शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

दूरशिक्षण केंद्र

श्रमाचे अर्थशास्त्र

(Economics of Labour)

(शैक्षणिक वर्ष २०१९-२० पासून)

एम. ए. भाग-२ : सत्र-३

अर्थशास्त्र :

EO-21 (Optional Paper)

© **कुलसचिव,** शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर (महाराष्ट्र)
प्रथमावृत्ती : २०२०
एम. ए. भाग - २ करिता (श्रमाचे अर्थशास्त्र)
सर्व हक्क स्वाधीन. शिवाजी विद्यापीठाच्या परवानगीशिवाय कोणत्याही प्रकाराने नक्कल करता येणार नाही.

प्रती : ८००

■

प्रकाशक :
डॉ. व्ही. डी. नांदवडेकर
कुलसचिव,
शिवाजी विद्यापीठ,
कोल्हापूर - ४१६ ००४.

■

मुद्रक :
श्री. बी. पी. पाटील
अधीक्षक,
शिवाजी विद्यापीठ मुद्रणालय,
कोल्हापूर-४१६ ००४.

■

ISBN- 978-93-89327-81-6

★ दूरशिक्षण केंद्र आणि शिवाजी विद्यापीठ याबद्दलची माहिती पुढील पत्त्यावर मिळू शकेल.
शिवाजी विद्यापीठ, विद्यानगर, कोल्हापूर-४१६ ००४ (भारत)

दूरशिक्षण केंद्र, शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

सल्लागार समिती

प्रा. (डॉ.) डी. टी. शिर्के
कुलगुरू,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) पी. एस. पाटील
प्र-कुलगुरू,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) एम. एम. साळुंखे
माजी कुलगुरू,
यशवंतराव चव्हाण महाराष्ट्र मुक्त विद्यापीठ, नाशिक

प्रा. (डॉ.) के. एस. रंगाप्पा
माजी कुलगुरू,
म्हैसूर विद्यापीठ, म्हैसूर

प्रा. पी. प्रकाश
अतिरिक्त सचिव-II
विद्यापीठ अनुदान आयोग, नवी दिल्ली

प्रा. (डॉ.) सीमा येवले
गीत-गोविंद, फ्लॅट नं. २,
११३९ साईक्स एक्स्टेंशन,
कोल्हापूर-४१६००१

प्रा. (डॉ.) आर. के. कामत
I/c अधिष्ठाता, विज्ञान व तंत्रज्ञान विद्याशाखा,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) एस. एस. महाजन
I/c अधिष्ठाता, वाणिज्य व व्यवस्थापन विद्याशाखा,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्राचार्य (डॉ.) पी. आर. शेवाळे
I/c अधिष्ठाता, मानवविज्ञान विद्याशाखा,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्राचार्या (डॉ.) श्रीमती एम. व्ही. गुळवणी
I/c अधिष्ठाता, आंतर-विद्याशाखीय अभ्यास विद्याशाखा
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

डॉ. व्ही. डी. नांदवडेकर
कुलसचिव,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

श्री. जी. आर. पळसे
I/c संचालक, परीक्षा व मूल्यमापन मंडळ,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

श्री. व्ही. टी. पाटील
वित्त व लेखा अधिकारी,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) डी. एन. काशिद (सदस्य सचिव)
संचालक, दूरशिक्षण केंद्र,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

दूरशिक्षण केंद्र, शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

■ अभ्यासमंडळ : अर्थशास्त्र ■

अध्यक्ष – **डॉ. अनिलकुमार कृष्णराव वावरे**
छत्रपती शिवाजी कॉलेज, सातारा

- **प्रा. डॉ. डी. सी. तळुले**
  अर्थशास्त्र विभागप्रमुख,
  शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर
- **डॉ. श्रीमती विद्या कट्टी**
  अर्थशास्त्र अधिविभाग,
  शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर
- **डॉ. संतोषकुमार बबनराव यादव**
  देवचंद कॉलेज, अर्जुननगर, जि. कोल्हापूर
  जि. कोल्हापूर
- **डॉ. बाळासो पांडुरंग पाटील**
  यशवंतराव चव्हाण कॉलेज, इस्लामपूर, जि. सांगली
- **डॉ. नेताजी व्ही. पोवार**
  कमला कॉलेज, कोल्हापूर
- **प्राचार्य डॉ. निवास जाधव**
  राजा शिव छत्रपती आर्टस ॲण्ड कॉमर्स कॉलेज,
  महागांव, जि. कोल्हापूर
- **डॉ. एस. एम. भोसले**
  छत्रपती शिवाजी कॉलेज, सातारा
- **डॉ. विजय भिमाप्पा देसाई**
  राजर्षी शाहू आर्टस ॲण्ड कॉमर्स कॉलेज, रुकडी
  जि. कोल्हापूर
- **डॉ. विजयकुमार आप्पासाहेब पाटील**
  आर्टस ॲण्ड सायन्स कॉलेज, आटपाडी,
  जि. सांगली
- **प्रा. डॉ. सिद्धाप्पा टिप्पान्ना बागलकोटे**
  डिपार्टमेंट ऑफ स्टडीज इन इकॉनॉमिक्स,
  कर्नाटक विद्यापीठ, धारवाड (कर्नाटक राज्य)
- **डॉ. वाय. एस. गायकवाड**
  विलिंग्डन कॉलेज, सांगली.
- **प्रा. डॉ. जे. एफ. पाटील**
  अक्षय, बी–६, तारा टेसेसेस, एस.एस.सी. बोर्ड रोड,
  सम्राट नगर, कोल्हापूर
- **डॉ. राहूल शंकरराव म्होपरे**
  देवचंद कॉलेज, अर्जुननगर, ता. कागल, जि. कोल्हापूर
- **श्री. सुर्यकांत बाबूराव पाटील–बुद्धिहाळकर**
  सागर, २१०३/७+८, ई वॉर्ड, रुक्मीनीनगर, कोल्हापूर

प्रस्तावना

शैक्षणिक वर्ष २००७ पासून शिवाजी विद्यापीठ कोल्हापूर, यांच्या वतीने दूरशिक्षण केंद्रामार्फत बहिःस्थ विद्यार्थ्यांना दूरशिक्षण कार्यक्रम राबविण्यात येत आहे. त्या अनुषंगाने एम. ए. भाग-२ अर्थशास्त्र या वर्गाच्या विद्यार्थ्यांसाठी सन २०१९-२० पासून सत्र पद्धती सुरू होत आहे. त्या अनुषंगाने 'श्रमाचे अर्थशास्त्र' या विषयाचे स्वयंःअध्ययनासाठी हे पुस्तक सत्र ३ साठी लिहिले आहे. सदर पुस्तकाच्या लेखनासाठी शिवाजी विद्यापीठाच्या कार्यक्षेत्रातील पदव्युत्तर विभागात अध्यापन करणाऱ्या अनुभवी व तज्ञ लेखकांकडून या विषयाच्या अभ्यासक्रमानुसार असलेल्या विविध घटकांचे लेखन करून घेण्यात आले आहे. या पुस्तकातील विविध घटक लिहिताना साधी व सोपी भाषा, संकल्पनात्मक स्पष्टता, विषयाच्या आकलनासाठी तक्ते, कोष्टके, गणितीय सूत्रे, आकृत्या इत्यादींचा वापर केलेला आहे. वाचक व विद्यार्थ्यांना समजेल अशी विषयाची सोपी व सुटसुटीत मांडणी करण्यात आलेली आहे. प्रत्येक घटकाच्या शेवटी स्वयंःअध्ययन प्रश्न व त्यांची उत्तरे दिलेली आहेत. तसेच घटकाच्या शेवटी सरावासाठी स्वाध्याय, पारिभाषिक शब्द, क्षेत्रीय अभ्यासासाठी विषय व अधिक वाचनासाठी संदर्भ ग्रंथांची सूची दिलेली आहे.

'श्रमाचे अर्थशास्त्र' या विषयातील श्रमाचे अर्थशास्त्र, श्रम बाजारातील सूक्ष्म आणि स्थूल दृष्टिकोण, भेद, बेरोजगारी आणि श्रम करार, सरकार आणि कामगार या घटकांचे सविस्तरपणे विश्लेषण केलेले आहे.

'श्रमाचे अर्थशास्त्र' या पुस्तकामध्ये विविध घटकांच्या विवेचनात अचूकता आणण्याचा प्रयत्न केलेला आहे. परंतु त्यामध्ये कांही उणिवा असल्यास वाचक व विद्यार्थ्यांनी त्या आमच्या निदर्शनास आणून द्याव्यात. त्याचा उपयोग पुढील आवृत्ती अधिकाधिक सुधारित करण्यासाठी निश्चितपणे होईल. हे पुस्तक पदवी, पदव्युत्तर व विविध स्पर्धा परीक्षांच्या विद्यार्थ्यांना उपयुक्त ठरेल असा आम्हाला विश्वास आहे. सदर पुस्तक पूर्ण करण्यासाठी घटक लेखकांनी जे परिश्रम घेतले. त्याबद्दल घटक लेखकांना मनःपूर्वक धन्यवाद देतो. पुस्तक प्रकाशनासाठी शिवाजी विद्यापीठाचे प्रशासकीय अधिकारी, कर्मचारी, अर्थशास्त्र अभ्यास मंडळाचे अध्यक्ष व सर्व सदस्य, दूरशिक्षण विभागातील सर्व अधिकारी व कर्मचारी यांनी जे परिश्रम घेतले त्याबद्दल त्या सर्वांचे मनःपूर्वक आभार मानतो.

■ संपादक ■

डॉ. संतोषकुमार यादव
देवचंद कॉलेज, अर्जुननगर,
जि. कोल्हापूर

डॉ. विजयकुमार पाटील
आर्टस अॅण्ड सायन्स कॉलेज,
आटपाडी, जि. सांगली

दूरशिक्षण केंद्र
शिवाजी विद्यापीठ,
कोल्हापूर

श्रमाचे अर्थशास्त्र
एम. ए. भाग–२ : ऐच्छिक पेपर–EO-21

अभ्यास घटकांचे लेखक

लेखक	**घटक क्रमांक**
डॉ. आण्णा काका पाटील १, २ स. गा. म. कॉलेज, कराड	
प्रा. जी. सी. खामकर सावित्रीबाई फुले महिला महाविद्यालय, सातारा	३, ४

■ **संपादक** ■

डॉ. संतोषकुमार यादव
देवचंद कॉलेज, अर्जुननगर,
जि. कोल्हापूर

डॉ. विजयकुमार पाटील
आर्टस ॲण्ड सायन्स कॉलेज,
आटपाडी, जि. सांगली

अनुक्रमणिका

घटक क्रमांक	घटकाचे शीर्षक	पान क्रमांक
१.	श्रमाचे अर्थशास्त्र	१
२.	श्रम बाजारातील सूक्ष्म आणि स्थूल दृष्टिकोण	३०
३.	भेद, बेरोजगारी आणि श्रम करार	५३
४.	सरकार आणि कामगार	७७

■ विद्यार्थ्यांना सूचना

प्रत्येक घटकाची सुरुवात उद्दिष्टांनी होईल. उद्दिष्टे दिशादर्शक आणि पुढील बाबी स्पष्ट करणारी असतील.

१. घटकामध्ये काय दिलेले आहे.

२. तुमच्याकडून काय अपेक्षित आहे.

३. विशिष्ट घटकावरील कार्य पूर्ण केल्यानंतर तुम्हाला काय माहीत होण्याची अपेक्षा आहे.

स्वयं मूल्यमापनासाठी प्रश्न दिलेले असून त्यांची अपेक्षित उत्तरेही देण्यात आलेली आहेत. त्यामुळे घटकाचा अभ्यास योग्य दिशेने होईल. तुमची उत्तरे लिहून झाल्यानंतरच स्वयं अध्ययन साहित्यामध्ये दिलेली उत्तरे पाहा. ही तुमची उत्तरे (किंवा स्वाध्याय) आमच्याकडे मूल्यमापनासाठी पाठवायची नाहीत. तुम्ही योग्य दिशेने अभ्यास करावा, यासाठी ही उत्तरे 'अभ्यास साधन' (Study Tool) म्हणून उपयुक्त ठरतील.

प्रिय विद्यार्थी,

हे स्वयंअध्ययन साहित्य या पेपरसाठी एक पूरक अभ्याससाहित्य म्हणून उपयुक्त आहे. असे सूचित करण्यात येते की, विद्यार्थ्यांनी सन २०१८-१९ पासून तयार केलेला नवीन अभ्यासक्रम पाहून त्याप्रमाणे या पेपरच्या सखोल अभ्यासासाठी संदर्भपुस्तके व इतर साहित्याचाही अभ्यास करावा.

घटक-१

श्रमाचे अर्थशास्त्र

अनुक्रमणिका

१.० उद्दिष्ट्ये

१.१ प्रास्ताविक

१.२ विषय विवेचन

१.२.१ श्रमबाजार-संकल्पना, वैशिष्ट्ये, प्रकार

१.२.२ मानवी भांडवलाचा सिध्दांत : मानवी भांडवलातील गुंतवणूक, शिक्षणाचा खर्च व आजीवन फायदे

१.२.३ श्रम बाजारविषयक सनातनवादी विश्लेषण, नवसनातनवादी विश्लेषण, केन्सवादी विश्लेषण, दुहेरी आणि विभाजित श्रम बाजार सिद्धांत, मार्क्सवादी पर्याय

१.२.४ श्रमबाजारातील लवचिकता आणि संस्था

१.३ सारांश

१.४ पारिभाषिक शब्द, शब्दार्थ

१.५ स्वयं-अध्ययन प्रश्न व उत्तरे

१.६ सरावासाठी स्वाध्याय

१.७ अधिक वाचनासाठी संदर्भ सूची

१.० उद्दिष्ट्ये

या घटकाच्या अभ्यासानंतर आपणांस पुढील बाबींचे आकलन होईल.

- ☞ श्रम बाजारपेठेची संकल्पना स्पष्ट करता येईल.
- ☞ श्रम बाजारपेठेची वैशिष्ट्ये व प्रकार समजून येतील.
- ☞ मानवी भांडवलाचा सिद्धांत, मानवी भांडवलातील गुंतवणूक स्पष्ट करता येईल.
- ☞ शिक्षणाचा खर्च व आजीवन फायदे समजून येतील.
- ☞ श्रम बाजारविषयक सनातनवादी, नवसनातनवादी व केन्सवादी विश्लेषण अभ्यासता येईल.

- ☞ दुहेरी व विभाजित श्रम बाजार सिद्धांत स्पष्ट करता येईल.
- ☞ मार्क्सवादी पर्याय अभ्यासता येईल.
- ☞ श्रम बाजारातील लवचिकता आणि संस्थांचा अभ्यास करता येईल.

१.१ प्रास्ताविक

आर्थिक विश्लेषणात वस्तूच्या उत्पादनासाठी भूमिक श्रम, भांडवल व संयोजक हे घटक वापरले जातात. यापैकी श्रम व संयोजक हे घटक मानवाशी संबंधित आहेत. श्रम हे शारीरिक, बौद्धिक व कौशल्यपूर्ण कार्याशी संबंधित असते. श्रम हा उत्पादनाचा सजीव व क्रियाशील घटक आहे. हा घटक मानवीय संपत्ती असून त्याची गतिशीलता, कुशलता व मानसिकता या बाबी महत्त्वपूर्ण आहेत. देशाच्या आर्थिक विकासाकरिता श्रम हा महत्त्वाचा घटक असतोच, पण त्याहीपेक्षा जास्त महत्त्वाची बाब असते ती त्याची शक्ती, क्षमता, काम करण्याची पद्धत व एकूण काम करणाऱ्यांची संख्या. श्रम हा घटक कमीत कमी नियंत्रणक्षम व निश्चित शास्त्रीय चौकटीत बसणारा आहे. अर्थशास्त्रामध्ये श्रम ही संकल्पना अधिक व्यापक स्वरूपाची आहे. आर्थिक किंवा मौद्रिक लाभाच्या अपेक्षेने केलेली कृती म्हणजे श्रम होय.

आर्थिक विकासाच्या प्रक्रियेत श्रम बाजारास खूपच महत्त्व आहे. श्रम बाजारात श्रम साधनांची गरज आणि राष्ट्रीय अर्थव्यवस्थेतील त्यांची व्यापकता यामध्ये समतोल साधनाची हमी किंवा विश्वसनीयता असते. श्रम बाजार ही स्वयंनियमन यंत्रणा असते. सर्व बाजारपेठात स्वयं-नियमनाचे तत्व लागू पडते. यामधील सर्वसमावेशक घटक म्हणजे पुरवठा, मागणी व किंमत होय.

४.२ विषय विवेचन

विकसनशील देशात श्रमाचा पुरवठा अधिक असल्यामुळे विकसित देशाच्या तुलनेत श्रम बाजाराचे स्वरूप भिन्न असते. यासाठी श्रमबाजाराची संकल्पना, वैशिष्ट्ये व विविध प्रकारांचा अभ्यास या प्रकरणात करणार आहोत. तसेच मानवी भांडवलाचा सिध्दांत, मानवी भांडवलातील गुंतवणूक, शिक्षणाचा खर्च व आजीवन फायदे याचाही अभ्यास आपण या घटकात करणार आहोत. श्रम बाजारपेठेचे सनातनवादी विश्लेषण, केन्सवादी विश्लेषण, दुहेरी आणि विभाजित श्रमबाजार सिध्दांत, मार्क्सवादी पर्याय तसेच श्रमबाजारातील लवचिकता व संस्था आदी बाबींचा सविस्तर अभ्यास या घटकात करणार आहोत.

१.२.१ श्रमबाजार (Labour Market)

श्रम बाजार हा वस्तू व सेवांच्या बाजारासारखा असत नाही. श्रम बाजारात श्रमाची मागणी व श्रमाचा पुरवठा यांच्यामध्ये समतोल निर्माण करण्यात येतो. श्रम बाजारातील वर्तन, वस्तू व सेवा बाजारापेक्षा भिन्न

असते. ज्या प्रक्रियेने एखाद्या विशिष्ट प्रकारच्या श्रमाचा पुरवठा व त्यासाठी असणारी मागणी यांच्यात समतोल निर्माण होतो किंवा समतोल निर्माण करण्याचा प्रयत्न होतो त्यास श्रमबाजार असे म्हटले जाते. श्रम बाजाराविषयी सामान्यत: असे म्हटले जाते की, विशिष्ट प्रकारच्या श्रमासाठी असणारी मागणी व त्या श्रमाचा पुरवठा यांच्यात समतोल प्रस्थापित करण्याची जी प्रक्रिया होते, त्यास श्रमाची बाजारपेठ हे नाव देता येईल.

❑ संकल्पना : व्याख्या :–

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

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

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

अमेरिकन श्रम विभागाच्या मते, 'ज्या भौगोलिक क्षेत्रात राहण्याचे ठिकाण न बदलता कामगार रोजगार सहज बदलू शकतात अशा आर्थिकदृष्ट्या एकात्म भौगोलिक प्रदेशास श्रमाची बाजारपेठ असे महणतात.'

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

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

❑ श्रम बाजाराची (लक्षणे) वैशिष्ट्ये (Characteristics)

श्रम बाजाराची लक्षणे वस्तू बाजारापेक्षा भिन्न असतात. वस्तू बाजार एखाद्या विशिष्ट वस्तूचे विक्रेते आणि ग्राहक एकत्र येवून व्यवहार पूर्ण करतात, परंतु श्रम बाजार ही एक प्रक्रिया आहे की विशिष्ट प्रकारच्या श्रमिकांचा पुरवठा आणि मागणी यांच्यात समतोल निर्माण होतो. श्रम बाजाराची वैशिष्ट्ये पुढीलप्रमाणे आहेत.

१. स्थानिक स्वरूप : श्रमाची मागणी आणि श्रमाचा पुरवठा एखाद्या ठिकाणापुरता किंवा प्रदेशापुरता मर्यादित असल्याचे दिसते. सर्वसाधारणपणे श्रमिक एका ठिकाणाहून दुसऱ्या ठिकाणी किंवा एका उद्योगातून दुसऱ्या उद्योगात जाण्यास सहसा तयार नसतात. श्रमिक कमी गतिशील असतात. उत्पादकाला आपल्या उद्योगासाठी विशिष्ट प्रकारचा श्रमिक आवश्यक असतो, तो असा श्रमिक स्थानिक बाजारपेठेतून नियुक्त करण्याचा प्रयत्न करतो.

२. श्रमिक आणि नियोक्ता संबंध : वस्तू बाजारासारखे श्रम बाजारातील सहसंबंध तात्पुरते नसतात. श्रमिक आणि नियोक्ता यांच्यातील संबंधात वैयक्तिक घटक महत्त्वाचे असतात. वस्तू बाजारात वैयक्तिक घटकांकडे दुर्लक्ष केले जाते.

३. अपूर्ण स्पर्धेचे अस्तित्व : सनातनवादी अर्थशास्त्रज्ञांनी श्रम बाजारपेठ व वस्तू बाजारपेठ यांमध्ये पूर्ण स्पर्धा असते, असे गृहीत धरले असले तरी प्रत्यक्ष व्यवहारात पूर्ण स्पर्धा कधीच आढळत नाही. श्रम बाजारपेठेत अपूर्ण स्पर्धेची वैशिष्ट्ये असतात. भारतासारख्या विकसनशील देशात तर श्रमाच्या बाजारपेठेत अपूर्ण स्पर्धाच मोठ्या प्रमाणावर आढळते.

४. वेतन निश्चिती : वेतन निश्चिती हे श्रम बाजाराचे मूलभूत व आवश्यक वैशिष्ट्ये आहे. श्रम संघटनांचे अस्तित्व नसल्यास श्रम खरेदी करणारा नियोक्ता हा वेतन ठरवितो, परंतु वस्तू बाजारात सर्वसाधारणपणे विक्रेता वस्तूची किंमत ठरवितो. श्रम बाजारात काही ठराविक काळासाठी श्रमाची किंमत (वेतन) स्थिर राहण्याची प्रवृत्ती असते. नियोक्त्याला प्रत्येक श्रमाच्या मागणी-पुरवठ्यातील बदलानुसार वेतनात बदल होवू नये असे वाटते. ठराविक कालावधीसाठी वेतनाचे दर स्थिर असणे नियोक्त्याला योग्य ठरते.

५. श्रम बाजारात अधिक गुंतागुंत : वस्तू बाजारापेक्षा श्रम बाजारात अधिक गुंतागुंत असते. वस्तू बाजारात बटाटे मुंबई बाजारात विक्री केले किंवा कोलकत्ता बाजारात विक्री केले तर विक्रेत्यासाठी फारसा फरक असत नाही. परंतु हे श्रम बाजारातील मानवी श्रमिकासाठी सत्य नसते. कोणताही व्यवसाय किंवा कितीही मौद्रिक स्वरूपाचा मोबदला असो प्रत्येक श्रमिकाला असे वाटते की, आपल्याला सभ्य वागणूक व गौरव, मोठेपणा, प्रतिष्ठा या बाबी कामाच्या ठिकाणी आदरपूर्वक मिळणे आवश्यक आहे.

६. अर्थव्यवस्था विस्तार : अर्थव्यवस्थेचा विस्तार हे श्रमबाजाराचे महत्त्वाचे वैशिष्ट्ये आहे. व्यक्तींचा सर्वात मोठा हिस्सा किंवा बहुसंख्य लोक अर्थव्यवस्थेत श्रमिक म्हणून काम करतात, तर काही थोडे लोक नियोक्ता, व्यवस्थापक म्हणून कार्य करतात. सर्वाधिक संख्या श्रमिकांची असते. त्यांना अल्पकालीन वेतन पातळी, कामाचे तास आणि कामाच्या ठिकाणची अवस्था यामध्ये स्वारस्य असते.

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

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

९. श्रम बाजारपेठेत ग्राहक संघटित : श्रम बाजारात अपूर्ण स्पर्धा असते. श्रम बाजारात श्रम विकणारे श्रमिक असंख्य असतात, तर श्रमाची मागणी करणारे ग्राहक म्हणजे कारखानदार कमी असतात व त्यांच्या हाती उत्पादनाची साधने एकवटलेली असतात. इतकेच नव्हे तर अनेक कारखानदार प्रत्यक्ष-अप्रत्यक्षरित्या एकत्रित येवून बाजारपेठेतील वेतनदर खाली आणण्याचा प्रयत्न करतात. अशा प्रकारे श्रमाच्या बाजारपेठेस ग्राहकांची मक्तेदारी असणारी बाजारपेठ असे म्हणतात. यामुळे श्रम बाजारात अपूर्ण स्पर्धा निर्माण होते.

१०. अलवचिक श्रम पुरवठा : श्रम बाजारपेठेत श्रमाचा पुरवठा हा प्रामुख्याने श्रमिकांची संख्या व त्यांच्या कार्यक्षमतेवर अवलंबून असतो. श्रमिकांची संख्याही लोकसंख्या व तिची रचना यावर अवलंबून असते. जन्मदर व मृत्यूदर यातील बदलावर लोकसंख्येतील निव्वळ वाढ अवलंबून असते. तेजी-मंदीमुळे श्रमिकांच्या मागणीत बदल घडून आल्यास श्रमाची मागणी व पुरवठा यात तात्काळ समायोजन करता येत नाही.

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

१२. कौशल्यपूर्ण कामगारांचा तुटवडा : प्रामुख्याने विकसनशील अर्थव्यवस्थेत कुशल, प्रशिक्षित व देखरेखीचे काम करणाऱ्या श्रमिकांचा फार मोठा तुटवडा आहे. कामगारांच्या निम्न उत्पन्नाचे कारण म्हणजे कौशल्याचा अभाव असते. दारिद्र्य, निकृष्ट राहणीमान, प्रशिक्षणाचा अभाव, वित्तीय व बिगरवित्तीय प्रेरणांचा अभाव इत्यादी बाबींमुळे अविकसित देशातील श्रमिक कमी कुशल आहेत.

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

❑ श्रमबाजाराचे प्रकार (Types of Labour Market)

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

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

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

(अ) संघटित श्रम बाजार :-

संघटित कामगार श्रमिकांच्या सामूहिक सौदाशक्तीद्वारे कामगारांच्या आर्थिक स्थिती आणि कामकाजाची परिस्थिती सुधारण्यासाठी एक प्रतिनिधी म्हणून एकत्रित कामगाराचे संघटन आहे. संघटित श्रमिकांच्या समूहांना संघटना (Union) म्हणून देखील ओळखले जाते.

अनेक विकसनशील देश श्रम बाजार संघटन हक्काचा असमान प्रवेश, शिक्षण, आरोग्य सेवा आणि सामाजिक संरक्षणाची कमतरता यामुळे त्रस्त आहेत. यामुळे अस्थिरता, कामगार आणि मालक संघर्ष आणि

मोठ्या अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेची निर्मिती होते. अशा परिस्थितीत हळूहळू चांगल्या नोकऱ्या आणि टिकावू विकासाची निर्मिती कमी होते.

(ब) असंघटित श्रम बाजार :-

असंघटित श्रम बाजारात रोजगार अटी निश्चित केल्या जात नाहीत. उद्योगही सरकारकडे नोंदणीकृत नसतात. नोकरीची सुरक्षा नसते. अधिकच्या मजूरीसाठी अधिक श्रम करावे लागते.

भारतात एकूण श्रम संख्येपैकी ९४% हिस्सा असंघटित क्षेत्राचा भाग आहे. भारतीय कामगार मंत्रालयाने भारतातील असंघटित कामगारांना चार गटांमध्ये वर्गीकृत केले. भारतीय असंघटित बाजार व्यवसाय, रोजगाराचे स्वरूप, सामाजिक वंचित गट आणि सेवा वर्गीकरणानुसार विभागला आहे. असंघटित व्यावसायिक गटामध्ये लहान व सीमांत शेतकरी, भूमीहीन शेतमजूर, मच्छिमार, पशुपालन, बांधकाम कामगार, विणकर, कारागीर, मीठ कामगार, वीट भट्टीवरील कामगार, तेलगिरणी कामगार इत्यादींचा समावेश होतो.

१.२.२ मानवी भांडवलाचा सिध्दांत (Theory of Human Capital)

मानवी भांडवल हे सवयी, ज्ञान, सामाजिक आणि व्यक्तिमत्व गुणधर्म आहे, यामध्ये निर्मितीक्षमतेचा समावेश होतो, ज्यायोगे आर्थिक मूल्यांची निर्मिती करण्यासाठी श्रम करण्याची क्षमता निर्माण केली जाते. मानवी भांडवल अद्वितीय आहे आणि कोणत्याही इतर भांडवलापासून वेगळे आहे. पेढ्यांना ध्येय साध्य करणे, विकास करणे व नाविन्यपूर्ण राहणे आवश्यक आहे. उदा. शिक्षण आणि प्रशिक्षण देवून गुणवत्ता आणि उत्पादन सुधारणा पातळी सक्षम करून पेढ्या मानवी भांडवलामध्ये गुंतवणूक करू शकतात. मानवी भांडवल सिध्दांत हा व्यवसाय प्रशासन व्यवहार आणि स्थूल अर्थशास्त्रातील विश्लेषणाप्रमाणे मानवी संशोधन व्यवस्थापनाच्या अभ्यासाशी जवळचा संबंध आहे.

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

मानवी भांडवल हे गुणधर्माचे संकलन आहे. सर्व ज्ञान, कौशल्य, बुध्दिमत्ता, क्षमता, अनुभव, निर्णय, प्रशिक्षण आणि शहाणपण यांचा व्यक्तिगतरित्या आणि एकत्रितपणे प्रभाव लोकसंख्येवर होतो. ही संसाधने ही लोकांची एकूण क्षमता सादर करतात, यामुळे राष्ट्राचे किंवा देशाचे विशिष्ट ध्येय पूर्ण करण्यासाठी निर्देशित

केले जाऊ शकते. मानवी भांडवलाचे पुढील तीन प्रकारात वर्गीकरण केले जाते. (१) बौद्धिक भांडवल, (२) सामाजिक भांडवल आणि (३) भावनिक भांडवल.

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

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

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

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

तथापि, या आवश्यक टीका कमी केल्याने मानवी भांडवल सिध्दांत तर्कसंगत विनिमय सिध्दांताची उत्पत्ती म्हणून ओळखला जावू शकतो.

❑ मानवी भांडवलातील गुंतवणूक (Investment in Human Capital)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

७. उत्तम भरती (Better Recruitment) **:** मानवी भांडवल विकास कर्मचाऱ्यांना कंपनीत टिकवून ठेवण्यात मदत करतात, परंतु हे कंपनीला भविष्यासाठी भरती करण्यास मदत करते.

अनेक अनुभवजन्य अभ्यासातून असे स्पष्ट झाले आहे की, नोकरीसाठी अर्ज करताना प्राधान्यक्रमाचा घटक म्हणजे शिकण्याची आणि प्रगतीची संधी होय.

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

❑ शिक्षणाचा खर्च व आजीवन फायदे :-

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

☯ शिक्षणाचा खर्च (Cost of Education) :-

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

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

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

❑ शिक्षणाचे आजीवन फायदे :-

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

१. आर्थिक वृध्दी आणि स्थिरता :-

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

२. आनंदी आणि निरोगी जीवन :-

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

३. सामाजिक फायदे एकता आणि विश्वास :-

शिक्षणामुळे संपूर्ण समाजाचा फायदा होतो. एक शिक्षित समाज एक संयुक्त समाज आहे. शिक्षणामुळे समाजात एकत्रितपणा आणि सुसंगततेची भावना निर्माण होते. देशातील नागरिक जेवढे अधिक शिक्षित असतील, तेवढा देशाचा आर्थिक विकास होईल.

४. दारिद्र्य निर्मूलन :-

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

५. समानता वाढविते :–

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

६. गुन्हेगारीला आळा :–

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

७. पर्यावरणीय फायदे :–

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

८. लिंगभेद कमी :–

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

९. बालविवाहाला आळा :–

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

१०. माता मृत्यूदर कमी :–

शिक्षणामुळे माता मृत्यूदर कमी होवू शकतो. सर्व मातांना प्राथमिक शिक्षण मिळाल्यास माता मृत्यू दर दोन–तृतीयांश कमी होईल.

शिक्षणाचे बरेच फायदे एकमेकांशी संबंधित आहेत. व्यक्तीच्या जीवनात परिस्थिती सुधारण्यासाठी ते एकत्र काम करतात. दुर्दैवाने जगभरात अनेक ठिकाणी शिक्षणाचे फायदे मिळू शकत नाहीत ते शिक्षणाच्या मर्यादित प्रवेशामुळे. शिक्षणाचा अभाव म्हणजे गरिबी, असमानता आणि काही वेळा गुन्हेगारी आणि हिंसा यासारख्या मोठ्या समस्याची निर्मिती होय. मागासभागात शाळाच्या सुविधांमुळे शेकडो मुले गरीबीतून बाहेर पडतात.

१.२.३ श्रम बाजारविषयक सनातनवादी विश्लेषण, नवसनातनवादी विश्लेषण, केन्सवादी विश्लेषण, दुहेरी आणि विभाजित श्रम बाजार सिद्धांत, मार्क्सवादी पर्याय :-

श्रमिक बाजार आधुनिक अर्थव्यवस्थेचा एक महत्त्वपूर्ण पैलू आहे. हे श्रमाच्या विविध वर्गांच्या मागण्या आणि पुरवठ्यांच्या परस्परसंवादांचे प्रतिनिधीत्व करते, ज्याद्वारे श्रमांच्या या श्रेणींच्या किंमती, म्हणजे वेतन दर निर्धारित केले जातात. सैध्दांतिकदृष्ट्या भांडवल आणि वस्तूंच्या बाजारपेठेसारख्या श्रमिक बाजारपेठेतील संकल्पना, कोणत्याही भौतिक ठिकाणास संदर्भ देत नाही तर श्रमिकांना वाटप आणि पुरस्कृत करण्याच्या यंत्रणेचे अतुल्यत्व दर्शवते. श्रमिक आणि वस्तूंमधील श्रमिकांमुळे श्रमिकांपेक्षा वेगळे असल्याने त्यात श्रमिक बाजारपेठेच्या संकल्पनेमुळे आर्थिक आणि सामाजिक शक्तींच्या जटिलतेचा विचार केला जातो, ज्यायोगे नियोक्ता कामगारांना रोजगार मिळवून देतील.

वस्तू बाजारपेठांसारख्या श्रमिक बाजारपेठेत विनिमय अर्थव्यवस्थेच्या सुरूवातीपासूनच अस्तित्वात होते तरी त्याची विशिष्ट ओळख केवळ आर्थिक विचारांच्या उत्क्रांतीच्या हालचालींमध्ये निर्माण झाली. विनिमय अर्थव्यवस्थेच्या सुरूवातीच्या टप्प्यात, आधुनिक औद्योगिक अर्थव्यवस्थेत ते ज्या अर्थाने कार्यरत होते त्याच अर्थाने वेगळी ओळख मिळत नाही. सुरुवातीच्या शास्त्रीय लिखाणांमधील 'श्रमिक बाजार'चा उपचार हा प्रवृत्ती दर्शवितो. जेथे श्रमिक बाजार भांडवल आणि वस्तू बाजारासारखेच मानले जाते. केन्सोत्तर स्थूल अर्थशास्त्र श्रमिक बाजार विश्लेषणात्मक हेतूंसाठी एक वेगळे बाजार मानले जाते. किंबहुना, केनेसियन क्रांतीने आर्थिक विश्लेषणात श्रमिक बाजार अर्थपूर्ण महत्त्व दिले आहे. श्रमिकांच्या संकल्पनेचा उदय म्हणजे इष्टतम उत्पादन संरचनाशी सुसंगत असलेल्या आर्थिक कल्याणाची जास्तीत जास्त वाढ करण्यासाठी मानव, संसाधन वाटपाची वाढती गरज आहे. श्रमिक बाजारपेठेतील मुख्य घटक म्हणजे श्रमांची मागणी, श्रमाचा पुरवठा आणि वेतन निर्धारण. पहिल्या दृष्टीकोनातून ते भांडवल आणि वस्तूंसाठी बाजारपेठेसारखेच दिसतात. परंतु प्रत्यक्षात त्यांच्या निसर्ग आणि प्रतिसाद क्षमतेमध्ये भिन्न फरक दिसून येतो. उदाहरणार्थ, पुरवठा करण्याचे नियम जे किंमत वाढविल्यास पुरवठा देखील श्रमाच्या बाबतीत काही प्रमाणात मर्यादित राहिल. वस्तू व इतर आदानाच्या बाबतीत श्रमांच्या बाबतीत मागील बाजूस झुकणारा पुरवठा वक्र ही घटना अधिक प्रमाणात वैध असल्याचे मानले जाते. त्याचप्रमाणे वस्तूची मागणी थेट वापराच्या हेतूंसाठी असते, तर काही

वैयक्तिक सेवा वगळता श्रमिकांसाठी आणि थेट उपभोगाच्या उद्देशासाठी असते. वस्तूंची मागणी गुंतवणूकीच्या निर्णयावर आणि उत्पादन प्रक्रियेतील तंत्रज्ञानावर परिणाम करते, जे श्रमांच्या मागणीची प्राप्य स्वरूप दर्शविणारी श्रमांची मागणी ठरवते. श्रमिकांचे मुख्य कार्य कामगार आणि नोकऱ्यांशी जुळवून घेणे आणि पारिश्रमिक निश्चित करणे आवश्यक आहे, जेणेकरून आवश्यक प्रमाणात तसेच श्रम पुरवठ्याची गुणवत्ता सुनिश्चित केली जाईल, त्यांचे कार्यप्रदर्शन कार्यक्षमतेनुसार ठरवले जाईल; ज्यायोगे श्रमिक बाजार प्रक्रिया ही कार्ये पार पाडतात. श्रमिकांचे कामकाज अशा प्रकारे कार्यक्षमतेवर अवलंबून असते, ज्यामध्ये उद्योग क्षेत्र आणि व्यवसायातील श्रम वाटपाचे कार्य होते. याचे बाजारपेठेतील विद्यमान व्यावसायिक, औद्योगिक आणि श्रेत्रीय वेतन भिन्नता आणि गतिशीलता आणि स्थलांतरांचे स्वरूपात विश्लेषण केले जाते. नोकरीच्या रिक्त पदांची माहिती आणि श्रमांची उपलब्धता समतोल, समृध्द श्रमांची मागणी आणण्यासाठी महत्त्वाची भूमिका बजावते. आर्थिक सिद्धांतानुसार, बाजारातील प्रक्रिया वेगवेगळ्या सैद्धांतिक चौकटीत कार्यानुसार भिन्नपणे पाहिल्या गेल्या आहेत. म्हणून खालील विभागात वैकल्पिक सैद्धांतिक प्रतिमानाचे थोडक्यात विश्लेषण केले गेले आहे.

❑ दृष्टीकोन :-

आर्थिक सिद्धांताचा इतिहास-श्रमिकांच्या व्यवहाराच्या विश्लेषणात तीन सैद्धांतिक दृष्टिकोनांना सूचित करतो. यामध्ये विपणन प्रक्रियेचे वैशिष्ट्य असलेले प्रमुख चलन आणि संबंधांची अधिक किंवा कमी सरलीकृत रूपरेषा समाविष्ट असते आणि महत्त्वपूर्ण सैध्दांतिक दृष्टीकोनांशी संबंधित आहेत जे सनातनी, नवसनातनी आणि संस्थात्मक काळाद्वारे विकसित झाले आहेत.

❑ सनातनी विश्लेषण (Classical Analysis)

सनातनी प्रतिमानात श्रमिक बाजारपेठेला विशेष उपचार देत नाही कारण ते भांडवल आणि वस्तूंसाठी बाजारपेठसारखेच मानले जाते. रोजगारातील कामगारांच्या वितरणासंबंधात शास्त्रीय सिध्दांत ही सामान्य तत्त्वाचा एक विशिष्ट अनुप्रयोग आहे. ''सनातनवादी अर्थशास्त्रज्ञांनी वापरल्या जाणाऱ्या सर्व स्रोतांच्या वितरणास प्रशासित करण्याचे समजले, जेणेकरून या प्रतिमानात केवळ मागणीच्या मूल्य निर्धारण विश्लेषणास लागू केले आणि वेतन निश्चित करण्यासाठी विशेष प्रकरण म्हणून पुरवठा आहे. अल्पकाळात श्रमांचा पुरवठा स्थिर असल्याचे मानले गेले.'' म्हणून विश्लेषणामध्ये श्रमाची मागणी निर्णायक घटक बनली. पूर्वीच्या बचतीच्या परिणामी उद्योजकांना निश्चित कालावधीत कामी प्रमाणात गुंतवणूकीचा निधी होता. म्हणजे नफा आणि फंड उत्पादन घटकांमध्ये खरेदी केले जातील. हे वेतननिधी श्रमांची मागणी आहे. जर उद्योजकांना तुलनेने कमी वेतन-निधी असेल तर श्रमांची मागणी कमी होईल आणि वेतन कमी पातळीवर निश्चित केले जाईल.

तथापि, दीर्घकाळात घटकांच्या किंमतीतील बदलांच्या प्रतिक्रियेमध्ये घटक प्रतिस्थापन संभाव्यता असतील. अशा प्रकारे कमी वेतन दराने श्रमिकांच्या मागणीपेक्षा जास्त श्रमिक उपलब्ध राहिल्यास, उत्पादनाच्या अधिक श्रमिक वापर तंत्रांमध्ये बदल करण्याची प्रवृत्ती असेल. म्हणून बेरोजगारीच्या समस्येचे निराकरण म्हणून या प्रतिमानाने पैशाची कमाई केली. तथापि, मजुरीची किमान मर्यादा कामगारांच्या निर्मित पातळीशी सुसंगत असल्याचे मानली गेली. अशा प्रकारे दीर्घकालीन विश्लेषणात, श्रमाची पुरवठा निर्वाह सिद्धांतानुसार ठरविली गेली. परिपूर्ण प्रतिस्पर्धाची परिस्थिती असल्याने श्रम एकतेने मानल्या गेलेल्या वेतनभेदांची कोणतीही समस्या अस्तित्वात नव्हती. त्यामुळे परिपूर्ण माहिती, परिपूर्ण गतिशीलता आणि हस्तांतरणाची शून्य किंमत या दीर्घकालीन विश्लेषणात विश्लेषणाचे व्यावसायिक आणि औद्योगिक वेतन भिन्नता काढण्यात आल्या. त्यामुळे दीर्घ काळ चाललेल्या कामगारांच्या बाजारपेठेत कोणतीही बेरोजगारी आणि अनिश्चितता नव्हती. तथापि, अ‍ॅडम स्मिथने व्यावसायिकतेच्या वेतनात बदल घडवून आणला, ज्यामुळे सुलभता किंवा कठोरपणा, स्वच्छता किंवा अस्वस्थता, सन्माननीयपणा किंवा अप्रामाणिकपणा, यशाची संभाव्यता इत्यादी कारणे या व्यवसायात समाविष्ट नसलेल्या आर्थिक कारणामुळे भेदभाव निर्माण झाला. ज्याला वेगवेगळ्या नोकऱ्यांच्या वेतनेतर गुणधर्मामधील मतभेदांचे कार्य म्हणजे भरपाई असे म्हणतात आणि वास्तविक वेतनातील फरक व्यावसायिक निवडीची स्वातंत्र्यावरील मर्यादा म्हणून कार्य करतात. परंतु विश्लेषणात येथे सामाजिक अपवादातील बदलांसह बदलण्याचा अपवाद म्हणून अपवाद मानले जातात. दुसऱ्या शब्दात, श्रमिक बाजारपेठेतील कामगारांच्या वर्तनावर परिणाम करणारे मानवी तत्त्व आणि इतर गैरआर्थिक घटक सनातनवादी अर्थशास्त्रज्ञांच्या आर्थिक विचारसरणीमध्ये विचारात घेतले होते, परंतु वेतनाच्या निर्धारणाच्या सामान्य विश्लेषणांमध्ये ते समाविष्ट केले गेले नाहीत. अशा प्रकारे सनातनवादी प्रतिमानामध्ये तीन मुख्य मर्यादा आहेत. एक युनिट लेव्हल विश्लेषण समाविष्ट केल्याशिवाय मुख्यत्वे एकत्रित विश्लेषणांवर आधारित आहे. दुसरे म्हणजे अवास्तविक मान्यतेच्या आधारे श्रमिकांच्या प्रक्रियेचे विश्लेषण करते. उदा. पूर्ण स्पर्धा, पूर्ण माहिती आणि श्रम एकसारखेपणा आणि तिसरी बाब म्हणजे श्रमिक बाजारपेठांच्या प्रक्रियेचे विश्लेषण करताना श्रमांची वैशिष्ट्ये मानवाचे उत्पादन म्हणून मानले जात नाहीत. उदाहरणार्थ, वय, लिंग, कौटुंबिक आकार इत्यादीसारख्या सामाजिक कारणामुळे गतिशीलता प्रतिबंधित आहे आणि व्यावसायिक, औद्योगिक आणि क्षेत्रीय वेतन भिन्नता अस्तित्वात असली तरीही कामगार बरेचदा गतिमान नाहीत. ही मर्यादा श्रमिक बाजार प्रक्रियांच्या विश्लेषणातून अर्थपूर्ण परिणाम आणण्यास असमर्थ ठरतात.

कदाचित या मर्यादांमुळे मार्शल यांनी बेरोजगारीचा प्रभाव स्वीकारला होता. वेतन निर्धारणात श्रमांची मागणी कायमस्वरूपी पुरवठा, त्याचप्रमाणे, हिक्स यांनी स्पष्टपणे सांगितले की, प्रत्यक्षात श्रमिक बाजार समतोलतेत कधीच नाही.

❑ नवसनातनवादी विश्लेषण (Neo-Classical Analysis)

स्पर्धात्मक दृष्टीकोनातून अवास्तविक विचारांच्या गंभीर टीकामुळे नव सनातनवादी दृष्टीकोनात वाढ

झाली आहे. ज्यामध्ये श्रमिक बाजारपेठेत लक्ष केंद्रित करणे, वैयक्तिक नियोक्ता आणि संस्था, वैयक्तिक कामगार आणि त्यांच्या संघटनांच्या कारवाईसह लक्ष केंद्रित करणे आहे. मुलभूत नवसनातनवादी दृष्टीकोनाचे मूळ १८७० च्या आर्थिक विचारसरणीमध्ये आहे ज्याला आर्थिक विचारांच्या इतिहासात 'किरकोळ क्रांती' म्हणून ओळखले जाते. हे ज्वॉन्स, मागारर्स आणि वॉलरस यांनी अग्रेषित केलेले एक स्थिर प्रकारचे स्थिर सूक्ष्म-आर्थिक विश्लेषण होते. तथापि, मार्शल आणि हिक्स हे वेतन चर्चासंबंधात अधिक प्रमुख नावे आहेत. सनातनवादी दृष्टिकोनानुसार, खाजगी उद्यम अर्थव्यवस्थेच्या संदर्भात भांडवलाची भरपाई आणि आर्थिक वाढ यावर निर्बंध होता आणि मुक्त स्पर्धा अपेक्षित मानली जात होती, कारण यामुळे श्रम सुधारित होण्याद्वारे बाजाराच्या क्षेत्राचा विस्तार करायचा होता. नवीन दृष्टीकोनातून, अर्थात किरकाळ विश्लेषण, आर्थिक समस्येचा सारांश हा त्या उत्पादनांचा शोध होता ज्या अंतर्गत उत्पादक सेवा चांगल्या परिणामांसह प्रतिस्पर्धी वापरांमध्ये देण्यात आल्या होत्या. अशा प्रकारे आर्थिक विकासाचा सनातनवादी दृष्टीकोन सामान्य समतोल संकल्पना स्थिरपणे स्थिर चौकटीमध्ये बदलली आहे. १ अधिकतम समीक्षेचा सिद्धांत आणि पेढीच्या पातळीवर विश्लेषणास लागू करण्याच्या तत्वाचे पालन करून, या दृष्टिकोनमध्ये आणखी दोन पैलू समाविष्ट केले गेले आहेत. ते म्हणजे घटक मूल्यनिर्धारण आणि आदान किंमतीचा किरकोळ उत्पादकता सिद्धांत. दुसऱ्या उत्पादनाच्या एका घटकाची जागा घेण्याची शक्यता एका पेढीसाठी निवडण्याच्या फलनाच्या विविध संयोजनांना पुढे आणते. खर्चाची कमतरता लक्षात ठेवून पेढी संयोजन निवडेल. घटकांची संबंधित किंमत त्यांच्या संबंधित किरकोळ उत्पादनांद्वारे निश्चित केली जाईल.

अशा प्रकारे उत्पादनांच्या किंमती निश्चित करण्यासाठी नवीन उत्पादकांनी सीमांत उत्पादकतेचा सिद्धांत मांडला आहे. एखाद्या पेढीमध्ये श्रमाची मागणी त्या ठिकाणी असेल जेथे मजुरीच्या किरकोळ उत्पादनाचे मूल्य त्याच्या किंमतीला म्हणजेच मजुरीशी समान असेल. दुसऱ्या शब्दात जर एखाद्या किरकोळ उत्पादनाचे मूल्य मजूरी दरापेक्षा मोठे असेल तर पेढी कामगारांच्या अतिरिक्त घटकाची नोकरी करेल. अशा प्रकारे, तांत्रिक बदल आणि उत्पादनातील बदलांसह उत्पादन क्षमता कार्य करते या संभाव्यतेत देखील वाढ होऊ शकते आणि परिणामी उच्च वेतनदराची नमुना एक्सप्लोर केली गेली आणि विश्लेषणमध्ये समाविष्ट केले गेले. वाढीच्या सिध्दांताचे पालन करणे, सिध्दांत थकबाकीच्या बाजारपेठेतील किंमतीमध्ये कमी चढ-उतार चढवते. ज्यामुळे कामगारांच्या उत्पादकता आणि कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या सेवा विक्रीसाठी ऑफर करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांच्या अंदाजाच्या संयोजनांमुळे उद्भवते. प्रथम श्रमाची मागणी निर्धारित करते आणि नंतर श्रमाचा पुरवठा करतात. कमी झालेल्या परतावा लक्षात घेऊन, किरकोळ उत्पादन क्षमता कमी होईल आणि श्रमांसाठी खाली उतरणारा मागणी वक्र निर्माण होईल.

युनियन प्रतिबंधित मर्यादित पुरवठा धोरण स्वीकारत नाही, तोपर्यंत श्रमांचा पुरवठा वक्र सामान्यत: वर चढत राहील. अशा प्रकारे अल्पकाळात विद्यमान वेतन दर नियोक्त्याने कामगारांच्या किरकोळ उत्पादनाच्या अपेक्षित दर/मूल्यापेक्षा जास्त असल्यास, मागणीमुळे कमी होईल. यामुळे बेरोजगारी होईल.

तथापि, बऱ्याच काळापासून 'श्रम आणि पुरवठा' यांच्यात परस्परसंबंध यातून नियोक्ताच्या निर्णयावर अधिक प्रभाव पडेल कारण भांडवल आणि श्रम पर्यायी असतात, तरी ते पूरक असतात आणि नियोक्त्यासाठी दोन्ही असणे आवश्यक आहे. नफा महत्तमीकरण (maximinzation) नवीन नैसर्गिक स्रोतांमुळे आणि भांडवलाची पुरवठा उत्पादकता वाढली म्हणून 'वाढत्या वेतन व्याप्ती'मध्ये हे सिध्दांत करणे सोपे झाले. पण आता पेढी आणि आंतर उद्योग वेतन भेदासह ही घटना उघड झाली की संघटनांनी उच्च मजुरीसाठी सौदेबाजी केली आहे आणि त्यातून सौदा सिध्दांत आणि तथाकथित 'संस्थाबद्ध' सिद्धांतात वाढ झाली.

सनातनवादी दृष्टीकोनांच्या समस्यांचा मुख्य हल्ला सीमांत उत्पादकता सिद्धांतावर होता. प्रवाहात असे म्हटले गेले आहे की, उत्पादनाच्या कोणत्याही घटकांपैकी किरकोळ उत्पादनक्षमता निर्धारित करणे जवळपास अशक्य आहे. कारण उत्पादन प्रक्रियेच्या सर्व घटकांच्या परस्परसंवादासह ही एक जटिल प्रक्रिया आहे. अगदी कृषी उत्पादनाच्या बाबतीतही जो किरकोळ उत्पादकता सिद्धांत समजावून सांगण्यासाठी नवसनातनवाद्याचे एक आवडते उदाहरण आहे, त्यातील सिद्धांत वास्तविकतेत चांगले नव्हते. याशिवाय औद्योगिक क्षेत्रामध्ये असा युक्तिवाद करण्यात आला होता की, ''श्रमिक भर्ती प्रक्रिया आणि वेतन निर्धारण प्रक्रिया आहे; प्रत्येकाची स्वत:च्या कारकांच्या प्रभावामुळे आणि सामान्यत: दोघांमधील मजबूत जोडणीशिवाय प्रभावित होते.'' बहुतेक टीका या वास्तविकतेवर आधारित होती की, सुरूवातीच्या नवसनातनवादी अर्थशास्त्रज्ञांनी त्यास रोजगाराचे स्तर ठरविणे अर्थात श्रमिक बाजारपेठेतील समतोल निश्चित करण्याच्या स्थितीचा वापर केला. तथापि, बऱ्याचदा नंतर समजू शकले की, समतोल स्थिती म्हणून, सिध्दांत तात्विकदृष्ट्या अधिक आदिम मान्यतेच्या एका संचातून अनुसरण केले गेले. घटकांचे संयोजन अल्पकाळात निश्चित केले गेले आहे आणि डब्ल्यू राकर्सच्या आरक्षणाच्या वेतनाबद्दल अपूर्ण माहिती अस्तित्वात आहे आणि काही बाबतीत त्यांच्या कार्यक्षमतेबद्दल असे म्हटले आहे की, कंपन्यांना कामगार बाजारपेठेतील किंमती घेणार नाहीत आणि हे सिध्दांताची गंभीर मर्यादा आहे. म्हणूनच असे म्हटले जाऊ शकते की मूलभूत नवसनातनवादी दृष्टीकोनातून समान मर्यादा आहेत, ज्याद्वारे सनातनवादी दृष्टीकोनाचा त्रास झाला आहे. अर्थात पूर्ण स्पर्धा, अचूक माहती, अधिकतम वर्तन आणि श्रमिक बाजारपेठेतील मानवी घटकाचा विचार करण्याच्या अभावावर आधारित दृष्टिकोण प्रक्रिया आहे.

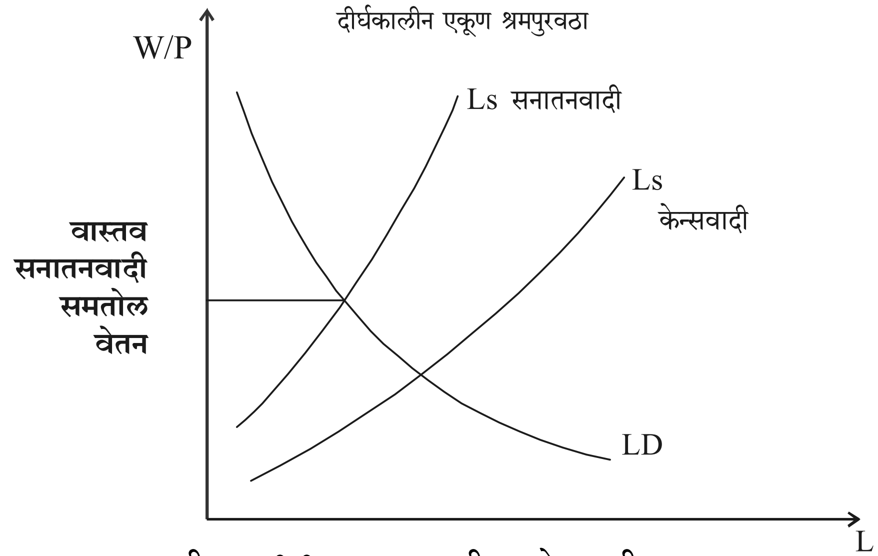
मिकांमध्ये मानवी घटकाची उपेक्षा ''बाजार व्यवहारामुळे गुन्नर मिर्डाल यांनी उदार आर्थिक अर्थव्यवस्थेकडे लक्ष दिले आहे, यात समानता आणि नवसनातनवादी आवृत्यांचा समावेश आहे. श्रमिक बाजारासह आर्थिक विश्लेषणाच्या सर्व पैलूंमध्ये विचारांच्या व्यापारिक पद्धतीने विचार केला जातो. या दृष्टिकोनातील मर्यादीत पुरवठा व विश्लेषणात्मक व्यवस्थेतून बाहेर पडला आहे. किमान ते उच्च वेतन व्यवसाय, उद्योग आणि प्रदेशांतील श्रम गतिशीलता दीर्घकाळ समतोल राखण्यात आली होती; श्रमांच्या पुरवठ्यावर कोणत्या कारणामुळे परिणाम होतो आणि मजुरीवरील व्याजदरांच्या श्रमांच्या पुरवठ्याची प्रतिक्रिया काय आहे यावर दृष्टिकोन शांत आहे. कोणताही वैज्ञानिक दृष्टिकोन दोन्ही कार्यांचे संच लक्षात

घेईल ज्यायोगे मागणी आणि श्रमाची मागणी प्रभावित होईल. या संदर्भात जे. टी. डनलॉप यांनी निवेदन केले की, वेतन सिद्धांतांचे मुख्य कार्य पुरवठा बाजूचा स्वीकार्य सिध्दांत तयार करणे आहे.''

असा युक्तिवाद केला जो की, उत्पादन क्षमतेच्या फरकाने मजुरीवरील फरक स्पष्ट केला तर मागणी विचारातही अनावश्यक आहेत; कारण कौशल्याच्या विविध स्तरांच्या मागणीमध्ये बदल प्रत्येक कौशल्य श्रेणीमध्ये रोजगाराची पातळी निश्चित करतील; परंतु कौशल्य संपादनाच्या संबंधित खर्चाच्या तुलनेत वेगवेगळ्या कौशल्य आणि व्यावसायिक श्रेण्यांमधील वेतन फरक पूर्णपणे स्पष्ट करणे आवश्यक आहे. दुसऱ्या शब्दात, उत्पादकता भिन्नता स्पष्टीकरण देखील पुरवठा निर्णय शासित घटक अधिक महत्त्वाचे आहे. शिवाय, सनातनवादी व नवसनातनवादी दृष्टिकोनातून श्रमिकांच्या बाजारपेठेतील लैंगिकतेमुळे भेदभाव कायम ठेवण्यात गंभीर समस्या निर्माण झाली. या मर्यादांनी श्रम बाजारपेठांची व्याख्या करण्यासाठी आर्थिक घटकांचे विश्लेषण पुरेसे नाही असा विश्वास व्यक्त केला.

❑ केन्सचे श्रम बाजारविषयक विश्लेषण (Keynesian analysis of Labour Market)

सनातनवादी प्रतिमानात श्रमाचा पुरवठा वास्तव मजूरीवर सकारात्मकरित्या अवलंबून असतो. श्रम पुरवण्यात व्यक्तीगत सर्वच समाविष्ट असतात हे स्पष्ट असत नाही. श्रम पुरवठ्यात श्रमशक्तीतील व्यक्तिगतांचा समावेश होतो. व्यापक परिभाषेनुसार श्रमशक्ती (Workforce) च्या बाहेरील लोकांचाही समावेश श्रम पुरवठ्यात होतो. श्रमशक्तीबाहेर लोक असतात परंतु काम मिळाल्यास काम करणे आवडते. दुसऱ्या वर्गात तथाकथित 'निराश कामगार' आणि शाळेत असलेली मुले असू शकतात, परंतु ते काम करू शकतात.



आकृती क्र. १.१ : सनातनवादी व केन्सवादी श्रमपुरवठा

केन्स यांचे श्रम पुरवठ्याबाबतचे विश्लेषण, सनातनवादी विश्लेषणापेक्षा भिन्न आहे. केन्सच्या विश्लेषणात श्रमिकांच्या बाहेर असलेल्या व्यक्तींचा समावेश आहे, म्हणून दिलेल्या वास्तव वेतनासाठी केन्सचे श्रम पुरवठा विश्लेषण सनातनवादी विश्लेषणापेक्षा व्यापक आहे. केन्सचा श्रम पुरवठा मोठा आहे. तथापि केन्सचा श्रम पुरवठा अद्यापही वास्तव वेतनाचे सकारात्मक कार्य आहे. श्रमिकांची मागणी (Labour Demand) सनातनवादी प्रतिमानासारखीच आहे. हे नफा महत्तमीकरण पेढ्याच्या सीमांत उत्पादनातून प्राप्त झाले आहे. खालील श्रमपुरवठा आकृती सनातनवादी श्रम पुरवठा, केन्सचा श्रमपुरवठा आणि कामगारांची मागणी दर्शवितो.

सनातनवादी समतोलासाठी वास्तव वेतन, केन्सवादी पुरवठा हा मागणीपेक्षा अधिक आहे. केन्सवादी प्रतिमानामध्ये आपण असे गृहीत धरू शकत नाही की वास्तव वेतन हे संतुलित वास्तव वेतनाबरोबर असेल. सनातनावादी दृष्टिकोनातून श्रम बाजारा संतुलनामध्ये असणे आवश्यक नाही. तथापि, केन्सवादी प्रतिमानामध्ये वास्तव मजूरी अशी आहे की, नेहमी मजूरांचा किंवा श्रमिकांचा अतिरिक्त पुरवठा होतो.

दोन्ही प्रतिमानांमध्ये P अणि W स्थिर आणि बर्हिमुख असतात. म्हणूनच वास्तव वेतन स्थिर आहे, आणि संतुलित वास्तव वेतनाशी समान असणे आवश्यक नाही.

श्रम बाजाराचा दीर्घकाळातील समतोल आपण ओळखू शकतो काय? असा प्रश्न निर्माण होतो. कोणत्याही प्रकारची बरोजगारी नसल्यास समायोजन केले जाणार नाही काय? केन्सच्या मते बेकारी समतोलातही टिकून राहते याचे समर्थन पुढीलप्रमाणे आहे.

वस्तू बाजार हा समतोलात असतो कारण पेढ्यांनी उत्पादीत केलेल्या सर्व वस्तूंची विक्री होते. तयार झालेल्या वस्तूंची मागणी समाधानी असते. नंतर पेढ्यांकडे अधिक श्रमिक ठेवण्याचे कोणतेही कारण नसते. तसेच वस्तू बाजारपेठेत समतोल असल्यामुळे किंमती बदलण्याचे कारण नसते.

❑ दुहेरी आणि विभाजित श्रम बाजार सिध्दांत (Dual and Segmented Labour Market Theory)

या सिध्दांतानुसार श्रम बाजार स्वनिहित (Self Contained) उपबाजार किंवा विभाजित बनलेला असतो. विभाजनवादी अर्थशास्त्रांज्ञांच्या मते, या विभाजनाच्या विविध ओळखीकडे दुर्लक्ष करणे आणि कामगारांवर असलेले दडपण यामुळे कामगारांचे बाजारपेठेतील नुकसानाचे स्वरूप समजणे अशक्य होते. मूलत: दुहेरी दृष्टिकोनाच्या गृहीतकामध्ये उच्च वेतनाचा प्राथमिक विभाग आणि अल्प वेतनाचा दुय्यम विभाग असे. दोन विभागात श्रम बाजाराचे विभाजन झाले आहे. प्राथमिक विभागातील कार्य करण्याची परिस्थिती सामान्यत: अनुकूल आहे, स्थिर रोजगार आणि नोकरीची सुरक्षा असते. प्राथमिक विभागाने रोजगार संघटनेचे नियमन करणारे नियम सुस्पष्ट आणि न्याय्य आहेत. दुसऱ्या बाजूला दुय्यम विभागातील रोजगाराची

वैशिष्ट्ये अल्प अनुकूल असतात. येथे नोकरीची सुरक्षितता अल्प असते आणि उलाढालीचा दर अधिक असतो. प्रशिक्षण आणि प्रगतीसाठी अल्प संधी आहेत हे काम हलकेपणाचे किंवा कमी दर्जाचे आणि पुनरावृत्त (Repetitive) असते.

नोकरीच्या वैशिष्ट्यांमध्ये या द्विपक्षाशी संबंधित प्राथमिक (महत्त्वाचा) आणि दुय्यम (गौण) औद्योगिक क्षेत्रामध्ये फरक आहे. मुख्य किंवा प्राथमिक क्षेत्रातील कंपन्यांकडे मक्तेदारी शक्ती असते, उत्पादन मोठ्या प्रमाणावर होते. भांडवल प्रधान तंत्राचा वापर विस्तारित प्रमाणावर होतो. व्यापार संघटनांचे मजबूत प्रतिनिधीत्व असते. या संस्था राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय उत्पादन बाजारात कार्य करतात. याउलट दुय्यम किंवा गौण विभाग हा लहान पेढ्यांशी संबंधित असतो, उत्पादनाच्या श्रमप्रधान पध्दतीचा वापर केला जातो. या स्पर्धात्मक स्थानिक उत्पादन बाजारात कार्यरत असतात. संघटनांची निम्न पातळी असते. हे पूर्णपणे आकस्मिक नसले तरी प्राथमिक नोकऱ्या आणि महत्त्वपूर्ण उद्योगामध्ये ते एकाच वेळी घडतात. या उलट दुय्यम नोकऱ्या आणि दुय्यम किंवा गौण उद्योगांमध्ये एकाच वेळी क्रिया घडतात.

श्रम बाजारपेठेतील नवसनातनवादी प्रतिमानावर असलेल्या पुरवठा बाजूला आणि वैयक्तिक घटकाच्या विरोधी विभाजित सिध्दांत हा मागणी बाजूवर व संस्थात्मक घटकावर भर देतो. विशेषत: श्रमबाजारातील विभाजन हे कार्य आणि प्रशिक्षण यासारख्या वर्गांच्या गुणधर्मांमधील मतभेदांऐवजी नोकरीच्या वैशिष्ट्यांमुळे उद्‌भवतात. तथापि, दुय्यम नोकऱ्या मोठ्या प्रमाणात समूहांनी भरलेल्या आहेत. ज्यांचे वेतन देणारी नोकरी परंपरागतपणे कमकुवत विशेषत: नॉने व्हाइट, महिला आणि युवक म्हणून कमकुवत आहे. दुसऱ्या बाजूला प्राथमिक विभाजित बाजारातील नोकऱ्या गोऱ्या पुरुषांच्या संपूर्ण आयुष्याचे रक्षण करतात.

श्रम बाजारपेठेत असलेले विभाजन हे प्रामुख्याने अंतर्गत श्रम बाजारपेठेचे स्वरूप दर्शविते, यामध्ये प्राथमिक आणि दुय्यम नोकऱ्या आढळतात. अंतर्गत श्रम बाजारपेठेत एखाद्या संस्थेमध्ये अस्तित्वात असलेल्या श्रम बाजारपेठेसारखे विचार केले जावू शकतात.

सन १९७१ मध्ये अमेरिकन अर्थशास्त्रज्ञ प्रा. डोअरिंगर आणि प्रा. पायोर यांनी दुहेरी श्रम बाजाराची संकल्पना मांडली. त्यांनी श्रम बाजार प्राथमिक आणि दुय्यम क्षेत्रात विभाजित असल्याचे निदर्शनास आणले. प्राथमिक बाजारपेठेतील नोकऱ्या तुलनेने उच्च वेतन स्थिती आणि जबाबदाऱ्या करिअर हालचाली आणि चांगले कामकाजाच्या परिस्थितीनुसार दिसून आले आहे. दुसरीकडे, दुय्यम क्षेत्रातील नोकऱ्यांमध्ये नकारात्मक बाबी असतात, कमी वेतन, कामाच्या ठिकाणची दुरावस्था, बढतीच्या संधीचा अभाव व नोकरी सुरक्षिततेची अल्प पातळी इ. बाबी आढळतात.

संरचित किंवा रचनात्मक श्रम बाजारातील वेतन दर बाह्य बाजारातील मागणी किंवा पुरवठा परिस्थितीत प्रतिसाद देत नाही तर संघटनेच्या ठराविक आवश्यकता आणि गरजा पूर्ण करतात. बाह्य श्रमिक बाजारपेठेच्या बरोबरीने विशिष्ट प्रकारच्या श्रमाच्या पुरवठा आणि मागणीमध्ये वेळेत विकसित

होणारी असमर्थता भरती आणि प्रशिक्षण, नोकरीचे पुनर्आराखडा यासह विविध वेतनेतर समायोजनाद्वारे हाताळली जाते. महत्त्वाचे म्हणजे त्यांच्या उदयतेसाठी किंवा निर्मितीसाठी प्रस्तावित कोणत्याही कार्यक्षमता किंवा आर्थिक विचारांच्याऐवजी अंतर्गत श्रमबाजारात संस्थात्मक आणि सामाजिक स्वरूपावर भर देण्यात आला आहे. श्रम बाजारातील नुकसानीचे स्पष्टीकरण देण्यासाठी काही संस्थांनी बाह्य बाजार बांधणीपासून संरक्षित असलेल्या रोजगार व्यवस्थेचा अवलंब का करावा आणि हे समजून घेण्यात आले आहे की, वंचित गटांमधील कामगारांकडून त्यांच्या कामाच्या अनुकूल परिस्थितीपर्यंत मर्यादित प्रवेश का आहे.

❑ श्रम बाजाराचा मार्क्सवादी पर्याय (Marxian Alternative)

कार्ल मार्क्स हे त्यांच्या मृत्यूनंतर एक शतकाहून अधिक काळ पाश्चात्य जगात सर्वात विवादास्पद व्यक्तींपैकी एक आहे. भांडवलशाहीवर प्रचंड टिका केली. स्वप्नाळू समाजवादाचा प्रचार आणि प्रसार मार्क्सच्या विचाराने झाला. परंतु पोलंड, हंगेरी, चेकोस्लोव्हाकिया, पूर्व जर्मनी, रोमानिया, युगोस्लाविया आणि रशियाने मार्क्सवादी विचारधारा नाकारली आणि खाजगी मालमत्ता अधिकार आणि बाजार विनिमय पध्दतीत उल्लेखनीय परिवर्तन केले. हे अद्यापही घडत आहे.

☯ श्रममूल्य सिध्दांत :-

श्रम मूल्य सिध्दांत हा मूल्यवर्धक सिध्दांत आहे. ज्याचा अर्थ असा होतो की, चांगल्या सेवेचे आर्थिक मूल्य हे वापरण्यासाठी आवश्यक असलेल्या 'सामाजिकरित्या आवश्यक श्रमा'च्या एकूण संस्थेद्वारे निर्धारित केले जाते, त्याऐवजी मालकाला मागणी आणि पुरवठ्यातील कमतरतेमुळे वापराचा आनंद मिळतो. श्रम मूल्य सिध्दांत हा मार्क्सवादी अर्थशास्त्राशी संबंधित आहे. ॲडम स्मिथ, रिकार्डो आणि नंतरही काही अराजकतावादी अर्थशास्त्रज्ञांनी मांडणी केली असली तरी मार्क्सच्या नावाशी सिध्दांत जोडला जातो. खरेदीदाराने वस्तू खरेदी करण्यासाठी खर्च केलेल्या श्रमाच्या संदर्भात ॲडम स्मिथने वस्तूची किंमत पाहिली.

मार्क्सच्या मते, कामगार वर्ग भांडवलशाही खाली शोषला जातो. किंमत आणि मूल्य वेगळे केले जाते. मार्क्सने कधी स्वत:चा मूल्य सिध्दांत हा श्रममूल्य सिध्दांत म्हणून संदर्भीत केला नाही. मुख्य प्रवाहात नवसनातनवादी अर्थशास्त्रज्ञांनी श्रममूल्य सिध्दांत नाकारून श्रमाच्या मागणी पुरवठ्यानुसार ठरणाऱ्या मूल्यावर लक्ष केंद्रित केले आहे.

मानवी श्रमशक्तीचे व्यावसायिक मूल्य श्रमिकांद्वारे नागरिकांच्या गरजा लक्षात घेवून जोरदारपणे जोडलेले आहे. येथे केवळ पुरवठा आणि मागणीचा प्रश्नच नाही तर मानवी गरजा पूर्ण केल्या पाहिजेत. श्रम खर्च कधीही आर्थिक किंवा व्यावसायिक नसून नैतिक-सांस्कृतिक आणि राजकीय समस्येचाही असतो. परिणामी, याचा अर्थ असा आहे की शासनाने श्रमाच्या विक्रीचे कायदे आणि श्रम कराराच्या नियमाद्वारे

नियमितपणे नियमन केले आहे. हे कायदे आणि नियम हे किमान वेतन, वेतन सौदा, कामगार संघटनांचे संचालन, कामगारांविषयी नियोक्त्यांची जबाबदारी, श्रम कर आणि बेकारी लाभ इत्यादीवर प्रभाव पाडतात. यामुळे नियोक्त्यांकडून बारकाईने टीका केली गेली की, श्रम बाजारपेठेत जास्त नियमन केले गेले आहे आणि कामगारांच्या कामाचे दायित्व आणि जबाबदारी हे नियोक्त्यासाठी अधिक कठिण असते. शिवाय असा युक्तिवाद करण्यात आला आहे की, अतिनियमन श्रमिकांच्या मुक्त हालचालीस खरोखर आवश्यक आहे हे येथे प्रतिबिंबीत होते. जर अतिरिक्त कायदेशीर बंधने काढून श्रमिकांच्या बाजारपेठेचे नियंत्रण केले गेले, तर असा युक्तिवाद केला जातो की, व्यवसायातील खर्च कमी होईल आणि अधिक श्रमिकांना रोजगार मिळेल, यामुळे रोजगार संधी आणि आर्थिक वाढ होईल.

तथापि, व्यापार संघटना प्रतिनिधींनी बऱ्याचदा असा युक्तिवाद केला आहे की, उत्पादनासाठी बाजार मागणी करण्यामुळे कामगारांसाठी वेतन आणि शर्ती कमी करणे हा अनियंत्रणाची वास्तविक प्रभाव आहे. याचा परिणाम म्हणून आर्थिक वाढ कमी होईल आणि श्रमिकांचे प्रमाण कमी होईल. श्रम बाजारपेठेतील कामगार आणि नियोक्त्याची स्थिती असमान असल्यामुळे कामगारांचे अयोग्य शोषणापासून कायदेशीरपणे संरक्षण केले जावे. अन्यथा नियोक्त्या कामगारांना सूट किंवा सवलती देईल परंतु नागरिक म्हणून त्यांच्या गरजा पूर्ण करणार नाही. काही देशांमध्ये आणखी एक वळण म्हणजे युनियन राजकीय प्रतिष्ठेचा भाग आहे. त्यांना वैयक्तिक श्रमिकांकडून तक्रारी व सूचना गोळा करण्यास, प्राप्त झालेल्या रकमेच्या प्रमाणात कर्मचाऱ्यांना लाभ देण्यात, कर्मचाऱ्यांचे कायदेशीर संरक्षण करण्यात रस असत नाही. उदा. चीनमध्ये काही कामगार सरकारवर टिका केली म्हणून तुरुंगात आहेत.

१.२.४ श्रमबाजारातील लवचिकता आणि संस्था (Flexibility in Labour Market)

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

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

१. बाह्य संख्यात्मक लवचिकता :-

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

२. अंतर्गत संख्यात्मक लवचिकता :-

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

३. कार्यात्मक लवचिकता :-

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

४. वित्तीय किंवा वेतन लवचिकता :-

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

५. कामगारासाठी लवचिकता :-

श्रम बाजार लवचिकता ही नियोक्त्याने त्याच्या उत्पादन किंवा व्यवसायाच्या चक्रामध्ये वरीलप्रमाणे व्याख्या म्हणून वापरल्या जाणाऱ्या व्यूहरचनेपेक्षा अधिक आहे. वाढत्या दृष्टिकोतातून असे दिसून येते की, श्रम बाजारपेठ लवकिचता संभाव्यपणे श्रमिक आणि कंपन्या, कर्मचारी आणि नियोक्ते यांच्यासाठी वापरली जावू शकते. कामगारांना कामाचे आयुष्य आणि कामांचे तास समायोजन करण्यासाठी आणि त्याच्या

स्वत:च्या पसंतीवर आणि इतर क्रियांना सक्षम करण्यासाठी एक पध्दत म्हणून देखील याचा वापर केला जावू शकतो.

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

❑ श्रमबाजारातील संस्था (Institutions in Labour Market)

श्रम बाजार संस्था.सामान्यत: धोरणातील हस्तक्षेप किंवा सामूहिक संस्था म्हणून वेतन आणि रोजगाराच्या निर्धारणात हस्तक्षेप करतात. उदाहरणार्थ, श्रम बाजार संस्थांमध्ये कामगार संघटना, किमान वेतन आणि रोजगार संरक्षण कायदे, बेकारी विमा आणि सक्रिय श्रमिक बाजार धोरण यांचा समावेश होतो. युरोपमध्ये आणि इतरत्रही बेरोजगारी आणि धोरण चर्चा नेहमीच होते. श्रमबाजार सुधारणेचे गुणधर्म या संस्थांचे परिणाम कमकुवत करतात. तीन प्रकारच्या श्रम बाजार संस्था श्रमिकांच्या परिणामांना आकार देतात. किमान वेतन, बरोजगारी विमा आणि रोजगार संरक्षण या तीन स्वारस्य असलेल्या संस्था आहेत. धोरणात्मक चर्चेमध्ये या तीन संस्थांचे योगदान महत्त्वपूर्ण आहे. सामाजिक सुरक्षिततेच्या कारणास्तव अनेकदा या संस्थांकडून मध्यस्थी केली जाते. किमान वेतन हे कामगारांना नियोक्त्याकडून सौदाशक्तीच्या माध्यमातून शोषणापासून संरक्षण करते. बेरोजगारी विमामुळे बेकारीच्या काळात उत्पन्नात घट झाल्यास विमा दिला जाईल. रोजगार संरक्षण कायदा कामगारांना कामावरून काढून टाकण्यापासून रोखू शकतो.

☯ सामाजिक संवाद :-

सामाजिक संवादामध्ये सर्व सामाजिक भागीदार समाविष्ट असतात, जे माहिती, संवाद आणि सौदाशक्ती वितरीत करतात. यामध्ये राष्ट्रीय व स्थानिक सरकारी संस्था असतात. सामाजिक संवाद शास्त्रीय श्रम बाजार संस्थांच्या कार्याचे मूल्यांकन करू शकतात. यात परवानगी, प्रोत्साहन व व्यवहारही केले जावू शकतात. एक सामाजिक सुसंवाद तीन पध्दतीने वेगळा असतो. प्रथम माहिती देणे/सामायिक करणे व निदान करणे. दुसरा म्हणजे सामुदायिक सौदाशक्तीद्वारे निर्णय सामायिक करणे आणि तिसरा म्हणजे काही श्रम बाजार संस्थांचे सहव्यवस्थापन होय.

☯ **रोजगार संरक्षण कायदा :-**

रोजगार संरक्षण कायदा हा बहुतेक वेळा श्रम बाजारपेठेत आणि श्रमिकांमध्ये अधिक लवचिकता आणण्यासाठी अनेक सुधारणांबाबत ताठर असतो. बाजार समायोजनाबाबत यामध्ये तीन घटक आहेत. पहिला ओपन एंडेड संपर्काद्वारे भाड्याने आणि बिगरभाड्याने घेण्याच्या क्षमतेचे नियम व मर्यादा. दुसरा अल्पकालीन कार्य कराराविषयी, तिसरा सर्वांना काढून टाकण्यासंबंधीचे घटक आणि नियम.

❑ **रोजगार सेवा (Employment Services) :-**

श्रम बाजार अपयशास व्यवस्थित करणारी एक महत्त्वपूर्ण यंत्रणा म्हणजे रोजगार सेवा होय. यामध्ये करिअर मार्गदर्शन, प्लेसमेंट सेवा व प्रशिक्षण कार्यक्रमाचे संदर्भ समाविष्ठ आहेत. अशा सेवाशिवाय श्रमाची मागणी आणि श्रमाचा पुरवठा समतोल साधने पर्याप्त असते. उदा. नोकरी शोधणारे नोकरी शोधण्यापूर्वी अधिक वेळ खर्च करतात तसेच नियोक्ताही कौशल्यपूर्ण श्रमिकांची भरती करू शकत नाहीत आणि व्यवसाय संधी गमावतात. बेकारी विमासह त्याच्यातील दळणवळण विचारात घेता रोजगार सेवा यामध्ये महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात. संक्रमण क्षमता वाढविणे आणि कामगार द्रुतमार्ग सुनिश्चित करणे, रोजगार सेवा सक्रिय असतात जेव्हा बेकारी विमा निष्क्रीय असतो.

१.३ सारांश

अर्थशास्त्रामध्ये वस्तू उत्पादनासाठी भूमी, श्रम, भांडवल व संयोजक हे घटक वापरले जातात. यापैकी श्रम व संयोजक हे घटक मानवाशी संबंधित आहेत. श्रम हा उत्पादनाचा सजीव व क्रियाशील घटक आहे. आर्थिक किंवा मौद्रिक लाभाच्या अपेक्षेने केलेली कृती म्हणजे श्रम होय. श्रमाची मागणी आणि श्रमाचा पुरवठा यांचा समतोल श्रमबाजारात होतो. श्रम बाजार ही अशी जागा आहे, जिथे कामगार आणि नियोक्ता एकमेकांशी संवाद साधतात. श्रमबाजारपेठेत नियोक्ता हा सर्वोत्तम कामगार कामावर घेण्याचा प्रयत्न करतो आणि श्रमिक उत्तम समाधान मिळविण्यासाठी स्पर्धा करतात.

श्रम बाजाराची वैशिष्ट्ये वस्तू बाजारापेक्षा भिन्न असतात. श्रमबाजाराच्या वैशिष्ट्यामध्ये स्थानिक स्वरूप, श्रमिक आणि नियोक्ता यांच्यातील संबंध, अपूर्ण स्पर्धेचे अस्तित्व, वेतन निश्चिती, सौदाशक्तीचा भिन्न कल, अलवचिक श्रम पुरवठा, ग्राहकांची बाजारपेठ व तात्पुरता रोजगार इत्यादी वैशिष्ट्यांचा समावेश होतो.

मानवी भांडवल हे सवयी, ज्ञान, सामाजिक आणि व्यक्तिमत्व गुणधर्म आहे. यामध्ये निर्मिती क्षमतेचा समावेश होतो. मानवी भांडवलाची मूळ संकल्पना १८ व्या शतकात ॲडम स्मिथ यांनी शोधून काढली. कर्मचाऱ्यांच्या शिक्षण-प्रशिक्षणासाठी पैसे खर्च करणे ही मानवी भांडवल गुंतवणूक आहे. याविषयी व्यवसाय

मालकात जाणीव वाढत आहे. शिक्षणाचा उत्पन्न वृध्दी आणि उत्पन्न वितरणावर जोरदार प्रभाव पडतो. शिक्षणामुळे संपूर्ण देशाचा फायदा होतो. शिक्षणामुळे आर्थिक वृध्दी व स्थिरता निर्माण होते. आनंदी व निरोगी जीवन निर्माण होते, त्यामुळे समाजात एकत्रितपणा आणि सुसंगततेची भावना निर्माण होते.

श्रम बाजारविषयक सनातनवादी विश्लेषण, नवसनातनवादी विश्लेषण, केन्सवादी विश्लेषण, दुहेरी आणि विभाजित श्रम बाजार सिध्दांत व त्यावरील मार्क्सवादी पर्याय यांचे स्पष्टीकरण बदलत्या परिस्थितीनुसार आहे.

१.४ पारिभाषिक शब्द, शब्दार्थ

☞ **श्रमिक** : जी व्यक्ती आपली श्रमसेवा इतरांना विशिष्ट काळासाठी, मोबदला मिळविण्यासाठी देण्यास तयार असते, तिला श्रमिक किंवा मजूर म्हणतात.

☞ **श्रमप्रधान तंत्र** : जेव्हा वस्तू उत्पादनाचे विशिष्ट नग उत्पादन करण्यासाठी कमी भांडवल व जास्त श्रम वापरले जातात, तेव्हा त्यास श्रमप्रधान तंत्र म्हणतात.

☞ **सनातनवादी सिध्दांत** : सनातनवादी अर्थशास्त्रज्ञ ॲडम स्मिथ, रिकार्डो, जे. एस. मिल इत्यादी अर्थशास्त्रज्ञांच्या विचारांना सनातनवादी सिध्दांत म्हणतात.

☞ **श्रम विभागणी** : एखादी उद्योगसंस्था संस्थेतील विशिष्ट कामे भिन्न श्रमिकांच्या पात्रतेनुसार व आवडीनुसार जेव्हा वाटप करते त्यास श्रमविभागणी म्हणतात. श्रमाची उत्पादकता वाढविण्यासाठी उपयोगात येणारे हे एक तत्त्व आहे.

☞ **वास्तव वेतन** : श्रम ह्या घटकाला मिळणाऱ्या मोबदल्याचे वस्तूत केलेले रूपांतर म्हणजे वास्तव वेतन होय.

१.५ स्वयं-अध्ययन प्रश्न व उत्तरे

❑ **अ) रिकाम्या जागी अचूक उत्तरे लिहा.**

१. .... हा उत्पादनाचा सजीव घटक आहे.

(अ) भांडवल *(ब) श्रमिक* *(क) तंत्रज्ञान* *(ड) वीज.*

२. .... बाजारात श्रमाची मागणी आणि श्रमाचा पुरवठा यांच्यात समतोल होतो.

(अ) वस्तू (ब) श्रम (क) ग्रामीण (ड) विदेशी.

३. श्रम बाजाराची .... वैशिष्ट्ये आहेत.

(अ) स्थानिक स्वरूप (ब) वेतन निश्चिती (क) श्रमिकांच्यात भिन्नता (ड) वरील सर्व.

४. .... हे गुणधर्माचे संकलन आहे.

(अ) भांडवल (ब) बाजार (क) खरेदी (ड) मानवी भांडवल.

५. मानवी भांडवलाची मूळ कल्पना .... व्या शतकात मांडली.

(अ) २१ (ब) १५ (क) २० (ड) १८.

१.६ सरावासाठी स्वाध्याय

❑ **अ) एक किंवा दोन वाक्यात उत्तरे लिहा.**

१. श्रम बाजार म्हणजे काय?

२. श्रम बाजाराची दोन वैशिष्ट्ये लिहा.

३. मानवी भांडवल म्हणजे काय?

४. मानवी भांडवलाचे दोन फायदे सांगा.

५. शिक्षणाचे दोन फायदे सांगा.

❑ **ब) टिपा लिहा.**

१. श्रम बाजाराची वैशिष्ट्ये.

२. मानवी भांडवल.

३. शिक्षणावरील खर्च.

४. श्रम बाजारातील लवचिकता.

५. श्रम बाजार.

❑ **क) दीर्घोत्तरी प्रश्न.**

१. श्रम बाजार म्हणजे काय? श्रम बाजाराची वैशिष्ट्ये सांगा.

२. श्रम बाजाराबाबत सनातनवादी विश्लेषण स्पष्ट करा.

३. दुहेरी आणि विभाजित श्रम बाजार सिध्दांत स्पष्ट करा.

१.७ अधिक वाचनासाठी संदर्भ सूची

१. **Joshi M. V.** : *"Labour Economics and Labour Problems"*, Atlantic Publication, New Delhi.

२. **Smith, Stephen W.** (2003) : *"Labour Economics"*, Routledge Publication.

३. **Riveros L.** (1999) : *"Labour Market Policies and Labour Market Reforms in Socialist Economics",* World Bank, Washington.

४. **Mishra, L.** (2000) : *"Child Labour in India"*, Oxford University Press, New Delhi.

५. **Booth A. L.** (1995) : *"The Economics of the Trade Union"*, Cambridge University Press.

❑❑❑

घटक-२

श्रम बाजारातील सूक्ष्म आणि स्थूल दृष्टिकोण
(Micro and Macro Approaches in Labour Markets)

अनुक्रमणिका

२.० उद्दिष्ट्ये

२.१ प्रास्ताविक

२.२ विषय विवेचन

२.२.१ श्रम मागणीचा सिद्धांत : कालावधी आणि बाजारपेठेचे प्रकार, कामगारांना उद्योगाची मागणी, श्रम मागणीचे निर्धारक

२.२.२ श्रम पुरवठा सिध्दांत, उदासीनता वक्र, अर्थसंकल्पाची मर्यादा, उपयोगिता महत्तमीकरण, मागे वाकणारा श्रम पुरवठा वक्र आणि त्याचे अनुप्रयोग

२.२.३ चलनवाढ आणि बेरोजगारीमधील सममूल्यन (Trade off)

२.२.४ कामगार नियमन - भारताचा अनुभव, आंतरराष्ट्रीय व्यापार आणि कामगार बाजार

२.३ सारांश

२.४ पारिभाषिक शब्द, शब्दार्थ

२.५ स्वयं-अध्ययन प्रश्न व उत्तरे

२.६ सरावासाठी स्वाध्याय

२.७ अधिक वाचनासाठी संदर्भ पुस्तके

२.० उद्दिष्ट्ये (Objectives)

'श्रम बाजारातील सूक्ष्म आणि स्थूल दृष्टिकोण' या अभ्यास घटकाची पुढील उद्दिष्ट्ये आहेत.

- श्रम मागणी सिद्धांताचा अभ्यास करणे.
- उद्योगाची श्रम मागणी समजून घेणे.
- श्रम पुरवठा सिद्धांत स्पष्ट करणे, फुरसतीची निवड, बजेटमधील बाबी स्पष्ट करणे.
- उदासीनता वक्र, अर्थसंकल्पाची मर्यादा, उपयोगिता महत्तमीकरण, परत/मागे वाकणारा श्रम पुरवठा वक्र आणि त्याचे अनुप्रयोग समजून घेणे.

- ☞ चलनवाढ आणि बेरोजगारीमधील सममूल्यन अभ्यासणे.
- ☞ कामगार नियमन, इतर देशांप्रमाणे भारताचा अनुभव समजून घेणे.
- ☞ आंतरराष्ट्रीय व्यापार आणि कामगार बाजार स्पष्ट करणे.

२.१ प्रास्ताविक (Introduction)

श्रम बाजार, ज्याला जॉब मार्केट देखील म्हटले जाते; श्रमांच्या पुरवठा आणि मागणीला सूचित करते, ज्यात कर्मचारी पुरवठा करतात आणि नियोक्ता मागणी करतात. हा कोणत्याही अर्थव्यवस्थेचा एक प्रमुख घटक आहे आणि भांडवल, वस्तू आणि सेवांच्या बाजारासह गुंतागुंतीने जोडलेले आहे.

समष्टी पातळीवर, पुरवठा आणि मागणीचा परिणाम देशांतर्गत आणि आंतरराष्ट्रीय बाजारातील गतिशीलता, तसेच कायमचे वास्तव्य करण्यासाठी परदेशातून येणे, लोकसंख्या आणि शैक्षणिक पातळी यासारख्या घटकांवर होतो. संबंधित उपायांमध्ये बेरोजगारी, उत्पादकता, सहभाग दर, एकूण उत्पन्न आणि सकल देशांतर्गत उत्पादन (जीडीपी) यांचा समावेश आहे. सूक्ष्म आर्थिक स्तरावर, स्वतंत्र कपन्या कर्मचाऱ्यांशी संवाद साधतात, त्यांना कामावर ठेवतात, वेतन वाढवतात किंवा कापतात. पुरवठा आणि मागणी यांच्यातील संबंध कर्मचाऱ्यांच्या कामाचे तास, वेतन आणि लाभांमध्ये भरपाई यावर परिणाम करतात.

श्रम बाजाराची समष्टि आर्थिक दृष्टिकोनातून मिळविणे अवघड आहे, परंतु काही महत्त्वपूर्ण घटक गुंतवणूकदारांना, अर्थतज्ज्ञांना आणि धोरणकर्त्यांना त्याच्या आरोग्याची कल्पना देऊ शकतात. पहिले म्हणजे बेरोजगारी-आर्थिक ताणतणावाच्या काळात, कामगारांची मागणी पुरवठा मागे पडते आणि बेरोजगारी कमी होते. बेरोजगारीचे उच्च दर आर्थिक चुरस वाढवतात, सामाजिक उलथापालथीला कारणीभूत ठरतात आणि मोठ्या संख्येने लोकांना परिपूर्ण जीवन जगण्याची संधी वंचित करतात.

अमेरिकेत बेरोजगारी आर्थिक संकटाच्या आधी सुमारे ४% ते ५% होती, जेव्हा मोठ्या संख्येने व्यवसाय यशस्वी झाले, बऱ्याच लोकांची घरे गमावली, आणि वस्तू आणि सेवांची मागणी-आणि ते निर्माण करण्यासाठी श्रम-खाली पडले. २००९ मध्ये बेरोजगारी १०% वर पोचली, पण जानेवारी २०१६ मध्ये कमी-जास्त होत ४.९% पर्यंत घटली.

२.२ विषय विवेचन (Subject Discription)

सूक्ष्म आर्थिक सिद्धांतानुसार, वेतनवाढीमुळे उत्पादन क्षमतेत वाढ होत आहे हे दर्शवते की, कामगारांच्या पुरवठ्यात मागणीपेक्षा जास्त वाढ झाली आहे. जेव्हा असे होते तेव्हा मजुरीवर कमी दबाव असतो, कारण कामगार बरीचशी नोकरी मिळवण्यासाठी स्पर्धा करतात. याउलट, मागणी जागेच्या

पुरवठ्यामुळे मजुरीवर ऊर्ध्वगामी दबाव असतो, कारण कामगारांमध्ये जास्त सौदे करण्याची शक्ती असते आणि जास्त पगाराच्या नोकरीवर जाण्याची शक्यता असते, तर मालकांना दुर्मिळ श्रमांसाठी स्पर्धा करणे आवश्यक असते.

यापूर्वीच्या घटकात आपण श्रमबाजाराची संकल्पना, वैशिष्ट्ये, प्रकार हा भाग अभ्यासला आहे. याशिवाय मानवी भांडवल सिद्धांत, शिक्षणाचा खर्च व आजीवन फायदे, सनातनवादी, नवसनातनवादी व केन्सवादी विश्लेषणाचा अभ्यास केला आहे. श्रमबाजारातील लवचिकता व संस्था हाही भाग आपण अभ्यासला आहे. प्रस्तुत घटकात श्रममागणीचा सिद्धांत, निर्धारक, घटक, श्रम पुरवठा सिध्दांत, विश्रांतीची वेळ, मागे वळलेला श्रमपुरवठा वक्र, चलनवाढ व बेकारी सममूल्यन, कामगार नियमन, भारतीय अनुभव, तसेच आंतरराष्ट्रीय व्यापार आणि श्रम बाजार इत्यादी बाबींचा अभ्यास करणार आहोत.

२.२.१ श्रम मागणीचा सिद्धांत (Theory of Labour Demand)

नोकरीची मागणी भागविणारी जागा म्हणजे श्रम बाजार. कामगार किंवा कामगार नियोक्तांनी मागणी केलेल्या सेवा पुरवतात. कामगार कोणतीही अशी व्यक्ती असू शकते जी आपली सेवा भरपाईसाठी देऊ इच्छित असेल तर मालक एखादी संस्था किंवा एखादी संस्था असू शकते जी एखाद्या विशिष्ट नोकरीसाठी किंवा एखादी कार्य पूर्ण करण्यासाठी आवश्यक असेल. कामगार नंतर विक्रेत्याशी तुलना करीत असेल तर मालक खरेदीदार असेल. दोन घटकांना जोडणारा एक सामान्य घटक म्हणजे पगार किंवा मजुरी ज्यास कामगारांना नियोक्त्याकडून मिळण्याचे मान्य केले जाते. थोडक्यात, येथेच कामगारांना त्यांच्या कौशल्यानुसार आणि पात्रतेनुसार काम मिळू शकेल आणि कामगारांच्या वेतनात, फायदे आणि नुकसानभरपाईच्या इतर प्रकारांवर दोघेही सहमत असतील.

श्रम बाजारपेठेत असे गृहित धरले जाते की, कामगार त्यांच्या कौशल्याची मागणी असलेल्या ठिकाणी गेले आहेत, मग ते त्यांच्या स्थानिक क्षेत्रात किंवा परदेशात असले तरीही. शिवाय ते बदलल्यायोग्य देखील आहेत, ज्याचा अर्थ असा आहे की, जो मनुष्य नोकरी अधिक चांगल्या प्रकारे करू शकतो, त्याला इतर कामगारांची नोकरी मिळवण्यासाठी टॅप करता येईल. या व्यतिरिक्त पगार निश्चित केलेला नाही, म्हणजे ते कामगारांच्या कामगिरीवर अवलंबून किंवा खाली जाऊ शकतात. मजुरी किंवा नुकसान भरपाई हा कामगार बाजारपेठेतील सर्वाधिक उत्तेजन देणारा घटक आहे.

❑ कामगार बाजारपेठेचे घटक (Components of the Labour Market) :-

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

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

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

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

४. निवडलेली व्यक्ती : चौथा घटक म्हणजे निवडलेली व्यक्ती, ज्याचा अर्थ सहजपणे किंवा वैयक्तिकरित्या केला जातो ज्याने ते स्क्रिनिंग प्रक्रियेद्वारे केले आहे आणि नोकरीसाठी घेतलेले आहे. अर्थात, याचा आधार बऱ्याच घटकांच्या आधारावर केला जातो आणि त्या व्यक्तीला योग्यतेच्या निर्धारित सेटच्या विरुध्द दाखवले जाते.

❑ श्रम मागणीचे निर्धारक (Determinants of Labour Demand) :-

खालील बाबी कामगारांची मागणी निश्चित करणारे चार मुख्य घटक अधोरेखित करतात ते पुढीलप्रमाणे :-

१. सहकार्य निविष्ठांची वापरलेली मात्रा :-

भांडवलासारख्या सहयोगी मात्राचे प्रमाण जितके जास्त असेल तितके कामगारांची मागणी जास्त असेल. प्रथम, उत्पादन बाजारात अचूक स्पर्धा असल्याने उत्पादनाची किंमत दिली जाते. तर टणक न बदललेल्या किंमतीवर वाढीव प्रमाणात विक्री करू शकते. दुसरे म्हणजे, सहयोगी आदानाचे प्रमाण जितके जास्त असेल तितके कोणत्याही L येथे MP_L जास्त असेल. उत्पादनाची किंमत तो उत्पादनाची विक्री किंमत (P) जितकी जास्त असेल तितकी फर्मच्या MP_L वक्रानुसार $MRP_L = VMP_L$ वक्र अधिक असेल आणि परिणामी मजुरीची मागणी वक्र अधिक असेल. म्हणूनच, P जास्त जास्त असेल तर कोणत्याही विशिष्ट W मध्ये L ची मागणी जास्त असेल.

२. श्रमाची घटती सीमान्त उत्पादकता कायदा :-

मजुरीचे सीमान्त उत्पादन कमी करण्याच्या कायद्यानुसार सध्या कामगार जितका जास्त प्रमाणात वापरत आहे, तितका कमी MP_L असेल आणि म्हणूनच $MRP_L = VMPP_L$ अधिक लहान असेल आणि परिणामी ते छोटे असेल. फर्म कोणत्याही श्रमांची मागणी किंमत येथे देईल. यामुळे असे कळते की फर्म जेव्हा त्याची किंमत खाली येते तेव्हाच अधिक श्रम वापरू शकते.

३. कला किंवा तंत्रज्ञानाची स्थिती (The State of the Art or Technology) :-

चल उत्पादनक्षम सेवेची मागणी, श्रमांप्रमाणेच कला किंवा तंत्रज्ञानाच्या स्थितीवर अवलंबून असते. तांत्रिक प्रगती असल्यास, उत्पादन कार्य स्वत:च बदलले जाईल. बदलत्या आदानाच्या कोणत्याही विशिष्ट संयोजनात तेथे जास्त उत्पादन असेल. सर्व चल आदान अधिक उत्पादक होतील. परिणामी, सर्व बदलते आदान सीमांत उत्पादन वक्र वरच्या दिशेने सरकतात. परिणामी, $MRP_L = VMPP_L$ वक्र आणि फर्मची कामगार मागणी वक्र वरच्या बाजूस जाईल. आता कोणत्याही विशिष्ट लोकांना मजुरीची मागणी जास्त असेल.

२.२.२ श्रम पुरवठा सिध्दांत (The Theory of Labour Supply) :-

मुख्य प्रवाहातील आर्थिक सिद्धांतांमध्ये कामगारांचा पुरवठा हा एकूण तास (प्रयत्नाच्या तीव्रतेसाठी समायोजित) असतो ज्या कामगारांना वास्तविक वेतन दरावर काम करण्याची इच्छा असते. हे वारंवार श्रम पुरवठा वक्राद्वारे ग्राफिकपणे प्रतिनिधित्व केले जाते, जे मजुरीचे दर अनुलंब रचलेले आहेत आणि एखादी व्यक्ती किंवा एखाद्या व्यक्तीचा समूह त्या मजुरीच्या दरावर क्षैतिज रचून तयार करण्यास इच्छुक असलेल्या श्रमांची संख्या दर्शविते.

❑ नवसनातनवादी दृष्टीकोन (Neoclassical View) :-

मजूर पुरवठा वक्र 'श्रम-विश्रांती' व्यापारापासून मिळविलेले जास्त तास काम केल्याने जास्त उत्पन्न मिळते, परंतु कामगारांना मिळालेल्या विरंगुळ्यामध्ये कपात करणे आवश्यक आहे. परिणामी, वास्तविक वेतन दरामध्ये बदल झाल्यामुळे पुरविल्या जाणाऱ्या कामगारांच्या प्रमाणात दोन परिणाम होतात. उदा. वास्तविक वेतनाचा दर वाढतो, संधीची किंमत वाढते. यामुळे कामगारांना अधिक श्रम पुरवठा होतो (प्रतिस्थापन परिणाम). तथापि, वास्तविक वेतनाचा दर जसजसा वाढत जाईल तसतसे कामगार काही तासात जास्त उत्पन्न मिळवतात. जर विश्रांती सामान्य गोष्ट असेल तर-मागणी वाढते की उत्पन्न वाढते. या उत्पन्नातील वाढीमुळे कामगारांना कमी मजुरीचा पुरवठा होतो जेणेकरून ते विश्रांतीसाठी उच्च उत्पन्न खर्च करू शकतात (उत्पन्नाचा परिणाम). जर घटकाचा परिणाम उत्पन्नाच्या प्रभावापेक्षा अधिक मजबूत असेल

तर कामगार पुरवठा वरच्या बाजूस खाली जाईल. एखाद्या विशिष्ट वेतन दराच्या पलीकडे, उत्पन्नाचा परिणाम प्रतिस्थापन प्रभावापेक्षा अधिक मजबूत असेल तर कामगार पुरवठा वक्र मागे वाकतो. अर्थव्यवस्थेचा एकूण कामगार पुरवठा मिळविण्यासाठी वैयक्तिक श्रम पुरवठा वक्र एकत्र केले जाऊ शकते.

❑ मार्क्सवादी दृष्टिकोन (Marxist View) :–

मार्क्सवादी दृष्टीकोनातून, भांडवलशाही समाजात कामगार पुरवठा ही मूलभूत आवश्यकता असते. मजुरीची कमतरता टाळण्यासाठी आणि कामगार पुरवठा सुनिश्चित करण्यासाठी लोकसंख्येच्या मोठ्या भागाला स्वत:ची तरतूद करण्याचे स्रोत नसावेत, ज्यामुळे ते स्वतंत्र होऊ शकतील आणि त्याऐवजी त्यांचे अस्तित्व टिकवून ठेवण्यासाठी मजुरी करावी लागेल. औद्योगिक–पूर्व अर्थव्यवस्थेमध्ये मजुरी सामान्यत: केवळ त्यांच्या स्वत:च्या मालकीची नसलेल्या फारच कमी लोकांकडून घेतली जात असे.

❑ विश्रांती आणि श्रम यांच्यातील निवडीबद्दल उदासीनता वक्र विश्लेषण (Work-Leisure choice in Indifference Curve) :-

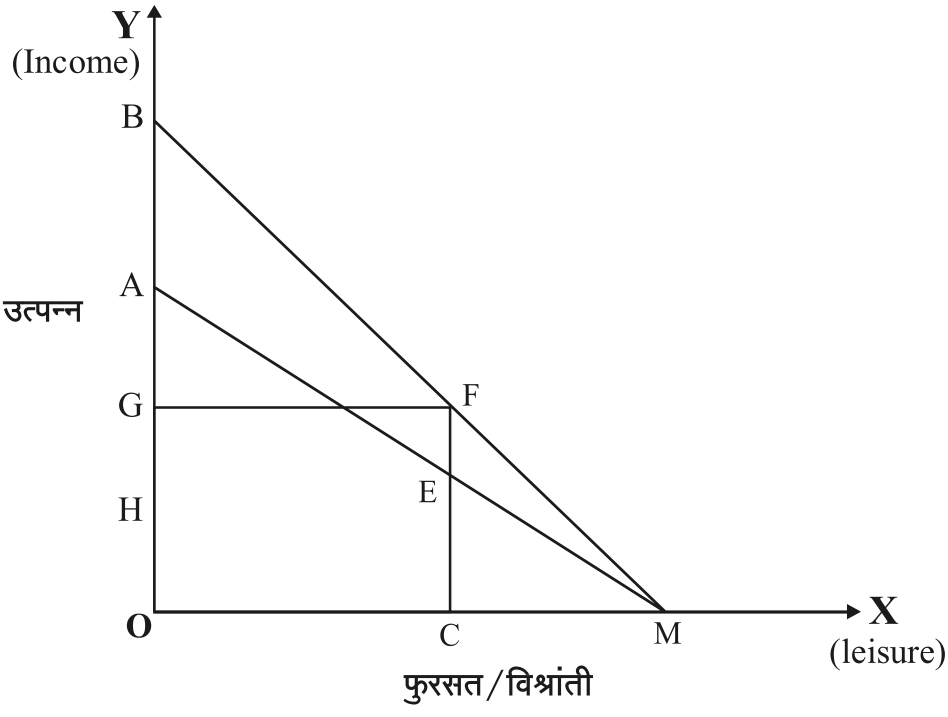
लोक खरेदी केलेल्या उत्पादनांकडूनच त्यांना उपयोगिता मिळते असे नाही, ते रिकाम्या वेळेत देखील उपयोगिता मिळवतात. फुरसतीचा वेळ म्हणजे कामावर घालवलेला वेळ. उपयोगिता जास्तीत जास्त घरगुती निर्णय घेण्याची प्रक्रिया वस्तू आणि सेवांच्या खरेदीवर लागू होते, त्याप्रमाणे काम करण्यासाठी किती तास लागू शकतात. मजुरी–विश्रांती बजेटच्या मर्यादेनुसार वेतन शिफ्ट म्हणून निवडलेले कामगार, कामगार पुरवठा वक्राला तार्किक आधार देतात. लोक जास्त पगार घेतात, तेव्हा संभाव्य प्रतिक्रियांच्या श्रेणीबद्दल आणि विशेषत: लोकांना जास्त पगाराचे पैसे दिले गेले तर ते जास्त तास काम करतील या प्रकरणात त्यांचे म्हणणे आहे असे गृहित धरून या चर्चेत काही संभाव्य प्रतिक्रियांचे अंतर्दृष्टी देखील उपलब्ध आहेत.

Bureau of Labour Statistics च्या मते, २०१४ मध्ये अमेरिकन कामगारांकडून आठवड्यात सरासरी ३८.६ तास काम होते. या सरासरामध्ये अर्धवेळ कामगारांचा समावेश आहे; केवळ पूर्ण वेळेच्या कामगारांसाठी, दर आठवड्याला सरासरी ४२.५ तास होते. सर्व कामगारांपैकी निम्म्याहून अधिक कामगार आठवड्यातून ३५ ते ४८ तास नोकरीवर आहेत, परंतु महत्त्वपूर्ण प्रमाण या रकमेपेक्षा कमी–जास्त प्रमाणात कार्य करते.

वेतन आणि लाभासह खाजगी उद्योग कामगारांकडून मिळणाऱ्या सरासरी तासाभराची भरपाई खंडित करते. कामगार वेतन आणि पगार हे कामगारांच्या एकूण नुकसान भरपाईच्या चतुर्थांश असतात; बाकीचे आरोग्य विमा, सुट्टीतील वेतन आणि इतर लाभांच्या स्वरूपात आहे. अनुभव, शिक्षण, कौशल्य, कौशल्य, कामगार संघटनेचे सदस्यत्व आणि कामगार बाजारात विशिष्ट गटांविरुद्ध भेदभाव असणे यासह अनेक कारणांमुळे प्राप्त झालेल्या भरपाई कामगारांना भिन्न वाढते. गरीबी आणि आर्थिक असमानता आणि कामगार

बाजारपेठेतील समस्या, युनियन, भेदभाव, कायमचे वास्तव्य करण्यासाठी परदेशातून येणे या बाजाराभिमुख अर्थव्यवस्थेतील उत्पन्नातील असमानतेसंदर्भातील मुद्यांचा अभ्यास केला जातो.

ग्राहकांच्या श्रमाचा पुरवठा वक्र उत्पन्न आणि विश्रांती दरम्यानच्या पसंतीच्या-उदासीनतेच्या पद्धतीनुसार ग्राहकांच्या वर्तनाचा उदासीन वक्र सिद्धांत लागू केला जाऊ शकतो. सर्व वस्तू आणि सेवांवर होणारा खर्च हा एकूणच उत्पन्न आहे आणि म्हणूनच तो कामगारांच्या (सकारात्मक) उपयुक्ततेचा स्रोत आहे. दुसरीकडे, विश्रांती म्हणजे काम केल्यावर काम केल्यावर बाकीचा वेळ. हे कामगारांच्या (सकारात्मक) उपयुक्ततेचे स्रोत देखील आहे. एखाद्या कामगारांकडून मिळणाऱ्या उत्पन्नाची रक्कम कामावर किती वेळ देण्यात आली, यावर अवलंबून असते. कामासाठी जितका जास्त वेळ खर्च केला जाईल तितकाच त्या श्रमिकांचे उत्पन्न जितके जास्त असेल तितका त्याचा फुरसतीचा वेळही कमी असेल. म्हणूनच, प्रत्येक कामगार माल आणि सेवांचा वापर आणि उत्पन्नाद्वारे दर्शविलेले व्यापार आणि विश्रांती घेण्याच्या दरम्यान एक व्यापार-सामना करावा लागतो.



आकृती क्र. २.१ : उत्पन्न-विश्रांती अंदाजपत्रकरेषा

आकृती क्र.२.१ मध्ये उत्पन्न व विश्रांती अंदाजपत्रक रेषा दाखविली आहे. OX अक्षावर विश्रांती व OY अक्षावर उत्पन्न किंवा मोबदला दर्शविला आहे. प्रारंभी AM ही अंदाजपत्रक रेषा आहे. वरील आकृतीत प्रारंभी E या बिंदूत उत्पन्न व विश्रांतीचे सममूल्यन (Trade off) असते. वरील पातळीवर

(https://opentextbc.ca/principlesofeconomics/wp-content/uploads/sites/149/2016/04/CNX_Econ_CO6_005.jpg)

F बिंदूत समतोल झाल्यास उत्पन्न पातळी वाढते, तेव्हा विश्रांतीची वेळ ही पूर्वीच्या (OC) स्थिती एवढीच राहते.

❑ कामगार–विश्रांती बजेटची मर्यादा (The Labour-Leisure Budget Constraint)

काम करण्याच्या तासांविषयी कामगार निर्णय कसे घेतात? पुन्हा, ठोस उदाहरणासह पुढे जाऊया. आर्थिक तर्कशास्त्र तंतोतंत उपभोगाच्या निवडीच्या बजेटच्या मर्यादेप्रमाणेच आहे, परंतु कामगार–विश्रांतीच्या बजेटच्या मर्यादेवर लेबले भिन्न आहेत.

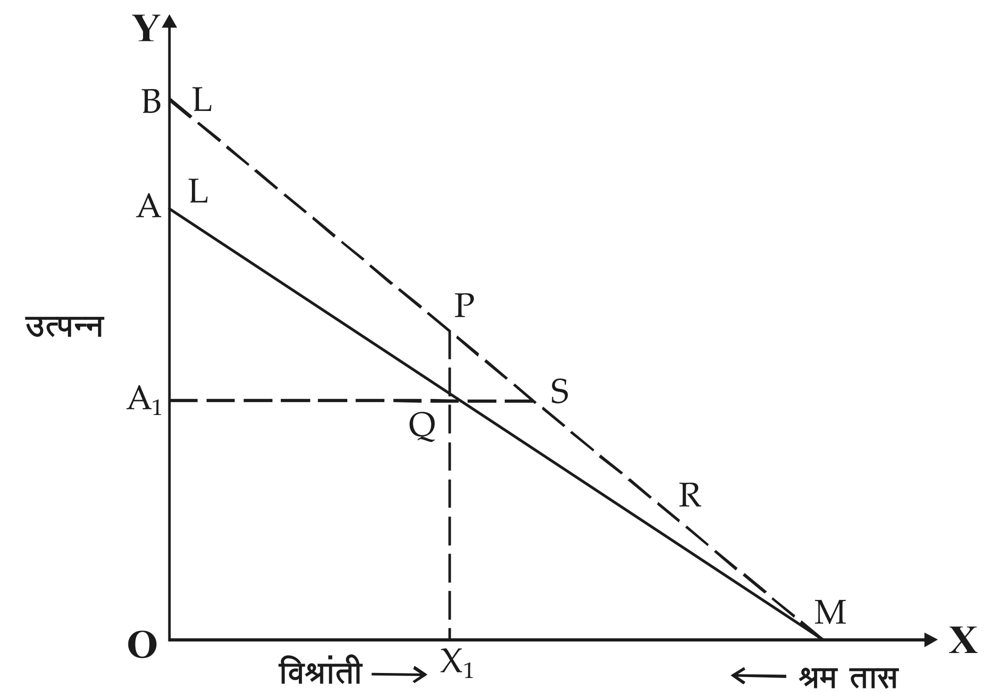
विव्हियनकडे दर आठवड्यात ७० तास असतात जे ती एकतर कामासाठी किंवा फुरसतीसाठी घालवू शकत होती आणि तिचे वेतन $ 10 तासाचे आहे. आकृती क्र. २.१ मधील कमी बजेटची मर्यादा विव्हियनच्या संभाव्य निवडी दर्शवते. विव्हियनचा वेळ विश्रांती आणि श्रम यांच्यात कसा विभागला जातो हे दर्शवून या आकृत्याची क्षैतिज अक्ष फुरसतीची आणि श्रम दोन्हीची मोजमाप करते. आडव्या अक्षांवर काही तासांच्या विश्रांतीची मोजमाप डावीकडून उजवीकडे केली जाते, तर तासभर श्रम डावीकडून उजवीकडे मोजले जातात. विव्हियन या बजेटच्या मर्यादेनुसार निवडीची तुलना करेल, ज्यामध्ये ७० तासांच्या विरंगुळ्यापासून मिळकत नसते आणि बिंदू O वर शून्य तासांच्या विश्रांतीची वेळ नसते आणि बिंदू L वर ७०० डॉलर उत्पन्न मिळते. ती त्या बिंदूची निवड करेल जी तिला सर्वात जास्त उपयुक्तता प्रदान करते. या उदाहरणासाठी आपण असे मानू या की विव्हियनची उपयुक्तता–जास्तीत जास्त निवड O येथे येते, ३० तासांची विश्रांती, ४० तास काम आणि आठवड्यातून उत्पन्न ४०० डॉलर.

वेतनात वाढ होण्याचे विविध प्रतिसाद आहेत, अधिक तास काम केले गेले, समान तास काम केले गेले किंवा काही तास काम केले, ही अमेरिकेच्या अर्थव्यवस्थेतील कामगारांच्या वेगवेगळ्या गटांद्वारे दाखवलेले नमुने आहेत. बऱ्याच पूर्ण वेळ कामगारांकडे अशी नोकरी असते, जिथे तासांची संख्या तुलनेने निश्चित असते, काही अंशी त्यांच्या आवडीनुसार आणि अंशत: त्यांच्या नियोक्ताच्या पद्धतीद्वारे. हे कामगार वेतन वाढ किंवा घसरण झाल्याने त्यांचे कार्य केलेले तास फारसे बदलत नाहीत, म्हणून त्यांच्या श्रमाची पुरवठा वक्रता स्थित नसते. तथापि, अर्धवेळ कामगार आणि तरुण कामगार त्यांच्या तासांमध्ये अधिक लवचिक असतात आणि वेतन जास्त असताना किंवा मजुरी कमी झाल्यास मागे कपात केली जातात, तेव्हा काम करण्याचे तास वाढविण्यास अधिक तयार असतात.

❑ उपयोगिता महत्तमीकरण (Utility Maximization) :-

सैद्धांतिक अंतर्दृष्टी अशी की कधी–कधी जास्त पगारामुळे काम केलेल्या तासांमध्ये वाढ होते, कधी–कधी तासांमुळे जास्त प्रमाणात बदल होत नसतात आणि कधी–कधी तास कमी पडतात, यामुळे कामगार पुरवठा वक्र आकृती क्र. २.२ मधील तशा दिसतात. तळाशी कामगार पुरवठा वक्र चा डावा भाग

वरच्या दिशेने उतार होतो, जो एखाद्या व्यक्तीची परिस्थिती प्रतिबिंबित करतो जो मोठ्या प्रमाणात मजुरी देऊन उच्च मजुरीवर प्रतिक्रिया देतो. मजूर पुरवठा वक्र मध्यम, जवळ-ते-उभ्या भागामध्ये अशा व्यक्तीची परिस्थिती प्रतिबिंबित होते जी समान मजुरीबद्दल पुरवठा करून उच्च वेतनावर प्रतिक्रिया देते. मजूर पुरवठा वक्राच्या सर्वात वरच्या भागाला मजुरीसाठी मागे वाकणे पुरवठा वक्र म्हणतात, जे उच्च वेतन असणाऱ्या लोकांची परिस्थिती आहे जे इतके पैसे कमवू शकतात की ते कमी तास काम करून स्थिर उच्च मजुरीला प्रतिसाद देतात.

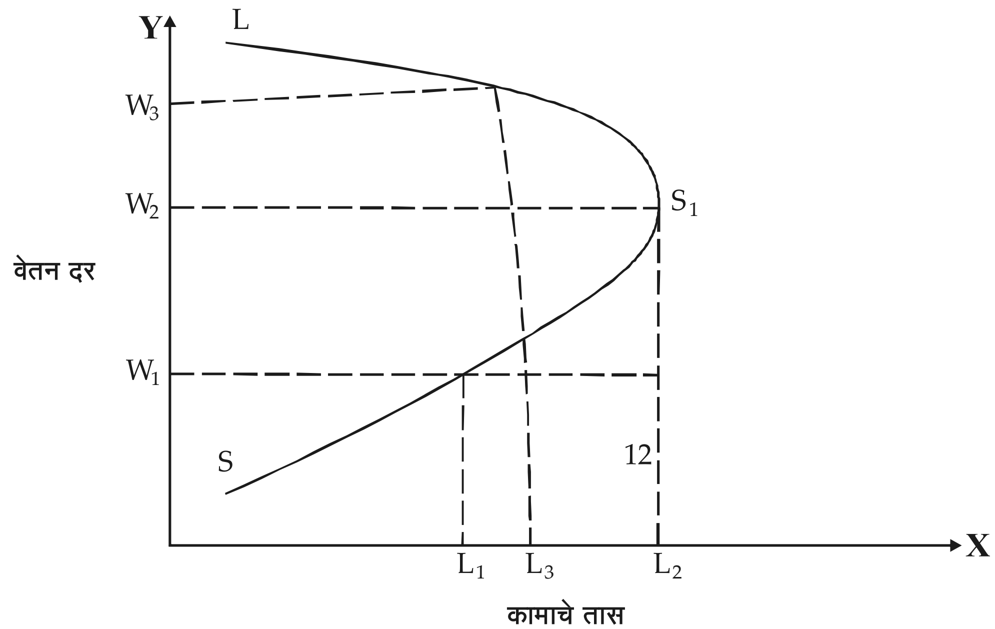


आकृती क्र.२.२ : निवड शक्यता

आकृती क्र. २.२ मध्ये व्यक्तीची निवड शक्यता दर्शविली आहे. OX अक्षावर व्यक्तीचे श्रम तास व विश्रांती तास दर्शविले आहेत. यामध्ये व्यक्ती काम आणि विश्रांती यामध्ये आपल्याकडील उपलब्ध तासाचे कसे विभाजन करते हे दर्शविले आहे. विश्रांतीचे तास डावीकडून उजवीकडे (OX) तर कामाचे तास उजवीकडून डावीकडे (XO) दर्शविले आहेत. व्यक्ती उत्पन्न व विश्रांतीची वेळ यामध्ये अंदाजपत्रक केले जाते. M या ठिकाणी पूर्ण विश्रांती आणि शून्य उत्पन्न ही स्थिती आहे. तर दुसऱ्या बाजूला L या ठिकाणी पूर्ण उत्पन्न व शून्य विश्रांती ही स्थिती दर्शविली आहे. याठिकाणी व्यक्ती LM वक्रावरील असा बिंदू निवडते की तो महत्तम उपयोगिता देईल. आकृतीत व्यक्ती Q याठिकाणी समतोल साधते तेथे OX_1 विश्रांती आणि OA_1 उत्पन्न मिळते. (A_1) जेव्हा व्यक्तीच्या वेतनात वाढ होते, तेव्हा व्यक्तीची निवड शक्यता AM रेषेवरून BM अशी वरच्या पातळीवर जाते.

❑ परत/मागे वाकलेला श्रम/कामगार पुरवठा वक्र (Backward-bending Labour Supply Curve) :-

अर्थशास्त्रामध्ये कामगारांचा मागे वाकलेला पुरवठा वक्र किंवा मागे वाकलेला श्रम/कामगार पुरवठा वक्र एक ग्राफिकल डिव्हाइस आहे, ज्यामध्ये अशी परिस्थिती दर्शविली जाते, ज्यामध्ये वास्तविक (चलनवाढी-सुधारित) वेतन एका विशिष्ट स्तरापेक्षा अधिक वाढते तेव्हा लोक विश्रांती घेतील. (विना-मोबदला मिळालेल्या कामाच्या वेळेसाठी आणि जास्त मजुरीमुळे कामगारांचा पुरवठा कमी होतो आणि त्यामुळे विक्रीसाठी कमी मजुरीचा कालावधी दिला जातो. 'श्रम-विश्रांती' ट्रेडऑफ म्हणजे वेतन-कमाई करणाऱ्या मानवांना वेतन देण्याच्या कामात व्यतीत होणारा वेळ (अप्रिय मानला जातो) आणि समाधान-व्युत्पन्न वेळ नसलेला व्यापार, ज्यामुळे 'विश्रांती' कार्यात सहभाग घेता येतो आणि झोपेसारख्या आवश्यक आत्म-देखभाल करण्यासाठी वेळेचा उपयोग. ट्रेडऑफची गुरुकिल्ली म्हणजे कामाच्या प्रत्येक घटकापासून मिळणारे वेतन आणि न मिळालेल्या वेळेच्या वापरामुळे निर्माण झालेल्या समाधानाची तुलना. अशी तुलना सामान्यत: उच्च वेतन लोकांना पगारासाठी अधिक वेळ घालवण्यासाठी मोहित करते; बदलीचा परिणाम सकारात्मक उतार कामगार मजकूर पुरवठा वक्र दर्शवितो. तथापि, मागे वाकणे कामगार पुरवठा वक्र तेव्हा होते जेव्हा अगदी जास्त मजुरी लोकांना कमी काम करण्यास आणि अधिक विश्रांती घेण्यास किंवा न मिळालेल्या वेळेचा उपयोग करण्यास उद्युक्त करते.



आकृती क्र.२.३ : मागे वाकलेला श्रम पुरवठा वक्र

आकृती क्र. २.३ मध्ये मागे वाकलेला श्रम पुरवठा वक्र दर्शविला आहे. OX अक्षावर कामाचे तास

व OY अक्षावर वेतन दर दर्शविला आहे. SL हा श्रमाचा पुरवठा वक्र आहे, तो S_1 या ठिकाणापासून मागे वाकलेला आहे. W_2 या विशिष्ट पातळीपासून वेतनात वाढ झाल्यामुळे श्रमाचा पुरवठा कमी होत आहे. यावेळी श्रमिक उत्पन्न वाढीमुळे कमी तास काम करतात आणि अधिवेळ फुरसत किंवा विश्रांतीचा आनंद घेतात. SS_1 पर्यंत उत्पन्न परिणामापेक्षा पर्यायता परिणाम अधिक असतो, यावेळी अधिक तास काम केले जाते. मात्र S_1L या स्थितीत पर्यायता परिणामापेक्षा उत्पन्न परिणाम अधिक राहतो, अशावेळी फुरसतीचा आनंद घेतला जातो.

उदरनिर्वाहाच्या पातळीपेक्षा मजुरी वाढते, प्रति युनिट (सामान्यत: दिवस, आठवडा किंवा महिना) किती तास काम करावे याबद्दल कामगारांच्या निवडीवर दोन बाबींचा परिणाम होतो. प्रथम प्रतिस्थापन किंवा प्रोत्साहन प्रभाव आहे. वेतनात वाढ झाल्याने, पगारासाठी अतिरिक्त तास काम करणे आणि कामाच्या बाजूने एक अतिरिक्त तास न भरलेला वेळ बदलणे यामधील सममूल्यन (Trade Off). अशा प्रकारे, कमी वेळेपेक्षा जास्त मजुरीवर अधिक तास श्रम-वेळेची ऑफर दिली जाईल. दुसरा आणि प्रतिकूल परिणाम हा आहे की जुन्या वेतन दरावर काम केलेले तास आता सर्व जण पूर्वीपेक्षा अधिक उत्पन्न मिळवतात, उत्पन्न परिणाम तयार करतात, ज्यामुळे अधिक मनोरंजन निवडण्यास प्रोत्साहित केले जाते, कारण ते अधिक परवडणारे आहे. बहुतेक अर्थशास्त्रज्ञ असे गृहीत करतात की, पगाराचा वेळ (किंवा विश्रांती) हा एक चांगला काळ आहे आणि म्हणूनच लोकांचे उत्पन्न (किंवा संपत्ती) वाढत गेल्याने लोकांना त्यात जास्त पाहिजे असते. वाढत्या वेतनाचा दर उत्पन्नात वाढ करीत असल्याने, सर्व काही स्थिर नसल्यास, न मिळालेल्या वेळेचे आकर्षण वाढते, अखेरीस प्रतिस्थापनाचा परिणाम तटस्थ होतो आणि मागे वाकणे होऊ शकते.

आकृती असे दर्शविते की जर वास्तविक मजुरी W1 वरून W2 पर्यंत वाढली असेल तर, वैयक्तिक कामगारांच्या प्रतिस्थापनाचा परिणाम उत्पन्नाच्या परिणामापेक्षा जास्त असेल; म्हणून कामगार L1 ते L2 पर्यंत वेतन मिळण्याचे काम वाढवण्यास तयार असेल. तथापि, जर वास्तविक वेतन W2 वरून W3 पर्यंत वाढले असेल तर पगारासाठी काम करण्यासाठी ऑफर केलेल्या तासांची संख्या L2 वरून L3 पर्यंत घसरेल कारण उत्पन्नाच्या परिणामाची शक्ती आता प्रतिस्थापनाच्या प्रभावापेक्षा जास्त आहे; जास्तीत जास्त तास न मिळणाऱ्या अतिरिक्त कामातून मिळणारी उपयुक्तता आता जास्त तास काम करून मिळवता येणारी जास्तीची मिळकत मिळविण्यापेक्षा जास्त आहे.

आधीपासूनच त्या दराच्या अधीन असलेल्या कामगारांवर वेतन दर बदलण्याचे परिणाम वरील परीक्षणेत आहेत; केवळ त्या व्यक्तींच्या कामगार पुरवठा प्रतिसादाचा विचार केला गेला. इतर क्षेत्रात (किंवा बेरोजगार) काम करणाऱ्या कामगारांकडून पुरविल्या जाणाऱ्या अतिरिक्त कामगारांचा विचार केला जात नाही, ज्यांना आता जास्त पगार मिळत आहे म्हणून या क्षेत्रातील नोकऱ्यांकडे जास्त आकर्षित केले आहे. अशा प्रकारे, दिलेल्या बाजारासाठी मजूर पुरवठा वक्र मागे वेतन ज्या मजुरीची वक्र मागे वाकवते त्यापेक्षा जास्त

असू शकते. दुसरीकडे, एकूण कामगार बाजारपेठेसाठी, कामगारांसाठी 'इतर क्षेत्र' नसलेल्या कामगार बाजारपेठेसाठी, काही कामगार अनैच्छिक बेरोजगारीने ग्रस्त आहेत त्या सोडून मागे वाकलेल्या कामगार-पुरवठा वक्रांची मूळ कथा लागू होते.

❑ गृहीतके (Assumptions) :-

हे समजून घेणे आवश्यक आहे की, श्रमांच्या पुरवठ्यावरील वक्रतेसह, तेथे असे अनुमान लावले जाणे आवश्यक आहे जे वक्राचे अपरिहार्य मागे वाकण्याचे रुप घेईल. कामगार पुरवठा सिद्धांताच्या गृहितकथा खालीलप्रमाणे सूचीबद्ध आहेत. कामगार कार्य करतील आणि किती तास कार्य करतात ते निवडतात. हे समजणे महत्त्वाचे आहे, कारण कामगार हे कामगार पुरवठा सिद्धांताचे लक्ष आहेत. कामगार किती वेळ काम करतात याची निवड कामगार करतात या कल्पनेवर कामगार पुरवठा अवलंबून असतो. जर कामगारांनी काम न करणे निवडले असेल तर ते काळाच्या दृष्टीने फुरसतीचे आहे. ठराविक तास काम करण्यासाठी कोणतीही कराराची बंधने नाहीत. हे समजणे महत्त्वाचे आहे कारण कराराच्या जबाबदाऱ्यांमध्ये श्रम पुरवठा वक्र निश्चित केला जाईल आणि वेळेच्या आधारे नाही.

कामगार उपयुक्तता वाढविणारे एजंट आहेत. अर्थव्यवस्थेच्या बाबतीत कामगार नेहमीच पैसे किंवा आऊटपुट मिळवू शकतात जे त्यांना मिळू शकतात. कामामुळे एक व्यर्थता येते, ज्याची भरपाई मजुरी देऊन केली पाहिजे. बेशिस्त फुरसतीचा वेळ हा सामान्यपणे चांगला असतो. कामगार बाजारपेठ स्पर्धात्मक आहे आणि दोन्ही कंपन्या आणि कामगार किंमत घेणारे आहेत. प्राप्त वेतन हा आरक्षणाच्या वेतनाचा एक प्रकार आहे, कारण कामगारांना निश्चित आवश्यक वेतन मिळेल जे त्यांना विश्रांतीपासून दूर नेऊ शकतील. हे कामगारांसाठी कमीतकमी परिस्थिती निर्माण करते.

❑ मागे वाकलेला पुरवठा वक्र उपयोजन (An Application of the Backwards Bending Supply Curve) :-

पुरवठ्याचा नियम असे सांगतो की, इतर परिस्थिती स्थिर असताना जेव्हा चांगल्या वस्तूची किंमत वाढते, तेव्हा त्या चांगल्या वस्तूचे पुरवलेले प्रमाण देखील वाढते. हा नियम कामगार बाजारपेठेला लागू आहे, जितके जास्त लोकांना मोबदला मिळतो, तेवढे जास्त लोक काम करतात. तेथे कोणतेही आश्चर्य नाही. परंतु असे एक प्रकरण आहे जेथे पाठीमागे वाकलेला पुरवठा वक्र आहे, तेथे कामगार बाजारपेठेत पुरवठा कायद्याचे उल्लंघन होत आहे असे दिसते.

अर्थशास्त्रज्ञ मॉडेल काम आणि विश्रांती दरम्यान सममूल्यन म्हणून काम करण्याचा निर्णय घेतात. कमाचा आणि विश्रांतीचा उपयोग एखाद्या व्यक्तीच्या वेळेचा पर्याय असतो आणि त्याचे उत्पन्न हे विश्रांती घेण्याची अंतर्भूत किंमत असते. एखाद्या व्यक्तीचे उत्पन्न जसजसे वाढत जाते तसतसे काम करणे अधिक

महाग होते आणि ती व्यक्ती अधिक काम करून प्रतिसाद देते. उत्पन्नाच्या वाढीचा हा पर्याय आहे. पण विश्रांती देखील एखाद्या चांगल्या गोष्टीचा विचार करता येते. एखाद्या व्यक्तीचे उत्पन्न जसजसे वाढत जाईल तसतसे तो अधिक विश्रांती घेऊन प्रतिसाद देईल. हा उत्पन्नाचा परिणाम आहे आणि तो कमीत कमी अंशत: प्रतिस्थापनाचा प्रभाव ऑफसेट करतो. एखाद्या व्यक्तीच्या मनात, उत्पन्न आणि प्रतिस्थापना सतत लढाई करतात. जेव्हा पुरवठ्याचा कायदा असतो तेव्हा प्रतिस्थापनाचा परिणाम उपन्नाच्या परिणामापेक्षा जास्त असतो. परंतु एखाद्या व्यक्तीचे उत्पन्न काही उंबरठा ओलांडत असताना, त्याला असे वाटते की त्याचे उत्पन्न त्याला अधिक मनोरंजनासाठी खरेदी करण्यास परवानगी देण्यासाठी पुरेसे जास्त आहे आणि तो कमी काम करून प्रतिसाद देतो. मागील हा उंबरठा, उत्पन्नाचा परिणाम प्रतिस्थापनाच्या प्रभावापेक्षा जास्त आहे.

२.२.३ चलनवाढ आणि बेरोजगारीमधील सममूल्यन (Trade-off between inflation and unemployment) :-

फिलिप्स वक्राची प्रथम संकल्पना १९५८ मध्ये अर्थशास्त्रज्ञ ए.डब्ल्यू. फिलिप्स यांनी प्रस्तावित केली होती. फिलिप्सने त्याच्या मूळ लेखात १८६१ ते १९५७ पर्यंत ग्रेट ब्रिटनमधील वेतनात बदल आणि बेरोजगारीतील बदलांचा मागोवा घेतला. मजुरी आणि बेरोजगारी यांच्यात स्थिर, व्यत्यय संबंध असल्याचे आढळले. वेतन बदल आणि बेरोजगारी यांच्यातील हा परस्पर संबंध ग्रेट ब्रिटन आणि इतर औद्योगिक देशांसाठी आहे. १९६० मध्ये, अर्थशास्त्रज्ञ पॉल सॅम्युएलसन आणि रॉबर्ट सॉलो यांनी महागाई आणि बेरोजगारीमधील संबंध प्रतिबिंबित करण्यासाठी या कार्याचा विस्तार केला. मजुरी हा किंमतींचा सर्वात मोठा घटक असल्याने चलनवाढ (वेतनात बदल करण्याऐवजी) बेरोजगारीशी विपरितपणे जोडली जाऊ शकते.

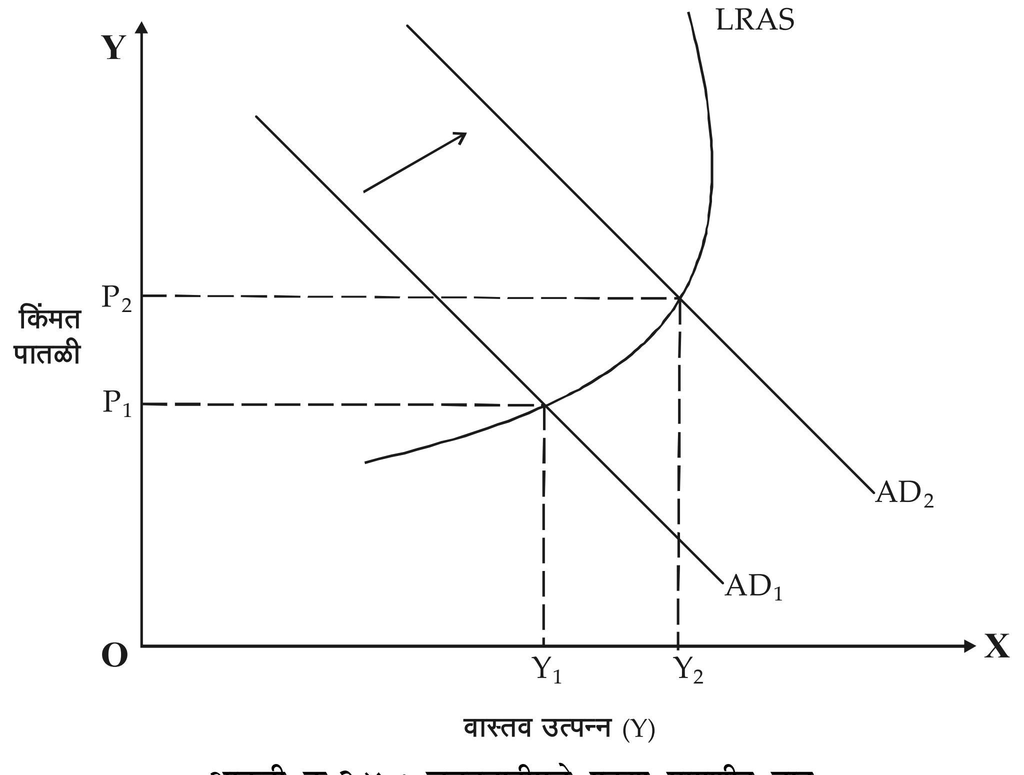
फिलिप्स वक्र सिद्धांत स्थिर आणि अंदाज लावण्यासारखे वाटले. १९६० च्या आकडेवारीच्या मदतीने बेरोजगारी आणि महागाई दरम्यान सममूल्यन स्पष्ट केला. फिलिप्स वक्राने संभाव्य आर्थिक धोरणात्मक परिणामांची ऑफर दिली. उच्च किंमतीच्या पातळीवर पूर्ण रोजगार मिळविण्यासाठी किंवा कमी रोजगाराच्या किंमतीवर महागाई कमी करण्यासाठी वित्तीय आणि आर्थिक धोरणांचा वापर केला जाऊ शकतो. तथापि, जेव्हा सरकारांनी बेरोजगारी आणि महागाईवर नियंत्रण ठेवण्यासाठी फिलिप्स वक्र वापरण्याचा प्रयत्न केला तेव्हा हे संबंध तुटून पडले. १९७० आणि त्यानंतरच्या आकडेवारीने सनातनवादी फिलिप्स वक्राच्या ट्रेन्डचे अनुसरन केले नाही. फिलिप्स वक्र भागाच्या अंदाजानुसार बऱ्याच वर्षांपासून महागाईचा दर आणि बेरोजगारीचे दर दोघेही जास्त होते, ही घटना 'स्टॅग्फिलेशन' (Stagflation) म्हणून ओळखली जाते. शेवटी फिलिप्स वक्र अस्थिर असल्याचे सिद्ध झाले आणि म्हणूनच ते धोरणात्मक हेतूंसाठी वापरण्या योग्य नाही.

धोरण तयार करणाऱ्यांना बेरोजगारी आणि चलनवाढ यांच्यात व्यापलेल्या व्यापाराच्या मर्यादेपर्यंत एक नजर-फिलिप्स वक्र सूचित करते की महागाई आणि बेरोजगारी दरम्यान कमीत कमी अल्प मुदतीत व्यापार

आहे. अन्य अर्थशास्त्रज्ञांचा असा दावा आहे की महागाई आणि बेरोजगारीमधील सममूल्यन कमी आहे. बेरोजगारी आणि महागाई दरम्यान सममूल्यन का आहे?

जर अर्थव्यवस्थेला AD मध्ये वाढीचा अनुभव आला तर यामुळे उत्पादन वाढते. अर्थव्यवस्था पूर्ण रोजगाराच्या जवळ आल्यामुळे महागाईचा दरही वाढला आहे. तथापि, वास्तविक GDP वाढीसह, कंपन्या अधिकाधिक कामगार घेतात ज्यामुळे बेरोजगारी घटते (मागणी कमी होणारी बेरोजगारी). अशा प्रकारे अल्पावधीत वेगवान आर्थिक वाढीसह, आम्हाला जास्त महागाई आणि कमी बेरोजगारीचा अनुभव येतो.

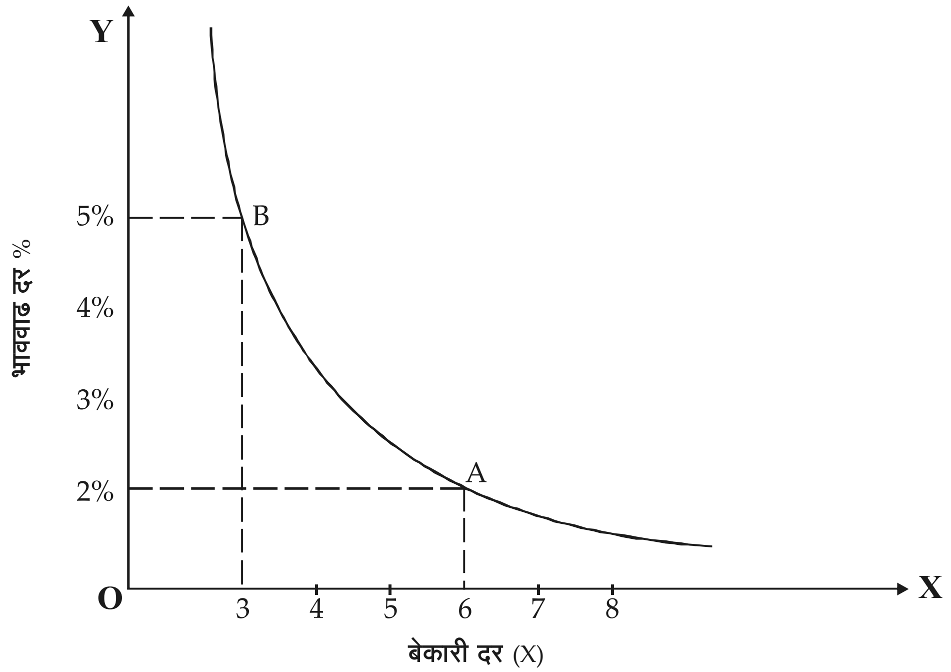
- **चलनवाढीस कारणीभूत एकूण मागणीत वाढ (Increase in aggregate demand causing inflation) :-**



आकृती क्र.२.४ : चलनवाढीमुळे एकूण मागणीत वाढ

वरील आकृती क्र. २.४ मध्ये चलनवाढीस कारणीभूत एकूण मागणीतील वाढ दर्शविली आहे. एकूण पुरवठ्याचा केन्सवादी दृष्टिकोन असे स्पष्ट करतो की, चलनवाढ आणि मागणी तूट बेकारी यांच्यामध्ये सममूल्यन असू शकतो. आकृतीत एकूण मागणी AD_1 पासून AD_2 पर्यंत वाढल्यास वास्तव राष्ट्रीय उत्पन्नात Y_1 पासून Y_2 पर्यंत वाढ होते ही वाढ नोकरी संख्या वाढविते आणि बेकारी कमी करते. त्याचवेळी एकूण मागणीतील वाढ ही किंमत पातळी OP_1 वरून OP_2 पर्यंत वाढण्यास कारणीभूत ठरते.

एकत्रित पुरवठा वक्रांचा हा केन्सियन मत सूचित करतो की महागाई आणि कमी बेरोजगारी यांच्यात सममूल्यन होऊ शकते. AD_1 to AD_2 पर्यंतच्या एकूण मागणीमध्ये वाढ झाल्यास-वास्तविक जीडीपीत वाढ दिसून येते. वास्तविक उत्पादन वाढीमुळे रोजगार निर्माण होतात आणि बेरोजगारीची घट होते. तथापि, AD मधील वाढीमुळे P_1 ते P_2 पर्यंतच्या किंमतीच्या पातळीत वाढ देखील होते. फिलिप्स वक्र बेरोजगारी आणि महागाई दरम्यान व्यापार दर्शवित आहे.



आकृती क्र.२.५ :

वरील आकृती क्र. २.५ मध्ये फिलिप्स वक्रामध्ये AD च्या वाढीमुळे अर्थव्यवस्था बिंदू A वरून B पर्यंत स्थानांतरित झाली आहे. बेरोजगारी कमी झाली आहे, परंतु उच्च महागाईचे सममूल्यन आहे.

जर एखाद्या अर्थव्यवस्थेला महागाईचा अनुभव आला असेल तर मध्यवर्ती बँक व्याज दर वाढवू शकेल. उच्च व्याजदरामुळे ग्राहकांचा खर्च आणि गुंतवणूक कमी होईल ज्यामुळे एकूण मागणी कमी होईल. एकूण मागणीतील ही घट यामुळे महागाई कमी होईल. तथापि, वास्तविक जीडीपीमध्ये घट झाल्यास, कंपन्या कमी कामगारांना रोजगार देतील ज्यायोगे बेरोजगारी वाढेल.

❑ सममूल्यन मागे अनुभवजन्य पुरावा :-

फिलिप्स वक्र ए. डब्ल्यू. फिलिप्सच्या शोधांवर आधारित आहे. १८६१-१९५७ मध्ये बेरोजगारी आणि पैशाच्या बदलाच्या दराच्या दरम्यानच्या नातेसंबंधातील फिलिप्स असे प्रसंग आहेत जेव्हा आपण सममूल्यन पाहू शकता.

- ☞ उदा. १९७९ ते १९८३ दरम्यान चलनवाढीचा दर (सीपीआय) १५% वरून २.५% पर्यंत खाली आला आहे. या कालावधीत, बेरोजगारीत ५% वरून ११% वाढ झाली आहे.
- ☞ १९८० च्या दशकात महागाई ६.५% वरून २.८% पर्यंत खाली आली आहे. परंतु बेरोजगारी ५% वरून ८% पर्यंत वाढली आहे.
- ☞ २००८ मध्ये महागाई ५% वरून २% पर्यंत खाली आली. या कालावधीत, बेरोजगारीत ५% वरून १०% पर्यंत वाढ झाली आहे.
- ☞ हे सूचित करते की बेरोजगारी आणि महागाई दरम्यान सममूल्यन असू शकतो.

२.२.४ कामगार नियमन – भारताचा अनुभव (Rregulation of Labour-Experience of India) :-

जगातील प्रत्येक देशाने कायदे आणि संस्था यांची एक जटिल प्रणाली स्थापित केली आहे. कामगारांच्या हिताचे रक्षण करणे आणि त्यासाठी जगण्याचे किमान जीवनमान निश्चित करण्यात मदत करणे हा हेतू आहे. बऱ्याच देशामध्ये काही मूलभूत नागरी हक्कांच संरक्षणाव्यतिरिक्त ही प्रणाली रोजगाराचा कायदा, सामूहिक संबंध कायदा आणि सामाजिक सुरक्षा कायदा, या कायद्याच्या तीन अंगांचा समावेश आहे.

रोजगार कायदे वैयक्तिक रोजगार करारावर नियंत्रण ठेवतात. सामूहिक किंवा औद्योगिक संबंध, कायदे करार, सामूहिक करारांची अंमलबजावणी नियंत्रित करतात. कामगार संघटना आणि कामगार व नियोक्ते यांनी दिलेली औद्योगिक कारवाई, सामाजिक सुरक्षा कायदे शासित असतात. म्हातारपण, अपंगत्व, मृत्यू, आजारपण आणि बेरोजगारी म्हणून ज्या गरजा आणि परिस्थितीचा सामाजिक प्रतिसाद जीवनाच्या गुणवत्तेवर महत्त्वपूर्ण परिणाम होतो.

भारतीय कामगार कायदा म्हणजे भारतातील कामगारांचे नियमन करणारे कायदे, पारंपारिकपणे, फेडरल आणि राज्य पातळीवरील भारतीय सरकारांनी कामगारांना उच्च प्रमाणात संरक्षण मिळवून देण्याचा प्रयत्न केला आहे, परंतु प्रत्यक्षात हे सरकारच्या स्वरूपामुळे भिन्न आहे आणि भारतीय घटनेच्या समवर्ती यादीमध्ये कामगार हा एक विषय आहे.

भारतीय कामगार कायदा भारतीय स्वातंत्र्य चळवळीशी आणि स्वातंत्र्यापर्यंतच्या सक्रिय प्रतिकाराच्या मोहिमेशी जवळून जोडलेला आहे. ब्रिटिश राजवटीत भारत वसाहतवादी राजवटीत असताना कामगार हक्क, कामगार संघटना आणि सहकार्याचे स्वातंत्र्य या सर्वांनी दडपले आहे. ज्या कामगारांनी चांगली परिस्थिती शोधली आणि कामगार संघटनांनी संप कारवाईचा बडगा उगारला त्यांना वारंवार आणि हिंसक दडपशाही करण्यात आली. १९४७ मध्ये स्वातंत्र्य जिंकल्यानंतर, १९५० च्या भारतीय घटनेने घटनेतील

मूलभूत कामगार हक्कांची मालिका निर्माण केली. विशेषत: कामगार संघटनेत सामील होण्याचा आणि कारवाई करण्याचा हक्क, कामातील समानतेचे तत्त्व आणि निर्माण करण्याची आकांक्षा काम करण्याच्या सभ्य परिस्थितीसह मजुरी इ.चा समावेश होतो.

१९५० पासून भारतीय घटनेत 14-16, 19(1)(c), 23-24, 38 आणि 41-43A मध्ये कामगार हक्कांशी संबंधित आहे. कलम १४ मध्ये नमूद केले आहे की प्रत्येकजण कायद्यासमोर समान असावा, या कलमामध्ये असे नमून केले आहे की, राज्याने नागरिकांमध्ये भेदभाव करू नये, आणि कलम १५ अंतर्गत रोजगार किंवा नियुक्तीसाठी 'संधीची समानता' मिळण्याचा अधिकार देण्यात आला आहे. अनुच्छेद 19(1)(c) प्रत्येकास ''संघटना किंवा संघटना स्थापन करण्याचा'' विशिष्ट हक्क देतो. अनुच्छेद २३ सर्व व्यापार आणि सक्ती कामगारांना प्रतिबंधित करते, तर कलम २४ मध्ये कारखान्यात, खाणीत किंवा इतर कोणत्याही धोकादायक नोकरीमध्ये १४ वर्षाखालील बाल कामगारांना प्रतिबंधित करते.

कलम 38-39 आणि 41-43A, तथापि, घटनेच्या भाग V मध्ये सूचीबध्द केलेले सर्व अधिकार न्यायालयांद्वारे अंमलात आणू शकत नाहीत, कायदे बनवताना या तत्वांची अंमलबजावणी करण्याचे राज्याचे कर्तव्य निर्माण करण्यापेक्षा, कोर्टाने अशा तत्त्वांना अंमलबजावणी करण्यायोग्य सोडण्याचे मूळ औचित्य म्हणजे लोकशाही पद्धतीने जबाबदार संस्थांना विवेकीपणाने सोडले पाहिजे. सर्वसाधारण करातून राज्य सरकारने निधी मागितल्या पाहिजेत अशा प्रकारच्या विचारसरणी नंतर वादग्रस्त ठरल्या आहेत. अनुच्छेद 38 (1) म्हणते की, सर्वसाधारणपणे राज्याने सामाजिक हिताच्या दृष्टीने लोकांच्या हितासाठी प्रयत्न केले पाहिजेत. ज्यात न्याय, सामाजिक, आर्थिक आणि राजकीय, राष्ट्रीय जीवनातील सर्व संस्थांना माहिती देईल. अनुच्छेद 38 (2) हे सांगण्याचे कार्य पुढे चालू आहे की उत्पन्नातील असमानता कमी करावी आणि इतर सर्व नियमांवर आधारित, अनुच्छेद 41 काम करण्याचा हक्क तयार करतो, जो राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार हमी कायदा 2005 प्रत्यक्षात आणण्याचा प्रयत्न करतो. अनुच्छेद 42 नुसार राज्याने कामाची न्यायी आणि मानवी परिस्थिती सुरक्षित ठेवण्यासाठी व प्रसूतीमुक्तीसाठी तरतूद करण्याची आवश्यकता आहे. कलम 43 A म्हणते की, मजुरांना रोजगाराचा वेतन मिळण्याचा हक्क असावा आणि ''कामकाजाच्या परिस्थितीला एक सभ्य जीवनमान मिळावा 1976 मध्ये भारतीय संविधानाच्या बेचाळीसाव्या दुरुस्तीद्वारे, राज्य सरकारने उपक्रमांच्या व्यवस्थापनात कामगारांच्या सहभागास सुरक्षित ठेवण्यासाठी कायदे करण्यास भाग पाडून संहिताकरण करण्याचा एक घटनात्मक अधिकार बनविला आहे.

वेतन कायदा १९३६ मध्ये कर्मचाऱ्यांना वेळेवर व कोणतीही अनधिकृत कपात न करता वेतन मिळणे आवश्यक आहे. कायद्यानुसार नियोक्ता वेतन वितरित करण्यापूर्वी केंद्र किंवा राज्य सरकारला वजा करणे आवश्यक आहे आणि कर रोखणे देखील प्रदान करते. किमान वेतन कायदा 1948 मध्ये समाविष्ट असलेल्या वेगवेगळ्या आर्थिक क्षेत्रासाठी वेतन निश्चित केले आहे. यामुळे मोठ्या संख्येने कामगार अनियमित होतात. केंद्र आणि राज्य सरकारांचे काम आणि स्थान याप्रमाणे वेतन निश्चित करण्याचा विवेकबुद्धी आहे आणि

तथाकथित मध्यवर्ती क्षेत्रात काम करण्यासाठी ते दररोज रुपये 143 ते 1120 दरम्यान आहेत. राज्य सरकारांचे स्वत:चे किमान वेतन वेळापत्रक आहे.

पेमेंट ऑफ ग्रॅच्युइटी कायदा १९७२ नुसार १० किंवा अधिक कामगार असलेल्या आस्थापनांना लागू होते. जर त्याने राजीनामा दिला किंवा सेवानिवृत्त झाला असेल तर कर्मचाऱ्यास ग्रॅच्युइटी देय आहे. भारत सरकारच्या आदेशानुसार प्रत्येक भरलेल्या सेवेच्या कर्मचाऱ्यांच्या १५ दिवसाच्या पगाराच्या दराने हे पैसे जास्तीत जास्त रुपये २०,००,००० च्या अधीन असतील. पेमेंट ऑफ बोनस कायदा १.६५ जे केवळ २० हून अधिक लोकांसह उपक्रमांना लागू होते, उत्पादनाच्या आधारे नफ्यातून बोनस भरणे आवश्यक असते. किमान बोनस सध्या पगाराच्या ८.३३ टक्के आहे. साप्ताहिक सुट्टी कायदा १९४२, बीडी आणि सिगार कामगार कायदा १९६७ लागू आहे.

औद्योगिक विवाद कायदा १९४७ मधील कामावरून काढून टाकण्याच्या प्रक्रियेबद्दल भारतातील सर्वात वादग्रस्त कामगार कायद्यांचा विचार आहे. एक वर्षाहून अधिक काळ काम करणाऱ्या कामगारांना योग्य सरकारी कार्यालयातून परवानगी मागितल्यास आणि त्याला मंजूर केल्यासच कामावरून काढून टाकले जाऊ शकते. याव्यतिरिक्त कामावरून काढून टाकण्यापूर्वी वैध कारणे दिली जाणे आवश्यक आहे आणि कायदेशीर समाप्तीची अंमलबजावणी होण्यापूर्वी सरकारी परवानगी कमीत कमी दोन महिन्यांची प्रतीक्षा आहे.

केवळ कायम गैरवर्तनासाठी किंवा सवयीने अनुपस्थित राहण्यासाठी कायमस्वरूपी कामगार समाप्त केले जाऊ शकते. औद्योगिक तंटा कायदा १९४७ मध्ये १०० हून अधिक कामगारांना नोकरीवर लावणाऱ्या कंपन्यांना शासनाची मंजूरी घेण्याची आवश्यकता आहेच. सरावमध्ये गोळीबार करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांना परावानगी क्वचितच दिली जाते. आर्थिक कारणांसाठी आवश्यक असला तरीही भारतीय कायद्यानुसार एखाद्या कंपनीला कामगार बंदी घालून कामगारांना काढून टाकण्याची परवानगी मिळणे आवश्यक आहे. कार्यावर कंपनीचे पैसे कमी होत असले तरीही सरकार बंद करण्यास परवानगी देऊ किंवा नाकारू शकते.

सरकारने बरखास्त अर्ज मंजूर केला असला तरीही कामावरून काढून टाकलेल्या कामगारांना अपील करण्याचा अधिकार आहे. भारतीय कामगार नियमात अनेक अपील आणि न्यायनिवाडा करणाऱ्या प्राधिकरणांची तरतूद-सामंजस्य अधिकारी, सामंजस्य बोर्ड, चौकशी न्यायालये, कामगार न्यायालये, औद्योगिक न्यायाधिकरण आणि राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण-औद्योगिक विवाद कायद्यांतर्गत. यामध्ये जटिल प्रक्रिया समाविष्ट आहेत. या कामगार अपील आणि निर्णय प्रक्रियेपलीकडे हा खटला संबंधित राज्य उच्च न्यायालयात किंवा शेवटी भारतीय सर्वोच्च न्यायालयात दाखल होऊ शकतो.

❑ आंतरराष्ट्रीय व्यापार आणि कामगार बाजार (Internatinal Trade and Labour Markets) :-

आंतरराष्ट्रीय व्यापार सामान्यत: व्यापारासाठी देश एकूण कल्याण नफ्यावर पोहोचतो असा विश्वास

आहे. तथापि, बऱ्याचदा सामाजिक असमानतेचे स्रोत म्हणून देखील पाहिले जाते. देशांमध्ये बेरोजगारी आणि जास्त असमानता उद्‌भवत आल्या, ज्यास ऑफसेटींग आवश्यक आहे.

आंतरराष्ट्रीय व्यापार आणि आंतरराष्ट्रीय भांडवल प्रवाह राष्ट्रीय अर्थव्यवस्थेला जोडतात. तरी असे दुवे बऱ्याच भागासाठी फायदेशीर मानले जातात, ते परस्परावलंबन तयार करतात, त्याचा कधीकधी हानिकारक परिणाम होतो. विशेषत: त्यातून निर्माण होणारे धक्के देशातील व्यापार भागीदारांवर नकारात्मक परिणाम होऊ शकतो. व्यापाराच्या बाजूला, अटी-ऑफ्राइडद्वारे दुवे हालचालींचा विस्तृत अभ्यास केला गेला आहे आणि आता हे चांगले समजले आहे की, भांडवली संचय किंवा तांत्रिक बदल ट्रेड पार्टनरच्या व्यापाराच्या अटी खराब करू शकतो आणि त्याचे कल्याण कमी करा. स्थूल बाजूने विचार केल्यास वास्तविक व्यवसाय चक्रांचे परीक्षण होते. एका देशातील तंत्रज्ञानाच्या धक्क्याचा उत्पन्नावर होणारा परिणाम. त्याच्या व्यापारी भागीदारांमध्ये चढ-उतार यासारख्या गोष्टींचा व्यापक अभ्यास केला गेला आहे.

जरी विशाल साहित्य व्यापार आणि बेरोजगारी यांच्यातील संबंधांना संबोधित करते, हे दुवे श्रम बाजाराच्या कठोरतेवर कसे अवलंबून आहेत हे समजून घेण्यात आम्ही कमी पडतो. खरोखर, बोटेरो आणि इतरांच्या मते, विकसित श्रम बाजाराच्या लवचिकतेचे उपाय (२००४) मोठ्या प्रमाणात भिन्न देशांमध्ये भिन्न आहेत, रोजगार निर्देशांकाची कडकपणा हे आहेत. शून्य ते शंभर या दरम्यानच्या श्रेणीत (जिथे उच्च मूल्ये मोठी कठोरता प्रतिनिधित्व करतात). महत्त्वाचे म्हणजे, अतिशय भिन्न विकास पातळी असलेल्या देशांमध्ये कामगार बाजारातील कठोरता समान असू शकते.

गेल्या दोन दशकात अमेरिका आणि युरोपमधील अल्प-कुशल कामगारांच्या नशिबी बऱ्यापैकी आर्थिक घट झाली आहे. या गटाच्या शैलीकृत गोष्टींमध्ये अमेरिकेतील वास्तविक वेतनाची घट आणि संपूर्ण युरोपमधील बेरोजगारीचा दर यांचा समावेश आहे. एकाच वेळी, अमेरिका आणि युरोप या दोन्ही देशांत व्यापारात स्फोट झाला आहे. विशेषत: कमी विकसित देशांमध्ये या बदलांमुळे कामगार-बाजाराच्या निकालावर व्यापाराच्या परिणामाबाबत आणि दोन्ही अर्थव्यवस्था व्यवसायातील धोरणात्मक चर्चेला उधाण आले आहे. विशेषत: चिंता अशी आहे की, जागतिकीकरणाने कमी बाजारपेठेतील कमी वेतन असलेल्या कामगारांवर काय परिणाम केला आहे. या मुद्यांभोवती जोरदार चर्चेमुळे जगाची दोन भिन्न दृश्ये तयार झाली आहेत. बहुसंख्य चिकित्सकांसाठी, चर्चेचा मुख्य मुद्दा म्हणजे जागतिकीकरणाचा रोजगारावर होणारा परिणाम. व्यापार उदारीकरणाला विरोध दर्शविण्याची प्रवृत्ती असलेले लोक कमीत कमी उत्पादन खर्च आणि इतर देशांतील कमी नियमांमुळे परदेशी कंपन्यांना देशांतर्गत उत्पादकांना स्पर्धा घेण्यास परवानगी देतात आणि त्यामुळे देशांतर्गत कमी रोजगार मिळू शकतात. दुसरीकडे, ज्यांना आणखी मोठे उदारीकरण पहायचे आहे असे लोक नेहमी तर्क देतात की मुक्त व्यापार आपल्या निर्यातीची बाजारपेठ वाढवितो, परिणामी, आपल्या उत्पादनांना जास्त मागणी, अधिक घरगुती उत्पादन आणि अधिक रोजगार मिळतात.

थोडक्यात, जे चित्र उदयास येते ते जगातील एक आहे ज्यात कामगार आहेत, विशेषत: उत्पन्न वितरणाच्या तळाशी असलेले, रोजगार आणि बेरोजगारीच्या दरम्यानचे चक्रामध्ये बदल अर्थव्यवस्थेला व्यापण्यासाठी खुली असलेली पदवी यावर परिणाम करण्यास साध्य आहे. या राज्यांमधील संक्रमण दर मोठ्या उदारीकरणाचे समर्थक असा युक्तिवाद करा की आमची निर्यात बाजार विस्तृत करून आम्ही ते सुलभ करतो. बेरोजगार मर्यादित ठेवण्याच्या बाजूने व्यापार ज्या कामगारांवर आपली कामे गमावतात त्यांच्याकडे लक्ष असते. आपला देश किंवा ज्यांचा पगार त्यांच्या मालकांप्रमाणे कमी झाला आहे असे स्वस्त कामगार वापरून परदेशी प्रतिस्पर्धांसह स्पर्धा करण्यात अडचण व्यापार मर्यादित करण्याचे समर्थन करणारे काही कामगार असे दर्शवित आहेत. नोकरी गमावल्यास पुन्हा रोजगार शोधण्यासाठी पुन्हा प्रयत्न करण्याची गरज भासू शकते आणि काही जणांना बेरोजगाराच्या लांबलचक वर्तनांचा सामना करावा लागतो. हे सर्व घटक आर्थिक अडचणी, भावनिक त्रासा आणि किंवा इतर बऱ्याच गोष्टीकडे वळतात. वैयक्तिक शोकांतिका, संकटे निर्माण केलयाची चिंता देखील आहे. बेरोजगारी गरीब आणि बेरोजगारांना गुन्हेगारीकडे वळवू शकते किंवा जगण्यासाठी सामाजिक अशांततेचे इतर प्रकार. हे विचारणे स्वाभाविक आहे की नाही किंवा मुक्त व्यापाराकडून होणारे संभाव्य फायदे खरोखरच त्या शक्य आहेत.

२.३ सारांश (Summary)

समष्टि पातळीवर, पुरवठा आणि मागणीचा परिणाम देशांतर्गत आणि आंतरराष्ट्रीय बाजारातील गतिशीलता, तसेच कायमचे वास्तव्य करण्यासाठी परदेशातून येणे, लोकसंख्या आणि शैक्षणिक पातळी यासारख्या घटकांवर होतो. संबंधित उपायांमध्ये बेरोजगारी, उत्पादकता, सहभाग दर, एकूण उत्पन्न आणि सकल देशांतर्गत उत्पादन (जीडीपी) यांचा समावेश आहे. सूक्ष्म आर्थिक स्तरावर, स्वतंत्र कंपन्या कर्मचाऱ्यांशी संवाद साधतात, त्यांना कामावर ठेवतात, वेतन वाढवतात किंवा कापतात. पुरवठा आणि मागणी यांच्यातील संबंध कर्मचाऱ्यांच्या कामाचे तास, वेतन अणि लाभांमध्ये भरपाई यावर परिणाम करतात.

मुख्य प्रवाहातील आर्थिक सिद्धांतांमध्ये कामगारांचा पुरवठा हा एकूण तास (प्रयत्नाच्या तीव्रतेसाठी समायोजित) असतो ज्या कामगारांना वास्तविक वेतन दरावर काम करण्याची इच्छा असते. हे वारंवार श्रम पुरवठा वक्राद्वारे ग्राफिकपणे प्रतिनिधित्व केले जाते, जे मजुरीचे दर अनुलंब रचलेले आहेत आणि एखादी व्यक्ती किंवा एखाद्या व्यक्तीचा समूह त्या मजुरीच्या दरावर क्षैतिज रचून तयार करण्यास इच्छुक असलेल्या श्रमांची संख्या दर्शविते. लोक खरेदी केलेल्या उत्पादनांकडूनच त्यांना उपयोगिता मिळते असे नाही, ते रिकाम्या वेळेत देखील उपयोगिता मिळवतात. फुरसतीचा वेळ म्हणजे कामगार घालवलेला वेळ. उपयोगिता जास्तीत जास्त घरगुती निर्णय घेण्याची प्रक्रिया वस्तू आणि सेवांच्या खरेदीवर लागू होते. त्याप्रमाणे काम करण्यासाठी किती तास लागू शकतात. मजुरी-विश्रांती बजेटच्या मर्यादेनुसार वेतन शिफ्ट म्हणून निवडलेले कामगार, कामगार पुरवठा वक्राला तार्किक आधार देतात. लोक जास्त पगार घेतात, तेव्हा संभाव्य

प्रतिक्रियांच्या श्रेणीबद्दल आणि विशेषत: लोकांना जास्त पगाराचे पैसे दिले गेले तर ते जास्त तास काम करतील या प्रकरणात त्यांचे म्हणणे आहे असे गृहित धरून या चर्चेत काही संभाव्य प्रतिक्रियांचे अंतर्दृष्टी देखील उपलब्ध आहेत.

२.४ पारिभाषिक शब्द, शब्दार्थ

- ☞ **सममूल्यन (Trade Off) :** दोन इष्ट परंतु विसंगत वैशिष्ट्यांमधील एक समतोल किंवा तडजोड होय.
- ☞ **उदासीनता/समवृत्ती वक्र :** जो दोन वस्तूंचे संयोग दर्शवितो, ज्यामुळे ग्राहकांना समान समाधान आणि उपयुक्तता मिळते.
- ☞ **श्रमशक्ती :** एखाद्या विशिष्ठ संस्थेचे किंवा देशातील सर्व सदस्य जे कार्य/काम करण्यास सक्षम आहेत, त्यांनी एकत्रितपणे राहणे.
- ☞ **फुरसत (Leisure) :** जेव्हा एखादी व्यक्ती कार्यरत नसलेली व्यापलेली नसलेली वेळ, मोकळा वेळ म्हणजे फुरसत होय.

२.५ स्वयं-अध्ययन प्रश्न व उत्तरे

❑ **अ) रिकाम्या जागी योग्य पर्याय निवडा.**

१. नोकरीची मागणी भागविणारी जागा म्हणजे .... होय.

(अ) बाजार *(ब) श्रम बाजार* *(क) श्रम संघटना* *(ड) श्रमिक.*

२. .... हा श्रम बाजारपेठेचा घटक आहे.

(अ) श्रमशक्ती लोकसंख्या *(ब) अर्जदार लोकसंख्या*

(क) निवडलेली व्यक्ती *(ड) वरील सर्व.*

३. कामगार काम आणि .... यांच्यात सममूल्यन करतात.

(अ) उत्पन्न *(ब) विश्रांती* *(क) मालक* *(ड) सरकार.*

४. फिलिप्स वक्राची संकल्पना .... यांनी मांडली.

(अ) केन्स *(ब) फिलिप्स* *(क) बिपीन* *(ड) सॅम्युलसन.*

५. .... बेकारी आणि महागाईतील सहसंबंध दर्शवितो.

(अ) घटता वक्र *(ब) फिलिप्स वक्र* *(क) लॉरेंज वक्र* *(ड) यापैकी नाही.*

❑ **ब) एका वाक्यात उत्तरे लिहा.**

१. श्रम बाजाराचे दोन घटक सांगा?

२. फिलिप्स वक्राची संकल्पना केव्हा मांडली?

३. कामगार मागणीचा एक निर्धारक घटक सांगा?

४. बेचाळीसावी घटना दुरुस्ती केव्हा झाली?

५. भारतीय कामगार कायदा म्हणजे काय?

२.६ स्वयं-अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे

❑ **अ)** १. *(ब) श्रम बाजार.*

२. *(ड) वरील सर्व.*

३. *(ब) विश्रांती.*

४. *(ब) फिलिप्स.*

५. *(ब) फिलिप्स वक्र.*

❑ **ब)** १. *श्रमशक्ती लोकसंख्या व अर्जदार लोकसंख्या हे श्रमबाजाराचे दोन घटक आहेत.*

२. *फिलिप्स वक्राची संकल्पना १९५८ मध्ये मांडली.*

३. *श्रमाची घटती सीमांत उत्पादकता हा श्रम मागणीचा निर्धारक घट आहे.*

४. *बेचाळीसावी घटना दुरुस्ती १९७६ साली झाली.*

५. *भारतीय कामगारांचे नियमन करणारे कायदे म्हणजे भारतीय कामगार कायदा होय.*

२.७ सरावासाठी स्वाध्याय

❑ **अ) दीर्घोत्तरी प्रश्न.**

१. श्रम मागणीचा सिद्धांत स्पष्ट करा.

२. चलनवाढ व बेकारीमधील सममूल्यन स्पष्ट करा.

३. भारतातील कामगार नियम कायद्याचे विवेचन करा.

४. श्रमाच्या मागे वाकणाऱ्या पुरवठा वक्राचे विश्लेषण करा.

५. श्रम मागणीचे निर्धारक घटक सांगा.

❑ **ब) टिपा लिहा.**

१. श्रमबाजारपेठेचे प्रकार.

२. अर्थसंकल्पाची मर्यादा.

३. उपयोगिता महत्तमीकरण.

४. आंतरराष्ट्रीय व्यापार आणि कामगार बाजार.

५. कामगार नियमन.

२.८ अधिक वाचनासाठी संदर्भ पुस्तके

1. **Chaudhari K** and **Pal R.** (2005) : *"An Empirical Analysis of Industrial Disputes : Evidence from Indian States"*, Journal of Quantitative Economics, New Series.

2. **Misra L.** (2000) : *"Child Labour in India"*, Oxford University Press, New Delhi.

3. **Joshi M. V.** (2017) : *"Labour Economics and Labour Problems",* Atlantic Publishers & Distributors Pvt. Ltd.

4. **Mishra S. N.** (2018) : *"Labour & Industrial Laws"*, Central Law Publications.

❑❑❑

घटक–३

भेद, बेरोजगारी आणि श्रम करार

अनुक्रमणिका

३.० उद्दिष्ट्ये

३.१ प्रास्ताविक

३.२ विषय विवेचन

३.२.१ पूर्वग्रहाचे आर्थिक परिणाम, सैध्दांतिक विश्लेषण–वर्ण व लिंगभेद

३.२.२ बेरोजगारी, संकल्पना व मापन–मजूरी शोधन बेकारीचा विमा

३.२.३ रोजगार निर्धारण–धोका वाटप व भरपाई बंधित कामगार

३.२.४ प्रोत्साहन वेतन, बहुविध–संघ उत्पादन, करिअर चिंता, वेतन व बढती

३.३ सारांश

३.४ पारिभाषिक शब्द, शब्दार्थ

३.५ स्वयं–अध्ययनासाठी प्रश्न

३.६ सरावासाठी स्वाध्याय

३.७ अधिक वाचनासाठी संदर्भ पुस्तके

३.० उद्दिष्ट्ये

या घटकाच्या अभ्यासानंतर आपणाला पुढील बाबींचे आकलन होईल.

- ☞ श्रमिकांना मिळणाऱ्या वेतनावर परिणाम करणारे घटक लक्षात येतील.
- ☞ बेकारी म्हणजे काय व तिचे मोजमाप करण्याच्या पध्दती समजतील.
- ☞ मजूरी शोधनाच्या पध्दती समजतील.
- ☞ बेकारीचा विमा म्हणजे काय हे समजेल.
- ☞ बंधित (करारीत) श्रम म्हणजे काय हे लक्षात येईल.
- ☞ श्रमिकांना दिल्या जाणाऱ्या प्रोत्साहित वेतनाची संकल्पना समजेल.

☞ बहुविध कार्य (मल्टीटास्कींगची) संकल्पना व तिचे फायदे समजतील.

☞ संघ उत्पादनाची संकल्पना समजेल.

☞ करिअर चिंता म्हणजे काय ते समजेल.

३.१ प्रास्ताविक

उत्पादन घटकांपैकी श्रमिक हा एक महत्त्वाचा उत्पादन घटक म्हणून ओळखला जातो. श्रमिक या उत्पादन घटकाने उत्पादन प्रक्रियेत दिलेल्या सहभागाबद्दल त्याला वेतन मजूरीच्या स्वरूपात मोबदला मिळतो. श्रमिकांना मिळणाऱ्या वेतनावर अनेक घटकांचा परिणाम होत असतो. यामध्ये संयोजकांचा पूर्वग्रहदूषित दृष्टीकोन, श्रमिकांचा वर्ण, जात, लिंग, वय याचाही परिणाम होत असतो. आपणाला श्रमिकांना मिळणाऱ्या वेतनावर परिणाम करणाऱ्या वर्ण व लिंग या घटकांचा अभ्यास येथे करावयाचा आहे. त्याबरोबर बऱ्याच वेळा श्रमिकांना बेरोजगारीच्या समस्येला देखील तोंड द्यावे लागते. बेकारी म्हणजे काय? तिचे मापन कशा प्रकारे केले जाते, मजूरी शोधनाच्या पध्दती, बेकारीच्या विम्याची आवश्यकता याचा अभ्यास आपणाला करावयाचा आहे. पूर्वीच्या काळी बंधित (करारीत) श्रमिक याचे वर्चस्व मोठ्या प्रमाणात होते. हे बंधित श्रमिक म्हणजे काय? तिची संकल्पना, त्याचे तोटे याचा अभ्यास आपणाला करावयाचा आहे.

उत्पादन प्रक्रियेत श्रमिकाने काम करत असताना जास्त वेगाने अधिक काळ काम करण्यासाठी त्याला प्रोत्साहनात्मक वेतन द्यावे लागते. या प्रोत्साहनपर वेतनाची संकल्पना, पध्दती या घटकांचे आकलन आपणाला करून घ्यावयाचे आहे. बऱ्याचदा उत्पादन प्रक्रियेत श्रमिकांना बहुविध कार्ये करावी लागतात. या बहुविध कार्यपध्दतीची संकल्पना तिचे फायदे आपणाला ज्ञात करून घ्यावयाचे आहेत. उत्पादन प्रक्रियेत उत्पादनाचे निश्चित उद्दिष्ट गाठण्यासाठी संघ उत्पादनाला देखील महत्त्वाचे स्थान असते. या संघ उत्पादनाची संकल्पना, तिचे फायदे यांचा अभ्यास आपणास या घटकांत करावयाचा आहे. त्याबरोबर श्रम या उत्पादन घटकाला सातत्याने भेडसावणारा प्रश्न म्हणजे त्याचे करिअर व त्या करिअरची चिंता श्रमिकांना सतत का वाटते? हे आपणाला जाणून घ्यावयाचे आहे.

❑ वेतनावर परिणाम करणारे घटक :-

श्रमिकांना मिळणाऱ्या वेतनावर अनेक घटकांचा परिणाम होत असतो. सर्वच प्रकारच्या श्रमिकांना समान वेतन मिळत नाही.

वेतनभिन्नतेची सामान्यत: पुढील कारणे दिसून येतात.

१) श्रमिकांच्या कार्यक्षमतेत फरक

२) कामाचे स्वरूप

३) कामातील धोके

४) कामासाठीची स्पर्धा

५) कामगारांची गतिशीलता

६) कामातील बढतीच्या संधी

७) कामातील नियमितपणा

८) कामाच्या ठिकाणची परिस्थिती

९) संधीतील फरक

१०) श्रमिक संघटनांचे अस्तित्व

११) श्रमिकाचे शिक्षण

१२) श्रमिकाचे वय

वरील घटकांचा परिणाम वेतनदरावर मोठ्या प्रमाणात होत असतो. या ठिकाणी आपणाला प्रामुख्याने लिंग व वर्ण यांचा वेतनावर होणारा परिणाम अभ्यासायचा आहे.

३.२ विषय विवेचन

३.२.१ पूर्वग्रहाचे आर्थिक परिणाम, सैध्दांतिक विश्लेषण–वर्ण व लिंगभेद

१९९१ मध्ये भारताने नवीन आर्थिक धोरणाचा स्वीकार केला आणि ॲडम स्मिथच्या मताप्रमाणे अदृश्य हात संकल्पनेद्वारे अर्थव्यवस्था चालविण्याचा प्रयत्न केला. आर्थिक सुधारणांच्या कालावधीत आर्थिक वाढ दिसून आली. परंतु २१ व्या शतकाच्या सुरुवातीच्या पहिल्या दशकात कामगार बाजारात महिलांच्या सहभागामध्ये प्रचंड प्रमाणात घट दिसून येऊ लागली. कामगार बाजारात विभेदना हा एक गहन विषय असल्यामुळे लिंग व वर्ण या संदर्भातील वेतनभेद अभ्यासणे अत्यंत महत्त्वाचे ठरत आहे.

रोजगार भेदामुळे वेतनभेद काही प्रमाणात प्रभावित होत असतो. यामध्ये उत्पादकाच्या/नियोक्ताच्या पुढील पूर्वग्रहदूषित दृष्टिकोनाचा वेतनदरावर परिणाम होतो.

१) लिंग

२) वर्ण

३) अपंगत्व

४) वय

श्रम बाजारात श्रमिकांमध्ये केला जाणारा भेद हे श्रम बाजारातील एक अपयश मानले जाते. श्रम बाजारातील विभेदाचा श्रमिकांच्या पुरवठ्यावर परिणाम होत असतो. श्रम बाजारातील विभेदामुळे उच्च दर्जाची कामे व हलक्या दर्जाची कामे असा भेद होऊन मोठी श्रमसंख्या ही कमी/हलक्या दर्जाच्या कामात अडकून पडते.

❑ लिंगभेद आणि वेतनभिन्नता : स्त्री–पुरुष वेतन भिन्नता :–

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

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

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

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

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

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

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

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

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

काही कामे अशा प्रकारची असतात की, जिथे पुरुष वर्गाची मक्तेदारी मोठ्या प्रमाणात दिसून येते. उदा. संरक्षण दलात किंवा ड्रायव्हरचे काम स्त्रियांच्या तुलनेत मोठ्या प्रमाणात पुरुष करतात, यामुळे या क्षेत्रात महिलांचे काम करण्याचे प्रमाण कमी राहून इतर क्षेत्रातील त्यांचा पुरवठा वाढून त्या कमी वेतनावरही काम करण्यास तयार होतात. उदा. शिक्षिकेचे काम स्त्रियांच्या दृष्टीने अधिक सुरक्षित असल्यामुळे बहुतांश स्त्रिया कमी वेतनावरही हे काम करण्यास तयार होतात.

विकसित देशात स्त्रियांच्या साक्षरतेचे प्रमाण अधिक असते. यामुळे त्या आपल्या हक्काबद्दल जागृत असतात. त्यामुळे विकसित देशात स्त्रिया व पुरुषांच्या वेतनात फारसा फरक आढळून येत नाही. परंतु

भारतासारख्या विकसनशील देशांत स्त्रियांच्या साक्षरतेचे प्रमाण कमी असते. तसेच पदवीचे शिक्षण घेतलेल्या स्त्रियांचे प्रमाण कमी असते. यामुळे अर्धशिक्षित, निरक्षर स्त्रिया मिळेल त्या वेतनावर काम करण्यास तयार असल्यामुळे स्त्रियांना कमी वेतन मिळते.

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

❑ वर्ण आणि वेतन भिन्नता :-

श्रमिक बाजारपेठ ही सामाजिक पार्श्वभूमीच्या आधारावर विभागलेली आहे. कामाची विभागणी करताना उच्च दर्जाची कामे व हलक्या दर्जाची कामे अशी विभागणी केली जाते. सामान्यत: अधिक उच्च बौध्दिक क्षमतेची कामे ही उच्च दर्जाची कामे म्हणून ओळखली जातात. तर शारीरिक कष्टाची कामे ही हलक्या दर्जाची कामे म्हणून ओळखली जातात. श्रम प्रतिष्ठेला गौण स्थान असल्याने शारीरिक कष्टाची कामे ही हलक्या दर्जाची कामे म्हणून ओळखली जातात.

भारतासारख्या देशात वर्ण व्यवस्थेवर आधारीत कामाची विभागणी झालेली दिसून येते. उच्च कुळातील लोकांना उच्च दर्जाची कामे; तर खालच्या समाजातील अनुसूचित जाती, जमाती, इतर मागास वर्गीय यांना हलक्या दर्जाच्या कामाची विभागणी झालेली दिसून येते. हा गट शिक्षणापासून बराच काळ वंचित राहिल्याने त्यांना अधिक कष्टाची कामे करावी लागत व त्यापासून अत्यंत कमी परतावा वेतनाच्या स्वरूपात मिळत असे.

भारतात स्वातंत्र्यप्राप्तीनंतर घटनेच्या माध्यमातून समाजातील अनुसूचित जाती, जमाती, इतर मागासवर्गीय जातीतील लोकांना आरक्षण दिल्यामुळे ही परिस्थिती बदलण्यास मदत झाली. शिक्षण, नोकऱ्या यामध्ये समाजातील खालच्या गटातील लोकांना आरक्षण दिल्यामुळे या गटातील लोकांनीही चांगल्या प्रकारे शिक्षण घेऊन समाजातील उच्च दर्जाची कामे करून अधिक वेतन मिळवू लागले.

एकंदरीत वेतनदरातील भिन्नतेवर वर्ण व्यवस्थेचा प्रभाव पडतच असतो. सरकारी यंत्रणेच्या माध्यमातून त्यात हस्तक्षेप करून ही वेतन भिन्नता कमी करण्याचा प्रयत्न केला जातो.

३.२.२ बेरोजगारी संकल्पना व मापन-मजूरी शोधन बेकारीचा विमा

देशापुढे असलेल्या अनेक आव्हानांपैकी बेकारी हे एक महत्त्वाचे आवाहन असते. उत्पादक श्रमशक्तीला रोजगार संधी उपलब्ध झाल्या नाहीत तर अनेक आर्थिक, सामाजिक, कौटुंबिक प्रश्न निर्माण होतात. देशात पुरेशा प्रमाणात रोजगार संधी निर्माण करण्याच्यादृष्टीने सरकार प्रयत्न करीत असते, परंतु

रोजगार संधी पुरेशा प्रमाणात उपलब्ध झाल्या नाहीत, तर बेकारीची समस्या निर्माण होत असते. आपणाला या ठिकाणी श्रमिकांच्या दृष्टीकोनातून बेकारी म्हणजे काय व भारतात तिचे मापन कशा प्रकारे केले जाते. याचा अभ्यास करावयाचा आहे.

❑ बेरोजगारी म्हणजे काय?

सामान्यत: व्यक्तीला/श्रमिकाला रोजगार/काम उपलब्ध नसणे म्हणजे बेरोजगारी असा शब्दश: अर्थ काढला जातो; परंतु अर्थशास्त्रात बेरोजगारी ही संकल्पना व्यापक अर्थाने वापरली जाते.

☯ बेरोजगारीच्या व्याख्या :-

विविध अर्थशास्त्रज्ञांनी बेरोजगारीच्या व्याख्या केलेल्या आहेत, त्या पुढीलप्रमाणे :-

१. प्रा. पिगू : 'रोजगार नसलेल्या परंतु रोजगार मिळावा अशी इच्छा असलेल्या व्यक्तीला बेरोजगार म्हणता येईल.' (A man is unemployed only when he is both without job or no employed and also desire to employ.)

२. कार्ल पिब्राम : 'बेरोजगारी ही श्रमबाजाराची अशी परिस्थिती आहे की, ज्यामध्ये काम करणाऱ्या स्थानांच्या संख्येपेक्षा श्रमुपरवठा अधिक असतो.' (Unemployment is the condition of the labour market in which the supply of labour is greater than the number of available option.)

३. डी. मैलो : बेरोजगारी ही अशी परिस्थिती आहे की, ज्यामध्ये एक व्यक्ती इच्छा असतानासुद्धा वैयक्तिक व्यवसायाच्या स्थितीत नसतो. (A man is unemployed only when he is both without job or no employed and also desire to employ.)

प्रसिध्द अर्थशास्त्रज्ञ लॉर्ड जे. एम. केन्स यांनी १९३६ मध्ये लिहिलेल्या पैसा, रोजगार, व्याज दर विषयक सर्वसाधारण सिध्दांत (The General Theory of Employment, Interest and Money) या ग्रंथात बेकारीची सविस्तरपणे मांडणी केली आहे. त्यांनी बेकारीचे/बेरोजगारीचे पुढील दोन प्रकार सांगितले.

१. ऐच्छिक बेकारी :-

बाजारातील चालू वेतनदरावर काम उपलब्ध असूनही जी व्यक्ती काम करण्यास तयार नसेल अशा व्यक्तीस ऐच्छिक बेकार म्हटले जाते. ही बेकारी व्यक्तीने स्वत:हून स्वीकारलेली असते. केन्स यांच्या मते, अशा ऐच्छिक बेकारीचा समावेश अर्थशास्त्रात बेरोजगारीत केला जात नाही.

२. अनैच्छिक बेकारी :-

प्रचलित वेतनदरावर काम करण्याची इच्छा, पात्रता, कुवत असूनही व्यक्तीला रोजगार उपलब्ध नसेल तर अशा परिस्थितीस अनैच्छिक बेकारी म्हणतात.

उदा. अर्थशास्त्र विषय घेऊन एम.ए., नेट, सेट, एम.फिल्. पीएच.डी. झालेल्या विद्यार्थ्यांस महाविद्यालयात प्राध्यापक म्हणून काम करण्याची इच्छा आहे, त्यासाठी आवश्यक असणारी पात्रता/कुवत त्याच्याकडे आहे, परंतु त्याला प्राध्यापक म्हणून नोकरी मिळत नसेल तर त्याला अनैच्छिक बेकारी म्हणतात. ही बेकारी व्यक्तीने स्वत:च्या इच्छेने स्वीकारलेली नसते. श्रम बाजारातील अपूर्णतेमुळे (भ्रष्टाचार, वशिलेबाजी, राजकीय हस्तक्षेप) ही बेकारी निर्माण होते.

बाजारातील प्रचलित वेतन दर मान्य नसल्याने एखादी व्यक्ती बेकार राहत असेल तर अशा व्यक्तीचा समावेश अनैच्छिक बेकारीत केला जात नाही. उदा. एखादा विद्यार्थी एम.ए. अर्थशास्त्र विषय घेऊन नेट, सेट, एम.फिल्., पीएच.डी. पदवी घेऊनही महाविद्यालयात तासिका तत्वावर सहाय्यक प्राध्यापक म्हणून प्रति तास ४०० रु. इतका मोबदला मिळत असल्यामुळे प्राध्यापक म्हणून काम करण्यास तयार नसेल; परंतु तीच पदवी घेतलेले इतर विद्यार्थी काम करण्यास तयार असतील तर अशा विद्यार्थ्यांचा समावेश अनैस्छिक बेकारीत केला जात नाही.

❑ बेरोजगारीचे प्रकार :–

१. खुली बेरोजगारी (Open Unemployment) :-

प्रचलित वेतनदरावर काम करण्याची इच्छा, पात्रता, कुवत असूनही व्यक्तीला रोजगार उपलब्ध होत नसेल तर त्यास खुली बेरोजगारी म्हणतात.

उदा. एम.कॉम., सी.ए. होऊनही एखाद्या विथ्यार्थ्यांस श्रम बाजारात रोजगार उपलब्ध होत नसेल तर त्यास खुली बेकारी असे म्हणतात.

२. हंगामी बेकारी (Seasonal Unemployment) :-

एखाद्या व्यक्तीला वर्षातून विशिष्ट काळासाठीच काम उपलब्ध होत असेल व इतर वेळेस तिला बेकार राहावे लागत असेल तर त्यास हंगामी बेकारी म्हणतात.

उदा. ऊस तोड करणाऱ्या कामगारांना वर्षातून नोव्हेंबर ते जून महिन्यापर्यंतच ऊस तोडणीचे काम उपलब्ध होत असेल व इतर वेळी त्यास बेकार राहावे लागत असेल तर त्याचा समावेश हंगामी बेकारीत होतो.

३. छुपी बेकारी/अदृश्य बेकारी (Disguised Unemployment) :-

श्रमिकाने दिवसभर काम करूनही त्याची सीमांत उत्पादकता शून्य राहत असेल तर अशा वेळेस त्या श्रमिकास छुपे बेकार म्हणून ओळखले जाते.

उदा. एक व्यक्ती वर्षभर ऊस पिकाचे एक एकर शेतीचे व्यवस्थापन करत असेल व त्यातून १०० टन प्रतिएकरी ऊस उत्पादन होत असेल त्याच शेतात दोन व्यक्ती वर्षभर काम करूनही १०० टनच ऊस उत्पादीत होत असेल तर दुसरी व्यक्ती ही छुपी बेकार असते, म्हणजेच अशी व्यक्ती त्या शेतात काम करताना दिसते. परंतु तिच्या कामामुळे उत्पादनात कोणतीच वाढ होत नाही.

४. अर्ध बेकारी (Under-employment) :-

एखाद्या व्यक्तीत तिच्या काम करण्याच्या क्षमतेपेक्षा कमी कालावधीसाठी काम उपलब्ध होत असेल तर त्यास अर्धबेकार असे म्हणतात.

उदा. महाविद्यालयात एखादा सहाय्यक प्राध्यापक दर आठवड्यास २० लेक्चर्स घेऊ शकत असेल म्हणजेच त्याच्याकडे तेवढी क्षमता आहे. परंतु तासिका तत्त्वावर काम करणाऱ्या सहाय्यक प्राध्यापकास शासन नियमानुसार त्यास आठवड्याला फक्त ९ लेक्चर्स घेण्याची परवानगी असेल तर अशा वेळेस त्या तासिका तत्त्वावरील (Clock Hour Basis) प्राध्यापक हा अर्धबेकार असतो. म्हणजेच आठवड्यात आणखी ११ लेक्चर्स घेण्याची त्याची क्षमता असूनही ती वापरली जात नाही.

५. सुशिक्षित बेकारी (Educated Unemployment) :-

एखाद्या व्यक्तीला शिक्षण घेऊनही रोजगार उपलब्ध होत नसेल त्यावेळेस त्याला सुशिक्षित बेकारी असे म्हणतात.

उदा. अभियांत्रिकीची (Engineer) पदवी घेऊनही एखाद्या विद्यार्थ्यांस रोजगार उपलब्ध होत नसेल तर त्याचा समावेश सुशिक्षित बेकारीत होतो.

६. चक्रीय बेकारी (Cyclical Unemployment) :-

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

७. घर्षणात्मक बेरोजगारी (Frictional Unemployment) :-

जेव्हा उच्च प्रतीचे काम उपलब्ध व्हावे म्हणून कामगार त्या पद्धतीचे काम मिळावे याच्या शोधात राहतात आणि तेवढ्या कालावधीपर्यंत कोणताही रोजगार करीत नाहीत तेव्हा त्यास घर्षणात्मक बेकारी असे म्हणतात.

उदा. बी.कॉम.ची पदवी घेतलेल्या एखाद्या विद्यार्थ्यांस पदवीनंतर लगेच सहकारी बँकेत क्लार्क म्हणून नोकरी मिळत असेल परंतु त्याची इच्छा राष्ट्रीयकृत बँकेत प्रोबेशनरी ऑफीसर होण्याची क्षमता असेल

यासाठी त्याने सहकारी बँकेतील क्लार्कची नोकरी न करता राष्ट्रीयकृत बँकेतील ऑफीसरची परीक्षा पास होण्यासाठी अभ्यासाची तयारी सुरू ठेवली अशा वेळेस त्या विद्यार्थ्यांचा समावेश हा घर्षणात्मक बेकारीत होतो.

८. तांत्रिक बेकारी (Technological Unemployment) :-

उत्पादनाचे तंत्रज्ञान बदलल्यामुळे (जुनाट उत्पादन तंत्राऐवजी आधुनिक उत्पादन तंत्राचा स्वीकार केल्यामुळे) जुनाट उत्पादन तंत्राद्वारे काम करणाऱ्या श्रमिकांना जर नवीन उत्पादनतंत्राचा वापर करून काम करता येत नसेल व त्यामुळे बेकार राहावे लागत असेल तर त्यास तांत्रिक बेकारी असे म्हणतात. उदा. १९९० च्या दशकात बँकांत मोठ्या प्रमाणात संगणकाचा वापर सुरू करण्यात आला. त्यावेळच्या ज्या कर्मचाऱ्यांना संगणकाद्वारे बँक व्यवहार करता न आल्यामुळे ती नोकरी सोडून द्यावी लागली व बेकार राहावे लागले, त्यास तांत्रिक बेकारी असे म्हणतात.

९. दीर्घकालीन बेकारी (Chronic Unemployment) :-

जर एखाद्या व्यक्तीस दीर्घकाळ (एक वर्षापेक्षा अधिक कालावधीसाठी) काम उपलब्ध होत नसेल तर त्यास दीर्घकालीन बेकारी म्हणतात.

१०. प्रासंगिक बेरोजगारी (Casual Unemployment) :-

जेव्हा एखाद्या व्यक्तीस करारावर विशिष्ट कालावधीसाठी (On Contract) कामावर घेतले जाते. हे काम संपल्यानंतर जर त्या व्यक्तीस रोजगार उपलब्ध होत नसेल तर त्यास प्रासंगिक बेकारी असे म्हणतात.

उदा. सेक्युरिटी एजन्सीने एखाद्या सुरक्षा रक्षकास ११ महिने कालावधीकरिता सुरक्षा रक्षक म्हणून नेमले व ११ महिने संपल्यानंतर जर त्याला पुन्हा लगेच कामावर घेतले नाही व त्यामुळे त्याच्यावर बेकारीची वेळ आली तर त्यावेळेस त्या सुरक्षा रक्षकाचा समावेश हा प्रासंगिक बेकारीत होतो.

❑ बेरोजगारी दर :–

दर १००० कार्यकारी लोकसंख्येपैकी (१५ ते ६० वयोगट) रोजगार प्राप्त न झालेल्या व्यक्तीचे प्रमाण म्हणजे बेरोजगारी दर होय.

यासाठी पुढील सूत्राचा वापर केला जातो.

$$\text{बेरोजगारी दर} = \frac{\text{बेरोजगार लोकांची संख्या}}{\text{एकूण कार्यकारी लोकसंख्या}} \text{ ह्ल } १०००$$

❑ बेरोजगारीचे मोजमाप (Measurement of Unemployment) :-

भारतासारख्या प्रचंड लोकसंख्या असलेल्या देशात बेरोजगारीचा अभ्यास करणे आवश्यक ठरते. बेरोजगारीचे मापन केल्याशिवाय देशात त्याचे प्रमाण किती आहे हे माहीत होऊ शकत नाही व ते कमी करण्यासाठी उपाययोजना करता येत नाहीत.

भारतात बेरोजगारीचे प्रमाण किती आहे त्याची माहिती ही पुढील स्रोतांद्वारे उपलब्ध होते.

१) जनगणना अहवाल.

२) राष्ट्रीय नमुना सर्वेक्षण संघटनेचे रोजगार व बेरोजगारीबाबतचे अहवाल.

३) रोजगार विनिमय केंद्राकडे नोंद झालेली संस्था.

भारतात राष्ट्रीय नमुना सर्वेक्षण संघटनामार्फत उपलब्ध होणारी आकडेवारीचा वापर करून बेरोजगारीचे प्रमाण मोजले जाते. राष्ट्रीय नमुना सर्वेक्षण संघटनामार्फत त्यांच्या २७ व्या फेरीमध्ये म्हणजेच १९७२ मध्ये सुरुवातीला बेरोजगारीबाबतची आकडेवारी जमा केली. आतापर्यंत राष्ट्रीय नमुना सर्वेक्षण संघटनामार्फत ९ वेळा अशी आकडेवारी जमा करण्यात आली.

भारतात असंघटित क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगारांचे प्रमाण जास्त असल्याने बेराजेगारीचे मापन करणे अवघड होते. त्यामुळे राष्ट्रीय नमुना सर्वेक्षण संघटनामार्फत पुढील तीन पध्दतींचा वापर करून बेराजेगारीचे मापन केले जाते.

१. सर्वसामान्य स्थिती (Usual Status) :-

जी व्यक्ती नियमित रोजगाराच्या शोधात आहे, पण सर्वेक्षण होताना जर संपूर्ण वर्षात तो बेकार असेल अशा बेकारांची संख्या सामान्य बेरोजगारीत मापन केली जाते.

२. साप्ताहिक स्थिती (Weekly Status) :-

राष्ट्रीय नमुना सर्वेक्षण फेरीच्या वेळी फेरीच्या अगोदर ७ दिवसात व्यक्तीला अजिबातच रोजगार उपलब्ध झाला नसेल तर त्याचा समावेश साप्ताहिक बेरोजगारीत केला जातो.

३. चालू साप्ताहिक दर्जा :–

राष्ट्रीय नमुना सर्वेक्षण फेरीच्या वेळी, फेरीच्या अगोदर ७ दिवसात व्यक्तीला अजिबातच रोजगार उपलब्ध झाला नसेल तर त्याचा समावेश बेरोजगारीत केला जातो.

❑ मजूरी शोधन :–

कामगारांना मिळणारी मजुरी, मजुरी शोधन पद्धतीचे स्वरूप कसे आहे, यावर अवलंबून असते. आदर्श मजुरी शोधनाची वैशिष्ट्ये खालीलप्रमाणे आहेत.

१. न्यूनतम मजुरीची निश्चित व्यवस्था :–

प्रत्येक कामगाराला त्याच्या परिश्रमाचा किमान मोबदला इतका मिळायला हवा की, ज्यामुळे तो कुटुंबाच्या सर्व प्राथमिक गरजा भागवू शकेल. यासाठी न्यूनतम मजुरीची (Minimum Wages) निश्चित व्यवस्था असणे आवश्यक आहे.

२. सुगमता :–

उत्पादित वस्तूच्या खर्चाबद्दल अचूक हिशेब करता येईल. सुगमतेचा अभाव असणारी शोधन पद्धती अशिक्षित कामगारांच्या मनात संशय व अविश्वास निर्माण करण्यासाठी कारणीभूत ठरेल.

३. योग्यता :–

मजूरी शोधन पद्धतीचा आधार आहे. कामगारांना त्यांची योग्यता व क्षमता वाढविण्यास प्रोत्साहन करणे आवश्यक आहे.

४. स्थायित्व :–

मजूरी दर विशिष्ट तत्त्वांवर आणि निश्चित असल्याशिवाय मजूरी शोधन पद्धतीवर कामगारांचा विश्वास बसणार नाही.

५. प्रेरणा :–

प्रत्येक कामगाराने स्वत:ची कार्यक्षमता व योग्यता व कौशल्ये वाढवण्याचा प्रयत्न केला पाहिजे.

६. लवचिकता :–

बाजारात तेजी असल्यास कारखान्यात उत्पादन होणाऱ्या वस्तूंना चांगली मागणी येत असल्यामुळे कारखान्याला भरपूर लाभ प्राप्त होतो. त्यामुळे लाभाचा फायदा कामगारांनाही मिळणे संयुक्तिक ठरते.

७. वेळेवर मजूरी शोधन :–

कारखान्यात कामगारांस दररोज मजूरी दिल्यास ते त्यांना मिळालेला पैसा अयोग्य मार्गांनी खर्च करून

टाकतील. एक महिन्याचा काळ हा हातावर पोट असणाऱ्यांना दीर्घकाळ ठरतो. मजूरी शोधन दररोज किंवा महिना अखेर न करता साप्ताहिक करणे फार सोयीचे असते.

८. बेकारीचा विमा :-

बेकारीच्या अवस्थेचे बेकार व्यक्तीवर, त्याच्या कुटुंबावर, समाजावर आणि देशावर विपरित दूरगामी परिणाम होतात. एका कुशल कामगाराचे भिकाऱ्यात रूपांतर होण्यास बेकारी कारणीभूत ठरते. अशा स्थितीत देशात सामाजिक शांतता व राजकीय अस्थैर्य अस्थिर होत असते. बेकारांना त्यांच्या बेकारीच्या काळात आर्थिक साहाय्य मिळवून देण्याकरिता सरकारकडून करण्यात येणाऱ्या स्वतंत्र व्यवस्थेलाच 'बेकारीचा विमा' असे म्हणतात.

बेकार व्यक्तींचा सक्तीने विमा काढण्याच्या योजनेची अमेरिका, कॅनडा, जर्मनी, फ्रान्स व बेल्जियम इ. पाश्चात्त्य देशांमध्ये अनेक वर्षांपासून अंमलबजावणी केली जात आहे. बेकारांना त्यांच्या बेकारीच्या काळात योग्य दराने भत्ता देण्याकरिता एक निधी (Fund) निर्माण केला जातो. ह्या निधीमध्ये सरकार, सेवायोजक किंवा कारखानदार आणि बेकार व्यक्ती ह्या तिघांनाही विशिष्ट दरानुसार भर टाकावी लागते.

बेकार व्यक्तींना अमर्यादित काळापर्यंत आर्थिक साहाय्य पुरवून त्यांना आळशी बनविणे किंवा निरूपयोगी जीवन जगण्याकरिता प्रवृत्त करणे हा बेकारी विमा योजनेचा उद्देश नसतो. बेकार व्यक्तीचे नाव उद्योग विनिमय संस्थेमध्ये नोंदवले असल्यास तिच्या योग्यतेनुसार रोजगार मिळवून देण्याचा प्रयत्न असतो.

बेकार व्यक्तींना बेकारीमुळे भोगाव्या लागणाऱ्या यातना व वेदना कमी करण्याच्या दृष्टीकोनातून भारतामध्ये भारतीय श्रम परिषदेच्या सोळाव्या अधिवेशनात (मे, १९५८) विचार करण्यात आला होता. श्रमिकाला सामाजिक सुरक्षितता प्रदान करण्याच्या काही महत्त्वपूर्ण कायदेशीर तरतुदी केलेल्या आहेत त्या खालीलप्रमाणे :-

१) कामगार नुकसान भरपाई कायदा (१९२३).

२) मातृत्व लाभ कायदा (१९६१).

३) भविष्य निर्वाह निधी कायदा (१९५२).

४) श्रम राज्य विमा योजना (१९४८).

५) निवृत्ती वेतन व इतर योजना.

❑ भारतातील सामाजिक विमा योजना :-

कामगारांना सामान्य जोखीम पेलण्यास मदत होते. भारतामध्ये यासाठी लाभार्थी निश्चित करण्यासाठी सहा भागांमध्ये विभागले आहे.

१) आजारपण आणि अपंगत्व विमा.

२) अपघात विमा.

३) मातृत्व विमा.

४) बेरोजगारी विमा.

५) वृध्दापकालीन विमा.

६) किमान राहणीमान विमा.

३.२.३ रोजगार निर्धारण-धोका वाटप व भरपाई बंधित कामगार

अर्थव्यवस्थेत रोजगाराची पातळी कशा प्रकारे होते याचे वेगवेगळ्या अर्थशास्त्रज्ञांनी वेगवेगळ्या प्रकारे विश्लेषण केले आहे.

सनातनवादी अर्थशास्त्रज्ञांच्या मते, अर्थव्यवस्थेत नेहमी पूर्ण रोजगार असतो. म्हणजेच अर्थव्यवस्थेत बेकारी/बेरोजगारी कधीच आढळून येत नाही. सनातनवादी अर्थशास्त्रज्ञांचा नैसर्गिक व्यवस्थेवर, बाजार यंत्रणेवर विश्वास होता. त्यांच्या मते, बाजारात प्रत्येक पुरवठा आपली मागणी स्वत: निर्माण करतो, त्यामुळे जेवढे काही वस्तू व सेवांचे उत्पादन होते ते सर्वच्या सर्व संपून जाते. अर्थव्यवस्थेतील सर्व उत्पादन घटक कामाला लागलेले असतात. कोणताही उत्पादन घटक कामावाचून बेरोजगार राहिलेला नसतो.

थोडक्यात, सनातनवादी अर्थशास्त्रज्ञांच्या मते, अर्थव्यवस्थेतील रोजगार निर्धारण हे पूर्ण रोजगार पातळीला होते.

सनातनवादी अर्थशास्त्रज्ञांच्या बाजार सिध्दांतानुसार अर्थव्यवस्थेत कधीही बेरोजगारी निर्माण होऊ शकत नाही. परंतु सनातनवादी अर्थशास्त्रज्ञांचे हे मत १९२९ च्या जागतिक आर्थिक महामंदीच्या काळात चुकीचे ठरले. १९२९ मध्ये अमेरिका या देशात आर्थिक मंदी निर्माण झाली व ती सर्व जगभर पसरली. या काळात मागणीविना मालाचे प्रचंड साठे बाजारपेठेत पडून होते. वस्तूंच्या किंमती योग्य प्रमाणात कमी झालेल्या होत्या. उत्पादकांचा नफा मोठ्या प्रमाणात कमी झालेला होता. यामुळे उत्पादकांनी उत्पादनाचे प्रमाण कमी केले होते. उत्पादन कमी झाल्यामुळे किंवा बंद झाल्यामुळे उत्पादन घटकांची मागणी कमी होऊन बेरोजगारीचे प्रमाणात मोठ्या प्रमाणात वाढ झाली होती.

१९२९ च्या आर्थिक महामंदीच्या पार्श्वभूमीवर जगप्रसिध्द अर्थतज्ञ लॉर्ड जे. एम. केन्स यांनी १९३६ मध्ये रोजगार, व्याज, पैसा विषयक सर्वसाधारण सिध्दांत (The General Theory of Employment, Interest and Money) या ग्रंथात अर्थव्यवस्थेत रोजगाराची पातळी कशा प्रकारे ठरते, याविषयी सविस्तर विवेचन केले.

जे. एम. केन्स यांच्या निष्कर्षानुसार अर्थव्यवस्थेत रोजगार निर्धारण/रोजगार पातळी कशा प्रकारे ठरते याचे थोडक्यात विवेचन पुढीलप्रमाणे करता येईल.

१) अर्थव्यवस्थेत रोजगाराची पातळी उत्पादन पातळीवर अवलंबून असते. उत्पादनात वाढ झाल्यास उत्पादन घटकांची मागणी वाढून रोजगार पातळीत वाढ होते.

२) रोजगार पातळी ही राष्ट्रीय उत्पन्नाच्या पातळीवर अवलंबून असते. देशाचे राष्ट्रीय उत्पन्न वाढू लागल्यास रोजगार पातळीत वाढ होते.

३) अर्थव्यवस्थेत रोजगार पातळी ही प्रभावी मागणीवर अवलंबून असते. प्रभावी मागणीची पातळी वाढल्यास रोजगार पातळी वाढते.

४) केन्सच्या मते, अल्पकाळात पुरवठा हा स्थिर असतो त्यामुळे रोजगार पातळी ही मोठ्या प्रमाणात प्रभावी मागणीवर अवलंबून असते.

५) अर्थव्यवस्थेत प्रभावी मागणी ही उपभोग खर्च व गुंतवणूक खर्च यावर अवलंबून असते.

६) उपभोग खर्च हा उत्पन्न पातळी व उपभोग प्रवृत्ती यावर अवलंबून असतो.

७) अल्पकाळात उत्पन्न पातळी व उपभोग प्रवत्ती ही स्थिर असते, त्यामुळे रोजगार पातळी निर्धारणावर गुंतवणूकीचा मोठा प्रभाव पडतो.

८) गुंतवणूक खर्च हा भांडवलाची सीमांत लाभक्षमता व व्याजदर यावर अवलंबून असतो.

९) भांडवलाची सीमांत लाभक्षमता ही भांडवली ऐवजाची पुरवठा किंमत व भांडवली ऐवजापासून मिळणारे अपेक्षित उत्पन्न यावर अवलंबून असते.

१०) व्याजदर ही पैशाची मागणी व पुरवठा यावरून ठरतो.

११) पैशाची मागणी ही व्यवहार हेतू, दक्षता हेतू व सट्टेबाजीचा हेतू या तीन हेतूंनी केली जाते.

१२) जर भांडवलाच्या सीमांत लाभक्षमतेपेक्षा व्याजदर कमी असेल तर गुंतवणूकीत वाढ होते.

१३) गुंतवणूकीत वाढ झाल्यास उत्पादन पातळी व रोजगार पातळी यात वाढ होते.

❑ करारीत श्रमिक (Bonded Labour) :-

रोजगार निर्धारणातील एक संकल्पना म्हणून करारीत श्रमिक ही संकल्पना ओळखली जाते. यालाच वेठबिगार असेही म्हणतात. रोजगार निर्धारणाच्या या पद्धतीत मालक वर्ग व कामगार यांच्यात लिखित किंवा तोंडी स्वरूपात करार होऊन मालक वर्गाने सांगितलेल्या अटींवर कामगार काम करण्यास तयार असतात. या पध्दतीत मालक वर्गाने कामगाराला सांगितलेले सर्व अटींचे पालन करणे कामगारांना बंधनकारक असते.

विशेषत: ग्रामीण भागात कृषी क्षेत्रात ही पद्धत फार पूर्वीच्या काळापासून चालत असलेली दिसून येते. विशेषत: आर्थिक अडचणीच्यावेळी कुटुंबाचा चरितार्थ चालविण्यासाठी त्या कुटुंबातील एखादी व्यक्ती किंवा काही वेळेस पूर्ण कुटुंब ज्या व्यक्तीने त्या कुटुंबास आर्थिक मदत देऊ केली आहे, त्या मदतीच्या बदल्यात त्या मालक वर्गाने सांगितलेले कोणतेही काम करण्यास बांधिल असते.

भारतात वेठबिगारीची प्रथा फार पूर्वीच्या काळापासून असलेली दिसून येते. विशेषत: दारिद्र्यामुळे ही पद्धत सुरू झाली. अनुसूचित जाती, जमाती, आदिवासी मजूर पिढ्यान्‌पिढ्या या पद्धतीने काम करत राहिलेले आहेत.

शेती क्षेत्रात शेतमजूरांना वर्षभर कामाची उपलब्धता होत नाही, अशा वेळेस कुटुंबाचा चरितार्थ चालविण्यासाठी हे शेतमजूर सावकार किंवा मालक वर्गाकडून कर्ज घेतात. अशा प्रकारचे कर्ज घेण्यासाठी तारण म्हणून ठेवण्यासाठी शेतमजूरांकडे घर, जमीन, दागिने अशी संपत्ती नसते, त्यामुळे ती स्वत:जवळ असणारे श्रम तारण म्हणून मालक वर्ग, सावकार, जमीनदार यांकडे ठेवतात, असे शेतमजूर घेतलेल्या कर्जाची रक्कम फिटेपर्यंत संबंधित व्यक्तीकडे वेठबिगार म्हणून राहतात. अशा कर्जावरील व्याजाची रक्कम २५ ते ६० % असल्यामुळे घेतलेले कर्ज परत फिटण्याची शक्यता फार कमी प्रमाणात असते. त्यामुळे आयुष्यभर काही वेळेस पिढ्यान्‌पिढ्या हे शेतमजूर वेठबिगार म्हणून राहतात. स्वातंत्र्यानंतर भारतात ही पद्धती बंद करण्यासाठी विशेष प्रयत्न करण्यात आले. भारतात १९७६ मध्ये बंधित कामगार उन्मूलन अधिनियम संमत करण्यात आला व ही प्रथा बंद करण्याचे प्रयत्न करण्यात आले.

३.२.४ बहुविध कार्यपध्दती (Multitasking)

अर्थशास्त्राचे जनक ॲडम स्मिथ यांनी १७७६ साली लिहिलेल्या 'राष्ट्राच्या संपत्तीचे स्वरूप व कारणमीमांसा' (An Enquiry into the Natue and Causes of Wealth of Nation) या ग्रंथात 'श्रमविभागणी' (Division of Labour) तत्वाची मांडणी केली. श्रमविभागणी म्हणजे उत्पादन प्रक्रियेत प्रत्येक श्रमिकाने एखादे विशिष्ट कामच करणे, एकच काम श्रमिकाने सतत केल्यास त्याची कार्यक्षमता वाढून उत्पादनाच्या दर्जात वाढ होते तसेच उत्पादन खर्चात घट होण्यास मदत होते, त्यामुळे अशी सूक्ष्म श्रमविभागणी झाल्यास राष्ट्राची संपत्ती वाढू शकते असे मत ॲडम स्मिथ यांनी मांडले.

थोडक्यात ॲडम स्मिथच्या मतानुसार एकच काम व्यक्तीने सतत केल्यास त्याला त्या कामात सराईतपणा येऊन कामाचा दर्जा वाढण्यास व उत्पादकता वाढण्यास मदत होते. परंतु ॲडम स्मिथचे हे तत्त्व उत्पादन प्रक्रिया प्रदीर्घ असल्यास (उदा. ऊसापासून साखर बनविणे) शक्य होते. तसेच व्यक्तीला एकच काम सतत केल्यामुळे कंटाळा देखील येऊ शकतो. या श्रमविभागणी तत्त्वाच्या मर्यादा असलेल्या दिसून येतात.

श्रमविभागणी तत्त्वाच्या बरोबर विरोधी असलेली संकल्पना म्हणजे बहुविध कार्यपध्दती होय.

बहुविध कार्यपध्दती म्हणजे व्यक्तीने एकाच वेळेस एकापेक्षा अधिक कामे करणे होय. उदा. ड्रायव्हिंग करत असतानाच फोनवर बोलणे व त्याचवेळेस संगीत ऐकणे तसेच गाडीतील लोकांबरोबर गप्पा मारणे इ. स्वयंपाक बनवत असतानाच महिला एकाच वेळेस भाजी बनविणे, चपाती बनविणे, चहा तयार करणे, दूध गरम करणे, भात बनविणे या सर्व क्रिया एकाचवेळेस करत असतात. यालाच बहुविध कार्यपध्दती असे म्हणतात.

काही वेळेस बहुविध कार्यपध्दती म्हणजे एकाच व्यक्तीने एकापेक्षा अधिक कामे करून आपल्या कामात झटकन बदल करणे होय. अलीकडील काळात उत्पादन प्रक्रियेत यांत्रिकीकरणाचा वापर मोठ्या प्रमाणात वाढल्यामुळे बहुविध कार्ये करणाऱ्या व्यक्तीला उत्पादन प्रक्रियेत मालक वर्गाकडून प्राधान्य दिले जाते. यामुळे २-३ व्यक्तींची कामे एकच व्यक्ती करू लागली तर उत्पादन खर्चात बचत होऊन मालक वर्गाचा फायदा होतो, तसेच श्रमिकाला देखील चांगले वेतन देता येते. उदा. शेतामध्ये एकच शेतमजूर शेतीला पाणी देणे, औषध फवारणी करणे, ट्रॅक्टर चालविणे, बैलजोडी चालविणे इ. कामे करू शकत असेल तर अशा शेतमजूरास मालक वर्ग प्राधान्य देतात.

जेव्हा रोजगार मिळविण्यासाठी लोकांमध्ये मोठ्या प्रमाणात स्पर्धा असते, तेव्हा श्रम बाजारात बहुविध कार्ये करणाऱ्या व्यक्तीला रोजगार मिळण्याची शक्यता अधिक असते. अलीकडील काळात वाढत असलेल्या बेरोजगारीच्या पार्श्वभूमीवर बहुविध कार्ये करणाऱ्या (All Rounder) व्यक्तीलाच चांगल्या नोकरीच्या संधी मिळू शकतात. उदा. माध्यमिक विद्यालयात शिक्षकाची नेमणूक करताना तो शिक्षक संगीत, चित्रकला, शारीरिक शिक्षण, एकापेक्षा जास्त विषय शिकवण्यास पात्र असेल तर त्या शिक्षकाची नेमणूक करण्यास प्राधान्य दिले जाते.

व्यक्तीची बहुविध कार्ये करण्याची क्षमता ही शारीरिक व बौध्दिक क्षमतेवर अवलंबून असते. ज्या व्यक्तीचा मेंदू अधिक प्रगल्भ असतो ती व्यक्ती बहुविध कार्ये जास्त प्रमाणात करू शकते. बहुविध कार्ये करण्याच्या क्षमतेवर लिंगाचा देखील परिणाम होतो. काही संशोधनानुसार स्त्रिया या पुरुषांपेक्षा अधिक बहुविध कार्ये करू शकतात.

❑ संघ उत्पादन (Team Production) :-

जेव्हा २ किंवा २ पेक्षा अधिक व्यक्ती एकत्र येऊन उत्पादन कार्य करतात तेव्हा त्यास संघ उत्पादन असे म्हणतात.

उत्पादन प्रक्रिया ही गुंतागुंतीची असल्यास किंवा उत्पादनाचे प्रमाण मोठ्या प्रमाणावर असल्यास उत्पादन करण्यासाठी सांघिक प्रयत्नांची आवश्यकता असते.

उदा. साखर कारखान्यात ऊसापासून साखर बनविणे ही उत्पादन प्रक्रिया संघ उत्पादन म्हणून ओळखली जाते.

वैयक्तिक उत्पादन प्रक्रियेत मिळणारा फायदा हा केवळ एका विशिष्ट व्यक्तीलाच मिळतो, याउलट सांघिक उत्पादनात उत्पादन प्रक्रियेत मिळणारा फायदा हा सर्व व्यक्तींना मिळत असतो.

उत्पादन प्रक्रियेत उत्पादनाचे दरवर्षी ठरविलेले लक्ष्य (Production Targets) गाठण्यासाठी सांघिक प्रयत्नांची आवश्यकता असते. उदा. एखाद्या साखर कारखान्याने एका हंगामात १० लाख मेट्रीक टन गाळप करण्याचे उद्दिष्ट ठरविले, तर साखर कारखान्यात काम करणाऱ्या सर्व कामगारांनी त्यासाठी एकजूटीने प्रयत्न करणे आवश्यक असते. उत्पादकाने ठरविलेले उत्पादनाचे उद्दिष्ट गाठण्यासाठी श्रमिकांना कार्य प्रेरणा द्यावी लागते. ही कार्यप्रेरणा देण्यासाठी कामगारांना वेगवेगळ्या सुविधा पुरवाव्या लागतात. उत्पादकाने ठरविलेले उद्दिष्ट पूर्ण केले तर कामगारांना बोनस, नफ्यातील विशिष्ट टक्के हिस्सा वितरीत करणे यासारखी प्रलोभने दाखवावी लागतात.

थोडक्यात संघ उत्पादन हे सर्व श्रमिकांच्या सांघिक प्रयत्नांवर, त्या बदल्यात मिळणाऱ्या आर्थिक कायद्यावर, श्रमिकांचा मालक वर्गाकडे/कंपनीकडे पाहण्याचा दृष्टीकोन, श्रमिकांमधील कार्यसंस्कृती यावर अवलंबून असतो.

❑ प्रोत्साहन वेतन (Incentive Pay) :-

कार्यक्षमतेवर आधारित कर्मचाऱ्यांना दिलेली आर्थिक भेट, यामुळे कर्मचारी सकारात्मक परिणाम देणे सुरू ठेवतात. हा एक प्रकारे कर्मचाऱ्यांनी सकारात्मक प्रतिसाद द्यावा त्यासाठीचा भुरळ घालण्याचा मार्ग मानला जातो. या प्रकारच्या वेतनामध्ये बोनस नफा वाटून किंवा कमिशनच्या रूपात देता येऊ शकतो.

वेळ आणि किंमत दराच्या पध्दतीच्या विभिन्न दोषांमुळे प्रोत्साहन वेतनाची संकल्पना अस्तित्वात आली. जेव्हा वेतन हे समयानुसार दिले जाते. तेव्हा श्रमिक आपल्या उत्तम कार्याचे प्रदर्शन करण्यास प्रवृत्त न होण्याची भीती असते. पण याउलट जर किंमत पध्दतीप्रमाणे त्याला वेतन दिले तर तो उत्तम दर्जाचे उत्पादन देण्यास प्रयत्नशील राहील. या पध्दतींना अधिक व्यवस्थित मांडण्याचे काम काही अर्थतज्ञांनी केले आहे.

१. हप्ते पध्दतीची हेलसेची योजना :–

हेलसे यांनी वेळ व किंमत दराच्या पद्धतीच्या गुणांना एकत्रित करून ही संकल्पना मांडलेली आहे. या योजनेंतर्गत श्रमिकाला एका ठराविक कालावधीत ठराविक दर्जाचे उत्पादन काढणे आवश्यक असते; त्याप्रमाणेच कामाचे, कौशल्याचे, विशिष्ट स्तर राखणे आवश्यक आहे. जर श्रमिकाने असे कार्य ठराविक वेळात किंवा वेळेच्या आत पूर्ण केल्यास त्याला तेवढ्या वेतनाचा हिस्सा प्राप्त होईल. जर त्याने हे काम

करताना वेळेमध्ये बचत केली तर त्याच्या अतिरिक्त वेतनामध्ये (बोनस) आणखी भर टाकण्यात येईल. थोडक्यात हेलसे योजना असे स्पष्ट करते की, प्रत्येक तासाच्या बचतीबरोबर श्रमिकाला ठराविक दराचे बोनस देण्यात यावे, यामुळे प्रत्येक वेळी मालकाला उच्च वेतन दर देण्याची गरज राहत नाही. परंतु श्रमिकाने केलेल्या वेळेची बचत त्यास त्याच्या दैनंदिन वेतनापेक्षा जास्त नफा मिळवून देईल.

२. रोवानच्या हप्ते पध्दतीची योजना :-

या योजनेअंतर्गत श्रमिकास ठराविक काळ काम करण्याचे किमान वेतन दिले जाते. या वेळेतच त्यास दिलेले कार्य पूर्ण करावे लागते. परंतु श्रमिकांचे तेच कार्य ठरवून दिलेल्या वेळेआधी पूर्ण केल्यास त्यास एकूण वेळेच्या प्रमाणामध्ये जी वेळेची बचत केलेली आहे, तितका बोनस दिला जातो. त्यासाठीचे सूत्र पुढीलप्रमाणे :-

$$\textbf{सूत्र :} \frac{\text{(वेळेची बचत x लागलेला वेळ x वेळेचा दर)}}{\text{(कामासाठी दिलेला वेळ = मिळणारे अतिरिक्त उत्पन्न)}}$$

रोवान योजनेअंतर्गत प्रत्येक वेळेस होणारी अतिरिक्त अर्थप्राप्ती श्रमिकांच्या वेतनाचा दर्जा वाढवेल, परंतु तुलनेने हेल्से योजनेमध्ये होणारी वाढ ही कमी दर्जाची असली तरी हप्ते देण्याचे प्रमाण मात्र प्रभावी आहे. रोवानची योजना ही जास्त प्रोत्साहनात्मक आहे.

३. बार्थ पध्दती :-

या योजनेनुसार एका तासिकेसाठी ठरावीक दर ठरलेला आहे. किमान वेळ दराची हमी श्रमिकांना या पध्दतीमध्ये दिलेली नाही. खालील सूत्राप्रमाणे वेतन काढले जाते.

$$\textbf{सूत्र :} \sqrt{\text{वेतन = प्रमाणित वेळ x उपयोगात आणलेली वेळ x तासाचा दर.}}$$

या पध्दतीला कार्य आधारित वेतन पध्दती असे म्हटले आहे. अशा पध्दतीमध्ये जर श्रमिकांनी चांगले काम केले तर एकूणच त्याची कार्यपध्दती त्या कामाच्या अनुरूप तयार होऊन जाते.

४. गांट व टेलरची विविध वेतन व बोनस पध्दती :-

प्रो. गांट यांच्या पध्दतीमध्ये जे श्रमिक ठरावीक कार्य उत्तम प्रकारे पूर्ण करतात. त्यांना साधारण समयानुसार वेतन आणि अधिक प्रमाणात बोनस दिला जातो.

फ्रेडरिक टेलर यांच्या विविध वेतन व बोनस पध्दतीच्या संकल्पनेत सामान्य किंमतीनुसार वेतन दर दिले जातातच पण जेव्हा कामाचा विशिष्ट दर्जा प्राप्त केला जातो तेव्हा समयानुसार वेतनाचा दर केव्हाही मोठ्या प्रमाणात ताबडतोब वाढविला जाऊ शकतो.

५. बेडॉकस बिंदू दर पद्धती :–

या पध्दतीनुसार प्रत्येक कार्याला ठराविक वेळेचा दर्जा दिला जातो. श्रमिकांना ठरविलेल्या बिंदू दराप्रमाणे वेतन दिले जाते. या पद्धतीबाबत श्रमिक संघटना साशंक असते.

६. प्रगतिशील बोनस योजना :–

या पद्धतीनुसार ज्याच्यामध्ये एका ठराविक उत्पादनाच्या दरामध्ये वाढ झाल्यास श्रमिकांना त्यानुसार बोनस दिला जातो. या पद्धतीनुसार कुशल कामगाराला निश्चितच फायदा होतो. कारण त्यास वाढत्या उत्पादनाचा लाभ मिळतो. याउलट त्याने मंदगतीने काम केल्यास त्याला तोटा होतो.

७. इमर्सन कार्यक्षमता पद्धती :–

ही पध्दती प्रगतशील बोनसचा एक प्रकार आहे. उत्पादनाच्या एका विशिष्ट वाढत्या स्तरापासून साधारणपणे ७० ते ७५% उत्पादन वाढल्यानंतर हळूहळू श्रमिकांना बोनस वाढविला जातो.

८. घसरत्या किंमतीनुसार वेतनप्रमाण पद्धती :–

एखाद्या उद्योगामध्ये वेतनदर, वस्तूंच्या किंमती, जीवनमानाचा स्तर, लाभाचा दर इ. नुसार ठरत असतो. जेव्हा फक्त किंमतीनिशी वेतनाचा सहसंबंध जोडला जातो, तेव्हा जर किंमती घसरल्या तर वेतनही घसरते.

❑ करिअर चिंता :–

व्यक्तीच्या आयुष्यातील एक महत्त्वाचा टप्पा म्हणून व्यक्तीचे करिअर ओळखले जाते. व्यक्तीचे करिअर हे त्याचे शिक्षण, सभोवतालची परिस्थिती, व्यक्तीची गुणवैशिष्ट्ये, भविष्यकालीन संधी यावर अवलंबून असते. व्यक्तीच्या आवडीच्या क्षेत्रात तिला संधी मिळाल्यास ती चांगल्या प्रकारे करिअर करू शकते. परंतु व्यक्तीला आपल्या करिअरची चिंता सतत भेडसावत असते.

साधारणत: व्यक्तीच्या करिअरची सुरुवात ही माध्यमिक शिक्षण घेतल्यानंतर उच्च माध्यमिक शिक्षण कोणत्या शाखेंतर्गत (कला, वाणिज्य, विज्ञान) घेणार आहे यापासून ठरत असते. बाजारातील स्पर्धेला तोंड देत व्यक्तीला आपले करिअर करावे लागते. व्यक्तीने ठरविलेल्या क्षेत्रात तिने नोकरी/व्यवसाय सुरू केला म्हणजे त्याचे करिअर झाले असे होत नाही.

व्यक्तीने निवडलेल्या नोकरी, व्यवसाय यातून योग्य प्रकारे आर्थिक फायदा कायमस्वरूपी मिळत राहील की नाही, भविष्यात निवडलेल्या करिअरमध्ये काही अडचणी उद्‌भवतील का? समाजात असणारी प्रतिष्ठा कायमस्वरूपी मिळत राहील का? असे प्रश्न व्यक्तीला आपल्या करिअरच्या संदर्भात सातत्याने भेडसावत असतात. एकंदरीतच व्यक्तीला आपल्या करिअरची चिंता ही सातत्याने वाटत असते. खाजगी

क्षेत्राच्या तुलनेत सरकारी क्षेत्रात सेवा शाश्वती असल्याने, कायमस्वरूपी कामगार (Permanent Labour) ही संकल्पना असल्याने तसेच सरकारी क्षेत्रातील कामगारांच्या बाजूने कामगार कायदे अधिक सबल असल्याने सरकारी क्षेत्रात काम करणाऱ्या श्रमिकांना आपल्या करिअरची चिंता ही कमी प्रमाणात असते.

खाजगी क्षेत्रात काम करणारे कर्मचारी, व्यावसायिक यांना आपल्या करिअरची चिंता ही अधिक प्रमाणात सतत वाटत असते, कारण खाजगी क्षेत्रातील कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत कामगार कायदे कामगारांच्या बाजूने तेवढेसे सबळ नसतात तसेच खाजगी क्षेत्रातील बऱ्याचशा कामगारांच्या नेमणूका या कंत्राटी पध्दतीने होत असतात. तसेच मिळणारे वेतन हे कामाच्या गुणवत्तेवर अवलंबून असते.

व्यक्तीला असणाऱ्या करिअरच्या चिंतेचा परिणाम हा व्यक्तीच्या कार्यक्षमतेवर होतो. एका ठराविक प्रमाणात व्यक्तीस आपल्या करिअरची चिंता असल्यास व्यक्ती चांगल्या प्रकारे काम करण्याचा प्रयत्न करते व कामाचा दर्जा सुधारण्यास मदत होते. परंतु व्यक्ती आपल्या करिअरच्या बाबत अधिक चिंताग्रस्त असली तरी काही वेळेस त्याच्या कामाचा दर्जा हा ढासळू लागतो. त्याचा परिणाम हा त्याच्या वेतनावर, सेवा शाश्वतीवर होऊ शकतो व व्यक्ती आपल्या करिअरच्या बाबत अधिकाधिक चिंतीत होते.

३.३ सारांश

एकंदरीत या घटकात आपण कामगाराच्या वेतनावर वर्ण व लिंग यांचा होणारा परिणाम याचा अभ्यास केला. त्याबरोबरच श्रमिकांना बेकारीसारख्या समस्येला जे तोंड द्यावे लागते, ती बेरोजगारी म्हणजे काय? बेरोजगारीचे प्रकार, बेरोजगारीचे मापन करण्याच्या पद्धती याचीही चर्चा केली. बेरोजगारीच्या समस्येला तोंड देण्यासाठी उपलब्ध असलेली बेरोजगार विमा ही संकल्पनाही अभ्यासली. याचबरोबर बंधित कामगार ही संकल्पनाही अभ्यासली.

उत्पादन प्रक्रियेत श्रमिकाने काम करीत असताना जास्त वेगाने अधिक काळ काम करण्यासाठी प्रोत्साहनात्मक वेतन द्यावे लागते. हे प्रोत्साहन वेतन, बहुविध कार्ये, संकल्पना, संघ उत्पादन करिअर चिंता याचाही अभ्यास केला.

३.४ पारिभाषिक शब्द, शब्दार्थ

- ☞ **वेतन** : उत्पादन प्रक्रियेत श्रम या उत्पादन घटकाला त्याच्या कार्याबद्दल दिला जाणारा मोबदला.
- ☞ **बहुविध कार्यपध्दती** : एकाच वेळेस एकापेक्षा अधिक कार्ये करणे.
- ☞ **संघ उत्पादन** : दोन किंवा दोन पेक्षा अधिक व्यक्तींनी एकत्र येऊन उत्पादन करणे.

☞ **बंधित कामगार** : कामगाराने एका विशिष्ट मालकाकडेच वर्षभर काम करणे.

☞ **बेरोजगार विमा** : बेरोजगारीच्या काळात श्रमिकाला दिली जाणारी आर्थिक मदत.

३.५ स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न

❑ **अ) दिलेल्या पर्यायापैकी योग्य पर्याय निवडून विधाने पूर्ण करा.**

१. उत्पादन प्रक्रियेत श्रम या उत्पादन घटकाला मिळणारा मोबदला म्हणजे .... होय.

अ) वेतन   ब) खंड   क) व्याज   ड) नफा.

२. असंघटीत क्षेत्रात स्त्री-पुरुष वेतनाचे दर .... असतात.

अ) समान   ब) भिन्न   क) शून्य   ड) वरीलपैकी नाही.

३. अदृश्य बेकारीत श्रमिकाची सीमांत उत्पादकता .... असते.

अ) धनात्मक   ब) ऋणात्मक   क) शून्य   ड) वरीलपैकी नाही.

४. बेरोजगारीच्या काळात श्रमिकाला दिली जाणारी आर्थिक मदत म्हणजे .... होय.

अ) वेतन   ब) बोनस   क) बेरोजगार भत्ता   ड) लाभांश.

५. भारतात बेरोजगारीचे मापन .... कडून केले जाते.

अ) नीती आयोग   ब) नियोजन आयोग

क) राष्ट्रीय नमुना सर्वेक्षण संघटन (NSSO)   ड) भारतीय रिझर्व्ह बँक.

❑ **ब) एका वाक्यात उत्तरे लिहा.**

१. वेतनभिन्नता म्हणजे काय?

२. बेरोजगारी म्हणजे काय?

३. करारित श्रमिक म्हणजे काय?

४. बहुविध कार्यपध्दती (Multi Tasking) म्हणजे काय?

५. संघ उत्पादन म्हणजे काय?

६. प्रोत्साहन वेतन म्हणजे काय?

७. न्यूनतम मजूरी म्हणजे काय?

३.६ स्वयं-अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे

❑ **अ)** १. *अ) वेतन.*

२. *ब) भिन्न.*

३. *क) शून्य.*

४. *क) बेरोजगार भत्ता.*

५. *क) राष्ट्रीय नमुना सर्वेक्षण संघटन (NSSO).*

❑ **ब)** १. श्रमिकांना मिळणाऱ्या वेतनाचे दर भिन्न भिन्न असणे म्हणजे वेतनभिन्नता होय.

२. प्रचलित वेतनदरावर काम करण्याची इच्छा, पात्रता असूनही काम न मिळणे म्हणजे बेरोजगारी होय.

३. एखाद्या श्रमिकाने वर्षभर एखाद्या विशिष्ट मालकाकडेच काम करणे म्हणजे बंधित श्रम होय.

४. एकाचवेळी एकापेक्षा अधिक कामे करणे म्हणजे बहुविध कार्यपध्दती होय.

५. दोन किंवा दोनपेक्षा अधिक व्यक्तींनी एकत्र येऊन उत्पादन करणे म्हणजे संघ उत्पादन होय.

६. श्रमिकाने अधिक वेळ अधिक गतीने कार्यक्षमपणे काम करावे यासाठी श्रमिकाला दिले जाणारे वेतन म्हणजे प्रोत्साहन वेतन होय.

७. श्रमिकाला त्याच्या किमान आवश्यक गरजा भागविता याव्यात यासाठी आवश्यक असलेले वेतन म्हणजे किमान वेतन होय.

३.७ सरावासाठी स्वाध्याय

❑ **अ) टिपा लिहा.**

१. लिंग व वेतनभिन्नता.

२. वर्ण व वेतनभिन्नता.

३. बेरोजगारीचे प्रकार.

४. करारित श्रमिक.

५. बहुविध कार्यपध्दती.

६. संघ उत्पादन.

७. करिअर चिंता.

❑ **ब) दीर्घोत्तरी प्रश्न.**

१. वेतनभिन्नता म्हणजे काय ते सांगून वेतनभिन्नतेवर वर्ण व लिंग यांचा होणारा परिणाम स्पष्ट करा.

२. बेकारी म्हणजे काय ते सांगून बेकारीचे प्रमाण स्पष्ट करा.

३. प्रोत्साहन वेतन म्हणजे काय ते सांगून प्रोत्साहन वेतन देण्याच्या पद्धती स्पष्ट करा.

४. आदर्श मजूरी शोधनाची वैशिष्ट्ये स्पष्ट करा.

३.८ अधिक वाचनासाठी संदर्भ पुस्तके

1. **Booth, A. L.** (1995) : *"The Economics of the Trade Union"*, Cambridge University Press.

2. **Ashenfelater, O and G. E. Johnson** (1969) : *"Barganining Theory, Trade Unions and Industrial Strike Activity, American Economics Review, 59.*

3. **Calmfors, Lors and John Drifill** (1988) : *"Macro-Economics effects of centralized wages setting, Economics Poloicy.*

4. **Chaudhari K and Pal. B** (2005) : *"Empirical Analysis of Industrial Disputes : evidence from Idian states.*

❑❑❑

घटक-४

सरकार आणि कामगार

अनुक्रमणिका

४.० उद्दिष्ट्ये

४.१ प्रास्ताविक

४.२ विषय विवेचन

४.२.१ सरकार आणि कामगारांची सामाजिक सुरक्षितता- सामाजिक सुरक्षिततेची संकल्पना, सामाजिक सहकार्य आणि सामाजिक विमा, भारतातील सामाजिक सुरक्षितता व कामगार कल्याण संदर्भातील विविध सरकारी धोरणे

४.२.२ भारतातील कामगारांच्या समस्या- भारतातील कामगार कायदे, भारतीय श्रम बाजारातील सुधारणा, कामगार कपात

४.२.३ सरकारच्या श्रम बाजारातील घटत्या भूमिकेचा श्रम बाजारावरील परिणाम, आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके

४.२.४ बर्हिगमन धोरण/नीती- कामगारांना सुरक्षा कवच आवश्यक; श्रमबाजारात लवचिकता प्रदान करणारे घटक; दुसरा राष्ट्रीय कामगार आयोग

४.३ सारांश

४.४ पारिभाषिक शब्द, शब्दार्थ

४.५ स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न

४.६ सरावासाठी स्वाध्याय

४.७ अधिक वाचनासाठी संदर्भ पुस्तके

४.० उद्दिष्ट्ये

या घटकाच्या अभ्यासानंतर आपणाला पुढील बाबींचे आकलन होईल.

- ☞ सरकारची कामगारांच्या सामाजिक सुरक्षिततेतील भूमिका लक्षात येईल.
- ☞ सामाजिक सुरक्षिततेची संकल्पना समजेल.

- ☞ सामाजिक सहकार्य व सामाजिक विमा यातील फरक लक्षात येईल.
- ☞ भारतात सरकारने सामाजिक सुरक्षितता व कामगार कल्याण यासंदर्भात राबविलेली विविध धोरणे समजतील.
- ☞ भारतातील कामगारांच्या समस्या लक्षात येतील.
- ☞ भारतातील कामगार कायदे समजतील.
- ☞ भारतात श्रम बाजारात सुधारणा घडवून आणण्यासाठी सरकारने केलेले प्रयत्न समजतील.
- ☞ कामगार कपातीची संकल्पना समजेल.
- ☞ सरकारच्या श्रम बाजारातील घटत्या भूमिकेचा श्रम बाजारावर होणारा परिणाम लक्षात येईल.
- ☞ श्रमिकासंदर्भातील आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके समजतील.
- ☞ उद्योगधंद्याचे बहिर्गमन धोरण लक्षात येईल.
- ☞ उद्योगधंद्याच्या बहिर्गमनाच्यावेळी कामगारांना सुरक्षा कवच कशा प्रकारे देता येईल हे समजेल.
- ☞ श्रम बाजारात लवचिकता प्रदान करणारे घटक लक्षात येतील.
- ☞ दुसऱ्या राष्ट्रीय कामगार आयोगाने केलेल्या शिफारशी समजतील.

४.१ प्रास्ताविक

कामगार हा उत्पादन प्रक्रियेतील एक सजीव व महत्त्वाचा उत्पादन घटक आहे. उत्पादनाचा हा घटक उत्पादन निर्मिती व उपभोग या दोन्हीमध्ये महत्त्वाची भूमिका बजावत असतो. श्रमिक या उत्पादन घटकाच्या बळावरच जपानसारख्या देशाने आपल्या देशाचा आर्थिक विकास मोठ्या प्रमाणात घडवून आणला आहे. चीन कौशल्यपूर्ण मनुष्यबळाच्या जोरावर आज जागतिक बाजारपेठेत महत्त्वाचे स्थान प्रस्थापित करत आहे. भारतासारख्या देशाची मुबलक मनुष्यबळाची भूमिका निश्चितच निर्णायक ठरते. आज भारत देशापुढे असणाऱ्या अनेक आव्हानांपैकी बेरोजगारी हे एक ज्वलंत व मोठे आव्हान असलेले दिसून येते. कामगारांना योग्य काम, योग्य मोबदला मिळाला नाही तर देशांच्या आर्थिक विकासाच्या प्रक्रियेवर त्याचा प्रतिकूल परिणाम होत असतो.

४.२ विषय विवेचन

या घटकात आपणाला सरकारची कामगारांच्या सामाजिक सुरक्षिततेमधील भूमिका, सामाजिक सुरक्षितता संकल्पनेचा अर्थ तसेच सामाजिक मदत व सामाजिक विमा यांचा अभ्यास करावयाचा आहे. आजपर्यंत भारतात कामगारांच्या कल्याणासंदर्भात अनेक कायदे केलेले आहेत. या कायद्याचा परामर्श

आपणाला घ्यावयाचा आहे. आज कामगारांना अनेक समस्यांना तोंड द्यावे लागत आहे. या समस्यांचाही अभ्यास आपणाला या घटकात करावयाचा आहे, त्याचबरोबर कामगार कपातीसारख्या समस्येला जे अनेक कामगारांना तोंड द्यावे लागते, त्याची कारणे व परिणामांचा अभ्यास करावयाचा आहे. १९९१ मध्ये सरकारने केलेल्या खाजगीकरणाचा स्वीकार व त्यामुळे सरकारी क्षेत्राचे होत असलेले आंकुचन व त्यामुळे कामगारांना सहन कराव्या लागणाऱ्या विविध समस्या या समजून घ्यायच्या आहेत. श्रम या महत्त्वाच्या उत्पादन घटकासंदर्भात आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने ठरवून दिलेल्या आंतरराष्ट्रीय श्रम मानकेचे ज्ञान आपणाला असणे गरजेचे आहे, त्यामुळे श्रमिकांना होणाऱ्या फायद्याचा अभ्यास आपणाला करावयाचा आहे. आज उद्योगधंद्यांकडून मोठ्या प्रमाणात बर्हिगमन धोरणाचा अवलंब केला जातो, त्याचे कामगारांवर होणारे प्रतिकूल परिणाम व हे प्रतिकूल परिणाम दूर करण्यासाठी शासनाने योजलेले उपाय आपणाला अभ्यासावयाचे आहेत. नवीन आर्थिक धोरणाचा भारताने केलेला स्वीकार व यामुळे कामगारांपुढे निर्माण झालेल्या समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी नेमलेल्या दुसऱ्या राष्ट्रीय कामगार आयोगाच्या शिफारशी आपणाला जाणून घ्यावयाच्या आहेत.

४.२.१ सरकार आणि कामगारांची सामाजिक सुरक्षितता

सामाजिक सुरक्षितता योजनेचा प्रारंभ सतराव्या-आठराव्या शतकातील युरोप खंडातील औद्योगिक क्रांतीने झाली. ज्यावेळी एखाद्या व्यक्तीला किंवा कामगाराला आर्थिक व नैसर्गिक आपत्तीला तोंड देणे कठीण जाते, तेव्हा ती व्यक्ती किंवा तो कामगार कुटुंबाबाहेरील समूह, समाज किंवा सरकारकडे मदतीच्या अपेक्षेने पाहू लागतो. त्यातूनच सामाजिक सुरक्षा ही संकल्पना निर्माण झाली. सर्वप्रथम सामाजिक सुरक्षा योजनेचा प्रारंभ जर्मनीने १८८३ मध्ये आजारपणासाठी विमा कायदा संमत करून केला. सर्वसाधारणपणे व्यक्ती किंवा कामगारांना सामाजिक सुरक्षितता देण्याची जबाबदारी ही त्या-त्या देशातील सरकारची असते. विल्यम हेन्री बेव्हरीच यांच्या मते, सामाजिक सुरक्षा ही पाच महाशत्रूंविरुध्दतील लढाई आहे. हे पाच शत्रू म्हणजे गरजा, रोग, अज्ञान, आळस आणि गलिच्छपणा होय. हे पाच दोष समाजातून दूर झाले पाहिजेत असे त्यांचे मत होते. म्हणजेच देशातील जनतेला सामाजिक व आर्थिक, राजकीय, शैक्षणिक इ. विषयक सेवा सुविधा पुरवून त्यांच्या राहणीमान पातळीत सुधारणा करण्यासाठी सरकारला विविध योजनांची आखणी व त्यांची परिणामकारकपणे अंमलबजावणी करावी लागते.

कोणत्याही औद्योगिक अर्थव्यवस्थेत निर्माण होणाऱ्या तेजी मंदीच्या व्यापार चक्रांमुळे बेरोजगारी व दारिद्र्याच्या प्रमाणात चढउतार होत असतात. कामगारांजवळ भांडवलदारांप्रमाणे कोणत्याही प्रकारची संपत्ती किंवा मालमत्ता असत नाही. त्यामुळे बेराजेगारीच्या काळात कामगारांजवळ संचित संपत्ती नसल्याने त्यांना विविध अडचणींना सामारे जावे लागले. बऱ्याच वेळा कामगारांचे आजारपण, मुलाबाळांचे शिक्षण, वृध्दावस्था, संप, बंद, हडताळ, औद्योगिक दुर्घटना; त्याचबरोबर नैसर्गिक आपत्तीच्या वेळी कामगारांना किंवा देशातील जनतेला आर्थिक मदतीची आवश्यकता असते. कामगारांना किंवा देशातील जनतेला अशा

कठीणप्रसंगी सामाजिक सुरक्षितता देणे हे सरकारचे प्रमुख कर्तव्य बनते. यासाठी सरकार विविध योजना व अधिनियम जाहीर करते. या विविध योजनांचा लाभ औद्योगिक कामगार व सरकारी सेवक यांच्यापुरता मर्यादित असतो. भारताने खाजगीकरणाचा स्विकार केल्यापासून कामगारांना सामाजिक सुरक्षितता पुरविणे फार महत्त्वाचे होत चालले आहे. देशातील आर्थिकदृष्ट्या दुर्बल व वंचित घटकांना विकास साधणे, त्यांना विकासाच्या प्रक्रियेत सहभागी करून घेणे. कामगारांचे राहणीमान पातळी टिकवून ठेवून त्यांना समाजामध्ये प्रतिष्ठेचे स्थान मिळवून देण्यासाठी सामाजिक सुरक्षितता गरजेची असते. कारण औद्योगिक क्षेत्रात मालकांकडून कामगार वर्गाचे शोषण केले जाते. त्यांना जास्त वेळ काम करण्यास लावून कमी वेतन दिले जाते. काम करीत असलेल्या ठिकाणी कामगारांना आरोग्यविषयक सोयीसुविधा असत नाही. कामाचे तास जास्त व वेतन कमी यामुळे कामगारांच्या आरोग्याची हेळसांड होवून त्यांच्या उत्पादकतेवर अनिष्ठ परिणाम होतो, अशा वेळी कामगारांच्या आर्थिक कल्याणात वाढ करण्यासाठी सामाजिक सुरक्षितता महत्त्वाची ठरते. सामाजिक सुरक्षिततेचे वैशिष्ट्य म्हणजे हे कामगार व वंचित घटकांचा ‘दाता’ म्हणून कार्य करते.

❑ सामाजिक सुरक्षिततेची व्याख्या :-

१. आंतरराष्ट्रीय कामगार मंडळ :-

‘‘समाजाने आपल्या सदस्यांच्या आपत्तीविरुध्द योग्य संघटनांद्वारे उपलब्ध करून दिलेली सुरक्षितता म्हणजे सामाजिक सुरक्षितता होय.’’

२. मार्क्स वेबर आणि हेरमान कोरान :-

‘‘सामाजिक सुरक्षितता हा वादग्रस्त आणि जीवनावश्यक विषय असून तो बहुमितीय, तात्त्विक, सैद्धांतिक, मानवतावादी, आर्थिक, प्रशासकीय, राजकीय, संख्याशास्त्रीय, वास्तववादी, वैद्यकीय आणि कायदेशीर आहे.’’

थोडक्यात, ज्या आपत्तीवर कामगार स्वत:च्या उत्पन्नाद्वारे किंवा विविध स्रोतांद्वारे मात करू शकत नाही, तेंव्हा त्यावर मात करण्यासाठी संबंधित कामगार किंवा व्यक्तींना सहकार्य देण्याच्या दृष्टीने सरकारने केलेल्या सर्व प्रकारच्या प्रयत्नांना सामाजिक सुरक्षितता असे म्हणतात किंवा सामाजिक जाणीव ठेवून समाजातील दुर्बल घटकांना मदतीचा हात देणे हे प्रगत मानवी संस्कृतीचे लक्षण मानले जाते. समाजाने किंवा सरकारनेच आपत्तीविरुध्द संपूर्ण संरक्षण द्यावे हा विचार अधिकाधिक दृढ होत चालला आहे. या विचारालाच सामाजिक सुरक्षितता म्हणतात. सामाजिक सुरक्षिततेची संकल्पना ही दोन प्रकारची आहे.

१) सामाजिक विमा.

२) सामाजिक सहकार्य किंवा मदत.

१. सामाजिक विमा :-

विमा म्हणजे संभाव्य नुकसानीची शक्यता गृहीत धरून ती कमी करण्याचा, म्हणजेच जोखीम व्यवस्थापनाचा उपाय होय. भारतातील विमा ही ब्रिटिशांची देणगी आहे, कारण भारतात सर्वप्रथम १८१८ मध्ये ब्रिटिश कंपनीने कोलकत्ता येथे 'दि ओरियण्टल लाईफ इंश्योरन्स' या नावाची विमा कंपनी स्थापन केली. त्याचबरोबर भारतात विम्याचा उद्योगही सन १८१८ मध्ये अनिता भावसार या व्यक्तीने सुरू केला. यानंतर भारतात विविध विमा कंपन्यांची स्थापना झाली. सन १९१२ मध्ये भारतात प्रथम भारतीय विमा कंपनी कायदा लागू केला. सन १९५६ मध्ये सर्व विमा कंपन्यांचे राष्ट्रीयीकरण करून भारतीय आयुर्विमा कंपनीची (LIC) ची स्थापना केली. त्यानंतर भारत सरकारने सामान्य विमा व्यवसाय अधिनियम, १९७२ अंतर्गत सामान्य विमा व्यवसायाचे राष्ट्रीयीकरण केले व १९७२ मध्ये 'भारतीय साधारण बिमा निगम'ची स्थापना केली.

बेकारी, औद्योगिक दुर्घटना. मृत्यू, आर्थिक नुकसान, नैसर्गिक आपत्ती इत्यादीबाबत सुरक्षा देण्यासाठी सामाजिक सुरक्षा योजना कार्यान्वित झाल्या आणि बहुतेक देशानी सामाजिक विमा योजना अंमलात आणली. त्यामुळे सामाजिक सुरक्षा ही संज्ञा आधुनिक काळात सामाजिक विमा या नावाने परिचित झाली. कामगारांच्या भविष्यात निर्माण होणाऱ्या धोक्यावरील उपाययोजना म्हणून शासन त्यांना सामाजिक विमा पुरवित. देशात एका बाजूला प्रगती होत असते आणि दुसऱ्या बाजूला नवीन जगण्यासाठीचा संघर्ष. उत्पन्न आणि रोजगार मिळवण्याच्या बाबतीत अनिश्चिता असलेल्या समाजामध्ये सर्वसामान्य माणसाचे जीवन सुरक्षित करून त्यांचा सर्वसमावेशक विकास साधणे हे शासनाचे कार्य असते. असंघटित आणि असुरक्षित रोजगार क्षेत्रात वावरणारे मग ते सुशिक्षित असो वा असुशिक्षित, स्त्री असो किंवा पुरुष; त्यांच्यापर्यंत आर्थिक व सामाजिक विकासाची योजना पोहचवण्याचा प्रयत्न शासन करते. भारतातही सरकारने अशा विविध विम्यांच्या छत्राद्वारे कामगारांना सामाजिक विमा देण्याचा प्रयत्न केला आहे. या विविध विमा योजनांचा वार्षिक हक्ता ही अगदी गरीब व्यक्ती व कामगार यांना भरता येतो. म्हणजे गरीब, दुर्बल व वंचित घटकांना विम्याच्या सुविधेद्वारे वित्तीय समावेशन प्रक्रियेत सहभागी करून घेण्याचा प्रयत्न शासनाने सुरू केला आहे. भारतातील अकरावी व बारावी पंचवार्षिक योजना ह्या या सर्वसमावेशक विकासावरच आधारित होत्या.

सरकार विम्याद्वारे कामगारांचे राहणीमान उंचावण्याचा प्रयत्न करीत असते. त्यांना विविध अडचणीच्यावेळी विम्याद्वारे आर्थिक सहाय्य मिळण्यात मदत होते. सामाजिक सुरक्षिततेमध्ये सामाजिक विमा योजना या नोकर वर्ग, मालक आणि काही प्रमाणात शासन यांच्या सहभागातून आणि आर्थिक देणग्यातून राबविल्या जातात. या विमा योजनेचे फायदे कामगार व नोकर वर्गास मिळत असतात. विम्याचे विविध प्रकार आहेत जसे की आगीचा विमा, आयुर्विमा, आरोग्य विमा, वाहन विमा इ. भारत सरकारने देशातील कामगार वर्ग, शेतमजूर, शेतकरी व दुर्बल व वंचित त्याचबरोबर बेरोजगारी व्यक्तीसाठी विविध विमा योजना जाहीर केल्या आहेत. यामध्ये पंतप्रधान सुरक्षा विमा योजना, पंतप्रधान जीवन ज्योती विमा योजना, संपूर्ण विमा ग्राम योजना, नवीन

पीक विमा योजना इ. योजनांचा समावेश आहे. सरकार विमा योजनाद्वारे अगदी ग्रामीण भागातील दुर्लक्षित, दुर्बल व शोषित घटकांना सामाजिक सुरक्षा देण्याचा प्रयत्न करते. जेणेकरून अशा सर्व वर्गासाठी आवश्यक असलेली मदत या विमा योजनाद्वारे पूर्ण होते. कामगारांच्या आर्थिक अडचणी दूर झाल्याने त्याना समाजात सन्मानाने वावरता येते.

२. सामाजिक सहकार्य किंवा मदत :-

सामाजिक सहकार्य योजनेतून ज्यांचे उत्पन्न मर्यादित आहे किंवा जे गरजू, गरीब आहेत त्यांना शासनाकडून मदत केली जाते. अशा प्रकारची सरकारी मदत घेणाऱ्या व्यक्तींची शहानिशा केली जाते. उदा. सरकारने गरिबीच्या निवारणासाठी एखादी योजना जाहीर केली असता, शासन त्या योजनेचा फायदा कोणी कोणी घेवू शकतो याचे निकष ठरविते, आणि जेव्हा एखाद्यी व्यक्ती किंवा कामगार या योजनेचा लाभ मिळवण्याचा प्रयत्न करत असतो तेव्हा सरकार ती व्यक्ती या योजनेचा लाभ घेण्यास पात्र आहे की नाही हे तपासून पाहते. सामाजिक सुरक्षा हे केवळ उपभोक्त्यालाच नव्हे तर त्याच्या संपूर्ण परिवारासाठी सुध्दा वित्तीय आणि स्वास्थ्य सुरक्षिततेचे लाभ देते. सरकारकडून सामाजिक सुरक्षिततेच्या विविध योजनेद्वारे एखाद्या कुटुंबातील कामगार निवृत्त झाल्यानंतर, त्याच्या मृत्यूनंतर किंवा इतर आर्थिक संकटाशी तोंड देण्यास सामर्थ्य नसणाऱ्या स्थितीत असलेल्या कामगारांना दीर्घकालीन सहाय्य देते. अशा प्रकारच्या मदतीद्वारे व्यक्तींना किंवा कामगारांना भविष्यात त्याना आपल्या वैयक्तिक विविध प्रकारच्या योजना आखण्यात मदत होते. समाजामध्ये त्यांना एक चांगल्या प्रकारे जीवन जगता येते.

सरकारने संगठित क्षेत्रातील कामगारांना विविध योजनांद्वारे सामाजिक सुरक्षितता देण्याचा प्रयत्न केला आहे. त्याचबरोबर असंगटित क्षेत्रातील कामगारांनाही 'असंघटित कामगार सुरक्षा अधिनियमनाद्वारे सुरक्षितता देण्याचा शासनाचा प्रयत्न राहिला आहे. असंघटित क्षेत्रामध्ये कामगार कायद्यांचा अभाव, कामगारांच्या संघटित होण्याचे कमी प्रमाण; अस्थायी कामाचे स्वरूप किंवा कामगारांकडून अधिक वेळ काम करून घेणे, त्यांचे शोषण करणे किंवा कामाच्या ठिकाणी कामगारांच्या आरोग्यविषयक सोईसुविधांचा अभाव असणे इ. समस्या आढळून येतात. या विविध कारणांमुळे कामगारांच्या उत्पन्नात घट होऊन त्यांची आर्थिक स्थिती खालावली जाते. राहणीमानाचा दर्जा घसरला जाऊन समाजाचा त्यांच्याकडे पाहण्याचा दृष्टीकोणही नकारात्मक राहतो. या सर्व गोष्टींचा परिणाम म्हणून कामगारांची कार्यक्षमता कमी होऊन उत्पादकतेवरती अनिष्ट परिणाम घडून येतात, त्याचबरोबर असंघटित क्षेत्रात शिक्षित-अशिक्षित, ग्रामीण-शहरी, स्त्री-पुरुष इ. भेदभाव करून वेतनही कमी दिले जाते. काही वेळा मालक वर्गाकडून कायमस्वरूपी असलेल्या कामगारांनाही कामावरून कमी करणे किंवा अर्धवेळ करणे, वेतन वेळेवर न देणे इ. समस्यांमुळे कामगारांवर आर्थिक संकट निर्माण होते. कामगार किंवा व्यक्ती या संकटातून बाहेर पडण्यासाठी समाज किंवा सरकारकडे मदतीची आस धरून बसते. तेव्हा सरकारचे कामगारांना सामाजिक सुरक्षितता देणे महत्त्वाचे ठरते.

सन १९९१ नंतरचे नवीन आर्थिक धोरण स्विकारल्यानंतर सरकारचे धोरण हे खाजगीकरणाचे राहिल्याने खाजगी उद्योजकांना अधिक लाभ व कामगारांचे शोषण अशी विरोधाभासाची स्थिती निर्माण होत गेली. गरीब व श्रीमंत यांच्यामधील दरी वाढत गेली. संपत्तीचे केंद्रीकरण मूठभर लोकांच्या हाती राहिले. बेकारी व दारिद्र्याच्या प्रमाणात वाढ होत गेली. खाजगीकरणामुळे कामगार वर्ग नाहक भरडला जाऊ लागला. म्हणून अशा घटकाला सामाजिक सुरक्षितता आवश्यक बनते. सरकारने सामाजिक सहकार्य करण्यासाठी विविध योजना जाहीर केल्या आहेत. यामध्ये राष्ट्रीय सामाजिक सहाय्यता कार्यक्रम (१९९५), असंघटित क्षेत्रातील कामगारांसाठी राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा निधी (२०११), पंतप्रधान रोजगार निर्माण कार्यक्रम (२००८), स्त्रियांसाठी जननी सुरक्षा योजना, कामगार भविष्य निधी (१९५२), कामगार हनिपूर्ती अधिनियम (१९२३) इ. योजना सामाजिक सुरक्षितता देण्यासाठी लागू करण्यात आल्या.

❑ भारतातील सामाजिक सुरक्षितता व कामगार कल्याण संदर्भातील विविध सरकारी धोरणे :-

भारत सरकारने कामगार वर्ग त्याचबरोबर आर्थिकदृष्ट्या दुर्बल व वंचिताच्या विकासासाठी विविध धोरणे राबविलेली आहेत. अशा विविध धोरणांचे संक्षिप्तपणे विश्लेषण पुढीलप्रमाणे करण्यात आले आहे.

१. कामगार नुकसान भरपाई कायदा, १९२३ :-

कामगारांना सामाजिक सुरक्षा देण्याच्या दृष्टीकोनातून सन १९२३ साली कामगार नुकसान भरपाई कायदा करण्यात आला. या कायद्यांतर्गत कामगारास कामामुळे अथवा कामावर असताना अपघात झाल्यास त्याची नुकसान भरपाई देणे मुख्य काम देणाऱ्यावर बंधनकारक आहे. या कायद्यानुसार कंत्राटदाराकडे काम सोपविताना कंपनीने कंत्राटदारास असा कामगार नुकसान भरपाई विमा करणे आवश्यक असते. कामगाराला काम करीत असताना कायमस्वरूपी अपंगत्व आले असेल तर कामगाराला नुकसान भरपाई म्हणून १,४०,००० रुपये आणि कामगाराचा मृत्यू झाल्यावर १,२०,००० रुपये द्यावे लागते. या कायद्याचे रूपांतर २००९ पासून सुधारित कामगार नुकसान (सुधारित) कायदा २००९ असे करण्यात आले आहे.

२. कारखाना कायदा, १९४८ :-

हा कायदा भारतातील कारखान्यांमधील कामगारांच्या सुरक्षेचे नियमन करणारा कायदा आहे. कारखान्यात नोकरीला असलेल्या कामगारांना आरोग्य, सुरक्षितता, सुखसोयी, कामाचे योग्य तास, रजा, लाभांची शाश्वती लाभावी आणि मालकाने मन मानेल तशी कामगारांची पिळवणूक करू नये हा या कायद्यामागील प्रमुख हेतू आहे. या कायद्यानुसार कामगाराना १ जानेवारी ते ३१ डिसेंबर या काळात वार्षिक भरपाई रजा मिळण्याची तरतूद असून किरकोळ कामासाठी आणि आजारी पडल्यास तशी ठराविक दिवस

रजा मिळण्याची तरतूद आहे. कारखान्याची जागा स्वच्छ ठेवली पाहिजे. या कायद्याचे रूपांतर सुधारित आवृत्ती १९८७ मध्ये पारित झाले.

३. कामगार भविष्य निर्वाह निधी योजना, १९५२ :–

या योजनेनुसार कामगाराला आपल्या निधीतील ठेवीच्या आधारे भविष्यात आर्थिकदृष्ट्या सुरक्षितपणा वाटत असतो, ही योजना अशा विशेष अनुसूचित कारखाने आणि संस्थांना लागू होतो, ज्यामध्ये २० किंवा यापेक्षा अधिक कामगार काम करतात. या योजनेमध्ये भविष्य निर्वाह निधीवरील टर्मिनल लाभ, पेन्शन आणि काम करीत असताना मृत्यू झाल्यास परिवार पेन्शनची तरतूद आहे. वर्तमानात या योजनेचा लाभ घेणाऱ्या कर्मचाऱ्यांची मासिक वेतन मर्यादा ६५ हजार रुपये इतके ठेवले आहे. १ नोव्हेंबर १९९० पासून अशी तरतूद करण्यात आली की, ज्यावेळी कामगार कंपनीमध्ये नियुक्त झाल्यापासून तो कामगार भविष्य निर्वाह निधी योजनेचा सदस्य असेल.

४. मातृत्व लाभ अधिनियम, १९६१ :–

मातृत्व लाभ संदर्भात देशातील सर्व राज्यामध्ये हा कायदा करण्यात आला. हा कायदा अशा सर्व प्रकारच्या कारखान्यांना लागू होईल, ज्यांना कामगार राज्य विमा अधिनियम लागू नाही. हा नियम म्हणजे महिला कामगार कल्याणाला प्रोत्साहित करण्यासाठी एक प्रकारचे सामाजिक कायद्याचा नमुना आहे. या नियमानुसार गर्भवती महिलांसाठी प्रसुतीच्यावेळी नोकरीवरून काढता येत नाही. प्रसुतीच्या रजेचा कालावधी जास्तीतजास्त १२ आठवडे इतका आहे, जो प्रसृतीच्या पूर्वी ६ आठवडे व प्रसुतीनंतर ६ आठवडे असे रजेच्या कालावधीची विभागणी करणयात आली आहे. या नियमाचा २००८ मध्ये बदल करून केंद्र सरकारला असे अधिकार देण्यात आले की, प्रत्येक तीन वर्षामध्ये लाभार्थ्यांना वैद्यकीय लाभांशामध्ये वाढ करता येते. याची जास्तीतजास्त सीमा २० हजार रुपयांपर्यंत आहे.

५. ग्रॅच्युटी देय अधिनियम, १९७२ :–

हा नियम कारखाने, तेल क्षेत्रे, बंदरे, रेल्वे, परिवहन मंडळे, कंपनी, दुकाने या ठिकाणी काम करणाऱ्या कामगारांसाठी लागू होतो. या नियमानुसार प्रत्येक वर्षातील सेवा कालावधीनुसार कामगाराना १५ दिवसाचे वेतन ग्रॅच्युटीच्या रूपामध्ये दिले जाते. परंतु ही रक्कम १० लाख रुपयांपेक्षा अधिक असता कामा नये. ज्या संस्थानामध्ये किंवा कंपनीमध्ये कामाचे स्वरूप हे विशेष सत्रामध्ये असते. अशा सर्व सत्रामध्ये सात दिवसांचे वेतन ग्रॅच्युटी रूपामध्ये दिली जाते.

६. कामगार निवृत्ती वेतन (पेन्शन) योजना, १९४५ :–

या योजनेचा मुख्य उद्देश हा वृध्दावस्थेतील कामगारांना आर्थिकदृष्ट्या मजबूत बनविणे हे आहे.

१९९५ पासून कामगार भविष्य निधीचे सदस्य असणारे कामगार या योजनेचेही सदस्य होतील. ही योजना लागू झाल्याने १९७१ ची पेन्शन योजना संपुष्टात आली. या पेन्शन योजनेचा लाभ घेण्यासाठी कमीत कमी दहा वर्षांचा सेवा कालावधी पूर्ण होणे आवश्यक आहे. ३१ मार्च २०१० पर्यंत या योजनेचे एकूण सदस्य संख्या ४४५ लाख इतकी होती. या योजनेनुसार सदस्य आणि त्यांच्या कुटुंबाला पुढील लाभ मिळतात. १) मासिक सदस्य पेन्शन, २) पूर्ण अपंगत्व पेन्शन, ३) विधवा/विधुर पेन्शन, ४) अनाथ पेन्शन, ५) अपंग बालकांना पेन्शन, ६) आश्रित आई/वडीलांसाठी पेन्शन.

७. कामगार राज्य विमा अधिनियम, १९४८ :-

या अधिनियमाचा मुख्य उद्देश हा श्रमिकांसाठी अनिवार्य स्वास्थ्य विमा सेवा उपलब्ध करून देणे हा आहे. सुरवातीला हा नियम अशा सर्व कारखान्यांसाठी लागू करण्यात आला, जे यांत्रिक शक्तीचा उपयोग करतात. ही योजना अशा सर्व कामगारांसाठी लागू होतो, ज्यांची उत्पन्नाची मर्यादा ही १० हजार रुपये इतकी आहे. ही योजना अनिवार्य स्वरूपाची आहे कारण या नियमांतर्गत सर्व श्रमिकांना विमा उतरविणे सक्तीचे केले जाते.

८. अटल पेन्शन योजना, २०१५ :-

भारत सरकारने ९ मे २०१५ मध्ये या योजनेचा शुभारंभ केला. या योजनेतील लाभार्थ्यांना ६० वर्ष पूर्ण झाल्यानंतर १ हजार ते ५ हजार रुपये प्रति महिना पेन्शन मिळेल, यासाठी लाभार्थ्याला आवश्यक प्रिमियम द्यावा लागतो. प्रिमियमची रक्कम ही योजनेमध्ये सहभागी होताना लाभार्थ्याच्या वयावर अवलंबून राहिल.

९. पंतप्रधान सुरक्षा विमा योजना, २०१५ :-

या योजनेनुसार एखादी व्यक्ती किंवा कामगाराचा एखाद्या दुर्घटनेच्या स्थितीत मृत्यू किंवा अपंगत्व आल्यास त्याला नुकसान भरपाई दिली जाते. दुर्घटनेत मृत्यू किंवा कायमस्वरूपी अपंगत्व आल्यास २ लाख रुपये व आंशिक अपंगत्व आल्यास १ लाख रुपयाची नुकसान भरपाई मिळते. सर्वसाधारणपणे १८ ते ७० वर्षांचे नागरिक या योजनेत सहभागी होता येते. यासाठी बँक खाते आवश्यक असते, ज्यामुळे ॲटो डेबिटच्या माध्यमातून प्रिमियम देता येईल. या योजनेत सहभागी होणाऱ्या नागरिकांना प्रत्येक वर्षी १२ रुपये प्रिमियम द्यावा लागतो.

१०. पंतप्रधान जीवन ज्योती विमा योजना, २०१५ :-

आयुर्विम्याची सुविधा उपलब्ध करून देण्यासाठी २०१५ मध्ये या योजनेची सुरुवात केली. या योजनेंतर्गत १८ ते ५० वर्षांच्या इच्छुक नागरिकांना २ लाखापर्यंतचा जीवन विमा दिला जातो. यासाठी केवळ

प्रतिवर्षी ३३० रुपयांचे प्रिमियम द्यावा लागतो. यासाठी लाभार्थ्यांचे बँक खाते आवश्यक आहे. या योजनेचे प्रशासन सार्वजनिक क्षेत्रातील भारतीय आयुर्विमा महामंडळ व खाजगी क्षेत्रातील इच्छुक विमा कंपनीच्या माध्यमातून केले जाते.

अशा प्रकारे भारत सरकारने कामगारांना सामाजिक सुरक्षा देण्यासाठी वरील योजना जाहीर केल्या व त्यांची चांगल्या प्रकारे अंमलबजावणी होत आहे. या योजनांचा कायदा कामगारांना देशातील नागरिकांना होत आहे. ज्याच्यामुळे त्यांचे आर्थिक संकट दूर होवून त्यांच्या राहणीमान पातळीत वाढ झाली आहे.

४.२.२ भारतातील कामगारांच्या समस्या

मौद्रिक रूपाने वा वस्तूरूपाने मिळणाऱ्या मोबदल्यात शारीरिक किंवा मानसिक श्रम करणाऱ्या प्रत्येक व्यक्तीस कामगार अशी संज्ञा वापरली जाते. उत्पादनाच्या प्रक्रियेत कामगारांची भूमिका अतिशय महत्त्वाची आहे. कामगारांशिवाय उत्पादन प्रक्रिया पूर्ण होत नाही. कोणत्याही देशाचा विकास हा त्या देशातील श्रमाचा विकास कितपत झाला आहे, यावर अवलंबून असतो. इतर देशांच्या तुलनेत भारतातील कामगारांच्या विविध समस्या आहेत. आस्तित्वात असणारे कायदे व नियमही फार कडक आहेत. खाजगी कारणास्तव कामगारांच्या समस्येत आणखी वाढ होत गेली. सर्वसाधारणपणे भारतात कामगारांच्या पुढील समस्या आढळून येतात.

१. निरक्षरता :-

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

२. कामगारांची अनुपस्थिती व स्थलांतराची समस्या :-

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

३. पारंपारिक शिक्षण पध्दती :-

भारतातील शिक्षण पध्दती ही पारंपारिक असल्याने कामगारांना रोजगार मिळवण्यास अडचणी निर्माण

होतात. रोजगाराभिमुख व कौशल्यावर आधारित शिक्षण मिळत नसल्याने कामगारांना कमी वेतनाची व निकृष्ट दर्जाची कामे करावी लागतात. त्यामुळे कामगारांच्या विकासावरती मर्यादा येतात.

४. निकृष्ठ दर्जाचे आरोग्य व राहणीमान :-

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

५. लिंगानुसार वेतन भिन्नता :-

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

६. कामाचे हंगामी स्वरूप :-

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

७. सौदाशक्तीची कमतरता :-

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

८. कायदे व नियमांची कमतरता (अपुरेपणा) :-

सरकारने कामगारांना सुरक्षितता देणे व त्यांचे कल्याण साधण्यासाठी विविध नियम व कायदे केले आहेत. परंतु तरीही मालक वर्ग त्यातून पळवाटा काढून कामगारांचे शोषण करतात. बऱ्याच वेळा त्यांच्याकडून कायदे व नियमांची पायमल्ली होते. १९९१ च्या नवीन आर्थिक धोरणात खाजगीकरणाचा स्विकार केल्याने सरकारचे नियंत्रण व मालकी कमी होत गेल्याने खाजगी कंपन्यांचे प्रस्थ वाढत गेले. असे

मालक वर्ग कामगारांना अधिक वेळ काम करून घेणे, बाल कामगार कामास ठेवणे, कामगारांना कमी वेतन देणे इत्यादी स्वरूपात कामगारांचे शोषण करू लागल्याने अस्तित्वात आलेले कायदे व नियम ही कुचकामी ठरत आहेत.

९. बाजारपेठेतील अपूर्णता :-

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

१०. औद्योगिक मागासलेपणा :-

भारतात इतर देशांच्या तुलनेत उद्योगक्षेत्राचा विकास फारसा वेगाने झाला नाही. अतिरिक्त लोकसंख्येला रोजगार पुरवण्यात औद्योगिक क्षेत्राला अपयश आले, त्यामुळे आजही भारतात जवळपास ५०% लोकसंख्या शेतीवर अवलंबून आहे.

११. असमाधानकारक कामाचे ठिकाण :-

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

१२. मालक व कामगारातील संघर्ष :-

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

१३. कामगारांच्या वास्तव वेतनात वाढ झाली नाही :-

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

१४. असंघटित कामगारांची समस्या :–

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

१५. प्रशिक्षण व कौशल्य केंद्राची कमतरता :–

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

❑ भारतातील कामगार कायदे :–

भारत सरकारने कामगारांना सामाजिक सुरक्षितता देण्यासाठी, त्यांचे कल्याण साधण्यासाठी त्याचबरोबर भांडवलदार व मालकवर्गाकडून केले जाणारे शोषण थांबविण्यासाठी विविध कायदे व नियम केलेले आहेत. सरकारने आतापर्यंत जवळपास ४४ कायदे केले आहेत. हे सर्व कायदे वेगवेगळ्या विषयांशी संबंधित आहेत. काही कामगार कायदे मजुरीशी संबंधित आहेत. तर काही कायदे सामाजिक सुरक्षा व कामगार कल्याण संदर्भात आहेत. याशिवाय औद्योगिक सुरक्षा आणि औद्योगिक संबंधांविषयी आहेत. या सर्व कायदे व नियमांची चर्चा पुढीलप्रमाणे केलेली आहे.

१. कामगार नुकसान भरपाई कायदा :–

कामगारांना सामाजिक सुरक्षा देण्याच्या दृष्टीकोनातून सन १९२३ साली कामगार नुकसान भरपाई कायदा करण्यात आला. या कायद्यांतर्गत कामगारास कामामुळे अथवा कामावर असताना अपघात झाल्यास त्याची नुकसान भरपाई देणे हे मुख्य काम देणाऱ्यांवर बंधनकारक आहे. या कायद्यानुसार कंत्राटदाराकडे काम सोपविताना कंपनीने कंत्राटदारास असा कामगार नुकसान भरपाई विमा करणे आवश्यक असते, जर कामगाराला काम करीत असताना कायमस्वरूपी अपंगत्व आले असेल तर कामगाराला नुकसान भरपाई म्हणून १ लाख ४० हजार रुपये आणि कामगाराचा मृत्यू झाल्यावर १० लाख २० हजार रुपये द्यावे लागते. या कायद्याचे रूपांतर २००९ पासून सुधारित कामगार नुकसान भरपाई कायदा २००९ असे करण्यात आले.

२. औद्योगिक संघर्ष अधिनियम. १९४७ :–

हा नियम सन १९४७ मध्ये औद्योगिक संघर्षाची चौकशी व आद्योगिक संघर्ष सोडविण्यासाठी करण्यात आला. यामध्ये कामगारांकडून भविष्यात करण्यात येणाऱ्या हडताळ, टाळेबंदी, संप इ. गोष्टींचा समावेश केला जातो, ज्यांना उद्योजक किंवा मालक वर्गांकडून अवैध किंवा बेकायदेशीर स्वरूप दिले जाते किंवा अशा औद्योगिक संघर्षामुळे कामगारांना जबरदस्तीने काढून टाकणे, कमी करणे, त्याना सेवामुक्त करणे. अशा सर्व समस्यावर उपाययोजना करण्यासाठी हा अधिनियम करण्यात आला. हा अधिनियम लागू करण्याचा मुख्य उद्देश म्हणजे, १) बेकायदेशीर संप, हडताळ, टाळेबंदी करणे इ. प्रकार थांबविणे, २) सामूहिक सौदाशक्तीला चालना देणे, ३) मालक व कामगारांमध्ये मैत्रीपूर्ण संबंध स्थापन करणे, ४) कामगारांच्या स्थितीत सुधारणा करणे, ४) औद्योगिक संघर्षाचे योग्य, न्यायसंगत आणि शांतीपूर्ण मार्गाने सोडवणूक करणे इ. कामगारांना सामाजिक सुरक्षितता देऊन त्यांच्या कल्याणात वाढ करणे.

३. कामगर राज्य विमा अधिनियम, १९४८ :–

या अधिनियमाचा मुख्य उद्देश हा श्रमिकांसाठी अनिवार्य स्वास्थ्य विमा सेवा उपलब्ध करून देणे हा आहे. सुरुवातीला नियम अशा सर्व कारखान्यांसाठी लागू करण्यात आला, जे यांत्रिक शक्तीचा उपयोग करतात, ही योजना अशा सर्व कामगारांसाठी लागू होते, ज्यांची उत्पन्नाची मर्यादा ही १० हजार रुपये इतकी आहे. ही योजना अनिवार्य स्वरूपाची आहे, कारण या नियमांतर्गत सर्व श्रमिकांना विमा उतरविणे सक्तीचे केले जाते.

४. कामगार भविष्य निधी योजना, १९५२ :–

या योजनेनुसार कामगाराला आपल्या निधीतील ठेवीच्या आधारे भविष्यात आर्थिकदृष्ट्या सुरक्षितपणा वाटत असतो. ही योजना अशा विशेष अनुसूचित कारखाने आणि संस्थाना लागू होते, ज्यामध्ये २० किंवा यापेक्षा अधिक कामगार काम करतात. या योजनेत भविष्य निधीवरील टर्मिनल लाभ, पेन्शन आणि काम करीत असताना मृत्यू झाल्यास परिवार पेन्शनची तरतूद आहे. वर्तमानात या योजनेचा लाभ घेणाऱ्या कर्मचाऱ्यांची मासिक वेतन मर्यादा ६५ हजार रुपये इतकी ठेवली आहे. १ नोव्हेंबर १९९० पासून असे तरतूद करण्यात आले की, ज्यावेळी कामगार कंपनीमध्ये नियुक्त झाल्यापासून तो कामगार भविष्य निधी योजनेचा सदस्य असेल.

५. मातृत्व लाभ अधिनियम, १९६१ :–

मातृत्व लाभ संदर्भात देशातील सर्व राज्यामध्ये हा कायदा करण्यात आला. हा कायदा अशा सर्व प्रकारच्या कारखान्यांना लागू होईल, ज्यांना कामगार राज्य विमा अधिनियम लागू नाही. हा नियम म्हणजे

महिला कामगार कल्याणाला प्रोत्साहित करण्यासाठी एक प्रकारचे सामाजिक कायद्याचा नमुना आहे. या नियमानुसार गर्भवती महिलांसाठी प्रसुतीच्यावेळी नोकरीवरून काढता येत नाही. प्रसुतीच्या रजेचा कालावधी जास्तीतजास्त १२ आठवडे इतका आहे, जो प्रसूतीच्या पूर्वी ६ आठवडे व प्रसुतीनंतर ६ आठवडे असे रजेच्या कालावधीची विभागणी करण्यात आली आहे. या नियमाचा २००८ मध्ये बदल करून केंद्र सरकारला असे अधिकार देण्यात आले की, प्रत्येक तीन वर्षामध्ये लाभार्थ्यांना वैद्यकीय लाभांशामध्ये वाढ करता येते. याची जास्तीत जास्त सीमा २० हजार रुपयांपर्यंत आहे.

६. ग्रॅच्युटी देय अधिनियम, १९७२ :-

हा नियम कारखाने, तेल क्षेत्रे, बंदरे, रेल्वे, परिवहन मंडळे, कंपनी, दुकाने या ठिकाणी काम करणाऱ्या कामगारांसाठी लागू होतो. या नियमानुसार प्रत्येक वर्षातील सेवा कालावधीनुसार कामगाराना १५ दिवसाचे वेतन ग्रॅच्युटीच्या रूपामध्ये दिले जाते. परंतु ही रक्कम १० लाख रुपयांपेक्षा अधिक असता कामा नये. ज्या संस्थानामध्ये किंवा कंपनीमध्ये कामाचे स्वरूप हे विशेष सत्रामध्ये असते. अशा सर्व सत्रामध्ये सात दिवसांचे वेतन ग्रॅच्युटी रूपामध्ये दिली जाते.

७. समान वेतन कायदा, १९७६ :-

या कायद्याचा मुख्य उद्देश हा पुरुष आणि स्त्री कामगारांना समान वेतन देणे आणि रोजगार आणि त्यांच्याशी संबंधित महिलांना लिंग आधारित भेदभाव थांबविणे हा आहे. त्याचबरोबर प्रसुतीच्या वेळी किंवा प्रसुतीची शक्यता असतेवेळी, त्याचबरोबर विवाह इ.वेळी त्यांना मिळणाऱ्या संधी नाकारली जाणार नाही याचा दक्षता या कायद्याद्वारे घेतली जाते. याशिवाय पदोन्नती, बदली, नोकरभरती इ. बाबतीतही स्त्रियांना समान वागणूक देणे याविषयी हा कायदा आहे.

८. बाल कामगार प्रतिबंध आणि नियंत्रण कायदा, १९८६ :-

या कायद्यांगतर्गत १५ वर्षांच्या खालील लहान मुलांना संरक्षण देण्यासाठी हा नियम करण्यात आला. म्हणजे कोणत्याही कारखानदाराला, उद्योजकाला किंवा मालक वर्गांना १५ वर्षाखालील मुलांना कामावर घेता येणार नाही. जर तसे आढळून आले तर बाल कामगार प्रतिबंध आणि नियंत्रण कायदा १९८६ च्या कलम १४ नुसार बाल कामगाराला कामावर ठेवणाऱ्या व्यक्तीस कायदेशीर गुन्हेगार ठरविले जाते.

९. कामगार निवृत्ती वेतन (पेन्शन) योजना, १९४५ :-

या योजनेचा मुख्य उद्देश हा वृध्दावस्थेतील कामगारांना आर्थिकदृष्ट्या मजबूत बनविणे हे आहे. १९९५ पासून कामगार भविष्य निधीचे सदस्य असणारे कामगार या योजनेचेही सदस्य होतील. ही योजना लागू झाल्याने १९७१ ची पेन्शन योजना संपुष्टात आली. या पेन्शन योजनेचा लाभ घेण्यासाठी कमीत कमी

दहा वर्षांचा सेवा कालावधी पूर्ण होणे आवश्यक आहे. ३१ मार्च २०१० पर्यंत या योजनेचे एकूण सदस्य संख्या ४४५ लाख इतकी होती. या योजनेनुसार सदस्य आणि त्यांच्या कुटुंबाला पुढील लाभ मिळतात.

१) मासिक सदस्य पेन्शन,

२) पूर्ण अपंगत्व पेन्शन,

३) विधवा/विधुर पेन्शन,

४) अनाथ पेन्शन,

५) अपंग बालकांना पेन्शन,

६) आश्रित आई/वडीलांसाठी पेन्शन.

१०. असंघटित कामगार सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, २००८ :-

असंघटित क्षेत्रातील कामगारांना भांडवलदार वर्गाच्या शोषणापासून मदत करणे, वेतन, लाभांश इ लाभ मिळवून देणे, त्याचबरोबर कामाच्या ठिकाणी त्यांच्या आरोग्य विषयक व्यवस्थेची जबाबदारी कंपनीने घेणे, याविषयी सामाजिक सुरक्षा देण्यासाठी हा नियम केला. या कायद्यांतर्गत राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्डाची स्थापना करण्यात आली.

❑ भारतीय श्रम बाजारातील सुधारणा :-

देशाच्या आर्थिक प्रगतीत जवळपास ५० कोटीहून अधिक कामगार वर्गाचा वाटा आहे, असे असताना श्रमाला किती प्रतिष्ठा दिली जाते, असा प्रश्न कामगार वर्गाची स्थिती पाहून समजते. विविध मार्गाने कामगारांची पिळवणूक होत असते. कामगारांपुढे अनेक सामाजिक व आर्थिक प्रश्न भेडसावीत असतात. श्रम सुधारणा करीत असताना ते नेहमी कायदे व नियम करूनच बदल केले पाहिजेत असा विचार केला जातो, असे कायदे व नियम करीत असताना मालक वर्ग व भांडवलदार वर्गांवरती कोणताही धाक न ठेवता किंबहुना त्यांच्यावर कोणतीही कारवाई होणार नाही याची दक्षता घेऊन कायदे व नियमात सुधारणा करण्याचा प्रयत्न केला जातो. श्रम सुधारणेबाबतचा हा विचार अतिशय संकुचित आहे. सामाजिक सुरक्षितता व कल्याणाचे व्यापक निकष लक्षात घेऊन श्रम बाजारातील सुधारणा होणे आवश्यक आहे.

भारतात सरकारने श्रम बाजारात सुधारणा घडवून आणण्यासाठी विविध नियम व कायदे केले. परंतु ही सुधारणा अतिशय धिम्या गतीची आहे. १९९१ मधील नवीन आर्थिक धोरणाचा श्रम बाजारावर फारसा अनुकूल परिणाम झाला नाही. श्रम बाजारपेठेतील ताठर धोरणांमुळे आंतरराष्ट्रीय पातळीवरील भारताने उद्योगक्षेत्रातील आघाडीचे स्थान गमावले. भारतीय श्रम बाजारपेठ ही गुंतागुंतीच्या कामगार कायद्यामुळे अडचणीत आली आहे. कामगार कल्याणाचा विचार न करता उद्योजक हीत बघितले जाते. बाजारपेठेतील सुधारणासाठी श्रम बाजारात उदारीकरणाची आवश्यकता आहे.

❑ श्रम बाजार सुधारणेसाठी शासनाचे प्रयत्न :-

स्वातंत्र्यानंतर भारत सरकार श्रमबाजाराचा विकास घडवून आणण्यासाठी सातत्याने प्रयत्न करत आहेत. त्या दृष्टीकोनातून श्रमिकांना सामाजिक व आर्थिक सुरक्षितता व त्यांचे कल्याण साधण्यासाठी अनेक कायदे, नियम व योजना जाहीर केल्या. जवळपास आतापर्यंत शासनाने ४४ कायदे व नियम कामगार हितांसाठी व श्रमबाजाराचा विकास करण्यासाठी केले. परंतु हे कायदे व नियम लवचिक नसल्याने श्रमबाजाराच्या विस्तारावर मर्यादा येत आहेत. यासाठी देशात असणारे कामगार कायदे एकत्र करून त्यात सुलभता आणून तर्कसंगत करण्याचे महत्त्वाकांक्षी कार्य कामगार मंत्रालयाकडून करण्यात आले आहे. पूर्वीच्या ४४ कायद्यांऐवजी आता चार कामगार संहिता (कोड्स) तयार करून त्यात सुटसुटीतपणा आणण्याचा प्रयत्न केला आहे. कामगार, उद्योजक, विदेशी गुंतवणूकदार. या सर्वांना मान्य होतील अशा सुधारणा या विधेयकात आहेत. एकूण चार विधेयकापैकी दोन विधेयके लोकसभेत सादर केली आहेत. ही चार विधेयके पुढीलप्रमाणे :-

१. पहिले कामगार संहिता विधेयक :-

यामध्ये असंघटित क्षेत्रातील सर्व कामगार तर संघटित क्षेत्रातील सर्व कंत्राटी कामगारांसाठी असलेल्या किमान वेतनाबद्दल माहिती आहे.

२. दुसरे कामगार संहिता विधेयक :-

यामध्ये कामगार संघटनांवर बंधनकारक असणारे बदलते नियम, कामगारांची कपात इ. बाबी समाविष्ट आहेत.

३. तिसरे कामगार संहिता विधेयक :-

यामध्ये कामगाराची सामाजिक सुरक्षा आणि कल्यणाचा विचार करण्यात आला आहे.

४. चौथे कामगार संहिता विधेयक :-

यामध्ये श्रमिकांसाठी असणारी व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामाच्या ठिकाणी असलेले वातावरण इ. समावेश करण्यात आला.

यामध्ये वेतन संहिता विधेयक, २०१९ हे विधेयक संसदेने संमत केले आहे. हे एक ऐतिहासिक विधेयक असून त्यात जवळपास संघटित व असंघटित क्षेत्रातील ५० कोटीहून अधिक कामगारांना किमान वेतन तसेच वेळेवर वेतन देयता निश्चितीची तरतूद आहे. या विधेयकात राष्ट्रीय किमान वेतन १७८ रुपये प्रतिदिन निर्धारित करण्याचा प्रस्ताव ठेवला गेला आहे. हे वेतन २०१७ च्या वेतनापेक्षा २ रुपयानी जास्त

आहे. कामगारांना दिले जाणारे वेतन हे डिजिटल पध्दतीने द्यावे लागणार आहे. त्यामुळे कामगारास वेतन मिळाल्याची निश्चित अशी खात्री होईल. कामगारांची आर्थिक सुरक्षितता व कल्याणात वाढ होण्यास या विधेयकाद्वारे शक्य होईल.

❑ कामगार कपात :–

कामगार कपात म्हणजे ज्यावेळेस कामगारांची संख्या अतिरिक्त होते किंवा कामाचे प्रमाण कमी होते, उद्योगांना तोटा होणे, आर्थिक मंदीचे वातावरण इ. कारणामुळे उद्योजकांकडून काही कामगारांना कामावरून काढून टाकले जाते. जर कामगार कपातीचे धोरण योग्य तऱ्हेने असेल तर त्याचा विरोध कोणी करत नाही. परंतु जर हे कामगार कपातीचे धोरण उद्योजकांच्या मनमानी कारभारामुळे होत असेल तर कामगार वर्गाकडून याचा विरोध होईल. श्रम संघटना संप, बंद, हडताळ करू लागतील. त्यामुळे कारखाने बंद होऊन उत्पादन प्रक्रियेवर त्याचा अनिष्ट परिणाम होतो. कामगार कपातीच्या संदर्भात सरकारने विविध कायदे केलेले आहेत, ज्याचे उद्योजकांना पालन करणे बंधनकारक आहे. तसेच कामगार कपातीच्यावेळी संबंधित कामगारांना नियमानुसार नुकसानभरपाई देणे बंधनकारक असते.

भारताने १९९१ पासून नवीन आर्थिक धोरणाचा स्विकार केला. यामध्ये शासनाचा कमीत कमी हस्तक्षेपाद्वारे आर्थिक विकास साधण्यासाठी बाजाराधिष्ठीत व्यूहरचना आखली, त्यामुळे कायदे व नियम भांडवलदारांच्या बाजूने झुकली गेली. जागतिकीकरणाने भांडवलदारांना बळ प्रदान केले. त्यामुळे कामगार सुधारणांचा नवा अर्थ म्हणजे 'कामगारांची नियुक्ती व कपात' या संदर्भात बेलगाम स्वतंत्रता आणि बाजारातील मागणी व पुरवठ्यानुसार वेतन दर निश्चिती असा घेण्यात येतो. सरकारच्या निर्हस्तक्षेप नीतीमुळे उद्योजकांकडून श्रमाचे आकारमान कमी करण्यासाठी विविध प्रकारच्या उपाययोजनांचा प्रयोग केला. यासाठी उद्योजक वर्गांकडून उत्पादनाचे विकेंद्रीकरण आणि अनेक कामांचे ठेके देण्यात आले. यामुळे संघटित क्षेत्रातील नागरी रोजगाराच्या प्रमाणात घट झाली. औद्योगिक क्षेत्रात अनौपचारिक क्षेत्राची वृध्दी घडून आली. उत्पादनात सुधार, उत्पादन खर्च कमी करून उत्पादनाचा दर्जा साधुरण्यासाठी नियमित कामगारांची जागा ठेक्यावर काम करणाऱ्या श्रमिकांनी घेतली. त्यामुळे कामगार संघटना कमकुवत व विस्कळीत झाल्या.

☯ सार्वजनिक क्षेत्रातील कामगार कपात :–

सरकारसुध्दा अतिरिक्त कामगारांचा भार कमी करण्यासाठी कामगार कपातीचे धोरण राबवित आहे. नवीन नोकरभरतीवर बंदी आणून कामगारांनी ऐच्छिक सेवानिवृत्ती योजनेचा प्रयोग करून कामगारांना नोकरी सोडण्याची संधी निर्माण केली. पाठीमागील दशकातील एकूण कामगार कपातीपैकी ६०% कामगारांची कपात ही सार्वजनिक क्षेत्रातील होती. सरकारने निर्गुंतवणूकीच्या धोरणाला गती दिल्याने कामगारांची सौदाशक्ती कमी झाली. त्यामुळे रोजगाराची परिस्थिती गंभीर स्वरूप धारण करून रोजगाराचे प्रमाण कमी झाले. या सर्व गोष्टीचा परिणाम म्हणजे खाजगीकरणाला प्रोत्साहन मिळाले.

४.२.३ सरकारच्या श्रम बाजारातील घटत्या भूमिकेचा श्रम बाजारावरील परिणाम, आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके

भारत सरकारने सन १९९१ साली नवीन आर्थिक धोरणाचा म्हणजेच उदारीकरण, खाजगीकरण व जागतिकीकरणाचा स्विकार केला. या धोरणामुळे सरकारने खाजगीकरणाची प्रक्रिया गतिमान केली. सरकारच्या मालकीची उद्योगांची विक्री खाजगी उद्योजकांना केली. सार्वजनिक क्षेत्राचा संकोच करून वर्तमानात केवळ दोन उद्योगच सार्वजनिक क्षेत्रात राखीव म्हणून ठेवले. सार्वजनिक उद्योगाच्या भागांची (Shares) विक्री करण्यास सुरुवात केली. निर्गुंतवणूकीच्या मागे सरकार उत्पन्न मिळण्याचा मार्ग शोधून काढला. म्हणजेच औद्योगिक क्षेत्रातील सरकारचा हस्तक्षेप कमीत कमी होऊ लागला व खाजगी उद्योजकांचा हस्तक्षेप वाढू लागला. सरकारने गुंतवणूकीच्या मर्यादेत वाढ केली. त्यामुळे बलाढ्य उद्योगसम्राट उद्योगधंद्यांची उभारणी होऊ लागली. सरकारने खाजगीकरणाच्या धोरणाद्वारे नियम व कायदेही उद्योजक वर्गाना नाराज न करता कामगार वर्गाचे हित कसे साधता येईल याचा प्रयत्न केला. म्हणजेच अस्तित्वात असलेल्या कामगारांचे नियम व कायदे हे भांडवलदार व उद्योजक वर्गाकडेच झुकून आहेत.

वाढत्या खाजगीकरणामुळे खाजगी उद्योजकांचे कामगारांच्या सुरक्षितता व कल्याणाकडे लक्ष राहिले नाहीत. खाजगी उद्योजकांकडून कामगार कायद्याकडे दुर्लक्ष करीत कामगारांना कमी वेतनात अधिक वेळ राबवून घेणे, बाल कामगारांना कमी वेतनात कामास ठेवणे व वेतन वेळेवर न देणे, कामगारांना कामावरून काढून टाकणे इ. मार्गाने कामगार वर्गांचे शोषण केले जात आहे. याचा अनिष्ट परिणाम श्रम बाजारावर घडून येत आहे, ते पुढीलप्रमाणे :-

१. ठेकेदारीच्या प्रमाणात वाढ :-

सार्वजनिक क्षेत्रातील कामगारांचा संकोच करून असे काम कंत्राटी स्वरूपात ठेकेदारांकडे देण्यास सुरुवात झाली. त्यामुळे कंत्राटी कामगारांच्या प्रमाणात वाढ होत आहे. कामाचे स्थायी स्वरूप नसल्याने कंत्राटी कामगारही त्यांच्या पूर्ण क्षमतेने काम करू शकत नसल्याने याचा विपरित परिणाम उत्पादनक्षमता व कार्यक्षमतेवरती होऊन आर्थिक विकासाचा वेग मंदावतो.

२. कायदे व नियमांकडे उद्योजकांचे दुर्लक्ष :-

सरकारचा कामगार बाजारातील हस्तक्षेप कमी झाल्याने खाजगी उद्योजकांना बळ मिळाले. कामगारांच्या सुरक्षितता व कल्याणासंदर्भात असलेल्या कायद्याकडे दुर्लक्ष करीत असे उद्योजक कामगार वर्गाचे शोषण करू लागले.

३. संघटित क्षेत्रातील वाढती बेरोजगारी :-

सरकारने सार्वजनिक क्षेत्राचा संकोच केल्याने अतिरिक्त कामगारांचा भार कमी करण्यासाठी कामगार

कपातीचे धोरण राबविले. त्यामुळे बरेच कामगार बेरोजगार होऊ लागले. नवीन नोकर भरतीवर बंदी आणली आहे. तसेच सरकारने सेवानिवृत्ती योजनेचा प्रयोग करून कामगारांना नोकरी सोडून देण्याची संधी निर्माण केली आहे, त्याचबरोबर बऱ्याच कामगारांना सक्तीने नोकरीवरून कमी करण्यात आले.

४. सार्वजनिक क्षेत्रातील कंपन्यांचा संकोच :-

सन १९९१ च्या खाजगीकरणाच्या धोरणाने सरकारने १८ उद्योग वगळता बाकी सर्व उद्योगांचे खाजगीकरण करण्यात आले. वर्तमानात फक्त २ उद्योगच सार्वजनिक क्षेत्रामध्ये राखीव आहेत. सार्वजनिक क्षेत्रातील कंपन्यांचे खाजगीकरण झाल्याने कामगारांना सरकारी सोयी सवलतीपासून वंचित रहावे लागले. खाजगी मालक वर्ग कामगारांना वाटेल तसे शोषण करू लागला. कायदे व नियमांचे पालन न करता कामगारांना कमी वेतनात राबवून घेणे, नियमबाह्य कामावरून कमी करणे, सक्तीच्या रजेवर पाठविणे इ. प्रमाणात वाढ झाली. कामगारांना आवश्यक असलेल्या आरोग्यविषयक सोयीसुविधांकडे दुर्लक्ष करण्यात आले, त्यामुळे याचा अनिष्ट परिणाम कामगारांच्या उत्पादकतेवर व कार्यक्षमतेवर घडून येत आहे.

५. कामगारांच्या सौदाशक्तीत घट :-

सरकारने खाजगीकरणाची प्रक्रिया वेगाने घडवून आणण्यास सुरुवात केल्याने याचा परिणाम कामगारांच्या सौदा शक्तीत घट होण्यात झाला. सरकारने खाजगीकरणाला प्रोत्साहन देण्यासाठी निर्गुंतवणूकीचे धोरण आखले. निर्गुंतवणूकीमुळे कामगारांच्या सौदाशक्तीत घट झाली. त्यामुळे कामगार वेतनवाढ करून घेण्यात अपयशी ठरत आहे. खाजगीकरणामुळे सौदाशक्ती ही मालक वर्गाचे बाजूने झुकल्याने वेतन निश्चिती मालक वर्गाकडून होत आहे.

६. सरकारने श्रम लवचिकतेला मान्यता दिली :-

खाजगीकरणामुळे सरकारवर खाजगी उद्योजकांचा दबाव वाढू लागला. त्यामुळे सरकारने श्रम लवचिकतेला मान्यता दिली. ज्यामुळे भांडवलदार वर्गांना कामगार कपातीचे अधिकार मिळाले. कायमस्वरूपी असणाऱ्या कामगारांना कमी करून त्याऐवजी त्यानी कंत्राटी किंवा अस्थायी म्हणून कामावरती घेऊ लागले. यामुळे बरेच कामगार निधी, पेन्शन, लाभांश इ. पासून वंचित राहिले.

७. श्रम संघटना दुर्बल झाल्या :-

सार्वजनिक क्षेत्रातील कामगारांची कपात केल्या जात असल्याने असंघटित कामगारांचा प्रमाणात वाढ होत गेली. श्रम लवचिकतेचे धोरण स्विकारल्याने खाजगी उद्योजकांना अधिकार प्राप्त झाले. त्यामुळे श्रम संघटनांच्या सदस्य संख्या कमी होत जाऊन त्यांच्या चळवळीवर अनिष्ठ परिणाम झाला. पाठीमागील काही

वर्षात सरकारद्वारे ही श्रम संघटनांच्या विविध चळवळी हाणून पाडल्या. यामुळे श्रम संघटना दुर्बल झाल्या. त्या कामगारांच्या विविध मागण्या मान्य करण्यात अपयशी ठरू लागल्या.

८. असंघटित क्षेत्रातील कामगारांची स्थिती बिघडली :-

सरकारच्या विकास प्रक्रियेतील भूमिका खाजगीकरणाने कमी होत गेली. याचा विविध क्षेत्रावरील झालेला परिणामापैकी एक क्षेत्र म्हणजे असंघटित क्षेत्र होय. मुळातच या क्षेत्रातील कामगाराला कोणत्याही सरकारी सवलती व योजनांचा लाभ मिळत नाही. त्यात खाजगीकरणामुळे भांडवलदार वर्ग या क्षेत्रातील कामगारांचे शोषण करू लागले. त्यामुळे त्यांची स्थिती आणखीनच हलाखीची बनत आहे.

९. गळेकापू स्पर्धेत वाढ :-

भारताने १९९१ चे एल.पी.जी. (उदारीकरण, खाजगीकरण व जागतिकीकरण) मॉडेल स्विकारल्यामुळे भारतातील श्रम बाजारात गळेकापू स्पर्धा सुरू झाली. परकीय तंत्रज्ञान व कामगार कौशल्य भारतीय श्रम बाजारात येऊन पोहचले जे अत्यंत उच्च दर्जाचे होते. परंतु असे कौशल्य भारतीय कामगार वर्गाकडे नव्हते. बरेच कामगार निरक्षर असल्याने त्याना तशा प्रकारचे कौशल्य प्राप्त करण्यात अडचणी निर्माण होऊ लागल्या. त्यामुळे आधुनिक पध्दतीचे काम करणे अवघड होत चालले, त्यामुळे बऱ्याच कामगारांना काढून टाकण्यात आले. गुणवत्ता वाढविण्याच्या नावाखाली उद्योजक वर्गाकडून विविध मार्गाने कामगारांचे शोषण सुरू झाले.

अशा प्रकारे सरकारची श्रम बाजारातील भूमिका कमी होत गेल्याने त्याचा विविध परिणाम श्रम बाजारावर घडून येत आहेत. इतकेच नव्हे तर एल.पी.जी. मॉडेलचा विकास करण्यासाठी सरकार व उद्योग धंदे यांच्यामध्ये करार झाला. त्यामुळे कामगार वर्गांना आपल्या विरुध्द होणारे अन्याय, हक्क यांच्या संदर्भात न्यायालयाकडे दाद मागण्यातही मर्यादा आल्या. या सर्व घडामोडींचा परिणाम श्रम बाजारावरही घडून आला.

☯ आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके :-

उत्पादनाचे कार्य करणाऱ्या पुरुष आणि स्त्रियांना सुरक्षा, स्वातंत्र्य, समता व प्रतिष्ठा मिळवून देण्यासाठी आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने १९१९ मध्ये आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके स्थापित आणि विकसित केलेली आहेत. आजच्या जागतिक अर्थव्यवस्थेमध्ये आंतरराष्ट्रीय श्रम मानक ही आंतरराष्ट्रीय रचनेचे एक अनिवार्य असा घटक आहे. ज्यामुळे आंतरराष्ट्रीय विकासाचा लाभ सर्वांना मिळतो. सामाजिक न्याय मिळवण्याची इच्छा जे स्त्री आणि पुरुषांसाठी स्वतंत्र स्वरूपात दावा करण्यासाठी संधी देते. त्याचबरोबर संपत्तीचे वितरणही समानतेने करते. अशा प्रकारची स्थिती आजही तशीच आहे. जशी १९१९ च्या वेळी आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके निर्माण झाली होती. ज्यावेळी २०१९ साठी आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना आपले १०० वा वर्धापन दिवस साजरा करत होती. त्यावेळी वाढती सामाजिक विषमता व बहिष्कार हे महत्त्वाच्या असणाऱ्या सामाजिक न्याय

पातळीवर दबाव टाकत असल्याचे दिसून येते. अशा प्रकारची स्थिती ही सामाजिक संयोग, आर्थिक वृध्दी आणि मानवी प्रगतीसाठी धोक्याची घंटा आहे.

जागतिकीकरणामुळे सर्व घटकांचा समान विकास झाला नाही. जागतिकीकरणाने जरी विकास आणि अधिकाराच्या संदर्भात जसे की, श्रम बाजारात महिलांना संधी, सामाजिक सुरक्षा प्रणालीचा विकास व गरीबीची कमी झालेली तीव्रता इ. संदर्भात विकास झाला असला तरी बेरोजगारी, वित्तीय अस्थिरता, कामगार आणि कंपन्यांची स्थानांतरणे इ. संकटांनासुद्धा जागतिकीकरणानेच जन्म दिला आहे. आर्थिक असमानता, संपत्तीचे केंद्रीकरण, बेकारीचे वाढते प्रमाण, त्याचबरोबर वेतनाचे वैयक्तिक (दरडोई) वितरणही समान नसणे, अशा प्रकारची स्थिती निर्माण झाली आहे. २००८ मधील आर्थिक मंदीमुळे रोजगार, अर्थव्यवस्था इ. वर अनिष्ट परिणाम घडून आला.

ही सर्व परिस्थिती पाहता आंतरराष्ट्रीय श्रम मानकांची भूमिका आजही महत्त्वूपर्ण आहेत. वर्तमानातील आर्थिक, सामाजिक व राजकीय आव्हाने पाहता हे लक्षात ठेवले पाहिजे की, गरीबी, दारिद्र्य, कामगारांच्या समस्या सोडविणे, त्यांना सामाजिक सुरक्षितता देवून त्यांच्या कल्याणात वाढ करणे यासाठी १९१९ साली स्थापन झालेली आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके आजही तितकीच महत्त्वाची आहेत जितकी ती १९१९ साली होती.

☯ आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके विकसित करण्याचे उद्देश :-

१) काम आणि सामाजिक धोरणावर संबंधित साधनांची एका वैश्विक प्रणालीची स्थापना करणे.

२) शाश्वत विकासासाठी प्रोत्साहन देणे.

३) गरिबी, दारिद्र्य व बेरोजगारीचे निर्मूलन करणे.

४) सर्व कामगार हे सुरक्षित व सभ्य कामाचा आनंद घेत आहेत की नाही याची देखरेख करणे.

५) श्रमाची संबंधित सर्व घटकांचा अभ्यास करणे.

६) सामाजिक न्याय, समान संधी, संपत्तीचे योग्य वाटप होणे इ. संदर्भात प्रयत्न करणे.

७) आर्थिक विकासाबरोबर मानवी प्रगती साधणे.

८) सामाजिक, सामाजिक सामंजस्य व अर्थव्यवस्थेला स्थैर्य प्राप्त करून देण्यासाठी एक स्रोत म्हणून कार्य करणे.

☯ आंतरराष्ट्रीय श्रम मानकांचे लाभ :-

जरी आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने १९१९ साली श्रम मानके विकसित केली असली तरी त्यांचा

वर्तमानातील जागतिकीकरणाची आव्हाने पाहता ती आजही उपयुक्त ठरतात. आंतरराष्ट्रीय श्रम मानकांचे लाभ पुढीलप्रमाणे :-

१. सर्वांसाठी पूर्ण उत्पादक रोजगार आणि चांगल्या कामाचा मार्ग : २०३० चे लक्ष :-

आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके मुख्य रूपाने मानवी विकासाशी संबंधित आहेत. आर्थिक विकास हा स्वत:च्या फायद्यासाठी केला जात नाही; तर मानवी जीवन सुधारण्यासाठी केला जातो. कामाच्या संदर्भात चांगले कार्य मानवाच्या आकांक्षा पुन्हा सुरू करतात. चांगले कार्यक्रम हे केवळ एक उद्दिष्टच नव्हे तर ते शाश्वत विकासाच्या नवीन कार्यक्रमाचे विशिष्ट लक्ष साध्य करण्याचे एक साधन आहे. २०१५ मधील संयुक्त राष्ट्रांच्या सर्वसाधारण सभेमध्ये पूर्ण उत्पादन रोजगार आणि चांगल्या कार्य अजेंडा-२०३० या नावे ठरवण्यात आले.

या अजेंडाचे चार स्तंभ आहेत, ते म्हणजे १) रोजगार निर्मिती, २) सामाजिक सुरक्षितता, ३) कामावरील हक्क, ४) सामाजिक संवाद होय. म्हणजे,

अजेंडातील हे चारही घटक नवीन शाश्वत विकास अजेंडा-२०३० चे केंद्रीय घटक बनले आहेत. म्हणजेच आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके ही सर्वांसाठी पूर्ण उत्पादक रोजगार आणि चांगल्या कामाचा मार्ग निर्माण करण्यास मदत करते.

२. पारदर्शक आणि स्थिर जागतिकीकरणासाठी एक आंतरराष्ट्रीय कायद्याची रचना :-

जागतिक अर्थव्यवस्थेमध्ये एक चांगल्या दर्जाचे काम निश्चित करण्यासाठी आंतरराष्ट्रीय स्तरावर कार्यवाहीची आवश्यकता असते. आंतरराष्ट्रीय व्यापार, सामुदायिक व्यापार, वित्त, पर्यावरण, मानवाधिकार आणि कामगार कायदे विकसित होण्यासाठी आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके उपयुक्त ठरतात. आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना यामध्ये मोलाचे योगदान देत आहे; ज्याचा मुख्य उद्देश हा आहे की, आर्थिक विकास करणे आणि हा विकास चांगल्या दर्जाची नोकरी निर्माण करण्याबरोबर होत राहणे.

३. सर्वांसाठी एकसमान स्थितीची निर्मिती करणे :-

सामाजिक मानकांसाठी एक आंतरराष्ट्रीय कायद्याची रचना ही जागतिक अर्थव्यवस्थेमध्ये सर्वांसाठी एक समान स्थितीची निर्मिती करण्याची शाश्वती देते. अशा प्रकारची कायद्याची रचना ही सरकार आणि मालकांना खालच्या स्तरावरील श्रम मानदंड लागू करण्यास प्रलोभन देत नाही. श्रम मानके कमी केल्यामुळे कौशल्यात घट, कमी वेतन, उच्च उलाढाल यामुळे उद्योगांचा विकास होण्यास मदत होते; परंतु यामुळे एका देशामध्ये अधिक स्थिर कुशल रोजगार विकसित करण्यावर निर्बंध येतात. यामुळे सर्वांसाठी एकसमान परिस्थितीची निर्मिती करण्यात श्रम मानके लाभदायक ठरतात.

४. आर्थिक कामगिरी सुधारण्याचे साधन :-

आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके कधी कधी महाग असल्याचे समजले जातात आणि म्हणूनच ते आर्थिक विकासास अडथळा आणतात. असे असले तरी संशोधनाने असे सुचित केले आहे की, आंतरराष्ट्रीय श्रम मानकांचे पालन केल्याने उत्पादकता आणि आर्थिक कामगिरीमध्ये सुधारणादेखील होते. किमान वेतन आणि कामाचे तास, समानता यासंदर्भात श्रम मानकामुळे अधिक समाधान आणि श्रमिकांची कामगिरी सुधारण्याकडे होते. व्यावसायिक सुरक्षा मानकामुळे महाग दुर्घटनांची संख्या आणि उपचाराच्या देखभालीवरील खर्च कमी होण्याची शक्यता असते. नोकरीतील सुरक्षितता श्रमिकांसाठी जोखीम घेऊन काहीतरी नवप्रवर्तन करण्यास प्रोत्साहन देते. अशा प्रकारे श्रम मानकांमुळे आर्थिक कामगिरीत सुधारणा घडून येते.

५. गरिबी कमी करण्याची रणनीती :-

आंतरराष्ट्रीय श्रम मानकांनुसार तयार केलेली नियम श्रमिकांची चांगली वर्तणूक व राष्ट्रीय कायदेशीर प्रणालीद्वारे लागू केल्याने श्रमिक कामगार व मालकांसाठी/सरकारसाठी एक गतिशील श्रम बाजाराची शाश्वती देते. अप्रगत व विकसनशील देशातील अर्थव्यवस्थेमध्ये श्रमशक्तीचा एक प्रचंड भाग असंघटित क्षेत्रात कार्यरत आहे. त्याचबरोबर या देशामध्ये प्रभावी सामाजिक न्याय देण्यासाठी यंत्रणा नसते. जास्तीत जास्त श्रम मानके ही केवळ संघटित क्षेत्रातील कामगारापुरती मर्यादित न राहता सर्व श्रमिकांसाठी लागू केली जातात. आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके की अशा प्रकारची संस्था आणि तंत्राचा विकास करण्याची भाषा करते ज्यामुळे कामगारांचे अधिकार शाबूत राहतात. असंघटित क्षेत्रातील कामगारांसाठी तांत्रिक, व्यावसायिक प्रशिक्षणाद्वारे कुशल करून त्याना संघटित क्षेत्रात आणण्यासाठीच्या दृष्टीकोनातून वातावरण निर्मितीस मदत करते. यामुळे त्या देशातील गरिबी कमी होण्यास मदत होते.

☯ आंतरराष्ट्रीय श्रम मानकातील समाविष्ट असलेल्या विषयांची सूची :-

१) संघटनांचे स्वातंत्र्य, सामूहिक सौदेबाजी आणि औद्योगिक संबंध

२) वेठबिगार कामगार

३) बाल मजूरांचे उच्चाटन आणि मुलांना सुरक्षितता देणे

४) संधी आणि उपचारांची समानता

५) त्रिपक्षीय सल्लामसलत

६) कामगार प्रशासन आणि तपासणी

७) रोजगार धोरण आणि पदोन्नती

८) व्यावसायिक मार्गदर्शन आणि प्रशिक्षण

९) रोजगार सुरक्षितता

१०) वेतन

११) कामाची वेळ

१२) रात्रपाळीचे काम

१३) व्यावसायिक सुरक्षितता आणि आरोग्य.

१४) विशेष जोखीम विरोधातील संरक्षण

१५) सामाजिक सुरक्षितता

१६) मातृत्व संरक्षण

१७) सामाजिक धोरण

१८) स्थलांतरित कामगार

१९) एच.आय.व्ही. आणि एडस्

४.२.४ बर्हिगमन धोरण/नीती

बर्हिगमन धोरण म्हणजे उद्योगधंद्याच्या पुर्नरचनेमुळे किंवा उद्योगधंदे बंद पडण्याच्या मार्गावर असल्यामुळे अतिरिक्त होत असलेल्या कामगारांची कपात करणे होय किंवा औद्योगिक पुनर्रचनेमुळे आजारी असणाऱ्या उद्योगधंद्याना औद्योगिक क्षेत्रातून बाहेर पडण्यास परवानगी देणे हा होय. यामुळे या उद्योगातील कामगारांची कपात केली जाते. भारतात बर्हिगमन धोरण सन १९९१ साली मांडण्यात आले. व्यूहरचना आवश्यक असणारी व्यूहरचना, आर्थिक अडथळे, पर्यावरणीय आव्हाने इत्यादीमुळे बर्हिगमनाचे धोरण अपरिहार्य ठरते. भारतातील १९९० च्या आर्थिक संकटामुळे बर्हिगमनाचे धोरण स्विकारावे लागते. औद्योगिक पुनर्रचना, नवीन तंत्रज्ञान व कौशल्य, बहुराष्ट्रीय कंपन्यांची आव्हाने इ. कारणामुळे भारतीय उद्योगांना स्पर्धा करणे शक्य झाले नाही. खाजगीकरणाच्या लाटेत बरेच उद्योगधंदे बंद पडले व काही बंद पडण्याच्या मार्गावरती मार्गस्थ झाले. त्यामुळे या उद्योगधंद्यातील अतिरिक्त झालेल्या कामगारांना कामावरून काढून टाकण्यात आले. सरकारने बर्हिगमन धोरणास गती देण्यासाठी राष्ट्रीय नवीनीकरण निधी व ऐच्छिक सेवानिवृत्ती योजना जाहीर केल्या आहेत.

❑ बहिर्गमन धोरणाचे फायदे :-

१. आर्थिक विकास :-

आजारी असलेल्या उद्योगधंद्याना सरकारला विविध प्रकारची मदत करावी लागते. विस्थापित होणाऱ्या

कामगारांचे प्रश्न मार्गी लावावे लागतात. परंतु बर्हिगमन नीतीमुळे सरकारला औद्योगिक घटकांना द्यावे लागणारे अनुदान, मदत व इतर सवलती इ. वरील ताण कमी होण्यास मदत होते. त्यामुळे अशी मदत, अनुदान इतर घटकांकडे वळवून विकास साधता येतो.

२. कायमस्वरूपी रोजगार निर्मिती :-

जरी बर्हिगमन नीतिमुळे तात्पुरत्या बेरोजगारीच्या प्रमाणात वाढ होत असली तरी आजारी उद्योगधंदे बंद झाल्याने सरकारला इतर क्षेत्रात गुंतवणूक करण्यास संधी प्राप्त होते. त्यामुळे त्याठिकाणी रोजगारनिर्मिती होते.

३. कामगारांना सुरक्षा :-

विस्थापित कामगारांना या धोरणामुळे समाधानकारक व जलद मोबदला देण्याचे कायदेशीर धोरण निश्चित करता येते, त्यामुळे त्या धारेणामुळे कामगारांची सुरक्षा होईल असे मानले जाते.

४. पारदर्शकतेत वाढ :-

बऱ्याचवेळा आजारी उद्योगधंद्यांना वारंवार मदत केल्याने अकार्यक्षम व भ्रष्ट कामगार वर्गाना प्रोत्साहन देण्यासारखे ठरते. यामुळे असे आजारी उद्योगधंदे बंद केल्यामुळे आपोआपच असे कामगार कमी होऊन व्यवहारात पारदर्शकता येते.

५. आर्थिक एकीकरण :-

बर्हिगमनाच्या धोरणाशिवाय भारतीय अर्थव्यवस्थेचे जागतिक अर्थव्यवस्थेशी एकीकरण शक्य होत नाही. कारण नवीन आर्थिक धोरण स्विकारल्याने विदेशी गुंतवणूक, तंत्रज्ञान, कौशल्य इ. गोष्टींशी भारतातील उद्योगधंद्यांना स्पर्धा करणे शकय झाले नाही. त्यामुळे काही उद्योगधंदे तोट्यात जाऊन बंद पडण्याच्या मार्गावरती होते. त्यामुळे अशा उद्योगधंद्यांची पुर्नरचना करण्यासाठी व जागतिक स्पर्धेत टिकून राहण्यासाठी बर्हिगमन धोरण सहाय्य ठरते.

❑ बर्हिगमन धोरणाचे तोटे/नुकसान :-

जरी बर्हिगमनाने काही फायदे असले तरी काही तंज्ञांच्या मते बर्हिगमनाचे पुढील तोटे दिसून येतात.

१. विस्थापित कामगारांचा प्रश्न :-

बर्हिगमन नीतिमुळे कपात झालेल्या कामगारांचा व त्यांच्या कुटुंबाचा स्थैर्य निर्माण करण्याच्या दृष्टीकोणातून प्रश्न निर्माण होत आहेत. कारण या धोरणाची अंमलबजावणी करत असताना विस्थापित होणाऱ्या कामगारांच्या सुरक्षिततेकडे फारसे लक्ष दिले नव्हते.

२. आदर्श धोरण नाही :-

आजारी उद्योगांचा सामना करण्यासाठी बर्हिगमनाचे धोरण हे योग्य नव्हे. याशिवाय इतर उपाययोजनांचाही विचार करणे गरजेचे होते, जसे की, प्रबंधकीय सुधारणा, उद्योगांचे एकीकरण, कामगारांच्या कौशल्यात वाढ करणे इत्यादी.

३. उद्योग मालकांना फायदा होईल :-

बर्हिर्गमन नीतीचा फायदा हा उद्योजकांना होईल कारण आजारी उद्योगधंदे बंद केल्यामुळे नीधीचे हस्तांतर जुन्याकडून नवीन येणाऱ्या उद्योगांकडे होत असते.

४. आजारी उद्योगांचा कर्जफेडीचा प्रश्न :-

बरेच आजारी उद्योगधंद्यांनी बँका व वित्तीय संस्थांकडून मोठ्या प्रमाणात कर्ज घेतलेली असतात. अशा कर्जाची परतफेड केल्याशिवाय किंवा कर्ज माफीची सरकारी मान्यतेशिवाय आजारी उद्योगांना बंद करण्यास बँका परवानगी देत नाहीत.

❑ बर्हिगमन नीती : कामगारांना सुरक्षा कवच आवश्यक :-

भारताने सन १९९० मध्ये श्रम बाजारातील लवचिकता, औद्योगिक रचना, तंत्रज्ञान इ. गोष्टी विचारात न घेता या धोरणाची अंमलबजावणी केली. विस्थापित होणारे कामगार व कुटुंबाचा विचार या धोरणात दुर्लक्षित झाल्याचे दिसून येते. श्रमबाजारातील असणारे अडथळे, आजारी उद्योगांची समस्या या बाबी पाहणे आवश्यक होते. या सर्व गोष्टींचा अनिष्ट परिणाम कामगारावरती घडून आला. यासाठी कामगारांची सामाजिक सुरक्षितता अबादित ठेवण्यासाठी व त्यांच्या कल्याणात वाढ होण्यासाठी त्याना सुरक्षा देणे आवश्यक आहे. त्याचबरोबर आजारी उद्योगांना कायमस्वरूपी बंद करण्याऐवजी त्यांच्या व्यवस्थापकीय कार्यप्रणालीत सुधारणा करणे, तांत्रिक मदत देणे, कामगार कौशल्यात वाढ करून त्यांची पुर्नरचना करणे आवश्यक आहे. उद्योगधंद्यातील कामगार कपातीचा परिणाम अर्थव्यवस्थेवरती घडून येत असतो. त्यांना सुरक्षा देण्यासाठी विम्याची सुविधा व इतर आर्थिक व सामाजिक सवलती देणे आवश्यक आहे. याशिवाय शासनानी काही योजना कामगार व आजारी उद्योगधंद्याच्या सुरक्षेसाठी सुरू केलेल्या आहेत त्या पुढीलप्रमाणे :-

१. ऐच्छिक सेवानिवृत्ती योजना :-

अतिरिक्त कामगारावरील उपाययोजना म्हणून ऐच्छिक सेवानिवृत्ती होय. यालाच 'सुवर्ण हस्तांदोलन' असेही म्हणतात. भारतात सर्वप्रथम ऐच्छिक सेवानिवृत्ती योजनेची सुरुवात १९७७ मध्ये सिटी बँक ऑफ अमेरिकाने केली. या योजनेनुसार ज्या सरकारी उद्योगधंद्यांमध्ये अतिरिक्त मनुष्यबळ आहे अशा उद्योगधंद्यातील

कामगारांना ऐच्छिक सेवानिवृत्तीची ऑफर दिली जाते. परंतु यासाठी कामगारावर कोणत्याही प्रकारची निवृत्तीविषयक सक्ती केली जात नाही. वर्तमानात या योजनेचा सर्रास वापर केला जातो. या योजनेनुसार उद्योगधंद्यांची स्थिती सुधारण्यासाठी अतिरिक्त कामगारांना या योजनेनुसार निवृत्तीचा प्रस्ताव ठेवला जातो. बरेच कामगार या योजनेनुसार निवृत्त झाले आहे.

२. राष्ट्रीय नुतनीकरण निधी :-

सार्वजनिक क्षेत्रातील कामगारांची समस्या सोडविण्यासाठी १९९२ मध्ये राष्ट्रीय नुतनीकरण निधीची स्थापना केली. जरी हा निधी सार्वजनिक क्षेत्रातील कामगारांसाठी असला तरी यातील काही भाग खाजगी क्षेत्रातील कामगारांसाठीसुध्दा उपलब्ध करून दिला जातो. या निधीच्या स्थापनेचा मुख्य उद्देश म्हणजे ऐच्छिक सेवानिवृत्ती लाभार्थ्यांना लाभाचे वितरण करणे आणि त्याचबरोबर खाजगी आणि सार्वजनिक क्षेत्रातील कामगारांना पुन:प्रशिक्षण आणि तयांचे पुर्ननियोजन करणे हे आहे.

अशा प्रकारचे सरकारने आजारी उद्योगधंद्याना व कामगारांना सुरक्षितता देण्यासाठी उपाययोजना केल्या आहेत.

❑ श्रमबाजारात लवचिकता प्रदान करणारे घटक :-

कोणत्याही देशातील श्रम बाजाराचा विकास होण्यासाठी त्या बाजारपेठेमध्ये लवचिकता असणे आवश्यक आहे. कामगार कायद्यामध्ये वेळेनुसार बदल होणे गरजेचे आहे. सर्वसाधारणपणे श्रमबाजाराला लवचिकता प्रदान करणारे पुढील घटक आहेत.

१. श्रमाची गतिशीलता :-

श्रमाची एका व्यवसायातून दुसऱ्या व्यवसायात, त्याचबरोबर एका प्रादेशिक क्षेत्रातून दुसऱ्या प्रादेशिक क्षेत्रात जाण्याची क्षमता व पात्रता असणे आवश्यक आहे. जेणेकरून त्यामुळे अतिरिक्त कामगारांचा प्रश्न किंवा कामगार कपातीचा प्रश्न निर्माण न होता श्रम बाजारपेठेत लवचिकता निर्माण होते.

२. अतिरिक्त कामगारांचे स्थलांतर :-

अतिरिक्त झालेल्या कामगारांना एका देशातून दुसऱ्या देशात स्थलांतर करण्यास प्रोत्साहन त्याचबरोबर कायदेशीर मान्यता देणे आवश्यक आहे.

३. वेतन लवचिकता :-

श्रम बाजारातील लवचिकता निर्माण करणारा हा एक महत्त्वाचा घटक म्हणजे मागणी आणि पुरवठा

यांच्यात समतोल साधण्यासाठी वेतनात लवचिकता असणे आवश्यक आहे. वेतन लवचिकतेचे विविध प्रकार आहेत. यामध्ये सापेक्ष वेतन लवचिकता व वास्तव वेतन लवचिकतेचा समावेश होतो.

४. स्थानिक विरुध्द राष्ट्रीय वेतन दर निश्चिती :-

जर वेतनाचे दर राष्ट्रीय पातळीवर निश्चित होत असतील तर ते वेतन स्थानिक परिस्थितीत प्रतिबिंबीत होऊ शकत नाही. त्यामुळे कामगारही स्थानिक परिस्थितीतील निश्चित झालेले सापेक्ष वेतन दर घेण्यास तयार होत नाहीत. त्यामुळे स्थानिक व राष्ट्रीय वेतनदरात संकलन आवश्यक आहे.

५. कौशल्य आणि प्रशिक्षण :-

श्रम बाजारामध्ये लवचिकता निर्माण होण्यासाठी कामगारांमध्ये कौशल्य व प्रशिक्षण यामध्ये वाढ होणे आवश्यक आहे. कारण कुशल व प्रशिक्षित कामगार वर्ग हा बदललेली उत्पादन रचना व कार्यभार लगेच आत्मसात करून घेतो.

६. प्रवेश आणि बर्हिगमनामध्ये अडथळे :-

जर उद्योगामध्ये प्रवेश करण्यासाठी उच्च गुणवत्तेची पात्रता किंवा ट्रेंड युनियनचे प्रतिबंधात्मक पध्दती इत्यादीमुळे अडथळे येत असतील किंवा वंश, लिंग, अपंगत्व इत्यादीमुळे उद्योगात काम करण्यासाठी प्रवेशास अडथळे येत असतील तर श्रम बाजारात अलवचिकता निर्माण होते. त्याचबरोबर दीर्घ कालावधीचे करार किंवा नोटीस कालावधीमुळे ही श्रम बाजारात अलवचिक बनेल. यासाठी अडथळे दूर होणे आवश्यक आहे.

७. माहिती :-

जर कामगारांना नोकरीच्या रिक्त जागांबद्दल किंवा पदोन्नतीच्या संधीबद्दल योग्य माहिती दिली तर कामगार कंपन्यांना आवश्यक असणाऱ्या पात्रता व अटीनुसार स्वत:मध्ये बदल करण्यासाठी अधिक प्रभावीपणे प्रतिसाद देतील.

८. कामातील लवचिकता :-

जर कंपन्या कामगारांना लवचिक कामाचे वातावरण निर्माण करून देत असतील आणि त्याचबरोबर कामाच्या रचनेतही बदल करण्यास तयार असतील तर श्रमबाजारपेठेत लवकिचता निर्माण होते.

९. कामगार कायद्यात सुधारणा आवश्यक :-

बरेच कामगार कायदे हे किचकट व अलवचिक आहेत. यामध्ये सुधारणा होणे आवश्यक आहे. त्यादृष्टीकोनातून सरकार वर्तमानात प्रयत्न करीत आहेत. सध्या जवळपास ४४ इतके कामगार कायद्यांचे एकत्रीकरण करण्याचे प्रयत्न शासनाचे सुरू आहे.

अशा प्रकारे वरील घटक हे श्रम बाजाराला लवचिकता प्रदान करतात. यामुळे भारतीय श्रमबाजाराचा विकास होऊन एकूण देशाच्या अर्थव्यवस्थेतही सुधारणा घडून येते. परंतु भारतीय श्रम बाजार हे आजही अलवचिक सुधारणा घडून येते. परंतु भारतीय श्रम बाजार हे आजही अलवचिक स्वरूपाची आहे. अकुशल कामगार वर्ग, माहितीचा अभाव, प्रशिक्षणाची कमतरता, किचकट कामगार कायदे इत्यादीमुळे भारतीय श्रम बाजार हा अलवचिक स्वरूपाची आहे. या समस्या दूर झाल्याशिवाय श्रमबाजारपेठेला लवचिकतेचे स्वरूप येणार नाही.

❑ दुसरा राष्ट्रीय कामगार आयोग :-

भारत सरकारने १५ ऑक्टोबर १९९९ साली दुसऱ्या राष्ट्रीय श्रम आयोगाची स्थापना केली. या आयोगाचे अध्यक्ष म्हणून श्री रविंद्र वर्मा यांची नियुक्ती केली. दुसरा राष्ट्रीय श्रम आयोग स्थापनेचे उद्देश पुढीलप्रमाणे आहेत.

१. अर्थव्यवस्थेचे जागतिकीकरण आणि व्यापार व उद्योगाच्या उदारीकरणामुळे निर्माण झालेल्या वातावरणाचे निरीक्षण करणे.

२. कामगारांची सुरक्षितता व कल्याणामध्ये वाढ करण्यासाठी प्रयत्न करणे.

३. सामाजिक सुरक्षा, कामाच्या ठिकाणी असलेली सुरक्षा आणि व्यावसायिक जोखीमसंबंधी उपाययोजनांवरती भर देणे.

४. स्त्री कामगारांच्या समस्येवर लक्ष देणे.

५. वेतन व उत्पादकतेमध्ये एक चांगले वातावरण निर्माण करणे.

वरील उद्दिष्ट्ये ठरवून आयोगाच्या सदस्यांनी देशभरातील विविध उद्योगसमूहांना प्रत्यक्ष भेटी देऊन आपला अहवाल २९ जून २००२ रोजी केंद्र सरकारकडे सादर केला. त्यात दोन मुलभूत व प्रमुख संज्ञाचा ऊहापोह केला आहे.

१) संघटित क्षेत्रातील कामगार वर्गासंबंधी अस्तित्वात असलेल्या कायद्यांचे पुनर्विलोकन करणे व त्यासंबंधी सूचना देणे.

२) असंघटित क्षेत्रातील कामगारांना किमान स्तरावरील सुरक्षितता निर्माण करण्यासाठी व्यापक कायद्याची निर्मिती करण्यासाठी शिफारशी करणे. आयोगाने देशातील कामगार कायद्याचे पुनर्विलोकन करून त्याचे सुलभीकरण व सुसूत्रीकरण केले आणि ते कायदे सात परिशिष्टांत संग्रहीत केले आहेत. त्यापैकी कामाचे तास, रजा, कार्यक्षेत्रातील सर्वसाधारण स्थिती,

किमान वेतन संबंधित धोरण, आरोग्य आणि आर्थिक सुरक्षितता, बाल कामगाराना प्रतिबंध आणि त्यांचे पुनर्वसन लहान उद्योगांना संरक्षण इ. बाबतीत इ.स. २००२ मध्ये स्वतंत्र कायदे संसदेत संमत करण्यात आले आहेत.

☯ दुसऱ्या राष्ट्रीय कामगार आयोगाच्या शिफारशी :-

दुसऱ्या राष्ट्रीय कामगार आयोगाने विविध कामगार कायद्यांचे परीक्षण करून शिफारशी केल्या आहेत. या शिफारशी करत्यावेळी आयोगाने आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेद्वारे १९८८ मध्ये स्विकारलेल्या कामगारांच्या मुलभूत अधिकारांचा विचार केलेला आहे. सर्वसाधारणपणे आयोगाने पुढील शिफारशी केल्या आहेत.

१) कामगारांसंबंधी असणाऱ्या विविध कायद्यांचे एकत्रीकरण करून एकच कामगार कायदा अर्थात कामगार व्यवस्थापक संबंध कायदा केला जावा.

२) हा कायदा सर्व संस्थांना लागू राहील.

३) आयोगाच्या मते वार्ता प्रतिनिधी विशेषकरून कामगारांकडून निर्धारित करण्यासाठी कायद्यामध्ये तरतूद आहे.

४) कामगार कायद्यातील सुधारणांबरोबरच एक सुपरिभाषित सामाजिक सुरक्षिततेविषयी पॅकेज असणे आवश्यक आहे, ज्याच्या लाभ हा संघटित क्षेत्रातील कामगारांबरोबर असंघटित क्षेत्रातील कामगारांना होईल.

५) आयोगाच्या मते, वेतन (Wages) आणि मानधन (Remuneration) या दोन शब्दांना परिभाषित करणे आवश्यक असल्याचे म्हटले आहे. वेतनात केवळ मूळ वेतन आणि महागाई भत्ता याचा समावेश केला पाहिजे. यामध्ये सामाजिक सुरक्षिततेसाठी कोणत्याही प्रकारच्या योगदानाचा समावेश केला जाऊ नये. मानधनामध्ये वेतनाव्यतिरिक्त लाभांश, ग्रॅच्युइटी आणि अन्य सर्व प्रकारच्या देयतेचा (भत्ता, अतिरिक्त कमाीचा मोबदला इ.) समावेश करण्याची शिफारस केली आहे.

६) आयोगाने औद्योगिक संघर्ष कायद्यामधील (१९४७) हडताळसंबंधी दिलेल्या परिभाषेमध्ये बदल करण्याची आवश्यकता नसल्याचे मत मांडले. त्याचबरोबर ''सावकाश काम करा'' आणि ''नियमानुसार काम'' च्या स्वरूपात केलेल्या कार्यवाही ही अनुचित असल्याने सांगितले.

७) आयोगाने अशीही शिफारस केली आहे की, सामाजिक दृष्टीकोनातून अनिवार्य असणाऱ्या सेवा जशा की पाणीपुरवठा, आरोग्यविषयक सुविधा, वीज, वाहतूक इ. संदर्भातील असणारा

संघर्ष जर आपापसात मिटला नाही आणि या संदर्भात हडताळ मतदानातून ५०% हून अधिक कामगार हडताळ करण्याच्या बाजूने असतील तर असे मानावे की, कामगारांकडून हडताळ केलेला आहे आणि संघर्ष मिटवण्यासाठी अनिवार्य मध्यस्थ निर्णयासाठी पाठविला पाहिजे.

८) कामगार संघ अधिनियमामध्ये एक विशेष प्रकारची तरतूद केली जावी ज्यामुळे असंघटित क्षेत्रातील कामगार, कामगार संघटना कायमस्वरूपी करेल.

९) वार्ता प्रतिनिधीची निवड चौकशी (पडताळणी) प्रणालीच्या आधारे करावी. एकटा वार्ता प्रतिनिधी होण्यासाठी ६६% सदस्य असणाऱ्या कामगार संघटनेला अधिकार प्राप्त होणे गरजेचे आहे.

१०) चौकशी/पडताळणी प्रणालीला ३०० किंवा यापेक्षा अधिक कामगारांना रोजगार देणाऱ्या संस्थामध्ये सर्व नोंदणीकृत कामगार संघटनांना अनिवार्य करावे.

११) कोणत्याही कामगाराच्या निलंबनाची कारवाई १ वर्षापेक्षा अधिक कालावधीसाठी असू नये. याचे प्रमाण वेतनाच्या ७५% होईल.

१२) कामगरांना सक्तीची रजा किंवा कपातीसाठी कोणत्याही प्रकारच्या आकारमान असलेल्या संस्थांना (कंपन्यांना) पूर्वपरवानगीची आवश्यकता नाही. परंतु कपातीसाठी दोन महिन्यांची नोटीस किंवा त्या बदल्यात वेतन द्यावे लागेल.

१३) कामगार संबंधाबाबत आयोगाने एक समन्वयिक न्याय प्रणालीच्या रूपात लोकन्यायालय, कामगार न्यायालय आणि कामगार संबंध आयोग यांच्या कल्पना केलेल्या आहेत. अशा प्रकारच्या व्यवस्था केवळ रोजगाराच्या संबंधातील प्रकरणांचा विचार करीत नसून त्याबरोबरच व्यवसायाशी संबंधित वेतन, सामाजिक सुरक्षितता, स्वास्थ्य इ. संदर्भातसुध्दा विचार करेल.

१४) हडताळाचे आव्हान केवळ मान्य प्रतिनिधींकडूनच केले पाहिजे आणि तेही जेव्हा सर्व श्रमिकांमधून हडताळ-मतदान घेऊन केले पाहिजे. या मतदानामध्ये कमीतकमी ५१% श्रमिक हे हडताळ करण्याच्या बाजूने असले पाहिजे. त्याचप्रमाणे उद्योजकालाही तोपर्यंत टाळेबंदी घोषित करण्याची परवानगी नाही जोपर्यंत व्यवस्थापकाच्या उच्च स्तराकडून मान्यता मिळत नाही.

१५) कोणत्याही व्यक्तीला रोजगार किंवा व्यवसायामध्ये एक किमान वेतन दिले पाहिजे, ज्यामुळे त्या कामगाराची किंवा त्याच्या कुटुंबाची गरज पूर्ण होतील. याचा निर्णय १५ व्या राष्ट्रीय कामगार संमेलनाच्या आवश्यकता आधारित फॉर्मूलानुसार होईल.

१६) जलद गतीने होणारे आर्थिक बदल, तंत्रज्ञान व व्यवस्थापकीय बदल पाहता कंपन्यामध्ये आर्थिक कुशलतेच्या आधारावर कामगारांच्या संख्येत बदल करून श्रम लवचिकता प्राप्त करण्याची शिफारस केली आहे.

१७) कंत्राटी कामाचा प्रयोग केंद्रीय उत्पादन किंवा सेवामध्ये केले जाणार नाही परंतु हंगामी मागणीच्या संदर्भात केंद्रीय उत्पादन किंवा सेवामध्ये तात्पुरत्या कामगारांची नियुक्त्या केल्या जाण्याची शिफारस केली आहे.

अशा प्रकारे दुसऱ्या राष्ट्रीय कामगार आयोगानी शिफारशी केल्या आहेत. या सर्व शिफारशी केंद्र सरकारकडे सन २००२ साली सादर केल्या.

४.३ सारांश

कामगारांना किंवा देशातील लोकांना कठीण प्रसंगी सामाजिक सुरक्षितता देणे हे सरकारचे प्रमुख कर्तव्य बनते. भारताने खाजगीकरणाचा स्वीकार केल्यापासून कामगारांना सामाजिक सुरक्षितता पुरविणे फार महत्त्वाचे होत चालले आहे. देशातील आर्थिकदृष्ट्या दुर्बल व वंचित घटकांना विकास साधणे, त्यांना विकासाच्या प्रक्रियेत सहभागी करून घेणे, कामगारांची राहणीमान पातळी टिकवून ठेवणे त्यांना समाजामध्ये प्रतिष्ठेचे स्थान मिळवून देण्यासाठी सामाजिक सुरक्षितता गरजेची असते.

ज्या आपत्तीवर कामगार स्वत:च्या उत्पन्नाद्वारे किंवा विविध स्रोतांदवारे मात करू शकत नाही, तेव्हा त्यावर मात करण्यासाठी संबंधित कामगार किंवा व्यक्तींना सहकार्य देण्याच्या दृष्टीने सरकारने केलेल्या सर्व प्रकारच्या प्रयत्नांचा समावेश सामाजिक सुरक्षिततेत होतो.

भारतातील कामगारांना सामाजिक सुरक्षितता देण्याच्या दृष्टीकोनातून स्वातंत्र्यपूर्व कालखंडापासून अनेक कायदे करण्यात आले. यामध्ये कामगार नुकसान भरपाई कायदा १९२३, कारखाना कायदा १९४८, कामगार भविष्य निधी योजना १९५२, मातृत्व लाभ अधिनियम, १९६१, ग्रॅच्युइटी देय अधिनियम १९७२, कामगार निवृत्ती (पेन्शन) योजना १९९५, अटल पेन्शन योजना २०१५, पंतप्रधान सुरक्षा विमा योजना २०१५, पंतप्रधान जीवन ज्योती विमा योजना २०१५ इ. समावेश होतो.

भारतात कामगारांना असंख्य समस्यांना तोंड द्यावे लागते. यामध्ये निरक्षरता, निकृष्ट दर्जाचे आरोग्य व राहणीमान, लिंगानुसार वेतन भिन्नता, कामाचे हंगामी स्वरूप, सौदाशक्तीची कमतरता, बाजारपेठेतील अपूर्णत:, औद्योगिक मागासलेपणा मालक व कामगारांमधील संघर्ष इ. समावेश होतो.

भारत सरकारने श्रम बाजारात सुधारणा घडवून आणण्यासाठी विविध नियम व कायदे केलेले आहेत. १९९१ मधील नवीन आर्थिक धोरणाचा श्रम बाजारावर फारसा अनुकूल परिणाम झाला नाही. श्रम

बाजारपेठेतील ताठर धोरणामुळे आंतरराष्ट्रीय पातळीवरील भारताने उद्योग क्षेत्रातील आघाडीचे स्थान गमावले. स्वातंत्र्यानंतर भारत सरकारने श्रमबाजाराचा विकास घडवून आणण्यासाठी सातत्याने प्रयत्न केले आहेत. त्यादृष्टीने श्रमिकांना सामाजिक व आर्थिक सुरक्षितता व त्यांचे कल्याण साधण्यासाठी अनेक कायदे, नियम व योजना जाहीर केल्या.

कामगार कपात म्हणजे ज्यावेळी कामगारांची संख्या अतिरिक्त होते किंवा कामाचे प्रमाण कमी होणे, उद्योगांना तोटा होणे, आर्थिक मंदीचे वातावरण इत्यादी कारणांमुळे उद्योजकांकडून काही कामगारांना कामावरून काढून टाकले जाते. या कामगार कपातीच्या संदर्भात सरकारने विविध कायदे केलेले आहेत, ज्याचे उद्योजकांना पालन करणे बंधनकारक आहे.

भारत सरकारने सन १९९१ साली नवीन आर्थिक धोरणाचा स्वीकार केला. या धोरणामुळे खाजगीकरणाची प्रक्रिया गतिमान झाली. सरकारच्या निर्गुंतवणूक धोरणामुळे सार्वजनिक क्षेत्राचा संकोच होऊन सरकारचा श्रम बाजारातील हिस्सा कमी झाला. वाढत्या खाजगीकरणामुळे कामगारांना कमी वेतनात अधिक काळ राबवून घेणे, बाल कामगारांना कमी वेतन देणे, वेळेवर वेतन न देणे इ. समस्या कामगारांपुढे निर्माण होऊ लागल्या.

उत्पादनाचे कार्य करणाऱ्या पुरुष व स्त्रियांना सुरक्षा, स्वातंत्र्य, समता, प्रतिष्ठा मिळवून देण्यासाठी, आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने सन १९१९ मध्ये आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके स्थापित आणि विकसित केली. आजच्या जागतिक अर्थव्यवस्थेत आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके ही आंतरराष्ट्रीय रचनेचे एक अनिवार्य असे अंग बनले आहे.

बर्हिगमन धोरण म्हणजे उद्योगधंद्यांच्या पुनर्रचनेमुळे किंवा उद्योगधंदे बंद पडणाऱ्या मार्गावर असल्यामुळे अतिरिक्त होत असलेल्या कामगारांची कपात करणे होय किंवा औद्योगिक पुनर्रचनेमुळे आजारी असणाऱ्या उद्योगधंद्यांना औद्योगिक क्षेत्रातून बाहेर पडण्यास परवानगी देणे बर्हिगमन नीती जरी उद्योगसंस्थांच्या दृष्टीकोनातून फायद्याची असली तरी कामगारांना यामध्ये सुरक्षा कवच देणे आवश्यक असते.

भारत सरकारने १५ ऑक्टोबर १९९९ साली दुसरा राष्ट्रीय श्रम आयोग स्थापन केला. अर्थव्यवस्थेचे जागतिकीकरण आणि व्यापार व उदारीकरणाच्या धोरणामुळे निर्माण झालेल्या वातावरणाचे निरीक्षण करणे, कामगारांची सुरक्षितता व कल्याणामध्ये वाढ करण्यास प्रयत्न करणे इ. उद्देशाने दुसरा राष्ट्रीय कामगार आयोग स्थापन करण्यात आला.

४.४ पारिभाषिक शब्द, शब्दार्थ

☞ **सामाजिक सुरक्षितता :** ज्या आपत्तीवर कामगार स्वत:च्या उत्पन्नाद्वारे किंवा विविध स्रोतांद्वारे मात करू शकत नाही, तेव्हा त्यावर मात करण्यासाठी संबंधित कामगार किंवा व्यक्तींना

सहकार्य देण्याच्या दृष्टीने सरकारने केलेल्या सर्व प्रकारच्या प्रयत्नांना सामाजिक सुरक्षितता असे म्हणतात.

☞ **विमा :** विमा म्हणजे संभाव्य नुकसानीची शक्यता गृहीत धरून ती कमी करण्याचा म्हणजेच जोखीम व्यवस्थापनाचा उपाय होय.

☞ **कामगार कपात :** कामगारांची संख्या अतिरिक्त होणे, कामाचे प्रमाण कमी होणे, उद्योगांना तोटा होणे, आर्थिक मंदीचे वातावरण इ. कारणांमुळे उद्योजकांकडून काही कामगारांना कामावरून काढून टाकणे.

☞ **आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके :** उत्पादनाचे कार्य करणाऱ्या पुरुष व स्त्रियांना सुरक्षा, स्वातंत्र्य, समता, प्रतिष्ठा मिळवून देण्यासाठी आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने ठरविलेले निकष.

☞ **बर्हिगमन धोरण :** औद्योगिक पुर्नरचनेमुळे आजारी असणाऱ्या उद्योगधंद्यांना औद्योगिक क्षेत्रातून बाहेर पडण्यास परवानगी देणे.

४.५ स्वयं-अध्ययनासाठी प्रश्न

❑ **अ) दिलेल्या पर्यायांपैकी योग्य पर्याय निवडून विधाने पूर्ण करा.**

१) संभाव्य नुकसानीची शक्यता गृहीत धरून ती कमी करण्यासाठी उपाय म्हणजे .... होय.

अ) विमा *ब) नफा* *क) वेतन* *ड) खंड.*

२) भारतीय आयुर्विमा महामंडळाची स्थापनामध्ये करण्यात आली.

अ) १९९१ *ब) १९५६* *क) १९४८* *ड) १९९९.*

३) भारतातील कामगारांना .... समस्येला तोंड द्यावे लागते.

अ) लिंगानुसार वेतन भिन्नता *ब) कामाचे हंगामी स्वरूप*

क) औद्योगिक मागासलेपणा *ड) वरील सर्व.*

४) नवीन आर्थिक धोरणानंतर सरकारचा श्रम बाजारातील हिस्सा ....

अ) वाढला *ब) घटला* *क) स्थिर राहिला* *ड) यापैकी नाही.*

५) आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके .... कडून तयार केली जातात.

अ) आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना *ब) आंतरराष्ट्रीय नाणेनिधी*

क) जागतिक बँक *ड) जागतिक आरोग्य संघटना.*

६) आजारी असणाऱ्या उद्योगधंद्यांना औद्योगिक क्षेत्रातून बाहेर पडण्यास परवानगी देणे म्हणजे .... होय.

अ) बर्हिगमन नीती ब) निर्हस्तक्षेप नीती क) उदारमतवाद ड) समाजवाद.

७) भारत सरकारने दुसऱ्या राष्ट्रीय कामगार आयोगाची स्थापना .... मध्ये केली.

अ) १५ ऑक्टोबर १९९९ ब) १५ ऑक्टोबर, २००६

क) १५ ऑक्टोबर १९९१ ड) १५ ऑक्टोबर १९७५.

८) दुसऱ्या राष्ट्रीय कामगार आयोगाचे अध्यक्ष .... होते.

अ) रविंद्र वर्मा ब) अरविंद पातगरीया

क) मनमोहन सिंह ड) के. सी. नियोगी.

❑ **ब) एका वाक्यात उत्तरे लिहा.**

१) समाजवादी देशात लोकांना सामाजिक सुरक्षितता पुरवण्याची जबाबदारी कोणाची असते?

२) अटल पेन्शन योजना कोणत्या वर्षी सुरू झाली?

३) भारतात प्रधानमंत्री सुरक्षा विमा योजना कधी सुरू करण्यात आली?

४) कामगार कपात म्हणजे काय?

५) सामाजिक सुरक्षितता म्हणजे काय?

६) बर्हिगमन नीती म्हणजे काय?

❑ **स्वयं-अध्यनासाठी प्रश्नांची उत्तरे**

अ) १) *(अ) विमा.*

२) *(ब) १९५६.*

३) *(ड) वरील सर्व.*

४) *(ब) घटला.*

५) *(अ) आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना.*

६) *(अ) बर्हिगमन नीती.*

७) *(अ) १५ ऑक्टोबर १९९९*

८) *(अ) रविंद्र वर्मा.*

ब) *१) समाजवादी देशात लोकांना सामाजिक सुरक्षितता पुरवठ्याची जबाबदारी सरकारची असते.*

२) अटल पेन्शन योजना २०१५ साली सुरू झाली.

३) भारतात प्रधानमंत्री सुरक्षा विमा योजना सन २०१५ मध्ये सुरू करण्यात आली.

४) कामगारांची संख्या प्रमाणापेक्षा जास्त झाल्यास किंवा कामाचे प्रमाण कमी झाल्यास किंवा आर्थिक मंदीमुळे मागणी कमी झाल्याने कामगारांना कामावरून काढून टाकणे म्हणजे कामगार कपात.

५) समाजाने आपल्या सदस्यांच्या आपत्तीविरुध्द योग्य संघटनाद्वारे उपलब्ध करून दिलेली सुरक्षितता म्हणजे सामाजिक सुरक्षितता होय.

६) औद्योगिक पुनर्रचनेमुळे आजारी उद्योगसंस्थांनी आपले उत्पादन बंद करून उद्योगातून बाहेर पडणे म्हणजे बर्हिगमन नीती होय.

४.६ सरावासाठी स्वाध्याय

❑ **अ) टिपा लिहा.**

१) सामाजिक सुरक्षितता व सरकार.

२) कामगार कपात.

३) आंतरराष्ट्रीय श्रम मानके.

४) बर्हिगमन नीती.

५) कामगार कपात.

६) दुसऱ्या राष्ट्रीय कामगार आयोगाच्या शिफारशी.

❑ **ब) दीर्घोत्तरी प्रश्न.**

१) सामाजिक सुरक्षिततेमधील सरकारची भूमिका स्पष्ट करा.

२) भारतात सामाजिक सुरक्षितता व कामगार कल्याण संदर्भातील सरकारी धोरणांचा आढावा घ्या.

३) भारतात श्रम बाजारात सुधारणा घडवून आणण्यासाठी सरकारकडून कोणते प्रयत्न करण्यात आले.

४) सरकारचा श्रम बाजारात हस्तक्षेप कमी होत असल्यामुळे श्रमिकांपुढे निर्माण होणाऱ्या समस्यांचा आढावा घ्या.

४.७ अधिक वाचनासाठी संदर्भ पुस्तके

1. **Booth, A. L.** (1995) : *"The Economics of the Trade Union"*, Cambridge University Press.
2. **Brohars, Stephen, Donald** (1994) : *"Unionization and Profitability : Evidence of Spill over Effects"*, Journal of Political Economy.
3. **Culmfors, Lars and John Prifill** (1988) : *"Macro-Economic Effects of Centrallized Wage Setting"*, Economic Policy.
4. **Chaudhari, K and Pal, R** (2005) : *"An Empirical Analysis of Industrial Disputes : Evidence from Indian States,* Journal of Quantitative Economics, New series, Vol. 3, No. 1A.

❑❑❑