శ్రామిక అర్థశాస్త్రము

ఎం.ఏ. అర్థశాస్త్రం, రెండవ సంవత్సరం

సెమిస్టర్-III, పేపరు-V (A)

పాఠ్య రచయితలు

ప్రొఫెసర్ చంద్రయ్య మిరియాల,
ఎం.ఏ., పిహెచ్.డి.
గ్రామీణాభివృద్ధి విభాగము
డా॥ బి.ఆర్. అంబేద్కర్ ఏ.యు. పిజి సెంటర్
ఎట్చెర్ల, శ్రీకాకుళం.

డా॥ యమ్. ప్రసాదరావు,
ఎం.ఏ., పిహెచ్.డి.
అసోసియేట్ ప్రొఫెసర్,
అర్థశాస్త్ర విభాగము,
ఆంధ్ర విశ్వవిద్యాలయం, విశాఖపట్నం.

డా॥ రాయవరపు రామకృష్ణ,
ఎం.ఏ., పిహెచ్.డి.
అసోసియేట్ ప్రొఫెసర్
అప్లైడ్ ఎకనామిక్స్ విభాగము,
ఆంధ్ర విశ్వవిద్యాలయం, విశాఖపట్నం.

డా॥ షేక్ అమీర్,
ఎం.ఏ., ఎం.ఫిల్., పిహెచ్.డి.
అకడమిక్ కౌన్సిలర్,
దూరవిద్య కేంద్రము,
ఆచార్య నాగార్జున విశ్వవిద్యాలయం, నాగార్జున నగర్, గుంటూరు.

డా॥ కె. మహేంద్ర కుమార్,
ఎం.ఏ., ఎం.ఎల్.ఐ.ఎస్సి., ఎం.ఫిల్., పిహెచ్.డి., పి.డి.ఎఫ్.
అధ్యాపకులు
అర్థశాస్త్ర విభాగము,
ఆచార్య నాగార్జున విశ్వవిద్యాలయం, నాగార్జున నగర్, గుంటూరు.

డా॥ నంబూరు బాబు,
ఎం.ఏ., ఎం.ఎస్.డబ్ల్యు., ఎం.ఫిల్., పిహెచ్.డి., పి.డి.ఎఫ్.
అధ్యాపకులు
అర్థశాస్త్ర విభాగము,
ఆచార్య నాగార్జున విశ్వవిద్యాలయం, నాగార్జున నగర్, గుంటూరు.

సంపాదకులు

ప్రొఫెసర్ కడిమి మధుబాబు,
ఎం.ఏ., ఎం.ఫిల్., పిహెచ్.డి.
విభాగాధిపతి
అర్థశాస్త్ర విభాగము,
ఆచార్య నాగార్జున విశ్వవిద్యాలయం, నాగార్జున నగర్, గుంటూరు.

డైరక్టర్

డా॥ నాగరాజు బట్టు,
ఎం.హెచ్.ఆర్.ఎం., ఎం.బి.ఏ., ఎల్.ఎల్.ఎం., ఎం.ఏ. (సై.), ఎం.ఏ (సో.), ఎం.ఇడి., ఎం.ఫిల్., పిహెచ్.డి.

దూర విద్యా కేంద్రము
ఆచార్య నాగార్జున విశ్వవిద్యాలయం, నాగార్జున నగర్-522 510.
ఫోన్ నెం.: 0863-2346208, 0863-2346222, 0863-2346259 (స్టడీ మెటీరియల్)
వెబ్‌సైట్: www.anucde.info ఇ-మెయిల్: anucdedirector@gmail.com

ఎం.ఏ. అర్థశాస్త్రము - శ్రామిక అర్థశాస్త్రము

First Edition: 2023

No. of Copies:

© Acharya Nagarjuna University

This book is exclusively prepared for the use of students of **M.A. ECONOMICS - LABOUR ECONOMICS**, Semester III, Centre for Distance Education, Acharya Nagarjuna University and this book is mean for limited circulation only.

Published by:

Dr. NAGARAJU BATTU

Director

Centre for Distance Education

Acharya Nagarjuna University

Printed at:

ముందుమాట

ఆచార్య నాగార్జున విశ్వవిద్యాలయం 1976లో స్థాపించినది మొదలు నేటి వరకు ప్రగతి పథంలో పయనిస్తూ వివిధ కోర్సులు, పరిశోధనలు అందిస్తూ 2016 నాటికి NAACచే గ్రేడ్ 'A'ను సంపాదించుకొని దేశంలోనే ఒక ప్రముఖ విశ్వవిద్యాలయంగా గుర్తింపు సాధించుకొన్నదని తెలియజేయడానికి సంతోషిస్తున్నాను. ప్రస్తుతం గుంటూరు, ప్రకాశం జిల్లాలోని 447 అనుబంధ కళాశాలల విద్యార్థులకు డిప్లమో, డిగ్రీ, పీజి స్థాయి విద్యాబోధనను ఆచార్య నాగార్జున విశ్వవిద్యాలయం అందిస్తోంది.

ఆచార్య నాగార్జున విశ్వవిద్యాలయం ఉన్నత విద్యను అందరికీ అందించాలన్న లక్ష్యంతో 2003–04లో దూరవిద్యా కేంద్రాన్ని స్థాపించింది. పూర్తిస్థాయిలో కళాశాలకు వెళ్ళి విద్యనభ్యసించలేని వారికి, వ్యయభరితమైన ఫీజులు చెల్లించలేని వారికి, ఉన్నత విద్య చదవాలన్న కోరిక ఉన్న గృహిణులకు ఈ దూర విద్యాకేంద్రం ఎంతో ఉపయోగపడుతుంది. ఇప్పటికే డిగ్రీ స్థాయిలో బి.ఏ., బి.కాం., బి.ఎస్సి., పీజీ స్థాయిలో ఎం.ఏ., ఎం.కాం., ఎం.ఎస్సి., ఎం.సి.ఏ., ఎల్.ఎల్.ఎం., ఎం.బి.ఏ., కోర్సులను ప్రారంభించిన విశ్వవిద్యాలయం గత సంవత్సరం కొత్తగా జీవన నైపుణ్యాలు అనే సర్టిఫికేట్ కోర్సును కూడా ప్రారంభించింది.

ఈ దూర విద్యా విధానం ద్వారా విద్యనభ్యసించే విద్యార్థుల కొరకు రూపొందించే పాఠ్యాంశాలు సులభంగాను, సరళంగాను విద్యార్థి తనంతట తానుగా అర్థం చేసుకునేలా ఉండాలనే ఉద్దేశ్యంతో విశేష బోధనానుభవం కలిగి రచనా వ్యాసంగంలో అనుభవం గల అధ్యాపకులతో పాఠ్యాంశాలను వ్రాయించడం జరిగింది. వీరు ఎంతో నేర్పుతో, నైపుణ్యంతో నిర్ణీత సమయంలో పాఠ్యాంశాలను తయారుచేశారు. ఈ పాఠ్యాంశాలపై విద్యార్థినీ, విద్యార్థులు, ఉపాధ్యాయులు నిష్ణాతులైనవారు ఇచ్చే సలహాలు, సూచనలు, సహృదయంతో స్వీకరించబడతాయి. నిర్మాణాత్మకమైన సూచనలు గ్రహించి మున్ముందు మరింత నిర్దిష్టంగా అర్థమయ్యే రీతిలో ప్రచురణ చేయగలం. ఈ పాఠ్యాంశాల అవగాహన కోసం, అభివృద్ధి కోసం సంశయాల నివృత్తి కోసం వారాంతపు తరగతులు, కాంటాక్టు క్లాసులు ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది.

దూరవిద్యా కేంద్రం ద్వారా విజ్ఞాన సముపార్జన చేస్తున్న విద్యార్థులు, ఉన్నత విద్యార్హతలు సంపాదించి జీవనయాత్ర సుగమం చేసుకోవడమే కాక చక్కటి ఉద్యోగావకాశాలు పొంది, ఉద్యోగాలలో ఉన్నత స్థాయికి చేరాలని, తద్వార దేశ పురోగతికి దోహదపడాలని కోరుకుంటున్నాను. రాబోయే సంవత్సరాలలో దూరవిద్యాకేంద్రం మరిన్ని కొత్త కోర్సులతో దినదినాభివృద్ధి చెంది ప్రజలందరికీ అందుబాటులో ఉండాలని అకాంక్షిస్తున్నాను. ఈ ఆశయ సాధనకు సహకరిస్తున్న, సహకరించిన దూర విద్యాకేంద్రం డైరెక్టర్లకు, సంపాదకులకు, రచయితలకు, అకడమిక్ కోఆర్డినేటర్లకు, అకడమిక్ కౌన్సిలర్‌లకు మరియు అధ్యాపకేతర సిబ్బందికి నా అభినందనలు.

ప్రొఫెసర్. పి. రాజశేఖర్

ఉపకులపతి

ఆచార్య నాగార్జున విశ్వవిద్యాలయం.

సిలబస్

ఎం.ఏ. అర్థశాస్త్రము

సెమిస్టర్-III, పేపరు-V (A)

305EC21- శ్రామిక అర్థశాస్త్రము

LABOUR MARKETS:

Peculiarities of Labour Rise of Labour Problems Nature and Characteristics of Labour Markets in Developing Countries like India - Paradigms of Labour Market Analysis.

EMPLOYMENT:

Employment and Development relationship Poverty and Unemployment in Developing Countries; Unemployment - Concept, Types and Measurement particularly in India.

WAGE DETERMINATION:

Classical - Neo-classical and Bargaining theories of Wage Determination; Concepts of Minimum Wage, Living Wage and Fair Wage; Wage Determination in different sectors - Rural, Urban, Organized, Unorganized and in Informal Sectors.

INDUSTRIAL RELATIONS:

Growth, Pattern and Structure of Labour Unions in India, Achievements of labour unions; Causes of Industrial Disputes and their Settlement and Prevention Mechanism. Labour Legislation in India;

STATE AND LABOUR:

Concept of Social Security and its evolution; Social Assistance and Social Insurance; State policies with respect to Social Security and Labour Welfare in India; Special problems of Labour Child Labour, Female Labour.

Reading list:

1) Hajela, P.D. (1998), Labour Restructuring in India: A Critique of the New Economic Policies, Common Wealth Publishers, New Delhi.

2) Mc Connell, C.R. and S.L.Brue (1986), Contemporary Labour Economics, McGraw-Hill, New York.

3) Papola, T.S., P.P. Ghosh and A.N. Sharma (Eds.)(1993), Labour Employment and Industrial Relations in India, B.R. Publishing Corporation, New Delhi.

4) Venkata Ratnam, C.S.(2001), Globalization and Labour-Management Relations: Dynamics of Change, Sage Publications / Response Books, New Delhi,

5) Papola, T.S. and Rodgers, G.(Eds.) (1992). Labour Institutions and Economic Development in India, International Institute for Labour Studies, Geneva.

6) Kannapon, S.(1983), Employment Problems and Urban Labour Markets in Developing Countries, University of Michigan, Ann Arbor.

విషయ సూచిక

శ్రామిక అర్థశాస్త్రము

సంఖ్య	పాఠం	పుట
1.	శ్రామిక సమస్యలు	1.1 - 1.13
2.	శ్రామిక మార్కెట్ స్వాభావం, లక్షణాలు-భారతదేశంలో శ్రామిక మార్కెట్	2.1 - 2.11
3.	కార్మిక మార్కెట్ విశ్లేషణ నమూనాలు	3.1 - 3.15
4.	పేదరికం	4.1 - 4.14
5.	అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాల్లో నిరుద్యోగం	5.1 - 5.15
6.	నిరుద్యోగిత	6.1 - 6.21
7.	వేతనముల సిద్ధాంతములు	7.1 - 7.14
8.	వేతనములలో రకాలు	8.1 - 8.10
9.	వేతన నిర్ణయ విధానాలు	9.1 - 9.11
10.	వివిధ రంగాలలో గ్రామీణ, పట్టణ వ్యవస్థీకృత కార్మికుల వేతన నిర్ణయం	10.1 - 10.11
11.	అసంఘటిత రంగం	11.1 - 11.11
12.	అనధికార శ్రామిక రంగం	12.1-12.10
13.	భారతదేశములో కార్మిక సంఘాల అభివృద్ధి	13.1-13.16
14.	భారతదేశములో పారిశ్రామిక విధానాలు	14.1-14.21
15.	భారతదేశములో కార్మిక శాసనాలు	15.1-15.8
16.	భారతదేశములో సాంఘిక భద్రత	16.1-16.14
17.	సాంఘిక భద్రత	17.1-17.9
18.	సాంఘిక భద్రతా చర్యలు	18.1-18.13
19.	బాల కార్మికుల సమస్యలు	19.1-19.11
20.	మహిళ శ్రామికుల సమస్యలు	20.1-20.10

పాఠం - 1

శ్రామిక సమస్యలు

1.0. లక్ష్యం:

ఈ పాఠ్యభాగము నందు ఈ క్రింది అంశాలను గురించి తెలుసుకోగలరు.

- శ్రామిక సమస్యల ఆవిర్భావము మరియు స్వభావము గూర్చి వివరించడము.
- శ్రామిక సమస్యల యొక్క సాంఘిక, ఆర్థిక ప్రాధాన్యతను సమీక్షించడము.
- అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో శ్రామిక సమస్యలను చర్చించడము.
- ప్రస్తుత కాలంలో శ్రామిక సమస్యలైన శ్రామికుల గైర్హాజరు మరియు శ్రామిక టర్నోవర్ గూర్చి చర్చించడము వంటి అంశాల గురించి తెలుసుకోగలరు.

విషయసూచిక:

1.1. ఉపోద్ఘాతం

1.2. శ్రామిక సమస్యల ఆవిర్భావము మరియు స్వభావము

1.3. శ్రామిక సమస్యల యొక్క సాంఘిక, ఆర్థిక ప్రాధాన్యత

1.4. ఆర్థికాభివృద్ధి మరియు శ్రామికులు: అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో శ్రామిక సమస్యలు

1.5. ప్రస్తుత కాలంలో శ్రామిక సమస్యలు – శ్రామికుల గైర్హాజరు మరియు శ్రామికుల టర్నోవర్

1.5.1. శ్రామికుల గైర్హాజరు

1.5.2. శ్రామికుల టర్నోవర్

1.6. ముగింపు

1.7. ముఖ్య పదాలు

1.8. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

1.9. ఆధార గ్రంథాలు

1.1. ఉపోద్ఘాతం:

ఈ పాఠ్యాభాగములో అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో శ్రామిక సమస్యలను గూర్చి చర్చించడము జరిగినది. అంతేగాకుండా ప్రస్తుత కాలంలో శ్రామిక సమస్యలైన గైర్హాజరు మరియు శ్రామిక టర్నోవర్ గూర్చి చర్చించడము జరిగినది.

1.2. శ్రామిక సమస్యల ఆవిర్భావము మరియు స్వభావము:

శ్రామిక సమస్యలు అనేవి శ్రమను, ఇతర ఉత్పత్తి కారకాలను ఒకే వ్యక్తి సప్లయి చేసినప్పుడు ఆవిర్భవించవు. కానీ శ్రమను అనేక మంది వ్యక్తుల ద్వారా సప్లయ్ చేసినప్పుడు సమస్యలు మొదలౌతాయి. ఈ సమస్యలనేవి కేవలం ఆర్థిక పరమైనవి మాత్రమే కాకుండా మానసిక పరమైనవిగా కూడా ఉంటాయి. సాంఘిక, రాజకీయ, చారిత్రాత్మక మరియు

చట్టపరమైన చర్యలు కూడా శ్రామిక సమస్యల స్వభావానికి కారణమౌతున్నాయి. అన్ని శ్రామిక సమస్యలు వ్యక్తుల మరియు వ్యక్తుల సమూహాల నుండి ఆవిర్భవిస్తాయి. ఆర్థిక పరమైన మరియు పరిపాలనా పరమైన పద్ధతుల వలన కూడా వివిధ ఉత్పత్తి కారకాలలోనూ ప్రత్యేక ప్రాధాన్యత కల్గిన శ్రమ సమస్యలు ఉద్భవిస్తాయి. శ్రామిక సమస్యల స్వభావము మరియు తీవ్రత ఆర్థిక పరమైన విధానాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. పారిశ్రామిక ఉద్యోగితలో పై విధమైన స్వభావం గల శ్రామిక సమస్యలు వ్యక్తిగత లేదా సాంఘిక – ఆర్థిక సమస్యలు ఆవిర్భవిస్తున్నాయి. ఉద్యోగులు మరియు అధికారులు మధ్య సంబంధాలు వ్యక్తిగత స్థాయి వద్ద ఉన్నట్లుగా ప్రమేయం చేయడం జరిగింది. సాధారణ (లేదా) పారిశ్రామిక స్థాయి శ్రామిక సంబంధాల విధానం ఉద్యోగులు, ఉద్యోగి బృందాలు, అధికార వర్గాల మధ్య కొనసాగుతుందని ప్రమేయం చేయడం జరిగింది. ఒక పారిశ్రామిక సమాజం యొక్క శ్రామిక సమస్యలు శ్రామిక సేవల అభ్యున్నతి, ఉద్యోగుల షరతులు మరియు పోరాడే పటిమ పై ఆధారపడి ఉంటాయి. ఆదాయము, రక్షణ మరియు నిర్వహణ అనే మూడు తప్పనిసరి విధానాలను కూడా అనుకరించుట జరుగుతుంది. ఈ మూడు విధానాలు సక్రమంగా ఉన్నచో శ్రామిక సమస్యలు అంతగా ఆవిర్భవించవు. సామాజిక సమస్యలలో ప్రత్యేకమైన వర్గానికి చెందినవిగా ఈ శ్రామిక సమస్యలను గుర్తించవచ్చు.

శ్రామికుల యొక్క ఆదాయము ప్రధానాంశంగా శ్రామిక సమస్యల ఫలితాల క్రమము కొనసాగుతుంది. 'శ్రామికుల యొక్క సమస్యల పరిష్కార మార్గాలన్నింటిలోకి ఆర్థిక పరమైన సమస్యల పరిష్కార మార్గాలు వేరుగా ఉంటాయి." అని Dale Yoder పేర్కొనడం జరిగింది.

ఒకే రకమైన శ్రామికుల ఆర్థిక సమస్యలైనప్పటికీ వాటి యొక్క స్వభావం ఒక రమునకు మరియు వేరొక తరమునకు మార్పు చెందుతుంటాయి. ఒక నిర్ణీత కాలంలో ఆర్థిక, సాంఘిక, రాజకీయ విధానాలకు అనుగుణంగా శ్రామిక సమస్యల తీవ్రత మారుతుంది.

1.3. శ్రామిక సమస్యల యొక్క సాంఘిక – ఆర్థిక ప్రాధాన్యత:

వివిధ దేశాలలో ఆధునిక పరిశ్రమల ఆవిర్భావం మరియు అభివృద్ధి శ్రామిక సమస్యల ఆవిర్భావమునకు కారణమైనది. ప్రంచంలోని ప్రముఖ పారిశ్రామిక ఆధారిత దేశాలలోనూ శ్రామిక సంఘాలు శ్రామిక హక్కుల గూర్చి పోరాటం నిర్వహిస్తూ ఆయా దేశాల రాజకీయాలలో కూడా ప్రముఖ పాత్రను పోషిస్తున్నాయి. ప్రతీ దేశము యొక్క సమస్యలలో శ్రామిక సమస్యల పాత్ర ఆయా దేశాల ప్రభుత్వాలు అనుసరిస్తున్న శ్రామిక విధానాలు మరియు సాధారణ పరిపాలనతో సంబంధం కలిగి యుంటుంది.

శ్రామిక సమస్యల క్రమము ఏ దేశములోనైనా ఆ దేశములోని పరిశ్రమల యొక్క కార్యక్రమాలను ఆధారం చేసుకొని అభివృద్ధి చెందుతుంటాయి. ఉదాహరణకు, భారతదేశములో శ్రామిక సమస్యలు ముఖ్యంగా మన దేశం ఇతర దేశాలతో పాలు పంచుకొనే ఆర్థిక మరియు పారిశ్రామిక విధానాలు అనుసరించుట వలన ఆవిర్భవించినవి. శ్రామికుల సంక్షేమము పరిశ్రమ మరియు తెగల పై అధిక ప్రభావాన్ని చూపుతుంది. వేతన సమస్యలు, పారిశ్రామిక అశాంతి, బంద్ (Strikes) లు, ఆరోగ్యం మరియు శ్రామిక నైపుణ్యత మొదలైనవి దేశం యొక్క సాంఘిక సంస్కరణలపై ఆధారపడి ఉంటాయి. సాంఘిక విలువల ప్రభావం వలన పూర్వ కాలం నుంచి నేటి వరకు శ్రామిక దోపిడీని నిరోధించి అధికంగా మంచి ఫలితాలను అందించుట జరిగింది. ఆధునిక పారిశ్రామికాభివృద్ధి అనేది నేటి శ్రామిక సమస్యలకు కారణం అగుచున్నది. ఆర్థికపరమైన

అభ్యసనలో తెగల సంక్షేమం అనే అంశం కూడా శ్రామిక సమస్యల విషయంలో ప్రముఖ ప్రాధాన్యత కల్గియున్నదని సాంఘిక తాత్వికులు తమ పరిశోధనలలో వెల్లడిస్తున్నారు.

శ్రామిక సమస్యలకు ఆర్థిక అంశాలు ఎంత ప్రముఖ పాత్ర వహించినప్పటికీ ఆర్థికేతర అంశాలు కూడా ప్రముఖ పాత్ర వహించియున్నవి. ఉదా: శ్రామికుల సామాజిక మరియు మానసిక అంశాలను పేర్కొనవచ్చును. శ్రామికుల వేతనములు కేవలం వస్తువుల ధరలను నిర్ణయించుటలో తోడ్పడటమే కాకుండా శ్రామికుల జీవన ప్రమాణం నిర్ణయించుటలో కూడా ప్రముఖ పాత్ర పోషించుట జరుగుతుంది. నిరుద్యోగుల మానసిక, సాంఘిక ప్రభావాలు కూడా మానవ వనరుల ఉపయోగంలో అధిక పాత్ర కల్గియున్నవి. శ్రామికుల ఇష్టా ఇష్టాలపై ఉపాధి అవకాశాలు పొందే విధానం ఆధారపడి ఉంటుంది. శ్రామికులు పనిచేసే పరిసరాలలో ఉండే శ్రామిక సంఘాల ప్రభావం వలన ప్రతి శ్రామికుడు తన పనిలో భిన్నత్వంను కోరుకుంటారు. ప్రతి శ్రామికుడు తనకు ఆర్థిక పరమైన భద్రత, గౌరవం ఉండాలని ఆశిస్తాడు. ఈ విధమైన అంశాలన్నీ శ్రామిక సమస్యలలో భాగస్వామ్యాన్ని పొందియున్నవి. ప్రస్తుతం ప్రతీచోట శ్రామిక సమస్యలు ప్రసిద్ధ జాగృతిని కల్గియున్నవి.

ఏది ఏమైనప్పటికీ పారిశ్రామిక కార్యకలాపాల పెరుగుదల వలన శ్రామిక సమస్యల తీవ్రత పెరుగుతున్నదని చెప్పవచ్చు. వివిధ దేశాలలో అమలులో ఉండే పని గంటలు, శ్రామికుల ఆరోగ్య సదుపాయాలు, పెట్టి చాకిరీ విధానం మొదలైన అంశాలు శ్రామిక సమస్యలను పెంపొందించే అంశాలలో ముఖ్యమైనవి. అన్నీ పరిశ్రమలలో ఒకే విధమైన వేతనాలు అమలు కాకపోవడం వలన కొన్ని పరిశ్రమలలోని శ్రామికుల సంపాదన అధికంగాను, మరికొన్ని పరిశ్రమలలోని శ్రామికుల సంపాదన తక్కువగా ఉంటున్నది. పారిశ్రామిక శాంతి స్థాపన, శ్రామిక నైపుణ్యం, ప్రత్యేకీకరణ వంటి అంశాలు దేశ ఆర్థిక అభివృద్ధికి తోడ్పడతాయి.

శ్రామిక సమస్యల పరిష్కారం అనేది సమస్యలను సృష్టించే పారిశ్రామికీకరణ మరియు ఉద్యోగుల శ్రామికుల మధ్య సర్దుబాటు లేకపోవడం వంటి విషయాల వలన సాధ్యం కావటం లేదు. శ్రామిక సమస్యల విరామం అనేది దేశం యొక్క స్థిరత్వంతో కూడిన అభివృద్ధిపై ఆధారపడి ఉంటుంది. వాస్తవ ప్రపంచంలో శ్రామిక సమస్యలు పరిశ్రమకు – పరిశ్రమకు మధ్య మరియు పరిశ్రమలో ఒక విభాగానికి మరొక విభాగానికి మధ్య వ్యత్యాసం కలిగి ఉంటాయి. ఈ విషయం గత చాలా కాలం క్రిందటి నుండి గుర్తించబడుతూ వస్తుంది. ఒక చిన్న పొరపాటు వలన బయలు దేరిన అశాంతి శ్రామిక సమస్యలను ఆ చిన్న విభాగం నుండి మొదలై యావత్ పరిశ్రమ అంతటా వ్యాపించి దేశ విదేశాలకు విస్తరించటం జరుగుతుంది. శ్రామిక సమస్యల యొక్క ఒక క్లిష్టమైన విశ్లేషణ ప్రకారం సిద్ధాంతపరమైన సర్దుబాటు వాస్తవ శ్రామిక సమస్యల పరిష్కారమునకు ఉపయోగపడటం లేదు.

1.4. ఆర్థికాభివృద్ధి మరియు శ్రామికులు: అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో శ్రామిక సమస్యలు:

ఆర్థికాభివృద్ధిని శ్రామికుల యొక్క వాస్తవ తలసరి ఆదాయం పెరుగుదల తద్వారా ఆర్థికపరమైన మార్పులు ప్రక్రియ వంటివి నిర్ణయిస్తాయి అని చెప్పవచ్చును. ఒక అభివృద్ధి చెందని ఆర్థిక వ్యవస్థ సాధారణంగా ఆ వ్యవస్థ యొక్క జాతీయాదాయము, తలసరి ఆదాయము, ఉత్పాదకత మరియు మూలధన పెట్టుబడుల యొక్క తక్కువ స్థాయిని మరియు ఎక్కువ మంది ప్రజల యొక్క అల్ప ప్రమాణ స్థాయిని ప్రతిబింబిస్తుంది. ఏది ఏమైనప్పటికి కొన్ని అభివృద్ధి చెందిన దేశాలలో కూడా అభివృద్ధి చెందని విభాగాలు కూడా ఉండవచ్చు. కాబట్టి అభివృద్ధి చెందని అనే పదము కొన్ని సందర్భాలలో అభివృద్ధికి దగ్గరగా ఉండే పరిస్థితిని తెలియజేస్తుందని చెప్పవచ్చును. దీనికి ఉదాహరణగా కొన్ని వ్యవస్థలలో సగటు జనాభా యొక్క సగటు సంపద పునరుత్పత్తి

స్థాయి తక్కువగా ఉండే విషయాన్ని పేర్కొనవచ్చు. మన భారతదేశాన్ని ఉదాహరణగా తీసుకొంటే అభివృద్ధి చెందని దేశంగా ఉపయోగించవచ్చు. ఆర్థికాభివృద్ధికి అవసరమైన అన్ని వనరులను మన దేశం కలిగియున్నప్పటికి పరిస్థితులలో ఉన్న భిన్న ప్రభావాల వలన అభివృద్ధి ప్రక్రియ అనేది సాధ్యపడటం లేదు. ఈ విషయంలో ప్రభుత్వాలు కూడా వైఫల్యాన్ని చవి చూసినవి. ఒక భౌతిక పరమైన అంచనాల ప్రకారం నేటికిని అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలు తమ యొక్క వనరులను సంపూర్ణముగా ఉపయోగించుకొనే సామర్థ్యాన్ని సంపాదించలేదు. కాబట్టి అభివృద్ధి చెందిన దేశాలైన అమెరికా, ఆస్ట్రేలియా, పశ్చిమ యూరప్ దేశాల యొక్క జాతీయాదాయాల కంటే తక్కువ జాతీయాదాన్ని అభివృద్ధి చెందని దేశాలు కలిగి యున్నవి.

Prof. నర్క్స్ అభిప్రాయంలో అభివృద్ధి చెందని దేశాలు ప్రపంచ జనాభాలో 2/3 వ వంతు జనాభాను కలిగియున్నప్పటికి ప్రపంచ ఆదాయంలో 1/6 వ వంతు మాత్రమే కలిగి యున్నది. కొలిన్ క్లార్క్ అభిప్రాయములో అభివృద్ధి చెందని దేశాలలో జనాభా ప్రాథమిక పరిశ్రమలలోనే పనిచేయుచు సాంకేతిక పరిజ్ఞానాభివృద్ధిలో ప్రాథమిక దశలోనే కొనసాగుచున్నారు. ఇప్పటికీ పారిశ్రామికీకరణలో అభివృద్ధి చెందని దేశాలు ప్రాథమిక దశలోనే ఉన్నవి.

అభివృద్ధి చెందని దేశాలు 19వ శతాబ్దం వరకు అనగా నేటికిని ఆర్థికాభివృద్ధిని సాధించకపోవడానికి అనేక చారిత్రక, భౌగోళిక పరమైన కారణాలను పేర్కొనవచ్చును. ఈ కారణాల వలన అభివృద్ధి చెందని దేశాలు ఆర్థిక పరమైన కార్యకలాపాల నిర్వహణలో విజయవంతంగా నిర్వహించలేకపోతున్నవి. ఈ దేశాలలో ప్రభుత్వాలు విజయవంతమైన పరిపాలన నిర్వహించలేకపోవడమే కాక ఆర్థికాభివృద్ధి సాధనలో కూడా విఫలమగుచున్నవి. ఇటువంటి దేశాలలో ప్రభుత్వ విధానాలు యావత్ ప్రజానికాన్ని అభివృద్ధి చేసే విధంగా కాకుండా పాలక వర్గానికి మాత్రమే అనుకూలంగా ఉన్నవి. ఉదాహరణకు మన భారతదేశంలో బ్రిటీష్ వారి పరిపాలనను పరిశీలించినట్లయితే వారు మన దేశ అభివృద్ధికి ఎటువంటి చర్యలు తీసుకోలేదు. వారి స్వార్థ ప్రయోజనాలను దృష్టిలో పెట్టుకొని పరిపాలించడం జరిగింది.

అభివృద్ధి చెందని దేశాలలో వివిధ వర్గాల యొక్క వెనుకబాటు తనము ఒక దానికి ఒకటి వ్యత్యాసాన్ని కలిగి ఉంటాయి. Prof. J.K. గాల్ బ్రిత్ ఈ విధముగా ప్రశసించెను:- అభివృద్ధి అనేది వెనుకబడిన దేశాలలో క్రమబద్ధమైన పద్ధతిలో కాకుండా వివిధ రకాల స్థాయిలలో విభిన్న ఫలితాలతో బరుగుతుంది. భారతదేశాన్ని చూసినట్లయితే ఇతర అభివృద్ధి చెందని దేశాలతో పోల్చి చూసినట్లయితే చాలా మెరుగైన స్థాయిని కలిగియున్నది. కాని అభివృద్ధి చెందిన దేశాల పారిశ్రామికీకరణతో పోల్చినచో భారతదేశ అభివృద్ధి శూన్యము అని చెప్పవచ్చును. భారతదేశ పారిశ్రామికాభివృద్ధి 19వ శతాబ్దం మధ్య భాగంలో ప్రారంభమైనది. కాని విదేశీ పోటీకి తట్టుకొనేంతగా అభివృద్ధిని సాధించలేదు. భారతదేశ పారిశ్రామికాభివృద్ధిలో తక్కువ ధరకే శ్రమ మరియు ఇతర వనరులు లభిస్తూ ప్రముఖ పాత్రను వహిస్తున్నవి. గ్రామీణ ప్రాంతాలు, పట్టణ ప్రాంతాలకు అధిక మొత్తంలో వనరులను అందిస్తున్నవి. అలాగే వ్యవసాయ రంగంలోని శ్రామికులు పారిశ్రామిక రంగమునకు తరలిపోవటం జరగుతుంది.

అభివృద్ధి చెందని దేశంలో రాజకీయ, ఆర్థిక మార్పులు పారిశ్రామిక రంగాన్ని ప్రభావితం చేస్తున్నవి. ఈ దేశాలు పారిశ్రామికాభివృద్ధికి మరియు జాతీయ తలసరి ఆదాయాలలో పెరుగుదలను సాధించుటకు జీవన ప్రమాణమును పెంచుటకు పటిష్టమైన ప్రణాళికలను చేపట్టడం జరుగుతంది. భారత జాతీయోద్యమంలో గాంధీజీ నాయకత్వంలో దేశ అభివృద్ధికి అవసరమైన ఆధునికీకరణ జరగాలనే ప్రమేయం చేయడం జరిగింది. స్వాతంత్ర్యానంతరం 1950వ సంవత్సరంలో ఏర్పడిన ప్రణాళికా సంఘం దశలవారి అభివృద్ధి విధానాన్ని చేపట్టినది. భారత ప్రణాళికల యొక్క విధానాలు రాజ్యాంగములోని 4వ

భాగంలో ఉన్న ఆదేశ సూత్రాలకు అనుగుణముగా ప్రణాళికా సంఘం రూపొందిస్తుంది. ప్రణాళికల అమలులో అభివృద్ధి విధానం కొరకు 5 సంవత్సరాల కాలపరిమితిని నిర్ణయించటం జరిగింది. మన దేశ ఆర్థికాభివృద్ధి విధానం యొక్క ముఖ్య లక్ష్యం ఉత్పత్తిలో పెరుగుదలను సాధించి ఉద్యోగితను పెంచి వివిధ రంగాలను ప్రగతి పధంలోనికి తేవడం. జాతీయ శ్రామిక సంఘం వారి అభిప్రాయంలో స్వాతంత్ర్యం పొందినప్పటి నుండి మన భారత ఆర్థిక వ్యవస్థ ఉత్పత్తి విధానంలో విస్తరణతో కూడిన ఆవిర్భావము పొందినది. అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాల యొక్క విజయాలు ప్రజల యొక్క ఉత్సాహ భరిత సహకారంతోనే సాధించడం జరుగుతుంది. నిర్మాణాత్మకమైన అభివృద్ధి కార్యక్రమాలతో కూడిన పారిశ్రామికీకరణ దేశ ప్రజలకు ఎక్కువగా ఆర్థికపరమైన అవకాశాలను కల్పించగలవు.

భారతదేశ పంచవర్ష ప్రణాళికలు అబివృద్ధి ప్రక్రియను ఎంతవరకు సాధించినవి అనేది ప్రశ్నార్థకముగానే చెప్పవచ్చు. ప్రణాళికల యొక్క ప్రగతి రికార్డులకు మాత్రమే పరిమితం అగుచున్నది. ఎంతో మంది యువకులు తమ శ్రమను ధారపోస్తే తప్ప అభివృద్ధి సాధ్యపడదు. శ్రామికులు లేనిదే ఎటువంటి ప్రగతి సాధ్యపడదు. కాని అభివృద్ధి చెందని దేశాల యొక్క ప్రగతిని సాధించే విధానం శ్రామికుల అభ్యున్నతికి తోడ్పడే విధంగా కాకుండా పెట్టుబడిదారుల దోపిడీకి అవకాశం కల్పించే విధంగా ఉంటున్నది. అంటే ఈ దేశాలలో శ్రామిక విధానం వాస్తవానికి దగ్గరగా ఉండేటట్లు రూపొందించబడుట లేదని చెప్పవచ్చు. వెనుకబడిన దేశాలు అభివృద్ధి చెందాలంటే శ్రామికుల అభ్యున్నతికి పాటు పడాల్సిన ఆవశ్యకత తప్పనిసరిగా ఉన్నది.

మూలధనం అనేది అవసరమైనదే కాని మానవ వనరులతో ముడిపడి యున్న కార్యక్రమాలకు తప్పనిసరిగా అవసరమైనది మాత్రం కాదు. షుల్జ్ పరిశీలించిన విషయం ఏమిటంటే "ఆర్థికాభివృద్ధి మానవుల యొక్క ఉత్పాదకత శక్తిపైన, ఉత్పాదకత నైపుణ్యంపైన మిలియన్ల కొద్దీ ప్రజల కష్టార్జితంపైనే ఆధారపడి ఉంటుంది. దీనిని బట్టి తెలిసినది ఏమిటంటే ఆర్థికాభివృద్ధి పెట్టుబడులలో పెరుగుదల వలననే కాకుండా మానవ వనరుల సామర్థ్యం పైన కూడా ఆధారపడి ఉంటుందని చెప్పవచ్చును. భారతదేశ ఆర్థికాభివృద్ధి ప్రక్రియలో ఎదురయ్యే కొన్ని ప్రాథమిక సమస్యల పరిష్కారం మానవ వనరుల ఉపయోగం మరియు మానవ వనరులపైపెట్టే పెట్టుబడులపై ఆధారపడి ఉంది. ఆధునిక సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని మానవ వనరుల సహాయంతోనే ఉపయోగించుట సాధ్యపడుతుంది. అంటే మానవ వనరులను నైపుణ్యంగా తీర్చిదిద్దాల్సిన ఆవశ్యకత ఉన్నది.

ఒక దేశ ఆర్థికాభివృద్ధి యొక్క లక్ష్యం ప్రజల యొక్క జీవన ప్రమాణాన్ని పెంపొందించడం. అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో శ్రామిక సమస్యలు వనరులనుపయోగించే విధానమును బట్టి ఉంటాయి అని చెప్పవచ్చు. పారిశ్రామిక శ్రామికుల సమస్యలు అనేవి యావత్ దేశానికి చెందిన సమస్యలుగా పరిగణించబడతాయి. ఎందువలన అంటే దేశం యొక్క పురోగతి ఆ దేశం యొక్క పారిశ్రామిక ప్రగతిపై ఆధారపడి ఉంటుంది. ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క వృద్ధి శాతము మరియు పారిశ్రామిక నాగరికత అనేవి శ్రామిక సమస్యల నివారణపై ఆధారపడి ప్రాధాన్యం ఉంటాయి. అభివృద్ధి చెందని లేదా అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో అమలు చేస్తూన్నటువంటి ప్రణాళికలలో శ్రామికులకు ఆధిక్యత ఇచ్చుటకు కారణం ఏమిటంటే పెట్టుబడులకు ప్రయోజనం చేకూర్చేందుకు అవసరమైన శ్రామిక / మన శీలతను పెంపొందించుట కొరకుయే. ఆర్థికాభివృద్ధి ప్రక్రియ విజయవంతం అవ్వాలంటే వ్యవసాయ కార్మికులు పారిశ్రామిక రంగానికి మరలవలసిన ఆవశ్యకత విశేషముగా ఉన్నదని చెప్పవచ్చు. శ్రామిక గమనశీలత మరియు శ్రామిక తరలింపు సమస్య అనేది కేవలం భౌగోళిక పరమైన అంశాలపైనే కాకుండా శ్రామికుల యొక్క మానసిక, మరియు సాంఘిక కారణాల పైన కూడా ఆధారపడి ఉంటుంది. దీర్ఘకాలిక ప్రణాళిక అనేది అభివృద్ధి చెందని దేశాలలో తప్పనిసరి. ఈ ప్రణాళికలో సరియైన శ్రామిక విధానం మరియు నియమాలు మూలధనం కంటే

శ్రామిక సామర్థ్యాన్ని పెంపొందించేదిగా ఉండాలి.

వెనుకబడిన దేశాలలో పారిశ్రామికీకరణ కార్యక్రమం అనేది మిగులు వ్యవసాయ కార్మికులను మరియు గ్రామీణ ప్రాంతాల కార్మికులను పారిశ్రామిక రంగాలకు తరలించడమనే అంశముపైనే కాకుండా పరిశ్రమలలో వారికి శిక్షణ ఇప్పించాల్సిన జాగృతి పైన కూడా ఆధారపడి ఉంటుంది. శ్రామిక నైపుణ్యతను పెంపొందించటం అనేది శిక్షణా కార్యక్రమాలపైన ఆధారపడి ఉంటుంది. కాని ఒక రంగం నుండి మరొక రంగానికి శ్రామికులను మార్పు చేయడంపై ఆధారపడి ఉండదు.

అభివృద్ధి చెందుతున్న ఆర్థిక వ్యవస్థనలో శ్రామిక సమస్యలు అనేవి సాధారణంగా శ్రామిక వేతనాలతో ప్రత్యక్ష సంబంధాన్ని కలిగి ఉంటాయి.

ఉదాహరణకు శ్రామికులు అధిక వేతనాల కోసం పోరాటాలు జరపడం, అధిక ఉపాధి అవకాశాల కోసం పోరాడటం. ఈ విషయంలో శ్రామికులు కోరినట్లు గానే అధిక వేతనాలు మంజూరు చేయాలా లేక అధిక పెట్టుబడులను మరియు అధిక ఉద్యోగాలు కల్పించాలా అనేది నిర్ణయించడం కష్టసాధ్యమైనది. అదే విధముగా శ్రామికుల జీవన ప్రమాణం పెంపొందించడం మరియు వారికి సంక్షేమ చర్యలు చేపట్టడం అనేవి కూడా సమస్యలే.

కాబట్టి అభివృద్ధి చెందని దేశాలలో పారిశ్రామికీకరణలో భాగంగా మూలధనం ఉపయోగం మరియు శ్రామిక ఉపయోగాలలో దేనిని అధికంగా ఉపయోగించాలంటే శ్రామిక సామర్థ్యాన్ని అధికంగా ఉపయోగించుకోవలసి ఉంటుంది. అలాగే అభివృద్ధి ప్రక్రియను వేగవంతం చేయాలంటే ఆర్థిక ప్రణాళికలతో పాటు శ్రామిక ప్రణాళికలను కూడా పటిష్టముగా రూపొందించుకోవలసి ఉంటుంది.

1.5. ప్రస్తుత కాలంలో శ్రామిక సమస్యలు – శ్రామికుల గైర్హాజరు మరియు శ్రామికుల టర్నోవర్

పారిశ్రామిక అభివృద్ధి అనేది శ్రామికుని యొక్క ఉత్పాదక నైపుణ్యతపై ఆధారపడి ఉంటుంది. కాని ప్రస్తుత రోజులలో పారిశ్రామికాభివృద్ధిని ఆటంకపరచే రెండు ప్రధాన సమస్యలు తలెత్తుచున్నవి. అవి:

1) శ్రామికుల గైర్హాజరు, 2) శ్రామికు టర్నోవరు.

1.5.1. శ్రామికుల గైర్హాజరు:

నిర్వచనం: శ్రామికులు సక్రమంగా పనికి హాజరు కాకపోవుటను గైర్హాజరు అంటారు.

Sir J.D. Hackett: శ్రామికుడు పనిచేయవలసిన పని దినములలో కొన్ని దినములు పనికి హాజరు కాకపోవుటను గైర్హాజరు అంటారు.

Prof. Ankalikar: "శ్రామికుడు తన పనికి అనధికారికంగా / అధికారికంగా హాజరుకాకపోవుట

Prof. K.G. Fenelon: "పని ఉన్నప్పటికీ శ్రామికుడు పనికి హాజరవకపోవుట".

భారత ప్రభుత్వ చట్టం ప్రకారం శ్రామికుని యొక్క నెలసరి పని దినములలో కొన్ని రోజులు హాజరు కాకపోయినట్లయిన దానిని గైర్హాజరుగా పరిగణించడం జరుగుతుంది. దీని వలన ఉత్పత్తిలో తగ్గుదల సంభవించడం జరుగుతుంది. ఫలితంగా పారిశ్రామిక ప్రగతి కుంటుపడుతుంది.

గైర్హాజరు యొక్క తీవ్రత (Extent of Absenteesism):

ఆధునిక పరిశ్రమలలోను, భారీ పరిశ్రమలలోను మన భారతదేశంలో గైర్హాజరు అయ్యే విధానం అధికంగా ఉన్నది. ఈ తీవ్రతను తగ్గించవలసిన అవసరం ఎక్కువగా ఉన్నది. ఈ విషయాలు పట్టిక 1 మరియు 2 లో వివరించడం అయినది.

మన దేశంలోని రాష్ట్రాలలోను, కేంద్ర పాలిత ప్రాంతాలలోను గైర్హాజరు తీవ్రతలో ఎటువంటి తేడా కూడా కనిపించదు. శ్రామిక గైర్హాజరు అనేది ఈశాన్య రాష్ట్రాలలోని టీ పరిశ్రమలలో తక్కువ రేటులో ఉన్నవి. అనారోగ్య కారణముగాను, మరియు ప్రమాదవశాత్తు మాత్రమే ఆ ఆ ప్రాంతంలో శ్రామికులు పనికి గైర్హాజరు అవటం జరుగుతుంది.

గైర్హాజరు యొక్క ప్రభావాలు: ఒక శ్రామికుడు పనికి గైర్హాజరు అగుట వలన ముఖ్యంగా ఉత్పత్తిలో తగ్గుదల ఏర్పడటమే కాకుండా వృధా వ్యయము కూడా పెరుగుతాయి. 1946 శ్రామిక పరిశోధనా కమీషన్ శ్రామికులు గైర్హాజరు వలన రెండు విధములైన నష్టాలను పేర్కొన్నారు. అవి:

1. శ్రామికుడు గైర్హాజరు అగుట వలన అతని ఆదాయంలో కోత విధించుట జరుగుతంది.
2. ఉత్పత్తిలో తగ్గుదల ఏర్పడుతుంది.
3. యజమానులు గైర్హాజరైన శ్రామికుల పట్ల వ్యతిరేక భావాన్ని పెంపొందించుకోవడం జరుగుతుంది. కనుక శ్రామికులు మరియు యజమానులు మధ్య సంబంధాలు దెబ్బ తింటాయి.
4. ఉత్పత్తి వ్యయాలు పెరుగుతాయి.
5. పరిశ్రమలో అనిశ్చిత ఏర్పడుతుంది.

పట్టిక – 1

పరిశ్రమల వారీగా గైరుహాజరు రేటు

Industry Code	Industry	Absenteeism Rates %	
		1999 31.3.1999	2000 31.3.2000
20	Manufacture of Food Products (Preparation and preservation of Meat, Fruits and Vegetables, Fish, etc., Grain Mill products Dairy Products and Sugar etc.	7.7	7.1
21	Manufacture of Food Products (Hydrogenated Oils, Tea, Coffee and Cashewnut Frocessing, Ice, Animal Feed and Starch etc.	8.2	7.9
22	Manufacture of Beverages, Tobacco and related products	12.8	12.02
23	Manufacture of Cotton Textiles	14.2	14.1

24	Manufacture of Wool, Silk and Man-made Fibre Textiles	14.0	14.0
25	Manufacture of Jute and Other Vegetable Fibre Textiles (except Cotton)	10.1	9.6
26	Manufacture of textile products (including Wearing Apparel)	12.2	12.0
27	Manufacture of Wood and Wood Products, Furniture and Fixtures	11.2	11.2
28	Manufacture of Paper and Paper Products & Printing, publishing and Allied Industries	12.0	11.5
29	Manufacture of basic Chemicals and Leather, Fur and substitutes of Leather	11.4	10.7
30	Manufacture of Leather and Products of Chemical Products (except Products of Petroleum and Coal)	12.0	11.5
31	Manufacture of Rubber, Plastic, Petroleum and Coal products, Processing of Nuclear Fuels	13.0	12.8
32	Manufacture of Non-metallic Mineral Products	11.7	12.4
33	Basic Metal and alloys Industries	12.5	11.5
34	Manufacture of Metal products and Parts except Machinery and equipment	13.0	12.5
35	Manufacture of Machinery, Machine Tools and parts except Electrical Machinery	2.0	11.5
36	Manufacture of Electrical Machinery, apparatus, appliances and Supplies and Parts	2.0	12.0
37	Manufacture of Transport Equipment and Parts	12.5	12.0
38	Other Manufacturing Industries	12.7	12.0
39	Repair of Capital Goods	13.0	12.5
40	Electricity	8.5	8.0
41	Gas and Steam	9.6	10.5

42	Water Works and Supply	7.4	7.5
43	Non-conventional Energy Generation and Distribution	6.5	6.2
74	Storage and Water-housing services	7.3	7.8
91	Senitary Services	11.9	11.8
95	Recreational and Cultural Services	12.8	12.7
96	Personal Services	13.0	14.1
97	Repair Services	11.3	9.8
	ALL INDUSTRIES	**11.2**	**11.0**

పట్టిక - 2

రాష్ట్రాల వారీగా గైరు హాజరు రేటు

	States / Union Territories	**Absenteeism Rates %**	
		1999 31.3.1999	**2000 31.3.2000**
(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**
1	Andhra Pradesh	11.4	11.6.
2.	Assam	6.4	6.1
3.	Bihar	7.6	7
4.	Gujarat	10.7	10.4
5.	Haryana	12.0	11.2
6.	Himachal Pradesh	8.7	8.5
7.	Jammu & Kashmir	9.7	13.7
8.	Karnataka	14.5	11.8
9.	Kerala	11.0	9.6
10.	Madhya Pradesh	13.2	13.0
11.	Maharashtra	14.6	14.2
12.	Manipur	5.7	8.3
13.	Meghalaya	5.2	3.2
14.	Nagaland	2.2	2.2
15.	Orissa	13.7	12.5

16.	Punjab	10.0	10.0
17.	Rajasthan	13.9	13.9
18.	Tamil Nadu	10.4	10.2
19.	Tripura	8.9	5.7
20.	Uttar Pradesh	10.2	9.8
21.	West Bengal	12.1	10.4
22.	Andaman & Nicobar Islands	8.5	9.1
23.	Chandigarh	12.0	11.5
24.	Dadra & Nagar Haveli	13.6	13.2
25.	Delhi	13.0	12.5
26.	Goa, Daman and Diu	12.5	13.0
27.	Pondicherry	9.4	10.7
	ALL INDIA	**11.2**	**11.0**

గైరు హజరుకు గల కారణాలు: శ్రామికులు గైర్హాజరు అగుటకు అనేక సామాజిక, మానసిక, పరిసరాలు వంటి కారణాలు ఉన్నాయి. వాటిలో ముఖ్యమైనవి:

1. **రుగ్మత (Sickness) :** శ్రామికులు శారీరకముగాను, మానసికంగాను అనారోగ్యానికి గురైనపుడు గైర్హాజరగుట జరుగుతుంది
2. **రవాణా సౌకర్యాలు:** శ్రామికుడు పనికి హాజరు అయ్యేందుకు సరియైన సమయానికి రవాణా సౌకర్యాలు అనుకూలించక పోవుట వలన మరియు ఫ్యాక్టరీలు శ్రామికులకు సరియైన రవాణా సౌకర్యాలు కల్పించలేకపోవుట వలన కొన్ని సార్లు పబ్లిక్ రవాణా సౌకర్యాలకు ఏర్పడే అవరోధాల వలన శ్రామికులు గైర్హాజరు అవుతుంది.
3. **పని గంటలు:** ఎక్కువ పనిగంటలు శ్రామికునికి నిర్దేశించుట వలన కూడా శ్రామికునిలో అలసత్వం పెరిగి అనారోగ్య పరిస్థితులకు దారి తీసి శ్రామికుల గైర్హాజరుకు కారణము అగుట జరుగుతుంది.
4. **Night Shift:** రాత్రి సమయాలలో శ్రామికులు పని చేయుటకు అనుకూలముగా ఉండదు. కాబట్టి శ్రామికులు ఎక్కువగా గైర్హాజరు అయ్యేందుకు మక్కువ చూపిస్తారు.
5. **గ్రామ ప్రాంతం పరిస్థితులు (Rural exodus):** గ్రామ ప్రాంతాలలో కొన్ని కాలాలలో వ్యవసాయ పనులు ఉంటాయి. అటువంటి రోజులలో గ్రామీణ శ్రామికులు పరిశ్రమలకు హాజరుకాలేరు.
6. **ప్రమాదములు:** పరిశ్రమ లోపల జరిగిన ప్రమాదముల వలన గాని, బయట జరిగిన ప్రమాదముల వలన గాని శ్రామికులు గైర్హాజరు అవుతుంటారు.
7. **సాంఘిక మరియు మత పరమైన పండుగలు:** కుటుంబ సంబంధమైన వేడుకలు ఉన్నచో శ్రామికులు గైర్హాజరు అగుదురు.

8. త్రాగుడు మరియు జూదము: మత్తు పదార్థాలు సేవించుట, రాత్రులు జూదము ఆడుట వంటి కార్యకలాపాలు మరుసటి రోజు పనికి శ్రామికుడు గైర్హాజరు అయ్యేందుకు ప్రోత్సహిస్తాయి.

9. చెల్లింపుల తరువాత రోజు: (After pay day): శ్రామికులు తాము వేతనాలు అందుకొన్న అనంతరం తమకు అవసరమై వస్తువులను కొనుగోలు చేయుట కొరకు తరువాత రోజు గైర్హాజరు అవుతారు.

10. పని యొక్క స్వభావం: శ్రామికుడు తాను నిర్వహిస్తున్న పని ఎక్కువగా అలసత్వం మరియు అధిక శ్రమతో కూడుకున్నదై ఉన్నప్పుడు సహజంగానే గైర్హాజరు అయ్యేందుకు ప్రయత్నిస్తాడు.

11. ఇతర కారణాలు:

ఎ) సంక్షేమ చర్యలు లోపించుట

బి) పనిలో రక్షణ సౌకర్యాలు. కొరతగా ఉండుట

సి) గృహ సౌకర్యాలు లేకపోవుట

డి) పని వత్తిడి కాలంలో అధిక వేతనాలు లేకపోవుట

కొలతలు (Measures):

బొంబాయి వస్త్ర పరిశ్రమ శ్రామిక పరిశోధనా కమిటి వారు కొన్ని రకాల కొలతలను ప్రతిపాదించుట జరిగింది. అవి:

1 ఫ్యాక్టరీ పని నిబంధనలు

2. పారిశ్రామిక ప్రమాదాల నిర్మూలనా చర్యలు

3. విశ్రాంతి మరియు నివాస సౌకర్యాలు కల్పించుట మొదలైనవి.

నివారణ చర్యలు: పై విధమైన కొలతల ద్వారా కొన్ని నివారణా చర్యలను ప్రతిపాదించడం జరిగింది.

1. ఫ్యాక్టరీలో పని పరిస్థితులు మెరుగు పరుచుట

2. సముచిత గృహ వసతులు కల్పించుట

3. శ్రామికులు, యజమానుల మధ్య సత్సంబంధాలు పెంపొందించుట

4. ఉద్యోగ భద్రత కల్పించుట

5. నిర్వహణలో శ్రామికులకు భాగస్వామ్యం కల్పించుట మొదలైనవి

1.5.2. శ్రామికుల టర్నోవర్:

అర్థ వివరణ: శ్రామిక పరిశోధనా కమిటి ప్రకారం ఒక నిర్ణీత కాలంలో ఒక పరిశ్రమలో పని చేయుచున్న శ్రామికులలో మార్పు రేటును శ్రామిక టర్నోవర్ అంటారు. నెలసరి లేదా సంవత్సరిక సగటు పూర్తిగా పనిచేయు శ్రామికుల సంఖ్యకు, అదే కాలంలో తొలగిపోయిన శ్రామికుల సంఖ్యకు మధ్య నిష్పత్తి శ్రామిక టర్నోవర్.

శ్రామిక టర్నోవర్‌ను కొలుచుటకు ఉపయోగించు సూత్రం:

$$Lt = \frac{S}{F} X 100$$

Lt = శ్రామిక టర్నోవర్

S = నిర్ణీత కాల వ్యవధిలో విడిపోయిన శ్రామికుల మొత్తం

F = నిర్ణీత కాల వ్యవధిలో సగటు శ్రామికుల సంఖ్య

కొలుచుటలో సమస్యలు:

1. ఒక ఉద్యోగం నుండి మరియొక ఉద్యోగమునకు వెళ్ళిపోవువారు.
2. నూతనముగా ఉద్యోగములో చేరు వారు.
3. లేబర్ టర్నోవర్కు మరియు గైర్హాజరుకు మధ్య గల సంబంధం కనుగొనుట.

లేబర్ టర్నోవర్ యొక్క ప్రభావాలు:

1. ఉద్యోగ స్థిరత్వం ఉండదు.
2. పారిశ్రామిక ఉత్పాదకత తగ్గుతుంది.
3. కొత్త వారికి శిక్షణ కల్పించవలసిన అవసరం ఏర్పడుతుంది.
4. తొలగిపోయిన వారి స్థానంలో నూతన శ్రామికులను నియమించుట ఒక సమస్య.
5. నూతనంగా నియమించిన శ్రామికుల సామర్థ్యం తక్కువగా ఉన్నచో ఉత్పత్తి తగ్గుతుంది.
6. అనిశ్చిత పరిస్థితి ఏర్పడుతుంది.

శ్రామిక టర్నోవర్కు గల కారణాలు:

1. **ఉద్యోగమునకు రాజీనామా ఇచ్చుట:** శ్రామికులు తమకు ఉద్యోగముపై అయిష్టత ఏర్పడినప్పుడు మరియు వృద్ధాప్యంలోను రాజీనామా ఇచ్చుట వలన శ్రామిక టర్నోవర్ ఏర్పడుతుంది.
2. **ఉద్యోగం నుండి తొలగించబడుట:** శ్రామికుల పనితనము సరిగా లేనిచో మరియు ప్రవర్తన బాగులేనిచో ఉద్యోగము నుంచి తీసివేయుట జరుగును.
3. **Lay-offs:** Lay-offs వలన కూడా శ్రామిక టర్నోవర్ ఏర్పడుతుంది.
4. **Discharge of Workers:** కొన్ని కాలాలలో మాత్రమే పని ఉండే షుగర్ ఫ్యాక్టరీ వంటి పరిశ్రమలలో ఉద్యోగులను కూడా శ్రామిక టర్నోవర్ చేయుట జరుగుతుంది.
5. **పదోన్నతి:** ఉద్యోగులకు పదోన్నతిపై చేయు బదిలీలు కూడా శ్రామిక టర్నోవర్కు కారణాలుగా చెప్పవచ్చును.
6. **ఆకర్షణీయమైన ఉద్యోగాలు:** శ్రామికులకు ఇష్టమైన ఉద్యోగాలలో అవకాశాలు కలిగినపుడు ప్రస్తుతం తాము పనిచేస్తున్న ఉద్యోగాల నుండి టర్నోవర్ చెందడం జరుగుతుంది.
7. **పని నియమాలు:** పని నియమాలు శ్రామికునికి నచ్చనప్పుడు వేరే పనిలోనికి శ్రామికుడు టర్నోవర్ చెందే అవకాశం ఉంటుంది.
8. **శ్రామిక సంఘాలు:** శ్రామిక సంఘ కార్యకలాపాల వలన ఉద్యోగులు పనిని బహిష్కరించనప్పుడు కూడా శ్రామిక టర్నోవర్ చెందే అవకాశం ఉంటుంది.
9. **మహిళా శ్రామికులు:** మహిళా శ్రామికులు గర్భధారణ వంటి సమయాలలో టర్నోవర్ చెందటం జరుగుతుంది.

10. శ్రామికుల వలస: శ్రామికులు తమ జీవనోపాధి క్లిష్టతరం అయినపుడు ఒక పరిశ్రమ నుంచి ఇంకొక పరిశ్రమకు మారే అవకాశం ఉంటుంది.

శ్రామిక టర్నోవర్ తగ్గించుటకు చర్యలు:

1. ఉద్యోగ భద్రత కల్పించవలెను.
2. శ్రామికులకు ఉన్నత వేతనాలు కల్పించాలి.
3. ఉద్యోగ నియామక కాలంలో మధ్యవర్తుల పాత్ర తొలగించాలి .
4. పని పరిస్థితులు మెరుగుపరచాలి.
5. శ్రామిక సంక్షేమ పథకాలకు ప్రాధాన్యతను ఇవ్వాలి.
6. నిర్వహణలో భాగస్వామ్యం కల్పించాలి.
7. శ్రామిక సమస్యలు పరిష్కరించేందుకు ప్రత్యేక యంత్రాంగం నియమించాలి.
8. బదిలీ పద్ధతిని నియంత్రణ చేయవలెను.

1.6. ముగింపు:

పారిశ్రామిక పురోభివృద్ధిని దెబ్బతీసే గైర్హాజరు మరియు శ్రామిక టర్నోవర్‌లను నియంత్రించిన నాడే పరిశ్రమలలో ఏర్పడే అస్థిరత్వం తొలగి ఉత్పాదక సామర్థ్యం పెరిగి పరిశ్రమలు విజయపరంపరలో ముందుకు సాగడం జరుగుతుంది.

1.7. ముఖ్య పదాలు:

ఎ) **శ్రామికుల గైరుహాజరు** – శ్రామికులు సక్రమంగా పనికి హాజరు కాకపోవుట

బి) **శ్రామికుల టర్నోవర్** – శ్రామిక పరిశోధనా కమిటి ప్రకారం ఒక నిర్ణీత కాలంలో పరిశ్రమలో పని చేయుచున్న శ్రామికులలో మార్పు రేటును శ్రామిక టర్నోవర్ అంటారు.

1.8. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు:

1. భారతదేశ శ్రామికులలో గైర్హాజరుకు కారణములు, ఫలితములను చర్చించి మరియు నివారించుటకు చర్యలు తెల్పుము ?
2. శ్రామిక టర్నోవర్ అనగానేమి ? దానిని నివారించుట ఎట్లు ?

1.9. ఆధార గ్రంథాలు:

1) Labour Investigation Committee Report.
2) Report of the National Commssion on Labour (1969).
3) Report of the National Commission on Labour (2002).
4) Pant S.C.: Indian Labour Problems.
5) Tyagi B.P. Labour Economics and Social Welfare.

– డా॥ రాయవరపు రామకృష్ణ

పాఠం - 2

శ్రామిక మార్కెట్ స్వాభావం, లక్షణాలు-భారతదేశంలో శ్రామిక మార్కెట్

NATURE AND CHARACTERISTICS OF LABOUR MARKETS IN DEVELOPING COUNTRIES LIKE INDIA

పాఠ్య నిర్మాణ క్రమం:

2.0. ఉద్దేశ్యాలు

2.1. పరిచయం

2.2. శ్రామిక మార్కెట్ నిర్వచనం

2.3. శ్రామిక మార్కెట్ అర్థం

2.3.1. సూక్ష్మ ఆర్థిక దృక్కోణం

2.3.2. స్థూల ఆర్థిక దృక్కోణం

2.4. కార్మిక మార్కెట్ భావన

2.5. శ్రామిక మార్కెట్ మూలకం

2.6. శ్రామిక మార్కెట్ స్వభావం

2.7. శ్రామిక మార్కెట్ లక్షణాలు

2.7.1. కార్మికుల డిమాండ్ మరియు సప్లయ్ సమతుల్యం

2.7.2. శ్రామికుల మార్కెట్ శాశ్వతమైనది

2.7.3. శ్రామికుల మార్కెట్ అసంపూర్ణ మార్కెట్

2.7.4. వేతన నిర్ణయం

2.7.5. వస్తువుల మార్కెట్ కంటే శ్రామికుల మార్కెట్ క్లిష్టంగా ఉంటుంది

2.7.6. విస్తరిస్తున్న ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క శ్రామిక మార్కెట్

2.7.7. శ్రామికుల మార్కెట్లలో అభివృద్ధి

2.7.8. ఒకే ప్రాంతంపై ప్రభావం

2.7.9. శ్రామిక మార్కెట్ భౌగోళికంగా విస్తరించబడినది

2.7.10. వృత్తి నైపుణ్యత

2.8. అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో శ్రామిక మార్కెట్లు

2.9. భారతదేశంలో శ్రామిక మార్కెట్ సమస్యలు

2.9.1. మిగులు శ్రామికుల శక్తి

2.9.2. నైపుణ్యం లేని శ్రామికులు

2.9.3. నైపుణ్యం కలిగిన కార్మికులకు ఉపాధి లేకపోవడం

2.9.4. శ్రామిక మార్కెట్ లోపాలు

2.9.5. పని సంస్కృతి

2.9.6. మిలిటెంట్ యాజమాన్యం

2.9.7. నిరుద్యోగిత

2.9.8. కార్మిక సంస్కరణలు లేకపోవడం

2.10. ముగింపు

2.11. మాదిరి పరీక్ష ప్రశ్నలు

2.12. ఆచూకి గ్రంధాలు

2.0. ఉద్దేశ్యాలు:

- శ్రామికుల మార్కెట్ అనునది శ్రామికుల సప్లయ్ మరియు డిమాండ్‌ను సూచిస్తుంది.
- శ్రామికుల మార్కెట్‌ను స్థూల ఆర్థిక మరియు సూక్ష్మ ఆర్థిక స్థాయిలలో చూడాలి.
- శ్రామికుల మార్కెట్‌లో ఉద్యోగులు సప్లయ్‌ని అందిస్తారు, యజమానులు డిమాండ్‌ను అందిస్తారు.
- శ్రామికుల మార్కెట్ నిరుద్యోగిత రేట్లు మరియు ఉత్పాదకత రేట్లు రెండు ముఖ్యమైన స్థూల ఆర్థిక ప్రమాణాలు, వ్యక్తిగత వేతనాలు మరియు పని గంటల సమస్య అనునది సూక్ష్మ ఆర్థిక విశ్లేషణ.
- శ్రామికుల మార్కెట్ అనునది ఉద్యోగిత మరియు శ్రమకు తగ్గ వేతనంగా ఉపయోగిస్తారు. అదేవిధంగా ఇతర మార్కెట్ల మాదిరి గానీ, శ్రమకు ధర ఎక్కువగా సప్లయ్ మరియు డిమాండ్ ద్వారా నిర్ణయించ బడుతుంది. అయినప్పటికి అనేక దేశాలలో శ్రామిక మార్కెట్ కూడా ఎక్కువగా నియంత్రించబడుతుంది.

2.1. పరిచయం:

శ్రామిక మార్కెట్ (ఉద్యోగ కల్పన) జాబ్ మార్కెట్ అని కూడా అంటారు. ఈ మార్కెట్‌ను కార్మికుల సప్లయ్ మరియు డిమాండ్‌ను సూచిస్తుంది. దీని ద్వారా ఉద్యోగుల సప్లయ్‌ని అందిస్తారు. అలాగే యజమానులు డిమాండ్‌ను అందిస్తారు. శ్రామిక మార్కెట్ ఏదైనా ఆర్థిక వ్యవస్థలో ప్రధాన భాగం మరియు మూలధన వస్తువులు మరియు సేవల మార్కెట్‌లో సంక్లిష్టంగా ముడిపడి ఉంటుంది. స్థూల ఆర్థిక స్థాయిలో సప్లయ్ మరియు డిమాండ్ దేశీయ మరియు అంతర్జాతీయ మార్కెట్ చలనంతో పాటు వలసలు, వయస్సు వారి జనాభా, విద్య స్థాయి నిరుద్యోగ కార్యక్రమాలు, ఉత్పాదకత, భాగస్వామ్య రేట్లు, జాతీయాదాయం మరియు స్థూల దేశీయోత్పత్తి (GDP).

శ్రామికుల మార్కెట్ కార్మికులు మరియు యజమానాల పరస్పర చర్య ద్వారా పనిచేస్తాయి. శ్రామిక అర్థశాస్త్రం

కార్మిక సేవల సరఫరాదారులను (కార్మికులు) మరియు కార్మిక సేవలు డిమాండ్ దారులు (యజమానులు) పరిశీలిస్తుంది. ఫలితంగా లభించే వేతనాలు, ఉపాధి మరియు ఆదాయాన్ని అర్థం చేసుకోవడానికి ప్రయత్నిస్తుంది. మార్కెట్‌లోని ప్రతి వ్యక్తి వేతనం, శ్రమను అందించాలనే కోరిక మరియు విశ్రాంతి కోసం వారికి తెలిసిన సమాచారం ఆధారంగా హేతుబద్ధమైన ఎంపికలు చేయాలని భావించడం వలన శ్రామిక మార్కెట్‌కు భౌగోళికంగా సరిహద్దులు ఉంటాయి. శ్రమ అనునది మానవులు చేసే పనికి కొలమానం. ఇది భూమి మరియు మూలధనం లాంటి ఇతర ఉత్పత్తి కారకాలతో సాంప్రదాయంగా విరుద్ధంగా ఉంటుంది. ముఖ్యంగా శ్రమ అనునది చదువుకోవడానికి ప్రత్యేకమైనది, ఎందుకంటే ఇది యజమాని నుండి వేరుచేయాలని ప్రత్యేకంగా అనగా పనిచేసే వ్యక్తి నుండి వేరుచేయబడదు. శ్రామిక మార్కెట్ ఇతర మార్కెట్ల నుండి భిన్నంగా ఉంటుంది.

2.2. శ్రామిక మార్కెట్ నిర్వచనం:

శ్రామిక మార్కెట్ అనునది వ్యక్తులు తమ నైపుణ్యం, ప్రతిభ మరియు పరిజ్ఞానాన్ని భవిష్యత్ యజమానికి అందించే మార్కెట్ ప్రదేశం. జీతం లేదా వేతనాలు లేదా ఇరుపక్షాలకు ఆమోదయోగ్యమైన ఏదైనా ఇతర తగిన పరిహారం లాంటి వాటికి బదులుగా ఉపయోగిస్తారు.

శ్రమను కనుగొనే మార్కెట్ అనే భావన ఎప్పటినుండి ఉన్నది. ఆసక్తి గల పార్టీలు అందుబాటులో ఉన్న అత్యుత్తమ మానవ వనరులు మరియు లాభదాయకమైన ఉపాధిని కోరుకునే ఉద్యోగుల కోసం వెతుకుతున్నాయి ఈ మార్కెట్లు.

మార్కెట్ అనునది ఇతర సాధారణ మార్కెట్ లాగా ఉంటుంది. ఇక్కడ వస్తువులను వివిధ ధరలకు కొనుగోలు చేస్తారు మరియు విక్రయిస్తారు. ఇందులో వస్తువులు అనే పదం శ్రమను సూచిస్తుంది. ఆవిధంగా సంబంధిత ధర పనికి ప్రతిఫలంగా ఇచ్చే వేతనం లేదా జీతం.

భూమి, మూలధనం మరియు వ్యవస్థాపన లాంటి ఇతర కారకాలతో పాటు సప్లయ్‌ను నడిపించే ఉత్పత్తికి సంబంధించిన అత్యంత కీలకమైన ఉత్పత్తి కారకాలలో శ్రమ ఒకటి, మార్కెట్ ఆర్థిక వ్యవస్థలో, ఈ నాలుగు అంశాల వినియోగదారుల డిమాండ్‌ను చేరుకోవడంలో ముఖ్యమైన పాత్ర పోషిస్తాయి. శ్రామిక మార్కెట్ డిమాండ్ సప్లయ్ మరియు ఈ సందర్భంలో నైపుణ్యాలు మరియు చెల్లింపుల మధ్య ఖచ్చితమైన సరిపోలిక ఉన్నప్పుడు ఆర్థిక వ్యవస్థ ఉత్తమంగా ఉంటుంది.

2.3. శ్రామిక మార్కెట్ అర్థం:

శ్రామిక మార్కెట్‌ను 'జాబ్ మార్కెట్' అని కూడా అంటారు. ఒక దేశం లేదా ఒక ప్రాంతంలో కార్మికులు లేదా ఉద్యోగులకు ఉన్న డిమాండ్ అదేవిధంగా వారి సప్లయ్‌ను జాబ్ మార్కెట్ అంటారు. ప్రతి దేశానికి శ్రామిక మార్కెట్ అనునది అత్యంత కీలకమైన అంశం. జాబ్ మార్కెట్‌లో కంపెనీలు, సంస్థలు డిమాండ్ సృష్టిస్తే, కార్మికులు, ఉద్యోగులు సప్లయ్‌ని అందిస్తారు. ఆర్థిక వ్యవస్థకు సంబంధించిన మూలధన, వస్తువులు మరియు సేవలు లాంటి అన్ని రంగాలకు జాబ్ మార్కెట్ వేరుగా అనుసంధానమై ఉంటుంది. కానీ సంక్లిష్టంగా ఉంటుంది. ముఖ్యంగా జాబ్ మార్కెట్‌ను రెండు విధాలుగా వర్గీకరించవచ్చును. అవి:

- సూక్ష్మ ఆర్థిక దృక్కోణం
- స్థూల ఆర్థిక దృక్కోణం

2.3.1. సూక్ష్మ ఆర్థిక దృక్కోణం:

కార్మికుల వ్యక్తిగత వేతనాలు, పని గంటలు అనే రెండు కీలకమైన అంశాలను సూక్ష్మ ఆర్థిక కొలమానంగా పరిగణిస్తారు. సూక్ష్మ ఆర్థిక కోణంలో చూస్తే కంపెనీలు లేదా సంస్థలు నేరుగా ఉద్యోగులను సంప్రదించి వారికి ఉద్యోగ అవకాశాలు ఇస్తాయి. ఉద్యోగం ఇవ్వడంతో పాటు, వేతనాల సవరణ లేదా పెంపుదల లేదా కోత విధింపు, పని గంటల నిర్ణయం కూడా చేస్తాయి. ఒక రంగంలో ఉండే శ్రామికుల డిమాండ్ మరియు సప్లయ్ ఆధారంగానే ఉద్యోగులు పని చేసే గంటలు, అదేవిధంగా వారి వేతనాలు ఆధారపడి ఉంటాయి.

2.3.2. స్థూల ఆర్థిక దృక్కోణం:

నిరుద్యోగిత రేటు, కార్మికుల ఉత్పాదకత రేటు అనే రెండు ముఖ్యమైన అంశాలను స్థూల ఆర్థిక కొలమానంగా పరిగణిస్తారు. స్థూల ఆర్థిక ధృక్కోణంలో చూసినప్పుడు ఒకే దేశంలో నెలకొన్న ఇతర అంశాలతో పాటు ఆర్థిక వ్యవస్థ తీరు, అంతర్జాతీయ అంశాలు కార్మికులు వయస్సు, విద్యార్హతలు, జిడిపి, మొత్తం ఆదాయం లాంటి అంశాలు జాబ్ మార్కెట్‌ను విపరీతంగా ప్రభావితం చేస్తాయి.

ఉదాహరణకు ప్రస్తుతం భారతదేశంలో ఐటి రంగంలో విపరీతమైన బూమ్ నడుస్తున్నది. ఈ రంగంలో కంపెనీల నుండి ఉద్యోగులకు అధిక డిమాండ్ ఉంటుంది. దీనివలన ఉద్యోగుల గతంలో పొందిన వేతనాల కంటే రెట్టింపు వేతనాలను కూడా అందుకుంటున్నారు. సరియైన అర్హతలు ఉన్న ఒక్కో సాఫ్ట్‌వేర్ ఉద్యోగికి కనీసం **4-5** అవకాశాలు చేతిలో ఉంటున్నాయి. దీనివలన వారు అడిగినంత మొత్తం వేతనం ఇచ్చేందుకు కంపెనీలు వెనుకాడడం లేదు. అదేవిధంగా FMCG (Fast Moving Consumer Goods) ఫార్మా రంగంలో కూడా పరిస్థితి ఆశాజనకంగానే ఉన్నది, కొన్ని రంగాలలో స్థబ్ధత నెలకొని ఉన్నది. కరోనా వైరస్ రాకతో మనదేశంలో పాటు ప్రపంచ జాబ్ మార్కెట్‌లో విపరీతమైన మార్పులకు లోనయిందని చెప్పవచ్చు. అదేవిధంగా పనిచేసే పద్ధతులలో భారీ మార్పులు చోటు చేసుకున్నాయి. ఇంటి నుండి పని అనే భావన దాదాపు అన్ని రంగాలకు విస్తరించింది. కరోనా అనంతర పరిణామాలతో భారతదేశంలో నిరుద్యోగిత రేటు **20%** దాటి ఆందోళన కలిగిస్తుంది. ముఖ్యంగా దేశంలో సుదీర్ఘ లాక్‌డౌన్ విధింపుతో దేశంలో కోట్ల మంది కార్మికులు తమ ఉపాధిని కోల్పోయారు.

2.4. కార్మిక మార్కెట్ భావన:

ప్రపంచంలోని అన్ని దేశాలలో ఆధునిక ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క ప్రాథమిక భాగాలు కార్మిక మార్కెట్, ఈ యంత్రాంగం యొక్క పాత్రను తక్కువగా అంచనా వేయడం చాలా కష్టం. ఎందుకంటే దాని అర్ధం వారి కార్మికులను విక్రయించే బిలియన్ల మంది వారి జీవనోపాధిని పొందటం మరియు లక్షలాది సంస్థలకు అవసరమైన పని అవసరమౌతుంది. అందువలన కార్మిక మార్కెట్ మొదట అవసరం.

కార్మిక మార్కెట్ యజమాని మరియు ధరఖాస్తుదారుడు ఉద్యోగం యొక్క ఒప్పందాన్ని కనుగొని, ముగించిన ప్రదేశం. ఇది ఇద్దరు నటుల మధ్య పరస్పర లాభదాయకమైన సంబంధాల వ్యవస్థ, సాంఘిక మరియు ఆర్థిక వ్యవస్థ ఉద్యోగ ఒప్పందం యొక్క ఒక ప్రదేశం. ఒక కార్యాలయ అవసరానికి ఒక వ్యక్తి మరొక నియమం. వృత్తిపరమైన వ్యక్తులు లేదా కార్మికులకు అవసరమయ్యే చట్టపరమైన లేదా శారీరక వ్యక్తి మరియు ఉద్యోగ అభ్యర్థిని నియమించగల వ్యక్తి.

ఏ ఇతర మార్కెట్లలో ఇక్కడ ఒక వస్తువు ఉన్నది. ఇది పని. పని కోసం, చూస్తున్న వ్యక్తి, వారి జ్ఞానం, సమయం, సామర్థ్యాలు మరియు నైపుణ్యాల అమ్మకందారుగా వ్యవహరిస్తాడు మరియు అతను ప్రతిపాదిత వస్తువుల కోసం, వేతనాల రూపంలో వేతనం అందుకుంటారు.

2.5. శ్రామిక మార్కెట్ మూలకం:

శ్రామిక మార్కెట్ యొక్క మూలకాలను ఈక్రింది విధంగా వివరించవచ్చును. అవి:

- అభ్యర్థి మరియు యజమాని
- సప్లయ్ మరియు డిమాండ్, వారి నిష్పత్తి
- మార్కెట్ యొక్క యంత్రాంగాన్ని పాలించే చట్టాలు
- ఉపాధి సేవల సంస్థ
- కెరీర్ కౌన్సిలింగ్ సేవలు, ఉద్యోగుల వృత్తిపరమైన అభివృద్ధి కోసం సంస్థలు
- ఉపాధి తాత్కాలిక సదుపాయాల కోసం సంస్థలు (కాలానుగుణ పని, గృహ ఆధారిత పని మొదలగునవి)
- తగ్గింపు పనిని కోల్పోయిన పౌరులకు రాష్ట్ర ఆర్థిక మద్దతు వ్యవస్థ, మరొక ఉద్యోగానికి బదిలీ లేదా కేవలం నిరుద్యోగులకు మాత్రమే.

2.6. శ్రామిక మార్కెట్ స్వభావం:

శ్రామిక సప్లయ్‌కు సంబంధించి శ్రామిక డిమాండ్ తగ్గినప్పుడు, అందుబాటులో ఉన్న తక్కువ సంఖ్యలో ఉద్యోగాల కోసం శ్రామికులు ఒకరితో ఒకరు పోటీ పడటం వలన మార్కెట్ వేతనం తగ్గిపోతుంది. పోటీ అనగా ఏ వ్యక్తిగత సంస్థ పోటీ మార్కెట్ వేతనాన్ని నిర్ణయించదు. శ్రామికులు కూడా అలాంటి వేతనాన్ని డిమాండ్ చేయలేరు. ఒక సంస్థ మార్కెట్ రేటు కంటే తక్కువ వేతనాన్ని అందించడానికి ప్రయత్నిస్తే, ఆ సంస్థ శ్రామికులను నియమించుకోలేకపోయింది. ఆ విధంగా ఒక సంస్థ మార్కెట్ రేటు కంటే అధికంగా వేతనాన్ని నిర్ణయించినట్లయితే, ఆ సంస్థ వ్యాపారం నుండి బయటపడుతుంది ఎందుకంటే దాని ఉత్పత్తి వ్యయాలు దాని పోటీదారుల కంటే అధికంగా ఉంటాయి.

మార్కెట్ రేటు కంటే అధిక వేతనాన్ని డిమాండ్ చేసే శ్రామికులు తమను తాము ఉద్యోగాల నుండి దూరం చేసుకుంటారు. ఆ విధంగా ఏ సంస్థ వారిని నియమించదు ఎందుకంటే ఆవిధంగా చేయడం వలన పోటీదారులతో పోలిస్తే వారి ఉత్పత్తి వ్యయాలు పెరుగుతాయి. శ్రామిక మార్కెట్‌లో పోటీ శక్తులు ఒక స్థాయి వరకు పని చేస్తాయి అనే భావన కాదనలేనిది అయితే, ఇది వాస్తవ ప్రపంచం యొక్క పూర్తి ఖచ్చితమైన వివరణ అని కొందరు నటిస్తారు. వాస్తవంగా స్థానిక శ్రామిక మార్కెట్‌లో పని చేసే అదే పరిశ్రమలోని సంస్థల మధ్య వేతనాల రేట్లు మారుతూ ఉంటాయి.

2.7. శ్రామిక మార్కెట్ లక్షణాలు:

శ్రామిక మార్కెట్ లక్షణాలను ఈక్రింది విధంగా వివరించవచ్చును. అవి:

2.7.1. కార్మికుల డిమాండ్ మరియు సప్లయ్ సమతుల్యం:

వస్తువుల మార్కెట్ అనునది ఒక నిర్దిష్ట వస్తువు యొక్క కొనుగోలుదారులు మరియు అమ్మకందారులు లావాదేవీలలో పాల్గొనడం కోసం సమావేశమయ్యే భౌతిక స్థలాన్ని సూచిస్తుంది. అయితే కార్మిక మార్కెట్ అనునది ఒక నిర్దిష్టతరం కార్మికుల సప్లయ్ మరియు ఆ రకమైన శ్రమకు డిమాండ్‌ను సమతుల్యంగా ఉంచే ప్రక్రియగా పరిగణించబడుతుంది.

2.7.2. శ్రామికుల మార్కెట్ శాశ్వతమైనది:

వస్తువుల మార్కెట్‌లా కాకుండా, శ్రామికుల మార్కెట్‌లో అమ్మకందారుల మరియు కొనుగోలుదారుల మధ్య సంబంధం తాత్కాలికమైనది కాదు మరియు వస్తువుల మార్కెట్‌లో విస్మరించబడే వ్యక్తిగత అంశాలు శ్రామిక మార్కెట్‌లో ముఖ్యమైనవిగా మారతాయి.

2.7.3. శ్రామికుల మార్కెట్ అసంపూర్ణ మార్కెట్:

వస్తువుల మార్కెట్ లాగా కాకుండా, శ్రామికుల మార్కెట్‌లో ఖచ్చితమైన చలనశీలత లేకపోవడం వలన ఒకే రకమైన పనికి వేతన రేట్లలో వైవిధ్యం ఏర్పడుతుంది. మార్కెట్ రేటు సాధారణ సహజంగా ఉండే సాధారణ వేతన రేటును కనుగొనలేము. అదేవిధంగా, శ్రామికుల మార్కెట్ తప్పనిసరిగా అసంపూర్ణ మార్కెట్.

2.7.4. వేతన నిర్ణయం:

వేతన నిర్ణయం అనునది శ్రామికుల మార్కెట్ యొక్క ముఖ్యమైన లక్షణం. ముఖ్యంగా కార్మికుల సంఘాలు లేనప్పుడు శ్రమను కొనుగోలు చేసే వారు సాధారణంగా ధర (వేతనం) నిర్ణయిస్తారు. అదేవిధంగా వస్తువుల మార్కెట్‌లో సాధారణంగా విక్రయించేవారు ధరను నిర్ణయిస్తారు. శ్రామికుల మార్కెట్‌లో నిర్ణయించిన ధర కొంతకాలం పాటు స్థిరంగా ఉంటుంది. డిమాండ్ మరియు సప్లయ్ పరిస్థితులలో ప్రతి మార్పుతో వేతన రేట్లు మారాలని యజమానులు కోరుకోరు.

2.7.5. వస్తువుల మార్కెట్ కంటే శ్రామికుల మార్కెట్ క్లిష్టంగా ఉంటుంది:

వస్తువుల మార్కెట్ కంటే శ్రామికులు మార్కెట్ చాలా క్లిష్టంగా ఉంటుంది. బంగాళాదుంపలను హైదరాబాద్‌లో అమ్మినా, విశాఖపట్నంలో అమ్మేవారికి అమ్మినా పెద్ద తేడా లేదు. కానీ ఇది మానవుని విషయంలో నిజం కాదు. ఒక వ్యక్తి యొక్క వృత్తి లేదా ద్రవ్య ప్రతిఫలం ఏదయినా, ప్రతి వ్యక్తి తాను మర్యాదగా వ్యవహరించడానికి అర్హుడని మరియు అతని యొక్క గౌరవాన్ని తప్పనిసరిగా గౌరవించాలని భావిస్తాడు.

2.7.6. విస్తరిస్తున్న ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క శ్రామిక మార్కెట్:

విస్తరిస్తున్న ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క శ్రామిక మార్కెట్ ముఖ్య లక్షణం చాలా మంది వ్యక్తులు ఉద్యోగులుగా ఉంటారు. అయితే సాపేక్షంగా చిన్న చిన్న వృత్తులు చేసుకొనేవారు ఉపాధి వ్యక్తులుగా లేదా ఉపాధి యూనిట్లు ఉద్యోగ నిర్వాహకులుగా పనిచేస్తారు. ఇందులో అత్యధికులు కార్మికులు కాబట్టి, వారు స్వల్ప కాలిక వేతన స్థాయిలు పని గంటలు మరియు పని పరిస్థితులపై ఆసక్తి కలిగి ఉంటారు. పారిశ్రామికీకరణ ఫలితంగా సగటు ఉపాధి యూనిట్ పరిమాణంలో పెద్దదిగా మారింది, దాని బేరసారాల శక్తి విస్తరించింది, అదే సమయంలో, వ్యక్తిగత కార్మికుడి బేరసారాలు శక్తి తగ్గిపోయింది

మరియు అన్ని ఆచరణాత్మక ప్రయోజనాల కోసం దాదాపు అర్ధరహితంగా మారింది. అందువలన, వ్యక్తిగత కార్మికుడు వేతనాలు అతని పని గంటలు మొదలైన వాటికి చాలా ప్రాధమిక కారకాలపై నియంత్రణను కోల్పోతాడు. అందువలన పారిశ్రామీకరణ అనునది కార్మిక మార్కెట్‌లో కొనుగోలుదారులు మరియు అమ్మకందారుల బేరసారాల శక్తిని విభిన్న ధోరణులను ఉత్పత్తి చేస్తుంది.

2.7.7. శ్రామికుల మార్కెట్లలో అభివృద్ధి:

శ్రామికుల మార్కెట్లలో మరొక అభివృద్ధి, పారిశ్రామీకరణకు కారణమైనది. అనుకూల సంరక్షణ మార్కెట్లు ఒకే ప్రాంతానికి పరిమితమైనది (ఐసోలేషన్ స్థాయి) గా చెప్పవచ్చును. ఇది శ్రామిక మార్కెట్లలో సంస్థాగత నియమాల అభివృద్ధిని సూచిస్తుంది. కార్మిక సంఘాల సభ్యత్వం మరియు సీనియారిటి నియమాలు మొదలైన సంస్థాగత నియమాలు, శ్రామిక మార్కెట్ పై నిర్దిష్ట అనిశ్చిత ప్రభావాలను కలిగి ఉంటాయి. శ్రామికుల గమనశీలత మందగించడం మరియు శ్రామికుల మార్కెట్‌లో పోటీలేని సమూహాల మధ్య అడ్డంకులు బలోపేతం కావడం లాంటివి ముఖ్యమైనవి.

2.7.8. ఒకే ప్రాంతంపై ప్రభావం:

ఒకే ప్రాంతం యొక్క మొత్తం ప్రభావం కార్మిక మార్కెట్లలో పెరుగుతున్న పోటీ అసంపూర్ణతలకు దోహదం చేస్తుంది. మాంధ్యంలో ఉన్న కాలాల కంటే పూర్తి ఉపాధి సమయంలో శ్రామిక మార్కెట్ తగినంతంగా పనిచేస్తుందని గమనించాలి. విస్తారమైన నిరుద్యోగం ఉన్న కాలంలో కంటే పూర్తి ఉపాధి సమయాలలో అధిక ఉద్యోగాలు లభిస్తాయి. కాబట్టి ఇది జరుగుతుంది. ఇది పూర్తి ఉపాధి సమయంలో వేతన వ్యత్యాసాల సంకుచితానికి వివరణను అందిస్తుంది. అమెరికాలో చేపట్టిన ఇటీవలి అనుభావిక అధ్యయనాలు సామూహిక బేరసారాలు లేనప్పుడు, యజమానులు ఖచ్చితంగా పోల్చదగిన పరిస్థితులలో ఒకే ప్రాంతంలో ఒకే గ్రేడ్ కార్మికులకు విభిన్న రేట్లు చెల్లించడాన్ని నిరవధికంగా కొనసాగిస్తారని సూచిస్తున్నాయి.

2.7.9. శ్రామిక మార్కెట్ భౌగోళికంగా విస్తరించబడినది:

శ్రామికుల మార్కెట్ స్థిరత్వం మరియు ద్రవ్యత్వం లేకపోవడం మరియు సారుప్య ఉద్యోగాల రేట్ల వైవిధ్యం ద్వారా వర్గీకరించబడుతుంది. నిర్దిష్ట యజమాని అందించే శ్రామికుల ధరలలో పెరుగుదల తక్కువ వేతనాలు పొందుతున్న ఇతర సంస్థల ఉద్యోగులు తమ ఉద్యోగాలను వదిలి వేసి అధిక వేతన యజమాని వద్దకు వెళ్ళేలా చేయదు. అందువలన శ్రామిక మార్కెట్‌ను ఖచ్చితమైన భౌగోళిక ప్రాంతంగా చూడవచ్చని భావించబడుతుంది. కాని శ్రామిక మార్కెట్ల సరిహద్దులను నిర్వచించడం. అంత సులభం కాదు. కొంతమంది కార్మికులకు కార్మిక మార్కెట్ జాతీయ స్థాయిలో లేదా అంతర్జాతీయంగా కూడా ఉంటుంది. అదేవిధంగా శ్రామికుల గమనశీలత చాలా పరిమితం చేయబడినది మార్కెట్ పరిధి కొంతవరకు కార్మికుని విద్య మరియు నైపుణ్యంపై ఆధారపడి ఉంటుంది.

2.7.10. వృత్తి నైపుణ్యత:

శ్రామిక మార్కెట్‌లో ఇంజనీర్లు మరియు వైద్యులు లాంటి ఉన్నత శిక్షణ పొందిన నిపుణులు అనేక విభిన్న ప్రాంతాలలో తగిన ఉపాధిని కనుగొనే అవకాశం ఉంటుంది. అలాంటి కార్మికులకు మెరుగైన వేతనం వచ్చే ఉద్యోగానికి వెళ్ళే అవకాశం ఉంటుంది. ముఖ్యంగా ప్రత్యేక స్కిల్ క్లర్క్‌లు లేని కార్మికులు, నైపుణ్యం లేని కార్మికులు మొదలైన వారు

వివిధ ప్రాంతాలలో ఉపాధి పొందటం కష్టమౌతుంది. ఆ విధంగా వారు శ్రామిక మార్కెట్‌ల సరిహద్దులు వారి గృహ ప్రాంతానికి పరిమితమయ్యే అవకాశం ఉంటుంది. శ్రామికుల గమనశీలతో వయస్సు కూడా ఒక ముఖ్యమైన అంశం. సాధారణంగా, యువ కార్మికులు శ్రామిక శక్తిలో వారి సొంత ప్రత్యర్ధుల కంటే ఎక్కువ గమనశీలత కలిగి ఉంటారు.

2.8. అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో శ్రామిక మార్కెట్లు:

కార్మిక మార్కెట్‌ను నియంత్రించడం ముఖ్యంగా వివాదాస్పదంగా ఉంటుంది. ఉద్యోగ భద్రత నియమాలు మరియు కనీస వేతానాలు లాంటి జోక్యాలు ప్రభుత్వ పాత్ర, పెట్టుబడి మరియు కార్మికుల మధ్య సామాజిక ఒప్పందం గురించి సిద్ధాంతిక వ్యత్యాసాలను హైలేట్ చేయడమే కాకుండా, ప్రజల జీవనోపాధిని ప్రత్యక్షంగా ప్రభావితం చేస్తాయి.

అంతిమంగా, ఉద్యోగులకు మంచి పని పరిస్థితులు మరియు ఆదాయాలను ప్రారంభించడం మరియు యజమానులు తమ కార్యకలాపాలను సమర్ధవంతంగా అమలు చేయడానికి సౌలభ్యాన్ని అనుమతించడం మధ్య సమతౌల్యతను సరిగా అంచనా వేయటం ఒక సవాలు. అభివృద్ధి చెందిన దేశాలలో నిర్ణయాధికారులు శ్రామిక మార్కెట్‌ను నియంత్రించడంలో వారి చర్చలకు మార్గనిర్దేశం చేసేందుకు విస్తృతమైన అధికారాలున్నాయి.

ముఖ్యంగా అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాల సంగతేమిటి? అనే అంశంపై విశ్లేషణ జరగలేదు, కాని ఇప్పుడు అనేక అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో ఒక జోన్‌లో శ్రామిక మార్కెట్ నిబంధనలను ఏర్పాటు చేశాయని ఇప్పుడు మన వద్ద ఉన్న ఆధారాలు సూచిస్తున్నాయి. ఈ దేశాలలో సంస్థలు, పరిశ్రమలు ఆర్థిక వ్యవస్థపై అధిక వ్యయాలు లేకుండా నియంత్రణ చేయబడిన శ్రామికులకు కొంత రక్షణ అందించబడుతుంది. ఉదాహరణకు కనీస వేతనాలను తీసుకుంటే అనేక అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలు ఉన్నాయి. ఇక్కడ కనీస వేతనం ఒక కార్మికునికి జోడించిన సగటు విలువ కంటే ఎక్కువగా ఉంటుంది. అదేవిధంగా ఇంకా కనీస వేతనం లేని వారు కూడా ఈ దేశాలలో పనిచేయుచున్నారు.

అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో శ్రామిక మార్కెట్ నియంత్రణ గురించి ఆలోచిస్తున్నప్పుడు రెండు ప్రత్యేక పరిగణనలు ఉన్నాయి. అవి:

ఒకటి, ఈ విధానాలు, వేతన ఉపాధిపై అంచనా వేసిన పారిశ్రామిక నమూనాల నుండి స్వీకరించబడతాయి. వాస్తవానికి అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో ఉపాధి పొందిన శ్రామిక శక్తిలో చాలా తక్కువ భాగానికి వర్తిస్తాయి.

ఇథియోపియా మరియు టాంజానియా లాంటి తక్కువ ఆదాయ దేశాలలో శ్రామీక జనాభాలో 80% కంటే ఎక్కువ స్వయం ఉపాధి లేదా కుటుంబ వృత్తిలో నిమగ్నమై ఉంటారు. కాబట్టి ఉద్యోగ భద్రత నియమాలు, కనీస వేతనాలు మరియు ఇతర నిబంధనలు వర్తించవు. అదేవిధంగా మొరాకోలో 50% శ్రామికులు మాత్రమే వేతన ఉద్యోగులు.

అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాల శ్రామికుల మార్కెట్‌లో మరింత నిర్మాణాత్మకమైన భాగాలలో కూడా సమ్మతి ఒక బలీయమైన సవాలు. శ్రామికుల నిబంధనలను పాటించడం వలన అయ్యే వ్యయాలను తగ్గించుటకు యజమానులు ఇంటి నుండి పని చేయువిధానాన్ని గరిష్టంగా పెంచుకోవడానికి ఇష్టపడే ఉద్యోగులను నియమించుకుంటున్నాయి.

పాక్షికంగా, తక్కువ సమ్మతి అనునది శ్రామికుల చట్టం మరియు పేరోల్ పన్ను ద్వారా పెట్టుబడి పెట్టబడిన

సామాజిక రక్షణ పథకాల వ్యయాలను ప్రతిబింబిస్తుంది, ఇది అధికారికీకరణకు ప్రోత్సాహకాలను సృష్టించగలదు. బలహీనమైన అమలు సామర్థ్యం అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో సమర్థవంతమైన శ్రామిక మార్కెట్ నియంత్రణ సాధించడానికి తీవ్రమైన అవరోధంగా ఉన్నది.

అంతిమంగా, అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో శ్రామికుల మార్కెట్‌ను నియంత్రించడంలో అతి పెద్ద సవాలు ఏమిటంటే, రక్షణలకు అతీతంగా ఉన్న మిలియన్ల శ్రామికుల గురించి ఏమి చేయాలి? ఒకానొక సమయంలో, కాలక్రమేణా, పారిశ్రామిక దేశాల నమూనా మరింత అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాల శ్రామికుల మార్కెట్లకు వర్తిస్తుందని ఊహించబడిన తక్కువ మరియు మధ్యస్థ ఆదాయ దేశాలలో కొనసాగుతున్న విభిన్న రకాల ఉపాధి రంగాలలో శ్రామికులకు సార్వత్రిక శ్రమ మరియు సామాజిక రక్షణలను అందించే నూతన విధానాలు అవసరం.

2.9. భారతదేశంలో శ్రామిక మార్కెట్ సమస్యలు:

భారతదేశంలోని శ్రామిక మార్కెట్ యొక్క సమస్యలను ఈక్రింది విధంగా వివరించవచ్చును. అవి:

2.9.1. మిగులు శ్రామికుల శక్తి:

భారతదేశంలో శ్రామిక మార్కెట్ మిగులు శ్రామిక శక్తితో సతమతమవుతుంది. ప్రాథమిక, ద్వితీయ మరియు తృతీయ రంగాల నుండి ఉత్పన్నమయ్యే తగినంత డిమాండ్ లేకపోవడం వలన భారీ సంఖ్యలో శ్రామికుల మిగులుకు గురి అవుతున్నారు. అధిక జనాభా వృద్ధి రేటు కారణంగా, కార్మిక మార్కెట్‌లో భారీ మిగులుకు దారితీసే ప్రస్తుత శ్రామిక శక్తితో పాటు భారీ సంఖ్యలో శ్రామిక బలగాలు నిరంతరం జోడించబడుతున్నాయి.

2.9.2. నైపుణ్యం లేని శ్రామికులు:

భారతదేశంలో శ్రామిక మార్కెట్ యొక్క మరొక ప్రధాన సమస్య ఏమిటంటే, దేశంలో నైపుణ్యం లేని కార్మికుల సంఖ్య పెరుగుతుంది. తగినంత వృత్తి విద్యా సంస్థలు లేనందున, దేశంలోని శ్రామిక శక్తిలో నైపుణ్యం ఏర్పడటం చాలా నెమ్మదిగా జరుగుతుంది. ఈ భారీ సంఖ్యలో నైపుణ్యం లేని కార్మికులు స్వయం ఉపాధి పొందడం కష్టతరంగా మారడం వలన దేశంలో నిరుద్యోగుల భారీ సైన్యాన్ని సృష్టించారు.

2.9.3. నైపుణ్యం కలిగిన కార్మికులకు ఉపాధి లేకపోవడం:

భారతదేశంలో నైపుణ్యం కలిగిన కార్మికుల ఉపాధి రేటు చాలా తక్కువగా ఉన్నది. ముఖ్యంగా ఇంజనీరింగ్, వృత్తి విద్యా కోర్సులు మొదలైన వారి సాంకేతిక విద్యను పూర్తి చేసిన తరువాత భారీ సంఖ్యలో సాంకేతికంగా చదువుకున్న యువతి యువకుడు పారిశ్రామిక రంగంలో తమను తాము మలచుకోవడం కష్టంగా ఉన్నది. ఇది భారతదేశంలో విద్యావంతులైన నిరుద్యోగం యొక్క భారీ సమస్యకు దారి తీస్తుంది.

2.9.4. శ్రామిక మార్కెట్ లోపాలు:

భారతదేశంలో శ్రామిక మార్కెట్ కూడా ఉద్యోగులకు సంబంధించి తగిన సమాచారం లేకపోవడం, శ్రామిక శక్తి సక్రమంగా వినియోగించుకోవడానికి తగిన యంత్రాంగం లేకపోవడం, బాల కార్మికులు, సరియైన మానవ శక్తి ప్రణాళిక

లేకపోవడం మొదలైన కొన్ని అసంపూర్ణతలతో సమస్యలను ఎదుర్కొంటున్నది.

2.9.5. పని సంస్కృతి:

భారతీయ కార్మిక శక్తిలో పని సంస్కృతి ఏ మాత్రం మంచిది కాదు. వివిధ ఉత్పాదక రంగాలలో ఏ శ్రామిక శక్తి శోషించబడినా అది ఆరోగ్యకరమైన పని సంస్కృతికి కట్టుబడి ఉండదు. ఇవి ఉత్పత్తి వ్యవస్థలో తక్కువ ఆర్థిక మిగులుకు దారితీసింది. ఇది భవిష్యత్తులో దాని శోషణ సామర్థ్యాన్ని పరోక్షంగా పరిమితం చేస్తుంది.

2.9.6. మిలిటెంట్ యాజమాన్యం:

భారతదేశంలో కార్మిక మార్కెట్ కూడా మిలిటెంట్ యూనియన్ వాద సమస్యను ఎదుర్కొంటుంది. కొన్ని ఉత్పాదక రంగాలలో మరియు అది కూడా కొన్ని ప్రత్యేక రాష్ట్రాలలో, కార్మిక సంఘాలు ఆరోగ్యకరమైన పద్ధతులను పాటించడం లేదు. ఇది యూనియన్ నిర్మాణం మరియు దాని కార్యకలాపాలలో తీవ్ర పరిస్థితులకు దారి తీసింది. ఈ విధమైన పరిణామం దేశం యొక్క ప్రయోజనాలకు హానికరం.

2.9.7. నిరుద్యోగిత:

శ్రామిక మార్కెట్ కూడా నిరుద్యోగ సమస్యలో సతమతమౌతుంది. మనదేశంలో భారీ సంఖ్యలో శ్రామిక దళాలు ఏడాది పొడవునా లేదా పూర్తిగా నిరుద్యోగులుగా ఉంటున్నారు. ఇది కాలానుగుణ నిరుద్యోగం. సాధారణ నిరుద్యోగం విద్యావంతులైన నిరుద్యోగం లాంటి సమస్యలకు దారితీస్తుంది.

ముఖ్యంగా ఉపాధి మార్గాలలో తగినంత వృద్ధి లేకపోవడం వలన దేశంలో నిరుద్యోగ సమస్య క్రమంగా రోజురోజుకు మరింత ఆందోళనకరంగా మారుతుంది. అంతేకాకుండా ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేటు రంగంలో కూడా అనుసరించిన తగ్గింపు విధానం కారణంగా నిరుద్యోగ సమస్య మరింత తీవ్రమవుతుంది. ఇది దేశ కార్మిక మార్కెట్‌పై కూడా తీవ్ర ఒత్తిడి తెస్తుంది.

2.9.8. కార్మిక సంస్కరణలు లేకపోవడం:

భారతదేశంలో శ్రామిక మార్కెట్ కూడా తగిన కార్మిక సంస్కరణల సదుపాయం లేకపోవడం చాలా సమస్యలను ఎదుర్కొన్నది. 1990వ దశకంలో దేశంలో ప్రవేశపెట్టిన నూతన ఆర్థిక సంస్కరణలు దేశ ఆర్థిక పరిస్థితి మార్చాయి. కాని ప్రస్తుత పరిస్థితులలో హేతుబద్ధమైన మరియు ముఖ్యమైన కార్మిక సమస్యలను అనుసరించడంలో దేశం వెనుకబడి ఉంటుంది.

2.10. ముగింపు:

భారతదేశంలోని కార్మిక మార్కెట్ పైన పేర్కొన్న తీవ్రమైన సమాఖ్యలలో భాదపడుతున్నట్లు తెలియచున్నది. అందువలన ప్రభుత్వం దేశ ప్రయోజనాల కోసం అలాగే సాధారణంగా కార్మిక శక్తి పని మరియు పని చేయని రెండు ప్రయోజనాల కోసం కార్మిక మార్కెట్‌లో అవసరమైన సంస్కరణలను తీసుకోవడానికి సరియైన విధానాన్ని శ్రామికుల మార్కెట్ అనునది ఉద్యోగాల కోసం సప్లయ్ మరియు డిమాండ్ కలిసే ప్రదేశం, కార్మికులు లేదా యజమానులు డిమాండ్

చేసే సేవలను అందిస్తారు. శ్రామికుడు పరిహారం కోసం తన సేవలను అందించాలనుకునే ఎవరిరైనను కావచ్చు. అయితే యజమాన్ని ఒక నిర్దిష్ట ఉద్యోగం చేయడానికి లేదా ఒక పనిని పూర్తి చేయడానికి ఒక వ్యక్తికి అవసరమైన ఏకైక వ్యవస్థ సంస్థ కావచ్చు. అదేవిధంగా యజమాని కొనుగోలుదారుడు అయితే శ్రామికుడు విక్రేతతో పోల్చవచ్చును.

2.11. మాదిరి పరీక్ష ప్రశ్నలు:

I. **వ్యాసరూప ప్రశ్నలు :**

1) శ్రామిక మార్కెట్ అనగానేమి? శ్రామిక మార్కెట్ నిర్వచనం శ్రామిక మార్కెట్ స్వాభవాన్ని తెలియజేయండి?

2) శ్రామిక మార్కెట్ అనగానేమి? దాని యొక్క ముఖ్యమైన లక్షణాలను వివరించండి?

II. **సంక్షిప్త వ్యాసరూప ప్రశ్నలు:**

1) అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో శ్రామిక మార్కెట్ యొక్క పరిధిని వివరించండి?

2) భారతదేశంలో శ్రామిక మార్కెట్ సమస్యలను గురించి వివరించండి?

III. **సంక్షిప్త ప్రశ్నలు:**

1) శ్రామిక మార్కెట్ అర్థం?

2) శ్రామిక మార్కెట్ రకాలు?

3) శ్రామిక మార్కెట్ సమస్యలు

2.12. ఆచూకి గ్రంధాలు:

1) రిచర్డ్ బ్లండెల్ మరియు థామస్ మకుర్డీ (2008). శ్రామికుల సప్లయ్. ది న్యూపాల్ గ్రేవ్ డిక్షనరీ ఆఫ్ ఎకనామిక్ 2వ ఎడిషన్.

2) గుస్తాన్ రానిస్ (1997). సూక్ష్మ అర్థశాస్త్రం - మిగులు శ్రామికులు, యేల్ విశ్వవిద్యాలయం.

3) ఎడ్వర్డ్. పి. లాజియర్ మరియు పాల్ జీవయర్ (2004). అంతర్గత మరియు బహిర్గత శ్రామిక మార్కెట్లు: ఒక పరిశీలన అప్రోచ్, శ్రామిక అర్థశాస్త్రం, 11(5) P.P. 527-528.

4) లిండ్‌బెక్, అస్సర్; స్నోవర్, డెన్నిస్ జె. (1986). వేతన సెట్టింగ్, నిరుద్యోగం మరియు అంతర్గత - బహిర్గత సంబంధాలు అమెరికన్ ఎకనామిక్ రివ్యూ. 76 (2): P.P. 235-239.

5) జాన్ ఆర్. హిక్స్ (1932). వేతనాల సిద్ధాంతం. రెండవ ఎడిషన్, 1963. మాక్‌మిలన్, లండన్.

- డా॥ షేక్ అమీర్

పాఠం - 3

కార్మిక మార్కెట్ విశ్లేషణ నమూనాలు

3.0. లక్ష్యం:

ఈ పాఠ్యభాగము నందు ఈ క్రింది అంశాలను మనము తెలుసుకోగలము.

- లేబర్ మార్కెట్ యొక్క అర్థాన్ని అర్థం చేసుకోవడం.
- కార్మిక మార్కెట్ల లక్షణాలను అధ్యయనం చేయడం.
- రకాలను అధ్యయనం చేయడం మరియు లేబర్ మార్కెట్లలో శోధించడం.
- లేబర్ మార్కెట్లలోని అనుసంధానాలను అధ్యయనం చేయడానికి.
- ప్రమాదం, సమాచారం మరియు ప్రోత్సాహకాల పాత్రను అధ్యయనం చేయడం.
- శ్రమ వాదం మరియు విభజన భావనను అధ్యయనం చేయడం లేబర్ మార్కెట్ ఫ్లెక్సిబిలిటీని తెలుసుకోవడం.
- రాష్ట్ర మరియు కార్మిక మార్కెట్ల మధ్య సంబంధాన్ని తెలుసుకోవడం.
- ఉద్యోగి టర్నోవర్ భావనను అధ్యయనం చేయడం.
- వలస కార్మికుల భావనను అధ్యయనం చేయడం.

విషయసూచిక:

3.1. ఉపోద్ఘాతం

3.2. లేబర్ మార్కెట్ల భావన

3.3. లేబర్ మార్కెట్ల లక్షణాలు

3.4. లేబర్ మార్కెట్ల రకాలు

3.4.1. నేషనల్ లేబర్ మార్కెట్

3.4.2. స్థానిక లేబర్ మార్కెట్

3.4.3. అంతర్గత లేబర్ మార్కెట్

3.4.4. ప్రాథమిక లేబర్ మార్కెట్

3.4.5. సెకండరీ లేబర్ మార్కెట్

3.5. లేబర్ మార్కెట్లలో శోధన సిద్ధాంతం

3.6. ప్రమాదం, సమాచారం మరియు ప్రోత్సాహకాల పాత్ర

3.7. లేబర్ మార్కెట్‌లో ద్వంద్వవాదం మరియు విభజన

3.8. లేబర్ మార్కెట్ వివక్ష మరియు దోపిడీకి సంబంధించిన సిద్ధాంతాలు

3.9. లింగ బేస్డ్ సెగ్మెంటేషన్-పోస్ట్ రిఫార్మ్ ప్రొఫైల్

3.10. గ్రామీణ నుండి పట్టణ వలసల లోపాలు

3.11. గ్రామీణం నుండి పట్టణాల వలసల మెరిట్‌లు

3.12. రాష్ట్రం మరియు లేబర్ మార్కెట్లు

3.13. సారాంశం

3.14. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

3.15. ఆధార గ్రంథాలు

3.1. ఉపోద్ఘాతం:

కార్మికులు మరియు యజమానులు పరస్పరం సంభాషించే ప్రదేశం లేబర్ మార్కెట్. లేబర్ మార్కెట్‌లో యజమానులు ఉత్తమమైన వారిని నియమించుకోవడానికి పోటీపడతారు. కార్మికులు ఉత్తమ సంతృప్తికరమైన ఉద్యోగం కోసం పోటీ పడుతున్నారు. కార్మిక మార్కెట్‌లో, మానవ శ్రమ సేవలు ఇతర వస్తువుల మాదిరిగానే కొనుగోలు చేయబడతాయి మరియు అమ్మబడతాయి. కానీ లేబర్ మార్కెట్ మరియు కమోడిటీ మార్కెట్ మధ్య చాలా వ్యత్యాసం ఉంది. లేబర్ మార్కెట్ ఎప్పుడూ పరిపూర్ణ మార్కెట్ కాదు. లేబర్ మార్కెట్ అనేది కార్మికులను నియమించుకోవడానికి మరియు సరఫరా చేయడానికి మార్కెట్‌గా నిర్వచించబడింది. లేబర్ మార్కెట్‌ను ఒక ప్రక్రియగా నిర్వచించవచ్చు, దీని ద్వారా నిర్దిష్ట రకం శ్రమ మరియు ఆ రకమైన కార్మిక సంతులనం కోసం డిమాండ్లు లేదా సంతులనం పొందేందుకు ప్రయత్నిస్తారు.

3.2. లేబర్ మార్కెట్ల భావన:

జాబ్ మార్కెట్ అని కూడా పిలువబడే లేబర్ మార్కెట్ సరఫరాను సూచిస్తుంది. మరియు కార్మికులకు డిమాండ్, దీనిలో ఉద్యోగులు సరఫరాను అందిస్తారు. యజమానులు డిమాండ్‌ను అందిస్తారు. ఇది ఏదైనా ఆర్థిక వ్యవస్థలో ప్రధాన భాగం మరియు మూలధనం, వస్తువులు మరియు సేవల మార్కెట్లతో సంక్లిష్టంగా ముడిపడి ఉంది. లేబర్ మార్కెట్ అనేది కార్మికుల సరఫరా మరియు డిమాండు సూచిస్తుంది, దీనిలో ఉద్యోగులు సరఫరాను అందిస్తారు మరియు యజమానులు డిమాండ్ను అందిస్తారు. కార్మిక మార్కెట్‌ను స్థూల ఆర్థిక మరియు రెండింటిలోనూ చూడాలి.

3.3. లేబర్ మార్కెట్ల లక్షణాలు:

ప్రాథమిక లక్షణాలు లేదా లక్షణాలు క్రింది విధంగా ఉన్నాయి:

1. లేబర్ మార్కెట్ అనేది మానవ వనరు అయిన శ్రమకు సంబంధించినది.
2. లేబర్ మార్కెట్ కొనుగోలుదారు మరియు విక్రేత మధ్య సంబంధం కొంత కాలం పాటు కొనసాగే అవకాశం ఉంది.
3. ఇది ఒక నిర్దిష్ట రకమైన సరఫరా మధ్య బ్యాలెన్స్ ఉండే ప్రక్రియ శ్రమ మరియు డిమాండ్ నిర్వహించబడుతుంది.
4. ఇది ఒకే రకమైన పనికి సంబంధించి వేతన రేట్లు భిన్నంగా ఉండే మార్కెట్ సంపూర్ణ చలనశీలత లేకపోవడం.
5. లేబర్ మార్కెట్లు సాధారణంగా స్థానిక మార్కెట్లు.
6. కార్మిక మార్కెట్లో ధర చాలా తరచుగా మారదు, కానీ మిగిలిపోయింది కొంతకాలం పాటు స్థిరంగా ఉంటుంది.

7. శ్రమ సజాతీయంగా లేనందున, మేము వివిధ రకాల కార్మికులను కనుగొంటాము.
8. కార్మిక మార్కెట్లలో, కార్మికులు తమ బలాన్ని పెంచుకోవడానికి ప్రయత్నిస్తారు. వారి ట్రేడ్ యూనియన్లను ఏర్పరుచుకుని, సామూహిక బేరసారాలకు ఆశ్రయించారు.
9. లేబర్ మార్కెట్ లో శ్రమ దోపిడీ ఉంది.
10. వేతనాలు, ఉద్యోగ నిబంధనలు మరియు షరతులు మొదలైనవి నిర్ణయించబడతాయి. కార్మికుల మధ్య బేరసారాల, గొడవల ద్వారా లేబర్ మార్కెట్ మరియు యజమానులు.
11. శ్రమ అదే సౌలభ్యంతో మరియు సౌకర్యంతో కదలదు. వస్తువులు ఒక ప్రదేశం నుండి మరొక ప్రదేశానికి రవాణా చేయబడతాయి. కాబట్టి, కొరత ఉంది. శ్రమ చలనశీలత.
12. లేబర్ మార్కెట్ తప్పనిసరిగా అసంపూర్ణ మార్కెట్.

3.4. లేబర్ మార్కెట్ల రకాలు:

లేబర్ మార్కెట్లలో, కార్మికులను గృహాల ద్వారా సరఫరా చేస్తారు మరియు డిమాండ్ చేస్తారు. భారతదేశంలోని లేబర్ మార్కెట్ సంస్థలు క్రింది రకాలుగా వర్గీకరించబడతాయి:

3.4.1) నేషనల్ లేబర్ మార్కెట్:

జాతీయ లేబర్ మార్కెట్ అనేది యజమానులచే అత్యధిక ఉద్యోగ శోధన మరియు సంస్థలు జాతీయ స్థాయిలో జరుగుతాయి. పెద్ద సంస్థలలో ఉన్నత నిర్వహణ స్థానాలు మరియు ఇలాంటివి వృత్తులు జాతీయ కార్మిక మార్కెట్లు కల్పిస్తాయి.

3.4.2) స్థానిక లేబర్ మార్కెట్:

ఉద్యోగ శోధన స్థానిక లేబర్ మార్కెట్‌లో స్థానిక స్థాయిలో జరుగుతుంది. కార్యదర్శులు, కార్పెంటర్లు, ట్రక్ డ్రైవర్లు, ఎలక్ట్రిషియన్లు మరియు స్థానిక లేబర్ మార్కెట్ల ద్వారా ఉపాధి పొందారు. చాలా భౌగోళిక ప్రాంతాల్లో కొంతమంది యజమానులు మరియు ఉద్యోగులు ఉన్నప్పుడు మాత్రమే జాతీయ కార్మిక మార్కెట్ ఉంది. చాలా భౌగోళిక ప్రాంతాలలో ఉద్యోగులు, అనేక మంది యజమానులు మరియు ఉన్నప్పుడు స్థానిక కార్మిక మార్కెట్లు ఉన్నాయి.

3.4.3) అంతర్గత లేబర్ మార్కెట్:

ఒక సంస్థలో అంతర్గత లేబర్ మార్కెట్ ఉంటుందని చెప్పబడింది. సంస్థలో ఉన్నత స్థాయి స్థానాలు ప్రధానంగా లోపల నుండి ప్రమోషన్ ద్వారా దృఢమైన మార్కెట్.

3.4.4) ప్రాథమిక లేబర్ మార్కెట్:

ప్రాథమిక లేబర్ మార్కెట్‌లోని ఉద్యోగాలు అధిక వేతనాలతో కూడి ఉంటాయి. స్థిరమైన ఉపాధి సంబంధాలు. ప్రాథమిక శ్రమలో ఉద్యోగాల ఉదాహరణలు మార్కెట్‌లో ఇవి ఉన్నాయి: అకౌంటెంట్, లాయర్, టీచర్, కార్పెంటర్ మరియు ప్లంబర్.

3.4.5) సెకండరీ లేబర్ మార్కెట్:

సెకండరీ లేబర్ మార్కెట్‌లో పనిచేసే కార్మికులు తక్కువ వేతనాలను అందుకుంటారు. అస్థిర ఉద్యోగ సంబంధాలను పరిశీలిస్తే ఫాస్ట్‌ఫుడ్‌లో పనిచేసే కార్మికులు, రెస్టారెంట్లు, గ్యాస్ స్టేషన్ అటెండెంట్లు, డిష్ వాషర్లు, కాపలాదారులు మొదలైనవారు ద్వితీయ కార్మిక మార్కెట్‌లో పనిచేస్తున్నారు.

3.5. లేబర్ మార్కెట్లలో శోధన సిద్ధాంతం:

శోధన సిద్ధాంతం నిజానికి లేబర్ మార్కెట్లకు వర్తించబడింది కానీ అప్లికేషన్లు ఉన్నాయి. ఆర్థిక శాస్త్రంలో అనేక సబ్జెక్టులకు. కార్మిక మార్కెట్లలో, శోధన సిద్ధాంతం కార్మికులు ఉద్యోగాలు మారినప్పుడు ఘర్షణ నిరుద్యోగాన్ని వివరించడానికి ఆధారం. ఇది వివిధ వస్తువుల మధ్య వినియోగదారు ఎంపికలను విశ్లేషించడానికి కూడా ఉపయోగించబడింది. శోధన సిద్ధాంతంలో, కొనుగోలుదారు లేదా విక్రేత ప్రత్యామ్నాయ ఆఫర్ల సమితిని ఎదుర్కొంటారు. అంగీకరించడానికి లేదా తిరస్కరించడానికి వివిధ నాణ్యత మరియు ధర, అలాగే ఒక సెట్ ప్రాధాన్యతలు మరియు అంచనాలు, ఇవన్నీ కాలక్రమేణా మారవచ్చు. దీనితో కలిపి ఉద్యోగం యొక్క వేతనాలు మరియు ప్రయోజనాలు, పని పరిస్థితులు మరియు ఉద్యోగం యొక్క లక్షణాలు, వినియోగదారుల కోసం, ఇది అంటే మంచి నాణ్యత మరియు దాని ధర. రెండింటికీ, శోధన ఆధారపడి ఉంటుంది. ధర మరియు నాణ్యత కోసం వారి ప్రాధాన్యతలు మరియు ఇతర వాటికి సంబంధించిన వారి నమ్మకాలపై సాధ్యం ప్రత్యామ్నాయాలు.

రిజర్వేషన్ ధర: వ్యక్తి యొక్క రిజర్వేషన్ ధర కనిష్టంగా ఉంటుంది. వారు అంగీకరించడానికి సిద్ధంగా ఉన్నారు / గరిష్టంగా చెల్లించడానికి సిద్ధంగా ఉన్నారు. ఉదాహరణకి, ఒక కారు కోసం ఖర్చు చేయడానికి $5,000 నగదు స్థిర బడ్జెట్ కలిగి ఉన్న కొనుగోలుదారు $5,000 కంటే తక్కువ ధరకు తగిన నాణ్యత గల కారును కనుగొనడానికి తగినంత సమయం వెతకండి. ఎందుకంటే వారు రిజర్వేషన్ వేతనాలు, సంక్షేమం మరియు నిరుద్యోగం పెంచుతారు. ప్రయోజనాలు అర్హత కలిగిన కార్యకర్తను ఇంటి వద్ద కూర్చుని సేకరించడానికి ప్రేరేపించవచ్చు.

ఉద్యోగం కోసం బదులుగా నిరుద్యోగ తనిఖీలు.

ఖర్చుతో కూడిన శోధన:

కార్మికుల నైపుణ్యాలు కాలక్రమేణా అధోకరణం చెందుతాయి లేదా వాడుకలో లేకుండా పోతాయి, అప్పుడు అవి ఉంటాయి. కొత్త ఉద్యోగం కోసం వారి అన్వేషణను తగ్గించుకుంటారు.

ధర మరియు నాణ్యత వ్యత్యాసం:

ధరలో వైవిధ్యం మొత్తం మరియు ఆఫర్ల నాణ్యత సరైన శోధన పొడవును కూడా ప్రభావితం చేస్తుంది. గ్రేటర్ వైవిధ్యం అన్వేషకుని వారి శోధనలో ఎక్కువసేపు ఉంచడానికి ఒప్పించగలదు. ఉన్నతమైన ప్రత్యామ్నాయాన్ని కనుగొనాలని ఆశిస్తున్నాను.

సుదీర్ఘ ఉద్యోగ శోధన తరచుగా శోధించే వ్యక్తి కావచ్చు పొదుపును తగ్గించడం మరియు నిరాశ్రయులుగా మారే ప్రమాదాన్ని ఎదుర్కొంటారు అన్వేషణ సాగుతుంది. రిస్క్–విముఖత కోరుకునే వ్యక్తి వాటిని తగ్గించడానికి మొగ్గు చూపుతాడు.

3.6. ప్రమాదం, సమాచారం మరియు ప్రోత్సాహకాల పాత్ర:

వ్యవసాయ కార్మిక మార్కెట్లు అసంపూర్తిగా ఉన్నాయి. ప్రమాదాలు చేరి ఉన్నాయి. వ్యవసాయ ఉత్పత్తి, వాతావరణ అనిశ్చితి కారణంగా ప్రమాదం ఏర్పడుతుంది, ఇన్‌పుట్ లభ్యతలో వైవిధ్యం మరియు అవుట్‌పుట్ కోసం మార్కెట్ లేకపోవడం.

భీమా:

రోజువారీగా నియమితులైన సాధారణ కార్మికులు మరియు సహజీవనం ఉంది. శాశ్వత కార్మికులు, దీర్ఘకాలిక వేతన ఒప్పందాల ఆధారంగా నియమించబడ్డారు. రెండు దశలు ఉత్పత్తి ప్రక్రియ వ్యవసాయంలో పాల్గొంటుంది. కొనుగోలుదారులు మరియు వేతనాలు చెల్లించి, అందుకోవలసి ఉంటుంది కాబట్టి శ్రమను అమ్మేవారు ప్రమాదాన్ని ఎదుర్కొంటారు. ప్రతి సంవత్సరం పంట చక్రం ముగింపు. ఇది కార్మికుల డిమాండ్‌లో అనిశ్చితికి కారణం. ఉత్పత్తి యొక్క రెండవ దశలో, ఇది వాతావరణం కారణంగా సంభవిస్తుంది

వ్యవసాయంలో అనిశ్చితి:

పర్మినెంట్ వేతన ఒప్పందాలు ప్రయత్నాల ఫలితం పర్యవేక్షించడం సాధ్యం కాదు. పర్మినెంట్ కార్మికులకు బాధ్యతలు అప్పగించారు. తీర్పు, విచక్షణ మరియు సంరక్షణ అవసరమయ్యే బాధ్యతలు కుటుంబ సభ్యులు. పర్మినెంట్ వర్కర్ కాంట్రాక్టులు పోల్చితే మేలైనవి సాధారణ కార్మిక ఒప్పందాల శ్రేణికి ఆదాయ భేదం ఉపయోగపడుతుంది. పర్యవేక్షణ పరికరం మరియు అవసరమైన ప్రయత్న స్థాయి నుండి ఏదైనా విచలనం చేయవచ్చు నిరుద్యోగానికి దారి తీస్తుంది. సాధారణ మరియు సాధారణ కార్మికుల సహజీవనం కొనసాగుతోంది సాధారణ కార్మికుల సమూహాన్ని నిర్వహించడానికి హోర్డింగ్ ఖర్చుల ఖాతా ఉత్పత్తి కాలం అంతటా. యజమానులు శాశ్వత పరిమాణాన్ని ఎంచుకుంటారు మరియు ఉత్పాదక వ్యయాలను తగ్గించడానికి సాధారణ కార్మిక శక్తి. ఒక హోర్డింగ్ సాధారణ లేదా శాశ్వత కార్మికుల స్థిరమైన సమూహాన్ని నిర్వహించడానికి ఖర్చు అవుతుంది.

సాధారణ శ్రమ:

భూ యజమానులు యాక్సెస్ కోసం అద్దె ఒప్పందాలను సృష్టిస్తారు. కార్మికుల ప్రయత్నం మరియు ఉత్పత్తి నష్టాలను తగ్గించడం వంటి మార్కెట్ చేయలేని ఇన్‌పుట్‌లు. ఉదాహరణకు, కార్మికుని ప్రయత్నాన్ని పర్యవేక్షించడం కష్టంగా ఉన్నప్పుడు, భూ యజమాని తన భూమిని అద్దెదారుకు స్థిర అద్దెకు లీజుకు ఇవ్వవచ్చు స్థిర అద్దె మినహా అవుట్‌పుట్ అద్దెదారుకు వెళుతుంది. ఈ రకమైన అద్దె పరిష్కరిస్తుంది.

నైతిక ప్రమాద సమస్య: అద్దె యొక్క మరొక సాధారణ రూపం.

షేర్ క్రాపింగ్ కౌలుదారు మరియు భూమి యజమాని ఇద్దరూ ఉత్పత్తిని పంచుకుంటారు. ముందుగా నిర్ణయించిన పద్ధతి. పంటల సాగు నాసిరకం అని వాదించారు. స్థిర అద్దె వ్యవస్థతో పోలిస్తే వ్యవస్థ. ఒక పరిస్థితిలో కౌలుదారు యొక్క ప్రయత్నం పర్యవేక్షించబడదు, కౌలుదారుకు ప్రోత్సాహం ఉంటుంది.

ఉత్పత్తి చేసే ఉత్పత్తి:

ఈ రకమైన అద్దె ఒప్పందంలో భాగంగా అతని ప్రయత్నాన్ని తక్కువగా అందించండి. కౌలుదారు భూస్వామికి అప్పగించబడుతుంది. అదే అన్ని ఉత్పాదకత యొక్క సరైన సరఫరా కంటే తక్కువకు తార్కికం వర్తించబడుతుంది.

3.8. లేబర్ మార్కెట్ వివక్ష మరియు దోపిడీకి సంబంధించిన సిద్ధాంతాలు:

మానవ మూలధనంలో ఏదైనా నిర్దిష్ట మొత్తంలో పెట్టుబడి పెట్టినప్పుడు మెజారిటీ సమూహం ఎక్కువ ప్రతిఫలాన్ని కలిగి ఉన్నప్పుడు లేబర్ మార్కెట్ వివక్ష తలెత్తుతుంది. బలం, తెలివితేటలు లేదా సామర్థ్యం వంటి ఉత్పాదకతను నిర్ణయించే లక్షణాలలో వ్యక్తుల మధ్య వ్యత్యాసాల కారణంగా మానవ మూలధనం కోసం డిమాండ్ వక్రతలు మారవచ్చు.

మైనారిటీ కార్మికులు తక్కువ వేతనంతో కూడిన ఉద్యోగాన్ని అంగీకరించడానికి సిద్ధంగా ఉన్నారని స్మిత్ యొక్క వాదన ద్వారా దీనిని వివరించవచ్చు. ఇది మంచి జీతం మరియు ప్రతిష్టాత్మకమైన కానీ అలసటతో మరియు సమయం తీసుకునే ఉన్నత స్థాయి ఉద్యోగానికి విరుద్ధంగా ఆహ్లాదకరంగా మరియు తేలికగా ఉంటుంది. దాని అభ్యాసానికి సంబంధించిన చౌకగా ఉండటం, సేవను అందించడంలో కొంత స్వయం ప్రతిపత్తి మరియు స్వాతంత్ర్యం మరియు ఉద్యోగంతో అనుకూలత వృత్తిలో ఎక్కువ విజయావకాశాలకు దారితీస్తుంది.

సమయం-ప్రాధాన్యతలలో తేడాలు కూడా మహిళలను తక్కువ స్థానాలకు తగ్గించే అంశం కావచ్చు. కొంతమంది నిపుణులు చాలా ఎక్కువ ప్రెజెంటేషన్ కలిగి ఉంటారు, అంటే వారు భవిష్యత్తును భారీగా తగ్గిస్తారు లేదా పూర్తిగా విస్మరిస్తారు, అయితే వారిలో కొందరు ఎక్కువ భవిష్యత్తు రివార్డ్‌లను పొందడానికి ప్రస్తుత సంతృప్తిని త్యాగం చేయడానికి ఎక్కువ సుముఖత కలిగి ఉంటారు. తౌసిగ్ అటువంటి వృత్తిపరమైన సమూహాలకు మార్కెట్‌ను పోటీ లేని సమూహాలకు మార్కెట్ అని పిలుస్తాడు, ఎందుకంటే కార్మికుల సరఫరా పరిమితంగా ఉంది, ఎందుకంటే అందరూ మరియు ఇతరులు వాటిలోకి ప్రవేశించలేరు. కెయిర్నెస్ కూడా 1874వ సంవత్సరంలో తన పోటీ లేని సమూహాల సిద్ధాంతాన్ని అభివృద్ధి చేశాడు. అటువంటి కార్మికులకు వృత్తిలో ప్రవేశం ఎల్లప్పుడూ పరిమితంగా ఎలా ఉంటుందో చూపించడానికి.

మిల్ (1885, పి. 397), కార్మికుల సమాన సామర్థ్యం ఉన్నప్పటికీ వారి జీతం అసమానంగా ఉండే పరిస్థితులను వివరించింది, ప్రధానంగా ఆచార ఆధారితమైన "పక్షపాతంతో లేదా సమాజంలోని ప్రస్తుత పరిస్థితులలో, దాదాపు ప్రతి స్త్రీని ప్రత్యేకంగా మాట్లాడే పురుషుని అనుబంధంగా చేస్తుంది. మనిషికి రెండింటికి సంబంధించిన దానిలో సింహభాగాన్ని క్రమపద్ధతిలో తీసుకునేలా చేస్తుంది".

లేబర్ మార్కెట్‌లోని మహిళా నిపుణులు సెగ్మెంటెడ్ మార్కెట్ నిర్మాణానికి చెందిన వారుగా కనిపిస్తారు, ఇక్కడ ప్రాథమిక లేదా మంచి ఉద్యోగాలు మరింత నైపుణ్యం కలిగిన మరియు ప్రాధాన్యత కలిగిన తరగతికి ప్రత్యేక హక్కుగా ఉంటాయి, సాధారణంగా మగవారు ద్వితీయ లేదా చెడ్డ ఉద్యోగాలు నిర్వహిస్తున్నారు. మైనారిటీ లేదా మహిళా కార్మికులు. అటువంటి ఉద్యోగాలలో ప్రబలంగా కనిపించే మరియు స్త్రీలను తక్కువ స్థానాలకు పరిమితం చేసే లింగ వివక్షను "ద్వంద్వ లేబర్ మార్కె ట్ పరికల్పన" తో సహా "సెగ్మెంటెడ్ మార్కెట్ అప్రోచ్" యొక్క రూపాంతరాల ద్వారా వివరించవచ్చు, ఇది ఉపాధి కోసం ప్రాథమిక మరియు ద్వితీయ మార్కెట్లను గుర్తిస్తుంది. "జాబ్ క్రౌడింగ్ హైపోథెసిస్" (ఫాసెట్, 1918 మరియు ఎడ్జ్‌వర్త్, 1922), లింగ వివక్ష నేపథ్యంలో ప్రధానంగా పురుష మరియు స్త్రీ వృత్తులను గుర్తిస్తుంది. ఇది వివక్షయొక్క పూర్వ నియో-క్లాసికల్ విశ్లేషణలో దాని మూలాలను కలిగి ఉంది, ఇవి నిర్దిష్ట వృత్తిపరమైన వర్గాలలో మహిళలకు ప్రాతినిధ్యం వహిస్తున్నాయని సూచించిన విశ్లేషణకు స్పష్టమైన ఉదాహరణలు మరియు అందువల్ల అది ఆ వృత్తులలో వేతనాలను తగ్గించింది.

లింగ వివక్షత యొక్క ఆర్థిక శాస్త్రం పైక్ (1984) యొక్క సంక్షిప్త సారాంశంలో, ఆడవారు చేయగలిగిన ఉద్యో గాల

నుండి స్త్రీలను మినహాయిస్తే వివక్ష సమానంగా ఫలితాన్నిస్తుందని సూచించారు. అలాంటి ఉద్యోగాలు అధిక వేతనంతో కూడిన ఉద్యోగాలు అయితే, అది మగ మరియు ఆడ మధ్య వేతన వ్యత్యాసాలను సృష్టిస్తుంది. మహిళలు కొన్ని ఉద్యోగాలకు, ముఖ్యంగా వైట్ కాలర్డ్ వృత్తులకు కష్టతరమైన ప్రాప్యతను ఎదుర్కొంటున్న ఫలితంగా ఉద్యోగ విభజన సంభవిస్తుందని ఆమె విశ్లేషణ చూస్తుంది మరియు ఇది ప్రతిచర్య ట్రేడ్ యూనియన్ లేదా మహిళలను నియమించుకోవడంపై క్రూడ్ వీటో రూపంలో తీసుకోవలసిన అవసరం లేదు, కానీ ప్రవేశ ప్రమాణాలు తీసుకోవలసి ఉంటుంది. సుదీర్ఘ శిక్షణ లేదా ఉపాధి చరిత్ర యొక్క రూపం, ఇది అసమానంగా పెద్ద సంఖ్యలో మహిళలకు ప్రాప్యతను అనుకోకుండా మినహాయిస్తుంది. అందువల్ల మహిళలు సులభంగా అందుబాటులో ఉండే మిగిలిన ఉద్యోగాల్లోకి రద్దీగా ఉన్నారు.

విభజనను విచ్ఛిన్నం చేయడానికి ప్రభుత్వ ఉపాధి విధానం:

మార్కెట్ విభజన, చాలా వరకు, లింగ ఆధారిత విభజన (రమేష్ అయ్యర్, 1999) ద్వారా ఇతర విషయాలతో పాటు వచ్చింది. లింగం వారీగా విభజన ఉంది, ఇక్కడ కొన్ని ఉద్యోగాలు "పురుష ఉద్యోగాలు" మరియు కొన్ని "స్త్రీ ఉద్యోగాలు" గా వర్గీకరించబడ్డాయి. ఉద్యోగాల ఎంపిక గురించి స్త్రీలు పురుషులకు భిన్నంగా తమ స్వంత అవగాహనను కలిగి ఉంటారు మరియు ఉద్యోగ శిక్షణలో పాల్గొనడానికి తక్కువ మొగ్గు చూపుతారు. అయ్యర్ (1999) ప్రకారం, సగటున, సమాన అర్హతలు కలిగిన పురుషుల కంటే స్త్రీలు తక్కు వ ఉత్పాదకతను కలిగి ఉండే అధిక సంభావ్యతను కలిగి ఉంటారని యజమానుల భావన ఫలితంగా వేతన వివక్ష తరచుగా జరుగుతుంది.

ఉద్యోగ వ్యత్యాసాలు ఆదాయ వ్యత్యాసాలుగా ప్రతిబింబిస్తాయి, ఇది పేదరికం యొక్క సంభవనీయతలో ప్రతిబింబించే వ్యత్యాసాలను పొందుతుంది. అందువలన, కార్మిక మార్కెట్ విభజన వివక్షను కలిగి ఉంటుంది, ఇది పేదరికం యొక్క శాశ్వతత్వానికి దారితీస్తుంది. ఈ విధంగా, సమాజంలో పోటీ లేని సమూహాలను సృష్టించే ప్రధాన కారకాల్లో లింగం / లింగం ఒకటి (క్రూడింగ్ పరికల్పన) మరియు స్త్రీ సమూహానికి చెందిన కార్మికులు వేర్వేరు వేతన రేట్లలో చెల్లించబడతారు.

కార్మిక మార్కెట్‌లో మహిళా కార్మికులు వివక్షకు గురవుతున్నారు. లింగ ఆధారిత వివక్ష అనేది విశ్వవ్యాప్త దృగ్విషయం. ఈ ప్రాంతానికి సుధా దేశ్‌పాండే (1997) యొక్క సహకారం చాలా ప్రకాశవంతంగా ఉంది. ఆమె దృష్టిలో, లింగ ఆధారిత వివక్ష అనేది సమానుల పట్ల అసమానంగా వ్యవహరించడాన్ని సూచిస్తుంది మరియు తరచుగా పితృస్వామ్యానికి ఆపాదించబడుతుంది. సుధా దేశ్‌పాండే (1997) ముంబై మరియు కోయంబత్తూరులో పారిశ్రామిక కార్మిక మార్కెట్లలో స్పష్టమైన విభజన ఉందని గమనించారు. ఆమె ప్రకారం, ఒక కార్మికుడు కొన్ని లేబర్ మార్కెట్లోకి ప్రవేశించడం అతని లేదా ఆమె ఎండోమెంట్లపై ఆధారపడి ఉంటుంది. కార్మికుడు అటువంటి లేబర్ మార్కెట్లలోకి ప్రవేశించిన తర్వాత లేబర్ మార్కెట్ల మధ్య ఎటువంటి చలనం ఉండదు.

మాకింతోష్ (1984) ప్రకారం, స్త్రీవాదులు ఈ సమస్యపై విభజింపబడ్డారు. లేబర్ మార్కెట్‌లో వారి అధీనంలో ఉందా లేదా కుటుంబంలో వారి అధీనానికి కారణమయ్యేది రెండోది. ఎస్తేర్ బోసెరప్ (1981) యొక్క అభిప్రాయం ప్రకారం పెట్టుబడిదారీ విధానం మహిళా కార్మికులకు అనుకూలంగా ఉంటుంది మరియు మహిళా కార్మికులు వారి తక్కువ మానవ ఎండోమెంట్ బేస్ మరియు శ్రామిక శక్తి యొక్క స్త్రీత్వం కారణంగా రెట్టింపు వివక్షను ఎదుర్కొంటున్నారు.

పని భాగస్వామ్యంలో అసమానత:

నైపుణ్యం, కులం మొదలైన ఇతర విషయాలలో లింగ ఆధారిత విభజన ద్వారా మార్కెట్ విభజన చాలా వరకు వచ్చింది. కొన్ని ఉద్యోగాలు "పురుష ఉద్యోగాలు" మరియు కొన్ని స్త్రీ ఉద్యోగాలు" గా వర్గీకరించబడినప్పుడు లింగం వారీగా విభజన ఉంది.

శ్రామిక శక్తిలో మహిళల భాగస్వామ్యం ఎల్లప్పుడూ గ్రామీణ మరియు పట్టణ ప్రాంతాల్లో పురుషుల కంటే తక్కువగా ఉంది. సంస్కరణల అనంతర దశలో మహిళల పని భాగస్వామ్య రేటు గణనీయంగా పెరిగింది. ఇది 1981వ సంవత్సరంలో 19.67% నుండి 1991లో 22.73%కి మరియు 2001లో 26.68%కి పెరిగింది. కొన్ని వృత్తులలో స్త్రీల ఏకాగ్రత పెరుగుతోంది. గ్రామీణ మహిళా కార్మికుల్లో అత్యధికులు వ్యవసాయంలో ఉపాధి పొందుతున్నారు మరియు కొందరు కుటీర పరిశ్రమల్లో ఉపాధి పొందుతున్నారు. పట్టణ ప్రాంతాల్లో, మహిళా కార్మికులు ప్రధానంగా అసంఘటిత రంగంలో నిమగ్నమై ఉన్నారు.

అనధికారిక ఆర్థిక వ్యవస్థలో మహిళలు:

అనధికారిక ఆర్థిక వ్యవస్థలోని స్త్రీలు వారి పేద శారీరక మరియు మానవ సహాయాలు మరియు శ్రామిక శక్తి యొక్క పేలవమైన అనుషంగిక ఆధారం కారణంగా మరింత హాని కలిగి ఉంటారు. గత శతాబ్దపు చివరి భాగంలో ఆకట్టుకునే ఆర్థిక పురోగతి మరియు సాంకేతిక పురోగతి సాధించబడిందని మరియు తత్ఫలితంగా అనేక కొత్త ఆర్థిక అవకాశాలు సృష్టించబడ్డాయని నిర్ధారించబడింది.

కానీ ప్రతి ఒక్కరూ ఆర్థిక పురోగమనాల ప్రయోజనాలను పొందలేరు కాబట్టి సామాజిక పురోగతి వేగం కొత్త ప్రపంచ ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క వేగవంతమైన వేగం కంటే వెనుకబడి ఉంది. అనధికారిక ఆర్థిక వ్యవస్థలో మహిళలు ఈ పురోగతికి లబ్ధిదారులుగా ఉన్నంత వరకు పురుషుల కంటే ఎక్కువగా ప్రక్కకు తప్పుకున్నట్లు కనిపిస్తోంది.

1990వ సంవత్సరంలో జరిగిన వివిధ ప్రపంచ సమావేశాలు మరియు శిఖరాగ్ర సమావేశాలు లింగ సమానత్వాన్ని ప్రాధాన్యతా ఎజెండాలో ఉంచాయి ఎందుకంటే, ఆర్థిక సామర్థ్యం మరియు సామాజిక సమర్థత ఒకదానితో ఒకటి కలిసి పోవాలంటే, సమాజంలోని సభ్యులందరూ–పురుషులు మరియు మహిళలు సమానంగా, అభివృద్ధికి దోహదపడే వారి మానవ సామర్థ్యాన్ని గ్రహించాలి. మరియు ఈ ప్రపంచీకరణ యుగంలో వృద్ధి నుండి పూర్తిగా ప్రయోజనం పొందండి.

3.9. లింగ బేస్డ్ సెగ్మెంటేషన్– పోస్ట్ రిఫార్మ్ ప్రొఫైల్:

ప్రపంచ ఆర్థిక వ్యవస్థలను ఒకే ప్రపంచ వ్యవస్థలో ఏకీకృతం చేయడం మరియు అనియంత్రిత మూలధన ప్రవాహాన్ని అనుమతించడం ప్రపంచీకరణ యొక్క ప్రధాన లక్షణాలు. అయితే గ్లోబలైజేషన్ లేబర్ మార్కెట్‌కి సంబంధించి అలాంటి ఏకీకరణను అందించదు (దేశ్‌పాండే, 1984). శ్రామికశక్తి విభజన ఈ పెట్టుబడిదారీ ఆధిపత్యం యొక్క ప్రధాన వ్యూహంగా మారింది. నైపుణ్యాలు, లింగం, జాతి మరియు జాతీయతలు విభజన యొక్క ముఖ్యమైన కారకాలు, దీని ద్వారా కొన్ని ప్రపంచీకరణ ఫలాలను తిరస్కరించాయి. ప్రపంచీకరణ యొక్క అత్యంత విస్తృతమైన రూపం లింగ ఆధారితమైనది. ILO యొక్క ఉపాధి విభాగం కార్మిక మార్కెట్లో పురుషులు మరియు స్త్రీల అనుభవాల మధ్య గణనీయమైన వ్యత్యాసం ఉందని మరియు స్త్రీలు పురుషుల కంటే తక్కు వ స్థాయిలో పాల్గొంటున్నారని గమనించారు.

శివాజీనగర్ (మాథ్యూ, 2007) నుండి వచ్చిన అనుభావిక సాక్ష్యం, భారతదేశంలో నయా–ఉదారవాద ఉపాధి దశ

కార్మికులందరికీ మరింత అనిశ్చితంగా మరియు అస్థిరంగా మారిందని మరియు తత్ఫలితంగా, పెరుగుతున్న మహిళల సంఖ్య స్వతంత్ర ఆదాయాన్ని సృష్టించాల్సిన అవసరం ఉందని వెల్లడిస్తుంది. ఉత్పత్తి ప్రక్రియ యొక్క ఆర్థిక పునర్నిర్మాణం మరియు వశ్యత ఉపాధి నమూనాలను మారుస్తుంది. ఒక సమూహంగా, మహిళలు తక్కువ జీతం మరియు తక్కువ నైపుణ్యం కలిగిన ఉద్యోగాలలో కేంద్రీకృతమై ఉన్నారు మరియు వారి పురుషుల కంటే పేదరికం మరియు సామాజిక బహిష్కరణకు ఎక్కువ అవకాశం ఉంది. సంస్కరణల అనంతర సూక్ష్మ స్థాయి అనుభావిక అధ్యయనం ముంబయిలోని శివాజీనగర్ కుటుంబాలలోని మహిళలకు తక్కువ స్థాయి విద్య మరియు నైపుణ్యాలు ఉన్నాయని మరియు ఇది వారి మానవ విరాళాల పరంగా లేబర్ మార్కెట్‌లో మరింత హాని కలిగిస్తుందని వెల్లడించింది.

(మాథ్యూ, 2007) శివాజీ నగర్‌లోని పేద కుటుంబాల్లోని మహిళలు తక్కువ స్థాయి విద్యను కలిగి ఉన్నారు మరియు శిక్షణ అనేది వేరియబుల్స్ ఎడ్యుకేషన్ మరియు సెక్స్ మధ్య క్రాస్ ట్యాబులేషన్ నుండి కనిపిస్తుంది. లింగం ద్వారా విద్య యొక్క క్రాస్ టేబుల్ శివాజీ నగర్‌లోని మాదిరి గృహాలలో మగ మరియు ఆడ మధ్య విద్యా సాధనలలో లింగ అసమానతను వెల్లడిస్తుంది. నిరక్షరాస్యులు మరియు మెట్రిక్ స్థాయి కంటే తక్కువ విద్య స్త్రీలలో కేంద్రీకృతమై ఉంది మరియు మెట్రిక్ స్థాయికి పైబడిన వ్యక్తులు పురుషులలో కేంద్రీకృతమై ఉన్నా రు.

ఆర్థిక సంస్కరణల సందర్భంలో తరచుగా హైలైట్ చేయబడిన ఒక ముఖ్య మైన అంశం ఏమిటంటే, భారతదేశంలోని స్త్రీల సాధికారత మరియు లింగ సంబంధాలను నిర్వచించడం మరియు పునర్ని ర్వచించడంలో కార్మిక మార్కెట్ మార్పుల అనువాదం. సంస్కరణల అనంతర కాలం భారత ఆర్థిక వ్యవస్థలో మహిళలకు కొత్త అవకాశాలు తెరుచుకుంటున్నాయని వెల్లడిస్తోంది. 1993–1994, 1999–2000 మరియు 2004–2005 సంవత్సరాల NSSO ఎంప్లాయ్‌మెంట్ అండ్ నిరుద్యోగ సర్వేల యొక్క చివరి మూడు రౌండ్ల విభజన విశ్లేషణ ద్వారా ఈ పేపర్ మహిళల ఉపాధిని విశ్లేషిస్తుంది. పేపర్‌లో అందించిన విశ్లేషణ, పెరుగుతున్న సామాజిక మరియు ఆర్థిక సంక్షోభం మహిళా కార్మికుల యొక్క విస్తారమైన విభాగాలను అధోముఖంలోకి పంపుతున్నదని, ఫలితంగా ఉపాధిలో లింగ ఆధారిత అసమానత ఏర్పడుతుందని సూచిస్తుంది. ఇతర సరళీకృత ఆర్థిక వ్యవస్థలకు వ్యతిరేకంగా మహిళలు ప్రధానంగా ప్రాథమిక రంగంలో కేంద్రీకరించినట్లు రంగాల పంపిణీ చూపిస్తుంది.

లేబర్ మార్కెట్‌లో ద్వంద్వ వాదం మరియు విభజన:

కార్మికుల ఉద్యోగ ప్రాధాన్యతలు:

ఇతర రంగాలలో మెరుగైన వేతనాలు లేదా ఎక్కువ ఉపాధి అవకాశాలు అందుబాటులో ఉన్నప్పటికీ కార్మికులు నిర్దిష్ట రంగాలలో పనిచేయడానికి ఇష్టపడతారు. ఉదాహరణకు, గ్రామీణ కార్మికులు వేతనాలు మరియు ఉపాధి అవకాశాలు తులనాత్మకంగా మెరుగ్గా ఉన్న పట్టణ ప్రాంతాలకు వలస వెళ్లే బదులు తిరిగి ఉండేందుకు ఇష్టపడతారు. అందువల్ల గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో నిరుద్యోగం మరియు పట్టణ ప్రాంతాల్లో కార్మికుల కొరత కార్మికుల భౌగోళిక చలనశీలత లేకపోవడం వల్ల కావచ్చు.

లేబర్ సప్లైలో అభేధాలు:

పని గంటలు విభజించబడవు. ఏది ఏమైనప్పటికీ, భారతదేశం వంటి దేశాల్లోని కార్మికులు పూర్తిగా పట్టణీకరించ బడలేదు మరియు అందువల్ల గ్రామీణ–పట్టణ అని ఉత్తమంగా వర్ణించగల ద్వంద్వ స్వభావాన్ని కలిగి ఉన్నారు. కార్మికులు

కర్మాగారంలో మరియు పొలంలో పని చేయడానికి ఇష్టపడవచ్చు. అయితే, అటువంటి వ్యవస్థను ఫ్యాక్టరీలు అనుమతించక పోవచ్చు. వ్యవసాయ సీజన్‌లో పొలంలో పని చేయాలనే కోరిక మరియు కొంతకాలం వ్యవసాయానికి తిరిగి వెళ్లాలనే కోరిక భారతదేశంలో కార్మిక టర్నోవర్ మరియు గైర్హాజరీకి ఒక ముఖ్యమైన కారణం.

పట్టణీకరణ మరియు పారిశ్రామికీకరణ ఏకకాల ప్రక్రియలు:

ఏ దేశంలోనైనా పారిశ్రామికీకరణ మరియు పట్టణీకరణ ప్రక్రియ గ్రామీణ ప్రాంతాల నుండి పట్టణ ప్రాంతాలకు వలసలను కలిగి ఉంటుంది. పారిశ్రామికీకరణ ప్రక్రియ కొనసాగుతున్నందున గ్రామీణ కార్మి కుల వలసలు పారిశ్రామిక ప్రాంతాలకు కొనసాగుతున్నాయి. పారిశ్రామికీకరణ ప్రక్రియ పూర్తయిన తర్వాత మరియు దేశం ప్రధానంగా వ్య వసాయ దేశం నుండి ప్రధానంగా పారిశ్రామిక దేశంగా రూపాంతరం చెందిన తర్వాత ఈ వలసలు చాలా తక్కువగా ఉంటాయి. పారిశ్రామికీకరణ దేశంలో గ్రామీణ ప్రాంతాల నుండి పట్టణాలకు వలసలు నిర్బంధ పరిస్థితులలో జరుగుతాయి. నిర్బంధ పరిస్థితులలో బాగా చెల్లించే ఉపాధి అవకాశాలు లేకపోవడం లేదా గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో ఉపాధి అవకాశాలు లేకపోవడం మరియు పెరుగుతున్న పారిశ్రామికీకరణతో పాటు పరిమాణంలో పెరుగుతున్న పట్టణ ప్రాంతాల్లో అంతులేని ఉపాధి అవకాశాల లభ్యత వంటివి ఉంటాయి.

భారతదేశంలో గ్రామీణ మరియు కుటీర పరిశ్రమల ధ్వంసం మరియు పెద్ద నగరాల్లో పెద్ద కర్మాగారాల స్థాపనతో పట్టణ ప్రాంతాలకు గ్రామీణ శ్రామిక శక్తి వలసలు ప్రారంభమయ్యాయి. గ్రామ మరియు కుటీర పరిశ్రమలలో పనిచేసే వ్యక్తులు, భూమి మరియు భూమి లేని వ్యవసాయ కార్మికులు మరియు చిన్న మరియు సన్నకారు రైతులు శూద్రులు అని పిలువబడే కుల సంఘం యొక్క నాల్గవ క్రమానికి చెందినవారు, ఇప్పుడు ఇతర వెనుకబడిన తరగతులు (OBC లు) అని పిలుస్తారు. ఈ తరగతి ప్రజలు వివిధ మత, సామాజిక మరియు ఆర్థిక వైకల్యాలతో కూడా బాధపడ్డారు. అయినప్పటికీ, వారు గ్రామాల లోపల ఉన్నారు మరియు బహిష్కృతులు లేదా అతి–శూద్రుల కంటే పైన ఉన్నారు. కుల వ్య వస్థలో అట్టడుగు స్థాయిలో ఉన్న ప్రజలు అంటే ఇప్పుడు షెడ్యూల్డ్ కులాలు అని పిలువబడే బహిష్కృతులు భారతీయ గ్రామాల పొలిమేరలలో నివసించి వివిధ రకాల మత, ఆర్థిక మరియు సామాజిక వైకల్యాలతో బాధపడుతున్నారు, వారు నగరాలను ఉపాధి అవకాశాల కేంద్రాలుగా మాత్రమే కాకుండా విలేజ్ ఇండియాలో ఉన్న దోపిడీ మరియు అమానవీయ కుల వ్యవస్థ నుండి విముక్తి పొందే అవకాశం.

భారతీయ నగరాల్లోని పారిశ్రామిక శ్రామిక శక్తిలో ఎక్కువ భాగం భారతీయ కుల సమాజంలోని ఈ రెండు అట్టడుగు స్థాయిల నుండి తీసుకోబడింది. పారిశ్రామికీకరణ యొక్క పుల్ మరియు పుష్ తక్కువ స్థాయి ప్రజలను ఆకర్షించింది, అగ్రకులాలకు చెందిన వారు కూడా నగరాల వైపు ఆకర్షితులయ్యారు, ఎందుకంటే ఉన్నత కులాల నుండి ఎక్కువగా ఆకర్షించబడిన విద్యావంతులైన శ్రామిక శక్తికి నగరాలు మాత్రమే ఉపాధి అవకాశాలను అందించగలవు. భారతదేశంలో పారిశ్రామికీకరణ ప్రారంభ సంవత్సరాలు. గ్రామీణ ప్రాంతాల నుండి పట్టణాల వలసలకు గల కారణాలను ఈ క్రింది విధంగా సంగ్రహించవచ్చు .

1. గ్రామ మరియు కుటీర పరిశ్రమల క్షీణత, వ్యవసాయ భూమిపై గ్రామ జనాభా ఒత్తిడి పెరగడం మరియు ఫలితంగా వలసలు.

2. చిన్న మరియు సన్నకారు రైతులు మరియు భూమిలేని వ్యవసాయ కూలీలు కొత్త నగరాలు ఆర్థిక అవకాశాలను అందించడమే కాకుండా గ్రామాల్లోని కఠినమైన సామాజిక సోపానక్రమం నుండి విముక్తిని కూడా కనుగొన్నారు.
3. భారతీయ గ్రామాల శివార్లలో నివసించే షెడ్యూల్డ్ లేదా వెనుకబడిన కులాలకు చెందిన వ్యక్తులు మరియు ఉప-మానవ ఉనికిని వెలికితీసే వ్యక్తులు నగరాలను విముక్తి ఏజెంట్లుగా గుర్తించారు మరియు వెంటనే నీటికి చేపలుగా నగరాలకు తీసుకెళ్లారు.
4. గ్రామీణ భారతదేశంలో శ్రామిక వర్గాల మధ్య అప్పులు దీర్ఘకాలికంగా ఉన్నాయి. అత్యంత రుణగ్రస్తులైన కార్మిక వర్గాలకు నగరాలు తప్పించుకునే మార్గాన్ని అందించాయి.

3.10. గ్రామీణ నుండి పట్టణ వలసల లోపాలు:

పట్టణ జీవన విధానానికి సర్దుబాటు చేయడంలో సమస్యలు:

నగరంలోకి వలస వచ్చిన కొత్త గ్రామం గ్రామీణ మనస్తత్వం మరియు వైఖరులను కలిగి ఉంది. అతనికి ఈ నగరం దేశంలోని వివిధ ప్రాంతాల నుండి వివిధ భాషలు మాట్లాడే మరియు విభిన్న ఆచారాలు మరియు పద్ధతులను అనుసరించే ప్రజలయొక్క హాట్ హాట్‌గా కనిపిస్తుంది. అసంతృప్తమైన పని పరిస్థితులు, పేద జీవన వాతావరణం మరియు వ్యక్తిత్వం లేని సంబంధాలతో కూడిన యాంత్రిక నగర జీవన విధానం కొత్త వలసదారు తన గ్రామంలో నివసించే ముందు ఊహించినది కాదు. పట్టణ జీవన విధానానికి సర్దుబాటు చేయడం అతనికి కష్టమైన సమస్యగా మారుతుంది. పట్టణాలలో పని చేస్తూ జీవించే వారు కాలక్రమేణా సర్దుబాట్లు చేసుకుంటారు, సర్దుబాటు చేయడంలో విఫలమైన వారు తమ గ్రామాలకు తిరిగి వెళతారు మరియు నగరాల్లో నివసించే, ప్రచారం చేసి, శాశ్వతంగా స్థిరపడిన వారు వారి జీవితంలో మరియు జీవనంలో పట్టణంగా మారతారు.

కుటుంబ జీవితం లేకపోవడం:

పట్టణాలకు వలస వచ్చే గ్రామీణ పేదలు సాధారణంగా ఒంటరిగా ఉంటారు. పిల్లలతో వివాహం చేసుకున్న వలసదారులు నగరాల్లో సరైన ఆశ్రయం లేకపోవడంతో గ్రామాలలో తమ కుటుంబాలను వదిలి వెళ్ళవలసి వస్తుంది. ఒంటరితనం మరియు ఆరోగ్యకరమైన లైంగిక జీవితం లేకపోవడం ఈ వలసదారులను రోజూ వేశ్యలను సందర్శించేలా చేస్తుంది. పేద గ్రామ వలసదారుడు పేద వేశ్యను సందర్శిస్తాడు, ఆమె కూడా ఉప-మానవ పరిస్థితులలో జీవిస్తుంది. ఈ వలసదారులు లైంగికంగా సంక్రమించే వ్యాధులతో (STDs) బాధపడుతున్నారు మరియు వారు తమ గ్రామాలకు తిరిగి వెళ్లినప్పుడు లేదా వారి భార్యలు నగరాల్లోని మురికివాడలు మరియు గుడిసెలలో నివసించడానికి తిరిగి వచ్చినప్పుడు వారి భార్యలకు ఈ వ్యాధులను సంక్రమిస్తారు. పారిశ్రామికీకరణ ప్రారంభ సంవత్సరాల్లో స్లమ్ జనాభాలో STD ల సంభవం చాలా ఎక్కువగా ఉండగా, మురికివాడల జనాభాలో HIV మరియు AIDS సంభవం అత్య ధికంగా గుర్తిం చబడింది.

చదువుకోని మరియు నిరక్షరాస్యులైన పారిశ్రామిక వర్క్ ఫోర్స్:

మొదటి తరం పారిశ్రామిక శ్రామికశక్తి అంటే సాధారణంగా గ్రామ సమాజంలోని అట్టడుగు మరియు పేద వర్గాల నుండి వచ్చిన గ్రామాల నుండి వలస వచ్చి నవారు. వారు నిస్సందేహంగా నిరక్షరాస్యులు మరియు నిరక్షరాస్యులు. ఈ కార్మికులలో అక్షరాస్యత మరియు విద్య లేకపోవడం వల్ల వారు పూర్తిగా వృత్తిపరమైన ట్రేడ్ యూనియన్ వాదులపై ఆధారపడతారు.

భారతదేశంలో ట్రేడ్ యూనియన్ ఉద్యమంలో బయటి నాయకత్వం యొక్క సమస్య పారిశ్రామిక కార్మికులలో నిరక్షరాస్యత సమస్య కారణంగా ఉంది. ఈ వృత్తిపరమైన ట్రేడ్ యూనియన్లు అనేక సార్లు పేద మరియు నిరక్షరాస్యులైన పారిశ్రామిక కార్మికులను పారిశ్రామిక అశాంతిని సృష్టించడం ద్వారా వారిని రెచ్చగొట్టడం ద్వారా దోపిడీ చేస్తారు, తద్వారా వారు దోపిడీ చేసే యజమానులను బ్లాక్ మెయిల్ చేయవచ్చు.

పేద కార్మిక నిబద్ధత మరియు అధిక లేబర్ టర్నోవర్:

కొత్త గ్రామీణ వలసదారులు పారిశ్రామిక జీవితానికి పూర్తిగా సర్దుబాటు కానందున, వారు తరచుగా వారి స్వ గ్రామాలను సందర్శించడం వలన హాజరుకాని సమస్యకు దారి తీస్తుంది. పారిశ్రామిక జీవితానికి సర్దుబాటు చేయడంలో విఫలమైన వారు తమ గ్రామాలకు తిరిగి రావడం వల్ల అధిక కార్మిక టర్నోవర్ ఏర్పడుతుంది. లేబర్ టర్నోవర్ అనేది ఇచ్చిన వ్యవధిలో పనిచేసిన పూర్తి సమయం కార్మి కుల సగటు సంఖ్యకు వార్షిక విభజనల నిష్పత్తి. ఈ విధంగా లేబర్ టర్నోవర్ 5 శాతం ఉంటే, ఒక నిర్ధిష్ట సంవత్సరంలో పనిచేసిన 100 మంది కార్మికులలో 5 మంది కార్మికులు తమ సేవలను రద్దు చేసినట్లు అర్థం. పేలవమైన నిబద్ధత కార్మికుల సామర్థ్యాన్ని తగ్గిస్తుంది, అధిక లేబర్ టర్నోవర్ ఫలితంగా శిక్షణ పొందిన మానవశక్తిని మరియు స్థాపన ద్వారా శిక్షణ ఖర్చులను కోల్పోతుంది.

పేద కార్మిక నిబద్ధత మరియు అధిక లేబర్ టర్నోవర్:

కొత్త గ్రామీణ వలసదారులు పారిశ్రామిక జీవితానికి పూర్తిగా సర్దుబాటు కానందున, వారు తరచుగా వారి స్వ గ్రామాలను సందర్శించడం వలన హాజరు కాని సమస్యకు దారి తీస్తుంది. ఇంకా పారిశ్రామిక జీవితానికి సర్దుబాటు చేయడంలో విఫలమైన వారు తమ గ్రామాలకు తిరిగి వస్తారు, దీని వలన అధిక కార్మికులు 151 టర్నోవర్‌ను కలిగి ఉంటారు. లేబర్ టర్నోవర్ అనేది ఇచ్చిన వ్యవధిలో పనిచేసిన పూర్తి సమయం కార్మికుల సగటు సంఖ్యకు వార్షిక విభజనల నిష్పత్తి. ఈ విధంగా లేబర్ టర్నోవర్ 5 శాతం ఉంటే, ఒక నిర్దిష్ట సంవత్సరంలో పనిచేసిన 100 మంది కార్మికులలో 5 మంది కార్మికులు తమ సేవలను రద్దు చేసినట్లు అర్థం. పేలవమైన నిబద్ధత కార్మికుల సామర్థ్యాన్ని తగ్గిస్తుంది, అధిక లేబర్ టర్నోవర్ ఫలితంగా శిక్షణ పొందిన మానవశక్తిని మరియు స్థాపన ద్వారా శిక్షణ ఖర్చులను కోల్పోతుంది.

మహిళా ప్రధాన కుటుంబాల ఆవిర్భావం మరియు పెరుగుదల:

దేశంలోని అనేక ప్రాంతాలలో పురుషులు ఉపాధి కోసం దేశంలోని మరియు దేశం వెలుపల ఉన్న నగరాలకు వలస వెళ్లడం వల్ల, మహిళలు కుటుంబ వ్యవహారాలను నడపడానికి వెనుకబడి ఉన్నారు. ఫలితంగా భర్తలు సంవత్సరానికి ఒకసారి వచ్చే భర్తలుగా మారారు. కుటుంబ సభ్యుల ఆరోగ్యవంతమైన ఎదుగుదలకు సింగిల్ పేరెంట్ మహిళల నేతృత్వంలోని కుటుంబాలు ఖచ్చితంగా సరిపోవు. ఇటువంటి ఏర్పాటు గ్రామాలలో కుటుంబాలను చూసుకోవడానికి వెనుకబడిన మహిళల మానసిక ఆరోగ్యాన్ని కూడా ప్రభావితం చేస్తుంది. కేరళ, పంజాబ్, ఉత్తరప్రదేశ్, బీహార్ వంటి రాష్ట్రాల్లో సింగిల్ పేరెంట్ మహిళల ప్రధాన కుటుంబాల సమస్య అపారంగా ఉంది.

అధిక పట్టణీకరణ సమస్య:

పుష్ మరియు పుల్ కారకాలు రెండూ గ్రామీణ మరియు పట్టణ వలసలకు కారణమవుతాయి. ఓవర్ అర్బనైజేషన్ అనేది పుల్ ఫ్యాక్టర్‌పై అధిక పుష్ యొక్క ఫలితం. పుల్ ఫ్యాక్టర్ నగరాలు డిమాండ్ చేసే వాస్తవ శ్రామిక శక్తిని నిర్ధారిస్తుంది

మరియు పుష్ ఫ్యాక్టర్ గ్రామాలు నగరాలకు సరఫరా చేసే వాస్తవ కార్మిక శక్తిని నిర్ణయిస్తాయి. అందువల్ల పుష్ పుల్ కంటే ఎక్కువగా ఉంటే, పట్టణ ప్రాంతాల్లో అదనపు కూలీల సరఫరా ఉంటుంది. ఈ అదనపు కార్మిక సరఫరా నగరాల్లో పారిశ్రామిక రిజర్వ్ సైన్యాన్ని ఏర్పరుస్తుంది. పారిశ్రామిక రిజర్వ్ సైన్యం ఒకవైపు వేతన రేట్లు మరియు ఇతర సంక్షేమ సౌకర్యాలను తగ్గించి, మరోవైపు భూమి మరియు ఆశ్రయం ధరలను పెంచుతుంది. ఈ డిమాండ్ సరఫరా అసమతుల్యత అన్ని రకాల పట్టణ సమస్యలకు మాత్రమే దోహదపడుతుంది, నగరాల్లోని ఊహాతీతమైన ప్రదేశాలలో పుట్టగొడుగుల్లా పుట్టుకొచ్చే మురికివాడలు, రద్దీ, పేలవమైన నైతిక వాతావరణం, అవాంఛనీయ బహిర్గతం, చిన్న నేరాలు మరియు ఏది కాదు.

3.11. గ్రామీణం నుండి పట్టణాల వలసల మెరిట్‌లు:

నగరాలకు చౌక కార్మికుల లభ్యత:

నిరుద్యోగ గ్రామీణ శ్రామిక శక్తి పెద్ద సంఖ్యలో నగరాలకు వలస వెళ్లడం కొనసాగుతుంది, తద్వారా పారిశ్రామిక రిజర్వ్ సైన్యం ఏర్పడుతుంది. అధిక కార్మికుల సరఫరా వల్ల కూలీ రేట్లు తగ్గుతాయి, తద్వారా నగరాల్లో ఉత్పత్తి కార్మిక వ్యయం తగ్గుతుంది. అందువల్ల వలసలు ఉత్పత్తి వ్యయాన్ని తగ్గించడానికి సహాయపడతాయి. అయినప్పటికీ, తగ్గిన ఉత్పత్తి వ్యయం యొక్క ప్రయోజనాన్ని వినియోగదారులకు అందజేయకపోతే, అది ఆర్థిక వ్యవస్థలో ద్రవ్యోల్బణ ఒత్తిళ్లను నియంత్రించడంలో సహాయపడదు.

సాంస్కృతిక సమీకరణ మరియు గ్రామీణ వైఖరిలో మార్పు:

సంస్కృతి అంటే మనం రోజుకు ఇరవై నాలుగు గంటలు చేసేది. నగరాల్లో నివసించే వలసదారులు కాలక్రమేణా వారి వైఖరులు మరియు సంస్కృతిలో పట్టణంగా మారారు. ఈ వలసదారులు కాలానుగుణ సందర్శనల కోసం వారి గ్రామాలకు తిరిగి వెళ్ళినప్పుడు, వారు సామాజిక మరియు వ్యక్తిగత రంగాలలో మార్పు ఏజెంట్ల పాత్రను నిర్వహిస్తారు. గ్రామస్తులు మరియు సందర్శించే వలసదారుల మధ్య క్రమమైన మరియు వ్యక్తిగత పరస్పర చర్య గ్రామ దృక్పథాలు, నిబంధనలు మరియు సంస్కృతిలో సమీకరణ మరియు సంస్కార ప్రక్రియ ద్వారా మార్పులను తీసుకువస్తుంది.

గ్రామాలకు తిరిగి చెల్లించడం:

విజయవంతమైన వలసదారులు మరియు ముఖ్యంగా వలస వచ్చిన వారు పాఠశాలలు మరియు కళాశాలలను నిర్మించడం, ఆరోగ్య కేంద్రాలను ఏర్పాటు చేయడం, ఆరోగ్యం గురించి అవగాహన కల్పించడం, ముఖ్యంగా మాతా మరియు శిశు ఆరోగ్య సంరక్షణ వంటి అభివృద్ధి కార్యక్రమాలను చేపట్టడంలో వారి స్వగ్రామాలకు తిరిగి చెల్లించే అవకాశం ఉంది. గ్రామీణ పరిశ్రమలను స్థాపించడం మరియు గ్రామీణ పరిశ్రమల అభివృద్ధికి దోహదపడటం, మైక్రో క్రెడిట్ సంస్థల ఏర్పాటు మరియు గ్రామాల్లో చిన్న పారిశ్రామికవేత్తల పెరుగుదలకు సహాయం చేయడం మొదలైనవి. గ్రామ భారతదేశంలో, విజయవంతమైన కొంతమంది వలసదారులు మరియు వలసదారులు అభివృద్ధి కార్యకలాపాలను ప్రారంభించారు, తద్వారా గుర్తించదగిన గ్రామీణ సమాజంలో మార్పులను తీసుకువచ్చారు.

3.12. రాష్ట్రం మరియు లేబర్ మార్కెట్లు:

భారతదేశంలో వేతనాల నిర్ణయంలో రాష్ట్ర జోక్యం అనేది వేతన జీవులు ఆరోగ్యంగా మరియు మర్యాదపూర్వకంగా

జీవించడం మరియు పారిశ్రామిక పాలనలో స్వేచ్ఛగా పాల్గొనడం సామాజికంగా కోరదగినది మరియు రాష్ట్ర పౌరుల ఆర్థిక సంబంధాలలో ప్రభుత్వం జోక్యం చేసుకోవాలి అనే ఊహలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. సాధించగల ఆదర్శాలు సాధించబడవు. రాష్ట్ర నియంత్రణ సందర్భంలో ముఖ్యమైన పరిగణనలు క్రింది విధంగా ఉన్నాయి.

1. కార్మిక మార్కెట్‌లు అసంపూర్ణంగా ఉండటం మరియు శ్రమ దోపిడీ జరుగుతుంది కాబట్టి వేతన నియంత్రణ అవసరం.
2. కార్మికులకు అధిక సరఫరా ఉన్న మార్కెట్లలో బేరసారాల బలం తక్కువగా ఉంటుంది. అందువల్ల వారు దోపిడీకి తెరతీశారు మరియు శ్రమ యొక్క చెమటలు ప్రబలంగా ఉన్నాయి. రాష్ట్ర నియంత్రణ కార్మిక అటువంటి చెమటను రద్దు చేయగలదు.
3. ఆర్థిక స్థిరత్వాన్ని కొనసాగించేందుకు వేతనాలను నియంత్రించేందుకు రాష్ట్ర జోక్యం తప్పనిసరి. ఆర్థిక వ్యవస్థలో సమిష్టి డిమాండ్ లేకపోవడం అనేది ఆర్థిక సంపద కొద్దిమంది చేతుల్లో కేంద్రీకరించడం యొక్క ప్రత్యక్ష ఫలితం. అందువల్ల పేదలకు అనుకూలంగా ఆదాయాన్ని పునఃపంపిణీ చేయాలి. అధిక వేతన ఆర్థిక వ్యవస్థ అనేది అధిక ఉత్పాదకత, మెరుగైన పారిశ్రామిక సంబంధాలు, డిమాండ్ మరియు ధరలలో ఎక్కువ స్థిరత్వం, మెరుగైన లాభాలు, అధిక పెట్టుబడి, వనరుల మెరుగైన వినియోగం మరియు ఇతర ప్రయోజనాలకు అనుగుణంగా ఉంటుంది.
4. వేతనాల రాష్ట్ర నియంత్రణ సంక్షేమ రాష్ట్రాన్ని స్థాపించే లక్ష్యానికి అనుగుణంగా ఉంటుంది.
5. ఆరోగ్యం, ఉత్పాదకత మరియు ఆదాయ పంపిణీలో మెరుగుదలను నిర్ధారించడం ద్వారా రాష్ట్ర నియంత్రణ కార్మికుల సామర్థ్యాన్ని పెంచవచ్చు.
6. కార్మికుల ఉపాంత ఉత్పాదకత మరియు వాస్తవ వేతనాల మధ్య అంతరం ఉన్నందున వేతనాలపై రాష్ట్ర నియంత్రణ తప్పనిసరి.

3.13. సారాంశం:

- శోధన సిద్ధాంతం అనేది రెండు పార్టీల మధ్య లావాదేవీల ఘర్షణల అధ్యయనం తక్షణ సరిపోలికను కనుగొనకుండా వారిని నిరోధిస్తుంది.
- కొనుగోలుదారులు మరియు విక్రేతలు ఎప్పుడు అంగీకరించాలో ఎలా నిర్ణయిస్తారో శోధన సిద్ధాంతం వివరిస్తుంది.
- శోధన సిద్ధాంతం ఆదర్శవంతమైన ప్రపంచానికి మించి ఆర్థిక విశ్లేషణను విస్తరించింది సంపూర్ణ పోటీ మార్కెట్లు.
- ఘర్షణ నిరుద్యోగం ఎందుకు సంభవిస్తుందో వివరించడానికి శోధన సిద్ధాంతం సహాయపడుతుంది
- కార్మికులు ఉద్యోగాల కోసం వెతుకుతారు మరియు వ్యాపారాలు కొత్త ఉద్యోగుల కోసం వెతుకుతాయి.

3.14. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు:

1) What is meaning of labour markets? What are the characteristics of labour markets?

2) What are the types of labour markets?

3) White a note on "Search in Labour markets"?

3.15. ఆధార గ్రంథాలు:

1) Hajela, P. D. (1998). Labour Restructuring in India: A critique of the New Economic Policies, Commonwealth Publisher, New Delhi.

2) Lester, R. A (1964). Economics of Labour, (2nd Edition), Macmillan, New York.

3) McConnell, C. R. and S. L. Brue (1986). Contemporary Labour Economics, McGraw-Hill, New York.

4) Papola, T. S., P. P. Gosh and A. N. Sharma (Eds.) (1993). Labour, Employment and Industrial Relations in India, B. R. Publishing Corporation, New Delhi.

5) Hicks, J. R. (1992). The Theory of Wages, Clarendon Press, Oxford.

6) Memoria, C. B. (1996). Labour Problems and Social Welfare in India. Kitab Mahal, Allahbad.

7) Bahgoliwal, T. N. (1983). Economics of Labour and Industrial Relations, Sahitya Bhawan Publications, New Delhi.

– డా॥ బాబు నంబూరు

పాఠం - 4

పేదరికం

4.0. లక్ష్యం:

ఈ పాఠ్యభాగము నందు ఈ క్రింది అంశాలను మనము తెలుసుకోగలము .

- పేదరికం యొక్క అర్థం మరియు లక్షణాలను వివరించండి
- ప్రపంచ పేదరికం మరియు భారతదేశంలో పేదరికం యొక్క చారిత్రక ధోరణిని పరిశీలించండి
- భారతదేశంలో పేదరికం యొక్క పోకడలు మరియు పరిమాణాలను వివరించండి
- పేదరికం యొక్క కారణాలు మరియు నివారణలను విశ్లేషించండి
- పేదరిక నిర్మూలన కోసం తీసుకున్న చర్యలను వివరించండి.

విషయసూచిక:

4.1. ఉపోద్ఘాతం

4.2. పేదరికం: అర్థం మరియు లక్షణాలు

4.3. పేదరికం పరిస్థితి: గ్లోబల్ మరియు ఇండియా

4.3.1. పేదరికం మరియు అసమానతలు బహుమితీయమైనవి

4.3.2. భారత ప్రణాళికా సంఘం నిర్వచనం

4.3.3. పేదరికం యొక్క లక్షణాలు

4.4. భారతదేశంలో పేదరికం యొక్క కొలత మరియు పోకడలు

4.5. భారతదేశంలో పేదరికం యొక్క ధోరణి

4.6. భారతదేశంలో పేదరికానికి కారణాలు మరియు నివారణలు

4.7. భారతదేశంలో సామాజిక వ్యవస్థ

4.8. భారతదేశ ఆర్థిక విధానాలు

4.9. భారతదేశంలో పేదరికం యొక్క ఉపశమనానికి ప్రణాళికాబద్ధమైన ప్రయత్నాలు

4.10. సారాంశం

4.11. ఆధార గ్రంథాలు

4.12. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

4.1. ఉపోద్ఘాతం:

పేదరికంలో అనంతమైన అనేక రకాల సందర్భోచిత దురదృష్టాలు ఉంటాయి. గృహ స్థాయిలో మరియు సామాజిక స్థాయిలో. పేదరికానికి అనేక ముఖాలు ఉన్నాయి. స్థలం నుండి ప్రదేశానికి మరియు కాలక్రమేణా మారుతూ ఉంటుంది

మరియు చాలా మందిలో వివరించబడింది. మార్గాలు. గృహ వనరులు తగినంతగా లేనప్పుడు తీవ్ర పేదరికం తాకుతుంది. గౌరవప్రదమైన జీవనానికి అవసరమైన వాటిని భద్రపరచండి. చాలామంది పేదవారు కష్టసాధ్యమైన స్థితిలో వున్నారు.

ఆదాయం:

ఆ దుర్బలత్వం విద్య లేకపోవడం, పని లేకపోవడం ద్వారా నిర్వచించబడింది. అవకాశాలు, గృహ వనరుల తగ్గింపు మరియు మినహాయింపు. విలువైన సామాజిక మరియు నిర్ణయం తీసుకునే నెట్‌వర్క్ నుండి వలసల ధోరణి పేద వ్యవసాయ ప్రాంతాలు పట్టణ పేదరికాన్ని పెంచాయి, ముఖ్యంగా దేశంలో, ప్రపంచంలోని ప్రధాన నగరాల్లోని మురికి వాడలు. అయినప్పటికీ, పేదరికం విడదీయలేని విధంగా ఉంది.

అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో వ్యవసాయంలో నిరాశాజనకమైన పురోగతితో ముడిపడి ఉంది. గ్రామీణ పేదరికం రేట్లు నగరాల్లో కంటే రెండింతలు ఎక్కువగా ఉన్నాయి, తరచుగా వీటిని ఆలింగనం చేసుకుంటాయి. గ్రామీణ జనాభాలో మెజారిటీ. అత్యంత స్థిరమైన పేదరికం వారిలో కనిపిస్తుంది. జాతి మైనారిటీలు, షెడ్యూల్డ్ కులాలు, గిరిజన మరియు స్థానిక ప్రజలు అనుభవిస్తున్నారు. వివక్ష, సంచార పశుపోషకులు మరియు భూమిలేని కూలీలు ఉపాంతాలపై శ్రమిస్తున్నారు. భూమి. చాలా తరచుగా, పేదరికం అనేది ప్రజలు తప్పించుకోవాలనుకునే పరిస్థితి. కాబట్టి పేదరికం చర్యకు పిలుపు – పేదలకు మరియు సంపన్నులకు ఒకే విధంగా ప్రపంచాన్ని మార్చడానికి పిలుపు.

ఇంకా చాలా మందికి తగినంత తినడానికి, తగిన ఆశ్రయం, విద్య అందుబాటులో ఉండవచ్చు. మరియు ఆరోగ్యం, హింస నుండి రక్షణ అవసరం.

4.2. పేదరికం: అర్థం మరియు లక్షణాలు

పేదరికాన్ని కొలవడం:

అమెరికాతో పోలిస్తే భారతదేశం పేలవంగా ఉంది మరియు భారతదేశంలో, బీహార్ మరియు ఒరిస్సా ఉన్నాయి. పంజాబ్, హర్యానాలతో పోలిస్తే పేద, పేదల గురించి మీకు తెలిసి ఉండవచ్చు. తగిన ఆదాయం లేని వారు, గృహాలు, దుస్తులు మొదలైనవి. పేదరికాన్ని కొలిచే నిర్వచనం మరియు పద్ధతులు దేశం నుండి దేశానికి భిన్నంగా ఉంటాయి.

పేదరికం అనేది ఆస్తి రాహిత్యం, భూమిలేనితనం, నిరుద్యోగం, లేమి యొక్క సిండ్రోమ్ మరియు నిస్సహాయత, ఇది స్వచ్ఛమైన ఆర్థిక దృగ్విషయం కాదు. ఇందులో సామాజిక, సాంస్కృతిక, రాజకీయ, చారిత్రక మరియు భౌగోళిక కొలతలు. జీవనోపాధికి భద్రత లేకపోవడం మరియు ఆహార భద్రత. ఇది ఆకలి, ఆకలి మరియు దుర్బలత్వం. ఆశ్రయం, మరియు విద్య లేకపోవడం మరియు ఆరోగ్య సంరక్షణ అందుబాటులో లేకపోవడం. పేదరికంగా చెప్పవచ్చు.

అనారోగ్యంతో మరియు వైద్యుడిని చూడలేకపోయింది. పేదరికం వల్ల బడికి వెళ్లలేని పరిస్థితి మరియు ఎలా చదవాలో తెలియడం లేదు. పేదరికం అంటే ఉద్యోగం లేకపోవడం, భవిష్యత్తుపై భయం, ఒక సమయంలో ఒక రోజు నివసిస్తున్నారు. పేదరికం వల్ల వచ్చిన అనారోగ్యంతో బిడ్డను కోల్పోతున్నారు.

అపరిశుభ్రమైన నీరు. పేదరికం అనేది శక్తిహీనత, ప్రాతినిధ్యం మరియు స్వేచ్ఛ లేకపోవడం. పేదరికాన్ని నిర్మూలించడానికి ఏది సహాయపడుతుంది, ఏది పని చేస్తుంది మరియు ఏది చేయదు, ఏమి మారుతుంది. కాలక్రమేణా,

పేదరికాన్ని నిర్వచించాలి, కొలవాలి మరియు అధ్యయనం చేయాలి మరియు జీవించాలి. వంటి పేదరికం అనేక కోణాలను కలిగి ఉంది, దానిని వివిధ సూచికల ద్వారా చూడాలి.

ఆదాయం మరియు వినియోగం స్థాయిలు, సామాజిక సూచికలు, మరియు ఇప్పుడు, పెరుగుతున్న, ప్రమాదాల దుర్బలత్వం మరియు సామాజిక / రాజకీయ ప్రవేశం యొక్క సూచికలు. ఇందులో చాలా లేనివి ఉన్నాయి. ఆదాయం మరియు లెక్కించలేని కొలతలు, పేదరికాన్ని నిర్వచించడానికి లేదా కొలిచే ప్రయత్నాలు దాని అనుభవం యొక్క వాస్తవికతను పరిశీలించాలి. పేదరికం అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలు మానవ స్ఫూర్తిని అణిచి వేస్తున్నాయి. ఇది అనేక అత్యుత్తమ లక్షణాలను బయటకు తీస్తుంది.

మానవుని, కుటుంబ విధేయతలు జీవనోపాధి కోసం తీరని శోధన నుండి బయటపడతాయి. వారు మినహాయింపు మరియు లేమి మధ్య గౌరవం నేపథ్యంలో స్టైసిజం ప్రదర్శిస్తారు. గృహ వనరులు భద్రతకు సరిపోవని రుజువైనప్పుడు తీవ్ర పేదరికం తాకుతుంది. గౌరవప్రదమైన జీవనానికి అవసరమైన అంశాలు. ఆ దుర్బలత్వం విద్య లేకపోవడం సూచిస్తుంది, పని అవకాశాలు లేకపోవడం మరియు విలువైన సోషల్ నెట్‌వర్క్ నుండి మినహాయింపు.

4.3. పేదరికం పరిస్థితి: గ్లోబల్ మరియు ఇండియా:

4.3.1. పేదరికం మరియు అసమానతలు బహుమితీయమైనవి:

వినియోగం మరియు ఆదాయం, విద్య, ఆరోగ్యం, అవకాశాలు, వాయిస్ మొదలైనవి, మరియు బహుళ నిర్ణాయకాలను కలిగి ఉంటాయి: భౌగోళిక మరియు వ్యవసాయ–వాతావరణ కారకాలు, సేవలు, మౌలిక సదుపాయాలు మొదలైనవి. వివిధ సూచికల ద్వారా చూసారు. ఆదాయం మరియు వినియోగం స్థాయిలు, సామాజిక సూచికలు, మరియు ప్రమాదాల దుర్బలత్వం మరియు సామాజిక / రాజకీయ సూచికలు యాక్సెస్. సాధారణంగా, పేదరికాన్ని ప్రజలు చేయలేని పరిస్థితిగా నిర్వచించవచ్చు

జీవితం యొక్క ప్రాథమిక అవసరాలను తీర్చడానికి. సంపూర్ణమైన సంభవం ఉన్న భారతదేశంలో భయంకరమైన పేదరికం యొక్క చిత్రం కనుగొనబడింది. పేదరికం ఎక్కువ. సంపూర్ణ పేదరికం ఆదాయానికి లేదా వినియోగానికి సంబంధించినది కాదు. కుటుంబ స్థాయి కానీ కొన్ని కనీస జీవన ప్రమాణాలకు. అనే భావన సంపూర్ణ పేదరికం తక్కువ అభివృద్ధి చెందిన దేశాలకు సంబంధించినది. దానిని కొలిచేందుకు, జీవించడానికి సంపూర్ణ నిబంధనలు మొదట నిర్దేశించబడ్డాయి. ఇది ఆదాయ పరంగా వ్యక్తీకరించబడింది. లేదా ఖర్చు. ఈ కట్టుబాటు (దారిద్ర్యరేఖ అని పిలుస్తారు) కంటే తక్కువగా ఉన్న వ్యక్తి పేదలుగా వర్గీకరించారు. భారతదేశంలో, పేదరికం ప్రమాణం రోజువారీ తీసుకోవడం పరంగా ప్రోత్సహించబడింది. భోజనానికి సంభదించినది.

4.3.2. భారత ప్రణాళికా సంఘం నిర్వచనం:

గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో 2400 కేలరీలు, పట్టణ ప్రాంతాలలో 2100 కేలరీలు తీసుకుంటే దారిద్ర్యరేఖ గీస్తారు. పట్టణ ప్రాంతాల్లో ఒక వ్యక్తి ఆ కనీస స్థాయి కేలరీలను పొందలేకపోతే, అప్పుడు అతను లేదా ఆమె దారిద్ర్యరేఖకు దిగువన జీవిస్తున్నట్లుగా పరిగణించబడుతుంది. వినియోగాన్ని బట్టి ఈ క్యాలరీ తీసుకోవడం సూచించడం ద్వారా ద్రవ్య సమానమైనదిగా మార్చబడుతుంది. గ్రామీణ మరియు పట్టణ ప్రాంతాలకు వేర్వేరుగా ధర సూచికలను ఉపయోగించడం.

4.3.3. పేదరికం యొక్క లక్షణాలు:

పేదరికానికి అనేక ముఖాలు, అనేక కారణాలు మరియు అనేక ప్రభావాలు ఉన్నాయి. దీనికి అనేక ద్రవ్యాలు ఉన్నాయి మరియు ద్రవ్యేతర కొలతలు. ఇది అనేక వ్యక్తీకరణలను కలిగి ఉంది. ఇది అనేక కారణాల వల్ల వస్తుంది. పేదరికంలోని లక్షణాలు కొన్ని క్రింది విధంగా ఉన్నాయి.

1) ఆస్తులు, భూమి లేనివారు మరియు తక్కువ ఆదాయం

2) తక్కువ వినియోగం, పొదుపులు లేవు మరియు అధిక రుణభారం

3) నిరుద్యోగం, ఉపాధి అభద్రత మరియు ఆహార అభద్రత

4) నిరక్షరాస్యత మరియు వృత్తి నైపుణ్యం మరియు శిక్షణ లేకపోవడం

5) పేలవమైన ఆరోగ్యం, గృహనిర్మాణం లేదా అనారోగ్యం, పేలవమైన పారిశుధ్యం

6) మార్జినలైజేషన్ మరియు అధికంగా ఆధారపడటం

7) ముఖ్య వ్యక్తులు / సంస్థలతో కొన్ని పరిచయాలు లేకపోవడం

8) ప్రభావవంతమైన ఫోరమ్‌లో తక్కువ ప్రమేయం

9) పేదల మధ్య వనరుల కోసం పోటీ

10) ఆర్థిక దుర్బలత్వం మరియు అధీనం

11) తక్కువ ఆత్మగౌరవం, తక్కువ సామాజిక స్థితి

12) జీవనాధార జీవనం మరియు భవిష్యత్తు ప్రణాళిక లేదు.

4.4. భారతదేశంలో పేదరికం యొక్క కొలత మరియు పోకడలు:

భారతదేశంలో పేదరికాన్ని కొలవడం:

పేదరికాన్ని అనేకమంది ఆర్థిక వేత్తలు మరియు ఆర్థిక వేత్తలు కానివారు కొలుస్తారు. ప్రముఖ పండితులు: దండేకర్ మరియు రాత్, ఏ.కే. సేన్, బి.ఎస్. మిన్హాస్, ఓజా, అహులివాలియా మరియు కక్వానీ, భారత ప్రణాళికా సంఘం కూడా ఉంది.

వివిధ ప్రణాళిక కాలాల్లో పేదరికం నిష్పత్తిని అంచనా వేసింది. ఈ మూడు పద్ధతులు ఉన్నాయి.

సాధారణంగా ఉపయోగించే పేదరికం కొలతలు:

1) హెడ్ కౌంట్ రేషియో (HCR): $H = M/N$

2) పేదరిక అంతర నిష్పత్తి (PGR): $R = 1- i / z$

3) అమర్త్యసేన్ సూచిక (ASI): $S = H [R+ (1-R) G]$

H అంటే పేద కుటుంబాల నిష్పత్తి; N అనేది మొత్తం సంఖ్య గృహాలు, M అంటే దానిలో లేదా అంతకంటే తక్కువ

ఆదాయం ఉన్న పేద కుటుంబాల సంఖ్య దారిద్ర్య రేఖ. z అనేది పేదల సగటు ఆదాయం, i మరియు R అనేది సగటు ఆదాయం పేదల కొరత, దారిద్ర్యరేఖ యొక్క నిష్పత్తిగా వ్యక్తీకరించబడింది. G అనేది గిని పిలవమైన ఆదాయాల ఎక్టర్ పై గుణకం లెక్కించబడుతుంది. 'సెన్ ఇండెక్స్', S సంతృప్తి చెందింది. తిరోగమన బదిలీ నుండి సంబంధిత లేమి ఆస్తి (ఇది H మరియు R మారదు) G పెరుగుతుంది, అందువలన 5 పెరుగుతుంది.

ప్రపంచ బ్యాంకు అంచనా ప్రకారం 456 మిలియన్ల భారతీయులు (భారతదేశంలో 42 శాతం జనాభా) ఇప్పుడు ప్రపంచ దారిద్ర్య రేఖకు దిగువన నివసిస్తున్నారు $1.25 రోజుకు (PPP). ఈ అంటే ప్రపంచ పేదలలో మూడవ వంతు ఇప్పుడు భారతదేశంలో నివసిస్తున్నారు. అయితే, ఇది కూడా పేదరికం 1981వ సంవత్సరంలో 60 శాతం నుండి 42 శాతానికి గణనీయంగా తగ్గుదలని సూచిస్తుంది.

భారతదేశంలో ఆదాయ అసమానత (గిని గుణకం: 1999వ సంవత్సరంలో 32.5– 2000 పెరుగుతోంది. మరోవైపు, ప్లానింగ్ కమిషన్ ఆఫ్ ఇండియా దీనిని ఉపయోగిస్తుంది. పౌర ప్రమాణాలు మరియు జనాభాలో 275 శాతం నివసిస్తున్నట్లు అంచనా వేసింది. 2004–2005లో దారిద్ర్య రేఖకు దిగువన, 1977–1978లో 51.3 శాతం నుండి తగ్గింది, మరియు 1993–1994లో 36 శాతం. దీనికి మూలం 61వ రౌండ్ జాతీయ నమూనా సర్వే (NSS) మరియు ఉపయోగించిన ప్రమాణం నెలవారీ తలసరి వినియోగ వ్యయం రూ. 356.35 గ్రామీణ ప్రాంతాలకు, రూ. 538.60 కోసం పట్టణ ప్రాంతాలకు, దాదాపు 75 శాతం మంది పేదలు గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో ఉన్నారు, రోజువారీ కూలీలు, స్వయం ఉపాధి గృహస్థులు మరియు భూమిలేని కార్మికులు ఎక్కువ మంది ఉన్నారు.

గత రెండు దశాబ్దాలుగా భారత ఆర్థిక వ్యవస్థ స్థిరంగా వృద్ధి చెందినప్పటికీ, వివిధ సామాజిక సమూహాలను, ఆర్థికంగా పోల్చినప్పుడు వృద్ధి అసమానంగా ఉంది. సమూహాలు, భౌగోళిక ప్రాంతాలు మరియు గ్రామీణ మరియు పట్టణ ప్రాంతాలు. 1999 మరియు 2008 మధ్య, గుజరాత్ (8.8 శాతం) హర్యానా (8.7 శాతం) మరియు ఢిల్లీ (7.4 శాతం) బీహార్ (5.1 శాతం), ఉత్తరప్రదేశ్ కంటే చాలా ఎక్కువ (4.4శాతం), మరియు మధ్యప్రదేశ్ (3.5శాతం). గ్రామీణ ఒరిస్సాలో పేదరికం రేట్లు (43 శాతం) మరియు గ్రామీణ బీహార్ (41 శాతం) ప్రపంచంలో అత్యంత తీవ్రమైనవి.

ఇంటర్నేషనల్ ఫుడ్ ద్వారా ఇండియా స్టేట్ హంగర్ ఇండెక్స్ (2008) ప్రకారం పంజాబ్‌లోని పాలసీ రీసెర్చ్ ఇన్‌స్టిట్యూట్ ఉత్తమ పోషకాహార పరిస్థితిని కలిగి ఉంది. మధ్యప్రదేశ్‌లో పోషకాహార లోపం ఇథియోపియా లేదా సూడాన్ కంటి దారుణంగా ఉంది. భారతదేశంలో 3 మూడు సంవత్సరాల కంటే తక్కువ వయస్సు ఉన్న పిల్లలలో పోషకాహార లోపం యొక్క అధిక రేటు (46 శాతం సంవత్సరం 2007) ప్రపంచంలోని ఇతర దేశాల కంటే, గణనీయమైన ఆర్థిక వ్యవస్థ ఉన్నప్పటికీ పురోగతి, దేశ జనాభాలో 1/4 మంది ప్రభుత్వం పేర్కొన్న దానికంటే తక్కువ సంపాదిస్తున్నారు

పేదరికం రూ. 12 రోజుకు (సుమారు USD $0.25). అధికారిక గణాంకాలు 27.5 శాతం మంది భారతీయులు జాతీయ దారిద్ర్య రేఖకు దిగువన జీవిస్తున్నారని అంచనా. 2004–2005. స్టేట్ రస్ నేషనల్ కమిషన్ ఫర్ ఎంటర్‌ప్రైజెస్ ద్వారా 2007 నివేదిక అసంఘటిత రంగంలో (NCEUS) 77 శాతం భారతీయులు (లేదా 836 మిలియన్ ప్రజలు) 20 రూపాయల కంటే తక్కువ (సుమారు USD $0.50 నామమాత్రం; రోజుకు $ PPP).

భారతదేశంలో పేదరికం తగ్గుతోంది, అయితే ఇది ప్రధాన జాతీయ సమస్యగా కొనసాగుతోంది. గ్రామీణ పేదరికం భారతీయులు అనూహ్య వ్యవసాయ ఆదాయాలపై ఆధారపడగా, పట్టణ భారతీయులు ఆధారపడుతున్నారు

ఉత్తమంగా, కొరత ఉన్న ఉద్యోగాలపై, స్వాతంత్ర్యం వచ్చినప్పటి నుండి, లోపల పేదరికం సమస్య భారతదేశం ప్రబలమైన ఆందోళనగా ఉంది. సాధారణ నిర్వచనం ప్రకారం పేదరికం, "ఒక వ్యక్తి కనీస అవసరాలను తీర్చడం కష్టంగా ఉన్నప్పుడు ఆమోదయోగ్యమైన జీవన ప్రమాణాలు, అతను లేదా ఆమె పేదగా పరిగణించబడతారు". లక్షలాది మంది ప్రజలు భారతదేశం ఈ ప్రాథమిక ప్రమాణాలను అందుకోలేకపోతోంది మరియు ప్రభుత్వం అంచనాల ప్రకారం, 2007వ సంవత్సరంలో దాదాపు 220.1 మిలియన్ల మంది ప్రజలు పేదరికంలో ఉన్నారు. మొత్తం గ్రామీణ జనాభాలో దాదాపు 21.1 శాతం మరియు 15 శాతం భారతదేశంలోని పట్టణ జనాభా ఈ కష్టతరమైన భౌతిక మరియు ఆర్థిక స్థితిలో ఉంది సంకట స్థితి.

4.5. భారతదేశంలో పేదరికం యొక్క ధోరణి:

దారిద్ర్యరేఖకు దిగువన ఉన్న భారతదేశ జనాభా నిష్పత్తి విస్తృతంగా హెచ్చుతగ్గులకు లోనైంది గతంలో, కానీ మొత్తం ధోరణి క్రిందికి ఉంది. అయితే, ఆదాయ పేదరికంలో దాదాపు మూడు కాలాల ధోరణులు ఉన్నాయి.

1950 నుండి 1970ల మధ్య వరకు:

ఆదాయ పేదరికం తగ్గింపు స్పష్టమైన ధోరణిని చూపలేదు. 1951వ సంవత్సరంలో భారతదేశ గ్రామీణ జనాభాలో 47 శాతం మంది దారిద్ర్యరేఖకు దిగువన ఉన్నారు. 1954–55లో నిష్పత్తి 64 శాతానికి పెరిగింది; 1960–61లో అది 45 శాతానికి తగ్గింది, కానీ 1977–78లో మళ్లీ 51 శాతానికి పెరిగింది.

1970ల మధ్య నుండి 1990 వరకు:

ఆదాయ పేదరికం మధ్య మధ్యలో గణనీయంగా తగ్గింది. 1970 మరియు 1980ల ముగింపు. క్షీణత స్పష్టంగా కనిపించింది.

1977–78 మరియు 1986–87, గ్రామీణ ఆదాయం పేదరికం 51 శాతం నుండి తగ్గింది. ఇది 1989–90 నాటికి 34 శాతానికి దిగజారింది. పట్టణ ఆదాయం 1977–78లో 41 శాతం ఉన్న పేదరికం 1986–87లో 34 శాతానికి తగ్గింది. 1989–90లో 33 శాతానికి చేరుకుంది.

1991 తర్వాత:

ఈ పోస్ట్–ఆర్థిక సంస్కరణల కాలం ఎదురుదెబ్బలు మరియు రెండింటినీ రుజువు చేసింది పురోగతి. గ్రామీణ ఆదాయ పేదరికం 1989–90లో 34 శాతం నుంచి 43 శాతానికి పెరిగింది. ఆపై 1993–94లో 37 శాతానికి పడిపోయింది. పట్టణ ఆదాయ పేదరికం పోయింది. 1989–90లో 33.4 శాతం నుండి 1992లో 33.7 శాతానికి మరియు 32 శాతానికి తగ్గింది.

1993–94లో సెంటు; అలాగే 1994–95 నుండి 1998 వరకు NSS డేటా తక్కువ లేదా పేదరికాన్ని చూపుతుంది. 1999–2000 వరకు గ్రామీణ పేదరికం పెరిగిందనేది సాక్ష్యం సంస్కరణల అనంతర కాలం. అయితే, 1999– 2000లో

పేదరికం అధికారిక అంచనా 26.1 శాతంగా ఉంది, ఇది చాలా చర్చ మరియు విశ్లేషణకు దారితీసిన నాటకీయ క్షీణత. తాజా NSS సర్వే (2004–05) గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో పేదరికం 28.3 శాతం, 25.7 పట్టణ ప్రాంతాలలో శాతం మరియు దేశం మొత్తం మీద 27.5 శాతం, యూనిఫాంను ఉపయోగిస్తున్నారు. రీకాల్ పీరియడ్ వినియోగం. గ్రామీణ పేదరికం తగ్గుముఖం పట్టిందని ఇవి సూచిస్తున్నాయి. 1993–94 నుండి 2004–05 మధ్య కాలంలో వాస్తవానికి 1999– 2000 తర్వాత సంభవించింది.

4.6. భారతదేశంలో పేదరికానికి కారణాలు మరియు నివారణలు:

భారతదేశంలో పేదరికానికి కారణాలు:

భారతదేశంలోని అన్ని రకాల పేదరికం మరియు లేమి కింది కారకాల వల్ల ఏర్పడతాయి.

వలసవాద దోపిడీ:

భారతదేశంలోని వలస పాలన పేదరికానికి ప్రధాన కారణం మరియు భారతదేశంలో వెనుకబాటుతనం. మొఘల్ శకం దాదాపు 1800వ సంవత్సరంలో ముగిసింది. భారతీయుడు వలస రాజ్యాల ద్వారా ఆర్థిక వ్యవస్థ ఉద్దేశపూర్వకంగా మరియు తీవ్రంగా డీ–పారిశ్రామికీకరణ, ప్రైవేటీకరణ చేయబడింది. బ్రిటీష్ పాలన ప్రభువుల స్థానంలో బ్యూరోక్రాటిక్–సైనిక స్థాపన. అయితే, వలసవాద దోపిడీకి కారణమైంది. 1830వ సంవత్సరంలో, భారతదేశం ప్రపంచవ్యాప్తంగా 17.6 శాతం వాటా కలిగి ఉంది పారిశ్రామిక ఉత్పత్తి బ్రిటన్ యొక్క 9.5 శాతానికి వ్యతిరేకంగా, కానీ, 1900వ సంవత్సరం నాటికి, భారతదేశం బ్రిటన్ 18.5 శాతంతో పోలిస్తే షేరు 1.7 శాతానికి తగ్గింది.

ఈ వీక్షణ భారతదేశంలోని బ్రిటీష్ విధానాలు వాతావరణ పరిస్థితుల కారణంగా తీవ్రమవుతున్నాయని పేర్కొంది. సామూహిక కరువులకు దారితీసింది, దాదాపు 30 నుండి 60 మిలియన్ల మంది ఆకలితో మరణించారు. భారతీయ కాలనీలు. కమ్యూనిటీ, ధాన్యం, బ్యాంకులు బలవంతంగా నిలిపివేయబడ్డాయి, భూమి ఉంది స్థానిక వినియోగం కోసం. ఆహార పంటల నుండి పత్తి, నల్లమందు, తేయాకు మరియు ఎగుమతి కోసం ధాన్యం, ఎక్కువగా పశుగ్రాసం కోసం వినియోగించారు.

పేదలకు పెట్టుబడి లేకపోవడం:

పెట్టుబడి కొరత ఉంది. సమాజంలోని పేద వర్గ అభివృద్ధి. గత 60 సంవత్సరాలుగా, భారతదేశం ఉన్నత వర్గాల కోసం ప్రపంచ స్థాయి విద్యా సంస్థలను ఏర్పాటు చేయడంపై దృష్టి పెట్టాలని నిర్ణయించారు. మెజారిటీకి ప్రాథమిక అక్షరాస్యతను నిర్లక్ష్యం చేస్తున్నప్పుడు. ఇది నిరక్షరాస్యులను తిరస్కరించింది. జనాభా భారతదేశంలో 33 శాతం–పేదరికం నుండి తప్పించుకునే అవకాశం కూడా ఉంది.

పేద ప్రజలు శాశ్వత ఆదాయాన్ని సమకూర్చే ఆస్తులను సృష్టించడంపై దృష్టి సారించడం లేదు. చైనాపై అధ్యయనాలు (2004) విశ్వవ్యాప్త మరియు ఉచిత ఆరోగ్య సంరక్షణ నుండి కూడా సూచించబడ్డాయి 1981వ సంవత్సరంలో నిలిపివేయబడింది, దాదాపు 45 మిలియన్లు (దాని 900లో 5శాతం మిలియన్ గ్రామీణ జనాభా) వారు చేయగలిగిన ఆరోగ్య సంరక్షణకు సంబంధించిన అప్పులను తీసుకున్నారు. వారి జీవితకాలంలో తిరిగి చెల్లించరు. అప్పటి నుంచి ప్రభుత్వం మళ్లీ ప్రవేశపెట్టింది జనాభా కోసం సార్వత్రిక ఆరోగ్య సంరక్షణ. భారత్‌పై ఎక్కువ ఆధారపడటం దృష్ట్యా ప్రైవేట్ హెల్త్ కేర్ ఖర్చులు, ఆరోగ్య

సంరక్షణ ఖర్చులు దీనికి గణనీయమైన దోహదపడతాయి. భారతదేశంలో పేదరికం ఒక కారణంగా చెప్పవచ్చును.

4.7. భారతదేశంలో సామాజిక వ్యవస్థ:

భారతదేశంలో సామాజిక వ్యవస్థ పేదరికానికి మరొక కారణం. సామాజిక ఉపవ్యవస్థలు, పేదలు అనేంత బలంగా ముడిపడి ఉన్నాయి అడ్డంకులను అధిగమించలేని అసమర్థుడు. అసమానంగా పెద్ద సంఖ్యలో పేద ప్రజలు తక్కువ కుల హిందువులు. ఎస్.ఎమ్. మైఖేల్ ప్రకారం, దళితులు పేదలు మరియు నిరుద్యోగులలో ఎక్కువ మంది ఉన్నారు. చాలా మంది హిందూ మతాన్ని మరియు దాని గురించి చూస్తారు. కుల వ్యవస్థ అని పిలవబడే నిర్మాణం, పేద, తక్కువ దోపిడీ వ్యవస్థ మరింత సంపన్నమైన, ఉన్నత శ్రేణి సమూహాల ద్వారా ర్యాంకింగ్ సమూహాలు. అనేక ప్రాంతాల్లో భూమిని ఎక్కువగా ఆధిపత్యం కలిగిన ఉన్నత స్థాయి ఆస్తి యజమానులు కలిగి ఉన్నారు.

తక్కువ స్థాయి భూమి లేని కూలీలు మరియు పేదలను ఆర్థికంగా దోపిడీ చేసే కులాలు అన్ని సమయాలలో వారి ఆచారాల మీద ఆచార ప్రస్తావనలతో వారిని కించపరిచారు. విలియం ఎ. హవిలాండ్ ప్రకారం, కులతత్వం గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో విస్తృతంగా వ్యాపించి, దళితులను వేరు చేయడం కొనసాగుతోంది. అయితే ఇతరులు సామాజిక ద్వారా దళితుల స్థిరమైన పెరుగుదల మరియు సాధికారతను గుర్తించారు సంస్కరణలు మరియు ఉపాధి మరియు ప్రయోజనాలలో రిజర్వేషన్ల అమలు.

4.8. భారతదేశ ఆర్థిక విధానాలు:

1947వ సంవత్సరంలో, భారతదేశంలో సగటు వార్షిక ఆదాయం US $439, చైనాకు US $619, దక్షిణ కొరియా US $770తో పోలిస్తే.

కానీ దక్షిణ కొరియా 2000 నాటికి అభివృద్ధి చెందిన దేశంగా మారింది. ఆ సమయంలో, భారతదేశం వృద్ధి రేటు 1950వ సంవత్సరం వరకు ప్రపంచంలోని అత్యంత పేద దేశాలలో ఒకటిగా మిగిలిపోయింది. 1980వ సంవత్సరం వరకు, తలసరి ఆదాయం సగటున 1.3 శాతం లైసెన్స్ రాజ్ విస్తృతమైన లైసెన్సులు, నిబంధనలు ప్రబలంగా ఉంది. ఈ వ్యవస్థలో అవినీతి విజృంభించింది. భారతదేశం 1950వ సంవత్సరంలో అధిక వృద్ధితో ప్రారంభమైంది రేట్లు, వాణిజ్యం మరియు పెట్టుబడికి బహిరంగ, ప్రచార స్థితి, సామాజిక ఖర్చు అవగాహన, మరియు స్థూల స్థిరత్వం.

తక్కువ వృద్ధి రేట్లు (హిందూ వృద్ధి రేటు), వాణిజ్యం మరియు పెట్టుబడికి ముగింపు, లైసెన్స్– నిమగ్నమైన, నిర్బంధ స్థితి (లైసెన్స్ రాజ్), సాంఘికతను కొనసాగించడంలో అసమర్థత ఖర్చులు మరియు స్థూల అస్థిరత, నిజానికి సంక్షోభం. 1980వ సంవత్సరంలో సంస్కరణలు ప్రారంభించినప్పటి నుండి గణనీయంగా పేదరికం తగ్గింది. 300 మిలియన్ల మంది భారతీయులు ఉన్నట్లు అంచనా ఇప్పుడు మధ్య తరగతికి చెందినవారు; వారిలో మూడింట ఒక వంతు మంది పేదరికం నుండి బయటపడ్డారు. గత పది సంవత్సరాలలో. ప్రస్తుత వృద్ధి రేటు ప్రకారం, మెజారిటీ భారతీయులు ఉంటారు. 2025వ సంవత్సరం నాటికి అక్షరాస్యత రేటు 52 శాతం నుంచి 65కి పెరగవచ్చనది అంచనా.

వ్యవసాయంపై అతిగా ఆధారపడటం:

భారతదేశంలో అధిక శాతం వ్యవసాయంపై ఆధారపడతారు. వ్యవసాయం యొక్క ఆదిమ పద్ధతులపై వ్యవసాయంలో

కూలీలు మిగులుతారు. రైతులు పెద్ద ఓటు బ్యాంకు మరియు వారి ఓట్లను పునర్విభజనను నిరోధించడానికి ఉపయోగిస్తారు.

అధిక ఆదాయ పారిశ్రామిక ప్రాజెక్టుల కోసం భూమి. సేవలు మరియు పరిశ్రమ కలిగి ఉండగా, రెండంకెల అంకెలతో పెరిగిన వ్యవసాయ వృద్ధి రేటు తగ్గింది. 4.8 శాతం నుంచి 2 శాతం. జనాభాలో 60 శాతం మంది ఆధారపడి ఉన్నారు.

వ్యవసాయం, అయితే GDP కి వ్యవసాయం సహకారం దాదాపు 18 శాతం. వ్యవసాయ రంగం చాలా ఉత్పాదకత లేకుండా ఉంది. కొన్ని ప్రాంతాలలో కొంత యాంత్రీకరణ ఉన్నప్పటికీ వ్యవసాయంలో ఆధునికీకరణ లేదు.

భారీ జనాభా ఒత్తిళ్లు:

జనాభా శాస్త్రవేత్తలు సాధారణంగా అంగీకరించినప్పటికీ అధిక జనాభా పెరుగుదల రేటు పేదరికానికి కారణం కాకుండా ఒక లక్షణం పేదరికానికి తోడు. మహ్మద్ మమదానీ సముచితంగా వ్యాఖ్యానించారు "ప్రజలు పేదవారు కాదు. ఎందుకంటే వారికి పెద్ద కుటుంబాలు ఉన్నాయి. ఎందుకంటే వారు పేదవారు." అయితే ఇది అభివృద్ధిలో ఒక సాధారణ వాదన జనాభా పెరుగుదల అభివృద్ధికి మరియు కారణానికి ప్రధాన అవరోధంగా పేదరికం ఉంది.

అధిక నిరక్షరాస్యత:

బ్రిటిష్ వారి కాలంలో భారతీయ అక్షరాస్యత రేటు దాదాపు పది రెట్లు పెరిగింది. 1947వ సంవత్సరంలో, భారతదేశ అక్షరాస్యత రేటు చైనాతో సరిపోయింది. అయితే, 2007వ సంవత్సరంలో చైనా భారతదేశంలో 66 శాతం అక్షరాస్యత రేటు 91 శాతంగా నివేదించబడింది. ఇప్పుడు భారతదేశం వయోజన జనాభాలో 35 శాతం నిరక్షరాస్యతతో బాధపడుతున్నారు. అక్షరాస్యత ఎస్.సి., ఎస్.టి. మరియు స్త్రీలలో స్థాయిలు చాలా తక్కువగా ఉన్నాయి.

అధిక నిరుద్యోగం:

వనరుల వినియోగం తక్కువగా ఉంది. దేశం మొత్తం నిరుద్యోగం అధికంగా ఉంది. భారతదేశం నిరుద్యోగ ఆర్థిక వృద్ధితో పయనిస్తోంది. ఉపాధి కూడా పెరగడం లేదు. ప్రైవేట్ రంగంలో లేదా ప్రభుత్వ రంగంలో కాదు. ఇది దేశంలో పేదరిక పరిస్థితిని మెరుగుపరచదు. వేషధారణ వ్యవసాయ పేదరికంలో నిరుద్యోగం మరియు కాలానుగుణ నిరుద్యోగం చాలా ఎక్కువగా ఉంది. భారతదేశం యొక్క వ్యవసాయ రంగం. భారతదేశంలో గ్రామీణ పేదరికానికి ఇది ప్రధాన కారణం.

ఎంటర్‌ప్రెన్యూర్షిప్ లేకపోవడం:

భారతదేశం యొక్క పారిశ్రామిక పునాది చాలా ఉంది. సన్న పారిశ్రామిక అనారోగ్యం చాలా విస్తృతంగా ఉంది. మొత్తం పారిశ్రామిక రంగం మూలధన లోపం మరియు వ్యవస్థాపక స్ఫూర్తి లేకపోవడంతో బాధపడుతోంది.

పేదరికానికి నివారణలు:

పేదరికాన్ని పరిష్కరించడానికి వివిధ చర్యలు క్రింద చర్చించబడ్డాయి. మనం చర్చించుకుందాం.

ఈ అంశాలను వివరంగా:

1) పొదుపులో పెరుగుదల: సరఫరా వైపు విష వలయాన్ని వదిలించుకోవడానికి ఈ దేశాలు, పొదుపును పెంచడానికి కృషి చేయాలి, తద్వారా పెట్టుబడి పెట్టాలి ఉత్పాదక మార్గాలలో ప్రోత్సహించబడవచ్చు. పొదుపు, ఖర్చు పెంచడానికి వివాహాలు, సామాజిక వేడుకలు మొదలైన వాటిని తగ్గించాలి. అభివృద్ధిలో ఉన్న దేశాలు, స్వచ్ఛందంగా పొదుపు చేసే అవకాశం చాలా తక్కువ, కాబట్టి, ఈ విషయంలో, ప్రభుత్వ జోక్యం తప్పనిసరి. దాని ఆర్థిక విధానాన్ని మార్చడం ద్వారా. ప్రభుత్వం భారీగా పన్నులు విధించవచ్చు. విలాసవంతమైన వస్తువులు అంతేకాకుండా, ఇది ప్రత్యక్ష పన్నుల పాత్రను పెంచుతుంది. అందువలన పన్ను వ్యవస్థను మార్చడం ద్వారా ప్రభుత్వం వినియోగాన్ని తగ్గించవచ్చు.

2) పెట్టుబడి పెంపు: పేదరికం అనే విష వలయాన్ని ఛేదించడం పొదుపు పెరగడం, ఉత్పాదక మార్గాలలో పొదుపు పెట్టుబడి కూడా అపారమైన ఉపయోగం. స్వల్పకాలిక మరియు దీర్ఘకాలిక పెట్టుబడి విధానాలు ఉండాలి. సమన్వయం చేయబడింది. స్వల్పకాల పెట్టుబడి ద్వారా ప్రజలకు అవసరమైన వస్తువులను పొందవచ్చు సరసమైన ధరల వద్ద, ఇది వారి నైపుణ్యంపై అనుకూలమైన ప్రభావాన్ని చూపుతుంది. అంతేకాకుండా స్వల్పకాల పెట్టుబడితో పాటు, స్థాపనలో పెట్టుబడి బహుళార్ధసాధక ప్రాజెక్టులు, ఇనుము మరియు రసాయన ఎరువులు వంటివి సరిగ్గా ఉండాలి. UDC లలో, సరైన ద్రవ్య మరియు బ్యాంకింగ్ విధానాలు ఉండాలి. చిన్న పొదుపులకు సౌకర్యాలు మరియు ప్రోత్సాహాన్ని అందించగల దత్తత ప్రోత్సహించారు.

4) బ్యాలెన్స్‌డ్ గ్రోత్: కింద ఉన్న డిమాండ్ వైపు విష వలయాన్ని పరిష్కరించడానికి అభివృద్ధి చెందిన దేశాలు, మార్కెట్ పరిధిని విస్తరించాలి ప్రజలు పెట్టుబడి పెట్టడానికి ప్రేరణ పొందవచ్చు. ఈ విషయంలో ప్రొఫెసర్. నర్క్సు సమతుల్య వృద్ధి సిద్ధాంతం గురించి వాదించారు. సమతుల్య సూత్రం ప్రకారం వృద్ధి, పెట్టుబడి ఆర్థిక వ్యవస్థలోని ప్రతి రంగంలోనూ చేయాలి. ఒక రంగం డిమాండ్‌ను మరో రంగం ద్వారా తీర్చవచ్చు. అందువలన, పెరుగుదల డిమాండ్ మార్కెట్ యొక్క విస్తృత పరిధికి దారితీస్తుంది, అందువలన, ప్రేరణ పెట్టుబడి. మరోవైపు, హర్ష్‌మన్, సింగర్ మరియు ఫ్లెమింగ్ వంటి ఆర్థికవేత్తలు సమతుల్య వృద్ధి విధానాన్ని ప్రభావవంతంగా పరిగణించవద్దు. వారి దృష్ట్యా, అసమతుల్య వృద్ధి విధానం మరింత ఉపయోగకరంగా ఉంటుంది. UDC లలో, ఉండి డిమాండ్ పెరిగే ప్రతి అవకాశం మరియు పెరుగుదల అవసరం ఉంది. ద్రవ్య ఆదాయం మెజారిటీ UDC లు ప్రణాళికబద్ధమైన విధానాన్ని అవలంబించాయి అభివృద్ధి. దీని ప్రకారం, ప్రభుత్వ రంగంలో ఎక్కువ పెట్టుబడి కారణంగా, డబ్బు సరఫరా పెరుగుతుంది. ద్రవ్య ఆదాయంలో పెరుగుదల కారణంగా, పరిమాణాలు మార్కెట్ విస్తృతం. ఈ దేశాలు విదేశీ మార్కెట్ పరిమాణాన్ని విస్తృతం చేసేందుకు ప్రయత్నిస్తున్నాయి.

మానవ మూలధన నిర్మాణం:

అభివృద్ధి చెందని దేశాలలో, ప్రధాన అడ్డంకి ఆర్థిక వృద్ధికి మానవ మూలధనం వెనుకబాటుతనం, మానవ మూలధనం ఇకపై నిర్లక్ష్యం చేయకూడదు. పెంచేందుకు అనేక సూచనలు చేయవచ్చు. మానవశక్తి నైపుణ్యం. ఉదాహరణకు, ఈ దేశాలలో, విద్య, సాంకేతికత జ్ఞానం మరియు వృత్తి శిక్షణ విస్తరించాలి. ఆరోగ్య సౌకర్యాలు మెరుగుపరచాలి, ఇది కార్మికుల సామర్థ్యాన్ని పెంచుతుంది. రవాణా, కమ్యూనికేషన్ అభివృద్ధి చెందాలి.

పారిశ్రామికీకరణ:

స్వయం నిరంతర ప్రక్రియ ద్వారా పేదరికాన్ని నిర్మూలించవచ్చు. పారిశ్రామికీకరణతో శక్తివంతంగా అన్ని పరిశ్రమలకు అనుసంధానం ఉండాలి. అనుబంధ పరిశ్రమలు మరియు వృత్తుల ప్రక్రియ యొక్క పెర్కోలేషన్ ప్రభావం అనుబంధ పరిశ్రమల స్థాపన ద్వారా పరిశ్రమలు చాలా బలంగా ఉంటాయి. పరిశ్రమను వ్యవసాయ వృద్ధికి అనుసంధానం చేయాలి. వ్యవసాయ ఆధారిత పరిశ్రమలు ఉండాలి. గ్రామ ప్రజలకు ఉపాధి కల్పించేలా దోహదపడింది. ఎందుకంటే వారు చాలా శ్రమిస్తున్నారు. ఇంటెన్సివ్, పారిశ్రామికీకరణ వృద్ధి ప్రక్రియకు దోహదపడుతుంది మరియు తీసుకురాగలదు. ప్రజల జీవన ప్రమాణంలో మెరుగుదలకు పారిశ్రామికీకరణ ఫలితమిస్తుంది.

పేదరికం తగ్గింపు కోసం ఇతర చర్యలు:

1) **మరిన్ని ఉపాధి అవకాశాలు:** పేదరికాన్ని ఉద్యోగాలు సృష్టించడం ద్వారా నిర్మూలించవచ్చు మరింత ఉపాధి అవకాశాలు, తద్వారా ప్రజలు తమ అవసరాలను తీర్చుకోగలుగుతారు.

2) **కనీస అవసరాల కార్యక్రమాలు:** పేద ప్రజలకు కనీస అవసరాలను అందించడం పేదరికం సమస్యను తగ్గించడంలో సహాయపడుతుంది

3) **సామాజిక భద్రతా కార్యక్రమాలు:** కార్మికుల వంటి వివిధ సామాజిక భద్రతా పథకాలు పరిహారం, ప్రసూతి ప్రయోజనం, ప్రావిడెంట్ ఫండ్ మొదలైనవి, పేదరికంపై ప్రభావం చూపుతాయి.

4) **చిన్న తరహా పరిశ్రమలు:** చిన్న తరహా పరిశ్రమలను ప్రోత్సహించడం మరియు స్థాపించడం పేదరికాన్ని తగ్గించే గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో ఉద్యోగాలు సృష్టించవచ్చు.

5) **విద్య వ్యాప్తి:** విద్య అవగాహనను మరియు విశ్వాసాన్ని పెంపొందించగలదు. ప్రజలలో పేదరికాన్ని అధిగమించడానికి మార్గాలను కనుగొనడం.

6) **పేదల సాధికారత:** క్రూరమైన వ్యవస్థ కారణంగా పేద ప్రజలు గొంతులేనివారు అభివృద్ధి సాధించలేరు. కాబట్టి పేద ప్రజల సాధికారత పేదరికాన్ని తగ్గిస్తుంది.

7) **భూ సంస్కరణలు:** భూమి భారతదేశంలో ఎక్కువ శాతం భూస్వాములకు చెందుతుంది. అందువలన, భూసంస్కరణలు ద్వారా నేలపై రైతుకు నిజమైన హక్కులు కల్పించడం అవసరం.

8) **ఆస్తి సృష్టి:** ఉత్పాదక ఆస్తులు తప్పనిసరిగా సృష్టించబడాలి. ఇది సక్రమంగా ఉండేలా చేస్తుంది పేద ప్రజలకు ఆదాయం చేకూరుతుంది.

9) **రాజకీయ సంకల్పం:** సవాలును ఎదుర్కోవడానికి రాజకీయ సంకల్పం మరియు జోక్యం అవసరం. సంకల్పంతో ప్రభుత్వ విధానాన్ని రూపొందించాలి. పేదరికం లేని దేశాన్ని రూపొందించాలి.

10) **సామాజిక మార్పు:** సామాజిక మరియు సాంప్రదాయ విలువల నుండి విముక్తి పొందాలి. సిద్ధాంతాలు కుల వ్యవస్థ ఎవరినీ దేనికోసం వివక్ష చూపకూడదు. అట్టడుగు వర్గాల్లో పేదరికాన్ని తొలగించేందుకు సామాజిక సంస్కరణలు కూడా అవసరం.

4.9. భారతదేశంలో పేదరికం యొక్క ఉపశమనానికి ప్రణాళికాబద్ధమైన ప్రయత్నాలు:

1950వ సంవత్సరం ప్రారంభం నుండి, భారత ప్రభుత్వం ప్రణాళికలు ప్రారంభించింది. పేదలు కొనుగోలులో స్వయం సమృద్ధి సాధించేందుకు వివిధ ప్రణాళిక పథకాలు ఆహారం మరియు ఆకలి మరియు పేదరికాన్ని అధిగమించడం. బహుశా చాలా ముఖ్యమైన చొరవ ప్రాథమిక వస్తువుల సరఫరా, ముఖ్యంగా నియంత్రిత ధరలకు ఆహారం, పేదలు తమలో 80 శాతం ఖర్చు చేస్తున్నందున దేశవ్యాప్తంగా అందుబాటులో ఉంది.

వివిధ పంచవర్ష ప్రణాళికల సమయంలో, భారత ప్రభుత్వం అనేక వాటిని ఆమోదించింది. భారతదేశంలో పేదరికాన్ని తొలగించడానికి వ్యూహాలు మరియు అనేక పథకాలను రూపొందించారు. క్రింది కొన్ని దశలు ఉన్నాయి. క్లుప్తంగా–

IRDP: ఇంటిగ్రేటెడ్ రూరల్ డెవలప్‌మెంట్ ప్రోగ్రామ్ 1976వ సంవత్సరంలో ప్రారంభించబడింది. భారతదేశంలోని ఎంపిక చేసిన 20 జిల్లాల్లో, ఆ తర్వాత, ఇది అన్ని బ్లాకులకు విస్తరించబడింది. ఈ కార్యక్రమం యొక్క లక్ష్యం ఎంపిక చేయబడిన కుటుంబాలను ఎనేబుల్ చేయడం పేద ప్రజలకు ఉత్పాదక ఆస్తులను సృష్టించడం ద్వారా దారిద్ర్యరేఖను దాటండి.

NREP: జాతీయ గ్రామీణ ఉపాధి కార్యక్రమం 1980వ సంవత్సరంలో ప్రారంభించబడింది. గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో లాభదాయకమైన ఉపాధిని సృష్టించేందుకు.

RLEGP: గ్రామీణ భూమిలేని ఉపాధి హామీ కార్యక్రమం అదనపు ఉపాధి అవకాశాలను సృష్టించేందుకు ఆగస్టు 1983వ సంవత్సరంలో ప్రారంభించబడింది గ్రామాల్లోని భూమిలేని వారి కోసం.

JRY: జవహర్ రోజ్‌గార్ యోజన 1989వ సంవత్సరంలో 837 మిలియన్లను సృష్టించడానికి ప్రవేశపెట్టబడింది.

TRYSEM: గ్రామీణ యువత స్వయం ఉపాధి కోసం శిక్షణ ప్రారంభించబడింది. స్వయం ఉపాధి అవకాశాలను సృష్టించే లక్ష్యంతో 1979వ సంవత్సరం ప్రారంభం నిరుద్యోగ విద్యావంతులైన గ్రామీణ యువతకు ప్రయోజనం.

DWC: మహిళలు మరియు పిల్లల అభివృద్ధి ఆరవ పంచవర్ష ప్రణాళిక సమయంలో ప్రారంభించబడింది 50 జిల్లాల్లో పైలట్ ప్రాతిపదికన ప్రణాళిక, 7వ ప్రణాళికలో కొనసాగింది.

DPAP: కరువు కోసం 1970వ సంవత్సరంలో కరువు పీడిత ప్రాంత కార్యక్రమం ప్రారంభించబడింది. లేబర్ ఇంటెన్సివ్ స్కీమ్‌ల ద్వారా ఉద్యోగాలను సృష్టించే దృష్టితో ప్రాంతాలు ఎంపిక.

DDP: నియంత్రణ కోసం 1977వ సంవత్సరంలో ఎడారి అభివృద్ధి కార్యక్రమం ప్రారంభించబడింది. ఎడారుల విస్తరణ మరియు ఎడారి ప్రాంతాల స్థానిక ఉత్పాదకతను పెంచడం.

MNP: కనీస అవసరాల కార్యక్రమం ఐదవ ప్రణాళికలో ప్రవేశపెట్టబడింది.

PMRY: ప్రధానమంత్రి రోజ్ గార్ యోజన 1993వ సంవత్సరంలో అమలు చేయబడింది 7 లక్షల మైక్రో సంస్థలను ఏర్పాటు చేయడం ద్వారా 10 లక్షల మందికి పైగా ఉపాధి కల్పించాలి.

SGSY: స్వర్ణ జయంతి గ్రామ స్వరోజ్ గార్ యోజన, 1999వ సంవత్సరంలో సృష్టించబడింది, IRDP వంటి అనేక మునుపటి పేదరిక నిర్మూలన కార్యక్రమాల కలయిక, TRYSEM, మినిమమ్ వెల్స్ ప్రోగ్రామ్ మరియు DWCCRA.

PMIUPEP: ప్రధాన మంత్రుల ఏకీకృత పట్టణ పేదరిక నిర్మూలన పట్టణ పేదరికాన్ని తగ్గించడానికి 1995వ సంవత్సరంలో కార్యక్రమం అమలు చేయబడింది.

EGS: ఉపాధి హామీ పథకం అనేక రాష్ట్రాల్లో ప్రారంభించబడింది పేద ప్రజలకు ఉపాధి కల్పించాలి.

SJRY: స్వర్ణ జయంతి రోజ్ గార్ యోజన పట్టణ ప్రజల కోసం 1997వ సంవత్సరంలో ప్రారంభించబడింది పేదవాడు.

JGSY: జవహర్ గ్రామ సమృద్ధి యోజన అనేది జవహర్ రోజ్ గార్ యొక్క కొత్త పేరు యోజన 1999వ సంవత్సరం నుండి అమలులోకి వస్తుంది.

PMGY: ప్రధాన మంత్రి గ్రామోదయ యోజన.

PMGSY: ప్రధాన మంత్రి గ్రామ సడక్ యోజన.

AAY: అంత్యోదయ అన్న యోజన.

JPRGY: జై ప్రకాష్ రోజ్‌గార్ హామీ యోజన.

WAAY: వాల్మీకి అంబేద్కర్ ఆవాస్ యోజన.

DWCRA: గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో మహిళలు మరియు పిల్లల అభివృద్ధి.

MGNREGA: ఇది 100 రోజుల ఉపాధి అందించడం కోసం 2002వ సంవత్సరం నుండి అమలు చేయబడింది. పని చేయడానికి ఆసక్తి ఉన్న కుటుంబ సభ్యునికి క్యాలెండర్ సంవత్సరంలో ఉద్యోగం నైపుణ్యం లేని మాన్యువల్ పనికి అవకాశం.

4.10. సారాంశం:

ఈ పాఠంలో మేము పేదరికం యొక్క నిర్వచనం, లక్షణాలు మరియు కొలతతో వ్యవహరించాము. భారతదేశంలో పేదరికం యొక్క సంభావ్యతను పరిశీలించాము. పేదరికం యొక్క విష వలయాన్ని విశ్లేషించాము. పేదరికం యొక్క ప్రాంతీయ మరియు సామాజిక కోణాలు. భారతదేశంలో పేదరికానికి గల వివిధ కారణాలను గుర్తించారు. గ్రామీణ మరియు పేదరికం యొక్క పడిపోతున్న పోకడలను విశ్లేషించాము.

4.11. ఆధార గ్రంథాలు:

1) Agrawal, A N (2004), Indian Economy, Biswa Pakashan, New Delhi.

2) Chossudovsky Michel (1997), The Globalisation of Poverty, Madhyam Books, New Delhi.

3) Dutta, R and KPM Sundarama (2007), Indian Economy, S. Chand & Sons, New Delhi.

4) Haq, Mahbub UI (1976), The Poverty Curtain, Oxford University Press, New Delhi.

5) Mamdani, Mahmood (1973) The Myth of Population Control: Family, Caste, and class in an Indian Village, Monthly Review Press, London.

6) Milanovic, B. (1999), True World Income Distribution, 1988 and 1993: First Calculation Based on Household Surveys Alone, World Bank.

7) Planning Commission (2007), Poverty Estimates for 2004-05, March 2007, Planning Commission, Government of India, New Delhi.

8) Sen, Amartya (1999), Development as Freedom, Oxford University Press, London.

9) Sen, Amartya (1976), Poverty: An Ordinal Approach to Measurement, Econometrica, 48, 219 - 231.

10) The World Bank (2004), and Census and Statistics Department (2002) Fact Sheet: Gini Coefficient (PDF), Legislative Council Secretariat Hong Kong,. (http://www.legco.gov.hk/yr04-05/english/sec/library/0405fs07e.pdf).

11) World Bank (2000), Attacking Poverty, World Development Report 2000, Washington.

4.12. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు:

1) అంతర్జాతీయ స్థాయిలో పేదరికంపై విశ్లేషణ అందించండి?

2) భారతదేశంలో పేదరికానికి కారణాలను విశదీకరించండి?

3) పేదరికాన్ని నిర్మూలించే సంస్కరణలు, పథకాలను వివరించండి?

- డా॥ బాబు సంబూరు

పాఠం - 5

అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాల్లో నిరుద్యోగం

5.0. లక్ష్యం:

ఈ పాఠంలో ఉపాధి మరియు నిరుద్యోగం యొక్క ధోరణులను విశ్లేషించడం జరిగింది.

- నిరుద్యోగం యొక్క అర్థం మరియు నిర్వచనం
- నిరుద్యోగం యొక్క భావనలు మరియు చర్యలు
- నిరుద్యోగం రకాలు
- నిరుద్యోగానికి కారణాలు

విషయసూచిక:

5.1. ఉపోద్ఘాతం

5.2. నిరుద్యోగం: అర్థం మరియు నిర్వచనం

5.3. నిరుద్యోగం: భావన మరియు కొలత

5.3.1. కీలక ఉపాధి మరియు నిరుద్యోగ సూచికల సంభావిత ఫ్రేమ్‌వర్క్

5.3.2. భారతదేశంలో నిరుద్యోగం యొక్క చర్యలు

5.3.2.1. సాధారణ ప్రధాన కార్యాచరణ స్థితి (UAS)

5.3.2.2. అనుబంధ ఆర్థిక కార్యకలాపాల స్థితి (SES)

5.3.2.3. ప్రస్తుత వారపు కార్యాచరణ స్థితి (CWS)

5.3.2.4. ప్రస్తుత రోజువారీ కార్యాచరణ స్థితి (CDS)

5.4. నిరుద్యోగం రకాలు

5.4.1. నిర్మాణాత్మక నిరుద్యోగం

5.4.2. ఘర్షణ నిరుద్యోగం

5.4.3. డిమాండ్ లోపించిన నిరుద్యోగం

5.4.4. కాలానుగుణ నిరుద్యోగం

5.4.5. ముసుగు వేసుకున్న నిరుద్యోగం

5.5. నిరుద్యోగిత కారణాలు

5.6. గ్రామీణ నిరుద్యోగం

5.6.1. గ్రామీణ ఉపాధి పరిస్థితిని ప్రభావితం చేసే అంశాలు

5.7. విద్యావంతులైన నిరుద్యోగం

5.8. సారాంశం

5.9. ముఖ్య పదాలు

5.10. ఆధార గ్రంథాలు

5.11. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

5.1. ఉపోద్ఘాతం:

దేశంలో ఉపాధి పరిమాణం అభివృద్ధి స్థాయిపై చాలా వరకు ఆధారపడి ఉంటుంది. అందువల్ల, ఒక దేశం పురోగతి సాధించినప్పుడు మరియు దాని ఉత్పత్తి విస్తరించినప్పుడు, ఉపాధి అవకాశాలు పెరుగుతాయి. భారతదేశంలో ఉత్పత్తి కాలక్రమేణా అన్ని రంగాలలో విస్తరించింది. ఇది భారతదేశంలో సంపూర్ణ ఉపాధి స్థాయిని పెంచడానికి దారితీసింది. అయితే, సంపూర్ణ పరంగా నిరుద్యోగం కూడా ఉంది.

తగిన ఉద్యోగాలు కల్పించకపోవడం వల్లే ఇలా జరిగింది. సంస్కరణల అనంతర కాలంలో భారత ఆర్థిక వ్యవస్థ చాలా సంవత్సరాలుగా ఆకట్టుకునే వృద్ధి రేటును సాధించింది, అయితే ఉపాధి వృద్ధి రేటు గణనీయంగా వెనుకబడి నిరుద్యోగం గణనీయంగా పెరగడానికి దారితీసింది. ఈ దృగ్విషయాన్ని తరచుగా "ఉద్యోగ రహిత వృద్ధి"గా సూచిస్తారు. కొన్నేళ్లుగా నిరుద్యోగ వృద్ధి కూడా ఉంది.

5.2. నిరుద్యోగం: అర్థం మరియు నిర్వచనం:

నిరుద్యోగం యొక్క భావనను అర్థం చేసుకోవడానికి కార్మిక శక్తి యొక్క భావనను అర్థం చేసుకోవడం అవసరం. అంతర్జాతీయంగా ఆమోదించబడిన నిర్వచనాల ప్రకారం, పని చేస్తున్న (ఉద్యోగం ఉన్న) మరియు పని చేయకపోయినా, పని కోసం వెతుకుతున్న మరియు అందుబాటులో ఉన్న వ్యక్తులందరూ శ్రామిక శక్తిలో ఉన్నట్లు పరిగణించబడతారు. అయితే, రిఫరెన్స్ వ్యవధిలో వివిధ కారణాల వల్ల 'పని చేయని' లేదా 'పని కోసం వెతకని లేదా అందుబాటులో లేని' వ్యక్తులు 'కార్మిక శక్తిలో లేరు'గా పరిగణించబడ్డారు. ఈ వర్గంలోని వ్యక్తులు విద్యార్థులు, గృహ విధుల్లో నిమగ్నమై ఉన్నవారు, అద్దెదారులు, పెన్షనర్లు, చెల్లింపులు స్వీకరించేవారు, భిక్షపై ఆధారపడి జీవిస్తున్నవారు, బలహీనులు లేదా వికలాంగులు, చాలా చిన్నవారు, వేశ్యలు మొదలైనవారు మరియు అనారోగ్యం కారణంగా పని చేయని సాధారణ కార్మికులు. అందువల్ల, నిరుద్యోగం అనేది ఒక వ్యక్తి ఉద్యోగం కోసం చురుకుగా వెతుకుతున్నప్పుడు మరియు పనిని కనుగొనలేకపోయినప్పుడు.

భారతదేశంలో, నేషనల్ శాంపిల్ సర్వే ఆర్గనైజేషన్ (NSSO), ఉపాధి మరియు నిరుద్యోగ సర్వే (EUS) ఉపాధి మరియు నిరుద్యోగంపై ప్రధాన డేటా వనరులలో ఒకటి. అయితే, 2011-12 తర్వాత EUS నిలిపివేయబడింది. ఆ తర్వాత, పీరియడ్ లేబర్ ఫోర్స్ సర్వే నిర్వహించబడింది మరియు దాని మొదటి నివేదిక 2019లో PLFS (2017-18) గా వచ్చింది.

PLFS (2019-20) ప్రకారం, 'పని చేస్తున్న' (లేదా ఉద్యోగం) లేదా 'పని కోసం వెతుకుతున్న లేదా అందుబాటులో ఉన్న' (లేదా నిరుద్యోగులు) వ్యక్తులు కార్మిక శక్తిని ఏర్పాటు చేశారు. శ్రామిక శక్తి లేదా మరో మాటలో చెప్పాలంటే, "ఆర్థికంగా చురుకైన" జనాభాలో ఉద్యోగి మరియు నిరుద్యోగ వ్యక్తి ఉన్నారు.

Table: Work Force Participation Rate (WFPR) and Labour Force Participation Rate (LFPR) in India

Category	WFPR (%) Population Census (2011)	LFPR (%) Labour Bureau (2011-12)
Rural Male	41.6 (17.5)	79.4 (6.4)
Rural Female	16.7 (53.2)	33.9 (48.0)
Urban Male	48.7 (15.5)	73.7 (7.6)
Urban Female	11.9 (36.0)	19.1 (46.9)
Persons Rural	29.5	57.9
Persons Urban	30.9	48.0
All Males	43.8	77.9
All Females	15.2	30.0
All Persons All Areas	29.9	55.4

Note:

(1) Though the Labour Bureau (LB) estimates refer to the year 2011-12 close to the population census year, 2011-they are not comparable with each other because the population census estimates are work participation rates for all age groups covering only the main (equivalent to the usual principal status) workers whereas the LB estimates are for age groups 15 and above and they cover all workers (usual principal and subsidiary status) and those who are unemployed.

(2) Figures in parentheses are coefficient of variation based on the state level data.

Source: Mitra and Okada (2018).

Table: Labour Force Participation Rate in India

ALL-INDIA

Category of Persons	LFPR during 2019-20 in		LFPR during 2018-19 in		LFPR during 2017-18 in	
	Usual Status (PS + SS)	CWS	Usual Status (PS + SS)	CWS	Usual Status (PS + SS)	CWS
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
RURAL						
Male	56.3	55.4	55.1	54.5	54.9	54.4
Female	24.7	21.1	19.7	16.7	18.2	16.1
Person	40.8	38.6	37.7	36.0	37.0	35.7
URBAN						
Male	57.8	57.2	56.7	56.7	57.0	56.7
Female	18.5	17.5	16.1	15.6	15.9	15.3
Person	38.6	37.8	36.9	36.7	36.8	36.4
RURAL + URBAN						
Male	56.8	56.0	55.6	55.2	55.5	55.0
Female	22.8	20.0	18.6	16.4	17.5	15.8
Person	40.1	38.3	37.5	36.2	36.9	35.9

Source: Annual Report, PLFS, 2019-20

పట్టిక: PLFS (2017 – 2018), PLFS (2018–19) మరియు PLFS (2019–20) సమయంలో సాధారణ స్థితి (PS + SS) 5955) మరియు ప్రస్తుత వారపు స్థితి (CWS) ప్రకారం నిరుద్యోగ రేట్లు (శాతంలో)

ALL - INDIA

Status	PLFS (2019-20)			PLFS (2018-19)			PLFS (2017-18)		
	Male	Female	Person	Male	Female	Person	Male	Female	Person
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
RURAL									
Usual Status	4.5	2.0	4.0	5.6	3.5	5.0	5.8	3.8	5.3
(PS + SS)	(2.5)	(0.6)	(1.6)	(3.1)	(0.7)	(1.9)	(3.2)	(0.7)	(2.0)
CWS	8.7	5.5	7.9	8.7	7.3	8.4	8.8	7.7	8.5
	(4.8)	(1.2)	(3.0)	(4.8)	(1.2)	(3.0)	(4.8)	(1.2)	(3.1)
URBAN									
Usual Status	6.4	8.9	7.0	7.1	2.9	7.7	7.1	10.8	7.8
(PS + SS)	(3.7)	(1.6)	(2.7)	(4.0)	(1.6)	(2.8)	(4.0)	(1.7)	(2.9)
	10.6	12.4	11.0	8.9	12.1	9.5	8.8	12.8	9.6
CWS	(6.0)	(2.2)	(4.1)	(5.0)	(1.9)	(3.5)	(5.0)	(2.0)	(3.5)
RURAL + URABAN									
Usual Status	5.1	4.2	4.8	6.0	5.2	5.8	62	5.7	6.1
(PS + SS)	(2.9)	(0.9)	(1.9)	(3.4)	(1.0)	(2.2)	(3.4)	(1.0)	(2.2)
	9.3	7.3	8.8	8.8	8.7	8.8	8.8	9.1	8.9
CWS	(5.2)	(1.5)	(3.4)	(4.8)	(1.4)	(3.2)	(4.8)	(1.4)	(3.2)

Figures in Parenthesis give the Proportion of Unemployed (PU) Person in the population in percent.

మూలం: వార్షిక నివేదిక, PLFS, 2019–20.

భారతదేశంలో నిరుద్యోగం యొక్క స్వభావం:

భారతదేశంలో నిరుద్యోగం బహిరంగంగా మరియు మారువేషంలో ఉంది. అన్ని అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాల మాదిరిగానే, భారతదేశం ప్రస్తుతం నిర్మాణాత్మక నిరుద్యోగంతో బాధపడుతోంది, ఇది బహిరంగంగా మరియు మారువేషంలో ఉంది. ఆర్థిక వ్యవస్థలో చాలా వరకు నిరుద్యోగం ఖచ్చితంగా నిర్మాణాత్మకమైనది. 1950 నుండి 2011 మధ్య కాలంలో, భారతదేశంలో జనాభా సంవత్సరానికి దాదాపు 2.1 శాతం ప్రమాదకర స్థాయిలో పెరిగింది. అయినప్పటికీ, ఈ జనాభా పెరుగుదలతో శ్రామిక శక్తి వేగంగా పెరిగింది మరియు అవసరమైన స్థాయిలో ఉపాధి అవకాశాలు పెరగలేదు. అందువల్ల ఈ కాలంలో నిరుద్యోగిత రేటు పెరిగింది.

5.3. నిరుద్యోగం: భావన మరియు కొలతలు:

5.3.1. కీలక ఉపాధి మరియు నిరుద్యోగ సూచికల సంభావిత ఫ్రేమ్‌వర్క్:

లేబర్ ఫోర్స్ పార్టిసిపేషన్ రిపోర్ట్ (LFPR), వర్క్ పార్టిసిపేషన్ రేట్ (WPR), ప్రొపోర్షన్ నిరుద్యోగం (PU) మరియు నిరుద్యోగిత రేటు (UR) సాధారణంగా కార్మిక మార్కెట్ పరిస్థితులను అంచనా వేయడానికి ఉపయోగించే కొన్ని ప్రధాన సూచికలు. ఈ సూచికల నిర్వచనం క్రింది విధంగా ఉంది:

I. లేబర్ ఫోర్స్ పార్టిసిపేషన్ రేట్ (LFPR): LFPR అనేది జనాభాలోని శ్రామిక శక్తిలో వ్యక్తుల శాతంగా నిర్వచించబడింది.

II. వర్కర్ పాపులేషన్ రేషియో (WPR): WPR అనేది జనాభాలో ఉన్న ఉద్యోగుల శాతంగా నిర్వచించబడింది.

III. నిష్పత్తి నిరుద్యోగులు (PU): ఇది జనాభాలో నిరుద్యోగుల శాతంగా నిర్వచించబడింది.

IV. నిరుద్యోగిత రేటు (UR): UR అనేది శ్రామిక శక్తిలో ఉన్న వ్యక్తులలో నిరుద్యోగుల శాతంగా నిర్వచించబడింది.

పట్టిక: కీ లేబర్ ఫోర్స్ సూచికలు

లేబర్ ఫోర్స్ పార్టిసిపేషన్ రిపోర్ట్ (LFPR), వర్క్ పార్టిసిపేషన్ రేట్ (WPR), ప్రొపోర్షన్ నిరుద్యోగం (PU) మరియు నిరుద్యోగిత రేటు (UR) సాధారణంగా కార్మిక మార్కెట్ పరిస్థితులను అంచనా వేయడానికి ఉపయోగించే కొన్ని ప్రధాన సూచికలు. ఈ సూచికల నిర్వచనం క్రింది విధంగా ఉంది:

Activity Profile		
Activity Status (Code)	**Category of Persons**	**Key Indicators**
11, 12, 21, 31.41,42, 51, 61, 62, 71,72	Workers	1. Labour Force Participation Rate (LFPR): $\frac{\text{No. of Employed Persons+No.of Unemployed Persons}}{\text{Total Population}}=100$ 2. Worker Populataion Ration (WPR): $\frac{\text{No. of Employed Persons}}{\text{Total Population}}=100$
81,82	Unemployed	3. Proportion Unemployed (PU): $\frac{\text{No . of Unemployed Persons}}{\text{Total Population}}=100$
91, 92 93, 94, 95, 97, 98, 99	Not in Labour force	4. Unemployment Rate (UR): $\frac{\text{No. of Unemployed Persons}}{\text{No. of Employed Persons + No. of Unemployed Persons}}=100$

Note: Activity status codes, 42, 61, 62, 71, 72, 82, and 98 are used only in the current status and the remaining activity status codes are used in both usual status and in current status

మూలం: వార్షిక నివేదిక, PLFS (2019-20)

5.3.2. భారతదేశంలో నిరుద్యోగం యొక్క చర్యలు:

ఈ విభాగంలో మేము భారతదేశంలో నిరుద్యోగం యొక్క వివిధ అంచనాలను పరిశీలిస్తాము. భారతదేశంలో, నేషనల్ శాంపిల్ సర్వే ఆర్గనైజేషన్ (NSSO) ద్వారా పెద్ద మొత్తంలో ఉపాధి మరియు నిరుద్యోగ డేటా సేకరిస్తారు. NSSO 2011-12 వరకు తొమ్మిది అటువంటి క్విన్క్వెన్నియల్ ఎంప్లాయ్ మెంట్ నిరుద్యోగ సర్వేలు (EUS) మరియు ఆ తర్వాత పీరియడ్ లేబర్ ఫోర్స్ సర్వే (PLFS) నిర్వహించింది. క్విన్క్వెన్నియల్ EUS 27వ రౌండ్ (1972-73) నుండి ప్రారంభించబడింది మరియు అందుబాటులో ఉన్న రాజా రౌండ్ 68వది (2011-12). ఏదేమైనప్పటికీ, క్వీన్క్వెన్నియల్ EUS నిలిపివేయబడింది మరియు 2017-18 నుండి వార్షిక PLFS నిర్వహించబడుతోంది. EUS మరియు PLFS వివిధ కమిటీల సిఫార్సుల ఆధారంగా ప్రామాణిక భావన మరియు విధానాన్ని ఉపయోగించి నిర్వహించబడ్డాయి.

కార్మిక శక్తి సర్వేలలో, నిర్దిష్ట నిర్దిష్ట సూచన వ్యవధిలో వ్యక్తి అనుసరించే కార్యకలాపాల ఆధారంగా ఒక వ్యక్తి యొక్క

కార్యాచరణ స్థితి నిర్ణయించబడుతుంది. సర్వేకు ముందు గత 365 రోజుల సూచన వ్యవధి ఆధారంగా నిర్ణయించబడిన కార్యాచరణ స్థితిని సాధారణ ప్రధాన కార్యాచరణ స్థితి అంటారు.

ఒక వ్యక్తి యొక్క (UPS) సర్వేకు ముందు గత 7 రోజుల సూచన వ్యవధి ఆధారంగా నిర్ణయించబడిన కార్యాచరణ స్థితిని వ్యక్తి యొక్క ప్రస్తుత వారపు స్థితి (CWS) అని పిలుస్తారు మరియు సూచన వారంలోని ప్రతి రోజు ఆధారంగా నిర్ణయించబడిన కార్యాచరణ స్థితిని ప్రస్తుత రోజువారీగా పిలుస్తారు. ఏది ఏమైనప్పటికీ, పేర్కొన్న వాటిలో ఒకటి కంటే ఎక్కువ వర్గాల్లో "ఉద్యోగి", "నిరుద్యోగి" మరియు "కార్మిక శక్తిలో కాదు" వంటి కార్యాచరణ స్థితి ప్రకారం వ్యక్తిని గుర్తించడం కోసం, ప్రధాన సమయ ప్రమాణం లేదా ప్రాధాన్యత ప్రమాణాలను అనుసరించడం ద్వారా జరుగుతుంది. ఒక వ్యక్తి కార్మిక శక్తి, శ్రామిక శక్తి మరియు నిరుద్యోగ వర్గాలకు చెందిన వ్యక్తిగా వర్గీకరించబడే నిర్ణయ నియమం పైన పేర్కొన్న అన్నీ కొలతలలో కీలకమైనది. PLFS (2019–20) ప్రకారం, వర్గీకరణ కోసం భారతదేశంలో నిరంతరం ఉపయోగించబడుతున్న భావన / విధానం:

1. సాధారణ ప్రధాన కార్యాచరణ స్థితి (UPS)
2. అనుబంధ ఆర్థిక కార్యకలాపాల స్థితి (SES)
3. ప్రస్తుత వారంవారీ కార్యాచరణ స్థితి (CWS)
4. ప్రస్తుత రోజువారీ కార్యాచరణ స్థితి (CDS)

5.3.2.1. సాధారణ ప్రధాన కార్యాచరణ స్థితి (UPS):

సాధారణ కార్యాచరణ స్థితి (UAS) అనేది సర్వే తేదీకి ముందు 365 రోజుల సూచన వ్యవధిలో వ్యక్తి యొక్క కార్యాచరణకు సంబంధించినది. సర్వే తేదీకి ముందు 365 రోజుల రిఫరెన్స్ వ్యవధిలో ఒక వ్యక్తి సాపేక్షంగా ఎక్కువ సమయం గడిపిన కార్యాచరణ (ప్రధాన సమయ ప్రమాణం) ఆ వ్యక్తి యొక్క సాధారణ ప్రధాన కార్యాచరణ స్థితిగా పరిగణించబడుతుంది. సాధారణ ప్రిన్సిపల్ యాక్టివిటీ స్టేటస్ (UPS) ని నిర్ణయించడానికి, ఒక వ్యక్తి యొక్క కార్యాచరణ స్థితిని మొదట "ఉద్యోగి", "నిరుద్యోగులు" మరియు "కార్మిక శక్తిలో కాదు"గా వర్గీకరిస్తారు. ఈ మూడు కార్యాచరణ వర్గాల ఆధారంగా వ్యక్తి కార్మిక శక్తికి చెందినవాడో కాదో నిర్ణయించబడుతుంది. అయితే, వ్యక్తి ఈ యాక్టివిటీ స్టేటస్ కేటగిరీలలో ఒకదానిలో ఎక్కువగా పాల్గొంటే, "సాపేక్షంగా ఎక్కువ కాలం గడిపిన" ప్రమాణం ఆధారంగా ప్రధాన స్టేటస్ యాక్టివిటీ వర్గం నిర్ణయించబడుతుంది.

5.3.2.2. అనుబంధ ఆర్థిక కార్యకలాపాల స్థితి (SES):

మేము పైన చర్చించినట్లుగా, సాధారణ ప్రిన్సిపల్ యాక్టివిటీ స్టేటస్ అనేది సర్వే డేటాకు ముందు 365 రోజులలో వ్యక్తి సాపేక్షంగా ఎక్కువ సమయం గడిపిన స్థితి (ప్రధాన సమయ ప్రమాణం) గా నిర్ణయించబడుతుంది. అలాంటి వ్యక్తులు అతను/ఆమె సాధారణ ప్రధాన కార్యకలాపానికి అదనంగా 30 రోజులు లేదా అంతకంటే ఎక్కువ ఇతర కార్యకలాపాలను కొనసాగించి ఉండవచ్చు, అది వ్యక్తి యొక్క అనుబంధ ఆర్థిక కార్యాచరణ స్థితిగా పరిగణించబడుతుంది. బహుళ అనుబంధ ఆర్థిక కార్యకలాపాల విషయంలో, 'సాపేక్షంగా ఎక్కువ కాలం గడిపిన ' ప్రమాణం ఆధారంగా ప్రధాన కార్యాచరణ మరియు స్థితి పరిగణించబడుతుంది. అనుబంధ సామర్థ్యంలో పనిలో నిమగ్నమవ్వడం క్రింది రెండు పరిస్థితుల నుండి ఉత్పన్నమవుతుందని గమనించవచ్చు.

ఒక వ్యక్తి 365 రోజుల పాటు ఆర్థిక (ఆర్థిక రహిత కార్యకలాపం) మరియు సాపేక్షంగా తక్కువ వ్యవధిలో 30 రోజుల కంటే తక్కువ కాకుండా మరొక ఆర్థిక కార్యకలాపాలలో (ఏదైనా ఆర్థిక కార్యకలాపాలు) నిమగ్నమై ఉండవచ్చు.

ఒక వ్యక్తి ప్రధాన హోదాలో దాదాపు ఏడాది పొడవునా ఆర్థిక కార్యకలాపాలను (ఆర్థిక కార్యకలాపాలు) కొనసాగిస్తూ ఉండవచ్చు మరియు అనుబంధ సామర్థ్యంలో సాపేక్షంగా తక్కువ వ్యవధిలో కూడా అదే సమయంలో మరొక ఆర్థిక కార్యకలాపాలను (ఏదైనా ఆర్థిక కార్యకలాపాలు) కొనసాగిస్తూ ఉండవచ్చు. అటువంటి సందర్భాలలో, రెండు కార్యకలాపాలు ఏడాది పొడవునా కొనసాగించబడుతున్నందున మరియు రెండు కార్యకలాపాల వ్యవధి 30 రోజుల కంటే ఎక్కువగా ఉన్నందున, సాపేక్షంగా తక్కువ వ్యవధిలో అనుసరించే కార్యాచరణ అతని / ఆమె అనుబంధ కార్యకలాపంగా పరిగణించబడుతుంది.

5.3.2.3. ప్రస్తుత వారపు కార్యాచరణ స్థితి (CWS):

కరెంట్ వీక్లీ యాక్టివిటీ సర్వే (CWS) అనేది సర్వే తేదీకి ముందు 7 రోజుల సూచన వ్యవధిలో వ్యక్తి యొక్క కార్యాచరణకు సంబంధించినది. ఇది ఒక నిర్దిష్ట ప్రాధాన్యత మరియు ప్రధాన సమయ ప్రమాణం ఆధారంగా నిర్ణయించబడుతుంది. ప్రాధాన్యతా ప్రమాణం ప్రకారం, 'పని చేయడం' అనే స్థితి 'పని చేయడం లేదు కానీ పని కోసం వెతకడం లేదా అందుబాటులో ఉండటం' అనే స్థితి కంటే ప్రాధాన్యతనిస్తుంది, ఇది 'పని చేయడం లేదా పని కోసం అందుబాటులో లేదు' అనే స్థితి కంటే ప్రాధాన్యతను పొందుతుంది. ఒక వ్యక్తి సర్వే తేదీకి ముందు 7 రోజులలో కనీసం ఒక రోజులో కనీసం ఒక గంట పనిచేసినట్లయితే లేదా అతను / ఆమె కనీసం ఒక గంటలో కనీసం 1 గంట పాటు పనిచేసినట్లయితే, అతను / ఆమె పనిచేసినట్లు (లేదా ఉద్యోగం) పరిగణించబడతారు. సర్వే తేదీకి ముందు 7 రోజులలో రోజు కానీ పని చేయలేదు. రిఫరెన్స్ వారంలో ఆ వ్యక్తి ఎటువంటి ఆర్థిక కార్యకలాపాలను కొనసాగించకపోయినా, అతను / ఆమె పనిని పొందడానికి ప్రయత్నించినా లేదా కనీసం ఒక గంట పని కోసం అందుబాటులో ఉండి ఉంటే, ఒక వ్యక్తి 'కోరుతున్న లేదా పని కోసం అందుబాటులో ఉన్న (లేదా నిరుద్యోగి)' గా పరిగణించబడతాడు. సూచన వారంలో రోజు. రిఫరెన్స్ వారంలో ఎప్పుడైనా పని చేయని లేదా పనికి అందుబాటులో లేని వ్యక్తి, ఆర్థికేతర కార్యకలాపాలలో (లేదా లేబర్ ఫోర్స్ లేని) నిమగ్నమై ఉన్నట్లు పరిగణించబడతారు. 'ప్రాధాన్యత' ప్రమాణం ఆధారంగా ఒక వ్యక్తి యొక్క విస్తృత ప్రస్తుత వారపు కార్యాచరణ స్థితిని నిర్ణయించిన తర్వాత, ఒక వ్యక్తి బహుళ ఆర్థిక కార్యకలాపాలను కొనసాగిస్తున్నట్లయితే వివరణాత్మక ప్రస్తుత వారపు కార్యాచరణ స్థితి మళ్లీ 'ప్రధాన సమయ' ప్రమాణం ఆధారంగా నిర్ణయించబడుతుంది.

5.3.2.4. ప్రస్తుత రోజువారీ కార్యాచరణ స్థితి (CDS):

ఒక వ్యక్తి యొక్క ప్రస్తుత రోజువారీ కార్యాచరణ స్థితి అతని / ఆమె కార్యకలాప స్థితి ఆధారంగా ప్రతి రోజు సూచన వారంలో ప్రాధాన్యత మరియు ప్రధాన సమయ ప్రమాణాన్ని ఉపయోగించి నిర్ణయించబడుతుంది. ముందుగా చెప్పినట్లుగా, ప్రాధాన్యతా ప్రమాణం ప్రకారం, 'పని చేయడం' అనే స్థితి 'పని చేయడం లేదు, కాని పని కోసం వెతకడం లేదా అందుబాటులో ఉండటం' అనే స్థితి కంటే ప్రాధాన్యతనిస్తుంది, ఇది 'పని చేయడం లేదా పని కోసం అందుబాటులో లేదు' అనే స్థితి కంటే ప్రాధాన్యతను పొందుతుంది. ఒక వ్యక్తి యొక్క ప్రస్తుత రోజువారీ స్థితిని నిర్ణయించడానికి క్రింది పాయింట్లు ఉపయోగించబడ్డాయి.

i). ఒక రోజున, ఒక వ్యక్తి 'వాస్తవానికి 1 గంట లేదా అంతకంటే ఎక్కువ పని చేసి ఉంటే' లేదా '1 గంట లేదా అంతకంటే ఎక్కువ పని చేసినా ఆ పని చేయకపోతే', అతనికి పని స్థితి కోడ్ ఇవ్వబడుతుంది.

ii). ప్రతి రోజు గరిష్టంగా రెండు ఆర్థిక కార్యకలాపాలు (పని కార్యకలాపాలు) నమోదు చేయబడ్డాయి.

iii). ఒక వ్యక్తి రోజులో 1 గంట కూడా 'పని'లో నిమగ్నమై ఉండకపోతే, నిరుద్యోగ స్థితికి లేదా లేబర్ ఫోర్స్ స్థితికి సంబంధించిన ఒక స్టేటస్ కోడ్ మాత్రమే ప్రాధాన్యతతో కూడిన ప్రధాన సమయ ప్రమాణాన్ని ఉపయోగించి రికార్డ్ చేయబడుతుంది.

5.4. నిరుద్యోగం రకాలు:

5.4.1. నిర్మాణాత్మక నిరుద్యోగం:

నిర్మాణాత్మక నిరుద్యోగం అనేది దీర్ఘకాలిక నిరుద్యోగం, ఇది ఆర్థిక వ్యవస్థలో నిర్మాణాత్మక మార్పుల కారణంగా ఉత్పన్నమవుతుంది. ఒక నిర్దిష్ట ప్రాంతంలో డిమాండ్ చేయబడిన మరియు సరఫరా చేయబడిన నైపుణ్యాల మధ్య అసమతుల్యత ఉన్నప్పుడు నిర్మాణాత్మక నిరుద్యోగం ఏర్పడుతుంది. అయితే, వేతనాలు పూర్తిగా అనువైనవి మరియు వృత్తిపరమైన మరియు భౌగోళిక చలనశీలత ఖర్చు తక్కువగా ఉంటే, నిర్మాణాత్మక నిరుద్యోగాన్ని తొలగించవచ్చు.

5.4.2. ఘర్షణ నిరుద్యోగం:

ఘర్షణ నిరుద్యోగం అనేది ఆర్థిక వ్యవస్థలో స్వచ్ఛంద ఉద్యోగ పరివర్తనల ఫలితం. పెరుగుతున్న మరియు స్థిరమైన ఆర్థిక వ్యవస్థలో కూడా ఘర్షణ నిరుద్యోగం సహజంగా సంభవిస్తుంది. కొత్త ఉద్యోగాలను వెతకడానికి కార్మికులు తమ ఉద్యోగాలను విడిచిపెట్టడాన్ని ఎంచుకుంటున్నారు మరియు కార్మికులు మొదటిసారిగా శ్రామిక శక్తిలోకి ప్రవేశించడం ఘర్షణ నిరుద్యోగం. ఈ రకమైన నిరుద్యోగం నిరుద్యోగం యొక్క సహజ రేటుకు దోహదం చేస్తుంది, ఇది ఆర్థిక శక్తులు మరియు కార్మికుల కదలికల కారణంగా ఆర్థిక వ్యవస్థలో నిరుద్యోగం యొక్క కనీస స్థాయి.

5.4.3. డిమాండ్ లోపించిన నిరుద్యోగం:

కార్మిక మార్కెట్ డైనమిక్ మరియు సమాచార ప్రవాహాలు అసంపూర్ణంగా ఉన్నందున ఘర్షణ నిరుద్యోగం ఏర్పడుతుంది మరియు ఆర్థిక వ్యవస్థలో నిర్మాణాత్మక మార్పుల కారణంగా డిమాండ్ మరియు సరఫరాలో దీర్ఘకాలిక అసమతుల్యత కారణంగా నిర్మాణాత్మక నిరుద్యోగం ఏర్పడుతుంది. అయినప్పటికీ, వ్యాపార కార్యకలాపాలలో (లేదా వ్యాపార చక్రం) హెచ్చుతగ్గుల కారణంగా డిమాండ్ లోపం (చక్రీయ) నిరుద్యోగం ఏర్పడుతుంది. అవుట్పుట్ మార్కెట్‌కు సమిష్టి డిమాండ్‌లో క్షీణత నిజమైన వేతనాలలో తగ్గుదల వంకలేని నేపథ్యంలో కార్మికుల యొక్క మొత్తం డిమాండ్ తగ్గడానికి కారణమైనప్పుడు ఈ రకమైన నిరుద్యోగం ఏర్పడుతుంది. డిమాండ్ లోపం ఉన్న నిరుద్యోగానికి ఇటీవలి ఉదాహరణ 2007 నుండి 2009 వరకు "గ్రేట్ రిసెషన్". 2007 నుండి 2009 వరకు గొప్ప మాంద్యం సమయంలో, యునైటెడ్ స్టేట్స్‌లో నిరుద్యోగం రేటు 2007 వసంతకాలంలో 4.4 శాతం నుండి 2009వ సంవత్సరంలో 10 శాతానికి పెరిగింది.

5.4.4. కాలానుగుణ నిరుద్యోగం:

కార్మికుల డిమాండ్ హెచ్చుతగ్గుల కారణంగా సీజనల్ నిరుద్యోగం ఏర్పడుతుంది. ఇది మేము పైన చర్చించిన డిమాండ్ లోపభూయిష్ట నిరుద్యోగం వలె ఉంటుంది. కాలానుగుణ నిరుద్యోగాన్ని క్రమం తప్పకుండా అంచనా వేయవచ్చు మరియు ఏడాది పొడవునా క్రమబద్ధమైన నమూనాను అనుసరించవచ్చు. వ్యవసాయ సీజన్లు ఉత్తమమైనవి

కాలానుగుణ నిరుద్యోగానికి ఉదాహరణలు. నాటి కాలం తర్వాత వ్యవసాయ కూలీల డిమాండ్ తగ్గుతుంది. మరియు పంట కాలం వరకు తక్కువగా ఉంటుంది. అదేవిధంగా సెలవు సంబంధిత ఉద్యోగాలు (పర్యాటకం) వంటి ఉత్పాదక కార్మికుల డిమాండ్ కాలానుగుణ మార్పులపై ఆధారపడి ఉంటుంది మరియు సంవత్సరంలో ఒక నిర్ధిష్ట సీజన్‌లో మాత్రమే పని చేస్తుంది.

5.4.5. ముసుగు వేసుకున్న నిరుద్యోగం:

భారతీయ వ్యవసాయ రంగం గణనీయమైన మొత్తంలో మిగులు కార్మికుల ఉనికిని కలిగి ఉంటుంది. వ్యవసాయ రంగంలో మిగులు శ్రమ వల్ల నిరుద్యోగం మరుగున పడుతోంది. ఇది మొత్తం ఉత్పత్తిని ప్రభావితం చేయని నిరుద్యోగం మరియు ప్రతి అదనపు కార్మిక యూనిట్ యొక్క ఉపాంత ఉత్పాదకత సున్నాగా ఉంటుంది. ఉదాహరణకు, వ్యవసాయం ప్రధాన ఉపాధి వనరుగా ఉన్న గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో, ఈ రకమైన నిరుద్యోగం తరచుగా కనిపిస్తుంది. గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో ఒక భూమికి రెండు యూనిట్ల కూలీలు అవసరం అయితే దానికి బదులుగా నాలుగు యూనిట్ల కూలీలను నియమించుకుంటే, ఆ రెండు యూనిట్ల కూలీలు నిరుద్యోగుల వేషధారణలో ఉన్నారని చెప్పారు.

5.5. నిరుద్యోగిత కారణాలు:

భారతదేశం వంటి అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశంలో నిరుద్యోగంపై పై చర్చ భారతదేశంలోని నిరుద్యోగంలో ఎక్కువ భాగం నిర్మాణాత్మక నిరుద్యోగమేనని స్పష్టం చేసింది. అయితే, నిరుద్యోగం యొక్క ప్రధాన కారణాలు క్రింద చర్చించబడ్డాయి:

i) **నిరుద్యోగ వృద్ధి:** భారతదేశంలో ఉపాధి వృద్ధి రేటు ఆర్థిక వృద్ధి రేటు కంటే చాలా తక్కువగా ఉంది. 1980–81 నుండి 2011–12 మధ్య కాలంలో స్థూల దేశీయ వృద్ధి సంవత్సరానికి 6.2 శాతంగా ఉంది. దీనికి విరుద్ధంగా, మొత్తం ఉపాధి వృద్ధి 1983 నుండి 1994 వరకు సంవత్సరానికి 2 శాతం, 1993–94 నుండి 2004–05 మధ్య 1.8 శాతం మరియు 2004–05 నుండి 2011–12 మధ్యకాలంలో 0.45 శాతం చాలా నెమ్మదిగా ఉంది. ఇది నిరుద్యోగ వృద్ధి పరిస్థితిని సూచిస్తుంది. అందువల్ల, అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో పెరుగుతున్న నిరుద్యోగానికి ప్రధాన కారణాలలో నిరుద్యోగ వృద్ధి ఒకటి.

ii) **జనాభా మరియు శ్రామిక శక్తి పెరుగుదల:** భారతదేశం వంటి అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశానికి, జనాభా విస్ఫోటనం నిరుద్యోగానికి ప్రధాన కారణాలలో ఒకటి. స్వాతంత్ర్యం వచ్చినప్పటి నుండి మరణాల రేటు వేగంగా క్షీణించింది మరియు దేశం పరివర్తన యొక్క రెండవ దశలోకి ప్రవేశించింది. భారతదేశం వంటి అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశంలో, జననాల రేటు తగ్గకుండానే మరణాల రేటు వేగంగా తగ్గింది, తద్వారా అపూర్వమైన జనాభా పెరుగుదల నమోదు చేయబడింది. ఇది సహజంగానే కార్మిక శక్తిలో పెద్ద విస్తరణ జరిగింది. అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలు ఈ సవాలును ఎదుర్కోవడంలో విఫలమయ్యాయి మరియు ఫలితంగా కార్మిక శక్తి మరియు నిరుద్యోగంలో నిరంతర పెరుగుదల ఉంది.

iii) **తగని సాంకేతికత:** దేశం యొక్క ఆర్థికాభివృద్ధికి ఉత్పత్తి కారకాలను సమర్థవంతంగా ఉపయోగించడం తప్పనిసరి పరిస్థితి. ఒక సందర్భంలో భారతదేశం వంటి అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశం, మూలధనం కొరత, మరియు కార్మికులు సమృద్ధిగా అందుబాటులో ఉన్నారు. ఈ పరిస్థితులలో, మార్కెట్ శక్తులు స్వేచ్ఛగా మరియు సమర్థవంతంగా పనిచేస్తే,

దేశం శ్రమతో కూడిన ఉత్పత్తి సాంకేతికతను కలిగి ఉంటుంది. ఏది ఏమైనప్పటికీ, ఆర్థిక వ్యవస్థలోని ప్రతి రంగంలో ఉత్పత్తిదారుడు శ్రమకు మూలధనాన్ని ఎక్కువగా భర్తీ చేస్తున్నారు, ఇది నిరుద్యోగం పెరుగుదలకు దారి తీస్తుంది.

iv) సరికాని విద్యా విధానం: భారతదేశంలో విద్యా విధానం సరికాదు. నిజానికి మెకాలే వలసరాజ్యాల కాలంలో భారతదేశంలో ప్రవేశపెట్టిన అదే విద్యావిధానం, గున్నర్ మిర్డాల్ ప్రకారం, భారతదేశ విద్యా విధానం మానవ వనరుల అభివృద్ధిని లక్ష్యంగా చేసుకోలేదు. అయితే, GOI కొత్త విద్యా విధానం 2020ని ప్రారంభించింది మరియు మన దేశంలో పెరుగుతున్న అనేక అభివృద్ధి అవసరాలను పరిష్కరించడం లక్ష్యంగా పెట్టుకుంది.

v) ప్రణాళికా లోపం: అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో నిరుద్యోగానికి ప్రణాళిక లేకపోవడం ఒక కారణం. శ్రామిక శక్తి యొక్క డిమాండ్ మరియు సరఫరా మధ్య భారీ అంతరం ఉంది.

5.6. గ్రామీణ నిరుద్యోగం:

గ్రామీణ నిరుద్యోగం అనేది గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో ఉన్న నిరుద్యోగాన్ని సూచిస్తుంది. గ్రామీణ నిరుద్యోగాన్ని బహిరంగ నిరుద్యోగం, మారువేషంలో ఉన్న నిరుద్యోగం మరియు గ్రామీణ విద్యావంతులైన నిరుద్యోగం అని వర్గీకరించవచ్చు. భారతదేశంలో, మొత్తం జనాభాలో 80 శాతం మంది గ్రామాల్లో నివసిస్తున్నారు మరియు నిరుద్యోగం గ్రామీణ స్వభావం. గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో, వ్యవసాయం ప్రధాన వృత్తులలో ఒకటి లేదా జీవనాధారం. అయినప్పటికీ, భారతదేశంలోని దాదాపు సగం మంది శ్రామికశక్తికి వ్యవసాయం ఉపాధిని కల్పిస్తోంది.

5.6.1. గ్రామీణ ఉపాధి పరిస్థితిని ప్రభావితం చేసే అంశాలు:

గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో ఉపాధి పరిస్థితిని ప్రభావితం చేసే అనేక అంశాలు ఉన్నాయి. కొన్ని ప్రధాన కారకాలు క్రింది విధంగా ఉన్నాయి:

i) జనాభా విస్ఫోటనం:

అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో గ్రామీణ మరియు పట్టణ ప్రాంతాల్లో నిరుద్యోగం వెనుక ఉన్న ప్రధాన కారణాలలో ఒకటి జనాభా విస్ఫోటనం. జనాభా పెరుగుదల కారణంగా గ్రామీణ నిరుద్యోగం వేగంగా పెరిగింది. గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో, వ్యవసాయం ప్రధాన వృత్తులలో ఒకటి మరియు వ్యవసాయ రంగంలో గ్రామీణ శ్రామిక శక్తిని గ్రహించడం అసాధ్యం. అందువల్ల, భారతదేశంలోని గ్రామీణ నిరుద్యోగం వెనుక మారువేషంలో ఉన్న నిరుద్యోగం కూడా ఒక ముఖ్యమైన కారణం.

ii) పరిమిత భూమి:

గ్రామీణ భారతదేశంలో భౌగోళిక భూమి పరిమిత విస్తీర్ణం ఉంది. జనాభాలో వేగంగా పెరగడం వల్ల భూమి లేని వారందరికీ సరైన వ్యవసాయ భూమిని అందించడానికి ప్రభుత్వం చేసిన అన్ని ప్రయత్నాలూ విఫలమయ్యాయి.

iii) పరిశ్రమలు లేకపోవడం:

మనకు తెలిసినట్లుగా, స్టాక్ సీజన్‌లో గ్రామీణ ప్రాంతాల్లోని శ్రామికశక్తి నిరుద్యోగులుగా మిగిలిపోతుంది. స్టాక్ సీజన్‌లో గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో లాభదాయకమైన ఉపాధిని అందించడానికి ప్రభుత్వం గ్రామాలు / గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో అనుబంధ సంస్థలు మరియు ఇతర పరిశ్రమలను ఏర్పాటు చేస్తే వారి ఉపాధి అవకాశాలు పెరుగుతాయి. గ్రామీణ పరిశ్రమల

కొరత కారణంగా, ఉపాధి అవకాశాలు చాలా తక్కువగా ఉన్నాయి, ఇది గ్రామీణ నిరుద్యోగం వెనుక ఒక ముఖ్యమైన కారణం.

iv) వ్యవసాయం యొక్క కాలానుగుణ స్వభావం:

వ్యవసాయం ఎప్పుడూ సీజనల్ వ్యవహారం. ఇది ప్రజలను సంవత్సరంలో కొన్ని నెలలు మాత్రమే నిమగ్నమై ఉంచుతుంది. ఆ తర్వాత ప్రధానంగా వ్యవసాయంపై ఆధారపడిన గ్రామీణ శ్రామిక శక్తికి చేసేదేమీ లేదు. వ్యవసాయంలో కాలానుగుణ ఉపాధి కారణంగా, గ్రామీణ కూలీలు పీక్ సీజన్లో మాత్రమే ఉపాధి అవకాశాలను పొందుతారు మరియు మందగమన కాలంలో నిరుద్యోగులుగా మిగిలిపోతారు.

v) వ్యవసాయ యాంత్రీకరణ:

కాలక్రమేణా, వ్యవసాయంలో యాంత్రీకరణ అధిక స్థాయిలో మెరుగుపడింది. వ్యవసాయంలో యాంత్రీకరణ అంటే యంత్రాల వినియోగం వల్ల గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో చేతివృత్తుల ఉపాధి గణనీయంగా ప్రభావితమవుతోంది.

vi) వ్యవసాయ భూమి యొక్క చిన్న హోల్డింగ్ మరియు ఫ్రాగ్మెంటేషన్:

గ్రామీణ నిరుద్యోగానికి దోహదపడే ముఖ్యమైన అంశాలలో చిన్న భూమిని కలిగి ఉండటం మరియు వ్యవసాయ భూమిని ముక్కలు చేయడం ఒకటి.

vii) స్వదేశీ పరిశ్రమల పతనం:

వ్యవసాయం కాకుండా, గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో గ్రామీణ లేదా కుటీర పరిశ్రమలు ఇతర ఉపాధి వనరులు. కానీ పారిశ్రామికీకరణతో, ఈ పరిశ్రమలు నాశనమయ్యాయి, ఇది గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో పెద్ద ఎత్తున నిరుద్యోగానికి దారితీసింది.

5.7. విద్యావంతులైన నిరుద్యోగం:

ఒక వ్యక్తి విద్యను పొంది, నిరుద్యోగిగా ఉంటే, అతన్ని విద్యావంతులైన నిరుద్యోగి అంటారు. కాలక్రమేణా, భారతదేశంలో విద్యావకాశాలు పెరిగాయి, కానీ ఉపాధి అవకాశాలు తగ్గాయి. పీరియాడిక్ లేబర్ ఫోర్స్ సర్వే (2018- 19) ప్రకారం, 15 సంవత్సరాలు మరియు అంతకంటే ఎక్కువ వయస్సు గల విద్యావంతులైన (అత్యున్నత స్థాయి విద్య, మాధ్యమిక మరియు అంతకంటే ఎక్కువ) వ్యక్తుల కోసం, భారతదేశంలో నిరుద్యోగం రేటు 11.0 శాతం: గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో 11.2 శాతం మరియు 10.8 పట్టణ ప్రాంతాల్లో శాతం. ఈ విధంగా, విద్యావంతులలో నిరుద్యోగం రేటు 15 సంవత్సరాలు మరియు అంతకంటే ఎక్కువ వయస్సు ఉన్న వ్యక్తుల కోసం ప్రదర్శించబడుతుంది.

పట్టిక: PLFS (2017-18) మరియు PLFS (2018-19) సమయంలో వివిధ విద్యా విజయాలు కలిగిన 15 సంవత్సరాలు మరియు అంతకంటే ఎక్కువ వయస్సు గల వ్యక్తులకు సాధారణ స్థితి (PS+SS) ప్రకారం నిరుద్యోగ రేట్లు (శాతంలో)

General Educational	Unemployment Rate								
	Rural			Urban			Rural + Urban		
Level	Male	Female	Person	Male	Female	Person	Male	Female	Person
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
PLFS (2018-19)									
Not Literate	1.4	0.0	0.8	3.4	0.9	2.4	1.8	0.1	1.1
Literate & Up to Primary	2.7	0.6	2.2	3.4	1.5	3.0	2.9	0.8	2.4
Middle	5.3	1.7	4.7	5.4	4.3	5.3	5.3	2.4	4.8
Secondary & Above	10.1	16.6	11.2	9.2	17.6	10.8	9.7	17.1	11.0
All	5.5	3.5	5.0	7.0	9.8	7.6	6.0	5.1	58
PLFS (2017-18)									
Not Literate	1.7	0.1	1.1	2.1	0.8	1.6	1.8	0.2	12
Literate & Upto Primary	3.1	0.6	2.5	3.6	1.3	3.1	3.2	0.8	2.7
Middle	5.7	3.7	5.4	6.0	5.1	5.9	5.8	4.0	55
Secondary & Above	10.5	17.3	11.5	9.2	19.8	11.3	9.9	18.5	11.4
All	5.7	3.8	5.3	69	10.8	7.7	6.1	5.6	6.0

Source: PLFS, 2018-19

Exercise:

1) కార్మిక శక్తిని నిర్వచించండి?

2) ఉపాధి మరియు నిరుద్యోగం యొక్క ముఖ్య సూచికలు ఏమిటి?

5.8. సారాంశం:

ఈ అధ్యాయంలో మనం నిరుద్యోగం యొక్క అర్థం మరియు నిర్వచనం గురించి తెలుసుకున్నాము. మేము PFPR, WFPR, PU మరియు UR వంటి కీలక సూచికలు మరియు భారతదేశంలో నిరుద్యోగం యొక్క వివిధ కొలతలు అంటే, సాధారణ ప్రధాన కార్యాచరణ స్థితి (UAS), అనుబంధ ఆర్థిక కార్యకలాపాల స్థితి (SES), ప్రస్తుత వారపు కార్యాచరణ స్థితి (CWS), ప్రస్తుత రోజువారీ కార్యాచరణ గురించి చర్చించాము. స్థితి (CDS). ఇంకా, మేము అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో నిరుద్యోగానికి గల కారణాలను చర్చించాము.

5.9. ముఖ్య పదాలు:

నిరుద్యోగం : నిరుద్యోగం అనేది ఒక వ్యక్తి, ఉద్యోగం కోసం చురుగ్గా వెతుకుతున్నప్పుడు మరియు పని దొరకని పరిస్థితి.

లేబర్ ఫోర్స్ : పని చేస్తున్న (ఉద్యోగం ఉన్న) మరియు పని చేయకపోయినా, పని కోసం వెతుకుతున్న మరియు అందుబాటులో ఉన్న వ్యక్తులందరూ కార్మిక శక్తిగా పరిగణించబడతారు.

నిరుద్యోగిత రేటు (UR) : UR అనేది కార్మిక శక్తిలో ఉన్న వ్యక్తులలో నిరుద్యోగుల శాతంగా నిర్వచించబడింది.

ఘర్షణ నిరుద్యోగం : కొత్త ఉద్యోగాల కోసం తమ ఉద్యోగాలను విడిచిపెట్టడానికి ఎంచుకున్న కార్మికులు మరియు మొదటిసారిగా శ్రామిక శక్తిలోకి ప్రవేశించే కార్మికులు ఘర్షణ నిరుద్యోగం.

నిర్మాణాత్మక నిరుద్యోగం : ఒక నిర్దిష్ట ప్రాంతంలో డిమాండ్ చేయబడిన మరియు సరఫరా చేయబడిన నైపుణ్యాల మధ్య అసమతుల్యత ఉన్నప్పుడు నిర్మాణాత్మక నిరుద్యోగం ఏర్పడుతుంది.

గ్రామీణ నిరుద్యోగం : గ్రామీణ నిరుద్యోగం అనేది గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో ఉన్న నిరుద్యోగాన్ని సూచిస్తుంది. గ్రామీణ నిరుద్యోగాన్ని బహిరంగ నిరుద్యోగం, మారువేషంలో ఉన్న నిరుద్యోగం మరియు గ్రామీణ విద్యావంతులైన నిరుద్యోగం అని వర్గీకరించవచ్చు.

విద్యావంతులైన నిరుద్యోగం : ఒక వ్యక్తి విద్యను పొంది మరియు నిరుద్యోగిగా ఉన్నట్లయితే, అతన్ని విద్యావంతులైన నిరుద్యోగి అంటారు.

5.10. ఆధార గ్రంథాలు:

1) Puri, V. K., Mishra, S. K. (2019). Indian Economy - Its Development Experience. Himalya Publishing House.
2) Kapila, U. (2010). Indian Economy: Performance and Policies. Academic Foundation, New Delhi.
3) Ministry of Statistical and Programme Implementation. (2020). Periodic Labour Force Survey.
4) Ehrenberg, G. R., and Smith, S. R. (2015). Modern Labour Economics: Theory and Public Policy. Routledge: Taylor and Francis Group
5) Deepak Nayar, "Put Jobs First", Mint, May 13, 2016.
6) Mitra, A., and Okada. A. (2018). Labour Market Participation in India: A Region- and Gender-Specific Study. Springer

5.11. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు:

1) Define unemployment? What are the measures of unemployment in India?
2) Define labour force? What are the key indicators of employment and unemployment in developing economies?

-డా॥ బాబు నంబూరు

పాఠం - 6

నిరుద్యోగిత

6.0. లక్ష్యం:

ఈ పాఠ్యభాగము నందు చదివిన తరువాత ఈ క్రింది అంశాలను తెలుసుకోగలరు.

- నిరుద్యోగిత రకములను, కారణములను వివరించడము.
- భారతదేశములో నిరుద్యోగిత పెరుగుదల ధోరణులు, మరియు ప్రధాన కారణములను వివరించడము.
- భారతదేశములో ఉద్యోగ అవకాశాల పెరుగుదలకు ప్రభుత్వం చేపట్టిన విధానము సమీక్షించడము.

విషయసూచిక:

6.1. ఉపోద్ఘాతం

6.2. నిరుద్యోగిత – పరిచయము

6.3. నిరుద్యోగిత – నిర్వచనము

6.4. నిరుద్యోగిత – రకములు

6.4.1. కారణాల ఆధారంగా వర్గీకరణ

6.4.2. స్వభావం ప్రాతిపదికగా వర్గీకరణ

6.5. నిరుద్యోగానికి గల కారణాలు

6.5.1. ఆత్మాశ్రయాంశాలు

6.5.2. పరాశ్రయాంశాలు

6.5.3. ఇతర కారణాలు

6.6. నిరుద్యోగిత యొక్క ఫలితాలు

6.7. భారతదేశములో నిరుద్యోగిత పెరుగుగల ధోరణులు

6.8. భారతదేశంలో నిరుద్యోగానికి ప్రధాన కారణాలు

6.9. ఉద్యోగ అవకాశాల పెరుగుదలకు ప్రభుత్వం చేపట్టిన కార్యక్రమములు

6.10. సారాంశము

6.11. ముఖ్య పదాలు

6.12. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

6.13. ఆధార గ్రంథాలు

6.1. ఉపోద్ఘాతం:

ఈ పాఠ్యభాగములో నిరుద్యోగిత రకములను, కారణములను వివరించడం జరిగినది. మరియు భారతదేశములో నిరుద్యోగిత పెరుగుదల ధోరణులు, మరియు ప్రధాన కారణములను వివరించడం జరిగినది. అంతేకాకుండా భారతదేశంలో

ఉద్యోగ అవకాశాల పెరుగుదలకు ప్రభుత్వం చేపట్టిన విధానమును సమీక్షించడం జరిగినది.

6.2. నిరుద్యోగిత – పరిచయము:

జాతీయ సంక్షేమానికి, తలసరి ఆదాయ పెరుగుదలకు, ఉత్పత్తి మరియు సేవా కార్యక్రమాలలో సంపూర్ణ ఉద్యోగిత సాధించడం చాలా అవసరం కాని నేటి ప్రధాన సమస్య నిరుద్యోగము.

6.3. నిరుద్యోగిత – నిర్వచనము:

పిగో నిర్వచనం: పిగో అభిప్రాయాంలో ఒక మనిషి పనిచేయడానికి ఇష్టపడినప్పటికి పనిచేయనప్పుడు అతడు నిరుద్యోగిగా పరిగణించబడతాడు. శ్రామికుడు తాను పనిచేయవలసినది 8 గంటల కాలమే అయినప్పటికి అతను 9 గంటలు కాలం పనిచేయగలిగినట్లయితే ఆ మిగిలిన గంట కాలం అతను నిరుద్యోగిగా ఉన్నట్లు ఎవరూ చెప్పలేరు. కాని ఆ గంట కాలం అతడు నిరుద్యోగిగా ఆర్థిక పరిభాషలో పరిగణించబడతాడు.

నిరుద్యోగము – అర్థ వివరణ: పనిచేయగల సామర్థ్యం కలిగి యుండి, పని చేయడానికి సిద్ధపడినప్పటికి, పని లభించని స్థితిని నిరుద్యోగిత అంటారు అని J.M. కీన్స్ పేర్కొనెను. అమలులో ఉన్న వేతనాల వద్ద పని చేయడానికి సిద్ధ పడని వారు నిరుద్యోగులుగా పరిగణింపబడరు. కేవలం అమలులో ఉన్న వేతనాల వద్ద పని చేయడానికి సిద్ధపడినప్పటికీ పని లభించక పోయినట్లయితే నిరుద్యోగిత ఉన్నట్లు చెప్పవచ్చును.

6.4. నిరుద్యోగిత – రకాలు:

నిరుద్యోగిత రకాలు రెండు విధాలుగా వర్గీకరింపబడినవి. అవి:

ఎ) కారణముల ఆధారముగా వర్గీకరణ బి) స్వభావము ప్రాతిపదికగా వర్గీకరణ

6.4.1. కారణాల ఆధారంగా వర్గీకరణ:

1. **సాంకేతిక పరమైన నిరుద్యోగిత:** నూతన ఉత్పత్తి పద్ధతులు, సాంకేతిక పరిజ్ఞానం ప్రవేశపెట్టుట వలన శ్రామికులు ఉద్యోగముల నుండి తొలగింపబడినచో దానిని సాంకేతిక పరమైన నిరుద్యోగిత అంటారు.
2. **చక్రీయ నిరుద్యోగిత:** ఆర్థిక ఒడుదుడుకులు అయినటువంటి వ్యాపార చక్రాలు (ఆర్థిక మాంద్యం, ద్రవ్యోల్బణం) సంభవించినప్పుడు కొన్ని పరిశ్రమలు నష్టాలకు గురియైనపుడు కొందరు శ్రామికులను తొలగించవలసి ఉంటుంది. దీనినే చక్రీయ నిరుద్యోగిత అంటారు.
3. **సంఘృష్ట నిరుద్యోగిత:** ఆర్థిక వ్యవస్థలో కొన్ని పరిశ్రమలు అభివృద్ధి చెందుతుండగా మరికొన్ని పరిశ్రమలు మూసివేయబడుతుంటాయి. మూసివేయబడిన పరిశ్రమలలోని శ్రామికులను ఇతర పరిశ్రమలలోనికి తరలించుటకు కొంత కాలం నిరుద్యోగిత ఏర్పడుతుంది. దీనినే సంఘృష్ట నిరుద్యోగిత అంటారు.
4. **నిర్మాణాత్మక నిరుద్యోగిత:** ఆర్థిక వ్యవస్థలో నిర్మాణాత్మక మార్పులు జరుగ్గు వలన ఈ నిరుద్యోగిత ఏర్పడుతుంది.
   ఉదా: గ్రామీణ ఆర్థిక వ్యవస్థ పారిశ్రామిక ఆర్థిక వ్యవస్థగా అభివృద్ధి చెందినప్పుడు గ్రామీణ శ్రామికులు పట్టణాలకు వచ్చుట వలన పట్టణ ప్రాంతంలో ఏర్పడవచ్చును.
5. **ఋతు సంబంధమైన నిరుద్యోగిత:** కొన్ని ఆర్థిక కార్యకలాపములు ఋతువులను బట్టి మారుతూ ఉంటాయి.

ఉదా: వ్యవసాయ రంగంలో కొన్ని ఋతువులలో మాత్రమే పని ఉండి మిగిలిన కాలమంతా నిరుద్యోగులుగా ఉంటారు. దీన్నే కాలిక నిరుద్యోగిత అని కూడా అంటారు.

బి) స్వభావం ప్రాతిపదికగా వర్గీకరణ:

1. స్వచ్ఛంద నిరుద్యోగిత: అమలులో ఉన్న వేతనాలు వద్ద పనిచేయడానికి ఇష్టపడని వ్యక్తుల యొక్క నిరుద్యోగితను స్వచ్ఛంద నిరుద్యోగిత అంటారు. దీనికి –

ఎ. అధిక సంపద కలిగియుండుట

బి. సాంఘిక ఆచారాలు, వంటివి కారణాలు అవుతుంటాయి.

2. ఇచ్ఛారహిత నిరుద్యోగిత: మార్కెట్లో అమలులో ఉన్న వేతనాల వద్ద పనిచేసేందుకు సిద్దపడినప్పటికి ఉద్యోగము లభించక పోయినట్లయితే దానిని ఇచ్ఛారహిత నిరుద్యోగిత అంటారు. ఈ ఇచ్ఛారహిత నిరుద్యోగిత వివిధ రూపములలో ఉండవచ్చును.

ఎ) ప్రత్యక్షంగా గోచరించు నిరుద్యోగిత: డిమాండు సంబంధమైన కార్యకలాపాల వలన నిరుద్యోగులు అయినవారు, ఉద్యోగముల కొరకు నూతనముగా శ్రామిక మార్కెట్లో ప్రవేశించి నిరుద్యోగులుగా ఉన్న వారు పత్యక్షముగా గోచరించు నిరుద్యోగులు.

బి) అల్ప ఉద్యోగిత: ఉన్నత ఉద్యోగ అర్హతలు కలిగియున్నప్పటికీ తమ సామర్థ్యానికి తగిన ఉద్యోగము లభించక పోవుట వలన తమ పూర్తి ఉత్పాదక శక్తిని కొందరు వినియోగించుకోలేకపోతుంటారు. అటువంటి వారిని అల్ప ఉద్యోగులు అంటారు.

సి) ప్రచ్ఛన్న నిరుద్యోగిత: ఒక వ్యక్తి ఉద్యోగిగా పరిగణింపబడినప్పటికి అతని యొక్క ఉపాంత ఉత్పాదకత శూన్యంగా ఉన్నచో అతడిని ప్రచ్ఛన్న నిరుద్యోగిగా పేర్కొనవచ్చును.

డి) వ్యవసాయ రంగములో అవసరానికి మించి శ్రామికులు పనిలో ఉన్నప్పటికి వారి యొక్క ఉపాంత ఉత్పాదకత శూన్యంగా ఉంటుంది. లాభదాయకం అయిన ఉపాధి ఉన్నప్పటికి తమ పూర్తి శక్తి మేరకు పని చేయని స్థితిని ప్రచ్ఛన్న నిరుద్యోగిత అంటారు.

6.5. నిరుద్యోగానికి గల కారణాలు:

Prof Chapman: ఇతను నిరుద్యోగితకు గల కారణాలను రెండు రకాలుగా వర్గీకరించాడు. అవి:

ఎ) ఆత్మాశ్రయాంశాలు బి) పరాశ్రయాంశాలు

వీటినే అంతర్గత మరియు బహిర్గత కారణాంశాలు అని కూడా అంటారు.

6.5.1. ఆత్మాశ్రయాంశాలు లేక అంతర్గత కారణాలు: కొందరు వ్యక్తులు మానసికమైన లేదా శారీరక లోపముల వలన ఉద్యోగము చేయలేక నిరుద్యోగులుగా ఉండవలసి వస్తుంది. ఈ లోపము పుట్టుకతో రావచ్చును లేదా ఫ్యాక్టరీ ప్రమాదములు, ముసలితనము మొదలైన వాటి వలన రావచ్చును.

బి) పరాశ్రయ లేదా బహిర్గత కారణాలు: వీటినే ఆర్థిక కారణాలు అని కూడా అంటారు. ఇవి క్రింది విధముగా సంభవిస్తాయి.

1. వ్యాపార చక్రముల వలన: ద్రవ్యోల్బణము, ఆర్థిక మాంద్యము వంటి వ్యాపార చక్రాలు నిరుద్యోగితకు కారణాలుగా చెప్పవచ్చును. ఆర్థిక మాంద్య కాలంలో పెట్టుబడులు లోపించుట వలన నిరుద్యోగిత తప్పని సరిగా ఏర్పడుతుంది. .

2. ఋతు సంబంధమైన కార్యకలాపములు: వరి మరియు చెఱకు వంటి వ్యవసాయ కార్యకలాపాలు కొన్ని కాలాలకే పరిమితం అగుట వలన మిగిలిన కాలంలో ఏర్పడిన నిరుద్యోగితకు ఈ ఋతు సంబంధమైన కార్యకలాపాలే కారణాలుగా చెప్పవచ్చును.

3. పారిశ్రామిక మార్పులు: ఉత్పత్తి పద్ధతులలో మూలధన సాంద్రత పద్ధతులు అభివృద్ధి చెందినప్పుడు శ్రామికులు నిరుద్యోగితకు గురౌతారు. కాబట్టి నిరుద్యోగితకు పారిశ్రామిక మార్పులు కూడా కారణమని చెప్పవచ్చును.

4. తాత్కాలిక శ్రామికులు: ఓడరేవులు, నిర్మాణ రంగాలలో తాత్కాలికంగా మాత్రమే శ్రామికులు అవసరం ఉంటుంది. అవసరం తీరిన తరువాత ఆ శ్రామికులకు పని ఉండదు.

సి) ఇతర కారణాలు:

1. సమన్వయము, నాయకత్వము శ్రామికులలో లేకపోవుట వలన కొందరు శ్రామికులు ఉద్యోగముల నుండి తొలగింపబడి నిరుద్యోగితకు గురియగుతుంటారు.
2. కొందరు వ్యక్తులు తమ నివాస పరిసరాలలోనే ఉద్యోగం కోరుకొనుట వలన అది సాధ్యపడనప్పుడు నిరుద్యోగులుగా మిగిలిపోతుంటారు.
3. కొన్ని శ్రామిక సంఘాలు వేతనాలు పెంచమని డిమాండు చేయుట వలన యజమాన్యానికి నిర్వాహణ వ్యయం పెరిగి కొంత మందిన తొలగించవలసి ఉంటుంది. ఫలితంగా నిరుద్యోగిత ఏర్పడుతుంది.
4. బందులు మరియు లాకౌట్లు కూడా నిరుద్యోగితకు కారణాలు అగుచున్నవి.
5. ఏకస్వామ్యములు పెరిగినపుడు శ్రామికులకు డిమాండ్ తగ్గుతుంది.
6. శ్రామికులు ఒక పరిశ్రమ నుండి ఇంకొక పరిశ్రమకు మారినపుడు మధ్యలో కొంత కాలం నిరుద్యోగులుగా ఉండవలసిన పరిస్థితి ఏర్పడుతుంది.
7. సాంఘిక భద్రతా పథకములు మరియు నిరుద్యోగ భృతి వంటివి కూడా కొన్ని సార్లు నిరుద్యోగితకు కారణమగుచున్నవి.

6.6. నిరుద్యోగిత యొక్క ఫలితాలు:

నిరుద్యోగిత వలన అనేక సాంఘిక, ఆర్థిక, రాజకీయ దుష్ఫలితాలు ఉంటాయి. ముఖ్యంగా సామాజిక భద్రతకు భంగము ఏర్పడుటకే కాకుండా ఆర్థిక వ్యవస్థలో స్థిరీకరణకు స్థానం లేకుండా పోతుంది. శ్రామికుల యొక్క నైపుణ్యాలు వృథాగా మిగిలిపోతాయి. శ్రామికుల యొక్క ఆదాయాలు తగ్గి జీవన ప్రమాణం తగ్గుతుంది. అల్ప ఉద్యోగిత వలన శ్రామికులు తను సాంకేతిక నైపుణ్యాన్ని సరిగ్గా ఉపయోగించుకోలేకపోవుట వలన వారి యొక్క సంపాదన శక్తి తగ్గుతుంది. ఇది ఉద్యోగులలో అవినీతి ప్రబలుటకు దోహదం చేస్తుంది.

అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో నిద్యోగిత వలన ఏర్పడిన సమస్యలు: అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలకు నిరుద్యోగిత నిర్మూలన ఒక సవాలుగా నిలిచింది. పారిశ్రామిక అభివృద్ధికి కూడా విఘాతాన్ని, కలిగించేదిగా పరిణమించింది. నిరుద్యోగిత వలన ఏర్పడే ప్రధాన సమస్యలు క్రింది విధముగా ఉంటాయి.

1. ప్రతి ఒక్కరికి దీర్ఘకాలిక ఉపాధి అవకాశాలు కల్పించుట కష్టతరము.

2. సంవత్సరిక నిరుద్యోగిత పెరుగుదలను నివారించుట మరింత కష్టతరం అగుచున్నది. దీనికి జనాభా పెరుగుదల కూడా తోడగుచున్నది.

3. వ్యవసాయంలో ఏర్పడే ప్రచ్ఛన్న నిరుద్యోగితను నివారించేందుకు తగిన వ్యవసాయ అభివృద్ధి కార్యక్రమాలు నిర్వహించుట అసాధ్యమగుచున్నది.

4. వ్యవసాయ శ్రామికులను పారిశ్రామిక శ్రామికులుగా మార్చుటకు వారిలో సామర్థ్యాలను పెంపొందించుట కూడా క్లిష్ట సమస్యగా పరిణమిస్తుంది.

6.7. భారతదేశంలో నిరుద్యోగిత పెరుగుదల ధోరణులు:

1970వ సంవత్సరం డిసెంబర్‌లో శ్రీ భగవతి కమిటీ నియమించగా నిరుద్యోగిత పై తన నివేదికను 1973వ సంవత్సరం మే 15 నాడు సమర్పించింది. ఈ నివేదిక ప్రకారం 1971వ సంవత్సరంలో మొత్తం 18.7 మిలియన్ల నిరుద్యోగులు ఉండగా అందులో 9.7 మిలియన్లు వారానికి 14 గంటలు కంటే తక్కువ కాలం పనిచేసే నిరుద్యోగులున్నారు. 16.1 మిలియన్ల నిరుద్యోగులు గ్రామీణ ప్రాంతాలలో ఉండగా 2.6 మిలియన్లు పట్టణ ప్రాంతాలలో ఉన్నారు (పట్టిక 6.1).

పట్టిక 6.1

భారతదేశంలో నిరుద్యోగిత (1971) మిలియన్లలో

	మొత్తం	రూరల్	అర్బన్
మొత్తం నిరుద్యోగిత సంఖ్య	18.7	16.1	2.6
మొత్తం శ్రామిక శక్తి	180.4	148.4	32.0
నిరుద్యోగుల శ్రామికులు నిష్పత్తి	10.4	10.9	8.1

Source : Committee of Experts on Unemployment (1973)

అల్ప ఉద్యోగిత యొక్క పెరుగుదల ధోరణి:

N.S.S. సర్వేను అనుసరించి 8.5 మిలియన్ల మంది గ్రామీణ ప్రాంతాలలోను మరియు 1.2 మిలియన్ల మంది పట్టణ ప్రాంతాలలోను వారానికి 14 గంటల కంటే తక్కువగా పనిచే యుచున్నారు. వారిని అల్ప ఉద్యోగులుగా కమిటీ పేర్కొనటం జరిగింది. అలాగే 23.50 మిలియన్ల మంది వారానికి 28 గంటలు కంటే తక్కువ కాలం పనిచేసే అల్ప ఉద్యోగులుగా ఉన్నారు. ఈ వివరణ పట్టిక 6.2. లో ఇవ్వబడినది.

పట్టిక 6.2

శ్రామిక శక్తిలో అల్ప ఉద్యోగిత అంచనాలు (1971)

	వారంలో పని గంటలు	నిరుద్యోగుల సంఖ్య మిలియన్లలో	కార్మిక శక్తిలో అల్ప ఉద్యోగిత శాతం
ఎ)	14 గంటలు కన్నా తక్కువ పనిచేయువారు		
	రూరల్ (గ్రామీణ)	8.5	5.7
	అర్బన్ (పట్టణ)	1.2	4.0
బి)	28 గంటలు కన్నా తక్కువ పనిచేయువారు		
	రూరల్ (గ్రామీణ)	23.5	3.4
	అర్బన్ (పట్టణ)	15.9	10.5

విద్యాపరమైన నిరుద్యోగిత: విద్యార్థులలో నిరుద్యోగుల సంఖ్య 1961 నుంచి 1994 మధ్య 5.9 లక్షల నుండి 278 లక్షలకు పెరిగినది. ముఖ్యంగా డిగ్రీ మరియు పి.జి. విద్యార్థులలో ఈ నిరుద్యోగిత ఎక్కువగా వృద్ధి చెందుతుంది. 1961 నుంచి 1998 మధ్య కాలంలో 10వ తరగతిలోని విద్యార్థులలో నిరుద్యోగుల సంఖ్య 78.5 శాతం నుంచి 56.8 శాతంకి తగ్గింది. డిగ్రీ మరియు పి.జి. విద్యార్థులలో 9.5 శాతం నుండి 18 శాతంనకు పెరిగింది. (పట్టిక 6.3)

పట్టిక 6.3

ఉద్యోగముల కొరకు ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్చేంజ్‌లలో నమోదు చేసుకొన్న సంఖ్య

December		Educated		
	Matriculates	Higher Secondary	Graduates and Post Graduates	Total
1961	4.63	0.71	0.56	5.90
	(78.5)	(12.0)	(9.5)	(100.0)
1971	12.97	6.05	3.94	22.96
	(56.5)	(26.3)	(17.1)	(100.0)
1981	50.08	23.25	16.85	90.18
	(55.5)	(25.8)	(18.7)	(100.0)
1991	131.11	55.16	38.07	224.34
	(58.4)	(24.6)	(14.0)	(100.0)
1998	157.83	70.21	49.85	277.89
	(56.8)	(25.3)	(17.9)	(100.0)

Compound Annual Growth Rate (%)				
1961-71	10.9	23.9	21.5	14.6
1971-81	13.4	13.1	14.5	13.5
1981-91	10.1	9.0	8.5	9.5
1991-98	2.7	3.5	3.9	3.1

Note: Figures in brackets represent percentages or total educated unemployed.

Source: Compiled and emputed from Basic statistics relating to the Indian Economy, Aug 1994.

ఉద్యోగితను కొలిచే పద్ధతులు:

సంవత్సరంలో 273 రోజులలో రోజుకి 8 గంటలు పని చేసిన వ్యక్తిని ఉద్యోగిగా పేర్కొనవచ్చును. 27వ సర్వేననుసరించి ప్రణాళికా సంఘం 3 రకాల నిరుద్యోగ అంచనా పద్ధతులను గుర్తించినది.

1. **సాధారణ నిరుద్యోగిత (Normal Status Unemployment):** సంవత్సరంలో అధిక భాగం నిరుద్యోగిగా ఉన్న వ్యక్తిని ఈ పద్ధతి ద్వారా గుర్తించడం జరిగింది.
2. **వారం వారీ నిరుద్యోగిత (Weekly Status Unemployment) :** సర్వే నిర్వహించిన సమయానికి వారంలో ఒక్క గంట కూడా ఎవరైతే పని చేయకుండా ఉంటారో వారిని ఈ జాబితాలో చేర్చడం జరిగింది.
3. **రోజువారి నిరుద్యోగిత (Daily Status, Unmployment):** సర్వే నిర్వహించిన వారంలో ఒక్క రోజుగాని కొద్ది రోజులుగాని పనిలో చేరకుండా ఉంటారో వారిని ఈ జాబితాలో చేర్చడం జరిగింది.
4. **ఈ సమస్య పరిష్కారంపై ప్రభుత్వ స్పందన:** ఈ సమస్య చాలా తీవ్రవంతం అయినది. అయినప్పటికి ప్రభుత్వం సరియైన విధముగా స్పదించలేదనేది క్రింది పట్టిక ద్వారా వ్యక్తమవుతుంది.

పట్టిక - 6.4

భారతదేశంలో నిరుద్యోగిత మరియు నిరుద్యోగిత రేటు

	Millions	**1980%**	**1977-78%**
Usual Status	12.02	4.48	4.23
Weekly Status	12.18	4.54	4.48
Dialy Status	20.74	7.84	8.18
Total Labour Force	**268.05**		

పట్టిక - 6.5

ఆధారములలో మార్పులు మరియు నిరుద్యోగిత రేట్స్

Year	Usual Principle Status (UPS)	Usual Principle & subsidiary Status (UPSS)	Current Weekly Status (CWS)	Current Daily Status (CDS)
1977-78	4.23	2.47	4.48	8.18
1983	2.67	1.90	4.51	8.28
1987	3.77	2.62	4.80	6.09
1993-94	2.56	1.90	3.63	6.03
1999-2000	2.81	2.23	4.41	7.32

వ్యక్తుల యొక్క నెలసరి వ్యయం ఆధారంగా ఏర్పడిన నిరుద్యోగిత (Unemployments Rates by House Holds Monthly Percapital Expenditure) ఈ క్రింది పట్టిక 6.6 లో పొందుపరచబడినది.

పట్టిక - 6.6

1999-2000కు సంబంధించిన వివిధ డేటాలు

వ్యక్తుల	Rural				Urban		
నెలసరి వ్యయం	UPSS	CDS	DIEF	MPCE	UPSS	CDS	Diff
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
0-225	1.06	11.31	10.25	0-300	2.91	9.61	6.70
225-225	1.02	9.62	8.60	300-350	5.21	9.67	4.46
225-300	1.27	8.12	6.85	350-425	4.08	8.20	4.12
300-340	0.98	7.16	6.48	425-500	5.43	9.20	3.77
340-380	1.20	6.56	5.36	500-575	5.81	9.20	3.39
380-420	1.43	6.18	4.75	575-665	8.12	8.63	0.51
420-470	1.59	6.48	4.89	665-775	5.85	8.19	0.34
470-525	1.79	6.14	4.35	775-915	4.95	7.18	2.23
525-615	1.78	5.60	3.82	915-1120	5.08	6.65	1.57
615-775	2.21	6.06	3.85	1120-1500	4.21	5.68	1.47
775-950	2.44	5.51	3.13	1500-1925	3.49	4.67	1.18
950 & above	2.54	5.25	2.71	1925 & above	2.99	4.10	1.11
All	**4.43**	**7.21**	**5.78**	**All**	**4.63**	**7.65**	**3.02**

Source: NSSO Survey 55th Round (1999-2000)

UPSS: Usual Principal and Subsidary Status

నిరుద్యోగిత రేటులో ప్రాంతీయ వ్యత్యాసాలు: యావత్ భారతదేశంలో నిరుద్యోగిత రేటు 7.29 శాతం ఉన్నది. ఏది ఏమైనా వివిధ ప్రాంతాల మధ్య విశాలమైన వ్యత్యాసాలు ఈ నిరుద్యోగిత రేటులో మనకు కనిపిస్తాయి. ఈ విషయం క్రింది పట్టిక 6.7. లో వివరింపబడినది.

పట్టిక - 6.7

నిరుద్యోగిత రేటులో ప్రాంతీయ వ్యత్యాసాలు

క్రమ సంఖ్య	రాష్ట్రాలు States	నిరుద్యోగిత (Unemployement)		
		1978-88	1993-94	1999-2000
1	Kerala	21.9	15.50	20.77
2.	West Bengal	8.13	9.87	14.95
3.	TamilNadu	10.36	11.44	12.05
4.	Assam	5.90	7.96	8.00
5.	Andhra Pradesh	7.35	6.67	7.94
6.	Orissa	6.44	7.28	7.38
7.	Bihar	4.04	4.47	7.35
8.	Maharashtra	4.67	6.59	7.09
9.	Haryana	7.59	5.73	7.09
10.	Gujarat	5.79	4.89	4.67
11.	Karnataka	5.06	3.42	4.63
12.	Madhya Pradesh	2.86	1.91	4.61
13.	Delhi	4.77	3.45	4.60
14.	Uttar Pradesh	3.44	3.08	4.58
15.	Punjab	5.07	1.33	4.58
16.	Rajasthan	5.74	1.33	4.27
17.	Himachal-Pradesh	3.12	1.82	4.15
	ALL INDIA	**6.09**	**6.03**	**7.29**

వయసు వారి నిరుద్యోగత రేటు:

15–29 మధ్య వయసు గల యువకులలో వివిధ వర్గాలకు చెందిన యువకులు నిరుద్యోగిత రేటు ఏ విధముగా ఉన్నది అనేది పట్టిక 6.8 లో వివరించడం జరిగింది.

పట్టిక 6.8

వయసు వారి నిరుద్యోగిత రేటు (1999–2000)

Age Group	Rural	Urban	Cobined
15–27	13.3	19.0	(14.4
	(8.8)	(16.6)	(10.3)
20–24	11.8	18.7	13.5
	(9.8)	(19.2)	(12.0)
25–29	8.7	10.9	9.2
	(7.4)	(10.4)	(8.1)
15–29	11.0	15.5	12.1
(Sub Group)	(8.6)	(15.0)	(10.11)

N.B: Figures in brackets give the Comparative Estimates for (1993-94)

Source: NSSO Survey 50th (1992'94) and 55th (1999-2000) Rounds

స్వయం సమృద్ధి, నిరంతర వేతన శ్రామికులు మరియు తాత్కాలిక శ్రామికులు:

1999–2000 యందు 56% గ్రామీణ శ్రామికులు స్వయం సమృద్ధిని సాధించటం జరిగింది. 7% నకు పైగా నిరంతరవేతనాలను పొందేవారు. 37% నకు పైగా తాత్కాలిక శ్రామికులుగాను నమోదు కావటం జరిగింది. ఈ విషయం పట్టిక 6.9 లో వివరించటం జరిగింది.

పట్టిక - 6.9

ఉద్యోగిత కేటగిరి ఆధారంగా శ్రామికుల నమోదు

	ఉద్యోగిత కేటగిరి		
	స్వయం ఉద్యోగిత	నిరంతర ఉద్యోగిత	తాత్కాలిక ఉద్యోగి
Rural Areas			
1977-78	62.6	7.7	29.7
1983	61.0	7.5	31.5
1987-88	59.4	7.4	32.9
1993-94	58.0	6.4	35.6
1999-2000	56.0	6.7	37.3
Urban Areas			
1977-78	42.4	41.8	15.8
1983	41.8	40.0	18.2
1987-88	42.8	40.3	16.9
1993-94	42.3	39.4	18.3
1999-2000	42.1	40.1	17.8
Rural & Urban			
1977-78	58.9	13.9	27.2
1983	57.8	13.9	28.7
1987-88	56.0	14.4	29.6
1993-94	54.8	13.2	32.0
1999-2000	52.9	13.9	32.2

VII, VIII మరియు IX వ ప్రణాళికల అంతం నాటికి నిరుద్యోగిత స్థితి.

N.S.S. సర్వేను అనుసరించి అందరిని వారంటరీ నిరుద్యోగిత జాబితాలో చేర్చడం జరిగింది. 16 మిలియన్ల మంది నిరుద్యోగులుగా గుర్తింపు పొందారు. అలాగే 1990 ప్రారంభం నాటికి 12 మిలియన్ల అల్ప నిరుద్యోగులు నమోదు కావటము జరిగింది. ఈ విషయం పట్టిక 6.10 లో వివరించడం జరిగింది.

పట్టిక 6.10

1990-2000 నాటికి నిరుద్యోగిత వివరములు

		మిలియన్లలో
1.	ఏడో ప్రణాళిక చివరి (1990 సం॥ ప్రారంభం) నాటికి) నిరుద్యోగిత	28
2.	ఎనిమిదో ప్రణాళికా కాలంలో (1990-95 శ్రామిక శక్తికి క్రొత్తగా చేరినవారు)	37
3.	ఎనిమిదో ప్రణాళిక చివరి నాటికి నిరుద్యోగిత 1 + 2	65
4.	1990-2000 కాలంలో శ్రామిక శక్తికి క్రొత్తగా చేరిన వారు (తొమ్మిదో ప్రణాళిక కాలంలో)	41
5.	తొమ్మిదో ప్రణాళికా కాలానికి మొత్తం నిరుద్యోగిత	106

అలాగే మొత్తం జనాభాలో ఎంత శాతం మంది శ్రామికులు ఉన్నారో ఆ శ్రామికులలో ఎంత మందికి ఉద్యోగిత లభించింది. నిర్వహణా రంగంలో ఎంత మంది ఉద్యోగులు ఉన్నారో ప్రభుత్వ ప్రైవేటు రంగాలలో ఎంత శాతం ఉద్యోగిత ఉన్నది అనేది పట్టిక 6.11 లో వివరించడం జరిగింది.

పట్టిక 6.11

	రంగము	ఉద్యోగిత మిలియన్లలో			పెరుగుదల రేటు	
		1983	**1994**	**1999-00**	**1983-44**	**1994-00**
1.	మొత్తం జనాభా	718.21	895.05	1004.10	2.12	1.93
2.	మొత్తం శ్రామిక శక్తి	308.64	381.94	406.05	2.05	1.03
3.	మొత్తం ఉద్యోగిత	302.75	374.45	397.00	2.04	0.98
4.	ఆర్గనైజ్డ్ సెక్టార్ ఉద్యోగిత	24.01 (100.0)	27.37 (100.0)	28.11 (100.00)	1.20	0.53
5.	ప్రభుత్వ రంగం	16.46 (68.6)	19.41 (71.0)	19.41 (69.1)	1.52	-0.03
6.	ప్రైవేటు రంగం	7.55 (31.4)	7.93 (29.0)	8.70 (30.9)	0.45	1.87
7.	4 as % of 3	7.93	7.30	7.08		
8.	2 as % of 4	43.0	42.7	40.4		

Note: 1. Total Employment figures are on usual status (UPSS) basis.

2. Figures brackets indicate the percentage of employment in the public sector to total organised sector employment.

Source: Compiled and Computed from Planning Commission (2001) Report of the Task Force on Employment Opportunities Page - 2.25

ఉద్యోగితలో పెరుగుదల లేదా వృద్ధి:

భారతదేశ ప్రణాళికల ముఖ్య లక్ష్యంగా మొదటి నుంచి ఉద్యోగిత కల్పన అనే అంశం పరిగణించబడుతుంది. ఆర్థిక వ్యవస్థలో సంభవించిన విభిన్న రకాల నిర్మాణాత్మక మార్పుల కారణంగా కేవలం సాధారణ ఉద్యోగిత కల్పనే కాకుండా సాంకేతిక నైపుణ్యాలను పెంపొందించేందుకు అవసరమైన శిక్షణా కార్యక్రమాలను కూడా నిర్వహించడం జరుగుతుంది. వివిధ కాలాలలో సంవత్సరిక ఉద్యోగితలో పెరుగుదల రేటు ఏ విధంగా ఉన్నది అనే విషయాన్ని పట్టిక 6.12 లో వివరించడం జరిగింది.

పట్టిక 6.12

జనాభా పెరుగదల రేటు, శ్రామిక శక్తిలో పెరుగుదల రేటు మరియు ఉద్యోగితలో పెరుగదల

కాలం	జనాభాలో పెరుగుదల రేటు సంవత్సరిక వృద్ధి రేటు	శ్రామిక శక్తిలో పెరుగుదల రేటు (UPSS)* సంవత్సరిక వృద్ధి రేటు	ఉద్యోగితలో పెరుగుదల రేటు (UPSS)* సంవత్సరిక వృద్ధి రేటు
1972–73 to 1977–78	2.27	2.94	2.73
1977–78 to 1983	2.19	2.04	2.17
1983 to 1987–88	2.14	1.74	1.54
1987–88 to 1993–94	2.10	2.29	2.43
1993–94 to 1999–2000	1.93	1.03	0.98

* Usual Principal and Subsidary Status

Source: Planning Commission

అలానే 1991 నుంచి 2000 సంవత్సరం మధ్యలో నిర్వహణ రంగంలో ఉద్యోగిత పెరుగుదలలో సంభవించిన మార్పులను అందులోని ప్రభుత్వ రంగం మరియు ప్రైవేటు రంగం వాటాలను కూడా పట్టిక 6.13 లో వివరించడం జరిగింది.

పట్టిక - 6.13

ఆర్గనైజ్‌డ్ సెక్టార్‌లో ఉద్యోగిత వృద్ధి రేటు (%)

Year	ప్రభుత్వ రంగం (Public Sector)	ప్రయివేటు రంగం (Private Sector)	మొత్తము వ్యవస్థాపన రంగం (Total Organised)
1991	1.52	1.24	1.44
1992	0.80	2.21	1.21
1993	0.60	0.60	0.44
1994	0.62	1.01	0.73
1995	0.11	1.63	0.57
1996	-0.19	5.62	1.55
1997	0.67	2.04	1.09
1998	-0.09	1.72	0.46
1999	-0.02	-0.57	-0.19
2000	-0.68	0.97	-0.17

* Quick Estimates

Source: Planning commission

మన దేశ మొత్తం ఉద్యోగితలో ఎంత శాతం నిర్వహణ రంగాలుగా పేరుగాంచిన ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేటు రంగాలలో ఉన్నది అనే విషయాన్ని పట్టిక 6.14 లో వివరించడం జరిగింది.

పట్టిక - 6.14

మొత్తం ఉద్యోగిత మరియు నిర్వహణ రంగాలలో ఉద్యోగిత

		ఉద్యోగిత మిలియన్లలో				సంవత్సరిక వృద్ధి రేటు	
	రంగము	1983	1988	1994	1999-2000	1983-94	1994-2000
1.	మొత్తం జనాబా	718.21	790.00	895.05	1004.10	2.12	1.93
2.	మొత్తం శ్రామిక శక్తి	306.64	333.49	381.94	406.05	2.05	1.03
3.	మొత్తం ఉద్యోగిత	302.75	324.29	374.45	397.00	2.04	0.98
4.	ఆర్గనైజ్డ్ సెక్టార్ ఉద్యోగిత	24.01	25.71	27.37	28.11	1.20	0.53
5.	ప్రభుత్వ రంగం	16.46	18.32	19.44	19.41	1.52	0.03
6.	ప్రయివేట్ రంగం	7.55	7.39	7.93	8.70	0.45	1.87

Note:

1. The total employment figures are on usual status basic
2. The Organised Sector Employment figures are as reported in the Employment Market Information System of Ministry of Labour and Pertain to 1st March of 1983, 1988, 1994 and 1999.
3. The rate of Growth of Total Employment and Organised Sector Employment are Compound Rates of Growth.

Source: Planning Commission

వివిధ రంగాల వారీగా మొత్తం ఉద్యోగితలో వచ్చే పెరుగదలను పట్టిక 6.15 తెలియజేస్తుంది. ఉద్యోగితా వృద్ధి రేటు 1983-84 నుండి 1994-2000 కి బాగా తగ్గినది. దీనికి ప్రధాన కారణము మొట్టమొదటి సారిగా వ్యవసాయ రంగంలో ఉద్యోగిత తగ్గుదల కావడమని ఈ మార్పు చెప్పవచ్చును. వ్యాపారం మరియు రవాణా, సమాచార రంగాలలో ఉద్యోగిత పెరుగుదల చెప్పుకోదగిన రీతిలో పెరిగింది. ఈ మార్పు నిర్మాణాత్మక కార్యక్రమాల వలన జరిగిందని చెప్పవచ్చును. ఈ విషయం క్రింది పట్టిక 6.15 లో చూపడం జరిగింది.

పట్టిక - 6.15

రంగాల వారీగా ఉద్యోగితలో పెరుగుదల

రంగము	శ్రామిక ఉద్యోగిత మిలియన్లలో			సంవత్సరిక వృద్ధిరేటు	
	1983	**1993-94**	**1999-2000**	**1983-94**	**1994-2000**
1. వ్యవసాయం	207.23	242.46	237.56	1.51	-0.34
2. మైనింగ్ & క్వారీయింగ్	1.76	2.70	2.27	4.16	-0.85
3. తయారీ రంగం	34.03	42.50	48.01	2.14	2.05
4. విద్యుత్, గ్యాస్, నీటి సరఫరా	0.85	1.35	1.28	4.50	-0.86
5. నిర్మాణ రంగం	6.78	11.68	17.62	5.32	7.09
6. రవాణా	7.39	10.33	14.69	3.24	6.04
7. వ్యాపారం	19.22	27.78	37.32	3.57	5.04
8. ఆర్థిక సేవలు	1.70	3.52	5.05	7.18	6.20
9. సమాచార సాంఘిక సేవలు	23.80	35.13	33.20	2.90	0.55
మొత్తం ఉద్యోగిత	**302.76**	**324.45**	**397.00**	**2.04**	**0.98**

Source: Planning Commission

పేదరిక నిర్మూలన కొరకు గ్రామీణ మరియు పట్టణ ప్రాంతాలలో అనేక కార్యక్రమాలు నిర్వహించడం జరిగింది. గ్రామీణాభివృద్ధి కోసం, గ్రామీణ ఉద్యోగితను పెంచేటందుకు పేదరిక నిర్మూలన కొరకు 2001–2002 లో 9,765 కోట్లు ఖర్చు చేయటం జరిగింది.

పేదరిక నిర్మూలన మరియు ఉద్యోగ కల్పన కార్యక్రమాల విశిష్టతను పట్టిక 6.16 లో చూపడం జరిగింది.

ఉద్యోగ కల్పన కొరకు టాస్క్ ఫోర్స్: ఉద్యోగ అవకాశాలపై M.S. Ahluwalia అధ్యక్షతన ప్రణాళికా సంఘం ఒక కమిటీని నియమించడం జరిగింది. ఈ కమిటీ తన నివేదికలో సంవత్సరానికి సగటున కోటి ఉద్యోగాలు కల్పించాలని తెలియజేసింది. ఈ కమిటీ ముఖ్యముగా నిర్వహణారంగం అభివృద్ధి ఆధారంగా ఉద్యోగిత కల్పన ఉన్నదని పేర్కొన్నది కానీ మన దేశంలో నిర్మాణ, నిర్వహణ రంగాలు సంపూర్ణంగా అభివృద్ధి చెందక పోవుట వలన రాబోయే 10 సంవత్సరాలలో సంవత్సరానికి సగటున 10 మిలియన్ల ఉద్యోగాలు కల్పించుట సాధ్యపడుతుందో? లేదో? చెప్పలేము.

6.8. భారతదేశంలో నిరుద్యోగానికి కొన్ని ప్రధాన కారణాలు:

భారతదేశంలో నిరుద్యోగ సమస్య ప్రధానంగా క్రింది వాటిపై ఆధారపడి ఉన్నది.

1. జనాభాలో తీవ్ర పెరుగుదల మరియు శ్రమ శక్తి పెరుగుదల
2. సరియైన సాంకేతిక పరిజ్ఞానం ఉపయోగించకపోవడం
3. సరియైన విద్యా విధానం లేకపోవడం

శ్రామిక శక్తి పెరుగుదలకు సామాజిక కారణాలు కూడా తోడైనవి.

ఉదా: మహిళలు కూడా ఉద్యోగాల పోటీపడుట, ఉమ్మడి కుటుంబాల నశింపు, ప్రతి ఒక్కరు ఉద్యోగం చేయాలని తలచుట మొదలైనవి.

Bhagavati Committee సూచనలు:

1972వ సంవత్సరంలో నిరుద్యోగితపై నియమించిన ఈ కమిటీ ఉద్యోగిత కల్పన కోసం క్రింది విధంగా సూచనలు చేసింది.

1. చిన్న నీటి పారుదల సౌకర్యాలు
2. గ్రామీణ విద్యుదీకరణ
3. రోడ్ల నిర్మాణం మరియు నీటి పారుదల
4. గ్రామీణ ప్రాంతాలలో నీటి సరఫరా
5. విద్యా సౌకర్యాల కల్పన

పట్టిక 6.16

పేదరిక నిర్మూలన మరియు ఉద్యోగ కల్పన

Programmes	1999-2000	2000-2001		2001-02***	
	Achievement	Target	Achievement	Target	Achievement
A. Programmes in rural Areas					
1. JGSY - Mandays of employment generated	268.30	...	268.32	...	97.70
2. EAS - Mandays of employment generated	278.60	259.45	217.49	339.17	93.07
3. SGSY Families assisted	0.94	...	1.09	...	0.32
4. TRYSEM -Youths Trained #	...	...	...	...	...
5. DWCRA - (1) Groups formed #					
(2) Membership	...	...	...	...	...
6. IAY-House Constructed	0.93	1.24	1.17	1.29	0.40
7. MWS-Wells Constructed	...	...	...	...	...
8. ARWSP - Habitation/ Villages	0.75	0.08	0.07	0.05	0.02
9. Central Rural Sanitation Program	1.08	1.26	0.62	...	0.20
10. NSAP_ (a) NOAPS Beneficiaries	5.02	5.58	7.57	4.96	4.27
(b) NFBS-Beneficiaries	0.22	0.21	0.2	0.16	0.10
(c) NMBS Beneficiaries	1.30	1.82	1.45	...	...

Programmes	1999-2000	2000-2001		2001-2002***	
	Achievement	Target	Achievement	Target	Achievement
B. Programmes in UrbanAreas					
1. PMRY_(i) Micro-enterprises @	0.14	0.22	0.4f	...	...
(ii) Employment generated $	0.21	0.33	0.6f	...	...
2. SJSRY $$ of which					
I. USEP - (i) Beneficiaries	0.13	...	0.10	...	0.08
- (ii) Persons trained	0.10	...	0.09	...	0.11
II. UWEP-Mandays of employment gene ated	10.14	...	15.87	...	3.63
3. Beneficiaries covered under Community Structure Component	26.05	...	28.73	...	25.59
4. Beneficiaries assisted under DWCUA	0.008	...	0.007	...	0.18

** JRY was restructed and renamed as Jawahar Gram Samridhi yojana (JGSY) from April, 1999

- Targets are not fixed

@ Cases disbursed

$ Estimated @1.5 per case disbursed for the concerned programme years (up to December, 1999)

$$ Swarna Jayanti Shahri Rozgar yojana came into operation from December, 1997

Commulative information since it is a continuous process.

*** Upto 31st January, 2002 for Mir istry of Urban Development and upto December, 2001 for Ministry of Rural Development

f Upto December 30.11.2000

Source: Planning Commission and Other Concerned Departments.

స్వయం సమృద్ధిని మరియు ఉత్పాదక రంగ ఉద్యోగిత పెరిగేందుకు ఈ కమిటి కొన్ని సూచనలు చేసింది:

1. మూతపడిన యూనిట్లను పునఃప్రారంభించి వాటి ఉత్పాదకత శక్తిని గరిష్ఠ స్థాయిలో ఉపయోగించుకోవాలి.

2. ఉత్పాదక ఉద్యోగిత గరిష్ఠ విద్యా ప్రమాణాలతో కూడిన ఉద్యోగితగా మార్చాలి.

6.9. ఉద్యోగ అవకాశాల పెరుగుదలకు ప్రభుత్వం చేపట్టిన కార్యక్రమములు:

1. జవహర్ గ్రామ సమృద్ధి యోజన JGSY జవహర్ రోడ్గార్ యోజనను మార్చుతూ 1999 లో ఈ పధకంను ప్రవేశపెట్టడం జరిగింది.
2. స్వర్ణ జయంతి గ్రామ స్వరాజ్ గార్ యోజన (SGSY) 1999 Apr 1st.
3. Employment Assurence Scheme (EAS) 1993 Oct 2nd.
4. సంపూర్ణ గ్రామీణ రోజ్ గార్ యోజన (SGRY) 2001 Sep
5. National Social Assistance Programme (NSAP) 1995 Aug 15th.
6. ప్రధానమంత్రి గ్రామోదయ యోజన PMGY 2000-2001.
   ఎ) ప్రధాన మంత్రి గ్రామ సడక్ యోజన PMGSY 2000 Dec 25
   బి) ప్రధాన మంత్రి గ్రామోదయ యోజన (Gramin Awas)
   సి) ప్రధాన మంత్రి గ్రామోదయ యోజన (Rural Drinking Water Project)
7. స్వర్ణ జయంతి సాహరీ రోజ్ గార్ యోజన (SJSRY) 1997 Dec
8. ఇందిరా అవాస్ యోజన (JAY) 1999-2000
9. సమగ్ర అవాస్ యోజన (SAY) 1999-2000
10. Food for Work Programme 2002 Mar 31
11. Annapurna - 2000 Apr 1st
12. కృషి శ్రామిక్ సామాజిక సురక్ష యోజన – 2001 July
13. శిక్ష సహయోగ్ యోజన (SSY)

నిరుద్యోగితపై ILO సూచనలు: అభివృద్ధి చెందిన మరియు అభివృద్ధి చెందని దేశాలలో అంతర్జాతీయ శ్రామిక సంఘం ఒక సర్వేని నిర్వహించి క్రింది విధమైన సూచనలు చేసింది.

ఋతు సంబంధ నిరుద్యోగిత నిర్మూలనకు చర్యలు:

ఎ) గ్రామీణ పరిశ్రమల అభివృద్ధి

బి) సామాజిక కార్యక్రమాల అభివృద్ధి

సి) ఋతు సంబంధ వలసలకు తగిన సౌకర్యాలు కల్పించటం

అల్ప ఉద్యోగిత నిర్మూలనకు చర్యలు:

1. వ్యవసాయ రంగంలోని మిగులు, శ్రామికులకు, నూతన ఉద్యోగ అవకాశాలు కల్పించగలగాలి. ఇందుకు కొన్ని చర్యలు తీసుకోవాలి.

ఎ) మిశ్రమ విధానాలను విస్తృత పరుచుట

బి) వ్యవసాయ భూములను విస్తృత పరుచుట

సి) భూ సంస్కరణలు మరియు భూమి పంపిణి

పారిశ్రామికీకరణ చేపట్టాలి: శీఘ్ర పారిశ్రామికీకరణకు కొన్ని చర్యలు తీసుకోవాలి అవి:

ఎ) నిర్వహణా భాగస్వామ్యం

బి) పెట్టుబడి విస్తరణ

సి) పారిశ్రామిక నైపుణ్యం పెంచుట మొదలైనవి.

3. జనాభా యొక్క పెరుగుదలను పరిశీలించుండవలెను వీలైనన్ని జనాభా నియంత్రణ కార్యక్రమాలను చేపట్టవలెను.

6.10. సారాంశము:

నిరుద్యోగిత రెండు రకములుగా వర్గీకరించబడినది. కారణాల ఆధారంగా వర్గీకరణ, స్వభావం ప్రాతిపదికగా వర్గీకరణ. నిరుద్యోగిత ఆత్మాశ్రయాంశాలు, పరాశ్రయాంశాలు మరియు ఇతర కారణాలు మూలంగా ఏర్పడుతుంది. భారతదేశంలో నిరుద్యోగానికి ప్రధానంగా మూడు కారణాలు చెప్పబడినవి. అవి:

1. జనాభాలో తీవ్ర పెరుగుదల మరియ శ్రామిక పెరుగుదల
2. సరియైన సాంకేతిక పరిజ్ఞానం ఉపయోగించక పోవడం
3. సరియైన విద్యా విధానం లేకపోవడం

భారత ప్రభుత్వము ఉద్యోగ అవకాశాల పెరుగుదలకు అనేక కార్యక్రమాలు చేపట్టినవి VIZ, JGSY, EAS, SGSY, TRYSBK, DWCRA, IAY, MWS, ARWSP, CRSP, HSAP.

6.11 ముఖ్య పదాలు:

ఎ) నిరుద్యోగిత : పనిచేయగల సామర్థ్యం కలిగి ఉండి, పనిచేయడానికి సిద్దపడినప్పటికి, పని లభించని స్థితిని నిరుద్యోగిత అందురు

బి) చక్రీయ నిరుద్యోగిత : ఆర్థిక ఒడుదుడుకులు అయినటువంటి వ్యాపార చక్రాలు (ఆర్థిక మాంద్యం, ద్రవ్యోల్బణం సంభవించినప్పుడు కొన్ని పరిశ్రమలు నష్టాలకు గురియైనపుడు కొందరు శ్రామికులను తొలగించవలసి ఉంటుంది. దీనినే చక్రీయ నిరుద్యోగిత అంటారు.

సి) సంఘృష్ట నిరుద్యోగిత : ఆర్థిక వ్యవస్థలో కొన్ని పరిశ్రమలు అభివృద్ధి చెందుతుండగా మరికొన్ని పరిశ్రమలు మూసివేయబడుతుంటాయి. మూసివేయబడిన పరిశ్రమలలోని వారిని ఇతర పరిశ్రమలలోనికి తరలించుటకు కొంతకాలం నిరుద్యోగిత ఏర్పడుతుంది. దీనినే సంఘృష్ట నిరుద్యోగిత అంటారు.

డి) స్వచ్ఛంద నిరుద్యోగిత : అమలులో ఉన్న వేతనాల వద్ద పనిచేయడానికి ఇష్టపడని వ్యక్తుల యొక్క నిరుద్యోగితను స్వచ్ఛంద నిరుద్యోగిత అంటారు.

ఈ) ఇచ్ఛారహిత నిరుద్యోగిత : మార్కెట్లో అమలులో ఉన్న వేతనాల వద్ద పనిచేసేందుకు సిద్ధపడినప్పటికి ఉద్యోగము లభించకపోయినట్లైయితే దానిని ఇచ్ఛారహిత నిరుద్యోగిత అంటారు.

6.12. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు:

1) నిరుద్యోగిత రకములు మరియు కారణములను వివరింపుము?

2) భారతదేశములో నిరుద్యోగిత పెరుగుదల ధోరణులను వివరింపుము?

3) భారతదేశములో ఉద్యోగ అంశాల పెరుగుదలకు ప్రభుత్వం చేపట్టిన విధానమును సమీక్షింపుము?

6.13. ఆధార గ్రంథాలు:

1) N.S.S. Survey 50th (1993, 94) 55th 1999-2000 Round.

2) Planning Commission (2001) Report of the task force on Employment opportunities.

-డా॥ రాయవరపు రామకృష్ణ

పాఠం - 7

వేతనముల సిద్ధాంతములు

7.0. లక్ష్యం:

ఈ పాఠం చదివిన తరువాత మీరు ఈ క్రింది అంశాలను తెలుసుకోగలరు.

- వేతనము' అంటే ఏమిటో వివరించగలగాలి.
- సాంప్రదాయ అర్థ శాస్త్రవేత్తల వేతనాల సిద్ధాంతాలను వివరించగలగాలి.
- నవ్య సాంప్రదాయ అర్థ శాస్త్రవేత్తల వేతనాల సిద్ధాంతాలను విశదీకరించాలి.
- ఆధునిక అర్థ శాస్త్రవేత్తల సిద్ధాంతాలను విశదీకరించగలగాలి.

విషయసూచిక:

7.1. ఉపోద్ఘాతం

7.2. జీవనాధార వేతనముల యొక్క సిద్ధాంతములు

7.3. వేతన నిధి సిద్ధాంతము

7.4. జీవన ప్రమాణ వేతన సిద్ధాంతము

7.5. ఉపాంత ఉత్పాధికత వేతనాల సిద్ధాంతము

7.6. కీలెక్ వేతన సిద్ధాంతము

7.7. డిమాండ్ మరియు సప్లయి వేతనాల సిద్ధాంతము

7.8. బేరమాడు వేతన సిద్ధాంతము

7.9. పీడన వేతనాల సిద్ధాంతము

7.10. సారాంశము

7.11. ముఖ్య పదాలు

7.12. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

7.13. ఆధార గ్రంథాలు

7.1. ఉపోద్ఘాతం:

వేతన సిద్ధాంతము చాలా పురాతనమైనది. గడచిన రెండు మూడు శతాబ్దాలలో వేతన సిద్ధాంతము చాలా వరకు వివిధ స్థాయిలలో పరిణామము చెందినది. ఈ వివిధ వేతనాల సిద్ధాంతాలు ఏవైతే ఆర్థిక విశ్లేషణా పద్ధతిలో అభివృద్ధి చెందాయో, అవి ఆర్థిక పరిస్థితులపైన, కాలము యొక్క ఆలోచన మీద సమీప ప్రభావము చూపినవి.

వేతనాల సిద్ధాంతాల చరిత్ర యొక్క సమీక్ష మూడు కాలాలుగా విభజింపవచ్చును. అవి:

1) సాంప్రదాయ అర్థ శాస్త్రవేత్తల కాలము. ఈ కాలములో వేతననిధే, వేతన ఆలోచనకు గుర్తు.

2) రెండవ కాలము ద్రవ్యోల్బణము 1930వ సంవత్సరముతో ముగుస్తుంది మరియు ఉపాంత ఉత్పాదికత అన్నీ తక్షణము ఈ కాలంలో కలిగి వున్నది.

3) సమకాలీన సిద్ధాంతాల యొక్క కాలము మూడవది ఈ వేతన సిద్ధాంతాలను గూర్చి మాట్లాడమనడానికి ముఖ్య ఉద్దేశం, వాస్తవములు ఎంత మేరకు వేతన సిద్ధాంతాలు గతములో వివరిస్తూ వున్నది. ఈ వేతన సిద్ధాంతాలలో వున్న లోపాలను తెలుసుకుంటే ఈ సిద్ధాంతం కాస్తంత మెరుగైన సిద్ధాంతాలుగా అభివృద్ధి చెందడానికి, తద్వారా వాటికి అనుబంధమైన సూత్రాలను మెరుగుపరచి, ఆర్థిక నిర్మాణములోనే మార్పుల తీసుకొని గావటానికి అవకాశము కలుగుచున్నది.

7.2. జీవనాధార వేతనముల యొక్క సిద్ధాంతములు:

వేతనముల యొక్క సిద్ధాంతములను మూడు వర్గాలుగా విభజించవచ్చు. ఈ సిద్ధాంతాలు ఒకదాని తరువాత ఒకటి ఈ క్రింది విధంగా వివరించబడినవి. ఈ మూడు వర్గాలు –

ఎ) సాంప్రదాయ అర్థ శాస్త్రవేత్తల వేతనాల సిద్ధాంతాలు,

బి) నవ్యసాంప్రదాయ అర్థ శాస్త్రవేత్తల వేతనాల సిద్ధాంతాలు మరియు

సి) అధునాతన అర్థ శాస్త్రవేత్తల వేతనాల సిద్ధాంతము.

సాంప్రదాయ అర్థ శాస్త్రవేత్తల వేతనాల సిద్ధాంతాలు:

ఈ వేతనాల సిద్ధాంతాలను ఆడమ్ స్మిత్ మరియు ఫ్రాన్స్ దేశ అర్థ శాస్త్రవేత్తలు, జాన్‌స్టువర్టుమిల్ వంటి సాంప్రదాయ అర్థ శాస్త్రవేత్తలు ప్రతిపాదించారు.

జీవనాధార వేతనాల సిద్ధాంతం:

ఫ్రెంచ్ అర్థ శాస్త్రవేత్తలైన ఫిజియొక్రట్స్ ఈ సిద్ధాంతమును ప్రతిపాదించినారు. ఇది సర్వసాధారణంగా 19వ శతాబ్దములో అమలుచేయబడినది. ఈ వేతన సిద్ధాంతానికి స్థిరవేతనాల సూత్రమని పిలవవచ్చును. దీనికి వేతనాల ఉక్కు చట్టం అను పేరు కూడా వున్నది. దీనిని ఈ పేర్లతో జర్మనీ అర్థ శాస్త్రవేత్తయైన లస్సాలే పలికెను. ఈ వేతన సిద్ధాంతమును కార్లమార్క్స్ తనయొక్క పీడన సిద్ధాంతమునకు ఆధారముగా ప్రయోగించెను. ఈ సిద్ధాంతాన్ని ప్రతిపాదించడములో డేవిడ్ రికార్డో పాత్ర కూడా వున్నది.

ఈ వేతన సిద్ధాంత ప్రకారము వేతనమనేది ఒక శ్రామికుడు తనను, తన కుటుంబాన్ని పోషించుకొనుటకు, అందుకు గాను కనీస అవసరాలు తీర్చుటకు అవసరమైన వేతనము(లు)ను వివరించే సిద్ధాంతమని చెప్పవచ్చును. ఈ కనీస స్థాయికి మించి వేతనాలు పెరిగినట్లైతే తప్పనిసరిగా పనులు చేసికొనుటకు శ్రామికులు ప్రోత్సహించబడతారు లేదా ఆ పనిచేయుటకు ప్రేరేపింపబడతారు. అప్పుడు ఖచ్చితంగా పెద్ద కుటుంబంగా తయారు అవుతుంది. అందుచేత శ్రామికుల సరఫరా పెరుగుతుంది. ఈ కారణంగా శ్రామికుల వేతనములు తగ్గుముఖం పడతాయి. ఈ వేతనములు ఇంచుమించుగా కనీసస్థాయి తగ్గిపోవచ్చును. ఒకవేళ వేతనాలు అధిక శ్రామికుల సరఫరా వలన తగ్గుముఖం పట్టినట్లైతే, పెళ్ళిళ్ళు మరియు జననాలు తగ్గవచ్చును.

ఎందుకనగా తక్కువ స్థాయి వేతనాలు శ్రామికులను నిరుత్సాహపరుస్తాయి గనుక. తద్వారా బలమైన పోషకాహారము అందించలేని స్థాయిలో శ్రామికులుంటారు. అందుచేత మరణాల రేటు పెరుగుతుంది. చిట్టచివరగా, శ్రామికుల సరఫరా తగ్గుతుంది. ఈ పరిస్థితిలో భవిష్యత్ కనీస వేతనాలు మరలా యింకొకసారి పెరగడానికి అవకాశము వస్తుంది. ఆనగా వేతనాలు మరలా కనీసస్థాయి పెరుగును. తదితర వస్తువుల మాదిరిగానే శ్రామికుడును కూడా కొనబడుతుంది. అనగా వుత్పత్తి అయిన సరుకును అమ్మకపుదారుడు ఏవిధంగా అయితే వస్తుమార్కెట్లో అమ్మివేస్తాడో అదేవిధంగా శ్రామికుల మార్కెట్లో శ్రామికుడు కూడా శ్రమను అమ్మివేస్తాడు అన్న ప్రమేయముపై ఈ జీవనాధార వేతన సిద్ధాంతం ముఖ్యంగా ఆధారపడివున్నది. ప్రతి వస్తువు (సరుకు) యొక్క ధర దానియొక్క ఉత్పత్తి వ్యయానికి సమానంగా వుంటుంది. జీవనాధార స్థాయి కనీస వేతనముగా తీసుకోబడుతుంది. శ్రామికుడుగాని లేదా తన కుటుంబాన్ని పోషించుకోవడానికి ఈ కనీస వేతనం సరిపోతుంది అన్నది ఈ సిద్ధాంత ఉద్దేశ్యము.

ఈ వేతనాలు సిద్ధాంతం ప్రకారం శ్రామికుల వేతనాలు కనీస అవసరాలకు సమానముగా వుంటాయని దీని ఉద్దేశ్యము. ఒకవేళ, కనీస వేతన స్థాయి, వారి యొక్క కనీస అవసరాల కంటే ఎక్కువగా ఉంటే మాత్రం దాని ప్రభావం వలన శ్రామిక జనాభా పెరగవచ్చును. ఎందుచేతనంటే, అధికస్థాయి వేతనాన్ని పొందుటకు తప్పనిసరిగా శ్రామికులు తమ యొక్క శ్రమను అమ్ముకొంటారు. ఈ పరిస్థితి తప్పనిసరిగా తదుపరి కాలములో వేతనాలను తగ్గిస్తుంది. అప్పుడు మరలా శ్రామికుల సంఖ్య తగ్గుటకు అవకాశమున్నది. తద్వారా మరలా భవిష్యత్తులో వేతనాలు పెరగవచ్చును. కనీస అవసరాల స్థాయి కన్నా వేతనాల స్థాయి ఎక్కువగాని, తక్కువగాని దీర్ఘకాలంగా పుండదు. ఈ కనీసవేతన స్థాయి కనీస అవసరాలకు మాత్రమే సమానంగా వుంటుంది అనే అభిప్రాయముతోపాటు, ఈ కనీస వేతనస్థాయి జీవన ప్రమాణానికి సమానంగా వుంటుంది అన్న అభిప్రాయాన్ని కూడా సాంప్రదాయ అర్థ శాస్త్రవేత్తలు వ్యక్తపరచారు.

జీవనాధార లేక కనీస వేతన సిద్ధాంతము కొన్ని విమర్శలకు గురియైనది. లోపాలను ఈ క్రింది విధంగా వివరించవచ్చును.

ఈ సిద్ధాంతములోని లోపాలు:

1. ఈ వేతన సిద్ధాంతములో కేవలము శ్రామిక సప్లయి మాత్రమే కనీస వేతనాలను నిర్ణయిస్తుంది. కానీ వాస్తవముగా 'ధర' అన్నది డిమాండ్ మరియు సప్లయి ద్వారా నిర్ణయించబడుతున్నది. కావున వేతన నిర్ణయానికి డిమాండు యొక్క సహకారము కూడా వుండాలి.
2. ఈ వేతన సిద్ధాంతము మాల్థస్ జనాభా సిద్ధాంతం మీద ఆధారపడినది. శ్రామికులకు ఖచ్చితమైన భవిష్యత్ లేదని ఈ జనాభా సిద్ధాంతము యొక్క అభిప్రాయం. ఈ వేతన సిద్ధాంతము భవిష్యత్‌లో శ్రామికుల యొక్క పరిస్థితులు, వాటి పెరుగుదల వంటి విషయాలను విస్మరించినది. శ్రామికుల యొక్క సామర్థ్యం ఆర్థిక అభివృద్ధి వలన మాత్రమే పెరుగుచున్నది అన్న విషయం ఈ కనీస వేతన సిద్ధాంతం విస్మరించింది.
3. ఉత్పాదకత శక్తి యొక్క ప్రాధాన్యతను ఈ వేతన సిద్ధాంతం అంగీకరించలేదు. శ్రామిక ఉత్పాదక శక్తి ముఖ్యంగా ప్రతిఫలము మీద ఆధారపడి వుంటుంది. ఈ అంశాన్ని అందరు అర్థ శాస్త్రవేత్తలు యించుమించుగా అంగీకరించారు. వాళ్ళ సిద్ధాంతాలు కూడా ఈ అంశాన్నే స్వీకరించాయి.

4. వివిధ ఉద్యోగ స్థాయిలలో వివిధ వేతనాలు కలిగి వుంటాయి. ఈ సిద్ధాంతం ప్రకారము వేతనములో తేడాలుండ కూడదు. యిది వాస్తవము కాదు. ఎందుకనగా, కనీస వేతనము విషయములో తేడా వుండకపోవచ్చేమో గాని అన్ని ఉద్యోగ స్థాయిలు ఒకే / సమాన వేతనమును మాత్రము పొందవు. దాని విషయములో తప్పనిసరిగా మినహాయింపు వుంటుంది.
5. ఈ వేతన సిద్ధాంత ప్రకారము వేతనాల పెరుగుదల శ్రామికవర్గాల సంఖ్య పెంచవచ్చు. కానీ వాస్తవికంగా వేతనాల పెరుగుదల జీవన ప్రమాణాన్ని పెంచుతుంది. మరి తప్పనిసరిగా పరిమితమైన కుటుంబాన్ని కలిగి వుండేటట్లు శ్రామికులకు సహాయం చేస్తుంది. అంతేకానీ వేతనాలు తగ్గవు. అనగా వేతనాలు పెరిగితే శ్రామిక జనాభా పెరగడం, తగ్గడం వాస్తవమునకు దూరము.
6. వేతనాల స్థాయి ఇప్పుడు కార్మిక సంఘాలు పెంచుకుంటున్నాయి. మరియు అనేక దేశాల వేతనాలు కనీస స్థాయికి మించి, శ్రామిక సంఘాలు సాధించుకున్నాయి. కానీ ఈ సిద్ధాంతం కొన్ని సందర్భాలలో వెనుకబడిన దేశాలకు వర్తిస్తుంది. ఎందుకనగా అక్కడి శ్రామికులు చాలా పేదవారు అందుచేత వారు తమ వాటాను బలమైన పెట్టుబడిదారుల నుండి పొందేవారు. అందుచేత వారు కేవలం కనీస జీవనాధార వేతనములు మాత్రమే పొందగలరు. కానీ మిగతా అభివృద్ధి చెందిన దేశాల శ్రామిక సంఘాలు పటిష్టంగా వుండి తమ వాటాను అధిక స్థాయి వేతనాల ద్వారా తాము పొందుతూ, తమ యొక్క జీవన ప్రమాణాలు పెంపొందించుకుంటున్నారు. అంతేగాని ఈ వేతన సిద్ధాంతం చెప్పినట్లు శ్రామిక జనాభా మాత్రము కాదు.

7.3. వేతన నిధి సిద్ధాంతము:

ఆడమ్ స్మిత్ కూడా ఈ వేతన నిధి సిద్ధాంతాన్ని తెలియజేసినప్పటికి దీనిని ప్రతిపాదించిన అర్థ శాస్త్రవేత్తలలో జాన్ స్టువర్ట్ మిల్ ప్రధానమైన అర్థ శాస్త్రవేత్త. మిల్ ఉద్దేశ్యం ప్రకారం, వేతనములు, జనాభా మరియు మూలధనం మధ్య ఉన్న నిష్పత్తిపై ఆధారపడి జనాభా అనగా శ్రమించే వర్గం అని ఆయన భావం. అదే విధంగా మూలధనం అనగా సర్కులేషన్ మూలధనం అని వున్నవి. ఆయన భావన. అయితే యిది ప్రత్యక్షంగా శ్రమ యొక్క కొనుగోలు శక్తి ఆధారంగా విస్తరింపబడెను. పని వారికి చెల్లించుటకు గాను కొంత నిర్ణీత మూలధనం మొత్తాన్ని ఉద్యమదారుడు ప్రత్యేకంగా కేటాయిస్తాడు. తాను 'వేతన నిధి' అని చెప్పాడు. ఈ నిధి స్థిరముగా వుంటుంది మరియు మార్పులేనిది. శ్రామికశక్తి ఈ మూలధనం యొక్క మొత్తం పరిమాణం మీదే ప్రత్యక్షంగా ఈ నిధి ఆధారపడి వుంటుంది అన్నది ఈ వేతన సిద్ధాంతములో మిల్ అభిప్రాయపడ్డాడు. శ్రామిక శక్తి పెరుగుతూ ఉంటే, ఒక్కొక్క శ్రామికుడికి రావలసిన వేతనము తగ్గుతుంది. శ్రామిక శక్తి తగ్గుతూవుంటే వీళ్ళకు రావలసిన వేతనము పెరుగుతున్నది అని ఈ సిద్ధాంతము యొక్క ఉద్దేశ్యము. మిల్ ఉద్దేశ్యం ప్రకారం వేతనాల యొక్క సాధారణ స్థితి పెరుగుట, వేతనాల నిధి పెరుగుదలకు కారణమైన పొదుపు పెరుగుదల లేదా శ్రామికుల యొక్క సంఖ్యలో ఉద్యోగత పోటీల్లో తగ్గుదలకు కారణములు.

ఈ సిద్ధాంతములో గమనించవలసిన ముఖ్యాంశాలు:

1) శ్రామికుల యొక్క వేతనాలు పెరగాలంటే వేతన నిధి పెరగవలెను లేదా శ్రామికుల యొక్క సంఖ్య క్రమేణా తగ్గవలెను. 'అయితే ఒక్కటి ముఖ్యం వేతన నిధి స్థిరమయినది కాబట్టి శ్రామికుల సంఖ్య తగ్గితేనే వేతనాలు పెరుగుతాయి.

2) కార్మిక సంఘాలు వేతనాలు పెంచలేవు.

3) వేతన నిధి స్థిరమయినది కాబట్టి కొందరు ఎక్కువ వేతనాన్ని మరికొందరు తక్కువ వేతనాన్ని పొందవచ్చును. అయితే ఈ సిద్ధాంతము అనేక విమర్శలకు గురియైనది.

సిద్ధాంతంపై విమర్శలు:

1) ఈ సిద్ధాంతము వేతన నిధికి వనరులేంటో మనకు తెలియజేయలేదు. వేతనాల స్థాయిని నిర్ణయింపబడడం మంటే కేవలం వేతనాల నిధిని / శ్రామికుల డిమాండ్‌ను శ్రామికుల సంఖ్యతో అనగా శ్రామికుల సప్లయిలో భాగాహారిస్తే చాలు అని వివరించినది.

2) ఈ వేతన సిద్ధాంతం చెప్పినట్టు వేతన నిధి స్థిరమయినది కాదు. ఇది వ్యాకోచము చెందుతుంది మరియు లాభాలు లభ్యమౌతూ వుంటే వేతన నిధి మార్పుచెందును. ఈ లాభాలు ముఖ్యంగా శ్రామికుల యొక్క ఉత్పాదికత మరియు వారి యొక్క సామర్థ్యములపై ఆధారపడి వుంటాయి.

3) ఈ వేతన సిద్ధాంతమందు వేతన నిధి గురించి తరువాత వేతనాల నిర్ణీతను ఆలోచించింది. ఇది వాస్తవము కాదు. ఎందుచేతనంటే, వేతన నిధిని లెక్కించాలంటే ముందుగా శ్రామికుడొక్కింటికి వేతనం కనుగొనాలి.

4) వివిధ వృత్తులలో వేతనాల యొక్క తేడాలను ఈ వేతన సిద్ధాంతం వివరించలేదు.

5) ఉద్యోగముల ప్రతినిధుల (ఉద్యమ దారుడు) మధ్య అనేక పర్యాయాలు తరచుగా పోటీ వుంటుంది. కనుక తరచుగా వేతనాలు పెరుగుతూ వుంటాయి. కానీ ఈ సిద్ధాంతం ప్రకారం వేతనముల పెరుగుదల, వేతన నిధి మొత్తము పెంపు వలన గాని, లేదా శ్రామికుల సంఖ్య తగ్గించుటవలన జరుగుతుంది. కానీ ఈ సిద్ధాంతం వాస్తవాన్ని వివరించలేదు.

6) వేతనాల చెల్లింపునకు ఒక ఖచ్చితమైన మరియు స్థిరమైన వేతన నిధి ఉంటుందనేది నిజము కాదు.

7) కొన్ని అభివృద్ధి చెందుతున్న వెనుకబడిన దేశాలలో కూడా మూలధనం తక్కువ అయినప్పటికీ వేతనాలు అధిక మొత్తంలో చెల్లింపు జరుగుతున్నది.

8) శ్రామికుల సంఖ్య తగ్గితే కాని, శ్రామికుల యొక్క వేతనాల స్థాయి పెరగదు అని ఈ సిద్ధాంతం చెప్పుచున్నది. కాని వాస్తవంగా పరిశీలిస్తే శ్రామికుల సంఖ్య పెరిగినా వేతనాలు పెరుగుతున్నాయి.

కనీస వేతన సిద్ధాంతం కంటే ఈ సిద్ధాంతం మెరుగైనది. వేతనాలు స్థిరమైనవి, మార్చడానికి వీలులేదు, అని జీవనాధార సిద్ధాంతం చెప్పుచున్నది. కానీ ఈ సిద్ధాంతం ఆ విధంగా చెప్పకుండా అభివృద్ధి చెందుతున్నదేమిటో కూడా ఆర్థిక వ్యవస్థ స్థితిని బట్టి వేతనాల స్థాయి పెరిగే అవకాశం వున్నది అని ఈ వేతన సిద్ధాంతం వక్కాణిస్తున్నది. మూలధన సంచయనము, ఒక దేశం యొక్క జాతీయాదాయము పెరగనిదే ఆ దేశముతో వేతనాలు పెరగవు అన్న వాస్తవాన్ని ఈ సిద్ధాంతం వివరిస్తున్నది.

7.4. జీవన ప్రమాణ వేతన సిద్ధాంతము:

19వ శతాబ్ది చివరి రోజులలో ఈ జీవన ప్రమాణ వేతన సిద్ధాంతం ప్రతిపాదించబడినది. ఇది వాస్తవముగా జీవనాధార వేతన సిద్ధాంతం యొక్క తుది మెరుగు. జీవన ప్రమాణ వేతన సిద్ధాంతం ప్రధమముగా ఆచార్య టోఫ్రాన్స్ 1815వ

సంవత్సరములో ఆ జీవన ప్రమాణానికి తెలియజేసాడు. ఈ సిద్ధాంతం ప్రకారము వేతనం జీవన ప్రమాణమునకు 'తగ్గినట్టుగా నిర్ణయించబడును. శ్రామికులు అలవాటుబడతారు. ఈ సిద్ధాంతం కాస్తంత మార్పు చేసిన తరువాత యిందులో కాస్తంత నిజమవున్నట్లు కనిపిస్తుంది. ఎందుకంటే శ్రామికుని యొక్క అధిక ఉత్పాదకత, అధిక వేతనాలు నిర్ణయించనిదే శ్రామికుల జీవన ప్రమాణం పెంచడం ద్వారా, శ్రామికులు అధిక మొత్తాలలో వేతనాలు పొందలేరు. పై పెచ్చు వేతనాలు మరియు జీవన ప్రమాణం పరస్పరంగా ఆధారపడును. అందుచేత, వేతనాలు జీవన ప్రమాణాన్ని నిర్ణయిస్తాయా లేదా జీవనప్రమాణం వేతనాలను నిర్ణయిస్తాయా అన్న విషయం చెప్పుట చాలా కష్టసాధ్యమైనది. వాస్తవంగా శ్రామికులు ఏ ఒక్క స్థిరమయిన జీవన ప్రమాణానికి అలవాటుపడలేదు.

ఆడమ్ స్మిత్ వేతనముల సిద్ధాంతం:

ఆడమ్ స్మిత్ ప్రప్రథముగా వేతనముల సిద్ధాంత విషయమై తన యొక్క గ్రంథము అయిన దేశీయుల సంపదలో ప్రస్తావించారు. ఆయన ఉద్దేశ్య ప్రకారం సహజ పరిస్థితులన్నీ అనుకూలించిన యెడల, ఉత్పత్తి చేయబడిన ఉత్పత్తి అంతయు శ్రామికులకే చెందియుండెడిది. అప్పుడు సహజ పరిస్థితిలో శ్రామికులపై యజమానులు లేదా ఉద్యమ దారులు లేదా భూస్వాముల ప్రస్తావన / జోక్యం / అజమాయిషీ ఉండదు. ఆ విధంగా శ్రామికుల శ్రమతో ఉత్పత్తి చేయబడిన ఉత్పత్తిని పంచుకొనే యాజమానులు ఉండరు. తద్వారా / ఆ కారణం చేత ఉత్పత్తి అంతయు శ్రామిక వర్గానికే చెందుతున్నది. వాస్తవికంగా పరిశీలిస్తే ఈ పరిస్థితి సమాజములో లేదు. శ్రామిక వర్గంపై యాజమానులు, ఉత్పత్తిదారులు బలంగా వున్నారు. ప్రకృతి వనరులపై శ్రామికుల యొక్క అజమాయిషీలేని కారణంగా శ్రామికులు తమ వేతనముల నిమిత్తమై యాజమాన్యముపై ఆధారపడవలసి వస్తున్నది. ఈ కారణం చేత శ్రామికులు తమ వేతనముల కొరకై యజమానులతో బేరసారాలు ఆడవలసి వస్తుంది. అందు కారణం చేత శ్రామికులు పీడనకు గురి అవుతూ వున్నారు. ఆడమ్ స్మిత్ యొక్క వేతన సిద్ధాంతం ద్వారా ఈ క్రింది అంశాలను మనము గమనించవచ్చును.

1) వేతనముల నిమిత్తమై శ్రామికుల మరియు యజమానుల మధ్య బేరమాడు విధానముంటుంది. దాని ఫలితమే వేతనం అని చెప్పవచ్చు.

2) బేరమాడు సందర్భములో యజమానులదే పైచేయిగా వుంటుంది. యజమానులు వేతనం యిచ్చేవారు. శ్రామికులు వేతనాలను తీసికొనేవారు.

3) ఈ బేరమాడు ప్రక్రియలో శ్రామికులు చివరిగా కనీస వేతన స్థాయి యజమానులతో నిర్ణయింపచేసి కొంటారు. ఆ వేతనం వారి కుటుంబాలను పోషించుకొనుటకు అనగా వారి కనీస అవసరాలను తీర్చుటకు మాత్రమే సరిపోతుంది. దానితో వారు సర్దుకుపోతూ వుంటారు.

4) వేతనముల స్థాయి భవిష్యత్‌లో పెరగడమన్నది, తగ్గడమన్నది ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క అభివృద్ధి స్థితిగతులపై ఆధారపడివుంటుంది.

5) వేతన స్థాయి ఆ దేశము యొక్క జనాభాపై కూడా ఆధారపడి వుంటుంది. అనగా జనాభా పెరుగుదల రేటు ఆర్థికాభివృద్ధి రేటును మించి వున్నట్లైతే వేతనాల స్థాయి కనీస జీవనాధార స్థాయికి పరిమితి అవుతుంది. ఒక దేశ అభివృద్ధి రేటు జనాభా రేటును మించినట్లైతే ఖచ్చితంగా వేతనముల స్థాయి పెరుగుతుంది.

వేతనావశిష్ట యోగ్యతా సిద్ధాంతం:

ఈ వేతన సిద్ధాంతం అమెరికా అర్థ శాస్త్రవేత్త అయినటువంటి ఎఫ్.ఏ. వాకర్ ప్రతిపాదించారు. ఈ సిద్ధాంతం ప్రకారం ఒక పరిశ్రమ యొక్క ఉత్పత్తి నాలుగు భాగాలుగా విభజించవచ్చును. ఆ నాలుగు భాగాలేవనగా భూటకం, వేతనం, వడ్డీరేటు మరియు లాభాలు. తక్కిన ఉత్పత్తికారకాలైన భూమి, మూలధనం మరియు నిర్వహణలు భూటకం, వడ్డీరేటు మరియు లాభాలు చెల్లింపులుగా పొందిన తరువాత శ్రామికులు / శ్రమ తన చెల్లింపుగా పొందుచున్నది. వాకర్ ఉద్దేశ్యం ప్రకారం భూటకం, వడ్డీ రేటు మరియు లాభాలు ఖచ్చితమైన ఫూత్రాలుతో నిర్ణయింపబడతాయి. కానీ వేతనాలను నిర్ణయించే ప్రత్యేకమైన సూత్రాలు ఏమీ లేవని ఆయన అభిప్రాయపడ్డారు. అందుచేత శ్రామికులు వేతనాలు పొందారు. అనగా భూమికి భూటకం, మూలధనమునకు వడ్డీ రేటు మరియు నిర్వహణకు లాభాలు చెల్లించిన తరువాత మిగిలినది శ్రామికులకు వేతనముగా చెల్లించబడుతున్నది.

ఈ సిద్ధాంతం వలన ఒక ప్రత్యేకమైన ప్రయోజనమున్నది. అది ఏమనగా శ్రమ యొక్క గొప్ప సామర్థ్యం తప్పనిసరిగా అధిక మొత్తాలలో వేతనాలు పొందుతాయి అన్న స్పష్టతను ఈ సిద్ధాంతము అంగీకరించినది. వివిధ వృత్తులలో మరియు ప్రాంతాలలో పలురకాలైన వేతనాలు మరియు వివిధ సామర్థ్యాలు మరియు వివిధ ఉత్పాదికతలు ఉంటాయని ఈ సిద్ధాంతం వివరించినది. అయితే ఈ సిద్ధాంతం తనంతట తాను సంపూర్ణమైనది కాదు. అందుచేత ఈ సిద్ధాంతం కొన్ని అంశాల ఆధారంగా విమర్శింపబడినది..

1. మిగిలిన లాభాలు అన్నది ఉత్పత్తిదారునికి సంబంధించినది. అంతేగాని శ్రామికుడిది కాదు.
2. మిగిలిన లాభాలు ఉత్పత్తిదారునికి. యితను చివరుగా దీనిని పొందెదడు. యిది ఉత్పత్తి మూల్యములో భాగం. భూమికి భూటకం, శ్రమకు వేతనము మరియు మూలధనం వడ్డీ రేటు చెల్లింపులు జరిగిన తరువాత ఈ ఉత్పత్తిదారునికి చెల్లింపబడును.
3. ఉత్పత్తి జరగకముందే వేతనాలు సర్వసాధారణంగా నిర్ణయింపబడతాయి. అందుచేత వేతనాలు మిగులు కాదు. ఎందుచేతనంటే ఉత్పత్తి కారకాల చెల్లింపులు జరిగిన తరువాత మిగిలిన భాగం మాత్రము కాదు యీ సిద్ధాంతము చెప్పినట్లు
4. వేతనాల ఆధారంగా శ్రామికులు సప్లయి ఆధారపడి వుంటుంది అన్న విషయాన్ని ఈ సిద్ధాంతం విస్మరించినది.
5. ఈ సిద్ధాంతము వ్యాపారంలో శ్రామికుల యొక్క సంఘాల పాత్రను కూడా విస్మరించినది. వేతనాలను నిర్ణయించే అంశాలలో కార్మిక సంఘాలను ఈ సిద్ధాంతం పట్టించుకోలేదు. వేతనాలు నిర్ణయించడములో కార్మిక సంఘాల యొక్క పాత్ర చాలా ప్రధానమైనది. ఏ సిద్ధాంతమైనా వేతనాలు నిర్ణయించడంలో కార్మిక సంఘాలు కీలకమైన పాత్ర వహిస్తాయి అని చెప్పడములో విఫలమైనట్లైతే అవి వేతనాల సిద్ధాంతాలుగా పరిగణింపబడవు.

బి. నవ్య సాంప్రదాయ వేతనాల సిద్ధాంతాలు:

7.5. ఉపాంత ఉత్పాదకత వేతనాల సిద్ధాంతము:

ఈ సిద్ధాంతము చాలా పురాతనమైన వేతనాల సిద్ధాంతం మరియు ఈ సిద్ధాంతం సాంప్రదాయబద్ధమైనది. 20వ శతాబ్దములో బాగా విస్తరింపబడి, బోధింపబడిన సిద్ధాంతం. అన్ని వేతనాల సిద్ధాంతాలను అధిగమించినది ఈ వేతనాల

సిద్ధాంతం. కానీ గడచిన కాలములో క్రమేణా యిది తన యొక్క గొప్పతనాన్ని ఆర్థిక విధానానికి, బేరమాడేదానికి మరియు ప్రభుత్వ క్రమబద్ధీకరణకు ఆధారము కోల్పోయినది. ఈ వ్యాపార ప్రపంచములో మిగతా సామాజిక సిద్ధాంతాల వలే, సంపూర్ణతను పొందింది మరియు బాగా అర్థవంతంగా వ్యాప్తిచెందినది. పై పెచ్చు ఎట్టి సమస్యలు కూడా కలగకుండా, దాని గొప్పతనానికి అవసరమైన పరిస్థితులను కలిగినది.

ఈ సిద్ధాంతము యొక్క ఆవిర్భవానికి సంబంధించి ఆడమ్ స్మిత్ రచనలలో గమనించవచ్చును. ఆయన గ్రంధమైన 'దేశీయుల సంపద' లో శ్రామికుల (శ్రమ) యొక్క వేతనాలు అనే ఒక భాగాన్ని వివరించాడు. తన ఉద్దేశ్యము ప్రకారము శ్రమ యొక్క వేతనాలు శ్రమ యొక్క ఉత్పత్తికి సమాజమార్పిడి కలిగి ఉంటుంది. ఈ సిద్ధాంతాన్ని 1826లో జర్మని అర్థ శాస్త్రవేత్త అయిన టి.హెచ్. వాన్ తూనస్ సక్షిప్తంగా ఆధునీకరణము చేసాడు. అదనంగా / ఉపాంత శ్రామికులను ఉపయోగించగా వచ్చిన ఉపాంత ఉత్పత్తికి, శ్రామికుల యొక్క వర్గము యొక్క వేతనాలు సమానంగా వుంటాయి అని వాన్ తూనన్ ముగింపులో చెప్పాడు.

ఇంగ్లాండ్‌లో 1850వ శతాబ్దములో వేతనాలు, ఉత్పాదకతలో సంబంధము కలిగి వుంటాయి అనే అభిప్రాయము అంగీకరించడమైన పద్ధతి ప్రారంభించబడెను. అధిక స్థాయిలో వేతనాలు (ప్రయోజనాలు) తగ్గ స్థాయిలో పనిగంటలు వంటి ఆర్థిక వ్యవస్థ స్థాపించబడినది. 1870వ సంవత్సరంలో ఎఫ్.ఏ. వాకర్ మరియు జె.బి. క్లార్క్ స్వతంత్రంగా క్షీణోపాంత ఉత్పాదికత సిద్ధాంతాన్ని మరియు ఉపాంత ఉత్పాధికత వేతనాల సిద్ధాంతాలను మరల కనుగొన్నారు. ఉపాంత ఉత్పాదక వేతనాల సిద్ధాంతము యొక్క గొప్ప మరియు ప్రధానమైన వక్త జె.హెచ్. క్లార్క్, ఆయన తన ప్రథమ రచనలలో బేరమాడు వేతనాల సిద్ధాంతమును గూర్చి సూచించాడు. అయితే చివరికి వేతనాల సహజ సూత్రాలతో ముగిస్తూ శ్రమ యొక్క ఉత్పత్తి దాని యొక్క చెల్లింపునకు సమానము / ఒక్కటే అని అభిప్రాయపడ్డాడు.

ఉపాంత ఉత్పాదికత యొక్క ఆలోచనలు సంపూర్తిగా ఇంగ్లాండ్, ఆస్ట్రియా, అమెరికా, స్వీడెన్, ఇటలీ మరియు స్విట్జర్లాండ్ వంటి దేశాలలో వ్యాప్తి చెందినది. ఉపాంత ప్రయోజనము మరియు ఉపాంత ఉత్పాదకత యొక్క సిద్ధాంతాలు 19వ శతాబ్ధములో క్షుణ్ణంగా అర్థ శాస్త్రవేత్తలతో వివరింపబడినవి మరియు రూఢీగా కొత్తదనంతో నిర్మించబడినవి. యివి కార్ల్ మార్క్స్ పీడన సిద్ధాంతమునకు సమాధానము చెప్పవలనే వున్నది. మరియు క్షీణిస్తూ వున్న వేతన నిధి సిద్ధాంతమునకు కూడా సమాధానం చెప్పవలసి వున్నది. సంపూర్ణమైన స్థాయిలో ఈ సిద్ధాంతము అందచేయబడిన కాలములో, జనాభా సమస్య పెరిగినది. కార్మిక సంఘాలు అభివృద్ధి చెందినాయి. పంపిణీ సమస్య బలంగా ఉంటూనే ఉన్నది మరియు కొంతమంది అర్థ శాస్త్రవేత్తలు గణితములో శిక్షణ పొందుతూ వున్నారు అన్న ఆశావాదం అప్పటి కాలానికి వున్నది. ఉపాంత ప్రయోజన నిశ్లేషణ యొక్క పెంపుదలే ఈ ఉపాంత ఉత్పాదికత వేతనాల సిద్ధాంతము కాకపోతే దీనిని వేతనములు నిర్ణయించుటకు మరియు ఇది అభిలషనీయత అనే పరాత్రం మీద ఆధారపడివున్నది మరియు ఉపాంత ఉత్పాధికతకు సమానంగా వేతనములు చెల్లించుట న్యాయం మరియు సంతృప్తికరము అని ఈ సిద్ధాంతం అభిప్రాయపడుచున్నది.

ఉపాంత ఉత్పాదికత సిద్ధాంతమును ఆకతాయంగా నామకరణ జరిగినది. ఖచ్చితంగా చెప్పాలంటే ఈ సిద్ధాంతం పోటీ సిద్ధాంతంగా పిలువబడాలి. ఎందుకంటే, శ్రామికుల మార్కెట్లో పోటీ వున్నది అన్న ప్రమేయముపై ఈ సిద్ధాంతము ప్రతిపాదించబడినది గనుక. ఈ ప్రమేయమే ఈ సిద్ధాంతము యితర ఆధునిక సిద్ధాంతాలతో తేడా చూపిస్తున్నది. ప్రతి ఉత్పత్తి కారకం తన ఉత్పాధికత శక్తి ప్రకారమే చెల్లింపబడుతున్నాయి అన్నది పోటీ మార్కెట్‌లోని ప్రమేయము. ఈ సిద్ధాంతము ఈ

క్రింద పేర్కొన్న ప్రమేయములపై ఆధారపడి నిర్మించబడినది.

1) అన్ని శ్రామిక యూనిట్లు స్వజాతీయమైనవి.

2) అన్ని ఉత్పత్తి కారకాల యొక్క యూనిట్లు ఒకచోట నుండి మరియొక చోటుకు కదలిక కలిగివుంటాయి.

3) ఉత్పత్తికి క్షీణోపాంత ప్రతిఫలాలు వర్తిస్తాయి.

4) రాబడి రేఖ లేదా ఉపాంత ఫలాన్ని పొందే రేఖను ఉద్యమదారుడు నిర్మిస్తాడు.

5) ఉత్పత్తి మార్కెట్ సంపూర్ణత కలిగివుంటుంది.

6) సంస్థలు స్వేచ్ఛగా రావొచ్చు, పోవొచ్చు.

7) ఉత్పత్తి కారకాల ధరల నిర్ణయములో ఏకస్వామ్యత అంశం లేదు.

8) వివిధ ఉత్పత్తి కారకాలు ప్రత్యామ్నాయంగా ఒకదానికి మరియొకదానిని ఉపయోగించవచ్చు.

9) ఉత్పత్తిదారునికి మరియు తక్కిన ఉత్పత్తి కారకాల వలె శ్రామికుడను మార్కెట్ పరిస్థితుల యొక్క సంపూర్ణమైన మరియు ఖచ్చితమైన జ్ఞానమును కలిగివుంటారు.

అంతిమ శ్రామికుడి యొక్క ఉపాంత ఉత్పాదికత, ఉపాంత పెంపునకు సమానమైనంతవరకు ఒక ఉత్పత్తిదారుడు అదనంగా శ్రామికులను ఉపయోగిస్తూనే వుంటాడు. అందుచేత అందరు శ్రామికులు, ఎవరైతే సజాతీయమైనవో వారు తమ వేతనములు పొందుతూనే వుంటారు. యీ వేతనములు అంతిమ శ్రామికుడు యొక్క ఉత్పత్తికి సమానమైనంతకాలము, వారు పొందుతూనే వుంటారు అన్నది సిద్ధాంతము యొక్క అభిప్రాయము. ఈ సిద్ధాంతము చాలా నిరాడంబరమైనది. అయినప్పటికి యిది విమర్శలకు గురియైనది.

విమర్శలు:

1. సంపూర్ణ శ్రామిక మార్కెట్ మరియు సంపూర్ణ ఉత్పత్తి మార్కెట్లు ఉంటాయి అని ఈ సిద్ధాంతము ప్రమేయము వ్యక్తపరిచింది. కానీ ఏ దేశములో కూడా ఇలా వుండదు.
2. ఏ ఒక్క ఉత్పత్తికారకం యొక్క ఉపాంత ఉత్పాదికత వేరుచేయడమన్నదే సాధ్యమైన పనికాదు.
3. ఉపాంత ఉత్పాదికత వేతనాలను నిర్ణయించలేదు. ఒక వేళ నిర్ణయించినా, తగ్గుతూ వున్న వ్యయాలు, పెరుగుతూ వున్న ఫలాల స్థితిలో నిర్ణయిస్తాం. అంతేగాని ఈ సిద్ధాంతము చెప్పునట్లు కాదు.
4. పెరుగుతూవున్న సప్లయి రేఖా పెరుగుతూవున్నా వేతనాలతో ఉంటుంది. కాని తగ్గుతూ వున్న రేఖలు కూడా వుంటాయి.
5. తగ్గుతున్న డిమాండ్ రేఖ మరియు పెరుగుతున్న సప్లయిరేఖ కాకుండా ఎక్కడైతే లాభాలు అభిలషనీయంగా వుంటాయో వాటినే వెంబడిస్తాడు ఉత్పత్తిదారుడు.
6. ఈ సిద్ధాంతం కేవలం పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థలు, ఎక్కడైతే కేవలం లాభాల కోసం ఉత్పత్తిని నడుపుతారో, ఆ వ్యవస్థలకు మాత్రమే తగును / సరిపడిపోతున్నది.

7. ఈ సిద్ధాంతము ప్రకారము ఉపాంత ఉత్పాధికత ఆధారంగా వేతనాలు పెరుగుతాయి. కానీ కార్మిక సంఘాలు, కార్మికుల యొక్క జీవన వ్యయం పెరుగుతూ వుంటుంది గనుక వేతనాలు పెంచండి అని యాజమాన్యాలను కోరుతూ వుంటాయి.
8. ఉపాంత ఉత్పాధికత ప్రకారం వేతనాలు నిర్ణయించబడతాయి అన్నది ఒక్క సంస్థకు వర్తించవచ్చు. కానీ మొత్తం వ్యవస్థకు వర్తింపచేయలేము అని టి. హెచ్. హట్చాసన్ అభిప్రాయపడ్డారు.

7.6. కీలెక్ వేతన సిద్ధాంతము:

ఈ వేతన సిద్ధాంతమును పోలెండ్ ఆర్థిక వేత్త ప్రతిపాదించాడు. ఉత్పత్తి విధానములో పెట్టుబడుదారులు తనుకు రావలసిన భాగాన్ని మినహాయించి, మిగిలిన భాగాన్ని మాత్రమే శ్రామికులకు వేతనాలుగా యిస్తారు అని కీలెక్ అభిప్రాయ పడ్డాడు. పెట్టుబడిదారులు తమ యొక్క వినియోగ వ్యయాన్ని దానితో పాటు వారికి రావలసిన లాభాలు మరియు వడ్డీ రేటును తమ తాలూకా ఉత్పత్తిలో మినహాయించుకొంటారు. ఉత్పత్తిదారుల యొక్క ఏకస్వామ్య అధికారము ఈ పరిస్థితిని ఏర్పాటు చేస్తుంది. ఈ సిద్ధాంతము చాలా విమర్శలకు గురి అయినది.

1. శ్రామిక సప్లయిని యిది విస్మరించినది.
2. ఏకస్వామ్యము అను భావన సరియైనది. స్పష్టమైనది కాదు. ఏకస్వామ్యములో ఏ ఏ అంశాలు వున్నాయో ఈ సిద్ధాంతము వివరించలేదు.
3. ఈ సిద్ధాంతానికి వేతనావశిష్టయోగ్యతా సిద్ధాంతముకు వున్న విమర్శలే / లోపాలే వున్నాయి – మిగులు లేకపోతే వేతనాలు వుండవు అన్నది తప్పు.
4. వేతనాలను నిర్దిష్టించే సూత్రాలు లేవు అన్నది తప్పు.
5. కార్మిక సంఘాల ప్రాముఖ్యత వేతనాల నిర్ణయములో ఏ మేరకు వుంటుందో అన్న విషయము ఈ సిద్ధాంతము వివరించలేదు.

సి. అధునాతన వేతనాల సిద్ధాంతాలు:

7.7. డిమాండ్ మరియు సప్లయి వేతనాల సిద్ధాంతం:

సాధారణమైన విలువ యొక్క సిద్ధాంతము వల్లే స్వేచ్ఛా మార్కెట్‌లో వేతనాలు నిర్ణయింపబడుట ఒక ప్రత్యేక విషయము. శ్రమ యొక్క ధర వేతనము, అందుచేత పర్యవేక్షణ లేకపోవుటలో వేతనాలు నిర్ణయింపబడెను ధరల వలె. యిందుకు డిమాండ్ మరియు సప్లయిలు సహకరించెను. ఒక వస్తువు యొక్క ధర ఏవిధంగా అయితే డిమాండ్ సప్లయిలతో నిర్ణయింపబడునో వేతనాలు కూడా ఒక స్థాయి వద్ద నిర్ణయింపబడును అని ఈ సిద్ధాంతము మనకు చెబుతున్నది. వేతనాల నిర్ణయము మొత్తం డిమాండ్ మరియు మొత్తం సప్లయి రేఖలు కలుసుకున్న చోట జరుగును. డిమాండ్ వైపు ఉద్యోగుల నియమించడంచేత శ్రమ యొక్క ఉపాంత ఉత్పాదికత కంటే ఎక్కువ చెల్లించదు మరియు సప్లయి వైపు ఉద్యోగస్తులు తమ యొక్క జీవన ప్రమాణము సరిపడని లేదా తక్కువ వేతనాలను అంగీకరించవు. ఖచ్చితమైన రేటు పనివాళ్లు మరియు ఉద్యమదారులు బేరసారాల మీదే ఆధారపడివున్నది.

డిమాండ్ వైపు నిర్ణయించే అంశాలు:

1. శ్రామికులకు డిమాండ్ పెరుగుతుంది ఎప్పుడంటే వారు ఉత్పత్తి చేసే వస్తువులకు డిమాండ్ ఉన్నప్పుడు మాత్రమే.
2. కొత్త యంత్రాలను పరిశ్రమలలో ప్రవేశపెట్టిన యెడల తప్పనిసరిగా శ్రామికులకు డిమాండ్ తగ్గుతుంది.
3. తక్కువ ఉత్పత్తికారకులు ముఖ్య యంత్రాలను ఎక్కువ డిమాండ్ చేసినట్లైతే శ్రామికులకి డిమాండ్ తగ్గుతుంది.
4. శ్రమ ఉపాంత ఉత్పాధికత యితర ఉత్పత్తి కారకాలను బట్టి శ్రమకు వుండే డిమాండ్ ఉపాంత ఉత్పాధికత మీద ఆధారపడివున్నది.

ఒక సంస్థ యజమాని, వేతనాలను శ్రామిక ఉపాంత సగటు ఉత్పత్తులకు సమానమైనంతవరకు శ్రామికులను డిమాండ్ చేస్తాడు. ఆ విధంగా వివిధ సంస్థలలో నియమించిన శ్రామికుల సంఖ్య కలిపితే శ్రమకు ఆ పరిశ్రమలో ఉన్న డిమాండ్ తెలుస్తుంది.

శ్రామిక సప్లయి వైపు నిర్ణయించు అంశాలు:

1. జనాభా పెరుగుదలపై శ్రామిక సప్లయి ఆధారపడుచున్నది.
2. వయస్సువారీగా విభజన కూడా శ్రామిక సప్లయి నిర్ణయిస్తుంది.
3. వివిధ ప్రాంతాల మధ్య జనాభా పంపిణీ బట్టి కూడా శ్రామిక సప్లయి మారుతుంది.
4. శ్రామిక సామర్థ్యం బట్టి శ్రామిక సప్లయి మారుతుంది.
5. శ్రామికుల యొక్క గమనశీలితను బట్టి కూడా శ్రామిక సప్లయి మారుతుంది.

వేతనములు పెరిగితే శ్రామిక సప్లయి పెరుగుతుంది. కాని శ్రామికుల డిమాండ్ తగ్గుతుంది. అదే విధంగా శ్రామికుల డిమాండ్ పెరిగితే వేతనాలు తగ్గుతాయి. గనుక శ్రామిక సప్లయి కూడా తగ్గుతాయి.

విమర్శ:

1. ఈ సిద్ధాంతం వేతనం నిర్ణయించే సమస్య చాలా ఎక్కువగా నిగంబడరత చేసినది.
2. డిమాండ్ మరియు సప్లయిలు ఒక వస్తువు యొక్క ధరను నిర్ణయిస్తాయి కానీ ఒక మనిషి యొక్క ధరని మాత్రము నిర్ణయించవు.
3. సాంఘిక, రాజకీయ మరియు నైతిక అంశాలు పూర్తిగా ఈ సిద్ధాంతము విస్మరించనది.

7.8. బేరమాడు వేతన సిద్ధాంతము:

ఈ సిద్ధాంతము ప్రకారము యజమాని మరియు పనివారు మధ్య గల బేరమాడు స్థితే వేతనాలు నిర్ణయించబడెను. వారి బేరమాడే శక్తి ప్రత్యక్షంగా వేతనాల రేటు సంబంధము ఉన్నది. శ్రామికులు ఎక్కువగా బేరమాడే శక్తి కలిగివుండినట్లైతే వారు ఎక్కువ స్థాయిలో వేతనాలు పొందుతారు. అదే శ్రామికులకు బేరమాడే శక్తి లేకపోయినట్లైతే, ఆ శ్రామికులు తక్కువ స్థాయిలో వేతనాలు కలిగి వుంటారు.

తొర్టన్, డేవిడ్‌సన్, డోబ్ మరియు వెబ్‌లతో బేరమాడు వేతన సిద్ధాంతం యివ్వబడెను. చాలా సంవత్సరాలపాటు

ముఖ్యంగా 1933వ సంవత్సరము నుండి బేరమాడు వేతన సిద్ధాంతము అభివృద్ధి చెందినది. క్రమంగా ఉపాంత ఉత్పాధికత వ్యాప్తితోపాటు యీ సిద్ధాంతము వేతనాలను నిర్ణయించు శక్తుల ప్రాధాన్యత యొక్క విశ్లేషణత స్వల్పకాలములోని బేధాలను గూర్చి వివరించినది. యీ సిద్ధాంతానికి కీన్స్ యొక్క మద్దతు కూడా వున్నది. కీన్స్ ఈ సందర్భములో జాతీయాదాయము యొక్క గొప్ప బదిలీని గూర్చి ప్రబోధించాడు. అనగా ధనము (పేదవారికి) శ్రామికులకి జాతీయాదాయము బదిలీ జరిగి వ్యవస్థలోని శ్రామికుల యొక్క వినియోగము పెంచి ద్రవ్యోల్బణమును మరియు ఆర్థిక సమస్యలను రూపుమాపుతుంది. ఈ బేరమాడు సిద్ధాంతమును గూర్చి ఆడమ్ స్మిత్ కూడా కొన్ని అంశాలను వివరించాడు. బేరమాడు అనుకూలత ఉద్యమకారులకి ఎక్కువ. శ్రామికుల యొక్క పేదరికము, నెమ్మదితనము, ఆధారపడే గుణము, ఉద్యమదారులకు అనుకూలంగా వుంటూ, బేరమాడుటకు ఎంతగానో ఉపయోగపడతాయి మరియు పెట్టుబడుదారులకి ప్రయోజనాన్ని సమకూరుస్తాయి అని ఆడమ్ స్మిత్ వివరించెను. తద్వారా శ్రామికులకు ఒకే స్థలములో వివిధ ధరలు చెల్లింపబడును. కానీ శ్రమ మాత్రము ఒకే రకమైనది. తదుపరి శ్రమ యొక్క ధర నిర్దిష్టంగా పరిశీలించబడదు అని ఆయన వొక్కాణించాడు.

ఈ బేరమాడు సిద్ధాంతము 1893వ సంవత్సరంలో ప్రొఫెసర్ జాన్ డేవిడ్‌సన్ అభివృద్ధి పరిచాడు. వేతనాలు పై స్థాయి, క్రింద స్థాయిలను ఈ బేరమాడు సిద్ధాంతములో వివరించబడెనని మేధావులైన డేవిడ్‌సన్, డోవ్ మరియు వెబ్ వివరించెను. ఒక స్థాయి దాటిన తరువాత వేతనాల పెంపుదలకు ఉత్పత్తిదారులు యిష్టపడరు, మరియు శ్రమ యొక్క ఉత్పాధికత, మూలధన పరికరాల పెట్టుబడి, సంస్థలలో పోటీతత్వము, ఉత్పత్తిలో యంత్రాలు, భూమి, శ్రమ ప్రత్యామ్నాయాలుగా నుపయోగించుట, అతని ఆత్మగౌరవము మరియు తక్కిన వాటి యొక్క ఉద్దేశ్యములను, కార్మిక సంఘం విధానాలు వంటి అంశాలను ఉత్పత్తుదారులు పరిగణనలోకి తీసికొనెను అని ఈ సిద్ధాంతము అర్థ శాస్త్రవేత్త వివరించాడు.

ఈ సిద్ధాంతము వలన కొన్ని ప్రయోజనాలు కలవు.

1) ఈ సిద్ధాంతము అసంపూర్ణ మార్కెట్కు కూడా వర్తిస్తుంది.

2) యిది వివిధ వేతనాల రేటులను వివరిస్తుంది. అయినప్పటికి ఈ సిద్ధాంతము విమర్శింపబడినది. దీర్ఘకాలికమైన సూత్రాలు లేకపోవుట వలన ఈ సిద్ధాంతము పరిపూర్ణమైనది కాదు. శ్రామికులకు న్యాయమును గాని, ఆర్థిక లాభము గాని సమకూర్చు నిదానము గూర్చి ఉమ్మడిగా బేరమాడుట ఉపయోగబడలేదు. శ్రామికుల యొక్క ఉపాధి శ్రద్ధకు హాని ఉమ్మడి బేరమాడు విధానముచే జరుగుతుంది అని ఈ సిద్ధాంతము వివరించినది. శ్రామికులలో బాధ్యతారహితమైన ప్రవర్తన ఉమ్మడి బేరము కలిగిస్తుంది అని ఈ సిద్ధాంతము చెబుతుంది.

7.9. పీడనా వేతన సిద్ధాంతము:

పీడనా సిద్ధాంతమును కార్ల్ మార్క్స్ ప్రతిపాదించాడు. దీనినే "మిగులు విలువ" సిద్ధాంతము అని పిలిచెదరు. మార్క్స్ ఈ సిద్ధాంత విషయములో ఆడమ్ స్మిత్ యొక్క అభిప్రాయాన్ని కూడా తీసికొనెను. ఉత్పత్తి విధానములో ఉపయోగించిన శ్రమ యొక్క మొత్తము, ఒక వస్తువు / సరుకు యొక్క విలువను నిర్ణయిస్తుంది అని ఆడమ్ స్మిత్ అభిప్రాయబడ్డారు. యీ విషయాన్ని మార్క్స్ కూడా అంగీకరించాడు. యీ విషయమే వాస్తవము అయితే అప్పుడు ఫలములో ఏ భాగము అయినా వెనుకకు ఉంచబడితే (ఉదా: లాభము) అది మిగులు అవుతుంది. దానిని పెట్టుబడుదారులు అనుభవిస్తారు. దీని ఫలితంగా పనిచేసే వ్యక్తి యొక్క పీడన జరగడానికి అవకాశము ఉన్నది. దీనిని మార్క్స్ వ్యతిరేకించాడు. తదుపరి మూలధనము నుండి ఏవిధమైన

ఉత్పత్తికరమైన సహాయము లేదా కేవలము శ్రమకు విలువ తప్ప. భూమి, మిగతా వనరులు, ఏవైతే శ్రామికుల యొక్క సంపదో అవే ఉత్పత్తికరమైన కార్యక్రమాలలో పాల్గొంటాయి. వాస్తవికంగా శ్రామికులకు చెల్లించిన వేతనము కేవలం తనకు, తన కుటుంబానికి, కొంత తన పిల్లలను పోషించుటకు మాత్రమే సరిపోతున్నది అని కార్ల్ మార్క్స్ అభిప్రాయపడ్డాడు. అనగా వేతనములు కనీస స్థాయి వద్దే ఏర్పాటు కాబడినవి. వాస్తవకరంగా నిరుద్యోగ రిజర్వ్ ఆర్మీ ప్రభావము వలన మరియు శ్రమ, ఒక వస్తువు వలె నస్వరమైనది అన్న నిజమువలనా శ్రామికులకు కేవలం కనీస వేతనములు చెల్లింపబడుచున్నవి. తాను ఉత్పత్తి చేసిన దానిలో కేవలం ఒక భాగము మాత్రమే శ్రామికుడికు చెల్లింపబడుచున్నది. మిగిలినది అంతా పెట్టుబడిదారుడు అనుభవిస్తున్నాడు. ఈ పీడన అభివృద్ధితోపాటు పెరుగుతూ వుంటుంది అని మార్క్స్ అభిప్రాయపడ్డాడు. మరియు జాతీయాదాయములో శ్రామికుల యొక్క వాటా క్రమేణా తగ్గిపోవును. శ్రామికుల యొక్క ఉత్పాధికతాశక్తి పెరిగినకొలది పెట్టుబడుదారుడు చాలా ఎక్కువ మోతాదులో లాభమును పొందుతూ వుంటాడు. కార్మిక సంఘాలు సాధించేది చాలా తక్కువే. శ్రామికులు, ఖచ్చితమైన తమ వాటా పొందేముందు సామాజిక నిర్మాణమే పూర్తిగా మారాలని మార్క్స్ వక్కాణించారు. ఎక్కువ స్థాయిలో పీడన జరిగితే ఎక్కువ పరిధిలోనే మూలధన సమీకరణ జరుగుతుంది. తద్వారా ఆధునిక సాంకేతిక పరికరాల ఉపయోగానికి కారణమౌతుంది అని మార్క్స్ వివరించెను. ఈ పరిస్థితి యింకా చాలామందిని నిరుద్యోగ పనివారుగా తయారు చేస్తుంది. తద్వారా పెట్టుబడుదారులకు యింకా 'మిగులు విలువ'ను అనుభవించడానికి అవకాశాలు మెండుగా తయారౌతాయి. చివరికి యీ పరిస్థితి సాగుతూ వుంటుంది. శ్రామిక ప్రజలందరూ దౌర్భాగ్యపు స్థితికి చేరునంతవరకు, త్రోసివేయబడి, సేవకులుగా మరియు గౌరవము కోల్పోయే స్థితివరకు యీ పరిస్థితి (పీడన) కొనసాగుతుంది. చివరకు శ్రామిక వర్గమంతా తిరుగుబాటుదారులుగా, అతివాదులుగా, ఉగ్రవాదులుగా తయారౌతారు అని కార్ల్ మార్క్స్ అభిప్రాయపడ్డారు.

7.10. సారాంశము:

ఉత్పత్తి విధానములో (ప్రక్రియలో) శ్రామికుడు తగు పాత్రను వహిస్తాడు. అందుచేత తనకు సంబంధించిన వేతనము గూర్చి వివరంగా తెలుసుకొనుట మంచిది. ఈ వివిధ వేతనాల సిద్ధాంతాల విశ్లేషణముల వలన వేతనాలు ఏవిధంగా నిర్ణయించబడుతున్నాయి, శ్రామికుడు ఏవిధంగా పీడనకు గురుతున్నాడు. పెట్టుబడుదారులు శ్రామికులపై యాజమాన్యము, అందుకు కారణాలు, వేతనాలను నిర్ణయించడములో ఉద్యమదారులు ఏవిధంగా పై చేయిగా వుంటున్నారు అన్న వివరములు తెలుసుకోగలుగుచున్నాము. వివిధ వేతనాల సిద్ధాంతాల లోపాలను కూడా మనము గమనించగలము.

7.11. ముఖ్య పదాలు:

1. సాంప్రదాయము : పురాతన
2. జీవనాధార : కనీస అవసరాలను తీర్చు
3. నిధి : ఒక చోట దాచుట
4. అవశిష్ఠ : మిగులు
5. యోగ్యత : తగిన
6. ఉపాంత : అదనముగా
7. డిమాండ్ : గిరాకీ, సప్లయి : సరఫరా

8. గమనశీలత : ఒక చోట నుండి మరియొక చోటుకు వెళ్ళుట

9. పీడన : దోచుకొనుట

7.12. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు:

1) జీవనాధార వేతన సిద్ధాంతము గూర్చి విమర్శనాత్మకంగా వ్రాయుము?

2) వేతనావశిష్ట యోగ్యతా సిద్ధాంతము, దానిపై విమర్శను వివరింపుము?

3) ఉపాంత ఉత్పాధిక వేతన సిద్ధాంతమును క్షుణ్ణంగా విశదీకరింపుము?

4) డిమాండ్ & సప్లయి వేతనా సిద్ధాంతాన్ని విపులీకరంగా వ్రాయుము?

7.13. ఆధార గ్రంథాలు:

1) J. Kumar Singh : Labour Economics, Principles, Problems and Practice.

2) B.P. Tyagi : Labour Economics and Social Welfare.

3) A.D. Butler : Labour Economics and Institutions.

– డా॥ చంద్రయ్య మిరియాల

పాఠం - 8

వేతనములలో రకాలు

8.0. లక్ష్యం:

ఈ పాఠ్యభాగమునందు ఈ క్రింది అంశాలను మనం తెలుసుకోగలము.

- కనీస వేతన అర్థం, కనీస వేతన ఉద్దేశాలు, సూత్రాలు మరియు కనీస వేతన నిబంధనలు విశదీకరించగలగాలి.
- జీవన నేతనము యొక్క ఆధారము, మరియు యీ వేతన చట్టం–1948లను గూర్చి వివరించగలగాలి.
- సముచిత వేతనము గూర్చి విశదీకరించగలగాలి.

విషయసూచిక:

8.1. ఉపోద్ఘాతం

8.2. వేతనము యొక్క అర్థము

8.3. కనీస వేతనము

8.4. కనీస వేతనము యొక్క ఉద్దేశములు

8.5. కనీస వేతనము నిర్ణయించు సూత్రములు

8.6. యితర వర్గాల శ్రామికులతో సంబంధము

8.7. జీవన వేతనము యొక్క ఆధారము

8.8. పరిశ్రమ యొక్క చెల్లింపు శక్తి

8.9. కనీస వేతనములను నిర్ణయించు నిబంధనలు

8.10. కనీస వేతన చట్టం 1948

8.11. సముచిత వేతనములు

8.12. జీవన వేతనము

8.13. సారాంశము

8.14. ముఖ్య పదాలు

8.15. నమూనా ప్రశ్నలు

8.16. ఆధార గ్రంథాలు

8.1. ఉపోద్ఘాతం:

ఉత్పత్తి విధానములో నాలుగు ఉత్పత్తి కారకాలు ఉపయోగించబడును. అందులో ఒకటి శ్రమ. శ్రామికుడు ఈ శ్రమను నేతనమునకు అమ్మివేయును. పరిశ్రమల సంబంధాలలో సమస్యలలో వేతనములు కేంద్ర బిందువుగా నుండును. అన్నింటికన్నా పరిశ్రమలలో వేతనములు కొరకే ఎక్కువ జగడములు ఆందోళనలు జరుగును. వేతనములు శ్రామికుల యొక్క

జీవన ప్రమాణమును నిర్ణయించును. చాలా పరిశ్రమలలో అధిక శాతం వేతనములే ఉత్పత్తిదారుని యొక్క ఉత్పత్తి వ్యయంను నిర్ణయించును. శ్రామికులు అంగీకారం మరియు ఉత్పత్తిదారులు చెల్లించే శక్తి అంగీకార వేతన నిర్ణయమునకు ఆధారము. అందుకు గాను యీ వేతనములను వివిధ రకాలుగా వివరించవచ్చు.

8.2. వేతనము యొక్క అర్థము:

ఉత్పత్తి విధానములో శ్రమ చేయు సేవలకుగాను చెల్లించే 'ధర'ను వేతనమని నిర్వచించబడెను. వేతనములు అనే ప్రశ్న కేవలము శ్రామికులుకు వారి యొక్క సంఘాలుకే కాక యాజమాన్యమునకు మరియు పెద్ద స్థాయిలో సమాజానికి చెప్పతగ్గ ప్రాధాన్యతను కలిగివున్నాయి. ఒక పెట్టుబడి ఆర్థిక వ్యవస్థలో అదే విధంగా ఒక సమ సమాజిక వ్యవస్థలో, సామ్యవాద వ్యవస్థలో వివిధ పరిశ్రమల మధ్య, వివిధ వృత్తులు మరియు ప్రాంతాల మధ్య శ్రమను కేటాయింపు యొక్క ప్రధాన కార్యక్రమము సాపేక్ష వేతనము నిర్వర్తిస్తుంటుంది. వినియోగములోను, పొదుపులోను, ఉపాధిలోను మరియు ధరలలోనూ వేతనములు (ప్రాధాన్యత) ప్రధానమైనవి. వాస్తవముగా వేతనములు ఒక ప్రత్యేక పరిధిని ఏర్పాటు చేస్తాయి. దాని చుట్టు శ్రామికుల యొక్క సమస్యలు తిరుగుతూ వుంటాయి. అందుచేత దేశాలలో ఒక పరిపక్వతతో కూడిన వేతన విధానమును తయారు చేయు వేతన సమస్యను సక్రమముగా అర్థం చేసికొని వుండుట చాలా ముఖ్యమైనది.

వేతనము యొక్క వివిధ స్థాయిలతో సంబంధముగా ఎన్నో పదాలు స్వచ్ఛమైన వేతనములకు నిర్వచింపబడినది. అందులో ప్రధానమైన పదాలు మూడు మాత్రమే. 1. కనీస వేతనము, 2. స్వచ్ఛమైన వేతనము, 3. జీవన వేతనము. యిట్టి వేతనములు ఏర్పాటుకు గాను ఒక కమిటీ ఆధారము. దీని యొక్క ముఖ్య కార్యక్రమము కనీస వేతనమును, స్వచ్ఛమైన వేతనము యొక్క క్రింది స్థాయిని ఏర్పాటుకు ఉపయోగించుట, ఈ క్రింద స్థాయి దాటిని మించిన స్వచ్ఛమైన వేతనముగా మారుతుంది. మరియు దీనిని మించిన స్థాయి జీవన వేతన స్థాయిగా మారుతుంది. ఈ స్థాయిలు స్థిరత్వమును చూపించవు. సరతను చూపిస్తాయి. ఆర్థికాభివృద్ధి స్థాయి ప్రకారము, సామాజిక న్యాయ వత్తుడులను బట్టి పై వేతనములు మారుతూ వుంటాయి మరియు విస్తరిస్తూ వుంటాయి.

భారతదేశములోని పరిశ్రమల వేతనము చాలా తక్కువ మరియు అసంతృప్తి తగినటువంటిది కాదు అన్నది ప్రధాన లక్షణము. పరిశ్రమలలోని పనివారు యొక్క పరిస్థితి కంటే జైలులో ఖైదీలకు యిస్తున్న సౌకర్యాలే మెరుగని అనిపిస్తుంది. అందుచేత, ఏ పరిశ్రమములలో వేతనాలు చెల్లింపు తక్కువుగా వుంటున్నాయో అచ్చట వేతనములను పెంచుట కనీస వేతన శాసనము చట్టము యొక్క ప్రధాన అవశ్యత. ఆర్థిక మాంద్యము వలన మాత్రమే పరిశ్రమలలో వేతనాలు తక్కువ స్థాయిలో నిర్ణయింపబడతాయి. అదే విధంగా అసమర్థతో ఉండి నిర్వహణ, సామర్థ్యము లేని శ్రామికులు, మరియు శ్రామికుల పీడన వంటివి సంభవించును.

వేతనము – రకములు:

వేతనములను మూడు రకాలుగా విభజింపవచ్చును. అవి:

1. కనీస వేతనము. 2. జీవన వేతనము 3. సహజ స్వచ్ఛమైన వేతనము.

8.3. కనీస వేతనము:

ఈ వేతనమును Statutory కనీస వేతనము, ప్రాథమిక కనీస వేతనము, అవసర ఆధార కనీస వేతనములుగా

విభజింపవచ్చును. ఈ వేత్తనము 1948వ సంవత్సరములో కనీస వేతన చట్టము క్రింద చట్టబద్ధమైనది. శ్రమ యొక్క పీడనను అడ్డగించుటయే ఈ వేతన చట్టము యొక్క ప్రథమ ఉద్దేశ్యము.

అర్థము: కనీస వేతనము అనగా కేవలము శ్రామికుని యొక్క జీవిత అవసరమునకు మాత్రమే సరిపడినదిగా శ్రామికుని యొక్క సామర్థ్యమును కూడా కాపాడినదై వుండునది. అందుకుగాను విద్య, వైద్య మరియు కొన్ని సౌకర్యాలను కల్పించిన వేతనమే కనీస వేతనము.

8.4. కనీస వేతనముల యొక్క ఉద్దేశములు:

1) పరిశ్రమలలో చదువుటను అడ్డగించుట, అనగా పరిశ్రమలలో పనిచేయుచున్న కార్మికులకు తగిన వేతనములను యిచ్చి, దానిని క్రమంగా పెంచుతూ వుండుట.

2) శ్రామికుడిని పీడన నుండి కాపాడవలెను మరియు శ్రామికుడు చేయు పని విలువకు తగిన వేతనమును కల్పించుట. శ్రామికుని యొక్క ఉత్పాధిక శక్తిని పరిగణలోకి తీసికొనవలెను.

3) తమ కనీస అవసరాలను తీర్చే వేతనము పొందే రీతిలో శ్రామికులను ఉంచి, శ్రామికులను ఆనంద దాయకంగా ఉంచి పరిశ్రమలో శాంతిని నెలకొల్పుట.

4) శ్రామికుల యొక్క జీవన ప్రమాణము మరియు వారి సామర్థ్యము పెంచుట ఈ వేతనం యొక్క ముఖ్య ఉద్దేశ్యములు,

5) ఏది ఏమైనా న్యాయబద్ధమైన, స్వచ్ఛమైన వేతనమును శ్రామికులు అనుభవిస్తారు అన్న నమ్మకాన్ని కలుగ జేయడమే కనీస వేతనము యొక్క ముఖ్య ఉద్దేశ్యము.

8.5. కనీస వేతనమును నిర్ణయించు సూత్రములు:

వేతన రేటులను నిర్ణయించటం, అమలవడం అనునది కనీస వేతనము సూత్రాలకు తేడా వున్నది. మరి యిలా వుండడానికి కారణం సాధారణంగా అర్థిక పరిస్థితులలో బేదము. ఇదికాక దేశము యొక్క జాతీయాదాయము కూడా ఒక కారణమే. ఏది ఏమైనా వేతన రేటులన్నది ఒక కనీస వేతనం ఆధారంగా నిర్ణయించబడటం ప్రధానమైనది. యీ కారణము చేత పరిశ్రమలలో వున్న శ్రామికుల చమట దోపిడీని అడ్డుకోవచ్చు మరియు పరిశ్రమలలో శాంతిని పెంపొందించవచ్చును. అదే విధంగా నిర్వహణ యొక్క సంఘాల యొక్క వృద్ధిని కూడా ప్రోత్సహించవచ్చు. అందుచేత రిచర్డేసన్ మూడు రకాలైన ఆధారాలను కనీసవేతన నిర్ణయిక అంశాలుగా తెలియజేసారు.

1. యితర శ్రామిక వర్గాలతో సంబంధమును పరిగణలోకి తీసికొని కనీస వేతనము నిర్ణయించుట.
2. జీవన వేతన అధారంగా కనీస వేతనము నిర్ణయించబడుతుంది.
3. ఒక పరిశ్రమ చెల్లించె శక్తి ఆధారంగ కనీస వేతనం నిర్ణయించబడుతుంది. అయితే పైన పేర్కొన్న అంశాలు ఆధారంగా కనీస వేతనము నిర్ణయించబడును.

8.6. యితర వర్గాల శ్రామికుల వేతనాలతో సంబంధం:

దీని ఆధారముగా ఒక వర్గం యొక్క శ్రామికులకు యివ్వబడిన కనీస వేతనములు, అనుబంధ కార్మిక సంఘాలలో

వున్న కార్మికులు వేతనములతో గల సంబంధం బట్టి నిర్ణయించబడును లేదా యితర పరిశ్రమలలోని చాలా మంది శ్రామికులకు చెల్లించిన తలసరి వేతననముల బట్టి కనీస వేతనములు నిర్ణయించబడతాయి. ఒక దాని విషయములో తీసికొన్న ప్రామాణికం, తక్కిన ఒకే లాంటి కార్మిక సంఘాలకు కూడా వేతనములను పరిమితం చేయబడును. అదే సందర్భములో రెండోదాని విషయములో సాధారణ వేతనముల స్థాయి ఏవైతే ఒక జిల్లాలో గాని లేదా ఒక దేశములోగాని, దానినే ఆధారంగా తీసికొనబడెను. యీ సాధారణ స్థాయి వేతనములతో పాటు కనీస వేతన మూల రేటును నిర్ణయించబడెను. వివిధ పరిశ్రమలలో ఒకే విధమైన నైపుణ్యత గల శ్రామికులకు చెల్లించిన సాధారణ వేతనములకు సంబంధం కలిగి కనీస వేతనముల స్థాయి వుంటాయి. ఈ సాధారణ లేక సగటు వేతనములను నిర్ణయించుట అవసరము. కానీ ఒక పరిశ్రమలో యివ్వబడుతున్న కనీస వేతనము లాగా చాలా పరిశ్రమలలో చెల్లించిన వేతనములు యొక్క సగటు సంతృప్తికరంగా లేదు. వివిధ పరిశ్రమలు వాటి స్థాపితములపై ఈ సగటు వేతనం ఆధారపడి వుంటుంది. కొన్ని వేతనములు సగటు వేతనమునకు క్రింది స్థాయిలోనూ (తక్కువగానూ) మరికొన్ని వేతనములు, సగటు వేతనమునకు మించిన స్థాయిలో వుంటాయి. యిదీ గాక ఒక పరిశ్రమలో యివ్వబడుచున్న కనీస వేతనము సాధారణ సగటు వేతనమున కన్నా తక్కువ స్థాయిలోనే వుండాలి. యీ సగటు వేతనములో 8 శాతమే వుండాలి.

ఏ దేశములో అయితే బేరమాడే శ్రామిక శక్తి బలంగా వుంటుందో మరియు కనీసం కొన్ని పరిశ్రమలలోనైనా వేతనాలు చెల్లింపబడెనో, పోల్చే పద్ధతి, అప్పటికి వున్న వేతనాల రేట్లులో గట్టిగా వుందో, భారతదేశము కాకుండా, ఎందుకంటే యిక్కడ కార్మిక సంఘాలు శక్తిహీనంగా వుంటాయి. ఈ పోల్చే విధానము ఒక సంతృప్తికరమైన వేతన రేటును, అసంతృప్తికరమైన వేతన రేటుతో పోల్చవచ్చు.

ఏది ఏమైన కొన్ని ప్రత్యేక సమయాలలో పైన చెప్పినని వాస్తవమని నిరూపించవచ్చు. మరియు అవి ఎక్కువగానే ప్రయోగింపవచ్చు. అందుచేత స్వదేశీ పరిశ్రమలలో వేతనాలు నిర్ణయించునపుడు, యితర సంస్థలలోని వృత్తులలో పని చేయుచున్న వాని యొక్క వేతనాన్ని పోల్చి చూసుకొంటే మంచిది. యీ విషయం ఒకేసారి స్థాపించబడిన రెండు పరిశ్రమలో పోల్చడానికి వీలైన వృత్తులలో పనిచేయుచున్న వారి వేతనాలను పోల్చడానికి ఉపయోగపడుతుంది. కానీ ఈ విధానాన్ని ఎక్కువ సంఘటిత పరిశ్రమలలో ఉపయోగించబడదు. ఈ పరిశ్రమలలో పనిచేయుచున్న వారి వేతనములు సాధారణ వేతనాలను ప్రభావితం చేస్తాయి.

8.7. జీవన వేతన ఆధారము:

పనిచేసే ప్రజలకు తప్పనిసరిగా జీవన వేతనం చెల్లించబడాలి. అప్పుడు వారు సాధారణ నిబంధనలకు తలవొగ్గి తమ శ్రమను యిచ్చుటకు అంగీకరిస్తారు. కానీ సమస్యలు తలెత్తును. ముఖ్యంగా వేతనాలను చట్టబద్దము చేయడములో అయితే ఈ జీవన వేతన మంటే ఏంటి ? అనే విషయము చెప్పడములో కొన్ని ఇబ్బందులు తలెత్తును. ఒక అర్థ శాస్త్రవేత్త జీవన వేతనము అనగా ఒక సాధారణ శ్రామికుడు యొక్క సాధారణ అవసరాలకు సరిపడ్డ వేతనము అని చెప్పిన యెడలా, సాధారణ అవసరాలు అనగా ఒక సాధారణ శ్రామికుని యొక్క సాధారణ అవసరాలకు సరిపడ్డ వేతనము అని చెప్పిన యెడల, సాధారణ అవసరాలు అనగానేమి ? అనే ప్రశ్న పుడుతుంది. భౌతిక రూపములో ఆ శ్రామికుడును తనపై ఆధారపడినవారి యొక్క అవసరాలను తీర్చినదే ఈ జీవన వేతనము. ఒక శ్రామికుడు సారా, పేకాట పైనే తన జీవన వేతనము అంతా ఉపయోగించినట్లైతే,

ఆయన కుటుంబ సభ్యుల అవసరాలు ఏ విధంగా తీరును. గనుక అటువంటి అంశాలు సాధారణ అవసరాలలో చేర్చరాదు. అందుచేత జీవన వేతనము నిర్వచించుట కష్టం. ఈ వేతనము జీవన ప్రమాణముపై ఆధారపడును. ఈ జీవన ప్రమాణము మనిషికి మనిషికి, స్థలమును బట్టి మారుతూ వుండును. అందుచేత ఈ జీవన వేతనము కార్మిక సంఘానికి, కార్మిక సంఘానికి మారుతుంది. ప్రాంతానికి ప్రాంతానికి మారుతుంది. అందుచేత ఈ జీవన వేతనము వివిధ దేశాలలో వివిధ రకాలుగా వుంటుంది అన్న నిజాన్ని చెప్పవచ్చును. ఈ విషయం తేటతెల్లంగా కన్పిస్తుంది. అందుచేత ఈ వేతనానికి నిర్వచనము కూడా వివిధ దేశాలలో వివిధ రకాలుగా యివ్వబడును అన్న విషయము కూడా అందరకు తెలియును. జీవన వేతనము జీవన ప్రమాణము మీద ఆధారపడి వుంటుంది. ఈ జీవన ప్రమాణం అనే పదము సాపేక్షమైనది. అందుచేత యిక్కడ జీవన వేతనము కూడా సాపేక్షమైన పదమే. నిజంగా యిటువంటి పదాలన్నీ స్వచ్ఛమైన, సాధారణ తగ్గటం తప్పనిసరిగా సాపేక్షమైనవి. ఏది ఏమైన ఈ జీవన వేతనము రెండు పరిస్థితులను తప్పక సంతృప్తిపరచాలి. అవి –

(1) ఒక శ్రామికుడికి భద్రత కల్పించినదై వుండాలి, తదుపరి శ్రామికుని యొక్క ఒక కనీస అవసరాలను తీర్చినదై వుండాలి.

(2) ఈ వేతనము పెంచవలసి వచ్చిన యెడల పెంచుటకు అనుకూలత కలిగి వుండాలి మరియు పరిశ్రమ శ్రామికుడికి ఈ వేతనము చెల్లించే విధంగా యిది వుండాలి.

కనీస వేతనమును నిర్ణయించడానికి, జీవన వేతనమును ఆధారంగా తీసుకుంటున్నప్పటికీ యిది కేవలం తాత్కాలికము మాత్రమే. యీ ఉద్దేశ్యము అభివృద్ధి చెందిన దేశాలలో కూడా వున్నది. భారతదేశము, అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశము, మరియు తక్కువ స్థాయి జాతీయ ఆదాయము గల దేశం. అందుచేత ఈ దేశము కనీస వేతనమును శాసనము ద్వారా నిర్ణయించలేదు. అందుకు తగిన హామీ యివ్వలేదు. యిప్పటి దేశము యొక్క పరిస్థితిని బట్టి కనీస వేతనము ఖచ్చితము చేయడానికి అనుకూలత వున్నప్పటికి, అది తప్పని సరిగా, జీవన వేతనము కంటే తక్కువ స్థాయిలో వుండాలి. అసలు జీవన వేతనము సాధించడమే కనీస వేతనము యొక్క ముఖ్య ఉద్దేశ్యము. అయినప్పటికి కనీస వేతనము జీవన వేతనముకంటే తక్కువ స్థాయిలో వుండాలి.

8.8. పరిశ్రమ యొక్క చెల్లింపు శక్తి ఆధారము:

ఒక పరిశ్రమ వాస్తవిక సహజ వేతనములు చెల్లించుటకు దాని యొక్క ఉత్పాధికతయే చక్కటి మార్గము. ఈ పరిశ్రమ శక్తి మించి వేతనములు చెల్లించె వత్తిడి తీసికొచ్చెను.

అడిగే బలమైన కార్మిక సంఘాలు లేవు. ప్రభుత్వాలు స్థాపించే పద్ధతులు లేవు. చేసినా అవి తాత్కాలికమే. ఒక బలమైన కష్టతరమైన నిబంధనలు లేని వారి యెడల ఖచ్చితంగా నిరుద్యోగం లేక ద్రవోల్బణం సంభవిస్తాయి. ఒక కాలముతో బలవంతంగా ఒక పరిశ్రమలోని వేతనము పెంచబడినా దానివలన మూలధనము సంపూర్తిగా తిరిగి సమకూరదు, కానీ యిది తక్కువ ఉత్పత్తిని యిస్తుంది. ఆ కారణము చేత భవిష్యత్‌లో వేతనములు తగ్గును. ఒక పరిశ్రమకు తగిన రాయితీలు ప్రభుత్వము యిచ్చిన యెడల, ఆ పరిశ్రమ తన యొక్క శక్తికి మించి వేతనములు చెల్లించవచ్చు, కానీ దీని అర్థం యితర పరిశ్రమల యొక్క శక్తి పరోక్షంగా గానీ, ప్రత్యక్షంగా గానీ తగ్గును. తాత్కాలికంగా ఒక సంస్థ తన శక్తికి మించి వేతనములు చెల్లించవచ్చును, అయినా వెంటనే చెల్లించే ప్రయత్నం లేకపోవచ్చును. కొంత కాలం పాటు ఈ సంస్థ సమస్యలను అనుభవిస్తూ

ఉండవచ్చు. దీని ద్వారా ఆ సంస్థ త్వరితంగా సమస్యా పరిష్కారమును ఉహించవచ్చు. అందుచేత ప్రతీ పరిశ్రమ యొక్క చెల్లించే శక్తిని వేతనములు చెల్లించే ఆధార సూత్రంగా విస్తృతంగా అంగీకరించవచ్చును. ఉద్యమదారుల సంఘాలు, అదే విధంగా పరిశ్రమపరమైన మరియు సిద్ధాంత పరమైన వేతనం నిర్ణయించు అధికారులు అంగీకరిస్తారు.

8.9. కనీస వేతనములను నిర్ణయించు నిబంధనలు:

పదిహేనవ భారత శ్రామిక (కార్మిక) సదస్సు 'కనీస వేతనం' అన్న ప్రశ్న పరిగణలోకి తీసికొని, ఒక తీర్మాణమును అమలు చేసినది. దీనికి సంబంధించిన అంశాలు ఈ క్రింది విధంగా వున్నవి. కనీస వేతనములు నిర్ణయించు విషయములో ఒక అంగీకారం జరిగినది. యీ వేతనం అవసర – ఆధారితమై వుండవలెను మరియు ఒక పరిశ్రమలో పనిచేయుచున్న పనివాని మానవ అవసరతను తీర్చినదై కనీస వేతనం వుండవలెనన్న నమ్మకం వుండవలెను. యిందు మరిఏమి పరిగణలోకి తీసికొనరాదు, సంబంధం లేదు. కనీస వేతనమును లెక్కించుటకు ఆ కమిటీ వారు ఈ క్రింది నియమ నిబంధనలను అంగీకరించి, వాటిని వెల్లడించారు.

1) కనీస వేతనము లెక్కించుటలో శ్రామిక వర్గ కుటుంబము యొక్క వినియోగం జీవన ప్రమాణంను పరిగణలో తీసికొనవలెను

2) డా॥ అయికొర్ ప్రకారం ఒక సగటు భారతీయ యోజనడకు అవసరమైన నికర తిండి 2700 కేలరీస్. దీని ఆధారంగా కనీస వేతనమును లెక్కించవలెను.

3) ఒక వ్యక్తికి సంవత్సరానికి కావలసిన బట్ట 18 గజాలు, 4 గురు వ్యక్తులు గల కుటుంబానికి సంవత్సరమునకు కావలసిన బట్ట 72 గణాలు. దీనిని ఆధారంగా చేసికొని కనీస వేతనమును నిర్ణయించాలి.

4) తక్కువ ఆదాయ వర్గాల వారికి యివ్వబడిన (యిట్లు) గృహ పథకములోని యింటికి ప్రభుత్వ నిర్ణయించు అద్దెను ఆధారం చేసికొని యీ వేతనమును నిర్ణయించవలెను.

5) వంట చెఱకు, వెలుగుకై పెట్టు ఖర్చు మరియు ఇతర అంశాల యొక్క ఖర్చువెరసి, మొత్తం కనీస వేతనములో 20 శాతము కలిగి వుండాలన్న అంశాలను పరిగణలోకి తీసికొనవలెను.

దేశం మొత్తం మీద / అంతటా పరిశ్రమ శ్రామికుల కొఱకు కనీస వేతనం నిర్ణయించుటకు మార్గ సూత్రములను అంగీకరించుచున్న సమయముతో కమిటీ యొక్క సలహాలు అమలు చేయటములో సమస్యలు ఎదురవుచున్నవి. అన్ని అనుభవములను ఉదాహరణలుగా కమిటీ గమనించవచ్చును / గుర్తించెను. ఎక్కడైతే కమిటీ యొక్క సలహాలను తగ్గించి / తిరస్కరించి కనీస వేతనాలను అమలు చేయలేదో అందుకు కారణాలు / పరిస్థితులను గూర్చి వివరణ యివ్వవలెనని కమిటీ ఆ అధికారులను సంజాయిషి కోరినది. ఏది ఏమైనా, అవసర ఆధార కనీస వేతనము నిర్ణయానికి అనుకూలత లేదని వేతన బోర్డు యిచ్చునని వేదికను బట్టి కమిటీ ఈ కనీస వేతనం అమలు సక్రమముగా జరగక పోవటానికి కారణాలు ఈ క్రింది విధంగా వివరించబడెను.

1) ఈ కనీస వేతనం పరిశ్రమ యొక్క చెల్లించే శక్తి మించి వుండెను.

2) ఒక ప్రాంతములోని వివిధ పరిశ్రమలలోని వేతనములు అంతగా ప్రభావితం చేయకపోవుట.

3) ఈ కనీస వేతనం అధికంగానూ, మితిమీరే వేతనములో పెరుగుదలకు కారణమౌతుంది.

4) వినియోగదారుని దృష్టి దుబారాగా దూరుతుంది మరియు మోయలేనంత భారమౌతుంది.

ఏది ఏమైనా చివరగా కనీస వేతనమును నిర్ణయించడానికి గాను జాతీయ శ్రామిక కమీషన్ పరిశ్రమ యొక్క వేతనం చెల్లించే శక్తిని పరిగణలోకి తీసికొనుట మంచిదని అభిప్రాయమును వ్యక్తము చేసినది.

8.10. కనీస వేతన చట్టం-1948:

కనీస వేతన నిర్ధిష్ట సమస్యను రోయల్ శ్రామిక కమీషన్ గుర్తించి పరిగణలోకి తీసికొన్నది మరియు కనీస వేతన అమలు క్రమేణ జరగాలని కూడా సలహా యిచ్చినది. అందుకుగాను ఒక విధానాన్ని (క్రమేపీ అమలుచేయాలి) అవలంభించాలని సలహాయిచ్చింది. అది ఆమోదమైనదే గాని వెంటనే ఆమలకు వాస్తవంగా పనిచేయదు. అందుచేత, ఈ కమీషన్ దృష్ట్యా ఈ వేతన అమలు కోరదగినది. కానీ కచ్చితమైన అడుగు ఈ వేయుటలో దేశం మొత్తం మీద తీసికొనబడలేదు కేవలం ఒక ఉత్తర ప్రదేశ్ తప్ప. ఉత్తర ప్రదేశ్‌లో శ్రామిక పరివేక్షణ కమిటీ సలహా మేరకు కనీస వేతనం జౌళి పరిశ్రమ మరియు విద్యుచ్ఛక్తి రంగములలో నిర్ణయించబడెను.

కనీస వేతనం బిల్లు కేంద్ర శాసన సభలో 1946వ సంవత్సరములో ప్రవేశపెట్టబడినది. ఈ కనీస వేతన చట్టం 1948వ సంవత్సరము నుండి అమలోకి వచ్చినది. దీనిని వేతన చట్టం-1948 కేంద్ర రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలకు కనీస వేతనమును నిర్ణయించు అధికారం యిచ్చినది. ఈ విధంగా 13 ఉద్యోగాలకు ఈ కనీస వేతనము మొదటగా నిర్ణయించడమైనది. అయితే ఏ ఉద్యోగి అయితే పట్టికలో ఉంటాడో వారికి మాత్రమే కనీస వేతనం వర్తిస్తుంది. అయితే కనీస వేతనం ఐదు సంవత్సరాలు లోపు గానీ మార్చే విధంగా చట్టం అవకాశం కల్పించినది. అయితే దేశములోని శ్రామిక శాసన చరిత్రలో ఈ కనీస వేతన చట్టం ఒక చెప్పుకోదగ్గ అంశాలుగా మారినది. వేతనములు పూర్తిగా మార్కెట్ నిర్ణయ శిక్షకి విడిచి పెట్టరాదు అని ఈ చట్టం గుర్తించినది. ఒక్కసారి గానీ ఈ వేతనం చట్టం ద్వారా కనీస నేతనం నిర్ణయించబడినట్లైతే. ఆ పరిశ్రమ యొక్క చెల్లించే శక్తితో సంబంధం లేకుండా ఉద్యమదారుడు / ఉత్పత్తి దారుడు ఆ వేతనమును శ్రామికులకు తూచ తప్పకుండా చెల్లించాలి. అది విధిగా ఉత్పత్తిదారుడు భావించాలి. కనీస వేతన చట్టము యొక్క మొత్తం భావన ఏమిటంటే శ్రామికుడిని శ్రమ పీడన శక్తి నుండి విముక్తి చేయటమే. ఈ కనీస వేతన చట్టం వలన -

1. ఒక కనీస వేతన కాల రేటు నిర్ణయించుట.
2. ఒక కనీస వేతన భాగం రేటు నిర్ణయించుట.
3. ఒక నమ్మకమైన కచ్చితమైన వేతనం యొక్క కాలం రేటు మరియు వివిధ వృత్తాల ప్రదేశకాల వేతనాల రేటులను నిర్ణయించుట వలన లాభాల పొందవచ్చును.

8.11. సముచిత నిర్ధిష్ట స్వచ్ఛమైన వేతనములు:

పారిశ్రామిక విధాన నిర్మాణం దాని యొక్క ఉద్దేశ్యాన్ని తెలియజేసినది. అది -

1) ఒక నిర్ణీత కనీస వేతనము కష్టమైన పరిశ్రమలలో నిర్ణయించుటకు

2) సంఘటితమైన పరిశ్రమలలో స్వచ్ఛమైన వేతనం సముచిత ఒప్పందాలు పెంపొందించుట.

నిర్ధిష్ట / సముచిత స్వచ్ఛమైన వేతన కమిటీని ప్రభుత్వం నియమించి, అందుకుగాని తగిన సూత్రాలను నిర్ణయించి వాటిపై ఆధారంగా స్వచ్ఛమైన సముచిత వేతనాన్ని నిర్ణయించినది. అదే విధంగా కమిటీ కొన్ని మార్గాలను ఏర్పాటు చేసి వాటిపై ఈ సూత్రాలను ఆధారపడేటట్టు సలహాయిచ్చినది.

నిర్ధిష్ట సముచిత / స్వచ్ఛమైన వేతనాన్ని కమిటీలోని ఎక్కువ మంది సభ్యులు యీ క్రింది విధంగా నిర్ణయించారు. యిది కనీస వేతనానికి కాస్త ఎక్కువ. కానీ జీవన నేతనానికి తక్కువ. ఏది ఏమైన యీ సభ్యులు కొంత మంది మాత్రం యీ వేతనం జీవన వేతనం కంటే తక్కువ అన్న భావనాన్ని అంగీకరించలేదు. అదే విధంగా యీ సభ్యులలో యింకొక గ్రూపు వారు ఈ సముచిత స్వేచ్ఛ వేతనం కనీస వేతనమునకు సమానంగా వుండాలని అభిప్రాయబడ్డారు.

స్వచ్ఛమైన / సముచిత వేతన కమిటీ ప్రకారం, స్వచ్ఛమైన వేతనం యొక్క క్రింద స్థాయిని కనీస వేతనము గాను, స్వచ్ఛమైన వేతనానికి పై స్థాయిని జీవన వేతనముగాను నిర్ణయించడమైనది. ఈ రెండు మధ్యవుండే వేతనాన్ని వాస్తవిక వేతనంగా పరిగణింపబడెను. యీ వేతనం ఈ క్రింది అంశాల మీద ఆధారపడినది.

1. పరిశ్రమ యొక్క చెల్లించే శక్తి, యీ శక్తి ప్రస్తుత ఆర్థిక పరిస్థితులపైన భవిష్యత్ లాభాల పైన ఆధారపడినది.
2. శ్రామిక ఉత్పాధికత పైన
3. ఒకే స్థాన సంస్థలలో లేదా యిరుగు పొరుగు సంస్థలలో వున్న ఇలాంటి వృత్తులలో లేక ఒకే లాంటి వృత్తులలో పనిచేయుచున్న వేతనాల రేటు పైన
4. దేశము యొక్క ఆర్థిక వ్యవస్థలోని పరిశ్రమ వుండే స్థలము పైన
5. జాతీయాదాయ స్థాయి మరియు దాని యొక్క పంపిణీ విధానంపైన స్వచ్ఛమైన వేతన నిర్ణయము ఆధారపడి వున్నది.

వేతనం చెల్లించే శక్తి అనగా ఒక పరిశ్రమలోని సంస్థ యొక్క చెల్లించే శక్తా ? లేక ఒక పరిశ్రమ యొక్క మొత్తం చెల్లించే శక్తా లేక అన్ని పరిశ్రమల యొక్క చెల్లించే శక్తులా ? ఈ సందర్భములో కమిటీ తేటతెల్లంగా చెప్పినది. పరిశ్రమ యొక్క చెల్లించే శక్తిని నిర్ణయించడములో కేవలం ఒక పరిశ్రమలోని యూనిట్ చెల్లింపు శక్తిని గాని తీసికొనుట తప్పుగా పరిగణించవచ్చు. ఒక ప్రాంతంలోని ప్రత్యేక పరిశ్రమ యొక్క చెల్లింపు శక్తి సమంజసము. అదే వేతనమును యితర పరిశ్రమలలో పనిచేయుచున్న యితర శ్రామికులకు చెల్లించవలెయును. అందుచేత ఒక ప్రత్యేక సంస్థ యొక్క చెల్లించే శక్తినిగాని, లేక దేశములోని అన్ని పరిశ్రమల చెల్లించే శక్తిగాని ఈ వేతన నిర్ణయానికి తీసుకోలేము. కాని ఒక పరిశ్రమ యొక్క చెల్లించే శక్తి లెక్కించి, దానికాధారంగా ఆ పరిశ్రమలోని అన్ని సంస్థలలో పనిచేయుచున్న వ్యక్తులు శ్రామికులకు ఈ స్వచ్ఛమైన వేతనం నిర్ణయించబడెను. ఈ విధమైన వేతన నిర్ణయానికి పైన పేర్కొన్న ఆధారాలను పరిగణలో తీసికొవవచ్చును.

స్వచ్ఛమైన / సముచిత వేతనం యొక్క నిర్ణయించుటకు వేతన బోర్డు ఏర్పాటుకు స్వచ్ఛమైన / సముచిత వేతన కమిటీ యిష్ట పడింది. ప్రతీ రాష్ట్రానికి ఒక రాష్ట్ర బోర్డు ఉండాలి. ఈ బోర్డుకో ఉత్పత్తి దారుల ప్రతి నిధులు, సమాన స్థాయిలో ఉత్పత్తిదారుల సభ్యులు మరియు స్వతంత్ర సభ్యులుగా వుంటారు. రాష్ట్ర బోర్డులే కాక ప్రాంతీయ బోర్డులు వుండాలి. స్వచ్ఛమైన వేతన కమిటీ యొక్క సలహాలను ఫలం అగుటకు, భారతీయ రాజ్యాంగ శాసన సభలో ఒక వేతన బిల్లు ప్రవేశపెట్టబడెను. అప్పటి ప్రధాన మంత్రి శ్రీ జవహర్‌లాల్ నెహ్రూచే అమలు చేయబడినప్పటికి త్రిపాటి కమిటీ సలహా యిచ్చిన మేరకు

ప్రభుత్వాలు అంకిత భావముతో స్వచ్ఛమైన సముచిత వేతన సూత్రముల విషయమై వుంటాయి. అవి 1950 సంవత్సరములో పార్లమెంటులో ఆయన పలికెను. రాజ్యాంగ శాసన సభ రద్దు అయిన తరువాత ఈ వేతన బిల్లు మురిగిపోయినది. తరువాత పార్లమెంటులో దీని ప్రస్తావనే లేదు. 1949వ సంవత్సరములో అమలైన భారతీయ రాజ్యాంగములో 'జీవన వేతనం' రక్షణ రాష్ట్ర విధానము యొక్క ప్రాధమిక సూత్రాలలో పొందుపరచబడెను.

8.12 జీవన వేతనం:

స్వచ్ఛమైన / సముచిత వేతన కమిటీ ప్రకారం జీవన వేతనం అనగా అధిక స్థాయిలో వున్న వేతనం. యిది అన్ని జీవన సౌకర్యాలు కలిగి వుంటుంది. యిది జీవన ప్రమాణాన్ని చూపిస్తుంది. యిది భౌతికమైన కనీస వేతనమునే గాక ఆరోగ్య మరియు శుభ్రత వంటి వాటిని కూడా నడిపిస్తోంది. చిన్న పిల్లలకు విద్యను కూడా సమ కూరుస్తుంది. అన్ని సాంఘిక అవసరాలను మరియు సాంఘిక భద్రతను కలిగిస్తుంది. ఎప్పుడైతే ఈ వేతనం నిర్ణయించబడినదో అప్పుడు జాతీయాదాయాన్ని, దాని పంపిణీని మరియు వేతనం చెల్లించే ఒక పరిశ్రమ యొక్క కమిటీ పరిగణలోకి తీసుకొంటుంది. ఈ జీవన వేతన స్థాయిని ఏర్పాటు చేయవలసివున్నప్పటికి, జాతీయ వేతన విధానం యొక్క ఉద్దేశ్యము అని కమిటీ ప్రధమ అభిప్రాయం. కాని ప్రస్తుత దేశ పరిస్థితులో దేశము ఆ వేతనాన్ని అన్ని పరిశ్రమలకు చెల్లించే స్థాయిలో లేదు. అభివృద్ధి చెందిన దేశాలు యీ జీవన వేతనాన్ని చెల్లించునట్లు, జాతీయాదాయ స్థాయిని బట్టి యీ దేశం ఈ వేతన స్థాయిని చెల్లించుటకు అనుమతి యివ్వలేదు అని కమిటీ అభిప్రాయపడినది. ఆర్థిక వ్యవస్థ అభివృద్ధి చెందితే, జీవన ప్రమాణం పెరుగుతుంది. ముందుకంటే యిప్పుడు జీవన వేతనాలు కూడా అధిక స్థాయితో వుంటాయి.

ఈ వేతనానికి వివిధ దేశాలలో వివిధ అర్థాలున్నాయి.

1) మనిషి యొక్క నాగరిక వ్యవస్థలో తన భార్య, పిల్లలతో పాటు, కలసి జీవించడానికి అవసరాలు తీర్చుకోడానికి ఈ వేతనం సరిపడుతుందని ఆస్ట్రేలియా కామన్‌వెల్త్ కోర్టు అభిప్రాయం.
2) సగటు శ్రామికుడు తాను పనిచేసే చోట నివసించుటకు, సాధారణంగా మరియు అర్థవంతమైన అవసరాలను పొందుటకు యీ జీవన వేతనం సరిపడుతుంది అని బి. హిచ్. రిచర్డ్సన్ అభిప్రాయ పడ్డారు.
3) ఒక వయోజన శ్రామికుడు తాను, తన భార్య, ముగ్గురు పిల్లలు యొక్క సగటు ఆరోగ్యం, బలము కలిగి వుంచుటకు జీవన వేతన సంతృప్తికరంగా వుండాలి అని క్వీన్ లాండ్ దేశీయుల అభిప్రాయం.
4) ఒక శ్రామికుని మరియు ఆయన యొక్క కుటుంబ నిశ్చల ఆరోగ్య మరియు శ్రేయస్సును నడిపే విధంగా జీవన వేతనం వుంటుందని అమెరికా అభిప్రాయపడుతుంది.
5) అర్థవంతమైన జీవితమునకు అవసరమైన సౌకర్యాలు, పరిస్థితులను కల్పించుటకై సమృద్ధిగా జీవన వేతనము వుండాలి.

8.13. సారాంశము:

వేతనము యొక్క అర్థము, వేతనములో రకాలు, వాటిని నిర్ణయించుటకు ఆధారము, నిబంధనలు, సూత్రములు, వేతన చట్టము మొదలుగా అంశములు వివరించబడెను. వేతన నిర్ధిష్టత అటు శ్రామికునికి, యాజమాన్యమునకు కూడా శ్రేయస్సుకరము.

8.14. ముఖ్య పదాలు:

వేతనము = శ్రమకి ఫలము

కనీస వేతనం = అవసరమైన వేతనం

సముచితమైన = స్వచ్ఛమైన / తగిన

8.15. నమూనా ప్రశ్నలు:

1) కనీస వేతనముగానే, దాని ఉద్దేశ్యాలు నిర్ణయించు సూత్రాలు వివరింపుము?

2.) కనీస వేతనము యొక్క నిబంధనలు, దాని చట్టము గూర్చి వ్రాయుము?

3) జీవన వేతనము గూర్చి వ్రాయుము?

4) సముచిత వేతనము గూర్చి విశదీకరింపుము?

8.16. ఆధార గ్రంథాలు:

1) బి.పి. త్యాగి శ్రామిక : అర్థ శాస్త్రము మరియు సాంఘిక శ్రేయస్సు

2) జె.కె. సింగ్ : శ్రామిక – అర్థ శాస్త్రము.

– డా॥ చంద్రయ్య మిరియాల

పాఠం - 9

వేతన నిర్ణయ విధానాలు

9.0. లక్ష్యం:

ఈ పాఠ్యభాగము నందు ఈ క్రింది అంశాలను మనము తెలుసుకోగలము.

- వేతన నిర్ణయ ప్రక్రియ సూత్రాలను అర్థం చేసుకోండి.
- వేతనం మరియు జీతం నిర్వహణ సూత్రాలను అర్థం చేసుకోండి.
- ఉత్పాదకత మరియు వేతన సంబంధం గురించి తెలుసుకోండి.

విషయసూచిక:

9.1. వేతన నిర్ణయ విధానాలు-ఉపోద్ఘాతం

9.1.1. వేతన నిర్ణయం యొక్క సూత్రాలు

9.1.2. పరిశ్రమలో వేతనాల స్థిరీకరణకు నిబంధనలు

9.2. నిర్వచనాలు

9.3. వేతన నిర్ధారణ ప్రక్రియ యొక్క సూత్రాలు

9.4. వేతనం మరియు జీతం నిర్వహణ సూత్రాలు

9.5. వేతన రేట్ల నిర్ణయాన్ని ప్రభావితం చేసే అంశాలు

9.6. కార్మిక ఉత్పాదకత మరియు వేతన సంబంధాలు

9.7. కార్మిక ఉత్పాదకత యొక్క నిర్ణయించే అంశాలు

9.8. ఉత్పాదకత లాభాలను పంచుకోవడంలో సమస్యలు

9.9. సారాంశం

9.10. ముఖ్య పదాలు

9.11 ఆధార గ్రంథాలు

9.12. నమూనా ప్రశ్నలు

9.1. వేతన నిర్ణయ విధానాలు-ఉపోద్ఘాతం

వేతనం లేదా జీతాలు డబ్బు పరంగా వ్యక్తీకరించబడిన అదనపు పని మినహా అన్ని వేతనాలను సూచిస్తుంది. వేతనాలు వారు అందించిన సేవలకు కొంత కాంట్రాక్ట్ కింద కార్మికులకు యజమానులు చెల్లించే ఆర్థిక పరిహారంగా నిర్వచించవచ్చు. సాధారణంగా, కార్మికులకు వేతనాలు చెల్లించబడతాయి, ఇందులో ప్రాథమిక వేతనం మరియు ఇతర

అలవెన్సులు ఉంటాయి, కానీ ఇంటి వసతి, అనుమతులు, బోనస్, రిట్రెంచ్‌మెంట్ పరిహారం, కమీషన్ మొదలైనవి ఉండవు.

9.1.1. వేతన నిర్ణయం యొక్క సూత్రాలు:

వేతనం మరియు జీతం స్థిరీకరణ యొక్క సూత్రం ఏమిటంటే, ఇది వివిధ ఉద్యోగాల సాపేక్ష సహకారంపై ఆధారపడి ఉండాలి మరియు ఉద్యోగ హోల్డర్ల ఆధారంగా కాదు. అందువల్ల, వివిధ ఉద్యోగాల సహకారాన్ని గుర్తించడం అవసరం. ఉద్యోగ మూల్యాంకనం ఖచ్చితంగా చేస్తుంది. అందువల్ల, సంస్థాగత ప్రభావాన్ని సాధించడంలో దాని సహకారం పరంగా ఉద్యోగం యొక్క విలువ ఎంత అనే దాని గురించి యజమాని సమాచారాన్ని పొందుతాడు.

9.1.2. పరిశ్రమలో వేతనాల స్థిరీకరణకు నిబంధనలు:

కనీస వేతనాన్ని గణించడానికి, కుటుంబంలోని ప్రామాణిక శ్రామిక వర్గం నాలుగు వినియోగ యూనిట్లను కలిగి ఉన్నట్లు పరిగణించాలి మరియు మహిళలు, పిల్లలు మరియు యుక్త వయసుల సంపాదనను మినహాయించాలి. భారతదేశంలోని ఒక సాధారణ వయోజన కోసం అక్రోయిడ్ నిర్దేశించిన 2700 కేలరీల తీసుకోవడం పరంగా కనీస ఆహార అవసరాలు నిర్ణయించబడాలి. సంవత్సరానికి 16.62 మీటర్ల తలసరి వినియోగం ప్రకారం దుస్తులు నిర్ణయించుకోవాలి. గృహనిర్మాణం గురించి, వివిధ ప్రభుత్వ పారిశ్రామిక గృహాల క్రింద పేర్కొన్న కనీస విస్తీర్ణానికి అనుగుణంగా అద్దె ధృక్కోణం నుండి కనీస వేతనాలు నిర్ణయించబడాలి.

ఇంధనం, మెరుపు మొదలైన వస్తువులపై ఇతర ఖర్చులు మొత్తం కనీస వేతనంలో 20 శాతం ఉండాలి. సంబంధిత అధికారులు అటువంటి నిబంధనల నుండి ఏదైనా విచలనాన్ని తప్పనిసరిగా సమర్థించాలని రిజల్యూషన్ సూచించింది.

9.2. నిర్వచనాలు:

- "ఒక వేతనం అనేది కాంట్రాక్ట్ కింద చెల్లించిన మొత్తం డబ్బు గా నిర్వచించబడవచ్చు ." – బెన్హామ్.
- "వేతనాలు అనేది ఉత్ప త్తికి చేసిన సహాయం కోసం శ్రమకు చెల్లించే చెల్లింపు." –ఎ. హెచ్. హాన్సెన్ 'కూలీ రేటు అనేది శ్రమ వినియోగానికి చెల్లించే ధర." –మెక్ కన్నెల్.
- "వేతనం అనేది ధర, ఇది కార్మికునికి యజమాని చెల్లించే ధర". –జె.ఆర్. టర్నర్.

వేతనాల రకాలు:

వాస్తవ ఆచరణలో, వేతనాలు క్రింది విధంగా అనేక రకాలుగా ఉంటాయి:

1) పనిని బట్టి వేతనాలు: కార్మికుడు చేసే పనిని బట్టి చెల్లించే వేతనాలు. వేతనాన్ని లెక్కించేందుకు, కార్మికుడు ఉత్పత్తి చేసే యూనిట్ల సంఖ్యను పరిగణనలోకి తీసుకుంటారు.

2) సమయ వేతనాలు: కార్మికుడు తన సేవలకు సమయానికి అనుగుణంగా చెల్లించినట్లయితే, దానిని సమయ వేతనం అంటారు. ఉదాహరణకు కూలీలకు రూ. 35/– రోజుకు, ఇది సమయ వేతనంగా పేర్కొనబడుతుంది.

3) నగదు వేతనాలు: నగదు వేతనాలు డబ్బు పరంగా కార్మికులకు చెల్లించే వేతనాలను సూచిస్తాయి. ఒక కార్మికుడికి చెల్లించే జీతం నగదు వేతనానికి ఉదాహరణ.

5) కాంట్రాక్ట్ వేతనాలు: ఈ రకం కింద, పూర్తి పని కోసం వేతనాలు ప్రారంభంలో నిర్ణయించబడతాయి.

ఉదాహరణకు, ఒక కాంట్రాక్టర్‌కు అతనికి రూ. 25,000/– భవన నిర్మాణానికి దానిని కాంట్రాక్ట్ వేతనాలుగా పేర్కొంటారు.

వాస్తవ మరియు డబ్బు వేతనాల మధ్య వ్యత్యాసం:

ఆడమ్ స్మిత్ ఈ క్రింది ప్రాతిపదికన డబ్బు వేతనాలు మరియు నిజమైన వేతనాలను వేరు చేశాడు:

1. ధరతో సంబంధం: అన్ని ఇతర విషయాలను స్థిరంగా ఉంచడం ద్వారా, నిజమైన వేతనాలు మరియు ధరల మధ్య విలోమ సంబంధం ఉంది అంటే ధర స్థాయి పెరుగుదలతో వాస్తవ వేతనాలు తగ్గుతాయి మరియు దీనికి విరుద్ధంగా ఉంటాయి.

2. డబ్బు మరియు నిజమైన వేతనాలు: డబ్బు వేతనాల పెరుగుదల నిజమైన వేతనాల పెరుగుదలకు దారి తీస్తుంది. డబ్బు వేతనాల పెరుగుదలతో, ఒక కార్మికుడు మునుపటి కంటే ఎక్కువ వస్తువులు మరియు సేవలను కొనుగోలు చేయగలడు.

3. ప్రాథమిక వ్యత్యాసం: ఆడమ్ స్మిత్ ప్రకారం, డబ్బు వేతనాలు డబ్బు పరిమాణంలో చెల్లించబడతాయి, అయితే నిజమైన వేతనాలు జీవిత అవసరాల పరంగా చెల్లించబడతాయి. అందువల్ల డబ్బు వేతనాలు డబ్బు పరంగా మరియు నిజమైన వేతనాలు వస్తువులు మరియు సేవల పరంగా వ్యక్తీకరించబడతాయి.

9.3. వేతన నిర్ధారణ ప్రక్రియ యొక్క సూత్రాలు:

i) నిజ ఆదాయాన్ని కాపాడుకోవడం:

ఉద్యోగులు మరియు యూనియన్‌లు వేతనాలను ఆదాయంగా చూసే వాదన ఇది. పెరుగుతున్న ద్రవ్యోల్బణం సమయంలో, ఇండెక్సేషన్ అనేది సంస్థాగత వేతనం యొక్క తీవ్రమైన సమస్యగా మారుతుంది. అందువల్ల, ప్రాథమిక కనీస వేతనం మరియు తులనాత్మక వేతన న్యాయం అనేది వాస్తవ వేతన సంరక్షణ వాదనలపై కూడా ప్రభావం చూపిన అంశం.

ii) కార్మిక ఉత్పాదకత:

చెల్లుబాటు అయ్యే ఆర్థిక సిద్ధాంతం వేతనాలను కార్మిక ఉత్పాదకతకు అనుసంధానిస్తుంది. సాంకేతిక మరియు మూలధన పెట్టుబడి తర్వాత కార్మికులకు వేతన పెంపుదల, శ్రామిక సామర్థ్యం కోసం ప్రతిఫలం ఇవ్వడం సమర్థించబడదు.

iii) వేతన పెంపును భరించే వ్యాపార సామర్థ్యం:

ఇది వేతనాలను ఉత్పాదక వ్యయంగా మరియు లాభాలను పొందడానికి, వేతనాల పెరుగుదల ముప్పును నొక్కి చెబుతుంది.

iv) వేతన పెరుగుదలను గ్రహించే ఆర్థిక వ్యవస్థ సామర్థ్యం:

ఇది ద్రవ్యోల్బణం, పోటీతత్వం, ఇతర అంతర్గత మరియు బాహ్య సంతులనం, వ్యాపార లాభాలు మరియు పెట్టుబడిపై ప్రభావంపై వేతన పెంపు యొక్క స్థూల ప్రభావాన్ని వీక్షిస్తుంది.

v) లేబర్ సరఫరా మరియు డిమాండ్:

జాతీయ, ప్రాంతీయ మరియు స్థానిక స్థాయిలలో పనిచేసే లేబర్ మార్కెట్ పరిస్థితులు లేదా సరఫరా మరియు

డిమాండ్ శక్తులు సంస్థాగత వేతన నిర్మాణం మరియు స్థాయిని నిర్ణయిస్తాయి.

vi) ప్రస్తుత మార్కెట్ రేటు:

దీనిని 'పోల్చదగిన వేతనం' లేదా 'వెళ్లే వేతన రేటు' అని కూడా పిలుస్తారు మరియు ఇది అత్యంత ప్రజాదరణ పొందిన ప్రమాణం. సంస్థ యొక్క పరిహార విధానాలు సాధారణంగా పరిశ్రమ మరియు సంఘం చెల్లించే వేతన రేటుకు అనుగుణంగా ఉంటాయి. అయినప్పటికీ, కొన్ని కంపెనీలు గుడ్‌విల్ పొందడం కోసం లేదా కార్మికుల తగినంత సరఫరా కోసం మార్కెట్ వేతనం కంటే ఎక్కువ చెల్లించడం గమనించబడింది. దీనికి విరుద్ధంగా, ఇతర సంస్థాగత ఉద్యోగాలు తగినంతగా మనుషులను ఉంచడానికి తక్కువ వేతనాలు చెల్లిస్తాయి.

vii) జీవన వేతనం:

ఒక ఉద్యోగి తనను మరియు అతని కుటుంబాన్ని సహేతుకమైన ఉనికిని నిర్వహించడానికి చెల్లించే వేతనాలు సరిపోతాయని ఇది సూచిస్తుంది. అయినప్పటికీ, యజమానులు సాధారణంగా జీవన వేతనం అనే భావనను వేతన నిర్ణయానికి మార్గదర్శకంగా ఉపయోగించడాన్ని ఇష్టపడరు., బదులుగా వారు ఒకరి అవసరంపై కాకుండా అతని సహకారంపై బేస్ వేతనాలను ఇష్టపడతారు.

viii) నిర్వాహక వైఖరి:

అనేక సంస్థల వేతన విధానంలో సంస్థ యొక్క ప్రతిష్టను పెంపొందించాలనే యాజమాన్యం యొక్క కోరిక కీలకమైన అంశం. ధైర్యాన్ని మెరుగుపరచడం లేదా నిర్వహించడం, సమర్థులైన ఉద్యోగులను ఆకర్షించడం, లేబర్ టర్నోవర్‌ను తగ్గించడం, ఉద్యోగులకు ఉన్నత జీవన ప్రమాణాలను అందించడం వంటి వ్యూహాలు మేనేజ్‌మెంట్ వేతన విధాన నిర్ణయాల పరిధిలోకి వచ్చే అంశాలుగా కనిపిస్తాయి.

ix) మానసిక మరియు సామాజిక అంశాలు

ఒక వ్యక్తి అందుకున్న పరిహారం కోసం ఎంత కష్టపడతాడు లేదా తన పరిహారాన్ని పెంచుకోవడానికి అతను ఎలాంటి ఒత్తిడిని ప్రయోగిస్తాడు వంటి ముఖ్యమైన కొలత ఇది. మానసికంగా, వ్యక్తి జీవితంలో విజయానికి కొలమానంగా వేతనాల స్థాయిని గ్రహిస్తాడు. సామాజికంగా మరియు నైతికంగా, సమాన పనికి సమాన వేతనాలు ఉండాలని మరియు సమానత్వం, న్యాయం మరియు న్యాయం యొక్క నిర్వహణలో ఉన్న పరిస్థితులను సంతృప్తి పరచడానికి కులం, రంగు, లింగం లేదా మతంపై ఎటువంటి భేదం ఉండకూడదని ప్రజలు భావిస్తున్నారు.

9.4. వేతనం మరియు జీతం నిర్వహణ సూత్రాలు:

కనీస వేతనాల చట్టం–1998, సమాన వేతన చట్టం–1976, కంపెనీల చట్టం–1956, వేతనాల చెల్లింపు చట్టం–1936 మొదలైన వేతనాలు మరియు జీతాల నిర్వహణను నియంత్రించడానికి భారత ప్రభుత్వం అనేక నిబంధనలను అందిస్తుంది.

వేతనాలు మరియు జీతాల నిర్వహణలో అనుసరించాల్సిన కొన్ని ప్రధాన మార్గదర్శకాలు క్రింది విధంగా ఉన్నాయి

i) యజమానులు, ఉద్యోగులు, వినియోగదారులతో పాటు సమాజ ప్రయోజనాలను పరిరక్షించేందుకు వేతన విధానాన్ని

రూపొందించాలి.

ii) ఏకరూపత మరియు స్థిరత్వాన్ని నిర్ధారించడానికి వేతన విధానం స్పష్టంగా వ్రాయబడాలి.

iii) వేతనాలు మరియు జీతాల నిర్వహణ ఆర్థిక ప్రణాళికలో అంతర్భాగంగా ఉండాలి.

iv) మారుతున్న పరిస్థితులకు అనుగుణంగా వేతన విధానం మరియు కార్యక్రమాలను ఎప్పటికప్పుడు సమీక్షించాలి. మరియు సవరించాలి.

v) మేనేజ్మెంట్ ఉద్యోగులకు కంపెనీ యొక్క ప్రస్తుత వేతన విధానాన్ని తెలుసుకునేలా మరియు అర్థం చేసుకునేలా చూడాలి.

vi) వేతనాలు మరియు వేతన నిర్ణయాలను వేతన విధానంతో సమానంగా ముందుగా నిర్ణయించిన ప్రమాణాలకు వ్యతిరేకంగా తనిఖీ చేయాలి.

vii) త్వరిత పరిహార నిర్ణయం మరియు నిర్వహణ కోసం తగిన డేటాబేస్ మరియు సరైన సంస్థాగత సెట్-అప్ అభివృద్ధి చేయాలి.

vii) వేతనం మరియు జీతం ప్రణాళిక సరళంగా ఉండాలి, తద్వారా ఇది పరిపాలనా ప్రక్రియను వేగవంతం చేస్తుంది.

viii) సంస్థ యొక్క అంతర్గత మరియు బాహ్య పరిస్థితులకు అనుగుణంగా వేతనాలు మరియు జీతం ప్రణాళికలు అనువైనవిగా ఉండాలి.

9.5. వేతన రేట్ల నిర్ణయాన్ని ప్రభావితం చేసే అంశాలు:

వేతన చెల్లింపు అనేది కార్మిక మరియు నిర్వహణ సంబంధాలను ప్రభావితం చేసే ముఖ్యమైన అంశం. కార్మికులు వేతనాల రేట్లపై చాలా ఆందోళన చెందుతున్నారు, ఎందుకంటే వారి జీవన ప్రమాణం వారు పొందే వేతనంతో ముడిపడి ఉంటుంది. యాజమాన్యాలు, సాధారణంగా, అధిక వేతనాలు చెల్లించడానికి ముందుకు రావు. ఎందుకంటే ఉత్పత్తి వ్యయం పెరుగుతుంది మరియు లాభాలు తగ్గుతాయి.

1. చెల్లించే సామర్థ్యం:

ఒక పరిశ్రమ చెల్లించే సామర్థ్యం చెల్లించాల్సిన వేతన రేటును ప్రభావితం చేస్తుంది, ఆందోళన నష్టాల్లోకి వెళితే, అది అధిక వేతన రేట్లను చెల్లించలేకపోవచ్చు. లాభదాయకమైన సంస్థ మంచి కార్మికులను ఆకర్షించడానికి ఎక్కువ చెల్లించవచ్చు. శ్రేయస్సు కాలంలో, కార్మికులకు అధిక వేతనాలు చెల్లిస్తారు ఎందుకంటే యాజమాన్యం లాభాలను శ్రమతో పంచుకోవాలని కోరుకుంటుంది.

2. డిమాండ్ మరియు సరఫరా:

కార్మిక మార్కెట్ పరిస్థితులు లేదా డిమాండ్ మరియు సరఫరా శక్తులు జాతీయ మరియు స్థానిక స్థాయిలలో పనిచేయడానికి మరియు వేతన రేట్లను నిర్ణయించడానికి. ఒక నిర్దిష్ట రకం నైపుణ్యం కలిగిన కార్మికులకు డిమాండ్ ఎక్కువగా మరియు సరఫరా తక్కువగా ఉన్నప్పుడు వేతనాల కంటే ఎక్కువగా ఉంటుంది. ఒక వైపు, సరఫరా ఎక్కువ డిమాండ్, మరోవైపు

తక్కువగా ఉంటే, వ్యక్తులు తక్కువ వేతన రేట్లకు కూడా అందుబాటులో ఉంటారు. మెస్కాన్ ప్రకారం," సరఫరా మరియు డిమాండ్ పరిహార ప్రమాణం ప్రస్తుత వేతనంతో పోల్చదగిన వేతనం మరియు కొనసాగుతున్న వేతన భావనలకు చాలా దగ్గరి సంబంధం కలిగి ఉంటుంది, ఎందుకంటే ఈ అన్ని వేతన ప్రమాణాలు తక్షణ మార్కె ట్ శక్తులు మరియు కారకాలచే నిర్ణయించబడతాయి.

3. ప్రస్తుత మార్కె ట్ రేట్లు:

ప్రస్తుతం ఉన్న వేతన రేట్లను ఏ సంస్థ విస్మరించదు. పరిశ్రమలో చెల్లించే వేతన రేట్లు లేదా అదే స్థలంలో ఉన్న ఇతర ఆందోళనలు వేతన రేట్లను నిర్ణయించడానికి ఆధారాన్ని ఏర్పరుస్తాయి. ఒక యూనిట్ లేదా ఆందోళన తక్కు వ రేట్లు చెల్లిస్తే, కార్మికులు మరెక్కడైనా ఉద్యోగం వచ్చినప్పుడు వారి ఉద్యోగాలను వదిలివేస్తారు. మంచి కార్మికులను ఎక్కువ కాలం ఉంచుకోవడం సాధ్యం కాదు.

4. జీవన వ్యయం:

అనేక పరిశ్రమలలో వేతనాలు కార్మి కులకు న్యాయమైన వేతనాలను నిర్ధారిస్తూ జీవన వ్యయంతో ముడిపడి ఉంటాయి. వేతన రేట్లు నేరుగా ఒక స్థలం యొక్క జీవన వ్యయం ద్వారా ప్రభావితమవుతాయి. కార్మికులు కనీస జీవన ప్రమాణాన్ని నిర్ధారించే వేతనాన్ని అంగీకరిస్తారు. ధరల సూచిక సంఖ్య ప్రకారం వేతనాలు కూడా సర్దుబాటు చేయబడతాయి. ధరల సూచీ పెరుగుదల కార్మికుల కొనుగోలు శక్తిని దెబ్బతీస్తుంది మరియు వారు అధిక వేతనాలను డిమాండ్ చేస్తారు. ధరలు స్థిరంగా ఉన్నప్పుడు, తరచుగా వేతన పెరుగుదల అవసరం లేదు.

5. ట్రేడ్ యూనియన్ల బేరసారాలు:

కార్మి క సంఘాల బేరసారాల శక్తి వల్ల కూడా వేతనాలు ప్రభావితమవుతాయి. ట్రేడ్ యూనియన్ పటిష్టంగా ఉంటే కూలీ రేట్లు ఎక్కువగా ఉంటాయి. ట్రేడ్ యూనియన్ యొక్క బలం దాని సభ్యత్వం, ఆర్థిక స్థితి మరియు నాయకత్వ రకం ద్వారా నిర్ణయించబడుతుంది.

6. ఉత్పాదకత:

ఉత్పాదకత అనేది ఉత్పత్తిని పెంచడానికి కార్మికుల సహకారం. ఇది యంత్రాలు, పదార్థాలు మరియు నిర్వహణ వంటి ఇతర ఉత్పత్తి కారకాల సహకారాన్ని కూడా కొలుస్తుంది. వేతన పెరుగుదల కొన్నిసార్లు ఉత్పాదకత పెరుగుదలతో ముడిపడి ఉంటుంది. ఉత్పాదకత నిర్దిష్ట స్థాయికి మించి పెరిగితే కార్మికులకు అదనపు బోనస్ మొదలైనవి కూడా అందించ బడతాయి. పారిశ్రామిక యూనిట్లలో ఉత్పాదకత బోనస్ జారీ చేయడం సాధారణ పద్ధతి.

7. ప్రభుత్వ నిబంధనలు:

కార్మికుల పని పరిస్థితులను మెరుగుపరచడానికి, కార్మికుల కనీస వేతనాలను నిర్ణయించడానికి ప్రభుత్వం ఒక చట్టాన్ని ఆమోదించవచ్చు. ఇది వారికి కనీస జీవన స్థాయిని నిర్ధారిస్తుంది. అభివృద్ధి చెందిన దేశాలలో కార్మికుల బేరసారాల శక్తి బలహీనంగా ఉంది మరియు యజమానులు తక్కువ వేతనాలు చెల్లించి కార్మికులను దోపిడీ చేయడానికి ప్రయత్నిస్తారు. భారతదేశంలో, కనీస వేతనాల చట్టం–1948 ఆమోదించబడింది, కార్మికుల కనీస వేతనాలను నిర్ణయించడానికి ప్రభుత్వానికి

అధికారం ఇస్తుంది.

అదేవిధంగా, ప్రభుత్వం ఆమోదించిన అనేక ఇతర ముఖ్యమైన చట్టాలు వేతన నిర్మాణాన్ని మెరుగుపరచడానికి సహాయపడతాయి.

8. శిక్షణ ఖర్చు:

నిర్ణయించడంలో, వివిధ వృత్తులలో కార్మికుల వేతనాలు, శిక్షణ మరియు దాని కోసం కేటాయించిన సమయాన్ని వెచ్చించే అన్ని వ్యయాలకు భత్యాలు చేయాలి.

వేతన వ్యత్యాసాలకు కారణాలు:

వేతనాలు ఒక వ్యాపారం లేదా ఉపాధి నుండి మరొకదానికి మారుతూ ఉంటాయి మరియు అప్పుడప్పుడు వేతనాలు అదే వ్యాపారంలో కూడా మారుతూ ఉంటాయి.

వేతన వ్యత్యాసానికి అనేక కారణాలు ఉన్నాయి:

1. సరఫరా పరిస్థితులపై ఆధారపడి వేతనాలు భిన్నంగా ఉంటాయి. కార్మికుల సరఫరా సాపేక్షంగా సమృద్ధిగా ఉన్న చోట, వేతనాలు తక్కువగా ఉంటాయి.
2. కొన్నిసార్లు అజ్ఞానం కారణంగా, కార్మి కులు చెడ్డ జీతం లేని ఉద్యోగాల నుండి మెరుగైన ఉద్యోగాలకు వెళ్లడంలో విఫలం కావచ్చు.
3. ఉద్యోగం యొక్క స్వభావం మరియు ఉపాధి యొక్క క్రమబద్ధత ఒక ముఖ్యమైన అంశం. మరి ఉద్యోగం పర్మినెంట్ అవుతుందో లేదో చూడాలి. భారతదేశంలో వ్యవసాయం ఎక్కువగా కాలానుగుణ ఉపాధిని అందిస్తుంది. కాలానుగుణంగా ఉద్యోగం చేసే వ్యక్తి కంటే సాధారణ ఉద్యోగం ఉన్న వ్యక్తికి నిజమైన వేతనాలు ఎక్కువగా ఉంటాయి.
4. కొన్ని వృత్తులలో శిక్షణకు అయ్యే ఖర్చు చాలా ఎక్కు వగా ఉంటుంది, కొంతమంది మాత్రమే వాటిలోకి ప్రవేశించగలరు. అలాంటి వారికి అధిక వేతనాలు లభిస్తాయి. ఉదాహరణకు, డాక్టర్లు మరియు ఇంజనీర్లు, టైపిస్టుల కంటే ఎక్కు వ వేతనాలు పొందుతారు. ట్రేడ్ యూనియన్ బలహీనంగా ఉన్న వృత్తుల కంటే ట్రేడ్ యూనియన్ బలంగా ఉన్న వృత్తులలో వేతనాలు ఎక్కువగా ఉంటాయి.
5. ఒకే వ్యాపారంలో కూడా, వేతనాలు భిన్నంగా ఉండవచ్చు ఎందుకంటే పురుషులు వారి సామర్థ్యంలో భిన్నంగా ఉంటారు. కొంతమంది కార్మికులు ఎక్కు వ సంపాదిస్తారు. ఉదాహరణకు, వైద్యులు ఉన్నా రు. కొంతమంది వైద్యులు మాత్రమే చాలా పెద్ద ఆదాయాన్ని సంపాదిస్తారు. ఇది కొన్నిసార్లు "సామర్థ్యం యొక్క అద్దె" గా వర్ణించబడింది.
6. చివరగా, కార్మికుల అస్థిరత కారణంగా వేతనాలు కూడా భిన్నంగా ఉంటాయి. ఫలానా వ్యాపారంలో పనిచేసే కార్మి కులు వేరే ప్రాంతానికి వెళితే మంచి వేతనాలు లభిస్తున్నప్పటికీ, అనేక కారణాల వల్ల అలా చేయడం లేదు. అన్ని రకాల సామానులలో, శ్రమను రవాణా చేయడం చాలా కష్టం.

9.6. కార్మిక ఉత్పాదకత మరియు వేతన సంబంధాలు:

ఉత్పాదకతతో వేతనాలను అనుసంధానించే సూత్రం యొక్క అప్లికేషన్లు ఆచరణలో కష్టాలను కలిగి ఉన్నప్పటికీ, ఉత్పాదకత స్థాయిలకు సహకారం మరియు దానిలోని మార్పులను కొలవడం సులభం కాదు, అయినప్పటికీ ఉత్పాదకత అనేది వేతనాలను ప్రభావితం చేసే ముఖ్యమైన కారకాల్లో ఒకటి. ఒక నిర్దిష్ట స్థాయికి మించి వేతన మార్పు తప్పనిసరిగా ఉత్పాదకత మార్పులను ప్రతిబింబిస్తుందని అంగీకరించవచ్చు. యూనిట్ సమయానికి శ్రమ ఉత్పాదకత అనేది ఉపాధి పరిమాణాన్ని బట్టి చాలా ముఖ్యమైనది. జాతీయ ఆదాయం పరిమాణం శ్రమ ఉత్పాదకతపై ఆధారపడి ఉంటుంది. మొత్తం ఉత్పత్తిని మెరుగుపరచడానికి అవసరమైన పూర్తి ఉపాధి అనేది ఒక యూనిట్ కార్మికునికి పేదరికాన్ని తొలగించడానికి సరిపోదు, ప్రపంచంలోని అభివృద్ధి చెందని దేశాలలో చాలా ప్రబలంగా ఉంది. పని చేసే కార్మికుల యూనిట్‌కు ఉత్పత్తిని పెంచడం చాలా అవసరం. మొత్తం ఉత్పత్తిని పెంచడానికి ఏకైక మార్గం అందుబాటులో ఉన్న మొత్తం కార్మిక శక్తిని నిమగ్నం చేయడం మరియు కార్మిక యూనిట్‌కు గరిష్ట ఉత్పత్తిని పొందడం. దేశం యొక్క వనరుల పరిమితులలో గరిష్ట మొత్తం ఉత్పత్తిని సాధించడానికి ఒక యూనిట్ సమయానికి కార్మిక యూనిట్‌కు ఉత్పత్తిని గరిష్టీకరించడం ప్రాథమిక షరతు.

ఉత్పాదకతను వ్యక్తీకరించడంలో వివిధ సందర్భాలలో మరియు నిర్దిష్ట ప్రయోజనాల కోసం ఉపయోగించే వివిధ భావనలు సాధారణంగా శ్రమ ఉత్పత్తి యొక్క ఒక అంశం పరంగా ఉపయోగించబడతాయి. కార్మిక యూనిట్‌కు ఉత్పాదకత భౌతిక పరిమాణాల పరంగా వ్యక్తీకరించబడినప్పుడు, దీనిని భౌతిక ఉత్పాదకత అంటారు, అనగా, మనిషి గంటకు ఉత్పత్తి చేయబడిన గజాల పౌండ్లు, ఉత్పత్తి చేయబడిన సైకిళ్ల సంఖ్య. ఉత్పత్తి సజాతీయంగా ఉండదు మరియు అందువల్ల పోల్చడం లేదా సగటు చేయడం సాధ్యపడదు మరియు ఉత్పత్తి యొక్క కూర్పు కాలక్రమేణా మారుతుంది మరియు ఉత్పత్తి యూనిట్లను వాటి ధరల ద్వారా గుణించడం ద్వారా ఉత్పత్తి విలువ ఉపయోగించబడుతుంది మరియు దీనిని ఉత్పాదకత విలువ అంటారు. ఉత్పత్తి విలువను కార్మిక ఇన్‌పుట్ యూనిట్ల ద్వారా విభజించినప్పుడు, దానిని సగటు ఉత్పాదకత అంటారు. ఉపాంత ఉత్పాదకత అంటే మరో యూనిట్ కార్మికుల ఉపాధి ద్వారా లభించే అదనపు ఉత్పత్తి. ఈ భావన సాధారణంగా సగటు ఉత్పాదకతతో పోల్చబడుతుంది.

మొత్తం ఉత్పాదకత ఒక ఇన్‌పుట్ కారకం ద్వారా వ్యక్తీకరించబడుతుంది, అనగా కార్మిక ఉత్పాదకత, నిర్దిష్ట ఉత్పాదకత అనేది ఉత్పత్తిలో మార్పుకు ఉత్పత్తి యొక్క నిర్దిష్ట కారకం యొక్క సహకారాన్ని కొలవడానికి ఉద్దేశించబడింది. ఉత్పాదకత యొక్క నిర్దిష్ట కారకం యొక్క కొలత తరచుగా ఇన్‌పుట్ కారకాల శ్రేణికి మరియు సంబంధిత అవుట్‌పుట్ శ్రేణికి వర్తించే నిర్దిష్ట గణాంక సాధనాల ఆధారంగా ప్రయత్నించబడుతుంది. కార్మిక ఉత్పాదకత ముఖ్యమైనది.

కార్మిక సామర్థ్యం యొక్క సూచిక. కార్మిక ఉత్పాదకత మరియు వేతనాల సంబంధం, ఇది ముఖ్యమైన ఆర్థిక ఆందోళన. ఉత్పాదకతను పెంచడం మరియు వేతనాలు పెంచడం ద్వారా, వారి కార్యకలాపాలను విస్తరించడం మరియు వాటాదారులకు అధిక డివిడెండ్లు చెల్లించడం. స్థూల ఆర్థిక స్థిరత్వానికి, పోటీతత్వాన్ని కొనసాగించడానికి, ద్రవ్యోల్బణానికి వ్యతిరేకంగా రక్షణ కల్పించడానికి మరియు వేతన ధరల మురికి ప్రమాదాన్ని తగ్గించడానికి కార్మిక ఉత్పాదకతతో పాటు వాస్తవ వేతనాల వృద్ధిని ప్రభావితం చేయడం తప్పనిసరి ముందస్తు షరతు. ఆర్థిక సూచికలు మరియు వాటి సంబంధాన్ని ఆర్థిక వేత్తలు మాత్రమే కాకుండా యజమానులు మరియు రాజకీయ నాయకులు కూడా విశ్లేషించారు. ప్రతి ఆర్థిక రంగానికి

వేతనాలు మరియు కార్మిక ఉత్పాదకత మధ్య సంబంధం ముఖ్యమైనది, ఎందుకంటే కార్మిక మరియు మూలధనం మధ్య జీవన ప్రమాణం మరియు ఆదాయ పంపిణీ ఆధారపడి ఉంటుంది.

9.7. కార్మిక ఉత్పాదకత యొక్క నిర్ణయించే అంశాలు:

శ్రమ ఉత్పాదకత సంక్లిష్ట కారకాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది, ఇవన్నీ ఆర్థిక పరమైనవి కావు. అటువంటి అంశాలన్నింటినీ పరిగణనలోకి తీసుకోవడం సాధ్యం కాదు. కార్మిక ఉత్పాదకత యొక్క ప్రధాన నిర్ణయాధికారులు

i) కార్మికుల ఉత్పాదకత చివరిగా మరియు అంతిమంగా శ్రామిక శక్తి నాణ్యతపై ఆధారపడి ఉంటుంది. దీర్ఘకాలంలో, తగినంత నైపుణ్యం కలిగిన శ్రామిక శక్తి మాత్రమే అధిక స్థాయి ఉత్పాదకతను తీసుకురాగలదు. మెరుగైన జీవన ప్రమాణాలు, ఆరోగ్యం మరియు పోషకాహారం, విద్య మరియు శిక్షణ కోసం మెరుగైన సౌకర్యాలు, ప్రతిభ మరియు సామర్థ్యాన్ని వ్యక్తీకరించడం వంటి రూపంలో మానవ మూలధనంలో పెట్టుబడి యొక్క స్వభావం మరియు పరిధిపై కార్మిక శక్తి పరిమాణం ఆధారపడి ఉంటుంది.

ii) కార్మిక ఉత్పాదకత స్థాయిని నిర్ణయించడంలో కార్మికునికి మూలధనం ఒక ముఖ్యమైన అంశం. అందువల్ల మొత్తం ఆర్థిక వ్యవస్థలో పరిశ్రమలలో కార్మిక మూలధన నిష్పత్తి పని కోసం ఉత్పత్తి యొక్క ముఖ్యమైన నిర్ణయాధికారం.

iii) ఉత్పాదకత స్థితిని నిర్ణయించడంలో సాంకేతికత స్థాయి చాలా ముఖ్యమైన అంశం. అందువల్ల, అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలు తమ ఉత్పాదకతను పెంచుకోవడానికి ఆధునిక సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని స్వీకరించడం మరియు అభివృద్ధి చేయడం చాలా అవసరం.

iv) ఒక సంస్థ యొక్క ఉత్పాదక సామర్థ్యం నిర్వహణ నాణ్యతపై చాలా వరకు ఆధారపడి ఉంటుంది. పని చేసే ప్రతి కార్మికునికి అధిక ఉత్పత్తిని తీసుకురావడానికి అవసరమైన రెండు ముఖ్యమైన మరియు ప్రాథమిక కారకాలు కార్మికుడికి అత్యధిక రాబడిని మరియు మానవీయంగా వ్యవహరించే విధంగా ఉత్పత్తి చేయబడిన కారకాల కలయిక.

v) వస్తువు ఉత్పత్తిలో ఉపయోగించిన ముడి వివరాలకు మంచి మరియు నాణ్యతకు సులభమైన ప్రాప్యత ఎంటర్‌ప్రైజ్ లో ప్రతి కార్మికుని ఉత్పత్తిని పెంచడానికి ముఖ్యమైన షరతు.

vi) నిర్ణయం తీసుకునే విధానం వంటి ఆర్థిక సంస్థలు మరియు కుటుంబ వైఖరి వంటి సామాజిక సంస్థలు కార్మిక ఉత్పాదకతపై ప్రభావం చూపుతాయి మరియు ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క ఉత్పాదక సామర్థ్యాన్ని నిర్ణయించడంలో చాలా దూరం వెళ్తాయి.

ఆచరణలో వలె, మనకు సాధారణంగా సమయం మరియు స్థలంతో ఉత్పాదకత యొక్క పోలిక అవసరం, ఉత్పాదకతలో మార్పులను సూచించడానికి సూచిక సంఖ్యల పరికరం ఉపయోగించబడుతుంది. మేము భౌతిక ఉత్పత్తిని అవుట్‌పుట్ యూనిట్‌గా మరియు మ్యాన్ గంటలను టేబుల్ ఇన్‌పుట్ యూనిట్‌గా తీసుకుంటే, బేస్ ఇయర్‌లో ప్రస్తుత సంవత్సరంలో కార్మిక ఉత్పాదకతలో వచ్చిన మార్పులను ఇలా లెక్కించవచ్చు

కార్మిక ఉత్పాదకత సూచిక = ప్రస్తుత సంవత్సరంలో ఉత్పత్తి / బేస్ సంవత్సరంలో ఉత్పత్తి / ప్రస్తుత సంవత్సరంలో పనిచేసిన మనిషి గంటలు / బేస్ సంవత్సరంలో పనిచేసిన మనిషి గంటలు *100.

9.8. ఉత్పాదకత లాభాలను పంచుకోవడంలో సమస్యలు:

ఉత్పాదకత యొక్క లాభాలను పంచుకోవడానికి నిపుణుల సంస్థలచే వివిధ సూత్రాలు సూచించబడ్డాయి. ఈ ఫార్ములా ఉత్పాదకత పెరగడం సాధ్యం కాదని భావించి, ప్రతి అంశం అది చెందిన పారిశ్రామిక యూనిట్‌కు మాత్రమే కాకుండా సమాజం యొక్క ఆర్థిక శ్రేయస్సుకు కూడా అత్యుత్తమంగా దోహదపడేలా ప్రేరేపించబడుతుంది. ఈ ప్రక్రియలో, ఉత్పాదకత యొక్క లాభాలను న్యాయమైన మరియు సమానమైన పద్ధతిలో పంపిణీ చేయడానికి శాస్త్రీయ మార్గాన్ని కనుగొనే ప్రయత్నం జరిగింది, ఒక ఆలోచనా విధానం ఏమిటంటే, లాభాలను పంచుకోవడం కార్మికులు మరియు యజమానుల మధ్య పరస్పర చర్చలకు వదిలివేయాలి.

9.9. సారాంశం:

ఈ అధ్యాయంలో మేము వేతన నిర్ణయం గురించి చర్చించాము. పరిశ్రమలో వేతన నిర్ణయానికి సంబంధించిన వివిధ సూత్రాలు మరియు వేతనాల స్థిరీకరణ నిబంధనల ఆధారంగా వేతనాన్ని ఎలా నిర్ణయించాలో మేము తెలుసుకున్నాము. కనీస వేతనాల చట్టం–1998, సమాన వేతనాల చట్టం–1976, కంపెనీల చట్టం–1956, వేతనాల చెల్లింపు చట్టం–1936 మొదలైన వివిధ చట్టాల ద్వారా పరిశ్రమల వేతనాలు మరియు జీతాల విధానాలు ఎలా నియంత్రించబడుతున్నాయి అనే దాని గురించి మేము చర్చించాము. ఇంకా, మేము దీని గురించి చర్చించాము.

కార్మిక ఉత్పాదకతను నిర్ణయించే ప్రధాన కారకాలు మరియు వేతనం మరియు ఉత్పాదకత ఒకదానికొకటి ఎలా సంబంధం కలిగి ఉన్నాయి.

9.10. ముఖ్య పదాలు:

ప్రబలంగా ఉన్న మార్కెట్ రేటు : దీనిని 'పోలిక గల వేతనం' లేదా 'వెళ్లే వేతన రేటు' అని కూడా పిలుస్తారు మరియు ఇది అత్యంత ప్రజాదరణ పొందిన ప్రమాణం.

జీవన వేతనం : ఒక ఉద్యోగి తనను మరియు అతని కుటుంబాన్ని సహేతుకమైన ఉనికిని నిర్వహించడానికి చెల్లించే వేతనాలు సరిపోతాయని ఇది సూచిస్తుంది.

నిజ ఆదాయం : నిజమైన ఆదాయం, నిజమైన వేతనం అని కూడా పిలుస్తారు, ద్రవ్యోల్బణం కోసం ఒక వ్యక్తి లేదా సంస్థ ఎంత డబ్బును సర్దుబాటు చేస్తుంది.

కార్మిక ఉత్పాదకత : కార్మిక ఉత్పాదకత అనేది ఒక కార్మికునికి లేదా పని చేసే గంటకు ఉత్పత్తిగా నిర్వచించబడింది.

9.11. ఆధార గ్రంథాలు:

1) Chakraborty, S. K. (2018). Labour Economics, Himalaya Publishing House, Mumbai.

2) Hajela, P. D. (1998). Labour Restructuring in India: A critique of the New Economic Policies, Commonwealth Publisher, New Delhi.

3) Lester, R. A (1964). Economics of Labour, (2nd Edition), Macmillan, New York.

4) McConnell, C. R. and S. L. Brue (1986). Contemporary Labour Economics, McGraw -- Hill, New York.

5) Papola, T. S., P. P. Gosh and A. N. Sharma (Eds.) (1993). Labour, Employment and Industrial Relations in India, B. R. Publishing Corporation, New Delhi.

6) Hicks, J. R. (1992). The Theory of Wages, Clarendon Press, Oxford.

7) Memoria, C. B. (1996). Labour Problems and Social Welfare in India. Kitab Mahal, Allahbad.

8) Bahgoliwal, T. N. (1983). Economics of Labour and Industrial Relations, Sahitya Bhawan Publications, New Delhi.

9.12. నమూనా ప్రశ్నలు:

1) Discuss the principles of wage and salary administration.

2) What are the factors that determine labour productivity? Explain relationship between labour productivity and wage.

– డా॥ బాబు నంబూరు

పాఠం - 10

వివిధ రంగాలలో గ్రామీణ, పట్టణ వ్యవస్థీకృత కార్మికుల వేతన నిర్ణయం

10.0. లక్ష్యం:

ఈ పాఠ్యభాగము నందు ఈ క్రింది అంశాలను మనము తెలుసుకోగలము.

- దేశంలోని అసంఘటిత కార్మికుల స్వభావం మరియు పరిమాణాన్ని గురించి తెలుసుకుంటారు.
- గ్రామీణ మరియు పట్టణ అసంఘటిత రంగాలు మరియు వారికి ప్రయోజనం చేకూర్చే చర్యల గురించి తెలుసుకుంటారు.
- అసంఘటిత కార్మికులను అభివృద్ధి చేయడంలో భాగంగా దోహదపడే అంశాల గురించి తెలుసుకుంటారు.

విషయసూచిక:

10.1. ఉపోద్ఘాతం

10.2. గ్రామీణ కార్మికుల వాస్తవ స్థితి

10.2.1. గ్రామీణ కార్మికుల స్వభావం మరియు పరిమాణం

10.2.2. ఉపాధి రకం

10.3. గ్రామీణ కార్మికుల సమస్యలు

10.3.1. సామాజిక సమస్యలు

10.3.2. ఆర్థిక సమస్యలు

10.3.3. నిరుద్యోగుల స్థానం

10.3.4. లింగ వివక్ష మరియు బాల మరియు వలస కార్మికులు

10.4. గ్రామీణ కార్మికుల కోసం చర్యలు

10.4.1. పేదరికానికి సంబంధించిన చర్యలు

10.4.2. కనీస వేతనాలు

10.4.3. భూ సంస్కరణలు

10.4.4. బానిసత్వ కార్మిక విధానం రద్దు

10.4.5. కార్మిక వ్యవస్థ (రద్దు) చట్టం-1976

10.4.6. గ్రామీణ కార్మికుల కోసం చర్యలు

10.4.7. లేబర్ మార్కెట్‌లో వేతన నిర్ణయం

10.5. కార్మికుల వర్గాలు

10.6. వేతన నిర్ణయ సిద్ధాంతాలు

10.6.1. వేతన నిర్ణయానికి సంబంధించిన మార్కెట్ సిద్ధాంతం

10.6.2. చర్చల వేతనాల సిద్ధాంతం

10.7. సిగ్నలింగ్ సిద్ధాంతం

10.8. సారాంశం

10.9. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

10.10. ఆధార గ్రంథాలు

10.1. ఉపోద్ఘాతం:

"శ్రమ కూడా మూలధనమేనని కార్మికుడు గ్రహించాలి. కూలీలు సక్రమంగా ఉన్న వెంటనే విద్యావంతులు మరియు వ్యవస్థీకృత మరియు వారు తమ బలాన్ని గుర్తిస్తారు, ఏ మూలధనం అయినా లొంగదీయదు వాటిని. వ్యవస్థీకృత మరియు జ్ఞానోదయమైన శ్రమ దాని స్వంత నిబంధనలను నిర్దేశించగలదు. ప్రతిజ్ఞ చేసి ప్రయోజనం లేదు. మనం బలపడాలి. బలమైన హృదయాలు, జ్ఞానోదయం పొందిన మనస్సులు మరియు సిద్ధంగా ఉన్న చేతులు అన్ని అసమానతలను ధైర్యంగా ఎదుర్కోగలవు మరియు అన్ని అడ్డంకులను తొలగించగలవు.

– మహాత్మా గాంధీ

భారతదేశంలో, అసంఘటిత కార్మికులు కలిగి ఉన్న శ్రామిక శక్తి యొక్క విస్తారమైన విభాగాన్ని సూచిస్తుంది. ఆరు దశాబ్దాల ప్రణాళికాబద్ధమైన అభివృద్ధి తర్వాత కూడా రక్షణ లేకుండా పోయింది. ఇందులో వ్యవసాయం కూడా ఉంది కూలీలు, గ్రామీణ మరియు పట్టణ ప్రాంతాలలో చిన్న తయారీ మరియు సేవలలో తక్కువ జీతం కలిగిన కార్మికులు; సాధారణ శ్రమ; చేనేత మరియు పవర్ లూమ్ కార్మికులు; బీడీ మరియు సిగరేట్ కార్మికులు; స్వీపర్లు మరియు స్కావెంజర్లు; మరియు ఇతరులు రాగ్-పికర్స్, స్వయం ఉపాధి మరియు చిన్న నిపుణులు ఇష్టపడతారు. ఎలక్ట్రిషియన్‌లు, ప్లంబర్‌లు మొదలైనవి. వ్యవసాయ కార్మికులను బయటకు తీస్తే, మిగిలిన కేటగిరీలు అసంఘటిత కార్మికులను కలిసి 'అనధికారిక రంగ కార్మికులు' గా వర్గీకరించవచ్చు, అందులో చాలా భాగం పట్టణ మరియు పాక్షిక పట్టణ ప్రాంతాలలో కనుగొనబడింది.

అభివృద్ధి చెందిన దేశంలో శ్రామిక శక్తి స్వభావం దాని నుండి అనేక అంశాలలో భిన్నంగా ఉంటుంది. భారతదేశం వంటి అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశం. అభివృద్ధి చెందిన దేశాలలో, ఇది మరింత వ్యవస్థీకృతమైనది మరియు అలాంటిది కార్మికుడు 'ఊయల నుండి సమాధి వరకు' అన్ని సామాజిక భద్రతా ప్రయోజనాలను అనుభవిస్తాడు. కార్మిక శక్తి కూడా ఉన్నత విద్యావంతులు మరియు ఉత్పాదకత. కానీ భారతదేశం వంటి అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో కార్మిక శక్తి అత్యంత అసంఘటిత, నైపుణ్యం లేని మరియు అసురక్షిత. ఫలితంగా, ఆదాయాలు, నిబంధనలు మరియు ఉపాధి పరిస్థితులు మరియు ఇతర సామాజిక ప్రయోజనాలు అత్యధికులకు అందుబాటులో లేవు అసంఘటితమైనదిగా సరిగ్గా పేర్కొనబడే శ్రామిక శక్తి.

అసంఘటిత కార్మికుల యొక్క అనేక రంగాలలో ఉపాధి యొక్క హెచ్చుతగ్గుల స్వభావం ప్రధానమైనది సమస్య.

గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో వ్యవసాయంతో సహా అనేక వృత్తులు కాలానుగుణంగా మరియు అధికంగా ఉంటాయి రుతుపవనాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. రుతుపవనాల వైఫల్యం అపారమైన సమస్యలను సృష్టిస్తుంది.

కాలానుగుణంగా అసంఘటితులైన వ్యవసాయ కార్మికులు మరియు చిన్న రైతులు, నిరుద్యోగం. పట్టణ ప్రాంతాల్లో కూడా, వ్యాపారం మరియు పరిశ్రమలు 'మాంద్యం' లేదా మాంద్యం, ఉపాధి ప్రతికూలంగా ప్రభావితమవుతుంది. వైవిధ్యాలు వ్యవస్థీకృత విభాగాన్ని విసురుతాయి. కార్మికులు అసంఘటిత రంగంలోకి మారుతున్నారు.

10.2. గ్రామీణ కార్మికుల వాస్తవ స్థితి:

భారతదేశాన్ని తరచుగా గ్రామాల దేశం అని పిలుస్తారు. స్వాతంత్ర్యం వచ్చిన సమయంలో జనాభాలో 70% పైగా వ్యవసాయం ప్రధాన వృత్తిగా ఉంది.

వ్యవసాయం మరియు భారతదేశ జిడిపిలో సగానికి పైగా ప్రాథమిక రంగం నుండి వచ్చింది. మెజారిటీ శ్రామిక శక్తి ఈ ప్రాథమిక రంగంపై ఆధారపడి ఉంటుంది మరియు రంగం పెద్దగా మారలేదు.

10.2.1. గ్రామీణ కార్మికుల స్వభావం మరియు పరిమాణం:

గ్రామీణ కార్మికులు వ్యవసాయ కార్మికులు; గ్రామీణ కళాకారులు, హస్తకళాకారులు, విద్యావంతులైన, సైన్స్, వ్యవసాయ మరియు సాంకేతికతతో వ్యవహరించడానికి గ్రాడ్యుయేట్లు మరియు సాంకేతికంగా అర్హత కలిగిన వ్యక్తులు; వివిధ వ్యవసాయ మరియు మాన్యువల్ కార్మికులు మరియు కుటుంబంతో 'సొంత ఖాతా ఏర్పాటు' శ్రమ. వ్యవసాయ కూలీలలో చిన్న మరియు సన్నకారు రైతులు అధిక సంఖ్యలో ఉన్నారు. గ్రామీణ కార్మిక విభాగం. ఆర్థిక వ్యవస్థ కొంతకాలం పాటు అభివృద్ధి చెందుతున్నందున మరియు 1991వ సంవత్సరం నుండి మరింత వేగంగా, మొత్తం ఉపాధిలో వ్యవసాయ కార్మికుల వాటా ఉంది, మొత్తం శ్రామిక శక్తిలో మెజారిటీగా కొనసాగుతోంది.

10.2.2. ఉపాధి రకం:

భారతదేశంలో గ్రామీణ ఉపాధి మూడు వర్గాలలోకి వస్తుంది: స్వయం ఉపాధి, రెగ్యులర్ / జీతం.

ఉపాధి మరియు సాధారణ ఉపాధి. సహజంగానే, రెగ్యులర్ మరియు జీతం పొందే ఉద్యోగులు ఆనందిస్తారు. సాధారణ వేతనాలు, ప్రావిడెంట్ ఫండ్ వంటి సామాజిక భద్రతతో సాపేక్షంగా మెరుగైన జీవితం, వైద్య ప్రయోజనాలు

గ్రామీణ శ్రామికులలో పేదరికం మరియు ఋణబాధతో ఉన్న సంబంధిత కార్మికులు కూడా ఉన్నారు. వారు ధనిక రైతులు మరియు భూస్వాముల బారిలో ఉన్నారు. ఇది చట్టబద్ధంగా రద్దు చేయబడింది, కానీ బంధం నుండి విముక్తి పొందిన కార్మికుల స్థానం ఇతర వాటితో పోలిస్తే ప్రతికూలంగానే కొనసాగుతోంది. అనేక స్థానిక, జాతీయ మరియు అంతర్జాతీయ చర్యలు ఉన్నప్పటికీ బాల కార్మికులు ఉనికిలో ఉన్నారు. ప్రధాన అవరోధం తల్లిదండ్రుల పేదరికం, కానీ ఒక పరిష్కారం దీర్ఘకాలికమైనదిగా కనిపిస్తుంది.

ఫారెస్ట్రీ, పౌల్ట్రీ, డైరీ మరియు ఫిషింగ్‌లో పనిచేసే హస్తకళాకారులు మరియు ఇతరులు. గ్రామీణ కార్మికులు అనేక రకాల కార్మికులను ఏర్పరుస్తుంది. కానీ ప్రధానంగా వ్యవసాయ కార్మికులు. మొత్తం శ్రామికశక్తిలో గ్రామీణ / వ్యవసాయ కార్మికుల నిష్పత్తి తగ్గుతూ వస్తోంది. ఇప్పటికీ వారు శ్రామికశక్తిలో అతిపెద్ద మరియు మెజారిటీ విభాగాన్ని కలిగి ఉన్నారు.

10.3. గ్రామీణ కార్మికుల సమస్యలు:

భారతదేశంలోని గ్రామీణ కార్మికులు సామాజిక, ఆర్థిక మరియు రాజకీయాలతో సహా వివిధ సమస్యలను ఎదుర్కొంటున్నారు.

దీర్ఘకాలిక మరియు సంక్లిష్టమైన సమస్యలు.

10.3.1. సామాజిక సమస్యలు:

సామాజికంగా అసంఘటిత గ్రామీణ శ్రామికులు పెద్ద వర్గాల వారు కావడంతో పేద స్థితితో బాధపడుతున్నారు. షెడ్యూల్డ్ కులాలు మరియు తెగలు మరియు ఇతర వెనుకబడిన తరగతులు మరియు మైనారిటీలకు కూడా. పేద ఇతర రంగాలలో కూడా వారి చలనశీలతను స్థితి ప్రభావితం చేస్తుంది. రిజర్వేషన్ మరియు నిశ్చయాత్మకమైనప్పటికీ విధానాలు, వాటిని ప్రతికూలంగా ప్రభావితం చేసే సామాజిక స్తరీకరణ కారణంగా ఎటువంటి మెరుగుదల లేదు. వారు స్కావెంజింగ్, బార్బర్స్ మరియు క్రాఫ్ట్‌వర్క్ వంటి సాంప్రదాయ మరియు వారసత్వ ఉద్యోగాలలో పని చేస్తారు. కమ్యూనిటీ సౌకర్యాలు అందుబాటులో లేకపోవడం మరియు ఆర్థిక లేకపోవడం వంటి అనేక ఇతర సమస్యలు. వనరులు కొంత వరకు, గ్రామీణ శ్రామికులు ఎదుర్కొంటున్న పేద స్థితి కారణంగా ఉన్నాయి.

10.3.2. ఆర్థిక సమస్యలు:

గ్రామీణ కార్మికులు తక్కువ వేతనాల కారణంగా తన స్థితిని మెరుగుపరచుకోలేకపోయారు. కనీస వేతనాల చట్టం -1948 ఉన్నప్పటికి, దాని అమలు సరిగా లేదు.

పెద్ద మొత్తంలో రిజర్వ్ మరియు మిగులు కార్మికులు వేతనాలను తక్కువగా ఉంచుతుంది. ఈ ఒక్క సింగిల్ కొలమానం, సమర్థవంతంగా అమలు చేయబడితే, అసంఘటిత కార్మికులకు గొప్ప సహాయంగా ఉంటుంది. వేతనాలను పెంచడంలో యజమానుల ప్రతిఘటన కూడా ఉంది, ఇది పెద్దగా కూడా సులభతరం చేయబడింది. దాని డిమాండ్‌తో పోలిస్తే కార్మికుల సరఫరా ఎక్కువ.

గ్రామీణ కార్మికులు అప్పులతో బాధపడుతున్నారు. ఇటీవలి సర్వే 50% భారతీయ రైతాంగం అప్పులు పాలయ్యారని చూపించింది. వారి సంపాదన మరింత ప్రభావితమవుతుంది, వ్యవసాయం యొక్క కాలానుగుణ స్వభావం. బిజీ హార్వెస్టింగ్ సీజన్‌లో అయితే అవి మెరుగవుతాయి.

వేతనాలు మరియు మరిన్ని ఉపాధి అవకాశాలు, వారి సంపాదన సామర్థ్యం మరియు అవకాశం చాలా తక్కువగా పడిపోయింది, వారిలో చాలా మంది, ముఖ్యంగా మగవారు వలస వెళ్ళవలసి వస్తుంది.

సమీపంలోని పట్టణ ప్రాంతాలు లేదా పంజాబ్ మరియు హర్యానా వంటి మెరుగైన రాష్ట్రాలు. కష్టపడి పనిచేస్తున్నారు పరిస్థితులు, సరిపడా పక్కా గృహాలు, మౌలిక సదుపాయాల కొరత మరియు ఆర్థిక కష్టాలు వారి పరిస్థితులను మరింత దిగజార్చింది. గ్రామీణ కళాకారులు మరియు చేతివృత్తుల వారి స్థితిగతులు ఉన్నాయి. పోటీ కారణంగా వారి సాంప్రదాయ చేతిపనుల క్షీణత కారణంగా క్షీణించింది.

అధునాతన సాంకేతిక సేవలు మరియు ప్లాస్టిక్ వంటి యంత్ర-నిర్మిత వస్తువులు మరియు ప్రత్యామ్నాయాలు వస్తువులు. లేబర్ రీప్లేస్డ్ డివైజ్లు కూడా శ్రమను స్థానభ్రంశం చేస్తాయి. తక్షణమే పరిష్కరించాల్సిన అవసరం ఉంది.

10.3.3. నిరుద్యోగుల స్థానం:

ఒక ప్రధాన ఆర్థిక సమస్య బహిరంగ నిరుద్యోగం, తక్కువ ఉపాధి మరియు ముసుగు నిరుద్యోగం. విద్య మరియు నైపుణ్యాల లేమి ఒక ఉపాధిని అడ్డుకుంటుంది. వ్యక్తి అధిక స్థాయి నిరక్షరాస్యత మరియు పరిమిత నైపుణ్యాలు పరిమితం చేసే కారకాలుగా మారతాయి. నేషనల్ శాంపిల్ సర్వే ఆర్గనైజేషన్ ప్రకారం నిరుద్యోగం హెచ్చుతగ్గులకు లోనైంది (NSSO) సర్వేలు క్రమానుగతంగా చేపట్టబడతాయి. పేదరికం వచ్చినప్పటికీ, ఇంకా ఇది చాలా తక్కువగా ఉంది. గ్రామీణ పేద కార్మికులు చదువుపై పెట్టుబడి పెట్టలేకపోతున్నారు మరియు నైపుణ్యాలు తద్వారా పేదరికం మరియు తక్కువ జీవన ప్రమాణాల యొక్క దుర్మార్గపు వృత్తాన్ని శాశ్వతం చేస్తాయి.

10.3.4. లింగ వివక్ష మరియు బాల మరియు వలస కార్మికులు:

పురుషుల కంటే చాలా తక్కువ వేతనం పొందే మహిళా కార్మికులపై లింగ వివక్ష ప్రభావం చూపుతుంది. ఇది రాజ్యాంగ విరుద్ధం అయినప్పటికీ వారి పురుష ప్రతిరూపాలు. అసంఘటిత రంగం. దీనితో పాటు బాల కార్మికుల ప్రాబల్యం కూడా ఉంది. పెద్ద సంఖ్యలో నీటిపారుదల సౌకర్యాలు లేని వెనుకబడిన ప్రాంతాల్లోని గ్రామీణ కార్మికులు వలస కార్మికులు వారి పనికి తక్కువ జీతం ఇచ్చే వారి యజమానులు ఎల్లప్పుడూ దోపిడీకి గురవుతారు. పై వాస్తవాలు భారతదేశంలోని గ్రామీణ కార్మికులు ఎదుర్కొంటున్న సంక్లిష్ట సమస్యలను చిత్రీకరిస్తాయి. ఇవి సమస్యలు కూడా బహుమితీయ మరియు దీర్ఘకాలికమైనవి మరియు స్థిరమైన మరియు బహుముఖంగా ఉంటాయి సమర్థవంతంగా ఎదుర్కోవడానికి ప్రయత్నాలు చేయాలి.

10.4. గ్రామీణ కార్మికుల కోసం చర్యలు:

సహాయం చేసేందుకు కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు బహుముఖ విధానాలను అనుసరిస్తున్నాయి.

ఈ చర్యలు సమిష్టిగా ఎదుర్కొంటున్న ప్రధాన సమస్యలను పరిష్కరించడానికి ప్రయత్నిస్తాయి.

రాజ్యాంగ సవరణ చట్టం–1992 గ్రామీణ స్వపరిపాలనాలకు రాజ్యాంగ హోదా కల్పిస్తోంది. ఈ చట్టం 'క్రింద నుండి మరియు ప్రజల భాగస్వామ్యంతో ప్రణాళిక' లక్ష్యంగా పెట్టుకుంది.

చట్టం స్థానిక సంస్థలకు అనేక అధికారాలు మరియు విధులను ఇచ్చింది, తద్వారా పనిచేయవచ్చు.

స్వతంత్రంగా, వారి స్థానిక అవసరాలకు సరిపోయే కార్యాచరణ ప్రణాళిక. కానీ ఇచ్చిన సబ్జెక్టుల్లో ఈ సంస్థలు, అసంఘటిత కార్మికులను నిర్వహించడం లేదు. కొంత సంక్షేమం ఉన్నప్పటికీ బలహీన వర్గాల బాధ్యత, అందరి ప్రయోజనాల కోసం ప్రణాళికలు రూపొందించడం కష్టం

గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో అసంఘటిత కార్మికులు. అసంఘటిత గ్రామీణ ప్రాంతాన్ని మెరుగుపరచడానికి ఆస్కారం ఉంది.

10.4.1. పేదరికానికి సంబంధించిన చర్యలు:

గ్రామీణ శ్రామికుల యొక్క తీవ్రమైన మరియు విపరీతమైన పేదరికానికి సంబంధించిన చర్యలు. అంతకుముందు ఆర్థిక వ్యవస్థ మరియు సమాజం అభివృద్ధి చెందుతున్నప్పుడు, అటువంటి అభివృద్ధి పెరుగుతుందని భావించబడింది దిగువ స్థాయి గ్రామీణ పేదలకు ప్రయోజనం చేకూర్చేందుకు. కానీ ఇది జరగలేదు.

ఆర్థిక సంస్కరణల తర్వాత పేదరికం తగ్గుముఖం పట్టింది. 1991వ సంవత్సరంలో ప్రవేశపెట్టబడింది. 1987–88లో దారిద్ర్యరేఖకు 39.1% 2004–05 (NSSO 61వ రౌండ్) 21.8% కి తగ్గింది. దిగువన ఉన్న వ్యక్తుల శాతం ఉన్నప్పటికీ పేదరికాన్ని అంచనా వేసే విధానంలో తేడాలు ఉన్నప్పటికీ, ఆ కాలంలో దానిని తిరస్కరించలేము 1991–2005 పేదరికం గణనీయంగా తగ్గింది. కానీ ఇప్పటికీ పేదరికం రేటు ఉంది. కొద్దిగా ప్రణాళికా కాలం ప్రారంభం నుండి ప్రభుత్వం తగ్గించే ప్రయత్నం చేసింది వ్యవసాయ కార్మికులు మరియు ఉపాంతకుల అభివృద్ధికి ప్రత్యేక చర్యల ద్వారా పేదరికం రైతులు, చిన్న రైతులు మరియు గ్రామీణ పేదలు కరువుతో బాధపడుతున్నారు. 1978–79లో ఒక సమగ్రమైనది ఇంటిగ్రేటెడ్ రూరల్ డెవలప్‌మెంట్ ప్రోగ్రామ్ (IRDP) అనే కార్యక్రమం సహాయం కోసం ప్రారంభించబడింది. పేదలు తమ పేదరికాన్ని నిర్మూలించడానికి కొత్త ఆస్తులను సృష్టించుకోవడం ద్వారా కొంతకాలం పాటు, తరువాత అది మరింత ఉపాధి ఆధారితంగా పునర్నిర్మించబడింది మరియు స్వర్ణ జయంతి గ్రామ స్వరాజ్ గార్ యోజన మరియు కొన్ని ఇతర కార్యక్రమంగా పేర్కొనబడింది అందులో విషయాలు కూడా జోడించబడ్డాయి.

10.4.2. కనీస వేతనాలు:

కనీస వేతనాల చట్టం–1948ని ఆమోదించడం మరొక ముఖ్యమైన చర్య కొంత మంది గ్రామీణ పేదలకు మద్దతుగా నిలిచారు. చాలా రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు దాని ప్రకారం వేతనాలను నిర్ణయించాయి కనీస వేతన చట్టం కానీ కనీస వేతన చట్టాన్ని అమలు చేయడం జరిగింది. చాలా పేద, అదనపు కార్మిక సరఫరా వంటి అనేక కారణాల వల్ల ఇది జరుగుతుంది; తక్కువ ఉత్పాదకత మరియు కార్మికుల పేద నైపుణ్యాలు; గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో కార్మికుల సమర్థవంతమైన సంస్థల లేకపోవడం: కనీస వేతనాలు కూడా చెల్లించలేని యజమానుల అసమర్థత మరియు ధనిక రైతులు చెల్లించడానికి ఇష్టపడరు సూచించిన కనీస వేతనాలు. ఈ కొలత పటిష్టంగా మరియు ప్రభావవంతంగా ఉండాలి అమలు చేశారు.

10.4.3. భూ సంస్కరణలు:

స్వాతంత్ర్యం వచ్చిన వెంటనే ప్రభుత్వం వ్యవసాయంలో అనేక సంస్కరణలకు ప్రయత్నించింది. గ్రామీణ ప్రాంతాలు. 'భూ సంస్కరణలు' మిగులు భూమిని అందించడం వంటి పథకాలను కలిగి ఉన్నాయి. భూమిలేని కార్మికులు, చిన్న సాగుదారులకు కౌలుపై నియంత్రణ, చిన్న మరియు చిన్న మరియుసన్నకారు రైతులు, భూస్వాముల ఏకీకరణ మరియు సహకార వ్యవసాయం. వీటిని లక్ష్యంగా చేసుకున్నారు.

చిన్న మరియు సన్నకారు రైతులకు మరియు ఇతరులను సాగుచేసే వారికి సామాజిక న్యాయం కల్పించడం భూములు. ఈ చర్యలు అసమానంగా మరియు పేలవంగా అమలు చేయబడ్డాయి. ఫలితాలు వచ్చాయి అసమానమైనది మరియు గ్రామీణ పేదల స్థితిగతులను మెరుగుపరచలేదు.

10.4.4. బానిసత్వ కార్మిక విధానం రద్దు:

భారతదేశంలోని గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో కార్మికులకు బదులుగా పని చేయమని బలవంతం చేసే పద్ధతి ఉంది. అప్పులు, తరచుగా వారి పూర్వీకులు చేసినవి. ఈ అన్యాయమైన, క్రూరమైన మరియు దోపిడీ పద్ధతి దేశం అంతర్గత అత్యవసర పరిస్థితిలో ఉన్నప్పుడు అక్టోబర్ 1975వ సంవత్సరంలో రద్దు చేయబడింది ఆర్డినెన్స్ మరియు బాండెడ్ లేబర్ సిస్టమ్ (నిర్మూలన) చట్టం–1976 ఆమోదించబడింది. కార్మికులు చట్టబద్ధంగా స్వేచ్ఛను పొందారు, కానీ ఆచరణలో కొనసాగుతున్నట్లు

కనిపిస్తోంది కొన్ని గ్రామీణ ప్రాంతాలు. అయినప్పటికీ, అంతర్జాతీయంగా అనేక దేశాలలో ఇటువంటి బలవంతపు కార్మికులు కనిపిస్తారు, ముఖ్యంగా అభివృద్ధి చెందుతున్నవి. ఇంటర్నేషనల్ లేబర్ ఆర్గనైజేషన్ (ILO) ఇటీవలి కాలంలో నివేదిక (ఎకనామిక్ టైమ్స్, 13-5-09) పెరుగుతున్న అనైతిక, మోసపూరిత సంఖ్యను ఎత్తి చూపింది మరియు ప్రజలను 'బలవంతపు' శ్రమకు దారితీసే నేర పద్ధతులు.

ILO యొక్క జనరల్ ఇలా పేర్కొన్నాడు 'బలవంతపు శ్రమ అనేది మంచి పనికి వ్యతిరేకం మరియు చెప్పలేని మానవ బాధలను కలిగిస్తుంది. అటువంటి బలవంతపు శ్రమతో మాత్రమే వ్యవహరించవచ్చు. అంతర్జాతీయ ప్రయత్నాలు.' అతని మాటలలో "ఆధునిక బలవంతపు శ్రమను నిర్మూలించవచ్చు. అంతర్జాతీయ కమ్యూనిటీతో కలిసి పని చేయడం ద్వారా స్థిరమైన నిబద్ధత ఉంది ప్రభుత్వాలు, యజమానులు మరియు పౌర సమాజం.'' భారతదేశం మంచి ఉదాహరణగా ఉండాలి బాండెడ్‌ను సమర్థవంతంగా అమలు చేయడం ద్వారా అటువంటి బలవంతపు శ్రమను విజయవంతంగా నిర్మూలించడం.

10.4.5. కార్మిక వ్యవస్థ (రద్దు) చట్టం-1976:

భారతదేశంలోని గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో కార్మికులకు బదులుగా పని చేయమని బలవంతం చేసే పద్ధతి ఉంది. అప్పులు, తరచుగా వారి పూర్వీకులు చేసినవి. ఈ అన్యాయమైన, క్రూరమైన మరియు దోపిడీ పద్ధతి దేశం అంతర్గత అత్యవసర పరిస్థితిలో ఉన్నప్పుడు అక్టోబర్ 1975వ సంవత్సరంలో రద్దు చేయబడింది. ఆర్డినెన్స్ మరియు బాండెడ్ లేబర్ సిస్టమ్ (నిర్మూలన) చట్టం ఆమోదించబడింది 1976. కార్మికులు చట్టబద్ధంగా స్వేచ్ఛను పొందారు, కానీ ఆచరణలో కొనసాగుతున్నట్లు కనిపిస్తోంది కొన్ని గ్రామీణ ప్రాంతాలు. అయినప్పటికీ, అంతర్జాతీయంగా అనేక దేశాలలో ఇటువంటి బలవంతపు కార్మికులు కనిపిస్తారు, ముఖ్యంగా అభివృద్ధి చెందుతున్నవి. ఇంటర్నేషనల్ లేబర్ ఆర్గనైజేషన్ (ILO) ఇటీవలి కాలంలో నివేదిక (ఎకనామిక్ టైమ్స్, 13-5-09) పెరుగుతున్న అనైతిక, మోసపూరిత సంఖ్యను ఎత్తి చూపింది మరియు ప్రజలను 'బలవంతపు' శ్రమకు దారితీసే నేర పద్ధతులు. దర్శకుడు ILO యొక్క జనరల్ సరిగ్గానే ఇలా పేర్కొన్నాడు 'బలవంతపు శ్రమ అనేది మంచి పనికి వ్యతిరేకం మరియు చెప్పలేని మానవ బాధలను కలిగిస్తుంది. అటువంటి బలవంతపు శ్రమతో మాత్రమే వ్యవహరించవచ్చు అంతర్జాతీయ ప్రయత్నాలు.' అతని మాటలలో "ఆధునిక బలవంతపు శ్రమను నిర్మూలించవచ్చు అంతర్జాతీయ కమ్యూనిటీతో కలిసి పని చేయడం ద్వారా స్థిరమైన నిబద్ధత ఉంది. ప్రభుత్వాలు, యజమానులు మరియు పౌర సమాజం." భారతదేశం మంచి ఉదాహరణగా ఉండాలి బాండెడ్‌ను సమర్థవంతంగా అమలు చేయడం ద్వారా అటువంటి బలవంతపు శ్రమను విజయవంతంగా నిర్మూలించడం.

10.4.6. గ్రామీణ కార్మికుల కోసం చర్యలు:

భారతదేశంలోని గ్రామీణ కార్మికులు పేద జీవన పరిస్థితులతో పూర్తిగా అసంఘటితమై ఉన్నారు. ఇంకా, ఒక మేజర్ 'అసంఘటిత రంగ కార్మికుల సామాజిక భద్రతా బిల్లు' అని ప్రకటించారు. అయితే గ్రామీణ కార్మికులను మెరుగుపరచడంలో భారతదేశం ఇంకా చాలా దూరం వెళ్ళవలసి ఉంది మరియు అది ఆశాజనకంగా ఉంది.

వేగవంతమైన ఆర్థికాభివృద్ధితో గ్రామీణ కార్మికులు పెద్ద సంఖ్యలో ఉంటారు. అభివృద్ధి ఫలాలను ఆస్వాదించ గలుగుతున్నారు. ఈ ప్రయోజనం కోసం ఆర్థిక వృద్ధి మరియు అభివృద్ధి అందరినీ కలుపుకొని ఉండాలి.

10.4.7. లేబర్ మార్కెట్‌లో వేతన నిర్ణయం:

లేబర్ మార్కెట్ అనేది కార్మికుల కోసం మార్కెట్ ప్లేస్‌ను సూచిస్తుంది, ఇక్కడ ఉద్యోగం కోసం వెతుకుతున్న వారు మరియు వర్కర్ను వెతకాలని కోరుకునే వారు కలుసుకుంటారు. లేబర్ ఖర్చు – వేతన వ్యక్తులు చెల్లించబడతారు, ఉద్యోగ స్వభావాన్ని బట్టి మారుతూ ఉంటుంది. వేతనం ఎలా నిర్ణయించబడుతుందో వివరించడంలో ఒకరి నైపుణ్యాలు మరియు జ్ఞానం యొక్క స్థాయిలో వ్యత్యాసం ముఖ్యమైన పాత్ర పోషిస్తుంది.

10.5. కార్మికుల వర్గాలు:

కార్మికులలో నాలుగు ప్రధాన వర్గాలు ఉన్నాయి. అవి:

నైపుణ్యం లేని, సెమీస్కిల్డ్, నైపుణ్యం మరియు వృత్తిపరమైన నైపుణ్యం లేని కార్మికులు నైపుణ్యాలు అవసరం లేని ఉద్యోగ వృత్తులను కలిగి ఉంటారు. సెమిస్కిల్డ్ లేబర్ అనేది యంత్రాలను ఆపరేట్ చేయడానికి కనీస నైపుణ్యాలు అవసరమయ్యే ఉద్యోగ వృత్తులను సూచిస్తుంది. నైపుణ్యం కలిగిన కార్మికులు వారు పనిచేసే పరికరాలను ఉపయోగించడానికి సంక్లిష్ట నైపుణ్యాలు అవసరమయ్యే వృత్తులను సూచిస్తుంది. వృత్తిపరమైన శ్రమ అనేది అత్యధిక నైపుణ్యం మరియు విద్యా స్థాయి కలిగిన కార్మికులను సూచిస్తుంది.

రెండు రకాలైన కార్మిక మార్కెట్లు ఉన్నాయి:

1) సంపూర్ణ పోటీ

2) అసంపూర్ణంగా పోటీ

సంపూర్ణ పోటీ కార్మిక మార్కెట్‌లో, డిమాండ్ మరియు సరఫరా కలిసే చోట వేతనం నిర్ణయించబడుతుంది. యజమాని మరియు ఉద్యోగి వేతనాలు తీసుకునేవారు, అంటే వారు వేతనాన్ని ప్రభావితం చేయలేరు.

10.6. వేతన నిర్ణయ సిద్ధాంతాలు:

వేతన నిర్ణయానికి సంబంధించిన రెండు సిద్ధాంతాలు ఉన్నాయి. అవి:

1) వేతన నిర్ణయానికి సంబంధించిన మార్కెట్ సిద్ధాంతం

2) చర్చల వేతనాల సిద్ధాంతం:

10.6.1. వేతన నిర్ణయానికి సంబంధించిన మార్కెట్ సిద్ధాంతం:

వేతనాలు ఎలా నిర్ణయించబడతాయో వివరించడానికి ఉద్దేశించిన కార్మిక మార్కెట్ల సిద్ధాంతాలలో వేతన నిర్ణయం యొక్క మార్కెట్ సిద్ధాంతం ఒకటి. వేతన నిర్ణయానికి సంబంధించిన మార్కెట్ సిద్ధాంతం, కార్మికుల సామర్థ్యాల ద్వారా చాలా మంది వ్యక్తులు పొందే ఆదాయంలో వ్యత్యాసాలను వివరించడం లక్ష్యంగా పెట్టుకుంది. ఈ సిద్ధాంతం ప్రకారం, ఒక కార్మికుని యొక్క జీతం లేదా జీతం మార్కెట్లో కార్మికుల సామర్థ్యాలు మరియు సేవలకు సరఫరా మరియు డిమాండ్ ద్వారా నిర్ణయించబడుతుంది.

ఏది ఏమైనప్పటికీ, అసంపూర్ణమైన పోటీ లేబర్ మార్కెట్లలో, వేతనం యజమాని లేదా ఉద్యోగి ద్వారా ప్రభావితమవుతుంది.

ఉదాహరణకు, డోర్ కీపర్లకు తక్కువ డిమాండ్ ఉన్నప్పటికీ సాపేక్షంగా తగినంత డోర్ కీపర్ల సరఫరా ఉంటే, అంతిమ ప్రభావం డోర్ కీపర్లకు తక్కువ జీతాలు. తక్కువ డిమాండ్ మరియు అధిక సరఫరా ఉన్నందున, యజమానులు తక్కువ వేతనం కోసం అడిగే డోర్ కీపర్‌ను ఎంచుకోవచ్చు.

డిమాండ్ ఎక్కువగానూ, సరఫరా తక్కువగానూ ఉండడంతో ప్రస్తుత పరిస్థితులు తారుమారైతే వేతనాలు చాలా ఎక్కువగా ఉంటాయి. దీనికి ఉదాహరణ ప్రొఫెషనల్ సాఫ్ట్‌వేర్ డెవలపర్లు కావచ్చు. ఈ మార్కెట్‌లో, ఆ సామర్థ్యం కోసం తులనాత్మకంగా ఉన్న అధిక డిమాండ్‌తో పోలిస్తే నైపుణ్యాల పరిమిత సరఫరా కారణంగా అధిక జీతాలు లభిస్తాయి.

మార్కెట్ సిద్ధాంతం కొన్ని రకాల విచలనాలకు బాధ్యత వహించవచ్చు. ఉత్పాదకత లేని ఉద్యోగులు కుటుంబ సంబంధాలు లేదా రాజకీయ ప్రభావం కారణంగా అధిక జీతాలు పొందుతున్న సందర్భాలు ఉన్నాయి. అధిక స్థాయి నైపుణ్యం కలిగిన కార్మికులు వారి జాతి లేదా లింగం ఆధారంగా చెల్లింపు వివక్షకు లోనవుతారు, ఫలితంగా తక్కువ జీతాలు ఉంటాయి.

10.6.2. చర్చల వేతనాల సిద్ధాంతం: ది థియరీ ఆఫ్ నెగోషియేటెడ్ వేజెస్

చర్చల వేతనాల ఆలోచన ప్రకారం, వేతనాలను నిర్ణయించడంలో ఒక అంశం కార్మిక సంఘాల చర్చల శక్తి. చర్చల వేతనాల సిద్ధాంతం ఒక కార్మిక మార్కెట్ సిద్ధాంతం, ఇది కార్మిక సంఘాల బేరసారాల శక్తి వేతనాలను నిర్ణయిస్తుందని వాదిస్తుంది.

ఉదాహరణకు, ఒక శక్తివంతమైన కార్మిక సంఘం కొన్ని కంపెనీలను అధిక జీతాలు చెల్లించేలా బలవంతం చేయగలదు. ఎందుకంటే సమ్మెకు పిలుపునిస్తే దాని ఆర్థిక ప్రభావాన్ని సంబంధిత కంపెనీలు తట్టుకోలేవు. సీనియారిటీ, లేదా ఒక వ్యక్తి ఒకే కంపెనీలో పని చేయడానికి ఎంత సమయం వెచ్చించాడు అనేది యూనియన్లచే పరిగణించబడే ప్రమాణం. వారికి బలమైన సామర్థ్యాలు లేకపోయినా, కొంతమంది ఉద్యోగులు కంపెనీలో వారి సీనియారిటీ కారణంగా సమానమైన విధులు చేసే ఇతరుల కంటే ఎక్కువ పరిహారం పొందుతారు.

10.7. సిగ్నలింగ్ సిద్ధాంతం:

సిగ్నలింగ్ సిద్ధాంతం ప్రకారం, కంపెనీలు ఉద్యోగ అభ్యర్థులకు సర్టిఫికెట్లు, డిగ్రీలు మరియు మరింత అద్భుతమైన జ్ఞానం లేదా నైపుణ్యాన్ని "సిగ్నల్" చేసే ఇతర ఆధారాలతో అధిక జీతాలను అందించే అవకాశం ఉంది. ఈ అర్హతల కారణంగా, నిర్దిష్ట వ్యక్తులకు ఇతరుల కంటే ఎక్కువ జీతం ఉంటుంది.

మీరు హైస్కూల్లో చదివిన పుస్తకాన్ని రూపొందించిన ఎకనామిక్స్ ప్రొఫెసర్ గురించి ఆలోచించండి మరియు ఎకనామిక్స్ కోర్సులను అందించే అమెరికాలోని చాలా ఉన్నత పాఠశాలలకు పాఠ్యాంశాలను రూపొందించారు. ఈ ప్రొఫెసర్ విస్తృతమైన ధృవపత్రాలు మరియు కార్యక్రమాల ద్వారా ఉన్నారు మరియు ఆర్థిక శాస్త్ర పరిశోధనకు తమ జీవితాన్ని అంకితం చేశారు. ఈ ప్రొఫెసర్ నిజానికి మీ హైస్కూల్లో మీరు కలిగి ఉన్న ఉపాధ్యాయుడి కంటే ఎక్కువ వేతనం పొందుతాడు.

వేతన నిర్ధారణ రేఖాచిత్రం:

వేతన నిర్ధారణ రేఖాచిత్రం రెండు ముఖ్యమైన అంశాలను కలిగి ఉంటుంది.

శ్రమకు డిమాండ్ మరియు శ్రమకు సరఫరా.

కార్మికుల డిమాండ్ అనేది యజమానులు చెల్లించడానికి సిద్ధంగా ఉన్న వేతన రేటు మరియు సరఫరా చేయబడిన వివిధ పరిమాణాల కార్మికుల మధ్య సంబంధాన్ని సూచిస్తుంది.

కార్మికులకు సరఫరా అనేది వ్యక్తులు సరఫరా చేయడానికి సిద్ధంగా ఉన్న గంటల సంఖ్య మరియు వివిధ వేతన రేట్ల మధ్య సంబంధం.

కార్మిక సరఫరా మరియు కార్మిక డిమాండ్ పరస్పర చర్య వేతనంపై ప్రభావం చూపుతుంది మరియు చివరికి, డిమాండ్ చేసేవారు మరియు సరఫరా చేసేవారు ఇద్దరూ ఒక ఒప్పందంపై స్థిరపడతారు.

10.8. సారాంశం:

అసంఘటిత కార్మికులు భారతీయ కార్మిక శక్తిలో 90% పైగా ఉన్నారు. ఈ విశాలమైన ప్రస్తుతం సుమారు 400 మిలియన్లకు పైగా విభాగం, గ్రామీణ మరియు పట్టణ ప్రాంతాల్లో పంపిణీ చేయబడింది; పురుషులు మరియు మహిళలు (మరియు పిల్లలు కూడా); మరియు పని యొక్క వివిధ వర్గాల మధ్య మరియు కార్మికులు, – వేతనం ఉపాధి మరియు స్వయం ఉపాధి, వృత్తులు మరియు సూక్ష్మ సంస్థలలో 'గ్రామీణ' మరియు 'పట్టణ' ప్రధాన విశ్లేషణ అది వచ్చినప్పుడు చూపిస్తుంది సమీకరణ, శిక్షణ మరియు వారికి ఆదాయ అవకాశాలు కల్పించడం, తక్షణమే ఉంది అత్యవసరం మరియు అలా చేయవలసిన అవసరం. ప్రభుత్వాలు, కేంద్ర మరియు రాష్ట్ర స్థాయిలో ఎటువంటి సందేహం లేదు అసంఘటిత కార్మికుల సమస్యలు మరియు సంక్షేమంతో పోరాడుతున్నారు. ప్రభుత్వ చర్యలు ఉపాధి హామీ పథకాలు, కుటుంబ పెన్షన్ పథకాలు, సామాజిక భద్రతా చర్యలు మరియు వృద్ధులకు మరియు వికలాంగులకు సంక్షేమ చెల్లింపులు, వీటిలో చాలా ప్రయోజనం కోసం అసంఘటిత కార్మికులు అభినందనీయం,

అయినప్పటికీ వీటిని మరింత ప్రభావవంతంగా చేయవచ్చు మరియు విస్తృత ఆధారిత, అయితే అన్ని వర్గాల అందరి భాగస్వామ్యంతోనే విజయం సాధించవచ్చు అసంఘటిత కార్మికులు.

భారత ప్రభుత్వం తీసుకున్న ఒక ప్రధాన చొరవ సెట్టింగ్ జనవరి 1999వ సంవత్సరంలో లేబర్‌పై రెండవ జాతీయ కమీషన్‌ను పరిశీలించడానికి, వాటిలో ఇతర విషయాలు, కార్మిక చట్టం మరియు ప్రయోజనం కోసం గొడుగు చట్టాన్ని సూచించండి అసంఘటిత కార్మికులు. కమీషన్ తన నివేదికను జూన్ 2002వ సంవత్సరంలో సమర్పించింది. నివేదిక అసంఘటిత రంగంలో పని మరియు కార్మికులకు భద్రత యొక్క దుర్భర పరిస్థితులను బయటకు వెల్లడించింది.

దేశంలో మరియు ఉద్యోగ సదుపాయం, ఉద్యోగ భద్రత మరియు దోపిడీకి వ్యతిరేకంగా రక్షణ కల్పించాలని సూచించారు. మరియు సంక్షేమ చర్యలను అందించడం. అసంఘటిత కార్మికులను సమీకరించాలి వారి వేతనాలు, జీవన ప్రమాణాలు పెంచడానికి వారికి అధికారం కల్పించడం కోసం సున్నితత్వం పొందారు. సామర్థ్యం మరియు ఉత్పాదకత తమకే కాకుండా ఆర్థిక వ్యవస్థకు కూడా ప్రయోజనం చేకూరుస్తాయి. చేతి వృత్తిదారులు మరియు చిన్న చిన్న ఉత్పత్తిదారులకు శిక్షణ ఇవ్వడానికి సహకార సంఘాలు పాల్గొనవచ్చు. వస్త్ర తయారీదారులు, బేకర్లు మరియు హాకర్ల వంటి స్వయం ఉపాధి శిక్షణ కోసం సంఘాలు. ఈ అసంఘటిత వ్యక్తులందరి మధ్య ఐక్యత మరియు సామరస్యాన్ని పెంపొందించే గాంధేయ విధానం శ్రమ మరియు వాటిని శక్తివంతం చేయడం.

10.9. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు:

1) గ్రామీణ అసంఘటిత కార్మికుల యొక్క వివిధ లక్షణాలను వివరించండి, దాని పరిమాణం గురించి వ్యాఖ్యానించండి?

2) పట్టణ ప్రాంతాల్లో అసంఘటిత కార్మికుల ప్రొఫైల్‌ను ప్రయత్నించి, కొందరికి సంబంధించిన దృష్టాంతాలు ఇవ్వండి?

3) గ్రామీణ అసంఘటిత కార్మికుల ప్రయోజనాల కోసం తీసుకున్న చర్యలపై వ్యాఖ్యలు వ్రాయండి?

4) పట్టణ అసంఘటిత కార్మికులకు అందుబాటులో ఉన్న చర్యలను చర్చించండి. కొన్ని సూచించండి? ఈ శ్రమను మెరుగుపరిచే చర్యలు?

10.10. ఆధార గ్రంథాలు:

1) Hajela, P. D. (1998). Labour Restructuring in India: A Critique of the New Economic Policies, Commonwealth Publisher, New Delhi.

2) Lester, R. A (1964). Economics of Labour, (2nd Edition), Macmillan, New York.

3) McConnell, C. R. and S. L. Brue (1986). Contemporary Labour Economics, McGraw- Hill, New York.

4) Papola, T. S., P. P. Gosh and A. N. Sharma (Eds.) (1993). Labour, Employment and Industrial Relations in India, B. R. Publishing Corporation, New Delhi.

5) Hicks, J. R. (1992). The Theory of Wages, Clarendon Press, Oxford.

6) Memoria, C. B. (1996). Labour Problems and Social Welfare in India. Kitab Mahal, Allahbad.

7) Bahgoliwal, T. N. (1983). Economics of Labour and Industrial Relations, Sahitya Bhawan Publications, New Delhi.

- డా॥ కె. మహేంద్ర కుమార్

పాఠం - 11

అసంఘటిత రంగం

UNORGANIZED SECTOR

పాఠ్య నిర్మాణ క్రమం:

11.0. ఉద్దేశ్యాలు

11.1. పరిచయం

11.2. అసంఘటిత రంగం

11.3. అసంఘటిత రంగ స్వభావం

11.4. అసంఘటిత రంగ చట్టం

11.5. అసంఘటిత రంగంలో మరో 32 వృత్తులు

11.6. అసంఘటిత రంగం యొక్క సమస్యలు

11.6.1. కనీస వేతనాలు కూడా పొందలేని అసమర్థత

11.6.2. పనిలో తగిన భౌతిక వాతావరణం లేకపోవడం

11.6.3. ప్రమాదం కారణంగా ఆదాయ నష్టం

11.6.4. కార్మిక సంఘాలు లేకపోవడం

11.6.5. సుదీర్ఘ పని గంటలు

11.6.6. ఆరోగ్యం - వృత్తిపరమైన ప్రమాదాలు

11.6.7. అనారోగ్యం ఫలితంగా అభద్రత

11.6.8. వృద్ధాప్యం - వైకల్యం

11.6.9. బేరమాడే శక్తి లేకపోవడం

11.6.10. పేదరికం - ఋణ భారం

11.6.11. ఉద్యోగ అభద్రత

11.6.12. హాని కలిగించే శ్రామిక సమూహాలు

11.6.13. భారతదేశంలో లాక్‌డౌన్ - ప్రభావం

11.7. అసంఘటిత శ్రామికుల అభివృద్ధికి సూచనలు

11.8. అసంఘటిత రంగం కార్మికుల గుర్తింపు సంఖ్య

11.9. ముగింపు

11.10. మాదిరి పరీక్ష ప్రశ్నలు

11.11. ఆచూకి గ్రంధాలు

11.0. ఉద్దేశ్యాలు:

- యజమాన్యం లేదా భాగస్వామ్య ప్రాతిపదికన మరియు మొత్తం 10 మంది కంటే తక్కువ మంది శ్రామికులలో నిర్వహించబడే వస్తువులు మరియు సేవల విక్రయం లేదా ఉత్పత్తిలో నిమగ్నమైన వ్యక్తులు లేదా గృహాలకు చెందిన ప్రైవేటు రంగంలో సంస్థల శ్రామికుల అసంఘటిత రంగం పరిధిలో వస్తారు.
- అసంఘిత రంగం శ్రామికులు ఎక్కువగా గృహాలలో పనిచేయు శ్రామికులు, వీధి వ్యాపారులు, మధ్యాహ్న భోజనం తయారు చేయు శ్రామికులు. లోడింగ్, అన్‌లోడింగ్ చేయు శ్రామికులు, ఇటుక బట్టి శ్రామికులు, చెప్పులు కుట్టేవారు, రిక్షా పుల్లర్లు, భూమి లేని శ్రామికులు, వ్యవసాయ శ్రామికులు, భవన నిర్మాణ శ్రామికులు, బీడి కార్మికులు మొదలగువారు.
- ప్రభుత్వ నియంత్రణలో లేని చిన్న మరియు చెల్లాచెదురుగా ఉన్న సంస్థలు లేదా యూనిట్లు.
- అసంఘటిత రంగంలో ఉపాధికి భద్రత ఉండదు.

11.1. పరిచయం:

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (ILO) కొలంబియా, కెన్యా, శ్రీలంకలోని ప్రపంచ ఉపాధి మిషన్ల ద్వారా ఆర్థిక వృద్ధి మరియు ఉపాధిపై ఆధారపడిన అభివృద్ధి వ్యూహాన్ని 1970వ సంవత్సరం ప్రారంభంలో అసంఘటిత రంగ కార్మికులు దేశం యొక్క మొత్తం శ్రామిక శక్తిలో దాదాపు 93.0% ఉన్నారు. భారతదేశంలోని అసంఘటిత కార్మికులు ఉద్యోగ అనిశ్చితి నుండి ప్రమాదకరమైన పని పరిస్థితుల వరకు తీవ్రమైన సమస్యలను ఎదుర్కొంటున్నారు. భారత దేశ ఆర్థిక వ్యవస్థలో అసంఘటిత కార్మికులు ఉద్యోగ అనిశ్చితి నుండి ప్రమాదకరమైన పని పరిస్థితుల వరకు తీవ్రమైన సమస్యలను ఎదుర్కొంటున్నారు. భారత దేశ ఆర్థిక వ్యవస్థలో అసంఘటిత రంగం కీలక పాత్ర పోషిస్తుంది.

11.2. అసంఘటిత రంగం:

దేశంలో గత కొన్ని సంవత్సరాలుగా, అసంఘటిత పరిశ్రమ ఒకే విధమైన తలంపై ప్రయాణం చేస్తుంది. అన్ని అధికారిక పత్రాలు మరియు విశ్లేషణలలో భారతదేశం అసంఘటిత పరిశ్రమ అనే పదం విస్తృతంగా ఉపయోగించబడుతుంది. వాణిజ్యం మరియు సాంకేతికతలో మార్పులు ప్రపంచ వ్యాప్తంగా పెరిగిన శ్రామికులు, శ్రామికుల ఆదాయాలకు ముప్పు

తెచ్చాయి. అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశంలో అసంఘటిత రంగం పేలవమైన ఉపాధి కారణంగా వేగంగా విస్తరిస్తుంది. అందువలన భారతదేశం దీనికి మినహాయింపు కాదు.

ఉదయాన్నే కాలింగ్ బెల్ మ్రోగుతుంది. అందులో మొదటిది న్యూస్ పేపర్ పంపిణీ వ్యక్తి, ఆ తరువాత పాల సరఫరా వ్యక్తి, ఆ తరువాత వీధి కూరగాయల వ్యాపారి మన నిజ జీవితంలో నిత్య కృత్యం. ఈ కార్యక్రమాలు పూర్తి అయిన తరువాత మనం కూడా తయారై నడక ద్వారా, ద్వి చక్ర వాహనం, ఆటో, కారు లేదా సంస్థలకు చెందిన బస్సులో ఆఫీసులకు చేరుతారు. ఆఫీసులకు చేరిన వెంటనే అన్ని దశలలో నమస్కారాలు, ప్రతి సమస్కారాలు పూర్తి చేసుకొని మన సీటు దగ్గరకు చేరుకోగానే ఆ సంస్థలో మనతో పాటు పని చేసే లేదా మన క్రింద పని చేసే వారి పలకరింపులు మనందరికి నిత్య కృత్యం. ఆ విధంగా వీరందరిలో సాధారణంగా ఉండే ఒకే ఒక లక్షణమేమిటంటే వారందరు అసంఘటిత రంగ కార్మికులు.

భారతదేశంలో వృత్తిగత జీవితం. వ్యక్తిగత జీవితమైనా అసంఘటిత రంగ శ్రామికులు లేనిదే ఒక్క క్షణం కూడా జరగదు. ముఖ్యంగా మనదేశం మూడొంతులు అసంఘటితమే, కాని వారి కృషికి, ప్రతిభకు మాత్రం సమాజంలో తగిన గుర్తింపు ఉండదు. ఈ విధంగా గుర్తింపు లేని శ్రామిక వర్గానికి అసంఘటిత రంగమని పేరు పెట్టి వారికి గుర్తింపును తెచ్చిన వ్యక్తి బ్రిటన్‌కు చెందిన మానవ పరిణామ శాస్త్రవేత్త కీత్‌హార్ట్. ఆ విధంగా 1970వ దశకంలో అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (ILO) అసంఘటిత శ్రామికులు చేసే పనిని మర్యాదపూర్వక పనిగా గుర్తించి, పని సమయంలో వారి హక్కులు, పని చేసే హక్కు, సామాజిక భద్రత కోసం మొదలైన అంశాలను చర్చించింది. అసంఘటిత రంగం అంటేనే ఆదిపత్యం చెలాయించే రంగమనే ఒక వాదన కూడా ఉన్నది. ముఖ్యంగా ఎంత ప్రాధాన్యమున్న పనిని చేసినా, అది నియంత్రణకు అందని స్థాయిలో ఉంటే దానిని అసంఘటిత రంగం అని అన్నారు. అసంఘటిత రంగానికి ముఖ్య ఉదాహరణ అతి తక్కువ ప్రతిఫలంతో ఇళ్ళలో చేసే పని. ఇది ఏ ఆర్థిక రంగంలోకి రాకపోయినా దానిని అసంఘటిత రంగంగా గుర్తించి, అవసరమైన విధాన నిర్ణయాలను రూపొందించారు.

NSSO ప్రకారం వ్యవసాయ రంగంలో 90.0% పైగా అసంఘటిత శ్రామికులున్నారు. ప్రస్తుతం ఈ రంగంలో ఉపాధి కల్పనా కరోనా పరిస్థితుల తరువాత అంతా ప్రోత్సాహకరంగా లేనప్పటికి, మొత్తం ఆర్థిక వ్యవస్థలో ఇది చైతన్యశీలమైన రంగం. అసంఘటిత రంగం కొంత వరకు వెనుకబడి ఉన్నప్పటికీ, అసంఘటిత రంగం మాత్రం ఉత్పాదకతలో, వేతనాలలో కూడా కొంత వరకు మెరుగుపడినది. అసంఘటిత రంగం ముఖ్యంగా లోకవిద్యను అనగా సంప్రదాయంగా చేస్తున్న వృత్తుల ద్వారా తమ పరిజ్ఞానాన్ని మెరుగుపర్చుకోవడం, ఆ తరువాత తరం వారికి జీవనోపాధికి అందచేయడం, అది కూడా సంప్రదాయ విలువలతో ఈ సంఘటిత ఆర్థిక వ్యవస్థను అభివృద్ధి చేయవలసి ఉంటుంది. ఇంత ప్రాధాన్యమున్న ఈ అసంఘటిత రంగం దేశ ప్రాధామ్యాలలో లేకపోవడం ఒక లోటు. అసంఘటిత రంగంలో పని చేయుచున్న వారి ఉపాధికి రక్షణ, తగిన హక్కులు లేవు, వారి ఆదాయాలు కూడా తక్కువగా ఉంటాయి.

11.3. అసంఘటిత రంగం స్వభావం:

వ్యవసాయేతర స్థూల దేశీయోత్పత్తిలో అసంఘటిత సంస్థల వాటాను తీసుకుంటే కనిష్టంగా ఉత్తర ఆఫ్రికాలో 27.0% ఉండగా, గరిష్టంగా సబ్ సహారన్ ఆఫ్రికాలో 41.0% ఉన్నది. లాటిన్ అమెరికాలో 29.0% ఆసియాలో 41.0%, కంబోడియాలో 80.0% ఉన్నది. ముఖ్యంగా ఈ వర్ధమాన దేశాలలో నైపుణ్యం లేని శ్రామిక శక్తి, స్థానికంగా లభించే వనరులతోనే

ఈ వృద్ధిని సాధించింది. ఆ విధంగా ఉపాధి కల్పనలో, ఉత్పాదకతలో, ఆదాయ వనరులను పెంచుటలో అసంఘటిత రంగం కీలక పాత్ర పోషిస్తుంది.

సంప్రదాయ రంగాలలో బతకుదెరువు మార్గంగా మొదలైన లాభసాటి వ్యవస్థ దిశగా సాగుతున్న ఈ అసంఘటిత రంగ ప్రస్థానం, దాని నిర్వచనంలో, స్వభావంలో వైవిధ్యాన్ని నింపుకున్నది. దేశాలను, ఆర్థిక వ్యవస్థలను, సాంస్కృతిక నేపధ్యాన్ని, ఒకే నగరంలోని వివిధ ప్రాంతాలను బట్టి కూడా అసంఘటిత రంగం రూపు రేఖలు ఉంటాయి. ఐక్యరాజ్య సమితి ఆర్థిక, సాంఘిక మండలి (UNESCO) ఆమోదించిన అంతర్జాతీయ నిర్వచనం ప్రకారం అసంఘటిత రంగం అనగా సరుకుల ఉత్పత్తి, అమ్మకం, సేవలను నిర్వహించే కుటుంబాలు, రిజిష్టరు కాని ప్రైవేట్ సంస్థలన్నీ ఉంటాయి.

అసంఘటిత రంగంలో గ్రామీణ ప్రాంతాలలో భూమి లేని వ్యవసాయ కూలీలు, చిన్న, సన్నకారు రైతులు, కౌలుదారులు, పశు సంవర్ధక పనులలో ఉండేవారు, కోళ్ళ పరిశ్రమ, మత్స్య పరిశ్రమ, చేతి వృత్తుల వారు, అటవీ కార్యకలాపాలు చేసే శ్రామికులు, గీత కార్మికులు, పట్టణ ప్రాంతాలలో నిర్మాణ పని శ్రామికులు, వడ్రంగులు, రంగులు వేసేవారు, వ్యాపార, రవాణా కమ్యూనికేషన్ రంగాలలో పనిచేయు శ్రామికులు, రోడ్లపై వ్యాపారం చేయువారు, తోపుడు బండ్లు వారు, హమాలీలు, రెడీమేడ్ దుస్తుల తయారీ కార్మికులు మొదలగువారు ఉన్నారు.

అసంఘటిత రంగం స్వభావం ముఖ్యంగా దీనిలో చేరడం తేలిక, స్థానిక వనరులపై ఆధారం, కుటుంబ యజమాన్యం, చిన్న చిన్న స్థాయిలలో లావాదేవీలు, అధిక ఉపాధి, నియత విద్య ద్వారా కానీ ఇతరత్రా కానీ సమకూర్చుకొని నైపుణ్యాలు, సాంకేతికత, క్రమబద్దం కానీ పోటీ మార్కెట్లు మొదలగునవి ముఖ్య లక్షణాలు.

11.4. అసంఘటిత రంగ చట్టం:

సరళీకరణ, ప్రపంచీకరణతో, యాంత్రీకరణలతో సంఘటిత రంగం క్రమంగా క్షీణించిపోతుంది. అదేసమయంలో అసంఘటిత రంగం శాఖోపశాఖలుగా విస్తరిస్తుంది. 127 కోట్ల దేశ జనాభాలో 45,746 కోట్ల మంది (92.38%) అసంఘటిత లేదా అనిశ్చిత రంగంలో పనిచేస్తున్నారు. కేవలం 6.38% మాత్రమే సంఘటిత రంగంలో ఉన్నారు.

ఈ రంగంలో శ్రామిక వర్గానికి విశ్రాంతి లేదు, ఉద్యోగ విరమణ అంతకన్నా లేదు, వారు తుది శ్వాస విడిచే వరకు శ్రమిస్తూనే ఉండాలి.

మనదేశంలో 114 వృత్తుల వారు అసంఘటిత రంగంలో ఉన్నారు. కార్మిక రంగంలో కార్మిక చట్టాలు అమలులో ఉన్నప్పటికి, అసంఘటిత రంగ కార్మికులకు ఏ విధమైన చట్టాల వర్తింపు లేదు. ఈ పరిస్థితిని అధిగమించేందుకు National Commission for Enterprises in Unorganized Sector పేరుతో అర్జున్ సేన్ గుప్తా అధ్యక్షతన 2004 వ సంవత్సరంలో కేంద్ర ప్రభుత్వం ఒక కమీషన్ నియమించినది. ఈ కమీషన్ అసంఘటిత శ్రామికుల సమస్యలను నిశితంగా పరిశీలించింది. ఆగష్టు-2005 లో ఒక నివేదిక, మే-2006 లో మరొక నివేదికను కేంద్ర ప్రభుత్వానికి సమర్పించింది. అసంఘటిత శ్రామికుల సమస్యలపై ఇది కేంద్ర ప్రభుత్వం వేసిన రెండవ జాతీయ కమీషన్. 1999వ సంవత్సరంలో అప్పటి కార్మిక మంత్రి శ్రీ రవీంద్ర వర్మ ఆధ్వర్యంలో వేసిన కమీషన్ 2002 వ సంవత్సరంలో తన నివేదికను సమర్పించింది. ఈ కమీషన్ అసంఘటిత కార్మికుల రక్షణ, సంక్షేమాలకు ఒక చట్టం ఉండాలని చెప్పింది. ఈ కమీషన్ నివేదికను ప్రభుత్వం ఆమోదించలేదు.

కార్మిక, ప్రజా సంఘాల ఒత్తిడితోనే అర్జున్‌సేన్ కమిటీని ప్రభుత్వం నియమించినది. ఈ కమిటి నివేదికలో అసంఘటిత కార్మికుల స్థితిగతులపై ఇచ్చిన సమాచారం ప్రపంచ వ్యాప్తంగా మేధావులు, ప్రజాస్వామ్య వాదుల దృష్టిని ఆకర్షించింది. దేశంలోని 114 రకాల వృత్తులలో పనిచేసే వారిని అర్జున్‌సేన్ కమిటి అసంఘటిత శ్రామికులుగా గుర్తించినది. ఆ విధంగా సెప్టెంబర్-2007 లో అసంఘటిత శ్రామికుల సంక్షేమ బిల్లును కేంద్ర ప్రభుత్వం రాజ్యసభలో ప్రవేశపెట్టగా, 2008 వ సంవత్సరంలో అది చట్ట రూపం దాల్చింది.

11.5. అసంఘటిత రంగంలో మరో 32 వృత్తులు:

అసంఘటిత రంగ శ్రామికుల చట్టం పరిధిలోకి నూతనంగా 32 రకాల వృత్తులను చేర్చారు. అందులో ముఖ్యమైనవి - వ్యవసాయం, జీడి పప్పు తయారీ, బాణాసంచా, చేనేత, పవర్ లూమ్, దోబి, సెలూన్, కూరగాయల అమ్మకం దారులు, రిక్షా కార్మికులు, ఆటో, ట్రాక్టర్, లారీ, ప్రైవేట్ డ్రైవర్లు, ఆటో గ్యారేజ్ శ్రామికులు, రాళ్ళు కొట్టేవారు, పేపర్ అమ్మకం దారులు, స్వర్ణ కారులు, చెప్పుల తయారీదారులు మరియు వలస కూలీలు మొదలగు వారు అసంఘటిత రంగంలోకి వస్తారు. 2008 చట్టం ప్రకారం అసంఘటిత రంగంలో పనిచేసే వారికి భవిష్య నిధి, ప్రమాద భీమా, ఆరోగ్య భీమా, గృహ సదుపాయం, పిల్లలకు విద్య, వృత్తి నైపుణ్యత పెంపు, దహన సంస్కారాలకు ఆర్థిక సహాయం లాంటి సదుపాయాలను కల్పించాలని కేంద్ర చట్టం సూచిస్తుంది.

11.6. అసంఘటిత రంగం యొక్క సమస్యలు:

వ్యవస్థీకృత రంగంతో పోల్చితే, అసంఘటిత రంగ సంస్థ యొక్క ప్రయోజనాలు చాలా మందికి అందడం లేదు. అదేవిధంగా అసంఘటిత పరిశ్రమను గుర్తించడం లేదా నిర్వచించడంతో కష్టాలు మొదలౌతాయి. ఉపాధి పరంగా అసంఘటిత రంగం కీలక పాత్ర పోషిస్తున్నప్పటికీ, శ్రామిక శక్తిలో గణనీయమైన విభాగం ఇప్పటికే నిర్లక్ష్యం చేయబడినది. ఈ రంగం యొక్క సమస్యలను ఈక్రింది విధంగా వివరించవచ్చును. అవి:

11.6.1. కనీస వేతనాలు కూడా పొందలేని అసమర్థత:

చట్టబద్దమైన కనీస వేతన స్థాయి కంటే తక్కువ వేతనాలు యజమాని బలవంతపు శ్రమతో సమాన పని మరియు భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్-23 ప్రకారం నిషేధించబడినదని సుప్రీంకోర్టు పేర్కొన్నది. అయితే ఆర్థిక బలవంతం చట్టబద్దమైన కనీస వేతనం కంటే తక్కువ పని చేయడానికి స్వచ్ఛందంగా ముందుకు వస్తుంది. అసంఘటిత రంగంలోని సాధారణ కార్మికులు సాధారణంగా అతి తక్కువ ఆదాయ స్థాయిని కలిగి ఉంటారు. మార్కెట్ శక్తుల పరస్పర చర్య ద్వారా భారీ అనధికారిక రంగానికి వేతనాలను ఏదీ నిర్ణయించదు. వివిధ రాష్ట్రాలలో లేదా దేశం మొత్తం వేతన నిర్మాణం ప్రామాణికం కాదు. ఇది చట్టం యొక్క వర్తింపు కారణంగా శ్రామికులందరినీ కలిగి ఉండని ఇతర వృత్తులను కూడా సూచిస్తుంది. కాబట్టి రాష్ట్ర ప్రభుత్వం ఒక నిర్దిష్ట రంగంలో నిర్దిష్ట ఉద్యోగాన్ని చేర్చడానికి నిరాకరిస్తే కనీస వేతనాల చట్టం ఆ రంగంలోని అన్ని ఉద్యోగాలను నియంత్రణ చేయదు.

11.6.2. పనిలో తగిన భౌతిక వాతావరణం లేకపోవడం:

పారిశుద్ధ్య సేవలను అందిచడంలో వైఫల్యం కార్మికుల సంక్షేమాన్ని ప్రభావితం చేస్తుంది. అసంఘటిత రంగంలోని

చాలా పరిశ్రమలలో సరైన మరుగుదొడ్ల సౌకర్యం లేకపోవడంతో పారిశుద్ధ్య పరిస్థితులు చాలా ప్రమాదకరంగా ఉంటాయి. పని పరిస్థితులలో వాషింగ్, యూరినరీ, టాయిలెట్ సౌకర్యాలు అల్పంగా ఉంటాయి. అదేవిధంగా ప్రదేశం, వెలుతురు, గాలి లాంటి భౌతిక పరిస్థితులు తక్కువగా ఉన్నాయి.

11.6.3. ప్రమాదం కారణంగా ఆదాయ నష్టం:

ప్రమాదం కారణంగా ఆదాయ నష్టం, ఆదాయ నష్ట ఫలితంగా వలస కార్మికులకు ఉద్యోగం లేదా ఇతర గాయాలు ఒక ముఖ్యమైన సమస్య. దీని అర్థం అదనపు వైద్య సహాయం, ఆసుపత్రిలో చేరడం మొదలగునవి. ప్రమాదం పాక్షిక లేదా శాశ్వత వైకల్యానికి దారితీసినప్పుడు నష్టం అధికంగా ఉంటుంది. ఒక అన్నదాత చనిపోయినప్పుడు, కుటుంబం డబ్బు అప్పుగా తీసుకోవలసి ఉంటుంది. పొదుపు వ్యయం లేదా ఆస్తులను విక్రయించాల్సి రావడం లాంటి ఆదాయ నష్టం శ్రామికులను కోలుకోలేని దెబ్బతీస్తుంది.

11.6.4. కార్మిక సంఘాలు లేకపోవడం:

కార్మిక సంఘం లేదా శ్రామిక యూనియన్ పరిజ్ఞానం చాలామందికి లేదు. అదేవిధంగా చాలామందికి కార్మిక యూనియన్ ఉనికి మరియు దాని నియమాల గురించి తెలియదు. కార్మిక సంఘాల స్థాపన యొక్క ముఖ్య ఉద్దేశ్యం యజమాని మరియు కార్మికుల మధ్య తలెత్తే వివాదాన్ని పరిష్కరించడం. అంతేకాకుండా అసంఘటిత రంగంలో బలమైన కార్మిక సంఘాలు లేకపోవడం వలన శ్రామికులను బేరమాడే శక్తి తక్కువగా ఉంటుంది.

11.6.5. సుదీర్ఘ పని గంటలు:

సుదీర్ఘ పని గంటలలో సాధారణంగా కార్మికుల సామాజిక మరియు కుటుంబ జీవితాలు, మహిళా శ్రామికుల జీవితాలు తీవ్ర ప్రభావం చూపుతాయి. ముఖ్యంగా సాంస్కృతిక లేదా సాంఘిక కార్యక్రమాలలో పాల్గొనాలనే కోరికలు కూడా తక్కువగా ఉంటాయి. వీరు తమ పిల్లలను కూడా సరిగా చూసుకునే అవకాశం ఉండదు. అసంఘటిత రంగంలో కార్మిక ప్రమాణాలను మించి ఎక్కువ పని గంటలు భారతదేశం సర్వసాధారణం. వ్యవసాయ రంగంలో కార్మికుల పని పరిస్థితులకు మార్గదర్శకంగా పనిచేసే చట్టాలు లేనందున వ్యవసాయ రంగంలో స్థిరమైన పని సమయం లేదు. వ్యవసాయేతర రంగాలైన బాణాసంచా తయారీ, గేమింగ్, విద్యుత్ స్టేషన్లు మొదలైన పనులలో శ్రామికులు ఉదయం 6 గంటల నుండి పని ప్రారంభించి అర్ధ రాత్రి వరకు కొనసాగుతున్నారు. రోజువారీగా 12-15 గంటల చొప్పున వేతనాలు లెక్కింపబడేలా మగ్గం రంగంలో పని నిర్వహించబడుతుంది. ఫ్యాక్టరీ చట్టం-1948 ప్రకారం కనీస వేతన చట్టం, దుకాణాలు మరియు స్థాపన చట్టం ప్రకారం వయోజన శ్రామికుడు వారానికి 48 గంటల కంటే ఎక్కువ పని చేయకూడదని నిర్ధారిస్తుంది. అయితే, ఈ పని గంటల నిబంధనలు కూడా విస్మరించబడ్డాయి.

11.6.6. ఆరోగ్యం - వృత్తిపరమైన ప్రమాదాలు:

అసంఘటిత రంగంలో పని పరిస్థితులు కార్మికుల ఆరోగ్య పరిస్థితులపై హానికరమైన ప్రభావాలకు ప్రధాన కారణం తక్కువ పౌష్టికాహారం తీసుకోవడం, తక్కువ వేతనాలు, కనికరం లేని శారీరక శ్రమ, అసంఘటిత శ్రామికుల ఆరోగ్య సమస్యలను పెంచుతుంది. వారి జీవితాలకు ప్రమాదాలను అందిస్తుంది. ఆరోగ్య సంరక్షణ వనరుల కొరత తరచుగా పేద

శ్రామికులు దానిని మరచిపోయేలా లేదా అప్పుల పాలయ్యేలా చేస్తుంది.

చేపల ప్రాసెసింగ్‌లో, పొగాకు మరియు సాల్ట్ పాన్ రంగం లాంటి కొన్ని పరిశ్రమలలో సాధారణంగా శ్రామికుల పని పరిస్థితులు భయంకరమైనవిగా ఉంటాయి. పొగాకు ప్రాసెసింగ్ యూనిట్‌లలో శ్రామికులు అసురక్షితమని భావించే పొగాకు కుప్పలతో చుట్టుముట్టబడినప్పుడు, పొగాకు నుండి కాడలను వేరుచేయడం, నరకడం, క్రమబద్ధీకరించడం మరియు లేబులింగ్‌తో సహా అన్ని పనులు చేస్తారు. చిన్న పొగాలకు కణాల నిహారిక చాలా లోతుగా ఉంటుంది. అదేవిధంగా వారికి సరైన రక్షణ పరికరాలు అందించరు.

ఉప్పు నీటిలో నిత్యం పనిచేసే సాల్ట్‌పాన్ కార్మికులు కూడా చర్మవ్యాధులతో ఇబ్బందులు ఎదుర్కొంటున్నారు. ముఖ్యంగా ఉప్పు కప్ప నుండి కాంతి ప్రతిబింబం తీవ్రమైన కంటి సమస్యలను కలిగిస్తుంది. వ్యవసాయ శ్రామికులు ఎరువులు, పురుగుమందులు, యాంత్రీకరణ ఉత్పత్తుల విస్తృత వినియోగం కారణంగా నిర్దిష్ట అనారోగ్య ప్రమాదాలతో బాధపడుతున్నారు. బాణ సంచా మరియు తోలు, నిర్మాణ పరిశ్రమలు మొదలైన వాటితో సహా అసంఘటిత పరిశ్రమలలో సమస్యలను ఎదుర్కొంటున్నారు.

11.6.7. అనారోగ్యం ఫలితంగా అభద్రత:

అనారోగ్యం ఫలితంగా అభద్రత శ్రామికులు తీవ్రమైన నష్టాన్ని కలిగిస్తున్నాయి. ఆరోగ్య భద్రత ప్రమాదాలు మరియు సంక్షోభాలు అసంఘటిత రంగాన్ని నష్టపరుస్తున్నాయి. ఈ రంగంలోని వారిపై ప్రతి సంవత్సరం **48.0%** కుటుంబాలలో ఆరోగ్య ఒత్తిడిని ఎదుర్కొంటున్నారు. పేద శ్రామికులు వారి వైద్య సంరక్షణ కొరకు ఎటువంటి సబ్సిడీ లేకుండా లేదా సహాయం లేకుండా పూర్తిగా చెల్లించినప్పుడు వారి దుర్బలత్వం పెరుగుతుంది. ఆరోగ్య సంరక్షణ లేకపోవడానికి ప్రధాన కారణం పేదరికం.

11.6.8. వృద్ధాప్యం - వైకల్యం:

వృద్ధాప్యాన్ని నిర్ధారించడంలో వైఫల్యం వలన గృహ నిర్మాణ రంగం శ్రామికులు, ఒప్పంద శ్రామికులు ప్రావిజినల్ నిధికి సంబంధించి చాలా వరకు నిబంధనలకు చేరుకోలేదు. అసంఘటిత రంగంలో శ్రామికుల వయస్సు ప్రధాన ఆందోళన కలిగిస్తుంది. వ్యవసాయ శ్రామికులు, భవన నిర్మాణ శ్రామికులు వృద్ధాప్యంతో పనిచేయలేక భయపడుతున్నారు. వయోజన శ్రామికులు తమ కుటుంబ అవసరాలను పోషించలేక పోవడం, ప్రజా ఆరోగ్య సౌకర్యాలు సరిపోకపోవడం, ప్రైవేట్ ఆరోగ్య సౌకర్యాల వ్యయం తీవ్రంగా పెరగడం లాంటి వివిధ కారణాల వలన భవిష్యత్తులో పెద్ద సంఖ్యలో వృద్ధులకు అభద్రతాభావం ఏర్పడుతుంది.

11.6.9. బేరమాడే శక్తి లేకపోవడం:

యజమానుల నియంత్రుత్వం వలన బేరమాడే శక్తిని కోల్పోతున్నారు. అసంఘటిత రంగంలో కనీసం వ్యవస్థాపరమైన శ్రామిక యూనియన్, కార్మికుల హక్కులు మరియు చట్టపరమైన హక్కులు, చట్టపరమైన హోదా లేకపోవడం మొదలైన కారణాల వలన అనధికారిక పరిశ్రమలకు పెరిగిన గుర్తింపు, స్థూల దేశీయోత్పత్తిలో పెరుగుదల ఉన్నప్పటికి, అసంఘటిత రంగం శ్రామికుల సమస్యలను పరిష్కరించే అవకాశం లేకపోవడం వలన బేరమాడే శక్తి పూర్తిగా కోల్పోవడం జరుగుతుంది.

11.6.10. పేదరికం - ఋణ భారం:

అసంఘటిత రంగ శ్రామికులు వారి సహచరుల కంటే సంఘటిత రంగంలో పేదరికం చాలా ఎక్కువ. అసంఘటిత రంగంలో తక్కువ వేతనాలు, అనిశ్చిత ఉద్యోగాలతో సంబంధం లేకుండా శ్రామికులు తమ ప్రాథమిక అవసరాలు మరియు ఇతర సామాజిక మరియు సాంస్కృతిక భాద్యతలు నెరవేర్చలేరు._అసంఘటిత శ్రామికులకు అప్పుల భారం పెరగడం ఆత్మహత్యలకు ప్రధాన కారణం. రోజు వారి కూలీ ధరలు చాలా తక్కువగా ఉన్నందున, పేదరికం మరియు ఆర్థిక సమస్యలు అధ్వాన్నంగా ఉన్నాయి.

11.6.11. ఉద్యోగ అభద్రత:

అసంఘటిత రంగం శ్రామికులు తరచుగా అనేక ఉద్యోగాలు చేస్తారు. ఒక వ్యక్తి అనేక ఉద్యోగాల కోసం ప్రయత్నించడం అభద్రతకు సూచనగా చూడవచ్చును. ముఖ్యంగా ఒకటి లేదా రెండు ఉద్యోగాలు మనుగడకు తగినంత ఆదాయాన్ని పొందలేవు.

ఉదాహరణకు, వ్యవసాయ శ్రామిక పనులు సక్రమంగా మరియు నమ్మకంగా దాదాపు 3 నెలలు ఉంటాయి. మిగిలిన 9 నెలలు వారు నిరుద్యోగులుగా మరియు అల్ప ఆదాయంతో, అర్ధ ఆకలితో ఉంటారు. భారతదేశపు జాతీయ ఉపాధి హామి చట్టం - 2005 ప్రకారం దేశంలోని వెనుకబడిన జిల్లాలలో కనీసం 100 రోజుల పనిని నిర్ధారించడం ద్వారా ఉద్యోగ భద్రత హామి ఇవ్వాలని లక్ష్యంగా పెట్టుకున్నారు.

11.6.12. హాని కలిగించే శ్రామిక సమూహాలు:

దేశంలో హాని కలిగించే శ్రామిక సమూహాలు, క్వారీలు, ఇటుక బట్టీలు, పెద్ద పెద్ద భవనాలలో భానిసత్వ వ్యవస్థ ఏర్పాటు చేయబడినదని, తరం నుండి తరానికి బాల కార్మికులచే విస్తరించబడుతుందని మొదటి జాతీయ కార్మిక సంఘం యొక్క నిర్మాణ బృంధం. అదేవిధంగా రెండవ జాతీయ కమిటి-2002 లో నివేదించింది.

వలస శ్రామికులతో పాటు, బందిపోటు శ్రామికులు మరియు బాలకార్మికులు అత్యంత అట్టడగున, దుర్వినియోగం చేయబడిన శ్రామికుల సమూహాలు. అసంఘటిత శ్రామికులకు ఋణదాత శ్రామికులకు ఋణాన్ని అందజేస్తాడు మరియు ఋణాన్ని తిరిగి చెల్లించే వరకు వారిని బానిసలుగా చేస్తాడు. ఆవిధంగా ఋణ చెల్లింపు అనునది శ్రామికులు తమ జీవిత కాలంలో తన యజమాని యొక్క ఋణాన్ని తిరిగి చెల్లించని విధంగా నిర్మించబడుతుంది. ఈ లక్షణమే వేతనం లేని బలవంతపు శ్రమను శ్రామికుల నుండి వేరు చేస్తుంది.

11.6.13. భారతదేశంలో లాక్‌డౌన్ - ప్రభావం:

అసంఘటిత రంగం ఎక్కువగా ప్రభావితమైనది. దేశంలో అసంఘటిత రంగాన్ని కరోనా తీవ్రంగా దెబ్బతీసినది. అసంఘటిత రంగంలో పనిచేసే శ్రామికులు లేదా వారి కుటుంబాలకు రోజు వారి వేతనాలు ఇచ్చే శ్రామికులు. ఈ అసంఘటిత రంగంలో ఎంత పరిమాణంలో ఉన్నారో ప్రభుత్వానికి కూడా తెలియదు. 2019వ సంవత్సరంలో మొత్తం శ్రామిక శక్తిలో 93.0% అసంఘటిత రంగంలో ఉన్నారు. 2018వ సంవత్సరంలో ఈ సంఖ్య 85.0% ఉన్నది. ఈ అసంఘటిత రంగం దేశ ఆర్థిక వ్యవస్థపై గొప్ప ప్రభావాన్ని చూపుతుంది. అసంఘటిత రంగంలో 49.6% శ్రామికులు సామాజిక భద్రత పొందేందుకు

కూడా అర్హులు కాదు. ఈ విధంగా దేశంలో అతి పెద్ద అసంఘటిత రంగంలో పనిచేసే వ్యవసాయ రంగంపై కూడా లాక్‌డౌన్ ప్రభావం, వలస శ్రామికులపై తీవ్రంగా ప్రభావం చూపింది. దేశంలోని వివిధ ప్రాంతాలలోని అసంఘటిత శ్రామికులు లాక్‌డౌన్ కాలంలో కాలినడక ద్వారా తమ స్వంత ప్రాంతాలకు బయలుదేరి మార్గం మధ్యలో ఎన్నో నష్టాలకు, ఆరోగ్య నష్టాలకు, ఆర్థిక, ఆకలి సమస్యలను లాక్‌డౌన్ కాలంలో ఎదుర్కొన్నారు.

11.7. అసంఘటిత శ్రామికుల అభివృద్ధికి సూచనలు:

అసంఘటిత రంగ శ్రామికులకు వర్షా కాలంలో ఫించన్, ప్రసూతి సెలవులు, ప్రమాదాల నివారణ, సహజ మరణాల భత్యం, పిల్లలకు ఉన్నత విద్యనందించేందుకు విద్య సహాయం అందించాలి. అసంఘటిత రంగ శ్రామికులకు వారి నిర్దిష్ట డిమాండ్‌లు మరియు అవసరాలకు సహాయం చేయడానికి ప్రత్యేక పథకాలను కేంద్రం మరియు రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు అభివృద్ధి చేయాలి. జిడిపి లో అసంఘటిత రంగ శ్రామికుల సహకారం దాదాపు 50.0% అయినప్పటికి చట్టం వ్యవస్థీకృత శ్రామిక శక్తి కోసం సామాజిక భద్రత కార్యక్రమాలను అధికంగా ఆమోదించింది. అందువలన దేశాన్ని పూర్తిగా అభివృద్ధిలో తీసుకురావడానికి సామాజిక భద్రత చర్యలు అసంఘటిత శ్రామికులందరికి అందుబాటులో ఉండాలి. ప్రస్తుతం కేంద్ర ప్రభుత్వం అసంఘటిత కార్మికుల గుర్తింపు, భీమా కోసం ఆన్‌లైన్ సేవలను అందుబాటులోకి తీసుకొని వచ్చింది.

11.8. అసంఘటిత రంగం కార్మికుల గుర్తింపు సంఖ్య:

అసంఘటిత కార్మికుల సామాజిక అసంఘటిత భద్రతా చట్టం-2008, అసంఘటిత కార్మికుడిని నిర్వచిస్తుంది మరియు అటువంటి కార్మికుడు అతడు లేదా ఆమె అసంఘటిత కార్మికుడు లేదా శ్రామికురాలు అని నిర్ధారిస్తూ స్వీయ డిక్లరేషన్ కోసం ప్రారంభించబడినది.

భారతదేశంలో అసంఘటిత కార్మికులకు సంబంధించిన కేంద్రీకృత జాతీయ డేటాబేస్ లేదు. దీని ప్రకార అసంఘటిత కార్మికుల కోసం జాతీయ వేదికను రూపొందించాలని నిర్ణయించారు. ఒక ప్రత్యేక 'ID' ని జారీ చేసే ప్రతిపాదన అనగా, అసంఘటిత కార్మికుల గుర్తింపు సంఖ్య (UWIN) మరియు ఏ విధమైన స్మార్ట్ కార్డు జారీ చేయకుండా వారికి ఆధార్ సీడెడ్ గుర్తింపు సంఖ్యను కేటాయించడం, కేంద్ర ప్రభుత్వం ఆమోదించిన అంచనా వ్యయం రూ.402.7 కోట్లు దీనిని 2018-19 సంవత్సరంలో అమలు చేయనున్నారు.

ఈ పథకంలో ఈ-శ్రమ్ పోర్టల్ ద్వారా శ్రామికులు, పేరు, వృత్తి, విద్యా అర్హతలు, స్కిల్స్, కుటుంబ సభ్యుల పేర్లు, బ్యాంకు అకౌంట్, ఆధార్ నంబర్‌లను నమోదు చేయాలి. ఇందులో ప్రభుత్వం 379 రకాల వృత్తులను గుర్తించింది.

ఈ పథకం ద్వారా సామాజిక భద్రత సౌకర్యాలను పొందవచ్చును. ప్రమాధ భీమా PM-SBY ద్వారా రూ.2 లక్షలు మరణించినట్లయితే, రూ.1 లక్ష శాశ్వత వైకల్యానికి చెల్లిస్తారు.

ఈ పథకంలో 16-59 సంవత్సరాల వారు నమోదు కావచ్చును. ఆదాయం పన్ను చెల్లింపుదారులకు అర్హత ఉండదు. EPFO మరియు ESIC లలో సభ్యుడు కాకూడదు.

11.9. ముగింపు:

దేశంలో దాదాపుగా 97.0% అసంఘటిత శ్రామికులున్నారు. వీరికి ఏవిధమైన సంక్షేమ పధకాలు అమలు కావడం లేదు. యజమాని పొమ్మంటే పని వదిలి వెళ్ళవలసినదే. దేశంలో ఓ వైపు వ్యవసాయం తగ్గుతున్నది. తద్వారా ఉత్పత్తి కూడా తగ్గుతుంది మరియు ఉత్పత్తి విలువ కూడా తగ్గుతున్నది. దీని ప్రభావం కూలీ రేటు, ఉపాధి లేక శ్రామికుల వలసలు వెళుతున్నారు. వలసలకు, కేంద్ర బిందువైన ఉత్తరాంధ్ర, శ్రీకాకుళం, విజయనగరం మరియు విశాఖపట్నం, మహబూబ్‌నగర్, ఆదిలాబాద్ మొదలగు ప్రాంతాలలో వలసలు రోజురోజుకు పెరుగుతున్నాయి. ఈ ప్రాంతాల నుండి లక్షలాది మంది శ్రామికులు బ్రతుకుదెరువు కోసం పొట్ట చేత పట్టుకొని దేశంలోని వివిధ నగరాలకు, విదేశాలకు వలస వెళుతున్నారు. మనదేశంలో కాశ్మీర్ నుండి అండమాన్ వరకు ఎక్కడ చూసిన వివిధ రాష్ట్రాల శ్రామికులు స్వరాష్ట్రంలో పనులు లేక పూలు అమ్మిన చోట కట్టెలు అమ్మలేక సుదూర ప్రాంతాలకు కుటుంబాలతో సహా వలస పోతున్నారు. దీనికి ఒక పరిష్కారం కావాలి.

దేశంలో అత్యధిక సంఖ్యలో శ్రామికులు అసంఘటిత రంగానికి చెందిన వారు. ఇందులో వ్యవసాయ రంగం, నిర్మాణ రంగం దుకాణాదారులు, రోడ్డు పని చేసేవారు, విక్రయం దారులు, చిన్న తరహా సేవాదారులు, గృహ పని వారు, బీడి పరిశ్రమ, మొదలైన అసంఘటిత రంగానికి చెందినవారు ఉన్నారు. తీవ్రమైన పరిస్థితులలో తగినంత ప్రయోజనాలు, ఆర్థిక మరియు సామాజిక వృద్ధికి, అసంఘటిత రంగ శ్రామికులకు భద్రత మరియు మద్దతు చాలా అవసరం. ఈ రంగం శ్రామికులను రక్షించడానికి ప్రభుత్వ చట్టాలను కఠినంగా అమలు చేయాలి. అదేవిధంగా చట్టాలను దుర్వినియోగం చేసే వారిని కఠినంగా శిక్షించాలి.

11.10. మాదిరి పరీక్ష ప్రశ్నలు:

I. **వ్యాసరూప ప్రశ్నలు :**

1) అసంఘటిత రంగం అనగానేమి? దాని స్వభావం మరియు అసంఘటిత రంగం యొక్క చట్టాన్ని వివరించండి?

2) అసంఘటిత రంగం అనగానేమి? అసంఘటిత రంగంలోని శ్రామికుల సమస్యలను వివరించండి?

3) అసంఘటిత రంగం శ్రామికుల సమస్యలను విశ్లేషించండి?

II. **సంక్షిప్త వ్యాసరూప ప్రశ్నలు:**

1) అసంఘటిత రంగం అనగానేమి?

2) అసంఘటిత రంగం అర్థాన్ని వివరించండి?

III. **సంక్షిప్త ప్రశ్నలు:**

1) అసంఘటిత కార్మికుల గుర్తింపు సంఖ్య

2) అసంఘటిత రంగ చట్టం

3) అసంఘటిత రంగ వృత్తులు

4) అసంఘటిత రంగం స్వభావం

11.11. ఆచూకి గ్రంధాలు:

1. రాపాక సత్యరాజు (1989). పట్టణ అసంఘటిత రంగం భారతదేశం, మిట్టాల్ పబ్లికేషన్స్, P.P. 11-17.
2. కుల్పత్‌రాయ్ గుప్తా (2009). భారతదేశ అభివృద్ధి మరియు ప్రణాళికలు. అట్లాంటిక్ పబ్లిషర్స్. P. 746.
3. రూధర్‌దత్ (2008), వృద్ధి, పేదరికం మరియు అసమతౌల్యం: భారతదేశం ఆర్థికాభివృద్ధి. డిప్ & డిప్. P.134.
4. షీలా భల్లా (2003). భారతదేశంలో అసంఘటిత రంగం పునర్నిర్మాణం. ప్రణాళిక సంఘం, భారత ప్రభుత్వం.
5. దేబాశిష్ భట్టాచారీ (1999). వ్యవస్థీకృత కార్మికులు మరియు ఆర్థిక సరళీకరణ భారతదేశం: గతం, వర్తమానం మరియు భవిష్యత్తు. ఇంటర్నేషనల్ ఇన్‌స్టిట్యూట్ ఫర్ లేబర్ స్టడీస్, జెనీవా.
6. స్టెటర్, జోవన్నా; మాసిహా, నిహా (28-03-2020). భారతదేశంలో, ప్రపంచంలోనే అతి పెద్ద లాక్‌డౌన్ వలసదారులు వందల మైళ్ళ దూరం నడవవలసి వచ్చింది. వాషింగ్టన్ పోస్ట్.

- డా॥ షేక్. అమీర్

పాఠం - 12

అనధికార శ్రామిక రంగం

INFORMAL SECTOR

పాఠ్య నిర్మాణ క్రమం:

12.0. ఉద్దేశ్యాలు

12.1. పరిచయం

12.2. ప్రస్తుత దృష్టాంతం

12.3. అనధికారిక రంగం యొక్క నిర్వచనం

12.4. అనధికారిక ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క నిర్మాణం

12.5. అనధికార రంగం ప్రయోజనాలు

12.5.1. యజమానితో ప్రత్యక్ష సంబంధం

12.5.2. సులభమైన నియామకం

12.5.3. సాధారణ వేతనం

12.5.4. పన్ను రహిత ఆదాయం

12.5.5. అనుకూలమైన సెలవుల షెడ్యూల్

12.5.6. బోనస్‌లు మరియు అత్యవసర చెల్లింపులు

12.5.7. వ్రాతపూర్వక నియమాలు మరియు విధానాలు ఉండవు

12.5.8. సమస్యల సత్వర పరిష్కారం

12.6. అనధికారిక రంగం యొక్క సమస్యలు

12.6.1. తక్కువ వేతనాల చెల్లింపు

12.6.2. పేదరికం

12.6.3. ఋణ భారం

12.6.4. అనధికారిక పని ప్రాబల్యం

12.6.5. కనీస వేతనాల చెల్లింపులో వ్యత్యాసాలు

12.6.6. సామాజిక భద్రత లేకపోవడం

12.6.7. అనధికారిక శ్రామికులకు లింగ పక్షపాతం

12.6.8. రవాణా సమస్యలు

12.7. అనధికారిక శ్రామికులను మెరుగుపరుచుటకు ప్రభుత్వ చర్యలు

12.7.1. ప్రధానమంత్రి రోజ్‌గార్ యోజన

12.7.2. ఆత్మనిర్భర్ భారత్ రోజ్‌గార్ యోజన

12.8. ముగింపు

12.9. మాదిరి పరీక్ష ప్రశ్నలు

12.10. ఆచూకి గ్రంధాలు

12.0. ఉద్దేశ్యాలు:

- అండర్‌గ్రౌండ్ ఎకానమీ, బ్లాక్ ఎకానమీ, షాడో ఎకానమీ లేదా గ్రే ఎకానమీ అని అనధికారిక రంగాన్ని అంటారు.
- అనధికారిక రంగంలోని శ్రామికులు ఆర్థిక వ్యవస్థలో భాగం, ఇది ముఖ్యంగా ప్రభుత్వంచే పర్యవేక్షించ బడదు.
- అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో అనధికారిక రంగంలోని శ్రామికులు గణనీయమైన భాగాన్ని కలిగి ఉంటారు, కొన్ని పర్యాయాలు ఇది సమస్యాత్మకమౌతుంది.
- అనధికారిక రంగంలో పని తరచుగా మార్పులకు గురికాబడుతుంది. ఒకే ప్రదేశంలో పని దొరకడం అనునది దుర్లభం. ముఖ్యంగా అనారోగ్యకరమైన పని పరిస్థితులు, తక్కువ స్థాయి నైపుణ్యాలు, తక్కువ ఆదాయాలు, అధిక పని గంటలు రవాణా సౌకర్యాల కొరత లాంటి లక్షణాలను ఈ రంగం కలిగి ఉంటుంది.

12.1. పరిచయం:

అనధికారిక ఆర్థిక వ్యవస్థ లేదా అనధికారిక రంగం లేదా గ్రే ఆర్థిక వ్యవస్థ అంటారు. అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలోని ఆర్థిక వ్యవస్థలలో అనధికారిక రంగం గణనీయమైన పాత్ర కలిగి ఉంటుంది. అయితే కొన్ని పర్యాయాలు ఇది సమస్యాత్మకమౌతుంది మరియు నిర్వహించలేనిదిగా కళంకం కలిగిస్తుంది. 1960 వ సంవత్సరం నుండి అనధికారిక రంగం వేగంగా విస్తరిస్తున్నది. అంతేకాకుండా అనధికారిక వ్యవస్థను అధికారిక రంగంలోకి చేర్చడం ఒక ముఖ్యమైన విధాన సవాలు. అనధికారిక రంగం యొక్క కార్యకలాపాలు స్థూల దేశీయోత్పత్తిలో చేర్చబడవు.

అనధికారిక రంగం సాధారణంగా తక్కువ నైపుణ్యం లేదా నైపుణ్యం లేని పని యొక్క రంగంగా పరిగణించబడుతుంది. అసంఘటిత రంగంలోని ఎంటర్‌ప్రైజెస్ నేషనల్ కమీషన్ (NCEUS) ప్రకారం అనధికారిక శ్రామికశక్తిలో అత్యధికులు నైపుణ్యం లేని వారేనని అభిప్రాయపడినది. అనధికారిక రంగం శ్రామికులలో తక్కువ స్థాయి విద్య మరియు శిక్షణ, తక్కువ వేతనాలు, తక్కువ ఉత్పాదకత మనదేశ సామాజిక, ఆర్థిక, ఉపాధి లేదా ఇతర అంశాలకు

సంబంధించినది. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (ILO) ప్రకారం 2016లో భారతదేశ శ్రామిక మార్కెట్‌లో మరియు NSSO డేటా 2011-12 ప్రకారం 90.0% ఉద్యోగిత వ్యవసాయ రంగం ద్వారా లభిస్తున్నది. అంతేకాకుండా మరో 70.0% ఉద్యోగిత వ్యవసాయేతర రంగాల ద్వారా లభిస్తున్నది. స్పష్టంగా చెప్పాలంటే, అనధికారిక రంగం ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క అవశేష రంగం కాదు, వాస్తవానికి ఇది ఆధిపత్య రంగం.

12.2. ప్రస్తుత దృష్టాంతం (Present Scenario):

ప్రస్తుతం భారతదేశంలో 470 మిలియన్లకు పైగా శ్రామిక శక్తిలో కేవలం 10.0% మాత్రమే అధికారిక రంగం (Formal Sector) లో ఉన్నారు. మరోమాటలో చెప్పాలంటే, దేశంలో 90.0% శ్రామికులకు అధికారికంగా ఉపాధి పొందుతున్నవారు మరియు వారి సహచరులకు సామాజిక భద్రత ప్రయోజనాలు లేవు. అనధికారిక రంగం ఆర్థిక వ్యవస్థకు గణనీయమైన సహకారం అందిస్తుంది మరియు అధికారిక రంగం యొక్క అవసరాలను తీరుస్తుంది. అయితే దాని ప్రతికూల పరిణామాలను విస్మరించలేదు. అనధికారిక ఉపాధితో పోల్చినప్పుడు శ్రామికులు అధికారిక ఉపాధిలో గణనీయంగా అధిక ఉత్పాదకతను అందిస్తారని విశ్లేషించబడినది. అలాగే, అధికారిక రంగంలో ఉన్న శ్రామికులు జోడించిన విలువ యొక్క పరిమాణం అనధికారిక శ్రామికులలో కంటే దాదాపు రెట్టింపు. అనధికారిక శ్రామికులు కూడా తక్కువ ఉద్యోగ భద్రత, ప్రోత్సాహకాలు లేదా రక్షణలు మరియు తక్కువ వేతనాలతో అధ్వాన్నమైన పని పరిస్థితులలో పని చేస్తారు. వివిధ చట్టాల క్రింద శ్రామికులకు హామి ఇవ్వబడిన రక్షణలు అనధికారిక రంగం వారికి పాటించబడవు.

12.3. అనధికారిక రంగం యొక్క నిర్వచనం:

అనధికారిక రంగం అనే పదం యొక్క అసలు ఉపయోగం అర్థశాస్త్రవేత్త. W. ఆర్థర్ లూయిస్ ద్వారా 1955 వ సంవత్సరంలో ఆర్థికాభివృద్ధి నమూనాకు ఆపాదించబడినది. దీనిని ప్రధానంగా అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో ఉపాధి లేదా జీవనోపాధిని వివరించడానికి ఉపయోగిస్తారు. ఆధునిక పారిశ్రామిక రంగానికి వెలుపల ఉన్న ఉపాధిని వివరించడానికి ఉపయోగపడుతుంది.

2007 వ సంవత్సరం నుండి ఒక ప్రత్యామ్నాయ నిర్వచనం ఉద్యోగ భద్రతను లాంఛనప్రాయ ప్రమాణంగా ఉపయోగిస్తుంది. అనధికారిక రంగంలో పాల్గొనే వారిని ఉపాధి భద్రత, పని భద్రత మరియు సామాజిక భద్రత లేని వారుగా నిర్వచించారు.

2016వ సంవత్సరంలో ఎడ్గార్ L. ఫీజ్ ప్రకారం అనధికారిక రంగంతో సహా గమనించబడని ఇతర రంగాలను వర్ణించడానికి వర్గీకరణను ప్రతిపాదించారు. కనీస వేతనాలు, పని పరిస్థితులు, సామాజిక భద్రత, నిరుద్యోగం మొదలగు శ్రామిక మార్కెట్ నిబంధనలను అధికమించడం అని ఫీజ్ భావించాడు.

అదేవిధంగా చట్టవిరుద్ధమైన, క్రమబద్ధీకరించని, రక్షణ కల్పించని, ఆశ్రయం లేదా జీవన ఏర్పాట్ల రూపాలను వివరించడానికి మరియు లెక్కించడంలో కూడా అనధికారిక రంగం ఉపయోగపడుతుంది.

12.4. అనధికారిక ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క నిర్మాణం:

అనధికారిక రంగం తాత్కాలికమైనది. పారిశ్రామికీకరణ, వ్యవసాయంతో సహా, పట్టణీకరణ, బ్యాంకింగ్ యొక్క అధికారిక, దేశ నిర్మాణ ప్రక్రియల ద్వారా నమోదు చేయని కార్యకలాపాలు వేగంగా ఉపసంహరించబడతాయని భావించినప్పుడు 1970 వ సంవత్సరంలో పశ్చిమ ఆఫ్రికా మరియు తూర్పు ఆఫ్రికాలోని పరిస్థితుల కోసం ఈ అనధికారిక రంగం భావన అభివృద్ధి చేయబడింది. అభివృద్ధి దశాబ్దాలు గడిచే కొద్దీ, అనేక వ్యవస్థల నిర్మాణంలో అధికారిక రంగం కఠినంగా వ్యవహరిస్తుందని స్పష్టమైనది. దీనిలో అధికారిక నమోదిత కార్యకలాపాలు ఉప ఒప్పందం ద్వారా అనధికారిక రంగానికి నేరుగా దోపిడి చేయడమే కాకుండా చౌక ఉత్పత్తులు మరియు సేవల నుండి కూడా పొందాయి. ఆ తరువాత కాలంలో అనధికారిక వేతన శ్రామికులు సర్వ వ్యాప్తి చెందడం విమర్శలకు సరైనప్పటికీ, ఈ భావన యొక్క పరిధిని విస్తరించింది.

అనధికారిక మార్కెట్లు రాష్ట్ర నియంత్రణలో ఉండవు, కానీ సామాజికంగా నియంత్రించబడతాయి. దేశంలో వేలాది ఛాంబర్స్ ఆఫ్ కామర్స్, వ్యాపార సంఘాలు, అప్రెంటీస్ షిప్‌లు, ఉద్యోగాలలో ప్రవేశించడం మొదలగునవి అమలు చేస్తాయి.

12.5. అనధికార రంగం ప్రయోజనాలు:

ఉద్యోగ సంతృప్తి యొక్క సాధారణ సామాజిక ఆలోచన ఏమిటంటే, ఒక వ్యక్తి అధికారిక రంగంలో ఉద్యోగం కలిగి ఉండాలి. పాత దృక్కోణంలో ఈ నమ్మకం కొంత వరకు సరైనదే అయినప్పటికీ, సమకాలీన దృష్టాంతంలో వస్తువులను ఉత్పత్తి చేయడంలో విఫలమౌతుంది. అంతేకాకుండా అనధికారిక రంగంలో అవకాశాల గురించి అవగాహన చాలా పరిమితంగా ఉంటుంది. కాబట్టి దాని ప్రయోజనాలను ప్రచారం చేయాలి. అనధికారిక రంగంలో ఉపాధి యొక్క ముఖ్యమైన ప్రయోజనాలను ఈక్రింది విధంగా వివరించవచ్చును. అవి:

12.5.1. యజమానితో ప్రత్యక్ష సంబంధం:

వైట్‌కాలర్ ఉద్యోగాలలో ఒక వ్యక్తి నేరుగా సంస్థ యజమానితో లేదా అసలు యజమానితో సంభాషించలేడు, ఉన్నతాధికారులకు మాత్రమే ప్రవేశం ఉంటుంది. కాని అనధికారిక రంగంలో, డ్రైవర్ ఉద్యోగాలు మరియు గృహ నిర్వహణ ఉద్యోగాలు లాంటి పనులు చేసుకునే శ్రామికులు యజమానితో ప్రత్యక్ష సంబంధం కలిగి ఉంటారు. ఈ విధంగా అనధికారిక శ్రామిక రంగంలోని శ్రామికులు నిరంతరం యజమానులతో సత్ సంబంధాలు కలిగి ఉంటారు.

12.5.2. సులభమైన నియామకం:

వైట్ కాలర్ ఉద్యోగాల విషయంలో, సాధారణ నియామక పద్ధతులు గజిబిజిగా పొడవైన రౌండ్‌లతో కూడి ఉంటాయి. అదే ప్రభుత్వ ఉద్యోగాల విషయంలో ఈ విధానం, నియామకం, పరీక్షల నిర్వహణ దీర్ఘకాలం పాటు కొనసాగుతుంది. ఈ విధానంలో అభ్యర్థులు ఫలితాల కోసం వేచి ఉండటం వలన అభ్యర్థిపై మానసిక మరియు ఆర్థిక ఒత్తిడి అధికంగా ఉంటుంది. ఇది సాధారణంగా అనధికారిక రంగంలో ఈ విధానాలు ఉండవు. ఇందులో నియామకం స్పష్టమైన తక్షణ విధానాలతో అమలు చేయబడుతుంది. వెనువెంటనే కావాల్సిన పని, యజమానికి అవసరమైన శ్రామికులను వెంటనే నియమించుకుంటారు.

12.5.3. సాధారణ వేతనం:

సాధారణ ఆలోచన ప్రకారం అయితే కేవలం వైట్‌కాలర్ ఉద్యోగులకు మాత్రమే వేతనాలు అధికంగా అందుకుంటారు. అదేవిధంగా అధికారిక రంగంలోని శ్రామికులకు మెరుగైన రోజు వారి వేతనం, మార్కెట్‌లో శ్రామికుల లభ్యత, పనిపై అవగాహన, పనిలో సామర్థ్యం, పని అనుభవాలు మొదలైన వాటిపై ఆధారపడి శ్రామికులకు మెరుగైన వేతనాలను అందించడం జరుగుతుంది.

12.5.4. పన్ను రహిత ఆదాయం:

అనధికారిక రంగంలో చాలా వరకు బ్లూ కాలర్డ్ అవకాశాలు అసంఘటిత రంగంలో వస్తాయి. అధికారిక రంగంలో శ్రామికుల ఆదాయాలు పన్ను చెల్లింపు విధానంలో పరిధిలోకి రావు. వీరి వేతనాలు తక్కువగా ఉండటం, సంవత్సరం మొత్తం పని దొరకని పరిస్థితి, పనుల కొరకు నగరాలకు వలస వెళ్ళడం, మొదలైన కారణాల వలన వీరి ఆదాయం పన్ను పరిధిలోకి రాదు. కాబట్టి అనధికారిక రంగంలోని శ్రామికులు ఆదాయ అసమానతలకు ఎక్కువగా ఎదుర్కొంటారు.

12.5.5. అనుకూలమైన సెలవుల షెడ్యూల్:

అనధికారిక రంగంలోని శ్రామికులకు తగినంత సెలవులు లభించడం లేదని మరియు అందుబాటులో ఉన్నవి కూడా వారి స్వంత నియంత్రణలో లేవని ఇది పెద్ద సమస్యగా ఉన్నది. ఈ సమస్య సాధారణంగా అనధికారిక రంగంలో ఉండదు. ఎందుకంటే శ్రామికుడు నేరుగా యజమానిని అభ్యర్థించవచ్చు మరియు తద్వారా కొంత ముందుగానే పని ప్రదేశం నుండి ఉపశమనం పొందవచ్చు లేదా పూర్తిగా సెలవు మంజూరు చేయవచ్చు. గృహ రంగంలోని శ్రామికులను యజమాని ఇందులోని సమయాలలో, శ్రామికులకు వేతనంతో కూడిన సెలవులను ఆనందిస్తారు.

12.5.6. బోనస్‌లు మరియు అత్యవసర చెల్లింపులు:

అనధికారిక రంగంలో వ్యక్తిగత సిబ్బందికి ఏదైనా ఊహించని వ్యయం ఉన్నట్లయితే, యజమానులు సాధారణంగా ఆర్థిక మరియు రవాణా వ్యయాలను చెల్లిస్తారు. ఎందుకంటే, యజమానులు కాలక్రమేణా శ్రామికులను విశ్వసిస్తారు మరియు శ్రామికుల సమస్యలను యజమానులు ప్రత్యక్షంగా పరిశీలిస్తారు. కాబట్టి శ్రామికులను అన్ని విధాలుగా యజమానులు అందుకుంటారు.

12.5.7. వ్రాతపూర్వక నియమాలు మరియు విధానాలు ఉండవు:

అనధికారిక రంగంలో అంతర్ సంబంధాన్ని నియంత్రించడానికి వ్రాత పూర్వక నియమాలు మరియు విధానాలు ఉండవు. కానీ గమనించవలసిన సమూహం నియమాలు ఉన్నాయి. ఉదాహరణకు, ఒక సంస్థలో పని చేస్తున్న శ్రామికులు మరియు ఒక నిర్దిష్ట సంఘానికి చెందిన వారు అనధికారిక మార్గంలో ప్రత్యేక సమూహాన్ని ఏర్పరచుకుంటారు. క్రమక్రమంగా కొన్ని నిబంధనలు ఉద్భవిస్తాయి. అవి ముఖ్యంగా వారి సమూహంలోని శ్రామికునికి లేదా అతని స్వంత సమస్యలకు పరిష్కారాన్ని కనుగొనడంలో సహాయపడటం. అదేవిధంగా, వారు తమ సంఘంలోని సభ్యులను నిర్వాహక దోపిడి నుండి రక్షిస్తారు. ఈ విధంగా ఈ అనధికారిక రంగ సమూహంలోని శ్రామికుందరూ ఈ విధంగా ఈ అనధికారిక రంగ సమూహంలోని

శ్రామికులందరూ సమూహం యొక్క నిబంధనలను పాటించవలసి ఉంటుంది.

12.5.8. సమస్యల సత్వర పరిష్కారం:

అనధికారిక సంస్థలో సబార్డినేట్ స్థాయి వారు అధికారుల ముందు శ్రామికులు తమ మనస్సులోని మాటను, సమస్యలను వారి ముందు ఉంచుటకు అధిక అవకాశం ఉంటుంది. అనధికారిక రంగంలో పని ప్రదేశంలోని సమస్యలు, వేతనాలు, ఆరోగ్యం అనుకొని సంఘటనల వలన ఎదురయ్యే సమస్యలు అధికారుల ద్వారా తమ క్రింది అధికారులకు సమస్యలను పరిష్కరించుటకు, అర్ధం చేసుకొనుటకు సహాయపడుతుంది. ఆవిధంగా కొన్ని సమస్యలు వెంటనే పరిష్కరించబడతాయి.

12.6. అనధికారిక రంగం యొక్క సమస్యలు:

అనధికారిక రంగం యొక్క ముఖ్యమైన సమస్యలను ఈక్రింది విధంగా వివరించవచ్చును. అవి:

12.6.1. తక్కువ వేతనాల చెల్లింపు:

అనధికారిక రంగంలోని శ్రామికులను సాధారణంగా తక్కువ వేతనాల చెల్లింపు లేదా తక్కువ రాబడిని తరువాత నూతన సంస్థలను స్థాపించుటకు లభించిన లాభాన్ని ఉపయోగించుకుంటాయి. ఆవిధంగా ఆ సంస్థలు కాలక్రమేణా పెద్ద సంస్థలుగా మారతాయి. కాని అనధికారిక రంగం పని చేస్తున్న శ్రామికులకు మాత్రం తక్కువ వేతనాలు చెల్లిస్తారు. అదేవిధంగా శ్రామికులకు ఆస్తులు లేకపోవడం, అల్ప స్థాయి సామర్థ్యాలు, అస్థిరమైన ఆదాయాలు, సామాజిక రక్షణకు సరైన ప్రాధాన్యత లేకపోవడం మరియు ఒకే సంస్థలో పని స్థిరంగా లభించకపోవడం మొదలైన కారణాల ద్వారా శ్రామికులు తక్కువ ఆదాయలను పొందుతారు.

12.6.2. పేదరికం:

అభివృద్ధి చెందుతున్న ఆర్థిక వ్యవస్థల ముఖ్య సమస్య పేదరికం. అదేవిధంగా సంఘటిత రంగంలోని వారి కంటే అసంఘటిత రంగంలోని శ్రామికులలో పేదరికం అధికంగా ఉంటుంది. అసంఘటిత రంగం మరియు అనధికారిక రంగంలో శ్రామికులకు తక్కువ స్థాయి ఆదాయాలు లభిస్తాయి మరియు అనిశ్చిత ఉపాధి అవకాశాల కారణంగా శ్రామికులు తమ ప్రాథమిక అవసరాలను మరియు ఇతర సామాజిక అవసరాలు మరియు సాంస్కృతిక అవసరాలను కూడా తీర్చుకోలేక పోతున్నారు. అనధికారిక రంగంలోని శ్రామికులకు పేదరికం అనునది తీవ్రమైన అసమతౌల్యతకు గురి చేస్తున్నది.

12.6.3. ఋణ భారం:

అనధికారిక శ్రామిక వర్గానికి అతి ప్రధానమైన సమస్య ఋణ భారం. వీరికి అతి తక్కువ వేతనాలు పని కల్పించే వ్యవస్థలు, మధ్యవర్తులు, కాంట్రాక్టర్లు మొదలైన వారి దోపిడి, కమీషన్ల వలన వీరి వేతనాలు పూర్తి స్థాయిలో అందుకోలేరు. అదేవిధంగా అనుకోకుండా జరిగే ప్రమాధాలు, అనారోగ్య సమస్యలు, పనులు లభించకపోవడం వలన శ్రామికులు అప్పులు చేయవలసి ఉంటుంది. కనీస జీవన ప్రమాణ స్థాయికి అవసరమైన నిత్యవసర వస్తువులు, పిల్లల విద్యా వ్యయాలు చెల్లించుటలో అనధికారిక శ్రామికులు సమస్యలను ఎదుర్కొంటున్నారు. శ్రామికులకు అవసరమైన డబ్బును కాంట్రాక్టర్ల నుండి, మధ్యవర్తుల

నుండి తీసుకుంటారు. ఆ విధంగా తీసుకున్న డబ్బును తిరిగి చెల్లించలేక వారి వద్దనే పని చేయవలసి ఉంటుంది. ఈవిధంగా శ్రామికులు వారి వద్దనే పని చేసే పరిస్థితి ఏర్పడుతుంది.

12.6.4. అనధికారిక పని ప్రాబల్యం:

అనధికారిక పని యొక్క ప్రాబల్యం కూడా అధిక అసమానతతో ముడిపడి ఉన్నది. ఇలాంటి నైపుణ్యాలు కలిగిన శ్రామికులు వారి అధికారికరంగ సహచర శ్రామికుల కంటే అనధికారిక రంగంలో తక్కువ వేతనాలను పొందుతున్నారు. ముఖ్యంగా అధికారిక మరియు అనధికారిక శ్రామికుల మధ్య వేతన వ్యత్యాసం తక్కువ నైపుణ్య స్థాయిలలో ఎక్కువగా ఉంటుంది.

12.6.5. కనీస వేతనాల చెల్లింపులో వ్యత్యాసాలు:

కనీస వేతనాలు పొందడంలో అనధికారిక రంగంలోని శ్రామికులు సమస్యలను ఎదుర్కొంటున్నారు. ఈ రంగంలోని శ్రామికులకు చెల్లించే రోజువారి వేతనాలు కనీస వేతనాల రేటు కంటే తక్కువగా ఉన్నాయి. దీనికి ప్రధాన కారణం యజమానుల నిరంకుశత్వం, ఏజెంట్ల దోపిడి, రోజువారి వేతనంలో పని ఇప్పించే బ్రోకర్‌లకు కమీషన్ చెల్లింపు, అధిక రవాణా వ్యయాలు మొదలైన సమస్యల వలన కనీస వేతనాలను పొందంలో శ్రామికులు విఫలమవుతున్నారు.

12.6.6. సామాజిక భద్రత లేకపోవడం:

అనధికారిక రంగంలో ఒక శ్రామికుడు ఆర్థికంగా చురుకుగా ఉండలేని సందర్భాలు చాలా ఉంటాయి. ఇవి ముఖ్యంగా అనారోగ్యం లేదా వృద్ధాప్యం లాంటి జీవ సంబంధ కారణాల వలన కావచ్చు లేదా పని ప్రదేశంలో ప్రమాదం, ప్రయాణంలో ప్రమాదాలు మరియు వ్యక్తిగత పరిస్థితుల కారణంగా సమస్యలను శ్రామికులు ఎదుర్కొంటారు. అనధికారిక రంగంలో, ఈ విధమైన సంక్షోభ సమయాలలో శ్రామికులకు రిస్క్ కవరేజ్ అందించడానికి భీమా సౌకర్యం లేకపోవడం మరియు ప్రాధమిక జీవన ప్రమాణాల నిర్వహణను నిర్ధారించడానికి సామాజిక భద్రత చర్యలు లేవు.

12.6.7. అనధికారిక శ్రామికులకు లింగ పక్షపాతం:

భారతదేశం లాంటి అధిక జనాభా కలిగిన దేశంలో మహిళలు అనధికారిక రంగంలో శ్రామికులుగా నిమగ్నమై ఉండటానికి కొంత ఎక్కువ అవకాశం ఉంటుంది. అయితే అధికారిక రంగంలో అనధికారిక శ్రామికులుగా పని చేసే పురుషుల కంటే గణనీయంగా మహిళలు ఎక్కువగా ఉన్నారు. మహిళలు సాధారణంగా అత్యంత ప్రమాదకరమైన మరియు శ్రమతో కూడిన పనులను చేయుచున్నారు. ఉదాహరణకు, బాణ సంచా పరిశ్రమలో మహిళలు మరియు బాల కార్మికులు అధికంగా పని చేయుచున్నారు. ఈవిధంగా అనధికారిక రంగంలోని మహిళ శ్రామికులు తక్కువ పని భద్రత, తక్కువ వేతనాలు, అధిక పని గంటలు మరియు ముఖ్యంగా లింగ వివక్షతకు గురి అవుతున్నారు.

12.6.8. రవాణా సమస్యలు:

అనధికారిక శ్రామికులు ఎదుర్కొంటున్న ముఖ్యమైన సమస్య రవాణా వ్యయాలు. అనధికారిక శ్రామికులు పనిచేయుటకు నగరంలో వివిధ ప్రాంతాలకు, గ్రామీణ ప్రాంతాలకు నగర శివారు ప్రాంతాలకు వెళ్లుటకు సరియైన రవాణా

సౌకర్యాలు అందుబాటులో లేవు. అదేవిధంగా ఆటోలు, ట్రాక్టర్ల ద్వారా శ్రామికులను తరలించుట ద్వారా అనేక ప్రమాధాలు జరుగుతున్నాయి. అదేవిధంగా రవాణా వ్యయాలను కూడా శ్రామికులు భరించుట వలన వారి తక్కువ వేతనం నుండి మినహాయించుట ద్వారా శ్రామికులు ఆర్థికంగా నష్టపోతున్నారు. పని ప్రదేశాలకు చేరుటకు రవాణా సౌకర్యాల కొరత వలన సమయ పాలన పాటించకపోవడం వలన శ్రామికులు పనులను కొల్పోవలసి వస్తున్నది.

12.7. అనధికారిక శ్రామికులను మెరుగుపరుచుటకు ప్రభుత్వ చర్యలు:

భారతదేశంలోని అనధికారిక శ్రామికులను అభివృద్ధి చేయుటకు ప్రభుత్వం ముఖ్యమైన చర్యలను తీసుకున్నది. వాటిని ఈక్రింది విధంగా వివరించవచ్చును. అవి:

12.7.1. ప్రధానమంత్రి రోజ్‌గార్ యోజన:

కేంద్ర ప్రభుత్వం 2016 వ సంవత్సరం నుండి ప్రధానమంత్రి రోజ్‌గార్ ప్రోత్సాహన్ యోజన (PMRPY) ని అమలు చేస్తుంది. నూతన ఉపాధి కల్పన కోసం యజమానులను ప్రోత్సహించే లక్ష్యంతో మరియు అనధికారిక శ్రామికులను అధికారిక శ్రామికులుగా తీసుకురావడానికి కూడా లక్ష్యంగా పెట్టుకున్నది. ఈ పధకం క్రింద, భారత ప్రభుత్వం యజమాని యొక్క పూర్తి భారాన్ని చెల్లిస్తుంది. ఎంప్లాయిస్ ప్రావిడెంట్ ఫండ్ ఆర్గనైజేషన్ (EPFO) ద్వారా నూతన ఉద్యోగులకు మూడు సంవత్సరాల కాలానికి ఉద్యోగుల భవిష్యనిధి (EPF) మరియు ఉద్యోగుల పెన్షన్ పధకం (EPS) రెండింటికి 12.0% వడ్డీతో చెల్లిస్తుంది. స్థాపన ద్వారా లబ్దిదారుని నమోదు చేసుకోవడానికి చివరి 31-03-2019 మరియు 31-03-2019 వరకు నమోదు చేసుకున్న లబ్ధిదారులు పధకం ద్వారా నమోదు చేసిన తేది నుండి '3' సంవత్సరాల పాటు ప్రయోజనాలను పొందడం కొనసాగిస్తారు. 03-03-2021 సంవత్సరం నాటికి 1.52 లక్షల సంస్థల ద్వారా 1.21 కోట్ల మంది లబ్దిదారులకు ప్రయోజనాలు అందించబడ్డాయి.

12.7.2. ఆత్మనిర్భర్ భారత్ రోజ్‌గార్ యోజన (ABRY) :

కేంద్ర ప్రభుత్వం కోవిడ్-19 మహమ్మారి సమయంలో సామాజిక భద్రతా ప్రయోజనాలతో పాటు నూతన ఉపాధిని సృష్టించడం మరియు ఉపాధి నష్టాన్ని పునరుద్ధరించడం కోసం యజమానులను ప్రోత్సహించడానికి ఆత్మ నిర్భర్ రోజ్ గార్ యోజన ప్రారంభించబడినది.

ఈ పధకం క్రింద ఒక ఉద్యోగి నెలవారీ వేతనం రూ.15,000/-. 01-01-2020 సంవత్సరానికి ముందు ఎంప్లాయిస్ ప్రావిడెంట్ ఫండ్ ఆర్గనైజేషన్ (EPFO) లో రిజిష్టర్ చేయబడిన ఏ సంస్థలో పని చేయని మరియు 01-01-2020 వ సంవత్సరానికి ముందు యూనివర్సల్ ఖాతా నంబర్ లేదా EPF సభ్యుని ఖాతా నంబర్ లేని వారు ఈ ప్రయోజనం పొందుటకు అర్హులు. యూనివర్సల్ అకౌంట్ నంబర్ (UAN) కలిగి ఉన్న ఎవరైనా EPF సభ్యుడు నెలవారీ వేతనం రూ.15,000/- కోవిడ్ మహమ్మారి సమయంలో 01-03-2020 నుండి 30-09-2020 వరకు ఉద్యోగం నుండి నిష్క్రమించిన మరియు 30-09-2020 వరకు ఏ EPF పరిధిలోని సంస్థతో ఉద్యోగంలో చేరని వారు కూడా ప్రయోజనం పొందేందుకు అర్హులు. EPFO ద్వారా అమలు చేయబడిన ఈ పధకం వివిధ రంగాలు, పరిశ్రమల యజమానుల ఆర్థిక భారాన్ని తగ్గిస్తుంది మరియు ఎక్కువ మంది శ్రామికులను నియమించుకునేలా యజమానులను ప్రోత్సహిస్తుంది. ABRY పధకం క్రింద, భారత ప్రభుత్వం రెండు

సంవత్సరాల కాల వ్యవధిలో, ఉద్యోగుల వాటా 12.0% వేతనాలు చెల్లించవలసిన సహకారం లేదా ఉద్యోగుల వాటా మాత్రమే ఆధారపడి ఉంటుంది. ఈ పథకం 01-10-2020 న ప్రారంభించబడినది మరియు 30-06-2021 వరకు అర్హత కలిగిన యజమానులు మరియు నూతన శ్రామికుల నమోదు కోసం తెరిచి ఉన్నది. ఆ విధంగా రిజిస్ట్రేషన్ తేది నుండి రెండు సంవత్సరాల వరకు ప్రభుత్వం సబ్సిడీని చెల్లిస్తుంది. ABRY పథకం యొక్క మొత్తం కాలానికి అయిన వ్యయం రూ.22,810/- కోట్లు.

12.8. ముగింపు:

ప్రపంచవ్యాప్తంగా ఉన్న పట్టణ జనాభాలో అధిక శాతం జనాభా అనధికారిక రంగంలో జీవనం కొనసాగిస్తున్నారు. 2018వ సంవత్సరంలో ILO నివేదిక ప్రకారం 2 బిలియన్ల కంటే అధిక జనాభా, ప్రపంచ జనాభాలో దాదాపు 61.0% శ్రామికులు అనధికారిక రంగంపై ఆధారపడి ఉన్నారు. కొన్ని దేశాలలో 80.0% శ్రామికులు ఈ రంగంలో ఉన్నారు. సాంప్రదాయక అనధికారిక వ్యవస్థలో మరియు ఎక్కువగా అనధికారిక రంగంలో పెరుగుదల ఉన్నది. అంతేకాకుండా అధికారిక వ్యవస్థలో పరిమిత ఉపాధి కల్పన అనగా చాలా మంది శ్రామికులకు అనధికారిక వ్యవస్థలో ఉపాధిని వెతకడం తప్పనిసరి ప్రత్యామ్నాయం. భారతదేశంలో దాదాపుగా 92.4% అనధికారిక శ్రామికులు ముఖ్యంగా ఒప్పందం ద్వారా, అల్ప వేతనాలతో, అధిక పనిగంటల పని, సామాజిక భద్రత లేకపోవడం లాంటి సమస్యలను ఎదుర్కొంటున్నారు. భారతదేశ ప్రభుత్వం అనధికారిక శ్రామికుల సమస్యలను మెరుగుపరుచుటకు ప్రధానమంత్రి రోజ్‌గార్ ప్రోత్సాహన్ యోజన మరియు ఆత్మనిర్భర్ భారత్ రోజ్‌గార్ యోజన లాంటి పథకాల ద్వారా అనధికారిక శ్రామికులను సామాజిక భద్రతను కల్పించబడినది.

12.9. మాదిరి పరీక్ష ప్రశ్నలు:

I. **వ్యాసరూప ప్రశ్నలు :**

1) అనధికారిక శ్రామికులు అనగానేమి? నిర్వచనం మరియు ప్రాధాన్యతను వివరించాలి?

2) అనధికారిక శ్రామికులు అనగానేమి? దాని నిర్మాణం మరియు సమస్యలను వివరించండి?

II. **సంక్షిప్త వ్యాసరూప ప్రశ్నలు:**

1) అనధికారిక రంగం శ్రామికుల సమస్యలను వివరించండి?

2) అనధికారిక రంగం శ్రామికుల ప్రయోజనాలను తెలపండి?

III. **సంక్షిప్త ప్రశ్నలు:**

1) ఆత్మ నిర్భర్ భారత్ రోజ్‌గార్ యోజన.

2) ప్రధానమంత్రి రోజ్‌గార్ ప్రోత్సాహన్ యోజన.

3) అనధికారిక రంగం యొక్క నిర్వచనం.

12.10. ఆచూకి గ్రంధాలు:

1. మార్తా A. చెన్. (2001). గ్లోబలైజేషన్ అండ్ ది ఇన్ ఫార్మల్ ఎకానమీ: హౌ గ్లోబల్ ట్రేడ్ అండ్ ఇన్వెస్ట్‌మెంట్ ఇంపాక్ట్ ఆన్ ది వర్కింగ్ పూర్. ILO టాక్స్ ఫోర్స్. జెనీవా స్విట్జర్లాండ్: ILO ఆఫీస్.
2. లూయిస్, విలియం (1955). ది థియరీ ఆఫ్ ఎకనామిక్ గ్రోత్, లండన్: అలెన్ మరియు అన్విస్.
3. ఫిగే, ఎడ్గార్. L. (1989). భూగర్భ ఆర్థిక వ్యవస్థలు: పన్ను ఎగవేత మరియు సమాచార వక్రీకరణ: కేంబ్రిడ్జ్ యూనివర్శిటి ప్రెస్.
4. మేయర్, గెరాల్డ్ M; రౌచ్, జేమ్స్ E. (2005). ఆర్థికాభివృద్ధిలో ప్రభుత్వ సమస్యలు (8 ఎడిషన్). న్యూయార్క్: ఆక్స్‌ఫర్డ్ యూనివర్శిటి ప్రెస్. P.P. 371-375.
5. చార్మ్స్, జాక్వెస్ (2016). అనధికారిక ఆర్థిక వ్యవస్థ: నిర్వచనాలు, పరిమాణం, సహకారం, లక్షణాలు మరియు ధోరణులు, RNSF, రోమ్.
6. జస్టిస్, జార్జ్ (2016). భారతదేశంలో అనధికారిక రంగం ఒక సమీక్ష.
7. ప్రపంచ బ్యాంక్ అభివృద్ధి రిపోర్ట్ 2019: ది ఛేంజింగ్ నేచర్ ఆఫ్ వర్క్.

- డా॥ షేక్. అమీర్

పాఠం - 13

భారతదేశములో కార్మిక సంఘాల అభివృద్ధి

13.0. లక్ష్యం:

ఈ పాఠ్యభాగము చదివిన తరువాత ఈ క్రింది అంశాలను తెలుసుకోగలరు.

- రెండవ ప్రపంచ యుద్ధం నుండి కార్మిక సంఘోద్యమం.
- కేంద్ర కార్మిక సంఘాలు వారి సిద్ధాంతాలు.
- భారత కార్మిక సంఘోద్యమ నిర్మాణంలో లోపాలు.
- భారత కార్మికోద్యమ పెరుగుదలకు ఆటంకాలైన ఇతర కారణాలు.

విషయసూచిక:

13.1. ఉపోద్ఘాతం

13.2. 1875 సంవత్సరము నుండి మొదటి ప్రపంచ యుద్ధము ప్రారంభం అయ్యే వరకు

13.3. మొదటి ప్రపంచ యుద్ధము ముగిసిన తరువాత ఆర్థిక మాంద్యము ప్రారంభమయ్యే వరకు (1918 నుండి 1929)

13.4. భారత శ్రామిక సంఘోద్యమ కాంగ్రెస్‌లో చీలిక 1925-1930

13.5. ఆర్థిక మాంద్యము మరియు రెండవ ప్రపంచ యుద్ధము (1930-39) వరకు

13.6. అఖిల భారత రైల్వేమెన్స్ సమాఖ్య స్వభావం

13.7. రెండవ ప్రపంచ యుద్ధం నుండి కార్మిక సంఘోద్యమం

13.8. స్వాతంత్ర్యం వచ్చిన దగ్గర నుండి కార్మికోద్యమం

13.9. కేంద్ర కార్మిక సంఘాలు వారి సిద్ధాంతాలు

13.10. భారత కార్మిక సంఘాలు అంతర్జాతీయ కార్మిక సంఘాలలో పాల్గొనడం

13.11. భారత కార్మిక సంఘోద్యమ నిర్మాణంలో లోపాలు

13.12. భారత కార్మికోద్యమ పెరుగుదలకు ఆటంకాలైన ఇతర కారణాలు

13.13. సారాంశము

13.14. నమూనా ప్రశ్నలు

13.15. ఆధార గ్రంథాలు

13.1. ఉపోద్ఘాతం:

ప్రపంచములో అన్ని దేశాలలో పారిశ్రామిక విప్లవము తరువాత, పరిశ్రమలు అన్ని ఒక ప్రాంతములో కేంద్రీకరించబడి, పారిశ్రామిక వ్యవస్థ ఆవిర్భవించడము వలన కార్మిక సంఘాలు ఏర్పడి కార్మికోద్యమానికి పునాదులు పడ్డాయి.

కార్మిక సంఘాలు అసంఘటితంగా ఉన్నట్లైతే వారికి యాజమాన్యముతో బేరమాడే శక్తి తక్కువగా ఉంటుంది. అందువలన ఇతరులపై ఆధారపడటం పెరుగుతుంది. వారిలో గమన శీలత లోపిస్తుంది. ఇతర ప్రాంతాలకు వెళ్ళి అక్కడ ఉన్న ఉపాధి సౌకర్యాలను చేజిక్కించుకొని ప్రయోజనము పొందటము కష్టము అవుతుంది. కష్ట కాలాన్ని అధిగమించడానికి కేటాయించబడిన నిధులు కొరతగా ఉంటాయి. వీటి అన్నిటికి తోడు శ్రామికులకుండే శ్రమ నస్సూరమైనది. ఈ రకమైన అడ్డంకులను తొలగించడానికి లేదా వాటి ఉద్రితని తగ్గించడానికి కార్మిక సంఘాలు వారికుండే బేరమాడే శక్తిని బలోపేతము చేస్తాయి. తద్వారా కార్మిక వేతనాలకు భద్రత కల్పించటమే కాక వారు పని చేసే దగ్గర పరిస్థితులు మెరుగుపడటానికి కృషి చేస్తాయి.

కార్మిక సంఘాలు చేసే ఉద్యమాలని అటు సాంఘికాభివృద్ధికి ఇటు సాంఘిక విశ్రాంతికి ఒక రకమైన సూచికగా వర్ణించవచ్చు. ప్రపంచ వ్యాప్తంగా అన్ని దేశాల కార్మికుల్లో వారు ఎక్కువ భాగము యజమానులపై ప్రతి అంశానికి ఆధార పడటము, కార్మికుల జీవన, పని పరిస్థితులు దుర్భరంగా ఉండటము కార్మికుల్లో అసంతృప్తిగా త్రోవిచ్చింది. క్రమక్రమంగా కార్మిక సంఘాలు అన్ని చోట్ల విస్తరించి, కార్మికులందరిని సమైక్యపరచి వారి హక్కులని, అభిరుచులకు, రక్షణ కల్పించడానికి కార్మికులు యాజమాన్యంతో ఘర్షణ పడి సమాజములో పరస్పరంగా ప్రయోజనాన్ని పొందడానికి కార్మిక సంఘాలు అభివృద్ధి అయినాయి. భారతదేశంలో రెండవ పంచవర్ష ప్రణాళికా కాలం నుండి ప్రముఖ ఆర్థికవేత్త మహాల నోబిస్ సిద్ధాంతం ఆధారంగా పరిశ్రమల స్థాపనకు, పారిశ్రామిక రంగ అభివృద్ధికి కృషి జరిగింది. ఆ నేపధ్యంలో ఈ దేశంలో పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థ ఒక వట వృక్షంలా పేర్లను నాటుకుని అభివృద్ధి కావడానికి దోహదపడింది. ఈ పెట్టుబడిదారీ సమాజంలో ఉత్పత్తి కారకాలపై ఆధిపత్యం సంపాదించి ఉత్పత్తిని అదుపులో తెచ్చుకుని పారిశ్రామిక యజమానులు ఒక వర్గంగా, అహర్నిశలూ కృషి చేసి పారిశ్రామిక ఉత్పత్తికి కారకులైన శ్రామికులు సురొక వర్గంగా చీలి ఉంటుంది. రెండు కత్తులు ఎప్పుడూ ఒక వరలో ఇమడవు అన్న సామెతలో శ్రామిక వర్గాన్ని, పెట్టుబడిదారీ వర్గం ఎప్పుడూ కూడా దోచుకుంటుంది. ఈ దోపిడీని అడ్డుకుని కార్మికుల సామాజిక, ఆర్థిక, రాజకీయ ప్రయోజనాలను కాపాడడానికి శ్రామిక సంఘాలు ఉద్భవించాయి. పెట్టుబడిదారీ సమాజాన్ని రూపుమాపి దాని స్థానంలో సమ సమాజ స్థాపనే లక్ష్యంగా కార్మిక సంఘాలు ఏర్పాటు చేయబడ్డాయి.

ఇంగ్లండ్‌లో జరిగిన పారిశ్రామిక విప్లవం తరువాత కూడా భారతదేశం వలస పాలనలో ఉండడం వలన పారిశ్రామికీకరణ చాలా మందకొడిగా సాగింది. అందువల్ల ఆధునిక శ్రామిక సంఘాలు 19వ శతాబ్ది 4వ భాగంలో మాత్రమే స్థాపించడమైనది. భారతదేశ పారిశ్రామిక సంఘోద్యమానికి ఎంతో చరిత్ర ఉన్నది. శ్రామిక, ఆర్థిక శాస్త్రవేత్తలు, ఆ చరిత్రలోని ముఖ్యమైన ఘట్టాలు కొన్ని తెలుసుకుందాము.

13.2. 1875 సంవత్సరము నుండి మొదటి ప్రపంచయుద్ధము ప్రారంభము అయ్యే వరకు:

భారతదేశములో ఆధునిక పారిశ్రామికీకరణ కార్మిక సమస్యల పర్యాన్ని సృష్టించడానికి 1851–1860 మధ్య దశకములో మొదలైనది. అప్పట్లో దేశాన్ని పరిపాలిస్తున్న బ్రిటీష్ ప్రభుత్వము కార్మిక సమస్యలను పరిష్కరించడానికి కొన్ని ముతక చట్టాలను చేసింది. వాటిలో అప్రెంటిస్ చట్టము–1853, భయంకరమైన ప్రమాదాల చట్టం–1853, మర్చంట్ షిప్పింగ్ చట్టము–1859, కార్మికుల ఒప్పంద ఉల్లంఘన చట్టము–1859 మొదలైన చట్టాలు చేయబడ్డాయి. అయితే ఈ చట్టాలన్ని పరిశ్రమల యజమానుల ప్రయోజనాలకై ఎక్కువగా ఉపయోగబడ్డాయి తప్ప కార్మికుల ప్రయోజనాలకు, వారి అభ్యున్నతికి ఏ మాత్రము ఉపయోగపడలేదు. బ్రిటీష్ వృత్తి పరిశ్రమల యాజమాన్య ప్రతినిధి వర్గం ఆనాటి భారతదేశ స్టేట్ కార్యదర్శిని కలిసిన మీదట

ఆయన సలహా మేరకు ఆనాటి బొంబాయి ప్రభుత్వము కర్మాగారాలలో పరిస్థితులని పరిశోధించడానికి 1875వ సంవత్సరములో మొదటి పారిశ్రామిక కమీషన్‌ను నియమించడము జరిగింది.

పారిశ్రామిక విప్లవం ఇంగ్లండ్‌లో 1750–1760 సంవత్సరాల మధ్య ప్రారంభమై ఒక శతాబ్ది తరువాత 1875–1918 సంవత్సరాల మధ్య శ్రామికోద్యమము ప్రారంభదశలో 1854వ సంవత్సరములో బొంబాయిలో వస్త్రాల మిల్లు, 1855వ సంవత్సరములో కలకత్తాలో జనపనార మిల్లు స్థాపించబడి ఆయా పరిశ్రమలకు కేంద్రాలుగా ప్రసిద్ధి చెందాయి. కర్మాగారాల స్థాపన పెట్టుబడిదారీ విధానానికి పునాదులు పడ్డాయి. అప్పటి నుండి ఆడవారిని, చిన్న పిల్లల్ని సైతం మిల్లుల్లో నియమించి అతి కష్టమైన పనులు చేయించేవారు. ఆనాడు ఉన్ని పొగగొట్టాలలో పేరుకుపోయివున్న దుమ్ము, దూళి, మసి వంటివి లేకుండా శుభ్రపరచడానికి చిన్న పిల్లల్ని గొట్టాల్లోకి దూర్చి, ఆ పిల్లలు ప్రాణాపాయ పరిస్థితిలో పరిశ్రమల్లో పనిచేయవలసి వచ్చేది.

దీర్ఘకాల పని గంటలు, నిరక్షరాశ్యత దుర్భరమైన నివాస ప్రాంతాలు మొదలైన కారణాల వలన మరణాల రేటు పెరగటం, వీటికివి కార్మిక వర్గ ఉద్యమాలకు ఊపునిచ్చాయి. ఈ పరిస్థితిని ఎదుర్కోవడానికి 1873 సంవత్సరముతో ఆనాటి వలసవాదుల ప్రభుత్వం 1875వ సంవత్సరములో మొదటి బొంబాయి కర్మాగారాల కమిషన్ ను నియమించింది ఆనాడు కొంత మంది సంఘ సంస్కర్తలు యస్.యం.లుకాన్టే మొదలైన వారి నాయకత్వంలో కార్మికుల దుర్భర పరిస్థితులను ముఖ్యంగా స్త్రీలు, పిల్లల స్థితిగతులను యాజమాన్య దృష్టికి తీసుకురావడానికి ఆందోళన చేశారు. పర్యవసానంగా మొదట కర్మాగారాల కమీషన్ సిఫార్సులను అనుసరించి 1881వ సంవత్సర కర్మాగారాల చట్టం రూపుదిద్దుకుంది. అయినప్పటికీ ఈ చట్టం కార్మికుల ప్రయోజనాలను కాపాడ లేకపోవడంలో కార్మికుల్లో ఆందోళన మొదలైంది.

పర్యవసానంగా 1884వ సంవత్సరములో రెండవ కర్మాగార కమీషన్ ఏర్పాటు అయినది. శ్రామిక సంఘోద్యమ పితామహుడు యస్.యం. లూకాన్టే 1890వ సంవత్సరము ఏప్రిల్ 24న బొంబాయిలో వేలమందితో పని గంటలు, శెలవు రోజులు మధ్యాహ్నపు విశ్రాంతి, ప్రమాదాలకు నష్ట పరిహారం చెల్లింపు మొదలైన డిమాండులలో బ్రిటీషు ప్రభుత్వానికి వ్యతిరేకంగా ఆందోళన చేసిన ఫలితంగా కార్మికుల అభిప్రాయాలను పరిగణలోనికి తీసుకుని బొంబాయిలోని మిల్లు యజమానులు వారానికి ఒక రోజు సెలవురోజుగా ప్రకటించారు. కార్మికోద్యమ చరిత్రలో ఇది ఒక గొప్ప విజయం. లుకాన్టే బొంబాయి మిల్లు కార్మికులు సంఘాన్ని స్థాపించడానికి అధ్యక్షుడిగా ఎన్నికైనాడు. ఈ సంఘమే మొదటి కార్మిక సంఘంగా కొంతమంది అంటారు. లూకాన్టే కార్మికుల ముఖ్యమైన డిమాండులను అటు ప్రభుత్వానికి, ఇటు పారిశ్రామిక యాజమానుల దృష్టికి తేవడానికి 'దీనబంధు' అనే పత్రికకొక దానిని ప్రారంభించి కార్మికులను చైతన్యవంతం చేయడానికి కృషి చేశాడు.

1890వ సంవత్సరము తరువాత 'అమాల్గ్ మేటెడ్ సొసైటి అఫ్ రైల్వే సర్వెంట్స్ ఆఫ్ ఇండియా అండ్ బర్మా' అనే ముఖ్యమైన సంఘాన్ని స్థాపించి పరస్పర సహాయక భీమా కార్యక్రమాలను ప్రోత్సహించింది. సమ్మెలు చేయటం ద్వారా కాక చట్ట సమ్మతమైన మార్గాల ద్వారా కార్యసాధన యత్నాలు నిర్వహించే స్నేహ పూరిత సంఘంగా ఏర్పాటు చేశారు. 1910వ సంవత్సరంలో కొంత మంది సంఘ సంస్కర్తలు బొంబాయిలో కామ్‌గర్ హేతవర్ధక సభ కార్మికుల సంక్షేమ సంఘంను స్థాపించారు. ఇది కార్మికుల తరుపున ప్రభుత్వానికి దరఖాస్తులు పంపేది. మరియు పారిశ్రామిక వివాదాలలో మధ్య వర్తిత్వం జరపడానికి ప్రారంభించిన ఒకానొక సంక్షేమ సంస్థ అలాగే సోషల్ సర్వీసు లీగ్ అనే సంఘం కూడా స్థాపించబడింది. 1911వ సంవత్సరంలో వర్కర్స్ వెల్ఫేర్ లీగ్ ఆఫ్ ఇండియా అండ్ ఇంగ్లాండ్ అనే సంస్థ స్థాపించి శ్రామికుల జీవన పరిస్థితులు

మెరుగుపరచడానికి కృషి చేశారు. దక్షిణ భారతదేశంలో డా॥ ఐ.యస్. కామర్ నాయకత్వంలో శ్రామిక సంఘాలు అభివృద్ధి చెందాయి. 1878వ సంవత్సరములో కలకత్తాలో బ్రహ్మ సమాజవాదులు "ది వర్కింగ్ మెన్స్ మిషన్" ను స్థాపించి నీతులు బోధించడ,ం మతం గురించి వివరించడం, విద్యను విస్తరింప చేయటం, రాత్రి వేళల్లో పాఠశాలలు నిర్వహించి కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలు నిర్వహించింది. 1884వ సంవత్సరములో బారానగర్‌లో బ్రహ్మ సమాజం తరుపున 'శశిపాద బెనర్జీ' రాత్రి పాఠశాల నడిపి కార్మికులను విద్యావంతులను చేశారు. అలాగే 1872వ సంవత్సరంలో బొంబాయిలో పి.సి. మజుందార్ రాత్రి పాఠశాలలు నడిపారు. కలకత్తాలో 1905వ సంవత్సరములో ది వర్కింగ్ మెన్స్ ఇన్‌స్టిట్యూట్, వయోజన విద్యాభివృద్ధి ఉద్యమాన్ని శ్రామికుల కోసం చేపట్టింది. 1905వ సంవత్సరంలో బెంగాల్ విభజన స్వదేశీ శ్రామికోద్యమానికి ఎంతో ఊపునిచ్చాయి. 1905వ సంవత్సరంలో బెంగాల్‌లో తెలుగు మంది రాజకీయ వేత్తలు ముద్రణకారులు సంఘాన్ని స్థాపించారు. ఆ కాలంలోనే మద్రాసు, బొంబాయి కలకత్తాలలో తపాలా శాఖ సంఘాలు స్థాపించబడ్డాయి.

13.3. మొదటి ప్రపంచయుద్ధము ముగిసిన తరువాత ఆర్థికమాంద్యము ప్రారంభమయ్యే వరకు (1915-29):

ప్రధమ ప్రపంచ యుద్ధము ముగిసే వరకు ఏర్పడిన సంఘాలు వాస్తవానికి సరైన జ్ఞానముతో చూస్తే అవి కార్మిక సంఘాలు అనటానికి వీలులేదు. నిజానికి కార్మిక సంఘోద్యము 1918వ సంవత్సరములో మద్రాసులోని భకింగ్‌హామ్ మరియు కర్ణాటక మిల్స్‌లోని మద్రాసు కార్మిక సంఘము తరుపున బి.పి. వాడియ అనే కార్మిక నాయకుడు ఉద్యమాన్ని నడిపాడు. అనతి కాలములోనే మూడు సంవత్సరాలలో ఉద్యమము త్వరితగతిన విస్తరించి అన్ని పారిశ్రామిక కేంద్రాల్లో పెద్ద సంఖ్యలో దేశ వ్యాప్తంగా కార్మిక సంఘాలు స్థాపించబడ్డాయి. 1929వ సంవత్సరములో అఖిల భారత కార్మిక సంఘ కాంగ్రెస్ స్థాపించబడింది. అదే సంవత్సరములో శ్రీ ఎమ్.ఎన్. జోషి భారత కార్మిక సంఘ పితామహుడుగా గుర్తించబడి కార్మికులందరికి ఆయా సంఘాల ద్వారా ఒక చట్టము కొరకు ఆయన ఉద్యమాన్ని ప్రారంభించాడు. ఆ ఉద్యమ ఫలితంగా విజయవంతంగా 1926వ సంవత్సరములో కార్మిక సంఘ చట్టము చేయబడింది.

1919వ సంవత్సరములో అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (ILO) స్థాపించడంతో మన దేశంలో కూడా శ్రామిక సంఘాల స్థాపనకు అత్యధికంగా ప్రోత్సాహం లభించింది. శ్రామిక రంగంలో శ్రామికులకు తమకున్న ప్రాముఖ్యాన్ని తెలియ జెప్పి దేశంలో శ్రామిక వర్గ చైతన్యాన్ని కల్గించి శ్రామిక సంఘ ఉద్యమానికి ఎంతగానో తోడ్పడింది. అంతర్జాతీయ శ్రామిక సంస్థ సమావేశాలకు కార్మిక సంఘాలు తమ ప్రతినిధులను ఎంపిక చేసి, పంపటానికి 1920వ సంవత్సరంలో అఖిల భారత శ్రామిక సంఘాల మహాసభ ప్రారంభించబడింది. ఈ మహాసభ స్థాపన కార్మికోద్యమానికి ఒక హోదా కల్పించబడినది. పైగా శ్రామికుల సమస్యలను చర్చించి ఒక నిర్ణయం తీసుకోవడానికి అవరమైన వేదిక ఏర్పాటైనది. 1918-21 సంవత్సరాల మధ్యలో క్రొత్త కార్మిక సంఘాల స్థాపనకు అవకాశం కల్గింది. 1918వ సంవత్సరములో మద్రాసులో బి.పి వాడియా వస్త్ర పరిశ్రమ శ్రామికుల సంఘాన్ని స్థాపించి, శ్రామికుల గౌరవాన్ని పొందారు.

ఈ సంఘ కార్మికుల ప్రయోజనాన్ని కాపాడడంతో కార్మికుల్లో ఉత్సాహం పొంగి అనేక మంది సంఘంలో సభ్యులుగా చేరారు. అదేవిధంగా బకింగ్‌హామ్ కర్ణాటిక్ మిల్స్ శ్రామికులు కొనసాగించిన సమ్మె దేశంలో శ్రామికోద్యమానికి ఎంతగానో తోడ్పడింది. 1919వ సంవత్సరం నాటికి 4 బలమైన శ్రామిక సంఘాలు స్థాపించడం జరిగినది. 1920వ సంవత్సరములో గాంధీ గారు అహ్మదాబాద్ స్పిన్నర్స్ యూనియన్ వీవర్స్ (నేత కార్మికుల యూనియన్ స్థాపించడం జరిగింది. ఇంకా

కలకత్తాలో సిమెక్స్ యూనియన్ బొంబాయి, కలకత్తాలలో పోస్ట్మాన్, పోక్ట్స్ ఎంప్లాయిస్ యూనియన్స్ ఝరియ్ ది ఇండియన్ కారియర్ ఎంప్లాయిస్ అసోసియేషన్, అనేక రైల్వే శాఖలోని వివిధ శ్రామిక సంఘాలను స్థాపించారు. ఈ కాలంలో చెప్పుకోదగినట్లుగా శ్రామిక సంఘాలు పెరిగాయి. అలాగే సమ్మెల సంఖ్య కూడా పెరిగింది. 1919-20 సంవత్సరాలలో మద్రాసు, బొంబాయి, రాష్ట్రాలలో అనేక సమ్మె పోరాటాలు జరిగాయి. బొంబాయిలో అయితే 1.5 లక్షల మంది పైగా కార్మికులు పెద్ద ఎత్తున సమ్మెలో పాల్గొన్నారు. 1920వ సంవత్సరములో మొత్తం మీద దేశంలో 220 సమ్మెలు పైగా జరిగాయి.

పర్యవసానంగా ప్రభుత్వం దిగి వచ్చి కార్మికుల సమస్యలపై కేంద్రీకరించటం మొదలైనది. 1921వ సంవత్సరంలో 5,00,000 పైగా కార్మికులు పాల్గొన్నారు. 400 పైగా వివాదాలు జరిగినట్లు ఆధారాలు ఉన్నాయి. 1922వ సంవత్సరంలో 4.5 లక్షల కార్మికులతో కూడిన 278 సమ్మెలు జరిగాయి. ఆ తరువాత అంత ఉధృతంగా సమ్మెలు జరగలేదు. ముఖ్య విషయం ఏమిటంటే ఇన్ని సమ్మెలు జరిగినా కార్మికోద్యమం బలపడిందని అనలేము. దీనికి ముఖ్యమైన లోపం ఏమిటంటే ఈ కాలంలో శ్రామిక సంఘాలు ఏదో ఒక సమస్య పరిష్కారం కోసం ఏర్పడి సమస్య వెంటనే ఆ శ్రామిక సంఘాల కార్యకలాపాలను కొనసాగించలేదు. ఆ సంఘాలు తాత్కాలికంగా మాత్రమే కొనసాగించబడ్డాయి. అనతి కాలంలోనే 1918-24 సంవత్సరాల మధ్య కాలంలో దేశంలో అనేక శ్రామిక సంఘాలు ఏర్పడి స్థిరమైన కార్మికోద్యమానికి బలమైన పునాదులు ఏర్పడ్డాయి. కార్మికుల్లో చైతన్యాన్ని నెలకొల్పి భవిష్యత్తులో చేపట్టవలసిన కార్యకలాపాలకు రూపకల్పన జరిగింది.

డా॥ పూలేకర్ ఈ కాలం కార్మికోద్యమాన్ని మొదట ప్రారంభదశగా పేర్కొన్నారు. అహ్మదాబాద్ వస్త్ర పరిశ్రమలో కార్మిక సంఘాన్ని స్థాపించి కార్మికోద్యమ చరిత్రలో మరపురాని ఘట్టంగా పేర్కొనటం జరిగింది. ఈ కాలంలో గాంధీ గారు కార్మికులు యజమానుల మధ్య ఏర్పడిన తగవులో జోక్యం కలుగ చేసుకుని సంప్రదింపుల ద్వారా రెండు వర్గాలను ఒకటిగా చేసి వారి మధ్య శాంతియుతంగా సమస్యల పరిష్కారానికి కృషి చేశారు. గాంధీ గారి జోక్యం వల్ల, కార్మిక వర్గం సంఘటితమవుటకు ఆయన సిద్ధాంతాలైన సత్యము, అహింస, కార్మికోద్య వ్యవస్థకు గట్టి పునాదులు అయ్యాయి. వృత్తి సంఘాలన్నీ కలిసి సమైఖ్యంగా పెద్ద సంఘంగా ఏర్పడ్డాయి. ఈ సంఘాలు కార్మికుల సంక్షేమ కార్యకలాపాలు కొనసాగించుట వల్ల, కార్మికుల్లో ఐకమత్యం పెరిగి అనేక విజయాలు సాధించుటకు తోడ్పడింది.

13.4. భారత శ్రామిక సంఘోద్యమ కాంగ్రెస్‌లో చీలిక 1925-30:

1925-30 సంవత్సరాల మధ్య కాలంలో రాజకీయ సైద్ధాంతికత శ్రామికోద్యమంలో అంతర్జాతీయ దృక్పథానికి ప్రాధాన్యతనిచ్చాయి. పండిట్ జవహర్‌లాల్ నెహ్రూ నాయకత్వాన నాగపూర్ సమావేశంలో శ్రామిక సంఘాలను నడిపే క్రమంలో కార్మిక సంఘాల మధ్య బేధాభిప్రాయాలు తలెత్తి భారత కార్మిక సంఘ కాంగ్రెస్‌లో చీలిక అనివార్యం అయింది. 1929వ సంవత్సరములో నాగపూర్‌లో శ్రీ జవహర్లాల్ నెహ్రూ అధ్యక్షతన జరిగిన కార్మిక సంఘ కాంగ్రెస్ చీలిపోయింది. శ్రామిక సంఘ కాంగ్రెస్ నాగపూర్ సమావేశంలో ఉన్నప్పుడు అప్పుడే రాయల్ కమీషన్ దేశం అంతా పర్యటిస్తుంది.

దేశంలో రాజకీయ పార్టీలు కమీషను బహిష్కరించవలసినదిగా పిలుపునిచ్చాయి. పార్టీలకు అనుబంధంగా ఉన్న కార్మిక సంఘాలు కూడా కమీషన్ బహిష్కరణను కొనసాగించాయి. వామపక్ష కార్మిక సంఘాలు మొదట నుండి ఈ బహిష్కరణ విషయంలో విభేదాలు ఉన్నాయి. మరియు శాన్‌ఫ్రాన్స్కోలో జరిగిన అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థలో పాల్గొనడానికి ప్రతినిధి

వర్గాన్ని పంపడాన్ని మరియు పాన్ పనిఫిక్ కాంగ్రెసు, ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్‌ను అనుబంధంచే విషయమై వామపక్ష కార్మిక సంఘాలు వ్యతిరేకిస్తున్నాయి. ఈ అంశాల మీద ఎన్నికలు జరగడంతో ఆ ఎన్నికల్లో ఎక్కువ శాతం ఓట్లు పడగా వామపక్షాల అభిప్రాయాలకు విజయం సాధించినట్లయింది. ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ వామపక్షాల వశం అయింది. మైనారిటీలో పడిన సంఘం యమ్.యన్. జోషి నాయకత్వంలో అఖిల భారత కార్మిక సంఘ సమాఖ్య అను క్రొత్త సంఘం కొన్ని ముఖ్య లక్ష్యాలతో విధులతో స్థాపించబడింది. 1924-35 సంవత్సరాల మధ్య కాలంలో కార్మికోద్యమం ఒక ముఖ్యమైన మైలురాయి దాటింది. కార్మికోద్యమంలో విప్లవ భావాలు అభ్యుదయ భావాలు కార్మికుల్లో నాటుకొని భాహాటంగా వెలుగులోకి రావడం మొదలుపెట్టాయి. అప్పటి నుండి కార్మికోద్యమంలో ఒక క్రొత్త వెలుగు ప్రస్పుటంగా కానవచ్చింది.

1924-35 సంవత్సరాల కాలంలో కమ్యూనిస్టులు కార్మికోద్యమంపై కేంద్రీకరించి మంచి పట్టు సాధించగలిగారు. ఆ కాలంలోనే కార్మిక వర్గంలో వచ్చిన విభేదాల ఫలితంగా కార్మిక సంఘాల కాంగ్రెస్ రెండుసార్లు చీల్చబడి కార్మిక వర్గ చరిత్రలో భారత రాజకీయ రంగంలో కనీవినీ ఎరుగని రీతిలో అద్భుతమైన పోరాటాలు నిర్వహించి చరిత్ర పుటల్లోకి ఎక్కారు. ఈ శ్రామికుల్లో అతివాద భావాలు ఉద్భవించడానికి అవి కాలక్రమంలో కార్యరూపం దాల్చడానికి ఆనాడు ఉన్న సాంఘిక, ఆర్థిక పరిస్థితులే ముఖ్య కారణాలు. అదే కాలంలో ఒక ప్రక్క ప్రపంచవ్యాప్తంగా ప్రబలిన ఆర్థిక మాంద్యం, నిరుద్యోగం ఒక రకమైన నిస్థత వేతనాల తగ్గుదల ఆర్థిక కార్యకలాపాలు తక్కువ స్థాయిలో జరగటం ప్రజల్లో కొనుగోలు శక్తి లేకుండా పోవడం, అధికోత్పత్తి జరగడం, ఆ వస్తువులకు తగిన డిమాండ్ లేక ఒక రకమైన స్థబ్దత ఏర్పడడం మొదలైన కారణాల వలన శ్రామికుల్లో విప్లవ భావాలు పెల్లుబికాయి. ఈ ఆర్థిక పరమైన ఇబ్బందులు, ఆదాయాల్లో వ్యత్యాసాలు క్రమంగా పెరగడంతో వీటిని రూపుమాపేందుకు కమ్యూనిజం, సోషలిజం ఒక బలమైన సిద్ధాంతంగా ఆ రోజుల్లోనే రూపొందింది. ప్రపంచ వ్యాప్తంగా నూతనోత్సాహంతో బలపడసాగింది. శ్రామిక సంఘాల పట్ల పరిశ్రమల యాజమాన్యం వ్యతిరేక స్వభావం కూడా అతివాద వామపక్ష ఉద్యమాభివృద్ధికి ఉపయోగపడింది. 1925వ సంవత్సరం తరువాత కార్మికోద్యమంలో కమ్యూనిస్టుల ప్రాభల్యం పెరుగుతూ వచ్చింది. 1928-29 సంవత్సరములో శ్రామిక సంఘ నిర్మాణంలో కమ్యూనిస్టులు వామపక్ష నాయకులు ముఖ్య స్థానాలు ఆక్రమించారు.

అధికారం కోసం కార్మికోద్యమంలో ఆధిపత్యం కోసం ఉద్యమ నాయకులు తీవ్రవాద అతివాద భావాల వైపు ఉ ద్యమాల్ని తీసుకువెళ్లారు. పర్యవసానంగా కాన్పూరు, బొంబాయి, షోలాపూర్, జంషెడ్‌పూర్ తూర్పు దక్షిణ రైల్వేలలో భారీ ఎత్తున సమ్మెలు ఈ సందర్భంగా 31 మంది ప్రముఖ కార్మిక నాయకులపై మీరట్ కుట్ర కేసు బదలాయించి నిర్భందించారు. 1929 సంవత్సరములో కేసును విచారించి తీర్పు చెప్పటంతో కాల్గర్ యూనియన్ ఆందోళనకు దిగటం అందులో శ్రీ గిరి గారి పాత్ర వుందని నిర్ధారించడం, ఆ తదుపరి అనేక మంది నాయకులను అనేక సందర్భాలలో నిర్బంధించారు. మీరట్ కుట్ర కేసు భారతీయ వర్తక వివాదాల చట్టం-1929, భారతీయ ప్రజా రక్షణ బిల్లు మొదలైనవి ఆనాటి వలస వాదుల పరిపాలనలో కార్మిక సంఘాల్లో కమ్యూనిస్టుల ప్రాభల్యాన్ని అరికట్టడానికి వారిని అణిచి వేయడానికి తీసుకున్న చర్యలుగా చెప్పవచ్చు. భారతీయ వర్తక వివాదాల చట్టం సమ్మెలు, కర్మాగారాల మూసివేత కొనసాగించుటకు కావలసిన హక్కులను ఆనాటి ప్రభుత్వం గుర్తించి పారిశ్రామిక వివాదాలను శాంతియుతంగా పరిష్కరించుకోవడానికి, కావలసిన యంత్రాంగంను రూపొందించు కోవడానికి నిబంధనలు చేయబడ్డాయి.

ప్రజలకు అవసరమైన నిత్యావసర సేవల్లో ముందుగా నోటీసు ఇవ్వకుండా సమ్మెలు, లాకౌట్‌లు ప్రకటించటం చట్ట

విరుద్ధమైన కార్యకలాపాలుగా ప్రభుత్వం ప్రకటించింది. ఈ నేపధ్యంలో 1927వ సంవత్సరములో కాన్పూర్‌లో జరిగిన శ్రామిక సంఘాల కాంగ్రెస్ వార్షిక సమావేశంలో కార్మికుల్లో అతివాద, మితవాద వర్గాలుగా పోకడలకు దారి తీసింది. ఈ భావాలు కార్మిక వర్గంలో బలపడి నాగపూర్‌లో 1929వ సంవత్సరములో జరిగిన అఖిల భారత శ్రామిక సంఘాల కాంగ్రెస్ రెండు బద్దలుగా చీలిపోయింది. పండిట్ జవహర్‌లాల్ నెహ్రూ అధ్యక్షతన నాగపూర్‌లో జరిగిన అఖిల భారత శ్రామిక సంఘాల కాంగ్రెస్ 10వ సమావేశంలో రాయల్ కమీషన్ ఆన్ లేబర్‌ను వెలివేయడానికి మరియు శ్రామిక సంఘాల కాంగ్రెస్‌ను మాస్కోలోని 3వ అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థకు అనుబంధించుటకు తీర్మానం చేయబడింది. ఈ చర్యను వ్యతిరేకిస్తూ శ్రీ ఎన్.ఎమ్. జోషి, శ్రీ వి.వి. గిరి, శ్రీ వి. శివరావ్, శ్రీ ఆర్. ఆర్. భఖాల్, దివాన్ చమన్‌లాల్ నాయకత్వంలో కొంత మంది శ్రామిక సంఘ ముఖ్యులు కాంగ్రెస్ నుండి విడిపోయి అఖిల భారత శ్రామిక సంఘాల సమైఖ్యతను స్థాపించారు. ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ ఫెడరేషన్‌లో జోషి నాయకత్వాన ఉన్న వర్గాన్ని మితవాద వర్గమని పిలిచారు. కమ్యూనిస్టేతర శ్రామికుల సంగ కార్యకలాపాలను కొనసాగించుటకు ఈ చీలిక తీసుకువచ్చారు. ఈ పరిస్థితిని పారిశ్రామిక యాజమాన్యం తమ ప్రయోజనాలకు అనుగుణంగా మలుచుకోవడానికి ప్రయత్నించింది. అందువల్ల 1930–35 సంవత్సరాల మధ్య దేశంలో శ్రామిక సంఘాల కార్యకలాపాలకు తగిన అనువైన వాతావరణం లేకపోయింది.

1930 సంవత్సరంలో గాంధీ గారు ప్రారంభించిన శాసనోల్లంఘన ఉద్యమం కార్మిక నాయకుల దృష్టిని ఆకర్షించింది. ప్రపంచవ్యాప్తంగా సంభవించిన ఆర్థిక మాంద్యం వలన శ్రామిక ఉద్యమానికి ఎంతగానో నష్టం వాటిల్లింది. ఒక వైపు దేశ ఆర్థిక పరిస్థితి, మరో వైపు కార్మికోద్యమంలో' అభివృద్ధి నిరోధక శక్తుల ప్రాబల్యం పెరిగింది. 1929–30 సంవత్సరాలలో వామ పక్ష కార్మిక సంఘాలు కొనసాగించిన సాధారణ సమ్మె విఫలమవటంతో కార్మికుల్లో ఉత్సాహం సన్నగిల్లింది. 1930వ సంవత్సరంలో బొంబాయిలో జరిగిన శ్రామిక సంఘాల సమావేశంలో నాయకుల్లో ఉద్యమం పట్ల వివిధ దృక్పథాలు పొడచూపిన కారణంగా అభిప్రాయ బేధాలకు తావిచ్చింది. 1931వ సంవత్సరములో కలకత్తాలో జరిగిన సమావేశంలో కాంగ్రెస్‌లో మరో చీలిక ఏర్పడింది. ఎస్. విదేశ్ పాండే, ఓటి రణదేవ్ నాయకత్వంలో అతివాద వర్గం వామపక్షంగా విడిపోయారు. అఖిల భారత కమ్యూనిస్టు శ్రామిక సంఘ కాంగ్రెస్ ఆల్ ఇండియా రెడ్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్‌ను స్థాపించారు.

13.5. ఆర్థిక మాంద్య మరియు రెండవ ప్రపంచ యుద్ధం (1930–39) వరకు:

కార్మిక సంఘోద్యమ పెరుగుదలకు ఏ విధమైన అనుకూల వాతావరణం లేకుండా ఈ కాలం మొదలైంది. దుర్భరమైన ఆర్థిక మాంద్యం దేశాన్ని కుదిపివేసింది. దీనికి తోడు 1930వ సంవత్సరంలో గాంధీజి సహాయక నిరాకరణ ఉద్యమాన్ని ప్రారంభించడం వలన రాజకీయ నాయకుల దృష్టిని కార్మిక సంఘోద్యమం నుండి మళ్ళించడం జరిగింది. మేరటో కుట్ర కేసులో కమ్యూనిస్టు నాయకుల్ని నిర్భందించడం 1929వ సంవత్సరంలో బొంబాయి వస్త్ర పరిశ్రమ కార్మికుల సమ్మె విఫలం అవడం, కార్మికోద్యమానికి ఒక పెద్దదెబ్బ తగిలి సంఘోద్యమ అభివృద్ధి కుంటుపడింది. యాజమాన్యం ఇదే అదును అనుకొని కార్మికులను భారీ ఎత్తున పని నుండి తొలగించింది. వారి వేతనాలను కుదించింది. కార్మికులకు పదోన్నతికి బదులు వారిని తక్కువ గ్రేడుకు కుదించింది. కార్మికులు యాజమాన్యం చేపట్టిన చర్యలను నిరోధించడానికి ప్రయత్నించారు. అక్కడక్కడ సమ్మెలు, పోరాటాలు నిర్వహించారు. అయినా కార్మిక సంఘాలు విజయవంతం కాలేకపోయాయి. దీనికి ప్రధానంగా ఆ రోజు నెలకొని వున్న దుర్భర ఆర్థిక సాంఘిక పరిస్థితులే ప్రధాన కారణంగా చెప్పవచ్చు. ఈ కాలంలో ప్రధానంగా నిర్వహించిన

సమ్మెలు వారి వేతనాలను, ఆదాయాలను రక్షించడానికి క్రమబద్ధీకరణ పేరులో కార్మికులను పని నుండి తొలగించే స్కీములను ఆపడానికి వారి వేతనాలను కుదించబడినందుకు వ్యతిరేఖంగా ఈ పోరాటాలు నిర్వహించబడ్డాయి.

పారిశ్రామిక యాజమాన్యం దేశంలో ఆర్థిక పరిస్థితి బాగోలేనందున కఠిన చర్యలు తీసుకోవలసి వచ్చిందని కార్మికులకు యాజమాన్యం సహాయ పడాలంటే ఆనాడు నెలకొని వున్న ఆర్థిక మాంద్యాన్ని ఛేదించాలని యాజమాన్యం చెబుతూ వచ్చింది. ఈ కాలంలో గుర్తుంచుకోవలసిన అంశం ఏమిటంటే కార్మిక సంఘ ఉద్యమం ఆనాడు చెప్పుకోదగ్గ రెండు జాతీయ సంఘాలు 1) ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్, 2) ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ ఫెడరేషన్ ఈ రెండు కూడా రెండు భిన్న లక్ష్యాలను సిద్ధాంతాలను నమ్ముకొని పని చేశాయి. 1931వ సంవత్సరంలో కలకత్తాలో జరిగిన ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ నుండి కమ్యూనిస్టులు బయటకు వచ్చి రెడ్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్‌ను స్థాపించారు. మళ్ళీ ఆ సంస్థ 1932వ సంవత్సరములో ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్‌లో విలీనం అయ్యింది.

1930–35 మధ్య కాలంలో దేశంలో శ్రామిక సంఘాల అభివృద్ధికి తగిన అవకాశం లేకపోయింది. క్రమంగా 1934 నుండి ప్రపంచ వ్యాప్తంగా సంభవించిన వ్యాపార మాంధ్యము తొలగిపోయి, వర్తక వ్యాపారాలకు పునరుజ్జీవనం పోశాయి. మరో వైపు పారిశ్రామిక యాజమాన్యం పరిశ్రమల్లో కార్మికుల సంఖ్య తగ్గించడానికి వారి వేతనాలను కుదించుటకు చేయని ప్రయత్నం లేదు. ఈ పరిస్థితి నుండి బయటపడడానికి కార్మిక సంఘాలు వారిని సభ్యులను నిద్రావస్థ నుండి మేల్కొలిపి చురుకుగా పని చేయడం ప్రారంభించాయి. ఈ పరిస్థితుల్లో మరికొన్ని పారిశ్రామిక వివాదాలు కూడా ఈ కాలంలో తలెత్తాయి. 1934 వ సంవత్సరములో ప్రారంభంలో అఖిల భారత వస్త్ర పరిశ్రమ కార్మికులు తమ వేతనాలు తగ్గింపుకు పరిశ్రమల్లో కార్మికుల్ని కుదించినందుకు మొదలైన పరిస్థితుల్ని ఎదుర్కొనడానికి కార్మిక సంఘ సమావేశమును ఏర్పాటు చేశారు. అదే సభలో వస్త్ర పరిశ్రమలోని కార్మికులు దేశమంతటా సాధారణ సమ్మె చేయటానికి తీర్మానించడం జరిగింది. ఆ కార్యకలాపాలు నిర్వహించడంతో కమ్యూనిస్టుల ప్రాబల్యం క్రమంగా పెరగడం మొదలైంది. ఇది సహించలేని ప్రభుత్వం కమ్యూనిస్టు పార్టీని చట్ట విరుద్ధమైనదిగా ప్రకటించడంతో దేశంలోని కార్మిక ఉద్యమంపై కమ్యూనిస్టుల ప్రాభల్యం మళ్లీ వెనుకంజ వేసింది.

1935–39 సంవత్సరాల మధ్య కాలంలో శ్రామిక సంఘాల్లో బయటపడ్డ అభిప్రాయ బేధాలు, చిన్న చిన్న తగాదాల వల్ల శ్రామిక సంఘాలపై కార్మికుల్లో సదభిప్రాయం లేకుండా పోసాగింది. ఈ నేపథ్యంలో శ్రామిక సంఘాల ఐకమత్య ఆవశ్యకత గుర్తించబడింది. 1935వ సంవత్సరములో భారత ప్రభుత్వం రూపొందించిన చట్టంతో కార్మికులు తమ ప్రతినిధులను శాసన సభలకు ఎన్నుకోవడానికి కావలసిన నిబంధనలను రూపొందించారు. ఈ నేపథ్యంలో శ్రామిక సంఘాలు వారి ఐక్యతకు అవసరమైన కృషిని తీవ్రతరం చేశారు. 1935వ సంవత్సరములో కమ్యూనిస్టు శ్రామిక సంఘాల కాంగ్రెస్, అఖిల భారత శ్రామిక సంఘాల కాంగ్రెస్‌లో విలీనం అయ్యింది. దీనితో పాటు సిద్ధాంతాల విభేదాలు ప్రక్కన బెట్టి కార్మిక సంఘాలు తటస్థ విధానంను అనుసరించి అఖిల భారత రైల్వే పురుష కార్మికుల సంఘం–1931 సంవత్సరములో శ్రామిక సంఘాల మధ్య ఐకమత్యాన్ని కుదర్చడానికి గట్టి కృషి చేసింది. శ్రామిక సంఘాల ఐక్య సంఘటన సంఘాన్ని స్థాపించి ఆ సంఘం ద్వారా జాతీయ శ్రామిక సంఘాల సమాఖ్యను, అఖిల భారత శ్రామిక సంఘాల కాంగ్రెస్‌ను విలీనం చేయుటకు కృషి చేసింది. ఈ కృషి ఫలితంగా 1938వ సంవత్సరములో జాతీయ శ్రామిక సంఘాల సమాఖ్య అఖిల భారత శ్రామిక సంఘాల కాంగ్రెస్‌లో అనుబంధం చేయడానికి ఒప్పందము కుదిరింది. ఈ కాలంలో శ్రామిక సంఘాల మధ్య సమైఖ్య సాధన ప్రయత్నాలు

సఫలీకృతం అవడంలో శ్రామిక సంఘాలకు మరలా జీవం పోసినట్లు అయ్యింది. 1935వ సంవత్సరములో శ్రామిక సంఘాల సంఖ్య గణనీయంగా పెరిగింది. ఈ కాలంలో దేశంలో జరిగిన శ్రామిక సంఘాల పునరుద్ధరణకు కొన్ని కారణాలు పేర్కొనవచ్చును. ఎన్నికల ప్రకటన పత్రాలలో పేర్కొన్న విధంగా కార్మికులకు ఇతోధికంగా హక్కులను ఇవ్వడానికి రాజకీయ పార్టీలు సిద్దంగా ఉండే ప్రజాస్వామ్య ప్రభుత్వాలు రాష్ట్రంలో నెలకొల్పడం, శ్రామిక నియోజక వర్గాల నుండి ప్రతిని ధులను శాసనసభలకు ఎన్నుకోవడానికి వీలు కల్పించడం పారిశ్రామిక యజమానుల ఆలోచనలలో వచ్చిన మార్పుల వలన శ్రామిక సంఘాలు పారిశ్రామిక రంగంలో తమ కార్యకలాపాలు నిర్వహించటం తప్పనిసరి అని గుర్తించడం, శ్రామిక సంఘాల అభివృద్ధికి ఎక్కువగా తోడ్పడినాయి. ఇంకో ముఖ్యమైన అంశం ఏమిటంటే ఈ కాలంలో శ్రామికుల్లో అసంతృప్తి పెరిగి సమ్మెల రూపంలో ఎక్కువగా బయట పడడం ఒక ముఖ్య పరిణామంగా చెప్పవచ్చు. 1934వ సంవత్సరములో దేశంలో 159 సమ్మెలు జరిగితే 1937వ సంవత్సరములో నాటికి 379 సమ్మెలు, 1938వ సంవత్సరములో 400 సమ్మెల వరకు పెరిగాయి. 1939వ సంవత్సరములో ప్రసిద్ధి చెందిన డిగ్‌బాయ్ ఆయిల్ పిల్డ్ సమ్మె జరిగింది. ఈ సమ్మెను నివారించుటకు ఆనాటి వైశ్రాయ్ గవర్నర్ రెండవ ప్రపంచ యుద్ధం పేరుతో జోక్యం కలుగచేసుకున్నారు.

13.6. అఖిల భారత రైల్వేమెన్స్ సమాఖ్య స్వభావం:

శ్రామిక సంఘాల్లో సిద్ధాంత పరంగా తలెత్తిన విభేదాల కారణంగా ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ చీలిక ఏర్పడిన సంగతి మనకు తెలిసిందే కాని ఆల్ ఇండియా రైల్వేమెన్స్ ఫెడరేషన్ మాత్రం ఈ చీలకలో భాగస్వామి కాకుండా స్వతంత్రంగా వ్యవహరించాలని నిర్ణయించింది. కమ్యూనిస్టులు ఈ విభజన నేపథ్యంలో కార్మిక సంఘాన్ని తమ ఆధీనంలో తీసుకొని పట్టు సాధించాలని ప్రయత్నించారు. రైల్వే మెన్స్ సంఘంలో వామ పక్షాలు కుడి పక్షాల మధ్య ఉన్న సిద్దాంత విభేదాల మధ్య అనేక సంఘాలు తమ స్వతంత్ర విధానాన్ని ప్రకటించాయి. అదే సమయంలో తమ మాతృ సంస్థకు అనుబంధంగా ఉన్నందు వలన విధేయులుగాను వ్యవహరించాయి. ఈ నేపధ్యంలో రైల్వే సమాఖ్యసిద్ధాంతం విభేదాలలో తలదూర్చకుండా రైల్వే మెన్స్ సంఘం అభ్యున్నతికి ఎంత వరకు కృషి చేయగలవు అనేక అంశం పైనే దృష్టిని కేంద్రీకరించింది. సమాఖ్య నాయకత్వాన కొన్ని అనుబంధ సంఘాలకు రైల్వే పరిపాలనా విభాగం నుండి గుర్తింపు తీసుకురావడంలో రైల్వేమెన్స్ సమాఖ్య సభ్యుల డిమాండ్లను వారి సమస్యలను రైల్వే బోర్డుకు నివేదించడంలో సఫలీకృతం అయ్యాయి.

రైల్వే మెన్స్ ఫెడరేషన్ ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్‌లో విభేదాల వలన వచ్చిన చీలిక కార్మిక వర్గ సౌభ్రాతృత్వానికి, కార్మిక వర్గ ఐక్యతకు భంగం కల్గించి కార్మిక సంఘాలకు ఉండే ముఖ్యమైన ఆయువుపట్టు అయిన సమిష్టిగా బేరమాడే శక్తిని బలహీన పరుస్తుందని ఫెడరేషన్ భావించింది. ఐక్యత ప్రాధాన్యతను గుర్తించిన ఫెడరేషన్ 1931-32 సంవత్సరాల్లో ఐక్య వేదిక నిర్మించి అటు ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్‌కు, ఇటు ట్రేడ్ యూనియన్ ఫెడరేషన్‌కు తన అభిప్రాయాలను తెలియజేసింది. ఫలితంగా ఏప్రియల్ 1933వ సంవత్సరములో నేషనల్ ట్రేడ్ యూనియన్ ఫెడరేషన్ ఆవిర్భవించింది. రైల్వే సంఘాలు ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ ఫెడరేషన్ అనుబంధ సంఘాలు అన్నీ కూడా ఆ నేషనల్ ట్రేడ్ యూనియన్ ఫెడరేషన్‌లో చేరాయి. ఈ సంఘాల కృషి ఫలితంగా ఆ రెండు సంఘాల సభ్యుల నుండి 10 మంది సభ్యులతో కూడిన శ్రీ వి.వి. గిరి చైర్మన్‌గా ఒక బోర్డు నియమించబడింది. ఇవే తరువాత కాలంలో శ్రీ వి.వి. గిరి ప్రతిపాదనలుగా పేరు పొందాయి. పర్యవసానంగా కార్మిక సంఘాల్లో ఐక్యతకు ప్రాధాన్యత పెరిగింది. సమ్మెలు జరగడం రాజకీయ తీర్మానాలకు ప్రాధాన్యత కేంద్ర సంఘాల నుండి మద్దతు తీసుకోవడం 3/4 మెజారిటీతో తమ కార్యకలాపాలను రూపొందించుకోవడం, విదేశీ

సంఘాలతో అనుబంధం లేకుండా ఉండాలని నిర్ణయించాయి. కాని ఈ బోర్డు ఎప్పుడూ కూడా సమావేశం అవలేదు. అయినా 1937వ సంవత్సరం డిశెంబరులో కలకత్తా నగరంలో సమావేశమైన నేషనల్ ట్రేడ్ యూనియన్ ఫెడరేషన్ శ్రీ వి.వి. గిరి ప్రతిపాదనలను ఆమోదించాయి. ఏప్రియల్ 1930వ సంవత్సరములో నాగపూర్‌లో జరిగిన సమావేశములో ఈ రెండు సంఘాలు కలిసాయి. గతంలో 1929 సంవత్సరములో ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ విడిపోయిన చోటే మళ్ళీ ఈ సంఘాలు కలవడం గమనార్హం.

13.7. రెండవ ప్రపంచ యుద్ధం నుండి కార్మిక సంఘోద్యమం:

రెండవ ప్రపంచ యుద్ధానికి ముందు కార్మిక సంఘాలు సాధించిన ఐక్యత ఎక్కువ కాలం నిలవలేదు. యుద్ధం పట్ల కార్మిక సంఘాల్లో విభేదాలు ప్రస్ఫుటంగా కన్పించాయి. 1939–46 సంవత్సరాల మధ్య కాలంలో రెండవ ప్రపంచ యుద్ధం ప్రారంభమైన నాటికి శ్రామికోద్యమం భారతదేశంలో ఒక బలమైన సమాఖ్య శ్రామిక శక్తిగా రూపొందింది. ఆ యుద్ధ ప్రభావం దేశంలో కార్మికోద్యమ పెరుగుదలకు ఎంతగానో దోహదకారి అయినది. అప్పుడు దేశంలోని శ్రామిక సంఘాలు ఆ రోజు నెలకొని ఉన్న ఆర్థిక విధానంలో మార్పులు తీసుకుని రాగల శక్తివంతమైన వ్యవస్థగా రూపొందాయి. అటు పరిశ్రమల్లో ఇటు గనుల్లో శ్రామికుల సంఖ్య ఇతోధికంగా పెరగటం వల్ల జీవన వ్యయానికి, తమకు వచ్చే ఆదాయానికి సంబంధించి వ్యత్యాసాలు పెరగడం వల్ల శ్రామిక సంఘోద్యమం స్థిరపడడానికి కావలసిన చేయూత లభించింది.

కార్మికుల ఆదాయాలు తగ్గి, వారి కుటుంబ వ్యయాలు పెరగటంతో వారు ఆర్థిక పరిస్థితిని మెరుగుపర్చుకోవడానికి, కార్మిక సంఘాలను కార్మికులు బలపరిచారు. కార్మికుల సభ్యత్వం మరియు వారి నుండి ఆర్థిక పరమైన నిధులు సేకరించి శ్రామిక సంఘాలు బలోపేతమైన పురోభివృద్ధి సాధించాయి. ఐనప్పటికీ ఈ ప్రగతి శ్రామికులను ఐకమత్యంగా ఒక తాటిపై నడిపించగల పరిస్థితి అనాడు ఉన్న కార్మికోద్యమానికి లేకుండా పోయింది. ఈ పరిస్థితులు నెలకొని ఉన్న తరుణంలో రెండవ ప్రపంచ యుద్ధం ప్రారంభమైనది. ఈ యుద్ధానికి సహకరించాలా లేదా అనే విషయంపై కార్మిక సంఘాల్లో భేదాభిప్రాయాలు వచ్చాయి. 1939వ సంవత్సరములో అఖిల భారత శ్రామిక సంఘాల కాంగ్రెస్ బొంబాయిలో సమావేశమై ఆ యుద్ధంలో పాల్గొనడం మన దేశానికి ప్రయోజనం ఉందా ? లేదా ? కార్మిక సంఘాలు ఈ యుద్ధంలో పాల్గొనడం గురించి ఏ నిర్ణయం తీసుకోవాలి అనే అంశంపై చర్చించి యుద్ధంలో పాల్గొనడం వల్ల మన దేశంనకు ఎటువంటి ప్రయోజనం ఉండదనీ అటు స్వాతంత్ర్యాన్ని సాధించుటకు గానీ, ఇటు దేశంలో ప్రజాస్వామ్య ప్రభుత్వ ఏర్పాటుకు గానీ, ఏ విధంగా సహాయపడదు. అంతేగాక శ్రామిక వర్గానికి ఏ విధంగానూ లాభదాయకంకాదు. కాబట్టి ఈ పరిస్థితుల్లో బొంబాయిలో జరిగిన సమావేశంలో అఖిల భారత కాంగ్రెస్ యుద్ధానికి సహాయపడకుండా తటస్థంగా ఉండాలని ఒక తీర్మానాన్ని ప్రవేశపెట్టింది. ఈ తీర్మానాన్ని అంగీకరించే విషయంలో శ్రామిక సంఘాల్లో అభిప్రాయ భేదాలు వచ్చాయి. కలకత్తాలోని నావికుల సంఘ అధ్యక్షుడు డా॥ ఆప్‌టాబ్ అఖిల భారత కాంగ్రెస్‌కు తన సంఘం అనుబంధంగా ఉండడాన్ని ఉపసంహరించుకున్నారు.

శ్రీ ఎమ్.ఎన్.రాయ్ నాయకత్వంలో ఉన్న రాయిస్ట్ విభాగంను కాంగ్రెస్ నుండి విడదీసి భారతీయ శ్రామిక సమాఖ్య అనే పేరుతో ఒక సరిక్రొత్త సంఘాన్ని స్థాపించాడు. ఈ సంఘం భారతీయ శ్రామికులు రెండో ప్రపంచ యుద్ధంలో పాల్గొంటానికి ప్రభుత్వం చేసే ప్రయత్నాలకు అన్ని రకాలుగా సహకరించాలని దేశమంతా తిరిగి ప్రచారం చేసింది. గాంధీ గారు 1942 సంవత్సరములో క్విట్ ఇండియా ఉద్యమంను ప్రారంభించినపుడు ఆ ఉద్యమంలో పాల్గొన్న కారణంగా ప్రభుత్వం అనేక నుండి

నాయకులను నిర్భంధించింది. భారతీయ శ్రామిక సమాఖ్య ఈ నిర్భంధాన్ని ప్రతిఘటించి, తిరుగులేని ఐక్య సంఘంగా నిలబడగలిగింది. యుద్ధం ముగియడంతో నిర్భంధంలో ఉన్న కార్మిక సంఘ నాయకులు విడుదలైనారు. కార్మికోద్యమంపై రెండో ప్రపంచ యుద్ధ ప్రభావం ఎక్కువగా వుంది. యుద్ధ కాలంలో, యుద్ధానంతరం తమ కుటుంబాల జీవన వ్యయం విపరీతంగా పెరిగినందు వల్ల కార్మికులు తమ పరిస్థితులను మెరుగుపరచుకోవడానికి, తమకున్న హక్కుల్ని పరిరక్షించుకోవడానికి, కార్మికులు పెద్ద సంఖ్యలో సమ్మెలు, పోరాటాలు చేశారు.

ఈ సందర్భంగా ఏర్పడిన అనేక వివాదాలను కోర్టుల్లో, న్యాయమూర్తుల పరిష్కారానికి నివేదించారు. న్యాయమూర్తులు భారత రక్షణ సూత్రాలను పరిగణనలోకి తీసుకుని తయారు చేసిన ప్రభుత్వ ఉత్తర్వుల ద్వారా అమలు చేశారు. కొద్ది కాలంలో వస్తువులకు పెరిగిన డిమాండ్‌కు తగ్గట్టుగా ఉత్పత్తులను సాధించటానికి **81-ఏ** మాత్రంను అనుసరించి, అత్యవసర అధికారాలు ప్రభుత్వం అమలు చేసింది. 1942వ సంవత్సరంలో మొదటిగా త్రిసభ్య శ్రామిక సభ సమావేశమైంది. 1931వ సంవత్సరములో రాయల్ కమిషన్ ఆఫ్ లేబర్ సమర్పించిన వివేదిక ఆధారంగా వివిధ సిఫార్సులను అమలు చేయడానికి కావలసిన ప్రణాళికను తయారు చేయడానికి శ్రామిక విచారణ సంఘం నియమించబడింది. కార్మికులపై పరిశ్రమలలో ఉన్న యజమానుల అభిప్రాయంలో కొంత మార్పు వచ్చి వారి పట్ల సదాభిప్రాయానికి అవకాశం ఇచ్చింది. యుద్ధ కాలంలో వచ్చిన అధిక లాభాలను పారిశ్రామిక యజమానులు కొనసాగించుటకు శ్రామిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలపై కొనసాగించారు. శ్రామిక సంఘాలను గుర్తించడం మొదలుపెట్టారు. ఈ కాలంలో హిందూస్థాన్, మద్దూక్ సేవక్ సంఘం స్థాపించబడింది. 1937వ సంవత్సరములో గాంధీకి సిద్ధాంతాలను ఆధారం చేసుకుని మరో సంఘం స్థాపించబడింది. ముఖ్దూర్ సేవక్ సంఘంపై సంఘానికి సలహా సంఘంగా వ్యవహరించింది.

ఈ పరిస్థితిలో శ్రామిక వర్గాలకు ప్రాతినిధ్యం వహించే అర్హత ఏ సంఘానికి ఉందనే విషయమై 1946వ సంవత్సరములో అఖిల భారత శ్రామిక సంఘాల కాంగ్రెస్‌కు, భారతీయ శ్రామిక సమాఖ్యకు మధ్య తమకే అర్హత ఉందని ఇరు సంఘాలు కూడా పోటీపడ్డాయి. 1946వ సంవత్సరములో కేంద్ర ప్రభుత్వ ప్రధాన లేబర్ కమీషనర్ నిర్వర్తించిన విచారణలో అఖిల భారత శ్రామిక సంఘాల కాంగ్రెస్ ప్రాతినిధ్యాన్ని గుర్తించడం జరిగింది.

రెండో ప్రపంచ యుద్ధానంతరం 1946వ సంవత్సరం తరువాత అంతకు ముందూ కూడా అతి వేగంగా పెరిగిన జీవన వ్యయం శ్రామిక ఆర్థిక పరిస్థితులను చిన్నాభిన్నం చేసింది. ఈ దుర్భర పరిస్థితి నుండి బయట పడటానికి శ్రామిక సంఘాల ఐక్య సంఘటనను శ్రామికులు గుర్తించారు. దాని ఫలితంగా శ్రామిక సంఘాల సంఖ్య పెరిగింది. మరియు శ్రామిక సంఘ సభ్యుల సంఖ్య కూడా పెరిగింది. దేశంలో ఆర్థిక పరిస్థితి మెరుగుపడాలంటే పరిశ్రమల్లో అధికోత్పత్తిని పెంచటమేననీ అందరూ గుర్తించారు. హిందుస్థాన్ మజ్‌దూక్‌సేవక్ కేంద్ర సభ అధికోత్పత్తి అవసరం అని భావించి తన ఆదాయంలో ఉన్న సంఘాలను అఖిల భారత శ్రామిక సంఘాల కాంగ్రెస్‌కు అనుబంధంగా ఉండేలా చూసింది. తదనుగుణంగా కార్యక్రమాలను పెంపొందించుటకు కృషి చేసింది. అటు అఖిల భారత శ్రామిక సంఘాల కాంగ్రెస్ విధానాల్లో మార్పు రాకపోవడంతో జాతీయపక్షంలోని శ్రామిక నాయకులు మరొక కేంద్ర కార్మిక సంఘాన్ని స్థాపించుటకు నడుంకట్టారు. పర్యవసానంగా 1947 మే నెలలో భారత జాతీయ శ్రామిక సంఘ కాంగ్రెస్ (ఐ.యస్.టి.యు.సి) స్థాపించబడింది. దీనితో కమ్యూనిస్టులు బలంగా వున్న అఖిల భారత శ్రామిక సంఘాల కాంగ్రెస్ ఈ రెండు సంఘాల మధ్య పోటీ పెరిగింది. 1947వ సంవత్సరం తరువాత దేశంలో మరికొన్ని శ్రామిక సంఘాలు నెలకొల్పబడ్డాయి. 1946వ సంవత్సరం తరువాత దేశంలో రాజకీయ పరిస్థితి

క్రమంగా మారసాగింది. శ్రామికుల సాంఘిక, ఆర్థిక పరిస్థితులు మెరుగవటం మొదలైనది. పెక్కు శ్రామిక సంఘాలు ఏర్పడడానికి కావలసిన స్వేచ్ఛ దొరికింది. ఆటు సంఘాల రిజిస్ట్రేషన్‌లోనూ ఇటు సంఘ సభ్యత్వంలోనూ ఎంతో పెరుగుదల వచ్చింది.

13.8. స్వాతంత్ర్యం వచ్చిన దగ్గర నుండి కార్మికోద్యమం:

భారతదేశ ప్రభుత్వ చట్టం–1935 అనుసరించి రాష్ట్రాల్లో ఏర్పడ్డ ప్రజాప్రభుత్వాలు రెండో ప్రపంచ యుద్ధం స్వతంత్ర్యం సాధించటం మొదలగు అంశాలు శ్రామిక సంఘాల సత్వరాభివృద్ధికి దోహదపడ్డాయి. స్వాతంత్ర్యానంతరం ముఖ్యంగా 1947–57 సంవత్సరాల మధ్య కాలంలో శ్రామిక సంఘాల సంఖ్య గణనీయంగా పెరిగింది. పారిశ్రామిక యజమానుల్లో శ్రామిక సంఘాల పట్ల పెరిగిన సానుభూతి దేశంలో స్వాతంత్ర్యానంతరం ప్రజల్లో పెరిగిన చైతన్యం, యుద్ధానంతరం సంభవించిన ఆర్థిక పరిస్థితి శ్రామిక సంఘాలు పెరగడానికి కొన్ని కారణాలుగా చెప్పవచ్చు. రాజకీయ పార్టీల దృక్పథంలో కూడా శ్రామిక సంఘాల బలాన్ని తీసుకుని, శ్రామికుల స్థితిగతులను మార్చాలని ఆలోచన రావటం కూడా శ్రామిక సంఘాల అభివృద్ధికి కృషి జరిగింది.

యుద్ధ కాలంలో రెండు ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ సంఘాలు ఉన్నాయి. అవి ఒకటి ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్, రెండవది ఇండియన్ ఫెడరేషన్' ఆఫ్ లేబర్. 1944వ సంవత్సరములో అప్పుడు భారత ప్రభుత్వం ఈ రెండు సంఘాలకు సంబంధించి అంతర్జాతీయ కార్మిక మహాసభలో ఒక సంఘం తర్వాత మరొక సంఘం భారత్‌కు ప్రాతినిధ్యం వహించడానికి అంగీకరించింది. ఆ విధంగా 1944వ సంవత్సరములో ది ఇండియన్ ఫెడరేషన్ 1945 సంవత్సరములో ది ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ ఆఫ్ లేబర్ ప్రాతినిధ్యం వహించడం జరిగింది. 1946వ సంవత్సరములో ప్రభుత్వం జరిపిన విచారణలో ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ ఎక్కువ సభ్యత్వం కల్గిన సంఘంగా గుర్తింపు పొందింది. ఇండియన్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ లేబర్ యుద్ధం తర్వాత కొంతకాలం కొనసాగే ఆ తర్వాత ఒక స్వతంత్ర సంఘంగా మనలేక కనుమరుగైయింది..

1947 సంవత్సరంలో జూన్‌లో ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్‌లో మళ్ళీ చీలిక వచ్చింది. యుద్ధానంతరం పారిశ్రామిక రంగంలో హింసాత్మక కార్మిక అశాంతి ఒక అంశంగా ప్రబలింది. కాంగ్రెస్ పార్టీ నాయకత్వాన ప్రభుత్వాన్ని ఏర్పాటు చేసింది. కార్మిక సంఘాల్లో ఎక్కువ భాగం కమ్యూనిస్టులదే పై చేయి అని గ్రహించింది. ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ సమావేశంలో పాల్గొన్న లాలాలజపతిరాయ్, సి.ఆర్ దాస్, సి.యఫ్. ఎన్‌డ్రూ మరియు పండిట్ నెహ్రూ కార్మిక సమస్యలపై హిందుస్థాన్ మజ్దూర్ సేవక్ సంఘ్ ద్వారా కృషి చేశారు. ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్‌ను ఆక్రమించడానికి కృషి జరిగింది. 1947, మే లో ఢిల్లీలో జరిగిన నేషనల్ కాంగ్రెస్ మహాసభలో సర్దార్ పటేల్ శ్రీ గుల్జారీలాల్ నందా అధ్యక్ష కార్యదర్శులుగా హిందుస్థాన్ మజ్దూర్ సేవక్ సంఘ్ కీలక పాత్ర వహించిన పర్యవసానంగా ఇండియన్ నేషనల్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ ఆవిర్భవించింది. ప్రభుత్వం ఐ.ఎన్.టి.యు.సి. ని ఎక్కువ సభ్యత్వం కల్గిన సంఘంగా గుర్తించింది. ఆ రకంగా 1948వ సంవత్సరం నాటికి రెండు కేంద్రక సంఘాలు ఒకటి ఎ.ఐ.టి.యు.సి. రెండవది ఐ.ఎన్.టి.యు.సి. ఉన్నాయి. 1948వ సంవత్సరములో డిశెంబర్‌లో సోషలిస్టులు విడిపోయి హిందు మజ్దూర్ సభ అను క్రొత్త సంఘాన్ని ప్రారంభించారు. 1949వ సంవత్సరములో ప్రొఫెసర్ కె.టి.షా మరియు శ్రీ మ్రినాల్ క్రాంతి బోస్ యునైటెడ్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ స్థాపించారు.

స్వాతంత్ర్యం వచ్చిన దగ్గర నుండి కార్మికోద్యమం రెండవ ప్రపంచ యుద్ధానంతరం దేశంలో కార్మికోద్యమాన్ని ఒక శక్తివంతమైన ఉద్యమంగా తయారు చేసింది. ఉద్యమానికి సామ్యవాద సిద్ధాంతం మార్గదర్శకత్వం అయింది. అన్ని కార్మిక సంఘాల యొక్క ఉద్దేశ్యం పెట్టుబడి దారి సమాజ క్రమంలో మార్పు తీసుకురావడం కాకపోతే ఈ కార్మిక సంఘాల వారు అనుసరించే విధానాలు పద్ధతుల్లో తేడాలు ఉన్నాయి. కార్మికోద్యమం అనేది ఒక పారిశ్రామిక కార్మికులకే పరిమితం కాకుండా వివిధ రంగాల్లో పనిచేసే అటు ఆఫీసుల్లోను, బ్యాంకుల్లోను పనిచేసే ఉద్యోగస్తులకు ఇటు పాఠశాల, కాలేజీ ఉపాధ్యాయులకు అందరికీ కూడా వ్యాపించింది.

13.9. కేంద్ర కార్మిక సంఘాలు వారి సిద్ధాంతాలు:

కేంద్ర ప్రభుత్వం కార్మిక సంఘాలైన 1) సి.ఐ.టి.యు., 2) ఎ.ఐ.టి.యుసి., 3) ఐ.ఎమ్.టి.యుసి., 4) హెచ్.ఎమ్స్, 5) యు.టి.యు.సి. జాతీయ అంతర్జాతీయ మొదలైన సంఘాలు సమావేశాలలో పాల్గొనటానికి గుర్తింపు పొందాయి.

1) సి.ఐ.టి.యు.: సోషలిష్ట సమాజ స్థాపనే, ఈ సంఘ ధ్యేయం. పెట్టుబడిదారీ సమాజాన్ని కూకటివేళ్ళతో పెకిలించి దాని స్థానంలో కమ్యూనిజాన్ని నిర్మించడమే ధ్యేయం. కార్మిక వర్గంలో చైతన్యాన్ని తీసుకురావటం వారిలో ఐకమత్యాన్ని తీసుకువచ్చి ఇతర సంఘాలను కలుపుకుని ఐక్య ఉద్యమాలను నిర్మించి కార్మిక రంగంలో కీలకపాత్ర నిర్వహిస్తుంది. భారత కమ్యూనిష్ట పార్టీకి (మార్క్స్ సిస్టమ్) అనుబంధంగా పని చేస్తుంది.

2) ఎ.ఐ.టి.యుసి.: సోషలిస్టు వ్యవస్థ నిర్మాణమే ధ్యేయంగా పనిచేస్తున్న మరొక కార్మిక సంఘం ఇది. ఉత్పత్తి సాధనాలను జాతీయం చేయడం వారి అంతిమ ధ్యేయం కార్మికులకు వాక్ స్వాతంత్ర్యాన్ని తీసుకువచ్చే వారికుండే సమ్మె హక్కు పరిరక్షణకు ఈ సంఘం కృషి చేస్తుంది. ఈ సంఘం భారత కమ్యూనిష్ట పార్టీకి అనుబంధంగా పనిచేస్తుంది.

3) ఐ.ఎన్.టి.యుసి.: ఈ సంఘం కాంగ్రెస్ పార్టీకి అనుబంధంగా పనిచేస్తుంది. కార్మిక వివాదాలను సామరస్యంగా పరిష్కరించడానికి చర్యలు తీసుకుంటుంది. పంచవర్ష ప్రణాళికల అమలుకు కార్మికుల అభ్యున్నతికి కావలసిన సహకారాన్ని ప్రభుత్వానికి అందిస్తుంది. పరిశ్రమల యాజమాన్యంలో కార్మికులకు భాగస్వామ్యం కోసం మరియు కార్మికులకు అత్యున్నత స్థాయిని కల్పించటానికి సమాజం యావత్తు అభివృద్ధి చెందడానికి ఈ సంఘం కృషి చేస్తుంది.

4) హెచ్.ఎమ్.ఎస్.: సోషలిస్టుల ప్రాబల్యంలో ఈ సంఘం నడుస్తుంది. పరిశ్రమలను జాతీయం చేయడం కోసం ప్రజాస్వామ్య విలువలకు ప్రాధాన్యత ఇవ్వటం సామ్యవాద వ్యవస్థను భారతదేశంలో స్థాపించడం ఈ సంఘ ధ్యేయం

5) యు.టి.టి.ఇ.సి.: వామపక్ష భావాలతో ఈ సంఘం పనిచేస్తుంది. విప్లవకర పార్టీకి అనుబంధంగా ఈ సంఘం ఉంది. భారతదేశంలో రైతు కార్మిక సంఘాన్ని స్థాపించడం ఈ సంఘ ధ్యేయం, ఉత్పత్తి సాధనాలను జాతీయం చేయడం కోసం ఈ సంఘం కృషి చేస్తుంది.

ఈ పై సంఘాలకు తోడు కేంద్ర స్థాయిలో కొన్ని ఆల్ ఇండియా ఫెడరేషన్స్ కూడా కార్మిక సంఘ అభివృద్ధికి దోహదపడుతుంది. 1955వ సంవత్సరంలో భారతీయ మజుదూర్ సంఘాన్ని, అలాగే 1965వ సంవత్సరంలో హిందు మజుదూర్ పంచాయితీలు స్థాపించబడ్డాయి.

13.10. భారత కార్మిక సంఘాలు అంతర్జాతీయ కార్మిక సంఘాలలో పాల్గొనడం:

భారతదేశంలోని ప్రధాన కార్మిక సంఘాలు ప్రఖ్యాతి గాంచిన రెండు అంతర్జాతీయ కార్మిక సమైఖ్యలు ఒకటి 'ది వరల్డ్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ ట్రేడ్ యునియన్' (W.F.T.U.) 1946వ సంవత్సరములో ఈ సంఘం స్థాపించబడింది. రెండవ అతి పెద్దదైన 'ది ఇంటర్నేషనల్ కాన్ఫెడరేషన్ ఆఫ్ ఫ్రీ యూనియన్' (I.C.F.T.U.) ఈ సంఘం 1940వ సంవత్సరములో స్థాపించబడింది. ఈ రెండు కార్మిక సంఘాలతో భారత కార్మిక సంఘ నాయకులకు మంచి సంబంధాలున్నాయి.

13.11. భారత కార్మిక సంఘోద్యను నిర్మాణంలో లోపాలు:

గత 55 సంవత్సరాలుగా కార్మిక సంఘాలు కార్మికుల పరిస్థితులను మెరుగు పరచడానికి కృషి చేశాయి. సంఘటిత కార్మిక సంఘాల నాయకత్వంలో చేసిన పోరాటాల ఫలితం అసంఘటిత కార్మికులకు కూడా కొంత వరకు అందాయి. కార్మిక జీవన ప్రమాణాలలో పెరుగుదల కన్పించింది. ప్రజానాయకులు పత్రికలు, మీడియా చాలా వరకు ఈ మార్పుకు దోహదపడ్డాయి.

కార్మిక ఉద్యమంలో లోపాలు: భారతదేశంలో కార్మికోద్యమ అభివృద్ధికి చాలా అవకాశాలున్నాయి. కానీ ఉద్యమానికి అనేక అవరోధాలు ఏర్పడి కుంటుపడటానికి అనేక కారణాలున్నాయి. అవి:

ఎ) కార్మికులకు సరైన విద్య లేకపోవడం వలన దీర్ఘకాలం మరియు సరళీకృత అభిప్రాయాలకు తావు లేకుండా పోయింది.

బి) కార్మికులు కార్మిక సంఘాలకు చెల్లించే సభ్యత్వ రుసుము తక్కువగా ఉండడం వల్ల కార్మిక సంఘాల వారికుండే నిధుల విషయంలో ఇబ్బందులను ఎదుర్కోవలసి వస్తుంది.

సి) కార్మికులు మతం, కులం, ప్రాంతం, భాష, ప్రాతిపదికన విభజించబడ్డారు. అందువల్ల ఇవన్నీ వారి ఐక్యతకు అవరోధంగా ఉన్నాయి.

డి) పరిశ్రమల యజమానులు ఐక్యంగా ఉండి ఆర్థిక సాంఘిక ఆధిపత్యం కలిగి ఉన్నారు. కానీ కార్మికులలో మాత్రం ఐక్యత లేక తగిన బేరమాడే శక్తి లేకుండా ఉన్నారు. కార్మికులలో వలసపోయే తత్వం వల్ల సంఘ కార్యకలాపాలలో సరైన శ్రద్ధ చూపలేకపోతున్నారు. కర్మాగారంలో పని ఒత్తిడి సరైన జీవన పరిస్థితులు లేకపోవడం వల్ల వారికి తగిన సమయం గానీ శక్తి గానీ సంఘ కార్యకలాపాలలో పాల్గొనలేకపోతున్నారు.

ఇ) నఖిలి కార్మిక నాయకులు కార్మికులకు చేసే అవాస్తవ వాగ్దానాలను నెరవేర్చడం సాధ్యం కాక నిజాయితీపరులైన సంఘ నాయకులు కార్మికులను తను ఆధీనంలో ఉంచి సంఘ సూత్రాలు, పద్ధతులకు అనుగుణంగా కావలసిన శిక్షణ ఇవ్వలేకుండా ఉన్నారు. దుర్భరమైన ఆర్థిక పరిస్థితుల వల్ల సంఘాన్ని ముందుకు తీసుకు వెళ్లలేకుండా ఉన్నారు. వారి సంఘోద్యమానికి ఇవి కొన్ని లోపాలు అవరోధంగా ఉన్నాయి.

13.12. భారత కార్మికోద్యమ పెరుగుదలకు ఆటంకాలైన ఇతర కారణాలు:

1) కార్మిక సంఘ ఆదాయాలు: కార్మిక సంఘాలకు ముఖ్యమైన ఆదాయం వారు సభ్యుల నుండి వచ్చే ప్రాధమిక సభ్యత్వ రుసుము కార్మిక సంఘ కార్యకలాపాలపైనే ఆ సంఘ ఆదాయాలు ఆధారపడి ఉంటాయి. 'ది నేషనల్ కమీషన్ ఆన్ లేబర్' చెప్పినట్లుగా కార్మిక సంఘాల ఆర్థిక పరిస్థితి దుర్భరంగా ఉన్నందు వలన కార్మిక సంఘాలు చాలా వరకు స్థిరత్వాన్ని కోల్పోయాయి.

2) కార్మిక సంఘాలు: రాజకీయ పార్టీలకు అనుబంధంగా వ్యవహరించబడ్డాయి. భారత కార్మికోద్యమ చరిత్ర సూచిస్తున్న విషయమేమిటంటే కార్మిక సంఘాలకు రాజకీయ పార్టీలతో నేరుగా దగ్గర సంబంధాలు కలిగి ఉండడం ఈ రాజకీయ పార్టీలు కార్మిక సంఘాలకు జీవిత కాలం పని చేసే నాయకుల్ని అందిస్తున్నాయి. స్వాతంత్ర్యానికి పూర్వం తరువాత కూడా భారత కార్మికోద్యమంలో రాజకీయాలలో ఉన్న వారు వెలుపల నుండి కార్మిక సంఘాలలోకి వచ్చి ఆధిపత్యం వహించటం పరిపాటి.

3) కార్మిక సంఘాలతో సంబంధం లేనివారు: కార్మిక సంఘాలు తమ కార్యవర్గంలో బయటివారిని నియమించి వారి మీద ఆధారపడే సంఘాలను నడపడం అనారోగ్యకరమైన పరిణామం. అయినా బయట నుండి వచ్చిన వారికి కూడా సమర్థవంతమైన కార్మికోద్యమాన్ని నిర్మించడంలో కీలకపాత్ర వహించారు. ఇక్కడ బయటివారు అంటే రాజకీయ పార్టీల నుండి వచ్చి కార్మిక సంఘాలను నడిపేవారు అని అర్థం. నిజంగా కార్మికోద్యమానికి కార్మికుల శ్రేయస్సుకు ఉపయోగకారిగా ఉంటే బయట వారి ద్వారా కూడా సంఘాలను నడపవచ్చు.

4) ఒకే సంఘంలో మరియు వివిధ సంఘాల మధ్య వైరుధ్యం: కార్మిక సంఘాల మధ్య వైరుధ్యం వలన ఆయా సిద్ధాంతాలు రాజకీయ ఇష్టాఇష్టాలు చూచుకుని బహ్మ సంఘాలుగా ఏర్పడినవి. కార్మికోద్యమంలో చీలిక వల్ల బలహీనపడింది. సిద్ధాంత పరంగా చెప్పాలంటే ఉద్యమ నాయకుల అభిప్రాయం ప్రకారం ఐక్యఉద్యమాలు కావాలని కోరుకుంటారు. దీనికి కారణం ఏమిటంటే వివిధ కార్మాగారాలలో పనిచేసే కార్మికులు ఒకే రకమైన సమస్యలు ఎదుర్కొనవచ్చు. అప్పుడు కార్మిక సంఘాలలో అనైఖ్యత ఉంటే సంఘం యొక్క ఉద్దేశం దెబ్బ తింటుంది. ఈ పరిస్థితులలో కొంత మంది యజమానులు సంఘాలలో ఉన్న వైరుధ్యాలను ఉపయోగించుకుని ఒక యూనియన్‌కు వ్యతిరేకంగా ఇంకో యూనియన్‌ను ఉపయోగించి కార్మిక లోకానికి విఘాతం కల్పిస్తారు. అందువల్ల కార్మిక సంఘాలు అప్రమత్తంగా ఉండాలి.

5) ఒకే సంఘంలో ఉన్న వైరుధ్యాలు: వివిధ సంఘాల మధ్య ఉన్న వైరుధ్యాలకు తోడు ఒకే సంఘంలో ఉంటున్న వారి మధ్య కూడా వైరుధ్యాలు ఈ కాలంలో ఎక్కువైనాయి. ఆరోగ్యకరమైన పోటీ మరియు ప్రతిపక్షం ప్రజాస్వామ్య సంస్థల్ని బలోపేతం చేయటానికి చాలా అవసరం. వ్యక్తిగత ప్రాబల్యం కోసం గ్రూపు రాజకీయాలు నడపడం కోసం బయట నాయకులు కార్మిక సంఘాలలో పెత్తనం చెలాయిస్తుంటే వైరుధ్యాలు తలెత్తుతాయి. వీటి వల్ల కూడా కార్మికులు అప్రమత్తంగా ఉండాలి.

6) కార్మిక సంఘాల చట్టాలు: కార్మిక సంఘాల చట్టాల ముఖ్య ఉద్దేశ్యం ఆ సంఘాల బాధ్యతలను నిర్వహించడం ఆ సభ్యుల యొక్క అభివృద్ధికి తోడ్పడం 1926వ సంవత్సరంలో ఏర్పడిన చట్టం సంఘ కార్యకలాపాలు నిర్వహించడాన్ని చట్ట పరం చేశాయి. ఆ స్ఫూర్తి కార్మికోద్యమానికి ఎంతగానో ఉపయోగపడింది.

13.13. సారాంశం:

భారత కార్మికోద్యమం అనేక ఆటుపోటులకు గురై అటు స్వతంత్ర్యానికి పూర్యం ఇటు స్వతంత్ర్యం తరువాత ఎన్నో ఒడిదుడుకులను ఎదుర్కొని అనేక మైలు రాళ్ళను దాటుకుంటూ ప్రపంచ కార్మికోద్యమానికి ధీటుగా భారత కార్మికోద్యమం భారత కార్మిక సంఘాల అభివృద్ధికి ఎంతగానో దోహదపడింది. కార్మికోద్యమం భారతదేశంలో మొదలైన తర్వాత ప్రపంచాన్ని యావత్తు కుదిపేసి నటువంటి సంఘటనల్లో మొదటి ప్రపంచ సంగ్రామం ఆ తర్వాత ఏర్పడిన ఆర్థిక మాంద్యం, ఆ తర్వాత జరిగిన రెండవ ప్రపంచ యుద్ధం ఆ మధ్య కాలంలో జరిగిన స్వతంత్ర పోరాటంలో యావత్తు కార్మిక రంగం అత్యుత్తమమైన కీలక పాత్రను పోషించింది. వీటన్నిటి ఒడిదుడుకులను తట్టుకొని అనేక కష్ట నష్టాలకు గురై ఎన్నో త్యాగాలు చేసి ఒక బలమైన

ఉద్యమంగా సాగి విదేశీ వలస పాలనను అంతమొందించడంలో కార్మిక వర్గం కీలక పాత్ర పోషించింది. ఫలితంగా స్వతంత్ర్యాన్ని సంపాదించుకున్నాము. స్వతంత్ర్యానంతరం కూడా కార్మికుల స్థితిగతులను మెరుగుపర్చడానికి వారి అభ్యున్నతికి కృషి చేయడానికి తమ శక్తిని పెంపొందించుకోవడానికి నిరంతరం కార్మిక వర్గం పోరాటాలు నిర్వహిస్తునే ఉంది. వాటన్నింటి ఫలితంగా ఈ రోజు భారత కార్మికులు అత్యంత చైతన్యవంతులైనారు. కార్మికులు వారి జీవన పరిస్థితుల్లో మార్పులు తీసుకొని రావటానికి ప్రయత్నించడమే కాకుండా ఉత్పత్తి సాధనాలపై ఆధిపత్యం సంపాదించడానికి తద్వారా కార్మిక రాజ్యమైన సోషలిస్టు వ్యవస్థను స్థాపించడానికి పోరాటాలు నిర్వహిస్తున్నారు. కార్మిక సంఘాల్లో నాయకుల్లో అభిప్రాయ భేదాలు ఉన్నప్పటికి కార్మికోద్యమం నిస్సందేహంగా దేశంలో రూపుదిద్దుకొని నిరంతరం అభివృద్ధి చెందుతుంది. ప్రధానంగా రాజకీయ ప్రజాస్వామ్యాన్ని నెలకొల్పడం ద్వారా పారిశ్రామిక ప్రజాస్వామ్యం దారి తీసింది. పైగా కార్మికులకు ఉండే ఆశలు, ఆశయాలు ప్రభుత్వ కార్మిక విధానాలు కార్మికుల సమస్యల పరిష్కారానికి కృషి కేంద్ర స్థాయిలో కార్మిక సంఘాల సంఖ్య పెరిగి ఐక్య ఉద్యమానికి బాటలు వేసి కార్మికుల ప్రయోజనాలను పరిరక్షించడానికి ఒక అద్భుతమైన శక్తిగా కేంద్ర ఉద్యమం రూపొందింది.

13.14. నమూనా ప్రశ్నలు:

1) భారతదేశంలో కార్మిక సంఘాల అభివృద్ధిని సమగ్రంగా వివరించుము?

2) స్వాతంత్ర్యానికి పూర్వం కార్మిక సంఘాల అభివృద్ధిని విశదీకరించుము?

3) స్వతంత్ర భారతదేశంలో సోషలిస్టు వ్యవస్థ నిర్మాణానికి కార్మిక సంఘాల పాత్రను సమగ్రంగా విశ్లేషించుము?

13.15. చదువదగిన గ్రంధాలు

1) బి.పి. త్యాగి "శ్రామిక అర్థశాస్త్రం మరియు సాంఘిక సంక్షేమం", జై ప్రకాశ్‌నాథ్ అండ్ కంపెనీ, మీరట్, 1986.

– డా॥ యమ్. ప్రసాదరావు

పాఠం - 14

భారతదేశములో పారిశ్రామిక వివాదములు

14.0. లక్ష్యం:

ఈ పాఠ్యభాగము నందు ఈ క్రింది అంశాలను మనము తెలుసుకోగలము.

పారిశ్రామిక అశాంతికి గల కారణాలు, మొదటి ప్రపంచ యుద్ధం తరువాత పారిశ్రామిక వివాదములకు కారణాలు, వాటి నివారణకు పరిష్కరించు పద్ధతులను గూర్చి తెలుసుకోగలరు.

విషయసూచిక:

14.1. పరిచయము

14.2. పారిశ్రామిక అశాంతి

14.3. నిర్వచనము

14.4. సమ్మె

14.5. భారతదేశంలో పారిశ్రామిక వివాదముల చారిత్రక క్రమము

14.6. మొదటి ప్రపంద యుద్ధం తరువాత పారిశ్రామిక వివాదములు

14.7. పారిశ్రామిక వివాదములకు కారణములు

14.8. పారిశ్రామిక వివాదములను పరిష్కరించుటకు పద్ధతులు

14.9. పారిశ్రామిక వివాదముల పరిష్కార పద్ధతులు

14.10. విమర్శ

14.11. నమూనా ప్రశ్నలు

14.12. చదువదగిన గ్రంథాలు

14.1. పరిచయము:

ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో ఉన్న ముఖ్యమైన లక్షణం శ్రమకు, మూలధనంకు మధ్య వివాదము ఏర్పడటము. భారీ తరహా పరిశ్రమల స్థాపనతో అధిక మూలధనం యొక్క ఆశవ్యకత ఏర్పడినది. అయితే దానిని శ్రామికులు అందించలేదు. కనుక ఆధునిక పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో రెండు స్పష్టమైన వర్గాలు ఏర్పడినవి. అవి మూలధనాన్ని సప్లై చేసేవారు అనగా యజమానులు, మరియు శ్రామికులను సప్లై చేసేవారు అనగా శ్రామికులు. యజమానులు – శ్రామికులు భిన్న ప్రయోజనాలను కలిగి యుంటారు. ఆధునిక పారిశ్రామిక వివాదాలకు ఇదియే ముఖ్యమైన కారణము. కుటీర పరిశ్రమలతో శ్రామిక సమస్యలు లేవని చెప్పవచ్చును. ఎందుకనగా యజమానులు – శ్రామికులు ఒకటి గానే ఉండేవారు. కానీ భారీ పరిశ్రమల ఆవిర్భావముతో ఇద్దరూ వేరు వేరు వర్గాలుగా ఏర్పడినారు. ఆధునిక పారిశ్రామికీకరణ యజమానులు – శ్రామికుల మధ్య పెద్ద అంతరమును కల్పించినది. శ్రామికులను దోపిడీ చేయటం ప్రారంభమైనది. శ్రామికుల న్యాయమైన హక్కులు మరియు సమస్యలు

ఉల్లంఘించినపుడు పారిశ్రామిక వివాదములు ఉత్పన్నమవుతాయి. పారిశ్రామిక వివాదములను నివారించుట లేదా పరిష్కరించవలెనే గాని వాటిని అణచిపెట్టుట అభిలషనీయం కాదు. యజమానులు – శ్రామికుల మధ్య సత్సంబంధములు దేశ ఆర్థిక మరియు పారిశ్రామిక ప్రగతికి మూలకములు. పారిశ్రామిక వివాదములు శ్రామికులలో అశాంతి కల్పిస్తాయి. ఈ అశాంతి వివిధ రూపములలో వ్యక్తమవుతుంది. ముఖ్యమైనది సమ్మెలు. సమ్మెల వలన అనేక దుష్ఫలితాలు ఉంటాయి. యజమానులు సమ్మెలను ఎదుర్కొనుటకు తమ సంస్థలను తాత్కాలికముగా మూసివేస్తారు. సమ్మెలు మరియు సంస్థలు మూసివేత అనునవి పారిశ్రామిక వివాదముల బహిర్గత వ్యక్తీకరులు.

14.2 పారిశ్రామిక అశాంతి:

దేశ ఆర్థిక ప్రగతి పారిశ్రామిక శాంతిపై ఆధారపడి ఉంటుంది. పారిశ్రామిక శాంతికి యజమానులు – శ్రామికుల మధ్య ఆరోగ్యకరమైన సత్సంబంధము ఉండవలెను. ప్రణాళికాయుక్త ఆర్థికాభివృద్ధిని అమలు పరచునపుడు పారిశ్రామిక శాంతి, యజమానులు – శ్రామికులు మధ్య మంచి సంబంధాలుండటం చాలా అవసరము. పారిశ్రామిక శాంతి దేశములో ఉత్పత్తిని, ఉత్పాదకతను పెంచి దేశ బహుముఖ ప్రగతికి తోడ్పడుతుంది. ఉత్పత్తి మరియు ఉత్పాదకత పెంచుటలో శ్రమకు కీలక పాత్ర వున్నది.

పారిశ్రామిక శాంతి అనునది కేవలం యజమానులు శ్రామికులు మధ్య అంశముగా మాత్రమే పరిగణించకూడదు. సమాజమునకు కూడా అది కీలక అంశము, సాంఘిక శ్రేయస్సును, ఆర్థిక స్థితి పెరుగుదలకు పారిశ్రామిక శాంతి అవసరము. అందుచేత సమాజము కూడా పారిశ్రామిక శాంతి నెలకొల్పుటకు దోహదం చేయవలెను. యజమానులు శ్రామికులు వారి హక్కులు, ప్రయోజనములు పరిరక్షించుకొనుట సమర్థనీయమైనప్పటికి, సమాజ శ్రేయస్సు, సమాజ ప్రయోజనములు కూడా గుర్తించవలెను. యజమానులు – శ్రామికులు మధ్య మంచి సంబంధములు నెలకొల్పవలెనన్న పారిశ్రామిక వివాదములను నివారించవలెను.

14.3. నిర్వచనము:

1947 పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, పారిశ్రామిక వివాదములను దిగువ విధముగా నిర్వచించినది. “యజమానులు – యజమానులు మధ్య లేదా యజమానులు – శ్రామికుల మధ్య లేదా శ్రామికులు – శ్రామికులు మధ్య, ఉద్యోగము లేదా నిరుద్యోగము లేదా ఉద్యోగమునకు సంభందించిన నిబంధనలు లేదా ఒక శ్రామికుని ఉద్యోగ నిబంధనలను గురించిన వివాదము” పారిశ్రామిక వివాదముగా పరిగణించబడును.

[An industrial dispute has been defined as "any dispute or difference between the employers and employees, or between workmen and workmen, which is connected with the employment or non-employment or the terms of employment or with the conditions of labour of any person"]

పారిశ్రామిక వివాదమును పరిగణించుటకు మూడు షరతులను తృప్తిపరచబడవలెను.

1. యజమానులు, యజమానులు మధ్య యజమానులు, శ్రామికులు మధ్య శ్రామికులు, శ్రామికులు మధ్య వివాదముండవలెను.
2. ఉద్యోగిత లేదా నిరుద్యోగిత నిబంధనలు, ఏదయినా శ్రామికుని ఉద్యోగిత నిబంధనలు, పారిశ్రామిక అంశములు.

3. యజమానికి, శ్రామికునికి సంబంధములుండవలెను మరియు కాంట్రాక్టు ఫలితంగా నుండవలెను.

పారిశ్రామిక వివాదము వాస్తవమయినదిగా ఉండవలెను. వివాదమునకు సంబంధించిన వ్యక్తులకు ఆ వివాదములో ప్రత్యక్ష మరియు గణనీయమయిన ప్రయోజనములుండవలెను. పారిశ్రామిక వివాదము ఒక శ్రామికునిచేగాని శ్రామికుల సమూహముచే గాని లేవనెత్తబడవచ్చును. పారిశ్రామిక వివాదము ప్రస్తుతము నెలకొనియున్న పరిశ్రమలకు సంభందించినదిగా నుండవలెను.

ఒకరు లేదా ఇద్దరు శ్రామికులకు తన యజమానితో వచ్చే వివాదములను పారిశ్రామిక వివాదములుగ పరిగణించబడవు. శ్రామికుల సమూహమునకు లేదా శ్రామిక వర్గంనకు తమ యజమానులతో వచ్చే వివాదములను పారిశ్రామిక వివాదములుగ పరిగణించబడును. పారిశ్రామిక వివాదములు పరిష్కరించబడనపుడు, శ్రామికులు సమ్మెలు మొదలగు పోరాట చర్యలకు దిగినపుడు యజమానులు తమ సంస్థలను తాత్కాలికముగ మూసివేయుదురు. దీనినే లాకౌట్ అందురు. లాకౌట్ అనునది యజమానుల సమ్మెలాంటిది.

14.4. సమ్మె:

సాధారణ పరిభాషలో సమ్మె అనగా శ్రామికులు సామూహికంగా పనిని నిలుపుదల చేసి తమ కోర్కెలను తీర్చుటకు మరియు పని పరిస్థితులు మెరుగు పరచుటకు యజమానుల పై వత్తిడి తీసుకొని వచ్చుట సమ్మెగా పరిగణించబడుతుంది.

ఫ్లారిన్స్ పీటర్ సన్ నిర్వచనము:

"శ్రామిక వర్గం తాత్కాలికంగా పనిని నిలుపుదల చేసి, తమ పని పరిస్థితులలో మార్పు మరియు తమ ఇబ్బందులను పరిష్కరించమని యజమానులకు విన్నవించుకొనుట" నే సమ్మెగ పరిగణించవచ్చును.

"Florence Peterson defines the strikes" as temporary stoppage of work by a group of employees in order express a grievance or to enforce a demand concerning changes in work conditions".

శ్రామికులు తమ వివాదములు పరిష్కరించుకొనుటకు ఉపయోగించు పోరాట పద్ధతి సమ్మె. స్వేచ్ఛాయుత ప్రజాస్వామ్య విధానములో సమ్మె చేయుటకు శ్రామికులకు హక్కు ఉండవలెనని శ్రామిక వర్గము వాదించుచున్నారు. భారతదేశము ఆర్థిక న్యాయం, సాంఘిక సమానత్వము ప్రాతిపదికగా నూతన సమాజమును ఏర్పరచుటకు కట్టుబడియున్నందున శ్రామికులకు సమ్మె హక్కు ఇవ్వవలెనా లేదా అను ప్రశ్న చర్చించబడుతున్నది.

1. **అఖిల భారత ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ (AITUC):** శ్రామికులు ఆర్థికంగా బలహీనులు, వారికి రాజకీయ లేదా సాంఘిక అధికారము గాని లేదు. రాజకీయ మరియు సాంఘిక శక్తులను ప్రభావితం చేయగల శక్తిగాని లేదు, 'పెట్టుబడిదారులకు అన్ని రంగాలలో అధికారం, విధానములను ప్రభావితం చేయగల శక్తి యున్నది. బలమయిన పెట్టుబడిదారులతో పోట్లాడుటకు శ్రామికులకు సమ్మెను హక్కుగా గుర్తించవలెను.
2. **హింద్ మజ్ దూర్ సభ (HMS):** HMS కూడా శ్రామికులకు సమ్మెహక్కు ఇవ్వవలెనని అంగీకరించుచున్నది. ఈ ఆయుధం ఇచ్చిన తరువాత శ్రామికులు వాస్తవ పరిస్థితులను అవగాహన చేసుకొని శాంతియుతంగా పరిష్కారములకు సుముఖులుగా ఉంటారు. సమ్మె హక్కు అనునది కార్మిక యూనియన్లను బలమయినవిగ, శక్తి వంతమయినవిగ చేయుటకు సాధనము.

3. యునైటెడ్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ (UTUC): UTUC కూడా శ్రామికులకు సమ్మె హక్కు అవసరమని భావించుచున్నది. 1947 పారిశ్రామిక తగాదాల చట్టములో సమ్మెలపై నున్న ఆంక్షలు తొలగించవలెనని కోరుచున్నది.

4. G.D.H. కోల్ (Cole): శ్రామికులు, యజమానులు, న్యాయశాస్త్ర పరంగ సమానులయినప్పటికీ వాస్తవముగ యజమానుల కన్నా ఆర్థికంగ, సాంఘికముగ, రాజకీయంగ చాలా బలహీనులు, అందుచేత వారికి యజమానులతో సరిసమానముగ బేరమాడుటకు సమ్మె హక్కు ఇవ్వవలెను.

ఆచార్య హబ్సన్ (Hobson) సమ్మెలను గురించి తన అభిప్రాయమును ప్రకటించారు. "సమ్మె చేయు నిరపేక్ష హక్కు తొలగించవలెను, శ్రామికులను కష్ట, నష్టాలకు గురిచేస్తుంది. కాబట్టి అది అమానుషమైది. శ్రామిక వనరులను మరియు మూలధన వనగులను దుర్వినియోగం చేస్తుంది". ఇరు పక్షములు మధ్య వైరుధ్యము రేకెత్తిస్తుంది. కాబట్టి అది క్రూరమయినది. సమాజ సంఘటితత్వమును భిన్నము చేస్తుంది కాబట్టి అది క్రూరమయినది.

సమ్మెను గురించి వివిధ వాదోపవాదములు కలవు కనుక దీనిని బట్టి ఒక మూలకం అభిప్రాయం విదితమగుచున్నది. శ్రామికులకు సమ్మె చేయు అధికారం ఇవ్వవలెను కాని అది దుర్వినియోగం చేయకూడదు.. సమ్మెహక్కు ఉన్నదను భావన పారిశ్రామిక తగాదాలను శాంతియుతంగా పరిష్కరించు కొనుటకు అడ్డంకుగ ఉండరాదు. ఈ ఆయుధం ఉన్నదను భావనతో శ్రామికులు పోరాట మార్గమునకు ప్రాధాన్యతనివ్వరాదు.

సమ్మెకు సంబంధించిన చట్టపరమయిన అంశములు: 1947 పారిశ్రామిక తగాదాలు చట్టం ప్రకారం దిగువ పేర్కొనిన సమ్మెచట్ట బద్దం కానిదిగ ఉంటుంది (Illegal).

సమ్మె చేయుటకు ముందు ఆదివారముల కాల వ్యవధిలో యజమానులకు సమ్మె నోటీసు ఇవ్వకుండా చేసిన సమ్మె. సమ్మె నోటీసు ఇచ్చిన 14 రోజుల లోపల చేయబడిన సమ్మె, నోటీస్ ఇచ్చిన కాల వ్యవధి ముగియకుండానే చేయబడిన సమ్మె. ఆర్సిట్రేషన్ ప్రక్రియ జరుగుచున్నప్పుడు చేయబడు సమ్మె.

రాజీ ప్రయత్నములు ముగిసిన తర్వాత 7 రోజుల లోపల చేయబడు సమ్మె. పారిశ్రామిక కోర్టులు తీర్పుల తర్వాత 2 నెలల చేసిన సమ్మె, కోర్టు తీర్పులు అమలు పరచుచున్న కాలములో చేయబడు సమ్మె మొదలైనవి చట్ట విరుద్ధమయినవి. చట్ట విరుద్ధమయిన సమ్మెకు మద్దతుగా చేయు సమ్మెలు కూడా చట్ట విరుద్ధమయినవి.

చట్టబద్ధమైన సమ్మెలు (Legal Strikes): శ్రామిక కోర్టులకు, ట్రిబ్యునల్‌కు నివేదించకముందు చట్టపరమయిన నిబంధనలకు లోబడి చేయబడు సమ్మె చట్టవిరుద్ధం కాదు. ప్రభుత్వ రంగ సంస్థలలో పనిచేయు సిబ్బందికి సమ్మె చేయు హక్కు నిషేదించవలెనని కొందరి అభిప్రాయం. దీనికి కారణములు.

1) జాతీయ సమాజ జీవనమునకు అత్యవసర రంగములలో ప్రభుత్వ రంగ సంస్థలున్నందున, సమ్మెలు జాతీయ జీవనమునకు భంగము కలిగిస్తాయి.

2) ప్రభుత్వ రంగ సంస్థలు పార్లమెంటుకు బాధ్యత వహించియున్నది. కాబట్టి శ్రామిక సమస్యలు పార్లమెంటు ద్వారా పరిష్కరించుకొనుటకు అవకాశమున్నది.

3) ప్రభుత్వ రంగ సంస్థల సిబ్బంది ఉద్యోగ పరిస్థితులు జీత బత్తెముల కమీషన్ (Pay Commission) పునఃపరిశీలన చేస్తుంటుంది.

4) ప్రవేటు రంగమువలె కాక ప్రభుత్వ రంగము శ్రామిక అభివృద్ధికి తోడ్పడుతుంది. శ్రామిక పీడనకు పాల్పడదు. పబ్లిక్ రంగ సంస్థల సిబ్బందికి కూడా సమ్మె హక్కు ఉండవలెనని కూడా పలువురు సమర్థించుచున్నారు.

అయితే, జాతీయ శ్రామిక కమిషన్ ప్రజోపయోగ పరిశ్రమలలో సమ్మెను నిషేదించవలెనని, అయితే పారిశ్రామిక వివాదముల పరిష్కారమునకు ప్రత్యామ్నాయ పద్ధతులను పటిష్టముగా అమలు పరచవలెనని సలహానిచ్చినది. పబ్లిక్ రంగ సంస్థలలో వివాదములు స్వచ్ఛంద ఒప్పందముల ద్వారా పరిష్కరించబడవలెనని సూచించారు. స్థూలముగ పరిశీలించిన యెడల, భారతదేశంలో శ్రామికులకు సమ్మె హక్కు తొలగింపబడలేదు. కాని ఆ విధానము దుర్వినియోగం జరపకుండా కొన్ని పరిమితులు, చట్టబద్దమయిన నిబంధనలు ఏర్పరచబడినవి.

సంస్థలను తాత్కాలికముగ మూసివేయుట (Lock - out): లాకౌట్ అనగా పారిశ్రామిక వివాదములు పరిష్కరించబడనపుడు, శ్రామికులు సమ్మెలు మొదలగు పోరాట చర్యలకు దిగినపుడు యజమానులు తమ సంస్థను తాత్కాలికముగ మూసివేయుటను లాకౌట్ అంటారు. లాకౌట్ అనునది యజమానుల సమ్మెలాంటింది. శ్రామికుల సమ్మె దుష్ఫలితాలే లాకౌట్‌కు కూడా ఉంటాయి. అందుచేత శ్రామికుల సమ్మెకున్న చట్టపరమయిన పరిమితులు లాకౌట్స్ కూడా ఉన్నవి. 1947 పారిశ్రామిక వివాదముల చట్టము ఈ విధంగా నిర్వచించుచున్నది. లాకౌట్ (Lock - out) అనగా పరిశ్రమ పనిచేసే స్థలములో తాత్కాలికముగా ఉద్యోగమును నిలుపుదల చేయుటము – లేక పనిని తాత్కాలికముగా నిలుపుదల చేయుటకు లేక ఆ సంస్థలో పనిచేసే శ్రామికులందరిని యజమాని తాత్కాలికముగ పని నుండి నిలుపుదల చేయటం" లాకౌట్ అందురు. పారిశ్రామిక వివాదముల చట్టము ప్రకారము దిగువ పేర్కొనిన పరిస్థితులలో లాకౌట్ చట్ట విరుద్ధమైనదిగా (Illegal) పేర్కొనబడినది.

చట్ట విరుద్ధమైన రాకెట్లు (Illegal Lock - out):

1. నిర్ణయించబడిన విధముగ నోటీసు ఇవ్వకుండా చేయబడిన లాకౌట్లు.
2. రాజీ ప్రక్రియ జరుగుచున్నపుడు చేయబడు లాకౌట్లు.
3. రాజీ ప్రయత్నాలు ముగిసిన తరువాత ఏడు రోజుల లోపల చేయబడు లాకౌట్లు.
4. శ్రామిక కోర్టు, ట్రిబ్యునల్స్, జాతీయ ట్రిబ్యునల్స్ తీర్పు తరువాత రెండు నెలల లోపల చేసిన లాకౌట్లు.
5. ఒప్పందముల లేదా కోర్టు తీర్పులు అమలులో నున్న కాలములో చేయు లాకౌట్లు, పైన వివరించిన పరిస్థితులలో చేయు లాకౌట్లు చట్ట విరుద్దమయినవి. చట్ట విరుద్ధమైన లాకెటుకు మద్దతుగా చేయబడు లాకౌటు కూడా చట్ట విరుద్దమయినది.

చట్ట బద్దమయిన లాకౌట్ (Legal Lock-out): పారిశ్రామిక వివాదములను రాజీ బోర్డుకు లేదా ట్రిబ్యునల్స్‌కు నివేదించక ముందు చట్ట నిబంధనలను ఉల్లఘించకుండా చేయబడినది. ప్రభుత్వము నిషేదించని లాకౌటు చట్ట విరుద్దమయినది కాదు.

14.5. భారతదేశంలో పారిశ్రామిక వివాదముల చారిత్ర క్రమము (History of Industrial disputes in India):

కార్మిక సంఘ ఉద్యమములో పారిశ్రామిక వివాదములు అంతర్భాగము. భారతదేశంలో పారిశ్రామిక తగాదాలు, వాటి నివారణకు శాసనపరమైన చర్యలు 1860వ సంవత్సరం నుండి ప్రారంభమయినవని చెప్పవచ్చును. 1859వ సంవత్సరంలో

ఐరోపా రైల్వే కాంట్రాక్టర్‌కి శ్రామికులకు మధ్య ఒక హింసాత్మకమైన వివాదము ఏర్పడినది. దాని ఫలితముగా ఒక కాంట్రాక్టర్ చనిపోయినాడు. బొంబాయి ప్రభుత్వము కేంద్ర ప్రభుత్వాన్ని కలసి భవిష్యత్‌లో ఇలాంటి సంఘటనలు జరగకుండా శాసన పరమైన చర్యలు తీసుకొనవలసినదిగా కోరినది. ఫలితంగా 1860వ సంవత్సరంలో ఎంప్లాయిర్స్ అండ్ వర్క్ మెన్స్ యాక్ట్ చేయటం జరిగినది. (Employers and workmen's (Disputes) Act was passed in 1860).

1877వ సంవత్సరంలో నాగపూర్ ఎ ప్రెస్ మిల్లులో వేతన అంశములు గురించి రికార్డు సంఖ్యలో సమ్మెలు చేయుట జరిగింది. అదే విధంగా బొంబాయి టెక్స్‌టైల్స్ ఫ్యాక్టరీస్‌లో కూడా జరిగినవి. 1882 నుండి 1890 మధ్య కాలములో బొంబాయి మరియు మద్రాస్ ప్రెసిడెన్సీలలో 25 సమ్మెలు రికార్డు అయినట్లు నమోదైనది. కాని అవి విజయవంతం కాలేదు.

14.6. మొదటి ప్రపంచ యుద్ధము తరువాత పారిశ్రామిక వివాదములు (1921 – 1928) (Trade disputes Ofter World War - 1 (1921 - 1928)

మొదటి ప్రపంచ యుద్ధము ప్రారంభమైయ్యే వరకు భారత ఆర్థిక వ్యవస్థలో శ్రామిక వ్యవస్థలు, పారిశ్రామిక సమ్మెలు అనేవి సర్వ సాధారణమైనవేమి కావు. అయితే 1914 – 1920 మధ్య కాలములో ఇండియా ఆర్థిక పరిస్థితులలో తీవ్రమైన మార్పులు చోటు చేసుకున్నవి. స్థానిక పరిశ్రమల పెరుగుదలకు మరియు స్థాపనకు యుద్ధ పరిస్థితులు ప్రభుత్వముపై తీవ్రమైన వత్తిడి తెచ్చినవి. ఫలితముగ నూతన సంస్థలు, ప్యాక్టరీల స్థాపనకు, విస్తరణకు వ్యవస్థాపకులు తగురీతిన స్పందించటం జరిగినది. కనుక పారిశ్రామిక కార్యకలాపాల పెరుగుదల ఫలితంగా పారిశ్రామిక శ్రామికుల (Industrially employed workforce) సంఖ్య పెరిగినది. పరిశ్రమల లాభాలు పెరిగినవి, శ్రామికుల జీవన వ్యయము కూడా పెరిగినది. ముఖ్యముగ బొంబాయి, అహ్మదాబాద్ నగరాలలో పారిశ్రామిక శ్రామికులు జీవన వ్యయం పెరుగుదల వలన ఎక్కువ వేతనాలకు, జీవన వ్యయ అలవెన్సుల పెరుగుదలకు డిమాండ్ చేయటం ప్రారంభించారు. మొదటి ప్రపంచ యుద్ధ సమయములో ప్రపంచమంతటా కార్మికోద్యమములు చైతన్యవంతమైనవి. భారత కార్మికులలో కూడా కార్మికోద్యమ ఆశక్తులు పెరిగినవి. 1919వ సంవత్సరములో 'ILO' నెలకొల్పబడినది. ఇది భారత కార్మికులలో చైతన్య శక్తులను 'ఇనుమడింప చేసినది. 1920వ సంవత్సరములో అఖిల భారత ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ (AITUC) నెలకొల్పబడినది. దీని కృషి ఫలితముగా 1926వ సంవత్సరములో ట్రేడ్ యూనియన్ చట్టము చేయబడినది. (Trade Union Act - 1926) ఇది కార్మిక సంఘాలు ఏర్పడు హక్కును గుర్తించినది. 1917వ సంవత్సరములో ఏర్పడిన బోల్షివిక్ విప్లవము ఫలితముగా ఏర్పడిన రష్యాలో కార్మిక ప్రభుత్వము భారత శ్రామికులకు మరికొంత స్ఫూర్తిని కల్గ చేసింది. గాంధీజీ నాయకత్వంలో స్వరాజ్య సాధనకు ఏర్పడిన రాజకీయ ఉద్యమము కూడా శ్రామికుల సంఘటితత్వమునకు తోడ్పడినది. B.P. Wadia నాయకత్వములో 17th April 1918 మద్రాసులో శ్రామిక యూనియన్ స్థాపించబడినది. ఫలితంగా బకింగ్ హామ్ – కర్నాటక్ మిల్లులో శ్రామికులు పని వత్తిడి కారణంగా సమ్మెను నిర్వహించారు. కొద్ది రోజులలోనే 50 మంది శ్రామికులను సస్పెండ్ చేయటము జరిగినది.

Industrial disputes in India during (1921 - 1928)

Year	No. of Work Stoppages	No. of Workers (In Thousands)	No. of working Days lost (in millions)
1921	396	600	7.2
1922	278	435	4.0
1923	213	301	5.1
1924	133	313	8.1
1925	134	270	12.6
1926	128	187	1.1
1927	129	131	2.0
1928	203	507	31.6

Source: Industrial disputes in India, 1921 - 1928, city in recent development in certain Aspects of Indian Economy, Vol. IV, page 18.

1929 తరువాత పారిశ్రామిక వివాదములు (Trade Disputes After 1929):

1928వ సంవత్సరములో ఆ తరువాత పారిశ్రామిక వివాదములు తీవ్ర స్థాయిలో ఉధృతమైనవి. దీనికి ప్రధాన కారణము ఆర్థిక మాంద్య పరిస్థితులు నెలకొని ఉండటము. ఫలితంగా యజమానులు తమ లాభాల తగ్గుదలకు అరికట్టుటకు ఉత్పత్తి పద్ధతులను మెరుగుపరచటము, శ్రామికులను పని నుండి తొలగించటము (Retrenechment) మరియు వేతనముల తగ్గించుట వలన శ్రామికులు ఆ చర్యలను వ్యతిరేఖించారు. పెద్ద కనుక పారిశ్రామిక అశాంతి పెరిగినది. 1928వ సంవత్సరములో రేషనలైజేషన్ (Rationalisation) ప్రవేశపెట్టుటను వ్యతిరేకిస్తూ బొంబాయిలో సమ్మె జరిగినది. శ్రామిక పనిదినాలు నష్టము ఎక్కువగా జరిగినది. శ్రామికులు భాదితులుగా మిగిలారు. 1939, సెప్టెంబర్‌లో రెండవ ప్రపంచ యుద్ధము ప్రారంభమయినది. ఫలితముగా ద్రవ్యోల్బణ ధోరణులు ఏర్పడి ధరలు విపరీతముగా పెరిగినవి, దాని వలన శ్రామికులు జీవన వ్యయం పెరుగుట మరొక వైపు కొనుగోలు శక్తి తగ్గిపోవుట వలన పారిశ్రామిక వివాదములు సంఖ్య అధికముగా పెరిగినది. పారిశ్రామిక వివాదములు 1940వ సంవత్సరములో 322 ఉండగ అని 1942వ సంవత్సరముకి 694 కు పెరిగినవి. దేశములో పారిశ్రామిక వివాదములు సర్వసాధారణమైనవి. క్రమేణా పారిశ్రామిక తగాదాలు, సమ్మెలు, సంస్థలు మూసివేత సందర్భముల సంఖ్య పెరుగుతూ వచ్చినది.

శ్రామిక పని దినముల నష్టము: ఈ క్రింద టేబుల్‌లో చూపిన విధముగా శ్రామిక పనిదినములు నష్టము మరియు వివాదములలో శ్రామికులు పాల్గొన్న సంఖ్య పెరుగుచున్న ధోరణి కనిపించుచున్నది. పారిశ్రామిక వివాదముల వలన కలిగే శ్రామిక పనిదినముల నష్టము పారిశ్రామిక సంస్థలలో ఉత్పత్తి తగ్గుదలకు కారణము. వేతనముల నష్టము సమ్మె కాలములో శ్రామికులకు

ప్రత్యక్ష నష్టమును కలుగచేస్తుంది. మరియు యజమానులకు ఉత్పత్తుల తగ్గుదల దాని ఫలితముగా లాభాలు తగ్గుతాయి. అంతేగాక పారిశ్రామిక వివాదముల వలన ఏర్పడు సమ్మెలు, పారిశ్రామిక సంస్థల మూసి వేతలు మొదలగున్నవి సమాజ శాంతియుత జీవనమును భంగపరుస్తాయి. కొన్ని సందర్భములలో హింసాపూరిత చర్యలు కూడా ఏర్పడతాయి. సమాజ ఆర్థిక – సాంఘిక ప్రగతికి ఆటంకమవుతాయి. పారిశ్రామిక వివాదముల వలన కలిగే శ్రామిక పనిదినముల నష్టము యొక్క పెరుగుదల ఈ విధముగా ఉన్నది.

Year	No. of Disputes	Man days Lost
1921	396	69,84,426
1951	1,071	38,18,928
1961	1,357	49,18,755
1971	2,752	1,65,46,636
1981	2,589	3,65,83,564
1982	2,591	8,84,00,574
1988	3,155	2,84,72,225
1989	3,255	2,96,51,425
1990	1,825	24,086,170
1991	1,810	26,428,072
1992	1,714	27,46,000

14.7. పారిశ్రామిక వివాదములకు కారణములు (Causes of industrial disputes):

ఆధునిక పారిశ్రామికీకరణ లేక భారీ తరహా పరిశ్రమల అవతరణతో యజమానులు శ్రామికుల మధ్య పెద్ద అంతరము ఏర్పడినది. శ్రామికుల న్యాయమైన హక్కులు మరియు సమస్యలు యజమానులు ఉల్లంఘించినపుడు పారిశ్రామిక వివాదములు ఉత్పన్నమవుతాయి. పారిశ్రామిక సంబంధములలో వేతనములు కీలకమైది. యజసూనులు, శ్రామికుల మధ్య తగాదాలకు వేతనములు ప్రధాన కారణముగ ఉంటాయి. వేతనములు ఒక వైపు శ్రామికుల జీవన ప్రమాణమును నిర్ణయిస్తాయి. మరియొక వైపు ఉత్పత్తి వ్యయములలో ఎక్కువ శాతముగా నుంటాయి. అందుచేత శ్రామికులు ఎక్కువ వేతనములకై పోరాడుతుంటారు. యజమానులకు వేతనముల ఉత్పత్తి వ్యయాలైనందున తక్కువ వేతనాలిచ్చి తమ లాభములు పెంచుకొనుటకు ప్రయత్నించుచుంటారు. ఇదియే పారిశ్రామిక వివాదములకు 'ప్రధాన కారణముగ ఉన్నది.

1. **ఆర్థిక కారణములు (Economic causes)**: పారిశ్రామిక వివాదములకు ఆర్థిక కారణములు వివిధ రకములుగా ఉండవచ్చును.

1. వేతన నిర్మాణము అనగా ఎక్కువ వేతనములు కోరుట
2. బోనస్ చెల్లింపు
3. జీవన వ్యయ అలవెన్స్‌లు
4. ఉద్యోగ నిబంధనలు మరియు పనిచేయు పరిసరములు
5. పనిచేయవలసిన గంటలు
6. నిర్హేతుక మరియు సమర్థనీయము కాని ఉద్యోగముల నుండి తొలగించుట
7. శ్రామికులను ఉద్యోగము నుండి తొలగించుట
8. వేతనములతో కూడిన సెలవలు.
9. ట్రిబ్యునల్స్ ఇచ్చిన నిర్ణయములను అమలు పరచుటలో జాప్యత.
10. ఉద్యోగ మదింపు పద్ధతులలో అభిప్రాయ భేదములు
11. ఉత్పత్తి పద్ధతుల మార్పులు – శ్రమ ఆదాచేయు పద్ధతులు
12. ఆసక్తి ప్రేరితములు (Incentives)
13. వేతనములు కాక ఇతర ద్రవ్య ప్రయోజనములు అనగా పెన్షన్, ప్రాలిడెంటు నిధి, మొదలగు ఉద్యోగ విరమణ ప్రయోజనములు

2. ఆర్థికేతర కారణములు (Non - Economic causes):

1. శ్రామికుల పర్యవేక్షణ, అధికారుల అనుచిత ప్రవర్తన, పనిచేయుటకు సరియైన పరిస్థితులు యాజమాన్యం కల్పించక పోవుట మొదలగు సంస్థ నిర్వహణ లోపములు పారిశ్రామిక వివాదములకు దారి తీస్తాయి.
2. శ్రామిక సంఘములను, శ్రామిక నాయకులను యాజమాన్యం గుర్తించుటకు నిరాకరించిన యెడల పారిశ్రామిక వివాదమేర్పడుతుంది.
3. పని నిర్వహణలో క్రమశిక్షణ అవసరమైనప్పటికి కొన్ని సందర్భములలో ఇది శ్రామికులకు, యజమానులకు మధ్య వివాదమునకు కారణమవుతుంది. క్రమశిక్షణ నిబంధనలు ఆర్థిక పరమయినవి, ఉత్పత్తిని పెంచుటకు దోహదము చేయునవికానప్పుడు శ్రామికులలో అసంతృప్తి ఏర్పడుతుంది.
4. శ్రామికులను తొలగించు దురుద్దేశ్యముతో యజమానులు రేషనలైజేషన్ ప్రవేశపెట్టిన యెడల శ్రామికులు సహజంగా ప్రతిఘటిస్తారు.
5. ఇతర పరిశ్రమలలో "శ్రామికులు సమ్మె చేసిన యెడల వారికి మద్దత్తు తెలుపుతూ సమ్మె చేయవచ్చును.
6. పారిశ్రామిక వివాదము శ్రామికుల మానసిక మరియు సాంఘిక కారణముల వలన ఏర్పడవచ్చును. శ్రామికులు మరియు యజమానులు వ్యక్తిత్వ భేదముల వలన ఏర్పడు తగాదాలు, శ్రామికులు ఉద్రేక, మానసిక లక్షణములు కలిగి నిరంతరము అసంతృప్తికి గురియగుట, యజమానులు నిరంకుశ ప్రవర్తన లక్షణము కలిగి ఉండుట. శ్రామికులకు తమ భావమును స్వేచ్ఛగా వెల్లడించుటకు అవకాశము లేకుండుట, యజమానుల ప్రవర్తన విధానము శ్రామికులలో అసంతృప్తి ఏర్పడుట.

7. యజమానుల నిరంకుశత్వమును, వారి ఆర్థిక బలమును ఎదుర్కొనుటకు శ్రామికులు కొన్ని సంస్థాగత అంశములను కోరుతారు. ఉదాహరణకు, కార్మిక సంఘములు నెలకొల్పుట, సామూహిక భేరం, కార్మిక సంఘములకు, వారి నాయకులకు రక్షణ మొదలగునవి. 'యజమానులు వీటికి సుముఖులుగ లేని యెడల యజమానులకు శ్రామికులకు మధ్య తగాదాలేర్పడతాయి.
8. రాజకీయ కారణములు కూడా పారిశ్రామిక వివాదములకు ఒక కారణముగా ఉన్నవి. కార్మిక సంఘములు వివిధ రాజకీయ పార్టీలకు అనుబంధ సంస్థలుగానున్నవి. ఆయా రాజకీయ పార్టీల నాయకుల పిలుపు మేరకు శ్రామికులు సమ్మెలు చేయుచున్నారు. రాజకీయ నాయకులు అరెస్టులు మొదలగు చర్యలకు వ్యతిరేకత తెలియపరచుచూ సమ్మెలు చేయుచున్నారు. కొన్ని సందర్భములలో కేవలం రాజకీయ లక్ష్యములకై సమ్మెలు చేయబడుచున్నవని జాతీయ శ్రామిక కమీషన్ పేర్కొనినది. (National commission on Labour).
9. పారిశ్రామిక వివాదములు, పారిశ్రామిక సమస్యలు రాజకీయ కారణములు వలన కూడా ఏర్పడుచున్నవి. కార్మిక సంఘములు వివిధ రాజకీయ పార్టీలకు అనుబంధ సంస్థలుగనున్నవి. ఆయా రాజకీయ పార్టీల నాయకుల పిలుపు మేరకు శ్రామికులు సమ్మెలు చేయుచున్నారు. రాజకీయ నాయకుల అరెస్టులు మొదలగు చర్యలకు వ్యతిరేఖత తెలియపరచుచూ సమ్మెలు చేయుచున్నారు. కొన్ని సందర్భములలో కేవలం రాజకీయ లక్ష్యాలకై సమ్మెలు చేయుచున్నారని జాతీయ శ్రామిక కమీషన్ (National Commission on Labour) పేర్కొనినది.

పారిశ్రామిక వివాదములకు ఆర్థిక పరమయిన మరియు ఆర్థికేతరమయిన వివిధ కారణములున్నవి. కాబట్టి పారిశ్రామిక వివాదములు అను అంశమును సమగ్రముగా అవగాహన చేసుకొనుటకు వివిధ అంశముల పరిశీలన అవసరము. వివిధ కారణముల ప్రాధాన్యత దేశము నుండి దేశమునకు కాలము నుండి కాలమునకు మారుతుంది. ఉదాహరణకు వేతనములు పారిశ్రామిక వివాదములకు ఒక సమయములో ప్రధాన కారణముగ ఉండెడివి. అయితే, వేతనములు సముచిత స్థాయికి చేరిన తరువాత ఇతర కారణములు ప్రాధాన్యత చేకూర్చుకొనినవి.

అయితే, నేతనములు అధికముగానున్న దేశములలో ఇతర కారణములు ప్రధానమయినవి కాగా, వేతనములు తక్కువగా ఉన్న దేశములలో వేతనములు ప్రధాన కారణముగా ఉన్నవి. ఏ కారణము ప్రధానమయినది అను విషయము శ్రామిక లక్ష్యములు, సాంఘిక, ఆర్థిక పరిస్థితుల మీద ఆధారపడి ఉంటుంది. శ్రామిక లక్ష్యాలలో మార్పులు, పారిశ్రామిక వివాదముల కారణముల ప్రాధాన్యతలో కూడా మార్పులు తెస్తాయి.

పారిశ్రామిక వివాదములకు ఆర్థిక మరియు ఆర్థికేతర కారణము ఉన్నప్పటికి, సాధారణముగా ఆర్థిక కారణములు ప్రధాన పాత్ర వహించుచున్నవి. ఉదాహరణకు భారతదేశములో, పారిశ్రామిక వివాదములు 50 శాతము వేతనములు, బోనస్ మొదలగు ఆర్థిక కారణముల వలన ఏర్పడుచున్నవి. పారిశ్రామిక వివాదములకు ఆర్థిక కారణములు బలమయినవిగా నున్నవి.

14.8. పారిశ్రామిక వివాదములను నివారించుటకు పద్ధతులు (Methods of Prevention of industrial disputes):

పారిశ్రామిక తగాదాలు నివారించకపోయిన యెడల, జాతీయోత్పత్తి, సమాజ శ్రేయస్సుపై హానికర ఫలితములుంటాయి.

తగాదాలు ఏర్పడి శ్రామికులు పోరాట మార్గమును చేపట్టకుండా వాటి నివారణకు చర్యలు తీసుకొనుట చాలా అభిలషణీయము. వ్యాధిని నయం చేయుట కన్నా వ్యాధి రాకుండా నివారించుట ఉత్తమ మార్గమయినట్లుగా పారిశ్రామిక వివాదముల నివారణ ఉత్తమయిన మార్గము. పారిశ్రామిక వివాదముల నివారణకు వివిధ పద్ధతులున్నవి.

1. ఉమ్మడి సంప్రదింపులు (Joint Consultations)
2. ప్రవర్తనా నియమావళి
3. శ్రామిక ఇబ్బందుల నివారణ ప్రక్రియ
4. క్రమశిక్షణ
5. శ్రామికుల ఆర్థిక స్థితిగతులను మెరుగుపరచుట.

ఉమ్మడి సంప్రదింపులు (Joint Consultations): ఉమ్మడి సంప్రదింపులు రెండు రకములు. అవి:

ఎ) వర్క్స్ కమిటీలు (Works Committees)

బి) ఉమ్మడి నిర్వహణ కౌన్సిల్స్ (Joint Management Committees)

ఎ) వర్క్స్ కమిటీలు (Works Committees): పారిశ్రామిక వివాదముల పరిష్కార చట్టము, 1947 (Industrial Dispute Act) 100 అంతకు మించిన శ్రామికులున్న పారిశ్రామిక సంస్థలలో వర్క్స్ కమిటీ నెలకొల్పుటకు అనుమతించుచున్నది. ఈ కమిటీలో యజమానులు మరియు శ్రామిక ప్రతినిధులు ఉంటారు. శ్రామిక ప్రతినిధులు ఆ సంస్థలో పనిచేయువారుగా నుండవలెను. ఆ సంస్థలో రిజిష్టరు చేయబడిన కార్మిక యూనియన్ యున్న యెడల ఆ యూనియన్లో సంప్రదించి శ్రామికుల ప్రతినిధులను నియమించవలెను.

విధులు (Functions): శ్రామికులు – యజమానుల మధ్య వచ్చిన అభిప్రాయ భేదములను పరస్పర సుహృద్భావ సంప్రదింపుల ద్వారా పరిష్కరించుట వర్క్స్ కమిటీ ధ్యేయము. పారిశ్రామిక చట్టము వర్క్స్ కమిటీ విధులను స్పష్టంగా పేర్కొనలేదు. అయితే 1959 శ్రామిక సదస్సు దిగువ విధులను పేర్కొనినది.

1. పని పరిసరములు, గాలి, వెలుతురు, పారిశుద్ధ్యము, ఉష్ణోగ్రత మొదలగు అంశములు,
2. త్రాగునీరు, ఫలహార మరియు భోజనశాలలు, విశ్రాంతిగదులు, హాస్పిటల్స్ మొదలగు వసతులు
3. ప్రమాదముల నివారణ, వృత్తి పర వ్యాధుల నివారణ,మొదలగు శ్రామికుల రక్షణ వసతులు.
4. శ్రామిక సంక్షేమ నిధుల నిర్వహణ
5. విద్య మరియు వినోద కార్యక్రమములు
6. శ్రామికులలో పొదుపు పెంచుట
7. వర్క్స్ కమిటీ నిర్ణయములు అమలు పరచుట, పునఃపరిశీలించుట.

విమర్శ (Criticism): వర్క్స్ కమిటీలు తమ విధులను సమర్థవంతంగా నిర్వహించలేకున్నవి, సార్థకత లోపించుచున్నదని, నామ మాత్రముగ నున్నవని విమర్శించబడుచున్నది. దీనికి వివిధ కారణములు పేర్కొనుచున్నారు.

1. వర్క్స్ కమిటీలు కేవలం సలహా కమిటీలుగా నుండుట.
2. నాటి విధులు మరియు పరిధి గురించి స్పష్టత లేకుండుట
3. వివిధ కార్మిక యూనియన్ల మధ్య వైరుధ్యము
4. యజమానులకు ఈ కమిటీ పట్ల సానుభూతి లేకుండుట.
5. కార్మిక యూనియన్ అధికార పరిధికి, వర్క్స్ కమిటీ అధికార పరిధికి వైరుధ్యము వచ్చుట.

బి) ఉమ్మడి నిర్వహణ కౌన్సిల్ లేదా ఉమ్మడి కమిటీలు (Joint Management councils or Joint committes): ఉమ్మడి నిర్వహణ కౌన్సిల్ విధానము భారతదేశములో రెండవ పంచవర్ష ప్రణాళిక నుండి ప్రారంభమయినది. సామ్యవాద రీతి ప్రజాస్వామ్యములో, ఆర్థికాభివృద్ధిలో శ్రామికులు భాగస్థులుగ నుండవలెనని, పారిశ్రామిక సంస్థల నిర్వహణలో వారికి సంబంధముండవలెనని రెండవ ప్రణాళిక పేర్కొనినది.

ఉమ్మడి నిర్వహణ కౌన్సిల్ లక్ష్యములు:

1. శ్రామికులు – యజమానులు మధ్య సుహృద్భావ సంబంధములను నెలకొల్పుట,
2. ఉత్పాదకతలో గణనీయమైన పెరుగుదలను సాధించుట
3. శ్రామికులకు సముచిత సంక్షేమ మరియు ఇతర వసతులు పెంపొందించుట
4. పారిశ్రామిక సంస్థ నిర్వహణ విధానము అవగాహన చేసుకొనుట శ్రామికులకు శిక్షణ ఇచ్చి, నిర్వహణ బాధ్యతలను శ్రామికులు కూడా వహించునట్లు చేయుట.

విధులు (Functions):

1) ఉత్పాదకత పెంచుట
2) శ్రామికుల పని పరిస్థితులు, జీవన పరిస్థితులు మెరుగు పరచుట
3) శ్రామికుల నుండి సలహాలను ప్రోత్సహించుట
4) చట్టములు మరియు అంగీకారములను అమలు పరచుటకు తోడ్పడుట
5) యాజమాన్యంలో పాల్గొనుటకు శ్రామికులకు ఉత్తేజకరమయిన భావములు కల్పించుట.

బి) యజమానులు ఉమ్మడి నిర్వహణ కౌన్సిలును దిగువ అంశములలో సంప్రదించవలెను.

1) స్టాండింగ్ ఆర్డర్లను అమలు పరచుట మరియు వాటిని మార్చుట
2) నూతన ఉత్పత్తి పద్ధతులను ప్రవేశపెట్టుట.
3) పారిశ్రామిక సంస్థ మూసివేత లేదా ఉత్పత్తి తగ్గించుట లేదా తాత్కాలికంగా కార్యకలాపములను విరమించుట.

సి) దిగువ అంశములలో ఉమ్మడి నిర్వహణ కౌన్సిల్‌కు సమాచారము పొందుట, చర్చించుట, సలహానిచ్చు అధికారం కల్గియుండవలెను.

1) దేశ సాధారణ ఆర్థిక పరిస్థితి
2) ఉత్పత్తి, విక్రయము, మార్కెట్ పరిస్థితి

3) పారిశ్రామిక సంస్థ నిర్మాణం మరియు నిర్వహణా విధానము

4) సంస్థ ఆర్థిక పరిస్థితిని ప్రభావితం చేయు అంశములు

5) ఉత్పత్తి చేయు పద్దతులు మరియు పనిచేయు పద్ధతులు

6) సావత్సరిక లాభనష్టములు, ఆస్తి అప్పుల పట్టిక

7) సంస్థ విస్తరణకు దీర్ఘకాలిక ప్రణాళిక.

డి) దిగువ అంశములలో ఉమ్మడి కౌన్సిల్‌కు బాధ్యతలుండవలెను.

1) శ్రామిక సంక్షేమ పధకముల నిర్వహణ

2) ప్రమాదముల రక్షణ చర్యలు

3) శ్రామికులకు శిక్షణ చర్యలు

4) పని గంటలు, విరామము, సెలవులు,

5) శ్రామికులు చేసిన ఉత్తమ సలహాలకు పారితోషికమిచ్చుట.

విమర్శ (Critcism): ఉమ్మడి నిర్వహణ కౌన్సిల్స్ విధానము ఆశించిన ప్రగతి సాధించలేదు. దీనికి వివిధ కారణములున్నవి.

1) వర్క్స్ కమిటీ, గుర్తించబడిన శ్రామిక యూనియన్ ద్వారా సంప్రదింపులున్నపుడు, ఉమ్మడి నిర్వహణ కౌన్సిల్స్ అవసరమని యజమానులు భావించుచున్నారు.

2) నిర్వహణ శ్రామికుల భాగము అను భావము యజమానులకు నచ్చుటలేదు.

3) యజమానులు – శ్రామికులు సంబంధములు పోరాట మార్గములో నున్న సంస్థలలో, ఈ కౌన్సిల్ సార్థకంగా పనిచేయుట సాధ్యం కాదు.

2. క్రమశిక్షణ (ప్రవర్తనా నియమావళి (Code of discipline): చట్టబద్దమయిన చర్యల కన్నా, యజమానులు – శ్రామికులు ఒక ప్రవర్తనా నియమావళిని అంగీకరించుట. దానిని అనుచరించుట పారిశ్రామిక వివాదముల నివారణలో ముఖ్యపాత్ర వహిస్తుంది. 1958 సంవత్సరములో శ్రామిక సదస్సు, శ్రామికులు – యజమానులు, కార్మిక యూనియన్లు స్వచ్ఛందముగా అంగీకరించవలసిన బాధ్యతలు – హక్కులు పేర్కొనినది.

1) పారిశ్రామిక వివాదములలో యజమానులు కాని, యూనియన్లు కాని ఏక పక్ష నిర్ణయం తీసుకొనరాదు.

2) పారిశ్రామిక వివాదముల పరిష్కారమునకు ఏర్పరచిన యంత్రాంగమును ఉపయోగించుకొనవలెను.

3) సరియయిన నోటీసు లేకుండా సమ్మె లేదా లాకౌట్ చేయకూడదు.

4) పారిశ్రామిక తగాదాలను శాంతియుతంగా సంప్రదింపులు, లేదా రాజీ విధానము లేదా స్వచ్ఛంద ఆర్బిట్రేషన్ (Volun- tary Arbitration) ద్వారా పరిష్కరించుటకు తమ ధృడ నమ్మకము ప్రకటించవలెను.

5) యజమానులు కాని, కార్మిక యూనియన్లు కాని, కోర్టులకు వెళ్ళుట, భయపెట్టుట, శిక్షకు బలిచేయుట, నిర్బంధము చేయుట, సమ్మెలు, లాకౌట్, పని నిదానముగా చేయుట, పనికి హాజరయి పని చేయకుండుట మొదలగువాటిని నివారించవలెనని అంగీరించవలెను.

6). యజమానులు శ్రామికుల మధ్య నిర్మాణాత్మక సహకారమును పెంపొందించు చర్యలను అంగీకరించవలెను

7) శ్రామికుల సమస్యలను పూర్తిగా విచారించుటకు, పరిష్కారమునకు సత్వర చర్యలు చేపట్టుటకు సమస్య పరిష్కార ప్రక్రియను" అంగీకరించవలెను

8) శ్రామికులకు యజమాన్య నిర్వహణ, సిబ్బందికి వారి బాధ్యతలను గురించి శిక్షణ ఇవ్వవలెను.

యజమానులు దిగువ అంశములు అంగీకరించవలెను:

1) కార్మిక సంఘాలలో, శ్రామిక సభ్యత్వములో జోక్యము చేసుకొనరాదు

2) అంగీకారము లేకుండా పనిభారమును పెంచకూడదు.

3) కార్మిక సంఘాల కార్యకలాపములలో పాల్గొనినందుకు సిబ్బంది పట్ల విచక్షణ చూపించుట, భయ పెట్టుట, నివారించుట మొదలగునవి చేయరాదు.

4) యజమానులు తమ అధికారమును దుర్వినియోగము చేయరాదు.

5) పారిశ్రామిక తగాదాల పరిష్కార అంగీకారములను, నిర్ణయములను, ఆర్డర్లను, తీర్పులను సక్రమంగా అమలు పరచుట.

6) నిర్ణయించిన సూత్రాల ప్రకారం కార్మిక యూనియన్లను గుర్తించుట.

7) శ్రామికుల ఏకపక్ష చర్యలకు నిర్వహణ సిబ్బంది కారణమని ఋజువయిన యెడల వారిని శిక్షించుట.

కార్మిక యూనియన్లు అంగీకరించ వలసిన అంశములు:

1) యజమానులు లేదా శ్రామికులపై శారీరకమయిన బలవంత చర్యలు చేపట్టరాదు.

2) శాంతియుతంగాని ప్రదర్శనలను అనుమతించరాదు

3) బాధ్యత విస్మరించుట, పనిలో అశ్రద్ధ, సంస్థ ఆస్తులకు నష్టము కలిగించుట, సంస్థ పనికి విఘాతం కల్పించుట, అవిధేయత మొదలగు అనుచిత శ్రామిక చర్యలను అనుమతించరాదు.

4) నియమావళికి విరుద్దముగ ప్రవర్తించిన యూనియన్ సభ్యులు మరియు అధికారులపై క్రమశిక్షణ చర్యలు తీసుకొనుట.

విమర్శ (Critcism): జాతీయ శ్రామిక కమిషన్, ప్రవర్తనా నియమావళి చాలా పరిమితమయిన విజయమును మాత్రమే సాధించినదని పేర్కొనినది. దీనికి వివిధ కారణములున్నవి.

1) ప్రవర్తనా నియమావళిని అనుచరించవలెనను కోరిక చాలా తక్కువగా నుండుట.

2) ఆర్థిక పరిస్థితులు శ్రామికుల వాస్తవ వేతనములను తగ్గించుట

3) కొందరు యజమానులకు ప్రవర్తనా నియమావళిని అమలు చేయుట సాధ్యం కాకపోవుట,

4) శ్రామికుల మధ్య వైషమ్యాలు

5) ప్రవర్తనా నియమావళికి, చట్టములకున్న కొన్ని వైరుధ్యములు

6) సమాజములో నెలకొనియున్న సాధారణ క్రమశిక్షణా రాహిత్యము.

3. శ్రామికుల ఇబ్బందుల పరిష్కార ప్రక్రియ (Grievance Procedure): శ్రామికుని సమస్యలను వెంటనే పరిశీలించి

దానిని పరిష్కరించుటకు సత్వర చర్యలు తీసుకొనుట శ్రామిక – యాజమాన్య సత్సంబంధములను పెంచుతుంది.

1957 శ్రామిక సదస్సునందు శ్రామికుని సమస్యల సత్వర నివారణకు దిగువ ప్రక్రియ పేర్కొనినది.

1. శ్రామికుడు తన సమస్యను మొదట తత్సంబంధిత అధికారికి తెలియజేయవలెను. అధికారి 48 గంటల లోపల జవాబు ఇవ్వవలెను.
2. ఈ అధికారి నిర్ణయంతో శ్రామికుడు తృప్తిపడని యెడల, తత్సంబంధిత శాఖ అధికారికి (Head of the department) తెలియపరచవలెను.
3. శాఖ అధికారి నిర్ణయముతో శ్రామికుడు తృప్తిపడని యెడల ఆ సమస్యను "సమస్య పరిష్కార కమిటీ" కి తెలియచేయవలెను. ఈ కమిటీలో యజమాన్య మరియు శ్రామిక ప్రతినిధులుంటారు. శ్రామికుని సమస్య దరఖాస్తు చేరిన 7 రోజుల లోపల తన సలహాను మేనేజరుకు తెలియ చేయవలెను. మేనేజర్ తన నిర్ణయమును 3 రోజుల లోపల శ్రామికునికి తెలియచేయవలెను.
4. మేనేజర్ నిర్ణయముతో శ్రామికుడు తృప్తి పడని యెడల, ఆ నిర్ణయముపై అధికారులకు అప్పీలు చేసుకొనవచ్చు. శ్రామికుడు అప్పీలు దరఖాస్తు చేరిన వారం రోజులలో "అప్పీలు పరిశీలించు అధికారులు" తమ నిర్ణయమును తెలియచేయవలెను.
5. అప్పీలు అధికారులు నిర్ణయము కూడా తృప్తికరం కాని యెడల శ్రామిక యూనియన్ మరియు యాజమన్యము ఆ సమస్యను స్వచ్ఛంద ఆర్థిప్రేషన్కు మేనేజర్ నిర్ణయం వచ్చిన వారం రోజుల లోపల నివేదించవలెను.

4. క్రమ శిక్షణ ప్రక్రియ (Code of Conduct): క్రమశిక్షణ ఉల్లంఘన కారణముగా శ్రామికుని ఉద్యోగము నుండి తొలగించుటకు లేదా తాత్కాలికంగా ఉద్యోగం నుండి నిలిపివేయుటకు యజమానులు ఒక ప్రక్రియను పాటించవలెను. పారిశ్రామిక వివాదముల చట్టము మరియు పారిశ్రామిక ఉద్యోగము (Standing orders) చట్టము ఈ ప్రక్రియను పేర్కొనుచున్నది.

1) శ్రామికునిపై చేసిన అభియోగములకు జవాబు ఇచ్చుటకు అతనికి అవకాశమివ్వవలెను.

2) అభియోగములకు సంబంధించిన సమగ్ర వివరణ యాజమాన్యము ఇవ్వవలెను

3) యాజమాన్యము నియమించిన విచారణ అధికారి తన ప్రవర్తనను వివరించుటకు శ్రామికునికి అవకాశము ఇవ్వవలెను. ఈ విచారణ అధికారి ఆ సంస్థలో పనిచేయు అనుభవం గల అధికారి కావచ్చు లేదా బహిర్గత వ్యక్తి కావచ్చును.

4) విచారణ అధికారి నిర్ణయములను బట్టి శ్రామికునిపై చేపట్టు శిక్ష, ఉద్యోగము నుండి తొలగించుటగాని, తాత్కాలికంగా తొలగించుట కాని యాజమాన్యం నిర్ణయిస్తుంది.

5) శ్రామికునిపై అభియోగము తప్పని బుజువు అయిన యెడల పనినుండి తాత్కాలికంగా నిలిపి వేసిన కాలమునకు వేతనములు చెల్లించవలెను.

6) సవరించిన పారిశ్రామిక వివాద చట్టం ప్రకారం శ్రామిక కోర్టులు లేదా ట్రిబ్యునల్స్, యజమానులు నిర్ణయం న్యాయమైనది కాదని భావించిన యెడల వారి నిర్ణయమును రద్దుచేసి శ్రామికుని మరల ఉద్యోగమునకు

తీసుకొనవలెనని లేదా కొంత తక్కువ శిక్ష ఇవ్వవలెనని తీర్పు ఇవ్వవచ్చును.

5) శ్రామిక ఉద్యోగ (స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్) చట్టం 1946 (Industrial Employment Standing Orders Act):

1. ఈ చట్టము ప్రకారం శ్రామిక ఉద్యోగుల గురించి యజమానులు స్టాండింగ్ ఆర్డర్లను రూపొందించవలెను. ఈ చట్టం 100 లేక అంతకు మించిన శ్రామికులున్న పారిశ్రామిక సంస్థలకు వర్తిస్తుంది.
2. శ్రామిక ఉద్యోగ నియామకము, శ్రామికుల వర్గీకరణ, పని గంటలు, శెలవు దినములు, వేతనములతో కూడిన సెలవులు, క్రమ శిక్షణ చర్య, ఉద్యోగం నుండి తొలగింపు లేదా సస్పెన్షన్ మొదలగు వాటిని గురించి అనుచరించబడు ఆదేశములు "ధృవీకరణ అధికారి" (Certifying officer) చేత ధృవీకరణ చేయించుకొనవలెను. ఈ ఆదేశములు ధృవీకరణ చేయించు కొనుటకు ముందు వాటిని గురించి శ్రామికులతో సంప్రదించవలెను.
3. ఆ దేశముల పత్రమును ధృవీకరణ చేయుటకు ముందు ఆ అధికారి యజమానులు మరియు శ్రామికుల లక్ష్యములను పరిగణించవలెను.
4. ధృవీకరణ అధికారి నిర్ణయములు సంతృప్తికరంగా లేని యెడల పారిశ్రామిక కోర్టుకు అప్పీలు చేసుకొనవచ్చును.
5. యజమానులు ఆదేశపత్రములు రూపొందించని యెడల వారు శిక్షార్హులవుతారు. జుల్మానా విధించబడుతుంది.
6. ధృవీకరణ అధికారి శ్రామిక కమీషనర్ గా నుండవలెను. అతను లేని ప్రాంతములలో మరియొక అధికారిని ధృవీకరణ అధికారిగ నియమించవచ్చును.

6. సంక్షేమ అధికారి (Welfare officer): ఫ్యాక్టరీల చట్టం 1948 ప్రకారము 500 లేదా అంతకు మించిన శ్రామికులున్న ఫ్యాక్టరీలు, 300 లేదా అంతకు మించిన శ్రామికులున్న ప్లాంటేషన్లలో సంక్షేమ అధికారులను నియమించవలెను. వీరు శ్రామిక సంక్షేమ చర్యలు పర్యవేక్షించుటయే కాక శ్రామికుల సమస్యల నివారణకు కూడా కృషి చేస్తుంటారు. అయితే సమస్యల నివారణలో వీరు అంత కృతకృత్యులు కావటం లేదు. శ్రామిక సంక్షేమము, శ్రామికుల సమస్యల నివారణ అను ద్వంద్వ చర్యలు చేపట్టుట వారి విఫలతకు కారణమగుచున్నది.

7. శ్రామికుల ఆర్థిక స్థితిగతులు మెరుగుపరచుట (Improvement of Economic Conditions): సాధారణముగ వేతనములు, సంక్షేమ కార్యక్రమముల లోపములు, ఉద్యోగ నిబంధనల లోపములు, మొదలగు ఆర్థిక కారణములు పారిశ్రామిక వివాదములకు కారణమవుతాయి. అందుచేత, పారిశ్రామిక వివాదముల నివారణకు శ్రామిక ఆర్థిక స్థితిగతులు పెంచుట అవసరమని భావించబడుచున్నది. అయితే, ఈ అంశముపై భిన్నాభిప్రాయములున్నవి.

విమర్శ (Critcism): కేవలము శ్రామికుల ఆర్థిక పరిస్థితులు మెరుగుపరచినంత మాత్రాన పారిశ్రామిక వివాదములు సమసిపోవు. శ్రామిక ఆర్థిక పరిస్థితులు తృప్తికరముగనున్న ఇంగ్లండ్, అమెరికా మొదలగు అభివృద్ధి చెందిన దేశములలో పారిశ్రామిక వివాదములు కొనసాగుచునే యున్నవి. శ్రామిక వర్గము రాజకీయ అధికారం గల రష్యా, చైనా దేశాలలో కూడా పారిశ్రామిక వివాదములున్నవి. అందుచేత, శ్రామికుల ఆర్థిక స్థితి గతులు పెంచుట మాత్రమే పారిశ్రామిక శాంతిని నెలకొల్పదు.

14.9. పారిశ్రామిక వివాదముల పరిష్కార పద్ధతులు (Methods of settlement of industrial disputes):

1. రాజీ మరియు మధ్య వర్తిత్వ పద్ధతులు (Conciliation and Mediation): యజమానులకు, శ్రామికులకు సంబంధించిన ఒక బహిర్గత వ్యక్తి ద్వారా పారిశ్రామిక వివాదమును పరిష్కరించుకొను విధానము రాజీ (Conciliation) మధ్య వర్తిత్వం (Mediation) అంటారు. యజమానులు, శ్రామికుల మధ్య సంప్రదింపులు విఫలమయినపుడు ఈ విధానము అవసరము.

రాజీ మరియు మధ్యవర్తిత్వం రెండూ ఒకరే అయితే రాజీ చేయు వ్యక్తి మధ్యవర్తిత్వం చేయువ్యక్తి కన్నా ఎక్కువ చురుకుగ, ఎక్కువ జోక్యమును కల్పించుకుంటాడు.

రాజీ మరియు మధ్యవర్తిత్వం చేయువారు శ్రామికులను, యజమానులను మరల పరస్పర సంప్రదింపులు చేయుటకు సుముకంగా చేసి, వివాదముపై ఒక అంగీకారమునకు వచ్చునట్లు ప్రయత్నములు చేస్తారు. కొన్ని సలహాలు కూడా చేస్తారు. అయితే ఆ సలహాలు ఆమోదించబడవచ్చు లేదా తిరస్కరింపబడవచ్చు. రాజకీయ వ్యక్తులుగాని మధ్య వర్తిత్వం చేయు వ్యక్తులుగాని తమ నిర్ణయమును లేదా అభిప్రాయమును శ్రామికులు యజమానులుపై బలవంతముగా విధించకుండా పరస్పర సంప్రదింపుల ద్వారా ఒక సార్థకమయిన అంగీకారమునకు వచ్చునట్లు కృషి చేస్తారు. రాజీగాని మధ్యవర్తిత్వంగాని నిర్భందము లేదా న్యాయశాస్త్ర పరమయిన స్వభావము కలవి కావు.

స్వచ్ఛంద రాజీ (Voluntary Conciliation): రాజీ చేయుటలో నైపుణ్యములు గల వ్యక్తులలో ప్రభుత్వము ఒక రాజీ యంత్రాంగమును ఏర్పరుస్తుంది. యజమానులు – శ్రామికులు రాజీ యంత్రాంగమును తగాదాల పరిష్కారమునకు ఉపయోగించుకొనవచ్చు. యజమానులు శ్రామికుల మధ్య సంప్రదింపులు విఫలమయినపుడు వారు రాజీ యంత్రాంగమును ఉపయోగించుకొనవచ్చును. యజమానులు – శ్రామికులు కోరిన యెడల, వారిద్దరి మధ్య మరల సంప్రదింపులు నెలకొల్పి, రాజీ ప్రయత్నములు చేసి, ఒక అంగీకారమునకు వచ్చునట్లు రాజీ చేయువారు కృషి చేస్తారు. రాజీ యంత్రాంగమును ఉపయోగించుకొనుట శ్రామికులు – యజమానుల ఇష్టముపై ఆధారపడి ఉంటుంది. నిర్భంధముండదు. రాజీ యంత్రాంగమును ఉపయోగించుకొనవచ్చు లేదా ఉపయోగించుకొనక పోవచ్చును.

నిర్భంద రాజీ (Compulsory Conciliation): శ్రామికులు – యజమానులు సంప్రదింపులు విఫలమయినపుడు, వారు రాజీ యంత్రాంగమును తప్పక ఉపయోగించుకొనవలెనను నిర్భంద నిబంధన ఉన్న యెడల దానిని "నిర్భంద రాజీ" అంటారు.

నిర్భంద రాజీ కన్నా స్వచ్ఛంద రాజీ ఎక్కువ సార్థకత కల్గి యుంటుందని పలువురి అభిప్రాయం. శ్రామికులు యజమానులు వారికై వారు స్వచ్ఛంధంగా కోరిన రాజీ ప్రయత్నములు ఎక్కువ విజయవంతమవుతాయి. నిర్భంధముగ విధించిన రాజీ ప్రయత్నములలో, శ్రామికులు లేదా యజమానులు సహకరించకపోవచ్చును.

భారతదేశములో రాజీ ప్రక్రియ: భారత ప్రభుత్వ పారిశ్రామిక వివాదముల చట్టము 1947 మరియు రాష్ట్ర ప్రభుత్వముల చట్టంలు పారిశ్రామిక వివాదముల పరిష్కారమునకు రాజీ విధానము ప్రవేశపెట్టినారు. పారిశ్రామిక వివాదముల చట్టము ప్రకారము అన్ని ప్రజోపయోగ పరిశ్రమలలో రాజీ విధానము నిర్భందము చేయబడినది. మిగతా పరిశ్రమలలో రాజీ విధానము నిర్భందము కాదు. అయితే నిర్భంధము కాని పరిశ్రమలలో కూడా నిర్బంధ స్వభావము కలదిగా రూపొందుచున్నది.

నిబంధనలు: రాజీ ప్రక్రియను త్వరితం చేయుటకు కొన్ని కాలపరిమితి నిబంధనలు చేయబడినవి.

1) రాజీ అధికారులకు 14 రోజులు 2) రాజ్ బోర్డులకు రెండు నెలలు.

రాజీ ప్రక్రియ జరుగుచున్నపుడు సమ్మెలు గాని, లాకౌట్ గాని చేయరాదు. రాజీ ప్రక్రియ ముగిసిన తర్వాత కూడా

ఏడు రోజుల వరకు సమ్మెలు, లాకౌట్లు చేయరాదు.

రాజీ ప్రక్రియలో అంగీకరించబడిన ఒప్పందము, అంగీకరించిన కాల వ్యవధి వరకు ఇరు పక్షములు కట్టుబడి యుండవలెను. ఆరు నెలల వరకు కట్టుబడి యుండవలెను లేదా ఒప్పందమును ఉపసంహరించు కొనునంత వరకు కట్టుబడి యుండవలెను.

విమర్శ (Critcism): రాజీ ప్రక్రియలో చాలా జాప్యం జరుగుచున్నది. దీనికి వివిధ కారణములున్నవి.

ఎ) రాజీ అధికారులపై ఎక్కువ పనిభారం

బి) వాయిదాలు ఎక్కువగా అడుగుట, సరి అయిన సమాచారము అందించక పోవుట, సమాధాన పరచుటకు ఎక్కువ కాలవ్యవధి కావలసి వచ్చుట.

శ్రామికులు – యజమానులు రాజీ ప్రక్రియ అనునది తదుపరి మెట్టుకు ఒక అడ్డంకుగా భావించుచున్నారు. అది ఒక తాత్కాలిక చర్యగా భావించి దానిపై శ్రద్ధ చూపుట లేదు

రాజీ అధికారులకు పని ప్రమాణములు, పని – సూత్రములు స్పష్టముగ నిర్వచించబడి లేవు.

వివాదముల పరిష్కారమునకు ఆర్బిట్రేషన్ విధానము:

పారిశ్రామిక వివాదమును మూడవ వ్యక్తికి నివేదించి నిర్దిష్టమయిన తీర్పును తెచ్చుకొనుట ఆర్బిట్రేషన్ అంటారు. ఆర్బిట్రేషన్ స్వచ్ఛందమయినదిగ నుండవచ్చును. లేదా నిర్భందమయినదిగా నుండవచ్చును.

స్వచ్ఛంధ ఆర్బిట్రేషన్ (Voluntary Arbitration): పారిశ్రామిక వివాదములను సంప్రదింపుల ద్వారా పరిష్కరించు బాటలో విఫలమయినపుడు, ఆ వివాదమును ఆర్బిటేటర్కు నివేదించుటకు, ఆర్బిట్రేటర్ తీర్పును ఆమోదించుటకు ఇరు పక్షముల అంగీకరించిన యెడల దానిని స్వచ్ఛంధ ఆర్బిట్రేషన్ అంటారు. వివాదమును ఆర్బిట్రేషను నివేదించుటకు గాని లేదా నివేదించక పోవుటకు గాని ఇరుపక్షములకు స్వేచ్ఛ ఉంటుంది. అనగా స్వచ్ఛందముగా ఇరుపక్షములు తమ వివాదమును ఆర్బిట్రేషన్కు నివేదించుట స్వచ్ఛంద ఆర్బిట్రేషన్లోని ప్రధాన స్వభావము.

నిర్భంద ఆర్బిట్రేషన్ (Compulory Arbitration): యజమానులు శ్రామికులు తమ వివాదమును సంప్రదింపుల ద్వారా పరిష్కరించుకొనుటకు విఫలమయినపుడు, ఆవివాదమును తప్పక ఆర్బిడ్రేషన్కు నివేదించవలసియున్న యెడల దానిని నిర్భంధ ఆర్బిట్రేషన్ అంటారు. ఆర్బిడ్రేషన్లో ఇచ్చిన తీర్పు ఇరు పక్షములు తప్పక ఆమోదించవలెను. సాధారణముగా స్వచ్ఛంద ప్రక్రియ విఫలమయినపుడు, శాసన పరమయిన నిబంధనల ద్వారా ప్రభుత్వము ఆ వివాదమును న్యాయపరమయిన తీర్పుకు ఆర్బిట్రేషన్కు నివేదిస్తుంది. అందుచేత, నిర్భంద ఆర్బిట్రేషన్ కోర్టు తీర్పు లాంటిది. నిర్భంధ ఆర్బిట్రేషన్లో వచ్చిన తీర్పును ఇరుపక్షములు అమలు పరచునట్లు చర్యలు తీసుకొంటుంది.

విమర్శ (Critcism):

1) ఆర్బిట్రేషన్ తీర్పును తప్పక ఆమోదించవలెనను నిబంధన ఉన్నందున ఇరుపక్షములు అనగా యజమానులు శ్రామికులు కూడా తుది నిర్ణయములో శ్రద్ధ ఉండదు.

2) సామూహిక బేరమును బలహీనం చేస్తుంది. నిర్భంద ఆర్బిట్రేషన్కు నివేదించబడినపుడు సామూహిక భేరము సాగుటకు అవకాశములు తగ్గుతాయి.

3) పారిశ్రామిక వివాదములను పెంచుతాయి.

4) పరిశ్రమలలో "స్వచ్ఛంద పరిపాలన" ను బలహీన పరుస్తుంది.

5) వివాదమును పరిష్కరించు కొనవలసిన బాధ్యతను శ్రామికులు యజమానుల నుండి తొలగించి ప్రభుత్వము నియమించిన ట్రిబ్యునల్స్కు బదిలీ చేస్తుంది.

6) సామూహిక బేరం స్థానములో కోర్టు తగాదాలను ప్రవేశపెడుతుంది.

7) ఇచ్ఛారహిత విధేయత లేని బానిసత్వమునకు లోను చేస్తుంది.

8) స్వేచ్ఛకు, సంప్రదింపుల చొరవకు, గమనశీలతకు భంగము కల్గిస్తుంది.

9) ఏక పక్షమయిన పరిమితుల విధింపు, శిక్షలకు గురి చేస్తుంది.

10) తీర్పులో ఓడిన వారు తమ పనిని శ్రద్ధలేని తత్వముతో ప్రారంభిస్తారు. మరియొక తగదా కొరకు వేచి చూస్తుంటారు. గెలిచిన వారిలో గుప్తముగ నున్న సంతోషముంటుంది. ఇటువంటి దృక్పథము వలన తాత్కాలిక శాంతి ఉంటుందే కాని శాశ్వత పారిశ్రామిక శాంతి ఉండదు.

Prof. G.D.H. Cole, శ్రీమతి సిడ్నివెబ్ (Sydney Webb) మొదలగు కొందరు ప్రముఖ శ్రామిక అర్థ శాస్త్రవేత్తలు నిర్బంధ విధానమును వ్యతిరేకించారు. దాని వలన పారిశ్రామిక సంబంధములలో స్వేచ్ఛ పోతుందని, శాశ్వత పారిశ్రామిక శాంతి ఏర్పడదని వాదించారు. ఇంగ్లండ్, అమెరికా, కెనడా మొదలగు అభివృద్ధి చెందిన దేశములలో నిర్బంధ విధానమును అనుసరించుట లేదు.

భారతదేశములో ప్రముఖ శ్రామిక నాయకుడు శ్రీ V.V. గిరి కేంద్ర శ్రామిక మంత్రిగా నున్నప్పుడు నిర్భంధ విధానమును వ్యతిరేకించారు. అయితే ఆ తరువాత శ్రామిక మంత్రిగ వచ్చిన శ్రీ కందుభాయ్ దేశాయి నిర్బంద విధానమును ప్రవేశ పెట్టుటకు సముఖుడుగ నుండెను.

చట్టపరమయిన నిర్భంద విధానము:

పారిశ్రామిక వివాదముల చట్టము మూడు అంచెల ట్రిబ్యునల్స్ ఏర్పరచుచున్నది.

1) శ్రామిక కోర్టులు

2) పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్స్

3) జాతీయ ట్రిబ్యునల్స్.

శ్రామిక కోర్టులు మరియు పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్స్ కేంద్ర మరియు రాష్ట్ర ప్రభుత్వములు నెలకొల్పవచ్చును. జాతీయ ట్రిబ్యునల్స్ను కేంద్ర ప్రభుత్వము మాత్రమే నెలకొల్పుతుంది.

1) శ్రామిక కోర్టులు (Labour Courts): యజమానులు జారీ చేసిన ఆ దేశములు, శ్రామికుల తొలగింపు, స్టాంపింగ్ ఆదేశముల ఆర్ధ వివరణ, అమలులో ఉన్న రాయితీలను ఉపసంహరించుకొనుట, సమ్మెలు, లాకౌట్లు మొదలగు దైనందిన స్వభావము గల వివాదములు శ్రామిక కోర్టుల పరిధిలోకి వస్తాయి. ఈ వివాదముల పై శ్రామిక కోర్టు తీర్పునిస్తుంది.

2) పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్స్ (Industrial Tribunal): వేతనములు అలవెన్స్‌లు, పని గంటలు, బోనస్, సెలవులు మొదలగు ప్రాధాన్యత అంశములపై వివాదములు పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ పరిధిలోకి వస్తాయి. ఈ విషయములపై పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ తీర్పునిస్తుంది.

3) జాతీయ ట్రిబ్యునల్స్ (National Tribunals): జాతీయ ప్రాధాన్యతగల అంశములు, అంతర్ రాష్ట్ర ప్రాధాన్యత గల అంశముల పరిష్కారమునకు, కేంద్ర ప్రభుత్వము జాతీయ ట్రిబ్యునల్ ఏర్పరుస్తుంది. శాసన పరమయిన కోర్టు తీర్పునకే కాక, యజమానులు – శ్రామికులు తను వివాదమును స్వచ్ఛందముగా ఆర్బిట్రేషను నివేదించవచ్చును.

పైన వివరించిన పారిశ్రామిక వివాదముల చట్టము నిర్భంద ఆర్బిట్రేషన్‌కు కూడా అవకాశము కల్పిస్తూ, చట్ట పరమయిన కోర్టులు, ట్రిబ్యునల్స్ ఏర్పరచుటయే గాక స్వచ్ఛంద ఆర్బిట్రేషన్కు కూడా అవకాశమిచ్చుచున్నది.

గత 20 సంవత్సరాలుగా నిర్భంద ఆర్బిట్రేషన్ శ్రామిక వివాదములకు పరిష్కరించుట, శ్రామిక వేతనముల, పని పరిస్థితులు, బోనస్, వేతనముల ప్రమాణీకరణ, అలవెన్సు మొదలగు శ్రామిక ఆర్థిక పరిస్థితులను మెరుగుపరచుటలో గణనీయమయిన విజయమును సాధించినది.

14.10. విమర్శ (Critcism):

నిర్భంధ ఆర్బిట్రేషన్ విధానములో కొన్ని లోపములు ప్రస్ఫుటమవుచున్నవి. అవి, జాప్యతర ప్రక్రియ లోపములు ఉన్నవని, పారిశ్రామిక శాంతిని నెలకొల్పలేక పోయినవని, స్వచ్ఛంద విధానములను నిరుత్సాహ పరచినది విమర్శించబడుచున్నది. జాప్యతలను, ప్రక్రియ లోపములను సవరించవలెను. అయితే, స్వచ్ఛంద విధానమును నిరుత్సాహపరచుచున్నదనుట వాస్తవం కాదని పలువురి అభిప్రాయం. స్వచ్ఛంద విధానములకు అవకాశమిస్తూ అవి విఫలమయినపుడే తుది చర్యగా నిర్భంద ఆర్బిట్రేషన్ చేపట్టబడుచున్నది. అయితే వివాద పరిష్కార ప్రక్రియ లోపములు, కొన్ని సందర్భములలో రాజకీయ ఒత్తిడులు మొదలగు లోపములను నివారించవలెను.

జాతీయ పారిశ్రామిక సంబంధముల కమిషన్ అను సంస్థను (National Industrial Relations Commission) కేంద్ర ప్రభుత్వము నెలకొల్పవలెనని జాతీయ శ్రామిక కమిషన్ సలహానిచ్చినది. ప్రతీ రాష్ట్ర ప్రభుత్వము కూడా ఇటువంటి పారిశ్రామిక సంబంధముల కమీషన్ను నియమించవలెను.

ప్రభుత్వము చేపట్టిన శాసన పరమయిన చర్యల వలన పారిశ్రామిక వివాదముల పరిష్కారములో స్వచ్ఛంద పద్ధతులను నిరుత్సాహపరచుచున్నదను అభియోగమున్నది. కాని, ఇది వాస్తవము కాదు. స్వచ్ఛంద ప్రక్రియకు శాసనములలో మరియు ఇతరత్ర కూడా ప్రభుత్వము ప్రాధాన్యతనిచ్చుచున్నది. స్వచ్ఛంద ప్రక్రియ విఫలమయినప్పుడే నిర్భంద పరిష్కారము ప్రభుత్వము చేపట్టుచున్నది. ప్రణాళికా యుక్త ఆర్థికాభివృద్ధి సాధించుటకు పారిశ్రామిక వివాదముల నిర్భంద పరిష్కారము అవసరమవుతుంది లేని యెడల పారిశ్రామిక సంబంధములలో అరాచక మేర్పడి ఆర్థికాభివృద్ధి కుంటుపడుతుంది. పైగా భారతదేశ శ్రామిక వర్గం సంఘటితంగా లేదు. కార్మిక యూనియన్లు బలమయినవిగా లేవు. అందుచేత స్వచ్ఛంద మీద పరిష్కారములు శ్రామికులకు అనుకూలముగా నుండుటకు అవకాశము చాలా తక్కువ కాబట్టి ప్రభుత్వము శాసన పరమయిన నిర్భంద పరిష్కారము చేపట్టవలసియుంటుంది.

14.11. నమూనా ప్రశ్నలు :

1) సమ్మె అనగా వివరించి, పారిశ్రామిక అశాంతికి గల కారణాలు తెలుపుము ?

2) మొదటి ప్రపంచ యుద్ధం తరువాత పారిశ్రామిక వివాదముల గూర్చి వ్రాయుము ?

3) పారిశ్రామిక వివాదములకు గల కారణాలు, వాటిని పరిష్కరించుటకు పద్ధతులు వివరించుము ?

14.12. చదువవలసిన గ్రంథాలు:

1) **Dr. B.P. Tyagi:** Labour Economics and Social Welfare

2) **Dr. Bhagoliwal:** Economics of Labour and Industrial Relations

3) **R.C. Saxena:** Labour Problems & Social Welfare.

పాఠం - 15

భారతదేశములో కార్మిక శాసనములు

15.0. లక్ష్యం:

ఈ పాఠ్యభాగము చదివిన తరువాత మీరు ఈ క్రింది అంశాలను తెలుసుకోగలరు.

- శ్రమ సూత్రములు, శ్రామిక శాసనముల ఆవశ్యకత, మరియు శ్రామిక శాసనముల యొక్క ఉద్దేశ్యములు వివరింపగలగాలి
- శ్రామిక శాసనముల యొక్క సూత్రములు, భారతదేశములో శ్రామిక శాసనముల చరిత్ర మరియు కార్మిక శాసనముల న్యాయ సూత్రములను విశదీకరింపగలగాలి.
- కేంద్ర ప్రభుత్వ శాసనములు, నష్టపరిహారము యొక్క రేటు, దానిలో వున్న లోపాలు గూర్చి వివరింపగలగాలి.

విషయసూచిక:

15.1. ఉపోద్ఘాతం

15.2. శ్రమ సూత్రములు

15.3. శ్రామిక శాసనముల ఆవశ్యకత

15.4. శ్రామిక శాసనముల యొక్క ఉద్దేశ్యములు

15.5. శ్రామిక శాసనముల యొక్క సూత్రములు

15.6. భారతదేశంలో శ్రామిక శాసనముల చరిత్ర

15.7. కార్మిక శాసనముల న్యాయ సూత్రములు

15.8. కేంద్ర ప్రభుత్వ శాసనములు

15.9. నష్ట పరిహారము రేటు

15.10. ఈ చట్టములో కొన్ని లోపాలు

15.11. సారాంశము

15.12. ముఖ్యపదాలు

15.13. నమూనా ప్రశ్నలు

15.14. చదువదగిన గ్రంథాలు

15.1. ఉపోద్ఘాతం:

పారిశ్రామిక రంగములో పనిచేయుచున్న కార్మికుల ఉద్యోగిత, వేతనములు, పనిచేయు పనిగంటలు పరిస్థితులు, పారిశ్రామిక సంబంధములు, సాంఘిక భద్రత మరియు శ్రామికుల సంక్షేమము యితర పరిస్థితులు మొదలగు అంశములకు సంబంధించిన న్యాయ శాసనాత్మక కార్యక్రమములు లేదా చర్యలను కార్మిక శాసనములని అందురు.

ఉత్పాదకత పెంచుటలో శ్రామికులు ప్రధాన పాత్ర వహిస్తారు. దేశార్థికాభివృద్ధి మరియు పారిశ్రామికాభివృద్ధి పారిశ్రామిక శాంతిపై ఆధారపడి వుంటారు. అందుకుగాను పారిశ్రామిక సంబంధాలు మెరుగుపరచవలెను. అందుకు గాను

శ్రామిక శాసనములు ఎంతగానో ఉపయోగపడ్డాయి. అందుచేత శ్రామిక శాసనములపై సంపూర్ణమైన అవగాహన శ్రామికులకు మరియు యజమానులకు అనగా ఉభయులకు చాలా అవసరము.

15.2. శ్రమ సూత్రములు:

పారిశ్రామిక సంబంధాలను సక్రమముగానూ, వ్యవస్థాపన చేయడంలోనూ శ్రమ సూత్రాలు కీలక ప్రాధాన్యత కలిగి వుండి ప్రభుత్వానికి సహకరించెను. ఈ శ్రమ సూత్రాలను శ్రామికుల మరియు యజమానుల న్యాయపరమైన హక్కులను మరియు బాధ్యతలను తెలియుజేసేవిగా పని యొక్క దిన సంబంధాలను వివరించుటకు కేటాయించు మార్గదర్శిక సూత్రాలు అని అర్థం. ఈ శ్రమ సూత్రాలను ఈ క్రింది వర్గాలుగా విభజింపవచ్చును.

1. పని పరిస్థితులకు సంబంధించిన సూత్రాలు
2. పారిశ్రామిక సంబంధాలను క్రమబద్ధీకరించే సూత్రములు
3. వేతనాలను మరియు బోనస్లను క్రమబద్ధీకరించే సూత్రములు
4. ప్రసవ, నీరసం, వృత్తి పరమైన రోగాలు, గ్రాట్యుటీ యొక్క చెల్లింపులు, ప్రోవిడెంట్ ఫండ్ నిధి మరియు కుటుంబ ఫించన్ కలిగిన సాంఘిక భద్రత కొలమానాలను సక్రమము చేసే సూత్రాలు.
5. శిక్షణలను క్రమబద్ధీకరణ చేసే సూత్రాలు.
6. శ్రేయస్సును మరియు, జీవన పరిస్థితులను క్రమబద్ధీకరణ జేసే సూత్రాలు.

శ్రామిక శాసనములు అనగా న్యాయపరమైన ఆచరణ చట్టములు మరియు న్యాయ సూత్రములు. ఇవి ఉద్యోగము మరియు నిరుద్యోగము, వేతనములు మరియు పని యొక్క పరిస్థితులను గూర్చి సంభాషించును. వాటితో పాటు సాంఘిక భద్రత మరియు పరిశ్రమలలో ఉద్యోగం చేస్తున్న వ్యక్తుల గూర్చి కూడా సంభాషించును.

15.3. శ్రామిక శాసనముల ఆవశ్యకత:

ఇవి రెండు ప్రధానమైన అంశాల నుండి చెప్పబడినవి. మొదటిది, శ్రామికులు మరియు ఉద్యమ దారులు సత్సంబంధము అన్నది ఉత్పత్తి నిర్వహణ మరియు జాతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థ నిర్మించడములో భాగస్వామ్యము చేయుటలో శ్రామిక శాసనములు ఆవశ్యకత. రెండువది, ఆర్థికాభివృద్ధిలో శ్రామికుల భాగము భద్రత మరియు శ్రామికుల యొక్క శ్రేయస్సును రక్షించడములో వ్యవస్థ మొత్తం మరియు వ్యక్తిగతంగా ఉద్యమదారులు బాధ్యత కలిగి వుండుటకు గాను శ్రామిక శాసనాలు అవసరము. యీ రెండింటి దృష్ట్యా ఈ శాసనముల ఆవశ్యకత కలదు.

భారతదేశ వెనుకబడిన ఆర్థిక వ్యవస్థ శ్రామికులకు సాంఘిక ప్రయోజనాలను అందించడంలో ఖచ్చితంగా ప్రాముఖ్యత వహించాలి. భారతదేశ ఆర్థిక ప్రణాళిక అభివృద్ధి చెందాలంటే 5 గొప్ప శక్తులను అధిగమించాలి. అవి కోరిక, తెలివి తక్కువతనం, క్యూరల్, సోమరితనంను ఎదురించి వీటి నుండి వ్యక్తికి స్వతంత్రంగా, పూర్తిగా మరియు గొప్ప జీవితం అందించడం ద్వారా భద్రతను కల్పించడం, తద్వారా న్యాయం, సమానత్వం, స్వేచ్ఛా మరియు భద్రతను కల్పించి అభివృద్ధి పరచడం.

15.4. శ్రామిక శాసనముల యొక్క ఉద్దేశములు:

1. పరిశ్రమలలో పనిచేయుచున్న శ్రామికుల యొక్క సేవా స్థితిగతులను మెరుగు పరుచుట.
2. సాధారణమైన, కనీసమైన జీవన అవసరాలను శ్రామికులకు కల్పించుట.
3. పారిశ్రామిక శాంతిని నెలకొల్పుట.
4. పారిశ్రామిక శాంతి ద్వారా శ్రామికుల ఉత్పాదక శక్తిని మెరుగు పరచుట.
5. ఉత్పాదకత పెంపుదలతో దేశము యొక్క సంపదను అభివృద్ధి పరచుట.
6. శ్రామికులను పీడన నుండి రక్షించుట.
7. శ్రామికులకు మరియు యజమానుల మధ్య చక్కటి సంబంధాన్ని బలపర్చుట.
8. పని యొక్క స్థితి గతులను సంస్కరిస్తూ తద్వారా శ్రామికుల యొక్క ఆరోగ్యం, సంరక్షణ, శ్రేయస్సు భద్రపర్చుట.
9. ధర్నాలు, పరిశ్రమల మూసివేతల వలన తరచూ జరిగే నిలిపివేతలను తగ్గించుట శ్రామిక శాసనముల యొక్క ఉద్దేశ్యములు అయితే ఈ క్రింది కారణాలు వలన శ్రామిక శాసనముల అవసరతను మనము చెప్పవచ్చును.

ఎ) వ్యక్తిగతమైన శ్రామికులు ఆర్థికంగా బలహీనులు

బి) పరిశ్రమలలోనూ, గనులలో మరియు కొన్ని సంస్థలలో శ్రామికులు కొన్ని నిర్దిష్టమైన నష్టాలకు గురి అవుతూ ఉంటారు.

సి) శ్రామికుల యొక్క బేరమాడే శక్తిని పెంచుటకు గానూ

డి) పరిశ్రమల పరమైన వైషమ్యాలను తప్పించుటకు గానూ

ఇ) ప్రమాదకరమైన మరియు భయంకరమైన పరిస్థితుల నుండి బాలకార్మికులను మరియు స్త్రీలను సంరక్షించుటకు గానూ

యఫ్) పనిలో వుండగా మరణించిన లేదా ప్రమాదానికి గురైన పనివారికి నష్ట పరిహారము యిచ్చుటకు గానూ మరియు

జి) పనివారి యొక్క శ్రద్ధాశక్తులను పెంపొందించుటకు గానూ శ్రామిక శాసనములు తప్పని సరిగా లేదా విధిగా అమలు చేయవలెను.

15.5. శ్రామిక శాసనముల యొక్క సూత్రములు:

శ్రామిక శాసనముల యొక్క సూత్రములు ముఖ్యంగా నాలుగు విధములు. అవి:

1) సామాజిక న్యాయము

2) సామాజిక సమానత్వము

3) అంతర జాతీయ సమానత / ఏకైకత / ఏక సరూప్యము

4) జాతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థ. ఈ క్రింది విధంగా ఈ సూత్రములను వివరింపవచ్చును.

1. సామాజిక న్యాయము (Social Justice):

సమాజం మొత్తం మీద, దాని యొక్క సాధారణ మరియు అన్ని విధాల శ్రేయస్సును పరిగణనలోకి తీసికొని సామాజిక న్యాయాన్ని అందజేయుట, తద్వారా సమాజములో ఒక వర్గము వారి యొక్క మెరుగుదల ఇతర వర్గాల వారిని నష్ట పరుస్తూ వుండకుండా సామాజిక న్యాయాన్ని అందజేయుట. పారిశ్రామిక భాషలో సామాజిక న్యాయము అనగా పరిశ్రమలకు లభించు లాభాలు మరియు సౌలభ్యాలు శ్రామికులకు మరియు పారిశ్రామిక వేత్తల మధ్య పంపిణీ సమానంగా చేయుట. తద్వారా శ్రామికుల యొక్క ఆరోగ్యానికి, సంక్షేమానికి మరియు నైతికత్వానికి ఎటువంటి హాని సంభవించకుండా సంరక్షించుటకు పరిశ్రమల యాజమాన్యము మరియు ప్రభుత్వాల కృషి జరుపుట అని అర్థము.

2. సామాజిక సమానత్వం (Social Equality):

పరిస్థితులు మరియు అభిప్రాయాల మార్పుకు అవసరమైన న్యాయశాస్త్ర మార్పును సామాజిక సమానత్వము అని అందురు. మార్పు చెందుచున్న సూత్రము యొక్క శక్తిని ప్రభుత్వం తీసికొని తద్వారా అవకాశాలను కల్పిస్తూ పాలనా శక్తుల కొరకు చట్టాలను కొన్ని నిర్దిష్టమైన విషయాలలో ఏర్పాటు చేయబడును. నిబంధనలు సవరింపబడవచ్చును లేదా నూతీకరణ చేయబడవచ్చును. ఈ మార్పు లేక సవరణ అన్నది ప్రభుత్వంచే పరిస్థితుల మార్పుకు అనుకూలంగా జరపబడును. యిట్టి శాసనములు, సామాజిక సమానత్వం అన్న సూత్రముపై ఆధారపడును.

3. అంతర్జాతీయ సారూప్యం:

శ్రామిక సూత్రాలలో సాధ్యమైనంతవరకు అంతర్జాతీయ సారూప్యముండవలెయును. ఈ విషయములో అంతర్జాతీయ శ్రామిక సంస్థ యొక్క కృషి కొనియాడదగినది మరియు చెప్పుకోదగ్గట్టిది. శ్రామికుల దృష్ట్యా వారి యొక్క శ్రేయస్సు మరియు వారి పరిస్థితులు మెరుగుపరుచటలో సభ్య దేశాలు ఖచ్చితమైన శాసనాలకు అనుకూలంగా వుండేటట్లుగా గొప్ప పనిని అంతర్జాతీయ శ్రామిక సంస్థ చేసింది. ఇప్పుడు కూడా చక్కటి కృషి చేస్తున్నది.

4. జాతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థ:

వివిధ శ్రామిక శాసనములను అమలు చేస్తున్నప్పుడు, దేశము యొక్క సాధారణ పరిస్థితిని దృష్టిలో వుంచుకోవలెను. తదను కాలంగా ఈ శ్రామిక శాసనము యొక్క అవసరత దెబ్బతినదు అని గంటాపదంగా చెప్పవచ్చును.

15.6. భారతదేశములో శ్రామిక శాసనముల చరిత్ర:

శ్రామిక శాసనముల చరిత్రను మూడు స్థాయిలుగా వివరించవచ్చును.

1. మొదటి ప్రపంచ యుద్ధమునకు ముందు 2. స్వాతంత్ర్యమునకు ముందు 3. స్వాతంత్ర్యము తరువాత

1) మొదటి ప్రపంచ యుద్ధమునకు ముందు:

ఈ కాలములో, ఉద్యోగస్తులు మరియు ఉద్యమదారుల సంబంధములలో జోక్యము చేసుకోకూడదు అన్న విధానము అవలంభించడములో ప్రభుత్వము చొరవగా నుండెడిది. ఈ కాలములో కొన్ని శ్రామిక చట్టములు అమలు చేయబడినవి. ఉదా : ఎఫ్రిండానప్ చట్టం–1850, దారుణమైన ప్రమాదాల చట్టం–1855, ఫ్యాక్టరీల చట్టం–1891 మరియు 1911, ఖనిజముల చట్టము–1901.

2) స్వాతంత్ర్యమునకు ముందు:

శ్రామిక శాసనముల దృష్ట్యా ఎక్కువ శ్రద్ధ వహించుటకు బాధ్యత వహించు కారణాలు శ్రామికుల మధ్య చక్కటి అవగాహన, రష్యా విప్లవములు, స్వరాజ్య ఉద్యమము, అంతర్జాతీయ శ్రామిక సంస్థ యొక్క జోక్యము, శ్రామికుల పై రాయల్ కమీషన్ వంటివి భారతదేశ స్వాతంత్ర్యమునకు ముందు శ్రామిక శాసనములకు ఎంతగానో దోహదపడనటు వంటివిగాను చెప్పవచ్చును. మరియు యిదే కాలములో కొన్ని సూత్రములు అమలు చేయబడినవి. అవి ఏమనగా పనిచేసే మగవారికై నష్టపరిహారము చెల్లించు చట్టము, వ్యాపార తగాదాలు తగ్గించు చట్టము–1929, మరియు ప్రసవ కాల సౌకర్యములు పొందు చట్టం మొదలగునవి

3) స్వాతంత్ర్యం తరువాత కాలం:

శ్రామికుల సూత్రాలకు సంబంధించిన మేరకు స్వాతంత్ర్యము ఒక క్రొత్త దశను నెట్టి వేసినది. ఈ సూత్రాలు శ్రామిక వర్గము యొక్క పెరుగుతున్న అవసరాలతోపాటు మార్పు చెందుతూ వుంటాయి. ఇదే కాలములో కొన్ని సూత్రాలు అమలైనవి. అవి ఫ్యాక్టరీలు మరియు ఖనిజముల చట్టము–1948 మరియు 1952, పారిశ్రామిక వివాదాల నిర్మూలన చట్టము–1947, ప్లెంటేషన్ శ్రామిక చట్టము–1951, ఇ.ఎస్.ఐ. చట్టము–1948, ఇ.పి.ఎఫ్ చట్టము–1952, కేంద్ర ప్రసూతి ప్రయోజన చట్టం–1961, బోనస్ చెల్లింపుల చట్టం–1965, ఎప్రింటిస్ చట్టం–1973, గ్రేట్యూట్ చెల్లింపుల చట్టం–1972, కుటుంబ ఫించన్ పథకం–1971, అమ్మకపు పదోన్నత ఉద్యోగస్తు చట్టం–1976 మొదలగునవి.

4) పర్యావరణ క్రమబద్ధీకరణ – శ్రామిక సూత్రాలు:

అంతర్జాతీయ శ్రామిక సంస్థలో భారతదేశము ఒక సభ్య దేశము. స్పష్టమైన శాసనమును శ్రామికుల కొరకై చక్కటి వాతావరణం పర్యావరణం కల్పించుటకై అమలు చేసినది. అదే విధంగా శ్రామికుల యొక్క ప్రయోజనాలను దృష్టిలో వుంచుకొని ఈ శాసనమును భారతదేశము అమలు చేసినది. మారుతున్న పరిస్థితులను బట్టి కార్మికుల శాసనాలను, చట్టాలను భారత ప్రభుత్వాలు నిరంతరము సమీక్ష చేస్తూ వున్నాయి.

15.7. కార్మిక శాసనముల న్యాయ సూత్రములు:

ఈ క్రింది విధంగా కార్మిక శాసనాలను / న్యాయ సూత్రాలను పేర్కొనవచ్చును:

1. పారిశ్రామిక వివాద చట్టమును బట్టి పారిశ్రామిక సంబంధాలను క్రమబద్ధీకరణ చేయబడెను. దీనివలన కార్మికులకు న్యాయం మరియు సరియైన తీర్పు వివాదములో యివ్వబడెను.
2. ఫ్యాక్టరీల చట్టం–1948 వలన ఫ్యాక్టరీలలో పని వాతావరణం చక్కబడినది. ఈ చట్టము వలన పని పరిస్థితులకు తగిన ప్రమాణాలు ఏర్పాటు చేయబడెను లేదా నిర్దేశింపబడెను. అదే విధంగా పారిశ్రామిక విధానానికి తగిన సౌకర్యాలు వుండాలని నిర్దేశింపబడెను. ముడి సరకుల నిల్వ, ముందు జాగ్రత్తలు, పని గంటలు మరియు ఆరోగ్య సౌకర్యాలు మొదలగునవి ఈ చట్టం పరిధిలో నిర్దేశింపబడినవి.
3. కనీస వేతన చట్టము–1948 ద్వారా ప్రభుత్వాలకు ఖచ్చితమైన కనీస వేతనాలు నిర్దేశించుటకు మరియు పునర్నిర్మాణం చేయుటకు సాధికారత యివ్వబడెను. అదే విధంగా కరువు బత్యాల ఏర్పాటు, పనికి తగ్గట్టుగా, ఎక్కువ పనికి తగిన బత్యం ఏర్పాటు.

4. 1956 వ బోనస్ చట్టం ప్రకారం, కార్మికులలో కొంతమందికి తగిన బోనస్ చెల్లింపు: కనీస బోనస్ 8.33 శాతం సంవత్సరానికి యివ్వబడును అని చట్టం నిర్దేశించినది. అయితే ఈ బోనస్ 20 శాతంనకు మించదని స్పష్టీకరించినది.
5. కొన్ని వర్గాల / రకాల పని వారికి గ్రాట్యూటీని పని తొలగింపు ఆధారముగా యివ్వవలెనని గ్రాట్యూటీ చట్టం యాజమాన్యానికి స్పష్టీకరించినది. వేతనముతో సంబంధం లేకుండా ఈ చట్టం అందరకు వర్తించును.
6. నెలకు రూ. 6. 500/– లకు మించని పనివారందరకు ఉద్యోగస్తుల ప్రావిడెంట్ ఫండ్ చట్టం వర్తించును. యజమాని మరియు కార్మికుడు మధ్య అవగాహనతో 8.33 శాతము నుండి 10 శాతము వరకు కార్మికుడు జీతములో ఈ ఫండ్‌కై కేటాయించవచ్చును.
7. నెలకు రూ. 3000/– లు మించని ఉద్యోగస్తులకు రాష్ట్ర ఇన్సూరెన్స్ చట్టము, అనారోగ్య, ప్రసూతి మరియు ప్రమాదములకు వర్తిస్తుంది.
8. పై చట్టములన్నియు గాక, దుకాణాల ఏర్పాటు చట్టాన్ని అనేక రాష్ట్రాలు అమలు చేసినవి. ఈ చట్టము ద్వారా పని గంటలు క్రమబద్ధీకరణ చేయబడెను. కనీస ప్రమాణాలతో పని పరిస్థితులను నిర్దేశించబడెను. ఓవర్‌టైమ్ మరియు సెలవు జీతం చెల్లింపు వంటివి ఈ చట్టము పరిధిలో నిర్దేశింపబడినవి.

15.8. కేంద్ర ప్రభుత్వ శాసనములు:

కేంద్ర ప్రభుత్వ శాసనములు ఈ క్రింది విధంగా వివరింపబడెను.

1. ఫ్యాక్టరీ చట్టము–1949 శ్రామికుల దృష్ట్యా వారి ఆరోగ్యము, విశ్రాంతి గదులు, ప్రమాదము వాటిల్లినపుడు తగిన చర్యలు తీసుకోవడం, ఆహారపు శాలలు మరియు స్నానపు గదులు ఏర్పాటు చేయడం, శ్రామికులకు తగిన ప్రధమ చికిత్స వసతులను ఏర్పాటు చేయటం యిటువంటి చర్యలన్నియు యాజమాన్యము చేయవలెనని ఈ ఫ్యాక్టరీ శాసనము చట్టములో తగిన నిబంధనములున్నవి. శ్రామికుల సంక్షేమము దృష్ట్యా ఫ్యాక్టరీ ఈ చర్యలన్నియు చేపట్టవలెయును.
2. 1951 ప్లాంటేషన్ చట్టము ప్రకారము టీ, కాఫీ మొదలగు ప్లాంటేషన్ పరిశ్రమలలో శ్రామికుల క్షేమముకై తగిన చర్యలు ఈ చట్టము పేర్కొన్నది.
3. 1952 చట్టము ప్రకారము గనులలో పనిచేయుచున్న కార్మికుల క్షేమము కొరకై తగిన చర్య తీసికోవలెనని చట్టము పేర్కొన్నది.
4. మైకా గనుల చట్టం–1946, బొగ్గు గనుల శ్రామికుల సంక్షేమ చట్టము–1947 మరియు ముడి సున్నము గనుల శ్రామికుల సంక్షేమమునకై చట్టం 1961 ఏర్పాటు చేయబడెను.
5. వాణిజ్య ఓడల చట్టం–1948, ఓడరేవుల శ్రామికుల చట్టం–1988 మొదలగునవి శ్రామికుల సంక్షేమమునికై కృషి చేయబడెను.
6. ఉద్యోగస్తుల ప్రభుత్వ భీమా పథకము, సాంఘిక రక్షణ పథకము మరియు రైల్వే డిపార్టుమెంట్ సిబ్బందికి తగిన సంక్షేమమునకు తగిన చర్యలు, వసతి మరియు బాల కార్మిక నిర్మూలనకై ప్రభుత్వ రైల్వే అధికారాలు ఆరోగ్య కేంద్రాలను నిర్మూలించడం.

రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు కూడా కార్మిక సంక్షేమానికై శ్రామిక సంక్షేమాన్ని నిర్వహించవలెను. వీటికి తగిన శాసన పరమైన నిధులు ఏర్పాటు చేయవలెను. అదేవిధంగా ప్రయివేటు యాజమాన్యం, స్వచ్ఛంద సంస్థల కార్మికులు సంక్షేమ దృష్ట్యా ఏర్పాటు చేస్తున్న కార్యకలాపాలను రాష్ట్ర కేంద్ర ప్రభుత్వాలు సమర్థిస్తూ, వాటి మద్దతు తెలియజేయవలెను. చట్టములో పేర్కొన్న సంక్షేమ చర్యలను యజమానులు తీసికొనని యెడల కేంద్ర రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు వారిపై కఠిన చర్యలు తగిన రీతిలో తీసికొనవలెయును. ఈ విధంగా కార్మిక సంక్షేమమును పటిష్టము చేయడములో, పెంపొందించడములో భారత ప్రభుత్వం తగిన పాత్రను వహిస్తున్నదని చెప్పవచ్చును.

శ్రామికుల నష్టపరిహారం చట్టము మొదటగా 1923వ సంవత్సరములో ఏర్పాటు చేయబడినది. తరువాత అనేక సార్లు సవరింపబడినది. ఉద్యోగ నిర్వహణలో శ్రామికులకు సంభవించు ఎటువంటి ప్రమాదములకైనా–అనగా శ్రామికుడు మరణించినా లేదా పూర్తిగా అంగవైకల్యము లేదా పాక్షిక వైకల్య మేర్పడినా యజమానులు ఆ నష్టపరిహారం ఈ చట్ట ప్రకారము శ్రామికులకు చెల్లించవలెయును. శ్రామికులు ఉద్యోగరిత్యా ఎటువంటి రోగాలకు గురియైనా యజమానులు తగిన నష్టపరిహారము శ్రామికులకు చెల్లించవలెను. కొన్ని ప్రమాదభరితమైన నిర్దిష్ట వృత్తులకు ఈ చట్టము వర్తిస్తుంది. ఉదా : గనులు, ఫ్యాక్టరీలు, రవాణా మొదలగునవి.

15.9. నష్ట పరిహారము రేటు:

1) నష్ట పరిహారము యొక్క పరిమాణము గాయము, స్వభావము, శ్రామికుని నెలసరి వేతనముపై ఆధారపడును. ఈ నష్ట పరిహారము, తనపై ఆధారపడిన శ్రామికుని యొక్క కుటుంబ సభ్యులకు యివ్వబడును. ఈ డబ్బు రూ. 7,200/– నుండి రూ. 30,000/– వరకు వుండును.

2) పూర్తి అంగవైకల్యానికి ఒకే మొత్తంగా చెల్లించబడుతుంది. కనీసం ఇది రూ. 10,080/– లు వుంటుంది. శాశ్వత అంగవైకల్యానికి ఒక విధమైన చెల్లింపు, తాత్కాలిక అంగవైకల్యానికి ఒక విధమైన చెల్లింపు వుంటుంది.

15.10. ఈ చట్టములో కొన్ని లోపాలు: ఈ చట్టము అమలులో కొన్ని లోపాలున్నాయి.

1. నష్టపరిహారము చెల్లింపు బాధ్యత యజమానుల పైనున్నది. కాని దానిని భీమా చేయుటకు బాధ్యత లేదు. అందుచేత చిన్న పారిశ్రామిక యజమానులు అధిక నష్టమును చెల్లించలేకపోవుచున్నారు.
2. ప్రస్తుత నష్ట పరిహారము రేట్లు, సముచితంగా లేవు.
3. నష్ట పరిహారమునకు అర్హతకు వేతన గరిష్ట పరిమితి రూ. 1000/– ఈ పరిమితికి మించిన వారు ఈ చట్టం పరిధిలోకి రారు.
4. ప్రమాదము జరిగినప్పుడు వైద్య సదుపాయములకు ఈ చట్టములో నిబంధనలు లేవు.

15.11. సారాంశము:

ఈ పాఠ్యాంశము వలన శ్రమ సూత్రములు, శ్రామిక శాసనముల అవశ్యకత గూర్చి తెలియును. శ్రామిక శాసనముల యొక్క ఉద్దేశ్యములు, భారతదేశములో కార్మిక శాసనముల చరిత్ర ఈ శాసనముల న్యాయ సూత్రములు, కేంద్ర ప్రభుత్వ శాసనములు మరియు నష్టపరిహార చట్టం రేటు, యిందులోని లోపాలు వివరించుట ఈ పాఠ్య సారాంశము.

15.12. ముఖ్యపదాలు:

క్రమబద్ధీకరణ = సక్రమముగా చేయుట

బోనస్ = ప్రోత్సాహకము

సంరక్షణ = భద్రత

ఉత్పాదకత = ఉత్పత్తి చేసే శక్తి

వైషమ్యాలు = విభేదాలు

సౌలభ్యము = సులభతరము

ఏక నిరూప్యము = ఒకే పోలిక

15.13. నమూనా ప్రశ్నలు:

1) శ్రమ సూత్రములేవి ? శ్రామిక శాసనముల ఆవశ్యకత వివరింపుము?

2) శ్రామిక శాసనముల ఉద్దేశ్యములు మరియు వాటి సూత్రములను విపులీకరింపుము?

3) భారతదేశములో శ్రామిక శాస్తనముల చరిత్ర మరియు వాటి న్యాయ సూత్రములను విశదీకరింపుము?

4) కేంద్ర ప్రభుత్వ శాసనముల గూర్చి వ్రాయుము?

15.14. చదువదగిన గ్రంథాలు:

1) J. Kumar Singh : Labour Economics, Principles, Problems and Practices

2) B.P. Thyagi : Labour Economics and Social Welfare

3) Aurthur Batler : Labour Economics and Institutions.

– ఆచార్య యం. చంద్రయ్య

పాఠం - 16

భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత

16.0. లక్ష్యం:

ఈ పాఠ్యభాగము చదివిన తరువాత మీరు ఈ క్రింది అంశాలను తెలుసుకోగలరు.

- భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క ఆవశ్యకతను మరియు చారిత్రక ఆధారాలను వివరింపగలగాలి.
- భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క పధకాలను విమర్శనాత్మకంగా వివరింపగలగాలి.

విషయసూచిక:

16.1. ఉపోద్ఘాతం

16.2. పరిచయము

16.3. భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క ఆవశ్యకత

16.4. చారిత్రక ఆధారాలు

16.5. భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క (కొలమానాలు) పధకములు

16.5.1 శ్రామికుల నష్ట పరిహార చట్టం-1923

16.5.2. ప్రసూతి ప్రయోజనాల చట్టం-1961

16.5.3. రాష్ట్ర ఉద్యోగస్తుల భీమా పధకం-1948

16.5.4. ఉద్యోగుల ప్రోవిడెంట్ నిధి పధకం

16.5.5. ఇతర కొలమానాలు

16.5.6. పరిగణలోనికి తీసుకోవలసిన సాంఘిక భద్రత కొలమానాలు

16.6. సారాంశము

16.7. ముఖ్య పదాలు

16.8. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

16.9. చదువదగిన గ్రంథాలు

16.1. ఉపోద్ఘాతం:

ఈ పాఠ్యభాగంలో భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క ఆవశ్యకతను మరియు చారిత్రక ఆధారాలను వివరించడం జరిగినది. ఇందే కాకుండా భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క పధకాలను వివరించడం జరిగినది.

16.2. పరిచయము:

భారత రాజ్యాంగంలో ప్రభుత్వ మార్గదర్శిక విధానాలు పొందుపరచబడినవి. అవి:

ప్రభుత్వం సంక్షేమమునకు ప్రభుత్వం అనుసరించాల్సిన కొన్ని లక్ష్యాలను సూత్రాలను గురించి వత్తిడి తీసుకు వచ్చింది. దీని ప్రకారం తప్పనిసరి సాంఘిక భద్రత ఆజ్ఞలను ప్రజల సంక్షేమం కొరకు రూపొందించింది. సంక్షేమ రాజ్యం యొక్క ముఖ్య

లక్ష్యం ఎక్కువ సంతోషాన్ని ఎక్కువ మంది ప్రజలకు అందించుట. అనారోగ్యం, ప్రసూతి, నిరుద్యోగము, వృద్ధాప్యం లేదా సంపాదించే వ్యక్తి మరణం మొదలగు భాదల నుండి విముక్తి చేయడమే సాంఘిక భద్రత కారకాల ముఖ్య విధి.

16.3. భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క ఆవశ్యకత:

స్వాతంత్ర్యం తర్వాత భారత ప్రభుత్వం సంక్షేమ ప్రభుత్వంగా ప్రకటించబడింది. అంతర్జాతీయ శ్రామిక వ్యవస్థలో క్రియాశీలక సభ్యత్వమును వహించినది. ఆర్థికాభివృద్ధిలో మానవ వనరుల ప్రాధాన్యత గుర్తించబడినది. కార్మిక సంఘాలు బలపడినవి. ప్రజాభిప్రాయం బలపడినది. సాంఘిక భద్రత యొక్క విస్తారమైన ప్రణాళిక భారత్లో త్వరిత ఆవశ్యకతను తెలియజేస్తుంది. భారతదేశంలో అధిక శాతం మంది నిరుపేదలు అందుమూలంగా మలేరియా మరియు విషజ్వరాలు వంటి వ్యాధులు, శిశు మరియు ప్రసూతి మరణాలు, జీవన ప్రమాణం తక్కువగా ఉండడం దీనికి కారణం. నిరుద్యోగిత, అంతే కాకుండా వంశ పారంపర్యంగా వచ్చే అప్పులు, వీటన్నింటిని అదుపు చేయుటకు విస్తారమైన సాంఘిక భద్రతా కార్యక్రమాలు ఆవశ్యకమైనవి. భారతదేశంలో ఎక్కువ జనాభాకు ఒక మంచి జీవితాన్ని అందించుటకు ఖచ్చితమైన సాంఘిక భద్రత కార్యక్రమాలు, ఇతర కార్యక్రమాలు ఎంతో ఆవశ్యకం. సాంఘిక, భీమా, సాంఘిక భద్రత మరియు సాంఘిక సహాయం అనే రెండు ముఖ్యమైన దృక్పథాలు కల్గి ఉంది. సాంఘిక భీమా యొక్క ముఖ్య ఉద్దేశ్యం సాంఘిక అభద్రతను మరియు పేదరికాన్ని నిర్మూలించుట. ప్రపంచంలో అధిక దేశాలు అనేక సహాయ పథకాలతో సాంఘిక భీమాను అమలు చేస్తున్నాయి. భారత్లో అధునాతన ఉత్పత్తి పద్ధతులు యొక్క ఫలితం ద్వారా సంపదను కొంత మంది చేతులలో కేంద్రీకృతం అయ్యింది. నూతన పారిశ్రామిక విధానం వ్యతిరేఖ శక్తులతో భారతదేశంలోకి ప్రవేశించింది. అవి సాంఘిక మరియు ఆర్థిక సర్దుబాటు చేసేటట్లు లేకపోవడం, అభద్రత మరియు పేదరికం పెరిగిపోవడం మరియు తక్కువ స్థాయిలో సౌమ్యవాద సంస్థ మరియు ఉమ్మడి కుటుంబం. ఇందు మూలంగా భారతదేశంలో అధిక శాతం ప్రజలు నిరుపేదలుగా తయారైయ్యారు. కాబట్టి సంఘం యొక్క ముఖ్య విధి పారిశ్రామిక ప్రమాదాలను. అనారోగ్యం మరియు Invalidity, నిరుద్యోగం, వృద్ధాప్యం, మరణంకు కారణమైన విద్రోహశక్తులను గుర్తించి తొలగించుటకు ప్రయత్నించాలి.

భారతదేశ వెనుకబడిన ఆర్థిక వ్యవస్థ శ్రామికులకు సాంఘిక ప్రయోజనాలను అందించడంలో ఖచ్చితంగా ప్రాముఖ్యత వహించాలి. భారతదేశ ఆర్థిక ప్రణాళిక అభివృద్ధి చెందాలంటే 5 గొప్ప శక్తులను అధిగమించాలి. అవి కోరిక, తెలివి తక్కువతనం, క్యూలర్, సోమరితనంలు ఎదురించి వీటి నుండి వ్యక్తికి స్వతంత్రంగా, పూర్తిగా మరియు గొప్ప జీవితం అందించడం ద్వారా భద్రతను కల్పించడం, తద్వారా న్యాయం, సమానత్వం, స్వేచ్ఛా మరియు భద్రతను కల్పించి అభివృద్ధి పరచడం.

16.4. చారిత్రక ఆధారాలు:

సామాజిక భద్రత యొక్క భీమా మరియు సహాయం అనేవి పురాతన భారతావనికి తెలియని విషయం కాదు. ఈ విషయానికి సంబంధించి కౌటిల్యుని అర్థశాస్త్రం, మనుస్మృతి, నారద స్మృతి, శుక్రనీతి అధ్యాయనం చేశాయి. ఈ లిఖిత పూర్వక ఆధారాలు సాంఘిక వ్యవస్థ వ్యక్తికి ముఖ్యంగా శ్రామికులకు అందించే భద్రతలో అనుసరించే విధానాలను వివరించడం జరిగింది.

ఉమ్మడి కుటుంబం మరియు కుల వ్యవస్థ ద్వారా తలెత్తే సమస్యలకు సులభమైన పరిష్కారాలను కనుగొన్నాయి.

పశ్చిమ సాంస్కృతిక ప్రభావం మరియు పారిశ్రామీకరణ ఉమ్మడి కుటుంబ వ్యవస్థను మరియు కుల వ్యవస్థను విచ్ఛిన్నపరచి వ్యక్తిగత తత్వాన్ని అభివృత్తి పరచింది. దీని ద్వారా ఏర్పడిన సాంఘిక భద్రతా సమస్యలను తీర్చుటలో రాజ్యానికి వదిలివేయడం జరిగింది. జాతీయ లేబర్ కమీషన్-2002 సాంఘిక భద్రతను ఒక ప్రాధమిక హక్కుగా అంగీకరించింది.

ప్రాధమిక మరియు సాధారణ స్థాయిలో భద్రతను అందించడంలో రాజ్యం తప్పనిసరిగా బాధ్యత వహించాలని ఈ కమీషన్ అభిప్రాయ పడింది. భాద్యత అనే ప్రమేయం మరియు Contributory Participation ద్వారా వ్యక్తి ఎక్కువ భద్రతను గ్రహించేటట్లు చేయడం రాజ్యం యొక్క ప్రాథమిక భాద్యత. ఇటువంటి పద్ధతి రాజ్యం యొక్క భాద్యతను తాత్కాలికంగా తగ్గించి, వ్యక్తిగత లేదా పామూహిక భాద్యత యొక్క పాత్రను అధికం చేస్తుంది.

దేశం యొక్క Conceptual issues మరియు జనాభా ప్రొఫైల్ ప్రకారం ఏ ఒక్క విధానం కూడా అవసరమైనంత సామాజిక భద్రతను కల్పించలేదు అన్న భావనను జాతీయ లేబర్ కమీషన్-2002 కలిగియుంది.

16.5. భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క (కొలమానాలు) పథకములు:

పారిశ్రామిక శ్రామికులకు రక్షణ కల్పించుటకు ప్రభుత్వం కొన్ని చట్టపరమైన చర్యలు తీసుకొంది. అవి.

16.5.1 శ్రామికుల నష్ట పరిహార చట్టం-1923:

ఏ ప్రాంతాలలో ఉద్యోగస్థుల ప్రభుత్వ భీమా పథకము అనుసరించబడుతుందో ఆ ప్రదేశాలలో శ్రామికుల నష్టపరిహార చట్టము వర్తించదు. పని చేయు సమయాలలో గాయపడిన, ప్రమాదానికి లోనయిన, మరణించిన వ్యక్తికి లేదా ఆ వ్యక్తిపై ఆధారపడిన సభ్యులకు ఈ చట్టం క్రింద నష్ట పరిహారం అందించబడుతుంది. ఈ చట్టంలోని Schedule II ప్రకారం రైల్వేలో పనిచేసే వ్యక్తులకు మరియు శక్తి సామర్థ్యాలు కలిగిన ఏ ఉద్యోగికైనా ఈ చట్టం వర్తిస్తుంది. Schedule II క్రింద ఫ్యాక్టరీలలో పనిచేయు వ్యక్తులు, గనులు, మొక్కలు నాటడం, భారీ వాహనాలు, నిర్మాణ పనులు, మరియు కొన్ని ఇతర ప్రమాదములతో కూడిన వృత్తులు ఇందులో చేర్చారు.

విధులు మరియు పరిధి: ఈ చట్టం ప్రకారం పని జరుగుతున్న సమయాలలో ప్రమాదం సంభవించినపుడు మరణించిన లేదా పాక్షిక అంగవైకల్యం ఏర్పడినప్పుడు మూడు రోజులు వ్యవధి మించకుండా యజమానులు శ్రామికులకు నష్ట పరిహారం చెల్లించాలి. కొన్ని సందర్భాలలో ఈ పాక్షిక అంగవైకల్యం 28 రోజులు లేదా అంతకన్నా ఎక్కువ రోజులు ఉన్నట్లయితే ఆ రోజు నుంచి నష్టపరిహారం చెల్లించాలి. వృత్తి రీత్యా వృత్తిపరమైన వ్యాధికి వ్యక్తి గురయినప్పుడు నష్టపరిహారం చెల్లించాలి.

Covrage:

ఈ చట్టం ప్రకారం ప్రమాదకరమైన వృత్తులు, రైల్వే, నిర్మాణ పనులు, రవాణా, మొక్కలు నాటుట, గనులు, ప్యాక్టరీలలో పనిచేయు శ్రామికులకు నెలసరి వేతనం రూ. 3000/- లకు మించకుండా ఉన్నప్పుడే ఈ చట్టం వర్తిస్తుంది. ప్రస్తుత కాలంలో ఈ చట్టం క్రింది శ్రామికులకు ఆదాయ పరిమితి లేదు.

ఈ చట్టం క్రింది వారికి వర్తించదు.

1. ఆర్మీ ఫోర్సెస్ పనిచేసే వ్యక్తులు మరియు ఉద్యోగస్థుల ప్రభుత్వ భీమా పథకం క్రింద వర్తించే శ్రామికులు
2. వర్తకం మరియు వాణిజ్య విభాగాలలో పనిచేసే వ్యక్తులకు వర్తించదు.

పరిపాలన: రాష్ట్ర ప్రభుత్వాల ద్వారా ఈ చట్టం పరిపాలించబడుతుంది. మరియు శ్రామిక నష్ట పరిహారం కొరకు కమీషనర్లను

నియమిస్తుంది.

కమీషనర్ల యొక్క విధులు:

1) తగాదాలను పరిష్కరించడం.

2) మరణంతో కూడుకున్న ప్రమాదాల కేసులను పరిష్కరించడం.

3) కాల చక్ర చెల్లింపులను కొనసాగించడం.

ఈ చట్టం ప్రకారం ప్రమాదం జరిగిన నెల రోజులలోపు వ్యక్తులకు యజమాని నష్ట పరిహారం చెల్లించక పోయినట్లయితే కమీషనర్ ఆ యజమానిపై పెనాల్టీ విధిస్తారు.

నష్ట పరిహారం: శ్రామికుడు విధి నిర్వాహణలో ఉండగా ప్రమాదం జరిగినప్పుడు ఆ వ్యక్తికి తగిన నష్ట పరిహారంను యాజమాన్యం చెల్లించాలి. అయితే కొన్ని పరిస్థితులలో నష్ట పరిహారం చెల్లించవలసిన అవసరంలేదు. అవి ఏమిటంటే ఆల్కాహాలు సేవించి, మందును సేవించి మరియు పూర్తి భాద్యతారహితంగా ప్రవర్తించుచున్నప్పుడు కలిగే ప్రమాదాలకు యాజమాన్యం నష్టపరిహారం చెల్లించవలసిన అవసరం లేదు. అంతేగాకుండా శ్రామికులకు వృత్తిరీత్యా సంభవించే వ్యాధులకు కూడా నష్టపరిహారం చెల్లించవలెను. (చట్టంలోని మూడవ షెడ్యూల్డ్ పొందుపరచబడినవి)

Schedule III లో పొందుపరిచిన వ్యాధులను కొన్నింటిని అదనముగా రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలచే చేర్చబడ్డాయి. ఈ అధికారమును ఉపయోగించుకోని కొన్ని రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు కొన్ని వ్యాధులను షెడ్యూల్లో చేర్చారు.

నష్ట పరిహార మొత్తం: నష్ట పరిహార మొత్తం ప్రమాద స్వభావం బట్టి మరియు శ్రామికుని సగటు నెలసరి ఆధాయం బట్టి మరియు వయోజన లేదా మైనర్‌పై ఆధారపడి చెల్లించబడుతుంది. నష్ట పరిహారం ముఖ్యంగా మరణించిన లేదా పాక్షిక మరియు పూర్తి అంగ వైకల్యం సంభవించినప్పుడు చెల్లిస్తారు.

Revised Rates of Compensation:

1) మరణ సమయంలో నష్టపరిహారం శ్రామికునిపై ఆధారపడే వ్యక్తులకు చెల్లిస్తారు. అధిక ఆదాయ పరిమితి క్రింద ఈ నష్ట పరిహారం రూ॥80,000 ల నుండి రూ॥4.56 లక్షల మధ్య ఉంటుంది.

2) శాశ్వత మరియు పూర్తి అంగవైకల్యం వారికి నష్ట పరిహారం అధిక మొత్తంలో చెల్లించబడుతుంది. ఇది కనీసం రూ॥90,000 ల నుండి రూ॥5.48 లక్షల వరకు ఉంటుంది.

3) శాశ్వత మరియు పాక్షిక అంగ వైకల్యం వారికి ఈ నష్ట పరిహారం షెడ్డూలు 1 చట్టం ప్రకారం అతను సంపాదించగల సామర్థ్యం కోల్పోయిన శాతం ఆధారంగా లెక్కించి చెల్లిస్తారు.

తాత్కాలిక శారీరక అంగ వైకల్యం పని చేయు సమయాలలో సంభవించినపుడు లేదా ప్రమాదాలతో కూడిన వృత్తులు చేపట్టినప్పుడు ఈ నష్ట పరిహారం చెల్లించబడుతుంది. అయితే ఈ నష్ట పరిహారం ప్రకారం వ్యక్తి నెలసరి ఆదాయం రూ॥3,500 లకు మించకుండా వున్నట్లు ఆరోగ్య అధికారి ద్వారా సర్టిపై చేయబడాలి.

కొన్ని సందర్భాలలో పనిచేసేటప్పుడు ప్రమాదం సంభవించి శాశ్వతంగా ఆదాయ సంపాదనను కోల్పోయినప్పుడు ఆ వ్యక్తికి జీవితాంతం వ్యవధి చెల్లింపులు చేయడం జరుగుతుంది. ఇటువంటి చెల్లింపులు సాధారణంగా వ్యక్తి కోల్పోయిన సంపాదన సామర్థ్యం బట్టి, ఆరోగ్య అధికారి లేదా బోర్డు సర్టిపై చేసినపుడు చెల్లింపుల చేయడం జరుగుతుంది.

ఆధారపడే వ్యక్తులు (Dependents): ఈ చట్టం ప్రకారం ఆధారపడే వ్యక్తులను 2 రకాలుగా విభజించవచ్చును.

1) చట్టపరమైన ఆధారం అవసరం లేని వ్యక్తులు: భర్త చనిపోయిన భార్య, బాల్య దశలో ఉన్న కొడుకు, వివాహం కాని అమ్మాయిలు, భర్త చనిపోయిన తల్లి.

2) చట్టపరమైన ఆధారం అవసరం ఉన్న వ్యక్తులు: భార్యలేని భర్త పెళ్ళికాని అక్క చెల్లెలు, బాధ్యత తెలియని అన్న దమ్ములు, భర్త చనిపోయిన కోడలు, వ్యాధితో వున్న కొడుకు లేదా కూతురు యొక్క చిన్నారులు (Table).

జాతీయ లేబర్ కమీషన్ మీద ప్రతిపాదనలు:

శ్రామిక నష్ట పరిహార చట్టం అన్ని వర్గాలకు చెందిన యజమానులకు వర్తించేందుకు గాను "శ్రామికుడు" అను పదమునకు బదులు "యజమాని" అను పదమును ఉపయోగించమని జాతీయ లేబర్ కమీషన్ ప్రతిపాదించింది. జాతీయ లేబర్ కమీషన్ కొన్ని ప్రతిపాదనలు ప్రకారం శ్రామిక నష్టపరిహార చట్టాన్ని సాంఘిక భీమా పధకం క్రింద Employees Liability Scheme గా మార్చిరి.

16.5.2. ప్రసూతి ప్రయోజనాల చట్టం-1961:

శ్రామికులపై రాయల్ కమీషన్ తన నివేదికను సమర్పించిన నాటికి కొన్ని రాష్ట్రాలలో ప్రసూతి ప్రయోజనాలకు సెలవు మరియు నగదు చెల్లింపులుగా ఫ్యాక్టరీలలో పనిచేయు మహిళా శ్రామికులకు ప్రసూతికి కొన్ని నెలల ముందు మరియు తరువాత చెల్లించే వారు. దీనికి అనుగుణంగా మరికొన్ని రాష్ట్రాలు ప్రసూతి ప్రయోజనా చట్టాన్ని జారీ చేసాయి. ఇదే కాకుండా 3 కేంద్ర చట్టాలు కూడా ఉన్నాయి.

1) Mines Maternity Benefit Act-1941

2) రాష్ట్ర ఉద్యోగుల భీమా చట్టం-1948

3) Plantation Labour Act-1951

ఈ చట్టాల క్రింద ప్రసూతి ప్రయోజనాలను మహిళా శ్రామికులకు అందించింది.

లక్ష్యాలు-పరిధి:

కేంద్ర రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలులో ఉన్న వివిధ ప్రసూతి చట్టాల క్రింద ఏర్పడే అసమానతలను తగ్గించుటకు గాను కేంద్ర ప్రభుత్వం ప్రసూతి ప్రయోజనాల చట్టం-1961 లో రూపొందించింది. ఈ చట్టం 1976 నుండి అమలులోకి తీసుకురాబడింది. ఈ కేంద్ర చట్టం ప్రకారం గవర్నమెంట్‌కు సంబంధించి ప్రతి ఫ్యాక్టరీ, గని లేక Plantation లో పని చేసే వారికి చెందుతుంది. అయితే 1948 రాష్ట్ర ఉద్యోగుల భీమా చట్టం క్రింద వుండే ఫ్యాక్టరీలకు ఈ చట్టం తాత్కాలికంగా వర్తిస్తుంది. ఏ ప్రాంతాలలో రాష్ట్ర ఉద్యోగుల భీమా చట్టం-1948 వర్తిస్తుందో ఆ ప్రాంతంలో ఉన్న ఉద్యోగుల అప్పులు ఈ ప్రసూతి ప్రయోజన చట్టం-1961 ప్రకారం విడుదల చేయబడతాయి.

TABLE -16.1

Number of Compensated Accidents and the amount of Compensation paid for Establishments returns during 1984 - 1990

Year	Number of Compensated Accidents resulting				Amount of Compensation paid (Rs)			
	Death	Permanent Disablement	Temparary Disablement	Total	Death	Permanent Disablement	Temparary Disablement	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1984	1,021	1,738	15,290	28,044	2,19,77,498	79,22,965	71,82,497	3,70,82,960
1985	594	5,469	14,483	20,546	1,96,42,776	63,71,272	72,58,735	3,32,12,783
1986	536	2,111	22,572	25,219	2.47,12,262	97,09,153	58,81,796	4,03,03,211
1987	480	1,109	14,035	15,624	2,08,47,040	1.01,28,796	1,23,52,721	4,33,28,995
1988	354	1,675	93,008	95,037	1,55,62,896	64,38,245	51,82,854	2.71.83.995
1989	1,151	2,384	1,67,583	1,71,118	6,12,37,969	2,20,24,372	1,74,33,365	10,07,55,706
1990	1,199	1,266	12,615	15,080	5,65,68,420	1,53,07,630	1,16,82,020	8,35,58,070

N.B. : Figured relate to only those states / Union Territories which submitted returns

Source : Annual returns under the workmens Compensation Act, 1923 Labour Year Book.

1988వ సంవత్సరములో క్రొత్త ప్రసూతి ప్రయోజన చట్టాన్ని రూపొందించారు. ఈ చట్టం 1989 జనవరి 10 నుండి అమలు చేయబడింది. ఈ చట్టం ప్రకారం ప్రసూతి ప్రయోజనాలను దుకాణాలలో పనిచేసే 10 లేక అంతకన్నా ఎక్కువ మంది వ్యక్తులకు వర్తిస్తుంది.

ఈ చట్టం యొక్క ముఖ్యమైన ప్రోవిజన్స్:

1. అర్హత స్థితి
2. ఏ కాలానికి ఈ ప్రయోజనం చెల్లించబడుతుంది.
3. ప్రయోజన రేటు

సంరక్షణ మరియు జరిమానా: గర్భిణీ మహిళా శ్రామికురాలకు రక్షణ కల్పించుట కొరకు కేంద్ర మరియు రాష్ట్ర చట్టాలు అందించిన ప్రయోజనం ప్రకారం అటువంటి పరిస్థితులలో ఉన్న మహిళలను ఉద్యోగం నుండి తొలగించరాదు. ప్రసూతి సెలవు కాలంలో మహిళలకు ఉద్యోగం కల్పించడం చట్టరీత్యా విరుద్ధం.

16.5.3. రాష్ట్ర ఉద్యోగస్తుల భీమా పథకం-1948:

గమనించవలసిన ముఖ్య విషయం ఏమిటంటే రాష్ట్ర ఉద్యోగస్థుల భీమా చట్ట ప్రకారం భీమా పొందిన వ్యక్తికి ప్రయోజనాలను శ్రామికుల నష్ట పరిహార చట్టం క్రింద లేదా రాష్ట్ర ప్రసూతి ప్రయోజనాల చట్టం క్రింద ప్రయోజనాలను పొందేందుకు అర్హులు కారు.

1952 ఫ్రిభవరి 24న కాన్పూర్‌లో మెట్టమొదటి సారిగా రాష్ట్ర ఉద్యోగస్థుల భీమా పథకం-1948 ప్రవేశపెట్టడం జరిగింది.

స్వతంత్ర భారతదేశంలో పారిశ్రామిక శ్రామికులకు సాంఘిక భద్రతపై మొట్టమొదటిసారిగా పెద్ద లెజిస్లేషన్‌గా ఈ చట్టం రూపొందింది. ఆకస్మిక పరిస్థితులలో ముఖ్యంగా అనారోగ్యం మరియు దీర్ఘకాలిక అనారోగ్యం ఆరోగ్య సమస్యలు, పనిచేయు సమయాలలో ప్రమాదాలు వలన ఏర్పడిన ఆరోగ్య సమస్యలు మరియు వృత్తి పరమైన ఒడిదుడుకులు ఇటువంటి సమయాలలో ఈ చట్టం శ్రామికులకు సాంఘిక భద్రతను అందిస్తుంది.

Coverage: రాష్ట్ర ఉద్యోగుల భీమా చట్టం-1948 మొదటి దఫా క్రింద 20 లేక అంతకన్నా ఎక్కువ మంది వ్యక్తులను మరియు శక్తిని ఉపయోగిస్తూ నడిచే ఋతు సంబంధేతర ఫ్యాక్టరీలు వస్తాయి. రాష్ట్ర ఉద్యోగస్థుల భీమా Anerdment చట్టం-1989 ప్రకారం మొదటి దఫా క్రింద శక్తిని మరియు 10 లేక అంతకన్నా ఎక్కువ మంది వ్యక్తులను ఉపయోగిస్తున్న ఋతు సంబంధేతర ఫ్యాక్టరీలు మరియు శక్తిని ఉపయోగించని 20 లేక అంతకన్నా ఎక్కువ మంది వ్యక్తులను ఉపయోగించే ఫ్యాక్టరీలు ఈ చట్టం క్రిందకు వస్తుంది. నెలసరి ఆదాయం రూ. 6500/-లు సంపాదించే వ్యక్తులు ఉన్న ఫ్యాక్టరీలు ఈ చట్టం క్రిందకు వస్తాయి.

ఈ పథకం రాష్ట్ర ఉద్యోగస్థుల భీమా నిధి ద్వారా ఆర్థిక సహాయం చేయబడుతుంది. ఈ ధనం రాష్ట్ర ఉద్యోగస్థులు, శ్రామికులు, కేంద్ర రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలచే లోకల్ అథారిటీ వ్యక్తులచే ఇవ్వబడు బహుమతులు, డొనేషన్లు, గ్రాంట్‌లు రూపేణా చేర్చబడుతుంది.

ప్రయోజనాలు: సాంఘిక భీమా రెండు రకాల ప్రయోజనాలను అందిస్తుంది.

1) వైద్య ప్రయోజనాలు 2) నగదు ప్రయోజనాలు

వైద్య ప్రయోజనాలు:

Panel Clinic ల ద్వారా, రాష్ట్ర ఉద్యోగస్థుల భీమా ఆస్పత్రుల ద్వారా, రాష్ట్ర ఉద్యోగస్థుల భీమా డిస్పెన్సరీల ద్వారా, పెద్ద మొత్తంలో భీమా పొందిన వ్యక్తికి మరియు ఆ వ్యక్తి యొక్క కుటుంబ సభ్యులకు వైద్య సహాయం అందించబడుతుంది. April 21, 2001 నాటికి దేశంలో 139 రాష్ట్ర ఉద్యోగస్థుల భీమా అస్పత్రులు 26,905 పడకలతో కూడిన 43 రాష్ట్ర ఉద్యోగస్థుల భీమా Annexes 1443 డిస్పెన్సరీలు ఈ పథకం క్రింద ఏర్పరచబడ్డాయి. ఈ పథకం క్రింద 8,601 లక్షల ఉద్యోగస్తుల కవర్ చేయబడ్డారు.

నగదు ప్రయోజనాలు:

ఈ పథకం క్రింద నగదు ప్రయోజనాలను, అనారోగ్య ప్రయోజనం, విస్తరించబడిన అనారోగ్య ప్రయోజనం ఆధారపడే వ్యక్తుల యొక్క ప్రయోజనం, ప్రసూతి ప్రయోజనం, కర్మకాండల ధన సహాయం, Rehabilitation అలవెన్సుల మొదలగు ప్రయోజనాల క్రింద అందజేస్తారు. ఈ నగదు ప్రయోజనాలను భీమా పొందిన వ్యక్తికి ఆ వ్యక్తి కోల్పోయిన వేతన నష్ట పరిహారం క్రింద, ఈ సమయాలలో ముఖ్యంగా అంగవైకల్యం, అనారోగ్యం, పనిచేయు సమయాలలో ప్రమాదాలు మరియు మహిళా శ్రామికుల ప్రసూతి సమయాలలో చెల్లిస్తారు.

అనారోగ్య ప్రయోజనం:

అనారోగ్య ప్రయోజనం కాల చెల్లింపుల క్రింద భీమా పొందిన వ్యక్తికి అనారోగ్య Certify చేసిన కాలంలో చెల్లించబడుతుంది. ఈ ప్రయోజనం క్రింద కనీస వ్యవధి కాలం 91 రోజులు చెల్లింపుల రేటు రోజు కూలీలో 50% ఉంటుంది.

విస్తరించబడిన అనారోగ్య ప్రయోజనంను భీమా పొందిన వ్యక్తి కుష్టు Tuberculosis మానసిక వ్యాధితో మరియు Malignant తో బాధ పడినట్లు అయితే ఈ ప్రయోజనంను అందించబడుతుంది.

సాధారణ అనారోగ్య ప్రయోజనం:

సాధారణ అనారోగ్య ప్రయోజనంకు రెట్టింపుగా Enhanced అనారోగ్య ప్రయోజనం ఉంటుంది. దీని క్రింద భీమా పొందిన వ్యక్తికి కుటుంబ నియంత్రణ ఆపరేషన్ చేయించుకున్న ఏడు రోజుల వ్యవధిలో Vasectomy చేయించుకున్న 14 రోజుల వ్యవధిలో వ్యక్తులకు రోజువారీ వేతనం మొత్తం చెల్లించబడుతుంది. ఈ ప్రయోజనం అదనంగా 9 రోజులకు అనారోగ్య ప్రయోజనం క్రింద ఆ సంవత్సర వ్యవధిలో చెల్లింపబడుతుంది.

అంగవైకల్య ప్రయోజనం:

తాత్కాలిక శారీరక అంగ వైకల్యం కారణంగా పనిచేయు సమయాలలో ప్రమాదం లేదా వృత్తి పరమైన ఒడిదుడుకులు అంగవైకల్య ప్రయోజనాలు భీమా పొందిన వ్యక్తులకు జీవిత కాలం అందించబడుతుంది. అయితే ఈ అంగవైకల్యాలను గుర్తింపు పొందిన వైద్య అధికారిచే ధృవీకరించబడాలి. ఈ ప్రయోజనం క్రింద వేతనంలో 70% చెల్లింపులు రేటు ఉంటుంది.

ఆధారపడే వ్యక్తుల ప్రయోజనం:

వృత్తి పరమైన నష్ట భయం పనిచేయు సమయాలలో ప్రమాదము సంభవించి మరణించిన వ్యక్తి యొక్క కుటుంబ సభ్యులకు వ్యవధి పరమైన పెన్షన్‌లు చెల్లిస్తారు.

ప్రసూతి ప్రయోజనమును భీమా పొందిన మహిళకు Confinment, mis carriage, medical termination of

pregnancy లేదా గర్భిణి వలన అనారోగ్యం సంభవించినప్పుడు Premature Birth of Child etc. ప్రసూతి చెల్లింపుల రేటు మొత్తం వేతనాలకు ఇంచుమించు సమానంగా ఉంటుంది.

Funeral Expenses (కర్మకాండ ఖర్చులు): కర్మకాండల ఖర్చుల క్రింద భీమా పొందిన వ్యక్తికి రాష్ట్ర ఉద్యోగ భీమా కార్పొరేషన్ ప్రతి మరణ కేసుకు రూ. 1000/– లు చెల్లిస్తుంది.

ఈ చెల్లింపులు ఆ కుటుంబంలో నివసించే కుటుంబ పెద్దకు లేదా ఆ సమయంలో కర్మకాండల నిమిత్తం ఖర్చుచేసే వ్యక్తికి చెల్లింపబడుతుంది.

వృద్ధాప్యం, మరణం, Invalidity యొక్క కొలమానాలు: ఉద్యోగ విరమణ పొందిన వ్యక్తులు, ప్రమాదశాత్తు పనిచేయలేని పరిస్థితులలో ఉన్న వ్యక్తుల యొక్క భవిష్యత్తుకు రక్షణ కల్పిస్తు ప్రోవిడెంట్ నిధి మరియు కుటుంబ పెన్షన్ పధకాల ద్వారా సహాయం అందించబడుతుంది. భారతదేశంలో శ్రామిక వర్గానికి మరణం, వృద్ధాప్యం Invalidity నుండి రక్షణ కల్పించడానికి ఈ పధకాలు ప్రభుత్వం రూపొందిస్తుంది.

16.5.4. ఉద్యోగుల ప్రోవిడెంట్ నిధి పధకం:

30వ దశాబ్దానికి ముందు కాలంలో పారిశ్రామిక శ్రామికుల యొక్క వృద్ధాప్యం మరియు మరణ ప్రయోజనాలకు సంబంధించి భారతదేశంలో ఎటువంటి చట్టం రూపొందించబడలేదు. 1925వ సంవత్సరములో ప్రోవిడెంట్ నిధి చట్టం ప్రకారం మెట్టమొదటిసారిగా ప్రోవిడెంట్ నిధి యొక్క కొలమానాలు భారత ప్రభుత్వంచే తీసుకొనబడింది. ఈ చట్టం ప్రోవిడెంట్ నిధిని రైల్వే పరిపాలన మరియు ప్రభుత్వ ఉద్యోగులకు అందించడంలో పరిమితమైంది.

దేశంలో ప్రోవిడెంట్ నిధి అనే భావన, సాంఘిక భద్రత కొలమానంగా క్రమక్రమంగా ఉద్యోగులచే గుర్తింపు పొందింది. అయినప్పటికి బొగ్గు గనుల ప్రోవిడెంట్ నిధి మరియు బోనస్ పధకం చట్టం–1948 రూపొందించబడిన తరువాత ఉద్యోగుల ప్రోవిడెంట్ నిధి పథకమునకు ఒక ప్రయోగాత్మక రూపం సంతరించుకుంది. జాతీయ లేబర్ కమీషన్–2002 ప్రతిపాదనల ప్రకారం ప్రోవిడెంట్ నిధి చట్టం స్థాపితమైన అన్ని వర్గాల వారికి ఇది వర్తిస్తుంది. అయితే కొన్ని మినహాయింపులను కొన్ని ప్రత్యేకమైన కేసులకు ఇచ్చింది.

2) బొగ్గు గనుల ప్రోవిడెంట్ నిధి మరియు బోనస్ పధకం 1948:

బొగ్గు గనుల పరిశ్రమలలో పనిచేసే శ్రామికుల యొక్క జీవన విధానం మరియు వేతనంలో అసమానతలు ఉండటం వలన వారి యొక్క సాంఘిక భద్రత పూర్తిగా లేకపోవడం వలన వారి యొక్క జీవితం నిరంతర శ్రమతో కూడిన జీవన విధానాన్ని కలిగి ఉంటారు. దీని కారణంగా కేంద్ర ప్రభుత్వం 1946వ సంవత్సరంలో Board of Concilation ను ఏర్పాటు చేసింది. 1947 మే నెలలో ఈ బోర్డ్ కొన్ని ప్రతిపాదనలు చేసింది. వాటి ప్రకారం ప్రతి 3 నెలలకు ఒకసారి శ్రామికుల యొక్క నెలసరి కనీస వేతనం బట్టి బోనస్‌ను అందించాలి. మరియు క్వారీలలో పనిచేసే శ్రామికులకు ఈ చట్టం ఆధారంగా ప్రోవిడెంట్ నిధిని తప్పని సరిగా పంపిణీ చేయాలి.

3) ఉద్యోగుల ప్రోవిడెంట్ నిధి మరియు Miscellaneous provision Act–1952:

1948 పథకము విజయవంతంగా పనిచేయుట వలన ఇతర పరిశ్రమల నుండి ఇవే ప్రయోజనాలు తమ పరిశ్రమలలో పనిచేసే వ్యక్తులకు అందించవలసినదిగా కేంద్ర ప్రభుత్వమునకు ప్రతిపాదనలు చేయబడినవి. ఇందు మూలంగా కేంద్ర

ప్రభుత్వం ఉద్యోగుల ప్రోవిడెంట్ నిధి చట్టంను 1951వ సంవత్సరమునకు బదులు 1952వ సంవత్సరమునకు మార్చిరి. ప్రథమంగా ఈ చట్టం క్రింద ఆరు పరిశ్రమలకు స్థానం కల్పించబడింది. అవి సిమెంటు, పొగాకు, నిద్యుత్, జనరల్ ఇంజనీరింగు ఉత్పత్తులు ఐరన్ మరియు స్టీలు, కాగితం మరియు బట్టలు అయితే జమ్ము మరియు కాశ్మీర్ తప్ప భారతదేశంలో ఉన్న అన్ని పరిశ్రమలకు వర్తిస్తుంది. గత 23 సంవత్సరాలుగా ఈ చట్టం క్రింద వచ్చు పరిశ్రమల సంఖ్య క్రమంగా పెరిగి అవి ప్రస్తుతం 127 పరిశ్రమలకు చేరింది.

4) ఉద్యోగుల కుటుంబ పెన్షన్ పథకము-1971: 1952 ఉద్యోగుల ప్రొవిడెంట్ ఫండ్ చట్టము సిబ్బంది కుటుంబ పెన్షన్ పథకమునకు ఇతర అంశములు కల్పిస్తూ సవరించబడింది. ఉద్యోగి నిర్వాహణ కాలములో మరణించిన వ్యక్తి కుటుంబ రక్షణకు ఈ పథకము ఉద్దేశించబడినది. అంతకు ముందున్న సభ్యులకు పెన్షన్ పథకములో చేరుట వారి ఇష్టమునకు వదిలి వేయబడినది. అయితే అటువంటి వారు పెన్షన్ విధానములో చేరుటకు ఒక నిర్దిష్ట కాల వ్యవధి ఇవ్వబడినది.

ఈ పథకము నుండి దిగువ ప్రయోజనాలు ఇవ్వబడతాయి.

ఎ) కుటుంబ పెన్షన్: ఈ పథకము లోని సభ్యుడు ఉద్యోగ కాలములో మరణించినయెడల అతను రెండు సంవత్సరములకు తక్కువ కాకుండా చందా ఇచ్చి ఉన్న యెడల అతని కుటుంబమునకు నెలసరి పెన్షన్ 40 రూ॥ లనుండి 150 రూ॥ వరకు ఉంటుంది. ఈ పథకము 1971వ సంవత్సరమున ప్రవేశపెట్టడం జరిగింది. అయితే 1988వ సంవత్సరం నుండి ఈ పథకము అమలులోనికి వచ్చింది.

బి) జీవిత భీమా పథకము: కుటుంబ పెన్షన్ నిధికి మూడు నెలలకు తగ్గకుండా చందా చెల్లించిన వ్యక్తి ఉద్యోగ నిర్వాహణ కాలం పూర్తి కాకుండా మరణించిన యెడల రూ॥2,000.00 ఆ వ్యక్తి యొక్క కుటుంబమునకు జీవిత భీమా పథకము క్రింద నగదును చెల్లిస్తారు. కుటుంబ పెన్షన్ ప్రయోజనంనకు అదనంగా ఎస్యూర్డ్ ప్రయోజనంను 01-04-1988 నుండి రూ॥5,000.00 నగదును చెల్లిస్తారు.

సి) ఉద్యోగ విరమణ ప్రయోజనం: ఉద్యోగ విరమణ ప్రయోజనం క్రింద వ్యక్తులు 60 సంవత్సరాలు పూర్తి అయిన లేక కుటుంబ పెన్షన్ ఫండ్ క్రింద సభ్యత్వం తీసుకుని 60 సంవత్సరాలు పూర్తి కాకుండా మరణించిన వ్యక్తులకు అందించబడుతుంది.

5) ఉద్యోగుల డిపాజిట్ సంబంధిత భీమా పథకము-1976:

ఈ పథకము ఉద్యోగుల ప్రొవిడెంట్ నిధి మరియు బొగ్గు గనుల ప్రొవిడెంట్ నిధిలో సభ్యులు ఎటువంటి ప్రీమియమ్ చెల్లించకుండానే ఈ పథకం క్రింద భీమాను పొందవచ్చు. ఈ ప్రయోజనం క్రింద రూ. 15,000/- మరియు 25% అదనపు మొత్తం చెల్లిస్తారు. అయితే ఈ చెల్లింపులు రూ. 25,000/- మించకుండా ఉండాలి.

6) అస్సాం టీ ప్లాంటేషన్ ప్రావిడెంట్ నిధి చట్టం-1955:

యజమాని నుండి నేరుగా లేదా పరోక్షంగా ఆదాయం పొందుతున్న వ్యక్తి ప్లాంటేషన్ మరియు ఏ ఇతర సంబంధమైన పని చేస్తున్న వయోజన వ్యక్తులు ఈ చట్ట పరిధి క్రిందికి వస్తారు. ఈ చట్టం 1958వ సంవత్సరములో కొన్ని మార్పులను తీసుకువస్తూ వలస శ్రామికులను మరియు గుమస్తా మరియు వైద్య, ఇతర సిబ్బందిని ఈ చట్ట పరిధి క్రిందికి వస్తారు. 1960వ సంవత్సరములో ఈ చట్టాన్ని మరలా సవరిస్తూ బాల బాలికలను, మరియు వయోజనులను ఈ చట్ట పరిధి క్రిందికి

వస్తారు. 1967వ సంవత్సరములో ఈ చట్టాన్ని మరియొక సారి సవరించడం జరిగింది. దీని క్రింద పెన్షన్ నిధిని ఈ చట్టం అందిస్తుంది. నెలసరి ఆదాయం రూ.500/-లకు మించకుండా అస్సాంలో ఉన్న టీ ప్లాంటేషన్ మరియు అన్ని వర్గాల ఉద్యోగులు ఈ చట్టం క్రిందికి వస్తారు.

7) సీమెన్ ప్రావిడెంట్ నిధి చట్టము-1966:

ఓడలలో పనిచేసే సీమేన్‌లకు అనేక రకాల సమస్యలు ఉంటాయి. అందులో ఎక్కువ రోజులు పనిచేయడం వారి ఉద్యోగ స్వభావము. అందుమూలంగా వారి సమస్యలు తీర్చుటకై వేరొక ప్రొవిడెంట్ నిధి లెజిస్లేషన్‌ను తీసుకురావడం జరిగింది. అందుమూలంగా సీమెన్ ప్రొవిడెంట్ నిధి చట్టాన్ని 1966వ సంవత్సరంలో తీసుకురావడం జరిగింది. సాధారణంగా ఈ చట్టం ఉద్యోగుల ప్రొవిడెంట్ నిధి చట్టం-1952 పట్టికను అనుసరిస్తుంది. 1958 వర్తక హిప్పింగ్ చట్టం క్రింద ప్రతీ సీమెన్ ఉద్యోగిగా ఆ జాడలో ఇతర సభ్యులతో సభ్యత్వం పొందియుండాలి. కాని కొన్ని వర్గాలకు చెందిన అధికారులు ఇతర అధిపతులు ఈ పథకం క్రిందికి తీసుకురాబడరు.

16.5.5. ఇతర కొలమానాలు:

1) బ్రతుకు తెరువు పెన్షన్ పథకం:

శ్రామిక నష్ట పరిహార చట్టం-1922, రాష్ట్ర ఉద్యోగుల భీమా చట్టం-1943 కొన్ని ప్రయోజనాలను పారిశ్రామిక ప్రమాదాలలో చనిపోయిన వ్యక్తిపై ఆధారపడే సభ్యులకు అందించడం జరుగుతుంది. వృద్ధాప్యం Invalidity మరియు మరణించిన వ్యక్తిపై ఆధారపడే వ్యక్తులకు ఈ సాంఘిక భద్రతను కల్పించడంలో ప్రొవిడెంట్ నిధి పథకం ఎంతగానో తోడ్పడుతుంది. ఆకస్మిక మరణం సంభవించినపుడు ఆ వ్యక్తిపై ఆధారపడే సభ్యులకు ఈ బ్రతుకు తెరువు పెన్షన్ అందించడం జరుగుతుంది. ఇదే విధంగా యుద్ధంలో మరణించిన సైనికుని భార్యకు ప్రభుత్వం గ్రాంటు రూపాన్ని పెన్షన్ను అందిస్తుంది.

(i) The lay - off Retrenchment Compensation: ఈ lay off నష్ట పరిహారాన్ని వ్యక్తి లేవలేని స్థితిలో ఉన్నప్పుడు అతని యొక్క నెలసరి వేతన రేటు సగం మరియు Dearness Allowance క్రింద నష్టపరిహారం చెల్లించడం జరుగుతుంది. కొన్ని సందర్భాలలో 45 రోజుల కన్నా ఎక్కువ రోజులు మించినప్పుడు అతనికి ఎటువంటి నష్టపరిహారం చెల్లించబడదు.

(ii) శ్రామికునికి ఎటువంటి నష్టపరిహారం చెల్లించబడదు. అయితే -

ఎ) వ్యక్తి ఇతర ఉద్యోగాన్ని స్వీకరించనప్పుడు అదే యాజమాన్యమునకు చెందిన లేదా అదే సంస్థకు చెందిన ఉద్యోగాన్ని స్వీకరించకపోయినట్లైతే

బి) నియమిత కాలంలో ఎటువంటి పనిని నిర్వహించకపోయినట్లయితే

సి) సమ్మె కారణంగా ఉత్పత్తిలో తగ్గుదల వచ్చినట్లయితే ఆ కారణంగా lay off సమయంలో ఆ వ్యక్తికి నష్టపరిహారం చెల్లించబడదు.

1948 పారిశ్రామిక తగాదాల చట్టం ప్రకారం, నష్ట పరిహారం అన్ని వర్గాలకు చెందిన శ్రామికులకు వర్తిస్తుంది.

3) వృద్ధాప్య పెన్షన్:

ఈ పథకానికి ఎటువంటి పరిమితులు లేవు. ఇది అందరికి వర్తిస్తుంది. (అన్ని రాష్ట్రాల వారికి వర్తిస్తుంది.) ఈ

పథకం యొక్క ముఖ్య లక్ష్యం ఎటువంటి ఆదాయ వనరులు లేని వ్యక్తికి సాంఘిక భద్రతను మరియు సహాయం చేయుటకు కొన్ని వసతులను అందించడం ఈ పథకం క్రింద 60 సంవత్సరాలు దాటిన ఆదాయ వనరులు లేని మరియు కుటుంబ సభ్యుల సహకారం లేని వ్యక్తికి ఈ పెన్షన్‌ను అందిస్తారు.

4) ప్రభుత్వ రంగంలో వృద్ధాప్య పెన్షన్ పథకం:

కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వ రంగ పరిశ్రమలలో పనిచేసే వ్యక్తులకు ఈ పెన్షన్ పథకం ప్రవేశపెట్టడం జరిగింది. 1964 సంవత్సరములో కేంద్ర ప్రభుత్వం కేంద్ర పరిశ్రమలో పనిచేసే వ్యక్తులకు కుటుంబ పెన్షన్ పథకాన్ని ప్రవేశ పెట్టింది. ఈ పథకం క్రింది ఉద్యోగస్తులు సాధారణ స్థితిలో పదవి విరమణ పొందినట్లైతే అతడు మరణించేంత వరకు అతనికి పెన్షన్ చెల్లించబడుతుంది. అంతే కాకుండా అతనికి పెద్ద మొత్తంలో గ్రాట్యూటి కూడా చెల్లిస్తారు. ఒక వేళ పెన్సన్ పొందుతున్న ఉద్యోగస్తులు మరణిస్తే అతనిపై ఆధారపడే వ్యక్తులకు పెన్షన్ మరియు గ్రాట్యూటీ చెల్లించబడుతుంది.

5) ఉద్యోగస్థుల పెన్షన్ పథకం 1955:

ఈ పథకం క్రింద ఉద్యోగస్తుడు 33 సంవత్సరాలు చందా తన కాల పరిమితిలో చెల్లించినట్లయితే పదవి విరమణ అనంతరం 50% పెన్షన్ చెల్లించబడుతుంది. ఈ పెన్షన్ పొందుటకు కనీసం 10 సంవత్సరాల సర్వీసు తప్పనిసరి. ఉద్యోగి మరణించినట్లయితే అప్పటి అతని ఆదాయం మరియు సర్వీసుపై ఆధారపడిన కుటుంబ పెన్షన్‌ను అతని కుటుంబ సభ్యులకు గ్రాంట్ రూపాన చెల్లించబడుతుంది. ఇది నెలకు రూ. 450/- నుండి రూ. 2500/- మధ్య వుంటుంది. విధవరాండ్ర పెన్షన్‌లో 25% పెన్షన్‌ను పిల్లలకు ఇవ్వడం జరుగుతుంది. దీని పరిమితి నెలకు ఒక్కరికి రూ. 150/- లకు మించి ఉండదు. ఇది ఇద్దరు పిల్లల వరకు ఇవ్వడం జరుగుతుంది.

16.5.6. పరిగణలోనికి తీసుకోవలసిన సాంఘిక భద్రతా కొలమానాలు:

ఎ) గ్రాట్యూటి చెల్లింపులు: సాంఘిక భద్రత వంటి ప్రొవిడెంట్ నిధి లేదా పెన్షన్ సదుపాయం లేని శ్రామికులు పదవీ విరమణ అనంతరం గ్రాట్యూటీ అవకాశం కల్పించమని కోరుతున్నారు.

బి) నిరుద్యోగ భీమా: భారతదేశం వంటి వెనుకబడిన దేశాలలో నిరుద్యోగిత, అల్ప ఉద్యోగిత మరియు ప్రచ్ఛన్న నిరుద్యోగిత వంటి సమస్యలు ఎక్కువగా కనిపిస్తాయి. దీనికి కారణం నిరంతర జనాభా పెరుగుదల తత్సమానమైన ఉత్పత్తిలో పెరుగుదల కారణంగా ఈ సమస్యలు ఏర్పడతాయి. అందువలన నిరుద్యోగిత భీమా శ్రామికులకు తప్పనిసరి ఎవరైతే ఉద్యోగిత నుండి (సరైన కారణం లేకుండా) వెలివేయబడతారో లేదా నిరుద్యోగిగా ఉన్న వ్యక్తికి ఈ నిరుద్యోగ భీమా అందించబడుతుంది.

సి) సంఘటిత సాంఘిక భద్రత పథకం: ప్రస్తుతం ఉన్న పద్ధతి ప్రకారం శ్రామిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలు, ద్రవ్య మరియు ఇతర సహాయం అంద జేయటం వివిధ సంస్థల ద్వారా వివిధ సహాయ కార్యకలాపములు చేపట్టబడుచున్నవి. ప్రభుత్వము, యజమానులు, కార్మిక యూనియన్‌లు, స్వచ్ఛంద సంస్థలు శ్రామిక సంక్షేమమునకు సహాయం చేయుచున్నవి. ఇలా వివిధ సంస్థలు కాకుండా శ్రామిక సంక్షేమ చర్యలన్నియు సంఘటితంగా ఒకే సంస్థ ద్వారా నిర్వహించబడిన యెడల శ్రామికులకు మెరుగైన సహాయం అందించవచ్చునని కొందరు అభిప్రాయ పడుచున్నారు.

1951వ సంవత్సరములో భారత ప్రభుత్వం "సంఘటిత సాంఘిక భద్రత" అన్న అంశమును పరిశీలించుటకు అధ్యయన బృందమును నెలకొల్పింది. ఉద్యోగస్తుల భీమా పథకం, ఉద్యోగస్తులు ప్రావిడెంట్ పథకం, అస్సాం టీ ప్లాంటేషన్

ప్రొవిడెంట్ పథకాలను ఒకటిగా కలిపివేయవలెనని ఈ బృందం సలహా ఇచ్చింది.

ఉద్యోగస్తుల ప్రభుత్వ భీమా పథకం పునఃపరిశీలన కమిటి దిగువ సలహాలను చేసింది.

1) భారత ప్రభుత్వం భారత శ్రామిక సదస్సుతో సంప్రదించి సమగ్ర సాంఘిక భద్రత పథకమును రూపొందించాలి.

2) ప్రధమ చర్యగా ఉద్యోగస్తుల ప్రభుత్వ భీమా కార్పోరేషన్ ఉద్యోగస్తుల ప్రొవిడెంట్ వ్యవస్థను ఒకటిగా కలిపి వేయవలెను.

జాతీయ శ్రామిక కమీషన్ కూడా ఈ అంశమును పరిశీలించి, దిగువ సలహాలను చేసింది.

ఎ) సాంఘిక భద్రత పథకములు, వాటి ద్రవ్య వసూళ్ళు అన్నియు ఏకము చేసి ఒక నిధిగా ఏర్పాటు చేయవలెను ఈ నిధి నుండి ఆయా సంస్థలు వాటి కార్యకలాపములకు వనరులు తీసుకొనవలెను. ఇటువంటి సమగ్ర సంఘటిత సాంఘిక భద్రత క్రమేణా నెలకొల్పవలెను.

(బి) సంఘటిత సమగ్ర సాంఘిక భద్రత పథకంలో ప్రస్తుతం లేని పథకములు చేర్చవలెను. ఉదా॥ నిరుద్యోగ భీమా.

1970వ సంవత్సరములో ఢిల్లీలో జరిగిన అంతర్జాతీయ సాంఘిక సదస్సు (ILO) సంఘటిత భీమా పథకమును నెలకొల్పవలెనని సూచించింది. భారత ప్రభుత్వం ఈ విధానమును సూత్రప్రాయంగా అంగీకరించింది.

ప్రభుత్వం వివిధ సాంఘిక భద్రత పథకములను అమలు పరచుచున్నది. అయితే ఇంకనూ ఇవి సరిపోవు. వీటిని అభివృద్ధి చేయాలి. పటిష్టముగా అమలు పరచాలి.

యజమానులు ఈ పథకముకు స్వతంత్రంగా చందాలిచ్చుటకు ముందుకు రావలెను. ఈ పథకములన్నియు సంఘటిత విభాగంలోని శ్రామికులకే వర్తించుచున్నవి. ఈ సంఘటిత విభాగంలోని శ్రామికులకు (Un Organised Sector) పథకములను రూపొందించి, అమలు పరచాలి. పథకముల అమలుకు సరైన అధికార యంత్రాగం లోపించుచున్నది. పథకములలో సంవిధానము, ప్రణాళిక లోపించుచున్నది. సాంఘిక భద్రత పథకముల లోపములు సవరించవలెను

16.6. సారాంశము:

స్వాతంత్ర్యంనకు పూర్వం భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత పథకాలు నామ మాత్రముగా నుండెడివి. దీనిని ప్రధాన కారణం ప్రభుత్వంనకు శ్రద్ధలేక పోవుట మరియు బలహీన కార్మిక సంఘాలు. స్వాతంత్ర్యం తరువాత ప్రభుత్వం వివిధ సాంఘిక భద్రత పథకాలను అమలు పరుస్తున్నది. అయితే ఇంకనూ సరిపోవు. వీరిని అభివృద్ధి చేయవలెను, పటిష్టముగా అమలు పరచవలెను. యజమానులు ఈ పథకాలకు ఔదార్యంగా ముందుకురావలెను.

16.7. ముఖ్య పదాలు:

ఎ) నష్టపరిహారం : శ్రామికుడు విధి నిర్వహణలో ఉండగా ప్రమాదం జరిగినపుడు ఆ వ్యక్తికి తగిన పరిహారం యజమాన్యం చెల్లించుట.

బి) సాంఘిక భద్రత : నిరుద్యోగం అశ్వస్తత పదవీ విరమణ, మరణం మొదలగు పరిస్థితులలో ఏర్పడు అనూహ్య వ్యయలసకు సహాయం కల్పించుట, మరణించిన వ్యక్తులపై ఆధారపడు వారికి రక్షణ కల్పించుట.

సి) సాంఘిక భీమా : వ్యక్తి తన కనీస అవసరాలు తీర్చుకొనుటకు తాను భీమా సంస్థలలో పొదుపు చేసిన మొత్తంలో కొంత హక్కుగా కొంత మొత్తం పొందటం.

16.8. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు:

1) భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క ఆవశ్యకతను వివరింపుము

2) భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత పథకాలను విమర్శనాత్మకంగా వివరింపుము.

16.9. చదువదగిన గ్రంథాలు:

1) Tyagi BP-Labour Economics and Social Welfare.

2) Malviya Committee Report on Labour Welfare, 1969.

3) Giri, V.V. Labour Problems in Indian Industry.

4) I.L.O. System of Social Security.

5) Report of the National Commission on Labour (2002).

– డా॥ రాయవరపు రామకృష్ణ

పాఠం - 17

సాంఘిక భద్రత

17.0. లక్ష్యం:

ఈ పాఠ్యభాగము నందు ఈ క్రింది అంశాలను మనము తెలుసుకోగలము.

- సాంఘిక భద్రత అనగానేమి దాని ఆవశ్యకతను, ప్రాధాన్యతను వివరింపగలగాలి.
- సాంఘిక భీమాకు, సాంఘిక సహాయంకు ఉన్న తేడాను విశదీకరించగలగాలి.

విషయసూచిక:

17.1. ఉపోద్ఘాతం

17.2. సాంఘిక భద్రత – పరిచయము

17.3. శ్రామిక అభద్రత – రకాలు

17.4. సాంఘిక భద్రత – నిర్వచనము

17.5. సాంఘిక భద్రత – ప్రాధాన్యత మరియు ధ్యేయములు

17.6. సాంఘిక భద్రత – లక్షణాలు

17.7. సాంఘిక భీమా (Social Insurance)

17.8. సాంఘిక సహాయము (Social Assistance)

17.9. సాంఘిక భద్రత వలన ప్రయోజనాలు

17.10. సాంఘిక భద్రత మరియు అంతర్జాతీయ శ్రామిక వ్యవస్థ

17.11. అనేక దేశాలలో సాంఘిక భద్రత ప్రొవిజన్స్

17.12. సారాంశము

17.13. ముఖ్య పదాలు

17.14. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

17.15. చదువదగిన గ్రంథాలు

17.1. ఉపోద్ఘాతం:

ఈ పాఠ్యభాగములో సాంఘిక భద్రత మరియు దాని ఆవశ్యకతను, ప్రాథాన్యతను వివరించడం జరిగినది. అంతేకాకుండా సాంఘిక భీమాకు మరియు సాంఘిక సహాయంకు ఉన్న తేడాను విశదీకరించడం జరిగింది.

17.2. సాంఘిక భద్రత–పరిచయము:

ఆధునిక యుగంలో సాంఘిక భద్రత అనేది ఒక చలన సిద్ధాంతం. అది ప్రపంచ దేశాలలో సాంఘిక, ఆర్థిక విధానాలపై విశేష ప్రభావం చూపుతుంది.

సాంఘిక భద్రత అనేది రాజ్యం తన ప్రజల యొక్క కనీస జీవిత అవసరాలపై ఆధారపడి భౌతిక సంక్షేమం అందించుటలో భాద్యత వహించాలి. మానవ జీవితంలో రెండు దశలలో మరియొకరిపై ఆధారపడతారు. మొదటి బాల్యదశ. రెండవది వృద్ధాప్య దశ. ఈ రెండు దశలలో వ్యక్తికి ఎటువంటి సంపాదన ఉండదు. ఈ సాంఘిక భద్రత వ్యవస్థ యొక్క ముఖ్య ఉద్దేశ్యం ఆధారపడిన వ్యక్తికి కొన్ని సమయాలలో (పై రెండు దశలలో ఈ సాంఘిక భద్రత వ్యవస్థ సహాయపడుతుంది. సాంఘిక భద్రత యొక్క ముఖ్య ఉద్దేశ్యం నిస్సహాయంగా ఉన్న వ్యక్తులకు సహాయం చేయడంలో వ్యవస్థీకృత సమాజం ఎంతగానో తోడ్పడడము, మానవ జీవిత సంఘటనలలో బాల్య దశ నుండి వృద్ధాప్యం వరకూ మరియు మరణం, అనారోగ్య పరిస్థితులలో ప్రమాదాలు మరియు పారిశ్రామిక రుగ్మత, నిరుద్యోగ పరిస్థితులలో, వృద్ధాప్య సమయాలలో మరియు ఇతర అత్యవసర పరిస్థితులలో సాంఘిక భద్రత అవసరమౌతుంది.

17.3. శ్రామిక అభద్రత–రకాలు:

శ్రామిక అభద్రత అనేది చాలా రకాలుగా వర్గీకరించవచ్చును. అవి:

I) ఆదాయ అభద్రత: ఆదాయ అభద్రత అనేది కొన్ని ఒడుదుడుకుల వల్ల ఏర్పడుతుంది. అవి:

1) ఆదాయ అసమానతలు

2) వేతన చెల్లింపులలో తప్పుడు పద్ధతులు

ఎ) సమయానికి వేతనం చెల్లించకపోవడం

బి) చట్టబద్ధమైన తగ్గింపులు లేకపోవడం

సి) తప్పుడు లెక్కలు మొదలగునవి

3) Lay Offs తొలగింపుల మరియు Retrench Menty

II) వృత్తి రీత్యా అభద్రత: ఈ అభద్రత ఏర్పడడానికి కారణాలు

1) వృత్తి రీత్యా రుగ్మత

2) శ్రామికులకు సరైన వసతులు లేకపోవడం

3) పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు

III) సహజ అభద్రత: సహజ అభద్రత అనేది సహజ కారకాల మూలంగా ఏర్పడుతుంది. వృద్ధాప్యం, Pavalidity, కుటుంబములో సంపాదించే వ్యక్తి చనిపోయినప్పుడు, అనారోగ్యం, ప్రశూతి మొదలగునవి.

పారిశ్రామిక సమాజ భద్రతకు వ్యతిరేకంగా అనేక విధాలైన ఆకస్మిక ఖర్చుల కొరకు, సంస్థలు అందించేవి ఈ క్రింది విధంగా వున్నాయి. అవి :

ఉమ్మడి కుటుంబం, కులము, Guild, గ్రామీణ సంఘాలు, మత సంస్థలు, మొదలగునవి. పారిశ్రామిక విప్లవం సాంఘీక అభద్రతను పూర్తిగా మార్చివేసింది. సాంఘిక భద్రత అనేది సమాజం చేత అందించబడే సాధనం. సమాజానికి వ్యతిరేకంగా ఏర్పడ్డ అనేక అభద్రతలకు కారణాలు సాంఘీక, వ్యక్తిగత, సహజ మరియు ఆర్థిక కారణాలు.

17.4. సాంఘిక భద్రత – నిర్వచనము:

ILO ప్రచురించిన నిర్వచనం ప్రకారం సాంఘిక భద్రతను ఈ క్రింది విధంగా నిర్వచించారు. అంతర్జాతీయ శ్రామిక వ్యవస్థ అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో శ్రామికుల సమస్యలను విశ్లేషణ చేసి, సాంఘిక భద్రత చట్టం రూపకల్పనకు, సాంఘిక భద్రత పథకము నిర్వహణకు సాంకేతిక పరమైన సహాయము, మద్దతు నిచ్చుచున్నవి. 1957వ సంవత్సరములో అంతర్జాతీయ సాంఘిక భద్రత అసోసియేషన్ నెలకొల్పబడినది. ప్రపంచ ఆరోగ్య వ్యవస్థ (W.H.O.), అమెరికా రాష్ట్రముల వ్యవస్థ (U.S.A.), యూరోపియన్ ఆర్థిక వ్యవస్థ (E.E.C.), అరబ్ రాష్ట్రముల లీగ్ (L.A.S.), ఐక్యరాజ్య సమితి (U.N.O.) మొదలైన అంతర్జాతీయ వ్యవస్థలతో అంతర్జాతీయ శ్రామిక సంఘము (I.L.O.) సన్నిహిత సంబంధములను ఏర్పరచుకొని సాంఘిక భద్రత అభివృద్ధికి కృషి చేయుచున్నది. భారత్‌లో స్వాతంత్ర్యం తర్వాత సాంఘిక భద్రతా పథకముల ప్రాధాన్యత గుర్తించబడి వివిధ చట్టములు మరియు శాసనేతర చర్యలు చేపట్టబడినవి.

1977, Septemeber 19th to 30th వరకు న్యూఢిల్లీలో సాంఘిక భద్రత మీద I.L.O. నార్వే నేషనల్ సెమినార్ జరిగింది. సాంఘిక భద్రత మీద ఈ సెమినార్‌లో తిరిగి నిర్వచించబడింది. సాంఘిక భద్రత అనేది రక్షణ రంగం ద్వారా ప్రజలకు అనేక కొలమానాలతో ఇవ్వబడింది. దీనికి వ్యతిరేకంగా సాంఘిక మరియు ఆర్థిక ఒత్తిడులకు కారణమైన అనారోగ్యత, వృత్తిరీత్యా రుగ్మత, వృద్ధాప్యం, మరణం, నిరుద్యోగిత, వెనుకబడినతనం, సాంఘిక అసమానతలు వీటన్నింటికి రక్షణ మరియు ఆరోగ్య పరిరక్షణ చర్యలు తీసుకొనబడ్డాయి,

ఈ నిర్వచనం ప్రకారం సాంఘిక భద్రత కొలమానాలు ఈక్రింది వాటిని కూడా కల్గి ఉన్నాయి.

1. సాంఘిక భీమా
2. సాంఘిక సహాయం
3. కుటుంబ లబ్ధి
4. ఆరోగ్య పరిరక్షణ
5. సాంఘిక సేవ
6. సంబంధిత సాంఘిక సంక్షేమ సేవలు మొదలైనవి

ఈ సెమినార్‌లో కొన్ని సౌకర్యాలను కల్పించాలని తీర్మానించింది. అవి:

ఎ) కనీస అవసరాలు, తప్పనిసరి సేవలు, వైద్య సేవలు, మరియు చట్టపరమైన సహాయం.

బి) సాంఘిక భద్రతలో భాగంగా ఖచ్చితమైన పనిని కల్పించడం.

సి) గ్రామీణ సాంఘిక భద్రత కొరకు సమానత మరియు ప్రభావ కొలమానాలు అవసరం.

డి) ప్రావిడెంట్ ఫండ్ లబ్దిదారులకు చెల్లించబడే వడ్డీరేటు బ్యాంకు చెల్లించే వడ్డీ రేటు కన్నా మెరుగుగా ఉండాలి.

ఈ) దీర్ఘకాలిక సాంఘిక భద్రత లబ్ధి జీవన వ్యయ సూచికతో ముడిపడి ఉంటుంది.

యఫ్) అధిక ప్రతిఫలాలను పొందే ప్రావిడెంట్ నిధి ధనము సక్రమమైన పెట్టుబడి అవకాశాలను సృష్టిస్తుంది.

జి) సాంఘిక భద్రత కార్యక్రమాల ద్వారా ఆదాయాన్ని తిరిగి పంపిణీ చేయడం.

హెచ్) అనేక సాంఘిక భద్రత సంస్థలను మిళితం చేయడం.

సాంఘిక భద్రత భావనకు సంబంధించి వివిధ నిర్వచనములున్నాయి.

సర్ విలియం బెవర్జీ నిర్వచనము:

"నిరుద్యోగము, అస్వస్థత ప్రమాదముల వలన ఆదాయ అర్జన కొల్పోయినప్పుడు, పదవీ విరమణ వివాహం, మరణం మొదలైన పరిస్థితులలో ఏర్పడు అనూహ్య వ్యయమునకు సహాయం కల్పించుటకు, మరణించిన వ్యక్తులపై ఆధారపడు వారికి రక్షణ కల్పించుటకు, ఆదాయ భద్రత కల్పించుట సాంఘిక భద్రత".

ఫ్రెండ్ లాండర్ నిర్వచనము:

"ఆధునిక అనిశ్చితలు, నష్ట భయాలు, అస్వస్థత, నిరుద్యోగిత, ముసలితనము, ఇతరులపై ఆధారపడుట, పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు, ఆర్జన శక్తి కోల్పోవుట మొదలైన వాటి నుండి వ్యక్తి తన సామర్థ్యం వలన, తనను కానీ, తన కుటుంబమును కానీ రక్షించుకొనుటకు సాధ్యం కాని పరిస్థితులలో సమాజం కల్పించు సాంఘిక భద్రత పథకములు సాంఘిక భద్రత."

17.5. సాంఘిక భద్రత – ప్రాధాన్యత మరియు ధ్యేయములు:

సాంఘిక భద్రత ప్రాధాన్యత:

ఆధునిక యుగంలో సాంఘిక భద్రత అనునది ప్రపంచ వ్యాప్తంగా అమలు పరచబడుచున్నది. ప్రపంచంలోని అన్ని దేశాలలో సాంఘిక భద్రత పథకములు ఉన్నవి. అభివృద్ధి చెందిన మరియు అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాల ఆర్థిక మరియు సామాజిక విధానాలను సాంఘిక భద్రత అను భావన ప్రభావితం చేయుచున్నది. సాంఘిక భద్రత పథకములు అభివృద్ధి మరియు విస్తరణ ఆ దేశపు ఆర్థిక, సామాజిక పురోభివృద్ధికి సూచికగా పరిగణించబడుచున్నవి.

1) నష్ట పరిహారము

2) పునర్ కల్పన

3) నిరోధించుట

సాంఘిక భద్రత – ధ్యేయములు: ఇవి మూడు రకములు. అవి:

1) ఆర్జన కోల్పోయిన పరిస్థితులలో నష్టపరిహారం కల్పించుట మొదటి ధ్యేయం.

2) అస్వస్థతను తొలగించుట, ఉద్యోగిత కల్పించుట, పునరావాసం కల్పించుట మొదలగునవి రెండవ ధ్యేయం.

3) అస్వస్థత, నిరుద్యోగిత, పని శక్తి కోల్పోవుట, ప్రమాదములకు గురియగుట మొదలైన పరిస్థితులను నివారించి, ఉత్పత్తి శక్తి కోల్పోవుటను నివారించుట మూడవ ధ్యేయం.

సమాజ సభ్యులు తమ స్వల్ప ఆదాయం నుండి భరించలేని అనిశ్చితలకు నష్ట భయాలకు సమాజం కల్పించు భద్రత సమాజ భద్రత ఇటువంటి భద్రత అనేది సరైన సంస్థ ద్వారా రాజ్యం కల్పిస్తుంది. పశ్చిమ దేశాలలో ఇటువంటి భద్రతను వ్యక్తిగత శ్రామికులకు మరియు ఉద్యోగులకు రాజ్యమే కల్పిస్తుంది. దీనినే సామాజిక భద్రత అనవచ్చు.

17.6. సాంఘిక భద్రత – లక్షణాలు:

సామాజిక భద్రత కొలమానాలు ఒక దేశానికి వేరొక దేశానికి మారవచ్చు. కాని లక్షణాలు మాత్రము అన్ని దేశాలకు ఒకే విధంగా వుంటాయి. ఇప్పుడు మనం సాంఘిక భద్రత లక్షణాలను గురించి తెలుసుకుందాం.

1. సామాజిక భద్రత అనేది చట్టం ద్వారా స్థాపించబడుతుంది.

2. నిరుద్యోగిత, ప్రసూతి, అనారోగ్యం, వృద్ధాప్యం, మరణం, ఉద్యోగ రీత్యా ప్రమాదం మొదలైన వాటి నుండి నష్టపోయిన ధనాన్ని ఆ వ్యక్తులు సంపాదించే మొత్తం ఆదాయంలో కనీసం ఒక వంతు అయినా నష్ట పరిహారము రూపంలో రాజ్యం చెల్లించాలి.
3. ప్రయోజనాలు లేదా సేవలను మూడు రకాలుగా అందించడం జరుగుతుంది.
    1. సాంఘిక భీమా
    2. సాంఘిక సహాయం
    3. ప్రజాసేవ

ఆధునిక యుగంలో సామాజిక భద్రత పేదరికాన్ని, నిరుద్యోగిత, అనారోగ్యం నిర్మూలించుటకు ఒక ముఖ్య సాధనముగా పనిచేస్తుంది. సాంఘిక భద్రత యొక్క ముఖ్య ఉద్దేశ్యం వ్యక్తి తాను సంపాదించే సాధారణ సంపాదన లేనప్పుడు ఆదాయ భద్రతను కల్పిస్తుంది. మరియు వైద్య సేవలను, ఆర్థిక సేవలను కూడా పెద్ద కుటుంబాలకు రాజ్యం అందిస్తుంది.

ఈ విధంగా అందించే సాధారణ రెవెన్యూ నుండి అందించే ఆర్థిక సహాయాన్ని సాంఘిక సహాయ పథకము అంటారు. అదే ఆర్థిక సహాయాన్ని Contributary పై అందిస్తే దానిని సాంఘిక భీమా పథకం అంటారు. ఎక్కువ మంది ప్రజలు లబ్ది పొందేటప్పుడు ఈ సాంఘిక సహాయ పథకాన్ని అమలు చేయాలి. అంతేకాని ఏ ఒక్క వర్గానికి చెందిన ప్రజలకు మాత్రమే లబ్ది పొందేటట్లు ఉంటే అటువంటి పథకానికి ప్రాధాన్యత ఇవ్వకూడదు.

17.7. సాంఘిక భీమా (Social Insurance):

శ్రీ K.N. Vaid అనే ఆర్థిక వేత్త సాంఘిక భీమా గూర్చి ఈ క్రింది విధంగా నిర్వచించారు.

"The giving, in return for contribution, benefits upon susitence level, as of right and without means test so that an individual may build freely upon it. Thus social insurance implies that it is compulsory and that men stand together with their fellows".

సాంఘిక భీమాను మరో విధంగా కూడా నిర్వచించవచ్చు.

"A cooperative device which aims at granting adequate benefits to the insured on compulsory basis, in time of unemployment, sickness, and other contingencies with a view to ensure a minimum standard of living out of a fund created out of the tripartite contributions of the workers, employers and state".

సాంఘిక భీమా అవశ్యకత:

సాంఘిక భీమా వ్యక్తిని ఆర్థిక ఇబ్బందులు నుండి రక్షించడానికి ఇది ఒక మంచి పరికరంగా ఉపయోగపడుతుంది. వ్యక్తికి సహాయం అందించడంలో ఇది ఒక వ్యక్తిచే కాక కొందరి వ్యక్తులచే చొరవ చూపబడుతుంది. కాబట్టి సాంఘిక భద్రత అనేది ఒక వ్యవస్థ. అది జీవితంలో అనేక రకాల ఒడిదుడుకులకు ఎదుర్కొనే నిస్సహాయ స్థితిలో అవసరంలో ఉన్న వ్యక్తికి ఒక రక్షణను, భద్రతను కల్పిస్తుంది.

సాంఘిక భీమా మరియు వర్తక భీమా:

ప్రాథమికంగా సాంఘిక భీమా వర్తక భీమా నుండి వేరుచేయబడింది. సాంఘిక భీమా యొక్క ముఖ్య ఉద్దేశ్యం కనీస జీవిత అవసరాలను అందించడం. అయితే వర్తక భీమాకు అటువంటి ఉద్దేశ్యాలు లేవు. వర్తక భీమా వ్యక్తిగత సమస్యకు వ్యతిరేకంగా పనిచేస్తుంది. ప్రకృతిలో సంభవించే ఆకశ్మిక పరిస్థితులను, తీవ్రతను సాంఘిక భీమా పరిగణనలోకి తీసుకుంటుంది. సాంఘిక భీమా పథకం క్రింద లబ్దిదారులు పొందే లబ్ది వాళ్ళ నిధికి చెల్లించే చెల్లింపులు కన్నా అధికంగా ఉంటుంది. అయితే వర్తక భీమా క్రింద పొందే ప్రయోజనం వారు చెల్లించే ప్రీమియంకు అనుగుణంగా ఉంటుంది. అందువలన సాంఘిక భీమా అనేది ఖచ్చితమైనది. వర్తక భీమా స్వతంత్రమైనది.

సాంఘిక భీమా లక్షణాలు:

1. సాంఘిక భీమా ద్రవ్య వనరులు యజమానులు, ప్రభుత్వము, శ్రామికుల చందా నుండి లభిస్తాయి.
2. యజమానులు, ప్రభుత్వం, ద్రవ్య వనరులకు ఎక్కువ దోహదం చేస్తారు. శ్రామికులు చెల్లించగల శక్తి ఆధారంగా వారి భాగమును చెల్లిస్తారు.
3. ఆదాయ ఆర్జన పూర్తిగా లేదా పాక్షికంగా పోయినప్పుడు, శ్రామికుని కనీస జీవన ప్రమాణమునకు సరిపోవునట్లు ద్రవ్య సహాయం చేయబడుతుంది.
4. శ్రామికుని ద్రవ్యశక్తి అవసరములు పరిగణించ కుండా, అతని ఆత్మ గౌరవము దెబ్బ తినకుండా, ద్రవ్య ప్రయోజనములు ఇవ్వబడతాయి.
5. ఏయే శ్రామికులను భీమా పథకం క్రిందకి తీసుకురావలెనో వారందరిని చేర్చునట్లుగా నిర్బంద ప్రాతిపదికపై భీమా ప్రణాళిక రూపొందించబడుతుంది.
6. శ్రామికులు వ్యక్తిగతంగా తాము తొలగించలేని అనిశ్చితములు, నష్టభయముల నుండి బాధలను తగ్గిస్తుంది.

17.8. సాంఘిక సహాయము (Social Assistance):

సాంఘిక సహాయ కార్యక్రమాలు వ్యక్తి యొక్క కనీస అవసరాలు తీర్చుకునే విధంగా చాలినంత ప్రయోజనం అందిస్తుంది. సాంఘిక సహాయం యొక్క ముఖ్య లక్షణం రాజ్యం యొక్క సాధారణ రెవెన్యూ నుండి మొత్తం ఆర్థిక సహాయం అందిస్తుంది. సాధారణ వ్యక్తి లబ్ది పొందే విధంగా రాజ్యం చొరవ తీసుకుంటుంది. సాంఘిక సహాయ పథకం క్రింద అందించబడే ప్రయోజనాలు చట్టపరమైన హక్కుగాను కొన్ని పరిస్థితులలో భర్తీ చేసే విధంగా ఉండాలి. అయితే దేశము నుండి దేశానికి అందించే ప్రయోజనాలు మరియు అవసరాలు వేరు నేరుగా ఉంటాయి. ఈ ప్రయోజనాలు మొదటగా వృద్ధులకు క్రమక్రమంగా Invalids, Survivors మరియు నిరుద్యోగ వ్యక్తులకు అందించారు. ప్రస్తుతం సాంఘిక సహాయ కార్యక్రమాలు, నిరుద్యోగ సహాయం, వృద్ధాప్య సహాయం మరియు జాతీయ సహాయం, వంటి కార్యక్రమాలను చేపడుతుంది. సాంఘిక సహాయ పథకం క్రింద అందించబడే ప్రయోజనాలు సాంఘిక భీమా ప్రయోజనాలకు అనుబంధంగా ఉంటాయి. సాంఘిక సహాయం, సాంఘిక భీమా ఈ రెండూ సాంఘిక భద్రతకు ముఖ్యమైన కొలమానాలు. అయితే సాంఘిక సహాయం పూర్తిగా ప్రభుత్వ సంబంధమైనది. సాంఘిక భీమా రాజ్యం అందించే సహాయంలో ఒక భాగం మాత్రమే. సాంఘిక భీమా, ఎవరైతే భాగస్వాములో వారికి చెల్లించబడుతుంది. కాని, సాంఘిక సహాయం మాత్రం అందరికి ఉచితంగా ఇవ్వబడుతుంది.

సాంఘిక భీమా పథకం యొక్క ముఖ్య లక్షణం:

ఈ నిధి క్రింద ఉద్యోగులు మరియు నియమించే వారు నిధిని సమకూర్చడం ద్వారా సహాయాన్ని అందిస్తారు. కొన్ని పరిస్థితులలో రాజ్యం ద్వారా వీరికి సబ్సిడి ఇవ్వబడుతుంది. భీమా పొందిన వ్యక్తి సమకూర్చడం ద్వారా ప్రయోజనాన్ని పొందుతారు. ఈ కార్యక్రమాలు ఎక్కువగా ఖచ్చితమైనవి మరియు ప్రత్యేకంగా వర్గానికి చెందిన శ్రామికులు మరియు ఉద్యోగులకు చట్టం ద్వారా తప్పనిసరిగా ఈ కార్యక్రమాలలో పాల్గొనాలి.

సాంఘిక సహాయము లక్షణాలు:

1. సాంఘిక భీమాకు అనుగుణంగా సాంఘిక సహాయం ఇవ్వబడుతుంది. ఇది సాంఘిక భీమా ద్రవ్య చెల్లింపులు చేయలేని వారికి, వారి ద్రవ్య శక్తి పరిగణించిన తరువాత ఇవ్వబడుతుంది. ద్రవ్య ప్రయోజనం పొందువారు చందాలను ఇవ్వనక్కర లేదు.
2. సాంఘిక సహాయానికి ద్రవ్య వనరులు ప్రభుత్వ వనరుల నుండి లభిస్తాయి.
3. కొన్ని నిబంధనలు తృప్తి పరచిన వారికి చట్టబద్ద హక్కులు ఇవ్వబడతాయి.

17.9. సాంఘిక భద్రత వలన ప్రయోజనాలు:

ఆరోగ్య పరిరక్షణ: ఎప్పుడైన, ఎక్కడైన ఉచిత ఆరోగ్య పరిరక్షణ అందించబడుతుంది

అనారోగ్య భృతి: అనారోగ్య పరిస్థితులలో ఆవశ్యకమైన ధనము అందించబడుతుంది.

ప్రసూతి భృతి: భీమా పొందిన మహిళకు లేదా భీమా పొందిన వ్యక్తి యొక్క భార్యకు ధన రూపేణా ప్రయోజనం అందించబడుతుంది. ఇది సాధారణంగా ప్రసూతికి ముందు ఆరు వారములు లేదా ప్రసూతి జరిగిన ఆరు వారములకు ఈ సహాయం అందించబడుతుంది. అయితే ఈ సహాయం వారి ఆదాయంలో మొత్తంగా గాని లేక సగం గాని అందించబడుతుంది. కొన్ని దేశాలలో పిల్లలకు బట్టలు, మరుగు సామాగ్రి మరియు మొదలుగనవి కొనుగోలు చేయుటకు భారీ మొత్తంలో Allowance ఇవ్వబడుతుంది.

ప్రమాద భృతి: పని జరిగే సమయంలో ప్రమాదం జరిగితే వారికి Cash benefit ఇవ్వబడుతుంది. అయితే ఇది కొంత కాల పరిమితి వరకు అంటే ప్రమాదానికి గురైన వ్యక్తి కోలుకునే వరకు చెల్లించబడుతుంది. కొన్ని సమయాలలో ఈ సహయం వ్యక్తి జీవితాంతం ఇవ్వటం జరుగుతుంది.

నిరుద్యోగ భృతి: ఈ నిరుద్యోగ భృతిని నిరుద్యోగులైన వ్యక్తులు ఎవరైతే పని చేయాలని తలంచి ప్రయత్నించినా ఎటువంటి ఉద్యోగం లభించదో వారికి చెల్లించబడుతుంది. ఈ సహాయం కొన్ని రోజులకు లేదా వారాలకు పరిమితమై ఉంటుంది.

వృద్ధాప్యం లేదా ఇన్‌వ్యాలిడిటి బెనిఫిట్:

ఇన్‌వ్యాలిడిటి పదవి విరమణ లేదా మరణించిన వ్యక్తికి (ఉద్యోగి) ఈ భృతి ద్వారా పెన్షన్ ఇవ్వబడుతుంది. ఇన్వెలిడిటీ మరియు పదవి విరమణ పెన్షన్లు ఉద్యోగికి చెల్లించబడుతుంది. అయితే సర్వయివర్‌షిప్ పెన్షన్లు మాత్రం ఉద్యోగులపై ఆధారపడే వారికి చెల్లించబడుతుంది.

కుటుంబ భృతి: చివరగా కుటుంబం తన పిల్లలను అభివృద్ధి పరచుకొనుటకు కుటుంబ భృతిని అందించాలని ప్రస్తుత పశ్చిమ దేశాలు నిర్ణయించుకొన్నాయి.

17.10. సాంఘిక భద్రత మరియు అంతర్జాతీయ శ్రామిక వ్యవస్థ:

ఫిలడెల్ఫియా డిక్లరేషన్ క్రింద అంతర్జాతీయ శ్రామిక సంఘం (I.L.O.) సాంఘిక భద్రత కారకాలను సాధారణ

ఆదాయ స్థాయిలో ఉన్న వారికి అవసరమైన ఆరోగ్య సేవలను అందించింది. అంతర్జాతీయ శ్రామిక సంఘం (I.L.O.) ప్రతీ సంవత్సరం కొన్ని ఒప్పందాలను మరియు ప్రతిపాదనలను శ్రామిక నష్ట పరిహారము, వైద్యసేవలు, అనారోగ్య భృతి, నిరుద్యోగ భృతి, వృద్ధాప్య భృతి, ప్రసూతి భృతి మొదలగు విషయాలలో చేసింది. ఆసియా దేశాల విషయంలో I.L.O. ప్రత్యేక చర్యలను చేపడుతుంది. నష్టపోయిన శ్రామికులకు ఉత్పాదక సామర్థ్యం స్థిరమైన మరియు క్రమమైన అనారోగ్య భీమాను అందిస్తుంది. 1927వ సంవత్సరములో 10 అంతర్జాతీయ శ్రామిక సమావేశం రెండు ప్రతిపాదనలను ఒప్పందాలను చేపట్టింది. అయితే, భారత లెజిస్లేటివ్ అసెంబ్లీ మార్చి – 1928వ సంవత్సరంలో వీటిని చర్చించింది. భారత ప్రభుత్వం వచ్చిన తర్వాత I.L.O. ప్రతిపాదించిన విస్తారమైన పథకాలు దేశ పరిస్థితులకు సంబంధించి ఆచరణ యోగ్యం కావని తీర్మానించింది.

1947వ సంవత్సరంలో ప్రిపరేటరీ ఏషియన్ రీజనల్ లేబర్ కాన్ఫెరెన్స్ న్యూఢిల్లీలో జరిగింది. ఈ సమావేశం సాంఘిక భద్రతకు సంబంధించిన ప్రతిపాదనలు, పథకాలు ఆసియా దేశాలను వేగత్వరణ స్థితిలో ఉండేటట్లు చేపట్టింది. సాంఘిక భీమా విధానం రూపొందించేటప్పుడు సాంఘిక భీమా యొక్క దీర్ఘకాలిక ప్రణాళికలు దశలు వారీగా పూర్తి చేస్తూ మొదటి దశలో వృద్ధులకు, మరణించిన వారికి సహాయం అందించటంలో సరైన కారకాలను తీసుకోవాలి అంతర్జాతీయ శ్రామిక వ్యవస్థ యొక్క ముఖ్య విధి సాంఘిక భద్రత పథకాలను తయారు చేయడంలో అమలు చేయడంలో మరియు పరిపాలనలో తన సభ్య దేశాలకు సాంకేతిక సలహాలను అందిస్తూ సరైన అంతర్జాతీయ సాంఘిక భద్రతను ఏర్పాటు చేస్తుంది. భారతదేశంలో 1948 ఉద్యోగస్తుల ప్రభుత్వ భీమా చట్టం క్రింద ఉద్యోగస్తులను నియమించడంలో ప్రభుత్వ భీమా పథకంకు సలహా ఇవ్వబడుతుంది. భారతదేశం వంటి వెనుకబడిన దేశాలలో అంతర్జాతీయ సాంఘిక భద్రత వ్యవస్థ సాంఘిక భద్రత కారకాలను ప్రమోట్ చేసే విధంగా ఉండాలి.

17.11. అనేక దేశాలలో సాంఘిక భద్రత ప్రొవిజన్స్:

బాగా వెనుకబడిన సమాజంలో పేదరికము మరియు నిరుద్యోగం అనే సమస్యలు తాండవిస్తుంటాయి. నాగరికత పెరిగే కొలది వీరి యొక్క సమస్యలలో తగ్గుదల లేదు. పారిశ్రామికీకరణ సమాజానికి క్రొత్త సమస్యలను తెచ్చిపెట్టింది. ఆర్థిక ద్రవ్యాభివృద్ధి వేతనాల మీద ఆధారపడటాన్ని సృష్టించింది అనే విషయాన్ని ప్రాచీన చరిత్రలో తెలియపరచలేదు. పట్టణీకరణ మరియు శ్రామిక వలస కుటుంబ వ్యవస్థను మరియు కుల వ్యవస్థను విచ్ఛిన్నం చేసింది. ఇందు మూలంగా వ్యక్తి తన సంపాదన శక్తి పై ఆధారపడవలసి వస్తుంది. ఐరోపా ప్రభుత్వాలు సాంఘిక భద్రత లెజిస్లేషన్‌ను పంపిణి చేయడంలో ముఖ్య పాత్ర వహిస్తున్నాయి. 1989 జర్మనీలో విస్తారమైన వృద్ధాప్య భీమా పద్ధతిని స్థాపించారు. ఇదే పద్ధతిని అదే శతాబ్దంలో అనేక ఐరోపా దేశాలలోను మరియు లాటిన్ అమెరికా దేశాలలోను అభివృద్ధి పరిచారు. ప్రజలలో అత్యాశ ఆర్థిక అప్పులకు మరియు రాజరిక ప్రమాదాలకు దారి తీస్తుంది. నిరుద్యోగిత ద్వారా ఏర్పడిన ఒడిదుడుకులకు వ్యతిరేకంగా శ్రామికులకు భీమాను అందించడంలో బ్రిటన్ ప్రభుత్వం ముందంజలో ఉంది. 1911వ సంవత్సరంలో జాతీయ తప్పనిసరి నిరుద్యోగ భీమా ప్రణాళికను స్థాపించారు.

17.12. సారాంశము:

సాంఘిక సహాయమునకు సాంఘిక భీమాకు తేడా ఉన్నది. సాంఘిక భద్రతలో ఈ రెండూ ఉంటాయి. ప్రస్తుత కాలంలో చాలా మంది సాంఘిక భద్రత విధాన రూపకల్పన చేయువారు సాంఘిక భీమా పథకాలకు ప్రాధాన్యత నిచ్చుచున్నారు.

నిర్దేశించిన ద్రవ్య ప్రయోజనాలను వాటిని, ఇవ్వవలసిన సమయంలో నిశ్చయముగా చెల్లించగల పరిస్థితి కానియెడల సాంఘిక భద్రత పథకాల సార్థకత ఉండదు. అందుచేత వీటికి ద్రవ్య వనరులు కల్పించు పద్ధతులు పటిష్టమైనవిగా నుండవలె.

17.13. ముఖ్య పదాలు:

ఎ) సాంఘిక భద్రత : నిరుద్యోగం, అస్వస్థత, పదవీ విరమణ, మరణం మొదలగు పరిస్థితులలో ఏర్పడు అనూహ్య వ్యయమునకు సహాయం కల్పించుట మరణించిన వ్యక్తులపై ఆధారపడు వారికి రక్షణ కల్పించుట

బి) సాంఘిక సహాయం : వ్యక్తి యొక్క కనీస అవసరాలు తీర్చుకొనే విధంగా చాలినంత ప్రయోజనం కల్పించుట

సి) సాంఘిక భీమా : వ్యక్తి తన కనీస అవసరాలు తీర్చుకొనుటకు తాను భీమా సంస్థలలో పొదుపు చేసిన మొత్తంలో కొంత హక్కుగా కొంత మొత్తం పొందటం.

17.14. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు:

1) సాంఘిక భద్రత అనగానేమి ? దాని ఆవశ్యకతను, ప్రాధాన్యతను వివరింపుము?

2) సాంఘిక భీమాకు, సాంఘిక సహాయమునకు ఉన్న తేడాను విశదీకరింపుము?

17.15. చదువవలసిన గ్రంథాలు:

1) Tyagi Bp - Labour Economics and Social Welfare.

2) Giri V.V. - Labour Problems in Indian Industry.

3) I.L.O. System of Social Security.

4) Report of the National Commission on Labour (2002).

- డా॥ రాయవరపు రామకృష్ణ

పాఠం - 18

సాంఘిక భద్రతా చర్యలు

18.0. లక్ష్యం:

ఈ పాఠ్యభాగము నందు ఈ క్రింది అంశాలను మనము తెలుసుకోగలము.

- సామాజిక భద్రతా చర్యల అర్థాన్ని అర్థం చేసుకోండి.
- సామాజిక భద్రతా చర్యల అవసరాన్ని అర్థం చేసుకోండి.
- భారతదేశంలో సామాజిక భద్రతా పథకాలను వివరించండి.
- సామాజిక భద్రతా పథకాలను అమలు చేయడంలో సమస్యలను జాబితా చేయండి.

విషయసూచిక:

18.1. ఉపోద్ఘాతం

18.2. సామాజిక భద్రత యొక్క అర్థం

18.3. నిర్వచనాలు

18.4. సామాజిక భద్రతా చర్యల అవసరాలు

18.5. సామాజిక భద్రతకు సంబంధించిన విధానాలు

18.6. భారతదేశంలో సామాజిక భద్రత యొక్క పరిధి

18.7. కార్మిక సంక్షేమం యొక్క ప్రాముఖ్యత

18.8. కార్మిక సంక్షేమం యొక్క వివిధ అంశాలు-విధానాలు

18.9. భారతదేశంలో వివిధ కార్మిక సంక్షేమ పథకాలు

18.10. భారతదేశంలో కార్మికుల సామాజిక-ఆర్థిక అభ్యున్నతి కోసం సామాజిక భద్రతా పథకాలు

18.11. సారాంశం

18.12. ముఖ్య పదాలు

18.13. ఆధార గ్రంథాలు

18.14. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

18.1. ఉపోద్ఘాతం:

సామాజిక భద్రత అనేది న్యాయమైన మరియు సమానమైన సమాజం యొక్క ప్రాథమిక నిర్మాణ వస్తువుగా విస్తృతంగా పరిగణించబడుతుంది. సంక్షేమం, పెన్షన్ మరియు దాతృత్వ ఆలోచనలు ప్రారంభ నాగరికతల కాలం నుండి మనతో ఉన్నప్పటికీ, సామాజిక భద్రత యొక్క ఆధునిక భావన పారిశ్రామిక విప్లవం తర్వాత దాని మూలాన్ని నిస్సందేహంగా

గుర్తించగలదు. పారిశ్రామిక విప్లవం ద్వారా సాంఘిక మరియు ఆర్థిక నిర్మాణాలలో వచ్చిన తీవ్ర మార్పులు రాష్ట్రం నేతృత్వంలో సంక్షేమ సదుపాయల వ్యవస్థీకృత వ్యవస్థల అభివృద్ధికి వాతావరణాన్ని సృష్టించాయి. ఇంటర్నేషనల్ లేబర్ ఆర్గనైజేషన్ నిర్వచిస్తుంది – సామాజిక భద్రత తొమ్మిది అంశాలతో కూడి ఉంటుంది; వైద్య ప్రయోజనాలు, అనారోగ్య ప్రయోజనాలు, నిరుద్యోగ ప్రయోజనాలు, వృద్ధాప్య మద్దతు, ఉపాధి గాయం మద్దతు, కుటుంబ మద్దతు, ప్రసూతి ప్రయోజనాలు, చెల్లని ప్రయోజనాలు మరియు ప్రాణాలతో బయటపడినవారి ప్రయోజనాలు.

అసంఘటిత రంగంలో 85 శాతానికి పైగా శ్రామిక శక్తి ఉన్నందున, అసంఘటిత రంగంలో సమగ్ర సామాజిక భద్రత కల్పించడం భారత ప్రభుత్వ లక్ష్యం కావడంలో ఆశ్చర్యం లేదు. అసంఘటిత రంగానికి సామాజిక భద్రతను విస్తరించే స్ఫూర్తితో మరియు దీర్ఘకాలిక జనాభా ధోరణులను దృష్టిలో ఉంచుకుని వేగంగా వృద్ధాప్య జనాభాను సూచిస్తుంది మరియు అసంఘటిత రంగ శ్రామిక శక్తి క్షీణించడంతో, భారత ప్రభుత్వం 2008వ సంవత్సరంలో అసంఘటిత కార్మికుల సామాజిక భద్రతా చట్టాన్ని ఆమోదించింది.

18.2. సామాజిక భద్రత యొక్క అర్థం:

సామాజిక భద్రత అనేది అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (I.L.O.) చే నిర్వచించబడింది. "వ్యాధి కారణంగా వచ్చే ఆదాయాలు ఆగిపోవడం లేదా గణనీయంగా తగ్గడం వల్ల ఏర్పడే ఆర్థిక మరియు సామాజిక దుస్థితికి వ్యతిరేకంగా ప్రజా చర్యల ద్వారా సమాజం తన సభ్యులకు అందించే రక్షణ, ప్రసూతి, ఉపాధి గాయం, చెల్లుబాటు మరియు మరణం; పిల్లలతో ఉన్న కుటుంబాలకు వైద్య సంరక్షణ మరియు సబ్సిడీల సదుపాయం (1984), సమాజం దాని సభ్యులు శాశ్వతంగా బహిర్గతమయ్యే కొన్ని ప్రమాదాలకు వ్యతిరేకంగా తగిన సంస్థల ద్వారా అందించే భద్రత.

18.3. నిర్వచనాలు:

సామాజిక భద్రత అనేది ఆధునిక జీవితం–అనారోగ్యం, నిరుద్యోగం, వృద్ధాప్యం, పారిశ్రామిక ప్రమాదం వంటి ఆకస్మిక పరిస్థితుల నుండి సమాజం అందించే రక్షణ కార్యక్రమం, దీని నుండి వ్యక్తి తన స్వంత సామర్థ్యం మరియు దూరదృష్టి ద్వారా తనను మరియు తన కుటుంబాన్ని రక్షించుకుంటాడని ఆశించలేము – ఫ్రిడ్లాండర్.

"సామాజిక భద్రత ద్వారా మేము చిన్న మార్గాల వ్యక్తి తన స్వంత సామర్థ్యం మరియు దూరదృష్టి ద్వారా సమర్థవంతంగా అందించలేని ఆకస్మిక పరిస్థితుల నుండి సమాజం అందించే రక్షణ కార్యక్రమాన్ని చేపట్టాము." – అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ.

"సామాజిక భద్రత అనేది ఐదు దిగ్గజాలపై దాడి, అవి వ్యాధి, అజ్ఞానం, స్క్వాలర్ మరియు అనారోగ్యం." – సర్ విలియం బెవెర్రిడ్జ్.

18.4. సామాజిక భద్రతా చర్యల అవసరాలు:

భారతదేశంలో 90 శాతం కుటుంబాలు అసంఘటిత రంగం నుండి జీవనోపాధి పొందుతున్నాయి. ప్రపంచంలోని చాలా మంది గ్రామీణ మరియు అనధికారిక రంగ కార్మికులకు ఎటువంటి సామాజిక భద్రతా చర్యలు లేవు. చాలా అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో గ్రామీణ మరియు అనధికారిక రంగం జనాభాలో ఎక్కువ భాగం. వారికి ఎలాంటి భీమా లేదా భద్రత లేదు (ఉదాహరణకు ప్రసూతి ప్రయోజనాలు, పదవీ విరమణ ప్రయోజనాలు, ఆరోగ్య భీమా మొదలైనవి) వారి ప్రయోజనాల

కోసం పోరాడడం ద్వారా వారికి సహాయపడే ప్రతినిధి సంస్థలు లేవు. ముఖ్యంగా ఆరోగ్య భద్రత చర్యలు లేకపోవడం వల్ల పేదలు చాలా ఇబ్బందులు పడుతున్నారు. వారు తమ బడ్జెట్‌లో ఎక్కువ శాతాన్ని ఆరోగ్య సంబంధిత ఖర్చులపై వ్యయం చేస్తారు. అనారోగ్యం సమయంలో వారు చికిత్స కోసం పెద్ద మొత్తంలో డబ్బు ఖర్చు చేయాల్సి ఉంటుంది, చికిత్సలో ఉన్నప్పుడు డబ్బు సంపాదించలేరు. మెజారిటీ పేద కుటుంబాలు మారుమూల గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో నివసిస్తున్నారు, ఇక్కడ ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ వైద్య సదుపాయాలు అందుబాటులో లేవు లేదా పట్టణం లేదా జిల్లా స్థాయి ఆసుపత్రిలో చికిత్స పొందడం వల్ల ప్రయాణ ఖర్చులు ఉంటాయి, అవి గణనీయంగా లేవు. ఒక కార్మికుడు / ఉద్యోగిగా, మీకు మరియు మీ కుటుంబానికి సామాజిక భద్రతా రక్షణ మూలం కావాలి. మీ కార్మికులందరికీ తగిన సామాజిక భద్రతా కవరేజీని అందించడానికి యజమానిగా మీరు బాధ్యత వహిస్తారు.

సామాజిక భద్రత అవసరమయ్యే అవసరాలు:

i) శారీరక ప్రమాదాలు: అనారోగ్యం, బలహీనత, వృద్ధాప్యం, ప్రసూతి, ప్రమాదాలు, మరణం.

ii) ఆర్థిక ప్రమాదాలు: నిరుద్యోగం, పెద్ద కుటుంబం యొక్క ఆర్థిక భారం.

a) సామాజిక భద్రతా చర్యల సామాజిక ప్రభావం:

I. స్వల్పకాలిక ప్రభావాలు: తగిన వైద్య సంరక్షణను అందిస్తుంది మరియు ప్రమాదాలు మరియు అనారోగ్యాలను నివారిస్తుంది, ఇది చివరికి కార్మికులకు మరియు సమాజానికి ప్రయోజనం చేకూరుస్తుంది.

II. దీర్ఘకాలిక ప్రభావాలు:

ఎ) అధిక ఉత్పాదకత మరియు ఎక్కువ భద్రతా భావన.

బి) గైర్హాజరు, లేబర్ టర్నోవర్ మరియు స్థిరీకరించబడిన శ్రామిక వర్గాన్ని తగ్గించడం.

సి) ప్రజల జీవన ప్రమాణాలను మెరుగుపరచడం మరియు జీవనోపాధిని బలోపేతం చేయడం.

b) సామాజిక భద్రతా పద్ధతుల యొక్క ప్రాముఖ్యత

i) సంక్షేమ రాజ్య లక్ష్యం దిశగా ముఖ్యమైన అడుగు మరియు స్థిరమైన మరియు సమర్ధవంతమైన శ్రామిక శక్తి ఏర్పడటానికి సహాయపడుతుంది.

ii) పారిశ్రామిక వివాదాలు, అనారోగ్యం మరియు వైకల్యం నుండి ఉత్పన్నమయ్యే వ్యర్థాలను తగ్గించడానికి ప్రయత్నిస్తుంది.

iii) నిరుద్యోగం, వైకల్యం, నిరాశ మరియు సామూహిక అసంతృప్తి రూపంలో పారిశ్రామికీకరణ యొక్క సామాజిక వ్యయం గణనీయంగా తగ్గించబడుతుంది.

c) సామాజిక భద్రతా చర్యల లక్ష్యాలు:

పని పరిస్థితిని మెరుగుపరచడానికి సామాజిక భద్రతా చర్యల లక్ష్యాలు తీసుకోవాలి. సామాజిక భద్రతా చర్యల యొక్క కొన్ని లక్ష్యాలు:

- పని గంటలలో తగ్గింపు.
- మెరుగైన వెలుతురు మరియు గాలి.
- వాణిజ్యం యొక్క సరైన విధానం అమలు.

- ▲ వ్యర్థాలు మరియు బాత్రూమ్‌లు మొదలైన వాటికి తగిన ఏర్పాటు.
- ▲ ప్రమాదాలు మరియు వైకల్యాన్ని తగ్గించడానికి భద్రతా చర్యలను మెరుగుపరచండి.

18.5. సామాజిక భద్రతకు సంబంధించిన విధానాలు:

I. సామాజిక సహాయం II) సామాజిక భీమా

I) సామాజిక సహాయం:

రాష్ట్ర సాధారణ ఆదాయాల నుండి కనీస జీవన ప్రమాణాలకు సరిపోయే మొత్తంలో సాధారణంగా చిన్న మార్గాల వ్యక్తులకు హక్కుగా ప్రయోజనాలను అందించే పద్ధతి. దీని విశిష్ట లక్షణం.

లబ్ధిదారులు వారికి అందుబాటులో ఉంచిన వివిధ ప్రయోజనాలకు ఎలాంటి సహకారం అందించరు. ఆర్థిక వ్యవస్థ ప్రభావవంతంగా పనిచేయడానికి చాలా అవసరం అయిన పిల్లలు, తల్లులు, వృద్ధులు, వికలాంగులు మొదలైన బలహీన సమూహాల నిర్వహణకు ఇది "నాన్-కాంట్రిబ్యూటరీ బెనిఫిట్స్".

II) సామాజిక భీమా:

యజమాని మరియు రాష్ట్రం నుండి వచ్చే సబ్సిడీలతో లబ్ధిదారుల విరాళాలను మిళితం చేసే మొత్తాలలో, చిన్న సంపాదన కలిగిన వ్యక్తులకు హక్కుగా ప్రయోజనాలను అందించే పద్ధతి. దీని యొక్క విశిష్ట లక్షణాలు లబ్ధిదారులు, యజమానులు మరియు ప్రభుత్వం ఉమ్మడి సృష్టికి విరాళాలు అందించడం, ఏవైనా ఆకస్మిక పరిస్థితులలో సభ్యులకు ప్రయోజనాలు చెల్లించబడతాయి. ప్రయోజనాలతో కూడిన నిర్బంధ పరస్పర సహాయం రకాన్ని కవర్ చేయవలసిన కార్మికుని తరగతి తగినంత చక్కగా నిర్వహించబడి, చట్టబద్ధంగా నియంత్రించబడి మరియు ఆర్థికంగా స్థిరంగా ఉన్న చోట సరైన అంశంగా క్లెయిమ్ చేయవచ్చు.

18.6. భారతదేశంలో సామాజిక భద్రత యొక్క పరిధి:

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ తన కన్వెన్షన్‌లో సామాజిక భద్రత పరిధిని తొమ్మిది భాగాలుగా విభజించింది.

1) వైద్య సంరక్షణ:

వైద్య సంరక్షణ కింద సామాజిక భద్రత గర్భ ధారణ నిర్బంధం మరియు దాని పర్యవసానాలు మరియు అనారోగ్య స్థితికి దారితీసే వ్యాధిని కవర్ చేస్తుంది. "ప్రీ-నేటల్ మరియు ప్రసవానంతర సంరక్షణ ఆవశ్యకత నొక్కి చెప్పబడింది. ఇందులో ప్రాక్టీషనర్ కేర్, స్పెషలిస్ట్ కేర్, అవసరమైన ఫార్మా స్యూటికల్ మరియు హాస్పిటల్‌లో చేరడం వంటివి ఉండవచ్చు."

2) అనారోగ్య ప్రయోజనం:

అనారోగ్యం అనేది పని చేయలేకపోవడాన్ని కలిగి ఉంటుంది, ఫలితంగా సంపాదన కోల్పోవాల్సి వస్తుంది. ఈ బెనిఫిట్ కింద మూడు రోజుల ఆదాయాల సస్పెన్షన్ కోసం కార్మికుడికి చెల్లించాల్సిన అవసరం లేదు మరియు ప్రయోజనాల చెల్లింపు సంవత్సరంలో 26 వారాలకు పరిమితం కావచ్చు .

3) నిరుద్యోగ భృతి:

సాంఘిక భద్రతా ప్రయోజనం క్రింద ఒక కార్మికుడు పనికి రాని సమయంలో అతను సామర్థ్యం మరియు పని కోసం

అందుబాటులో ఉన్నప్పుడు సంపాదన నష్టాన్ని కవర్ చేస్తుంది. అయితే తగిన ఉపాధి లేకపోవడం వల్ల నిరుద్యోగిగా మిగిలిపోతాడు. చట్టం ప్రకారం ఈ ప్రయోజనం సంవత్సరంలో 13 వారాల చెల్లింపుకు పరిమితం కావచ్చు .

4) ఉపాధి గాయం ప్రయోజనం:

ఉపాధి గాయం ప్రయోజనం కింద కార్మి కుల పరిహార చట్టం యొక్క చట్టపరమైన నిబంధనల ప్రకారం గాయపడిన ఉద్యోగికి సరైన వైద్య సంరక్షణ మరియు కాలానుగుణ చెల్లింపు చేయబడుతుంది. ఈ రోజుల్లో పారిశ్రామిక పనులు వివిధ రకాల ఆకస్మిక ప్రమాదాలు మరియు వృత్తిపరమైన వ్యాధులకు లోబడి ఉంటాయి, ఇవి సామాజిక భద్రతయొక్క ఉపాధి గాయం ప్రయోజనం కింద కవర్ చేయబడతాయి. ఇందులో

i) అనారోగ్య పరిస్థితి

ii) పని చేయలేకపోవడం

iii) అనారోగ్య పరిస్థితి కారణంగా సంపాదన నిలిపివేయబడవచ్చు

iv) సంపాదన సామర్థ్యం మొత్తం లేదా పాక్షికంగా కోల్పోవడం.

v) కుటుంబంలో రొట్టె సంపాదించే వ్యక్తి మరణం. దీని కింద కార్మికుల పరిహార చట్టం యొక్క చట్టపరమైన నిబంధనల ప్రకారం గాయపడిన ఉద్యోగికి సరైన వైద్యం మరియు కాలానుగుణ చెల్లింపు చేయబడుతుంది.

5) వృద్ధాప్య ప్రయోజనం.

వృద్ధాప్య ప్రయోజనాలు భారతదేశంలో కొన్ని రాష్ట్రాల్లో మాత్రమే వర్తిస్తాయి. ఈ ప్రయోజనం కింద చెల్లింపు పరిమాణం పదవీ విరమణకు ముందు కాలంలో వ్యక్తుల పని సామర్థ్యంపై ఆధారపడి ఉంటుంది. ఇది నిర్ణీత వయస్సు కంటే కొంత మొత్తాన్ని కలిగి ఉంటుంది మరియు ఒకరి మరణం వరకు కొనసాగుతుంది.

6) ప్రసూతి ప్రయోజనం:

కాంప్లెక్స్ మెటర్నిటీ బెనిఫిట్ యాక్ట్–1961 ఉంది. ఇది గర్భం వల్ల కలిగే ప్రయోజనాలను కవర్ చేస్తుంది. నిర్బంధం మరియు వాటి పర్యవసానాలు ఫలితంగా ఆదాయాలు నిలిపివేయబడతాయి. ప్రసవానికి ముందు నమ్మకం, ప్రసవానంతర సంరక్షణ మరియు అవసరమైతే ఆసుపత్రిలో చేరడం వంటి వైద్యానికి చట్టపరమైన నిబంధన ఉంది. బిడ్డ పుట్టడానికి మూడు నెలల ముందు మరియు ఆ తర్వాత మూడు నెలల కాలానుగుణ చెల్లింపు.

7) కుటుంబ ప్రయోజనం:

రొట్టె సంపాదించే వ్యక్తి మరణించినట్లయితే, పిల్లల మొత్తం వ్యవధిలో పిల్లల నిర్వహణకు ఈ కవర్ బాధ్యత అందించబడుతుంది.

8) సర్వైవర్ ప్రయోజనం:

ఇది రొట్టె సంపాదించే వ్యక్తి మరణించిన తర్వాత కుటుంబానికి కాలానుగుణ చెల్లింపుల రూపంలో బాధిత కుటుంబానికి ప్రయోజనాలను సూచిస్తుంది మరియు మొత్తం ఆకస్మిక వ్యవధిలో కొనసాగించాలి.

9) చెల్లని ప్రయోజనం:

నిజానికి ఈ ప్రయోజనం వృద్ధాప్యంలోకి మారే వరకు కొనసాగుతుంది, ఆపై ILO కన్వెన్షన్ ప్రకారం వృద్ధాప్య ప్రయోజనం ఈ ప్రయోజనం కింద చెల్లించబడుతుంది "అనారోగ్యం లేదా ప్రమాదం కారణంగా ఉత్పన్నమయ్యే ఏదైనా వైకల్యంతో బాధపడే కార్మికుల అవసరాలను కాలానుగుణ చెల్లింపు చేయాలి.

కార్మిక సంక్షేమం-అర్థం:

కార్మిక సంక్షేమం అనేది యజమానులు, కార్మిక సంఘాలు, ప్రభుత్వ మరియు ప్రభుత్వేతర సంస్థలు మరియు ఏజెన్సీల ద్వారా కార్మికుల శ్రేయస్సును చూసుకోవడానికి సంబంధించినది. సంక్షేమం ఉద్యోగుల సౌకర్యం మరియు అభివృద్ధి కోసం చేసే ఏదైనా మరియు వేతనాలకు మించి అందించబడుతుంది.

ILO ప్రకారం:

కార్మిక సంక్షేమాన్ని ఒక పదంగా నిర్వచించవచ్చు, దీనిలో పనిచేసే వ్యక్తులు తమ పనిని ఆరోగ్యకరమైన, అనుకూలమైన పరిసరాలలో నిర్వహించేందుకు వీలుగా సంస్థల్లో లేదా వాటి పరిసరాల్లో ఏర్పాటు చేయబడిన సేవలు మరియు సౌకర్యాలను కలిగి ఉంటుంది. వారికి మంచి ఆరోగ్యం మరియు అధిక ధైర్యాన్ని అందించే సౌకర్యాలను అందించండి.

18.7. కార్మిక సంక్షేమం యొక్క ప్రాముఖ్యత:

కార్మిక సంక్షేమ సేవలు కార్మికుల ఆరోగ్యం, మానసిక మరియు సామాజిక స్థితిని మెరుగుపరచడంలో సహాయ పడతాయి. కార్మికుల నైతికత మరియు ఆత్మగౌరవాన్ని కాపాడేందుకు కార్మిక సంక్షేమం దోహదం చేస్తుంది. సంక్షేమ సేవలను తెలివైన పెట్టుబడిగా పరిగణించాలి. ఉత్పత్తి సందర్భంలో కార్మికుని నుండి ఉత్తమంగా పొందడానికి పని పరిస్థితులు మెరుగుపరచబడాలి.

18.8. కార్మిక సంక్షేమం యొక్క వివిధ అంశాలు-విధానాలు:

మానవతా కోణం:

కార్మికులు అధిక ధైర్యాన్ని మరియు ప్రేరణకు దారితీసే ఆరోగ్యకరమైన, ధనిక జీవనశైలిని ఆస్వాదించడానికి వీలు కల్పిస్తుంది. కార్మిక వర్గం కష్టాలను తగ్గించడమే దీని లక్ష్యం.

స్వీయ గౌరవం మరియు గౌరవంతో సహేతుకమైన జీవన నాణ్యతను అందించడం దాని నైతిక బాధ్యతను సూచిస్తుంది.

ఆర్థిక కోణం:

ఇది జీవితం యొక్క ప్రాథమిక సౌకర్యాలను అందించడానికి నిర్ధారిస్తుంది.

పరిహారం:

కార్మికుడు మరియు అతని కుటుంబం యొక్క ఆత్మగౌరవం మరియు గౌరవాన్ని కాపాడుకోవడం.

పౌర కోణం:

ఉద్యోగులు మరియు యజమాని మరియు ఉద్యోగుల మధ్య ఆప్యాయత, ప్రేమ, గౌరవం మరియు ఆప్యాయత యొక్క భావాన్ని పెంపొందించడం లక్ష్యంగా పెట్టుకుంది.

భవిష్యత్ కోణం:

వృత్తిపరమైన వృద్ధి మరియు కెరీర్‌తో సురక్షితమైన మరియు ఉజ్వల భవిష్యత్తును అందించడం దీని లక్ష్యం. ఇది పదవి విరమణ ప్రయోజనాలను కూడా నిర్ధారిస్తుంది.

ఉదాహరణ: పెన్షన్, ప్రావిడెంట్ ఫండ్ మొదలైనవి. ఏదైనా ఆకస్మిక ప్రమాదం జరిగినప్పుడు కార్మికులకు రక్షణ కల్పిస్తామని హామీ ఇచ్చారు.

ప్రత్యేక నిబంధనలు:

తగినంత కాంతి సరైన వెంటిలేషన్ మరియు తాజా గాలి కోసం ఏర్పాటు.

కర్మాగారాల్లో వేడి మరియు తేమ నియంత్రణ.

పారిశ్రామిక ప్రమాదాల నివారణ వృత్తిపరమైన వ్యాధి నివారణ మధ్యాహ్న భోజనం, విశ్రాంతి మరియు మారే గదుల కోసం సదుపాయం.

గరిష్ట పని గంటలు కనీస వేతనాలు సౌకర్యవంతమైన పని పరిస్థితులు సమూహ కార్యకలాపాలకు సంబంధించిన నిబంధనలు ఉదాహరణకు వ్యాయామ శాలలు మరియు క్రీడా మైదానాలు మొదలైనవి.

కార్మికులు మరియు ఆఫీసర్ క్లబ్:

సహకార దుకాణాలు మరియు గృహ పథకాలు వేతనంతో కూడిన సెలవులు. లాభాల భాగస్వామ్య పథకాలు, స్టాక్ యాజమాన్య పథకాలు, నిరుద్యోగ భృతి నిబంధనలు, షాప్ కమిటీలు మరియు వర్క్ కౌన్సిల్స్.

18.9. భారతదేశంలో వివిధ కార్మిక సంక్షేమ పథకాలు:

ఆర్థిక సేవలు:

పెన్షన్ పథకాలు, జీవిత భీమా పథకాలు, సహకార క్రెడిట్, దుకాణాలు, సహకార వస్తువుల దుకాణాలు.

వినోద సేవలు:

ఆఫీసర్లు మరియు వర్క ర్స్ క్లబ్:

లైబ్రరీ సౌకర్యాలు, క్రీడా సౌకర్యాలు ,సంగీతం, టీవీ గది & పండుగ వేడుకలు మొదలైనవి.

సులభతర సేవలు: గృహ సౌకర్యం వైద్య సౌకర్యం విద్యా సౌకర్యాలు LTC క్యాంటీన్, విశ్రాంతి గదులు & భోజన గదుల సౌకర్యాలు మొదలైనవి.

18.10. భారతదేశంలో కార్మికుల సామాజిక-ఆర్థిక అభ్యున్నతి కోసం సామాజిక భద్రతా పథకాలు:

కార్మికుల కోసం ప్రధాన సామాజిక భద్రతా చట్టాలు క్రింది విధంగా ఉన్నాయి:

ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం-1948: (ESI-చట్టం)

ఈ చట్టం ప్రారంభించే నిబంధనను కలిగి ఉంది, దీని కింద "సముచిత ప్రభుత్వం" చట్టం యొక్క నిబంధనను పారిశ్రామిక, వాణిజ్య, వ్యవసాయ మరియు ఇతర వారీగా ఇతర తరగతుల సంస్థలకు విస్తరించడానికి అధికారం కలిగి

ఉంది. ఈ నిబంధనల ప్రకారం చాలా రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు ఈ చట్టంలోని నిబంధనలను కొత్త తరగతుల స్థాపనకు విస్తరించాయి, అవి దుకాణాలు, హోటళ్లు, రెస్టారెంట్లు, ప్రివ్యూ థియేటర్లతో సహా సినిమాహాళ్లు, రోడ్డు-మోటారు రవాణా సంస్థలు మరియు 20 లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది కవరేబుల్ ఉద్యోగులను నియమించే వార్తాపత్రిక సంస్థలు.

పరిపాలన:

ESI పథకం ఉద్యోగుల స్టేట్ ఇన్సూరెన్స్ కార్పొరేషన్ (ESIC) అనే కార్పొరేట్ సంస్థచే నిర్వహించబడుతుంది. ఈ కార్పొరేషన్‌కు కేంద్ర కార్మిక శాఖ మంత్రి చైర్మన్‌గా వ్యవహరిస్తారు. ఇది కేంద్ర మరియు రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు, యజమానులు, యజమాని సంస్థ, వైద్య వృత్తి మరియు పార్లమెంటుకు ప్రాతినిధ్యం వహించే సభ్యులను కలిగి ఉంటుంది. ESIC యొక్క ప్రధాన కార్యాలయం ఢిల్లీలో ఉంది మరియు దేశవ్యాప్తంగా 23 ప్రాంతీయ కార్యాలయం, 26 ఉప-ప్రాంతీయ కార్యాలయం మరియు 4 డివిజనల్ కార్యాలయం మరియు 2 క్యాంపు కార్యాలయం మరియు 3 అనుసంధాన కార్యాలయం వంటి 58 ఫీల్డ్ కార్యాలయాలను కలిగి ఉంది. అంతేకాకుండా, భీమా చేయబడిన వ్యక్తులకు నగదు ప్రయోజనాల నిర్వహణ కోసం 610 బ్రాంచ్ కార్యాలయాలు మరియు 187 పే కార్యాలయాలు ఉన్నాయి. పరిమితిని పెంచుతూ ప్రభుత్వం ఇటీవల తీసుకున్న నిర్ణయం.

రూ. 15,000/ నెలకు సేవా నాణ్యతలో ఎటువంటి మెరుగుదల లేకుండా ESI పథకం కింద కవర్ చేయడానికి 25,000/ నెలకు కార్మిక సంఘాలు వ్యతిరేకించాయి.

ఈ పథకం యొక్క కవరేజీ:

91.48 లక్షల మంది ఉద్యోగులు, 15.43 లక్షల మంది మహిళలు మరియు మొత్తం లబ్దిదారుల సంఖ్య 354 లక్షలు. 1427 ESI డిస్పెన్సరీలు, 2100పైగా ప్యానల్ క్లినిక్‌లు, 307 డయాగ్నస్టిక్ సెంటర్లు, 143 ESI ఆసుపత్రులు మరియు 2700 పడకలతో 43 హాస్పిటల్ అనుబంధాలు నెట్‌వర్క్ ద్వారా వైద్య సదుపాయాలు అందించబడతాయి. 610 శాఖల కార్యాలయాల ద్వారా గ్రాస్ రూట్ స్థాయిలో నగదు ప్రయోజనాల చెల్లింపు జరుగుతుంది.

పథకం యొక్క ఫైనాన్స్:

ఉద్యోగులు, యజమాని సహకారం మరియు కేంద్ర మరియు రాష్ట్ర ప్రభుత్వాల గ్రాంట్ల ద్వారా అమలు చేయబడుతుంది. యజమాని – మొత్తం బిల్లులో 4.75 శాతం, ఉద్యోగి – వేతన బిల్లులో 1.75 శాతం. వైద్య సంరక్షణపై రాష్ట్ర ప్రభుత్వ వాటా మొత్తం వైద్య సంరక్షణ ఖర్చులో 1/8; వైద్య సంరక్షణ ఖర్చులో ESI కార్పొరేషన్ వాటా మొత్తం వైద్య సంరక్షణ ఖర్చులో 7/8.

ఉద్యోగులకు ప్రయోజనాలు:

వైద్య ప్రయోజనం, అనారోగ్య ప్రయోజనం, ప్రసూతి ప్రయోజనం, వికలాంగ ప్రయోజనం, ఆధారపడినవారి ప్రయోజనం, అంత్యక్రియల ప్రయోజనం, పునరావాస భత్యాలు.

వైద్య ప్రయోజనాలలో ఔట్ పేషెంట్ కేర్, ఔషధాలు మరియు డ్రెస్సింగ్‌ల సరఫరా, ఔషధం యొక్క అన్ని శాఖలలో నిపుణుల సేవలు, రోగ నిర్ధారణ మరియు రేడియోలాజికల్ పరిశోధనలు, డొమిసిలియరీ సేవలు, ప్రసూతి, ప్రసవానంతర సేవలు, రోగనిరోధక సేవలు, కుటుంబ నియంత్రణ సేవలు, అత్యవసర సేవలు, అంబులెన్స్ సేవలు, ఇపేషెంట్ సేవలు.

అనారోగ్య ప్రయోజనం:

భీమా చేసిన వ్యక్తికి అనారోగ్యానికి గురైనప్పుడు క్రమానుగతంగా నగదు చెల్లింపు గరిష్ట వ్యవధి 91 రోజులు.

విస్తరించిన అనారోగ్య ప్రయోజనం:

దీర్ఘకాలిక వ్యాధుల కోసం; గరిష్టంగా 2 సంవత్సరాల కాలానికి; భీమా చేయబడిన వ్యక్తి 2 సంవత్సరాల పాటు నిరంతర ఉద్యోగంలో ఉంటారు.

ప్రసూతి ప్రయోజనం:

నిర్బంధం – 12 వారాలు, గర్భస్రావం 6 వారాలు, నిర్బంధం నుండి ఉత్పన్నమయ్యే అనారోగ్యం – 30 రోజులు ద్వారా ప్రయోజనం.

డిసేబుల్‌మెంట్ బెనిఫిట్:

తాత్కాలిక వైకల్యం కోసం తాత్కాలిక వైకల్యం ఉన్నంత వరకు SBR లో 150 శాతం. మొత్తం శాశ్వత అంగవైకల్యం కోసం – ESIC యొక్క మెడికల్ బోర్డు నిర్ణయించిన విధంగా భీమా చేయబడిన వ్యక్తికి జీవిత పెన్షన్ ఇవ్వబడుతుంది.

డిపెండెంట్ బెనిఫిట్:

మరణం విషయంలో; ఉపాధి గాయం ఫలితంగా, భీమా చేయబడిన వ్యక్తిపై ఆధారపడిన వ్యక్తులు కాలానుగుణ చెల్లింపులకు అర్హులు.

అంత్యక్రియల ప్రయోజనాలు:

అంత్యక్రియల ఖర్చులు గరిష్టంగా రూ. 10,000/– మరణించిన భీమా చేయబడిన వ్యక్తి యొక్క అంత్యక్రియల ఖర్చును భరించడానికి తయారు చేయబడింది. కుటుంబంలో జీవించి ఉన్న పెద్ద సభ్యునికి లేదా, అతను లేనప్పుడు, అంత్యక్రియలకు నిజంగా ఖర్చు చేసిన వ్యక్తికి చెల్లించిన మొత్తం.

పునరావాసం:

రూ. 10 నెలవారీ చెల్లింపుపై భీమా చేయబడిన వ్యక్తి మరియు అతని కుటుంబ సభ్యులు శాశ్వత వైకల్యం లేదా పదవీ విరమణ తర్వాత వైద్యం, చికిత్స పొందడం కొనసాగుతుంది.

a) కార్మికుల పరిహార చట్టం–1923:

అనేక రకాల ప్రమాదకర వృత్తులలో ఏ విధంగానైనా పనిచేసిన ఏ కార్మికుడైనా గాయానికి గురైతే పరిహారం పొందేందుకు అర్హులు. గాయం అతనిని పూర్తిగా లేదా పాక్షికంగా 3 రోజుల కంటే ఎక్కువగా డిసేబుల్ చేయాలి. కార్మికులు తప్పనిసరిగా కనీసం 6 నెలల పాటు నిర్దిష్ట వృత్తిలో పనిచేసి ఉండాలి. పరిహారం రేటు.

మరణం: మరణించిన కార్మికుని నెలవారీ వేతనంలో 40 శాతం, సంబంధిత అంశంతో గుణిస్తే లేదా రూ. 20,000; ఏది ఎక్కువ అయితే అది లభిస్తుంది.

మొత్తం శాశ్వత వైకల్యం: నెలవారీ వేతనంలో 50 శాతం; సంబంధిత కారకం ద్వారా గుణించబడుతుంది లేదా రూ. 24,000; ఏది ఎక్కువ ప్రయోజనం చేకూరుతుంది.

పాక్షిక శాశ్వత అంగవైకల్యం: మొత్తం శాశ్వత అంగవైకల్యం విషయంలో చెల్లించాల్సిన దానిలో ఒక శాతం పరిహారం.

తాత్కాలిక అంగవైకల్యం: కార్మికుల నెలవారీ వేతనంలో 25 శాతానికి సమానమైన మొత్తాన్ని నెలవారీగా సగం చెల్లించాలి. కార్మికుల నష్ట పరిహారం కోసం ప్రతి కేసును పరిశోధించడానికి మరియు పరిష్కరించడానికి రాష్ట్ర ప్రభుత్వం కమీషనర్లను నియమిస్తుంది.

b) ఉద్యోగుల ప్రావిడెంట్ ఫండ్ & ఇతర నిబంధనల చట్టం, 1952 EPF & MP చట్టం:

ఉద్యోగుల భవిష్య నిధి & ఇతర నిబంధనల చట్టం, 1952 EPF & MP చట్టం 20 లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది ఉద్యోగులను నియమించే నిర్దిష్ట షెడ్యూల్డ్ ఫ్యాక్టరీలు మరియు స్థాపనలకు వర్తిస్తుంది మరియు సర్వీస్ సమయంలో మరణిస్తే ప్రావిడెంట్ ఫండ్, సూపర్ యాన్యుయేషన్ పెన్షన్ మరియు కుటుంబ పెన్షన్‌కు టెర్మినల్ ప్రయోజనాన్ని నిర్ధారిస్తుంది. EPFO 4 లక్షలకు పైగా సంస్థలను కవర్ చేస్తూ దేశం మొత్తం విస్తరించింది. ప్రస్తుతం, EPFO కింద EPFO పథకం ద్వారా నిర్వహించబడే సామాజిక భద్రతా పథకాల క్రింద 3.9 కోట్ల మంది EPF సభ్యులు మరియు వారి కుటుంబాలు ప్రయోజనాలను పొందుతున్నాయి.

ఉద్యోగుల భవిష్య నిధి (EPF), ఉద్యోగుల భవిష్య పథకం (EPS), ఉద్యోగుల డిపాజిట్ లింక్డ్ ఇన్సూరెన్స్ స్కీమ్ (EDLI).

c) ప్రసూతి ప్రయోజన చట్టం, 1961:

ఈ చట్టం భారతదేశం మొత్తానికి వర్తిస్తుంది. కర్మాగారాలు, గనులు, తయారీ యూనిట్లు మరియు దుకాణాలు మొదలైన అన్ని సంస్థలకు ఇది వర్తిస్తుంది. కనీసం పది మంది లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది కార్మికులు పనిచేస్తున్నారు. ఈ చట్టం ప్రకారం, ప్రసవించిన రోజు వరకు మరియు ప్రసవానంతరం 6 వారాల పాటు సగటు రోజువారీ వేతనాల చొప్పున ప్రసూతి ప్రయోజనాన్ని చెల్లించడానికి ప్రతి స్త్రీకి హక్కు ఉంటుంది; అంటే, మొత్తం 12 వారాలు. MTP లేదా గర్భస్రావం జరిగితే, గర్భస్రావం లేదా MTP కాలం తర్వాత వెంటనే 6 వారాల పాటు వేతనాలతో నిష్క్రమించడానికి ఆమెకు అర్హత ఉంది. ఆమె అనుకున్న డెలివరీ తేదీకి ముందు 12 నెలల్లో 80 రోజుల కంటే తక్కువ కాకుండా పని చేసి ఉండాలి. 2 వారాల పాటు ట్యూబెక్టమీ ఆపరేషన్ కోసం వేతనాలతో కూడిన సెలవు సదుపాయం ఉంది. గర్భం, డెలివరీ, శిశువు యొక్క అకాల పుట్టుక, గర్భస్రావం లేదా ట్యూబెక్టమీ ఆపరేషన్ కారణంగా ఉత్పన్నమయ్యే అనారోగ్యంతో బాధపడుతున్న స్త్రీకి, ఆమె గైర్హాజరీకి అనుమతించిన కాలానికి అదనంగా, గరిష్ట కాలానికి ప్రసూతి ప్రయోజనం రేటుతో వేతనంతో బయలుదేరడానికి అర్హులు.

d) కేంద్ర ప్రభుత్వ ఆరోగ్య పథకం (CGHS):

01-07-1954న కేంద్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులు మరియు వారి కుటుంబ సభ్యులకు సమగ్ర వైద్య సంరక్షణ సౌకర్యాలను అందించడం మరియు వైద్య రీయింబర్స్‌మెంట్ యొక్క గజిబిజి వ్యవస్థను నివారించడం అనే లక్ష్యంతో స్థాపించబడింది. లబ్ధిదారులు సభ్యులు మరియు మాజీ పార్లమెంటు సభ్యులు, సుప్రీంకోర్టు మరియు హైకోర్టు న్యాయమూర్తులు, సిట్టింగ్ మరియు రిటైర్డ్, స్వాతంత్ర్య సమరయోధులు, కేంద్ర ప్రభుత్వ పెన్షనర్లు, స్వయం ప్రతిపత్త సంస్థలు / సెమీ ప్రభుత్వ ఉద్యోగులు. సంస్థలు, గుర్తింపు పొందిన జర్నలిస్టులు, మాజీ గవర్నర్‌లు మరియు భారత మాజీ ఉపాధ్యక్షులు. డిస్పెన్సరీలు, పాలీక్లినిక్‌లు మరియు ప్రభుత్వ / గుర్తింపు పొందిన ఆసుపత్రుల ద్వారా CGHS క్రింద అందించబడిన సౌకర్యాలు.

సౌకర్యాల కల్పన:

అన్ని వ్యవస్థలలో ఔట్ పేషెంట్ కేర్ సదుపాయాలు, అల్లోపతి విధానంలో అత్యవసర సేవలు, అవసరమైన ఔషధాల ఉచిత సరఫరా, ల్యాబ్ మరియు రేడియోలాజికల్ పరిశోధనలు, తీవ్ర అనారోగ్య రోగులకు నివాస సందర్శనలు, డిస్పెన్సరీ మరియు ఆసుపత్రి స్థాయిలో నిపుణుల సంప్రదింపులు, కుటుంబ సంక్షేమ సేవలు, రెండు ప్రభుత్వాలలో ప్రత్యేక చికిత్స. మరియు ప్రైవేట్ గుర్తింపు పొందిన ఆసుపత్రులు, అవసరమైనప్పుడు ఆసుపత్రులలో అడ్మిషన్‌పై ప్రత్యేక విధానాలు చేయించుకోవడానికి 90 శాతం అడ్వాన్స్‌గా ఉంటాయి.

e) జాతీయ సామాజిక సహాయ కార్యక్రమం (NSAP):

1995వ సంవత్సరంలో, భారత ప్రభుత్వం తొలిసారిగా జాతీయ సామాజిక సహాయ కార్యక్రమం (NSAP) అనే ఆల్ ఇండియా ప్రొటెక్టివ్ తరహా సామాజిక భద్రతా పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టింది. వృద్ధాప్యం, బ్రెడ్ విన్నర్ మరణం మరియు ప్రసూతి విషయంలో పేద కుటుంబాలకు సామాజిక సహాయం ప్రయోజనం కోసం NSAP జాతీయ విధానాన్ని కలిగి ఉంది. ఈ కార్యక్రమంలో ఇప్పటివరకు మూడు ప్రధాన భాగాలు ఉన్నాయి: జాతీయ వృద్ధాప్య పెన్షన్ పథకం, జాతీయ కుటుంబ ప్రయోజన పథకం మరియు జాతీయ ప్రసూతి ప్రయోజన పథకం,

f) జాతీయ వృద్ధాప్య పెన్షన్ పథకం:

పథకం కింద, దరఖాస్తుదారుడి వయస్సు (పురుష లేదా స్త్రీ) 65 సంవత్సరాలు లేదా అంతకంటే ఎక్కువ వయస్సుతో కేంద్ర సహాయం అందుబాటులో ఉంటుంది మరియు దరఖాస్తుదారు తన స్వంత ఆదాయ వనరుల నుండి లేదా దాని ద్వారా జీవనాధారం కోసం తక్కువ లేదా క్రమబద్ధమైన మార్గాలను కలిగి లేనందున నిరాశ్రయుడు. కుటుంబ సభ్యులు లేదా ఇతర వనరుల నుండి మద్దతు.

g) జాతీయ కుటుంబ ప్రయోజన పథకం (NFBS):

18 సంవత్సరాల కంటే ఎక్కువ మరియు 65 సంవత్సరాల కంటే తక్కువ వయస్సులో ఉన్నప్పుడు ప్రాథమిక బ్రెడ్ విన్నర్ మరణం సంభవించినప్పుడు పథకం క్రింద కేంద్ర సహాయం అందుబాటులో ఉంటుంది. ప్రైమరీ బ్రెడ్, విన్నర్ సభ్యుడిగా ఉండాలి, అతని ఆదాయాలు కుటుంబ ఆదాయానికి గణనీయంగా దోహదం చేస్తాయి. భారత ప్రభుత్వం సూచించిన ప్రమాణాల ప్రకారం, దుఃఖంలో ఉన్న కుటుంబం దారిద్ర్యరేఖకు దిగువన ఉన్న వ్యక్తిగా అర్హత పొందుతుంది. ప్రయోజనం మొత్తం రూ.10000/– సహజ లేదా ప్రమాదవశాత్తూ కారణాల వల్ల ప్రాథమిక బ్రెడ్, విన్నర్ మరణించిన సందర్భంలో మరియు స్థానిక విచారణ తర్వాత, కుటుంబ అధిపతిగా నిర్ణయించబడిన మృతుని కుటుంబ సభ్యునికి చెల్లించబడుతుంది.

h) జననీ సురక్ష యోజన:

ఇది 12 ఏప్రిల్ 2005లో ప్రారంభించబడింది. ఆరోగ్య సంస్థలలో ప్రసవాలను ప్రోత్సహించడం ద్వారా మరియు ద్వారా దారిద్ర్యరేఖకు దిగువన ఉన్న కుటుంబాలలోని మహిళల్లో సంస్థాగత సంరక్షణపై దృష్టి సారించడం ద్వారా మాతాశిశు మరణాలు మరియు శిశు మరణాలను తగ్గించడం ఈ పథకం యొక్క లక్ష్యాలు. ఈ పథకం యొక్క ముఖ్య లక్షణాలు 100 శాతం కేంద్ర ప్రాయోజిత పథకం & ఇది ప్రసవానంతర, ప్రసవ మరియు తక్షణ ప్రసవానంతర సంరక్షణ సమయంలో సంస్థాగత సంరక్షణతో నగదు సహాయం యొక్క ప్రయోజనాన్ని ఏకీకృతం చేస్తుంది.

లబ్ధిదారులకు ప్రమాణాలు:

- ఇంటి వద్ద ప్రసవిస్తున్న మహిళలు లేదా ప్రాథమిక వైద్య కేంద్రం / ప్రభుత్వ ఆసుపత్రులు / గుర్తింపు పొందిన ప్రైవేట్ హాస్పిటల్ (జనరల్ వార్డు) లో చేరారు.
- BPL కుటుంబాలకు చెందినవారు.
- ప్రస్తుత డెలివరీ తప్పనిసరిగా మొదటి లేదా రెండవ లైవ్ డెలివరీ అయి ఉండాలి.
- 19 సంవత్సరాల కంటే ఎక్కువ వయస్సు ఉండాలి.
- ఆమె తప్పనిసరిగా ANC తనిఖీని పొంది ఉండాలి – కనీసం 3 సార్లు.
- ఆమె తప్పనిసరిగా IFA మాత్రలు మరియు TT ఇంజెక్షన్ తీసుకొని ఉండాలి.

ASHA పది PLS లో పేద గర్భిణీ స్త్రీలు మరియు ప్రభుత్వ రంగ ఆరోగ్య సంస్థ మధ్య లింక్ హెల్త్ వర్కర్ పని చేస్తుంది. వారికి కూడా రూ. 500/– ప్రసవించే వరకు ఇంట్లో డెలివరీ అయితే సిజేరియన్‌కు రూ. 1500/–.

18.11. సారాంశం:

ఈ అధ్యాయంలో, సామాజిక భద్రతా చర్యల యొక్క అర్థం మరియు ఆవశ్యకత, సామాజిక భద్రతా చర్యల విధానాలు, ప్రభుత్వం అవలంబిస్తున్న సామాజిక భద్రతా పథకాల గురించి చర్చించాము. అసంఘటిత రంగ కార్మికుల సామాజిక భద్రతపై కూడా చర్చించాం. సామాజిక భద్రతను ఇంటర్నేషనల్ లేబర్ ఆర్గనైజేషన్ (I.L.O.) ఇలా నిర్వచించింది: "వ్యాధి కారణంగా వచ్చే ఆదాయాలు ఆగిపోవడం లేదా గణనీయంగా తగ్గడం వల్ల ఏర్పడే ఆర్థిక మరియు సామాజిక దుస్థితికి వ్యతిరేకంగా ప్రజా చర్యల శ్రేణి ద్వారా సమాజం తన సభ్యులకు అందించే రక్షణ, ప్రసూతి, ఉపాధి గాయం, చెల్లుబాటు మరియు మరణం; వైద్య సంరక్షణ సదుపాయం మరియు పిల్లలతో ఉన్న కుటుంబాలకు రాయితీల ఏర్పాటు.

18.12. ముఖ్య పదాలు:

సామాజిక సహాయం : రాష్ట్ర సాధారణ ఆదాయాల నుండి కనీస జీవన ప్రమాణాలకు సరిపోయేంత మొత్తంలో సాధారణంగా చిన్న మార్గాల వ్యక్తులకు హక్కుగా ప్రయోజనాలను అందించే పద్ధతి.

సామాజిక భీమా : చిన్న సంపాదన కలిగిన వ్యక్తులకు హక్కుగా ప్రయోజనాలను అందించే పద్ధతి, లబ్ధిదారుల విరాళాలను యజమాని మరియు రాష్ట్రం నుండి వచ్చే రాయితీలతో కలుపుతుంది.

సామాజిక భద్రతా చర్యలు : అనారోగ్యం, ప్రసూతి, ఉపాధి గాయం, చెల్లుబాటు మరియు మరణం ఫలితంగా సంపాదన ఆగిపోవడం లేదా గణనీయంగా తగ్గడం వల్ల సంభవించే ఆర్థిక మరియు సామాజిక దుస్థితికి వ్యతిరేకంగా ప్రజా చర్యల శ్రేణి ద్వారా సమాజం తన సభ్యులకు అందించే రక్షణ. వైద్య సంరక్షణ సదుపాయం; మరియు పిల్లలతో ఉన్న కుటుంబాలకు సబ్సిడీల ఏర్పాటు.

18.13. ఆధార గ్రంథాలు:

1) Hajela, P. D. (1998): Labour Restructuring in India: A Critique of the New Economic Policies, Common Wealth Publisher, New Delhi.

2) Lester, R. A (1964): Economics of Labour, (2nd Edition), Macmillan, New York.

3) Mc Connell, C. R. and S. L. Brue (1986): Contemporary Labour Economics, Mc Graw Hill, New York.

4) Papola, T. S., P. P. Gosh and A. N. Sharma (Eds.) (1993): Labour, Employment and Industrial Relations in India, B. R. Publishing Corporation, New Delhi.

5) Hicks, J. R. (1992): The Theory of Wages, Clarendon Press, Oxford.

6) Memoria, C. B. (1996): Labour Problems and Social Welfare in India. Kitab Mahal, Allahabad.

7) Bahgoliwal, T. N. (1983): Economics of Labour and Industrial Relations, Sahitya Bhawan Publications, New Delhi.

18.14. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు:

1) What do you mean by Social Security? What are the Social Security Schemes adopted for Socio-economic Upliftment of Labourers in India?

2) List the Govt. Schemes for Labourers in Unorganized Sector.

– డా॥ కె. మహేంద్ర కుమార్

పాఠం - 19

బాల కార్మికుల సమస్యలు

CHILD LABOUR PROBLEMS

పాఠ్య నిర్మాణ క్రమం:

19.0. ఉద్దేశ్యాలు

19.1. పరిచయం

19.2. బాల కార్మికులు

19.3. బాల కార్మికుల నిర్వచనం

19.4. బాల కార్మికులు నిషేధ చట్టాలు

19.4.1. ఫ్యాక్టరీల చట్టం-1948

19.4.2. గనుల చట్టం-1952

19.4.3. బాల కార్మిక నిషేధం మరియు నియంత్రణ చట్టం-1986

19.4.4. జువైనల్ జస్టిస్ (చూడటం మరియు రక్షణ) బాలల చట్టం-2015

19.4.5. బాలబాలికలకు ఉచిత నిర్భంధ విద్యా హక్కు చట్టం-2009

19.4.6. భారతదేశంలో బానిస బాల కార్మికులు

19.5. బాల కార్మికుల పరిణామాలు

19.5.1. వజ్రాల పరిశ్రమ

19.5.2. బాణసంచా తయారీ పరిశ్రమలు

19.5.3. కార్పెట్ తయారీ పరిశ్రమలు

19.5.4. గృహరంగ బాల కార్మికులు

19.5.5. గనుల తవ్వకం

19.5.6. ఇటుక బట్టీలు

19.6. భారతదేశంలో బాల కార్మికులకు వ్యతిరేకంగా కార్యక్రమాలు

19.7. ప్రభుత్వేతర సంస్థలు

19.8. బాల కార్మికుల సమస్యలు

19.8.1. బాల కార్మికులు

19.8.2. వీధి బాలలు

19.8.3. బాలలపై వేధింపులు

19.8.4. బలవంతంగా అడుక్కోవడం

19.8.5. విద్య నేర్చుకునే అంగీకారం లేకపోవడం

19.8.6. ఆరోగ్య సమస్యలు

19.8.7. పేదరికం

19.8.8. ప్రాధమిక పరిశుభ్రత

19.8.9. బాల్య వివాహాలు

19.8.10. వలస మరియు శరణార్థి బాలలు

19.9. ముగింపు

19.10. మాదిరి పరీక్ష ప్రశ్నలు

19.11. ఆచూకి గ్రంధాలు

19.0. ఉద్దేశ్యాలు:

- బాలలకు పని భారం వద్దు, బాల్య వివాహాలను అరికడదాం. పిల్లలందరు పనిలో కాదు, బడిలో ఉండాలి అనే నినాదంపై అందరూ కలిసి పనిచేస్తే ప్రస్తుతం మన ముందు ఉన్న పెద్ద సమస్య అయిన బాల కార్మిక వ్యవస్థను నిర్మూలించడం సాధ్యమౌతుంది. అప్పుడు బాలలు వారి బాల్యపు హక్కును ఆనందంగా గడుపుతారు.
- ప్రపంచ బాల కార్మిక వ్యవస్థ వ్యతిరేక దినోత్సవం ప్రతి సంవత్సరం జూన్, 12 వ తేదీన నిర్వహించ బడుతుంది. బాల కార్మిక వ్యవస్థకు వ్యతిరేకంగా ప్రజలలో అవగాహన తీసుకురావడానికి UNO, ILO సంయుక్త ఆధ్వర్యంలో ఈ దినోత్సవాన్ని జరుపుతారు.
- 'పల్లెటూరి పిల్లగాడా పనులగాసే మొనగాడా పాలు మరచి ఎన్నాళ్ళయ్యిందో ఓ పాల బుగ్గల జీతగాడా కొలుపు దీరి ఎన్నాళ్ళయిందో' అంటూ తొలి తరం ప్రజాకవి సుద్దాల హనుమంతు వ్రాసిన ఈ పాట దేశంలో శతాబ్దాల తరబడి బాల కార్మిక వ్యవస్థలో మగ్గిపోతున్న బాలల ముఖ చిత్రాన్ని ప్రతిబింబిస్తుంది. బడిలో ఉండాల్సిన పిల్లలను, ఆట పాటలతో గడపాల్సిన బాల్యాన్ని బందీ చేయడం ఒక అనాగరిక చర్య.
- ఇది మన దేశ సమస్య మాత్రమే కాదు. అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలన్నింటినికి సంబంధించినది.

19.1. పరిచయం:

2011 వ సంవత్సరపు జనాభా లెక్కల ప్రకారం మన దేశంలో బాల కార్మికుల సంఖ్య 10.1 మిలియన్లు, అందులో 5.6 మిలియన్లు బాలురు మరియు 4.5 మిలియన్లు బాలికలు. ప్రపంచ వ్యాప్తంగా మొత్తం 152 మిలియన్లు బాల కార్మికులు ఉన్నారు. 64 మిలియన్ల బాలికలు 88 మిలియన్ల బాలురు అంచనా వేయబడినది. ప్రపంచ వ్యాప్తంగా ఉన్న మొత్తం పిల్లలలో దాదాపు 10 మందిలో ఒకరు బాల కార్మికులుగా ఉన్నారు. భారతదేశంలోని బాల కార్మికులకు ప్రధానమైన కారణాలు పేదరికం, నిరుద్యోగం, విద్యా సౌకర్యాల కొరత. మౌళిక సదుపాయాల కొరత మరియు అసంఘటిత ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క అభివృద్ధి అత్యంత ముఖ్యమైన కారణంగా చెప్పవచ్చును.

భారతదేశంలోని బాలలలో గణీయమైన భాగం బాల కార్మికులతో పనిచేయిస్తున్నారు. 2011 జనాభా లెక్కల ప్రకారం, 5-14 సంవత్సరాల వయస్సులో ఉన్న మొత్తం 295.64 మిలియన్ల బాలలలో బాల కార్మికుల సంఖ్య 10.12 బిలియన్లుగా లెక్కించబడినది. బాల కార్మిక సమస్య కేవలం మన భారతదేశం మాత్రమే కాదు, ప్రపంచ వ్యాప్తంగా వివిధ రంగాలలో తమ పూర్తి సమయం పనిచేయుచున్నారు.

19.2. బాల కార్మికులు:

బాల మరియు కౌమర శ్రామిక చట్టం-1986 ప్రకారం, 2016 వ సంవత్సరంలో సవరించబడినది. దీనిని బాల కార్మిక రక్షణ నియంత్రణ చట్టం - CLPR ప్రకారం ప్రతి బాలుడు / బాలిక 14 సంవత్సరాల కంటే తక్కువ వయస్సు ఉన్న వారిగా గుర్తించింది. ఆ విధంగా CLPR చట్టం ప్రకారం బాలల పనిని నిషేదిస్తుంది. గృహ సహాయకుడిగా, ఏదైన పనిలో బాలలను నియమించడం చట్టం ప్రకారం క్రిమినల్ నేరం. 14-18 సంవత్సరాల మధ్య వయస్సు ఉన్న బాలబాలికలను కౌమరదశ అని నిర్వచించబడినది. కర్మాగారాలు చట్టం ప్రకారం మైనింగ్, మండే పదార్థాలు లేదా పేలుడు పదార్థాలకు సంబంధించిన పని మరియు ఏదైనా ఇతర ప్రమాదకర ప్రక్రియ లాంటి జాబితా చేయబడిన ప్రమాదకర వృత్తి మరియు ప్రక్రియలలో తప్ప కౌమరదశలో ఉన్న వారిని నియమించుకోవడానికి చట్టం అనుమతిస్తుంది.

భారత రాజ్యాంగం ఆర్టికల్-24 ప్రకారం ప్రమాదకర పరిశ్రమలలో బాల కార్మికులను ప్రాధమిక హక్కుగా నిషేధించబడినది. UNICEF అంచనా ప్రకారం అధిక జనాభా కలిగిన భారతదేశం, ప్రపంచంలోనే అత్యధిక సంఖ్యలో బాలకార్మికులను కలిగి ఉన్నది.

19.3. బాల కార్మికుల నిర్వచనం:

బాల కార్మికులు అనే పదం అంతర్జాతీయ కార్మిక సంఘం ILO ప్రకారం, పిల్లల బాల్యాన్ని, వారి సామర్థ్యాన్ని మరియు వారి గౌరవాన్ని కోల్పోయే పనిగా నిర్వచించబడినది మరియు అది వారి శారీరక, మానసిక అభివృద్ధికి హానికరం. వారు పాఠశాలకు హాజరయ్యే అవకాశాన్ని కోల్పోవడం ద్వారా వారి పాఠశాల విద్యకు ఆటంకం కలిగిస్తుంది. అదేవిధంగా బాలబాలికలను ముందుగానే పాఠశాలలను విడిచిపెట్టమని కోరడం, పాఠశాల హాజరు నుండి దీర్ఘకాల మినహాయింపు తదితర అంశాలు.

UNICEF బాలకార్మికులను విభిన్నంగా నిర్వచించింది. UNICEF ప్రకారం, 5-11 సంవత్సరాల మధ్య వయస్సు ఉన్నట్లయితే, బాలుడు లేదా బాలిక వారానికి కనీసం ఒక గంట ఆర్థిక కార్యకలాపాలు లేదా కనీసం 28 గంటల ఇంటి పని చేసినట్లయితే, అదేవిధంగా, 12-14 సంవత్సరాల మధ్య వయస్సులో ఉన్న వారు కనీసం 14 గంటల ఆర్థిక కార్యకలాపాలు లేదా వారానికి కనీసం 42 గంటల ఆర్థిక కార్యకలాపాలు మరియు ఇంటి పనిని బాల కార్మికులుగా నిర్వచించింది.

భారతదేశం జనాభా గణన 2001 కార్యాలయం, బాల కార్మికులను 17 సంవత్సరాల కంటే తక్కువ వయస్సు ఉన్న పిల్లల పరిహారం, వేతనాలు, లాభంతో లేదా లాభం లేకుండా ఆర్థికంగా ఉత్పాదక కార్యకలాపాలలో పాల్గొనడం అని నిర్వచించింది. బాల కార్మికుల భాగస్వామ్యం శారీరకంగా లేదా మానసికంగా లేదా రెండూ కావచ్చు. ఈ పనిలో తాత్కాలిక సహాయం లేదా సహాయం, కుటుంబ సంస్థ లేదా అమ్మకం లేదా గృహ వినియోగం కోసం సాగు మరియు పాల ఉత్పత్తి లాంటి ఏదైనా ఇతర ఆర్థిక కార్యకలాపాలలో చెల్లించని పని ఉంటుంది. భారతదేశం ప్రభుత్వం బాల కార్మికులను రెండు వర్గాలుగా విభజించింది. అవి:

- ప్రధాన కార్మికులు సంవత్సరానికి 6 నెలలు లేదా అంతకంటే అధికంగా పనిచేసేవారు.
- ఉపాంత బాల కార్మికులు వీరు సంవత్సరంలో ఏ సమయంలోనైనా పనిచేసేవారు, కాని సంవత్సరంలో 6 నెలల కంటే తక్కువ.

బ్రిటీష్ వారి నుండి స్వాతంత్ర్యం లభించిన తరువాత భారతదేశం బాలకార్మికులపై అనేక రాజ్యాంగ రక్షణలు మరియు చట్టాలను ఆమోదించినది. భారత రాజ్యాంగం ప్రాధమిక హక్కులు మరియు నిర్దేశిక సూత్రాలు ఏదైనా కర్మాగారంలో లేదా గనిలో లేదా ఏదైనా ఇతర ప్రమాదకర వృత్తిలో నిమగ్నమై ఉన్న 14 సంవత్సరాల కంటే తక్కువ వయస్సు ఉన్న బాలబాలికలను నిషేదిస్తుంది. అదేవిదంగా 6-14 సంవత్సరాల మధ్య వయస్సు గల బాలబాలికలకు ఉచిత నిర్భంద విద్య కోసం, మౌళిక సదుపాయాలు మరియు వనరులను అందించాలని కూడా రాజ్యాంగం ఆర్టికల్ 21-ఏ మరియు ఆర్టికల్-45లో తెలియజేసింది.

19.4. బాల కార్మికులు నిషేధ చట్టాలు:

భారతదేశం సమాఖ్య ప్రభుత్వ వ్యవస్థను కలిగి ఉన్నది. కార్మికులు ఉమ్మడి జాబితాలో అంశంగా ఉంటారు. బాల కార్మికులపై కేంద్రం మరియు రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు చట్టాలు చేయవచ్చు. భారతదేశంలో ముఖ్యమైన బాల కార్మికుల చట్టాలను ఈ క్రింది విధంగా వివరించవచ్చును. అవి:

19.4.1. ఫ్యాక్టరీల చట్టం-1948:

దేశంలోని ఏ ఫ్యాక్టరీలోనూ 14 సంవత్సరాలలోపు వయస్సు గల బాలలను పనిలో పెట్టుకోవడాన్ని చట్టం నిషేదిస్తుంది. అదేవిధంగా 15-18 సంవత్సరాలలోపు వారు ఎవరు, ఎప్పుడు మరియు ఎంతకాలం ఏ కర్మాగారంలో పని చేయవచ్చు అనే అంశంపై కూడా చట్టం కొన్ని నిబంధనలును ఏర్పాటు చేసింది.

19.4.2. గనుల చట్టం-1952:

గనులలో 18 సంవత్సరాలలోపు వారిని నియమించడాన్ని ఈ చట్టం నిషేదిస్తుంది.

19.4.3. బాల కార్మిక నిషేధం మరియు నియంత్రణ చట్టం-1986:

పిల్లలు 14 సంవత్సరాల కంటే తక్కువ. వయస్సు ఉన్న వారిగా నిర్వచించబడతారు. ఈ చట్టం ప్రకారం ప్రమాదకరం కాని వృత్తులలో స్వంత కుటుంబానికి సహాయం చేయడం మినహా ఏదైనా పనిలో పిల్లలను నియమించడాన్ని నిషేదిస్తుంది. ఆవిధంగా ఏదైనా పని కోసం పిల్లలను నియమించడం గుర్తించదగిన క్రిమినల్ నేరం. 14-18 సంవత్సరాల మధ్య వయస్సు ఉన్న పిల్లలను కౌమర దశ అని నిర్వచించబడినారు. కర్మాగారాల చట్టం ప్రకారం మైనింగ్ మండే పదార్థం మరియు పేలుడు పదార్థాలకు సంబంధించిన పని మరియు ఏదైనా ఇతర ప్రమాదకర వృత్తి మరియు ప్రక్రియలలో తప్ప కౌమర దశలో ఉన్న వారిని నియమించుకోవడానికి చట్టం అనుమతిస్తుంది.

19.4.4. జువైనల్ జస్టిస్ (చూడటం మరియు రక్షణ) బాలల చట్టం-2015:

ఇది భారతీయ బాల్యనేరాల చట్టం. జువైనల్ న్యాయ చట్టం, 2000 సంవత్సరం స్థానంలో ఉన్నది. 16-18 సంవత్సరాల వయస్సులో చట్టానికి విరుద్దంగా ఉన్న బాల్యనేరాలకు పాల్పడిన వారిని ఇలా విచారించడానికి అనుమతిస్తుంది. సరైన సంరక్షణ, రక్షణ, అభివృద్ధి, చికిత్స, సాంఘిక పునర్నిర్మాణం ద్వారా వారి ప్రాధమిక అవసరాలను తీర్చడం ద్వారా చట్టం మరియు సంరక్షణ మరియు రక్షణకు అవసరమైన పిల్లలతో విభేదించిన చట్టాన్ని ఏకీకృతం చేయడానికి, వారి పునరావాసం కోసం పిల్లల ప్రయోజనాలను దృష్టిలో ఉంచుకొని చేయబడిన చట్టం ఇది. అదేవిధంగా 16-18 సంవత్సరాల మధ్య గల బాల నేరస్థుడిని పెద్ద వారిగా పరిగణించాలా వద్దా అనే విషయాన్ని నిర్ణయించడానికి మనస్తత్వ వెత్తలు మరియు సామాజిక కార్యకర్తలతో కూడిన జువైనల్ న్యాయబోర్డును బిల్లు అనుమతిస్తుంది.

19.4.5. బాలబాలికలకు ఉచిత నిర్భంధ విద్యా హక్కు చట్టం-2009:

6 నుండి 16 సంవత్సరాల వయస్సు గల బాలబాలికలందరికి ఉచిత మరియు నిర్భంధ విద్యను చట్టం తప్పనిసరి చేస్తుంది. ప్రతి ప్రైవేట్ పాఠశాలలో 25.0% సీట్లను ఆర్థికంగా వెనుకబడిన వర్గాల బాలబాలికలకు తప్పనిసరిగా కేటాయించాలని కూడా చట్టం ఆదేశించింది.

19.4.6. భారతదేశంలో బానిస బాల కార్మికులు:

బానిస బాలకార్మికులు అనునది బలవంతంగా లేదా పాక్షికంగా పని చేసే వ్యవస్థ. దీని క్రింద బాలలు లేదా వారి తల్లిదండ్రులు ఋణదాతతో మౌఖిక లేదా వ్రాత పూర్వకంగా ఒప్పందం కుదుర్చుకుంటారు. ఈ ఒప్పందం ప్రకారం పిల్లలను నగదు తిరిగి చెల్లించే రూపంలో పనిచేస్తారు. భారతదేశ చరిత్రలో 2005వ సంవత్సరంలో ILO నివేదిక ప్రకారం నమ్మకమైన, అతి తక్కువ వేతనం పొందే సాధనంగా బాలకార్మిక వ్యవస్థ ఉన్నది. మన దేశంలో బాల కార్మిక వ్యవస్థను ప్రాంతీయంగా హలి, హల్వాహ లేదా జ్యూరా అని పిలుస్తారు. బ్రిటీష్ వారి పాలన ద్వారా బాల కార్మికులను ఒప్పంద కార్మికులు అని పేరు పెట్టాలరు. ఆ వ్యవస్థలో బాల కార్మికులు కూడా ఉన్నారు. 1977వ సంవత్సరంలో బాలలతో సహా ఎవరైనా సంబంధిత కార్మికులను అభ్యర్థించడం లేదా ఉపయోగించడాన్ని నిషేధించే చట్టాన్ని భారతదేశం ఆమోదించింది.

19.5. బాల కార్మికుల పరిణామాలు:

దేశంలో అధిక సంఖ్యలో బాల కార్మికులు ఉండటం ఆర్థిక సంక్షేమం దృష్ట్యా తీవ్రమైన సమస్యగా పరిగణించడుతుంది.

పనిచేసే పిల్లలు అవసరమైన విద్యను పొందడంలో విఫలమౌతారు. శారీరకంగా, మానసికంగా, మేధోపరంగా అభివృద్ధి చెందడానికి వారికి అవకాశం లేదు. ప్రమాదకర పని పరిస్థితులలో ఉన్న బాలలు మరింత అధ్వాన స్థితిలో ఉన్నారు. పని చేసే బాలలు, పాఠశాలకు వెళ్ళే బదులు నిరక్షరాస్యులుగా మిగిలిపోతారు. ఇది వారి శ్రేయస్సు మరియు వారు నివసించే సమాజానికి దోహదపడే వారి సామర్థ్యాన్ని పరిమితం చేస్తుంది.

ఆర్థిక వ్యవస్థ అభివృద్ధి చెందడానికి, పరిశ్రమల అవసరాలకు తగిన నైపుణ్యాలను కలిగి ఉన్న విద్యావంతులైన శ్రామికశక్తిని కలిగి ఉండటం ఒక ముఖ్యమైన అంశం. బాలకార్మికులలో అత్యధికంగా వ్యవసాయ రంగంలో పనిచేస్తున్నారు

19.5.1. వజ్రాల పరిశ్రమ:

ILO నివేదిక భారతీయ వజ్రాల పరిశ్రమలో బాలకార్మికులు ప్రబలంగా ఉన్నారని పేర్కొన్నది. ఇంటర్నేషనల్ కాన్ఫెడరేషన్ ఆఫ్ ఫ్రీ ట్రేడ్ యూనియన్ (ICFTU) 1997 సంవత్సరం భారతదేశ వజ్రాల పరిశ్రమలో బాల కార్మికులు అభివృద్ధి చెందుతూనే ఉన్నారని పేర్కొన్నారు. 1999 ILO నివేదిక ప్రకారం భారతదేశం ప్రతి సంవత్సరం ప్రపంచంలోని 70.0% వజ్రాలను బరువు ద్వారా లేదా 40.0% విలువను బట్టి కత్తిరించి పాలిష్ చేస్తున్నారు. అదనంగా, భారతదేశం ప్రపంచవ్యాప్తంగా 95.0% పచ్చలు, 85.0% కెంపులు మరియు 65.0% నీలమణిలను అందజేస్తుంది. మన దేశం ఈ వజ్రాలు, రత్నాలను సాంప్రదాయక శ్రమతో కూడిన పద్ధతులను ఉపయోగించి విభజించడం జరుగుతుంది. ఆ విధంగా వజ్రాల పరిశ్రమలో దాదాపు 1.5 మిలియన్ల శ్రామికులు పనిచేస్తున్నారు. వీరిలో అధికంగా అసంఘటిత రంగంలో మరియు బాలకార్మికులు పనిచేస్తున్నారు.

19.5.2. బాణసంచా తయారీ పరిశ్రమలు:

బాణసంచా మరియు అగ్గిపుల్లల పరిశ్రమలకు ప్రసిద్ధి చెందిన దక్షిణ భారతదేశంలోని శివకాశి పట్టణం బాణసంచా తయారీలో బాల కార్మికులను ఉపయోగిస్తున్నట్లు అనేక నివేదికల ద్వారా వివరించబడినది. 2011 వ సంవత్సరంలో తమిళనాడులోని శివకాశి 9,500 బాణసంచా పరిశ్రమలకు నిలయంగా ఉన్నది. ఇది దేశం మొత్తం బాణసంచా ఉత్పత్తిలో దాదాపు 100% చేస్తుంది. అదేవిధంగా ఈ రంగంలో చిన్న, అసంఘటిత రంగంలో బాల కార్మికులు సుదీర్ఘ పని గంటలు, తక్కువ వేతనాలు మరియు త్వరగా అలసిపోయే షెడ్యూల్ బాల కార్మికులు ఎదుర్కొంటున్నారు.

19.5.3. కార్పెట్ తయారీ పరిశ్రమలు:

భారతదేశంలో ఉత్పత్తి చేయబడే కార్పెట్‌లలో దాదాపు 20.0% బాలకార్మికులను కలిగియున్నారు. సిద్ధార్థ కారా ప్రకారం సప్లయ్ గొలుసు బానిసత్వం మరియు బాలకార్మికులతో ఎంత వరకు కలుషితమైనదో నిర్ణయించడానికి ఒక అధ్యయనం చేయడానికి ఉపయోగపడుతుంది. దీని ప్రకారం జాతి మరియు మత సమూహాల మధ్య బాలకార్మిక పద్ధతులలో వైవిధ్యాన్ని విశ్లేషించింది.

19.5.4. గృహరంగ బాల కార్మికులు:

మన దేశంలో గృహరంగ కార్మికులు మరియు రెస్టారెంట్లలో పని చేస్తున్న బాల కార్మికుల అధికారిక అంచనాల ప్రకారం 2,50,000 కంటే అధికంగా ఉన్నారు. భారతదేశ ప్రభుత్వం బాల కార్మికుల నిషేధం మరియు నియంత్రణ చట్టం

యొక్క పరిధిని విస్తరించింది. 10-10-2006 నుండి అమలులోకి వచ్చిన బాలలను గృహ కార్మికులుగా మరియు రెస్టారెంట్లు, డాబాలు, హోటళ్లు, స్పాలు మరియు రిసార్ట్‌లలో కార్మికులుగా నియమించడాన్ని నిషేదిస్తుంది.

19.5.5. గనుల తవ్వకం:

1952 వ సంవత్సరంలో 18 సంవత్సరాల లోపు వయస్సు వారికి ఉపాధి కల్పించడాన్ని నిషేధించిన చట్టాలు ఉన్నప్పటికి, మేఘాలయ రాష్ట్రంలోని ఆదిమ బొగ్గు గనులు 18 సంవత్సరాల లోపు వయస్సు లోపు పిల్లలను పనిలో పెట్టుకొని పట్టుబడ్డాయి.

19.5.6. ఇటుక బట్టీలు:

పెద్ద పెద్ద నగరాలకు సమీపంలో మరియు గ్రామీణ ప్రాంతాలలో ఇటుక బట్టీలను ఏర్పాటు చేసి, బాల కార్మికులను నియమించి వారికి తక్కువ వేతనాలను చెల్లించి వారిని నియమించుకున్నారు.

19.6. భారతదేశంలో బాల కార్మికులకు వ్యతిరేకంగా కార్యక్రమాలు:

1979వ సంవత్సరంలో భారతదేశ ప్రభుత్వం బాల కార్మికులు మరియు దానిని పరిష్కరించడానికి మార్గాలను అన్వేషించడానికి గురుపాద స్వామి కమిటీని ఏర్పాటు చేసింది. 1986వ సంవత్సరంలో కమిటీ సిఫార్సుల ఆధారంగా బాల కార్మిక నిషేధం మరియు నియంత్రణ చట్టం రూపొందించబడినది. ప్రమాదకర వృత్తులలో పని చేస్తున్న బాలల పునరావసంపై దృష్టి సారించేందుకు 1987వ సంవత్సరంలో బాలకార్మికులపై జాతీయ విధానాన్ని రూపొందించారు.

బాల కార్మికుల అధిక ప్రాబల్యాన్ని ఎదుర్కోవడానికి భారత ప్రభుత్వం అనేక చట్టాలు, సంస్థలను రూపొందించింది. కొన్ని కార్యక్రమాలలో బాల కార్మికుల నిషేధం మరియు నియంత్రణ చట్టం కూడా ఉన్నది. భారతదేశంలో బాలకార్మికులకు సంబంధించిన అనేక రకాల విధానాలను అందించడానికి, పర్యవేక్షించడానికి కార్మిక మరియు ఉపాధి మంత్రిత్వ శాఖ విధులు నిర్వహిస్తుంది.

19.7. ప్రభుత్వేతర సంస్థలు: (NGO's)

బచ్‌పన్ బచావో (బాల్యాన్ని రక్షించండి) ఆందోళన్, బాల్య నిధి, ఖేల్ ఇండియా, తలాష్ అసోషియేషన్, బాలల హక్కులు మరియు మనం, బుందేల్‌ఖండ్ యాత్రా భూమి సమాజ్ సేవి సంస్థాన్ ప్రాజెక్ట్ లాంటి అనేక NGO లు మనదేశంలో బాల కార్మికులతో పని చేయించడం ఆపివేయడం, గుడ్‌విన్ ఇండియా, రైడ్ ఇండియా మరియు చైల్డ్ లైన్ మొదలైనవి భారతదేశంలో బాల కార్మికుల నిర్మూలనకు కృషి చేస్తున్నాయి.

19.8. బాల కార్మికుల సమస్యలు:

ప్రపంచంలో అత్యధిక సంఖ్యలో బాల కార్మికులతో పాటు వేగంగా అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో భారతదేశం ముఖ్యమైనది. మన దేశంలో అన్ని ప్రధానమైన మెట్రో నగరాలలో, రైళ్లలో అడుక్కుంటూ, రైల్వేస్టేషన్లలో, వీధులలో నిద్రిస్తే, మురికివాడలలో నివసిస్తూ, మానవ జీవితంలో అత్యంత అమాయకమైన దశలో పనిచేస్తున్న 5-14 సంవత్సరాల మధ్య

వయస్సు ఉన్న బాలలకు నివాసంగా ఉన్నాయి. బాల కార్మికుల ముఖ్యమైన సమస్యలను ఈక్రింది విధంగా వివరించవచ్చును.

19.8.1. బాల కార్మికులు:

అభివృద్ధి చెందుతున్న మన దేశానికి ప్రధానమైన సమస్య బాల కార్మికులు, ముఖ్యంగా బాలలు మానవ జీవితంలో అత్యంత అమాయకమైన బాల్యంలో ఆహారం మరియు డబ్బు కోసం కుటుంబాలచే పని చేయవలసి ఉంటుంది. బాలలు చదువుకునే హక్కును ఘణంగా పెట్టి పనిచేస్తారు. దీని ఫలితంగా బాలలు చదువుకోకుండా పేదవారుగా మిగిలి పోవుచున్నారు. భారతదేశం ప్రపంచంలోనే అత్యధిక సంఖ్యలో బాల కార్మికులను కలిగి ఉన్నది. మన దేశంలో మొత్తం బాల కార్మికుల సంఖ్య 5-14 సంవత్సరాల లోపు 12.6 మిలియన్లుగా అంచనా వేయబడినది. వారిలో కొందరు ప్రమాదకర పనులలో నిమగ్నమై ఉన్నారు.

19.8.2. వీధి బాలలు:

ప్రపంచంలోనే అత్యధిక సంఖ్య భారతదేశం నిలయంగా ఉన్నది. ఈ బాలలు కుటుంబ సంరక్షణ మరియు రక్షణను కోల్పోయారు మరియు బాలలు రైల్వేస్టేషన్లలో, బస్ కాంప్లెక్స్‌లలో పార్కులు, వీధులలో నివసించవలసి వస్తుంది. బాలలు ముఖ్యంగా చిత్తు కాగితాలు ఏరుకోవడం, టీ స్టాల్స్, దాభాలలో, షూషైన్ బాలలుగా, వీధులలో చిన్న చిన్న వస్తువులను అమ్మడం, అదేవిధంగా పట్టణ ప్రాంతాలలో బాలలు ట్రాఫిక్ సిగ్నల్స్ వద్ద అడుక్కుంటూ ఉంటారు. ముఖ్యంగా దీనికి గల ప్రధాన కారణం భారతదేశంలోని మురికివాడల నివాసులు, రైల్వేస్టేషన్ల వద్ద, డంపింగ్ యార్డులలో అధికంగా బాలలు కనిపిస్తారు. ఆ విధంగా వీధి బాలలు పోషకాహార లోపం, ఆకలి, ఆరోగ్య సమస్యలు, తల్లిదండ్రుల సంరక్షణ లేకపోవడం, దొంగతనం మరియు అనేక ఇతర వేధింపులకు గురిఅవుతారు.

19.8.3. బాలలపై వేధింపులు:

భారతదేశంలో మహిళలకు అత్యంత బాలబాలికలకు అత్యంత ప్రమాదకర పరిస్థితులు ఏర్పడుతున్నాయి. అదేవిధంగా మన దేశం ఎదుర్కొంటున్న ప్రధాన సమస్య బాలికలపై లైంగిక వేధింపులు, వేదింపులకు గురియైన బాలలలో 90.0% కంటే అధికంగా బాలికలు ఉన్నారు. ముఖ్యంగా 5 సంవత్సరాలలోపు వారిపై కూడా ఈ విధమైన వేధింపులు అధికంగా ఉన్నాయి. అదేవిధంగా పేదరికం, అధిక సంతానం వలన కుటుంబ పోషణ కష్టతరమై డబ్బులకు ఆశపడి బాలికలను అమ్ముతున్నారు. ఇది చాలా దారుణమైన అంశంగా అనిపించిన ఈ విధమైన చర్యలు దేశానికి సిగ్గుచేటు.

19.8.4. బలవంతంగా అడుక్కోవడం:

మన దేశంలో బాలలు బలవంతంగా యాచించడం అనునది ప్రధానమైన సమస్యగా మారింది. అదేవిధంగా మాదకద్రవ్యాల వ్యసనం నుండి మానసిక శారీరక మరియు లైంగిక హింస వరకు బాలలను యాచించమని బలవంతం చేయడానికి బాలలను ఉపయోగించేవారు అన్ని మార్గాలను ఉపయోగిస్తారు. జాతీయ మానవ హక్కుల కమీషన్ ప్రకారం, మన దేశంలో ప్రతి సంవత్సరం దాదాపు 40,000 మంది బాలబాలికలు అపహరణ వెనుక కొంతమంది వ్యక్తులు ఉంటారు. అదేవిధంగా పిల్లలను అపహరించి, వారిని దయనీయంగా మార్చడానికి, వికలాంగులుగా చేసి వారిచే యాచక వృత్తి చేసే విధంగా మార్పులకు కృషి చేశారు. అలాగే వారికి కొన్ని లక్ష్యాలను ఇస్తారు.

19.8.5. విద్య నేర్చుకునే అంగీకారం లేకపోవడం:

భారత ప్రభుత్వానికి భారతీయ విద్యా వ్యవస్థలోని భారతీయ విద్యా వ్యవస్థలోని సమస్యల గురించి బాగా తెలుసు. కానీ వాటికి ప్రతిస్పందించడంలో నిదానంగా వ్యవహరిస్తుంది. దేశంలో 6 నుండి 14 సంవత్సరాలు వయస్సు గల కనీసం 35 మిలియన్ల బాలబాలికలు పాఠశాలలకు హాజరు కావడం లేదు.

19.8.6. ఆరోగ్య సమస్యలు:

పేదరికం, పోషకాహార లోపం మరియు పేలవమైన పారిశుద్ధ్యం లాంటివి ముఖ్యమైన సమస్యలు మరియు శిశువుల మరణానికి ప్రధానంగా దోహదపడుతున్నాయి. దాదాపు 40.0% కంటే అధికంగా బాలలు పోషకాహార లోపంతో కుంగిపోతున్నారు. అదే సమయంలో దేశంలో అత్యల్ప బాలల మరణాల రేటు కేరళ రాష్ట్రంలో ఉన్నది. ఈ రాష్ట్రంలో పేదరికం, పోషకాహార లోపం మరియు అసమానతలను తగ్గించడం ద్వారా ఇది సాధ్యమైనది. ఈ విధమైన సమాఖ్యల వలన బాల కార్మికుల సంఖ్య క్రమంగా పెరుగుతున్నది.

19.8.7. పేదరికం:

ప్రపంచ బ్యాంక్ గ్రూప్ మరియు UNICEF ఎండింగ్ ఎక్స్‌ట్రీమ్ ఏ ఫోకస్ అనే నివేదిక ప్రకారం అత్యంత పేదరికంలో ఉన్న దాదాపు 385 మిలియన్ల బాలలలో 30.0% బాలబాలికలకు మన దేశంలో ఉన్నారు. ఇది దక్షిణాసియాలో అత్యధికం మరియు ప్రపంచ వ్యాప్తంగా దాదాపు 385 మిలియన్ల బాలబాలికలు పేదరికంలో నివసిస్తున్నారు. వీరందరు కూడా బాల కార్మికులుగా మారుటకు అవకాశం అధికంగా ఉంటుంది. ముఖ్యంగా కుటుంబ పోషణ కొరకు తల్లిదండ్రులు బలవంతంగా పనులకు పంపించవలసి వస్తుంది.

19.8.8. ప్రాథమిక పరిశుభ్రత:

భారతదేశంలో బాలల మరణాలకు ప్రధాన కారణం అతిసారం మరియు శ్వాసకోస వ్యాధులు, అంటురోగాలు లాంటివి అధికంగా సంక్రమించే వ్యాధులు నీటి ద్వారా సంక్రమించే వ్యాధులు అధికంగా ఉన్నాయి. తరచుగా వచ్చే డయేరియా వలన బలహీనపడే పిల్లలు, పోషకాహార లోపం మరియు అవకాశ సంబంధమైన అంటురోగాలకు అధికంగా గురిఅవుతారు. పారిశుధ్యం ఆరోగ్యాన్ని దెబ్బతీస్తుంది. ఇది అధిక పోషకాహార లోపం మరియు ఉత్పాదక నష్టాలకు దారితీస్తుంది. మన దేశం పారిశుధ్య లోటు దాని జీడిపి లో సుమారు 6.0% నష్టాలకు దారితీస్తుంది. బీహార్, జార్ఖండ్, మధ్యప్రదేశ్ మరియు ఒడిస్సా లాంటి అత్యంత పేద పారిశుధ్యం మరియు అత్యధిక జనాభా సాంద్రత కలిగిన రాష్ట్రాలు బాల కార్మికుల సమానత్వం సతమతమవుతున్నాయి.

19.8.9. బాల్య వివాహాలు:

భారతదేశంలో బాల్య వివాహాలు శతాబ్దాలుగా ఆచరించబడుతున్నాయి. ముఖ్యంగా బాలబాలికలు వారి శారీరక మరియు మానసిక పరిపక్వతకు ముందే వివాహం చేస్తారు. మన దేశంలో బాల్య వివాహాల సమస్య మతపరమైన సంప్రదాయాలు, సామాజిక, ఆర్థిక అంశాలు మొదలగునవి వారిలో పాతుకు పోయినాయి. రాజస్థాన్, ఉత్తరప్రదేశ్ మరియు మధ్యప్రదేశ్ రాష్ట్రాలలో బాల్యవివాహాలు అధికంగా జరుగుతున్నాయి. ఈ విధమైన సమస్యల వలన బాల కార్మికుల సంఖ్య దేశంలో పెరుగుతున్నది.

19.8.10. వలస మరియు శరణార్థి బాలలు:

వీరిలో చాలా మంది సంఘర్షణలు, విపత్తు లేదా పేదరికం కారణంగా బాలకార్మికులుగా మారారు. ఈ విధంగా బాలలు పనిలో బలవంతంగా మరియు అక్రమ రవాణాకు కూడా గురిఅయ్యే ప్రమాదం ఉన్నది. ప్రత్యేకించి బాలలు ఒంటరిగా వలస పోతున్నట్లయితే లేదా వారి కుటుంబాలతో అక్రమ మార్గాలలో వెళుతున్నట్లయితే వారు బాలకార్మికులుగా మారే అవకాశం అధికంగా ఉంటుంది. అక్రమ రవాణా చేయబడిన పిల్లలు ఉల్లంఘనలకు గురిఅవుతారు. అదేవిదంగా బాలికలకు లైంగిక దోపిడి పెద్ద ముప్పుగా ఉన్నది. ప్రయాణాలలో ఉన్న పిల్లలు బలవంతంగా పనిలోకి వెళ్ళడం లేదా అక్రమ రవాణాకు గురిఅవుతారు.

19.9. ముగింపు:

భారతదేశం 1987వ సంవత్సరంలో బాలకార్మికులపై జాతీయ విధానాన్ని రూపొందించింది. ఈ విధానం ప్రమాదకర వృత్తులలో పని చేస్తున్న బాలబాలికల పునరావాసంపై దృష్టిసారించి క్రమబద్ధమైన విధానాన్ని అవలంభించడానికి ప్రయత్నిస్తుంది. పేదరికం లాంటి బాలకార్మికుల మూల కారణాలను పరిష్కరించడానికి అభివృద్ధి కార్యక్రమాలతో కలిపి బాలకార్మికులపై భారతీయ చట్టాలను కఠినంగా అమలు చేయాలని ఆదేశించింది. 1988వ సంవత్సరంలో జాతీయ బాలకార్మికుల ప్రాజెక్టు (NCLP) బాల కార్మికులపై చొరవ తీసుకున్నది. ప్రస్తుతం కేంద్ర ప్రభుత్వం నిధులతో రూ.6 బిలియన్ల బాలకార్మికుల నిర్మూలన మాత్రమే లక్ష్యంగా పెట్టుకున్నది. అదేవిధంగా బాలకార్మికుల సమస్య దేశానికి ఒక సమస్యగా మారిపోయింది. గత రెండు దశాబ్దాల కాలంలో మొదటిసారిగా బాల కార్మికుల సంఖ్య పెరిగినట్లు UNICEF నివేదిక వెల్లడించినది. 2016-2020 సంవత్సరాల మధ్య కాలంలో 4 లక్షల మంది బాలకార్మికులుగా మారారు. అదేవిధంగా కరోనా సంక్షోభం వలన 2022 వ సంవత్సరం చివరి నాటికి మరో 90 లక్షల మంది బాలకార్మికులుగా మారే ప్రమాదం ఉన్నదని UNICEF ప్రకటించినది. 2020 సంవత్సరం ప్రారంభం నాటికి ప్రపంచ వ్యాప్తంగా 16 కోట్ల మంది బాలలు బాల కార్మిక వ్యవస్థలో కూరుకుపోయినుట్లు ILO, UNICEF సంయుక్త నివేదిక వెల్లడించినది.

బాలకార్మిక వ్యవస్థ నిర్మూలనలో ప్రభుత్వాలే కాకుండా స్వచ్ఛంద సంస్థలు భాగం పంచుకుంటున్నాయి. బడికి రాని పిల్లలందరు బాలకార్మికులే అనే నినాదంతో M.V. ఫౌండేషన్ ద్వారా 500 గ్రామాలను దత్తత తీసుకొని వీరికోసం ప్రత్యేక పాఠశాలలను నిర్వహిస్తున్నారు. కైలాస్ సత్యార్థి (నోబెల్ శాంతి బహుమతి) బచ్‌పన్ బచావో ఆందోళన్ బాలల అణచివేతకు వ్యతిరేకంగా పోరాడుతున్నారు. 2021వ సంవత్సరాన్ని బాలకార్మికుల నిర్మూలన సంవత్సరంగా ILO ప్రకటించింది. అదేవిధంగా 2025 సంవత్సరం నాటికి బాలకార్మికులు లేని ప్రపంచాన్ని చూడాలని సంకల్పించుకున్నది.

19.10 మాదిరి పరీక్ష ప్రశ్నలు:

I. **వ్యాసరూప ప్రశ్నలు :**

1) బాలకార్మికులు అనగానేమి? దాని నిర్వచనం? బాలకార్మికుల పరిణామాలను వివరించండి?

2) బాలకార్మికులు అనగానేమి? బాల కార్మికుల వివిధ చట్టాలను వివరించండి?

II. **సంక్షిప్త వ్యాసరూప ప్రశ్నలు:**

1) బాల కార్మికులు అనగానేమి? బాల కార్మికుల సమస్యలను చర్చించండి?

2) బాల కార్మికులను గురించి సంగ్రహంగా చర్చించండి?

III. **సంక్షిప్త ప్రశ్నలు:**

1) బాలలపై వేదింపులు

2) బాల కార్మికులు

3) బానిస బాల కార్మికులు

4) బాల్య వివాహాలు

19.11. ఆచూకి గ్రంధాలు:

1. బుర్ర నీరా (2009). వలసలు, వ్యవసాయం, మైనింగ్ మరియు ఇటుక బట్టీలపై ప్రత్యేక దృష్టితో గ్రామీణ ప్రాంతాలలో బాల కార్మికులు.
2. బ్రాస్, టామ్ (1986). వ్యవసాయ రంగంలో అన్ ఫ్రీ లేబర్ మరియు పెట్టుబడిదారీ పునర్నిర్మాణం: పెరూ మరియు భారతదేశం. జర్నల్ ఆఫ్ పి సెంట్ స్టడీస్. 14 (1): PP 50-77.
3. లైటెన్, G.K. (2004). బాల కార్మికులు మరియు వేదరికం. ప్రపంచవ్యాప్తంగా పనిచేసే పిల్లలు. బాలల హక్కులు మరియు బాలల నిజ జీవితం, న్యూడిల్లీ: ఇన్స్టిట్యూట్ ఫర్ హ్యూమన్ డెవలప్మెంట్, PP 63-80.
4. హారిస్, గార్డినర్ (2013). చట్టపరమైన నిషేధం ఉన్నప్పటికి భారతదేశంలో గనులలో బాలలు శ్రమిస్తున్నారు. ది న్యూయార్క్ టైమ్స్. 26-02-2013.
5. హాక్స్, స్టీవ్ (2008). బాలకార్మికులను ఉపయోగించే సంస్థలను ప్రైమార్క్ డ్రాప్ చేస్తుంది. ది టైమ్స్, లండన్.

- డా॥ షేక్. అమీర్

పాఠం - 20

మహిళ శ్రామికుల సమస్యలు

FEMALE LABOUR-PROBLEM

పాఠ్య నిర్మాణ క్రమం:

20.0. ఉద్దేశ్యాలు

20.1. పరిచయం

20.2. భారతదేశంలో మహిళ శ్రామికులు

20.3. భారతదేశంలో మహిళ సాధికారత

20.4. మహిళలు మరియు ఆర్థికాభివృద్ధి

20.5. భారతదేశంలో ఉద్యోగాలలో మహిళలు తగ్గిపోతున్నారా? సమస్యలు

20.5.1. పని నిరుద్యోగం

20.5.2. రవాణా సమస్యలు

20.5.3. మహిళలపై జరిగే నేరాలు

20.5.4. గ్రామాలు, పట్టణాల మధ్య వ్యత్యాసం

20.5.5. స్త్రీ, పురుషుల వేతనాలలో వ్యత్యాసం

20.5.6. లైంగిక వేధింపులు

20.5.7. పారిశుద్ధ్య సౌకర్యాలు అల్పంగా ఉండుట

20.5.8. లింగ ఆధారిత వివక్ష

20.5.9. మహిళలకు అధిక పని దిన సమయం

20.5.10. సామాజిక నిబంధనలు

20.5.11. మహిళ శ్రామికులపై కోవిడ్-19 ప్రభావం

20.5.12. అదనపు గంటలు పనిచేయడం సాధ్యపడదు

20.6. భారతదేశంలో మహిళల రక్షణకు సంబంధించిన చట్టాలు

20.6.1. భారత రాజ్యాంగం

20.6.2. జాతీయ మహిళ కమీషన్ చట్టం-1990

20.6.3. పని ప్రదేశంలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపులు, నివారణ, నిషేధం మరియు పరిహార చట్టం-2013

20.6.4. ప్రసూతి సెలవుల చట్టం-2017

20.7. అంతర్జాతీయంగా మహిళ కార్మికుల రక్షణ

20.8. ముగింపు

20.9. మాదిరి పరీక్ష ప్రశ్నలు

20.10. ఆచూకి గ్రంధాలు

20.0. ఉద్దేశ్యాలు:

- మహిళల శ్రమ సప్లయ్ గృహ ఆదాయాలను పెంచుతుంది. ఇది వారి కుటుంబాలు పేదరికం నుండి తప్పించుకోవడానికి మరియు వారి వస్తువులు మరియు సేవల వినియోగాన్ని పెంచడానికి సహాయపడుతుంది.
- శ్రామిక శక్తిలో భాగంగా మహిళలను శ్రామిక శక్తిలో కలిగి ఉండటం వలన కలిగే ప్రయోజనాలు అధికంగా ఉంటాయి.
- అదనపు ఆదాయం వలన శ్రామిక మహిళల కుటుంబాలు కూడా ఉన్నతమైన జీవనాన్ని పొందగలుగు తున్నాయి.
- అదేవిధంగా స్థూల స్థాయిలో శ్రామిక శక్తిలో మహిళలు అధికంగా పాల్గొనటం వలన మొత్తం ఆర్థిక వ్యవస్థకు మంచిది.
- మహిళ శ్రామిక శక్తి భాగస్వామ్యం అనునది ఆర్థికంగా చురుకుగా ఉన్న 15 సంవత్సరాల పైబడిన వారి వాటా.

20.1. పరిచయం:

మానవ చరిత్రను రూపొందించడంలో పురుషులు ఎంత ముఖ్యమైన పాత్ర పోషించారో స్త్రీలు కూడా అంతే ముఖ్యమైన పాత్ర పోషిస్తారు. ఉద్యోగం మరియు సమాజంలో నిర్వహించబడే పని పరంగా మహిళలకు ఉన్నత స్థితి, వాస్తవానికి, దేశం యొక్క మొత్తం వృద్ధికి కీలకమైన కొలమానం. అనేక కారణాలు మరియు సమస్యలు భారతీయ స్త్రీలను పని చేయడానికి సిద్ధం చేస్తున్నాయి. ముఖ్యంగా భారతీయ కుటుంబాలపై ఆర్థిక ఒత్తిళ్లు రోజురోజుకూ పెరుగుతున్నాయి. భారతదేశంలో జీవన వ్యయం, పిల్లల చదువుల వ్యయం మరియు గృహ వ్యయాలు అన్ని పెరుగుచున్నాయి. తత్ఫలితంగా ప్రతి కుటుంబం వారి ఆదాయాన్ని భర్తీ చేయడానికి మార్గాలను అన్వేషించవలసి వస్తున్నది. శ్రామిక మహిళలు లేదా జీవనోపాధి కోసం పని చేసేవారు, వారు స్త్రీలు అనే కారణంగా పనిలో సవాళ్లను ఎదుర్కొంటున్నారు. అదేవిధంగా వారు స్త్రీలు అనే వాస్తవం కారణంగా మహిళల పాత్రల పట్ల ప్రజల అవగాహన చట్టం కంటే చాలా వెనుకబడి ఉన్నది. ముఖ్యంగా మహిళలు నిర్దిష్ట పనులకు మాత్రమే సరిపోతారనే భావన వారితో పని చేసే వారి మధ్య వివక్షకు దారితీస్తుంది.

భారతీయ శ్రామిక శక్తిలో మహిళలు అంతర్భాగంగా ఉన్నారు. రిజిస్ట్రార్ జనరల్ మరియు జనాభా లెక్కల కమీషనర్ భారతదేశం సమాచారం ప్రకారం, 2011 జనాభా లెక్కల ప్రకారం, దేశంలో మొత్తం మహిళ కార్మికుల సంఖ్య 149.8 మిలియన్లు మరియు గ్రామీణ, పట్టణ ప్రాంతాలలో మహిళ కార్మికులు 121.8 మిలియన్లు, 28.0 మిలియన్లు ఉన్నారు. మొత్తం 149.8 మిలియన్ల మహిళ కార్మికులలో 35.0 మిలియన్ల మహిళలు సాగుదారులుగా పనిచేస్తున్నారు. 61.5 మిలియన్ల మహిళలు వ్యవసాయ కూలీలు, 8.5 మిలియన్ల మహిళలు గృహ పరిశ్రమలో మరియు 43.7 మిలియన్ల మహిళలు ఇతర కార్మికులుగా వర్గీకరించబడ్డారు.

2011 జనాభా లెక్కల ప్రకారం, 2001లో 25.63% తో పోలిస్తే మహిళల పని భాగస్వామ్య రేటు 25.51%గా ఉన్నది. మహిళల పని భాగస్వామ్యం రేటు 2011 లో స్వల్పంగా తగ్గింది. 1991లో 22.77%, 1981లో 19.67% కొంతవరకు మెరుగుపడినది. సంఘటిత రంగానికి సంబంధించినంత వరకు 2011 లెక్కల ప్రకారం దేశంలోని సంఘటిత రంగంలోని మొత్తం ఉపాధిలో 20.5% మహిళ కార్మికులు ఉన్నారు. డైరక్టరేట్ జనరల్ ఆఫ్ ఎంప్లాయిమెంట్ మరియు ట్రైనింగ్ ద్వారా 31-03-2011 నిర్వహించిన ఉపాధి సమీక్ష ప్రకారం, సంఘటిత రంగంలో (ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేటు) దాదాపు 59.54 లక్షల మంది మహిళ కార్మికులు ఉపాధి పొందుతున్నారు. ఇందులో దాదాపు 32.14 లక్షల మంది మహిళలు కమ్యూనిటి, సామాజిక, వ్యక్తిగత సేవా రంగంలో ఉపాధి పొందుతున్నారు. అదేవిధంగా మహిళ శ్రామిక శక్తి భాగస్వామ్య రేటు 2021వ సంవత్సరంలో 0.6% పెరిగింది. మొత్తం 2021వ సంవత్సరంలో మహిళ శ్రామికులు రేటు 19.23% చేరుకుంది.

20.2. భారతదేశంలో మహిళ శ్రామికులు:

మానవ చరిత్రను రూపొందించడంలో పురుషులు ఎంత ముఖ్యమైన పోషించారో స్త్రీలు కూడా అంతే ముఖ్యమైన పాత్ర పోషించారు. ఉద్యోగం మరియు సమాజంలో నిర్వహించబడే పని ఆధారంగా మహిళలలకు ఉన్నత స్థితి, వాస్తవానికి, దేశం యొక్క మొత్తం వృద్ధికి కీలకమైన కొలమానం. అనేక కారణాలు మరియు సమస్యలు భారతీయ స్త్రీలను పనిచేయడానికి బలవంతం చేస్తున్నాయి. భారతీయ కుటుంబాలపై ఆర్థిక ఒత్తిళ్ళు రోజురోజుకూ పెరుగుతున్నాయి. మన దేశంలో జీవన వ్యయం, పిల్లల చదువు వ్యయాలు, గృహ వ్యయాలు అన్ని పెరిగాయి. ప్రతి కుటుంబం కూడా వారి ఆదాయాలను భర్తీ చేయడానికి మార్గాలను వెతకవలసి వస్తుంది. ఫలితంగా, భారతదేశంలో ఇంతకు ముందు గృహిణులుగా పేరుగాంచిన మహిళలు కూడా రాత్రి పూట పని చేయడం వలన పురుషులకు మరింత ఆమోదయోగ్యమైన ఉపాధిని చేయడానికి పురికొల్పాయి.

ముఖ్యంగా మహిళ శ్రామికులు లేదా జీవనోపాధి కోసం పని చేసేవారు. వారు స్త్రీలు అనే కారణంగా పనిలో సవాళ్ళను ఎదుర్కొంటారు. వారు స్త్రీలు అనే వాస్తవం కారణంగా మహిళల పాత్రల పట్ల ప్రజల అవగాహన చట్టం కంటే చాలా వెనుకబడి ఉన్నారు. మహిళలు నిర్దిష్ట పనులకు మాత్రమే సరిపోతారనే భావన వారితో పని చేసే వారి మధ్య వివక్షకు దారితీస్తుంది. అంతేకాకుండా అర్హత కలిగిన మహిళలు అందుబాటులో ఉన్నప్పటికీ, పురుషులకు ప్రాధాన్యత ఇవ్వబడుతున్నది. ఈ విధంగా లింగ వివక్షతకు గురికావల్సి వస్తున్నది. వేతనంలో సమానత్వాన్ని ప్రకటించినప్పటికీ, అది వాస్తవంగా పాటించబడుట లేదు. ముఖ్యంగా మహిళలు కష్టతరమైన పనిని చేయలేరని వారికి తక్కువ వేతనాలు ఇస్తున్నారు. ఇది ఒక ప్రధానమైన సమస్యగా మారినది.

20.3. భారతదేశంలో మహిళ సాధికారత:

1947వ సంవత్సరంలో భారతదేశానికి స్వాతంత్ర్యం వచ్చినప్పటి నుండి, దేశ ఆర్థిక వ్యవస్థ గణనీయమైన మార్పులు సంభవించాయి. వ్యవసాయ రంగం వాటా మూడింట ఒక వంతు (20.2%, 2020-21) మాత్రమే ఉన్నది. ఇది జీడిపిలో 1950 వ సంవత్సరంలో 59.0% నుండి తగ్గుతూ వస్తున్నది. మొత్తం శ్రామికులలో మూడింట రెండు వంతుల మంది పరిశ్రమల ద్వారా ఉపాధి పొందుతున్నారు. అదేవిధంగా 1990వ దశకంలో భారతదేశం ఆర్థిక ఇబ్బందులను ఎదుర్కొన్నది.

పర్షియాన్ గల్ఫ్ సంక్షోభం 1980 వ సంవత్సరం చివరలో మరియు 1990 వ సంవత్సరం ప్రారంభంలో సమస్యలను మరింత జఠిలం చేసింది. మన దేశం 1991 వ సంవత్సరంలో నూతన ఆర్థిక విధానాన్ని అమలు చేయడం ప్రారంభించింది. తద్వారా వార్షిక జీడిపి వృద్ధి రేటు 5.0% నుండి 7.0% మధ్య ఉన్నది. ఆ విధంగా 1991 సరళీకరణ విధానాన్ని అమలు చేయడం ద్వారా ప్రైవేట్ రంగం వ్యాపారాలు, పరిశ్రమలలో మహిళలకు ఉద్యోగవకాశాలు మెరుగుపడ్డాయి.

మహిళల శ్రమ మరియు రచనలు ప్రాచీన కాలం నుండి విలువైనవి. కానీ వారి విలువ ఎన్నడూ గుర్తించబడలేదు. భారతదేశం చాలా వైవిధ్యమైన సమాజం కాబట్టి, దేశంలోని అనేక భౌగోళిక, మత, సామాజిక మరియు ఆర్థిక సమూహాలన్నింటికి ఒకే సాధారణికరణ వర్తించదు. అయినప్పటికి, భారతీయ మహిళలు నివసించే అనేక సాధారణ పరిస్థితులు వారి ఆర్థిక భాగస్వామ్యంపై మార్పుల ఫలితంగా మహిళలలు ఆర్థిక కార్యకలాపాల నుండి ప్రక్కకు తప్పుకున్నారు. అయితే పురుషులు సాధారణంగా ఎక్కువ అవకాశాలను పొందుతున్నారు. ఆవిధంగా మహిళలు అనధికారిక రంగం లేదా సాధారణ కార్మిక శక్తిలో ప్రవేసిస్తున్నారు.

20.4. మహిళలు మరియు ఆర్థికాభివృద్ధి:

2001 వ సంవత్సరంలో ప్రపంచ బ్యాంక్ నివేదికలో పెంపొందించే అభివృద్ధిలో, ఆర్థిక వ్యవస్థలో మహిళల ప్రమేయం మరియు వృద్ధి మధ్య సంబంధాన్ని స్పష్టంగా పేర్కొనబడినది. ప్రాధమిక హక్కులలో అసమానతలు ఉండగా, పాఠశాల విద్య, ఉద్యోగాలలో, ప్రజా జీవితంలో అసమానతలు ఉండగా, పాఠశాల విద్య, ఉద్యోగాలలో, ప్రజా జీవితంలో పాల్గొనే సామర్థ్యం మహిళలు మరియు బాలికలపై ప్రత్యక్ష ప్రభావాన్ని కలిగిస్తాయి. లింగ అసమానతలను విస్మరించడం వలన ప్రజల శ్రేయస్సు మరియు దేశాల అభివృద్ధి సామర్థ్యాలకు అధిక వ్యయమౌతుంది.

సమాజం యొక్క అంతర్గత విలువ తరచుగా సహకారం మరియు మొత్తం ఉత్పత్తితో ముడిపడి ఉంటుంది. తద్వారా ఆర్థిక వ్యవస్థలో మహిళలు పాల్గొనక పోవడం సమాజంలో అధీన పాత్రను మరింత పటిష్టం చేస్తుంది. మహిళలకు శ్రామిక మార్కెట్‌లో తక్కువ అవకాశాలు ఉండటం వలన గృహాలలో వారి అసమానత పరిగణనకు దోహదపడుతుంది. అదేవిధంగా మహిళలకు శ్రామిక మార్కెట్‌లో పెరిగిన అవకాశాలు నిజానికి మహిళలకు మంచి ఫలితాలనిస్తాయి. గృహాలలో వారి పాత్ర నేరుగా ఆదాయ పరంగా కుటుంబం యొక్క మనుగడను శాశ్వతం చేయనందున స్త్రీలకు పురుషుల కంటే తక్కువగా పరిగణిస్తారు. అభివృద్ధి చెందిన దేశాల దృష్టిలో మహిళల ఆర్థిక విలువను పూర్తిగా గ్రహించడం అనునది ఒక భయంకరమైన దృగ్విషయం. అతి ప్రధాన సమస్య పురుషునికి బదులుగా స్త్రీలకు సహాయం చేసే వ్యాపారం ఉనికిలో లేదు. విద్య మరియు ఆర్థిక వ్యవస్థలో స్త్రీ సాధికారత సాధించినప్పుడు ప్రతి ఒక్కరికి మేలు జరుగుతుంది. మహిళల ఆర్థిక ప్రవేయం జీడిపి ని పెంచుతుంది. ఇది ఉన్నత జీవనానికి పునాది. మాజీ ప్రపంచ బ్యాంక్ అధ్యక్షుడు ఈ విధంగా పేర్కొన్నారు. అభివృద్ధి యొక్క ప్రతి కోణంలో బాలికల విద్య ఉత్ప్రేరక ప్రభావాన్ని కలిగి ఉంటుంది. ముఖ్యంగా బాలికలకు మరింత విద్య అందించడం ద్వారా సమాజంలోని అన్ని స్థాయిలలో నాయకత్వ స్థానాలను పొందేందుకు మరింత ఎక్కువ మంది మహిళలకు వీలు కల్పిస్తారు. గ్రామాలలో ఆరోగ్య క్లినిక్‌ల నండి పార్లమెంట్ వరకు ఇది క్రమంగా విధానాన్ని మారుస్తుందని అభిప్రాయపడ్డారు.

20.5. భారతదేశంలో ఉద్యోగాలలో మహిళలు తగ్గిపోతున్నారా? సమస్యలు:

భారతదేశంలో చాలా మంది మహిళలు ఉద్యోగాల కోసం వెతకడం లేదు. గత కొన్ని సంవత్సరాలతో పోలిస్తే

ఉద్యోగం చేయాలని కోరుకునే మహిళల సంఖ్య గణనీయంగా తగ్గింది. ఇది చాలా ఆందోళన కలిగించే విషయం. 2004-05 సంవత్సరాలలో గ్రామీణ మహిళల (15-29 సంవత్సరాల మధ్య) శ్రామిక భాగస్వామ్య రేటు 42.8%. అప్పటి నుండి స్థిరంగా క్షీణిస్తూ 2018-19 సంవత్సరానికి ఈ రేటు 15.8 శాతానికి తగ్గింది. మహిళ శ్రామికుల సమస్యలను ఈక్రింది విధంగా వివరించవచ్చును. అవి:-

20.5.1. పని నిరుద్యోగం:

భారతీయ మహిళలు ప్రతిఫలం ఆశించకుండా రోజుకు సగటున నాలుగు గంటలు కుటుంబంలోని ఇతర సభ్యుల కోసం వెచ్చిస్తున్నారు. ఇంట్లోని పెద్దవారిని చూసుకోవడం, పిల్లల పెంపకం, వంట చేయడం, ఇంటిని శుభ్రంగా ఉంచటం మరియు పిల్లల సంరక్షణకే అధిక సమయం కేటాయిస్తారు. కేంద్ర గణాంక మంత్రిత్వ శాఖ నివేదిక ప్రకారం, మహిళలతో పోలిస్తే పురుషులు రోజులో కేవలం 25 నిమిషాలు మాత్రమే ఇంటి పనులలో గడుపుతారు.

పురుషులు వారి సమయాన్ని రోజులో అధిక భాగం ఉద్యోగం, దానికి సంబంధించిన ఇతర పనులకు కేటాయిస్తారు. ముఖ్యంగా మహిళలు ఉద్యోగం కోసం ఇళ్ళను వదిలి రాకపోడానికి ఉన్న కారణాలలో అతి పెద్దది వారి ఉద్యోగాలు, కుటుంబ సభ్యుల అభిప్రాయంతో ముడిపడి ఉండటమే.

2018-19 లో పట్టణ యువ మహిళల (15-29 సంవత్సరాల మధ్య) నిరుద్యోగిత రేటు 25.7% అదే వయస్సులో ఉన్న పట్టణ పురుషుల నిరుద్యోగిత రేటు 18.7% మాత్రమే. అదేవిధంగా CMIE గణాంకాల ప్రకారం 2016లో జనవరి - ఏప్రియల్ మధ్య వరకు 2.8 కోట్ల మంది నిరుద్యోగ మహిళలు ఉన్నారు. వారు మళ్ళీ ఉద్యోగాలు చేయాలని అనుకున్నారు కానీ, 2021 డిసెంబర్ నాటికి ఉద్యోగాలు చేయాలనుకునే మహిళల సంఖ్య 80 లక్షలకు తగ్గింది. గ్రామీణ ప్రాంతాలలో పురుషుల కంటే నిరుద్యోగ మహిళలు తక్కువ. కానీ, దీనిని ఆశావాహ ఫలితంగా చూడలేం. గ్రామీణ ప్రాంతాలలో కూడా పురుషులు, మహిళలలో నిరుద్యోగిత రేటు పెరుగుతుంది.

20.5.2. రవాణా సమస్యలు:

భారతదేశం లాంటి అభివృద్ధి చెందుతున్న మరియు శ్రామిక శక్తిలో అధిక శాతం మహిళలు గల ఆర్థిక వ్యవస్థలో ప్రధానమైన సమస్య రవాణా సౌకర్యాల కొరత. ఇంటి నుండి పని పరిస్థితులకు చేరుకునే రవాణా సౌకర్యాల కొరత వలన మహిళ శ్రామికులు సమ్యలను ఎదుర్కొంటున్నారు. ముఖ్యంగా మహిళ శ్రామికులు రవాణా కొరకు కుటుంబ సభ్యులపై ఆధారపడుతున్నారు. ఈ విధంగా చేయుట వలన కుటుంబ సభ్యులపై అదనపు భారం పడుతుంది. మరియు రవాణా సౌకర్యాల కొరత వలన ప్రైవేటు వాహనాలపై ఆధారపడుట వలన వ్యయం మరియు ప్రయాణా కాలంలో ప్రమాదాలకు గురిఅవుతున్నారు. ఈవిధమైన సమస్యలు మహిళలు పనిచేయు ఆసక్తి తగ్గుతున్నది.

20.5.3. మహిళలపై జరిగే నేరాలు:

మహిళలపై జరిగే నేరాలు వారు ఇళ్ళు దాటి వెళ్ళకుండా, ఉద్యోగాలు చేయకుండా ప్రభావం చూపిస్తాయా? మహిళలపై, బాలికలపై నేరాల రేటు అధికంగా ఉన్న రాష్ట్రాలలోనే శ్రామిక శక్తిలో మహిళల భాగస్వామ్యం తక్కువగా ఉన్నట్లు ఇనిషియేటివ్ ఫర్ వాట్ వర్క్స్ అడ్వాన్స్ వుమెన్ అండ్ గర్ల్స్ ఇన్ ద ఎకానమీ అనే సర్వేలో తేలింది. జాతీయ నేరాల రికార్డ్స్ బ్యూరో

ఆధారంగా రాష్ట్ర స్థాయి నేరాల డేటాను విశ్లేషిస్తే 2011-17 సంవత్సరాల మధ్య బీహార్ మరియు ఢిల్లీలలో మహిళలపై నేరాలు అధికంగా ఉన్నాయి. అదే సమయంలో శ్రామిక శక్తిలో మహిళల భాగాస్వామ్యం తగ్గింది.

20.5.4. గ్రామాలు, పట్టణాల మధ్య వ్యత్యాసం:

భారతదేశంలోని నగర మహిళల ఉద్యోగిత రేటు 2020 వ సంవత్సరంలో పోలిస్తే 2021 వ సంవత్సరంలో 6.9% తక్కువగా ఉన్నది. 2021వ సంవత్సరంతో పోలిస్తే 2019వ సంవత్సరంలో 22.1% అధికంగా మహిళలు ఉద్యోగాలలో ఉన్నారు. అయితే, గ్రామీణ మహిళలలో ఈ ధోరణి కనిపించడం లేదు. 2019వ సంవత్సరంతో పోలిస్తే 2021వ సంవత్సరంలో గ్రామీణ మహిళల ఉపాధి రేటు 0.1% తక్కువగా ఉన్నది. దీనిని బట్టి చూస్తే కరోనా మహమ్మారి తరువాత గ్రామీణ మహిళల కంటే నగర మహిళల వలే ఉద్యోగాలు పొందడంలో సమస్యలు ఎదుర్కొంటున్నట్లు అర్థమౌతుంది.

20.5.5. స్త్రీ, పురుషుల వేతనాలలో వ్యత్యాసం:

స్త్రీలు ఒకే పని చేసినందుకు పురుషులతో సమానంగా వేతనం పొందే దేశం ఈ గ్రహం మీద లేదు. ఒక శతాబ్దానికి పైగా, పురుషులు మరియు స్త్రీల మధ్య వేతనాల అసమానత ప్రపంచ సమస్యగా ఉన్నది. భారతదేశంలో పురుషులు మరియు స్త్రీల మధ్య 25.4% వేతన వ్యత్యాసం ఉన్నది. దీని అర్థం స్త్రీ సగటు గంట వేతనం, పురుషుల సగటు గంట వేతనం కంటే 25.4% తక్కువగా ఉంటుంది. లింగ వేతన వ్యత్యాసానికి కొన్ని కారణాలు మహిళ శ్రామికుల కంటే పురుష శ్రామికులకు ప్రాధాన్యత, పర్యవేక్షక పాత్రలకు పదోన్నతి పొందే పురుష శ్రామికులకు ప్రాధాన్యత ఇస్తారు. కుటుంబ విధులు మరియు ఇతర సామాజిక కారణాల వలన స్త్రీలను నష్ట పరుస్తున్నాయి.

20.5.6. లైంగిక వేధింపులు:

లైంగిక వేధింపులు భారతీయ మహిళ శ్రామికులకు రోజువారీ అసహ్యకరమైన వాస్తవం. ప్రతి రోజూ, వారి గృహాలలో, రహదారిపై, విద్యా సంస్థలలో, సంస్థలు, పని ప్రదేశాలలో వేధింపులు అతి పెద్ద సవాలుగా మారినది. స్త్రీలపై వేధింపుల సంఖ్య పెరిగినప్పటికి, స్త్రీలు తమ పిర్యాదులను వారి యజమానులు తగినంతగా పరిష్కరించడం లేదని, యజమానులకు చట్టం యొక్క నిబంధనల గురించి పూర్తిగా తెలియదు. పని ప్రదేశాలలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నివారణ, నిషేధం మరియు పరిహారం) చట్టం-2013 ప్రకారం 10 మంది లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది శ్రామికులు ఉన్న ప్రతి వాణిజ్య లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది శ్రామికులు ఉన్న ప్రతి వాణిజ్య లేదా ప్రభుత్వ సంస్థ తప్పనిసరిగా అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమీషన్‌ను కలిగి ఉండాలి.

20.5.7. పారిశుద్ధ్య సౌకర్యాలు అల్పంగా ఉండుట:

పని ప్రదేశాలలో పారిశుద్ధ్య సదుపాయాలు సరిగా లేకపోవడంతో మహిళలు సమస్యలను, ఎదుర్కొంటున్నారు. 2021 జనాభా లెక్కల ప్రకారం భారతదేశంలో మిలియన్ల మంది మహిళలు ఉన్నారు. అయినప్పటికి 15 సంవత్సరాల కంటే ఎక్కువ వయస్సు ఉన్న మహిళలలో 29.0% మాత్రమే శ్రమలో పాల్గొంటున్నారు. దీని ప్రధాన కారణం మహిళలకు భద్రత లేకపోవడం, విశ్రాంతి గదులు లేకపోవడం.

20.5.8. లింగ ఆధారిత వివక్ష:

నియామక ఏజెన్సీ నివేదిక ప్రకారం భారతదేశంలో 10 మంది ఉద్యోగులలో ఐదుగురు ఏదో ఒక రకమైన వివక్షతను ఎదుర్కొంటున్నారు. ప్రయోజనాలు, పని గంటలు, సెలవులు, ఆదాయాలు, అవకాశాలు మరియు ప్రమోషన్ల పరంగా, కార్యాలయంలో లింగ విభజన ఉంటుంది.

20.5.9. మహిళలకు అధిక పని దిన సమయం:

మహిళలు చేయు అన్ని రకాల పనిని లెక్కించడం ద్వారా ఆర్థిక కార్యకలాపాలు మరియు సంరక్షణ పని లేదా వంట, శుభ్రపరచడం, పిల్లల సంరక్షణ, వృద్ధుల సంరక్షణ పని. ఈ విధంగా మహిళల పని దినం చాలా గరిష్టంగా ఉంటుంది. ప్రస్తుతం సగటున మహిళలు 60 గంటలు, ఒక వారాని కంటే తక్కువగా పనిచేస్తున్నారు.

20.5.10. సామాజిక నిబంధనలు:

గృహ పనికి సంబంధించిన సామాజిక నిబంధనలు స్త్రీల గమనశీలతకు మరియు చెల్లింపు పనిలో పాల్గొనడానికి వ్యతిరేకం. పిల్లలు, వృద్ధులైన తల్లిదండ్రులు లేదా అత్తమామలను జాగ్రత్తగా చూసుకోవడం. అదేవిధంగా గృహం వెలుపల పని చేసే మహిళలకు సంబంధించిన సాంస్కృతిక అంశాలు చాలా బలంగా ఉన్నాయి. చాలా సాంప్రదాయ భారతీయ కుటుంబాలలో, పనిని మానేయడం తప్పనిసరి ముందస్తు షరతు.

సామాజిక నిబంధనలు మరియు మూస పద్ధతులు ఆక్స్‌ఫర్డ్ విశ్వవిద్యాలయం ద్వారా పురుషులను రోట్టే విజేతలుగా మరియు ఉద్యోగాలను కొనసాగించే స్త్రీలను కెరీన్ మహిళలుగా వర్గీకరించబడినది.

20.5.11. మహిళ శ్రామికులపై కోవిడ్-19 ప్రభావం:

UN పాలసీ క్లుప్తంగా కోవిడ్-19 మహిళలపై ప్రభావం ఆరోగ్యం నుండి ఆర్థిక వ్యవస్థ, భద్రత, సామాజిక రక్షణ వరకు కోవిడ్-19 ప్రభావం మహిళలు మరియు బాలికలపై తీవ్రంగా ఉన్నదని చెప్పబడినది. ముఖ్యంగా లాక్‌డౌన్ సమయంలో భారతదేశం అంతటా గృహాలలో వేతనం చెల్లించని పనిని అసమానంగా పంపిణీ చేయడం వలన దేశంలోని మహిళలకు ఏవిధంగా తీవ్రంగా నష్టపోయారో తెలియజేయడం జరిగింది. అదేవిధంగా తిరోగమన వలసల కారణంగా వివిధ చెల్లింపు ఉద్యోగాలు ప్రస్తుత సప్లయ్ మరియు డిమాండ్‌పై ఒత్తిడి స్పష్టంగా కనిపిస్తుంది.

20.5.12. అదనపు గంటలు పనిచేయడం సాధ్యపడదు:

మొదటిసారి, పిరియాడిక్ లేబర్ ఫోర్స్ సర్వే (PLFS) 2017-18 ప్రకారం చెల్లింపు పని యొక్క వివిధ వర్గాలలో పనిచేసిన గంటల సమాచారం సేకరించబడినది. సాధారణ వేతనాలు, వేతనాలు పొందే కేటగిరీలో పట్టణ మరియు గ్రామీణ ప్రాంతాలలోని మహిళల కంటే పురుషులు వారానికి 7-8 గంటలు అధికంగా పని చేసినట్లు కనిపిస్తుంది. స్వయం ఉపాధి లేదా సాధారణ పని వర్గాల విషయంలో ఈ వ్యత్యాసం 11-12 గంటల కంటే ఎక్కువ. దీనిని యజమానులు లేదా కాంట్రాక్టర్‌లు ఉత్పాదకత నష్టంగా తప్పుగా అర్థం చేసుకుంటారు. ముఖ్యంగా గృహాలలో చెల్లించని సంరక్షణ బాధ్యతలలో ప్రతి రోజూ పురుషుల కంటే స్త్రీలు 10 రెట్లు అధిక సమయం పనిచేస్తున్నారు. అదేవిధంగా సంబంధిత అవసరం లేకుంటే వారు స్త్రీల కంటే పురుషులను నియమించుకొనుటకు ఇష్టపడతారు.

20.6. భారతదేశంలో మహిళల రక్షణకు సంబంధించిన చట్టాలు:

బారతదేశంలో మహిళల రక్షణకు సంబంధించిన వివిధ చట్టాలను ఈక్రింది విధంగా వివరించవచ్చును. అవి:

20.6.1. భారత రాజ్యాంగం:

- ప్రాధమిక హక్కుగా రాజ్యాంగం సమానత్వానికి హామీ ఇస్తుంది.
- ఆర్టికల్-15, సామాజికంగా, విద్యాపరంగా వెనుకబడిన మహిళలు, పిల్లలు మరియు వ్యక్తుల కోసం ఈ నిబంధన ద్వారా ఏ విధమైన వివక్ష చూపడం లేదు.
- ప్రభుత్వ ఉద్యోగాల విషయంలో, ఆర్టికల్-16 సమాన అవకాశాలకు హామీ ఇస్తుంది.
- రాజ్యాంగంలోని 73వ సవరణ చట్టం ప్రకారం పంచాయితీలలో మూడింట ఒక వంతు సీట్లు మహిళలకు ఇవ్వబడినాయి.
- ఆర్టికల్ 74 సవరణ చట్టం ప్రకారం మున్సిపాలిటీలలో మూడింట ఒక వంతు సీట్లు మహిళలకు ఇవ్వబడినాయి.

20.6.2. జాతీయ మహిళ కమీషన్ చట్టం-1990:

మహిళల కోసం ఇప్పటికే ఉన్న చట్టబద్దమైన రక్షణలను సమీక్షించడానికి, మహిళల హక్కుల రక్షణకు సంబంధించిన విషయాలపై కేంద్ర ప్రభుత్వానికి కాలానుగుణ నివేదికలను సిద్ధం చేయడానికి, ఈ హక్కులను హరించే ఫిర్యాదులను పరిశోధించడానికి మరియు మహిళలను ప్రభావితం చేసే సమస్యల వాజ్యంలో ఆర్థిక సహాయం అందించడానికి జాతీయ మహిళ కమీషన్‌ను ఏర్పాటు చేశారు.

20.6.3. పని ప్రదేశంలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపులు, నివారణ, నిషేధం మరియు పరిహార చట్టం-2013:

భారతదేశంలో మహిళలను వారి పని ప్రదేశంలో లైంగిక వేధింపుల నుండి రక్షించడానికి ఉద్దేశించిన చట్టబద్ధమైన చట్టం. ఈ చట్టం సుప్రీం కోర్టు ప్రవేశపెట్టిన లైంగిక వేధింపుల నివారణకు మార్గదర్శకాలను చేసింది. ఈ బిల్లు లైంగిక వేధింపుల నిర్వచనాన్ని నిర్దేశిస్తుంది. మరియు ఫిర్యాదుల పరిష్కారానికి ఒక యంత్రాంగాన్ని అందించడానికి ప్రయత్నిస్తుంది.

ఈ చట్టం ద్వారా అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ మరియు జిల్లా మరియు బ్లాక్ స్థాయిలలో స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటి యొక్క జిల్లా అధికారి (జిల్లా కలెక్టర్ లేదా డిప్యూటి కలెక్టర్), చట్టం ద్వారా కార్యకలాపాలను సులభతరం చేయడానికి మరియు పర్యవేక్షించడానికి బాధ్యత వహిస్తారు. ఈ చట్టం ప్రకారం పనిలో ఉన్న మహిళలను లైంగిక వేధింపుల నుండి రక్షించే లక్ష్యంతో రూపొందించబడిన భారతీయ చట్టం.

20.6.4. ప్రసూతి సెలవుల చట్టం-2017:

09-03-2017 వ సంవత్సరంలో భారతదేశ పార్లమెంట్ సంఘటిత రంగంలో పనిచేసే మహిళలకు 26 వారాలు ప్రసూతి సెలవులను అందచేసే చట్టాన్ని ఆమోదించింది. ప్రస్తుత 12 వారాల నుండి, ఈ నిర్ణయం సుమారు 1.8 మిలియన్ల మహిళలకు ప్రయోజనం చేకూరుస్తుంది. 10 లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది కార్మికులు ఉన్న అన్ని వ్యాపారాలకు ఈ చట్టం వర్తిస్తుంది. ఈ ప్రయోజనం మొదటి ఇద్దరు పిల్లలకు పరిమితం చేయబడుతుంది. మూడవ బిడ్డకు ఈ హక్కు 12 వారాలు ఉంటుంది. ఫలితంగా, భారతదేశం ఇప్పుడు ప్రపంచంలోనే మూడవ అత్యధిక ప్రసూతి సెలవులను ఇస్తున్న దేశం. కెనడా 50 వారాలు, నార్వే 44 వారాల వేతన చెల్లింపు ప్రసూతి సెలవును అందిస్తున్నాయి.

20.7. అంతర్జాతీయంగా మహిళ కార్మికుల రక్షణ:

అంతర్జాతీయంగా ఐక్యరాజ్యసమితి ప్రాథమిక భావన మహిళల హక్కులు సమానంగా ఉండాలి. అంతర్జాతీయ శ్రామికుల కాన్ఫరెన్స్-1944 వ సంవత్సరంలో ఫిలడెల్ఫియాలో ఒక ప్రకటనను ఆమోదించింది. జాతి, మతం లేదా లింగంతో సంబంధం లేకుండా మానవులందరికీ స్వేచ్ఛ మరియు గౌరవం. ఆర్థిక స్థిరత్వం మరియు వారి భౌతిక మరియు ఆధ్యాత్మిక శ్రేయస్సు రెండింటినీ కొనసాగించే హక్కు ఉన్నది మరియు సమాన అవకాశం అని ప్రకటించింది. సామాజిక న్యాయం మరియు గౌరవ ప్రదమైన పనిని ప్రోత్సహించడానికి అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (ILO) యొక్క ఆదేశం, సరైన పరిహారం, స్వేచ్ఛా. సమానత్వం భద్రత మరియు గౌరవ పరిస్థితులలో నిర్వహించబడే ఉత్పాదక పని, విలువలు, సూత్రాలు మరియు లక్ష్యాల యొక్క స్వాభావిక అంశంగా మహిళల హక్కులను కలిగి ఉంటుంది. లింగ సమానత్వంపై అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ (ILO) శ్రామికుల పేఈక్విటీ మరియు ప్రసూతి రక్షణ చట్టాన్ని 2004వ సంవత్సరంలో చేయబడినది. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ G-20, 05-03-2004 న ఆమోదించిన G-20 యొక్క బాడి అన్ని ILO సాంకేతిక సహకార కార్యక్రమాలలో ప్రధాన స్రవంతి ఇప్పుడు అవసరం. అంతేకాకుండా 2006వ సంవత్సరంలో అంతర్జాతీయ శ్రామికుల నఫరేన్స్ రిజల్యూషన్‌లో ఇది పునరుద్ఘాటించబడినది.

20.8. ముగింపు:

లైంగిక వేధింపులు మరియు లింగ వివక్షతపై తమ సంస్థలు, పరిశ్రమలు ఆయా పాలసీల గురించి ఎంత ఎక్కువ మంది మహిళ ఉద్యోగులకు తెలియచేయబడుతుందో, వివక్షకు సంబంధించిన అన్ని సంఘటనలను నిర్భయంగా నివేదించమని వారిని (మహిళలను) ప్రోత్సహిస్తే, వారు మరింత సురక్షితమైన మరియు సాధికారతతో పని చేస్తారు. ముఖ్యంగా సంస్థల క్యాబ్‌లు, అత్యవసర కాంటాక్ట్ నంబర్లు, పోలీస్ హెల్ప్‌లైన్‌లు, లైంగిక వేధింపులు, లింగ వివక్ష లేదా వివక్షపై సంస్థల విధానంపై అవగాహన కల్పించడం ద్వారా మరియు శిక్షణ ఇవ్వడం ద్వారా దీనిని సాధించవచ్చును. ముఖ్యంగా మహిళ ఉద్యోగులందరికి శిక్షణ అందించడం మరియు వారి హక్కులు, సౌకర్యాల గురించి వారికి అవగాహన కల్పించడం మొదలగు సంస్థలలో ఏర్పాటు చేయబడాలి. ఈ చట్టాన్ని అమలు చేసే వారు ఇలాంటి నేరాలను ప్రత్యేకంగా పరిశీలించాలి మరియు వాటిని అరికట్టడానికి ఉక్కు పిడికిలిని ఉపయోగించాలి. భద్రత లేకపోవడంతో మహిళలు పూర్తిగా ప్రజా జీవితంలో పాలు పంచుకోలేకపోతున్నారు. అప్పుడే మహిళలు చట్టబద్దమైన పౌరసత్వంతో లభించే హక్కులను పూర్తి స్థాయిలో వినియోగించు కోగలుగుతారు.

మన దేశంలో మహిళలపై నమోదవుతున్న నేరాల సంఖ్య క్రమంగా పెరుగుతుందనడంతో, భయం మరియు సామాజిక కళంకం కారణంగా అనేక కేసులు నమోదవుతున్నాయి. ముఖ్యంగా మహిళలపై వేధింపు అనునది క్రిమినల్ చట్టం ప్రకారం నేరం. ఫలితంగా, ఆస్థి, ఆరోగ్యం, విద్య మరియు గౌరవప్రదమైన అస్తిత్వ హక్కుతో సహా స్త్రీ యొక్క అని హక్కులను తప్పనిసరిగా గౌరవించాలి, రక్షించాలి మరియు నేరవేర్చాలి. చట్టాన్ని అమలు చేసే వారు ఈ నేరాలను ప్రత్యేకంగా పరిశీలించాలి మరియు వాటిని అరికట్టడానికి ఉక్కు పిడికిలిని ఉపయోగించాలి. భద్రత లేకపోవడంతో మహిళలు పూర్తిగా ప్రజా జీవితంలో పాలుపంచుకోలేకపోతున్నారు. ఫలితంగా, భద్రతను నిర్ధారించడం లేదా పరిష్కారాలను కోరడం చట్టపరంగా జరగాలి. అప్పుడే మహిళలు చట్టబద్దమైన పౌరసత్వంతో లభించే హక్కులను పూర్తి స్థాయిలో వినియోగించుకోగలుగుతారు.

20.9. మాదిరి పరీక్ష ప్రశ్నలు:

I. **వ్యాసరూప ప్రశ్నలు :**

1) మహిళ శ్రామికుల సాధికారత అనగానేమి?

2) భారతదేశంలో మహిళ శ్రామికుల సమస్యలను వివరించండి?

3) మహిళ శ్రామికులు ఎదుర్కొంటున్న ప్రధాన సమస్యలను వివరించండి?

II. **సంక్షిప్త వ్యాసరూప ప్రశ్నలు:**

1) భారతదేశంలో మహిళల రక్షణకు సంబంధించిన చట్టాలను వివరించండి?

2) స్త్రీ, పురుషుల వేతనాలలో వ్యత్యాసం గురించి వివరించండి?

III. **సంక్షిప్త ప్రశ్నలు:**

1) మహిళలు మరియు ఆర్థికాభివృద్ధి

2) భారతదేశంలో మహిళ శ్రామికులు

3) లైంగిక వేదింపులు

20.10. ఆచూకి గ్రంధాలు:

1. కామిని. B. దాశోరా (2010). భారతదేశంలో పనిచేసే మహిళలు ఎదుర్కొంటున్న సమస్యలు. ఇంటర్నేషనల్ జర్నల్ ఆఫ్ అడ్వాన్స్‌డ్ రీసెర్చ్ ఇన్ మేనేజ్‌మెంట్ అండ్ సోషల్ సైన్సెస్.
2. శివ, G. (2013). పని కుటుంబ సమతౌల్యత మరియు ఎదుర్కొంటున్న సవాళ్ళపై ఒక అధ్యయనం వర్కింగ్ ఉమెన్. IOSR జర్నల్ ఆఫ్ బిజినెస్ అండ్ మేనేజ్‌మెంట్. వాల్యూమ్-14, సంచిక-5.
3. నీరుగార్గ్ (2014). భారతదేశంలో శ్రామిక మహిళలు ఎదుర్కొంటున్న వృత్తిపరమైన ఒత్తిడి మరియు సవాళ్ళు. ప్యారిపిక్స్, ఇండియన్ జర్నల్ ఆఫ్ రీసెర్చ్, సంచిక: 7.
4. సుజతా గోపీనాధ్ (2013). మహిళ ఉద్యోగుల వర్క్ లైఫ్ బ్యాలెన్స్. ఇంటర్నేషనల్ రిఫరీడ్ జర్నల్ ఆఫ్ రీసెర్చ్ ఇన్ మేనేజ్‌మెంట్ అండ్ టెక్నాలజీ.
5. అశోక్ కుమార్, P. మరియు సుందర్, K. (2012). పుదుచ్చేరి లోని ప్రభుత్వ రంగ బ్యాంకులలో పని చేస్తున్న మహిళా కార్యనిర్వాహకులు ఎదుర్కొంటున్న సమస్యలు. ఇంటర్నేషనల్ జర్నల్ ఆఫ్ మార్కెటింగ్, ఫైనాన్షియల్ సర్వీసెస్ మరియు మేనేజ్‌మెంట్ రీసెర్చ్.
6. జమీర్ అహమ్మద్ భట్. భారతదేశంలో మహిళల లింగ పక్షపాతం మరియు సామాజిక ఆర్థిక సమస్యలు. అభినవ్ నేషనల్ మంత్లీ రిఫరీడ్ జర్నల్ ఆఫ్ రీసెర్చ్ ఇన్ ఆర్ట్స్ అండ్ ఎడ్యుకేషన్, సంపుటి 3, సంచిక-420.
7. టిక్కో యస్. భారతదేశంలో మహిళా నిర్మాణ కార్మికులలో పని స్థలం పర్యావరణ పారామితులు మరియు వృత్తిపరమైన ఆరోగ్య సమస్యలు. గ్లోబల్ జర్నల్ ఆఫ్ మేనేజ్‌మెంట్ అండ్ బిజినెస్ స్టడీస్. సంపుటి. 310, PP. 1119-1128.

- డా॥ షేక్. అమీర్

M.A. ECONOMICS :: 3rd SEMESTER :: PAPER-V(A)

LABOUR ECONOMICS

మాదిరి ప్రశ్నాపత్రం

సమయం: 3 గంటలు **మార్కులు: 70**

ఈ క్రింది ప్రశ్నలలో ఐదింటికి సమాధానాలు రాయండి. అన్నింటికి మార్కులు సమానం.

1. Critically examine the pecullarities of Labours and labour problems?
   శ్రామికుల ప్రత్యేకతలు మరియు శ్రామికుల సమస్యలను విమర్శనాత్మకంగా పరిశీలింపుము?

2. Discuss the nature and characteristics of labour markets in developing countries like India?
   శ్రామిక మార్కెట్ యొక్క స్వభావం మరియు లక్షణాలను వివరించండి? అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో ముఖ్యంగా భారతదేశంలో శ్రామిక మార్కెట్ గురించి వివరించండి?

3. Discuss the scope and types of poverty?
   పేదరికం అనగానేమి? దాని పరిధిని వివరించండి?

4. Explain the concept of unempolyment? Types and measurement of unemployment?
   నిరుద్యోగిత భావన అనగానేమి? నిరుద్యోగ రకాలు మరియు నిరుద్యోగిత లెక్కించే పద్ధతులను వివరించండి?

5. Discuss the concept of minimum wage?
   కనీస వేతనం భావన యొక్క ఉద్దేశ్యాలను చర్చించండి?

6. Briefly explain the organized sectore labour?
   వ్యవస్థీకృత శ్రామిక రంగం గురించి వివరించండి?

7. Discuss the need for Social security measures for labour force in India?
   భారతదేశంలో శ్రామిక శక్తి కొరకు సాంఘిక భద్రత పథకాల ఆవశ్యకతను చర్చింపుము?

8. Discuss the machinery of settling industril disputes in India and comment on their suitablility?
   భారతదేశంలో పారిశ్రామిక వివాధాల పరిష్కారానికి గల యంత్రాగాన్ని వర్ణించి అవి ఎంతవరకు తగునో వ్యాఖ్యానించుము?

9. Examine the problems of Child labour?
   బాల కార్మికులు ఎదుర్కొంటున్న సమస్యలను పరిశీలింపుము?

10. Exlain the female labour problems?
    మహిళ శ్రామికులు ఎదుర్కొంటున్న సమస్యలను వివరించుము?