



डॉ. सतीश शिरसाठ

एम.एस.डब्ल्यू. (कामगार कल्याण आणि व्यवस्थापन),
एम.ए. (विषय संप्रेषण - अनौपचारिक शिक्षण),
डी.एल.एल. अॅण्ड एल.डब्ल्यू.,
एम.फिल. (दूर शिक्षण),
पीएच.डी. (समाजकार्य)

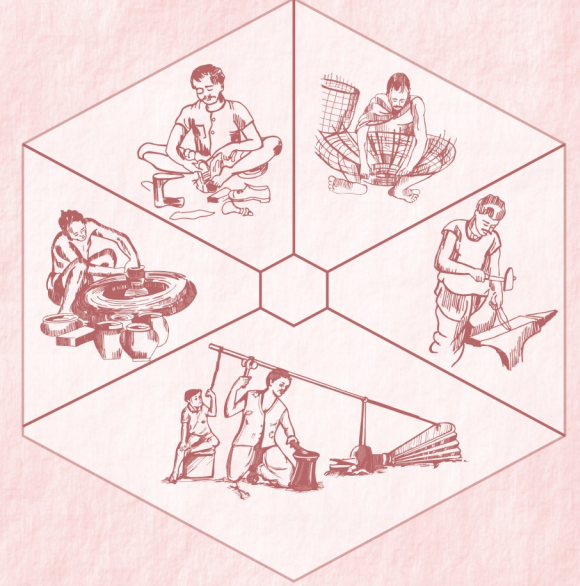
पुणे विद्यापीठाच्या प्रौढ, निरंतर शिक्षण व ज्ञानविस्तार विभागात १५ वर्षे प्रकल्प अधिकारी म्हणून कार्य केले; आणि १० वर्षे प्रपाठक म्हणून कार्य केले. सध्या सहयोगी प्राध्यापक पदावर कार्यरत. पुणे विद्यापीठात प्रौढ शिक्षण आणि समाजकार्य या विषयांत पीएच.डी. संशोधन मार्गदर्शक.

पुणे विद्यापीठात महात्मा फुले अध्यासनाचे समन्वयक म्हणून कार्य केले. विविध पुस्तके, नियतकालिके आणि वृत्तपत्रांतून ४१ लेख प्रकाशित. ८ पुस्तकांचे लेखन केले. ६ संशोधन प्रकल्प पूर्ण केले. ११ साधन-साहित्यांची निर्मिती केली. राज्यपातळीवरील तसेच राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय चर्चासत्रे-परिसंवादांत सहभाग. विभागातर्फे विविध प्रबोधन शिबिरे, प्रशिक्षण कार्यक्रम आणि चर्चासत्रांचे आयोजन केले. 'असंघटित कामगार' या विषयासंबंधी विविध उपक्रमांचे आयोजन केले.



पुणे विद्यापीठ

असंघटित कामगार



डॉ. सतीश शिरसाठ

प्रौढ, निरंतर शिक्षण व ज्ञानविस्तार विभाग
पुणे विद्यापीठ

पुणे विद्यापीठ

प्रौढ, निरंतर शिक्षण व ज्ञानविस्तार विभाग

ध्येय-उद्दिष्टे

ध्येय :

उदयोन्मुख ज्ञानाधारित समाजाच्या गरजा भागविणे आणि अद्ययत्नशील समाजाला शिकण्याच्या संधी पुरविण्याच्या दृष्टीने आजीवन शिक्षण कार्यक्रम आयोजित करणे.

उद्दिष्टे:

- ज्ञान, कौशल्य, माहितीची साधने आणि समाज यांच्यात परस्पर सहकार्य व समन्वय घडवून आणणे.
- ज्ञानविस्तार संकल्पनेचे शैक्षणिकीकरण करणे तसेच शैक्षणिक विभागांना ज्ञानविस्तार कार्यांच्या दिशा देणे.
- जनतेत विशेषतः उच्च शिक्षणातील विद्यार्थ्यांत सामाजिक व राष्ट्रीय मूल्ये, दृष्टिकोन, कौशल्ये व ज्ञान यांची रुजवणूक-जोपासना करणे.
- ज्ञान आणि इतर संस्थात्मक साधनांच्या देवघेवीतून समाज व उच्च शिक्षणातील दरी कमी करणे.



भारतीय स्थितीचा विचार करताना इथल्या प्रचंड लोकसंख्येत विविध क्षेत्रांत जी कामगारशक्ती विभागली गेली आहे, त्यात असंघटित कामगारांचे प्रमाण मोठे आहे. संघटित क्षेत्रांतील रोजगाराच्या संधी दिवसेंदिवस घटत आहेत.

कष्टाच्या जीवनातील समस्या असूनही असंघटित क्षेत्रांतील कामगार हे देशाच्या अर्थव्यवस्थेचा मुख्य कणा आहे. एकूणच, साऱ्या आर्थिक क्षेत्रांत असंघटित क्षेत्रांतील कामगारांचे योगदान मोठे आहे.

देशाच्या आणि समाजाच्या अर्थव्यवस्थेत मोलाची भर टाकणारे असंघटित कामगार अनेक लाभांपासून वंचित राहतात. त्यांचे जीवन सुखी, समृद्ध व्हावे, सामाजिक न्यायाचा खऱ्या अर्थाने प्रसार व्हावा, त्यांच्या राहणीमानाचा दर्जा उंचावावा आणि त्यातून उत्पादनक्षमता वाढावी, पर्यायाने देशाचा विकास व्हावा या दृष्टीने असंघटित कामगारांसाठी केवळ कल्याणाच्या पलीकडे, कामातील सुरक्षितता आणि सामाजिक सुरक्षितता पोहोचली पाहिजे; त्यांची योग्य अंमलबजावणी झाली पाहिजे.



क्षणचित्रे



मा. कुलगुरु
डॉ. रघुनाथ शेवगांवकर यांचा
शुभसंदेश



पुणे विद्यापीठाची स्थापना ही महाराष्ट्राच्या सामाजिक, शैक्षणिक आणि सांस्कृतिक विकासासाठीची एक अविस्मरणीय घटना आहे. अनेक सामाजिक मूल्यांची रुजवण पुणे विद्यापीठाने आपल्या स्थापनेपासून केली आहे. जागतिक स्तरावर पुणे विद्यापीठाचा एक वैभवशाली व गौरवशाली विद्यापीठ म्हणून ठसा कायमचा आहे. याचबरोबर विद्यापीठाला सामाजिक बांधिलकीचे व समाजक्रणाचे भान आहे.

पुणे विद्यापीठाचा प्रौढ, निरंतर शिक्षण व ज्ञानविस्तार विभाग याच भावनेतून कार्यरत आहे. समाजातील अनेक घटकांच्या शैक्षणिक व सामाजिक उत्थापनासाठी या विभागाचे विविध उपक्रम सतत चालू आहेत. स्वयंसेवी संस्था, राष्ट्रीय एकात्मता, महिला सबलीकरण, ज्येष्ठ नागरिक, आणि असंघटित कामगार यांसाठी या विभागातील अध्यापकांनी पुस्तकरूपात अध्ययन साहित्य विकसित केले. या साहित्याचा उपयोग विविध चर्चासत्रे, शिबिरे यांतून अध्यापक, कार्यकर्ते यांच्यासाठी संदर्भ साहित्य म्हणून केला जातो. या अध्ययन साहित्याच्या दुसऱ्या आवृत्तीनिमित्त मी प्रौढ, निरंतर शिक्षण व ज्ञानविस्तार विभागास आणि या विभागातील लेखक अध्यापकांना हार्दिक शुभेच्छा देतो.

३१ मार्च, २०१०

डॉ. रघुनाथ शेवगांवकर
कुलगुरु,
पुणे विद्यापीठ.



प्रस्तावना

विद्यापीठ अनुदान आयोगाने अध्यापन आणि संशोधनाबरोबरच ज्ञानविस्ताराचा केलेला स्वीकार आणि पुणे विद्यापीठाने लोकभाषा आणि लोकसंस्कृतीच्या अभ्यासाबरोबरच लोकशिक्षणाच्या दृष्टीने सामाजिक बांधिलकीचा धरलेला आग्रह या बाबींतून प्रौढ, निरंतर शिक्षण व ज्ञानविस्तार विभागाचा उदय आणि विकास झालेला आहे, याच भूमिकेतून समाजातील विकासापासून वंचित असलेल्या अनेक घटकांसाठी विभागातर्फे विद्यापीठ आणि महाविद्यालय पातळीवर चर्चासत्रे, कार्यशाळा, शिबिरे, ज्ञानविस्तार व्याख्याने आयोजित केली जातात. त्याचबरोबर संशोधन, साहित्यनिर्मिती, माहितीपट, संकलन अशा बाबतींतही विभाग कार्यरत आहे.

विद्यापीठ आणि महाविद्यालयांतील विद्यार्थी आणि प्राध्यापक, विविध सामाजिक व शैक्षणिक संस्था, अभ्यासक, कार्यकर्ते यांच्या सहकार्याने स्वयंसेवी संस्था, राष्ट्रीय एकात्मता, असंगठित कामगार, महिला सबलीकरण, ज्येष्ठ नागरिक, लोकसंख्या शिक्षण हे आणि असे विविध अभिनव उपक्रम आयोजित केले जातात. या विविध कार्यक्रमांसाठी व त्यांतील उपक्रमांसाठी विविध स्तरांवरील अभ्यासक, कार्यकर्ते, विद्यार्थ्यांसाठी आमच्या विभागातील अध्यापकांनी विकसित केलेल्या अध्ययन साहित्याची दुसरी आवृत्ती प्रकाशित होत आहे, यासाठी मा. कुलगुरु डॉ. रघुनाथ शेवगांवकर यांची प्रेरणा व मार्गदर्शन मिळाले. तसेच या अध्ययन साहित्याच्या प्रथम आवृत्तीस तत्कालीन कुलगुरु मा. डॉ. नरेंद्र जाधव यांचा शुभसंदेश लाभला होता. या मान्यवरांचे आम्ही आभारी आहोत.

पुणे विद्यापीठ हे विद्यार्थिकेंद्रित असून समाजाभिमुख आहे. सदर साहित्याचे सुज्ञ वाचक स्वागत करतील, असा विश्वास आहे.

३१ मार्च, २०१०

प्रा. डॉ. धनंजय लोखंडे
संचालक व विभागप्रमुख,
प्रौढ, निरंतर शिक्षण व ज्ञानविस्तार विभाग,
पुणे विद्यापीठ.

क्षणचित्रे



विद्यार्थी, अध्यापक आणि सामाजिक कार्यकर्ते
यांच्यासाठी अध्ययन साहित्य

असंघटित कामगार

डॉ. सतीश शिरसाठ

प्रौढ, निरंतर शिक्षण आणि ज्ञानविस्तार विभाग,
पुणे विद्यापीठ

(एक)

प्रौढ, निरंतर शिक्षण आणि ज्ञानविस्तार विभाग
पुणे विद्यापीठ, पुणे-४११००७

असंगटित कामगार

मुद्रक व प्रकाशक :
डॉ. माणिक ल. जाधव
कुलसचिव
पुणे विद्यापीठ,
पुणे-४११००७

© लेखक

प्रती : १०००

प्रथम आवृत्ती : २००९
द्वितीय आवृत्ती : २०१०

मुद्रण-स्थळ :
पुणे विद्यापीठ मुद्रणालय,
पुणे विद्यापीठ, गणेशखिंड,
पुणे-४११००७.
[पु.वि.मु.-१०००-४-२०१० (१२७१)]

(दोन)

ऋणनिर्देश

पुणे विद्यापीठाचे माजी कुलगुरू, ज्येष्ठ अर्थतज्ज्ञ व ख्यातनाम साहित्यिक आणि विचारवंत डॉ. नरेंद्र जाधव यांच्या मार्गदर्शनाने प्रस्तुत अध्ययन साहित्यनिर्मितीस प्रेरणा मिळाली. माजी प्रभारी कुलगुरू डॉ. अरुण अडसूळ यांनी या अध्ययन साहित्याची द्वितीय आवृत्ती प्रकाशित करण्यासाठी उद्युक्त केले.

पुणे विद्यापीठाचे विद्यमान कुलगुरू, विज्ञान-तंत्रज्ञानाचे तज्ज्ञ आणि ख्यातनाम संशोधक, विचारवंत डॉ. रघुनाथ शेवगावकर यांच्या प्रेरणेने प्रस्तुत अध्ययन साहित्याची द्वितीय आवृत्ती प्रकाशित होत आहे.

पुणे विद्यापीठ - प्रौढ, निरंतर शिक्षण आणि ज्ञानविस्तार मंडळाच्या उपसमितीने हे साहित्य प्रकाशित करण्यासाठी उद्युक्त केले. सदर उपसमितीचे सर्व सन्माननीय सदस्य - प्रा. डॉ. दिलीप उके (अध्यक्ष), डॉ. शिवाजीराव मोहिते, डॉ. कैलास सोनवणे, प्रा. डॉ. धनंजय लोखंडे (विद्यमान विभागप्रमुख व सदस्य सचिव), प्रा. तेज निवळीकर यांचे मार्गदर्शन मिळाले.

प्रस्तुत अध्ययन साहित्य तयार करताना या क्षेत्रातील अनेक मान्यवरांचे सहकार्य लाभले. त्याचबरोबर पुणे विद्यापीठ मुद्रणालयाचे व्यवस्थापक श्री. दत्तात्रय कुटे व सेवक, प्रूफ-रीडर श्री. म. द. पाठक तसेच प्रौढ, निरंतर शिक्षण व ज्ञानविस्तार विभागातील सर्व शिक्षक, शिक्षकेतर सहकारी यांचे सहकार्य लाभले. याशिवाय ज्या व्यक्तींचे आणि संस्थांचे सहकार्य मिळाले, त्यांचे आभार !

—डॉ. सतीश शिरसाठ

(तीन)

अनुक्रमणिका

	पृष्ठ क्र.
१. पार्श्वभूमी	.. ०१
२. असंघटित कामगार—संकल्पना	.. ०३
३. असंघटित कामगारांचे वर्गीकरण	.. ०३
४. असंघटित कामगारांची काही वैशिष्ट्ये आणि समस्या	.. ०७
५. कामगारांसाठी काही कायदे, कल्याणकारी योजना	.. ०८
६. सामाजिक सुरक्षा म्हणजे काय?	.. ११
७. असंघटित कामगारांचे प्रमाण मोठे असणारे काही गट	.. १२
८. सामाजिक सुरक्षा कायदा	.. १९
९. महाराष्ट्र घरेलू कामगार कल्याण मंडळ कायदा	.. २३
१०. असंघटित कामगार क्षेत्रात समाविष्ट असलेल्या कामांची सूची	.. २९
संदर्भ	.. ३३





असंघटित कामगार

१. पार्श्वभूमी :

पैशाच्या किंवा वस्तुच्या मोबदल्यात जी व्यक्ति काम करते ती म्हणजे कामगार- असा सर्वसाधारण अर्थ सांगितला जातो; मग हे काम शारिरीक असेल किंवा बौद्धिक असेल.

खूप पूर्वीच्या काळापासून माणसं कामगार म्हणून काम करत आहेत. माणसाला कोणत्याही सजीवाप्रमाणेच अन्नाबरोबर, वस्त्र, निवारा, सुरक्षितता अशा बाबींची गरज वाटत होती. त्यासाठी त्याने आपापसात कामाची विभागणी केली. आपल्याबरोबर इतरांचे काम करण्यातून तो कामगार बनला.

कामे, त्यांचे स्वरूप आणि पध्दतीही बदलत गेल्या. पूर्वीची वस्तुविनिमय पध्दती मागे पडून व्यवहारात पैसा आला. 'गावासाठी मी, माझ्यासाठी गाव' अशी धारणा असलेला गावगाडा लोपत चालला. नागरीकरण, शहरीकरण, औद्योगिककरण, आधुनिकीकरण यामुळे सारेच बदलत गेले.

समाज तयार होताना, एका व्यवस्थेसाठी, सोयीसाठी त्या त्या ठिकाणी माणसाने काही संकेत, नियम, कायदे-कानून तयार केले. कामगारांपैकी विशेषतः कचेऱ्या, कारखान्यातल्या कामगारांसाठी, त्यांच्या कुटुंबासाठीही काही कल्याणकारी नियम-कायदे तयार केले. सुट्ट्या, रजा दिल्या गेल्या. पगार-मोबदल्यात निश्चितता आणली गेली. वाढत्या महागाईबरोबर त्यात वाढी सुचवल्या गेल्या. याशिवाय पेन्शन, प्रॉव्हिडंट फंड, ग्रॅज्युईटी अशांचा अंतर्भाव केला गेला. या सान्याला सामाजिक न्याय, मानवी हक्क आणि अधिकार यांचे संदर्भ जोडले गेले.

पाश्चिमात्य देशांमध्ये हे आधी घडून आले. त्याचे पडसाद आपल्या देशातही उमटले.

'सर्व कामगारांनो एक व्हा!' असा नारा देणाऱ्या कार्ल मार्क्सने कामगारांच्या सत्तेचे स्वप्न पाहिले. याच अनुषंगाने जगातल्या अनेक देशांमध्ये 'क्रांत्या' घडून आल्या. भारतात नारायण मेघाजी लोखंडे, डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर, कॉम्रेड डांगे अशा आणि इतरही नेत्यांनी विविध स्तरावर काम केले.



आजही सरकारी कचेऱ्या, खासगी कंपऱ्या, विविध महामंडळे, उद्योगधंदे अशा क्षेत्रांमध्ये जे संघटित आहेत ते आपल्या हक्कांसाठी लढून काही लाभ पदरात पाडून घेतात. या संघटित कामगारांचे, भारतीय परिस्थितीत एकूण कामगार संख्येत प्रमाण १०% पेक्षा कमी आहे. ९०% पेक्षा अधिक कामगार असंघटित आहेत. त्यांची संख्या ४० कोटीपेक्षा अधिक आहे. त्यांचेसाठी कल्याणकारी आणि सुरक्षेच्या सोयी-सुविधा, कायदेकानून एकतर कमी आहेत. जे आहेत ते त्यांचेपर्यंत नीट पोहोचत नाहीत.

लोकशाही समाजव्यवस्थेत संघटित होण्याचे अनेक फायदे असतात. संघटनेच्या ताकदीतून विषमता, अन्याय, शोषण यांच्याविरूद्ध आवाज उठवता येतो. कामाच्या दृष्टीने सुविधा, सुरक्षाविषयक बाबी, आरोग्याच्या दृष्टीने आणि वैद्यकीय सोयी, कायदेशीर अधिकार, आर्थिक फायदे मिळविता येतात. संघटित कामगार वर्ग जसा स्वतःच्या हितासाठी जागरूक असतो, तसेच मालक, सरकार आणि इतरांकडूनही त्यांना योग्य पध्दतीची वागणूक दिली जाते.

या साऱ्यांपासून वंचित राहतात असंघटित कामगार!

लोकशाहीव्यवस्थेत व्यक्तीच्या स्वातंत्र्याला तसेच निर्णयाला महत्त्व असते. त्या व्यक्ती संघटित झाल्या तर त्या अधिकाधिक सामाजिक लाभ घेऊ शकतात. व्यक्तिगत लाभ आणि सामाजिक सुरक्षेच्या दृष्टीने संघटित व्यक्तिसमूहाचा प्रभाव मोठा असतो. संघटनेत अनेक व्यक्तींचा सहभाग असतो; त्याला आर्थिक मजबुती असते, त्याला तांत्रिक किंवा कायद्याचे पाठबळ असते. समस्या सोडविण्यासाठी संघटनापातळीवर कामाची वाटणीही करता येते.

भारतीय स्थितीचा विचार करताना इथल्या प्रचंड लोकसंख्येत विविध क्षेत्रांत जी कामगारशक्ती विभागली गेली आहे त्यात असंघटित कामगारांचे प्रमाण मोठे आहे. सन १९७१ मध्ये एकूण कामगारसंख्येत असंघटित क्षेत्रातील कामगारांची संख्या ८९% होती. सन १९९५ मध्ये ते प्रमाण वाढून ९२.५% इतके झाले.^१ संघटित क्षेत्रातील रोजगाराच्या संधी दिवसेंदिवस घटत आहेत. नव्याने येऊ घातलेल्या जागतिकीकरणाच्या आणि खासगीकरणाच्या लाटेत तर याची भयावहता अधिक वाढत आहे.

कष्टाच्या जीवनातील समस्या असूनही असंघटित क्षेत्रातील कामगार हे देशाच्या अर्थव्यवस्थेचा मुख्य कणा आहे. शेती, उद्योग आणि अणि



एकूणच साऱ्या आर्थिक क्षेत्रांत असंघटित क्षेत्रांतील कामगारांचे योगदान मोठे आहे.

१९९५ च्या नॅशनल अकाउंट्स स्टॅटिस्टिक्स रिपोर्टनुसार देशाच्या एकूण राष्ट्रीय उत्पन्नापैकी सुमारे ६५% उत्पन्न हे असंघटित क्षेत्रांतील कामगारांकडून मिळते.^२

२. असंघटित कामगार—संकल्पना :

एखाद्या उद्योगाबाबत 'असंघटित कामगार' ही संकल्पना चार प्रकारे वापरली जाते^३ :

१. कामाच्या ठिकाणी असणारी कामगारसंख्या दहापेक्षा कमी.
२. रोजगाराचे - कामाचे विस्कळीत-अनियमित स्वरूप.
३. कामगार असंघटित.
४. कामगार-मालक संबंधाची अनिश्चितता.

पहिल्या राष्ट्रीय श्रम आयोगाने (१९६६-६९) 'असंघटित कामगार' ही संकल्पना स्पष्ट करताना म्हटले आहे की, ज्यांना रोजगाराचे तात्पुरते स्वरूप, अज्ञान आणि निरक्षरता, व्यवसाय किंवा कामाचे विस्कळीत व लहान स्वरूप, कामाच्या स्वरूपामुळे मालकवर्गाकडे एकवटलेल्या शक्ती, अशांसारख्या समस्यांमुळे सामुदायिक उद्दिष्ट्ये प्राप्त करण्यात अडचणी येतात; व ते संघटित होऊ शकत नाहीत, अशा कामगारांचा उल्लेख असंघटित कामगार म्हणून करता येईल.

सुमारे वीस वर्षांनंतर (१९८७-९१) राष्ट्रीय ग्रामीण श्रम आयोगानेही भारतातील ग्रामीण भागांतील कामगारांच्या स्थितीविषयी समान निष्कर्ष काढले.^४ असंघटित कामगारांचे ढोबळमानाने चार प्रकारांत वर्गीकरण करता येईल.^५

३. असंघटित कामगारांचे वर्गीकरण :

अ) **व्यवसायानुसार** : अल्पभूधारक शेतकरी, भूमिहीन शेतमजूर, मासेमारी करणारे, जनावरांचे संगोपन करणारे, (विड्यांना लेबल लावणे, पॅकिंग करणे अशा स्वरूपाची कामे करणारे) विडी व्यवसायातील कामगार, बांधकामावर काम करणारे, जनावरांच्या चामड्याचे काम करणारे, विणकाम करणारे, कारागीर, विटा व दगडखाणीत काम करणारे, लाकडे कापण्याच्या मिलमध्ये काम करणारे, इ.



- ब) रोजगाराच्या स्वरूपानुसार : बांधील शेतकामगार, वेठबिगार, स्थलांतरित कामगार, कंत्राटी व तात्पुरत्या स्वरूपाची कामे करणारे मजूर, इ.
- क) विशेष आपत्तिग्रस्तस्वरूपाचे कामगार : ताडी गोळा करणारे, सफाई कामगार, ओझी वाहणारे, हमाल, जनावरांच्या गाड्या हाकणारे, इ.
- ड) सेवाप्रकारांतील कामगार : सुइणी, घरकाम करणारे, नाभिक, भाज्या व फळविक्रेते, वर्तमानपत्रविक्रेते, इ.
- भारतीय स्थितीतील असंघटित कामगारांचे पुढील दोन प्रकारांतही वर्गीकरण करता येईल.

(एक) गावगाड्यातील कामगार :

पूर्वीच्या गावगाड्यातील बलुतेदारी पद्धती आणि कामाच्या विभागणीनुसार बहुतेक सर्वजण कोणत्या ना कोणत्या व्यवसायात काम करत असत. त्या प्रकारच्या व्यवसायातील काम करणाऱ्या लोकांची (आणि त्या व्यवसायांचीही) वैशिष्ट्ये :

- ते व्यवसाय जातीनुसार ठरलेले असत.
- त्यामुळे पिढ्यान्पिढ्या ठराविक जातीचे लोक तेच व्यवसाय करीत.
- जातीपद्धतीचे तोटे (उदा. शिवाशिव व विटाळ, ठराविक व्यवसाय उच्च तर काहींचे खालचे स्थान, त्यानुसार ती कामे करणाऱ्यांचे सामाजिक स्थान, इ.) आणि चटके या व्यवसायांतील/जातींच्या लोकांना बसत.

(उदा. बलुतेदारीपद्धतीतील लोक, शेतकरी, शेतमजूर, गावची सेवा करणारे लोक इ.)

अशी कामे पैसे मिळविण्यासाठी करणे, ही कामे करणाऱ्यांसाठी काही कायदेशीर संरक्षण, कामे करताना होणाऱ्या अन्यायाविरुद्ध/अनियमितपणाविरुद्ध लढणे अशा बाबी गौण होत्या; असे म्हणण्यापेक्षा अशा बाबींचा विचारच होत नव्हता. गावच्या/लोकांच्या गरजा भागविणे, सेवा करणे - त्यासाठी सर्वस्वाचे समर्पण हेच महत्त्वाचे मानले जाई. समाजउतरंडीतील प्रत्येक घटक आपल्या खालच्या स्तरातील लोकांचे प्रत्यक्ष-अप्रत्यक्ष रीतीने शोषण करी. याला सामाजिक-धार्मिक पाया असल्याने ज्यांचे शोषण होई, ते करणाऱ्या



लोकांना कोणतेही कायदेशीर/तांत्रिक संरक्षण असावे याचा विचारही कोणाच्या मनात येत नसे. गावगाडा जसा मोडकळीला येत गेला तसे त्या पद्धतीची कामे करण्याचे प्रमाणही कमी होत गेले. जिथे हे शिल्लक आहे, तिथे महागाई आणि टंचाई, काळानुसार अपेक्षित कौशल्यांचा अभाव असल्याने स्पर्धेला टिकू न शकण्याचे धोके, गरिबीचे भेसूर परिणाम, व्यवसाय आणि कुटुंबाचा गाडा नीट न हाकता येण्यामुळे जीवनात येणारे अपयश अशा बाबी दिसून येतात.

गावगाड्यात वरच्या जातीचे लोकही संघटित नसत. पण वर उल्लेख केल्याप्रमाणे त्यांची आर्थिक स्थिती, समाजातील स्थान, ते करत असणाऱ्या व्यवसायाला-कामाला मिळणारे वरचे स्थान यामुळे त्यांची एकूण स्थिती बरी असे. काही खेड्यापाड्यांतून, आदिवासी भागांतून ही कामे करणारे लोक आजही आढळतात, पण त्यांचे प्रमाण कमी होत आहे.

(दोन) परिस्थितीच्या रेट्याने नव्याने उदयास येणारा कामगारवर्ग :

अगदी ब्रिटिश काळापासून आधुनिकीकरण, यांत्रिकीकरण, कारखानदारी येथे वाढू लागली. लहान-मोठी शहरे, नगरे यांत राहणाऱ्यांची संख्या वाढू लागली. पुढे औद्योगिकीकरण आले, शहरीकरण आले. कुटुंबांचे आकार, त्यांची कामे बदलली. समाजातही खूप बदल घडून आले. नोकरी/धंद्यांसाठी घरातील नवरा-बायकोही बाहेर पडू लागले. या सर्वांतून काही नवे व्यवसाय उदयाला आले, काही पूर्वी होते, त्यांचे स्वरूप बदलले. हे व्यवसाय करण्यासाठी कामगार आले. यात अनेक असंघटित क्षेत्रे निर्माण झाली. त्यांतील काम करणाऱ्या लोकांची स्थिती, कामाच्या पद्धती, कामातील-जीवनातील समस्या वाढत गेल्या. उदा., घरकाम करणारे कामगार-घरगडी, मोलकरणी, सायकली, मोटारसायकली दुरुस्त करणारे कामगार, हॉटेलांतून काम करणारे कामगार, इ. या प्रकारांतील कामगार, त्यांच्या कामाच्या पद्धती, त्यांचे प्रश्न यांत खूप विविधता आहे. आणि ती कामे वाढत आहेत. आता वाढू लागलेल्या जागतिकीकरणामुळे, खासगीकरणामुळे असंघटित क्षेत्रांत वाढ होत आहे.

अनेक अहवाल, आकडेवारी, आयोगांचे निष्कर्ष यांतून भारतातील विकासाचा वाढता दर दिसतो; ही बाब जशी आनंदाची आहे तशीच भारतातील दारिद्र्याचे, विषमतेचे वाढते प्रमाण ही चिंतेची आणि शरमेची बाब आहे. १९९६ च्या नियोजन आयोगाच्या आकडेवारीनुसार भारतातील



३९.६% लोकसंख्या दारिद्र्यरेषेखालील जीवन जगते.^६ त्यात असंघटित क्षेत्रांतील कामगार आणि त्यांची कुटुंबे यांचा समावेश आहे.

दारिद्र्याबरोबरच रोजगार आणि रोजगाराच्या मोबदल्याची अनिश्चितता, अनेक कौटुंबिक, मानसिक, आर्थिक विवंचना आणि दारिद्र्यामुळे मानवी जीवन जगण्यासाठी येणाऱ्या संधीच उपलब्ध न होणे, अनेक प्रकारच्या समस्या आणि संकटांना तोंड देण्याची ताकदच न राहिल्याने येणारी मरगळ, त्यातून येणारी अगतिकता, अनेक व्यवसायांच्या मुळाशीच असलेली अन्यायाची, शोषणाची परंपरा, अनेक व्यवसायांत उघडउघड दिसून न येणारे मालक-नोकर संबंध आणि मुख्य म्हणजे अनेक अभ्यास-संशोधने होऊनही या समाजघटकांची निश्चित आकडेवारी उपलब्ध नसल्याने होणारे असंख्य तोटे... या सान्या दलदलीमुळे असंघटित कामगारांचे आणि त्यांच्या कुटुंबीयांचे स्थान या समाजव्यवस्थेत दुर्लक्षित, समस्याग्रस्त आणि हलाखीचे राहिले आहे.^७

श्री. दामोदर पांडा यांच्या मते^८ असंघटित कामगार हे असुरक्षित असतात. असंघटित कामगार, त्यांचे कुटुंबीय आणि अल्पभूधारक शेतकरी यांची संख्या मिळून ती देशाच्या लोकसंख्येत ९५% पर्यंत जाऊ शकेल. आर्थिक लाभ आणि सामाजिक न्याय यांच्यापासून ते वंचित असतात. स्वातंत्र्याला ५० वर्षे होऊन गेली तरी समानता आणि मानवी प्रतिष्ठेने जगण्याची राज्यघटनेतील हमी यांच्यापासून हे लोक कितीतरी दूर आहेत. साधे जीवन जगण्यासाठी उपजीविकेची साधनेही ते मिळवू शकत नाहीत. अनेकजणांना उदरनिर्वाहासाठी दूरवर जावे लागते; आणि स्वस्तातले मजूर म्हणून मिळेल त्या मोबदल्यात काम करावे लागते. त्यात कामाच्या निश्चित वेळा, राहण्याच्या जागा, आरोग्यसुविधा, स्वतःची आणि कुटुंबाची सुरक्षितता, शिक्षण, जगण्यासाठी आवश्यक उत्पन्न या कशाकशाचीही अपेक्षा त्यांना ठेवता येत नाही. दिवस-रात्र काम करूनही उज्वल भवितव्याची पायाभरणी ते करू शकत नाहीत. त्यांचे जीवन समाजचक्रात भरडून जाते.

दि. ९ ऑगस्ट, २००७ रोजी प्रसिद्ध झालेल्या असंघटित क्षेत्रांतील व्यवसायांचा अभ्यास करण्यासाठी नेमलेल्या राष्ट्रीय आयोगाच्या (NCEUS) अहवालानुसार, भारतातील असंघटित कामगार हे अत्यंत कमी उपजीविकेचे पर्याय असणाऱ्या दुःखदायक परिस्थितीत जगत आहेत.^९

या अहवालानुसार देशात काम करणाऱ्या लोकसंख्येपैकी ८६% (सुमारे ३९४.९ दशलक्ष) कामगार हे असंघटित क्षेत्रांत काम करतात त्यापैकी ७९% जणांना दररोज रु. २०/- इतके उत्पन्न मिळणेही दुरापास्त असते.



गरिबी आणि दुर्बलता यांत अडकलेल्या या समाजघटकांत अनुसूचित जाती, अनुसूचित जमाती, इतर मागासवर्गीय आणि मुस्लिमांचे प्रमाण मोठे आहे.

या अहवालातील काही मुद्दे :

- अ) या समाजघटकांतील अनेकजणांचा खर्च हा उत्पन्नापेक्षा अधिक असतो; त्यामुळे ते कर्जबाजारी असतात.
- ब) एक हेक्टरपेक्षा कमी शेती असलेले शेतकरी किंवा भूमिहीन शेतकऱ्यांचे प्रमाण या गटांत अधिक आहे.
- क) शेतीवर काम करणाऱ्या मजूर स्त्री-पुरुषांना सरकारने निश्चित केलेल्या वेतनापेक्षा कमी वेतन मिळते. अनेकदा त्यांना हंगामी स्वरूपाचे काम करावे लागते.
- ड) शेतीवर काम करणाऱ्या मजूर कामगारांत स्त्रियांचे प्रमाण अधिक असते.

असंघटित कामगारांना कामाचा मोबदला कसा मिळतो?

देशाचे किंवा मालकाचे उत्पन्न वाढले किंवा त्यांना नफा झाला तर त्याप्रमाणे तेथे काम करणाऱ्या असंघटित कामगारांच्या मोबदल्यात वाढ होत नाही. महागाई वाढली तर अनेक संघटित कामगारांना वाढीव महागाई भत्ता मिळतो. राहण्याचे गाव किंवा शहरानुसार विविध भत्ते मिळतात, प्रवास भत्ता मिळतो. तसे फायदे असंघटित कामगारांना मिळत नाही.

४. असंघटित कामगारांची काही वैशिष्ट्ये आणि समस्या :

- रोजगारातील अनिश्चितता, दारिद्र्य आणि त्यामुळे येणारे कमी प्रतीचे राहणीमान याच्या दुर्दैवी विळख्यात त्यांचे जीवन गुरफटून जाते.
- रोजगाराच्या शोधात अनेकांना स्थलांतर करावे लागते.
- अनेक व्यवसायांत घरगुती स्वरूपाची कामे केली जातात.
- अशिक्षितपणा आणि निरक्षरता यांमुळे त्यांच्या समस्यांची तीव्रता अधिक वाढते.
- मालक-नोकर संबंध उघडउघड दिसत नाहीत; त्यामुळे बहुतेक ठिकाणी अशा मजुरांचे शोषण होते.
- त्यांचे कल्याण आणि संरक्षणासाठी काही कायदे व नियम असूनही असंघटितपणा-अज्ञान व त्या अनुषंगाने येणाऱ्या समस्या,



दारिद्र्य यांमुळे कल्याणकारी नियम-कायद्यांची योग्य प्रकारे अंमलबजावणी होऊन त्याचा त्यांना लाभ होतो का? याचे मूल्यमापन होत नाही.

- उत्पादन आणि सेवेत सुरक्षासाधने व प्रगत तांत्रिक बाबींचा उपयोग केला जात नाही.
- या कामगारांच्या रोजगारात हंगामीस्वरूप, कामाची अनियमितता, कामाचे कंत्राटी स्वरूप अशी दुर्दैवी वैशिष्ट्ये दिसून येतात.
- असंघटित क्षेत्रांतील कामगारांची निश्चित संख्या आणि त्यांची जीवनपद्धती, कामे यांबद्दलचे निश्चित सर्वव्यापी अभ्यास उपलब्ध नाहीत.
- यात स्त्रियांचे प्रमाण अधिक असते; त्यामुळे त्या स्त्री-कामगारांच्या बालकानुवर्ती गरजा अधिक असतात.
- बालकामगार, वृद्धकामगार यांचीही संख्या मोठी असते. अनेकदा त्यांना केवळ गरजेतून रोजगार करणे भाग असते.
- असंघटित कामगार हे विखुरलेले आणि विस्कळीत आहेत.
- अनेकजण सामाजिकदृष्ट्याही मागासलेले आहेत.
- कमी आणि अनिश्चित उत्पन्नामुळे, दारिद्र्याच्या विळख्यात ते आणि त्यांचे कुटुंबीय सापडले आहेत.
- शिक्षण आणि आत्मविश्वास यांचा अभाव त्यांच्यात आढळतो.
- आपले कल्याण, सुरक्षा, भविष्य, उत्पन्न याविषयी समाजाच्या उदासीनतेबरोबरच 'हे आपलं जीणं आपल्या नशिबातच आहे.' या भावनेने खुद्द तेही पिचून गेले आहेत. त्यांच्या संवेदना गोठून गेल्या आहेत.

५. कामगारांसाठी काही कायदे, कल्याणकारी योजना^{१०} :

हे कायदे, कल्याणकारी योजना सर्व क्षेत्रांसाठी आहेत. असंघटित क्षेत्रांतील कामगारांसाठी त्यांपैकी काही उपयोगी पडू शकतात :

१. द पेमेंट ऑफ वेजेस ॲक्ट, १९३६ (सर्वांसाठी).
२. द एम्प्लॉईज स्टेट इन्शुरन्स ॲक्ट, १९४८ (यासाठी किमान १० कामगार आवश्यक).



३. द प्लॅटेशन लेबर अॅक्ट, १९५१ (सर्व शेतमजुरांना लागू नाही).
 ४. द पेमेंट ऑफ् ग्रॅच्युइटी अॅक्ट, १९७२ (किमान १० कामगार).
 ५. द पर्सनल इन्जुरीज (कॉम्पेन्सेशन इन्शुरन्स) अॅक्ट, १९६३.
 ६. मिनिमम वेजेस अॅक्ट, १९४८.
 ७. वर्कमेन्स कॉम्पेन्सेशन अॅक्ट, १९२३.
 ८. मॅटर्निटी बेनिफिट अॅक्ट, १९६१.
 ९. बॉण्डेड लेबर सिस्टिम (अबॉलिशन) अॅक्ट, १९७६.
 १०. काँट्रॅक्ट लेबर (रेग्युलेशन अँड अबॉलिशन) अॅक्ट, १९७०.
- केंद्र सरकारप्रमाणे काही राज्य सरकारांनीही असंघटित क्षेत्रांतील कामगारांच्या कल्याणासाठी काही कायदे-नियमावली केल्या आहेत.

- ✿ महाराष्ट्रातील माथाडी कायदा व मंडळ, सुरक्षा रक्षक मंडळ, बांधकाम कामगार कल्याण निधी यांचा यात समावेश होतो.
- ✿ केरळ सरकारने विविध व्यावसायिक गटांसाठी कल्याणनिधीची स्थापना केली.
- ✿ आसाम सरकारने आसाम प्लॅटेशन एम्प्लॉईज वेल्फेअर फंड अॅक्ट, १९५९ पारित केला.
- ✿ कर्नाटक सरकारने विविध व्यवसाय गटांसाठी सोशल सिक्युरिटी अॅथॉरिटीची स्थापना केली.
- ✿ पं. बंगाल सरकारने असंघटित कामगारांसाठी भविष्यनिर्वाह निधीची राज्य सहायता योजना सुरू केली.
- ✿ तामिळनाडू - सोशल सिक्युरिटी अँड वेल्फेअर स्कीम, २००१ - यात ऑटोरिक्षा चालक, टॅक्सी-ड्रायव्हर्स, शिलाई कामगार, इ. कामगारांचा समावेश होतो.

याशिवाय अनेक सार्वजनिक संस्था व संघटना असंघटित कामगारांसाठी कल्याणकारी व सामाजिक सुरक्षा योजना राबवतात. गुजरातमधील सेल्फ एम्प्लॉईड विमेन्स असोसिएशन (SEWA) यांचा आवर्जून उल्लेख करावा लागेल.



एखाद्या उद्योगाला किंवा आस्थापनेला सध्याच्या सामाजिक सुरक्षेच्या योजना व कायदे (भविष्यनिर्वाह, राज्य आरोग्य विमा, ग्रॅच्यूइटी) लागू होण्यासाठी अनुक्रमे किमान २०, १०, १० कामगारसंख्या असणे आवश्यक आहे. अशा प्रकारे १० पेक्षा जास्त कामगारसंख्या असणाऱ्या क्षेत्रालाच संघटित क्षेत्र म्हणतात. म्हणजेच, असंघटित क्षेत्राला मुळातच हे कायदे लागू होत नाहीत. याशिवाय संघटित क्षेत्रांतदेखील प्रत्यक्षातील कामगारसंख्येपैकी निम्म्यादेखील कामगारांना हजेरीपत्रकावर दाखविले जात नाही. त्यामुळे संघटित क्षेत्रांत काम करूनदेखील ते या कायदांच्या लाभापासून वंचितच असतात. वरील कायदांची अंमलबजावणी करण्यासाठी यंत्रणा एकतर अत्यंत अपुरी आहे व जी आहे ती कामगारांपेक्षा मालकांच्या जास्त जवळची आहे.^{११}

पर्यायाने राष्ट्राच्या आणि समाजाच्या अर्थव्यवस्थेत मोलाची भर टाकणारे असंघटित क्षेत्रांतील कामगार या लाभांपासून वंचित राहतात. त्यांचे आर्थिक, सामाजिक, कौटुंबिक जीवन, सुखी-समृद्ध व्हावे, सामाजिक न्यायाचा खऱ्या अर्थाने प्रसार व्हावा, त्यांच्या राहणीमानाचा दर्जा उंचावावा आणि त्यातून उत्पादनक्षमताही वाढावी; पर्यायाने देशाचाही विकास व्हावा या दृष्टीने असंघटित कामगारांसाठी केवळ कल्याणाच्या पलीकडे, कामातील सुरक्षितता आणि सामाजिक सुरक्षा पोहोचली पाहिजे, त्याची योग्य अंमलबजावणी झाली पाहिजे.

उत्पन्न हा कामातील सुरक्षिततेतील महत्त्वाचा घटक आहे. अनियमित आणि असुरक्षित रोजगारामुळे मिळणारे तुटपुंजे उत्पन्न हे कामगारांच्या सामाजिक, कौटुंबिक आणि वैयक्तिक जीवनात अनेक समस्या निर्माण करते. यासोबत चांगल्या प्रतीचे अन्न व पाणी हेही आवश्यक असते. (महिलांच्या बाबतीत) बाळंतपण, आजार, वार्धक्य यांसारख्या शारीरिक अडचणी, पतीचे निधन, अपघात - अशांसारख्या व्यक्तिगत समस्या, पूर, आग, दुष्काळ, दंगे अशांसारख्या सामाजिक समस्या, राष्ट्रीय समस्या अशांमध्ये कामगारांना काहीतरी आधार आवश्यक असतो. या दृष्टीने उत्पन्नाबरोबरच आरोग्यसेवा बालसंगोपन, शिक्षण, निवारा अशांसारख्या सामाजिक संरक्षणाचीही कामगारास गरज असते. यातून त्याची कामाची क्षमता वाढते; पर्यायाने त्याच्या कुटुंबाचे जीवनमान उंचावू शकते. सामाजिक स्वास्थ्यास पूरक आणि पोषक वातावरण निर्माण होते. देशाच्या आर्थिक प्रगतीला, विकासाला मदत होते.



कल्याण आणि कामातील सुविधांबरोबरच आरोग्यसेवा, वृद्धत्वाचे लाभ, मातृत्वाचे लाभ, मुलांची काळजी, निवारा इ. बाबतीत सामाजिक सुरक्षा असंघटित कामगारांना मिळणे आवश्यक आहे. सामाजिक सुरक्षेचे लाभ असंघटित क्षेत्रांतील कामगारांनाच मिळतात. असंघटित क्षेत्रांतील कामगारांच्या दृष्टीने सामाजिक सुरक्षा हे मृगजळच असते. सामाजिक सुरक्षेच्या अभावी असंघटित क्षेत्रांतील कामगार व त्यांची कुटुंबे यांच्या हलाखीच्या स्थितीत अधिकच भर पडते. भारतातील असंघटित क्षेत्रांतील कामगारांची नोंद दारिद्र्यरेषेखालील व्यक्तींमध्ये करावी लागते; ही अतिशय क्लेशदायक आणि दुःखाची बाब आहे.^{१२}

६. सामाजिक सुरक्षा म्हणजे काय ?

आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने सन १९८९ मध्ये सामाजिक सुरक्षेची व्याख्या पुढीलप्रमाणे केली आहे :

आजार, बाळंतपण, काम करताना होणाऱ्या इजा, बेरोजगारी, वार्धक्य, मृत्यू अशा प्रकारच्या समस्यांमुळे आर्थिक आणि सामाजिक प्रश्न निर्माण होतात. त्याचा कामगारांच्या कामावर आणि परिणामतः त्यांच्या उत्पन्नावर विपरीत परिणाम होतो. अशा परिस्थितीत समाजाकडून, विविध सार्वजनिक उपक्रमांद्वारे त्या समाजातील सभासदांना आणि त्यांच्या कुटुंबांना आर्थिक मदत, भरपाई, वैद्यकीय सुविधा या स्वरूपात संरक्षण दिले जाते; याला सामाजिक सुरक्षा म्हणता येईल.

भारतामध्ये श्रमिकांसाठी सामाजिक सुरक्षेचा विचार करण्यासाठी वरील व्याख्या पुरेशी नाही; कारण ती व्याख्या चार गृहीतांवर आधारित आहे :

१. सर्व श्रमिक घटकांना नियमित रोजगार मिळतो.
२. कामगार-मालक संबंधातून तो रोजगार निर्माण होतो; म्हणजेज श्रमिक हे स्वयंरोजगारी नसतात.
३. श्रमिकांच्या रोजगाराची, वेतनाची नोंद खरेपणाने ठेवली जाते.
४. सामाजिक सुरक्षा देणाऱ्या यंत्रणा, कायदे आपले कार्य पार पाडण्याइतक्या सक्षम व स्वच्छ असतात.

भारतामध्ये वरील चारपैकी कोणतेही गृहीतक लागू पडत नाही.



भारताप्रमाणे इतरही विकसनशील देशांच्या परिस्थितीचा विचार करता, आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने केलेली असंघटित कामगारांची संकल्पना अपुरी पडते. 'बहुतेक जणांना रोजगार मिळतो' अशा प्रकारचे गृहीतक वरील व्याख्येत अनुस्यूत असते. विकसनशील देशांच्या बाबतीत हे गृहीतक सपशेल खोटे असते. रोजगाराच्या दाराशी अनेकजण उभे असले तरी रोजगारातील अनिश्चितता, असुरक्षितता, अत्यंत तुटपुंजा आर्थिक मोबदला या बाबी संकटे म्हणून उभ्या राहतात. विकसनशील देशांत महत्त्वाच्या असणाऱ्या अन्नाचा उल्लेखही या व्याख्येत आढळून येत नाही.

आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या व्याख्येतील उणिवा भरून काढण्याच्या दृष्टीने इतरही विचारवंतांनी विविध स्वरूपांत 'सामाजिक सुरक्षा' विषयाची जी संकल्पना मांडली आहे, त्याचा विचार केला पाहिजे.

हिरवे यांच्या मते (१९९५) सामाजिक सुरक्षेत गरिबांनुवर्ती व्यापक भूमिका अभिप्रेत असावी. (यात उत्पन्न व इतर बाबतीत उन्नती करणारे घटक, हानी टाळणारे प्रतिबंधात्मक उपाय आणि झालेल्या नुकसानीतून सुटकेसाठी स्पष्ट सुरक्षा उपाय अशा संरक्षक घटकांचा समावेश होतो.)

सामाजिक सुरक्षेची विकसनशील देशातील संकल्पना यातून व्यक्त होते. भारतीय राज्यघटनेतही सामाजिक सुरक्षेच्या विविध अंगांचा स्पष्ट उल्लेख केला आहे (कलम क्र. ३८, ४१, ४२, ४७). तथापि, रोजगाराच्या संर्धीचा प्रसार, त्यातून जगण्यासाठी आवश्यक उत्पन्न मिळणे आणि एकूणच दारिद्र्य निर्मूलन या बाबी असंघटित क्षेत्रांसाठी आव्हान ठरल्या आहेत.

सरकार, स्वयंसेवी संघटना, कामगार संघटना, राजकीय पक्ष, सामाजिक न्यायासाठी लढणाऱ्या व्यक्ती आणि संस्था यांच्या योग्य समन्वयातून आणि अथक प्रयत्नांतूनच उज्ज्वल यशाची आशा आहे.^{१३}

७. असंघटित कामगारांचे प्रमाण मोठे असणारे काही गट^{१४} :

अ) शेतमजूर : भारतातील असंघटित कामगारांमध्ये शेतीत काम करणाऱ्या कामगारांचे प्रमाण मोठे आहे. शेतमजुरांबरोबरच अल्पभूधारक शेतकरी (सुमारे ५०%) हे स्वतःच्या शेतीतून मिळणारे उत्पन्न तोकडे असल्याने इतरांच्या शेतांवर/इतरत्र कामाला जातात. त्यामुळे त्यांचीही गणना शेतमजुरांमध्येच केली जाते. याशिवाय मासेमारी करणारे, जंगलात काम करणारे, फळबागांमध्ये काम करणारे अशांचेही प्रमाण मोठे आहे.



शेतमजुरांच्या समस्या : शेतमजुरांच्या समस्या मुख्यतः दोन प्रकारच्या असतात :

सामाजिक : ग्रामीण भागातील समाजउतरंडीत शेतमजुरांचा दर्जा अतिशय खालच्या स्तरावर असतो; त्यातून अनेक सामाजिक समस्या निर्माण होतात.

आर्थिक : रोजगारातील संधी कमी असणे, कमी उत्पन्न आणि ग्रामीण भागांतील विषमतेमुळे कमी उत्पन्न आणि ग्रामीण भागांतील विषमतेमुळे अनेक आर्थिक समस्या निर्माण होतात :

- ❖ हे कामगार असंघटित, विखुरलेले असतात. सौदा करण्याची त्यांची शक्ती फार कमी असते.
- ❖ कामाचे स्वरूप तात्पुरते हंगामी असते. रोजगार मिळविण्यासाठी अगदी तर राज्यातही अनेकांना स्थलांतर करावे लागते.
- ❖ कुटुंबांचा चरितार्थ चालविणे अशांसारख्या अत्यावश्यक बाबींबरोबरच लग्नकार्ये अशांसारख्या सामाजिक, धार्मिक बाबींसाठी ते वेळोवेळी कर्ज काढतात. अनेकदा ही कर्जे फेडण्यासाठी कर्जबाजारी झालेल्यांना वेठबिगाराचे जिणे जगावे लागते.

शेतमजुरांसाठी सामाजिक सुरक्षा योजना :

कामगारांच्या कल्याणासाठी विशेषतः शेतीत काम करणाऱ्या मजुरांच्या स्थितीत प्रगती घडून आणण्याच्या भूमिकेतून अनेक कायद्यांच्या आणि प्रशासकीय उपाययोजना केलेल्या आहेत. श्रममंत्रालयाने 'भारतीय जीवन आयुर्विमा महामंडळ'द्वारे शेतमजुरांच्या सामाजिक सुरक्षेसाठी 'कृषी श्रमिक सामाजिक सुरक्षा योजना, २००१' सुरू केली.

काही इतर योजना (शेतमजुरांना त्यांचा लाभ मिळू शकतो) :

- ❖ दारिद्र्यरेषेखालील साहाय्यता व दारिद्र्यरेषेवर फरकाने असणाऱ्या लोकांसाठी जनश्री विमा योजना आहे.
- ❖ राष्ट्रीय सामाजिक साहाय्यता कार्यक्रम (NSAP). यात पुढील योजनांचा समावेश होतो :
 - ❖ राष्ट्रीय वयोवृद्धता निवृत्ती वेतन योजना (NOAPS)
 - ❖ राष्ट्रीय कुटुंब लाभ योजना (NFBS)
 - ❖ राष्ट्रीय मातृत्व लाभ योजना (NMBS)
- ❖ संपूर्ण ग्रामीण रोजगार योजना (SGRY)



- ❖ रोजगार हमी योजना (EAS)
 - ❖ स्वर्णजयंती ग्राम स्वरोजगार योजना (SGSY)
 - ❖ जवाहर ग्राम समृद्धी योजना (JGSY)
 - ❖ प्रधानमंत्री ग्राम सडक योजना (PMGSY)
 - ❖ ग्रामीण घर व पाणीपुरवठा कार्यक्रम
 - ❖ दुष्काळग्रस्त भाग, ओसाड प्रदेश विकास कार्यक्रम, इ.
- ब) घरस्थित कामगार (औद्योगिक कामे घरी आणून विविध कामे करणारे कामगार) :**

हा असंगठित कामगारांतील महत्त्वाचा घटक आहे. मालक किंवा कंत्राटदार यांच्यासाठी हे कामगार आपल्या सोयीने अनेकदा स्वतःच्या घरी कामे करतात. यात उत्पादनाची/सेवेची कामे यांचा समावेश होतो.

या पद्धतीत कामगार आणि मालक किंवा नियोक्ता आणि सेवक अशा स्वरूपांचे संबंध गुंतागुंतीचे असतात. हे संबंध अनिश्चित आणि संदिग्ध असल्याने कामगारांचे अनेक प्रकारे शोषण होत असते. कामगारांच्या समस्यांचे स्वरूपही अत्यंत वेगळे असते.

जनगणनेसारख्या ऑफिशिअल माहितीस्रोतातूनही या प्रकारच्या कामगारांची निश्चित माहिती व संख्या पुढे येत नाही. त्यामुळे राष्ट्रीय पातळीवर या प्रकारच्या कामगारांची निश्चित संख्या समजून येत नाही. तरीही आपल्या देशात सुमारे तीन कोटींच्या आसपास या प्रकारचे काम करणारे कामगार असावेत. त्यांपैकी पंचेचाळीस लाख कामगार विडी उद्योगात, पासष्ट लाख हातमाग उद्योगात तर अठ्ठेचाळीस लाख कामगार हे ग्रामीण भागांतील कारागीर असावेत. याशिवाय अगरबत्ती बनविणे, पापड बनविणे, चर्मकार, शिंपी, सुतारकाम करणारे या प्रकारात मोडतात.

सरकारने त्यांच्या कल्याणासाठी अनेक योजना सुरू केल्या आहेत. त्यांपैकी विडी व सिंगार कामगार (रोजगार स्थिती) कायदा, १९६६ आणि विडी कामगार कल्याण निधी कायदा, १९७६ हे दोन कायदे आहेत. त्यांतून या क्षेत्रातील कामगारांच्या सेवाशर्ती निश्चित केल्या जातात आणि कल्याणाच्या अनेक योजना दिसून येतात.

हातमाग व हस्तव्यवसाय विकास आयुक्त यांच्या कार्यालयामार्फत कापडमंत्रालय कौशल्यवृद्धी, विमा, घरे, आरोग्य इत्यादींसाठी योजना व कार्यक्रम राबवते.



आजवर दुर्लक्षित घरगुतीस्वरूपाचे काम करणाऱ्या या कामगारांना कायदेशीर संरक्षण मिळावे, त्यांच्यासाठी कल्याणकारी योजना व सामाजिक सुरक्षेच्या योजना आणि कार्यक्रम राबवावेत यांसाठी, या प्रकारच्या कामगारांसाठी राष्ट्रीय धोरण निश्चित करण्याचे विविध मंत्रालये, विभाग आणि राज्यसरकारांनी योजिले आहे.

क) इमारत आणि इतर बांधकाम मजूर :

असंगठित कामगारांपैकी बांधकाम मजूर हा मोठा वर्ग आहे. १९९९-२००० मध्ये झालेल्या राष्ट्रीय नमुना पाहणी सर्वेक्षणानुसार या प्रकारात १.७६ कोटी कामगार मोडतात.

इमारत किंवा इतर बांधकाम यात पुढील बाबींतील बांधकामे, बदल, दुरुस्त्या, देखभाल किंवा तोडफोड यांचा समावेश होतो - इमारती, रस्ते, रेल्वे, हवाई वाहतुकीच्या दृष्टीने कामे, कालवे, गटारे, बंधारे व नौकापर्यटन यांची कामे, पूरनियंत्रण कामे, ऊर्जा वाहून नेणे व वितरित करणे, पाण्यासंबंधी विविध कामे, तेल व वायू यासंबंधी कामे, विजेसंबंधी कामे, वायरलेस, रेडिओ, टेलिव्हिजन, टेलिफोन, टेलिग्राफ आणि सागर संज्ञापन, धरणे, कॅनॉल, जलप्रवाह, बोगदे, पूल, पाणी वाहून नेण्यासाठीचे नळ, पाइपलाइन्स, टॉवर्स, ट्रान्समिशन, टॉवर्स इ.

इमारत कामगार : इमारती किंवा इतर बांधकाम कामासंबंधी मोबदला किंवा बक्षिसाच्या मोबदल्यात कोणतीही कौशल्याची, अर्धकुशल, अकुशल, हाताने करण्याची, देखरेखीची तांत्रिक किंवा कारकुनी कामे करणाऱ्या कामगारांची गणना या प्रकारात होते. त्यांच्या रोजगाराच्या अटी व शर्ती स्पष्ट केल्या असतील किंवा नाही.

बांधकामासंबंधी कामे ही अतिशय कष्टाची काही यंत्राच्या साहाय्याने करावयाची असतात. यातील प्रक्रिया गतिशील, प्रसंगी वेळखाऊ आणि परस्परांशी निगडित असतात. बांधकाम क्षेत्रात विविध स्वरूपाच्या कामगारांची गरज भासते. यातील रोजगाराचे-कामाचे स्वरूप यांच्यात भिन्नता असते. कामगारांचे स्थलांतर होत असते. यातील कामगार हे सामाजिक दृष्ट्या मागासलेले आणि निरक्षर असतात. त्यांची सौदा करण्याची शक्ती (Bargaining Power) कमी असते.



या स्वरूपाच्या कामात अपघातांचे धोके अधिक असतात. हे अपघात शोधून त्यांची नोंद ठेवण्याचे प्रमाण अत्यल्प असल्याने त्याची निश्चित आकडेवारी मिळत नाही. यात पुढील बाबींची भर पडते :

१. रोजगार देणाऱ्या फर्म्स लहान असतात.
२. बांधकामाच्या साइट्स कमी मुदतीच्या असतात.
३. कामगारांची आवक-जावक (उलाढाल) मोठ्या प्रमाणावर होत असते.
४. तात्पुरत्या अणि स्थलांतरित मजुरांचे प्रमाण अधिक असते; त्यांपैकी अनेकजण बांधकामप्रक्रियांशी अनभिज्ञ असतात.
५. हवामानाचे स्वरूप लहरी असते.

सरकारने या कामगारांच्या कल्याणाच्या दृष्टीने अनेक योजना/कायदे केले आहेत. याशिवाय मध्यवर्ती स्वरूपात अधिक व्यापक स्वरूपाचे कायदे असावेत, या भूमिकेतून पुढे दोन कायदे अस्तित्वात आले :

१. द बिल्डिंग अँड अदर कन्स्ट्रक्शन वर्कर्स (रेग्युलेशन ऑफ एम्प्लॉयमेंट अँड कंडिशनस ऑफ सर्व्हिस) अँक्ट, १९९६.
२. द बिल्डिंग अँड अदर कन्स्ट्रक्शन वर्कर्स वेल्फेअर सेस अँक्ट, १९९६: नंतर (RECS) सेंट्रल रूल्स १९९८ नोटिफाईड झाले.

या कायद्यान्वये रोजगार नियमित केले जातात आणि सेवाशर्ती पूर्ण केल्या जातात. त्याचबरोबर कामगारांची सुरक्षा, आरोग्य आणि कल्याणाचाही विचार केला जातो. कामगारांना अपघात झाल्यास त्यांच्या कुटुंबीयांना मदत दिली जाते. त्याचबरोबर वृद्धत्वाचे निवृत्तिवेतन, गृहकर्जे, विम्याचे लाभ, मुलांचे शिक्षण, वैद्यकीय व बाळंतपणाचे लाभ यांचाही लाभ होऊ शकेल.

कामाच्या जवळ कामगारांना तात्पुरती निवासव्यवस्था, पाळणाघरे, उपाहारगृहे, प्रथमोपचार, धुलाईच्या सुविधा, इत्यादींच्या सोयीही या कायद्यामुळे मिळतात.

ड) घरेलू कामगार :

लोकांच्या घरी मोलाने घरगुती कामे करणाऱ्या मोलकरणी किंवा घरगड्यांचा यात समावेश होतो. राष्ट्रीय नमुना पाहणीच्या अंदाजाप्रमाणे १९९९-२००० मध्ये घरकाम पुरविणाऱ्यांची आपल्या देशातील संख्या



१२.१९ लाख होती. त्यात १०.५ लाख (८६ टक्के) ख्रिया होत्या. यांच्या कामाच्या विविधतेमुळे, ते संघटित नसल्यामुळे, त्यांना कौटुंबिक-सामाजिक स्तरांवर अनेक समस्या असल्यामुळे ह्या व्यवसायातील कामगार आपले हक्क, अधिकार आणि कायदेच नव्हे तर अनेकदा माणुसकीपासूनही वंचित राहतात.

घरेलू स्वरूपाची कामे करणाऱ्या मोलकरणी आणि घरगडी यांच्यापैकी अनेकजण केवळ नाईलाज म्हणून ते काम करतात. इतरत्र रोजगार नाही म्हणून, शिक्षण कमी म्हणून, कुटुंबाच्या आणि व्यक्तिगत अडचणींमुळे-घराजवळ सहज मिळणारे काम म्हणून या प्रकारच्या व्यवसायामध्ये - लोक घरी येतात. घरी कोणी उत्पन्न मिळवणारे नाही किंवा मिळणारे उत्पन्न कमी, नवरा किंवा मुले व्यसनी अशा परिस्थितीत घर चालविण्यासाठी चार पैसे मिळवायचे यासाठी दुसऱ्यांच्या घरी पडेल ती कामे, मिळेल त्या मोबदल्यात, असेल त्या स्वरूपात, अडचणीत, प्रसंगी मालकांची बोलणी खाऊन काम करणाऱ्या मोलकरणी इतरांची घरे स्वच्छ, चकाचक करताना स्वतःची जीवनाची चकाकी हरवून बसतात.

इ) स्थलांतरित कामगार :

जन्मगाव किंवा मूळ/नेहमीच्या जागेपासून व्यक्तीने नवीन ठिकाणी राहण्यासाठी जाणे याला स्थलांतर म्हणता येईल. देशाच्या सामाजिक, आर्थिक विकासाच्या दृष्टीने कामगारांचे स्थलांतर हे महत्त्वाचे ठरते. स्वातंत्र्योत्तर काळात रोजगाराच्या शोधासाठी ग्रामीण किंवा मागास भागांकडून लोकांचे होणारे मोठ्या प्रमाणावरचे स्थलांतर ही देशाच्या कामगारविश्वावरील ठळक घटना आहे. यातून अनेक आर्थिक, सामाजिक आणि राजकीय प्रश्न निर्माण होतात; विशेषतः, उपेक्षित आणि वंचित भागांकडून स्थलांतरित होणाऱ्या अकुशल लोकांच्या रोजगाराच्या आणि निवासाच्या समस्या अनेक बाजूंनी उभ्या राहतात.

स्थलांतराचे प्रकार :

देशांतर्गत स्थलांतराचे मुख्य चार प्रकार दिसून येतात :

- १) ग्रामीण भागाकडून ग्रामीण भागाकडे होणारे स्थलांतर.
- २) ग्रामीण भागाकडून शहरी भागाकडे होणारे स्थलांतर.
- ३) शहरी भागाकडून शहरी भागाकडे होणारे स्थलांतर.
- ४) शहरी भागाकडून ग्रामीण भागाकडे होणारे स्थलांतर.



यांपैकी ग्रामीण भागाकडून ग्रामीण भागाकडे आणि ग्रामीण भागाकडून शहरी भागाकडे होणारे स्थलांतर हे अधिक प्रमाणात आढळून येते. कामगारांचे स्थलांतर हे कायमस्वरूपाचे, हंगामी आणि 'जाऊन-येऊन' अशा प्रकारचे दिसून येते. यांपैकी हंगामी आणि 'जाऊन-येऊन' अशा स्वरूपाचे स्थलांतर जास्त प्रमाणात दिसून येते.

स्थलांतर का होते?

रोजगाराच्या संधी, त्यांपासून मिळणारा मोबदला ह्या बाबी अनेक ठिकाणी उपलब्ध नसल्याने त्या भागातून या संधी असणाऱ्या भागाकडे स्थलांतर होते. तसेच, आर्थिक व विकासातील विषमतेमुळे स्थलांतर घडून येते. त्याचप्रमाणे देशात संचार करता येतो; हे स्वातंत्र्य स्थलांतराला पोषक ठरते.

स्थलांतरित कामगारांना मिळणारा कामाचा मोबदला :

बहुतांश ठिकाणी स्थलांतरित कामगारांना किमान वेतनही मिळत नाही. वेतनासंबंधी कायदेशीर व तांत्रिक बाबी टाळण्यासाठी त्यांच्याकडून कंत्राटी पद्धतीने होणाऱ्या कामाप्रमाणे (पीस रेटने) काम करवून घेतले जाते. कंत्राटदार हेच कामाचा मोबदला ठरवत असल्याने अनेक ठिकाणी, विशेषतः स्त्रियांना मिळणारा कामाचा मोबदला असमाधानकारक असतो. अनेक ठिकाणी त्यांना पुरुषांपेक्षा कमी मोबदला मिळतो.

स्थलांतरितांच्या मुख्य समस्या :

- ✿ निरक्षरता.
- ✿ आत्यंतिक दारिद्र्य.
- ✿ अनेकदा मालक या कामगारांना काही आगाऊ रक्कम देऊन त्या मोबदल्यात कामगारांना वेठबिगाराप्रमाणे काम करावे लागते.
- ✿ कामाची ठिकाणे निश्चित नसल्याने त्यात कायम बदल होतो.
- ✿ कमी मोबदल्यामुळे कामगारांची सौदा करण्याची शक्ती कमी असते.
- ✿ स्थलांतरामुळे राहण्याच्या जागा, नवीन ठिकाणाचे समायोजन, स्वतःचे, कुटुंबाचे शिक्षण, आरोग्य, खाण्यापिण्याच्या सवयी इत्यादींविषयी अडचणी निर्माण होतात.
- ✿ स्थलांतरामुळे जुन्या राहण्याच्या जागेबद्दलचे ऋणानुबंध, सामाजिक बंध अशा सामाजिक व सांस्कृतिक बाबतीत तोटे होतात.



फ) मोठ्या आणि संघटित उद्योगांत काम करणारे कंत्राटी कामगार :

अलीकडे मोठ्या उद्योगांत, विविध कार्यालयांत नवीन कायम कामगारांची भरती बंद करण्यात आली आहे. सर्व नवे कामगार हे कंत्राटी म्हणून दाखविले जातात. त्यांचे प्रमाण कायम कामगारांपेक्षा आता काही पटींनी जास्त झाले आहे. ते अदृश्य कामगार आहेत. त्यांना कंत्राटी कामगार कायदा अथवा अन्य कोणत्याही कायद्यांचा लाभ मिळत नाही.

इमारतींवर सुरक्षा रक्षक म्हणून काम करणारे सुरक्षा रक्षक. त्यांचे व्यक्तिगत जीवन किती सुरक्षित असते हा प्रश्नच असतो. अनेकांना कामाच्या जागी अवघडून जावे लागते. अनेक ठिकाणी नैसर्गिक विधीसाठी सुविधाही नसतात. अनेकांना मिळणाऱ्या तुटपुंज्या पगारासाठी मालकांच्या किंवा कामगारांच्या लहरीवर अवलंबून राहावे लागते. अनेक ठिकाणी नेमून दिलेल्या सुरक्षेच्या कामाव्यतिरिक्त इमारतीतील रहिवाशांची घरगुती, टाकाऊ कामे करावी लागतात.

याशिवाय विडी व्यवसायातील कामगार, वीटभट्ट्या आणि दगडखाणीत काम करणारे कामगार, भाज्या आणि फळविक्रेते, घोघर दूध आणि वर्तमानपत्रे टाकणारे अशा अनेक क्षेत्रात असंघटित कामगारांची संख्या मोठी आहे.

८. देश/केंद्र पातळीवरील असंघटित कामगार सामाजिक सुरक्षा कायदा, २००८ : १५

दि. ३१ डिसेंबर, २००८ रोजी सदर कायदा केंद्रशासनाने आपल्या गॅझेटमध्ये जाहीर केला. असंघटित कामगारांना सामाजिक सुरक्षा आणि कल्याण पुरविणे ही या कायद्याची उद्दिष्ट्ये आहेत. या कायद्यात एकूण सहा प्रकरणे असून असंघटित कामगारांसाठी सामाजिक सुरक्षा योजना आणि कायदे यांची सूची सोबत जोडली आहे.

प्रकरण १ -

१. सदर कायद्यास देश/केंद्र पातळीवरील 'असंघटित कामगार सुरक्षा कायदा, २००८' असे संबोधण्यात येईल.
२. या कायद्याचे कार्यक्षेत्र संपूर्ण भारत देश असेल.
३. केंद्र सरकारने आपल्या गॅझेटमध्ये जाहीर केलेल्या दिवसापासून सदर कायदा लागू होईल.

यानंतर पुढील संज्ञा/शब्दांच्या व्याख्या दिलेल्या आहेत : नियोक्ता/



मालक, घरगुतीस्वरूपाचे काम करणारे कामगार, जिल्हा प्रशासनाने असंघटित कामगारास द्यावयाचे पत्र, राष्ट्रीय मंडळ (बोर्ड), नोटिफिकेशन, संघटित क्षेत्र, नोंदणीकृत कामगार, सूची, राज्यपातळीवरील 'राज्य सामाजिक सुरक्षा बोर्ड', स्व-नियुक्त कामगार, असंघटित क्षेत्र, असंघटित कामगार, असंघटित क्षेत्रात नियोक्त्याकडून किंवा कंत्राटदाराकडून मोबदल्याच्या /पगाराच्या बदल्यात नियुक्त केलेला पगारी कामगार, इ.

प्रकरण २ - सामाजिक सुरक्षा लाभ -

सदर योजना तयार करण्यासंबंधी केंद्रसरकार असंघटित कामगारांसाठी पुढील मुद्द्यांसंबंधी कल्याणकारी योजना तयार करील :

- अ) जीवन व अपंगत्व संरक्षण.
- ब) आरोग्य व प्रसूति लाभ.
- क) वृद्धापकाळ संरक्षण.
- ड) केंद्रसरकारने निश्चित केलेले इतर लाभ.

केंद्रसरकार सदर कायद्यासोबत जोडलेल्या सूचीत वेळोवेळी बदल करील. राज्यसरकार असंघटित कामगारांसाठी विविध कल्याणकारी योजना जाहीर करतील. उदा. प्रॉव्हिडंट फंड, कामाच्या वेळी होणाऱ्या दुखापतीच्या वेळी मिळणारे लाभ, गृहनिर्माण, मुलांसाठी शैक्षणिक योजना, कामगारांसाठी कौशल्ये वृद्धी, अंत्यविधीसाठी साहाय्य आणि वृद्धाश्रम.

केंद्रशासनाच्या योजनांच्या खर्चासाठी पर्याय पुढीलप्रमाणे :

- अ) केंद्रशासनाकडून पूर्ण खर्च, किंवा
- ब) केंद्र व राज्यसरकार मिळून खर्च, किंवा
- क) केंद्र-राज्य-लाभधारक व मालधारकांकडून वर्गणी कपात.

योजनांच्या परिणामकारक अंमलबजावणीसाठी पुढील बाबींचा विचार केला जाईल :

- १) योजनांचा आवाका
- २) योजनेचे लाभधारक
- ३) योजनेसाठी स्रोत
- ४) योजनेची अंमलबजावणी करणाऱ्या संस्था
- ५) तक्रार निवारण
- ६) इतर संबंधित मुद्दे.



प्रकरण ३ -

असंघटित कामगारांसाठी राष्ट्रीय सुरक्षा कायदा बोर्ड—या बोर्डाची रचना पुढीलप्रमाणे असेल.

- अ) केंद्रीय श्रम व रोजगार मंत्री—पदसिद्ध अध्यक्ष
- ब) महासंचालक (कामगार कल्याण)—पदसिद्ध सदस्य सचिव
- क) केंद्र सरकारने नेमलेले ३४ सदस्य (यात पुढीलप्रमाणे सदस्य असतील : असंघटित क्षेत्रातील कामगार-७, असंघटित क्षेत्रातील नियोक्त्यांचे प्रतिनिधी-७, समाजातील मान्यवरांचे प्रतिनिधी-७, लोकसभेचे सदस्य-२, राज्यसभेचे सदस्य-१, राज्य सरकारचे प्रतिनिधी-५, केंद्र सरकारच्या संबंधित मंत्रालये व विभागांचे प्रतिनिधी-५)

बोर्डाचे अध्यक्ष व इतर सदस्य हे कामगार कल्याण, व्यवस्थापन, वित्त, कायदा आणि प्रशासन अशा क्षेत्रांतील नामांकित व्यक्ती असावेत, अशी अपेक्षा आहे. तसेच अनुसूचित जाती, अनुसूचित जमाती, अल्पसंख्यांक व महिलांना पुरेसे प्रतिनिधित्व द्यावे अशी अपेक्षा आहे. राष्ट्रीय पातळीवरील या बोर्डाची मुदत तीन वर्षे असेल, या बोर्डाच्या वर्षातून किमान तीन बैठका व्हाव्यात, अशी अपेक्षा आहे. सदर बोर्डाची कार्ये पुढीलप्रमाणे असतील :

- अ) केंद्रसरकारला असंघटित कामगारांसंबंधी योग्य योजना सुचविणे.
- ब) या कायद्यासंबंधी प्रशासकीय मुद्दे उपस्थित झाल्यास केंद्रसरकारला सल्ला देणे.
- क) केंद्रसरकार राबवित असलेल्या सामाजिक कल्याणकारी योजनांची देखरेख करणे.
- ड) असंघटित कामगारांची नोंदणी आणि ओळखपत्रे यासंबंधीचा आढावा घेणे.
- ई) राज्यसरकारांनी ठेवलेल्या नोंदींचा आढावा घेणे.
- फ) विविध योजनांसंबंधीच्या खर्चाचा आढावा घेणे.
- ग) केंद्रसरकारने वेळोवेळी केलेल्या सूचनांनुसार कामे.



प्रकरण ४ -

असंघटित कामगारांसाठी राज्य सामाजिक सुरक्षा बोर्ड—सदर बोर्डाची रचना व कार्ये यांचा ऊहापोह येथे केलेला आहे. सदर बोर्डाची मुदत तीन वर्षे असून दर तीन महिन्यांनी त्यांची बैठक व्हावी, अशी अपेक्षा आहे. सदर बोर्डाच्या कार्याचा तपशीलही दिला आहे. राज्य सरकारच्या योजनांच्या खर्चासाठीचे पर्याय दिले आहेत. राज्यसरकारांनी ग्रामीण भागातील जिल्हा पंचायती आणि नागरी विभागांतील स्थानिक संस्था यांनी नोंदी ठेवण्याविषयी दिशा द्याव्यात, अशी अपेक्षा व्यक्त केली आहे. यासोबतच कामगारांच्या सोयीसुविधांसाठी केंद्रे निर्माण करावीत, अशी अपेक्षा व्यक्त करून अशा केंद्रांची कार्ये सांगितली आहेत.

प्रकरण ५ -

यात असंघटित कामगारांच्या नोंदणीचा/रजिस्ट्रेशनचा तपशील दिलेला आहे. पात्र असंघटित कामगाराने नोंदणीसाठी जिल्हा प्रशासनाकडे अर्ज करावयाचा आहे. अर्ज केलेल्या असंघटित कामगारास जिल्हा प्रशासनाकडून ओळखपत्र दिले जाईल. या ओळखपत्राचे स्वरूप 'स्मार्ट कार्ड' या स्वरूपाचे असून त्यावर त्या कामगारांचा ओळखक्रमांक असेल व त्यास कोठेही नेता येईल. या ओळखपत्राचा फायदा विविध सामाजिक सुरक्षेचे व कल्याणाचे लाभ घेण्यासाठी होऊ शकेल.

प्रकरण ६ -

उर्वरित व उरलेल्या बाबी- यांत केंद्रीय पातळीवरील बोर्ड, राज्यसरकारे, राज्य सामाजिक सुरक्षा बोर्ड यांची कार्ये आणि अधिकार यासंबंधी चर्चा केली आहे. या प्रकरणानंतर जी सूची जोडली आहे, तीत असंघटित कामगारांसाठी विविध सामाजिक सुरक्षा योजना व कायदे यांचा उल्लेख केला आहे, तो पुढीलप्रमाणे :

योजना-

- १) इंदिरा गांधी नॅशनल ओल्ड एज पेन्शन स्कीम.
- २) नॅशनल फॅमिली बेनिफिट स्कीम.
- ३) जननी सुरक्षा योजना.
- ४) हॅण्डलूम व्हिवर्स, कॉम्प्रेहेन्सिव्ह वेलफेअर स्कीम.
- ५) हॅण्डिक्राफ्ट आर्टिझन्स कॉम्प्रेहेन्सिव्ह वेलफेअर स्कीम.



- ६) पेन्शन टू मास्टर क्राफ्ट पर्सन्स.
- ७) नॅशनल स्कीम फॉर वेल्फेअर ऑफ् फिशरमेन अँड ट्रेनिंग अँड एक्स्टेंशन.
- ८) जनश्री विमा योजना.
- ९) आम आदमी विमा योजना.
- १०) राष्ट्रीय स्वास्थ्य विमा योजना.

कायदे-

- १) द वर्कमेन्स कॉम्पेन्सेशन अँक्ट, १९२३.
- २) द इंडस्ट्रीयल डिस्प्यूट्स अँक्ट, १९४७.
- ३) द एम्प्लॉईज स्टेट इन्शुरन्स अँक्ट, १९४८.
- ४) द एम्प्लॉईज प्रोव्हिडंट फंड अँड मिसलेनिअस प्रोव्हिजन अँक्ट, १९५२.
- ५) द मॅटर्निटी बेनिफिट अँक्ट, १९६१.
- ६) द पेमेंट ऑफ गॅज्यूड्टी अँक्ट, १९७२.

९. महाराष्ट्र घरेलू कामगार कल्याण मंडळ कायदा २००७ : १६

राज्यातील घरेलू कामगारांच्या कल्याणास चालना देण्यासाठी मंडळ स्थापन करण्यासाठी आणि त्या कामगारांना विविध आर्थिक लाभ देण्यासाठी निधी निर्माण करण्याकरिता आणि त्याच्याशी संबंधित व तदनुषंगिक बाबींकरिता तरतूद करण्यासाठी मांडलेल्या या विधेयकाचे संबंधित डिसेंबर २००८ मध्ये कायद्यात रूपांतर झाले आहे.

या कायद्यात ३० मुद्दे असून, त्यानंतर तत्कालीन कामगार मंत्र्यांचे सदर कायद्याचा उद्देश आणि कारणांचे विवेचन करणारे निवेदन आहे. या निवेदनानंतर वैधानिक अधिकार सोपविण्यासंबंधीचे ज्ञापन असून त्यानंतर वित्तीय ज्ञापन जोडले आहे. यानंतर सदर विधेयकाला मा. राज्यपालांची शिफारस आहे.

मुद्दा क्र. १ - सदर कायद्याचे शीर्षक आणि त्याच्या अंमलबजावणीचा दिनांक याचा येथे उल्लेख आहे.

मुद्दा क्र. २ - यात पुढील संज्ञा/शब्दांच्या व्याख्या दिल्या आहेत : सल्लागार समिती, लाभार्थी, मंडळ, घरेलू काम, घरेलू कामगार, नियोक्ता/मालक, निधी, शासन किंवा राज्यशासन, सदस्य, विहित, विनियम, नियम, कामाचे ठिकाण.



मुद्दा क्र. ३ ते ९ - राज्यसरकारतर्फे घरेलू कामगारांसाठी कल्याणकारी योजना तयार करणे व त्यांची अंमलबजावणी करणे यासाठी जिल्हा घरेलू कामगार कल्याण मंडळे स्थापन करण्याविषयीचा तपशील या मुद्द्यांमध्ये आहे. या मंडळाची रचना, मंडळाच्या सदस्यांच्या पात्रतेविषयी व इतर बाबींचा ऊहापोह येथे केला आहे.

मुद्दा क्र. १० - मंडळांनी करावयाची कार्ये पुढीलप्रमाणे असतील :

क) घरेलू कामगारांची या अधिनियमाखालील लाभार्थी म्हणून नोंदणी करणे.

ख) लाभार्थ्यांना या अधिनियमान्वये पुढील जे लाभ मिळविण्याचा हक्क आहे ते लाभ त्यांना मिळवून देणे :

- १) अपघात घडल्यास लाभार्थ्याला तात्काळ साहाय्य पुरविणे;
- २) लाभार्थ्यांच्या मुलांच्या शिक्षणासाठी आर्थिक साहाय्य देणे;
- ३) लाभार्थ्यांच्या अथवा त्यांच्यावर अवलंबून असलेल्या व्यक्तीच्या आजारावर उपचार करण्यासाठी वैद्यकीय खर्चाची तरतूद करणे;
- ४) महिला लाभार्थ्यांकरिता प्रसूती लाभाची तरतूद करणे;
- ५) लाभार्थ्यांचा मृत्यू झाल्यावर त्यांच्या कायदेशीर वारसाला अंत्यविधीच्या खर्चासाठी रक्कम प्रदान करणे;
- ६) मंडळाने वेळोवेळी निश्चित केलेले असे इतर लाभ.

ग) कलम १६ मध्ये विनिर्दिष्ट केल्याप्रमाणे, या अधिनियमाच्या प्रयोजनासाठी निधी स्थापन करणे आणि त्याचा व्यवहार पाहणे;

घ) या अधिनियमाखालील आपली कार्ये कार्यक्षम रीतीने पार पाडण्यासाठी सचिवाची नियुक्ती करणे आणि त्यास आवश्यक वाटेल त्याप्रमाणे इतर अधिकाऱ्यांची आणि कर्मचाऱ्यांची नियुक्ती करणे;

च) राज्य शासन, वेळोवेळी, त्यास नेमून देईल अशी इतर कार्ये.

मुद्दा क्र. ११ - असंघटित कामगारांनी करावयाच्या नोंदीविषयी माहिती या मुद्द्यात आहे.

मुद्दा क्र. १२ - मंडळातर्फे नोंदणी केलेल्या असंघटित कामगारास दिल्या जाणाऱ्या ओळखपत्राविषयी तपशील येथे दिला आहे.

मुद्दा क्र. १३- नोंदणी केलेल्या घरेलू कामगारांसाठी नोंदणी संपुष्टात येणे तसेच अशांची नोंदणी पुन्हा चालू राहण्याविषयीच्या नियमांची माहिती येथे आहे.



मुद्दा क्र. १४ - राज्याकडून सदर कायद्यानुसार द्यावयाच्या अनुदानाविषयी माहिती येथे आहे.

मुद्दा क्र. १५ - मंडळाने घरेलू कामगारांना विविध लाभ देण्यासाठी स्थापन करावयाचा निधी, निधीचा वापर, बँकेतील खाते, नोंदणी झालेल्या घरेलू कामगारांना मिळावयाचे आर्थिक लाभ—त्यासाठी करावयाची प्रक्रिया अशा बाबींची माहिती येथे आहे.

मुद्दा क्र. १६ - नोंदणी करण्यात आलेल्या घरेलू कामगाराने करावयाच्या अंशदानाविषयी (contribution) माहिती.

मुद्दा क्र. १७ - निधीची गुंतवणूक करण्याची मंडळाची भूमिका.

मुद्दा क्र. १८ - मंडळाने द्यावयाच्या कर्जाविषयी माहिती.

मुद्दा क्र. १९ - मंडळाने ठेवावयाचे हिशेब व लेखापरीक्षण याविषयीची माहिती.

मुद्दा क्र. २० - त्यानुसार मंडळाने तयार करावयाचा अर्थसंकल्प याविषयीची माहिती.

मुद्दा क्र. २१ - मंडळाने तयार करावयाच्या अहवालाविषयी माहिती.

मुद्दा क्र. २२ व २३ - राज्यसरकारने मंडळास निर्देश देण्याविषयी व त्याच्या नोंदी तपासण्याचे अधिकार याविषयी माहिती.

मुद्दा क्र. २४ - मंडळाच्या अकार्यक्षमतेमुळे ते बरखास्त करण्याविषयी शासनाच्या अधिकाराविषयी माहिती.

मुद्दा क्र. २५ व २६ - सदर कायद्याच्या परिणामकारक अंमलबजावणीसाठी राज्यसरकारतर्फे सल्लागार समिती स्थापन करण्यात येईल, याचा तपशील येथे आहे.

मुद्दा क्र. २७ - या कायद्यासंदर्भात सद्भावनेने केलेल्या कोणत्याही बाबीच्या संदर्भात मंडळाचे कर्मचारी, सदस्य यांच्याविरुद्ध कायदेशीर कारवाई करण्यात येणारा मज्जाव याविषयी माहिती.

मुद्दा क्र. २८ - राज्यशासन सदर कायद्यास अनुसरून नियम करू शकतील याची माहिती.

मुद्दा क्र. २९ - कायद्याशी संबंधित नियमन करण्याबाबत बोर्डाची भूमिका येथे स्पष्ट केली आहे.

मुद्दा क्र. ३० - या कायद्याच्या अंमलबजावणीत अडचण उद्भवल्यास राज्य शासनास गॅझेटमध्ये आवश्यक आदेश प्रसिद्ध करता येईल; पण या



कायद्याच्या प्रारंभाच्या दिनांकापासून दोन वर्षांचा कालावधी समाप्त झाल्यानंतर असा कोणताही आदेश काढता येणार नाही.

या कायद्याचे उद्देश आणि कारणे याविषयी तत्कालीन कामगार मंत्र्यांचे निवेदन :

विविध स्वरूपाची घरेलू कामे करणाऱ्या कामगारांच्या कल्याणाबाबत कायदा करण्याची मागणी कामगार प्रतिनिधींकडून सतत केली जात होती; त्या दृष्टीने शासन विशेष लक्षपूर्वक विचार करित होते. घरेलू कामगारांची मोठी संख्या व तिच्यातील महिलांचे मोठे प्रमाण याचा उल्लेख या निवेदनात केला आहे.

केंद्र सरकारच्या प्रस्तावित सामाजिक सुरक्षा बिलाचा उल्लेखही येथे केला आहे.

प्रस्तुत विधेयकाची वैशिष्ट्ये पुढीलप्रमाणे आहेत :

क) घरेलू कामगारांच्या कल्याणासाठी एका जिल्ह्यामध्ये एक मंडळ स्थापन करण्यात येईल आणि एका जिल्ह्यातील एक वा त्याहून अधिक स्थानिक क्षेत्रांसाठी एक वा त्याहून अधिक मंडळे स्थापन करता येतील.

ख) असे प्रत्येक मंडळ हे निगम निकाय असेल आणि ते मालक, घरेलू कामगार आणि राज्यशासन याचे प्रतिनिधित्व करणाऱ्या आणि राज्यशासन वेळोवेळी नामनिर्देशित करील अशा सदस्यांनी मिळून बनलेले असेल.

ग) घरेलू कामगारांची लाभार्थी म्हणून मंडळामध्ये नोंदणी करण्याची तरतूद करण्यात आली आहे. अशी नोंदणी करणे वैकल्पिक आहे.

घ) प्रत्येक मंडळाने लाभार्थ्यांना विविध लाभ देता यावेत म्हणून निधी स्थापन करण्याची तरतूद करण्यात आली आहे. या निधीमध्ये, दरवर्षी शासनाकडून मिळालेली अनुदाने, लाभार्थ्यांनी केलेली सर्व अंशदाने, अन्य कोणत्याही मार्गाने मंडळाला मिळालेल्या इतर सर्व रकमा जमा करण्यात येतील.

घ) या अधिनियमाची अंमलबजावणी करित असताना उद्भवणाऱ्या बाबींवर शासनाला सल्ला देण्याकरिता राज्यस्तरीय सल्लागार समिती स्थापन करण्याबाबत तरतूद करण्यात आली.



वरील उद्दिष्ट्ये साध्य करणे हा या विधेयकाचा हेतू असल्याचे (तत्कालीन) कामगारमंत्र्यांनी स्पष्ट केले आहे.

यानंतर वैधानिक अधिकार सोपविण्यासंबंधीचे ज्ञापन आहे. त्यानंतर घरेलू कामगारांच्या कल्याणासाठी स्थापन करावयाच्या मंडळास द्यावयाच्या अनुदानाविषयीचे वित्तीय ज्ञापन असून सदर विधेयकाची शिफारस मा. राज्यपालांनी केली असल्याचा उल्लेख सरतेशेवटी आहे.

देशातील ९०% पेक्षा अधिक संख्या असलेल्या असंघटित क्षेत्रांतील कामगारांच्या सामाजिक सुरक्षेचा आणि कल्याणाचा विचार करण्यासाठी राजकीय इच्छाशक्ती, राजकीय पक्षांचा सक्रिय पाठिंबा याचबरोबर व्यापक स्वरूपातील लोकचळवळ सतत चालणे आवश्यक आहे. त्या दृष्टीने कामगार आणि इतरही समाजघटकांचे लोकशिक्षण होणे व सर्वांची मनोभूमिका त्या दृष्टीने तयार होणे गरजेचे आहे.

असंघटित कामगारांसाठी सरकार पातळीवर, विविध कायदेकानून आणि योजनांच्या प्रभावी अंमलबजावणीची जशी गरज आहे, तसेच इतरही प्रयत्न होणे गरजेचे आहे.

- १) असंघटित कामगार आणि त्यांचे कुटुंबीय यांच्यासाठी प्रबोधन कार्यक्रम, शिबिरे, आयोजित केली जावीत.
- २) जाणीवजागृतीसाठी आयोजित केलेल्या अशा कार्यक्रमांतून कल्याणकारी कार्यक्रम, कायदे-नियम, सुरक्षेच्या योजना यांबरोबरच आणखीही काही महत्त्वाच्या बाबींसंबंधी माहिती देता येईल. जसे-
 - आरोग्याच्या दृष्टीने काही आवश्यक बाबी.
 - अंधश्रद्धांचे तोटे.
 - प्रथमोपचार, घरगुती औषधोपचार.
 - निकोप मनोरंजन.
 - उपलब्ध सरकारी आरोग्य केंद्रे आणि सुविधा.
 - लसीकरण.
 - सरकारची माहिती केंद्रे आणि मदत केंद्रे.
 - सांडपाणी.
 - वैयक्तिक, कुटुंबातील, वस्तीतील स्वच्छता.
 - घरातील व्यवस्थापन.
 - कचरा, मैला यांचे व्यवस्थापन.



- इंधन.
 - विविध सामाजिक आणि राष्ट्रीय मूल्ये.
 - मुलगा-मुलगी समान-मूल्ये.
 - आपले संविधानात्मक अधिकार, जबाबदाऱ्या.
 - जन्म-मृत्यू नोंदणी.
 - आवश्यक विकास योजनांची आणि कायद्यांची माहिती.
 - प्रौढ शिक्षण माहिती आणि त्यांचे लाभ घेण्याची पद्धती.
 - लहान कुटुंबाचे फायदे.
 - प्रौढ मताधिकार.
 - विविध स्वरूपाची समता.
 - आर्थिक बचतीचे महत्त्व आणि पद्धती.
 - व्यसनाचे तोटे व त्यातून सुटका मिळवण्याचे मार्ग.
 - जीवनस्तर उंचावण्यासाठी विविध कौशल्यांची माहिती.
 - औपचारिक शिक्षणाच्या दृष्टीने काही योजना, कार्यक्रम.
 - कुटुंब जीवन शिक्षणातील काही पैलू, कुटुंब व्यवस्थापन, नियोजन.
 - सकस आणि आवश्यक आहार व त्याची उपलब्धता.
 - समाजातील भ्रष्टाचार आणि अनैतिक बाबींना विरोध.
 - पैशाची अनावश्यक उधळपट्टी का आणि कशी थांबवायची?
- ३) विविध लाभ मिळवण्यासाठी त्यांना संघटित करता येईल. मात्र यावेळी संकुचित व असामाजिक विचार आणि राजकारणाचा वास त्याला येऊ नये.
- ४) असंघटित कामगार आणि त्यांच्या कुटुंबियांच्या सांस्कृतिक कार्यक्रमांचे आयोजन करता येईल.
- ५) असंघटित कामगार आणि त्यांच्या कुटुंबियांच्या कौशल्य विकासासाठी आणि उत्पन्न वाढीसाठी काही उपक्रम आयोजित करता येतील.
- ६) असंघटित कामगार आणि त्यांच्या कुटुंबियांच्या मनोरंजनासाठी काही उपक्रम.
- ७) असंघटित कामगार क्षेत्रातील व्यक्तींच्या जीवनकथा, यशाची उदाहरणे यांना प्रकाशात आणता येईल.



१०. असंघटित कामगार क्षेत्रात समाविष्ट असलेल्या कामांची सूची^{१७} :

- १) अगरबत्ती बनविणे
- २) शेताच्या मशीन्स चालविणे (उदा. थ्रेशर, वगैरे)
- ३) शेतमजूर
- ४) पशुपालन
- ५) बेकरी
- ६) बॅण्डवाले, संदलवाले
- ७) बांगडी उद्योग
- ८) न्हावी (माली)
- ९) मनेरी व्यवसाय (कासार)
- १०) ब्यूटी पार्लर
- ११) बिडी कामगार
- १२) सायकल उद्योग
- १३) टिकली (बिंदी) तयार करणारे
- १४) लोहार (खाती)
- १५) नावाडी (डोंगा चालविणारे)
- १६) पुस्तक बाइंडिंग करणारे
- १७) वीटभट्टी कामगार
- १८) ब्रश तयार करणारे
- १९) बांधकाम मजूर
- २०) लाइट, बल्ब उद्योग
- २१) बैलगाडी किंवा उंटगाडी चालविणारे
- २२) खाटीक
- २३) केबल टी.व्ही. चालविणारे
- २४) केन कामगार (वेतकाम)
- २५) सुतार (बढई)
- २६) दरी विणणारे
- २७) चिकन काम करणारे (उ.प्र.मधील कढाई काम करणारे)
- २८) सिनेमा उद्योगातील कामगार
- २९) शिकवणी वर्ग
- ३०) नारळाच्या बुऱ्याचे उद्योग



- ३१) मिठाई कामगार
- ३२) इमारत आणि रस्ता तयार व देखरेख करणारे
- ३३) कुरिअर कामगार
- ३४) कॉम्प्यूटर डेटा एंट्री ऑपरेटर
- ३५) घरकामगार (मोलकरीण)
- ३६) कपडे रंगविणारा (रंगाई)
- ३७) कढाई-बुनाई काम
- ३८) इलेक्ट्रोप्लेटिंग (धातू कामगार)
- ३९) लिफाफा तयार करणे
- ४०) फटाका उद्योग
- ४१) मच्छीवर प्रक्रिया करणारे उद्योग
- ४२) मच्छिमार कामगार
- ४३) फूल, हार-तुरे बनवून विकणारे
- ४४) आटा चक्की
- ४५) चप्पल उद्योग
- ४६) जंगल कामगार
- ४७) फाउंड्री (भट्टी कामगार)
- ४८) कपडा उद्योग
- ४९) जेम कटिंग (रत्नांना पैलू पाडणे)
- ५०) जिनिंग कामगार
- ५१) काच उद्योग
- ५२) सोनार
- ५३) विणकाम (हातमाग)
- ५४) हात ठेलेवाले
- ५५) हमाल कामगार
- ५६) आरोग्य कामगार
- ५७) पापड बनविणारे
- ५८) फलोद्यान व फुलोद्यान
- ५९) हॉटेल कामगार
- ६०) कुलूप-चावी उद्योग
- ६१) अंगमेहनतीचे काम करणारे कामगार



- ६२) मसाला उद्योग
- ६३) आगपेटी (माचिस) उद्योग
- ६४) लघु वनउपज गोळा करणारे (उदा. मोहा, टोरी, टेंभर, इ.)
- ६५) लहान खाणीत काम करणारे मजूर
- ६६) वर्तमानपत्र (पेपर) विक्रेते व वाटप करणारे
- ६७) सामाजिक संस्थेत काम करणारे
- ६८) संडास साफ करणारे
- ६९) तेल काढणारे
- ७०) पॅकिंग काम करणारे
- ७१) पानवाला
- ७२) मध (शहद) गोळा करणारे आदिवासी व भटक्या जमाती
- ७३) पेट्रोल पंपावर काम करणारे कामगार
- ७४) लोणचे तयार करून विकणारे
- ७५) कुंभार
- ७६) इलेक्ट्रॉनिक आणि इलेक्ट्रिकल (उदा. पंखा, मोटरीपंप, टी.व्ही. दुरुस्त करणारे)
- ७७) प्रिंटिंग प्रेस उद्योग
- ७८) खदान कामगार
- ७९) कचरा वेचणारे कामगार
- ८०) राइस मिलमध्ये काम करणारे कामगार
- ८१) रिक्शाचालक
- ८२) दुकानात काम करणारे नोकर
- ८३) मिठागरात काम करणारे कामगार
- ८४) रेतीची धुलाई करणारे कामगार
- ८५) आरा मशीन (सॉ मिल) वर काम करणारे कामगार
- ८६) चौकीदार
- ८७) रेशीम कामगार
- ८८) गॅरेज कामगार
- ८९) मेंढपाळ, शेरकी, गुराखी/बैलकीई
- ९०) जुता पॉलिश करणारे
- ९१) अल्पभूधारक



- ९२) साबण उद्योग
- ९३) क्रीडासाहित्य तयार करणारे
- ९४) स्टील भांडे उद्योग
- ९५) गिट्टी फोडणारे दगडखाणीतील कामगार
- ९६) सफाई कामगार
- ९७) टेलिफोन बूथवर काम करणारे
- ९८) मंदिर कामगार
- ९९) तेंदुसा कामगार
- १००) ताडी गोळा करणारे कामगार
- १०१) खेळणी तयार करणारे
- १०२) गाडीवर काम करणारे (उदा.- ड्रायव्हर, कंडक्टर, क्लीनर, इ.)
- १०३) धोबी (वट्टी)
- १०४) रस्त्याच्या बाजूला काम करणारे मेकॅनिक आणि वर्कशॉप मजूर
- १०५) वेल्डिंग उद्योगातील मजूर.

(सदर यादी श्री. रवींद्र वर्मा आयोगातील असून ती डॉ. बाबा आढाव यांच्याकडून उपलब्ध झाली.)



संदर्भ

१. सुब्रमण्य, आर.के. आणि झाबवाला, रेणाना (२००१) : “द अन्ऑर्गनाइज्ड सेक्टर, वर्क सिक्युरिटी अॅण्ड सोशल प्रोटेक्शन” मधील लेख “मीटिंग बेसिक नीड्स : द अन्ऑर्गनाइज्ड सेक्टर अॅण्ड सोशल सिक्युरिटी”, नवी दिल्ली, सेज पब्लिकेशन्स इंडिया प्रा. लि., पृ. १७, इंग्रजी.
२. भट्ट, इला (२००१) : “द अन्ऑर्गनाइज्ड सेक्टर, वर्क सिक्युरिटी अॅण्ड सोशल प्रोटेक्शन” मधील “फोरवर्ड”, नवी दिल्ली, सेज पब्लिकेशन्स इंडिया प्रा. लि., पृ. ९, इंग्रजी.
३. अभ्यंकर, प्रा. अजित.
४. वेबसाइट : <http://labour.nic.in/dglw/otherunorg.htm>
५. वेबसाइट : labour.nic.in/annrep/files/2k1/lab8.pdf
६. भट्ट, इला, उ.नि., पृ. ९.
७. तत्रैव.
८. वेबसाइट : <http://www.vedamsbooks.com/no14270.htm>
९. वेबसाइट : www.empowerpoor.org.relatednews.asp?report=614
१०. वेबसाइट : labour.nic.in/annrep/files/2k1/lab8.pdf
११. अभ्यंकर, प्रा. अजित.
१२. भट्ट, इला, उ.नि., पृ. १०-११.
१३. सुब्रमण्य, आर. के. ए. आणि झाबवाला, रेणाना, उ.नि., पृ. २०-२२
१४. वेबसाइट : labour.nic.in/annrep/files/2k1/lab8.pdf
१५. आढाव, डॉ. बाबा (२५.०९.२००७) : दै. लोकसत्तातील लेख “सामाजिक सुरक्षा—दाद ना फिर्याद”, पुणे आणि ‘द अन्ऑर्गनाइज्ड वर्कर्स सोशल सिक्युरिटी अॅक्ट, २००८’.
१६. मोलकरीण पंचायत, पुणे जिल्हा (२००९). मोलकरणीची संघर्षमय वाटचाल, घरेलू कामगार विधेयक २००८, महाराष्ट्र राज्य आणि महाराष्ट्र घरेलू कामगार कल्याण मंडळ कायदा २००८, महाराष्ट्र राज्य.
१७. पुणे विद्यापीठ, प्रौढ, निरंतर शिक्षण आणि ज्ञानविस्तार विभाग (७.११.२००७) चर्चासत्र साहित्य, चर्चासत्र : सामाजिक सुरक्षा कायदा.

