

# जागतिकीकरणाच्या संदर्भात श्रम कल्याणाचे नवे पैलू

- डॉ. मंजूषा राजेंद्र ठाकरे



स्व.पांडुरंग दौलतराव राऊत, आजोबा व स्व.मीरा पांडुरंग राऊत, आजी  
स्व.गणपतराव बळीरामजी काथवटे, आजोबा व स्व.अनुसया गणपतराव काथवटे, आजी  
यांच्या पवित्र स्मृतीस नम्रतापूर्वक अर्पण

## मनोगत

जागतिकीकरण हा विषय जेवढा महत्वाचा तेवढाच अतिशय गुंतागुंतीचा सुद्धा आहे. या विषयाचे असणारे विविध बारकावे लक्षात घेऊन 'जागतिकीकरणाच्या संदर्भात श्रम कल्याणाचे नवे पैलू' या पुस्तिकेत श्रमिकांवर होत असलेला जागतिकीकरणाचा अनुकूल व प्रतिकूल परिणामांचा अभ्यास करून विषयाची मांडणी केली आहे. त्यामुळे सर्वसामान्यांना श्रम कल्याणाच्या विविध पैलूंचे सहज आकलन होईल यात शंका नाही.

२१ व्या शतकाच्या उत्तरार्धात अर्थशास्त्र हे इतके विकसित व समृद्ध शास्त्र झाले की अर्थशास्त्राच्या विभिन्न शाखांनाही आता शास्त्राचे स्वरूप प्राप्त झाले आहे. प्रस्तुत पुस्तिकेत उत्पादनाच्या कार्यात श्रमाला किंवा कामगारांना वठवावी लागणारी भूमिका तपासणे, कामगार ज्या परिस्थितीत काम करतात त्या स्थितीची चिकित्सा करणे, कामगारांच्या काम करण्याच्या इच्छेवर व काम करण्याच्या क्षमतेवर परिणाम करणाऱ्या विविध बाबींची दखल घेणे, कामगारांची कार्यक्षमता कमी असल्यास संबंधित घटकांची कारण मीमांसा करणे, कामगारांपुढे असलेल्या विभिन्न समस्यांचे विश्लेषण व विवेचन करणे, श्रमिकांच्या कार्यावर परिणाम करणाऱ्या सर्व आर्थिक व सामाजिक घटकांचा अभ्यास करणे, या सर्व घटकांचा जागतिकीकरणाशी संबंध जुळविणे व समस्या निराकरणार्थ उपाय सुचविणे. थोडक्यात प्रस्तुत पुस्तिकेमध्ये श्रमिक कल्याणासंबंधी विविध बाबींचे विश्लेषण व विवेचन करून शास्त्रीय रीतीने मांडणी करण्यात आली आहे.

समाजातील होणाऱ्या आर्थिक, शैक्षणिक, सामाजिक बदलातून निरनिराळे प्रश्न किंवा आव्हाने निर्माण होतात. अशा बदलास करणीभूत असणारी प्रक्रिया म्हणून जागतिकीकरणाकडे पहावे लागेल. मुळात भारतातील एकंदरीत परिस्थिती जागतिकीकरणास अनुकूल किंवा अनुसरून नसूनसुद्धा सरकारने हे धोरण स्वीकारून २५ वर्षांपेक्षा अधिक काळ उलटला. जागतिकीकरणाची कल्पना कमी-अधिक प्रमाणात आधुनिकीकरणाशी जोडलेली असली तरी होणाऱ्या बदलातून जे निरनिराळे प्रश्न निर्माण

झाले आहेत त्यापैकी एक महत्वपूर्ण प्रश्न आहे तो श्रमिकासंबंधीचा. बहुआयामी असणाऱ्या जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेतून राष्ट्रांच्या, समाजाच्या तसेच व्यक्तीच्या जडणघडणीमध्ये काही संधी निर्माण केल्या हे जरी खरे असले तरी त्याच्या कितीतरी पटीने अधिक समस्या किंवा आव्हाने निर्माण केलीत. जागतिकीकरणाच्या धोरणाची व्याप्ती अधिक असल्याने त्यास केवळ एक बाजू नसून अनेक विविध बाजू आहेत. जागतिकीकरणाच्या धोरणातून निर्माण झालेल्या क्लिष्ट अशा श्रम कल्याणासंबंधीत प्रश्नांची, श्रम कपात, स्वेच्छा निवृत्ती, दारिद्र्य, बेकारी, आर्थिक स्थिती, शासकीय धोरणातील बदल इ. आव्हानांची जाणीव झाल्यानंतर हा विषय मर्यादित राहू नये तर तो विविध अंगांनी अभ्यासला जावा हाच उद्देश ध्यानात ठेऊन पुस्तिकेची मांडणी करण्यात आलेली आहे.

ही पुस्तिका ज्यांच्या सहकार्याशिवाय पूर्ण होऊ शकली नसती अशा सर्वांचे मनापासून आभार मानल्याशिवाय हे मनोगत पूर्ण होणार नाही. पुस्तिकेचे अक्षरजुळवणीचे काम अचूक, तत्परतेने व अल्पावधीत करून दिल्याबद्दल श्री. महादेव कामतकर यांचे मी अत्यंत आभारी आहे. या ग्रंथलेखनाबद्दल आपल्याकडून अभिप्रायांचे व विधायक सूचनांचे निश्चितच स्वागत केले जाईल.

## लेखक परिचय



नाव	—	डॉ. सौ. मंजूषा राजेंद्र ठाकरे
पूर्वाश्रमीचे नाव	—	मंजूषा रामभाऊ राऊत
जन्म	—	२३ सप्टेंबर १९७२
शिक्षण	—	एम.ए. (अर्थशास्त्र), पी.एचडी. एम.ए. (समाजशास्त्र), बी.ए. (मराठी वाङ्मय), बी.एड.
अध्यापन	—	नागपूर येथील अण्णासाहेब गुंडेवार महाविद्यालयात सहाय्यक प्राध्यापक पदावर ११ वर्षांपासून अर्थशास्त्र विभागप्रमुख म्हणून कार्यरत
शैक्षणिक	—	विविध चर्चासत्रे, कार्यशाळा सहभाग, शोधनिबंध वाचन, विविध ठिकाणी व्याख्याने, पदव्युत्तर विद्यार्थ्यांना मार्गदर्शन, यु.जी.सी. अनुदानाद्वारे लघु प्रकल्प पूर्ण
सामाजिक सहभाग—		राष्ट्रीय एड्स नियंत्रण कार्यक्रमांतर्गत १९९७ मध्ये नोडल टिचर प्रमाणपत्र प्राप्त, समाजोपयागी शिबिरातून अपंग, निराधारांकरिता स्वयंसेवी सहभाग, अनाथ मुलांना समुपदेशन
छंद	—	प्रासंगिक लेख, कथा तसेच काव्यनिर्मिती
पदाधिकार	—	२००९—२०१२ मध्ये विदर्भ अर्थशास्त्र शिक्षक परिषदेत नागपूर जिल्हयाकरिता सचिव पदावर कार्यरत
पुस्तक	—	विदर्भातील मिरची उद्योग पुस्तिका प्रकाशीत

## अनुक्रमणिका

प्रकरण क्र.	प्रकरणाचे नाव	पृष्ठ क्र.
१.	श्रम कपात	१ ते १५
२.	स्वेच्छा निवृत्ती	१६ ते २७
३.	वाढते दारिद्र्य	२८ ते ४७
४.	बेकारी	४८ ते ६५
५.	श्रमिकांची आर्थिक स्थिती	६६ ते ८६
६.	शासकिय धोरण	८७ ते १००
७.	आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची भूमिका	१०१ ते १०९

## प्रकरण १

## श्रम कपात

## प्रास्ताविक

‘श्रम कल्याण’ ही अतिशय व्यापक आणि गतिमान संकल्पना आहे. वेगवेगळ्या देशात विविध कालावधीत ही संकल्पना भिन्न भिन्न अर्थाने वापरण्यात आली. कामगार हा उद्योगातील महत्त्वाचा घटक असून, उद्योगाच्या विकासात त्याचे योगदान लक्षणीय असते. त्यामुळे त्याच्या कल्याणाचा विचार करणे गरजेचे आहे. उद्योगाचा मालक तसेच सरकार या दोन्ही घटकांनी कामगारांच्या कल्याणासाठी उपाय योजण्याची आवश्यकता असल्याचे मानले जाते. ‘कामगार कल्याण’ या संकल्पनेचा अर्थ स्पष्ट होण्याच्या दृष्टीने कामगारांशी संबंधित संघटना / समित्या यांनी कामगार कल्याणासंबंधी मांडलेले विचार येथे उद्धृत करण्यात येत आहे.

‘कामगारांच्या कामगाच्या स्थितीत सुधारणा करण्यासाठी पुरविण्यात येणाऱ्या सोयी—सुविधा यांचा समावेश कामगार कल्याणात होतो. जसे : उपहारगृहे, विश्रांतीगृहे, करमणूकीची साधने, कारखान्यात जाण्या—येण्यासाठीची वाहतूक व्यवस्था, राहण्यासाठी घरे इ.’

— आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना

‘कायदानुसार कामगारांना उपलब्ध करून द्यावयाच्या सोयी किंवा करारानुसार अपेक्षित लाभ या व्यतिरिक्त उद्योगपती, मालक, सरकार किंवा इतर संस्था यांनी कामगारांच्या बौद्धिक, शारीरिक, नैतिक आणि आर्थिक सुधारणांसाठी केलेल्या विविध तरतुदींचा समावेश कामगार कल्याणाच्या संदर्भात करता येईल.’

— कामगार चौकशी समिती

‘कामगारांच्या स्थितीत सुधारणा करण्यास हातभार लावणाऱ्या उपहारगृहे, विश्रांती, आणि करमणुकीच्या सुविधा, स्वच्छता, वैद्यकीय सोयी, कारखान्यात येण्याजाण्यासाठी वाहतुक व्यवस्था, राहण्याच्या सोयी आणि सामाजिक सुरक्षिततेच्या उपाययोजनांसारख्या इतर सेवा सुविधा आणि सोयींचा समावेश कामगार कल्याण यात करण्यात येतो.’

— कामगार कल्याण समिती — १९६९

**कामगार कल्याण कार्याचे उद्देश्य :-**

कामगार कल्याणासंबंधीच्या तरतुदी अनेक उद्देशाने केल्या जातात. हे उद्देश पुढीलप्रमाणे:-

- ❖ कामगारांच्या कार्यक्षमतेत व उत्पादनात वाढ घडवून आणणे.
- ❖ स्वेच्छा निवृत्तीवर आळा बसविणे.
- ❖ बेकारी व दारिद्र्याचे प्रमाण कमी करणे.
- ❖ ओद्योगिक संबंध चांगले राखणे.
- ❖ व्यवसायाला मिळणाऱ्या नफ्यावरील करात कपात करणे.

**कामगार कल्याणाच्या संदर्भातील तरतुदींचा उगम व विकास :-**

भारतात कामगार कल्याण कार्याच्या संदर्भातील विविध तरतुदींचा आरंभ स्वातंत्र्यपूर्व काळात ब्रिटिशांच्या राजवटीत १८३७ साली झाला. त्यावेळी कामगार कल्याणकारी योजना मोठ्या प्रमाणावर कायद्याद्वारे नियंत्रीत करण्यात आल्या होत्या. १८५० साली पारित करण्यात आलेल्या शिकाऊ उमेदवारी कायदानुसार गरीब आणि अनाथ मुलांना शिकता यावे या उद्देशाने त्यांना विविध व्यवसायांची माहिती प्राप्त करून देण्यात येत असे. कामाच्या ठिकाणी कामाची स्थिती योग्य नसल्याने कामगारांना आपले प्राण देखील गमवावे लागतात. अशा कामगारांच्या कुटुंबांना भरपाई देण्याच्या हेतुने १८५३ साली प्राणघातक अपघात कायदा पारित करण्यात आला. यानंतरही इतर काही फायदे करण्यात आले. सुरूवातीच्या काळातील या प्रयत्नांचा आढावा घेतला असता



असे दिसते की, विशिष्ट हेतू पुढे ठेवून हे प्रयत्न करण्यात आले. त्यात कामगार कल्याणासंबंधी नियोजनबद्ध धोरण किंवा दृष्टिकोन दिसत नाही.

१८८१ मध्ये पहिला भारतीय कारखाना कायदा संमत झाला या कायद्याने कामगार कायद्याच्या मालिकेस सुरुवात झाली. व त्यामुळे कामगारांच्या कामाचा ठिकाणच्या परिस्थितीत सुधारणा झाली. बर्लिन येथे भरलेल्या आंतरराष्ट्रीय कामगार परिषदेने केलेल्या शिफारशीचा भारतातील कामगार कायद्यावर प्रभाव पडला.

आठवड्यातील एक दिवस हक्काची रजा मिळावी म्हणून रविवार सुटीचा दिवस जाहीर करण्यात आला.

भारत सरकार ने एका विशेष आयोगाच्या मार्गदर्शनावरून १८९१ चा कारखाना कायदा संमत केला. या कायद्यातील काही प्रमुख तरतुदी पुढीलप्रमाणे :-

- १) हा कायदा ५० किंवा त्यापेक्षा जास्त कामगार ज्या कारखान्यात काम करीत आहेत त्या सर्व कारखान्यांना लागू होतो.
- २) दिवसात मध्यांतरात अर्ध्या तासाची विश्रांती सक्तीची करण्यात आली.
- ३) आठवडाअखेर सुट्टी मान्य करण्यात आली.
- ४) दीड तासाचा विश्राम धरून स्त्रियांना जास्तीत जास्त ११ तास काम करण्यास मान्यता देण्यात आली.
- ५) मुलांना कारखान्यात कामे देण्याची वयोमर्यादा ९ वर्षे ते १४ वर्षे या दरम्यान असावी, असे निश्चित करण्यात आले. त्यांना दिवसा कामे करण्यास व ७ तासांपेक्षा कमी कामे करण्यास मान्यता देण्यात आली.
- ६) कारखाना कायद्यातील तरतुदींचा भंग करण्याच्या बाबतीत तपासणी करण्यासंबंधी व शिक्षा करण्यासंबंधी तरतुदी.

वरील कायदा २० वर्षे अस्तित्वात होता. त्यानंतर १९९१ मध्ये करण्यात आलेल्या कायद्याने वर्षातून ४ महिन्यापेक्षा कमी काळ चालणाऱ्या हंगामी कारखान्यांना कायद्याच्या कक्षेत आणले. प्रौढ पुरुष कामगाराने दिवसाला १२ तास काम करावे हे

स्पष्ट करण्यात आले. कामगारांचे आरोग्य व सुरक्षितता याविषयी तरतुदी कायद्यात करण्यात आल्या.

पहिल्या महायुद्धाच्या काळात औद्योगिक कार्यात वाढ होऊन औद्योगिक कामगारांच्या संस्थेतही वाढ झाली. सरकार व समाजाचा कामगाराकडे पाहण्याच्या दृष्टिकोनावर युद्धाचा मोठा प्रभाव पडला. १९११ मध्ये आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेची स्थापना करण्यात आली. जगाच्या आर्थिक व सामाजिक पुनर्बांधणीतील कामगारांचे महत्त्व पहिल्यांदाच विचारात घेण्यात आले. १९२२ मध्ये भारत सरकारने कारखाना कायदा संमत केला. हा कायदा २० पेक्षा अधिक व्यक्ती काम करीत असलेल्या सर्व कारखान्यांना लागू करण्यात आला. या कायद्यात १९२६ मध्ये सुधारणा करण्यात आली. आणि कारखाना कायदा १९३४ मध्ये सुधारणेसह पारीत करण्यात आला.

### स्वातंत्र्योत्तर काळ

स्वातंत्र्योत्तर काळात कामगार कल्याण चळवळीला नवी दिशा मिळाली. विविध पंचवार्षिक योजनेअंतर्गत उद्योगात मोठ्या प्रमाणात गुंतवणूक करण्यात आल्याने कामगारांच्या संख्येत वाढ झाली. कामगार कल्याणामुळे उत्पादकतेत वाढ घडून येते. तसेच औद्योगिक ताण कमी होतो, हे सुरवातीपासूनच लक्षात घेतले गेले. भारत सरकारने पंचवार्षिक योजना कार्यक्रम हाती घेतला व सातत्याने पंचवार्षिक योजना राबविण्यात आल्यात. या विविध योजनांमध्ये कामगार कल्याण विषयक कार्यक्रम समाविष्ट करण्यात आला. १९४८ च्या कारखाना कायद्यात कामगार कल्याणाच्या हेतूने नव्याने बदल केले गेले.

### श्रम कल्याण : अर्थ व उद्देश :-

रचनात्मक सुधारणा कार्यक्रमाचा सर्वसामान्यांच्या दृष्टीने महत्त्वाचा परिणाम हा रोजगार संधीत होणाऱ्या बदलाशी निगडित आहे. रचनात्मक समायोजनेचा परिणाम रोजगारसंधी उपलब्ध होण्यामध्ये कसा होईल आणि रोजगार रचना कुशल—अकुशल व संघटित—असंघटित यानुसार कसे बदलेल हे लक्षात घेणे आवश्यक आहे. रचनात्मक

समायोजन कार्यक्रमांमुळे उत्पादक रोजगारात वाढ होते असे या कार्यक्रमाचे समर्थक मानतात. एका बाजूला मानवता तर दुसऱ्या बाजूने स्पर्धात्मकता वाढल्याने वस्तुची गुणवत्ता वाढते व किंमतीही वाजवी राहतात असे मानणाऱ्यांचा एकगट आहे एवढेच नव्हे तर यातूनच बाजारपेठ विस्तारते, विशेषीकरण वाढते व परिणामतः रोजगार संधी ही विस्तारते अशी देखील धारणा अभ्यासकांची आहे अर्थातच जुने व्यवसाय तसेच टिकून रहात नाहीत. परिणामतः बेरोजगारी वाढत जाते. नवीन व्यवसाय उदयास येत असले तरी या उद्योगामध्ये कार्यकुशल श्रमिकांना प्राधान्य देण्यात येते. अतिरिक्त रोजगार भरती झालेल्या व्यवसायांना मात्र अधिक कामगार टप्पाटप्प्याने कमी करावे लागतात. आधुनिकीकरणातून येणारे वाजवीकरण ही प्रक्रिया अधिक तीव्र करणारी असते. यासाठी 'श्रमिक कपात' आणि 'स्वेच्छा निवृत्ती' यासारख्या संकल्पनांचा उदय होतो.

भारतासारख्या विकसनशील देशाच्या संदर्भात, मुळात बेरोजगारीची समस्या असलेल्या देशात अशा प्रकारचा रचनात्मक समायोजनांचा कार्यक्रम व जागतिकीकरणाची प्रक्रिया ही बेरोजगारीत वाढ करणारी ठरते हे स्पष्ट होते. १९९० नंतर संघटित क्षेत्रात रोजगार वाढला तर नाहीच उलट त्यामध्ये घट झालेली दिसते. तसेच उद्योगामध्ये कायमस्वरूपी कामगारांना कमी करून तात्पुरते कामगार घेणे अथवा ते काम कंत्राटी पद्धतीने करून घेण्याची पद्धती वाढलेली दिसते. वाढत्या आयात वस्तुंच्या स्पर्धेतून आधुनिक यंत्र तंत्र वापरातून रोजगार संधी ही असंघटित क्षेत्रात देखील फारशी वाढलेली नाही. बहुराष्ट्रीय कंपन्यांमार्फत अनेक श्रमबचत करणाऱ्या वस्तुंची विक्री आकर्षकपणे केल्याने (वॉशिंग मशिन, व्हॅक्यूम क्लिनर इ.) असंघटित क्षेत्रातही रोजगार संधी घटल्याचे दिसते. अशा प्रकारच्या नकारात्मक, निराशाजनक, प्रवृत्तीला प्रचलित कामगार संघटना देखील फारसा विरोध करू शकल्या नाही उलट कामगार संघटनांचे सीमांतीकरण वाढल्याचे दिसते. या संदर्भात 'सार्थ', 'दावला' या श्रम तज्ज्ञांनी केलेला अभ्यास उल्लेखनीय ठरतो. संप व टाळेबंदी यामुळे वाया गेलेले मनुष्य दिवस पाहिले तर ही बाब लक्षात येईल. हे कामगार संघटनेच्या सीमांतीकरणाचे उघड लक्षण म्हणता येईल.

यावरून कामगार संघटनांचे नेतेही या रचनात्मक समायोजनाच्या फायदेशीर प्रवाहात कसे वाहत आहेत, हे समजून येईल.

एका बाजूला एकूण रोजगारात घट, दुसऱ्या बाजूला संघटित कायमस्वरूपी रोजगारात घट हे जसे रोजगारावरील प्रतिकूल परिणाम दिसतात. तसेच दिर्घकाळात रोजगाराची रचना आणखी एका पद्धतीने विपरीत परिणाम करू शकते. जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेत विकसित देशातील आरोग्यास घातक, प्रदूषण करणारे उद्योग विकसनशील देशांत स्थलांतरीत करण्याची प्रवृत्ती वाढते आहे. उदा. अॅस्बेस्टॉसचे उत्पादन करण्यास विकसित देशांनी बंदी घातलेली असल्यामुळे याचे उत्पादन फक्त विकसनशील देशातच घेतले जात आहे. अशा प्रकारचे जागतिक विशेषीकरण झाल्याने निर्माण होणारा रोजगार हा केवळ तात्पुरता कमी वेतनाचा असणार नाही, तर तो आरोग्यास घातक असण्याची शक्यता अधिक आहे. आपल्या देशातील रासायनिक कचरा विकसनशील देशांनी घ्यावा म्हणून काही रक्कमही देण्यात येते. व हा कचरा भारतासह अनेक देशांनी आयात केला आहे. विदेशी चलनाची टंचाई असतांना ही सुवर्णसंधी भारतासारख्या महासत्ता होऊ पाहणाऱ्या विकसनशील देशाला कशी सोडविता येईल? यातच जागतिकीकरणाचे गुढ दडलेले आहे.

जागतिकीकरणामुळे परदेशी उत्पादने व सेवा यांच्या मुक्त प्रवेशामुळे भारतीय उद्योगधंदे बंद पडले. तर काही बंद पडण्याच्या स्थितीत आहेत. जागतिकीकरणामुळे कामगार कल्याण ही संकल्पना मोडीत निघाली असल्यामुळे कामगारांची आर्थिक पिळवणूक होत आहे व त्याचा प्रत्यक्ष परिणाम श्रम कपातीवर दिसून येतो.

### संघटित क्षेत्रातील श्रमिकांच्या रोजगारात झालेली घट

मागील काही वर्षांपासून जगातील अनेक देशांमध्ये जागतिकीकरणाचे युग उदयास आले आहे. असे असतांना देखील श्रमाबाबतच्या अनेक समस्यांची जागतिक स्तरावरून जेवढ्या गंभीरपणे श्रमविषयक प्रश्नांची दखल घ्यावयास हवी होती तेवढ्या गंभीरपणे त्या प्रश्नांची दखल घेतल्या गेली नाही. त्यामुळे श्रम समस्यांची संख्या, प्रकार आणि

तीव्रता वाढतच गेली. जागतिकीकरणाच्या सुरुवातीच्या काळात श्रमिकांना सर्वच स्तरावरून बऱ्याच हाल अपेष्टा सहन कराव्या लागल्यात. वास्तविक जागतिकीकरण हे एका देशातील अर्थव्यवस्थेचा जगातील अन्य देशांच्या अर्थव्यवस्थांशी विविध प्रकारे संबंध प्रस्थापित करण्याला मदतच करीत असते. इ.स. १९८० च्या दशकात संघटित क्षेत्रातील श्रमिकांच्या संख्येत अपेक्षेप्रमाणे वाढ झाली नाही. त्यामुळे इ.स. १९९१ मध्ये संघटित क्षेत्रातील श्रमिकांची संख्या जी ४.२३ दशलक्ष होती ती २०१०-११ मध्ये २.५० लाखा पर्यंत कमी झाली. म्हणून संघटित क्षेत्रातील निर्माणी उद्योगातील श्रमिकांच्या रोजगात झालेली घट ही पुढील आकडेवारीवरून अधिक स्पष्ट होते.

### तालिका १.१

#### संघटित क्षेत्राच्या निर्माणी उद्योगातील रोजगार

(आकडे : दशलक्ष)

अनु. क्र.	वर्ष	निर्माण उद्योगातील रोजगार
१.	१९७८-७९	१४.९०
२.	१९८३-८४	१०.१९
३.	१९८९-९०	७.२५
४.	१९९१-९२	४.२३
५.	१९९६-९७	२.८८
६.	२०००-२००१	२.७०
७.	२०१०-२०११	२.५०

स्रोत : एन. एस.एस. अहवाल

वरील आकडेवारीवरून असे लक्षात येते की, संघटित क्षेत्रातील निर्माणी उद्योगातील रोजगार संख्येतील घट ही जागतिकीकरणापूर्वी पासूनच होत गेली. तरी देखील जागतिकीकरणामुळे असे वातावरण निर्माण झाले की उद्योजक हे विद्यमान

श्रमिकांना नोकरीवरून कमी करित आहेत. परंतु त्या जागी नवीन श्रमिक नियुक्त करण्याची प्रक्रिया मात्र त्यांनी स्थगित केली.

आधुनिक व्यावसायिक वातावरणात जागतिकीकरणाच्या प्रभावाने संघटित क्षेत्रातील श्रमिकांची संख्या कमी कमी होत आहे तर दुसऱ्या बाजूने असंघटित क्षेत्रात श्रमिक संख्या मात्र वाढत आहे. त्यामध्ये स्वयंरोजगार करणारे श्रमिक, दैनिक मजुरीवर काम करणारे अकुशल श्रमिक, दुकानातून आणि हान उद्योगातून काम करणारे श्रमिक इत्यादींना अत्यल्प आणि अनियमित वेतनात काम करावे लागते. अशा श्रमिकांना क्वचितच वाजवी वेतनवाढ दिली जाते. अशा असंघटित क्षेत्रातील श्रमिकांना रोजगारात सुरक्षितता नसते. त्यांना प्रतिकूल परिस्थितीत कमी मजुरीत अधिक तास काम करावे लागते. त्यामुळे जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेत संघटित क्षेत्रातील नियमित रोजगार मिळण्याची शक्यता कमी होऊन असंघटित क्षेत्रावर त्याचा अधिक भार पडत आहे. नोकरीतून कमी केल्या जाणाऱ्या श्रमिकांना प्रशिक्षण देण्याच्या हेतूने भारत सरकारने इ.स. १९८० मध्ये 'राष्ट्रीय नूतनीकरण निधी' स्थापन केला. म्हणजेच नोकरीतून कमी केलेल्या श्रमिकांचे पुनर्वसन व्हावे हा निधीचा मुख्य उद्देश होता. वास्तविक पाहता असंघटित क्षेत्रात कार्यरत असणाऱ्या श्रमिकांसाठी सामाजिक सुरक्षितता प्रदान करण्यासाठीच या निधीचा उपयोग करणे आवश्यक असते.

**जागतिकीकरण व श्रम कपात :**

**जागतिकीकरणामुळे स्वदेश कंपनी दुय्यम भागीदारीमध्ये :**

२१व्या शतकात बहुराष्ट्रीय कंपन्या जागतिक संस्थांच्या मदतीने सरकारी व खाजगी क्षेत्रातील मोठ-मोठ्या उद्योगधंद्याची मोठ्या प्रमाणात पुनर्रचना करित आहेत. ते आपल्या अनेक उद्योगातील काही उद्योगांची विक्री करून घेत आहेत. उदा. टाटा इंडस्ट्रीजने 'टाटा ऑइल मिल्स' ची युनिलिव्हरला विक्री करून साबण व डिटर्जंट क्षेत्रातून अंग काढून घेतले आहे. त्याचबरोबर बहुराष्ट्रीय कंपन्यांच्या ताब्यात जाण्याचे प्रमाणे वाढत चालले आहे. असेत होत राहिले तर, काही वर्षात भारतीय कंपन्या

बहुराष्ट्रीय कंपन्यांच्या ताब्यात जाण्याची शक्यता नाकारता येत नाही. सन १९९१ मध्ये नगण्य असलेली ही आकडेवारी १९९७ मध्ये २७९ वर पोहोचलेली आहे. यामध्ये संयुक्त सहकारी कंपन्यांचा समावेश आहे. तसेच आपले भाग-भांडवल ४० टक्क्यांवरून ५१ टक्क्यांपर्यंत वाढविलेली परकीय चलन नियमन कायद्याच्या नियंत्रणाखालील कंपन्यांचा देखील समावेश आहे. २००५ साली हीच आकडेवारी ८०० च्या वर गेली आहे. अलिकडच्या काही वर्षात बहुराष्ट्रीय कंपन्या भारतात नवीन उद्योग उभे करण्याऐवजी अस्तित्वात असलेल्या भारतीय कंपन्यांचे शेअर्स विकत घेण्यासाठीच धडपडू लागल्या आहेत. यामुळे प्रत्यक्ष परकीय गुंतवणूकीचे प्रमाण वाढत चालले आहे. याचबरोबर भारतीय उद्योगसमूह आपल्या व्यवसायाची पुनर्रचना करित असतांना दरवर्षी हजारांच्या संख्येने कामगारांना कामावरून कमी करू लागले आहेत.

आंतरराष्ट्रीय नाणेनिधी व जागतिक बँकेच्या निर्देशानुसार भारत सरकारच्या सार्वजनिक क्षेत्राचीही पुनर्रचना केली जात आहे. यापैकी काही उद्योग बंद करण्याचे उद्दिष्ट आहे तर काही उद्योग बहुराष्ट्रीय कंपन्यांच्या ताब्यात दिले जातील. हे उद्दिष्ट पूर्ण करण्याच्या दृष्टिने सार्वजनिक क्षेत्रातील उद्योगांमध्ये नवीन भरती जवळ-जवळ बंदच केली आहे. तसेच स्वेच्छानिवृत्ती (व्ही.आर.एस.) यासारख्या योजना आणून मोठ्या प्रमाणात कामगार कपात करायला सुरुवातही केली आहे.

### जागतिकीकरणाचा श्रम कपातीवर पडलेला प्रभाव

परकीय देशातील बहुराष्ट्रीय कंपन्या भारतात आल्या आणि त्यांची भारतीय उद्योगांशी स्पर्धा सुरू झाली. यामुळे भारतातील मोठ्या उद्योगांना आपल्या उत्पादन प्रक्रियेत बदल करावा लागला. श्रमप्रधान उत्पादनाकडून हे बडे उद्योग भांडवलप्रदान उत्पादनाकडे वळू लागले आणि त्यामुळे एका बाजूला त्यांच्यावर अवलंबून असणारे लघुउद्योग अंमलात आणलेल्या उत्पादन प्रक्रियेत बदल घडवू शकले नाहीत, त्यामुळे ते अडचणीत आले किंवा बंद पडले.

जागतिकीकरणाचा परिणाम म्हणून भारतीय कंपन्यासुद्धा बहुराष्ट्रीय कंपन्यांच्या स्वरूपात विदेशात गेल्या. परंतु त्याठिकाणी भारतीय कंपन्या अधिक विकसित होऊ शकल्या नाहीत. वाजवी पेक्षा अधिक शर्ती व अटी यामध्ये भारतीय कंपन्या गुरफटल्या व शेवटी तोट्यात येऊन त्यांना परतीचा मार्ग पत्करावा लागला. या उलट बहुराष्ट्रीय कंपन्यामुळे भारतातील परंपरागत कुटीर, लघु तसेच हस्तोद्योगांवर अवकळा येऊन ते आजारी पडले. स्पर्धेच्या युगात आजारी उद्योगांना आपले अस्तित्व जिवंत ठेवणे कठीण झाले. व अशा उद्योगातील कामगारांना इतरत्र सामावून न घेण्यात आल्यामुळे कामगारांवर उपासमारीची वेळ आली. जे उद्योग स्पर्धेत टिकून होते त्यातील कामगारांमध्ये स्पर्धा सुरू झाली व जे कुशल श्रमिक होते ते वगळून अकुशल श्रमिकांची कपात करणे जागतिकीकरणामुळे भाग पडले.

जागतिकीकरणाच्या परिप्रेक्ष्यामध्ये भारतातील रोजगारांच्या स्थितीचा आढावा घेतल्यास असे दिसून येते की, रोजगार वाढीचा दर १९८३ ते ९४ या काळात २.०४% दरसाल होता. तो १९९४ ते २००० या काळात ०.९८% पर्यंत खाली आला. २००५—०६ पर्यंत पुन्हा तो १% ने वाढला. तर २०१२—१३ या काळात तो ५०% खाली आला लोकसंख्या वाढीच्या तुलनेत रोजगारात होणारी वाढ अत्यंत नगण्य आहे. या अनुषंगाने अत्यंत महत्वाची आणि गंभीर बाब म्हणजे संघटित क्षेत्रातील रोजगार कमी झाला असून रोजगार वाढीचा दर नकारात्मक आहे.

### श्रम कपातीस कारणीभूत घटक :-

जागतिक बदलत्या व्यावसायिक वातावरणात भारतात इ.स. १९९१ पासून जागतिकीकरण, खाजगीकरण आणि उदारीकरण या तत्वांना मान्यता देयात आली. त्यामुळे भारतातील विविध उद्योगांवर या नवीन आर्थिक धोरणांचा प्रभाव पडल्याचे दिसून येते. औद्योगिक क्षेत्रात कार्यरत असणाऱ्या श्रमिकांच्या एकूण परिस्थितीत आमुलाग्र बदल घडून आला आहे. त्यांच्या राहणीमानात लक्षणीय सुधारणा होऊन देशाच्या एकूण उत्पन्नात वाढ होईल अशी अपेक्षा व्यक्त केली गेली. इ.स. १९९४ पर्यंत औद्योगिक



विकास आणि संरचनात्मक विकास घडवून आणण्यासाठी कार्यरत असणाऱ्या श्रमिकांना कराराप्रमाणे मोबदला देण्यात आला. परंतु श्रमिकांचा करार संपल्यानंतर मात्र त्यांना रोजगार मिळण्याची शाश्वती नव्हती. इ.स. २००० पर्यंत भारतात अनेक बहुराष्ट्रीय कंपन्या आल्या असून भारतातील अनेक तज्ज्ञ मंडळींना बहुराष्ट्रीय कंपन्यांनी रोजगार उपलब्ध करून दिला आहे. अशा तज्ज्ञ व्यक्तींना निरनिराळ्या कंपन्यांकडून मोठ्या प्रमाणात पगार आणि विविध प्रकारच्या सोयी-सुविधा प्रदान केल्या जातात. त्यासाठी बहुराष्ट्रीय कंपन्या मोठ्या रकमेचे पॅकेज देतात. दुसऱ्या बाजूने बहुराष्ट्रीय कंपन्या आपल्या उत्पादन प्रक्रियेत मोठ-मोठ्या अत्याधुनिक यंत्रसामुग्रीचा आधार घेऊन कमी श्रमिकांचा साहाय्याने मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनाचे कार्य पूर्णत्वास नेत असतात.

याउलट परिस्थिती सार्वजनिक क्षेत्रांमध्ये काम करणाऱ्या श्रमिकांची असते. कारण त्यांना अधिक उत्पन्न प्राप्त करण्यावर मर्यादा असतात. जागतिकीकरणाच्या प्रवाहात खाजगी भांडवलदार हे कमी श्रमिक आणि अधिक भांडवलाचा उपयोग करतात. ते मर्यादित संख्येत श्रमिकांना कामावर घेत असल्यामुळे त्यांचा मजुरीवरील खर्च कमी होतो.

अशाप्रकारे जागतिकीकरणाचा श्रमावर प्रभाव पडत असल्यामुळे भारतातील औद्योगिक क्षेत्रावर आणि राष्ट्रीय अर्थकारणावर त्याचे सर्वकष आणि दूरगामी परिणाम घडून आले आहेत. कारण जागतिकीकरण ही एक प्रकारे विकसित देशांनी विकसनशील देशांची बाजारपेठ काबीज करण्यासाठी राबविलेली व्यूहरचना आहे.

जागतिकीकरणाचे श्रमावर प्रामुख्याने २ मुख्य परिणाम दिसून येतात.

- १) श्रमिक कपात
- २) श्रमिकांची स्वेच्छा निवृत्ती.

**१) श्रमिक कपातीस कारणभूत घटक :-**

- ❖ आधुनिक तंत्रज्ञानाचा वापर
- ❖ उत्पादन कमी करणे
- ❖ रोजगाराची अनिश्चिता
- ❖ पारंपारिक व्यवसाय बंद पाडणे

जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेत उद्योजक आपली स्पर्धात्मकता वाढविण्याच्या प्रयत्नात असतात. उत्पादन व्यय कमी करण्यासाठी विविध मार्गांचा अवलंब करण्यात येतो. श्रमिकांवरील खर्च देखील कमी करण्याच्या प्रयत्नात खाजगी उद्योजक असतात. देशातील वाढती लोकसंख्या आणि वाढती बेकारीची समस्या यामुळे कमी मजूरी दरावर काम करणारे श्रमिक मोठ्या प्रमाणात उपलब्ध असल्यामुळे खाजगी भांडवलदारांना महत्तम लाभ मिळविता येतो. उत्पादन व्यय कमी करण्यासाठी विविध मार्गांचा अवलंब करण्यात येतो. श्रमिकांवरील खर्च देखील कमी करण्याच्या प्रयत्नात खाजगी उद्योजक असतात. त्यामुळे संघटित आणि असंघटित अशा दोन्ही क्षेत्रातील श्रमिकांच्या संख्येत मोठ्या प्रमाणात कपात होत आहे. त्याची कारणे पुढील प्रमाणे आहेत.

**आधुनिक तंत्रज्ञानाचा वापर :-**

जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेमुळे अविकसित देशांना विकसित देशातील आधुनिक तंत्रज्ञानाचा वापर करणे शक्य होते. आधुनिक तंत्रज्ञानामुळे मोठ्या प्रमाणावरील उत्पादनाचे लाभ उद्योजकाला मिळू लागतात. भांडवलप्रधान तंत्राला प्राधान्य दिल्यामुळे श्रमिकांची आवश्यकता भासत नाही. त्यामुळे अनावश्यक खर्च कमी करण्याच्या दृष्टीने तो कामगारांची कपात करतो.

**उत्पादन कमी करणे :-**

वस्तूंची विविधता हे जागतिकीकरणाचे प्रमुख वैशिष्ट्ये आहे. असे असताना देखील खाजगी भांडवलदार आपल्या वस्तूंचे उत्पादन कमी करून श्रमिकांची कपात करित असतात. कारण अधिक श्रमिक कामावर ठेवून त्यांना मजुरीच्या रूपात मोबदला देणे खाजगी भांडवलदारांना परवडण्यासारखे नसते आणि स्वहित जोपासण्याकडे भांडवलदारांचा अधिक कल असल्यामुळे श्रमिकांच्या स्थितीचा विचार न करता त्यांना कामावरून कमी करण्याचा निर्णय घेतला जातो.

**रोजगाराची अनिश्चितता :-**

भारताचे उत्पन्न आणि व्यापार या दोन्ही गोष्टी जगातील विकसीत देशांच्या व्यापारावर अवलंबून असल्यामुळे प्रचलित उत्पादन व विक्री पद्धतीत आमूलाग्र बदल झाले आहेत. त्यामुळे भारतीय उद्योजक नवीन औद्योगिकीकरणाकडे वळत आहेत. आधुनिक युग हे स्पर्धेचे युग असल्यामुळे या स्पर्धेत टिकून राहण्यासाठी प्रत्येक उद्योजक प्रयत्न करित असल्याचे दिसून येते. त्यामुळे आधुनिक उत्पादन प्रणालीच्या आकर्षणात उद्योगांचा विकास आणि श्रमिकांना योग्य मजुरी मिळत असून देखील त्यांना भविष्यात आपला रोजगार टिकून राहिल की नाही ही भीती सतत भेडसावीत असते. रोजगारासंदर्भात भविष्यकालीन शाश्वती उद्योजकाकडून मिळत नसल्यामुळे मजूर तणावाखाली कार्य करतात. त्यामुळे काही काळानंतर उद्योग संस्थेने निर्माणकेलेल्या वस्तूंचे आकर्षण कमी झाल्यामुळे उत्पादनात घट करावी लागते. ही बाब देखील श्रमिकांच्या कपातीचे महत्त्वाचे कारण मानले गेले आहे.

**पारंपारिक व्यवसाय बंद पडणे :-**

जागतिकीकरणाच्या प्रवाहात खाजगी गुंतवणूकीला आणि जागतिक भांडवलाला अनन्यसाधारण महत्त्व प्राप्त झाले आहे. त्यामुळे देशातील पारंपरिक व्यवसाय करणारे श्रमिक आपले व्यवसाय सोडून भांडवलदारांच्या इच्छेप्रमाणे मजुरी घेऊन काम करायला तयार होत असल्याचे दिसून येते. अशा अप्रशिक्षित, अकुशल श्रमिकांना जर

अत्याधुनिक यंत्रसामुग्रीवर काम करण्याचा अनुभव नसल्यामुळे त्यांना स्वतःचा रोजगार गमविण्याची वेळ येते. खाजगी उद्योगात सरकारी हस्तक्षेप होत नसल्यामुळे, सरकारचे कुठलेही निर्बंध नसल्यामुळे खाजगी भांडवलदारांची मनमानी सुरू होते. भांडवलदारांच्या या मानमानीला श्रमिक वर्ग बळी पडतो. परिस्थिती अधिक गंभीर झाल्यास भांडवलदार श्रमिकांना कामावरून कमी करतो.

### श्रम कपात थांबविण्यासाठी उपाय :-

श्रमिकांवर ज्या कामाची जबाबदारी सोपविलेली असते ती जबाबदारी अधिक कार्यक्षमतेने ठराविक वेळेत पार पाडण्यासाठी श्रमिकांना प्रशिक्षित करणे गरजेचे आहे. अप्रशिक्षित श्रमिक हा प्रशिक्षित श्रमिकांच्या तुलनेत कार्य करतांना कमी पडतो. त्यामुळे त्यांच्यामध्ये एक प्रकारे न्यूनगंडाची भावना निर्माण होते. व आपल्याला कधीही कामावरून कमी केल्या जाईल या भितीने तो दिलेले काम योग्य पद्धतीने करू शकत नाही. आजच्या वैज्ञानिक स्पर्धेच्या युगात नवनवीन अत्याधुनिक स्वयंचलित यंत्राची सतत नवनिर्मिती होत असते. यासंबंधी श्रमिकांना जागृत करून प्रशिक्षणाची सोय उपलब्ध करून दिल्यास श्रम कपातीस आळा बसेल.

आधुनिक व्यावसायिक वातावरणात औद्योगिक आणि अन्य श्रमिकांना अपेक्षित असा सामाजिक दर्जा मिळत नाही. सामान्यपणे देशातील श्रमिकांच्या मानसिकतेत जोपर्यंत बदल होत नाही तोपर्यंत श्रमिकांना आपली कार्ये स्वाभिमानाने करता येत नाही. म्हणून सरकारने श्रमिकांच्या गरजेनुसार रोजगार आणि श्रम सेवा उपलब्ध करून देऊन सामाजिक प्रतिष्ठा मिळवून देण्याचा सर्वतोपरी प्रयत्न केला पाहिजे. परंतु भारतीय श्रमिकांना आधुनिक व्यावसायिक वातावरणात सामाजिक प्रतिष्ठेपासून वंचित ठेवले जाते, ही वास्तविकतः आहे. सरकारने श्रमिकांच्या कार्यक्षमतेत वाढ घडवून आणण्यासाठी सामाजिक सुरक्षितता आणि कल्याणकारी कार्यांना प्राधान्य दिले पाहिजे. स्त्री-श्रमिकांना मानवी अधिकारा संबंधी अनेक सोई-सुविधा प्रदान करून सामान्य अधिकार दिले पाहिजेत.

सद्यःस्थितीत जगातील विकसित देशांच्या तुलनेत भारतासारख्या विकसनशील देशात असंघटित श्रमिक वर्गाची संख्या अधिक आहे. भारत सरकारने रोजगार आणि श्रम सेवांसाठी केलेल्या प्रयत्नांमुळे देशातील औद्योगिक असंघटित श्रमिकांच्या मनात उदासिनतेचे वातावरण निर्माण झाले आहे. श्रमिकांची संघटन शक्ती अपूरी असल्यामुळे श्रमिकांचा मोठ्या प्रमाणात गैरफायदा घेतल्या जातो. अशा परिस्थितीत भारतातील श्रमिकांचे एकूण राहणीमान, निवासाची व्यवस्था आणि आहार व्यवस्था यामध्ये सुधारणा होणे महत्वाचे आहे. असे झाल्यास अकुशल श्रमिक वर्गाच्या कार्यक्षमतेत वाढ घडून येण्यास हातभार लागेल. श्रमिकांच्या सामाजिक स्तराबाबतचा दृष्टीकोण सर्वांगाने वाढविल्यास श्रम कपातीस आळा बसण्यास मदत होईल. तसेच राज्य विमा योजना आणि रचनात्मक कार्यक्रमांचा श्रमिकांना लाभ देऊन सामाजिक सेवा प्रदान केल्या जाईल.

श्रमशक्तीच्या बदलत्या स्वरूपानुसार निरक्षर लोकांना शिक्षित करणे, प्रौढ शिक्षणाच्या माध्यमाने प्रौढ श्रमिकांना साक्षर करणे, स्वयंशिक्षण आणि कौशल्य इत्यादी महत्त्वपूर्ण बाबींवर लक्ष केंद्रीत केल्यास श्रम कपातीचे प्रमाण कमी होण्यास नक्कीच मदत होईल.

## प्रकरण २

# स्वेच्छा निवृत्ती

### प्रास्ताविक

जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेत वैयक्तिक व सामाजिक प्रश्नांची गुंतागुंत होताना दिसते. जागतिकीकरणामुळे जगातील कोणत्याही देशात समस्येची पेटलेली ठिणगी तात्काल सर्वत्र जगात पसरते हा विकसित तंत्रज्ञानाचा परिणाम आहे. त्यामुळे कोणतीही समस्या ही त्या देशापुरती मर्यादित न राहता जगाची समस्या होते. त्यामुळे त्या समस्येचे रूपांतर हळूहळू जागतिक तणावात होताना आढळते. जागतिकीकरणाच्या प्रवाहात निर्माण होणारी आव्हाने न थांबणारी आहेत. समस्या दिवसेंदिवस अधिकच जटिल, गुंतागुंतीची होत जाणारी आहे. सामाजिक प्रश्न, अधिक व्यापक व उग्र होण्यापूर्वीच वैधानिक समाजकार्याला आपल्या उद्देशांशी निगडीत कृतिकार्याचा अवलंब करावा लागेल तरच जागतिकीकरण सर्वांना बरोबरीने घेऊन जाण्यासाठी व सर्वांचे भले करण्यासाठी उपयुक्त ठरेल.

देशातील बहुसंख्य श्रमिक अकुशल असल्यामुळे ते आपल्या कार्याची जबाबदारी पूर्णपणे स्वीकारण्यास तयार नसतात. त्यामुळे श्रमिकांना दिले जाणारे काम महत्वाचे असले तरी देखील त्यांची कार्यक्षमता कमी पडते. तसेच अकुशल श्रमिकांकडे उद्योगातील कार्याचा भार सोपविणे देखील योग्य नसते. अशा परिस्थितीत देखील देशातील कार्यश्रम श्रमिकांना शैक्षणिक पात्रतेच्या आधारे विविध रोजगार आणि श्रम सेवा दिल्या जात नाहीत. भारतातील श्रमिकांची कार्यक्षमता वाढविण्यासाठी सरकारी स्तरांवरून हवे तेवढे आणि हवे तसे प्रयत्न झाले नाहीत. त्याचा परिणाम स्वेच्छा निवृत्तीत वाढ होण्यात दिसून येतो.

जागतिकीकरणामुळे भारतातील भविष्यकालीन बेकारीच्या संख्येत एक कोटीने वाढ होईल असा प्राथमिक अंदाज आहे. जागतिक व्यवसायिक वातावरणात जगातील

बहुतांश विकसीत आणि विकसनशील देश हे जागतिकीकरणाचे पाठीराखे आहेत. त्यामुळे जागतिक मुक्त बाजारपेठेत काही उद्योगधंद्यात स्थानिक आणि विदेशी गुंतवणूक मोठ्या प्रमाणावर होऊन त्या आधारे नवीन रोजगार सेवा निर्माण होण्याला अनुकूल वातावरण निर्माण झाले आहे. तसेच श्रमिकांद्वारे नवीन कौशल्ये संपादन करून नवीन संपत्ती निर्माण होण्याला मदत मिळत आहे. परंतु अशी नवीन कौशल्ये संपादित करणारा वर्ग मुठभर आहे. त्यामुळे जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेतून अविकसित देशांच्या अर्थव्यवस्थेत घडून येणाऱ्या बदलांमुळेच बेकारी, विषमता आणि दारिद्र्य वाढत जाईल. असा अंदाज व्यक्त होत आहे. त्यामुळे सरकारला नवीन आर्थिक धोरणानुसार सार्वजनिक उद्योगातील गुंतवणूक कमी करावी लागत आहे. परिणामी देशातील बहुतांश उद्योगधंदे जागतिक स्पर्धेत टिकू न शकल्यामुळे संपुष्टात येत आहे. विदेशी भांडवल मिळून देखील स्थानिक सरकारला आपल्या अंदाजपत्रकातील तूट भरून काढण्यामध्ये अनेक अडचणी निर्माण होत आहेत. भारतासारख्या विकसनशील देशात एकूण १५० सार्वजनिक उद्योगातील एक लाखाहून अधिक श्रमिक कमी होण्याची शक्यता निर्माण झाली आहे तर अनेक श्रमिकांनी स्वेच्छा निवृत्तीचा मार्ग पत्करला आहे.

आधुनिक बदलत्या व्यावसायिक वातावरणात भारतीय श्रमिकांची सामाजिक परिस्थिती देखील मोठ्या प्रमाणात बदलत आहे. मात्र अशा आधुनिक सोयी-सुविधा केवळ ठराविक क्षेत्रातील श्रमिक वर्गांनाच उपलब्ध होत आहेत ही बाब मात्र चिंतेचीच आहे. काही विशिष्ट रोजगार क्षेत्रांचा विचार करता बहुतांश क्षेत्रांमध्ये स्त्री-पुरुष सेवेत फरक केल्या जातो व त्याचा परिणाम पुरुष श्रमिकांच्या मानसिकतेवर होऊन ते स्वेच्छानिवृत्ती स्विकारतात.

**स्वेच्छा निवृत्ती योजना : अर्थ, कारणे व परिणाम**

देशाच्या विकास युगाचा प्रारंभ झाला, तेव्हा सरकारी क्षेत्रात मूलभूत व मोठे कारखाने सुरू करावेत अशी कल्पना होती. १९९१ पासून 'खाऊजा' धोरण स्विकारल्यामुळे सरकारी उद्योगांमध्ये मोठी गुंतवणूक झाली. परंतु सरकारी उद्योगांची

कामगिरी निराशाजनक ठरली. त्यामुळे १०० केंद्रीय उद्योग तोटयात आले. या उद्योगात केलेल्या गुंतवणूकीवर सरकारला लाभ झाला नाही. सार्वजनिक क्षेत्रातील उद्योग तोटयात निघाल्याने सरकारी अर्थसंकल्पातून वर्षानुवर्षे पैसे खर्चून त्यांना अधिक सहाय्य देण्याची वेळी आली. हे उद्योग कार्यक्षमरीतीने चालावेत म्हणून अनेक शिफारशी झाल्या, परंतु त्यातून फारशी सुधारणा झाली नाही. त्यामुळे अनेक अधिकारी व कामगारांवर स्वेच्छा निवृत्तीची वेळ आली.

मर्यादित उत्पन्न, वाढता खर्च आणि वाढती महागाई यामुळे अनेक श्रमिकांना आपल्या दैनंदिन गरजांसाठी सुद्धा कर्ज काढावे लागते. अशा कर्जाची परतफेड नियमितपणे होणे शक्य नसल्यामुळे अनेक श्रमिक कर्जाच्या दृष्टचक्रात अडकतात.

यामुळे बहुसंख्य श्रमिक कर्जबाजारी झाल्याचे दिसून येते. श्रमिकांच्या कर्जबाजारीपणची समस्या समाधानकारक पद्धतीने सोडविणे आवश्यक असते. त्यासाठी श्रमिकांना मर्यादित उत्पन्नात स्वतःचा व कुटुंबाचा खर्च भागविण्याची शिस्त लावणे गरजेचे आहे. परंतु या जागतिकीकरणाच्या युगात श्रमिक भौतिक सुखाकडे अधिक खेजला जाऊन जुने कर्ज फेडण्यासाठी नव्याने कर्ज घेऊन जुन्या कर्जाच परतफेड करतो. श्रमिकांच्या अशाप्रकारच्या कर्ज घेण्याच्या मनोवृत्तीत वाढ होत असल्यामुळे उद्योजक श्रमिकांच्या कर्जबाजारीपणाला कंटाळून स्वेच्छा निवृत्ती घेण्यास श्रमिकांना प्रवृत्त करतात. थोडक्यात श्रमकल्याण आणि सामाजिक सुरक्षिततेच्या बाबतीत भारतात केले गेलेले प्रयत्न गरजेच्या तुलनेत फारच कमी आहेत. त्यामुळे श्रमिकांना स्वेच्छा निवृत्तीचा मार्ग स्वीकारावा लागतो.

कामगारांची चळवळ ही सामाजिक संस्था या प्रक्रियेने मोडीत निघाली. कामगारांनी काम व कामाच्या संदर्भात प्रश्न उपस्थित करण्यासाठी सामुदायिक चर्चेचे ठिकाण शिल्लक राहू नये अशी व्यवस्था जागतिकीकरणाने केली आहे. प्रत्येक कामगाराने आपली चिंता करावी, इतर मजुरांविषयी चिंता करण्याचे कारण नाही. सामुदायिक हितसंबंध या घटकाला कुठेही थारा नाही. आपल्या सहकाऱ्यांसोबत संबंध ठेऊच नये अशी व्यवस्था केली जातेय. प्रत्येक कामगाराने आपल्या कार्यकुशलतेच्या



जोरावर उत्पादन वाढविणे व पर्यायाने आपल्या पगारात वाढ कशी मिळेल असे व्यक्तिगत प्रयत्न करणे. यामुळे प्रत्येक कामगार व्यक्तिगत पातळीवरून परस्पर संघर्ष करतांना दिसत आहे. याला बोर्दिअने यांनी 'कामगारांचे स्वशोषण' असे संबोधले आहे. कामगारांमध्ये एकजूट व संवेदनशीलता न वाढता त्यांच्यात परस्पर संघर्ष वाढला पाहिजे असे धोरण निश्चित केले जात आहे. असुरक्षिततेचे वातावरण तयार करून व्यक्तींना आत्मकेंद्रीत केले जात आहे. याचबरोबर बेरोजगारीचे भूत कायम पुढे केले जात आहे. खाजगीकरणामुळे नवीन नोकरभरती दिसून येत नाही. व असलेल्या कर्मचाऱ्यांना शारीरिक व मानसिक दृष्ट्या तयार करून स्वेच्छा निवृत्तीकरिता प्रवृत्त केले जाते. या सर्व घटकांचा परिणाम शेवटी स्वेच्छा निवृत्तीत वाढ होण्यात दिसून येत आहे.

ज्या श्रमिकांची उत्पादनक्षमता शून्य असते त्यांना स्वेच्छा निवृत्तीसाठी भावनिक व मानसिक दृष्ट्या तयार करून त्यांचे कंपनीमध्ये/संस्थेमध्ये किती महत्वपूर्ण स्थान आहे हे पटवून स्वेच्छा निवृत्तीसाठी प्रवृत्त केले जाते. किंवा ज्या उद्योगसंस्थेत श्रमिकांना कमी महत्व देऊन अधिकाधिक भांडवलाला प्राधान्य देऊन अर्थात श्रमप्रधान तंत्राऐवजी भांडवलप्रधान तंत्राला प्राधान्य देण्यात येते तेथे श्रमिकांची कपात केली जाते व असलेल्या श्रमिकांना स्वेच्छा निवृत्तीसाठी प्रवृत्त केले जाते. किंवा ज्या ठिकाणी अधिक मनुष्यबळ आहे त्याठिकाणी स्वेच्छा निवृत्तीचा स्वीकार केला जातो.

**स्वेच्छा निवृत्ती घेण्याची कारणे :-**

- १) स्वतःची किंवा कुटुंबातील अन्य सक्तीची तब्येत ठीक राहात नसल्यामुळे.
- २) मुलं दुसऱ्या ठिकाणी स्थायीक झाल्यामुळे
- ३) अन्य कंपनीत उच्च पगाराची संधी आल्यामुळे
- ४) कार्यक्षमता कमी झाल्यामुळे
- ५) स्वतःची किंवा कुटुंबातील अन्य व्यक्तींची बदली झाल्यामुळे
- ६) कामाच्या ठिकाणी मक्तेदारी
- ७) उच्चपदस्थ लोकांकडून त्रास

८) स्वतःचा व्यवसाय करण्याची इच्छा

९) इतर कारणे (सर्व फायदे एकदम मिळत असल्यामुळे)

**स्वेच्छा निवृत्ती न घेण्याची कारणे :-**

१) मुलांचे स्थायीकीकरण न झाल्यामुळे

२) अपेक्षेप्रमाणे काम मिळाल्यामुळे

३) कुटुंबाची सुरक्षितता अधिक महत्वपूर्ण असल्यामुळे

४) कामासंबंधी समाधान असल्यामुळे

५) कार्य सुरक्षिततेमुळे

६) कामात सतत प्रेरणा मिळत असल्यामुळे

७) उच्चपदस्थ लोकांकडून कुठलाही त्रास नसल्यामुळे

८) मालक व मजूर संबंधात आपलेपणाची भावना असल्यामुळे

रोजगार संदर्भात माहिती देणाऱ्या संस्था किंवा तज्ज्ञांकडून श्रमिकांचे किंवा कर्मचाऱ्यांचे मार्गदर्शन केल्यास तसेच श्रमिकांना दुसरीकडे अधिक चांगली नोकरी मिळवून देण्याची हमी दिल्यास उद्योजकाला मनुष्यबळात कपात करणे सोपे जाते. त्यासाठी कर्मचाऱ्यांना विश्वासात घेऊन त्यांचा विश्वास संपादन करणे गरजेचे असते.

**अधिक मनुष्यबळ असण्याचे परिणाम :-**

१) जास्त मजूरी खर्च, जास्त उत्पादन खर्च व त्यामुळे उत्पादनाची वाढीव किंमत

२) वरील कारणामुळे उद्योगाची स्पर्धात्मकता कमी होते.

३) उद्योगाच्या वाढीसाठी आवश्यक कर्मचाऱ्यांची कार्यक्षमता व मजूरांची उत्पादकता कमी होते.

४) अधिक मनुष्यबळामुळे नवनिर्मितीला बाधा / धोका निर्माण होतो.

५) अधिक मनुष्यबळामुळे औद्योगिक संबंधावर विपरीत परिणाम होतो.

६) मजूरांमध्ये तणावाचे वातावरण निर्माण होते.

**'स्वेच्छा निवृत्ती' योजना राबविण्या मागची कारणे :-**

- १) उद्योग व्यवसायातील मंदी
- २) अकार्यक्षम श्रमिकांची कपात
- ३) नवीन उत्पादन तंत्र, उत्पादन प्रक्रिया, नवनिर्मिती करण्याकरिता
- ४) बाजारातील परिस्थितीनुसार नवप्रवर्तन करण्याकरिता
- ५) छोट्या उद्योगांचे एकत्रीकरणाकरिता
- ६) औद्योगिक पुर्नबांधणी प्रक्रियेकरीता
- ७) बाजारात वर्चस्व निर्माण करण्याकरिता
- ८) पारंपरिक व जुनाट उत्पादन पद्धतीत बदल घडवून आणण्याकरिता.

#### 'स्वेच्छा निवृत्ती' योजनेचे गुण :-

- १) स्वेच्छा निवृत्तीसाठी कायदेशीर बंधन नाही.
- २) आर्थिक अनुदानाचे फायदे जास्त
- ३) ही निवृत्ती स्वेच्छेने असल्यामुळे व्यावसायिक मतभेद व वादविवाद टाळता येतात.
- ४) ही लवचिक प्रक्रिया आहे.
- ५) अधिक मनुष्यबळ असलेल्या ठिकाणी अधिक उपयुक्त
- ६) कर्मचारी खर्चात बचत होण्यास मदत

#### स्वेच्छा निवृत्ती योजनेचे दोष :-

- १) कर्मचाऱ्यांमध्ये कार्याप्रती व मालकांप्रती अविश्वासाची भावना निर्माण होते.
- २) कर्मचाऱ्यांमध्ये कार्यानुसार श्रम विभागणी केल्यामुळे खर्चाचे प्रमाण वाढते. खर्च वाढल्याबरोबर नफ्याचे प्रमाण कमी होते.
- ३) स्वेच्छा निवृत्ती योजनेला व्यापारी संघाचा पाठिंबा असल्यामुळे काही वेळा उद्योग व्यवसायात तणावाचे वातावरण निर्माण होते.
- ४) अधिक कार्यक्षम कर्मचाऱ्यांमध्ये भितीचे वातावरण निर्माण होते.

५) त्यामुळे अशा कर्मचाऱ्यांची कार्यक्षमता कमी होते ज्यामुळे उद्योगव्यवसायाला नुकसान होते.

**स्वेच्छा निवृत्तीचे प्रकार :-**

- १) वेळेनुसार स्वेच्छा निवृत्ती – काही विशिष्ट वेळेकरिता
- २) धावती स्वेच्छानिवृत्ती – पूर्ण वर्षाकरिता खुली
- ३) सरकारी स्वेच्छा निवृत्ती – सरकारी परिस्थितीनुसार निर्णय / सरकारी आदेशानुसार

**स्वेच्छा निवृत्ती अंतर्गत निवृत्ती घेण्यामागचा उद्देश :-**

- १) सर्व प्रकारचे आर्थिक लाभ एकाचवेळी प्राप्त होतात.
- २) बदलीची भीती असल्यामुळे
- ३) शिस्तभंगाच्या कार्यवाहीमुळे
- ४) कामाचा बोजा अधिक असल्यास
- ५) बढतीचा लाभ मिळू शकत नसल्यामुळे
- ६) भ्रष्टाचार केला असल्यास / पैशाची अफरातफर केल्यास.

‘स्वेच्छा निवृत्ती’ योजनेचा श्रमिकांच्या आर्थिक क्षमतेवर व उत्पन्नावर मोठा प्रभाव पडत असतो. ज्यांचे उत्पन्न मुळातच जास्त आहे त्या श्रमिकांना किंवा कर्मचाऱ्यांना ही योजना परवडण्यासारखी नाही. जबरदस्तीने किंवा बळजबरीने श्रमिकांवर ही योजना लादल्यास त्यांची मानसिक स्थिती ढासळण्याची किंवा कोलमडण्याची शक्यता अधिक असते. अशी स्थिती निर्माण झाल्यास श्रमिकांच्या आर्थिक स्थिरतेला धक्का पोहचतो. त्यामुळे त्यांचे जीवनमान खालावते तर कधीकधी दारिद्र्यात जीवन जगावे लागते.

**जागतिकीकरण व स्वेच्छा निवृत्ती**

वर्तमान व्यवसायिक वातावरणात जागतिकीकरणाच्या प्रभावाखाली भारतात श्रम कपातीचा एक भाग म्हणून संघटित आणि असंघटित क्षेत्रात ‘मुदत पूर्व स्वेच्छा निवृत्ती’ रूढ झाली आहे.

उदा. व्यापारी बँका, सार्वजनिक क्षेत्र, शैक्षणिक क्षेत्र इ. मध्ये मुदत पूर्व स्वेच्छा सेवा निवृत्ती योजना कार्यरत असल्याचे दिसून येते. त्यामुळे रोजगारात असणाऱ्या परंतु अतिरिक्त झालेल्या कर्मचाऱ्यांनी स्वेच्छेने सेवानिवृत्ती घेतल्यास त्यांना ठराविक दराने क्षतिपूर्तीच्या स्वरूपात एक रकमी मोठी राशी दिली जाते. या योजनेअंतर्गत कोणत्याही नियमित कर्मचाऱ्याला आपल्या सेवाशर्तीच्या अटीची पूर्तता करून वयाच्या ५८ व्या किंवा ६० व्या वर्षी सेवानिवृत्त होण्याच्या १० ते १५ वर्षांपूर्वीच सेवानिवृत्ती घेता येते. ही योजना राबविताना कर्मचाऱ्याला ५८ व्या किंवा ६० व्या वर्षापर्यंत मिळू शकणारे अपेक्षित वेतन आणि भविष्य निधीची राशी देऊन श्रमिकांना स्वेच्छेने सेवानिवृत्ती घेण्याचा अधिकार सरकारने दिला आहे.

अशा परिस्थितीत नियमित सेवेत असणाऱ्या श्रमिकांना स्वेच्छा निवृत्ती घेतांना मुबलक प्रमाणात व्याजासह पैसा मिळत असल्यामुळे त्यांची लाभदायक गुंतवणूक करून कशा प्रकारे सेवानिवृत्त झालेल्या कर्मचाऱ्यांना आपले उर्वरित आयुष्य सुखा-समाधानाने जगता येते.

स्वेच्छा सेवानिवृत्ती योजनेची सविस्तर माहिती आणि मार्गदर्शन सरकारी स्तरावरून केले जाते. कधी कधी सरकारी सेवेत कार्यरत असणाऱ्या काही क्षेत्रातील कर्मचाऱ्यांना बळजबरीने स्वेच्छा निवृत्ती घेण्यासाठी बाध्य केले जाते. त्यासाठी स्थायी श्रमिकांना आणि कर्मचाऱ्यांना या योजनेचे महत्व आणि त्यापासून मिळणारे फायदे पटवून देण्याचा प्रयत्न सर्वच स्तरांवरून केला जातो. त्यामुळे स्थायी सरकारी सेवेत काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांपैकी किमान ३० ते ३५ टक्के कर्मचारी रोजगारातून कमी झाले आहेत. म्हणून हा श्रम कपातीचाच एक भाग समजला जातो.

परंतु यामुळे एकीकडे स्वेच्छा सेवानिवृत्ती योजनेच्या अंतर्गत स्थायी श्रमिकांना मोठी रक्कम मिळते तर दुसरीकडे अनेक श्रमिकांची काम करण्याची शारीरिक आणि मानसिक क्षमता असतांना देखील त्यांना बेरोजगारात आपले उर्वरित आयुष्य व्यतित करावे लागते. अशा परिस्थितीत स्वेच्छेने निवृत्त झालेले अनेक कर्मचारी अन्य रोजगार

मिळविण्यासाठी सतत प्रयत्न करित असतात. अशा रोजगारात ते पूर्वीच्या वेतनापेक्षा कमी वेतन घेऊन सुद्धा काम करावयास तयार होतात.

स्वेच्छेने सेवानिवृत्त झालेले जे श्रमिक आपल्या आवडीच्या क्षेत्रात काम करून आपले मन रमवितात आणि रिकाम्या वेळेचा भरपूर उपयोग करतात ते समाधानी राहतात. परंतु जे श्रमिक स्वेच्छेने सेवानिवृत्ती स्वीकारल्यानंतर पुन्हा अन्य कोणतेही काम करित नाहीत ते त्यांच्या उर्वरित आयुष्यात असमाधानीच राहतात.

आजच्या जागतिकीकरणाचा श्रमावर होणारा प्रभाव लक्षात घेता स्वेच्छा सेवानिवृत्तीची वाटचाल भारता जरी मागील काही वर्षांपासून सुरू झालेली असली तरी ती विकसित देशात मात्र बऱ्याच आधीपासून प्रस्थापित झाली आहे. ऐच्छिक सेवानिवृत्तीनंतर केवळ आळसात वेळ घालविणाऱ्या श्रमिकांच्या उर्वरित आयुष्यात निरसता येते. त्यांना विविध प्रकारचे मानसिक आजार निर्माण होतात.

असा अनुभव आशिया खंडातील थायलंड, कोरिया, सिंगापूर, इंडोनेशिया, मलेशिया या विकसनशील देशात स्वेच्छेने निवृत्ती स्वीकारणाऱ्या श्रमिकांच्या बाबतीत मोठ्या प्रमाणात आला आहे. त्या देशातील जनतेचे मोठ्या प्रमाणात नैतिक आणि सांस्कृतिक पतन झाल्याचे दिसून येत आहे. भारतात सुद्धा स्वेच्छा निवृत्ती स्वीकारलेल्या श्रम शक्तींची स्थिती यापेक्षा काही वेगळी दिसून येत नाही.

आधुनिक व्यवसायिक वातावरणात जागतिकीकरणाच्या प्रभावामुळेच भारतात अनेक बहुराष्ट्रीय कंपन्यांनी प्रवेश केला आहे. बहुराष्ट्रीय कंपन्यांच्या आकर्षक पॅकेजमुळे युवापिढीतील अनेक लोक त्यांच्याकडे रोजगारासाठी आकर्षित झालेले आहेत. त्यामुळेच बहुतांश बहुराष्ट्रीय कंपन्या या ५० वर्षांपेक्षा अधिक वयाच्या सेवानिवृत्त झालेल्या प्रौढ शक्तिपेक्षा रोजगारासाठी युवकांनाच प्राधान्य देत असतात.

जागतिक आर्थिक सुधारणा कार्यक्रमांच्या बदलत्या स्वरूपाप्रमाणे भारतीय अर्थव्यवस्थेवर जागतिक बँक आणि आंतरराष्ट्रीय मुद्रा निधी यांच्या कार्यपद्धतींचा प्रभाव उत्तरोत्तर वाढत आहे. त्यामुळे देशातील बहुतांश श्रमिकांना स्थायी रोजगार आणि श्रम

सेवा यापासून वंचित रहावे लागत आहे. कारण स्वदेशी उद्योग—धंद्यांसाठी बहुराष्ट्रीय कंपन्यांच्या उत्पादनाची जीवघेणी स्पर्धा वाढून त्यांचे फलोत्पादन उद्योग, मत्स्य उद्योग, चामडी उद्योग, कापड उद्योग, वनौषधी, उत्पादने इत्यादींवर दूरगामी परिणाम होत आहेत. भारत सरकारने आपल्या पंचवार्षिक योजनेच्या आराखड्यात 'विशेष कल्याणकारी योजना' कार्यक्षमपणे राबविल्यास श्रम सेवांमध्ये निश्चितच सुधारणा होऊ शकते. अशा विशिष्ट रचनात्मक कार्यक्रमांचा लाभ सरकारी प्रयत्नांद्वारे देशातील स्थानिक जनतेपर्यंत पोहचविणे आवश्यक असते. श्रमिकांची एकूण आर्थिक स्थिती सक्षम बनविण्यासाठी विविध कल्याणकारी कार्यक्रम आखणे आणि राबविणे आवश्यक आहे. त्यासाठी सेवायोजनांद्वारे श्रमिकांना रोजगार सेवा प्रदान करून त्यांना शिक्षण आणि प्रशिक्षणाची विशेष सेवा पुरविली पाहिजे. त्याआधारे इ.स. १९५८ मध्ये भारत सरकारने श्रमिकांची शैक्षणिक पातळी उंचाविण्यासाठी 'केंद्रीय कामगार शिक्षण मंडळाने' राष्ट्रीय स्तरावर विविध योजना आखल्या आहेत. त्यानुसार राष्ट्रीय नेतृत्व विकास शिबीर, आरोग्य शिबीर, सामाजिक सुरक्षितता शिबीर व सेवांची श्रमिकांसाठी उपलब्धता होणे आवश्यक आहे. त्यामुळे देशातील औद्योगिक वातावरणात श्रमिकांना आपले कार्य करण्याला अनुकूल वातावरण मिळून ते 'स्वेच्छा निवृत्ती' योजनेला बळी पडणार नाही. भारतीय श्रम विषयक कायदांतर्गत औद्योगिक संबंध, श्रम व्यवस्थापन, व्यापारविषयक ज्ञान, श्रम कौशल्य आणि प्रशिक्षण अशा विविध रचनात्मक कार्यक्रमांची आखणी केली आहे. अशा स्थितीत ग्रामीण क्षेत्रात आधारभूत कार्यक्रमांविषयी आवश्यक माहिती दिली जाते. त्यातूनच देशातील श्रमिकांना रोजगार आणि श्रम सेवांच्या संधी उपलब्ध करून दिल्या जातात.

इ.स. १९७५ मध्ये भारत सरकारने 'श्री. पी. रामानुजम' यांच्या अध्यक्षतेखाली रोजगार सेवा आणि शिक्षण उपलब्ध करून देणाऱ्या विविध योजनांचा पडताळा घेण्यात आला. त्याआधारे या समितीने आपल्या अहवालात श्रमिकांना सोयी—सुविधा तसेच श्रमिकांच्या कुटुंबियांना रोजगार सेवा उपलब्ध करून देण्याच्या सूचना केल्यात. तरीपण

भारतातील ग्रामीण भागात श्रमिकांची परिस्थिती मात्र आधुनिक सोयी—सुविधांच्या बाबतीत सुधारली नाही. त्याचा परिणाम स्वेच्छा निवृत्तीवर होतांना दिसतो. सरकारने नवीन आर्थिक धोरणात ग्रामीण स्त्री श्रमिक, आर्थिक दुर्बल घटक, शेत मजूर इ. विशेषाधिकार देण्याचा अल्पसा प्रयत्न केला आहे. त्यातूनच इ.स. १९७० मध्ये श्रमिकांच्या कार्यक्षमतेत वाढ घडवून आणण्यासाठी मुंबई येथे 'भारतीय श्रमिक शिक्षण संस्था' स्थापन केली आहे. त्यामुळे देशातील शहरी आणि ग्रामीण श्रमिकांना रोजगार सेवेसाठी शिक्षण आणि प्रशिक्षणाच्या विविध सोयी—सवलती उपलब्ध झाल्या आहेत. तरी देखील असंघटित लघु उद्योगातील श्रमिकांसाठी त्या सेवा—सुविधा अपुऱ्या आहेत. त्यामुळे असंघटित क्षेत्रातील श्रमिकांना आपल्या कार्यक्षमतेत वाढ घडवून आणणाऱ्या अनेक संधीचा लाभ मिळविता येत नाही. त्यानंतरच्या काळात भारतातील ग्रामीण श्रमिक आणि आर्थिकदृष्ट्या दुर्बल श्रमिक यांना विविध कार्यक्रमांमध्ये शिक्षण आणि प्रशिक्षण देण्यासाठी इ.स. १९९६ मध्ये 'भारतीय ग्रामीण श्रमिक कार्यक्रम' सुरू करण्यात आले. त्यानंतर इ.स. १९९७ मध्ये भारत सरकारने युवा शिक्षित, बेकार व्यक्ती, अपंग व्यक्ती, रिश्का चालक इत्यादींना प्रशिक्षित करण्यासाठी 'द्विपक्षीय समितीद्वारे' विशेष सोयी उपलब्ध करून दिल्या आहेत. त्याआधारे देशातील एकूण २०,५२३ श्रमिकांना रोजगार आणि श्रम सेवांची संधी मिळाल्याने 'स्वेच्छा निवृत्तीला' आळा बसेल.

'स्वेच्छा निवृत्तीच्या' सार्वत्रिकीकरणाला आळा घालावयाचा असल्यास आधुनिक व्यावसायिक वातावरणात स्वदेशी उद्योगात कार्यरत असणाऱ्या श्रमिकांना विशेष सुविधा प्रदान करणे आवश्यक आहे. तरी पण स्वदेशी श्रमिकांना बहुराष्ट्रीय कंपनीत काम करणाऱ्या श्रमिकांच्या स्पर्धेत स्वतःला टिकवून ठेवणे शक्य नाही. त्यामुळे देशातील सरकारद्वारे स्थानिक श्रमिकांना दिल्या जाणाऱ्या रोगार सेवांच्या संधीची हमी पूर्ण केली जात नाही. परिणामी विविध प्रशिक्षण कार्यक्रमांतर्गत लघु आणि कुटीर उद्योगाती श्रमिकांना दिले जाणारे प्रशिक्षण हे रोजगार आणि श्रम सेवा मिळविण्यासाठी विशेष उपयोगी ठरत नाही. परंतु ग्रामीण श्रमिकांना औद्योगिक संस्थांकडून दिल्या जाणाऱ्या



विविध सवलती वाढवून त्यांच्यासाठी प्रशिक्षण शिबीरांचे आयोजन केले आहे. त्यामुळे स्थानिक श्रमिकांना आपल्या सेवांसाठी त्याचा निश्चितच लाभ झाला आहे.

कार्यक्षम श्रमाची आर्थिक विकासात असणारी महत्वाची भूमिका उत्पादकतेशी जोडली गेली आहे. अशा परिस्थितीत श्रमिकांची गुणवत्ता वाढवून त्यांच्या एकूण कार्यक्षमतेत वाढ घडवून आणणे आवश्यक असते. श्रमिकांची भूमिका ही देशाच्या एकूण आर्थिक विकासासाठी त्यांच्या उत्पादकतेवर अवलंबून असते. त्यामुळे देशातील श्रमिक वर्गाची कार्यक्षमता आणि उत्पादकता वाढविणे हा एक प्रभावी उपाय मानला जातो. त्यातूनच आधुनिक उद्योग, व्यापार आणि दळणवळण या सर्व क्षेत्रांमध्ये श्रमाची प्रभावी भूमिका वाढविणे हीच श्रम शक्तीची खरी उत्पादकता मानली जाते व या सर्वांच्या माध्यमातून 'स्वेच्छा निवृत्तीवर' प्रतिबंध घालता येतो.

प्रकरण ३

## वाढते दारिद्र्य

### प्रास्ताविक

स्वातंत्र्यप्राप्तीनंतर अवलंबविण्यात आलेले नियोजन व स्वावलंबनाचे धोरण सोडून १९९१ साली भारताने मुक्त अर्थव्यवस्थेचा स्वीकार करून जागतिकीकरणाच्या दिशेने पाऊल उचलण्यास सुरुवात केली. जागतिकीकरणाच्या नावाने आज नवीन अमेरिकन आर्थिक साम्राज्यवाद जगावर अधिराज्य स्थापन करण्याच्या प्रयत्नात तर नाही ना नाही अशी शंका काही गट उपस्थित करीत आहेत. बहुराष्ट्रीय कंपन्या या साम्राज्याच्या शिलेदार आहेत. या बहुराष्ट्रीय कंपन्यांच्या मुक्त प्रवेशामुळे आर्थिक प्रगतीचा वेग वाढलेला दिसत असला तरी सर्व सामान्यांचे जिवनमान उंचावल्याचे दिसून येत नाही. याचे कारण म्हणजे जागतिकीकरणामुळे विकासाची फळे मुठभर श्रीमंत वर्गाकडे अधिक केंद्रीत झाली परंतु जो वर्ग उपेक्षित होता तो दुर्लक्षितच राहिला. त्यामुळे श्रीमंत अधिकाधिक श्रीमंत होत गेला तर गरीब दिवसेंदिवस अधिकच गरीब होत गेला.

### दारिद्र्याचे बदलते स्वरूप व मोजमापाची पद्धती –

दारिद्र्याचे प्रामुख्याने निरपेक्ष दारिद्र्य आणि सापेक्ष दारिद्र्य असे वर्गीकरण करण्यात येते. जीवनावश्यक अशा अन्न, वस्त्र आणि निवारा या आवश्यक वस्तुंची पूर्तता करण्याची क्षमता नसणे म्हणजे दारिद्र्य होय. दुसऱ्या शब्दात प्रत्येक व्यक्तीला जगण्यासाठी २४०० कॅलॅरीज युक्त आहाराची दररोज आवश्यकता असते. परंतु या कॅलॅरीज उपलब्ध न होणाऱ्या व्यक्ती दारिद्र्य रेषेखाली आहे असे मानले जाते.

स्पर्धात्मक युगात जागतिक स्तरावर वाढत्या दारिद्र्यावर उपाय योजण्यासाठी भरीव सहकार्याची गरज असल्याचा विचार १९९२ साली सुरू झाला. त्या पार्श्वभूमीवर जागतिक स्तरावरील अनेक देशांनी एकत्र येऊन १७ ऑक्टोबर १९९२ रोजी जागतिक दारिद्र्य निर्मूलन दिवस साजरा करण्याचा निर्णय घेतला. त्यानुसार जागतिक स्तरावर १७

ऑक्टोबरपासून जागतिक दारिद्र्य निर्मुलन दिन साजरा करण्यात येऊ लागला. जागतिक स्तरावर आंतरराष्ट्रीय दारिद्र्यरेषा ठरवितांना अमेरिकेच्या चलनाचा आधार घेण्यात आला आहे. त्यानुसार दरडोई दरदिवशी १.२५ डॉलर पेक्षा कमी उत्पन्न असलेली व्यक्ती दारिद्र्यरेषेखालील व्यक्ती म्हणून ओळखली जाते. त्यानुसार भारतातील ४०% पेक्षा अधिक नागरिक दारिद्र्यरेषेखालील आयुष्य जगतांना दिसून येतात. भारतात दारिद्र्यरेषा मोजण्यासाठी दरडोई प्रतिमाह उपभोग खर्च व दरडोई प्रतिदिन उष्मांक उपभोग हे निकष वापरले जातात.

जगत वेगाने विकसित होणाऱ्या महासत्तेला अर्थात चीनलाही दारिद्र्याने ग्रासले आहे. २००९ पर्यंत चीनमधील दारिद्र्यरेषेखालील नागरिकांची संख्या ३६% पोहोचली आहे. एकेकाळी जागतिक राजधानी असलेल्या इंग्लंडमध्येही दारिद्र्याचा प्रश्न गंभीर झाला आहे. २००९ च्या सर्वेक्षणानुसार १७% ब्रिटिश नागरिक पूर्ण दारिद्र्य रेषेखालील आयुष्य जगत आहेत. तर २०% नागरिकांचा दारिद्र्य सापेक्ष परिस्थितीत समावेश करण्यात आला आहे. (संदर्भ : अर्थसंवाद – सुधाकर पगार, भारतातील दारिद्र्याचे मोजमाप, जुलै-सप्टेंबर २०१२)

भारताची लोकसंख्या सतत वाढत आहे. या वाढत्या लोकसंख्येने भारतात अनेक प्रश्न निर्माण केले आहेत. त्या अनेक प्रश्नांपैकी वाढते दारिद्र्य ही एक गंभीर समस्या आहे. लोकसंख्येमुळे श्रम पुरवठा वाढतो. परंतु वाढत्या श्रमिकांच्या हाताला योग्य ते काम मिळू शकले नाही, तर देशात बेरोजगारी वाढ लागते. जर कामकरी, कष्टकरी लोकसंख्या दीर्घकाळपर्यंत रोजगारविना राहिले तर त्यांचा स्वतः वरील विश्वासच नाहीसा होतो. विकास साधण्यासाठी अशी लोकसंख्या उपयुक्त नसते. एवढेच नव्हे तर दीर्घकाळपर्यंत लोक बेरोजगार राहिले तर त्यांना कोणत्याही प्रकारचे उत्पन्न मिळणार नाही. त्यामुळे त्यांना आपल्या मूलभूत गरजा पूर्ण करणे शक्य होणार नाही. परिणामी त्यांना दारिद्र्यात जीवन जगावे लागेल.

भारतासारख्या विकसनशील देशात अनेक सामाजिक व आर्थिक समस्या आहेत. त्यापैकी मोठ्या प्रमाणावरील दारिद्र्य ही एक समस्या आहे. या शतकाच्या आरंभापासून आर्थिक विकासाचे प्रयत्न अविकसित देशात सुरू झाले. देशातील श्रम, भांडवल, नैसर्गिक साधनसंपत्ती यांचा योग्य प्रकारे उपयोग करून राष्ट्रीय उत्पन्न, दरडोई उत्पन्न व लोकांचे राहणीमान सुधारण्याचा प्रयत्न भारताने केला. व त्यासाठी जागतिकीकरणाचा आधार घेतला.

प्रा. दांडेकर आणि डॉ. रथ यांनी 'भारतातील दारिद्र्य' या ग्रंथात दरडोई उपभोग खर्चाच्या आधारावर दारिद्र्याचे मोजमाप केले. त्यांच्या मते किमान पोषण आहारासाठी म्हणजे २२५० उष्मांक प्राप्तीसाठी भारतातील ग्रामीण भागातील भूमिहीन शेतमजूर, २.५ हेक्टरपेक्षा कमी जमीन असणारे सीमांत शेतकरी, २.५ ते ५ हेक्टरपर्यंत जमीन असणारे लहान शेतकरी, परंपरागत रोजगार गमावलेले ग्रामीण कारागीर, कारागीराकडे काम करणारे मजूर, भटक्या व मागासलेल्या जातीचे लोक, आदिवासी आणि जंगलात राहणारे लोक इ. लोकांना आवश्यक उष्मांक प्राप्त होत नाही.

ग्रामीण भागातील जे लोक रोजगाराच्या आशेने शहराकडे येतात. त्यांच्यामुळे शहरी दारिद्र्याचा प्रश्न निर्माण झाला आहे. कामधंदा शोधण्याच्या हेतूने खेड्यातील लोक शहराकडे येतात परंतु त्यांना रोजगार मिळणे कठीण जाते. काहींना रोजगार मिळतो परंतु त्यांना मिळणारे वेतन ऐवढे कमी असते की, त्यात त्यांना अन्न, वस्त्र, निवारा, शिक्षण, आरोग्य, करमणूक इ. गरजा भागविणे अशक्य होते. त्यामुळे त्यांना गलिच्छ वस्तीत राहावे लागते व कसे तरी दारिद्र्यात जीवन जगावे लागते. भारतातील दारिद्र्याचा प्रश्न अत्यंत व्यापक स्वरूपाचा आहे. भारतातील दारिद्र्य समाजाच्या प्रत्येक गटात आणि देशाच्या प्रत्येक भागात पसरले आहे.

श्री. लकडावाला या अभ्यास गटाने दारिद्र्यासंबंधी काढलेले निष्कर्ष हे दाखवितात कि, शहरी भागातील दारिद्र्याचे प्रमाण हे ग्रामीण भागातील दारिद्र्यापेक्षा जास्त आहे. २०००-२००१ मध्ये शहरी भागातील दारिद्र्यात राहणाऱ्यांची संख्या ६५

दशलक्ष एवढी होती तर २०११-१२ मध्ये दारिद्र्यात राहणाऱ्यांची संख्या ७० दशलक्ष एवढी झाली. म्हणजेच ५ दशलक्षाने त्यात वाढ झाली. अर्थात शहरीकरणाची ही चाहूल आहे. तसेच ग्रामीण भागात लोकांना रोजगार उपलब्ध नसल्याने, रोजगार प्राप्त करण्यासाठी लोक शहराकडे धाव घेतात. ग्रामीण भागातून शहरी भागात रोजगारासाठी येणाऱ्या लोकांमुळे शहरी दारिद्र्यात वाढ झालेली दिसून येते.

**भारतातील दारिद्र्याच्या मोजमाप पद्धतीची उत्क्रांती :-**

भारतात दारिद्र्य रेषेच्या मोजमापासाठी नियोजन मंडळ नोडल एजन्सी म्हणून कार्य करते. नियोजन मंडळाने वेळोवेळी कार्यगट स्थापन करून त्यांच्यावर दारिद्र्य रेषा व प्रमाण शोधून काढण्याची जबाबदारी सोपविली.

**सुरेश तेंडुलकर तज्ज्ञगट (२००५) :-**

नियोजन मंडळाने सुरेश तेंडुलकर यांच्या अध्यक्षतेखाली डिसेंबर २००५ मध्ये तज्ज्ञ गट स्थापन केला. तज्ज्ञ गटाने ७ डिसें. २००९ मध्ये अहवाल सादर केला. या गटाच्या महत्वाच्या शिफारसी पुढीलप्रमाणे.

- १) दारिद्र्य रेषा मोजण्यासाठी कॅलरीच्या निकषाचा वापर सोडून देण्याची शिफारस तेंडुलकर समितीने केली आहे. कारण समितीच्या मते कॅलरी उपभोग व पोषण यामध्ये कमी परस्परसंबंध आहे.
- २) तज्ज्ञ गटाने यू.आर.पी. (Uniform Reference Period) उपभोगावर आधारित दारिद्र्य रेषेऐवजी एम.आर.पी. (Mixed Reference Period) उपभोगावर आधारित दारिद्र्य रेषेचा वापर केला. मात्र तेंडुलकर गटाने वेगवेगळ्या दारिद्र्य रेषेची गणना केली नाही तर लकडावाला पद्धतीनुसार काढलेल्या एम.आर.पी. आधारित राष्ट्रीय शहरी दारिद्र्य रेषेलाच इतर दारिद्र्य रेषांचा आधार मानण्याचीही शिफारस केली. म्हणजेच तेंडुलकर तज्ज्ञ गटाने लकडावाला पद्धतीतील दोन स्वतंत्र (ग्रामीण व शहरी) दारिद्र्य रेषा संचांचा त्याग केला.

- ३) तेंडूलकर तज्ज्ञ गटाने वरील पद्धतीनुसार राष्ट्रीय नमुना पाहणी सर्वेक्षण संस्थेच्या ६१ व्या फेरीच्या उपभोग खर्चाच्या आकड्यांच्या आधारे २००४-०५ साठी, तसेच ६६ या फेरीच्या उपभोग खर्चाच्या आकड्यांच्या आधारे २००९-१० साठी दारिद्र्यरेषा आणि दारिद्र्याच्या प्रमाणाचे मोजमाप केले.
- ४) तेंडूलकर गटाने २००४-२००५ साठी ग्रामीण भागासाठी ४४६.६८ रू. तर शहरी भागासाठी ५७८.८ रू. अशी दारिद्र्य रेषा सुचविली. या दारिद्र्य रेषेच्या आधारावर गटाने देशातील दारिद्र्याचे प्रमाण ३७.२% असून ग्रामीण भागात ४१.८% तर शहरी भागात २५.७% इतके दारिद्र्याचे प्रमाण असल्याचे सांगितले.
- ५) तेंडूलकर गटाने २००९-१० वर्षासाठी ग्रामीण भागासाठी ६७३ रू. तर शहरी भागासाठी ८६० रू. अशी दारिद्र्य रेषा सुचविली. या दारिद्र्य रेषेच्या आधारावर गटाने देशातील दारिद्र्याचे प्रमाण २९.८% ग्रामीण भागात ३३.८% तर शहरी भागात २०.९% इतके दारिद्र्याचे प्रमाण असल्याचे सांगितले.

**सी. रंगराजन पॅनल :-**

- १) तेंडूलकर गटाने सूचविलेल्या दारिद्र्य रेषेवर प्रचंड टिका झाल्याने तेंडूलकर समितीच्या शिफारशीचे परीक्षण करण्यासाठी आणि पर्यायी पद्धत सुचविण्यासाठी मे २०१२ मध्ये सी. रंगराजन यांच्या अध्यक्षतेखाली एका तज्ज्ञ गटाची स्थापना केली. या पॅनलमध्ये महेंद्र देव, के. सुंदरम, महेश व्यास आणि के. दत्ता हे अर्थतज्ज्ञ सदस्य होते.
- २) रंगराजन पॅनेलने मात्र तेंडूलकर पद्धतीचा त्याग करून जुन्या लकडावाला पद्धतीचाच स्वीकार करण्याची शिफारस केली. म्हणजेच अन्न व गैर-अन्न वस्तू व सेवांच्या उपभोग खर्चाच्या आधारावर दारिद्र्य रेषा व प्रमाण मोजण्याची शिफारस त्यांनी केली. त्यांच्या दारिद्र्य रेषेच्या संकल्पनेमध्ये तृणधान्ये, कडधान्ये, दुध व दुग्धजन्य पदार्थ, मीठ व साखर, अंडी व मांस, फळे व भाज्या इ. अन्न पदार्थांचा तर

आरोग्य, शिक्षण, इंधन, घरभाडे, चपला, तंबाखू, टिकाऊ वस्तू इ. गैर अन्न वस्तू व सेवांचा समावेश आहे.

३) रंगराजन पॅनेलने कॅलरी उपभोगाचा निकष ग्रामीण भागासाठी २१५५ कॅलरी प्रति व्यक्ती, प्रति दिन इतका तर शहरी भागासाठी २०९० कॅलरी प्रति व्यक्ती प्रति दिन इतका गृहित धरला.

४) रंगराजन पॅनेलने राष्ट्रीय नमुना पाहणी सर्वेक्षण संस्थेच्या ६८व्या फेरीच्या उपभोग खर्चाच्या आकड्यांच्या आधारे २०११-१२ साठी दारिद्र्य रेषेचे प्रमाण मोजले त्यासाठी पॅनेलने एम.एम.आर.पी. (Modified Mix Reference Period) वर आधारित उपभोग खर्चाच्या आकड्यांचा वापर केला. त्यानुसार २०११-१२ मध्ये भारतातील दारिद्र्याचे प्रमाण २९.६% , ग्रामीण दारिद्र्याचे प्रमाण ३०.९५% तर शहरी दारिद्र्याचे प्रमाण २६.४% इतके होते.

हे पुढील तालिकेवरून अधिक स्पष्ट होते.

तक्ता क्र. ३.१

रंगराजन पॅनेल (२०१४) : २०११-१२ साठी दारिद्र्य रेषा व प्रमाण दर्शविणारी तालिका

दारिद्र्य रेषा	ग्रामीण	शहरी	भारत
मासिक प्रतिव्यक्ती उपभोग खर्च	९७२ रू.	१४०० रू.	
प्रतिदिन प्रति व्यक्ती उपभोग खर्च	३२ रू.	४७ रू.	
मासिक प्रति कुटुंब उपभोग खर्च	४८६० रू.	७०३५ रू.	
बी. पी. एल. लोकसंख्या	२६०.५ दशलक्ष	१०२.५ दशलक्ष	३६३ दशलक्ष
दारिद्र्याचे प्रमाण	३०.९५%	२६.४%	२९.६%

स्रोत : रंगराजन पॅनेल

## जागतिकीकरण आणि दारिद्र्याची समस्या

जागतिकीकरणाच्या धोरणामुळे भारतात विकसित देशाने निर्माण केलेल्या उच्च दर्जेदार वस्तु कमी किंमतीत भारतीय बाजारपेठेत उपलब्ध झाल्या. भारतात कुटीर व लघु उद्योगात निर्माण झालेली वस्तु ही विकसित देशांतील वस्तुंच्या स्पर्धेत टिकाव धरू शकत नाही. व त्यांना कोणत्याही प्रकारचे प्रोत्साहन सरकारकडून मिळत नसल्यामुळे ते उद्योगधंदे नष्ट होण्याच्या मार्गावर आहेत. त्यामुळे बेरोजगारीचे प्रमाण सतत वाढत आहे. व त्याचा अप्रत्यक्ष परिणाम दारिद्र्य वाढण्यात होत आहे.

दिवसेंदिवस कृषीचे उत्पादन कमी कमी होत आहे. जागतिकीकरणानंतर कृषीला पूरक असलेल्या वस्तुंचा व उद्योगांचा फारसा विकास झालेला नाही. जागतिकीकरणामुळे शासनाचा किंमतीवरील नियंत्रणामुळे शेतकऱ्यांना प्रत्यक्ष-अप्रत्यक्ष मदतीचा अभाव असल्याने छोट्या कृषकांचे उच्चाटन होणार आहे. यात प्रत्येक देशाला स्वतंत्रपणे आपल्या कुवतीनुसार आणि सोयीप्रमाणे जगण्याचा व विकासाचा हक्क आहे, हे तत्वच नाकारले जात आहे. अन्यायाविरुद्ध आवाज उठविण्याची ताकद नसल्यामुळे मरणासन्न अवस्थेत जीवन जगणे अधिक सुखकर वाटते. त्यामुळे दारिद्र्य वाढत आहे.

अमेरिकेसारखे विकसित देश आपल्याला अनुकूल असलेल्या नीतीचा उपयोग करून विकसनशील देशांवर आपले वर्चस्व निर्माण करण्याचा प्रयत्न करीत आहेत. विकसित व विकसनशील देशात सलोख्याचे संबंध निर्माण होऊन मुक्त व्यापार, भांडवल, तंत्रज्ञान व श्रमाचा प्रवाह होईल असे अनुमान अपेक्षित होते. परंतु कार्यकुशल उत्पादक श्रमाचा प्रवाह विकसित देशात होतांना दिसतो. तर अकुशल व अनुत्पादक श्रमाचा प्रवाह हा देशातच राहतो. त्यामुळे दारिद्र्याचे प्रमाण वाढत आहे.

प्रत्येक देशात उपलब्ध असणारी 'मानवी साधनसंपत्ती' ही खऱ्या अर्थाने जागतिकीकरणाचे दिर्घकालीन फायदे ठरविणारा घटक आहे. कुशल गुणवत्तापूर्ण गतिमान अशी श्रमशक्ती ही नव्या तंत्राच्या, नव्या वस्तूंच्या, नव्या सेवेच्या विकासास आवश्यक पूर्व अट असते. अशी लोकसंख्या ही स्पर्धात्मकतेचा मूलाधार ठरते. परंतु दुसऱ्या



बाजूला केवळ लोकसंख्या अधिक असेल व त्यांच्यात अकुशल निरक्षर लोकांचा आर्थिक भरणा असेल, तर मात्र जागतिकीकरणाची प्रक्रिया ही अशा लोकांना गुलामगिरीकडे नेणारा मार्गच ठरतो. कारण बाजारी व्यवस्थेत त्यांच्या संरक्षणाची व्यवस्था करणे हेच त्या धोरणाच्या विरोधी ठरते. परिणामतः हा वर्ग अनियंत्रित शोषणाला बळी पडतो व असा वर्ग दारिद्र्याच्या खाईत ढकलला जातो.

जागतिकीकरणाचा फायदा हा त्या देशाच्या विकासाच्या टप्प्यावर प्रामुख्याने अवलंबून असतो. साहजिकच जे देश विकासाच्या वरच्या टप्प्यावर आहेत त्या देशातील उत्पादनसंस्था विकासाच्या प्राथमिक अवस्थेत असलेल्या राष्ट्रांशी प्रभावीरित्या स्पर्धा करू शकतात. विकसनशील देशांनी ज्या उद्योगसंस्था संरक्षणातून उभ्या केलेल्या असतात त्या संस्था स्पर्धेच्या झंझावात नष्ट होण्याची शक्यता दाट असते. उत्पादित वस्तूंची किंमत आणि गुणवत्ता या दोहोंबाबत प्रगत तंत्रज्ञानाचा परिणाम म्हणून प्रगत देशातील उद्योगसंस्था सहजासहजी आपले वर्चस्व प्रस्थापित करू शकतात. त्याचा परिणाम देशांतर्गत उद्योग संस्थेमध्ये विलीनीकरणाची आणि ताबा घेण्याची प्रक्रिया गतिमान होऊन लहान उद्योगसंस्था व मध्यम उद्योगसंस्था नष्ट होऊ लागतील. उरलेल्या उद्योग संस्थांनाही आपले तंत्रज्ञान सातत्याने विकसित करावे लागेल. जे असे करू शकणार नाही त्यांना दुसऱ्या कार्यक्षम —उद्योगसंस्थांना शरण जावेच लागेल. उद्योगाची रचना भांडवलप्रधान, तंत्रप्रधान होईल. तर दुसऱ्या बाजूला बाजारपेठ ही स्पर्धात्मक होण्याऐवजी अल्पजनाधिकारी स्वरूपाची व पुढे मक्तेदारी स्वरूपाची होऊ लागेल व त्यातूनच वंचितांचा वर्ग निर्माण होण्याची शक्यता नाकारता येत नाही.

जागतिकीकरणाच्या माध्यमातून भारताच्या आंतरराष्ट्रीय व्यापारात शोधनशेष अनुकूल करण्याचा उद्देश होता. त्यासाठी जास्तीत जास्त वस्तू व सेवा निर्माण करून कमीत कमी वस्तूंची आयात करावी. ज्या वस्तू विकसित देशांकडून सतत आयात कराव्या लागतात. अशा वस्तू किंवा त्यांना पूरक ठरणाऱ्या वस्तू देशात बनविणे म्हणजे 'आयात प्रतिस्थापन' करणे हा उद्देश होता. परंतु हा उद्देश फोल ठरला.

जागतिकीकरणामुळे वस्तू व सेवांच्या निर्यातीपेक्षा आयात जास्त झाल्यामुळे स्वदेशी उद्योगांना आपला कारभार गुंडाळावा लागला. रोजगारविरहित विकास सुरू झाल्यामुळे पहिलेच दारिद्र्याच्या सीमारेषांवर असलेल्यांना जागतिकीकरणाने दारिद्र्याच्या खाईत ढकलले.

जागतिकीकरणाची प्रक्रिया पूर्णत्वास तेव्हाच जाऊ शकेल जेव्हा श्रमाच्या आंतरराष्ट्रीय गतिशीलतेवरील सर्व निर्बंध दूर होतील. जगातील सर्वच राष्ट्रांनी विविध कारणास्तव श्रमाच्या मुक्त स्थलांतरावर बंधने लादलेली दिसतात. कुशल श्रमिकांच्या बाबतीत काही प्रमाणात श्रमाची गतिशिलता दिसते. परंतु अकुशल श्रमिकांना अथवा अतिरिक्त श्रमिकांना विदेशातील श्रमबाजारपेठा जवळपास बंदच असतात. अशा कामगारांना रोजगाराच्या संधी जेथे असतील तेथे जाण्याची मुभा असणे हे देखील जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेचा भागच मानावा लागेल. परंतु अकुशल श्रमिकांना जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेत केवळ १% सामावून घेतले जाते. त्यामुळे उत्पन्नाचे इतरत्र स्रोत उपलब्ध न झाल्यामुळे अन्न, वस्त्र, निवारा व मुलभूत गरजा पूर्ण करणे शक्य नसते. आणि दारिद्र्या सारख्या गंभीर स्थितीला त्यांना सामोरे जावे लागते.

सातत्याने गुणवत्ता सुधारणे ही स्पर्धात्मकतेची अपरिहार्य अशी अट असल्याने तंत्रविज्ञान विकसित करणे हा प्रत्येक उद्योगसंस्थेच्या जीवनमरणाचा प्रश्न असतो. उच्च प्रतीची वस्तू कमीत कमी खर्चात कशी निर्माण करता येईल यासाठी नवतंत्र विकासावर भर दिला जातो. एक प्रकारे तंत्रविकासाची स्पर्धाच उद्योगात चालत असते. यातून श्रमाची बचत करणारा धोकादायक कंटाळवाणे काम यंत्राच्या सहाय्याने करून श्रमाची उत्पादकता वाढविण्याचा प्रयत्न झालेला दिसतो. एकूण समाजाला उच्चतर प्रतीच्या विविध वस्तू तंत्रविकासातून प्राप्त होतात. श्रमाला प्राधान्य न मिळाल्यामुळे कामगारांवर बेकारीची वेळ येते. व त्यांना दारिद्र्याच्या समस्येला तोंड द्यावे लागते.

**नकारात्मक संरचनात्मक बदल :-**

जागतिकीकरणाचा स्थूल देशांतर्गत उत्पादनावरील (GDP) परिणाम बघण्याकरीता आपल्याला कृषी, उद्योग व सेवा क्षेत्राचा सकलदेशीय उत्पादनातील वाटा किती आहे हे अभ्यासणे गरजेचे आहे.

CSO ने जाहीर केलेल्या GDP मधील तीनही क्षेत्राचा वाटा पुढीलप्रमाणे—

तक्ता क्र. ३.१

**CSO ने जाहीर केलेल्या GDP मधील तीनही क्षेत्राचा वाटा दर्शविणारी तालिका**

वर्ष	कृषी क्षेत्राचा वाटा (%)	उद्योग क्षेत्राचा वाटा (%)	सेवा क्षेत्राचा वाटा (%)
२०१०-११(RE)	१४.६	२७.९	५७.५
२०११-१२(RE)	१४.४	२८.२	५७.४
२०१२-१३(RE)	१३.९	२७.३	५८.८
२०१३-१४(RE)	१३.९	२६.१	५९.९

RE — सुधारित अंदाज (Revised Estimates)

PE — अंदाजित अंदाज (Provisional Estimates)

Source : केंद्रीय सांख्यिकीय संघटन (C.S.O.)

वरील तालिकेवरून असे स्पष्ट होते की, भारताच्या सकल देशीय उत्पादनामधील (G.D.P.) मधील कृषी क्षेत्राचा हिस्सा सतत कमी होत गेला. उद्योग क्षेत्राचा हिस्सा थोडा वाढत गेला. मात्र अलिकडे उद्योग क्षेत्राचा हिस्सा व कृषी क्षेत्राचा हिस्सा जवळपास स्थिर दिसून येतो. याचा अर्थ जागतिकीकरणाचा अवलंब केल्यामुळे भारताची अर्थव्यवस्था कृषीधारीत कडून सेवाधारित होत आहे. सेवा क्षेत्राचा हिस्सा कृषी व उद्योग क्षेत्रांच्या एकूण हिस्स्यापेक्षा दिड पटीने अधिक आहे. G.D.P.(सकल देशीय उत्पादना) मधील कृषी क्षेत्राचा हिस्सा कमी होणे व त्यामुळे ग्रामीण भागातील दारिद्र्याचे प्रमाण वाढणे हा भारतीय अर्थव्यवस्थेतील नकारात्मक संरचना बदल दर्शवितो.

## जागतिकीकरणामुळे अनौपचारिक क्षेत्रात झालेली वाढ

जागतिकीकरणाने प्रत्येक देशाची अंतर्गत उत्पादन रचना, रोजगार, प्रमाण व स्वरूप, उत्पन्न व संपत्तीतील विषमता, पर्यावरणाचे प्रश्न या सर्वच घटकांवर परिणाम होतो. मुळात जागतिकीकरणाची प्रक्रिया हीच बाजारकेंद्रीत असल्याने मागणी तसा पुरवठा हाच एकमेव नियम उत्पादनास लागू ठरतो. या ठिकाणी मागणी व गरज यातील फरक लक्षात घेणे गरजेचे ठरते. प्रत्येकाला अंगभर वस्त्र, पोटभर जेवण व निवारा ही गरज असते. परंतु या गरजेचे मागणीत रूपांतर करण्यास आवश्यक अशी उत्पन्न पातळी नसेल तर त्यांची गरज मागणीत रूपांतरित होऊ शकत नाही. या प्रक्रियेतून उत्पादनाची सर्व रचना ही श्रीमंत केंद्रित स्वरूपाची होते. परंतु मुळात श्रीमंतांची संख्या कमी असल्याने अशा वस्तूंचे अतिरिक्त उत्पादन होऊन त्यातून तेजी मंदीची चक्रे उद्भवत राहतात. सामाजिक गरजा अथवा बहुसंख्य लोकांच्या गरजा यांना दुय्यम स्थान प्राप्त होते. अशा गरजा पूर्ण करण्यास सरकारकडे पुरेशी साधनसामुग्री असेल तर काही प्रमाणात हे दुष्परिणाम नियंत्रित करता येतात. परंतु जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेत करांचे प्रमाण कमी करणे, तुटीचा अर्थभरणा कमी करणे हेही अभिप्रेत असल्याने सरकारच्या कल्याणकारी कार्यावर आपोआपच मर्यादा पडतात.

स्पर्धात्मकता, कार्यक्षमता साध्य करण्यासाठी जागतिकीकरणात तांत्रिक प्रगतीवर फार मोठा भर दिला जातो. हे तंत्र देशांतर्गत साधनसामुग्रीचा विचार करून त्याचा पर्याप्त वापर करणारे असेलच असे नाही. उलट हे तंत्र भांडवलप्रधान, कौशल्यप्रधान असल्याने रोजगारसंधीत संख्यात्मक व गुणात्मक दृष्ट्या रोजगारांच्या संधी पारंपारिक तंत्राचा वापर करणाऱ्या उद्योगातून मोठ्या प्रमाणात घटत जातात. तर दुसऱ्या बाजूला अत्याधुनिक व्यवसायात रोजगारसंधी अल्प प्रमाणात वाढत असल्या तरी त्या मुख्यत्वे कुशल कामगारांकरिता तसेच नवे तंत्र आत्मसात केलेल्या कामगारांकरिता फायदेशीर ठरतात. अकुशल कामगारांना जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेतून वगळून केवळ कौशल्यधिष्ठित,

ज्ञानधिष्ठित कामगारांना न्याय देण्याचा प्रयत्न चालविला जात आहे. हे भारतासारख्या महासत्ता होऊ पाहणाऱ्या विकसशील देशाच्या भविष्यकालीन दृष्टीने घातकच आहे.

जागतिकीकरणानंतर आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने इ.स. १९९४ मध्ये प्रसिध्द केलेल्या जागतिक श्रमिक अहवालानुसार बेकार श्रमिकांची संख्या १२ कोटी नोंदविण्यात आली आहे. तर जगातील सुमारे ७० कोटी लोक अर्ध वेळ नोकरी करणारे आहेत. त्यामुळे त्यांना मिळणाऱ्या उत्पनातून ते स्वतःचा आणि स्वतःच्या कुटूंबियांचा उदरनिर्वाह करू शकत नाहीत. त्यांना अत्यंत हालअपेष्टेचे जीवन जगावे लागते. त्याचा त्यांच्या कार्यक्षमतेवर, उत्पादकतेवर आणि कार्य संस्कृतीवर सर्व प्रकारे विपरित परिणाम होत असतात. त्यामुळे समाजात असंख्य समस्या निर्माण होत आहेत. इ.स. १९८८ नंतर पुढील पाच वर्षात यूरोपात आर्थिक विकास होत असून इ.स. १९९३ मध्ये सुमारे ११ टक्के श्रमिक रोजगार असल्याचे दिसून आले आहे. इ.स. १९९२ ते २००० या काळात भारत आणि पाकिस्तान या देशाचा आर्थिक विकास होऊन सुद्धा तेथील बेकार श्रमिकांची संख्या १५% टक्के होती. तसेच जपानसारख्या विकसित देशात सुद्धा आतापर्यंत स्थायी श्रम सेवा देण्याची पद्धती प्रचलित होती. तेथे सुद्धा आता जागतिकीकरणामुळे बेकारीचे प्रमाण झपाट्याने वाढत आहे. म्हणून जागतिक स्तरावरील बदलत्या व्यावसायिक वातावरणातील आर्थिक सुधारणानंतर भारतासह अनेक विकसित आणि विकसनशील देशातील अर्थव्यवस्था जागतिकीकरणाच्या विळख्यात सापडली. वर्तमान परिस्थितीत जागतिकीकरण, खाजगीकरण आणि उदारीकरण प्रक्रियेत देशातील किती तरी सार्वजनिक उद्योग बहुराष्ट्रीय कंपन्यांच्या स्पर्धेत टिकाव धरू शकत नाहीत. त्यामुळे एका बाजूला सार्वजनिक क्षेत्रातील उद्योगात असणाऱ्या विविध रोजगारांच्या संधी कमी होत आहेत तर दुसऱ्या बाजूला खाजगी क्षेत्रातील उद्योग हे रोजगार वाढविण्यासाठी कमी पडत आहेत. त्यामुळे जागतिकीकरणाच्या बाजार व्यवस्थेच्या स्पर्धेत दिवसेंदिवस मोठ्या प्रमाणात बेकारांची संख्या वाढत आहे. म्हणूनच ध्येय पूर्ततेसाठी आणि रोजगारांसाठी भारतातील युवा पिढीतील उच्च विद्याविभूषित तरूणांचे विदेशात जाण्याचे

प्रमाण दिवसेंदिवस कमी कमी होत आहेत. भारतीय श्रम ओहोटीला नियंत्रण घालण्यासाठी अनेक प्रतिबंध लादले जात आहेत.

इ.स. २००० मध्ये डॉ. सत्यनारायण जटिया यांच्या नेतृत्वाखाली एक प्रतिनिधी मंडळ 'जिनेव्हा' येथील 'जागतिकीकरण श्रम परिषदेत' सहभागी झाले होते. भारत सरकारच्या तत्कालीन श्रम मंत्र्यांनी असे म्हटले आहे की, "भांडवलाचे जागतिकीकरण करण्याबरोबरच श्रम बाजाराचे देखील जागतिकीकरण केले पाहिजे. जागतिक श्रमाला नियंत्रित करण्यासाठी लावलेले प्रतिबंध दूर करून प्रवासी श्रमिकांकरिता संरक्षणात्मक प्रभावी उपाययोजना केली पाहिजे."

तात्पर्य, जागतिकीकरण प्रक्रियेचा एक भाग म्हणूनच जागतिक व्यापार कराराबाबत अलीकडे खूपच उलट-सुलट चर्चा सुरू आहेत. आणि म्हणूनच जागतिकीकरणामुळे भारतासारख्या कृषीप्रधान देशातील कृषी व्यवसाय आणि शेतकरी देशोधडीला लागतील की काय अशी चिंता अनेकांना वाटत आहे. जागतिक व्यापार करारामुळे विकसनशील देशातील बेकारी आणि दारिद्र्य या समस्या अधिकाधिक गंभीर होत जाणार आहेत. विशेषतः २१ व्या शकताचा विचार करता आणि जलद गतीने बदलणारी वस्तुस्थिती लक्षात घेता या संबंधी अचूक अनुमान करणे अत्यंत कठीण आहे.

**जागतिकीकरणाची कृषी अलाभदायकता व दारिद्र्य :-**

जागतिकीकरणामध्ये कृषी क्षेत्राला अनन्य साधारण महत्व प्राप्त झाल्याचे दिसते. जागतिकीकरणामुळे नवीन तंत्रज्ञानाची देवाण-घेवाण झाली. तसेच उच्च दर्जाची बी-बियाणे, रासायनिक खते, कीटकनाशके, यंत्रसामुग्री इत्यादीं मुळे कृषी कार्य पहिल्यापेक्षा अधिक लवकर होण्यास मदत झाली. वेगवेगळ्या पिकासंबंधी आधुनिक माहिती लोकांना मिळाली. त्यामुळे कृषी उत्पादनात निश्चितच वाढ झाली. शेतकऱ्यांचा दृष्टिकोन बदलला. कृषीमध्ये नव-नविन उद्योगाला तसेच गुंतवणुकीला चालना मिळाली. पडीत जमीन लागवडीखाली आणण्याचे प्रमाण वाढले. आज भारतीय कृषी अन्नधान्य

उत्पादन २५० दशलक्ष टनापर्यंत पोहचले हा जागतिकीकरणातून उपलब्ध झालेल्या तंत्रज्ञानाचा व जैववैज्ञानिक विकासाचा परिणाम म्हणावा लागेल.

जागतिकीकरणामुळे सहकार शेती, करार शेती, व्यापारी शेती, गट शेती या नवीन संकल्पना कृषी क्षेत्रात येऊ लागल्या विविध बाजार अंमलात आले, जसे वायदा बाजार, सुपर बाजार, किसान बाजार, यामुळे शेतकऱ्याला फायदा झाला असे बोलले जाते. तसेच मस्त्यपालन, मधमाशीपालन, रेशीमपालन, कुक्कुटपालन, पशुपालन इत्यादि कृषीपुरक व्यवसायांना चालना मिळाली. कृषी क्षेत्राचा राष्ट्रीय उत्पन्नातील वाटा २०११-१२ ला १३.९ टक्के होता. कृषी क्षेत्राची निर्यात १९९०-९१ ला ६३.१७० दशलक्षावरून २००६ त २००९ या कालावधीत ७,७७,८३० दशलक्षपर्यंत वाढली. म्हणजे निर्यातीमध्ये जवळ-जवळ १२ पटीने वाढ झाल्याची दिसून येते. जागतिकीकरणामुळे भारतीय शेतीला फायद्यापेक्षा तोट्याचाच जास्त सामना करावा लागत आहे.

**जागतिकीकरणाची कृषी अलाभदायकता :-**

अमेरिकेतून स्वस्त कापूस मोठ्या प्रमाणात आल्यामुळे स्थानिक कापसाचा भाव ४० टक्क्यांनी कमी झाला. कापूस पट्ट्यातील शेतकऱ्यांनी आत्महत्या केल्या इथल्या कारखानदारांना स्वस्त कापूस मिळाला पण तयार कपड्यांचे भाव मात्र उतरले नाही उलट वाढले. कृषी व्यवस्थेचे भांडवलीकरण झाले आहे. जागतिक वित्तीय संस्थांचा प्रवेश या क्षेत्रात झाला आहे. केवळ १६% शेती सिंचनाखाली आली आहे आणि ८४% शेती अजूनही जिरायती आहे पावसाने हुलकावणी देणे, सिंचनाची पुरेशी व्यवस्था नसणे इत्यादी कारणामुळे शेती तोट्यात चालणे असे दृष्टचक्र सुरू आहे. पिकेल ते विकले जात नाही आणि विकले जाते ते पिकविता येत नाही. अशी शेतकऱ्यांची अवस्था आहे. भारतीय शेतकरी हा मुळात अल्पभुधारक आहे. त्यामुळे त्याचा उत्पादन खर्च अधिक आणि उत्पन्न कमी आहे. भारतीय कृषी व विपणन क्षेत्रात अनेक दोष दिसून येत

असल्यामुळे ४० टक्के शेतकरी शेती सोडून देण्याच्या मानसिकतेत आहेत असे पाहणी अहवालात दिसून आले.

जागतिकीकरणामुळे विकसित देश विकसनशील देशांवर दबाव टाकून अनुदान कमी करण्याचा प्रयत्न करीत आहेत. मात्र विकसित देश अनुदान देण्याचे धोरण आपल्या शेतकऱ्यांसाठी चालूच ठेवत आहेत. जागतिकीकरणामुळे देशाच्या कृषी मधुन बहु पिकपद्धतीचे अस्तित्व संपुष्टात येत असून एकपिक पद्धती अस्तित्वात येत आहे. स्थानिक वाणांचा लोप होत आहे. कृषीतील आधुनिक तंत्रज्ञानामुळे पर्यावरणाचा न्हास होत आहे. बागायती शेतीतून नगदी उत्पन्न देणाऱ्या फुलशेती, फळशेती आदि पिकांना प्राधान्य दिल्यामुळे अन्न, धान्य पिकाकडे दुर्लक्ष झाले. त्यामुळे अन्न सुरक्षा धोक्यात येईल. संबंधित क्षेत्रांचा वृद्धी दर १९८०-८१ ते १९९०-९१ मध्ये ३.८ टक्के होता तर १९९०-९१ ते २०००-०१ मध्ये २.३% वर आला. तर २००१-०२ ते २००६-०७ या कालावधीत २.२% एवढा होता म्हणजेच जागतिकीकरणाच्या काळात कृषी क्षेत्राचा दर घटल्याचे दिसून येते त्याचप्रमाणे कृषी क्षेत्रातील सार्वजनिक गुंतवणुकीचा वाटा घटलेला दिसून येतो. १९९० मध्ये सार्वजनिक गुंतवणुक ३०% होती ती २००८-०९ मध्ये १८.५% झाली आहे. जागतिकीकरणामध्ये ग्रामीण भागातील लघु व कुटीर उद्योगांचे अस्तित्व धोक्यात आल्यामुळे अनेक श्रमिक बेकार झाले आहेत. या बेकार श्रमिकांची आर्थिक स्थिती खालावल्यामुळे दारिद्र्याच्या समस्येला सामोरे जावे लागत आहे.

जागतिकीकरणाच्या युगात दारिद्र्याचे प्रमाण कमी करण्याचे उपाय :-

१. कौशल्य विकास :-

जागतिकीकरणाच्या युगात दारिद्र्याचे प्रमाण कमी असल्यास व कृषी तसेच औद्योगिक क्षेत्रातील श्रमिकांचे अस्तित्व टिकवून ठेवावयाचे असल्यास कौशल्य विकास तसेच कृषी अर्थव्यवस्थेच्या बदलत्या स्वरूपाचा स्वीकार केल्यास दारिद्र्याचे प्रमाण काही



अंशी कमी होण्यास नक्कीच मदत मिळेल. हे पुढील स्पष्टीकरणावरून आपणांस अधिक स्पष्ट करता येईल.

कौशल्ये व ज्ञान या कोणत्याही देशातील आर्थिक वृद्धी व सामाजिक विकासाच्या चालक शक्ती असतात. उच्च कौशल्ये असलेले देश कार्य जगताच्या आव्हानांशी व संधीशी अधिक चांगल्या प्रकारे समायोजन करू शकतात. एक कुशल व शिक्षित कामगारांची उत्पादकताही उच्च असते. ज्याची परिणती उच्च रोजगारक्षमता, उत्पन्नाचा वाढीव स्तर व कमी दारिद्र्याचे प्रमाण यांवर होते. भारतात लोकसंख्याशास्त्रीय लाभांशाचा खरा फायदा तरूणांच्या कौशल्य विकासांमुळेच प्राप्त होईल.

भारत सरकारने कौशल्य विकासासाठी देशात तांत्रिक व व्यावसायिक शिक्षणाची मोठी व्यवस्था निर्माण केली आहे. त्यामध्ये औद्योगिक प्रशिक्षण संस्था, पॉलिटेक्निक, इंजिनिअरींग कॉलेजेस, वैद्यकीय कॉलेजेस इ. समावेश होतो.

#### राष्ट्रीय कौशल्य विकास धोरण :-

भारत सरकारने फेब्रुवारी २००९ मध्ये राष्ट्रीय कौशल्य विकास धोरण जाहीर केले. ज्याचे २०२२ पर्यंत ५०० दशलक्ष कुशल श्रमिकांची निर्मिती करणे हे उद्दिष्ट्ये आहे.

या धोरणाची उद्दिष्ट्ये पुढीलप्रमाणे :-

- १) कौशल्य विकास समावेशी बनविणे आणि भारतीय कामगारांमधील ग्रामीण – शहरी, पुरुष – महिला, संघटीत – असंघटित आणि पारंपारिक आधुनिक या आधारावरील आर्थिक व सामाजिक विभागणी दूर करणे.
- २) विविध उद्योग व उपक्रमांमधील कौशल्यांची वाढती मागणी यात समन्वय प्रस्थापित करणे.
- ३) आंतरराष्ट्रीय मानकांशी सुसंगत राष्ट्रीय व्यावसायिक अर्हता आराखडा निर्माण करणे.

४) कामगार संघटना, उद्योग, नागरी समाज, पंचायत राज संस्था आणि इतर व्यावसायिक गटांना अधिक सक्रिय भूमिका प्रदान करणे.

### राष्ट्रीय कौशल्य विकास महामंडळ :-

हे महामंडळ ३१ जुलै २००८ रोजी सार्वजनिक खाजगी भागिदारीच्या आधारावर नफ्यासाठी नसलेली कंपनी म्हणून स्थापन करण्यात आली. या महामंडळाचे अध्यक्ष कौशल्य विकास क्षेत्रातील प्रतिभावंत व्यक्तीस बनविले जाते. या महामंडळाचे कार्य परिषद व मंडळांच्या निर्णयांची अंमलबजावणी करून २०२२ पर्यंत ५०० दशलक्ष व्यक्तींना कुशल बनविण्याचे लक्ष्य पूर्ण करणे हे आहे.

### २) कृषी अर्थव्यवस्थेचे बदलते स्वरूप :-

जागतिकीकरणाचा प्रत्यक्ष परिणाम कृषी अर्थव्यवस्थेच्या स्वरूपावर दिसून येतो. १९८९-९० मध्ये राष्ट्रीय उत्पन्नात कृषी क्षेत्राचा वाटा ३५% होता. तो सन २००५-०६ या वर्षी १४% पर्यंत घसरला. हा बदल अर्थशास्त्रीय दृष्टीकोनातून आर्थिक प्रगतीचे लक्षण मानले जाते. परंतु कृषी क्षेत्राचा वाटा कमी होत असताना जागतिकीकरणाच्या प्रक्रिये वरील रोजगार व लोकसंख्येचा भार कमी कमी होत जाणे अपेक्षित होते. परंतु भारताच्या संदर्भात मात्र असे होऊ शकले नाही. जागतिकीकरणाचा प्रतिकूल परिणाम म्हणून भारतीय पातळीवरील कृषीचा वाटा २२% पर्यंत घटला असून त्यावर ६८% लोकसंख्या उपजिविकेसाठी अवलंबून आहे. भारतातील वाढत्या दारिद्र्याला घटत्या दरडोई उत्पन्नाचे प्रमाण हा घटक देखील कारणीभूत आहे.

### कंत्राटी शेती पद्धत :-

कंत्राटी शेती पद्धती आज अनेक देशात लोकप्रिय होत आहे. भारतात सहकारी शेती पद्धती अयशस्वी ठरल्यानंतर आता कंत्राटी पद्धत मूळ धरित आहे. या पद्धतीत शेतकऱ्यांचा समूह व खाजगी कंपनी यांच्या मध्ये काही अटींसह कायदेशीर करार केला जातो ज्यात शेतकऱ्यांच्या जमिनीवरचा मालकी हक्क अबाधित राहतो. सीमांत व अल्पभूधारक शेतकऱ्यांचा दृष्टीने ही पद्धत विशेष लाभदायक आहे. सामान्य कोरडवाहू

शेतकऱ्यांनाही ती उपयुक्त आहे. कारण या प्रकारात विशिष्ट किंमतीला माल विकत घेण्याची व त्यांचे विपणन करण्याची, माल वाहून नेण्याची जबाबदारी कंपनीची असते. अनेक वेळेस या बहुराष्ट्रीय कंपन्या भांडवलही पुरवितात. त्यामुळे अल्पभूधारक शेतकऱ्यांचा प्रश्नही मिटतो. हळूहळू या कंपन्या कृषी क्षेत्रात देखील आपले वर्चस्व प्रस्थापित करण्याच्या प्रयत्नात आहेत. जागतिकीकरणामुळे बहुराष्ट्रीय कंपन्या शेतकऱ्यांना कंत्राटी पद्धतीने शेती करण्यासाठी प्रोत्साहित करून किंमतीवर नियंत्रण ठेवण्याचा प्रयत्न करतात.

भारतापुढील अनेक महत्वाच्या समस्यांपैकी एक महत्वाची समस्या म्हणजे दारिद्र्य होय. भारताला स्वातंत्र्य मिळाले तेव्हा देशात मोठ्या प्रमाणात दारिद्र्य होते. आज पाच दशकांपेक्षा जास्त काळ नियोजन राबवूनही दारिद्र्याचा प्रश्न पूर्णपणे सुटलेला नाही. नियोजन काळात आर्थिक विकास कार्यक्रम राबविण्यात येत आहे. आर्थिक विकास साध्य करण्याबरोबरच दारिद्र्याची समस्या सुटेल असे वाटत होते. मात्र तसे न झाल्याने नियोजनाच्या दोन दशकानंतर देशात दारिद्र्य निर्मुलनासाठी विशेष कार्यक्रम व योजनांची आखणी व अंमलबजावणी करण्यात आली. एकात्मिक ग्रामीण विकास कार्यक्रमांसारखे विविध कार्यक्रम राबविण्यात आले. त्यामुळे दारिद्र्याच्या समस्येची तीव्रता कमी झाली असली तरी ही समस्या पूर्णपणे सुटलेली नाही. ग्रामीण व शहरी अशा दोन्ही भागांत मोठ्या प्रमाणात दारिद्र्य आहे. दारिद्र्याची समस्या पूर्णपणे सोडविण्यासाठी आणखी वेगाने प्रयत्न करण्याची गरज आहे.

जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेपूर्वी भारतीय श्रम शक्ती ही सामाजिक लोकशाहीसाठी अत्यंत उपयुक्त अशी एक मोठी शक्ती होती. परंतु जागतिकीकरणामुळे बाजारधरिष्ठ असणारी जी नवीन समाज व्यवस्था उदयास आली ती बऱ्याच अंशी लोकशाही विरोधी आहे. म्हणूनच वर्तमान परिस्थितीत जागतिकीकरण, खाजगीकरण आणि उदारीकरण या वैशिष्ट्यांचे पुरुष वर्गापेक्षा स्त्री वर्गावर अधिक प्रतिकूल किंवा अनुकूल परिणाम होत असतांना दिसून येतात. कारण जागतिक जीवघेण्या बाजारव्यवस्थेच्या स्पर्धेत आधुनिक

तंत्रज्ञानाचा उपयोग मोठ्या प्रमाणात केलू जात असल्यामुळे पुरुषांच्या तुलनेत स्त्री श्रमिकांना अधिक प्रमाणात कमी करण्याचा महत्वाचा प्रश्न समोर आला. कारण पुरुष श्रमिक हे स्त्री श्रमिकापेक्षा अधिक स्थायी असतात. स्त्री श्रमिकांमध्ये असणाऱ्या नैसर्गिक मर्यादेमुळे बरेचदा पुरुष श्रमिकांच्या तुलनेत स्त्री श्रमिकांना साधारणपणे उत्पादन प्रक्रियेतील दुय्यम स्वरूपाचीच कामे दिली जातात. तसेच पारंपरिक समाज व्यवस्थेत काम करण्याचे स्वातंत्र्य जेवढे पुरुष श्रमिकांना आहे तेवढे स्त्री श्रमिकांना नाही. ही देखील एक वास्तविकता आहे. विकसित देशांच्या तुलनेत विकसनशील देश हे सामाजिक आणि सांस्कृतिक व्यवस्थेचा आधार घेऊनच जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेत स्त्री श्रमिकांना रोजगारापासून दूर ठेवण्याला अधिक कारणीभूत ठरले आहे. खाजगी क्षेत्रातील उद्योगात काम करणाऱ्या स्त्री श्रमिकांना कामावरून कमी करण्याचा निर्णय भांडवलदार सर्वप्रथम घेत असतात. अशा परिस्थितीत खाजगी भांडवलदार आपल्या नियंत्रणाखाली असणाऱ्या बहुतांश उद्योगात काम करणाऱ्या स्त्री श्रमिकांना विविध कारणांसाठी कामावरून कमी करीत असतात. उदा. कौटुंबिक अडचणी अधिक असणे, कार्यक्षमता कमी असणे, अधिक तास काम करण्यास तयार नसणे, रात्र पाळीत काम देता न येणे, मातृत्व लाभ द्यावा लागणे, शैक्षणिक पात्रता कमी असणे यासारख्या अनेक कारणांमुळे स्त्री कर्मचाऱ्यांना रोजगार तर दिला जात नाहीच परंतु त्यांना रोजगारातून कमी केले जाते. असे असले तरी या सर्व अडचणींवर मात करून आजची स्त्री आधुनिक व्यावसायिक वातावरणात विविध क्षेत्रात सक्षमपणे काम करीत आहे. अनेक स्त्री कर्मचाऱ्यांनी आपली कार्यक्षमता आणि योग्यता सिद्ध करून आपल्या सेवायोजकांना आणि अधिकाऱ्यांना प्रभावित केले आहे. परंतु अशी परिस्थिती फारच कमी औद्योगिक परिसरात पहावयास मिळते. म्हणूनच भारतासारख्या विकसनशील देशात जागतिकीकरणाचे दोष हे स्त्री श्रमिकांचे आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक आणि नैतिक पतन करण्याला कारणीभूत ठरले आहेत. आजही इंडोनेशिया, सिंगापूर अशा अनेक विकसित देशांमध्ये स्त्री श्रमिकांची कपात, कमी पगार, अधिक श्रम तास इ. घटना घडत

आहेत. एवढेच नव्हे तर कमी वयाच्या मुलींपासून तर प्रौढ स्त्रीयांपर्यंत अनेकांना रोजगार मिळत नसल्यामुळे उत्पन्न मिळविण्यासाठी देह विक्रीसारखा व्यवसाय करण्यास देखील प्रवृत्त होतात.

भारतासारख्या विकसनशील देशात जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेपूर्वी अनेक ग्रामीण आणि शहरी स्त्रिया उत्पन्न मिळविण्यासाठी परंपरागत वस्तुंचे उत्पादन, गृहोद्योग, कुटीर उद्योग, कलाकुसरीची कामे करीत होत्या परंतु आजच्या जागतिकीकरणाच्या स्पर्धेत मात्र हे लहान-लहान उद्योग आणि व्यवसाय बहुराष्ट्रीय कंपन्यांच्या नियंत्रणाखाली गेले आहेत. बदलत्या औद्योगिक वातावरणात ग्रामीण उद्योग, गृहोद्योग, कुटीर उद्योग आणि परंपरागत व्यवसाय संपुष्टात आल्यामुळे स्त्री श्रमिकांचे उत्पन्न कमी झाले आहे. त्यामुळे त्यांच्या दारिद्र्यात वाढ झाली आहे. दुसऱ्या बाजूने जागतिकीकरणाचा झालेला फार मोठा प्रतिकूल परिणाम म्हणजे तिला शिक्षणातून बाहेर काढले जात आहे. सद्यस्थितीत जागतिकीकरणामुळे स्त्रीयांचे आणि तिच्या कुटुंबियांचे आरोग्य पूर्णपणे धोक्यात आले आहे. यासाठी जागतिकीकरणाची जीवघेणी स्पर्धा कारणीभूत ठरली आहे. म्हणूनच जागतिकीकरण आणि स्त्रियांच्या दारिद्र्यातेचे दुष्टचक्र हे आधुनिक समाज व्यवस्थेतील स्त्री श्रम शक्ती फार मोठ्या प्रमाणावर वाया घालवीत आहे. जागतिकीकरणाच्या पद्धतीत अनियंत्रित नियोजन करून बहुराष्ट्रीय कंपनीच्या व्यवहारातून स्त्री आणि बाल श्रमिकांच्या रोजगारांबाबत कल्याणकारी कामे फारच कमी केली जातात. म्हणूनच जागतिकीकरणाच्या वाटचालीत स्त्री श्रमिकांच्या रोजगाराविषयक रचनात्मक कार्याकडे मोठ्या प्रमाणात जाणीवपूर्वक दुर्लक्ष केले जात आहे. त्यामुळेच देशातील बहुसंख्य स्त्रीयांना रोजगाराच्या समान संधी उपलब्ध करून न दिल्याने दारिद्र्य रेषेखाली जीवन जगणाऱ्या स्त्री संख्येत तीव्र गतीने वाढ झाली. ही सर्व परिस्थिती देशाच्या विकासाच्या मार्गात अडथळे निर्माण करीत आहे.

## प्रकरण ४

## बेकारी

## प्रास्ताविक

जागतिकीकरण म्हणजे एखाद्या देशाची अर्थव्यवस्था जागतिक अर्थकारणाशी संलग्न किंवा जोडून देणे होय. जागतिकीकरणामुळे भारताचा मोठ्या प्रमाणात फायदा होऊ शकेल हे निश्चित. परंतु विविध वस्तुंचे उत्पादन करताना कोणत्या उत्पादन क्षेत्राचा फायदा अधिक आहे हे पाहण्याची गरज आहे. जसे औषध निर्मिती क्षेत्र, वस्त्रोद्योग क्षेत्र, कृषी क्षेत्र इ. क्षेत्रात भारताची मोठ्या प्रमाणावर निर्यात क्षमता आहे. त्यात भरीव वाढ करण्याची गरज आहे. त्यासाठी निर्यातीवरील नियंत्रणे कमी करणे, जकात दरात कपात करणे, उत्पादकतेत वाढ करणे, मालाचा दर्जा सुधारणे आवश्यक आहे. जागतिकीकरणाचा स्वीकार केल्यापासून माहिती तंत्रज्ञान व दळणवळण क्षेत्रात क्रांतिकारक बदल होत आहे. तंत्रज्ञानामुळे जग लहान झाले आहेत. जग जवळ आले आहेत. त्यामुळे भारताला या नव्या वातावरणाचा अंगीकार करून विकास वृद्धीची कास धरणे आवश्यक आहे.

जागतिकीकरणाचे जसे फायदे आहेत तसेच तोटेही आहेत. कारण जागतिकीकरणाने आयातीत वाढ होईल. परिणामी परकीय कर्जे परत करण्यासाठी कर्जे काढावी लागतील त्यामुळे कर्जाच्या विळख्यात राष्ट्र सापडेल. तसेच जागतिकीकरणामुळे भारतीय उद्योग परकीय उद्योगाच्या स्पर्धेत टिकू शकणार नाहीत. त्याचा परिणाम भारतीय उद्योगाच्या वाढीवर प्रतिकूल होईल. एवढेच नव्हे तर जागतिकीकरणाची प्रक्रिया राबवितांना आरोग्य, शिक्षण, रस्ते, पाणी, वीज यासारख्या मूलभूत सोयी उपलब्ध करून देणे आवश्यक असल्यामुळे या सोयींशिवाय विकासाची प्रक्रिया गतिमान करणे शक्य नाही. भारताने जागतिकीकरणाची कल्पना स्वीकारल्यावर भारतात मोठ्या प्रमाणात

परकीय गुंतवणूक होणे आवश्यक होते परंतु भारतातील नोकरशाही वृत्ती, दफतर दिरंगाई, सरकारी नियंत्रणे, भ्रष्टाचार, राजकीय अस्थिरता इ. मुळे गुंतवणूकीस अडथळे निर्माण झालेले आहेत. जागतिकीकरणाने नवे तंत्रज्ञान उपयोगात आणले जाणार असल्याने बेकारीदेखील वाढणार आहे, असे भारतीय कामगार संघटनेला वाटते. अशा प्रकारचे दोष जागतिकीकरणात आढळत जरी असले तरी अर्थव्यवस्थेत सुधारणा करण्यासाठी, उत्पादन, उत्पादकता, गुणवत्ता वाढीसाठी उत्पादन घटक, तंत्रज्ञान यांचे स्थानांतर करण्यासाठी तसेच त्यांच्यात गतिशीलता निर्माण करण्यासाठी जागतिकीकरण आवश्यक समजले जाते.

प्रत्येक देशात उपलब्ध असणारी 'मानवी साधनसंपत्ती' ही खऱ्या अर्थाने जागतिकीकरणाचे दिर्घकालीन फायदे ठरवणारा घटक आहे. कुशल गुणवत्तापूर्ण गतिमान अशी श्रमशक्ती ही नव्या तंत्राच्या, नव्या वस्तूंच्या, नव्या सेवेच्या विकासास आवश्यक पूर्व अट असते. अशी लोकसंख्या ही स्पर्धात्मकतेचा मूलाधार ठरते. परंतु दुसऱ्या बाजूला केवळ लोकसंख्या अधिक असेल व त्यांच्यात अकुशल निरक्षर लोकांचा अधिक भरणा असेल तर मात्र जागतिकीकरणाची प्रक्रिया ही अशा लोकांना गुलामगिरीकडे नेणारा मार्गच ठरू शकतो. कारण बाजारी व्यवस्थेत श्रमिकांच्या संरक्षणाची व्यवस्था करणे हेच त्या धोरणाच्या विरोधी ठरते. परिणामतः हा वर्ग अनियंत्रित शोषणाला बळी पडतो.

### जागतिकीकरणापूर्वी उद्योगांची वास्तविकता :-

भारताच्या कृषी क्षेत्राकडे पाहिले तर, आपणास असे दिसून येते की, भारतातील बहुसंख्य लोकसंख्या शेती व शेतीशी निगडित असणाऱ्या व्यवसायावर अवलंबून आहे. असे असले तरी, ब्रिटीशपूर्व काळात भारतीय उद्योगांतील उत्पादन जागतिक बाजारपेठेत जात होते. ढाक्याची मलमल, कपडे, हस्त कौशल्याच्या वस्तू, कश्मिरी गालिचे, जड—जवाहिरे इ. उद्योगात भारताची ख्याती होती. इतकेच नव्हे तर इ.स. १७ व १८व्या शतकात 'युरोप' हा भारतीय कारखानदारी वस्तूंचा ग्राहक होता. म्हणून याबाबतीत सन

१८६० मधील 'बेर्निअस' या फ्रेंच प्रवाशाच्या मते जगातून भारतात चांदी सोन्याचा ओघ येत होता असा उल्लेख आहे. तसेच भारतीय उत्पादन तंत्र, खर्चाच्या दृष्टीने खूपच जास्त होते. परंतु ब्रिटिशांचे आगमन व औद्योगिक क्रांतीमुळे यंत्राच्या सहाय्याने तयार झालेल्या वस्तूंची भारतीय हस्त-उद्योगांशी खरी स्पर्धा सुरू झाली, व त्यानंतर भारतीय हस्तोद्योगांचा ऱ्हास होऊन बेकारी सतत वाढत असल्याचे दिसून येते.

जागतिकीकरणाचा अंगीकार करण्यापूर्वी भारतीय उद्योगाच्या संदर्भात असे दिसून येते की, भारतातील ५ लाख संयुक्त भांडवली कंपन्यांपैकी ४ लाख खाजगी मर्यादित कंपन्या आहेत. या ४ लाख कंपन्या व त्या बरोबरच्या असंख्य छोट्या-छोट्या नोंदणी न केलेल्या कंपन्या या भारतातील छोटा व्यापार आणि उद्योगांचा कणा असल्यामुळे यामधून लाखो लोकांना रोजगार मिळत होता. सन १९९१ च्या जनगणनेनुसार एकूण कामगारांची संख्या ३१.४ कोटी एवढी होती. यापैकी संघटित क्षेत्रातील आणि लघुउद्योगातील कामगारांच संख्या २०% इतकी होती. यामधील पारंपारिक उद्योगातील सर्वात मोठा हातमाग विभागात अंदाजे १ ते २ कोटी लोक प्रत्यक्ष काम करीत होते. तसेच रंग बनविणे, विणण्यासाठी लागणारे भाग बनविणे, वगैरे सारख्या हातमागाशी निगडित असलेल्या उद्योगांमध्ये सुद्धा रोजगार निर्माण होत होता. यातीलच दुसरे संबंधित क्षेत्र म्हणजे 'यंत्रमाग' हे देखील असंघटित क्षेत्रातच येते. या क्षेत्रात सुमारे साठ लाख लोक काम करीत होते.

भारतात शेतीपाठोपाठ वरील दोन्ही क्षेत्रामध्ये सर्वाधिक लोक काम करतात. आर्थिक सुधारणा अंमलात येण्यापूर्वी लघुउद्योगांना मदत करण्यासाठी भारत सरकारने काही विशिष्ट उत्पादने लघुउद्योगासाठी राखून ठेवली होती. याचबरोबर छोट्या आणि मध्यम उद्योगांना बँकांकडून देण्यात येणारी कर्जेदेखील कमी व्याजदराने दिली जात होती. सवलतीच्या व्याजदराची कर्जे बंद केल्याने ह्या उद्योगांना आता मुक्त वित्तीय बाजारातून कर्ज घेणे दिवसेंदिवस अवघड होत चालले आहे. याचबरोबर सार्वजनिक क्षेत्राला मिळणाऱ्या अपुऱ्या निधीमुळे व खाजगी उद्योग मंदीने ग्रस्त असल्यामुळे लघुउद्योगांना



त्यांच्याकडून होणाऱ्या मागणीत प्रचंड फटका बसला आहे. कच्चा मालाच्या किंमतीमध्येही प्रचंड वाढ झालेली आहे. 'याशिवाय मोठ्या कंपन्या आपल्या सहयोगी कंपन्यांवर त्यांच्या मालाच्या किंमती कमी करण्यासाठी सतत दबाव टाकीत आहेत. अशाप्रकारे भारत सरकारने लघु उद्योगांसाठी आरक्षित असलेल्या ८१२ वस्तूपैकी ६२४ वस्तूंची मुक्तपणे आयात करण्यास परवानगी देऊ केलेली आहे.'

विकसित देशातील अति-उत्पादनामुळे विदेशी उत्पादक मोठ्या प्रमाणावर भारतीय बाजारपेठेत स्वस्त दरात मालाचा भडीमार करीत असल्याने अनेक उद्योगधंदे बंद पडण्याच्या मार्गावर आहेत. या कारणाने औद्योगिक क्षेत्रासाठी जागतिकीकरण ही मृत्युघंटाच ठरणार आहे. यातील केवळ उदाहरणादाखल पहावयाचे झाले तर 'ठाणे-बेलापूर औद्योगिक पट्ट्यामध्ये जवळपास १८०० कारखान्यापैकी साधारणपणे ७५० कारखाने गेल्या काही वर्षात बंद पडले आहेत. या कारणाने ५० हजारांपेक्षा जास्त कामगार बेकार झाले आहेत. आणि हीच गोष्ट वापी ते चिखलठाणा ते आसनसोल पर्यंत सर्व देशभर घडत आहेत.' जागतिकीकरणामुळे लाखो उद्योग ठप्प झाले आहेत. आणि इतर देखील त्याच मार्गावर आहेत. त्यामुळे भारतीय औद्योगिक अर्थव्यवस्थेवर घातक परिणाम होत आहेत.

यावरून हेच स्पष्ट होते की, बहुराष्ट्रीय कंपन्यांमुळे निर्माण होणाऱ्या मूठभर रोजगारापेक्षा नष्ट होणारा एकूण रोजगार खूपच जास्त आहे. सन १९९१ मध्ये आर्थिक सुधारणा होण्याआधी वाईट असलेली बेकारीची स्थिती आता धोकादायक बनली आहे. शासनाने बहुराष्ट्रीय कंपन्यांचा विचार करण्यापूर्वी प्रथम भारतीयांचा विचार करणे अधिक योग्य ठरेल. कारण जागतिकीकरणापासून केवळ काही लोकांचा विकास होत असेल तर तो भारतीय समाजाचा किंवा देशाचा विकास होत आहे. असे म्हणणे संयुक्तिक होणार नाही. याचबरोबर विकासास केवळ आर्थिक बाजू आहे असे न मानता विकासास शिक्षण आरोग्य व सामाजिक बाजू देखील आहेत. अशा सर्व बाजूंचा विचार केला तरच खऱ्या अर्थाने सर्व समाजाचा विकास होतो असे म्हणता येईल. यासाठी भारतीय भूमीवर पाय

ठेवणाऱ्या कोणत्याही बहुराष्ट्रीय कंपन्यांना सामाजिक न्यायाच्या दृष्टीने कायदे अस्तित्वात आणून त्याची योग्य ती प्रामाणिकपणे अंमलबजावणी होणे गरजेचे आहे.

वरील सर्व बाबी पाहता, 'जागतिकीकरणाच्या माध्यमातून नवतंत्र, नववस्तू यांचा विकास होऊन रोजगारात मोठ्या प्रमाणात वाढ होईल व भारतीय अर्थव्यवस्था सुधारून भारतामधील आर्थिक व सामाजिक प्रश्नही सुटतील.' अशा आशेने भारतीय नेत्यांनी १९९१ पासून बहुराष्ट्रीय कंपन्यांना आमंत्रित करणे सुरू केले आहे. याचा प्रभाव शेती, औद्योगिक, विज्ञान, शिक्षण व इतरही क्षेत्रांवर होऊ लागल्याने संघटित व असंघटित औद्योगिक क्षेत्रातील लाखो लोकांचे रोजगार नष्ट होत आहेत. त्यास अनुसरून असणाऱ्या छोट्या-छोट्या लघुउद्योग, कुटीर उद्योगातील कोट्यावधी लोकांचे जीवन उध्वस्त होत आहे.

कामगार हा देशाच्या अर्थव्यवस्थेचा एक महत्वाचा आधारभूत घटक मानला जातो. देशातील अर्थव्यवस्थेमध्ये होणाऱ्या धोरणांचा परिणाम हा प्रत्यक्ष अप्रत्यक्षपणे कामगारांवर होत असतो. १९९१ च्या नव्या आर्थिक धोरणानंतर कामगार जगतामध्ये मोठ्या प्रमाणात बदल होत गेलेत. श्रम बाजारामध्ये प्रामुख्याने श्रमाची मागणी व श्रमाचा पुरवठा हे दोन्ही घटक महत्वपूर्ण असून त्यामध्ये समतोल न साधल्यास बेकारी सारखी समस्या उग्र रूप धारण करून अर्थव्यवस्थेच्या विकासात बाधा आणते.

**जागतिकीकरणाचा रोजगारीवरील परिणाम (अर्जुन सेनगुप्ता अहवाल) :-**

नव्या आर्थिक धोरणाच्या अनुषंगाने भारतातील रोजगाराच्या स्थितीचा आढावा घेतांना आपल्याला प्रामुख्याने दोन टप्पे दिसून येतात. १९९१ ते १९९९-२००० हा कालावधी विचारात घेऊन राष्ट्रीय नमुना पाहणी सर्वेक्षण अहवालाचा आधार घेतला तर रोजगारात घट झाल्याचे दिसून येते. परंतु राष्ट्रीय उत्पन्नात मात्र वाढ झाल्याचे दिसून आल्यामुळे तज्ज्ञांनी या अवस्थेचा उल्लेख रोगार विरहित विकास असा केला. तथापि १९९९-२००० ते २००४-२००५ या टप्प्यामध्ये रोजगारात वाढ झाल्याचे स्पष्ट होते.

डॉ. अर्जुन सेनगुप्ता अहवालामध्ये रोजगाराचे स्वरूप स्पष्ट करतांना प्रामुख्याने दोन प्रकार केले आहेत.

- १) औपचारिक क्षेत्र (संघटित क्षेत्र)
- २) अनौपचारिक क्षेत्र (असंघटित क्षेत्र)

१९९९-२००० आणि २००४-२००५ या कालावधीत भारतातील रोजगाराचे स्वरूप नक्की काय होते. हे खालील तक्त्यावरून अधिक स्पष्ट होते.

तक्ता क्र. ४.१

### क्षेत्रनिहाय रोजगाराचे स्वरूप

क्षेत्र	अनौपचारिक रोजगार	औपचारिक रोजगार	एकूण रोजगार
	१९९९-२०००		
अनौपचारिक क्षेत्र	३४१.३	१.४	३४२.७
औपचारिक	२०.५	३३.७	५४.२
एकूण	३६१.८ (९१%)	३५.१ (०९%)	३९६.९ (१००%)
	२००४-२००५		
अनौपचारिक क्षेत्र	३९३.५	१.४	३९४.९
औपचारिक	२९.१	३३.४	६२.६
एकूण	४२२.६ (९३%)	३४.८ (०७%)	४५७.४ (१००%)

स्रोत : National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector (NCEUS) 2007.

वरील तालिकेवरून असे दिसून येते की, भारतीय अर्थव्यवस्थेतील एकूण रोजगार १९९९-२००० मध्ये ३९६.९ दशलक्ष इतका होता तो २००४-०५ मध्ये ४५७.४ दशलक्ष इतका झाला. म्हणजेच एकूण रोजगारात ६०.५ दशलक्ष इतकी वाढ झाली. अनौपचारिक क्षेत्रातील अनौपचारिक रोजगारात लक्षणीय वाढ म्हणजेच एकूण ५२.२ दशलक्ष इतकी झाली आहे. ही वाढ १९९९-२००० ते २००४-०५ या कालावधीत एकूण रोजगाराच्या ८६% इतकी आहे.

औपचारिक क्षेत्रातील औपचारिक रोजगार मात्र १९९९-२००० ते २००४-२००५ या कालावधीत अंशतः घटलेला आहे. ही घट ३३.७ दशलक्षवरून ३३.४ दशलक्ष इतकी झाली आहे तर याच कालावधीत औपचारिक क्षेत्रातील अनौपचारिक रोजगार मात्र २०.५ दशलक्षवरून २९.१ दशलक्ष झाला. म्हणजेच ८.५ दशलक्षने रोजगार वाढला.

थोडक्यात अनौपचारिक क्षेत्रातील रोजगार ५२.२ दशलक्षाने वाढला तेव्हा एकूण अनौपचारिक रोजगारातील वाढ ६०.५ दशलक्ष झाली. जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेमध्ये औपचारिक क्षेत्रामध्ये अनौपचारिक रोजगाराची संख्या वाढत आहे. (किरकोळ, हंगामी, कंत्राटी, नोकरीच्या शाश्वतीशिवाय रोजगार इ.)

अर्जुन सेनगुप्ता, अहवालावरून हे देखील स्पष्ट होते की देशातील एकूण कार्यशक्तीच्या ५६% कार्यशक्ती ही स्वयंरोजगारातील कार्यशक्तीमध्ये समाविष्ट होते. (त्यामध्ये ६४% कृषी क्षेत्रातील स्वयंरोजगारितांचा समावेश होतो.) एकंदरीत देशाच्या अर्थव्यवस्थेमध्ये रोजगाराची अनौपचारिकता जागतिकीकरणाच्या प्रवाहात वाढत आहे. किंबहुना स्वयंरोजगाराच्या माध्यमातून काही प्रमाणात बेरोजगारीचे विस्थापन होण्यास मदत होत आहे असे म्हटले तर वावगे ठरू नये.

**भारतातील बेरोजगारीचे मोजमाप व स्थिती :-**

भारतातील बेरोजगारीविषयक आकड्यांचे तीन प्रमुख स्रोत आहेत.

i) दशवार्षिक जनगणनेचे अहवाल

ii) राष्ट्रीय नमुना सर्वेक्षण संघटनेचे (NSSO) रोजगार व बेरोजगाराबाबतचे अहवाल.

iii) रोजगार व प्रशिक्षण सरसंचालनालय (DGET) यामधील रोजगार विनिमय केंद्राकडे झालेल्या नोंदणीची आकडेवारी.

यापैकी NSSO चे अहवाल सर्वात महत्वाचे मानले जातात. NSSO मार्फत भारतातील रोजगार व बेरोजगाराच्या परिस्थितीबाबतची राष्ट्रस्तरीय आकडेवारी जमा

करण्यासाठी साधारणतः पंचवार्षिक सर्वेक्षणे केली जातात. NSSO ने पहिले सर्वेक्षण आपल्या २७ व्या सर्वेक्षण फेरीमध्ये ऑक्टोबर १९७२ सप्टेंबर १९७३ या कालावधीसाठी केले होते. त्यासहित NSSO ने आतापर्यंत असे ९ सर्वेक्षणे पूर्ण केली असून नववे सर्वेक्षण ६८ व्या फेरीद्वारे जुलै २०११—जून २०१२ या कालावधीसाठी करण्यात आले आहेत.

भारतात असंघटित क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगारांचे प्रमाण खूप जास्त असल्याने त्यांची रोजगाराची किंवा बेरोजगाराची स्थिती ठरविणे अवघड ठरते. त्यामुळे NSSO सध्या रोजगार व बेरोजगारीचे आकडे जमा करण्यासाठी तीन प्रमुख पद्धतींचा वापर करते.

- i) नित्य प्रमुख व दुय्यम दर्जा – UPSS  
(Usual Principal and subsidiary Status)
- ii) चालू साप्ताहिक दर्जा – CWS  
(Current Weekly Status)
- iii) चालू दैनिक दर्जा – CDS  
(Current Daily Status)

**i) नित्य प्रमुख व दुय्यम दर्जा :-**

नित्य प्रमुख दर्जा हा व्यक्तीने सर्वेक्षणपूर्व ३६५ दिवसांमध्ये तुलनेने अधिक काळासाठी केलेल्या आर्थिक कृतीशी संबंधित असतो. ज्या व्यक्ती ३६५ दिवसांमध्ये मोठ्या कालावधीसाठी (१८३ दिवस किंवा अधिक) एखाद्या आर्थिक कामात गुंतलेले असतात त्या नित्य प्रमुख दर्जावर रोजगारात असल्याचे मानले जाते.

नित्य प्रमुख दर्जावर रोजगारात असलेल्या व्यक्तींनी २६५ दिवसांमध्ये एखादी दुय्यम आर्थिक कृती केलेली असल्याचे शक्य आहे. याचा अर्थ त्याने जर ३० दिवसांपेक्षा अधिक कालावधीसाठी एखादी दुय्यम आर्थिक कृती केलेली असेल तर तो

दुय्यम दर्जावरही रोजगारात असल्याचे मानले जाते. दोन्ही दर्जाचे एकत्रिकरण करून व्यक्तीचा 'नित्य प्रमुख व दुय्यम दर्जा' निश्चित केला जातो.

### ii) चालू साप्ताहिक दर्जा :-

यामध्ये व्यक्तीच्या सर्वेक्षणपूर्व ७ दिवसांतील आर्थिक कृतींचा समावेश होतो. या आधारावर सर्वेक्षणपूर्व ७ दिवसांपैकी कोणत्याही एका दिवसात किमान १ तास काम करणाऱ्या व्यक्तीस बेरोजगार समजले जाते.

### iii) चालू दैनिक दर्जा :-

यामध्ये व्यक्तीच्या सर्वेक्षण पूर्व ७ दिवसांतील दररोजच्या आर्थिक कृतींचा समावेश होतो. या आधारावर त्याने संदर्भ आठवड्यात दररोज किमान ४ तास काम करणे आवश्यक आहे.

NSSO ची ६८ वी फेरी

NSSO ने आपली ६८ वी सर्वेक्षण फेरी जुलै २०११ ते जून २०१२ या कालावधीसाठी पूर्ण केली. ही फेरी पुढील विषयांबाबतच्या आकडेवारीबद्दल होती.

i) घरगुती उपभोग खर्च, आणि

ii) रोजगार व बेरोजगारी

NSS च्या ६६ व्या फेरीनुसार (२००९-१०) आणि ६८ व्या फेरीनुसार (२०११-१२) देशातील श्रम शक्ती, कार्यशक्ती व बेरोजगार व्यक्तींची संख्या पुढीलप्रमाणे.

तक्ता क्र. ४.२

देशातील श्रम शक्ती, कार्यशक्ती व बेरोजगार व्यक्तींची संख्या दर्शविणारी तालिका

निर्देशक	२०००-१० (६६ वी फेरी)	२०११-१२ (६८ वी फेरी)
१) UPSS च्या आधारावर श्रमशक्ती		

श्रमशक्ती (दशलक्ष)	४६८.८	४८३.७
कार्यशक्ती (दशलक्ष)	४५९.०	४७२.९
बेरोजगार (दशलक्ष)	९.८	१०.८
बेरोजगारीचा दर (%)	२.०	२.२
२) CWS च्या आधारावर		
श्रमशक्ती (दशलक्ष)	४५०.४	४६२.७
कार्यशक्ती (दशलक्ष)	४३४.२	४४५.६
बेरोजगार (दशलक्ष)	१६.१	१७.१
बेरोजगारीचा दर (%)	३.६	३.७
३) CDS च्या आधारावर		
श्रमशक्ती (दशलक्ष)	४२८.८	४४०.४
कार्यशक्ती (दशलक्ष)	४००.८	४१५.७
बेरोजगार (दशलक्ष)	२८.०	२४.७
बेरोजगारीचा दर (%)	६.६	५.६

Source : NSS Report No. 515, Employment and Unemployment Situation in India.

भारतातील बेरोजगारीची स्थिती :

राष्ट्रीय नमुना पाहणी सर्वेक्षण अहवालानुसार ग्रामीण भागात पुरुष व स्त्रिया या दोहोंच्या बाबतीत बेरोजगारीच्या तिनही स्थिती विचारात घेता २०११-१२ या कालावधीत बेरोजगारीचा दर वाढल्याचे खालील तालिकेवरून दिसून येते.

तक्ता क्र. ४.३

बेरोजगारीचा दर (%)

निर्देशक	ग्रामीण	शहरी	पुरुष	महिला
UPSS	१.७	३.४	२.१	२.४

CWS	३.४	४.४	३.५	४.२
CDS	५.७	५.५	५.३	६.६

स्रोत : NSS Report No. 515

व्रील तालिकेवरून असे दिसून येते की, भारतातील ग्रामीण विभागामध्ये पुरुष व स्त्रिया या दोन्हीमध्ये बेरोजगारीचा दर वाढला आहे. विशेष म्हणजे बेरोजगारीच्या तिन्ही स्थिती विषयी बेरोजगारीचे दर वाढलेले आहे. शहरी पुरुष व स्त्रिया या दोन्ही वर्गात हा दर मात्र बेरोजगारीच्या चारही स्थितीत घटल्याचे चित्र स्पष्ट होते. हा जागतिकीकरणाचा शहरी बेरोजगारीच्या संदर्भात झालेला एक सकारात्मक परिणाम म्हणावा लागेल.

राष्ट्रीय नमुना पाहणी सर्वेक्षण अहवालानुसार (२०११-२०१२ या कालावधीत) श्रम बाजारातील स्वयंरोजगारीत कामगारांचे प्रमाण वाढत आहे. त्याचवेळी कार्यशक्तीचा किरकोळ, दैनिक मजुरीवर काम करणाऱ्या कामगारांचे प्रमाण मात्र घटत आहे. १९९९-२००० ते २००४-०५ या कालावधीत अर्थव्यवस्थेच्या प्राथमिक क्षेत्रामध्ये स्वयंरोजगारीत पुरुषांचे प्रमाण ५८ टक्क्यांवरून ६३ टक्के झाले आहे. तर स्वयंरोजगारीत स्त्रियांचे प्रमाण ४९ टक्क्यांवरून ५९ टक्के झाले. परंतु याचे स्वरूप हे अनिश्चित आहे. असे म्हणावे लागेल. कारण कृषी क्षेत्रात बहुतांश शेती कामगार हे सिमांत शेतकरी या वर्गात मोडतात. उत्पादन व सेवा क्षेत्रात मात्र अनौपचारिक रोजगाराचे प्रमाण वाढत असल्याचे स्पष्ट होते.

भारतासारख्या प्रचंड लोकसंख्या असलेल्या देशांमध्ये एकीकडे वाढ होणाऱ्या श्रमशक्तीला रोजगार मिळवून देताना भूतकाळातील साठत गेलेल्या श्रमशक्तीला (बेरोजगारीत) रोजगाराच्या संधी निर्माण करून बेकारीचे प्रमाण कमी करणे हे फार मोठे आव्हान आज देशासमोर उभे आहे.

**बेरोजगाराच्या स्वरूपात झालेले बदल :-**

जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेत बेरोजगाराच्या स्वरूपात झालेल्या बदलांचा अभ्यास करतांना कौशल्य व तंत्रज्ञानाचा कामगार क्षेत्रावर काय परिणाम झाला हे तपासणे देखील



महत्वाचे आहे. आधुनिक तांत्रिक बदलांमुळे कामगारांची मागणी ही कौशल्यावर आधारित उत्पादकता वाढीस मदत होईल या दृष्टीने वाढू लागली आहे. त्यामुळे साहजिकच उच्चशिक्षित व अनुभवी कुशल कामगारांना प्राधान्य देण्यात येऊ लागले आहे. त्याचा परिणाम कुशल व अकुशल कामगारांमधील वेतनात मोठी विषमता निर्माण होत आहे. स्थानिक पातळीवर देखील स्पर्धात्मक दृष्टीकोन तयार होऊन उत्पादकता वाढीवर भर देण्यात येत आहे. एकूणच उत्पादनाची प्रक्रिया ही जागतिक होऊ लागली आहे. निर्यातक्षम उद्योगांमध्ये तर कुशल कामगार हा महत्वाचा घटक ठरला आहे. अलिकडे कौशल्य व तंत्रज्ञानाचा वापर हा लघु उद्योगांपासून मोठ्या उद्योगांपर्यंत सर्वच ठिकाणी होत आहे. वाढत्या तंत्रज्ञानामुळे व कच्चा मालाच्या वाढत्या किंमतीच्या तुलनेत अंतिम वस्तूंची किंमत मोठ्या प्रमाणात न वाढवता ती समायोजित करता यावी म्हणून कमी वेतनात कंत्राटी कामगार व हंगामी कामगारांकडून उत्पादन प्रक्रिया करवून घेण्याकडे जवळ—जवळ सर्वच उत्पादकांचा, मालकांचा कल दिसून येतो. यामुळे कामगार वर्गाची कामाची, सेवेची योग्य स्थिती, सामाजिक सुरक्षितता, कामगारांच्या समाधानाची पातळी या बाबी जागतिकीकरणाचा अंगिकार केल्याच्या २० वर्षांनंतर सकारात्मक दिसून येत नाही.

नव्या आर्थिक धोरणामुळे आपली अर्थव्यवस्था जागतिक अर्थव्यवस्थेशी जोडली गेली. त्यामुळे साहजिकच कामगारांचे कौशल्य व ज्ञान याला अधिक महत्त्व येऊ लागले आहे. त्याचा रोजगार प्रक्रियेशी अधिक जवळचा संबंध आहे. सध्याच्या व्यावसायिक व व्यावहारिक जगतामध्ये औद्योगिक व सेवा विषयक उपक्रमांमध्ये नवीन तंत्रज्ञान, त्यामध्ये माहिती व संदेशवहन, तंत्रज्ञान नाविन्यता, उत्पादकता या बाबी साध्य करणे हे कामगारांमध्ये असणारे कौशल्य व ज्ञान यावर आधारित आहे. आपल्या देशातील कामगारांमध्ये मात्र या गुणांचा अभाव जाणवतो. या उणीवेमुळे बेरोजगार श्रमिकांचा मोठा वर्ग तयार होत आहे. तर दुसऱ्या बाजूला अनेक क्षेत्रांमध्ये ज्ञानधिष्ठीत कुशल मनुष्यबळाचा तुटवडा जाणवतो. राष्ट्रीय नमुना पाहणी सर्वेक्षण अहवाल २०१४—१५

नुसार आपल्या देशातील २० ते २४ या वयोगटातील श्रमशक्तीच्या केवळ ५% श्रमशक्तीला व्यावसायिक प्रशिक्षण मिळाल्याचे निदर्शनास आले आहे. हेच प्रमाण औद्योगिक दृष्ट्या विकसित राष्ट्रांमध्ये ६०% पेक्षा अधिक असल्याचे दिसून येते. तसेच आपल्या देशात सुशिक्षित बेरोजगार असून त्यांच्यात रोजगारश्रम व्यावसायिक कौशल्ये नाहीत अशा बेरोजगारांची संख्या एकूण बेरोजगारीच्या ६५% इतके आहे. त्यामुळे बेकारीचे प्रमाण दिवसेंदिवस वाढत असल्याचे दिसून येते. भारतातला कुशल कामगार तयार करण्यासाठी व कुशल मानवी भांडवलाचा देश बनविण्यासाठी व्यूहरचना आखण्याची गरज आहे.

जागतिकीकरणाच्या पार्श्वभूमीवर अर्थरचनेमध्ये, औद्योगिक संरचनेमध्ये मोठ्या प्रमाणात बदल होत आहेत. औद्योगिक संबंधामध्ये नवीन प्रवाह निर्माण होत आहेत. मालक व कामगार यांच्या संबंधाला एक वेगळे वळण मिळत आहे. १९८०च्या दशकात भारतामध्ये औद्योगिक संबंध अधिकच तणावपूर्ण होत गेले. या दशकात (१९८१-९०) औद्योगिक संप, टाळेबंदी यामुळे एकूण ४०२.१ दशलक्ष दिवस कामाचा तोटा झाला. परंतु नव्या आर्थिक धोरणानंतर म्हणजेच १९९१-२००० या दशकाचा विचार केला तर हे प्रमाण कमी होऊन २१० दशलक्ष दिवसापर्यंत आले. हे चित्र औद्योगिक संबंध सुधारल्याचा निदर्शक मानावा लागेल. अलिकडच्या काळात संप, टाळेबंदी यांचा वापर करण्याऐवजी सामुहिक सौदाशक्ती चा वापर करून वाटाघाटी करण्यावर भर देऊन दोघांचाही फायदा कसा होईल यावर भर दिला जातो.

१९९१ नंतर देशामध्ये हळूहळू कामगार कपातीचे धोरण राबविण्यास मालकांकडून सुरुवात झाली. त्यात भर म्हणजे शासनाची स्वेच्छानिवृत्ती योजना. खाजगी व सार्वजनिक या दोन्ही क्षेत्रात या योजनेच्या माध्यमातून अप्रत्यक्षपणे कामगारांवर स्वेच्छा निवृत्तीसाठी दबाव वाढत गेला. त्यासाठी वेगवेगळ्या मार्गांचा वापर करून कामगारांना स्वेच्छा निवृत्तीसाठी भाग पाडण्यात येऊ लागले. तसेच नवीन कामगारांना कायमस्वरूपी न करण्याचे धोरण राबविण्यात येऊ लागले. याचा परिणाम म्हणून कायम स्वरूपी

संघटित कामगार वर्गाचे प्रमाण नव्या आर्थिक व्यवस्थेमध्ये सातत्याने घटत गेल्याचे आपणास दिसून येते. हा कामगार क्षेत्राच्या अनुषंगाने होत असलेला एक प्रतिकूल परिणाम असून, त्यामुळे अनौपचारिक क्षेत्रात कामगारांचे प्रमाण वाढत आहे.

### जागतिकीकरण व बेरोजगारी यातील परस्पर संबंध :-

जागतिकीकरणाच्या पार्श्वभूमीवर कामगारांचे कंत्राटीकरण, नोकरीची असुरक्षितता, सामाजिक सुरक्षिततेचा अभाव, कामगार कायद्यांची अत्यल्प होणारी अंमलबजावणी यामुळे कायमस्वरूपी कामगार वर्ग सातत्याने घटत असल्याचे स्पष्ट होते. अत्याधुनिकीकरणाने संपूर्ण उद्योगांमध्ये मोठ्या प्रमाणात रचनात्मक बदल होत आहेत. त्याचा परिणाम म्हणून संघटित कामगार संख्येमध्ये घट होत आहे. आणि कामगार संघटना कमकुवत बनत आहेत. तसेच कामगारांचे विघटन देखील होत असल्याचे चित्र दिसत आहे. तेव्हा आज कामगारांचे हित जपण्यासाठी, कामगारांना संघटित करण्याची मोठी भूमिका सर्व कामगार संघटनांना पार पाडावी लागणार आहे. कामगार वर्गाला सुदृढ करून त्यांचा राहणीमानाचा दर्जा वाढविण्यासाठी सशक्त लोकशाहीवादी कृतीनिश्चयी कामगार चळवळीचे विघटीकरण ही देशातील कामगार चळवळीसमोरील मोठ्या समस्या असून कामगार संघटनांच्या संयुक्त कृतीला तो मोठा अडसर आहे. त्यामुळे कामगारांच्या हितसंबंधाकडे दुर्लक्ष करण्यास व्यवस्थेला मोठी मदत होते. देशातील कामगार वर्गाचे हितसंबंध जपण्यासाठी हिंदू मजदूर सभा आणि हिंदू मजदूर किसान पंचायत यांचे अलिकडेच विलिनीकरण झाले आहे. हे देशातील कामगार चळवळीच्या सशक्तीकरण व एकत्रीकरणाच्या दृष्टीने एक महत्वाचे पाऊल आहे. या पद्धतीने सर्व कामगार संघटना एकाच छत्राखाली आल्यास संपूर्ण कामगार विश्वात नवचैतन्य निर्माण होऊन कामगार हित साध्य होण्यास मदतच होईल.

चालू दशकातल्या आर्थिक नियोजनामध्ये मनुष्यबळ विकास हा सर्वात महत्वाचा अजेंडा असला पाहिजे. भारताला मोठ्या प्रमाणात तरुणाईचे वरदान लाभले आहे. देशातील सध्याचे सरासरी वय २४ वर्षे आहे आणि २०२० मध्ये सरासरी वय असेल

२९ वर्षे. काही देशांच्या सरासरी वयाचा विचार केला तर आपणांस असे दिसून येते की, पश्चिम युरोपीय देशांचे सरासरी वय असेल ४३ वर्षे, जपानचे वय असेल ४८ वर्षे, अमेरिका व चीन यांचे वय असेल ३७ वर्षे. याचा अर्थ भविष्यकाळात जगातील अनेक देशांमध्ये मनुष्यबळाची कमतरता असेल तेव्हा आपले मनुष्यबळ जर कुशल आणि ज्ञानधिष्ठीत असेल तर संपूर्ण जगात आपल्या मनुष्यबळाला मागणी निर्माण होईल. तसे झाल्यास वाढती लोकसंख्या हे एक वरदानच ठरेल.

अकराव्या पंचवार्षिक योजनेचे सर्वसमावेशक उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी आणि आंतरराष्ट्रीय संघटनेचे योग्य काम हे उद्दिष्ट सफल होण्यासाठी त्या पद्धतीने व्यूहरचना बांधण्याची आपल्या देशामध्ये गरज आहे. आर्थिक व सामाजिक विकासासाठी कौशल्य व ज्ञान हे दोन मूलभूत घटक मानले जातात. कुशल मनुष्यबळासाठी ज्ञानधिष्ठीत, व्यावहारिक, व्यावसायिक, संकल्पनात्मक, व्यवस्थापकीय, वर्तणुकीय, आंतरव्यक्ती, परस्परसंबंध या सर्व कौशल्यांचा समुच्चय विकसित होणे आवश्यक आहे. जेणेकरून श्रमबाजारातील श्रमाची मागणी व श्रमाचा पुरवठा यामध्ये संतुलन साधण्यास मदत होईल.

**नव्या अर्थरचनेमध्ये भारतीय कामगारांसाठी नव्या संधी आणि नवी आव्हाने :-**

नव्या व्यवस्थेमध्ये रोजगाराचे स्वरूप आणि संधी या जागतिक श्रम बाजारात मोठ्या प्रमाणात बदलत आहेत. उदा. उत्पादन क्षेत्रातून सेवा क्षेत्रामध्ये रोजगाराच्या संधीचे संक्रमण होत आहे. माहितीचे, ज्ञानाचे तसेच कौशल्याचे संदर्भ बदलत आहेत. संपूर्ण जगाची ज्ञानप्रधान अर्थव्यवस्थेकडे वाटचाल सुरू आहे. या नव्या व्यवस्थेमध्ये ज्ञान हा उत्पादन प्रक्रियेतील एक निर्णायक घटक बनत आहे. बौद्धिक संपदा अधिकार हा त्यातीलच एक भाग होय. एकूणच ज्ञानधिष्ठित कामगार ही काळाची गरज बनली आहे.

**१) आव्हान कौशल्यनिर्मितीचे :-**

तरुणाईचे वरदान लाभलेल्या आपल्या देशामध्ये खरे आव्हान हे कौशल्य निर्मितीचे आहे. रोजगारश्रम कौशल्य तयार करून श्रमशक्ती सक्षम होण्यासाठीची

व्यूहरचना आखण्याची गरज आहे. त्यासाठी कौशल्य निर्मितीचे कार्यक्रम राबविण्याची मोठी मोहीम हाती घेतली पाहिजे. शासनाने उद्योजकांची तसेच इतर स्वयंसेवी संस्थांची मदत घेऊन भागीदारी स्वरूपात मूलभूत कौशल्ये व प्रशिक्षण विषयक कार्यक्रम मोठ्या प्रमाणात राबविल्यास त्याचा परिणाम अधिक चांगला होऊ शकेल. बाजारधिष्ठीत व्यवस्थेमध्ये असलेली कौशल्यांची मागणी व निर्माण होत असलेली कौशल्ये यामधील तफावत कमी करून दोहोंमध्ये संतुलन साधणे शक्य होईल.

## २) आव्हान कामगार चळवळीच्या एकत्रीकरणाचे :-

कामगार संघटनांचे विघटीकरण कामगार चळवळीच्या सशक्तीकरणातील एक महत्वाचा अडथळा ठरत आहे. आज देशातील जवळ-जवळ ४० दशलक्ष कामगार सभासद एकूण ६६,००० कामगार संघटनांमध्ये विभागली आहे. त्यामुळे कामगार शक्ती विभागली जाऊन कामगार चळवळ कमकुवत बनत आहे. जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेत विदेशी कंपन्या मोठ्या प्रमाणात वाढत आहेत. त्यामध्ये कामगार संघटना निर्माणच होणार नाहीत. अशा प्रकारचे वातावरण निर्माण केले जात आहे. थोडक्यात कामगार चळवळीचा प्रभाव दिवसेंदिवस कमी होत आहे. तथापि कामगार संघटनांची एकत्र येऊन चळवळीची ताकद वाढविणे ही काळाची गरज बनली आहे. कामगारांचे हितसंबंध जपण्यासाठी स्थानिक पातळीपासून राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय स्तरावर देखील कामगार संघटनांनी एकत्र यायला हवे. तरच कामगार हक्कांचे व त्यांच्या हितसंबंधांचे संरक्षण करणे शक्य होईल.

आधुनिक व्यावसायिक वातावरणातील भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेत असणारी जीवघेणी व्यावसायिक स्पर्धा ही जागतिक बाजारपेठेत मोठ्या प्रमाणात आर्थिक आणि सामाजिक विषमता वाढविणारी आहे. देशातील आर्थिक विकासाच्या गती बरोबरच बाजारपेठेतील स्पर्धेचे स्वरूप देखील तीव्र गतीने वाढत जाते. अशा स्पर्धेच्या बाजारपेठेत सेवायोजकांना आपला उत्पादित माल कमी मुदतीत कशा पद्धतीने विकावाचा ही समस्या निर्माण होते. त्यावेळी मात्र उद्योग संस्थेच्या उत्पादन खर्चात घट आणि उत्पादित वस्तूंच्या दर्जात सुधारणा घडवून आणणे आवश्यक असते. त्यासाठी सेवायोजक हे

बाजारपेठेच्या प्रभावी मागणीसह उत्पादनाच्या तंत्रात सतत बदल करित असतात. त्यामध्ये नवीन उत्पादन तंत्राचा अवलंब करण्याच्या दृष्टीने केलेल्या प्रयत्नांनाच 'विवेकीकरण' असे म्हणतात. ज्यामुळे उद्योग संस्थेची रोजगारासाठी श्रमाची एकूण मागणी कमी कमी होत जाते. एवढेच नव्हे तर उद्योग संस्थेत कार्यरत असणारे अनेक श्रमिक अतिरिक्त वाटू लागलात. कारण यांत्रिकीकरणामुळे श्रमाची मागणीच कमी होते. अशा प्रकारे उद्योग संस्थेत कार्यरत असणारे बहुसंख्य श्रमिक बेरोजगार होत जातात. हाच परिणाम जागतिकीकरणाचा अंगीकार केल्यामुळे दिसून येतो. आजच्या स्पर्धेत टिकून राहण्यासाठी प्रत्येक देश प्रयत्नशील असलेला दिसून येतो. व या स्पर्धेत संघटित व असंघटित क्षेत्रातील अकुशल कामगारांना आपले स्थान कायम ठेवण्यात अडचणी येतात. कारण या कामगारांकरिता मागणीच नसते. श्रमिकांचा पुरवठा वाजवीपेक्षा जास्त असल्यामुळे अशा कामगारांना कार्यामध्ये सामावून घेण्यात येत नाही. परिणामी त्यांना बेकार रहावे लागते व ज्या परिस्थितीत हे बेकार काम करित असतात त्या परिस्थितीला बेकारी संबोधल्या जाते.

एकूणच जागतिकीकरणाच्या प्रवाहात कामगार जगतामध्ये अत्यंत वेगाने बदल होत आहेत. श्रमिक वर्ग हा संघटित क्षेत्रातून असंघटित क्षेत्रात वेगाने ओढला जातोय. भारतासारख्या प्रचंड लोकसंख्या असलेल्या देशामध्ये एकीकडे वाढत्या श्रमशक्तीला रोजगारक्षम बनविणे तर दुसरीकडे भुतकाळातील साठत गेलेल्या श्रमशक्तीला रोजगाराच्या संधी निर्माण करून बेरोजगारीचे प्रमाण कमी करणे हे आपल्या समोरील एक मोठे आव्हान आहे. याच कारणामुळे कुशल व अकुशल कामगारांमधील अंतर मोठ्या प्रमाणात निर्माण होत आहे. वाढत्या आधुनिक, तांत्रिक बदलांमुळे कामगारांची मागणी ही कौशल्यावर आधारित उत्पादकता वाढीस मदत करित असते. त्यामुळे साहजिकच कुशल व अतिकुशल कामगारांची मागणी वाढेल. त्यामुळे ज्ञानधिष्ठीत कुशल मनुष्यबळ निर्माण करणे हे देशासमोरील महत्वाचे आव्हान आहे. म्हणूनच चालू दशकातल्या आर्थिक नियोजनामध्ये कुशल मनुष्यबळ विकास अधिक महत्वाचा आहे.

अलिकडे कामगार जगतात सर्वत्रच कामगारांचे कंत्राटीकरण, नोकरीची असुरक्षितता, पुरेशा समाजिक सुरक्षिततेचा अभाव, कमी व अपुरे वेतन यासारख्या अनेक समस्या निर्माण होत आहेत. कामगार चळवळ देखील पुरेशी सक्षम नसल्यामुळे या समस्या उग्र रूप धारण करित आहेत. त्यामुळेच असंघटित कामगार वर्ग मोठ्या प्रमाणात वाढत आहे. परंतु आता खरी गरज आहे ती कामगार चळवळीच्या सशक्तीकरण व एकत्रीकरणाची. केंद्रीय पातळीवर काम करणाऱ्या तसेच इतर सर्व छोट्या-मोठ्या कामगार संघटनांनी एक वर्ग म्हणून कामगार वर्गाचे हितसंबंध जपण्यासाठी त्यांच्या संरक्षणासाठी एकाच छात्राखाली येण्याची नितांत गरज आहे. आर्थिक विकासाच्या प्रक्रियेत सकल राष्ट्रीय उत्पन्नाच्या वाढीबरोबरच कामगार जगताच्या राहणीमानात व त्यांच्या कल्याणात वाढ होणे आवश्यक आहे. सर्वसमावेशक विकासाच्या संकल्पनेत ते अपेक्षित असून, भारतासारख्या कल्याणकारी प्रारूप स्वीकारलेल्या देशात कामगार कल्याण केंद्रित विकास झाला पाहिजे. हे लक्षात घेणे गरजेचे आहे. महात्मा गांधीजींच्या शब्दा सांगायचे झाले तर कामगारांच्या घमाचा सन्मान आणि प्रतिष्ठा राखली गेली पाहिजे.

## प्रकरण ५

## श्रमिकांची आर्थिक स्थिती

## प्रास्ताविक

श्रमिकांचे उत्पादन कार्यातील योगदान आणि जीवनशैली या बाबी प्रामुख्याने श्रमिकांच्या आर्थिक स्थितीवर अवलंबून असतात. 'श्रमिक' या शब्दात पैशाच्या अपेक्षेने विविध प्रकारची शारीरिक आणि मानसिक कार्ये करणाऱ्या सर्व लोकांचा समावेश होतो. अशाप्रकारे कुशल आणि अकुशल तसेच शारीरिक आणि मानसिक श्रम करणाऱ्या सर्व लोकांचा 'श्रमिक' या संकल्पनेत समावेश होतो. म्हणून 'श्रमिक' या शब्दाचा उपयोग व्यापक दृष्टीकोनातून 'संपूर्ण श्रम शक्ती' याच अर्थाने केला जातो. आपल्या उपजिविकेसाठी आर्थिक मोबदला घेऊन कार्य करणाऱ्या सर्व व्यक्तींचा यामध्ये समावेश होतो. म्हणजेच ज्या व्यक्तींचे कार्य उपजिविकेशी संबंधित नसते त्या कोणत्याही व्यक्तींचा त्यामध्ये समावेश होत नाही. श्रमाची संकल्पना सापेक्ष असल्यामुळे ती काळानुसार बदलत जाते.

आधुनिक व्यावसायिक वातावरणात श्रम संकल्पनेच्या 'औद्योगिक लोकशक्तिच्या संकल्पनेला' जनसामान्यांद्वारे मान्यता मिळाली. त्यामुळे विविध औद्योगिक परिस्थितीत श्रमिकांना पारस्परिक संबंधाबरोबरच सेवायोजक आणि श्रमिक यामधील संबंधाच्या संदर्भात 'स्व-शासन' करण्याला मान्यता मिळाली. त्यानंतर सेवायोजक (उद्योजक) आणि श्रमिक यामधील परस्पर संबंधांना सामाजिक आवश्यकतेप्रमाणे त्यांच्या गरजांच्या पूर्ततेसाठी एक 'रचनात्मक भागीदारी' म्हणून मान्यता मिळाली. कारण मानवाने केलेल्या प्रगतीचा इतिहास हा एक दृष्टीकोनातून मानवी प्रयत्न आणि श्रम याद्वारे साध्य झाला आहे. संसाधनांचा उपयोग करण्यासाठी मानवी श्रमाचा आधार घ्यावाच लागतो.

प्रत्येक श्रमिक ही प्रथमतः व्यक्ती आहे. क्षमता, गुणवत्ता, पात्रता, कौशल्ये, अग्रक्रम, समस्या, अडीअडचणी, कौटुंबिक परिस्थिती, उद्देश इ. बाबतीत प्रत्येकच



व्यक्ती निरनिराळी असते. असे असले तरी या सर्व घटकांचा संबंध कुठेतरी श्रमिकांच्या आर्थिक स्थितीशी निगडीत असतो. याशिवाय भावना, अपेक्षा, प्रवृत्ती, आर्थिक—सामाजिक परिस्थिती यांचा देखील आर्थिक स्थिती तसेच जीवन शैलीवर परिणाम होत असतो. म्हणूनच ‘श्रम’ या उत्पादन घटकाचे उत्पादन प्रक्रियेतील स्थान वैशिष्ट्यपूर्ण आहे.

जागतिकीकरणामुळे जग एकात्म बनत आहे. तंत्रज्ञानाची वाढ व विस्तार यामुळे एकात्मतेला गती मिळालेली आहे. हे दळणवळणाच्या, माहितीच्या तंत्रज्ञानात होत असलेल्या क्रांतीकारी बदलातून आपण अनुभवत आहोतच. सातासमुद्रापलीकडे राहणाऱ्या आप्तस्वकीयांशी दूरध्वनीवर संवाद साधने सहज शक्य झाले आहे. चॅटिंग तसेच ई—मेल द्वारे आपण विचारांची देवाण—घेवाण करू शकतो. उपभोक्त्यांना हव्या तशा वस्तू उत्पादकाला पुरविणे शक्य झाले आहे. परदेशातून व देशातील बहुराष्ट्रीय कंपन्यांमध्ये नोकरीची संधी भारतीयांना चालून येत आहे. भारतीय संगणक—तंत्रज्ञान, आय.आय.टी.च्या इंजिनियर्सना अमेरिका, ऑस्ट्रेलिया, ब्रिटन, जर्मनी या देशातून वाढती मागणी येत आहे. या संधीचा लाभ व्यापक प्रमाणात श्रमिक घेत आहेत. संगणक उद्योग वाढविण्यासाठी संशोधन संस्था निर्माण करून संशोधनकार्यात परस्पर संपर्क व विस्तार केला जात आहे. अर्थात ते जागतिकीकरणाचा अंगीकार केल्यामुळे सहज शक्य होत आहे व या सर्व घटकांचा परिणाम श्रमिकांच्या आर्थिक स्थितीवर दिसून येतो.

**जागतिकीकरण व कामाचे बदलते स्वरूप :-**

बदलत्या जागतिक व्यावसायिक वातावरणात भारतातील औद्योगिक क्षेत्राचा झपाट्याने विकास होत आहे. त्यामुळे औद्योगिक क्षेत्रातील सर्वच संघटित उद्योगात एकूण श्रमिक संख्येत वेगाने वाढ होत आहे. त्या तुलनेत देशातील कृषी क्षेत्रात काम करणाऱ्या श्रमिकांमध्ये घट झाल्याचे दिसून येते. विशेषतः भारताच्या औद्योगिक श्रमाचा राज्यनिहाय विकास सर्व क्षेत्रातून असमान झाला आहे. जसे — प. बंगाल, तामिळनाडू, महाराष्ट्र,

गुजरात, उत्तरप्रदेश, कर्नाटक, केरळ इ. राज्यात औद्योगिक श्रम केंद्रीत होण्याची प्रवृत्ती वाढली आहे. त्यामुळे औद्योगिक केंद्रीकरण होऊन देशाचा एकूण औद्योगिक विकास 'असंतुलीत' (Imbalanced) होत असल्याचे दिसून येते. म्हणजेच जागतिकीकरणामुळे उद्योगधंद्यांबरोबरच कामाचे स्वरूप पूर्णपणे बदलले. कारण देशातील पारंपारिक उद्योगांच्या जागी रासायनिक पदार्थ, तेल शोधन आणि वितरण, विद्युत उत्पादन, अभियांत्रिकी उद्योग, दळणवळण आणि संदेशवहन, जैविक, तंत्रज्ञान, संगणक आणि माहिती तंत्रज्ञान, सेवा उद्योग यासारखे अपारंपारिक उद्योग मोठ्या प्रमाणात स्थापन झाले आहेत. जागतिकीकरणामुळे रोजगाराचे स्वरूप कसे बदलत गेले हे पुढील मुद्द्यांवरून आपणांस अधिक स्पष्ट करता येईल.

### १. ठेका पद्धती (Contract Labour):—

ठेका श्रम, प्रत्यक्ष श्रम आणि आस्थापना श्रम असे रोजगार संबंध आणि मजुरी शोधनाच्या आधारे श्रमाचे वर्गीकरण केले जाते. वास्तविकपणे विशिष्ट संस्थांकडून मजुरी मिळणाऱ्या श्रमिकांना 'प्रत्यक्ष श्रमिक' असे म्हणतात. याउलट ठेका श्रमिक हे अधिकतर सेवायोजकांकडून मजुरी न मिळणाऱ्या श्रमिकांच्या सूचीत समाविष्ट असतात. ठेका श्रमिकांना प्रत्यक्षपणे मजुरी दिली जात नाही. सामान्यपणे ठेका श्रमिकांच्या नियुक्तीने सेवायोजकांना अधिक प्रमाणात लाभ मिळतो. कारण या पद्धतीत मजुरीचा खर्च कमी असतो. तसेच विमा आणि बोनस सुविधांचा अभाव, अधिव्ययात कपात, पूंजी विनियोजनाचा अभाव इ. प्रित्यर्थ सुद्धा खर्च करावा लागत नाही. त्यामुळे देशातील संघटित आणि असंघटित उद्योगातील श्रम कार्ये ठेका पद्धतीने करण्यावर अधिक भर आहे. राष्ट्रीय श्रम आयोगाच्या मते, 'काही विशिष्ट उद्योगात ठेका पद्धतीने काम देणे आवश्यक असते.' तरी पण त्यांचे नियमन अधिक प्रभावीपणे केले पाहिजे. सामान्य धोरणाचा पुरस्कार करून ठेका श्रम कार्यपद्धती समाप्त केली पाहिजे.

## २. आकस्मिक श्रम (Casual Labour) :-

आकस्मिक श्रम कार्ये ही नैसर्गिक प्रवृत्तीनुसार केली जातात. अभियांत्रिकी उद्योगात श्रमिकांच्या 'अनुपस्थितीमुळे' रिक्त होणाऱ्या पदांवर आकस्मिक श्रमिकांची नियुक्ती करून अस्थायीपणे रोजगार निर्मिती केली जाते. रेल्वे उद्योगात श्रमिकांचा आकस्मिक रोजगार ही एक सामान्य बाब समजली जाते. देशाच्या सार्वजनिक क्षेत्रातील विद्युत मंडळ आणि खाजगी क्षेत्रातील आकस्मिक रोजगाराची काही नैसर्गिक कारणे देखील असतात. परंतु जेव्हा श्रमिक दिर्घावधी पर्यंत सतत कामावर असतात तरी देखील त्यांचा रोजगार आकस्मिकच असतो. तेव्हा मात्र त्याला श्रमिकांचा विरोध असतो. कारण स्थायी श्रमिकांना मिळणाऱ्या विविध सुविधा आणि अन्य लाभ त्यांना मिळत नाहीत. अशा प्रकारचा खर्च शक्य तेवढा टाळण्यासाठी आकस्मिक पद्धतीवर नियुक्त केलेल्या श्रमिकांना नियमित रोजगार दिला जात नाही. एवढेच नव्हे तर त्यासाठी शुल्लक कारणे सांगितली जातात. श्रमिकांना स्थायी करण्याचे सरकारी धोरण असून सुद्धा 'स्थायीकरण' योजनेत श्रमिकांना समाविष्ट न करता मोठ्या प्रमाणात आकस्मिक श्रमिकांची नियुक्ती केली जाते. अशाप्रकारे विविध कारणे सांगून श्रमिकांना आकस्मिक तत्वावरच नियुक्त करून श्रमिकांचे मोठ्या प्रमाणात शोषण केले जाते.

## ३. लघु उद्योग क्षेत्रातील श्रम :- (Labour in Small Industrial Sector)

लघु उद्योग क्षेत्रात कार्यरत असणाऱ्या श्रमिकांची कार्ये हे देशाच्या अर्थव्यवस्थेतील रोजगार आणि राष्ट्रीय उत्पादनात असणारे महत्वाचे योगदान समजले जाते. जागतिकीकरणाचा स्विकार केल्यापासून लघु उद्योगांचा विकास झपाट्याने होत आहे. अनॉदणीकृत (Unregistered) उद्योगधंद्यात मोठे आणि लघु अशा दोन्ही प्रकारच्या उद्योगांमध्ये काम करणाऱ्या श्रमिकांचे प्रमाण बरेच अधिक आहे. गुंतवणूक वाढवून रोजगारात वाढ करणे हे लघु उद्योगाचे धोरण मितव्ययी (Economizing) प्रयोग आणि बेरोजगार श्रमिकांना लाभदायक रोजगार देण्याच्या क्षमतेमुळे महत्वपूर्ण समजली जाते.

थोडक्यात जागतिकीकरणामुळे श्रमिकांन कामाच्या संधी उपलब्ध झाल्यास त्यात स्थिरता, सुरक्षिततेचा अभाव जाणवतो.

### श्रमिकांची आर्थिक स्थिती निर्धारित करणारे घटक :-

श्रमिकांची आर्थिक स्थिती ही विविध घटकांवर अवलंबून असते. आर्थिक स्थिती अनुकूल असल्यास श्रमिक अधिक कार्यक्षमतेने काम करून उत्पादन वाढीसाठी प्रेरक ठरतो. परंतु ज्या ठिकाणी श्रमिक आर्थिक दृष्टीने कमजोर असतात तेथे श्रमिकांच्या अकार्यक्षमतेचा उत्पादनावर प्रतिकूल परिणाम होऊन उद्योग बंद करण्याची वेळ येते. व अनेक श्रमिकांवर बेरोजगारीचे संकट कोसळते. म्हणून श्रमिकांची आर्थिक स्थिती सुदृढ असणे श्रमिक व उद्योजक दोघांच्याही दृष्टीने हितावह असते. श्रमिकांची आर्थिक स्थिती सुदृढ आहे किंवा नाही हे खालील घटकांवर अवलंबून असते.

### १) संतुलित आहार आणि योग्य निवारा:-

श्रमिकांना जर संतुलित आहार आणि योग्य निवारा मिळाला तर श्रमिकांची आर्थिक स्थिती चांगली आहे असे म्हणता येईल. कारण संतुलित आहार व निवारा श्रमिकांची कार्यक्षमता वाढविण्यास मदत करतात. औद्योगिक क्षेत्रातील श्रमिकांना शारीरिक आणि बौद्धिक क्षमतेचा पुरेपुर उपयोग करावा लागतो. त्यामुळे श्रमिकांना पुरेसा आहार मिळणे गरजेचे आहे. तसेच श्रमिकांचे राहते घर अपुऱ्या प्रकाशाचे, अशुध्द हवेचे, कोंदट वातावरणाचे असेल तर त्याचा श्रमिकांच्या आरोग्यावर प्रतिकूल परिणाम होऊन त्यांची कार्यक्षमता ढासळत जाते. याचा दुष्परिणाम म्हणजे श्रमिकांना दारू पिणे, जुगार खेळणे इ. अनेक वाईट सवयी लागतात. त्यामुळे श्रमिकांचे कामातील लक्ष कमी होऊन कार्यक्षमता कमी कमी होत जाते.

### २) शिक्षण आणि प्रशिक्षण :-

श्रमिकांची आर्थिक स्थिती चांगली असेल तर तो आपल्या कार्यक्षमतेत अधिक वाढ घडवून आणण्यासाठी शिक्षण आणि प्रशिक्षण घेण्यास तत्पर राहिल. शिक्षणामुळे सामान्यपणे श्रमिकांच्या बौद्धिक क्षमतेत वाढ होऊन त्यांच्या कार्यक्षमतेत वाढ होण्याला

मदत मिळाले. त्यामुळे त्यांना बढती, पदोन्नतीच्या संधी सहजपणे उपलब्ध होऊ शकतात. तसेच श्रमिकांना आपली उत्पादकता वाढविण्यासाठी व्यावसायिक प्रशिक्षण दिल्यास तो अधिकच कार्यक्षमतेने काम करू शकतो.

### ३) श्रमिकांची गुणवत्ता :-

श्रमिकांमध्ये असलेली गुणवत्ता व आर्थिक स्थिती हे दोन्ही घटक परस्परसंबंधीत आहे. कार्यातील चिकाटी, सचोटी, विश्वासूपणा, जबाबदारीची जाणीव, नियमितपणा इ. बाबींचा समावेश श्रमिकांच्या गुणवत्तेमध्ये होतो. श्रमिकांमध्ये नैतिकता आणि सचोटी असल्यास ते अधिक कार्यक्षम असतात. याउलट ज्या श्रमिकांमध्ये गुणवत्ता नसते ते श्रमिक अकार्यक्षम असतात. म्हणून आपल्या गुणांनी प्रेरीत होऊन काम करणाऱ्या श्रमिकांद्वारे चांगले काम होऊ शकते. गुणवत्तापूर्व श्रमिकांकडून चांगल्या उत्पादनाची निर्मिती होत असते. ज्याचा फायदा श्रमिकांच्या उत्पन्नात वाढ होण्यावर होऊन आर्थिक स्थिती अधिक सुदृढ होण्याकडे होत असतो.

### ४) श्रमिकांचे कौशल्य :-

श्रमिकांमध्ये असलेले कौशल्य उद्योजकाला स्पर्धेच्या युगात सहाय्यक ठरू शकतात. कौशल्य हे कधी आनुवंशिकतेने येऊ शकते तर कधी स्वबळावर निर्माण करता येते. परंतु जो श्रमिक कौशल्यपूर्ण असतो तो कुठलेही जोखीमेचे काम स्विकारण्यास तयार होतो. व नफ्याच्या सिध्दांताप्रमाणे जोपर्यंत श्रमिक जोखीम स्विकारीत नाही तोपर्यंत नफा मिळण्याची अपेक्षा ठेवता येत नाही. व कौशल्यधिष्ठीत श्रमिक नेहमीच अशी आव्हाने स्विकारून कार्य करीत असल्यामुळे त्यांना बोनस स्वरूपात अधिक मोबदला दिला जातो. ज्यामुळे त्यांच्या आर्थिक स्थितीचा स्तर उंचावण्यास मदत होते.

### ५) अतिरिक्त कामाचा मोबदला :-

श्रमिकांची आर्थिक स्थिती निर्धारित करणारा एक महत्वपूर्ण घटक म्हणजे श्रमिकांना मिळणारा कामाचा अतिरिक्त मोबदला होय. निश्चित उत्पन्नाबरोबर जास्तीच्या कामाचा अधिक मोबदला दिल्यास श्रमिक अधिक कार्यक्षमतेने ठराविक वेळेत आपली कामे पूर्ण करतो. अधिक मोबदल्यामुळे श्रमिकांची आर्थिक स्थिती सुधारण्यास मदत होते.

#### ६) व्यवस्थापनात आणि नफ्यात भागीदारी :-

जागतिकीकरणामुळे श्रमिकांना उद्योगांच्या व्यवस्थापनात सामावून घेण्याची प्रक्रिया श्रमिकांची कार्यक्षमता वाढविण्यास मदत करते. व्यवस्थापनातील भागीदारीमुळे श्रमिकांना आपल्या उद्योगांविषयी आपुलकीची भावना निर्माण होते. त्यामुळे श्रमिक आपली कार्ये अधिक उत्साहाने, सचोटीने आणि प्रामाणिकपणे करतात. त्यामुळे त्यांच्या कार्यक्षमतेत वाढ होते. व्यवस्थापनाबरोबर नफ्यातील भागीदारीमुळे श्रमिक उत्पादकतेचे परिमाण आणि गुणवत्ता वाढविण्यासाठी सर्वतोपरी प्रयत्न करतात. त्यामुळे व्यवस्थापनात पूर्वीपेक्षा अधिक नफा मिळू लागतो. श्रमिकांना देखील वाढीव नफ्यातील हिस्सा अधिक प्रमाणात मिळविणे सहज शक्य होते. नफा स्वरूपात उत्पन्न मिळाल्यामुळे श्रमिकांची आर्थिक स्थिती उंचावण्यास हातभार लागतो.

#### ७) अन्य सोयी-सुविधा :-

श्रमिकांना कामाव्यतिरिक्त अन्य सोयी-सुविधा उपलब्ध करून दिल्यास श्रमिकांची कार्यक्षमता वाढून आर्थिक स्थिती सुधारण्यास मदत होते. जसे - प्रवास व्यवस्था, मधल्या सुट्टीत करमणूकीची सोय, भोजनाची आरोग्यदायी व्यवस्था, ग्रंथालये, वाचनालये, खेळांच्या सोयी, औषधोपचार, श्रमिक विमा, पेन्शन, पगारी सुट्ट्या इ. सोयी उपलब्ध करून दिल्यास आर्थिक स्थिती निश्चितच उंचावते.

**आधुनिकीकरण (तंत्रज्ञान) व श्रमिकांची आर्थिक स्थिती :-**

श्रम हे उत्पादन प्रणालीचे एक अविभाज्य अंग आहे. म्हणून श्रमाची उपेक्षा करणे योग्य नव्हे. जागतिकीकरणाच्या प्रवाहात श्रमिकांना समाजाचा एक महत्वपूर्ण भाग मानण्यात आले आहे. म्हणून सरकारी संस्था, सेवाभावी संस्था, नियोजनकार, सेवायोजक आणि अन्य सर्व संबंधित व्यक्ती या श्रमिकांच्या आर्थिक स्थितीविषयी अधिक जागरूक असल्याचे दिसून येते. आधुनिकीकरण हा जागतिकीकरणाचा एक घटक मानला जातो. नवनवीन तंत्रज्ञानाचा अंगीकार, अत्याधुनिक यंत्रसामुग्रीचा वापर यामुळे श्रमिकांना कार्यक्षमतेत वाढ करण्यास अधिक वाव मिळतो. तसेच एकूण उत्पादनात वाढ होण्याला अनुकूल परिस्थिती निर्माण होऊन मोठ्या प्रमाणावरील उत्पादनाचे फायदे संयोजकाला प्राप्त होतात.

बहुराष्ट्रीय कंपन्यांच्या आगमनामुळे खाजगी क्षेत्र, सार्वजनिक क्षेत्र, सेवा क्षेत्र तसेच कृषी क्षेत्राचे स्वरूप आमूलाग्र बदलले. भारत जगाशी जोडला गेला असला तरी भारतातील श्रमिक कार्यश्रम असूनही त्यांची कार्यक्षमता मात्र कमी आहे. असे म्हटल जाते. विकसित देशातील श्रमिकांच्या कार्यक्षमतेची भारतीय श्रमिकांच्या कार्यक्षमतेशी तुलना केल्यास भारतीय श्रमिक अकार्यक्षम असल्याचे सिद्ध होते. उदा – आशिया खंडातील जपान सारख्या देशात एक श्रमिक २४० चात्या चालवितो. तर इंग्लंडमध्ये एक श्रमिक ६०० चात्या चालवित असतो. परंतु अमेरिकेत एक श्रमिक जवळपास ११२० चात्या चालवितो. त्या तुलनेत भारतातील श्रमिक केवळ १८० चात्याच चालवितो. याचा अर्थ असा की अमेरिकन श्रमिक भारतीय श्रमिकांपेक्षा ९ पटीने अधिक कार्यक्षम आहेत. विकसित देशातील श्रमिकांप्रमाणेच भारतीय श्रमिकांना देखील कार्यक्षमता वाढविणाऱ्या सोयी उपलब्ध करून दिल्यास त्यांची कार्यक्षमता देखील अन्य विकसित देशांच्या तुलनेत कुठेही कमी पडणार नाहीत. कारण भारतात आलेल्या अमेरिकेच्या ग्रँडी मंडळाने काढलेले पुढील उद्गार लक्षात घेण्यासारखे आहेत. 'ग्रँडी मंडळाच्या मते' भारतीय श्रमिक अमेरिकेतील श्रमिकांपेक्षा अत्यंत वाईट परिस्थितीत

आपली कामे करित असतात. तरी देखील भारतीय श्रमिक अमेरिकन श्रमिकां इतकेच कार्यक्षम असल्याचे दिसून येते. उदा. अमेरिकेतील डेट्राईट येथील फायरस्टोन प्लॅन्ट मधील श्रमिक जेवढे उत्पादन करतात तेवढेच उत्पादन मुंबई येथील फायरस्टोन प्लॅन्टमधील श्रमिक करित असतात. तसेच जमशेदपूर येथील टाटा स्टील वर्क्समधील श्रमिकांची कार्यक्षमता अमेरिकेतील पिट्सबर्ग येथील उद्योगात काम करणाऱ्या श्रमिकांइतकीच उच्च दर्जाची आहे. ग्रॅंडी मंडळाचे निष्कर्ष निश्चितच भारतीय श्रमिकांची अकार्यक्षमता पुसून टाकण्यास पूरेसे आहेत असे म्हणणे गैर ठरणार नाही.

**जागतिकीकरण व खाजगी क्षेत्रातील श्रमिकांची आर्थिक स्थिती :-**

i) माहिती तंत्रज्ञान उद्योग :- भारताचा विकास प्रामुख्याने शेती, उद्योग आणि माहिती तंत्रज्ञानावर अवलंबून आहे. आर्थिक सुधारणांच्या काळात स्विकारलेल्या 'खाऊजा' धोरणामुळे स्पर्धेच्या माध्यमातून अन्य देशाशी स्पर्धा वाढू लागली. भारताची संगणक प्रणालीच्या निर्यातीत दिवसेंदिवस वाढ होत असून भारताची परकीय गंगाजळीत भर घडवून आणण्याची माहिती तंत्रज्ञान उद्योगाची भूमिका मोलाची ठरत आहे. माहिती तंत्रज्ञानाची वाढ व प्रगती हे खाजगी संस्थांच्या पुढाकाराने, सरकारी धोरणे, कर्मचाऱ्यांचे सहकार्य व वेगवेगळ्या योजनांद्वारे होत आहे. जागतिकीकरणामुळे माहिती तंत्रज्ञान उद्योगाचा प्रसार कसा झाला ते पुढील तालिकेवरून अधिक स्पष्ट होते.

**तक्ता क्र. ५.१**

**माहिती तंत्रज्ञानाचा प्रसार दर्शविणारी तालिका**

वर्ष	१९९८	१९९९	२०००	२००१	२००५	२०१०
इंटरनेट युजर्स (लाखामध्ये)	१४	२८	५५	७०	९०	१००

स्त्रोत :- Development Data World Bank



भारतामधील प्रत्येक १०० माणसामध्ये कितीजण वेगवेगळ्या सुविधा वापरीत होते याची सन २००० च्या तुलनेत २००९ वर्षामध्ये किती प्रमाणात वाढ झाली हे खालील तुलनात्मक आकडेवारी वरून स्पष्ट होते. दिवसेंदिवस यात वाढ होत आहे.

तक्ता क्र. ५.२

इंटरनेट व उपकरणात बदल दर्शविणारी तालिका

अ. नं.	इंटरनेट व उपकरणे	वर्ष २०००	वर्ष २००९
१.	मोबाईल टेलिफोन	०.४%	४५.४%
२.	इंटरनेट सबस्क्रिप्शन	०.३%	१.३%
३.	पर्सनल कॅम्प्युटर	०.५%	३.३%
४.	इंटरनेटचा वापर	०.५%	५.३%
५.	ब्रॉड बॅन्ड सबस्क्रिप्शन	—	५०.८%
६.	स्पीड	१%	३२%

स्रोत :- India Country Report

इंटरनेटच्या माध्यमातून माहिती तंत्रज्ञानातील खालील घटकांतर्गत रोजगार उपलब्ध होऊन श्रमिकांच्या आर्थिक स्थितीत सुधारणा झाल्याचे दिसून येते.

१) बिझनेस आऊटसोर्सिंग :-

बिझनेस आऊटसोर्सिंगद्वारे भारतीय माहिती तंत्रज्ञान क्षेत्रातील कंपन्यांची आर्थिक प्रगती फारच झपाट्याने झाली. अशी कामे करतांना व्हिडीओ कॉन्फरसिंगद्वारे मिटींग, डाटा ट्रान्सफर, डाटा बेअरहाऊसेस, डाटा मेन्टनन्स, कॉल सेंटर अशी अनेक प्रकारची कामे इंटरनेटच्या माध्यमातून होऊ लागल्यामुळे अनेक श्रमिकांना रोजगार उपलब्ध झाला. त्यामुळे श्रमिकांच्या आर्थिक स्थितीत सुधारणा होत आहे.

२) सायबर कॅफे :-

अनेक ठिकाणी माहिती तंत्रज्ञानाची सेवा उपलब्ध करून देण्यासाठी सायबर कॅफे सुरू झाले आहेत. हे कॅफे चालविण्याकरीता कार्यक्षम मनुष्यबळाची आवश्यकता भासते.

साधारणतः सुशिक्षित बेरोजगार हे काम करण्यास पुढाकार घेतात. रोजगार मिळाल्यामुळे अशा श्रमिकांचे जीवनमान उंचावलेचे दिसून येते.

### ३) ई-कॉमर्स :-

वस्तू आणि सेवा यांची खरेदी विक्री इंटरनेटच्या माध्यमातून करण्यालाच ई-कॉमर्स म्हटले जाते. अलीकडील काळात ई-कॉमर्सचा वापर अधिक वेगाने विस्तारत आहे. विविध वस्तू आणि सेवा यांची यादी, माहिती आणि किंमत वेब पोर्टलवरून उपलब्ध करून दिली जाते. वेगवेगळ्या सेवांचे बुकिंग करणे देखील ई-कॉमर्सच्या सहाय्याने शक्य होते. त्याकरिता देखील श्रमिकांची आवश्यकता भासते.

### ४) ई-मेल :-

ई-मेल म्हणजे इंटरनेटवरचे इलेक्ट्रॉनिक्स मॅसेज होय. जगभरात असंख्य लोक एकमेकांना ई-मेल पाठवितात. ई-मेल सुविधा पुरविणाऱ्या कंपन्या पोर्टलद्वारा ई-मेल अकाउंट उघडणाऱ्यांना सदस्यत्व उपलब्ध करून देतात. याहू, गुगल आणि इतर अनेक पोर्टल द्वारा ई-मेल सुविधा उपलब्ध आहेत.

### ५) ई-बँकींग :-

ए.टी.एम. सेंटर व बँकेच्या व्यवहारातही ई-बँकिंगद्वारे कार्य सुरू आहे. कोअर बँकिंग सोयीमुळे बँकांचे व्यवहार जलद होत आहेत. मोबाईल फोनवरूनही बँकेचे व्यवहार करता येतात.

सरकारी पातळीवरील माहिती तंत्रज्ञानाच्या वापरातून श्रमिकांच्या आर्थिक स्थितीत सुधारणा:-

### ई-गव्हर्नन्स :-

संगणक प्रणालीचा व इंटरनेट आणि इंटरनेट सारख्या आधुनिक प्रणालीचा वापर प्रशासनात करण्याच्या प्रक्रियेला ई-गव्हर्नन्स म्हणतात. सामग्रीचे योग्यरित्या संस्करण करून त्या माहितीचे प्रशासनीक वहन व उपायोजन केले जाते. अर्थात हे कार्य कुशल श्रमिकांद्वारे पार पाडले जाते.

**ई-प्रशासन :-**

शासकीय सेवा नागरिकांपर्यंत पोचविण्यासाठी ई-प्रशासन योजनेची आखणी करण्यात आली आहे. या कार्यक्रमांमुळे लोक सहभाग, वाढण्याबरोबरच प्रशासनात उत्तरदायित्व आणि पारदर्शकता वाढण्यास मदत होते.

**शेअर मार्केट :-**

शेअर मार्केट मधील व्यवहारांसाठी सरकारने शेअर्स सर्टिफिकेट्स ही डी मॅट स्वरूपात रूपांतरित करण्यास लावली. तसेच ज्यांना असे व्यवहार करावयाचे आहेत अशांना डी-मॅट अकाउंट काढणे शक्तीचे केले. नेटवर्कच्या माध्यमातून शेअर्सची खरेदी-विक्री ऑनलाइन पद्धतीने होते.

**रेल्वे व एस.टी.:-**

रेल्वे व एस.टी. गाड्यांचे आरक्षण इंटरनेट वापरून घरच्या घरी करता येते. त्यामुळे इंटरनेटचे ज्ञान असणाऱ्या श्रमिकांना अशा ठिकाणी प्राधान्य देण्यात येते. आज इंटरनेटच्या प्रसारामुळे अनेक श्रमिकांना रोजगार उपलब्ध झाला आहे.

**लाईफ इन्शुरन्स :-**

एल.आय.सी. कंपन्यांनी विमा धारकांना त्यांच्या विम्याच्या पॉलीसीची माहिती इंटरनेटच्या माध्यमातून उपलब्ध करून दिली आहे. असे असले तरी पॉलीसीसंबंधी परिपूर्ण माहिती प्राप्त करावयाची असल्यास इंटरनेटचे ज्ञान असणे आवश्यक आहे. ज्या सुशिक्षित बेकार श्रमिकांना अशाप्रकारचे ज्ञान अवगत आहे. अशा श्रमिकांना लाईफ इन्शुरन्सच्या माध्यमातून रोजगार उपलब्ध झाल्यामुळे आर्थिक स्थितीत सुधारणा दिसून येते.

**शैक्षणिक :-**

शिक्षण क्षेत्र आणि तंत्रज्ञान यांचे एकत्रीकरण करण्याच्या हेतूने माहिती तंत्रज्ञान विभागातून विद्यावाहिनी हा कार्यक्रम हाती घेण्यात आला आहे. ह्या कार्यक्रमाद्वारे शाळा, महाविद्यालये आणि विद्यापीठे ह्यांना संपर्क-जोडणी पुरविण्याचे उद्दिष्टे आहे. ई-लर्निंग,

ई-लायब्ररी, डिस्टन्ट लर्निंग, वेबसाईड लर्निंग, व्हर्चुअल क्लासरूम असे उपक्रम सरकारी पातळीवर सुरू केले आहेत. अर्थात हे उपक्रम राबविण्याकरिता कुशल मनुष्यबळाची गरज असते. कुशल श्रमिकांना रोजगार उपलब्ध झाल्यामुळे त्यांच्या आर्थिक स्थितीत सुधारणा दिसून येते.

### टेलिमेडिसीन :-

संपर्क माहिती तंत्रज्ञान, जैव वैद्यक अभियांत्रिकी आणि वैद्यकशास्त्र यांच्या एकत्रीकरणातून टेलिमेडिसीन विकसित झाले आहे. साधारणतः ह्या तंत्रानुसार रूग्णांचा वैद्यकीय अहवाल विशेषज्ञ डॉक्टरांकडे पाठविला जातो. विशेषज्ञ डॉक्टर रूग्णांचा अहवाल अभ्यासून स्थानिक डॉक्टरांच्या मदतीने रूग्णावर योग्य उपचार करतात. संयुक्तिक अशी हार्डवेअर यंत्रणा, संगणक प्रणाली, ईसीजी, क्ष-किरण यंत्रे, इतर वैद्यक निदान यंत्रणा, यंत्र-सामुग्री, व्हीएसएटी मार्फत संपर्क यंत्रणा ह्या सुविधांचा वापर टेलिमेडिसीन तंत्रात केला जातो.

### सामान्य सुविधा केंद्र :-

ग्रामीण भारतामध्ये एक लाखापेक्षा अधिक सामान्य सुविधा केंद्र उभारण्याची योजना भारत सरकारने आखली आहे. या सामान्य सुविधा केंद्रामार्फत शासकीय, खाजगी आणि सामाजिक सेवा भारतातील ग्रामीण नागरिकांना मिळते.

, वरील घटकांकरिता आवश्यक श्रमिकांची नियुक्ती करून त्यांच्या दर्जानुसार काम दिल्या जात असल्याकारणाने रोजगार मिळाल्यामुळे श्रमिकांची जीवनशैली बदलत आहे.

### ii) खाजगी बँकांचा विकास :-

इतर क्षेत्राप्रमाणे बँकिंग या व्यवसायातही नवीन आर्थिक धोरण राबविले गेले. खाजगी तसेच विदेशी बँकांच्या स्थापनेस प्रोत्साहन देण्याचे धोरण स्विकारल्यानंतर बँकिंग व्यवसायाचे स्वरूपच बदलून गेले आहे. या बँकांमुळे राष्ट्रीयकृत बँकांना कसलीही स्पर्धा करावी लागणार नाही असा आत्मविश्वास व्यक्त केला जात होता. परंतु या

आत्मविश्वासाला तडा देत खाजगी व विदेशी बँकांनी नवीन आर्थिक धोरणाचा फायदा घेऊन राष्ट्रीयकृत बँकांचा फार मोठ्या प्रमाणावरील व्यवसाय आपल्या ताब्यात घेतला. हे केवळ जागतिकीकरणाचा अंगीकार केल्यामुळे शक्य झाले. जागतिकीकरणाचा परिणाम खाजगी बँकेच्या विकासावर कसा झाला हे खालील तालिकेवरून अधिक स्पष्ट होते.

### तक्ता ५.३

#### जागतिकीकरणानंतर रोजगाराच्या प्रमाणातील बदल दर्शविणारी तालिका

बँकेचा प्रकार	१९९०-९१ मधील रोजगाराचे प्रमाण	२०१०-११ मधील रोजगाराचे प्रमाण
स्टेट बँक	७५%	४०%
राष्ट्रीयकृत बँक	५०%	४०%
प्रादेशिक ग्रामीण बँक	N.A.	N.A.
परदेशी बँक (फेडरल बँक)	२०%	७५%
अन्य खाजगी बँक	२५%	७०%

स्रोत :- Business World – 2012

वरील तालिकेवरून स्पष्ट होते की, सार्वजनिक क्षेत्रातील बँकांच्या तुलनेत खाजगी क्षेत्रातील बँकांमध्ये अधिक रोजगार संधी उपलब्ध आहे. रिझर्व्ह बँकेने लागू केलेल्या निकषांचे काटेकोर पालन करूनही या बँकांनी चांगला नफा मिळविलेला आहे. या बँकांनी स्वतःची वेगळी संस्कृती निर्माण केली असून सामान्य माणूस व कर्मचारी यांना केंद्रस्थानी ठेवून खातेदार-कर्मचारी संवाद दृष्टीकोन विकसित केला. खाजगी बँक कर्मचारी कामाप्रती व वेतनाप्रती समाधानी असल्यामुळे त्यांच्या आर्थिक स्थितीत पूर्वीपेक्षा सुधारणा होऊन जीवनशैली उंचावल्याचे दिसून येते.

#### जागतिकीकरण व सार्वजनिक क्षेत्रातील श्रमिकांची आर्थिक स्थिती

आर्थिक सुधारणांचा हवा तसा परिणाम सार्वजनिक क्षेत्रातील उद्योगांवर झालेला दिसून येत नाही. कारण सार्वजनिक क्षेत्रातील मक्तेदारांचे चालक आणि त्यांचे नियंत्रण

करणारे मंत्री ह्यांनीच सार्वजनिक क्षेत्रात मुक्तीकरण करण्यास व स्पर्धेला वाव देण्यास विरोध केला असल्याचे दिसून आले. थोडक्यात सरकारमधूनच या नवीन धोरणास विरोध झाला.

कामगार संघटनाही मुक्तीकरणाच्या प्रक्रियेत अडथळे निर्माण करित आहेत. अकार्यक्षम व तोट्यात चालणारे उद्योग बंद करू देत नाहीत. सार्वजनिक क्षेत्रातील मक्तेदाच्या नष्ट करू नयेत त्या चालूच ठेवाव्यात असा त्यांचा हट्ट आहे. अधिक कार्यक्षम पद्धती उपयोगात आणण्यास या संघटनांचा विरोध आहे. सार्वजनिक क्षेत्रात नौकरी पूर्णपणे सुरक्षित असते. कार्यक्षमता वाढविण्याची कोणतीच जबाबदारी मालकावर किंवा कर्मचाऱ्यांवर नसते. कितीही नुकसान झाले तरी तो उद्योग बंद पडण्याची धास्ती नसते. तशाही स्थितीत पगारवाढ मिळू शकते. साहजिकच कामगारांना या उद्योगाचे खाजगीकरण व्हावे, त्यांच्या मक्तेदाच्या नष्ट व्हाव्या. असे वाटत नाही. त्यामुळेच गेल्या २५ वर्षांच्या आर्थिक सुधारणांमध्ये भारतीय सार्वजनिक उद्योगांची स्थिती हालाखीची राहिली आहे. आर्थिक सुधारणांचा फायदा ज्या प्रमाणे खाजगी क्षेत्रातील कर्मचाऱ्यांना झाला त्या तुलनेत सार्वजनिक क्षेत्रातील श्रमिकांची दुःस्थिती कायमच राहिली आहे.

### लघु उद्योग :-

जागतिकीकरणामुळे मोठे व लघु उद्योग मोठ्या प्रमाणात बंद पडू लागले आहेत. त्यामुळे २०१२-१३ मध्ये लघु उद्योगातील रोजगार ५ कोटीने घटला. उद्योगधंदे बंद पडल्यामुळे बेकारीच्या समस्येने उग्र रूप धारण केले आहे. विशेषतः व्यावसायिक व्यवस्थापनाचा अभाव, आधारभूत संरचनांचा अभाव, अनुदान व तंत्रज्ञानाचा अभाव, प्रशिक्षणाचा अभाव, कच्च्या मालाच्या वाढत्या किंमती, जागतिकीकरणातील सहभागाचा अभाव, अधिक व्याजदर, वीजपुरवठ्याचे विषम दर, आयात वस्तुशी करावी लागणारी स्पर्धा, मोठ्या व सहाय्यक वस्तू उत्पादन उद्योगाशी करावी लागणारी स्पर्धा, वाढता वाहतूक खर्च, धाडसी लघुउद्योजकांचा अभाव इ. अनेक समस्यांनी लघुउद्योग ग्रासले आहे. त्यामुळे त्यांचे आजारपण वाढू लागले आहे.

बहुराष्ट्रीय कंपन्यांच्या तीव्र स्पर्धेला लघुउद्योगांना सामोरे जावे लागत आहे. वस्तूची गुणवत्ता व किंमती कमी करण्यात लघुउद्योगांना अपयश आले आहे. जागतिकीकरणामुळे लघुउद्योगांचे मोठ्या उद्योगात विलिनीकरण व त्यांचा संयोग होऊ लागला आहे. सहाय्यक वस्तूचे उत्पादन करणारे उद्योग विकसित होऊ लागले आहेत. हातमाग व खेळणी वस्तू उत्पादनाला उत्तेजन देण्यात येत आहे. त्यामुळे लघुउद्योग धोक्यात येऊन ते बंद पडून कामगारांवर बेकारीची परिस्थिती निर्माण झाली आहे. त्यामुळे लघु उद्योगांतील श्रमिकांची आर्थिक स्थिती खालावलेली दिसून येते.

### जागतिकीकरण व कृषी क्षेत्रातील श्रमिकांची आर्थिक स्थिती :-

जागतिकीकरणाचा स्वीकार केला तेव्हापासून शेतीला लागणारे बि-बियाणे, खते, कीटकनाशके, वीज, पाणी इ. साधनांच्या किंमती सरकारच्या खाजगीकरण आणि शेती क्षेत्रासाठी करावयाच्या खर्चात कपात करण्याच्या धोरणामुळे वाढल्या आहेत. शेतकऱ्यांना उत्पादन खर्चावर आधारित किफायतशीर भाव मिळत नाहीत. आणि ग्राहकासाठी बाजारभाव मात्र वाढत चालले आहे. व्यापारी, दलाल आणि बहुराष्ट्रीय कॉर्पोरेशन्स मात्र सरकारच्या धोरणामुळे नफा कमवत आहेत. बी-बियाणे आदि शेतीच्या साधनांचा पुरवठा करण्यात बहुराष्ट्रीय कॉर्पोरेशन्सची भूमिका वाढत चालली आहे. ते प्रचंड शोषण करणाऱ्या कंत्राटी शेती व्यवस्थेला प्रोत्साहन देत आहे. ज्यामुळे शेतकरी अधिक जोखीमेत पडत आहे. सार्वजनिक क्षेत्रातील बँकांकडून कमी व्याजदराने संस्थात्मक कर्ज उपलब्ध नसल्यामुळे छोटे व मध्यम शेतकरी खाजगी सावकारांच्या जाळ्यात ढकलले जातात.

अजुनही चालू असेलेले कृषी संकट आणि शेतीतील घटत जाणारा रोजगार यामुळे कित्येक कामगारांना कामाच्या शोधात गाव सोडून शहराकडे स्थलांतरीत व्हावे लागत आहे. या श्रमिकांना बहुतांश वेळा घर कामगार, बांधकाम किंवा वीट भट्टी कामगार, ऊसतोड कामगार, भाजी किंवा फूल विक्रेता म्हणून काम करावे लागते. आज काम मिळाले तरी उद्याला काम मिळेलच याची शाश्वती नसल्यामुळे त्यांना वर्षातील

अर्धे दिवस कामाविनाच राहावे लागते. स्पर्धेच्या युगात अशा श्रमिकांना स्वतःचे अस्तित्व टिकवून ठेवणे कठीण जाते. अत्यंत हलाखीच्या परिस्थितीत श्रमिक जिवन जगत असतात. त्यामुळे त्यांची आर्थिक स्थिती हळूहळू ढासळलेली दिसून येते.

भारतीय कृषी निर्यातीचा एकूण निर्यातीत असलेला वाटा जागतिकीकरणानंतर १७.९३% वरून ११.६०% पर्यंत घटलेला दिसून येतो, तर कृषी वस्तू आयातीचा एकूण आयातीत असलेला वाटा जागतिकीकरणानंतर ३.९% वरून ६.१०% पर्यंत वाढलेला दिसून येतो. थोडक्यात एकंदरीत कृषी व्यापाराचा जागतिक कृषी निर्यातीतील असलेला हिस्सा ०.८५% वरून १.१४% पर्यंत वाढलेला दिसून येतो. थोडक्यात जागतिकीकरणानंतर काही कृषी वस्तूंच्या (आयात व निर्यात) व्यापारावर धनात्मक परिणाम तर काही वस्तूंच्या (आयात व निर्यात) व्यापारावर ऋणात्मक परिणाम झाल्याचे दिसून येते.

दुसऱ्या शब्दात असे म्हणता येईल की, भारताच्या कृषी व्यापारावर जागतिकीकरणाचा संमिश्र परिणाम झाला आहे. नवीन आर्थिक धोरण लहान किंवा सिमांत भू-धारकांच्या दृष्टीने अनुकूल ठरलेले दिसून येत नाही. कारण अनुदानात करण्यात येणारी कपात, आयातीवरील कमी केलेले निर्बंध यामुळे विकसनशील देशातील शेतमालाचा उत्पादन खर्च वाढत आहे. तर दुसऱ्या बाजूला विकसित देशांनी अनुदानात कपात करण्यास नकार दिल्यामुळे शेतमालाच्या किंमती कमी होत आहे. परिणामी निर्माण झालेल्या स्पर्धेत विकसित देशाचा शेतमाल कमी किंमतीस विकणे फायदेशीर ठरते. पर्यायाने या स्पर्धेतून लहान शेतकरी बाहेर फेकला जात आहे. त्यामुळे लहान शेतकऱ्यांची आर्थिक परिस्थिती बिकट बनत चालली आहे.

## जागतिकीकरण व रोजगार

‘जागतिकीकरण’ या वैश्विक प्रक्रियेचा रोजगाराशी अत्यंत निकटचा संबंध आहे. कारण ही प्रक्रिया तेव्हाच यशस्वी होऊ शकेल जेव्हा उत्पादक किंवा मालक व उपभोक्ता—मजूर यांच्यात सुसंवाद असेल अन्यथा देशांतर्गत होणाऱ्या व्यापाराचा



प्रतिकूल परिणाम विदेशांतर्गत व्यापारावर होऊन व्यापाराचे दिवाळे निघेल. म्हणून स्पर्धेच्या युगात टिकून राहावयाचे असेल तर उपलब्ध श्रमिकांना त्यांच्या योग्यतेनुसार काम उपलब्ध करून देणे जागतिकीकरणाची पहिली पायरी होय.

सध्याच्या जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेत लोकसंख्या आणि श्रम शक्ती यांचा परस्पर संबंध विचारात घेणे गरजेचे आहे. अन्यथा नैसर्गिक संसाधनाचा अपूरा उपयोग, दारिद्र्य आणि बेकारीत वाढ, राहणीमानाच्या दर्जात घट, आरोग्य, असुरक्षितता, कायदा आणि सुव्यवस्थेची समस्या, वीज, पाणी, टंचाई समस्या इ. अनेक समस्यांना सामोरे जावे लागेल. जागतिकीकरणाच्या युगात बाजार व्यवस्थेची व्याप्ती वाढविणे गरजेचे आहे. बाजार व्यवस्थेची व्याप्ती श्रमशक्तीच्या माध्यमातून वाढवून रोजगारात वृद्धी करणे सहज शक्य आहे.

भारतातील एकूण लोकसंख्या, श्रमशक्ती व रोजगाराचा आढावा पुढीलप्रमाणे.

तक्ता क्र. ५.४

भारतातील एकूण लोकसंख्या, श्रमशक्ती व रोजगाराचा आढावा

(आकडेवारी टक्क्यात)

अनु. क्र.	विवरण	१ जाने. १९९१	१ जाने. २०११
१.	लोकसंख्या	८७.१८	८१.५६
२.	श्रमशक्ती	४५.१४	३५.२५
३.	रोजगार	४५	३५

स्त्रोत : आर्थिक सर्वेक्षण अहवाल २०१२-१३

वरील तालिकेवरून असे लक्षात येते की, जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेत लोकसंख्या नियंत्रित करून श्रम शक्तीचा विकास होणे महत्वाचे आहे. जागतिकीकरणामुळे श्रमिकांना नोकरीवरून कमी करून त्या जागी नवीन श्रमिकांची नियुक्ती न करण्याची कृती सेवायोजक सहजपणे करू लागले आहेत. देशातील श्रमिक

क्षेत्रावर होणाऱ्या विपरीत परिणामांकडे दुर्लक्ष करून चालणार नाही. श्रम शक्तीत वाढ घडवून आणण्यासाठी व श्रमिकांना सामाजिक सुरक्षितता प्रदान करण्यासाठी मानव संसाधनांचे संख्यात्मक व गुणात्मक पैलूंचा विचार करणे काळाची गरज आहे.

जागतिकीकरणामुळे विभिन्न क्षेत्रातील निरनिराळ्या उद्योगात वृद्धी होऊन सुधारणा झाली की घट होऊन उद्योगाचे दिवाळे निघाले हे पुढील तालिकेवरून अधिक स्पष्ट होते.

तक्ता क्र. ५.५

उद्योगानुसार श्रमिकांना मिळणारा रोजगार

आकडे—कोटीत

क्षेत्र	उद्योग	प्राप्त होणारा रोजगार		श्रमिकांचे उत्पन्न	आर्थिक स्थिती
		वर्ष १९९०-९१	वर्ष २०१२-१३		
खाजगी क्षेत्र	माहिती तंत्रज्ञान उद्योग	२	८	वाढ	सुधारली
	खाजगी बँक	१	७	वाढ	सुधारली
	मॉल	२	९	वाढ	सुधारली
सार्वजनिक क्षेत्र	लघु व मोठे उद्योग	७	२	वाढ	खालावली
	वीज, पेट्रोलियम	५	२	वाढ	खालावली
कृषी क्षेत्र	कृषी व कृषी संबंधित पूरक उद्योग	१०	३	घट	खालावली
सेवा क्षेत्र	दळणवळण व वाहतूक उद्योग	४	८	वाढ	सुधारली

स्त्रोत :- Development Data, World Bank.

वरील तालिकेवरून स्पष्ट होते की, खाजगी क्षेत्रातील माहिती तंत्रज्ञान उद्योग, खजगी बँक, मॉल व सेवा क्षेत्रातील दळणवळण व वाहतूक उद्योगांचा झपाट्याने विकास होत असल्यामुळे या क्षेत्रातील श्रमिकांच्या रोजगारात वाढ झाल्याचे दिसून येते.

कार्यक्षमता व कौशल्यावर आधारित रोजगार मिळाल्यामुळे श्रमिकांचे दरडोई उत्पन्नात वाढ दिसून येते. त्यामुळे त्यांचे राहणीमान उंचावून आर्थिक स्थिती पूर्वीपेक्षा अधिक चांगली झाल्याचे दिसून येते. परंतु कृषी क्षेत्र व सार्वजनिक क्षेत्रातील उद्योगांवर अवकळा आल्यामुळे १४-१५ च्या तुलनेत २०१२-१३ मध्ये या उद्योगातील श्रमिकांना मिळणाऱ्या रोजगारात घट दिसून येते. रोजगारात घट झाल्यामुळे आर्थिक स्थिती खालावून श्रमिकांचा जीवनस्तर निम्नावलेला दिसून येतो. थोडक्यात जागतिकीकरणामुळे काही श्रमिकांची आर्थिक स्थिती सुधारलेली तर काही श्रमिकांची खालावलेली दिसून येते. अर्थात नाण्याच्या दोन बाजूप्रमाणे जागतिकीकरणाचे देखील श्रमिकांच्या आर्थिक स्थितीवर अनुकूल तसेच प्रतिकूल परिणाम दिसून येतात.

आधुनिक औद्योगिक व्यावसायिक वातावरणात जागतिक स्तरावरून जागतिकीकरण प्रक्रियेवर आधारित विकास साधण्याची विचारधारा पुढे आली. त्यानुसार मानव विकासाच्या संसाधनाचा प्रभाव तपासण्याचा प्रयत्न करण्यात आला. देशातील आर्थिकदृष्ट्या दुर्बल घटकांना आर्थिक व सामाजिक न्याय मिळत नाही अशी सर्वत्र टीका केली जाते. त्यामुळे श्रमिकांना सेवायोजकांच्या दडपशाहीखाली विपरीत आर्थिक स्थितीला सतत तोंड द्यावे लागते. देशातील खाजगी क्षेत्रातील उद्योग संस्था महत्तम लाभ मिळविण्याच्या प्रयत्नात असल्यामुळे ते औद्योगिक श्रमिकांची सतत उपेक्षा करीत असतात. म्हणूनच औद्योगिक क्षेत्रात खाजगीकरणाच्या प्रक्रियेतील दुर्बल श्रमिकांना सरकार तुलनात्मक दृष्ट्या कमी आर्थिक सवलती देत असतात. त्यामुळेच देशात श्रमिकांच्या समस्येत दिवसेंदिवस वाढ होते.

इ.स. १९९१ च्या नवीन आर्थिक सुधारणा कार्यक्रमांतर्गत भारत सरकार देखील 'सामाजिक रोजगार आणि गरीबी उच्चाटन' कार्यक्रमाची अंमलबजावणी करित आहे. त्यामुळे श्रमिकांच्या आर्थिक स्थितीत सुधारणा घडवून आणण्याचे योग्य संकेत मिळत नाहीत. आजच्या आधुनिक वातावरणात देखील भारतात दारिद्र्य रेषेखाली राहणाऱ्या लोकांचे प्रमाण ३५% असल्याचे दिसून येते. देशातील श्रम परिषदेत जागतिकीकरणाचा रोजगारावर होणारा परिणाम हा बराच चर्चेचा विषय ठरला. भारतातील औद्योगिक क्षेत्रात नवीन तंत्रज्ञान पद्धतीला अधिक वाव दिला जात आहे. त्यामुळेच औद्योगिक श्रमिकांच्या कपातीची समस्या गंभीर होत आहे. त्याची झळ देशातील ग्रामीण उद्योग, शहरी उद्योग आणि शेती व्यवसायाला पोहोचत आहे. सद्यस्थितीत देशातील औद्योगिक प्रक्रियेत केवळ कुशल श्रमिकांनाच अधिक प्राधान्य दिले जाते. त्यामुळे कुशल श्रमिकांना अधिकाधिक आर्थिक मोबदला देऊन कमीत-कमी संख्येत श्रमिक कामावर नियुक्त केले जातात. त्यामुळेच औद्योगिक क्षेत्रातील आधुनिक तंत्र पद्धतीमुळेच श्रमिकांच्या बेकारीत वाढ होत आहे. परिणामी देशातील औद्योगिक श्रमिकांच्या समस्या सतत वाढत आहेत. त्यामुळे अशांततेचे प्रमाण वाढत आहे. या सर्व कारणामुळे देशातील सरकार आणि सेवायोजक यांच्याकडून मानव संसाधनांच्या विकासावर ज्या प्रमाणात खर्च व्हावयास हवा त्या प्रमाणात होत नाही. त्यामुळे औद्योगिक श्रमिकांच्या एकूण आर्थिक स्थितीवर निश्चितच विपरीत परिणाम होत असल्याचे आपण सर्वजण बघत आहोतच.

त्या तुलनेत देशातील असंघटित क्षेत्रात काम करणाऱ्या श्रमिकांची आर्थिक आणि सामाजिक परिस्थिती यापेक्षाही वाईट असल्याचे दिसून येते. म्हणूनच देशातील औद्योगिक श्रमिकांच्या आर्थिक स्थितीवर जागतिकीकरणाचा अनुकूल परिणाम कमी तर प्रतिकूल परिणाम जास्त दिसून येतो.

## प्रकरण ६

## शासकिय धोरण

## प्रास्ताविक

जागतिकीकरण म्हणजे जागतिक अर्थव्यवस्थेचे एकात्मिकरण होय. म्हणजेच या प्रक्रियेत जगातील देशांदरम्यान वस्तू, सेवा, भांडवल, तंत्रज्ञान माहिती इ. बाबत वाढते आर्थिक आंतरअवलंबित्व निर्माण होत जाते.

जागतिकीकरण ही एक व्यापक प्रक्रिया आहे. ज्या अंतर्गत सर्व देशांदरम्यान वस्तू, सेवा, भांडवली गुंतवणूक, तंत्रज्ञान, विचारधारा इ. प्रवाह कोणत्याही सरकारी प्रतिबंधविना होऊ शकतो. म्हणजेच कोणत्याही उत्पादकाला जगात कोठेही कमीत-कमी उत्पादन खर्चात वस्तू-सेवांचे उत्पादन करता येणे, त्यासाठी जगातून कोठूनही स्वस्तात कच्चा माल व व्यवस्थापकीय संसाधने मिळविता येणे, आणि निर्माण झालेल्या वस्तू-सेवा जगात कोठेही विकता येणे, अशी संधी उपलब्ध असल्यास व त्यासाठी कोणत्याही देशाच्या सरकारने बंधने न घातल्यास निर्माण होण्याच्या स्थितीला किंवा ती निर्माण होण्याच्या प्रक्रियेला जागतिकीकरण असे म्हटले जाते.

म्हणजेच जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेत विभिन्न देशांदरम्यान उत्पादक घटकांची (उदा. श्रम, भांडवल, तंत्रज्ञान, वित्त, उद्योजक इ.) मुक्त भ्रमणक्षमता (Free Mobility) असून मुक्त व्यापाराची स्थिती निर्माण करण्याचा प्रयत्न केला जात असतो.

जागतिकीकरणाच्या अंतर्गत विश्वस्तरीय स्पर्धा विकसित करण्याच्या उद्देशाने व्यापार व व्यापार धोरणाप्रती वैश्विक दृष्टीकोन स्विकारला जातो. त्याचा मौलिक उद्देश आंतरराष्ट्रीय बाजार व व्यापारास विश्वव्यापी बनवून बहुपक्षीय व्यापारपद्धती विकसित करणे, हा आहे. व्यापारबरोबरच आर्थिक विकासाची प्रक्रिया आणि सामाजिक-सांस्कृतिक प्रक्रिया व विचारधारांचेही विश्वव्यापारीकरण करणे, हे त्याचे लक्ष असते.

जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेमुळे संपूर्ण विश्व एक 'वैश्विक ग्राम' बनेल, जी प्रक्रिया भारताच्या 'वसुधैव कुटुंबकम्' या विचारसरणीशी सुसंगत आहे.

### जागतिकीकरणाचे चार घटक

जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेत पुढील चार घटक अंतर्भूत आहेत.

- १) वस्तु व सेवांचा मुक्त प्रवाह :- व्यापार अडथळे कमी करून वस्तु व सेवांचा राष्ट्रीय सीमापार मुक्त प्रवाह साध्य करणे.
- २) भांडवलाचा मुक्त प्रवाह:- राष्ट्रीय सीमापार उत्पादक भांडवलाचा तसेच वित्तीय भांडवलाचा मुक्त प्रवाह होण्यासाठी वातावरण निर्माण आहे.
- ३) तंत्रज्ञानाचा मुक्त प्रवाह :- राष्ट्रांदरम्यान तंत्रज्ञानाच्या मुक्त प्रवाहासाठी वातावरण निर्माण करणे.
- ४) श्रमाचा मुक्त प्रवाह :- जगातील विविध देशांमध्ये श्रमांच्या / कामगारांच्या व त्याचबरोबर कौशल्यांच्या मुक्त प्रवाहासाठी वातावरण निर्मिती करणे.

अर्थात, विकसित राष्ट्रांतील जागतिकीकरणाचे समर्थक जागतिकीकरणाच्या व्याख्येत पहिल्या तीनच घटकांना समाविष्ट करण्याचा आग्रह धरतात परंतु विकसनशील राष्ट्रांतील समर्थक श्रमाच्या मुक्त प्रवाहाला प्राधान्य देतात.

### श्रमाबद्दलची आंतरराष्ट्रीय श्रमसंघटनेचे मानके :-

आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने कामगारांच्या अधिकारांचे पुढीलप्रमाणे वर्गीकरण केले.

१. मूलभूत अधिकार : बालकामगारांचा वापर, गुलाम म्हणून वापर, वेठबिगारी, शारीरिक जबरदस्ती यास विरोध.
२. जगण्याचा अधिकार : जीविका वेतन, अपघातात नुकसानभरपाई व दिवसातून काही तास काम करण्यावर मर्यादा, आठवड्याची पगारी सुट्टी.
३. सुरक्षा अधिकार : केव्हाही स्वेच्छेनुसार काढून टाकण्यावर बंदी. निवृत्ती भरपाई, कामाच्या ठिकाणी मृत्यू आल्यास कुटुंबियांना नुकसानभरपाई.

४. नागरी अधिकार : संघटना करण्याचा, सामूहिक सौदा करण्याचा, अडचणी आणि तक्रारी मांडण्याचा व त्या निवारून घेण्याचा अधिकार.

वरील अधिकारांचे उचित पालन केले जात आहे की नाही तसेच, कामगारांच्या हिताचे कायदे व नियम यांची अंमलबजावणी होत आहे किंवा नाही हे पाहण्याचे कार्य आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेचे आहे. या संघटनेत कामगार, कारखानदार व सरकार यांचे प्रतिनिधी एकत्र येतात. त्यांच्या बैठकीत कामगार हिताची कक्षा व कार्यक्रम कोणते असावेत, याबद्दल चर्चा केली जाते, ठराव पास केले जातात. अपेक्षा अशी की, या ठरावांची अंमलबजावणी सभासद देश प्रामाणिकपणे करतील. ठरावाची अंमलबजावणी सक्तीने करवून घेण्याचा दंडाधिकार आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेला नाही.

जागतिकीकरणाच्या संदर्भात आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने ठरवून दिलेले श्रम कायदे अडचणीचे:—

जागतिकीकरणाचा स्विकार केल्यापासून आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेत आजवर १७४ करार व ठराव अर्थात समझौते झालेले. त्यातील १७१ समझौत्यांना आवश्यक संख्येने देशांची मान्यता मिळाल्याने ते अंमलात आले आहेत. याचा अर्थ सर्वच सभासद देशांनी सगळ्या समझौत्यांना मान्यता दिली असा होत नाही. विविध देशांनी अनुसमर्थन दिलेल्या समझौत्यांची संख्या पुढीलप्रमाणे.

तक्ता क्र. ६.१

विविध देशांनी अनुसमर्थन दिलेल्या समझौत्यांची संख्या दर्शविणारी तालिका

देश	समझौत्यांना अनुसमर्थन
फ्रान्स	११४
ब्रिटन	८०
जर्मनी	७३
क्यूबा	८६
इराक	६४
भारत	३६

स्रोत:— जागतिकीकरण समस्या, आशय आणि अनुभव पान नं. ५० सी. पं. खेर

वरील तालिकेवरून स्पष्ट होते की, आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने श्रमबद्दलचे जी मानक ठरविली त्याला सर्वात जास्त अनुसमर्थन फ्रान्स देशाकडून मिळाले. तर सर्वात कमी समझोत्यांना अनुसमर्थन अमेरिकेकडून मिळाले.

खालील उद्योगासंबंधी समझोत्यांना अमेरिकेकडून अद्याप अनुसमर्थन मिळावयाचे आहे.

- १) रात्रपाळीतील उद्योग
- २) रासायनिक उद्योग
- ३) बांधकाम आरोग्य आणि संरक्षण
- ४) पत्राचा वापर
- ५) व्यावसायिक आरोग्य सेवा
- ६) कामावरून काढणे
- ७) व्यावसायिक सुरक्षा व आरोग्य

किती समझोत्यांना अनुसमर्थन मिळाले यावरून एखाद्या देशाने श्रमाबद्दलचे प्रमाण (मानक) स्वीकारले आहे की नाही हे ठरविता येत नाही. किंवा अनुसमर्थन दिले गेले तरी श्रमाबद्दलच्या प्रमाणाची अंमलबजावणी होत आहे असे गृहीत धरता येत नाही. विकसित देशाच्या संदर्भात (अमेरिका) मात्र श्रम मानकासंबंधीच्या अंमलबजावणीत बरीच दिरंगाई आढळते.

श्रमाबद्दलच्या ठराविक मानकाबद्दलची मागणी आणि उपभोग्य वस्तूबद्दलची मागणी यात रिचर्ड फ्रीडमन यांना साधर्म्य आहे असे वाटते. उपभोग्य वस्तूबद्दलची मागणी उत्पादनव्यवस्थेशी जशी निगडित आहे तशीच श्रमाबद्दलचे उच्चतर प्रमाण निगडित असून जे हे प्रमाण राखत नाहीत त्यांच्याकडून वस्तू खरेदी केली जाऊ नये असे सुचविले जाते. हे ओळखण्यासाठी 'सदरहू वस्तू प्रौढ कामगारांनी दिवसा आठ तास



काम करून उत्पादिली आहे.' अशी चिड्डी त्यावर (विशेषकरून आयात मालावर) लावावी असे सांगितले जाते. श्रमासंबंधीचे उच्चतर प्रमाण राखून निर्मिलेल्या वस्तूची किंमत साहजिकच अधिक असते आणि एकीकडे हे प्रमाण पाळणाऱ्या निर्यातदारांना जास्त किंमतीचा लाभ मिळू शकतो. तर दुसरीकडे आयातदार (प्रगत) देशातील कामगारांचे (स्पर्धेमुळे किंमती कमी करावी न लागल्यामुळे) वेतन कमी करण्याची गरज पडत नाही. आणि अर्थशास्त्रीय परिभाषेत सांगावयाचे झाले तर एखाद्याचेही नुकसान न होता सर्वांचा फायदा होतो.

परंतु अशा प्रकारच्या चिड्डीत तयार मालाच्या संवेष्टनावर चिटकविल्याने प्रत्यक्षात चिड्डीवर लिहिल्याप्रमाणे परिस्थिती असतेच याची खात्री देता येत नाही. उदाहरणार्थ लेव्ही स्ट्रॉस या कंपनीने तशी ग्वाही दिली होती तरी बांगला देशात १४ ते १६ वर्षातील मुलींना दिवसा सोळासोळा तास कामाला जुंपले होते. (सी. पं. खेर, जागतिकीकरण, समस्या, आशय आणि अनुभव) श्रमाबद्दलची अंमलबजावणी प्रत्यक्षात होते की नाही हे पाहण्याचे काम वास्तविक प्रत्येक देशातील सरकारचे आहे. परंतु सरकार नियमांची पायमल्ली करून श्रमिकांसंबंधीच्या मानकाचे एकप्रकारे उल्लंघन करतांना दिसतात. या उल्लंघनाचे प्रमाण विकसित तसेच विकसनशील देशात कमी अधिक असल्याचे आढळून येते. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने ठरवून दिलेल्या मानकासंबंधी व्यवस्थापकांचा किंवा प्रशासकांचा ढिलेपणा, दिरंगाई किंवा जाणिवपूर्वक दुर्लक्ष करण्याच्या प्रवृत्तीत दिवसेंदिवस वाढ होत आहे.

श्रमाबद्दलच्या मानकाच्या अंमलबजावणीचा विचार करतांना लोकशाही स्वीकारलेल्या देशांचा विचार करावा लागतो. लोकशाहीतील सरकारांना अग्रक्रमाने, लोकानुरंजनानुसार कार्यक्रम हाती घ्यावे लागतात. विकसनशील देशांतील अग्रक्रम प्रगत देशाहून वेगळ राहणारच विकासाच्या टप्प्यानुसार, परवडेल अशीच कामाबद्दलची स्थिती असणार हे उघड आहे. तेव्हा 'लोकशाही' स्विकारल्याची ही किंमत आहे, असे मानावे लागेल.

जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेत विकास आणि अभिवृद्धी जसजशी होत राहिल तसतशी श्रमाबद्दलची स्थिती सुधारत राहिल यात शंका नाही. उदाहरणार्थ भारतातील बालकामगारांचे घेता येईल. कुटुंबातील वाढत्या उत्पन्नामुळे स्त्रिया आणि बाळांनी कामावर जाण्याची गरज कमी झाली असल्याचे दिसून येते. १९९०-९१ मध्ये बालकामगारांची संख्या १ कोटी ५० लाख होती. तर १९९९-२००० मध्ये ती कमी होऊन ९५ लाखावर आली तर २०१०-११ मध्ये ६० लाखांपर्यंत कमी झाली.

श्रमाबद्दलच्या मानकाचा विचार आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या कक्षेत येतो. या संघटनेने तयार केलेल्या कितीतरी नियमांच्या मसूद्यांना अमेरिकेने मान्यता दिलेली नाही. ते आधी न करता जागतिक व्यापार संघटनेत त्यांचा आग्रह धरणे म्हणजे एका परीने विकसित राष्ट्रांनी स्वःहितार्थ स्विकारलेल्या धोरणाला वर्चस्व निर्माण करण्याच्या हेतूने प्रोत्साहन देणे होय. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने त्यासंबंधी कठोर पावले उचलणे गरजेचे आहे. (संदर्भ : जागतिकीकरण समस्या, आशय आणि अनुभव. पान नं. ५२)

जागतिकीकरणाच्या संदर्भात कामगार कल्याण तरतुदीं अंतर्गत येणारे उद्योग व केंद्रीय श्रम यंत्रणेचे कार्ये :-

१. इलेक्ट्रॉनिक्स उद्योग
२. माहिती व तंत्रज्ञान उद्योग
३. कॉल सेंटर
४. खाजगी बँक
५. मॉल
६. वाहतूक व दळणवळण

वरील उद्योगात काम करणाऱ्या श्रमिकांच्या कल्याणासाठी शासकीय धोरणातील बदल पुढीलप्रमाणे :-

केंद्रीय श्रम यंत्रणेने श्रमिकांना त्यांच्या श्रमाचा योग्य आर्थिक मोबदला मिळवून देण्याच्या दृष्टीने (१) न्यूनतम मजूरी, (२) योग्य मजूरी आणि (३) जीवन मजूरी असे

मजूरीचे तीन टप्पे निश्चित केले आहेत. प्रत्येक देशामधील औद्योगिक श्रमिकांसाठी योग्य मजूरीची शाश्वती ही एक अत्यंत महत्वाची मागणी आहे. कारण औद्योगिक श्रमिकांना त्यांच्या श्रमाचा योग्य आर्थिक मोबदला दिल्याशिवाय 'श्रम' आणि 'भांडवल' यामध्ये परस्पर सहकार्य आणि प्रभावी समन्वय निर्माण होणार नाही, तसेच त्यांच्यातील संबंध सलोख्याचे राहणार नाही. म्हणूनच इ.स. २००४ मध्ये भारतातील 'केंद्रीय श्रम सल्लागार परिषदेने' 'योग्य मजूरीच्या समितीची' नेमणुक केली. या समितीच्या अहवालाप्रमाणे योग्य मजूरी ही न्यूनतम मजूरीपेक्षा थोडी जास्त पण जीवन मजूरी पेक्षा कमी असते.

योग्य मजूरीच्या समितीने श्रम कल्याणासंबंधी केलेले कार्य पुढील प्रमाणे.

- १) श्रमविभागाची रचना आणि कार्ये
  - i) शिक्षण आणि प्रशिक्षण देणे
  - ii) श्रम कल्याण आणि सामाजिक सुरक्षिततेच्या योजना आखणे
  - iii) श्रमिकांचे राहणीमान उंचावणे
  - iv) गोदी कामगारांचे हितरक्षण करणे
  - v) संघटीत आणि असंघटित श्रमिकांचे हितरक्षण करणे
  - vi) श्रम कल्याण विभाग स्थापन करणे.
  - vii) श्रम कायदे संमत करणे.
- २) केंद्रीय श्रम सेवा
- ३) राज्य श्रम सेवा

#### १. श्रम विभागाची रचना आणि कार्ये :-

औद्योगिक संबंध, मजूरी धोरण, रोजगार विषयक धोरण, श्रम कल्याण आणि सामाजिक सुरक्षितता या विविध बाबींचा श्रम विभागाच्या कार्यात समावेश केला आहे. भारतीय राज्यघटनेच्या १७व्या कलमांतर्गत 'श्रम प्रशासन' विभागाची रचना आणि कार्ये ही राष्ट्रीय श्रम धोरणानुसार निश्चित केली आहेत. अशा राष्ट्रीय श्रम धोरणांची अंमलबजावणी करण्याची जबाबदारी केंद्र सरकार आणि राज्य सरकार यांच्यावर

संयुक्तपणे टाकण्यात आली आहे. परंतु या श्रम धोरणांचे संपूर्ण नियंत्रण आणि नियमन हे केंद्र सरकारच्या अखत्यारीत असते. ह्यामध्ये रेल्वे, खाण उद्योग, तेल निर्मिती उद्योग, अधिकोषण व्यवस्था, विमा कंपनी, प्रमुख बंदरे इ. समावेश केला आहे. भारतीय श्रम प्रशासन संचालित करण्याची मुख्य जबाबदारी केंद्र सरकारकडे सोपविण्यात आली असून त्यांच्या निर्देशानुसारच औद्योगिक क्षेत्रातील श्रम संबंध सुरक्षित ठेवणे आवश्यक आहे. अशा परिस्थितीत केंद्र सरकार आणि राज्य सरकार हे संयुक्तपणे श्रम संबंधी कार्यात समन्वय साधून त्याबाबत योग्य सल्ला आणि मार्गदर्शन करित असतात. त्यानुसार इ.स. १९४८ मध्ये भारत सरकारने देशातील विविध उद्योगांसाठी 'कारखाना कायदा' पास केला. तसेच इ.स. १९५२ मध्ये खाण उद्योगात काम करणाऱ्या श्रमिकांच्या कल्याणांसाठी 'कल्याणकारी निधी' स्थापन करण्यात आला. या निधीचे नियंत्रण आणि नियमन हे प्रामुख्याने अभ्रक, लोखंड, मँगनीज, चुनखडी आणि इतर महत्वाच्या खाण उद्योगात केले जाते. म्हणूनच आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना आणि आंतरराष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षितता या संस्थेच्या सहाय्याने श्रम विभागाच्या कार्याला चालना मिळाली. त्यानुसार औद्योगिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या सर्वच श्रमिकांना सरकार आणि सेवायोजकांकडून विविध प्रशासकीय सोयी—सवलती आणि प्रशिक्षण देण्याच्या विशेष तरतूदी करण्यात आल्या आहेत. इ.स. १९८३ मध्ये भारतातून बाहेर जाऊन काम करणारे श्रमिक आणि परत भारतात येऊन श्रम सेवा करणारे श्रमिक यासाठी भारत सरकारने 'नवीन श्रम स्थलांतरण कायदा' पास करून तो अंमलात आणला. अशा श्रम विभागात एकूण चार कार्यालये सुरू केली असून सहा उपकार्यालये आणि सहा स्वयंचलित संस्था स्थापन केल्या आहेत.

### १) शिक्षण आणि प्रशिक्षण देणे :-

औद्योगिक क्षेत्रात कार्यरत असणाऱ्या कुशल, अर्धकुशल आणि अकुशल श्रमिकांना शिक्षण आणि प्रशिक्षण देण्याची व्यवस्था करणे, व्यावसायिक प्रशिक्षणांतर्गत

विशेष सवलती प्रदान करणे, श्रमिक आणि सेवायोजक यामध्ये समन्वय प्रस्थापित करण्यासाठी प्रयत्न करणे इ. महत्वाची कार्ये श्रम विभागाद्वारे पार पाडली जातात.

## २) श्रम कल्याण आणि सामाजिक सुरक्षिततेच्या योजना आखणे :-

औद्योगिक परिसरातील सर्व श्रमिकांच्या कल्याणासाठी आणि सामाजिक सुरक्षिततेसाठी विविध योजना आखणे, श्रम अधिकाऱ्यांच्या नियंत्रण आणि नियमांतर्गत विविध श्रम कायदे निर्माण करणे, केंद्र सरकारकडून राज्य सरकार आणि श्रम समितीच्या संचालनासाठी मिळणाऱ्या मदतीची भूमिका निश्चित करणे इ. विविध प्रकारची कार्ये इ. स. १९४८ च्या किमान वेतन कायदानुसार केली जातात.

## ३) श्रमिकांचे राहणीमान उंचावणे :-

औद्योगिक पर्यावरणात श्रमिकांच्या आर्थिक आणि सामाजिक कल्याणार्थ निर्माण करण्यात आलेली विविध 'श्रम मंडळे' आणि 'उद्योग श्रम सल्लागार' विभागांकडून श्रम सुरक्षितता, शिक्षण आणि आरोग्य सुविधा, आर्थिक आणि सामाजिक कार्यांसाठी सवलती, औद्योगिक शांतता आणि सुव्यवस्था इ. कार्ये करून श्रमिकांचे राहणीमान उंचाविण्यासाठी प्रयत्न करणे आवश्यक आहे.

## ४) गोदी कामगारांचे हित रक्षणे करणे :-

भारत सरकारच्या सहकार्यानेच बंदर किंवा गोदीत काम करणाऱ्या श्रमिकांसाठी अनेक महत्वाचे प्रशासकीय कायदे कार्यन्वित केले आहेत. गोदी कामगार कायदा १९६६ नुसार गोदी श्रमिकांच्या हित रक्षणासाठी औद्योगिक सुरक्षितता, व्यावसायिक आरोग्य, व्यावसायिक शिक्षण आणि प्रशिक्षण, व्यवसायाचे मानसशास्त्र इ. श्रम कार्यांना अधिक प्राधान्य देणे आवश्यक असते.

## ५) संघटीत आणि असंघटित श्रमिकांचे हित रक्षण करणे :-

भारतातील संघटित आणि असंघटित श्रमिकांच्या हित रक्षणासाठी विविध उद्योगांतर्गत 'श्रम मंडळे' स्थापन केली आहेत. या श्रम मंडळाद्वारे रोजगार, वेतन, औद्योगिक विवाद, कार्यास्थिती, श्रम तास, श्रम अनुपस्थिती, श्रम परिवर्तन, श्रम निवास

व्यवस्था इ. महत्वाची कार्ये पार पाडली जातात. या कार्याची सांख्यिकीय माहिती गोळा करून ती श्रम मंडळाच्या अहवालाद्वारे प्रकाशित केली जाते. तसेच औद्योगिक आणि कृषी क्षेत्रात काम करणाऱ्या श्रमिकांसाठी ग्राहक किंमत निर्देशांक निश्चित करून त्यासंबंधीची श्रम कार्ये श्रम प्रशासनाद्वारे प्रभावीपणे केली जातात.

#### ६) श्रम कल्याण विभाग स्थापन करणे :-

भारतातील श्रम प्रशासनाच्या रचनेप्रमाणे प्रत्येक उद्योगांतर्गत 'श्रम कल्याण विभाग' स्थापन केले आहेत. श्रम कल्याण विभागांतर्गत सहाय्यक कार्यालय म्हणून अभ्रक, चुनखडी, डोलामाईट, मॅंगनीज, लोखंड, बिडी, सिनेमा उद्योग, क्रोमीयम, कोळसा उद्योग यांची कार्यालये बंगलोर, कोलकत्ता, जबलपूर, भूवनेश्वर, कर्मा (बिहार), भिलवारा (राजस्थान), हैद्राबाद, नागपूर आणि अलाहाबाद येथे स्थापन केली आहेत.

#### ७) श्रम कायदे संमत करणे :-

इ.स. १९४७ मध्ये भारत सरकारने 'औद्योगिक विवाद कायदा' पास करून त्या अंतर्गत एकूण अकरा औद्योगिक लवाद आणि श्रम न्यायालयीन संस्था सुरू केल्या आहेत, अशा स्वयंचलित संस्थांच्या कार्यात श्रम राज्य विमा मंडळ कायदा, श्रमिक भविष्य निर्वाह निधी कायदा, केंद्रीय कोळसा खाणी सुरक्षा समिती, खाण राष्ट्रीय सुरक्षा समिती, केंद्रीय श्रम शिक्षण मंडळ, राष्ट्रीय श्रम संस्था इ. श्रमिकांच्या कल्याणार्थ विविध कायदे आणि समित्या स्थापन केल्या आहेत.

#### २. केंद्रीय श्रम सेवा :-

भारतातील औद्योगिक आणि बिगर औद्योगिक संस्थांमध्ये काम करणाऱ्या श्रमिकांना श्रम सेवा उपलब्ध करून देण्यासाठी भारत सरकारने ३ फेब्रुवारी १९८७ रोजी 'केंद्रीय श्रम सेवा' सुरू केल्या आहेत. या सेवेअंतर्गत केंद्रीय औद्योगिक यंत्रणा, श्रम अधिकारी, केंद्रीय संघटन, श्रम मंत्रालयाद्वारे श्रम कल्याण विभाग स्थापन केले आहेत.

या विविध श्रम सेवा संस्थांच्या सहाय्याने औद्योगिक संबंध, श्रम कायदांची अंमलबजावणी, श्रम कल्याण इ. बाबींकडे विशेष लक्ष देण्याची आवश्यकता आहे.

म्हणूनच इ.स. १९४७ मध्ये स्वातंत्र्य प्राप्तीनंतर भारत सरकारने प्रत्येक उद्योगासाठी असणाऱ्या 'श्रम मंडळ अधिकाऱ्यांकडे' विविध जबाबदाऱ्या सोपविल्या आहेत. जसे श्रम सांख्यिकी गोळा करून ती प्रकाशित करणे, ग्रामीण आणि शहरी क्षेत्रातील ग्राहक श्रमिकांच्या कार्यस्थिती आणि कामाचे तास या संबंध माहिती गोळा करणे, श्रम कायदांची माहिती देणे, श्रम साहित्याचे संपादन करून ते प्रकाशित करणे इ.

भारतातील औद्योगिक श्रमिकांची आर्थिक आणि सामाजिक परिस्थिती सुधारण्यासाठी इ.स. १९४८ मध्ये किमान वेतन कायदाची निर्मिती करण्यात आली. त्यामुळे श्रम मंडळाच्या कार्याला विशेष महत्व मिळते. श्रम अधिकाऱ्यांच्या माध्यमाने श्रम सांख्यिकी गोळा करणे आणि आजारी उद्योगातील विकासाचे धोरण तपासणे इ. बाबींकडे अधिक लक्ष केंद्रीत केले. त्याआधारे भारत सरकारने प्रत्येक उद्योगात श्रम अधिकारी नियुक्त करण्याला सुरुवात केली. अशा परिस्थितीत औद्योगिक क्षेत्रातील श्रम अधिकाऱ्यांकडून श्रमिकांचे हित आणि औद्योगिक विवाद सोडविण्याला अधिक प्राधान्य देणे सोयीचे झाले त्यानंतर इ.स. १९९३ पासून देशातील श्रम मंत्रालयात एका 'अतिरिक्त सचिवाची' नेमणूक करून श्रम समस्यांकडे अधिक लक्ष देण्याला विशेष महत्व देण्यात आले. त्यासाठी श्रम मंत्रालयात दहा श्रम उपसचिव, एक श्रम कल्याण प्रमुख आणि दोन श्रम रोजगार सल्लागार नियुक्त करण्याची तरतूद केली आहे.

### ३. राज्य श्रम सेवा :-

भारतातील सर्वच घटक राज्यात श्रम प्रशासनाची व्याप्ती वाढवून तिची यंत्रणा लागू करतांना 'राज्यांचे श्रम आयुक्त' नियुक्त केले जातात. या श्रम आयुक्तांच्या नियंत्रणाखाली 'निवासी आयुक्त' किंवा सहाय्यक श्रम आयुक्तांची नियुक्ती केली जाते. औद्योगिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या श्रमिकांच्या कल्याणासाठी इ.स. १९४८ मध्ये भारत सरकारने 'कारखाना कायदा' पास करून त्याची व्याप्ती वाढविली आहे. तसेच या कायदाची प्रभावी अंमलबजावणी करण्याच्या हेतूने श्रम सांख्यिकी गोळा करण्यासाठी विशेष योजना आखण्यात आल्या आहेत. राज्यातील श्रम सेवेची जबाबदारी 'केंद्रीय श्रम

मंडळाकडे' देऊन भारतीय श्रम साहित्य आणि सेवेचे प्रकाशन मासिक स्वरूपात करण्याचे निश्चित केले आहे. त्यानुसार गुजरात, महाराष्ट्र, तामिळनाडू, पश्चिम बंगाल इ. राज्यांमधून श्रम गॅझेट आणि त्या संबंधीची गोळा केलेली सांख्यिकीय माहिती दर महिन्याला प्रकाशित केली जाते. याशिवाय 'श्रम बुलेटीन' प्रकाशित आणि प्रसारीत करण्याची सर्वस्व जबाबदारी आंध्रप्रदेश आणि उत्तरप्रदेश राज्याने उचलली आहे. श्रम सेवेसंबंधी सांख्यिकीय माहिती गोळा करून पश्चिम बंगाल राज्यातून दर महिन्याला 'सांख्यिकीय डायजेस्ट' आणि आसाम, बिहार, तामीळनाडू, ओरिसा, राजस्थान आणि हिमाचल प्रदेश या राज्यातून प्रत्येक तीन महिन्यात 'पाक्षिक बुलेटिन' आणि 'सांख्यिकीय माहिती' प्रकाशित केली जाते.

**स्थानिक तसेच राष्ट्रीय पातळीवर श्रमिक संघाची घसरण व शासनाच हस्तक्षेप :-**

जगातील अन्य विकसनशील देशांच्या तुलनेत भारतीय श्रमिक संघ अधिक सामर्थ्यशाली आहे. असे असले तरी भारताची प्रगती आणि विकास याला अनेक मर्यादा आहेत. कारण आधुनिक औद्योगिक व्यावसायिक वातावरणात सरकार नवीन आर्थिक धोरणाप्रमाणे भांडवलदार वर्गांना अनेक सवलती देत आहेत. म्हणूनच देशातील खाजगी आणि सार्वजनिक औद्योगिक क्षेत्रातील उद्योगांचे निर्गुतवणूकीकरण घडून येत आहे. अशा बदलांचा परिणाम देशातील कारखाने, मळे, खाणी, व्यावसायिक प्रतिष्ठाने इत्यादींमध्ये काम करणाऱ्या श्रमिकांवर होत असतो. श्रमिक संघाच्या घसरणीला अनेक घटक कारणीभूत दिसून येतात. जसे – श्रमिक संघाच्या आकारमानात घट, श्रमिकांचा अशिक्षितपणा, श्रम स्थलांतरण, श्रमिकांचे दारिद्र्य, एकात्मतेचा अभाव, सेवायोजकांचे प्रतिकूल धोरण, मध्यस्थांचा प्रभाव इ.

श्रमिक संघाच्या वरील उणीवा दूर करण्यासाठी शासन हस्तक्षेप करीत असते. भारतीय श्रमिक संघाची सुरुवात मुळातच अन्य विकसित देशांच्या तुलनेत उशिरा झाली. त्यामुळेच औद्योगिक क्षेत्रातील काम करणाऱ्या श्रमिकांना अपेक्षेप्रमाणे आपल्या मागण्या पूर्ण करता आल्या नाहीत. आणि म्हणून श्री. बी. पी. वाडीचा यांच्या अध्यक्षतेखाली



श्रमिक संघ दडपून टाकण्यासाठी प्रयत्न केले गेलेत. परंतु शासनाच्या हस्तक्षेपामुळे त्याला फारसे यश आले नाही. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या कार्याचा भारतीय श्रमिक संघांना भरपूर लाभ झाला आहे. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या निर्देशामुळेच अनेक श्रम कायदे संमत झालेले.

भारतीय श्रम अधिनियमांवर आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या अनेक ठरावांचा व शिफारशीचा प्रत्यक्ष व अप्रत्यक्ष परिणाम झालेला आहे. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या प्रभावामुळेच भारतात अनेक श्रम कायदे बनले व जुन्या कायद्यांमध्ये वेळोवेळी परिवर्तन करण्यात आले.

निर्माणी अधिनियमातील कामाचे मर्यादित तास, स्त्री कर्मचाऱ्यांना रात्री काम करण्यासंबंधी निर्बंध, आठवड्याची एक दिवस सुटी, इ. महत्वपूर्ण सुधारणा आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या प्रभावामुळेच होऊ शकल्या.

पूर्वी भारतातील निर्माणीत काम करणाऱ्या श्रमिकांना ६० तासांची मर्यादा होती. ती कमी होऊन ४८ तास झाली. त्याचप्रमाणे बालश्रमिक व युवकांच्या कार्यस्थितीसंबंधी आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनांच्या प्रभावामुळेच सुधारणा होऊ शकल्या. सन १९४६ ते १९४८ मध्ये कारखाना अधिनियमात जी परिवर्तने झाली ती आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेचा प्रभावच सूचित करतात. जसे न्यूनतम वयाचा प्रस्ताव भारताने १९३७ मध्ये स्वीकारला व १९४८ मध्ये निर्माणी अधिनियमात त्याप्रमाणे संशोधन करण्यात आले. इतकेच नव्हे तर न्यूनतम वयाचा नियम ज्या उद्योगांना निर्माण अधिनियम लागू होत नाही अशा छोट्या कारखान्यांना सुद्धा लागू करण्यात आला.

त्याचप्रमाणे सवेतन सुट्यां संबंधीची तरतूद आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या ठरावानुसार करण्यात आली. १९४८ मधील निर्माणी अधिनियमांच्या संशोधनामध्ये तो पर्यंतच्या जवळ जवळ सर्व स्वीकृत ठरावांचा समावेश करण्यात आला. याशिवाय या कायद्यात यानंतर वेळोवेळी संशोधन करण्यात आले. उदा. स्त्री महिलांनी, युवकांनी काम

न करण्यासंबंधीचा सुधारित ठराव १९४८ मध्ये भारताने स्वीकृत केला व १९५० मध्ये त्यासंबंधी निर्माणी अधिनियमात संशोधन करण्यात आले.

निर्माणी अधिनियमाप्रमाणेच खाण अधिनियमात ही वेळोवेळी संशोधन करून श्रम, तास, सुट्या इ. बदलच्या तरतूदी करण्यात आल्यात. श्रमिकांच्या संरक्षणासंबंधी व अपघातामधील हानीसाठी क्षतिपूर्तिची व्यवस्था केली. याशिवाय स्त्री, बाल व युवक श्रमिकांसाठी विशेष तरतूदी करण्यात आल्यात. उदा. स्त्रियांना व बालकांना जमिनीखाली व रात्री काम करण्याची मनाई करण्यात आली.

इंडियन पोर्टस् अॅक्ट, १९०८ व १९२२ मध्ये संशोधित करण्यात आला व आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनाच्या न्यूनतम वयाच्या ठरावाचा यात समावेश करण्यात आला. १२ वर्षाखालील मुलांना कामावर ठेवण्यास मनाई करण्यात आली.

इंडियन रेल्वेज अॅक्ट मध्ये सुद्धा १९२१ व १९३० मध्ये आय.एल.ओ. च्या ठरावानुसार संशोधन करण्यात आले. त्यानुसार कामाचे तास नियंत्रीत करण्यात आले व आठवडयातून एक दिवसाची सुट्टी मंजूर करण्यात आली.

इंडियन डॉक लेबरर्स अॅक्टमध्ये १९३४ च्या संशोधित दुर्घटना प्रस्तावाला विशेष रूपाने कार्यान्वीत करण्यात आले. वस्तू चढविणारे व उतरविणाऱ्यांच्या विशेष संरक्षणाची तरतूद यात करण्यात आली.

इंडियन मर्चंट शिपिंग अॅक्टमध्ये न्यूनतम वयासंबंधीचा ठराव जो केंद्रीय विधानसभेने १९२१ मध्ये स्वीकृत केला होता. पण त्याचा उपयोग वरील कायद्यात १९३१ मध्ये संशोधन करून करण्यात आला.

वरीलप्रमाणे अंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेचा आपल्या देशातील श्रम अधिनियमांवर बराच प्रभाव पडला असल्याचे इतर अनेक उदाहरणांनी सिध्द करता येते.

## प्रकरण ७

## आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची भूमिका

## प्रास्ताविक

जागतिकीकरणामुळे कल्याणकारी राज्यांची संकल्पना मोडीत निघाली. जागतिकीकरणाचे तथाकथित लाभ हे सर्वच देशांना, सारख्याच प्रमाणात मिळतात असे म्हणणे संयुक्तिक ठरणार नाही. उलट हे फायदे निश्चित करणारे घटक प्रत्येक देशपरत्वे, कालपरत्वे बदलत असल्याने त्यानुसार मिळणाऱ्या फायद्याचे प्रमाणदेखील बदलत असताना दिसते. या दृष्टीने जागतिकीकरणाच्या परिणामांचा विचार करणे गरजेचे ठरते.

जागतिकीकरणाची प्रक्रिया कितपत फायदेशीर ठरेल हे राष्ट्रीय उत्पन्नाच्या रचनेवरही अवलंबून रहाते. अर्थात हे आर्थिक विकासाच्या टप्प्याचेच एक अविभाज्य लक्षण असते. राष्ट्रीय उत्पन्नात प्राथमिक क्षेत्राचा म्हणजेच शेती, शेती आधारित व्यवसाय, जंगल व खाण वस्तू यातून मिळणारे उत्पन्न अधिक असेल व त्यातही पुन्हा पारंपारिक तंत्राचाच वापर अधिक होत असेल तर जागतिकीकरणातून फायद्यापेक्षा तोटा अधिक होण्याची शक्यता अधिक असते व जर हे क्षेत्र तंत्रप्रगत असेल तर तेवढ्या प्रमाणात जागतिकीकरणाची प्रक्रिया फलदायी ठरेल.

देशाच्या राष्ट्रीय उत्पन्नाची रचना व आर्थिक विकासाचा स्तर या अंतर्गत रचनात्मक बाबीबरोबरच त्या राष्ट्राचे आंतरराष्ट्रीय अर्थव्यवस्थेत स्थान कोणते आहे किंवा आंतरराष्ट्रीय व्यापारात वाव किती आहे याचाही प्रभाव जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेतून मिळणाऱ्या फायद्यावर पडतो.

## आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना : तत्वे व उद्दिष्टे

आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची मूलभूत तत्वे पुढीलप्रमाणे :-

१) श्रमाला वस्तू मानण्यात येऊ नये

- २) कायदेशीर उद्दिष्टे साध्य करून घेण्याकरीता संघटना निर्माण करण्याचा कामगारांना व सेवायोजकांना अधिकार आहे ही गोष्ट मान्य करण्यात यावी.
- ३) विशिष्ट काळ आणि देशांमधील परिस्थितीचा विचार करून कामगारांना योग्य जीवनमान जगता येईल इतकी मजूरी कामगारांना देण्यात यावी.
- ४) कामगारांकडून दररोज ७ तास किंवा आठवड्यात ४८ तास हयापेक्षा जास्त वेळ काम करून घेण्यात येऊ नये.
- ५) कामगारांना आठवड्यातून एक दिवस सुट्टी मिळावी.
- ६) बाल कामगारांकडून काम करवून घेण्याच्या पद्धतीचे निर्मूलन करण्यात यावे.
- ७) स्त्री-पुरुष कामगार एकाच प्रकारचे काम करित असल्यास त्यांना समान दराने मजूरी दिली जावी.
- ८) कारखान्यांत काम करण्याच्या परिस्थितीच्या संदर्भात देशातील कामगार व विदेशातून आलेल्या कामगारांमध्ये कोणत्याही प्रकारचा पक्षपात करण्यात येऊ नये.
- ९) प्रत्येक देशात निरीक्षणाची वेगळी व्यवस्था असावी आणि स्त्रियांनाही ह्या व्यवस्थेत सहभागी होण्याची संधी दिली जावी.

#### आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची उद्दिष्टे :-

इ.स. १९४४ मध्ये फिलाडेल्फिया येथील २६व्या आंतरराष्ट्रीय श्रम संमेलनात आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची पुढील प्रमुख उद्दिष्टे निश्चित करण्यात आलीत. त्यानुसार प्रत्येक व्यक्तिला सामाजिक न्याय, परस्पर मतभेद दूर करणे, भौतिक विकास, आध्यात्मिक विकास इ. बाबी साध्य करणे शक्य झाले आहे.

१. श्रम ही एखादी वस्तू नव्हे.
२. मत व्यक्त करण्याचे स्वातंत्र्य व संघटना निर्माण करण्याचे स्वातंत्र्य या दोन्ही बाबी निरंतर प्रगतीकरिता अत्यावश्यक आहेत.
३. दारिद्र्य मग ते कोठलेही असो, प्रत्येक ठिकाणच्या सुबत्तेला धोकादायक असते.

४. गरजे विरुद्ध सुरू करण्यात आलेले युद्ध हे प्रत्येक देशात अत्यंत निर्धाराने लढण्यात यावे. तसेच आंतरराष्ट्रीय क्षेत्रात सुद्धा सरकार, कामगार व सेवायोजनांचे सहकार्य घेऊन आवश्यक ते सर्व प्रयत्न करण्यात यावेत.

### श्रम कल्याण योजना व आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनांचा प्रभाव :-

१९१९ साली आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेची स्थापना झाली तेव्हापासून भारताचा हया संघटनेशी संबंध आला आहे. संघटनेची स्थापना झाल्यानंतर अवघ्या दोन वर्षांनंतरच आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या नियामक-मंडळावर भारताला कायमचे स्थान प्राप्त झाले आहे. अशारितीने आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना व भारत यामधील संबंध निरंतर व निकट अशा दोन्ही स्वरूपाचा आहे. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने केलेल्या कार्याचा श्रम कल्याण योजनांवर कोणता व कसा परिणाम झाला. हे आपण याठिकाणी अभ्यासणार आहोत.

### १) श्रम कायदे :- (Labour Legislation)

आंतरराष्ट्रीय श्रम परिषदेत घेतलेल्या निर्णयाचे स्वरूप 'संकेत' किंवा 'शिफारशी' या सारखे असते. एखाद्या श्रम समस्येवर झालेल्या चर्चेनंतर सर्व संमतीने घेण्यात आलेल्या निर्णयालाच 'संकेत' असे म्हणतात. जेव्हा संकेत करणे शक्य नसते तेव्हा बहुमताने संमत अशी 'शिफारस' तयार करून ती सभासद देशाकडे पाठविली जाते. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने जवळपास १३८ संकेत आणि १४६ शिफारशी मंजूर केल्या आहेत. त्याआधारे आंतरराष्ट्रीय स्वरूपाची एक 'श्रम संहिता' (Labour Code) तयार झाली आहे. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने संमत केलेले 'संकेत' आणि 'शिफारशी' यांच भारत सरकारच्या श्रम विषयक धोरण आणि श्रम कायदे यावर निश्चितच अनुकूल परिणाम झाला आहे. त्यामुळे श्रमिक संघाच्या कार्याचा आणि श्रमिकांनी केलेल्या मागण्यांचा श्रम कायदांवर प्रभाव पडला आहे. परंतु त्याचबरोबर आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या कार्यामुळेच भारतीय श्रम कायदांना वेळोवेळी निश्चित दिशा देखील प्राप्त

होत गेली. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या कार्याचा भारतावर झालेला हा परिणाम अप्रत्यक्ष स्वरूपाचा असला तरी त्याचे महत्व मात्र कमी होत नाही.

## २) त्रिपक्षीय श्रम संघटन :- (Tripartite Labour Organisation)

आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या कार्यपद्धतीप्रमाणेच भारतातील श्रम समस्यांची सोडवणूक केली जाते. त्याआधारे भारतात श्रम विषयक मार्गदर्शन करण्यासाठी निर्माण केलेली यंत्रणा ही देखील त्रिपक्षीय स्वरूपाचीच आहे. त्यामुळे 'भारतीय श्रम परिषद' आणि 'स्थायी श्रम समिती' या दोन्ही बाबी आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या आधारावरच निर्माण केल्या आहेत. या दोन्ही यंत्रणांचे कार्य देखील आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या कार्यासारखेच आहे. त्यामुळे भारताच्या श्रम कल्याण योजनांवर मागील काही वर्षात या संघटनेने केलेल्या कार्याचा निश्चितच अनुकूल प्रभाव पडला आहे.

## ३) श्रमिक संघाची चळवळ – (Trade Union Movement)

आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या कार्याचा भारतातील श्रम संघाच्या चळवळीवर परिणाम झाला आहे. हे सर्वमान्य आहे. या संघटनेच्या स्थापनेपासूनच भारत हा संघटनेचा एक सक्रिय सभासद आहे.

आंतरराष्ट्रीय श्रम परिषदेच्या अधिवेशनात भारतीय श्रमिक संघाचा प्रतिनिधी पाठविण्यासाठी विशेष प्रयत्न केले गेलेत. या प्रयत्नातूनच इ.स. १९२० मध्ये 'अखिल भारतीय श्रम संघ काँग्रेस' (All India Trade Union Congress - AITUC) या केंद्रीय संघटनेची स्थापना करण्यात आली. त्याचप्रमाणे आंतरराष्ट्रीय संघटनेने संमत केलेल्या 'संकेत' आणि 'शिफारशी' मुळेच भारतातील श्रमिकांमध्ये जागृती निर्माण झाली. त्यामुळे भारतातील श्रमिकांमध्ये एकात्मकतेची भावना वाढीस लागली आहे. श्रमिकांना आपले हक्क आणि अधिकार मिळविण्यासाठी संघटनेच्या माध्यमाने सेवायोजकांशी लढण्याशिवाय दूसरा पर्यायच नाही हे लक्षात आल्यामुळेच भारतातील श्रमिकांची मनोभूमिका आणि त्यांचे विचार यावर झालेला हा परिणाम श्रमिक संघाची चळवळ सुदृढ करण्यासाठी निश्चितच सहाय्यक ठरला आहे. म्हणजेच भारतीय श्रम

प्रतिनिधींनी आंतरराष्ट्रीय श्रम परिषदेत केलेल्या महत्वपूर्ण योगदानामुळे देशातील श्रमिकांसाठी हितकारक असणारे अनेक 'संकेत' सर्व संमतीने मान्य केले गेलेत.

#### ४) सामाजिक सुरक्षितता:—

प्रत्येक औद्योगिक संस्थेत काम करणाऱ्या श्रमिकांना सेवायोजकांकडून सामाजिक सुरक्षितता प्रदान करणे आवश्यक आहे. सामाजिक सुरक्षितता या संज्ञेत 'सामाजिक सहाय्य' (Social Assistance) आणि 'सामाजिक विमा' (Social Insurance) या दोन्ही बाबींचा समावेश होतो. म्हणून कल्याणकारी राज्यात श्रमिक म्हणून काम करणाऱ्या सर्वांना सामाजिक सुरक्षितता प्रदान करण्याची जबाबदारी सरकार आणि सेवायोजक यांच्यावरच असते. म्हणजेच सुरक्षिततेच्या प्रत्येक कार्यक्रमाचे उद्दिष्ट श्रमिकांना विशिष्ट प्रकारचे किमान राहणीमान जगता यावे याची हमी देणे आणि त्यांचे विविध आपत्तीपासून संरक्षण करणे हे असते. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने सामाजिक सुरक्षिततेसंबंधी अनेक महत्वाचे निर्णय घेतले आहेत. इ.स. १९४८ मध्ये भारत सरकारने देखील 'कर्मचारी राज्य विमा कायदा' पास करून श्रमिकांच्या कल्याणासाठी सामाजिक सुरक्षितता उपलब्ध करून दिली आहे. तसेच 'प्रशासन' (Administration) 'वित्तीय व्यवस्थापन' (Financial Management) आणि 'कर्मचाऱ्यांचे प्रशिक्षण' (Training of Employees) या महत्वाच्या कार्यात भारताला आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने विषय तज्ञांचे मार्गदर्शन उपलब्ध करून दिले आहे. तात्पर्य, कर्मचारी राज्य विमा मंडळाच्या उच्च अधिकाऱ्यांना विशेष प्रशिक्षण देण्यासाठी आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने विदेशात स्वतंत्र व्यवस्था केली आहे.

#### ५) उद्योगांतर्गत प्रशिक्षण :— (Training Within the Industry)

औद्योगिक क्षेत्रातील उत्पादन वाढीसाठी औद्योगिक श्रमिकांना विशेष प्रशिक्षण देण्याची आवश्यकता होती. परंतु औद्योगिक क्षेत्रातील श्रमिकांना प्रशिक्षण देणाऱ्या प्रशिक्षण संस्थांचा मोठ्या प्रमाणावर अभाव होता. औद्योगिक क्षेत्रात कार्यरत असणाऱ्या श्रमिकांना 'शिक्षण' आणि 'प्रशिक्षण' देण्याची मागणी श्रमिक संघाने बरेचदा केली आहे.

हे सर्व लक्षात घेऊनच श्रमिकांना आपली उत्पादकता वाढविण्यासाठी 'उद्योगांतर्गत प्रशिक्षण' देण्याची योजना सेवायोजकांनी कार्यान्वित केली आहे. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने तज्ज्ञ समितीला वेळोवेळी भारतात पाठवून त्यासाठी आवश्यक असणारी मदत केली आहे. त्याआधारेच इ.स. १९५४ मध्ये सरकारने मध्यप्रदेश आणि दक्षिण भारतातील अनेक उद्योगातील श्रमिकांना प्रशिक्षण देण्यासाठी 'उद्योगांतर्गत प्रशिक्षण' योजना सुरू केली आहे. त्यामुळेच औद्योगिक श्रमिकांच्या कार्यक्षमतेत वाढ होऊन संस्थेचे एकूण औद्योगिक उत्पादन वाढण्याला निश्चितच मदत झाली आहे. अशा योजनेची सुरुवातच आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने केलेल्या सहकार्याने झाली आहे हे मान्य करावेच लागेल.

#### ६) रोजगार विनिमय संस्था :-

श्रमाची बाजारपेठ नियंत्रित करण्यासाठी सरकारद्वारे उपयोगात आणले जाणारे 'रोजगार विनिमय संस्था' हे एक प्रभाव साधन आहे. श्रमिकांची आवश्यकता असणारे सेवायोजक आणि रोजगारांच्या शोधात असणारे श्रमिक यांना एकत्रित आणणारी संस्था म्हणूनच ही संस्था ओळखली जाते. या संस्थेच्या कार्याची व्याप्ती भारतात बरीच वाढली आहे. ही संस्था देशातील श्रम बाजारातील रोजगार पातळीसंबंधी अद्यावत माहिती गोळा करित असते. तसेच देशातील संभाव्य रोजगारांबाबत अनुमान करून ही संस्था तरूणांना व्यावसायिक मार्गदर्शन करित असते. देशाच्या आर्थिक विकासामुळे निर्माण झालेल्या नवीन व्यवसायांची शास्त्रीय पद्धतीने वर्गवारी करण्याचे कल्याणकारी काम रोजगार विनिमय संस्था करित असते. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने या कार्याला सर्वच प्रकारची मदत केली आहे.

#### ७) औद्योगिक उत्पादकता :-

देशाच्या आर्थिक विकासात औद्योगिक उत्पादकतेला विशेष महत्व आहे. म्हणजेच औद्योगिक उत्पादकतेच्या संज्ञेत उद्योगातील उत्पादनाचे परिमाण आणि त्यासाठी उपयोगात आणलेल्या संसाधनांचे परिमाण यांना समावेश केला जातो. दुसऱ्या महायुद्धामुळे



जागतिक अर्थव्यवस्थेचे बरेच आर्थिक आणि औद्योगिक नुकसान झाले म्हणून जागतिक अर्थव्यवस्थेची सुदृढ पायावर नव्याने पुनर्रचना करण्यासाठी औद्योगिक उत्पादकतेवर अधिक भर देण्यात आला आहे. इ.स. १९५४ मध्ये आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या तज्ञ समितीच्या शिष्टमंडळाने भारताला भेट देऊन औद्योगिक उत्पादनाचे स्वरूप आणि त्यांची दिशा यांचा अभ्यास केला आहे. या समितीच्या शिफारशींच्या आधारेच भारत सरकारने इ.स. १९५८ मध्ये 'राष्ट्रीय उत्पादकता मंडळ' (National Productivity Council) या 'स्वायत्त त्रिपक्षीय मंडळाची' स्थापना केली आहे. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या सहकार्यानेच भारतात औद्योगिक उत्पादकतेच्या चळवळीला सुरुवात झाली व त्यातूनच पुढे या चळवळीला योग्य दिशा मिळाली.

जागतिकीकरणाच्या प्रभावामुळे अनेक बहुराष्ट्रीय कंपन्या भारतात आल्या. उत्पादकता वाढीचे महत्व, उत्पादकतावाढीच्या प्रयत्नांची दिशा, ह्या प्रयत्नांचे स्वरूप व उत्पादकतावाढीच्या प्रयत्नांना आपल्या देशात असलेला वाव ह्या गोष्टी भारतामधील उद्योगपतींना समजावून सांगण्याकरीता आंतरराष्ट्रीय श्रम-संघटनेने पाठविलेल्या तज्ञांच्या शिष्टमंडळाने केलेल्या शिफारशींमुळे व भारत सरकारने पुढाकार घेऊन भारतात राष्ट्रीय उत्पादकता मंडळाची स्थापना १९५८ मध्ये केली. नंतरच्या काळात महत्वाच्या औद्योगिक केंद्रामध्ये स्थानिक उत्पादकता मंडळे स्थापन करण्यात आली. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने दिलेल्या सहकार्यामुळेच आपल्या देशात उत्पादकतेच्या चळवळीचा प्रारंभ होऊन ह्या चळवळीला योग्य दिशा प्राप्त झाली.

आधुनिक युगात आंतरराष्ट्रीय सहकार्याला अत्यंत महत्वाचे स्थान प्राप्त झाले आहे. जागतिक क्षेत्रात हे सहकार्य विविध मार्गाने संपादन केले जाते. सामान्यपणे विकसित देश हे अन्य विकसनशील देशांवर आपले प्रभुत्व प्रस्थापित करण्यासाठी आंतरराष्ट्रीय सहकार्याचा उपयोग करीत असतात. तर विकसनशील देश हे केवळ आपला आर्थिक विकास करण्यासाठी या सहकार्याचा उपयोग करीत असतात. म्हणूनच देशातील औद्योगिक क्षेत्र, संरक्षण कार्ये, कृषी आणि तत्संबंधी कार्ये, वित्तीय मदत,

सामाजिक सहकार्य इ. क्षेत्रात आंतरराष्ट्रीय सहकार्य दिसून येते. असेच आंतरराष्ट्रीय सहकार्य श्रम क्षेत्रात देखील असावे असे अनेक श्रम तज्ज्ञांना वाटत असल्यामुळे इ.स. १८३९ मध्ये 'श्री ब्लॉकी' या फ्रेंच तज्ज्ञाने याबाबतीत पुढाकार घेऊन श्रमिकांना आंतरराष्ट्रीय पातळीवर संरक्षण मिळावे असे प्रतिपादन केले. त्यानंतर इ.स. १८५० मध्ये श्रमिकांना राष्ट्रीय संरक्षणाबरोबरच आंतरराष्ट्रीय सहकार्य देखील मिळत रहावे म्हणून अनेक श्रम तज्ज्ञांकडून प्रयत्न करण्यात आले. याशिवाय 'कार्ल मार्क्स आणि एन्जल्स' यांनी सुद्धा आपल्या 'साम्यवादी पक्षाच्या घोषणा पत्रात' 'आंतरराष्ट्रीय श्रम कृति' बाबत उल्लेख केला आहे. यालाच अनुसरून इ.स. १८७६ मध्ये जगातील सर्वच देशांनी आंतरराष्ट्रीय श्रम सहकार्यासाठी सर्वप्रथम पाऊल उचलले. कारण श्रमिकांच्याविकासाची समस्या स्थानिक किंवा राष्ट्रीय स्वरूपाची नसून ती एक आंतरराष्ट्रीय स्वरूपाची सामाजिक समस्या आहे. म्हणून श्रम समस्येला जागतिक समस्या म्हणून मान्यता देण्यात आली आहे. इ.स. १८७२ मध्ये आंतरराष्ट्रीय संस्थेच्या प्रमुख व्यक्तित्मध्ये मतभेद झाल्यामुळे श्रमिकांची पहिली 'श्रम संस्था' बंद पाडण्यात आली. या श्रम संस्थेने श्रमिकांच्या कल्याणासाठी कामाचे तास, आंतरराष्ट्रीय श्रम कायदे, श्रमिकासंबंधीचे नियम, इ. महत्वपूर्ण मागण्या आणि ठराव मांडले होते. त्यानंतर इ.स. १८९९ मध्ये समाजवादी विचारसरणीच्या नेत्यांनी 'पॅरीस' येथे 'दुसरी आंतरराष्ट्रीय श्रम संस्था' स्थापन केली. या संस्थेने देखील श्रमिकांच्या हिताचे रक्षण करण्यासाठी तसेच संरक्षणात्मक आंतरराष्ट्रीय श्रम कायदा संमत करण्यासाठी बरेच प्रयत्न केलेत. तसेच इ.स. १९१४ मध्ये 'अमेरिकन श्रमिकांच्या महासंघाने' जागतिक शांतता, सुव्यवस्था आणि श्रमिकांची एकूण स्थिती यामधील संबंध ओळखूनच एक ठराव पास केला व या ठरावाच्या प्रती प्रत्येक देशातील श्रमिक संघांना आणि आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेला पाठविण्यात आल्यात. त्यानंतर पुढे 'बर्न' येथे इ.स. १९१७ मध्ये झालेल्या श्रम परिषदेत पुढील मागणी करण्यात आली 'आंतरराष्ट्रीय संरक्षणात्मक श्रम कायदांचे संवर्धन आणि अंमलबजावणी

करण्यासाठी शांतता कराराचे एक माध्यम म्हणून श्रम कायदांच्या आंतरराष्ट्रीय संघाला मान्यता देण्यात आली.'

आंतरराष्ट्रीय स्तरावरून श्रमिकांचे कल्याण आणि संरक्षण करण्यासाठी १९व्या शतकात देखील फारसे प्रयत्न झाले नाहीत. श्रमिक हा नेहमीच उपेक्षित होता. तो सेवयोजकाकडून मिळणाऱ्या न्यायाबाबत दुर्लक्षित राहिला. म्हणून श्रमिकांना सामाजिक आणि आर्थिक शोषणांपासून संरक्षण देणे, त्यांना सामाजिक न्याय मिळवून देणे आणि श्रमिकांच्या राहणीमानात सुधारणा करणे ह्याच उद्देशाने प्रेरित होऊन आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना श्रमिकांप्रती कल्याणकारी योजनांचा पुरस्कार करित आहे.

श्रम कार्याचा दर्जा सुधारणे, श्रमिकांच्या राहणीमानात सुधारणा करणे, मानव संसाधनात सुधारणा करणे, सामाजिक संस्थांचा विकास करणे, संशोधनाला प्रोत्साहन देणे, रचनात्मक कार्यक्रम आयोजित करणे इ. कल्याणकारी कार्ये राबविण्याचा उद्देश आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या माध्यमातून पूर्ण केला जातो. श्रमिकांना आंतरराष्ट्रीय दर्जा मिळवून देण्यासाठी आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना प्रयत्न करित असते. तांत्रिक सहभाग देण्याला आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने मान्यता दिली आहे. त्यासाठी विशेष श्रम तज्ज्ञांचे सहकार्य घेऊन श्रमिकांचे राहणीमान आणि त्यांच्या कामाचा दर्जा वाढविण्यासाठी विशेष प्रयत्न केले जातात. जागतिक स्तरावरून श्रमिकांच्या कल्याणासंदर्भात आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने केलेले कार्य खरोखरच उल्लेखनीय आहे.

### संदर्भ—ग्रंथ सूची

१. स्टॅगलिट्झ जे. २००२ ग्लोबलायझेशन अँड इट्स डिसकन्टेन्ट, न्यू दिल्ली, पेंग्विन बॉक्स.
२. नीरज २००२, जागतिकीकरण की नयी गुलामगिरी, जैन पब्लिकेशन, पुणे. झ.झ. २३.
३. शबॉन गोरान, २०००, ग्लोबलायझेशन, इंटरनॅशनल सोशियॉलॉजी, खंड ५, क्र. २, सेझ पब्लिकेशन.
४. बालकृष्णनन (२०००) इकॉनॉमिक्स अँड पॉलिटिकल विकली, मार्च १८, २०००.
५. देसाई, पवार व जोशी, आर्थिक व्यवस्था, पुणे, नरेन्द्र प्रकाशन, २००१.
६. इंगळे दादासाहेब, जागतिकीकरण व भारतापुढील आव्हाने, पुणे, धमदिना प्रकाशन, डिसेंबर २००१.
७. पाटील जे.एफ., वाढती विषमता : एक समस्या, दैनिक लोकमत, कोल्हापूर १४ नोव्हेंबर २००७.
८. सारथदवाला, (ईडी) १९९४, अनप्रोटेक्टेड, लेबर इन इंडिया, न्यू दिल्ली, एफ.ई.सी.
९. रे. भारती ग्लोबलायझेशन अँड वूमेन इन इंडिया, इंटरनेट.
१०. रसाळ राजेंद्र, भारतीय अर्थव्यवस्था, सक्सेस पब्लिकेशन्स.
११. सुलभा ब्रम्हे, २००१, भारतीय संदर्भात जागतिकीकरण, जानेवारी—मार्च, पान नं. ३८.
१२. के.पी. रूद्रदत्तसुंदरम, इंडियन इकॉनॉमि, न्यू दिल्ली, एस.चांद २००६, पृ. १८२.
१३. परवेकर भूषण, ग्लोबलायझेशन अँड इंडियन इंडस्ट्रीज, ५ जून २००४.
१४. भारत सरकार इकॉनॉमिक्स सर्व्हे, २००६—०७

१५. बोधनकर सुधीर, चव्हान साहेबराव, श्रम अर्थशास्त्र, नागपूर, श्री साईनाथ प्रकाशन.
१६. लिप्से आर.जी. अॅन इन्ट्रोडक्शन टू पॉझिटीव्ह इकॉनॉमिक्स, विलियम क्लॉऊज अॅन्ड सन्स लि. पृ. २३१ ते २३४.
१७. प्र.गो.ठोंबरे, अर्थव्यवस्थांचा अभ्यास, नागपूर साहित्य केंद्र, १९८९.
१८. कराडे जगन, जागतिकीकरण, डायमन्ड पब्लिकेशन्स, पुणे.
१९. खातू गजानन, २००१, जागतिकीकरण, परिणाम आणि पर्याय, अक्षर प्रकाशन, कोल्हापूर.
२०. वनराई, २००६, जागतिकीकरण व भारतीय शेती, विशेषांक पुणे.