शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

दूरशिक्षण व ऑनलाईन शिक्षण केंद्र

एम. ए. भाग–२ : सत्र–४
अर्थशास्त्र :

श्रमाचे अर्थशास्त्र

(Economics of Labour)

राष्ट्रीय शैक्षणिक धोरण २०२० नुसार सुधारित अभ्यासक्रम
शैक्षणिक वर्ष २०२४–२०२५ पासून

© **कुलसचिव,** शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर (महाराष्ट्र)
प्रथमावृत्ती : २०२५
सर्व हक्क स्वाधीन. शिवाजी विद्यापीठाच्या परवानगीशिवाय कोणत्याही प्रकाराने नक्कल करता येणार नाही.

प्रती : ०

■

प्रकाशक :
डॉ. व्ही. एन. शिंदे
कुलसचिव,
शिवाजी विद्यापीठ,
कोल्हापूर - ४१६ ००४.

■

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

■

ISBN-

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

दूरशिक्षण व ऑनलाईन शिक्षण 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.) प्रकाश पवार
राज्यशास्त्र अधिविभाग,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) एस. विद्याशंकर
कुलगुरू, केएसओयू,
मुक्तगंगोत्री, म्हैसूर, कर्नाटक-५७० ००६

डॉ. राजेंद्र कांकरिया
जी-२/१२१, इंदिरा पार्क,
चिंचवडगांव, पुणे-४११ ०३३

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

डॉ. संजय रत्नपारखी
डी-१६, शिक्षक वसाहत, विद्यानगरी, मुंबई विद्यापीठ,
सांताक्रुझ (पु.) मुंबई-४०० ०९८

प्रा. (डॉ.) कविता ओझा
संगणकशास्त्र अधिविभाग,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) चेतन आवटी
तंत्रज्ञान अधिविभाग,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

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

प्रा. (डॉ.) एम. एस. देशमुख
अधिष्ठाता, मानव्य विद्याशाखा,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

प्रा. (डॉ.) श्रीमती एस. एच. ठकार
प्रभारी अधिष्ठाता, विज्ञान व तंत्रज्ञान विद्याशाखा,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

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

डॉ. व्ही. एन. शिंदे
कुलसचिव,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

डॉ. ए. एन. जाधव
संचालक, परीक्षा व मूल्यमापन मंडळ,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

श्रीमती सुहासिनी सरदार पाटील
वित्त व लेखा अधिकारी,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

डॉ. के. बी. पाटील (सदस्य सचिव)
प्र. संचालक, दूरशिक्षण व ऑनलाईन शिक्षण केंद्र,
शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

दूरशिक्षण केंद्र, शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

■ अर्थशास्त्र अभ्यासमंडळ ■

अध्यक्ष – डॉ. जयवंत शंकरराव इंगळे
प्रा. डॉ. एन. डी. पाटील कॉलेज, मलकापूर, ता. शाहूवाडी, जि. कोल्हापूर

- **डॉ. विद्यावती प्रल्हाद कट्टी**
  अर्थशास्त्र अधिविभाग,
  शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

- **डॉ. मनोहर आप्पासाहेब कोरे**
  विलिंग्डन कॉलेज, सांगली

- **डॉ. संतोषकुमार बबनराव यादव**
  देवचंद कॉलेज, अर्जुननगर, जि. कोल्हापूर

- **डॉ. प्रकाश कृष्णा टोने**
  सावित्रिबाई फुले महिला महाविद्यालय, सातारा

- **डॉ. सचिन आप्पासाहेब सरदेसाई**
  राजा श्रीपतराव भगवंतराव महाविद्यालय, औंध,
  जि. सातारा

- **डॉ. प्रभाकर तानाजी माने**
  जयसिंगपूर कॉलेज, जयसिंगपूर
  शिरोळ-वाडी रोड, जयसिंगपूर, जि. कोल्हापूर

- **डॉ. अनिल धोंडिराम सत्रे**
  मोहनराव पतंगराव पाटील महाविद्यालय, बोरगांव,
  ता. वाळवा, जि. सांगली

- **डॉ. अनिलकुमार कृष्णराव वावरे**
  छत्रपती शिवाजी कॉलेज, सातारा

- **डॉ. रमेश गणेशराव दंडगे**
  अर्थशास्त्र अधिविभाग,
  शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर

- **डॉ. मोहन गोविंद सदामते**
  अर्थशास्त्र अधिविभाग,
  क्रांतिअग्रणी जी. डी. बापू लाड कॉलेज, कुंडल,
  जि. सांगली

- **श्री. मोहन नरहर पंडितराव**
  यशोदीप ८५, मंगेशकर नगर, सुभाष रोड,
  मंगळवारपेठ, कोल्हापूर

प्रस्तावना

शैक्षणिक वर्ष २००७ पासून शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर यांच्या वतीने दूरशिक्षण केंद्रामार्फत बहिस्थ विद्यार्थ्यांना दूरशिक्षण कार्यक्रम राबविण्यात येत आहे. त्या अनुषंगाने एम. ए. भाग २ अर्थशास्त्र विषयाच्या विद्यार्थ्यांसाठी स्वयंअध्ययनासाठी 'श्रमाचे अर्थशास्त्र' (Economics of Labour) हे पुस्तक लिहिले आहे. अनुभवी आणि अभ्यासू लेखकांकडून या पुस्तकाची निर्मिती करण्यात आली आहे. या पुस्तकातील विविध घटकांची भाषा साधी, सोपी अशी ठेवण्यात आली आहे. आवश्यक त्या ठिकाणी तक्ते, आलेख सुद्धा देण्यात आले आहेत. प्रत्येक घटकाच्या शेवटी स्वयंअध्ययन प्रश्न आणि त्यांची उत्तरे दिली आहेत. तसेच पारिभाषिक शब्द, स्वाध्याय आणि संदर्भ ग्रंथ सूची दिलेली आहे.

'श्रमाचे अर्थशास्त्र' या पुस्तकात श्रमाचा अर्थ, श्रमाची वैशिष्ट्ये, श्रमशक्तीची संकल्पना, रोजगार आणि बेकारीची संकल्पना, भारतीय श्रम बाजार, मजुरीचे प्रकार, मजुरीचे सिद्धांत, मजुरांचे शोषण, भारतातील नवीन कामगार संहिता इत्यादी बाबींची सविस्तर माहिती दिली आहे.

'श्रमाचे अर्थशास्त्र' हे पुस्तक अर्थशास्त्र विषयाच्या विद्यार्थ्यांच्या ज्ञानात भर घालेल असा विश्वास वाटतो. विद्यार्थी, शिक्षक, प्राध्यापक यांच्या बरोबरच कामगार संघटना, कामगार पुढारी यांनाही हे पुस्तक आवडेल, असा विश्वास आहे. या पुस्तकाच्या निर्मितीसाठी लेखक, शिवाजी विद्यापीठाचे प्रशासकीय अधिकारी, दूरशिक्षण विभागातील अधिकारी व कर्मचारी, प्रकाशक, मुद्रक आणि मुद्रणालयातील कर्मचारी यांनी विशेष परिश्रम घेतले असून मी त्या सर्वांचे मन:पूर्वक आभार मानतो!

■ संपादक ■

डॉ. जयवंत शंकरराव इंगळे

प्राध्यापक आणि अर्थशास्त्र विभागप्रमुख,

प्रा. डॉ. एन. डी. पाटील कॉलेज, पेरीड-मलकापूर,

ता. शाहूवाडी, जि. कोल्हापूर

अभ्यास घटकांचे लेखक

लेखक	घटक क्रमांक
डॉ. पी. पी. दावणे हंगामी सहाय्यक प्राध्यापक, दूरशिक्षण व ऑनलाईन शिक्षण केंद्र, शिवाजी विद्यापीठ, कोल्हापूर	१
प्रा. डॉ. डी. बी. इंगवले एम. एच. शिंदे आर्टस् अॅन्ड कॉमर्स कॉलेज, तिसंगी, ता. गगनबावडा, जि. कोल्हापूर	२
प्रा. डॉ. जे. एस. इंगळे प्रा. डॉ. एन. डी. पाटील महाविद्यालय, पेरीड-मलकापूर, ता. शाहूवाडी, जि. कोल्हापूर	३
डॉ. रोहिणी देशपांडे श्रीमती मधूबाई गरवारे कन्या महाविद्यालय, सांगली	४

■ **संपादक** ■

डॉ. जयवंत शंकरराव इंगळे
प्राध्यापक आणि अर्थशास्त्र विभागप्रमुख,
प्रा. डॉ. एन. डी. पाटील कॉलेज, पेरीड-मलकापूर,
ता. शाहूवाडी, जि. कोल्हापूर

अनुक्रमणिका

घटक क्रमांक	घटकाचे शीर्षक	पान क्रमांक
१.	संकल्पनात्मक समस्या	१
२.	श्रम अर्थशास्त्र	३१
३.	वेतन आणि वेतनाचे सिद्धांत	४३
४.	सरकार आणि श्रम	१०८

■ **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' (डींवू ढेश्र) म्हणून उपयुक्त ठरतील.

प्रिय विद्यार्थी,

हे स्वयंअध्ययन साहित्य या पेपरसाठी एक पूरक अभ्याससाहित्य म्हणून आहे. असे सूचित करण्यात येते की, विद्यार्थ्यांनी २०२४-२५ पासून तयार केलेला नवीन अभ्यासक्रम पाहून त्याप्रमाणे या पेपरच्या सखोल अभ्यासासाठी संदर्भपुस्तके व इतर साहित्याचा अभ्यास करावा.

घटक १

संकल्पनात्मक समस्या

अनुक्रमणिका

१.० उद्दिष्टे

१.१ प्रस्तावना

१.२ विषय विवेचन

१.२.१ श्रम –अर्थ, वैशिष्ट्ये आणि समस्या – कामगार शक्तीची संकल्पना, श्रमशक्तीच्या सहभागाचे निर्धारक

१.२.२ रोजगार: संकल्पना आणि मोजमाप

१.२.३ बेरोजगारी: प्रकार, कारणे आणि उपाय

१.२.४ भारतीय श्रम बाजार – बदलती रचना आणि जागतिकीकरणाचा प्रभाव

१.३ सारांश

१.४ पारिभाषिक शब्द, शब्दार्थ

१.५ स्वयं अध्ययन प्रश्न व उत्तरे

१.६ सरावासाठी स्वाध्याय

१.७ संदर्भसूची

१.० उद्दिष्टे :

या घटकाच्या अभ्यासानंतर आपणास पुढील बाबीचे आकलन होण्यास मदत होईल.

१) श्रमाचा अर्थ व संकल्पना यांचे योग्य प्रकारे आकलन होईल.

२) श्रमाचे वैशिष्ट्ये आणि समस्या योग्य प्रकारे समजून घेता येतील.

३) श्रमाच्या गतिशीलतीचे आकलन करून घेता येईल.

४) श्रमाची उत्पादकता या संकल्पनेचा दृष्टिकोन स्पष्ट करता येईल.

५) श्रम व कामगार शक्ती म्हणजे काय? कामगारशक्तीची संकल्पना स्पष्ट करता येतील.

६) श्रमशक्तीच्या सहभागाचे निर्धारक घटक कोणकोणते आहेत हे आपणास स्पष्ट करता येतील.

७) रोजगाराचा अर्थ, रोजगाराच्या संकल्पना आणि त्याचे कसे मोजमाप होते यांचे योग्य प्रकारे आकलन होईल.

८) बेरोजगारी म्हणजे काय, बेरोजगारीचा अर्थ, संकल्पनाआणि बेकारीचे विविध प्रकार अभ्यासणे.

९) भारतात बेरोजगारी कमी करण्यासाठी केलेल्या उपाययोजनांचा आढावा घेणे.

१०) विकसनशील देशातील बेरोजगारीची कारणे समजावून घेणे.

११) भारतीय श्रम बाजार म्हणजे काय, श्रमबाजारचा अर्थ, संकल्पना समजून घेता येतील.

१२) भारतीय श्रम बाजाराची बदलती रचनाववास्तवतायोग्य प्रकारे समजून घेता येतील.

१३) भारतीय श्रम बाजारावर जागतिकीकरणाचा प्रभाव कशाप्रकारे झाला आहे याचा आपणास अभ्यास करता येईल किंवा स्पष्ट करता येईल.

१.१ प्रास्ताविक :

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

अर्थव्यवस्थेची प्रमुख आर्थिक समस्या म्हणजे बेरोजगारी होय याकडे प्रत्येक देश काळजीपूर्वक लक्ष देत असतो आणि ती कशी कमी होईल यासाठी सातत्याने प्रयत्न करीत असतो. जर बेरोजगारी कमी झाली तर देशातील प्रत्येक तरुणांना रोजगार मिळेल आणि दरडोई उत्पन्न वाढेल राष्ट्रीय उत्पन्नामध्ये भर पडेल देशाचा

विकास होईल. यासाठी अर्थव्यवस्थेमध्ये या आर्थिक समस्येकडे काळजीपूर्वक पाहिले जाते, म्हणून अर्थव्यवस्थेमध्ये रोजगार हा घटक खूप महत्त्वाचा आहे. बेरोजगारी व रोजगार या संकल्पनेचा अर्थव्यवस्थेमध्ये व्यापक अर्थाने अभ्यास केला जातो. भारतीय अर्थव्यवस्थेमध्ये श्रमबाजाराची मूळ संकल्पना श्रम बाजाराचे महत्त्व आणि अर्थव्यवस्थेमध्ये श्रमबाजारला असणारे विशेष महत्त्व आहे.

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

१.२ विषय–विवेचन :

१.२.१ श्रम –अर्थ, वैशिष्ट्ये आणि समस्या – कामगार शक्तीची संकल्पना, श्रमशक्तीच्या सहभागाचे निर्धारक :

✲ श्रम (Labour) :

श्रमाची व्याख्या :

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

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

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

''आर्थिक दृष्टीने श्रम म्हणजे कोणतीही वस्तू किंवा सेवांच्या निर्मितीसाठी केलेले प्रयत्न होय.''

श्रमाची वैशिष्ट्ये (Characteristics of labor) :

१) श्रम हा नाशवंत घटक आहे :

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

२) श्रम हा अविभाज्यता घटक आहे :

याचा अर्थ मजुराची शारीरिक उपस्थिती अनिवार्य आहे. त्याच्या सेवा विकण्यासाठी मजुराला वस्तू किंवा सेवांच्या उत्पादनाच्या ठिकाणी प्रत्यक्ष उपस्थित असणे आवश्यक आहे. आम्ही त्याला आणि त्याच्या श्रमशक्तीला वेगळे करू शकत नाही. भांडवल हे भांडवलदारापासून वेगळे करता येते तसे श्रम हे श्रमिका पासून वेगळे करता येत नसल्यामुळे श्रम हा अविभाज्यता घटक आहे

३) श्रम हा सक्रिय घटक :

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

४) श्रम हा सजीव घटक आहे :

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

५) मानवी प्रयत्न :

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

६) श्रम विषम आहे / एकजिनसिपणाचा अभाव असतो :

माणसाची कार्यक्षमता भिन्न असते म्हणून प्रत्येक श्रमिका मध्ये श्रम हे वेगवेगळे असते.

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

७) मजुरांकडे कमकुवत सौदेबाजीची शक्ती असते :

उत्पादनाचा घटक म्हणून कामगारांना सेवांच्या खरेदीदारासोबत आठवड्याभरात सौदेबाजी करण्याची ताकद असते. ते संचयित केले जाऊ शकत नाही, खूप मोबाइल नाही आणि त्याची कोणतीही मानक किंवा राखीव किंमत नाही. त्यामुळे साधारणपणे मजुरांना मालक जे काही वेतन देतो त्यासाठी काम करायला भाग पाडले जाते. मालकाच्या तुलनेत मजुरांकडे सौदेबाजीची शक्ती फारच कमी असते. मजुरांना मागे पडण्यासाठी इतर कोणताही साठा नसल्याचीही समस्या आहे. ते सहसा गरीब आणि अज्ञानी असतात आणि हे श्रमिक काम त्यांच्या उत्पन्नाचे एकमेव साधन आहे. त्यामुळे मालक जे काही वेतन देईल ते ते स्वीकारतात.

८) श्रम हे सहज मोबाईल नाही :

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

९) कुशल मजुरांचा पुरवठा तुलनेने लवचिक असतो :

कोणत्याही वेळी, बाजारातील मजुरांचा पुरवठा स्थिर असतो. मागणीनुसार ती त्वरित / अल्पकाळात

वाढवता येत नाही. म्हणून भारतात कुशल कामगारांची कमतरता आहे, कुशल मजूर एका दिवसात, एका आठवड्यात किंवा वर्षभरात निर्माण होऊ शकत नाहीत. म्हणून मजुरांचा पुरवठा तुलनेने लवचिक असतो

१०) श्रम हे साधन व साध्य आहे :

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

११) श्रम हा घटक गतिशील आहे :

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

१२) श्रम हा बुद्धिवादी घटक आहे :

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

भारतातील कामगार समस्या :

१. निरक्षरता :

भारतीय अर्थव्यवस्थेमध्ये जो श्रमिक वर्ग आहे त्या श्रमिक वर्गाची उद्योगासाठी लागणारे किमान कौशल्य कमी, कमी शिक्षण तसेच रोजगाराच्या संधी माहीत नसणे, निरक्षरता या घटकामुळे अनेक समस्यांना तोंड द्यावे लागते बहुतांशी कामगार हे साक्षर असतील तर रोजगार मिळण्यासाठी कोणते शिक्षण उपयुक्त आहे याचा लाभ घेण्यास ते सक्षम होतील पण साक्षरतेचा अभाव असल्यामुळे भारतीय कामगारांमध्ये अशा अनेक रोजगाराच्या समस्या साक्षरतेमुळे निर्माण झालेले आहेत भारतीय अर्थव्यवस्थेमध्ये निरक्षरता हा घटक कामगार समस्यामध्ये प्रमुख समस्या बनली आहे.

२. संघटनेचा अभाव :

भारतामध्ये संघटित व असंघटित अशा कामगारांची संख्या मोठ्या प्रमाणात दिसून येतात. भारतात असंघटित कामगार सुमारे ८०% आहेत पण या असंघटित कामगारांच्या संघटनानसल्याने यांना कोणत्या सोयी सुविधा मिळत नाहीत तसेच त्यांच्या एकत्रित मागण्या या सरकार पुढे जात नसल्याने त्यांना कोणत्याही कामगार कायद्यांचा लाभ होत नाही त्यामुळे भारतीय कामगारांमध्ये संघटित पणाचा अभाव हे सर्वात मोठी समस्या दिसूणयेते.संघटित संघटना आहेत त्यामध्ये अनेक संघटना असल्यामुळे भांडवलदार कामगार असे वाद नेहमी निर्माण होतात त्यामुळे कामगारांच्या समस्यांना वाचा मोडण्यासाठी प्रभावी कामगार संघटनांचा अभाव दिसून येतो.

३. दारिद्र्य :

भारतीय अर्थव्यवस्थेमध्ये बेरोजगारीचे सर्वात मोठे प्रमाण असण्याचे कारण दारिद्र्य आहे. कारण बेरोजगारी असल्यामुळे दडोई उत्पन्न कमी दिसून येते, दडोई उत्पन्न कमी असल्यामुळे जीवनजगण्यासाठी

आवश्यक साधनसामग्री व जीवनावश्यक वस्तूचा लाभ घेता न आल्यामुळे बहुतांशी जीवन हे दारिद्र्यांमध्ये काढावे लागते. दारिद्र्यांमध्ये असल्यामुळे रोजगार चे प्रमाण कमी दिसून येते व भौतिक किंवा जड काम करण्यासाठी कामगारांना अनेक समस्यांना तोंड द्यावे लागते त्यामुळे भारतीय कामगारांमध्ये दारिद्र्य ही सर्वात मोठी समस्या बनली.

४. नोकरीची सुरक्षितता :

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

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

५. कामगारांचे वय :

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

६. मानवी संसाधनांचे अत्यंत चुकीचे व्यवस्थापन :

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

७. स्थलांतरित कामगार :

भारतामध्ये रोजगारासाठी ग्रामीण भागातून लोक शहरी भागाकडे स्थलांतरित करीत आहेत. त्यामुळे शहराची दयनीय अवस्था होत आहे. तसेच काही भागांमध्ये रोजगार असून सुद्धा काही लोक स्थलांतर

करण्यासाठी तयार नसतात. म्हणजे कामगारांमध्ये स्थलांतर समस्या आणि रोजगार असून सुद्धा स्थलांतर न करणे अशा दोन्ही समस्या आज अर्थव्यवस्थेमध्ये दिसून येतात. या स्थलांतरणांमुळे त्यांना कोणती सुरक्षितता प्राप्त होत नाही, रोजगाराची हमी मिळत नाही, आणि परिणामी दारिद्र्यांमध्ये जीवन जगावे लागते.

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

मूलभूत गरजा पूर्ण करण्याच्या क्षमतेशी तडजोड करते, ज्यामुळे ते गरिबीच्या जाळ्यात खोलवर ढकलतात.

८. अतिरिक्त श्रमशक्ती :

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

९. अकुशल कामगार :

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

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

१०. अपूर्णता :

माहितीची विषमता, अपुरे मनुष्यबळ नियोजन, बालकामगार पद्धती आणि श्रमशक्तीच्या वापरासाठी योग्य

एजन्सीचा अभाव यासारख्या अपूर्णतेने भारतीय कामगार बाजार ग्रस्त आहे.भविष्यातील व्यवस्थापक पारदर्शकतेला चालना देऊन, जबाबदार व्यवसाय पद्धतींना प्रोत्साहन देऊन आणि श्रमिक बाजारातील निष्पक्ष संचालन सुनिश्चित करणाऱ्या धोरणांना समर्थन देऊन योगदान देऊ शकतात.

११. कार्य संस्कृती :

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

१२. अतिरेकी संघवाद :

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

१३. बेरोजगारी :

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

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

१४. कामगार सुधारणांचा अभाव :

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

भारतीय कामगार बाजारपेठेत सर्वसमावेशक कामगार सुधारणांचा अभाव आहे. ज्या त्यांच्या वाढीसाठी आणि अनुकूलतेसाठी आवश्यक आहेत. १९९० च्या दशकात आर्थिक सुधारणा असूनही, कामगार सुधारणा तुलनेने संथ होत्या.

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

१५. संप आणि आर्थिक मंदी :

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

निष्कर्ष :

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

कामगार शक्तीची संकल्पना, श्रमशक्तीच्या सहभागाचे निर्धारक :

(Concept of Labour Force, DeterminantsofLabourForceParticipation) :

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

२. श्रमशक्ती हे अर्थव्यवस्थेत वस्तू आणि सेवांच्या उत्पादनासाठी उपलब्ध असलेल्या लोकांचे मोजमाप आहे.

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

४. वेतन किंवा म ायद्यासाठी ठराविक सप्ताहत रोजगारावरून नियुक्त झालेल्या तसेच रोजगाराचा शोध घेऊनही बेकार राहिलेल्या १४ वर्षेवरील सर्व व्यक्तीं म्हणजे श्रमशक्ती होय

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

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

कामगार दल हे १६ वर्षे किंवा त्याहून अधिक वयाच्या आणि नोकरी किंवा बेरोजगार असलेल्या लोकांचे बनलेले असते. यामध्ये आर्थिकदृष्ट्या सक्रिय नसलेल्या लोकांचा समावेश नाही, जसे की विद्यार्थी, मुले किंवा पेन्शनधारक.

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

बेरोजगारीचा दर :– कामगार दलातील लोकांची टक्केवारी जे बेरोजगार आहेत

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

आर्थिक मंदीच्या काळात किंवा जेव्हा लोकांना वाटते की नोकरी मिळण्याची त्यांची शक्यता कमी आहे तेव्हा श्रमशक्ती कमी होऊ शकते. उदाहरणार्थ, २०१९ मध्ये कोरोनाच्या कालखंडामध्ये आणि एक कंपन्या बंद पडल्या, परिणामी अर्थव्यवस्था ठप्प झाली त्यावेळी अनेक कामगारांना कामावर कमी करण्यात आले त्यामुळे भारतात कामगारांचा सहभाग दर कमी झालेले दिसून येतो.

एकूण कामगार दलामध्ये १६ वर्षांपेक्षा जास्त वयाच्या व्यक्तीचा देखील समावेश होतो जो नोकरीला आहे आणि सेवानिवृत्त नाही. ६० व्या वर्षी लोक निवृत्त होणे सामान्य आहे, जोपर्यंत एखादी व्यक्ती कार्यरत आहे, कामगार दलात कोण आहे यासाठी कोणतीही उच्च वयोमर्यादा नाही. १४ आणि १५ वर्षांच्या वयोगटातील ज्यांना कायदेशीररित्या नोकरी दिली जाऊ शकते त्यांच्यासाठी हेच म्हणता येणार नाही. त्यांची श्रमशक्तीचा एक भाग म्हणून गणना होत नाही. श्रमशक्तीचा भाग मानल्या जाणाऱ्या लोकांच्या संदर्भात पाहण्याचा आणखी एक घटक म्हणजे जे लोक काम करत नाहीत किंवा विशिष्ट कालावधीत पगार मिळत नाहीत. हे लोक अजूनही तांत्रिकदृष्ट्या कार्यरत आहेत आणि म्हणून सक्रियपणे काम शोधत नाहीत. या परिस्थितीला बऱ्याचदा म र्लोम्हणतात. फर्लोची व्याख्या म्हणजे सामान्यत: अत्यंत आणि तात्पुरत्या आर्थिक परिस्थितीमुळे एखाद्या कर्मचाऱ्याची तात्पुरती रजा. २०२० मध्ये जागतिक कोविड-१९ साथीच्या रोगाच्या वाढीच्या काळात, अनेक कंपन्यांनी अनेक कर्मचाऱ्यांना कामावरून कमी केले व त्या कर्मचाऱ्यांना असे वाटते की पुन्हा कंपनी किंवा उद्योग सुरू झाले तर परत कामावरून घेतले जाण्याचे शक्यता आहे.

श्रमशक्ती मधील ज्या व्यक्तींना पूर्वी रोजगाराचा कमी अधिक अनुभव असतो अशा व्यक्तींना मिळून होणाऱ्या श्रमशक्तीस अनुभवी श्रमशक्ती असे नाव दिले जाते १४ किंवा १६ वर्षाची आट प्रथमच पूर्ण करणाऱ्या व रोजगारावर किंवा रोजगाराच्या शोधात प्रथमच येणाऱ्या व्यक्तींच्या श्रमशक्ती अनअनुभवी श्रमशक्ती असे नाव देता येईल.

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

१. रोजगार वरील व्यक्ती :

यामध्ये दोन प्रकारच्या व्यक्तींचा समावेश होतो.

(अ) ठराविक सप्ताहात पगारी कर्मचारी स्वतंत्र्य व्यवसाय किंवा व्यापार किंवा स्वतःच्या शेतावर काही काम केलेले किंवा कुटुंबातील कोणाच्या तरी शेतावर किंवा व्यवसायात किमान १५ तास विनावेतन काम केलेले सर्व नागरिक होय.

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

२. बेरोजगार व्यक्ती :

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

(अ) गेल्या चार आठवड्यात रोजगाराच्या शोधात होती असे लोक.

(ब) ज्यांना कामावरून तात्पुरती निलंबित केले आहे व जे कामावर हजर होण्याच्या आदेशाची वाट पाहत आहे असे व पुढील ३० दिवसात होणाऱ्या समजुरीरोजगारावर हजर होण्याची वाट पाहणारे असे सर्व लोक यांचा बेरोजगारीमध्ये समावेश होतो.

३. श्रमशक्ती बाह्य व्यक्ती :

लष्करात व नागरी रोजगारात नसणारे व बेरोजगार असणाऱ्या १६ वर्षांवरील व्यक्ती परंतु मनोविकृती रुग्णालयात किंवा तुरुंगात नसणाऱ्या सर्व व्यक्तींचा यात समावेश होतो. या लोकांची वर्गीकरण पुढीलप्रमाणे करण्याचा प्रयत्न केला गेला आहे.

(अ) स्वतःच्या घर कामात गुंतलेली माणसे.

(ब) शिक्षण घेत असलेले व्यक्ती.

(क) शारीरिक व मानसिक आजारामुळे काम करण्यास असमर्थ असलेले लोक.

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

श्रमदान सहभाग दर :

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

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

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

१. प्रमुख कामगार :

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

२. दुय्यम कामगार :

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

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

श्रमदल सहभाग दरावर परिणाम करणारे घटक (LabourForceParticipation) :

१. प्रौढ पुरुषवर्ग :

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

२. श्रमिकांची वय :

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

३. काही किमान उत्पन्नाची प्राप्ती :

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

४. आर्थिक विकास :

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

५. सामाजिक सुरक्षा :

या समाजात व्यापक व विकसित अशी सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था असते. उतार वय वेतन किंवा बालकभत्ता, कुटुंब सेवानिवृत्ती वेतन इत्यादी असते. अशा समाजात श्रमदल सहभाग दर कमी होतो.

६. शिक्षण व प्रशिक्षणाची संधी :

ज्या उद्योग-व्यवसायात प्रत्यक्ष कामावर प्रशिक्षण दिले जाते, त्यांच्याकडून अधिक तरुण लोक कामावर घेणे अधिक पसंत केले जाते अशा प्रशिक्षणाची प्रथा ज्या अर्थव्यवस्थेत अधिक असते, तेथे साहजिकच श्रम दल सहभाग दर अधिक असणार. ज्या समाजात शिक्षणाची व विशेषता दुय्यम व उच्च शिक्षणाचे अधिक संधी असते, अशा समाजात तरुण वर्ग श्रम बाजारात येण्यापेक्षा शिक्षण प्रक्रियेत आधी गुंतलेला असतो. त्यामुळे श्रम दल सहभाग दर वाढण्याची शक्यता असते. जो समाज शिक्षण व प्रशिक्षणाला सामाजिक व आर्थिक दृष्ट्या अधिक महत्त्व देतो त्यास समाजातही श्रम दल सहभाग दर कमी असण्याची शक्यता वाढते. कारण तरुण वयोगटातील लोक अधिक शिक्षण व प्रशिक्षण मिळवण्याचा प्रयत्न करतील. शिक्षण व प्रशिक्षण यांना सामाजिक व आर्थिक दृष्ट्या फारसे महत्त्व दिले जात नसल्यास श्रम दल सहभाग दर अधिक असणे साहजिक आहे. कारण शिक्षणात वेळ घालवण्यापेक्षा लवकरात लवकर रोजगार मिळवणे सोयीस्कर मानले जाते.

७. स्त्रिया :

सर्वसाधारणपणे एकूण लोकसंख्येत स्त्रियांचे प्रमाण अधिक असल्यास श्रमदल सहभाग दर कमी असेल स्त्री शिक्षण व तिचे सामाजिक स्वातंत्र्य यांचे प्रमाण गेल्यास श्रम दल सहभाग दर वाढत जाईल. स्त्रीच्या घरगुती कामाची उत्पादकता तिच्या श्रम बाजारातील उत्पादित्य उत्पादकतेपेक्षा अधिक आहे, असे जोपर्यंत मानले जाते तोपर्यंत स्त्रियांचा श्रम पुरवठ्यातील सहभाग कमी असणार. त्यामुळे श्रम दल सहभाग दरही कमीच राहणार. या

उलट प्रसिद्धी असल्यास सहभाग जर जास्त राहणार स्त्री आर्थिक दृष्ट्या स्वतंत्र्य असावी, तिच्या व्यक्तिमत्त्वाच्या विकासासाठी ती नोकरीत असणे सोयीची ठरते किंवा नोकरी करणारी स्त्री घरात असणे सामाजिक प्रतिष्ठेचे मानले जात असल्यास श्रम दल सहभाग दर वाढवणे शक्य आहे. वयस्कर स्त्री लोकसंख्येचे प्रमाण अधिक असल्यास श्रम दल सहभाग दर कमी होतो, तर तरुण वयातील स्त्रियांचा त्याच वयातील पुरुषांच्या तुलनेत श्रम बाजारातील सहभाग कमी असतो.

राष्ट्रीय स्तरावरील सर्वेक्षणात श्रमशक्ती सहभाग दर (LFPR) मध्ये लक्षणीय वाढ दिसून आली आहे, जो लोकसंख्येमध्ये काम करणाऱ्या किंवा काम शोधणाऱ्या लोकांच्या वाटा दर्शवितो, २०२२-२३ मध्ये ५७.९ टक्क्यांवरून २०२३-२४ मध्ये ६०.१ टक्के झाला.

१.२.२ रोजगार: संकल्पना आणि मोजमाप (Employment:ConceptandMeasurement) :

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

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

* रोजगार म्हणजे उदरनिर्वाहासाठी लोक अनेक प्रकारच्या नोकऱ्या करतात.

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

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

रोजगाराचे महत्त्व :

१. आर्थिक विकासासाठी रोजगार महत्त्वाचा आहे :

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

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

२. सामाजिक विकास हा रोजगाराचा परिणाम आहे :

लोकांना त्यांच्या कामाचा मोबदला मिळतो. सामाजिक अशांततेची प्राथमिक कारणे म्हणजे अन्न

आणि पैशाची कमतरता. जेव्हा लोकांना त्यांच्या मेहनत आणि प्रयत्नांसाठी पैसे मिळतात तेव्हा त्यांना आनंद होतो. ते कुटुंब आणि नातेवाईकांसोबत वेळ घालवू लागतात आणि समाजाच्या प्रगतीसाठी पुढाकार घेतात.

३. रोजगार प्रणालीतील भ्रष्टाचाराची पातळी कमी करते :

जेव्हा लोकांकडे आवश्यक निधीची कमतरता असते किंवा जेव्हा त्यांना ते पात्र नसतात. तेव्हा त्यांना खाजगी किंवा सार्वजनिक प्रणालींद्वारे फसवणूक आणि क्षुद्र वाटते. त्यामुळे ते भ्रष्टाचारात गुंतू लागतात. तथापि, एखादी व्यक्ती नोकरी करत असल्यास, तो/ती भ्रष्ट कार्यात गुंतण्याचा विचार करणार नाही. त्यामुळे भ्रष्टाचाराची पातळी कमी करण्यात रोजगार महत्त्वाची भूमिका बजावतो.

४. रोजगार ही गरिबी कमी करण्याची गुरुकिल्ली आहे :

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

५. देशाच्या मनुष्यबळाचा अधिकाधिक वापर :

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

रोजगाराचे मोजमाप करण्याच्या पद्धती :

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

१) दशवार्षिक जनगणनेचा अहवाल.

२) राष्ट्रीय नमुना सर्वेक्षण संघटना अहवाल (NSSO)

३) रोजगार व प्रशिक्षण संरसचनालय नोंदणीची आकडेवारी.

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

१. नित्य प्रमुख व दुय्यम दर्जा (Usual Principal and Subsidiary Status)

२. चालू साप्ताहिक दर्जा (Current Weekly Status)

३. चालू दैनंदिन दर्जा (Current Daily Status)

१) नित्य प्रमुख व दुय्यम दर्जा : (अ) नित्य प्रमुख दर्जा हा व्यक्तीने सर्वेक्षण पूर्व ३६५ दिवसांमध्ये तुलनेने अधिक काळासाठी केलेल्या आर्थिक कृतीशी संबंध असतो. जे व्यक्ती या संदर्भ ३६५ दिवसांमध्ये मोठ्या कालावधीसाठी (१८३ दिवस किंवा अधिक) एखाद्या आर्थिक कामात गुंतलेले असतात, ते नित्य प्रमुख दर्जावर रोजगारात असल्याची मांनले जाते.

(ब) नित्य प्रमुख दर्जावर रोजगारात असलेल्या व्यक्तींनी संदर्भ ३६५ दिवसांमध्ये एखादी दुय्यम आर्थिक कृती केलेली असल्याची शक्य आहे. त्याने जर तीस दिवसापेक्षा अधिक कालावधीसाठी एखादी दुय्यम आर्थिक कृती केलेली असेल तर तो दुय्यम दर्जावरही रोजगारात असल्याचे मानले जाते. दोन्ही दर्जाचे एकत्रीकरण करून व्यक्तीचा नित्य प्रमुख व दुय्यम दर्जा निश्चित केला जातो.

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

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

इतर रोजगार मापनाच्या पद्धती :

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

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

१.रोजगारदर : नियोजित लोकांच्या संख्येला नागरी गैर-संस्थात्मक लोकसंख्येने भागून आणि १०० ने गुणाकार करून त्याची गणना केली जाते.

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

भारतात, कामगारांना त्यांच्या गेल्या ३६५ दिवसांच्या किंवा शेवटच्या ७ दिवसांतील क्रियाकलापांबद्दल विचारून रोजगार मोजला जातो.

(१) जेव्हा संदर्भ कालावधी एक वर्ष असतो :

ज्या व्यक्तीने आधीच्या ३६५ दिवसांत किमान ३० दिवस काम केले असेल तो कामावर मानला जातो जी व्यक्ती कामाच्या शोधात होती किंवा कामासाठी उपलब्ध होती, परंतु मागील ३६५ दिवसांत ३० दिवसही काम करू शकली नाही ती बेरोजगार समजली जाते. या पद्धतीमुळे भारतातील कार्यरत वयोगटातील लोकसंख्येमध्ये २०२२-२३ मध्ये ३.२% बेरोजगारीचा दर निर्माण झाला.

२) जेव्हा संदर्भ कालावधी एक आठवडा असतो :

तेव्हा सर्वेक्षणापूर्वीच्या सात दिवसांत किमान एका दिवसात किमान एक तास काम करणाऱ्या व्यक्तीला कामावर घेतलेले मानले जाते. ज्या व्यक्तीने आठवड्यात किमान एक तास काम शोधले किंवा उपलब्ध होते परंतु आठवड्यात एक तासही काम केले नाही, अशा व्यक्तीला बेरोजगार मानले जाते. या पद्धतीमुळे २०२२-२३ पर्यंत ५.२% बेरोजगारीचा दर निर्माण झाला.

एकत्रितपणे पाहिले तर याचा अर्थ असा की २०२२-२३ मध्ये ३.२% लोकांना वर्षातील एक महिना देखील काम मिळाले नाही, परंतु ५.२% लोकांना मागील आठवड्यात एक तास देखील काम सापडले नाही. भारतामध्ये सध्याच्या साप्ताहिक स्थितीत नेहमीच्या स्थितीपेक्षा बेरोजगारीचा दर जास्त आहे हे सूचित करू शकते की ज्या लोकांकडे वर्षभरात काही काम असते त्यांना काही व्यवसायांच्या हंगामी आणि स्थिरतेच्या अभावामुळे सर्वेक्षणाच्या वेळी कामावर ठेवले जाऊ शकत नाही.

१.२.३ बेरोजगारी : प्रकार, कारणे आणि उपाय :
(Unemployment:Types, CausesandMeasures) :

बेरोजगारीचा अर्थ :

१) १५ ते ६० या वयोगटातील लोकांना शारीरिक क्षमता, पात्रता व कुवत असून सुद्धा जर काम मिळत नसेल तर त्यांना बेरोजगार असे म्हणतात.

२) **प्रा. पिगु :** रोजगार नसलेल्या परंतु रोजगार मिळावा अशी इच्छा असलेल्या व्यक्तीला बेरोजगार म्हणता येईल

३) **डी. मैलो :** बेरोजगारी ही अशी परिस्थिती आहे की ज्यामध्ये एक व्यक्ती इच्छा असताना सुद्धा वैयक्तिक व्यवसायाच्या स्थितीत नसतो

४) पूर्ण रोजगारीचा अभाव म्हणजे बेकारी होय.

बेरोजगारीचे प्रकार :

प्रामुख्याने बेरोजगारीचे दोन प्रकार पडतात एक ऐच्छिक बेकारी आणि अनैच्छिक बेकारी.

१) ऐच्छिक बेकारी :

ऐच्छिक बेकारी म्हणजे ज्या व्यक्तीची शारीरिक क्षमता, पात्रता, कुवत असून सुद्धा त्या व्यक्तीला काम

मिळत असेल व ती व्यक्ती स्वतःहून काम नाकारत असेल तर त्यास ऐच्छिक बेकारी असे म्हणतातप्रामुख्याने ही बेकरी कमी करण्यासाठी कोणतीही सरकार प्रयत्न करत नाही. कारण ही बेकारी म्हणजेच प्रगती दर्शवते. म्हणजेच त्या देशात रोजगारचे प्रमाण मोठ्या प्रमाणात आहे व मागणी कमी आहे किंवा त्या व्यक्तीकडे अनेक रोजगाराच्या संधी उपलब्ध आहेत, हे दिसून येते. प्रामुख्याने ही बेकारी विकसित देशांमध्ये व शहरी भागामध्ये जास्त दिसून येते.

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

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

२) अनैच्छिक बेकारी :

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

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

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

बेकारीचे इतर प्रकार :

१) संरचनात्मक बेकारी :

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

२) घर्षणात्मक बेकारी :

एक कामगार एक रोजगार सोडून दुसऱ्या रोजगारांमध्ये जावू इच्छितो व दुसरा रोजगार मिळेपर्यंत मधला काही काळ बेकार राहतो, त्यास घर्षणात्मक बेकारी असे म्हणतात. अशा बेकारी मध्ये रोजगाराचे प्रमाण जास्त

असते अशी बेकारी विकसित देशांमध्ये किंवा शहरी भागामध्ये जास्त दिसून येते किंवा जे व्यक्ती बुद्धिमान आणि कौशल्य प्रधान असतात अशा व्यक्तींना मोठ्या प्रमाणात रोजगारांमध्ये मागणी असते.

३) कमी प्रतीची बेकारी :

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

४) खुली बेकारी :

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

५) हंगामी बेकारी :

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

६) छुपी बेकारी, प्रच्छन्न, दृश्य, अदृश्यबेकारी :

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

७) अर्ध बेकारी :

एखाद्या व्यक्तीस तिच्या काम करण्याच्या क्षमतेपेक्षा कमी कालावधीसाठी काम उपलब्ध होत असेल तर त्यास अर्ध बेकारी असेही म्हणतात. उदाहरणार्थ, महाविद्यालयामध्ये एखादा सहाय्यक प्राध्यापक दर आठवड्यास २० लेक्चर्स घेऊ शकत असेल म्हणजेच त्याच्याकडे तेवढी क्षमता आहे. परंतु तासिका तत्वावर काम करणाऱ्या सहाय्यक प्राध्यापकास शासन नियमानुसार त्यास आठवड्यात फक्त नऊ लेक्चर्स घेण्याची परवानगी असेल तर अशा वेळेस त्या तासिका तत्वावरील प्राध्यापक हा अर्ध बेकार असतो. म्हणजेच आठवड्यात आणखी शब्द असूनही किंवा आपली जात नाही. म्हणजेच आठवड्यात आणखी ११ लेक्चर्स घेण्याची त्यांची क्षमता असूनही ती वापरली जात नाही.

८) सुशिक्षित बेकारी :

एखाद्या व्यक्तीला शिक्षण घेऊनही रोजगार उपलब्ध नसेल तर त्यावेळेस त्याला सुशिक्षित बेकारी असे म्हणतात. सध्या भारतामध्ये सर्वात वाईट परिस्थिती दिसून येते भारतामध्ये सुशिक्षित अनेक विद्यार्थी असूनही त्यांना काम मिळत नाही परिणामी त्यांचा समावेश सुशिक्षित बेकारी मध्ये करावा लागतो.

९) चक्रीय बेकारी :

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

१०) तांत्रिक बेकारी :

उत्पादनाचे तंत्रज्ञान बदलल्यामुळे (जुनाट उत्पादन तंत्र ऐवजी आधुनिक उत्पादन तंत्राचा स्वीकार केल्यामुळे) जुनाट उत्पादन तंत्राद्वारे काम करणाऱ्या श्रमिकांना जर नवीन उत्पादन तंत्राचा वापर करून काम करता येत नसेल व त्यामुळे बेकार राहावे लागत असेल तर त्यास तांत्रिक बेकारी असे म्हणतात. त्यांना १९९० च्या दशकात बँकात मोठ्या प्रमाणात संगणकाचा वापर सुरू झाला सुरू करण्यात आला. त्यावेळीच्या ज्या कर्मचाऱ्यांना संगणक द्वारे बँक व्यवहार करताना आल्यामुळे तीन नोकरी सोडून द्यावी लागली व बेकार राहावी लागले त्यास तांत्रिक बेकार असे म्हणतात

११) दीर्घकालीन बेकारी :

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

१२) प्रासंगिक बेरोजगारी :

जेव्हा एखादी व्यक्तीस करारावर विशिष्ट कालावधीसाठी कामावर घेतले जाते. हे काम संपल्यानंतर जर व्यक्तीस रोजगार उपलब्ध होत नसेल तर त्यास प्रासंगिक बेकारी असे म्हणतात. सध्या आज प्रत्येक क्षेत्रामध्ये पूर्ण वेळ भरती न करता ११ महिन्याच्या कालावधीसाठी रोजगार दिला जातो. ११ महिने संपल्यानंतर पुन्हा त्या व्यक्तीस बेकार राहावे लागते. सध्या भारतामध्ये ही गंभीर बाब दिसून येते.

बेरोजगारी संदर्भात अनेक तज्ञ लोकांनी आपापली मत मांडलेले आहेत :

स्वामीनाथन : दारिद्र्यरुपी समुद्रकिनारा म्हणजेच कधीही न संपणारा किनारा म्हणजेच कधीही न संपणारी समस्या म्हणजे गरीबी होय

महात्मा गांधी : न मागितलेले वरदान म्हणजे गरीबी होय.

बेरोजगारीची कारणे (Unemployment Causes) :

१. वाढतीलोकसंख्या : वाढती लोकसंख्या सध्या विकसनशील देशांमध्ये लोकसंख्या वाढीचा दर जास्त असल्यामुळे कामगारांचा पुरवठा जास्त होत आहे त्या प्रमाणात उद्योगांचा विकास न झाल्यास रोजगार संधीचा

अभाव निर्माण होऊन बेरोजगारी मोठ्या प्रमाणात दिसून येते. मजुरांचा पुरवठा उपलब्ध नोकरीच्या संधींपेक्षा जास्त आहे, ज्यामुळे बेरोजगारीचा दर वाढतो.सध्या भारतात २०२३- २०२४ मध्ये बेरोजगारीचा दर हा ३.२% आहे.म्हणजेच बेरोजगारीचे प्रमाण वाढत आहे.

२. तांत्रिक शिक्षणाचा अभाव : कर्मचाऱ्यांकडे असलेली कौशल्ये आणि उद्योगांकडून मागणी केलेली कौशल्ये यांच्यात अनेकदा विसंगती असते, परिणामी उच्च बेरोजगारीचा दर, विशेषतः तरुणांमध्ये.सध्या अनेक विद्यार्थी कला शाखेतून पदवी घेतात बाजारामध्ये औद्योगिक कौशल्याला महत्व दिसून येते त्यामुळे कला शाखेतील विद्यार्थी हे बेरोजगार दिसून येतात.

३. उपलब्ध साधन सामग्रीचा अपूर्ण उपयोग : देशामध्ये मोठ्या प्रमाणात उपलब्ध साधनसामग्री असून सुद्धा जर त्याचा पुरेपूर वापरून न केल्यास देशाचा विकास होणारही नाही आणि परिणामी लोकांच्या हातांना रोजगार सुद्धा मिळणार नाही. उदाहरणार्थ, देशांमध्ये शेती भरपूर आहे पण पडीक जास्त आहे, देशातील लोकांची मागणी भरपूर आहे पण त्यानुसार उत्पादन होत नाही, गुंतवणुकीला संधी आहे पण जास्त गुंतवणूक होत नाही, यातूनच उपलब्ध साधन सामग्रीचा अपूर्ण उपयोग केल्याने बेरोजगारीचे प्रमाण जास्त दिसून येते.

४. कामरहित वृद्धी : सरकार देशांमध्ये आर्थिक विकास करत असताना अनेक मोठ्या प्रमाणात गुंतवणूक होत असते पण त्याप्रमाणे जर रोजगार वाढत नसेल तर त्यास काम कामरहित वृद्धी असे म्हणतात . उदाहरणार्थ, बँकिंग क्षेत्रामध्ये सरकार आर्थिक साक्षरता व डिजिटल साक्षरतेचा आधार घेत असताना आर्टिफिशल म्हणजेच (AI)चा जास्त वापर करत आहे पण हा बँकिंगचा विकास होत असताना मात्र मनुष्यबळचा जास्त वापरू होणार नाही याची काळजी घेतली आहे. हे आज प्रत्येक क्षेत्रामध्ये दिसून येत आहे अलीकडे शेतामध्ये पीक काढत असताना भांडवल तंत्रज्ञान, आधुनिक तंत्रज्ञान वापर केला जातो व कामगार कमी लागेल याचा विचार केला जातो म्हणजेच देशांमध्ये विकास होत असताना रोजगार त्याप्रमाणे वाढत नसेल तर त्यास काम रहित वृद्धी असे म्हणतात.

५. व्यावसायिक शिक्षणाचा अभाव : ग्रामीण भागामध्ये मोठ्या प्रमाणामध्ये व्यावसायिक शिक्षण घेण्याऐवजी पारंपरिक शिक्षण घेण्यावर भर दिला गेला आहे. परिणामी ग्रामीण भागातील तरुण आज कामासाठी भटकंती करत आहेत. बेरोजगारीच्या या वाटेवर पारंपारिक शिक्षण पद्धतीतील दोष हे आज जबाबदार ठरत आहे.

६. मंद औद्योगिक वाढ : उद्योगांमध्ये मर्यादित गुंतवणुकीमुळे रोजगाराच्या कमी संधी निर्माण होऊ शकतात, ज्यामुळे सध्याची परिस्थिती आणखी वाढू शकते.

७. कृषी अवलंबित्व : शेतीवरील अत्याधिक अवलंबित्व, इतर क्षेत्रांमध्ये मर्यादित वैविध्यतेसह, उच्च बेरोजगारी दरात योगदान देते.

८. तांत्रिक प्रगती : तंत्रज्ञानाने अंगमेहनतीची जागा घेतल्याने काही नोकऱ्या कालबाह्य होतात, ज्यामुळे कामगार बेरोजगार होतात.

९. आर्थिक विषमता : काही भागात पुरेशा पायाभूत सुविधा, उद्योग आणि नोकरीच्या संधींचा अभाव आहे, ज्यामुळे त्या प्रदेशांमध्ये बेरोजगारीचा दर जास्त आहे.

१०. अपुरी शिक्षण व्यवस्था : भारतातील शिक्षण प्रणाली अनेकदा व्यावहारिक कौशल्ये आणि रोजगाराभिमुख प्रशिक्षण देण्यासाठी संघर्ष करते, ज्यामुळे शिक्षण आणि रोजगार यांच्यातील अंतर निर्माण होते.

११. अनौपचारिक क्षेत्राचे वर्चस्व : भारतातील रोजगाराचा एक महत्त्वपूर्ण भाग अनौपचारिक क्षेत्रात आहे, ज्यात नोकरीची सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा फायदे आणि स्थिर उत्पन्न नाही. अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांना अनिश्चित रोजगाराच्या संधींचा सामना करावा लागतो, ज्यामुळे एकूणच बेरोजगारी वाढते.

१२. ग्रामीण व कुटिर उद्योगांचा ऱ्हास : जागतिकीकरणामुळे देशातील घरगुती आणि कुटिर उद्योगांचा मोठ्या प्रमाणात ऱ्हास झालेले दिसून येतो. देशातील बारा बलुतेदार, १८ आलूतेदार तसेच पारंपारिक व्यवसाय करणारे अनेक कारागीर या जागतिकणाच्या प्रभावामुळे बळी पडलेली दिसून येतात. तसेच आधुनिक तंत्रज्ञाने जागा घेतल्याने कुटिर उद्योग आणि ग्रामीण उद्योगांचा ऱ्हासझालेला दिसून येतो यातूनच ग्रामीण बेरोजगारी मोठ्या प्रमाणात दिसून येते.

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

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

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

१६. वाढता भ्रष्टाचार

१७. आर्थिक मंदी

१८. भांडवल गुंतवणुकीचे प्रमाण कमी

१९. भांडवल प्रधान उत्पादन तंत्राचा वाढता वापर

बेरोजगारी कमी करण्यासाठी उपाय योजना :

(Unemployment:Measures) :

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

१. पायाभूत सुविधा निर्माण करणे : देशात जर मोठ्या प्रमाणात पायाभूत सुविधांचा विकास केला तर देशातील प्रत्येक क्षेत्रामध्ये रोजगाराच्या संधी निर्माण होतील. जसे सध्या २०२४ मध्ये महाराष्ट्रातील वाढवन बंदरांचा विकास करण्यासाठी मोठ्या प्रमाणात खर्च केला जात आहे. रस्ते विकासासाठी अनेक नवीन मार्ग आखले जात आहेत. रेल्वेसाठी नवीन विद्युतीकरण केले जात आहे. सामाजिक सेवा वाढवण्यासाठी भर दिला जात आहे जर या सुविधा मोठ्या विकसित केल्यामुळे तर बेरोजगारीचे प्रमाण नक्कीच कमी होईल आणि प्रत्येक क्षेत्रातील तंत्रज्ञानाला व्यक्तींना समुदायाला काम मिळून जाईल आणि पायाभूत सुविधांचा विकास होणे अपेक्षित आहे.

२. महात्मा गांधी ग्रामीण रोजगार हमी कायद्याची योग्य अंमलबजावणी करणे (MREGS) : २००८ पासून संपूर्ण भारतात हा कायदा लागू केला. या कायद्यानुसार प्रत्येकाला मागील त्याला काम दिले जाते व वर्षातील शंभर दिवस काम उपलब्ध करून देण्याची हमी सरकारची असते.त्याचबरोबरअर्ज केल्यापासून पंधरा दिवसाच्या आत व रहात्या ठिकाणापासून पाच किलोमीटरच्या आत काम उपलब्ध करून देणे जबाबदारी शासनाचे असते. जर हा (MREGS) रोजगार कायद्याची योग्य अंमलबजावणी केली तर प्रत्येकाला रोजगार मिळेल आणि ग्रामीण भागाचा विकास होईल व बेरोजगारी कमी होईल.

३. कौशल्य आधारित शिक्षण व्यवस्था निर्माण करणे : सरकार आजपारंपरिक शिक्षण देते त्यामध्ये बदल करून जर कौशल्य आधारित शिक्षण दिले तर आज प्रत्येक विद्यार्थी किमान काही कौशल्य आधारित शिक्षण घेऊन बाहेर पडेल व नक्की काही ना काहीतरी रोजगार प्राप्त करेल म्हणजेच आज भारतीय अर्थव्यवस्थेमध्ये ज्या कौशल्याची गरज आहे ते कौशल्य जर शिक्षण व्यवस्थेमध्ये उपलब्ध करून दिले तर नक्कीच आज प्रत्येकाला किमान रोजगार उपलब्ध होईल.

४. श्रमप्रदान तंत्राचा अवलंब करणे : आज प्रत्येक विकसित व विकसनशील देश जास्तीत जास्त प्रगती करण्यासाठी भांडवल तंत्रज्ञानाचा जास्त वापर करत आहे परिणामी आर्थिक विकास होत आहे पण त्याप्रमाणे रोजगार वाढत नाही म्हणून आज विकसनशील देशाने (भारतासारखे) देशाने भांडवल तंत्रज्ञान ऐवजी श्रम प्रदान तंत्रज्ञानाचा वापर केल्यास नक्की बेरोजगार कमी होईल व रोजगार वाढेल.

५. औद्योगिक तंत्रात बदल करणे : बेरोजगारीच्या समस्येचे निराकरण करण्यासाठी, देशाच्या गरजा आणि साधनांवर लक्ष केंद्रित करणारे उत्पादन तंत्र स्वीकारले पाहिजे. भांडवल-केंद्रित तंत्रज्ञानाची जागा श्रम-केंद्रित तंत्रज्ञानाने घेतली पाहिजे.

६. व्यापारी बँकांमार्म त विनाकारण कर्ज सुविधा उपलब्ध करून देणे : आज भारतात अनेक तरुण बेरोजगार आहेत ते रोजगार मिळवण्यासाठी प्रयत्न करत आहेतपण रोजगार उपलब्ध नसल्यामुळे, काही तरुण व्यवसायिक किंवा व्यवसाय करण्यासाठी इच्छुक आहेत अशा तरुणांना भारत सरकारने व्यापारी बँकामार्म त विनाकारण कर्ज उपलब्ध करून द्यावी व त्या कर्जावर सबसिडी दिल्यास अनेक तरुण व्यावसायिक बनतील, देशांमध्ये उत्पादन वाढेल, रोजगार वाढेल व दरडोई उत्पन्न वाढून देशाचा विकास होईल, पण हे सर्व केव्हा शक्य होईल जर व्यापारी बँकेने विनाकारण कर्ज दिले तर.

७. हंगामी बेरोजगारी हाताळणे : कृषीआधारित आणि कृषी क्षेत्रे केवळ हंगामी रोजगार प्रदान करतात. बहु-पीक, पशुसंवर्धन, म लोत्पादन, वृक्षारोपण, फलोत्पादन यांसारख्या उपाययोजनांचा अवलंब करावा. तसेच कापूस उद्योगासारख्या उद्योगांना चालना दिली पाहिजे.

८. शिक्षण पद्धतीत बदल : सध्याची शिक्षण पद्धती बदलण्याची गरज आहे. स्थिर ज्ञान देण्यापेक्षा व्यावसायिक शिक्षणावर भर दिला पाहिजे. उच्च शिक्षण घेऊ इच्छिणाऱ्या विद्यार्थ्यांसाठी महाविद्यालये आणि विद्यापीठे उपलब्ध असावीत.

९. स्वयंरोजगारासाठी सहाय्य : भारतातील बहुतेक लोक स्वयंरोजगार करतात, परंतु दुर्दैवाने, व्यावसायिक ज्ञानाच्या कमतरतेमुळे, त्यांना अपेक्षित परिणाम मिळू शकत नाहीत. त्यामुळे त्यांना तांत्रिक प्रशिक्षण देऊन कच्च्या मालाचा योग्य वापर करून मदत केली पाहिजे.

१०. नवीन सरकारी उपाययोजनांचा परिचय : श्रम उत्पादकता वाढवण्यासाठी आणि सर्वांसाठी उत्तम रोजगार संधी विकसित करण्यासाठी सरकारने पुढाकार घेतला पाहिजे.

११. लोकसंख्या नियंत्रण : लोकसंख्या ही बेरोजगारीच्या दराशी निगडीत प्रमुख चिंतेपैकी एक आहे. म्हणून, लोकसंख्या दर तपासणे आवश्यक आहे. विशेषत: ग्रामीण भागात जेथे जन्म नियंत्रण पद्धती आणि कुटुंब नियोजन विचारांवर अधिक चर्चा करणे आवश्यक आहे.

१.२.४ भारतीय श्रम बाजार – बदलती रचना आणि जागतिकीकरणाचा प्रभाव (Indian Labour Market -Changing structure and impact of Globalization) :

श्रम बाजाराची संकल्पना :

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

ज्याप्रक्रियेनेएखाद्याविशिष्टप्रकारच्याश्रमाचापुरवठावत्यासाठीअसणारीमागणी यांच्यात समतोल निर्माण होतो किंवा समतोल निर्माण करण्याचा प्रयत्न होतो त्यास श्रमबाजार असे म्हटले जाते.

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

भारतीय श्रम बाजारबाजारपेठेची वैशिष्ट्ये :

१. आकार : भारतामध्ये मोठ्या प्रमाणात कामगार आहेत, जवळपास ५६.५ कोटी लोक कार्यरत आहेत.

२. क्षेत्रीय वितरण : कृषी, उद्योग आणि सेवांसह अनेक क्षेत्रांमध्ये कामगारांचे वितरण केले जाते: कृषी: ४५% पेक्षा जास्त कर्मचारी कृषी क्षेत्रात कार्यरत आहेत. उद्योग: ११.४% कर्मचारी उत्पादन क्षेत्रात कार्यरत आहेत. सेवा: २८.९% कर्मचारी सेवांमध्ये कार्यरत आहेत. बांधकाम: १३.०% कर्मचारी बांधकामात कार्यरत आहेत.

श्रमशक्ती सहभाग दर : १५ वर्षेआणि त्यावरील व्यक्तींसाठी श्रमशक्ती सहभाग दर (LFPR) ५७.९% आहे. ४९.८% वरून ही लक्षणीय वाढ आहे. तथापि, पुरुषांच्या तुलनेत महिलांचा सहभाग कमी आहे.

३. संघटित क्षेत्र : संघटित क्षेत्रामध्ये ८% कर्मचारी कार्यरत आहेत, परंतु त्यांचा रोजगार वाटा कमी होत आहे.

४. असंघटित क्षेत्र : शहरी अनौपचारिक क्षेत्र हे एक वाढणारे क्षेत्र आहे, जे अवशिष्टांचे प्रतिनिधित्व करते.

५. कामाचे तास : भारतात कामाचे सरासरी तास दर आठवड्याला अंदाजे ४७.७ तास आहेत, जे जागतिक स्तरावर सर्वात जास्त काम करणाऱ्या देशांच्या यादीत भारत सातव्या स्थानावर आहे.

६. कामगारांचे शोषण : ढिलाई कामगार नियमांमुळे, मजुरांचे त्यांच्या मालकांकडून वारंवार शोषण केले जाते. पुरवठा आणि मागणी यांच्यात जुळत नाही: श्रमिक बाजारपेठेत मागणी आणि पुरवठा यांच्यात जुळत नाही.

भारतीय श्रम बाजार :

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

१) अनौपचारिक रोजगार – भारतातील ९०% पेक्षा जास्त अनौपचारिक कर्मचारी स्वयंरोजगार किंवा प्रासंगिक आहेत आणि अनौपचारिक रोजगाराचे प्रमाण वाढत आहे.

२) कमी कौशल्य पातळी – बऱ्याच कामगारांचे फक्त मूलभूत शिक्षण असते आणि यामुळे कमी कौशल्याची पातळी आणि अनौपचारिक रोजगार मिळू शकतो.

३) महिलांचा सहभाग कमी – भारतामध्ये महिलांच्या श्रमशक्तीचा सहभाग जगातील सर्वात कमी दरांपैकी एक आहे.

४) लांब कामाचे तास – भारतीयांकडे जागतिक स्तरावर सर्वात लांब सरासरी कामाचा आठवडा आहे, दर आठवड्याला सुमारे ४७.७ तास. नोकरीतील तफावत, प्रदेश, लिंग आणि पिढ्यांमध्ये नोकरीतील तफावत वाढत आहे.

५) साथीचा प्रभाव – साथीच्या रोगामुळे श्रमिक बाजाराची पुनर्प्राप्ती आणखी बिघडली, ती अधिक खंडित झाली आणि अनेक बेरोजगार लोकांना नोकरीच्या परिस्थितीबद्दल निराशावादी बनवले.

भारतीय श्रम बाजाराची बदलती रचना :

२०१२-१८ मध्ये भारतात श्रम शोषण आणि कामगार पुरवठा यांच्यातील अंतर वाढल्याने तरुणांमधील बेरोजगारी झपाट्याने वाढली. या कालावधीत, गैर-कृषी क्षेत्रे-उद्योग, बांधकाम आणि सेवा-संभाव्य नोकरी शोधणाऱ्या तरुण प्रौढांचा वाढता पुरवठा शोषून घेण्यास असमर्थ ठरले. ग्रामीण उत्पन्न आणि ग्रामीण बांधकाम नोकऱ्यांची वाढ मंदावली आणि उत्पादन रोजगार १० लाख नोकऱ्यांनी कमी झाला. महिलांनी श्रमिक पुरवठ्याला प्रतिसाद दिला. कामगार बाजारातून पूर्णपणे माघार घेऊन मागणी जुळत नाही. १५ ते २९ वर्षे वयोगटातील पुरुषांमधील नोकऱ्यांचे संकट तीव्र होते, कारण २०१८ मध्ये भारतातील सर्व बेरोजगारांपैकी ६८.३% त्यांचा समावेश होता.

बेरोजगारी हा भारतातील तीव्र राजकीय चर्चेचा विषय बनला आहे. विशेषत: फेब्रुवारी २०१९ पासून, असे दिसून आले की बेरोजगारीचा दर ६.१% च्या सार्वकालिक उच्चांकावर पोहोचला आहे, तेव्हाच्या अद्याप-अप्रकाशित नियतकालिक श्रम बल सर्वेक्षण (PLFS) (थॉमस २०१९) नुसार. याआधी, भारतातील सार्वजनिक वादविवादांमध्ये बेरोजगारी इतकी ठळकपणे दिसून आली नव्हती, जितकी ती मध्यम ते उच्च उत्पन्न असलेल्या देशांमध्ये आहे.

बेरोजगारी ही कमी लक्षात येण्याजोगी समस्या राहण्याचे एक कारण म्हणजे भारतातील बेरोजगारीचे अधिकृत दर खूपच कमी होते. अमर्त्य सेन यांनी १९७५ मध्ये लिहिलेल्या मोनोग्राफमध्ये अनेक विकसित देशांना लाज वाटेल इतके ते कमी होते. २०११-१२ मध्ये आयोजित नॅशनल सॅम्पल सर्व्हेऑमि सेस (NSSO) च्या रोजगार आणि बेरोजगारी सर्वेक्षणानुसार भारतात बेरोजगारीचा दर फक्त २.२% होता, जे मे २०१९ मध्ये PLFS प्रसिद्ध होण्यापूर्वी सर्वात नवीन अधिकृतपणे उपलब्ध प्रमुख रोजगार आकडेवारी होती. सेन (१९९९) लक्षात घ्या, भारतातील बेरोजगारीचा कमी दर हा काही प्रमाणात रोजगार आणि बेरोजगारी मोजण्याच्या पद्धतीमुळे होता. एखादी व्यक्ती जी कोणतीही नोकरी करत नाही परंतु कधीकधी त्यांच्या कुटुंबाच्या मालकीच्या शेतात वर्षभरात ३० दिवसांसाठी एक तास काम करते, तरीही देशाच्या अधिकृत रोजगार आकडेवारीनुसार कामगार म्हणून वर्गीकृत केले जाऊ शकते.

भारतीय श्रमबाजारावरील जागतिकीकरणाचा झालेले परिणाम :

- १९९१ नंतर भारतीय श्रम बाजाराने जागतिकीकरणाकडे वाटचाल केली. तसेच संपूर्ण जगाने जागतिकीकरण मध्ये सहभाग दर्शविला. या जागतिकरणामुळे देशाचा विकास होण्यासाठी बहुतअशी मदत झाली. १९९१ नंतर भारतीय अर्थव्यवस्थेने जागतिकीकरणाचा अवलंब केला. त्याचा परिणाम म्हणून भारतीय अर्थव्यवस्थेतील श्रम बाजारावर पुढील परिणाम झाली दिसून येतात. जागतिकीकरणामुळे औपचारिक भारतीय क्षेत्रातील रोजगार कमी होत गेला. असंघरित क्षेत्रातील कामगारावर मोठ्या प्रमाणात वाईट संकट निर्माण झालेली दिसून येते. सार्वजनिक रोजगारात घट झालेली दिसून येते, त्याचबरोबर कंत्राटी कामगार ही संकल्पना जोमाने वाढीस लागलेली दिसून येते. सार्वजनिक क्षेत्राचा आकार कमी झालेला दिसून येतो.

● उदारीकरण ही मुख्य केंद्र झालेले दिसून येते. त्याचबरोबर कामगारांना कामावर नियुक्त करत असताना अनेक प्रतिबंधात्मक व कामगार विरोधी कायदे करून त्याचा स्वीकार केल्यानंतरच कामावर घेतले जाते. तसेच ज्या ठिकाणी काम करतात त्या ठिकाणी अनेक सुविधांचा अभाव दिसून येतो व कोणत्याही परिस्थितीमध्ये रोजगार जाऊ शकतो किंवा त्याला कामावरून काढून टाकले जाऊ शकते, असे अनेक कटर कायदे केलेले दिसून येतात.

● जागतिकीकरणाच्या या प्रवाहामध्ये कामगारांना किमान वेतन व कुशल कामगार या समस्या मोठ्या प्रमाणात दिसून येतात. पण रोजगार वाढत असताना किमान वेतन याची खात्री दिली जात नाही. त्याचबरोबर कामगारांना मिळणारे कायदे या घटकावर दुर्लक्ष दिसून येते.

● जागतिकीकरणाच्या या प्रवाहामध्ये अनेक कामगारगरिबीमध्ये मध्ये जगत असतात. त्या कुटुंबातील बहुतांशी प्रमुख सदस्य रोजगारासाठी भटकंती करताना दिसून येतात. त्यामध्ये महिलांना सुद्धा रोजगारासाठी बाहेर पडावे लागते. पण रोजगार व किमान वेतन व त्यांना मिळणारी शास्वती यातून भारतीय अर्थव्यवस्थेसमोरील बेरोजगारीची संकट किती मोठी आहे दिसून येते.

● तसेच आजच्या जागतिकीकरणाच्या (LPG) कालखंडामध्ये जागतिकीकरणाचा मोठा प्रभाव झाल्यामुळे आज सेवा क्षेत्र तंत्रज्ञान, यांत्रिकरण, रोबोट इत्यादि नवनवीन तंत्रज्ञांचा वापर वाढल्यामुळे श्रमप्रधान देशांमध्ये श्रम बाजारावर खूप वाईट परिणाम झालेले दिसून येतात. जेणेकरून कामगार कमी लागतात, उत्पादन जास्त होते, त्याप्रमाणे रोजगार वाढताना दिसून येत नाही, पण परिणामी त्या देशातील लोकांच्यावर उपासमारीची वेळ येते. म्हणजे एका बाजूला देशाचा विकास होतो. त्याचबरोबर दुसऱ्या बाजूला ते देशातील लोकांचे दरडोई उत्पन्न घटलेली दिसून येते. त्यांच्या रहाणीमानात सुधारणा झालेली दिसून येत नाही. हे सर्वात वाईट परिस्थिती ही जागतिकीकरणामुळे श्रम बाजारावर झालेली दिसून येते.आज भारतात भारतीय श्रम बाजारमोठ्या प्रमाणात संकटात सापडलेला दिसून येतो.

१.५ स्वयंअध्ययन प्रश्न :

अ) योग्य पर्याय निवडा.

१) श्रम बाजारात सर्वात जास्त रोजगार कोणत्या क्षेत्रात उपलब्ध आहे?

(अ) कृषी (ब) औद्योगिक

(क) सेवा (ड) माहिती तंत्रज्ञान

२) भारतीय श्रम बाजारात असंगठित क्षेत्राचे योगदान किती आहे?

(अ) ४०% (ब) ६०%

(क) ८०% (ड) ७०%

३) भारतीय श्रम बाजारात कौशल्य विकास कार्यक्रमांचा उद्देश काय आहे?

(अ) रोजगार निर्मिती वाढवणे (ब) शिक्षण सुधारणा करणे

(क) तंत्रज्ञानाचा वापर वाढवणे (ड) सर्व पर्याय योग्य आहेत

४) भारतीय श्रम बाजारात कोणत्या कारणामुळे बदल घडत आहेत?

(अ) जागतिकीकरण (ब) तंत्रज्ञानाचा विकास
(क) जनसंख्या वाढ (ड) सर्व पर्याय योग्य आहेत

५) भारतीय श्रम बाजारात 'फ्रीलान्सिंग' म्हणजे काय?

(अ) नियमित नोकरी (ब) स्वातंत्र्याने काम करणारी व्यक्ती
(क) सरकारी नोकरी (ड) शेतकऱ्यांचे काम

६) भारतीय श्रम बाजारात 'डिजिटल काम' म्हणजे काय?

(अ) शारीरिक काम (ब) ऑनलाइन काम
(क) कृषी काम (ड) औद्योगिक काम

७) भारतीय श्रम बाजारात 'युवक रोजगार योजना' कशासाठी आहे?

(अ) वृद्ध व्यक्तींसाठी (ब) महिलांसाठी
(क) युवकांसाठी (ड) सर्वांसाठी

८) भारतात कामगार कायद्यातील मुख्य उद्दिष्ट काय आहे?

(अ) कामगारांचे हक्क संरक्षण करणे
(ब) कामगारांची संख्या कमी करणे
(क) कामगारांना कमी वेतन देणे
(ड) कामगारांना कामावरून काढणे

९) कामगारांच्या हक्कांचे उल्लंघन झाल्यास कोणत्या संस्थेकडे तक्रार केली जाऊ शकते?

(अ) स्थानिक पोलीस (ब) कामगार मंत्रालय
(क) न्यायालय (ड) सर्व पर्याय योग्य आहेत

१०) भारतात कामगारांच्या कामाच्या वेळेची मर्यादा किती आहे?

(अ) ८ तास (ब) १० तास
(क) १२ तास (ड) १४ तास

११) कामगारांना कोणत्या प्रकारच्या भत्त्यांचा हक्क आहे?

(अ) महागाई भत्ता (ब) निवृत्ती वेतन
(क) आरोग्य भत्ता (ड) सर्व पर्याय योग्य आहेत.

१२) श्रमशक्तीच्या सहभागाचे मुख्य निर्धारक कोणते आहेत?

(अ) शिक्षण स्तर (ब) आर्थिक परिस्थिती

(क) सामाजिक व सांस्कृतिक घटना (ड) वरील सर्व

१३) श्रमशक्तीच्या सहभागाचे मुख्य निर्धारक कोणते आहेत?

(अ) शिक्षण स्तर (ब) आर्थिक परिस्थिती
(क) सामाजिक व सांस्कृतिक घटक (ड) वरील सर्व

१४) श्रमशक्तीच्या सहभागात महिलांचा सहभाग कमी का असतो?

(अ) शिक्षणाची कमी (ब) पारंपरिक भूमिका
(क) कामाच्या ठिकाणी भेदभाव (ड) वरील सर्व

१५) श्रमशक्तीच्या सहभागाचे प्रमाण कोणत्या घटकावर अवलंबून असते?

(अ) स्थानिक अर्थव्यवस्था (ब) सरकारी धोरणे
(क) जागतिक बाजारपेठ (ड) वरील सर्व

१६) खालीलपैकी रोजगाराचे कोणते प्रकार नाहीत?

(अ) स्वरोजगार (ब) अस्थायी रोजगार
(क) स्थायी रोजगार (ड) शैक्षणिक रोजगार

१७) रोजगार मोजण्याचे प्रमुख तत्त्व कोणते आहे?

(अ) उत्पादन क्षमता (ब) कामगारांची संख्या
(क) आर्थिक विकास दर (ड) सर्व पर्याय योग्य आहेत

१८) भारतात रोजगाराच्या संकल्पनेचा विकास कधी झाला?

(अ) १९४७ (ब) १९६०
(क) १९९१ (ड) २०००

१९) खालीलपैकी कोणता रोजगार मोजण्याचा एक प्रमुख निर्देशांक आहे?

(अ) बेरोजगारी दर (ब) महागाई दर
(क) जीडीपी (ड) सर्व पर्याय योग्य आहेत

२०) रोजगाराच्या मोजमापासाठी कोणता सर्वात महत्त्वाचा डेटा स्रोत आहे?

(अ) जनगणना (ब) शैक्षणिक संस्था
(क) सरकारी नोकरी पोर्टल (ड) सर्व पर्याय योग्य आहेत

२१) खालीलपैकी कोणता रोजगाराचा प्रकार अस्थायी आहे?

(अ) शेतकरी (ब) कंत्राटदार
(क) सरकारी नोकरी (ड) शिक्षक

२२) रोजगाराच्या संकल्पनेत 'बेरोजगारी' म्हणजे?

(अ) काम न मिळणे (ब) कामावर असणे
(क) कामाची गुणवत्ता (ड) सर्व पर्याय योग्य आहेत

२३) भारतीय श्रम बाजारात सर्वात जास्त रोजगार कोणत्या क्षेत्रात उपलब्ध आहे?

(अ) कृषी (ब) औद्योगिक
(क) सेवा (ड) माहिती तंत्रज्ञान

ब) टीपा लिहा.

१) भारतातील कामगार समस्या
२) भारतीय श्रम बाजारात महिलांचा सहभाग
३) बेरोजगारी
४) श्रमदल सहभाग दरावर परिणाम करणारे घटक
५) रोजगाराचे मोजमाप करण्याच्या पद्धती

क) दीर्घोत्तरी प्रश्न.

१) बेरोजगारीचा अर्थ व कारणे सविस्तर स्पष्ट करा.
२) भारतीय श्रम बाजाराची बदलती रचना स्पष्ट करा.
३) श्रमाची वैशिष्ट्ये व समस्या स्पष्ट करा.

१.७ संदर्भ ग्रंथ :

1. Smith, Stephen W. (2003) : "Labor Economics", Routledge Publication.
2. Mishra, L. (2000) : "Child Labour in India", Oxford University Press,New Delhi.
3. H.L. Ahuja (2020) "Modern Economics"
4. RanjanKolambi (2022)"Indian Economy" Baghirath Publication
5. Kiran Desle (2022)"Indian Economy" Deep Stambh Publication

❑❑❑

घटक २

श्रम अर्थशास्त्र

अनुक्रमणिका

२.० उद्दिष्टे

२.१ प्रस्तावना

२.२ विषय विवेचन

२.२.१ श्रम बाजार

२.२.१.१ ग्रामीण व शहरी

२.२.१.२ औपचारिक आणि अनौपचारिक

२.२.१.३ संघटित आणि असंघटित

२.२.१.४ ठेका पद्धती

२.२.४ दुसरा राष्ट्रीय श्रम आयोग

२.३ सारांश

२.४ पारिभाषिक शब्द, शब्दार्थ

२.५ स्वयं अध्ययन प्रश्न

२.६ स्वयं अध्ययन प्रश्नांची उत्तरे

२.७ सरावासाठी स्वाध्याय

२.८ क्षेत्रीय कार्य

२.९ संदर्भ ग्रंथ

२.० उद्दिष्टे :

या घटकाच्या अभ्यासानंतर आपणास पुढील बाबीचे आकलन होण्यास मदत होईल.

१) श्रम बाजार अर्थ व व्याख्या अभ्यासणे.

२) दुसरा राष्ट्रीय श्रम आयोगाची शिफारस अभ्यासणे.

२.१ प्रास्ताविक :

अर्थशास्त्रातील श्रम बाजारपेठेचा अर्थ, व्याख्या, ग्रामीण,शहरी, औपचारिक-अनौपचारिक, संघटित-असंघटीत ठेका पध्दती व दुसरा राष्ट्रीय श्रम आयोगच्या शिफारसीचा आपण याठिकाणी सखोल अभ्यास करणार आहोत.

२.२ विषय-विवेचन :

सध्याच्या अर्थव्यवस्थामध्ये श्रमाला आणि श्रम बाजारपेठांना फार महत्त्व प्राप्त झालेले आहे. त्यामुळे प्रस्तृत प्रकरणात यांचा आपण सविस्तर अभ्यास करणार आहोत.

२.२.१ श्रम बाजार (Labour Market) :

प्रास्ताविक :

या प्रकरणात आपण श्रम बाजाराच्या काही महत्त्वाच्या संकल्पना, व्याख्या, तसेच ग्रामीण, शहरी, औपचारिक कामगार बाजार व अनौपचारीक कामगार बाजार, संघटित व असंघटित आणि कंत्राटी कामगार, यांचा अभ्यास करणार आहोत.

आपण आपल्या नेहमीच्या व्यवहारांमध्ये अंकुशल व्यक्तीने केलेले शारीरीक परिश्रम अत्मा श्रमाचा लंकुचित अर्थ घेत असतो. परंतु अर्थशास्त्रामध्ये श्रम या शब्दांचा व्यापक अर्थाने उपयोग करण्यात येतो.

साधारणतः अर्थशास्त्रात पैशाची प्राप्ती करून देण्याऱ्या सर्व प्रकारच्या शारीरीक, मानसिक, व बौध्दिक कार्याला श्रम म्हणतात.

कामगार बाजार (श्रम बाजार) हा प्रत्येक अर्थव्यवस्थेचा महत्तवाचा घटक असतो.

श्रम बाजारात कामगार नोकरीसाठी स्पर्धा करतात आणि नियोक्ते कामगारांसाठी स्पर्धा करीत असतात.

साधारणत: रोजगार म्हणजे श्रम बाजारात (श्रमिक बाजार) काम करणाऱ्या किंवा सक्रीयपणे काम शोधणाऱ्या लोक होत.

श्रम बाजारपेठ : व्याख्या :

सध्याच्या काळात श्रम हा घटक एक महत्त्वाचा घटक मानला जातो. उत्पादन प्रक्रियेत श्रमाचे स्थान महत्त्वाचे असल्याने कारखानदार उत्पादक हे श्रमाची मागणी करतात व श्रमिक कामगार हे श्रमाचा पुरवठा करतात.

साधारणतः असे म्हणता येईल की, विशिष्ट प्रकारच्या श्रमासाठी असणारी मागणी व श्रमाचा पुरवठा यांच्यात समतोल प्रस्थापित करण्याची जी प्रक्रिया असते तिला आपण 'श्रमाची बाजारपेठ' असे म्हणता येईल.

या संदर्भात अमेरिकेच्या श्रम खात्याने श्रम बाजारपेठेची व्याख्या पुढीलप्रमाणे केली आहे.

''ज्या भौगोलिक क्षेत्रात राहण्याचे ठिकाण न बदलता कामगार रोजगार सहज बदलू शकतात. अशा आर्थिकदृष्ट्या एकात्म भौगोलिक प्रदेशास 'श्रमाची बाजारपेठ' असे नाव देता येईल.''

श्रमिक बाजार म्हणजे असे ठिकाण असते की, ज्या ठिकाणी, नियोक्ते कंपनीसाठी श्रम पुरवणाऱ्या कामगारांना वेतन व भरपाई देतात.

श्रम बाजार हा मजुरांचा पुरवठा आणि मजुरांची मागणी यावरून ठरतो.

श्रम बाजाराची संकल्पना आणि स्वरूप (Concept of and Nature of Labour Market) :

वरील श्रम बाजारपेठेच्या व्याख्येत श्रम बाजाराचा अर्थ सैध्दांतिक दृष्टिकोनातून स्पष्ट केला आहे. श्रम बाजारात श्रमाचा पुरवठा आणि श्रमाची मागणी यामधील संतुलनाची प्रक्रिया सतत दृढ असते. त्यामुळे कारखाने, उद्योगधंदे व्यवसाय आणि प्रादेशिक औद्योगीक केंद्र यासाठी 'सापेक्ष मजुरी दर (Relative wage level) निश्चित केला जातो. याचाच अर्थ असा होतो की, 'श्रम बाजार' हे एक निर्माणी (Manufacturing) आणि व्यापारी (Trading) केंद्र समजले जाते. यामध्ये या क्षेत्राचे सहाय्यक (Tributor) असणारे कृषी क्षेत्र हे देखील प्रत्यक्ष स्वरूपात समाविष्ट असते.

श्रम बाजाराला रोजगार बाजार असेही म्हटले जाते. श्रमिक बाजार (श्रम बाजार, कामगार बाजार, रोजगार बाजार) हे कामगार सेवांच्या पुरवठा आणि मागणीला सूचीत करत असते.

श्रमिक बाजारात कामगारांचा पुरवठा आणि कामगारांची मागणी निश्चित अनेक घटतकाद्वारे केली जाते.

श्रम बाजाराची प्रमुख वैशिष्ट्ये (Main characteristics of labour Market) :

श्रम बाजाराचे स्वरूप ''वस्तू बाजाराच्या स्वरूपासारखेच असते. श्रम व वस्तू बाजारात असणारा फरक पुढीलप्रमाणे आपण स्पष्ट करू शकतो.''

अ) क्रेता आणि विक्रेता यामधील संबंध: वस्तू बाजाराप्रमाणे श्रम बाजारात 'क्रेता (Buyer) आणि विक्रेता (Seller) यांच्यातील संबंध अस्थायी स्वरूपाचे नसतात तर ते काही कालावधी पुरते तरी स्थायी स्वरूपाचे असतात.

ब) स्थानिक स्वरूप : श्रम बाजार मुख्यतः स्थानिक स्वरूपाचा असतो.

क) गतिशीलतेचा अभाव : साधारणतः श्रम बाजारात गतिशीलतेचा अभाव असतो.

ड) अपूर्ण बाजार : श्रम बाजार हा अपूर्ण बाजार आहे.

इ) क्रेत्यांचा एकाधिकार (Buyer's monopoly) **:** श्रम बाजारात फार कमी वेळा एकाधिकार स्पर्धा आढळून येते. श्रम बाजारात क्रेता एकाधिकारात श्रमिक हे रोजगारासाठी बाजारातील स्पर्धेवर अवलंबून असतात.

फ) लाभाचे असमान वितरण : श्रम बाजारात सेवायोजक आणि श्रमिक यांच्यामध्ये उद्योगांच्या लाभ वितरणात श्रमिकाना साधारणतः न्याय हिस्सा मिळत नाही. या बाजारात सदृढ असणारा सेवायोजक आणि दुर्बल असणारा श्रमिक असे विभाजन स्पष्टपणे दिसून येते.

श्रम बाजाराचे वेगळे भौगोलिक स्थान असू शकते. परंतू श्रमिक बाजाराच्या सीमा निश्‍चित करणे कठीण आहे. याचा आकार काही प्रमाणात कामगारांच्या प्रतिभा आणि शिक्षणाद्‌वारे निश्‍चित केला जातो.

श्रम बाजार ही एक जटील आणि वैविध्यपूर्ण प्रणाली असून त्यामध्ये अनेक आव्हाने आणि संधीनी वैशिष्ट्यीकृत श्रमबाजार आहे.

कामगार बाजाराचे प्रकार :

यांचे तीने प्रकार खालीलप्रमाणे आहेत.

१) प्राथमिक २) द्वितीय ३) तृतीय

हे कामगार बाजाराचे मुख्य स्तर आहेत याच्या आधारावर बाजाराचे वर्गीकरण केले जाते.

१. प्राथमिक कामगार (श्रम) बाजार :

हा बाजाराचा पहिला विभाग आहे. याच्यामध्ये, उच्च प्रगत कौशल्य असलेले आणि उच्च स्तरीय शिक्षण घेतलेले कामगाराचा समावेश होतो.

२. दुय्यम श्रमिक (कामगार) बाजार :

हा बाजार उच्च स्तरावरील शिक्षण नसलेल्या कामगारांसाठी असतो. यामध्ये प्राथमिक कामगारापेक्षा कमी वेतन मिळते.

३. तृतीय श्रमिक (कामगार) बाजार :

तृतीय कामगार बाजारामध्ये कमीत कमी किंवा शिक्षण नसलेल्या कामगारांचा समावेश होतो त्याचे वेतन सर्वात कमी असते असे लोक प्रामुख्याने रोजंदारीवर काम करीत असतात.

२.२.१.१ ग्रामीण व शहरी कामगार :

साधारणत: प्रत्येक देशाचा आर्थिक व सामाजिक विकास औद्योगिकरणाद्वारे होतो.

देशातील शेती व्यवसाय, मळे, बगीचे, कुटीर उद्योग, ग्रामीण उद्योंगधंदे यासारख्या ग्रामीण क्षेत्रातील विविध व्यवसायात/घटकात कार्यरत असणाऱ्या श्रमिकांना ग्रामीण श्रमिक (कामगार) म्हणतात.

ग्रामीण श्रमिकांना ग्रामीण भागातच रोजगार प्राप्त होतो.

ग्रामीण श्रमिकांची वैशिष्ट्ये :

१. मर्यादीत उत्पन्न

२. अनियमित उत्पन्न

३. आधुनिक यंत्रसामग्रीचा अभाव

४. नित्कृष्ठ राहणीमान

५. नवीन रोजगार निर्मितीत घट

ग्रामीण क्षेत्रातील श्रम समस्यामुळे एकूण आर्थिक विकासात दूरगामी परिणाम होत असतात.

शहरी भागात कारखाने, लघुउद्योग आणि विविध सेवा उद्योगात मोठ्या प्रमाणात रोजगार मिळतो. शहरी भागातील नियमित पगारावर कार्यरत असणाऱ्या श्रमिकांना 'शहरी श्रमिक (कामगार) म्हणतात.

अशा श्रमिकांना आपल्या कार्यक्षमतेत वाढ करण्यासाठी प्रशिक्षण देण्यात येते त्यामुळे त्यांच्या वेतनात सतत वाढ होत जाते.

तसेच ग्रामीण कामगारांच्या तुलनेत शहरी श्रमिकांच्यामध्ये रोजगार मिळविण्याची स्पर्धा अधिक प्रमाणात आढळून येते.

शहरी कामगाराची वैशिष्ट्ये :

१. नियमित पगार

२. उच्च राहणीमानाचा दर्जा

३. नवीन यंत्रसाम्रगीचा उपयोग

४. सक्षम श्रम संघटना

५. कार्यक्षम संपर्क माध्यमाची उपलब्धतता

त्याच बरोबर शहरी कामगारांना नियमितपणे वेतन (उत्पन्न) मिळत असल्यामुळे त्यांचा व्यक्तीगत विकास होतो. व त्यातूनच आर्थिक विकासात मोलाचे योगदान दिले जाते.

२.२.१.२ औपचारिक आणि अनौपचारिक कामगार (Formal & informal labour) :

औपचारिक क्षेत्र साधारणत: सरकारी नियमन करते आणि त्यामध्ये सामाजिक सुरक्षा, आरोग्य, विमा आणि सेवा निवृती योजना या सारखे फायदे देते. उदाहरणार्थ, सरकारी, बँकीग, शिक्षण, आरोग्य सेवा व उत्पादन उद्योगाचा समावेश होतो.

औपचारिक कामगार फायदे :

१. अधिक स्थिर आणि सुरक्षित रोजगार

२. चांगले वेतन

३. स्थिरता

४. प्रगतीची संधी

५. नियमन

नोकरीची सुरक्षितता आणि फायदे याला सर्वोच्च प्राधान्य असेल तर औपचारिक क्षेत्रातील नोकऱ्या अधिक फायदेशीर ठरतात.

औपचारिक क्षेत्राचे तोटे :

१. कडकपणा

२. स्पर्धा

३. शिक्षण आणि प्रशिक्षणाची आवश्यकता

४. नोकरशाही

अनौपचारिक क्षेत्रामध्ये, अशा नोकऱ्या असतात, ज्या घटकाद्वारे नियंत्रित केल्या जात नाहीत आणि औपचारिक क्षेत्राप्रमाणे समान स्तराचे फायदे देत नाही.

अनौपचारिक क्षेत्रामध्ये, स्वयंरोजगार किंवा लहान, नोंदणी नसलेल्या व्यवसायासाठी काम करणे समाविष्ट असते. उदाहरणार्थ, रस्त्यावर विक्री, घरगुती काम, आणि नोंदणी नसलेले छोटे व्यवसाय यांचा समावेश अनौपचारिक नोकऱ्यामध्ये होतो. यामध्ये कामगारांना सामाजिक सुरक्षेचे लाभ मिळत नाही. अनौपचारिक रोजगार म्हणजे संघटीत क्षेत्रातील रोजगार होय.

अनौपचारीक कामगाराचे फायदे :

१. अधिक लवचित आणि सुलभ नोकऱ्या

२. आवश्यक शिक्षण व कौशल्याचा अभाव

३. प्रवेश योग्यता

अनौपचारिक क्षेत्रामध्ये लवचिकता आणि सुलभता अधिक महत्त्वाची असेल तर, हे दोन नोकरीसाठी चांगला पर्याय ठरू शकते.

अनौपचारीक क्षेत्राचे तोटे :

१. स्थिरतेचा अभाव

२. पिळवणूक

३. कामाचे तास व वेतन निश्चित नसते.

२.२.१.३ संघटित आणि असंघटित कामगार :

असंघटित कामगार सामाजिक सुरक्षा कायदा २००८ अन्वये खालीलप्रमाणे असंघटित कामगारांची व्याख्या केली आहे. ''गृह आधारित कामगार, स्वयंरोजगार कामगार किंवा असंघटित क्षेत्रातील कामगार अशी केली आहे.

ऑगस्ट २०२१ पासून देशभरातील असंघटित कामगारांच्या नोंदणीसाठी पोर्टल सुरू करण्यात आले.

प्रधानमंत्री श्रम योगी मान-धन (PM-SYM) योजना हि असंघटीत क्षेत्रातील कामगारांच्या वृध्दाच संरक्षण आणि सामाजिक सुरक्षतेसाठी असलेली योजना आहे.

आम आदमी बीमा योजना असंघटित क्षेत्रातील कामगार हे देशातील एकूण कार्यबलाच्या ९३ः आहेत. तरीही अजूनही काही कामगार सामाजिक सुरक्षा आहेत.

१९८० मध्ये, भारतात, 'राष्ट्रीय नूतनीकरण नीधी' स्थापन केला आहे. त्यामध्ये नोकरी गमविलेल्या श्रमिकांच्या पुनवर्सनासाठी निधी दिला जातो.

भारतात संघटीत क्षेत्रातील श्रमिकांची संख्या कमी होत आहे तर दुसरीकडे असंघटीत क्षेत्रातील श्रमिकांची संख्या वाढत आहे. असंघटीत क्षेत्रात स्वयंरोजगार करणारे श्रमिक, अकुशल श्रमिक, वगैरे समाविष्ट होतात.

असंघटित क्षेत्रात श्रमिकांना पगारवाढ आणि रोजगार सुरक्षितता दिली जात नाही. या क्षेत्रातील घटक सरकारच्या नियंत्रणाबाहेर आहेत. यातील रोजगार सुरक्षित नाही तर नोकरी कमी पगारावर करावी लागते यामध्ये नोकरी कमी पगाराच्या असतात.

संघटित क्षेत्रात रोजगाराची मुदत नियमित असते आणि कर्मचाऱ्याना रोजगाराची हमी देखील असते ते सरकारद्वारे अधिकृत आहेत. त्यांना किमान वेतन कायदा, कारखाना कायदा, ग्रॅच्यूइटी पेमेंट कायदा, दुकाने आणि आस्थापना कायदा इत्यादीसह विविध कायद्यामध्ये स्थापित केलेल्या कायद्याचे पालन करावे लागते.

संघटीत क्षेत्र हे सरकारी नियमांचे पालन करणारे व सरकारी मार्गदर्शक तत्त्वाने चालणारे व्यवसाय असतात. संघटित क्षेत्र हे असा व्यवसायाचे बदलेले आहे ज्यांची सरकारकडे नोंदणीकृत आहेत. संघटीत क्षेत्रामध्ये साधारणतः असंघटीत क्षेत्रापेक्षा अधिक संसाधने असतात.

संघटीत क्षेत्रात साधारणतः सर्व प्रकारचे सरकारी कर्मचारी येतात आणि उद्योगामधील नोंदणीकृत कामगार, निमसरकारी क्षेत्रे याचा समावेश होतो.

२.२.१.४ ठेका पद्धती (Contract labour) :

कामगारांची भरती करण्याच्या प्रक्रियेत मध्यस्थांनंतर ठेकेदारांची भूमीका महत्त्वाची असल्याचे आढळते. ठेका श्रमिक हे अधिकृतर सेवायोजकांकडून मजूरी न मिळणाऱ्या श्रमिकांच्या सूचित असतात. ठेका श्रमिकांना प्रत्यक्षपणे मजूरी दिली जात नाही. साधारणतः ठेका श्रमिकाच्या नियुक्तीने सेवा योजकांना मिळणारा लाभ (फायदा) अधिक असतो. कारण यात मजुरीचा खर्च कमी असतो. त्याचबरोबर वीमा, बोनसचा अभाव,

अधिक्यात कपात, पुंजी विनियोजनाचा अभाव इत्यादी प्रित्यर्यसुध्दा खर्च करावा लागत नाही. त्यामुळे अनेक देशातील संघटीत व असंघटीत उद्योगातील श्रम कर्ता ठेका पध्दतीनेच केली जातात.

राष्ट्रीय श्रम आयोगाच्या मते, ''काही विशिष्ट उद्योगात ठेका पध्दतीने काम देणे आवश्यक असते. तरी पण त्यांचे नियमन अधिक प्रभावीपणे केले पाहिजे. सामान्य धोरणाचा पुरस्कार करून ठेका श्रम कार्यपध्दती समान करणे गरजेचे आहे.''

कंत्राटी कर्मचारी हा एक असा कर्मचारी असतो. जो कंपनी पूर्व-निर्धारित कालमर्यादेत आणि निश्चित शुल्कासह विशिष्ट कार्य/प्रकल्प पूर्ण करण्यासाठी नियुक्त केली जाते. कंत्राटी कर्मचारी ही कोणतीही गैर कर्मचारी सेवा आहे ज्याचा करार विशिष्ट किंमतीवर विशिष्ट कालवधीसाठी, आणि विशिष्ट वेळेला समजा होतो.

कंत्राटी कर्मचारी हे विशेषतः तज्ञ असतात ते कौशल्यांचा संच किंवा विषय अनुभव प्रदान करतात जे संस्थेच्या/उद्योगाच्या अंतर्गत कर्मचाऱ्यामध्ये उपलब्ध नसते.

कंत्राटी कर्मचारी हे असे असतात. त्यांना संस्था ठराविक कालावधीत विशिष्ट प्रकल्प पूर्ण करण्यासाठी नेमणूक केली जाते. असंघटीत कामगारांच्या सर्वांत गंभीर प्रकारापैकी एक प्रकार म्हणजे कंत्राटी कामगार असतात.

कंत्राटी कर्मचारी असण्याचे फायदे :

१. कामाचे तास आणि करार निवडण्याची लवचिकता यामध्ये असते.

२. एखादे काम जलद पूर्ण करावयाचे असेल तर कंत्राटी कामगार पध्दती सोयीसकर ठरते.

३. खर्चाच्या दृष्टीने हि पध्दती बरीच स्वस्त ठरते.

४. यामध्ये कामगाराकडून काम करवून घेतल्यानंतर सेवायोजक व कामगार यांच्यातील संबंध संपुष्टात येतात.

५. कमी दायित्व (जबाबदारी)

६. कोणती ही वचनबध्दता नाही

७. लवचिकता असते. प्रकल्पाच्या आवश्यकतेनुसार कर्मचारी बदलू शकतात.

कंत्राटी कर्मचारीचे तोटे :

१. ठेकेदाराकडून कामगारांची भरती करण्याची पध्दती सेवायोजकाच्या दृष्टीकोनातून सोईची असली तरी कामगारांच्या दृष्टिने हानीकारक आहे.

२. ठेकेदारांकडून कामगारांना दिला जाणारा मजूरीचा दर अल्प असणे स्वाभावीक आहे.

३. या पध्दतीमध्ये लाचलुचातीला बराच वाव आहे.

४. कामगारांचे शोषण होऊ शकते.

५. नोकरीच्या सुरक्षेचा अभाव

६. शोषण

७. कायदेशीर अभाव

८. मर्यादीत करीता प्रगती

कंत्राटी कामगार यांचे फायदे आणि तोटे दोन्हीही आहेत. म्हणजेच चांगल्या मंजूरांची गरज आणि कंत्राटी कामगारांचा वापर यात समतोल हवा.

भारतातील कंत्राटी रोजगार १९७० च्या कंत्राटी कामगार (नियमन व नियुक्त) कायदाद्वारे नियंत्रीत केला जातो. या कायद्यानुसार कंत्राटी तत्त्वावर २० पेक्षा जास्त व्यक्तीना नोकरी देणाऱ्या किंवा काम करणाऱ्या कोणत्याही आस्थापनांना ही कायदा लागू होतो.

२.२.४ दुसरा राष्ट्रीय श्रम आयोग (NCL-II) 2002 :

राष्ट्रीय श्रम आयोग हा श्रमजीवी, कष्टकरी, कामगार, मजूर यांचे हित व विकास यांकरिता स्थापन झालेला होता.

डिसेंबर १९६६ मध्ये नेमलेल्या पहिल्या राष्ट्रीय श्रम आयोगाने ऑगस्ट १९६९ मध्ये, केंद्र सरकारला आपला अहवाल सादर केला. पहिल्या राष्ट्रीय श्रम आयोगाने संघटीत व असंघटीत या दोन्ही क्षेत्रातील कामगारांशी संबंधित बाबीचे परीक्षण करून आपल्या अहवालामध्ये, अनेक कामगार कायद्यांचा पाया पक्का केला. परंतु पहिल्या आयोगाच्या मर्यादा, त्यातील त्रुटी, त्यातून उद्‌भवलेल्या कार्यपध्दतीतील उणीवा आणि त्यानंतर भारतीय व जागतिक आर्थिक पर्यावरणात घडून आलेले बदल यांचा केंद्र सरकारने साकल्याने विचार करून माजी केंद्रीय मजूरमंत्री रवींद्र वर्मा यांच्या अध्यक्षतेखाली दुसरा दहा सदस्यांचा राष्ट्रीय श्रम आयोग ऑक्टो. १९९९ ला नेमला.

आयोगाच्या सदस्यांनी देशभरातील विविध उद्योगसमुहांना प्रत्यक्ष भेटी देऊन आपला अहवाल २९ जून २००२ रोजी केंद्र सरकारला सादर केला.

या अहवालामध्ये आयोगाने, संघटीत कामगार वर्गासंबंधी अस्तित्वात असलेल्या कायद्याचे पुनर्विलोकन व असंघटीत कामगारवर्गासाठी एक छत्री विधिविधान या दोन मूलभूत व प्रमुख तंज्ञाचा अटापोट्ट केला.

तसेच आयोगाने पुढील पायाभूत उद्दिष्ट्यांवर भर दिला आहे.

१. सामाजिक सुरक्षितता

२. कामगारविषयक कायद्याचे पुनर्विलोकन

३. असंघटीत कामगार वर्ग

४. जागतिकीकरण आणि त्यांचे परिणाम

५. महिला आणि बालकामगार

या आयोगाने सर्वकष सामाजिक सुरक्षापध्दती सर्व कामगार कार्यक्षेत्रात सुचित केले असून, सामाजिक सुरक्षा हा मूलभूत हक्क ठरवावा असेही सुचविले आहे.

तसेच देशातील शेकडो कामगार कायद्याचे पुनर्विलोकन करून त्याचे सुलभीकरण व सुसूत्रीकरण केले आणि ते कायदे परिशिष्ठांत संग्रहीत केले आहेत.

जागतिकीकरणामुळे माहिती व तंत्रज्ञानातील प्रगतीमुळे आऊटसोअर्सिंगचा व्यवसाय (उदा. बी. पी. ओ, के पी ओ) आंतरराष्ट्रीय स्तरावर वाढल्याने याचीही दखल आयोगाने घेतली आहे.

आयोगाने स्वयंरोजगार करणाऱ्या असंघटीत महिला आणि बालकामगारांच्या बाबतीत विशेष दखल घेतली आहे.

२.३ सारांश :

साधारणत: अर्थशास्त्रात पैशाची प्राप्ती करून देणाऱ्या सर्व प्रकारच्या शारिरीक, मानसीक व बौध्दीक कार्याला श्रम म्हणतात. त्यामुळे सध्याच्या काळात श्रम घटक महत्त्वाचा मानला जातो. साधारणतः असे म्हटले जाते की, विशिष्ट प्रकारच्या श्रमासाठी असणारी मागणी व श्रमाचा पुरवठा यांच्यात समतोल प्रस्थापित करण्याची जी प्रक्रिया असते तिला श्रमाची बाजारपेठ म्हटले जाते.

२.४ पारिभाषिक शब्द, शब्दार्थ :

१) उद्योगधंदा :– एकाच प्रकारच्या वस्तूचे उत्पादन करणाऱ्या उद्योगसंस्थाचा गट

२) श्रम बाजारपेठ :– ज्या भौगोलिक क्षेत्रात राहण्याचे ठिकाण न बदलता कामगार रोजगार सहज बदलू शकतात. अशा आर्थिकदृष्ट्या एकात्त भौगोलिक प्रदेशास श्रमाची बाजारपेठ म्हणतात.

३) कृषी क्षेत्र :– शेती क्षेत्र.

४) क्रेत्यांचा एकाधिकार :– विक्रेत्याची/खरेदीदाराची मक्तेदारी

२.५ स्वयंअध्ययन प्रश्न :

अ) रिकाम्या जागा भरा.

१) खालीलपैकी .... घटक मजुरांच्या मागणीवर परिणाम करणारा मुख्य घटक आहे.

(अ) शिक्षण व कौशल्य (ब) शेअर बाजार
(क) नैसर्गिक साधनसंपत्ती (ड) इतर

२) उत्पादन घटकांना असणारी मागणी .... असते.

(अ) प्रत्यक्ष (ब) कमी
(क) अप्रत्यक्ष (ड) इतर

३) औपचारिक क्षेत्र साधारणत: .... नियमन करते.

(अ) सरकारी (ब) उद्योगाचे

(क) शिक्षणाचे (ड) इतर

४) दुसरा राष्ट्रीय श्रम आयोगाची स्थापना .... साली झाली.

(अ) १९७० (ब) १९८०

(क) १९९९ (ड) इतर

२.६ स्वयंअध्ययन प्रश्नांची उत्तरे :

अ) १-अ, २-क, ३-अ, ४-क

२.७ सरावासाठी स्वाध्याय :

(अ) टीपा लिहा.

१) असंघटीत व संघटीत कामगार

२) श्रम बाजार

३) ठेका पध्दती

४) औपचारिक श्रम बाजार

५) ग्रामीण व शहरी श्रम बाजार

(ब) दीर्घोत्तरी प्रश्न.

१) श्रम बाजार संकल्पना स्पष्ट करा.

२) दुसरा राष्ट्रीय श्रम आयोगाचा आढावा घ्या.

३) श्रम बाजारपेठेची व्याख्या, प्रकार, व वैशिष्ट्ये स्पष्ट करा.

२.८ क्षेत्रीय अभ्यास :

आपल्या परिसरातील श्रम बाजारात भेट देऊन त्यांचा अभ्यास करून अहवाल तयार करा.

२.९ संदर्भ ग्रंथ :

१) बोधनकर सुधीर, 'श्रम अर्थशास्त्र' श्री साईनाथ प्रकाशन नागपूर.

२) देशमुख प्रभाकर 'श्रम अर्थशास्त्र' विद्या प्रकाशन, नागपूर

३) https://in.indeed.com/career-advice/finding-a-job/what-is.contract-employee.[whatis contract Employee]

४) https://study.com/academy/Lesson/contract-labor-defination-laws.html.-contract labor/defination laws of Benfits-Lesson/study.com

५) https://labour.gov.in/unorganized-workers.[unorgnizedworkerministry of labour & Employment Government of India.]

६) https://byjus.com/question-answer/what-is-the-differance between-orgnized-sector-and-unorganized-sector/.

७) https://www.vedantu.comÃorganised sector

८) https://www.linedin.com/pulse/understanding-formal-informal-gig-economies-felix-nzuki.

९) https://hindi.theindianwire.com

''विकास सिंग, श्रम बाजारःपरिभाषा, प्रकृती, प्रकार, मांज ऑट पूर्ती –The Indianwire

१०) htttps://study.comÃlessonÃlabour. +

११) https://www.studysmarter.co.uk.....

१२) https://marg compusoft.comÃchar….

❑❑❑

घटक ३

वेतन आणि वेतनाचे सिद्धांत

(Wage and Theories of Wages)

अनुक्रमणिका

३.० उद्दिष्टे

३.१ प्रास्ताविक

३.२ विषय विवेचन

 ३.२.१ वेतनाचा अर्थ आणि प्रकार, वेतनभिन्नता

 ३.२.२ वेतनाचे (मजुरीचे) सिद्धांत

 ३.२.३ मक्तेदारीतील वेतन निश्चिती

 ३.२.४ किमान वेतन, जीवन वेतन, योग्य वेतन

३.३ सारांश

३.४ पारिभाषिक शब्द व त्यांचा अर्थ

३.५ स्वयंअध्ययन प्रश्न आणि त्यांचे उत्तरे

३.६ सरावासाठी स्वाध्याय

३.७ अधिक वाचनासाठी संदर्भ पुस्तके

३.० उद्दिष्टे :

'वेतन आणि वेतनाचे सिद्धांत' असे या घटकाचे शीर्षक आहे. या घटकाचा अभ्यास करण्यामागची काही उद्दिष्ट्ये खालीलप्रमाणे स्पष्ट केली आहेत.

१) वेतनाचा अर्थ आणि वेतनाचे प्रकार समजून घेणे.

२) वेतन दरातील भिन्नतेची कारणे माहित करून घेणे.

३) वेतनाच्या सिद्धांतांचा अभ्यास करणे.

४) सामुदायिक सौदाशक्तीचा अर्थ समजून घेणे.

५) किमान वेतन, जीवन वेतन आणि योग्य वेतनाचा अर्थ समजून घेणे.

३.१ प्रास्ताविक :

वेतन किंवा मजुरी हा विषय कामगारांच्या दृष्टीने अत्यंत महत्त्वाचा आणि संवेदनशील विषय आहे. हा विषय केवळ कामगारांच्या दृष्टीने महत्त्वाचा नसून कामगारांना कामावर ठेवणाऱ्या त्यांच्या मालकांच्या (उत्पादकांच्या किंवा भांडवलदारांच्या) दृष्टीने सुद्धा अत्यंत महत्त्वाचा विषय आहे. मजुरीचा विषय सरकार आणि समजाच्या दृष्टीने सुद्धा महत्त्वाचा विषय आहे. कारण कामगारांनी योग्य मजुरी जर दिली नाही तर कामगार व कामगार संघटना अस्वस्थ होतात. संपासारखे हत्यार उपसतात. त्यामुळे उत्पादन प्रक्रिया ठप्प होऊन सरकारचे (अर्थव्यवस्थेचे) मोठे नुकसान होते. म्हणून कामगारांना कमी मजुरी देऊन त्यांचे मालक कामगारांचे शोषण करणार नाहीत याची काळजी सरकारला घ्यावी लागते.

३.२ विषय-विवेचन :

'वेतन आणि वेतनाचे सिद्धांत' असे या घटकाचे शीर्षक आहे. या घटकात वेतनाचा (मजुरीचा) अर्थ, प्रकार यांची माहिती दिली आहे. वेतनदरातील भिन्नतेची कारणे स्पष्ट केली आहेत. विविध अर्थतज्ज्ञांनी मांडलेल्या मजुरीच्या सिद्धांताची चर्चा केली आहे. सामुदायिक सौदशक्तीचा वेतन निश्चितीवर कसा प्रभाव पडतो? याची माहिती दिली आहे. तसेच किमान वेतन (Minimum Wage), जीवन वेतन (living Wage) आणि योग्य वेतन (Fair Wages) म्हणजे काय? या बाबींची सुद्धा माहिती या भागात दिली आहे.

३.२.१ वेतनाचा अर्थ, प्रकार आणि वेतनभिन्नता :

प्रास्ताविक :

भूमी, श्रम, भांडवल आणि संयोजन हे उत्पादनाचे प्रमुख चार घटक असून त्यापैकी 'श्रम' (Labour) हा एक अत्यंत महत्त्वाचा उत्पादनाचा घटक आहे. श्रम या उत्पादनाच्या घटकाने उत्पादनाच्या प्रक्रियेत भाग घेतल्याबद्दल श्रमाच्या मालकाला म्हणजे श्रमिकाला (मजुराला) मिळणारा मोबदला म्हणजे वेतन किंवा मजुरी होय. मजुरीलाच 'भृती' किंवा 'वेतन' असेही म्हणतात.

''मजूर त्याच्या मालकाकरिता जे काम करतो, त्या कामाचा त्याच्या मालकांकडून (उत्पादकांकडून, भांडवलदाराकडून) त्याला मिळणारा मोबदला म्हणजे मजुरी किंवा वेतन होय.''

खंड, वेतन, व्याज आणि नफा यांना उत्पादन घटकांची किंमत असे म्हणतात. भूमी, श्रम, भांडवल आण संयोजन हे उत्पादनाचे घटक उत्पादनाच्या प्रक्रियेत (वस्तू आणि सेवा निर्माण करण्याच्या प्रक्रियेत) भाग घेत असतात. त्याबद्दल त्यांना त्यांच्या मालकाकडून खंड, वेतन, व्याज आणि नफा या स्वरूपात मोबदले मिळत असतात. या मोबदल्यांनाच उत्पादन घटकांची किंमत असे म्हणतात. 'श्रम' या उत्पादन घटकाची किंमत म्हणजे मजुरी किंवा वेतन होय. उत्पादनाच्या प्रक्रियेत भाग घेतल्याबद्दल भूमीला खंड, श्रमाला वेतन, भांडवलाला व्याज आणि संयोजनाला नफा या स्वरूपात उत्पन्न मिळत असते.

श्रमाचे शारीरिक आणि बौद्धिक श्रम असे दोन प्रकार असून मजूर किंवा कामगार म्हणजे केवळ शारीरिक कष्टाची कामे करणारे मजूर नव्हे तर बौद्धिक किंवा बुद्धीचे काम करणाऱ्या लोकांचाही समावेश मजूर या संकल्पनेत होतो. म्हणून कामगार, शिक्षक, डॉक्टर, वकील, न्यायाधीश, आमदार, खासदार इत्यादींना मिळणारा मोबदला म्हणजे मजुरी होय.

मजुरीची सर्वसाधारण व्याख्या :

मजुरीची किंवा वेतनाची एक सर्वसाधारण व्याख्या खालील शब्दात स्पष्ट केली आहे.

''शारीरिक आणि बौद्धिक कष्ट करणाऱ्या कामगारांना त्यांच्या कामाबद्दल दिला जाणारा मोबदला म्हणजे वेतन किंवा मजुरी होय.''

आर्थिक मोबदला मिळवण्याच्या हेतूने केलेले कष्ट किंवा केलेले काम म्हणजे श्रम होय आणि अशा श्रमाचा मोबदला म्हणजे मजुरी किंवा वेतन होय. आनंद मिळवण्यासाठी जे श्रम केले जातात, त्याला श्रम म्हणता येणार नाही, असे प्रा. डॉ. आल्फ्रेड मार्शल यांनी म्हटले आहे. कारण आनंद मिळवण्यासाठी केलेल्या श्रमाचा मोबदला मिळत नाही. उदाहरणार्थ, एका मित्राने दुसऱ्या मित्राची केलेली कामे. या कामाचा मोबदला मिळत नाही. आई-वडील आपल्या मुलाबाळांसाठी काबाडकष्ट करत असतात. परंतु त्याचा मोबदला मात्र मुलांकडून वसूल करत नसतात. म्हणून फक्त आर्थिक मोबदला मिळवण्याच्या हेतूने केलेल्या कष्टालाच श्रम म्हणतात आणि अशा श्रमाच्या मोबदल्याला वेतन किंवा मजुरी असे म्हणतात.

डॉ. मार्शल यांच्या मते, ''आनंद मिळवण्याशिवाय आर्थिक मोबदला मिळण्यासाठी केलेले शारीरिक किंवा बौद्धिक कष्ट म्हणजे श्रम होय. आणि या श्रमाचा मोबदला म्हणजे मुजरी किंवा वेतन होय.''

मजुरीची आणखी एक व्याख्या खालील शब्दात स्पष्ट केली आहे.

''ज्या श्रमामुळे उपयोगितांची निर्मिती होते, अशा श्रमाचा मोबदला म्हणजे मजुरी किंवा वेतन होय.''

वरील व्याख्येचा अर्थ एका उदाहरणाने स्पष्ट करता येईल. उदाहरणार्थ, कामगार कारखान्यात कच्च्या मालापासून पक्का माल तयार करत असतात. त्याला उपयोगितांची निर्मिती असे म्हणता येईल. साखर कारखान्यातील कामगार ऊसापासून साखर बनवण्याच्या प्रक्रियेत भाग घेत असतात. कापड कारखान्यातील कामगार कापसाच्या सुतापासून कापड तयार करत असात. अशा प्रकारे ऊसापासून साखर तयार करणे, कापसापासून सूत किंवा कापड तयार करणे म्हणजे उपयोगितांची (Utility) निर्मिती होय. उपयोगितांची निर्मिती केल्याबद्दल कामगारांना पैशाच्या किंवा वस्तूंच्या स्वरूपात अथवा दोन्ही स्वरूपात जो मोबदला मिळतो त्याला मजुरी किंवा वेतन असे म्हणतात.

प्रा. बेनहॅम :

प्रा. बेनहॅम यांनी मजुरीची (वेतनाची) व्याख्या पुढीलप्रमाणे दिली आहे.

''कामगारांनी मालकांशी केलेल्या करारानुसार कामगारांनी आपल्या मालकांसाठी केलेल्या कामाबद्दल किंवा दिलेल्या सेवेबद्दल मालकांकडून (संयोजकांकडून) कामगारांना पैशाच्या स्वरूपात जो मोबदला मिळतो, त्याला वेतन किंवा मजुरी असे म्हणतात.''

वरील व्याख्येवरून आपल्या असे लक्षात येते की, मजुरी म्हणजे मजुराच्या श्रमाची किंमत होय. मजूर आपल्या मालकाबरोबर कामाचा करार करून आपले श्रम विकत असतात. स्वत:ला विकत नसतात. केवळ श्रम विकत असतात. म्हणून मजुरी म्हणजे मजुराची किंमत नसून मजुराने केलेल्या श्रमाची किंमत होय. मजुरी म्हणजे मजुराच्या कामाचा किंवा सेवेचा मोबदला होय.

मजुरीचे / वेतनाचे प्रकार :

पैशाच्या स्वरूपातील वेतन (Money Wages) आणि वास्तव वेतन (Real Wages) असे वेतनाचे किंवा मजुरीचे प्रमुख दोन प्रकार आहेत. म्हणजे मजुरी पैशात दिली जाते किंवा वस्तू व सेवांच्या स्वरूपात दिली जाते अथवा दोन्ही स्वरूपात दिली जाते. मुजरीचे काल वेतन (Time Wages) आणि कार्य वेतन (Piece Wages) असेही प्रकार आहेत. मजुरीच्या प्रकारांचे थोडक्यात स्पष्टीकरण खालीलप्रमाणे दिले आहे.

(अ) पैशातील वेतन (Money Wages) :

पैशातील वेतनाची व्याख्या खालील शब्दात दिली आहे.

''उत्पादनाच्या प्रक्रियेत भाग घेतल्याबद्दलचा मोबदला श्रमिकांना जेंव्हा पैशाच्या स्वरूपात दिला जातो, तेंव्हा त्यास पैशातील वेतन असे म्हणतात.'

उदाहरणार्थ, एखाद्या मजुराला रोज २०० रुपये किंवा महिन्याला ६००० रुपये मजुरी मिळत असेल तर ही मजुरी म्हणजे पैशातील मजुरी होय.

(ब) वास्तव वेतन (Real Wages) :

वास्तव वेतनालाच 'वास्तव मजुरी' असेही म्हणतात. वास्तव वेतनाची संकल्पना पैशातील वेतनाच्या संकल्पनेपेक्षा व्यापक किंवा वेगळी आहे. वास्तव वेतनाची व्याख्या खालील शब्दात स्पष्ट केली आहे.

''श्रमिकांना पैशातील वेतनाच्या साहाय्याने खरेदी करता येऊ शकणाऱ्या वस्तू व सेवा आणि त्याचबरोबर मालकांकडून त्यांना मिळणाऱ्या सोयी व सुविधा किंवा मिळणाऱ्या वस्तू व सेवा म्हणजेच वास्तव मजुरी होय.''

उदाहरणार्थ, समजा 'क्ष' हा एक कामगार आहे. त्याला महिन्याला २५,००० रुपये पगार मिळतो. त्याला पैशातील वेतन असे म्हणता येईल. पण या वेतनाबरोबरच त्याला त्याच्या मालकाकडून राहण्यासाठी घराची सुविधा पुरवली जात असेल, मुलांच्या शिक्षणासाठी शाळेची सुविधा पुरवली जात असेल, आरोग्य उत्तम राहावे यासाठी दवाखान्याची सुविधा पुरवली जात असेल, कारखान्यात येण्या-जाण्यासाठी वाहतूक सुविधा पुरवली जात असेल, कारखान्यात कामावर घालण्यासाठी ड्रेस (कपडे) दिले जात असतील तर या सर्व सोयी-सवलतींना (वस्तू व सेवांना) वास्तव वेतन असे म्हणतात.

वरील स्पष्टीकरणावरून आपल्या असे लक्षात येते की, पैशातील वेतन हे पैशात सांगितले जाते, तर वास्तव वेतन हे वस्तू व सेवांच्या स्वरूपात सांगितले जाते. वास्तव वेतनाची संकल्पना ही अत्यंत महत्त्वाची संकल्पना आहे. कारण पैशातील वेतनावरून कामगारांच्या राहणीमानाची खरी माहिती मिळत नाही. वास्तव वेतनावरूनच कामगारांच्या राहणीमानाचा दर्जा समजतो. ज्यांचे वास्तव वेतन जास्त असते त्यांच्या राहणीमानाचा दर्जा चांगला असतो.

वास्तव वेतनाचे सूत्र :

वास्तव वेतनाची संकल्पना खालील सूत्राच्या साहाय्याने स्पष्ट केली आहे.

वास्तव वेतन = पैशातील वेतन × पैशाची खरेदीशक्ती + मालकाकडून मिळणाऱ्या वस्तू व सेवा – कामाच्या ठिकाणी कामगारांना सोसाव्या लागणाऱ्या अडचणी व गैरसोयी

वास्तव वेतन निश्चित करणारे घटक :

वास्तव वेतनावरून कामगारांच्या राहणीमानाचा दर्जा समजत असल्याने वास्तव वेतनाला खरे वेतन (Real Wages) असे म्हणतात. कामगारांना पैशातील वेतनाबरोबरच मालकाकडून काही सोयी सवलती मिळत असतात. त्यामुळे कामगारांचे वास्तव वेतनही जास्त राहते. परंतु कामगारांचे वास्तव वेतन या घटकाशिवाय इतरही घटकांवर अवलंबून असते. या घटकांनाच वास्तव वेतन निश्चित करणारे घटक असे म्हणतात. हे घटक खालीलप्रमाणे स्पष्ट केले आहेत.

(१) पैशाच्या स्वरूपातील वेतन :

पैशाच्या स्वरूपातील वेतन हा कामगारांचे वास्तव वेतन ठरविणारा एक महत्त्वाचा घटक आहे. कामगारांचे वास्तव वेतन कामगारांना मिळणाऱ्या पैशाच्या स्वरूपातील वेतनावर अवलंबून असते. पैशातील वेतन जितके जास्त तितके वास्तव वेतन जास्त असते. कारण पैशातील वेतनाच्या साहाय्याने कामगार आपल्या कुटुंबाला लागणाऱ्या वस्तू आणि सेवा खरेदी करत असतात. कामगारांना पैशाच्या स्वरूपात कमी वेतन मिळत असेल तर कामगार पुरेशा प्रमाणात वस्तू आणि सेवा विकत घेऊ शकत नाहीत. त्यामुळे कामगारांचे वास्तव वेतन कमी राहते.

(२) भाववाढ :

भाववाढीलाच महागाई किंवा किंमतवाढ असे म्हणतात. देशात भाववाढीची किंवा किंमतवाढीची परिस्थिती असेल तर कामगारांचे वास्तव वेतन कमी राहते. कारण भाववाढीमुळे कामगार पूर्वीइतक्या वस्तू आणि सेवा खरेदी करू शकत नाहीत. भाववाढीच्या काळात पैशाचे मूल्य (पैशाची वस्तू आणि सेवा खरेदी करण्याची शक्ती) खूपच घटलेली असते. थोडक्यात, देशात भाववाढीची परिस्थिती असेल तर कामगारांचे वास्तव वेतन कमी राहते. कामगारांचे वास्तव वेतन घटू नये यासाठी सरकारला भाववाढ नियंत्रित करावी लागते. किंवा भाववाढीचा (महागाईचा) विचार करून पैशातील वेतनात वाढ करावी लागते.

(३) भावघट :

वस्तू आणि सेवा यांच्या किंमतीत खूपच घट होणे म्हणजे भावघट होय. देशात भावघटीची किंवा किंमत घटीची परिस्थिती असेल तर कामगारांचे वास्तव वेतन जास्त राहते. कारण भावघट म्हणजे विविध वस्तू आणि

सेवा यांच्या किंमतीत झालेली घट होय. भावघटीमुळे कमी पैशात कामगारांना जास्त प्रमाणात वस्तू आणि सेवा विकत घेता येतात. पैशातील वेतनात वाढ न होता सुद्धा भावघटीमुळे कामगारांचे वास्तव वेतन अधिक राहते. भावघटीमुळे कामगार पूर्वीपेक्षा अधिक वस्तू आणि सेवा खरेदी करू शकतात.

(४) कामाचे तास :

कामगारांच्या कामाच्या तासावरही कामगारांचे वास्तव वेतन अवलंबून असते. कामगारांना जर जास्त जासत काम करावे लागत असेल तर त्यांचे वास्तव वेतन कमी राहते. याउलट कामगारांना कमी-तास काम करावे लागत असेल तर कामगारांचे वास्तव वेतन जास्त राहते. उदाहरणार्थ, इंजिनिअर्स, डॉक्टर्स यांच्या तुलनेत प्राध्यापकांचे कामाचे तास कमी असतात. त्यामुळे इंजिनिअर्स, डॉक्टर्स यांचे वास्तव वेतन कमी असते. तर प्राध्यापकांचे वास्तव वेतन जास्त असते.

(५) इतर उत्पन्न :

जे कामगार रिकाम्या वेळेचा उपयोग उत्पन्न मिळविण्यासाठी करतात त्यांचे वास्तव वेतन जास्त असते. उदाहरणार्थ, शिक्षकांची कामाची वेळ अकरा ते पाच अशी असते. या वेळेव्यतिरिक्त जे शिक्षक पैसे घेऊन खाजगी शिकवण्या घेतात त्यांचे वास्तव वेतन जास्त असते. कारण शिकवणीतून मिळालेल्या उत्पन्नातून ते कुटुंबासाठी वस्तू व सेवा विकत घेत असतात. अशा प्रकारे शिक्षकाची नोकरी करून मिळालेल्या पैशातून तसेच शिकवण्या घेऊन मिळलेल्या पैशातून शिकवण्या घेणारे शिक्षक जास्तीत जास्त वस्तू आणि सेवा विकत घेऊ शकतात. म्हणून त्यांचे वास्तव वेतन जास्त राहते. जे शिक्षक शिकवण्या घेत नाहीत किंवा ज्या शिक्षकांना पगाराव्यतिरिक्त इतर मार्गांनी काहीही उत्पन्न मिळत नाही, त्यांचे वास्तव वेतन हे कमी असते.

(६) मालकांकडून मिळणाऱ्या सोयी, सवलती :

ज्या ठिकाणच्या कामगारांना त्यांच्या मालकांकडून पगाराव्यतिरिक्त काही सोयी आणि सुविधा मिळत असतात, त्या कामगारांचे वास्तव वेतन जास्त असते. आणि ज्या कामगारांना अशा सोयी, सवलती मिळत नाहीत, त्यांचे वास्तव वेतन कमी असते. काही कंपन्यांचे किंवा उद्योगसंस्थांचे मालक आपल्या कामगारांना ने-आण करण्यासाठी मोफत वाहतूक सुविधा पुरवत असतात. मोफत किंवा कमी भाड्यात निवासाची सोय पुरवत असतात. त्याचबरोबर दवाखान्यातील उपचार सुविधा मोफत पुरवत असतात. कामगारांच्या मुलांसाठी शिक्षणही मोफत किंवा कमी खर्चात पुरवत असतात. त्यामुळे कामगारांना या बाबीवर फारसे पैसे खर्च करावे लागत नाहीत. पैशातील वेतनातून (पगारातून) इतर आवश्यक वस्तू आणि सेवा कामगार अधिक प्रमाणातून खरेदी करू शकतात. त्यामुळे त्यांचे वास्तव वेतन अधिक राहते.

(७) कामाचे स्वरूप :

कामगारांच्या कामाच्या स्वरूपावरही वास्तव वेतन अवलंबून असते. धोक्याच्या ठिकाणी काम करणाऱ्या कामगारांचे वास्तव वेतन कमी असते. याउलट ज्या कामात धोका नसतो अशी कामे करणाऱ्या कामगारांचे वास्तव वेतन जास्त असते. उदाहरणार्थ दगडाच्या किंवा कोळशाच्या खाणीतील काम धोकादायक असते. जीवावर बेतणारे असते. त्यामुळे अशा खाणीत काम करणाऱ्या कामगारांचे वास्तव वेतन कमी असते. कारण

त्यांना लवकर सेवानिवृत्त केले जाते. त्यामुळे त्यांचा नोकरीचा कालावधी कमी राहतो. त्यामुळे त्यांचे पैशातील एकूण उत्पन्न कमी राहते. त्यामुळे त्यांना जास्त प्रमाणात वस्तू आणि सेवांचा उपभोग घेता येत नाही. त्यामुळे त्यांचे वास्तव वेतन कमी राहते. याउलट कारकून, कंपाऊंडर, नर्स, डॉक्टर, शिक्षक, प्राध्यापक यांचे काम खाणकामगारांसारखे धोक्याचे नसते. त्यामुळे त्यांचे वास्तव वेतन जास्त असते. त्यांचा नोकरीचा कालावधी जास्त असतो. त्यामुळे ते जास्त पैसे कमवू शकतात. त्यामुळे ते जास्तीत जास्त वस्तू आणि सेवा विकत घेऊ शकतात. त्यामुळे त्यांचे वास्तव वेतन जास्त राहते.

(८) नोकरीत बढतीची (प्रमोशनची) संधी :

कामगार जेथे काम करतात त्या ठिकाणी त्यांना जर प्रमोशनची म्हणजे वरच्या हुद्द्यावर जाण्याची संधी असेल तर त्यांचे वास्तव वेतन जास्त राहते. कारण प्रमोशनमुळे कामगारांच्या पैशाच्या स्वरूपातील वेतनात वाढ होते. त्यामुळे ते जास्तीत जास्त वस्तू व सेवा विकत घेऊ शकतात. याउलट ज्या कामगारांना कामाच्या ठिकाणी प्रमोशन मिळण्याची शक्यता नसते, त्यांचे वास्तव वेतन कमी असते. कारण त्यांना पगारवाढ मिळत नाही. प्रमोशन किंवा बढतीमुळे पगारवाढ होते. त्यामुळे प्रमोशनची संधी असणाऱ्या ठिकाणच्या कामगारांचे वास्तव वेतन अधिक राहते.

(९) कामाचा दर्जा :

कामगारांच्या कामाच्या दर्जावरही कामगारांचे वास्तव वेतन अवलंबून असते. काही कामांना किंवा व्यवसायांना समाजात चांगली प्रतिष्ठा असते. अशा व्यवसायात काम करणाऱ्या कामगारांचे वास्तव वेतन जास्त असते. याउलट कमी प्रतिष्ठेचे व्यवसाय करणाऱ्या लोकांचे वास्तव वेतन कमी असते. उदाहरणार्थ परीट लोक इस्त्री करण्याचे व कपडे धुण्याचे काम करतात. शिक्षकाचा व्यवसाय समाजात प्रतिष्ठेचा असतो. म्हणून परीट व्यवसाय करणाऱ्यापेक्षा शिक्षकांचे वास्तव वेतन हे जास्त असते.

(१०) नोकरीतील नियमितपणा :

ज्यांची नोकरी वर्षभर नियमित असते म्हणजेच जे कामगार नोकरीत कायम असतात, त्यांचे वास्तव वेतन जास्त असते. कारण त्यांना पगाराबरोबरच पेन्शन, ग्रॅच्युईटी, प्रॉव्हिडंट फंड, निवास सुविधा, आरोग्य सुविधा इत्यादींचा लाभ मिळत असतो. याउलट जे कामगार नोकरीत कायम नसतात त्या कामगारांचे वास्तव वेतन कमी असते. कारण टेंपररी कामगारांना पर्मनंट कामगारांपेक्षा कमी वेतन मिळत असते. त्यामुळे ते जास्त प्रमाणात वस्तू आणि सेवा विकत घेऊ शकत नाहीत. तसेच टेंपररी कामगारांना पर्मनंट कामगारांप्रमाणे पेन्शन, ग्रॅच्युईटी, विमा इत्यादी सेवांचाही लाभ मिळत नाही. त्यामुळे टेंपररी कामगारांचे वास्तव वेतन कमी राहते.

(११) सुट्ट्यांचे दिवस :

ज्या कामगारांना वर्षभरात जास्त सुट्ट्या मिळतात त्यांचे वास्तव वेतन हे जास्त असते. ज्या कामगारांना वर्षभरात कमी सुट्ट्या मिळतात त्यांचे वास्तव वेतन कमी असते.

(१२) कामाच्या ठिकाणचे वातावरण :

कामगारांचे कामाचे ठिकाणचे वातावरण चांगले व आरोग्यदायी असेल तर कामगारांचे वास्तव वेतन

जास्त राहते. चांगल्या वातावरणात काम केल्यामुळे कामगारांची शारीरिक व मानसिक स्थिती चांगली राहते. याउलट कामगारांचे कामाचे ठिकाण आरोग्यदायी नसेल, निरूत्साही असेल तर त्यांचे शरीराचे व मनाचे आरोग्य चांगले राहत नाही. त्यामुळे त्यांना आरोग्यावर खूप खर्च करावा लागतो. त्यामुळे त्यांचे वास्तव वेतन कमी होते.

सारांश : अशा प्रकारे कामगारांच्या वास्तव वेतनावर वरील घटकांचा परिणाम होत असतो. कामगारांचे वास्तव वेतन जितके जास्त तितके त्यांचे राहणीमान चांगले असते. वास्तव वेतन कमी असेल तर राहणीमानाचा दर्जा निकृष्ट राहतो. म्हणून वास्तव वेतन आणि राहणीमान या दोन घटकात धन सहसंबंध (+ve) असतात.

(१३) कामाची जबाबदारी :

काही कामे कमी जबाबदारीची असतात तर काही कामे ही जास्त जबाबदारीची असतात. कमी जबाबदारीच्या पदावर काम करणाऱ्यांना जास्त किंवा मोठ्या जबाबदारीच्या पदावर काम करणाऱ्या कामगारांपेक्षा कमी पगार मिळतो. उदाहरणार्थ शाळेतील मुख्याध्यापकांचे किंवा कॉलेजच्या प्राचार्यांचे काम हे खूप जबाबदारीचे असते. त्यामुळे त्यांना इतर कर्मचाऱ्यापेक्षा (शिक्षक, प्राध्यापक इत्यादी) जास्त पगार मिळतो. अशा प्रकारे कामाची जबाबदारी ही भिन्न (कमी किंवा जास्त) असल्याने वेतनभिन्नता आढळते. म्हणजे सर्व कामगारांना सारखाच पगार मिळत नाही.

(१४) स्पर्धा :

काही ठिकाणी स्पर्धा खपूच कमी असते किंवा स्पर्धाच नसते. तर काही ठिकाणी खूप स्पर्धा असते. ज्या ठिकाणी स्पर्धा नसते किंवा फारशी स्पर्धा नसते त्या ठिकाणच्या कामगारांना जास्त मजुरी मिळते. उदाहरणार्थ, शास्त्रज्ञ, यंत्रज्ञ, तंत्रज्ञ, संशोधक यांची संख्या कमी असते. त्यामुळे त्यांना जास्त पगार मिळतो. स्पर्धेचा अभाव असणाऱ्या ठिकाणी जास्त पगार मिळतो. जेथे काम मिळवण्याची स्पर्धा तीव्र असते त्या ठिकाणच्या कामगारांना कमी मजुरी मिळते. कारण त्या ठिकज्ञाणी कामगारांचा पुरवठा जास्त असतो.

(१५) कामगारांच्या कामाचा दर्जा :

सर्व कामगारांच्या कामाचा दर्जा सारखा नसतो. काही कामे हलकी असतात. तर काही कामे चांगल्या दर्जाची असतात. कार्यालयात किंवा कंपनीमध्ये साफसफाईची कामे करणाऱ्या कामगारांना कमी पगार मिळतो. तर त्याच ठिकाणी काम करणाऱ्या कारकून, मॅनेजर इत्यादींना सफाई कामगारांपेक्षा जास्त वेतन मिळते. त्यामुळे वेतनभिन्नता आढळून येते.

(१६) नैसर्गिक देणगी :

मनुष्याला लाभलेली उंची, आवाज, सौंदर्य, शरीरयष्टी ही नैसर्गिक किंवा दैवी देणगी असते. काहींचा आवाज खूप चांगला असतो. उदाहरणार्थ, लता मंगेशकर. लता मंगेशकर जगप्रसिद्ध गायिका आहेत. त्यांना सर्वात जास्त मानधन (पैसे) मिळत होते. अशा प्रकारे ज्यांना उंची, सौंदर्य, चांगला आवाज, चांगली शरीरयष्टी ही दैवी देणगी लाभलेली असते त्यांना चांगला मोबदला मिळत असतो. तर ज्यांना अशा प्रकारची नैसर्गिक देणगी लाभलेली नसते त्यांना कमी मोबदल्यात काम करावे लागते.

(१७) जादा वेळ काम (ओव्हरटाईम) :

काही ठिकाणी ओव्हरटाईमची (जादा वेळ काम करण्याची) संधी उपलब्ध असते. त्या ठिकाणी काम करणाऱ्या कामगारांना (उदा. ड्रायव्हर, कंडक्टर इत्यादी) जादा पगार मिळतो आणि ज्या ठिकाणी ओव्हरटाईमची संधी नसते त्या ठिकाणी काम करणाऱ्या कामगारांना कमी पगार मिळतो. वेतनभिन्नतेचे हे सुद्धा एक प्रमुख कारण आहे.

(१८) कामगारांचा पुरवठा :

ज्या व्यवसायात कामगारांचा पुरवठा जास्त असतो त्या व्यवसायातील कामगारांना कमी पगारात काम करावे लागते आणि ज्या ठिकाणी कामगारांचा पुरवठा कमी असतो त्या ठिकाणच्या कामगारांना जास्त वेतन मिळते. महाराष्ट्रात D.Ed., B.Ed., Ph.D., SET, NET इत्यादी पदव्या व परीक्षा उत्तीर्ण झालेल्या लोकांचे प्रमाण मोठे आहे. त्यामुळे या लोकांना विनाअनुदानित शाळा, कॉलेजमध्ये सुद्धा नोकऱ्या मिळत नाहीत. या ठिकाणी हजारो लोक फार कमी पगारावर काम करताना दिसतात. अशा प्रकारे कामगारांचा पुरवठा कमी ज्यास्त असेल तर वेतनभिन्नता आढळून येते.

(१९) कामाची माहिती :

कोठे जास्त वेतन देणारी कामे आहेत याची माहिती ज्यांना नसते त्यांना कमी वेतनावर काम करावे लागते. चांगली मजुरी देणारी कामे किंवा भरपूर पगाराच्या नोकऱ्या उपलब्ध असूनही त्याची माहिती नसल्याने कमी वेतनात काम करण्याची पाळी लोकांच्यावर येते.

(२०) शारीरिक, बौद्धिक कष्ट :

शारीरिक कष्टाची कामे करणाऱ्या मजुरांना बौद्धिक कष्टाची कामे करणाऱ्यांपेक्षा कमी मजुरी मिळते. बौद्धिक कष्टाची कामे करणाऱ्यांना शारीरिक कष्टाची कामे करणाऱ्यांपेक्षा कितीतरी पट अधिक वेतन मिळते.

(२१) स्त्री–पुरुष फरक :

शेतात व इतर ठिकाणी काम करणाऱ्या स्त्री मजुरांना पुरुषांपेक्षा कमी मजुरी दिली जाते. स्त्री शेतमजुरांपेक्षा पुरुष शेतमजूरांना जास्त मजुरी दिली जाते. त्यामुळे वेतनभिन्नता आढळून येते.

(२२) ग्रामीण–शहरी भाग :

भारतासारख्या देशात ग्रामीण व शहरी भागात वेतनाचे दर भिन्न आढळतात. ग्रामीण भागात मजुराला कमी मजुरी दिली जाते तर शहरी भागातील मजुरांना जास्त मजुरी दिली जाते. ग्रामीण भागात राहणीमानाचा खर्च कमी असतो. त्यामुळे ग्रामीण भागातील मजुरांना कमी मजुरी दिली जाते. शहरी भागात राहणीमानाचा खर्च जात असतो. त्यामुळे शहरात काम करणाऱ्या मजुरांना ग्रामीण भागापेक्षा जास्त मजुरी द्यावी लागते.

(२३) कामाच्या ठिकाणचे वातावरण :

कामाच्या ठिकाणचे वातावरण चांगले, आरोग्यदायी, निसर्गरम्य असेल आणि कामाचे ठिकाण घरापासून जवळ असेल तर कमी मजुरी मिळते. याउलट कामाचे ठिकाण खूप दूर अंतरावर असेल, कामाच्या ठिकाणचे

वातावरण चांगले आणि आरोग्यदायी नसेल, रस्ते, शिक्षण, करमणूक सुविधा त्या ठिकाणी नसतील तर अशा ठिकाणी (लोखंडाच्या खाणीत, दगडी कोळशाच्या खाणीत) काम करणाऱ्या कामगारांना जास्त मजुरी द्यावी लागते. या ठिकाणी काम करणाऱ्या मजुरांना अधिक मजुरी दिल्याशिवाय हे कामगार त्या ठिकाणी कामास जाणारच नाहीत.

(२४) कामगार संघटना :

कामगार संघटना कामगारांच्या वेतनात वाढ घडवून आणू शकतात. कामगार संघटनांची मालकाबरोबर वाटाघाटी करण्याची क्षमता (सौदाशक्ती) एकट्या कामगारापेक्षा मोठी असते. त्यामुळे कामगार संघटना आपल्या सभासद कामगारांना अधिक वेतन मिळवून देऊ शकतात. कामगार संघटना दुबळी असेल तर मात्र अशा संघटनांच्या कामगारांना अधिक वेतन मिळू शकत नाही. त्यामुळे वेतन भिन्नता आढळते. जेथे कामगार संघटना प्रभावी व शक्तीशाली असतात, तेथील कामगारांना अधिक वेतन मिळते. ज्या ठिकाणी कामगार संघटना दुबळ्या असतात तेथील कामगारांना तुलनेने कमी वेतन मिळते. त्यामुळे वेतनभिन्नता आढळते.

(२५) सुट्ट्यांचे दिवस :

ज्या व्यवसायात किंवा उद्योगसंस्थामध्ये सुट्ट्यांचे दिवस जास्त असतात त्या ठिकाणी मजुरांना कमी मजुरीत काम करावे लागते. याउलट ज्या ठिकाणी सुट्ट्यांचे दिवस कमी असतात त्या ठिकाणी कामगार काम करण्यास तयार होत नाहीत. म्हणून सुट्ट्यांचे दिवस कमी असणाऱ्या ठिकाणी मजुरांना जास्त मजुरी द्यावी लागते. अशा प्रकारे सुट्ट्यांचे दिवस हा घटक वेतनभिन्नतेस कारणीभूत असणारा महत्त्वाचा घटक आहे.

(२६) शिक्षण, प्रशिक्षण :

जे कामगार शिक्षित, प्रशिक्षित असतात त्यांना जास्त वेतन मिळते आणि जे कामगार शिक्षित व प्रशिक्षित नसतात त्यांना कमी वेतन मिळते. अशा प्रकारे शिक्षण व प्रशिक्षण या कारणामुळे वेतनभिन्नता आढळते.

सारांश : अशा प्रकारे वरील विविध कारणांमुळे भारतासारख्या अनेक देशात वेतनभिन्नता आढळते. म्हणजे काही कामगारांना जास्त वेतन मिळते. तर काही कामगारांना कमी वेतन मिळते. कुशल आणि प्रशिक्षित कामगारांना जास्त मजुरी मिळते. तर अकुशल आणि अप्रशिक्षित कामगारांना कमी वेतन मिळते. त्यामुळे वेतनभिन्नता निर्माण होते.

३.२.२ मजुरीविषयक सिद्धांत (Theories of Wages) :

प्रास्ताविक :

श्रमाचा मोबदला म्हणजे मजुरी होय. मजुरीलाच वेतन किंवा भृती असेही म्हणतात. मजुरी पैशात आणि वस्तूच्या स्वरूपात दिली जाते. मजुरांना किती मजुरी द्यावी? किंवा मजुरांना कशी मजुरी द्यावी? हे मजुरीविषयक प्रश्न अत्यंत महत्त्वाचे आहेत. मजुरांच्या दृष्टीने 'मजुरी' हा विषय अत्यंत महत्त्वाचा आणि संवेदनशील आहे. मजुरांना जी मजुरी दिली जाते, तिचे दर कसे ठरतात? या संदर्भात विविध कालखंडातील अर्थतज्ज्ञांनी विचार मांडले आहेत. त्यांनाच मजुरीविषयक सिद्धांत असे म्हणतात. या विविध सिद्धांतांची थोडक्यात चर्चा खालीलप्रमाणे केली आहे.

(१) निर्वाह वेतन सिद्धांत (The Subsistence Wage Theory) :

प्रास्ताविक :

मजुरांना मजुरी किती मिळते? किंवा मजुरांना मजुरी किती मिळाली पाहिजे? हे निर्वाह वेतन सिद्धांतात सांगितले आहे. मजुरीचा निर्वाह वेतन सिद्धांत हा फ्रान्समधील निसर्गवादी अर्थशास्त्रज्ञांनी प्रथम मांडला. ॲडम स्मिथ यानीही या संदर्भात काही विचार मांडले आहेत. रॉबर्ट टॉरेन्स यांनी १८१५ मध्ये निर्वाह वेतन सिद्धांताची मांडणी केली. इंग्लंडमधील रिकार्डो, जर्मनीतील कामगार पुढारी लॅसेल यांनीही निर्वाह वेतन सिद्धांतात भर घातली आहे. या सिद्धांताला रिकार्डो यांनी 'वेतनाचा काठिण्य सिद्धांत' (वेतनाचा लोह सिद्धांत – Iron Law of Wages) असे म्हटले आहे. निर्वाह वेतन सिद्धांताला 'वेतनाचा नैसर्गिक सिद्धांत' (Natural Law of Wages) असेही म्हणतात.

सिद्धांताची मध्यवर्ती कल्पना :

मजुरीच्या निर्वाह वेतन सिद्धांताची मध्यवर्ती कल्पना खालील शब्दात मांडली आहे.

''**मजुरांना त्यांच्या निर्वाहाइतकीच मजुरी मिळते. त्यापेक्षा जास्त मजुरी मिळत नाही किंवा कमी मजुरी मिळत नाही.**''

निर्वाह वेतन सिद्धांतकर्त्यांच्या मते मजुराला त्याच्या निर्वाहापुरती म्हणजे त्याच्या आणि त्याच्या कुटुंबाच्या उपजीविकेपुरती मजुरी मिळते. या ठिकाणी या सिद्धांतकर्त्यांनी मजुराच्या कुटुंबाचाही विचार केला आहे. मजुराला त्याच्या निर्वाहाइतकी मजुरी मिळते याचा अर्थ केवळ त्या मजुराच्या निर्वाहाइतकी मजुरी असा नाही. तर मजुराच्या कुटुंबातील सर्व सदस्यांचा उदरनिर्वाह होईल एवढी मजुरी मजुराला मिळते असा या विधानाचा अर्थ आहे.

फ्रान्समधील निसर्गवाद्यांनी फ्रान्समधील कामगारांना मिळणाऱ्या मजुरांचा अभ्यास करून, कामगारांची पाहणी करून मजुरीचा निर्वाह वेतन सिद्धांत मांडला आहे. अशा प्रकारे त्यांचा हा सिद्धांत कामगारांच्या पाहणीवर किंवा निरीक्षणावर आधारित आहे. फ्रान्समधील कामगारांना त्यांच्या मालकाकडून दिले जाणारे वेतन हे त्यांच्या निर्वाहाएवढेच असल्याचे निसर्गवाद्यांना आढळून आले होते. त्यांनी असे म्हटले की, 'कामगारांना निर्वाहाएवढे मिळणारे वेतन हे निसर्गानेच निश्चित केले आहे.' म्हणजे निसर्गामुळेच कामगारांना त्यांच्या निर्वाहाएवढे वेतन मिळते. म्हणून निर्वाह वेतन सिद्धांताला 'वेतनाचा नैसर्गिक सिद्धांत' (Natural Law of Wages) म्हणतात.

निर्वाह खर्च :

निर्वाह वेतन सिद्धांतकर्त्यांनी इतर वस्तूप्रमाणे श्रमाला वस्तू मानले आहे आणि श्रमाची किंमत (वेतन किंवा मजुरी) कशी ठरते? ते स्पष्ट केले आहे. ज्याप्रमाणे कोणत्याही वस्तूची किंमत ही त्या वस्तूच्या उत्पादन खर्चावरून ठरते त्याप्रमाणे श्रमाची किंमत (मजुराची मजुरी) ही श्रमाच्या (मजुराच्या) निर्वाह खर्चावरून ठरते असे या सिद्धांतकर्त्यांचे मत आहे. मजुराला आपल्या कुटुंबाच्या उदरनिर्वाहाचा जो खर्च येतो त्यावरून मजुराची मजुरी ठरते. मजुराला त्याच्या कुटुंबाचा उदरनिर्वाहाचा (उजीविकेचा) खर्च भागेल एवढी मजुरी द्यावी लागते.

अशा प्रकारे मजुरांची मजुरी ही त्यांच्या निर्वाह खर्चावरून ठरते. निर्वाह खर्चापेक्षा जास्त किंवा कमी मजुरी मजुरांना दिली जात नाही.

''दीर्घकाळात मजुरांची मजुरी ही त्यांच्या निर्वाह खर्चावरून ठरते.''

शेती, उद्योग क्षेत्राला मजुरांचा पुरवठा अव्याहत (सतत) चालू रहावा यासाठी मजुरांना त्यांच्या निर्वाह खर्चाइतकी मजुरी दिली पाहिजे. त्यापेक्षा कमी मजुरी देऊ नये. निर्वाह खर्चापेक्षा कमी मजुरी दिली तर कृषी आणि उद्योग क्षेत्राला पुरेसा कामगार पुरवठा होणार नाही, असे या सिद्धांतकर्त्यांनी म्हटले आहे.

निर्वाह खर्चापेक्षा कमी मजुरीचे परिणाम :

मजुरांना त्यांच्या निर्वाह खर्चापेक्षा जर कमी मजुरी दिली तर त्याचे काय परिणाम होतील याचे वर्णन निर्वाह वेतन सिद्धांतकर्त्यानी केले आहे. त्यांचा मते, मजुरांना जर त्यांच्या निर्वाह खर्चापेक्षा कमी मजुरी दिली तर कृषी आणि उद्योग क्षेत्राला पुरेसा मजुर पुरवठा होणार नाही. मजुरांना जर त्यांच्या कुटुंबाच्या उपजीविकेपुरती मजुरी दिली नाही तर मजूर जास्त अपत्यांना जन्म देणार नाहीत. ते कुटुंबाचा आकार लहान ठेवतील. अविवाहित मजूर लवकर लग्न करू शकणार नाहीत. विवाहित मजूर अपत्यांना उशीरा जन्म देतील. प्रजोत्पादन कमी होईल. त्यामुळे भविष्यात कामगारांचा पुरवठा कमी होईल. कृषी, उद्योग क्षेत्राला मागणीइतके मजूर मिळणार नाहीत. त्यामुळे या क्षेत्रांचे नुकसान होईल. म्हणून कामगारांना निर्वाह खर्चापेक्षा कमी मजुरी दिली जाणार नाही. कृषी, उद्योगक्षेत्रांना कामगार पुरवठा निरंतर चालू रहावा यासाठी त्यांना निर्वाहाइतके (निर्वाह खर्चाइतके) वेतन द्यावेच लागेल. अशा प्रकारे मजुरांना जर त्यांच्या निर्वाह खर्चापेक्षा कमी मजुरी दिली तर कामगारांचा पुरवठा कमी होतो. कामगारांची टंचाई निर्माण होते. त्यामुळे कामगारांचे वेतन वाढते आणि ते निर्वाह खर्चाइतके होते. थोडक्यात, कामगारांना त्यांच्या निर्वाह खर्चापेक्षा कमी मजुरी मिळणार नाही तर निर्वाह खर्चाइतकी मजुरी मिळेल.

निर्वाह खर्चापेक्षा जास्त मजुरीचे परिणाम :

कामगारांना जर त्यांच्या निर्वाह खर्चापेक्षा जास्त मजुरी दिली तर त्याचे काय परिणाम होतात? आणि कामगारांना निर्वाह खर्चापेक्षा जास्त मजुरी का मिळणार नाही? याचे स्पष्टीकरणसुद्धा निर्वाह वेतन सिद्धांतकर्त्यांनी आणि या सिद्धांताच्या समर्थकांनी दिले आहे. त्यांच्या मते, कामगारांना जर त्यांच्या निर्वाह खर्चापेक्षा अधिक मजुरी दिली तर मजुरांचा पुरवठा मागणीपेक्षा अधिक राहून मजुरीचे दर कमी होतील आणि मजुरीचा दर मजुरांच्या निर्वाह खर्चाइतका राहील. कामगारांना जर त्यांच्या निर्वाह खर्चापेक्षा अधिक मजुरी दिली तर कामगार अधिक अपत्यांना जन्मास घालतील. त्यामुळे कामगारांच्या कुटुंबाचा आकार मोठा होईल. अविवाहित कामगार लवकर विवाह करतील. त्यामुळे अपत्य निर्मिती लवकर सुरू होईल, अशा प्रकारे कामगारांना जर त्यांच्या निर्वाह खर्चापेक्षा जास्त मजुरी दिली तर कामगार लहान कुटुंबाऐवजी मोठ्या आकाराच्या कुटुंबाला पसंती देतील. त्यामुळे प्रजोत्पादन वाढून भविष्यात कामगारांचा पुरवठा वाढेल. त्यामुळे श्रमाची किंमत (कामगारांचे वेतन) कमी होऊन ते त्यांच्या निर्वाह खर्चाइतके होईल. अशा प्रकारे कामगारांना जर निर्वाह खर्चापेक्षा जास्त मजुरी दिली तर कामगारांचा पुरवठा वाढून कामगारांचे वेतन दर घटतात आणि वेतन त्यांच्या निर्वाह खर्चाएवढे होते.

निर्वाह वेतन सिद्धांताचे प्रमुख निष्कर्ष :

या सिद्धांताच्या अभ्यासावरून खालील निष्कर्ष काढता येतात.

१) दीर्घकाळात मजुरांची मजुरी ही त्यांच्या निर्वाह खर्चावरून ठरते. म्हणजे दीर्घकाळात मजुरीचा दर मजुरांच्या निर्वाह खर्चाएवढा असतो.

२) मजुरांना निर्वाह खर्चापेक्षा जास्त मजुरी मिळत नाही. तसेच निर्वाह खर्चापेक्षा कमी मजुरी मिळत नाही. मजुरांना त्यांच्या निर्वाहाइतके वेतन मिळते.

३) मजुरांना निर्वाह खर्चापेक्षा जास्त मजुरी दिली तर मजुरांचा पुरवठा वाढून मजुरीचे दर कमी होतात आणि मजुरीचा दर निर्वाह खर्चाएवढा होतो. त्यालाच निर्वाह वेतन असे म्हणतात.

४) मजुरांना निर्वाह खर्चापेक्षा कमी मजुरी दिली तर मजुरांचा पुरवठा घटून मजुरांची टंचाई निर्माण होते. त्यामुळे मजुरीचे दर वाढतात आणि मजुरीचा दर निर्वाह खर्चाएवढा होतो.

५) दीर्घकाळात मजुरांना निर्वाह खर्चापेक्षा जास्त किंवा कमी मजुरी मिळत नाही. निर्वाह खर्चाएवढीच मजुरी मिळते.

६) इतर वस्तूप्रमाणे श्रम ही एक वस्तू आहे म्हणून श्रमाची किंमत श्रमाच्या खर्चावरून (निर्वाह खर्चावरून) ठरते.

टीकात्मक परिक्षण :

मजुरीचा निर्वाह वेतन सिद्धांत हा जुन्या काळातील आहे. या सिद्धांतावर विविध अर्थतज्ञांनी कडाडून टीका केल्या आहेत. या टीका खालीलप्रमाणे स्पष्ट केल्या आहेत.

१) अल्पकाळाकडे दुर्लक्ष :

या सिद्धांताने दीर्घकाळ गृहीत धरला आहे. दीर्घकाळात हा सिद्धांत खरा ठरतो. अल्पकाळाचा विचार या सिद्धांताने केलेला नाही.

२) कुटुंब नियोजन कायद्याची मर्यादा :

दीर्घकाळात सुद्धा हा सिद्धांत आज फारसा खरा ठरत नाही. कामगारांना त्यांच्या निर्वाह खर्चापेक्षा जास्त मजुरी दिली तर कामगार अधिक अपत्यांना जन्म घालतात असे या सिद्धांतात म्हटले आहे. परंतु अनेक देशांनी आज कुटुंब नियोजन कायदे केले आहेत. त्यानुसार एक किंवा दोन अपत्यांच्यावर अपत्यांना जन्म देता येत नाही. त्यामुळे निर्वाह खर्चापेक्षा अधिक वेतन दिले तर कामगारांचा पुरवठा वाढतो हे पटत नाही.

३) वेतनावर परिणाम करणाऱ्या इतर घटकाकडे दुर्लक्ष :

या सिद्धांताने मजुरी निर्वाह खर्चावरून ठरते असे म्हटले आहे. परंतु मजुरीच्या दरावर इतरही घटकांचा परिणाम होत असतो त्याकडे या सिद्धांताने दुर्लक्ष केले आहे. देश जर विकसित किंवा श्रीमंत असेल तर त्या

देशात निर्वाह खर्चापेक्षा कितीतरी जास्त वेतन मिळत असल्याचे दिसते. कंपन्यांना भरपूर नफा मिळत असेल तर कंपन्या कामगारांना निर्वाह खर्चापेक्षा अधिक मजुरी देऊ शकतात. पण त्याचा विचार या सिद्धांताने केलेला नाही.

४) कामगारांच्या शोषणाचा सिद्धांत :

कार्ल मार्क्स यांनी या सिद्धांतावर टीका केली आहे. त्यांनी या सिद्धांताला 'शोषणाचा सिद्धांत' (Exploitatory Theory) असे म्हटले आहे. मार्क्स यांच्या मते, हा सिद्धांत कामगार हिताचा नाही.

५) रिकार्डो यांची टीका :

रिकार्डो यांनी या सिद्धांताला 'वेतनाचा लोह सिद्धांत' (वेतनाचा कठोर किंवा जुलमी सिद्धांत – The Iron Law of Wages) असे म्हटले आहे.

६) औद्योगिक विकासाचे वेतनावर होणारे परिणाम दुर्लक्षित :

औद्योगिक विकासाचा किंवा औद्योगिकरणाचा वेतनावर होणारा परिणाम या सिद्धांताने विचारात घेतलेला नाही. औद्योगिक विकास होत असेल तर कामगारांना त्यांच्या निर्वाह वेतनापेक्षा अधिक वेतन मिळू शकते. त्याचा विचार या सिद्धांताने केलेला नाही.

७) चुकीच्या सिद्धांतावर उभारणी :

निर्वाह वेतन सिद्धांताच्या टीकाकारांनी या सिद्धांतावर टीका करताना असे म्हटले आहे की, या सिद्धांताची उभारणी चुकीच्या सिद्धांतावर (माल्थस यांच्या लोकसंख्येच्या सिद्धांतावर) झाली आहे. माल्थस यांचा लोकसंख्येचा सिद्धांत खरा ठरलेला नाही. या सिद्धांतात अनेक दोष आहेत. अशा चुकीच्या सिद्धांतावर निर्वाह वेतन सिद्धांताचा पाया घातला गेला आहे. म्हणून निर्वाह वेतन सिद्धांत अर्थहीन (चुकीचा) आहे.

८) कार्यक्षमता आणि उत्पादनक्षमतेकडे दुर्लक्ष :

निर्वाह वेतन सिद्धांतावर आणखी एक अशी टीका केली जाते की, या सिद्धांताने कामगारांच्या कार्यक्षमतेकडे किंवा उत्पादनक्षमतेकडे दुर्लक्ष केले आहे. वेतनदर निश्चितीमध्ये कामगारांची कार्यक्षमता किंवा उत्पादनक्षमता अत्यंत महत्त्वाची असते. वेतन दर ठरवताना (कामगारांना वेतन देताना) कामगारांचे मालक कामगारांच्या निर्वाह खर्चाचाच केवळ विचार करत नाहीत. तर त्यांच्या कार्यक्षमतेचा किंवा उत्पादनक्षमतेचा सुद्धा विचार करतात. कामगारांची कार्यक्षमता व उत्पादनक्षमता कमी असेल तर कामगारांना कमी वेतन दिले जाते. याउलट जर कामगारांची कार्यक्षमता व उत्पादनक्षमता जास्त असेल तर कामगारांना जास्त वेतन दिले जाते. परंतु त्यांचा विचार निर्वाह वेतन सिद्धांतकर्त्यांनी केलेला नाही. ही या सिद्धांतातील मोठी उणीव आहे. समजा एखाद्या कामगाराचा एका दिवसाचा निर्वाह खर्च २०० रुपये असेल आणि तो कामगार दिवसात १५० रुपयांच्या वस्तू तयार करत असेल तर त्या कामगाराला निर्वाह खर्चाचा विचार करून दिवसाला २०० रुपये वेतन देणे परवडणार नाही. कारण तसे केले तर मालकाचा प्रतिदिन ५० रुपयांचा तोटा होईल. कामगाराचा निर्वाह खर्च रोजचा २०० रुपये असेल आणि तो कामगार २५० रुपयांचे उत्पादन करत असेल तर मालक त्या कामगाराला निर्वाह खर्चाएवढे (२०० रुपये) किंवा त्यापेक्षा जास्त वेतन देईल. परंतु या बाबीचा

(कामगारांच्या उत्पादनक्षमतेचा) विचार निर्वाह वेतन सिद्धांतात केलेला नाही. ही या सिद्धांतातील मोठी उणीव आहे.

९) वेतनात वाढ झाली की प्रजोत्पादन वाढते हे चूक :

निर्वाह वेतन सिद्धांतात असे म्हटले आहे की, कामगारांच्या वेतनात वाढ झाली की कामगार अधिक अपत्यांना जन्म घालतात. त्यामुळे देशातील एकूण कामगारांचा पुरवठा वाढतो. परंतु असे घडलेले नाही अशी टीका टीकाकारांनी केली आहे. त्यांच्या मते, कामगारांना निर्वाह खर्चापेक्षा अधिक वेतन दिले तर कामगार अधिक अपत्यांना जन्म घालण्याऐवजी वाढीव वेतनातून आपल्या इतर अपूर्ण राहिलेल्या गरजा पूर्ण करतात. वाढीव वेतनाचा विनियोग वस्तू व सेवांच्या खरेदीसाठी म्हणजे राहणीमानाचा दर्जा उंचावण्यासाठी करतात. अशा प्रकारे टीकाकारांच्या मते, कामगारांच्या निर्वाह वेतनात वाढ झाली की प्रजोत्पादन न वाढता (कामगारांना पुरवठा न वाढता) कामगारांच्या राहणीमानाचा दर्जा वाढतो. म्हणून वेतनात वाढ झाली की, प्रजोत्पादन (लोकसंख्या) वाढून कामगार पुरवठा वाढतो आणि वेतनाचे दर घटतात हे या सिद्धांताचे प्रतिपादन चुकीचे आहे.

सारांश :

अशा प्रकारे या सिद्धांतावर वरीलप्रमाणे काही कडक टीका केल्या असल्या तरी या सिद्धांताचे थोडेफार महत्त्व आजही शिल्लक आहे. कामगारांना त्यांच्या निर्वाह खर्चापेक्षा कमी वेतन दिले तर उपासमार, कुपोषण, मृत्यू यांचे प्रमाण वाढते. कुटुंबाचा आकार फारच लहान होतो. कामगार संख्या कमी होते. कृषी आणि उद्योग क्षेत्राला पुरेसा मजुर पुरवठा होत नाही. म्हणून कामगारांना निर्वाह खर्चापेक्षा कमी मजुरी देऊ नये हा महत्त्वाचा विचार या सिद्धांतात आहे. कामगारांना कमी वेतन मिळू नये यासाठी सन १९४८ मध्ये भारत सरकारने 'किमान वेतन कायदा' केला असून जगातील अनेक देशांनी असे कायदे केले आहेत.

मजुरीचा जीवनमान सिद्धांत (Standard of Living Theory of Wages) :

प्रास्ताविक

मजुराला मजुरी किती द्यावी हे या सिद्धांतात सांगितले आहे. वेतन निर्वाह सिद्धांतात मजुरी निर्वाह खर्चावरून ठरते, असे म्हटले आहे. मजुराला त्याच्या निर्वाह खर्चाएवढी मजुरी मिळते किंवा मजुराला निर्वाह खर्चाएवढी मजुरी द्यावी, असे या सिद्धांतात म्हटले आहे. परंतु मजुरीच्या जीवनमान सिद्धांतात मजुराला निर्वाह खर्चापेक्षा जास्त मजुरी मिळाली पाहिजे, असे प्रतिपादन केले आहे. मजुराला केवळ निर्वाह खर्चाचा विचार करून मजुरी न देता त्याच्या जीवनमानाचा (राहणीमानाचा) विचार करून मजुरी द्यावी, असे या सिद्धांतात म्हटले आहे. मजुरीच्या निर्वाह वेतन सिद्धांतात निर्वाह खर्चाचा विचार केला आहे. तर मजुरीच्या जीवनमान सिद्धांतात राहणीमानाच्या खर्चाचा विचार केला आहे. म्हणून या सिद्धांताला निर्वाह वेतन सिद्धांताची सुधारित आवृत्ती मानले जाते.

सिद्धांताची मध्यवर्ती कल्पना :

मजुरीच्या जीवनात सिद्धांताची मध्यवर्ती कल्पना थोडक्यात खालीलप्रमाणे मांडली आहे,

''**कामगारांचे जीवन त्यांच्या राहणीमानावर किंवा जीवनमानावर अवलंबून असते. म्हणजे कामगारांच्या राहणीमानात बदल झाला की त्यांच्या वेतनात बदल होतो.**''

मजुरीच्या जीवनमान सिद्धांतानुसार मजुरांना त्यांच्या राहणीमानाच्या दर्जानुसार मजुरी दिली जाते. सुखसोयीच्या, चैनीच्या गरजा ज्यांना पूर्ण करता येतात, त्यांच्या राहणीमानाचा दर्जा चांगला असतो. निर्वाह खर्चाबरोबर राहणीमान टिकवून ठेवता येण्यासाठी (चैनीच्या, सुखसोयीच्या व आवश्यक वस्तू व सेवा खरेदी करता याव्यात यासाठी) मजुरांना मजुरी मिळाली पाहिजे. म्हणजे मजुराला केवळ जगण्यापुरती मजुरी न देता त्याच्या राहणीमानाच्या दर्जाचा विचार करून मजुरी दिली पाहिजे, असे या सिद्धांतात स्पष्ट केले आहे.

मजूर ज्या देशात किंवा समाजात राहतो तेथील राहणीमानाचा विचार करून मजुरांना मजुरी द्यावी, असे या सिद्धांतात म्हटले आहे. कारण प्रत्येक देशातील परिस्थिती वेगवेगळी असते किंवा एकाच देशातील विविध भागातील उदारहणार्थ, ग्रामीण-शहरी भागातील परिस्थिती वेगवेगळी असते. त्याचा विचार करून म्हणजे ज्या ठिकाणी किंवा ज्या समाजात राहतात मजूर तेथील राहणीमानाचा विचार करून मजुरांना मजुरी द्यावी. अमेरिकेतील मजुराला मिळणारी मजुरी भारतातील मजुरांना मिळणार नाही.

या सिद्धांतानुसार मजुराच्या इतरही काही गरजा असतात. उदाहरणार्थ, घर, सायकल, दुचाकी, शिक्षण, करमणूक इत्यादी गरजा पूर्ण करता येतील एवढे वेतन मजुराला मिळणे आवश्यक आहे. मजूर ज्या समाजात किंवा ज्या देशात राहतो तेथील गरजा भागवता येतील एवढे वेतन मजुरांना मिळणे आवश्यक आहे.

कामगारांना त्यांच्या राहणीमानाच्या खर्चापेक्षा कमी वेतन दिले तर कामगार लहान आकाराच्या कुटुंबाला प्राधान्य देतात. त्यामुळे भविष्यात लोकसंख्या कमी होऊन कामगारांचा पुरवठा कमी होतो व वेतन दर वाढतो. याउलट कामगारांना त्यांच्या राहणीमानाच्या खर्चापेक्षा अधिक वेतन दिले तर लोकसंख्येत व कामगारांच्या पुरवठ्यात वाढ होऊन वेतन दर घटतात. म्हणून कामगारांना त्यांच्या राहणीमानाच्या खर्चाएवढे (राहणीमान टिकवून ठेवता येईल एवढे) वेतन मिळते.

या सिद्धांतानुसार दीर्घकाळात कामगारांना त्यांच्या राहणीमानाच्या दर्जानुसार वेतन मिळते. उच्च दर्जाचे राहणीमान असणाऱ्या कामगारांना जास्त (चांगले) वेतन मिळते. त्यामुळे कामगार चांगला आहार घेऊ शकतात. चांगले शिक्षण, प्रशिक्षण मुलाबाळांना देऊ शकतात. स्वत: चांगले प्रशिक्षण घेऊ शकतात. त्यामुळे कामगारांची कार्यक्षमता आणि उत्पादकता यात वाढ होते.

सिद्धांतावरील टीका :

मजुरीच्या जीवनमान सिद्धांतावर विविध अर्थतज्ञांनी खालीलप्रमाणे टीका केल्या आहेत.

१) राहणीमानावरच मजुरी ठरते हे चूक :

मजुरीच्या जीवनमान सिद्धांतात मजुरांची मजुरी ही त्यांच्या राहणीमानावरून (जीवनमानावरून) ठरते असे म्हटले आहे. पण टीकाकारांच्या मते हे चुकीचे असून राहणीमानावरून मजुरी ठरत नाही. तर मजुरीवरून राहणीमान ठरते. मजुरी जास्त असेल तर राहणीमानाचा दर्जा उच्च असतो. याउलट मजुरी कमी असेल तर

कामगारांच्या राहणीमानाचा दर्जा कनिष्ठ राहतो. परंतु या बाबीकडे या सिद्धांताने दुर्लक्ष केले आहे, ही या सिद्धांतातील मोठी उणीव आहे.

२) मालकाचा विचार केलेला नाही :

टीकाकारांच्या मते, या सिद्धांताने मजुरी देणाऱ्या मालकाचा किंवा त्याच्या कुवतीचा विचार केलेला नाही. मजुराच्या राहणीमानाच्या दर्जाएवढे वेतन देण्याची क्षमता व तयारी मालकाची असली पाहिजे. परंतु त्याचा विचार या सिद्धांतात केलेला नाही.

३) राहणीमानात वाढ झाल्यास मजुरांची कार्यक्षमता वाढते हे चूक :

मजुरांच्या राहणीमानाचा दर्जा उंचावल्यास मजुरांची कार्यक्षमता वाढते, असे या सिद्धांतात म्हटले आहे. परंतु टीककारांच्या मते, केवळ राहणीमानाचा दर्जा वाढल्यामुळे मजुरांची कार्यक्षमता (उत्पादकता) वाढत नाही. मजुरांची कार्यक्षमता इतरही घटकावर अवलंबून असते. परंतु त्याचा विचार या सिद्धांताने केलेला नाही.

४) कामगारांच्या मागणीकडे दुर्लक्ष :

मजुरीच्या जीवनामान सिद्धांताने कामगारांच्या पुरवठ्याचा विचार केला आहे. परंतु वेतनावर परिणाम करणाऱ्या कामगारांच्या मागणीकडे मात्र दुर्लक्ष केले आहे.

५) कार्यक्षमतेकडे दुर्लक्ष :

मजुरीच्या जीवमान सिद्धांतात मजुरांची मजुरी ही मजुरांच्या जीवनमानाचा विचार करून दिली जाते, असे म्हटले आहे. परंतु टीकाकारांच्या मते, मजुरांची मजुरी ही मजूर किती कार्यक्षम आहे त्याचा विचार करून दिली जाते. कार्यक्षमता किंवा उत्पादकता पाहून मजुरी दिली जाते. परंतु त्याचा विचार या सिद्धांताने केलेला नाही.

६) कामगारांच्या राहणीमानाचा दर्जा निश्चित नसतो :

मजुरीच्या जीवनमान सिद्धांतात कामगारांच्या राहणीमानाचा दर्जा निश्चितपणे ठरलेला असतो असे म्हटलेले आहे. परंतु टीकाकारांच्या मते, कामगारांच्या राहणीमानाचा दर्जा असा निश्चितपणे ठरलेला नसतो.

७) उच्च वेतनाचा उच्च राहणीमानाशी संबंध चुकीचा :

मजुरीच्या जीवनमान सिद्धांतात उच्च राहणीमानामुळे कामगारांना उच्च (अधिक) वेतन मिळते असे म्हटले आहे. परंतु टीकारांच्या मते हे चूक आहे. उच्च वेतनाचा उच्च राहणीमानाशी संबंध नाही. कामगार आपल्या राहणीमानाचा दर्जा चांगला टिकवून ठेवण्यासाठी जे प्रयत्न करतात त्यामुळे कामगारांना उच्च वेतन मिळते.

८) कामगारांचा पुरवठा दुर्लक्षित :

वेतन निश्चितीत कामगारांचा पुरवठा हा घटक महत्त्वाचा असतो. टीकाकारांच्या मते, कामगारांचा पुरवठा मर्यादित झाला की कामगारांच्या वेतनात वाढ होते. उच्च राहणीमानामुळे कामगारांच्या वेतनात वाढ होत नाही. उच्च (चांगले) जीवनमान जगता यावे यासाठी कामगार लहान आकाराच्या कुटुंबाला प्राधान्य देतात. त्यामुळे लोकसंख्या (कामगारांची संख्या) घटून वेतनाच्या दरात वाढ होते. परंतु या बाबीकडे या सिद्धांताने दुर्लक्ष केले आहे.

वेतन निधी सिद्धांत (Wage Fund Theory) :

प्रास्ताविक :

ॲडम स्मिथ, रिकार्डो, माल्थस इत्यादी अर्थशास्त्रज्ञांनी वेतन निधी सिद्धांतासंदर्भात लेखन केले आहे. परंतु या सिद्धांताची सविस्तर आणि पद्धतशीर मांडणी जे. एस. मिल या सनातनवादी अर्थशास्त्रज्ञाने केली आहे. म्हणून हा सिद्धांत प्रामुख्याने जे. एस. मिल यांच्या नावाने ओळखला जातो. जे. एस. मिल (जॉन स्टुअर्ट मिल) यांनी सन १८४८ मध्ये 'राजकीय अर्थशास्त्राची तत्त्वे' (Principles of Political Economy) या ग्रंथात काही आर्थिक विचार मांडले आहेत. त्यामध्ये वेतन निधीबाबत सुद्धा काही विचार मांडले आहेत. कामगारांचे वेतन कसे ठरते? किंवा कामगारांचे वेतन कशावर अवलंबून असते त्याबाबत मिल यांनी वेतन निधी सिद्धांतात माहिती दिली आहे.

सिद्धांताची मध्यवर्ती कल्पना :

वेतन निधी सिद्धांताची मध्यवर्ती कल्पना थोडक्यात खालील शब्दात स्पष्ट केली आहे.

''**कामगारांच्या वेतनाचा दर हा वेतननिधीवर अवलंबून असतो.**''

कामगारांच्या वेतनाचा दर हा देशातील उत्पादक लोकसंख्या (कार्यकारी लोकसंख्या) आणि भांडवल या दोन घटकांवर अवलंबून असतो. कामगारांना वेतन देता येण्यासाठी मालक (उत्पादक) वेतन निधी निर्माण करतात. हा वेतन निधी भांडवलाचा काही भाग बाजूला काढून तयार केला जातो. उत्पादकांना मागील काही वस्तूंची विक्री करून जे उत्पन्न मिळालेले असते त्या विक्री उत्पन्नातून भांडवल निर्मिती होते. या भांडवलातील काही रकमेचा उपयोग यंत्रसामग्री विकत घेणे, इमारतींचे बांधकाम इत्यादी स्थिर घटकासाठी केला जातो. काही रक्कम इतर बाबीसाठी खर्च केली जाते आणि भांडवलाचा राहिलेला भाग कामगारांची मजुरी देण्यासाठी बाजूला काढून ठेवला जातो. त्यालाच वेतन निधी असे म्हणतात. वेतन निधीची उभारणी उत्पादकाला मागील वर्षी वस्तू विकून जे उत्पन्न मिळालेले असते त्या उत्पन्नातून केली जाते. मागील वर्षीच्या बचतीतून उत्पादक भांडवल उभारणी करतात. त्याला वेतन निधी असे म्हणतात. या वेतननिधीचा (मागील वर्षी वस्तूची विक्री करून मिळालेल्या एकूण उत्पन्नातील काही भागाचा) उपयोग चालू वर्षी मजुरांची मजुरी देण्यासाठी केला जातो. अशा प्रकारे उत्पादक जो वेतन निधी तयार करतात तो मागील वर्षीच्या विक्री उत्पन्नातील बचतीतून केला जातो. तो यावर्षी मजुरी देण्यासाठी वापरला जातो. मजुरांना मजुरी देण्यासाठी मागच्या वर्षीच्याच विक्री उत्पन्नातील रक्कम वापरावी लागते. कारण चालू वर्षातील वस्तूंची विक्री करून मिळणाऱ्या उत्पन्नातून मजुरी देता येत नाही. कारण चालू वर्षातील वस्तूंची विक्री होऊन उत्पादकांच्या हाती उत्पन्न येईपर्यंत थांबण्याची क्षमता मजुरांची नसते. वस्तूची विक्री होण्याअगोदरच मजुरांना मजुरी द्यावी लागते. त्यासाठी मागील वर्षी वस्तूची विक्री करून जे उत्पन्न मिळालेले असते त्या उत्पन्नातील (भांडवलातील) काही भाग स्थिर घटकांवर खर्च करून व इतर बाबींवर खर्च करून राहिलेला भाग मजुरांची या वर्षीची मजुरी देण्यासाठी बाजूला काढून ठेवला जातो. त्याला वेतननिधी असे म्हणतात. या वेतन निधीवर कामगारांच्या वेतनाचा दर अवलंबून असतो.

वेतन दराचे सूत्र :

या सिद्धांतानुसार वेतन दर खालील सूत्राने काढतात.

$$\text{वेतन दर} = \frac{\text{वेतन निधी}}{\text{कामगारांची संख्या}}$$

उत्पादक किंवा भांडवलदार वेतन निधीमधून मजुरांना वेतन देतात. या सिद्धांतानुसार वेतन निधी स्थिर असतो. त्यामुळे वेतन निश्चितीमध्ये कामगारांचा पुरवठा (कामगारांची संख्या) हा घटक महत्त्वाची भूमिका बजावतो. म्हणजे वेतन निधी स्थिर असताना कामगारांची संख्या वाढली तर वेतनाचा दर कमी होतो आणि याउलट कामगारांची संख्या घटली तर वेतनाचा दर वाढतो.

$$\text{वेतन दर} = \frac{\text{१००० रु. वेतन निधी}}{\text{१० कामगारांची संख्या}}$$

वेतन दर = १०० रुपये.

१००० रुपये वेतन निधी असताना आणि कामगार संख्या १० असताना वेतन दराच्या वरील सूत्रानुसार प्रतिकामगार १०० रुपये इतका मजुरीचा दर निश्चित होईल.

$$\text{वेतन दर} = \frac{\text{१००० रु. वेतन निधी}}{\text{२० कामगारांची संख्या}}$$

वेतन दर = ५० रुपये.

१००० रुपये वेतन निधी असताना आणि कामगार संख्या (कामगारांचा पुरवठा) १० वरुन २० इतका वाढला असता वेतनाचा दर प्रतिकामगार १०० रुपयावरून ५० रु. इतका कमी झाल्याचे दिसते. कामगार संख्या १० असताना वेतनाचा दर प्रतिकामगार १०० रुपये होता. तो कामगार पुरवठा २० झाल्यानंतर ५० रु. प्रति कामगार इतका घटल्याचे दिसते. म्हणजे वेतननिधी स्थिर असताना कामगार पुरवठा वाढला तर मजुरांच्या वेतनाचा दर कमी होतो.

$$\text{वेतन दर} = \frac{\text{१००० रु. वेतन निधी}}{\text{०५ कामगारांची संख्या}}$$

वेतन दर = २०० रुपये.

१००० रुपये वेतन निधी असताना कामगार संख्या २० वरून ०५ इतकी कमी झाली असता वेतनाचा दर ५० रुपयावरून २०० रुपये प्रती कामगार वाढल्याचे दिसते. कामगार संख्या २० असताना वेतनाचा दर ५० रुपये प्रती कामगार होता. कामगार संख्या ०५ इतकी घटली असता वेतनाचा दर ५० रुपयावरून २०० रुपये

वाढल्याचे दिसते. अशा प्रकारे वेतन निधी स्थिर असताना कामगारांचा पुरवठा घटला तर कामगारांच्या मजुरीत वाढ होते. वेतननिधीला कामगारांच्या संख्येने भागले असता वेतन दर निघतो.

वेतनाचा दर आणि श्रमाचा पुरवठा यांच्यात जवळचे संबंध असतात. वेतनाच्या दरात वाढ झाली की श्रमाचा पुरवठा वाढतो. सर्वांना काम मिळत नाही. कामगारांच्यात काम मिळवण्याची स्पर्धा वाढीस लागते. त्यामुळे मजुरीचे दर कमी होतात. मिल यांच्या मते, भांडवल वाढीच्या वेगापेक्षा लोकसंख्या वाढीचा वेग जास्त असतो. त्यामुळे कामगारांच्या मजुरीचे दर घटतात. (कारण वेतन निधी हा भांडवलाचा काही भाग बाजूला काढून तयार केला जातो.) त्यामुळे कामगारांच्या राहणीमानाचा दर्जा खालावतो. ते होऊ नये म्हणून जन्मदरावर नियंत्रण ठेवले पाहिजे. म्हणजेच लोकसंख्या वाढीच्या वेगावर नियंत्रण ठेवले पाहिजे. मिल यांच्या मते, गुंतवणूकीत वाढ झाली तर वेतन निधीत वाढ होते.

वेतन निधी स्थिर असतो. त्यामुळे कामगारांच्या वेतनात वाढ होऊ शकत नाही. जर मजुरांनी संघटना करून वेतनात वाढ घडवून आणली तर उत्पादकांकडून कामगारांची मागणी कमी होते. कामगार बेरोजगार होतात. त्यामुळे कामगार संघटनांना कामगारांच्या वेतनात वाढ घडवून आणता येत नाही.

कामगारांच्या वेतनात वाढ करण्याचे दोन मार्ग :

कामगारांच्या वेतनात वाढ करण्यासाठी दोन मार्ग आहेत. ते पुढीलप्रमाणे स्पष्ट केले आहेत.

१) वेतननिधीत वाढ करणे :

उत्पादकांनी वेतन निधीत वाढ केली तर कामगारांच्या वेतनात वाढ होते. उदाहरणार्थ, वेतननिधी १००० रुपये असताना आणि कामगार संख्या १० असताना प्रतिकामगार मजुरी १०० रुपये येईल.

$$\text{वेतन दर} = \frac{\text{१००० रुपये वेतन निधी}}{\text{१० कामगार}}$$

वेतन दर = १०० रुपये.

उत्पादकांनी वेतन निधीत १००० रुपयावरून २००० रुपये अशी वाढ केली आणि कामगार संख्या १० असेल तर प्रतिकामगार मजुरी २०० रु. येईल.

$$\text{वेतन दर} = \frac{\text{२००० रु. वेतन निधी}}{\text{१० कामगारांची संख्या}}$$

∴ वेतन दर = २०० रुपये.

अशा प्रकारे वेतन निधीमध्ये १००० रुपयावरून २००० रुपये एवढी वाढ केली तर मजुरी १०० रुपयावरून २०० रुपये इतकी वाढते, हे वरील उदाहरणावरून आपल्या लक्षात येते. म्हणून मजुरांच्या मजुरीत वाढ करायची असेल तर वेतन निधीत वाढ घडवून आणली पाहिजे.

२) कामगार संख्येत घट करणे :

मजुरांच्या मजुरीत वाढ करण्याचा आणखी एक मार्ग आहे आणि तो म्हणजे कामगार संख्येत घट करणे. कामगारांच्या संख्येत घट घडवून आणली तर वेतन निधी स्थिर असूनही मजुरांच्या मजुरीत वाढ होते.

$$\text{वेतन दर} = \frac{\text{१००० रुपये वेतन निधी}}{\text{१० कामगार}}$$

∴ वेतन दर = १०० रुपये.

कामगार संख्या १० वरून ०५ इतकी कमी झाल्यास मजुरीचा दर १०० रुपयावरून २०० रुपये प्रतिमजूर वाढतो.

$$\text{वेतन दर} = \frac{\text{१००० रुपये वेतन निधी}}{\text{०५ कामगार}}$$

∴ वेतन दर = २०० रुपये.

कामगारांचे वेतन वाढले तर लोकसंख्या वाढून कामगारांचा पुरवठा वाढतो. कामगारांचा पुरवठा वाढला की, वेतनाचे दर कमी होतात. तसेच कामगार बेकार होतात. जर देशाची लोकसंख्या स्थिर राहिली आणि वेतन निधीत वाढ झाली तर कामगारांच्या वेतनात वाढ घडून येईल. पण लोकसंख्या स्थिर राहणे ही कठीण गोष्ट आहे. वेतननिधी स्थिर (कायम) असेल आणि लोकसंख्येत वाढ घडून आली तर कामगारांच्या वेतनात घट होईल. लोकसंख्या आणि वेतननिधी या दोन्ही घटकांत वाढ घडून आली तर यापैकी ज्या घटकातील वाढ अधिक प्रभावी असेल त्या घटकावर मजुरीचे निर्धारण होईल.

वेतननिधी आणि कामगार संख्या दोहोत वाढ झाल्यास,

$$\text{वेतन दर} = \frac{\text{१००० रुपये वेतन निधी}}{\text{१० कामगार}}$$

∴ वेतन दर = १०० रुपये.

आता वेतननिधी आणि कामगार संख्या या दोहोत वाढ झाली असे गृहीत धरू.

$$\text{वेतन दर} = \frac{\text{२००० रुपये वेतन निधी}}{\text{१५ कामगार}}$$

∴ वेतन दर = १३३ रुपये.

वरील उदाहरणांवरून आपल्या असे लक्षात येते की, वेतननिधी १००० रुपये आणि कामगार संख्या १० इतकी असताना प्रतिमजूर वेतनाचा दर १०० रुपये इतका निश्चित झाला आहे. वेतन निधी १००० रुपयावरून २००० रुपये इतका वाढला आणि कामगार संख्या १० वरून १५ इतकी वाढली असता वेतनाचा दर १३३ रु. प्रतिमजूर एवढा येतो. अशा प्रकारे वेतन निधी आणि कामगार संख्या या दोहोत वाढ झाली असता मजुरी १०० रुपयावरून १३३ रुपये वाढल्याचे दिसते. वेतननिधीत दुप्पट वाढ झाली असता आणि कामगार संख्येत सुद्धा दुप्पट वाढ झाली असता वेतनात काहीच फरक पडत नाही, हे पुढील उदाहरणावरून लक्षात येते.

$$\text{वेतन दर} = \frac{\text{२००० रुपये वेतन निधी}}{\text{२० कामगार}}$$

∴ वेतन दर = १०० रुपये.

म्हणून मजुरांच्या मजुरीत वाढ व्हायची असेल तर वेतन निधीतील वाढीपेक्षा कामगार संख्येत (लोकसंख्येत) कमी गतीने वाढ झाली पाहिजे. वेतन निधीत हळूहळू वाढ होते. तुलनेने लोकसंख्येत वेगाने वाढ होते. म्हणून मजुरीत वाढ घडवून आणण्यासाठी लोकसंख्या वाढीच्या वेगावर जन्मदरावर नियंत्रण ठेवले पाहिजे. वेतन निधी स्थिर असतो, असे या सिद्धांतात गृहीत धरण्यात आले असल्याने मजुरीत वाढ घडवून आणायची तर लोकसंख्या (कामगार संख्या) कमी करण्याशिवाय पर्याय म्हणून जन्मदरावर नियंत्रण ठेवले पाहिजे.

वेतननिधी सिद्धांताचे टीकात्मक परीक्षण :

जे. एस. मिल यांच्या वेतन निधी सिद्धांतावर विविध अर्थतज्ज्ञांनी खालीलप्रमाणे टीका केल्या आहेत.

१) कामगारांच्या कार्यक्षमतेकडे दुर्लक्ष :

टीकाकारांनी वेतन निधी सिद्धांतावर अशी टीका केली आहे की, या सिद्धांतकर्त्यांनी (जे. एस. मिल यांनी) वेतनदर निश्चितीत महत्त्वाचा घटक असणाऱ्या कामगारांच्या कार्यक्षमतेकडे किंवा उत्पादकतेकडे दुर्लक्ष केले आहे. कामगारांची कार्यक्षमता / उत्पादकता जर वाढली तर कामगारांना अधिक वेतन द्यावे लागते. त्यासाठी वेतन निधीत वाढ करावी लागते. परंतु त्याचा विचार या सिद्धांतात केलेला नाही.

२) वेतन निधीच्या उभारणीबद्दल माहितीचा अभाव :

कामगारांना वेतन देण्यासाठी उत्पादक वेतन निधी या निधीची उभारणी करतात, असे या सिद्धांतात म्हटले आहे. परंतु या वेतन निधीची उभारणी कशी करतात? याची माहिती मात्र दिलेली नाही. म्हणून हा सिद्धांत अपूर्ण वाटतो.

३) लोकसंख्या वाढल्यास वेतन दर कमी होतातच असे नाही :

वेतन निधी सिद्धांतात लोकसंख्या वाढली की कामगारांचा पुरवठा वाढून वेतनाचे दर घटतात असे म्हटले

आहे. परंतु अनेक देशात असे आढळत आहे की लोकसंख्या वाढूनही वेतनाचे दर घटलेले नाहीत. उलट लोकसंख्या वाढूनही वेतनाचे दर वाढत आहेत. भारतात हे चित्र प्रकर्षाने दिसत आहे.

४) वेतन निधी अगोदर ठरतो हे चूक :

वेतन निधी सिद्धांतात वेतन निधी अगोदर निश्चित होतो आणि त्यानंतर वेतन निधीवरच मजुरांची मजुरी ठरते, असे म्हटले आहे. परंतु टीकाकारांच्या मते हे चुकीचे आहे. मजुरांना किती मजुरी द्यावी लागेल हे अगोदर ठरते. त्यानुसार वेतन निधी ठरवला जातो. म्हणून वेतन निधी अगोदर ठरतो, हे या सिद्धांताचे प्रतिपादन चुकीचे आहे.

५) सर्व कामगार सारखे असतात हे चूक :

मिल यांनी आपल्या सिद्धांतात सर्व कामगार सारखे असतात असे मानले आहे. त्यामुळे एखाद्या ठिकाणच्या मजुरीत वाढ झाली तर इतर ठिकाणचे (इतर व्यवसायातील) मजूर त्या ठिकाणी जातील. त्यामुळे स्पर्धेत वाढ होऊन वेतनाचा दर घटून पूर्वीएवढा होईल. परंतु हे मत चुकीचे आहे असे टीकाकारांनी म्हटले आहे. कारण कामगार कमी गतिशील असतात. त्यामुळे एका व्यवसायात जरी मजुरी वाढली तरी तिकडे इतर व्यवसायातील सर्व मजूर जाणार नाहीत. त्यामुळे सर्वत्र सर्व ठिकाणी सर्व व्यवसायात वेतनाचे दर भिन्न भिन्न राहतात. त्याचा विचार या सिद्धांताने केलेला नाही.

६) वेतन निधी साठा असतो हे चूक :

या सिद्धांताने वेतन निधी हा साठा (stock) असतो असे गृहीत धरले आहे. परंतु टीकाकारांच्या मते, वेतन निधी हा साठा नसून तो प्रवाह (flow) असतो. वेतन निधी स्थिर नसतो.

७) व्यावहारिकदृष्ट्या निरुपयोगी :

हा सिद्धांत व्यावहारिकदृष्ट्या निरुपयोगी आहे. प्रत्यक्ष व्यवहारास या सिद्धांताप्रमाणे वेतन दिले जात नाही.

८) वेतनदरात वाढ झाल्यास नफा घटतो हे चूक :

वेतन निधी सिद्धांतात वेतन दरात वाढ झाली की, उत्पादकांचा नफा कमी होतो असे म्हटले आहे. टीकाकारांच्या मते, हे प्रतिपादन चुकीचे आहे. वेतन आणि नफा यांच्यात परस्पर विरुद्ध संबंध नसतात. वेतनात वाढ झाली की नफा घटत नाही. वेतनास वाढ झाली की कामगारांची कार्यक्षमता वाढून नफा वाढतो. परंतु या बाबीकडे या सिद्धांताने दुर्लक्ष केले आहे.

९) कामगार मिळवण्याच्या उत्पादकांच्या स्पर्धेकडे दुर्लक्ष :

कामगार मिळवण्यासाठी उत्पादकांच्यात जी स्पर्धा चालते त्यामुळे कामगारांना अधिक वेतन मिळते. परंतु त्याचा विचार या सिद्धांताने केलेला नाही.

१०) वेतन निधीची आवश्यकता नाही :

टीकाकारांच्या मते, मजुरांना मजुरी देण्यासाठी वेतननिधीची आवश्यकता नाही. उत्पादन कर्ज घेऊन मजुरी देऊ शकतात. मालाची विक्री केल्यानंतर आलेल्या उत्पन्नातून कर्ज फेडू शकतात. कर्ज घेऊन उत्पादक मजुरांचा अधिक मजुरी देऊ शकतात. परंतु त्याचा विचार या सिद्धांतात केलेला नाही. मागील वर्षी

विक्री केलेल्या उत्पन्नातून (वेतन निधीतून) मजुरी देता येते असे नाही. कर्ज काढून, उसनवार रक्कम घेऊन मजुरी देता येते.

११) ॲडव्हान्स उचल रकमेचा विचार नाही :

अलीकडच्या काळात उत्पादक ग्राहकांकडून मालाची विक्री करण्यापूर्वी काही रक्कम ॲडव्हान्स (उचल) म्हणून घेतात. त्या रकमेतून मजुरी देता येते. परंतु त्याचा विचार या सिद्धांतात केलेला नाही.

वरील टीका मिल यांनी मान्य केल्या होत्या. म्हणून त्यांनी पुस्तकाच्या पुढच्या आवृत्तीत हा सिद्धांत वगळून टाकला.

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

प्रास्ताविक,

श्रम या उत्पादन घटकाचा मोबदला म्हणजे मजुरी होय. श्रमिक आपले श्रम आपल्या मालकाला (उत्पादकाला) विकत असतात. म्हणजे श्रमिक वस्तू व सेवा निर्मितीच्या प्रक्रियेत (उत्पादनाच्या प्रक्रियेत) भाग घेत असतात. त्याबद्दल श्रमिकांना उत्पादकांकडून जो मोबदला मिळत असतो त्या मोबदल्याला मजुरी किंवा वेतन असे म्हणतात. ही मजुरी कशी ठरते? ते या सिद्धांतात सांगितले आहे. ते पाहण्यापूर्वी या सिद्धांताची गृहिते पाहणे आवश्यक आहे.

सिद्धांताची गृहिते :

वेतनाचा सीमांत उत्पादकता सिद्धांत खालील गृहितवर आधारित आहे. ही गृहित परिस्थिती आढळून येत असेल तरच हा सिद्धांत खरा ठरतो.

१) अर्थव्यवस्थेत पूर्ण स्पर्धा असते. उत्पादन घटकांच्या बाजारात पूर्ण स्पर्धा आढळते.

२) देशात पूर्ण रोजगार प्रस्थापित झालेला असतो.

३) उत्पादनाचे तंत्र स्थिर असते. उत्पादन पद्धतीत बदल होत नाहीत.

४) श्रम हा उत्पादनाचा घटक गतिशील असतो.

५) दीर्घकाळ

६) वस्तूचे उत्पादन किंवा सीमांत उत्पादन हे एकट्या श्रमिकाचे असते.

७) उत्पादनात घटत्या फलाचा नियम अनुभवास येतो.

८) श्रमिकाची सीमांत उत्पादकता मोजता येते.

९) सर्व मजूर एकजिनसी (एकसारखे) असतात. सर्व मजुरांची कार्यक्षमता सारखी असते.

१०) मजुरांच्या प्रमाणात कमी-जास्त बदल करता येतो.

११) मजूर सध्या ज्या उद्योगात काम करीत आहे तेथे त्याला जेवढी मजुरी मिळते तेवढी मजुरी इतर उद्योगात सुद्धा मिळते. त्यामुळे मजुरी कमी झाली तर मजूर दुसऱ्या उद्योगात जातो.

१२) व्याजदर, खंडाचे दर स्थिर असतात.

१३) वस्तूंच्या किंमती स्थिर असतात.

१४) उत्पादन घटकांची विभाज्यता उत्पादन घटकांचे हवे त्या प्रमाणात विभाजन करून उत्पादन करता येते.

सिद्धांताची मध्यवर्ती कल्पना :

वेतनाच्या सीमांत उत्पादनक्षमता सिद्धांताची मध्यवर्ती कल्पना थोडक्यात खालील शब्दात मांडली आहे.

''**दीर्घकाळात मजुराची मजुरी ही त्याच्या सीमांत उत्पादन क्षमतेवरून ठरते.**''

वरील मध्यवर्ती कल्पनेचा सोपा अर्थ असा की, दीर्घकाळात मजुराला मिळणारी मजुरी ही सीमांत मजुराच्या सीमांत उत्पादन क्षमतेएवढी असते. सीमांत मजूर एकूण उत्पादनात जी निव्वळ भर टाकतो त्याची बाजारात विक्री करून जी किंमत मिळते तेवढी मजुरी मजुरांना मिळते.

विकस्टीड यांनी सीमांत उत्पादकता या शब्दाऐवजी सीमांत कार्यक्षमता (Marginal Efficiency) हा शब्द वापरला आहे. त्यांच्या मते, उत्पादन घटकाची किंमत ही त्या घटकाच्या सीमांत कार्यक्षमतेएवढी (सीमांत उत्पादकतेएवढी) असतो. श्रमाचा मोबदला किंवा श्रमाची किंमत म्हणजे मजुरी होय. श्रमाचा मोबदला म्हणजे वेतनाचा दर हा श्रमाच्या सीमांत उत्पादकतेएवढा असतो.

वस्तू व सेवा यांची निर्मिती करण्यासाठी उत्पादक श्रम या घटकाची (श्रमिकांची) मागणी करत असतात. उत्पादकांकडून श्रमाची (कामगारांची) जी मागणी केली जाते, ती व्युत्पन्न (अप्रत्यक्ष) असते प्रत्यक्ष नसते. म्हणजे उत्पादक तयार करत असलेल्या वस्तू व सेवांच्या मागणीत वाढ झाली तर अधिक उत्पादन करावे लागते. त्यासाठी उत्पादकांकडून श्रमिकांची अधिक मागणी केली जाते. अशा प्रकारे श्रमिकांची मागणी ही वस्तू व सेवांच्या मागणीवर अवलंबून असते. म्हणून श्रमिकांच्या मागणीला अप्रत्यक्ष (व्युत्पन्न) मागणी असे म्हणतात. वस्तू व सेवा तयार करण्यासाठी उत्पादक कामगारांना कामावर नेमत असतो. त्यासाठी त्यांना मजुरी द्यावी लागते. ही मजुरी देण्यासाठी तो मजुरांच्या सीमांत उत्पादकतेचा विचार करत असतो.

सीमांत उत्पादकता म्हणजे काय?

सीमांत उत्पादकतेची व्याख्या खालील शब्दांत दिली आहे.

''**कामगारांच्या संख्येत (नेमणूकीत) एकाने वाढ केली असता एकूण उत्पादनात जी निव्वळ वाढ होते, त्यास सीमांत उत्पादकता असे म्हणतात.**''

समजा, एखाद्या उद्योगसंस्थेत १० कामगार काम करीत आहेत. या सर्व १० कामगारांनी २०० रुपयांच्या वस्तू तयार केल्या. आता आणखी एक कामगार (११ वा कामगार) नियुक्त केला. या ११ कामगारांनी मिळून २२० रुपयांचे उत्पादन केले. तर या उदाहरणात सीमांत उत्पादकता २० रुपये असेल. ११ वा कामगार हा शेवटचा कामगार होय. शेवटच्या कामगाराला सीमांत कामगार असे म्हणतात. या सीमांत कामगाराने एकूण उत्पादनात (२०० रुपयात) २० रुपयाची भर घातली. म्हणून सीमांत उत्पादकता २० रुपये इतकी येते. अशा प्रकारे एकूण उत्पादनात शेवटच्या कामगाराने टाकलेली निव्वळ भर म्हणजे सीमांत उत्पादन किंवा सीमांत उत्पादकता होय. या सीमांत उत्पादकतेवरच मजुरांची मजुरी ठरते, असे या सिद्धांतात स्पष्ट केले आहे.

मजुरीविषयक सीमांत उत्पादकता सिद्धांतात उत्पादक किंवा संयोजक किती मजुरांना कामावर नेमतो

आणि त्या मजुरांना किती मजुरी देतो याचे स्पष्टीकरण दिले आहे. संयोजकाचा किंवा उत्पादकाचा उद्देश जास्तीत जास्त नफा मिळवणे हा असतो. त्यासाठी मजुरांना कामावर नेमत असताना उत्पादक मजूर किती उत्पादन करतात हे पाहत असतो. मजुरांना द्याव्या लागणाऱ्या मजुरीपेक्षा मजुरांकडून उत्पादनात अधिक भर पडत असेल तर उत्पादकांचा फायदा होतो. ज्या मजुरांची उत्पादकता त्यांना द्याव्या लागणाऱ्या मजुरीपेक्षा अधिक असते त्या मजुरांना कामावर नेमणे उत्पादकांना परवडते. मजुरांची मजुरी आणि सीमांत उत्पादकता समान झाली तर उत्पादक कामगारांना कामावर घेणे थांबवतो. कारण मजुरी आणि सीमांत उत्पादकता समान झाल्यानंतर कामगारांना कामावर नेमणे त्याला परवडत नाही. उत्पादनात घटत्या उत्पादन फलाचा नियम अनुभवास येत असल्याने उत्पादक कामगारांना जसजसे कामावर नेमत जातो तसतसे सीमांत उत्पादन (एकूण उत्पादनात पडणारी निव्वळ भर) घटत जाते. कामगार नेमत असताना ज्या कामगारांचे सीमांत उत्पादन आणि त्याला द्यावी लागणारी मजुरी समान होते त्या कामगाराला (सीमांत कामगाराला) तो कामावर ठेवतो. त्यानंतर तो कामगारांना काम देत नाही. ज्या कामगाराचे उत्पादन आणि त्याला द्यावी लागणारी मजुरी समान होते तो कामगार हा सीमांत कामगार होय. सीमांत कामगाराला जेवढी मजुरी मिळते तेवढी मजुरी सर्व सीमांतपूर्व कामगारांना मजुरी मिळते. समजा, पाचवा कामगार हा सीमांत कामगार असेल आणि त्याला सीमांत उत्पादनाएवढी म्हणजे १०० रुपये मजुरी मिळत असेल तर त्याच्या आधीच्या सर्व कामगारांना सुद्धा तेवढीच म्हणजे १०० रुपये मजुरी मिळेल. सर्व कामगार एकजिनसी (सारखे) असतात असे गृहीत धरले असल्याने सर्व मजुरांना सीमांत कामगाराएवढी म्हणजे १०० रुपये मजुरी मिळते. सीमांत कामगार म्हणजे ज्या कामगाराची उत्पादकता आणि त्याला द्यावी लागणारी मजुरी समान असते तो कामगार होय. सीमांत कामगारांच्या नेमणूकीपासून उत्पादकाला काहीही फायदा होत नाही. कारण सीमांत कामगाराने एकूण उत्पादनात टाकलेली निव्वळ भर आणि त्याला द्यावी लागणारी मजुरी ही सारखीच असते. परंतु त्याच्या नेमणुकीमुळे त्याला जी मजुरी द्यावी लागते ती मजुरी त्याच्या आधी नेमलेल्या सर्व कामगारांना द्यावी लागत असल्याने आणि त्या कामगारांनी मजुरीपेक्षा उत्पादनात अधिक भर टाकलेली असल्याने उत्पादकांचा फायदा होतो.

खालील तक्त्यात श्रमिकांनी केलेले एकूण उत्पादन, एकूण उत्पादनात श्रमिकांनी टाकलेली निव्वळ भर (सीमांत उत्पादन) आणि त्यांची मजुरी या बाबी दर्शविल्या आहेत. या तक्त्यात उत्पादनाचे इतर घटक स्थिर ठेवून श्रमिकांच्या प्रमाणात क्रमश: वाढ करीत गेल्यानंतर श्रम या उत्पादन घटकाचे सीमांत उत्पादन कसे घटत गेले आहे ते दर्शविले आहे.

तक्ता क्रमांक १

श्रमिकांचे प्रमाण, त्यांचे एकूण उत्पादन, सीमांत उत्पादन आणि मजुरी

श्रमिकांची संख्या	एकूण उत्पादन (रुपये)	सीमांत उत्पादन (रुपये)	मजुरी/वेतन (रुपये)
१	८०	८०	४०
२	१५०	७०	४०

३	२१०	६०	४०
४	२६०	५०	४०
५	३००	४०	४०
६	३३०	३०	४०
७	३५०	२०	४०

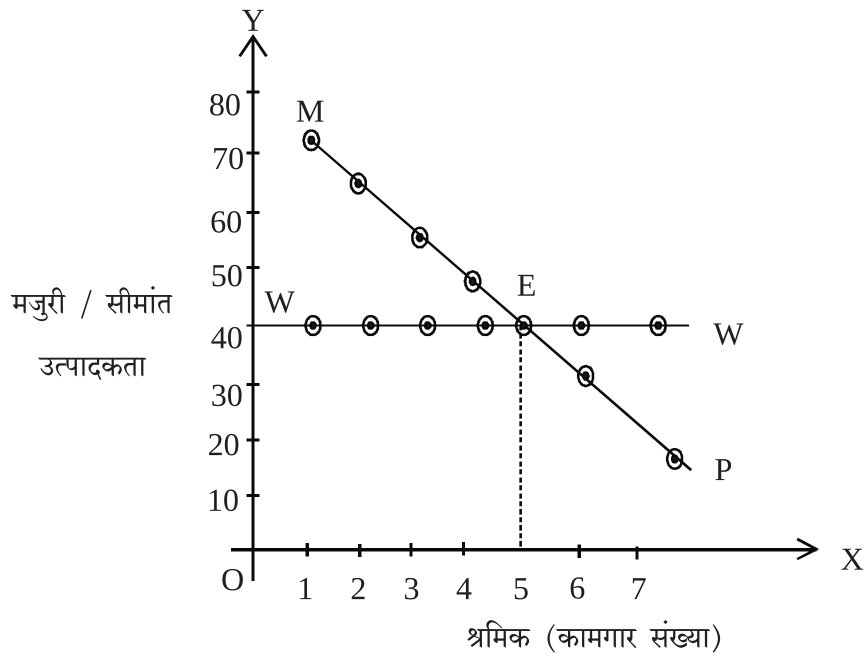
वरील तक्त्यावरून असे दिसते की, एक ते चार पर्यंतच्या श्रमिकांची सीमांत उत्पादकता त्यांना दिल्या जाणाऱ्या मजुरीपेक्षा जास्त आहे. म्हणून पहिल्या चार श्रमिकांच्या नेमणुकीपासून संयोजकाला फायदा होतो. पहिला श्रमिक ८० रुपयाचे उत्पादन करतो. पण त्याला मजुरी ४० रुपये दिली जाते. त्यामुळे पहिल्या श्रमिकाच्या नेमणुकीपासून संयोजकाला (उत्पादकाला) ४० रुपये फायदा होतो. दुसऱ्या श्रमिकाची नेमणूक केल्यानंतर दोन्ही श्रमिक मिळून एकूण १५० रुपयांचे उत्पादन करतात. दुसरा श्रमिक एकूण उत्पादनात ७० रुपयांची निव्वळ भर टाकतो. म्हणून दुसऱ्या मजुराचे (सीमांत मजुराचे) सीमांत उत्पादन ७० रुपये येते. या दुसऱ्या मजुरालासुद्धा ४० रुपये मजुरी दिली जाते. दुसऱ्या मजुराच्या नेमणूकीपासून उत्पादकाला ३० रुपये नफा होतो. कारण हा दुसरा कामगार ७० रुपयाचे उत्पादन करतो आणि त्याला मजुरी ४० रुपये दिली जाते. उत्पादकाने समजा तिसरा कामगार नेमला. या तिन्ही कामगारांनी २१० रुपयांचे एकूण उत्पादन केले. या ठिकाणी सीमांत उत्पादन (तिसऱ्या कामगाराने एकूण उत्पादनात टाकलेली निव्वळ भर) ६० रुपये एवढी आहे. अजून उत्पादकाने चवथा कामगार नेमलेला नाही, असे आपण गृहीत धरले आहे. जोपर्यंत चवथा कामगार नेमला जात नाही तोपर्यंत तिसरा कामगार सीमांत कामगार समजला जातो. तिसरा कामगार नेमल्यानंतर तो एकूण उत्पादनात ६० रुपयांची भर टाकतो. म्हणून तिसऱ्या कामगाराची सीमांत उत्पादकता ६० रुपये मानली जाते. या तिसऱ्या कामगाराच्या नेमणुकीपासून उत्पादकाला २० रुपये नफा होतो. कारण तिसरा कामगार ६० रुपयांचे उत्पादन करतो आणि त्याला ४० रुपये मजुरी दिली जाते. कामगारांच्या नेमणुकीपासून उत्पादकाला फायदा होत असल्याने उत्पादक चवथ्या कामगाराची नेमणूक करतो. चार कामगार मिळून २६० रुपयांचे उत्पादन करतात. चवथा कामगार एकूण उत्पादनात ५० रुपयांची भर टाकतो. म्हणून सीमांत उत्पादन (चवथ्या कामगाराची सीमांत उत्पादकता ५० रुपये) होते. जोपर्यंत पाचवा कामगार नेमला जात नाही तोपर्यंत चवथा कामगार हा सीमांत कामगार गणला जातो. चवथ्या कामगाराच्या नेमणूकीपासून उत्पादकाला १० रुपयांचा फायदा होतो. कारण चौथ्या कामगाराच्या सीमांत उत्पादनापेक्षा त्याला द्यावी लागणारी मजुरी कमी आहे. द्याव्या लागणाऱ्या मजुरीपेक्षा मजुरांची सीमांत उत्पादकता जास्त असल्याने उत्पादक आणखी मजुरांना कामावर नेमणे पसंत करतात. म्हणून उत्पादक पाचव्या कामगाराला कामावर घेतो. पाच कामगार मिळून ३०० रुपयांचे एकूण उत्पादन करतात. या ठिकाणी सीमांत उत्पादन ४० रुपये एवढे अहे. पाचव्या कामगाराने एकूण उत्पादनात (३०० रुपयात) ४० रुपयांची निव्वळ भर टाकली आहे. म्हणून सीमांत उत्पादन ४० रुपये एवढे होते. या मजुराला ४० रुपये मजुरी मिळते. पाचव्या मजुराची सीमांत उत्पादकता आणि त्याला दिली जाणारी मजुरी सारखीच आहे. पाचव्या मजुराच्या नेमणूकीपासून उत्पादकाला काहीच फायदा होत नाही. तरीही तो पाचव्या कामगाराला कामावर ठेवतो. पाचव्या मजुराच्या नेमणूकीपासून जरी उत्पादकाला फायदा होत नसला तरी पाचव्या मजुराला

त्याच्या सीमांत उत्पादकतेएवढी (४० रुपयाएवढी) मजुरी द्यावी लागत असल्याने त्याच्या आधीच्या सर्व मजुरांना सुद्धा ४० रुपये एवढीच मजुरी मिळते. संयोजक किंवा उत्पादक पाचच मजुरांना काम देतो. सहाव्या किंवा सातव्या मजुराला तो काम देत नाही. कारण सहावा मजूर एकूण उत्पादनात ३० रुपयांची भर टाकतो. त्याला जर नेमले तर ४० रुपये मजुरी द्यावी लागून त्याच्या नेमणूकीपासून उत्पादकाला १० रुपये तोटा होईल. अशाच प्रकारे सातवा मजूर नेमला तर उत्पादकाला २० रुपये तोटा होईल. कारण सातवा मजूर २० रुपयांचे उत्पादन करतो आणि त्याला ४० रुपये मजुरी द्यावी लागते. म्हणून उत्पादक पहिल्या पाच मजुरांनाच कामावर ठेवतो. या उदाहरणात पाचवा कामगार हा शेवटचा (सीमांत) कामगार आहे. सीमांत कामगारांची उत्पादकता (४० रुपये) आणि त्याला दिली जाणारी मजुरी (४० रुपये) सारखीच आहे. या सिद्धांताने पूर्ण स्पर्धेचे गृहीत विचारात घेतले आहे. तसेच सर्व श्रमिक एकजिनसी असतात असे म्हटले आहे. म्हणून या सिद्धांतानुसार सीमांत श्रमिकाइतकीच त्याच्या आधीच्या सर्व श्रमिकांना मजुरी मिळेल. थोडक्यात, मजुरांची मजुरी ही मजुरांच्या सीमांत उत्पादकतेवरून ठरते.

आकृती : वेतनाचा सीमांत उत्पादकता सिद्धांत

वेतनाचा सीमांत उत्पादकता सिद्धांत वरील तक्त्याच्या आधारे खालील आकृतीद्वारे स्पष्ट केला आहे.

आकृतीचे स्पष्टीकरण :



वरील आकृतीत OX अक्षावर कामगारांची संख्या दर्शविली आहे. OY अक्षावर मजुरी आणि सीमांत उत्पादकता (रुपयात) दर्शविली आहे. WW हा वेतनाचा वक्र आहे. तो OX अक्षाला समांतर दिसतो. कारण १ ते ७ या सर्व कामगारांचे वेतन सारखेच म्हणजे ४० रुपये इतके आहे. MP हा सीमांत उत्पादकतेचा वक्र

आहे. हा वक्र डावीकडून उजवीकडे वरून खाली उतरणारा दर्शविला आहे. कारण उत्पादनाचे इतर घटक स्थिर ठेवून श्रमिकांची संख्या (नेमणूक) जसजशी वाढवली जाते तसतशी श्रमिकाकडून एकूण उत्पादनात पडणारी भर म्हणजेच सीमांत उत्पादन घटत जाते. वेतनाचा सीमांत उत्पादकता सिद्धांत हा घटत्या उत्पादन फलाच्या नियमावर आधारित आहे. उत्पादक जसजसे कामगार नेमत जातो तसतशी कामगारांची सीमांत उत्पादकता (एकूण उत्पादनात पडणारी निव्वळ भर) कमी कमी होत जाते. ८० रुपये, ७० रुपये, ६० रुपये, ५० रुपये, ४० रुपये, ३० रुपये, २० रुपये याप्रमाणे कामगारांची सीमांत उत्पादकता घटत असल्याने MP हा सीमांत उत्पादकतेचा वक्र वरील आकृतीत डावीकडून उजवीकडे खाली उतरणारा दर्शविला आहे.

वरील आकृतीत E या बिंदूत WW हा वेतनाचा वक्र आणि MP हा सीमांत उत्पादकतेचा वक्र एकमेकांना छेदून गेले आहेत. म्हणून E हा समतोल बिंदू आहे. E या बिंदूत पाचव्या कामगाराची म्हणजे सीमांत कामगाराची उत्पादकता आणि त्याला मिळणारी मजुरी सारखीच (४० रुपये) दिसते. सहावा आणि सातवा मजूर कामगार नेमला जात नाही. म्हणून पाचवा कामगार हाच शेवटचा (सीमांत) कामगार आहे. या पाचव्या सीमांत कामगारांची उत्पादकता आणि त्याला दिली जाणारी मजुरी या दोन्ही बाबी E या बिंदूत सारख्याच असल्याचे दिसते.

E बिंदूपर्यंत MP वक्राचा ME हा भाग WW या वक्राच्या वरती आहे. म्हणजे या ठिकाणी वेतनापेक्षा मजुरांची सीमांत उत्पादकता जास्त आहे. E बिंदूच्या खाली MP वक्रावरील EP हा भाग WW या वक्राच्या खाली दिसतो. म्हणजे या ठिकाणी वेतनापेक्षा मजुरांची सीमांत उत्पादकता कमी आहे. अशा प्रकारे कामगारांचे वेतन कामगारांच्या सीमांत उत्पादकतेवरून ठरते, ही बाब आपणास वरील आकृतीद्वारेही स्पष्ट करून सांगता येते.

मजुरीच्या सीमांत उत्पादकता सिद्धांताचे टीकात्मक परिक्षण :

मजुरीच्या सीमांत उत्पादकता सिद्धांतात काही दोष किंवा उणिवा आहेत. म्हणून या सिद्धांतावर खालीलप्रमाणे टीका केल्या जातात. या सिद्धांतावर घेण्यात येत असलेले प्रमुख आक्षेप खालीलप्रमाणे स्पष्ट केले आहेत.

१) कामगार गतिशील असतात हे चूक :

या सिद्धांताने श्रम हा उत्पादनाचा घटक म्हणजे श्रमिक गतिशील असतात असे म्हटले आहे. म्हणजे कामगार एका ठिकाणाहून दुसऱ्या ठिकाणी, एक उद्योगसंस्थेतून दुसऱ्या उद्योगसंस्थेत सहजासहजी जाऊ शकतात. याला श्रमाची गतिशीलता असे म्हणतात. परंतु कामगार सहजासहजी दुसरीकडे जाऊ शकत नाहीत. त्यामुळे सर्व ठिकाणी सारखी मजुरी मिळत नाही. त्याचा विचार या सिद्धांताने केलेला नाही. ही या सिद्धांताची उणिव आहे.

२) अल्पकाळाकडे दुर्लक्ष :

मजुरीचा सीमांत उत्पादकता सिद्धांत दीर्घकाळ विचारात घेऊन मांडण्यात आला आहे. अल्पकाळाचा विचार या सिद्धांतात केलेला नाही. दीर्घकाळात विचार केलेला असल्याने हा सिद्धांत दीर्घकाळात लागू पडतो.

अल्पकाळात लागू पडत नाही. ही या सिद्धांताची मर्यादा आहे. टीकाकारांच्या मते (केन्स यांच्या मते), ''दीर्घकाळात आपण सर्वजण मरण पावत असतो.'' (in the long run we all are dead) मनुष्य चिरंजीवी नसल्याने मनुष्याचे अल्पकालीन प्रश्न महत्त्वाचे असतात. म्हणून दीर्घकाळापेक्षा अल्पकाळ महत्त्वाचा असतो. या सिद्धांतात अल्पकाळात मजुरीचे दर कसे ठरतात? याचा विचार केलेला नाही. म्हणून हा सिद्धांत दोषयुक्त आहे.

३) पूर्ण रोजगाराचे गृहीत चुकीचे :

मजुरीचा सीमांत उत्पादकता सिद्धांत पूर्ण रोजगाराच्या गृहीतावर आधारित आहे. परंतु टीकाकारांच्या मते पूर्ण रोजगाराचे गृहीत चुकीचे (अवास्तव) आहे. कारण जगातील कोणत्याही देशाने पूर्ण रोजगाराची पातळी गाठलेली नाही. जगातील कोणत्याही देशात पूर्ण रोजगार आढळत नाही. उलट जगातील अनेक देश बेकारीच्या प्रश्नाने ग्रासले आहेत. बेकारीचा प्रश्न दिवसेंदिवस गंभीर होत आहे. म्हणून ज्या देशांनी पूर्ण रोजगाराचे ध्येय गाठलेले नाही, ज्या देशात बेरोजगारीचा प्रश्न गंभीर आहे त्या देशांना हा सिद्धांत लागू पडत नाही. ही या सिद्धांताची प्रमुख मर्यादा आहे. ज्या देशात पूर्ण रोजगार प्रस्थापित झाला आहे, त्या देशातच हा सिद्धांत लागू पडतो. परंतु पूर्ण रोजगारीचे ध्येय गाठलेला एकही देश जगात आढळत नाही.

४) उत्पादनाचे तंत्र स्थिर असते हे चूक :

मजुरीच्या सीमांत उत्पादकता सिद्धांतातील आणखी एक उणिव म्हणजे या सिद्धांताने उत्पादनाचे तंत्र स्थिर असते असे ते गृहीत धरले आहे. ते गृहीत चुकीचे आहे. दीर्घकाळात उत्पादनाच्या पद्धतीत कोणतेच बदल होत नाहीत असे हा सिद्धांत गृहीत धरतो. परंतु उत्पादनाचे तंत्र किंवा उत्पादनाची पद्धत स्थिर नसते. टीकाकारांच्या मते, अधिकाधिक नफा मिळवण्यासाठी उत्पादक किंवा संयोजक सतत नवनवीन उत्पादन तंत्राचा किंवा नवीन उत्पादन पद्धतीचा अवलंब करत असतात. त्यामुळे दीर्घकाळात उत्पादनाचे तंत्र स्थिर नसते. शिवाय दीर्घकाळ हा खूप मोठा काळ असल्याने या काळात उत्पादन पद्धती पूर्णपणे किंवा अंशत: बदलून उत्पादकाला उत्पादन करणे शक्य असते. म्हणून दीर्घकाळात उत्पादनाचे तंत्र स्थिर असते असे हा सिद्धांत म्हणतो ते चुकीचे आहे.

५) पूर्ण स्पर्धेचे गृहीत चुकीचे :

मजुरीचा सीमांत उत्पादकता सिद्धांत पूर्ण स्पर्धेच्या गृहीतावर आधारित आहे. श्रमाच्या बाजारात आणि वस्तूच्या बाजारात पूर्ण स्पर्धा आढळते असे हा सिद्धांत गृहीत धरतो. परंतु टीकाकारांच्यामते, पूर्ण स्पर्धेची कल्पना प्रत्यक्ष व्यवहारात आढळत नाही. श्रमाच्या बाजारात नेहमी अपूर्ण स्पर्धा आढळून येते. त्यामुळे श्रमिकांना त्यांच्या सीमांत उत्पादकतेपेक्षा कमी मोबदला दिला जातो. अशा प्रकारे ज्या देशात पूर्ण स्पर्धा आढळत नाही किंवा पूर्ण स्पर्धेची बाजारपेठ आढळत नाही, त्या देशांना मजुरीचा सीमांत उत्पादकता सिद्धांत लागू पडत नाही. जगातील अनेक देशात पूर्ण स्पर्धा आढळत नाही. म्हणून हा सिद्धांत फारसा उपयुक्त ठरत नाही.

६) उत्पादन घटकांची उत्पादकता मोजता येते हे चूक :

मजुरीच्या सीमांत उत्पादकता सिद्धांताने उत्पादन घटकांची (मजुरांची) सीमांत उत्पादकता मोजता येते असे गृहीत धरले आहे. परंतु हे गृहीत चुकीचे आहे. टीकाकारांच्या मते, मजुरांची सीमांत उत्पादकता मोजता

येत नाही. कोणत्या कामगाराने एकूण उत्पादनात किती निव्वळ भर टाकली ते मोजणे कठीण असते. कारण मजूर जे उत्पादन करत असतात ते उत्पादन मोजता येत नाही. ज्या ठिकाणी लहान प्रमाणावर उत्पादन केले जाते तेथे सीमांत उत्पादन मोजता येते. परंतु ज्या उद्योगात मोठ्या प्रमाणात उत्पादन केले जाते आणि हजारोंच्या संख्येने मजूर काम करत असतात, तेथील एका मजुराची सीमांत उत्पादकता मोजता येत नाही.

७) श्रमविभागणीचा विचार केलेला नाही :

जगातील अनेक देशांनी श्रमविभागणीचे तत्त्व स्वीकारलेले आहे. उत्पादन कमी वेळेत, कमी खर्चात व दर्जेदार होण्यासाठी श्रमविभागणी तत्त्वाचा अवलंब केला जातो. त्यामुळे एक वस्तू अनेक श्रमिक तयार करत असतात. अनेक कामगार मिळून एक वस्तू बनवत असतात. त्यामुळे श्रमिकाचे उत्पादन हे त्याचे एकट्याचे नसते. सर्व घटकांनी किंवा सर्व कामगारांनी मिळून वस्तूचे उत्पादन केलेले असते. म्हणून सीमांत उत्पादन एकट्याचे असते हे गृहीत चुकीचे आहे.

८) उत्पादन घटकांचे विभाजन करता येते हे चूक :

मजुरीच्या सीमांत उत्पादकता सिद्धांताने उत्पादनाचे घटक पूर्णपणे विभाज्य असतात असे मानले आहे. म्हणजे उत्पादन घटकांचे उदाहरणार्थ श्रमिकांचे विभाजन करता येते असे गृहीत धरले आहे. परंतु टीकाकारांच्या मते हे गृहीत चुकीचे आहे. उत्पादन घटकांच्या विभाज्यतेचे गृहीत चुकीचे आहे. उत्पादन घटकांचे विभाजन करता येत नाही. कामगारांचे विभाजन करता येत नाही.

९) उत्पादन घटकांच्या पुरवठ्याकडे दुर्लक्ष :

मजुरीच्या सीमांत उत्पादकता सिद्धांताने मजुरांच्या मागणीचा विचार केला आहे. परंतु मजुरांच्या पुरवठ्याकडे मात्र दुर्लक्ष केले आहे. मजुरांच्या पुरवठ्याचा विचार या सिद्धांतात झाला नसल्याने हा सिद्धांत दोषयुक्त किंवा एकांगी वाटतो.

१०) उत्पादन व मोबदल्याचा क्रम चुकीचा :

मजुरीच्या सीमांत उत्पादकता सिद्धांतावर आणखी एक टीका केली जाते ती म्हणजे या सिद्धांताने उत्पादनावरून उत्पादनाच्या घटकांचे मोबदले ठरतात असे गृहीत धरले आहे. टीकाकारांच्या मते हे चुकीचे आहे. उत्पादन घटकांच्या मोबदला अगोदर ठरतो. म्हणजे श्रमिकांची मजुरी अगोदर ठरते. त्यानंतर उत्पादन ठरत असते. परंतु त्याचा विचार या सिद्धांतात केलेला नाही. म्हणून हा सिद्धांत दोषयुक्त आहे.

११) उत्पादनाच्या वाढत्या फलाकडे दुर्लक्ष :

मजुरीचा सीमांत उत्पादकता सिद्धांत घटत्या फलाच्या नियमावर आधारित आहे. उत्पादन घटत्या फलाच्या नियमानुसार होते असे हा सिद्धांत गृहीत धरतो. परंतु ज्या ठिकाणी वाढत्या फलाचा अनुभव येत असतो त्या ठिकाणी हा सिद्धांत लागू पडत नाही. जेथे घटत्या फलाच्या अनुभव येतो त्याठिकाणी श्रमाचा मोबदला किंवा वेतन ठरविण्यासाठी हा सिद्धांत उपयोगी पडतो. परंतु ज्या ठिकाणी वाढत्या फलानुसार उत्पादन होत असते त्या ठिकाणी या सिद्धांतानुसार श्रमिकांचे वेतन ठरवणे कठीण असते. कारण जेथे घटत्या फलाच्या नियमानुसार उत्पादन होत असते, तेथेच हा सिद्धांत लागू पडतो.

१२) कामगार संघटनांच्या ताकदीकडे दुर्लक्ष :

कित्येक उद्योगात आज प्रभावी किंवा सामर्थ्यशाली कामगार संघटना आहेत. त्यांची सौदाशक्ती चांगली असते. मालकाबरोबर वाटाघाटी करून आपल्या सभासद कामगारांना अधिक मजुरी ते मिळवून देतात. अशा प्रकारे वेतन निश्चितीवर मजूर संघटनांचा प्रभाव पडत असतो; पण त्याचा विचार या सिद्धांतात केलेला नाही.

१३) उत्पादकांची कमी मोबदला देण्याची प्रवृत्ती :

काही उत्पादक आपल्या श्रमिकांना सीमांत उत्पादनापेक्षा कमी मजुरी देतात. श्रमिक गरीब, असंघटित असतील तर त्यांना कमी वेतनात काम करावे लागते. उत्पादक एकत्र घेऊन, संघटित होऊन मजुरीचे दर पाडतात. त्याचा विचार या सिद्धांतात केलेला नाही.

१४) कामगार एकजिनसी असतात हे चूक :

या सिद्धांताने कामगार एकजिनसी असतात असे गृहीत धरले आहे. म्हणजे सर्व कामगारांची कार्यक्षमता सारखीच असते असे मानले आहे. परंतु टीकाकारांच्या मते, हे गृहीत चुकीचे आहे. कारण सर्व कामगारांची कार्यक्षमता साररखी नसते. काही कामगार दुसऱ्या कामगारापेक्षा कार्यक्षम असतात. काही कामगार कमी कार्यक्षम असतात. त्याचा विचार या सिद्धांतात केलेला नाही.

१५) केवळ नफ्यासाठी उत्पादन केले जाते हे चूक :

संयोजक महत्तम नफा मिळवण्यासाठी उत्पादन करतात. जास्तीत जास्त नफा मिळवण्याचे त्यांचे ध्येय असते असे या सिद्धांतात गृहीत धरले आहे. परंतु टीकाकारांच्या मते हे पूर्णत: खरे नाही. कारण कित्येक संयोजक केवळ नफा मिळवण्यासाठी उत्पादन करत नाहीत तर नावलौकिक (Goodwill) किंवा प्रतिष्ठा मिळवणे आणि आपल्या उद्योगसंस्थेचा विस्तार किंवा वाढ करणे या उद्देशाने सुद्धा उत्पादन करत असतात. केवळ नफ्यासाठी ते उत्पादन करत नाहीत. परंतु त्याचा विचार या सिद्धांताने केलेला नाही.

सारांश

अशा प्रकारे मजुरीच्या सीमांत उत्पादकता सिद्धांतावर वरीलप्रमाणे टीका केल्या जातात. या सिद्धांताने जी गृहिते गृहीत धरली आहेत, ती गृहीते प्रत्यक्ष व्यवहारात आढळत नाहीत. म्हणून हा सिद्धांत दोषयुक्त आहे. या सिद्धांतात काही दोष किंवा उणिवा असल्या तरी कामगारांची मजुरी ही कामगारांच्या सीमांत उत्पादकतेवरून ठरते हा विचार महत्त्वाचा आहे. तसेच कामगारांना त्यांच्या सीमांत उत्पादनापेक्षा जास्त मजुरी दिली तर उद्योगसंस्थेला तोटा येतो. म्हणून मजुरांना किती मजुरी दिली पाहिजे? म्हणजे उद्योगसंस्थेला जास्तीत जास्त नफा होईल, तोटा होणार नाही याचे पुरेसे स्पष्टीकरण हा सिद्धांत देतो. म्हणून हा सिद्धांत उपयुक्त आहे.

पूर्ण स्पर्धेच्या बाजारातील वेतनदर निश्चिती
(Wage Determination Under Perfect Competition) :

मजुरीचा मागणी – पुरवठा सिद्धांत (Demand-Supply Theory of Wages) :

प्रास्ताविक

मजुरीचा मागणी–पुरवठा सिद्धांत आधुनिक अर्थतज्ज्ञांनी मांडला आहे. म्हणून या सिद्धांताला ‘मजुरीचा

आधुनिक सिद्धांत (Modern Theory of Wages) असे म्हणतात. वेतनाच्या सीमांत उत्पादकता सिद्धांतात केवळ कामगारांच्या मागणीचा विचार केला आहे. कामगारांच्या पुरवठ्याचा विचार केलेला नाही. मजुरीच्या आधुनिक सिद्धांतात मजुरांच्या मागणीचाही विचार केला आहे आणि मजुरांच्या पुरवठ्याचाही विचार केला आहे. म्हणून या सिद्धांताला 'वेतनाचा मागणी-पुरवठा सिद्धांत' असेही म्हणतात. कामगारांचे वेतन केवळ कामगारांच्या मागणीने प्रभावित होत नाही तर वेतन निश्चितीवर कामगारांच्या पुरवठ्याचाही प्रभाव पडत असतो, असा विचार हा सिद्धांतात मांडण्यात आला आहे. हा सिद्धांत प्रामुख्याने प्रा. डॉ. आलफ्रेड मार्शल यांच्या नावाशी जोडला जातो. त्यांनी मजुरीच्या सीमांत उत्पादकता सिद्धांतातील मजुरांच्या मागणीचा आणि मजुरांच्या राहणीमान सिद्धांतातील मजुरांच्या पुरवठ्याचा एकत्रित विचार आपल्या मजुरीच्या मागणी-पुरवठा सिद्धांतात केला आहे. म्हणून वेतनाचा हा सिद्धांत आधुनिक सिद्धांत ठरतो. या सिद्धांताला 'मजुरीचा संतुलनाचा सिद्धांत' असेही म्हणतात.

सिद्धांताची मध्यवर्ती कल्पना :

वेतनाच्या आधुनिक सिद्धांताची (मजुरीच्या मागणी-पुरवठा सिद्धांताची) मध्यवर्ती कल्पना थोडक्यात खालील शब्दात मांडली आहे.

''**श्रमाला असलेली मागणी आणि श्रमाचा पुरवठा यांच्या समतोलावरून वेतनाचा दर ठरतो.**''

उत्पादक उत्पादन करण्यासाठी श्रमाची (श्रमिकांची) मागणी करत असतात. तर श्रमिक (कामगार) उत्पादकांना आपले श्रम पुरवत असतात किंवा श्रमाचा पुरवठा करत असतात. ज्या ठिकाणी श्रमाला असलेली मागणी आणि श्रमाचा पुरवठा समान होतो, त्या ठिकाणी वेतन दराची निश्चिती होते. म्हणजे या सिद्धांतानुसार श्रमाच्या मागणी व पुरवठ्याच्या समतोलातून वेतनाचा दर ठरतो.

मजुरांची मागणी (Demand for Labour) **:**

मजुरांची मागणी ही खालील विविध घटकावर अवलंबून असते.

१) वस्तूची मागणी :

वस्तूंचे उत्पादन करण्यासाठी मजुरांची मागणी उत्पादक किंवा संयोजक करतात. मजुरांची मागणी ही अप्रत्यक्ष (व्युत्पन्न/अर्जित/पराश्रित Derived Demand) असते. मजुरांची मागणी स्वतंत्र किवा प्रत्यक्ष मागणी नसते. कामगार ज्या वस्तू तयार करतात, त्या वस्तूंना ग्राहकांची मागणी जास्त असेल तर उत्पादकांकडून श्रमाला (कामगारांना) जास्त मागणी येते. याउलट ग्राहकांची वस्तूला मागणी कमी असेल तर श्रमाला (कामगारांना) मागणी कमी येते. वस्तूच्या वर्तमानातील मागणीबरोबर वस्तूच्या भविष्यातील मागणीवरही कामगारांची मागणी अवलंबून असते. भविष्यात वस्तूला मागणी वाढण्याची शक्यता असेल तर कामगारांची मागणी वाढते. याउलट भविष्यात वस्तूला मागणी कमी राहण्याची शक्यता असेल तर कामगारांना मागणी सुद्धा कमी येते. अशा प्रकारे उत्पादकांकडून मजुरांना जी मागणी येत असते, ती मागणी ग्राहकांकडून वस्तूला जी मागणी केली जाते त्या मागणीवर अवलंबून असते. म्हणून मजुरांच्या मागणीला प्रत्यक्ष मागणी न म्हणता अप्रत्यक्ष मागणी किंवा व्युत्पन्न मागणी (Derived Demand) असे म्हणतात.

२) उत्पादनाचे तंत्र :

उत्पादक उत्पादनासाठी कोणते तंत्र वापरतो त्यावरही श्रमाची मागणी अवलंबून असते. भांडवलप्रधान तंत्राचा उत्पादनासाठी जास्त वापर केला जात असेल तर श्रमाला मागणी कमी होते आणि श्रमप्रधान तंत्राचा वापर केला जात असेल तर उत्पादकांकडून श्रमाला किंवा कामगारांना मागणी जास्त राहते.

३) इतर उत्पादन घटकांच्या किमती :

इतर उत्पादन घटकांच्या आणि साधनांच्या किमतीवरही कामगारांची मागणी अवलंबून असते. यंत्र अवजारांच्या किंमती जास्त असतील तर उत्पादनासाठी यंत्रांचा जास्त वापर परवडत नाही. त्यामुळे मजुरांना मागणी वाढेल. याउलट यंत्रांच्या किंमती कमी असतील, यंत्रे स्वस्त असतील तर उत्पादक उत्पादनासाठी यंत्रांचा वापर करतील. त्यामुळे कामगारांना मागणी कमी येईल. अशा प्रकारे यंत्रासारख्या उत्पादन साधनांच्या किंमतीतील वाढीचा आणि घटीचा कामगारांच्या मागणीवर जो परिणाम होतो, त्याला पर्यायी परिणाम किंवा बदली परिणाम (Substution Effect) असे म्हणतात. उत्पादन साधनाची (यंत्राची) किंमत कमी झाली की यंत्रांचा वापर वाढतो. यंत्र वापरामुळे वस्तूचा उत्पादन खर्च कमी येतो. त्यामुळे उत्पादक वस्तूची किंमत पूर्वीपेक्षा कमी करतात. वस्तूची किंमत झाली की ग्राहकांकडून वस्तूची मागणी वाढते. वाढती मागणी पूर्ण करण्यासाठी उत्पादकांना अधिक उत्पादन करावे लागते. त्यामुळे यंत्रांचीही मागणी वाढते आणि कामगारांची सुद्धा मागणी वाढते. त्यालाच उत्पादन परिणाम (Output Effect) असे म्हणतात.

४) कामगारांची सीमांत उत्पादकता :

कामगारांच्या सीमांत उत्पादकतेचा सुद्धा परिणाम कामगारांच्या मागणीवर होत असतो. कामगारांची मागणी ही कामगारांच्या सीमांत उत्पादकतेवर अवलंबून असते. ज्या ठिकाणी कामगारांची सीमांत उत्पादकता आणि कामगारांना देण्यात येणारे वेतन समान होते, त्या ठिकाणी वेतन दराची निश्चिती होते. सीमांत कामगारांचे सीमांत उत्पादन आणि त्याला मिळणारे वेतन समान झाले की, उत्पादक कामगारांना कामावर घेणे बंद करतो. श्रमाची उत्पादन क्षमता हा घटक सुद्धा कामगारांची (श्रमाची) मागणी निर्धारित करणारा महत्त्वाचा घटक आहे. श्रमाची उत्पादन क्षमता जास्त असेल तर श्रमाला मागणी जास्त येते. कारण जास्त उत्पादनक्षम श्रमिकामुळे उत्पादकांचा फायदा होत असतो. याउलट श्रमाची किंवा श्रमिकांची उत्पादनक्षमता कमी असेल तर उत्पादकांकडून श्रमिकांना कमी मागणी येते. श्रमाची मागणी वाढण्यासाठी विविध मार्गांनी श्रमाची (श्रमिकांची) उत्पादकता वाढवली पाहिजे. म्हणून कामगारांची कार्यक्षमता (उत्पादकता) हा घटक कामगारांची मागणी निर्धारित करणारा महत्त्वाचा घटक आहे.

''वेतनाच्या दरात वाढ झाली की कामगारांची मागणी कमी होते आणि वेतनाच्या दरात घट झाली की कामगारांची मागणी वाढते.''

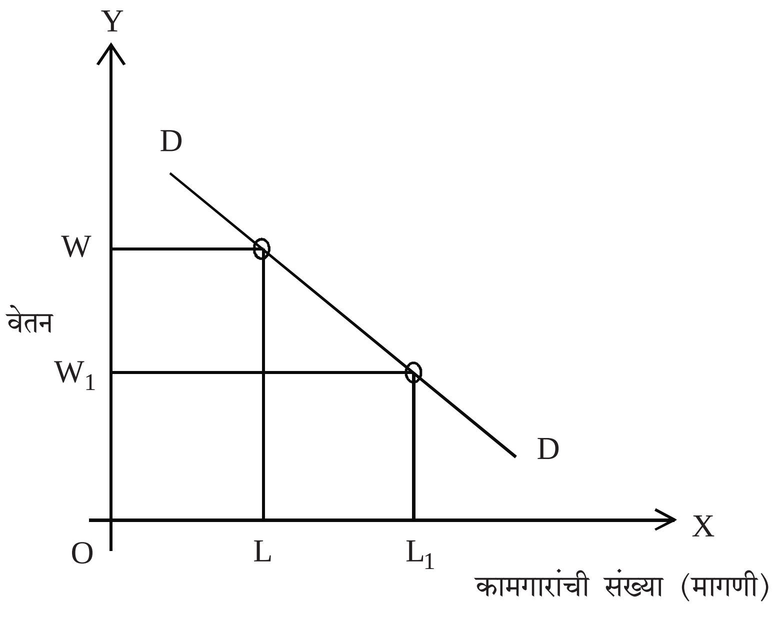
वरील विधानावरून आपल्या असे लक्षात येते की, वेतनाचे दर आणि कामगारांची मागणी यांच्यात व्यस्त (उणे) संबंध असतात. मजुरीचे दर वाढले की उत्पादक कामगारांची मागणी कमी करतात आणि वेतनाचे/मजुरीचे दर घटले की, उत्पादक कामगारांची मागणी वाढवतात. त्यामुळे श्रमाच्या मागणीचा वक्र डावीकडून उजवीकडे खाली येणारा अशा प्रकारचा असतो.

उद्योगधंद्याची (Industry) **मजुरांची मागणी**

वेतनाचे दर (रु.)	कामगारांची मागणी
४००	५००
३००	६००
२००	७००
१००	८००
५०	९००

वरील तक्त्यावरून असे दिसते की, वेतनाचे दर जसजसे घटत जातात तसतशी कामगारांची मागणी वाढत जाते. कारण कमी मजुरीत जास्त कामगारांना कामावर ठेवणे उत्पादकांना परवडते.

आकृती : उद्योगाच्या दृष्टीने कामगारांच्या मागणीचा वक्र (Industry)



वरील आकृतीत OX अक्षावर कामगारांची संख्या दर्शविली आहे. तर OY या अक्षावर वेतन किंवा मजुरी दर्शविली आहे. DD हा कामगारांच्या मागणीचा वक्र आहे. वेतनाचा दर OW असताना OL एवढी श्रमिकांना मागणी असल्याचे वरील तक्त्यावरून दिसून येते. वेतनाचा दर OW वरून OW_1 एवढा कमी झाला असता कामगारांची मागणीसुद्धा OL वरून OL_1 एवढी वाढल्याचे दिसते. W ते W_1 एवढी मजुरी कमी झाली

असता कामगारांच्या मागणीत L ते L_1 एवढी वाढ घडून आल्याचे दिसते. वेतनाचा दर OW_1 वरून OW एवढा वाढला असता कामगारांची मागणी सुद्धा L_1 ते L एवढी कमी झाल्याचे दिसते. अशा प्रकारे मजुरीच्या दरात घट झाली की, मजुरांची मागणी वाढते आणि मजुरीच्या दरात वाढ झाली की मजुरांची मागणी कमी होते. यामुळे मजुरांच्या मागणीचा वक्र डावीकडून उजवीकडे खाली येणारा (ऋणात्मक किंवा नकारात्मक -ve) तयार होतो. वरील आकृतीत DD या वक्राने ते दर्शविले आहे.

मजुरांचा पुरवठा (Supply of Labour) **:**

सनातनवाद्यांनी आपल्या मजुरीच्या सीमांत उत्पादकता सिद्धांतात मजुरांच्या मागणीला महत्त्व दिले आहे. परंतु वेतन दर निश्चितीत मजुरांचा पुरवठा हा घटक त्यांनी विचारात घेतला नाही. मजूरीच्या आधुनिक सिद्धांतानुसार वेतन दर निर्धारणात श्रमाच्या मागणी इतकाच श्रमाचा पुरवठा हा घटक सुद्धा महत्त्वाचा असतो. विशिष्ट वेतनदराला काम करू इच्छिणाऱ्या कामगारांची संख्या म्हणजे कामगारांचा पुरवठा होय. विशिष्ट वेतन दराला कामगार आठवड्यातून किती दिवस किंवा किती तास काम करू इच्छितात, तेवढे श्रमाचे तास किंवा श्रम दिवस म्हणजे श्रमाचा पुरवठा होय. अशा प्रकारे श्रमाचा पुरवठा हा कामाच्या तासांचा किंवा कामाच्या दिवसांचा विचार करून सांगितला जातो. श्रमाचा पुरवठा विचारात घेताना खालील बाबी महत्त्वाच्या असतात.

१) संपूर्ण अर्थव्यवस्थेच्यादृष्टीने श्रमाचा पुरवठा :

संपूर्ण अर्थव्यवस्थेच्या दृष्टीने विचार करता श्रमाचा पुरवठा हा आर्थिक, सामाजिक, राजकीय इत्यादी घटकावर अवलंबून असतो. अर्थव्यवस्थेच्या दृष्टीने श्रमाचा पुरवठा हा देशातील एकूण लोकसंख्येवर अवलंबून असतो. कारण लोकसंख्येतूनच श्रमाचा पुरवठा होत असतो. तसेच लोकसंख्येतील १५ ते ६० या वयोगटातील लोकसंख्या (उत्पादक किंवा कर्ती लोकसंख्या) किती आहे, त्यावर श्रमाचा पुरवठा अवलंबून असतो. कर्ती लोकसंख्या जास्त असेल तर श्रमाचा पुरवठा जास्त राहतो. स्त्री-पुरुष प्रमाण, स्त्रियांचा दर्जा इत्यादी घटकांवरही श्रमाचा पुरवठा अवलंबून असतो. या घटकांचे थोडक्यात स्पष्टीकरण खालीलप्रमाणे दिले आहे.

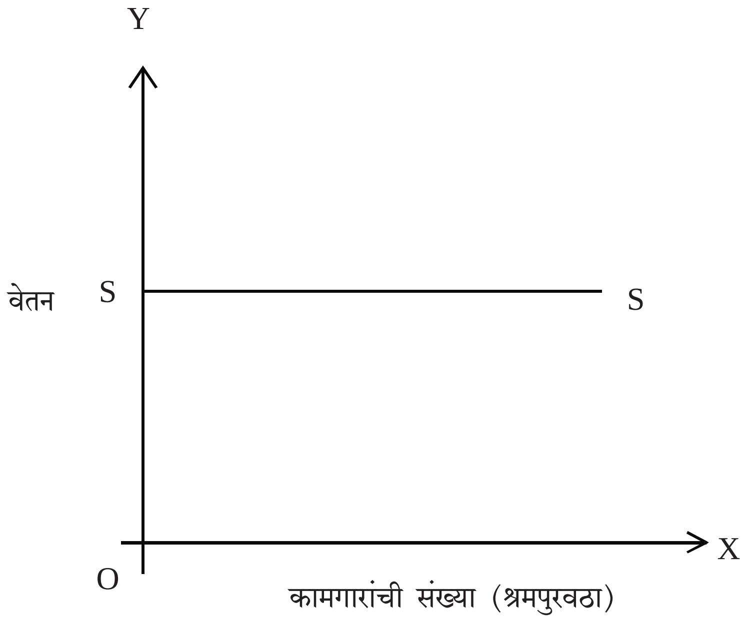
(अ) देशाची एकूण लोकसंख्या : देशाची लोकसंख्या प्रचंड असेल तर श्रमाचा पुरवठाही प्रचंड राहतो. ज्या देशाच्या लोकसंख्येचा आकार लहान असतो त्या देशात कामगारांची संख्या (श्रमाचा पुरवठा) कमी असतो. भारतासारख्या देशात लोकसंख्येचा आकार आणि लोकसंख्या वाढीचा दर जास्त आहे. म्हणून श्रमाचा पुरवठा जास्त आहे.

(ब) कामगारांची कार्यक्षमता : विविध कारणामुळे कामगारांच्या कार्यक्षमतेत वाढ झाली तर कामगारांचा पुरवठा वाढतो आणि कार्यक्षमतेत घट झाली तर कामगारांचा पुरवठा घटतो.

(क) वेतनाचे दर : वेतनाच्या दरात वाढ झाली की कामगारांचा पुरवठा वाढतो आणि वेतनाच्या दरात घट झाली की कामगारांचा पुरवठा घटतो. म्हणून वेतनाच्या दरावरही कामगारांचा पुरवठा अवलंबून असतो.

२) उद्योगसंस्थेच्यादृष्टीने श्रमाचा पुरवठा :

आकृती : पूर्ण स्पर्धेतील उद्योगसंख्येचा श्रमपुरवठा वक्र



श्रमाचा उद्योगसंस्थेला पुरवठा होत असतो. पूर्ण स्पर्धेच्या बाजारपेठेत उद्योग संस्थेच्या श्रमाच्या पुरवठ्याचा वक्र हा पूर्णपणे लवचिक असतो. कारण निश्चित झालेल्या वेतनदराला जेवढे श्रमिक आवश्यक आहेत, तेवढे श्रमिक उद्योगसंस्थेला उपलब्ध होत असतात. वरील आकृतीत हे दर्शविले आहे.

वरील आकृतीत OX अक्षावर कामगारांचा पुरवठा दर्शविला आहे. तर OY अक्षावर वेतनाचे दर दर्शविले आहेत. SS हा कामगारांच्या पुरवठ्याचा वक्र आहे. तो OX या अक्षाला समांतर आहे. OS या वेतनदराला उद्योगसंस्थेला पाहिजे तेवढे कामगार मिळू शकतात, हे वरील आकृतीवरून लक्षात येते.

३) उद्योगधंद्याच्यादृष्टीने श्रमाचा पुरवठा (Industry) **:**

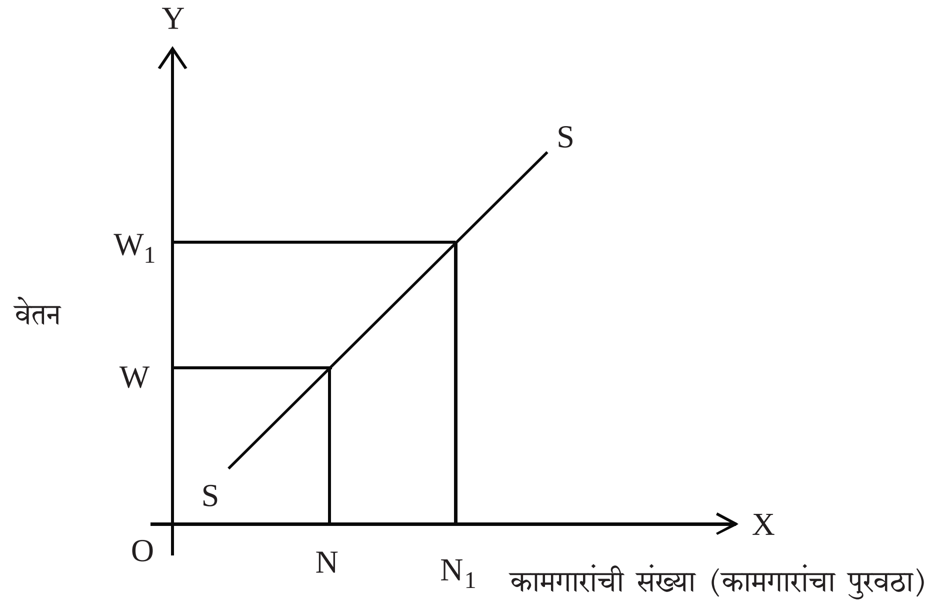
उद्योगधंद्याला जो श्रमाचा पुरवठा श्रमिकांकडून केला जातो तो प्रामुख्याने वेतनदरावर अवलंबून असतो. त्यामुळे उद्योगधंद्याच्या दृष्टीने श्रमाच्या पुरवठ्याचा वक्र हा धनात्मक उताराचा (+ve) असतो. तो डावीकडून उजवीकडे खालून वरती जाणारा असतो. उत्पादकांना जर अधिक श्रमिक हवे असतील तर मजुरीत वाढ करावी लागते. त्याशिवाय दुसऱ्या उद्योगातील मजूर तो उद्योग सोडून येणार नाहीत. वेतनात वाढ केल्यामुळे कामगारांचा पुरवठा वाढतो. तसेच वेतनात वाढ केल्यामुळे अधिक वेतन मिळण्यासाठी कामगार अधिक तास काम करण्यास तयार होतात. त्यामुळे श्रमाचा पुरवठा वाढतो. उत्पादकांनी वेतनाचे दर कमी केले की श्रमाचा पुरवठा कमी होतो.

उद्योगधंद्याला होणारा श्रमपुरवठा

वेतनाचे दर (रु.)	कामगारांचा पुरवठा
५०	५००
१००	६००
२००	७००
३००	८००
४००	९००

वरील तक्त्यावरून असे दिसते की, कामगारांच्या वेतनात जसजशी वाढ होत जाते. तसतसा कामगारांचा पुरवठा वाढत जातो आणि वेतनाचे दर घटले की कामगारांचा पुरवठा कमी कमी होत जातो. म्हणून श्रम पुरवठा वक्र खालून वरती जाणारा येतो.

आकृती : उद्योगधंद्याच्या दृष्टीने श्रमपुरवठा वक्र



वरील आकृतीत OX अक्षावर कामगारांचा पुरवठा दर्शविला आहे. तर OY अक्षावर वेतनाचा दर दर्शविला आहे. SS हा धनात्मक उताराचा श्रम पुरवठा वक्र आहे. OW एवढा वेतनाचा दर असताना ON एवढा श्रमपुरवठा दिसतो. मजुरीचा दर OW वरून OW_1 एवढा वाढला असता कामगारांचा पुरवठा ON वरून ON_1 एवढा वाढल्याचे दिसते. म्हणून श्रम पुरवठ्याचा वक्र खालून वरती जाणारा येतो.

मागणी–पुरवठ्याचे संतुलन

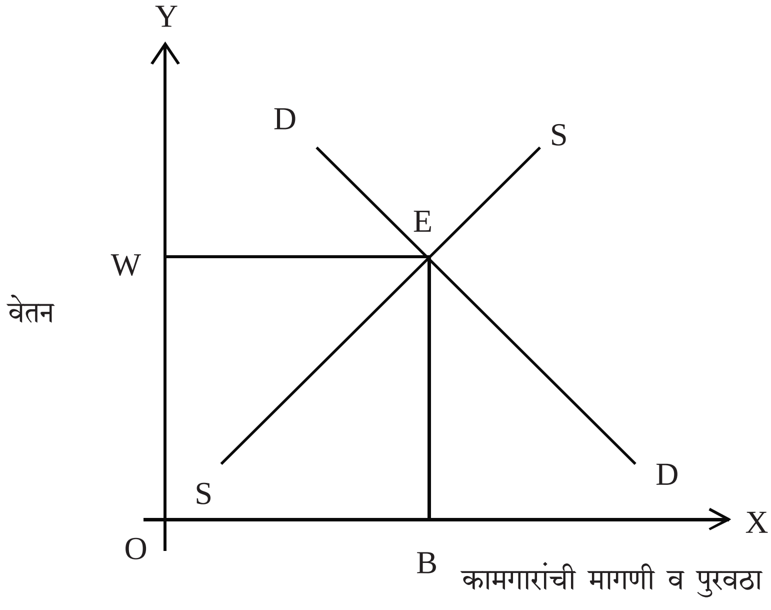
वरील दोन्ही तक्ते एकत्र करून खालीलप्रमाणे तिसरा तक्ता तयार केला आहे.

कामगारांच्या मागणी–पुरवठ्याचा तक्ता

मजुरीचे दर (रु.)	कामगारांची मागणी	कामगारांचा पुरवठा
४००	५००	९००
३००	६००	८००
२००	७००	७००
१००	८००	६००
५०	९००	५००

पूर्ण स्पर्धेत ज्या वेतनदराला कामगारांची मागणी आणि कामगारांचा पुरवठा समान होतो, तो वेतन दर निश्चित होतो. वरील तक्त्यात २०० रु. मजुरी दराला ७०० कामगारांना मागणी आहे आणि कामगारांचा पुरवठाही ७०० आहे. म्हणून वेतनाचा दर २०० रुपये निश्चित होतो.

मजुरीच्या आधुनिक सिद्धांतानुसार ज्या वेतनदराला मजुरांची मागणी आणि मजुरांचा पुरवठा समान होतो, तो वेतनदर निश्चित होतो. मजुरांच्या मागणीचा वक्र आणि मजुरांच्या पुरवठ्याचा वक्र ज्या ठिकाणी एकमेकांना छेदतात, त्या बिंदूला समतोल बिंदू किंवा छेदन बिंदू असे म्हणतात. त्या समतोल बिंदूत मजूरीचा दर निश्चित होतो. खालील आकृतीत मजुरांच्या मागणी–पुरवठ्याच्या संतुलनातून मजुरीचा दर कसा ठरतो? ते दर्शविले आहे.



वरील आकृतीत OX अक्षावर कामगारांची मागणी दर्शविली आहे आणि कामगारांचा पुरवठा दर्शविला आहे. तर OY अक्षावर वेतन किंवा मजुरी दर्शविली आहे. DD हा कामगारांचा मागणीचा वक्र आहे आणि SS हा कामगारांच्या पुरवठ्याचा वक्र आहे. E हा संतुलन बिंदू आहे. कारण या बिंदूत कामगारांच्या मागणीचा वक्र आणि कामगारांच्या पुरवठ्याचा वक्र एकमेकांना छेदून गेले आहेत. म्हणून E समतोल बिंदूत मजुरीचा दर OW एवढा ठरतो तर OB एवढी कामगारांची मागणी व पुरवठा आहे. OW वेतनदराला कामगारांची मागणी OB एवढी आहे आणि कामगारांचा पुरवठा सुद्धा OB एवढाच आहे.

अशा प्रकारे वेतनाच्या आधुनिक सिद्धांतानुसार वेतनाचा दर हा श्रमिकांच्या मागणी व पुरवठ्याच्या समतोलातून ठरतो. ही बाब वरील स्पष्टीकरणावरून आणि आकृतीवरून आपल्या लक्षात येते. वेतनाचा दर मजुरांच्या मागणी व पुरवठ्यावरून ठरत असल्याने या सिद्धांताला मजुरीचा 'मागणी-पुरवठ्याचा सिद्धांत' असेही म्हणतात.

सिद्धांताची गृहीते

१) दीर्घकाळ

२) वस्तू बाजारात व श्रमबाजारात पूर्ण स्पर्धा असते.

३) मालक व मजूर यांची सौदाशक्ती सारखी असते.

४) कामगारांची संख्या खूप मोठी असते.

५) कामगार गतिशील असतात.

६) कामगाराप्रमाणे उत्पादकांची संख्या मोठी असते.

सिद्धांतांच्या मर्यादा

१) हा सिद्धांत फक्त दीर्घकाळातच लागू पडतो. अल्पकाळात लागू पडत नाही.

२) पूर्ण स्पर्धा आढळत नाही. पूर्ण स्पर्धेचे गृहीत चुकीचे आहे.

३) मालक व मजूर यांची ताकद सारखी नसते. भांडवलशाहीत मालक प्रबळ असतात. तर समाजवादी देशात कामगार ताकदवान असतात. या बाबींचा विचार या सिद्धांतात केलेला नाही.

४) कामगार गतिशील असतात हे गृहीत चुकीचे आहे. कामगार फारसे गतिशील नसतात. आपला गाव, पूर्वीचा व्यवसाय सोडून अन्यत्र जाण्यास कामगार सहसा तयार होत नाहीत.

५) मजुरीचा दर या सिद्धांतानुसार मजुरांच्या मागणी व पुरवठ्यावरून ठरतो. पण काही देशात लोकसंख्या आणि मजुरांचा पुरवठा प्रचंड असूनही तेथे वेतनाचे दर कमी नसतात.

सारांश

वेतनाच्या आधुनिक सिद्धांताच्या काही मर्यादा असल्या तरी वेतनाच्या इतर सिद्धांतापेक्षा हा सिद्धांत

महत्त्वपूर्ण वाटतो. कारण या सिद्धांतात श्रमाच्या मागणी पुरवठ्याच्या विचार एकत्रितपणे केला आहे. त्यामुळे हा सिद्धांत अधिक वास्तव व उपयुक्त वाटतो.

कार्ल मार्क्स यांचा मजुरांच्या शोषणाचा सिद्धांत :

कार्ल मार्क्स हे त्यांच्या 'दास कॅपिटल' या ग्रंथामुळे जगप्रसिद्ध आहेत. कार्ल मार्क्स यांना कामगारांचे कैवारी मानले जाते. मार्क्स यांनी कामगारांची बाजू घेऊन आपल्या लेखणीद्वारे त्यांना न्याय मिळवून देण्याचा हयातभर प्रयत्न केला. त्यामुळे जगभरातील कामगारांच्या मनात आजही त्यांच्याबद्दल कृतज्ञतेचा मोठा भाव आढळतो. मार्क्स यांनी भांडवलदारांकडून कामगारांचे कसे शोषण होते यासंदर्भात काही महत्त्वपूर्ण लेखन केले आहे. कामगारांच्या शोषणासंदर्भात मार्क्स यांनी मांडलेल्या सिद्धांताला 'श्रम मूल्य सिद्धांत' किंवा 'अतिरिक्त मूल्य सिद्धांत' असे म्हणतात. तसेच या सिद्धांताला मजुरीविषयक शोषणाचा सिद्धांत असेही म्हणतात.

सिद्धांताची मध्यवर्ती कल्पना :

''भांडवलदार कामगारांना त्यांच्या उदरनिर्वाहाइतकीच मजुरी देतात. कामगार आपल्या श्रमाने जेवढ्या मूल्याच्या (किंमतीच्या) वस्तू तयार करतात त्यापेक्षा कमी मजुरी भांडवलदाराकडून मजुरांना दिली जाते. त्यालाच मजुरांचे शोषण असे म्हणतात.''

समजा 'क्ष' या कामगाराने तयार केलेल्या वस्तू विकून भांडवलदाराला २०० रुपये मिळाले. परंतु भांडवलदाराने 'क्ष' या कामगाराला १०० रुपये एवढीच मजुरी दिली तर भांडवलदाराने 'क्ष' कामगारावर अन्याय करून त्याचे १०० रुपये शोषण केले, असा त्याचा अर्थ होतो.

मार्क्स असे म्हणतात की, कामगार आपल्या श्रमाने जेवढ्या किंमतीच्या वस्तू तयार करतात, त्यापेक्षा (श्रम मूल्यापेक्षा) कमी मजुरी भांडवलदार कामगारांना देतात. त्यामुळे कामगारांचे शोषण होते. भांडवलदार कामगारांना किती मजुरी देतात? या प्रश्नाचे उत्तरसुद्धा मार्क्स यांनी दिले आहे. मार्क्स म्हणतात, भांडवलदार मजुरांना केवळ जगण्यापुरते (उदरनिर्वाहाइतके) वेतन देतात. त्यांनी जरी जादा मूल्याच्या वस्तू उत्पादित केल्या तरी भांडवलदार त्यांना तेवढे मूल्य वेतन म्हणून देत नाहीत. कारण भांडवलदाराचा उद्देश नफा मिळवणे हाच असतो. अशा प्रकारे कामगारांच्या श्रममूल्यापेक्षा कामगारांना कमी मजुरी दिली जाते. राहिलेले उत्पन्न भांडवलदार स्वत:जवळ ठेवून घेतो. या उत्पन्नालाच नफा (Profit), आधिक्य / वाढावा (surplus), वरकड मूल्य / अतिरिक्त मूल्य (surplus value) असे म्हणतात. अशा प्रकारे भांडवलदारांना जो वाढावा मिळतो किंवा जे अतिरिक्त मूल्य मिळते ते कामगारांच्या श्रमामुळे मिळते. म्हणजे कामगारांच्या श्रम मूल्यापेक्षा (त्यांनी तयार वस्तूच्या किंमतीपेक्षा) कमी मूल्य कामगारांना भांडवलदारांकडून दिले जाते. भांडवलदारांना मिळणारा नफा हा कामगार करीत असलेल्या श्रमामुळे (कामामुळेच) मिळतो, असे मार्क्स यांनी म्हटले आहे.

जादा वेळ काम करवून घेऊन शोषण :

मार्क्स म्हणतात, भांडवलदार कामगारांकडून जादा वेळ काम करवून घेतात. त्यामुळे अतिरिक्त मूल्याची

निर्मिती होते. म्हणजे भांडवलदार श्रमिकांना ८ तास दिवसातून राबवून घेतो आणि ४ ते ५ तासाचीच मजुरी देतो. उदाहरणार्थ भांडवलदाराने 'क्ष' या श्रमिकाकडून 'य' वस्तू चार तासात तयार करून घेतली. ही य वस्तू तयार करण्यासाठी त्याला ५०० रुपये उत्पादन खर्च आला असे मानू. यामध्ये कच्चा माल, यंत्रांची झीज, मजुरी इत्यादीवरील खर्चाचा समावेश आहे. कच्च्या मालावरील खर्च १५० रुपये, यंत्रांची झीज व इतर खर्च १५० रुपये आणि मजुरी २०० रुपये गृहीत धरले आहे. ही 'य' वस्तू भांडवलदाराने बाजारात नेऊन ५०० रुपयाला विकली. 'य' वस्तूच्या उत्पादन खर्चाइतकी किंमत बाजारात मिळाली. 'य' वस्तूचा उत्पादन खर्च ५०० रुपये आहे आणि वस्तूची विक्री करून उत्पादकाला मिळालेले मूल्य सुद्धा ५०० रुपये इतके आहे. वस्तूला तिच्या उत्पादन खर्चाइतकी किंमत मिळाल्यामुळे भांडवलदाराला नफा काहीच मिळणार नाही. परंतु भांडवलदार नफा मिळवण्यासाठीच उत्पादन करत असतात. नफा मिळत नसेल तर ते उत्पादन करणार नाहीत. मार्क्स म्हणतात, चार तासाच्या वेळेत 'क्ष' या मजुराने 'य' वस्तू तयार केली. त्यासाठी मजुरीसहित एकूण खर्च ५०० रुपये इतका आला. म्हणून नफा मिळवण्यासाठी उत्पादक किंवा भांडवलदार श्रमिकांना दिवसभर (८ तास) राबवून घेतात. दिवसातील चार तासात एक 'य' वस्तू तयार करवून घेतात आणि उरलेल्या चार तासात कामगारांकडून आणखी एक 'य' वस्तू तयार करवून घेतात. या दुसऱ्या 'य' वस्तूचा उत्पादन खर्च ३०० रुपये इतका येतो. 'कच्चा मालाच्या खरेदीचा खर्च १५० रुपये + यंत्रांची झीज व इतर खर्च १५० रुपये) ही 'य' वस्तू तो बाजारात ५०० रुपये किंमतीला विकतो आणि २०० रुपये नफा कमवतो.

एका दिवसातील पहिल्या चार तासांचा 'य' वस्तूचा उत्पादन खर्च	=	५०० रुपये
पहिल्या 'य' वस्तूची बाजारात मिळालेली किंमत	=	५०० रुपये
∴ किंमत - खर्च	=	नफा
∴ ५०० - ५००	=	०
एका दिवसातील पुढील चार तासांचा 'य' वस्तूचा उत्पादन खर्च	=	३०० रुपये
दुसऱ्या 'य' वस्तूला बाजारात मिळालेली किंमत	=	५०० रुपये
∴ किंमत - खर्च	=	नफा
∴ ५०० - ३००	=	२०० रुपये

भांडवलदार दिवसातून आठ ते नऊ तास मजुरांना राबवून घेतो. तो दिवसातून चार तासच त्यांच्याकडून काम करवून घेत नाही. परंतु मजुरी मात्र तो पूर्ण दिवसाची (८ तासांची) देत नाही. तर निम्म्या दिवसाची किंवा चार तासांची देतो. म्हणजे दिवसातील चार तास वस्तू तयार करण्यासाठी मजुराचे जे श्रम खर्ची पडलेले असतात, तेवढीच मजुरी तो दिवसभराची मजुरी म्हणून देतो. दुसरी 'य' वस्तू तयार करण्यासाठी भांडवलदाराला ३०० रुपये उत्पादन खर्च आला आहे. कारण दुसऱ्या 'य' वस्तूच्या उत्पादन खर्चात 'क्ष' कामगाराची २०० रुपये मजुरी समाविष्ट नाही. पहिल्या चार तासात जी एक 'य' वस्तू तयार झाली त्यासाठी 'क्ष' कामगाराला जी २०० रुपये मजुरी दिली त्या मजुरीतच भांडवलदार 'क्ष' कामगाराकडून दुसरी 'य' वस्तू तयार करून घेतो. दुसरी 'य' वस्तू तयार करण्यासाठी 'क्ष' कामगाराने श्रम केलेले असतात, २०० रुपयाचे श्रम खर्ची घातलेले असतात.

परंतु भांडवलदार 'क्ष' कामगाराला दुसऱ्या 'य' वस्तूची काहीही मजुरी देत नाही. हे २०० रुपये तो स्वत:च्या खिशात ठेवतो. यालाच कार्ल मार्क्स भांडवलदारांनी कामगारांच्यावर घातलेला दरोडा असे म्हणतात. या २०० रुपयालाच मार्क्स अतिरिक्त मूल्य (surplus value) किंवा नफा (Profit) असे म्हणतात. याला मार्क्स भांडवलदारांनी केलेली चोरी असेही म्हणतात. कारण दुसरी 'य' वस्तूसुद्धा कामगारांनी चार तास श्रम खर्च करून तयार केलेली असते. परंतु भांडवलदार कामगारांना निम्म्या दिवसाची (चार तासांचीच) मजुरी देतात आणि निम्म्या दिवसांची (पुढील चार तासांची) मजुरी कामगारांना न देता स्वत:कडे ठेवून घेतात. अशा प्रकारे नफ्याची किंवा अतिरिक्त मूल्याची निर्मिती कामगारांच्या अतिरिक्त श्रमामुळे होते. म्हणजे कामगारांना जादा तास राबवून घेतल्यामुळे होते.

आवश्यक श्रम आणि अतिरिक्त श्रम

मार्क्स यांनी श्रमाचे आवश्यक श्रम आणि अतिरिक्त श्रम असे दोन प्रकार सांगितले आहेत. या दोन प्रकारांचा अर्थ थोडक्यात खालीलप्रमाणे दिला आहे.

(अ) आवश्यक श्रम :

भांडवलदार दिवसभर (८ तास) कामगारांकडून काम करून घेतो. या आठ तासापैकी पहिल्या चार तासात श्रमिक जे काम करतात किंवा वस्तू तयार करण्यासाठी जे श्रम करतात, त्या श्रमाला आवश्यक श्रम म्हणतात. कामगार निम्म्या दिवसाच्या श्रमात (चार तासात) आपल्या मजुरीएवढे मूल्य निर्माण करतो. त्यास आवश्यक श्रम असे म्हणतात. वरील उदाहरणात 'क्ष' वस्तूचा एकूण उत्पादन खर्च ५०० रुपये आहे. यामध्ये मजुरीवरचा भांडवलदाराचा खर्च २०० रुपये इतका आहे. याचा अर्थ पहिल्या चार तासात कामगाराने आपल्या मजुरीएवढे (२०० रुपया एवढे) मूल्य तयार केले आहे. अशा प्रकारे कामगार निम्म्या दिवसात (पहिल्या चार तासात) आपल्या मजुरीएवढे मूल्य निर्माण करतो. त्यासाठी जे श्रम तो करतो त्या श्रमाला आवश्यक श्रम असे म्हणतात. या श्रमातून अतिरिक्त मूल्य किंवा नफा निर्माण होत नाही. आवश्यक श्रमामुळे कामगारांचे वेतन किंवा श्रममूल्य निर्माण होते.

(ब) अतिरिक्त श्रम :

भांडवलदार जास्तीत जास्त नफा मिळवण्यासाठी कामगारांकडून आवश्यक श्रमापेक्षा जादा श्रम करवून घेतात. त्यास अतिरिक्त श्रम असे म्हणतात किंवा ज्या श्रमाचा (कष्टाचा) मोबदला भांडवलदार देत नाहीत, त्या श्रमाला अतिरिक्त श्रम असे म्हणतात. अतिरिक्त श्रमामुळे अतिरिक्त मूल्याची (आधिक्याची / नफ्याची / वरकड मूल्याची / वाढाव्याची) निर्मिती होते.

वरील उदाहरणात भांडवलदार कामगाराला रोज २०० रुपये मजुरी देतो. या २०० रुपयात मजुराला तो आठ तास किंवा दिवसभर राबवून घेतो. दिवसाच्या पहिल्या चार तासातच (निम्म्या दिवसात) कामगार २०० रुपये मजुरीएवढे मूल्य निर्माण करतो. पुढच्या चार तासात तो आणखी २०० रुपयाचे मूल्य निर्माण करतो. त्यामुळे त्याला दिवसाची (आठ तासांची) ४०० रुपये मजुरी दिली पाहिजे. पण भांडवलदार कामगाराला फक्त २०० रुपये एवढीच मजुरी देतो. त्यालाही दिवसाची जी २०० रुपये मजुरी मिळते, ती त्याच्या आवश्यक श्रमातून निर्माण झालेल्या वस्तूच्या मूल्याइतकी असते. कामगारांकडून भांडवलदार जे जादा चार तास काम करवून घेतात

त्यास अतिरिक्त श्रम म्हणतात. कारण या अतिरिक्त श्रमातून कामगार जे मूल्य निर्माण करतात ते मूल्य (२०० रुपये) कामगारांना भांडवलदार देत नाहीत. तर स्वत:कडे ठेवून घेतात. अशा प्रकारे कामगारांच्या जादा श्रमातून किंवा अतिरिक्त श्रमातून कामगार जे मूल्य निर्माण करतात त्यास अतिरिक्त मूल्य किंवा नफा असे म्हणतात. ज्यावर कामगारांचा हक्क असतो. परंतु हे अतिरिक्त मूल्य भांडवलदार चोरतो आणि स्वत:कडे ठेवतो. म्हणून भांडवलदार कामगारांच्या पैशावर दरोडा घालतात, असे मार्क्स यांनी म्हटले आहे.

वस्तू–पैसा–वस्तू

'क्ष' मनुष्याजवळ एक वस्तू आहे. त्याने ही वस्तू बाजारात २००० रुपये किंमतीला विकली आणि या २००० रुपये पैशातून त्याने आपणास गरजेची असणारी दुसरी कोणतीतरी वस्तू विकत घेतली. या विनिमय व्यवहारामुळे अतिरिक्त मूल्याची निर्मिती होत नाही. 'क्ष' व्यक्तीने जेवढ्या किंमतीची वस्तू विकली तेवढ्याच किंमतीची दुसरी वस्तू त्याने प्राप्त केली. त्यामुळे या विनिमय व्यवहारातून अतिरिक्त मूल्य निर्माण झाले नाही.

पैसा–वस्तू–पैसा

भांडवलदार आपल्याजवळील पैशाच्या किंवा भांडवलाच्या साहाय्याने जेवढ्या मूल्याची वस्तू तयार करतो त्यापेक्षा अधिक किंमतीला तो ती वस्तू विकतो. त्यामुळे त्याला गुंतवलेल्या (खर्च केलेल्या) भांडवलापेक्षा अधिक पैसे मिळतात. या जादा पैशालाच अतिरिक्त मूल्य असे म्हणतात. उदाहरणार्थ एखाद्या भांडवलदाराने स्वत:जवळील १००० रुपये खर्च करून (कच्चा माल, इंधन, मजुरी, यंत्राची झीज खर्च इत्यादी) एक वस्तू तयार केली आणि ती वस्तू त्याने १२०० रुपयाला विकली. या व्यवहारात भांडवलदाराला २०० रुपये जादा उत्पन्न मिळते. या २०० रुपयास भांडवलदाराचा नफा किंवा अतिरिक्त मूल्य असे म्हणतात. मार्क्स यांच्या मते, भांडवलदाराला हे जे जादा २०० रुपये मिळतात ते कामगारांच्यामुळेच मिळतात. कामगारांच्या श्रमामुळेच हे अतिरिक्त मूल्य निर्माण होते. कारण कामगार जादा श्रम करून जादा मूल्याची निर्मिती करत असतात. म्हणून अतिरिक्त मूल्याची किंवा नफ्याची निर्मिती कामगारांच्या श्रमामुळेच (अतिरिक्त श्रमामुळेच) घेत असते.

स्थिर भांडवल आणि बदलते भांडवल

कारखान्याची इमारत, यंत्रसामग्री, इंधन, कच्चा माल या बाबींना मार्क्स यांनी स्थिर भांडवल असे म्हटले आहे. तर कामगार किंवा मजूर यास बदलता घटक किंवा बदलते भांडवल म्हटले आहे. त्यांच्या मते, अतिरिक्त मूल्याची निर्मिती स्थिर भांडवलामुळे होत नाही तर बदलत्या भांडवलामुळे होते. उत्पादनाची प्रक्रिया चालू असताना स्थिर भांडवलाचे मूल्य बदलत नाही. परंतु कामगारांचे (बदलत्या भांडवलाचे) मूल्य बदलते. त्यामुळे अतिरिक्त मूल्य निर्माण होते. बदलत्या भांडवलाचे (कामगारांचे) प्रमाण जितके जास्त तितका नफा जास्त निर्माण होतो. नफा किंवा अतिरिक्त मूल्य श्रमामुळेच (बदलत्या भांडवलामुळेच) निर्माण होतो आणि हे अतिरिक्त मूल्य भांडवलदार स्वत:जवळ ठेवून घेतो. त्यामुळे कामगारांची पिळवणूक होते.

सारांश : अशा प्रकारे भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेत भांडवलदार कामगारांना जगण्यापुरतेच (उदरनिर्वाहापुरते) वेतन देतात आणि कामगारांनी जादा श्रम करून निर्माण केलेले मूल्य स्वत:कडे ठेवून

घेतात. भांडवलदार कामगारांकडून अतिरिक्त श्रम करवून घेतात. त्यामुळे अतिरिक्त मूल्याची (नफ्याची) निर्मिती होते. परंतु हे अतिरिक्त मूल्य भांडवलदार मजुरांना देत नाही. म्हणून त्यास कामगारांचे शोषण असे म्हणतात. कामगार हतबल, दुर्बल असतात. त्यांच्या मालकीची उत्पादनाची साधने नसतात. याउलट भांडवलदारांच्या मालकीची उत्पादन साधने असतात. कामगारांना उपजीविकेसाठी कमी मजुरीत काम करावेच लागते. त्यामुळे कामगारांचे भांडवलदारांकडून शोषण होते. मार्क्स यांच्या शोषणाचा सिद्धांत त्याकाळात जगभर गाजला होता.

सिद्धांताचे टीकात्मक परिक्षण :

कार्ल मार्क्स यांनी सिद्धांत मांडून त्याद्वारे मालक वर्ग कामगारांचे कसे शोषण करतात ते स्पष्ट केले आहे. त्याची सविस्तर माहिती आपण पाहिली असून या भागात आपण मार्क्स यांच्या सिद्धांतावरील टीकाकारांच्या टीका किंवा आक्षेप पाहणार आहोत. मार्क्स यांच्या मजुरीविषयक शोषण सिद्धांतावर (अतिरिक्त मूल्य सिद्धांतावर) प्रामुख्याने खालीलप्रमाणे टीका करण्यात आल्या आहेत.

१) बदलत्या भांडवलामुळेच (कामगारांच्यामुळेच) नफा निर्माण होतो हे चूक :

मार्क्स यांनी आपल्या 'अतिरिक्त मूल्य सिद्धांतात' (श्रम मूल्य सिद्धांतात) बदलत्या भांडवलामुळे अतिरिक्त मूल्य निर्माण होते असे म्हटले आहे. बदलते भांडवल म्हणजे श्रम किंवा कामगार होय. उत्पादक उत्पादन प्रक्रियेत या बदलत्या भांडवलाचा (श्रमिकांचा) वापर करतात आणि उत्पादक त्यांना कमी मोबदला देऊन त्यांचे शोषण करतात. परंतु टीकाकारांच्या मते, केवळ बदलत्या भांडवलामुळे किंवा कामगारांच्यामुळेच अतिरिक्त मूल्याची (अतिरिक्त नफ्याची) निर्मिती होत नाही. तर स्थिर भांडवलाच्या वापरामुळे सुद्धा नफ्याची निर्मिती होत असते. स्थिर भांडवलात कारखान्याची इमारत, यंत्रसामग्री, अवजारे, उपकरणे, हत्यारे यांचा समावेश होतो. या स्थिर भांडवलाच्या वापराने सुद्धा अतिरिक्त मूल्याची किंवा अतिरिक्त नफ्याची निर्मिती होत असते. उत्पादक श्रमाचा (कामगारांचा) कमीतकमी वापर करतात आणि यंत्रांचा जास्तीत जास्त वापर करतात. कारण यंत्रांच्या (स्थिर भांडवलाच्या) जास्तीत जास्त वापरामुळे जास्तीत जास्त नफा उत्पादकांना होत असतो. केवळ बदलत्या उत्पादन घटकामुळे (कामगारांच्यामुळेच) अतिरिक्त मूल्याची (अतिरिक्त नफ्याची) निर्मिती होत असती तर उत्पादकांनी स्थिर भांडवलाचा (यंत्रे, अवजारे इ.) जास्तीत जास्त वापर करण्याला प्राधान्य दिले नसते. कामगारांच्या वापरापेक्षा उत्पादन प्रक्रियेत यंत्रांचा जास्तीत जास्त वापर केला तर जास्त नफा मिळतो ही बाब सर्वमान्य झाली आहे. म्हणून केवळ कामगारांच्यामुळेच अतिरिक्त मूल्य निर्माण होते हे मार्क्स यांचे प्रतिपादन चुकीचे ठरते. बदलत्या घटकामुळे (यंत्रांच्या अधिक वापरामुळे) अतिरिक्त मूल्य (अतिरिक्त नफा) निर्माण होत असल्याने उत्पादक कामगारांपेक्षा यंत्राचाच अधिक वापर करताना दिसून येते. केवळ कामगारामुळेच अतिरिक्त मूल्य निर्माण होत असते तर उत्पादकांनी कामगारांचा मोठ्या प्रमाणात वापर केला असता आणि यंत्रांचा कमीत कमी वापर केला असता. परंतु तसे दिसून येत नाही. जगभरातील उत्पादक कामगारांचा कमीत कमी वापर करतात आणि यंत्रांचा जास्तीत जास्त वापर करतात. कारण कामगारांपेक्षा यंत्रांच्या वापराने त्यांना जास्तीत जास्त नफा मिळत असतो.

२) तांत्रिकदृष्ट्या प्रगत उद्योगसंस्थांना अधिक नफा कसा मिळतो? त्याचे स्पष्टीकरण देण्यात अपयश :

ज्या उद्योगसंस्था तांत्रिकदृष्ट्या प्रगत आहेत अशा उद्योगसंस्थामध्ये उत्पादनासाठी कमीत कमी कामगारांचा

वापर करून सुद्धा त्यांना अतिरिक्त (जास्त) नफा मिळतो आणि ज्या उद्योगसंस्थामध्ये जुनाट किंवा मागास तंत्रज्ञान वापरले जाते त्या उद्योगात कामगारांचा वापर मोठ्या प्रमाणात करून सुद्धा नफा जास्त (अतिरिक्त) मिळत नाही. त्याचे स्पष्टीकरण मार्क्स यांचा श्रममूल्य सिद्धांत देत नाही. कामगारांचा जास्तीत जास्त वापर करूनही जुनाट कारखान्यांना (अप्रगत तंत्रज्ञान वापरणाऱ्या उद्योगसंस्थांना) अतिरिक्त नफा मिळत नाही. मार्क्स यांच्या सिद्धांतानुसार कामगारांचा जास्तीत जास्त वापर करणाऱ्या कारखान्यांना जास्त नफा मिळाला पाहिजे. परंतु जुनाट तंत्रज्ञान वापरल्यामुळे कामगारांचा जास्तीत जास्त वापर करूनही या उद्योगसंस्थांना नफा मिळत नाही. या बाबीचे स्पष्टीकरण मार्क्स यांचा सिद्धांत देऊ शकत नाही, अशी टीका टीकाकारांनी केली आहे.

३) व्यवस्थापन बाबीकडे दुर्लक्ष :

कार्ल मार्क्स यांनी आपल्या मजुरांच्या शोषणाच्या सिद्धांतात केवळ कामगारांच्यामुळेच अतिरिक्त नफा उत्पादकांना मिळतो असे म्हटले आहे. परंतु टीकाकारांच्या मते, नफा किंवा अतिरिक्त नफा केवळ मजुरांच्यामुळे निर्माण होत नाही. काही कारखान्यांना नफा होतो तर काही कारखान्यांना तोटा होतो. याचे कारण व्यवस्थापन हे आहे. ज्या कारखान्यातील व्यवस्थापन उच्च दर्जाचे असते त्या कारखान्यांना नफा होतो आणि ज्या कारखान्यातील व्यवस्थापन चांगले नसते त्या कारखान्यांना तोटा होतो. परंतु त्याचा विचार मार्क्स यांच्या सिद्धांतात दिसत नाही. समजा A आणि B हे दोन कारखाने आहेत. या दोन्ही कारखान्यात सारखेच कामगार काम करतात. उदाहरणार्थ A ह्या कारखान्यात १०० कामगार आहेत. B या कारखान्यात सुद्धा १०० कामगार आहेत. दोन्ही कारखान्यातील सर्व कामगारांची कार्यक्षमता सारखीच आहे. दोन्ही कारखान्यात सारखेच तंत्रज्ञान वापरले जात आहे. तरीही A कारखान्याला नफा होतो आणि B कारखान्याला तोटा येतो. A कारखान्याला नफा मिळण्याचे कारण A कारखान्याचे व्यवस्थापन चांगल्या दर्जाचे आहे. B कारखान्यात A कारखान्याएवढेच कामगार असूनही B कारखान्याला तोटा होण्याचे कारण B कारखान्याचे व्यवस्थापन चांगल्या दर्जाचे नाही. म्हणून नफा केवळ कामगारांच्यामुळेच मिळत नाही तर उच्च दर्जाचे (चांगले) व्यवस्थापन असेल त्याच कारखान्याला अतिरिक्त (जादा) नफा मिळतो. निकृष्ट व्यवस्थापन असलेल्या कंपन्यांना नफा कमी मिळतो किंवा तोटा अधिक होतो. परंतु त्याचा विचार मार्क्स यांनी आपल्या सिद्धांतात केलेला नाही. केवळ कामगारांच्यामुळेच अतिरिक्त नफ्याची निर्मिती होत असती तर निकृष्ट व्यवस्थापन असलेल्या कारखान्यांना सुद्धा अतिरिक्त नफा मिळाला असता. परंतु तसे प्रत्यक्ष व्यवहारात आढळत नाही.

सारांश : अशा प्रकारे कार्ल मार्क्स यांचा श्रममूल्य सिद्धांत (मजुरीविषयक शोषणाचा सिद्धांत सटीक वरीलप्रमाणे स्पष्ट केला आहे. अतिरिक्त मूल्याची (अतिरिक्त नफ्याची) निर्मिती केवळ कामगारांच्यामुळेच होते हे मार्क्स यांचे प्रतिपादन चुकीचे आहे, हे आपणास वरील विविध टीकांचे वाचन केले असता समजून येते. नफा केवळ कामगारांच्यामुळेच निर्माण होतो हे मार्क्स यांचे विधान पटणारे नाही. यंत्रांचा मोठ्या प्रमाणात वापर केल्यास आधुनिक यंत्र व तंत्रज्ञानाचा वापर केल्यास आणि चांगले व्यवस्थापन असेल तर जास्तीत जास्त नफा मिळतो. परंतु या बाबीकडे मार्क्स यांनी दुर्लक्ष केले आहे. त्यामुळे मार्क्स यांचा सिद्धांत व्यवहार्य वाटत नाही.

३.२.३ मक्तेदारीच्या बाजारातील वेतन दर निश्चिती किंवा मक्तेदारी शोषण :
(Wage Determination Under Monopoly Market or Monopoly Exploitotion) :

प्रास्ताविक :

ज्या बाजारात एकच उत्पादक किंवा एकच विक्रेता असतो, त्या बाजारास मक्तेदारीचा बाजार असे म्हणतात. मक्तेदारीत ग्राहक असंख्य असतात. परंतु वस्तूचे उत्पादन करणारा मात्र उत्पादक एकच असतो. वस्तूच्या उत्पादनावर, विक्रीवर आणि वस्तूच्या किंमतीवर म्हणजेच बाजारपेठेवर मक्तेदाराचे नियंत्रण असते. पूर्ण स्पर्धेतील उत्पादक (विक्रेते) हे किंमत स्वीकारणारे (Price Taker) असतात. तर मक्तेदारीतील उत्पादक हा किंमत कर्ता (Price Maker) असतो. पूर्ण स्पर्धेप्रमाणे मक्तेदारी बाजारात मक्तेदार उत्पादकाला कोणीही स्पर्धक नसतो. त्यामुळे तो वस्तूची किंमत वाढवण्यात आणि अधिक नफा मिळवण्यात यशस्वी होतो. मक्तेदार वस्तू अधिक किंमतीला विकून जास्त अधिक नफा मिळवतो. त्याप्रमाणे कामगारांना कमी वेतन देऊन अधिक नफा मिळवणे हा मक्तेदाराचा उद्देश असतो. आपला हा उद्देश सफल करण्यासाठी तो वर उल्लेख केलेल्या दोन्ही मार्गांचा अवलंब करतो. म्हणजे आपली वस्तू ग्राहकांना तो अधिक किंमतीला विकतो आणि आपल्या उद्योगसंस्थेत काम करणाऱ्या मजुरांना तो कमी मजुरी देतो. मजूर जेवढ्या पैशाचे उत्पादन करतात त्यापेक्षा तो मजुरांना कमी मजुरी देतो.

मक्तेदारी पिळवणूक (Monopoly Exploitation) :

मक्तेदार मजुरांना कमी मजुरी देऊन त्यांचे शोषण करतो. तो मजुरांना त्यांच्या सीमांत उत्पादन मूल्यापेक्षा (Marginal Product Value) कमी वेतन देतो. मजुरांना त्यांच्या सीमांत उत्पादन मूल्यापेक्षा कमी मजुरी दिल्यामुळे मक्तेदाराकडून मजुरांचे शोषण होते. यालाच मक्तेदारीतील पिळवणूक असे म्हणतात. कामगार दुसरीकडे कामास जाऊ शकत नाहीत. कारण त्यांना काम देणारा एकटाच उत्पादक बाजारात असतो. त्यामुळे कमी मजुरी दिली तरी कामगार मक्तेदाराला सोडून जाऊ शकत नाहीत. म्हणजे ज्याप्रमाणे मक्तेदार ग्राहकांना आपली वस्तू जास्त भावाने विकू शकतो त्याप्रमाणे मक्तेदार आपल्या मजुरांना कमी मजुरी देऊ शकतो. मक्तेदारी बाजारात मक्तेदार विकत असलेली वस्तू दुसरीकडे मिळत नाही. त्यामुळे मक्तेदार सांगेल त्या किंमतीला ग्राहकांना वस्तू विकत घ्यावीच लागते. त्याचप्रमाणे मक्तेदार देईल ती मजुरी मजुरांना स्वीकारावी लागते. त्यामुळे मक्तेदारीत कामगारांचे शोषण होते.

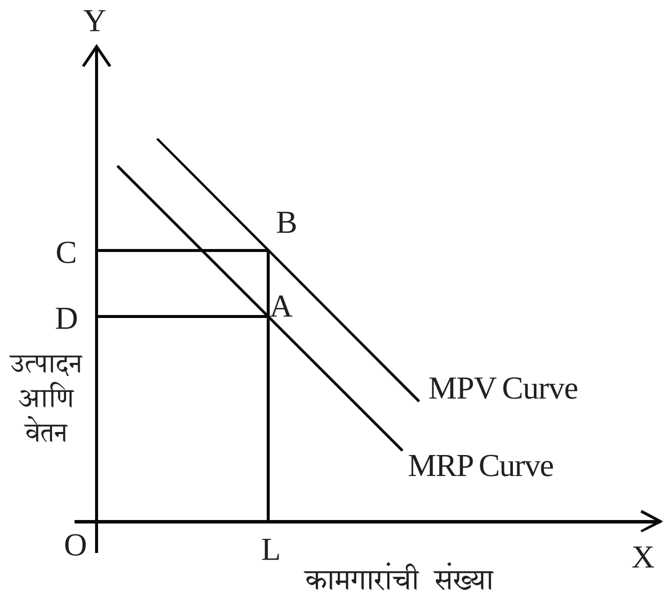
कामगारांची पिळवणूक म्हणजे काय? :

मक्तेदारी बाजारात मक्तेदार उत्पादकाकडून त्याच्या उद्योगसंस्थेत काम करणाऱ्या कामगारांची पिळवणूक होत असते. मक्तेदारीत मक्तेदार एकटा असतो आणि कामगार असंख्य असतात. मक्तेदारीत कामगार जरी मोठ्या संख्येने असले तरी त्यांची मालकाबरोबर (मक्तेदाराबरोबर) वाटाघाटी करण्याची क्षमता सौदाशक्ती कमी असते. त्यामुळे मक्तेदारांकडून कामगारांची पिळवणूक होते. कामगारांच्या पिळवणूकीची व्याख्या थोडक्यात खालील शब्दात दिली आहे.

''मक्तेदार जेव्हा आपल्या कामगारांना त्यांच्या सीमांत उत्पादन मूल्यापेक्षा (Marginal Product Value - MPV) कमी वेतन देतो, तेंव्हा त्यास मक्तेदारीतील मजुरांची पिळवणूक किंवा मक्तेदारी शोषण (Monopoly Exploitation) असे म्हणतात.''

आकृतीद्वारे स्पष्टीकरण :

मक्तेदारी बाजारात वेतनाचा दर कसा ठरतो? किंवा मक्तेदारी बाजारातील मक्तेदार कामगारांची कशी पिळवणूक करतो? ते खालील आकृतीद्वारे स्पष्ट केले आहे.



बाजूच्या आकृतीत OX या अक्षावर कामगारांची संख्या दर्शविली आहे. OY या अक्षावर उत्पादन आणि वेतन या बाबी दर्शविल्या आहेत. MPV हा सीमांत उत्पादन मूल्य वक्र (Marginal Product Value Curve) आहे.

बाजूच्या आकृतीत असे दिसते की, मक्तेदाराकडे O ते L एवढे कामगार काम करतात. L हा शेवटचा कामगार आहे. त्याला सीमांत कामगार असे म्हणतात. L या सीमांत कामगाराचे सीमांत उत्पादन मूल्य LB किंवा B ते L एवढे आहे. त्यामुळे O ते L एवढ्या सर्व श्रमिकांना मक्तेदाराने LB एवढी मजुरी दिली पाहिजे. परंतु मक्तेदार LA किंवा A ते L एवढी म्हणजे कमी मजुरी देतो. L या कामगाराची सीमांत उत्पादन प्राप्ती (MRP) ही LA एवढी आहे. मक्तेदार श्रमिकांना त्यांच्या सीमांत उत्पादन मूल्याइतकी (MPV) म्हणजे LB एवढी मजुरी देत नाही. तर त्यापेक्षा कमी म्हणजे सीमांत उत्पादन प्राप्ती इतकी (MRP) म्हणजे AL किंवा LA एवढी मजुरी देतो. प्रति मजुराला मक्तेदार A ते B किंवा BA एवढी कमी मजुरी देतो. याला मक्तेदाराने मजुराचे केलेले शोषण असे म्हणतात.

सीमांत उत्पादन मूल्य (MPV) – सीमांत उत्पादन प्राप्ती (MRP) = शोषण

LB - AL = BA

वरील सूत्रानुसार कामगारांचे BA एवढे शोषण मक्तेदार करतो असे दिसते. कामगारांना LB एवढी मजुरी दिली पाहिजे. परंतु तो त्यापेक्षा कमी म्हणजे AL एवढी मजुरी देतो. म्हणजे प्रत्येक मजुराला A ते B एवढी कमी मजुरी देतो. त्यालाच मक्तेदारी शोषण असे म्हणतात.

वरील आकृतीत L हा कामगार शेवटचा म्हणजे सीमांत कामगार आहे. त्याची सीमांत उत्पादन प्राप्ती AL एवढी असल्याने मक्तेदार O ते L या सर्व कामगारांना AL एवढी मजुरी देतो. त्यामुळे O ते L या सर्व कामगारांना ABCD या चौकोनाइतकी कमी मजुरी मिळते. त्यालाच मक्तेदारीतील शोषण असे म्हणतात.

सीमांत उत्पादन मूल्य (MPV) – सीमांत उत्पादन प्राप्ती (MRP) = शोषण

□OLBC – □OLAD = □BCAD

वरील सूत्रातील OL ही अक्षरे सारखी असल्याने ती निघून जातात आणि BCAD ही अक्षरे शिल्लक राहतात. यालाच मक्तेदारीतील सर्व कामगारांचे शोषण असे म्हणतात. L या शेवटच्या (सीमांत) कामगारांचे सीमांत उत्पादन मूल्य (MPV) LB एवढे आहे. तेवढी मजुरी सर्व O ते L एवढ्या कामगारांना मक्तेदाराने दिली असती तर या सर्व कामगारांना OL BC या चौकानाएवढे मजुरीचे उत्पन्न मिळाले असते. परंतु मक्तेदार प्रत्येकाला LA एवढीच सीमांत उत्पादन प्राप्ती इतकी मजुरी देतो. त्यामुळे सर्व कामगारांना OLAD या चौकानाएवढी एकूण मजुरी मिळते. O ते L या सर्व कामगारांना OLBC या चौकोनाएवढी मजुरी न देता OLAD या चौकोनाएवढी (कमी) मजुरी दिली जाते. त्यामुळे OLBC या चौकोनातून OLAD हा चौकोन वजा केला असता ABCD हा चौकोन शिल्लक राहतो. त्याला मक्तेदाराने कामगारांचे केलेले शोषण असे म्हणतात. मक्तेदार O ते L एवढ्या कामगारांच्या साहाय्याने O ते C एवढे उत्पादन करतो आणि प्रत्येक कामगाराला मजुरी मात्र O ते D एवढी किंवा L ते A एवढी देतो. म्हणजे कामगाराला तो C ते D किंवा B ते A एवढी कमी मजुरी देतो. अशा प्रकारे मक्तेदार कामगारांना त्यांच्या सीमांत उत्पादन मूल्यापेक्षा (MPV) कमी मजुरी देतो. म्हणजे त्यांनी उत्पादन केलेल्या मूल्यापेक्षा कमी मजुरी देतो. यालाच 'मक्तेदारीतील शोषण' असे म्हणतात.

कामगारांचे शोषण (Exploitation of Labour) :

श्रीमती जोन रॉबिन्सन, प्रा. इ. एच. चेंबरलीन, प्रा. ए. सी. पिगू इत्यादी अर्थतज्ज्ञांनी श्रमिकांचे शोषण कसे होते? कोणत्या प्रकारच्या बाजारपेठेत शोषण होते? याविषयी लेखन केले आहे. प्रत्यक्ष व्यवहारात पूर्ण स्पर्धेची किंवा पूर्ण (शुद्ध) मक्तेदारीची बाजारपेठ आढळून येत नाही. म्हणजे अपूर्ण स्पर्धा किंवा अपूर्ण स्पर्धेचा बाजार आढळून येतो. पूर्ण स्पर्धा किंवा मक्तेदारी नसलेल्या बाजाराला रॉबिन्सन अपूर्ण स्पर्धा असे म्हणतात. तर चेंबरलीन मक्तेदारीयुक्त स्पर्धा असे म्हणतात. अशा प्रकारे प्रत्यक्ष व्यवहारात अपूर्ण स्पर्धा (Imperfect Competition) किंवा मक्तेदारीयुक्त स्पर्धा (Monopolistic Competition) आढळते. अशा अपूर्ण स्पर्धेत किंवा मक्तेदारीयुक्त स्पर्धेत कामगारांचे आर्थिक शोषण होते. कारण या स्पर्धेत त्यांना पूर्ण स्पर्धेतील वेतन दरापेक्षा कमी वेतन मिळते. बाजारात पूर्ण स्पर्धा नसल्यामुळे (म्हणजे बाजारात अपूर्णता असल्यामुळे) कामगारांना पूर्ण स्पर्धेएवढे वेतन मिळत नाही तर त्यापेक्षा कमी वेतन मिळते. यालाच कामगारांचे शोषण असे म्हणतात.

''पूर्ण स्पर्धेच्या बाजारातील मजुरीचा दर आणि अपूर्ण स्पर्धेतील किंवा मक्तेदारीयुक्त स्पर्धेतील मजुरीचा दर यांच्यातील तफावत म्हणजे कामगारांचे शोषण होय.''

समजा पूर्ण स्पर्धेच्या बाजारातील मजुरीचा दर १०० रुपये असेल आणि अपूर्ण स्पर्धेतील मजुरीचा दर

८० रुपये असेल तर पूर्ण स्पर्धेपेक्षा अपूर्ण स्पर्धेत कामगारांना २० रुपये कमी मिळतात. म्हणजे अपूर्ण स्पर्धेत उत्पादक कामगारांना २० रुपये कमी देऊन कामगारांचे शोषण करतात हे स्पष्ट होते. या उदाहरणात पूर्ण स्पर्धेच्या आणि अपूर्ण स्पर्धेच्या बाजारातील मजुरीच्या दरातील तफावत २० रुपये एवढी येते. या तफावतीला किंवा फरकाला कामगारांची पिळवणूक किंवा शोषण असे म्हणतात.

पूर्ण स्पर्धेतील मजुरीचा दर – अपूर्ण स्पर्धेतील मजुरीचा दर = मजुराचे शोषण

प्रा. ए. सी. पिगू यांनी बाजारात पूर्ण स्पर्धा नसल्याने (म्हणजे बाजारात अपूर्ण स्पर्धा असल्याने) पूर्ण स्पर्धेपेक्षा कमी वेतन मजुरांना उत्पादकांकडून दिले जाते. त्यामुळे मजुरांचे शोषण होते असे म्हटले आहे. पिगू यांच्या मते, कामगारांना त्यांच्या सीमांत उत्पादन मूल्यापेक्षा (Marginal Product Value - MPV) कमी वेतन दिले जाते. कामगारांना MPV पेक्षा जेवढी कमी मजुरी दिली जाते, त्याला कामगारांचे शोषण असे म्हणतात.

सीमांत उत्पादन मूल्य – मजुरी = शोषण

MPV – Wages = Exploitotion

समजा, कामगारांचे सीमांत उत्पादन मूल्य २०० रुपये असेल आणि कामगारांना १५० रुपये मजुरी दिली जात असेल तर याचा अर्थ उत्पादक ५० रुपये कामगाराचे शोषण करतात असा होतो. अशा प्रकारे अपूर्ण स्पर्धेत सीमांत उत्पादन मूल्यापेक्षा कमी मजुरी देऊन उत्पादक कामगारांचे शोषण करतात हे वरील उदाहरणावरून आपल्या लक्षात येते.

श्रीमती जोन रॉबिन्सन आणि प्रा. एडवर्ड चेंबरलीन यांनी सीमांत उत्पादन मूल्य (MPV) या शब्दप्रयोगाऐवजी सीमांत उत्पादन प्राप्ती (MRP) हा शब्दप्रयोग केला आहे. त्यांनी कामगारांच्या शोषणाची व्याख्या खालील शब्दात दिली आहे.

''कामगारांना जर त्यांच्या सीमांत उत्पादन प्राप्तीपेक्षा (MRP) कमी मजुरी मिळाली तर त्यास कामगारांचे शोषण असे म्हणतात.''

MRP – Wage rate = Exploitation

सीमांत उत्पादन प्राप्ती – वेतन दर = शोषण

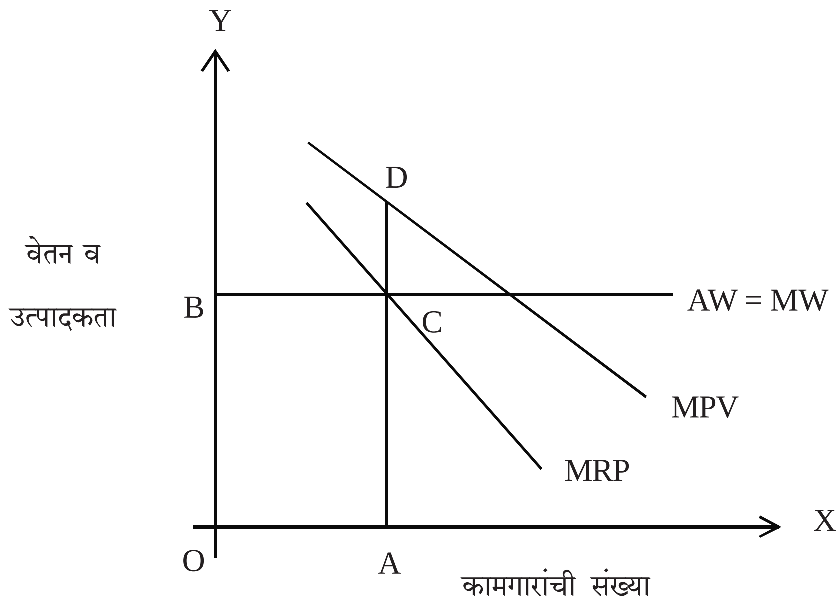
वर स्पष्ट केल्याप्रमाणे पूर्ण स्पर्धेच्या बाजारात कामगारांचे शोषण होत नाही. तर अपूर्ण स्पर्धेत किंवा

मक्तेदारीयुक्त स्पर्धेत कामगारांचे शोषण होते. जेंव्हा वस्तूच्या बाजारात अपूर्णता असते आणि श्रम बाजारात पूर्ण स्पर्धा असते तेंव्हा कामगारांचे शोषण होते. श्रम बाजारात अपूर्ण स्पर्धा असते आणि वस्तू बाजारात पूर्ण स्पर्धा असते तेंव्हा कामगारांचे शोषण होते. तसेच वस्तू बाजार आणि श्रम बाजार या दोन्ही बाजारात अपूर्णता असते तेंव्हा कामगारांचे शोषण होते.

१) वस्तू बाजारात अपूर्णता आणि श्रम बाजारात पूर्ण स्पर्धा असताना कामगारांचे होणारे शोषण :

(Imperfection in produce market and perfect Competition in labour Market) :

श्रम बाजारात पूर्ण स्पर्धा असणे याचा अर्थ श्रमिकांची संख्या मोठी असणे होय. पूर्ण स्पर्धेच्या बाजारातील कामगारांची संख्या मोठी असते. श्रमबाजारात पूर्ण स्पर्धा असल्यामुळे कामगारांचे सरासरी वेतन (Average Wage rate - AW) आणि कामगारांचे सीमांत वेतन (Marginal Wage Rate - MW) सारखेच (समान) असते. वस्तूची विक्री केल्यानंतर उत्पादकाला जे उत्पन्न मिळते त्यास प्राप्ती (Revenue) असे म्हणतात. वस्तूबाजारात अपूर्ण स्पर्धा असल्याने उत्पादकाची सरासरी प्राप्ती व सीमांत प्राप्ती सारखी नसते. ती वेगवेगळी असते आणि सरासरी प्राप्तीपेक्षा सीमांत प्राप्ती ही कमी असते. खालील आकृतीत वस्तू बाजारात अपूर्णता असताना आणि श्रमबाजारात पूर्ण स्पर्धा असताना उत्पादकांकडून कामगारांचे कसे शोषण होते ते दर्शविले आहे.



वरील आकृतीत OX या अक्षावर कामगारांची संख्या दर्शविली आहे. OY अक्षावर वेतन आणि उत्पादकता हे दोन घटक दर्शविले आहेत. AW = MW हा सरासरी वेतनाचा व सीमांत वेतनाचा वक्र आहे. श्रमबाजारात पूर्ण स्पर्धा असल्याने कामगारांचे सरासरी वेतन व सीमांत वेतन एकच असते. म्हणून सरासरी वेतन व सीमांत वेतनाचा वक्र एकच येतो आणि तो OY या अक्षाला समांतर येतो. वरील आकृतीत AW = MW या वक्राने ते दर्शविले आहे. आकृतीत MPV हा सीमांत उत्पादन मूल्य वक्र (Marginal Product Value

Curve) आहे आणि MRP हा सीमांत उत्पादन प्राप्ती वक्र (Marginal Revenue Product Curve) आहे. वस्तूच्या बाजारात अपूर्णता असल्याने हे दोन वक्र वेगवेगळे येतात. वस्तू बाजारातील अपूर्णतेमुळे सरासरी प्राप्ती जास्त असते आणि सीमांत प्राप्ती कमी असते. त्यामुळे सीमांत उत्पादन मूल्यापेक्षा (MPV पेक्षा) सीमांत उत्पादन प्राप्ती (MRP) कमी असते. त्यामुळे सीमांत उत्पादन प्राप्ती वक्र (MRP Curve) हा सीमांत उत्पादन मूल्य वक्राच्या (MPV Curve) खालच्या बाजूला येतो. वरील आकृतीत ते दर्शविले आहे.

वरील आकृतीत C या ठिकाणी सीमांत वेतनाचा वक्र आणि सीमांत उत्पादन प्राप्तीचा वक्र एकमेकांना छेदून गेले आहेत. म्हणून C या ठिकाणी उद्योगसंस्थेचा समतोल साध्य झाला आहे. (MW = MRP) C या बिंदूत MW हा सीमांत वेतनाचा वक्र आणि MRP हा सीमांत उत्पादन प्राप्तीचा वक्र एकमेकांना छेदून गेले असल्याने O ते A एवढ्या कामगारांना मागणी येते. उत्पादक कामगारांना AC किंवा OB एवढी मजुरी देतात. वास्तविक कामगारांना त्यांच्या सीमांत उत्पादन मूल्याइतकी (MPV) म्हणजे AD इतकी मजुरी दिली पाहिजे. परंतु उत्पादक त्यापेक्षा कमी म्हणजे AC एवढी मजुरी देतात. म्हणजे एका मजुराला A ते C एवढी मजुरी मिळते. C ते D एवढी कमी मजुरी मजुरांना मिळते. म्हणजे उत्पादक C ते D एवढे शोषण मजुरांचे करतो. C ते D एवढी कमी मजुरी देणे म्हणजे C ते D एवढे उत्पादकाने मजुरांचे शोषण करणे होय. C ते D ही लंबरेषा मजुरांचे शोषण दर्शविते आणि A ते C हा लंबरेषेचा भाग मजुरांची मजुरी दर्शवितो.

सीमांत उत्पादन मूल्य – सीमांत प्राप्ती उत्पादन = शोषण

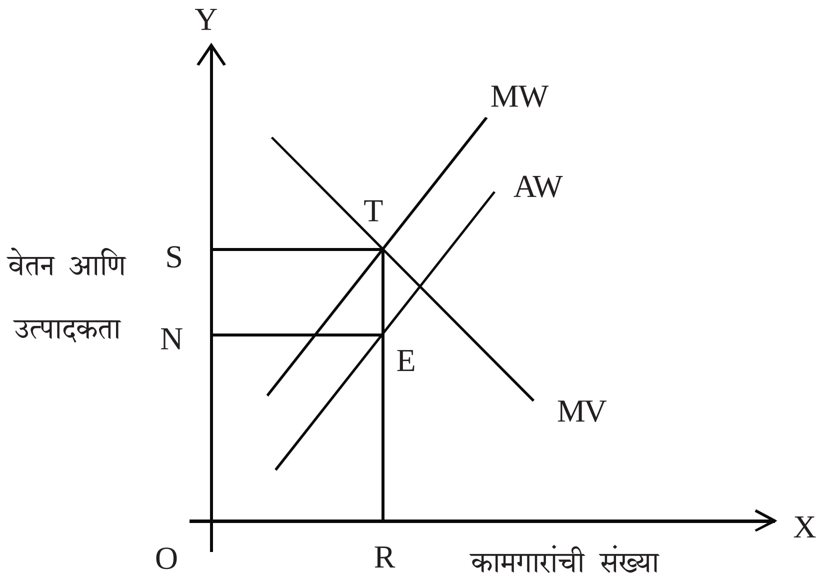
AD – AC = DC

२) श्रमाच्या बाजारात अपूर्ण स्पर्धा असताना आणि वस्तूच्या बाजारात पूर्ण स्पर्धा असताना कामगारांचे होणारे शोषण (Imperfect Competition in labour market and perfect competition in product market) :

श्रमाच्या बाजारात अपूर्ण स्पर्धा असताना आणि वस्तूच्या बाजारात पूर्ण स्पर्धा असताना कामगारांचे उत्पादकांकडून कमी मजुरी देऊन कसे शोषण केले जाते याची माहिती खालीलप्रमाणे दिली आहे. त्यासाठी आकृतीचा सुद्धा आधार घेतला आहे. श्रमाच्या बाजारात अपूर्ण स्पर्धा असताना आणि वस्तूच्या बाजारात पूर्ण स्पर्धा असताना उत्पादकांकडून कामगारांचे जे शोषण होते, त्यास 'मक्तेदारीयुक्त शोषण' किंवा 'क्रेताधिकारात्मक शोषण' (Monopolistic Exploitation) असे म्हणतात. खालील आकृतीद्वारे ते स्पष्ट केले आहे.

पुढील पानावरील आकृतीत OX या अक्षावर कामगार संख्या दर्शविली आहे. OY या अक्षावर वेतन आणि उत्पादकता हे घटक दर्शविले आहेत. MV हा सीमांत उत्पादन प्राप्ती वक्र (MRP) आणि सीमांत उत्पादन मूल्य वक्र (MPV) आहे. वस्तूच्या बाजारात पूर्ण स्पर्धा असल्यामुळे सीमांत उत्पादन प्राप्ती (MRP) आणि सीमांत उत्पादन मूल्य (MPV) सारखीच असते. वस्तू विकून मिळणारी सीमांत प्राप्ती ही पूर्ण स्पर्धा असल्यामुळे वस्तूच्या किंमतीएवढी असते. वस्तूची किंमत = सीमांत प्राप्ती (P = MC). त्यामुळे सीमांत

उत्पादन प्राप्ती वक्र आणि सीमांत उत्पादन मूल्य वक्र हे दोन्ही वक्र एकच येतात. वरील आकृतीत MV या वक्राने ते दर्शविले आहे. वस्तूच्या बाजारात पूर्ण स्पर्धा असल्याने MRP आणि MPV हे वक्र वेगवेगळे येत नाहीत. वरील आकृतीत MV या एकाच वक्राने हे दोन्ही वक्र दर्शविले आहेत.



वरील आकृतीत AW हा सरासरी वेतनाचा वक्र आहे आणि MW हा सीमांत वेतनाचा वक्र आहे. श्रमाच्या बाजारात अपूर्ण स्पर्धा असल्याने सरासरी वेतन आणि सीमांत वेतनाचे वक्र वेगवेगळे येतात. ते वरील आकृतीत AW (सरावरी वेतन) आणि MW (सीमांत वेतन) या वक्राने दर्शविले आहे. श्रम बाजारात अपूर्ण स्पर्धा असल्याने सीमांत वेतनाचा वक्र MW Curve हा सरासरी वेतन वक्राच्या (AW Curve) वरच्या बाजूला असतो.

वरील आकृतीवरून असे दिसते की, T ह्या ठिकाणी सीमांत प्राप्ती उत्पादन वक्र (MV) आणि सीमांत वेतनाचा वक्र (MW) एकमेकांना छेदून केले आहेत. म्हणून उत्पादक OR एवढ्या श्रमिकांना रोजगार देतो. O ते R एवढ्या श्रमिकापैकी R हा शेवटचा म्हणजे सीमांत कामगार आहे. वेतनाचा दर RE किंवा ON एवढा निश्चित होतो. परंतु वेतन दर RT एवढा किंवा OS एवढा निश्चित झाला पाहिजे. मात्र उत्पादक मजुरांना RT किंवा OS एवढा वेतन दर देत नाहीत. तो फक्त RE किंवा ON एवढाच वेतन दर देतो. अशा प्रकारे श्रमिकांना RT लंबरेषेवरील TE एवढे कमी वेतन देतो. म्हणजे T ते E एवढे शोषण करतो किंवा S ते N एवढे शोषण करतो.

RT - ER = ET किंवा

OS - ON = SN

एका कामगाराचे उत्पादक TE एवढे किंवा SN एवढे शोषण करतो. तर सर्व कामगारांचे तो किती शोषण

करतो हे सुद्धा वरील आकृतीच्या आधारे आपणास सांगता येते. OR या एकूण कामगारांनी □ORTS एवढे एकूण उत्पादन केले आहे. परंतु या कामगारांना □OREN एवढे उत्पन्न मजुरीच्या रुपात उत्पादकाकडून दिले जाते. ETSN या चौकोनाइतके उत्पन्न उत्पादक मजुरांना देत नाही. म्हणून उत्पादकाकडून ETSN या चौकोनाइतके मजुरांचे शोषण होते हे स्पष्ट होते.

सीमांत उत्पादन मूल्य – एकूण सरासरी वेतन = शोषण

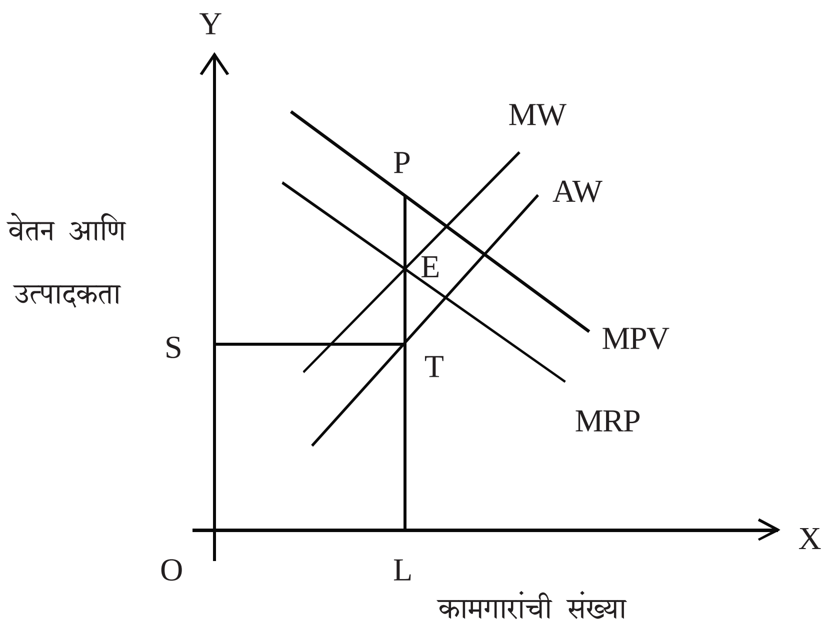
MPV – TAW = Explotation

∴ □ORTS – □OREN = □TSEN

TSEN किंवा ETSN या चौकोनाएवढे शोषण उत्पादक मजुरांचे करतो. श्रमाच्या बाजारात अपूर्ण स्पर्धा असल्यामुळे आणि वस्तूच्या बाजारात पूर्ण स्पर्धा असल्यामुळे उत्पादक कामगारांचे शोषण करण्यात यशस्वी होतो. उत्पादक हे जे शोषण करतो त्या शोषणाला 'मक्तेदारीयुक्त शोषण' (Monopolistic Exploitation) असे म्हणतात.

३) वस्तू बाजारात आणि श्रम बाजारात अपूर्णता असताना कामगारांचे होणारे शोषण (Imperfect Competition in product market and labour market) :

वस्तूच्या बाजारात आणि श्रमाच्या बाजारात म्हणजे या दोन्ही प्रकारच्या बाजारात अपूर्ण स्पर्धा असताना उत्पादक कामगारांचे कसे शोषण करतो? हे खालील आकृतीत दर्शविले आहे.



वरील आकृतीत OX या अक्षावर कामगारांची संख्या दर्शविली आहे आणि OY या अक्षावर वेतन आणि उत्पादकता हे घटक दर्शविले आहेत. MPV हा सीमांत उत्पादन मूल्य वक्र आहे. MRP हा सीमांत उत्पादन प्राप्ती वक्र आहे. वस्तू बाजारात अपूर्णता असल्यामुळे हे दोन्ही वक्र वेगवेगळे दर्शविले आहेत. तसेच सीमांत उत्पादन मूल्य वक्राच्या (MPV) खालच्या बाजूला सीमांत उत्पादन प्राप्ती वक्र (MRP) दर्शविला आहे. AW हा सरासरी वेतनाचा वक्र आहे. MW हा सीमांत वेतनाचा वक्र आहे. श्रमाच्या बाजारात अपूर्णता असल्यामुळे (श्रम बाजारात अपूर्ण स्पर्धा असल्यामुळे) सरासरी वेतन आणि सीमांत वेतन एकसारखे नसतात. त्यांच्यात तफावत असते. म्हणून वरील आकृतीत सरासरी वेतन (AW Curve) आणि सीमांत वेतन (MW Curve) हे दोन वक्र वेगवेगळे दर्शविले आहेत. तसेच सरासरी वेतन वक्राच्या वरच्या बाजूला सीमांत वेतनाचा वक्र दर्शविला आहे.

वरील आकृतीत असे दिसते की, E या ठिकाणी सीमांत उत्पादन प्राप्ती (MRP) आणि सीमांत वेतन (MW) हे दोन वक्र एकमेकांना छेदून गेले आहेत. म्हणून E या बिंदूला छेदून बिंदू किंवा समतोल बिंदू असे म्हणतात. भूमितीच्या नियमानुसार E या छेदन बिंदूतून OX अक्षापर्यंत आणि MPV सीमांत उत्पादन मूल्य वक्रापर्यंत LP अशी उभी लंब रेषा काढली आहे. E हा बिंदू महत्तम नफा दर्शवितो. E या बिंदूत समतोल साध्य झाला असल्याने उत्पादक O ते L एवढ्या कामगारांना काम देतो. म्हणजे कामगारांची मागणी O ते L एवढी निश्चित होते. वेतनाचा दर LT किंवा OS एवढा निश्चित होतो. AW हा सरासरी वेतन वक्र LP या लंबरेषेला T या ठिकाणी छेदून जातो. म्हणून वेतनाचा दर LT किंवा OS एवढा निश्चित होतो. ए. सी. पिगू यांच्या मतानुसार LP एवढे म्हणजे त्याच्या सीमांत उत्पादन मूल्याइतके (MPV) वेतन मिळाले पाहिजे. परंतु त्यांना त्यापेक्षा कमी म्हणजे LT एवढेच वेतन मिळते. P ते T एवढे कमी वेतन मजुरांना दिले जाते. P ते T एवढे शोषण उत्पादकांकडून मजुरांचे होते.

सीमांत उत्पादन मूल्य – सरासरी वेतन = शोषण

MPV – AW = Exploitation

PL – TL = PT

चेंबरलिन आणि रॉबिन्सन यांच्या मते, कामगारांना त्यांच्या सीमांत उत्पादन प्राप्ती इतके वेतन मिळाले पाहिजे. परंतु उत्पादक मजुरांना त्यापेक्षा कमी मजुरी देऊन त्यांची पिळवणूक करतात. वरील आकृतीत असे दिसते की, E या बिंदूत सीमांत उत्पादन प्राप्ती वक्र (MRP Curve) आणि MW हा सीमांत वेतनाचा वक्र एकमेकांना छेदून गेले आहेत. कामगारांना MRP इतकी सीमांत उत्पादन प्राप्ती इतकी म्हणजे EL एवढी मजुरी मिळाली पाहिजे. परंतु उत्पादक एवढी मजुरी देत नाही. तो मजुरांना EL ऐवजी TL एवढी मजुरी देतो. म्हणजे ET एवढी कमी मजुरी देतो. म्हणजे उत्पादक मजुरांचे ET एवढे शोषण करता

सीमांत उत्पादन प्राप्ती – सरासरी वेतन = शोषण MRP – AW = Exploitation EL - TL = ET

अशा प्रकारे वरील आकृतीवरून आणि सूत्रावरून असे दिसते की, वस्तूच्या बाजारात आणि श्रमाच्या बाजारात जर अपूर्ण स्पर्धा असेल तर उत्पादक मजुरांचे शोषण करण्यात यशस्वी होतो. तो मजुरांचे कसे आणि किती शोषण करतो तसेच किती मजुरांना कामावर घेतो याची माहिती वरील आकृतीवरून आपणास होते.

ए. सी. पिगू यांच्या मतानुसार, मजुरांना P ते T एवढी कमी मजुरी देऊन शोषण केले जाते. म्हणजे मजुरांना त्यांच्या सीमांत उत्पादन मूल्यापेक्षा कमी मजुरी दिली जाते. तर चेंबरलीन आणि रॉबिन्सन यांच्या मतानुसार, उत्पादकाकडून मजुरांना त्यांच्या सीमांत उत्पादन प्राप्तीपेक्षा (MRP पेक्षा) कमी मजुरी देऊन शोषण केले जाते. त्यांच्या मतानुसार मजुरांना E ते T एवढी कमी मजुरी दिली जाते. म्हणजे E ते T एवढे मजुरांचे शोषण होते.

वेतन आणि सामुदायिक सौदाशक्ती :

सामुदायिक सौद्यास 'सामुदायिक वाटाघाटी' (Collective Bargaining) असेही म्हणतात. एकटा कामगार आपल्या मालकाशी मजुरी, बोनस, कामाचे तास इत्यादीबाबत चर्चा किंवा वाटाघाटी करू शकत नाही. परंतु कामगारांची संघटना मात्र यासंदर्भात मालक वर्गाशी यशस्वी वाटाघाटी करू शकतात. कामगार संघटनांचे प्रतिनिधी आणि मालकांचे प्रतिनिधी एकत्र बसून मजुरी व इतर संदर्भात वाटाघाटी करतात. तसेच मालक आणि कामगार यांच्यातील वाद सामोपचाराने व सहकार्याने मिटवतात. यालाच सामुदायिक सौदा असे म्हणतात.

कामगार संघटना कामगारांच्या विविध प्रश्नाबाबत मालक वर्गाशी वाटाघाटी करत असतात. परंतु या वाटाघाटी यशस्वी व्हाव्यात यासाठी कामगार संघटना या भक्कम (प्रभावी/शक्तिशाली) असल्या पाहिजेत. दुबळ्या कामगार संघटनांना कामगारांचे सर्व प्रश्न सोडवण्यात यश येत नाही. तसेच मालक वर्गाने सुद्धा कामगारांना किंवा कामगार संघटनांना कमी लेखून चालणार नाही. मालक आणि कामगार संघटना दोहोंकडे एकमेकांना सहकार्य करण्याची वृत्ती असली पाहिजे. कामगार संघटनामध्ये फूट असेल, एकापेक्षा जास्त कामगार संघटना असतील किंवा कामगार संघटनामध्ये आपापसात संघर्ष असेल तर कामगार संघटनांची सामुदायिक सौदाशक्ती कमी राहते.

आज जगातील सर्व देशात कामगार संघटना स्थापन झाल्या असून या कामगार संघटना आपल्या कामगारांच्या कल्याणाची कामे करत आहेत. या कामगार संघटनांचे प्रमुख कार्य आपल्या सभासद कामगारांना जास्तीत जास्त वेतन मिळवून देणे हेच असते. त्यादृष्टीने कामगार संघटनांचे प्रतिनिधी मालक वर्गाशी वाटाघाटी किंवा चर्चा करत असतात. त्यालाच सामुदायिक सौदा असे म्हणतात.

सामुदायिक सौद्याचा वेतनावर होणारा परिणाम :

सामुदयिक सौद्याचा (सामुदायिक वाटाघाटींचा) वेतनावर परिणाम होत असतो. वर स्पष्ट केल्याप्रमाणे कामगार संघटना जर सशक्त आणि बलवान असतील तर या कामगार संघटना मालक वर्गाकडून आपल्या जास्तीत जास्त मागण्या मान्य करून घेण्यात यशस्वी होतात. सामुदायिक सौद्याचा कामगारांच्या वेतनावर होणारा परिणाम खालील मुद्द्यांच्या आधारे स्पष्ट केला आहे.

१) योग्य वेतन दराचा लाभ :

एका कामगाराची मालकाबरोबर वेतनाच्या संदर्भात सौदा करण्याची किंवा वाटाघाटी करण्याची शक्ती खूपच कमी असते. परंतु कामगार संघटनांची सामुदायिक सौदाशक्ती खूपच जास्त असते. या सौदाशक्तीच्या जोरावर कामगार संघटनांना आपल्या सभासद कामगारांच्या वेतनात वाढ घडवून आणणे शक्य होते. कामगार संघटना जितक्या प्रबळ असतात तितकी त्यांची सौदाशक्ती ही मोठी असते. त्यामुळे कामगार संघटना सामुदायिक सौदाशक्तीच्या जोरावर आपल्या सभासद कामगारांना मालक वर्गाकडून चांगले (योग्य) वेतन मिळवून देण्यात यशस्वी होतात. अशा प्रकारे कामगारांना योग्य वेतन मिळण्यासाठी कामगार संघटना भक्कम (प्रभावी) असाव्या लागतात. प्रबळ (भक्कम) कामगार संघटनांची सामुदायिक सौदाशक्ती (वेतन, बोनस इत्यादी प्रश्नासंदर्भात मालक वर्गाची वाटाघाटी करण्याची क्षमता) मोठी असते.

२) श्रम पुरठ्याचे नियंत्रण :

श्रमाच्या पुरवठ्यावरही वेतनाचे दर अवलंबून असतात. श्रमाचा पुरवठा म्हणजेच श्रमिकांची संख्या किंवा कामगारांची संख्या होय. श्रमाचा पुरवठा वाढला की, श्रमाची किंमत (वेतनाचे दर) कमी होतात आणि श्रमाचा पुरवठा घटला की श्रमाची किंमत (वेतन) वाढते. अशा प्रकारे श्रमाचा पुरवठा नियंत्रित करून कामगार संघटना आपल्या सभासद कामगारांच्या वेतनात वाढ घडवून आणतात. कामगार संघटना श्रमाचा पुरवठा घटवून मजुरीत किंवा वेतनात वाढ घडवून आणण्यात यशस्वी होतात.

३) कार्यक्षमतेत वाढ :

मजुरीचे किंवा वेतनाचे दर कामगारांच्या कार्यक्षमतेवरही अवलंबून असतात. जास्त कार्यक्षम कामगारांना जास्त मजुरी मिळते. तर कमी कार्यक्षम श्रमिकांना कमी मजुरी मिळते. म्हणून कामगार संघटना आपल्या सभासद कामगारांना शिक्षण आणि प्रशिक्षण देऊन त्यांची कार्यक्षमता उंचावण्याचा प्रयत्न करतात आणि मालक वर्गाशी वाटाघाटी करून कार्यक्षम श्रमिकांना जास्तीत जास्त मजुरी मिळवून देतात.

४) शोषणास पायबंद :

कामगार संघटना बलवान (शक्तीशाली) असतील तर अशा कामगार संघटनांच्या सभासद कामगारांचे कंपनीच्या मालकाकडून आर्थिक शोषण होत नाही. कारण एका कामगारापेक्षा एका कामगार संघटनेची ताकद खूप मोठी असते. शोषणाच्या विरोधात एकटा कामगार मालकाच्या विरोधात प्रभावीपणे लढू शकत नाही. त्याची ताकद कमी पडते. त्याचा आवाज मालक विविध मार्गाने बंद करू शकतात. परंतु कामगार संघटना जर अस्तित्वात असेल तर कामगार संघटनेचा आवाज दाबणे मालकांना शक्य होत नाही. कारण एका कामगारापेक्षा

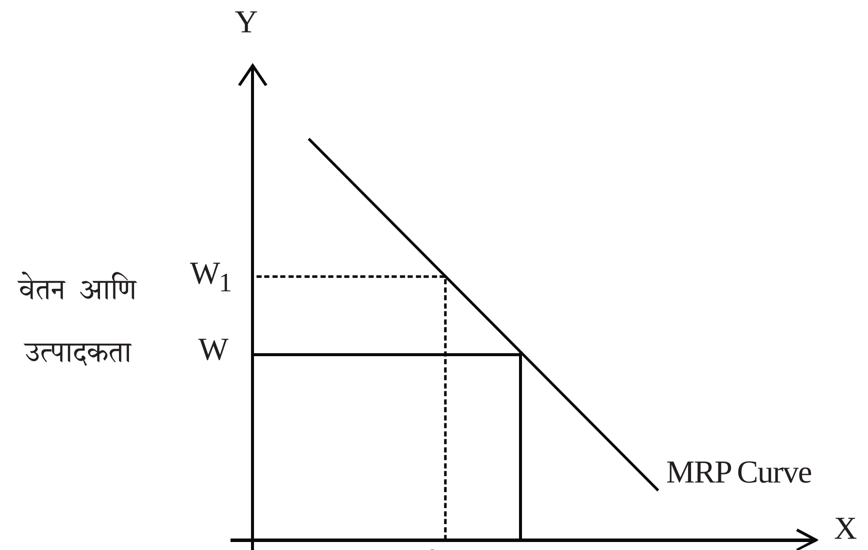
कामगार संघटनेची सौदाशक्ती खूप मोठी असते. या सौदाशक्तीच्या जोरावर कामगारांचे शोषण थांबवण्यात कामगार संघटनांना यश येते. त्यामुळे त्यांना योग्य वेतन मिळते.

सारांश : अशा प्रकारे कामगार संघटना या एका कामगारापेक्षा प्रबळ असतात. कामगार संघटनांची सौदाशक्ती मोठी असते. त्यामुळे या कामगार संघटना सामुदायिक सौदाशक्तीच्या जोरावर कामगारांच्या वेतनात वाढ घडवून आणू शकतात.

सामुदायिक सौद्याचा मजुरीच्या दरावर व रोजगारावर होणारा परिणाम :

कामगारांची जशी संघटना असते तशी उत्पादकांची ही संघटना असते. कामगारांच्या सौदाशक्तीचा आणि उत्पादकांच्या सौदाशक्तीचा मजुरीच्या दरावर व रोजगारावर परिणाम होत असतो. कोणाची सौदाशक्ती किती आहे त्यावर मजुरीचे दर आणि रोजगार ठरत असतो. मजुरांची सौदाशक्ती जास्त असेल तर मजूर किंवा मजूर संघटना मजुरीच्या दरात वाढ मिळवू शकतात. याउलट उत्पादकांची सौदाशक्ती जास्त असेल तर मजुरीचे दर कमी राहतात.

कामगारांची सौदाशक्ती जास्त आहे असे गृहीत धरून खालील आकृतीत कामगारांच्या सौदाशक्तीचा मजुरीच्या दरावर आणि रोजगार पातळीवर काय परिणाम होतो, ते स्पष्ट केले आहे.



वरील आकृतीत OX या कामगारांची संख्या (रोजगार पातळी) दर्शविली आहे. तर OY या अक्षावर मजुरीचे (वेतनाचे) दर दर्शविले आहेत. MRP हा सीमांत प्राप्ती उत्पादन वक्र आहे. OW एवढ्या वेतन दराला O ते A एवढे श्रमिक काम करतात असे वरील आकृतीवरून दिसून येते. कामगारांना सामुदायिक सौदाशक्तीच्या

जोरावर OW_1 एवढे वेतन मिळाले तर कामगारांच्या निव्वळ वेतनात W ते W_1 एवढी वाढ होईल. परंतु वेतनात वाढ झाल्यामुळे आपले नुकसान होऊ नये म्हणून उत्पादक A ते A_1 एवढ्या कामगारांना कामावरून कमी करेल. OW एवढा वेतन दर असताना उत्पादकाने O ते A एवढ्या कामगारांना रोजगार दिला होता. वेतनाचा दर OW वरून OW_1 एवढा वाढल्याने तो O ते A_1 एवढ्या कामगारांना रोजगार देतो. अशा प्रकारे कामगारांची सामुदायिक सौदाशक्ती मोठी असेल तर कामगार संघटना वेतनात वाढ घडवून आणू शकतात. पण त्यामुळे रोजगार घटतो, हे वरील आकृतीवरून स्पष्ट होते.

३.२.४ न्यूनतम मजुरी (Minimum Wage) :

विविध कारणामुळे कामगारांना कमी मोबदला त्यांच्या मालकांकडून मिळतो. त्यामुळे कामगारांचे शोषण होते. कमी (अपुरा) मोबदला देणे ही कामगारांचे शोषण करण्याची एक पद्धत आहे. बहुतेक मालकांना आपल्या कामगारांना योग्य मोबदला द्यावा असे वाटत नाही. अधिक नफा मिळवण्यासाठी कामगारांना कमी वेतन दिले जाते. परंतु यामुळे कामगार वर्गाचे मोठे नुकसान होते. मिळणारे वेतन फारच कमी असेल तर कामगारांच्या जीवनावश्यक गरजा सुद्धा भागू शकत नाहीत. कामगारांना त्यांच्या कष्टाचा फारच कमी मोबदला मिळू नये, त्यांचे मालक वर्गाकडून शोषण होऊ नये यासाठी त्यांना कमीत कमी (न्यूनतम) मजुरी मिळाली पाहिजे, असा एक चांगला विचार पुढे आला. हा विचार कामगार हिताचा असल्याने तो संपूर्ण जगभर मान्य झाला आहे.

न्यूनतम मजुरी म्हणजे काय?

प्रत्येक देशाची आर्थिक, सामाजिक, राजकीय परिस्थिती वेगवेगळी असते. त्यामुळे न्यूनतम मजुरी सर्व देशात सारखी असणार नाही. प्रत्येक देशात न्यूनतम मजुरी ही वेगवेगळी असेल. न्यूनतम मजुरीचा दर ठरविताना कामगाराबरोबर कामगारांच्या कुटुंबातील व्यक्तींच्या शारीरिक व इतर गरजांचा सुद्धा विचार केला जातो. न्यूनतम मजुरी म्हणजे एवढी मजुरी की ज्या मजुरीतून कामगार आपल्या व आपल्या कुटुंबातील सदस्यांच्या शारीरिक, शैक्षणिक, वैद्यकीय आणि इतर गरजा (सोयी सुविधा) यांची पूर्तता करू शकतील. मजुरीच्या किमान मर्यादेला न्यूनतम मजुरी असे म्हणतात. या मर्यादेपेक्षा कमी मजुरी मजुरांना दिली जाऊ नये, असे या ठिकाणी अभिप्रेत आहे. न्यूनतम मजुरीमध्ये आहारावरील खर्चाबरोबरच कामगारांच्या मुलाबाळांच्या शिक्षणावरील खर्च, वैद्यकीय खर्च या बाबींचा सुद्धा विचार करावा लागतो.

न्यूनतम मजुरीचे फायदे :

खालील कारणासाठी कामगारांना न्यूनतम मजुरी मिळाली पाहिजे.

१) कामगारांना जर न्यूनतम मजुरी कायद्याने मिळवून दिली तर कामगारांना कमी मोबदला मिळणार नाही. कामगारांचे शोषण होणार नाही.

२) न्यूनतम मजुरीचे वैशिष्ट्य म्हणजे न्यूनतम मजुरी उत्पादकांना द्यावीच लागते. कामगारांना न्यूनतम मजुरी देण्याचे बंधन कारखानदारावर असते.

३) न्यूनतम मजुरीमुळे कामगारांच्या आहारविषयक, वैद्यकीय आणि मुलांच्या शिक्षणविषयक गरजा भागू शकतात.

४) कामगारांची सौदाशक्ती कमी असली तरी, कामगार दुबळे असले तरी कामगारांना मालकांकडून पुरेशी (न्यूनतम) मजुरी मिळते.

५) कामगारांना कमी मजुरी देऊन कामगारांची पिळवणूक केली तर कामगार संपासारखे हत्यार उपसतात. औद्योगिक शांतता भंग पावते. परंतु कामगारांना न्यूनतम मजुरी दिली तर कामगार असंतुष्ट, असमाधानी, अस्वस्थ राहत नाहीत. त्यामुळे औद्योगिक शांतता भंग पावत नाही. त्यामुळे कारखाने बंद पडून उत्पादन ठप्प होण्याचा धोका उरत नाही. म्हणून कामगारांना न्यूनतम मजुरी दिली पाहिजे.

६) कामगारांना न्यूनतम मजुरी दिल्यास कामगारांची कार्यक्षमता वाढते. कारण कामगारांना चांगला आहार घेता येतो. त्यांचे आरोग्य चांगले राहते. तसेच आरोग्यावर पुरेसा खर्च करता येतो. त्यामुळे कामगारांचे व त्यांच्या कुटुंबियांचे आरोग्य चांगले राहते. न्यूनतम मजुरीमुळे कामगारांना आजारपण अंगावर काढावे लागत नाही.

७) न्यूनतम मजुरीमुळे कामगार आपल्या मुलाबाळाच्या शिक्षणावर पुरेसा खर्च करू शकतात. त्यामुळे निरक्षरतेची समस्या निर्माण होत नाही.

८) न्यूनतम मजुरीमुळे कामगारांची कार्यक्षमता वाढते. त्यामुळे त्यांच्या मजुरीत सुद्धा वाढ होते. मजुरी ही कार्यक्षमतेवर अवलंबून असते. कार्यक्षमता व उत्पादकता वाढली की मजुरीतही वाढ होते. न्यूनतम मजुरीचा हा मुख्य फायदा आहे.

९) कामगारांना कमी वेतन देऊन त्यांचे शोषण करण्याची मालक वर्गाची प्रवृत्ती न्यूनतम मजुरीमुळे नष्ट होते. कारण न्यूनतम मजुरीपेक्षा कमी मजुरी मालक वर्गाला देता येत नाही. त्यामुळे कामगारांची पिळवणूक मालक वर्ग करू शकत नाही.

१०) ज्या देशात कामगारांचा पुरवठा हा मागणीपेक्षा जास्त असतो, त्या देशात काम मिळवण्याची मोठी स्पर्धा असते. त्यामुळे कामगार कमी मजुरीत काम करण्यास तयार होतात. कामगारांच्या कमी मजुरीत काम करण्याच्या प्रवृत्तीमुळे कामगारांचे शोषण होते. अशा प्रकारे कामगार स्वत: वरील कारणामुळे कमी मजुरीत काम करण्यास तयार होत असतात. त्यामुळे कामगार स्वत: स्वत:च्या शोषणाला जबाबदार ठरतात. परंतु न्यूनतम मजुरीचा कायदा जर सरकारने केला तर कामगारांना कमी मजुरीत काम करण्याची वेळ येत नाही. ज्या देशात कामगारांचा पुरवठा जास्त असतो आणि कामगारांच्यात काम मिळवण्याची स्पर्धा असते, त्या देशात जर न्यूनतम मजुरीचा कायदा केला तर कामगारांना कमी मजुरीत काम करावे लागणार नाही.

११) न्यूनतम मजुरीचा आणखी एक फायदा असा की, न्यूनतम मजुरीमुळे कामगारांना समाजात चांगला दर्जा प्राप्त होतो.

अशा प्रकारे वरील कारणामुळे न्यूनतम मजुरी देणे आवश्यक आहे. न्यूनतम मजुरीचे विविध फायदे मिळतात. हे फायदे केवळ कामगारांना मिळत नाहीत तर कामगारांच्या बरोबर उत्पादक, सरकार, समाज या सर्व घटकांना न्यूनतम मजुरीचे फायदे मिळतात. न्यूनतम मजुरीमुळे केवळ कामगारांचेच नव्हे तर संपूर्ण समाजाचे स्वास्थ्य चांगले राहते. औद्योगिक शांतता भंग पावत नाही. म्हणून कामगारांना न्यूनतम (किमान) मजुरी

मिळाली पाहिजे. भारतात सन १९४८ मध्ये न्यूनतम मजुरीचा (किमान वेतन कायदा) कायदा संमत करण्यात आला असून या कायद्याची देशात अंमलबजावणी केली जात आहे.

जीवन मजुरी (Living Wage) **:**

न्यूनतम मजुरी आणि जीवन मजुरी यामध्ये फरक आहे. न्यायमूर्ती हिगिन्स यांनी जीवन मजुरीची व्याख्या खालील शब्दात दिली आहे.

''जीवन मजुरी म्हणजे इतकी मजुरी की ज्या मजुरीतून कामगार आपल्या अन्न, वस्त्र, निवारा या गरजा भागवू शकतील, आरामदायी वस्तूवर खर्च करू शकतील आणि अडचणीच्या किंवा वाईट काळात तोंड देऊ शकतील.''

(According to Higgins, "Living wage is a wage sufficient to ensure to the workman food, shelter, clothing, frugal comfort and provision for evil days.")

हिगिन्स यांनी जीवन मजुरी ठरवताना कामगारांच्या विवाहाचाही विचार करावा असे म्हटले आहे. त्यांनी विवाह ही कामगारांच्या दृष्टीने महत्त्वाची, आवश्यक किंवा स्वाभाविक घटना आहे असे म्हटले आहे. मजुराच्या कुटुंबातील पाच व्यक्तींची उपजीविका होऊ शकेल एवढी मजुरी म्हणजे जीवन मजुरी असे हिगिन्स यांनी म्हटले आहे. जर मजुराला विवाह करून पाच व्यक्तींची उपजीविका करता येत नसेल तर ती मजुरी जीवन मजुरी होत नाही, असे हिगिन्स यांनी म्हटले आहे.

''ज्या मजुरीच्या उत्पन्नातून कामगार आपल्या जीवननिर्वाहावर खर्च करून आपल्या सामाजिक गरजावरही (औषधे, प्रवास, करमणूक इत्यादी) खर्च करू शकतात, त्या मजुरीस जीवन मजुरी असे म्हणतात.''

जीवन मजुरीचे फायदे / गरज :

१) जीवन मजुरी ही न्यूनतम मजुरीपेक्षा जास्त असते. त्यामुळे कामगार आपली व आपल्या कुटुंबाची उपजीविका करून इतरही गरजा भागवू शकतात. उदाहरणार्थ प्रवास, करमणूक, आरोग्य या बाबींवर खर्च करू शकतात. जीवन मजुरीमुळे कामगारांच्या सामाजिक गरजा पूर्ण होतात.

२) जीवन मजुरी ही किमान मजुरीपेक्षा जास्त असल्याने कामगारांना चांगले जीवन जगता येते. कामगारांचे शारीरिक, मानसिक आरोग्य चांगले राहते.

३) जीवन मजुरी ही न्यूनतम मजुरीपेक्षा जास्त असल्याने कामगारांना दारिद्र्यात जगावे लागत नाही. दारिद्र्याचा प्रश्न निर्माण होत नाही.

४) जीवन मजुरीमुळे कामगारांना संप करावा लागत नाही. त्यामुळे उत्पादनात खंड पडत नाही.

अशा प्रकारे जीवन मजुरीची संकल्पना वरीलप्रमाणे स्पष्ट केली आहे. जीवन मजुरीची संकल्पना न्यूनतम मजुरीच्या संकल्पनेपेक्षा वेगळी आहे. जीवन मजुरी ही न्यूनतम मजुरीपेक्षा जास्त असते.

योग्य मजुरी (Fair Wage) **:**

न्यूनतम मजुरी (Minimum Wage) आणि जीवन मजुरी (Living Wage) आणि योग्य मजुरी (Fair

Wage) ह्या मजुरीविषयक तीन महत्त्वाच्या संकल्पना आहेत. या तीन संकल्पनापैकी दोन संकल्पना आपण समजावून घेतल्या असून या भागात योग्य मजुरीची (Fair Wage) संकल्पना आपण समजावून घेणार आहोत.

योग्य मजुरीची निश्चित अशी किंवा काटेकोर व्याख्या करणे अशक्य आहे. कोणत्या मजुरीला योग्य मजुरी म्हणावे हे सांगणे थोडे कठीण आहे.

''देशभरातील एकाच विशिष्ट प्रकारचे कार्य करणाऱ्या सर्व कामगारांना सारखीच मजुरी मिळत असेल तर त्या मजुरीला योग्य मजुरी असे म्हणतात.''

योग्य मजुरी समिती भारतात १९४८ मध्ये नेमली गेली. ह्या समितीच्या मते, योग्य मजुरी ही न्यूनतम मजुरीपेक्षा थोडी जास्त असते आणि जीवन मजुरीपेक्षा कमी असते. (The fair wages is something more than the minimum wae, but less than a living wage.)

३.३ सारांश :

मजुरी हा विषय केवळ कामगारांच्या दृष्टीने महत्त्वाचा विषय नाही. हा संपूर्ण समाजाच्या दृष्टीने अत्यंत महत्त्वाचा आणि संवेदनशील विषय आहे. तो कामगारांच्या बरोबरच कामगारांना मजुरी देणारे उत्पादक (मालक) सरकार आणि समाज यांच्याशी सुद्धा संबंधित आहे. श्रम हा उत्पादनाचा अत्यंत महत्त्वाचा घटक असून राष्ट्रीय उत्पन्नाच्या निर्मितीत श्रमाची भूमिका अत्यंत महत्त्वाची असते. श्रमाच्या मालकाला म्हणजे मजुराला त्याच्या कामाबद्दल जो मोबदला मिळतो त्यास मजुरी किंवा वेतन असे म्हणतात. श्रम या उत्पादन घटकाची किंमत म्हणजे मजुरी होय. मजुराला जगण्याएवढेच वेतन दिले पाहिजे हा विचार आता मागे पडला असून मजुराला चांगले जीवन जगता येईल, राहणीमान चांगले राखता येईल एवढे चांगले (योग्य) वेतन मजुराला मिळाले पाहिजे हा विचार आता सर्वमान्य झाला आहे. भारत सरकारने स्वातंत्र्यप्राप्तीनंतर सन १९४८ साली किमान वेतन कायदा संमत केला असून १९४८ पासून देशात या कायद्याची अंमलबजावणी सुरू आहे. त्यामुळे कमी वेतन देऊन कामगारांचे जे शोषण केले जात होते त्यास मोठा पायबंद बसला आहे. जगातील अनेक देशांनी किमान वेतन कायदे केले असून कामगारांना या कायद्याने मोठे संरक्षण मिळाले आहे. मजुरी दर निश्चितीत कामगार संघटनांची भूमिका सुद्धा अत्यंत महत्त्वाची असून देशात जर भक्कम (बळकट) मजूर संघटना असतील तर त्या संघटना आपल्या सदस्यांना (मजुरांना) जास्तीत जास्त किंवा योग्य मजुरी देऊ शकतात.

३.४ पारिभाषिक शब्द :

१) भृती :– भृतीला मजुरी किंवा वेतन असेही म्हणतात.

२) वास्तव वेतन :– श्रमिकांना पैशातील वेतनाच्या साहाय्याने खरेदी करता येऊ शकणाऱ्या वस्तू व सेवा आणि त्याचबरोबर मालकांकडून त्यांना मिळणाऱ्या सोयी व सुविधा (वस्तू व सेवा) म्हणजेच वास्तव मजुरी होय.

३) वेतन भिन्नता :– वेगवेगळ्या कामगारांना वेगवेगळे (कमी किंवा जास्त) वेतन दिले जाते. त्यास वेतन भिन्नता असे म्हणतात.

४) निर्वाह वेतन :– जगण्यापुरते मिळणारे वेतन.

५) मक्तेदारी पिळवणूक :– मजुरांना त्यांच्या सीमांत उत्पादन मूल्यापेक्षा कमी मजुरी मक्तेदार देतो त्याला मक्तेदारी पिळवणूक असे म्हणतात.

६) सामुदायिक सौदाशक्ती :– कामगार संघटनांचे प्रतिनिधी आणि मालकांचे प्रतिनिधी एकत्र बसून मजुरी व इतर संदर्भात वाटाघाटी करतात. तसेच मालक आणि कामगार यांच्यातील वाद सामोपचाराने व सहकार्याने मिटवतात, त्याला सामुदायिक सौदा असे म्हणतात.

७) वेतन निधी :– मागील वर्षीच्या बचतीतून उत्पादक भांडवल उभारणी करतात, त्याला वेतननिधी म्हणतात. या वेतन निधीतून कामगारांना मजुरी दिली जाते.

८) सीमांत उत्पादन :– शेवटच्या मजुराने एकूण उत्पादनात टाकलेली निव्वळ भर.

९) आवश्यक श्रम :– दिवसातील ८ तासापैकी पहिल्या चार तासात श्रमिक जे काम करतात किंवा वस्तू तयार करण्यासाठी जे श्रम करतात, त्या श्रमाला आवश्यक श्रम असे म्हणतात.

१०) अतिरिक्त श्रम :– भांडवलदार जास्तीत जास्त नफा मिळवण्यासाठी कामगारांकडून आवश्यक श्रमापेक्षा जादा श्रम करवून घेतात, त्यास अतिरिक्त श्रम असे म्हणतात.

११) न्यूनतम मजुरी :– न्यूनतम मजुरी म्हणजे एवढी मजुरी की ज्या मजुरीतून कामगार आपल्या व आपल्या कुटुंबातील सदस्यांच्या शारीरिक, शैक्षणिक, वैद्यकीय आणि इतर गरजा (सोयी व सुविधा) यांची पूर्तता करू शकतील.

१२) जीवन मुजरी :– ज्या मजुरीच्या उत्पन्नातून कामगार आपल्या जीवननिर्वाहावर खर्च करून आपल्या सामाजिक गरजावरही (औषधे, प्रवास, करमणूक इत्यादी) खर्च करू शकतात, त्या मजुरीस जीवन मजुरी असे म्हणतात.

१३) योग्य मजुरी :– देशभरातील एकाच विशिष्ट प्रकारचे कार्य करणाऱ्या सर्व कामगारांना सारखीच मजुरी मिळत असेल तर त्या मजुरीला योग्य मजुरी असे म्हणतात.

३.५ स्वयंअध्ययन प्रश्न :

१) श्रम या उत्पादन घटकाची किंमत म्हणजे .... होय

(अ) खंड (ब) वेतन
(क) व्याज (ड) नफा

२) मजुरी वस्तू व सेवा यांच्या स्वरूपात दिली जात असेल तर त्या मजुरीस .... म्हणतात.

(अ) वास्तव मजुरी (ब) रोख
(क) उत्पन्न (ड) इतर

३) .... वेतनावरच कामगारांचे राहणीमान समजते.

(अ) रोख (ब) वास्तव

(क) उत्पन्न (ड) यापैकी नाही

४) कामगारांनी किती वेळ काम केले याचा विचार करून त्यांना मजुरी दिली जात असेल तर त्या मजुरीस .... म्हणतात.

(अ) काल वेतन (ब) कार्य वेतन
(क) रोख वेतन (ड) वास्तव वेतन

५) कामगारांनी किती उत्पादन केले याचा विचार करून त्यांना मजुरी दिली जात असेल तर त्या मजुरीस .... म्हणतात.

(अ) कार्य वेतन (ब) काल वेतन
(क) रोख वेतन (ड) इतर

उत्तरे :

(१) ब, (२) अ, (३) ब, (४) अ, (५) अ

३.६ सरावासाठी स्वाध्याय :

(अ) टीपा लिहा.

१) वेतन भिन्नता

२) निर्वाह वेतन

३) वेतननिधी

४) सामुदायिक सौदाशक्ती

५) मक्तेदारी पिळवणूक

६) न्यूनतम मजुरी

७) जीवन मजुरी

८) योग्य मजुरी

(ब) दीर्घोत्तरी प्रश्न.

१) वेतनभिन्नतेची कारणे स्पष्ट करा.

२) वास्तव वेतन निश्चित करणारे घटक स्पष्ट करा.

३) निर्वाह वेतन सिद्धांत स्पष्ट करा.

४) मजुरीचा जीवनमान सिद्धांत स्पष्ट करा.

५) वेतननिधी सिद्धांत स्पष्ट करा.

६) मजुरीचा सीमांत उत्पादकता सिद्धांत स्पष्ट करा.

७) वेतनाचा मागणी पुरवठ्याचा सिद्धांत स्पष्ट करा.

८) मार्क्स यांचा मजुरांच्या शोषणाचा सिद्धांत स्पष्ट करा.

९) मक्तेदारी बाजारात वेतन दर कसा ठरतो?

१०) सामुदायिक सौद्याचा वेतनावर काय परिणाम होतो?

३.७ संदर्भ ग्रंथ :

१) देशमुख प्रभाकर 'श्रम अर्थशास्त्र' विद्या प्रकाशन, नागपूर (जानेवारी १९८७).

२) खांदेवाले श्रीनिवास 'किंमत सिद्धांत', पिंपळापुरे ॲन्ड कं. पब्लिशर्स, नागपूर (जानेवारी १९८९).

३) Booth A. L. (1995), 'The Economics of the Trade Union,' Cambridge University Press.

४) Ahuja H. L., 'Modern Economics', (2000).

५) M. Shra L, 'Child Labour in India', Oxford University Press, New Delhi.

❑❑❑

घटक ४

सरकार आणि श्रम

(State and Labour)

अनुक्रमणिका

४.० उद्दिष्टे

४.१ प्रास्ताविक

४.२ विषय विवेचन

- ४.२.१ सरकारची भूमिका
- ४.२.२ कामगारांची राज्य आणि सामाजिक सुरक्षा
- ४.२.३ सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा यांच्यातील समानता
- ४.२.४ भारतातील नवीन कामगार संहिता
- ४.२.५ वेतन संहिता २०२०
- ४.२.६ भारतातील नवीन कामगार संहिता आणि वर्धित व्यावसायिक सुरक्षा
- ४.२.७ भारतातील सामाजिक सुरक्षेवरील नवीन कोड
- ४.२.८ भारतातील औद्योगिक संबंध नवीन कोड
- ४.२.९ भारतातील वेतन आरोग्य आणि व्यावसायिक सुरक्षेवरील नवीन संहितेचे फायदे तोटे
- ४.२.१० आंतरराष्ट्रीय कामगार मानके
- ४.२.११ कामगार कल्याण

४.३ सरावासाठी प्रश्न

४.४ अधिक अभ्यासाकरिता संदर्भ

४.० उद्दिष्टे :

१) कामगारांची राज्य आणि सामाजिक सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा संकल्पना, सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा. या संकल्पनासमजून घेणे.

२) भारतातील नवीन कामगार संहिता: वेतनावरील संहिता, व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामाची स्थिती, सामाजिक सुरक्षा संहिता, औद्योगिक संबंध संहितासमजून घेणे आणि त्याचा अभ्यास करणे.

३) आंतरराष्ट्रीय कामगार/श्रम मानके आणि श्रम बाजारपेठा यातील अंतर संबंधसविस्तर समजून घेणे.

४) कामगार कल्याण – भारतातील कामगार कल्याणस्थितीचा सविस्तर अभ्यास करणे.

४.१ प्रास्ताविक :

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

४.२ विषय–विवेचन :

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

४.२.१ सरकारची भूमिका :

कायदे, नियमन आणि अंमलबजावणीद्वारे कामगार संबंधांना आकार देण्यात राज्य महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते. सरकारे कामगार कायदे तयार करतात जे वेतन, कामाचे तास, आरोग्य आणि सुरक्षितता आणि गैर–भेदभाव यासाठी किमान मानके ठरवतात. या कायद्यांचे उद्दिष्ट कामगारांचे शोषणापासून संरक्षण करणे आणि

उद्योजक/संयोजक आणि कर्मचारी यांच्यात एक संतुलित शक्ती निर्माण करणे आहे.सरकार कामगार संबंधांवर थेट परिणाम करणारे कायदे करतात. उदाहरणार्थ, किमान वेतन कायदा हे सुनिश्चित करतात की कामगारांना मूलभूत स्तराचा पगार मिळला, तर आरोग्य आणि सुरक्षितता नियम हे सुनिश्चित करतात की कामगारांना शोषणापासून संरक्षण करण्यासाठी कार्यस्थळे विशिष्ट मानकांचे पालन करतात. कायद्याच्या पलीकडे, सरकार अनेकदा कामगार कायद्यांच्या अंमलबजावणीसाठी नियामक संस्था स्थापन करतात. या कामगारसमित्याजसे की कामगार विभाग किंवान्यायिक संबंध एंटेमिसिनस, कामगार मानकांचे पालन सुनिश्चित करण्यासाठी आणि नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील विवादांचे निराकरण करण्यासाठी जबाबदार आहेत. कामगार कायद्यांची निष्पक्षता त्यांच्या अंमलबजावणीवर अवलंबून असते सरकारी एजन्सी तपासणी करतात, तक्रारींची चौकशी करतात आणि कामगार कायद्यांचे उल्लंघन करणाऱ्या कामगारांवर दंड आकारतात. प्रभावी अंमलबजावणी हे सुनिश्चित करते की कामगार मानकांचे पालन केले जाते आणि कामगार अधिकारांचे संरक्षण केले जाते.

कामगार संघटनांची भूमिका :

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

उत्पादकांची/नियोक्त्यांची भूमिका :

व्यवस्थापन किंवा नियोक्त संघटनांद्वारे प्रतिनिधित्व केलेले नियोक्ते हे कामगार संबंधातील प्रमुख भागधारक आहेत. ते श्रमिक कायद्यांचे पालन करण्यासाठी, संघटनांबरोबर सामूहिक सौदेबाजीत गुंतण्यासाठी आणि उत्पादक श्रमिक-व्यवस्थापन संबंध राखण्यासाठी जबाबदार आहेत.अनुपालन नियोक्त्यांनी बरोबर कायदे आणि नियमांचे पालन करणे आवश्यक आहे, ते सुनिश्चित करतात की ते वेतन, कामाच्या परिस्थिती आणि इतर रोजगार अटींसाठी किमान मानकांचे पालन करतात. निष्पक्ष आणि न्याय्य कार्यस्थळ राखण्यासाठी अनुपालन आवश्यक आहे. वाटाघाटी नियोक्ते रोजगाराच्या अटी आणि शर्ती स्थापित करण्यासाठी संघटनांशी वाटाघाटी करतात. प्रभावी वाटाघाटीसाठी परस्पर म ायदेशीर परिणाम साध्य करण्यासाठी तडजोड करण्याची

आणि सहयोग करण्याची इच्छा असणे आवश्यक आहे.कामाच्या ठिकाणी संबंध: सकारात्मक कार्यस्थळ संबंध वाढवण्यासाठी नियोक्ते जबाबदार असतात. यामध्ये आदरयुक्त आणि सर्वसमावेशक कामाचे वातावरण निर्माण करणे, कर्मचाऱ्यांच्या समस्यांचे निराकरण करणे आणि व्यवस्थापन आणि कामगार यांच्यात मुक्त संवादाला प्रोत्साहन देणे यांचा समावेश होतो.

राज्य आणि कामगार संबंधांची गतिशीलता :

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

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

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

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

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

राज्य आणि कामगार संबंधांमधील समकालीन समस्या :

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

गिग इकॉनॉमी: गिग इकॉनॉमीच्या उदयाने पारंपारिक कामगार संबंधांना आव्हान दिले आहे ऋळस कामगार, जसे की राइड-शेअर ड्रायव्हर्स आणि फ्रीलान्स व्यावसायिक, सहसा पारंपारिक कर्मचाऱ्यांना परवडणारे संरक्षण आणि म ायदे नसतात. टमटम कामगारांना कामगार संरक्षण कसे वाढवायचे आणि त्यांना न्याय्य वागणूक आणि नुकसान भरपाई कशी मिळेल याची खात्री सरकार आणि संघटना करत आहेत.

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

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

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

सादर केलेली आव्हाने आणि संधी २१ व्या शतकातील कामगार संबंधांसाठी अनुकूल आणि पुढे-विचार करण्याच्या दृष्टिकोनाची आवश्यकता अधोरेखित करतात.

राज्य आणि कामगार संबंधांचा सैद्धांतिक दृष्टीकोन :

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

मार्क्सवादी सिद्धांत :

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

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

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

कॉर्पोरेटिस्ट सिद्धांत :

कॉर्पोरेटिस्ट सिद्धांत एक पर्यायी दृष्टीकोन सादर करतो, जेथे राज्य आणि कामगार संबंध हे राज्य, कामगार संघटना आणि नियोक्ता संघटना यांच्यातील संरचित सहकार्याद्वारे वैशिष्ट्यीकृत आहेत. कॉर्पोरेटिस्ट प्रणालीमध्ये, या तीन संस्था एकत्रित कृती आणि सामाजिक कराराद्वारे अर्थव्यवस्था आणि कामगार संबंध व्यवस्थापित करण्यासाठी त्रिपक्षीय युती बनवतात.

कॉर्पोरेटिझम असे मानते की राज्य आणि संघटित स्वारस्य गट यांच्यातील सहकार्यामुळे अधिक कार्यक्षम

आणि स्थिर आर्थिक आणि सामाजिक परिणाम होतात. धोरणनिर्मिती प्रक्रियेत कामगार आणि नियोक्ता संघटनांचा सहभाग संस्थागत करून, हे सहकार्य सुलभ करण्यात राज्य मध्यवर्ती भूमिका बजावते. यामुळे सर्व भागधारकांमध्ये व्यापक सहमती प्रतिबिंबित करणारी सर्वसमावेशक कामगार धोरणे तयार होऊ शकतात.

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

संस्थावाद :

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

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

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

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

४.२.२ कामगारांची राज्य आणि सामाजिक सुरक्षा :

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

सामाजिक सुरक्षिततेची ऐतिहासिक उत्क्रांती :

सामाजिक सुरक्षेचा उगम १९ व्या शतकाच्या उत्तरार्धात आणि २० व्या शतकाच्या सुरुवातीच्या काळात शोधला जाऊ शकतो, हा कालावधी जलद औद्योगिकीकरण आणि शहरीकरणाने चिन्हांकित केला आहे. या बदलांमुळे लक्षणीय सामाजिक अव्यवस्था आणि आर्थिक असुरक्षितता आली, ज्यामुळे सरकारांना त्यांच्या नागरिकांचे संरक्षण करण्यासाठी यंत्रणा विकसित करण्यास प्रवृत्त केले. १८८० च्या दशकात चांसलर ओटो मॉन बिस्मार्क यांनी सुरू केलेला जर्मनीचा सामाजिक विमा कार्यक्रम हा सर्वात प्राचीन आणि सर्वात प्रभावी उदाहरणांपैकी एक होता. या कार्यक्रमाने कामगारांना आरोग्य विमा, अपघात विमा आणि वृद्धापकाळ निवृत्तीवेतन प्रदान केले, ज्यामुळे जगभरातील समान प्रणालींचा पाया घातला गेला.युनायटेड स्टेट्समध्ये, १९३० च्या महामंदीने सामाजिक सुरक्षा जाळ्यांची तातडीची गरज अधोरेखित केली. १९३५ च्या सामाजिक सुरक्षा कायदा, ज्यावर राष्ट्राध्यक्ष फ्रँकलिन डी. रुझवेल्ट यांनी स्वाक्षरी केली, म्हातारपणी लाभ आणि बेरोजगारी विम्याची एक व्यापक प्रणाली स्थापन केली. हा कायदा अमेरिकन सामाजिक धोरणातील एक मैलाचा दगड होता, ज्याने आपल्या नागरिकांची आर्थिक सुरक्षा सुनिश्चित करण्यात सरकारची भूमिका आहे या तत्त्वाला मूर्त स्वरूप दिले.

सामाजिक सुरक्षिततेचे प्रमुख घटक :

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

१. वृद्धापकाळ निवृत्तीवेतन : हे निवृत्तीचे वय गाठलेल्या व्यक्तींना उत्पन्न देतात. कामगार आणि नियोक्त्यांद्वारे भरलेल्या पेरोल टॅक्सद्वारे निधी दिला जातो, ही निवृत्तीवेतन सुनिश्चित करते की सेवानिवृत्त लोक त्यांच्या कामाच्या वर्षानंतर जीवनमानाचे मूलभूत मानक राखू शकतात.

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

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

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

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

सामाजिक सुरक्षा आणि आर्थिक स्थिरता :

आर्थिक स्थैर्याला चालना देण्यासाठी सामाजिक सुरक्षा प्रणाली महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात. सुरक्षा जाळे प्रदान करून, ते व्यक्ती आणि कुटुंबांवर आर्थिक धक्क्यांचा प्रभाव कमी करण्यास मदत करतात. उदाहरणार्थ, आर्थिक मंदीच्या काळात, बेरोजगारी विमा काम पेनसलेल्यांना उत्पन्न प्रदान करून ग्राहकांची मागणी टिकवून ठेवण्यास मदत करतो, ज्यामुळे आर्थिक पुनर्प्राप्तीला चालना मिळण्यास मदत होते. सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम गरिबी आणि असमानता कमी करून सामाजिक एकात्मतेला हातभार लावतात. ते सुनिश्चित करतात की असुरक्षित लोकसंख्या, जसे की वृद्ध, अपंग आणि बेरोजगार यांना मूलभूत गरजा उपलब्ध आहेत. हे केवळ वैयक्तिक कल्याण सुधारत नाही तर समाजात एकता आणि सामायिक जबाबदारीची भावना देखील वाढवते.सामाजिक सुरक्षा प्रणालींसमोरील आव्हाने

सामाजिक सुरक्षा प्रणालींना अनेक आव्हानांचा सामना करावा लागतो :

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

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

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

४. शाश्वतता : सामाजिक सुरक्षा प्रणालीची दीर्घकालीन टिकाऊपणा सुनिश्चित करण्यासाठी बदलत्या आर्थिक आणि लोकसंख्याशास्त्रीय परिस्थितीच्या प्रतिसादात सतत समायोजन आवश्यक आहे. यामध्ये

निवृत्तीचे वय वाढवणे, लाभाचे सूत्र समायोजित करणे किंवा कर वाढवणे यासारख्या कठीण धोरण निवडींचा समावेश असू शकतो.

जागतिक संदर्भात सामाजिक सुरक्षा :

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

सामाजिक सुरक्षिततेचे भविष्य :

सामाजिक सुरक्षेचे भविष्य अनेक प्रमुख ट्रेंड आणि घडामोडींद्वारे आकारले जाईल.

१. **तांत्रिक प्रगती :** ऑटोमेशन आणि आर्टिमि शियल इंटेलिजन्स श्रमिक बाजारपेठेत परिवर्तन करू शकतात, संभाव्यतः सामाजिक सुरक्षेची गरज वाढवते कारण नोकरी विस्थापन अधिक सामान्य होते. बदलत्या अर्थव्यवस्थेत कामगारांना पाठिंबा देण्यासाठी सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कशा प्रकारे जुळवून घ्यायच्या याचा धोरणकर्त्यांना विचार करावा लागेल.

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

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

४. **आरोग्य संकटे :** कोविड-१९ साथीच्या रोगाने दाखविल्याप्रमाणे, आरोग्य संकटांचे गंभीर आर्थिक आणि सामाजिक परिणाम होऊ शकतात. सामाजिक सुरक्षा प्रणाली अशा घटनांना प्रभावीपणे प्रतिसाद देण्यासाठी लवचिक आणि अनुकूल असणे आवश्यक आहे, संकटाच्या वेळी व्यक्ती आणि कुटुंबांना महत्त्वपूर्ण समर्थन प्रदान करते. सामाजिक सुरक्षेची संकल्पना आधुनिक समाजांसाठी अविभाज्य आहे, गरजेच्या वेळी व्यक्तींना आर्थिक सहाय्य आणि सेवा प्रदान करण्यासाठी एक म्रे मवर्क ऑम र करते. विविध जीवन आकस्मिकता संबोधित करून, सामाजिक सुरक्षा आर्थिक स्थिरतेला प्रोत्साहन देते, गरिबी कमी करते आणिअसमानता, आणि सामाजिक एकता वाढवते. तथापि, सामाजिक सुरक्षा प्रणालींना लोकसंख्याशास्त्रीय बदल, आर्थिक दबाव आणि शाश्वत निधीची गरज यासह महत्त्वपूर्ण आव्हानांचा सामना करावा लागतो. जसजसे जग विकसित

होत आहे, तसतसे सामाजिक सुरक्षा प्रणालींनी नवीन वास्तवांशी जुळवून घेतले पाहिजे, सर्व नागरिकांच्या कल्याणासाठी ते मजबूत आणि प्रभावी राहतील याची खात्री करून.

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

सामाजिक सुरक्षिततेची संकल्पना :

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

ऐतिहासिक संदर्भ :

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

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

सामाजिक सुरक्षिततेची तत्त्वे :

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

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

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

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

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

सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमांचे प्रकार :

सामाजिक सुरक्षेमध्ये आर्थिक क्षेत्राच्या विविध पैलूंच्या उद्देशाने विविध कार्यक्रमांचा समावेश होतो

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

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

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

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

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

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

आव्हाने आणि टीका :

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

१. **आर्थिक शाश्वतता :** लोकसंख्येच्या वयानुसार, कामगार आणि सेवानिवृत्तांचे प्रमाण कमी होते,

ज्यामुळे सामाजिक सुरक्षा प्रणालींवर दबाव येतो. या कार्यक्रमांची आर्थिक स्थिरता सुनिश्चित करण्यासाठी काळजीपूर्वक व्यवस्थापन आवश्यक आहे, संभाव्यत: उच्च कर, कमी म ायदे किंवा वाढीव सेवानिवृत्तीचे वय.

२. कव्हरेज गॅप्स : बऱ्याच देशांमध्ये, लोकसंख्येचा महत्त्वपूर्ण भाग, विशेषत: अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगार आणि अनिश्चित रोजगार असलेल्यांना पुरेशा सामाजिक सुरक्षा कव्हरेजचा अभाव आहे. या गटांमध्ये व्याप्ती वाढवणे ही एक महत्त्वाची समस्या आहे.

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

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

सामाजिक सुरक्षिततेचे भविष्य :

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

४.२.३ सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा यांच्यातील समानता :

सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा हे जगभरातील सामाजिक संरक्षण प्रणालीचे दोन मूलभूत घटक आहेत. आर्थिक चढउतार, बेरोजगारी, आजारपण, अपंगत्व आणि वृद्धापकाळामुळे व्यक्तींना भेडसावणाऱ्या

जोखीम आणि असुरक्षा कमी करणे हे दोन्ही यंत्रणांचे उद्दिष्ट आहे. त्यांची रचना, निधी आणि पात्रता निकषांच्या बाबतीत ते भिन्न असले तरी, त्यांच्या मूळ उद्दिष्टांमध्ये, ऑपरेशनल तत्त्वांमध्ये आणि त्यांनी निर्माण केलेल्या सामाजिक प्रभावांमध्ये अनेक समानता आहेत.

सामान्य उद्दिष्टे :

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

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

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

कार्यकारी तत्त्वे :

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

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

३. कायदेशीर फ्रेमवर्क : दोन्ही सिस्टीम पात्रता, फा यदे आणि लाभार्थींचे अधिकार आणि जबाबदाऱ्या

परिभाषित करणाऱ्या कायदेशीर चौकटीत काम करतात. सामाजिक सहाय्य नियंत्रित करणारे कायदे सहाय्यासाठी कोण पात्र आहे, सहाय्याचा प्रकार आणि रक्कम आणि अर्ज प्रक्रिया निर्दिष्ट करतात. त्याचप्रमाणे, सामाजिक विमा कायदे योगदान दर, लाभांची गणना आणि लाभ देय असलेल्या परिस्थितीची रूपरेषा देतात. हे कायदेशीर फ्रे मवर्क स्पष्टता प्रदान करतात आणि सिस्टम पारदर्शक आणि निष्पक्षपणे कार्य करतात याची खात्री करतात.

सामाजिक परिणाम :

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

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

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

इतर धोरणांसह एकत्रीकरण :

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

२. कुटुंबे आणि मुलांसाठी आधार : कुटुंब आणि बालकल्याण हे एक महत्त्वाचे क्षेत्र आहे जेथे दोन्ही प्रणाली एकमेकांना छेदतात. सामाजिक सहाय्य कार्यक्रम वारंवार कमी उत्पन्न असलेल्या कुटुंबांना बाल भत्ते,

अन्न सहाय्य आणि गृहनिर्माण समर्थन देतात. सामाजिक विम्यामध्ये कौटुंबिक लाभ, पालकांची रजा आणि बालसंगोपन समर्थन समाविष्ट असू शकते, जे कुटुंबांना काम-जीवन संतुलन व्यवस्थापित करण्यात मदत करतात. या तरतुदी कौटुंबिक स्थैर्यासाठी आणि मुलांच्या विकासाला पाठिंबा देण्यासाठी आवश्यक आहेत, मुले सुरक्षित आणि पालनपोषण करणाऱ्या वातावरणात वाढतात.

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

आव्हाने आणि सुधारणा :

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

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

३. लोकसंख्याशास्त्रीय बदलांशी जुळवून घेणे : लोकसंख्याशास्त्रीय बदल, जसे की वृद्धत्वाची लोकसंख्या आणि बदलती कौटुंबिक संरचना, दोन्ही प्रणालींसाठी महत्त्वपूर्ण आव्हाने आहेत. सामाजिक विमा योजनांना सेवानिवृत्तांची वाढती संख्या आणि दीर्घायुष्य, पेन्शन प्रणाली आणि आरोग्य सेवा तरतुदींमध्ये सुधारणा आवश्यक असल्याने वाढत्या दबावाचा सामना करावा लागतो. एकल-पालक कुटुंबे आणि स्थलांतरितांच्या वाढत्या संख्येसह वाढत्या वैविध्यपूर्ण लोकसंख्येच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी सामाजिक सहाय्य कार्यक्रमांनी अनुकूल केले पाहिजे. दोन्ही प्रणाली प्रभावी राहण्यासाठी लोकसंख्याशास्त्रीय ट्रेंडला लवचिक आणि प्रतिसाद देणारी असणे आवश्यक आहे.

तांत्रिक आणि प्रशासकीय नवकल्पना :

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

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

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

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

सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा यांच्यातील फरक :

सामाजिक संरक्षण प्रणाली हे चांगल्या प्रकारे कार्य करणाऱ्या समाजाचे अविभाज्य घटक आहेत, जे गरजेच्या वेळी व्यक्तींना आवश्यक संसाधनांपर्यंत पोहोचण्याची खात्री करतात. हे संरक्षण देण्यासाठी दोन

प्राथमिक यंत्रणा म्हणजे सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा. दारिद्र्य कमी करणे आणि आर्थिक सहाय्य प्रदान करणे हे दोन्ही उद्दिष्ट असले तरी, त्यांची रचना, निधी, पात्रता निकष आणि उद्दिष्टे यामध्ये ते मूलभूतपणे भिन्न आहेत.

व्याख्या आणि उद्दिष्टे :

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

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

फन्डिंग आणि वित्तपुरवठा :

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

सामाजिक विमा : सामाजिक विमा कार्यक्रमांना प्रामुख्याने कामगार आणि नियोक्ता यांनी भरलेल्या पेरोल टॅक्सद्वारे निधी दिला जातो. हे योगदान एका समर्पित निधीमध्ये जमा केले जाते, जे नंतर लाभ देण्यासाठी वापरले जाते. मिळालेल्या म ायद्यांची रक्कम सामान्यत: वेळोवेळी योगदान दिलेल्या रकमेच्या प्रमाणात असते, ज्यांनी सिस्टममध्ये अधिक पैसे दिले आहेत त्यांना अधिक लाभ मिळतात याची खात्री करते. हे योगदान देणारे स्वरूप सामाजिक विमा सामाजिक सहाय्यापासून वेगळे करते, लाभ थेट आधीच्या कमाई आणि योगदानाशी जोडते.

पात्रता आणि प्रवेश :

सामाजिक सहाय्य:सामाजिक सहाय्यासाठी पात्रता गरजेवर आधारित आहे आणि साधन-चाचणी आहे. अर्जदारांनी फायद्यांसाठी पात्र होण्यासाठी त्यांचे उत्पन्न आणि मालमत्ता एका विशिष्ट उंबरठ्याच्या खाली असल्याचे दाखवून दिले पाहिजे. या प्रक्रियेमध्ये अनेकदा आर्थिक स्थितीची कसून तपासणी केली जाते, जी

प्राप्तकर्त्यांसाठी वेळखाऊ आणि कलंक दोन्हीही असू शकते. ज्यांना सर्वात जास्त गरज आहे त्यांना मदत दिली जाईल याची खात्री करणे आणि सार्वजनिक निधीचा गैरवापर रोखणे हा यामागचा उद्देश आहे.

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

लाभाचे प्रकार आणि रक्कम :

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

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

प्रशासकीय संरचना :

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

सामाजिक विमा : सोशल विमा कार्यक्रम हे विशेषत: व्यवस्थापित खेळण्यातील विशेष सार्वजनिक एजन्सी संस्था असतात, जे सहसा इतर शासकीय कामकाजापेक्षा वेगळे असतात. या एजन्सी योगदानाचे संकलन, निधीचे व्यवस्थापन आणि लाभाचे वितरण हाताळतात. कारण रेजिबिलिटी आणि बेसेफ्टची रक्कम स्पष्ट, पूर्वनिर्धारित दरांवर आधारित असल्याने योगदान देण्यासाठी प्रशासकीय प्रक्रिया अधिक सोपी आणि

कार्यक्षम असू शकतात सामाजिक माहिती कार्यक्रमांच्या तुलनेत. तथापि, योगदानाचा मागोवा घेण्यासाठी आणि निधी व्यवस्थापित करण्यासाठी सिस्टमला अजूनही मजबूत यंत्रणा आवश्यक आहे.

सामाजिक धारणा :

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

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

आर्थिक स्थिरीकरणात भूमिका :

सामाजिक सहाय्य : आर्थिक मंदीच्या काळात सर्वात असुरक्षित लोकांसाठी सुरक्षा जाळे प्रदान करून आर्थिक स्थिरीकरणामध्ये सामाजिक सहाय्य महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते. उच्च बेरोजगारी किंवा आर्थिक संकटाच्या काळात, सामाजिक सहाय्य कार्यक्रम कमी उत्पन्न असलेल्या कुटुंबांवर होणारा परिणाम कमी करण्यात, अत्यंत गरिबी रोखण्यात आणि मूलभूत उपभोगांना आधार देण्यास मदत करू शकतात. हा स्थिर परिणाम सामाजिक एकता टिकवून ठेवण्यासाठी आणि व्यापक निराधारपणा रोखण्यासाठी महत्त्वपूर्ण ठरू शकतो.

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

लवचिकता आणि प्रतिसाद :

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

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

४.२.४ भारतातील नवीन कामगार संहिता :

भारतातील नवीन कामगार संहिता देशाच्या कामगार कायद्यांच्या महत्त्वपूर्ण मे रबदलाचे प्रतिनिधित्व करते, ज्याचा उद्देश नियम सुलभ करणे, व्यवसाय करणे सुलभ करणे आणि कामगारांसाठी चांगल्या परिस्थितीला प्रोत्साहन देणे आहे. भारताच्या क्लिष्ट कामगार लँडस्केपला सुव्यवस्थित आणि आधुनिक करण्यासाठी लागू केलेला, कोड अनेक विद्यमान कायद्यांचे चार प्रमुख कोडमध्ये एकत्रीकरण करतो: वेतन संहिता, सामाजिक सुरक्षा संहिता, व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामकाजाच्या परिस्थिती आणि औद्योगिक संबंध संहिता.

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

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

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

सामाजिक सुरक्षेवरील कोड सामाजिक सुरक्षा म ायद्यांचे कव्हरेज कामगारांच्या विस्तृत स्पेक्ट्रममध्ये विस्तारित करते, ज्यात गिग कामगार, प्लॅटम ॉर्म कामगार आणि स्वयंरोजगार असलेल्या व्यक्तींचा समावेश आहे. हे आरोग्य विमा, मातृत्व लाभ, पेन्शन आणि बेरोजगारी विमा यांसारखे म ायदे देण्यासाठी सार्वत्रिक सामाजिक सुरक्षा निधीची स्थापना करते. बदलत्या कामगार लँडस्केपमध्ये नोकरीची असुरक्षितता आणि अपुऱ्या सामाजिक संरक्षणाच्या वाढत्या आव्हानांना तोंड देण्यासाठी हे एक महत्त्वपूर्ण पाऊल आहे.

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

नवीन कामगार संहितेचा आणखी एक महत्त्वाचा पैलू म्हणजे औद्योगिक संबंध कायद्यातील सुधारणा, जे मालक आणि कामगार यांच्यातील संबंध नियंत्रित करतात. हे ट्रेड युनियनच्या कॅसियर निर्मितीसाठी तरतुदींचा परिचय देते, सामूहिक सौदेबाजीची प्रक्रिया सुलभ करते आणि औद्योगिक विवादांचे जलद निराकरण करण्यासाठी यंत्रणा प्रदान करते. या सुधारणांचे उद्दिष्ट सुसंवादी औद्योगिक संबंध वाढवणे, नियोक्ते आणि कामगार यांच्यातील संवादाला चालना देणे आणि उत्पादकता आणि वाढीला बाधा आणणारे संघर्ष रोखणे हे आहे.शिवाय, नवीन श्रम संहिता व्यवसायांसाठी अनुपालनाची केस वाढवण्यासाठी उपायांचा परिचय देते, जसे की ऑनलाइन नोंदणी, म ाइलिंग आणि तपासणी प्रक्रिया. हे अनुपालन आवश्यकतांचे तर्कसंगतीकरण आणि पालन न केल्याबद्दल दंड, कामगार कायद्यांची प्रभावी अंमलबजावणी सुनिश्चित करताना नियोक्त्यांवरील भार कमी करण्याची तरतूद करते.

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

शिवाय, नवीन कामगार संहितेच्या तरतुदींची प्रभावीपणे अंमलबजावणी करण्यासाठी पुरेशी संसाधने आणि पायाभूत सुविधांची गरज आहे. यामध्ये सरकारी अधिकाऱ्यांसाठी प्रशिक्षण आणि क्षमता-निर्मिती, तसेच कामगार हक्क उल्लंघनाशी संबंधित तक्रारींचे निराकरण करण्यासाठी तक्रार निवारण यंत्रणा स्थापन करणे समाविष्ट आहे.शेवटी, भारतातील नवीन कामगार संहिता देशाच्या कामगार कायद्यांच्या सुधारणांमध्ये एक महत्त्वपूर्ण

मैलाचा दगड दर्शवते. विद्यमान कायदे एकत्रित करून, सामाजिक सुरक्षा कव्हरेज वाढवून, कामगार संरक्षण वाढवून आणि अनुपालन प्रक्रिया सुलभ करून, कामगारांसाठी चांगल्या परिस्थितीची खात्री करून व्यवसायांसाठी अधिक अनुकूल वातावरण निर्माण करणे हे कोडचे उद्दिष्ट आहे. तथापि, त्याचे यश प्रभावी अंमलबजावणी, मजबूत अंमलबजावणी आणि उदयोन्मुख आव्हानांना तोंड देण्यासाठी आणि श्रमिक बाजारातील सर्व भागधारकांचे हक्क आणि हितसंबंधांचे रक्षण करण्यासाठी सतत देखरेख यावर अवलंबून असेल.

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

४.२.५ वेतन संहिता २०२० :

वेतन संहिता, २०१९, वेतनाशी संबंधित चार विद्यमान कायदे एकत्रित आणि तर्कसंगत बनवते, ज्याचे उद्दिष्ट अनुपालन आणि अंमलबजावणी सुलभ करणे आहे. हे वेतनाची सार्वत्रिक व्याख्या सादर करते, सर्व क्षेत्रांमध्ये एकसमानता आणि स्पष्टता सुनिश्चित करते. मूळ वेतन, भत्ते आणि बोनस यांसारख्या वेतन घटकांचे वर्णन करून, ते विविध व्याख्यांमुळे उद्भवणारे विवाद रोखण्याचा प्रयत्न करते. याव्यतिरिक्त, संहिता वेतन वेळेवर भरणे अनिवार्य करते आणि मजुरीच्या बाबतीत लैंगिक समानता सुनिश्चित करते, कामाच्या ठिकाणी समावेशकता आणि निष्पक्षता वाढवते. तथापि, प्रभावी अंमलबजावणीसाठी मफ्लोर वेजम संकल्पना परिभाषित करणे आणि विविध प्रादेशिक वेतन संरचनांना सामावून घेणे यासारख्या आव्हानांना सामोरे जाणे आवश्यक आहे.

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

व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामकाजाच्या परिस्थिती संहिता, २०२०, व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामाच्या परिस्थितीशी संबंधित तेरा विद्यमान कायद्यांचे एकत्रीकरण आणि तर्कसंगत बनवते, ज्याचा उद्देश कामाच्या ठिकाणी सुरक्षा आणि कल्याण वाढवणे आहे. हे आस्थापनांची नोंदणी अनिवार्य करते, सुरक्षा, आरोग्य आणि कल्याणकारी उपायांशी संबंधित वैधानिक तरतुदींचे पालन सुनिश्चित करते. व्यावसायिक

सुरक्षा समित्या आणि सुरक्षा ऑडिटसाठी तरतुदी सादर करून, ते कामाच्या ठिकाणी अपघात आणि व्यावसायिक धोके टाळण्यासाठी सक्रिय उपायांवर जोर देते. शिवाय, कोड कामगारांच्या विविध श्रेणींमध्ये व्याप्ती वाढवते. टमटम आणि प्लॅटफॉर्म कामगारांसह, सुरक्षितता आणि कल्याणकारी उपायांसाठी त्यांचे हक्क सुनिश्चित करणे. तथापि, संहितेची उद्दिष्टे अक्षरश: पूर्ण करण्यासाठी प्रभावी अंमलबजावणी यंत्रणा आणि क्षमता निर्माण उपक्रम आवश्यक आहेत.

सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०२०, सामाजिक सुरक्षेशी संबंधित नऊ विद्यमान कायदे एकत्रित आणि तर्कसंगत बनवते, कामगारांच्या हितसंबंधांच्या संरक्षणासाठी एक व्यापक फ्रेमवर्क प्रदान करते. हे सामाजिक सुरक्षा म ायद्यांचे कव्हरेज जसे की भविष्य निर्वाह निधी, निवृत्तीवेतन आणि विमा अशा कामगारांच्या विस्तृत स्पेक्ट्रमपर्यंत विस्तारित करते, ज्यात गिग आणि प्लॅटम ॉर्म कामगारांचा समावेश आहे. सार्वत्रिक सामाजिक सुरक्षा निधीची स्थापना करून, रोजगाराचे स्वरूप विचारात न घेता पोर्टेबिलिटी आणि लाभांची सातत्य सुनिश्चित करणे हे त्याचे उद्दिष्ट आहे. याव्यतिरिक्त, कोडमध्ये गिग आणि प्लॅटम ॉर्म कामगारांच्या कल्याणकारी मंडळांसाठी तरतुदी आहेत, ज्यामुळे त्यांना सामाजिक सुरक्षा लाभ आणि तक्रार निवारण यंत्रणेचा प्रवेश सुलभ होतो. तथापि, सामाजिक सुरक्षा निधीचे पुरेसा निधी आणि शाश्वत व्यवस्थापन सुनिश्चित करणे अंमलबजावणीची आव्हाने आहेत ज्यासाठी काळजीपूर्वक विचार आणि नियोजन आवश्यक आहे.शेवटी, भारतातील नवीन कामगार संहिता देशाच्या कामगार नियामक फ्रे मवर्कमध्ये एक आदर्श बदल दर्शवते, साधेपणा, लवचिकता आणि सर्वसमावेशकतेवर जोर देते. भिन्न कायदे एकत्रित आणि तर्कसंगत करून, ते नियोक्ते आणि कर्मचारी दोघांसाठी अनुकूल वातावरण तयार करून, अनुपालन आणि अंमलबजावणी सुलभतेने वाढवण्याचा प्रयत्न करते. तथापि, त्याची यशस्वी अंमलबजावणी प्रभावी अंमलबजावणी यंत्रणा, भागधारक सल्लामसलत आणि क्षमता निर्माण उपक्रमांवर अवलंबून आहे. भारताने हे काम सुरू केले आहे, उदयोन्मुख आव्हानांना तोंड देण्यासाठी आणि सभ्य कार्य आणि सामाजिक न्यायाला चालना देण्याच्या कोडच्या व्यापक उद्दिष्टांची पूर्तता करण्यासाठी परिवर्तनात्मक प्रवास, सक्रिय उपाय आणि सतत देखरेख आवश्यक आहे.

भारतातील नवीन वेतन संहिता :

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

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

नवीन वेतन संहितेचे मुख्य उद्दिष्ट म्हणजे देशभरात सार्वत्रिक किमान वेतन स्थापित करणे. पूर्वीच्या

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

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

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

नवीन वेतन संहितेच्या अंमलबजावणीमध्ये राष्ट्रीय किमान वेतन प्राधिकरण म्हणून ओळखल्या जाणाऱ्या केंद्रीय प्राधिकरणाची स्थापना करणे देखील समाविष्ट आहे, जे वेळोवेळी किमान वेतन दरांचे पुनरावलोकन आणि सुधारणा करण्यासाठी जबाबदार आहे. हे प्राधिकरण हे सुनिश्चित करते की किमान वेतन बदलत्या आर्थिक परिस्थिती आणि महागाईच्या दबावांना प्रतिसाद देते, ज्यामुळे कामगारांच्या क्रयशक्तीचे रक्षण होते. याव्यतिरिक्त, स्थानिक घटक आणि राहणीमानातील म रक लक्षात घेऊन राज्य सरकारांना त्यांच्या संबंधित अधिकारक्षेत्रात किमान वेतन निश्चित करण्यासाठी आणि त्याची अंमलबजावणी करण्याचा अधिकार आहे.शिवाय, वेतन संहिता बोनसची गणना करण्यासाठी, उत्पादकता आणि कार्यक्षमतेवर आधारित अधिक सरळ दृष्टिकोनासह विद्यमान जटिल सूत्रांच्या जागी एक सरलीकृत यंत्रणा सादर करते. हे सरलीकरण बोनस पेमेंट्सबाबत पारदर्शकता आणि स्पष्टता वाढवते, नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील विवादांची शक्यता कमी करते. उत्पादकता मेट्रिक्ससह बोनस संरेखित करून, कोड गुणवत्तेच्या संस्कृतीला प्रोत्साहन देते आणि कर्मचाऱ्यांना

त्यांचे कार्यप्रदर्शन सुधारण्यासाठी प्रोत्साहन देते. तथापि, वेतन संहितेच्या अंमलबजावणीमध्ये काही आव्हाने आणि विचार देखील आहेत. कोडच्या तरतुदींचे पालन सुनिश्चित करण्यासाठी प्रभावी अंमलबजावणी यंत्रणेची गरज ही एक चिंतेची बाब आहे. नियामक फ्रेमवर्कची उपस्थिती असूनही, अंमलबजावणी करणे हे भारतात कायमचे आव्हान आहे, अनेक नियोक्ते कामगार कायद्यांचे दडपणाने उल्लंघन करतात. वेतन संहितेची पूर्ण क्षमता लक्षात घेण्यासाठी आणि कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी तपासणी, ऑडिट आणि पालन न केल्याबद्दल दंडासह अंमलबजावणी यंत्रणा मजबूत करणे आवश्यक आहे.

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

शेवटी, भारतातील नवीन वेतन संहिता देशाच्या कामगार कायद्यांचे आधुनिकीकरण आणि सुसंवाद साधण्याच्या उद्देशाने ऐतिहासिक उपक्रमाचे प्रतिनिधित्व करते. विद्यमान कायद्याचे एकत्रीकरण करून, राष्ट्रीय किमान वेतनाची स्थापना करून आणि वेळेवर वेतन, ओव्हरटाईम भरपाई आणि समान वेतनाच्या तरतुदींचा परिचय करून, संहिता कामाच्या ठिकाणी पारदर्शकता, निष्पक्षता आणि सामाजिक न्याय वाढवण्याचा प्रयत्न करते. तथापि, प्रभावी अंमलबजावणीसाठी अंमलबजावणी यंत्रणा मजबूत करण्यासाठी, तक्रार निवारण यंत्रणा सुधारण्यासाठी आणि जागरूकता आणि क्षमता-निर्मिती उपक्रम वाढविण्यासाठी एकत्रित प्रयत्नांची आवश्यकता असेल. शेवटी, वेतन संहितेची यशस्वी अंमलबजावणी अधिक समावेशक आणि न्याय्य श्रम बाजाराला चालना देण्यास हातभार लावेल, ज्यामुळे नियोक्ते आणि कर्मचारी दोघांनाही फायदा होईल.

४.२.६ भारतातील नवीन कामगार संहिता आणि वर्धित व्यावसायिक सुरक्षा :

परिचय :

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

भारतातील कामगार कायद्यांची उत्क्रांती :

भारताचे कामगार कायदे पारंपारिकपणे चक्रव्यूहाचे आहेत, कामगार संबंधांच्या विविध पैलूंवर असंख्य

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

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

वर्धित व्यावसायिक सुरक्षा मानके :

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

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

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

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

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

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

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

जडक कोडचा प्रभाव :

जडक कोडची अंमलबजावणी नियोक्ते आणि कामगार दोघांनाही बहुआयामी म ायदे मिळवून देण्यासाठी तयार आहे -

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

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

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

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

आव्हाने आणि पुढे जाण्याचा मार्ग :

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

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

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

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

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

४.२.७ भारतातील सामाजिक सुरक्षेवरील नवीन कोड :

भारतातील सामाजिक सुरक्षेमध्ये गेल्या काही वर्षांमध्ये लक्षणीय बदल झाले आहेत, नवीन संहिता आपल्या नागरिकांना अधिक चांगले संरक्षण आणि कल्याण प्रदान करण्याच्या उद्देशाने लागू करण्यात आल्या

आहेत. या लँडस्केपमध्ये नवीनतम जोड म्हणजे सामाजिक सुरक्षा, २०२० ची संहिता, जी सामाजिक सुरक्षेशी संबंधित विविध विद्यमान कायदे सुव्यवस्थित आणि एकत्रित करण्याचा प्रयत्न करते.

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

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

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

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

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

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

शिवाय, सामाजिक सुरक्षा संहिता त्याच्या तरतुदींचे पालन सुनिश्चित करण्यासाठी अंमलबजावणी यंत्रणा मजबूत करते. हे नियुक्त अधिकाऱ्यांना तपासणी, तक्रारींची चौकशी आणि पालन न केल्याबद्दल दंड

आकारण्याचे अधिकार देते. वाढवूनअंमलबजावणी, सामाजिक सुरक्षा कायद्यांचे उल्लंघन रोखण्यासाठी आणि कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी सरकारला मदत केली जाते

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

४.२.८ भारतातील औद्योगिक संबंध नवीन कोड :

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

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

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

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

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

संहितेचा आणखी एक महत्त्वाचा पैलू म्हणजे ट्रेड युनियनच्या कामकाजात पारदर्शकता आणि उत्तरदायित्वाला चालना देण्यावर भर दिला जातो. हे अनिवार्य करते की युनियन्स त्यांच्या सदस्यांची नोंदणी आणि आर्थिक नोंदी ठेवतात, जे संबंधित अधिकार्यांकडून तपासणीसाठी उपलब्ध असणे आवश्यक आहे. या तरतुदीचा उद्देश युनियनच्या निधीचा गैरवापर रोखणे आणि युनियन्स त्यांच्या सदस्यांच्या वास्तविक हिताचे प्रतिनिधित्व करतात याची खात्री करणे हा आहे.शिवाय, संहिता वाटाघाटी करणाऱ्या एजंटांच्या ओळखीसाठी तरतुदींचा परिचय देते, जे उद्योग किंवा प्रदेशातील एकाधिक नियोक्ते किंवा कामगार संघटनांच्या वतीने वाटाघाटी करू शकतात. या यंत्रणेचा उद्देश सामूहिक सौदेबाजी प्रक्रिया सुव्यवस्थित करणे आणि नियोक्ते आणि कर्मचारी दोघांनाही मायदेशीर करार सुलभ करण्यासाठी आहे.

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

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

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

शेवटी, औद्योगिक संबंध संहिता, २०२०, भारताच्या कामगार कायदा सुधारणा अजेंडातील एक महत्त्वपूर्ण मैलाचा दगड आहे. विद्यमान कायद्यांचे एकत्रीकरण आणि आधुनिकीकरण करून, कोड व्यवसाय करण्याच्या प्रकरणाला चालना देण्यासाठी, औद्योगिक संबंधांमध्ये पारदर्शकता आणि उत्तरदायित्व वाढविण्यासाठी आणि विवाद निराकरण यंत्रणा सुव्यवस्थित करण्याचा प्रयत्न करते. तथापि, हे कामगारांचे हक्क, नोकरीची सुरक्षा आणि अंमलबजावणी यंत्रणांबाबत महत्त्वाचे प्रश्न आणि चिंता देखील उपस्थित करते. पुढे जाण्यासाठी,

सरकारने या चिंतांचे निराकरण करण्यासाठी आणि संहिता न्याय्य आणि टिकाऊ पद्धतीने त्याचे अपेक्षित उद्दिष्ट साध्य करते याची खात्री करण्यासाठी कामगार संघटना, नियोक्ते आणि नागरी समाज संस्थांसह भागधारकांशी संवाद साधणे आवश्यक आहे.

औद्योगिक संबंध संहिता (IRC) हा भारतातील एक महत्त्वाचा कायदा आहे ज्याचा उद्देश नियोक्ते, कर्मचारी आणि कामगार संघटना यांच्यातील संबंध सुधारणे आणि त्यांचे नियमन करणे आहे. कामगार कायदे सुव्यवस्थित करण्याच्या सरकारच्या प्रयत्नांचा एक भाग म्हणून कल्पना केलेली, खठउ तीन विद्यमान कायद्यांचे एकत्रीकरण आणि सुधारणा करते: ट्रेड युनियन कायदा, १९२६, औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) कायदा, १९४६, आणि औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७. कोणत्याही प्रमाणे वैधानिक बदल, भारतातील औद्योगिक संबंध संहितेच्या अंमलबजावणीशी संबंधित म ायदे आणि तोटे दोन्ही आहेत.

फायदे :

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

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

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

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

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

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

७. औपचारिक रोजगाराचा प्रचार : कामगार कायदे सुव्यवस्थित करणे आणि स्पष्टता प्रदान करणे

व्यवसायांना अनौपचारिक ते औपचारिक रोजगाराकडे जाण्यासाठी प्रोत्साहन देऊ शकते. यामुळे कामाची परिस्थिती सुधारू शकते, सामाजिक सुरक्षा कव्हरेज आणि कामगारांसाठी मायद्यांचा चांगला प्रवेश होऊ शकतो.

तोटे :

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

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

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

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

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

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

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

औद्योगिक संबंध संहिता औद्योगिक संबंध पद्धतींमध्ये सकारात्मक बदल घडवून आणण्याच्या क्षमतेसह भारताच्या कामगार कायद्यांमध्ये सुधारणा आणि आधुनिकीकरण करण्याच्या महत्त्वपूर्ण प्रयत्नांचे प्रतिनिधित्व करते. तथापि, मायद्यांसह तोटे आणि कामगार संरक्षण, सामाजिक संवाद आणि अंमलबजावणी यंत्रणा यासंबंधीच्या समस्यांचे निराकरण करणे काळजीपूर्वक संतुलित करणे आवश्यक आहे. खठउ चे संभाव्य तोटे कमी करताना त्याचे संपूर्ण मायदे लक्षात येण्यासाठी सतत देखरेख, भागधारकांचा सल्ला आणि अनुकूली

प्रशासन महत्त्वपूर्ण आहे. शेवटी, औद्योगिक संबंध संहितेचे यश भारताच्या गतिमान आणि विकसित अर्थव्यवस्थेमध्ये न्याय्य, सर्वसमावेशक आणि शाश्वत रोजगार पद्धतींना प्रोत्साहन देण्याच्या क्षमतेवर अवलंबून असेल.

४.२.९ भारतातील वेतन आरोग्य आणि व्यावसायिक सुरक्षेवरील नवीन संहितेचे फायदे – तोट :

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

फायदे :

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

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

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

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

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

६. औपचारिक रोजगाराची सुविधा : रोजगार संबंधांच्या औपचारिकीकरणाला प्रोत्साहन देऊन आणि अनौपचारिक आणि शोषणात्मक पद्धतींना परावृत्त करून, कोड अर्थव्यवस्थेच्या औपचारिकीकरणात योगदान देते. औपचारिक रोजगार कामगारांना सामाजिक सुरक्षा म ायदे, नोकरीची स्थिरता आणि करिअरच्या प्रगतीसाठी मार्ग देतात.

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

तोटे :

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

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

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

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

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

६. व्यवसाय करण्याच्या खर्चावर परिणाम : कर्मचारी कल्याणाला प्राधान्य देणे प्रशंसनीय असले तरी, कठोर नियमांमुळे नियोक्त्यांसाठी व्यवसाय करण्याची किंमत वाढू शकते, विशेषतःकमी नम । मार्जिन असलेली क्षेत्रे. उच्च श्रम खर्च स्पर्धात्मकता कमी करू शकतात आणि गुंतवणूक आणि विस्ताराच्या प्रयत्नांना अडथळा आणू शकतात.

७. अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेवर विपरीत परिणाम : औपचारिकीकरण पुश अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेच्या गतिशीलतेमध्ये व्यत्यय आणू शकते, जेथे लवचिकता आणि अनौपचारिक व्यवस्था प्रचलित आहे. पुरेशा समर्थन यंत्रणेशिवाय सक्तीने औपचारिकीकरण केल्याने उपजीविका अस्थिर होऊ शकते आणि उपेक्षित

समुदायांमध्ये सामाजिक अशांतता निर्माण होऊ शकते.भारतातील वेतन, आरोग्य आणि व्यावसायिक सुरक्षेवरील नवीन संहिता न्याय्य कामगार पद्धतींना चालना देण्यासाठी आणि कामगार कल्याण वाढवण्याच्या उद्देशाने महत्त्वपूर्ण कायदेविषयक सुधारणा दर्शवते. हे सरलीकृत नियम, सुधारित किमान वेतन मानके आणि वर्धित व्यावसायिक सुरक्षितता यासारखे असंख्य म ायदे देते, परंतु ते लहान व्यवसायांसाठी अनुपालन ओझे, संभाव्य नोकरीचे नुकसान आणि अंमलबजावणी समस्या यासारखी आव्हाने देखील देतात.म ायदे वाढवण्यासाठी आणि तोटे कमी करण्यासाठी, धोरणकर्त्यांनी प्रभावी अंमलबजावणी, भागधारक सल्लामसलत आणि क्षमता निर्माण उपक्रमांवर लक्ष केंद्रित केले पाहिजे, नवीन कोड शाश्वत वाढ, भारताच्या कामगार बाजारपेठेत न्याय्य विकास आणि सामाजिक विकासाला चालना देते याची खात्री करण्यासाठी आर्थिक वास्तविकता आणि सामाजिक सर्वसमावेशकतेसह नियामक अनुपालन संतुलित करणे महत्वाचे आहे.

४.२.१० आंतरराष्ट्रीय कामगार मानके :

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

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

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

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

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

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

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

अंमलबजावणी यंत्रणा :

आंतरराष्ट्रीय कामगार मानके विविध यंत्रणांद्वारे लागू केली जातात.

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

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

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

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

कामगारांवर परिणाम :

आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांचे जगभरातील कामगारांसाठी महत्त्वपूर्ण परिणाम आहेत.

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

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

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

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

व्यवसायांवर परिणाम :

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

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

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

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

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

अर्थव्यवस्थेवर परिणाम:आंतरराष्ट्रीय कामगार मानके व्यापक आर्थिक विकासात योगदान देतात :

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

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

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

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

आव्हाने आणि टीका :

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

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

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

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

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

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

भावी दिशा :

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

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

२. सामाजिक संवादाला चालना देणे : कामगार समस्यांवर परस्पर म ायदेशीर उपाय शोधण्यासाठी सरकार, नियोक्ते आणि कामगार यांच्यातील संवाद आणि सहकार्याला प्रोत्साहन देणे.

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

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

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

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

४.२.११ कामगार कल्याण :

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

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

कामगार कल्याणाच्या संकल्पना :

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

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

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

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

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

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

कामगार कल्याणाच्या व्याख्या :

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

२. औद्योगिक संबंध तज्ज्ञ : कामगारांचे शारीरिक, मानसिक आणि सामाजिक कल्याण वाढवण्याच्या उद्देशाने धोरणे, कार्यक्रम आणि कार्यपद्धती यांचा समावेश असलेल्या कामगार कल्याण हे औद्योगिक संबंध

तज्ञांना वाटते. यामध्ये वाजवी मजुरी, कामाची योग्य परिस्थिती, सामाजिक म ायदे आणि वैयक्तिक आणि व्यावसायिक विकासाच्या संधी यासारख्या बाबींचा समावेश होतो.

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

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

भारतीय दृष्टिकोनातून कामगार कल्याण :

वैविध्यपूर्ण कार्यशक्ती आणि जटिल सामाजिक-आर्थिक परिदृश्यासह भारतामध्ये विविध क्षेत्रातील कामगारांचे हक्क आणि हित जपण्याच्या उद्देशाने एक मजबूत कामगार कल्याण प्रणाली आहे. गेल्या काही वर्षांत, भारत सरकारने मजुरांसाठी सामाजिक न्याय, समानता आणि चांगल्या कामाच्या परिस्थितीला प्रोत्साहन देण्यासाठी अनेक धोरणे, कायदे आणि कार्यक्रम लागू केले आहेत. हा निबंध भारतातील कामगार कल्याण व्यवस्थेची उत्क्रांती, घटक, आव्हाने आणि भविष्यातील संभावनांचा शोध घेईल.

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

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

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

१. कायद्याची चौकट : भारतामध्ये रोजगार, वेतन, कामाची परिस्थिती, सुरक्षितता आणि सामाजिक सुरक्षा यासारख्या क्षेत्रांचा समावेश असलेल्या कामगार कायद्यांचा सर्वसमावेशक संच आहे. हे कायदे

कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी आणि नियोक्त्यांद्वारे अनुपालन सुनिश्चित करण्यासाठी कायदेशीर चौकट प्रदान करतात.

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

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

४. कौशल्य विकास : कौशल्य विकास कार्यक्रम आणि व्यावसायिक प्रशिक्षण उपक्रम कर्मचाऱ्यांची रोजगारक्षमता आणि उत्पादकता वाढवण्यासाठी महत्त्वपूर्ण आहेत. प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना (झचघतध) सारख्या योजना तरुणांना आणि उपेक्षित समुदायांना संबंधित कौशल्ये प्रदान करण्यावर भर देतात.

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

आव्हाने आणि समस्या :

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

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

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

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

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

५. तांत्रिक व्यत्यय : ऑटोमेशन आणि डिजिटलायझेशनच्या आगमनामुळे कामाचे स्वरूप आणि रोजगार पद्धती बदलत आहेत, ज्यामुळे नोकरीचे विस्थापन, कौशल्य अप्रचलित आणि अनिश्चित कामाची व्यवस्था यासारखी आव्हाने निर्माण होत आहेत. तांत्रिक व्यत्ययाचे प्रतिकूल परिणाम कमी करण्यासाठी या तांत्रिक अप्रचलिततेशी जुळवून घेणे आणि कामगारांना व्यावसायिक संरक्षण आणि रि-शिलिंग संधी आवश्यक आहेत.

भविष्यातील संभावना आणि शिफारसी :

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

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

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

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

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

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

शेवटी, भारतातील कामगार कल्याण प्रणाली गेल्या काही वर्षांत लक्षणीयरीत्या विकसित झाली आहे, जी देशाची सामाजिक न्याय आणि सर्वसमावेशक विकासाची बांधिलकी दर्शवते. तथापि, अनौपचारिक क्षेत्रातील वर्चस्व, शोषण आणि लैंगिक असमानता यासारखी सततची आव्हाने अंमलबजावणी मजबूत करण्यासाठी, औपचारिकतेला प्रोत्साहन देण्यासाठी आणि सर्व कामगारांसाठी सामाजिक संरक्षण वाढविण्यासाठी सतत प्रयत्नांची आवश्यकता अधोरेखित करतात. या आव्हानांना तोंड देऊन आणि सर्वसमावेशक आणि

शाश्वत दृष्टीकोन स्वीकारून, भारत एक अधिक न्याय्य आणि लवचिक कामगार कल्याण प्रणाली तयार करू शकतो जी त्याच्या वैविध्यपूर्ण कर्मचार्यांना लाभ देईल आणि एकूण सामाजिक-आर्थिक विकासात योगदान देईल.

कामगार कल्याण म्हणजे कामगारांच्या कामाची परिस्थिती, कल्याण आणि जीवनाचा दर्जा सुधारण्यासाठी सरकार, नियोक्ते आणि इतर भागधारकांनी घेतलेले प्रयत्न आणि उपक्रम. भारतात, जिथे लोकसंख्येचा एक महत्त्वाचा भाग त्यांच्या उपजीविकेसाठी श्रम-केंद्रित उद्योगांवर अवलंबून आहे, सामाजिक विकास आणि आर्थिक वाढीसाठी पुरेशा कामगार कल्याण उपायांची खात्री करणे महत्वाचे आहे. हा निबंध भारतातील कामगार कल्याणाच्या यंत्रणेचा शोध घेईल, विविध वैधानिक, संस्थात्मक आणि व्यावहारिक पैलूंचे परीक्षण करेल.

कायद्याची चौकट :

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

१. कारखाने कायदा, १९४८ : हा कायदा कारखान्यांमधील कामाच्या परिस्थितीचे नियमन करतो. आरोग्य, सुरक्षा, कल्याण आणि कामगारांच्या कामाच्या तासांच्या तरतुदींचा समावेश आहे.

२. भारतीय खाणकाम कायदा, १९५२ : हे खाणींमध्ये काम करणाऱ्या कामगारांचे आरोग्य, सुरक्षितता आणि कल्याण, योग्य वायुवीजन, स्वच्छता आणि वैद्यकीय सुविधा सुनिश्चित करते.

३. कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८ (ESI कायदा) : हा कायदा कर्मचाऱ्यांना आणि त्यांच्या आश्रितांना वैद्यकीय, आजारपण, मातृत्व आणि अपंगत्व लाभ यासारखे सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान करतो.

४. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी आणि विविध तरतुदी कायदा, १९५२ (EPF H$m`Xm): हे कारखाने आणि इतर आस्थापनांमधील कर्मचाऱ्यांसाठी भविष्य निर्वाह निधीची स्थापना अनिवार्य करते, सेवानिवृत्तीचे म ायदे आणि आर्थिक सुरक्षितता सुनिश्चित करते.

५. महिला प्रसूती कालखंड फायदा कायदा, १९६१ : या कायद्याचा उद्देश गरोदरपणात महिलांच्या रोजगाराचे रक्षण करणे आणि त्यांना सशुल्क प्रसूती रजा आणि इतर म ायदे मिळण्याचा अधिकार आहे.

६. किमान वेतन कायदा, १९४८ : हे सुनिश्चित करते की कामगारांना मूलभूत जीवनमान टिकवून ठेवण्यासाठी आणि शोषण रोखण्यासाठी किमान वेतन दिले जाते.

७. बोनसचे पेमेंट कायदा, १९६५ : हा कायदा संस्थेने कमावलेल्या नफ्यावर आधारित कर्मचाऱ्यांना वार्षिक बोनस देणे बंधनकारक करतो.

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

संस्थात्मक यंत्रणा :

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

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

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

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

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

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

व्यावहारिक उपक्रम :

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

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

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

३. कॉर्पोरेट सोशल रिस्पॉन्सिबिलिटी (CSR) इनिशिएटिव्हज : अनेक कंपन्या कामगार आणि त्यांच्या समुदायांचे जीवन सुधारण्यासाठी उडठ क्रियाकलापांमध्ये गुंतलेल्या असतात. यामध्ये म लदायी शाळा, आरोग्य

सेवा सुविधा, स्वच्छता पायाभूत सुविधा आणि व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रदान करणे यासारख्या अपायांचा समावेश आहे.

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

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

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

आव्हाने आणि भविष्यातील दिशा :

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

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

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

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

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

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

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

२. सामाजिक सुरक्षा जाळे : अनौपचारिक क्षेत्रातील कामगारांना आणि अनिश्चित रोजगारासाठी सामाजिक

सुरक्षा जाळ्यांचा विस्तार करणे, त्यांना आरोग्यसेवा, बेरोजगारीचे म ायदे आणि सेवानिवृत्ती बचत उपलब्ध करून देणे.

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

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

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

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

४.३ सरावासाठी प्रश्न :

(अ) दीर्घोत्तरी प्रश्न.

१. सामाजिक सुरक्षेची संकल्पना स्पष्ट करा आणि तिच्या विविध घटकांचे वर्णन करा.

२. कामगारांसाठी सामाजिक सुरक्षा का आवश्यक आहे? त्याचे महत्त्व आणि उद्दिष्टे स्पष्ट करा.

३. सामाजिक सहाय्य म्हणजे काय? त्याचे स्वरूप, प्रकार आणि उद्दिष्टे तपशीलवार विशद करा.

४. सामाजिक विमा म्हणजे काय? त्याच्या वैशिष्ट्यांबद्दल स्पष्टीकरण द्या आणि कामगारांच्या सुरक्षेमध्ये त्याची भूमिका स्पष्ट करा.

५. सामाजिक सुरक्षेच्या योजनेचा विकास कसा झाला आहे? त्यातील प्रमुख बदल आणि सुधारणा यांची चर्चा करा.

६. कामगारांच्या राज्य आणि सामाजिक सुरक्षा प्रणालीतील आंतरराष्ट्रीय संस्था आणि भारतीय कायदे यांचा आढावा घ्या.

७. सामाजिक सहाय्य आणि सामाजिक विमा योजनांमधील म रक स्पष्ट करा, आणि दोन्ही योजना कामगारांना कशा प्रकारे मदत करतात ते सांगा.

८. भारतात कामगारांसाठी लागू असलेल्या प्रमुख सामाजिक सुरक्षा योजनांची माहिती द्या आणि त्यांची परिणामकारकता विशद करा.

९. कामगारांची सामाजिक सुरक्षा योजना सुधारण्यासाठी आणि तिचे कार्यक्षमता वाढवण्यासाठी कोणत्या उपाययोजना आवश्यक आहेत?

१०. सामाजिक सुरक्षा आणि कामगारांची कल्याणकारी योजना पुढील पिढीतील कामगारांसाठी कशा प्रकारे अनुकूल आहेत? त्याबाबत आपले मत मांडून स्पष्टीकरण द्या.

११. भारताच्या नवीन कामगार संहितांमध्ये वेतन कोडचे महत्त्व काय आहे? त्यात कोणते महत्त्वाचे बदल करण्यात आले आहेत?

१२. नवीन वेतन कोडमध्ये कामगारांना मिळणाऱ्या लाभांमध्ये कोणते सुधारणा करण्यात आल्या आहेत?

१३. व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामाची स्थिती कोडमध्ये कोणत्या मुख्य तरतुदी आहेत? यामुळे कामगारांच्या सुरक्षिततेसाठी काय परिणाम होतील?

१४. सामाजिक सुरक्षा कोडच्या अंतर्गत कामगारांसाठी कोणते म ायदे दिले गेले आहेत? या कोडचा उद्देश काय आहे?

१५. औद्योगिक संबंध संहितेतील सुधारणा कोणत्या आहेत? औद्योगिक संबंध संहितेचा भारतातील कामगार संघटनांवर आणि औद्योगिक शांततेवर काय प्रभाव होईल?

१६. नवीन वेतन कोडमुळे कामगारांसाठी आर्थिक लाभ कसे बदलले आहेत? त्यात कार्यकर्त्यांच्या सर्वात कमी वेतनासाठी कोणते नियम आहेत?

१७. नवीन कामगार संहितांमधील ममि क्स्ड टर्म एम्प्लॉयमेंटम म्हणजे काय? यामुळे भारतीय औद्योगिक क्षेत्रावर काय परिणाम होईल?

१८. सामाजिक सुरक्षा कोडमध्ये कामगारांच्या निवृत्ती, निवृत्तीवेतन आणि इतर लाभांवर कसा परिणाम होतो?

१९. व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामाची स्थिती कोडमध्ये महिलांसाठी कोणते विशेष संरक्षण उपाय केले आहेत?

२०. नवीन औद्योगिक संबंध संहितेतील संप, लॉकआउट आणि श्रमिक हक्कांवरील मर्यादा काय आहेत? यामुळे औद्योगिक क्षेत्रातील विवाद निवारणात कसा बदल झाला आहे?

२१. औद्योगिक कामगार मानकांची व्याख्या करा आणि त्यांचा औद्योगिक क्षेत्रातील महत्त्व स्पष्ट करा.

२२. भारतात औद्योगिक कामगारांचे कायदे आणि नियमन कोणत्या प्रमुख घटकांवर आधारित आहेत? उदाहरणे द्या.

२३. औद्योगिक कामगार मानकांच्या अंमलबजावणीमध्ये येणाऱ्या प्रमुख अडचणी कोणत्या आहेत?

२४. कामाच्या ठिकाणी सुरक्षा आणि आरोग्याशी संबंधित मानके औद्योगिक कामगारांसाठी का महत्त्वाची आहेत? त्यांचा परिणाम विशद करा.

२५. औद्योगिक कामगारांना मिळणाऱ्या वेतन आणि लाभांची मानके कोण ठरवतात, आणि त्यामध्ये कोणत्या प्रमुख बदलांची आवश्यकता आहे?

२६. महिला कामगारांसाठी औद्योगिक मानके कोणत्या प्रकारे विशेष असतात? त्यांचे महत्त्व आणि आव्हाने स्पष्ट करा.

२७. औद्योगिक कामगारांचे शोषण टाळण्यासाठी कोणती मानके अस्तित्वात आहेत आणि त्यांच्या प्रभावी अंमलबजावणीसाठी काय उपाययोजना होऊ शकतात?

२८. औद्योगिक कामगार मानकांच्या जागतिक स्तरावरील प्रगती आणि भारतातील परिस्थिती याची तुलना करा.

२९. कामगार संघटना औद्योगिक कामगार मानकांच्या सुधारणेत कशी भूमिका बजावतात? काही महत्त्वपूर्ण घटनांचा संदर्भ द्या.

३०. कामगारांच्या सामाजिक सुरक्षा आणि त्यांच्या कल्याणासाठी भारतात लागू असलेल्या औद्योगिक मानकांचे विश्लेषण करा.

३१. कामगार कल्याण संकल्पना काय आहे आणि त्याचा उद्देश काय आहे?
या संकल्पनेचे तत्त्व आणि उद्दिष्ट स्पष्ट करा.

३२. कामगार कल्याणाच्या विकासाची ऐतिहासिक पार्श्वभूमी भारतात कशी होती?
कामगार कल्याणाच्या ऐतिहासिक प्रगतीचा अभ्यास करा.

३३. कामगार कल्याण योजना भारतातील कायद्यांच्या दृष्टीकोनातून कशा राबविल्या जातात?
कामगार कायदे आणि कल्याणाच्या विविध योजना यांची चर्चा करा.

३४. सरकारी आणि खाजगी क्षेत्रातील कामगार कल्याण योजनांमध्ये काय फरक आहे?
सरकारी आणि खाजगी क्षेत्रातील योजनांचा तुलनात्मक अभ्यास करा.

३५. मजुरांच्या आरोग्य आणि सुरक्षेसाठी कामगार कल्याण कार्यक्रमांचे महत्त्व काय आहे?
कामगारांच्या आरोग्य व सुरक्षा या दृष्टिकोनातून कल्याण कार्यक्रमांची भूमिका तपासा.

३६. कामगार कल्याणाच्या यशस्वी अंमलबजावणीसाठी कोणत्या आव्हानांना तोंड द्यावे लागते?
कामगार कल्याणाच्या अंमलबजावणीत येणाऱ्या समस्यांवर चर्चा करा.

३७. कामगार संघटनांच्या कामगार कल्याणात असणाऱ्या भूमिकेचे विश्लेषण करा.
कामगार संघटना कशा प्रकारे कामगार कल्याणात योगदान देतात यावर चर्चा करा.

३८. कामगार कल्याण योजनांचा भारताच्या औद्योगिक क्षेत्रावर काय परिणाम झाला आहे?
औद्योगिक क्षेत्रातील कामगार कल्याणाच्या प्रभावावर चर्चा करा.

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

आंतरराष्ट्रीय कामगार कल्याण धोरणे व भारतातील कल्याणावर त्यांचा प्रभाव तपासा.

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

कामगार कल्याणाच्या संभाव्य सुधारणांचे विश्लेषण करा.

(आ) वस्तुनिष्ठ प्रश्न :

१. सामाजिक सुरक्षा कायद्यानुसार, खालीलपैकी कोणता सामाजिक सहाय्याचा प्रकार आहे?

र) निवृत्तीवेतन ल) अपंगत्व भत्ता ल) अनुदानित आरोग्य सेवा व) वयोवृद्ध भत्ता

उत्तर : ल) अनुदानित आरोग्य सेवा

२. सामाजिक विमा अंतर्गत कोणत्या परिस्थितीत कामगारांना संरक्षण मिळते?

र) आजारपण ल) अपघात ल) बेरोजगारी व) वरील सर्व

उत्तर : व) वरील सर्व

३. खालीलपैकी कोणता सामाजिक सहाय्याचा भाग नाही?

र) सार्वजनिक शिक्षण ल) अनुदानित अन्नधान्य ल) जीवन विमा व) वयोवृद्ध भत्ता

उत्तर : ल) जीवन विमा

४. सामाजिक सुरक्षा योजनांचा मुख्य उद्देश काय असतो?

र) लोकसंख्या वाढवणे ल) अर्थव्यवस्था सुधारणा ल) कामगारांना आर्थिक मदत पुरवणे व) नफा वाढवणे

उत्तर : ल) कामगारांना आर्थिक मदत पुरवणे

५. खालीलपैकी कोणता सामाजिक विमा अंतर्गत येतो?

र) उत्पन्न कर ल) बेरोजगारी लाभ ल) शिक्षण अनुदान व) सार्वजनिक वितरण व्यवस्था.

उत्तर : ल) बेरोजगारी लाभ

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

र) २०१९ ल) २०२० ल) २०२१ व) २०२२

उत्तर : ल) २०२०

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

र) EPF (Employees‘ Provident Fund) ल) ESI (Employees‘ State Insurance)

ल) ग्रॅच्युइटी व) वरील सर्व

उत्तर : व) वरील सर्व

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

र) कामाच्या वेळेचे नियमन ल) कामगारांचे वेतन ल) औद्योगिक विवाद आणि संप
व) सामाजिक सुरक्षा

उत्तर : ल) औद्योगिक विवाद आणि संप

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

र) मासिक वेतन ल) किमान वेतन ल) उत्पन्न कर व) बोनस

उत्तर : ल) किमान वेतन

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

र) सरकारी कर्मचारी ल) असंघटित क्षेत्रातील कामगार ल) मक्त औद्योगिक क्षेत्रातील कामगार

व) केवळ कारखाना कर्मचारी

उत्तर : ल) असंघटित क्षेत्रातील कामगार

११. औद्योगिक कामगार मानके कोणत्या कायद्यांतर्गत निर्धारित केले जातात?

र) भारतीय संविदा कायदा ल) भारतीय कामगार कायदा ल) औद्योगिक विवाद कायदा

व) सामाजिक सुरक्षा कायदा

उत्तर : ल) भारतीय कामगार कायदा

१२. कामगारांसाठी किमान वेतन कोणत्या कायद्यांतर्गत लागू केले जाते?

र) किमान वेतन कायदा, १९४८ ल) मॅक्टरीज कायदा, १९४८

ल) औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ व) बोनस कायदा, १९६५

उत्तर : र) किमान वेतन कायदा, १९४८

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

र) ४० तास ल) ४४ तास ल) ४८ तास व) ५० तास

उत्तर : ल) ४८ तास

१४. सामाजिक सुरक्षा क्षेत्रातील कोणता कायदा कामगारांच्या निवृत्तीवेतनासाठी आहे?

र) कर्मचारी राज्य विमा कायदा ल) कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी (PF) कायदा

ल) बोनस कायदा व) किमान वेतन कायदा

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

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

र) बालकामगार प्रतिबंध कायदा ल) मॅक्टरीज कायदा, १९४८ ल) किमान वेतन कायदा

व) सामाजिक सुरक्षा कायदा

उत्तर : ल) मॅक्टरीज कायदा, १९४८

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

र) १९२३ ल) १९४८ ल) १९६१ व) १९७६

उत्तर : ल) १९४८

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

र) कर्मचारी भविष्य निधी संघटना ल) भारतीय कामगार संघ

ल) कर्मचारी राज्य विमा महामंडळ व) भारतीय कामगार संस्थान

उत्तर : ल) कर्मचारी राज्य विमा महामंडळ

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

र) १९५२ ल) १९६५ ल) १९७२ व) १९८१

उत्तर : ल) १९७२

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

र) राष्ट्रीय पेन्शन योजना ल) कर्मचारी भविष्य निधी योजना ल) कर्मचारी राज्य विमा योजना

व) राष्ट्रीय कामगार कल्याण योजना

उत्तर : ल) कर्मचारी राज्य विमा योजना

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

र) पगार निश्चिती ल) कामगार सुरक्षा ल) बेरोजगारी भत्ता व) कामगार विमा

उत्तर : ल) कामगार सुरक्षा

४.४ अधिक अभ्यासाकरिता संदर्भ :

१. भारतातील सामाजिक सुरक्षा : स्थिती आणि आव्हाने (२०१९, नवी दिल्ली : ऑक्सम र्ड युनिव्हर्सिटी प्रेस), राजन मिश्रा, पृष्ठ ४५.

२. मीनाक्षी राजीव लिखित भारतातील सामाजिक सुरक्षा : एक परिचय (२०१७, मुंबई: Tata MeGraw-Hill Education), पृष्ठ ७८.

३. भारतातील सामाजिक सुरक्षिततेच्या दिशेने (२०१५, कोलकाता : S-GE प्रकाशन), नितीश सिंग, पृष्ठ ९२.

४. रवी श्रीवास्तव लिखित भारतातील सामाजिक सुरक्षा : वाढणारे स्तरीकरण (२०१८, चेन्नई : रूटलेज), पृष्ठ १०५.

५. भारतातील सामाजिक सुरक्षा समजून घेणे (२०१६, हैदराबाद : पीअरसन एज्युकेशन इंडिया) नीरा चंदोके, पृष्ठ ६७.

६. भारतातील सामाजिक सुरक्षिततेसाठी आव्हाने (२०२०, बंगलोर : स्प्रिंगर) सुरेश शर्मा, पृष्ठ १२३.

७. भारतातील सामाजिक सुरक्षा प्रणाली : एक तुलनात्मक अभ्यास (२०१४, अहमदाबाद : गुजरात युनिव्हर्सिटी प्रेस), अशोक अग्रवाल, पृष्ठ ८८.

८. भारतातील सामाजिक सुरक्षा धोरणे: समस्या आणि आव्हाने (२०१३, लखनौ : नॅशनल बुक ट्रस्ट) रेणू शर्मा, पृष्ठ ५५.

९. भारतातील सामाजिक सुरक्षा आणि कल्याण (२०१२, पुणे : भारती विद्यापीठ युनिव्हर्सिटी प्रेस), अनिल कुमार, पृष्ठ ७६.

१०. भारतातील आर्थिक सुधारणा आणि सामाजिक सुरक्षा (२०११, जयपूर : रावत प्रकाशन) वीरेंद्र कुमार, पृष्ठ ९९.

११. भारतातील सामाजिक सुरक्षा कायदे: समस्या आणि दृष्टीकोन (२०१०, चंदिगड : पंजाब युनिव्हर्सिटी प्रेस), अरुण कुमार, पृष्ठ ८४.

१२. रेखा सक्सेना द्वारे भारतातील लिंग आणि सामाजिक सुरक्षा (२००९, वाराणसी : बनारस हिंदू युनिव्हर्सिटी प्रेस), पृष्ठ ७१.

१३. भारतातील कामगार बाजार आणि सामाजिक सुरक्षा (२००८, कोची : कोचीन युनिव्हर्सिटी प्रेस), संजय सिंग, पृष्ठ ११०.

१४. भारतातील जागतिकीकरण आणि सामाजिक सुरक्षा (२००७, गुवाहाटी : आसाम युनिव्हर्सिटी

प्रेस), स्वाती गुप्ता, पृष्ठ ६३.

१५. भारतातील गरीबी निर्मूलन आणि सामाजिक सुरक्षा (२००६, भोपाळ : बरकतुल्ला युनिव्हर्सिटी प्रेस), मनोज शर्मा, पृष्ठ ७९.

१६. कामगार आणि औद्योगिक कायदे P. L. मलिक, २०२०, दिल्ली : ईस्टर्न बुक कंपनी.

१७. भारतीय कामगार कायदे: नवीन संहिता छ.ङ. माथुर, २०२१, मुंबई : LexisNexis.

१८. द न्यू लेबर कोड्स : एक व्यापक मार्गदर्शक आर. के. गुप्ता, २०२२, कोलकाता : वोल्टर्स क्लुवर इंडिया

१९. मजुरीवरील कामगार संहिता समजून घेणे ड.घ. दास, २०२१, चेन्नल: भारत लॉ हाऊस.

२०. भारतातील कामगार कायदे : सुधारणा आणि दृष्टीकोन R.N. पांडे, २०२४, नवी दिल्ली : तस्मान

२१. औद्योगिक संबंध संहिता : एक विश्लेषण व्ही.एस. नायर, २०२१, हैदराबाद : सुलतान चंद अँड सन्स.

२२. सामाजिक सुरक्षा आणि कल्याणावरील कामगार संहिता ए. के. जैन, २०२२, मुंबई : युनिव्हर्सल लॉ पब्लिशिंग.

२३. व्यवसाय पर्यावरणावर नवीन श्रम संहितेचा प्रभाव एम. के. शर्मा, २०२३, कोलकाता: ऑक्सम र्ड युनिव्हर्सिटी प्रेस.

२४. भारतातील कामगार कायद्यांचे आवश्यक एस. सी. श्रीवास्तव, २०२४, लखनौ : अलाहाबाद. लॉ एजन्सी.

२५. व्यावसायिक सुरक्षा आणि आरोग्यावरील कामगार संहिता आर. पी. सिंग, २०२१, जयपूर : रावत प्रकाशने.

२६. मजुरीवरील संहिता : व्याख्या आणि सराव व्ही. के. सिंग, २०२२, चंदीगड : सत्यम लॉ इंटरनॅशनल.

२७. तुलनात्मक कामगार कायदे : भारत आणि आंतरराष्ट्रीय परिप्रेक्ष्य एच.एल. भट्ट, २०२३, नवी दिल्ली : बटरवर्थ

२८. भारतातील कामगार कायदे: समस्या आणि आव्हाने ए. सी. सिन्हा, २०२४, कोलकाता : कमल लॉ हाऊस.

२९. औद्योगिक संबंधांवरील संहिता समजून घेणे आर. एल. गुप्ता, २०२१, मुंबई : ईस्टर्न लॉ हाऊस

३०. आरोग्य आणि कामकाजाच्या परिस्थितीवर श्रम संहिता D.P. मिश्रा, २०२२, पुणे : श्रॉम प्रकाशक आणि वितरक.

३१. द नवीन लेबर कोड्स: इम्प्लिकेशन्स म ॉर खक्ठ प्रॅक्टिसेस G.P. राऊ, २०२३, बेंगळुरू : थॉमसन रॉयटर्स.

३२. भारतातील कामगार कायदे आणि औद्योगिक संबंध ड.घ. कपूर, २०२४, नवी दिल्ली : एशिया लॉ हाऊस.

३३. व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामकाजाच्या परिस्थितींवरील संहिता : समालोचन एस.एन. तिवारी, २०२१, नोएडा : पियर्सन एज्युकेशन इंडिया.

❑❑❑