींना आर्थिक अस्थिरतेच्या भीतीशिवाय त्यांच्या शिक्षण आणि कौशल्य विकासामध्ये गुंतवणूक करण्याची परवानगी देतो. मानवी भांडवलामधील ही गुंतवणूक दीर्घकालीन आर्थिक वाढ आणि सामाजिक प्रगतीसाठी महत्त्वपूर्ण आहे.

इतर धोरणांसह एकीकरण

१. रोजगार धोरणांना पूरक: सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा या दोन्ही रोजगार धोरणांना पूरक आहेत. सामाजिक सहाय्यामध्ये नोकरीचे प्रशिक्षण आणि नियुक्ती सेवा समाविष्ट असू शकतात, लाभार्थींना स्थिर रोजगाराकडे जाण्यास मदत करणे. सामाजिक विमा योजना बऱ्याचदा रोजगार शोधण्याच्या क्रियाकलापांवर आधारित बेरोजगारी फायदे प्रदान करतात, श्रमिक बाजारात सक्रिय सहभागास प्रोत्साहित करतात. एकत्रितपणे, या प्रणाली कामगार विकास आणि आर्थिक उत्पादकतेला समर्थन देतात.

२. कुटुंबे आणि मुलांसाठी आधार: कुटुंब आणि बालकल्याण हे एक महत्वाचे क्षेत्र आहे जेथे दोन्ही प्रणाली एकमेकांना छेदतात. सामाजिक सहाय्य कार्यक्रम वारंवार कमी उत्पन्न असलेल्या कुटुंबांना बाल भत्ते, अन्न सहाय्य आणि गृहनिर्माण समर्थन देतात. सामाजिक विम्यामध्ये कौटुंबिक लाभ, पालकांची रजा आणि बालसंगोपन समर्थन समाविष्ट असू शकते, जे कुटुंबांना काम-जीवन संतुलन व्यवस्थापित करण्यात मदत करतात. या तरतुदी कौटुंबिक स्थिरासाठी आणि मुलांच्या विकासासाठी पाठिंबा देण्यासाठी आवश्यक आहेत, मुले सुरक्षित आणि पालनपोषण करणाऱ्या वातावरणात वाढतात.

३. सामाजिक सेवांसह समन्वय: इतर सामाजिक सेवांसह प्रभावी समन्वय हे ith सामाजिक सेवांचे वैशिष्ट्य आहे. सर्वसमावेशक समुपदेशन, कायदेशीर मदत, आणि सामाजिक विकास कार्यक्रमांच्या अनुषंगाने कार्य करते, गरिबी निर्मूलनासाठी सर्वांगीण दृष्टीकोन प्रदान करते, सामाजिक विमा लाभ पूरक असू शकतात. व्यावसायिक पुनर्वसन, आरोग्य सेवा आणि सामाजिक काळजीद्वारे, विशेषतः अपंग किंवा जुनाट आजार असलेल्यांसाठी. हा एकात्मिक दृष्टीकोन सुनिश्चित करतो की व्यक्तींना त्यांच्या गरजेनुसार सर्वसमावेशक समर्थन मिळते.

आव्हाने आणि सुधारणा

१. आर्थिक स्थिरता: दोन्ही प्रणालींची आर्थिक स्थिरतासुनिश्चित करणे हे एक सामान्य आव्हान आहे. सामाजिक सहाय्य कार्यक्रम सरकारी निधीवर अवलंबून असतात, जे आर्थिक दबावामुळे मर्यादित असू शकतात. सामाजिक विमा योजना योगदानावर अवलंबून असतात, ज्यात श्रमिक बाजारातील बदलांसह चढ-उतार होऊ शकतात. दोन्ही प्रणालींना त्यांची व्यवहार्यता टिकवून ठेवण्यासाठी काळजीपूर्वक आर्थिक व्यवस्थापन आणि नियतकालिक सुधारणा आवश्यक आहेत. या आव्हानांना तोंड देण्यासाठी फायद्याचे स्तर समायोजित करणे, योगदानाचा आधार वाढवणे आणि प्रशासकीय कार्यक्षमता सुधारणे यासारख्या धोरणांचा वापर केला जातो.

२. असमानता संबोधित करणे: दोन्ही प्रणालींनी असमानता दूर करण्यासाठी सतत प्रयत्न केले पाहिजेत आणि सर्व पात्र व्यक्तींना त्यांना आवश्यक असलेले समर्थन मिळेल याची खात्री करणे आवश्यक आहे. सामाजिक सहाय्य कार्यक्रमांनी जटिल अर्ज प्रक्रिया आणि कल्याणाशी संबंधित कलंक यांसारख्या अडथळ्यांवर मात करणे आवश्यक आहे. सामाजिक विमा प्रणालींनी हे सुनिश्चित केले पाहिजे की अनौपचारिक किंवा अनिश्चित रोजगार असलेल्या सर्व कामगारांना लाभ मिळतील. कार्यपद्धती सुलभ करणे, पोहोच वाढवणे आणि श्रमिक बाजारातील बदलत्या परिस्थितीशी जुळवून घेणे या उद्देशाने सुधारणा इक्विटी वाढवण्यासाठी महत्त्वपूर्ण आहेत.

३. लोकसंख्याशास्त्रीय बदलांशी जुळवून घेणे: लोकसंख्याशास्त्रीय बदल, जसे की वृद्धत्वाची लोकसंख्या आणि बदलती कौटुंबिक संरचना, दोन्ही प्रणालींसाठी महत्त्वपूर्ण आव्हाने आहेत. सामाजिक विमा योजनांना सेवानिवृत्तांची वाढती संख्या आणि दीर्घायुष्य, पेन्शन प्रणाली आणि आरोग्य सेवा तरतुदींमध्ये सुधारणा आवश्यक असल्याने वाढत्या दबावाचा सामना करावा लागतो. एकल-पालक कुटुंबे आणि

स्थलांतरितांच्या वाढत्या संख्येसह वाढत्या वैविध्यपूर्ण लोकसंख्येच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी सामाजिक सहाय्य कार्यक्रमांनी अनुकूल केले पाहिजे. दोन्ही प्रणाली प्रभावी राहण्यासाठी लोकसंख्याशास्त्रीयट्रेंडला लवचिक आणि प्रतिसाद देणारी असणे आवश्यक आहे.

तांत्रिक आणि प्रशासकीय नवकल्पना

१. **डिजिटल ट्रान्सफॉर्मेशन:** सेवा वितरण आणि सुलभता सुधारण्यासाठी दोन्ही प्रणाली अधिकाधिक तंत्रज्ञानाचा लाभ घेत आहेत. डिजिटल प्लॅटफॉर्म केबल सेरिकॉन प्रक्रिया, कार्यक्षम लाभ वितरण आणि चांगले डेटा व्यवस्थापन. सामाजिक सहाय्यासाठी, ऑनलाइन पोर्टल आणि मोबाईल ऍप्लिकेशन्स लाभार्थ्यांसाठी प्रवेश सुलभ करू शकतात. सामाजिक विम्यामध्ये, इलेक्ट्रॉनिक रेकॉर्ड आणि स्वयंचालित प्रणाली अचूकता वाढवतात आणि प्रशासकीय भार कमी करतात. ही तांत्रिक प्रगती अधिक प्रभावी आणि वापरकर्ता-अनुकूल प्रणालींमध्ये योगदान देते.

२. **डेटा-चालित निर्णय घेणे:** डेटा विश्लेषण आणि मोठ्या डेटाचा वापर दोन्ही प्रणाली कशा प्रकारे कार्य करतात ते बदलत आहे. डेटा-चालित निर्णय घेणे सामाजिक सहाय्य कार्यक्रमांचे अधिक चांगले लक्ष्यीकरण करण्यास अनुमती देते, हे सुनिश्चित करते की संसाधने सर्वात जास्त गरजूंपर्यंत पोहोचतात. सामाजिक विम्यामध्ये, डेटा विश्लेषण ट्रेंडचा अंदाज लावण्यात, जोखीम व्यवस्थापित करण्यात आणि निधी वाटपांना अनुकूल करण्यात मदत करते. वर्धितडेटा क्षमता देखरेख आणि मूल्यमापन सुलभ करतात, ज्यामुळे कार्यक्रमाच्या प्रभावीतेमध्ये सतत सुधारणा होते.

३. **सहयोगी प्रशासन:** दोन्ही प्रणालींना सहयोगी शासन पद्धतींचा फायदा होतो ज्यात सरकारी संस्था, गैर-सरकारी संस्था, खाजगी क्षेत्रातील संस्था आणि स्वतःलाभार्थी यांचा समावेश असलेल्या अनेक भागधारकांचा समावेश होतो. असे सहकार्य हे सुनिश्चित करते की कार्यक्रम अधिक व्यापक आणि समुदायाच्या गरजांनुसार तयार केले जातात. सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा कार्यक्रमांच्या डिझाइन, अंमलबजावणी आणि मूल्यांकनामध्ये भागधारकांना गुंतवून ठेवल्याने नाविन्य, जबाबदारी आणि सार्वजनिक विश्वास वाढतो.

सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा त्यांच्या उद्दिष्टांमध्ये, तत्वांमध्ये आणि प्रभावांमध्ये असंख्य समानता सामायिक करतात. दारिद्र्य कमी करणे, जोखीम व्यवस्थापित करणे आणि सामाजिक स्थैर्याला प्रोत्साहन देणे या दोन्ही प्रणाली सर्वसमावेशक सामाजिक संरक्षण फ्रेमवर्कचे आवश्यक घटक आहेत. ते पुनर्वितरण यंत्रणा, राज्य सहभाग आणि कायदेशीर चौकटीद्वारे कार्य करतात ज्यांना जीवनातील विविध आकस्मिक परिस्थितींचा सामना करावा लागतो अशा व्यक्तींना आर्थिक सहाय्य आणि सुरक्षा प्रदान केली जाते. आर्थिक स्थैर्य वाढवून, आरोग्य आणि कल्याण वाढवून आणि मानवी भांडवल विकासाला समर्थन देऊन, या प्रणाली सामाजिक कल्याणासाठी महत्त्वपूर्ण योगदान देतात. शिवाय, रोजगार धोरणांसह त्यांचे एकीकरण, कौटुंबिक समर्थन उपक्रम आणि इतर सामाजिक सेवा हे सुनिश्चित करतात की सर्वांगीण दृष्टीकोन असुरक्षिततेकडे लक्ष देत आहे. त्यांच्यासमोर आव्हाने असूनही, चालू सुधारणा आणि तांत्रिक नवकल्पना

त्यांची परिणामकारकता आणि टिकाऊपणा वाढवत आहेत. सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा एकत्रितपणे लवचिक आणि सर्वसमावेशक समाज निर्माण करण्यात महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात.

४.२.३.१ सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा यांच्यातील फरक

सामाजिक संरक्षण प्रणाली हे चांगल्या प्रकारे कार्य करणाऱ्या समाजाचे अविभाज्य घटक आहेत, जे गरजेच्या वेळी व्यक्तींना आवश्यक संसाधनांपर्यंत पोहोचण्याची खात्री करतात. हे संरक्षण देण्यासाठी दोन प्राथमिक यंत्रणा म्हणजे सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा. दारिद्र्य कमी करणे आणि आर्थिक सहाय्य प्रदान करणे हे दोन्ही उद्दिष्ट असले तरी, त्यांची रचना, निधी, पात्रता निकष आणि उद्दिष्टे यामध्ये ते मूलभूतपणे भिन्न आहेत.

व्याख्या आणि उद्दिष्टे

सामाजिक सहाय्य: सामाजिक सहाय्य, ज्याला कल्याण म्हणून देखील ओळखले जाते, हे गरजू व्यक्ती आणि कुटुंबांना पुरविल्या जाणाऱ्या सार्वजनिक मदतीचा एक प्रकार आहे, सामान्यतः सामान्य कर आकारणीद्वारे निधी दिला जातो. सामाजिक सहाय्याचे प्राथमिक उद्दिष्ट गरिबीचे निर्मूलन करणे आणि जे स्वतःच्या कोणत्याही दोषाने स्वतःचे समर्थन करू शकत नाहीत त्यांच्यासाठी सुरक्षा जाळे प्रदान करणे आहे. यामध्ये बेरोजगार, वृद्ध, अपंग आणि इतर असुरक्षित गटांचा समावेश आहे. सामाजिक सहाय्य कार्यक्रम हे सहसा साधन-चाचणी केलेले असतात, म्हणजे पात्रता एखाद्या व्यक्तीचे उत्पन्न आणि मालमत्तेद्वारे निर्धारित केली जाते.

सामाजिक विमा: दुसरीकडे, सामाजिक विमा ही एक अशी प्रणाली आहे जिथे व्यक्ती त्यांच्या कामाच्या वर्षांमध्ये वेतन कराच्या माध्यमातून निधीमध्ये योगदान देतात आणि सेवानिवृत्ती, बेरोजगारी किंवा अपंगत्व यासारख्या काही अटी पूर्ण झाल्यावर लाभ प्राप्त करतात. सामाजिक विम्याचे उद्दिष्ट उत्पन्न बदलणे आणि उत्पन्नाच्या नुकसानीच्या जोखमीपासून संरक्षण करणे हे आहे. हे योगदानकर्त्यांना त्यांच्या मागील कमाई आणि त्यांनी कालांतराने केलेल्या योगदानाच्या आधारावर अंदाजे आणि स्थिर उत्पन्न देण्यासाठी डिझाइन केलेले आहे.

फंडिंग आणि वित्तपुरवठा

सामाजिक सहाय्य: सामाजिक सहाय्य कार्यक्रमांसाठी निधी सामान्य कर आकारणीतून येतो. सरकार या कार्यक्रमांना वित्तपुरवठा करण्यासाठी कर महसुलाचा एक भाग वितरित करते, कारण हे निधी सामान्य कर पूलमधून प्राप्त केले जातात, सामाजिक सहाय्यासाठी लाभार्थ्यांकडून पूर्वीचे योगदान आवश्यक नसते. यामुळे त्यांच्या रोजगाराच्या इतिहासाची किंवा पूर्वीच्या उत्पन्नाची पातळी विचारात न घेता, गरज असलेल्यांना सामाजिक सहाय्य त्वरित उपलब्ध होते.

सामाजिक विमा: सामाजिक विमा कार्यक्रमांना प्रामुख्याने कामगार आणि नियोक्ता यांनी भरलेल्या पॅरोलटॅक्सद्वारे निधी दिला जातो. हे योगदान एका समर्पित निधीमध्ये जमा केले जाते, जे नंतर लाभ

देण्यासाठी वापरले जाते. मिळालेल्या फायद्यांची रक्कम सामान्यतः वेळोवेळी योगदान दिलेल्या रकमेच्या प्रमाणात असते, ज्यांनी सिस्टममध्ये अधिक पैसे दिले आहेत त्यांना अधिक लाभ मिळतात याची खात्री करते. हे योगदान देणारे स्वरूप सामाजिक विमा सामाजिक सहाय्यापासून वेगळे करते, लाभ थेट आधीच्या कमाई आणि योगदानाशी जोडते.

पात्रता आणि प्रवेश

सामाजिक सहाय्य: सामाजिक सहाय्यासाठी पात्रता गरजेवर आधारित आहे आणि साधन-चाचणी आहे. अर्जदारांनी फायद्यांसाठी पात्र होण्यासाठी त्यांचे उत्पन्न आणि मालमत्ता एका विशिष्ट उंबरठ्याच्या खाली असल्याचे दाखवून दिले पाहिजे. या प्रक्रियेमध्ये अनेकदा आर्थिक स्थितीची कसून तपासणी केली जाते, जी प्राप्तकर्त्यासाठी वेळखाऊ आणि कलंक दोन्हीही असू शकते. ज्यांना सर्वात जास्त गरज आहे त्यांना मदत दिली जाईल याची खात्री करणे आणि सार्वजनिक निधीचा गैरवापर रोखणे हा यामागचा उद्देश आहे.

सामाजिक विमा: सामाजिक विमा लाभांसाठी पात्रता व्यक्तीच्या योगदान इतिहासावर अवलंबून असते. उदाहरणार्थ, बेरोजगारी फायदे प्राप्त करण्यासाठी, एखाद्या व्यक्तीने विशिष्ट कालावधीसाठी काम केले असेल आणि बेरोजगारी विमा निधीमध्ये योगदान दिले पाहिजे. त्याचप्रमाणे, एखाद्या व्यक्तीने पेन्शन प्रणालीमध्ये किती वर्षांचे योगदान दिले आहे आणि त्यांच्या कामकाजाच्या आयुष्यातील त्यांची सरासरी कमाई यावर आधारित सेवानिवृत्ती लाभांची गणना केली जाते. ही प्रणाली श्रमिक बाजारपेठेत सातत्यपूर्ण सहभागास प्रोत्साहन देते आणि हे सुनिश्चित करते की फायदे पूर्वीच्या योगदानाच्या प्रमाणात आहेत.

लाभाचे प्रकार आणि रक्कम

सामाजिक सहाय्य: सामाजिक सहाय्य कार्यक्रमांतर्गत प्रदान केलेले लाभ सामान्यतः सपाट दर किंवा साधन-चाचणी केलेले असतात आणि मूलभूत जीवन खर्च कव्हर करण्यासाठी डिझाइन केलेले असतात. या फायद्यांमध्ये रोख देयके, अन्न सहाय्य, गृहनिर्माण अनुदान आणि आरोग्य सेवा समर्थन समाविष्ट आहे. प्रदान केलेली रक्कम बहुतेक वेळा किमान असते, ज्याचा उद्देश उत्पन्न बदली देण्याऐवजी मूलभूत जीवनमान सुनिश्चित करणे आहे. हा दृष्टीकोन निराधारपणा टाळण्यासाठी आहे परंतु गरज निर्माण होण्यापूर्वी समान जीवनमान प्रदान करणे आवश्यक नाही.

सामाजिक विमा: सामाजिक विमा फायदे सामान्यतः कमाईशी संबंधित असतात, म्हणजे ते प्राप्तकर्त्याची मागील कमाई आणि योगदान दर्शवतात. यामध्ये निवृत्तीवेतन, बेरोजगारी लाभ आणि अपंगत्व देयके समाविष्ट आहेत. सेवानिवृत्ती, बेरोजगारी किंवा अपंगत्वामुळे गमावलेल्या उत्पन्नाचा एक भाग पुनर्स्थित करणे ही कल्पना आहे, ज्यामुळे व्यक्तींना काम करताना त्यांच्यासारखे जीवनमान राखता येते. लाभ सामान्यतः सामाजिक सहाय्याने प्रदान केलेल्या पेक्षा अधिक उदार असतात, कारण ते उत्पन्न स्थिरता प्रदान करण्याच्या उद्देशाने असतात.

प्रशासकीय संरचना

सामाजिक सहाय्य:- सामाजिक सहाय्य कार्यक्रम अनेकदा सरकारी संस्थांद्वारे स्थानिक ते फेडरलपर्यंत विविध स्तरांवर प्रशासित केले जातात. या कार्यक्रमांना पात्रता निश्चित करण्यासाठी, लाभ वितरित करण्यासाठी आणि अनुपालनाचे निरीक्षण करण्यासाठी जटिल प्रशासकीय प्रक्रिया आवश्यक असू शकतात. साधन-चाचणी आणि प्राप्तकर्त्यांच्या आर्थिक परिस्थितीचे वारंवार पुनर्मूल्यांकन आवश्यक असल्यामुळे, प्रशासकीय खर्च तुलनेने जास्त असू शकतो. याशिवाय, अर्जाची प्रक्रिया लाभार्थीसाठी त्रासदायक असू शकते, ज्यामध्ये महत्त्वपूर्ण कागदपत्रे आणि प्रतीक्षा कालावधी यांचा समावेश होतो.

सामाजिक विमा: सोशलविमा कार्यक्रम हे विशेषतः व्यवस्थापित खेळण्यातील विशेष सार्वजनिक एजन्सी संस्था असतात, जे सहसा इतर शासकीय कामकाजापेक्षा वेगळे असतात. या एजन्सी योगदानाचे संकलन, निधीचे व्यवस्थापन आणि लाभाचे वितरण हाताळतात. कारण रेजिबिलिटी आणि बेसेफ्टची रक्कम स्पष्ट, पूर्वनिर्धारित दरांवर आधारित असल्याने योगदान देण्यासाठी प्रशासकीय प्रक्रिया अधिक सोपी आणि कार्यक्षम असू शकतात सामाजिक माहिती कार्यक्रमांच्या तुलनेत. तथापि, योगदानाचा मागोवा घेण्यासाठी आणि निधी व्यवस्थापित करण्यासाठी सिस्टमला अजूनही मजबूत यंत्रणा आवश्यक आहे.

सामाजिक धारणा

सामाजिक सहाय्य:- सामाजिक सहाय्य प्राप्तकर्त्यांना अनेकदा सामाजिक कलंकाचा सामना करावा लागतो, कारण हे कार्यक्रम गरिबांसाठी हँडआउट्स म्हणून ओळखले जातात. हा कलंक व्यक्तींना गरज असतानाही मदत मिळविण्यापासून परावृत्त करू शकतो. सामाजिक सहाय्याचे साधन-परीक्षित स्वरूप देखील या समजात योगदान देते, कारण ते स्पष्टपणे आर्थिकदृष्ट्या वंचित असलेल्यांना लक्ष्य करते. सार्वजनिक मत काहीवेळा लाभाभ्यासांना आश्रित किंवा अप्रवृत्त म्हणून पाहू शकते, ज्यामुळे प्राप्तकर्त्यांच्या आत्मसन्मानावर आणि आत्मसन्मानावर परिणाम होऊ शकतो.

सामाजिक विमा: सामाजिक विमा कार्यक्रमांमध्ये सामान्यतः कमी कलंक असतो, कारण ते आधीच्या योगदानाद्वारे प्राप्त केलेले हक्क म्हणून पाहिले जातात. सामाजिक विम्याचे लाभार्थी बहुतेक वेळा सिस्टीममध्ये पैसे भरलेले असतात आणि त्यामुळे योग्य रीतीने फायद्यासाठी पात्र असतात असे मानले जाते. ही धारणा समर्थन प्राप्त करण्याची प्रतिष्ठा आणि स्वीकृती वाढवते, कारण याकडे सामाजिक कराराचा एक प्रकार म्हणून पाहिले जाते जेथे व्यक्ती त्यांच्या उत्पादक वर्षांमध्ये योगदान देतात आणि जेव्हा ते काम करू शकत नाहीत तेव्हा समर्थन प्राप्त करतात.

आर्थिक स्थिरीकरणात भूमिका

सामाजिक सहाय्य: आर्थिक मंदीच्या काळात सर्वात असुरक्षित लोकांसाठी सुरक्षा जाळे प्रदान करून आर्थिक स्थिरीकरणामध्ये सामाजिक सहाय्य महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते. उच्च बेरोजगारी किंवा आर्थिक संकटाच्या काळात, सामाजिक सहाय्य कार्यक्रम कमी उत्पन्न असलेल्या कुटुंबांवर होणारा परिणाम कमी

करण्यात, अत्यंत गरिबी रोखण्यात आणि मूलभूत उपभोगांना आधार देण्यास मदत करू शकतात. हा स्थिर परिणाम सामाजिक एकता टिकवून ठेवण्यासाठी आणि व्यापक निराधारपणा रोखण्यासाठी महत्त्वपूर्ण ठरू शकतो.

सामाजिक विमा: सामाजिक विमा देखील अर्थव्यवस्थेच्या स्थिरीकरणात योगदान देतो, परंतु वेगळ्या यंत्रणेद्वारे. बेरोजगार, सेवानिवृत्त किंवा अपंगांना उत्पन्नाची बदली प्रदान करून, सामाजिक विमा आर्थिक व्यत्ययाच्या काळात व्यक्तींची क्रयशक्ती राखतो. हे वस्तू आणि सेवांची मागणी टिकवून ठेवण्यास मदत करते, एकूणच आर्थिक क्रियाकलापांना समर्थन देते. याव्यतिरिक्त, सामाजिक विमा फायदे पूर्वीच्या कमाईशी जोडलेले असल्यामुळे, ते अधिक महत्त्वपूर्ण असतात, आर्थिक धक्क्यांपासून अधिक मजबूत बफर देतात.

लवचिकता आणि प्रतिसाद

सामाजिक सहाय्य: सामाजिक सहाय्य कार्यक्रम अत्यंत लवचिक आणि बदलत्या गरजांना प्रतिसाद देणारे म्हणून डिझाइन केले जाऊ शकतात. आर्थिक परिस्थिती, लोकसंख्याशास्त्रीय बदल किंवा उदयोन्मुख सामाजिक समस्यांना प्रतिसाद म्हणून सरकार पात्रता निकष, लाभ पातळी आणि कवरेज क्षेत्रे तुलनेने द्रुतपणे समायोजित करू शकतात. ही लवचिकता समाजातील तात्काळ आणि अल्प-मुदतीच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी सामाजिक सहाय्य एक महत्त्वाचे साधन बनवते.

सामाजिक विमा: सामाजिक विमा प्रणाली, त्यांच्या योगदानाच्या स्वरूपामुळे आणि जमा झालेल्या निधीवर अवलंबून असल्यामुळे, अल्पावधीत कमी लवचिक असू शकतात. लाभ पातळी, पात्रता निकष किंवा योगदान दरांमधील बदलांसाठी सामान्यतः कायदेशीर कारवाईची आवश्यकता असते आणि अंमलबजावणीसाठी वेळ लागू शकतो. तथापि, सामाजिक विमा लाभार्थी आणि एकूणच सामाजिक सुरक्षा प्रणाली या दोघांसाठी दीर्घकालीन स्थिरता आणि भविष्यसूचकता प्रदान करतो, ज्यामुळे व्यक्तींच्या जीवनक्रमावर शाश्वत समर्थन सुनिश्चित होते. सारांश, सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा सामाजिक संरक्षणासाठी दोन भिन्न दृष्टीकोनांचे प्रतिनिधित्व करतात, प्रत्येकाची स्वतःची यंत्रणा, निधी संरचना, पात्रता निकष आणि उद्दिष्टे आहेत. सामाजिक सहाय्य साधन-चाचणी केलेल्या, कर-अनुदानित कार्यक्रमांद्वारे गरजूंना तात्काळ मदत देण्यावर लक्ष केंद्रित करते, तर सामाजिक विम्याचे उद्दिष्ट गमावलेले उत्पन्न बदलणे आहे. पेरोलकरांद्वारे पूर्वीच्या योगदानावर आधारित. हे फरक समजून घेणे धोरणकर्ते आणि संपूर्ण समाजासाठी महत्त्वपूर्ण आहे, कारण दोन्ही प्रणाली आर्थिक स्थिरता, सामाजिक समता आणि व्यक्तींच्या कल्याणासाठी महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात. प्रभावी सामाजिक संरक्षणासाठी एक संतुलित दृष्टीकोन आवश्यक आहे जो लोकसंख्येच्या विविध गरजा पूर्ण करण्यासाठी सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा या दोन्हीच्या सामर्थ्याचा लाभ घेतो.

४.२.४ भारतातील नवीन कामगार संहिता

भारतातील नवीन कामगार संहिता देशाच्या कामगार कायदांच्या महत्त्वपूर्ण फेरबदलाचे प्रतिनिधित्व करते, ज्याचा उद्देश नियम सुलभ करणे, व्यवसाय करणे सुलभ करणे आणि कामगारांसाठी चांगल्या

परिस्थितीला प्रोत्साहन देणे आहे. भारताच्या क्लिष्ट कामगार लँडस्केपला सुव्यवस्थित आणि आधुनिक करण्यासाठी लागू केलेला, कोड अनेक विद्यमान कायद्यांचे चार प्रमुख कोडमध्ये एकत्रीकरण करतो: वेतन संहिता, सामाजिक सुरक्षा संहिता, व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामकाजाच्या परिस्थिती आणि औद्योगिक संबंध संहिता.

नवीन कामगार संहितेचा पहिला महत्त्वाचा पैलू म्हणजे विविध कामगार कायद्यांचे कमी कोडमध्ये एकत्रीकरण. पूर्वी, भारताचे कामगार कायदे खंडित केले गेले होते, अनेक कायदे रोजगाराच्या विविध पैलूंवर नियंत्रण ठेवत होते, ज्यामुळे नियोजित आणि कामगार दोघांसाठी गोंधळ आणि गुंतागुंत निर्माण होते. हे कायदे एकत्रित करून, नवीन संहिता नियामक फ्रेमवर्कमध्ये स्पष्टता, सुसंगतता आणि एकसमानता आणण्याचे उद्दिष्ट ठेवतात, ज्यामुळे व्यवसायांना कामगार नियम समजणे आणि त्यांचे पालन करणे सोपे होते.

नवीन कामगार संहितेतील प्रमुख वैशिष्ट्यांपैकी एक म्हणजे रोजगार क्षेत्रातील औपचारिकता आणि पारदर्शकता यावर भर. हे अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेतील कामगारांसह, कामगारांच्या व्यापक वर्गाला सामाजिक सुरक्षा लाभांचा विस्तार करून अनौपचारिक रोजगार औपचारिक करण्यासाठी उपायांचा परिचय देते. हे सर्वसमावेशकतेला चालना देण्यासाठी आणि असुरक्षित कामगारांसाठी सुरक्षा जाळी प्रदान करण्यासाठी महत्त्वपूर्ण आहे ज्यांना यापूर्वी अशा लाभांपासून वगळण्यात आले होते.

याव्यतिरिक्त, वेतनावरील संहिता वेगवेगळ्या कायद्यांमध्ये मजुरीची व्याख्या प्रमाणित करते, गणना सुलभ करते आणि कामगारांना त्यांच्या कामासाठी योग्य मोबदला मिळेल याची खात्री करते. हे वेतन वेळेवर देण्यासाठी तरतुदी देखील सादर करते आणि सरकारला कौशल्य पातळी, भौगोलिक स्थान आणि राहणीमानाचा खर्च यांसारखे घटक विचारात घेऊन किमान वेतन सेट करण्याचे अधिकार देते.

सामाजिक सुरक्षेवरील कोड सामाजिक सुरक्षा फायद्यांचे कव्हेरेज कामगारांच्या विस्तृत स्पेक्ट्रममध्ये विस्तारित करते, ज्यात गिग कामगार, प्लॅटफॉर्म कामगार आणि स्वयंरोजगार असलेल्या व्यक्तींचा समावेश आहे. हे आरोग्य विमा, मातृत्व लाभ, पेन्शन आणि बेरोजगारी विमा यांसारखे फायदे देण्यासाठी सार्वत्रिक सामाजिक सुरक्षा निधीची स्थापना करते. बदलत्या कामगार लँडस्केपमध्ये नोकरीची असुरक्षितता आणि अपुन्या सामाजिक संरक्षणाच्या वाढत्या आव्हानांना तोंड देण्यासाठी हे एक महत्त्वपूर्ण पाऊल आहे.

शिवाय, व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामाच्या परिस्थितीवरील संहिता सर्व कामगारांसाठी सुरक्षित आणि निरोगी कामाचे वातावरण सुनिश्चित करण्यासाठी सर्वसमावेशक नियमावली मांडते, ते कामाच्या ठिकाणी सुरक्षा समित्यांची स्थापना, कामगारांसाठी नियतकालिक आरोग्य तपासणी आणि कठोर उपाययोजना अनिवार्य करते. अपघात आणि व्यावसायिक धोके टाळण्यासाठी. कामगारांच्या सुरक्षिततेला आणि कल्याणाला प्राधान्य देऊन, या कोडचे उद्दिष्ट उत्पादकता वाढवणे आणि कामाशी संबंधित दुखापती आणि आजारांमुळे गैरहजेरी कमी करणे हे आहे.

नवीन कामगार संहितेचा आणखी एक महत्त्वाचा पैलू म्हणजे औद्योगिक संबंध कायद्यातील सुधारणा, जे मालक आणि कामगार यांच्यातील संबंध नियंत्रित करतात. हे ट्रेड युनियनच्या कॅसियर निर्मितीसाठी

तरतुदींचा परिचय देते, सामूहिक सौदेबाजीची प्रक्रिया सुलभ करते आणि औद्योगिक विवादांचे जलद निराकरण करण्यासाठी यंत्रणा प्रदान करते. या सुधारणांचे उद्दिष्ट सुसंवादी औद्योगिक संबंध वाढवणे, नियोक्ते आणि कामगार यांच्यातील संवादाला चालना देणे आणि उत्पादकता आणि वाढीला बाधा आणणारे संघर्ष रोखणे हे आहे. शिवाय, नवीन श्रम संहिता व्यवसायांसाठी अनुपालनाची केस वाढवण्यासाठी उपायांचा परिचय देते, जसे की ऑनलाइन नोंदणी, फाइलिंग आणि तपासणी प्रक्रिया. हे अनुपालन आवश्यकतांचे तर्कसंगतीकरण आणि पालन न केल्याबद्दल दंड, कामगार कायद्यांची प्रभावी अंमलबजावणी सुनिश्चित करताना नियोक्त्यांवरील भार कमी करण्याची तरतूद करते.

तथापि, नवीन कामगार संहितेच्या अंमलबजावणीमध्ये अनेक आव्हाने आणि चिंता देखील आहेत. विशेषतः अनौपचारिक रोजगार आणि कमकुवत नियामक निरीक्षणाचा उच्च प्रसार असलेल्या क्षेत्रांमध्ये कामगार कायद्यांची प्रभावी अंमलबजावणी ही एक समस्या आहे. नवीन नियमांचे पालन सुनिश्चित करण्यासाठी आणि कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी मजबूत देखरेख यंत्रणा आणि क्षमता-निर्माण उपक्रमांची आवश्यकता आहे. याव्यतिरिक्त, रोजगार निर्मिती आणि आर्थिक वाढीवर नवीन श्रम संहितेच्या प्रभावाबद्दल चिंता आहेत. काही समीक्षकांचा असा युक्तिवाद आहे की कठोर कामगार नियम गुंतवणुकीला अडथळा आणू शकतात आणि व्यवसायांच्या विस्तारास अडथळा आणू शकतात, विशेषतः लहान आणि मध्यमउपक्रम (एसएमई). व्यवसायासाठी अनुकूल वातावरण निर्माण करण्याच्या अत्यावश्यकतेसह कामगार संरक्षणाची गरज संतुलित करणे हे धोरणकर्त्यांसाठी एक प्रमुख आव्हान आहे.

शिवाय, नवीन कामगार संहितेच्या तरतुदींची प्रभावीपणे अंमलबजावणी करण्यासाठी पुरेशी संसाधने आणि पायाभूत सुविधांची गरज आहे. यामध्ये सरकारी अधिकाऱ्यांसाठी प्रशिक्षण आणि क्षमता-निर्मिती, तसेच कामगार हक्क उल्लंघनाशी संबंधित तक्रारींचे निराकरण करण्यासाठी तक्रार निवारण यंत्रणा स्थापन करणे समाविष्ट आहे. शेवटी, भारतातील नवीन कामगार संहिता देशाच्या कामगार कायद्यांच्या सुधारणांमध्ये एक महत्त्वपूर्ण मैलाचा दगड दर्शवते. विद्यमान कायदे एकत्रित करून, सामाजिक सुरक्षाकव्हेरज वाढवून, कामगार संरक्षण वाढवून आणि अनुपालन प्रक्रिया सुलभ करून, कामगारांसाठी चांगल्या परिस्थितीची खात्री करून व्यवसायांसाठी अधिक अनुकूल वातावरण निर्माण करणे हे कोडचे उद्दिष्ट आहे. तथापि, त्याचे यश प्रभावी अंमलबजावणी, मजबूत अंमलबजावणी आणि उद्योगमुख आव्हानांना तोंड देण्यासाठी आणि श्रमिक बाजारातील सर्व भागधारकांचे हक्क आणि हितसंबंधांचे रक्षण करण्यासाठी सतत देखरेख यावर अवलंबून असेल.

भारतातील नवीन कामगार संहिता, एक महत्त्वपूर्ण कायदेशीर फेरबदल, नियोक्ता आणि कर्मचारी दोघांसाठी अधिक अनुकूल वातावरण निर्माण करून, देशातील कामगार कायदे सुव्यवस्थित आणि आधुनिकीकरण करण्याचे उद्दिष्ट आहे. चार प्रमुख संहिता - वेतनावरील संहिता, औद्योगिक संबंध संहिता, व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कार्य परिस्थिती संहिता आणि सामाजिक सुरक्षा संहिता यांचा समावेश करून ही व्यापक सुधारणा भारताच्या श्रमिक परिदृश्यात एक जलद क्षण दर्शवते. त्याचे परिणाम आणि परिणाम समजून घेण्यासाठी प्रत्येक घटकाचा सखोल अभ्यास करूया.

४.२.५ वेतन संहिता, २०१९

वेतनाशी संबंधित चार विद्यमान कायदे एकत्रित आणि तर्कसंगत बनवते, ज्याचे उद्दिष्ट अनुपालन आणि अंमलबजावणी सुलभ करणे आहे. हे वेतनाची सार्वत्रिक व्याख्या सादर करते, सर्व क्षेत्रांमध्ये एकसमानता आणि स्पष्टता सुनिश्चित करते. मूळ वेतन, भत्ते आणि बोनस यांसारख्या वेतन घटकांचे वर्णन करून, ते विविध व्याख्यांमुळे उद्भवणारे विवाद रोखण्याचा प्रयत्न करते. याव्यतिरिक्त, संहिता वेतन वेळेवर भरणे अनिवार्य करते आणि मजुरीच्या बाबतीत लैंगिक समानता सुनिश्चित करते, कामाच्या ठिकाणी समावेशकता आणि निष्पक्षता वाढवते. तथापि, प्रभावी अंमलबजावणीसाठी 'फ्लोर वेज' संकल्पना परिभाषित करणे आणि विविध प्रादेशिक वेतन संरचनांना सामावून घेणे यासारख्या आव्हानांना सामोरे जाणे आवश्यक आहे.

औद्योगिक संबंध संहिता, २०२०, औद्योगिक संबंधांना नियंत्रित करणारे तीन महत्त्वपूर्ण कायदे एकत्र करते, संरक्षण सुनिश्चित करताना सुसंवादी कामगार-व्यवस्थापन संबंध वाढवतात. कामगारांच्या हक्कांची. हे ट्रेड युनियन, सामूहिक हार्गेनिंग आणि औद्योगिक विवादांचे निराकरण करण्यासाठी कायदेशीर फ्रेमवर्कमध्ये महत्त्वपूर्ण बदल सादर करते. लागू होण्यासाठी थ्रेशोल्ड तर्कसंगत करून, ते नियोजित आणि कर्मचाऱ्यांच्या हितसंबंधांमध्ये समतोल साधण्याचा प्रयत्न करते, कामगारांच्या हिताशी तडजोड न करता व्यवसाय करण्याच्या बाबतीत प्रोत्साहन देते. शिवाय, स्थिर-मुदतीच्या रोजगाराची तरतूद नियोजकांना लवचिकता देते, गतिशील बाजार परिस्थितीमध्ये कार्यबल व्यवस्थापन सुलभ करते. तथापि, कामगारांची सौदेबाजीची शक्ती कमी करणे आणि औद्योगिक विवादांमध्ये संभाव्य वाढ यासंबंधीच्या चिंतेमुळे संहितेच्या तरतुदींचे सजग निरीक्षण आणि बारकाईने ट्यूनिंग आवश्यक आहे.

व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामकाजाच्या परिस्थिती संहिता, २०२०, व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामाच्या परिस्थितीशी संबंधित तेरा विद्यमान कायद्यांचे एकत्रीकरण आणि तर्कसंगत बनवते, ज्याचा उद्देश कामाच्या ठिकाणी सुरक्षा आणि कल्याण वाढवणे आहे. हे आस्थापनांची नोंदणी अनिवार्य करते, सुरक्षा, आरोग्य आणि कल्याणकारी उपायांशी संबंधित वैधानिक तरतुदींचे पालन सुनिश्चित करते. व्यावसायिक सुरक्षा समित्या आणि सुरक्षा ऑडिटसाठी तरतुदी सादर करून, ते कामाच्या ठिकाणी अपघात आणि व्यावसायिक धोके टाळण्यासाठी सक्रिय उपायांवर जोर देते. शिवाय, कोड कामगारांच्या विविध श्रेणींमध्ये व्याप्ती वाढवते. टमटम आणि प्लॅटफॉर्म कामगारांसह, सुरक्षितता आणि कल्याणकारी उपायांसाठी त्यांचे हक्क सुनिश्चित करणे. तथापि, संहितेची उद्दिष्टे अक्षरशः पूर्ण करण्यासाठी प्रभावी अंमलबजावणी यंत्रणा आणि क्षमता निर्माण उपक्रम आवश्यक आहेत.

सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०२०, सामाजिक सुरक्षेशी संबंधित नऊ विद्यमान कायदे एकत्रित आणि तर्कसंगत बनवते, कामगारांच्या हितसंबंधांच्या संरक्षणासाठी एक व्यापक फ्रेमवर्क प्रदान करते. हे सामाजिक सुरक्षा फायद्यांचे कवरेज जसे की भविष्य निर्वाह निधी, निवृत्तीवेतन आणि विमा अशा कामगारांच्या विस्तृत स्पेक्ट्रमपर्यंत विस्तारित करते, ज्यात गिग आणि प्लॅटफॉर्म कामगारांचा समावेश आहे. सार्वत्रिक सामाजिक सुरक्षा निधीची स्थापना करून, रोजगाराचे स्वरूप विचारात न घेता पोर्टेबिलिटी आणि लाभांची सातत्य

सुनिश्चित करणे हे त्याचे उद्दिष्ट आहे. याव्यतिरिक्त, कोडमध्येगिग आणि प्लॅटफॉर्म कामगारांच्या कल्याणकारी मंडळांसाठी तरतुदी आहेत, ज्यामुळे त्यांना सामाजिक सुरक्षा लाभ आणि तक्रार निवारण यंत्रणेचा प्रवेश सुलभ होतो. तथापि, सामाजिक सुरक्षा निधीचे पुरेसा निधी आणि शाश्वत व्यवस्थापन सुनिश्चित करणे अंमलबजावणीची आव्हाने आहेत ज्यासाठी काळजीपूर्वक विचार आणि नियोजन आवश्यक आहे. शेवटी, भारतातील नवीन कामगार संहिता देशाच्या कामगार नियामक फ्रेमवर्कमध्ये एक आदर्श बदल दर्शवते, साधेपणा, लवचिकता आणि सर्वसमावेशकतेवर जोर देते. भिन्न कायदे एकत्रित आणि तर्कसंगत करून, ते नियोक्ते आणि कर्मचारी दोघांसाठी अनुकूल वातावरण तयार करून, अनुपालन आणि अंमलबजावणी सुलभतेने वाढवण्याचा प्रयत्न करते. तथापि, त्याची यशस्वी अंमलबजावणी प्रभावी अंमलबजावणी यंत्रणा, भागधारक सल्लामसलत आणि क्षमता निर्माण उपक्रमांवर अवलंबून आहे. भारताने हे काम सुरू केले आहे, उद्योन्मुख आव्हानांना तोंड देण्यासाठी आणि सभ्य कार्य आणि सामाजिक न्यायाला चालना देण्याच्या कोडच्या व्यापक उद्दिष्टांची पूर्तता करण्यासाठी परिवर्तनात्मक प्रवास, सक्रिय उपाय आणि सतत देखरेख आवश्यक आहे.

४.२.५.१ भारतातील नवीन वेतन संहिता

भारतातील नवीन वेतन संहिता देशाच्या कामगार कायद्यांमध्ये महत्त्वपूर्ण बदल दर्शवते, ज्याचे उद्दिष्ट वेतन आणि भरपाईशी संबंधित नियमांचे आधुनिकीकरण आणि सुव्यवस्थित करणे आहे. व्यापक कामगार सुधारणांचा एक भाग म्हणून अंमलात आणलेला, वेतन संहिता, २०१९, मजुरी आणि बोनसशी संबंधित चार विद्यमान कायदे एकत्रित करतो. हा सर्वसमावेशक कायदा नियामक फ्रेमवर्क सुलभ करण्याचा, पारदर्शकता वाढवणे आणि सर्व कामगारांसाठी योग्य वेतन सुनिश्चित करण्याचा प्रयत्न करतो.

वेतन संहिता, २०१९, चार कालबाह्य कायद्यांची जागा घेते: वेतन देय कायदा, १९३६; किमान वेतन कायदा, १९४८; बोनसचेपेमेंट कायदा, १९६५; आणि समान मोबदला कायदा, १९७६. हे कायदे एका कोडमध्ये एकत्रित करून, सरकार अधिक सुसंगत आणि कार्यक्षम नियामक संरचना तयार करण्याचे उद्दिष्ट ठेवते. हे एकत्रीकरण नियोक्ते आणि कर्मचारी दोघांसाठी प्रशासकीय गुंतागुंत कमी करते, कामगारांच्या हक्कांचे रक्षण करताना व्यवसाय ऑपरेशनसाठी अधिक अनुकूल वातावरण निर्माण करते.

नवीन वेतन संहितेचे मुख्य उद्दिष्ट म्हणजे देशभरात सार्वत्रिक किमान वेतन स्थापित करणे. पूर्वीच्या प्रणालीमध्ये राज्य, उद्योग आणि व्यवसायानुसार बदलणारे, किमान वेतन दरांचा समूह होता. या विकेंद्रित दृष्टिकोनामुळे अनेकदा विसंगती आणि शोषण होते, अनेक कामगारांना निर्वाह पातळीपेक्षा कमी वेतन मिळते. वेतन संहिता राष्ट्रीय मजुरीचे वेतन अनिवार्य करून या समस्येचे निराकरण करते, जे विविध क्षेत्रांमध्ये आणि क्षेत्रांमध्ये किमान वेतन सेट करण्यासाठी बेंचमार्क म्हणून काम करते. सर्व कामगारांसाठी मूलभूत जीवनमान सुनिश्चित करून, त्यांचे स्थान किंवा व्यवसाय विचारात न घेता, कोड सामाजिक न्याय आणि आर्थिक समानतेला प्रोत्साहन देते.

किमान वेतन निश्चित करण्याव्यतिरिक्त, संहितेत वेतन वेळेवर देण्याच्या तरतुदी आहेत. नियोक्त्यांनी विहित कालावधीत, विशेषतः मासिक आधारावर वेतन वितरित करणे आवश्यक आहे. पेमेंटमध्ये कोणताही विलंब दंडाच्या अधीन आहे, नियोक्त्यांना वेतन रोखून किंवा फेरफार करण्यापासून परावृत्त करते. हा उपाय कामगारांसाठी आर्थिक सुरक्षितता वाढवतो, ज्यामुळे त्यांना त्यांच्या अत्यावश्यक गरजा आणि दायित्वे पूर्ण करता येतात. शिवाय, त्वरित वेतन देयके लागू करून, संहिता एक संस्कृती वाढवते जी नियोक्त्यांमध्ये अनुपालन आणि उत्तरदायित्व, ज्यामुळे कामगार शोषण आणि विवादांची घटना कमी होते.

वेतन संहितेचा आणखी एक महत्त्वाचा पैलू म्हणजे कर्मचाऱ्यांना काम केलेल्या अतिरिक्त तासांसाठी भरपाई देण्याच्या वेतनाच्या पैलूसंबंधीच्या तरतुदींचा समावेश करणे, कोड ओव्हरटाईमसाठी उच्च दर अनिवार्य करतो, सामान्यतः नियमित वेतनाच्या दीडपट. हे नियोक्त्यांना कामाचे तास प्रभावीपणे व्यवस्थापित करण्यासाठी प्रोत्साहन देते आणि जास्त ओव्हरटाईमद्वारे श्रमांचे शोषण परावृत्त करते. अतिरिक्त कामासाठी योग्य मोबदला सुनिश्चित करून, कोड कार्य-जीवन संतुलनास प्रोत्साहन देते आणि कामगारांच्या कल्याणाचे रक्षण करते. शिवाय, संहितेत लिंग विचारात न घेता समान कामासाठी समान वेतनाच्या तरतुदी आहेत. लिंग-आधारित वेतन भेदभाव हा अनेक कामाच्या ठिकाणी दीर्घकाळ चाललेला मुद्दा आहे, स्त्रिया अनेकदा समान कार्ये करण्यासाठी त्यांच्या पुरुष समकक्षांपेक्षा कमी कमावतात. वेतन संहिता लिंगावर आधारित भेदभाव प्रतिबंधित करून आणि समान मूल्याच्या कामासाठी समान मोबदला अनिवार्य करून या असमानतेचे निराकरण करते. हे श्रमिक बाजारपेठेतील लैंगिक समानतेच्या दिशेने एक महत्त्वपूर्ण पाऊल दर्शवते, ज्यामुळे महिलांना त्यांच्या योगदानासाठी योग्य आणि न्याय्य भरपाई मिळण्यास सक्षम बनते.

नवीन वेतन संहितेच्या अंमलबजावणीमध्ये राष्ट्रीय किमान वेतन प्राधिकरण म्हणून ओळखल्या जाणाऱ्या केंद्रीय प्राधिकरणाची स्थापना करणे देखील समाविष्ट आहे, जे वेळोवेळी किमान वेतन दरांचे पुनरावलोकन आणि सुधारणा करण्यासाठी जबाबदार आहे. हे प्राधिकरण हे सुनिश्चित करते की किमान वेतन बदलत्या आर्थिक परिस्थिती आणि महागाईच्या दबावांना प्रतिसाद देते, ज्यामुळे कामगारांच्या क्रयशक्तीचे रक्षण होते. याव्यतिरिक्त, स्थानिक घटक आणि राहणीमानातील फरक लक्षात घेऊन राज्य सरकारांना त्यांच्या संबंधित अधिकारक्षेत्रात किमान वेतन निश्चित करण्यासाठी आणि त्याची अंमलबजावणी करण्याचा अधिकार आहे. शिवाय, वेतन संहिता बोनसची गणना करण्यासाठी, उत्पादकता आणि कार्यक्षमतेवर आधारित अधिक सरळ दृष्टिकोनासह विद्यमान जटिल सूत्रांच्या जागी एक सरलीकृत यंत्रणा सादर करते. हे सरलीकरण बोनसपेमेंट्सबाबत पारदर्शकता आणि स्पष्टता वाढवते, नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील विवादांची शक्यता कमी करते. उत्पादकता मेट्रिक्ससह बोनससंबंधित करून, कोड गुणवत्तेच्या संस्कृतीला प्रोत्साहन देते आणि कर्मचाऱ्यांना त्यांचे कार्यप्रदर्शन सुधारण्यासाठी प्रोत्साहन देते. तथापि, वेतन संहितेच्या अंमलबजावणीमध्ये काही आव्हाने आणि विचार देखील आहेत. कोडच्या तरतुदींचे पालन सुनिश्चित करण्यासाठी प्रभावी अंमलबजावणी यंत्रणेची गरज ही एक चिंतेची बाब आहे. नियामक फ्रेमवर्कची उपस्थिती असूनही, अंमलबजावणी करणे हे भारतात कायमचे आव्हान आहे, अनेक नियोक्ते कामगार कायद्यांचे दडपणाने उल्लंघन करतात. वेतन संहितेची पूर्ण क्षमता लक्षात घेण्यासाठी आणि कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण

करण्यासाठी तपासणी, ऑडिट आणि पालन न केल्याबद्दल दंडासह अंमलबजावणी यंत्रणा मजबूत करणे आवश्यक आहे.

नवीन वेतन संहितेच्या अंमलबजावणीमध्ये राष्ट्रीय किमान वेतन प्राधिकरण म्हणून ओळखल्या जाणाऱ्या केंद्रीय प्राधिकरणाची स्थापना करणे देखील समाविष्ट आहे, जे वेळोवेळी किमान वेतन दरांचे पुनरावलोकन आणि सुधारणा करण्यासाठी जबाबदार आहे. हे प्राधिकरण हे सुनिश्चित करते की किमान वेतन बदलत्या आर्थिक परिस्थिती आणि महागाईच्या दबावांना प्रतिसाद देते, ज्यामुळे कामगारांच्या क्रयशक्तीचे रक्षण होते. याव्यतिरिक्त, स्थानिक घटक आणि राहणीमानातील फरक लक्षात घेऊन राज्य सरकारांना त्यांच्या संबंधित अधिकारक्षेत्रात किमान वेतन निश्चित करण्यासाठी आणि त्याची अंमलबजावणी करण्याचा अधिकार आहे. शिवाय, वेतन संहिता बोनसची गणना करण्यासाठी, उत्पादकता आणि कार्यक्षमतेवर आधारित अधिक सरळ दृष्टिकोनासह विद्यमान जटिल सूत्रांच्या जागी एक सरलीकृत यंत्रणा सादर करते. हे सरलीकरण बोनसपेमेंट्सबाबत पारदर्शकता आणि स्पष्टता वाढवते, नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील विवादांची शक्यता कमी करते. उत्पादकता मेट्रिक्ससह बोनससंरेखित करून, कोड गुणवत्तेच्या संस्कृतीला प्रोत्साहन देते आणि कर्मचाऱ्यांना त्यांचे कार्यप्रदर्शन सुधारण्यासाठी प्रोत्साहन देते. तथापि, वेतन संहितेच्या अंमलबजावणीमध्ये काही आव्हाने आणि विचार देखील आहेत. कोडच्या तरतुदींचे पालन सुनिश्चित करण्यासाठी प्रभावी अंमलबजावणी यंत्रणेची गरज ही एक चिंतेची बाब आहे. नियामक फ्रेमवर्कची उपस्थिती असूनही, अंमलबजावणी करणे हे भारतात कायमचे आव्हान आहे, अनेक नियोक्ते कामगार कायद्यांचे दडपणाने उल्लंघन करतात. वेतन संहितेची पूर्ण क्षमता लक्षात घेण्यासाठी आणि कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी तपासणी, ऑडिट आणि पालन न केल्याबद्दल दंडासह अंमलबजावणी यंत्रणा मजबूत करणे आवश्यक आहे.

याव्यतिरिक्त, मजुरीचे विवाद आणि कामगार हक्क उल्लंघनाशी संबंधित समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी तक्रार निवारण आणि विवाद निराकरणासाठी मजबूत यंत्रणेची आवश्यकता आहे. नियामक फ्रेमवर्कमध्ये विश्वास आणि विश्वास राखण्यासाठी न्याय मिळवणे आणि तक्रारींचे वेळेवर निराकरण करणे महत्वाचे आहे. म्हणून, कामगार विवादांचा निवाडा करण्यासाठी आणि जलद निराकरण सुनिश्चित करण्यासाठी विशेष न्यायाधिकरण किंवा अर्ध-न्यायिक संस्था स्थापन करणे अत्यावश्यक आहे. शिवाय, वेतन संहितेच्या प्रभावी अंमलबजावणीसाठी नियोक्ते आणि कर्मचारी दोघांनाही लक्ष्य करून व्यापक जागरूकता आणि क्षमता-निर्मिती उपक्रम आवश्यक आहेत. अनेक लहान आणि मध्यम उद्योगांना, विशेषतः, नवीन नियामक फ्रेमवर्क अंतर्गत त्यांच्या दायित्वांची जाणीव नसू शकते. प्रशिक्षण, मार्गदर्शन आणि समर्थन सेवा प्रदान केल्याने अनुपालन सुलभ होते आणि संक्रमणाशी संबंधित आव्हाने कमी करता येतात.

शेवटी, भारतातील नवीन वेतन संहिता देशाच्या कामगार कायद्यांचे आधुनिकीकरण आणि सुसंवाद साधण्याच्या उद्देशाने ऐतिहासिक उपक्रमाचे प्रतिनिधित्व करते. विद्यमान कायद्यांचे एकत्रीकरण करून, राष्ट्रीय किमान वेतनाची स्थापना करून आणि वेळेवर वेतन, ओव्हरटाईम भरपाई आणि समान वेतनाच्या तरतुदींचा परिचय करून, संहिता कामाच्या ठिकाणी पारदर्शकता, निष्पक्षता आणि सामाजिक न्याय वाढवण्याचा प्रयत्न करते. तथापि, प्रभावी अंमलबजावणीसाठी अंमलबजावणी यंत्रणा मजबूत करण्यासाठी, तक्रार निवारण यंत्रणा

सुधारण्यासाठी आणि जागरूकता आणि क्षमता-निर्मिती उपक्रम वाढविण्यासाठी एकत्रित प्रयत्नांची आवश्यकता असेल. शेवटी, वेतन संहितेची यशस्वी अंमलबजावणी अधिक समावेशक आणि न्याय्य श्रम बाजाराला चालना देण्यास हातभार लावेल, ज्यामुळे नियोक्ते आणि कर्मचारी दोघांनाही फायदा होईल.

४.२.६ भारताचा नवीन कामगार संहिता आणि वर्धित व्यावसायिक सुरक्षा

परिचय:

कामगार कायदे सुव्यवस्थित करणे आणि आर्थिक वाढीसाठी अनुकूल वातावरण निर्माण करण्याच्या उद्देशाने नवीन कामगार संहिता लागू केल्यामुळे भारताच्या कामगार परिदृश्यात महत्त्वपूर्ण बदल झाले आहेत. या सुधारणांमध्ये, कामगारांचे कल्याण सुरक्षित ठेवण्यासाठी व्यावसायिक सुरक्षामानके वाढवण्यावर मुख्य लक्ष केंद्रित केले गेले आहे. हा निबंध भारताच्या नवीन कामगार संहितेच्या बारकावे आणि व्यावसायिक सुरक्षा उपायांना बळकट करण्यात महत्त्वाची भूमिका बजावतो.

४.२.६.१ भारतातील कामगार कायद्यांची उत्क्रांती

भारताचे कामगार कायदे पारंपारिकपणे चक्रव्यूहाचे आहेत, कामगार संबंधांच्या विविध पैलूंवर असंख्य कायदे आहेत. कालांतराने, या कायद्यांच्या जटिलतेमुळे कार्यक्षमतेत अडथळा निर्माण झाला आहे, व्यवसाय वाढीस अडथळा आला आहे आणि काहीवेळा कामगारांच्या हिताचे पुरेसे संरक्षण करण्यात अयशस्वी झाले आहे. सुधारणेची गरज ओळखून, भारत सरकारने विद्यमान कामगार कायद्यांचे तर्कशुद्धीकरण आणि एकत्रीकरण करण्याचा प्रवास सुरू केला, ज्यामुळे नवीन कामगार संहिता लागू झाल्या.

४.२.६.२ नवीन कामगार संहिता:

नवीन कामगार संहिता, ज्यामध्ये चार प्रमुख कायदे समाविष्ट आहेत - वेतन संहिता, औद्योगिक संबंध संहिता, व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कार्य परिस्थिती संहिता आणि सामाजिक सुरक्षा संहिता, भारतातील कामगार नियमांचे सुलभ आणि आधुनिकीकरण करण्याचे उद्दिष्ट आहे. प्रत्येक कोड कामगार संबंधांच्या विशिष्ट पैलूंना संबोधित करत असताना, व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कार्य परिस्थिती कोड (OSH कोड) हे कामाच्या ठिकाणी सुरक्षिततेसाठी सर्वोपरि महत्त्व गृहीत धरते.

वर्धित व्यावसायिक सुरक्षामानके:

OSH संहिता कामाच्या ठिकाणी सुरक्षिततेच्या समस्यांना सर्वसमावेशकपणे संबोधित करण्यासाठी अनेक पूर्व-अस्तित्वात असलेल्या कायद्यांचे एकत्रीकरण करून आणि त्यात सुधारणा करून व्यावसायिक सुरक्षेकडे भारताच्या दृष्टीकोनात बदल घडवून आणते. मुख्य तरतुदींमध्ये हे समाविष्ट आहे:

१. **सर्वसमावेशक कव्हरेज:** OSH कोड सर्व आस्थापनांमध्ये विस्तारित आहे ज्यामध्ये दहा किंवा अधिक कामगार आहेत, संरक्षणाची व्यापक व्याप्ती सुनिश्चित करते.

२. **सुरक्षा समित्या:** सुरक्षा उपायांवर देखरेख ठेवण्यासाठी आणि सुरक्षिततेच्या संस्कृतीला प्रोत्साहन देण्यासाठी ५०० किंवा अधिक कामगार असलेल्या आस्थापनांमध्ये सुरक्षा समित्या स्थापन करणे अनिवार्य आहे.

३. **आरोग्य आणि कल्याण तरतुदी:** संहिता कामगारांच्या नियतकालिक वैद्यकीय तपासणीसाठी, व्यावसायिक रोगांची लवकर ओळख सुनिश्चित करण्यासाठी आणि प्रतिबंधात्मक आरोग्यसेवेला प्रोत्साहन देण्यासाठी तरतुदी निश्चित करते.

४. **घातक प्रक्रियांचे नियमन:** धोकादायक प्रक्रियांमध्ये गुंतलेल्या आस्थापनांवर कठोर नियम लागू केले जातात, ज्यासाठी सुरक्षामानकांचे पालन करणे आणि संरक्षणात्मक उपकरणांची तरतूद आवश्यक असते.

५. **आपत्कालीन प्रतिसाद योजना:** जोखीम कमी करण्यासाठी आणि अपघात किंवा आपत्तींच्या वेळी वेळेवर हस्तक्षेप सुनिश्चित करण्यासाठी नियोजित आपत्कालीन प्रतिसाद योजना तयार करण्यास आणि अंमलबजावणी करण्यास बांधील आहेत.

६. **कौशल्य विकास:** संहिता धोकादायक व्यवसायात गुंतलेल्या कामगारांसाठी सुरक्षा आणि आरोग्य या विषयावर प्रशिक्षण कार्यक्रम अनिवार्य करून कौशल्य विकासाच्या महत्त्वावर जोर देते.

४.२.६.३ OSH कोडचा प्रभाव:

OSH कोडची अंमलबजावणी नियोजित आणि कामगार दोघांनाही बहुआयामी फायदे मिळवून देण्यासाठी तयार आहे:

१. **उत्पादकता वाढवते:** सुरक्षित कामाचे वातावरण रोजगाराचे उच्च मनोबल वाढवते, दुखापतींमुळे गैरहजेरी कमी करते आणि उत्पादकता वाढवते, ज्यामुळे एकूण आर्थिक विकासाला चालना मिळते.

२. **कमी केलेले आरोग्यसेवा खर्च:** कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या दुखापती आणि आजाराना प्रतिबंध करून, जडक कोड आरोग्य सेवा प्रणालीवरील भार कमी करण्यास मदत करते आणि नियोजित आणि सरकार या दोघांद्वारे होणारा आरोग्यसेवा खर्च कमी करते.

३. **सुधारित प्रतिष्ठा:** मजबूत सुरक्षामानकांचे पालन व्यवसायांची प्रतिष्ठा वाढवते, गुंतवणूकदार, ग्राहक आणि कर्मचारी यांच्यामध्ये आत्मविश्वास वाढवते.

४. **कामगारांचे सक्षमीकरण:** OSH संहिता कामगारांना धोकादायक परिस्थितीत काम करण्यास नकार देण्याचा अधिकार प्रदान करून आणि तक्रारींचे निराकरण करण्यासाठी मदतीची यंत्रणा प्रदान करून सक्षम बनवते, ज्यामुळे जबाबदारी आणि पारदर्शकतेच्या संस्कृतीला चालना मिळते.

४.२.६.४ आव्हाने आणि पुढे जाण्याचा मार्ग:

OSH संहिता भारतातील व्यावसायिक सुरक्षितता वाढवण्याच्या दिशेने एक महत्त्वपूर्ण पाऊल दर्शवत असताना, अनेक आव्हाने कायम आहेत:

१. **अंमलबजावणी:** सुरक्षा नियमांची प्रभावी अंमलबजावणी आणि अंमलबजावणी हे एक आव्हान आहे, विशेषतः लहान आणि अनौपचारिक क्षेत्रातील उद्योगांमध्ये जेथे अनुपालन ढिलाई असू शकते.

२. **क्षमता वाढवणे:** नियामक प्राधिकरणांची क्षमता निर्माण करणे आणि नियोक्ते आणि कामगारांमध्ये सुरक्षामानकांबद्दल जागरूकता वाढवणे हे व्यापक अनुपालन सुनिश्चित करण्यासाठी अत्यावश्यक आहे.

३. **तांत्रिक प्रगती:** जलद तांत्रिक प्रगतीसाठी ऑटोमेशन, कृत्रिम बुद्धिमत्ता आणि इतर नवकल्पनांशी संबंधित उद्योन्मुख जोखमींचे निराकरण करण्यासाठी सुरक्षा नियमांचे नियतकालिक पुनरावलोकन आणि अद्ययावत करणे आवश्यक आहे.

भारताचा नवीन कामगार संहिता, विशेषतः व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कार्य परिस्थिती संहिता, कामाच्या ठिकाणी सुरक्षा आणि कल्याण यांना प्राधान्य देण्याच्या नवीन युगाची घोषणा करते. व्यावसायिक सुरक्षामानकांचे एकत्रीकरण आणि आधुनिकीकरण करून, कामगारांचा सर्वांगीण विकास आणि कल्याण सुनिश्चित करून व्यवसाय वाढीसाठी अनुकूल वातावरण निर्माण करणे हे कोडचे उद्दिष्ट आहे. तथापि, या सुधारणांची पूर्ण क्षमता लक्षात घेऊन प्रभावी अंमलबजावणी, क्षमता निर्माण आणि विकसित होणाऱ्या आव्हानांशी सतत जुळवून घेण्यासाठी एकत्रित प्रयत्न करणे आवश्यक आहे. केवळ सरकार, नियोक्ते, कामगार आणि इतर भागधारकांचा सहभाग असलेल्या सहयोगी कृतीतूनच भारत खऱ्या अर्थाने सुरक्षित, सर्वसमावेशक आणि प्रगतीशील श्रमिक परिसंस्थेची दृष्टी साध्य करू शकतो.

४.२.७ भारतातील सामाजिक सुरक्षेवरील नवीन कोड

भारतातील सामाजिक सुरक्षेमध्ये गेल्या काही वर्षांमध्ये लक्षणीय बदल झाले आहेत, नवीन संहिता आपल्या नागरिकांना अधिक चांगले संरक्षण आणि कल्याण प्रदान करण्याच्या उद्देशाने लागू करण्यात आल्या आहेत. या लँडस्केपमध्ये नवीनतम जोड म्हणजे सामाजिक सुरक्षा, २०२० ची संहिता, जी सामाजिक सुरक्षेशी संबंधित विविध विद्यमान कायदे सुव्यवस्थित आणि एकत्रित करण्याचा प्रयत्न करते.

सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०२०, कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी आणि विविध तरतुदी कायदा, १९५२, कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८ आणि मातृत्व लाभ कायदा, १९६१ यासह इतर नऊ विद्यमान कायदांची जागा घेते. हे कायदे एकाच कोडमध्ये एकत्रित करून, सरकारचे उद्दिष्ट नियोक्त्यांसाठी अनुपालन सुलभ करणे आणि विविध क्षेत्रातील कामगारांसाठी सामाजिक सुरक्षाकव्हेरेज वाढवणे आहे.

नवीन कोडच्या मुख्य वैशिष्ट्यांपैकी एक म्हणजे त्याचे विस्तारित कव्हेरेज. हे टमटम कामगार, प्लॅटफॉर्म कामगार आणि इतर असंघटित क्षेत्रातील कामगारांना सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान करते जे पूर्वी विद्यमान कायदांद्वारे पुरेशा प्रमाणात समाविष्ट नव्हते. हे पाऊल महत्त्वपूर्ण आहे कारण ते भारताच्या अर्थव्यवस्थेतील अनौपचारिक रोजगाराच्या वाढत्या प्रवृत्तीला संबोधित करते आणि हे सुनिश्चित करते की कर्मचाऱ्यांच्या मोठ्या वर्गाला आरोग्यसेवा, मातृत्व लाभ आणि वृद्धापकाळ निवृत्तीवेतन यासारख्या अत्यावश्यक फायद्यांमध्ये प्रवेश आहे.

याव्यतिरिक्त, सामाजिक सुरक्षा संहिता सामाजिक सुरक्षा निधीची संकल्पना सादर करते, जे पात्र कामगारांना विविध सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान करण्यासाठी आर्थिक साठा म्हणून काम करेल. हा निधी नियोक्त्यांच्यायोगदानाद्वारे वित्तपुरवठा केला जाईल. कर्मचारी, आणि सरकार, सामाजिक सुरक्षा योजनांसाठी शाश्वत निधी सुनिश्चित करणे.

नवीन कोडचा आणखी एक महत्वाचा पैलू म्हणजे सामाजिक सुरक्षा लाभांच्या कार्यक्षम वितरणासाठी तंत्रज्ञानावर आधारित उपायांवर भर. डिजिटल प्लॅटफॉर्म आणि आधार प्रमाणीकरणाच्या वापरामुळे कामगारांची नोंदणी, लाभांचे वितरण आणि अनुपालनाचे निरीक्षण यासारख्या प्रक्रिया सुव्यवस्थित करणे अपेक्षित आहे. तंत्रज्ञानाचा लाभ घेऊन, विलंब कमी करणे, भ्रष्टाचार दूर करणे आणि अपेक्षित लाभार्थ्यांपर्यंत लाभ वेळेवर पोहोचणे हे सरकारचे उद्दिष्ट आहे. आणि

शिवाय, सामाजिक सुरक्षा संहिता लैंगिक समानता आणि सामाजिक सुरक्षा योजनांमध्ये सर्वसमावेशकतेला चालना देण्यासाठी अनेक प्रगतीशील उपायांचा परिचय देते. हे समान काम करणाऱ्या पुरुष आणि स्त्रियांसाठी समान वेतन अनिवार्य करते, भरती आणि रोजगाराच्या परिस्थितींमध्ये लिंगावर आधारित भेदभाव प्रतिबंधित करते आणि महिला कामगारांसाठी विस्तारित पगारी रजा आणि क्रेच सुविधांसह वाढीव मातृत्व लाभांची तरतूद करते.

कर्मचाऱ्यांच्या मोठ्या भागापर्यंत सामाजिक सुरक्षाकव्हेरज विस्तारित करण्याव्यतिरिक्त, नवीन कोड फायद्यांची पोर्टेबिलिटी सुधारण्याच्या उद्देशाने तरतुदी देखील सादर करतो. कामगारांना आता त्यांचे सामाजिक सुरक्षा लाभ पुढे नेण्याची लवचिकता असेल जेव्हा ते नोकरी किंवा स्थाने बदलतात, कव्हेरजची सातत्य सुनिश्चित करून आणि नियोक्ते आणि कर्मचारी दोघांवरील प्रशासकीय भार कमी करतात.

शिवाय, सामाजिक सुरक्षा संहिता त्याच्या तरतुदींचे पालन सुनिश्चित करण्यासाठी अंमलबजावणी यंत्रणा मजबूत करते. हे नियुक्त अधिकाऱ्यांना तपासणी, तक्रारींची चौकशी आणि पालन न केल्याबद्दल दंड आकारण्याचे अधिकार देते. वाढवून अंमलबजावणी, सामाजिक सुरक्षा कायद्यांचे उल्लंघन रोखण्यासाठी आणि कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी सरकारला मदत केली जाते

तथापि, त्याचे अनेक फायदे असूनही, सामाजिक सुरक्षा संहितेला काही आव्हाने आणि टीकांचाही सामना करावा लागतो. टीकाकारांचा असा युक्तिवाद आहे की कोड नियोक्ते, विशेषतः लहान आणि मध्यम उद्योगांवर अतिरिक्त आर्थिक भार टाकू शकतो, ज्यामुळे त्यांच्या स्पर्धात्मकतेवर आणि व्यवहार्यतेवर विपरित परिणाम होऊ शकतो. शिवाय, विशेषतः वाढती महागाई आणि राहणीमानाच्या खर्चाच्या प्रकाशात, कोड अंतर्गत प्रदान केलेल्या सामाजिक सुरक्षा लाभांच्या पर्याप्ततेबद्दल चिंता व्यक्त करण्यात आली आहे. शेवटी, सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०२०, भारताच्या सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमध्ये सुधारणा करण्याच्या प्रयत्नांमध्ये एक महत्त्वपूर्ण मैलाचा दगड दर्शवते. विद्यमान कायदे एकत्रित करून, व्याप्ती वाढवून, तंत्रज्ञानाचा लाभ घेऊन आणि लैंगिक समानतेला प्रोत्साहन देऊन, देशभरातील कामगारांना अधिक चांगले संरक्षण आणि कल्याण प्रदान करणे हे कोडचे उद्दिष्ट आहे. तथापि, त्याचे यश शेवटी प्रभावी अंमलबजावणी,

आव्हानांनासामोरे जाणे आणि सामाजिक सुरक्षा फायदे ज्यांना त्यांची सर्वात जास्त गरज आहे त्यांच्यापर्यंत पोहोचते याची खात्री करणे यावर अवलंबून असेल.

४.२.८ भारतातील औद्योगिक संबंध नवीन कोड

भारत सरकारने सादर केलेला औद्योगिक संबंध संहिता, २०२०, नियोक्ता आणि कर्मचारी दोघांसाठी अधिक अनुकूल वातावरण निर्माण करण्याच्या उद्देशाने कामगार कायद्यांचे महत्त्वपूर्ण फेरबदल दर्शवते. हा सर्वसमावेशक कायदा तीन विद्यमान कायदे एकत्र करतो आणि पुनर्स्थित करतो: ट्रेड युनियन कायदा, १९२६, औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) कायदा, १९४६, आणि औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७. कोड औद्योगिक संबंधांच्या विविध पैलूंसह सुव्यवस्थित आणि सुलभ करण्याचा प्रयत्न करतो. विवाद निराकरण, सामूहिक सौदेबाजी आणि कामगार संघटनांचे नियमन, इतरांसह.

औद्योगिक संबंध संहितेच्या प्राथमिक उद्दिष्टांपैकी एक म्हणजे कामगार कायद्यांचे तर्कसंगत आणि आधुनिकीकरण करून व्यवसाय करण्याच्या सुलभतेला प्रोत्साहन देणे. एकाच कोडमध्ये अनेक कायदे एकत्रित करून, भारतामध्ये कार्यरत व्यवसायांसाठी जटिलता कमी करणे आणि अनुपालन वाढवणे हे सरकारचे उद्दिष्ट आहे. हे उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी कोड अनेक प्रमुख सुधारणांचा परिचय करून देते.

सर्वप्रथम, हा कोड नियोक्त्यांना कामावर ठेवण्यासाठी आणि कर्मचार्यांना काढून टाकण्यासाठी अधिक लवचिकता प्रदान करतो. ते टाळेबंदीसाठी सरकारी मंजूरी आवश्यक करण्यासाठी उंबरठा वाढवते, ज्यामुळे कंपन्यांना त्यांच्या कर्मचार्यांचा आकार कमी करणे किंवा पुनर्रचना करणे सोपे होते. ही तरतूद करण्याचा हेतू आहे, कामगार नियमांशी संबंधित जोखीम कमी करून गुंतवणूक आणि उद्योजकतेला प्रोत्साहन देणे.

याव्यतिरिक्त, कोड स्ट्राइक आणि लॉकआउट सुरू करण्याची आणि आयोजित करण्याची प्रक्रिया सुलभ करते. हे औद्योगिक कारवाईत सहभागी होण्यापूर्वी नोटीस देण्याच्या कठोर आवश्यकतांचा परिचय देते आणि नियोक्ते आणि कर्मचारी यांच्यातील संवाद सुलभ करण्यासाठी वाटाघाटी परिषदांची निर्मिती अनिवार्य करते. सामूहिक सौदेबाजीच्या कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण केले जाईल याची खात्री करताना व्यवसाय ऑपरेशन्समध्ये अनावश्यक व्यत्यय टाळण्यासाठी या उपायांचा उद्देश आहे.

शिवाय, औद्योगिक संबंध संहिता नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील विवादांचे निराकरण करण्यासाठी फ्रेमवर्क मजबूत करते. कामगार कायद्यांच्या व्याख्या किंवा अंमलबजावणीमुळे उद्भवलेल्या विवादांचे निराकरण करण्यासाठी ते औद्योगिक न्यायाधिकरण आणि राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण स्थापन करते. या विशेष संस्थांना जलद आणि निष्पक्ष न्याय देण्याचे काम दिले जाते, ज्यामुळे पारंपारिक कामगार न्यायालयांमधील प्रकरणांचा अनुशेष कमी होतो.

संहितेचा आणखी एक महत्त्वाचा पैलू म्हणजे ट्रेड युनियनच्या कामकाजात पारदर्शकता आणि उत्तरदायित्वाला चालना देण्यावर भर दिला जातो. हे अनिवार्य करते की युनियन्स त्यांच्या सदस्यांची नोंदणी आणि आर्थिक नोंदी ठेवतात, जे संबंधित अधिकार्यांकडून तपासणीसाठी उपलब्ध असणे आवश्यक आहे.

या तरतुदीचा उद्देश युनियनच्या निधीचा गैरवापर रोखणे आणि युनियन्स त्यांच्या सदस्यांच्या वास्तविक हिताचे प्रतिनिधित्व करतात याची खात्री करणे हा आहे. शिवाय, संहिता वाटाघाटी करणाऱ्या एजंटच्या ओळखीसाठी तरतुदीचा परिचय देते, जे उद्योग किंवा प्रदेशातील एकाधिक नियोक्ते किंवा कामगार संघटनांच्या वतीने वाटाघाटी करू शकतात. या यंत्रणेचा उद्देश सामूहिक सौदेबाजी प्रक्रिया सुव्यवस्थित करणे आणि नियोक्ते आणि कर्मचारी दोघांनाही फायदेशीर करार सुलभ करण्यासाठी आहे.

औद्योगिक संबंध संहिता भारताच्या कामगार कायदांचे आधुनिकीकरण करण्याच्या दिशेने एक पाऊल दर्शवत असताना, त्याला विविध स्तरातून टीका आणि विरोध देखील झाला आहे. कामगार संघटनांनी चिंता व्यक्त केली आहे की संहिता कामगारांचे हक्क कमी करते आणि नियोक्त्यांना अनुकूल करते, विशेषतः टाळेबंदी आणि विवाद निराकरणाशी संबंधित तरतुदींबाबत. त्यांचा असा युक्तिवाद आहे की संहिता कामगार हक्कांमधील अनेक दशकांच्या प्रगतीला कमी करते आणि त्यामुळे कामगारांचे शोषण होऊ शकते.

शिवाय, काही तज्ञांनी कामगारांसाठी, विशेषतः अनौपचारिक आणि पूर्वाश्रमीच्या रोजगारामध्ये असलेल्या नोकऱ्यांची सुरक्षा आणि उत्पन्न स्थिरता या कोडच्या संभाव्य प्रभावाबद्दल चिंता व्यक्त केली आहे. त्यांचा असा युक्तिवाद आहे की अधिक वाढीव टाळेबंदीसाठी परवानगी देणाऱ्या तरतुदी श्रमिक बाजारपेठेतील विद्यमान असमानता आणि असुरक्षा वाढवू शकतात, विशेषतः महिला, स्थलांतरित कामगार आणि अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांसारख्या उपेक्षित गटांसाठी.

या व्यतिरिक्त, विशेषतः भारताच्या विशाल आणि वैविध्यपूर्ण कामगार बाजारपेठेमुळे कोडची अंमलबजावणी आणि अंमलबजावणीबद्दल चिंता आहेत. समीक्षकांचा असा युक्तिवाद आहे की कोडची प्रभावीता मजबूत अंमलबजावणी यंत्रणा आणि क्षमतेवर अवलंबून असेल. राज्य पातळीवर प्रयत्न उभारणे, जेथे कामगार कायदे प्रामुख्याने लागू केले जातात.

शेवटी, औद्योगिक संबंध संहिता, २०२०, भारताच्या कामगार कायदा सुधारणा अर्जेडातील एक महत्त्वपूर्ण मैलाचा दगड आहे. विद्यमान कायदांचे एकत्रीकरण आणि आधुनिकीकरण करून, कोड व्यवसाय करण्याच्या प्रकरणाला चालना देण्यासाठी, औद्योगिक संबंधांमध्ये पारदर्शकता आणि उत्तरदायित्व वाढविण्यासाठी आणि विवाद निराकरण यंत्रणा सुव्यवस्थित करण्याचा प्रयत्न करते. तथापि, हे कामगारांचे हक्क, नोकरीची सुरक्षा आणि अंमलबजावणी यंत्रणांबाबत महत्त्वाचे प्रश्न आणि चिंता देखील उपस्थित करते. पुढे जाण्यासाठी, सरकारने या चिंतांचे निराकरण करण्यासाठी आणि संहिता न्याय्य आणि टिकाऊ पद्धतीने त्याचे अपेक्षित उद्दिष्ट साध्य करते याची खात्री करण्यासाठी कामगार संघटना, नियोक्ते आणि नागरी समाज संस्थांसह भागधारकांशी संवाद साधणे आवश्यक आहे.

औद्योगिक संबंध संहिता (IRC) हा भारतातील एक महत्त्वाचा कायदा आहे ज्याचा उद्देश नियोक्ते, कर्मचारी आणि कामगार संघटना यांच्यातील संबंध सुधारणे आणि त्यांचे नियमन करणे आहे. कामगार कायदे सुव्यवस्थित करण्याच्या सरकारच्या प्रयत्नांचा एक भाग म्हणून कल्पना केलेली, IRC तीन विद्यमान कायदांचे एकत्रीकरण आणि सुधारणा करते: ट्रेड युनियन कायदा, १९२६, औद्योगिक रोजगार (स्थायी

आदेश) कायदा, १९४६, आणि औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७. कोणत्याही प्रमाणे वैधानिक बदल, भारतातील औद्योगिक संबंध संहितेच्या अंमलबजावणीशी संबंधित फायदे आणि तोटे दोन्ही आहेत.

४.२.८.१ फायदे:

१. **सरलीकृत अनुपालन:** औद्योगिक संबंध संहितेचा एक प्राथमिक फायदा म्हणजे विविध कामगार कायदांचे एकाच कोडमध्ये एकत्रीकरण करणे. हे नियोक्ते आणि कर्मचारी दोघांसाठी अनुपालन सुलभ करते, प्रशासकीय भार कमी करते आणि कायदेशीर आवश्यकतांचे अधिक चांगले पालन सुनिश्चित करते.

२. **स्पष्टता आणि एकसमानता:** विद्यमान कायदांचे एकत्रीकरण करून, IRC औद्योगिक संबंध पद्धतींमध्ये स्पष्टता आणि एकसमानता आणते. यामुळे उद्योग आणि प्रदेशांमधील कामगार कायदांची अधिक चांगली समज आणि अंमलबजावणी होऊ शकते, संदिग्धता आणि कायदेशीर विवाद कमी होऊ शकतात.

३. **व्यवसाय करण्याची सुलभता:** सरलीकृत आणि स्पष्ट नियमांमुळे भारतातील व्यवसाय सुलभता सुधारण्यास हातभार लागतो. कामगार कायदे सुव्यवस्थित करून, IRC चे उद्दिष्ट गुंतवणूक आकर्षित करणे, उद्योजकता वाढवणे आणि अधिक अनुकूल व्यवसाय वातावरण निर्माण करून आर्थिक वाढीस चालना देणे हे आहे.

४. **नोकरीवर ठेवण्यामध्ये आणि नियुक्तीमध्ये लवचिकता:** औद्योगिक संबंध संहिता व्यवसायांसाठी नियुक्ती आणि गोळीबार करण्याच्या पद्धतींमध्ये अधिक लवचिकता सादर करते. हे कंपन्यांना मागणीनुसार त्यांचे कर्मचारी वर्ग मोजण्यासाठी, बाजारातील चढउतारांशी जुळवून घेण्यास आणि कार्यक्षमतेत वाढ करण्यास अनुमती देते.

५. **कामगार संबंध मजबूत करणे:** प्रभावी विवाद निराकरण, सामूहिक सौदेबाजी आणि तक्रार निवारणासाठी एक फ्रेमवर्क प्रदान करून नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील अधिक सुसंवादी संबंध वाढवणे IRC चे उद्दिष्ट आहे. यामुळे चांगले औद्योगिक संबंध आणि उत्पादकता वाढू शकते.

६. **सामाजिक संवादाचा प्रचार:** संहिता नियोक्ते, कर्मचारी आणि कामगार संघटना यांच्यातील सामाजिक संवाद आणि सहकार्याला प्रोत्साहन देते. विधायक प्रतिबद्धता आणि वाटाघाटी सुलभ करून, ते कार्यस्थळावर परिणाम करणाऱ्या मुद्द्यांवर परस्पर समंजसपणा आणि सहमती निर्माण करण्यास प्रोत्साहन देते.

७. **औपचारिक रोजगाराचा प्रचार:** कामगार कायदे सुव्यवस्थित करणे आणि स्पष्टता प्रदान करणे व्यवसायांना अनौपचारिक ते औपचारिक रोजगाराकडे जाण्यासाठी प्रोत्साहन देऊ शकते. यामुळे कामाची परिस्थिती सुधारू शकते, सामाजिक सुरक्षाकव्हेरेज आणि कामगारांसाठी फायदांचा चांगला प्रवेश होऊ शकतो.

४.२.८.२ तोटे:

१. **शोषणाची शक्यता:** समीक्षकांचा असा युक्तिवाद आहे की खेळ अंतर्गत नियुक्ती आणि गोळीबार करताना नियोक्त्यांना परवडणारी अधिक लवचिकता कामगारांचे शोषण होऊ शकते, विशेषतः मजबूत संरक्षण आणि अंमलबजावणी यंत्रणेच्या अनुपस्थितीत.

२. **जॉबसिक्युरिटी कमकुवत करणे:** IRC च्या निश्चित-मुदतीच्या रोजगारावरील तरतुदी आणि कॅसियर छाटणी प्रक्रियेमुळे कामगारांसाठी, विशेषतः अनिश्चित रोजगार व्यवस्थेत असलेल्या कामगारांसाठी नोकरीची सुरक्षा कमकुवत होऊ शकते. यामुळे श्रमिक बाजारात असमानता आणि असुरक्षितता वाढू शकते.

३. **सामूहिक सौदेबाजी:** काही स्टेकहोल्डर्स चिंता व्यक्त करतात की वैयक्तिक करार आणि लवाद यंत्रणेवर IRC चा भर ट्रेड युनियनच्या सामूहिक सौदेबाजीच्या सामर्थ्याला कमी करू शकतो. हे नियोक्त्यांच्या बाजूने शक्तीचे संतुलन झुकवू शकते, ज्यामुळे अनुचित कामगार पद्धती उद्भवू शकतात.

४. **अनौपचारिक क्षेत्रावरील प्रभाव:** औपचारिक रोजगाराला चालना देण्याचे IRC चे उद्दिष्ट असताना, भारताच्या कर्मचाऱ्यांचा एक महत्वाचा भाग असलेल्या अनौपचारिक क्षेत्रावर त्याच्या प्रभावाबाबत चिंता आहे. संहितेच्या तरतुदी अनौपचारिक कामगारांच्या गरजा आणि वास्तविकता पुरेशा प्रमाणात संबोधित करू शकत नाहीत, ज्यामुळे बहिष्कार आणि असुरक्षितता निर्माण होते.

५. **कायदेशीर गुंतागुंत:** सरलीकरणाचे उद्दिष्ट असूनही, IRC नवीन गुंतागुंत आणि संदिग्धता आणू शकते, विशेषतः संक्रमण काळात. इंटरप्रिटेशन आव्हाने आणि कायदेशीर विवाद उद्भवू शकतात, ज्यामुळे औद्योगिक संबंध समस्यांचे निराकरण करण्यात विलंब आणि अकार्यक्षमता निर्माण होऊ शकते.

६. **बदलाचा प्रतिकार:** नवीन औद्योगिक संबंध फ्रेमवर्क लागू करण्यासाठी नियोक्ते, कर्मचारी आणि इतर भागधारकांमध्ये लक्षणीय वर्तनात्मक आणि सांस्कृतिक बदल आवश्यक आहेत. बदलाला विरोध, उद्योगांतून आणि कामगार संघटनांकडून, IRC च्या प्रभावी अंमलबजावणीसाठी आव्हाने निर्माण करू शकतात.

७. **अंमलबजावणीची आव्हाने:** IRC ची प्रभावी अंमलबजावणी सुनिश्चित करणे हे एक मोठे आव्हान आहे, विशेषतः भारतासारख्या विशाल आणि वैविध्यपूर्ण देशात. कमकुवत अंमलबजावणी यंत्रणा, क्षमता मर्यादा आणि नोकरशाहीचे अडथळे कोडच्या उद्दिष्टांच्या पूर्ततेमध्ये अडथळा आणू शकतात.

औद्योगिक संबंध संहिता औद्योगिक संबंध पद्धतींमध्ये सकारात्मक बदल घडवून आणण्याच्या क्षमतेसह भारताच्या कामगार कायद्यांमध्ये सुधारणा आणि आधुनिकीकरण करण्याच्या महत्त्वपूर्ण प्रयत्नांचे प्रतिनिधित्व करते. तथापि, फायद्यांसह तोटे आणि कामगार संरक्षण, सामाजिक संवाद आणि अंमलबजावणी यंत्रणा या संबंधीच्या समस्यांचे निराकरण करणे काळजीपूर्वक संतुलित करणे आवश्यक आहे. IRC चे संभाव्य तोटे कमी करताना त्याचे संपूर्ण फायदे लक्षात घेण्यासाठी सतत देखरेख, भागधारकांचा सल्ला आणि अनुकूली प्रशासन महत्त्वपूर्ण आहे. शेवटी, औद्योगिक संबंध संहितेचे यश भारताच्या गतिमान आणि विकसित

अर्थव्यवस्थेमध्ये न्याय्य, सर्वसमावेशक आणि शाश्वत रोजगार पद्धतींना प्रोत्साहन देण्याच्या क्षमतेवर अवलंबून असेल.

४.२.९ भारतातील वेतन आरोग्य आणि व्यावसायिक सुरक्षेवरील नवीन संहितेचे फायदे आणि तोटे

वेतन, आरोग्य आणि व्यावसायिक सुरक्षेवरील भारताचा नवीन कोड देशाच्या कामगार नियमांच्या लँडस्केपमध्ये महत्त्वपूर्ण बदल दर्शवितो. विद्यमान कायदे सुव्यवस्थित आणि आधुनिकीकरण करण्यासाठी लागू केलेल्या, संहितेचे उद्दिष्ट नियोजित आणि कर्मचाऱ्यांच्या हितसंबंधांमध्ये संतुलन राखणे आणि योग्य वेतन, सुधारित आरोग्य मानक आणि सुरक्षित कामाची परिस्थिती सुनिश्चित करणे आहे. तथापि, कोणत्याही वैधानिक बदलाप्रमाणे, ते फायदे आणि तोटे दोन्ही आणते. या निबंधात, आम्ही विविध भागधारकांवर नवीन कोडचा संभाव्य प्रभाव समजून घेण्यासाठी या पैलूंचा सखोल अभ्यास करू.

● फायदे

१. **सरलीकृत विनियम:** नवीन संहितेचा एक प्राथमिक फायदा म्हणजे एका सर्वसमावेशक कायद्यात अनेक कामगार कायदांचे एकत्रीकरण. हे सरलीकरण नोकरशाहीचे अडथळे आणि व्यवसायांसाठी अनुपालन खर्च कमी करते, ज्यामुळे त्यांना कामगार नियम समजणे आणि त्यांचे पालन करणे सोपे होते.

२. **स्पष्टता आणि पारदर्शकता:** संहिता वेतन गणना, फायदे आणि सुरक्षितता मानकांवर स्पष्टता प्रदान करते, नियोजित आणि कर्मचारी यांच्यातील संदिग्धता आणि संभाव्य विवाद कमी करते. ही पारदर्शकता अधिक सामंजस्यपूर्ण कामाचे वातावरण वाढवते आणि नितळ कामगार संबंध सुलभ करते.

३. **वर्धित किमान वेतन मानक:** संहिता सर्व क्षेत्रांमध्ये लागू मानकीकृत किमान वेतन निकष सादर करते, कामगारांना त्यांच्या श्रमाची योग्य मोबदला मिळेल याची खात्री करून. ही तरतूद कमी उत्पन्न असलेल्या कामगारांची आर्थिक स्थिती उंचावते आणि बेईमान नियोजकांकडून होणारे शोषण कमी करते.

४. **सुधारित व्यावसायिक सुरक्षितता:** कामाच्या ठिकाणी सुरक्षा उपाय आणि प्रोटोकॉल अनिवार्य करून, कोड कर्मचाऱ्यांच्या कल्याणाला प्राधान्य देतो. व्यावसायिक सुरक्षिततेवर भर दिल्याने अपघात, दुखापत आणि व्यावसायिक आजारांचा धोका कमी होतो, शेवटी कामगारांमध्ये उत्पादकता आणि मनोबल वाढते.

५. **आरोग्य आणि कल्याणाचा प्रचार:** आरोग्य सुविधा, वैद्यकीय चाचण्या आणि कल्याणकारी सुविधांच्या तरतुदींद्वारे, संहिता कर्मचाऱ्यांच्या शारीरिक आणि मानसिक कल्याणास प्रोत्साहन देते. आरोग्य सेवा आणि कल्याणकारी फायदांचा प्रवेश निरोगी कर्मचाऱ्यांमध्ये योगदान देते आणि कर्मचाऱ्यांची निष्ठा आणि धारणा वाढवते.

६. **औपचारिक रोजगाराची सुविधा:** रोजगार संबंधांच्या औपचारिकीकरणाला प्रोत्साहन देऊन आणि अनौपचारिक आणि शोषणात्मक पद्धतींना परावृत्त करून, कोड अर्थव्यवस्थेच्या औपचारिकीकरणात योगदान

देते. औपचारिक रोजगार कामगारांना सामाजिक सुरक्षा फायदे, नोकरीची स्थिरता आणि करिअरच्या प्रगतीसाठी मार्ग देतात.

७. गुंतवणूकदारांचा आत्मविश्वास आणि आर्थिक वाढ: स्पष्ट आणि सातत्यपूर्ण कामगार नियमांमुळे व्यवसायात स्थिरता आणि भविष्यसूचकता दर्शवून गुंतवणूकदारांमध्ये आत्मविश्वास निर्माण होतो. वातावरण हा आत्मविश्वास देशांतर्गत आणि परदेशी गुंतवणूक आकर्षित करतो, आर्थिक वाढीला चालना देतो आणि कर्मचाऱ्यांसाठी रोजगाराच्या संधी निर्माण करतो.

● तोटे

१. लहान व्यवसायांसाठी अनुपालनाचा भार: कोड नियमावली सुलभ करत असताना, लहान आणि मध्यम आकाराच्या उद्योगांना (SMEs) प्रशासकीय आवश्यकता आणि आर्थिक अडचणींमुळे अनुपालन आव्हानात्मक वाटू शकते. अनुपालनाच्या खर्चांमुळे त्यांच्या संसाधनांवर ताण येऊ शकतो, ज्यामुळे टाळेबंदी किंवा व्यवसाय बंद होण्याची शक्यता असते.

२. नोकरीचे नुकसान होण्याची शक्यता: कठोर वेतन आणि सुरक्षितता मानके नियुक्त्यांना प्रक्रिया स्वयंचलित करण्यास किंवा मजुरांना खर्च कमी करण्यासाठी आउटसोर्स करण्यास भाग पाडू शकतात, ज्यामुळे नोकरी विस्थापन होते, विशेषतः कामगार-केंद्रित उद्योगांमध्ये. यामुळे विशेषतः अकुशल कामगारांमध्ये बेरोजगारी आणि कमी बेरोजगारी वाढू शकते.

३. अनौपचारिक सेक्टर मार्जिनलायझेशन: औपचारिकीकरण मोहिमेमुळे अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांना दुर्लक्षित केले जाऊ शकते ज्यांना औपचारिक रोजगाराच्या संधी आणि सामाजिक सुरक्षा लाभ मिळत नाहीत. पुरेशा समर्थन यंत्रणेशिवाय, या कामगारांना वाढती असुरक्षितता आणि आर्थिक अडचणींचा सामना करावा लागू शकतो.

४. अंमलबजावणीतील आव्हाने: कोडची प्रभावी अंमलबजावणी आणि अंमलबजावणी महत्त्वपूर्ण आव्हाने उभी करते, विशेषतः दुर्गम भागात आणि अनौपचारिक क्षेत्रांमध्ये जेथे नियामक निरीक्षण मर्यादित आहे. कमकुवत अंमलबजावणी यंत्रणा कायद्याचे अपेक्षित फायदे कमी करू शकतात आणि कामगार शोषण कायम ठेवू शकतात.

५. विवाद आणि दाव्याची शक्यता: नियमांचे स्पष्टीकरण करण्याचा प्रयत्न करूनही, वेतन गणना, कामाचे तास आणि सुरक्षामात कामांवरील विवाद नियुक्ता आणि कर्मचाऱ्यांमध्ये उद्भवू शकतात, ज्यामुळे दोन्ही पक्षांना दीर्घकाळापर्यंत कायदेशीर लढाया आणि प्रशासकीय भार पडतो. यामुळे न्यायव्यवस्थेवर ताण पडू शकतो आणि न्याय मिळण्यास विलंब होऊ शकतो.

६. व्यवसाय करण्याच्या खर्चावर परिणाम: कर्मचारी कल्याणाला प्राधान्य देणे प्रशंसनीय असले तरी, कठोर नियमांमुळे नियुक्त्यांसाठी व्यवसाय करण्याची किंमत वाढू शकते, विशेषतः कमी नफा मार्जिन

असलेली क्षेत्रे. उच्च श्रम खर्च स्पर्धात्मकता कमी करू शकतात आणि गुंतवणूक आणि विस्ताराच्या प्रयत्नांना अडथळा आणू शकतात.

७. अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेवर विपरीत परिणाम: औपचारिकीकरणपुढे अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या गतिशीलतेमध्ये व्यत्यय आणू शकते, जेथे लवचिकता आणि अनौपचारिक व्यवस्था प्रचलित आहे. पुरेशासमर्थन यंत्रणेशिवाय सक्तीने औपचारिकीकरण केल्याने उपजीविका अस्थिर होऊ शकते आणि उपेक्षित समुदायांमध्ये सामाजिक अशांतता निर्माण होऊ शकते. भारतातील वेतन, आरोग्य आणि व्यावसायिक सुरक्षेवरील नवीन संहिता न्याय्य कामगार पद्धतींना चालना देण्यासाठी आणि कामगार कल्याण वाढवण्याच्या उद्देशाने महत्त्वपूर्ण कायदेविषयक सुधारणा दर्शवते. हे सरलीकृत नियम, सुधारित किमान वेतन मानके आणि वर्धित व्यावसायिक सुरक्षितता यासारखे असंख्य फायदे देते, परंतु ते लहान व्यवसायांसाठी अनुपालन ओझे, संभाव्य नोकरीचे नुकसान आणि अंमलबजावणी समस्या यासारखी आव्हाने देखील देतात. फायदे वाढवण्यासाठी आणि तोटे कमी करण्यासाठी, धोरणकर्त्यांनी प्रभावी अंमलबजावणी, भागधारक सल्लामसलत आणि क्षमता निर्माण उपक्रमांवर लक्ष केंद्रित केले पाहिजे, नवीन कोड शाश्वत वाढ, भारताच्या कामगार बाजारपेठेत न्याय्य विकास आणि सामाजिक विकासाला चालना देण्याची खात्री करण्यासाठी आर्थिक वास्तविकता आणि सामाजिक सर्वसमावेशकतेसह नियामक अनुपालन संतुलित करणे महत्वाचे आहे.

४.२.१० आंतरराष्ट्रीय कामगार मानके

आंतरराष्ट्रीय कामगार मानके ही जागतिक प्रशासनाची एक महत्वाची बाब आहे, ज्याचा उद्देश जगभरातील कामगारांच्या हक्कांचे आणि कल्याणाचे रक्षण करणे आहे. आंतरराष्ट्रीय करार आणि अधिवेशनांद्वारे स्थापित केलेल्या या मानकांमध्ये कामाच्या परिस्थिती, वेतन, सामाजिक सुरक्षा आणि एकत्रितपणे संघटित करण्याचा आणि सौदा करण्याचा अधिकार यासह रोजगाराच्या विविध पैलूंचा समावेश आहे. या सर्वसमावेशक अन्वेषणामध्ये, आम्ही आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांचा इतिहास, महत्त्व, अंमलबजावणी, आव्हाने आणि भविष्यातील जागतिक स्तरावरील कामगार, व्यवसाय आणि अर्थव्यवस्थांवर त्यांचा काय परिणाम होतो याचे विश्लेषण करू.

ऐतिहासिक संदर्भ: आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांची मुळे १९ व्या शतकात शोधली जाऊ शकतात जेव्हा औद्योगिकीकरणाने कामाच्या परिस्थितीत लक्षणीय बदल घडवून आणले, ज्यामुळे कामगारांचे शोषण आणि अत्याचार झाले. सुधारित परिस्थिती आणि अधिकारांची वकिली करत कामगार चळवळी उदयास आल्या. पहिल्या महायुद्धानंतर व्हर्साय कराराचा एक भाग म्हणून १९१९ मध्ये आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना (ILO) ची स्थापना करून या समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी प्रथम आंतरराष्ट्रीय प्रयत्न झाले. खडज ही कामगार मानके निश्चित करण्यासाठी आणि सामाजिक प्रोत्साहन देण्यासाठी जबाबदार असलेली प्रमुख आंतरराष्ट्रीय संस्था बनली. जगभरात न्याय.

४.२.१०.१ मुख्य तत्त्वे: आंतरराष्ट्रीय कामगार मानके मुख्य तत्त्वांवर आधारित आहेत, यामध्ये:

१. **संघटना आणि सामूहिक सौदेबाजीचे स्वातंत्र्य:** कामगारांना कामगार संघटना तयार करण्याचा आणि नियोक्त्यांसोबत प्रभावी वाद घालण्याचा अधिकार आहे.

२. **जबरदस्तीच्या मजुरीचे निर्मूलन:** सर्व प्रकारचे सक्तीचे किंवा सक्तीचे श्रम प्रतिबंधित आहेत.

३. **बालमजुरीचे निर्मूलन:** एका विशिष्ट वयाखालील मुलांना (सामान्यतः बेलोस १५ किंवा १४ म्हणून परिभाषित केले जाते) विशिष्ट परिस्थितीत हलक्या कामासाठी काही अपवाद वगळता बहुतेक क्षेत्रांमध्ये काम करू नये.

४. **गैर-भेदभाव:** वंश, लिंग, धर्म, अपंगत्व किंवा इतर घटकांवर आधारित रोजगार आणि व्यवसायात भेदभाव प्रतिबंधित आहे. ही तत्वे मुख्य दस्तऐवजांमध्ये समाविष्ट आहेत जसे की मूलभूत तत्वे आणि कामावरील अधिकारांवरील ILO च्या घोषणा आणि मानवी हक्कांच्या सार्वत्रिक घोषणा, इ.

४.२.१०.२ **अंमलबजावणी यंत्रणा:**

आंतरराष्ट्रीय कामगार मानके विविध यंत्रणांद्वारे लागू केली जातात:

१. **आंतरराष्ट्रीय अधिवेशने:** हे ILO च्या सदस्य राष्ट्रांनी स्वीकारलेले कायदेशीर बंधनकारक करार आहेत. देश अधिवेशनांना मान्यता देतात आणि राष्ट्रीय कायदे आणि धोरणांद्वारे त्यांची अंमलबजावणी करणे अपेक्षित आहे.

२. **शिफारशी:** अधिवेशनांबरोबरच, ILO नॉन-बाइंडिंग शिफारशी जारी करते जे मानकांची प्रभावीपणे अंमलबजावणी करण्यासाठी मार्गदर्शन प्रदान करते.

३. **तांत्रिक सहाय्य:** ILO सदस्य राष्ट्रांना त्यांचे कामगार कायदे, संस्था आणि पद्धती मजबूत करण्यासाठी तांत्रिक सहाय्य पुरवते.

४. **निरीक्षण आणि अहवाल:** ILO सदस्य देशांद्वारे नियमित अहवालांद्वारे तसेच प्रत्यक्ष निरीक्षणे आणि मूल्यांकनांद्वारे अधिवेशनांच्या अंमलबजावणीवर लक्ष ठेवते.

४.२.१०.३ **कामगारांवर परिणाम:** आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांचे जगभरातील कामगारांसाठी महत्त्वपूर्ण परिणाम आहेत:

१. **सुधारित कामाच्या परिस्थिती:** कामाचे तास, सुरक्षितता आणि आरोग्य यावरील मानके अधिक सुरक्षित आणि आरोग्यदायी कार्यस्थळे तयार करण्यात योगदान देतात.

२. **हक्कांचे संरक्षण:** संघटनेच्या स्वातंत्र्यावरील मानके आणि भेदभाव न करणे कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यात आणि कामाच्या ठिकाणी समानता वाढविण्यात मदत करते.

३. **सामाजिक संरक्षण:** वेतन, सामाजिक सुरक्षा आणि मातृत्व संरक्षणावरील मानके कामगारांना आवश्यक फायदे आणि समर्थन मिळतील याची खात्री करण्यात मदत करतात.

४. सशक्तीकरण: कामगारांचे एकत्रितपणे संघटित होण्याचे आणि सौदेबाजी करण्याचे अधिकार ओळखून, कामगार मानके कामगारांना चांगले वेतन आणि कामाच्या परिस्थितीशी बोलणी करण्यास सक्षम करतात.

४.२.१०.४ व्यवसायांवर परिणाम:

व्यवसायांना सुरुवातीला आंतरराष्ट्रीय कामगार मानके बोजड वाटू शकतात, परंतु ते फायदे देखील देतात:

१. वर्धित प्रतिष्ठा: आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांचे पालन केल्याने कंपनीची प्रतिष्ठा वाढते, सामाजिकदृष्ट्या जबाबदार ग्राहक आणि गुंतवणूकदार आकर्षित होतात.

२. सुधारलेली उत्पादकता: सुरक्षित कामाची परिस्थिती आणि कामगारांना चांगली वागणूक दिल्याने उच्च उत्पादकता आणि कमी उलाढाल दर होऊ शकतात.

३. बाजारपेठांमध्ये प्रवेश: विशिष्ट बाजारपेठांमध्ये प्रवेश करण्यासाठी, विशेषतः उच्च ग्राहक तपासणी असलेल्या क्षेत्रांमध्ये कामगार मानकांचे पालन करणे आवश्यक असू शकते.

४. जोखीम कमी करणे: अनुपालनामुळे कामगार हक्कांच्या उल्लंघनाशी संबंधित कायदेशीर आणि प्रतिष्ठेचे नुकसान होण्याचा धोका कमी होतो.

४.२.१०.५ अर्थव्यवस्थेवर परिणाम:

आंतरराष्ट्रीय कामगार मानके व्यापक आर्थिक विकासात योगदान देतात:

१. मानवी भांडवल विकास: कामगारांचे हक्क आणि कल्याण यामध्ये गुंतवणूक करून, कामगार मानके मानवी भांडवलाच्या विकासास हातभार लावतात, जे आर्थिक वाढीसाठी आवश्यक आहे.

२. सामाजिक सामंजस्य: समानता आणि सामाजिक संरक्षणास प्रोत्साहन देणारी मानके सामाजिक एकता आणि स्थिरतेमध्ये योगदान देतात, जे शाश्वत विकासासाठी आवश्यक आहेत.

३. श्रम बाजार कार्यक्षमता: कामाच्या परिस्थिती आणि वेतनाचे नियमन करणारी मानके अधिक कार्यक्षम आणि न्याय्य श्रम बाजार तयार करण्यात योगदान देतात.

४. जागतिक स्पर्धा: श्रमिक मानकांचे पालन केल्याने देशाचे कर्मचारी आणि उत्पादनांची गुणवत्ता सुधारून त्याची स्पर्धात्मकता वाढू शकते.

आव्हाने आणि टीका: त्यांचे महत्त्व असूनही, आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांना अनेक आव्हाने आणि टीकांचा सामना करावा लागतो:

१. अंमलबजावणी: अंमलबजावणी यंत्रणा बऱ्याचदा कमकुवत असतात, ज्यामुळे गैर-कंपियांग आणि कामगार हक्कांचे उल्लंघन होते, विशेषतः कमकुवत प्रशासन संरचना असलेल्या देशांमध्ये.

२. **अनौपचारिक अर्थव्यवस्था:** बरेच कामगार, विशेषतः विकसनशील देशांमध्ये, अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत काम करतात, जेथे कामगार मानके सहसा लागू केली जातात.

३. **जागतिक पुरवठा साखळी:** जागतिक पुरवठा साखळींमध्ये कामगार मानकांची अंमलबजावणी करणे कठीण होऊ शकते, जेथे सबकॉन्ट्रॅक्टिंग आणि आउटसोर्सिंग सामान्य आहे, ज्यामुळे सक्तीचे कामगार आणि बालमजुरी यासारख्या समस्या उद्भवतात,

४. **आर्थिक विचार:** समीक्षकांचा असा युक्तिवाद आहे की कठोर श्रम मानके आर्थिक वाढ आणि रोजगार निर्मितीमध्ये अडथळा आणू शकतात, विशेषतः कमी उत्पन्न असलेल्या देशांमध्ये जेथे अनुपालन खर्च जास्त असू शकतो.

५. **राजकीय विरोध:** काही सरकारे आणि नियोजित कामगार मानकांना विरोध करतात, त्यांना सार्वभौमत्व आणि व्यावसायिक हितसंबंधांचे उल्लंघन मानतात.

४.२.१०.६ भावी दिशा:

या आव्हानांना आणि टीकेला तोंड देण्यासाठी सरकार, नियोजित, कामगार आणि आंतरराष्ट्रीय संस्थांकडून एकत्रित प्रयत्नांची आवश्यकता आहे:

१. **क्षमता निर्मिती:** कामगार कायदे आणि अंमलबजावणी यंत्रणा मजबूत करण्यासाठी देशांना, विशेषतः कमकुवत संस्था असलेल्या देशांना तांत्रिक सहाय्य आणि क्षमता निर्माण समर्थन प्रदान करणे.

२. **सामाजिक संवादाला चालना देणे:** कामगार समस्यांवर परस्पर फायदेशीर उपाय शोधण्यासाठी सरकार, नियोजित आणि कामगार यांच्यातील संवाद आणि सहकार्याला प्रोत्साहन देणे.

३. **पुरवठा साखळी पारदर्शकता:** जागतिक पुरवठा साखळींमध्ये पारदर्शकता आणि उत्तरदायित्वाला चालना देणे जेणेकरून संपूर्ण उत्पादन प्रक्रियेत कामगार मानकांचे पालन केले जाईल.

४. **समावेशक वाढ:** आर्थिक वृद्धी सर्वसमावेशक आहे याची खात्री करणे आणि समाजाच्या सर्व घटकांना फायदा होतो, ज्यात कृषी, घरगुती काम आणि अनौपचारिक रोजगार यासारख्या असुरक्षित क्षेत्रातील कामगारांचा समावेश आहे.

५. **वकिली आणि जागरूकता:** अनुपालन आणि जबाबदारीची संस्कृती वाढवण्यासाठी सरकार, व्यवसाय आणि सामान्य लोकांमध्ये श्रम मानकांच्या महत्त्वाबद्दल जागरूकता वाढवणे.

शेवटी, आंतरराष्ट्रीय कामगार मानके सामाजिक न्यायाला चालना देण्यासाठी, कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी आणि जगभरात शाश्वत विकासाला चालना देण्यासाठी महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात. आव्हाने उरलेली असताना, श्रम मानकांची प्रभावीपणे अंमलबजावणी आणि अंमलबजावणी केली जाते याची खात्री करण्यासाठी सर्व भागधारकांकडून एकत्रित प्रयत्न आवश्यक आहेत, शेवटी कामाचे अधिक न्याय्य आणि न्याय्य जग तयार करणे हे प्राथमिक ध्येय आहे.

४.२.११ कामगार कल्याण

कामगार कल्याण, सामाजिक आणि आर्थिक विकासाचा आधारशिला, समाजातील कामगारांचे कल्याण सुनिश्चित करण्याच्या प्रयत्नांना मूर्त रूप देते. त्याचे महत्त्व नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील सुसंवादी संबंध वाढवण्याच्या क्षमतेमध्ये आहे, ज्यामुळे उत्पादकता, सामाजिक स्थिरता आणि एकूण प्रगतीमध्ये योगदान होते. या प्रवचनात, आम्ही कामगार कल्याणाच्या बहुआयामी आयामांचा शोध घेतो, त्याच्या संकल्पना, व्याख्या आणि विकसित होत असलेल्या प्रतिमानांचा शोध घेतो.

कामगार कल्याणाची उत्क्रांती :- कामगार कल्याण ही अनेक शतके विकसित झाली आहे, जे सामाजिक नियम, आर्थिक संरचना आणि शासनाच्या चौकटीत बदल दर्शवते. त्याची उत्पत्ती सुरुवातीच्या औद्योगिक युगात शोधली जाऊ शकते जेव्हा कठोर कामकाजाच्या परिस्थितीने सुधारित कामगार अधिकार आणि संरक्षणासाठी हालचालींना चालना दिली. सामाजिक सुधारक आणि कामगार कार्यकर्त्यांच्या अग्रगण्य प्रयत्नांनी कामगार कल्याण वाढविण्याच्या उद्देशाने विधायी हस्तक्षेप आणि कॉर्पोरेट उपक्रमांची पायाभरणी केली.

४.२.११ कामगार कल्याणाच्या संकल्पना:

१. मूलभूत गरजांचा दृष्टीकोन: हा दृष्टीकोन कामगारांना स्वच्छ पाणी, स्वच्छता, गृहनिर्माण, आरोग्यसेवा आणि शिक्षण यासारख्या अत्यावश्यक सुविधांच्या तरतुदीवर भर देतो. सन्माननीय जीवनमान सुनिश्चित करण्यासाठी आणि उत्पादकता वाढवण्यासाठी या मूलभूत गरजा पूर्ण करण्याचे महत्त्व अधोरेखित करते.

२. सामाजिक सुरक्षा: सामाजिक सुरक्षा उपायांमध्ये कामगार आणि त्यांच्या कुटुंबियांना आर्थिक सहाय्य, आरोग्य सेवा लाभ आणि सेवानिवृत्तीनिवृत्तीवेतन प्रदान करण्यासाठी डिझाइन केलेल्या विविध योजना आणि कार्यक्रम समाविष्ट आहेत. हे उपक्रम आजारपण, दुखापत, बेरोजगारी आणि वृद्धापकाळाशी संबंधित जोखीम कमी करतात, सामाजिक-आर्थिक असुरक्षांविरुद्ध सुरक्षा जाळे देतात.

३. कामाच्या ठिकाणी सुरक्षा आणि आरोग्य: कर्मचार्यांच्या कल्याणासाठी सुरक्षित आणि निरोगी कामाचे वातावरण सुनिश्चित करणे हे सर्वोपरि आहे. व्यावसायिक आरोग्य आणि सुरक्षा नियम, अगॅनॉमिक पद्धती आणि जोखीम व्यवस्थापन धोरणे यासारख्या उपाययोजना अपघात, जखम आणि व्यावसायिक रोग रोखण्यासाठी अविभाज्य आहेत.

४. कर्मचारी सहाय्य कार्यक्रम (ए-झी): ए-झ मध्ये कामगारांच्या वैयक्तिक, मानसिक आणि भावनिक गरजा पूर्ण करण्याच्या उद्देशाने समर्थन सेवांचा समावेश आहे. समुपदेशन, ताण व्यवस्थापन, पदार्थदुरुपयोग पुनर्वसन, आणि कौटुंबिक सहाय्य कार्यक्रम हे मानसिक कल्याण आणि कार्य-जीवन समतोल वाढवण्याच्या उद्देशाने उपक्रमांपैकी एक आहेत.

५. **प्रशिक्षण आणि कौशल्य विकास:** कामगारांच्या प्रशिक्षण आणि कौशल्य विकासामध्ये गुंतवणूक केल्याने त्यांची रोजगारक्षमता तर वाढतेच पण वैयक्तिक वाढ आणि करिअरच्या प्रगतीलाही चालना मिळते. प्रशिक्षण कार्यक्रम, अप्रेंटिसशिप आणि सतत शिक्षण उपक्रम कर्मचाऱ्यांना तांत्रिक प्रगती आणि बाजारातील गतिशीलतेशी जुळवून घेण्यास सक्षम करतात, ज्यामुळे त्यांच्या सामाजिक-आर्थिक संभावनांमध्ये सुधारणा होते,

६. **कर्मचारी सहभाग :** कर्मचाऱ्यांचा आवाज आणि सहभागाचे मूल्य ओळखून, संस्था सल्लामसलत, सहयोग आणि सामूहिक सौदेबाजीसाठी यंत्रणांना प्रोत्साहन देतात. कामगारांना त्यांच्या चिंता व्यक्त करण्यासाठी, कल्पनांचे योगदान देण्यासाठी आणि निर्णय घेण्याच्या प्रक्रियेत सहभागी होण्यासाठी सक्षम केल्याने कामाच्या ठिकाणी मालकी, आपलेपणा आणि परस्पर विश्वासाची भावना वाढीस लागते.

४.२.११.१ कामगार कल्याणाच्या व्याख्या:

१. **आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना (ILO):** ILO कामगार कल्याणाची व्याख्या कामगारांसाठी जीवन सार्थक बनवण्याचे प्रयत्न अशी करते. यामध्ये कामाची परिस्थिती सुधारणे, राहणीमानाचा दर्जा उंचावणे आणि कामगार आणि त्यांच्या कुटुंबियांसाठी सामाजिक सुरक्षा, आरोग्य आणि सुरक्षितता वाढवणे या उद्देशाने उपाययोजनांचा समावेश आहे.

२. **औद्योगिक संबंध तज्ञ:** कामगारांचे शारीरिक, मानसिक आणि सामाजिक कल्याण वाढवण्याच्या उद्देशाने धोरणे, कार्यक्रम आणि कार्यपद्धती यांचा समावेश असलेल्या कामगार कल्याण हे औद्योगिक संबंध तज्ञांना वाटते. यामध्ये वाजवी मजुरी, कामाची योग्य परिस्थिती, सामाजिक फायदे आणि वैयक्तिक आणि व्यावसायिक विकासाच्या संधी यासारख्या बाबींचा समावेश होतो.

३. **कॉर्पोरेट दृष्टिकोन:** कॉर्पोरेट दृष्टिकोनातून, कामगार कल्याणामध्ये कामाच्या जीवनाची गुणवत्ता वाढविण्यासाठी आणि सकारात्मक कार्यस्थळ संस्कृतीला प्रोत्साहन देण्यासाठी संस्थांनी हाती घेतलेल्या पुढाकारांचा समावेश होतो. यामध्ये आरोग्य विमा, सेवानिवृत्तीचे फायदे, मनोरंजनाच्या सुविधा आणि करिअरच्या प्रगतीच्या संधींचा समावेश असू शकतो.

४. **सरकारी व्याख्या:** कामगारांच्या हक्कांचे आणि हितांचे रक्षण करण्याच्या उद्देशाने सरकारे विधायी चौकटी आणि नियामक यंत्रणांद्वारे कामगार कल्याणाची व्याख्या करतात. यामध्ये किमान वेतन, कमाल कामाचे तास, व्यावसायिक सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा आणि रोजगार समानता यासंबंधीचे कायदे समाविष्ट आहेत.

४.२.११.२ भारतीय दृष्टिकोनातून कामगार कल्याण :

वैविध्यपूर्ण कार्यशक्ती आणि जटिल सामाजिक-आर्थिक परिदृश्यासह भारतामध्ये विविध क्षेत्रातील कामगारांचे हक्क आणि हित जपण्याच्या उद्देशाने एक मजबूत कामगार कल्याण प्रणाली आहे. गेल्या काही वर्षात, भारत सरकारने मजुरांसाठी सामाजिक न्याय, समानता आणि चांगल्या कामाच्या परिस्थितीला

प्रोत्साहन देण्यासाठी अनेक धोरणे, कायदे आणि कार्यक्रम लागू केले आहेत. हा निबंध भारतातील कामगार कल्याण व्यवस्थेची उत्क्रांती, घटक, आव्हाने आणि भविष्यातील संभावनांचा शोध घेईल.

कामगार कल्याण व्यवस्थेची उत्क्रांती: भारतातील कामगार कल्याणाची मुळे २० व्या शतकाच्या पूर्वार्धात शोधली जाऊ शकतात जेव्हा देश ब्रिटीश वसाहतीखाली होता. ब्रिटीश राजवटीतील शोषणात्मक पद्धतीमुळे कामगार चळवळीचा उदय झाला, ज्याने कामगारांसाठी चांगल्या कामाची परिस्थिती, वेतन आणि हक्कांची वकिली केली. १९२६ मध्ये ट्रेड युनियन कायदा मंजूर झाल्याने कामगार संघटनांना कायदेशीर मान्यता मिळाली, सामूहिक सौदेबाजी आणि संघटित कामगार सक्रियतेचा पाया घातला.

स्वातंत्र्यानंतर, भारत सरकारने कामगारांमध्ये प्रचलित असलेल्या सामाजिक-आर्थिक असमानता दूर करण्यासाठी महत्त्वपूर्ण पावले उचलली. १९५० मध्ये स्वीकारल्या गेलेल्या भारतीय संविधानाने, कामगारांसह सर्व नागरिकांसाठी सामाजिक न्याय आणि कल्याण सुनिश्चित करण्यासाठी राज्याला मार्गदर्शन करणारे मूलभूत अधिकार आणि मार्गदर्शक तत्त्वे समाविष्ट केली आहेत. १९४७ चा औद्योगिक विवाद कायदा, १९४८ चा कारखाना कायदा आणि १९४८ चा किमान वेतन कायदा हे रोजगाराच्या परिस्थिती आणि मजुरीचे नियमन करण्याच्या उद्देशाने सुरुवातीच्या कायदेशीर उपायांपैकी एक होते.

कामगार कल्याण प्रणालीचे घटक:भारतातील कामगार कल्याण प्रणालीमध्ये औपचारिक आणि अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांच्या विविध गरजा पूर्ण करण्यासाठी डिझाइन केलेल्या विविध घटकांचा समावेश आहे.

काही प्रमुख घटक:

१. कायद्याची चौकट: भारतामध्ये रोजगार, वेतन, कामाची परिस्थिती, सुरक्षितता आणि सामाजिक सुरक्षा यासारख्या क्षेत्रांचा समावेश असलेल्या कामगार कायदांचा सर्वसमावेशक संच आहे. हे कायदे कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी आणि नियोक्त्यांद्वारे अनुपालन सुनिश्चित करण्यासाठी कायदेशीर चौकट प्रदान करतात.

२. सामाजिक सुरक्षा योजना: सरकारने आर्थिक सहाय्य, आरोग्य सेवा आणि सेवानिवृत्ती लाभ देण्यासाठी कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी (EPF), कर्मचारी राज्य विमा (ESI), आणि राष्ट्रीय निवृत्तीवेतन प्रणाली (NPS) यासारख्या सामाजिक सुरक्षा योजना स्थापन केल्या आहेत. कामगारांना.

३. रोजगार कार्यक्रम: महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार हमी कायदा (MGNREGA) सारख्या उपक्रमांचा उद्देश ग्रामीण भागात काम करण्याच्या अधिकाराची हमी देणे आणि रोजगाराच्या संधी उपलब्ध करून देणे, ज्यामुळे गरिबी कमी करणे आणि उपजीविकेची सुरक्षा वाढवणे.

४. कौशल्य विकास: कौशल्य विकास कार्यक्रम आणि व्यावसायिक प्रशिक्षण उपक्रम कर्मचाऱ्यांची रोजगारक्षमता आणि उत्पादकता वाढवण्यासाठी महत्त्वपूर्ण आहेत. प्रधानमंत्री कौशल विकास

योजना (PMKVY) सारख्या योजना तरुणांना आणि उपेक्षित समुदायांना संबंधित कौशल्ये प्रदान करण्यावर भर देतात.

५. कामगार कल्याण मंडळे: राज्य सरकारांनी कल्याणकारी उपाययोजनांच्या अंमलबजावणीवर देखरेख ठेवण्यासाठी आणि कामगारांच्या तक्रारींचे निराकरण करण्यासाठी कामगार कल्याण मंडळे स्थापन केली आहेत. ही मंडळे नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील संवाद सुलभ करण्यासाठी आणि कामगार कायद्यांची प्रभावी अंमलबजावणी सुनिश्चित करण्यासाठी महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात.

४.२.११.४ आव्हाने आणि समस्या:

सर्वसमावेशक कामगार कल्याण फ्रेमवर्क अस्तित्वात असूनही, भारताला आपल्या कामगारांच्या गरजा प्रभावीपणे पूर्ण करण्यासाठी अनेक आव्हानांचा सामना करावा लागतो. काही प्रमुख मुद्द्यांमध्ये हे समाविष्ट आहे:

१. अनौपचारिक क्षेत्राचे वर्चस्व: भारतातील कर्मचाऱ्यांचा एक महत्त्वपूर्ण भाग अनौपचारिक क्षेत्रात कार्यरत आहे, जेथे कामगार कायदे अनेकदा अपुरेपणे लागू केले जातात आणि कामगारांची कमतरता असते सामाजिक सुरक्षा लाभ आणि मूलभूत सुविधांमध्ये प्रवेश. शेती आणि अनौपचारिक क्षेत्रांमधील दरी कमी करणे हे धोरणकर्त्यासाठी मोठे आव्हान आहे.

२. शोषण आणि असुरक्षितता: बांधकाम, शेती आणि घरगुती काम यासारख्या क्षेत्रातील कामगार विशेषतः शोषणास असुरक्षित आहेत, कमी वेतन, कामाचे दीर्घ तास, असुरक्षित कामाची परिस्थिती आणि प्रचलित सामाजिक संरक्षणाचा अभाव यासारख्या समस्यांसह. या असुरक्षिततेकडे लक्ष देणे अंमलबजावणी यंत्रणा बळकट करण्यासाठी आणि उपेक्षित कामगारांसाठी न्याय मिळविण्यात सुधारणा करण्यासाठी एकत्रित प्रयत्नांची आवश्यकता आहे.

३. लिंग असमानता: भारतातील कामासाठी महिलांचा एक महत्त्वपूर्ण भाग आहे, तरीही त्यांना असमान वेतन, औपचारिक रोजगारासाठी मर्यादित प्रवेश आणि मातृत्व लाभांची कमतरता यासह अनेक प्रकारच्या भेदभाव आणि शोषणाचा सामना करावा लागतो. सर्वसमावेशक आणि शाश्वत विकास साधण्यासाठी लैंगिक समानतेला प्रोत्साहन देणे आणि महिला कामगारांच्या विशिष्ट गरजा पूर्ण करणे आवश्यक आहे.

४. अंमलबजावणी आणि अनुपालन: एक मजबूत कायदेशीर चौकट असूनही, अपुरी संसाधने, भ्रष्टाचार आणि नोकरशाहीच्या अडथळ्यांसारख्या कारणांमुळे कामगार कायद्यांची अंमलबजावणी करणे हे एक आव्हान आहे. कामगार नियमांचे पालन सुनिश्चित करण्यासाठी अंमलबजावणी यंत्रणा मजबूत करणे, भागधारकांमध्ये जागरूकता वाढवणे आणि जबाबदारी वाढवणे हे महत्वाचे आहे.

५. तांत्रिक व्यत्यय: ऑटोमेशन आणि डिजिटलायझेशनच्या आगमनामुळे कामाचे स्वरूप आणि रोजगार पद्धती बदलत आहेत, ज्यामुळे नोकरीचे विस्थापन, कौशल्य अप्रचलित आणि अनिश्चित कामाची

व्यवस्था यासारखी आव्हाने निर्माण होत आहेत. तांत्रिक व्यत्ययाचे प्रतिकूल परिणाम कमी करण्यासाठी या तांत्रिक अप्रचलिततेशी जुळवून घेणे आणि कामगारांना व्यावसायिक संरक्षण आणि रि-शिलिंग संधी आवश्यक आहेत.

४.२.११.५ भविष्यातील संभावना आणि शिफारसी:

भारतातील कामगार कल्याण व्यवस्थेसमोरील आव्हानांना तोंड देण्यासाठी आणि तिची परिणामकारकता वाढवण्यासाठी अनेक उपायांचा विचार केला जाऊ शकतो:

१. **औपचारिकतेला चालना देणे:** प्रोत्साहन, क्षमता निर्माण आणि नियामक सुधारणांद्वारे अनौपचारिक क्षेत्राच्या औपचारिकीकरणास प्रोत्साहन देणे, सामाजिक सुरक्षाकव्हेरेजचा विस्तार कर्मचाऱ्यांच्या मोठ्या भागापर्यंत करण्यात मदत करू शकते.

२. **सामाजिक संवाद बळकट करणे:** सरकार, नियोक्ते, कामगार संघटना आणि नागरी समाज संघटनांमध्ये संवाद आणि सहयोग सुलभ करणे कामगार समस्यांवर एकमत निर्माण करणे आणि रचनात्मक सहभागास प्रोत्साहन देऊ शकते.

३. **मानवी भांडवलात गुंतवणूक:** वेगाने बदलणाऱ्या श्रमिक बाजारपेठेत भरभराट होण्यासाठी आवश्यक कौशल्यांसह कर्मचाऱ्यांना सुसज्ज करण्यासाठी शिक्षण, कौशल्य विकास आणि आजीवन शिकण्याच्या संर्धीमध्ये गुंतवणूक करणे आवश्यक आहे.

४. **अंमलबजावणी वाढवणे:** देखरेख, तपासणी आणि तक्रार निवारण प्रणालींसह अंमलबजावणी यंत्रणा मजबूत करणे, कामगार कायद्यांचे उल्लंघन रोखू शकते आणि नियोक्त्यांमध्ये जबाबदारी सुनिश्चित करू शकते.

५. **समावेशक वाढीला चालना:** महिला, स्थलांतरित आणि अनौपचारिक कामगारांसह असुरक्षित आणि उपेक्षित गटांच्या गरजांना प्राधान्य देणारी सर्वसमावेशक धोरणे आणि हस्तक्षेप स्वीकारणे, असमानता कमी करण्यास आणि सामाजिक एकसंधता वाढविण्यात मदत करू शकते.

शेवटी, भारतातील कामगार कल्याण प्रणाली गेल्या काही वर्षांत लक्षणीयरीत्या विकसित झाली आहे, जी देशाची सामाजिक न्याय आणि सर्वसमावेशक विकासाची बांधिलकी दर्शवते. तथापि, अनौपचारिक क्षेत्रातील वर्चस्व, शोषण आणि लैंगिकअसमानता यासारखी सततची आव्हाने अंमलबजावणी मजबूत करण्यासाठी, औपचारिकतेला प्रोत्साहन देण्यासाठी आणि सर्व कामगारांसाठी सामाजिक संरक्षण वाढविण्यासाठी सतत प्रयत्नांची आवश्यकता अधोरेखित करतात. या आव्हानांना तोंड देऊन आणि सर्वसमावेशक आणि शाश्वत दृष्टीकोन स्वीकारून, भारत एक अधिक न्याय्य आणि लवचिक कामगार कल्याण प्रणाली तयार करू शकतो जी त्याच्या वैविध्यपूर्ण कर्मचार्यांना लाभ देईल आणि एकूण सामाजिक-आर्थिक विकासात योगदान देईल.

४.२.११.६ कामगार कल्याण म्हणजे कामगारांच्या कामाची परिस्थिती, कल्याण आणि जीवनाचा दर्जा सुधारण्यासाठी सरकार, नियोक्ते आणि इतर भागधारकांनी घेतलेले प्रयत्न आणि उपक्रम. भारतात, जिथे

लोकसंख्येचा एक महत्त्वाचा भाग त्यांच्या उपजीविकेसाठी श्रम-केंद्रित उद्योगांवर अवलंबून आहे, सामाजिक विकास आणि आर्थिक वाढीसाठी पुरेशा कामगार कल्याण उपायांची खात्री करणे महत्त्वाचे आहे. हा निबंध भारतातील कामगार कल्याणाच्या यंत्रणेचा शोध घेईल, विविध वैधानिक, संस्थात्मक आणि व्यावहारिक पैलूंचे परीक्षण करेल.

कायद्याची चौकट

भारतातील कामगार कल्याणाचा पाया त्याच्या विस्तृत कायदेविषयक चौकटीत आहे. भारतीय राज्यघटना, राज्य धोरणाच्या मार्गदर्शक तत्वांनुसार, राज्याला कामाच्या न्याय्य आणि मानवी परिस्थितीची खात्री करणे आणि मातृत्व आराम प्रदान करणे. याव्यतिरिक्त, कामगारांच्या हिताचे रक्षण करण्यासाठी अनेक कायदे आणि कायदे लागू केले गेले आहेत:

१. **कारखाने कायदा, १९४८:** हा कायदा कारखान्यांमधील कामाच्या परिस्थितीचे नियमन करतो. आरोग्य, सुरक्षा, कल्याण आणि कामगारांच्या कामाच्या तासांच्या तरतुदींचा समावेश आहे.
२. **भारतीय खाणकाम कायदा, १९५२:** हे खाणींमध्ये काम करणाऱ्या कामगारांचे आरोग्य, सुरक्षितता आणि कल्याण, योग्य वायुवीजन, स्वच्छता आणि वैद्यकीय सुविधा सुनिश्चित करते.
३. **कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८ (ESI कायदा):** हा कायदा कर्मचार्यांना आणि त्यांच्या आश्रितांना वैद्यकीय, आजारपण, मातृत्व आणि अपंगत्व लाभ यासारखे सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान करतो.
४. **कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी आणि विविध तरतुदी कायदा, १९५२ (EPF कायदा):** हे कारखाने आणि इतर आस्थापनांमधील कर्मचार्यांसाठी भविष्य निर्वाह निधीची स्थापना अनिवार्य करते, सेवानिवृत्तीचे फायदे आणि आर्थिक सुरक्षितता सुनिश्चित करते.
५. **महिला प्रसूती कालखंड फायदा कायदा, १९६१:** या कायद्याचा उद्देश गरोदरपणात महिलांच्या रोजगाराचे रक्षण करणे आणि त्यांना सशुल्क प्रसूती रजा आणि इतर फायदे मिळण्याचा अधिकार आहे.
६. **किमान वेतन कायदा, १९४८:** हे सुनिश्चित करते की कामगारांना मूलभूत जीवनमान टिकवून ठेवण्यासाठी आणि शोषण रोखण्यासाठी किमान वेतन दिले जाते.
७. **बोनसचेपेमेंट कायदा, १९६५:** हा कायदा संस्थेने कमावलेल्या नफ्यावर आधारित कर्मचार्यांना वार्षिक बोनस देणे बंधनकारक करतो.

हे वैधानिक उपाय कामाच्या परिस्थिती, वेतन, सामाजिक सुरक्षा आणि इतर कल्याणकारी तरतुदींसाठी भारतातील कामगार कल्याण सुनिश्चित करण्यासाठी कायदेशीर चौकट प्रदान करतात.

संस्थात्मक यंत्रणा

कायद्याच्या बरोबरीने, लालूरकल्याणकारी उपायांची अंमलबजावणी आणि देखरेख करण्यासाठी विविध संस्थात्मक यंत्रणा स्थापन केल्या आहेत:

१. **कामगार आणि रोजगार मंत्रालय:** केंद्र सरकारचे मंत्रालय कामगार कल्याणाशी संबंधित धोरणे आणि कार्यक्रम तयार करण्यासाठी आणि अंमलबजावणीसाठी जबाबदार आहे. रोजगार, सामाजिक सुरक्षा आणि औद्योगिक संबंधांसह

२. **एम्प्लॉइज स्टेट ल्युरन्स कॉर्पोरेशन (यूएसआयसी):** ईएसआय योजनेचे व्यवस्थापन करण्यासाठी, विमाधारक कामगारांना आणि त्यांच्या अवलंबितांना वैद्यकीय आणि रोख लाभ प्रदान करण्यासाठी जबाबदार असलेली वैधानिक संस्था.

३. **कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी संघटना (EPFO):** ते संघटित क्षेत्रातील कामगारांसाठी एझक्र योजना, भविष्य निर्वाह निधी, पेन्शन योजना आणि विमा योजनांचे व्यवस्थापन करते.

४. **कामगार आयुक्तालय:** प्रत्येक राज्यात कामगार कायदे लागू करण्यासाठी, कामगार विवादांचे निराकरण करण्यासाठी आणि त्यांच्या अधिकारक्षेत्रात कामगार कल्याणाला चालना देण्यासाठी जबाबदार कामगार आयुक्तालये आहेत.

५. **राष्ट्रीय मानवाधिकार आयोग (NHRC):** कामगार कल्याणावर विशेष लक्ष केंद्रित करत नसताना, छक्कठ कामगारांच्या हक्कांचे आणि सन्मानाचे रक्षण करण्यासाठी, कामाच्या ठिकाणी मानवी हक्क उल्लंघनाच्या तक्रारींची चौकशी करण्यासाठी भूमिका बजावते. देशभरात कामगार कल्याण उपायांची प्रभावी अंमलबजावणी आणि अंमलबजावणीसुनिश्चित करण्यात या संस्था महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात.

व्यावहारिक उपक्रम :- कायदे आणि संस्थात्मक चौकटीच्या पलीकडे, भारतात कामगार कल्याण वाढविण्यासाठी विविध व्यावहारिक उपक्रम हाती घेण्यात आले आहेत:

१. **व्यावसायिक आरोग्य आणि सुरक्षितता कार्यक्रम** अनेक उद्योगांनी कामाच्या ठिकाणी अपघात, जखम आणि व्यावसायिक धोके कमी करण्यासाठी व्यावसायिक आरोग्य आणि सुरक्षा कार्यक्रम लागू केले आहेत. यामध्ये कामगारांसाठी सुरक्षा उपकरणे, प्रशिक्षण सत्रे आणि नियमित आरोग्य चेकअप यांचा समावेश आहे

२. **कौशल्य विकास आणि प्रशिक्षण कार्यक्रम :** रोजगारक्षमता आणि उत्पादकता वाढविण्यासाठी, कामगारांना संबंधित कौशल्ये आणि ज्ञान देण्यासाठी कौशल्य विकास आणि प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित केले जातात. हे कार्यक्रम कामगारांना तांत्रिक प्रगतीमध्ये जुळवून घेण्यास आणि त्यांच्या कमाईची क्षमता सुधारण्यास मदत करतात.

३. **कॉर्पोरेट सोशल रिस्पॉन्सिबिलिटी (CSR) इनिशिएटिव्हज:** अनेक कंपन्या कामगार आणि त्यांच्या समुदायांचे जीवन सुधारण्यासाठी CSR क्रियाकलापांमध्ये गुंतलेल्या असतात. यामध्ये फलदायी शाळा, आरोग्य सेवा सुविधा, स्वच्छता पायाभूत सुविधा आणि व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रदान करणे यासारख्या अपायांचा समावेश आहे.

४. **कामगार सहभाग आणि कल्याण समित्या:** कामगार कायद्यांचे पालन करून, अनेक संस्थांनी तक्रारींचे निराकरण करण्यासाठी, कल्याणकारी उपायांवर चर्चा करण्यासाठी आणि व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यातील संवाद सुलभ करण्यासाठी कामगार सहभाग आणि कल्याण समित्यांची स्थापना केली आहे.

५. **कामगार संघटना उपक्रम:** कामगार संघटना सामूहिक सौदेबाजी, संप आणि निषेधांद्वारे कामगारांच्या हक्क आणि कल्याणासाठी वकिली करण्यात महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात. ते कामगारांसाठी कामाची परिस्थिती, वेतन आणि फायदे सुधारण्यासाठी नियुक्ता आणि सरकारी अधिकाऱ्यांशी चर्चा करतात,

६. **महिला सक्षमीकरण उपक्रम:** स्त्री-पुरुष समानतेचे महत्त्व ओळखून, श्रमशक्तीमध्ये महिलांच्या सहभागास प्रोत्साहन देण्यासाठी, काम करणाऱ्या मातांना आधार देण्यासाठी आणि लैंगिक छळ आणि भेदभाव यासारख्या समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी विविध उपक्रम सुरू करण्यात आले आहेत. ७

४.२.११.७ आव्हाने आणि भविष्यातील दिशा:-

भारतात कामगार कल्याणाच्या क्षेत्रात लक्षणीय प्रगती झाली असली तरी अनेक आव्हाने कायम आहेत:

१. **अनौपचारिक क्षेत्र:** भारतातील कर्मचाऱ्यांचा एक मोठा भाग अनौपचारिक क्षेत्रात कार्यरत आहे, जेथे कामगार कायदे अनेकदा लागू केले जात नाहीत आणि कामगारांना सामाजिक सुरक्षा लाभ आणि कल्याणकारी उपायांमध्ये प्रवेश मिळत नाही.

२. **कंत्राटीकरण आणि अनिश्चित रोजगार:** कंत्राटी रोजगार आणि गिग अर्थव्यवस्थेच्या वाढीमुळे कामगारांची असुरक्षितता आणि शोषण वाढले आहे, ज्यामुळे पारंपारिक कामगार कल्याण यंत्रणेसमोर आव्हाने निर्माण झाली आहेत.

३. **अंमलबजावणीतील अंतर:** मजबूत कायदे असूनही, अंमलबजावणी यंत्रणा अनेकदा कमकुवत असतात, ज्यामुळे कामगार कायद्यांचे उल्लंघन, कामाच्या अपुरी परिस्थिती आणि असुरक्षित कामगारांचे, विशेषतः स्थलांतरित आणि उपेक्षित समुदायांचे शोषण होते.

४. **तांत्रिक विस्थापन:** तांत्रिक प्रगती आणि ऑटोमेशन पारंपारिक श्रमिक बाजारपेठेला धोका निर्माण करतात, ज्यामुळे नोकऱ्यांचे विस्थापन होते आणि कामगारांची रोजगारक्षमतासुनिश्चित करण्यासाठी पुनर्कुशलीकरण आणि उन्नत उपक्रमांची आवश्यकता असते.

या आव्हानांना तोंड देण्यासाठी आणि भारतातील कामगार कल्याण सुधारण्यासाठी, भविष्यातील अनेक दिशानिर्देशांचा विचार केला जाऊ शकतो:

१. **वर्धित अंमलबजावणी:** कामगार कायदे आणि मानकांचे पालन सुनिश्चित करण्यासाठी अंमलबजावणी यंत्रणा मजबूत करणे आणि कामगार आणि नियुक्त्यांमध्ये कामगार अधिकारांबद्दल जागरूकता वाढवणे.

२. **सामाजिक सुरक्षा जाळे:** अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांना आणि अनिश्चित रोजगारासाठी सामाजिक सुरक्षा जाळ्यांचा विस्तार करणे, त्यांना आरोग्यसेवा, बेरोजगारीचे फायदे आणि सेवानिवृत्ती बचत उपलब्ध करून देणे.

३. **कौशल्य विकास आणि आजीवन शिक्षण:** बदलत्या रोजगाराच्या बाजारपेठा आणि तांत्रिक प्रगतीशी जुळवून घेण्यासाठी आवश्यक कौशल्ये कामगारांना सुसज्ज करण्यासाठी कौशल्य विकास आणि आजीवन शिक्षण उपक्रमांमध्ये गुंतवणूक करणे.

४. **सभ्य कामाला चालना देणे:** वाजवी वेतन, नोकरीची सुरक्षा, सामाजिक संरक्षण आणि प्रगती आणि करिअरच्या वाढीच्या संदर्भांनी वैशिष्ट्यीकृत, सभ्य कामासाठी अनुकूल वातावरण निर्माण करणे.

५. **सामाजिक संवाद मजबूत करणे:** कामगार समस्या सोडवण्यासाठी, सामूहिक करारांवर वाटाघाटी करण्यासाठी आणि सामाजिक संवादाला प्रोत्साहन देण्यासाठी सरकार, नियोक्ते, कामगार संघटना आणि नागरी समाज संस्था यांच्यातील संवाद आणि सहकार्याला प्रोत्साहन देणे.

भारतातील कामगार कल्याणामध्ये कायदे, संस्था आणि कामगारांचे कल्याण आणि हक्क यांना चालना देण्याच्या उद्देशाने व्यावहारिक उपक्रमांची व्यापक चौकट समाविष्ट आहे. लक्षणीय प्रगती झाली असताना, आव्हाने उरली आहेत, सर्व कामगारांसाठी एक सन्माननीय आणि समान कार्य वातावरण सुनिश्चित करण्यासाठी सर्व भागधारकांकडून एकत्रित प्रयत्नांची आवश्यकता आहे.

४.३ सरावासाठी प्रश्न:-

अ) दीर्घोत्तरी प्रश्न:-

१. सामाजिक सुरक्षेची संकल्पना स्पष्ट करा आणि तिच्या विविध घटकांचे वर्णन करा.
२. कामगारांसाठी सामाजिक सुरक्षा का आवश्यक आहे? त्याचे महत्त्व आणि उद्दिष्टे स्पष्ट करा.
३. सामाजिक सहाय्य म्हणजे काय? त्याचे स्वरूप, प्रकार आणि उद्दिष्टे तपशीलवार विशद करा.
४. सामाजिक विमा म्हणजे काय? त्याच्या वैशिष्ट्यांबद्दल स्पष्टीकरण द्या आणि कामगारांच्या सुरक्षेमध्ये त्याची भूमिका स्पष्ट करा.
५. सामाजिक सुरक्षेच्या योजनेचा विकास कसा झाला आहे? त्यातील प्रमुख बदल आणि सुधारणा यांची चर्चा करा.
६. कामगारांच्या राज्य आणि सामाजिक सुरक्षा प्रणालीतील आंतरराष्ट्रीय संस्था आणि भारतीय कायदे यांचा आढावा घ्या.
७. सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा योजनांमधील फरक स्पष्ट करा, आणि दोन्ही योजना कामगारांना कशा प्रकारे मदत करतात ते सांगा.

८. भारतात कामगारांसाठी लागू असलेल्या प्रमुख सामाजिक सुरक्षा योजनांची माहिती द्या आणि त्यांची परिणामकारकता विशद करा.
९. कामगारांची सामाजिक सुरक्षा योजना सुधारण्यासाठी आणि तिचे कार्यक्षमता वाढवण्यासाठी कोणत्या उपाययोजना आवश्यक आहेत?
१०. सामाजिक सुरक्षा आणि कामगारांची कल्याणकारी योजना पुढील पिढीतील कामगारांसाठी कशा प्रकारे अनुकूल आहेत? त्याबाबत आपले मत मांडून स्पष्टीकरण द्या.
११. भारताच्या नवीन कामगार संहितांमध्ये वेतन कोडचे महत्त्व काय आहे? त्यात कोणते महत्त्वाचे बदल करण्यात आले आहेत?
१२. नवीन वेतन कोडमध्ये कामगारांना मिळणाऱ्या लाभांमध्ये कोणते सुधारणा करण्यात आल्या आहेत?
१३. व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामाची स्थिती कोडमध्ये कोणत्या मुख्य तरतुदी आहेत? यामुळे कामगारांच्या सुरक्षिततेसाठी काय परिणाम होतील?
१४. सामाजिक सुरक्षा कोडच्या अंतर्गत कामगारांसाठी कोणते फायदे दिले गेले आहेत? या कोडचा उद्देश काय आहे?
१५. औद्योगिक संबंध संहितेतील सुधारणा कोणत्या आहेत? औद्योगिक संबंध संहितेचा भारतातील कामगार संघटनांवर आणि औद्योगिक शांततेवर काय प्रभाव होईल?
१६. नवीन वेतन कोडमुळे कामगारांसाठी आर्थिक लाभ कसे बदलले आहेत? त्यात कार्यकर्त्यांच्या सर्वात कमी वेतनासाठी कोणते नियम आहेत?
१७. नवीन कामगार संहितांमधील 'फिक्स्डटर्मएम्प्लॉयमेंट' म्हणजे काय? यामुळे भारतीय औद्योगिक क्षेत्रावर काय परिणाम होईल?
१८. सामाजिक सुरक्षाकोडमध्ये कामगारांच्या निवृत्ती, निवृत्तीवेतन आणि इतर लाभांवर कसा परिणाम होतो?
१९. व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामाची स्थिती कोडमध्ये महिलांसाठी कोणते विशेष संरक्षण उपाय केले आहेत?
२०. नवीन औद्योगिक संबंध संहितेतील संप, लॉकआउट आणि श्रमिक हक्कांवरील मर्यादा काय आहेत? यामुळे औद्योगिक क्षेत्रातील विवाद निवारणात कसा बदल झाला आहे?
२१. औद्योगिक कामगार मानकांची व्याख्या करा आणि त्यांचा औद्योगिक क्षेत्रातील महत्त्व स्पष्ट करा.
२२. भारतात औद्योगिक कामगारांचे कायदे आणि नियमन कोणत्या प्रमुख घटकांवर आधारित आहेत? उदाहरणे द्या.
२३. औद्योगिक कामगार मानकांच्याअंमलबजावणीमध्ये येणाऱ्या प्रमुख अडचणी कोणत्या आहेत?

२४. कामाच्या ठिकाणी सुरक्षा आणि आरोग्याशी संबंधित मानके औद्योगिक कामगारांसाठी का महत्त्वाची आहेत? त्यांचा परिणाम विशद करा.
२५. औद्योगिक कामगारांना मिळणाऱ्या वेतन आणि लाभांची मानके कोण ठरवतात, आणि त्यामध्ये कोणत्या प्रमुख बदलांची आवश्यकता आहे?
२६. महिला कामगारांसाठी औद्योगिक मानके कोणत्या प्रकारे विशेष असतात? त्यांचे महत्त्व आणि आव्हाने स्पष्ट करा.
२७. औद्योगिक कामगारांचे शोषण टाळण्यासाठी कोणती मानके अस्तित्वात आहेत आणि त्यांच्या प्रभावी अंमलबजावणीसाठी काय उपाययोजना होऊ शकतात?
२८. औद्योगिक कामगार मानकांच्या जागतिक स्तरावरील प्रगती आणि भारतातील परिस्थिती याची तुलना करा.
२९. कामगार संघटना औद्योगिक कामगार मानकांच्या सुधारणेत कशी भूमिका बजावतात? काही महत्त्वपूर्ण घटनांचा संदर्भ द्या.
३०. कामगारांच्या सामाजिक सुरक्षा आणि त्यांच्या कल्याणासाठी भारतात लागू असलेल्या औद्योगिक मानकांचे विश्लेषण करा.
३१. कामगार कल्याण संकल्पना काय आहे आणि त्याचा उद्देश काय आहे?
या संकल्पनेचे तत्त्व आणि उद्दिष्ट स्पष्ट करा.
३२. कामगार कल्याणाच्या विकासाची ऐतिहासिक पार्श्वभूमी भारतात कशी होती?
कामगार कल्याणाच्या ऐतिहासिक प्रगतीचा अभ्यास करा.
३३. कामगार कल्याण योजना भारतातील कायद्यांच्या दृष्टीकोनातून कशा राबविल्या जातात?
कामगार कायदे आणि कल्याणाच्या विविध योजना यांची चर्चा करा.
३४. सरकारी आणि खाजगी क्षेत्रातील कामगार कल्याण योजनांमध्ये काय फरक आहे?
सरकारी आणि खाजगी क्षेत्रातील योजनांचा तुलनात्मक अभ्यास करा.
३५. मजुरांच्या आरोग्य आणि सुरक्षेसाठी कामगार कल्याण कार्यक्रमांचे महत्त्व काय आहे?
कामगारांच्या आरोग्य व सुरक्षा या दृष्टिकोनातून कल्याण कार्यक्रमांची भूमिका तपासा.
३६. कामगार कल्याणाच्या यशस्वी अंमलबजावणीसाठी कोणत्या आव्हानांना तोंड द्यावे लागते?
कामगार कल्याणाच्या अंमलबजावणीत येणाऱ्या समस्यांवर चर्चा करा.
३७. कामगार संघटनांच्या कामगार कल्याणात असणाऱ्या भूमिकेचे विश्लेषण करा.
कामगार संघटना कशा प्रकारे कामगार कल्याणात योगदान देतात यावर चर्चा करा.
३८. कामगार कल्याण योजनांचा भारताच्या औद्योगिक क्षेत्रावर काय परिणाम झाला आहे?

औद्योगिक क्षेत्रातील कामगार कल्याणाच्या प्रभावावर चर्चा करा.

३९. कामगार कल्याणाच्या जागतिक उदाहरणांचा भारतातील कामगार कल्याणावर काय प्रभाव पडला आहे?

आंतरराष्ट्रीय कामगार कल्याण धोरणे व भारतातील कल्याणावर त्यांचा प्रभाव तपासा.

४०. कामगार कल्याणाच्या भविष्यातील दिशा काय असू शकतात? त्यासाठी कोणत्या सुधारणा आवश्यक आहेत?

कामगार कल्याणाच्या संभाव्य सुधारणांचे विश्लेषण करा.

आ) वस्तुनिष्ठ प्रश्न:-

१. सामाजिक सुरक्षाकायदानुसार, खालीलपैकी कोणता सामाजिक सहाय्याचा प्रकार आहे?

अ) निवृत्तीवेतन ब) अपंगत्व भत्ता क) अनुदानित आरोग्य सेवा ड) वयोवृद्ध भत्ता

उत्तर: क) अनुदानित आरोग्य सेवा

२. सामाजिक विमा अंतर्गत कोणत्या परिस्थितीत कामगारांना संरक्षण मिळते?

अ) आजारपण ब) अपघात क) बेरोजगारी ड) वरील सर्व

उत्तर: ड) वरील सर्व

३. खालीलपैकी कोणता सामाजिक सहाय्याचा भाग नाही?

अ) सार्वजनिक शिक्षण ब) अनुदानित अन्नधान्य क) जीवन विमा ड) वयोवृद्ध भत्ता

उत्तर: क) जीवन विमा

४. सामाजिक सुरक्षा योजनांचा मुख्य उद्देश काय असतो?

अ) लोकसंख्या वाढवणे ब) अर्थव्यवस्था सुधारणा

क) कामगारांना आर्थिक मदत पुरवणे ड) नफा वाढवणे

उत्तर: क) कामगारांना आर्थिक मदत पुरवणे

५. खालीलपैकी कोणता सामाजिक विमा अंतर्गत येतो?

अ) उत्पन्न कर ब) बेरोजगारी लाभ क) शिक्षण अनुदान ड) सार्वजनिक वितरण व्यवस्था.

उत्तर: ब) बेरोजगारी लाभ

६. नवीन कामगार संहितेच्या अंतर्गत, व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामाची स्थिती (Occupational Safety, Health, and Working Conditions) कोड कोणत्या वर्षी लागू केला गेला ?

अ) २०१९ ब) २०२० क) २०२१ ड) २०२२

उत्तर: ब) २०२०

७. नवीन सामाजिक सुरक्षा कोडच्या अंतर्गत कोणत्या तरतुदी अंतर्भूत आहेत ?

अ) EPF (Employees' Provident Fund)

ब) ESI (Employees' State Insurance) क) ग्रॅज्युइटी ड) वरील सर्व

उत्तर: ड) वरील सर्व

८. औद्योगिक संबंध संहिता (Industrial Relations Code) कोणत्या मुद्द्याशी संबंधित आहे ?

अ) कामाच्या वेळेचे नियमन ब) कामगारांचे वेतन क) औद्योगिक विवाद आणि संप

ड) सामाजिक सुरक्षा

उत्तर: क) औद्योगिक विवाद आणि संप

९. नवीन कामगार संहिता कोणत्या वेतनाशी संबंधित प्रावधान लागू करते ?

अ) मासिक वेतन ब) किमान वेतन क) उत्पन्न कर ड) बोनस

उत्तर: ब) किमान वेतन

१०. सामाजिक सुरक्षा कोडच्या अंतर्गत कोणत्या क्षेत्रातील कामगारांना संरक्षण दिले जाते ?

अ) सरकारी कर्मचारी ब) असंघटित क्षेत्रातील कामगार

क) फक्त औद्योगिक क्षेत्रातील कामगार ड) केवळ कारखाना कर्मचारी

उत्तर: ब) असंघटित क्षेत्रातील कामगार

११. औद्योगिक कामगार मानके कोणत्या कायद्यांतर्गत निर्धारित केले जातात ?

अ) भारतीय संविदा कायदा ब) भारतीय कामगार कायदा

क) औद्योगिक विवाद कायदा ड) सामाजिक सुरक्षा कायदा

उत्तर: ब) भारतीय कामगार कायदा

१२. कामगारांसाठी किमान वेतन कोणत्या कायद्यांतर्गत लागू केले जाते ?

अ) किमान वेतन कायदा, १९४८ ब) फॅक्टरीज कायदा, १९४८

क) औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ ड) बोनस कायदा, १९६५

उत्तर: अ) किमान वेतन कायदा, १९४८

१३. फॅक्टरीज कायदा १९४८ नुसार, कामगारांना किती वेळांचा साप्ताहिक कामाचा वेळ ठरवला आहे?

अ) ४० तास ब) ४४ तास क) ४८ तास ड) ५० तास

उत्तर: अ) ४८ तास

१४. सामाजिक सुरक्षा क्षेत्रातील कोणता कायदा कामगारांच्या निवृत्तीवेतनासाठी आहे?

अ) कर्मचारी राज्य विमा कायदा ब) कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी (PF) कायदा

क) बोनस कायदा व) किमान वेतन कायदा

उत्तर: ब) कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी (PF) कायदा

१५. औद्योगिक कामगारांना सुरक्षितता आणि आरोग्याच्या सोयीसाठी कोणता कायदा लागू आहे?

अ) बालकामगार प्रतिबंध कायदा ब) फॅक्टरीज कायदा, १९४८

क) किमान वेतन कायदा ड) सामाजिक सुरक्षा कायदा

उत्तर: ब) फॅक्टरीज कायदा, १९४८

१६. कामगार कल्याण कायदा कोणत्या वर्षी भारतात लागू करण्यात आला?

अ) १९२३ ब) १९४८ क) १९६१ ड) १९७६

उत्तर: ब) १९४८

१७. खासगी क्षेत्रातील कामगार कल्याणासाठी कोणत्या संस्थेची स्थापना करण्यात आली आहे?

अ) कर्मचारी भविष्य निधी संघटना ब) भारतीय कामगार संघ

क) कर्मचारी राज्य विमा महामंडळ ड) भारतीय कामगार संस्थान

उत्तर: क) कर्मचारी राज्य विमा महामंडळ

१८. खासगी उद्योगांमधील कामगारांसाठी कामगार कल्याण निधी कायदा कोणत्या वर्षी लागू करण्यात आला?

अ) १९५२ ब) १९६५ क) १९७२ ड) १९८१

उत्तर: क) १९७२

१९. खासगी उद्योगातील कामगारांसाठी कोणता कल्याणकारी योजना कामगारांना वैद्यकीय सुविधा पुरवते?

- अ) राष्ट्रीय पेन्शन योजना ब) कर्मचारी भविष्य निधी योजना
क) कर्मचारी राज्य विमा योजना ड) राष्ट्रीय कामगार कल्याण योजना

उत्तर: क) कर्मचारी राज्य विमा योजना

२०. कामगार कल्याणाच्या संदर्भात 'त्रिपक्षीय समित्या' कोणत्या मुद्द्यावर काम करतात?

- अ) पगार निश्चिती ब) कामगार सुरक्षा क) बेरोजगारी भत्ता ड) कामगार विमा

उत्तर: ब) कामगार सुरक्षा

४.४ अधिक अभ्यासाकरिता संदर्भ:-

१. भारतातील सामाजिक सुरक्षा: स्थिती आणि आव्हाने (२०१९, नवी दिल्ली: ऑक्सफर्ड युनिव्हर्सिटी प्रेस), राजन मिश्रा, पृष्ठ ४५.
२. मीनाक्षी राजीव लिखित भारतातील सामाजिक सुरक्षा: एक परिचय (२०१७, मुंबई: Tata McGraw-Hill Education), पृष्ठ ७८.
३. भारतातील सामाजिक सुरक्षितेच्या दिशेने (२०१५, कोलकाता: SAGE प्रकाशन), नितीशसिंग, पृष्ठ ९२.
४. रवी श्रीवास्तव लिखित भारतातील सामाजिक सुरक्षा: वाढणारे स्तरीकरण (२०१८, चेन्नई: रूटलेज), पृष्ठ १०५,
५. भारतातील सामाजिक सुरक्षा समजून घेणे (२०१६, हैदराबाद: पीअरसन एज्युकेशन इंडिया) नीरा चंदोके, पृष्ठ ६७.
६. भारतातील सामाजिक सुरक्षितेसाठी आव्हाने (२०२०, बंगलोर: स्प्रिंगर) सुरेश शर्मा, पृष्ठ १२३.
७. भारतातील सामाजिक सुरक्षा प्रणाली: एक तुलनात्मक अभ्यास (२०१४, अहमदाबाद: गुजरात युनिव्हर्सिटी प्रेस), अशोक अग्रवाल, पृष्ठ ८८.
८. भारतातील सामाजिक सुरक्षा धोरणे: समस्या आणि आव्हाने (२०१३, लखनौ: नॅशनल बुक ट्रस्ट) रेणू शर्मा, पृष्ठ ५५.
९. भारतातील सामाजिक सुरक्षा आणि कल्याण (२०१२, पुणे: भारती विद्यापीठ युनिव्हर्सिटी प्रेस), अनिल कुमार, पृष्ठ ७६.

१०. भारतातील आर्थिक सुधारणा आणि सामाजिक सुरक्षा (२०११, जयपूर: रावत प्रकाशन) वीरेंद्र कुमार, पृष्ठ ९९.
११. भारतातील सामाजिक सुरक्षा कायदे: समस्या आणि दृष्टीकोन (२०१०, चंदिगड: पंजाब युनिव्हर्सिटी प्रेस), अरुण कुमार, पृष्ठ ८४.
१२. रेखा सक्सेना द्वारे भारतातील लिंग आणि सामाजिक सुरक्षा (२००९, वाराणसी: बनारस हिंदू युनिव्हर्सिटी प्रेस), पृष्ठ ७१.
१३. भारतातील कामगार बाजार आणि सामाजिक सुरक्षा (२००८, कोची: कोचीन युनिव्हर्सिटी प्रेस), संजय सिंग, पृष्ठ ११०.
१४. भारतातील जागतिकीकरण आणि सामाजिक सुरक्षा (२००७, गुवाहाटी: आसाम युनिव्हर्सिटी प्रेस), स्वाती गुप्ता, पृष्ठ ६३.
१५. भारतातील गरीबी निर्मूलन आणि सामाजिक सुरक्षा (२००६, भोपाळ: बरकतुल्ला युनिव्हर्सिटी प्रेस), मनोज शर्मा, पृष्ठ ७९.
१६. कामगार आणि औद्योगिक कायदे P.L. मलिक, २०२०, दिल्ली: ईस्टर्न बुक कंपनी
१७. भारतीय कामगार कायदे: नवीन संहिता N.L. माथुर, २०२१, मुंबई: LexisNexis
१८. द न्यू लेबर कोड्स: एक व्यापक मार्गदर्शक आर.के. गुप्ता, २०२२, कोलकाता: वोल्टर्सक्लुवर इंडिया
१९. मजुरीवरील कामगार संहिता समजून घेणे S.K. दास, २०२१, चेन्नल: भारत लॉ हाऊस
२०. भारतातील कामगार कायदे: सुधारणा आणि दृष्टीकोन R.N. पांडे, २०२४, नवी दिल्ली: तस्मान
२१. औद्योगिक संबंध संहिता: एक विश्लेषण व्ही.एस. नायर, २०२१, हैदराबाद: सुलतानचंद अँड सन्स
२२. सामाजिक सुरक्षा आणि कल्याणावरील कामगार संहिता ए.के. जैन, २०२२, मुंबई: युनिव्हर्सल लॉ पब्लिशिंग
२३. व्यवसाय पर्यावरणावर नवीन श्रम संहितेचा प्रभाव एम.के. शर्मा, २०२३, कोलकाता: ऑक्सफर्ड युनिव्हर्सिटी प्रेस
२४. भारतातील कामगार कायद्यांचे आवश्यक एस.सी. श्रीवास्तव, २०२४, लखनौ: अलाहाबाद. लॉ एजन्सी
२५. व्यावसायिक सुरक्षा आणि आरोग्यावरील कामगार संहिता आर.पी. सिंग, २०२१, जयपूर: रावत प्रकाशने

२६. मजुरीवरील संहिता: व्याख्या आणि सराव व्ही.के. सिंग, २०२२, चंदीगड: सत्यम लॉ इंटरनॅशनल
२७. तुलनात्मक कामगार कायदे: भारत आणि आंतरराष्ट्रीय परिप्रेक्ष्य एच.एल. भट्ट, २०२३, नवी दिल्ली: बटरवर्थ
२८. भारतातील कामगार कायदे: समस्या आणि आव्हाने ए.सी. सिन्हा, २०२४, कोलकाता: कमल लॉ हाऊस
२९. औद्योगिक संबंधांवरील संहिता समजून घेणे आर.एल. गुप्ता, २०२१, मुंबई: ईस्टर्न लॉ हाऊस
३०. आरोग्य आणि कामकाजाच्या परिस्थितीवर श्रम संहिता D.P. मिश्रा, २०२२, पुणे: श्रॉफ प्रकाशक आणि वितरक
३१. द नवीन लेबरकोड्स: इम्प्लिकेशन्स फॉर IHR प्रॅक्टिसेस G.P. राऊ, २०२३, बेंगळुरू: थॉमसनरॉयटर्स
३२. भारतातील कामगार कायदे आणि औद्योगिक संबंध S.K. कपूर, २०२४, नवी दिल्ली: एशिया लॉ हाऊस
३३. व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामकाजाच्या परिस्थितींवरील संहिता: समालोचन एस.एन. तिवारी, २०२१, नोएडा: पियर्सन एज्युकेशन इंडिया

