# శ్రామిక అర్థశాస్త్రము

## ఎం.ఏ., ఎకనామిక్స్, రెండవ సంవత్సరము, పేపరు - 6 (Optional - A)

## PART - I


**రచయితలు**

ప్రొఫెసర్ ఎం. చంద్రయ్య, M.A., Ph.D.
డిపార్ట్‌మెంట్ ఆఫ్ రూరల్ డెవలప్‌మెంట్
డా|| బి.ఆర్. అంబేద్కర్ ఏ.యు.పి.జి. సెంటర్
ఎచ్చెర్ల, శ్రీకాకుళం

డా|| కె. పరమేశ్వరరావు, M.A., Ph.D.
అసోసియేట్ ప్రొఫెసర్ ఆఫ్ ఎకనామిక్స్
స్కూల్ ఆఫ్ డిస్టెన్స్ ఎడ్యుకేషన్,
ఆంధ్రా యూనివర్శిటి, విశాఖపట్నం

డా|| ఎం. ప్రసాదరావు, M.A., Ph.D.
అసోసియేట్ ప్రొఫెసర్
డిపార్ట్ మెంట్ ఆఫ్ ఎకనామిక్స్
ఆంధ్రాయూనివర్శిటి
విశాఖపట్నం

డా|| ఎస్. సూర్యనారాయణ, M.A., Ph.D.
అసోసియేట్ ప్రొఫెసర్
డిపార్ట్ మెంట్ ఆఫ్ ఎకనామిక్స్,
ఎం.ఆర్. పి.జి. సెంటర్, విజయనగరం

డా|| ఆర్. రామక్రిష్ణ, M.A., Ph.D.
అసోసియేట్ ప్రొఫెసర్ ఆఫ్ అప్లైడ్ ఎకనామిక్స్
ఆంధ్రా యూనివర్శిటి, విశాఖపట్నం

*సంపాదకులు మరియు అకడమిక్ కో-ఆర్డినేటర్*

ప్రొఫెసర్ ఎం.వి.ఎస్. శర్మ, LL.B., M.P.S., M.A., M.A., Ph.D.
డిపార్ట్‌మెంట్ ఆఫ్ ఎకనామిక్స్ & అప్లైడ్ ఎకనామిక్స్
ఆచార్య నాగార్జున యూనివర్శిటి, నాగార్జున నగర్

Director
**Prof. P. VARA PRASADA MURTHY**
M.A. Sahitya Acharya, Visaradha (Hindi), Vidhya Varadhi (Ph.D)
**PROFESSOR IN SANSKRIT**
Head, Department of Telugu & Oriental Languages



**సెంటర్ ఫర్ డిస్టెన్స్ ఎడ్యుకేషన్**
ఆచార్య నాగార్జున విశ్వవిద్యాలయం
నాగార్జుననగర్ - 522 510

Labour Economics

**Edition : 2019**

**No. of Copies : 200**

**This book is exclusively prepared for the use of students of Centre for Distance Education, Acharya Nagarjuna University and this book is meant for limited circulation only.**

**Published by :**

**Prof. P. Vara Prasada Murthy,**
*Director*
Centre for Distance Education,
Acharya Nagarjuna University

*Printed at :*

**M/s. Romith Technologies**
**Guntur.**

# FOREWORD

Acharya Nagarjuna University, since its establishment in 1976, has been moving ahead in the path of academic excellence, offering a variety of courses and research contributions. The University achieved recognition as one of the eminent universities in the country by gaining A grade from the NAAC 2016. At present Acharya Nagarjuna University is offering educational opportunities at the UG, PG levels to students of 447 affiliated colleges spread over the two districts of Guntur and Prakasam.

The University had started the Centre for Distance Education in 2003-04 with the aim to bring Higher education within the reach of all. The Centre has been extending services to those who cannot join in colleges, cannot afford the exorbitant fees as regular students, and to housewives desirous of pursuing higher studies to study B.A., B.Com, and B.Sc., Courses at the Degree level and M.A., M.Com., M.Sc, M.B.A. and LL.M. courses at the PG level.

For better understanding by students, self-instruction materials have been prepared by eminent and experienced teachers. The lessons have been prepared with care and expertise. However constructive ideas and scholarly suggestions are welcome from students and teachers. Such ideas will be incorporated for the greater efficacy of the distance mode of education. For clarification of doubts and feedback, Weekly classes and contact classes are arranged at UG and PG levels respectively.

I wish the students who pursue higher education through Centre for Distance Education will not only be personally benefited by improving their qualifications but also strive for nation's growth by being a member in Knowledge society I hope that in the years to come, the Centre for Distance Education will grow in strength by introducing new courses, catering to the needs of people. I congratulate all the Directors, Academic coordinators, Editors, Lesson - Writers, and Academic Counsellors and Non-teaching staff of the Centre who have been extending their services in these endeavours.

**Prof. KOONA RAMJI**
Vice-Chancellor I/C
Acharya Nagarjuna University

# M.A. (Final) Economics
## SYLLABUS
## PAPER - VI (optional A) : LABOUR ECONOMICS

1. Peculiarities of labour - Characteristic features of Indian Labours with special reference to migratory character - present day labour problems - Absenteeism - Labours Turnover.
2. Labours Employment - Recruitment of labour - Role of Employment - Exchanges in India - Problems of unemployment.
3. Trade Union - Meaning - Types - Growth of Trade Union Movement - Short comings : causes and remedies.
4. Industrial disputes in India - Causes - Prevention and settlement machinery - Causes - for the raise of industrial disputes.
5. Wages - Theories of Wages - Classification - Concepts of Minimum, fair and Living Wages - Wage Policy.
6. Incentives - Profit Sharing - Bonus - Productivity and Bonus - Workers Participation in Management.
7. Social Security - Meaning - Need for Social Security - Social Security in India.
8. Labour Legislation - ILO - origin and organization - ILO and India.

**Reading List :**


| | | | |
|---|---|---|---|
| 1. | R.C. Sexena | : | Labour problems and Social Welfare. |
| 2. | T.N. Bhogoliwal | : | Economics of Labour and Social Welfare. |
| 3. | S.C. Pant | : | Indian Labour Problems. |
| 4. | B.P. Tyagi | : | Labour Problems in Indian Industry |
| 5. | V.V. Giri | : | Labour Problems in Indian Industry |
| 6. | M.H. Dobb | : | Wages |
| 7. | Charles A Myers | : | Industrial Relations in India |
| 8. | Sir John Hicks | : | Theory of Wages. |

M.A. (Final) Degree Examination,

# Economics

## Paper - VI : A: LABOUR ECONOMICS

Time : Three hours

Maximum : 100 marks

### SECTION - A (4 x 5 = 20 marks)

***Answer any FOUR questions. Give only short answers not exceeding 8 sentences***
***All questions carry equal marks.***

1. Statutory Bonus.
   చట్టపర బోనస్
2. Labour Turnover.
   శ్రామిక అమ్మకపు మొత్తం.
3. Minimum Wages
   కనీస వేతనాలు
4. Living Wages
   జీవన వేతనాలు
5. Objectives of International Labour Organisation.
   అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ యొక్క లక్ష్యాలు
6. Causes of unemployment in India.
   మనదేశంలో నిరుద్యోగితకు గల కారణాలు
7. Causes for low productivity of Labour in India.
   మన దేశంలో శ్రామిక ఉత్పాదకత తక్కువగా నుండుటకు గల కారణాలు
8. Various types of trade unions.
   వివిధ రకాల కార్మిక సంఘాలు.

### SECTION B - (5 x 7 = 35)

***Answer any FIVE questions.***
***Answers should not exceed 12 sentences.***
***All questions carry equal marks.***

9. What are the causes of absenteeism of industrial labour?
   పారిశ్రామిక కార్మికుల అనుపస్థితి యొక్క కారణాలేవి?
10. What are the adverse effects of migratory character of Indian labour?
    భారత కార్మికుల వలస లక్షణాల ప్రతికూల ప్రభావాలేమి?
11. State the functions of Employment Exchanges in India.
    భారతదేశంలో ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్చేంజ్‌ల విధులను తెలుపుము.
12. Analyse the main defects of the Trade Union Movement in India.
    భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమాలలోని లోపాలను విశ్లేషించుము.

13. What are the causes of industrial disputes in India?

భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ ఉద్యమాలలోని లోపాలను విశ్లేషించుము.

14. What should be objectives of Wage Policy in a developing country like India?

భారతదేశములాంటి అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశములో వేతన విధానానికి వుండవలసిన లక్ష్యాలేవి?

15. Explain the objectives of profit sharing schemes in India.

పారిశ్రామిక లాభార్జనలో భాగము పంచుకొనే పథకముల లక్ష్యములను వివరించుము.

16. Examine the need for social security measures.

సాంఘిక భద్రతా చర్యలు యొక్క ఆవశ్యకతను పరిశీలించుము.

17. Bring out the importance of Worker's Participation in Management.

పారిశ్రామిక సంస్థల యాజమాన్యంలో కార్మికులు పాల్గొనుట యొక్క ప్రాముఖ్యతను తెలుపుము.

18. Write a note on the impact of I.L.O. in India.

భారతదేశంలో అంతర్జాతీయ శ్రామిక సంస్థ యొక్క ప్రభావంపై వ్యాఖ్యను వ్రాయుము.

## SECTION C - (3 x 15 = 45)

***Answer any THREE questions.***

***Write full length answers.***

***All questions carry equal marks.***

19. Discuss the peculiarities of labour in India.

భారతదేశంలో కార్మికుల ప్రత్యేకతలను చర్చించుము.

20. Explain the various methods of recruitment of labour in Indian Industires.

భారతదేశ పరిశ్రమలలో వివిధ శ్రామిక నియామక పద్ధతులను వివరించుము.

21. Discribe the machinery of settling industrial disputes in India.

భారతదేశంలో కార్మికుల ప్రత్యేకతలను చర్చించుము.

22. Explain the collective bargaining theory of wages.

వేతనాలు సమిష్టిగా బేరమాడే సిద్ధాంతమును వివరించుము.

3. Discuss the various social security measures adopted by the Government of India.

భారత ప్రభుత్వం అమలు జరుపుతున్న వివిధ సాంఘిక భద్రతా పథకములను చర్చించుము.

24. Examine the major benefits accruing to the working class through the Labour Welfare Legislations enacted in India.

భారతదేశంలో కార్మిక సంక్షేమ శాసనముల ద్వారా కార్మిక వర్గానికి లభించిన ముఖ్య ప్రయోజనములను పరిశీలించుము.

# విషయ సూచిక


| | | |
|---|---|---|
| 1. | భారత శ్రామిక లక్షణాలు | 1.1 - 1.11 |
| 2. | భారతదేశంలో శ్రామిక సమస్యలు | 2.1 - 2.11 |
| 3. | శ్రామిక ఉద్యోగిత - ఉద్యోగ నియామక పద్ధతులు.... | 3.1 - 3.9 |
| 4. | నిరుద్యోగిత | 4.1 - 4.17 |
| 5. | భారతదేశంలో శ్రామిక సంఘ ఉద్యమము | 5.1 - 5.16 |
| 6. | భారతదేశంలో కార్మిక సంఘాల అభివృద్ధి | 6.1 - 6.13 |
| 7. | భారత దేశంలో పారిశ్రామిక వివాదములు | 7.1 - 7.16 |
| 8. | వేతనముల సిద్ధాంతములు | 8.1 - 8.12 |
| 9. | వేతనములలో రకాలు | 9.1 - 9.8 |
| 10. | భారత దేశములో వేతన విధానము | 10.1 - 10.6 |
| 11. | ప్రోత్సాహకములు - బోనస్ - లాభాలలో భాగస్వామ్యం | 11.1 - 11.11 |
| 12. | పారిశ్రామిక సంస్థల యాజమాన్యంలో కార్మికులు పాల్గొనుట | 12.1 -1213 |
| 13. | సాంఘిక భద్రత | 13.1 - 13.8 |
| 14. | భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత | 14.1 - 14.12 |
| 15. | భారత దేశంలో కార్మిక శాసనములు | 15.1 - 15.7 |
| 16. | అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ మరియు భారతదేశం | 16.1 - 16.7 |

పాఠం - 1

# భారత శ్రామిక లక్షణాలు

## 1.0 లక్ష్యం

ఈ పాఠ్యభాగము నందు ఈ క్రింది అంశాలను మనము తెలుసుకోగలము

☆ "శ్రామిక అర్థశాస్త్రము ఒక శాస్త్రము" వివరించగలగాలి.

☆ భారతదేశము లాంటి దేశములలో శ్రామిక లక్షణాలను వివరించగలగాలి

☆ భారతదేశ శ్రామికుల వలస లక్షణాలను విమర్శనాత్మకంగా పరిశీలించడము

☆ వైట్లర్ కమీషన్ అభిప్రాయము ప్రకారము భారత శ్రామికుల లక్షణాలు మరియు జాతీయ శ్రామిక కమీషన్ ఆధారంగా శ్రామికుల లక్షణాలు వివరించడము

**విషయసూచిక :**


1.1 ఉపోద్ఘాతం

1.2 శ్రామిక అర్థశాస్త్రము - పరిచయము

1.3 శ్రామిక లక్షణములు

1.4 వలసపోయే తత్వం ఉన్న భారత శ్రామకుల లక్షణాలు

1.5 వలసకు గల కారణాలు

1.6 వలస ప్రభావము

1.7 భారత శ్రామికుల యొక్క వ్యక్తిత్వాలు నూతన పరిణామాలు

1.8 వైట్లర్ కమీషన్ యొక్క అభిప్రాయం ప్రకారం భారత శ్రామికుల లక్షణాలు

1.9 జాతీయ శ్రామిక కమీషన్ ఆధారంగా శ్రామిక లక్షణాలు

1.10 నూతన కార్మికుల ఆలోచనా శైలి

1.11 శ్రామిక జాతీయ కమీషన్ (2002)

1.12 ముగింపు

1.13 ముఖ్యపదాలు

1.13 స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

1.14 చదువదగిన గ్రంథాలు


## 1.1 ఉపోద్ఘాతం

ఈ పాఠ్యభాగములో "శ్రామిక అర్థశాస్త్రము ఒక శాస్త్రము" అని వివరించడము జరిగినది. భారతదేశ శ్రామికుల వలస లక్షణాలను పరిశీలించడము జరిగింది. మరియు వైట్లర్ కమీషన్, జాతీయ శ్రామిక కమీషన్ ఆధారంగా శ్రామిక లక్షణాలను వివరించడము జరిగినది.

## 1.2 పరిచయము

శ్రామిక అర్థశాస్త్రము అనుబంధ అర్థశాస్త్రంలో ఒక పెద్ద శాఖగా చెప్పవచ్చును. మరియు అర్థశాస్త్ర ప్రక్రియలు శ్రామికుల యొక్క విధులను తెలియజేసే శాస్త్రంగా శ్రామిక అర్థశాస్త్రమును పేర్కొనవచ్చును. అంతేగాకుండా ఈ శాస్త్రము ఆర్థికాభివృద్ధిలో శ్రామికుల యొక్క పాత్ర, మరియు స్థాయిలను కూడా తెలియజేస్తుంది. శ్రామిక అర్థశాస్త్రము ఈ క్రింది విధంగా నిర్వచించబడింది.

"పారిశ్రామిక ఆర్థిక వ్యవస్థలో సంస్థల గూర్చి, వాటి నిర్వహణ గూర్చి, మరియు శ్రామిక మార్కెట్ ప్రవర్తన గూర్చి వివరించేదే శ్రామిక అర్థశాస్త్రం". Leiter అనే అర్థశాస్త్రవేత్త శ్రామిక అర్థశాస్త్రమును క్రింది విధంగా నిర్వచించారు. "శ్రామికుల మార్కెట్ లక్షణాలు, శ్రామికుల సమస్యల వివరణ, మరియు విభజన, శ్రామిక సంఘాల ఆవిర్భావము మరియు వాటి పాత్ర గూర్చి వివరించేదే శ్రామిక అర్థశాస్త్రము".

పైన నిర్వచించిన విషయములనే కాక శ్రామిక అర్థశాస్త్రము క్రింది విషయాలను గూర్చి కూడా పరిశీలిస్తుంది.

Man Power Planning, శ్రామిక నిర్వహణ, శ్రామిక సంబంధాలు మరియు ప్రభుత్వ విధానము, వేతన మరియు ఉపాధి సిద్ధాంతము, సమిష్టి బేర సిద్ధాంతం, సాంఘీక భద్రత మరియు సంక్షేమము, శ్రామిక పరిమాణము, శ్రామిక మార్కెట్ నిర్మాణము, పనితీరు, శ్రామిక చట్టాలు, జాతీయాదాయంలో శ్రమ భాగము, సంఘంలో శ్రామికుల స్థాయి, రేషనలైజేషన్ సమస్యలు, జీవన ప్రమాణము మొదలగునవి.

ఏది ఏమైనప్పటికి శ్రామిక అర్థశాస్త్రాన్ని రెండు రకాలుగా విభజించడం జరిగినది. అవి : 1. సిద్ధాంత పరమైన శ్రామిక అర్థశాస్త్రం. 2. వ్యవస్థాపరమైన శ్రామిక అర్థశాస్త్రం

1. సిద్ధాంత పరమైన శ్రామిక అర్థశాస్త్రం : కొన్ని ప్రమేయాలతో కూడిన ఆర్థిక ప్రవర్తన యొక్క నమూనాలను, రూపకల్పన చేయుటకు బంధించిన శాస్త్రమే, సిద్ధాంతపరమైన శ్రామిక అర్థశాస్త్రం.

2. వ్యవస్థాపరమైన శ్రామిక అర్థశాస్త్రం : చారిత్రాత్మకంగా మరియు వ్యవస్థాపరంగా శ్రామికుల సమస్యలను అధ్యయనం చేయు శాస్త్రమును వ్యవస్థాపరమైన శ్రామిక అర్థశాస్త్రము అందురు.

ప్రతిఫలమును ఆశించి చేయు శారీరక, మానసిక శ్రమను మాత్రమే అర్థశాస్త్రంలో శ్రమగా పరిగణించడం జరుగుతుంది. ప్రతిఫలం ఆశించకుండా చేయు శ్రమ, అర్థశాస్త్రంలో శ్రమగా పరిగణించబడదు.

ఉదాహరణకు : తల్లి పిల్లలకు చేయు సేవలు

శ్రమకు ఉన్న ప్రత్యేక లక్షణం వలన ఆర్థిక విశ్లేషణలో శ్రమ ఒక ప్రధాన స్థానము ఆక్రమించుకొనినది. శ్రమకు ఉన్న ప్రత్యేక లక్షణముల వలన అర్థశాస్త్రంలో శ్రామిక అర్థశాస్త్రం అను నూతన విభాగము అభివృద్ధి చేయబడింది.

శ్రామిక అర్థశాస్త్రము, శ్రామిక సమస్యలు, ఆర్థిక రాజకీయ సాంఘీక, మనస్తత్వ చట్టపరమైన నిర్వహణ మొదలగు అంశములు కల్గి వున్నది. ఈ సమస్యలను పరిష్కరించని యెడల ఏ ఆర్థిక వ్యవస్థలోనైనా ఉత్పత్తి సామర్థ్యం దెబ్బతింటుంది. అభివృద్ధి చెందుతున్న ప్రణాళికా యుగ ఆర్థిక వ్యవస్థలో శ్రమ ప్రాధాన్యత గుర్తించబడుతున్నది. అయితే స్పష్టమైన భావనలు లోపించుచున్నవి. శ్రామిక సమస్యలు, వివిధ ఇతర శాస్త్రముల పరిజ్ఞానముతో విశ్లేషణ చేసి, పరిష్కరించవలసి యున్నది.

శ్రామిక మార్కెట్‌లో వ్యవస్థాపరమైన శక్తి అవిర్భవించడం, మరియు యజమానికి ఉద్యోగికి మధ్య సంబంధములు పెంపొందించుట, ఉత్పత్తిలో సాంకేతిక పరమైన మార్పులకు కారణము. పారిశ్రామిక సంబంధాలను గూర్చి ప్రత్యేకముగా అధ్యయనము చేసే సంస్థలు ఆవిర్భవించడం, శ్రామిక సమస్యలను చర్చించటంలో సిద్ధాంతపరమైన మరియు వ్యవస్థాపరమైన భేదాభిప్రాయాలు కలిగి యుండుట శ్రామిక అర్థశాస్త్ర అధ్యయనంలో అనుభవ పూర్వక పద్ధతిని ప్రవేశపెట్టుట, వంటి అంశాలన్నీ శ్రామిక అర్థశాస్త్రం యొక్క పరిధిని విస్తరించటంలో ఈ మధ్య కాలంలో ప్రముఖ పాత్ర వహిస్తున్నాయి.

శ్రామిక అర్థశాస్త్రం, శ్రామికునిని కేవలం ఆర్థిక మానవునిగా మాత్రమేగాక, సంపూర్ణ మానవునిగా (Man as a whole) అధ్యయనం చేస్తుంది.

శ్రామిక అర్థశాస్త్రం అభివృద్ధి చెందే ప్రక్రియలో వున్నది. అందుచేత దీని నిర్వచనం గూడా పరిస్థితులను బట్టి, అధ్యయన పరిధిలోకి వచ్చే అంశములను బట్టి మారుతూ వుంటుంది.

## 1.3. శ్రామిక లక్షణములు

శ్రామికులు కొన్ని ప్రత్యేక లక్షణములు కల్గి ఉంటారు. శ్రామిక లక్షణములను గూర్చి మార్షల్ క్రింది విధంగా నిర్వచించాడు.

శ్రామికుని శ్రమ యొక్క విలువ రోజు రోజుకి పెరుగుతుంది. శ్రామికుని శ్రమయే ఉత్పత్తిని వేగంగా పెంచే కారకంగా చెప్పవచ్చు. వ్యవస్థ యొక్క వాస్తవికత శ్రామికుల మరియు శ్రమ పరిస్థితుల నిర్ణయీకరణపై ఆధారపడి వుంటుంది.

శ్రమ ఉత్పత్తి కారకము. శ్రమ మిగిలిన ఉత్పత్తి కారకాలన్నింటి కంటే ప్రత్యేకమైనదిగా గుర్తించబడుతుంది. శ్రమ అనేది జీవించే కారకము మరియు ఇది అన్ని రకాల వ్యత్యాసాలను స్పష్టము చేస్తుంది. ఉత్పాదకత విషయంలో విశ్రాంతి వంటి కొన్ని లక్షణాలను కల్గి యున్న ఉత్పత్తి కారకముగా శ్రమను చెప్పవచ్చు.

1. మొదటిగా శ్రామికుడు తన శ్రమను అమ్ముకొనేటందుకు సిద్ధపడాలి.

   మార్షల్ నిర్వచనము : శ్రామికులు తమ శ్రమను అమ్ముకొంటారు. కాని అతడు శ్రమ నైపుణ్యమును మాత్రం తన వద్దే వుంచుకొంటాడు. ఎవరైతే అధిక నైపుణ్యం కల్గి వుంటారో వారు అధిక వేతనం, తక్కువ నైపుణ్యం కల్గి వున్నవారు తక్కువ వేతనం పొందటం జరుగుతుంది.

   శ్రమ యొక్క పోటీ, ప్రభావ ఫలితాలైన శ్రమ సప్లయ్ మరియు ఇతర విషయాలు విక్రయానికి సిద్ధపడిన వ్యక్తి యొక్క స్వార్థరాహిత్యంపై ఆధారపడి వుంటుంది.

2. శ్రామికుల శ్రమ, సప్లయ్ అనేది శ్రామికుడు పని చేయటానికి అనుకూల పరిస్థితులు వున్నపుడే సాధ్యపడుతుంది. కాబట్టి శ్రమ సప్లయ్ అనేది పరిస్థితుల ప్రభావంపై కూడా ఆధారపడి వుంటుందని చెప్పవచ్చు. అంటే శ్రామికులు పనిచేయడానికి అనుకూల పరిస్థితులు కల్పించాలి.

3. శ్రమ అనేది ఎప్పటికీ నశించదు. కానీ శ్రమను సరియైన సమయంలో సరియైన విధముగా ఉపయోగించనిచో వృథాగా నశించే లక్షణాన్ని కల్గి వుంటుంది.

4. శ్రామికులు స్థిరమైన ధరను కల్గి వుండరు. అంతేగాక వారిలో బేరమాడే శక్తి తక్కువగా వుంటుంది

5. డిమాండ్‌కు అనుగుణంగా శ్రమ సప్లయ్ సాధ్యపడదు.

   ఉదా॥ ఆర్థికమాంద్య పరిస్థితి ఏర్పడినప్పుడు శ్రామికులకు డిమాండు తగ్గటమే గాక శ్రామికుల వేతనాలు కూడా తక్కువగా వుంటాయి.

6. మూలధనముతో పోల్చి చూచినచో ఒక ప్రదేశం నుండి మరొక ప్రదేశానికి శ్రామికులను తరలించుట కష్ట సాధ్యము. ఎందు వలననగా వాతావరణ పరిస్థితులలో భిన్నత్వం, భాషా పరమైన వ్యత్యాసం మొదలైనవి శ్రమ తరలింపులో ఆటంకాలుగా నిలుస్తున్నవి.

7. శ్రమ మానవ సంబంధమైనది కాబట్టి సాంఘిక మరియు ఆర్థిక పరమైన విషయాలు కూడా శ్రమ సంబంధిత సమస్యలతో ముడిపడి వుంటాయి.

## 1.4. వలస పోయే తత్వం ఉన్న భారత శ్రామికుళ్ళ లక్షణాలు :

శ్రామిక అర్థశాస్త్రం శ్రామికుడిని కేవలం ఆర్థిక మానవునిగా మాత్రమేగాక సంపూర్ణ మానవుడిగా అధ్యాయనం చేస్తుంది. అభివృద్ధి చెందుతున్న భారతదేశం వంటి దేశములలో శ్రామిక లక్షణములు కొన్ని ప్రత్యేక లక్షణములు కల్గి ఉంటాయి. వీటినే వలస పోయే తత్వం ఉన్న భారత శ్రామికుల లక్షణాలుగా చెప్పవచ్చును.

అవి ఈ క్రింది విధంగా తెలుపబడినాయి.

నిరక్షరాస్యత, అమాయకత్వం, మూర్ఖత్వం, వ్యత్యాసాలు కలిగి ఉండటం మరియు స్థిరత్వం లేకపోవటం, వలసతత్వం, పనికి సరిగా హాజరు కాకపోవటం, జీవన ప్రమాణస్థాయి తక్కువుగా ఉండటం, నైపుణ్యం మరియు ఉత్పాదకత తక్కువుగా ఉండటం, గమనశీలత లేకపోవటం.

వలస లక్షణం : భారతదేశంలో వలస లక్షణం అనేది పారిశ్రామిక శ్రామికుల ఒక ముఖ్య లక్షణముగా చెప్పుకోవచ్చును. పారిశ్రామికంగా అభివృద్ధి చెందిన దేశాలలో పారిశ్రామిక జనాభా స్థిరంగా మరియు భూమితో సంబంధం లేకుండా ఉండటం మరియు పట్టణాలలో నివాసం ఉండటం. అదే భారతదేశం లాంటి అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో పారిశ్రామిక శ్రామికులు ఎక్కువుగా గ్రామాల నుండి పారిశ్రామికంగా అభివృద్ధి చెందుతున్న పట్టణాలుకు వలస పోవటం జరుగుతుంది. ఈ సందర్భముగా భారతదేశ శ్రామికులపై "రాయల్ కమీషన్" వారు ఈ విధంగా పేర్కొన్నారు.

"In India the Migration from the rural areas to the factaries is in the main not a permanent exodos, but a temperary transfer and the recruit to industry continues to regard as his home the place from which he has come".

సాంప్రదాయ బద్ధమైన వలస లక్షణాలు : భారతదేశములో ఉన్న పారిశ్రామిక కేంద్రాలలో ఉండే శ్రామికులు ఎక్కువగా ప్రవాసీయులు మరియు ఎక్కువగా ఇతర రాష్ట్రాల నుండి జిల్లాల నుండి వలస వచ్చిన వారే. సాధారణంగా చిన్న మరియు మధ్య తరగతి పారిశ్రామిక కేంద్రములు నైపుణ్యం లేని శ్రామికుల కొరకు ప్రక్కనున్న గ్రామీణ ప్రాంతాల మీద ఆధారపడుతున్నాయి. పెద్ద పారిశ్రామిక ప్రాంతాలు అయినటువంటి ముంబాయి, కోల్‌కత్తా మరియు జంషడ్‌పూర్ శ్రామికుల కొరకు దేశములో ఉన్న అన్ని ప్రాంతాల మీద ఆధారపడతాయి. పంజాబ్, యు.పి. మరియు రాజస్థాన్ నుండి శ్రామికులు పని దొరకని కాలములో పని కొరకు ఢిల్లీ వెళ్ళడం జరుగుతుంది. అంతే కాకుండా బీహార్ నుండి యు.పి. కు పంచదార పరిశ్రమలలో ఉపాధికి వలస వెళ్ళడం, జరుగుతుంది. ఈ రకంగా భారతదేశంలో పరిశ్రమలలో పనిచేసే కార్మికులలో స్వజాతీయమైన లక్షణం లేదు. దేశములో ఉన్న నలుమూలల నుండి శ్రామికులను తీసుకొనుట మరియు అన్ని తెగల నుండి తీసుకొనబడుట భారతదేశములో ఉన్న అనేక నగరాలు మరియు పట్టణాలలో నూతన మరియు అభివృద్ధి చెందుతున్న పరిశ్రమలలో పెరుగుతున్న శ్రామికుల గిరాకీకి అనుకూలముగా శ్రామికులు వలస పోవడం జరుగుతుంది.

## 1.5. వలసకు గల కారణాలు :

(1) వలసకు ప్రధాన కారణం జనాభా వత్తిడి కేవలం భూమి మధ్యే కాకుండా గ్రామములలో లభ్యమవుతున్న వనరుల మధ్యకూడా ఆధారపడిఉంది. గ్రామాల వలసకు ఒక వైపు గ్రామాలలో జనాభా క్రమముగా పెరిగి పోవుచుండగా మరోవైపు గ్రామాలలోని చేతి వృత్తులు చిన్నతరహా పరిశ్రమలు నశించిపోవడం వలన నిరుద్యోగం ఏర్పడటం. ఇందు మూలంగా వ్యవసాయం పై ఆధారపడే జనాభా పెరిగిపోతుంది. కాని దీని వలన భూకమతాల పరిమాణం తగ్గి ఉత్పత్తులు తగ్గుతున్నాయి. దీని వలన నిరుద్యోగం, పేదరికం, అప్పుల భారం గ్రామాలలో ఎక్కువుగా కనిపిస్తుంది. చిన్న కమతాల వారు మరియు చేతి వృత్తుల వారు తమ కనీస అవసరాలను తీర్చుకునేందుకు అవసరమైన సౌకర్యాలు కల్పించుకోలేక పోగా మరోవైపు వారు చేసిన అప్పులు తీర్చలేక వారి దగ్గర ఉన్న భూవనరులు పరిమితముగా ఉన్నందు వలన అవి వారి జీవన భృతికి చాలకపోవడం వలన గ్రామాలలోని ప్రజలు పట్టణాలలో ఉన్న కర్మాగారాలలో పనిచేయుటకు వలస పోవడం జరుగుతుంది.

2) వలసకు మరో కారణం ఉమ్మడి కుటుంబ వ్యవస్థ : ఎందువలననగా ఉమ్మడి కుటుంబాలలో సభ్యుల సంఖ్య ఎక్కువగా ఉండటం. వారి భూ వనరులు తక్కువుగా ఉండుట వలన కొన్ని కుటుంబములు పట్టణాలకు వలస పోవుటకు ఆసక్తి చూపుచున్నారు. దీనికి కారణం తమ భూ ఆస్తులను, భవనాలను కుటుంబాలలో ఇతర సభ్యులు రక్షిస్తారనే నమ్మకముతో వలస వెళ్ళడం జరుగుతుంది.

3) గ్రామాలలో భూమి లేని శ్రామికులు ఎక్కువ : దీనికి కారణం ప్రకృతి వైపరిత్యాల కారణంగా పెరిగిన అప్పులను తీర్చుటకు తమకు ఉన్న పరిమిత భూ వనరులను అమ్ముకోవడం, భూస్వాములకు తమ సొంత వ్యవసాయం చేయాలనే కోరిక పెరగడం, భూ స్వాములకు శ్రామికులకు మధ్య కమతాల విషయములో శత్రుత్వ భావము పెరిగి పోవడం మొదలైన కారణాల వలన గ్రామములో నివశించే శ్రామికులు, కర్మాగారాలలో ఎక్కువ వేతనం లభిస్తుందని నమ్మకముతో పారిశ్రామిక పట్టణాలకు వలస వెళ్ళడం జరుగుతుంది.

4) సాధారణముగా భూమిలేని శ్రామికులు బలహీన వర్గాలకు చెందినవారై ఉండటం మూలంగా వారు సాంఘిక అసమానతలకు ఎక్కువగా గురి అవుచున్నారు. అందు మూలముగా వీరు పట్టణాలకు వెళ్ళి కర్మాగారాలలో పని చేయటం వలన పట్టణాలలో సాంఘిక అసమానతలు అనే భావం ఉద్భవించక పోవడం వలన గ్రామాలలో కంటే పట్టణాలలో మెరుగైన జీవితం గడుపుచున్నారు. అందువలన గ్రామీణ ప్రజలు పట్టణాలకు వలస పోవుటకు ఆసక్తి చూపుచున్నారు. డా॥ ముఖర్జీ పరిశీలించినది ఏమిటంటే ఉత్తరప్రదేశ్‌లో పనిచేసే మహిళా కార్మికులలో 60% మంది మహిళలు వెనుకబడిన, అంటరాని వర్గాలకు చెందినవారు, వెనుకబడిన మరియు పురుషులలో 90% పైగా అణగారిన కులాలకు చెందినవారు ఉన్నారు. కొన్ని సందర్భాలలో గ్రామాలలో సాంఘిక విలువలకు వ్యతిరేకముగా ప్రవర్తించడం మూలముగా శిక్షకు గురియై ఆ శిక్ష నుండి తప్పించుకొనుటకు పట్టణాలకు పోవడం జరుగుతుంది. అంతే కాకుండా కుటుంబ బాధలు, ఇతరులతో ఉండే శత్రుత్వ కారణముగా కూడా గ్రామాల నుండి, పట్టణాలకు వలస పోవడం జరుగుతుంది.

5. పేదరికం : వలస పోవుటకు మరియొక కారణం పేదరికం. గ్రామాలలో ఎక్కువగా పేదరికం ఉన్నందున గ్రామీణ ప్రజలు పట్టణాలకు వలస వెళ్ళడం జరుగుతుంది.

6. పంటలు సక్రమముగా పండకపోవుట : గ్రామాలలో ఉన్న భూములు ఎక్కువగా వర్షంపై ఆధారపడి ఉంటాయి. కనుక సకాలములో వర్షాలు కురిస్తే పంటలు లాభదాయకముగా పండుతాయి. లేనిచో పంటలు పండక గ్రామీణ ప్రజలు వలస వెళ్ళడం జరుగుతుంది.

## 1.6. వలస ప్రభావము :

1) భారతదేశములో పారిశ్రామికుల వలస అనేది ప్రతిస్థాయిలో గ్రామాల నుండి పట్టణాలకు వలస రావడం అనేది గుర్తిస్తాం. అందువలన ఈ వలస ప్రభావం పారిశ్రామిక జీవనంపై ఎక్కువుగా ఉంటుంది. వలస అనేది దేశములోని ఒక జిల్లా నుండి మరొక జిల్లాకు (లేదా) ఒక రాష్ట్రం నుండి మరొక రాష్ట్రమునకు జరుగుతుంది. కాబట్టి అనేక పారిశ్రామిక కేంద్రాలను వివిధ జాతి, మత, కుల, భాషలకు చెందిన వారు కావడం మూలంగా క్రొత్త సంస్కృతి నూతన వాతావరణమునకు, వ్యక్తిగత భావనలకు దారితీస్తుంది. కావున ఇది పూర్తిగా గ్రామీణ జీవనానికి. సంస్కృతికి విరుద్ధం.

2) భారత పరిశ్రమలలో పనిచేసే వలస శ్రామికుల వ్యక్తిత్వము ఏమిటి అంటే వారు ఎక్కువుగా శ్రామిక సంఘాలలో చేరడానికి ఇష్టపడతారు. అంతే కాకుండా తన జీతంలో కొంత మొత్తాన్ని Member ship కి చెల్లించుటకు ఇష్టపడతారు. ఎందువలన అంటే వారికి పట్టణ జీవనం తాత్కాలికమైనదిగా భావించడం. ఈ విధానం వలన భారత పరిశ్రమలలో పనిచేసే శ్రామికుల మధ్య సరియైన అవగాహన, గౌరవము ఉండటం లేదు. అందువలన శ్రామికులలో పారిశ్రామిక యాజమాన్యాలతో జీతభత్యముల కొరకై బేరమాడే శక్తిలేదు. ఇందు కారణముగా భారతదేశములోని శ్రామికులందరూ బలమైన శ్రామిక సంఘాలను ఏర్పాటు చేయుటకు కృషి చేయవలెను.

3) భారతదేశ వలస శ్రామికుల వ్యక్తిత్వము : ఒకే పరిశ్రమలో ఎక్కువ కాలం స్థిరముగా పనిచేయలేకపోవడం, ఇటువంటిది భారత పరిశ్రమలలో ఎక్కువగా కనిపిస్తుంది. అందువలన యాజమాన్యాలు నిరంతరం ప్రత్యామ్నాయ శ్రామికులను వెదుకు కోవలసిన పరిస్థితి ఏర్పడుచున్నది. ఇందుమూలముగా ఉత్పత్తి వ్యయం పెరుగుతుంది. మరియు నైపుణ్యం గల శ్రామికులు లభించక పోవడం జరుగుతుంది. ఇందుమూలముగా కొన్ని సందర్భాలలో ఉత్పత్తి దెబ్బతినే అవకాశం ఉంది. కావున శ్రామికులు ఏ పరిశ్రమలలోను ఎక్కువ కాలం

పనిచేయలేకపోవడం వలన వారు వృత్తి నైపుణ్యం సంపాదించలేకపోవుచున్నారు. మంచి శిక్షణను నేర్చుకోలేక పోవుచున్నారు. యాజమాన్యం కూడా ఈ శ్రామిక అస్థిరత వలన శ్రామికులకు శిక్షణ ఇవ్వలేకపోవుచున్నారు.

4) భారత పరిశ్రమలలో పనిచేసే కార్మికులు ఎక్కువగా చిన్న చిన్న క్వార్టర్స్‌లోను, మురికి వాడలలోను నివశిస్తున్నారు. కాని వీరు గ్రామాలలో విశాలమైన ప్రాంతాలలో ఆహ్లాదకర వాతావరణములో నివశించడం మూలంగా వారు త్వరగా పట్టణ వాతావరణానికి అలవాటుపడక ఎక్కువగా అనారోగ్యమునకు గురి అవుతున్నారు. అంతే కాకుండా వారు పరిశ్రమలలో ఎక్కువ గంటలు పనిచేయడం వలన, వాతావరణ మార్పుల వలన వారి ఆరోగ్యాలు దెబ్బతిని వృత్తి నైపుణ్యంపై దృష్టి సారించలేకపోవుచున్నారు. వారి ఆరోగ్యానికి పోషకాలు లేని ఆహారం కూడా ఒక కారణమే. దీనికి గల కారణం వారికి లభ్యమయ్యే జీతాలు తక్కువగా ఉండటం వలన ఆ జీతాలతో సరియైన ఆహారపదార్థాలు కొనుగోలు చేయలేక పోవటం జరుగుతుంది. అంతే గాకుండా స్వేచ్ఛమైన, పరిశుభ్రమైన తాజా ఆహారము తీసుకునే అలవాటు ఉన్న వారు పట్టణాలలో లభించే కల్తీ ఆహారము తాజాగాలేని ఆహారము తీసుకోవడం వలన వీరి ఆరోగ్యం దెబ్బతింటుంది.

5. పట్టణాలకు వలస వచ్చిన శ్రామికుల తమ కుటుంబాలు నుండి విడిపోయి ఒంటరి జీవితం గడుపవలసి వస్తుంది. పట్టణాలలో ఉన్న ఇతర పరిస్థితులకు వలస శ్రామికులు ఎక్కువగా ఆకర్షితులవుతారు. అందుమూలముగా వారి కుటుంబాలలోని భార్య, భర్తల మధ్య వివాదాలు మొదలవుతాయి. ఈ కారణాల వలన మానసిక ప్రశాంతి కోసం అనే భావముతో త్రాగుడు, జూదం వంటి ఇతర వ్యసనాలకు అలవాటు పడతారు. ఈ చెడు వ్యసనాల వలన వారి శరీరములోకి అనేక రకాలైన వ్యాధులు ప్రవేశించి, వారి జీవిత వినాశనానికి దారి తీస్తాయి. అంతే కాకుండా వీరు తిరిగి వారి సొంత గ్రామాలకు వెళ్ళినపుడు వీరి ప్రభావం అక్కడ కూడా మొదలవుతుంది.

6. ముఖ్యముగా గ్రామాలనుండి పట్టణాలకు వలస వచ్చేటపుడు వారు ఎక్కువ జీతాన్ని ఆశించి వస్తారు. కాని వారు ఆశించినంత, వారి జ్ఞానానికి తగినంత జీతం ఉద్యోగం లభించక పోవడముతో మానసిక ఉద్వేగానికి లోనవుతారు. అంతే కాకుండా సంఘ విద్రోహ చర్యలకు పాల్పడే అవకాశం కూడా ఉంటుంది. ఆర్థికముగా వెనుకబడిన దేశాలలో పారిశ్రామికీకరణలో పారిశ్రామిక గమన శీలత ప్రధానపాత్ర వహిస్తుంది. అయితే ఈ గమనశీలత అనేది ఒక క్రమములో సాగుతూ నిరుద్యోగితను విడిచి ఉద్యోగితను సాగించే దశగా ఉండాలి మరియు అధిక జనబా గల గ్రామీణ ప్రాంతాలు ఎక్కువ పారిశ్రామిక ప్రాంతాలుగా మారటం తక్కువ జీతం గల ఉద్యోగం నుండి ఎక్కువ జీతం లభించే ఉద్యోగం సాధించడం, తక్కువ నైపుణ్యత నుండి ఎక్కువ నైపుణ్యం గల పనికి, మొదలగు వాటిని సాధించేవిగా ఉండాలి. పశ్చిమ దేశాలు కల్పించినట్లుగా వలస శ్రామికులకు, వారికి తగిన సౌకర్యాలు కల్పించడములో భారతదేశం లాంటి దేశాలు విఫలమవుతున్నాయి.

శ్రామిక వలస వలన సద్గుణాలు, లోపాలూ ఉన్నాయి. కులతత్వం వలన భారత పారిశ్రామిక వర్గం "అలలపై తేలియాడు నావలాగ" స్థిరత్వం లేని గుణం కలిగి యున్నది.

శ్రామిక వలసతత్వం అరికట్టవలెనా ? లేక దానిని కొనసాగించి, మెరుగు పరచవలెనా అను అంశంపై విభిన్న అభిప్రాయములు ఉన్నవి. శ్రామికులకు సంబంధించిన రాయల్ కమీషన్, ప్రస్తుత వలస తత్వమునకు కొన్ని ప్రత్యేక ప్రయోజనాలున్నవని గ్రామములతో సంబంధం వలన కొన్ని ప్రయోజనాలున్నవని అందుచేత దానిని తొలిగించుటకు బదులు దానిని ప్రోత్సహించవలెనని, క్రమబద్ధం చేయవలెనని అభిప్రాయపడినారు. గ్రామములకు పట్టణాలకు ఉన్న సంబంధం వలన లభించు ప్రయోజనాలను పరిరక్షించుటకు ప్రాంతీయ పారిశ్రామిక పంపిణీ, పారిశ్రామిక ప్రణాళిక అవసరమని డా॥ రాధాకమల్ ముఖర్జీ అభిప్రాయపడినారు.

అయితే డా॥ R.C. సక్సేనా శ్రామిక పరిశీలనా కమిటి (Labour Investigation committee) దీనికి విరుద్ధమైన అభిప్రాయాన్ని వెలుబుచ్చారు. భారతదేశ భవిష్యత్ పారిశ్రామికీకరణకు శ్రామికుల వలసతత్వం అభిలషణీయం కాదని స్థిరత్వం కలిగిన శ్రామిక వర్గం అవసరమని వారు భావించారు. భారత ప్రభుత్వ విధానములు కూడా స్థిరత్వమైన పారిశ్రామిక వర్గం నెలకొల్పుటకే రూపొందించబడుచున్నవి. ఇటీవల కాలములో శ్రామిక వర్గం పారిశ్రామిక కేంద్రాలలో కేంద్రీకరించబడి స్థిరత్వం సంతరించుకుంది. పట్టణం మరియు పారిశ్రామిక కేంద్రాలలో శ్రామికులకు తగిన వసతులు, పౌష్టిక ఆహారములు, కల్పించి వలస తత్వమును తొలగించుటకు ప్రభుత్వం, యాజమాన్యాలు కూడా చర్యలు చేపడుచున్నారు.

## 1.7. భారత శ్రామికుల యొక్క వ్యక్తిత్వాలు నూతన పరిణామాలు :

దేశ పారిశ్రామికీకరణలో కలుగుతున్న పరిణామాలకు అనుగుణంగా భారత శ్రామికులలో పరిణామాత్మకమైన మార్పులు జరుగుతున్నాయి. మన ప్రణాళిక ప్రక్రియ పారిశ్రామికాభివృద్ధికి మార్గం సుగమనం చేసింది. కార్మిక సమస్యలను నిర్మూలించడం కోసం వ్యవస్థాపరమైన శ్రామిక విధానము ఆవిర్భవించింది.

శ్రామిక విధానములో పొందు పరిచిన ప్రధానాంశాలు :

1. శ్రామికులకు న్యాయం జరగనపుడు, శాంతియుతంగా శ్రామికుల హక్కులను గుర్తించడం.
2. సమస్యలను పరిష్కరించడానికి సమిష్టి బేరంనకు స్వచ్ఛంద యాదృశ్చికతను ప్రోత్సహించడం
3. కార్మికులకు మరియు యాజమాన్యానికి మధ్య సత్సంబంధాలు కలిగించడములో నిష్పక్షపాతముగా వ్యవహరించడం
4. పారిశ్రామిక శాంతిని కలుగజేయడం
5. శ్రామికులకు యాజమాన్యానికి నిర్మాణాత్మకమైన భాగస్వామ్యం ఉండేటట్లు చేసి తద్వారా ఆర్థికపరమైన ఫలితాలు సమాజానికి ఉండేటట్లు చేయుటం
6. న్యాయమైన వేతనమును కల్పించి తద్వారా సాంఘిక శ్రేయస్సు కలుగజేయడం
7. ఉత్పత్తి మరియు ఉత్పాదకతను పెంచడములో సహకారం కలుగజేయుట
8. పరిశ్రమలలో శ్రామికుల హోదాను పెంచడం

మొదటి పంచవర్ష ప్రణాళిక ఈ అంశములను అనుసరించింది. మరియు తరువాత ప్రణాళికలు వీటిని ప్రతిష్ఠవంతంగా అమలు చేశాయి.

## 1.8. వైట్లర్ కమీషన్ యొక్క అభిప్రాయము ప్రకారం భారత శ్రామికుల లక్షణాలు :

భారత శ్రామికుల లక్షణాలను వివరించుటకు రాయల్ కమీషన్‌ను 1928లో నియమించడం జరిగింది. ఇది తన నివేదికను 1931 లో సమర్పించడం జరిగింది. ఇది తన నివేదికను సమర్పించిన తరువాత ఈ కమీషన్‌కు చైర్మన్‌గా Whitley ను నియమించడం జరిగింది. కాబట్టి ఈయన పేరుమీదగా ఈ కమీషన్‌ను Whitely Commission అని కూడా పిలుస్తారు.

1. పారిశ్రామిక కేంద్రాలు భాషా మరియు సాంఘిక ఆచారాలు, సంప్రదాయాలు ఆధారంగా జాతీయముగా అభివృద్ధి చెందుతున్నవి.
2. పరిశ్రమలలో పనిచేస్తున్న శ్రామికులలో ఎక్కువ మంది గ్రామాలలో పుట్టి పెరిగినవారే. శ్రామికులులో ఎక్కువ మంది గ్రామీణులు కావడం మూలముగా వారు గ్రామాలతోనే సంబంధాలు కలిగివుండుటకు ఎక్కువ ఇష్టపడుతున్నారు.
4. గ్రామీణ ప్రాంతాల నుండి పట్టణాలకు వచ్చిన వారిలో వ్యవసాయ కుటుంబాల నుండి మరియు వ్యవసాయంతో సంబంధం లేని కుటుంబాల నుండి వచ్చినవారు కూడా ఉన్నారు
5. పరిశ్రమలలో పనిచేసే కార్మికులు తొలిరోజులలో గ్రామాలతో సంబంధాలను అనేకమైన కారణాల వలన కలిగి ఉంటారు.
6. శ్రామికులకు సొంత ఇల్లు లేకపోవడం వలన వారి స్త్రీలకు, పిల్లలకు ఉద్యోగ అవకాశము రావటం లేదు
7. ఉమ్మడి కుటుంబ వ్యవస్థ మూలంగా మరియు భూమి మీద ఉన్న మక్కువతోను పారిశ్రామిక శ్రామికులు గ్రామాలకు తిరిగి వస్తున్నారు.
8. శ్రామిక వ్యవస్థ సరిగా నిర్వహించకపోవడం మరియు స్థిరత్వం లేకపోవడం

## 1.9. జాతీయ శ్రామిక కమీషన్ ఆధారంగా శ్రామిక లక్షణాలు :

జాతీయ శ్రామిక కమీషన్ శ్రామిక వ్యక్తిత్వ లక్షణాలను ఈ క్రింది విధంగా సూచించింది.

1) గౌరవం మరియు సాంఘిక హోదా : ప్రస్తుతం సమాజములో పారిశ్రామిక శ్రామకుడు ఒక విధమైన గౌరవమైన, సాంఘిక హోదాను అనుభవిస్తున్నాడు. కానీ పురాతన కాలములోని శ్రామికులకు ఇవిలేవు. ప్రస్తుతం సమాజములోని పారిశ్రామిక శ్రామికులు గుర్తింపు, హోదా, గౌరవం కలిగి ఉంటున్నారు. కాని పురాతన కాలంలోని పారిశ్రామిక శ్రామికులకు పూర్తిగా అశ్రద్ధ చిన్నచూపు ఉండేది.

Labour commission on labour observed "The Industrial worker of today has acquired a dignity not known to his predecessor. He is no longer the un killed coolie of the days gone by engaged in an unending struggle to out his existence, neglected by society expect for his labour and with very limited aspirations he has how a personality of his own".

2. సాంఘిక భద్రతా మరియు సంక్షేమ ప్రయోజనాలు : ప్రస్తుతం సమాజంలోని పారిశ్రామిక శ్రామికుల యొక్క సాంఘిక భద్రత మరియు సంక్షేమ ప్రయోజనాలు కొలుచుటకు కొలమానాలు ఉన్నాయి. కాని ముందు తరం వారికి ఈ విధమైన సౌకర్యాలు అందుబాటులో ఉండేవి కావు. చారిటబుల్ సంస్థలను నడిపేవారు కూడా సాంఘిక ప్రయోజనాలు చేకూర్చుతున్నారు. నేటి కాలములో శ్రామికులు తమకు అవసరమైన అస్థిరకాల ప్రయోజనాలను చట్టబద్ధంగా పొందే హక్కును కలిగి ఉన్నారు. ఈ సందర్భంలో జాతీయ శ్రామిక కమీషన్‌వారు ఈ విధంగా సూచించారు.

"He shares the benifits, albert meagre, which a welfare state with a vast population and inadequate resources can offer, and some more. He enjoys a mesures of social security".

3. ఉద్యోగ భద్రతా : ముందు కాలములోని శ్రామికుల ఉద్యోగ భద్రతా స్థితి అసంతృప్తికరంగా ఉండేది. అందుమూలంగా శ్రామికులను యాజమాన్యం తన యిష్టానుసారంగా నియమించడం, తొలగించడం చేస్తుండేవారు. కాని నేటి కాలములో ఒక శ్రామికునిగా చేరిన వ్యక్తిని తొలగించడం అనేది చాలా సాహసంతో కూడినదిగా వుంది. నేటి కాలములో శ్రామికునికి ఉద్యోగ భద్రతా చాలా ఎక్కువగా ఉంది.

4. సంపాదన : అంతేకాకుండా నేటి శ్రామికుల ఆదాయాలలో పెరుగుదల అనేది స్వాతంత్ర్యం అనంతరం పెరగడం జరుగుతుంది. అంతేకాకుండా వీటితో శ్రామికుడు తన జీవితములో అవసరమైన ప్రయోజనాలను మారుతున్న పరిస్థితులకు అనుగుణంగా అందించడం జరుగుతుంది.

5. మిశ్రమ పద్ధతి : భారతదేశంలోని శ్రామికుల ఆహారపు అలవాట్లలోను కొనుగోలు స్థాయిలోను అనేక రకాలైన మార్పులు చోటు చేసుకున్నాయి. వంట, వంటకాల విషయములో కూడా మార్పులు చోటు చేసుకున్నాయి. అవి ఏమిటంటే దక్షిణ భారతదేశంలో గోధుమలతో వంటచేయడం. ఉత్తర భారతదేశములో బియ్యం ఉపయోగం అమలవుతున్నాయి. అంతే కాకుండా అలవాట్లు ఏర్పరచడంలో పరిశ్రమ ప్రాంతాలలో ఉండే క్యాంటిన్‌లు కూడా కొత్త పాత్రను నిర్వహించాయి. కాని ఆ పాత్ర సమర్థవంతమైనది కాదు. వంట తయారీలో ఉపయోగించే వంట చెఱకు, బొగ్గులకు బదులుగా కిరసనాయిల్, గ్యాస్ స్టౌవ్‌లు ఉపయోగించడం నెమ్మదిగా జరిగింది.

6. గృహ వసతి మరియు జీవన విధానం : నేటికి కూడా పారిశ్రామిక శ్రామికులు ఆరకొరగా ఉన్న ఇళ్ళలోను, అపరిశుభ్రముగా ఉన్న ప్రాంతాలలోను, నివశించడం జరుగుతుంది. వీరిని ఒక్కొక్క ప్రాంతంలో ఒక రకమైన ప్రాంతీయ పేరుతో పిలవటం జరుగుతుంది. ఈ విధంగా బొగ్గుగనులలో దౌర్వాస్, ముంబాయిలో కాంప్‌లు, దక్షిణాన శాంతిస్, తూర్పు ప్రాంతాలలో బస్తీలు అని పిలుస్తున్నారు. వారి జీవితాలలో ఏ విధమైన మార్పు లేదు. అంతే కాకుండా ముందు పరిస్థితుల కన్నా నేడు దుర్భర జీవితాన్ని గడుపుతున్నారు. ఈ పరిస్థితికి జనాభా పెరుగుదల నూతన భవనాలు నిర్మించడం మొదలైన వాటిని కారణాలుగా పేర్కొనవచ్చును. పై పరిస్థితుల కారణంగా నేడు బొగ్గుగనులు మొదలైన పరిశ్రమలలో పనిచేసే వారికి గృహములు నిర్మించడం కోసం సబ్సిడీలు, సంక్షేమము కోసం కొన్ని నిధులను కేటాయించడం జరుగుతుంది. అయినా గాని పై రెండు వసతులు కల్పించడం జరుగుతున్నప్పటికి అవి భిన్న మొత్తాలలో ఉండటం మూలంగా అనుకూలంగా, సంతృప్తికరంగా వృద్ధిని సాధించలేకపోతున్నారు.

జాతీయ శ్రామిక కమీషన్ తెలిపిన విధంగా చాలా కొద్ది శాతం మంది శ్రామికులలో వంట విధానాలలో మార్పులు వచ్చినవి. వంట పాత్రలు మట్టి కుండలకు బదులుగా అల్యుమినియం పాత్రలను వాడుతున్నారు. అంతే కాకుండా తమ ఇళ్ళలో ఫర్నిచర్, కుర్చీలు, టేబుల్స్, రేడియో, మొదలైన వస్తువులను కలిగి యున్నారు.

7. సామాజిక పరిస్థితి : గతంలో కాలక్షేప కార్యకలపాలుగా మత పరమైన పాటలు, నాటకాలు ద్వారా తెలియజేస్తున్నారు. ప్రస్తుతం ఇంటిలో ఆడే ఆటలు, బయట ప్రాంతాలలో ఆడే ఆటలు, రాజకీయ ఉపన్యాసాలు మొదలైన అంశాలు నేటి కాలములో శ్రామికులను బాగా ఆకర్షిస్తున్నాయి. నేటి శ్రామికులు కమ్యూనిటీ కార్యకలాపాలలో ఎక్కువుగా పాల్గొనడం, అంతే కాకుండా పిల్లలతో భగవంతుని భక్తి అనే భావం లేకపోవడం, తమ ఆర్థిక పరిస్థితులకు అనుగుణంగా తమ స్థితి గతులను, జీవన విధానాన్ని మార్చుకుంటున్నారు.

ఏది ఏమైనప్పటికి నేటికీ కూడా గనులలోని శ్రామికులు పారిశ్రామిక అనారోగ్యముతో అనేక రకాలైన ఇబ్బందులకు గురి అవుతున్నారు. ఈ పరిస్థితి తగ్గకపోగా ఇంకా పెరుగుతుంది. శ్రామికులు అనారోగ్యానికి గురి అవుతున్నప్పటికి ఉద్యోగం పోగొట్టుకుంటాం అనే మానసిక భావనతో పని చేయువలసి వస్తుంది. అటువంటి వారికి చట్టబద్ధమైన రక్షణ చర్యలు కల్పించి, వైద్యసదుపాయాలు కల్పించి, ఆ శ్రామికులను అతి త్వరగా ఆరోగ్యవంతులుగా మార్పు చేయడానికి చర్యలు తీసుకోవాలి.

8. **Social Composition of workers :** The social composition of workers లలో మార్పు అనేది వస్తుంది. శ్రామికులు ఒకే రకమైన కులానికి సంఘానికి చెందిన వారుగా కాక, వివిధ రకాల కులాలకు చెందిన వారై ఉంటున్నారు. అంతే కాకుండా శ్రామికుల యొక్క వృత్తికి మరియు కులానికి దగ్గర సంబంధాలు కలిగి ఉంటున్నాయి. దీనికి గల కారణం వారికి వారి కులవృత్తి పట్ల ఆసక్తి ఉండటం, కాని మిశ్రమ పారిశ్రామిక శక్తిలో ఈ విధమైన భావన లేదు.

9. **The old social darriers** కూలిపోతున్నాయి : ముందు తరంలో నేత నేయువారు, వారి పిల్లలు కూడా వారితో పాటు ప్రక్క ప్రక్కనే ఉంటూ ఆ పని చేసే వారు. కాని నేటి కాలములోని నేతనేయువారు పిల్లలు Chemical లేదా Pharmaceutical factory లో పనిచేయడం చేస్తున్నారు. కావున తన తండ్రి ఒక రకమైన వృత్తి చేపడితే, తమ పిల్లలు మరొక వృత్తిలో కొనసాగడం మనం నేటి సమాజములో చూస్తున్నాము.

ఈ మార్పు ప్రభావం అనేది ఒక పనిచేసే ప్రదేశాల లోనే కాక, ఇళ్ళలోను, కుటుంబాలలోను కూడా వచ్చింది. కుటుంబ వ్యవస్థను తీసుకుంటే ఆ కుటుంబములో ధనార్జన చేసే వ్యక్తికి ఇతర సభ్యులతో పోల్చు కుంటే ఎక్కువ గౌరవం ఉండేది. అంతేగాక ఆదాయాన్ని బట్టి వివిధ తరగతులుగా విడగొట్టేవారు ఎక్కువ ఆదాయాన్ని కలిగి ఉన్న వారు ఇతరులపై ఎక్కువ ప్రభావం చూపేవారు. శ్రామికులకు, అటెండర్లకు తేడా చూపటం జరిగేది. నేటి కాలములో పైన చెప్పినవి ఏమి లేవు. రాను రాను నశించి పోతున్నాయి.

10. **Sex composition of workers has also undergone a change :** స్వాతంత్ర్యానికి పూర్వం మహిళలు కేవలం మొక్కలను పెంచుటకు బట్టల మిల్లులలో మాత్రమే పనిచేసేవారు. దానికి గల కారణం వారు నిరక్షరాస్యులు కావడం మరియు శ్రామిక వర్గాల వారికి చెంది ఉండటం. కాని ఆధునిక పరిశ్రమలలో మహిళా శ్రామికులను వారి యొక్క నైపుణ్యతను బట్టి తీసుకోవడం జరుగుతుంది. అంతేగాక మందు కాలములో మధ్య తరగతి కుటుంబాలకు చెందిన మహిళలు పరిశ్రమలలో పనిచేయుట చిన్నతనంగా భావించేవారు. కాని నేడు ఆ పరిస్థితి లేకుండా ఎక్కువగా పరిశ్రమలలో పనిచేయుటకు ఆసక్తి చూపుచున్నారు. అందువలన ఆ పరిశ్రమలలో పనిచేసే మహిళా శ్రామికుల సంఖ్య పెరుగుతుంది.

11. బాల కార్మికుల తగ్గుదల : 1946 బాలకార్మికుల నిర్మూలన చట్టం ప్రకారం పరిశ్రమలలో బాల కార్మికులను ఉపయోగించడం తగ్గుతుంది. కాని కొన్ని ఉద్యోగాలలో కొన్ని ప్రదేశాలలో ఇప్పటికి కూడా బాల కార్మికులు కనిపిస్తున్నారు. ముఖ్యముగా బాల కార్మికుల సంఖ్య ప్రాంతానికి ప్రాంతానికి తేడా ఉంటుంది. బాల కార్మికులు ఎక్కువుగా వ్యవసాయం, మొక్కలు నాటడం, దుకాణాలు, గుర్తింపు లేని మరియు చిన్న తరహా సంస్థలలోను ఎక్కువగా కనిపిస్తున్నారు. సంఘటిత పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో కూడా ఈ బాలకార్మిక వ్యవస్థ ఇప్పటికి కూడా కొనసాగుతుంది.

In this context, the National Commission on labour observed that children are still employed in the micamines though their proportion to the total now is much less than that it was in 1944-46. The way child labour is used in the un organised sector is still distrubing. In every case where weavers work with a master weaver, the weaver has no hand of a child of school - going age to help him".

## 1.10. నూతన కార్మికుల ఆలోచనా శైలి :

నేటి కాలములో శ్రామికులు తమ ఆదాయాలను పెంచుకొనవలెనను కంటే నైపుణ్యాత, నెర్పరితనం అత్యవసరమైన విధిగా గుర్తించగలుగుతున్నారు. వయోజన విద్య ద్వారా జ్ఞానం పెంచుకొనవలెనని భావన, మరియు తన పిల్లలకు కూడా విద్య నేర్పించడం అనేది భవిష్యత్తులో అవసరంగా భావిస్తారు. సరైన నైపుణ్యాత లేని కారణంగా తను తక్కువ ఆదాయం పొందడం మరియు మంచి అవకాశాలను జారవిడుచుకోవడం జరుగుచున్నది. అటువంటి పరిస్థితి తన పిల్లలకు రాకుండా, తన పిల్లలకు ఎక్కువ నైపుణ్యాత గల విద్యను నేర్పించి, వారిని ఎక్కువ ఆదాయం పొందే ఉద్యోగాలకు పంపాలనే కోరికను కల్గియున్నారు. ఈ ఆలోచనా విధానం పట్టణ ప్రాంతాలలోని శ్రామికులకే కాక, గ్రామాలలోని శ్రామికులకు కూడా కలిగింది.

నూతన శ్రామికుల యొక్క ఆలోచనా శైలిని 5 రకాలుగా పరిశీలించవచ్చు.

1. పనిచేయాలనే ఆసక్తి : సాధారణముగా శ్రామికులు పని యొక్క స్వభావాన్ని గురించి ఆలోచించరు. పనిచేయాలనే ఆసక్తి బలంగా వుండటం మూలముగా అతను చేసే పని ఎంత కష్టమైనది అయినను దానిని అంత కష్టంగా భావించడు. అంతే కాకుండా తన పనికి వేతనం రావలని ఆశిస్తాడు.

2. సంఘం ఆవిర్భావానికి ఆసక్తి చూపడం : ఈ రోజులలో శ్రామికులలో పూర్వం కన్నా ఎక్కువ రాజకీయ అనుభవాలను కలిగి ఉండి, ప్రస్తుత వ్యవస్థను విమర్శనాత్మకముగా చూస్తూ మరియు కష్టలను, క్లిష్ట పరిస్థితులను ఎదుర్కొంటున్నాడు. శ్రామికులు తమ ఆశయాలను, లక్ష్యాలను సంఘాల ద్వారా నేరవేర్చుకుంటున్నారు.

3. బయట నాయకత్వానికి ఆసక్తి చూపటం : శ్రామికులు నేటి కాలములో తమ నాయకుని ఎన్నుకొనేటప్పుడు ఆ వ్యక్తి లోపలి వ్యక్తా లేక బయట వ్యక్తా అని ఆలోచించకుండా అవసరమైతే సమర్థవంతమైన బయట నాయకత్వాన్ని కూడా కోరుకుంటున్నారు. శ్రామికుల అభిప్రాయంలో తమ సంక్షేమం కోసం ప్రాణాన్ని పణంగా పెట్టే వ్యక్తినే నాయకుడిగా ఎన్నుకుంటారు.

4. యాజమాన్యంపై ఆసక్తి చూపటం : నేటి కాలములోని శ్రామికులు తమ పైన ఉన్న పర్యవేక్షకులపై తిరుగుబాటు చేస్తున్నట్లుగా ఉన్నారని యాజమాన్యం అభిప్రాయపడుతున్నారు. ఈ రకమైన కొత్త భావన శ్రామికులలో కలగడానికి కారణం చట్టాలు వారికి అనుకూలంగా ఉండటం, దీని మూలంగా శ్రామికులకు ఆ రకమైన భావన కలగడానికి కారణం శ్రామికులు కాదు, నేటి కాలములో అమలులో ఉన్న చట్టాలే. ఈ సందర్భముగా జాతీయ కమీషన్ ఈ సమస్యపై ఈ విధంగా స్పందించింది. "There are canbe certainely causes where one side or the other is directly responsible".

5. సమాజ ఆసక్తి : ఈ రోజులలో ఉన్న శ్రామికులు గత రోజులతో పోల్చుకుంటే సమాజపరంగా ఎక్కువ అభివృద్ధి చెందారు. వారు తాము అభివృద్ధి చెందడమే కాకుండా సమాజములోని అందరు అభివృద్ధి చెందడానికి ఆసక్తి చూపుతారు.

## 1.11 శ్రామిక జాతీయ కమీషన్ 2002 :

ఈ కమీషన్ శ్రామికుల గురించి క్రింది విధంగా చెప్పడం జరిగింది. "భారతదేశములో స్వాతంత్ర్యానంతరం వలస అనేది రెండు రకాలుగా జరుగుతుంది.

1) పారిశ్రామికంగా అభివృద్ధి చెందిన దేశాలకు సాంకేతిక, వృత్తి నైపుణ్యాం గల వ్యక్తుల వలన

2) ఇంధనాలు ఎగుమతులు చేసే దేశాలకు నైపుణ్యాత లేని తక్కువ నైపుణ్యాత గల వ్యక్తులు వలస వెళ్ళడం".

అంతే కాకుండా ఈ కమీషన్ ఈ క్రింది విధంగా చెప్పడం జరిగింది. "భారత శ్రామికులు పారిశ్రామికంగా అభివృద్ధి చెందిన దేశాలకు వలస వెళ్ళి స్థిరపడటం, ఈ విధంగా వలస వెళ్ళిన వారిలో అందరూ కూడా ఏదో ఒక వృత్తిలో నైపుణ్యత గలవారే మరియు సాంకేతిక నైపుణ్యత గలవారే. శ్రామికులు ఎక్కువుగా అమెరికా, కెనడా, బ్రిటన్, మరియు ఈ మధ్య కాలములో యూరప్‌లో గల కొన్ని దేశాలకు వలస వెళ్ళడం జరుగుతుంది.

## 1.12 ముగింపు (Conclusion) :

శ్రామిక వలసతత్వం అరికట్టవలెను లేక దానిని కొనసాగించి మెరుగుపరచవలెను అను అంశంపై భిన్న అభిప్రాయాలున్నవి. శ్రామికులకు సంబంధించిన రాయల్ కమిషన్ (Royal commission of labour) ప్రస్తుత వలసతత్వమునకు కొన్ని ప్రత్యేక ప్రయోజనములున్నవని, గ్రామాలతో సంబంధం వలన కొన్ని ప్రయోజనాలు ఉన్నవని, అందుచేత దానిని తొలగించుటకు బదులు దానిని ప్రోత్సహించవలెనని, క్రమబద్ధం చేయవలెనని, అభిప్రాయపడినారు.

గ్రామాలకు పట్టణములకు ఉన్న సంబంధం వలన లభించు ప్రయోజనమును పరిరక్షించుటకు ప్రాంతీయ పారిశ్రామిక పంపిణీ, పారిశ్రామిక ప్రణాళిక అవసరం అని డాక్టరు రాజ్‌కమల్ ముఖర్జీ అభిప్రాయపడినారు.

అయితే డాక్టర్ R.C. సక్సేనా శ్రామిక పరిశీలన కమిటి దీనికి విరుద్ధమైన అభిప్రాయాలు వెలిబుచ్చారు. భారతదేశ భవిష్యత్ పారిశ్రామికీకరణకు శ్రామికుల వలసతత్వం అభిలషణీయమైనది కాదని, స్థిరత్వం కలిగిన శ్రామిక వర్గం అవసరమని వారు భావించారు. భారత ప్రభుత్వ విధానములు కూడా స్థిరమైన పారిశ్రామిక వర్గం నెలకొల్పుటకే రూపొందించబడుచున్నది.

## 1.13 ముఖ్యపదాలు

ఎ) శ్రామిక అర్థశాస్త్రము - శ్రామికుల యొక్క విధులను తెలియజేసే శాస్త్రము

బి) వలస లక్షణం - అభివృద్ధి చెందిన దేశాలలో పారిశ్రామిక జనాభా స్థిరంగా మరియు భూమితో సంబంధం లేకుండా ఉండటం మరియు పట్టణాలలో నివాసం ఉండటం.

## 1.14. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

1. "శ్రామిక అర్థశాస్త్రము ఒక శాస్త్రము" వివరింపుము ?
2. అభివృద్ధి చెందుతున్న భారతదేశము లాంటి దేశములలో శ్రామిక లక్షణాలను వివరింపుము ?
3. భారతదేశ శ్రామికుల వలస లక్షణాలను పరిశీలింపుము ?

## 1.15. చదువవలసిన గ్రంథాలు


1. Pant SC : Indian labour problems
2. Tyagi BP : Lobour Economics and Social Welfare
3. Labour Investigation Committe Report
4. Report of the National Commission on Labour (2002)


రాయవరపు రామకృష్ణ

పాఠం - 2

# భారతదేశంలో శ్రామిక సమస్యలు

## 2.0 లక్ష్యం

ఈ పాఠ్యభాగము నందు ఈ క్రింది అంశాలను మనము తెలుసుకోగలము

★ 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 గైరుహాజరు మరియు శ్రామిక టర్నోవర్ గూర్చి చర్చించడము.

**విషయసూచిక :**


2.1 ఉపోద్ఘాతం

2.2 శ్రామిక సమస్యల ఆవిర్భావము మరియు స్వభావము

.3 శ్రామిక సమస్యల యొక్క సాంఘిక, ఆర్థిక ప్రాధాన్యత

2.4 అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో శ్రామిక సమస్యలు

2.5 ప్రస్తుత కాలంలో శ్రామిక సమస్యలు

2.5.1. శ్రామికుల గైరుహాజరు

2.5.2. శ్రామికుల టర్నోవర్

2.6 ముగింపు

2.7 ముఖ్యపదాలు

2.8 స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

2.9 చదువదగిన గ్రంథాలు


## 2.1 ఉపోద్ఘాతం

ఈ పాఠ్యాభాగములో అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో శ్రామిక సమస్యలను గూర్చి చర్చించడము జరిగినది. అంతే గాకుండా ప్రస్తుత కాలంలో శ్రామిక సమస్యలైన గైరు హాజరు మరియు శ్రామిక టర్నోవర్ గూర్చి చర్చించడము జరిగినది.

## 2.2 శ్రామిక సమస్యల ఆవిర్భావము మరియు స్వభావము :

శ్రామిక సమస్యలు అనేవి శ్రమను, ఇతర ఉత్పత్తి కారకాలను ఒకే వ్యక్తి సప్లయి చేసినపుడు ఆవిర్భవించవు. కానీ శ్రమను అనేక మంది వ్యక్తుల ద్వారా సప్లయ్ చేసినపుడు 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 నిధానం 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 అనుసరించుట 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 తరమునకు మరియు వేరొక తరమునకు మార్పు చెందుతుంటాయి. ఒక నిర్ణీత కాలంలో ఆర్థిక, సాంఘిక, రాజకీయ విధానాలకు అనుగుణంగా శ్రామిక సమస్యల తీవ్రత మారుతుంది.

## 2.3 శ్రామిక సమస్యల యొక్క సాంఘిక - ఆర్థిక ప్రాధాన్యత :

వివిధ దేశాలలో ఆధునిక పరిశ్రమల ఆవిర్భావం మరియు అభివృద్ధి శ్రామిక సమస్యల ఆవిర్భావమునకు కారణమైనది. ప్రపంచంలోని 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 అనుసరరించుట వలన ఆవిర్భవించినవి. శ్రామకుల సంక్షేమము పరిశ్రమ మరియు తెగల పై అధిక ప్రభావాన్ని చూపుతుంది. వేతన సమస్యలు, పారిశ్రామిక అశాంతి, బంద్ (Strikes) లు, ఆరోగ్యం మరియు శ్రామిక నైపుణ్యాత 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, వెట్టి చాకిరీ విధానం మొదలైన అంశాలు శ్రామిక సమస్యలను పెంపొందించే అంశాలలో ముఖ్యమైనవి. అన్ని 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.

## 2.4. 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 జీవన 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 మాత్రం 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 ప్రశంసించెను :- అభివృద్ధి అనేది వెనుకబడిన దేశాలలో క్రమబద్ధమైన పద్ధతిలో కాకుండా వివిధ రకాల స్థాయిలలో విభిన్న ఫలితాలతో జరుగుతుంది. భారతదేశాన్ని చూసినట్లయితే ఇతర అభివృద్ధి చెందని దేశాలతో పోల్చిచూసినట్లయితే చాలా మెరుగైన స్థాయిని కలిగియున్నది. కాని అభివృద్ధి చెందిన దేశాల పారిశ్రామికీకరణతో పోల్చినచో భారతదేశ అభివృద్ధి శూన్యము అని చెప్పవచ్చును. భారతదేశ పారిశ్రామికాభివృద్ధి 19 వ 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 1950 లో 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 కాలపరమితిని నిర్ణయించటం జరిగింది. మన దేశ ఆర్థికాభివృద్ధి విధానం యొక్క ముఖ్య లక్ష్యం ఉత్పత్తిలో పెరుగుదలను సాధించి ఉద్యోగితను పెంచి వివిధ రంగాలను ప్రగతి పథంలోనికి 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 అభివృద్ధి ప్రక్రియను ఏంతవరకు సాదించినవి 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 కష్టార్జితం పైనే 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 శాతను మరియు పారిశ్రామిక నాగరికత అనేవి శ్రామిక సమస్యల నివారణపై ఆధారపడి ఉంటాయి. అభివృద్ధి చెందని లేదా అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో అమలు చేస్తున్నటువంటి ప్రణాళికలలో శ్రామికులకు అధిక ప్రాధాన్యం ఇచ్చుటకు కారణం ఏమిటంటే పెట్టుబడులకు ప్రయోజనం చేకూర్చేందుకు అవసరమైన శ్రామిక గమన 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. దీర్ఘ కాలిక 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 వ్యవస్థలో శ్రామిక సమస్యలు అనేవి సాధారణంగా శ్రామిక వేతనాలతో పత్యక్ష 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.

## 2.5. 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 తలెత్తుతున్నవి. అవి

అవి - 1. శ్రామికుల గైర్హాజరు. 2. శ్రామికు టర్నోవరు.

**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 అనధికారికముగా హాజరుకాకపోవుట

Prof. K.G. Fenelon : "పని ఉన్నప్పటికి 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 Table No. 1 మరియు 2లో వివరించడం అయినది.

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

గైర్హాజరు యొక్క ప్రభావాలు : ఒక శ్రామికుడు పనికి గైర్హాజరు అగుట వలన ముఖ్యంగా ఉత్పత్తిలో తరుగుదల ఏర్పడటమే కాకుండా వృధా వ్యయము కూడా పెరుగుతాయి. 1946 శ్రామిక పరిశోధనా కమీషన్ శ్రామికులు గైర్హాజరు వలన రెండు విధములైన నష్టాలను పేర్కొన్నారు 1. శ్రామికుడు గైర్హాజరు అగుట వలన అతని ఆదాయంలో కోత విధించుట జరుగుతంది. 2. ఉత్పత్తిలో తగ్గుదల ఏర్పడుతుంది.

1. యజమానులు గైర్హాజరైన శ్రామికుల పట్ల వ్యతిరేక భావాన్ని పెంపొందించుకోవడం జరుగుతుంది. కనుక శ్రామికులు మరియు యజమానులు మధ్య సంబంధాలు దెబ్బ తింటాయి

2. ఉత్పత్తి వ్యయాలు పెరుగుతాయి

3. పరిశ్రమలో అనిశ్చిత ఏర్పడుతుంది.

**పరిశ్రమల వారీగా గైరుహాజరు రేటు**

| Industry Code | Industry | Absenteeism rates % 1999 31.3.99 | 2000 31.3.200 |
|---|---|---|---|
| 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 Processing, 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 Leather and Products of Leather, Fur and substitutes of Leather | 11.4 | 10.7 |
| 30 | Manufacture of basic Chemicals and 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 | 12.0 | 11.5 |
| 36 | Manufacture of Electrical Machinery, apparatus, appliances and Supplies and Parts | 12.0 | 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 | 7.2 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 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 అనుకూలించకపోవుట 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 హాజరు కాలేరు.

6. ప్రమాదములు : పరిశ్రమ లోపల జరిగిన ప్రమాదముల వలన గాని, బయట జరిగిన ప్రమాదముల వలన గాని శ్రామికులు గైర్హాజరు అవుతుంటారు.

7. సాంఘిక మరియు మత పరమైన పండగలు : 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 అవసరమైన 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 ప్రతిపాదించటం జరిగింది.

అవి : 1 ఫ్యాక్టరి పని నిబంధనలు

2. పారిశ్రామిక ప్రమాదాల నిర్మూలనా చర్యలు

3. విశ్రాంతి మరియు నివాస సౌకర్యాలు కల్పించుట మొదలైనవి.

నివారణా 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

శ్రామిక 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 :

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

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. తొలగిపోయిన వారి స్థానంలో నూతన శ్రామికులను నియమించుట ఒక సమస్య
4. కొత్త వారికి శిక్షణ కల్పించవలసిన అవసరం ఏర్పడుతుంది
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 ఏర్పడినపుడు 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 సుగర్ 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 నచ్చనపుడు వేరే పనిలోనికి శ్రామికుడు టర్నోవర్ చెందే అవకాశం ఉంటుంది.
8. శ్రామిక సంఘాలు : శ్రామిక సంఘ కార్యకలాపాల వలన ఉద్యోగులు పనిని బహిష్కరించనపుడు 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 నియామకాలంలో మధ్యవర్తుల పాత్ర తొలగించాలి
4. పని పరిస్థితులు మెరుగుపరచాలి
5. శ్రామిక సంక్షేమ పథకాలకు ప్రాధాన్యతను ఇవ్వాలి
6. నిర్వాహణలో భాగస్వామ్యం కల్పించాలి
7. శ్రామిక సమస్యలు పరిష్కరించేందుకు ప్రత్యేక యంత్రాంగం నియమించాలి
8. బదలీ పద్ధతిని నియంత్రణ చేయవలె.

## 2.6. ముగింపు

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

## 2.7 ముఖ్యపదాలు

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.

## 2.8. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

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

## 2.9. చదువదగిన 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 BP. : Labour Economics and Social Welfare

పాఠం - 3

# శ్రామిక ఉద్యోగిత - ఉద్యోగ నియామక పద్ధతులు భారతదేశంలో ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్ఛేంజ్‌ల పాత్ర

## 3.0 లక్ష్యం

ఈ పాఠ్యభాగము నందు ఈ క్రింది అంశాలను మనము తెలుసుకోగలము

☆ భారతదేశములో శ్రామిక ఉద్యోగిత మరియు ఉద్యోగ నియామక పద్ధతులు వివరింపగలగడము

☆ భారతదేశములో ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్ఛేంజీల పాత్రను మరియు పనితీరును విమర్శనాత్మకంగా పరిశీలించడము

## విషయసూచిక :


3.1 ఉపోద్ఘాతం

3.2 శ్రామిక ఉద్యోగిత - పరిచయము

3.3 ఉద్యోగ నియామకములు - వివిధ పద్ధతులు

3.3.1. అంతర్గత విధానములు

3.3.2. బహిర్గత విధానములు

3.4 ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్ - పరిచయము

3.5 ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లు - ప్రాముఖ్యత

3.6 ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లు - లక్ష్యాలు

3.7 ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లు విధులు

3.8 ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌ల అభివృద్ధి

3.9 ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లు - విమర్శ

3.10 సారాంశము

3.11 ముఖ్యపదాలు

3.12 స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

3.13 చదువదగిన గ్రంథాలు


## 3.1 ఉపోద్ఘాతం

భారతదేశములో శ్రామిక ఉద్యోగిత మరియు ఉద్యోగ నియామక పద్ధతులను వివరించడం జరిగినది. అంతే కాకుండా భారత దేశములో ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్ఛేంజీల పనితీరును విశదీకరించుట జరిగింది. శ్రామికుల సప్లయి మరియు డిమాండు అను సంధించుటలో ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్ఛేంజీల ప్రయోజనము చర్చిండము జరిగినది.

## 3.2 శ్రామిక ఉద్యోగిత - పరిచయము

ఉద్యోగితా కార్యక్రమాలలో ఉద్యోగుల నియామకం అనేది అతి ప్రధానమైన అంశము. ఉద్యోగ నియామకాలకు శ్రామికులను వెదుకు ప్రక్రియ అనేది శ్రామికుల సప్లయి మరియు నియామకముల విధానములు, అనుసరించే పద్ధతల పైన ఆధారపడి ఉంటుంది. నియామకముల విధానం, పద్ధతులు ఆ సంస్థ యొక్క ఉత్పత్తి మరియు సామర్థ్యములను నిర్ణయిస్తాయి. నియామకముల విధాన లోపములు, ప్రస్తుత భారతదేశంలో నెలకొని ఉన్న శ్రామిక గైరుహాజరుకు, అధిక శ్రామిక టర్నోవర్‌కు కారణమని పలువురి అభిప్రాయం. అందుచేత ఉద్యోగ నియామకములలో శాస్త్రీయమైన పద్ధతులు అవలంబించడం చాలా అవసరం.

నేటి ప్రణాళికా యుగంలో అధిక ప్రాధాన్యతను సంతరించుకున్న పరిశ్రమల పురోభివృద్ధి అనేది శ్రామికులపై ఆధారపడి ఉన్నది. శక్తి సామర్థ్యాలు, నైపుణ్యం కలిగి ఉన్నటువంటి శ్రామికుల ఉత్పాదక శక్తే, పరిశ్రమకు దిశా నిర్దేశం చేయును. ప్రత్యేక నైపుణ్యం కలిగిన శ్రామికులు, పరిశ్రమ పురోభివృద్ధిలో వెన్నెముక వంటివారని చెప్పుటలో సందేహం లేదు.

కాబట్టి ఉద్యోగ నియామకములో పరిశ్రమ యజమానులు శాస్త్రీయ, సాంకేతిక పద్ధతులను అనుసరించి తగిన చర్యలు తీసుకోవాలి. మానవ వనరుల శక్తి సామర్థ్యాలను పరిశ్రమ యజమానులు సంపూర్ణంగా వినియోగించిననాడే పరిశ్రమ ప్రగతిపథంలో పయనిస్తుంది. పరిశ్రమ ఉత్పత్తి అనేది ఉద్యోగుల నియామకంపై ఆధారపడి ఉంటుంది. ఉద్యోగుల నియామకం, నైపుణ్యాల ఆధారంగా జరగాలి. ఉద్యోగుల నైపుణ్యాలు, శిక్షణపై ఆధారపడి ఉంటాయి. కాబట్టి వీటన్నింటిని దృష్టిలో పెట్టుకొని ఉద్యోగాల నియామకం ప్రక్రియను చేపట్టవలసి ఉంటుంది.

## 3.3. ఉద్యోగ నియామకములు - వివిధ పద్ధతులు

ప్రాథమికంగా ఉద్యోగ నియామక పద్ధతులను రెండు రకాలుగా విభజింపవచ్చు. అవి

ఎ) అంతర్గత విధానములు

బి) బహిర్గత విధానములు

**ఎ) అంతర్గత విధానములు :** యజమానులు తమ వ్యాపార సంస్థలలో ఉన్న సిబ్బంది నుండి ప్రమోషన్లు, బదిలీల ద్వారా కావలసిన నియామకాలు చేస్తుంటారు. నైపుణ్యం కలిగినటువంటి ఉద్యోగులు తరచుగా ప్రమోషన్లు పొందటం జరుగుతుంది.

ఈ పద్ధతి వలన కొన్ని ప్రయోజనాలు కలవు. అవి -

1. ఆ సంస్థలోని సిబ్బందికి సంస్థపట్ల అభిమానము పెరుగుతుంది.
2. సంస్థలోని సిబ్బంది ప్రతిభ విశ్లేషణ, ప్రతిభగల ఉద్యోగుల గుర్తింపు జరుగుతుంది.
3. ఉద్యోగులు ఇతర సంస్థలకు తరలిపోవడం నిషేధించబడుతుంది.
4. వ్యాపార సంస్థల లక్ష్యాలను సాధించుటలో ఉద్యోగులు యజమానులకు తరచు సహా ...డగలరు
5. ప్రతిభ ఉన్నవారిని ప్రత్యేకీకరణ చేయుట వలన సంస్థలకు ప్రతిభగల ఉద్యోగులకు లాభదాయకంగా ఉంటుంది.

**బి) బహిర్గత విధానములు :** అన్ని సంస్థలలోను ఆ సంస్థలోని సిబ్బందినే నూతన ఉద్యోగమునకు నియమించుకొనుట సాధ్యం కాదు. అందుచేత విద్యా సంస్థలు, శ్రామిక సంఘాలు, వార్తా పత్రికలలో ప్రచురణలు మొదలగు పద్ధతుల ద్వారా బహిర్గత వ్యక్తులను నియమించుకొనవచ్చు.

ఈ విధానము వలన కొన్ని ప్రయోజనములు కలవు.

1. నియామకములకు ప్రాంతీయ విస్తరణ ఏర్పడుతుంది.
2. వివిధ రంగములలో అనుభవం, ప్రతిభగల వ్యక్తులు లభించవచ్చును
3. నూతన దృక్పధములు, భావములు గల వ్యక్తులు లభించవచ్చు.

పైన వివరించిన విధంగా బహిర్గత విధానము వలన లాభములు కలవు. అయితే ఇవే కాకుండా మరికొన్ని ఉద్యోగ నియామక పద్ధతులు ఉన్నవి.

అవి : 1. మధ్యవర్తుల ద్వారా నియామక పద్ధతి : ప్రాచీన కాలం నుంచి ఈ పద్ధతి అమలులో ఉన్నది. యజమానులకు అవసరమైన ఉద్యోగులను అన్వేషించి పరిశ్రమకు అవసరమగు రీతిలో చేరవేయుటలో ఈ మధ్యవర్తులు ప్రముఖ పాత్ర వహిస్తారు. అంటే ఉద్యోగులకు, యజమానులకు మధ్య సంధానకర్తలుగా ఈ మధ్యవర్తులు వ్యవహరిస్తారు. యజమానులు తమ వ్యాపార సంస్థలలో ఈ మధ్యవర్తులను రెండు రకములుగా పొందుచున్నారు.

ఎ) జాబర్ మధ్యవర్తులు

బి) కాంట్రాక్ట్ మధ్యవర్తులు

ఎ) జాబర్ మధ్యవర్తులు : పరిశ్రమ నిర్వహణలో చాలా కాలంగా పనిచేయుచూ, విశ్వసనీయమైన ఒక వ్యక్తిని శ్రామిక నియామకంలో మధ్యవర్తిగా పరిశ్రమ యజమానులు నియమించుకుంటారు. ఈ వ్యక్తిని వివిధ సంస్థలలో వివిధ పేర్లతో పిలుస్తుంటారు.

జాబర్, సర్దార్, మేస్త్రీ, ముకద్దమ్, చౌద్రీ మొదలగు పేర్లతో ఈ మధ్యవర్తులు ప్రసిద్ధిగాంచారు. వీరు ఉద్యోగ నియామకములు, ఉన్నత పదవికి ప్రమోషన్, శిక్షణ, సెలవు మంజూరు, నేర శిక్ష, గృహవసతులు, పని నుండి తొలగించుట, అవసర పరిస్థితులలో ఋణ సహాయం చేయుట, మొదలగు విధులను నిర్వహిస్తారు. గ్రామాలకు వెళ్ళి శ్రామికులను వెతికి పట్టణములలోని పరిశ్రమలకు వారిని తరలించుటకు చర్యలు తీసుకుంటారు. శ్రామికుల అభిప్రాయాలను యజమానులకు తెలియపరుస్తుంటారు. మొత్తం మీద యజమానులకు, శ్రామికులకు మధ్య సంధానకర్తలుగా వ్యవహరిస్తుంటారు. ఈ విధానములో చాలా లోపములు ఉన్నవి. అవి :

1. శ్రామికులను లభింపజేసినందుకు యజమానుల నుండి కమీషన్ తీసుకుంటారు
2. శ్రామికుల నియామకములకు, ప్రమోషన్‌లకు, వేతనములు ఇచ్చినందుకు, ఉద్యోగములో కొనసాగించుటకు మొదలగు అన్ని విషయాలలో శ్రామికుల నుండి లంచం తీసుకుంటారు.
3. యజమానులను సంతోష పరుచుటకు శ్రామికులను అమానుషంగా, అత్యంత ఎక్కువ కాలం పనిచేయిస్తారు.
4. శ్రామికుల నియామకంలో లంచాలకు అధిక ప్రాధాన్యత ఇచ్చి సామర్థ్యాన్ని వెనుకకు నెట్టుతారు.
5. కొన్నిసార్లు శ్రామిక, యజమానుల మధ్య వైరుధ్యాలకు కారకులవుతారు
6. కారణరహితంగా ఉద్యోగులను తొలగించి అదే స్థానంలో క్రొత్తవారిని నియమించి వారి వద్ద నుంచి కూడా లంచం తీసుకుంటూ ఉంటారు

బి) కాంట్రాక్టు శ్రామికులు : తాత్కాలిక ప్రాతిపదికపై కొందరు మధ్యవర్తులు కొద్ది మంది శ్రామికులను పర్యవేక్షిస్తూ కొన్ని కార్యకలాపాలను నిర్వహిస్తుంటారు. వారిని కాంట్రాక్టు మధ్యవర్తులు అంటారు. చాలా పరిశ్రమలలో శ్రామికులను కాంట్రాక్టర్ల ద్వారా నియమిస్తారు. స్వల్ప వ్యవధిలో శ్రామికులు ఎక్కువ సంఖ్యలో కావలసి వచ్చుట, ఉద్యోగ నియామకములకు ఆయా సంస్థలలో సరియైన యంత్రాంగం లేకపోవుట మరియు ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్చేంజీలు లోపించుట మొదలగు కారణముల వలన కాంట్రాక్టర్ల ద్వారా నియామకముల పద్ధతి తప్పనిసరి అగుచున్నది. ఇటువంటి తప్పనిసరి పరిస్థితులలో కాంట్రాక్టు మధ్యవర్తులు కీలక పాత్రను పోషిస్తుంటారు.

ఈ పద్ధతిలో చాలా లోపాలు కలవు :

1. ఫ్యాక్టరీ చట్టం, వేతనముల చెల్లింపు చట్టం మొదలగు కార్మిక చట్టముల నుండి తప్పించుకొనుటకు యజమానులకు అవకాశం కల్పిస్తుంది. ఫలితంగా యజమానులు శ్రామిక దోపిడీ ద్వారా లాభాలను పెంచుకుంటారు.
2. యజమానుల ఇష్టాఇష్టాలను బట్టి శ్రామికులను తొలగించవచ్చును
3. శ్రామికులకు ఉద్యోగం శాశ్వతంగా ఉండదు.
4. కాంట్రాక్టర్లు శ్రామికుల నుండి లంచాలు తీసుకుంటారు. ఫలితంగా శ్రామికులు తమ ఆదాయంలో కొంత భాగం కోల్పోవలసి ఉంటుంది.
5. శ్రామికులకు చట్టపరమైన రక్షణ ఉండదు. వారికి, యజమానులకు మధ్య సంబంధాలు సామర్థ్యం ద్వారా కాకుండా లంచాల ద్వారా కొనసాగే సందర్భాలు ఉంటాయి.

ఇన్ని లోపాలు ఉన్న ఈ పద్ధతిని సంస్కరించనప్పుడే కొంత ప్రయోజనం ఉంటుంది. అందుకు కొన్ని మార్గములు ఉన్నవి. అవి :

1. కాంట్రాక్టర్ల ఆధీనంలో ఉన్న శ్రామికులకు కూడా కొన్ని ప్రభుత్వ పరమైన రక్షణలను కల్పించాలి
2. కార్మిక చట్టాలు కాంట్రాక్టు ఉద్యోగులకు కూడా వర్తింపచేయాలి
3. తాత్కాలిక సిబ్బంది నియామకమును సాధన్యమైనంత వరకు తొలగించవలెను.

ఇటీవల కాలంలో జాబర్, కాంట్రాక్టర్లు వంటి పద్ధతుల యొక్క ప్రాముఖ్యం తగ్గింది. అందుకు గల కారణాలు :

1. కార్మిక చట్టములు - సంస్కరణలు
2. సంఘటిత శ్రామిక ఉద్యమము
3. యజమానులు స్వయంగా ఉద్యోగ నియామక బాధ్యతను స్వీకరించుట
4. శ్రామికులలో గమనశీలత పెరుగుట

2. ప్రత్యక్ష నియామక పద్ధతి : ఇటీవల కాలంలో ప్రత్యక్ష నియామకముల పద్ధతులను అవలంభించడం జరుగుతంది. ఈ పద్ధతిలో ఉద్యోగ నియామకాలను గురించి వార్తా పత్రికలలో ప్రచురిస్తారు. దానిని ఆ సంస్థ నోటీసు బోర్డులో ఉద్యోగమునకు కావలసిన అర్హతలు పేర్కొనబడతాయి. తగిన అర్హతలు ఉండి దరఖాస్తు చేసిన వారిని ఇంటర్వ్యూ చేసి ప్రతిభ కల వారిని మాత్రమే నియమిస్తారు. దీని వలన కొన్ని ఫలితములు కలవు.

1. ప్రతిభ గల ఉద్యోగులను యజమానులే స్వయంగా నియమించడం జరుగుతుంది.
2. మధ్యవర్తుల ప్రాముఖ్యం ఉండదు.

ఈ విధంగా ఉద్యోగుల నియామకములో వివిధ పద్ధతులను అనుసరించడం జరుగుతుంది. నేటి ఆధునిక కాలంలో ఉద్యోగ నియామకం అనేది శాస్త్రీయ మరియు సముచిత విధానాల ద్వారానే ఎక్కువగా జరుగుతుంది.

## 3.4. ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్ - పరిచయము

ఉద్యోగ నియామక విధానంలో బహిర్గత విధానముగా పేర్కొనబడిన ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్ విధానము నేడు విశిష్ట ప్రాముఖ్యతను కలిగి ఉన్నది. మధ్యవర్తుల విధానము లోపభూయిష్టమైనందు వలన ప్రత్యామ్నాయ విధానముగా ఎంప్లాయ్‌మెట్ ఎక్స్ఛేంజ్ ఉద్యోగ నియామక విధానమును అనుసరించడం జరుగుతుంది.

కేవలం ఏదో ఒక ప్రాంతానికి పరిమితం కాకుండా యావత్ దేశానికంతటికీసంబంధించి ఉద్యోగ నియామకంలో ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లు ప్రాముఖ్యతను కల్గి ఉంటాయి. ఈ ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌ల ద్వారా నైపుణ్యం కలిగి ఉన్నటువంటి వ్యక్తులకు వారికి తగిన ఉద్యోగములు కల్పించవచ్చు. అలాగే నైపుణ్యం లేని వ్యక్తులు కూడా మధ్యవర్తులను అనుసరించకుండా ఈ ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌ల ద్వారా తమకు తగిన ఉద్యోగములను పొందవచ్చును.

ఆర్థిక వ్యవస్థలో ఎంతమంది నిరుద్యోగులు ఉన్నారనేది ప్రచురించుటయే కాకుండా ఏఏ ప్రదేశాలలో ఎటువంటి ఉద్యోగ అవకాశాలు ఉన్నాయి అనేది కూడా ఈ ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లో వెల్లడించడం జరుగుతుంది.

ఫలితంగా నిరుద్యోగులలో గమనశీలత పెరుగుటయే కాకుండా యజమానులకు కూడా శ్రామిక సప్లయి ఎంత ఉన్నది అనేది తెలుస్తుంది. ఈ విధంగా ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లు ఉద్యోగులకు, యజమానులు మధ్యసంధానకర్తలుగా వ్యవహరిస్తున్నాయి.

**మన దేశంలో ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌ల ప్రారంభం :** మొట్టమొదటిసారిగా బ్రిటిష్‌వారి పాలనా కాలంలో రెండవ ప్రపంచ యుద్ధ సమయంలో 1943 - 44లో ఆయుధాల కర్మాగారాలలోను, సైనిక రంగాలలోను నైపుణ్యాలు కలిగిన వ్యక్తులను సేకరించుట కొరకు మన దేశంలో ఈ ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లను ప్రారంభించడం జరిగింది.

## 3.5. ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లు - ప్రాముఖ్యత

అంతర్జాతీయ శ్రామిక వ్యవస్థ 1919లో స్థాపించబడి క్రింది విధంగా ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఏజెన్సీల గురించి వివరించినది.

"Each member shall establish a system of free public employment echanges under the control of Central authority".

దీనిని 1921 లో భారతదేశం స్వీకరించింది.

**రాయల్ కమీషన్ ఆఫ్ లేబర్ :** ఈ కమీషన్‌కు ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లపైనుంచి అభిప్రాయం లేకపోయినప్పటికి ఇట్లు నిర్వచించినది

"In view of the industrial conditions of India, Employment Exchanges could be of little use either in solving the unemployment problems, or in maintaining correct statistics of un-employed. They thought that it would be unwise to start them at a time when most factory owners can find suficient labour at the gates".

పై విధమైన నిర్వచనమును అనుసరించి లేబర్ ఎక్స్ఛేంజ్‌ను 1936లో అహ్మదాబాద్ మిల్ ఓనర్స్ అసోసియేషన్ క్రింది విధమైన లక్ష్యాలతో స్థాపించుటకు నిశ్చయించుకున్నారు.

1. శ్రామికుల సప్లయి డిమాండులను సరియైన విధంగా సర్దుబాటు చేయుట కొరకు
2. లంచాలను నిరోధించుట కొరకు
3. పారిశ్రామిక అనిశ్చితను ఉద్యోగ గణాంకాల ద్వారా నివారించుట కొరకు

ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌ స్థాపనను సమర్థిస్తూ 1946లో Labour investgation committe క్రింది విధంగా నిర్వచించింది.

"There is an increasing volume of opinion in favour of establisting Employment Exchanges and majority of employers and their associations, as well as workers association favour the establishment of employers Exchanges for all industrial centres".

ఈ విధమైన నిర్వచనమే కాకుండా క్రింది విధంగా కూడా పేర్కొన్నది.

"They are helpful in increasing the mobility of labour and reducing the magnitude of frictional unemployment".

## 3.6. ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లు - లక్ష్యాలు

భారతదేశంలో ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌ల క్రింది పేర్కొన్న లక్ష్యాలతో స్థాపించబడినవి.

1. ఉద్యోగము కొరకు ఎదురుచూస్తున్న వ్యక్తును మరియు వారి అర్హతను వెల్లడిచేసేటందుకు
2. ప్రత్యామ్నాయ ఉద్యోగను మిగులు ఉద్యోగులకు తెలియజేసేటందుకు.
3. వివిధ రకాల ఉద్యోగ అవకాశాలలో అర్హత కలిగిన వ్యక్తుల ఎంపికకు తోడ్పడేటందుకు
4. వ్యవస్థలో ఉన్న ఉద్యోగావకాశములు, శిక్షణా కార్యక్రమములు వంటి జాబితాలను తయారు చేసేటందుకు
5. మానవశక్తి సమస్యలకు సంబంధించిన వివరాలను ప్రభుత్వానికి సలహాపూర్వకంగా తెలియజేసేటందుకు
6. వివిధ ప్రదేశాలలో ఉండే ఉపాధి అవకాశాలను శ్రామికులను తెలియజేసి శ్రామికులలో గమనశీలతను పెంచుటకొరకు.
7. విద్యార్థులకు మరియు శ్రామికులకు అవసరమైన వివరాలను సర్వే చేసేటందుకు.

పై విధమైన లక్ష్యాలతో ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లను స్థాపించడం జరిగింది.

## 3.7. ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌ల - విధులు

Labour investigation committee భారతదేశంలో ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌ల యొక్క విధులను ఈ క్రింది విధంగా పేర్కొన్నది.

1. మానవశక్తికి మరియు ఉద్యోగ అవకాశాలకు మధ్యన ఉండే వ్యత్యాసం యొక్క సమాచారాన్ని సర్వేచేయుట
2. శిక్షణ యొక్క అవసరాలను మరియు శిక్షణ యొక్క ప్రణాళికను గుర్తించుట
3. వృత్తి పరమైన సమాచారం మరియు దర్శకత్వం నిర్వహించడం
4. ప్రభుత్వానికి మరియు ప్రజానికానికి అవసరమైన సాధారణ ఉద్యోగితా సమాచారం తెలియజేయుట
5. ప్రభుత్వ వ్యవస్థలకు, యజమానులకు మరియు శ్రామికులకు మధ్యన సహకారాన్ని పెంపొందించే కార్యలను సూచించడం

Labour investigation committee సూచించిన సూచనలను అనుసరించి Employment Exchange క్రింది విధమైన విధులు నిర్వహించాల్సి ఉంటుంది.

1. **మానవశక్తి మరియు ఉద్యోగాలకు సంబంధించిన సమాచార సేకరణ :** Employment exchanges నిర్వహించాల్సిన అతిముఖ్యమైన విధులలో ఇది ఒకటి. నిరుద్యోగితకు వ్యతిరేకంగా ఎటువంటి పోరాట విధానాలైనా చేపట్టడానికి ఈ సమాచారం అతి ముఖ్యమైనది.
2. **వృత్తి పరమైన విద్య మరియు దర్శకత్వం :** ఈ ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లు జనాభా, సాంకేతిక మరియు సాంఘిక ఆర్థిక సమస్యల చలనాలకు సంబంధించిన సమాచారాన్ని నిర్వహించాల్సి వుంటుంది. ఇది శ్రామికులకు దిశానిర్దేశికంగా పనిచేస్తుంది.
3. **వృత్తి పరమైన వర్గీకరణకు సంబంధించిన స్థిరీకరణ :** ఈ విధమైన విధి నిర్వహణ వలన శ్రామికులను అన్వేషించుటలో ఉద్యోగులకు సులభ తరమగుతుంది. ప్రణాళికా వేత్తలకు కూడా శ్రామికులకు ఉపాధి కల్పించేందుకు అవసరమైన రంగాలలో వనరులు కేటాయించేందుకు వీలవుతుంది.
4. **శ్రామిక గమనశీలత :** (The Placement of Workers) ఉపాధి అన్వేషికుల కొరకు సరియైన ఉద్యోగం చూపించేందుకు మరియు ఉద్యోగానికి తగిన శ్రామికులను నియమించేందుకు ఈ విధి నిర్వహణ చాలా ఉపయోగపడుతుంది.

5. విధానాల రూపకల్పన కొరకు : **(Appraisal of Needs and review of existing schemes)** అభివృద్ధి చెందుతున్న వ్యవస్థలో ప్రధాన సమస్య నైపుణ్యతను సాధించడం. పురాతన పద్ధతుల స్థానంలో ఆధునిక పద్ధతులను ప్రవేశపెట్టడం వలన ఈ సమస్య ఎదురవుతున్నది. దీనిని నివారించేందుకు అవసరమైన నైపుణ్య శ్రామికుల జాబితాలను అందించవలసిన బాధ్యత ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లపై ఉన్నది.

6. శ్రామికుల తరలింపుకు మరియు ప్రణాళికా రహిత వలసను నివారించేందుకు : శ్రామికులను వివిధ రంగాల మధ్య సర్దుబాటు కొరకు ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్ఛేంజిలు సరియైన జాబితాలను తయారుచేయవలసిన బాధ్యత ఉంది.

7. సాంఘిక, భద్రత మరియు సంక్షేమ కార్యక్రమాల నిర్వహణ : శ్రామిక-సంక్షేమ భద్రత కార్యక్రమాలలో ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లు ప్రముఖ పాత్ర నిర్వహించవలసి ఉంటుంది.

8. అవినీతి నిర్మూలన : ఉద్యోగుల మరియు శ్రామికుల భర్తీ విషయంలో జరిగే అవినీతి నిర్మూలించేందుకు అవసరమైన ఉచిత సేవలను నిర్వహించే బాధ్యత వీటిపై ఉన్నది.

9. శ్రామిక మార్కెట్‌లోని చెడు నిర్మూలించుట : ఉపాధి కల్పన కార్యక్రమాలలో భాగంగా శ్రామిక మార్కెట్‌లో జరిగే అవినీతిని ఇది నిర్మూలించగలదు.

## 3.8 ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌ల అభివృద్ధి

1. విదేశాలలో : ఐరోపాలోను మరియు అమెరికాలోను గత 60 సంవత్సరాలుగా ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్ ఆర్గనైజేషన్ విస్తృత కార్యకలాపాలను నిర్వహిస్తుంది. బ్రిటన్‌లో 1919 Labour Exchanges Act, France లో 1925 చట్టం చేయడం జరిగింది. రెండవ ప్రపంచ యుద్ధం అనంతరం వెనుకబడిన బంగ్లాదేశ్ వంటి దేశాలలో కూడా ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లను స్థాపించడం జరిగింది. అమెరికాలో Public Employment Service ప్రముఖ పాత్ర వహిస్తుంది.

2. భారతదేశంలో : 1943-44లో మన దేశంలో 9 ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లు నెలకొల్పబడినవి. ఆ తరువాత వివిధ ప్రణాళికలలో వాటి ప్రాధాన్యత మరియు ఆవశ్యకత క్రింది పట్టికలో వివరించడం జరిగింది.

**పట్టిక**

| Year | Employment exchange ల సంఖ్య | నమోదు అయిన వారు | ఉద్యోగ ఖాళీలు | ఉద్యోగంలో చేరినవారు | సంవత్సరాంత - మున రిజిస్టరు లో మున్న వారి సంఖ్య |
|---|---|---|---|---|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 1983 | 726 | 6,755.8 | 826.0 | 485.9 | 21,953.3 |
| 1985 | 800 | 5,821.5 | 674.7 | 388.5 | 26,969.9 |
| 1986 | 821 | 5,535.4 | 623.4 | 351.3 | 30,131.2 |
| 1988 | 840 | 5,963.2 | 543.3 | 328.5 | 30,050.2 |
| 1989 | 849 | 6,575.8 | 600.2 | 389.2 | 32,776.2 |
| 1990 | 851 | 6,540.6 | 490.9 | 312.5 | 34,631.8 |
| 1995 | 869 | 6,595.2 | 578.5 | 275.0 | 37,787.6 |
| 1999 | 953 | 6,475.9 | 410.2 | 281.1 | 41,115.6 |

1956 సంవత్సరములో 143 ఎంప్లాయ్ మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లు ఉండగా 1999 నాటికి ఈ సంఖ్య 953కు పెరిగింది. సంవత్సరాంతమున రిజిష్టరులోనున్నవారు 1956లో 758 వేలు కాగా 1999 లో ఈ సంఖ్య 41,115.6కు చేరుకుంది.

## 3.9. ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లు :

1. ఉద్యోగ - నియామకంలో ఉన్న లోపములు ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లు పూర్తిగా తొలగించలేకపోయింది.
2. కొన్ని సందర్భములలో యజమానులు ఉద్యోగ నియామకములు చేసిన తరువాత కేవలం నామ మాత్రముగా ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లలో నమోదుకు పంపించుచున్నారు
3. కొన్ని సందర్భములలో ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లలో పనిచేయు సిబ్బంది ప్రవర్తన సముచితముగా లేదు.

పై లోపములను సవరించుటకు కొన్ని చర్యలను తీసుకొనవలెను.

అవి :

1. కార్మిక మంత్రిత్వ శాఖ క్రింద దేశమంతటా సంఘటిత ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లను నెలకొల్పుటకు ప్రత్యేక చట్టం చేయాలి
2. 20,000లకు మించిన జనాభా వున్న పట్టణములలో ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌లను తప్పక నెలకొల్పవలె
3. కొన్ని నిర్ణయించిన పరిశ్రమలు మరియు ప్రాంతములలో యజమానులు ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌ల ద్వారానే నియామకములు చేయవలెనను నిర్బంధము చేయవలెను.

## 3.10 సారాంశము

శ్రామికుల నియామకములలో వివిధ పద్ధతులున్నవి. ఇటీవలి కాలములో ఆధునిక, శాస్త్రీయ పద్ధతులు అవలంభించబడుచున్నవి. నియామకములలో శ్రామిక దోపిడి చాలా వరకు అంతరించి పోయినప్పటికి, ఇంకనూ అవినీతి, లంచగొండితనము, పక్షపాతము పూర్తిగా తొలగిపోలేదు. ప్రతిభకు సముచిత స్థానము కల్పించబడుటలేదు.

ఆర్థిక వ్యవస్థలో ఎంత మంది నిరుద్యోగులు ఉన్నారనేది ప్రచురించుటయే కాకుండా ఏఏ ప్రదేశాలలో ఎటువంటి ఉద్యోగ అవకాశాలు ఉన్నాయి అనేది కూడా ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్ఛేంజీలలో వెల్లడించడం జరుగుతుంది. ఫలితంగా నిరుద్యోగులలో గమనశీలత పెరుగుటయే కాకుండా యజమానులకు కూడా శ్రామిక సప్లయి ఎంత ఉన్నది అనేది తెలుస్తుంది. ఈ విధంగా ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్ఛేంజీలు ఉద్యోగులకు, యజమానులకు మధ్య సంధానకర్తలుగా వ్యవహరిస్తున్నాయి.

## .11 ముఖ్యపదాలు

ఎ) ఉద్యోగ నియామకములు - యజమానులు తమ సంస్థలకు నియామకములకు శ్రామికులను ఆకర్షించి ఎంపిక చేయు ప్రక్రియ

బి) అంతర్గత విధానము - యజమానులు తమ వ్యాపార సంస్థలో ఉన్న సిబ్బంది నుండి ప్రమోషన్లు, బదిలీల ద్వారా కావలసిన నియామకాలు చేయుట.

సి) బహిర్గత విధానము - అన్ని సంస్థలలోను ఆ సంస్థలోని సిబ్బందినే నూతన ఉద్యోగమునకు నియమించుకొనుట సాధ్యం కాదు. అందుచేత ప్రచురణల ద్వారా బహిర్గత వ్యక్తులను నియమించుట

డి) జాబర్ మధ్యవర్తులు : పరిశ్రమ నిర్వహణలో చాలా కాలంగా పనిచేయుచూ, విశ్వసనీయమైన ఒక వ్యక్తిని శ్రామిక నియామకంలో మధ్యవర్తిగా యజమానులు నియమించుట.

ఇ) ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్చేంజ్ : ఆర్థిక వ్యవస్థలో ఎంత మంది నిరుద్యోగులు ఉన్నారనేది ప్రచురించటయే కాకుండా ఏఏ ప్రదేశాలలో ఎటువంటి ఉద్యోగ అవకాశాలు ఉన్నాయో తెలియజేయుటకు ఏర్పాటు చేసే సంస్థ.

## 3.12. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

1. భారతదేశములో శ్రామిక ఉద్యోగ నియామకముల పద్ధతులను విమర్శనాత్మకముగ వివరింపుము
2. శ్రామికుల సప్లయి మరియు డిమాండు అనుసంధించుటలో ఎంప్లాయిమెంట్ ఎక్స్ఛేంజ్‌ల ప్రయోజనము చర్చించుము

## 3.13. చదువదగిన గ్రంథాలు

1. Report of the National Commission on Labour (1969)
2. NSS Survey 50th (1993-94), 55th (1999-2000) Round
3. CMIE, Basic Statistics Relating to the Indian Economy, August 1994
4. Planning Commission (2001) Report of the Task force on Employment Opportunities

రాయవరపు రామకృష్ణ

పాఠం - 4

# నిరుద్యోగిత

## 4.0 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 :


4.1 ఉపోద్ఘాతము

4.2 నిరుద్యోగిత - పరిచయము

4.3 నిరుద్యోగిత - నిర్వచనము

4.4 నిరుద్యోగిత - రకములు

4.4.1. కారణాల ఆధారంగా వర్గీకరణ

4.4.2. స్వభావం ప్రాతిపదికగా వర్గీకరణ

4.5 నిరుద్యోగానికి గల కారణాలు

4.5.1 ఆత్మాశ్రయాంశాలు

4.5.2. పరాశ్రయాంశాలు

4.5.3. ఇతర కారణాలు

4.6. నిరుద్యోగిత యొక్క ఫలితాలు

4.7. భారతదేశములో నిరుద్యోగిత పెరుగుదల ధోరణులు

4.8. భారతదేశంలో నిరుద్యోగానికి ప్రధాన కారణాలు

4.9. ఉద్యోగ అవకాశాల పెరుగుదలకు ప్రభుత్వం చేపట్టిన కార్యక్రమములు

4.10 సారాంశము

4.11 ముఖ్యపదాలు

4.12 స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

4.13 చదువవలసిన గ్రంథాలు

## 4.1 ఉపోద్ఘాతము

ఈ పాఠ్యభాగములో నిరుద్యోగిత రకములను, కారణములను వివరించడం జరిగినది. మరియు భారతదేశములో నిరుద్యోగిత పెరుగుదల ధోరణులు, మరియు ప్రధాన కారణములను వివరించడం జరిగినది. అంతే కాకుండా భారతదేశంలో ఉద్యోగ అవకాశాల పెరుగుదలకు ప్రభుత్వం చేపట్టిన విధానమును సమీక్షించడం జరిగినది.

## 4.2 నిరుద్యోగిత పరిచయము

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

## 4.3 నిరుద్యోగిత - నిర్వచనము - పిగో నిర్వచనం

పిగో అభిప్రాయంలో 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 - అర్థవివరణ : పనిచేయగల సామర్థ్యం కలిగి యుండి, పని చేయడానికి సిద్ధపడినప్పటికి, పని లభించని స్థితిని నిరుద్యోగిత అంటారు అని J.M. కీన్స్ పేర్కొనెను. అమలులో ఉన్న వేతనాల వద్ద పనిచేయడానికి సిద్ధ పడనివారు నిరుద్యోగులుగా పరిగణింపబడరు. కేవలం అమలులో ఉన్న వేతనాల వద్ద పని చేయడానికి సిద్ధపడినప్పటికీ పని లభించకపోయినట్లయితే నిరుద్యోగిత ఉన్నట్లు చెప్పవచ్చును.

## 4.4 నిరుద్యోగిత - రకాలు :

నిరుద్యోగిత రకాలు రెండు విధాలుగా వర్గీకరింపబడినవి అవి ఎ) కారణముల ఆధారముగా వర్గీకరణ, బి) స్వభావము ప్రాతి పదికగా వర్గీకరణ

**ఎ) 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)సంభవించినపుడు 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 కొంతకాలం నిరుద్యోగిత ఏర్పడుతుంది. దీనినే సంఘృష్ట నిరుద్యోగిత అంటారు.
4. నిర్మాణాత్మక నిరుద్యోగిత : ఆర్థిక వ్యవస్థలో నిర్మాణాత్మక మార్పులు జరుగుట వలన ఈ నిరుద్యోగిత ఏర్పడుతుంది.

ఉదా : గ్రామీణ ఆర్థిక వ్యవస్థ పారిశ్రామిక ఆర్థిక వ్యవస్థగా అభివృద్ధి చెందినపుడు 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 సిద్ధపడినప్పటికి 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 ఉన్నవారు పత్యక్షముగా గోచరించు నిరుద్యోగులు

బి) అల్ప ఉద్యోగిత : ఉన్నత ఉద్యోగ అర్హతలు కలిగియున్నప్పటికి 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.

ఉ: 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.

## 4.5. 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.

ఎ) **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 చెందినపుడు 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.

5) ఇతర కారణాలు :

1. సమన్వయము, నాయకత్వము శ్రామికులలో లేకపోవుట వలన కొందరు శ్రామిక ఉద్యోగుల నుండి తొలగింపబడి నిరుద్యోగితకు గురియగుతుంటారు.

2. కొందరు వ్యక్తులు తమ నివాస పరిసరాలలోనే ఉద్యోగం కోరుకొనుట వలన అది లభ్యపడనపుడు నిరుద్యోగులుగా మిగిలిపోతుంటారు.

3. కొన్ని శ్రామిక సంఘాలు వేతనాలు పెంచమని డిమాండు చేయుట వలన యజమాన్యానికి నిర్వాహణ వ్యయం పెరిగి కొంత మందిని తొలగించవలసి ఉంటుంది. ఫలితంగా నిరుద్యోగిత ఏర్పడుతుంది.

4. బందులు మరియు లాకౌట్లు కూడా నిరుద్యోగితకు కారణాలు అవుచున్నవి.

5. ఏకస్వామ్యములు పెరిగినపుడు శ్రామికులకు డిమాండ్ తగ్గుతుంది.

6. శ్రామికులు ఒక పరిశ్రమ నుండి ఇంకొక పరిశ్రమకు మారినపుడు మధ్యలో కొంతకాలం నిరుద్యోగులుగా ఉండవలసిన పరిస్థితి ఏర్పడుతుంది.

7. సాంఘిక భద్రతా పథకములు మరియు నిరుద్యోగ భృతి వంటివి కూడా కొన్ని సార్లు నిరుద్యోగితకు కారణమగుచున్నవి.

## 4.6. 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 వృధాగా మిగిలిపోతాయి. శ్రామికుల యొక్క ఆదాయాలు తగ్గి జీవన ప్రమాణం తగ్గుతుంది. అల్ప ఉద్యోగిత వలన శ్రామికులు తమ సాంకేతిక నైపుణ్యాన్ని సరిగా ఉపయోగించుకోలేకపోవుట వలన వారి యొక్క సంపాదన శక్తి తగ్గుతుంది. ఇది ఉద్యోగులలో అవినీతి ప్రబలుటకు దోహదం చేస్తుంది.

అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో నిరుద్యోగిత 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 క్లిష్టతరం అగుచున్నది. దీనికి జనాభా పెరుగుదల కూడా తోడగుచున్నది.
3. వ్యవసాయంలో ఏర్పడే ప్రచ్ఛన్న నిరుద్యోగితను నివారించుటకు తగిన వ్యవసాయ అభివృద్ధి కార్యక్రమాలు నిర్వహించుట అసాధ్యమగుచున్నది.
4. వ్యవసాయ శ్రామికులను పారిశ్రామిక శ్రామికులుగా మార్చుటకు వారిలో సామర్థ్యాలను పెంపొందించుట కూడా క్లిష్ట సమస్యగా పరిణమిస్తుంది.

## 4.7. భారతదేశంలో - పెరుగుదల ధోరణులు :

1970 డిసెంబర్‌లో శ్రీ భగవతి కమిటి నియమించగా నిరుద్యోగిత పై తన నివేదికను 1973 మే 15 నాడు సమర్పించింది. ఈ నివేదిక ప్రకారం 1971 లో మొత్తం 18.7 మిలియన్లు నిరుద్యోగులు ఉండగా అందులో 9.7 మిలియన్లు వారానికి 14 గంటలు కంటె

తక్కువ కాలం పనిచేసే నిరుద్యోగులున్నారు. 7 మిలియన్ల నిరుద్యోగులు గ్రామీణ ప్రాంతాలలో ఉండగా 2.6 మిలియన్లు పట్టణ ప్రాంతాలలో ఉన్నారు (పట్టిక 1)

పట్టిక - 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 Expeion unemployrent (1973)

అల్ప ఉద్యోగిత యొక్క పెరుగుదధోరణి : N.S.S.సర్వేను అనుసరించి 8.5 మిలియన్ల మంది గ్రామీణ ప్రాంతాలలోను మరియు 1.2 మిలియన్ల మంది పట్టణ ప్రాంతలలోను వారానికి 14 గంటల కంటే తక్కువగా పనిచేయుచున్నారు. వారిని అల్ప ఉద్యోగులుగా కమిటి పేర్కొనటం జరిగింది. అలాగే 23) మిలియన్ల మంది వారానికి 28 గంటలు కంటే తక్కువ కాలం పనిచేసే అల్ప ఉద్యోగులు ఉన్నారు. ఈ వివరణ క్రింది పట్టికలో ఇవ్వడినది.

పట్టిక 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 | 15.9 |
| అర్బన్ (పట్టణ) | 3.4 | 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 10 వ తరగతిలోని విద్యార్థులలో నిరుద్యోగుల సంఖ్య 78.5 శాతం నుంచి 56.8 శాతంకి తగ్గింది. డిగ్రీ మిరయు పి.జి. విద్యార్థులలో 9.5 శాతం నుండి 18 శాతంనకు పెరిగింది. (పట్టిక 3)

పట్టిక 3

ఉద్యోగముల కొరకు ఎంప్లాయ్‌మెంట్ ఎక్స్ఛేంజీలలో 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 పనిచేసిన 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 జరిగిఙ్ది.

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.

ఈ సమస్య పరిష్కారంపై ప్రభుత్వ స్పందన : ఈ సమస్య చాలా తీవ్రవంతం అయినది. అయినప్పటికి ప్రభుత్వం సరియైన విధముగా స్పదించలేదనేది క్రింది పట్టిక ద్వారా వ్యక్తమవుతుంది.

పట్టిక - 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 - 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 పట్టికలో పొందుపరచబడినది.

పట్టిక - 6

1999-2000కు సంబంధించిన వివిధ డేటాలు

| వ్యక్తుల నెలసరి వ్యయం | Rural | | | Urban | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | 7.46 | 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 పట్టికలో వివరింపబడినది.

పట్టిక - 7

నిరుద్యోగిత రేటులో ప్రాంతీయ వ్యత్యాసాలు

| | 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 నిరుద్యోగిత రేటు : 15-29** మధ్య వయసు గల యువకులలో వివిధ వర్గాలకు చెందిన యువకులు నిరుద్యోగిత రేటు ఏ విధముగా ఉన్నది అనేది పట్టిక - **8** లో వివరించడం జరిగింది.

పట్టిక - 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 నిరంతర **వేతనాలను పొందేవారు.** 37% నకు పైగా తాత్కాలిక శ్రామికులు గాను నమోదు కావటం జరిగింది. **ఈ విషయం పట్టిక - 9లో వివరించటం జరిగింది.**

పట్టిక - 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 10 లో వివరించడం జరిగింది.

**పట్టిక 10**

**1990-2000 నాటికి నిరుద్యోగిత వివరములు**

| | | మిలియన్లలో |
|---|---|---|
| 1. | ఏడో ప్రణాళిక చివరి నాటికి 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 ప్రణాళికా 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 ప్రవేటు రంగాలలో ఎంత శాతం ఉద్యోగిత ఉన్నది అనేది పట్టిక 2లో వివరించడం జరిగింది.

**పట్టిక 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 | 27.37 | 28.11 | 1.20 | 0.53 |
| | | (100.0) | (100.0) | (100.00) | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5. | ప్రభుత్వ రంగం | 16.46 | 19.41 | 19.41 | 1.52 | -0.03 |
| | | (68.6) | (71.0) | (69.1) | | |
| 6. | ప్రైవేటు రంగం | 7.55 | 7.93 | 8.70 | 0.45 | 1.87 |
| | | (31.4) | (29.0) | (30.9) | | |
| 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 12లో వివరించడం జరిగింది.

పట్టిక 12

జనాభా పెరుగదల రేటు, శ్రామిక శక్తిలో పెరుగుదల రేటు మరియు ఉద్యోగితలో పెరుగదల

| కాలం | జనాభాలో పెరుగుదల రేటు<br>సంవత్సరిక వృద్ధి రేటు | శ్రామిక శక్తిలో పెరుగుదల రేటు<br>(UPSS)* సంవత్సరిక వృద్ధి రేటు | ఉద్యోగితలో పెరుగుదల రేటు<br>(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 అందులోను ప్రభుత్వ రంగం మరియు ప్రైవేటు రంగం వాటాలను కూడా పట్టిక 13లో వివరించడం జరిగింది.

పట్టిక - 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 14లో వివరించడం జరిగింది.

పట్టిక - 14

మొత్తం ఉద్యోగిత మరియు నిర్వహణ రంగాలలో ఉద్యోగిత

| | రంగము | ఉద్యోగిత మిలియన్లలో | | | | వృద్ధిరేటు సంవత్సరిక వృద్ధి రేటు | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 పెరుగుదలను పట్టిక 15 తెలియజేస్తుంది. ఉద్యోగితా వృద్ధి రేటు 1983-84 నుండి 1994-2000 కి బాగా తగ్గినది. దీనికి ప్రధాన కారణము మొట్టమొదటి సారిగా వ్యవసాయ రంగంలో ఉద్యోగిత తగ్గుదల కావడమని చెప్పవచ్చును. వ్యాపారం మరియు రవాణా, సమాచార రంగాలలో ఉద్యోగిత పెరుగుదల చెప్పుకోదగిన రీతిలో పెరిగింది. ఈ మార్పు నిర్మాణాత్మక కార్యక్రమాల వలన జరిగిందని చెప్పవచ్చును. ఈ విషయం క్రింది పట్టికలో చూపడం జరిగింది.

**పట్టిక - 15**

**రంగాల వారీగా ఉద్యోగితలో పెరుగుదల**

| | రంగం | 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 16లో 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 కల్పించడం సాధ్యపడుతుందో లేదో ? చెప్పలేము.

## 4.8. భారతదేశంలో నిరుద్యోగానికి కొన్ని ప్రధాన కారణాలు :

భారదేశంలో 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 ఉద్యోగాలకై పోటీపడుట, ఉమ్మడి కుటుంబాల నశింపు, ప్రతి ఒక్కరు ఉద్యోగం చేయాలని తలచుట మొదలైనవి.

**Bhagavati Committee** సూచనలు :

1972 లో నిరుద్యోగితపై నియమించిన ఈ కమిటి 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 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. | CRSP _ (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 | | 2001-02** | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Achievement | Target | Achievement | Target | Achievement |
| B. | Prgrammes in Urban Areas | | | | | |
| 1. | PMRY _ (i) Micro-enterprises @ | 0.14 | 0.22 | 0.4f | -- | -- |
| | (ii) Employment generated $ | 0.21 | 0.33 | 0.6 f | -- | -- |
| 2. | SJSRY $$ of which | | | | | |
| | 1. USEP - (i) Beneficiaries | 0.13 | -- | 0.10 | -- | 0.08 |
| | (ii) Persons trained | 0.10 | -- | 0.09 | -- | 0.11 |
| | II. UWEP - Mandays of employment generated | 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 Ministry of Urban Development and upto December, 2001 for Ministry of Rural Development

f Up to 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.

## 4.9. ఉద్యోగ అవకాశాల పెరుగుదలకు ప్రభుత్వం చేపట్టిన కార్యక్రమములు

1. జవహార్ గ్రామ సమృద్ధి యోజన JGSY : జవహార్ రోజ్‌గార్ యోజనను మార్చుతూ 1999 లో ఈ పథకంను ప్రవేశపెట్టడం జరిగింది.
2. స్వర్ణ జయంతి గ్రామ స్వరాజ్‌గార్ యోజన (SGSY) 1999 Apr 1st
3. Employment Assurence Scheme (EAS) 1993 Oct 2
4. సంపూర్ణ గ్రామీణ రోజ్‌గార్ యోజన (SGRY) 2001 Sep

5. National Social Assistance Programme (NSAP) 1995 Aug 15

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 (IAY) 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 పంపిణీ

2. 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.

## 4.10 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 మరియు 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, TRYSEM, DWCRA, IAY, MWS, ARWSP, CRSP, NSAP

## 4.11 ముఖ్యపదాలు

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

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

సి) సంఘృష్టి 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 ఉద్యోము లభించకపోయినట్లైయితే దానిని ఇచ్ఛారహిత నిరుద్యోగిత అంటారు.

## 4.12. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

1. నిరుద్యోగిత రకములు మరియు కారణములను వివరింపుము
2. భారతదేశములో నిరుద్యోగిత పెరుగుదల ధోరణులను వివరింపుము
3. భారతదేశములో ఉద్యోగ అంశాల పెరుగుదలకు ప్రభుత్వం చేపట్టిన విధానమును సమీక్షింపుము

## 4.13. చదువవలసిన 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


రాయవరపు రామకృష్ణ

పాఠం - 5

# భారతదేశంలో శ్రామిక సంఘ ఉద్యమము

## 5.0 లక్ష్యం :

ఈ పాఠ్యభాగము నందు చదివిన తరువాత ఈ క్రింది అంశాలను తెలుసుకోగలరు

- ☆ శ్రామిక సంఘోద్యమ సిద్ధాంతాలు
- ☆ శ్రామిక సంఘ ఉద్యమము, నిర్వచనము
- ☆ శ్రామిక సంఘాల, లక్ష్యాలు, విధులు మరియు పాత్ర
- ☆ శ్రామిక సంఘాల నిర్మాణంలో రకాలు, పురోగతికి తోడ్పడే అంశాలు
- ☆ భారతదేవంలో కార్మిక సంఘ నిర్మాణం

## విషయసూచిక :


5.1 ఉపోద్ఘాతము

5.2 శ్రామిక సంఘోద్యమ సిద్ధాంతాలు

5.2.1. పారిశ్రామిక ప్రజాస్వామ్య సిద్ధాంతం

5.2.1.1. శ్రామిక సంఘానికి అవసరమైన నిబంధనలు

5.2.1.2. కర్తవ్యాలు

5.2.1.3. లక్ష్యాల సాధనకు ఉపయోగపడే పద్ధతులు

5.2.1.4. పరస్పర భీమా పథకం

5.2.1.5. సమిష్టిగా బేరమాడడం

5.2.1.6. చట్టాలు చేయడం

5.2.2. కారల్ మార్క్స్ సిద్ధాంతం

5.2.3. గాంధీజీ సిద్ధాంతం

5.2.4. సమిష్టిగా బేరమాడడం లేదా ఆర్థిక రక్షణ సిద్ధాంతం

5.2.5. రాబర్ట్ యఫ్ హోక్సి శ్రామిక సంఘోద్యమ సిద్ధాంతం

5.2.5.1. వ్యాపార సంఘాలు

5.2.5.2. స్నేహ పూరిత సంఘాలు

5.2.5.3. విప్లవాత్మక సంఘాలు

5.2.5.4. దండుకు తినే సంఘాలు

5.2.5.5. ఆధారపడే సంఘాలు

5.2.6. ఫ్రాంక్ టానెన్ బాయ్ శ్రామిక సంఘోద్యమ సిద్ధాంతం

5.2.7. సెలిగ్ పెరిల్‌మాన్ శ్రామిక సంఘోద్యమ సిద్ధాంతం

5.3. శ్రామిక సంఘ ఉద్యమము నిర్వచనము

5.4. శ్రామిక సంఘాల లక్ష్యాలు

5.. శ్రామిక సంఘాల విధులు మరియు పాత్ర

5.5.1. అంతర్భాగ నిర్వహణా విధులు

5.5.2. బహిర్భాగ నిర్వహణా విధులు

5.5.3. రాజకీయ విధులు

5.5.4. అంతర్జాతీయ కార్యకలాపాలు

5.6. శ్రామిక సంఘాల నిర్మాణంలో రకాలు

5.7. శ్రామిక సంఘాల పురోగతికి తోడ్పడే అంశాలు

5.8. భారతదేశంలో కార్మిక సంఘ నిర్మాణం

5.9. ముగింపు

5.10. నమూనా ప్రశ్నలు

5.11. చదువదగిన గ్రంథాలు


## 5.1 ఉపోద్ఘాతము

18వ శతాబ్దం 1750-60 సంవత్సరాల మధ్య ఇంగ్లాండులో జరిగిన పారిశ్రామిక విప్లవం మరియు 1917 సంవత్సరములో సంభవించిన రష్యాలో అక్టోబర్ విప్లవంతో భారతదేశంలో కూడా శ్రామిక సంఘ ఉద్యమానికి పునాదులు ఆనాడే పడినాయి. దేశంలో పరిశ్రమల స్థాపనతో ఉత్పత్తికి ప్రధాన కారకులైన కార్మికులకు ప్రాధాన్యత పెరిగింది. కార్మిక వర్గము క్రమంగా ఏర్పడింది. అలాగే పరిశ్రమల యజమానులకు, కార్మికులకు మధ్య ఆర్థిక పరమైన తేడాలు ఉత్పన్నం అయినాయి. పారిశ్రామిక వేత్తలు ఉత్పత్తి కారకాలను ఆధీనంలోకి తెచ్చుకుని అధిక లాభాలతో మరింత సంపన్నులు అయ్యారు. ఆ సంపదను కూడబెట్టడానికి కారకులైన కార్మికుల స్థితిగతులు అస్తవ్యస్థంగా ఉండడంతో ఆ స్థితి నుండి బయటపడడానికి కావలసిన సమిష్టిగా బేరమాడే శక్తిని పెంపొందించడానికి శ్రామిక సంఘాలు స్థాపితమైనాయి. అనతి కాలంలోనే అన్ని దేశాలలో శ్రామిక సంఘోద్యమం బలోపేతమై శక్తివంతమైన వేళ్లతో నాటుకు పోయింది. ప్రపంచ వ్యాప్తంగా శ్రామిక జీవిత గమనంలో ఇంతటి ప్రముఖ పాత్ర వహిస్తున్న ఉద్యమం గురించి శ్రామిక ఆర్థిక శాస్త్రవేత్తలు అధ్యయనం చేయడం తప్పని సరి.

## 5.2 శ్రామిక సంఘ ఉద్యమ సిద్ధాంతాలు (Theories of Trade Unionism) :

5.2.1. పారిశ్రామిక ప్రజాస్వామ్య సిద్ధాంతం : సిడ్నీ మరియు బెట్రిస్ వెబ్ అనే శ్రామిక ఆర్థిక శాస్త్రవేత్తలు శ్రామిక సంఘ ఉద్యమం గురించి స్పష్టమైన అర్థవంతమైన అభిప్రాయాలను తాము ప్రచురించిన పారిశ్రామిక ప్రజాస్వామ్యం అనే పుస్తకంలో పేర్కొన్నారు.

5.2.1.1. శ్రామిక సంఘానికి అవసరమైన నిబంధన : వెబ్ ప్రకారం శ్రామిక సంఘ ఉద్యమం ఆవిర్భావానికి అవసరమైన నిబంధన ఏమనగా పారిశ్రామిక కార్యకలాపాలను మరియు అమలు పరచడాన్ని, లక్ష్యాల మార్గాన్ని శాశ్వతంగా విడదీయాలి. వారు బ్రిటీషు శ్రామిక సంఘ ఉద్యమ చరిత్ర ఆధారంగా ఈ అంశాన్ని విశదీకరించారు. శ్రామికులకు కావలసిన పనులు కల్పించడానికి అవసరమైన అవకాశాలు వారు యజమానులు అవడానికి ఉన్నప్పుడు ఆర్థిక అభివృద్ధికి కావలసిన అవకాశాలు మెరుగుపడతాయి. ఆ పరిస్థితుల్లో బలమైన కార్మిక ఉద్యమాన్ని నిర్మించడం సాధ్యం కాదు. ఎందుకంటే వృద్ధిలోకి రావాలనుకున్న ఏ కార్మిక సంస్థ అయినా పాత తరం నాయకులు, అత్యంత సామర్థ్యం కలిగిన సభ్యుల్ని కోల్పోయి నిలకడలేని యువ నాయకత్వంపై ఆధారపడవలసి వస్తుంది. వారి అనుభవాలు మంచి సామర్థ్యం కలసిన నాయకత్వాన్ని అందించడం కష్ట తరమైన పని. ఈ పరిస్థితి మనకు ఏమి చెబుతుందంటే ఉద్యమ ప్రారంభ దశలో తిరుగుబాటుదారులు తిరుగుబాటులు చేయడం, విద్రోహ చర్యలకు పూనుకోవడం వలన కార్మికోద్యమ కొనసాగింపులో ఆటంకాలు ఏర్పడ్డాయి. ఇంకా వారు వివరించిన అంశాలు ఏమిటంటే పరిశ్రమ వ్యవస్థ. యంత్ర సామాగ్రిని ప్రవేశపెట్టడంలోను విద్యుత్చ్ఛక్తిని ఉపయోగించడం ద్వారా కార్మిక ఉద్యమ విచ్ఛిన్నం కొన్ని సంఘాలలో సంభవించింది. దీని అర్థం పారిశ్రామిక విప్లవం తన అంతట తానే శ్రామిక సంఘ ఉద్యమానికి కారణం అవలేదు. కానీ ఇక్కడ ఒక నిబంధన ఏమిటంటే విధులు వేరు అవడానికి తోడ్పడింది. ఇది అవసరం కాని ఇది సరిపోదు. కావలసిందల్లా "స్వతంత్ర కార్మిక సంగ ఆవిర్భావం అనేది పారిశ్రామిక యాజమాన్యం అభిష్టాన్ని ఎదుర్కోవాలంటే కొంత వ్యక్తిగత స్వాతంత్ర్యం మరియు శక్తివంతమైన వ్యక్తిత్వం కార్మిక సంఘాలు కలిగి ఉండాలి". అందువల్లే కార్మిక సంఘ ఆవిర్భావం అనేది నైపుణ్యం కలిగిన కార్మికుల్లో మాత్రమే కలిగింది. ఇందువలన మనకు స్పష్టమైన అంశం ఏమిటంటే కార్మిక సంఘాన్ని స్థాపించాలంటే కావలసింది ఏమిటంటే పారిశ్రామిక యాజమాన్యం యొక్క అభిష్టాన్ని ఎదుర్కోగలగాలి.

కార్మిక సంఘాలు తమ సభ్యుల యొక్క ఆర్థిక స్థోమతను మెరుగుపర్చడానికి అవసరమైన విషయాలు ముఖ్యంగా కార్మికులకు అవసరమైన కనీస వేతన సదుపాయాలు, పనికి సంబంధించి కనీస అవసరాలు, పని దినాలు, పరిస్థితి కావలసిన రక్షణ విషయాలపై కేంద్రీకరించారు. వెబ్ వాటిని "అందరికి అవసరమైన నిబంధనగా వర్ణించారు.

5.2.1.2. కర్తవ్యాలు : ప్రొఫెసర్ వెబ్ ప్రకారం శ్రామిక సంఘ ఉద్యమానికి ప్రజాస్వామ్య పద్ధతుల్ని శ్రామికుల కంటే పారిశ్రామిక ప్రపంచానికి కల్పించాలి. తద్వారా శ్రామికులకుండే బేరమాడే శక్తి పెట్టుబడిదారి సమాజానికి ధీటుగా నిలుస్తుంది. అందువల్ల ఒకే విధమైన కనీస వేతనాలు, పని గంటలు మరియు పనికి సంబంధించి కనీస సదుపాయాలు ప్రతి సంస్థలో అమలు జరగబడాలి.

అందరికీ వర్తించే నిబంధనలు అనేది ఆర్థిక పరంగా, రాజకీయ పరంగా శ్రామిక సంఘాలకు కోరదగినవి అని వెబ్ నమ్మేవారు. పైగా చట్ట సభలు అనేవి కనీస జాతీయ సదుపాయాలు జాతి అంతటికీ వర్తింపచేయడానికి కృషి చేశారు. ఇక్కడ ఇంకో విషయం ఏమిటంటే 18వ శతాబ్ది ప్రారంభంలో కార్మిక సంఘాలు కార్మికులకు రక్షణ కల్పించే చట్టాలు ప్రత్యేకంగా సరిశ్రమల్లో "రక్షణ సదుపాయాలు" క్రమ బద్ధం చేయాలని కోరాయి. 1924 తరువాత కార్మిక సంఘ కార్యకలాపాలు చట్ట వ్యతిరేకం ఎత మాత్రం కాదు. ఇంకా అదనంగా వారు సమిష్టిగా బేరమాడే అంశానికి ప్రాధాన్యం ఇచ్చారు.

సిడ్నీ మరియు వెబ్ ప్రకారం కార్మిక ఉద్యమం అనేది పెట్టుబడిదారీ క్రమాన్ని కూలద్రోయడానికి అవసరమైన విప్లవానికి తోడ్పడే సాధనం కాదు. వాస్తవానికి వారు గమనించిన అంశం ఏమిటంటే వర్గ పోరాటంలో ఇమిడి ఉన్న అంశమైన కార్మికులకు ఉండే బేరమాడే శక్తిలో అసమానతలు ఉండడం మరియు సమిష్టిగా సంప్రదింపుల నడుమ అవసరమైన పరిష్కార మార్గాన్ని కనుగొనడానికి ప్రయత్నించారు. వారు ఆలోచించని విషయ మేమంటే పెట్టుబడిదారి వర్గాన్ని పూర్తిగా తొలగించడానికి అవసరమైన పరిపాలన దక్షత వారు ఆలోచించినదల్లా పారిశ్రామిక autocracy రాజరిక వ్యవస్థ స్థానంలో పారిశ్రామిక ప్రజాస్వామ్యాన్ని తీసుకురావడం మాత్రమే అని భావించారు. దీని వలన దేశంలోని పౌరులందరికీ కనీస జాతీయ భద్రతకు ఖచ్చితంగా చేకూరుతుందని ప్రబోధించారు. 1900 సంవత్సరం వరకు బ్రిటీషు కార్మిక సంఘాల పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థను అంతర్గతంగా ఒకే ఒక విషయాన్ని దృష్టిలో ఉంచుకొని ముఖ్యంగా ఆనాడున్న ఆర్థిక పరిస్థితులకు అనుగుణంగా కార్మికుల జీవన పరిస్థితులు మెరుగుపరచబడాలి అని ఆమోదించాలి.

19వ శతాబ్దం తరువాత కొన్ని కొత్త భావాలు వేళ్ళు నాటుకోవడం గమనించారు. కార్మికుల ఆశయాలకు అనుగుణంగా కార్మిక సంఘాలు తమ ప్రాబల్యం పెరిగి పరిశ్రమలను అదుపు చేసే శక్తి పెరగడం ద్వారా చివరకు ముఖ్యమైన పరిశ్రమలను జాతీయం చేశారు. వెబ్ అనుకున్నది ఏమిటంటే శ్రామిక సంఘాలు అనేవి వాటి లక్ష్యాలు రాజకీయ పరమైన చర్యల ద్వారా సాధించాలని వెబ్ తను నమ్మిన సిద్ధాంతం ఏమిటంటే శ్రామిక సంఘాల లక్ష్యం "సమాజాన్ని పునర్నిర్మించడం" వెబ్ ఎప్పుడు కూడా విప్లవాత్మకమైన పద్ధతుల ద్వారా సమాజంలో విశ్లేషాత్మక మార్పు వస్తుందని నమ్మలేదు. అదే విధంగా వెబ్ శ్రామిక సంఘ ఉద్యమము పెట్టుబడిదారీ సమాజాన్ని రూపుమాపడానికి ఒక సాధనంగా ఉండాలని కూడా అభిప్రాయపడలేదు. వాస్తవానికి లాభార్జనవర్గం నిర్మూలించబడడం అనేది రాజకీయ చర్య ద్వారా అంటే పరిశ్రమలను జాతీయం చేయడమే అని అభిప్రాయపడ్డారు. కార్మిక వర్గం ఆర్థిక స్థితిగతులు మెరుగుపడాలంటే వెబ్ సిడ్నీ ప్రకారం 1. పరస్పర భీమా పథకం (Mutual insurance) 2. సమిష్టిగా బేరమాడడం 3. చట్టాలు చేయడం వంటి పద్ధతులు ఉపయోగంగా ఉండగలవు అని ప్రబోధించారు. అదీ కూడా కార్మిక సంఘాలు బలంగా ఉన్నప్పుడు మాత్రమే సాధ్యం అని వివరించారు.

5.2.1.4. పరస్పర భీమా పథకం : కార్మిక సంఘోద్యమ (Methods) పద్ధతులలో ఒకటి అయిన "పరస్పర భీమా పథకం" అనేది మనకు అర్థమైనట్లుగా కార్మికులకు పని సమయాల్లో అనుకోని సంఘటనలు జరిగినపుడు ప్రమాదాలకు గురి అయినప్పుడు ఆయా కార్మికులకు జరుగుదలకు అవసరమైన నిధిని కార్మికులు అందరు కలసి తమ వేతనాల్లో కొంత భాగాన్ని ఈ నిధికి ఇవ్వడం జరుగుతుంది. ఒక వేళ ఒక కార్మికుడు ఏదో ఒక కారణం వలన జీవనోపాధిని కోల్పోతే ఆ కారణంతో ఆ శ్రామిక సంఘానికి ఏ విధమైన సంబంధం లేనప్పుడు వెబ్ చెప్పిన అంశం ఏమిటంటే ఆ భీమా సదుపాయాల్ని శ్రామిక సంఘాలు సంబంధంలేని కార్మికులకు వర్తింప చేయడం కార్మిక సంఘాల లక్ష్యం కాకూడదు. అలాంటి సంధర్భాల్లో ఎక్కువ సమర్థవంతమైన పద్ధతుల్లో సాంఘిక లేక ప్రైవేటు భీమా సౌకర్యాలు కలుగజేయాలని వారు అభిప్రాయపడ్డారు.

ఈ పద్ధతి ద్వారా శ్రామిక సంఘాలు తమ కార్మికులకు తక్కువ ప్రయోజనాన్ని కలిగించే ఉపాధిని ఆమోదించడాన్ని నివారించడానికి అవసరమైన చర్యలు తీసుకోవడానికి కార్మికులకు, కార్మిక సంఘాలకు ఈ పద్ధతి ఉపయోగపడుతుంది. ఈ పద్ధతిలో పలు ఉపయోగాలు కార్మికులకు ఉన్నాయి.

ఎవరైనా కార్మికుడు శ్రామిక సంఘంలో సభ్యుడుగా చేరడానికి విముఖంగా ఉండే వారిని సంఘంలో సభ్యులుగా చేరేటట్లు ప్రోత్సహిస్తుంది. ఈ పద్ధతిలో కార్మిక సంఘం యొక్క ఆర్థిక స్థితిని పెంచడం ఆ సంఘంలోని కార్మికులు ఎక్కువగా ఆర్థిక స్థితిని పెంచడానికి తోడ్పడతారు. అది ఎప్పుడు సాధ్యం అంటే ఎక్కువ ప్రయోజనాన్ని సంఘం ద్వారా ఆశించనప్పుడే శ్రామిక సంఘానికి ఆర్థిక పరంగా తోడ్పడతాడు. ఆ శ్రామిక సంఘం తనకున్న ఆర్థిక వనరులను అవసరమైనప్పుడల్లా ఉపయోగించి పారిశ్రామిక యాజమాన్యంతో బేరమాడేటప్పుడు ఒత్తిడి తీసుకురావడానికి ఉపయోగపడుతుంది. ఈ పద్ధతి ద్వారా క్రమశిక్షణ అమలు చేయవచ్చు. మరియు సంఘం నిర్ణయాన్ని సభ్యులపైన ముఖ్యంగా పని నుండి తొలగించబడిన కార్మికుల్ని ఎవరికైతే రావలసిన ప్రయోజనం రాకుండా బాధపడే కార్మికులకు కొంత ఊరట కలిగిస్తుంది. పైగా దీర్ఘకాలం సమ్మె వలన జమ చేసిన ఈ నిధి కరిగిపోయే అవకాశం ఉంది. ఈ విషయాల్ని దృష్టిలో ఉంచుకుని అటు కార్మిక సంఘాలు ఇటు కార్మికులు బాధ్యతగా వ్యవహరించాలి.

**5.2.1.5. సమిష్టిగా బేరమాడడం :** ఈ పద్ధతిలో ఎవరైనా శ్రామికుడు, లేదా యజమానుడు ఒక ప్రత్యేక ప్రాంతానికి సంబంధించిన త్వరితగతిన ఉన్న డిమాండ్‌ని నివారించడానికి ఉపయోగపడుతుంది. వ్యక్తిగతంగా బేరమాడే పద్ధతిలో యజమాని ఏ ఒక్క కార్మికుడి కంటే కూడా శక్తివంతమైన బేరమాడే శక్తి కలిగి ఉంటాడు. యజమాని బలహీనంగా ఉన్న వ్యక్తిగత కార్మికుని పై ఎక్కువగాపై చేయి కలిగి ఉంటాడు. పైగా కార్మికుల మధ్య వారిలో వారికి పోటీ కార్మికుల వేతనాలు తగ్గడానికి దారి తీస్తుంది.

సమిష్టిగా బేరమాడేటప్పుడు కార్మిక సంఘాలు, కార్మికుల తరపున కార్మికుల ప్రయోజనాలను పరిరక్షించుకోవడానికి, వారి హక్కుల్ని కాపాడడానికి, కార్మిక సంఘాలు బేరమాడతాయి. సమిష్టిగా బేరమాడేటప్పుడు ప్రతీ కార్మికుడు కార్మిక సంఘంలో ఆ గ్రూపులో భాగస్వామిగా ఉంటాడు. యాజమాన్యం ఒక ప్రక్క, కార్మిక సంఘం మరో ప్రక్క తమ తమ ప్రయోజనాలను కాపాడుకోవడానికి ప్రయత్నిస్తుంటాయి. కార్మికులు అందరూ సమిష్టిగా నిలిస్తే కార్మిక సంఘాలదే పై చేయిగా నిలుస్తుంది. పారిశ్రామిక యాజమాన్యం తప్పని సరిగా కార్మిక శక్తికి లోబడక తప్పదు.

**5.2.1.6. చట్టాలు చేయడం :** పారిశ్రామిక రంగంలో శ్రామికుల హక్కులకు భద్రత కల్పించబడాలంటే, చట్ట సభలలో కార్మికుల ప్రయోజనార్థం అనేక రకాలైన చట్టాలు అనేక సందర్భాలలో చేయవలసి ఉంటుంది. శ్రామికుల అభ్యున్నతి కోసం ప్రభుత్వం చట్టాలు చేయబడాలంటే అంత తేలికైన విషయం కాదు. అందుకోసం కార్మికులు తగు రీతిలో తమ పోరాట పటిమను ప్రదర్శించవలసి ఉంటుంది. ఇక్కడ అర్థం చేసుకోవలసిన విషయం మరొకటి ఏమిటంటే పోరాటాలు నిర్వహించి, చట్టాలు చేయబడేటట్లు చేయడం ఆ చట్టాలు అమలు చేయబడడానికి మరలా పోరాటాలు చేయటం తప్ప శ్రామిక వర్గానికి మరో మార్గం లేదు. శ్రామికుల కోసం చట్టాలు చేయబడడం వాటిని సక్రమంగా అమలు పరచటం అంటే ఎప్పుడైతే కార్మికోద్యమం బలోపేతం అవుతుందో అప్పుడు మాత్రమే ఈ చట్టాలు ఉపయోగంగా ఉంటాయని నిర్ధారణ చేస్తున్నాయి.

**5.2.2. కార్లమార్క్స్ సిద్ధాంతాలు :** ప్రొ॥ వెబ్ మరియు కార్లమార్క్స్ వారిరువురూ కూడా పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థ నిర్మూలించాలని కోరుకున్నారు. కాకపోతే వారిద్దరూ వేరు వేరు మార్గాల ద్వారా ఆ వ్యవస్థ పతనమవుతుంది అన్నారు. ఫెబియన్ సొసైటీలో భాగస్వామ్యం అయిన వెబ్స్ శాంతియుతంగా, క్రమక్రమంగా పరిణామం చెందే సామ్యవాద తరహా ప్రభుత్వాన్ని కోరుకున్నారు. దీనికి భిన్నంగా మార్క్స్ అతని అనుచరులు విప్లవాత్మక పద్ధతుల ద్వారా త్వరితంగా సంభవించే హింసాత్మకమైన మార్పు అనివార్యమని భావించారు.

శ్రామిక సంఘాలకు అవసరమైన, ఉపయోగకరమైన లక్ష్యం ఉండాలి. ఆ లక్ష్యం కార్మికుల వేతనాలను సంరక్షించటం మరియు వారు పని చేసే పరిస్థితులు మారేవిగా ఉండాలి. కానీ కార్మిక సంఘాలు కేవలం ఈ రకమైన ఆర్థిక పరమైన కోర్కెలు సాధించడానికే పరిమితమవడం కాక వారికున్న సంఘటిత శక్తిని పెట్టుబడిదారీ సమాజమును కూలద్రోసి దాని స్థానంలో కార్మిక వర్గం పై చేయిగా వుండే సామ్యవాద వ్యవస్థను నిర్మించాలి. మేధావులు కార్మిక వర్గం నిర్వహించేపోరాటాలకు నాయకత్వం వహించాలి. తద్వారా పెట్టుబడిదారీ సాంఘిక వ్యవస్థ నిర్మూలించబడాలి. మార్క్స్ మాటల్లో చెప్పాలంటే శ్రామిక సంఘం ఎప్పుడూ కూడా సంకుచిత భావాలతో ఉండకూడదు. "ప్రతి రోజు కూడా నిజాయితీగా చేసే పనికి నిజాయితీ అయిన వేతనాలు లేదా సరైన వేతనాలు సాధించుకోవడానికి పోరాడాలి."

ఆ విధంగా మార్క్స్ ఏంజల్స్ ఇరువురూ కూడా ఇటు శ్రామిక వర్గం. అటు పెట్టుబడిదారీ వర్గం మధ్య జరుగుతున్న పోరాటంలో శ్రామిక వర్గం ముందుండి నడపాలి. ప్రారంభంలో కార్మికోద్యమంను కార్మికులు తమ మధ్యఉన్న పోటీని పోగొట్టడానికి వారి యజమానుల క్రింద అసంఘటితంగా వున్న కార్మికులను ఐక్యం చేయుటకు ఉద్భవించాయి. క్రమంగా పెట్టుబడిదారీ సమాజాన్ని రూపు మాపుటకు నిర్మించబడిందే కార్మిక ఉద్యమం. మార్క్స్ ఆలోచన ప్రకారం శ్రామికోద్యమం బలపడ్డకొలది పెట్టుబడిదారీ సమాజం పతనమవడం తథ్యం.

**5.2.3. గాంధీజీ సిద్ధాంతాలు :** కార్మిక సంఘాలు నిర్వహించే పాత్ర గురించి గాంధీ గారి అభిప్రాయాలు కార్ల్‌మార్క్స్ అభిప్రాయాలకు భిన్నంగా ఉన్నాయి. గాంధీగారు కార్మికులను సమీకరించాలని కోరారు. కార్మికులు సంఘటితమైతే వారికి ఎక్కువ సంపద సమకూరుతుంది. మరియు అధిక వనరులు లాభిస్తాయి. కార్మికులు వారి శ్రమను వారు నమ్ముకుంటే పెట్టుబడిదారునికి కూడా ఉండనంత సంపద వీరికి వస్తుందని అన్నారు. గాంధీగారు నమ్మినట్లుగా కార్మిక సంఘాలు, కార్మికులను మంచి పౌరులుగా తీర్చి దిద్దబడాలంటే అందుకు ఆ సంఘంలోనే ఉపయోగపడే విధానాలు అవలంభించాలి. కానీ కార్లమార్క్స్ అలా కాకుండా తాను నమ్మిన వర్గ పోరాటం ప్రకారం కార్మికులు అటు పరిశ్రమల్లోనూ ఇటు పరిశ్రమల వెలుపల పెట్టుబడిదారుల నుండి వచ్చే ప్రమాదాల నుండి కార్మికులను రక్షించుకోవాలన్నారు. గాంధీ గారు కూడా సమాజంలో శ్రామిక వర్గం పెట్టుబడిదారీ వర్గం అను రెండు వర్గాలుంటాయని అంగీకరించారు. కానీ సమాజంలోని మనుషుల్లో సత్ప్రవర్తన మంచి తనం వల్ల వర్గ పోరాటం ఉండదని ఆయన విశ్వాసం. గాంధీగారి అభిప్రాయాలన్నీ తన సైద్ధాంతికత నుండే వచ్చినవి. అవి వ్యక్తులలో ఇతరుల పట్ల విశ్వాసం కలిగి ఉండడం కార్యసాధనలో పవిత్రత కార్మికులు సంపాదించే ఆహారం వాటి ప్రాముఖ్యత, ఆర్థిక అసమానత్వం, ట్రస్టీషిప్ మొదలైన అంశాలకు తోడు మనుషుల్లో ఉన్న చెడు తనాన్ని పోగొట్టవలసిన అవసరం ఉందన్నారు. కాబట్టి కార్మిక సంఘాలు నీతి వంతమైన నడవడికను పెంచుకోవడానికి ప్రాధాన్యత ఇవ్వాలన్నారు. కార్మిక వర్గం హుందాతనాన్ని పెంచుకోవాలన్నారు. కార్మిక సంఘాలు సమానత్వం మరియు సరిసమానం సూత్రాలు ఆధారంగా నీతి సంస్థలుగా కార్మిక సంఘాలు వ్యవహరించాలి. అహ్మదాబాద్ వస్త్ర పరిశ్రమ కార్మిక సంఘాన్ని పై సూత్రాల ఆధారంగా గాంధీగారు అభివృద్ధి పరిచారు. ఆ కార్మిక సంఘం అహింస మరియు అతి

సాధారణ కల్తీలేని సంస్థగా తన కెరియర్‌లో ఏ విధమైన అంతరాలు, అవరోధాలు లేకుండా నడపబడింది. ఆ సంస్థ తమకు స్వతంత్ర ఆసుపత్రి ఒక స్కూలు సమకూర్చుకో గలిగింది. వయోజనులకు విద్యను అందించేది స్వతంత్ర ముద్రణ కూడా ఉండేది. ఆ ఫ్యాక్టరీలోనే వసతి సౌకర్యాలు కూడా కల్పించేటట్లు చేయబడింది. ఈ శ్రామికులంతా కూడా ఓటు హక్కుదారులే. ఎన్నికల్లో ఒక నిర్ణయాత్మక శక్తిగా ఉంటారు. ఈ సంస్థ కాంగ్రెస్ పార్టీ రాజకీయాల్లో భాగస్వామి కాలేదు. ఐనా అహ్మదాబాదు పట్టణంలో స్థానిక స్వపరిపాలనలో వృధాయక నిర్ణయంలో, నిర్ణయాత్మకమైనటువంటి పాత్ర నిర్వహించింది. ఈ సంస్థ అనేక విజయవంతమైన సమ్మెలు అహింసాయుతంగా, చేసిన ఘనత ఆ కార్మిక సంఘానికి దక్కుతుంది. గాంధీగారు కార్మిక సంఘాలను కూడా ఎప్పుడూ అహింసాయుత మార్గం ద్వారానే తమ కోర్కెలను నెరవేర్చుకోవాలని సూచించారు.

**5.2.4. సమిష్టిగా బేరమాడడం లేదా ఆర్థిక రక్షణ సిద్ధాంతం :** అమెరికాలో జాన్ మిట్చెర్ అనే కార్మిక నాయకుడు ఈ సిద్ధాంతమను రూపొందించాడు. ఆయన ప్రకారం శ్రామికోద్యమం అంటే ఆర్థిక రక్షణ ప్రధాన అంశాన్ని ఆధారం చేసుకొని నడిపించే సంస్థ దీని సారాంశం ఏమిటంటే సమిష్టిగా బేరమాడడం. కార్మిక సంస్థ యొక్క మొదటి కర్తవ్యం. దీని వలన కార్మికులకు ఆర్థిక సమానత్వం భయం నుండి విముక్తి కార్మిక సామర్థ్యాన్ని పెంపొందించడం శ్రామిక సమాజంలో పౌరసత్వాన్ని నిర్ధారిస్తుంది. ఈయన వర్గ పోరాటంను పూర్తిగా వ్యతిరేకించారు. ఆయన మాటల్లో చెప్పాలంటే "కార్మిక సంఘాలు అనేవి కార్మికుల కొరకు స్థాపించినవి. కానీ ఎవరికీ వ్యతిరేకంగా స్థాపించినవి కావు" అది పారిశ్రామిక యజమానులతో తగాదా పడడానికి ఏర్పాటు అయినవి కావు అని అతని అభిప్రాయము అటు ప్రజానిక ప్రయోజనానికి భంగం కలిగించేవిగా ఉండకూడదు. ఈ కార్మిక సంఘాలు కేవలం ఒక వర్గం కోసం ఏర్పాటు చేయబడినవి. ఎందుకంటే ఆ వర్గం కొన్ని ప్రయోజనాలను కాపాడాలి. అంటేగాక కార్మిక సంఘాలు వర్గ సంఘర్షణ ద్వారా ఒక వర్గాన్ని ఎలా అంతమొందించాలి అని భావించకూడదు. మిట్చెర్ కార్మికులు మరియు పెట్టుబడిదారుల మధ్య ఉన్న సంబంధాన్ని శ్రామిక సంఘాలు అర్థం చేసుకుని అభివృద్ధి పరచాలి అని అభిప్రాయపడ్డారు.

5.2.5. రాబర్ట్ ఎఫ్. హోక్సీ కార్మిక సిద్ధాంతం : చికాగోలోని ఆర్థికవేత్త రాబర్ట్ ఎఫ్. హోక్స్ కార్మిక సంఘ సిద్ధాంతం గురించి వివరించారు. ఈయన ఫంక్షనల్ పద్ధతి కలిగిన కార్మిక సంఘాలని ప్రభోదించాడు. ఆ కార్మిక సంఘం ఆవిర్భావం గ్రూపు మనస్థత్వం నుండి జరిగినట్లుగా వివరించారు. కార్మికులు వారి సాంఘిక, ఆర్థిక పరిస్థితి ఒకే రకంగా ఉండి ఏ విధమైన అటు శిక్షణలో ఇటు మానసిక ఉద్రిక్తతలకు తేడాలుండడం సాంఘిక పరిస్థితిలో ఉన్న సమస్యలకు అందరికీ ఆమోదయోగ్యమైన పరిష్కారం కొరకు ఆవిర్భవించింది. అంటే దాని అర్థం బాహ్యమైన పరిస్థితులకు అణుగుణంగా రూపొందించిన సంస్థ అని అర్థం కాదు. ఒకే విధమైన ఆలోచన కలిగిన గ్రూపు పర్యావరణ పరిస్థితుల్ని కార్మికుల మానసిక ఉద్రిక్త పరిస్థితులను పరిగణనలోకి తీసుకుని ప్రతి గ్రూపుకు అందరి సభ్యులతో సంబంధాలు దగ్గరగా కలిసి ఉంటూ వారు స్వతంత్ర గ్రూపు మనస్థత్వాన్ని కలిగి ఉంటారు. గ్రూపు మనస్థత్వాల్లో తేడాలవల్ల వివిధ రకాలైన యూనియన్లు ఏర్పడతాయి. హోక్సీ శ్రామిక సంఘాలను వాటి యొక్క నిర్మాణంను బట్టి వాటి విధుల నిర్వహనను బట్టి, వివిద రకాలుగా విభజించారు. హోక్సీ ప్రకారం క్రాఫ్ట్ సంఘాలు పరిశ్రమ సంఘాలు కార్మిక సంఘాల స్వభావాన్ని అర్థం చేసుకోవడానికి ఈ సంస్థలు సహకారిగా ఉండవు. హోక్సీ ఐదు రకాలైన ముఖ్యమైన ఫంక్షనల్ సంఘాలను గుర్తించారు. ఎ. వ్యాపార సంఘాలు బి. స్నేహ పూరిత లేదా కార్మికులను అభివృద్ధి పరిచే సంఘాలు సి. విప్లవాత్మక సంఘాలు డి. దండుకు తినేసంఘాలు ఈ. ఆధారపడే సంఘాలు.

5.2.5.1. వ్యాపార సంఘాలు : ఈ సంఘాల ముఖ్య విధులు వేతనాలు పెంచడానికి, పని గంటలు తగ్గించటానికి, పనిలో ఉండే పరిస్థితులను మెరుగుపరచటానికి ఏర్పడినవి. ఈ రకమైన సంఘాలలో రాజకీయ సాంఘిక చర్యల జోక్యానికి తక్కువ అవకాశం ఉంది. ఆర్థికపరమైన కోర్కెలు నేరుగా నెరవేర్చుకోడానికి ఈ సంఘాలు ఉద్భవించాయి. ఈ సంఘాలు ఒక రకంగా సంకుచిత భావాలు కలిగి ఉంటాయి. ఎందుకంటే పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థ నిర్మాణాన్ని అవి ఏర్పాటు చేసిన వేతన నిర్మాణాన్ని ఈ సంఘాలు ఆమోదిస్తాయి. ఈ సంఘాల గమ్యం ఏమిటంటే సమిష్టిగా యాజమాన్యంతో బేరమాడడంతో తమ కోర్కెలను సాధిస్తాయి. స్వచ్ఛందంగా సమస్య పరిష్కరించటం సాధ్యమైనంత వరకు సమ్మెలు, రాజకీయ చర్యలను నిరుత్సాహ పరచటం అవసరమైతే సమ్మెలు రాజకీయ చర్యల ద్వారా కార్మికుల సమస్యలు పరిష్కారం అవుతాయని అనుకుంటే వాటిని కూడా ఉపయోగించడానికి వెనుకాడరు.

**5.2.5.2.** స్నేహ పూరిత సంఘం : సైద్ధాంతిక పరమైన స్వభావంతో ఈ సంఘాలు పని చేస్తాయి. మరియు కార్మికుల మేధాతత్త్వాన్ని వారికి ఉండే నీతి గుణాన్ని సాంఘిక జీవనంలో పెంపొందిస్తారు. సాంఘిక పునరుజ్జీవనంనకు సైద్ధాంతిక ప్రణాళికలు వేసుకుంటాయి. ఈ సంఘాలు ముఖ్యంగా రాజకీయ చర్యలు, పరస్పర భీమా సౌకర్యం, సహకార సంస్థలు చర్యలపై ఆధారపడి ఉంటాయి. సహకారం, లాభాల పంపిణీ, రాజకీయ చర్య మరియు గ్రూపు భీమా పథకం మొదలైన అంశాలపై ఎక్కువ నమ్మకం.

**5.2.5.3.** విప్లవాత్మక సంఘాలు : ఈ సంఘాలు వాళ్ల చేపట్టే చర్యల్లోనూ, వాళ్ల భావాల్లోనూ, పైకి కనిపించే స్వభావంలోనూ, అన్ని రకాలుగా విప్లవాత్మకంగా ఈ సంఘాలను నడిపిస్తుంటారు. ఈ సంఘ సభ్యుల్లో సంఘ దృక్పథం కంటే, వర్గ దృక్పథం ఎక్కువగా ఉంటుంది. ఈ సంఘాలు ఉత్పాదక వనరులపై ప్రైవేటు వ్యక్తుల హక్కులను వ్యతిరేకిస్తుంటాయి. ఆ సంఘాలు రాజకీయ చర్యల ద్వారా కానీ, నేరుగా హింసాత్మక లేదా సాధారణ సమ్మెలను తమ కోర్కెల సాధనకు ఆయుధాలుగా ఉపయోగిస్తాయి. పెట్టుబడిదారీ సమాజమును కూలద్రోయుటమే ఈ సంఘ ముఖ్య ఉద్దేశం. మొత్తం రాజకీయ ప్రక్రియలో సంఘ కార్యకలాపాలు ఆర్థిక పరమైన భాగంగా నిలుస్తుంది. ఈ సంఘాలు తాత్కాలికంగా ప్రయోజనాల కోసమే యాజమాన్యంతో చర్చలకు దిగుతుంది. దీర్ఘకాలంలో గమ్యం మాత్రం విప్లవాల బాట వారికి ముఖ్యం. రాజకీయ చర్యలు, సమ్మెలు, విధుల బహిష్కరణ హింస అహింస మొదలైన చర్యల పట్ల ఈ సంఘాలు మొగ్గు చూపుతాయి. హాక్సీ విప్లవాల సామ్యవాద సంఘాలు మరియు అర్ధభాగపు, అరాచకపు సంఘాలుగా విభజించారు. సామ్యవాద సంఘ లక్ష్యం పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థ స్థానంలో సామ్యవాద వ్యవస్థను రాజకీయ చర్య ద్వారా నెలకొల్పటం శ్రామిక సంఘోద్యమం మరియు సామ్యవాదం రెండూ కూడా ఉద్యమానికి సమిష్టిగా బేరమాడడం, కార్మికుల పరిస్థితులను మెరుగుపరచటానికి మాత్రమే ఉపయోగిస్తారు. అప్పుడు కూడా ముఖ్య లక్ష్యమైన సోషలిజాన్ని విడువరు. రెండో రకమైన అరాచక సంఘం సోషలిజాన్ని ఇంకోవిధంగా అణచివేతకు ప్రతిరూపంగా భావిస్తుంది. ఈ విప్లవ సంఘాల ముఖ్య ఉద్దేశ్యం పారిశ్రామిక సంఘాల స్వేచ్ఛ ద్వారా ఒక సరికొత్త సమాజాన్ని స్థాపించటానికి రాజకీయ చర్యలు, హింసాత్మక చర్యలను తరచూ ఉపయోగిస్తుంటారు.

5.2.5.4. దండుకు తినే సంఘాలు : ఈ రకమైన సంఘాల్లో ఏ విధమైన సైద్ధాంతికత ఉండదు. ఈ సంఘాలు దేనికీ కూడా నిలకడగా ఉండని పద్ధతుల్ని అనుసరిస్తూ ఉంటాయి. పచ్చి అవకాశవాద తత్త్వాన్ని జీర్ణించుకుని ఉంటాయి. ఏ పరిస్థితులకు ఏ విషయం ఉపయోగకారిగా ఉంటుందో వాటిని అవలంబిస్తూ ఉంటాయి. ఈ సంఘాల్లో బాసిజమే ప్రధానంగా నడిపిస్తుంటుంది. అంతా అవినీతిమయంతో కూడుకుంటుంది. సభ్యత్వం కూడా నమ్మదగినదిగా ఉండదు. ఈ సంఘాల్లో అరాచకత్వమే నాయకత్వాన్ని ఏలుతుంటుంది. కార్మికుల అందరి శ్రేయస్సు దృష్ట్యా ఇలాంటి సంఘాల పట్ల అప్రమత్తంగా ఉండవలసి వుంటుంది.

**5.2.5.5.** ఆధారపడే సంఘాలు : ఈ రకమైన సంఘాలు ఎక్కువగా ఊసరవెల్లి స్వభావం కలిగి ఉంటాయి. ఈ సంఘాలు ఎల్లప్పుడూ అటు యజమానులపై గానీ లేదా ఇతర శ్రామిక గుంపుల మద్దతుతో జీవిస్తుంటాయి. ఈ సంఘాలు రెండు రకాలు 1. కంపెనీ యూనియనిజం 2. యూనియన్ లేబుల్ యూనియనిజం. కంపెనీ యూనియనిజం పూర్తిగా యాజమాన్యం మీద లేదా వారి మద్దతు మీద ఆధారపడి నడుస్తుంటుంది. ఇటువంటి సంఘాలు తమ యజమానుల ప్రయోజనాలకు భంగం కలగనంత వరకు ఇవి కొనసాగుతుంటాయి. రెండో రకమైన యూనియన్ లేబుల్ సంఘ సభ్యులు తాము తయారుచేసిన ఉత్పత్తులపై ముద్రణ వేస్తారు. ఈ లేబుల్స్ అనేవి ఎక్కువ అమ్మకాలను ప్రోత్సహించేవిగానూ, ఇటు యజమానులు కార్మికులను పనిలోకి తీసుకోవడానికి దోహదం చేస్తూ ఉంటాయి. ఇవి కూడా ఒక రకంగా ఇతరుల సహకారం మీద ఆధారపడి తమ సంఘ కార్యకలాపాలు నిర్వహిస్తుంటాయి.

**5.2.6. ఫ్రాంక్ టానెన్ బామ్ శ్రామిక సంఘోద్యమ సిద్ధాంతం :** ప్రొ॥ ఫ్రాంక్ కొలంబియా విశ్వవిద్యాలయానికి చెందిన ఆర్థికవేత్త. ఆధునిక పారిశ్రామిక సమాజంలో కార్మిక వర్గ ఉద్యమాన్ని ఎలా వర్ణించారంటే ఉత్పత్తిలో యంత్రాల ప్రాముఖ్యం పెరిగి కార్మికులపైన పెత్తనం చలాయిస్తున్నాయి. యంత్రాలు కార్మికుని తక్కువ చూపులో చూస్తున్నాయి. కార్మికులు భద్రత లేకుండా పోతున్నారు. కాబట్టి ఈ నేపధ్యంలో కార్మికుల యొక్క ప్రతిచర్యే కార్మిక సంఘోద్యమానికి ఊపిరి అని నిర్వచించారు. కార్మిక సంఘ ఉద్యమం యొక్క ముందున్న ముఖ్య ఉద్దేశ్యం యంత్రాన్ని ముందుగా అదుపు చేయాలి. కార్మికులకు ఉండే భద్రత కోల్పోకుండా ఉండాలంటే శ్రామిక సంఘాల పెరుగుదల ఎంతో అవసరం. ఈ పెరుగుదల శ్రామికులకు ఉండే ప్రతి చర్య మీద ఆధారపడి ఉంటుంది. ప్రొ॥ ఫ్రాంక్ ప్రకారం

శ్రామికోద్యమం అనేది అప్పటికప్పుడు జరిగేది. అంతేగాని ముందుగా అనుకొని జరిగేది కాదు. పెట్టుబడిదారీ సమాజం అభివృద్ధి అయిన కొలది దానికి సమాంతరంగా కార్మికోద్యమం కూడా పెరుగుతుంది. ఒక నూతన సమాజాన్ని మానవులందరూ స్థాపించాలనే సదుద్దేశ్యంలో కార్మిక సంఘాలు ప్రతిచర్య ద్వారా తన పరిధిలోని కార్మికులందరినీ సమీకరించి కర్మాగారాల్లో శ్రమ నిమిత్తం కార్మికులను అందించటంలో ఏకస్వామ్య ఆధిపత్యాన్ని సాధిస్తుంది. ఆ తరువాత సంఘ సభ్యులు కాని వారిని సహకార సంఘ సభ్యులు కాని వారిని కూడా కార్మిక సంఘాలు తమ పరిధిలోనికి తెచ్చుకోగలుగుతాయి. ఈ సంఘాల కన్నా ఏకస్వామ్య అధికారం ద్వారా కార్మికుల వేతనాన్ని బేరమాడి తమ యజమానులు తప్పనిసరిగా ఆమోదించేటట్లు ఒత్తిడి తీసుకువస్తాయి. లేదంటే ఆ వ్యాపార సంస్థలు వ్యాపారం నుండే బయటకు వెళ్లే ముప్పు వస్తుంది. కార్మిక సంఘాలు ప్రొ॥ ఫ్రాంక్ ప్రకారం సామ్యవాదం లేదా కమ్యూనిస్టు సమాజ స్థాపనకు తీసుకున్న శక్తిని ఉపయోగించకుండా ఆయా సంఘాలు యాజమాన్యం విధులను ఆకళింప చేసుకోవడానికి కార్మిక సంఘాలు తమ శక్తిని ఉపయోగించాలి అని కోరుకున్నారు. కార్మిక సంఘాలు నిరతరం యాజమాన్యం యొక్క అధికారంపై దాడిచేస్తూ ఉండకపోతే కార్మిక సంఘాల మనుగడకే ప్రమాదం అని కార్మిక సంఘాలు భావిస్తుంటాయి. ఈ ప్రక్రియ కార్మిక సంఘాల యాజమాన్యం అన్ని విధులను జీర్ణింపచేసుకోగలుగుతాయి అని ప్రొ॥ ఫ్రాంక్ పేర్కొన్నారు. ఈ రకంగా సమాజ ఔన్నత్యానికి కార్మిక సంఘాలు తిరిగి నెలకొల్పబడడానికి కృషి చేస్తాయి.

5.2.7. సెలిగ్ పెరల్ మాన్ కార్మిక సంఘోద్యమ సిద్ధాంతం : ప్రొ॥ సెలిగ్ పరల్ మాన్ రష్యా, జర్మనీ, బ్రిటన్, అమెరికా దేశాలలో శ్రామిక ఉద్యమాలని విశ్లేషించిన తరువాత ఈ సిద్ధాంతంను రూపొందించాయి. ఆధునిక కార్మికోద్యమాన్ని నిర్ధారించే కొన్ని అంశాలను కనుగొన్నారు. 1. పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థ శక్తిని నిరోధించటం దీనిని నిర్ధారించే అంశం చారిత్రాత్మక అభివృద్ధిపై ఆధారపడి ఉంటుంది. 2) ఎంత శాతం మేధావులు కార్మికోద్యమాలను ముందుండి నడపగలరు అనే అంశంపై శ్రామిక సంఘోద్యమం ఆధారపడి ఉంటుందని విశ్లేషించారు.

## 5.3. శ్రామిక సంఘ ఉద్యమము : నిర్వచనము :

అర్థశాస్త్రంలో శ్రామిక సంఘ ఉద్యమాన్ని వివరించే ముందు ఆ విషయాన్ని స్పష్టంగా నిర్వచించాలి. కానీ శ్రామిక సంఘాలను నిర్వచించడం అంత తేలిక పని కాదు.. శ్రామిక సంఘాలు ఆర్థిక మానసిక సాంఘిక రాజకీయ అంశాలకు సంబంధించి సంక్లిష్టమైన సంస్థ.

సమాజంలో బలోపేతమైన శ్రామిక సంఘోద్యమ పాత్ర కొంత మందిని భయభ్రాంతులతో గురి చేయవచ్చు అదే విధంగా మరి కొంత మందికి ఆశాజనకంగానూ ఆకస్మికంగా కలిగే అనుభూతిని కూడా కలిగిస్తుంది.

శ్రామిక సంఘోద్యమాన్ని నిర్వచించడంలో ప్రాథమికంగా కలిగే కష్టమేమిటంటే పరిస్థితులు పరిసరాల ప్రభావం వీటిపై ఉండడం వల్ల వాటిలో మార్పులు వచ్చినప్పుడల్లా శ్రామిక సంఘోద్యమ స్వభావంలో గమనించ తగ్గ మార్పులు సంభవిస్తాయి. ప్రపంచంలో శ్రామిక సంఘాల్లో వాటి మధ్య పోలికలున్నప్పటికీ వాటి మధ్య తేడాలు కొన్ని ఉన్నాయి. అందువల్ల శ్రామిక సంఘాలను అనేక రకాలుగా నిర్వచించారు. ముఖ్యంగా శ్రామిక సంఘాల కర్తవ్యాలను గురించి భిన్న అభిప్రాయాలున్నాయి. కార్మిక శక్తి బలంగా ఉన్నప్పుడు కార్మిక సంఘాలు ఏ రాజకీయ పక్షంలోనూ చేరక, ప్రజాస్వామ్యంలో తమకున్న ప్రజా బలాన్ని ఉపయోగించి తమ కోర్కెలు సాధించుకోవచ్చు. శ్రామిక శక్తి తక్కువగా ఉన్నప్పుడు తమ అభిప్రాయాలకు అణుగుణమైన ఒక రాజకీయ పక్షానికి ఒక శాఖగా అనుబంధ సంస్థగా పని చేయవచ్చు.

2. శ్రామిక సంఘాలను అనేక విధాలుగా నిర్వచించారు. అందులో కొన్ని ముఖ్యమైన సరియైన నిర్వచనాలు పరిశీలిద్దాము.

ది. బ్రిటీష్ కార్మిక సంఘ చట్టం - 1913 మరియు ది ఇండియన్ ట్రేడ్ యూనియన్ ఆక్ట్ 1926 ప్రకారం కార్మిక సంఘాలంటే "కార్మికులు యజమానుల మధ్య లేదా కార్మికుల, కార్మికుల మధ్య లేదా యజమానుల, యజమానుల మధ్య సంబంధాలను నియమబద్ధం చేయడం కోసం లేదా ఏదైనా ఒక వ్యాపారము లేదా వృత్తి నిర్వహణపై నిర్బంధ ఆంక్షలను విధించడానికి స్థిరంగా కానీ, అస్థిరంగా కానీ ప్రధానంగా ఏర్పాటు జరిగిన కలయిక అని అర్థం.

యన్.యమ్ జోషి భారతదేశంలో కార్మిక నాయకుడు ఈ సందర్భంగా వెలిబుచ్చిన అభిప్రాయం ఏమనగా శ్రామిక సంఘాలంటే శ్రామికుల కోసం, ఉద్యోగస్తుల కోసం ఏర్పాటు చేయబడింది కానీ యజమానుల లేదా భాగస్వామ్యుల లేదా వ్యక్తిగత కార్మికుల ప్రయోజనం కోసం ఏర్పాటు అయింది కాదు. 3. అమెరికన్ శ్రామిక ఫెడరేషన్ నిర్వచించినట్లుగా శ్రామిక సంఘం అంటే "వేతనాలు గడించేవారు అందరూ కలసి తమ కోర్కెల సాధన కోసం వారి శక్తిని బట్టి సమాజానికి మరియు పారిశ్రామిక రంగానికీ తోడ్పడడమే" అని పేర్కొంది.

శ్రీ వి.వి. గిరి ప్రకారం శ్రామిక సంఘం అంటే స్వచ్ఛందంగా శ్రామికులందరు కలసి సంఘంగా ఏర్పడి తమ కోర్కెలను సమిష్టి కృషి ద్వారా సాధించుకోవడానికి, పరిరక్షించుకోవడానికి ఏర్పడినది.

ఆక్స్‌ఫర్డ్ డిక్షనరీ ప్రకారం శ్రామిక సంఘం అంటే ఒక పరిశ్రమలో కార్మికులు అందరు సంఘంగా ఏర్పడి వారి వేతనాలు, పని గంటలు శ్రామికుల స్థితిగతులు వారి సమిష్టి నిధినుండి సమ్మెకాలంలో అనారోగ్యంగా ఉన్నప్పుడు, ఉపాధి కోల్పోయినపుడు, నిరుద్యోగిగా ఉన్నప్పుడు, వృద్ధాప్యంలో ఆర్థికపరమైన సహాయం పొందడానికి ఏర్పాటు చేసుకున్నదే శ్రామిక సంఘం.

రాబర్ట్స్ పారిశ్రామిక సంబంధాల డిక్షనరీలో నిర్వచించినట్లుగా శ్రామిక సంఘం అంటే "ఒక సంస్థలో కార్మికులు అందరూ కలసి సమిష్టిగా కోర్కెల సాధన కోసం యజమాన్యంతో సంభాషణలు ద్వారా వేతనాలు, పని గంటలు మరియు ఇతర ఉపాధి స్థితి గతులు మెరుగు పరుచుకోవడానికి రూపుదిద్దుకొన్నవి శ్రామిక సంఘాలు.

## 5.4. శ్రామిక సంఘాల లక్ష్యాలు :

శ్రామిక సంఘ ఉద్యమ లక్ష్యాలు ఒక దేశానికి, ఇంకోదేశానికి, ఒక కాలానికి ఇంకో కాలానికి మారుతూ ఉన్నప్పటికీ శ్రామిక సంఘ ముఖ్య లక్ష్యంలో ఏ విధమైన మార్పు లేదు. శ్రామిక వర్గ పరిరక్షణ మరియు వారి పురోగతి ముఖ్యమైన లక్ష్యం. ఇది కార్మిక వర్గం యొక్క అంతిమ లక్ష్యం.

కారల్‌మార్క్స్, ఫెడరిక్ ఏంజెల్స్ శ్రామిక సంఘోద్యమ పితామహుడు, శ్రామిక సంఘం ప్రాముఖ్యానికి వాటి ఆశయాలకు ప్రాధాన్యమిచ్చే శ్రామికోద్యమాన్ని అనేక విధాలుగా ప్రపంచ వ్యాప్తంగా ప్రభావితం చేశారు. వీరి గతి తార్కిక భౌతిక వాదము, కార్మిక వర్గ పోరాట సిద్ధాంతం సమాజంలో విప్లవాత్మకమైన, ప్రాథమిక మార్పులు తీసుకురావడానికి శ్రామిక సంఘం పునాది వంటిదని విశ్వసించి ప్రచారం చేసి ఆచరణాత్మకంగా ఋజువు చేశారు.

వెబ్ ప్రజాస్వామ్య సిద్ధాంతాన్ని పారిశ్రామిక రంగానికి విస్తరింపచేయడమే శ్రామికోద్యమ ముఖ్య కర్తవ్యం అన్నారు. G.D.H. కోల్ ప్రకారం అధిక వేతనాలు సముచిత శ్రమనిర్వహణ పరిస్థితులు తీసుకురావడం శ్రామిక సంఘాల ప్రధాన లక్ష్యం అని వివరించాడు ప్రపంచంలో ఏ కాలంలోనైనా కార్మికుల ఆర్థిక ప్రయోజనాలను రక్షించడం, మెరుగుపరచడం శ్రామిక సంఘాల ముఖ్య లక్ష్యంగా ఉండాలని భావించారు.

శ్రామిక సంఘాల కోర్కెలు త్వరితంగా పెరుగుతున్నాయి. ఈ నేపధ్యంలో కార్మిక సంఘాలు పెద్ద పెట్టున ఆ కార్మికుల సమస్యలు పరిష్కరించడానికి కావలసిన జాతీయ, అంతర్జాతీయ విధులను నిర్ణయించడానికి కావలసిన పరిధిని విస్తృతపర్చుకున్నాయి. ఈనాటి పరిస్థితుల్లో కార్మికులు పరిశ్రమల యాజమాన్య నిర్వహణలో గుర్తైన భాగస్వామ్యం కావాలని కార్మిక సంఘాలు ఆరాటపడుతున్నాయి. ఈనాడు శ్రామిక సంఘాల లక్ష్యాలను ఈ క్రింది విధంగా పేర్కొనవచ్చు.

1. కార్మికుల వేతనాలు, పరిస్థితులు మరీ క్షీణించకుండా చూడడం. కృషి చేయడం మరియు వారి అభ్యున్నతికి మరియు అవసరమైన పోరాటాలను నిర్వహించడం, కార్మికులను ఎప్పటికప్పుడు చైతన్యవంతులను చేయడం ఈ సంఘాల ప్రధాన లక్ష్యం.

2. సామాజిక, పారిశ్రామిక రంగాల్లో అత్యున్నత స్థాయి కలిగిన పౌరులుగా కార్మికులను తీర్చి దిద్దడం.

3. జాతీయ ఆర్థిక పరిస్థితిపై సార్వజనిక నియంత్రణ పెంపొందించడం అందులో భాగస్వాములుగా కార్మికులను చేయడం.

4. కార్మికులను యజమానులు దోచుకోకుండా వారిని రక్షించడం, కార్మికుల విధి నిర్వహణ బాధ్యత కల్పించడం కర్మాగారాలు మూత పడిన సమయంలో కొంతమంది కార్మికులను పని నుండి తొలగించడం మరియు యజమానుల కక్ష సాధింపుల నుండి మొదలైన విపత్కర పరిస్థితుల నుండి కార్మికులను కాపాడాలి.

5. కార్మికుల జీవన స్థితిగతులను మరియు పనిలో స్థితి గతులను మెరుగు పరచాలి.

6. శ్రామికుల యొక్క వృత్తిపరమైన హోదాను పెంచడం

7. ఆదాయ బాధ్యత ముఖ్యంగా పెన్షన్, భవిష్యనిధి (ప్రావిడెంట్) నిధి శ్రామికులకు నిరుద్యోగ భృతి, వారు విధి నిర్వహణలో ఉన్నప్పుడు గాయపడినపుడు కావలసిన సహాయాన్ని అందించడం.

8. కార్మికుల పని గంటల భారం తగ్గించడం

9. కార్మికుల ఆరోగ్యం, భద్రత మరియు సంక్షేమ ప్రమాణాల అభ్యున్నతి కొరకు కృషి చేయడం

10. శ్రామికుల వ్యక్తిత్వాన్ని గౌరవించడం పరిశ్రమలో పర్యవేక్షకుల నుండి శ్రామికులను మనుషులుగా గుర్తించడం.

11. సంస్థలో శ్రామికులను పరిపాలనా వ్యవహారాల్లో మరియు వ్యవహారాల్లో కార్యనిర్వహణా భాగస్వామ్యులను చేయడం

12. శ్రామికుల యొక్క రాజకీయ హోదాను క్రమక్రమంగా పెంచడం.

పైన ఉదహరించిన లక్ష్యాలు అన్ని ఆయా పరిశ్రమల్లో చర్యలు ద్వారా సమిష్టి ఒప్పందాలకు పరిశ్రమల యాజమాన్యంతో కలసి కార్మిక సంఘాలు కృషి చేయవచ్చు. లేదా రాజకీయ చర్యల ద్వారా శ్రామికులకు ఉపయోగపడే చట్టాలు తీసుకురావటానికి కావలసిన ఐక్యసంఘటనా పోరాటాలు చేయవలసి ఉంది.

## 5.5. శ్రామిక సంఘాల విధులు మరియు పాత్ర :

ప్రపంచీకరణ, ప్రైవేటీకరణ సరళీకృత ఆర్థిక విధానాలు ప్రపంచ వ్యాప్తంగా ప్రాధాన్యత సంతరించుకున్న నేపథ్యంలో శ్రామిక సంఘాల విధులు నానాటికీ పెరుగుతున్నాయి. శ్రామిక సంఘాలు అనేక కార్యకలాపాలు చేపడుతున్నాయి. వారి అంతిమ లక్ష్యం ప్రపంచ వ్యాప్తంగా శ్రామిక రాజ్యాన్ని ఏర్పరచటం పట్ల కూడా స్పష్టమైన భావాలున్నాయి. ఒకప్పుడు శ్రామిక సంఘాలు ఉద్యోగ పరమైన పరిస్థితులను మెరుగుపరచడమే తమ కర్తవ్యమని భావించాయి. ఈనాడు కార్మిక సంఘాలు జాతి పునర్నిర్మాణంలో చురుకుగా పాల్గొని అత్యంత కీలకమైన పాత్ర నిర్వహిస్తున్నాయి. ఆర్థికాభివృద్ధికి దోహదపడుతున్నాయి. నేడు పరిశ్రమల్లో కావలసింది శాంతిని నెలకొల్పడమే ఆ శాంతి సాధనకు కూడా కార్మిక సంఘాలు తమ ప్రయోజనాలకు భంగం కలుగకుండా ప్రధాన పాత్ర పోషిస్తున్నాయి. జాన్ ప్రైస్ వివరించినట్లుగా ఈ రోజు శ్రామిక సంఘాలు వారి వేతనాలు, కార్మికుల పరిస్థితులను మెరుగుపరచడం, అభివృద్ధి చేయడమే కాక, ఉత్పత్తి దారులుగా, వినియోగదారులుగా, పారిశ్రామిక అంశాలన్నిటిలోను జోక్యం కలుగజేసుకుంటున్నాయి.

శ్రామిక సంఘాల అనేక రకాలుగా విధులను ఈ క్రింది శీర్షికలుగా విభజించటం జరిగింది.

**5.5.1. అంతర్భాగ నిర్వహణ విధులు :** శ్రామికులు పనిచేసే పరిశ్రమలలో పరిస్థితిని మెరుగుపరచడానికి శ్రామిక సంఘాలు అమలు జరిపే సంక్షేమ కార్యకలాపాలే అంతర్భాగ నిర్వహణ విధులు అంటారు. ఈ రకమైన కార్యకలాపాలు సరియైన వేతనాలు, ఉద్యోగంలో ఉన్నప్పుడు మంచి పరిస్థితుల కోసం పాటుపడడం, యాజమాన్యం నుండి సరియైన గౌరవం పొందడం, పని గంటలు తగ్గించడం ఈ మధ్య కాలంలో యాజమాన్యంకి వచ్చే లాభాల్లో కొంత వాటాను తీసుకోవడం, పరిశ్రమలపై అదుపు సంపాదించడం, విరామాంతరాలు, పరిశుభ్రత, భద్రత పరిశ్రమలలో ఈ సమస్యల పరిష్కారం ఈ అంతర్భాగ నిర్వహణ విధులలో చేర్చబడినాయి. ఈ సమస్యల పరిష్కారానికి శ్రామిక సంఘాల కార్మికుల హక్కుల పరిరక్షణకు సమిష్టిగా బేరమాడడం, సంభాషణలు, సమ్మెలు మరియు పని బహిష్కరణ చర్యలు చేపట్టవలసి ఉంటుంది. కాబట్టి ఈ రకమైన విధులను శ్రామిక సంఘాలు పోరాట విధులు అని కూడా పిలుస్తారు. ఆ విధంగా శ్రామిక సంఘాలు పోరాటాలు నిర్వహించవలసి ఉంటాయి.

ఇంకా శిక్షణ, ప్రోత్సాహ చెల్లింపులు, ఉద్యోగ ఉన్నతి, బోనస్ గౌరవభృతి (గ్ర్యాటుటి) తదితర ఆర్థిక పరమైన ప్రయోజనాల కోసం కార్మిక సంఘాలు ఉద్యమాలను నిర్వహించి పోరాడాలి. ఒక్కప్పుడు చాలా వరకు ఉపాధి పరిస్థితులు చట్టపరంగా క్రమబద్ధం చేసినప్పటికీ శ్రామిక సంఘాలు తరచు యాజమాన్యంతో బేరమాడి చట్టపరంగా ఉన్న పరిస్థితుల కంటే కూడా మెరుగైన వాటి కోసం కృషి చేస్తాయి. ఈ రకమైన విధులను ఆర్థికపరమైన విధులు అని కూడా పిలుస్తారు.

పైన ఉదహరించిన విధులు అన్ని కార్మిక సంఘాల పరిశ్రమల యజమానులతో బేరమాడి కోర్కెలను సాధించడానికి ప్రయత్నిస్తాయి. బేరమాడడం అంటే యాజమాన్యంతో సంభాషణల ద్వారా కార్మిక సంఘాలు సమస్యలను పరిష్కరించవచ్చు. ఒక వేళ యాజమాన్యంతో చర్చలు విఫలమైతే పరిశ్రమలలో కొన్ని విపత్కర పరిస్థితులకు దారి తీయవచ్చు. అవి ముఖ్యంగా సమ్మె ఉత్పత్తి స్తంభింపజేయడం విధులను బహిష్కరించడం లేదా తాత్కాలికంగా ఉత్పత్తి కార్యకలాపాలు నిలిపి వేయడం వంటివి. ఈ చర్యల ద్వారా కార్మిక సంఘాలు తమ హక్కుల్ని కాపాడుకుంటాయి.

**5.5.2. బహిర్భాగ నిర్వహణ విధులు :** శ్రామికులకు అవసరమైనప్పుడు సహాయపడే సామర్థ్యాన్ని పెంచే కార్యకలాపాలను వెలుపల నిర్వహణ విధులుగా పేర్కొనవచ్చు. శ్రామిక సంఘాలు ఆయా సభ్యుల నుండి చందాల ద్వారా వారికి తోడ్పాటుగా ఉండేందుకు కొంత నిధిని సేకరించి కార్మికులు పారిశ్రామిక వివాదాల వలన అనారోగ్యంగా ఉన్నప్పుడు, నిరుద్యోగంతో బాధపడుతున్నప్పుడు వృద్ధాప్యంతో, ప్రమాదాలు మొదలైనవి అవాంతరాలు తలెత్తినప్పుడు కార్మికులకు సహాయపడేందుకు ఖర్చు చేస్తారు. ఇటువంటి ఆర్థిక సహాయం కార్మికులలో బాధ్యత లేదే అనే భావాన్ని పోగొట్టి సభ్యుల నుండి సహకారాన్ని పెంపొందిస్తుంది. భారత పారిశ్రామిక సంఘాల చట్టం 1926 పై పేర్కొన్న కార్యకలాపాలు నిర్వహణకు అవసరమైన నిబంధనలు చేసింది. ఈ కార్యకలాపాలు నిర్వహణ శ్రామిక సంఘాలకు ఉండే ఆర్థిక స్థోమతనుబట్టి మరియు శ్రామిక సంఘాలు నాయకత్వ సామర్థ్యంపై ఆధారపడును.

**5.5.3. రాజకీయ విధులు :** శ్రామిక సంఘాలు పెట్టుబడిదారీ విధానాన్ని కూలదోయడానికి, ప్రభుత్వ అధికారాన్ని హస్తగతం చేసుకొని వర్గ రహిత సమాజాన్ని స్థాపించడానికి శ్రామిక సంఘాలు అత్యంత శక్తివంతమైన సాధనాలు అని కారల్ మార్క్స్ ఏంజెల్స్ రంచించిన కమ్యూనిస్టు ప్రణాళికలో పేర్కొన్నారు. చాలా దేశాల్లో శక్తివంతమైన శ్రామిక పార్టీలు పెరిగాయి. మన దేశంలో కూడా శ్రామిక సంఘాలు ప్రభుత్వం యొక్క శ్రామిక విధానాన్ని ప్రభావితం చేస్తున్నాయి. పార్లమెంటు న్యూ అసెంబ్లీలలోను సీట్లు సంపాదించి శ్రామిక ధ్యేయం బలోపేతం అవడానికి కృషి జరుగుతుంది. శ్రామిక సంఘాల రాజకీయ విధులల్లో

1. ఎన్నికల్లో పాల్గొని రాజకీయ అధికారాన్ని హస్తగతం చేసుకోవడం.
2. దేశంలోని రాజకీయ పార్టీలల్లో కార్మికుల సమస్యల పట్ల దేశంలోని ఎవరైతే సానుభూతి చూపుతారో వారికి ఎన్నికలలో అండగా నిలవడం.
3. కార్మికులకు అనుకూలంగా చట్టాలు చేయడానికి కావలసిన వత్తిడి తీసుకురావడం
4. ప్రస్తుతం శ్రామికుల సంక్షేమం కోసం ఉన్న చట్టాల స్థానంలో మెరుగైన కొత్త శ్రామిక చట్టాలు చేయడానికి కావలసిన వత్తిడి పరిశ్రమలపై యాజమాన్యంపై, ప్రభుత్వంపై తీసుకురావడం.
5. శ్రామిక సంఘాలు చట్ట ప్రకారం, నివాస సౌకర్యం కల్గించడానికి, వినోదపరమైన మరియు విద్య వైద్య పరమైన మొదలైన సంక్షేమ సౌకర్యాలు కార్మికుల కొరకు సాధించడానికి కృషి చేస్తాయి.
6. స్వతంత్ర శ్రామిక పార్టీలు ఆవిర్భవించడానికి లేదా రాజకీయ పార్టీలు అనుబంధ సంస్థలుగా ఆవిర్భవించడానికి లేదా ఒకే అభిప్రాయాలు కలిగిన రాజకీయ పక్షాలలో సంబంధాలు ఏర్పరచుకోవడం జరుగుతుంది. బ్రిటన్‌లో శ్రామిక సంఘ కాంగ్రెసు స్వతంత్ర శ్రామిక పార్టీని స్థాపించింది. అదే విధంగా శ్రామిక పార్టీలు అనేక దేశాల్లో వెలుగులోకి వచ్చాయి.
7. అనేక జాతీయ అంతర్జాతీయ సంస్థల్లో అనేక సలహా సంఘాల్లో శ్రామిక సంఘాలు పాల్గొని శ్రామికులకు నిజమైన ప్రతినిధులుగా వ్యవహరిస్తున్నాయి.
8. కార్మికుల్లో విప్లవాత్మకమైన భావాల్ని కార్మిక సంఘాలు పెంపొందిస్తున్నాయి.

**5.5.4. అంతర్జాతీయ కార్యకలాపాలు :** ప్రపంచ వ్యాప్తంగా శ్రామిక సంఘాలు రాజకీయ పార్టీలకు అనుబంధంగా సంబంధాలు ఏర్పరచుకుంటున్నాయి. ఈ కార్మిక సంఘాలు పెట్టుబడిదారీ ఆర్థిక వ్యవస్థలో సరళీకృత ఆర్థిక విధానాలు తమ ప్రయోజనాలకు భంగం కలిగిస్తున్నప్పుడు వాటిని ప్రతిఘటిస్తూ మరియొకవైపు శాంతిమార్గాల ద్వారా అవసరమైతే ఐక్యంగా ప్రతిఘటిస్తూ ఆర్థిక వ్యవస్థ పునః నిర్మాణానికి కృషి చేస్తున్నాయి. ఆ విధంగా అనేక శ్రామిక చట్టాలు ఏర్పడడానికి మరియు క్రమబద్ధం చేయడానికి ముఖ్యంగా ఉపాధికి సంబంధించిన స్థితిగతులు వారికి ఉపయోగపడే పని గంటలు, విశ్రాంతి సమయం, వారంలో విశ్రాంతి, భద్రత, స్త్రీలు, పిల్లల ఉపాధి సౌకర్యాలు పని సమయాల్లో గాయాలు అయితే తగిన పారితోషకం, వారికి సంబంధించిన వేతనాలు, ఈ పరిస్థితులకు కారణం. సంఘటిత శ్రామికశక్తి జాతీయ, అంతర్జాతీయంగా వారి లక్ష్యాల సాధనకు దోహదపడింది. ఆ విధంగా అంతర్జాతీయ శ్రామికసంఘాలు అయిన (ILO WFTU, ICFTU) నిర్మాణం చేయబడ్డాయి. అంర్జాతీయంగా ఈ క్రింది పేర్కొన్న విధుల శ్రామిక సంఘాలు నిర్వహించగలవని ఆశిద్దాం.

1. శ్రామిక సంఘాలు అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ కార్యకలాపాల్లో పాల్గొనడం.
2. శ్రామిక సంఘాలు కూడా శ్రామిక సంఘాల అంతర్జాతీయ సమాఖ్య కార్యకలాపాలలో పాల్గొనడం.

   ప్రధానంగా (WFTU, ICFTU) మరియు అంతర్జాతీయ శ్రామిక సంస్థ, సచివాలయం, కార్మిక వర్గ ఐక్యత మరియు సంఘీభావం నెలకొల్పడానికి పాల్గొనవలసి ఉంది.
3. ఇతర దేశాల్లో ఉన్న కార్మికులకు సమ్మెకాలంలో మరియు ప్రకృతి పరంగా సంభవించే విపత్తుల్లో ఆదుకోవడానికి తగిన ఆర్థికపరమైన సహాయం మరియు ఇతర సహాయాన్ని అందించడం.

## 5.6. శ్రామిక సంఘాల నిర్మాణంలో రకాలు :

శ్రామిక సంఘాల నిర్మాణాన్ని అనుసరించి వృత్తి సంఘాలు సాధారణ సంఘాలు, పారిశ్రామిక సంఘాలు, సమాఖ్యలు అని నాలుగు రకాలుగా పేర్కొనవచ్చు. వృత్తి నైపుణ్యం గల శ్రామికులు అందరూ కలసి సంఘాలుగా ఏర్పడితే వాటిని వృత్తి సంఘాలు అన్నారు. ఈ సంఘాలు తమ వృత్తి నైపుణ్యాన్ని కాపాడుకుంటూ సభ్యుల ప్రయోజనాలకు కృషి చేస్తాయి. ఈ సంఘంలో ఎవరిని పడితే వారిని సభ్యులుగా చేర్చుకొనరు. ఈ సంఘాల్లో చేరాలంటే నైపుణ్యం గీటురాయిగా ఉంటుంది. సహజంగా ఇందులో సభ్యులు పరిశ్రమలలో కీలక పాత్రలు పోషిస్తూంటారు. అందువల్ల కార్మికుల యజమానుల చర్చల్లో కూడా కీలకపాత్ర పోషిస్తుంటారు. ప్రపంచీకరణ నేపధ్యములో అతిశక్తివంతమైన యంత్రాలు ప్రవేశపెట్టడంతో ఈ సంఘాల ఉనికికి కొంత భంగం కలిగిందని చెప్పవచ్చు. అయితే వారి ప్రత్యేకత సాటి చెప్పుకుంటున్నాయని అనడంలో అతిశయోక్తి కాదు.

శ్రామిక సంఘాల్లో కార్మికుల్లో నైపుణ్యం లేనప్పటికీ నైపుణ్యం ఉన్నవారు లేనివారు అని సభ్యుల మధ్య తారతమ్యం లేకుండా అందరికీ సభ్యత్వమిస్తాయి. ఈ సాధారణ సంఘాల్లో విశేషమేమంటే వాటికి ఉన్న సభ్యత్వం ఎంత అనే దానిపై ఆధారపడి ఉంటుంది.

శ్రామిక సంఘాలు తమ ఉనికిని కాపాడుకుంటూ విదేశీ వ్యాపారాన్ని వస్తువుల సేవా రంగాల్లో విస్తృతంగా అంతర్జాతీయంగా పెంపొందించడానికి జరుగుతున్న పోటీల్లో శ్రామికులు, శ్రామిక సంఘాలు అనేక సమస్యలను ఎదుర్కొనవలసి వస్తుంది. ఈ పరిస్థితిని అధిగమించాలంటే కార్మిక సంఘాల్లో ఐక్యతను పెంపొందించి అన్ని కార్మిక సంఘాలు ఐక్యసంఘటనగా ఏర్పడి, సమాఖ్యలుగా ఏర్పడి కార్మిక లోకానికి జరుగుతున్న అన్యాయాన్ని ఎదుర్కోవడానికి సన్నద్ధం అవుతాయి.

పారిశ్రామిక సంఘాల్లో కార్మికులందరూ సంఘ సభ్యులుగా ఉంటారు. వృత్తిపరమైన బేధాలు ఉన్నప్పటికి వాటికి ప్రాధాన్యత ఇవ్వక కార్మికులందర్ని సంఘటిత పరచి బలోపేతమైన ఉద్యమాన్ని నిర్మిస్తుంటాయి. ఈ రకమైన సంఘాలు పారిశ్రామిక రంగంలో ఎక్కువగా కన్పిస్తుంటాయి. స్థానికంగా మొదలుకొని, ప్రాంతీయ, రాష్ట్రీయ జాతీయ, అంతర్జాతీయ స్థాయిలో శ్రామికులను ఐక్యం చేసి కార్మికుల ప్రయోజనాలను కాపాడటానికి ఉద్యమాలు నిర్వహిస్తున్నాయి.

## 5.7 శ్రామిక సంఘాల పురోగతికి తోడ్పడే అంశాలు :

మొదట పారిశ్రామికీకరణ తరువాత ప్రాపంచీకరణ సరళీకృత ఆర్థిక విధానాలు అధికోత్పత్తికి దోహదపడ్డాయి. తద్వారా పారిశ్రామిక వేత్తలు కార్మికవర్గాన్ని దోపిడికి గురిచేసింది. ఈ దోపిడిని అడ్డుకోవడానికి శ్రామికవర్గాన్ని ఆదుకోవడానికి శ్రామికసంఘాలు ఉద్భవించాయి. ఈ శ్రామిక సంఘాలు దేశ పురోభివృద్ధికి పునాదివంటివి. శ్రామిక ఉద్యమాన్ని ముందుకు తీసుకువెళ్ళడానికి సమర్థవంతమైన నాయకత్వం అవసరం. శ్రామిక సంఘాలు తమ లక్ష్యాలను నిర్దేసించుకోవడంలోనే తమ శక్తి ఆధారపడి ఉంటుంది. శ్రామిక సంఘాలు దేశంలో బలమైన శ్రామిక ఉద్యమాన్ని పటిష్టంగాను పోరాట పటిమ కలదిగా నడిపించడానికి సమర్థవంతమైన సమయస్ఫూర్తి కలిగిన శ్రామికులు, వారిని నడిపించడానికి నిజాయితీపరులైన, త్యాగబుద్ధి కలిగిన, ఏ రకమైన ఒత్తిడులకు లొంగని, కార్మిక వర్గాన్నంతటినీ ఒకే తాటిపై నడిపించగలిగిన నాయకత్వం దేశానికి ఎంతైన అవసరం.

శ్రామిక సంఘాలు అంతర్గత నిర్మాణం ప్రజాస్వామ్యం పటిష్టంగాను నూటికి నూరుపాళ్ళు అమలు అయ్యేటట్లు చూడడం చాలా అవసరం. అది ఎప్పుడు సాధ్యం అంటే సంఘ కార్యాకలాపాలు సమర్థవంతంగా నిర్వహించబడాలి. ఎప్పటికప్పుడు సమస్యలపై నిత్యంపై అధికారుల దృష్టికి తీసుకువెళ్ళటం స్పందించడం, అవసరమైన రీతిలో అందోళనలకు దిగడం, సంఘం యొక్క ఆర్థిక స్థోమతను మెరుగుపరుచుకోవడం ఇవి అన్ని కూడా అంతర్గత ప్రజాస్వామ్యం సఫలీకృతం అవడానికి తోడ్పడే అంశాలు. పరిశ్రమల్లో కార్మికుల తమ స్థితిగతులను మెరుగుపరుచుకోవడానికి, ఆనాడు సమ్మెలను ఒక ఆయుధంగా ఉపయోగించుకోవడానికి కావలసిన పరిస్థితులు లేవు. 1918 సంవత్సరానికి పూర్వం అప్పుడప్పుడు కొన్ని సమ్మెల మాత్రమే జరిగాయి. 1877 నాగపూర్ ఎంపైర్ మిల్స్‌లో సమ్మె జరిగింది. 1880లో బొంబాయిలో పనిగంటలు, కాలపరిమితి పొడుగింపుకు వ్యతిరేకంగా సమ్మె జరిగింది. ఆనాడు సమ్మె అంటే కార్మికులు పరిశ్రమలను వదిలి పెట్టి గ్రామాలకు వెళ్ళిపోవడం, లేదా తాత్కాలికంగా ఇతర పరిశ్రమల్లో పనికి వెళ్ళటం అంతేగాని సమిష్టిగా బేరమాడడం గాని, సమైక్య కార్యాచరణ యత్నాలు చేయలేదు.

కార్మిక సంఘాల రాజకీయ పార్టీలకు అనుబంధంగా ఉండి రాజకీయ నాయకుల ప్రాధ్బలంతో కార్మికోద్యమాలు జరుగుతుండడంతో రాజకీయ సమ్మెలు ఆనాటినుంచే మొదలైనాయి. 1908 సంవత్సరంలో లోకమాన్య బాలగంగాధర్ తిలక్‌కు 6 సంవత్సరాలు కారాగారశిక్ష విధించినప్పుడు దానికి వ్యతిరేకంగా బొంబాయిలో 6 రోజులు సామూహిక సమ్మె జరిగింది. 1875-1918 సంవత్సరాల కాల వ్యవధిలో శ్రామిక సంఘాలు పరిష్టమైన నిర్మాణ లోపం వల్ల కేవలం సామాజిక సేవా సంఘాలుగా సంక్షేమ సంఘాలుగా మిగిలిపోయాయి. నాయకత్వంలో కావలసిన పటుత్వం లోపించింది. అందుకే 'డాక్టర్ పునీకర్' ఆనాడున్న పరిస్థితుల్ని సామాజిక సంక్షేమమే ధ్యేయంగా కార్మికోద్యమ ప్రారంభదశలో నెలకొన్నాయి.

1819 నుండి 1824 మధ్య కాలంలో మొదటి ప్రపంచ యుద్ధ కాలంలోనూ యుద్ధానంతరం శ్రామికులు దుర్భరమైన ఆర్థిక ఇబ్బందులకు లోనైనారు. దేశంలో ఆర్థిక పరిస్థితి క్షీణించింది. పరిశ్రమల్లో లాభాలు ఉన్నప్పటికీ నిత్యావసర వస్తువుల ధరలు విపరీతంగా పెరిగాయి. కానీ శ్రామికుల వేతనాల్లో పెరుగుదల లేక వారి ఆర్థిక పరిస్థితి క్షీణించింది. కార్మికులు అసంతృప్తికి లోనై, వర్గ చైతన్యానికి దారి తీసింది. శ్రామిక సంఘాలు నెలకొల్పి సమిష్టి కార్యాచరణకు మార్గం సులువైనది.

మొదటి ప్రపంచయుద్ధానంతరం ప్రపంచవ్యాప్తంగా కొత్త ఉత్సాహం, పెల్లుబికింది. ఆ చైతన్య భారతదేశ కార్మిక వర్గంపై కూడా ప్రభావం చూపింది. వేతనాలు, పనిగంటలు నిర్ణయంలో సమిష్టి కార్యాచరణ ఆవశ్యకతను కార్మిక సంఘాలు గుర్తించాయి. దేశ రాజకీయ వ్యవస్థలో నూతన అభిప్రాయాలు, సిద్ధాంతాలు పుట్టుకొచ్చాయి. రాజకీయ పార్టీలు, నాయకులు తమ ప్రాబల్యానికి శ్రామిక సంఘాల ప్రాముఖ్యాన్ని గుర్తించాయి. అటు శ్రామిక సంఘాలకు కూడా ఏదో ఒక రాజకీయ చట్టంలో తమకు నాయకత్వం వహించి, కార్మిక హక్కుల కోసం పోరాడే నాయకత్వం అవసరముంది. 1919-21 సంవత్సరముల మధ్య గాంధీగారు నిర్వహించిన సహాయ నిరాకరణ ఉద్యమము రాజకీయ నాయకులకు ప్రజల్లో మంచి ఆదరణ లభించింది. వారు కార్మిక ఉద్యమంలో పాల్గొనడానికి కావలసిన ప్రేరణ అయింది. శ్రామికులు తమ కోర్కెలను స్పష్టంగా చెప్పగల నాయకత్వం లభించింది. శ్రామికుల్లో ఐకమత్యం స్నేహభావం, సమిష్టి శక్తి కార్యదీక్ష పెరిగాయి. మరొకవైపు పారిశ్రామిక యాజమాన్యంలో ఈ పరిణామాలు ద్వేషానికి గురి చేసి కార్మికోద్యమంపై పారిశ్రామిక

యాజమాన్య బలగాన్ని ఎక్కుపెట్టాయి. ఈ తరుణంలో 1917 వ సంవత్సరంలో రష్యాలో జరిగిన అక్టోబర్ శ్రామిక విప్లవం భారతదేశ శ్రామికోద్యమాన్ని ఎంతగానో ప్రభావితం చేసింది. సామాన్య ప్రజలు ఏకమైతే భారతదేశంలో కొత్త సామాజిక వ్యవస్థ అంటే సమసమాజ స్థాపనకోసం పోరాడే హక్కు, తగిన అవకాశం ఉందని నిరూపించాయి.

## 5.8. భారతదేశంలో కార్మిక సంఘోద్యమ నిర్మాణం :

భారతదేశంలో కార్మికోద్యమం గురించి అవగాహన పెంచుకోవడానికి శ్రామిక సంఘాలను మూడు రకాలుగా విభజించారు.

1. ప్రాథమిక పారిశ్రామిక సంఘాలు

   ఎ. ప్లాంట్ స్థాయి సంఘాలు

   బి. పరిశ్రమ మరియు కేంద్ర సంఘాలు

2. ప్రాథమిక సాధారణ సంఘాలు

   ఎ. పరిశ్రమ యజమాని కమ్ స్థానిక స్థాయి సంఘాలు

   బి. స్థానిక స్థాయి సాధారణ సంఘాలు

3. సాధారణ వృత్తి సంఘాలు

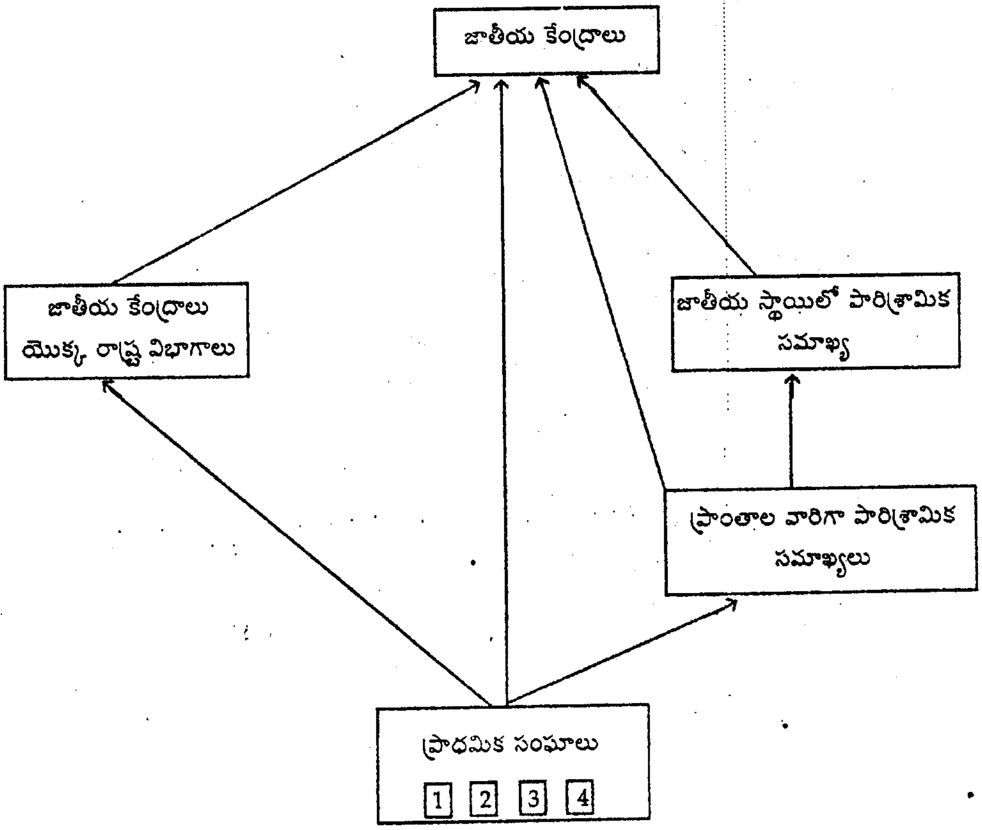
1. **ప్రాథమిక పారిశ్రామిక సంఘాలు :** ఈ సంఘంలో కార్మికులను సభ్యులుగా చేర్చుకుని వారితో నేరుగా సంబంధాలు కలిగి ఉంటారు. శ్రామిక సంఘ నిర్మాణంలో ఇది ప్రాథమిక సంస్థ. పని చేసే కర్మాగారాల్లో పారిశ్రామిక వివాదాలను పరిష్కరించేందుకు ప్రాథమిక సంఘాలు నెలకొల్పబడ్డాయి. ఈ సంఘాలు వాస్తవానికి ముఖాముఖిగా వ్యవహరించి సమస్యల పరిష్కారానికి కృషి చేస్తాయి. వీరు స్థానికంగా కార్యాలయాలను ఏర్పాటు చేసుకుని తమ సభ్యులకు అందుబాటులో ఉంటూ కార్యకలాపాలు నిర్వహిస్తూ ఉంటారు. ఈ ప్రాథమిక సంఘాలను మూడు రకాలుగా విభజించారు. ఎ. పారిశ్రామిక సంఘాలు బి. సాధారణ సంఘాలు సి. వృత్తి (క్రాఫ్ట్) సంఘాలు. పారిశ్రామిక సంఘాలను రెండు రకాలుగా విభజించారు. 1. ప్లాంట్ స్థాయిలో కార్మిక సంఘాలు 2. పరిశ్రమ లేదా కేంద్ర సంఘాలు. ప్లాంట్ స్థాయిలో పారిశ్రామిక సంఘాలు వారి కార్యకలాపాలను ఆయా స్థాయిల్లో మాత్రమే నిర్వహిస్తారు. ఆయా పరిశ్రమలో పని చేసే శ్రామికులంతా ఒక సంఘానికి చెందినవారవుతారు. 2. పరిశ్రమ లేదా కేంద్ర సంఘాలు. ఈ సంఘాలు ఆ పరిశ్రమ అంతటికీ ఓ అంతానికి సంబంధించే విధంగా ఈ సంఘాలను నడుపుతూ ఉంటారు. ఆయా కార్మికులు వృత్తులు లేదా నైపుణ్యాంతో సంబంధం కలిగి ఒక పరిశ్రమకు సంబంధించిన కార్మికులందరినీ ఒక కేంద్రంగా సంఘ నిర్మాణం జరుగుతుంది. ఈ సంఘంలో సభ్యత్వం ఆయా పరిశ్రమల్లో చెందిన కార్మికులకు లేదా ఆయా ప్రాంతాలకు చెందిన కార్మకులందరికీ ఇవ్వబడుతుంది. ఈ రకమైన శ్రామిక సంఘాలు నిర్వహించడానికి కొన్ని రకాల పరిశ్రమలు ఒకే ప్రాంతంలో ఒక కేంద్రంను ఏర్పాటు చేసుకుని నడుస్తూ ఉంటాయి. ఉదాహరణకు బొంబాయిలోని వస్త్ర పరిశ్రమ కార్మిక సంఘం, పశ్చిమ బెంగాల్‌లోని జూట్ పరిశ్రమ కార్మిక సంఘం అలాగే ఇతర ప్రాంతాల్లో అహ్మదాబాదు కాన్పూర్ మొదలైన చోట్ల ఇటువంటి సంఘాలు ఏర్పడ్డాయి.

2. **సాధారణ ప్రాథమిక సంఘాలు :** ఈ సంఘాలు అన్నీ రకాల కార్మికులను పరిగణనలోకి తీసుకుంటాయి. వివిధ రకాలైన పరిశ్రమల్లో పనిచేసే కార్మికులు ఒకే యజమాని క్రింద ఒకే స్థలంలో కేంద్రీకృతమైన సంస్థలో ఈ సంఘాలు పనిచేస్తాయి. ఉదాహరణకు దాల్మియా నగర్‌లోని కార్మిక సంస్థ సమూహం సిమెంటు, పంచదార, కాగితం, రసాయనాల పరిశ్రమల్లో ఈ సంఘాలు ఏర్పడబడ్డాయి.

3. **సాధారణ వృత్తి సంఘాలు :** ఒకే వృత్తి సంఘంలో పనిచేసే కార్మికులందరూ ఒక యూనియన్‌గా ఏర్పడతారు. ఉదాహరణకు విమాన, రవాణా వృత్తిలో పనిచేసే కార్మికులు, ఓడ రేవులు, ఓడ నిర్మాణంలో పనిచేసే కార్మికులు, ఆధునిక సాంకేతిక పరిజ్ఞానంతో నైపుణ్యం కలిగిన శ్రామికులు నిమిత్తం ఈ సంఘాలు ఏర్పడ్డాయి. కార్మికోద్యమ నిర్మాణాన్ని పటము - 1 లో చూపబడినది.

పారిశ్రామిక సమాఖ్య : భారతదేశంలో శ్రామికోద్యమ నిర్మాణంలో అతిపెద్ద కార్మిక సంఘాల్లో పారిశ్రామిక సమాఖ్యలు ముఖ్యమైనవి. భారతదేశంలో రెండు రకాల సమాఖ్యలు ఉన్నవి. ఎ. ప్రాంతీయ సమాఖ్యలు బి. జాతీయ సమాఖ్యలు ప్రాథమిక పారిశ్రామిక సంఘాలు ఒక్కొక్క యూనిట్ యొక్క స్థానిక సమస్యలను పరిష్కరించుటకు ఏర్పడినవి. ఈ సమస్యలు పరిశ్రమల స్థాయిలో పరిష్కారమౌతాయి. కాబట్టి ప్రాథమిక సంఘాలు అన్ని కలసి తాము అందరూ కలసి ఎదుర్కొనే సమస్యల పరిష్కారానికి ఆ పరిశ్రమ యావత్తు ఒక ప్రాంతం వారిగా, ఒక సమాఖ్యగా ఏర్పడతాయి. లేదా జాతీయ స్థాయిలో సమైఖ్యగా ఏర్పడతాయి. ఈ సంస్థలు రెండు కూడా ప్రాంతాల వారిగా జాతీయ స్థాయిలో సమస్యల పరిష్కారానికి కృషి చేస్తాయి. ఉదాహరణకు జాతీయ స్థాయిలో పారిశ్రామిక సమాఖ్య వస్త్ర పరిశ్రమలో, సిమెంట్ పరిశ్రమ, ప్లాంటేషన్సు, పంచదార, రసాయనాలు మొదలైన పరిశ్రమలలో ఈ సంఘాలు స్థాపించబడి కార్యకలాపాలు జరుగుతున్నాయి.

**పటము - 1**




జాతీయ కేంద్రాలు : భారత శ్రామికోద్యమ నిర్మాణంలో జాతీయ కేంద్రాలు అగ్రస్థానంలో ఉండి నడపబడతాయి. ప్రాథమిక సంఘాలు, ప్రాంతీయ సంఘాలు, పారిశ్రామిక సమాఖ్యలు ఇవన్నీ కూడా జాతీయ కేంద్రాలకు అనుబంధంగా ఉంటాయి. భారతదేశంలో ముఖ్యంగా నాలుగు రకాల సమాఖ్యలు పనిచేస్తున్నాయి. 1. సి.ఐ.టి.యు 2. ఎ.ఐ.టి.యు.సి 3. ఐ.ఎన్.టి.యు.సి 4. హెచ్.ఎమ్.ఎస్. ఈ జాతీయ కేంద్రాలు వాటికి రాష్ట్ర స్థాయిలో ఉప సంఘాలు ఉన్నాయి. ఈ సంఘాలు జాతీయ కేంద్రాల నుండి అవసరమైన సూచనలను తీసుకుని పనిచేస్తూ ఉంటాయి.

## 5.9 ముగింపు :

భారతదేశ శ్రామికోద్యమానికి ఒక అద్భుతమైన చరిత్ర కలదు. అనేక వ్యయ ప్రయాసలకు ఓర్చి అటు స్వాతంత్ర్యానికి పూర్వం ఇటు స్వాతంత్ర్యానంతరం దేశ ప్రజలు, కార్మికులు ఎంతో మంది ఎన్నో రకాలుగా త్యాగాలు చేసిన ఫలితంగా ఈ రోజున ఒక బ్రహ్మాండమైన కార్మికోద్యమం నెలకొల్పబడింది. ఈ కార్మిక వర్గం, వర్గ చైతన్యంతో ఎప్పటికప్పుడు అనేక ఆటుపోట్లను ఎదుర్కొంటు ముందుకు సాగిపోతుంది. పారిశ్రామికంగా వెనుకబడి ఉన్నస్థితిని ఛేదించుకుంటూ పారిశ్రామికాభివృద్ధిలో కూడా అగ్ర రాజ్యాలతో పోటీపడుతూ 2020 సంవత్సరం నాటికి ఒక అగ్ర రాజ్యంగా, ప్రపంచంలోనే తిరుగులేని శ్రామిక శక్తి కలిగిన దేశంగా ముందుండడానికి కార్మిక వర్గం, కార్మిక ఉద్యమాలు చక్కటి బాటని వేశాయి. కార్మికులు తమ అంతిమ లక్ష్యమైన పెట్టుబడిదారీ సమాజమును కూకటివ్రేళ్లతో పెకిలించి దాని స్థానంలో సామ్యవాద వ్యవస్థను నెలకొల్పటానికి కావలసిన కార్మిక చైతన్యాన్ని పెంపొందించుకోవలసిన ఆవశ్యకత ఎంతైనా ఉంది. ప్రపంచీకరణ, ప్రైవేటీకరణ సరళీకృత ఆర్థిక విధానాలు నేపథ్యంలో కార్మికోద్యమ పాత్ర ఎంతగానో ఉంది. వివిధ కోణాల నుండి శ్రామిక సంఘోద్యమాన్ని విశ్లేషించుకుని శ్రామిక, ఆర్థిక శాస్త్రవేత్తలు అధ్యయనం చేసి శ్రామిక సంఘ నిర్మాణానికి అవసరమైన మేధా సంపత్తిని సమకూర్చుకుంటారని భావించాలి.

## 5.10. నమూనా ప్రశ్నలు

1. భారతదేశంలో శ్రామిక సంఘోద్యమాన్ని వివిధ కోణాల్లో చర్చించి వివరించుము ?

## 5.11. చదువదగిన గ్రంథాలు

| | | |
|---|---|---|
| డా॥ బి.పి. త్యాగి | : | శ్రామిక అర్థశాస్త్రం మరియు సాంఘిక సంక్షేమం |
| ప్రచురణ కర్త | : | జై ప్రకాష్ నాథ్ & కంపెనీ - మీరట్ |

**డా. యమ్. ప్రసాదరావు.**

పాఠం - 6

# భారతదేశంలో కార్మిక సంఘాల అభివృద్ధి

## 6.0 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 :


6.1. ఉపోద్ఘాతము

6.2. 1875 సంవత్సరము నుండి మొదటి ప్రపంచ యుద్ధము ప్రారంభం అయ్యే వరకు

6.3. మొదటి ప్రపంచ యుద్ధము ముగిసిన తరువాత ఆర్థిక మాంద్యము ప్రారంభమయ్యే వరకు (1918 నుండి 1929)

6.4. భారత శ్రామిక సంఘోద్యమ కాంగ్రెస్‌లో చీలిక 1925-1930

6.5. ఆర్థిక మాంద్యము మరియు రెండవ ప్రపంచ యుద్ధము (1930-39) వరకు

6.6. అఖిల భారత రైల్వేమెన్స్ సమాఖ్య ప్రభావం

6.7. రెండవ ప్రపంచ యుద్ధం నుండి కార్మిక సంఘోద్యమం

6.8. స్వాతంత్ర్యం వచ్చిన దగ్గర నుండి కార్మికోద్యమం

6.9. కేంద్ర కార్మిక సంఘాలు వారి సిద్ధాంతాలు

6.10. భారత కార్మిక సంఘాలు అంతర్జాతీయ కార్మిక సంఘాలలో పాల్గొనడం

6.11. భారత కార్మిక సంఘోద్యమ నిర్మాణంలో లోపాలు

6.12. భారత కార్మికోద్యమ పెరుగుదలకు ఆటంకాలైన ఇతర కారణాలు

6.13. సారాంశం

6.14. నమూనా ప్రశ్నలు

6.15. చదువదగిన గ్రంథాలు

## 6.1 ఉపోద్ఘాతము

ప్రపంచములో అన్ని దేశాలలో పారిశ్రామిక విప్లవము తరువాత, పరిశ్రమలు అన్ని ఒక ప్రాంతములో కేంద్రీకరించబడి, పారిశ్రామిక వ్యవస్థ ఆవిర్భవించడము వలన కార్మిక సంఘాలు ఏర్పడి కార్మికోద్యమానికి పునాదులుపడ్డాయి.

కార్మిక సంఘాలు అసంఘటితంగా ఉన్నట్లైతే వారికి యాజమాన్యముతో బేరమాడే శక్తి తక్కువుగా ఉంటుంది. అందువలన ఇతరులపై ఆధారపడటం పెరుగుతుంది. వారిలో గమన శీలత లోపిస్తుంది. ఇతర ప్రాంతాలకు వెళ్ళి అక్కడ ఉన్న ఉపాధి సౌకర్యాలను చేజిక్కించుకొని ప్రయోజనము పొందటము కష్టము అవుతుంది. కష్టకాలాన్ని అధిగమించడానికి కేటాయించబడిన నిధులు కొరతగా ఉంటాయి. వీటి అన్నిటికి తోడు శ్రామికులకుండే శ్రమ నస్వూరమైనది. ఈ రకమైన అడ్డంకులను తొలగించడానికి లేదా వాటి ఉద్రితని తగ్గించడానికి కార్మిక సంఘాలు వారికుండే బేరమాడే శక్తిని బలోపేతము చేస్తాయి. తద్వారా కార్మిక వేతనాలకు బద్రత 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 ఆధారపడటము, 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 మహల్ నోబిస్ సిద్ధాంతం ఆధారంగా పరిశ్రమల స్థాపనకు, పారిశ్రామిక రంగ అభివృద్ధికి కృషి జరిగింది. ఆ నేపధ్యంలో ఈ దేశంలో పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థ ఒక వట వృక్షంలా వేర్లను నాటుకుని అభివృద్ధి కావడానికి దోహదపడింది. ఈ పెట్టుబడిదారీ సమాజంలో ఉత్పత్తి కారకాలపై ఆదిపత్యం సంపాదించి ఉత్పత్తిని అదుపులో తెచ్చుకుని పారిశ్రామిక యజమానులు ఒక వర్గంగా, అహర్నిశలూ కృషి చేసి పారిశ్రామిక ఉత్పత్తికి కారకులైన శ్రామికులు మరొక 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.

ఇంగ్లండులో 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.

## 6.2 1875 సంవత్సరము నుండి మొదటి ప్రపంచయుద్ధము ప్రారంభము అయ్యే వరకు :

భారతదేశములో ఆధునిక పారిశ్రామికీకరణ కార్మిక సమస్యల పర్యాన్ని సృష్టించడానికి 1851-60 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 కమీషన్‌ని నియమించడము జరిగింది.

పారిశ్రామిక విప్లవం ఇంగ్లండులో 1750-60 సంవత్సరాల మధ్య ప్రారంభమై ఒక శతాబ్ది తరువాత 1875-1918 సంవత్సరాల మధ్య శ్రామికోద్యమము ప్రారంభదశలో 1854 సంవత్సరములో బొంబాయిలో వస్త్రాల మిల్లు, 1855 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 ఉన్న 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 1875 సంవత్సరముతో ఆనాటి వలసవాదుల ప్రభుత్వం 1875 సంవత్సరములో మొదటి బొంబాయి కర్మాగారాల కమిషన్‌ను నియమించింది. ఆనాడు కొంత మంది సంఘ సంస్కర్తలు యస్.యం. లుకాస్ట్ మొదలైన వారి నాయకత్వంలో కార్మికుల దుర్భర పరిస్థితులను ముఖ్యంగా స్త్రీలు, పిల్లల స్థితిగతులను యాజమాన్య దృష్టికి తీసుకురావడానికి ఆందోళన చేశారు. పర్యవసానంగా మొదట కర్మాగారాల కమిషన్ సిఫార్సులను అనుసరించి 1881 సంవత్సర కర్మాగారాల చట్టం రూపుదిద్దుకుంది. అయినప్పటికీ ఈ చట్టం కార్మికుల ప్రయోజనాలను కాపాడలేకపోవడంలో కార్మికుల్లో ఆందోళన మొదలైంది. పర్యవసానంగా 1884 సంవత్సరములో రెండవ కర్మాగార కమిషన్ ఏర్పాటు అయినది. శ్రామిక సంఘోద్యమ పితామహుడు యస్.యం. లూకాన్టే 1890 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 కార్మికుల సంఘాన్ని స్థాపించడానికి అధ్యక్షుడిగా ఎన్నికైనాడు. ఈ సంఘమే మొదటి కార్మిక సంఘంగా కొంతమంది అంటారు. లుకాన్టే కార్మికుల ముఖ్యమైన డిమాండులను అటు ప్రభుత్వానికి ఇటు పారిశ్రామిక యాజమానుల దృష్టికి తేవడానికి 'దీనబంధు' అనే పత్రికనొకదానిని ప్రారంభించి కార్మికులను చైతన్యవంతం చేయడానికి కృషి చేశాడు. 1890 తరువాత 'అమాల్గ్ మేటెడ్ సొసైటి ఆఫ్ రైల్వే సర్వెంట్స్ ఆఫ్ ఇండియా అండ్ బర్మా'అనే ముఖ్యమైన సంఘాన్ని స్థాపించిపరస్పర సహాయక భీమా కార్యక్రమాలను ప్రోత్సహించింది. సమ్మెలు చేయటం ద్వారా కాక చట్ట సమ్మతమైన మార్గాల ద్వారా కార్యసాధన యత్నాలు నిర్వహించే స్నేహ పూరిత సంఘంగా ఏర్పాటు చేశారు. 1910 సంవత్సరంలో కొంత మంది సంఘ సంస్కర్తలు బొంబాయిలో కామ్‌గర్ హితవర్ధక సభ కార్మికుల సంక్షేమ సంఘంను స్థాపించారు. ఇది కార్మికుల తరుపున ప్రభుత్వానికి ధరఖాస్తులు పంపేది. మరియు పారిశ్రామిక వివాదాలలో మధ్య వర్తిత్వం జరపడానికి ప్రారంభించిన ఒకానొక సంక్షేమసంస్థ అలాగే సోషల్‌సర్వీసులీగ్ అనే సంఘం కూడా స్థాపించబడింది. 1911 సంవత్సరంలో వర్కర్స్ వెల్ఫేర్ లీగ్ ఆఫ్ ఇండియా అండ్ ఇంగ్లాండు అనే సంస్థ స్థాపించి శ్రామికుల జీవన పరిస్థితులు మెరుగుపరచడానికి కృషి చేశారు. దక్షిణ భారతదేశంలో డా॥ ఐ.యస్. కామర్ నాయకత్వంలో శ్రామిక సంఘాలు అభివృద్ధి చెందాయి. 1878 సంవత్సరములో కలకత్తాలో బ్రహ్మసమాజవాదులు "ది వర్కింగ్ మెన్స్ మిషన్"ను స్థాపించి నీతులు బోధించడం మతం గురించి వివరించడం, విద్యను విస్తరింపచేయటం రాత్రి వేళల్లో పాఠశాలలు నిర్వహించి కార్మిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలు నిర్వహించింది. 1884 వ సంవత్సరములో బారానగర్‌లో బ్రహ్మ సమాజం తరుపున శశిపాద బెనర్జీ రాత్రి పాఠశాల నడిపి కార్మికులను విద్యావంతులను చేశారు. అలాగే 1872 వ సంవత్సరంలో బొంబాయిలో పి.సి. మజుందార్ రాత్రి పాఠశాలలు నడిపారు. కలకత్తాలో 1905 సంవత్సరములో ది వర్కింగ్ మెన్స్ ఇన్‌స్టిట్యూట్, వయోజన విద్యాభివృద్ధి ఉద్యమాన్ని శ్రామికుల కోసం చేపట్టింది. 1905 లో బెంగాల్ విభజన స్వదేశీ శ్రామికోద్యమానికి ఎంతో ఊపునిచ్చాయి. 1905 సంవత్సరంలో బెంగాల్‌లో కొంత మంది రాజకీయవేత్తలు ముద్రణకారులు సంఘాన్ని స్థాపించారు. ఆ కాలంలోనే మద్రాసు, బొంబాయి కలకత్తాలలో పలురకాల కార్మిక సంఘాలు స్థాపించబడ్డాయి.

## 6.3. మొదటి ప్రపంచయుద్ధము ముగిసిన తరువాత ఆర్థిక మాంద్యము ప్రారంభమయ్యే వరకు (1918-29)

ప్రథమ ప్రపంచ యుద్ధము ముగిసే వరకు ఏర్పడిన సంఘాలు వాస్తవానికి సరైన జ్ఞానముతో చూస్తే అవి కార్మిక సంఘాలు అనటానికి వీలుతేదు. నిజానికి కార్మిక సంఘోద్యము 1918 వ సంవత్సరములో మద్రాసు లోని భకింగ్‌హమ్ మరియు కర్ణాటక మిల్స్‌లోని మద్రాసుకార్మిక సంఘము తరుపున బి.పి వాడియ అనే కార్మిక నాయకుడు ఉద్యమాన్ని నడిపాడు. అనతి కాలములోనే మూడు సంవత్సరాలలో ఉద్యమము త్వరితగతిని విస్తరించి అన్ని పారిశ్రామిక కేంద్రాల్లో పెద్దసంఖ్యలో దేశ వ్యాప్తంగా కార్మిక సంఘాలు స్థాపించబడ్డాయి. 1920 వ 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 తెలియజెప్పి 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 స్థాపనకార్మికోద్యమానికి ఒక హోదా కల్పించబడినది. పైగా శ్రామికుల సమస్యలను చర్చించి ఒక నిర్ణయం తీసుకోవడానికి అవసరమైన వేదిక ఏర్పాటైనది. 1918-21 సంవత్సరాల మధ్యలో క్రొత్త కార్మిక సంఘాల స్థాపనకు అవకాశం కల్గింది. 1918 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. అదే విధంగా బకింగ్‌హామ్ కర్నాటిక్ మిల్స్ శ్రామికులు కొనసాగించిన సమ్మె దేశంలో శ్రామికోద్యమానికి ఎంతగానో తోడ్పడింది. 1919 సంవత్సరం నాటికి 4 బలమైన శ్రామిక సంఘాలు స్థాపించడం జరిగినది. 1920 సంవత్సరములో గాంధీగారు అహ్మదాబాద్ స్పిన్నర్స్ యూనియన్ వీవర్స్ (నేత కార్మికుల) యూనియన్ స్థాపించడం జరిగింది. ఇంకా కలకత్తాలో సిమెక్స్ యూనియన్ బొంబాయి, కలకత్తాలలో పోస్ట్‌మాన్, పోర్ట్‌ట్రస్ట్ ఎంప్లాయిస్ యూనియన్స్ ఝరియాలో 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. 1920 సంవత్సరములో మొత్తం మీద దేశంలో 220 సమ్మెలు పైగా జరిగాయి. పర్యవసానంగా ప్రభుత్వం దిగివచ్చి కార్మికుల సమస్యలపై కేంద్రీకరించటం మొదలైనది. 1921 వ సంవత్సరంలో 5,00,000 పైగా కార్మికులు పాల్గొన్నారు. 400 పైగా వివాదాలు జరిగినట్లు ఆధారాలు ఉన్నాయి. 1922 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 తీరిన 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 చేపట్ట వలసిన కార్యకలాపాలకు రూపకల్పన జరిగింది. డా॥ పూలేకర్ ఈ కాలం కార్మికోద్యమాన్ని మొదట ప్రారంభదశగా పేర్కొన్నారు. అహ్మదాబాద్‌లో వస్త్ర పరిశ్రమలో కార్మిక సంఘాన్ని స్థాపించి కార్మికోద్యమ చరిత్రలో మరపురాని ఘట్టంగా పేర్కొనటం జరిగింది. ఈ కాలంలో గాంధీ గారు కార్మికులు యజమానుల మధ్యఏర్పడిన తగవులో జోక్యం కలుగచేసుకుని సంప్రదింపుల ద్వారా రెండు వర్గాలను ఒకటిగా చేసి వారి మధ్య శాంతియుతంగా సమస్యల పరిష్కారానికి కృషి చేశారు. గాంధీగారి 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.

## 6.4. భారత శ్రామిక సంఘోద్యమ కాంగ్రెస్‌లో చీలిక 1925-30

1925-30 సంవత్సరాల మధ్యకాలంలో రాజకీయ సైద్ధాంతికత శ్రామికోద్యమంలో అంతర్జాతీయ దృక్పధానికి ప్రాధాన్యతనిచ్చాయి. పండిట్ జవహర్‌లాల్ నెహ్రూ నాయకత్వాన నాగపూర్ సమావేశంలో శ్రామిక సంఘాలను నడిపేక్రమంలో కార్మిక సంఘాల మధ్య బేధాభిప్రాయాలు తలెత్తి భారత కార్మిక సంఘ కాంగ్రెస్‌లో చీలిక అనివార్యం అయింది. 1929 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 కమీషన్‌ను 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 పసిఫిక్ కాంగ్రెస్‌కు, 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 M.N. 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 ప్రస్ఫుటంగా 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 ప్రపంచ వ్యాప్తంగా ప్రబలిన ఆర్థిక మాంద్యం, నిరుద్యోగం ఒక రకమైన నిస్థత వేతనాల తగ్గుదల ఆర్థిక కార్యకలాపాలు తక్కువ స్థాయిలో జరగటం ప్రజల్లో కొనుగోలు శక్తి లేకుండా పోవడం, అధికోత్పత్తి జరగడం, ఆ వస్తువులకు తగీన 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. 1925 వ 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 భావాలవైపు ఉద్యమాల్ని తీసుకు వెళ్లారు. పర్యవసానంగా కాన్పూరు, బొంబాయి, షోలాపూర్, జంషెడ్‌పూర్ తూర్పు దక్షిణ రైల్వేలలో భారీ ఎత్తున సమ్మెలు జరిగాయి. ఈ సందర్భంగా 31 మంది ప్రముఖ కార్మిక నాయకులపై మీరట్ కుట్ర కేసు బదలాయించి నిర్బంధించారు. 1929 సంవత్సరములో కేసును విచారించి తీర్పు చెప్పటంతో కామ్‌గర్ యూనియన్ ఆందోళనకు దిగటం అందులో శ్రీ గిరి గారి పాత్ర వుందని నిర్ధారించడం, ఆ తదుపరి అనేక మంది నాయకులను అనేక సందర్భాలలో నిర్బంధించారు. మీరట్ కుట్రకేసు 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 రూపొందించుకోవడానికి నిబంధనలు చేయబడ్డాయి. ప్రజలకు అవసరమైన నిత్యావసర సేవల్లో ముందుగా నోటీసు ఇవ్వకుండా సమ్మెలు, లాకౌట్లు ప్రకటించటం చట్ట విరుద్ధమైన కార్యకలాపాలుగా ప్రభుత్వం ప్రకటించింది. ఈ నేపథ్యంలో 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 అనుబందించుటకు 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 అఖిలభారత 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 గాంధీగారు ప్రారంభించిన శాసనోల్లంఘన ఉద్యమం కార్మిక నాయకుల దృష్టిని ఆకర్షించింది. ప్రపంచ వ్యాప్తంగా సంభవించిన ఆర్థిక మాంద్యం వలన శ్రామిక ఉద్యమానికి ఎంతగానో నష్టం వాటిల్లింది. ఒక వైపు దేశ ఆర్థిక పరిస్థితి, మరో వైపు కార్మికోద్యమంలో చీలికల వల్ల అభివృద్ధి నిరోధక శక్తుల ప్రాబల్యం పెరిగింది. 1929-30 సంవత్సరాలలో వామపక్ష 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. 1931 వ సంవత్సరములో కలకత్తాలో జరిగిన సమావేశంలో కాంగ్రెస్‌లో మరో చీలిక ఏర్పడింది. ఎస్. విదేశ్ పాండే, బిటి రణదేవ్‌ల నాయకత్వంలో అతివాద వర్గం నామపక్షంగా విడిపోయారు. అఖిల భారత కమ్యూనిస్టు శ్రామిక సంఘ కాంగ్రెస్ ఆల్ ఇండియా రెడ్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్‌ను స్థాపించారు.

## 6.5. 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 1930 సంవత్సరంలో గాంధీజి సహాయక నిరాకరణ ఉద్యమాన్ని ప్రారంభించడం వలన రాజకీయ నాయకుల దృష్టిని కార్మిక సంఘోద్యమం నుండి మళ్ళించడం జరిగింది. మేరట్ కుట్ర కేసులో కమ్యూనిస్టు నాయకుల్ని నిర్భందించడం 1929 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 రెండవది ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ ఫెడరేషన్ ఈ రెండు కూడా రెండు భిన్న లక్ష్యాలను సిద్ధాంతాలను నమ్ముకొని పని చేశాయి. 1931 సంవత్సరంలో కలకత్తాలో జరిగిన ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ నుండి కమ్యూనిస్టులు బయటకు వచ్చి రెడ్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్‌ను స్థాపించారు. మళ్ళీ ఆ సంస్థ 1932 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 మాంద్యము 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

తీర్మానానికి అనుకూలంగా బొంబాయి, నాగపూర్, షోలాపూర్ మొదలైన పట్టణాలలో సాధారణ సమ్మెలు జరిగాయి. శ్రామిక సంఘాలు చురుకుగా 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 నేపధ్యంలో శ్రామిక సంఘాల ఐకమత్య ఆవశ్యకత గుర్తించబడింది. 1935 వ సంవత్సరములో భారత ప్రభుత్వం రూపొందించిన చట్టంతో కార్మికులు తమ ప్రతినిధులను శాసన సభలకు ఎన్నుకోవడానికి కావలసిన నిబంధనలను రూపొందించారు. ఈ నేపధ్యంలో శ్రామిక సంఘాలు వారి ఐక్యతకు అవసరమైన కృషిని తీవ్రతరం చేశారు. 1935 వ 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 1938 వ 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 పునరుద్దరణకు 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 1937 సంవత్సరములో నాటికి 379 సమ్మెలు, 1938 వ సంవత్సరములో 400 సమ్మెల వరకు పెరిగాయి. 1939వ సంవత్సరములో ప్రసిద్ది చెందిన డిగ్‌బాయ్ ఆయిల్ ఫిల్డ్ సమ్మె జరిగింది. ఈ సమ్మెను నివారించుటకు ఆనాటి వైస్రాయ్ గవర్నర్ రెండవ ప్రపంచ యుద్ధం పేరుతో జోక్యం కలుగచేసుకున్నారు.

## 6.6. అఖిల భారత రైల్వేమెన్స్ సమాఖ్య స్వభావం :

శ్రామిక సంఘాల్లో సిద్ధాంత పరంగా తలెత్తిన విభేదాల కారణాంగా 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 నేపధ్యంలో కార్మిక సంఘాన్ని తమ ఆధీనంలో తీసుకొని పట్టు సాధించాలని ప్రయత్నించారు. రైల్వే మెన్స్ సంఘంలో వామ పక్షాలు కుడి పక్షాల మధ్య ఉన్న సిద్ధాంత 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 ఏంత వరకు కృషి చేయగలవు అనేక అంశంపైనే దృష్టిని కేంద్రీకరించింది. సమాఖ్య నాయకత్వాన కొన్ని అనుబంధ సంఘాలకు రైల్వే పరిపాలనా విభాగం నుండి గుర్తింపు తీసుకురావడంలో మరియు రైల్వేమెన్స్ సమాఖ్యసభ్యుల 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 సమిష్టగా బేరమాడే శక్తిని బలహీన పరుస్తుందని ఫెడరేషన్ భావించింది. ఐక్యత ప్రాధాన్యతను గుర్తించిన ఫెడరేషన్ 1931-32 సంవత్సరాల్లో ఐక్యవేదిక నిర్మించి అటు ట్రేడ్

యూనియన్ కాంగ్రెస్‌కు ఇటు ట్రేడ్‌యూనియన్ ఫెడరేషన్‌కు తన అభిప్రాయాలను తెలియజేసింది. ఫలితంగా ఏప్రియల్ 1933 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 1937 సంవత్సరం డిశెంబరులో కలకత్తా నగరంలో సమావేశమైన నేషనల్ ట్రేడ్ యూనియన్ ఫెడరేషన్ శ్రీ వి.వి. గిరి ప్రతిపాదనలను ఆమోదించాయి. ఏప్రియల్ 1930 సంవత్సరములో నాగపూర్‌లో జరిగిన సమావేశములో ఈ రెండు సంఘాలు కలిసాయి. గతంలో 1929 సంవత్సరములో ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ విడిపోయిన చోటే మళ్ళీ ఈ సంఘాలు కలవడం గమనార్హం.

## 6.7. రెండవ ప్రపంచ యుద్ధం నుండి కార్మిక సంఘోద్యమం :

రెండవ ప్రపంచయుద్ధానికి 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 ఆర్థికవ 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 ఆనాడు 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 ఏటువంటి 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॥ ఆఫ్టాబ్ 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 సహకరించాలనీ దేశమంతా తిరిగి ప్రచారం చేసింది. గాంధీగారు 1942 సంవత్సరములో క్విట్ ఇండియా ఉద్యమంను ప్రారంభించినపుడు ఆ ఉద్యమంలో పాల్గొన్న కారణంగా ప్రభుత్వం అనేక మంది నాయకులను నిర్బంధించింది. భారతీయ శ్రామిక సమాఖ్య ఈ నిర్బంధాన్ని ప్రతిఘటించి, తిరుగులేని ఐక్య సంఘంగా నిలబడగలిగింది. యుద్ధం ముగియడంతో నిర్బంధంలో 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 డిమాండుకు తగ్గట్టుగా ఉత్పత్తులను సాధించటానికి 81-A సూత్రంను అనుసరించి, అత్యవసర అధికారాలు ప్రభుత్వం అమలు చేసింది. 1942వ సంవత్సరంలో మొదటిగా త్రిసభ్య శ్రామిక సభ సమావేశమైంది. 1931వ సంవత్సరములో రాయల్ కమిషన్ ఆన్ లేబర్ సమర్పించిన నివేదిక ఆధారంగా వివిధ సిఫార్సులను అమలు చేయడానికి కావలసిన ప్రణాళికను తయారుచేయడానికి 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 దృష్టి కొనసాగించారు. శ్రామిక సంఘాలను గుర్తించడం మొదలుపెట్టారు. ఈ కాలంలో హిందూస్థాన్, మజ్దూక్ సేవక్ సంఘం స్థాపించబడింది. 1937 సంవత్సరములో గాంధీకి సిద్ధాంతాలను ఆధారం చేసుకుని మరో సంఘం స్థాపించబడింది. మజ్దూర్ సేవక్ సంఘం పై 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 లేబర్‌కమిషనర్ 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 ఐక్యసంఘటనను 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. 1947 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. అటు సంఘాల రిజిస్ట్రేషన్‌లోనూ ఇటు సంఘ సభ్యత్వం లోనూ ఎంతో పెరుగుదల వచ్చింది.

## 6.8 స్వాతంత్ర్యం వచ్చిన దగ్గర నుండి కార్మికోద్యమం :

భారతదేశ ప్రభుత్వ చట్టం 1935 అనుసరించి రాష్ట్రాల్లో ఏర్పడ్డ ప్రజాప్రభుత్వాలు రెండో ప్రపంచయుద్ధం 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.

యుద్ధకాలంలో రెండు ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ సంఘాలు ఉన్నాయి. అవి ఒకటి ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్, రెండవది ఇండియన్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ లేబర్. 1944 సంవత్సరములో అప్పుడు భారత ప్రభుత్వం ఈ రెండు సంఘాలకు

సంబంధించి అంతర్జాతీయ కార్మిక మహాసభలో ఒక సంఘం తర్వాత మరొక సంఘం భారత్‌కు ప్రాతినిధ్యం వహించడానికి అంగీకరించింది. ఆ విధంగా 1944 సంవత్సరములో ది ఇండియన్ ఫెడరేషన్ 1945 సంవత్సరములో ది ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ ఆఫ్ లేబర్ ప్రాతినిధ్యం వహించడం జరిగింది. 1946 సంవత్సరములో ప్రభుత్వం జరిపిన విచారణలో ఆల్ ఇండియా ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ ఎక్కువ సభ్యత్వం కల్గిన సంఘంగా గుర్తింపు పొందింది. ఇండియన్ ఫెడరేషన్ ఆఫ్ లేబర్ యుద్ధం తర్వాత కొంత కాలం 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 మేలో ఢిల్లీలో జరిగిన నేషనల్ కాంగ్రెస్ మహాసభలో సర్దార్ పటేల్ శ్రీ గుల్జారీలాల్ నందా అధ్యక్ష కార్యదర్శులుగా హిందుస్థాన్ మజ్దూర్ సేవక్‌సంఘ్‌లో కీలక పాత్ర వహించిన పర్యవసానంగా ఇండియన్ నేషనల్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ ఆవిర్భవించింది. ప్రభుత్వం ఐ.ఎన్.టి.యు.సి.ని ఎక్కువ సభ్యత్వం కల్గిన సంఘంగా గుర్తించింది. ఆ రకంగా 1948 సంవత్సరం నాటికి రెండు కేంద్రక్ సంఘాలు ఒకటి ఎ.ఐ.టి.యు.సి. రెండవది ఐ.ఎన్.టి.యు.సి. ఉన్నాయి. 1948 సంవత్సరములో డిశెంబర్‌లో సోషలిస్టులు విడిపోయి హిందుమజ్దూర్ సభ అను క్రొత్త సంఘాన్ని ప్రారంభించారు. 1949 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.

## 6.9. కేంద్ర కార్మిక సంఘాలు వారి సిద్ధాంతాలు :

కేంద్ర ప్రభుత్వం కార్మిక సంఘాలైన 1) సి.ఇ.టి.యు., 2) ఎ.ఇ.టి.యుసి., 3) ఐ.ఎమ్.టి.యుసి., 4) హెచ్.ఎమ్స్, 5) యుటి.యుసి. జాతీయ అంతర్జాతీయ మొదలైన సంఘాలు సమావేశాలలో పాల్గొనటానికి గుర్తింపు పొందాయి.

**1) సి.ఇ.టి.యు. :** సోషలిస్టు సమాజ స్థాపనే ఈ సంఘ ధ్యేయం. పెట్టుబడిదారీ సమాజాన్ని కొకటివేళ్ళతో పెకిలించి దాని స్థానంలో కమ్యూనిజాన్ని నిర్మించడమే ధ్యేయం. కార్మిక వర్గంలో చైతన్యాన్ని తీసుకురావటం వారిలో ఐకమత్యాన్ని తీసుకువచ్చి ఇతర సంఘాలను కలుపుకుని ఐక్య ఉద్యమాలను నిర్మించి కార్మిక రంగంలో కీలకపాత్ర నిర్వహిస్తుంది. భారత కమ్యూనిష్టుపార్టీకి (మార్క్సిష్టు) అనుబంధంగా పని చేస్తుంది.

**2) ఎ.ఇ.టి.యుసి. :** సోషలిష్టు వ్యవస్థ నిర్మాణమే ధ్యేయంగా పనిచేస్తున్న మరొక కార్మిక సంఘం ఇది. ఉత్పత్తి సాధనాలను జాతీయం చేయడం వారి అంతిమ ధ్యేయం కార్మికులకు వాక్ స్వాతంత్ర్యాన్ని తీసుకువచ్చే వారికుండే సమ్మెహక్కు పరిరక్షణకు ఈ సంఘం కృషి చేస్తుంది. ఈ సంఘం భారత కమ్యూనిష్టు పార్టీకి అనుబంధంగా పనిచేస్తుంది.

**3) ఇ.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.యస్. : సోషలిస్టుల ప్రాబల్యంలో ఈ సంఘం నడుస్తుంది. పరిశ్రమలను జాతీయం చేయడం కోసం ప్రజాస్వామ్య విలువలకు ప్రాధాన్యత ఇవ్వటం సామ్యవాద వ్యవస్థను భారతదేశంలో స్థాపించడం ఈ సంఘ ధ్యేయం

5) యుటి.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. 1955లో భారతీయ మజుదూర్ సంఘాన్ని, అలాగే 1965లో హిందుమజుదూర్ పంచాయితీలు స్థాపించబడ్డాయి.

## 6.10. 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 1940 వ సంవత్సరములో స్థాపించబడింది. ఈ రెండు కార్మిక సంఘాలతో భారత కార్మిక సంఘ నాయకులకు మంచి సంబంధాలున్నాయి.

## 6.11. భారత కార్మిక సంఘోద్యమ 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 అభిప్రాయులకు 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 ఐక్యతలేక తగిన బేరమాడే శక్తి లేకుండా ఉన్నారు. కార్మికులలో వలసపోయే తత్వం వల్ల సంఘ కార్యకలాపాలలో సరైన శ్రద్ధ చూపలేకపోతున్నారు. కార్మాగారంలో పని ఒత్తిడి సరైన జీవన పరిస్థితులు లేకపోవడం వల్ల వారికి తగిన సమయం గానీ శక్తిగానీ సంఘ కార్యకలాపాలలో పాల్గొనలేకపోతున్నారు.

ఇ) నకిలీ కార్మిక నాయకులు కార్మికులకు చేసే అవాస్తవ వాగ్దానాలను నెరవేర్చడం సాధ్యం కాక నిజాయితీపరులైన సంఘ నాయకులు కార్మికులను తమ ఆధీనంలో ఉంచి సంఘ సూత్రాలు, పద్ధతులకు అనుగుణంగా కావలసిన శిక్షణ ఇవ్వలేకుండా ఉన్నారు. దుర్భరమైన ఆర్థిక పరిస్థితుల వల్ల సంఘాన్ని ముందుకు తీసుకువెళ్లలేకుండా ఉన్నారు. వారి సంఘోద్యమానికి ఇవి కొన్ని లోపాలు అవరోధంగా ఉన్నాయి.

## 6.12. భారత కార్మికోద్యమ పెరుగుదలకు ఆటంకాలైన ఇతర కారణాలు :

**1) కార్మిక సంఘ ఆదాయాలు :** కార్మిక సంఘాలకు ముఖ్యమైన ఆదాయం వారు సభ్యుల నుండి వచ్చే ప్రాథమిక సభ్యత్వ రుసుము కార్మిక సంఘ కార్యకలాపాలపైనే ఆ సంఘ ఆదాయాలు ఆధారపడి ఉంటాయి. 'ది నేషనల్ కమీషన్ ఆన్ లేబర్' చెప్పినట్లుగా కార్మికసంఘాల ఆర్థిక పరిస్థితి దుర్భరంగా ఉన్నందువలన 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 ఉన్నవారు వెలుపల నుండి కార్మిక సంఘాలలోకి వచ్చి ఆదిపత్యం 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 ఉపయోగకారిగ ఉంటే బయట వారి ద్వారా కూడా సంఘాలను నడపవచ్చు.

**4) ఒకే సంఘంలో మరియు వివిధ సంఘాల మధ్య వైరుధ్యం :** కార్మిక సంఘాల మధ్య వైరుధ్యం వలన ఆయా సిద్ధాంతాలు రాజకీయ ఇష్టా ఇష్టాలు చూచుకుని బహు 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 అనైక్యత 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 ఆసభ్యుల యొక్క అభివృద్ధికి తోడ్పడం 1926లో ఏర్పడిన చట్టం సంఘ కార్యకలాపాలు నిర్వహించడాన్ని చట్టపరం చేశాయి. ఆ స్ఫూర్తి కార్మికోద్యమానికి ఎంతగానో ఉపయోగపడింది.

## 6.13 సారాంశం :

భారత కార్మికోద్యమం అనేక ఆటుపోటులకు గురై అటు స్వతంత్ర్యానికి పూర్వం ఇటు స్వతంత్ర్యం తరువాత ఎన్నో ఒడిదుడుకులను ఎదుర్కొని అనేక మైలు రాళ్ళను దాటుకుంటూ ప్రపంచకార్మికోద్యమానికి ధీటుగా భారత కార్మికోద్యమం భారత కార్మిక సంఘాల అభివృద్ధికి ఎంతగానో దోహదపడింది. కార్మికోద్యమం భారతదేశంలో మొదలైన తర్వాత ప్రపంచాన్ని యావత్తు కుదిపేసి నటువంటి సంఘటనల్లో మొదటి ప్రపంచసంగ్రామం 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

కష్టనష్టాలకు 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 కేంద్రస్థాయిలో కార్మిక సంఘాల సంఖ్య పెరిగి ఐక్య ఉద్యమానికి బాటలు వేసి కార్మికుల ప్రయోజనాలను పరిరక్షించడానికి ఒక అద్భుతమైన శక్తిగా కేంద్ర ఉద్యమం రూపొందింది.

## 6.14. 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.

## 6.15. చదువదగిన గ్రంథాలు

1. బి.పి. త్యాగి "శ్రామిక అర్థశాస్త్రం మరియు సాంఘిక సంక్షేమం", జై ప్రకాశ్‌నాధ్ అండ్ కంపెని, మీరట్, 1986.

డా॥ యమ్. ప్రసాదరావు

పాఠం - 7

# భారతదేశములో పారిశ్రామిక వివాదములు

## 7.0 లక్ష్యం :

ఈ పాఠ్యభాగము నందు ఈ క్రింది దఅంశాలను మనము తెలుసుకోగలము

పారిశ్రామిక అశాంతికి గల కారణాలు, మొదటి ప్రపంచ యుద్ధం తరువాత పారిశ్రామిక వివాదములకు కారణాలు, వాటి నివారణకు పరిష్కరించు పద్ధతులను గూర్చి తెలుసుకోగలరు.

## విషయసూచిక :


7.1 విషయక్రమము

7.2 పారిశ్రామిక అశాంతి

7.3 నిర్వచనము

7.4 సమ్మె

7.5 ఇండియాలో పారిశ్రామిక వివాదముల చారిత్రక క్రమము

7.6 మొదటి ప్రపంచ యుద్ధం తరువాత పారిశ్రామిక వివాదములు

7.7 పారిశ్రామిక వివాదములకు కారణములు

7.8 పారిశ్రామిక వివాదములను పరిష్కరించుటక్కు పద్ధతులు

7.9 పారిశ్రామిక వివాదముల పరిష్కార పద్ధతులు

7.10 విమర్శ

7.11 నమూనా ప్రశ్నలు

7.12 చదువదగిన గ్రంథాలు


## 7.1 విషయక్రమము :

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 కల్గి 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 వ్యక్తీకరణలు.

## 7.2 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 అంశముగ 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.

## 7.3 నిర్వచనము (Defination)

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 సంబంధించిన 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 ఫలితంగానుండవలెను.

పారిశ్రామిక వివాదము వాస్తవమయినదిగ ఉండవలెను. వివాదమునకు సంబంధించిన వ్యక్తులకు ఆ వివాదములో ప్రత్యక్ష మరియు గణనీయమయిన ప్రయోజనములుండవలెను. పారిశ్రామిక వివాదము ఒక శ్రామికునిచేగాని శ్రామికుల సమూహముచే గాని లేవనెత్తబడ వచ్చును. పారిశ్రామిక వివాదము ప్రస్తుతము నెలకొనియున్న పరిశ్రమలకు సంభందించినదిగ 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.

## 7.4. సమ్మె (Strike) :

సాధారణ పరిభాషలో సమ్మె అనగా శ్రామికులు సామూహికంగా పనిని నిలుపుదల చేసి తమ కోర్కెలను తీర్చుటకు మరియు పని పరిస్థితులు మెరుగు పరచుటకు యజమానుల పై వత్తిడి తీసుకొని వచ్చుట సమ్మెగ 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 con - cerning changes in work conditions"

శ్రామికులు తమ వివాదములు పరిష్కరించుకొనుటకు ఉపయోగించు పోరాట పద్ధతి సమ్మె. స్వేచ్ఛాయుత ప్రజాస్వామ్య విధానములో సమ్మెచేయుటకు శ్రామికులకు హక్కు ఉండవలెనని శ్రామిక వర్గము వాదించుచున్నారు. భారతదేశము ఆర్థిక న్యాయం, సాంఘిక సమానత్వము ప్రాతిపదికగ నూతన సమాజమును ఏర్పరచుటకు కట్టుబడియున్నందున శ్రామికులకు సమ్మెహక్కు ఇవ్వవలెనా లేదా అను ప్రశ్న చర్చించబడు తున్నది.

**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 సుముఖులుగ ఉంటారు. సమ్మెహక్కు అనునది కార్మిక యూనియన్‌లను బలమయినవిగ, శక్తి వంతమయినవిగ చేయుటకు సాధనము.

**3. యునైటెడ్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ (UTUC) :** UTUC కూడా శ్రామికులకు సమ్మెహక్కు 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 సమ్మెహక్కు ఇవ్వవలెను.

ఆచార్య హబ్‌సన్ (Hobson) సమ్మెలను గురించి తన అభిప్రాయమును ప్రకటించారు. "సమ్మె చేయు నిరపేక్ష హక్కు తొలగించవలెను, **శ్రామికులకు కష్ట నష్టాలకు గురిచేస్తుంది. కాబట్టి అది అమానుషమైది.** శ్రామిక వనరులను మరియు మూలధన వనరులను 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 సందర్భములలో సమ్మెచట్ట బద్ధం కానిదిగ ఉంటుంది (Illegal).

1. సమ్మె చేయుటకు ముందు ఆరువారముల కాల వ్యవధిలో యజమానులకు సమ్మె నోటీసు ఇవ్వకుండా చేసిన సమ్మె.

సమ్మె నోటీసు ఇచ్చిన 14 రోజుల లోపల చేయబడిన సమ్మె.

నోటీసులో ఇచ్చిన కాల వ్యవధి ముగియ కుండానే చేయబడిన సమ్మె.

ఆర్బిట్రేషన్ ప్రక్రియ జరుగుచున్నపుడు చేయబడు సమ్మె.

రాజీ ప్రయత్నములు ముగిసిన తర్వాత 7 రోజుల లోపల చేయబడు సమ్మె. పారిశ్రామిక కోర్టులు తీర్పుల తర్వాత 2 నెలల ల చేసిన సమ్మె, కోర్టు తీర్పులు అమలు పరచుచున్న కాలములో చేయబడు సమ్మె మొదలైనవి చట్ట విరుద్ధమయినవి.

6. చట్ట విరుద్ధమయిన సమ్మెకు మద్దతుగా చేయు సమ్మెలు కూడా చట్ట విరుద్ధమయినవి.

చట్టబద్ధమైన సమ్మెలు (Legal strikes) : శ్రామిక కోర్టులకు, ట్రిబ్యునల్స్‌కు నివేదించకముందు చట్టపరమయిన నిబంధనలకు లోబడి చేయబడు సమ్మె చట్టవిరుద్ధం కాదు. ప్రభుత్వరంగ సంస్థలలో పనిచేయు సిబ్బందికి సమ్మె చేయు హక్కు నిషేదించవలెనని కొందరి అభిప్రాయం. దీనికి కారణములు. 1) జాతీయ సమాజ జీవనమునకు అత్యవసర రంగములలో ప్రభుత్వ రంగ సంస్థలున్నందున, సమ్మెలు జాతీయజీవనమునకు భంగము కల్గిస్తాయి. 2) ప్రభుత్వ రంగ సంస్థలు పార్లమెంటుకు బాధ్యత వహించియున్నది. కాబట్టి శ్రామిక సమస్యలు పార్లమెంటు ద్వారా పరిష్కరించు కొనుటకు అవకాశమున్నది. 3) ప్రభుత్వ రంగ సంస్థల సిబ్బంది ఉద్యోగ పరిస్థితులు జీత భత్యముల కమిషన్ (Pay Commission) పున: పరిశీలన చేస్తుంటుంది. 4) ప్రవేటు రంగమువలె కాక ప్రభుత్వ రంగము శ్రామిక అభివృద్ధికి తోడ్పడుతుంది. శ్రామిక పీడనకు పాల్పడదు. పబ్లిక్ రంగ సంస్థల సిబ్బందికి కూడా సమ్మె హక్కు ఉండవలెనని కూడా పలువురు సమర్థించు చున్నారు.

అయితే, జాతీయ శ్రామిక కమీషన్ ప్రజోపయోగ పరిశ్రమలలో సమ్మెను నిషేదించవలెనని, అయితే పారిశ్రామిక వివాదముల పరిష్కారమునకు ప్రత్యామ్నాయ పద్ధతులను పటిష్టముగ 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, చట్టబద్ధమయిన 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 లాకట్‌కు కూడా ఉంటాయి. అందుచేత శ్రామికుల సమ్మెకున్న చట్టపరమయిన పరిమితులు లాకౌట్‌కు 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 విరుద్ధమైనదిగ (illegal) పేర్కొనబడినది.

చట్ట విరుద్ధమైన లాకౌట్లు (Illegal Lock-outs) :

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 విరుద్ధమయినవి. చట్ట విరుద్ధమైన లాకౌటుకు మద్దతుగ చేయబడు లాకౌటు కూడా చట్ట విరుద్ధమయినది.

చట్ట బద్ధమయిన లాకౌట్ (Legal Lock-out) : పారిశ్రామిక వివాదములను రాజీ బోర్డుకు లేదా ట్రిబ్యునల్స్‌కు నివేదించక ముందు చట్ట నిబంధనలను ఉల్లఘించకుండా చేయబడినది. ప్రభుత్వము నిషేదించని లాకౌటు చట్ట విరుద్ధమయినది కాదు.

## 7.5. ఇండియాలో పారిశ్రామిక వివాదముల చారిత్ర క్రమము (History of industrial disputes in India):

కార్మిక సంఘ ఉద్యమములో పారిశ్రామిక వివాదములు అంతర్భాగము. ఇండియాలో పారిశ్రామిక తగాదాలు, వాటి నివారణకు శాసన పరమైన చర్యలు 1860 సంవత్సరం నుండి ప్రారంభమయినవని చెప్పవచ్చును. 1859 లో ఐరోపా రైల్వే కాంట్రాక్టర్స్‌కి శ్రామికులకు మధ్య ఒక హింసాత్మకమైన వివాదము ఏర్పడినది. దాని ఫలితముగ ఒక కాంట్రాక్టర్ చనిపోయినాడు. బొంబాయి ప్రభుత్వము కేంద్ర ప్రభుత్వాన్ని కలసి భవిష్యత్‌లో ఇలాంటి సంఘటనలు జరగకుండా శాసన పరమైన చర్యలు తీసుకొనవలసినదిగ కోరినది. ఫలితంగా 1860లో ఎంప్లాయిర్స్ అండ్ వర్క్‌మెన్స్ యాక్ట్ చేయటం జరిగినది. (Employers and workmen's (Disputes) Act was passed in 1860)

1877లో 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.

## 7.6. 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 మధ్యకాలములో ఇండియా ఆర్థిక పరిస్థితులలో తీవ్రమైన మార్పులు చోటు చేసుకున్నవి. స్థానిక పరిశ్రమల పెరుగుదలకు మరియు స్థాపనకు యుద్ధ పరిస్థితులు ప్రభుత్వముపై తీవ్రమైన వత్తిడి తెచ్చినవి. ఫలితముగ నూతన సంస్థలు, ఫ్యాక్టరీల 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. 1919 సంవత్సరములో "ILO" నెలకొల్పబడినది. ఇది భారత కార్మికులలో చైతన్య శక్తులను ఇనుమడింప చేసినది. 1920 సంవత్సరములో అఖిల భారత ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ (AITUC) నెలకొల్పబడినది. దీని కృషి ఫలితముగా 1926 సంవత్సరములో ట్రేడ్ యూనియన్ చట్టము చేయబడినది. (Trade Union Act - 1926) ఇది కార్మిక సంఘాలు ఏర్పడు హక్కును గుర్తించినది. 1917 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) :

1928 లో 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. కనుక పారిశ్రామిక అశాంతి పెరిగినది. 1928 లో రేషనలైజేషన్ (Rationalisation) ప్రవేశపెట్టుటను వ్యతిరేకిస్తూ బొంబాయిలో పెద్ద 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 అధికముగ పెరిగినది. పారిశ్రామిక వివాదములు 1940 లో 322 ఉండగ అవి 1942 కి 694 కు పెరిగినవి. దేశములో పారిశ్రామిక వివాదములు సర్వసాధారణమైనవి. క్రమేణా పారిశ్రామిక తగాదాలు, సమ్మెలు, సంస్థలు మూసివేత సందర్భముల సంఖ్య పెరుగుతూ వచ్చినది.

శ్రామిక పనిదినముల 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 సమ్మెకాలములో శ్రామికులకు ప్రత్యక్ష నష్టమును కలుగచేస్తుంది. మరియు యజమానులకు ఉత్పత్తుల తగ్గుదల దాని ఫలితముగ 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 |

## 7.7. 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. యజమానులు, 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 రకములుగ 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 సెలవులు. 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, ప్రావిడెంటు 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 చేయునవికానపుడు 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 సంస్థలుగనున్నవి. 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, వేతనములు 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, సాధారణముగ ఆర్థిక కారణములు ప్రధాన పాత్ర వహించుచున్నవి. ఉదాహరణకు భారతదేశములో, పారిశ్రామిక వివాదములు 50 శాతము వేతనములు, బోనస్ మొదలగు ఆర్థిక కారణముల వలన ఏర్పడుచున్నవి. పారిశ్రామిక వివాదములకు ఆర్థిక కారణములు బలమయినవిగా నున్నవి.

## 7.8.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 ఎ) వర్క్స్ కమిటీలు (Works Committees) బి) ఉమ్మడి నిర్వహణ కౌన్సిల్స్ (Joint Management Committees)

ఎ) వర్క్స్ కమిటీలు **(Works Committes)** : 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 యూనియన్‌తో 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. వాటి 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 కౌన్సిల్సు 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 పద్దతులను ప్రవేశపెట్టుట. 3) పారిశ్రామిక సంస్థ మూసివేత లేదా ఉత్పత్తి తగ్గించుట లేదా తాత్కాలికంగా కార్యకలాపములను విరమించుట.

సి) దిగువ అంశములలో ఉమ్మడి నిర్వహణ కౌన్సిల్స్‌కు 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 కౌన్సిల్స్‌కు బాధ్యతలుండవలెను. 1) శ్రామిక సంక్షేమ పథకముల 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) : చట్టబద్ధమయిన చర్యలకన్నా, 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 (Voluntary Arbitration) ద్వారా పరిష్కరించుటకు తమ ధృఢ నమ్మకము ప్రకటించవలె 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 సక్రమమంగ 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 : 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 విరుద్ధముగ ప్రవర్తించిన యూనియన్ సభ్యులు మరియు అధికారులపై క్రమశిక్షణ చర్యలు తీసుకొనుట.

విమర్శ (Criticism) : జాతీయ శ్రామిక కమీషన్, 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 ఆర్బిట్రేషన్‌కు 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) శ్రామికుని పై అభియోగము తప్పని ఋజువు 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 అనుసరించబడు ఆదేశములు "ధృవీకరణ అధికారి" (Certifying officer) చేత ధృవీకరణ చేయించుకొనవలెను. ఈ ఆదేశములు ధృవీకరణ చేయించుకొనుటకు ముందు వాటిని గురించి శ్రామికులతో సంప్రదించవలెను.
3. ఆ దేశముల పత్రమును ధృవీకరణ చేయుటకు ముందు ఆ అధికారి యజమానుల మరియు శ్రామికుల లక్ష్యములను పరిగణించవలెను.
4. ధృవీకరణ అధికారి నిర్ణయములు సంతృప్తికరంగ లేని యెడల పారిశ్రామిక కోర్టుకు అప్పీలు చేసుకొనవచ్చును.
5. యజమానులు ఆదేశపత్రములు రూపొందించని యెడల వారు శిక్షార్హులవుతారు. జుల్మానా విధించబడుతుంది.
6. ధృవీకరణ అధికారి శ్రామిక కమీషనర్‌గా 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 ఆర్థికకారణములు పారిశ్రామిక వివాదములకు కారణమవుతాయి. అందుచేత, పారిశ్రామిక వివాదముల నివారణకు శ్రామిక ఆర్థిక స్థితిగతులు పెంచుట అవసరమని భావించబడుచున్నది. అయితే, ఈ అంశముపై భిన్నాభిప్రాయములున్నవి.

విమర్శ : 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

## 7.9. 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 ఒకటే 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 నిర్బంధము లేదా న్యాయశాస్త్ర పరమయిన స్వభావము కలవి కావు.

స్వచ్ఛంద రాజీ (Voluntary Conciliation) : రాజీచేయుటలో 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. నిర్బంధముండదు. రాజీ యంత్రాంగమును ఉపయోగించుకొనవచ్చు లేదా ఉపయోగించుకొనక పోవచ్చును.

నిర్బంధ రాజీ (Compuisory Conciliation) : శ్రామికులు - యజమానులు సంప్రదింపులు విఫలమయినపుడు, వారు రాజీ యంత్రాంగమును తప్పక ఉపయోగించుకొనవలెనను నిర్బంధ నిబంధన ఉన్న యెడల దానిని "నిర్బంధ రాజీ" అంటారు.

నిర్బంధ రాజీ కన్నా స్వచ్ఛంద రాజీ ఎక్కువ సార్థకత కల్గి యుంటుందని పలువురి అభిప్రాయం. శ్రామికులు యజమానులు వారికై వారు స్వచ్ఛందంగా కోరిన రాజీ ప్రయత్నములు ఎక్కువ విజయవంతమవుతాయి. నిర్బంధముగ 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 నిర్బంధము చేయబడినది. మిగతా పరిశ్రమలలో రాజీ విధానము నిర్బంధము కాదు. అయితే నిర్బంధము కాని పరిశ్రమలలో కూడా నిర్బంధ స్వభావము కలదిగ రూపొందుచున్నది.

నిబంధనలు : రాజీ ప్రక్రియను త్వరితం చేయుటకు కొన్ని కాలపరిమితి నిబంధనలు చేయబడినవి. 1) రాజీ అధికారులకు 14 రోజులు 2) రాజీ బోర్డులకు రెండు నెలలు.

రాజీ ప్రక్రియ జరుగుచున్నపుడు సమ్మెలుగాని, లాకౌట్‌గాని చేయరాదు. రాజీ ప్రక్రియ ముగిసిన తర్వాత కూడా ఏడు రోజుల వరకు సమ్మెలు, లాకౌట్‌లు చేయరాదు.

రాజీ ప్రక్రియలో అంగీకరించబడిన ఒప్పందము, అంగీకరించిన కాల వ్యవధి వరకు ఇరుపక్షములు కట్టుబడి యుండవలెను. ఆరు నెలల వరకు కట్టుబడి యుండవలెను లేదా ఒప్పందమును ఉపసంహరించు కొనునంత వరకు కట్టుబడి యుండవలెను.

విమర్శ (Criticism) : 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 నిర్బంధమయినదిగా 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 ఆర్బిట్రేషన్‌కు నివేదించుటకు గాని లేదా నివేదించక పోవుటకు గాని ఇరుపక్షములకు స్వేచ్ఛ ఉంటుంది. అనగా స్వచ్ఛంధముగా ఇరుపక్షములు తమ వివాదమును ఆర్బిట్రేషన్‌కు నివేదించుట స్వచ్ఛంద ఆర్బిట్రేషన్‌లోని ప్రధాన స్వభావము.

నిర్బంద ఆర్బిట్రేషన్ **(Compuisory Arbitration)** : యజమానులు శ్రామికులు తమ వివాదమును సంప్రదింపుల ద్వారా పరిష్కరించుకొనుటకు విఫలమయినపుడు, ఆవివాదమును తప్పక ఆర్బిడ్రేషన్‌కు నివేదించవలసియున్న యెడల దానిని నిర్బంధ 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, నిర్బంద ఆర్బిట్రేషన్ కోర్టు తీర్పు లాంటిది. నిర్బంధ ఆర్బిట్రేషన్‌లో వచ్చిన తీర్పును ఇరుపక్షములు అమలు పరచునట్లు చర్యలు తీసుకొంటుంది.

విమర్శ **(Criticism)** : ఆర్బిట్రేషన్ తీర్పును తప్పక ఆమోదించవలెనను నిబంధన ఉన్నందున ఇరుపక్షములు అనగా యజమానులు - శ్రామికులు కూడా తుది నిర్ణయములో శ్రద్ధ ఉండదు. 2) సామూహిక బేరమును బలహీనం చేస్తుంది. నిర్బంద 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. మరి యొక తగదా కొరకు వేచి చూస్తుంటారు. గెలిచిన వారిలో గుప్తముగ నున్న సంతోషముంటుంది. ఇటువంటి దృక్పధము వలన తాత్కాలిక శాంతి ఉంటుందే కాని శాశ్వత పారిశ్రామిక శాంతి ఉండదు.

Prof. G.D.H. Cole, శ్రీమతి సిడ్నివెబ్ (Sydney Webb) మొదలగు కొందరు ప్రముఖ శ్రామిక అర్థశాస్త్రవేత్తలు 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 నున్నపుడు నిర్బంద విధానమును వ్యతిరేకించారు. అయితే ఆ తరువాత శ్రామిక మంత్రిగ వచ్చిన శ్రీ కందుభాయ్ దేశాయి నిర్బంద విధానమును ప్రవేశ పెట్టుటకు సముఖుడుగ నుండెను.

**చట్టపరమయిన నిర్బంధ 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 అర్థ 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, పనిగంటలు, 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 తమ వివాదమును స్వచ్ఛందముగా ఆర్బిట్రేషన్‌కు నివేదించవచ్చును.

పైన వివరించిన పారిశ్రామిక వివాదముల చట్టము నిర్బంధ ఆర్బిట్రేషన్‌కు కూడా అవకాశము కల్పిస్తూ, చట్టపరమయిన కోర్టులు, ట్రిబ్యునల్స్ ఏర్పరచుటయే గాక స్వచ్ఛంద ఆర్బిట్రేషన్‌కు కూడా అవకాశమిచ్చుచున్నది.

గత 20 సంవత్సరాలుగా నిర్బంద ఆర్బిట్రేషన్ శ్రామిక వివాదములకు పరిష్కరించుట, శ్రామిక వేతనముల, పని పరిస్థితులు, బోనస్, వేతనముల ప్రమాణీకరణ, అలవెన్స్‌లు మొదలగు శ్రామిక ఆర్థిక పరిస్థితులను మెరుగుపరచుటలో గణనీయమయిన విజయమును సాధించినది.

## 7.10 విమర్శ (Criticism) :

నిర్బంద 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 నిర్బంద ఆర్బిట్రేషన్ చేపట్టబడుచున్నది. అయితే వివాద పరిష్కార ప్రక్రియ లోపములు, కొన్ని సందర్భములలో రాజకీయ ఒత్తిడులు మొదలగు లోపములను నివారించవలెను.

జాతీయ పారిశ్రామిక సంబంధముల కమీషన్ అను సంస్థను (National Industrial Relations Commission) కేంద్ర ప్రభుత్వము నెలకొల్పవలెనని జాతీయ శ్రామిక కమీషన్ సలహానిచ్చినది. ప్రతి 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 విఫలమయినపుడే నిర్బంద పరిష్కారము ప్రభుత్వము చేపట్టుచున్నది. ప్రణాళికా యుక్త ఆర్థికాభివృద్ధి సాధించుటకు పారిశ్రామిక వివాదముల నిర్బంద పరిష్కారము అవసరమవుతుంది లేని యెడల పారిశ్రామిక సంబంధములలో అరాచకమేర్పడి 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 నిర్బంద పరిష్కారము చేపట్టవలసియుంటుంది.

## 7.11. 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 ?

## 7.12. చదువవలసిన గ్రంథాలు


Dr. B.P. Tyagi : "Labour Economics and Social Welfare"

Dr. Bhagoliwal : "Economics of Labour and Industrial Relations"

R.C. Saxena : "Labour Problems & Social Welfare".

పాఠం - 8

# వేతనముల సిద్ధాంతములు

విషయసూచిక :

8.0 లక్ష్యం
8.1 ఉపోద్ఘాతము
8.2 జీవనాధార వేతనాల సిద్ధాంతములు
8.3 వేతననిధి సిద్ధాంతము
8.4 జీవన ప్రమాణ వేతనసిద్ధాంతము
8.5 ఉపాంత ఉత్పాదికత వేతనాల సిద్ధాంతము
8.6 కలెక్కి వేతనాల సిద్ధాంతము
8.7 డిమాండ్ మరియు సప్లయి వేతనాల సిద్ధాంతము
8.8 బేరమాడు వేతనాల సిద్ధాంతము
8.9 పీడన వేతనాల సిద్ధాంతము
8.10 సారాంశము
8.11 ముఖ్య పదాలు
8.12 స్వయం సమీక్ష ప్రశ్నలు
8.13 చదవవలసిన గ్రంథాలు

## 8.0 లక్ష్యం :

ఈ పాఠం చదివిన తరువాత మీరు ఈ క్రింది అంశాలను తెలుసుకోగలరు

ఎ) 'వేతనము' అంటే ఏమిటో వివరించగలగాలి

బి) సాంప్రదాయ అర్థశాస్త్రవేత్తల వేతనాల సిద్ధాంతాలను వివరించగలగాలి.

సి) నవ్య సాంప్రదాయ అర్థశాస్త్రవేత్తల వేతనాల సిద్ధాంతాలను విశదీకరించాలి.

డి) ఆధునిక అర్థశాస్త్రవేత్తల సిద్ధాంతాలను విశదీకరించగలగాలి

## 8.1 ఉపోద్ఘాతం

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

వేతనాల సిద్ధాంతాల చరిత్ర యొక్క సమీక్ష మూడు కాలాలుగా విభజింపవచ్చును. 1) సాంప్రదాయ అర్థశాస్త్రవేత్తల కాలము. ఈ కాలములో వేతననిధే, వేతన ఆలోచనకు గుర్తు. 2) రెండవ కాలము ద్రవ్యోల్బణము 1930తో 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 వివరిస్తు వున్నది. ఈ వేతన సిద్ధాంతాలలో వున్న లోపాలను తెలుసుకుంటే ఈ సిద్ధాంతం కాస్తంత మెరుగైన సిద్ధాంతాలుగా అభివృద్ధి చెందడానికి, తద్వారా వాటికి అనుబంధమైన సూత్రాలను మెరుగుపరచి, ఆర్థిక నిర్మాణములోనే మార్పుల తీసుకొని రావటానికి అవకాశము కలుగుచున్నది.

## 8.2 వేతనముల యొక్క సిద్ధాంతములు :

వేతనముల యొక్క సిద్ధాంతములను మూడు వర్గాలుగా విభజించవచ్చు. ఈ సిద్ధాంతాలు ఒకదాని తరువాత ఒకటి ఈ క్రింది విధంగా వివరించబడినవి. ఈ మూడు వర్గాలు ఎ) సాంప్రదాయ అర్థశాస్త్రవేత్తల వేతనాల సిద్ధాంతాలు, బి) నవ్యసాంప్రదాయ అర్థశాస్త్రవేత్తల వేతనాల సిద్ధాంతాలు మరియు సి) అధునాతన అర్థశాస్త్రవేత్తల వేతనాల సిద్ధాంతము.

### సాంప్రదాయ అర్థశాస్త్రవేత్తల వేతనాల సిద్ధాంతాలు :

ఈ వేతనాల సిద్ధాంతాలను ఆడమ్‌స్మిత్ మరియు ఫ్రాన్స్ దేశ అర్థశాస్త్రవేత్తలు, జాన్‌స్టూవర్టుమిల్ వంటి సాంప్రదాయ అర్థశాస్త్రవేత్తలు ప్రతిపాదించారు.

### 8.2. జీవనాధార వేతనాల సిద్ధాంతం (Subsistance Theory of Wages) :

ఫ్రెంచ్ అర్థశాస్త్రవేత్తలైన ఫిజియోక్రట్స్ ఈ సిద్ధాంతమును ప్రతిపాదించినారు. ఇది సర్వసాధారణంగా 19వ శతాబ్దములో అమలుచేయబడినది. ఈ వేతన సిద్ధాంతానికి స్థిరవేతనాల సూత్రమని పిలవవచ్చును. దీనికి అను పేరు కూడా వున్నది. దీనిని ఈ పేర్లతో జర్మనీ అర్థశాస్త్రవేత్తయైన 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, అందుకుగాను కనీస అవసరాలు తీర్చుటకు అవసరమైన వేతనము(లు)ను వివరించే సిద్ధాంతమని చెప్పవచ్చును. ఈ కనీస స్థాయికి మించి వేతనాలు పెరిగినట్లైతే తప్పనిసరిగా పనులు చేసికొనుటకు శ్రామికులు ప్రోత్సహించబడతారు లేదా ఆ పని చేయుటకు 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 తక్కువస్థాయి వేతనాలు శ్రామికులను నిరుత్సాహపరుస్తాయి గనుక. తద్వారా బలమైన పోషకాహారము అందించలేనిస్థాయిలో శ్రామికులుంటారు. అందుచేత మరణాల రేటు పెరుగుతుంది. చిట్టచివరగా, శ్రామికుల సరఫరా తగ్గుతుంది. ఈ పరిస్థితిలో భవిష్యత్ కనీస వేతనాలు మరలా యింకొకసారి పెరగడానికి అవకాశము వస్తుంది. అనగా 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. ఈ శ్రమ యొక్క ఉత్పత్తి వ్యయములు జీవనాధారం స్థాయి లేకా కనీస వేతనముగా తీసుకోబడుతుంది. శ్రామికుడుగాని లేదా తన కుటుంబాన్ని పోషించుకోవడానికి ఈ కనీస వేతనం సరిపోతుంది అన్నది ఈ సిద్ధాంత ఉద్దేశ్యము. ఈ వేతనాలు సిద్ధాంతం ప్రకారం శ్రామికుల కనీస

అవసరాలకు సమానముగా వుంటాయని దీని ఉద్దేశ్యము. ఒకవేళ, కనీసవేతనస్థాయి, వారియొక్క కనీస అవసరాల కంటే ఎక్కువగా ఉంటే మాత్రం దాని ప్రభావం వలన శ్రామిక జనాభా పెరగవచ్చును. ఎందుచేతనంటే, అధికస్థాయి వేతనాన్ని పొందుటకు తప్పనిసరిగా శ్రామికులు తమయొక్క శ్రమను అమ్ముకొంటారు. ఈ పరిస్థితి తప్పనిసరిగా తదుపరి కాలములో వేతనాలను తగ్గిస్తుంది. అప్పుడు మరలా శ్రామికుల సంఖ్య తగ్గుటకు అవకాశమున్నది. తద్వారా మరలా భవిష్యత్తులో వేతనాలు పెరగవచ్చును. అయితే ఒక్కోటి మాత్రము వాస్తవం. కనీస అవసరాల స్థాయి కన్నా వేతనాల స్థాయి ఎక్కువగాని, తక్కువగాని దీర్ఘకాలంగా వుండదు. ఈ కనీసవేతన స్థాయి కనీస అవసరాలకు మాత్రమే సమానంగా వుంటుంది అనే అభిప్రాయముతోపాటు, ఈ కనీస వేతనస్థాయి జీవన ప్రమాణానికి సమానంగా వుంటుంది అన్న అభిప్రాయాన్ని కూడా సాంప్రదాయ అర్థశాస్త్రవేత్తలు వ్యక్తపరచారు.

జీవనాధార లేక కనీసవేతన 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 ఉత్పాదకశక్తి ముఖ్యంగా ప్రతిఫలము మీద ఆధారపడి వుంటుంది. ఈ అంశాన్ని అందరు అర్థశాస్త్రవేత్తలు యించుమించుగా అంగీకరించారు. వాళ్ళ సిద్ధాంతాలు కూడా ఈ అంశాన్నే స్వీకరించాయి.
4. వివిధ ఉద్యోగ స్థాయిలు వివిధ వేతనాలు కలిగి వుంటాయి. ఈ సిద్ధాంతం ప్రకారము వేతనములో తేడాలుండకూడదు. యిది వాస్తవము కాదు. ఎందుకనగా, కనీస వేతనము విషయములో తేడా వుండకపోవచ్చేమో గాని అన్ని ఉద్యోగస్థాయిలు 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 కనీసస్థాయికి మించి, శ్రామిక సంఘాలు సాధించుకున్నాయి. కానీ ఈ సిద్ధాంతం కొన్ని సందర్భాలలో వెనుకబడిన దేశాలకు వర్తిస్తుంది. ఎందుకనగా అక్కడి శ్రామికులు చాలా పేదవారు అందుచేతవారు తమ వాటాను బలమైన పెట్టుబడిదారుల నుండి పొందేవారు. అందుచేత వారు కేవలం కనీస జీవనాధార వేతనములు మాత్రమే పొందగలరు. కానీ మిగతా అభివృద్ధి చెందిన దేశాల శ్రామిక సంఘాల పటిష్టంగా వుండి తమ వాటాను అధికస్థాయి వేతనాల ద్వారా తాము పొందుతూ, తమ యొక్క జీవన ప్రమాణాలు పెంపొందించుకుంటున్నారు. అంతేగాని ఈ వేతన సిద్ధాంతం చెప్పినట్లు శ్రామిక జనాభా మాత్రముకాదు.

## 8.3 వేతన నిధి సిద్ధాంతము (Wages Fund Theory) :

ఆడమ్‌స్మిత్ కూడా ఈ వేతననిధి సిద్ధాంతాన్ని తెలియజేసినప్పటికి దీనిని ప్రతిపాదించిన అర్థశాస్త్రవేత్తలలో జాన్‌స్టూవర్టుమిల్ ప్రధానమైన అర్థశాస్త్రవేత్త. మిల్ ఉద్దేశ్యం ప్రకారం, వేతనములు జనాభా మరియు మూలధనం మధ్య ఉన్న నిష్పత్తిపై ఆధారపడి వున్నవి. జనాభా అనగా శ్రమించే వర్గం అని ఆయన భావం. అదే విధంగా మూలధనం అనగా సర్క్యులేషన్ మూలధనం అని ఆయన భావన. అయితే యిది ప్రత్యక్షంగా శ్రమ యొక్క కొనుగోలుశక్తి ఆధారంగా విస్తరింపబడెను. పనివారికి చెల్లించుటకు గాను కొంత నిర్ణీత మూలధనం మొత్తాన్ని ఉద్యమదారుడు ప్రత్యేకంగా కేటాయిస్తాడు. ఈ మూలధనం యొక్క మొత్తాన్నే తాను 'వేతననిధి' (Wages Fund) అని చెప్పాడు. ఈ నిధి స్థిరముగా వుంటుంది మరియు మార్పులేనిది. శ్రామికశక్తి పరిమాణం మీదే ప్రత్యక్షంగా ఈ నిధి ఆధారపడి వుంటుంది అన్నది ఈ వేతన సిద్ధాంతములో మిల్ అభిప్రాయపడ్డాడు. శ్రామిక శక్తి పెరుగుతూ ఉంటే, ఒక్కొక్క శ్రామికుడికి రావలసిన వేతనము తగ్గుతుంది. శ్రామికశక్తి 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 పోటీలో తగ్గుదలకు కారణములు. ఈ సిద్ధాంతములో గమనించవలసిన ముఖ్యాంశాలు : 1) శ్రామికుల యొక్క వేతనాలు పెరగాలంటే వేతననిధి పెరగవలెను లేదా శ్రామికుల యొక్క సంఖ్య క్రమేణా తగ్గవలెను. అయితే ఒక్కటి ముఖ్యం వేతననిధి స్థిరమయినది కాబట్టి శ్రామికుల సంఖ్య తగ్గితేనే వేతనాలు పెరుగుతాయి. 2) కార్మిక సంఘాలు వేతనాలు పెంచలేవు 3) వేతననిధి స్థిరమయినది కాబట్టి కొందరు ఎక్కువ వేతనాన్ని మరికొందరు తక్కువ వేతనాన్ని పొందవచ్చును. అయితే ఈ సిద్ధాంతము అనేక విమర్శలకు గురియైనది.

### సిద్ధాంతంపై విమర్శలు :

1) ఈ సిద్ధాంతము వేతననిధికి వనరులేంటో మనకు తెలియజేయలేదు. వేతనాల స్థాయిని నిర్ణయింపబడడ మంటే కేవలం వేతనాలనిధిని / శ్రామికుల డిమాండ్‌ను శ్రామికుల సంఖ్యతో అనగా శ్రామికుల సప్లయితో భాగాహారిస్తే చాలు అని వివరించినది.

2) ఈ వేతనం సిద్ధాంతం చెప్పినట్టు వేతననిధి స్థిరమయినది కాదు. ఇది వ్యాకోచను చెందుతుంది మరియు లాభాలు లభ్యమౌతూ వుంటే వేతననిధి మార్పుచెందును. ఈ లాభాలు ముఖ్యంగా శ్రామికుల యొక్క ఉత్పాదకత మరియు వారి యొక్క సామర్థ్యములపై ఆధారపడి వుంటాయి.

3) ఈ వేతన సిద్ధాంతమందు వేతననిధి గురించి తరువాత వేతనాల నిర్ణితను ఆలోచించింది. ఇది వాస్తవము కాదు. ఎందుచేతనంటే, వేతననిధిని లెక్కించాలంటే ముందుగా శ్రామికుడొక్కింటికి వేతనం కనుగొనాలి.

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

5) ఉద్యోగముల ప్రతినిధు (ఉద్యమదారుడు)ల మధ్య అనేక పర్యాయాలు తరచుగా పోటీ వుంటుంది. కనుక తరచుగా వేతనాలు పెరుగుతూ వుంటాయి. కానీ ఈ సిద్ధాంతం ప్రకారం వేతనముల పెరుగుదల, వేతననిధి మొత్తము పెంపు వలనగాని, లేదా శ్రామికుల సంఖ్య తగ్గించుటవలన జరుగుతుంది. కానీ ఈ సిద్ధాంతం వాస్తవాన్ని వివరించలేదు.

6) వేతనాల చెల్లింపునకు ఒక ఖచ్చితమైన మరియు స్థిరమైన వేతననిధి ఉంటుందనేది నిజముకాదు.

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

8) శ్రామికుల సంఖ్య తగ్గితేకాని, 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 ఆర్థికవ్యవస్థ స్థితిని బట్టి వేతనాల స్థాయి పెరిగే అవకాశం వున్నది అని ఈ వేతన సిద్ధాంతం వక్కాణిస్తున్నది. మూలధన సంయమనము, ఒక దేశం యొక్క జాతీయాదాయము పెరగనిదే ఆ దేశముతో వేతనాలు పెరగవు అన్న వాస్తవాన్ని ఈ సిద్ధాంతం వివరిస్తున్నది.

## 8.4 జీవన ప్రమాణ వేతన సిద్ధాంతము (Standard of living theory of Wages) :

19వ శతాబ్ది చివరి రోజులలో ఈ జీవన ప్రమాణ వేతన సిద్ధాంతం ప్రతిపాదించబడినది. ఇది వాస్తవముగా జీవనాధార వేతన సిద్ధాంతం యొక్క తుదిమెరుగు. జీవన ప్రమాణ వేతన సిద్ధాంతం ప్రధమముగా ఆచార్య టో్థిన్స్ 1815వ సంవత్సరములో తెలియజేసాడు. ఈ సిద్ధాంతం ప్రకారము జీవప్రమాణమునకు తగ్గినట్టుగా నిర్ణయించబడును. ఆ జీవన ప్రమాణానికి శ్రామికులు అలవాటుబడతారు. ఈ సిద్ధాంతం కాస్తంత మార్పుచేసిన తరువాత యిందులో కాస్తంత నిజమున్నట్లు కన్పిస్తుంది. ఎందుకంటే శ్రామికుని యొక్క అధిక ఉత్పాదికత, అధిక వేతనాలు నిర్ణయించనిదే శ్రామికుల జీవన ప్రమాణం పెంచడం ద్వారా శ్రామికులు అధిక మొత్తాలలో వేతనాలు పొందలేరు. పై పెచ్చు వేతనాలు మరియు జీవనప్రమాణం పరస్పరంగా ఆధారపడును. అందుచేత, వేతనాలు జీవన ప్రమాణాన్ని నిర్ణయిస్తాయా లేదా జీవనప్రమాణం వేతనాలను నిర్ణయిస్తాయా అన్న విషయం చెప్పుట చాలా కష్టసాధ్యమైనది. వాస్తవంగా శ్రామికులు ఏ ఒక్క స్థిరమయిన జీవన ప్రమాణానికి అలవాటుపడలేదు.

## ఆడమ్‌స్మిత్ వేతనముల సిద్ధాంతం :

ఆడమ్‌స్మిత్ ప్రప్రథముగా వేతనముల సిద్ధాంత విషయమై తన యొక్క గ్రంథము అయిన దేశీయుల సంపద (Wealth of Nations) లో ప్రస్తావించారు. ఆయన ఉద్దేశ్య ప్రకారం, సహజ పరిస్థితులన్నీ అనుకూలించిన యెడల, ఉత్పత్తి చేయబడిన ఉత్పత్తి అంతయు శ్రామికులకే చెందియుండెడిది. అప్పుడు సహజ పరిస్థితిలో శ్రామికులపై యజమానులు లేదా ఉద్యమదారులు 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. శ్రామికవర్గంపై 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. ఆడమ్‌స్మిత్ యొక్క వేతన సిద్ధాంతం ద్వారా ఈ క్రింది అంశాలను మనము గమనించవచ్చును.

1) వేతనముల నిమిత్తమైన 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 నిర్ణయింపచేసికొంటారు. 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) వేతనస్థాయి ఆ దేశము యొక్క జనాభాపై కూడా ఆధారపడి వుంటుంది. అనగా జనాభా పెరుగుదలరేటు ఆర్థికాభివృద్ధి రేటును మించి వున్నట్లైతే వేతనాల స్థాయి కనీస/జీవనాధార స్థాయికి పరిమితి అవుతుంది. ఒక దేశ అభివృద్ధి రేటు జనాభారేటును మించినట్లైతే ఖచ్చితంగా వేతనములస్థాయి పెరుగుతుంది.

## వేతనావశిష్ఠ యోగ్యతా సిద్ధాంతం (Residual Claiment Theory of Wages) :

ఈ వేతన సిద్ధాంతం అమెరికా అర్థశాస్త్రవేత్త అయినటువంటి ఎఫ్.ఏ. వాకర్ ప్రతిపాదించారు. ఈ సిద్ధాంతం ప్రకారం ఒక పరిశ్రమ యొక్క ఉత్పత్తి నాలుగు భాగాలుగా విభజించవచ్చును. ఆ నాలుగు భాగాలేవనగా భాటకం, వేతనం, వడ్డీరేటు మరియు లాభాలు. తక్కిన ఉత్పత్తికారకాలైన భూమి, మూలధనం మరియు నిర్వహణలు భాటకం, వడ్డీరేటు మరియు లాభాలు చెల్లింపులుగా పొందిన తరువాత శ్రామికులు/శ్రమ తన చెల్లింపుగా పొందుచున్నది. వాకర్ ఉద్దేశ్యం ప్రకారం భాటకం, వడ్డీరేటు మరియు లాభాలు ఖచ్చితమైన సూత్రాలుతో నిర్ణయింపబడతాయి. కానీ వేతనాలను నిర్ణయించే ప్రత్యేకమైన సూత్రాలు ఏమీ లేవని ఆయన అభిప్రాయపడ్డారు. అందుచేత శ్రామికులు వేతనాలు (Residual) పొందారు. అనగా భూమికి భాటకం, మూలధనమునకు వడ్డీరేటు 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 ఉద్యమదారునికి సంబంధించినది. అంతేగాని శ్రామికుడిది కాదు.
2. మిగిలిన లాభాలు ఉద్యమదారునిది. యితను చివరుగా దీనిని పొందెదడు. యిది ఉత్పత్తి మూల్యములో భాగం. భూమికి భాటకం, శ్రమకు వేతనము మరియు మూలధనం వడ్డీరేటు చెల్లింపులు జరిగిన తరువాత ఈ ఉద్యమదారునికి 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 శ్రామికుల 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 (Neo-Classical Theories of Wages) :

8.5.బి. 1) **ఉపాంత ఉత్పాదకత వేతనాల సిద్ధాంతము** (Marginal Productivity Theory of Wages) :

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 ఆధారతను 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 గ్రంథమైన 'దేశీయుల సంపద' లో శ్రామికుల (శ్రమ) యొక్క వేతనాలు అనే ఒక భాగాన్ని వివరించాడు. తన ఉద్దేశ్యము ప్రకారము శ్రమ యొక్క వేతనాలు శ్రమ యొక్క ఉత్పత్తికి సమూజమూర్పిడి కలిగి ఉంటుంది. ఈ సిద్ధాంతాన్ని 1826లో జర్మని అర్థశాస్త్రవేత్త అయిన టి.హెచ్. వాన్ తూనన్ సక్షిప్తంగా ఆధునీకరణము చేసాడు. అదనంగా/ఉపాంత శ్రామికులను ఉపయోగించగా వచ్చిన ఉపాంత ఉత్పత్తికి, ఏ ఒక్క శ్రామికుల యొక్క వర్గము యొక్క వేతనాలు సమానంగా వుంటాయి అని వాన్ తూనన్ ముగింపులో చెప్పాడు.

ఇంగ్లాండ్‌లో 1850 వ దశతాబ్దములో వేతనాలు, ఉత్పాదికతతో సంబంధము కలిగి వుంటాయి అనే అభిప్రాయము అంగీకరించడమైన పద్ధతి ప్రారంభించబడెను. అధిక స్థాయిలో వేతనాలు (ప్రయోజనాలు) తగ్గ స్థాయిలో పనిగంటలు వంటి ఆర్థికవ్యవస్థ స్థాపించబడినది. 1870లో ఎఫ్.ఏ. వాకర్ మరియు జె.బి. క్లార్క్ స్వతంత్రంగా క్షీణోపాంత ఉత్పాదికత సిద్ధాంతాన్ని మరియు ఉపాంత ఉత్పాదికత 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 (USA), స్వీడెన్, ఇటలీ మరియు స్విట్జర్‌లాండ్ వంటి దేశాలలో వ్యాప్తి చెందినది. ఉపాంత ప్రయోజనము మరియు ఉపాంత ఉత్పాదికత యొక్క సిద్ధాంతాలు 19వ శతాబ్దములో క్షుణ్ణంగా అర్థశాస్త్రవేత్తలతో వివరింపబడినవి మరియు రూఢీగా కొత్తదనంతో నిర్మించబడినవి. యివి కార్ల్‌మార్క్స్ పీడన సిద్ధాంతమునకు సమాధానము చెప్పవలసి 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 అర్థశాస్త్రవేత్తలు గణితములో శిక్షణ పొందుతూ వున్నారు అన్న ఆశావాదం అప్పటి (కాలానికి) వున్నది. ఉపాంత ప్రయోజన విశ్లేషణ యొక్క పెంపుదలే ఈ ఉపాంత ఉత్పాదికత వేతనాల సిద్ధాంతము కాకపోతే దీనిని వేతనములు నిర్ణయించుటకు మరియు ఇది అభిలషనీయత అనే పరాత్రం మీద ఆధారపడివున్నది మరియు ఉపాంత ఉత్పాదికతకు 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 ఉత్పాదికత 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) ఉద్యమదారునకు మరియు తక్కిన ఉత్పత్తి కారకాల వలె శ్రామికుడను మార్కెట్ పరిస్థితుల యొక్క సంపూర్ణమైన మరియు ఖచ్చితమైన జ్ఞానమును కలిగివుంటారు.

అంతిమ శ్రామికుడి యొక్క ఉపాంత ఉత్పాదికత, ఉపాంత పెంపునకు సమానమైనంతవరకు ఒక ఉద్యమదారుడు అదనంగా శ్రామికులను ఉపయోగిస్తూనే వుంటాడు. అందుచేత అందరు శ్రామికులు, ఎవరైతే స్వజతీయమైనవో 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 వ్యక్తపర్చింది. 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 వుంటయో వాటినే వెంబడిస్తాడు ఉద్యమదారుడు.
6. ఈ సిద్ధాంతం కేవలం పెట్టుబడిదారీ వ్యవస్థలు, ఎక్కడైతే కేవలం లాభాల కోసం ఉత్పత్తిని నడుపుతారో, ఆ వ్యవస్థలకు మాత్రమే తగును/సరిపడిపోతున్నది.
7. ఈ సిద్ధాంతము ప్రకారము ఉపాంత ఉత్పాదికత ఆధారంగా వేతనాలు పెరుగుతాయి. కానీ కార్మిక సంఘాలు, కార్మికుల యొక్క జీవన వ్యయం పెరుగుతూ వుంటుంది గనుక వేతనాలు పెంచండి అని యాజమాన్యాలను కోరుతూ వుంటాయి.

8. ఉపాంత ఉత్పాదికత ప్రకారం వేతనాలు నిర్ణయించబడతాయి అన్నది ఒక్క సంస్థకు వర్తించవచ్చు. కానీ మొత్తం వ్యవస్థకు వర్తింపచేయలేము అని టి.హెచ్. హట్చిసన్ అభిప్రాయపడ్డారు.

## 8.6 కీలెక్ వేతన సిద్ధాంతము (Kealak Theory of Wages) :

ఈ వేతన సిద్ధాంతమును పోలెండ్ ఆర్థికవేత్త ప్రతిపాదించాడు. ఉత్పత్తి విధానములో పెట్టుబడుదారులు తమకు రావలసిన భాగాన్ని మినహాయించి, మిగిలిన భాగాన్ని మాత్రమే శ్రామికులకు వేతనాలుగా యిస్తారు అని కీలెక్ అభిప్రాయపడ్డాడు. పెట్టుబడిదారులు తమ యొక్క వినియోగ వ్యయాన్ని దానితో పాటు వారికి రావలసిన లాభాలు మరియు వడ్డీరేటును తమ లాలూకా 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 వేతనానవశిష్టయోగ్యతా 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 (Modern Theory of wages) :

## 8.7 డిమాండ్ మరియు సప్లయి వేతనాల సిద్ధాంతం :

సాధారణమైన విలువ యొక్క సిద్ధాంతము వలే స్వేచ్ఛా మార్కెట్‌లో వేతనాలు నిర్ణయింపబడుట ఒక ప్రత్యేక విషయము. శ్రమ యొక్క ధర వేతనము, అందుచేత పర్యవేక్షణ లేకపోవుటలో వేతనాలు నిర్ణయింపబడెను ధరలవలె. 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 చెల్లించడు మరియు సప్లయి వైపు ఉద్యోగస్తులు తమ యొక్క జీవన ప్రమాణము సరిపడని లేదా తక్కువ వేతనాలను అంగీకరించవు. ఖచ్చితమైన రేటు పనివాళ్ళు 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 ఉత్పాదికత యితర ఉత్పత్తి కారకాలను బట్టి శ్రమకు వుండే డిమాండ్ ఉపాంత ఉత్పాదికత 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 సామర్ధ్యం 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 సప్లైయిలు ఒక వస్తువు యొక్క ధరను నిర్ణయిస్తాయి కానీ ఒక మనిషి యొక్క ధరని మాత్రము నిర్ణయించవు.
3. సాంఘిక, రాజకీయ మరియు నైతిక అంశాలు పూర్తిగా ఈ సిద్ధాంతము విస్మరించనది.

**8.8.3.(2) బేరమాడు వేతనం సిద్ధాంతము** (Bargaining Theory of Wages) :

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 ఉత్పాదికత 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 ఉద్యమదారులకే ఎక్కువ. శ్రామికుల యొక్క పేదరికము, నెమ్మదితనము, ఆధారపడే గుణము, ఉద్యమదారులకు అనుకూలంగా వుంటూ, బేరమాడుటకు ఎంతగానో ఉపయోగపడతాయి మరియు పెట్టుబడుదారులకి ప్రయోజనాన్ని సమకూరుస్తాయి అని ఆడమ్‌స్మిత్ వివరించెను. తద్వారా శ్రామికులకు ఒకే స్థలములో వివిధ ధరలు చెల్లింపబడును. కానీ శ్రమ మాత్రము ఒకే రకమైనది. తదుపరి శ్రమ యొక్క ధర నిర్దిష్టంగా పరిశీలించబడదు అని ఆయన వ్యాఖ్యానించాడు.

ఈ బేరమాడు సిద్ధాంతము 1893 లో ప్రొఫెసర్ జాన్ డేవిడ్‌సన్ అభివృద్ధి పరచాడు. 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 ఉత్పాదికత, మూలధన పరికరాల పెట్టుబడి, సంస్థలలో పోటీతత్వము, ఉత్పత్తిలో యంత్రాలు, భూమి, శ్రమ ప్రత్యామ్నాయాలుగా వుపయోగించుట, అతని యొక్క ఆత్మగౌరవము మరియు తక్కిన వాటి యొక్క ఉద్దేశ్యములను, కార్మిక సంఘం విధానాలు వంటి అంశాలను ఉత్పత్తుదారులు పరిగణనలోకి తీసికొనెను అని ఈ సిద్ధాంతము అర్థశాస్త్రవేత్త 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 విధానము గూర్చి ఉమ్మడిగా బేరమాడుట ఉపయోగబడలేదు. శ్రామికుల యొక్క ఉపాధి శ్రద్ధకు హాని ఉమ్మడి బేరవాడు విధానముచే జరుగుతుంది అని ఈ సిద్ధాంతము వివరించినది. శ్రామికులలో బాధ్యతారహితమైన ప్రవర్తన ఉమ్మడి బేరము కలిగిస్తుంది అని ఈ సిద్ధాంతము చెబుతుంది.

## 8.9 పీడనా వేతన సిద్ధాంతము (Exploitation Theory of wages) :

పీడనా సిద్ధాంతమును కార్ల్‌మార్క్స్ ప్రతిపాదించాడు. దీనినే "మిగులు విలువ" సిద్ధాంతము అని పిలిచెదరు. మార్క్స్ ఈ సిద్ధాంత విషయములో ఆడమ్‌స్మిత్ 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 కార్ల్‌మార్క్స్ అభిప్రాయపడ్డాడు. అనగా వేతనములు కనీసస్థాయి 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 ఉత్పాదికతాశక్తి పెరుగినకొలది 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 కార్ల్‌మార్క్స్ అభిప్రాయపడ్డారు.

## 8.10 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 గురతున్నాడు. పెట్టుబడుదారులు శ్రామికులపై యాజమాన్యము, అందుకు కారణాలు, వేతనాలను నిర్ణయించడములో ఉద్యమదారులు ఏవిధంగా పై చేయిగా వుంటున్నారు అన్న వివరములు తెలుసుకోగలుగుచున్నాము. వివిధ వేతనాల సిద్ధాంతాల లోపాలను కూడా మనము గమనించగలము.

## 8.11 ముఖ్యపదాలు :

1. సాంప్రదాయము : పురాతన
2. జీవనాధార : కనీస అవసరాలను తీర్చు
3. నిధి : ఒక చోట దాచుట
4. అవశిష్ట : మిగులు
5. యోగ్యత : తగిన
6. ఉపాంత : అదనముగా
7. డిమాండ్ : గిరాకీ; సప్లయి : సరఫరా
8. గమనశీలత : ఒక చోట నుండి మరియొక చోటుకు వెళ్ళుట
9. పీడన : దోచుకొనుట

## 1.12 స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు :

1. జీవనాధార వేతన సిద్ధాంతము గూర్చి విమర్శనాత్మకంగా వ్రాయుము.
2. వేతనావశిష్ఠ యోగ్యతా సిద్ధాంతము, దానిపై విమర్శను వివరింపుము.
3. ఉపాంత ఉత్పాదిక వేతన సిద్ధాంతమును క్షుణ్ణంగా విశదీకరింపుము.
4. డిమాండ్ & సప్లయి వేతనా సిద్ధాంతాన్ని విపులీకరంగా వ్రాయుము.

## 8.13 చదవవలసిన పుస్తకములు :


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 - 9

# వేతనములలో రకాలు

**లక్ష్యం :**

ఈ పాఠ్యభాగమునందు ఈ క్రింది అంశాలను మనం తెలుసుకోగలము.

కనీస వేతన అర్థం, కనీస వేతన ఉద్దేశాలు, సూత్రాలు మరియు కనీస వేతన నిబంధనలు విశదీకరింపగలగాలి

జీవన వేతనము యొక్క ఆధారము, మరియు యీ వేతన చట్టం 1948 లను గూర్చి వివరించగలగాలి

సముచిత వేతనము గూర్చి విశదీకరింపగలగాలి.

**విషయసూచిక :**


9.1 ఉపోద్ఘాతము

9.2 వేతనము యొక్క అర్థము

9.3 కనీస వేతనము

9.4 కనీస వేతనము యొక్క ఉద్దేశములు

9.5 కనీస వేతనము నిర్ణయించు సూత్రములు

9.6 యితర వర్గాల శ్రామికులతో సంబంధము

9.7 జీవన వేతనము యొక్క ఆధారము

9.8 పరిశ్రమ యొక్క చెల్లింపు శక్తి

9.9 కనీస వేతనములను నిర్ణయించు నిబంధనలు

9.10 కనీస వేతన చట్టం 1948

9.11 సముచిత వేతనములు

9.12 జీవన వేతనము

9.13 సారాంశము

9.14 ముఖ్య పదాలు

9.15 నమూనా ప్రశ్నలు

9.16 చదువదగిన గ్రంథాలు

## 9.1 ఉపోద్ఘాతము :

ఉత్పత్తి విధానములో నాలుగు ఉత్పత్తి కారకాలు ఉపయోగించబడును. అందులో ఒకటి శ్రమ. శ్రామికుడు ఈ శ్రమను వేతనమునకు 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 ఉద్యమదారుని యొక్క ఉత్పత్తి వ్యయంను నిర్ణయించును. శ్రామికులు అంగీకారం మరియు ఉద్యమకారులు చెల్లించే శక్తి అంగీకార వేతన నిర్ణయమునకు ఆధారము. అందుకు గాను యీ వేతనములను వివిధ రకాలుగా వివరించవచ్చు.

## 9.2 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 అర్థంచేసికొని 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 [illegible]ము. దీని యొక్క ముఖ్య కార్యక్రమము కనీస వేతనమును, స్వచ్ఛమైన వేతనము యొక్క క్రింది స్థాయిని ఏర్పాటుకు ఉపయోగించుట, ఈ క్రింద స్థాయి దాటిని మించినా స్వచ్ఛమైన వేతనముగా మారుతుంది. మరియు దీనిని మించిన స్థాయి జీవన వేతన స్థాయిగా మారుతుంది. ఈ స్థాయిలు స్థిరత్వమును చూపించవు. సరతను చూపిస్తాయి. ఆర్థికాభివృద్ధిస్థాయి 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 అని పిస్తుంది. 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. 1. కనీస నేతనము. 2. జీవన వేతవము 3. సహజ స్వచ్ఛమైన వేతనము.

## 9.3 కనీస వేతనము (Minimum wage)

ఈ వేతనమును Statutory కనీస వేతనము, ప్రాథమిక కనీస వేతనము, అవసర ఆధార కనీస వేతనములుగా విభజింపవచ్చును. ఈ వేతనము 1948లో కనీస వేతన చట్టము క్రింద చట్టబద్ధమైనది. శ్రమ యొక్క పీడనను అడ్డగించుటయే ఈ వేతన చట్టము యొక్క ప్రథమ ఉద్దేశ్యము.

(a) 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.

## 9.4. 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 ఉత్పాదిక 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 కలుగజేయడమే కనీస వేతనము యొక్క ముఖ్య ఉద్దేశ్యము.

## 9.5. కనీస వేతనమును నిర్ణయించు సూత్రములు

వేతన రేటులను నిర్ణయించటం, అమలవడం అనునది కనీస వేతనము సూత్రాలకు తేడా వున్నది. మరి యిలా వుండడానికి కారణం సాధారణంగా ఆర్థిక 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 రిచర్డ్‌సన్ 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.

## 9.6. 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 సాలుసరి వేతనముల బట్టి కనీస వేతనములు నిర్ణయించబడతాయి. ఒక దాని విషయములో తీసికొన్న ప్రామాణికం, తక్కిన ఒకే లాంటి కార్మిక సంఘాలకు కూడా వేతనములను పరిమితం చేయబడును. అదే సందర్భములో రెండొదాని 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 గలిగి 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.

## 9.7. జీవన వేతన ఆధారము :

పనిచేసే ప్రజలకు తప్పనిసరిగా జీవన వేతనం చెల్లించబడాలి. అప్పుడు వారు సాధారణ నిబంధనలకు తలవొగ్గి తమ శ్రమను యిచ్చుటకు అంగీకరిస్తారు. కానీ సమస్యలు తలెత్తును. ముఖ్యంగా వేతనాలను చట్టబద్ధము చేయడములో అయితే ఈ జీవన వేతన మంటే ఏంటి ? అనే విషయము చెప్పడములో కొన్ని ఇబ్బందులు తలెత్తును. ఒక అర్థశాస్త్రవేత్త 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 అనగా నేమి ? 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. (1) ఒక శ్రామికుడునకు భద్రత కల్పించనదై వుండాలి, తదుపరి శ్రామికుని యొక్క ఒక కనీస అవసరాలను తీర్చినదై వుండాలి. (2) ఈ వేతనము పెంచవలసి వచ్చిన యెడల పెంచుటకు అనుకూలత కలిగి వుండాలి మరియు పరిశ్రమ శ్రామికుడునకు 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 ఆధాయము 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.

## 9.8. పరిశ్రమ యొక్క చెల్లింపు శక్తి ఆధారము

ఒక పరిశ్రమ వాస్తవిక సహజ వేతనములు చెల్లించుటకు దాని యొక్క ఉత్పాదికతయే 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 చెల్లించె ప్రయత్నం లేక పోవచ్చును. కొంత కాలం పాటు ఈ సంస్థ సమస్యలను అనుభవిస్తూ ఉండవచ్చు. దీని ద్వారా ఆ సంస్థ త్వరితంగా సమస్యా పరిష్కారమును ఊహించవచ్చు. అందుచేత ప్రతీ పరిశ్రమ యొక్క చెల్లించే శక్తిని వేతనములు చెల్లించే ఆధార సూత్రంగా విస్తృతంగా అంగీకరించవచ్చును. దీనిని ఉద్యమదారుల సంఘాలు, అదే విధంగా పరిశ్రమపరమైన మరియు సిద్ధాంత పరమైన వేతనం నిర్ణయించు అధికారులు అంగీకరిస్తారు.

## 9.9. కనీస వేతనములను నిర్ణయించు నిబంధనలు :

పదిహేనవ భారత శ్రామిక (కార్మిక) సదస్సు 'కనీస వేతనం' అన్న ప్రశ్న పరిగణలోకి తీసికొని, ఒక తీర్మానమును 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 గజాలు. దీనిని ఆధారంగా చేసికొని కనీస వేతనమును నిర్ణయించాలి.

4) తక్కువ ఆదాయ వర్గాల వారికి యివ్వబడిన (యిల్లు) 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 ద్రవ్యం యింది దుబారాగా మారుతుంది. మరియు మోయులేనంత భారమౌతుంది.

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

## 9.10 కనీస వేతన చట్టం 1948

కనీస వేతన నిర్దిష్ట సమస్యను రాయల్ శ్రామిక కమిషన్ గుర్తించి పరిగణలోకి తీసికొన్నది మరియు కనీస వేతన అమలు క్రమేణ జరగాలని కూడా సలహా యిచ్చినది. అందుకుగాను ఒక విధానాన్ని (క్రమేపీ అమలుచేయాలి) అవలంబించాలని సలహాయిచ్చింది. అది ఆమోదమైనదే గాని సెంబనే అమలుకు వాస్తవంగా పనిచేయదు. అందుచేత, ఈ కమీషన్ దృష్ట్యా ఈ వేతన అమలు కోరదగినది. కానీ కచ్చితమైన అడుగు ఈ విషయములో దేశం మొత్తం మీద తీసికొనబడలేదు కేవలం ఒక ఉత్తర ప్రదేశ్ తప్ప. ఉత్తర ప్రదేశ్‌లో శ్రామిక పరిశీలన కమిటీ సలహా మేరకు కనీస వేతనం జౌళి పరిశ్రమ మరియు విద్యుచ్ఛక్తి రంగములలో నిర్ణయించబడెను.

కనీస వేతనం బిల్లు కేంద్ర శాసన సభలో 1946 వ సంవత్సరములో ప్రవేశపెట్టబడినది. ఈ కనీస వేతన చట్టం 1948 వ సంవత్సరము నుండి అమలోకి వచ్చినది. కనీస 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 ఐదుసంవత్సరాలు లోపు గానీ మార్చే విధంగా చట్టం అవకాశం కల్పించినది. అయితే దేశములోని శ్రామిక శాసన చరిత్రలో ఈ కనీస వేతన చట్టం ఒక చెప్పుకోదగ్గ అంశాలుగా మారినది. వేతనములు పూర్తిగా మార్కెట్ నిర్ణయ శక్తికే విడిచి పెట్టరాదు అని ఈ చట్టం గుర్తించినది. ఒక్కసారి గానీ ఈ వేతనం చట్టం ద్వారా కనీస వేతనం నిర్ణయించబడినట్లైతే, ఆ పరిశ్రమ యొక్క చెల్లించే శక్తితో సంబంధం లేకుండా ఉద్యమధారుడు / ఉత్పత్తి దారుడు ఆ వేతనమును శ్రామికులకు తప్పక 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 కాలం 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 లాభాలు పొందవచ్చును.

## 9.11 సముచిత నిర్దిష్ట స్వచ్ఛమైన వేతనములు (Fair wages)

పారిశ్రామిక విధాన తీర్మానం దాని యొక్క ఉద్దేశ్యాన్ని తెలియజేసినది. అది 1) ఒక నిర్ణీత కనీస వేతనము కష్టమైన పరిశ్రమలలో నిర్ణయించుటకు 2) సంఘటితమైన పరిశ్రమలలో స్వచ్ఛమైన వేతనం సముచిత ఒప్పందాలు పెంపొందించుట. నిర్దిష్ట/సముచిత స్వచ్ఛమైన వేతన కమిటీని ప్రభుత్వం నియమించి, అందుకుగాని తగిన సూత్రాలను నిర్ణయించి వాటిపై ఆధారంగా స్వచ్ఛమైన సముచిత వేతనాన్ని నిర్ణయించినది. అదే విధంగా కమిటీ కొన్ని మార్గాలను ఏర్పాటుచేసి వాటిపై ఈ సూత్రాలను ఆధారపడేటట్లు సలహాయిచ్చినది.

నిర్దిష్ట సముచిత / స్వచ్ఛమైన వేతనాన్ని కమిటీలోని ఎక్కువ మంది సభ్యులు యీ క్రింది విధంగా నిర్ణయించారు. యిది కనీస వేతనానికి కొన్ని ఎక్కువ, కానీ జీవన వేతనానికి తక్కువ. ఏది ఏమైన యీ సభ్యులు కొంత మంధి 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 లాభాలపైన ఆధారపడినది.
2. శ్రామిక ఉత్పాదికతపైన
3. ఒకే స్థాన సంస్థలలో లేదా యిరుగు పొరుగు సంస్థలలో వున్న ఇలాంటి వృత్తులలో లేక ఒకే లాంటి వృత్తులలో పనిచేయుచున్న వారి వేతనాల రేటు పైన.
4. దేశము యొక్క ఆర్థిక వ్యవస్థలోని పరిశ్రమ వుండే స్థలముపైన
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 తేట తెల్లంగా చెప్పినది. పరిశ్రమ యొక్క చెల్లించె 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 తీసికోలేము. 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 తీసికొనవచ్చును.

స్వచ్ఛమైన / సముచిత వేతనం యొక్క నిర్ణయించుటకు వేతన బోర్డు ఏర్పాటుకు స్వచ్ఛమైన / సముచిత వేతన కమిటీ యిష్ట పడింది. ప్రతి రాష్ట్రానికి ఒక రాష్ట్ర బోర్డు ఉండాలి. ఈ బోర్డుకో ఉత్పత్తి దారుల ప్రతి నిధులు, సమాన స్థాయిలో ఉత్పత్తి దారుల 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 జవహరలాల్ 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. 1949 వ సంవత్సరములో అమలైన భారతీయ రాజ్యాంగములో 'జీవన వేతనం' రక్షణ రాష్ట్ర విధానము యొక్క ప్రాథమిక సూత్రాలలో పొందుపరచబడెను.

### 9.12 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 జాతీయాదాన్ని, దాని పంపిణీన్ని మరియు వేతనం చెల్లించె ఒక పరిశ్రమ యొక్క కమిటీ పరిగణలోకి తీసుకొంటుంది. ఈ జీవన వేతన స్థాయిని ఏర్పాటు చేయవలసి వున్నప్పటికి, జాతీయ వేతనవిధానం యొక్క ఉద్దేశ్యము అని కమిటి ప్రథమ 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. హెచ్. 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 అభిప్రాయ పడుతుంది.

5. అర్థవంతమైన జీవితమునకు అవసరమైన సౌకర్యాలు, పరిస్థితులను కల్పించుటకై సమృద్ధిగా జీవన వేతనము వుండాలి.

## 9.13. సారాంశము :

వేతనము యొక్క అర్థము, వేతనములో రకాలు, వాటిని నిర్ణయించుటకు ఆధారము, నిబంధనలు, సూత్రములు, వేతన చట్టము మొదలుగా అంశములు వివరించబడెను. వేతన నిర్దిష్టత అటు శ్రామికుడుకు యాజమాన్యమునకు కూడా శ్రేయస్కరము.

## 9.14. ముఖ్య పదాలు

వేతనము = శ్రమకి ఫలము

కనీస వేతనం = అవసరమైన వేతనం

సముచితమైన = స్వచ్ఛమైన / తగిన

## 9.15. 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

## 9.16. చదువదగిన గ్రంథాలు

1. వి.పి. త్యాగి శ్రామిక - అర్థశాస్త్రము మరియు సాంఘిక శ్రేయస్సు
2. వి.కె. సింగ్ : శ్రామిక - అర్థశాస్త్రము.

పాఠం - 10

# భారతదేశములో వేతన విధానము

## 10.0 లక్ష్యం :

ఈ పాఠ్యభాగమునందు ఈ క్రింది అంశాలను మనం తెలుసుకోగలము.

వేతన విధాన ఉద్దేశములు వివరింపగలగాలి

నిర్దిష్ట వేతన విధానమునకు గల కారణాలు మరియు ప్రభుత్వ వేతనాభివృద్ధిలను గూర్చి విశదీకరింపగలగాలి

భారత ప్రభుత్వ వేతన విధాన లక్షణాలు మరియు వేతన విధాన సామర్థ్యపు మదింపులను గూర్చి వివరింపగలగాలి.

## విషయసూచిక :


10.1 ఉపోద్ఘాతము

10.2 వేతన విధాన ఉద్దేశములు

10.3 నిర్దిష్ట వేతన విధానానికి కారణములు

10.4 ప్రభుత్వ వేతనాభివృద్ధి

10.5 భారత ప్రభుత్వ వేతన విధాన లక్షణములు

10.6 వేతన విధాన సామర్థ్యపు మదింపు

10.7 సారాంశము

10.8 ముఖ్య పదాలు

10.9 నమూనా ప్రశ్నలు

10.10 చదువవలసిన గ్రంథాలు


## 10.1 ఉపోద్ఘాతము :

వివిధ పరిశ్రమలలో వివిధ వేతనములు చెల్లింపబడుచున్నవి. అందుచేత పారిశ్రామిక విబేధాలకు ఈ వేతనాల తేడా కారణముగా చెప్పవచ్చును. భారతదేశము యిందుకు వ్యతిరేకమేమి కాదు. భారతదేశం తొలి అధిక భాగం విబేధములు కూడా ఈ వేతనముల వలనే తలయెత్తుచున్నవి. అందువలన పారిశ్రామిక అశాంతి రేగి ఆర్థిక వ్యవస్థపై దాని ప్రభావం గోచరిస్తుంది. దాని ప్రభావము వలన ఆర్థికాభివృద్ధి తగ్గి కుంటుపడే అవకాశము మెండుగా వున్నది. వివిధ కారణాలు ఆధారంగా భారతదేశము ఒక శాస్త్రీయమైన వేతన విధాన అమలు చేయుట శ్రేయస్సుకరము. దీని వలన భారత ప్రభుత్వ వేతన విధానమనేది ఈ దేశములో అమలు చేయబడినది.

ఏ దేశములో నైనను వేతనములే పారిశ్రామిక వివాదాలకు మరియు శ్రామికులు యాజమాన్యములకు మధ్య సంఘర్షణకు ముఖ్య కారణము. భారతదేశములో ముఖ్యంగా యించుమించు 70 శాతం పారిశ్రామిక వివాదాలు వేతనాలకు సంబంధించినవే. అందుచేత భారతదేశములో ఒక నిర్దిష్టమైన, శాస్త్రీయమైన వేతన విధానము అవసరమైనది మరియు ఈ ఆవశ్యకతకు అనేకమైన కారణాలు కూడా వున్నాయి.

## 10.2 వేతన విధాన ఉద్దేశ్యములు

1) పారిశ్రామిక రంగాలలో కనీస వేతనమును నిర్ణయించుట

2) వేతనము వలన వచ్చిన ఆధాయములకు గరిష్ఠ పరిమితి నిర్ణయించుట

3) దేశములో వస్తువును తక్కువ ధరకు తయారుచేసి ఎగుమతుల స్థాయి పెంచుట

4) క్రమ క్రమముగా ధర స్థాయిలో స్థిరత్వం సాధించుట

5) వేతన విధానములో కూడా నిర్మాణాత్మకమైన మార్పు తీసికొను వచ్చుట

6) శ్రామిక వర్గమును శ్రమ పీడన నుండి కాపాడుట

7) దేశములో లభ్యమైన శ్రమను సంపూర్ణంగా సద్వినియోగము చేసుకొనుట

1. కనీస వేతనం : స్వేద పరిశ్రమలలో శ్రామికుల దోపిడీ దారుణంగా వుంటుంది. అందుచేత, ఆ పరిశ్రమలలో పనిచేయుచున్న శ్రామికులకు శ్రామిక దోపిడీకి గురి కాకుండా వుండుటకు గాను కనీస వేతనమును నిర్ణయించవలెను.

2. వేతనముల ఆదాయములకు గరిష్ఠ పరిమితి : దేశములో ద్రవోల్బణము రావడానికి ద్రవ్య రూపములో చెల్లిస్తున్న వేతనములు కూడా ఒక కారణమే. అందుచేత, ద్రవ్య రూపములో చెల్లిస్తున్న వేతనములపై పరిమితి వుండవలెను. ఆ విధంగా లేని యెడల ఆర్థిక వ్యవస్థకు, శ్రామిక వర్గానికి కీడు జరుగును. అందుచేత ద్రవ్య వేతన చెల్లింపు ఉత్పాదికతతో ముడిపడేటట్లు వుండాలి. అనగా శ్రామిక ఉత్పాదికతపై ద్రవ్యవేతన చెల్లింపు ఆధారపడి వుండవలె. ఆ విధమైన వేతన విధానము దేశములోని అన్ని పరిశ్రమలలో ఉండవలెను.

3. ఎగుమతులను పెంపొందించుట : దేశములో ఆర్థికాభివృద్ధి సాధించుటకు అనేక అంశాలు (ప్రభావితము చేస్తాయి) ఉపకరిస్తాయి. అందులో ఒకటి ఎగుమతులు. మన దేశము తనకు కావలసిన మూలధన వస్తువులను దిగుమతి చేసికొని. తద్వారా దేశ ఉత్పత్తిని పెంచి ఆర్థికాభివృద్ధి సాధించవచ్చును. అయితే, ఆ దిగుమతి చేసికోనే మూలధన చెల్లింపులను, మన దేశము యితర దేశాలకు, ఆ దేశానికి ఎగుమతులు సమృద్ధిగా చేసి, దాని ద్వారా వచ్చే విలువతో దిగుమతుల విలువను చెల్లించవచ్చును. అయితే ఎగుమతుల పెంపుకు, కనీస వేతనము మరియు ఉత్పాదికత ఎంతగానో ఉపకరిస్తాయి.

4. ధరల స్థిరత్వం : వేతనములు మార్పు చెందటం సహజం. అయితే ఈ వేతనముల మార్పులు మాత్రము ధరల స్థిరత్వమునుకు దోహదపడవలెను. ఈ ధరల స్థిరత్వం ద్వారా సంపూర్ణ మార్కెట్‌ను సాధించుటకు అవకాశమున్నది.

5. వేతన నిర్మాణము : మానవ వనరులు ఆర్థికాభివృద్ధికి చాలా అవసరమైనని. అందుచేత, ఈ మానవ వనరులు సంపూర్ణంగా ఉపయోగించుటకు గాను స్పష్టమైన వేతన నిర్మాణము వుండవలెను. వేతన నిర్మాణము స్పష్టంగా వుండిన యెడల మానవ వనరులను అన్ని రంగాలలో సంపూర్ణంగా అభిలాషనీయముగా వుపయోగించుకొనవచ్చును.

6. శ్రామికుల దోపిడి : వేతన విధానం సక్రమముగా లేని యెడల తప్పని సరిగా శ్రామికుల దోపిడికి గురి అవుతారు. అందుచేత నిర్దిష్టమైన వేతన విధానముండి, శ్రామికులను దోపిడి నుండి రక్షించే విధంగా వుండవలెను.

7. శ్రమను పూర్తిగా ఉపయోగించుట : దేశములో అనేక రంగాలలో శ్రమను ఉపయోగిస్తాము. అయితే ఈ శ్రమను అన్ని రంగాలలో అభిలషనీయంగా వుపయోగించాలంటే నిర్దిష్టమైన వేతన విధానము ఉండాలి.

## 10.3 నిర్థిష్టమైన వేతన విధానానికి కారణాలు

భారతదేశములో ఒక నిర్థిష్టమైన వేతన విధానము అవసరము. అందుకు చాలా కారణాలున్నాయి.

1) సమ సమాజ స్థాపన : శ్రామికుని పనికి తగిన అవకాశములు, సాంఘిక న్యాయం వంటి ఉద్దేశ్యములను సాధించుటకు తద్వారా సామ్యవాద రీతిలో వున్న సమాజ స్థాపనకు తగిన లేక సముచితమైన వేతన విధానము మన దేశములో వుండవలెను.

2) ప్రణాళికా లక్ష్యాలను సాధించుట : పారిశ్రామిక శాంతిని సాధించుట ప్రణాళికా లక్ష్యము. అందుచేత పారిశ్రామిక శాంతి సాధన చాలా అవసరము. ఈ పరిస్థితిని సాధించుటకు తగిన వేతన విధానము అవసరము.

3) జాతీయ విధానము వేతనముల పెరుగుదల, శ్రామికుల ఆదాయం పెరుగుదల, పొదుపు పెట్టుబడుల పెరుగుదలకు ఈ వేతన విధానము దోహదము చేస్తుంది.

4) ఆర్థికాభివృద్ధి సాధించుటకు శ్రామిక ఉత్పాదికత చాలా ముఖ్యమైనది. గనుక ఈ శ్రామిక ఉత్పాదికత పెంచాలి. దీనిని సాధించుటకు ఒక సముచిత వేతన విధానము దోహదము చేస్తుంది.

5) శ్రామికుల నైపుణ్యతను పెంచుటకు గాను ఉద్యోగ అర్హతలను బట్టి వేతన రేట్లను నిర్ణయించవలెను. అందుకుగాను ఒక సముచిత వేతన విధానం అవసరమైనది.

6) వివిధ వేతన స్థాయిలున్న వారికి భారతదేశ వేతన విధానము ఎంతగానో ఉపకరిస్తుంది.

7) భారతదేశములో కార్మిక సంఘాలు పటిష్టంగా వుండవు. అందుచేత దేశ ఆర్థికాభివృద్ధిలో శ్రామికులు తగిన వేతనాలు పొందలేకపోతున్నారు. అందుచేత దేశ వేతన విధానము ఎంతగానో సహకరిస్తుంది.

8) కాలాన్ని బట్టి వేతనాల నిర్ణయ పునఃనిర్ణయాలు చేయుటకుగాను దేశ వేతన విధానము ఎంతగానో ఉపయోగపడుతుంది.

## 10.4. ప్రభుత్వ వేతన విధానాభివృద్ధి

భారతదేశములో స్వాతంత్ర్యమునకు ముందు ప్రభుత్వము యొక్క జోక్యం ఆర్థిక కార్యకలాపాలలో అంతంత మాత్రముగానే వుండెది. అందుచేత ప్రభుత్వ వేతన విధానం అనునది లేదు. 1928 సంవత్సరములో అంతర్జాతీయ శ్రామిక వ్యవస్థ సదస్సులోని తీర్మానం ఫలితంగా 1929 సంవత్సరములో పారిశ్రామిక తగాదాల చట్టం చేయబడినది. 1948 సంవత్సరములో కనీస వేతన చట్టం చేయబడినది. ఈ విధంగా భారతదేశములో ప్రభుత్వ వేతన విధానము అభివృద్ధి చెందినది. తరువాత సముచిత వేతన కమిటీ ఏర్పడినది. ఈ కమిటీ, కనీస వేతనం, జీవన వేతనము మరియు సముచిత వేతనం అను మూడు రకాలుగా నిర్ణయ సూత్రములను ప్రతిపాదించినది. ఈ సలహా ఆధారంగా భారత ప్రభుత్వం 1950 సంవత్సరములో ఒక బిల్లును ప్రతిపాదించినది. కాని అది చట్ట రూపం దాల్చలేదు.

## 10.5. భారత ప్రభుత్వ వేతన విధానము యొక్క ప్రధాన లక్షణములు

1. భారతదేశములో వివిధ కమిటీలు, ప్రణాళికలు నిర్దేశించిన లక్ష్యముల కనుగుణముగ భారత ప్రభుత్వం వేతన విధాన ప్రధాన అంశములను పేర్కొనినది.

2. కార్మిక వర్గ తగాదాలు, వేతన తగాదాలను పరిష్కారము చేయుటకు చట్టపరమైన సంస్థలను నెలకొల్పుట

3. వేతన చెల్లింపులలో అవక తవకలను తొలగించుటకై వేతన చెల్లింపు చట్టము చేయబడినది.

4. ధరల విధానము ద్రవ్యోల్బణమునకు కారణము కాకుండా ధరల స్థిరత్వమునకు చేయునదిగ వేతన విధానం రూపొందించుట.

5. వేతనము చేత ఉద్యోగిత స్థాయి గరిష్ఠము చేయుట వేతన విధాన యొక్క లక్షణము

6. కొన్ని రంగములలో ఫలితాలను బట్టి వేతనములను ప్రోత్సహించుటకు వేతన విధానం ఉపయోగపడుతుంది.

7. వేతన నిర్ణయము శ్రామికులు, యాజమాన్యము మరియు ప్రభుత్వములు మధ్య జరుగు చర్చల ద్వారా నిర్ణయించబడుతుంది. యిదిగాకా సామూహిక బేరం మొదలగు స్వచ్ఛంద పద్ధతుల ద్వారా వేతనము నిర్ణయము ప్రోత్సహించుట మరియు వేతన తగాదాలు పరిష్కరించుట.

8. కొన్ని పరిశ్రమలలో శ్రమ దోపిడీ అవుతూ వుంటుంది. ముఖ్యంగా అసంఘటిత పరిశ్రమలలో శ్రామిక దోపిడి నివారణకు కనీస వేతన చట్టం ఉపకరిస్తుంది.

9. వేతన తేడాలు సహేతుకమయినవి. ఆర్థిక కారణము వలన ఏర్పడినవిగ నుండవలెను.

10. శ్రామికులకు సముచిత ప్రతిఫలము, మూలధనమునకు సముచిత ప్రతిఫలము మరియు శ్రామిక సామర్థ్యమును పెంచుట వేతన నిర్మాణ లక్ష్యములు

11. ఉద్యోగ స్వభావము, ఉద్యోగ మదింపు, ఉద్యోగ విధులు మర్శియు బాధ్యతల ఆధారముగా వేతనముల తేడాలు వుంటాయిని తప్పనిసరిగా మనము అంగీకరించవలయును.

12. వేతన విధానము పరిశ్రమలలో కనీస వేతనముల యొక్క చట్టం చేయుట, వేతన నిర్ణయమును మరియు పునఃనిర్ణయము, పరిశీలనతో చేయుట

13. గ్రామీణ ప్రాంతాలలో అసంఘటిత రంగమైన వ్యవసాయ రంగములోని శ్రామికుల వేతన నిర్ణయ యంత్రాంగము ఏర్పరచుటకు గాను ప్రభుత్వవేతనం అవసరమైవున్నది.

14. అన్ని పరిశ్రమలలో వేతన బోర్డులను ఏర్పాటు చేయుట వేతన విధాన యొక్క లక్షణము.

15. శ్రామికులను ప్రోత్సహించుటకు ద్రవ్య పరమైన మరియు ద్రవ్యేతర ఔత్సాహికము రూపొందించవలెను.

16. కనీస వేతము, సముచిత వేతనము మరియు జీవన వేతనములలో ఏదైన దానితో పాటు జీవన వ్యయము పెరుగుదల పరిహారము ఉత్పాదికత పెరుగుదలకు సంబంధించినది మొత్తము వేతనము.

17. జీవనవ్యయము యొక్క అలవెన్సు ధరల పెరుగుదలతో సంబంధించినదై వుండవలెను

18. వేతనములు మరియు ఆదాయ విధానము రూపొందించుట అన్నది ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేటు రంగములకు మార్గదర్శకమై వుండవలెను.

19. వేతనములన్న సర్వ సాధారణంగా శ్రామిక ఉత్పాదికతలతో సంబంధించుట

20. వేతన ప్రమాణీకరణను ప్రోత్సహించవలె.

21. న్యాయబద్ధమైన, సముచితమైన శ్రామికుల ఆశయములకు అనుగుణమైన వేతన నిర్ణయం

22. వ్యవస్థ భరించగల వేతన స్థాయి, సాధించదలచిన ఉద్యోగ స్థాయి, సాంఘిక న్యాయము మరియు ఆర్థికాభివృద్ధికి మూలధన కల్పన మొదలగునవి వేతన విధానములో ప్రధాన అంశములుగా పరిగణించవలెను.

## 10.6 వేతన విధాన సామర్థ్యపు మదింపు

ఈ వేతన విధాన సామర్థ్యపు మదింపు చేయుటకు అవసరమైన సూచికలు నిర్ణయించుట కొంత కష్టసాధ్యము. అయినప్పటికి సాధారణంగా ఈ క్రింది సూచికలు పరిగణించబడతాయి.

1. పారిశ్రామిక వివాదాల వలన కోల్పోయిన శ్రామిక పనిదినములు పారిశ్రామిక శాంతి మదింపుకు సూచికగా తీసికొనబడతాయి. భారతదేశంలో 1946-1950 మధ్య కాలములో 11.3 మిలియన్ల పని రోజులు నష్టము కాగా మొదట ప్రణాళిక కాలములో 3.9 మిలియన్ల పని రోజులు నష్టపోయిన రోజులు క్రమేణా తగ్గుచున్నవి.

2. వాస్తవక వేతనములు ఫలితమే శ్రామిక జీవనస్థాయి అనునది వాస్తవిక వేతనములు 1947 - 1955 మధ్య కాలములో కొంత పెరిగినవి గాని తదుపరి క్రమేణా తగ్గుతూ వచ్చినవి. ధరల పెరుగుదల మొదలగునవి దీనికి కారణము. వాస్తవ వేతనములు తగ్గుదలకు అనుగుణముగా వేతన నిర్మాణము, జీవన వ్యయ అలవెన్సులు రూపొందించబడలేదు. వాస్తవ వేతనముల తగ్గుదలకు తగ్గ పరిష్కారం యిచ్చుట లేదు.

3. శ్రామిక ఉత్పాదికత లెక్కించుటలో చాలా సమస్యలున్నవి. కొన్ని పరిమితులున్నవి. వివిధ మదింపులు శ్రామిక ఉత్పాదికత పెరుగునట్లు ధృవీకరించుచున్నవి. కాని వాస్తవ వేతనములలో పెరుగుదల లేదని లేదా పెరుగుదల చాలా తక్కువగా నున్నదని తెలియుచున్నది. ఉత్పాదికత పెరుగునప్పటికి అందులో శ్రామిక విభాగము నామ మాత్రము గానే నున్నది. వేతనములు ఉత్పాదికత సంబంధించు ప్రక్రియ విజయవంతం కాలేదు.

4. మొత్తం ఉత్పత్తిలో ద్రవ్య వేతనముల యొక్క వాటా క్రమముగా తగ్గుచున్నదని కొన్ని పరిశీలనల వలన తెలియుచున్నది. అందుకు ఉత్పత్తి వ్యయములో ద్రవ్య వేతనముల నిష్పత్తి తగ్గుచున్నది. ఆ కారణము చేత ధరలపై వేతనముల ప్రభావము తక్కువగుచున్నదని భావించవచ్చును.

5. వేతనముల యొక్క భాగము ఉత్పత్తికి కలుపబడిన విలువలో క్రమేణా తగ్గుచున్నదని తెలియుచున్నది.

పై అంశముల బట్టి శ్రామిక వాస్తవ వేతనములు తగ్గుచున్నవి. ఉత్పాదికత పెరుగుదలతో బాటు వేతనములు పెరుగుటలేదని, మొత్తము ఉత్పత్తి వ్యయములలో వేతన వ్యయ భారం తగ్గుచున్నదని, అదే విధంగా ఉత్పత్తికి కలుపబడిన విలువలో శ్రామిక భాగము తగ్గుచున్నదని తెలియుచున్నది. అందుచేత పారిశ్రామిక వాదములకు వేతన తగాదాలే ప్రధాన కారణమని స్పష్టముగా ఉన్నది.

## 10.7. సారాంశము :

భారతదేశములో ఎందుకు శాస్త్రీయమైన, లేక ఒక నిర్దిష్ట వేతన విధానము అవసరమైనది అనుదానికి ఉన్న కారణాలు వివరించబడినవి. అట్టి వేతన విధానము యొక్క ముఖ్య ఉద్దేశాలు, ఈ వేతన విధానాలు, దాని అభివృద్ధి మరియు వేతన సామర్థ్యపు మదింపులను గూర్చి క్షుణ్ణంగా వివరణ యివ్వబడినది. శ్రామికులను వివిధ పరిశ్రమలలో శ్రామిక పీడన నుండి విముక్తి చేయుటకుగాను శాస్త్రీయమైన వేతన విధానము అత్యవసరమని మా పాఠములో వ్యాపారములో వివరించడమైది. ప్రభుత్వ వేతన విధానంపై ఒక దృఢమైన అవగాహన కల్పించుట ఈ పాఠ్య సారాంశము.

## 10.8. ముఖ్య పదాలు

నిర్దిష్టమైన = ఖచ్చితమైన

దోపిడి = దోచుకోనుట

స్వేద = చమట

సమ సమాజము = అందరికి ఉత్పత్తి కారకాలపై హక్కున్న సమాజము

మదింపు = లెక్కింపు చేయుట

పునఃనిర్ణయం = తిరిగి నిర్ణయించు

ధృవీకరించు = ఋజువు చేయుట

## 10.9. నమూనా ప్రశ్నలు

1. భారత ప్రభుత్వ వేతన విధానానికి గల కారణములు వివరింపుము
2. భారత ప్రభుత్వ వేతన విధాన లక్షణాలేవి ?
3. భారత ప్రభుత్వ వేతన విధాన ఉద్దేశములను విశదీకరింపుము.

## 10.10. చదువదగిన గ్రంథాలు


1. జె.కె. సింగ్ : శ్రామిక - అర్థశాస్త్రములు
2. ఎ. బట్లార్ : శ్రామిక - అర్థశాస్త్రము - సంస్థలు
3. బి.పి. త్యాగి : శ్రామిక - అర్థశాస్త్రము - సాంఘిక శ్రేయస్సు


---

పాఠం - 11

# ఔత్సాహికములు - బోనస్ - లాభాలలో భాగస్వామ్యము

## 11.0 లక్ష్యం

ఈ పాఠ్యభాగము చదివి తదుపరి మీరు ఈ క్రింది అంశాలను తెలుసుకోగలరు

☆ ఔత్సాహికరములు - లాభాలు - లోపాలు - వాటికి వుండవలసిన పరిస్థితులు - ప్రయోజనాలను విశదీకరింపగలగాలి

☆ బోనస్ - భారతదేశములో బోనస్ చెల్లింపు - దాని చట్టం గూర్చి వివరింపగలగాలి

☆ శ్రామికులకు లాభాలలో భాగము కారణాలు - సందేహాలు సమస్యలు గూర్చి విశదీకరించగలగాలి.

**విషయసూచిక :**


11.1 ఔత్సాహిక రకములు

11.2 ద్రవ్యసంబంధమైన ఔత్సాహికములు

11.3 ఉత్పత్తి అధారిత వేతనములు - లాభాలు - లోపాలు

11.4 కారాధారిత వేతనము - పరిస్థితులు - లోపాలు

11.5 అనుభవాధారిత వేతనం

11.6 అవసరాలాధారిత వేతనం

11.7 ద్రవ్యేతరమైన ఔత్సాహికములు

11.8 మంచి ఔత్సాహికములకు ఉండవలసిన పరిస్థితులు

11.9 ఔత్సాహికముల వలన ప్రయోజనములు

11.10 బోనస్ భారతదేశములో బోనస్ చెల్లింపు

11.11 1965 బోనస్ - చెల్లింపు చట్టము

11.12 శ్రామికులు - లాభాల భాగము - కారణాలు - సందేహాలు - సమస్యలు

11.13 సారాంశం

11.14 ముఖ్యపదాలు

11.15 స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

11.16 చదువదగిన గ్రంథాలు

## 11.1 ప్రోత్సాహక రకములు

సిబ్బందికి యాజమాన్యము యిచ్చే ప్రోత్సాహకములు రెండు రకాలుగా విభజించవచ్చును. అవి ఏమనగా

1. ద్రవ్య సంబంధమయిన ప్రోత్సాహకములు
2. ద్రవ్యేతర సంబంధమయిన ప్రోత్సాహకములు

## 11.2. ద్రవ్య సంబంధమయిన ప్రోత్సాహకములు :

పరిశ్రమలలో కార్మికులను ప్రోత్సాహవంతులుగా తయారు చేయవలెను. అదియునుగాక పరిశ్రమలలో పనిచేయుచున్న కార్మికులు లేక శ్రామికులచే అధిక పనిచేయుటకు యాజమాన్యం ఎల్లవేళల ప్రయత్నించును. అందుచేత శ్రామికులతో అధిక పనిచేయుటకు గాను యాజమాన్యము శ్రామికులకు ద్రవ్యరూపములో ఒక పారితోషికము/ప్రోత్సాహికము చెల్లించును. తద్వారా పరిశ్రమ యొక్క లక్ష్యము సాధింపబడును. యీ విధంగా పరిశ్రమ యొక్క లక్ష్యము సాధించుటకు/గాను శ్రామికులకు యివ్వబడిన ద్రవ్యరూప పారితోషికములను ప్రోత్సాహకములందురు. వేతనములను పెంచుట సర్వ సాధారణ ద్రవ్య రూప ప్రోత్సాహికము. యీ వేతన రూప ద్రవ్య ప్రోత్సాహికములు వివిధ రకములుగా చెప్పవచ్చును.

## 11.3. ఉత్పత్తి ఆధారిత వేతనము :

ఈ పద్ధతిలో వేతనము శ్రామికుల యొక్క ఉత్పత్తి ఆధారముగా వేతనము నిర్ణయించబడును. దీని ప్రకారం, శ్రామికులు ఎవరైతే ఎక్కువ ఉత్పత్తి చేస్తారో వారికి ఎక్కువ వేతనం చెల్లించబడును. శ్రామికులు ఎవరైతే తక్కువ ఉత్పత్తి చేస్తారో వాళ్ళకి తక్కువ వేతనం యివ్వబడును.

ఈ పద్ధతి అనుసరించుటకు కొన్ని పరిస్థితులు అవసరములు

1) అధిక ఉత్పత్తి ప్రధాన లక్ష్యము అయినపుడు
2) పరిశ్రమలు ప్రమాణీకరణ యూనిట్లు తయారుచేసినపుడు
3) వస్తువు యొక్క నాణ్యత ప్రధానం కానపుడు ఎక్కువ ఉత్పత్తికే ప్రాధాన్యత యివ్వబడును
4) వస్తువు యొక్క నాణ్యత యంత్రములచే నియంత్రణ చేసినపుడు
5) వ్యయములు స్థిరముగా వున్నపుడు
6) స్థిర వ్యయములను తగ్గించు పరిస్థితులలో కూడా ఉత్పత్తి అధికం చేయబడును. ఇలా అధికం చేసిన యెడల స్థిర వ్యయము తగ్గుటకు అవకాశముండును.

### 11.3.1. ఉత్పత్తి ఆధారిత వేతన పద్ధతి వలన లాభాలు :

1. యీ పద్ధతి వలన శ్రామికులలో ఎక్కువ ఉత్పత్తి చేయాలన్న ఆలోచన పుడుతున్నది.
2. ఉత్పత్తి పెంచాలన్న ఆసక్తి ఎప్పుడైతే శ్రామికులలో పుడుతుందో పర్యవేక్షణ అవసరముండదు. తద్వారా పర్యవేక్షణ వ్యయము తగ్గుతుంది. అందుచేత వస్తువు ధర తగ్గుటకు అవకాశముండవచ్చును
3. ఉత్పాదికత పెరుగుతుంది.
4. ఉత్పాదికత పెరుగుట వలన ఉత్పత్తి వ్యయం తగ్గుతుంది.

5. ఉత్పత్తి వ్యయము తగ్గుట వలన వస్తువు తక్కువ ధరలకు లభ్యము కావచ్చును. అదే విధంగా ఎగుమతులు కూడా పెరగవచ్చును.

6. ఉత్పత్తి పెరుగుట వలన జాతీయాదాయము పెరగవచ్చు.

7. ఎంత ఉత్పత్తి సాధించాలో అన్న లక్ష్యాన్ని సాధించుటకు ఈ పద్ధతి ఉపయోగపడుతుంది.

8. ఉత్పత్తి వ్యయము తగ్గుట వలన యాజమాన్యం, వేతనము పెరుగుట వలన శ్రామికుడు, ధర తక్కువతో వినియోగదారుడు లాభం పొందుతారు

9. దేశీయ మరియు విదేశీయ వ్యాపారం ఎక్కువుగా ఉంటుంది.

**11.3.2. ఈ పద్ధతి వలన నష్టాలు :**

1. వేతనము అధికంగా పొందాలన్న ఆశతో శ్రామికులు అధిక ఉత్పత్తి మీద ధ్యాస వుంచెదరు. నాణ్యతకు ప్రాధాన్యత యివ్వబడదు. అందుచేత వస్తువుకు నాణ్యత లోపిస్తుంది.

2. ఉత్పత్తిని బట్టి, వేతనము శ్రామికుడికి యివ్వబడును గనుక, కొన్ని సందర్భాలలో శ్రామికుడు అసంతృప్తికి గురి కావచ్చు.

3. శ్రామికులు అధిక వేతనము పొందుటకు ఎక్కువ స్థాయిలో ఉత్పత్తి చేస్తాడు గనుక వ్యక్తిగత వస్తూత్పత్తిని లెక్కించుట సమస్యగా మారవచ్చు.

4. ఏ కారణముచేతనైనా శ్రామికుడు ఉత్పత్తి చేయని యెడల తనకు వేతనము యివ్వబడదు. అందుచే అట్టి వారి ఆదాయములో స్థిరత్వముండదు.

5. శ్రామికుడు అధిక ఉత్పత్తి చేసి అధిక వేతనము పొందాలన్న ఆశతో పనిచేస్తూంటాడు గనుక కొన్ని సందర్భాలలో తాను అనారోగ్యమునకు గురి కావచ్చును.

6. ఉత్పత్తిని బట్టే వేతనము నిర్ణయించిన యెడల యాజమాన్యం యొక్క కుతంత్రాలకు శ్రామికులు గురయ్యే అవకాశమున్నది.

7. సంస్థలకు మరియు పరిశ్రమలకు మధ్య ఉత్పత్తి పద్ధతులలో తేడా వుండును గనుక ఒకే నైపుణ్యము గల శ్రామిక వర్గానికి వేతనములలో తేడా వుండవచ్చును.

## 11.4. కాలాధారిత వేతనము - దానికి కావలసిన పరిస్థితులు

ఈ వేతనము ముఖ్యముగా కాలమునే ఒక నిర్దిష్టమైన ప్రాదిపదికగా చేసికొని శ్రామికులకు చెల్లింపబడుచున్నది. ఈ వేతనం ఒక గంటకుగాని, ఒక రోజుకు గానీ లేదా ఒక వారమునకు గాని చెల్లింపబడును. ఈ వేతన విధానము కొన్ని పరిస్థితులకు అనుకూలంగా అమలు చేయబడును.

1. వస్తువు యొక్క పరిమాణము ఎక్కువా తక్కువా అనుదాని కంటే, ఆ వస్తువు యొక్క నాణ్యతే ముఖ్యమైనపుడు ఈ కాలాధారిత వేతనం నిర్ణయించబడును.

2. పరిశ్రమలోగాని, లేదా ఒక సంస్థలోని గాని పనిచేస్తున్న శ్రామికుడు లేదా కార్మికుడు ఎక్కువ సార్లు ఆ పరిశ్రమకు నష్టము కలిగించినపుడు అనగా పనికి క్రమముగా రాని యెడల ఈ కాలాధిరిత వేతనము నిర్ణయించబడును.

3. శ్రామికుడు చేసే పనిగంటలు ఎక్కువుగా నున్నపుడు తనకు యిచ్చిన వేతనపు రేటు తక్కువుగా నున్నపుడు కాలాధారిత వేతన రేటు నిర్ణయించవలసి వస్తుంది.

4. సంస్థలో పని పట్ల ఎటువంటి అలసత్వము లేనపుడు మరియు పైగా శ్రామికుల పని తీరు పై గట్టి పరివేక్షణ వున్నపుడు ఈ వేతనపు రేటు నిర్ణయించబడును.

5. ఉత్పత్తి ఎక్కువ భాగము యంత్రములతో చేయబడి, శ్రామికుల యొక్క పాత్ర అంతంతమాత్రముగానే వుండిన యెడల ఈ రకమైన వేతనపు రేటు నిర్ణయించబడును.

6. ఒక పరిశ్రమలో ఉత్పత్తి అయిన మొత్తం ఉత్పత్తిలో ఒక శ్రామికుని యొక్క ఉత్పత్తి ఎంతా అని కొలుచుట సాధ్యం కానపుడు ఈ తరహా వేతనం నిర్ణయించబడును.

7. శ్రామికుల యొక్క సంఖ్య అపరిమితంగా వుండి, తాము ఉపయోగించే పరికరములు

కాలాధారిత రేటును అమలు చేయుటలో కొన్ని లోపములు కూడా సంభవించును. అవి ఏమనగా

1. శ్రామికుడు మీద, ఉత్పత్తిదారుడు చేయు వ్యయము, ఆ శ్రామికుడు చేయు ఉత్పత్తికి సమానముగా పోవచ్చును

2 ఉత్పత్తి అధారిత వేతనము కన్నా కాలాధారిత వేతనములో ఉత్పత్తి సాపేక్షముగా తక్కువగా ఉండవచ్చు. దీనికి కారణం శ్రామికుడు కాలాధారిత వేతన విషయములో కాలం వెలిబుచ్చుటకే ప్రయత్నిస్తాడు. అంతేకాని ఉత్పత్తి అధికం చేయాలని ఆలోచన కలిగి వుండడు. ఇది సాధారణమైన విషయము.

3. ఈ కాలాధారిత వేతన విధానములో శ్రామికుడు ఉత్పత్తి విషయంలో శ్రద్ధ వహించాడు గనుక అధిక వ్యయముతో కూడిన పర్యవేక్షణ వుండవలెను.

4. కాలాధారిత వేతన విధానములో శ్రామికుని యొక్క సామర్థ్యానికి ప్రాధాన్యత ఉండదు. అనగా సామర్థ్యము గల శ్రామికులు సామర్థ్యములేని శ్రామికుల మధ్య వివక్షణ వుండదు.

5 దీనిని బట్టి కాలాధారిత వేతన విధానములో సామర్థ్యము గల శ్రామికులకు ప్రోత్సాహమే వుండదు. వున్నా అంతంత మాత్రమే.

6. సామర్థ్యము గల శ్రామికుల ప్రోత్సాహముండదు గనుక నాణ్యత గల వస్తువులుత్పత్తి అంతంత మాత్రమే.

## 11.5. అనుభవాధారిత వేతన రేటు :

కొన్ని పరిశ్రమలు లేదా సంస్థలు కాలము, ఉత్పత్తులుగాక అనుభవమునకు అధిక ప్రాధాన్యతను యివ్వవచ్చును. ఈ అనుభవము ఆధారము చేసికొని వేతన రేటును నిర్ణయించవచ్చును. అందుచేత శ్రామికుని యొక్క అనుభవం మరియు శ్రామికుని యొక్క వయస్సు పెరిగిన కొలది ఈ వేతన రేటు పెరుగును. మరియు పదోన్నతి కూడా జరుగును.

## 11.6. అవసరముల ఆధారవేతనము :

శ్రామికుల యొక్క అవసరములను బట్టి కొన్ని పరిశ్రమలు శ్రామికుల యొక్క వేతన రేటు నిర్ణయిస్తారు. శ్రామికులను ప్రోత్సహించుటకు గాను, వారి యొక్క అవసరాలను బట్టి వేతనములు నిర్ణయించబడును. యిది ఒక విధమైన ప్రోత్సాహికం శ్రామికులకు. అయితే ఈ వేతన విధానము వలన పరిశ్రమలు అనేక యిబ్బందులు ఎదుర్కొనవలసి వుంటుంది. గనుక, ఈ వేతన విధానము అరుదుగా అమలు చేయబడును.

సంస్థలలో పనిచేయుచున్న శ్రామికులను ప్రోత్సాహించుటకు గాను సంస్థలు ద్రవ్య రూపములోని ప్రోత్సాహికము గాక ద్రవ్యేతర ప్రోత్సాహికములు కూడా కల్పించవచ్చు. సర్వ సాధారణంగా ద్రవ్య పరమైన ప్రోత్సాహికములు శ్రామికుల యొక్క ఉత్పాదికతను పెంచని యెడల అనగా ఆశించిన ప్రతిఫలాలు యివ్వని యెడల ద్రవ్యేతర ప్రోత్సాహికములు కల్పించి, శ్రామికులను ప్రోత్సాహించవచ్చును.

## 11.7. ఈ ద్రవ్యేతర ప్రోత్సాహికములు :

యీ క్రింది విధంగా పేర్కొనవచ్చును.

1. శ్రామికుడిని ప్రోత్సహించుటకు గానూ తాము చేయుపని యొక్క ప్రాధన్యత మరియు ఆ పని విలువను గుర్తించేటట్లు చేయుట
2. కార్మిక సంఘముల యొక్క కోర్కెలను గుర్తించుట
3. శ్రామికుడు తాను యిష్టపడిన ఉద్యోగం కల్పించుట
4. శ్రామికుల మధ్య సహకారమును పెంపొందించుట
5. శ్రామికుల మధ్య పని నిర్వహణలో పోటీ పెంచుట, దానిని గుర్తించుట
6. శ్రామికులు చేయు పని ఫలితములు, పని మదింపు వారికి తెలియునట్లు చేయుట
7. పని చేయు పరిస్థితులు ఆహ్లాదకరముగనుండుట
8. యజమానులు తమ సిబ్బంది పట్ల ఎక్కువ శ్రద్ధ చూపుట
9. శ్రామిక సంక్షేమము మరియు సాంఘిక భద్రత పథకములు ఏర్పాటు చేయాలి.
10. శ్రామికులకు శిక్షణ, వారి అభివృద్ధికై పథకముల ఏర్పాటు
11. ఉన్నత పదవులకు పదోన్నతి జరుపుట
12. అధికారము, బాధ్యత శ్రామికులకు కేంద్రీకరణ చేయుట
13. శ్రామికులు తాము చేయు పనిలో గర్వము కల్గినట్లు చేయుట
14. నిర్వహణలో భాగస్వామ్యము కల్పించుట
15. సామర్థ్య గుర్తింపు మరియు పొగడ్త వలన
16. ఉద్యోగ భద్రత కల్పించుట

ద్రవ్య రూప మరియు ద్రవ్యేతర ఔత్సాహికములు ధనాత్మకంగా నుండవచ్చు లేదా ఋణాత్మకంగా నుండవచ్చు. వేతనములు చెల్లింపు పెంపుదలలో, ఉన్నత పదవికి ప్రమోషన్, బోనస్ చెల్లింపు మొదలగునవి ఋణాత్మక ద్రవ్య ఔత్సాహికములు. శ్రామికుల ఒక పనిని చేయకుండా నివారించుటకు రూపొందించబడు ద్రవ్య చర్యలు ఋణాత్మక ద్రవ్య ఔత్సాహికములు. ఋణాత్మక ద్రవ్య ఔత్సాహికములు అభిలషణీయం కావు. శ్రామికులు వీటిని ప్రతిఘటిస్తారు. శ్రామికులకు ఔత్సాహికతలను పెంచుటకు బదులు వారిలో భయ భ్రాంతులను కలుజేయును.

పారిశ్రామిక సంస్థలు ద్రవ్య మరియు ద్రవ్యేతర ఔత్సాహికములు కూడా కల్పించవలె. ద్రవ్య ఔత్సాహికములు మాత్రమే ఆశించిన ఫలితమునివ్వకపోవచ్చు. అందుచేత, ఆధునిక సంస్థలు ద్రవ్య మరియు ద్రవ్యేతర ఔత్సాహికములు కలుగుజేయుచున్నవి. అయితే ఈ ఔత్సాహికములను శ్రామికులకు కల్పించునపుడు విచక్షణ గాని, పక్షపాతముగాని చోటు చేసుకోకుండా ఒక నిర్దిష్టమైన సూత్రములను రూపొందించి, వాటిని పాటించవలెను.

## 11.8. మంచి ఔత్సాహికముల పద్ధతికుండవలసిన లక్షణములు :

1. ఔత్సాహికములు ప్రవేశపెట్టకముందు, ఆ తరువాత శ్రామికులు మరియు యజమాన్యాల మధ్య సంప్రదింపులు ఉండవలెను.
2. శ్రామికులకు, యజమాన్యమును మధ్య సమస్యలు తలెత్తునపుడు గాని, ఔత్సాహికములు అమలు చేయునపుడు గాని వారి మధ్య సంప్రదింపులు ఉండవలెను

3. ద్రవ్య ప్రయోజనము కలుగజేయుటకు గాను ప్రోత్సాహకములు తగిన కాలములో చెల్లించవలెను.

4. శ్రామికులకు ఉద్యోగ భద్రత కలుగజేయుటకు గాను ప్రోత్సాహికములులకు ఒక తగిన రేటు కల్పించవలెను

5. శిక్షణ మరియు వసతులు వంటివి శ్రామికులకు అవసరమైన యెడల వాటిని ప్రోత్సాహికముల నిర్వహణలో తప్పక కల్పించవలెను.

6. ప్రోత్సాహికములు, పరిశ్రమల యజమానులు మరియు శ్రామికుల మధ్య మంచి భావాన్ని కల్పించాలి మరియు వారిరువురికి ప్రయోజనములు కల్పించినవై వుండవలెను.

7. ప్రోత్సాహికములు అమలు పరుచుటకు అనుకూలమైనవై సులభమైనవై వుండవలెను.

8. తగిన అంచనాల ప్రాతిపదికగా ఏర్పడిన ప్రోత్సాహికముల యొక్క ప్రమాణీకరణలను రూపొందించవలెను

9. ఉత్పాదికతకు ప్రత్యక్షంగా దోహద పడిన శ్రామికులకే కాక పరోక్షంగా దోహదపడిన వారికి కూడా ప్రోత్సాహికములు కల్పించవలెను.

## 11.9 ప్రోత్సాహికముల ప్రయోజనములు :

1. శ్రామికులకు వున్న నైపుణ్యత పెంచుటకు ఉపయోగపడును

2. యజమానులు మరియు శ్రామికుల మధ్య సుహృద్భావము ఏర్పడి, చక్కటి సంబంధాలు కలిగి వారి మధ్య ఏమైనా వివాదములు వున్న అవి తగ్గును.

3. ఈ ప్రోత్సాహికము వలన శ్రామికులు పనికి సక్రమముగా హాజరగును. అనగా గైరుహాజరు తగ్గుము.

4. శ్రామికుల పర్యవేక్షణకు చేయు వ్యయములు తగ్గును

5. ఉత్పాదికత పెరిగి ఉత్పత్తి వ్యయము తగ్గుటకు అవకాశము కలుగును

6. ఉత్పత్తి యొక్క ఉత్పాదికత పెంచుటకు ప్రోత్సాహికం ఒక చక్కటి పద్ధతి

**ప్రోత్సాహికముల వలన లోపములు :**

1. కొన్ని సమయాలలో ఈ ప్రోత్సాహికముల వలన ఉత్పత్తి పెరుగుటకు బదులుగా తగ్గే అవకాశముండవచ్చును

2. ప్రోత్సాహికము వలన సాధించదలచుకొన్న మనస్తత్వ,మరియు సామాజిక మార్పులు కష్టము కావచ్చు.

3. ప్రోత్సాహికము వలన ఉత్పాదికత పెంచవచ్చును. కానీ అట్టి పెరిగిన ఉత్పాదికతను లెక్కించుట కష్టము. యిది అనేక సమస్యలను కలిగి వుండును.

అయితే ఈ ప్రోత్సాహికముల పద్ధతిలో అనేక సమస్యలున్నప్పటికి, యీ పద్ధతి ఆచరణ అభిలషణీయమైన పద్ధతి అని చెప్పవచ్చును.

## 11.10. బోనస్ చెల్లింపు :

శ్రామికులను ప్రోత్సహించుటలో కల్పించు ప్రోత్సాహికములో బోనస్‌ను చెల్లించుట కూడా ఒక చక్కటి విధానము. శ్రామికులకు చెల్లించబడు సాధారణ వేతనముతో పాటు బోనస్ అనునది ఒక అదనపు చెల్లింపు. యింకా చెప్పాలంటే శ్రామికులకు సంస్థ యజమానులు యిచ్చిన ఉచిత పారితోషికము అని చెప్పవచ్చును. శ్రామికులకు యిది హక్కు కాదు. అనగా చట్టబద్ధంగా శ్రామికులు దీనిని యాజమాన్యము నుండి పొందలేరు అనే అభిప్రాయముండెడిది. అయితే యిటీవల బోనస్ అనునది చట్టబద్ధమైన హక్కుగా గుర్తించబడ్డది. సంస్థలలో యాజమాన్యము పొందుచున్న లాభములలో బోనస్ అనునది కొంత భాగము మాత్రమే. దీనిని శ్రామికులు పొందే హక్కుగా చెప్పవచ్చు.

భారతదేశము - బోనస్ చెల్లింపు : భారతదేశములో ప్రప్రథముగా 1917 సంవత్సరములో, మొదటి ప్రపంచ యుద్ధ కాలములో ఈ బోనస్‌ను బొంబాయి వస్త్ర మిల్లులో పని చేయుచున్న శ్రామికులకు చెల్లించబడినది. అయితే ఈ బోనస్ యివ్వడమనేది 1923 లో విరమించబడినది. మరలా రెండవ ప్రపంచ యుద్ధ కాలములో చాలా పరిశ్రమలలో బోనస్ చెల్లించే విధానము ప్రవేశపెట్టబడినది. అయితే అది హక్కుగా గుర్తించబడనందునా ఆ అంశము గురించి చాలా పారిశ్రామిక తగాదాలు ఏర్పడినవి. గానా మరల దీని విషయమై 1961 సంవత్సరములో భారత ప్రభుత్వము బోనస్ కమీషన్ నెలకొల్పినది. ఈ కమీషన్ సలహాల ప్రతిపదికగా 1965 సంవత్సరములో బోనస్ చెల్లింపు చట్టము అమలు చేయబడినది. అప్పటి నుండి బోనస్ చెల్లింపు చట్టబద్దమైన హక్కుగా మారినది. నాటి నుండి భారతదేశములో ఈ చట్టము 1965 బోనస్ చెల్లింపు చట్టముగా అన్ని పరిశ్రమలలోను అమలు చేయబడుతూ, తదనుకూలంగా ఆ పరిశ్రమలలో శ్రామికులకు బోనస్ చెల్లించబడుతుంది.

## 11.11 1965 బోనస్ చెల్లింపు చట్టము :

1. భారతదేశములో నున్న సంస్థలన్నింటికి ఈ బోనస్ చెల్లింపు చట్టము వర్తిస్తుంది.
2. ఈ బోనస్ చెల్లింపు చట్టము, 1948 ఫ్యాక్టరీ చట్టము క్రింద వచ్చు అన్ని సంస్థలకు వర్తించబడును
3. విత్త సంవత్సరములో రోజుకు 20 మంది శ్రామికులు పనిచేయు సంస్థలకు ఈ చట్టము వర్తిస్తుంది.
4. పబ్లిక్ రంగ సంస్థలకు వర్తించబడుతుంది. ఈ క్రింది విధంగా పబ్లిక్ రంగ సంస్థలలో ప్రభుత్వ శాఖలుగ నిర్వహింపబడు వాటికి ఈ చట్టం వర్తిస్తుంది. ప్రయివేటు రంగములో పోటీ పడు పబ్లిక్ సంస్థలకు వర్తిస్తుంది. ఈ చట్టము ప్రయివేటు రంగములో పోటీ బడిన పబ్లిక్ రంగ సంస్థలు కూడా ఉచిత పారితోషికము చెల్లించవలెను.

అర్హత : ఒక పరిశ్రమ యొక్క లాభ నష్టములు లెక్కించి, సంవత్సరములో కనీసం 30 రోజులు పని చేసిన శ్రామికులకు బోనస్ పొందుటకు అర్హులు. అయితే ఏ కారణము చేతనైనా ఉద్యోగము నుండి తొలగింపబడిన శ్రామికులకు యీ బోనస్ పొందుటకు అర్హులు కారు.

లాభ నష్టములతో సంబంధము లేకుండా, శ్రామికుని యొక్క వేతనములో 8.33 శాతము లేదా 100 రూపాయలు, ఏది ఎక్కువగాను లేదా దానిని తగ్గకుండా నుండవలెను. గరిష్ట పరిమితం 20 శాతము

ఈ బోనస్ చెల్లించుటకు ఎనిమిది నెలలోపు కాలము తీసికొనవలెను. ఒక వేళ ఈ బోనస్ చెల్లింపుపై కోర్టులో కేసు వుంటే కోర్టు నిర్ణయం వచ్చిన నెల రోజుల లోపల చెల్లించవలెను. అయితే యివన్నీ లెక్కలు ముగింపు జరిగిన తరువాత మాత్రమే వర్తిస్తాయి.

ఏ సంవత్సరములోనైనా శ్రామికుని యొక్క ప్రవర్తన సక్రమముగా లేని యెడల, అట్టి ప్రవర్తన సంస్థకు అంగీకారము కాని యెడల, మరియు శ్రామికుని ప్రవర్తన వలన సంస్థకు నష్టము వాటిల్లిన యెడల దానిని ఆ సంవత్సరములో శ్రామికునికి చెల్లించవలసిన బోనస్ నుండి మినహాయించవచ్చును. శ్రామికుల యొక్క తాత్కాలిక బోనస్‌లను కూడా మినహాయించవచ్చును.

స్థూల లాభము నుండి ఆదాయము పన్ను, ఆదాయము చట్టము ప్రకారము తరుగుదల, మూలధనంపై 7 శాతం ప్రతిఫలము, రిజర్వు నిధులకు 14 శాతము మినహాయించగా మిగిలిన లాభము బోనస్ చెల్లింపుకు అర్హత కలిగి వుంటుంది.

1) పరిశ్రమలలో ఏర్పడు మిగులు లాభములు బోనస్ కొఱకు కేటాయించబడును. యీ మిగులు లాభములు సంస్థ యొక్క స్థూల లాభములపై ఆధారపడుతూ వుంటాయి. అయితే సంస్థలు శ్రామికులకు చెల్లించు బోనస్ బాగము తగ్గించుటకు లేదా మిగులు లాభములు లేకుండా చేయుటకు యజమాన్యము లోప భూయిష్టమైన లెక్కలు చూపించును. అనగా యజమాన్యము తమ లాభ నష్టముల లెక్కలు ఖచ్చితంగా వుండవు. కాబట్టి పారిశ్రామికంగా కొన్ని తగాదాలను పరిష్కరించు ట్రిబ్యునల్స్ లాభ నష్టముల ఖాతా ఖచ్చితముగా వున్నవా లేదా అని పరిశీలించుటయేగాకా వివిధ వ్యయ పద్దుల విషయములను కూడా పరిశీలించును. యీ విధంగా బోనస్ చెల్లించు చట్టము బోనస్ చెల్లింపు శ్రామికుల హక్కుగా గుర్తించి, దాని నిర్ణయమునకు, చెల్లింపులకు నిర్దిష్ట సూత్రములను పేర్కొనినది.

(2) 20 మంది శ్రామికుల కన్నా తక్కువ మున్న సంస్థలు ఈ చట్టం పరిధిలోకి రావు. కాబట్టి చిన్న పరిశ్రమలలోని శ్రామికులకు అన్యాయం జరుగుతుందని శ్రామికులు వాదించుచున్నారు. ఈ అంశమును ప్రభుత్వమ పరిగణించినది. అందుచేత ఏ యజమాని కూడా ఈ చట్టమును అసరాగా తీసుకొని బోనస్ చెల్లించుట వివరించు కొనరాదని, బోనస్ చెల్లించు పద్ధతిని వారు కొనసాగించవలెనని బోనస్ చెల్లింపు చట్టము సవరణ చేయబడినది.

(3) బోనస్ చెల్లిపు శ్రామికుని వేతనముపై ఆధారపడి ఉంటుంది. వేతనములు నిర్మాణంలో వివిధ సంస్థలు లేదా పరిశ్రమల మధ్య తేడా యుండుట వలన బోనస్ పరిమాణములో కూడా తేడా ఏర్పడి వేతన తేడాలను అధికం చేయుచున్నది. అందుచేత బోనస్ చెల్లింపు లోపములను నివారించుటకు చర్యలు తీసుకొనవలెను.

ఉత్పాదికత ఆధారిత బోనస్ : కొన్ని పరిశ్రమలలో బోనస్ చెల్లింపు ఉత్పాదికత పై ఆధారపడి వుంటాయి. అయితే 1970 సంవత్సరములో బోనస్ చెల్లింపు చట్టములో చేసిన మార్పు వలన లాభాధిదిత బోనస్ బదులుగా ఉత్పాదికతాధిదిత బోనస్ అందులోకి వచ్చింది. అయితే ఈ రకమైన బోనస్ రూపొందించుటకు ఈ క్రింది చర్యలను పాటించవలెను.

1. ఉత్పత్తి లేదా ఉత్పాదికతను జాగ్రత్తుగా లెక్కించవలెను
2. ఉత్పత్తిని గానీ, ఉత్పాదికతనుగానీ ప్రాతిపధికగా తీసికొనవలెను. అందుకు వాటిని జాగ్రత్తగా నిర్ణయించవలెను
3. ఉత్పత్తి లేదా ఉత్పాదికతకు బోనస్ క్రమ బంధముగా నిర్ణయించవలెను. దేశములో చాలా సంస్థలలో శ్రామికులకు ఉత్పాదికత ఆధారతగా బోనస్ చెల్లించబడుతుంది. అయితే ప్రభుత్వ ఈ విషయంలో జాగ్రత్త వహించాలి.

## 11.12 శ్రామికులు - లాభాలు భాగస్వామ్యము :

పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో శ్రామికులు సర్వ సాధారణంగా అసంతృప్తికి గురి అవుతూ వుంటారు. దీనికి కారణము లాభాలలో శ్రామికులకు భాగము లేకపోవుట, మరియు నిర్వహణలో కూడా భాగస్వామ్యం లేకపోవుట, అయితే మీ అసంతృప్తిని తొలగించుటకు చాలా దేశములలో పారిశ్రామిక వ్యవస్థలోని శ్రామికులకు లాభాలలో భాగము యివ్వటం మరియు నిర్వహణలో వారిని భాగస్వాములుగా చేయటం జరుగుతూ వున్నది.

లాభాలలో శ్రామికులకు భాగమును సమర్థించుటకు కారణాలు

1. సంస్థకు అనేక సార్లు లాభాలు వస్తూ వుంటాయి. సాంఘిక న్యాయల దృష్ట్యా లాభాలలో భాగము శ్రామికులకు యివ్వవలెను. శ్రామికులు ఉత్పత్తి బాగా చేసి లాభాలు రావటానికి శ్రమిస్తారు. అందుచేత లాభాలలో శ్రామికులకు భాగం యివ్వటం న్యాయం. యివ్వని యెడలా అది అన్యాయానికి దారి తీస్తుంది. అందుచేత, సాంఘిక న్యాయం దృష్ట్యా లాభాలలో శ్రామికులకు భాగమును సమర్థించడానికి ఒక కారణంగా చెప్పవచ్చును.
2. లాభాలలో భాగము శ్రామికులకు యివ్వని యెడల వారికి, యజమాన్యానికి మధ్య తగాదా యేర్పడును, తద్వారా పారిశ్రామిక అశాంతి ఏర్పడును. ఈ అశాంతి లేకుండా చేయడానికి గాను లాభాలలో భాగాన్ని సమర్థించుటకు కారణమైనది.
3. పారిశ్రామిక అశాంతి కారణంగా శ్రామికుల యొక్క సామర్థ్యం పెరుగుతూ, గనుక లాభాలలో శ్రామికులకు భాగము సమర్థించి సామర్థ్యం పెంపొందించేందుకు కారణముగా చెప్పవచ్చును.
4. శ్రామికులకు యజమానులకు మధ్య సమాన శ్రద్ధతో ఒక కారణంగా చెప్పవచ్చును. సంస్థ యొక్క లాభాలలో శ్రామికుల భాగము వున్న యెడల మరలా లాభాలు పెరుగుటకు, పెంచుటకు శ్రామికులు అధిక కృషి చేస్తారు. ఆ విధంగా వారి వారి మధ్య సమాన శ్రద్ధ ఏర్పడును.

5. లాభాలలో భాగాన్ని సమర్థించుటకు కారణం శ్రామిక గమనశీలత తగ్గించటం లాభాలలో భాగము శ్రామికులు పొందిన యెడల వారు ఆ సంస్థకే అంకితమౌతారు. వారు తాము పని చేయుచున్న సంస్థలను విడిచిపెట్టి వెళ్ళిపోయే పరిస్థితులు తగ్గుతాయి.

6. వనరులను అధిక సమర్థవంతంగా ఉపయోగపడుటకు కారణముగా లాభాలు శ్రామికులకు భాగము యివ్వవలెనని సమర్థించువచ్చును. ఎప్పుడైతే లాభాలలో భాగాన్ని సంస్థ. శ్రామికులకు అందజేస్తుందో శ్రామికులు ఆ సంస్థలోని వనరులను సమర్థవంతంగా అత్యధికంగా వినియోగించుటకు కృషి చేస్తారు. ఈ విధంగా వనరులను అత్యధిక స్థాయిలో ఉపయోగించుట వలన ఆర్థికాభివృద్ధి సాధించవచ్చును.

7. దేశ ఆర్థికాభివృద్ధి పెంపొందించే దృష్ట్యా కారణాలతో శ్రామిక భాగాన్ని సమర్థించవచ్చును

అయితే లాభాలలో శ్రామికుల భాగము విషయములో శ్రామికులకు, యజమానులకు కూడా కొన్ని సందేహాలు నెలకొన్నాయి.

1. లాభాలలో శ్రామికుల భాగము ఏర్పాటు విధానము వలన యజమాన్యంపై శ్రామికులు ఆధారపడవలసి వస్తుంది. అది శ్రామికులు సందేహిస్తారు.

2. అదే విధంగా యాజమాన్యము ఈ విషయములో మోసాలకు పాల్పడే అవకాశముందని శ్రామికుల సందేహిస్తారు.

3. అయితే నికర లాభాలను లెక్కించుటలో యాజమాన్యము చాలా సమస్యలు ఎదుర్కొంటాది.

4. అయితే యింకొక విషయం, లాభాలలో శ్రామికులు భాగాన్ని అడుగుతున్నప్పుడు, నష్టాలు వాటిల్లిన యెడల వాటిని కూడా శ్రామికులు స్వీకరించాలని యాజమాన్యం వాదిస్తున్నది. ఈ విధానము వలన సమస్యలు, సందేహాలు వున్నప్పటికి కొన్ని దేశాలలో ఈ విధానము అమలులో వున్నది. అయితే భారతదేశము విషయానికి వస్తే, భారత ప్రభుత్వము 1947 సంవత్సరములో ఒక పారిశ్రామిక సమావేశము ఏర్పాటు చేసింది. ఆ సమావేశంనకు కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ప్రతినిధులు, మరియు ముఖ్యమైన వ్యాపార వేత్తలు, శ్రామిక వేత్తలు హాజరైనారు. వీరు ఒక తీర్మానాన్ని ఏర్పాటు చేసారు. దీని ప్రకారం మిగులు లాభాలలో శ్రామికులకు సహేతక భాగము యివ్వవలెను. ఈ తీర్మానానికి అనుకూలంగా ప్రభుత్వం 1948 సంవత్సరములో ఒక పారిశ్రామిక విధానాన్ని ఏర్పాటుచేసి, ఆ విధానములో లాభాలలో శ్రామికులలో భాగాన్ని యివ్వవలెనని విషయాన్ని పొందుపరచినది. అందుకు గాను ఒక పంపిణీ కమిటీ గూడా నాటి ప్రభుత్వ ఏర్పాటు చేసినది. లాభాల పంపిణీ కమిటీ కొన్ని సూత్రాలను గూర్చి పారిశ్రామిక యాజమాన్యానికి సలహాయిస్తుంది. 1) నిర్దిష్టమైన, సముచితమైన వేతనమును శ్రామికులకు చెల్లించవలెను, 2) ఒక పరిశ్రమలో లేదా ఒక సంస్థలోను యజమాన్యుల మూలధనాన్ని మరియు పెట్టుబడులను పెడుతుంది. అందుకుగాను సముచితమైన ప్రతిఫలముండవలెనని కమిటీ సలహా యిస్తుంది. ఆ సంస్థలకు తగిన నిధులు వుండాలని ఈ కమిటీ సలహా యిస్తుంది. 4. శ్రామికులకు యిచ్చే లాభాలలో భాగము, ఆ శ్రామికుల ఉత్పత్తి ఉత్పాదికతను ప్రాతిపదికంగా తీసుకొనవలెనని ఈ కమిటీ సలహాయిస్తుంది. ఈ కమిటీ వారు తాము 1948 సంవత్సరములో సమర్పించిన నివేదికలో కొన్ని ప్రధాన సలహాలు యిచ్చారు.

1. లాభాలలో శ్రామికుల భాగము యిస్తున్నప్పుడు తప్పనిసరిగా వ్యక్తి గతంలో చేయు కృషితో జతచేయవలెను. అయితే ఈ వ్యక్తి గత కృషి తాను గతములో ఆర్జించిన మొత్తం ఆదాయం లెక్కించవలెను. అనగా నేటి శ్రామికుని లాభాల వాటా తాను గత సంవత్సరములో ఆర్జించిన మొత్తము ఆదాయము ప్రాతిపదికగా తీసుకొన లెక్కించవలెను

2. వస్త్ర పరిశ్రమ, జనుము పరిశ్రమ, ఉక్కు పరిశ్రమ, సిమెంట్ పరిశ్రమ, టైర్లు తయారుచేయు పరిశ్రమ సిగరేట్లు, పరిశ్రమ, వంటి ఆ పరిశ్రమలలో 5 సంవత్సరముల పాటు ఈ విధానము ప్రయోగాత్మకంగా ప్రవేశపెట్టి, తదుపరి మూలధనము ప్రధమములో పెట్టుట ద్వారా ఈ విధానము అమలు చేయవచ్చునని సలహా కమిటీ యిచ్చినది.

3. పారిశ్రామిక శాంతి నెలకొల్పుట ఈ లాభాలలో వాటా విధానము యొక్క లక్ష్యము. అందుచేత శ్రామికులు చట్టబద్ధంగా సమ్మెలో పాల్గొన్నప్పుడు లాభాలలో శ్రామికుల వాటాను, ఈ విధానము ప్రకారం, ఆపు చేయవలెను

4. యాజమాన్యము పరిశ్రమ కొన్ని కారణాలను బట్టి తాత్కాలికంగా మూసివేత చేసిన యెడల లాభాలను నిర్ణయించుటలో ఆ కాలాన్ని మినహాయించకూడదు. ఒక వేళ తాత్కాలికమూ సంహితలేని యెడల ఎంత లాభము రావలెను లెక్కించి దానిని శ్రామికునికి యొక్క లాభముగా నిర్ణయించవలెను

5. పారిశ్రామిక సంస్థ యొక్క మొత్తము లాభాలలో శ్రామికుని యొక్క వాటా కేవలం 5 శాతము మాత్రమే నుండవలెను

6. చెల్లించిన మూలధనముపై ప్రతిఫలము 6 శాతముగా నుండవలెనని కమిటీ సలహా యిచ్చినది.

లాభాలలో భాగం విధానములోని సమస్యలు :

1. ఉత్పత్తి ఉత్పాదికత మార్పులను లెక్కించుట కష్టసాధ్యమైనది. అందుచేత ఈ విధానము ఉత్పత్తి ఉత్పాదికత ప్రాతిపదిక లెక్కించుటచే సమస్యగా వుండును.

2. లాభాలు పరిశ్రమల యాజమాన్యానికి కేవలము శ్రామికులు వలనే గాకా యితర ఉత్పత్తి కారకాలు వలన కూడా సంభవించును. అందుచేత లాభాలలో శ్రామికులకు వాటా భాగము నిర్ణయించడము కష్టముతో కూడిన పని.

3. ఉత్పత్తి విషయంలో పరిస్థితులు అన్నవి పరిశ్రమకు పరిశ్రమకు మరియు సంస్థకు సంస్థకు భిన్నముగా వుండును. గానా లాభాల వాటా శ్రామికులకు శ్రామికులకు తేడా వుండును గనుక ఆ భాగాన్ని లెక్కించుట సమస్యగా ఉండును. ఈ పరిస్థితులను నైపుణ్యముగల శ్రామికులకు ఒక పరిశ్రమలో ఎక్కువ భాగము లాభాలలో రావచ్చును. మరియొక పరిశ్రమలో ఆ శ్రామికులకు తక్కువ భాగము లాభాలలో రావచ్చును.

4. చట్టబద్ధం గాని సమ్మెతో శ్రామికులు పాల్గొంటే, వారికి లాభాలలో భాగాని లెక్కించుట సమస్య అగును. కొన్ని సందర్భాలలో ఈ లాభాల భాగము నిలిపి వేయబడును. తదుపరి వేతన కాలమును కూడా ఈ సందర్భములో లెక్కించుటలో సమస్యలున్నవి.

లాభాలను పంపిణీ చేయు కమిటీ ఒకటి వుంటుంది. ఈ కమిటీలోని సభ్యుల మధ్య కూడా ఈ విధానం అమలు చేయుటలో ఏకగ్రీవ అభిప్రాయం లేదు. ఒకవైపు శ్రామికులు మరియొక వైపు యజమానులు లాభాలు పంపిణి కమిటి రిపోర్టులోని వివిధ అంశములపై అనేక కారణముల వలన వ్యతిరేకత తెలిపారు. యీ విషయం అనేక సార్లు ఉమ్మడి సంప్రదింపుల బోర్డులో ప్రస్తావనకు వచ్చినది మరియు ఈ విషయముపై బోర్డులో చర్చ జరిగినది. అయితే పైన పేర్కొన్న సమస్యల క్లిష్టత వలన భారత మరియు విదేశీ నిపుణుల సహాయంతో అందరికి ఆమోద యోగ్యమైన సూత్రములను రూపొందించవలెనని ఈ ఉమ్మడి సంప్రదింపుల బోర్డు యొక్క అధ్యక్షులు భావించాడు. ఈ విధానములో అనేక సమస్యలు వలస భారతదేశములో దీనిని అమలు చేయుట సాధ్యపడలేదు.

## 11.13. సారాంశము

ఈ పాఠ్యాంశము వలన ఔత్సాహికము యొక్క ఆవశ్యకత, ఔత్సాహికములు ఎన్ని రకాలుగా శ్రామికులకు చెల్లించబడుతుంది ఔత్సాహికముల వలన లాభాలు, లోపాలు మరియు యిందుకు కావలసిన పరిస్థితులు, ఈ విధానము యొక్క అమలులో పరిశ్రమలు ఎదుర్కొంటున్న సమస్యలను తెలుసుకొనవచ్చును. అదే విధంగా బోనస్, దాని చెల్లింపు విధానము, బోనస్ చెల్లింపు చట్టము మరియు లాభాలలో శ్రామికుల భాగస్వామ్యము మొదలైన అంశాల సారాంశాన్ని గ్రహించవచ్చును.

## 11.14 ముఖ్యపదాలు

| | | |
|---|---|---|
| ఔత్సాహికములు | = | ప్రోత్సాహికములు |
| బోనస్ | = | వేతనముతో పాటు శ్రామికునికి అదనపు చెల్లింపు |
| ప్రతిఘటించు | = | వ్యతిరేకించు |

| | | |
|---|---|---|
| సుహృద్భావము | = | మంచి ఉద్దేశము |
| అభిలషణీయమైన | = | కోరదగిన / అవసరమైన / తగిన |
| ప్రాతిపదిక | = | ఆధారముగా |

## 11.15. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

1. ఔత్సాహికములు ఎన్ని రకములు వాటి ప్రయోజనములు మరియు లోపములు వివరింపుము
2. మంచి ఔత్సాహికములకు ఉండవలసిన పరిస్థితులు వ్రాయుము.
3. బోనస్ అనగానేమి ? భారతదేశములో బోనస్ చెల్లింపు విధానమును గూర్చి వ్రాయుము
4. 1965 వ బోనస్ చెల్లింపు చట్టము గూర్చి విశదీకరింపుము
5. శ్రామికులు లాభాలలో భాగస్వామ్యమునకు కారణాలు సందేహాలు మరియు సమస్యలను వివరింపుము

## 11.16. చదువవలసిన గ్రంథాలు


1. జె. కుమార్‌సింగ్ : శ్రమ అర్థశాస్త్రము
2. ఏ.డి. బట్లర్ : శ్రమ అర్థశాస్త్రము మరియు సంస్థలు.


ఆచార్య. ఎమ్. చంద్రయ్య

పాఠం - 12

# పారిశ్రామిక సంస్థల యాజమాన్యంలో కార్మికులు పాల్గొనుట

## 12.0 లక్ష్యం :

ఈ పాఠ్యభాగము నందు ఈ క్రింది అంశాలను తెలుసుకోగలరు.

★ పరిశ్రమ యాజమాన్యములో కార్మికులు పాల్గొనుట

★ యాజమాన్యము, కార్మికుల మధ్య సత్ సంబంధాలు

★ యాజమాన్యములో కార్మికులు పాల్గొనడం వలన వచ్చే లాభాలు, మెరుగుపరచుటకు చేపట్టవలసిన చర్యలు గూర్చి వివరించడము.

## విషయసూచిక :


12.1 ఉపోద్ఘాతము

12.2 పరిచయము

12.3. పరిశ్రమల నిర్వహణలో శ్రామికుల పాత్ర

12.4. యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొను విధానం

12.5. యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనడం - నిర్వచనాలు

12.6. యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనడం - వివిధ దేశాలు

12.7. భారతదేశంలో యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనుట

12.8. సారాంశము

12.9. ముఖ్య పదాలు

12.10. నమూనా ప్రశ్నలు

12.11. చదువదగిన గ్రంథాలు


## 12.1 ఉపోద్ఘాతము

ఈ పాఠ్యభాగములో పారిశ్రామిక సంస్థల యాజమాన్యంలో కార్మికులు పాల్గొనుట గూర్చి చర్చిండడమైనది. పరిశ్రమల యాజమాన్యములో శ్రామికుల పాత్ర దాని ఆవశ్యకత శ్రామికులు యాజమాన్యములో పాల్గొనుట వలన పరిశ్రమలలో వచ్చే శాంతి తద్వారా పారిశ్రామికాభివృద్ధికి ఎట్లా దోహదపడుతుందో తెలుసుకుందాము.

## 12.2 పరిచయము :

ఏ దేశమైనా త్వరితగతిని పారిశ్రామికాభివృద్ధి జరగవలెనంటె నిలకడైన సత్ సంబంధాలతో కూడిన పారిశ్రామిక సంబంధాలు ఉండవలసిన ఆవశ్యకత ఎంతైనా ఉంటుంది. యజమానికి, శ్రామికుల మధ్య సత్సంబంధాలు ఉంటే పరిశ్రమలు లాభాలార్జించడం, పరిశ్రమాభివృద్ధికి కూడా ఎంతగానో తోడ్పడతాయి. నేడు మారుతున్న పరిస్థితులలో శాంతియుత పారిశ్రామిక సంబంధాలను మెరుగుపర్చడానికి

'యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనడం, అనే అంశము ఎంతో ప్రాధాన్యతను సంతరించుకొంది. ఈ విధానము వలన శ్రామికులకు, యజమాన్యానికి మధ్య సత్ సంబంధాలు పెంపొందించడం, తద్వారా వారి శక్తి సామర్థ్యాలను పెంపొందించడము, కలిసి కట్టుతనాన్ని అభివృద్ధి చేయడము. పారిశ్రామిక అశాంతులతో కోల్పోయిన సామర్థ్యాన్ని నివారించడం మొదలైన వాటికి అవకాశము ఉంటుంది.

## 12.3. పరిశ్రమల నిర్వహణలో శ్రామికుల పాత్ర దాని ఆవశ్యకత :

యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనడం వలన

- ✯ శ్రామికులకు, యాజమాన్యానికి మధ్య సంఘీభావము పెంపొందించడం
- ✯ శ్రామికుల సామర్థ్యాన్ని పెంపొందించడం
- ✯ కలసి కట్టు తనము వలన మానవ సంబంధాలు మెరుగుపడుట
- ✯ పారిశ్రామిక శాంతి నెలకొల్పడం
- ✯ ఉత్పాదక ఖర్చులు తగ్గించుటకు తగు సూచనలీయుటే కాక ఉత్పాదకత, ఉత్పత్తిని పెంచుట
- ✯ ఉత్పత్తి పెరుగుదల ద్వారా శ్రామిక సేవలు మొదలైనవి పెరిగి, ప్రజల జీవన విధానములో ఉన్నత పరిస్థితులు కల్పించడం
- ✯ యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనడం ద్వారా శ్రామికుల ఆర్థిక, మానసిక, సాంఘీక అవసరాలను సంతృప్తి పర్చడానికి ఎంతగానో తోడ్పడతాయి.

## 12.4. యాజమాన్యములో శ్రామికులు పాల్గొనడం అను విధానమునకు

1. ఉత్పత్తి ప్రక్రియ, మరియు పరిశ్రమలో శ్రామికులకు సముచిత స్థానాన్ని కల్పించి వారు సమర్థవంతముగా పనిచేయునట్లు చేయుట
2. శ్రామికుల ఉత్పాదకత మరియు సామర్థ్యమును పెంచి తద్వారా శ్రామికులు, యజమానుల ఆర్థిక శ్రేయస్సు పెరుగుదలకు దోహదపడుట.
3. శ్రామికులు స్వేచ్ఛా వాతావరణములో అభిప్రాయాలను పరిశ్రమ అభివృద్ధికి కాంక్షించేదై ఉండి, శ్రామికులు యజమానుల మధ్య సత్ సంబంధాలు నెలకొని పారిశ్రామిక శాంతిని నెలకొల్పుట
4. శ్రామికులు, యఙమానుల మధ్య పరస్పర అనుమానంలు, అపోహలు తొలగించి వారిరువురి దృక్పథం పరిశ్రమాభివృద్ధిపై దృష్టి కేంద్రీకరించేదై ఉండాలి.
5. శ్రామికులకు ఇచ్చిన అవకాశమును సద్వినియోగం చేసుకొని, తాము పనిచేస్తున్న సంస్థ అభివృద్ధికి తోడ్పడాలి.

యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనడమనునది సమాజ ఆర్థిక, సాంఘీక పురోగతికి దోహదం చేస్తుంది. పరిశ్రమాభివృద్ధికి ఉత్పత్తిని పెంచుట ప్రధాన కారణం కాబట్టి యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనడం ఎంతో ఉపకరిస్తుంది.

యాజమాన్యములో శ్రామికులు పాల్గొనుట అనే భావన ఉత్పన్నమగుటకు మరియు అభివృద్ధి చెందుటకు మూడు ముఖ్య కారణములను పేర్కొనవచ్చు. అవి.

1. శ్రామికులకు పారిశ్రామిక సంస్థలలో సముచిత స్థానమును కల్పించుట. పారిశ్రామికీకరణలో శ్రామికుడు ఒక విక్రయ వస్తువుగ పరిగణించబడుతూ పోటీ విధానములో శ్రామికుని యొక్క శ్రమను దోచుకోవడము జరుగుతున్న నేపద్యములో, శ్రామికులకు పరిశ్రమలలో సముచిత స్థానము కల్పించే ఉద్దేశ్యంతో యజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనడం ఒక కాంతి రేఖగా శ్రామికుల జీవన విధానములో ఒక భాగమైనదనుటలో సందేహం లేదు.

2. రాజకీయములో అందరూ పాల్గొనగా లేనిది, పరిశ్రమల యాజమాన్యములో శ్రామికులు పాల్గొనలేకపోవడం ప్రజాస్వామ్య సూత్రాలను పాటించనట్లే. కావున పరిశ్రమలలో కూడా ప్రజాస్వామ్యము (Industrial Democracy) ఆవశ్యకతను గుర్తించడం జరిగింది.

3. నూతన ఉత్పత్తి విధానము, నూతన సాంకేతిక పరిజ్ఞానము పరిశ్రమలలో ప్రవేశపెట్టుట వలన యజమానులు, శ్రామికుల మధ్యసంబంధాలు బలహీనమైన కారణాన వాటిని పునరుద్ధరించుటకు యజమాన్యములో శ్రామికులు పాల్గొనడము యొక్క ఆవశ్యకత ఎంతైనా కలదు.

యజమాన్యములో కార్మికుల పాత్రను రెండు విధాలుగా చూడవచ్చు. మొదటిది ఏకపక్షమయినది శ్రామికులే యజమానులు. ఇది ప్రజాస్వామ్య వాద పద్ధతిలో చూడగలము. రెండవది సహకార నమూనా / పద్ధతిలో శ్రామికులు పాల్గొనుట. దీనిని పెట్టుబడిదారి విధానం మరియు ప్రణాళికా ఆర్థిక రంగములో చూడగలము. సంయుక్తముగా యాజమాన్యములో పాల్గొనుట అనేది సామాజికమైనది. దీనిలో శ్రామికులు యాజమాన్యములో పాల్గొనుటకు సమాన హక్కులు కలిగి ఉండి సంస్థ ఆర్థిక పాలసీలలో పాల్గొని పరిశ్రమ అభివృద్ధికి తోడ్పడవచ్చును. ఈ పద్ధతి ప్రైవేటు రంగములో కన్నా పబ్లిక్ రంగ సంస్థలలో చాలా అనుకూల వాతావరణము కలదు.

ఎ) కార్మికులే యజమానులు : ఈ విధానంలో పరిశ్రమల యాజమాన్యం శ్రామికులే చేయడం జరుగుతుంది. దీనిని సామ్యవాద మరియు కమ్యూనిజము ఉన్న దేశాలలో చూడవచ్చు.

బి) సహకార పద్ధతిలో శ్రామికులు పాల్గొనుట : పారిశ్రామిక యాజమాన్యములో శ్రామికులు పాల్గొనడం సహకార పద్ధతిలో ఉంటుంది. యజమాన్యం శ్రామికులకు సమాన ప్రాతినిధ్యం గల ఉమ్మడి యాజమాన్య కమిటీలు మొదలైన ప్రక్రియ ద్వారా పరిశ్రమల యాజమాన్యము మరియు నిర్ణయ ప్రక్రియలో శ్రామికులకు భాగస్వామ్యం కల్పించబడుతుంది. యజమాన్య బోర్డులలో శ్రామికుల ప్రతినిధి డైరెక్టరుగా నియమింపబడుటకు కూడా అవకాశము కల్పించబడుతుంది. ఈ విధానం మనము పెట్టుబడిదారీ మరియు ఆర్థిక వ్యవస్థలు ఉన్న దేశాలలో చూడగలము. యాజమాన్యంలో సహకార పద్ధతిలో శ్రామికులు పాల్గొనడం విజయవంతము అవ్వడానికి ఈ క్రింది కొన్ని పరిస్థితులుండవలెను.

1. శ్రామికులకు, యజమానుల మధ్య పరస్పర అవగాహన, నమ్మకం ఉండవలెను
2. ఇరుపక్షములు చేసుకున్న వాగ్దానములలో స్పష్టత, నమ్మకము ఉండాలి.
3. నిర్ణయాలు తీసుకొనుటకు ఇవ్వబడిన సమాచారము పారదర్శకత కల్గి ఉండాలి.
4. శ్రామికులు - యజమానులు తమ హక్కులు, బాధ్యతలు గుర్తించుకోవాలి.
5. శ్రామికులు - యజమానుల మధ్య సహృద్భావ వాతావరణము ఉండవలె.
6. శ్రామికులు బాగా విద్యావంతులయి, యాజమాన్య నిర్వహణ మరియు సాంకేతిక అంశాలలో నిష్ణాతులైన ప్రతినిధులై ఉండాలి.

## 12.5. యాజమాన్యములో శ్రామికులు పాల్గొనడం - నిర్వచనాలు :

మాస్లో, లిక్టర్, మెగ్రిగర్ అనే సాంఘీక మానసిక శాస్త్రవేత్తలు, రూత్ లన్ బర్గర్, పీటర్. ఎఫ్. డ్రక్కర్ అనే శాస్త్రవేత్తలు కూడా యాజమాన్యములో ఉన్న సమస్యలను తీర్చడానికి, పరిశ్రమలలో మానవ ప్రవర్తనను సరిదిద్దడానికి ఒక కొత్త విధానము కావలెనని తెల్పినందున పారిశ్రామిక సంబంధాలను అభివృద్ధి పరచుట కొరకు 'యాజమాన్యములో శ్రామికులు పాల్గొనటం"ను రూపొందించినారు. ఈ విధానము వలన శ్రామికులు సంస్థ ఆర్థికేతర విషయాలలో భాగము పంచుకోవడం, తనకున్న వ్యక్తిత్వాన్ని, సంస్థతో తనకున్న హోదాను పెంచుకోవడము సాధ్యమౌతుంది. అంతేగాక శ్రామికుడు తాను పనిచేస్తున్న సంస్థలో భాగము పంచే కనీస హక్కు అనే భావన కూడా పలిస్తుంది. దీని వలన యాజమాన్యంలో శ్రామికుని భాగస్తుని చేస్తుంది.

యజమాని శ్రామికుడిని భాగస్వాముడిగా చేయుట వలన అతనిలో ఉత్పత్తిని పెంచాలనే కోరిక, సామర్థ్యాన్ని పెంచి లాభాలు తేవాలనే కుతుహలం వీరి ఇరువురి మధ్యపరస్పర అవగాహన ద్వారా తోడ్పడుతుంది. యాజమాన్యములో శ్రామికులు పాల్గొనడం ద్వారా ఉత్పత్తి పెరుగుటయే కాక, క్రమశిక్షణ మరియు పారిశ్రామిక సంఘర్షణలకు తావు లేకుండా, పరిశ్రమాభివృద్ధికి తద్వారా ఆర్థికాభివృద్ధికి దోహదపడవచ్చు.

యాజమాన్యంలో శ్రామికుని పాత్రను పోషించే వారి అభిప్రాయం ప్రకారం విధాన నిర్ణయాలలో శ్రామికుడు పాల్గొనడము వలన అధికార వికేంద్రీకరణ జరుగుతుందని పరిశ్రమలపై కూడా దాని ప్రభావము ఉంటుందని విశ్వసిస్తున్నాయి.

వివిధ నిర్వచనాలు గలవు అందులో కొన్ని ముఖ్య నిర్వచనాలను పరిశీలిద్దాం.

నిర్వచనాలలో మొదటిది ముఖ్యమైనది. "మానసికముగా, ఉత్తేజకరంగా ఒక వ్యక్తి సామూహిక పనిలో పాల్గొని దానిని ప్రోత్సహిస్తూ తనవంతు బాధ్యతను పంచుకొని సామూహిక ఆశయాల సాధనలో తోడ్పడటము" ఈ ప్రక్రియలో మానవులు నిర్వహణ సంబంధాన్ని శ్రామికుల నియంత్రణ అని ఉమ్మడి నిర్వహణ అని, ఉమ్మడి సంప్రదింపులని పనిస్థాన సంప్రదింపులని, నిర్వహణాధిపత్యమని భావిస్తున్నారు.

మెక్ గ్రిగర్ అనే మానసిక విజ్ఞానశాస్త్రవేత్త అభిప్రాయం ప్రకారం ఈ పాల్గొనడం ముఖ్యంగా యాజమాన్యం చేసే నిర్ణయాల ప్రభావం ఏ వ్యక్తులపై ఉంటుందో ఆ వ్యక్తులకు నిర్ణయాలు చేసే విధానములో పాలు పంచుకొనే అవకాశం కలుగజేయుటము. ఈ పాల్గొనడము అంటే కింది ఉద్యోగులకు వారిపై అధికారులు అధికారాన్ని ఇచ్చి వారి సొంత బాధ్యత నిర్వహణలో స్వేచ్ఛ, నియంత్రణ కలుగ చేయటం. ఈ విధంగా చేయుట వలన యాజమాన్య నిర్ణయాధికారాన్ని కొంత వరకు తగ్గించి, శ్రామికులకు నిర్ణయాధికారాన్ని కొంత వరకు కల్పిస్తూ వీరిద్దరి మధ్య బాధ్యతలను వికేంద్రీకరించటం జరుగుతుంది.

శ్రామికులు పాల్గొనడం అనే దానికి ఇంకొక రకంగా కూడా అర్థం చెప్పవచ్చు. అది ఏమంటే సంస్థ నిర్వహణాధికారముతో శ్రామికులు తమ న్యాయమైన పాత్ర నిర్వహించడం.

'లాయర్స్' అనే సాంఘీక శాస్త్రవేత్త అభిప్రాయం ప్రకారం "సంస్థలోని కింది తరగతి ఉద్యోగులు, తమపై అధికారులతో పాటు అధికారంలో తమకు న్యాయమైన భాగము ఉందని భావించి తమ అభిప్రాయాన్ని వ్యక్తపరచడమే" శ్రామికులు పరిశ్రమలో భాగస్వాములే గాని భత్యానికి పనిచేయువారు మాత్రం కాదు. వారికి నిర్ణయాలు తీసుకోవడంలోను, సిద్ధాంతాలను రూపొందించడంలోను, వ్యవస్థను నడపడంలోను హక్కు ఉంది.

శ్రామికులు పాల్గొనడం అంటే యజమాన్యం నిర్ణయాలు తీసుకోవడములోను, పద్ధతులను రూపొందించడములోను పాలుపంచుకోవడం. ఈ పాల్గొనడం అనేది ఎప్పుడు విజయవంతమౌతుందంటే శ్రామికుడు తన శక్తి సామర్థ్యం కొద్దీ తగినంతగా తన సేవలను అందించినప్పుడు మాత్రమే శ్రామిక జాతి ఉత్సాహవంతముగా సామూహికముగా సంస్థ యొక్క ఆశయాల నిర్వహణలో ఎప్పుడైతే పాల్గొంటారో అప్పుడే యజమాన్యములో శ్రామికులు పాల్గొనడం అనే దానికి పునాది ఏర్పడుతుంది.

"శ్రామికులు మరియు నిర్వహణాధికారుల మధ్య అధికారమును మరియు హోదాను పంచుకొనుట" అని విశ్వనాద్ ఘోష్ అభిప్రాయం. అయితే అంతర్జాతీయ శ్రామిక సదస్సు నిర్వచనం ప్రకారము "వ్యవస్థా నిర్మాణ వివిధ స్థాయిలలో నిర్ణయములు తీసుకొనే ప్రక్రియలో శ్రామికుల యొక్క భాగమును మరియు పరిధిని పెంచుతూ వారి బాధ్యతలను కూడా పెంచు విధానంగా" వివరించడమైనది.

యాజమాన్యం / నిర్వహణలో శ్రామికులు పాల్గొనటానికి 'మెహోత్రాన్' ఐదు రకాలుగా విభజించినారు. అవి :

1. సమాచార పద్ధతి (Information Participation)
2. సంప్రదింపుల పద్ధతి (Consultative Participation)
3. అనుబంధ పద్ధతి (Associative Participation)

4. పరిపాలనా పద్ధతి (Administrative Participation)

5. నిర్ణయాల పద్ధతి (Decisive participation)

**1. సమాచార పద్ధతి :** ఈ పద్ధతిలో నిర్వహణ / యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనడం అంటే యాజమాన్యం తమ వివిధ కార్యకలాపాలను అమలు పరచే ముందు శ్రామికులకు తెలియపరచటం, వారి నుంచి తగిన సలహాలను పొందటం అని చెప్పవచ్చును. ఉదా : ఆస్తి, అప్పుల పట్టికలు, ఉత్పత్తి, ఆర్థిక పరిస్థితి, యంత్రాల ఆధునీకరణ మొదలగు సమాచారమును శ్రామికులు తెలుసుకోవచ్చును.

**2. సంప్రదింపుల పద్ధతి :** సమస్యలను సంప్రదింపుల ద్వారా పరిష్కరించుకోవడం యాజమాన్యం శ్రామికుని సామర్థ్యాన్ని గుర్తించి శ్రామికుడు సమస్యలకు సమాధానాలను సూచించగలరని భావించి అతనికి సమస్యలను పరిష్కరించడానికి మార్గాలను సూచించమని కోరుతుంది. యాజమాన్యం శ్రామికులను సంక్షేమ కార్యక్రమాలు, సంరక్షణ పద్ధతుల గురించి సంప్రదించడం జరుగుతుంది. అయితే యజమాన్యం శ్రామికులు ఇచ్చిన సలహాలను, సూచనలను ఆమోదించనూవచ్చు, ఆమోదించకపోవచ్చును అయితే ఈ పద్ధతిలో శ్రామికులు తమ అభిప్రాయాలను స్వేచ్ఛగా తెలియజేసే అవకాశముంది.

**3. అనుబంధ పద్ధతి :** శ్రామికుల దగ్గర నుంచి యజమాన్యము కొన్ని సమస్యలపై అభిప్రాయాలను రాబడుతూ, వారితో అనుబంధంగా ఉంటూ శ్రామికులను ప్రోత్సహిస్తుంది. కౌన్సిల్ తీసుకున్న నిర్ణయాలకు యాజమాన్యము నైతిక బాధ్యత వహిస్తూ అమలు పరుస్తుంది.

**4. పరిపాలనా పద్ధతి :** యాజమాన్యము ముందుగా తాను తీసుకొన్న నిర్ణయాలను కమిటీ లేదా కౌన్సిల్ ముందుంచి సభ్యుల అనుమతిని పొందుతుంది. అందువల్ల ఈ పద్ధతిలో నిర్ణయాలు తీసుకోవడములో శ్రామికులు పాల్గొనడం లేదని రుజువవుతుంది. ఉదాహరణకు ఉద్యోగ నియమకాలు మొదలైనవి.

**5. నిర్ణయాల పద్ధతి :** ఈ పద్ధతిలో సభ్యులు, చర్చలు సంప్రదింపుల ద్వారా నిర్ణయాలను తీసుకొంటారు. అయితే శ్రామికులు నిజముగా యాజమాన్యం తీసుకొనే నిర్ణయాలలో పాల్గొనటం లేదు అనేది విశదమౌతుంది. ఉదా : సంరక్షణ పద్ధతులు, సంక్షేమ కార్యక్రమాలు మొదలైనవి.

## 12.6. యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనుట - వివిధ దేశాలు :

యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనటం వివిధ దేశాలలో వివిధ రకాలుగా ఉంది.

యుగోస్లోవియాలో పరిశ్రమలు జాతీయం చేయడమైనది. నిర్వహణలో శ్రామికులు పాల్గొనడాన్ని స్వయం నిర్వహణగా చెప్పవచ్చును. శ్రామికులు, నిర్వహణ మధ్య బేధం లేదు. శ్రామికులందరు కలిసి నిర్వహణ చేస్తారు. శ్రామికులు యాజమాన్యంలో శ్రామిక కౌన్సిల్ మరియు బోర్డు నిర్వహణ ద్వారా పాల్గొందురు. శ్రామికుల నిర్ణయాదికారంలో స్వయం నిర్వహణలో లాభాలు ఆర్జించడములో ఉత్పత్తిదారుగాను మరియు పారిశ్రామిక సంస్థను, బాగుచేయడం, పాడు చేయడం అనేది వారి నిర్ణయాలపైనే ఆధారపడి ఉండును.

గ్రేట్ బ్రిటన్ పారిశ్రామిక సంబంధాలు (వివిధ దేశాలలో 1939-45 యుద్ధ సమయంలో) సంయుక్త కమిటీలను ప్రారంభించుట జరిగింది. ఈ కమిటీలు ఉత్పత్తి రక్షణ, సంక్షేమము, శిక్షణ మరియు విద్య సంబంధించిన విషయాలపై యజమానికి సలహాలనిస్తుంది. పరిశ్రమలలో బలీయమైన ట్రేడ్ యూనియన్లు ఏర్పడటం వలన కమిటీల యొక్క ప్రాధాన్యత అంతగా కన్పించదు కాని దీని వలన సామూహికముగా బేరమాడే వీలు కల్గుతుంది.

బ్రిటన్, స్వీడన్‌లలో శ్రామికులు యాజమాన్యంలో పాల్గొనడం అనేది ఉమ్మడి సంప్రదింపుల (Joint consultative) కమిటీల ద్వారా జరుగును. ఈ కమిటీలకు సలహాలనిచ్చే అధికారం మాత్రమే కలదు. (Advisory Power) అదే ఫ్రాన్స్‌లో అయితే వర్క్ కమిటీస్ గాను, బెల్జియంలో యాజమాన్యంలో కార్మికుల పాత్ర ఉమ్మడి పని సంఘాలుగాను, మరి అమెరికాలో అయితే యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనడం అనేది యూనియన్ నిర్వహణ సహకారం, సంస్థ యాజమాన్య సహకారమని భారతదేశంలో అయితే పరిశ్రమల యాజమాన్యంలో

శ్రామికుల పాత్ర అనేది వర్క్ కమిటీస్, ఉమ్మడి యజమాన్య సంఘాలు షాప్ కౌన్సిల్స్ మరియు జాయింట్ కౌన్సిల్స్‌ల రూపంలో ఉండును. కొన్ని దేశాలలో పారిశ్రామిక సంస్థ డైరెక్టర్ల బోర్డులో శ్రామిక ప్రతినిధి డైరెక్టరుగా నియమింపబడు విధానం కూడా కలదు. కెనడా, ఫ్రాన్స్ మొదలగు అభివృద్ధి చెందిన దేశములలో యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనడం నెలకొని ఉంది. దీనిని బట్టి మనకు విశదమైనదేమనగా సామ్యవాద మరియు కమ్యూనిజమ్ గల దేశాలలో యాజమాన్యం శ్రామికులచే మాత్రమే చేయబడుతుంది. పెట్టుబడిదారీ మరియు ఆర్థిక వ్యవస్థలు నెలకొని ఉన్న దేశాలలో అయితే పరిశ్రమల నిర్వహణలో శ్రామికులు పాల్గొనటం అనేది వర్క్ కమిటీలు, ఉమ్మడి యజమాన్య కమిటీలు, యాజమాన్య బోర్డులలో శ్రామికుల ప్రతినిధి డైరెక్టరుగా నియమించే ప్రక్రియను చూడగలము.

## 12.7. భారతదేశంలో యాజమాన్యంలో శ్రామికుడు పాల్గొనడం - భారతదేశము స్వాతంత్ర్యము రాక ముందు:

భారతదేశములో యాజమాన్యములో శ్రామికుడు పాల్గొనడము తొలుత మహాత్మాగాంధి సిద్ధాంతమైన ట్రస్టీషిప్ నుండి గుర్తించడమైనది. శ్రమను శ్రామికుడు పెట్టుబడిగా పెడితే, వాటాదారుడు ద్రవ్యాన్ని పరిశ్రమలో పెట్టుబడిపెడతాడు. ఈ రెండింటిని సమన్వయ పరచినట్లయితే అభివృద్ధిలో భాగస్వాములు కాగలరు. గాంధిజీ సిద్ధాంతం ప్రకారం యజమాన్యం, శ్రామిక వర్గాలు ఒకరిపై ఒకరు ఆధారపడి, కుటుంబ సభ్యుల మాదిరిగా ఐక్యతతోనూ, సంతోషంతోను ఉండాలని సూచించెను. యాజమాన్యం అనేది శ్రామికుని భౌతిక సంక్షేమము కోసమే కాక నీతిపరమైన ఇతర సంక్షేమ కార్యక్రమాలు కూడా చేపట్టాల్సిన ఆవశ్యకత ఎంతైనా గలదు. యాజమాన్యములో శ్రామికుడు పాల్గొనుట వలన వీరిద్దరి మధ్య సహృద్భావ వాతావరణం ఏర్పడుతుంది.

గాంధిజీ సిద్ధాంతము ప్రభావము వలన నూలు వస్త్రాల మిల్లులలో కొన్ని సమస్యలను పరిష్కరించుటకు గాను ఉమ్మడి కమిటీలను స్థాపించారు. దీని ఆధారముగా వర్క్ కమిటీలను ప్రభుత్వ ప్రింటింగ్ ప్రెస్‌లో అమలు చేయుట జరిగింది. భారతదేశములో ప్రైవేటు సంస్థలోని కొంత మంది మానవతావాదులు, లోకోపకారులు దీనిని అమలు చేయుట జరిగింది. ఉదా : టాటా ఇనుము - ఉక్కు కర్మాగారానికి శ్రామికుల సహకారంతో వర్క్స్ కమిటీని స్థాపించినారు.

రాయల్ కమిషన్ ఆన్ లేబర్ (1929-31) పారిశ్రామిక శాంతిని పెంపొందించాలంటే మూడు విధాలైన పద్ధతులను అమలుచేయవలసి ఉంటుందని సూచించారు. అవి ఏమనగా

1) పారిశ్రామిక సంస్థలలో పటిష్టమైన కార్మిక సంఘాలను తయారుచేయవలె

2) పారిశ్రామిక సంస్థలలో సంక్షేమ అధికారులను నియమించవలె

3) ప్రతి సంస్థలోను వర్క్స్ కమిటీని స్థాపించి ఆ సంస్థలో వచ్చే వివిధ సమస్యలను పరిష్కరించుకోవాలి.

1947 వ సంవత్సరములో వచ్చిన బొంబాయి పారిశ్రామిక సంబంధాల చట్టం ప్రకారము ఈ చట్ట పరిధిలో ఉన్న సంస్థలలో మొట్టమొదటిసారిగా 1946వ సంవత్సరములో ఉమ్మడి కమిటీలను (Joint Committees) స్థాపించుట జరిగింది. వీటి ప్రధానోద్దేశం సంస్థలలో వచ్చే మార్పుల వల్ల ఉత్పన్నమయ్యే సమస్యలను పరిష్కరించడం. బొంబాయి పారిశ్రామిక సంబంధాల చట్ట ప్రకారము, చట్ట పరిధిలోకి వచ్చిన కొన్ని సంస్థలు మాత్రమే ఈ ఉమ్మడి కమిటీలను నెలకొల్పాయి. పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం (1947) ప్రకారము వంద అంతకన్నా హెచ్చు శ్రామికులు ఉన్న పారిశ్రామిక సంస్థలలో తప్పనిసరిగా వర్క్ కమిటీలను ఏర్పాటు చేయాలనే నిబంధనను ప్రవేశపెట్టుట జరిగింది. దీని వలన శ్రామికులకు, యాజమాన్యం మధ్య సత్సంబంధాలు ఏర్పడతాయని అభిప్రాయపడింది. ఇదే విధంగా 1947లో జరిగిన త్రైపాక్షిక పారిశ్రామిక సమావేశం ప్రకారము వర్క్స్ కమిటీ శ్రామికునికి, యాజమాన్యానికి మధ్య ఉన్న విభేదాలని తొలగించగాలదని, ఉత్పత్తిని పెంచడానికి ఇది ఒక సాధనమని అభిప్రాయపడింది. దీని వల్ల ఆ సంవత్సరములో ప్రభుత్వ రంగ సంస్థలన్నీ కూడా ఉమ్మడి ఉత్పత్తి కమిటీలను ఏర్పాటు చేయాలని ప్రభుత్వము నిర్ణయపు ఉత్తర్వులు ఇవ్వడం జరిగింది.

స్వాతంత్ర్యానంతరము : స్వాతంత్ర్యము వచ్చిన మొట్టమొదటిది శ్రామికులను ఉత్పత్తికి సంబంధించిన అన్ని విషయాలలో యాజమాన్యం వినియోగించుకోవాలని 1941వ సంవత్సరంలో వచ్చిన పారిశ్రామిక విధాన తీర్మానము సూచించినది. మొదటి పంచవర్ష ప్రణాళికలో

సూచించినదేమనగా శ్రామికుని సంస్థలో తన బాధ్యతలను అర్థం చేసుకొనే వారిగా తీర్చిదిద్దినవారికి యాజమాన్యంలో తగు పాత్రను కల్పించాలని సూచించినది. ఈ అంశాన్ని సంప్రదింపుల కమిటీ ద్వారా పారిశ్రామిక సంస్థలలో శ్రామికులు యాజమాన్యం మధ్య సహృద్భావం ఏర్పడి సంస్థ ఉత్పత్తి నాణ్యత పెరిగి, ఉత్పత్తి ఖర్చులు, దుబరాలు తగ్గుతాయని అభిప్రాయపడినది. కావున ప్రణాళిక సూచనల మేరకు ఈ వర్క్స్ కమిటీలు పారిశ్రామిక సంబంధాలను పటిష్ట పరచడానికి ఒక మూల సాధనముగా ఉపయోగపడతాయని, దాని వలన సంస్థ యాజమాన్యంలో పాల్గొనడానికి శ్రామికులకు మంచి అవకాశాన్ని కలుగజేస్తుందని ఆలచవచ్చును.

1956వ సంవత్సరంలో వచ్చిన పారిశ్రామిక విధాన తీర్మానం, రెండవ పంచవర్ష ప్రణాళికలో కూడా పారిశ్రామిక సంస్థలలో శ్రామికుని పాత్ర ఏ విధంగా ఉండాలో సూచించినాయి. పారిశ్రామిక విధాన తీర్మానము ప్రకారం సాంఘిక ప్రజాస్వామ్యంలో శ్రామికుడు ఒక భాగస్వామి అని అతను ఈ సాంఘిక ప్రజాసామ్యాభివృద్ధి కోసం ఎక్కువగా కృషి చేయాలని, అలా కృషి చేయడానికి ఎక్కడ అవకాశము ఉందో అక్కడ ఉమ్మడి సంప్రదింపులలో పాల్గొనాలని సూచించింది. అదే విధముగా ఉమ్మడి యాజమాన్య కౌన్సిల్స్‌ను పరిశ్రమలలో స్థాపించాలని కూడా ఈ ప్రణాళికలో సూచించింది. సమసమాజం స్థాపించాలంటే పారిశ్రామిక స్వాతంత్ర్యం ఎంతో అవసరము ఈ స్వాతంత్ర్యాన్ని సంపాదించాలంటే యాజమాన్యం, శ్రామికులు సత్సంబంధాలు కలిగి ఉండి ప్రణాళికా లక్ష్యాలను పూర్తిగా సాధించాల్సి ఉన్నందున యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనడం అనునది సమాజ ఆర్థిక, సాంఘిక పురోగతికి దోహదం చేస్తుంది.

భారతదేశంలోని యాజమాన్యములో శ్రామికులు పాల్గొనడం ఈ దిగువ విధానము ద్వారా అమలు పరచుట జరుగుచున్నది. అవి. 1. (వర్క్స్ కమిటీలు) పని సంఘాలు 2. ఉమ్మడి నిర్వహణ కౌన్సిల్స్‌ను నెలకొల్పుట, 3. డైరక్టర్ల బోర్డులో శ్రామిక ప్రతినిధిని డైరెక్టరుగా నియమించుట

**12.7.1. పని సంఘాలు (Works committees) :** యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనే విధానంలో పని సంఘాలు తొలిదశగా పేర్కొనవచ్చును. దీని ప్రధానోద్దేశము ఏమనగా శ్రామికులు యాజమాన్యము మధ్య వచ్చిన అభిప్రాయ భేదములను పరస్పర సుహృద్భావ సంప్రదింపుల ద్వారా పరిష్కరించుట, తద్వారా పారిశ్రామిక శాంతిని పెంపొందించవచ్చును.

పారిశ్రామిక వివాదముల పరిష్కార చట్టం 1947 సెక్షను 3(1) ప్రకారము 100 అంతకు మించిన శ్రామికులున్న పారిశ్రామిక సంస్థలలో పని సంఘాలను నెలకొల్పుటకు అనుమతించుచున్నది. ఈ వర్క్స్ కమిటీలో యజమానులు మరియు శ్రామికుల ప్రతినిధులుండేటట్లు ఏర్పాటు చేయాలి.

ఈ సంఘం కింద తెల్పిన విషయాలను చర్చించే అర్హత పొంది ఉంది.

1. పని పరిసరములో గాలి, వెలుతురు, ఉష్ణోగ్రత మరియు పరిశుభ్రత, పారిశుధ్యం మొదలైన అంశాలు
2. త్రాగునీరు, ఫలహార మరియు భోజన శాలలు, విశ్రాంతి గదులు హాస్పటల్ మొదలగు వసతులు
3. భద్రత, మరియు ప్రమాదాల నరికట్టుట, వృత్తి సంబంధిత వ్యాధులు నివారణ, రక్షణ సామగ్రి మొదలగునవి.
4. సాంఘిక, సంక్షేమ పథకాలను ప్రవేశపెట్టుట
5. విద్యా మరియు వినోద కార్యక్రమములు
6. పండుగలు, జాతీయ సెలవు దినాలు, మత పరమైన సెలవు దినాలకు సంబంధించిన విషయాలు
7. శ్రామికులలో పొదుపును ప్రోత్సహించుట
8. వర్క్స్ కమిటీలు తీసుకున్న నిర్ణయాలను సమీక్షించడం, అమలు పరచడం మొదలైన విషయాలు.

ప్రభుత్వము కల్పించిన అనేక ప్రోత్సాహక విధానాల వలన అనేక సంస్థలు ఎంతోఉత్సాహంతో ఈ పని సంఘాలను స్థాపించుట జరిగింది. కాని యాజమాన్యంలో శ్రామికుడు పాల్గొనే పద్ధతిలో వాటి లక్ష్యాలను సాధించింది చాలా తక్కువేనని చెప్పవచ్చు. అవి.

1. పని సంఘాలు సంస్థలో యాజమాన్య కార్మికుల మధ్య సత్సంబంధాలను పెంపొందించవనే అభిప్రాయం ఇరు వర్గాలలో కల్గి ఉండటం.

2. కొన్ని సంస్థల యజమానులు ఈ పనిసంఘాలను తమ కోర్కెలను సాధించుకోవటానికి వినియోగించుకొంటున్నారనుకోవడం.

3. కార్మికులు ఈ పని సంఘాలను తమ కోర్కెలను సాధించుకోవడానికి వినియోగించుకుంటున్నారనుకోవడం.

ఈ విధంగా యజమాన్యం కార్మికులు ఒకరిపై ఒకరు సదా అపోహపడుతున్నారు.

పని సంఘాలు విజయవంతంగా పని చేయక పోవడానికి కారణాలు

1. పని సంఘాలు కార్మిక సంఘాలకు ప్రత్యామ్నాయంగా ఏర్పడ్డాయని కొంత మంది కార్మిక నాయకులు సందేహము అందువలన కార్మిక సంఘాలు ఈ పని సంఘాలను పోటీ సంఘాలుగా భావించారు.

2. పని సంఘాలు పరిధులు, విధులు ఉద్దేశాలలో స్పష్టత లోపించటం

3. భారతీయ శ్రామిక సంస్థ 17వ సదస్సులో ఈ పైన తెల్పిన లోపాలను నిర్మూలించుటకు గాను, ఈ పని సంఘాలు చేపట్టవలసిన విషయాలతో ఒక నమూనా పట్టికను తయారు చేసినప్పటికి, వాటి లక్ష్య సాధనలో గణనీయమైన అభివృద్ధిని సాధించలేకపోయాయి.

4. పని సంఘాలు ఏర్పాటు చేయుట వలన మూకుమ్మడి బేరసారాల పద్ధతి సమస్యా పరిష్కార విధానాలకు ప్రాధాన్యత తగ్గవచ్చని కూడా కొంత మంది ఆవేదనను వ్యక్తపరిచారు.

5. పని సంఘాలు, కార్మిక సంఘాలు, తదితర సమస్యా పరిష్కార సంఘాలు చేస్తున్న కృషికి అడ్డుపడుతున్నాయనే భావన కూడా కలదు.

ఈ పై కారణాలను దృష్టియందుంచుకొని పని సంఘాలు సమర్థవంతముగా పని చేసేటట్లు చూసే బాధ్యత అటు యజమాన్యంపైనా ఇటు శ్రామికులపైనా ఉంది. పని సంఘాలు అమలు తీరును ప్రభుత్వం పర్యవేక్షించాలి.

భారతదేశములో 1951వ సంవత్సరములో 1,142 పని సంఘాలు ఏర్పాటు చేయగా ఇవి 1959-60 సంవత్సరానికి 2,574 కు పెరిగాయి. 1965-66 సంవత్సరానికి గణాంక లెక్కల ప్రకారము దేశములో 5,091 సంఘాలు ఉండవలసి ఉండగా వాటిని 3,133 మాత్రమే ఏర్పాటు చేయబడ్డాయి. దీని వలన విశదమైనదేమనగా 1965-66 సంవత్సరములో 38 శాతము సంస్థలలో ఏదో ఒక కారణముతో ఈ పని సంఘాలను స్థాపించలేదు.

జాతీయ శ్రామిక సలహాసంఘం అభిప్రాయం ప్రకారము యజమాన్యములో బాధ్యతాయుతమైన వైఖరి, శ్రామిక సంఘాల నుంచి పరిపూర్ణమైన ప్రోత్సాహం, పని సంఘాల పరిధి, వాటి విధులను తగురీతిలో స్పష్టపరచటము, వాటి సిఫార్సులను సక్రమముగా అమలు పరచటం, తద్వారా వాటి పని తనాన్ని, విశిష్టతను పెంపొందించవచ్చు. 100 లేక అంతకుమించి శ్రామికులున్న సంస్థలలోను, మూలధనము పెట్టుబడి ఒక నిర్ణీత స్థాయికి చేరుకున్న సంస్థలలోను కార్మిక సంఘాలను గుర్తించడం ద్వారా పని సంఘాల కార్యక్రమాలు సఫలీకృతము చేయవచ్చని కూడా భావించింది.

**12.7.2. ఉమ్మడి యాజమాన్య కౌన్సిల్ (Joint Management Council) :** భారతదేశములో పారిశ్రామిక విధాన తీర్మానము 1956 సూచన మేరకు ఉమ్మడి యాజమాన్య కౌన్సిల్‌ను ప్రారంభించుట జరిగింది. ప్రణాళికా లక్ష్యాలను విజయవంతముగా సాధించాలంటే పారిశ్రామిక సంస్థల యాజమాన్యములో శ్రామికులు పాల్గొనాలని రెండో పంచవర్ష ప్రణాళికలో పేర్కొనబడినది. 500 లేదా అంతకు మించి శ్రామికులున్న పారిశ్రామిక సంస్థలలో ఉమ్మడి నిర్వహణ కౌన్సిల్‌ను నెలకొల్పవలె.

యజమాన్యం, శ్రామికుల మధ్య సత్సంబంధాలు ఏర్పడుట వలన ఈ క్రింది ప్రయోజనాలు చేకూరుతాయి.

1. ఉత్పత్తి, ఉత్పాదకతలో పెరుగుదల సాధించుట
2. శ్రామికులకు తమ పనిపట్ల, సంస్థ పట్ల సదవగాహన ఏర్పడటం తద్వారా శ్రామికుల ఆత్మ స్థైర్యాన్ని పెంపొందించుకొని యాజమాన్యంతో సత్సంబంధాలను ఏర్పరచుకొనే అవకాశము కలగటం.
3. శ్రామిక సంక్షేమము, తదితర సౌకర్యాలను మెరుగుపరచుకొనుట
4. శ్రామికులు సంస్థ యాజమాన్యములో పాల్గొనుట, యజమాని శ్రామికుల మధ్య అవగాహనలు పెంపొందించుట మొదలైన లాభాలు కూడా ఈ ఉమ్మడి యజమాన్య కౌన్సిల్ వలన కల్గుతాయి.

పైన వివరించిన ఆశయాల సాధన కోసము ప్రతి సంస్థలోను యాజమాన్య, కార్మిక ప్రతినిధులు, సాంకేతిక నిపుణులు కలిగిన ఒక కౌన్సిల్‌ను స్థాపించవలసిన అవసరం ఎంతైనాగలదని భావించి 1958వ సంవత్సరంలో 'శ్రామికుల సహకారం' అనే అంశంపై ఏర్పాటు చేసిన సదస్సులో నమూనా పత్ర ఒప్పందము ప్రకారం ఈ ఉమ్మడి యాజమాన్య కౌన్సిల్‌ను అన్ని ప్రభుత్వ రంగ సంస్థలు (45) స్థాపించడానికి నిర్ణయించారు. మూడవ పంచవర్ష ప్రణాళికలో పొందుపర్చిన విధముగా ప్రైవేటు రంగ సంస్థలలో కూడా ఈ సంఘాలను ఏర్పాటు చేయాలనే నిబంధనను ప్రవేశపెట్టింది. ఉమ్మడి యాజమాన్య కౌన్సిల్ పరిధిలో వచ్చే అంశాలు నూతన ఉత్పత్తి పద్ధతులు, ఉత్పాదకత పెంచుట సంక్షేమ కార్యక్రమాల అమలు, కార్మిక రక్షణ విషయాల పర్యవేక్షణ, వృత్తి శిక్షణ, అప్రెంటిస్ షిప్ మొదలైనవి అమలు పరుచుట పైన తెల్పబడిన అంశాలకు సంబంధించిన వ్యవహారాలపై యాజమాన్యం నిర్ణయాలు తీసుకొనేటప్పుడు ఈ కౌన్సిల్ సంస్థలో సమాచారము తెలుసుకొని సమస్యలకుపరిష్కార మార్గం సూచించుటకు, ఆర్థిక పరిస్థితులపై సలహాలివ్వడానికి అధికారం కల్గి ఉంది. ఇవే కాక, సంక్షేమ కార్యక్రమాలు, ఉపాధి కల్పన శిక్షణా వ్యవహారాలు, రక్షణ పద్ధతులు గూర్చి కూడా తెలుసుకోవచ్చును. ఉమ్మడి యాజమాన్య కౌన్సిల్స్ పరిధిలోకి రాని అంశములు వేతనం, బోనస్ మొదలగునవి, శ్రామికుల వ్యక్తిగత సమస్యలు వీటి పరిధిలోకి రావు.

ఉమ్మడి యాజమాన్య కౌన్సిల్ పనితనాన్ని అంచనా వేయడానికి 1960లో 'కార్మిక యాజమాన్య సహకారము' పై జరిగిన రెండో సదస్సులో కొన్ని ప్రమాణాలను ఏర్పాటు చేసింది. అవి.

1. పారిశ్రామిక సంస్థలలో శాంతి, ఉత్పాదకతలో పెరుగుదల
2. ఈ సంఘాలు ఏర్పాటుకు ముందు, తరువాత ఉత్పాదనలో ఎంత వృధా తగ్గినది.
3. ఉమ్మడి యాజమాన్య కౌన్సిల్స్ ద్వారా సంక్షేమ విషయాలలో ఏమేమి సాధించారు.
4. సంస్థల సమస్యలలో బైటవారి జోక్యము లేకుండా ఎన్ని సమస్యలను వారిలో వారు పరస్పర ఒప్పందాల ద్వారా పరిష్కరించుకొన్నారు.
5. సంస్థ పరిపాలనకు సంబంధించిన ఎన్ని విషయాలను ఈ ఉమ్మడి యాజమాన్య సంఘాలకు పరిష్కారం కోసం నివేదించడమైనది.
6. ఉమ్మడి యాజమాన్య కౌన్సిల్ ఎన్ని సమావేశాలు ఏర్పాటు చేశారు. వాటిలో ఎంత మంది సభ్యులు హాజరైంది మొదలైన విషయాలు.

ఉమ్మడి యాజమాన్య కౌన్సిల్స్‌ను ప్రోత్సహించడానికి కేంద్ర రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు రెండూ కూడా చర్యలు తీసుకోవడం జరిగాయి. అయినప్పటికి ఈ కౌన్సిల్స్‌కు కావలసినంత మద్దతు యాజమాన్యం నుండి లభించలేదు.

ఉమ్మడి యజమాన్య కౌనిల్స్ విధానము ఆశించినంత ప్రగతి సాధించలేకపోవుటకు కారణాలు.

1. కేంద్ర సంస్థ సభ్యులు, కేంద్రోద్యోగ సభ్యులు ఈ ఉమ్మడి యాజమాన్యం కౌన్సిల్స్‌ను ప్రోత్సహించిన జాతీయ సంఘాలు, జాతీయ స్థాయి సమావేశాలు సరైన నిర్ణయాలు తీసుకోకపోవడం వలన ఇవి సరిగా పని చేయడం లేదని చెప్పవచ్చు.
2. కార్మిక సంఘాలు, యాజమాన్యం కూడా ఈ ఉమ్మడి కౌన్సిల్స్‌పట్ల తగినంత ఆసక్తి కనబరచటం లేదు.

3. ఒక సంస్థలో అనేక పని సంఘాలు ఉండటం కొన్ని సందర్భాలలో కార్మిక సంఘాలకు గుర్తింపు లేకపోవడం మొదలగు కారణాల వల్ల కూడా కౌన్సిల్స్ సంతృప్తికరముగా పనిచేయలేకపోతున్నాయని చెప్పవచ్చు.

**12.7.3. డైరెక్టర్ల బోర్డులో శ్రామికులు :** శ్రామిక ప్రతినిధిని డైరెక్టరుగా, డైరెక్టర్ల బోర్డులో నియమించుట అనేది భారతదేశములో కూడా మద్దతును కూడగట్టుకొంది. ఈ విధానమును ముఖ్యముగా ప్రభుత్వరంగ సంస్థలు, జాతీయం చేయబడిన సంస్థలలో అమలు చేయబడింది. ఉదా : హిందుస్థాన్ ఏంటీ బయోటిక్స్.

**12.7.4. షాప్ ప్లాంట్ పరిధిలో యజమాన్యంలో శ్రామికుని పాత్ర :** 1975 వ సంవత్సరం అక్టోబరు 30వ తారీఖున 20 సూత్రాల ఆర్థిక పథకం ద్వారా ప్రభుత్వం ఒక నమూనా విధానాన్ని రూపొందించింది. దాని ప్రకారం సంస్థలలో షాప్ ఫ్లోర్‌లోను, ప్లాంట్ స్థాయిలోను యాజమాన్యంలో కార్మికుని పాత్రను ప్రోత్సహిస్తూ కౌన్సిల్స్‌ను ఏర్పాటు చేయటం. ఈ పద్ధతిని చట్టం ద్వారా కాకుండా సంబంధిత అధికారుల ద్వారా ప్రవేశపెట్టటం మేలని భావించడమయింది.

1. ఈ విధానాన్ని ఉత్పత్తి, గనుల శాఖలలో ఎక్కడైతే 500 అంతకు మించి శ్రామికులుంటారో అక్కడ ఏర్పాటు చేయవలె.
2. ప్రతి సంఘం కూడా సమాన సంఖ్యగల శ్రామిక ప్రతినిధులు యాజమాన్య ప్రతినిధులతో ఉండాలి. అంతేగాక వారు సంబంధిత ఉద్యోగులై ఉండాలి.
3. యాజమాన్యం వారు సంఘంలో మొత్తం ఎంత మంది సభ్యులుండాలో నిర్ణయించాలి. సాధారణంగా ఒక కౌన్సిల్‌లో సభ్యుల సంఖ్య 12కి మించరాదు. ఏది ఏమైనప్పటికి ఈ విషయంలో యాజమాన్యం వారు కార్మిక సంఘాలలో చర్చించాలి.
4. షాప్ ప్లాంట్‌లో చేసుకొన్న నిర్ణయాలు ఎన్నిక ప్రాతిపదికపై గాక ఏకగ్రీవంగా ఉండాలి. ఏవైనా సమస్యలుత్పన్నమైనప్పుడు ఉమ్మడి సంఘాలకు నివేదించి వాటిని పరిష్కరించుకోవాలి.
5. ఒకసారి ఏర్పాటు చేసిన షాప్ ఫ్లోర్ కౌన్సిళ్ళు రెండు సంవత్సరాల వరకు అమలులలో ఉంటూ కనీసం నెలకొకసారైనా సమావేశమేర్పాటు చేసుకోవాలి.
6. సంఘాధ్యక్షులు యాజమాన్య ప్రతినిధి అయి ఉండి సంఘ ఉపాధ్యక్షుడు శ్రామిక ప్రతినిధి అయి ఉండాలి.
7. కౌన్సిల్ సమావేశాలలో తీసుకున్న నిర్ణయాలను సంబంధిత అధికారుల చేత 30 రోజుల గడువు లోపల అమలు పరచాలి.

**12.7.5. ఉమ్మడి కౌన్సిల్ :** ఈ ఉమ్మడి కౌన్సిల్ పరిధిలో కొచ్చే అంశాలు

1. అభిలషణీయమైన ఉత్పాదనకు సంబంధించిన విషయాలు
2. సామర్థ్యం, ఉత్పాదకత నిర్ణయించటంలో నిర్దేశితాలు రూపొందించటానికి సంబంధించిన విషయాలు
3. పని పద్ధతి, విధానాలు నిర్ణయించటం, ఉత్పత్తి ఆశయాలను చేరుకొనేవారు
4. నైపుణ్యత పెంపుదల, శిక్షణ పరిస్థితులు సక్రమంగా ముడి పదార్థాలను వినియోగించడం, ఉత్పత్తి నాణ్యత, ప్లాంటు లేదా యూనిట్‌కు సంబంధించిన భద్రత, ఆరోగ్యం, సంక్షేమం విలువైన పనులను, విలువైన సలహాలను పారితోషికం మొదలైన విషయాలు యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొను విధానమును 21 సభ్యులు కల్గిన కమిటీని వేయుట జరిగింది. అందులో శ్రామికుల తరపున కొందరు, ట్రేడ్ యూనియన్లు, ప్రభుత్వం మరియు విద్యావేత్తలతో కూడిన కమిటీ ఈ విధానమును కూలంకుషంగా అధ్యయనము చేయుట జరిగింది. శ్రామికులు వివిధ స్థాయిలలో పాల్గొనుట గూర్చి చర్చించినారు మరియు శ్రామికులు పాల్గొనుట యొక్క పరిధిని పెంచినారు. ప్రభుత్వం యొక్క ఈ నూతన స్కీములో ఖచ్చితంగా యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనటం అనేది 30, డిసెంబరు 1983 నుండి జరిగింది.

1. ఈ స్కీము ప్రథమముగా ప్రభుత్వ రంగ సంస్థలలో అమలు చేయుట జరిగింది.

2. ఈ స్కీము షాపు ఫ్లోరులోను, మరియు ప్లాంట్ లెవెల్‌లోను పని చేస్తుంది. దీనిని బోర్డు స్థాయిలో కూడా అమలు చేయవచ్చును.

3. ఈ స్కీము షాపు ఫ్లోరు మరియు ప్లాంట్‌లకు సమాన ప్రాతినిధ్యం ఇస్తుంది.

**ప్లాంట్ స్థాయిలో :**

★ ఉత్పాదకతను పెంచే కార్యక్రమాలలోను

★ ఆర్థిక మరియు విత్త సంబంధిత విషయాలలోను

★ వ్యక్తిగత అంశాలకు సంబంధించినవి

★ సంక్షేమ కార్యక్రమాలలోను

★ పర్యావరణ సంబంధిత రంగాలలోను

ఇదే కాకుండా బోర్డులో శ్రామికులు పాల్గొనుట మరియు షాప్ స్థాయిలో, ప్లాంట్ స్థాయిలో పాల్గొనే పనులను సమీక్షించుట. ఈ విధంగా శ్రామికులు యాజమాన్యంలో వివిధ స్థాయిలో పాల్గొనునట్లు ఈ పై కమిటీ సూచించినది.

భారతదేశంలో యాజమాన్యంలో శ్రామిక భాగస్వామ్యం అనుకున్నంత ప్రగతి సాధించలేదు. అయితే వివిధ పరిశీలన ప్రకారము ఆశించినంత ప్రగతి లేకపోవుటకు ఈ క్రింది కారణములను పేర్కొనవచ్చును.

1. యాజమాన్యంలో శ్రామిక భాగస్వామ్యం ప్రభుత్వము ప్రవేశపెట్టినవి కావున శ్రామికుల భాగస్వామ్యం స్వచ్ఛందముగా బలపడలేదు.

2. ఈ విధానము పారిశ్రామిక ప్రజాస్వామ్యము నెలకొల్పుట లేదని కార్మిక యూనియన్లు భావిస్తున్నాయి. పారిశ్రామిక ఆర్థిక విధానమును యజమానులు నిర్ణయించే స్వేచ్ఛ ఉంది కాని ఉమ్మడి సంప్రదింపుల కమిటీలు మొదలగునవి కేవలము దైనందిన కార్యకలాపాలకు, యజమానుల విధానములకు శ్రామికుల అంగీకారము పొందుటకు మాత్రమే ఉపయోగపడుతున్నాయి. అయితే ప్రస్తుతము అమలులో ఉన్న విధానాలు యాజమాన్యంలో శ్రామిక భాగస్వామ్యం పేరుకు మాత్రమే ఇచ్చుచున్నవి.

3. భారతదేశములో కార్మిక సంఘములు బలహీనముగా ఉన్నందున ఈ విధానములో సార్థకత లోపిస్తుంది.

4. యజమానులు ఈ విధానమునకు వ్యతిరేకులుగనున్నారు సామూహిక బేరము, సత్ సంబంధములుగల సంస్థలలో వివిధ కమిటీలు అవసరమని భావిస్తున్నారు.

5. అనేక కార్మిక యూనియన్లు ఉండుట వలన కార్మిక యూనియన్‌ల మధ్య వైరుధ్యము యాజమాన్యములో శ్రామిక భాగస్వామ్య విధానాన్ని బలహీన పరుస్తుంది.

6. యాజమాన్యములో శ్రామిక భాగస్వామ్య విధానం యజమానులు - శ్రామికుల మధ్య సత్సంబంధము వున్నప్పుడే సార్థకమౌతుంది. కాని భారతదేశములో యజమానులు కార్మికుల మధ్య వైషమ్యములు, అనుమానములు వున్నందున ఈ విధానము వాస్తవ ప్రయోజనాన్ని కలుగజేయుటలేదు.

7. ఇరుపక్షముల మధ్య నమ్మకము లోపించుట వలన, స్వేచ్ఛా పూరితమైన సముచితమయిన ప్రకటన జరుగుట లేదు

8. సంస్థ పట్ల శ్రామికులు అంకిత భావము పెంపొందించుట లేదు, అందువలన ఉత్పత్తి, ఉత్పాదకత పెంచుట అనే లక్ష్యాన్ని సాధించుట లేదు.

9. శ్రామికుల దృష్టిని ప్రధాన అంశముల నుండి మరలించుచున్నదని కార్మిక నాయకుల భావన. వర్క్ కమిటీలు, ఉమ్మడి యజమాన్య కమిటీలు మొదలైనవి శ్రామికుల మౌలిక అంశముల నుండి దృష్టిని మరలించుటయే కాని వాస్తవ ప్రయోజనాలు కల్పించుటకు ఉద్దేశింపబడలేదని కార్మిక నాయకులు భావిస్తున్నారు.

10. కార్మిక ప్రతినిధుల పరిజ్ఞాన లోపము వలన కొన్ని సందర్భాలలో ఉమ్మడి కమిటీలలో క్రియాత్మక పాత్ర వహించలేకపోతున్నారు.

11. ఈ విధానము వలన ఇచ్చిన సలహాలు, సూచనలు అమలు పరచుటలో జాప్యం వలన శ్రామికులలో నిరుత్సాహం నిరాసక్తత కలుగుతుంది.

యాజమాన్యములో శ్రామికులు పాల్గొను విధానమును మెరుగుపరచుటకు సూచనలు :

1. యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనుటకు ఉద్దేశించిన కమిటీలు ఎక్కువగా ఉండరాదు.
2. యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొను విధానంలో ఇరుపక్షములకు స్వచ్ఛంద అభిలాష కల్పించవలెను.
3. ఈ విధానము సామూహిక బేరములో సంఘటితమైనదిగా ఉండవలెను.
4. యజమాన్యంలో శ్రామికుల పాల్గొనుట పరిధిని పెంచవలెను. సంస్థ సిబ్బంది, సంక్షేమము, ఆర్థిక మరియు విత్తపరమైన అంశాలు, సంస్థ స్థూల విధానము, పర్యావరణము మొదలైన అంశాలను పై పరిధిలోకి తేవలెను.
5. శ్రామికులకు ఈ విధానం వలన వచ్చే ప్రయోజనాలను వివరించుట, శిక్షణ నిచ్చుట మొదలగునవి తెల్పవలెను.
6. యజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొను విధానమును ప్రగతిని మదింపు చేయుటకు, అమలుకు ఉన్న అవరోధములను పరిశీలించుటకు ఒక ప్రత్యేక సంస్థను ఏర్పాటు చేయవలసిన ఆవశ్యకత ఎంతైనా కలదు.

యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొను విధానములోని లోపాలను తొలగించి, పరిశ్రమల అభివృద్ధిని దృష్టియందుంచుకొని, ఈ విధానము పారిశ్రామిక శాంతికి దోహదపడగలదని ఆశిద్దాం.

## 12.8 సారాంశం :

యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనటం ఒక నూతన ప్రక్రియ. పరిశ్రమలలో శాంతికి దోహదకారి యజమాన్యం, శ్రామికుల మధ్య సత్ సంబంధాలు ఏర్పాటుకు దోహదపడుతుంది. ఇది మన దేశంలో తక్కువ స్థాయిలో అమలులో ఉన్నది. ఇది ఇప్పుడిప్పుడే అభివృద్ధి చెందుతున్నది. దీనిపై ఇటు కార్మికులు అటు కార్మిక సంఘాలు, యాజమాన్యం ప్రభుత్వం తగు రీతిన ఆసక్తి చూపించుట లేదు.

భారతదేశములో యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనటం అనే విధానము అమలు చేయడానికి ఆర్థిక, సాంఘిక రాజకీయ, పరిస్థితులు తగినంత అనుకూలంగా లేవు కావున ఈ విధానములో ఉన్న లోటుపాట్లను అధిగమించడానికి ఉత్సాహం, ఆసక్తి, నాయకత్వం, శ్రామికుల నుంచి ఉద్భవించాలి. దానిని నిజముగా ప్రోత్సహించే ఉద్దేశ్యం యాజమాన్యం నుంచి రావలసిన ఆవశ్యకత ఎంతైనా కలదు. యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనటం వలన పరిశ్రమ అభివృద్ధి, కార్మికులు స్థితిగతులలో మెరుగుదల, ఉత్పత్తి పెరిగి సంస్థ అభివృద్ధి చెంది, పారిశ్రామికాభివృద్ధికి దోహదపడగలదని ఆశిద్దాం.

## 12.9. ముఖ్య పదాలు :

1. ట్రస్టీ షిప్ : వ్యక్తుల ఐక్యతతో పారిశ్రామిక సంస్థలలో ఉన్న సమస్యలను పరిష్కరించవచ్చును.
2. వర్క్స్ కమిటీ : శ్రామికునికి, యజమాన్యానికి మధ్య ఉన్న విభేదాలను తొలగించేది, ఉత్పత్తిని పెంచుటకు ఇది ఒక సాధనం.
3. ఉమ్మడి కమిటీ : సంస్థలలో వచ్చే మార్పుల వల్ల ఉత్పన్నమైన సమస్యలను పరిష్కరించే కమిటీ

## 12.10. నమూనా ప్రశ్నలు

1. యాజమాన్యంలో శ్రామికులు పాల్గొనటమును గూర్చి వివరింపుము. భారతదేశములో ఈ విధానము గూర్చి విమర్శనాత్మకముగా పరిశీలింపుము

2. భారతదేశములో పరిశ్రమల యాజమాన్యంలో కార్మికులు పాల్గొనుటకు కావలసిన అనుకూల పరిస్థితులను వివరింపుము.

3. యాజమాన్యంలో కార్మికులు పాల్గొనటం ఎంత వరకు కార్మికుల ఉత్పాదకతను మెరుగుపరచగలదు.

## 12.11. చదువదగిన గ్రంథాలు


1. B.P. Tyagi (2004), Labour Economics and Social Welfare, Jai Prakash Nath & Co, Meeret
2. T.N. Bhagoliwal, (1989), Economics of labour and ndustrial Relations, Satitya Bhawan Agra 1989.

పాఠం - 13

# సాంఘిక భద్రత

## 13.0 లక్ష్యం :

ఈ పాఠ్యభాగము నందు ఈ క్రింది అంశాలను మనము తెలుసుకోగలము

ఎ) సాంఘిక భద్రత అనగానేమి దాని ఆవశ్యకతను, ప్రాధాన్యతను వివరింపగలగాలి

బి) సాంఘిక భీమాకు, సాంఘిక సహాయంకు ఉన్న తేడాను విశదీకరించగలగాలి

## విషయసూచిక :


13.1 ఉపోద్ఘాతం

13.2 సాంఘిక భద్రత - పరిచయము

13.3 శ్రామిక అభద్రత - రకాలు

13.4 సాంఘిక భద్రత - నిర్వచనము

13.5 సాంఘిక భద్రత - ప్రాధాన్యత మరియు ధ్యేయములు

13.6 సాంఘిక భద్రత - లక్షణాలు

13.7 సాంఘిక భీమా (Social Insurance)

13.8 సాంఘిక సహాయము (Social Assistance)

13.9 సాంఘిక భద్రత వలన ప్రయోజనాలు

13.10 సాంఘిక భద్రత మరియు అంతర్జాతీయ శ్రామిక వ్యవస్థ

13.11 అనేక దేశాలలో సాంఘిక భద్రత ప్రావిజన్స్

13.12 సారాంశము

13.13 ముఖ్యపదాలు

13.14 స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

13.15 చదువదగిన గ్రంథాలు


## 13.1 ఉపోద్ఘాతం

ఈ పాఠ్యభాగములో సాంఘిక భద్రత మరియు దాని ఆవశ్యకతను, ప్రాధాన్యతను వివరించడం జరిగినది. అంతేకాకుండా సాంఘిక భీమాకు మరియు సాంఘిక సహాయంకు ఉన్న తేడాను విశదీకరించడం జరిగింది.

## 13.2 సాంఘిక భద్రత - పరిచయము

ఆదునిక 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 భాధ్యత వహించాలి. మానవ జీవితంలో రెండు దశలలో మరియొకరిపై ఆధారపడతారు. మొదటిది 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.

## 13.3. 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 చెల్లించక - పోవడం
    - 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 అకస్మిక ఖర్చుల కొరకు, సంస్థలు అందించేవి ఈ క్రింది విధంగా ఉన్నాయి. అవి :

ఉమ్మడి కుటుంబం, కులము, guild, గ్రామీణ సంఘాలు, మత సంస్థలు, మొదలగునవి. పారిశ్రామిక విప్లవం సాంఘీక అభద్రతను పూర్తిగా మార్చివేసింది. సాంఘీక భద్రత అనేది సమాజం చేత అందించబడే సాధనం. సమాజానికి వ్యతిరేకంగా ఏర్పడ్డ అనేక అభద్రతలకు కారణాలు సాంఘీక, వ్యక్తిగత, సహజ మరియు ఆర్థిక కారణాలు.

## 13.4. సాంఘిక భద్రత - నిర్వచనము

ILO ప్రచురించిన నిర్వచనం ప్రకారం సాంఘీక భద్రతను ఈ క్రింది విధంగా నిర్వచించారు. అంతర్జాతీయ శ్రామిక వ్యవస్థ అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో శ్రామికుల సమస్యలను విశ్లేషణ చేసి, సాంఘిక భద్రత చట్టం రూపకల్పనకు, సాంఘీక భద్రత పథకము నిర్వహణకు సాంకేతిక పరమైన సహాయము, మద్దతు నిచ్చుచున్నవి. 1957 సంవత్సరములో అంతర్జాతీయ సాంఘిక భద్రత అసోసియేషన్

నెలకొల్పబడినది. ప్రపంచ ఆరోగ్య వ్యవస్థ (W.H.O), అమెరికా రాష్ట్రముల వ్యవస్థ (U.A.S.), 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 Sep 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, వైద్యసేవలు, మరియు చట్టపరమైన సహాయం

బి) సాంఘిక భద్రతలో భాగంగా ఖచ్చితమైన పనిని కల్పించడం

సి) గ్రామీణ సాంఘిక భద్రత కొరకు సమానత మరియు ప్రభావ కొలమానాలు అవసరం

డి) ప్రావిడెంట్ ఫండ్ లబ్ధిదారులకు చెల్లించబడే వడ్డీరేటు బ్యాంకు చెల్లించే వడ్డీరేటు 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 తిరగి పంపిణీ చేయడం

హెచ్) అనేక సాంఘిక భద్రత సంస్థలను మిళితం చేయడం

సాంఘిక భద్రత భావనకు సంబంధించి వివిధ నిర్వచనములున్నాయి

సర్ విలియం బెవరేడ్జి నిర్వచనం "నిరుద్యోగము, అస్వస్థత ప్రమాదముల వలన ఆదాయ అర్జన కోల్పోయినప్పుడు, పదవీ విరమణ వివాహం, మరణం మొదలైన పరిస్థితులలో ఏర్పడు అనూహ్య వ్యయమునకు సహాయం కల్పించుటకు, మరణించిన వ్యక్తులపై ఆధారపడు వారికి రక్షణ కల్పించుటకు, ఆదాయ భద్రత కల్పించుట సాంఘిక భద్రత".

ఫ్రెండ్ లాండర్ నిర్వచనం "ఆధునిక అనిశ్చితలు, నష్టభయాలు, అస్వస్థత, నిరుద్యోగిత, ముసలితనము, ఇతరులపై ఆధారపడుట, పారిశ్రామిక ప్రమాదాలు, అర్జన 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."

## 13.5. 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.

సాంఘిక భద్రత - ధ్యేయములు : ఇవి మూడు రకములు. అవి

1) నష్టపరిహారము

2) పునర్ కల్పన

3) నిరోధించుట

1) ఆర్జన కోల్పోయిన పరిస్థితులలో నష్టపరిహారం కల్పించుట మొదటి ధ్యేయం

2) అస్వస్థతను తొలగించుట, ఉద్యోగిత కల్పించుట, పునరావాసం కల్పించుట మొదలగునవి రెండవ ధ్యేయం

3) అస్వస్థత, నిరుద్యోగిత, పనిశక్తి కోల్పోవుట, ప్రమాదములకు గురియగుట మొదలైన పరిస్థితులను నివారించి, ఉత్పత్తి శక్తి కోల్పోవుటను నివారించుట మూడవ ధ్యేయము.

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.

## 13.6. 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, ఉద్యోగరీత్యా ప్రమాదం మొదలైన వాటి నుండి నష్టపోయిన ధనాన్ని ఆ వ్యక్తులు సంపాదించే మొత్తం ఆదాయంలో కనీసం ఒక వంతు అయినా నష్టపరిహారము రూపంలో రాజ్యం చెల్లించాలి.

3. ప్రయోజనాలు లేదా సేవలను మూడు రకాలుగా అందించడం జరుగుతుంది.

   1. సాంఘిక భీమా

   2. సాంగిక 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 లబ్ధి పొందేటప్పుడు ఈ సాంఘిక సహాయ పథకాన్ని అమలు చేయాలి. అంతేకాని ఏ ఒక్క వర్గానికి చెందిన ప్రజలకు మాత్రమే లబ్ధి పొందేటట్లు ఉంటే అటువంటి పథకానికి ప్రాధాన్యత ఇవ్వకూడదు.

## 13.7. 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 ఆవశ్యకత :** 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 భీమ :** ప్రాధమికంగా 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 ఆకస్మిక పరిస్థితులను, తీవ్రతను సాంఘిక భీమా పరిగణనలోకి తీసుకుంటుంది. సాంఘిక భీమా పథకం క్రింద లబ్ధిదారులు పొందే లబ్ధి 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 పోయినపుడు, 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 నిర్బంధ ప్రాతిపదికపై భీమా ప్రణాళిక రూపొందించబడుతుంది.
6. శ్రామికులు వ్యక్తిగతంగా తాము తొలగించలేని అనిశ్చితములు, నష్టభయముల నుండి బాధలను తగ్గిస్తుంది.

## 13.8. 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 లబ్ధి 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 వేరుగా 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.

## 13.9. సాంఘిక భద్రత వలన ప్రయోజనాలు

1. ఆరోగ్య పరిరక్షణ ఎప్పుడైన, ఎక్కడైన ఉచిత ఆరోగ్య పరిరక్షణ అందించబడుతుంది
2. 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 సామగ్రి మరియు మొదలుగునవి కొనుగోలు చేయుటకు భారీ మొత్తంలో allowances 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 సహాయం 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 ఇన్‌వెలిడిటి బెనిఫిట్ : ఇన్‌వెలిడిటి పదవి విరమణ లేదా మరణించిన వ్యక్తికి (ఉద్యోగి) ఈ భృతి ద్వారా పెన్షన్ ఇవ్వబడుతుంది. ఇన్‌వెలిడిటి 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.

## 13.10 సాంఘిక భద్రత మరియు అంతర్జాతీయ శ్రామిక వ్యవస్థ :

ఫిలడెల్ఫియా డిక్లరేషన్ క్రింద అంతర్జాతీయ శ్రామిక సంఘం (ILO) సాంఘిక భద్రత కారకాలను సాధారణ ఆదాయ స్థాయిలో ఉన్న వారికి అవసరమైన ఆరోగ్య సేవలను అందించింది. అంతర్జాతీయ శ్రామిక సంఘం (ILO) ప్రతీ సంవత్సరం కొన్ని ఒప్పందాలను మరియు ప్రతిపాదనలను శ్రామిక నష్టపరిహారము, వైద్యసేవలు, అనారోగ్యభృతి, 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. 1927 సంవత్సరములో 10 అంతర్జాతీయ శ్రామిక సమావేశం రెండు ప్రతిపాదనలను ఒప్పందాలను చేపట్టింది. అయితే, భారత లెజిస్లేటివ్ అసెంబ్లి మార్చి - 1928 లో వీటిని చర్చించింది. భారత ప్రభుత్వం వచ్చిన తర్వాత ILO ప్రతిపాదించిన విస్తారమైన పథకాలు దేశ పరిస్థితులకు సంబంధించి ఆచరణ యోగ్యం కావని తీర్మానించింది.

1947 లో ప్రిపరేటరి ఏషియన్ రీజినల్ లేబర్ కాన్ఫరెన్స్ 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.

## 13.11 అనేక దేశాలలో సాంఘిక భద్రత ప్రావిజన్స్ :

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 పంపిణీ 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. 1911 సంవత్సరంలో జాతీయ తప్పనిసరి నిరుద్యోగ భీమా ప్రణాళికను స్థాపించారు.

## 3.12 సారాంశము

సాంఘిక సహాయంనకు సాంఘిక భీమాకు తేడా ఉన్నది. సాంఘిక భద్రతలో ఈ రెండు 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.

## 13.13 ముఖ్యపదాలు

ఎ) సాంఘిక భద్రత : నిరుద్యోగం, అస్వస్థత, పదవీ విరమణ, మరణం మొదలగు పరిస్థితులలో ఏర్పడు అనూహ్య వ్యయంనకు 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

## 13.14. స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

1. సాంఘిక భద్రత అనగానేమి ? దాని ఆవశ్యకతను, ప్రాధాన్యతను వివరింపుము
2. సాంఘిక భీమాకు, సాంఘిక సహాయమునకు ఉన్న తేడాను విశదీకరింపుము.

## 13.15. 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)


రాయవరపు రామకృష్ణ

పాఠం - 14

# భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత

## 14.0 లక్ష్యం :

ఈ పాఠ్యభాగము చదివిన తరువాత మీరు ఈ క్రింది అంశాలను తెలుసుకోగలరు

☆ భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క ఆవశ్యకతను మరియు చారిత్రక ఆధారాలను వివరింపగలగాలి

☆ భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క పథకాలను విమర్శనాత్మకంగా వివరింపగలగాలి

## విషయసూచిక :

14.1 ఉపోద్ఘాతం
14.2 పరిచయము
14.3 భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క ఆవశ్యకత
14.4 చారిత్రక ఆధారాలు
14.5 భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క (కొలమానాలు) పథకములు
  14.5.1 శ్రామికుల నష్టపరిహార చట్టం - 1923
  14.5.2. ప్రసూతి ప్రయోజనాల చట్టం - 1961
  14.5.3. రాష్ట్ర ఉద్యోగస్తుల భీమా పథకం - 1948
  14.5.4. వృద్ధాప్యం, మరణం, invalidity యొక్క కొలమానాలు
  14.5.5. ఇతర కొలమానాలు
  14.5.6. పరిగణలోనికి తీసుకోవలసిన సాంఘిక భద్రత కొలమానాలు
14.6 సారాంశము
14.7 ముఖ్యపదాలు
14.8 స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు
14.9 చదువదగిన గ్రంథాలు

## 14.1 ఉపోద్ఘాతం

ఈ పాఠ్యభాగంలో భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క ఆవశ్యకతను మరియు చారిత్రక ఆధారాలను వివరించడం జరిగినది. ఇందే కాకుండా భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క పథకాలను వివరించడం జరిగినది.

## 14.2 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 బాధల నుండి విముక్తి చేయడమే సాంఘిక భద్రత కారకాల ముఖ్య విధి.

## 14.3. 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 అధుపు 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 దృక్పధాలు 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 సామ్యవాద 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, కుళ్ళిపోవుట, సోమరితనంను ఎదుర్కొంచి వీటి నుండి వ్యక్తికి స్వతంత్రంగా, పూర్తిగా మరియు గొప్ప జీవితం అందించడం ద్వారా భద్రతను కల్పించడం, ఆర్థిక న్యాయం, సమానత్వం, స్వేచ్ఛా మరియు భద్రతను కల్పించి అభివృద్ధి పరచడం.

## 14.4. చారిత్రక ఆధారాలు

సామాజిక భద్రత యొక్క భీమా మరియు సహాయం అనేవి పురాతన భారతావనికి తెలియని విషయం కాదు. ఈ విషయాన్ని సంబంధించి కౌటిల్యుని అర్థశాస్త్రం, మనుస్మృతి, నారదస్మృతి, శుక్రనీతి అధ్యాయనం చేశాయి. ఈ లిఖిత పూర్వక ఆధారాలు అప్పటి సాంఘిక వ్యవస్థ వ్యక్తికి ముఖ్యంగా శ్రామికులకు అందించే భద్రతలో అనుసరించే విధానాలను వివరించడం జరిగింది.

ఉమ్మడి కుటుంబం మరియు కుల వ్యవస్థ ద్వారా తలఎత్తే సమస్యలకు సులభమైన పరిష్కారాలను కనుగొన్నాయి. పశ్చిమ సంస్కృతిక ప్రభావం మరియు పారిశ్రామీకరణ ఉమ్మడి కుటుంబ వ్యవస్థను మరియు కుల వ్యవస్థను విచ్ఛిన్నపరచి వ్యక్తిగత తత్వాన్ని అభివృద్ధి పరచింది. దీని ద్వారా ఏర్పడిన సాంఘిక భద్రతా సమస్యలను తీర్చుటలో రాజ్యానికి వదిలివేయడం జరిగింది. జాతీయ లేబర్ కమీషన్ (2002) సాంఘిక భద్రతను ఒక ప్రాథమిక హక్కుగా అంగీకరించింది.

ప్రాథమిక మరియు సాధారణ స్థాయిలో భద్రతను అందించడంలో రాజ్యం తప్పనిసరిగా బాధ్యత వహించాలని ఈ కమీషన్ అభిప్రాయ పడింది. బాధ్యత అనే ప్రమేయం మరియు Contributory Participation ద్వారా వ్యక్తి ఎక్కువ భద్రతను గ్రహించేటట్లు చేయడం రాజ్యం యొక్క ప్రాథమిక బాధ్యత. ఇటువంటి పద్ధతి రాజ్యం యొక్క బాధ్యతను తాత్కాలికంగా తగ్గించి, వ్యక్తిగత లేదా సామూహిక బాధ్యత యొక్క పాత్రను అధికం చేస్తుంది.

దేశం యొక్క Canceptual issues మరియు జనాభా ప్రొఫైల్ ప్రకారం ఏ ఒక్క విధానంకూడా అవసరమైనంత సామాజిక భద్రతను కల్పించలేదు. అన్న భావనను జాతీయ లేబర్ కమీషన్ (2002) కలిగియుంది.

## 14.5. భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క కొలమానాలు

పారిశ్రామిక శ్రామికులకు రక్షణ కల్పించుటకు ప్రభుత్వం కొన్ని చట్టపరమైన చర్యలు తీసుకొంది. అవి

**14.5.1. శ్రామికుల నష్టపరిహార చట్టము (1923) :** ఏ ప్రాంతాలలో ఉద్యోగస్థుల ప్రభుత్వ భీమా పథకము అనుసరించబడుతుందో ఆ ప్రదేశాలలో శ్రామికుల నష్టపరిహార చట్టము వర్తించదు. పనిచేయు 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 ఏర్పడినపుడు మూడు రోజులు వ్యవధి మించకుండా యజమానులు శ్రామికులకు నష్టపరిహారం చెల్లించాలి. కొన్ని సందర్భాలలో ఈ పాక్షిక అంగవైకల్యం 28 రోజులు లేదా అంతకన్నా ఎక్కువ రోజులు ఉన్నట్లయితే ఆ రోజు నుంచి నష్టపరిహారం చెల్లించాలి. వృత్తి రీత్యా వృత్తిపరమైన వ్యాధికి వ్యక్తి గురయినపుడు నష్టపరిహారం చెల్లించాలి.

Coverage : ఈ చట్టం ప్రకారం ప్రమాదకరమైన వృత్తులు, రైల్వే, నిర్మాణ పనులు, రవాణా, మొక్కలు నాటుట, గనులు, ఫ్యాక్టరీలలో 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 ఫోర్సెస్‌లో 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 నెలరోజులలోపు వ్యక్తులకు యజమాని నష్టపరిహారం చెల్లించక పోయినట్లయితే కమీషనర్ ఆ యజమానిపై పెనాల్టీ విధిస్తారు.

నష్టపరిహారం : శ్రామికుడు విధి నిర్వహణలో ఉండగా ప్రమాదం జరిగినపుడు ఆ వ్యక్తికి తగిన నష్టపరిహారంను యాజమాన్యం చెల్లించాలి. అయితే కొన్ని పరిస్థితులలో నష్టపరిహారం చెల్లించవలసిన అవసరంలేదు. అవి ఏమిటంటే ఆల్కాహాలు సేవించి, మందును సేవించి మరియు వ్యక్తి బాధ్యతారాహితంగా ప్రవర్తించుచున్నపుడు కలిగే ప్రమాదాలకు యాజమాన్యం నష్టపరిహారం చెల్లించవలసిన అవసరం

లేదు. అంతే గాకుండా శ్రామికులకు వృత్తిరీత్యా సంభవించే వ్యాధులకు కూడా నష్టపరిహారం చెల్లించవలెను. (చట్టంలోని మూడవ షెడ్యూల్డ్‌లో పొందుపరచబడినవి)

Schedule III లో పొందు పర్చిన వ్యాధులను కొన్నింటిని అదనముగా రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలచే చేర్చబడ్డాయి. ఈ అధికారమును ఉపయోగించుకొని కొన్ని రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు కొన్ని వ్యాధులను షెడ్యూల్‌లో చేర్చారు.

నష్టపరిహార మొత్తం : నష్ట పరిహార మొత్తం ప్రమాద స్వభావం బట్టి మరియు శ్రామికుని సగటు నెలసరి ఆదాయం బట్టి మరియు వయోజన లేదా మైనర్‌పై ఆధారపడి చెల్లించబడుతుంది. నష్ట పరిహారం ముఖ్యంగా మరణించిన లేదా పాక్షిక మరియు పూర్తి అంగ వైకల్యం సంభవించినపుడు చెల్లిస్తారు.

**Revised Rates of Compensation :**

1) మరణ సమయంలో నష్టపరిహారం శ్రామికునిపై ఆధారపడే వ్యక్తులకు చెల్లిస్తారు. అధిక ఆదాయ పరిమితి క్రింద ఈ నష్ట పరిహారం 80,000 రూ॥ల నుండి రూ॥ 4.56 లక్షల మధ్య ఉంటుంది.

2) శాశ్వత మరియు పూర్తి అంగవైకల్యం వారికి నష్టపరిహారం అధిక మొత్తంలో చెల్లించబడుతుంది. ఇది కనీసం 90,000 రూ॥లమండి 5.48 రూ॥ లక్షల వరకు ఉంటుంది.

3) శాశ్వత మరియు పాక్షిక అంగ వైకల్యం వారికి ఈ నష్ట పరిహారం షెడ్యూల్లు 1 చట్టం ప్రకారం అతను సంపాదించగల సామర్థ్యం కోల్పోయిన శాతం ఆధారంగా లెక్కించి చెల్లిస్తారు.

తాత్కాలిక శారీరక అంగ వైకల్యం పని చేయు సమయాలలో సంభవించినపుడు లేదా ప్రమాదాలతో కూడిన వృత్తులు చేపట్టినపుడు ఈ నష్ట పరిహారం చెల్లించబడుతుంది. అయితే ఈ నష్ట పరిహారం ప్రకారం వ్యక్తి నెలసరి ఆదాయం 3,500 రూ॥లకు మించకుండా వున్నట్లు ఆరోగ్య అధికారి ద్వారా సర్టిఫై చేయబడాలి.

కొన్ని సందర్భాలలో పనిచేసేటప్పుడు ప్రమాదం సంభవించి శాశ్వతంగా ఆదాయ సంపాదనను కోల్పోయినపుడు ఆ వ్యక్తికి జీవితాంతం వ్యవధి చెల్లింపులు చేయడం జరుగుతుంది. ఇటువంటి చెల్లింపులు సాధారణంగా వ్యక్తి కోల్పోయిన సంపాదన సామర్థ్యం బట్టి, ఆరోగ్య అధికారి లేదా బోర్డు సర్టిఫై చేసినపుడు చెల్లింపుల చేయడం జరుగుతుంది.

ఆధారపడే వ్యక్తులు (Dependents) : ఈ చట్టం ప్రకారం ఆధార పడే 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 పథకం క్రింద Employees Liability Scheme గా మార్చిరి.

**14.5.2. ప్రసూతి ప్రయోజనాల చట్టం 1961 :** శ్రామికులపై రాయల్ కమీషన్ తన నివేదికను సమర్పించిన నాటికి కొన్ని రాష్ట్రాలలో ప్రసూతి ప్రయోజనాలను సెలవు మరియు నగదు చెల్లింపులుగా ఫ్యాక్టరీలలో పనిచేయు మహిళా శ్రామికులకు ప్రసూతికి కొన్ని నెలల ముందు మరియు తరువాత చెల్లించే వారు. దీనికి అనుగుణంగా మరికొన్ని రాష్ట్రాలు ప్రసూతి ప్రయోజనా చట్టాన్ని జారీ చేసింది. 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.

**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.

1988 వ 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.

**14.5.3. రాష్ట్ర ఉద్యోగస్థుల భీమా పథకం (1948)** : గమనించవలసిన ముఖ్య విషయం ఏమిటంటే రాష్ట్ర ఉద్యోగస్థుల భీమా చట్ట ప్రకారం భీమా పొందిన వ్యక్తికి ప్రయోజనాలను శ్రామికుల నష్టపరిహార చట్టం క్రింద లేదా రాష్ట్ర ప్రసూతి ప్రయోజనాల చట్టం క్రింద ప్రయోజనాలను పొందేందుకు అర్హులు కారు.

1952 ఫిబవరి 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 Amendment 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 6500 రూ॥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 అధారిటీ వ్యక్తులచే ఇవ్వబడు బహుమతులు, డోనేషన్‌లు, గ్రాంట్లులు రూపేణా చేర్చబడుతుంది.

ప్రయోజనాలు : సాంఘిక భీమా రెండు రకాల ప్రయోజనాలను అందిస్తుంది.

1) వైద్య ప్రయోజనాలు

2) నగదు ప్రయోజనాలు

వైద్య ప్రయోజనాలు : Panel Clinic ల ద్వారా, రాష్ట్ర ఉద్యోగస్థుల భీమా అస్పత్రుల 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 ఉద్యోగస్థుల 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 అంగ వైకల్యం 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 ప్రయోజనం** : 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.

**అంగ వైకల్య ప్రయోజనం** : తాత్కాలిక శారీరక అంగ వైకల్యం కారణంగా పనిచేయు సమయాలలో ప్రమాదం లేదా వృత్తి పరమైన ఒడిదుడుకులు అంగవైకల్య ప్రయోజనాలు భీమా పొందిన వ్యక్తులకు జీవిత కాలం అందించబడుతుంది. అయితే ఈ అంగ వైకల్యంను గుర్తింపు పొందిన వైద్య అధికారిచే ధృవీకరించబడాలి. ఈ ప్రయోజనం క్రింద వేతనంలో 70% చెల్లింపుల రేటు ఉంటుంది.

ఆధారపడే వ్యక్తుల ప్రయోజనం : వృత్తి పరమైన నష్ట భయం పనిచేయు సమయాలలో ప్రమాదము సంభవించి మరణించిన వ్యక్తికి యొక్క కుటుంబ సభ్యులకు వ్యవధి పరమైన పెన్షన్‌లు చెల్లిస్తారు.

ప్రసూతి ప్రయోజనమును భీమా పొందిన మహిళకు Confinment, mis carriage, midical termination of pregnancy లేదా గర్భిణి వలన అనారోగ్యం సంభవించినపుడు pre mature 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 కార్పోరేషన్ ప్రతి మరణ కేసుకు 1000 రూ॥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 ప్రొవిడెంట్ నిధి మరియు కుటుంబ పెన్షన్ పథకాల ద్వారా సహాయం అందించబడుతుంది. భారతదేశంలో శ్రామిక వర్గానికి మరణ, వృద్ధాప్యం Invalidity నుండి రక్షణ కల్పించడానికి ఈ పథకాలు ప్రభుత్వం రూపొందిస్తుంది.

**14.5.4. ఉద్యోగుల ప్రొవిడెంట్ నిధి పథకం** : 30 వ దశాబ్దానికి ముందు కాలంలో పారిశ్రామిక శ్రామికుల యొక్క వృద్ధాప్యం మరియు మరణ ప్రయోజనాలకు సంబంధించి భారతదేశంలో ఎటువంటి చట్టం రూపొందించబడలేదు. 1925 సంవత్సరములో ప్రొవిడెంట్ నిధి చట్టం ప్రకారం మెట్టమొదటిసారిగా ప్రొవిడెంట్ నిధి యొక్క కొలమానాలు భారత ప్రభుత్వంచే తీసుకొనబడింది. ఈ చట్టం ప్రొవిడెంట్ నిధిని రైల్వే పరిపాలన మరియు ప్రభుత్వ ఉద్యోగులకు అందించడంలో పరిమితమైంది. దేశంలో ప్రొవిడెంట్ నిధి అనే భావన, సాంఘిక భద్రత కొలమానంగా క్రమ క్రమంగా ఉద్యోగులచే గుర్తింపు పొందింది. అయినప్పటికి బొగ్గు గనుల ప్రొవిడెంట్ నిధి మరియు

బోనస్ పథకం చట్టం 1948 రూపొందించబడిన తరువాత ఉద్యోగుల ప్రావిడెంట్ నిధి పథకంనకు ఒక ప్రయోగాత్మక రూపం సంతరించుకుంది. జాతీయ లేబర్ కమీషన్ (2002) ప్రతిపాదనల ప్రకారం ప్రావిడెంట్ నిధి చట్టం స్థాపితమైన అన్ని వర్గాల వారికి ఇది వర్తిస్తుంది. అయితే కొన్ని మినహాయింపులను కొన్ని ప్రత్యేకమైన కేసులకు ఇచ్చింది.

2) బొగ్గు గనుల ప్రావిడెంట్ నిధి మరియు బోనస్ పథకం 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 కల్గి ఉంటారు. దీని కారణంగా కేంద్ర ప్రభుత్వం 1946లో Board of Concilation ను ఏర్పాటు చేసింది. 1947 మే నెలలో ఈ బోర్డ్ కొన్ని ప్రతిపాదనలు చేసింది. వాటి ప్రకారం ప్రతి 3 నెలలకు ఒక సారి శ్రామికుల యొక్క మూడు నెలల వేతనం బట్టి బోనస్‌ను అందించాలి. మరియు క్వారీలలో పనిచేసే శ్రామికులకు ఈ చట్టం ఆధారంగా ప్రావిడెంట్ నిధి పథకం కూడా ఏర్పాటు చేయాలి.

3) ఉద్యోగుల ప్రావిడెంట్ నిధి మరియు **Miscellaneous provission Act 1952** : 1948 పథకము విజయవంతంగా అమలయినందున ఇతర పరిశ్రమల నుండి ఇవే ప్రయోజనాలు తమ పరిశ్రమలలో పనిచేసే వ్యక్తులకు అందించవలసినదిగా కేంద్ర ప్రభుత్వమునకు ప్రతిపాదనలు చేయబడినవి. ఇందు మూలంగా కేంద్ర ప్రభుత్వం ఉద్యోగుల ప్రావిడెంట్ నిధి చట్టంను 1951 వ సంవత్సరమునకు బదులు 1952 వ సంవత్సరమునకు మార్చిరి. ప్రథమంగా ఈ చట్టం క్రింద ఆరు పరిశ్రమలకు స్థానం కల్పించబడింది. అవి సిమెంటు, పొగాకు, విద్యుత్, 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 ప్రావిడెంట్ ఫండ్ చట్టము సిబ్బంది కుటుంబ పెన్షన్ పథకమునకు అనుగుణముగా సవరించబడింది. ఉద్యోగి నిర్వహణ కాలములో మరణించిన వ్యక్తి కుటుంబ రక్షణకు ఈ పథకము ఉద్దేశించబడినది. అంతకు ముందున్న సభ్యులకు పెన్షన్ పథకములో చేరుట వారి ఇష్టమునకు వదిలి వేయబడినది. అయితే అటువంటి వారు పెన్షన్ పథకములో 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 150రూ॥ వరకు ఉంటుంది. ఈ పథకము 1971 వ సంవత్సరమున ప్రవేశపెట్టడం జరిగింది. అయితే 1988 వ సంవత్సరం నుండి ఈ పథకము అమలులోనికి వచ్చింది.

బి) జీవిత భీమా పథకము : కుటుంబ పెన్షన్ నిధికి మూడు నెలలకు తగ్గకుండా చందా చెల్లించిన వ్యక్తి ఉద్యోగ నిర్వహణ కాలం పూర్తి కాకుండా మరణించిన యెడల రూ. 2,000/- ఆ వ్యక్తి యొక్క కుటుంబమునకు జీవిత భీమా పథకము క్రింద నగదును చెల్లిస్తారు. కుటుంబ పెన్షన్ ప్రయోజనంనకు అదనంగా Assuranced ప్రయోజనంను 1-4-1988 నుండి రూ॥ 5,000/- 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 ప్రావిడెంట్ నిధి మరియు బొగ్గు గనుల ప్రావిడెంట్ నిధిలో సభ్యులు ఎటువంటి ప్రీమియ్ చెల్లించకుండానే ఈ పథకం క్రింద భీమాను పొందవచ్చు. ఈ ప్రయోజనం క్రింద 15,000 రూ॥లు మరియు 25% అదనపు మొత్తం చెల్లిస్తారు. అయితే ఈ చెల్లింపులు రూ. 25,000/- మించకుండా ఉండాలి.

**6) అస్సాం టీ ప్లాంటేషన్ ప్రావిడెంట్ నిధి చట్టం (1955) :** యజమాని నుండి నేరుగా లేధా పరోక్షంగా ఆదాయం పొందుతున్న వ్యక్తి ప్లాంటేషన్ మరియు ఏ ఇతర సంబంధమైన పని చేస్తున్న వయోజన వ్యక్తులు ఈ చట్ట పరిధి క్రిందికి వస్తారు. ఈ చట్టం 1958 సంవత్సరములో కొన్ని మార్పులను తీసుకువస్తూ వలన శ్రామికులను మరియు గుమాస్తా మరియు వైద్య, ఇతర సిబ్బందిని ఈ చట్ట పరిధి క్రిందికి వస్తారు. 1960 సంవత్సరములో ఈ చట్టాన్ని మరలా సవరిస్తూ బాల బాలికలను, మరియు వయోజనులను ఈ చట్ట పరిధి క్రిందికి వస్తారు. 1967 సంవత్సరములో ఈ చట్టాన్ని మరియొక సారి సవరించడం జరిగింది. దీని క్రింద పెన్షన్ నిధిని ఈ చట్టం అందిస్తుంది. నెలసరి ఆదాయం 500 రూ॥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. అందు మూలంగా వారి సమస్యలు తీర్చుటకై వేరొక ప్రావిడెంట్ నిధి లెజిస్లేషన్‌ను తీసుకురావడం జరిగింది. అందుమూలంగా సీమెన్ ప్రావిడెంట్ నిధి చట్టాన్ని 1966లో తీసుకురావడం జరిగింది. సాధారణంగా ఈ చట్టం ఉద్యోగుల ప్రావిడెంట్ నిధి చట్టం 1952 పట్టికను అనుసరిస్తుంది. 1958 వర్తక హిప్పింగ్ చట్టం క్రింద ప్రతీ సీమెన్ ఉద్యోగిగా ఆజాదలో ఇతర సభ్యులతో సభ్యత్వం పొందియుండాలి. కాని కొన్ని వర్గాలకు చెందిన అధికారులు ఇతర అధిపతులు ఈ పథకం క్రిందికి తీసుకురాబడరు.

**14.5.5. ఇతర కొలమానాలు :**

1) బ్రతుకు తెరువు పెన్షన్ పథకం : శ్రామిక నష్ట పరిహార చట్టం 1922 రాష్ట్ర ఉద్యోగుల భీమా చట్టం 1948 కొన్ని ప్రయోజనాలను పారిశ్రామిక ప్రమాదాలలో చనిపోయిన వ్యక్తిపై ఆధారపడే సభ్యులకు అందించడం జరుగుతుంది. వృద్ధాప్యం Invalidity మరియు మరణించిన వ్యక్తిపై ఆధారపడే వ్యక్తులకు ఈ సాంఘిక భద్రతను కల్పించడంలో ప్రావిడెంట్ 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.

2) (i) The lay - off Retrenchment Compensation : ఈ lay off నష్టపరిహారాన్ని 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 ప్రభుత్వరంగ పరిశ్రమలలో పనిచేసే వ్యక్తులకు ఈ పెన్షన్ పథకం ప్రవేశపెట్టడం జరిగింది. 1964 సంవత్సరములో కేంద్ర ప్రభుత్వం కేంద్ర పరిశ్రమలో పనిచేసే వ్యక్తులకు కుటుంబ పెన్షన్ పథకాన్ని

ప్రవేశపెట్టింది. 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 పెన్షన్ 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 రూపాన్న చెల్లించబడుతుంది. ఇది నెలకు 450/- రూ నుండి 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.

**14.5.6. పరిగణలోనికి తీసుకోవలసిన సాంఘీక భద్రత కొలమానాలు :**

ఎ) గ్రాట్యూటి చెల్లింపులు : సాంఘీక భద్రత వంటి ప్రావిడెంట్ నిధి లేదా పెన్షన్ సదుపాయం లేని శ్రామికులు పదవి 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 సాంఘీక భద్రత పథకం : ప్రస్తుతం ఉన్న పద్ధతి ప్రకారం శ్రామిక సంక్షేమ కార్యకలాపాలు, ద్రవ్య మరియు ఇతర సహాయం అందజేయటం 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.

1951 సంవత్సరములో భారత ప్రభుత్వం "సంఘటిత సాంఘీక భద్రత" అన్న అంశమును పరిశీలించుటకు అధ్యయన బృందమును నెలకొల్పింది. ఉద్యోగస్తుల భీమా పథకం, ఉద్యోగస్తులు ప్రావిడెంట్ పథకం, అస్సాం టి ప్లాంటేషన్ ప్రావిడెంట్ 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) ప్రథమచర్యగా ఉద్యోగస్తుల ప్రభుత్వ భీమా కార్పోరేషన్ ఉద్యోగస్తుల ప్రావిడెంట్ వ్యవస్థను ఒకటిగా కలిపి వేయవలెను.

జాతీయ శ్రామిక కమీషన్ కూడా ఈ అంశమును పరిశీలించి, దిగు సలహాలను చేసింది.

ఎ) సాంఘిక భద్రత పథకములు, వాటి ద్రవ్య వసూళ్ళు అన్నియు ఏకము చేసి ఒక నిధిగా ఏర్పాటు చేయవలెను ఈ నిధి నుండి ఆయా సంస్థలు వాటి కార్యకలాపములకు వనరులు తీసుకొనవలె. ఇటువంటి సమగ్ర సంఘటిత సాంఘీక భద్రత క్రమేణా నెలకొల్పవలెను.

బి) సంఘటిత సమగ్ర సాంఘీక భద్రత పథకంలో ప్రస్తుతం లేని పథకములు చేర్చవలెను. ఉదా॥ నిరుద్యోగ భీమా

1970 సంవత్సరములో ఢిల్లీలో జరిగిన అంతర్జాతీయ సాంఘీక సదస్సు (ILO) సంఘటిత భీమా పథకమును నెలకొల్పవలెనని సూచించింది. భారత ప్రభుత్వం ఈ విధానమును సూత్రప్రాయంగా అంగీకరించింది.

ప్రభుత్వం వివిధ సాంఘీక భద్రత పథకములను అమలు పరచుచున్నది. అయితే ఇంకనూ ఇవి సరిపోవు. వీటిని అభివృద్ధి చేయాలి. పటిష్ఠముగా అమలు పరచాలి.

యజమానులు ఈ పథకముకు స్వతంత్ర్యంగా చందాలిచ్చుటకు ముందుకు రావలెను. ఈ పథకములన్నియు సంఘటిత విభాగంలోని శ్రామికులకే వర్తించుచున్నవి. ఈ సంఘటిత విభాగంలోని శ్రామికులకు (Un organised sector) పథకములను రూపొందించి, అమలు పరచాలి. పథకముల అమలుకు సరైన అధికార యంత్రాంగం లోపించుచున్నది. పథకములలో సంవిధానము, ప్రణాళిక లోపించుచున్నది. సాంఘీక భద్రత పథకముల లోపములు సవరించవలెను

## 14.6 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 ఔధార్యంగా ముందుకురావలెను.

## 14.7 ముఖ్యపదాలు

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 వ్యయంనకు సహాయం కల్పించుట, మరణించిన వ్యకులపై ఆధారపడు వారికి రక్షణ కల్పించుట.

సి) సాంఘిక భీమా : వ్యక్తి తన కనీస అవసరాలు తీర్చుకొనుటకు తాను భీమా సంస్థలలో పొదుపు చేసిన మొత్తంలో కొంత హక్కుగా కొంత మొత్తం పొందటం

## 14.8 స్వయం సమీక్షా ప్రశ్నలు

1. భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత యొక్క ఆవశ్యకతను వివరింపుము
2. భారతదేశంలో సాంఘిక భద్రత పథకాలను విమర్శనాత్మకంగా వివరింపుము.

## 14.9 చదువవలసిన గ్రంథాలు


1. Tyagi BP - Labour Economics and Social Welfare
2. Malviya Committee Report on Labour Welfare, 1969
3. Giri, VV Labour Problems in Indian Industry
3. I.L.O. System of Social Security
4. Report of the National Commission on Labour (2002)


దాయుపరప్పు రామకృష్ణ

పాఠం - 15

# భారతదేశంలో 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 పేర్కొనుము

15.8 కేంద్ర ప్రభుత్వ శాసనములు

15.9 నష్టపరిహారము 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 వుంటాయి. 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 సక్రమములోనూ, వ్యవస్థాపన చేయడంలోనూ శ్రమ సూత్రాలు కీలక ప్రాధాన్యత కలిగి వుండి ప్రభుత్వానికి సహకరించెను. ఈ శ్రమ సూత్రాలను శ్రామికుల మరియు యజమానుల న్యాయపరమైన హక్కులను మరియు బాధ్యతలను తెలియజేసేవిగా పని యొక్క దిన 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, ప్రావిడెంట్ ఫండ్ నిధి మరియు కుటుంబ పించన్ 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. యివి ఉద్యోగము మరియు అనుద్యోగము, వేతనములు మరియు పనియొక్క పరిస్థితులను గూర్చి సంభాషించును. వాటితో పాటు సాంఘిక భద్రత మరియు పరిశ్రమలలో ఉద్యోగం చేస్తున్న వ్యక్తుల గూర్చి కూడా సంభాషించును.

## 15.3. శ్రామిక శాసనముల ఆవశ్యకత :

యివి రెండు ప్రధానమైన అంశాల నుండి చెప్పబడినవి. మొదటిది, శ్రామికులు మరియు ఉద్యమదారుల 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 మూసివేతలు వలన తరచూ జరిగే నిలిపి వేతలను 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 యితర వర్గాల వారిని నష్ట పరుస్తూ వుండకుండా సామాజిక న్యాయాన్ని అందజేయుట. పారిశ్రామిక మూసలో 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, అట్టి శాసనము, 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 దేశాల 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 యుద్ధంనకు ముందు 2. స్వాతంత్ర్యమునకు ముందు 3. స్వాతంత్ర్యము తరువాత

**1) మొదటి ప్రపంచయుద్ధమునకు ముందు :** ఈ కాలములో, ఉద్యోగస్తులు మరియు ఉద్యమదారుల సంబంధములలో జోక్యము చేసుకోకూడదు అన్న విధానము అవలంబించడములో ప్రభుత్వము చొరవగా నుండెడిది. ఈ కాలములో కొన్ని శ్రామిక చట్టములు అమలు చేయబడినవి. ఉదా : ఎఫ్రిండానవ్ 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, శ్రామికులపై రాయల్ కమీషన్ వంటివి భారతదేశ స్వాతంత్ర్యమునకు ముందు శ్రామిక శాసనములకు ఎంతగానో దోహదపడనటు వంటివిగా మనము 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. యిదే కాలములో కొన్ని సూత్రాలు అమలైనవి. అవి ఫ్యాక్టరీలు మరియు ఖనిజముల చట్టము 1948 మరియు 1952, పారిశ్రామిక వివాదాల నిర్మూలన చట్టము 1947, ప్లాంటేషన్ శ్రామిక చట్టము 1951, ఇ.ఎస్. డి చట్టము 1948, ఇ.పి.ఎఫ్ చట్టము 1952, కేంద్ర ప్రసూతి ప్రయోజన చట్టం 1961, బోనస్ చెల్లింపుల చట్టం 1965, ఎప్రెంటిస్ చట్టం 1973, గ్రేట్యూట్ చెల్లింపుల చట్టం 1972, కుటుంబ పింఛన్ పథకం 1971, అమ్మకపు పదోన్నత ఉద్యోగస్తు చట్టం 1976 మొదలగునవి.

**4) పర్యావరణ క్రమబద్దీకరణ - శ్రామిక సూత్రాలు :** అంతర్జాతీయ శ్రామిక సంస్థలో భారతదేశము ఒక సభ్యదేశము. 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 శాసనములు న్యాయ సూత్రములను పేర్కొనుము

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. ముడిసరకుల 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 ఉద్యోగస్తుల ఉద్యోగస్తులకు రాష్ట్ర యిన్స్యూరెన్స్ 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 ప్రథమ 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 తీసికోవలెనని ఈ చట్టము ఆ చర్యలను 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 సంక్షేమమునకై 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 కార్మికుల 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 చేయుడములో, పెంపొందించడములో భారత ప్రభుత్వం తగిన పాత్రను వహిస్తున్నదని చెప్పవచ్చును.

శ్రామికుల నష్టపరిహారం చట్టము మొదటగా 1923 సంవత్సరములో ఏర్పాటు చేయబడినది. తరువాత అనేక సార్లు సవరింపబడినది. ఉద్యోగ నిర్వహణలో శ్రామికులకు సంభవించు ఎటువంటి ప్రమాదములకైనా-అనగా శ్రామికుడు మరణించినా లేదా పూర్తిగా అంగ వైకల్యము లేదా పాక్షిక వైకల్యమేర్పడినా యజమానులు ఆ నష్టపరిహారం యీ చట్ట ప్రకారము శ్రామికులకు చెల్లించవలెయును. శ్రామికులు ఉద్యోగరీత్యా ఎటువంటి రోగాలకు గురియైనా యజమానులు తగిన నష్టపరిహారము శ్రామికులకు చెల్లించవలెను. కొన్ని ప్రమాదభరితమైన నిర్దిష్ట వృత్తులకు ఈ చట్టము వర్తిస్తుంది. ఉదా : గనులు, ఫ్యాక్టరీల, రవాణా మొదలగునవి.

## 15.9. నష్టపరిహారము రేటు :

1) నష్టపరిహారము 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 యిది రూ॥ 10,080లు 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 యజమానులపైనున్నది. కాని దానిని భీమా చేయుటకు బాధ్యత లేదు. అందుచేత చిన్న పారిశ్రామిక యజమానులు అధిక నష్టమును చెల్లించలేకపోవుచున్నారు. 2. ప్రస్తుత నష్ట పరిహారము రేట్లు, సముచితంగా లేవు. 3. నష్టపరిహారమునకు అర్హతకు వేతన గరిష్ట పరిమితి రూ. 1000/- ఈ పరిమితికి మించిన వారు ఈ చట్టం పరిధిలోకి రారు. 4. ప్రమాదము జరిగినపుడు వైద్య సదుపాయములకు ఈ చట్టములో నిబంధనలు లేవు.

## 15.11 సారాంశము

ఈ పాఠ్యాంశము వలన శ్రమ సూత్రములు, శ్రామిక శాసనముల అవశ్యత 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

ఉత్పాదికత = ఉత్పత్తి చేసే శక్తి

వైషమ్యాలు = విభేదాలు

సౌలభ్యము = సులభతరము

ఏక సరూప్యము = ఒకే పోలిక

## 15.13. నమూనా ప్రశ్నలు

1. శ్రమ సూత్రములేవి ? శ్రామిక శాసనముల ఆవశ్యకత వివరింపుము.
2. శ్రామిక శాసనముల ఉద్దేశ్యములు మరియు వాటి సూత్రములను విపులీకరింపుము
3. భారతదేశములో శ్రామిక శాసనముల 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

# అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ మరియు భారతదేశం

## 16.0 లక్ష్యం

ఈ పాఠ్యభాగము చదివిన తరువాత మీరు ఈ క్రింది అంశాలను తెలుసుకోగలరు

- ☆ అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ యొక్క స్థాపన, మరియు దాని యొక్క రాజ్యాంగము గూర్చి తెలుపగలరు
- ☆ అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ ప్రాథమిక సూత్రాలు, ఆశయాలు మరియు దాని ఉద్దేశాలను విశదీకరింపగలరు
- ☆ అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ ప్రధానంగాలు మరియు ఈ సంస్థ కార్యక్రమాలను వివరింపగలరు
- ☆ అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ మరియు భారతదేశ సంబంధాలను విశదీకరింపగలరు.

## విషయసూచిక :


16.1 ఉపోద్ఘాతం

16.2 అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ యొక్క స్థాపన

16.3 అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ ప్రాథమిక సూత్రములు

16.4 అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ ఆశయాలు మరియు ఉద్దేశాలు

16.5 అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ ప్రధానాంగాలు

16.6 భారతదేశంలో శ్రామిక శాసనముల చరిత్ర

16.7 అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ కార్యక్రమాలు

16.8 భారతదేశము మరియు అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ

16.9 సారాంశము

16.10 ముఖ్యపదాలు

16.11 నమూనా ప్రశ్నలు

16.12 చదువదగిన గ్రంథాలు


## 16.1 ఉపోద్ఘాతం

అంతర్జాతీయ పోటీ విధానములో శ్రామికుడు బాధితుడైపోతున్నాడు గనుక అంతర్జాతీయ పరిధిలో శ్రామికునికి తగిన సహాయ సహకారము అవసరమైనది. జాతీయవాదం మరియు వ్యక్తివాదంలకు కాలం చెల్లిపోతున్న తరుణంలో శ్రామికుని యొక్క భవిష్యత్ అంతర్జాతీయ వాదం మీద ఆధారపడినది. అన్ని జాతుల మధ్య సహాయ సహకారాలు కలిగి వుండుట ఈ విషయం బాగా గుర్తింపు పొందినది. తద్వారా వారి యొక్క స్వేచ్ఛా మరియు ఆనంద జీవితంను ఏర్పాటు చేసుకోవచ్చు అనే దృక్పధముతో అంతర్జాతీయ పరిధిలో ఈ కార్మిక సంస్థ స్థాపనకు అంకురము ఏర్పడినది. తదనుకూలంగా 1919 వ సంవత్సరములో ఈ సంస్థ ఏర్పడినది. ఈ సంస్థ స్థాపన నాలుగు రకాలైన ఉద్యమాలకు పునాది వేసినది.

1. అంతర్జాతీయ కార్మిక శాసన ఉద్యమం
2. అంతర్జాతీయ సామాజిక ఉద్యమం
3. అంతర్జాతీయ ట్రేడ్ యూనియన్ ఉద్యమం
4. అంతర్జాతీయ కార్మికుల రక్షణకై అధికార, అనధికారాల ఉద్యమం

## 16.2 అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ యొక్క స్థాపన :

మొదటి ప్రపంచ యుద్ధము జరుగు కాలములో, అంతర్జాతీయ కార్మికులను రక్షించుటకై ఉద్యమాలు శ్రామికుల రక్షణకై ఒత్తిడి జరిపినవి. యుద్ధము తదనంతరం ఈ డిమాండు ఎక్కువైనది. అమెరికా కార్మిక పరిషత్ యొక్క అధ్యక్షులు వారైన స్. గొంపర్స్ ఛైర్మన్ షిప్‌లో 1919 జనవరి నెలలో ఒక కమీషన్ నియమింపబడెను. అంతర్జాతీయ దృష్ట్యా ఉపాధి యొక్క పరిస్థితులను పరిశీలించుట, మరియు ఉపాధి యొక్క పరిస్థితులను ప్రభావితం చేసే అంతర్జాతీయ సాధనాల యొక్క ఆవశ్యకత పరిశీలించుట మరియు ఈ పరివేక్షణకై ఒక శాశ్వత సంస్థ ఏర్పాటుకై కమీషన్‌కు సలహా యివ్వడమైనది. ఈ కమీషన్ యొక్క నివేదిక అమలు చేయబడి,-ఒక సమావేశములోనే నిర్ణయము తీసికోబడి 1919 సంవత్సరములో అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ ఏర్పాటు చేయబడెను.

## 16.3. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ యొక్క రాజ్యాంగం :

ఈ సంస్థ యొక్క రాజ్యాంగములోని పీఠికలో అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ యొక్క ఆశయాలు మరియు ఉద్దేశాలు యివ్వబడెను. విశ్వజనీనత మరియు కోల్పోయిన శాంతి పునరుద్ధరించడమన్నది సామాజిక న్యాయం ఆధారంగా జరుగును అన్న అంశాన్ని గుర్తించడమైనది. వీటిని అంగీకరించని ఏ దేశములోనైనా శాంతి మరియు సమైక్యత కొరవడును. శ్రామికుల యొక్క మానవ పరిస్థితులు అమలు కాని యెడల, యితర దేశాల మార్గములో ఇది అవరోధంగా మారును. ఆ దేశాలలో మానవ శ్రేయస్సు పరిస్థితులు మెరుగుపడవు. ఈ సూత్రాల మీద ఆధారపడిన అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ దాని యొక్క పనులను నిర్దేశించును / సూచించును. మొదటి ప్రపంచ యుద్ధం తరువాత ప్రపంచ అవసరాలు మరియు అభిలాషలను బట్టి ఈ సంస్థ కార్యక్రమాలు ఏర్పడి వాటిని సాధించు వైపు ప్రయాణించినది.

రెండవ ప్రపంచ యుద్ధం తరువాత / ముగింపులో పరిస్థితులు పూర్తిగా మారినవి. సమస్యలు, అవసరాలు, అభిలాషలు మరియు ఆలోచనలు మారెను. విశ్లేషణ నిరుద్యోగ నివారణ మరియు రక్షణ నుండి మానవ పరిస్థితుల రక్షణ వైపు మళ్లినది. సంపూర్ణ ఉద్యోగ పెంపు మరియు పని పరిస్థితులు ప్రధానములైనవి. ఈ పరిస్థితులలో ఈ సంస్థకి సువిశాలమైన దృక్పథం అవసరమై 1944వ సంవత్సరములో ఫిలడెల్ఫియాలో సమావేశమై, ఈ సంస్థ యొక్క ఆశయాలు మరియు ఉద్దేశాలు మార్పు చేయబడెను. ఈ సంస్థ, సమావేశములో నాల్గు సూత్రాలు ఖచ్చితంగా ప్రకటించినది. అవి 1. శ్రమ వస్తువు కాదు. 2. అభివృద్ధి / మెరుగుదల సాధింపుకు వాక్ స్వాతంత్రము, సంఘాలు చాలా అవసరము 3. ప్రతీ చోట వున్న అభివృద్ధికి ఎక్కడున్న పేదరికమైనా ప్రమాదం 4. ప్రతి దేశములో కోరికలకు వ్యతిరేకంగా యుద్ధాలు జరగకుండా గట్టి ప్రయత్నాలు జరగవలెను.

## 16.4. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ ప్రాధమిక సూత్రాలు

కార్మికుల యొక్క స్వేచ్ఛ యొక్క చార్టర్ తొమ్మిది ప్రాధమిక సూత్రాలపై ఆధారపడి అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ వున్నది.

1. కేవలము వ్యాపారము యొక్క వస్తువుగానో, సరకుగానో కార్మికుడు గౌరవింపబడకూడదు.
2. న్యాయబద్ధమైన అన్ని అవసరాలకు సంఘాల యొక్క హక్కు కలిగి వుండవలెను. యజమానులకు ఉపయోగపడేటట్లే ఉద్యోగస్తులకు ఈ న్యాయపరమైన కార్మిక సంఘాల హక్కులు వుండవలెను.
3. కార్మికుల యొక్క జీవన ప్రమాణాలని నిర్దేశించేటట్టుగా వేతనాలు వుండవలెను. దేశ పరిస్థితులను బట్టి ఈ వేతనములుండవలెను.

4. రోజుకు ఎనిమిది, పదిగంటలు, వారానికి నలుబది ఎనిమిది పని గంటలు ఏదేశములోనైతే లేవో అచ్చట ఈపని గంటలు అమలుచేయాలి.
5. ప్రతి వారానికి కనీసం 24 గంటలు విశ్రాంతి కార్మికులకు యివ్వవలెను. ఆదివారమును మినహాయించవలెను.
6. బాల కార్మికులను నిర్మూలించవలెను. మరియు యువత వారి యొక్క విద్యకు, భౌతిక పెరుగుదలకు ఆటంకము లేకుండా చూడవలెయును
7. సమాన విలువైన పనికి, పురుషులకు మరియు స్త్రీలకు సమాన పారితోషకం యివ్వవలెను.
8. జాతీయంగా మరియు అంతర్జాతీయంగా ప్రతి దేశములోను కార్మిక పరిస్థితులు ఒకే విధంగా వుండేటట్లు ఒక ప్రామాణికం కలిగి వుండవలెను. ఆర్థిక ఫలాలను అందించడములో అన్ని దేశాలు సమానత గల గౌరవం యివ్వబడవలెను.
9. స్త్రీల ఉద్యోగ భద్రత విషయములో అన్ని రాష్ట్రములు జాగ్రత్తలు తీసికొనవలెయును. అందుకు గాను ఒక పర్యవేక్షణ పద్దతి సౌలభ్యత వుండవలెయును.

## 16.5. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ ఆశయాలు మరియు ఉద్దేశాలు

1. అన్యాయాన్ని నిర్మూలించాలి, ప్రపంచ కార్మికుల విషయములో వున్న కఠినత్వం, నిర్లక్షత రూపుమాపుట
2. కార్మిక జీవన విధానాన్ని, వారి పని చేయు పరిస్థితులను మెరుగు పరచుట మరియు కోల్పోయిన ప్రపంచ శాంతిని తిరిగి పునరుద్ధరించుట
3. పని యొక్క గంటలు క్రమబద్దీకరించుట మరియు రోజుకు, వారానికి తగిన పనిని నిర్దేశించుట
4. నిరుద్యోగతను ఆపుటకై తగిన సలహాను, సూచనలను యిచ్చుట
5. ఉద్యోగరీత్యా జరుగు అనారోగ్యము, వ్యాధులు మరియు గాయాల నుండి కార్మికులను రక్షించుటకు తగిన జాగ్రత్తలు తీసుకొనుట.
6. పిల్లలు, యువత మరియు స్త్రీలను రక్షించుటకు ప్రత్యేక శ్రద్ధ తీసుకొనుటలో తగిన జాగ్రత్తలు వహించుట
7. శ్రామికుల యొక్క అవసరాల దృష్ట్యా తగిన జాగ్రత్తలు తీసుకొనుట
8. సమాన విలువగల పనికి సమానమైన పారితోషికం యిచ్చే సూత్రం అమలుకు తగిన చర్యలు తీసికొనుట.
9. సంఘాలు స్వేచ్ఛగా వుండే విధంగా చేసే సూత్రాన్ని గుర్తించి, అమలు చేసే చర్యలు తీసికొనుట
10. సాంకేతిక విద్య మరియు వృత్తి పరమైన విద్య ఏర్పాటు చేసే అవకాశాన్ని కలిగించుట

## 16.6. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ యొక్క మూడు ప్రధాన అంగాలు

**1) అంతర్జాతీయ కార్మిక ఆఫీస్ :** యిది బాధ్యతాయుతమైన కార్యాలయం. పారిశ్రామిక జీవనం మరియు కార్మికులకు సంబంధించిన అంశాలను సేకరించడం, పంపిణీ చేయడం ఈ ఆఫీస్ బాధ్యత. ఈ కార్యనిర్వాహక ఆఫీస్ 1929వ సంవత్సరములో స్థాపింపబడెను. జెనీవాలో వున్న అంతర్జాతీయ కార్మిక ఆఫీస్‌కు మరియు భారత ప్రభుత్వానికి, యజమానులకు మరియు కార్మికుల సంఘాలకు మధ్య సంబంధాన్ని పెంచే సేవలను ఈ ప్రధాన కార్యనిర్వాహక ఆఫీస్ పని చేస్తుంది.

**2) పాలనా విభాగం :** అంతర్జాతీయ కార్మిక ఆఫీస్‌నకు సంబంధించినది ఈ పాలనా విభాగం. యిందులో 40 మంది సభ్యులు వుంటారు. 20 ప్రతి నిధులు ప్రభుత్వాల తరుపున వుంటారు. ఉద్యోగస్తుల తరుపున 10 మంది ప్రతినిధులుంటారు మరియొక 10 మంది పనివారి తరుపున వుంటారు.

3) అంతర్జాతీయ కార్మిక సమావేశం : ప్రతి ఏడాది జూన్ నెలలో సాధారణ సమావేశము నిర్వహింపబడుతుంది. యిందు నలుగురు ప్రతినిధులు సభ్య రాష్ట్రాల తరుపున వుంటారు. అందులో యిద్దరు ప్రభుత్వ ప్రతినిధులుంటారు. సంస్థ యొక్క విధానాలను తయారుచేసే విభాగం ఈ కార్మిక సమావేశం. అంతర్జాతీయ సామాజిక ప్రామాణికాలను ఏర్పాటు చేయుట ఈ సమావేశం యొక్క ప్రధాన విధి సంస్థ యొక్క వ్యయం మరియు ఆదాయాల బడ్జెట్‌ను తయారు చేయుట ఈ సమావేశము యొక్క తదుపరి విధి. అదే విధంగా నిబంధనలను, సలహాలను ఏర్పాటు చేయటం కూడా ఈ సమావేశము యొక్క విధి. 1992 సంవత్సరము నాటికి 173 నిబంధనలు మరియు 180 సలహాలు తయారుచేయబడినవి. వీటిని అమలు చేయడములో సంస్థకు అనేక సమస్యలు ఎదురవుతుంటాయి.

## 16.7. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ కార్యక్రమాలు

1. పని మరియు జీవన పరిస్థితులను మెరుగుపరచుట
2. మానవ వనరుల అభివృద్ధి
3. మానవ శక్తిని నిర్ణయించుట మరియు ప్రణాళిక ఏర్పాటు
4. ఉత్పాధిక ఉపాధి యొక్క సృష్టి మరియు అభివృద్ధి
5. మానవ శక్తి సేవలు
6. వృత్తిపరమైన శిక్షణ
7. సామాజిక సంస్థల యొక్క అభివృద్ధి
8. సామాజిక సంస్థల మీద పరిశోధన
9. శ్రామిక / కార్మిక శాసనము మరియు శ్రామికుల సంబంధాలు
10. కార్మిక పాలన
11. పనివాళ్ళ విద్య
12. సహకారం మరియు గ్రామీణ సంస్థలు
13. శ్రామికుల అంక గణితానికై అంతర్జాతీయ ప్రామాణికాలు
14. పరిశోధనా ప్రాజెక్టులు మరియు పబ్లిక్ సంబంధాలు

## 16.8. భారతదేశము మరియు అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ :

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ ప్రథమ సభ్యురాలు భారతదేశము. 1919 సంవత్సరం, 29 అక్టోబర్ నెలలో అంతర్జాతీయ శ్రామికుల సమావేశం, వాషింగ్టన్‌లో జరిగింది. దానికి భారత ప్రభుత్వం ఒక డెలిగేట్‌గా హాజరైనది. తరువాత 1938 సంవత్సరములో "భారతదేశంలో పారిశ్రామిక శ్రమలు" అనే శీర్షికతో ఒక పత్రం ప్రకటించినది. 1919 సంవత్సరములో జరిగిన 'ప్యారిస్ శాంతి' సమావేశానికి భారతదేశము కూడా హాజరైనది. 1947 వ సంవత్సరము భారతదేశానికి స్వాతంత్ర్యము వచ్చిన తరువాత అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థతో భారతదేశ సంబంధాల మేరకు, చక్కటి ప్రోత్సాహమే వుండేది. భారతదేశము యొక్క రాజ్యాంగములో పొందిపరచబడిన ప్రాధమిక హక్కులు మరియు ముఖ్యంగా ఆదేశ సూత్రాలపై ఈ సంస్థ యొక్క సూత్రాలు చాలా ప్రభావం కలిగి వున్నాయి. గవర్నింగ్ బాడీలో ఒక నియమతి సభ్యునిగా భారతదేశం వుంటుంది.

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ ప్రారంభము నుండి అంతర్జాతీయ శ్రామికుల కనీస ప్రామాణికములను తయారుచేసినది. యివి అన్నియు నియమాలు మరియు సలహాల రూపములో ఏర్పాటు చేసినది. యివి ముఖ్యంగా వేతనాలు, పని గంటలు, సాంవత్సరిక చెల్లింపు శెలవులు, ఉద్యోగ కనీస వయస్సు పారిశ్రామిక ఆరోగ్యత, భద్రత మరియు శ్రేయస్సు, సాంఘిక భద్రత, సంఘాల స్వేచ్ఛ, సంయుక్త ఉపాధి పరిస్థితులపై నిర్వహాక హక్కు మరియు బేరమాడే హక్కు మొదలగునవి.

ఈ క్రింది ప్రధాన అంశాల పై నియమాలు మరియు సలహాలను చర్చించడం 1992, ఏప్రిల్ నెలలో జరగబడెను.

1. పని యొక్క పరిస్థితులు - యిందులో పని యొక్క పని గంటలు, వారాంతర విశ్రాంతి, చెల్లింపులు మరియు వేతనములతో కూడిన శెలవులు.
2. పిల్లల మరియు యువకుల యొక్క ఉద్యోగిత
3. స్త్రీల యొక్క ఉపాధి
4. పారిశ్రామిక ఆరోగ్యం, సంరక్షణ, మరియు సంక్షేమము
5. సాంఘిక భద్రత
6. పారిశ్రామిక సంబంధాలు
7. ఉద్యోగిత మరియు నిరుద్యోగిత
8. సముద్రం మీద ఉద్యోగం యొక్క పరిస్థితులు

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ తన యొక్క నిరంతర దృష్టిని పని యొక్క పరిస్థితులపైనే కేంద్రీకరించును. యీ పరిస్థితులలో పని గంటలు పరిశ్రమ, గనుల, రోడ్డు రవాణా, వ్యాపార ఆఫీసు, మరియు తదితర పనులలోనూ సరిగ వున్నాయా లేవా అని పరిశీలించును. వారాంతర శెలవు విశ్రాంతిని యించు మించు 80 దేశాలు ప్రపంచం మొత్తం మీద పాటించేటట్లు ఈ సంస్థ పరిశీలిస్తుంది. భారతదేశములో ఈ నియమమును మే 11, 1923 వ సంవత్సరము నుండి పాటిస్తుంది. చెల్లింపుతో పాటు శెలవు అన్న నియమము 1972వ సంవత్సరం, జూన్ ఒకటిన 48 దేశాలలో అవలంభించడం జరిగింది. ఈ శెలవులు 6 రోజులకు తగ్గకుండా వుంటాయి. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ, వేతనాలను మరియు కనీస వేతనం రక్షించే విధానాన్ని నియమాన్ని పొందిపరచి, సభ్యదేశాలకు యీ విధానాన్ని పాటించమని సలహా యిచ్చినది. వేతనాల రక్షణ నియమం 1949 లో ఏర్పడినది. 1973 వ సంవత్సరము, జూన్ ఒకటిన ఈ నియమాన్ని 68 దేశాలలో అమలు చేసినది. ఈ సంవత్సరములోనే కనీస వేతనం నియమాన్ని 83 సభ్య దేశాలలో పాటించేటట్లు, భారతదేశంతో సహా, నియమాన్ని ఏర్పాటు చేసింది ఈ సంస్థ. ఈ అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ అమలు చేసిన నియమాలలో కార్మిక పాలన మరియు పరివేక్షణ ఒక ప్రధానమైనది. ఈ నియమాన్ని 78 సభ్యదేశాలలో 1973 వ సంవత్సరములో అమలు చేసింది.

అదే విధంగా, పిల్లలు మరియు వ్యక్తుల యొక్క ఉపాధికి సంబంధించిన, ఉపాధి యొక్క కనీస వయస్సు, వైద్య పరీక్షలు, పిల్లలు మరియు యువ వ్యక్తులకు కొన్ని ప్రమాదకరమైన వృత్తులలో నిషేదం మరియు రాత్రి పని నిషేధింపు మరియు ఉపాధికై సంసిద్ధత వంటి వాటిపై వివిధ సంవత్సరాలలో వివిధ నియమాలను ఈ కార్మిక సంస్థ వివిధ దేశాలలో అమలు చేసినది.

స్త్రీ పురుషులకు సమానమైన ప్రామాణికాల అమలు ఒక గొప్ప విషయం. ఇందుకు తగిన నియమాలు మరియు సలహాలు ఈ సంస్థ ఏర్పాటు చేసినది. ప్రసూతి రక్షణ, రాత్రి పూట స్త్రీలు పని చేయకూడదు అన్న నియమము, అనారోగ్యకరమైన ఉద్యోగ విధానం లేకుండుట, సమానమైన చెల్లింపులు అన్న అంశాలపై వివిధ నియమాలను సభ్య దేశాలు అమలు చేయాలని ఈ కార్మిక సంస్థ సలహాయిచ్చింది.

శ్రామికుల యొక్క ఆరోగ్యం, సంరక్షణ మరియు సంక్షేమము వంటి విషయాలలో కూడా ఈ కార్మిక సంస్థ కొన్ని నియమాలు మరియు కొన్ని సలహాలు యిచ్చినది.

పని వారి యొక్క సాంఘిక భద్రత దృష్ట్యా వారికి ఏదైనా ప్రమాదం వాటిల్లిన యెడల నష్టపరిహారం, అనారోగ్య పరిస్థితులలో సంరక్షణ, ముసలి వారి ఇన్సూరెన్స్, నిరుద్యోగ భృతి వంటి వాటిని వివిధ సభ్య దేశాలలో అమలు చేయుటకై ఈ కార్మిక సంస్థ నియమాలను ఏర్పాటు చేసినది.

అదే విధంగా పారిశ్రామిక సంబంధాల విషయం కూడా కొన్ని నియమాలను ఈ సంస్థ అమలు చేసినది.

కార్మికులకు తగిన పనిలో ఏర్పడు సమస్యలను నివారించడానికి ఉపాధి కార్యాలయాలు, 106 దేశాలలో నిర్బంధ శ్రమ అనే నియమమును ఈ కార్మిక సంస్థ ఏర్పాటు చేసింది. అదే విధంగా ప్రజా పనుల విధానాన్ని కూడా ఈ సంస్థ అమలు వివిధ దేశాలలో ఏర్పాటుకై సలహానిచ్చింది. చివరగా సముద్రంపై పని చేయు వారి విషయములో అనగా వారి యొక్క ఉపాధి పరిస్థితులు మెరుగుగా వుండేటట్లు, సముద్ర పని వారి ఉద్యోగ ప్రవేశ పరిస్థితులు, ఉపాధి పరిస్థితులు మరియు సాంఘిక భద్రత వంటివి నిర్దిష్ఠంగా వుండేటట్లు అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ కొన్ని నియమాలను వివిధ దేశాలలో అమలు చేసినది. భారతదేశములో కూడా ఈ నియమాలను అమలు చేయటం జరిగినది.

భారతదేశము, అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థలో ఒక ప్రధానమైన దేశముగానున్నది. యీ రెంటి మధ్య పటిష్టమైన సంబంధాలున్నాయి. ఈ సంస్థ గవర్నింగ్ బాడీలో భారతదేశం ఒక నియమితమైన దేశముగా స్థానమున్నది. మరియు ఈ సంస్థ యొక్క మూడు విభాగాలలో భారతదేశము శాశ్వత సభ్యురాలుగా వుంటూనే వుంటుంది. ఈ సంస్థ యొక్క ప్రధాన అంగాలలో భారతదేశం భాగస్థురాలుగా వుంటుంది. అంతర్జాతీయ కార్మిక సమావేశములో, గవర్నింగ్ బాడీ యొక్క సమావేశాలలో మరియు పారిశ్రామిక కూటముల యొక్క సమావేశాలలో భారతదేశం ఒక ప్రతినిధిగా వ్యవరిస్తూ వుంటుంది. మరియు ప్రత్యేక ఉన్నత స్థాయి సమావేశాలకు కూడా భారతదేశము హాజరౌతూ వుంటుంది. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ మరియు భారతీయులు సాంకేతికమైన సహాయసహకారాలలో మమేకమై వుంటాయి. భారతదేశములోని సాంకేతిక సహాయ సహకార ప్రాజెక్టు ఆసియా-పసిఫిక్‌లోనే అతి పెద్దది. భారతదేశములో నలుమూలల 28 ప్రాజెక్ట్‌లుపైగా అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థతో నిర్వహింపబడెను. ఈ ప్రాజెక్ట్‌లలో ఉపాధి, ప్రత్యేక ప్రణాళికా పనులు, యాజమాన్యము అభివృద్ధి, శిక్షణ, పని పరిస్థితుల మెరుగు, వృత్తి పరమైన భద్రత, మరియు ఆరోగ్యం, మరియు బాల కార్మికులు మరియు వారి విద్యా విధానము వంటి అంశాలు నిర్వర్తించబడెను.

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థకు కావలసిన నైపుణ్యత గల మానవ శక్తిని భారతదేశము అందజేస్తూ వున్నది. అనేక జాతీయ నిష్ణాతులు మరియు 19 మంది నిష్ణాతులు అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ యొక్క ప్రాజెక్ట్‌లోనూ పరిశోధనలలోనూ వున్నారు. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ యొక్క నాలుగు ప్రాంతీయ కేంద్రాలలో భారతీయులు నిరంతరము భాగస్వాములుగా వుంటూనే వున్నారు. ఈ సంస్థ యొక్క అనేక కార్యక్రమాలలో భారతదేశము పాల్గొంటూ వుంటుంది.

## 16.9 సారాంశము

అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ యొక్క ఆవశ్యకత, దాని స్థాపన, ఈ సంస్థ యొక్క రాజ్యాంగమేంటని తెలుసుకొనుట. ఈ సంస్థ యొక్క ప్రాధమిక సూత్రాలు, ఉద్దేశ్యాలు తెలుసుకొనుట మరియు ఈ సంస్థలోని ప్రధాన అంగాలు, ఈ సంస్థ కార్యక్రమాలు తెలుసుకొనుట. అదే విధంగా ఈ అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థతో భారతదేశానికి గల సంబంధం ఏమిటో అన్న విషయాలను తెలుసుకొనుట పాఠం యొక్క ముఖ్య సారాంశం.

## 16.10 ముఖ్యపదాలు

కమీషన్ = కమిటీ

దృక్పధం = ఉద్దేశం

సమైక్యత = ఏకమత్యం

వాక్ స్వాతంత్ర్యం = మాట్లాడే హక్కు

మమేకమై = కలిసిపోవు

నిర్దిష్టంగా = ఖచ్చితమైన

## 16.11. నమూనా ప్రశ్నలు

1. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ స్థాపన మరియు దాని రాజ్యాంగం గూర్చి వివరింపుము.
2. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ ప్రాథమిక సూత్రాలను తెలుపుము
3. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ ఆశయాలు మరియు దాని ఉద్దేశాలను విశదీకరింపుము
4. అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థ అంగాలెన్ని ? వాటిని గూర్చి వివరింపుము.
5. భారతదేశానికి అంతర్జాతీయ కార్మిక సంస్థతో గల సంబంధాన్ని వివరింపుము.

## 16.12. చదువదగిన గ్రంథాలు


1. J. Kumar Singh : Labour Economics, Principles, Problems and Practices
2. B.P. Thyagi : Labour Economics and Social Welfare
3. A.D. Butler : Labour Economics and Institutions.


- ఆచార్య యం. చంద్రయ్య