



REVIEW OF RESEARCH

ISSN: 2249-894X

IMPACT FACTOR : 5.2331(UIF)

VOLUME - 7 | ISSUE - 2 | NOVEMBER - 2017



कामगार चळवळीचा विश्लेषणात्मक अभ्यास



प्रस्तावना :

इंग्लंडमध्ये सर्वप्रथम औद्योगिक क्रांती घडून आली. त्यानंतर युरोप व आशियातील देशात औद्योगिक क्रांती घडून आली. औद्योगिक क्रांतीमुळे यंत्रांचा मोठ्या प्रमाणावर वापर होऊ लागला. यंत्रावर काम करण्यासाठी कामगार वर्ग तयार झाला. औद्योगिक क्रांतीचे अनेक सामाजिक, राजकीय जीवनावर फारच दुरगामी परिणाम घडून आले. भांडवलदार आधारित अर्थव्यवस्था हा औद्योगिक क्रांतीचा सर्वात महत्त्वाचा परिणाम होय. भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेत भांडवलदार जास्तीत जास्त नफा मिळविणे हे भांडवलदाराचे उद्दिष्ट असते. उत्पादनाची साधने भांडवलदार वर्गाच्या मालकीची असल्यामुळे कामगारांना कमीत कमी वेतन देऊन जास्तीत जास्त तास काम करून घेतले जात होते. त्यामुळे कामगार वर्गाचे शोषण मोठ्या प्रमाणावर झाले. भांडवलदारांनी कामगारांची पिळवणूक केली. त्याचे वर्णन शास्त्रीय समाजवादाचा जनक कार्ल मार्क्सने दास कॅपीटल या ग्रंथात करून कामगारांमध्ये जागृती निर्माण करण्याचा प्रयत्न केला. भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेतील कामगारांच्या होणाऱ्या पिळवणूकीविरोधात कामगार वर्ग संघटीत होऊ लागला. तो आपल्या हक्कांसाठी संघटना बांधू लागला.

कामगार संघटना व्याख्या :

"औद्योगिक व इतर क्षेत्रात समुहाने काम करणाऱ्या कामगारांनी स्वतःचे हितसंबंध सुरक्षित ठेवण्यासाठी स्थापन केलेल्या संघटनेला कामगार संघटना असे म्हणतात."

डॉ. संभाजी संतोष पाटील

राज्यशास्त्र विभाग प्रमुख ,
श्री.शि.वि.प्र. संस्थेचे महाविद्यालय, शिंदखेडा,
जि. धुळे (महाराष्ट्र)

२. जी.डी.एच. कोल यांच्या मते :

"कामगार संघ ही एक किंवा जास्त धद्यांमध्ये काम करणाऱ्या कामगारांनी स्थापन केलेली संघटना होय.

भारतातील कामगार चळवळीचा उदय व विकास :

भारतात कामगार चळवळीला १९ व्या शतकापासून सुरुवात झाली. इ.स. १८७४ मध्ये बॅनर्जी यांनी "श्रमजीवी" नावाचे कामगारांचे हितरक्षणासाठी पहिले वर्तमानपत्र काढले. बॅनर्जींनी कामगार क्लबची स्थापना केली. १८९० मध्ये नारायण मेघाजी लोखंडे यांनी "बाँबे मिल हॅण्डस असोसिएशन" हि भारतातील पहिली कामगार संघटना काढली. श्री. लोखंडे कामगार असल्यामुळे त्यांना कामगारांच्या प्रश्नांबद्दल जाणिव होती. या संघटनेमार्फत कामगार प्रश्नांना वाचा फोडण्यासाठी "दिनबंधू" नावाचे नियतकालिक काढले. बाँबे मिल हॅण्डस असोसिएशन पूर्वी कामगारांच्या दोन सभा झाल्या. त्यात आठवड्यातून एक दिवस सुटी, जेवणासाठी अर्धा तास सुटी, दर महिन्यास नियमित पगार, कामगारांना इजा झाल्यास नुकसान भरपाईच्या मागण्या मांडल्या होत्या. श्री. लोखंडे व सोरावजी बंगालींच्या प्रयत्नांनी कामगारांना एक दिवस आठवड्यातून सुटी मिळू लागली. १८७७ मध्ये नागपूरच्या मिल कामगारांनी पगार वाढीसाठी संप केला. १८८२ ते ९० पर्यंत मुंबई, मद्रास येथे कामगारांनी २५ संप केलेले दिसतात. १८८७ ते ९० पर्यंत कामगारांनी चार संप केलेत. ते वर्धा हिंगणघाट मिलमध्ये झाले. १९०५ बंगालच्या फाळणीमुळे देशात निर्माण झालेल्या असंतोषाचा फायदा कामगार संघटना वाढीसाठी झाला. मुंबई गिरण्यात वीजेच्या वापरामुळे कामाचे तास वाढल्यामुळे कामगारांनी अनेक संप केलेले दिसतात.

१९०८ मध्ये लोकमान्य टिळकांना झालेल्या शिक्षेचा परिणाम म्हणून मुंबईच्या कामगारांनी निषेध म्हणून संप पुकारला. मुंबईतील कामगारांनी सहा दिवस संप करून आपली प्रतिक्रिया व्यक्त केली. पहिला राजकीय संप कामगारांनी केला. १९१७ च्या रशियन

क्रांतीच्या प्रभावाने भारतात अनेक कामगार संघटना निर्माण होऊ लागल्या. अॅनी बेझंटचे सहकारी व न्यु इंडियाचे सहसंपादक जी.बी.पी. वाडिया यांनी मद्रास मधील कामगारांना संघटीत करून मद्रास लेबर युनियन हि आधुनिक धर्तीवरील कामगार संघटना स्थापन केली. ते या संघटनेचे अध्यक्ष झाले. त्यानंतर एक कामगार संघटना स्थापन केली. गांधींनी टेक्सटाल लेब असोसिएशनची अहमदाबाद मध्ये स्थापना केली. पहिल्या महायुद्धातील व्हरसायच्या तहाने आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना स्थापन करण्याची गरज भासू लागली. ३१ ऑक्टोबर १९२० मध्ये एम्पायर थिएटर बॉम्बे येथे ऑल इंडिया हेड युनियन काँग्रेस (आयटक) संघटनेची स्थापना झाली. लाला लजपतराय हे अधिवेशनाचे अध्यक्ष होते. या अधिवेशनात दिवान चमणलाल यांची पहिले जनरल सेक्रेटरी म्हणून निवड झाली. या बैठकित ६० युनियन सदस्य उपस्थित होते. ४२ युनियनांनी पाठींब्याचा संदेश दिला. अशा प्रकारे हि पहिली मध्यवर्ती कामगार संघटना स्थापन झाली. आयटक संघटनेत तात्वीक मतभेद होऊन संघटनेत फुट पडली. पण नंतर मतभेद न करून एकी निर्माण करण्यात आली. परंतु दुसऱ्या महायुद्धाबद्दल साम्यवाद्यांनी घेतलेल्या भूमिकेमुळे साम्यवादी आणि राष्ट्रवादी यांच्यात मतभेद निर्माण झाले. त्यामुळे राष्ट्रवादी व समाजवादी नेते आयटक मधून बाहेर पडले.

● स्वातंत्र्योत्तर कामगार संघटनेचा विकास :

राष्ट्रवादी नेत्यांनी काँग्रेस पक्षाच्या सहकार्याने १९४७ मध्ये इंटक हि संघटना स्थापन केली. सत्तारूढ काँग्रेसचा पाठिंबा असल्यामुळे हि संघटना वेगाने वाढू लागली. १९४८ मध्ये समाजवाद्यांनी "हिंद मजदूर सभा" स्थापन केली. जहाल समाजवाद्यांनी "युटक" संघटनेची स्थापना केली. समाजवादी पक्षात फुट पडल्याने लोहियांनी "हिंद मजुर पंचायत" संघटना स्थापन केली. श्री. दत्तोपंत ठेंगडी यांच्या पुढाकाराने जनसंघाला मानणाऱ्या कार्यकर्त्यांनी भारतीय मजदूर संघ संघटनेची स्थापना केली. साम्यवादी पक्षात फुट पडल्यामुळे डाव्या विचारसरणीच्या साम्यवाद्यांनी १९७० मध्ये "सिंटु" हि संघटना स्थापन केली. या व्यतिरीक्त दत्ता सामंत मुंबईत व महाराष्ट्रात कामगार आघाडी स्थापन केली. शिवसेनेच्या पुढाकाराने दत्ताजी साळवी यांनी भारतीय कामगार सेना स्थापन केली. कै. अण्णासाहेब पाटील आघाडी कामगार संघटना तर बाबा आढावांनी राष्ट्रीय हमाल मापाडी संघटना, एस.टी. कामगारात सादू फाटक व जॉर्ज फर्नांडिस यांनी कामगार संघटना स्थापन केली. र.ग. कर्णिक यांनी शासकीय व निमशासकिय कर्मचाऱ्यांची संघटना स्थापन केली. इ. कामगार संघटना महाराष्ट्रात स्थापन केलेल्या दिसतात.

कामगार संघटनांची उद्दिष्ट्ये :

१. सर्व कामगार वर्गाला संघटीत करून संघटितरित्या कामगारांच्या हितसंबंधांचे रक्षण करणे.
२. कामगारांच्या जीवनमानात सुधारणा घडवून आणणे, त्याप्रमाणे कामगारांची सेवा स्थिती व आरोग्याकडे लक्ष देणे.
३. कामगार हितांचे रक्षण होईल असे कायदे व्हावेत म्हणून प्रयत्न करणे.
४. ताळेबंदी कामगार कपात इ. प्रयत्नांना हाणून पाडणे.
५. अपघात, प्रसूती, वृद्धत्व, आजारपण, बेकारी, इ. काळात कामगारांना आर्थिक सहाय्य व सुरक्षितता प्राप्त करून देणे.
६. कामगारांचे प्रश्न चर्चेद्वारे सोडविणे, चर्चा निष्फळ ठरल्यास संप या कायदेशीर मार्गाचा वापर करणे.
७. कामगार वर्गात ऐक्याची भावना वाढविणे, सहकार्य निर्माण करून बंधुभाव निर्माण करणे.
८. कामगारांना उद्योगधंद्यांत व समाजात उच्च दर्जा व प्रतिष्ठा वाढविणे.
९. पगारवाढ, बोनस, कामाचे तास, नियमात जास्त कामाबद्दल जास्त वेतन इ. बाबत मागणी करणे.
१०. मालक व कामगार यांच्यात सहकार्याची भावना निर्माण करणे.
११. संकट काळात कामगारांना आर्थिक सहाय्य करणे.

● कामगार संघटनेच्या समस्या :

१. कारखानदारांचे धोरण :

कामगार संघांच्या मार्गातील अडचण म्हणजे नोकरी देणाऱ्या कारखानदारांना विरोध हा सुरुवातीच्या काळात अतिशय तीव्र स्वरूपाचा होता. कामगारांनी संघ बनवणे त्यांना मुळीच खपत नसे. कामगारांनी संघटना तयार करू नये म्हणून कारखानदार त्यांच्यावर वाटेल ते अत्याचार करत असतात. नोकरी न देणे व नोकरीवरून काढून टाकणे असे प्रकार कारखानदार करत असत. एक काळ असा होता कि संघाशी संबंध ठेवणार नाही असा करार केल्याखेरीज कोणाला नोकरी मिळत नसे. इंग्लंडमध्ये या कराराला डॉक्युमेंट तर अमेरिकेत त्याला Yello Contract हि संज्ञा प्राप्त झाली. कामगार संघाची चळवळ मोडून टाकण्यासाठी या उपायाचा दोन्ही देशात खुप उपयोग झाला. मार-झोड, खुनी हल्ले या मार्गाचा अवलंब करण्यात आला.

२. राज्यकर्ता वर्ग :

भारतात राज्यकर्ता वर्ग हा नेहमीच कामगार संघटनेच्या विरोधात उभा राहिलेला दिसून येतो. कामगार संघटना ह्या विध्वंसक क्रांतीकारी, समाजाच्या विकासाच्या मार्गात अडथळा निर्माण करत असून समाज कल्याणाचे कोणतेही कार्य ते करीत नव्हते. भांडवलदारांकडून कामगारांवर हिंसाचार झाला, एखादी वाईट गोष्ट घडली तर कामगारांमध्ये लवकर एकता निर्माण होते.

३. बेकारी :-

कामगारातील बेकारी संघटनेची मोठी अडचण आहे. ताळेबंदी करून कामगारांना बेकार केले जाते. नोकर कपातीच्या नावावर अनेक कामगार बेकार होतात. तसेच भारतात अधिक लोकसंख्या असल्याने जागा कमी व कामगार जास्त यामुळे कारखानदाराला अन्याय करण्याची संधी मिळते. कामगारातील स्पर्धामुळे कायम कामगाराला कमीत कमी स्वस्त दरात काम करणाऱ्या कामगाराची तात्पुरती कामे केली जातात.

४. अज्ञान व अशिक्षितपणा :

अज्ञान हि संघटनेची एक मोठी अडचण आहे. बहुसंख्य कामगार अंगठे टेकुन पगार घेणारे आहेत. या अशिक्षितपणामुळे कारखानदाराना फायदा होतो. अशा कामगाराला संघटनेपासून दूर ठेवण्यास कारखानदार यशस्वी होतो. या अशिक्षित कामगारास आपल्या कामावर उदासिनता दिसून येते.

५. राजकीय पक्ष :

कामगार संघटनेत राजकीय पक्षाने प्रवेश केला आहे. प्रत्येक कामगार संघटना कोणत्या तरी राजकीय पक्षाच्या दावणीला बांधलेली आहे. राजकीय पक्ष कामगारांच्या हक्कापेक्षा आपल्या सत्तेसाठी या संघटनांचा वापर करताना दिसतात.

६. जातीयता :

भारतात जातीयता पसरू लागली. कामगारात देखील जातीयता आहे. जातीयतेमुळे संघटनेत एकता निर्माण होत नाही. काही वेळेस जातीमुळे त्यांच्यात संघर्ष देखील मोठ्या प्रमाणात असतो.

७. गुंडगिरी :

आधुनिक काळात कामगार संघटनांची मोठ्या प्रमाणात गुंडगिरी वाढली आहे. प्रत्येक संघटना उघड-उघड गुंडांचा वापर करतांना दिसतात. कधी कारखानदाराला धमकी देण्यासाठी गुंडांचा वापर करतांना दिसतात, तर काही संप यशस्वी करण्यासाठी, दहशत बसविण्यासाठी या गुंडांचा वापर होतो.

८. कामगारांचा दर्जा :

औद्योगिक क्षेत्रात कामगारांचा दर्जा उंचावणारा असेल तरी असंघटीत कामगारांच्या दर्जात काहीही फरक नाही. भारतात बहुसंख्य लोक काम करतात. ते मजुर आज असंघटीत आहेत व शेतमजुराला औद्योगिक कामगारांचा दर्जा मिळत नाही.

९. व्यसनाधिनता :

कामगारात अशिक्षितपणा मोठ्या प्रमाणात आहे. संघटनेने कामगारांच्या वेतन वाढीसाठी प्रयत्न केला आहे. पण कामगारांना सांस्कृतिक व सामाजिक प्रगतीसाठी आजही लक्ष देत नाही. पगार कितीही मिळाला तरी अशिक्षितपणा असल्यामुळे कोणतेही व्यसन लागते. कामगार या व्यसनावर पूर्ण पैसा खर्च करतात. यामुळे कुटूंबाची कोणतीच प्रगती होत नाही. व्यसनाधीनतेमुळे कुटूंबात कलह दिसून येतात. यामुळे संघटनेत अनेक अडचणींना तोंड द्यावे लागते.

कामगार संघटनेच्या विकासाबाबत बाबत उपाय योजना :

१) कामगारांना शिक्षण देण्याची गरज :

कामगारांच्या अशिक्षितपणामुळे कामगारांना अधिकाराची जाणीव नसते. यासाठी सरकारने कामगारांना शैक्षणिक सोयी उपलब्ध करून द्याव्यात व कामगार संघटनेच्या कार्याचे शिक्षण दिले जावे. शिक्षणामुळे कामगारांना हक्क व जबाबदाऱ्या कळतील तेव्हा कामगार प्रभावीपणे आणि कार्यक्षमपणे कार्य करू शकतील.

२) एकतेची गरज :

वेगवेगळ्या व्यवसायाच्या आधारावर निर्माण झालेल्या कामगार संघटनेत एकता निर्माण करण्याची गरज आहे. मात्र संघटना राजकीय पक्षात गेल्यामुळे कामगार संघटनेत फुट पडली. कामगारांनी ऐकीचे बळ लक्षात घेऊन पक्ष, जात, धर्म, प्रदेश इ. भेद बाजूला ठेवून कामगार हितासाठी एकत्र येण्याने कामगारांचे हितसंबंध सुरक्षित राहतील व देशात औद्योगिक शांतता नांदेल.

३) विधायक कार्यावर भर :

कामगारांनी आपल्या मागण्या मान्य करण्यासाठी संप, हरताळ, मोर्चे, निदर्शने यासारख्या विधायक कार्यावर भर द्यावा. हिंसा आणि क्रांतीकारी मार्गांचा अवलंब करू नये. कारण मालकांच्या अहिताबरोबर आपले अहित होणार नाही यासाठी कामगारांनी विधायक कार्यावर भर द्यावा.

४) एक उद्योग एक संघटना :

एकाच उद्योगात काम करणाऱ्या कामगारांनी निरनिराळ्या संघटना असल्या तर त्यांच्यात मतभेद, तंटे निर्माण होतात. म्हणून विशिष्ट उद्योग असणाऱ्या सर्वच कामगारांची एकच संघटना असावी असे झाले तर संघटना बलशाली बनून कामगारांचे हितसंबंध सुरक्षित राहतील. त्यामुळे उद्योजकांना कामगारांचे प्रश्न सोडविणे सोपे जाईल.

५) राजकीय प्रभाव दूर करण्याची गरज :

अनेक कामगार संघटनांनी राजकीय पक्षाचे नेतृत्व स्विकारलेले आहे हे ते कामगारांपेक्षा पक्ष हिताला जास्त महत्त्व देतात. कामगारांचे नेतृत्व कामगारांनी करावे. हे नेतृत्व लोकशाही मार्गाने गुप्त मतदान पध्दतीने निवडलेले असावे. असे झाले तरच राजकीय वर्चस्व कमी होऊन कामगार चळवळ बलशाली होऊ शकेल.

६) खंबीर व सुयोग्य नेतृत्व :

कामगार संघटनेचे नेतृत्व व प्रशिक्षित व्यक्तीच्या हाती जाण्याची नितांत आवश्यकता आहे. कामगारापैकी नेतृत्व गुण असलेल्या कामगारांनी कामगार चळवळीचे प्रशिक्षण घेवून आपली जबाबदारी जाणून घेतली पाहिजे. कामगारांचे प्रश्न वेळीच निकाली लावले पाहिजे. जेव्हा कामगार संघटनांनी बाहेरील नेतृत्व स्वीकारते तेव्हा संप, निदर्शने, मोर्चे इ. कार्याला महत्त्व दिले जाते. त्यांच्या कार्यामुळे कामगारांचे प्रश्न सुटण्याऐवजी बिकट बनतात म्हणून कामगारांनी निवडलेल्या नेतृत्वाने संयम व धैर्य इ. गुणांना बाळगून कार्य केले पाहिजेत.

७) आर्थिक परिस्थिती सुधारणे :

कामगार संघटनांनी आर्थिक परिस्थिती सुधारण्यासाठी कामगारांमध्ये आत्मियता निर्माण करण्यासाठी विधायक कार्य केले पाहिजे. जास्तीत जास्त कामगारांना संघटनेचे सभासद बवून घ्यावे. त्यामुळे संघटनेची आर्थिक ताकद सुधारेल. या पैशाचा विनियोग संप काळात आणि संकटकाळात कामगारांच्या हितासाठी करणे आवश्यक आहे. अशा प्रकारे कामगार संघटनांनी उपाय केल्यास कामगार संघटनेला उच्चल भवितव्य प्राप्त होईल.

कामगार चळवळीचे गुण :**१) कामगार चळवळीला योग्य दिशा मिळाली :**

आजपर्यंत कामगारांना योग्य नेतृत्व न लाभल्याने त्यांना अधिकार प्राप्त होऊ शकले नव्हते मात्र कामगार संघटनेमुळे कामगार विषयक कायदे अस्तित्वात येऊन कामगारांना अधिकार मिळाले.

२) कामगारांची निष्ठा :

कामगारांनी आपल्या हितसंबंधांच्या पुर्ततेसाठी कामगार संघटनेवर विश्वास टाकला व कामगार संघटनेच्या ठिकाणी आपली निष्ठा केंद्रीत केली.

३) एकता :

एकाच कारखान्यात काम करणारा कामगार जात, धर्म, पंथ विसरून कामगार भावनेने एकत्र आला.

४) जागृती :

कामगार संघटन कामगारांसाठी परीसंवाद, चर्चासत्र, कार्यशाळा आयोजित करते. त्यामुळे कामगारांमध्ये जागृती निर्माण होते. तसेच शिक्षणाच्या प्रसाराने कामगारांमध्ये जागृती झाली व ते संघटीत झाले.

कामगार चळवळीचे दोष :**१) लहान आकार :**

कामगार संघटनेचा आकार इतका लहान आहे कि सुमारे ७५% संघटना सदस्य संख्या ५०० पेक्षा कमी आहे.

२) निधीचा अपुरेपणा :

कामगार चळवळीचा आकार इतका लहान असल्याने व बहुसंख्य कामगार संघटनांची वार्षिक वर्गणी नियमित भरत नसल्याने कामगार संघटनांना कल्याणकारी योजना आखणे व प्रत्यक्षात आणणे शक्य होत नाही.

३) पूर्णवेळ अधिकाऱ्यांचा अभाव :

संघटनेचे सभासद आपल्या प्रश्नांच्या वेळी एकत्र येतात. संघटनेचे पदाधिकारी राजकीय व समाजिक कार्यकर्ते असल्यामुळे ते आपल्या पूर्णवेळ संघटनेसाठी देऊ शकत नाहीत त्यामुळे कामगारांच्या समस्यांकडे पूर्ण लक्ष देऊ शकत नाही.

४) राजकीय पक्षांचा प्रभाव :

भारतातील बहुतेक संघटनांवर राजकीय पक्षाचा प्रभाव दिसतो. भारतातील मोठ्या संघटना राजकीय पक्षांशी संबंधी आहेत. उदा. इंटक - काँग्रेस पक्षाशी निगडीत आहे.

५) प्रशिक्षित नेत्यांचा अभाव :

कामगार चळवळीला प्रशिक्षित नेतृत्व लाभले नाही. कामगार वर्गातील नेतृत्व नाही, राजकीय कार्यकर्त्यांकडे संघटनेचे नेतृत्व गेल्यामुळे स्वतःच्या स्वार्थासाठी संघटनेचा वापर करतात. त्यांना कामगारांच्या प्रश्नाबद्दल जाणीव व रसही नसतो.

६) कामगारांची वैशिष्ट्ये :

कामगार संघटना कामगारांचा विश्वास संपादन करू शकल्या नाहीत. कामगार हितासाठी वैद्यकीय सोयी शैक्षणिक उपक्रम व मृत कामगारांना सहाय्य करणे यासारख्या विधायक कार्यांकडे दुर्लक्ष करतात. संपावर भर देवून वेतन व भत्ते वाढविण्याच्या कार्यावर भर देतात. कामगारांची उत्पादन क्षमता वाढीकडे दुर्लक्ष करतात.

मूल्यमापन :

भारताने १९९१ पासून जागतिकीकरण, खाजगीकरण, उदारीकरण या धोरणास मान्यता दिली. या धोरणामुळे भारतातील उद्योगधंद्यांवर मोठा विपरीत परिणाम झालेला दिसून येतो. कामगारांमध्ये असुरक्षिततेचे वातावरण दिसत आहे. कामगार संघटनांची लढावू वृत्ती दिवसेंदिवस कमी होत चाललेली आहे. संप, उपोषण, टाळेबंद हे प्रकार फारच दुर्मिळ होत आहेत. १९९५ नंतर बहुराष्ट्रीय कंपन्यांच्या आगमनामुळे पॅकेज सुरु झाली. त्यात कुशल तंत्रज्ञ सुखासमाधानाने जीवन जगत आहेत, तर सर्वसामान्य कामगारांची संख्या कमी होवून ते कष्टमय वातावरणात जीवन कंठीत आहेत. खाजगी उद्योगात वेतन वाढले पण संघटीत क्षेत्रातील रोजगार संख्या कमी झाली. कामाचे तास आठ तासावरून बारा तास करण्यात आले. याशिवाय उद्योग व्यवसायात कंत्राटी पध्दतीचा वापर करण्यात येवू लागला. त्याचा परिणाम रोजगारांच्या सुरक्षिततेत घट झाल्याचे आढळून येते. जागतिकीकरणाच्या धोरणामुळे आज कामगार चळवळ मोडीस निघालेली आहे. खाजगी क्षेत्रातील उद्योगात दिवसेंदिवस कामगार कपात करण्यात येत आहे. जागतिकीकरणाच्या नावाखाली उद्योग व्यवसायात बँकींग क्षेत्र, शिक्षणक्षेत्रात मुदतपूर्व स्वेच्छा निवृत्ती योजना राबविली जात आहे. कामगारांना त्रासदायक स्वरूपाचे काम देऊन स्वेच्छा निवृत्ती घ्यावी अशी मानसिकता तयार केली जात आहे. परंतु शासनाने कामगारांच्या हितासाठी नवीन कामगार राष्ट्रीय धोरण जाहिर करण्याची गरज निर्माण झाली आहे.

संदर्भ सूची

१. डॉ. पाटील वा.भा. - महाराष्ट्रातील चळवळी सामाजिक व राजकीय प्रशांत पब्लिकेशन्स, जळगांव
२. भारंबे नंदकुमार - मानवी हक्क व समाज

-
३. प्रा. राठी शुभांगी - निराली प्रकाशन, पुणे
महाराष्ट्राचा सामाजिक व राजकीय विकास
साहित्यसेवा प्रकाशन, औरंगाबाद
४. दे. आपला महाराष्ट्र