अमेरिकेंतील कामगार चळवळ

म. ग्रं. सं. ठाणें
विषय निबंध
सं. नं. २-23

★

★

★

REFBK-0007745

व. भ. कर्णिक

अमेरिकेंतील कामगार चळवळ

मराठी ग्रंथ संग्रहालय ठाणे

लेखक

व. भ. कर्णिक

मराठी ग्रंथ संग्रहालय ठाणे
दा. क्र. ७७४५
REFBK-0007745

किंमत १॥ रुपया

प्रकाशक :
शान्ताराम खळे,
३८, हनुमान टेरेस,
तारा टेंपल लेन,
लॅमिंग्टन रोड,
मुंबई नं. ७

मुद्रक :
वि. पु. भागवत,
मौज प्रिन्टिंग ब्यूरो,
खटाववाडी, मुंबई ४

माझे वडील

ती. काका (भगवन्त विनायक कर्णिक)

यांच्या प्रेमळ स्मृतीस

सादर समर्पण

प्रस्तावना

ग्रं. क्र. ....

अमेरिकन सरकारच्या आमंत्रणामुळें त्या देशांत अडीच महिने घालविण्याची संधी मला नुक्तीच लाभली होती. कामगार चळवळीचा अभ्यास करण्यासाठीं हें आमंत्रण मिळालें होतें. अडीच महिने त्या देशांत जे काढले त्या मुदतींत अमेरिकन कामगार चळवळींशीं शक्य तितका जास्त परिचय करून घेण्याचा मीं प्रयत्न केला. अनेक कामगार पुढाऱ्यांना मी भेटलों, अनेक कामगार संघांचें काम मीं जवळून पाहिलें आणि कामगार संघांचे अहवाल वगैरे वाङ्मयाचा मीं अभ्यास केला. त्यावरून अमेरिकन कामगार चळवळीच्या इतिहासाविषयीं व आजच्या परिस्थितीविषयीं जी माहिती मिळाली ती संक्षिप्त रूपानें या पुस्तकांत एकत्र केली आहे. ती येथील कामगारांना आणि कामगार कार्यकर्त्यांना उपयुक्त वाटेल अशी आशा आहे.

अमेरिकेंतील ज्या साऱ्या कामगार संघांनीं व त्यांच्या पुढाऱ्यांनीं आणि कामगारविषयक कार्य करणाऱ्या सरकारी संस्थांनीं मला माहिती पुरविली त्या सर्वांचा मी अत्यंत ऋणी आहें. तसेंच हें पुस्तक थोड्या वेळांत आणि सुबक रीतीनें छापून दिल्याबद्दल मौज प्रिंटिंग प्रेसचे चालक श्री. भागवत यांचेहि मला आभार मानले पाहिजेत. आणि शेवटीं मुद्रितें तपासणें वगैरे कामीं श्री. शांताराम खळे यांनीं मला जें अमोल साहाय्य केलें त्याचाहि येथें कृतज्ञतापूर्वक उल्लेख केला पाहिजे.

मुंबई,
२३ डिसेंबर, १९५२

—व. भ. कर्णिक

वाचनालय

अनुक्रमणिका

१ आजची परिस्थिति ९

२ जुना इतिहास १२

३ अमेरिकन फेडरेशन ऑफ् लेबर . . . १८

४ पहिलें महायुद्ध आणि आर्थिक अरिष्ट . . २६

५ न्यू डीलचें युग ३१

६ दुसरें महायुद्ध आणि नंतर . . . ३८

७ चळवळीचा व्याप ४४

८ राजकारण आणि इतर गोष्टी . . . ५१

९ कामगार आणि संघ ५६

१० कांहीं अडचणी आणि प्रश्न . . . ६१

११ औद्योगिक संबंध आणि कामगार कायदे . . ६७

१२ कांहीं वैशिष्ट्यें ७६

आजची परिस्थिति

अमेरिकेंतील कामगार चळवळ जगांतील इतर कोणत्याहि देशाच्या कामगार चळवळीपेक्षां जास्त मोठी, जास्त संघटित आणि जास्त संपन्न आहे. कामगार संघ ही आज त्या देशांतील एक प्रचंड शक्ति बनली आहे आणि पगार आणि कामाचे तास यांसारख्या आर्थिक प्रश्नांपुरतेंच नव्हे तर साऱ्या राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय प्रश्नांच्या बाबतींतहि कोणताहि निर्णय घेण्यापूर्वी अमेरिकन सरकारला आणि मालकांनाहि कामगार संघांचा आणि त्यांच्या पुढाऱ्यांचा सल्ला घ्यावा लागतो.

कामगार संघांच्या सभासदांची संख्या आतां शेकड्यांनीं आणि हजारांनीं नव्हे तर लाखांनीं आणि दशलक्षांनीं मोजावी लागते. साऱ्या कामगार संघांत मिळून आज अमेरिकेमध्यें १ कोटि ६० लक्षांवर सभासद आहेत. आणि हे सारे नांवाचे सभासद नसून महिन्याच्या महिन्याला न चुकतां वर्गणी देणारे खरेखुरे सभासद आहेत. त्यांनीं दिलेल्या वर्गणीच्या बळावर या कामगार संघांनीं कोट्यवधी रुपयांचे फंड जमा केले असून, त्या फंडांच्या बळावर त्यांना आपलीं नेहमींचीं कामें तर व्यवस्थित रीतीनें करतां येतातच, पण प्रसंग पडला तर मालक वर्गाशीं अटीतटीचे सामने देखील खेळतां येतात.

अमेरिकन कामगार चळवळीची ज्येष्ठ आणि श्रेष्ठ संस्था जी अमेरिकन फेडरेशन ऑफ् लेबर तिचें ७१ वें वार्षिक अधिवेशन सप्टेंबर १९५२ मध्यें न्यूयॉर्कला भरलें होतें. त्या अधिवेशनापुढें हिशेबाचा जो तक्ता ठेवण्यांत आला त्यावरून एकंदर चळवळीच्या संपन्नतेविषयीं चांगलाच अंदाज बांधतां येईल. फेडरेशनच्या सभासदांची संख्या ८० लक्ष ९८ हजार ३०२ होती. १ सप्टेंबर १९५१ ते ३० जून १९५२ पर्यंतच्या १० महिन्यांत फेडरेशनला एकंदर ३६ लक्ष २१ हजारांवर डॉलर्स मिळाले. त्यांपैकीं २९ लक्ष ९९ हजारांवर डॉलर्स, सभासदांची वर्गणी म्हणून फेडरेशनशीं जोडलेल्या कामगार संघांकडून मिळाले. फेडरेशनचा खर्च त्या दहा महिन्यांत ३४ लक्ष ५९ हजार डॉलर्स झाला आणि वर्षअखेर फेडरेशनजवळ १ लक्ष ६१ हजार डॉलर्सची शिल्लक उरली. मागील वर्षाची शिल्लक जमेस

धरतां, ३० जून १९५२ रोजीं फेडरेशनजवळ ११ लक्ष ११ हजार डॉलर्सची म्हणजे जवळ जवळ ५५ लक्ष रुपयांची शिल्लक होती. अशाच तऱ्हेचे मोठ्या रकमांचे व्यवहार दुसरी मध्यवर्ती संस्था जी कॉंग्रेस ऑफ इंडस्ट्रिअल ऑर्गनायझेशन्स ती आणि वैयक्तिक कामगार संघ देखील करतात. म्हणजे अमेरिकन कामगार चळवळींमध्यें पैशाची उणीव नाहीं.

बहुतेक कामगार संघांनीं झटून आणि झगडून कामावर असलेल्या प्रत्येक कामगारानें संघाचा सभासद बनलेंच पाहिजे अशा तऱ्हेचा हक्क मालकांकडून मिळविला आहे. त्यामुळें बहुतेक कारखान्यांतून संघाचा सभासद झाल्याखेरीज कामगाराला कामच मुळीं मिळत नाहीं; निदान महिन्या दीड महिन्याच्या आंत सभासद बनावें लागतें. पुष्कळ कामगार संघांनीं पगारांतून संघाची वर्गणी परस्पर कापून घेण्याचाहि (check off) हक्क मिळविला आहे. तसेंच बहुतेक संघांचे मालकांशीं सामुदायिक स्वरूपाचे करार (collective agreements) आहेत आणि या करारांमध्यें मालकांना कोणताहि एकतर्फी बदल करतां येत नाहीं.

संघामुळें अमेरिकन कामगाराच्या जीवन-मानांतहि आश्चर्यकारक सुधारणा घडून आल्या आहेत. जगांतील कोणत्याहि देशांतील कामगारापेक्षां अमेरिकेंतील कामगाराचें जीवनमान किती तरी श्रेष्ठ दर्जाचें आहे. ८ तासांचा दिवस आणि ५ दिवसांचा आठवडा ही पद्धत आतां तिथें सर्रहा रूढ झाली आहे. किमान पगार बहुतेक ठिकाणीं ताशीं ७५ सेंटचा म्हणजे जवळ रु. ३॥। चा आहे आणि कामगाराचा सर्वसाधारण पगार महिन्याला दीडशें डॉलर्स म्हणजे सरासरी रु. ७०० च्या खालीं पडत नाहीं. शिवाय प्रत्येक कामगाराला नोकरीची शाश्वती आहे आणि संघामार्फतीनें आपल्या दैनंदिन गाऱ्हाण्यांची दादहि लावून घेतां येते. याशिवाय आतां बेकारभत्त्याची आणि म्हातारपणींच्या पेन्शनची आणि आजारीपणाच्या वेळीं वैद्यकीय व इतर मदतीचीहि सरकारमार्फतीनें आणि किंवा मालकांच्या मार्फतीनें सोय झाली आहे. या आणि इतर अनेक सवलतींमुळें अमेरिकन कामगाराला स्वतंत्र राष्ट्राचा स्वतंत्र नागरिक म्हणून मोठ्या मानानें आपल्या देशांत राहतां येतें आणि देशाच्या साऱ्या कारभारांत इतरांच्या बरोबरीनें भाग घेतां येतो. कामगारसंघामुळें हें सारें शक्य झालें म्हणून कामगारांची आपल्या संघांवरहि तशीच दृढ आणि नितांत श्रद्धा आहे.

कामगारांच्या या निष्ठेमुळें कामगार संघांना अमेरिकन समाजजीवनांत एक

९४८०५ २४।११

अनन्यसाधारण असें महत्त्व प्राप्त झालें आहे. संघांना विश्वासांत घेतल्याखेरीज कामगारांचें सहकार्य लाभत नाहीं हें ओळखल्यामुळें अमेरिकेंतील सरकार आतां प्रत्येक महत्त्वाच्या प्रश्नाच्या चर्चेच्या वेळीं कामगारपुढाऱ्यांना मोठ्या गौरवानें पाचारण करतें. देशामध्यें आज अनेक अशीं सरकारनियुक्त सल्लागारमंडळें आहेत कीं ज्यांच्यावर कामगारपुढारी काम करीत आहेत. तसेंच अनेक सरकारी खात्यांमध्यें आणि परराष्ट्रीय वकिलातीमध्येंहि कामगार कार्यकर्त्यांचा प्रवेश झाला असून, आंतरराष्ट्रीय प्रश्नांच्या बाबतींतहि सरकारला आतां वेळोवेळीं कामगार संघांचा सल्ला विचारावा लागतो. एवढेंच नव्हे तर मध्यवर्ती सरकारांतील कामगार मंत्री (Secretary of Labour) म्हणून नुक्तीच एका कामगार पुढाऱ्याची निवड झाली आहे. निवडणुकीमध्यें कामगार चळवळीनें जनरल आयसेनहॉवर यांना पाठिंबा दिला नव्हता तरी देखील आपला कामगार मंत्री म्हणून त्यांनीं एका कामगार पुढाऱ्याची निवड केली आहे.

असें हें मानाचें आणि महत्त्वाचें स्थान कामकरी चळवळीला सध्यां प्राप्त झालें आहे. पण हा गौरव आणि हें वैभव तिला सुखासुखी मिळालें नाहीं. त्याच्या पाठीमागें शंभर सव्वाशें वर्षांची तपश्चर्या आणि अनेकांचा स्वार्थत्याग व अनेकांची पुण्याई उभी आहे. कामकरी चळवळीची आज जी भव्य आणि चित्तवेधक इमारत दृष्टीस पडत आहे, तिची विटेवर वीट रचूनच हलके हलके उभारणी झाली आणि अनेकांनीं परिश्रम केले म्हणूनच तिला एवढें चिरस्थायी स्वरूप प्राप्त झालें.

* * *

जुना इतिहास

अमेरिकन कामकरी चळवळींची पूर्वपीठिका शोधावयाची म्हटलें तर १८२७ पर्यंत पाठीमागें जावयाला हवें. त्यापूर्वी देखील कांहीं कामगार संघ निघाले होते, पण ते फार दिवस जगूं शकले नाहींत आणि त्यांना चळवळीचें असें स्वरूप प्राप्त झालें नाहीं. १८२७ सालीं फिलाडेल्फिया येथें सुतार, गवंडी, छापखान्यांतील कामगार वगैरेंनीं एकत्र येऊन एक संयुक्त संस्था स्थापन केली. ही अमेरिकेंतील कामगार चळवळीची मुहूर्तमेढ असें म्हणावयास हरकत नाहीं. फिलाडेल्फियाचें उदाहरण पाहून न्यू यॉर्क, बॉस्टन वगैरे ७।८ शहरांमध्यें देखील कामगारांनीं तशाच तऱ्हेची संघटना निर्माण केली.

हा काळ कामगार संघटनेला अनुकूल होता. व्यापार आणि उद्योगधंदे वाढत होते आणि कामगार जिकडे तिकडे हवेसे होते. या परिस्थितीमुळें पुष्कळ ठिकाणीं कामगार संघ निघाले आणि त्यांच्या मार्फतीनें कामगार आपल्या मागण्या मालकांपुढें ठेवूं लागले. या काळांत कारखान्यामध्यें काम करण्याच्या बाबतींत वयाचें बंधन नव्हतें. लहान लहान कोवळ्या मुलांना कारखान्यामध्यें डांबण्यांत येत असे आणि त्यांच्याकडून अमानुष रीतीनें काम करून घेण्यांत येत असे. वयांत आलेल्या कामगारांनाहि बारा बारा आणि चौदा चौदा तास काम करावें लागत असे आणि कारखान्यामध्यें आरोग्यविषयक अशा कोणत्याहि सोई नसत.

या साऱ्या प्रकारांविरुद्ध कामगार संघांनीं ओरड करायला सुरुवात केली आणि १० तासांच्या दिवसांची मागणी ते करूं लागले. त्याच्याच जोडीला मतदानाचा हक्क आणि मोफत शिक्षण याबद्दलचीहि चळवळ ते करीत होते. आपल्या संघटनेच्या जोरावर कांहीं ठिकाणीं कामगारांनीं आपल्या मागण्या मिळविल्या आणि त्यांची परिस्थिति थोडीशी सुधारली. पण इतक्यांत १८३७ च्या सुमारास आर्थिक परिस्थिति एकदम बदलली. मंदीची लाट आली आणि कारखाने व उद्योगधंदे बंद पडूं लागले. या मंदीच्या लाटेबरोबर १० वर्षांत निर्माण झालेले ठिकठिकाणचे कामगार संघ सारे वाहून गेले. कामगार संघांचीं पाळेंमुळें अद्याप खोलवर गेलेलीं नव्हतीं. त्यामुळें प्रतिकूल परिस्थितीच्या पहिल्या झपाट्याबरोबर त्यांची वाताहत झाली.

ग्रं. क्र. ....
प्रत

या पहिल्या अरिष्टानंतर जवळ जवळ १८५० सालापर्यंत कामगारांना पुन्हा कामगार संघांची आठवण झाली नाहीं. १८५० च्या सुमारास जेव्हां पुन्हा उद्योगधंद्यांना चलती आली, पश्चिमेकडे जसजसे लोकसमुदाय आणि त्यांच्याबरोबर उद्योगधंदे पसरू लागले, सोन्याच्या खाणींचा वगैरे शोध लागला, तेव्हां समाजामध्यें कामगारांची वाण भासू लागली आणि साहजिकपणेंच कामगार आपले संघ बनवूं लागले. या काळांत स्थानिक संघांच्या जोडीला कांहीं देशव्यापी संघ देखील निर्माण झाले. पण सात वर्षांनंतर पुन्हा एकदां मंदीची लाट आली आणि पुन्हा एकदां कामगार संघांची वाताहत झाली.

त्यानंतर थोड्याच वर्षांनीं म्हणजे १८६१ सालीं देशामध्यें यादवी युद्धाला सुरुवात झाली. उत्तरेकडील प्रदेश आणि दक्षिणेकडील प्रदेश यांच्यामध्यें नीग्रो लोकांच्या गुलामगिरीच्या प्रश्नावरून हें युद्ध पेटलें. उत्तरेकडील प्रदेश गुलामगिरीच्या विरुद्ध होते तर दक्षिणेकडील प्रदेश गुलामगिरीचे पुरस्कर्ते होते. गुलामगिरीबद्दलचें उत्तरेकडील प्रदेशांचें धोरण पसंत नव्हतें म्हणून दक्षिणेकडील प्रदेश संयुक्त राज्यांतून फुटून वेगळे निघूं पहात होते. आणि त्यासाठींच त्यांनीं यादवी युद्धाची आग पेटविली. यादवी युद्धानें देशाचें फार नुकसान झालें आणि त्या वेळीं ज्या घटना घडल्या त्यांचे बरेवाईट अवशेष अद्याप देखील अमेरिकेमध्यें ठिकठिकाणीं दृष्टीस पडतात.

युद्धाच्या नडीमुळें उद्योगधंद्यांची परिस्थिति मात्र सुधारली. नाना तऱ्हेचा माल युद्धासाठीं लागूं लागला आणि त्यामुळें त्याचें उत्पादन वाढलें. शिवाय रेल्वे, कालवे आणि रस्तेहि वाढले. मालाची पैदास वाढली तसा मालाचा व्यापारहि देशभर पसरूं लागला. उद्योगधंद्यांच्या वाढीमुळें कामगार संघहि पुन्हा देशभर वाढूं लागले. आणि या वेळीं केवळ स्थानिक स्वरूपाचे संघ स्थापण्याऐवजीं कामगार देशव्यापी स्वरूपाचे संघ स्थापूं लागले. परिस्थितीनें कामगारांना हा नवीन धडा शिकविला. एकाच ठिकाणीं संघटित होऊन भागत नाहीं, तर आपल्या धंद्यांतील कामगार जिथें जिथें असतील तिथें तिथें जाऊन त्यांना सर्वांना संघटित करायला हवें, हें कामगारांनीं अनुभवानें ओळखलें आणि ते राष्ट्रीय अगर देशव्यापी स्वरूपाच्या संघटना निर्माण करूं लागले.

या वेळीं कामगारांची परिस्थिति मोठी वाईट होती. दररोजचे ११ तास आणि कांहीं ठिकाणीं तर १२।१३ तास त्यांना काम करावें लागे. कारखान्यामध्यें

स्वच्छता नसे आणि अपघात टाळण्याचीहि कांहीं सोय नसे. मालकाच्या आणि त्याच्या बगलबच्च्यांच्या करड्या अंमलाखालीं त्यांना काम करावें लागे. कामगार संघ बनवण्याची सोय नव्हती. कारण एक तर संघ बनवणें बेकायदेशीर होतें आणि संघाच्या सभासदांना मालक नेहमीं कामावरून दूर करीत असत. बायका आणि मुलें यांना कामावर ठेवून मालक सारखे मजुरी कमी करण्याचे प्रयत्न करीत. आणि शिवाय युरोपमधून सारखीं नवीन माणसें येत होतीं. त्याचाहि मजुरीच्या दरावर परिणाम घडून येत होता. म्हणजे एकंदरींत त्या कालखंडांतील कामगारांचें जिणें हालाचें आणि हलाखीचें होतें.

ही परिस्थिति सुधारण्यासाठीं कामगारांनीं आपले संघ बनवावयाला सुरुवात केली. संघ बनविणें फारसें सोपें नव्हतें, कारण कायदा कामगारांच्या विरुद्ध होता. कायद्याप्रमाणें संघ बनविणें म्हणजे मालकाच्या विरुद्ध बेकायदेशीर कट (criminal conspiracy) उभारण्यासारखें होतें. या आरोपाखालीं कित्येक ठिकाणीं कामगारांवर खटले झाले आणि त्यांचे निकाल त्यांच्याविरुद्ध लागले. अखेर १८४२ सालीं कोर्टाच्या एका निवाड्यामुळें कामगारांना थोडीशी सवलत मिळाली. त्या निवाड्यामुळें असें ठरलें कीं, संघ बनविणें बेकायदेशीर नाहीं, पण संघानें मालकाच्या हितसंबंधाला धक्का पोंचेल असें कांहीं करतां कामा नये. तेव्हां निवाडा तसा कांहीं फारसा कामगारांच्या हिताचा नव्हता; पण दगडापेक्षां वीट मऊ या न्यायानें कामगारांनीं त्याचा जितका उपयोग करून घेतां येईल तितका घेतला. पण साधारणपणें कामगारांनीं कायद्याकडे दुर्लक्षच केलें. कामगार संघ बनविणें त्यांना इतकें अगत्याचें झालें होतें कीं कायद्याचा धोका पत्करूनहि त्यांनीं संघ बनवावयाला सुरुवात केली. आणि अखेर संघ इतके सामर्थ्यवान् झाले कीं शेवटीं कायद्यालाच त्यांच्यापुढें नमतें घ्यावें लागलें. तें कसें घडलें तें आपण पुढें पाहूं.

या सुमारास कामगार संघांची एक मध्यवर्ती संस्था स्थापण्याचेहि प्रयत्न झाले. १८६६ सालीं बनलेली नॅशनल लेबर युनियन ही त्या तऱ्हेची संस्था होती. पण त्या संस्थेमध्यें कामगार संघांखेरीज इतरहि अनेक तऱ्हेचे संघ होते. त्यामुळें नॅशनल लेबर युनियनला कामगार संघटनेचें असें स्वरूप आलें नाहीं आणि तिचा मुख्य कल हलके हलके राजकारणाकडेच वळूं लागला. या व इतर कांहीं कारणांमुळें चार पांच वर्षांतच त्या संस्थेमध्यें पुष्कळ दुही माजली आणि १८७२ च्या सुमारास ती लुप्त झाली.

याच सुमारास एका नवीन संस्थेचा देशामध्यें उदय झाला. ती संस्था म्हटली म्हणजे नाइटस् ऑफ लेबर. १८६९ च्या सुमारास फिलाडेल्फियांतील कांहीं शिंपी कामगागारांनीं ही संस्था उभारली. आजच्या कामकरी चळवळींच्या पूर्वेतिहासांत या संस्थेचें महत्त्व फार मोठें आहे. कांहीं काळ सारी अमेरिकन कामकरी चळवळ त्या संस्थेभोंवतीं केंद्रित झाली होती आणि आजच्या चळवळीचीं बरींचशीं धोरणें त्या काळीं कामगार जे धडे शिकले त्यांच्यांतूनच उद्भवलेलीं आहेत.

नाइटस् ऑफ लेबर ही संस्था प्रथम काम करूं लागली ती एक गुप्त संस्था या नात्यानें. कामगार संघांना कायद्याचें संरक्षण नव्हतें आणि संघाच्या सभासदांना नोकरी मिळविण्याची आणि टिकविण्याचीहि पंचाईत पडे. त्यामुळें संस्थेच्या सभासदांचीं नांवें गुप्त ठेवण्यांत येत असत. आणि संस्थेचे कामहि गुप्तपणें चाले. संस्थेमध्यें कामगारांखेरीज शेतकरी, छोटे व्यापारी, लहान दुकानदार, वकील, डॉक्टर वगैरेंनाहि प्रवेश होता. या दृष्टीनें संस्थेचें स्वरूप मिश्र होतें. तरी देखील पंधरा एक वर्षें तिला कामगारांचा पाठिंबा बऱ्याच मोठ्या प्रमाणांत मिळत गेला आणि कांहीं काळ तर तिला कामकरी चळवळीचें एकमेवाद्वितीय असें पुढारीपण लाभलें होतें.

नाइटस् ऑफ् लेबर या संस्थेला पहिलीं कांहीं वर्षें फार कठीण गेलीं. कारण तो काळ आर्थिक मंदीचा होता. पण १८८० पासून पुन्हा तेजीची लाट सुरू झाली. या काळांत लोखंड, पोलाद, कोळसा, तेल वगैरे धंद्यांची खूप वाढ झाली. तसेंच रेल्वेहि जिकडे तिकडे पसरली. त्यामुळें उद्योगधंद्यांना खूप बरकत होती. कामगारांना या परिस्थितीचा चांगला फायदा घेतां आला. नाइटस् ऑफ् लेबर या संस्थेला या काळांत उघडपणें काम करतां येणें शक्य झालें. हजारों कामगार त्या संस्थेचे सभासद बनले. ठिकठिकाणीं तिच्या शाखा उघडल्या गेल्या. आणि कामगारांचे किती तरी संप त्या संस्थेमार्फत लढविले गेले. नाइटस् ऑफ् लेबरचा संपावर विशेष भर नव्हता. कायदेकानू करून कामगारांची परिस्थिति सुधारावी असें एकंदरींत त्या संस्थेचें धोरण होतें. पण परिस्थितीच अशी होती कीं पुष्कळ वेळां संपाखेरीज दुसरा मार्गच उरत नसे आणि त्या संपांचें पुढारीपण नाइटस्ना करावें लागे. यांपैकीं कांहीं संप खूप मोठे होते आणि ते यशस्वी केल्यानंतर कामगारांना सवलतीहि खूप मिळाल्या. त्यामुळें नाइटस् ऑफ् लेबर संस्थेच्या सभासदांची संख्या खूप वाढली. आणि १८८६ सालीं तिनें सात लाखांची मर्यादा गांठली.

हा काळ एकंदरींत कामगारांना अनुकूल होता. आणि तरी देखील आपल्या मागण्या हस्तगत करून घेण्यासाठीं त्यांना कांहीं कमी कष्टसायास करावे लागले नाहींत. वर्गयुद्धाचें प्रखर स्वरूप या काळांत अनेक ठिकाणीं दृष्टीस पडलें. कामगारांची संघटना तोडण्यासाठीं आणि त्यांचे संपलढे पराभूत करण्यासाठीं मालकांनीं नाना तऱ्हेचे उपाय योजले आणि त्या बाबतींत त्यांना अनेक वेळां सरकारचेंहि साहाय्य झालें. खाजगी मालमत्तेचें संरक्षण करावयाला हवें या निमित्तानें अनेक वेळां कामगारांवर पोलिस व नॅशनल गार्डस् यांचे हल्ले झाले. शिवाय मालकांचेहि गुंड होते. त्यांच्या लाठ्यांचा प्रसाद कामगारांना अनेक वेळां खावा लागला. पण या साऱ्या विरोधाला न जुमानतां कामगारांनीं संघटना बनविण्याचा आणि तिच्या मार्फतीनें आपल्या मागण्यासाठीं अविरतपणें झगडण्याचा क्रम चालू ठेवला. त्यामुळें कामकरी चळवळींचें पाऊल पुढें पडत गेलें. त्या काळांत कामगारांनीं जे कष्टसायास केले आणि ज्या यातना भोगल्या त्याचीं गोड फळें आजचे अमेरिकन कामगार चाखीत आहेत. अमेरिकन कामकरी चळवळींचा पाया हा त्या कालखंडांत घातला गेला.

नाइटस् ऑफ लेबर ही संस्था चिरस्थायी ठरली नाहीं. १८८६ नंतर तिला उतरती कळा लागली. १८९२ नंतर त्या संघटनेंत १८८६ मधील सात लाखांपैकीं ७०,००० हजार देखील सभासद उरले नाहींत. हलके हलके तिचे सभासद कमी होत गेले आणि लवकरच ती संस्था लुप्त झाली. दोन तीन महत्त्वाचे संप जे तिनें चालविले त्यांच्यांतील अपयश तर तिला भोंवलेंच. शिवाय शिकागो येथें १८८६ सालीं जो दंगा झाला त्याचेंहि खापर तिच्या माथ्यावरच फोडलें गेलें आणि त्यांमुळेंहि तिची लोकप्रियता फार कमी झाली. शिकागोमधील दंग्याबद्दल वास्तविकपणें पोलिस जबाबदार होते. पण त्या वेळीं कुणी तरी एक बॉंब टाकला आणि एक पोलिस मरण पावला. त्याचा मालकांनीं आणि कामगारहितविरोधी गटांनीं साऱ्या देशभर गवगवा केला. शिकागोमधील कामगारसंघाच्या पुढाऱ्यांवर त्या बाबतींत खुनाचा खटला भरण्यांत आला. खटल्यांत ते दोषी ठरले. पण आज देखील सर्व निःपक्षपाती निरीक्षकांचें असें मत आहे कीं, त्या खटल्यांत कामगार-पुढाऱ्यांना न्याय मिळाला नाहीं आणि बॉंब फेकण्याशीं त्यांच्यापैकीं एकाचाहि संबंध नव्हता. तें कसेंहि असो, शिकागोमधील त्या दुर्दैवी घटनेचा कामगार चळवळीविरुद्ध गहजब पिकविण्यासाठीं कामगारहितशत्रूंनीं

नि: १७

खूपच उपयोग करून घेतला आणि त्यांतच नाइटस् ऑफ लेबर या संस्थेची आहुति पडली.

वर उल्लेखिलेल्या गोष्टी नाइटस् ऑफ लेबरच्या विनाशाला थोड्याबहुत प्रमाणांत कारण झाल्या हें खरें. पण दुसरी एक गोष्टहि त्या विनाशाबद्दल तितकीच जबाबदार आहे. ती गोष्ट म्हणजे एका नवीन कामगार संघटनेचा, अमेरिकन फेडरेशन ऑफ लेबरचा उदय. नाइटस् ऑफ लेबरनें अवलंबिलेली संघटनेची पद्धत अमेरिकन कामगारांना मानवणारी नव्हती. तसेंच त्या संस्थेंतील कामगारेतर गटांचें वर्चस्व आणि तिचा राजकारणावरील कटाक्ष त्यांना पटण्यासारखा नव्हता. म्हणून वेगळ्या पद्धतीनें संघटना करणारी आणि केवळ आर्थिक प्रश्नावरच भर देणारी नवीन संस्था, अमेरिकन फेडरेशन ऑफ लेबर निघतांच कामगारांनीं नाइटस् ऑफ लेबरकडे पाठ फिरविली. त्यामुळें ती संस्था मागें पडली आणि थोड्याच दिवसांत नामशेष झाली व तिच्या जागीं अमेरिकन फेडरेशन ऑफ लेबर ही कामगार चळवळींची मध्यवर्ती संस्था म्हणून पुढें आली. तो इतिहास पुढील प्रकरणांत पाहूं.

* * *

अमेरिकन फेडरेशन ऑफ् लेबर

अमेरिकन फेडरेशन ऑफ् लेबर ही संस्था १८८१ सालीं स्थापन झाली. १८८६ सालीं तिची पुनर्घटना झाली. आणि तेव्हांपासून आतांपर्यंत ७० हून अधिक वर्षें ती संस्था अमेरिकन कामगार चळवळीचें पुढारीपण करीत आहे.

कामगार संघांची मध्यवर्ती संस्था म्हणून फेडरेशन जन्माला आलें. पण पहिली पांच वर्षें तें स्वरूप तितकेंसें स्पष्ट झालें नव्हतें. त्या काळांत अगोदरच नांवारूपाला आलेली जी नाइटस् ऑफ लेबर ही संस्था होती तिच्या संघटना-पद्धतीची बरीचशी छाया फेडरेशनवर पडली होती. पण त्या संस्थेबरोबर सहकार्य होणें शक्य नाहीं हें जेव्हां अनुभवानें सिद्ध झालें तेंव्हां ती पद्धत टाकून देऊन वेगवेगळ्या धंद्यांतील देशव्यापी स्वरूपाचे जे कामगार संघ होते त्यांची मध्यवर्ती संस्था असें फेडरेशनचें स्वरूप निश्चित झालें. आणि त्या धोरणानें १८८६ सालीं त्याची पुनर्घटना करण्यांत आली.

देशामध्यें ठिकठिकाणीं राष्ट्रीय स्वरूपाचे संघ अस्तित्वांत आले होते, म्हणूनच त्यांची मध्यवर्ती संस्था या नात्यानें फेडरेशन आपलें काम सुरू करूं शकलें. संघ बनविण्याचे कामगारांचे प्रयत्न गेलीं साठ वर्षें सुरू होते. कधीं ते जोरानें होत असत तर कधीं त्यांच्यामध्यें शैथिल्य येत असे. पण ते प्रयत्न बंद असे कधींहि पडले नाहींत. त्यामुळें फेडरेशन बनलें त्या वेळीं बरेचसे कामगारसंघ अस्तित्वांत होते आणि पहिल्याच वर्षी फेडरेशनला ४५ हजार सभासद मिळवतां आले.

देशाच्या आर्थिक परिस्थितीचा कामगार संघांच्या वाढीशीं अगदीं निकटचा संबंध होता. सुरुवातीला अमेरिका हा सर्वस्वीं शेतकीप्रधान असा देश होता. पण स्वातंत्र्य मिळाल्यानंतर देशामध्यें उद्योगधंदे वाढूं लागले. आणि सुरुवातीला जे धंदे हस्तव्यवसायाचे होते ते हलके हलके यांत्रिक स्वरूपाचे बनले. यांत्रिक स्वरूपाच्या धंद्यांत कुशल कामगारांना (skilled worker) मोठें महत्त्वाचें स्थान प्राप्त झालें. त्यांनींच आपले संघ बनवायला सुरुवात केली आणि कांहीं कालानंतर ते संघ मोठे बलवान् बनले.

२५।२।७३

मंदीचे दिवस मधून मधून येत असत, पण एकंदरीनें पाहतां, देशाची आर्थिक दृष्ट्या भरभराटच होत गेली. सुरुवातीला ॲटलांटिक महासागराच्या किनाऱ्यापुरताच मर्यादित असलेला समाज आणि समाजव्यवहार पॅसिफिक महासागरापर्यंत पसरले आणि एका अत्यंत विस्तृत आणि विपुल धनधान्यांनीं समृद्ध अशा भूप्रदेशाचा अमेरिकन लोकांना भोगवटा मिळाला. नाना तऱ्हेचे नवनवीन उद्योगधंदे अस्तित्वांत आले आणि त्या उद्योगधंद्यांना व्यापाराचें क्षेत्रहि मोठें विस्तृत लाभलें. या साऱ्या आर्थिक उत्कर्षाचे कामगारहि वांटेकरी बनले आणि आपला वांटा शक्य तितका मोठा करून घेण्यासाठीं म्हणून त्यांनीं आपले प्रबळ असे संघहि बनविले.

सुरुवातीला संघ बनले ते स्थानिक स्वरूपाचे होते. एकेका शहरांतील सुतार, लोहार, गवंडी, शिंपी वगैरे कामगार आपआपले असे वेगवेगळे संघ बनवीत. पण हलके हलके व्यापार जसा पसरला आणि दळणवळण जसें सुकर झालें तसें त्यांना प्रथम प्रादेशिक आणि नंतर राष्ट्रीय स्वरूप येऊं लागलें. मजुरी वाढावी, कामाचे तास कमी व्हावे आणि कारखान्यांतील परिस्थिति सुधारावी या उद्देशानें आणि एकमेकाची एकमेकाला मदत व्हावी या हेतूनें हे संघ अस्तित्वांत आले. हीं उद्दिष्टें कमीअधिक प्रमाणांत मिळविण्यासाठीं मालकांशीं वाटाघाटी करणें व जरूर तर संप पुकारून त्यांच्याशीं झगडणें हा या कामगार संघांचा कार्यक्रम होता. राजकारणाला त्या कार्यक्रमांत स्थान नव्हतें. राजकारणाची चिंता इतरांनीं वहावी, कामगारांनीं व त्यांच्या संघांनीं फक्त मजुरी, कामाचे तास यांसारख्या आर्थिक प्रश्नांचा विचार करावा, असा त्यांचा दृष्टिकोन होता.

या पद्धतीनें विचार व कार्य करणाऱ्या कुशल कामगारांच्या संघांची मध्यवर्ती संस्था म्हणून अमेरिकन फेडरेशन ऑफ् लेबर जन्माला आलें. सुरुवातीलाच सॅम्युअल गॉम्पर्स या दूर दृष्टीच्या आणि थोर कर्तृत्वाच्या कामगारनेत्याचें पुढारीपण फेडरेशनला लाभलें. गॉम्पर्स आयुष्याच्या अखेरीपर्यंत फेडरेशनचें पुढारीपण करीत होता आणि त्याच्या विचारांची आणि धोरणांची फेडरेशनवर जी छाप पडली ती अद्याप देखील कायम आहे. अमेरिकन कामकरी चळवळींवर सर्वांत जास्त प्रभाव जर कुणा एका व्यक्तीचा पडला असेल तर तो सॅम्युअल गॉपर्स याचा आणि म्हणूनच तिच्या इतिहासांत त्याचें अनन्यसाधारण असें महत्त्व आहे.

गॉम्पर्सचा कटाक्ष होता तो संपन्न असे कामगार संघ बनविण्यावर. तिजोरींत

पुष्कळ पैसा असल्याखेरीज संघांना मालकांबरोबर लढतां येत नाहीं हें त्यानें ओळखलें होतें. तसेंच पैशाच्या अभावीं मंदीच्या काळांत संघांची कशी वाताहत होते हें देखील त्यानें पाहिलें होते. त्यामुळें संघांनीं केवळ मामुली वर्गणी न घेतां चांगली भरीव वर्गणी घ्यावी असें त्याचें मत होतें. म्हणून त्यानें भरीव वर्गणी ठेवून मोठा फंड जमा करण्याचें आणि त्यांतून सभासदांना जास्त सवलती देण्याचें धोरण आंखलें. फेडरेशनशीं संलग्न झालेल्या सर्व संघांनीं तें धोरण स्वीकारलें. आणि म्हणूनच ते संघ आतां सुसंपन्न आणि सुसज्ज स्थितींत आढळत आहेत. तसेंच पूर्वीच्या काळीं मंदीच्या दिवसांत संघांना फार विपन्नावस्था येत असे. तोहि प्रकार त्यापुढें बंद पडला.

गॉम्पर्सचा दुसरा आग्रह होता तो असा कीं, कामगार संघांचें क्षेत्र मर्यादित आहे आणि त्यांनीं त्या मर्यादित क्षेत्रांतच निमग्न होऊन रहावें. कामगार संघांचें उद्दिष्ट म्हटलें म्हणजे मजुरीचे दर वाढविणें, कामाचे तास कमी करणें, कारखान्यांतील परिस्थिति सुधारणें यासारखें केवळ आर्थिक स्वरूपाचें आहे. कामगार संघांची ताकत हेंच हें उद्दिष्ट साध्य करण्याचें साधन. म्हणून त्या ताकतीचा मालकाविरुद्ध जरूर तेव्हां आणि जरूर तितका उपयोग करून कामगारांची आर्थिक परिस्थिति सुधारणें एवढेंच संघांचें कार्य होय असें गॉम्पर्स मानीत असे. याच शुद्ध कामगारसंघवादाचा (pure trade-unionism) त्यानें जन्मभर मोठ्या हिरिरीनें पुरस्कार केला. त्याच्या नेतृत्वाखालील अमेरिकन फेडरेशन ऑफ् लेबरनें आपलें पायाभूत धोरण म्हणून तें तत्त्व मान्य केलें आणि आज सत्तर वर्षें उलटून गेलीं तरी फेडरेशनचीं सर्व धोरणें त्याच तत्त्वानुसार आंखलीं जात आहेत.

राजकारणाकडे गॉम्पर्सनें अजिबात दुर्लक्ष केलें असें म्हणणें शक्य नाहीं. कामगार संघांनीं स्वतःचा राजकीय पक्ष बनवून राजकारणांत पडण्याच्या मात्र तो विरुद्ध होता. त्याचें म्हणणें असें होतें कीं, कामगारांनीं आपले शत्रू कोण आणि मित्र कोण तें ओळखावें आणि शत्रूंना शासन करावें आणि मित्रांना बक्षीस द्यावें (punish your enemies and reward your friends). शासन आणि बक्षीस हें कामगारांनीं न चुकतां प्रत्येक निवडणुकीच्या वेळीं आपल्या शत्रूंना आणि मित्रांना द्यावें असा त्याचा आग्रह होता. गॉम्पर्सच्या या धोरणाबद्दल त्याच्यावर खूप टीका झाली. फेडरेशनमध्येंहि कांहीं गटांनीं त्याला खूप विरोध

मराठी ... ग्रं. क्र. ... शाखा ... (एक प्रत)

केला. पण त्यानें आपला आग्रह शेवटपर्यंत सोडला नाहीं. आणि आज त्याचा मृत्यु होऊन २८ वर्षें लोटलीं तरी देखील फेडरेशन त्याच धोरणाला चिकटून आहे.

राजकारणापासून अलिप्त आणि केवळ आर्थिक मागण्यासाठीं झटणारे असे कामगार संघ बनवून ते मजबूत करण्याचें धोरण जरी फेडरेशननें आंखलें होतें तरी देखील त्याला खूपच अडचणींना तोंड द्यावें लागलें. कारखानदारांना व इतर उद्योगपतींना कामगारांनीं आपले संघ बनविणें मुळांतच पसंत नव्हतें. त्यांच्या दृष्टीनें संघ म्हणजे भयंकर स्वरूपाचे असे कट होते. कामगारांचे हे कट मोडून काढण्यासाठीं त्यांनीं अनेक भल्याबुऱ्या उपायांचा अवलंब केला. कामगारांवर पाळत ठेवण्यासाठीं ते कारखान्यांत हेरांचें जाळें पसरीत असत. लागेल तेव्हां संपफोड्यांचा पुरवठा करणाऱ्या धंदेवाईक संस्था देखील त्यांनीं व त्यांच्या हस्तकांनीं काढल्या होत्या. आपल्या मालमत्तेच्या संरक्षणासाठीं म्हणून कांहीं कारखानदारांनीं शस्त्रास्त्रांनीं सुसज्ज अशीं संरक्षक दलेंहि बनविलीं होतीं. संपाच्या वेळीं या दलांचा कामगारांविरुद्ध सर्रास उपयोग केला जाई. याखेरीज पोलिस आणि लष्कर यांचीहि त्यांना वेळोवेळीं मदत होई. या काळांतील म्हणजे १८९२ ते १८९५ पर्यंतच्या संपांत किती तरी कामगारांचें रक्त सांडलें. शिवाय कोर्टामार्फतीनें आदेश (injunction) मिळवून कामगारांना संप मागें घ्यायला लावण्याचें एक कायदेशीर हत्यारहि मालकांच्या हातांत होतें. १९३३ सालीं नॉरीस-लाग्वाडिया कायदा मंजूर होऊन त्यांच्या हातांतील हें हत्यार छिनलें गेलें. तोंवर मालकांनीं अनेक वेळां आदेश मिळवून कामगारांच्या संपांचा विचका केला होता. पण या साऱ्या अडचणींना न जुमानतां कामगारांनीं आपले संघ बनविले आणि ते टिकविले. फेडरेशनच्या नेतृत्वामुळें आणि गॉम्पर्सच्या धोरणामुळें प्रतिकूल परिस्थितींतहि संघ टिकून राहिले आणि हलके हलके त्यांनीं चिरस्थायी असें स्वरूप धारण केलें.

१८९८ ते १९०४ या कालखंडांत फेडरेशनची खूप प्रगति झाली. आर्थिक परिस्थिति बदलली होती आणि मंदीच्या ऐवजीं तेजीची लाट उसळली होती. कामगार संघांच्या वाढीला हा काळ अनुकूल होता. कामगार संघांनीं या काळांत अनेक नवीन क्षेत्रांत पाऊल टाकलें. कोळशाच्या खाणींतील कामगारांनीं संघ बनवावयाला सुरुवात केली. १९०२ सालीं त्यांचा देशव्यापी स्वरूपाचा संप झाला. हा संप यशस्वी होऊन सबंध उद्योगधंद्याला लागू अशा तऱ्हेचा सामु-

दायिक करार मालकांना संघाशीं करावा लागला. अशाच तऱ्हेचे राष्ट्रीय स्वरूपाचे करार इतर अनेक धंद्यांतहि घडून आले आणि कामगार संघ केवळ स्थानिक स्वरूपाचे नव्हे तर राष्ट्रीय स्वरूपाचे करारमदार मालकांशीं आणि त्यांच्या राष्ट्रीय संघटनांशीं करूं लागले. १८९७ सालीं फेडरेशनच्या सभासदांची संख्या जी २॥ लाखांची होती ती १९०४ सालीं १५ लाखांवर गेली.

१९०५ सालीं परिस्थिति पुन्हा पालटली आणि मंदीची अवकळा देशावर पसरली. मंदीचा फायदा घेऊन मालकवर्गानें पुन्हा परत कामगार संघांवर शस्त्र उगारलें. मालकांनीं स्वतःच्या राष्ट्रीय संघटना निर्माण केल्या आणि त्यांच्या मार्फतीनें ते कामगार संघांचें उन्मूलन करण्याचे प्रयत्न करूं लागले. याच सुमाराला इंडस्ट्रियल वर्कर्स ऑफ् दि वर्ल्ड (Industrial Workers of the World) नांवाची एक नवीन कामगार संस्था अस्तित्वांत आली. आय्. डब्ल्यू. डब्ल्यू. (I. W. W.) या नांवानें ती अमेरिकन कामकरी चळवळीच्या इतिहासांत ओळखली जाते. ही संस्था क्रांतिकारक स्वरूपाची होती. समाजामध्यें आमूलाग्र क्रांति घडवून आणणें हें त्या संस्थेचें उद्दिष्ट होतें. केवळ पगार वाढविणें अगर कामाचे तास कमी करणें या गोष्टींवर तिचा विश्वास नव्हता. मजुरी देऊन माणसांना कामाला लावण्याची पद्धतच तिला नष्ट करावयाची होती. सर्व कामगारांचा मिळून एक संघ असावा असें तिचें मत होतें आणि या संघशक्तीच्या बळावर तिला भांडवलशाहीची समाजपद्धत नष्ट करावयाची होती. सुरुवातीला अमेरिकन फेडरेशन ऑफ् लेबरच्या कक्षेबाहेरील साधारण (unskilled) कामगारांचा तिला खूप पाठिंबा मिळाला. तिनें त्यांचे कांहीं लढेहि खूप निकरानें चालविले. पण अमेरिकन परिस्थितींत ती संस्था मूळ धरूं शकली नाहीं. तिचीं क्रांतिकारक आर्थिक आणि राजकीय मतें व धोरणें अमेरिकन कामगारांना मानवण्यासारखीं नव्हतीं. त्यामुळें लवकरच ती संस्था लुप्त झाली. अमेरिकन फेडरेशन ऑफ् लेबरला या नवीन प्रतिस्पर्ध्यांचा विरोध फार दिवस सोसावा लागला नाहीं.

१९०९ नंतर पुन्हा परत उद्योगधंद्यांना तेजी आली आणि ती १९१४ चें पहिलें महायुद्ध सुरू होईपर्यंत टिकली. महायुद्धामुळें उद्योगधंदे अधिकच भरभराटले आणि दोन वर्षांनंतर खुद्द अमेरिकाच जेव्हां युद्धांत पडली त्या वेळीं तर आर्थिक परिस्थिति अजिबात बदलून गेली. युद्धकाळांतील अमेरिकन फेडरेशन ऑफ् लेबरच्या कार्याचा उहापोह पुढील प्रकरणांत करावयाचा आहे. या

ठिकाणीं फक्त १९१४ सालपर्यंतच्या कार्यावरच धावती नजर टाकावयाची आहे. १९०९ पासून १९१४ पर्यंतच्या कालखंडांत देखील कामगारांना कांहीं अत्यंत तीव्र स्वरूपाचे संप लढवावे लागले. पण त्या संपांत त्यांची बहुतेक सरशीच होत गेली. कामगार–संघांच्या सभासदांची संख्या सारखी वाढत गेली आणि मालकांबरोबर वाटाघाटी करून मागण्या मिळविण्याचें त्यांचें सामर्थ्य वृद्धिंगत झालें. फेडरेशनचें पाऊलहि सारखें पुढें पडत होतें. त्याचा समाजांतील दर्जा आणि मालकवर्गावरील वजन खूपच वाढलें होतें. १९१४ सालीं २० लाखांहून जास्त कामगार फेडरेशनच्या छत्राखालीं जमून एकमुखानें त्याच्या मार्फतीनें बोलत होते. कामगार संघटनेचा हा मोठाच विजय होता यांत संशय नाहीं.

अमेरिकन फेडरेशन ऑफ् लेबरच्या नेतृत्वाखालीं तीस एक वर्षें जी चळवळ चालली होती तिचें मुख्य फळ कामगारांना जें मिळालें तें हें कीं, मालक आणि कामगार संघ यांच्यामधील सामुदायिक करार (Collective agreement). पूर्वी कामगार एकएकटा मालकाकडे जात असे आणि मालक मनाला लागेल तो मजुरीचा दर त्याच्याशीं ठरवीत असे. नंतर कामगार संघांमार्फत जुटीनें जावयाला लागले. तरीहि मालक आज एक बोलायला आणि उद्यां दुसरें करायला मोकळा होता. म्हणून कामगार संघांनीं सामुदायिक कराराची पद्धत काढली. सुरुवातीला मालक संघांशीं करार करायला तयार नसत. पण अखेर कामगारांनीं आपल्या संघटनेच्यां बळावर तो हक्क मिळविला आणि कामगार-मालक यांच्यामधील सामुदायिक करार हें अमेरिकन औद्योगिक संबंधांचें एक प्रधान अंग बनलें. करारामध्यें मजुरीचे दर, कामाचे तास, कारखान्यांतील व्यवस्था वगैरे गोष्टींचा स्पष्ट निर्देश असतो आणि त्या निर्देशाप्रमाणें वागण्याची जाबाबदारी मालक हा त्या कराराप्रमाणें पत्करतो. करारामध्यें त्याच्या अंमलबजावणीचीहि सोय असते आणि त्या बाबतींत उपस्थित होणाऱ्या तक्रारींची दाद लावण्याची उपाययोजनाहि (grievance machinery) करारामध्यें ग्रथित केलेली असते. कराराची मुदत दोघांच्याहि संमतीनें ठरविली जाते आणि एक करार संपला कीं दुसरा व्हावा अशी अपेक्षा असते. तसेंच करारांतील एखाद्या कलमाच्या अर्थाबद्दल मतभेद झाला तर तें भांडण निःपक्षपाती लवादामार्फत सोडविण्याचीहि सोय असते. अशा तऱ्हेचे सामुदायिक करार आज बहुतेक कामगार संघांनीं आपआपल्या धंद्यांतील कारखानदार-मालकवर्गाशीं करून घेतले आहेत.

सामुदायिक कराराच्या पद्धतीमुळें कामगारवर्गाला एक नवी प्रतिष्ठा आणि नवें स्थैर्य लाभलें. मालकांशीं बरोबरीच्या नात्यानें वाटाघाटी करण्याची व कारारमदार करण्याची त्यांना सवलत मिळाली. मजुरीचे दर व कामाच्या पद्धती आतां मालकांच्या लहरीप्रमाणें ठरण्याऐवजीं आगाऊ विचारपूर्वक आणि दोघांच्या संमतीनें ठरू लागल्या. तसेंच कामगाराला नोकरीची शाश्वतीहि लाभली. पूर्वी कामगाराची नोकरी म्हणजे आळवावरचें पाणी असे. मालकाला किंवा इतर अधिकाऱ्यांना त्याला वाटेल तेव्हां कामावरून काढून टाकतां येत असे. सामुदायिक करारानंतर ती पद्धत बंद पडली. योग्य कारणाखेरीज कुणालाहि कामावरून काढून टाकलें जाणार नाहीं अशी शर्त प्रत्येक करारांत असते. तसेंच काम करीत असतांना ज्या दैनंदिन अडचणी उपस्थित होतात त्या तावडतोब दूर करण्यासंबंधाचीहि योजना करारांत असते. त्यामुळें उद्यांची चिंता वहावी न लागतां स्वाभिमान राखून कारखान्यांत काम करणें आतां कामगाराला शक्य झालें आहे.

सामुदायिक करार आला म्हणजे कामगार संघाची मान्यता आलीच. या प्रश्नावर बरींच वर्षें मालक हटून बसले होते. ते संघाला कामगारांच्या वतीनें बोलण्याचा अधिकार असलेली एकमेव संस्था म्हणून मान्यता द्यावयाला तयार नव्हते. उलट अशी मान्यता मिळाल्याखेरीज कामगारांच्या वतीनें कारारमदार करावयाला संघांची तयारी नव्हती. अखेर मालकांना माघार घ्यावी लागली आणि संघांचा एकमेव प्रतिनिधित्वाचा हक्क त्यांना मान्य करावा लागला. मान्यतेनंतर प्रत्येक कामगारानें संघाचा सभासद बनलें पाहिजे ही मागणी पुढें आली. नाहीं होय करतां मालकांना ती देखील मान्य करावी लागली. त्या मागणीचे अर्थात् संघबंद्ध कारखाना (closed shop), संघसभासद कारखाना (union shop) वगैरे अनेक पर्याय आहेत, पण त्यांचें विवेचन पुढें येईल. तूर्त एवढेंच पुरे कीं, कारखान्यांत काम करणाऱ्यांनीं संघाचे सभासद बनलें पाहिजे हा हक्क या मुदतींत पुष्कळ कामगार संघांनीं मिळविला. आणि पुष्कळांनीं तर, वर्गणी पगारांतून परस्पर कापून मालकांनीं संघाकडे पाठवावी (check off) हा हक्क देखील मिळविला. या दुहेरी हक्कामुळें कामगार संघांची आर्थिक परिस्थिति सुधारली आणि सभासदांच्या वतीनें उद्योगपतींशीं वाटाघाटी करण्याचें त्यांचें सामर्थ्य शतपटीनें वाढलें. पहिल्या तीस वर्षांच्या चळवळीनें अमेरिकेन फेडरेशन ऑफ् लेबरनें कामगार संघांना हे जे हक्क आणि अधिकार

मिळवून दिले त्यामध्येंच अमेरिकन कामगार चळवळीच्या आजच्या सामर्थ्याचें बीज आहे.

संघटनाविषयक या हक्काखेरीज इतर अनेक आर्थिक व सामाजिक सवलती या मुदतींत कामगारांना मिळाल्या. मजुरीचे दर वाढले, कामाचे तास कमी झाले, कारखान्यांतील परिस्थिति सुधारली, लहान मुलांची निर्दय पिळणूक बंद पडली, शिक्षणाची सोय झाली, समजांतील त्यांचा दर्जा वाढला, अशा तऱ्हेच्या किती तरी गोष्टींचा उल्लेख करतां येईल. पण तो पाढा आतांच नको. युद्धामुळें एक नवीन जबाबदारी कामकरी चळवळींवर पडली होती. ती तिनें कशी पार पाडली तें पुढील प्रकरणांत पाहूं.

* * *

पहिलें महायुद्ध आणि आर्थिक अरिष्ट

१९१४ सालीं जर्मनी आणि इंग्लंड यांच्यामध्यें युद्ध जुंपलें आणि लवकरच त्याला जागतिक महायुद्धाचें स्वरूप प्राप्त झालें. पहिल्यापासूनच अमेरिकेची सहानुभूति इंग्लंड आदिकरून दोस्त राष्ट्रांकडे होती. नंतर १९१७ सालीं अमेरिकेला प्रत्यक्षच युद्धांत पडावें लागलें. युद्धांत पडण्यापूर्वीहि अमेरिका दोस्त राष्ट्रांना पुष्कळसें युद्धसाहित्य पुरवीत होती. युद्धामध्यें उडी टाकल्यानंतर तर युद्धसाहित्याचें आणि इतर सर्व तऱ्हेच्या मालाचें उत्पादन अमेरिकेला खूपच मोठ्या प्रमाणांत वाढवावें लागलें. कामगारांच्या सहकार्याशिवाय तें करणें शक्य नव्हतें, म्हणून या वेळीं सरकार आणि उद्योगपति दोघांनाहि कामकरी चळवळीची आठवण झाली. ज्या कामकरी चळवळीचा पाडाव करण्यासाठीं त्यांनीं खूप प्रयत्न केले होते त्याच चळवळीचें सहकार्य आतां त्यांना हवेंसें झालें.

या वेळीं वुड्रो विल्सन हे अमेरिकेचे अध्यक्ष होते. जात्याच ते उदार मनःप्रवृत्तीचे आणि प्रसंगहि असा आला होता कीं, कामगारांचें सहकार्य मिळविणें अवश्य होतें. म्हणून कामगारांच्या संघटनेच्या हक्कांबद्दल कांहीं तरी स्पष्ट घोषणा करणें अवश्य होतें. प्रे. विल्सन यांनीं ती घोषणा केली आणि निःसंदिग्ध शब्दांत असें जाहीर केलें कीं, संघ बनविणें आणि मालकांशीं सामुदायिक स्वरूपाच्या वाटाघाटी करणें हा कामगारांचा हक्क आहे आणि त्या हक्कावर कोणीहि अतिक्रमण करतां कामा नये. कामकरी चळवळीला ही एक मोठी सनदच मिळाली. प्रे. विल्सन एवढी घोषणाच करून थांबले नाहींत. त्यांनीं उत्पादन व मनुष्यबळ या प्रश्नांच्या बाबतींत सरकारला मदत करण्यासाठीं म्हणूनच एक वॉर लेबर बोर्ड नेमलें आणि त्या मंडळावर कामकरी चळवळीच्या अधिकृत प्रतिनिधींना स्थान दिलें. सरकारकडून ही जी मान्यता मिळाली तिचा कामकरी चळवळीला फार उपयोग झाला.

कामगार चळवळीची मध्यवर्ती संस्था जी अमेरिकन फेडरेशन आफ् लेबर तिच्यामध्यें युद्धसहकार्याच्या प्रश्नाबद्दल एकमत नव्हतें. संस्थेमध्यें एक गट असा होता कीं, ज्याच्या मतें युद्धामध्यें भाग न घेणें हेंच कामगारांच्या हिताचें होतें.

या मताची फेडरेशनमध्यें खूप चर्चा झाली, पण अखेर तें प्रचंड बहुमतानें अमान्य ठरलें. फेडरेशनचा अध्यक्ष सॅम्युअल गॉम्पर्स युद्धसहकार्याचा कट्टर पुरस्कर्ता होता. त्याचेंच मत फेडरेशनमध्यें प्रभावी ठरलें आणि फेडरेशननें आणि त्याच्याशीं संलग्न असलेल्या सर्व कामगार संघांनीं युद्धाच्या बाबतींत सरकारशीं सहकार्य करण्याचें ठरविलें. युद्ध सहकार्याच्या या धोरणाला अनुसरून संघांनीं युद्ध चालू असेपर्यंत संप करायचे नाहींत असेंहि ठरविलें. आणि इतिहासाची अशी साक्ष आहे कीं, या प्रतिज्ञेचें कामगार संघांनीं मोठ्या निष्ठेनें पालन केलें.

उद्योगधंदे वाढत होते, मालाला खूप मागणी होती. उत्पादन झपाट्यानें वाढवावयाचें होतें, म्हणून कामगारांना त्यांच्या पुष्कळशा आर्थिक मागण्या विशेष सायास न करतां मिळत गेल्या. त्यामुळें कामगारांचा संघांवरील विश्वास वाढला आणि संघांच्या सभासदांची संख्या झपाट्यानें वाढीस लागली. १९१४ मध्यें फेडरेशनच्या सभासदांची संख्या २० लाख होती, ती १९२० मध्यें ४० लाखांवर गेली. रेल्वे कामगारांचे संघ पहिल्यापासूनच फेडरेशनमध्यें नव्हते. त्यांच्या सभासदांची संख्याहि वाढत होती. ती १९२० मध्यें १० लाखांच्या घरांत होती. म्हणजे युद्ध संपलें त्या वेळीं जवळ जवळ ५० लाख कामगार संघटित झालेले होते. ही एक देशामध्यें नवीनच आणि प्रचंड अशी शक्ति निर्माण झाली होती.

कामगार आणि कारखानदार यांचे संबंध यावेळीं फार सलोख्याचे होते. दोघांमध्यें सारखा विचारविनिमय होत असे आणि संघांच्या संमतीखेरीज कारखानदार नवी अशी कोणतीहि योजना हातांत घेत नसत. युद्धकाळांत कित्येक कारखान्यांतून संयुक्त मंडळें (joint councils) अस्तित्वांत आलीं होतीं. या सर्व घटनांमुळें आणि विशेषेंकरून सरकारी मान्यतेमुळें व फेडरेशननें स्वीकारलेल्या राष्ट्रहिताच्या धोरणामुळें कामकरी चळवळीची प्रतिष्ठा देशभर खूप वाढली आणि कामगार संघांना आणि त्यांच्या प्रतिनिधींना समाजजीवनांत महत्त्वाचें स्थान लाभलें.

पण सरकारचें, मालकवर्गाचें आणि एकंदर समाजाचें हें कामकरी चळवळीवरील प्रेम क्षणभंगुर स्वरूपाचें होतें. युद्धाची गरज संपतांच त्यांच्या प्रेमाला उतरती कळा लागली. युद्ध संपल्यानंतर उत्पादनाची गरज कमी झाली. कारखान्यांचें काम आणि मालाची मागणी यांनां देखील उतार पडला. कारखानदारांनीं ताबडतोब कामगारांवर आणि त्यांच्या संघांवर शस्त्र उगारलें. युद्धकाळांत

त्यांनीं मिळविलेल्या सवलती काढून घेण्याचा उद्योगपतींनीं प्रयत्न सुरू केला. कुशल कामगारांच्या बाबतींत त्यांचा प्रयत्न यशस्वी झाला नाहीं. या कामगारांच्या संघांनीं, जमवून ठेवलेल्या पैशाच्या बळावर कारखानदारांशीं निकराचे लढे लढविले. कांहीं ठिकाणीं चार चार आणि पांच पांच महिने संप चालले. आणि कामगारांच्या या चिकाटीच्या प्रयत्नांमुळें मालकांना अखेर हार खावी लागली. तरी देखील या लढ्यांत कांहीं नाणावलेल्या संघांची आहुति पडली. पण एकंदरींत कुशल कामगारांच्या बाबतींत मालकांचा डाव यशस्वी झाला नाहीं असेंच म्हटलें पाहिजे.

पण कुशल कामगार हा एकंदर कामगार वर्गाचा अल्पसंख्य असा भाग होता. उत्पादनपद्धतीमध्यें या काळांत झपाट्यानें बदल होत होते. नवीन नवीन यंत्रें निघाल्याकारणानें कुशल कामगारांचें काम साधारण (unskilled) दर्जाचें बनत चाललें होतें. नवीन यंत्रोत्पादनपद्धतीमध्यें यंत्रावर नजर ठेवणें एवढेंच काम कामगाराला करावें लागे. त्यामुळें कारखान्यांतील कुशल कामगारांची संख्या कमी होत जाऊन साधारण कामगारांची संख्या वाढत गेली. या कामगारांना धंदेवाईक शिक्षणाची फारशी गरज नव्हती. त्यामुळें त्यांची भरती विनासायास करतां येई. देशामध्यें अशा तऱ्हेचे, नानाविध यंत्रांच्या साहाय्यानें प्रचंड प्रमाणावर उत्पादन करणारे कारखाने खूप वाढले. या कारखान्यांतून कामगारांची खूप भरती झाली. पण त्यांच्यापैकीं बहुसंख्य कामगार साधारण दर्जाचे कामगार होते.

या कामगारांची संघटना करण्याच्या प्रयत्नांना कारखानदारांचा तीव्र विरोध होता. हे कारखानदार पूर्वीच्या युगांतील कारखानदारांसारख्या लहान सहान असामी नव्हत्या. ते बडे उद्योगपति बनले होते. देशांतील मोठमोठ्या बँकांचा त्यांना पाठिंबा होता आणि दर वर्षी लक्षावधी रुपयांचा फायदा ते मिळवीत होते. मध्यवर्ती आणि प्रादेशिक सरकारमधील बड्या बड्या व्यक्तींशीं त्यांचे लागेबांधे असत आणि पैशाच्या दडपणामुळें त्यांनीं केलेल्या पुष्कळशा गोष्टींकडे अधिकारी वर्ग कानाडोळा करीत असे. कामगारांनीं आपले संघ बनवूं नये म्हणून या उद्योगपतींनीं नाना उपाय योजले. युरोपमधील वेगवेगळ्या देशांतून जे वेगवेगळ्या जमातींचे लोक अमेरिकेंत आले होते त्यांच्यामधील भेदभावांचा त्यांनीं पुष्कळ उपयोग करून घेतला. कांहीं ठिकाणीं दक्षिणेकडील प्रदेशांतून नोकरीच्या लोभानें उत्तरेकडे आलेल्या गरीब नीग्रोंचा त्यांनीं संघटना तोडण्या-

ग्रं. नं.

साठीं उपयोग केला. कधीं कधीं ते पगारवाढीचेंहि आमिष दाखवीत आणि कांहीं ठिकाणीं तर त्यांनीं नफ्यामध्यें वांटणी देण्याचीहि (profitsharing) योजना आंखली. हे सामदामभेदाचे उपाय अपुरे पडले तर दंडाचे उपायहि योजण्याची त्यांची तयारी होती. आणि दंडाचे उपाय त्यांनीं अनेक ठिकाणीं योजले देखील. संपाच्या वेळीं संपवाल्या कामगारांवर स्वतःच्या संरक्षक दला करवीं अगर पोलिस आणि लष्कर यांच्यामार्फत गोळीबार किंवा लाठीहल्ला करण्याचें त्यांना कांहींच वाटत नसे. अशा या उद्योगपतींच्या विरोधावर मात करून नवीन निघालेल्या या प्रचंड कारखान्यांतील कामगारांची संघटना करण्याचें काम सोपें नव्हतें.

अमेरिकन फेडरेशन ऑफ लेबरची जी संघटनेची पद्धत होती त्यामुळें तर हें कार्य जास्त कठीण झालें. फेडरेशनमधील सर्व संघ धंद्याप्रमाणें संघटना (craft basis) या तत्त्वानुसार बनले होते. तें तत्त्व सोडून एका कारखान्यांत काम करणारे सर्व कामगार एका संघांत (industrial union) या पद्धतीनुसार कामगारांची संघटना करण्याची फेडरेशनची तयारी नव्हती. त्यामुळें लोखंड व पोलाद या उद्योगधंद्यांतील (industry) कामगारांची संघटना करण्याचें फेडरेशननें ठरविलें तेव्हां तें काम त्यानें धंद्यानुसार बनलेल्या (craft unions) २४ संघांकडे सोपविलें. या २४ संघांना एकमतानें आणि एका विचारानें काम करतां येईना. त्यांच्यामध्यें मतभेद उद्भवले आणि त्यांना मालकांच्या विरोधाला तोंड देतां येईना. म्हणून अखेर तो प्रयत्न फसला. प्रचंड प्रमाणावर उत्पादन करणाऱ्या अजस्त्र कारखान्यांमध्यें धंद्यानुसार संघ बनविण्याची पद्धत उपयोगी पडणें शक्य नव्हतें. तेथें एका उद्योगधंद्यांतील कामगार सारे एका संघांत हें तत्त्व अंमलांत आणावयास हवें होतें. पण जुनें तें सोनें या चुकीच्या कल्पनेमुळें फेडरेशन या नवीन तत्त्वानुसार संघटना करावयाला तयार होईना. त्यामुळें फेडरेशनच्या प्रगतींत खंड पडला. देशांतील कामगारांची संख्या वाढली, पण फेडरेशनच्या सभासदांची संख्या वाढण्याऐवजीं घटली. १९२० सालीं सभासदांची संख्या जी ४० लाख होती ती १९२८ सालीं २८ लाखांवर येऊन ठेपली.

त्यानंतर दुसऱ्याच सालीं म्हणजे १९२९ मध्यें देश न भूतो न भविष्यति अशा आर्थिक मंदीच्या चक्रांत सांपडला. बँका बुडाल्यामुळें उद्योगधंदे बंद पडले. मालाचा उठाव होईना म्हणून उत्पादन थांबलें. लाखों कामगार बेकार

झाले आणि कित्येकांना अन्नाची देखील भ्रांत पडली. या मंदीच्या काळांत कामगारांची जशी विपन्नावस्था झाली तशी यापूर्वी कधीं घडली नव्हती. या परिस्थितींत कामगार चळवळींची प्रगति होणें अर्थात् शक्य नव्हतें. फेडरेश-नच्या सभासदांच्या संख्येला सारखी गळती लागली होती आणि १९३३ मध्यें ती २१ लाखांपर्यंत खालीं उतरली. वास्तविकपणें एवढे सभासद तरी टिकून राहिले हीच मोठी गोष्ट. पूर्वींच्या काळांत गॉम्पर्सच्या आदेशानुसार वागून कुशल कामगारांनीं जी कणखर संघटना निर्माण केली होती आणि संघाच्या तिजोरींत जे लाखों रुपये सांठविले होते त्याच्याच बळावर त्यांना या अत्यंत प्रतिकूल अशा परिस्थितीवरहि मात करून स्वतःच्या संघांचें अस्तित्व टिकवितां आलें. पण तेवढ्यानें बहुसंख्य कामगारांचा प्रश्न सुटण्यासारखा नव्हता. त्यासाठीं मंदीला आळा घालण्याच्या हेतूनें आर्थिक व सामाजिक स्वरूपाचे अनेक मूलगामी उपाय योजावयाला हवे होते. ते तत्कालीन रिपब्लिकन पक्षाचें—हूवरचें—सरकार योजावयाला तयार नव्हतें. म्हणून १९३२ सालच्या निवडणुकींत अमेरिकन जनतेनें अर्थात् कामगारांनीं देखील प्रचंड बहुमतानें डेमोक्रॅटिक पक्षाच्या फ्रँकलिन डी रूझवेल्टला अध्यक्ष म्हणून निवडून दिलें. नवीन अध्यक्षानें एका नव्या जमान्याला सुरुवात केली आणि त्या नव्या जमान्यांत कामकरी चळवळीं-तील एका नव्या युगाला सुरुवात झाली.

★ ★ ★

न्यू डीलचें युग

प्रे. रूझवेल्ट यांनीं ज्या नवीन जमान्याला सुरुवात केली तो इतिहासांत 'न्यू डील' या नांवानें प्रसिद्ध आहे. न्यू डीलचें मुख्य उद्दिष्ट हें होतें कीं, मंदीमुळें बंद पडलेलीं उत्पादनाचीं चक्रें पुन्हा परत सुरू करावीं. त्यासाठीं सरकारमार्फत अनेक सार्वजनिक स्वरूपाचीं बांधकामाचीं वगैरे कामें सुरू करण्यांत आलीं. तसेंच सरकारमार्फतीनें कर्जें वगैरे देऊन बंद पडलेल्या कारखान्यांचें काम पुन्हा परत सुरू होईल अशी व्यवस्था करण्यांत आली. या उपायांनीं जास्त लोकांना काम मिळेल अशी सोय झाली. पण मालाचा उठाव वाढण्याच्या दृष्टीनें सर्वसामान्य जनतेची क्रयशक्ति वाढविणें देखील जरूरीचें होतें. त्यासाठीं कामगारांना मिळणाऱ्या मजुरीच्या दरांत वाढ होणें आवश्यक होतें. कामगारांचे संघ बनून त्यांची मालकांबरोबर देवाणघेवाण करण्याची शक्ति वाढल्याखेरीज मजुरीचे दर वाढणार नाहींत हें सरकारनें ओळखलें. आणि म्हणून प्रे. रूझवेल्ट यांच्या सरकारनें कामगार संघांना उत्तेजन देण्याचें धोरण स्वीकारलें.

स्वतःच्या नवीन आर्थिक आणि सामाजिक धोरणाला मूर्त स्वरूप देण्यासाठीं प्रे. रूझवेल्ट यांनीं काँग्रेसकडून नॅशनल रिकव्हरी ॲक्ट (National Recovery Act) नांवाचा कायदा मंजूर करून घेतला. कामगार संघांना उत्तेजन देण्याच्या हेतूनें या कायद्यांत ७ अ नंबरचें एक कलम घातलें होतें. या कलमानुसार संघ बनविण्याचा आणि स्वतःच्या पसंतीच्या प्रतिनिधीमार्फत मालकांशीं वाटाघाटी करण्याचा अनिर्बंध हक्क कामगारांना मिळाला. हा हक्क अतिशय मोलाचा होता. यापुढें तुम्ही संघ बनवूं नका व तुम्ही बनविलेल्या संघाशीं मी बोलणें करणार नाहीं, असें कुणाहि मालकाला स्वतःच्या कामगारांना सांगणें शक्य नव्हतें. कामगारांनीं संघ बनविण्याच्या कामांत त्यानें ढवळाढवळ करणेंहि आतां बेकायदेशीर ठरलें होतें. म्हणजे ज्या हक्कासाठीं ते सुरुवातीपासूनच झगडत होते तो आतां त्यांना सरकारी कायद्यानुसार मिळाला होता. कामगारांनीं या सवलतीचा खूप फायदा घेतला आणि त्यामुळें संघांची आणि त्यांच्या सभासदांची संख्या चांगली वाढीस लागली.

पण १९३५ सालीं सर्वोच्च न्यायालयानें नॅशनल रिकव्हरी ॲक्ट बेकायदेशीर ठरविला. त्यामुळें रूझवेल्ट सरकारनें नवीन नॅशनल लेबर रिलेशन्स ॲक्ट (National Labour Relations Act) मंजूर करून घेतला. हा कायदा वॅग्नर ॲक्ट (Wagner Act) नांवानें प्रसिद्ध आहे. या कायद्याप्रमाणें कामगारांना आणखीहि कांहीं सवलती मिळाल्या. संघ बनविण्याचा अधिकार तर मिळालाच, पण त्या संघाला मान्यता देऊन त्याच्याशीं बोलणीं व करारमदार करण्याचें बंधनहि मालकांवर लादण्यांत आलें. तसेंच संघ बनविण्याच्या कामीं व त्याचें कार्य करीत असतांना मालकांचें दडपण पडू नये म्हणून त्यानें कामगारहितविरोधी कामें करूं नये असें कायद्यानें ठरवून टाकलें. संघामध्यें काम केल्याबद्दल एखाद्याविरुद्ध पक्षपात करणें, त्याला कामावरून दूर करणें, स्वतः संघ बनविण्याचा प्रयत्न करणें वगैरे कृत्यें कामगारहितविरोधी (unfair labour practices) होत असें कायद्यानें ठरविलें. अशा कृत्यांच्या बाबतींत जाब मिळविण्यासाठीं नॅशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड (National Labour Relations Board) नांवाची एक नवीन संस्था बनविण्यांत आली. त्याच संस्थेला जरूर पडेल तेव्हां कामगारांची खरीखुरी प्रातिनिधिक संस्था कोणती हें ठरविण्यासाठीं निवडणूक घेण्याचाहि अधिकार देण्यांत आला. त्यामुळें स्वतःच्या पसंतीचे प्रतिनिधी निवडण्याचा कामगारांचा मार्ग खुला झाला. हा कायदा म्हणजे कामकरी चळवळींची एक मोठी मोलाची सनद आहे. म्हणूनच कामगारांनीं त्याचें मोठ्या उत्साहानें स्वागत केलें. पण मालकवर्गाच्या पोटांत तो खुपत होता, म्हणून १२ वर्षांनंतर संधी मिळतांच त्यांनीं त्याचे हातपाय तोडले. तो विषय योग्य वेळीं येईलच. त्याची आतां या ठिकाणीं चर्चा नको.

उद्योगधंद्यांची वाढ व्हावी म्हणून व सामान्य जनतेची क्रयशक्ति वाढून उत्पादन वाढावें म्हणून, रूझवेल्ट सरकारनें इतरहि अनेक उपाय योजिले. त्या सर्वांचा परिणाम होऊन आर्थिक जीवनाची पुन्हा परत भरभराट झाली. कामगारांचा त्यानें अतिशय फायदा झाला. प्रत्येकाला काम मिळण्याची सोय झाली. मजुरीचे दर वाढले. जीवनमान सुधारलें. आणि त्यामुळें कामगार संघहि बळावले. त्यांच्या सभासदांची संख्या वाढत गेली आणि अनेक नवीन क्षेत्रांत नव्यानें संघ स्थापन झाले. रूझवेल्ट सरकारचें सामाजिक धोरण पूर्वीच्या सरकारच्या धोरणापेक्षां वेगळें होतें. अमेरिकेंतील परंपरागत धोरण असें होतें कीं, सरकारनें समाजकल्याणाच्या अशा कोणत्याहि गोष्टी करूं नयेत. अर्थव्यवहारापासून सर-

कारनें अलिप्त रहावें आणि अर्थव्यवस्थेंत सरकारनें मुळींच हस्तक्षेप करूं नये, असा त्या भूमिकेचा कटाक्ष होता. पण मंदीच्या काळांतील अनुभवानंतर जनतेचें या प्रश्नावरील मत बदललें आणि नागरिकांच्या किमान गरजा भागविण्याची थोडीबहुत जबाबदारी सरकारवर देखील आहे, असा जिकडून तिकडून सूर निघूं लागला. म्हणून रूझवेल्ट सरकारनें म्हातारपणींच्या पेन्शनबद्दलचे, बेकारी भत्त्याबद्दलचे व नडीच्या वेळीं कामगारांना मदत करण्याबद्दलचे कांहीं कायदे मंजूर केले. त्याचाहि कामगारांना फायदा झाला आणि ते एका नवीन उत्साहानें आणि विश्वासानें समाजाच्या व्यवहारांत भाग घेऊं लागले.

कामगारांचा हा जो फायदा झाला तो सुरुवातीला कुशल कामगारांपुरताच मर्यादित होता. त्याचें लोण सर्वसाधारण कामगारांपर्यंत पोंचविण्याचें कार्य अद्याप घडावयाचें होतें. आणि नवीन यांत्रिक स्वरूपाच्या प्रचंड प्रमाणावरील उत्पादनपद्धतीमुळें या कामगारांची संख्या देशामध्यें सारखी वाढत होती. वॅग्नर कायद्याप्रमाणें त्यांना संघ बनविण्याचा कायदेशीर हक्क मिळाला खरा, पण उद्योगपतींच्या विरोधामुळें त्यांना अद्याप प्रत्यक्षांत त्या हक्काची अंमलबजावणी करतां येत नव्हती. धंद्यानुसार (craft) संघ बनविण्याच्या फेडरेशनच्या पुरातन पद्धतीप्रमाणें त्यांचें संघटन करतां येईना. हा अनुभवाचा धडा शिकलेल्या कांहीं पुरोगामी नेत्यांनीं असें सुचविलें कीं, एका उद्योगांत (industry) काम करणाऱ्या सर्व कामगारांचा एक संघ या पद्धतीनें त्यांची संघटना करावी. पण फेडरेशनच्या बहुसंख्य नेत्यांना तें पसंत पडेना. जुनी पद्धत सोडावयाला त्यांची तयारी नव्हती आणि ती पद्धत सोडल्याखेरीज नवीन निघालेल्या प्रचंड कारखान्यांतील कामगारांची संघटना होत नव्हती. या दुष्ट चक्रांतून मार्ग कसा काढावा याबद्दल पुरोगामी नेते बरेच दिवस बुचकळ्यांत पडले होते. १९३५ सालच्या फेडरेशनच्या अधिवेशनांत त्यांनीं आपल्या योजनेला संमति मिळविण्याचा अखेरचा प्रयत्न केला. पण तो प्रयत्न फसला. तेव्हां त्यांनीं औद्योगिक पद्धतीचे कामगार संघ (industrial unions) बनविण्याच्या हेतूनें कमिटी फॉर इंडस्ट्रिअल ऑर्गनायझेशन्स (committee for industrial organisations) नांवाचें नवीन मंडळ स्थापिलें. हें मंडळ तात्पुरत्या स्वरूपाचें म्हणून प्रथम स्थापन करण्यांत आलें आणि मंडळामार्फत बनलेले नवीन संघ फेडरेशनलाच जोडून घेण्याचा पुरोगामी नेत्यांचा सुरुवातीचा बेत होता. पण फेडरेशननें मंडळाशीं संबंध ठेवणाऱ्या सर्व

नेत्यांवर आणि संघांवर शस्त्र उगारलें. १९३६ सालीं फेडरेशननें त्या सर्वांना आपल्या संघटनेंतून हद्दपार केलें. त्यामुळें नाइलाज होऊन त्या नेत्यांना नवीन संघटना काढावी लागली. १९३८ सालीं त्यांनीं औद्योगिक पद्धतीनें संघटित झालेल्या सर्व संघांची परिषद भरविली. त्या परिषदेंत कॉंग्रेस ऑफ् इंडस्ट्रिअल ऑर्गनायझेशन्स (Congress of Industrial Organisations) जन्माला आली. सी. आय्. ओ. (C. I. O.) या नांवानें ही नवीन संस्था अमेरिकन कामकरी चळवळींत ओळखली जात आहे.

औद्योगिक पद्धतीनें कामगार संघ बनविण्याचे प्रयत्न १९३५ पासून नेटानें सुरू झाले. रबर, लोखंड, तेल, मोटर, विजेचीं यंत्रें वगैरे धंद्यांकडे प्रथम लक्ष पुरविण्यांत आलें. या धंद्यांच्या मालकांनीं सुरवातीला संघटनेच्या या मोहिमेला खूप विरोध केला. कामगार संघटनेनें आपल्या धंद्यांत मूळ धरू नये म्हणून त्यांनीं प्रयत्नांची पराकाष्ठा केली, भलेबुरे सारे उपाय योजिले, पण अखेर त्यांना हार खावी लागली. कामगारांचा उत्साह इतका दुर्दम्य होता आणि कामकरी चळवळीची लाट अशा जोरानें उसळली होती कीं, हलके हलके सर्व उद्योगपतींना तिच्यापुढें नमावें लागलें. सी. आय्. ओ. ला पहिला मोठा विजय मिळाला तो रबराच्या धंद्यांत. त्या धंद्यांतील संप पांच आठवडे चालला होता. पण शेवटीं त्या धंद्यांतील प्रचंड कंपनी जी गुड इअर टायर कंपनी तिनें संघाला मान्यता देऊन संघाशीं सामुदायिक करार केला. मोटरीच्या धंद्यामध्येंहि थोड्याच दिवसांनंतर संघाला मान्यता मिळाली. पण त्यासाठीं जनरल मोटर्सच्या कारखान्यांतील कामगारांना कित्येक दिवसांचा बैठा संप करावा लागला. लोखंडाच्या धंद्यांतहि सी. आय्. ओ. ला प्रचंड विजय मिळाला. मार्च १९३७ मध्यें त्या धंद्यांतील सर्वांत मोठी कंपनी जी युनायटेड स्टेटस् स्टील कॉर्पोरेशन तिनें संघाला मान्यता देऊन संघाशीं करार केला. हलके हलके इतर धंद्यांतील कामगारांचीहि संघटना वाढत गेली आणि संघांना मान्यता मिळत गेली.

पण हे विजय सी. आय्. ओ. ला सुखासुखी मिळाले नाहींत. त्यासाठीं अनेक कामगार कार्यकर्त्यांना रक्ताचें पाणी करावें लागलें आणि अविश्रांत मेहनत घ्यावी लागली. कांहीं कामगारांना आपल्या प्राणांचे बळी द्यावे लागले. १९३७ सालच्या मे महिन्यांत शिकागो येथें लोखंडाच्या कारखान्यांतील कामगारांचा संप झाला होता. संप फोडण्यासाठीं मालकांनीं प्रयत्नांची पराकाष्ठा चालविली

होती. लठ्या, काठ्या व बंदुकाहि त्यांनीं उपयोगांत आणल्या होत्या. तरीहि कामगारांचा संप फुटेना. तेव्हां एक दिवस कारखान्याच्या संरक्षणासाठीं बोलावलेल्या पोलिसांच्या १५० लोकांनीं कांहीं तरी निमित्त काढून संप चालविण्यासाठीं जमा झालेल्या कामगारांच्या घोळक्यावर गोळीबार केला. आठ कामगार त्या गोळीबारांत ठार झाले. संप तात्पुरता फसला. पण त्या आठ कामगारांनीं दिलेली आपल्या जीवांची आहुति फुकट गेली नाहीं. थोड्याच महिन्यांनंतर त्या कारखानदारांना नमावें लागलें आणि कामगारांच्या संघाला मान्यता देऊन सामुदायिक करार करावा लागला.

या सुमारास सेनेटनें एक चौकशी मंडळ नेमलें होतें. कामगारांना जो संघटनेचा हक्क मिळाला होता तो बजावण्याच्या मार्गांत कोणकोणत्या अडचणी येतात त्यांची या मंडळाला चौकशी करावयाची होती. मंडळानें जी माहिती जमा केली तिच्यावरून मालकांच्या कामगार संघविरोधी कारवायांवर चांगलाच प्रकाश पडला आहे. मालकांच्या मार्फत हिंस्र उपायांचा जो अवलंब होत असे त्याचा उल्लेख अगोदरच झाला आहे. पण त्याखेरीज इतर उपायांचीहि ते योजना करीत असत. त्याविषयींची उद्बोधक माहिती मंडळापुढें आली होती. आलेल्या माहितीवरून हें उघड झालें कीं, कित्येक लहानमोठे कारखानदार संघ मोडण्यासाठीं म्हणून संघामध्यें आपले हेर ठेवीत. पुष्कळ वेळां संघाच्या अधिकारपदावर असलेल्या कामगारांनाहि ते पैशाच्या बळावर विकत घेत. अशा गुप्त हस्तकांकरवीं त्यांना संघाविषयींच्या सर्व बातम्या कळत आणि सभासदांचीं नांवेंहि मिळत. या माहितीचा उपयोग ते संघ तोडण्यासाठीं करीत असत. मंडळाच्या हिशेबाप्रमाणें या सुमारास अमेरिकेंतील कारखानदार अशा तऱ्हेच्या हेरगिरीच्या कामावर सालिना ८ कोटी डॉलर्स म्हणजे अदमासें ४० कोटी रुपये खर्च करीत होते. हेरगिरीखेरीज आपले बगलबच्चे असे संघ (company unions) देखील कारखानदार बनवीत असत. या संघांच्या मार्फतीनें अगर स्वतंत्रपणें करमणुकीचे वगैरे कार्यक्रम योजूनहि कांहीं जण कामगारांचीं मनें त्यांच्या खऱ्या संघांपासून परावृत्त करण्यासाठीं झटत असत. पण हे सारे उपाय योजूनहि मालकांना कामगार संघांची चळवळ थांबवितां आली नाहीं. त्या चळवळीची लाट जी एकदां १९३३–३४ सालीं उठली ती मालकांच्या साऱ्या विरोधाचा धुव्वा उडविल्यानंतरच शांत झाली.

कांहीं मालक संघांना तात्पुरती मान्यता द्यावयाला तयार होते, पण प्रत्येक कामगारानें संघाचा सभासद झालें पाहिजे ही अट मान्य करावयाला तयार नव्हते. अशा तऱ्हेचें बंधन कामगारावर लादणें म्हणजे त्याच्या व्यक्तिस्वातंत्र्यावर गदा घालण्यासारखें आहे अशी त्यांनीं हाकाटी सुरू केली. संघसभासदांखेरीज इतरांना नोकरी मिळूं नये (closed shop) हा संघांचा आग्रह अमेरिकन संस्कृतीच्या आणि जीवनपद्धतीच्या मुळावर घाला घालणारा आहे, असाहि जांवईशोध त्यांच्यापैकीं कित्येकांनीं लावला. त्या शोधाचा त्यांनीं प्रचारहि खूप केला व जनतेचीं मनें संघांविरुद्ध कलुषित होतील अशीहि खूप खटपट केली. पण त्यांचा डाव यशस्वी झाला नाहीं. जनतेनें संघांनाच पाठिंबा दिला आणि संघाचा सभासद झाल्याखेरीज नोकरी मिळूं नये (Closed shop) किंवा नोकरी मिळतांच एका ठराविक मुदतींत संघाचा सभासद झालें पाहिजे (Union shop) हा हक्क मिळविण्याचें आपलें उद्दिष्ट कामकरी चळवळीला बऱ्याच मोठ्या प्रमाणांत गांठतां आलें.

१९३५ ते १९३९ या चार वर्षांत सी. आय्. ओ. ची खूपच झपाट्यानें प्रगति झाली. तिच्या नेतृत्वाखालील संघांच्या सभासदांची संख्या ६० लाखांपर्यंत वाढली. पण सी. आय्. ओ. चें कार्य नुसतें सभासदांच्या संख्येवरून मोजणें योग्य होणार नाहीं. त्यानें आतांपर्यंत संघटनेच्या कक्षेबाहेर राहिलेल्या एका प्रचंड कामगारसमुदायाला संघटनेच्या क्षेत्रांत आणलें. संघटनेमुळें त्या कामगारांना एक नवीन जीवन लाभलें. त्यांना नोकरीची शाश्वती लाभली, सुखानें जगतां येईल असा पगार मिळूं लागला आणि समाजामध्यें मानाचें स्थान मिळालें. या गोष्टींचें मोल पैशानें किंवा संख्येनें मोजतां येण्यासारखें नाहीं. म्हणूनच या काळांतील सी. आय्. ओ. चें काम अमेरिकन कामगार चळवळीच्या इतिहासांत सोन्याच्या अक्षरांनीं लिहून ठेवण्यासारखें आहे.

सी. आय्. ओ. चें हें काम चाललें असतांना अमेरिकन फेडरेशन ऑफ लेबरचेंहि काम चालूच होतें. धंदेनिहाय संघटना करण्याचें काम फेडरेशननें अव्याहत चालू ठेवलें होतें. त्या कामालाहि अनुकूल आर्थिक परिस्थितीची खूप मदत झाली आणि १९३३ सालीं फेडरेशनची सभासदसंख्या जी २१ लाखांपर्यंत घसरली होती ती १९३९ मध्यें ४० लाखांची मर्यादा ओलांडून गेली. पण अमेरिकेमध्यें या गोष्टी घडत असतांना युरोपमध्यें युद्धाचा बार ठासून भरला

जात होता आणि सप्टेंबरमध्यें हिटलरनें पोलंडवर चाल करतांच त्याचा एकदम भडका उडाला. या युद्धाच्या काळांत अमेरिकन कामगार चळवळींनें काय केलें तें आतां पुढच्या प्रकरणांत पहावयाचें आहे.

* * *

दुसरें महायुद्ध आणि नंतर

अमेरिका दुसऱ्या महायुद्धांत प्रत्यक्षपणें पडली ती ७ डिसेंबर १९४२ ला जपाननें पर्ल हार्बरवर हल्ला केला त्यानंतर. पण युद्धाच्या झळा अमेरिकेला युद्ध सुरू झालें तेव्हांपासून, म्हणजे सप्टेंबर १९३९ पासून लागत होत्या. इंग्लंड आदिकरून फॅसिस्टविरोधी राष्ट्रांना युद्धसाहित्य पुरविण्याची जबाबदारी पहिल्यापासूनच अमेरिकेच्या शिरावर पडली होती. फॅसिस्ट राष्ट्रांच्या विरुद्ध तिनें डिसेंबर १९४२ च्या पूर्वी युद्ध पुकारलें नव्हतें, पण पहिल्यापासूनच अमेरिकेची सहानुभूति कुठच्या बाजूला आहे याविषयीं कुणाच्याहि मनांत संशय नव्हता. त्यामुळें युद्धांत पडण्यापूर्वीपासूनहि इंग्लंड, रशिया आदिकरून युद्धमान राष्ट्रांना अमेरिका उघडपणें युद्धसाहित्याचा मुबलक पुरवठा करीत होती. युद्धामध्यें उडी टाकल्यानंतर अमेरिकेला हा पुरवठा अधिक मोठ्या प्रमाणांत करावा लागला आणि स्वतःचें जें सैन्य युरोप, आशिया वगैरे ठिकाणीं पाठविलें त्याला सर्व तऱ्हेचें साहित्य पुरविण्याची नवी जबाबदारीहि उचलावी लागली. ही दुहेरी जबाबदारी पार पाडण्यासाठीं अमेरिकेला आपलें उत्पादन अनेक पटींनीं वाढवावें लागलें.

उत्पादन वाढविण्याच्या बाबतींत कामकरी चळवळींनें सरकारशीं पूर्णतया सहकार्य केलें. महायुद्धाच्या स्वरूपाबद्दल चळवळींमध्यें मतभेद नव्हते. हें स्वातंत्र्याचें युद्ध आहे आणि जगामध्यें लोकशाही जगवायाची असेल तर तें युद्ध, होतील ते प्रयत्न करून जिंकलें पाहिजे असें चळवळींतील सर्वच गटांचें एकमुखी मत होतें. त्यामुळें युद्धाला सुरुवात होतांच युद्धकाळांत संप करणार नाहीं असें अभिवचन सरकारला कामगार संस्थांनीं स्वखुषीनें दिलें. हें अभिवचन देण्यांत फेडरेशन होतें, सी. आय्. ओ. होती आणि या दोन्ही संस्थांच्या बाहेर राहिलेले रेल्वे कामगारांचे संघहि होते. कामकरी चळवळींनें हें अभिवचन अगदीं शब्दशः पाळलें असें सर्वांनीं कबूल केलें आहे. युद्धकाळांत संपामुळें बुडालेल्या दिवसांची संख्या हजारांत एक या प्रमाणांत देखील पडली नाहीं.

उत्पादनांत खंड पडूं नये या बाबतींत जसें संपाचें हत्यार बाजूस ठेवून कामगार चळवळींनें सहकार्य केलें तसेंच उत्पादन वाढविण्याच्या बाबतींतहि केलें.

लाखों कामगारांनीं ठरलेल्या वेळापेक्षां ज्यास्त वेळ काम करावयाला सुरुवात केली. तसेंच काम सुलभ करण्याच्या ज्या ज्या नवीन क्लृप्त्या निघाल्या किंवा यंत्रें निघालीं त्यांचाहि कामगारांनीं बिनविरोध स्वीकार केला. त्यामुळें अमेरिकेचें उत्पादन अनेक पटींनीं वाढलें आणि उत्पादन वाढलें त्यामुळेंच जगाच्या पाठीवर वेगवेगळ्या ठिकाणीं लढणाऱ्या स्वातंत्र्यसेनांना युद्धसाहित्याचा मुबलक पुरवठा अमेरिकेला करतां आला. हा पुरठा झाला नसता तर त्या सेना लुळ्या पडल्या असत्या हें कोण नाकबूल करूं शकेल ?

कामगारांचें सहकार्य मिळावें म्हणून सरकारनें कामगारपुढाऱ्यांना पहिल्या-पासूनच विश्वासांत घेतलें होतें. युद्धकाळांत कामगारांच्या सोईसाठीं जीं वेगवेगळीं मंडळें व संस्था निघाल्या त्या सर्वांवर सरकारनें कामगार संघांना मालकांच्या बरोबरीनें प्रतिनिधित्व दिलें. यामध्यें सर्वांत महत्त्वाची संस्था म्हणजे वॉर लेबर बोर्ड (War Labour Board) ही होती. कामगार व मालक यांच्यांतील तंटे मिटविणें हें या बोर्डाचें काम होतें या सर्व मंडळांमध्यें व संस्थांमध्यें कामगार प्रतिनिधींनीं मोठ्या आस्थेनें कामें केलीं. त्यामुळें त्यांचें सरकारमधील व समाजांतीलहि वजन वाढलें. त्याचा फायदा अर्थात् कामगार चळवळीला झाला आणि संघांच्या सभासदांची संख्या सारखी वाढत गेली. युद्धाच्या सुरुवातीला फेडरेशनच्या सभासदांची संख्या ४० लाखांची होती. ती युद्धाच्या शेवटीं, म्हणजे १९४५ सालीं, ६९ लाखांवर गेली. सी. आय्. ओ. च्या सभासदांच्या संख्येंत फारशी भर पडली नाहीं, पण त्यांची संघटना जास्त मजबूत झाली. रेल्वेकामगारांचें संघटनहि जास्त बळकट झालें.

युद्धकाळांत मजुरीचे दर वाढूं नयेत असें सरकारनें बंधन घातलें होतें. वस्तूंच्या भावांवरहि तसें नियंत्रण होतें. पण तें बहुतांशीं नांवाचेंच राहिलें. मजुरीच्या दराप्रमाणेंच भांडवलदारांच्या नफ्यावरहि सरकारनें नियंत्रण घालाव-याला हवें होतें, पण कायदेमंडळाची संमति मिळाली नाहीं म्हणून सरकार तें करूं शकलें नाहीं. त्यामुळें सर्वांनीं सारख्या प्रमाणांत स्वार्थत्याग करावा ही जी युद्धकालीन सहकार्याची मूलभूत कल्पना होती ती हवेंतच राहिली. स्वार्थत्यागाचें ओझें कामगारांनाच वाहावें लागलें, भांडवलदार-कारखानदारांनीं मात्र गडगंज नफा कमावला. ओझ्याचें त्या दिवसांत कामगारांना विशेषसें वाटलें नाहीं. कारण मजुरीचे दर जरी वाढले नव्हते तरी जास्त काम केल्यामुळें आणि बोनस

वगैरेच्या रूपानें कामगारांची एकंदर मिळकत वाढली होती. शिवाय प्रत्येकाला काम होतें, त्यामुळें एकंदर कौटुंबिक उत्पन्नहि वाढलें होतें. त्यामुळें त्या परिस्थितींत भाव वाढले होते तरीहि कामगारांना जीवन फारसें दुःसह झालें नाहीं.

महायुद्ध १९४५ सालीं संपलें. युद्ध संपल्यानंतर, पहिल्या महायुद्धानंतर जें घडलें त्याचीच पुनरावृत्ति होते कीं काय अशी पुष्कळांना धास्ती वाटत होती. पण आतांची परिस्थिति त्या वेळेपेक्षां वेगळी होती. कामगार संघ आतां दृढमूल झालेले होते. त्यांची व्याप्ति आतां पूर्वीच्यापेक्षां किती तरी मोठी होती. समाजामध्यें त्यांना मान्यता मिळालेली होती. आणि मालकवर्गानेंहि आतां संघांची उपयुक्तता आणि महत्त्व ओळखलेलें होतें. तरी देखील युद्धाची गरज संपतांच मागणी कमी झाली अगर उत्पादनखर्च कमी करावयाला हवा या सबबीवर पगारकाट होण्याची धास्ती होती. म्हणून या खेपेला कामगारांनींच चढाईचें धोरण स्वीकारण्याचें ठरविलें. बाजारभाव वाढले आहेत त्याअर्थी ज्या प्रमाणांत ते वाढले त्या प्रमाणांत मजुरी वाढली पाहिजे अशा तऱ्हेची मागणी ठेवून त्यांनीं जोराची चळवळ आरंभिली. ही चळवळ सबंध देशभर पसरली. मोटारीच्या धंद्यासारख्या बड्या कारखान्यांत ही मागणी द्यावी लागतांच सर्व धंद्यांतील कारखानदारांना त्याचें अनुकरण करावें लागलें. त्यामुळें आतां बहुतेक ठिकाणीं बाजारभाव वाढतील त्या प्रमाणांत पगार वाढण्याची सोय झाली आहे. सामुदायिक करारामध्यें आतां या गोष्टीचा स्पष्ट निर्देश असतो. कांहीं संघांनीं तर वार्षिक पगारवाढीचीहि सवलत मिळविली आहे. तसेंच सामुदायिक करारामध्यें आतां वैद्यकीय मदत, आजारीपणाच्या वेळचा भत्ता, म्हातारपणींचें पेन्शन वगैरे गोष्टींचाहि अंतर्भाव होऊं लागला आहे. कांहीं संघांनीं या बाबतींत पुष्कळ सवलती मिळविल्या तर कांहींना त्या कमी प्रमाणांत मिळाल्या. पण महत्त्वाची गोष्ट ही कीं, सामाजिक सुरक्षिततेची (social security) मागणी मालकांपुढें ठेवण्याचा संघांचा आणि कामगारांचा हक्क आतां मान्य झाला आहे. त्यामुळें आज जरी कमी सवलती मिळाल्या तरी उद्यां त्या वाढवून घेण्याची शक्यता आहे.

मालकवर्गाला या खेपेला आर्थिक क्षेत्रामध्यें कामगारांचे हक्क आणि सवलती हिरावून घेतां आल्या नाहींत. उलट कामगारांनींच चढाई करून अधिक सवलती मिळवल्या. याचें कारण कदाचित् हें असूं शकेल कीं, युद्ध संपलें तरी शांतता

प्रस्थापित झाली नाहीं. एवढेंच नव्हे तर एक नवीन तऱ्हेचें शीत युद्ध सुरू होऊन तिसऱ्या महायुद्धाच्या तयारीला सुरुवात झाली. युद्धाच्या तयारीमुळेंच उत्पादनाच्या क्रियेंत खंड पडला नाहीं, उलट तिची गति वाढवावी लागली आणि त्यामुळेंच मालकवर्गाला कामगारांवर हल्ला चढवितां आला नाहीं, असें कांहीं जणांचें म्हणणें आहे. त्यांचें असेंहि म्हणणें आहे कीं, शांततेचें वातावरण निर्माण होतांच ही कृत्रिम रीतीनें निर्माण केलेली आर्थिक भरभराट टिकणार नाहीं आणि मग मालकवर्ग कामगारांची निर्दयपणें पिळणूक करण्यासाठीं कंबर सरसावून पुढें येईल. म्हणून आजची अमेरिकन कामगारांची सुस्थिति आणि त्यांच्या संघांचें स्थैर्य या व्यक्तींना दिखाऊ पद्धतीचें आणि क्षणभंगुर स्वरूपाचें आहे असें वाटतें. पण या व्यक्ती एका विवक्षित तत्त्वज्ञानाच्या आहारीं जाऊन स्वतःच्या मनाची फसवणूक करून घेत आहेत असें देखील म्हणतां येईल. निदान आज जें अस्तित्वांत आहे तें तर कुणाला नाकबूल करतां येणार नाहीं. आणि जें आहे तें उज्ज्वल स्वरूपाचें आहे हें कोण नाकारूं शकेल? तें उद्यां टिकेल कीं नाहीं हा भविष्याच्या पोटांतील प्रश्न आहे. त्याचें उत्तर भविष्य काय देईल याविषयीं आतांच काथ्याकूट कशाला ?

कायदेकानूंच्या क्षेत्रांत मात्र कामकरी चळवळीला आपलें घोडें पुढें रेटतां आलें नाहीं. उलट तिची थोडी पीछेहाटच झाली. १९३५ सालीं कॉंग्रेसनें मंजूर केलेल्या वॅग्नर कायद्याचा उल्लेख मागेंच केला आहे. या कायद्याप्रमाणें कामगारांना संघटनेचा बहुमोल हक्क मिळाला. आणि त्याचा उपयोग करून त्यांनीं कारखानदारांकडून अनेक सवलती मिळविल्या. त्यामुळें हा कायदा उद्योगपतींच्या व त्यांच्यांशीं ज्यांचे हितसंबंध गुंतले आहेत अशा सर्व गटांच्या डोळ्यांत खुपत होता. १९४६ च्या निवडणुकीमध्यें या गटाला कॉंग्रेसमध्यें बहुमत मिळालें. ताबडतोब आपल्या बहुमताचा उपयोग करून त्या गटानें वॅग्नर कायद्यानें दिलेल्या सवलतींवर बोळा फिरवील अशा तऱ्हेचा एक नवीन कायदा मंजूर करून घेतला. १९४७ सालीं हा कायदा मंजूर झाला आणि टॅफ्ट–हार्टले ॲक्ट (Taft Heartley Act) या नांवानें तो कुप्रसिद्ध आहे. अध्यक्ष ट्रूमन यांना देखील तो कायदा नापसंत होता. पण त्यांच्या विरोधाला न जुमानतां कॉंग्रेसनें तो मंजूर केला.

या कायद्यांतील अनेक क्लृप्त्यांमुळें संघटनेच्या मार्गांत अनेक नवीन विघ्नें उपस्थित झालीं आहेत. कायद्याचा उद्देशच मुळीं मोठा दुष्ट स्वरूपाचा आहे.

'कामगारांचा संघटना करण्याचा किंवा संघटना न करण्याचा' हक्क प्रस्थापित करण्यासाठीं कायदा करण्यांत येत आहे असें सुरुवातीलाच म्हटलें आहे. संघटना न करण्याचा हक्क म्हणजे काय कुणास ठाऊक ? या कायद्यानें कामगारांच्या संप करण्याच्या हक्कावरहि खूप नियंत्रणें घातलीं आहेत. शिवाय कामगार आणि मालक यांनीं आपआपसांत वाटाघाटी करून आणि वेळप्रसंगीं भांडून सामुदायिक करार करण्याच्या परंपरागत पद्धतीऐवजीं सरकारनें दोघांनाहि बंधन-कारक असा निकाल द्यावा, या गोष्टीवर कायद्यानें जास्त भर दिला आहे. खेरीज कोर्टामध्यें खटला भरून आदेश (injunction) मिळविण्याची खोटी पद्धतहि कायद्यानें अंगीकारली आहे. या सर्व कारणांमुळें कामकरी चळवळीनें एकमुखानें या कायद्याला विरोध केला. हा काळा कायदा रद्द करा अशी तेव्हांपासून कामगार सारखी मागणी करीत आहेत. १९४८ च्या निवडणुकीमध्यें प्रे. ट्रुमन यांनीं तो कायदा रद्द करण्याचें अभिवचन दिलें म्हणून बहुसंख्य कामगारांनीं आपलीं मतें देऊन त्यांना निवडून आणलें. निवडून आल्यानंतर कायदेमंडळाच्या विरोधा-मुळें प्रे. ट्रुमन यांना कायदा रद्द करतां आला नाहीं. त्यामुळें नुकत्याच झालेल्या १९५२ च्या निवडणुकीमध्येंहि कामकरी चळवळीनें त्या मुद्यावर भर दिला. जनरल आयसेनहॉवर यांच्यापेक्षां गव्हर्नर स्टीव्हन्सन यांनीं टॅफ्ट-हार्टले कायद्या-बद्दल जास्त समाधानकारक आश्वासनें दिलीं म्हणूनच फेडरेशन आदिकरून कामगार संस्थांनीं त्यांना पाठिंबा देण्याचें ठरविलें. ते निवडून येते तर तो कायदा समूळ रद्द झाला असता. पण निवडून आलेल्या जनरल आयसेनहॉवर-नींहि कायद्यामध्यें पुष्कळ बदल करण्याचीं आश्वासनें दिलीं आहेत. त्यामुळें त्यांच्या कारकीर्दीतहि सगळ्या कामगार चळवळीनें धिक्कारलेल्या या कायद्यांत कांहीं महत्त्वाचे फेरबदल होतील अशी आशा बाळगावयाला जागा आहे.

टॅफ्ट-हार्टले कायदा हें एक पुच्छप्रगतीचें उदाहरण आहे. पण त्या एका उदाहरणावरून युद्धोत्तर काळांत कामकरी चळवळीची पीछेहाट झाली असा निष्कर्ष काढणें योग्य होणार नाहीं. टॅफ्ट-हार्टले कायदाहि कामगार संघांचें फारसें नुकसान करूं शकला नाहीं. कायदा करणारांचें असें म्हणणें होतें कीं, सर्वसाधारण कामगारांना संघ नको असतात, निदान कारखान्यांतील प्रत्येक कामगारानें संघाचा सभासद बनलें पाहिजे (union shop) हें बंधन त्याला नको असतें, कामगार संघांचे पुढारी त्याच्या इच्छेविरुद्ध तें बंधन त्याच्यावर लादतात. म्हणून

कायद्यानें निवडणुकीची नवी योजना आंखली. पण कायद्याप्रमाणें ज्या निवडणुका झाल्या त्यांमध्यें कामगारांनीं जवळजवळ ९७ टक्के बहुमतानें प्रत्येक ठिकाणीं त्या बंधनाला मान्यता दिली. म्हणून अखेर कायद्यामध्यें बदल करून निवडणुकी-बद्दलची योजना रद्द करण्यांत आली. मथितार्थ हा कीं, कामगार संघ आतां इतके प्रबळ झाले आहेत कीं, टॅफ्ट–हार्टले कायद्यासारखा प्रतिकूल कायदाहि त्यांचें कांहीं वाकडें करूं शकला नाहीं. त्या कायद्यानें संघांच्या वाढीला मदत झाली नाहीं एवढें मात्र खरें. आणि म्हणूनच तो कायदा रद्द व्हावा अशी मागणी कामकरी चळवळ करीत आहे. पण तो कायदा असतांनाहि गेल्या ५ वर्षांत कामकरी चळवळीनें पुष्कळच प्रगति केली. त्या प्रगतीचें थोडें मोजमाप पुढच्या प्रकरणांत घेऊं या.

मराठी ग्रंथ संग्रहालय ठाणे
वा. ६१०९२
वाचनालय ठाणे

चळवळीचा व्याप

अमेरिकन कामकरी चळवळींची अमेरिकन फेडरेशन ऑफ् लेबर ही ज्येष्ठ आणि श्रेष्ठ संस्था. तिचा आतांपर्यंत पुष्कळ वेळां उल्लेख झाला. एवढेंच नव्हे तर, कामकरी चळवळींचा इतिहास तिच्याच अनुषंगानें लिहिला गेला. त्यामुळें फेडरेशनचा आतां नव्यानें परिचय करून देण्याचें कारण नाहीं. तिच्या संघटनेशीं मात्र थोडा जास्त परिचय करून घेणें अवश्य आहे.

फेडरेशनच्या नेतृत्वाखालीं आज (म्हणजे ३० जून १९५२ ला) ९० लक्ष ९८ हजार आणि ३०२ कामगार संघटित झालेले आहेत. म्हणजे युद्धसमाप्ती-नंतर सभासदांची संख्या जवळ जवळ १० लाखांनीं वाढली. फेडरेशनमध्यें आतां १०९ कामगार संघ सामील झालेले आहेत. प्रत्येक संघ स्वतःच्या कारभारा-पुरता स्वतंत्र असतो. त्यांच्या अंतर्गत व्यवहारांत फेडरेशनला ढवळाढवळ करतां येत नाहीं. फेडरेशनचें कार्य बहुतांशीं सल्लागाराचें आणि सर्वसाधारण स्वरूपाचें धोरण आंखून देण्याचें असतें. संघाला सर्व राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय प्रश्नांचा नीट रीतीनें अभ्यास करून त्याविषयींचें आपलें धोरण ठरविणें शक्य नसतें. हें कार्य तें फेडरेशनकडे सोपवितात. तसेंच अडचणीच्या वेळीं संघांना मदत करणें, त्यांना वेगवेगळ्या प्रश्नांवरील माहिती पुरविणें, असंघटित काम-गारांना संघटित करणें, सर्व राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय संस्थांमध्यें कामगारांचें प्रति-निधित्व करणें वगैरे कामें फेडरेशनला करावीं लागतात. हीं सारीं कामें करून कामगार चळवळ संघटित ठेवण्यासाठीं म्हणून प्रत्येक संघ आपल्या सभासदांच्या संख्येनुसार ठराविक वर्गणी फेडरेशनला देतो. या वर्गणीच्या रूपानें १९५१-१९५२ च्या १० महिन्यांत फेडरेशनला जवळ जवळ २९ लाख डॉलर्स म्हणजे अदमासें १॥ कोटि रुपये मिळाले. ही एकच गोष्ट फेडरेशनचें आजचें सामर्थ्य आणि त्याला मिळत असलेला कामगारांचा पाठिंबा सिद्ध करण्यास पुरेशी आहे.

फेडरेशनचीं धोरणें ठरतात आणि अधिकाऱ्यांच्या निवडणुकी होतात त्या वार्षिक अधिवेशनांत. दर वर्षी हें अधिवेशन देशांतील कुठच्या ना कुठच्या तरी महत्त्वाच्या शहरामध्यें नियमानें भरतें. प्रत्येक संलग्न संघाला या अधिवेशनाला

वर्गणी दिली असेल त्या प्रमाणांत प्रतिनिधी पाठवतां येतात. हजर असलेले प्रतिनिधी, मग ते कितीहि असोत, आपल्या संघाचीं सारीं मतें देऊं शकतात. १९५२ च्या अधिवेशनांत साऱ्या संघांचीं व संस्थांचीं मिळून ८१,६७९ मतें होतीं. अधिवेशन ८ ते १० दिवस चालतें आणि पोटमंडळामध्यें सांगोपांग चर्चा झाल्यानंतर साधारणपणें सर्व निर्णय एकमतानें घेतले जातात. अधिवेशनामध्यें अधिकाऱ्यांचीहि निवड होते. एक अध्यक्ष, तेरा उपाध्यक्ष आणि एक चिटणीस-खजिनदार निवडला जातो. त्यांचेंच नंतर कार्यकारी मंडळ बनतें आणि तें वर्षभर फेडरेशनच्या कार्यावर देखरेख ठेवतें. अधिकाऱ्यांची निवड जरी दर वर्षी होते तरी साधारणपणें त्याच त्या अधिकाऱ्यांना पुन्हा पुन्हा निवडून देण्याचा फेडरेशनचा शिरस्ता आहे. सॅम्युएल गॉम्पर्स एकदां जो अध्यक्ष म्हणून निवडला गेला तो मरेपर्यंत त्या जागेवरून हलला नाहीं. त्याच्यानंतर त्या जागीं आलेला विलियम ग्रीन हा देखील मरेपर्यंत अध्यक्ष राहिला. बाकीच्या अधिकाऱ्यांच्या बाबतींतहि तीच प्रथा पाळली जाते. फेडरेशनच्या कामाचें व धोरणाचें सातत्य राखण्याच्या दृष्टीनें ही प्रथा फार उपयुक्त ठरली आहे.

राष्ट्रीय स्वरूपाचे संघ* फेडरेशनशीं स्वतंत्रपणें जोडले जातात. पण शिखराला ही जी संघटना निर्माण झाली तिचा धागा खालीं पायापर्यंत नेलेला आहे. संघांच्या शहरोशहरीं शाखा असतात. या शाखांच्या प्रतिनिधींचें मिळून शहरापुरतें सिटी कौन्सिल (city council) बनतें. या शहर संघटनेमध्यें त्या त्या शहरांतील प्रश्नांचा विचार होतो आणि त्या प्रश्नांच्या बाबतींत शहरांतील साऱ्या संघशाखा एक विचारानें आणि सहकार्यानें वागतील अशी खटपट केली जाते. तशाच तऱ्हेची संघटना प्रत्येक प्रदेशामध्येंहि (state) आहे. तिला स्टेट फेडरेशन (State Federation) असें नांव आहे. या संघटनेला प्रदेशामध्यें घडणाऱ्या गोष्टींवर नजर ठेवावी लागते. विशेषतः प्रादेशिक कायदेमंडळांमार्फत मंजूर होणाऱ्या कायदेकानूंबद्दल फार जागरूक रहावें लागतें. तसेंच आपल्या प्रदेशामध्यें कामगार संघांची वाढ होईल व त्यांच्यामध्यें सहकार्य निर्माण होईल

---

* यांना तिथें आंतरराष्ट्रीय संघ (international union) असें नांव आहे. कारण त्यांच्या कार्यक्षेत्रांत युनायटेड स्टेटस् ऑफ अमेरिका खेरीज कॅनडा, अलास्का, हवाई व पोर्टोरिको यांचाहि समावेश होतो. हें दर्शविण्यासाठीं आंतरराष्ट्रीय ही उपाधि त्यांना लाविली जाते.

अशी त्यांना खटपट करावी लागते. या दोन संस्थांच्या मार्फतीनें फेडरेशनच्या कार्याचें लोण प्रदेश आणि शहर यांच्यापर्यंत पोंचतें. दोन्ही संस्थांच्या खर्चाचा भार संलग्न संघांच्या शहरी व प्रादेशिक शाखांना उचलावा लागतो. याखेरीज कांहीं महत्त्वाच्या ठिकाणीं फेडरेशन स्वतःचे संघटक (organisers) देखील पाठवतें. या संघटकांचें काम मुख्यत्वेंकरून संघांना मदत करण्याचें व असंघटित कामगारांना संघटित करण्याचें असतें. कांहीं ठिकाणीं संघ नव्यानें बनतात व तें ताबडतोब कोणत्याहि राष्ट्रीय संघांत अंतर्भूत करणें शक्य नसतें. अशा वेळीं फेडरेशन त्यांना स्वतंत्रपणें संलग्न करून घेतें. हें जें असंघटित कामगारांमध्यें संघटना पसरविण्याचें कार्य आहे त्याला फेडरेशन फार महत्त्व देतें. या कामावर फेडरेशननें १९५१–५२ च्या १० महिन्यांत १३ लाखांहून अधिक डॉलर्स म्हणजे जवळ जवळ ६५ लाख रुपये खर्च केले.

फेडरेशननें कामाच्या सोईसाठीं आपल्या कचेरीमध्यें ४ खातीं निर्माण केलीं आहेत. त्यांपैकीं ३ वेगवेगळ्या औद्योगिक गटांबद्दलचीं आहेत. हीं तीन आपआपल्या गटांतील धंद्यांमध्यें उपस्थित होणाऱ्या प्रश्नांचा विचार करतात व आपल्या गटामध्यें संघटना वाढविण्याचा प्रयत्न करतात. तसेंच गटांतील संघामध्यें कार्यक्षेत्रावरून (jurisdiction) जीं भांडणें उत्पन्न होतात तीं तोडण्याचेंहि काम त्यांना करावें लागतें. चौथें खातें वेगळ्या प्रकारचें असून त्याचें कार्य मोठें मनोरंजक स्वरूपाचें आहे. या खात्याचें नांव युनियन लेबल ट्रेड्स डिपार्टमेंट (Union Label Trades Department). संघटित कामगारांनीं तयार केलेल्या मालाचाच खप जिकडे तिकडे होईल अशी खटपट करावयाची हें या खात्याचें मुख्य काम होय. कामकरी चळवळीच्या दृष्टीनें या कार्याचें महत्त्व फार आहे. संघटनेला त्याचा फार उपयोग होतो. कारखान्यांत संघटना नाहीं, म्हणून तिथें तयार झालेला माल जर बाजारांत पडून राहूं लागला, तर कारखानदाराला संघटनेला विरोध करण्याचें धोरण सोडावें लागतें आणि कामगारांना संघ बनवूं द्यावा लागतो. म्हणून तयार मालावर संघाची चिठ्ठी असावी आणि अशी चिठ्ठी असल्याखेरीज कुणी तो माल खरेदी करूं नये असा दुहेरी प्रचार हें खातें करीत असतें. या खात्यामार्फत हा प्रचार आतां देशभर सुरू झाला आहे. या खात्यानें ठिकठिकाणीं त्यासाठीं मंडळें बनविलीं आहेत. मधून मधून प्रदर्शनें भरविलीं जातात आणि वर्षांतून एकदां एक आठवडा केवळ या कामासाठीं वाहिला जातो. कामगार

चळवळींच्या या मागणीला आतां सार्वत्रिक पाठिंबा मिळूं लागला आहे आणि फेडरेशनच्या या खात्याचें काम सारखें वाढत चाललें आहे.

कामकरी चळवळींची दुसरी मध्यवर्ती संस्था जी सी. आय्. ओ. तिचीहि संघटना साधारणपणें फेडरेशनसारखीच आहे. सी. आय्. ओ. मध्यें आतां अदमासें चाळीस एक राष्ट्रीय कामगार संघ सामील असून त्यांच्या सभासदांची संख्या जवळ जवळ ६० लाखांची आहे. सी. आय्. ओ. मधील बहुतेक संघ औद्योगिक स्वरूपाचे (industrial) आहेत. पण एके काळीं हा जो महत्त्वाचा फरक सी. आय्. ओ. आणि फेडरेशनमध्यें होता त्याचें आतां विशेष महत्त्व उरलेलें नाहीं. कारण फेडरेशनमध्येंहि आतां कांहीं औद्योगिक स्वरूपाचे संघ आहेत. सी. आय्. ओ. चेंहि वार्षिक अधिवेशन भरतें. आणि त्या अधिवेशनांत खुल्या चर्चेनंतर धोरणें ठरतात आणि अधिकाऱ्यांची निवड होते. सी. आय्. ओ. मध्यें देखील त्याच त्या अधिकाऱ्यांची पुन्हा पुन्हा निवड करण्याची पद्धत आहे. साधारणपणें सर्व कामगार संघांमध्यें देखील तीच पद्धत आहे. संघांमध्यें भांडणें लागल्याखेरीज अगर अधिकारी अगदींच नालायक ठरल्याखेरीज जुन्याच अधिकाऱ्यांची साधारणपणें निवड होते. कामाच्या दृष्टीनें ही पद्धत फार सोईची पडते असा अमेरिकन कामकरी चळवळींचा अनुभव आहे. या पद्धतीमुळें सभासदांचा अधिकारी निवडण्याचा हक्क अबाधित राहतो आणि वारंवार अधिकारी बदलल्यामुळें कामाचा जो घोटाळा होतो तो देखील टळतो.

सी. आय्. ओ. चें कामकाज, फेडरेशनचें कामकाज ज्या पद्धतीनें चालतें, साधारणपणें त्याच पद्धतीनें चालतें. दोघांचीं धोरणेंहि जवळ जवळ सारखींच आहेत. मग दोन वेगळ्या संस्था कां असा पुष्कळ वेळां प्रश्न पडतो. प्रश्नाचें समाधानकारक उत्तर देणें खरोखरच कठीण आहे. कारण आज दोन्ही संस्थांच्या धोरणांत आणि काम करण्याच्या पद्धतींत असा कोणताहि महत्त्वाचा फरक राहिलेला नाहीं कीं ज्यासाठीं त्या दोघांनीं वेगळें रहावें. पण दोघांमध्यें अद्याप देखील एकी होऊं शकत नाहीं. एकीचे गेल्या चार पांच वर्षांत पुष्कळ प्रयत्न झाले, पण ते यशस्वी होऊं शकले नाहींत. आनंदाची गोष्ट ही कीं, महायुद्ध सुरू झालें तेव्हांपासून दोघांमध्यें पुष्कळ गोष्टींच्या बाबतींत सहकार्य होऊं लागलें आहे. युद्धकाळांत जें सहकार्य निर्माण झालें तें अद्यापहि पुष्कळ प्रमाणांत चालू आहे. अनेक सरकारी मंडळांमध्यें दोन्ही संस्थांचे प्रतिनिधी एकजुटीनें काम करतात.

आंतरराष्ट्रीय संस्थांमध्येंहि दोघांचें एकमेकांशीं सहकार्य होतें. तसेंच पुष्कळ वेळां दोन्ही संस्थांच्या स्थानिक व प्रादेशिक शाखा एकजुटीनें अनेक प्रश्नांच्या बाबतींत कामें करतात. देश इतका विस्तीर्ण आहे आणि अद्याप एवढ्या मोठ्या कामगार समुदायाला संघटनेच्या कक्षेमध्यें आणावयाचें आहे कीं मनांत आणलें तर एकमेकांशीं न भांडतां दोन्ही संस्थांना करण्यासारखें काम पुष्कळ आहे. तरी देखील पुष्कळ वेळां कुठच्या संघाला मान्यता मिळावी या प्रश्नावरून कार्यकर्त्यांमध्यें भांडणें लागतात. या भांडणांना कांहीं वेळां मोठें तीव्र स्वरूप प्राप्त होतें आणि त्यामुळें संघटनाच मोडते. निवडणूक घेऊन कामगारांचें मत अजमावण्याची जी सोय आहे त्यामुळें बहुतेक ठिकाणीं हीं भांडणें शांत रीतीनें निकालांत निघतात. अशी एकंदर परिस्थिति असल्यामुळें, एकी असती तर फारच चांगलें झालें असतें हें जरी खरें असलें, तरी या दुहीमुळें अमेरिकन कामगारांचें गेल्या १५ वर्षांत खूप नुकसान झालें, अगर आज होत आहे असें म्हणतां येत नाहीं. याचा अर्थ मात्र असा नव्हे कीं, ही दुही दूर होऊं नये, किंवा ती दूर झाल्यानें कामगारांचा जास्त फायदा होणार नाहीं. दोन्ही संस्थांच्या पुढाऱ्यांना या गोष्टीची जाणीव आहे आणि म्हणून आज देखील एकीचे त्यांचे प्रयत्न चालू आहेत.

फेडरेशन ऑफ् लेबर व सी. आय्. ओ. या दोन कामकरी चळवळीच्या मध्यवर्ती संस्था खऱ्या. पण कामगारांचे दोन महत्त्वाचे गट या दोन्ही संस्थांच्या बाहेर आहेत. पहिला महत्त्वाचा गट म्हणजे रेल्वे कामगारांचा. या कामगारांचे संघ पहिल्यापासूनच मध्यवर्ती संस्थेशीं फटकून वागत आले आहेत. अलीकडे यांपैकीं कांहीं संघ फेडरेशनमध्यें सामील झाले आहेत. पण बहुसंख्य रेल्वे कामगार अद्याप मध्यवर्ती संस्थेच्या बाहेरच आहेत. रेल्वे कामगारांचे संघ धंद्याच्या पद्धतीनें (craft basis) बनले आहेत. त्या संघांची संख्या २३ असून एकंदर सगळ्या संघांच्या सभासदांची अदमासें चार लाखांची संख्या आहे. या संघांना रेल्वे कामगारांचा चांगला पाठिंबा असून त्यांची सांपत्तिक परिस्थितीहि चांगली आहे. या संघांपैकीं सर्वांत मोठे संघ म्हणजे गाड्या चालविण्याच्या कामाशीं ज्यांचा संबंध येतो अशा चार गटांच्या कामगारांचे. ब्रदरहुड (brotherhood) म्हणजे बंधुसमाज या नांवानें ते ओळखले जातात. एकमेकांच्या मदतीसाठीं व परस्परसहकार्यासाठीं ते सुरुवातीला अस्तित्वांत आले, व आज कामगार संघ म्हणून इतर संघांप्रमाणें त्यांचें काम चालत असलें तरी त्यांच्या कामकाजाच्या पद्धतीमध्यें अद्याप जुन्या पद्धतीचे

पुष्कळ अवशेष उरले आहेत. या सर्व संघांना रेल्वे कंपन्यांची मान्यता आहे व सर्व संघांचे आपआपल्यापुरते कंपन्यांशीं सामुदायिक करार झालेले आहेत. कांहीं भागांत त्यांनीं कामगारानें संघाचा सभासद झालेंच पाहिजे (union shop) अशी सवलतहि मिळविली आहे. रेल्वे कामगारांच्या बाबतींत सरकारनें पहिल्यापासून वेगळे कायदे करण्याचें धोरण स्वीकारलेलें आहे. पुष्कळशा सवलती रेल्वे कामगारांनीं अगोदर मिळविल्या आणि नंतर त्या बाकीच्या कामगारांना मिळाल्या. औद्योगिक तंटे मिटविण्यासाठीं रेल्वे कामगारांपुरती वेगळी स्वतंत्र योजना आहे. त्यांना टॅफ्ट–हार्टले कायदा लागू नाहीं. रेल्वे कामगारांच्या परिस्थितींत कायद्यामुळें (legislation) पुष्कळशा सुधारणा घडून आल्या आहेत. त्यामुळें रेल्वे कामगार व त्यांचे संघ कायदेमंडळाच्या कामकाजाकडे पुष्कळ लक्ष पुरवितात. हें काम करण्यासाठीं व आपआपसांत थोडेंबहुत तरी सहकार्य व्हावें म्हणून सर्व रेल्वे कामगार संघांनीं रेल्वे एक्झिक्युटिव्हज् ॲसोसिएशन (Railway Labour Executives Association) नांवाची संस्था बनविली आहे. तिची मुख्य कचेरी वॉशिंग्टन इथें असून तिच्या मार्फतीनें लेबर (Labour) नांवाचें एक साप्ताहिक पत्र चालविण्यांत येतें.

दुसरा जो महत्त्वाचा गट मध्यवर्ती संस्थांच्या बाहेर राहिला आहे तो म्हणजे खाणीमध्यें काम करणाऱ्या कामगारांचा. खाणीकामगारांनीं आपला प्रचंड आणि बलवान् संघ बनविला आहे. त्याचें नांव युनायटेड माइन वर्कर्स ऑफ् अमेरिका (United Mine Workers of America) असें आहे. त्याच्या सभासदांची संख्या ४ लाखांवर आहे. सबंध जगभर ज्याचें नांव गाजलें आहे तो जॉन एल्. लुईस त्या संघाचा अध्यक्ष असून, त्याच्यामुळें तो संघ दोन्ही मध्यवर्ती संस्थांपासून अलग आहे. जॉन. एल्. लुईस ही व्यक्ति अत्यंत कर्तृत्ववान् आहे, पण ती जितकी कर्तृत्ववान् तितकीच विक्षिप्त आहे. लुईस कोणत्या वेळीं काय करील त्याचा कुणालाच अंदाज बांधतां येत नाहीं. सी. आय्. ओ. चा तो १९४० पर्यंत अध्यक्ष होता. त्याच्याच नेतृत्वाखालीं ती संस्था स्थापन झाली. पण १९४० च्या अध्यक्षीय निवडणुकींत त्यानें प्रे. रूझवेल्ट यांच्या विरुद्ध काम करण्याचें ठरविलें. पण सबंध कामकरी चळवळीचा त्यांना पाठिंबा होता. त्यामुळें ते निवडून आल्यानंतर लुईसनें सी. आय्. ओ. च्या अध्यक्षपदाचा राजीनामा दिला आणि थोड्या महिन्यांनंतर आपला संघहि त्या संस्थेंतून काढून घेतला. तेव्हांपासून तो

संघ दोन्ही मध्यवर्ती संस्थांपासून अलग राहिला आहे. लुईस मधून मधून एकीच्या घोषणा करतो, पण इतर कामगार पुढारी, त्याच्या मागील इतिहासामुळें त्यांच्याकडे विशेष लक्ष देत नाहींत. खाणींतील कामगारांचा मात्र त्यानें खूपच फायदा करून दिला आहे. त्यानें त्यांची अतिशय प्रभावी अशी संघटना बनविली व संघटनेच्या बळावर त्यांना अनेक सवलती मिळवून दिल्या. त्यामुळें खाणींतील कामगारांचा त्याच्यावर अतोनात विश्वास आहे आणि तो म्हणेल तें करावयास ते नेहमीं तयार असतात. म्हणून अलगपणें व एकांड्या शिलेदाराप्रमाणें जरी त्याच्या संघाचें काम चालत असलें तरी देखील अमेरिकन कामगार चळवळीं-तील एक अतिशय प्रभावी शक्ति म्हणून सारेजण त्या संघाकडे पहात असतात.

★ ★ ★

राजकारण आणि इतर गोष्टी

अमेरिकेंतील कामगार चळवळ राजकारणाकडे दुर्लक्ष करते असा सर्वसाधारण समज आहे. एका दृष्टीनें तो खरा आहे. कारण कामगार संघ राजकारणांत भाग घेत नाहींत. तसेंच कामगार संघावर आधारलेला असा राजकीय पक्ष काढण्याचेंहि त्या चळवळीला मान्य नाहीं. कामगारांचा राजकीय पक्ष काढण्याचे जे प्रयत्न तिथें झाले त्यांना संघांचा व त्यांच्या पुढाऱ्यांचा कधींच पाठिंबा मिळाला नाहीं. पण याचा अर्थ असा नव्हे कीं, राजकारणाकडे संघांनीं अजिबात पाठ फिरविली आहे. राजकारणाचें महत्त्व ते जाणतात; पण त्यांचा आग्रह असा कीं, राजकारण करावें दुसऱ्यांनीं आणि त्यांनीं केलेलें राजकारण पाहून कामगारांनीं मतदानाच्या वेळीं त्यांना मदत करावी किंवा शासन करावें. सॅम्युएल गॉम्पर्सनें घालून दिलेलें हें धोरण कामगार संघ अद्याप देखील पाळीत आहेत. निवडणुकीच्या दिवसांत उमेदवारानें केलेल्या कामाकडे लक्ष देऊन संघ उमेदवारांना संमति देण्याचें वा न देण्याचें ठरवितो. राष्ट्रीय आणि प्रादेशिक निवडणुकांमध्यें अशा तऱ्हेनें कामगार संघ पुष्कळ वेळां उमेदवारांना संमति (endorsement) देतात. ती संमति पक्षाचें नांव पाहून दिली जात नाहीं, तर उमेदवाराचें काम पाहून दिली जाते. त्यामुळें कांहीं ठिकाणीं संघ रिपब्लिकन पक्षाच्या उमेदवाराला संमति देतात तर कांहीं ठिकाणीं डेमोक्रॅटिक पक्षाच्या, तर इतर कांहीं ठिकाणीं स्वतंत्र उमेदवाराला. संघ स्वतःला कोणत्याहि पक्षाला बांधून घेऊं इच्छीत नाहींत व स्वतःचे असे वेगळे उमेदवारहि उभे करूं इच्छीत नाहींत. कामगारांना राजकीय शिक्षण देण्याची गरज मात्र आतां दोन्ही मध्यवर्ती संस्थांनीं ओळखली आहे. सी. आय्. ओ. नें या बाबतींत पहिली सुरुवात केली. १९४१ सालीं त्या संस्थेनें पोलिटिकल ॲक्शन कमिटी (Political Action Committee) नांवाची राजकीय कार्यसमिति काढली. त्यानंतर फेडरेशननें लेबर्स लीग फॉर पोलिटिकल एज्युकेशन (Labour's League for Political Education) नांवाचा राजकीय शिक्षण संघ काढला. या दोन्ही संस्था कामगारांमध्यें राजकीय प्रचार करतात. राजकारण म्हणजे काय तें समजावून

देऊन, कामगारांना कायदेकानूंची व विशेषेंकरून वेगवेगळ्या कामगारविषयक प्रश्नांवर कायदेमंडळांत कुणीं कसें मत दिलें त्याची माहिती देतात. शिवाय कामगारांनीं मतदार म्हणून स्वतःचीं नांवें नोंदवून घ्यावीं यासाठींहि या दोन्ही संस्था खूप प्रचार करतात. निवडणुकीच्या वेळीं त्यांना खूप काम करावें लागतें. पण इतर वेळींहि त्यांचें काम कांहीं कमी नसतें.

राजकारणाचें दुसरेंहि एक अंग आहे. तें म्हणजे कायदेमंडळाच्या कामावर लक्ष ठेवण्याचें. या कामाचें महत्त्व कामगार चळवळीनें कधींपासूनच ओळखलें आहे. कामगारांच्या हिताचे असे कायदे मंजूर व्हावे व त्यांच्या हिताला विघातक असें कांहींहि कायदेमंडळामार्फत घडूं नये यासाठीं कायदेमंडळांच्या कामकाजावर डोळ्यांत तेल घालून लक्ष ठेवणें अगत्याचें आहे हें संघांना पुरतें पटलें आहे. संघ या कामाला फार महत्त्व देतात. पुष्कळ संघांनीं या कामासाठीं आपलीं वेगळीं पोटमंडळें बनविलीं आहेत. तसेंच कित्येक संघ आपले स्वतंत्र प्रतिनिधी देशाची राजधानी जी वॉशिंग्टन तिथें ठेवतात. या प्रतिनिधींचें काम हें असतें कीं, कायदेमंडळाच्या सभासदांशीं घसट ठेवावयाची आणि त्यांच्या मार्फतीनें आपल्या संघाच्या हिताचे असे कायदे मंजूर होतील व अनहिताचें असें कांहीं घडणार नाहीं अशी खटपट करावयाची. फेडरेशन व सी. आय्. ओ. यांना तर हें काम फार मोठ्या प्रमाणांवर करावें लागतें. कारण त्यांना एकंदर कामगार चळवळींच्या वतीनें मध्यवर्ती व प्रादेशिक कायदेमंडळांत होणाऱ्या कामावर नजर ठेवावयाची असते. या कामावर मध्यवर्ती संस्था व संघ यांच्यामार्फत पुष्कळच पैसा खर्च होतो. हें सर्व पाहिलें म्हणजे अमेरिकेंतील कामागार संघ राजकारण-पराङ्मुख आहेत ही गोष्ट केवळ वाच्यार्थानेंच सत्य आहे हें कुणाच्याहि लक्षांत येईल.

अमेरिकेंतील कामगार चळवळ एके काळीं आंतरराष्ट्रीय प्रश्नांकडे आणि संबंधांकडे मुळींच लक्ष देत नसे. देश इतका स्वयंपूर्ण होता आणि देशामध्यें औद्योगिक भरभराट इतक्या झपाट्यानें होत होती कीं, कामगार चळवळीला इतर देशांतील कामगार चळवळींकडे पहाण्याची कधीं गरजच भासली नाहीं. पहिल्या महायुद्धानंतर ही परिस्थिति थोडी बदलली. कामगार संघ आंतरराष्ट्रीय संस्थांमध्यें थोडा भाग घेऊं लागले. पण तो अतिशय मामुली स्वरूपाचा होता. दुसरें महायुद्ध सुरू झालें तेव्हांपासून मात्र ही परिस्थिति समूळ बदलली. आपली

चळवळ हा जागतिक कामगार चळवळीचा एक भाग आहे आणि उच्च दर्जाचें जीवनमान कायम टिकवावयाचें असेल, तर जगामध्यें काय चाललें आहे याची आपण दादखल घेतली पाहिजे हें तेव्हांपासून कामगार संघांना तीव्रतेनें पटूं लागलें. आणि मग इतर देशांतील कामगार संघाबरोबरील त्यांचें सहकार्यहि वाढूं लागलें. युद्धाच्या दिवसांत अमेरिकन कामगार संघ व इंग्लंडमधील कामगार संघ यांची एक संयुक्त समिति होती. युद्धानंतर जी पहिली आंतरराष्ट्रीय संघटना निर्माण झाली ती निर्माण करण्यांत सी. आय्. ओ. नें महत्त्वाचा भाग घेतला होता. पुढें ती संघटना मोडली आणि नवीन इंटरनॅशनल कॉनफेडरेशन ऑफ फ्री ट्रेड युनियन्स (International Confederation of Free Trade Unions) नांवाची संस्था निघाली तेव्हां फेडरेशन आणि सी. आय्. ओ. दोघांनींहि त्या संस्थेची उभारणी करण्यामध्यें उत्साहानें आणि पुढारीपणानें भाग घेतला. आज दोन्ही संस्था कॉनफेडरेशनशीं संलग्न असून तिच्या कामांत कळकळीनें भाग घेत आहेत. पण याखेरीज इतरहि अनेक मार्गांनीं दोन्ही मध्यवर्ती संस्था आणि इतर कांहीं संघ जागतिक कामगार चळवळीला मदत करीत आहेत. युद्धामुळें उध्वस्त झालेल्या युरोपमधील फ्रान्स, इटली व जर्मनी या देशांतील कामगार संघांचें पुनरुज्जीवन करण्याच्या कामीं अमेरिकन कामकरी चळवळीचें बहुमोल साहाय्य झालें. दक्षिण अमेरिकेंत स्वतंत्र कामगार संघ निर्माण व्हावे म्हणूनहि अमेरिकन कामगार चळवळ खूप जोरानें प्रयत्न करीत आहे. तशाच तऱ्हेचे प्रयत्न आशिया व आफ्रिका या खंडांतहि चालू आहेत. फेडरेशननें तर या कामासाठीं फ्री ट्रेड युनियन कमिटी (Free Trade Union Committee) नांवाची समिति बनविली आहे व या समितीचे प्रतिनिधी आज युरोपमधील कांहीं देश, दक्षिण अमेरिका, जपान इत्यादि ठिकाणीं काम करीत आहेत. युद्धोत्तर काळांत जी परिस्थिति निर्माण झाली तिच्या योगानें अमेरिकन कामकरी चळवळीला आंतरराष्ट्रीय दृष्टिकोन स्वीकारणें भाग पडलें. आपले आंतरराष्ट्रीय संबंध वाढविण्याचे तिचे प्रयत्न चालू असून स्वतंत्र कामगार संघांच्या जागतिक चळवळीचें पुढारीपण आतां हलके हलके तिच्याकडे येऊं लागलें आहे.

शैक्षणिक स्वरूपाचें काम हें देखील आतां कामगार चळवळीचें एक महत्त्वाचें अंग बनलें आहे. बहुतेक प्रत्येक संघामध्यें शिक्षणाच्या कामाला वाहिलेलें असें एक स्वतंत्र खातें असतें. शिक्षणाच्या आणि प्रचाराच्या कामामध्यें तज्ज्ञ अशा

माणसाच्या हातीं तें सोपविलें जातें. सभासदांना संघाच्या कामाबद्दल माहिती देणें, संघाच्या कामामध्यें जास्त लक्ष घालावयाला त्यांना प्रवृत्त करणें हें काम मुख्यत्वेंकरून या खात्याला करावें लागतें. त्याच्या जोडीला सभासदांना सर्वसाधारण शिक्षण व प्रचलित प्रश्नांबद्दलची माहिती देण्याचाहि प्रयत्न होतो. हें काम पुस्तकें, पत्रकें, नियतकालिकें वगैरे प्रसिद्ध करून जसें केलें जातें तसेंच सभा, संमेलनें वगैरे भरवून देखील केलें जातें. या कामावर अलीकडे बहुतेक संघ पुष्कळ पैसे खर्च करतात. मध्यवर्ती संस्थांनींहि हें काम अंगावर घेतलें आहे. शिक्षण व प्रचार यांना उपयुक्त असें साहित्य त्या तयार करतात आणि संलग्न संघांना पुरवितात. तसेंच संघांच्या कार्यकर्त्यांच्यासाठीं वर्ग वगैरे चालवून चांगले निष्ठावंत आणि तज्ज्ञ असे कार्यकर्ते निर्माण करण्याचाहि दोन्ही संस्थांचा प्रयत्न चालू आहे. शिक्षणाचें व प्रचाराचें महत्त्व अलीकडे फार वाढलें आहे. आर्थिक प्रश्न बऱ्याच मोठ्या प्रमाणांत सुटल्यामुळें कामगारांचें संघांकडे दुर्लक्ष होऊं लागलें होतें. ती आपत्ति टाळण्यासाठीं म्हणून हें शिक्षणाचें व प्रचाराचें कार्य सुरू झालें. त्या कार्याचें फळ लवकरच दिसूं लागलें आणि कामगार पुन्हा उत्साहानें संघांच्या कामामध्यें लक्ष घालूं लागले आहेत. या अनुभवामुळें शैक्षणिक कार्याकडे बहुतेक संघ आतां मोठ्या जागरूकतेनें लक्ष पुरवितात.

मजुरीचे दर आणि कामाचे तास याबद्दलच्या सवलती मिळवून दिल्या म्हणजे आपलें काम संपलें असें अमेरिकेंतील कामगार संघ समजत नाहींत. कामगारांना हरतऱ्हेची मदत करणें हें आपलें कर्तव्य होय असें ते समजतात. कित्येक संघांच्या आपल्या सभासदांना आजारीपणाच्या वेळीं, बेकारीच्या दिवसांत अगर म्हातारपणीं मदत करण्याबद्दलच्या योजना आहेत. कांहीं संघ मृत्यूनंतर सभासदांच्या वारसांना मदत करतात. फेडरेशननें संलग्न संघांनीं या कामावर १९५१-१९५२ च्या वर्षभरांत किती पैसे खर्च केले त्याची माहिती आपल्या वार्षिक अहवालांत दिली आहे. त्याच्यावरून असें दिसतें कीं, जवळ जवळ ८॥ कोटी-डॉलर्स म्हणजे अदमासें ४५ कोटी रुपये संघांनीं या कामावर खर्च केले. या रकमेवरून त्यांच्या या कामाच्या व्यापाची चांगली कल्पना येईल. याखेरीज कित्येक संघांनीं आपल्या सभासदांसाठीं रुग्णालयें, विश्रांतिस्थळें वगैरे चालविलीं आहेत, कांहींनीं सहकारी तत्त्वानुसार आपल्या सभासदांसाठीं शेकड्यांनीं घरें बांधलीं आहेत. शिवाय सहकारी पतपेढ्या, बँका वगैरे आहेतच. कांहीं संघांनीं चाल-

विलेल्या बँका इतक्या धनाढ्य आहेत कीं, कांहीं कांहीं वेळां त्या आपल्या धंद्यांतील कारखानदारांना देखील कर्जें देऊं शकतात. अशा तऱ्हेची जी बहुविध सेवा कामगारांना संघांमार्फतीनें मिळते त्यामुळें त्यांचा संघांशीं कायमचा आणि हरघडीचा संबंध राहतो.

उत्पादन वाढविण्याच्या बाबतींत संघांनीं जें धोरण स्वीकारलें आहे तें धडा घेण्यासारखें आहे. उत्पादन वाढून कारखानदाराचा नफा वाढल्याखेरीज आपली मजुरीहि वाढणार नाहीं हें कामगारांनीं ओळखलें आहे. त्यामुळें उत्पादन वाढविण्याच्या योजनांबाबत मालकांशीं सहकार्य करावयाला कामगार आणि त्यांचे संघ सदोदित तयार असतात. पण वाढलेल्या उत्पादनाचा फायदा कामगारांना योग्य प्रमाणांत मिळेल याविषयीं मात्र ते डोळ्यांत तेल घालून खबरदारी घेतात. त्यामुळें वाढल्या उत्पादनाबरोबर कामगारांचें उत्पन्नहि वाढतें. उत्पन्न वाढलें कीं तो जास्त वस्तू खरेदी करूं शकतो, त्यामुळें त्या वस्तूंची मागणी वाढते, मागणी वाढल्यामुळें उत्पादन वाढतें, आणि त्यामुळें पुन्हा उत्पन्नामध्यें भर पडते, असें हें अव्याहत चक्र चालू आहे. आणि त्यामुळें गेल्या पंधरा एक वर्षांत अमेरिकन आर्थिक जीवनाची खूप भरभराट झाली आणि कामगारांचें जीवनमान देखील पुष्कळ मोठ्या प्रमाणांत सुधारलें. बेकारीची धास्ती नाहीं, त्यामुळें नवनवीन यंत्रें वापरांत आणण्यालाहि कामगारांचा फारसा विरोध होत नाहीं. एवढेंच नव्हे तर कित्येक कामगार संघ उत्पादनाच्या प्रश्नांचा खोल दृष्टीनें आणि शास्त्रीय पद्धतीनें अभ्यास करतात आणि मालकांना त्या बाबतींत साहाय्य करायलाहि त्यांची तयारी असते. कित्येक कारखान्यांमध्यें संयुक्त उत्पादन समित्या (Joint Production Committees) आहेत. संघ या समित्यांच्या कामामध्यें लक्ष घालतात. उत्पादन वाढविण्याच्या बाबतींत मालक आणि कामगार दोघांचेहि हितसंबंध एकाच तऱ्हेचें आहेत ही कल्पना कामगार चळवळींत बऱ्याच दिवसांपासून दृढमूल झालेली आहे. आाणि त्या कल्पनेनुसार वागल्यामुळें दोघांचाहि फायदा झाला आहे.

अमेरिकन कामगार संघांचा संसार असा हा व्यापक आणि बहुविध स्वरूपाचा आहे. आणि त्यामुळेंच समाजजीवनांत त्यांना एक अत्यंत महनीय असें स्थान प्राप्त झालें आहे.

* * *

कामगार आणि संघ

कारखान्यांत अगर इतर ठिकाणीं काम करणारा सर्वसाधारण कामगार हा कामगार चळवळींचा पाया होय. तो कामगार चळवळींत कसा भाग घेतो व तिचें धोरण आणि कार्यक्रम कसा ठरवितो तें या प्रकरणांत पाहूं या.

कामगार ज्या ठिकाणीं तो काम करीत असेल त्या ठिकाणीं असलेल्या संघाचा सभासद बनतो. संघ औद्योगिक स्वरूपाचा (industrial) असेल तर एका कारखान्यांत काम करणारे कामगार एकाच संघाचे सभासद बनतात. तोच जर धंद्यानुसार बनलेला असेल (craft) तर आपल्या धंद्याप्रमाणें कामगार धंद्यानुसार बनलेल्या संघाचा सभासद बनतो. संघाचा सभासद बनणें आपल्या फायद्याचें आहे हें कामगारांनीं अनेक वर्षांच्या व पिढ्यांच्या अनुभवावरून ओळखलें आहे. त्यामुळें साधारणपणें सभासद बनावें म्हणून फारसा प्रचार करण्याची अवश्यकता पडत नाहीं. कांहीं ठिकाणीं तर नोकरींत रहावयाचें तर सामुदायिक कराराप्रमाणें त्याला संघाचा सभासद बनावेंच लागतें.

संघाचा सभासद बनतांना कामगाराला प्रवेश फी द्यावी लागते. कांहीं संघांमध्यें ही प्रवेश फी खूप मोठी आहे, कारण सभासदांना तशाच जास्त सवलती देखील मिळतात. आणि नंतर त्याला महिन्याच्या महिन्याला मासिक फी द्यावी लागते. ही फी १ डॉलरपासून ३।४।५ डॉलर्सची संघाच्या घटनेप्रमाणें असते. उत्पन्नाच्या मानानें ती कुणाहि कामगाराला जास्त वाटत नाहीं. फीचें प्रमाण संघासंघाप्रमाणें वेगळें पडतें, पण सरासरीनें तें शेकडा दोनचें असावें. फी पगारांतून कापून परस्पर संघाकडे पाठविण्याची पद्धत (check off) पुष्कळ कारखान्यांतून प्रचलित आहे. त्या ठिकाणीं दर पगाराच्या दिवशीं फीच्या निमित्तानें किती पैसे कापले गेले त्याची कामगाराला लेखी समज दिली जाते. इतर ठिकाणीं कामगार पगार होतांच स्वतः फीचे पैसे संघाच्या अधिकाऱ्याकडे नेऊन देतो. वर्गणी वेळच्या वेळेवर आणि न चुकतां देणें आपल्या फायद्याचें आहे हें कामगाराला ठाऊक झालें आहे. कारण वर्गणी थकली कीं त्याला बऱ्याचशा सवलतींना मुकावें लागतें. त्यामुळें वर्गणी वेळच्या वेळेवर देण्याची कामगार

१३८८९ २५।१२।५३

साधारणपणें खबरदारी घेतात.

सभासद झाल्याबरोबर सभासद म्हणून त्याचे जे हक्क आणि जबाबदाऱ्या आहेत, त्यांची कामगाराला माहिती दिली जाते. पुष्कळ संघांनीं त्यासाठीं वेगळी पुस्तकें व पत्रकें तयार केलीं आहेत. तीं सभासदाला दिलीं जातात. कांहीं संघांचे प्रवेशविधी देखील आहेत कीं ज्याच्यामुळें प्रसंगाचा गंभीरपणा कामगाराच्या मनावर ठसावा आणि आपण एका मोठ्या संस्थेचे सभासद होत आहों या गोष्टीची त्याला जाणीव व्हावी. संस्थेच्या नियमांचें पालन करीन व संस्थेच्या उत्कर्षासाठीं सतत झटेन, अशा तऱ्हेची शपथ या वेळीं कामगाराला घ्यावी लागते.

संघाचा सभासद झाल्यामुळें कामगाराला अत्यंत महत्त्वाचा जो हक्क मिळतो तो हा कीं, आपल्या तक्रारी व अडचणी संघापुढें ठेवून त्या दूर करण्यासाठीं संघाला खटपट करावयाला सांगण्याचा. वैयक्तिक तक्रारींची व अडचणींची दाद लावणें हें संघाचें एक अत्यंत महत्त्वाचें कार्य असतें. या कामासाठीं संघाचे प्रतिनिधी सर्वसाधारणपणें कारखान्यांतील प्रत्येक खात्यांत असतात. त्यांना शॉप स्टुअर्डस् (shop stewards) म्हणतात. खात्यांतील कामगार सभासदांनीं त्यांची निवड करावयाची असते. त्यांना कामगारांच्या वैयक्तिक तक्रारी घेऊन खात्यांतील वरिष्ठ अधिकाऱ्यांकडे जाण्याचा हक्क असतो. या योजनेमुळें पुष्कळशा तक्रारींचा खात्यांतल्या खात्यांतच निकाल लागतो. तसा निकाल लागला नाहीं तर कारखान्याच्या मॅनेजरकडे ती तक्रार जाते. त्या वेळीं संघाच्या कचेरींतील एखादा भरपगारी अधिकारी देखील हजर राहतो. या ठिकाणीं देखील जर समाधानकारक निकाल लागला नाहीं तर संघामार्फत ती तक्रार वर प्रादेशिक अगर राष्ट्रीय संघाकडे नेली जाते आणि मग तिच्याबद्दल कारखानदारांचा प्रादेशिक अगर राष्ट्रीय संघ आणि कामगारांचा प्रादेशिक अगर राष्ट्रीय संघ यांच्यामध्यें वाटाघाटी होतात. येणेंप्रमाणें प्रत्येक कामगाराला आपली वैयक्तिक तक्रार अगदीं शेवटच्या थरापर्यंत देखील नेतां येते. संघाचा सभासद झाल्यामुळें त्याला हा हक्क प्राप्त झाला. तसेंच संघामुळें आणि संघाचा मालकाशीं जो सामुदायिक करार झालेला असतो त्याच्यामुळें त्याला नोकरीची शाश्वती, चांगला पगार वगैरे इतर अनेक सवलतीहि मिळाल्या आहेत. सभासद झाल्याबरोबर संघामार्फत वैद्यकीय मदत, आजारीपणाच्या वेळचा भत्ता वगैरे ज्या इतर सवलती सभासदांना मिळतात त्यांच्यावरहि त्याला हक्क सांगतां येतो.

कामगार आपल्या स्थानिक संघाचा सभासद बनतो. पण हा स्थानिक संघ ही कुठच्या ना कुठच्या तरी राष्ट्रीय अगर आंतरराष्ट्रीय संघाची शाखा असते. इतर देशांत या स्थानिक संस्थेला संघाची शाखा असें म्हणतात, पण अमेरिकेंत त्याच संघटनेला स्थानिक संघ असें नांव आहे. असे स्थानिक संघ त्या देशांत हजारोंनीं पसरले आहेत. अमेरिकन फेडरेशन ऑफ् लेबरमध्यें जे १०९ राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय संघ आहेत त्यांच्या पोटामध्यें अशा तऱ्हेचे ४३००० हून अधिक स्थानिक संघ आहेत. सी. आय्. ओ. व रेल्वे व खाणी कामगार यांच्या संघटनेचाहि विचार केला तर स्थानिक संघांची संख्या जवळ जवळ लाखाच्या घरांत जाईल.

या स्थानिक संघाचा कारभार लोकशाहीच्या पद्धतीनें चालतो. त्यांच्या सभा वारंवार होतात. या सभांना प्रत्येक सभासदाला हजर राहतां येतें. सभेपुढें संघाचे अधिकारी आपल्या कामाचा अहवाल सादर करतात. तसेंच जे प्रश्न उपस्थित झाले असतील त्यांची माहिती देऊन सभेपुढें ते निर्णयासाठीं ठेवतात. जमाखर्चहि प्रत्येक सभेपुढें ठेवले जातात आणि अधिकाऱ्यांनीं केलेल्या खर्चाबद्दल कुणाहि सभासदाला प्रश्न विचारतां येतात. वर्षांतून एकदां संघाची सर्वसाधारण सभा होते. त्या वेळीं अधिकाऱ्यांची आणि कार्यकारी मंडळाची निवड होते. तसेंच प्रादेशिक अगर राष्ट्रीय संघांच्या वेगवेगळ्या तऱ्हेच्या सभापरिषदांना स्थानिक संघामार्फत कुणी हजर रहावें त्याचीहि निवड अशाच एखाद्या सभेंत सर्व सभासदांच्या संमतीनें होते. प्रतिनिधी म्हणून जे निवडले जातात त्यांना सभा अगर परिषद संपल्याबरोबर स्थानिक संघाच्या सभेला हजर राहून काय घडलें त्याचा वृत्तांत सादर करावा लागतो. त्यामुळें वरच्या थरावर काय घडतें आहे त्याची बातमी अगदीं खालच्या थरापर्यंत प्रत्येकाला कळते. कुणाहि सभासदाला अधिकाऱ्याच्या अगर प्रतिनिधीच्या निवडणुकीसाठीं उभें राहातां येतें आणि सभेपुढें येणाऱ्या प्रत्येक प्रश्नावरील निर्णय बहुमतानें घेतला जातो.

स्थानिक संघ अनेक दृष्टींनीं स्वयंपूर्ण आणि स्वयंशासित असे असतात. त्यांना राष्ट्रीय संघाला ठराविक अशी वर्गणी, जितके सभासद त्या मानानें, द्यावी लागते. तसेंच राष्ट्रीय संघाच्या कायदेकानूंचें व सर्वसाधारण धोरणांचें पालन करावें लागतें. पण बाकीच्या सर्व बाबतींत तो स्वतंत्र असतो. लागेल त्या सभासदांची त्याला अधिकारी अगर प्रतिनिधी म्हणून निवड करतां येते व कुणालाहि

त्याच्या अंतर्गत कारभारांत ढवळाढवळ करतां येत नाहीं. संघाचा कारभार बहुतेक सारा कारखान्यांतील कामगारच चालवितात. आपल्यांतीलच माणसें ते अधिकारी म्हणून निवडून देतात. कामाचा व्याप जास्त असेल तर एक अगर अधिक भरपगारी अधिकारी संघ ठेवतो, व ते बहुशः कारखान्यांतील कामगारांपैकींच असतात. संघ त्यांना कारखान्यांतील कुशल कामगाराला मिळत असेल तितका पगार देतो. या अधिकाऱ्यांतूनच पुढें राष्ट्रीय अगर प्रादेशिक संघांच्या अधिकाऱ्यांची निवड होते. म्हणजे कुणाहि कामगाराला अगदीं खालच्या थरापासून सुरुवात करून थेट राष्ट्रीय संघाच्या अध्यक्ष अगर चिटणीसाच्या पदापर्यंत मजल गांठतां येते, एवढेंच नव्हे तर, मध्यवर्ती संस्थेच्या अधिकारीपदापर्यंतहि चढतां येतें. अमेरिकन कामगार चळवळींतील बहुतेक सारे अधिकारी प्रत्यक्ष कामगार वर्गांतीलच आहेत. कारखान्यांतील अगर इतर कुठच्या तरी ठिकाणचे कामगार म्हणून त्यांनीं आयुष्याला सुरुवात केली आणि नंतर स्वतःच्या बुद्धीच्या, हिंमतीच्या आणि कर्तबगारीच्या बळावर ते कामगार चळवळींत मोठ्या पदावर चढले.

स्थानिक संघांच्या मार्फतीनें कामगार स्थानिक स्वरूपाच्या चळवळींतहि भाग घेतात. एक तर वेगवेगळ्या औद्योगिक व धंदेनिहाय संघांचे जे स्थानिक संघ असतील त्या सर्वांची मिळून एक शहर समिति बनते. त्या समतीमुळें कामगाराचा इतर कारखान्यांतील कामगारांशीं संबंध येतो. शिवाय ही समिति बहुशः सर्व स्थानिक प्रश्नांचा विचार करते. त्यामुळें नागरिक म्हणून जीं आपलीं कर्तव्यें आहेत त्यांचीहि कामगाराला जाणीव होते. पुष्कळ स्थानिक संघांच्या स्वतःच्या राजकीय समित्या असतात. त्या समित्यांमार्फत कामगाराला त्याच्या राजकीय जबाबदाऱ्यांची माहिती पुरविली जाते व ज्याची इच्छा असेल त्याला प्रत्यक्षपणें राजकीय चळवळींतहि भाग घेतां येतो. याखेरीज अनेक तऱ्हेचीं शैक्षणिक व मनोरंजनात्मक कामेंहि स्थानिक संघामार्फत केलीं जातात. हेतु हा असतो कीं, संघामार्फत कामगाराला सर्व तऱ्हेची व सर्वांगीण स्वरूपाची मदत व्हावी आणि ज्या प्रमाणांत त्याला ही मदत मिळत जाते त्या प्रमाणांत त्याचें संघावरील प्रेम आणि निष्ठा वाढत जाते.

अमेरिकन कामकरी चळवळींत स्थानिक संघांचें अतिशय महत्त्व आहे. स्थानिक संघांच्या मार्फतीनेंच तिला कामगारांशीं प्रत्यक्ष संबंध ठेवतां येतो व नवे नवे कामगार चळवळींत ओढतां येतात. या संघांमध्यें जितका जिवंतपणा

असेल तितकाच तो राष्ट्रीय आणि मध्यवर्ती संघटनेमध्येंहि दृष्टीस पडेल. पण स्थानिक संघामध्यें जिवंतपणा यावयाचा म्हणजे सर्वसाधारण कामगारांनीं त्याच्यामध्यें मोठ्या संख्येनें आणि मोठ्या उत्साहानें भाग घ्यावयाला हवा. पण अलीकडे कांहीं ठिकाणीं कामगारांमध्यें संघाबद्दलचा जुना उत्साह दृष्टीस पडत नाहीं. जीवनमान इतकें सुधारलें आहे आणि कारखान्यांतील परिस्थितीहि इतकी बदलली आहे कीं कामगारांना आतां संघाकडे वरचेवर धाव घ्यावी लागत नाहीं. शिवाय संघाची वर्गणी दिली कीं काम संपलें असें पुष्कळ कामगारांना वाटतें. त्यामुळें सभांना फार थोडे कामगार हजर राहतात आणि इतर कामांतहि फार थोडी मंडळी भाग घेते असा कांहीं संघांचा अनुभव आहे. त्यामुळें अशा ठिकाणीं संघांतील लोकशाही अशी नांवालाच उरली आहे. कारण कामगार सभांना हजर राहत नाहींत, संघाच्या कामांत लक्ष घालीत नाहींत आणि निवडणुकींमध्यें भाग घेत नाहींत. कांहीं सभासदांमध्यें उत्पन्न झालेलें हें औदासीन्य दूर करणें हें आतां कामगार चळवळीचें प्रधान कार्य बनलें आहे. त्यासाठीं कित्येक संघांनीं शैक्षणिक व इतर स्वरूपाच्या अनेक योजना आंखल्या आहेत व त्यांचा हलके हलके उपयोग होऊं लागला आहे. त्या योजना ज्या प्रमाणांत यशस्वी होतील आणि एकंदर कामगार वर्ग उत्साहानें संघांच्या कामांत भाग घेऊं लागेल त्या प्रमाणांत आपण लोकशाहीची शाळा आहों व लोकशाहीचा लढाऊ किल्ला आहों, ही प्रौढी कामकरी चळवळीला सार्थ करून दाखवितां येईल.

★ ★ ★

कांहीं अडचणी आणि प्रश्न

अमेरिकेंतील कामकरी चळवळ एवढी प्रचंड आणि प्रबळ, पण तिच्याही मार्गांत अद्याप पुष्कळ खाचखळगे आणि कांटेकुटे आहेत. त्यांचाहि आतां विचार केला पाहिजे. कारण त्या अडीअडचणींचा अभ्यास केल्याखेरीज कोणतेंहि समालोचन पुरें झालें असें म्हणतां येणार नाहीं.

कामगार संघांच्या सभासदांची संख्या १ कोटि ६० लाखांच्या घरांत आहे, असा उल्लेख मागें केलाच आहे. ही संख्या खूप मोठी वाटते, पण एकंदर कामगारांच्या संख्येच्या दृष्टीनें पाहतां ती फारशी मोठी नाहीं. एकंदर कामगारांपैकीं साधारणपणें फक्त एक तृतीयांश कामगारच अद्याप संघटित झाले आहेत. बाकीचे दोन तृतीयांश कामगार अद्याप संघटनेच्या बाहेर आहेत. म्हणजे बहुसंख्य कामगार संघांचे सभासद बनलेले नाहींत. या मोठ्या कामगार समुदायाला संघटनेच्या कक्षेंत कसें आणावयाचें हा आज कामकरी चळवळींपुढील मोठा प्रश्न आहे. आणि तो सोडविल्याखेरीज चळवळ पूर्णपणें यशस्वी झाली असें कोण म्हणूं शकेल?

या असंघटित कामगारांमध्यें अनेक तऱ्हेचे कामगार आहेत. त्यांच्यांतील एक मोठा वर्ग बुद्धिजीवि कामगारांचा, म्हणजे हिंदुस्थानांत ज्यांना पांढरपेशा कामगार म्हणतात, त्यांचा आहे. या कामगारांमध्यें संघटनेचा प्रसार अद्याप फारच थोडा झाला आहे. संघटनेचें महत्त्व व जरूरी त्यांना कळत नाहीं असें नाहीं, पण विशिष्ट परिस्थितीमुळें संघटना त्यांच्यामध्यें अद्याप पसरत नाहीं. संघटना नाहीं म्हणून आर्थिक दृष्टीनें ते इतर कामगारांच्या किती तरी मागें पडले आहेत. या गोष्टीची त्यांना हलके हलके जाणीव होऊं लागली आहे आणि त्यांना संघटित करण्याचे कामकरी चळवळीचेहि प्रयत्न चालू आहेत. त्यामुळें थोड्याच दिवसांत ही परिस्थिति सुधारेल आणि बुद्धिजीवि कामगार संघटित होऊं लागतील अशी आशा आतां वाटूं लागली आहे.

शेतीच्या धंद्यांतील कामगार देखील संघटनेच्या बाबतींत तसेच मागासलेले आहेत. त्यांना संघटित करणेंहि तसें फारसें सोपें नाहीं. ते मोठ्या संख्येनें

एकत्र येऊन काम करीत नाहींत. शिवाय ते एकाच ठिकाणीं चिकटून राहतील असेंहि नसतें. काम मिळेल त्याप्रमाणें ते गांवोगांव हिंडतात. शिवाय त्यांच्यामध्यें सारखी नव्या कामगारांची भर पडत असते. कायदेशीर बेकायदेशीर मार्गांनीं मेक्सिकोंतून जे शेकडों शेतमजूर हरघडीं येतात त्यांच्यामुळेंहि हा प्रश्न कठीण झाला आहे. शेतकामगारांची आर्थिक परिस्थितीहि अतिशय खालावलेली आहे. त्यामुळेंहि त्यांच्यामध्यें संघटनेसाठीं जो निर्धार हवा तो उत्पन्न होत नाहीं. शिवाय लहानमोठ्या शेतकऱ्यांचा या संघटनेला विरोध होतो. या सर्व कारणांमुळें या क्षेत्रांत कामकरी चळवळीचें पाऊल अद्याप पुढें पडलेलें नाहीं.

दोन विशिष्ट कामगार गटांचीं हीं उदाहरणें झालीं. पण याखेरीज एक सबंध देशाचा भाग अद्याप बहुशः कामगार चळवळीच्या बाहेर राहिला आहे. तो म्हणजे दक्षिणेकडील प्रदेशांचा (states) भाग. कामगार चळवळ जी फोफावली आहे ती उत्तरेकडील आणि पश्चिमेकडील प्रदेशांमध्यें, दक्षिणेकडील प्रदेशामध्यें अद्याप तिचें मूळ रुजावयाचें आहे. दक्षिणेकडील प्रदेशामध्यें सुरुवातीला मुळीं उद्योगधंदेच नव्हते. शेती हाच त्या भागांतील एकमेव धंदा होता. परंतु आतां ती परिस्थिति बदलली आहे. आतां त्या प्रदेशांत पुष्कळ नवीन उद्योगधंदे आणि कारखाने निघाले आहेत. एवढेंच नव्हे तर अलीकडे कांहीं कारखानदार उत्तरेकडील बाडबिस्तरा गुंडाळून दक्षिणेकडील प्रदेशामध्यें कारखाने उघडूं लागले आहेत. त्यामुळें तर त्या भागांत संघटना पसरण्याची आवश्यकता कामगार चळवळीला अत्यंत तीव्रतेनें भासूं लागली आहे. कारण संघटनेविना मजुरीचे दर वाढणार नाहींत आणि त्या भागांतील दर कमी राहिले तर उत्तरेकडील प्रदेशांतील दरहि त्याच पातळीवर गेल्यावांचून राहणार नाहींत, हें तिनें ओळखलें आहे. म्हणून दक्षिणेकडील प्रदेशांत कामगार संघटना वाढविण्याचे प्रयत्न आतां संघांनीं जोरानें सुरू केले आहेत. कांहीं संघांनीं तर या कामासाठीं लाखों रुपये वेगळे काढून ठेवले आहेत. फेडरेशन व सी. आय्. ओ. यांनीं देखील संघटनेची मोठी मोहीम सुरू केली आहे. पण त्या भागांत संघ बनविण्याचें काम सोपें नाहीं. दक्षिणेकडील प्रदेश सर्वच बाबतींत जास्त मागासलेले आहेत. त्यामुळें कामगार संघांची कल्पना उत्तरेकडे जशी सर्वमान्य झाली आहे तशी अद्याप दक्षिणेकडे झालेली नाहीं. कारखानदारांचा तर संघांना तीव्र विरोध आहेच, पण या विरोधाच्या बाबतींत इतरहि अनेक गट त्यांच्या पाठीशीं उभे आहेत.

प्रादेशिक राज्ययंत्रांचेंहि त्यांना त्या बाबतींत अतिशय साहाय्य होतें. प्रादेशिक कायदेहि कामगार संघटनेला विशेष अनुकूल नाहींत. आणि सर्वांत मोठी अडचण म्हणजे नीग्रो लोकांना कमी लेखून त्यांना वेगळें ठेवण्याविषयींच्या त्या भागांतील परंपरागत लोकसमजुती, रीतिरिवाज आणि कायदेकानू. या सर्व अडचणींमुळें त्या भागांत कामगार चळवळींची प्रगति जशी व्हावयाला हवी तशी अद्याप झालेली नाहीं. पण आनंदाची गोष्ट ही कीं हलकेहलके कां होईना, पण पाऊल पुढें पडत आहे आणि असेच नेटाचे प्रयत्न चालू राहिले तर लवकरच कामगार चळवळीचा ध्वज जितक्या वैभवानें आज उत्तरेकडील प्रदेशांत फडकतो आहे तितक्याच वैभवानें दक्षिणेकडील प्रदेशांत तो फडकूं लागेल.

नीग्रो लोकांचा प्रश्न हा अमेरिकन समाजजीवनांतील एक अत्यंत कठीण आणि नाजुक असा प्रश्न आहे. कामकरी चळवळींतहि हा प्रश्न एके काळीं अत्यंत तीव्र होता. त्या काळीं नीग्रो कामगारांना अनेक ठिकाणीं काम मिळत नसे, काम मिळालें तरी हलक्या दर्जाचें मिळे, त्यांचे मजुरीचे दर कमी असत आणि त्यांना वेगळें ठेवलें जात असे. या आणि इतर अनेक अन्यायांविरुद्ध कामगार चळवळ त्या दिवसांत ब्र काढीत नसे, एवढेंच नव्हे तर, पुष्कळ कामगार संघहि नीग्रो कामगारांना वेगळें लेखीत आणि त्यांना गोऱ्या कामगारां-सारखे हक्क आणि सवलती देत नसत. कामकरी चळवळीपुरती ही परिस्थिति आतां अजिबात बदलली आहे. सी. आय्. ओ. आणि फेडरेशन या दोन्ही संस्था आतां वंश अगर वर्ण यांच्यावर आधारलेल्या भेदभावांचा निकरानें विरोध करतात आणि ते भेदभाव समाजांतून समूळपणें नष्ट झाले पाहिजेत असा त्यांचा दावा आहे. त्यांच्या आणि संघांच्या प्रयत्नामुळें पुष्कळशा उत्तरेकडील प्रदेशा-मध्यें हे भेदभाव कायद्यानें नष्ट झाले आहेत. तशाच तऱ्हेचे कायदे दक्षिणेकडील प्रदेशामध्येंहि जारी करण्यांत यावे अशी त्यांची मागणी आहे. याच दृष्टीनें त्यांनीं गेल्या निवडणुकीच्या मोहिमेमध्यें नागरिक हक्क (civil rights) आणि वर्णभेदाचा विचार न होतां नोकरी मिळावी यासंबंधींचा कायदा (Fair Employment Practices Act) या दोन मुद्यांवर विशेष जोर दिला होता. कांहीं संघांनींहि या बाबतींत अत्यंत प्रशंसनीय असें काम केलें आहे. पण समाजामध्यें हा जो रोग पसरला आहे त्याचें समाजांतूनच पुरें उच्चाटन झाल्याखेरीज कामगार चळवळहि त्याच्यापासून पुरी निर्मुक्त होणें शक्य नाहीं. अद्यापहि असे कांहीं

संघ आहेत कीं जे नीग्रो कामगारांना सभासदत्व देत नाहींत, तसेंच त्यांच्याविरुद्ध मालक जे भेदभाव उपयोगांत आणतात त्यांच्याकडे कानाडोळा करतात. अर्थात् अशा संघांची संख्या आतां अतिशय थोडी आहे. दक्षिणेकडील प्रदेशांत तर नीग्रो कामगारांची परिस्थिति हलाखीची आहेच, पण उत्तरेकडेहि त्यांना समानता लाभली आहे असें म्हणणें शक्य नाहीं. उत्तरेकडे देखील त्यांना अद्याप किती तरी बाबतींत कमी लेखलें जातें. ही परिस्थिति केवळ कायदे मंजूर करून बदलणार नाहीं. त्यासाठीं लोकांची आणि विशेषेंकरून कामगारांची मनोवृत्तीहि बदलली पाहिजे. तें काम कामगार चळवळीनें करावयाला हवें. आर्थिक स्वातंत्र्याच्या जोडीला सामाजिक समतेसाठींहि तिनें लढावयाला हवें. मध्यवर्ती संस्थांनीं आणि बऱ्याचशा संघांनीं देखील हें ओळखलें असून त्या दिशेनें त्यांचे प्रयत्न जोरानें सुरू झाले आहेत.

समाजकारण व राजकारण यांच्याकडे अजिबात दुर्लक्ष करून केवळ आर्थिक सुस्थितीकडेच लक्ष दिल्याकारणानें कामगार चळवळीमध्यें सुरुवातीला जो ध्येयवाद होता आणि नैतिक प्रेरणा होती ती आतां नष्ट व्हावयाला लागली आहे, असा कामकरी चळवळीवर पुष्कळांचा आक्षेप आहे. त्या आक्षेपांत अगदींच तथ्य नाहीं असें म्हणतां येणार नाहीं. कांहीं संघांना खरोखरच आतां अगदीं व्यापारी संस्थांचें स्वरूप आलें आहे. ते इतके प्रचंड आणि धनाढ्य बनले आहेत कीं सर्वसाधारण सभासदांशीं त्यांचा संबंध अगदीं तांत्रिक स्वरूपाचा बनला आहे. शिवाय अशीहि कल्पना रूढ झाली आहे कीं, सभासद वर्गणी देतो त्याच्या बदल्यांत मजुरींत थोडीशी वाढ मिळवून दिली कीं भागलें. त्यापलीकडे त्याचा आणि संघाचा कांहीं संबंध नाहीं. म्हणजे संघाचें काम चारदोन अधिकाऱ्यांनीं भरपगारी नोकर म्हणून करावें, नोकर नोकरीला जपतो तसें त्यांनीं संघाला जपावें, पण त्याच्यापलीकडे त्यांना संघाबद्दल प्रेम नाहीं, आणि सर्वसाधारण कामगारालाहि वर्गणी देण्यापलीकडे संघाविषयीं जास्त आस्था नाहीं. हा प्रकार सर्रहा रूढ झाला तर कामगार चळवळीची थोड्याच दिवसांत वाताहत झाल्यावांचून राहणार नाहीं. पण हा प्रकार अद्याप तरी अपवादात्मक आहे. आर्थिक मागण्यांसाठीं झटणें हें जें चळवळीचें मुख्य अधिष्ठान तें सोडायला कुणाचीच तयारी नाहीं. पण आर्थिक मागण्यांचें क्षेत्र आणि व्याप्ति दिवसेंदिवस वाढत चालली आहे आणि त्यामुळें संघांचें कार्यक्षेत्र जास्त जास्त व्यापक बनत चाललें आहे. काम-

गारांच्या सर्वांगीण जीवनाची सर्व बाजूंनीं सुधारणा करणें हें आतां संघांचें उद्दिष्ट बनत चाललें आहे. त्यामुळें सुरुवातीला ज्या राजकीय अगर सामाजिक प्रश्नांकडे संघ दुर्लक्ष करीत असत त्यांच्याकडे आतां त्यांना मुद्दाम लक्ष द्यावें लागत आहे. ही प्रवृत्ति चळवळीमध्यें वाढती आहे आणि म्हणून वर उल्लेखिलेला आक्षेप जरी विचारांत घेण्यासारखा असला तरी त्याचें निरसन करण्यासारखा जिवंतपणा तिच्यामध्यें आहे असा विश्वास वाटतो.

दुसऱ्याहि एका कारणामुळें चळवळीला समाजकारणाकडे आणि राजकारणाकडे वळावें लागत आहे. आर्थिक क्षेत्रांत कामगार चळवळीनें प्रचंड विजय मिळविले आणि त्या क्षेत्रांतील तिची मातब्बरी आतां प्रत्येकाला कबूल करावी लागत आहे. पण आर्थिक क्षेत्रांतील या विजयांना राजकीय सत्तेच्या बळावर कायदेकानू करून काटशह देण्याचा प्रयत्न आतां समाजांतील प्रतिगामी गटांनीं चालविला आहे. म्हणून कामगारांना व त्यांच्या संघांना राजकारणाविषयीं उदासीन राहून चालणार नाहीं. प्रत्येक निवडणुकीच्या वेळेस, उमेदवारांच्या गुणावगुणांची परीक्षा करून, आपले मित्र कायदेमंडळांत जातील, शत्रू जाणार नाहींत, अशी तजवीज करावयाला हवी. हें ओळखूनच यंदांच्या निवडणुकीच्या वेळीं आपली पूर्वपरंपरा सोडून फेडरेशननें अध्यक्षीय निवडणुकीमध्यें गव्हर्नर स्टीव्हन्सन यांना पाठिंबा देण्याचें ठरविलें. फेडरेशनचा या विषयावरील ठराव मोठा बोधप्रद आहे. ठरावाच्या सुरुवातीलाच म्हटलें आहे कीं, 'अमेरिकन कामगाराची आर्थिक सुस्थिति आणि भावी कल्याण, पूर्वीं कधींहि नव्हतें इतक्या मोठ्या प्रमाणांत, यापुढें कायदेकानूंवर अवलंबून राहणार आहे याविषयीं कुणाहि विचारी पुरुषाच्या अगर स्त्रीच्या मनांत शंका उरणें शक्य नाहीं.' (There can be no doubt in the minds of thinking men and women that the economic welfare and future well-being of America's workers will be determined, more than ever before in history by legislation) या वाक्यामध्यें ग्रथित केलेला विचार अत्यंत महत्त्वाचा आहे. फेडरेशननेंच या नव्या परिस्थितीचें, 'इथें पूर्वपरंपरा तुटली' (break with past tradition), असें वर्णन केलें आहे. कायदेकानूंनीं भवितव्य ठरणार असेल तर कायदेमंडळाकडे दुर्लक्ष करून कसें चालेल? म्हणून या नव्या युगांत संघांना राजकारणाचा आणि समाजकारणाचा जास्त जास्त विचार करावा लागत आहे. आणि त्यामुळें खुरटूं लागलेल्या ध्येय-

वादाच्या आणि नैतिक प्रेरणेच्या रोपाला नवीन पालवी फूटूं लागली आहे.

आंतरराष्ट्रीय परिस्थितीमुळेंहि कामगार संघांना आपला दृष्टिकोन जास्त व्यापक बनवावा लागला. आतां त्यांचें केवळ आपल्याच धंद्यांतील कामगारांच्या कल्याणाचा विचार करून भागत नाहीं, तर देशांतील इतर कामगारांच्या आणि परदेशांतील कामगारांच्याहि कल्याणाचा त्यांना विचार करावा लागतो. नव्यानें पत्करलेली ही जबाबदारी नीट रीतीनें पार पाडण्याचे अमेरिकन कामगार संघ कसोशीनें प्रयत्न करीत आहेत. एखाद्या धंद्यांतील अगर उद्योगांतील कामगारांच्या आर्थिक हिताचें संवर्धन व संरक्षण करण्यासाठीं त्यांचा जन्म झाला; पण कालक्रमानें आणि ऐतिहासिक घटनांमुळें त्यांचें कार्यक्षेत्र वाढलें आणि आज जागतिक लोकशाहीचें आणि स्वातंत्र्याचें संरक्षण व संवर्धन करण्याची जबाबदारीहि अंशतः त्यांच्यावर येऊन पडली आहे.

* * *

औद्योगिक संबंध आणि कामगारकायदे

अमेरिकेंतील औद्योगिक संबंध, कामगार आणि कारखानदार यांनीं आपआपसांत वाटाघाटी करून उभयतांच्या हिताचे करारमदार करावे, या कल्पनेवर आधारलेले आहेत. सरकारनें होतां होईतों त्यामध्यें पडूं नये, फार झालेंच तर मध्यस्थी करावी, अशी साधारणपणें सर्वांची भूमिका आहे. म्हणून त्या देशांत मालक आणि कामगार यांच्यामधील वाटाघाटींना आणि दोघांमधील सामुदायिक करारांना पहिलें आणि महत्त्वाचें स्थान दिलें जातें. सामुदायिक वाटाघाटी आणि सामुदायिक करार हें आपल्या देशांतील लोकशाही जीवनाचें एक प्रधान अंग आहे अशी साऱ्या अमेरिकन लोकांची दृढ श्रद्धा असून ती पद्धत शक्य तोंवर अबाधित राखली पाहिजे असें त्यांच्यापैकीं बहुतेकांना वाटतें. म्हणून त्या पद्धतीवर नियंत्रण घालणाऱ्या टॅफ्ट–हार्टले कायद्यासारख्या योजनांचा पाठपुरावा करणारांनाहि तोंडानें त्या पद्धतीचा पुरस्कार करावा लागतो.

सामुदायिक वाटाघाटी आणि सामुदायिक करार यांच्या पद्धतीमुळें कामगार वर्गाचा एकंदरीनें फार फायदा झाला हें निर्विवाद आहे. त्यामुळें त्यांना आपले प्रचंड आणि प्रबळ असे संघ बनवितां आले. आणि संघ बलवान् होते म्हणून राज्ययंत्राच्या मध्यस्थीविना त्यांना भांडवलदार-कारखानदार वर्गाकडून पुष्कळ मोलाच्या सवलती मिळवितां आल्या, आपलें आर्थिक जीवन सुधारतां आलें आणि राष्ट्रीय संपत्ति जशी वाढत गेली तसा त्या संपत्तींतील आपला हिस्सा देखील वाढवून घेतां आला. म्हणून बरेच दिवस कामगार चळवळीची भूमिका अशी होती कीं, आमचा संघटनेचा हक्क अबाधित राहूं द्या, मग आमचे मालक आणि आम्ही पाहून घेऊं, आमच्या संघटनेच्या बळावर आम्ही मालकांकडून हव्या त्या सवलती मिळवूं, सरकारच्या मध्यस्थीची आम्हांला गरज नाहीं. आतां त्या भूमिकेमध्यें पुष्कळच फेरबदल पडला आहे. तरी देखील तिच्यामधील मूळ तत्त्व जें आहे तें आज देखील कामगार चळवळीनें सोडलें आहे असें म्हणतां येणार नाहीं.

सध्यां सामुदायिक वाटाघाटींच्या आणि करारांच्या परंपरागत पद्धतीवर

पुष्कळच नियंत्रणें घालण्यांत आलीं आहेत. टॅफ्ट–हार्टले कायद्यामध्यें तीं सारीं गोवलीं आहेत. या कायद्याप्रमाणें औद्योगिक तंटे मिटविण्याची जबाबदारी बऱ्याच मोठ्या प्रमाणांत सरकारच्या अंगावर टाकण्यांत आली आहे. तसेंच कामगार संघांच्या कार्यांवरहि पुष्कळच निर्बंध लादण्यांत आले आहेत. म्हणूनच हा कायदा कामगार चळवळींला अतिशय जाचक वाटतो, व तो रद्द करावा अशी तिची सारखी मागणी चालू आहे. ही मागणी करीत असतांना कामगार चळवळ आतां संप करण्याचा अबाधित हक्क मागत नाहीं. संपाच्या हक्कावर सध्यांच्या युगांत कांहीं ना कांहीं नियंत्रणें असणें अवश्यमेव आहे, हें कामगार चळवळीनें देखील ओळखलें आहे. पण तीं नियंत्रणें कमी जाचक असावीं आणि कामगार आणि मालक यांनीं परस्परांशीं वाटाघाटी करून तंटे मिटविण्याच्या योजनेला प्राधान्य असावें, असा तिचा आग्रह आहे. त्या दृष्टीनें टॅफ्ट–हार्टले कायदा रद्द करून कामगार आणि मालक या दोघांच्याहि संमतीनें एक नवीन कायदा करावा अशी तिची सूचना आहे.

सामुदायिक कराराच्या पद्धतीवर सध्यां दुसरेंहि एक नियंत्रण लादण्यात आलें आहे. तें म्हणजे, पगार वाढूं नयेत असें जें सरकारचें धोरण आहे त्यामुळें घालण्यांत आलेले निर्बंध. हें धोरण अंमलांत आणण्यासाठीं सरकारनें एक वेज स्टॅबिलिझेशन बोर्ड (Wage Stabilisation Board) नेमलें. ही एक त्रिपक्ष समिति आहे. कामगारांचे सहा, मालकांचे सहा आणि जनतेचे सहा अशा एकंदर १८ प्रतिनिधींची ही समिति बनली आहे. कामगार आणि मालक यांच्यामध्यें होणारे पगारवाढीबद्दलचे सारे करार, या समितीपुढें येतात आणि समितीची संमति मिळाली तरच पगारवाढ मंजूर होते. साधारणपणें पगारामध्यें वाढ होऊं नये असें सरकारी ठरावाप्रमाणें समितीचें धोरण आहे. पण कांहीं कांहीं बाबतींत ती वाढीला संमति देते. सामुदायिक करारानें पगार ठरविण्याच्या परंपरागत पद्धतीवरील हा मोठाच निर्बंध आहे. पण राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय परिस्थितीमुळें तो लादावा लागला आहे असें सरकारचें म्हणणें आहे. कामगार चळवळीला त्या म्हणण्यांत अजिबात तथ्य नाहीं असें वाटत नाहीं. त्यामुळें नाखुषीनें कां होईना, पण तूर्तास तिनें त्या निर्बंधाला मान्यता दिली आहे.

गेल्या पन्नास एक वर्षांतील मालक आणि कामगार यांच्यामधील संबंध एकंदरीनें सलोख्याचे होते. ह्या मुदतींत संप झाले नाहींत अगर कांहीं ठिकाणीं

निकराचे झगडे झाले नाहींत असें नव्हे; पण ते साधारणपणें अपवादात्मक स्वरूपाचे होते. या मुदतींत दोन महायुद्धें होऊन गेलीं. आणि युद्धाच्या काळीं राष्ट्रावरील आपत्तीमुळें दोन्ही वर्गांना एकत्र येऊन एकदिलानें काम करावें लागलें होतें. शिवाय एकंदरीनें पाहतां, देशाची आणि देशांतील उद्योगधंद्यांची भरभराट होत होती. त्यामुळें वाटाघाटी करून संघांना मधून मधून अनेक सवलती मिळवितां येत होत्या. कामगारांचें सहकार्य मिळवून उत्पादन वाढविणें आपल्या हिताचें आहे, हें मालकांनीं देखील ओळखलें होतें. त्यामुळें त्यांचीहि नेहमीं वाटाघाटीला तयारी असे. या अनुकूल परिस्थितीमुळेंच सामुदायिक वाटाघाटींची आणि सामुदायिक करारांची पद्धत एवढी वाढली आणि समाजामध्यें बद्धमूल झाली. आज देखील जागतिक परिस्थितीमुळें तीच परस्परसहकार्याची गरज दोघांनाहि भासत आहे. त्यामुळें एवढा तापदायक आणि मालकांच्या फायद्याचा असा टॅफ्ट-हार्टले कायदा जारी झाला तरी देखील सामुदायिक वाटाघाटींची आणि करारांची जुनी परंपरा तुटली नाहीं. आजच्या घटकेला देखील औद्योगिक संबंध हे बव्हंशीं सामुदायिक वाटाघाटी आणि करार यांच्यावरच आधारलेले आहेत.

सामुदायिक वाटाघाटी आणि करार करावे असें म्हटलें तरी पुष्कळ वेळां दोन्ही पक्षांना मध्यस्थीची गरज भासते. ही गरज भागविण्यासाठीं मध्यवर्ती सरकारनें मध्यस्थी करून तडजोड सुचविण्याचें काम करणारें एक सरकारी खातें उघडलें आहे. १९१६ सालीं हें खातें उघडण्यांत आलें. सुरुवातीला तें कामगार खात्याच्या देखरेखीखालीं होतें. टॅफ्ट-हार्टले कायद्यानंतर तें स्वतंत्र झालें. त्या खात्याचें नांव फेडरल मेडिएशन अँड कन्सिलिएशन सर्व्हिस (Federal Mediation and Conciliation Service) असें आहे. औद्योगिक तंटे जेव्हां उद्भवतील त्या वेळीं दोन्ही पक्षांना एकत्र आणून व जरूर तेव्हां तडजोडीच्या योजना सुचवून दोघांनाहि सामुदायिक करार करावयाला प्रवृत्त करणें हें या खात्याचें काम असतें. औद्योगिक तंट्याचें पर्यवसान संप अगर टाळेबंदी यांत होणार नाहीं, यासाठीं या खात्याला झटावयाचें असतें. आपलें म्हणणें कुणाहि पक्षावर लादण्याची या खात्याला सत्ता नाहीं. केवळ चांगुलपणाच्या आणि युक्तिवादाच्या आधारावर या खात्यांतील अधिकाऱ्यांना मालक आणि कामगार यांचा विश्वास संपादन करावयाचा असतो आणि दोघेहि एकत्र बसून समजुतीनें तंटा मिटवितील अशी खटपट करावयाची असते. त्यामुळें या खात्याचें काम अत्यंत नाजुक आणि

कठीण आहे. तंटा उपस्थित झाला आहे असें कळतांच हें खातें आपलें मध्यस्थीचें काम सुरू करूं शकतें. या खात्याची मुख्य कचेरी वॉशिंग्टन इथें आहे. पण त्याचे अधिकारी देशभर पसरले आहेत आणि त्यांची मदत मालकांना व कामगारांना लागेल तेव्हां मिळूं शकते. १९५०–५१ चा या खात्याचा अहवाल प्रसिद्ध झाला आहे, त्यावरून असें दिसतें कीं, १३५०० औद्योगिक तंट्यांमध्यें या खात्यानें मध्यस्थी केली आणि त्यांपैकीं १२३६६ तंटे म्हणजे जवळजवळ ९१ टक्के तंटे उभय पक्षांमध्यें तडजोड होऊन मिटले. ही कामगिरी खरोखरच अत्यंत अभिनंदनीय अशी आहे. अशा तऱ्हेचें मध्यस्थीचें काम करणारीं खातीं प्रादेशिक सरकारांनींहि स्थापन केलीं आहेत आणि त्यांचाहि औद्योगिक तंटे समजुतीनें मिटवून औद्योगिक शांतता कायम राखण्याच्या दृष्टीनें फार उपयोग होतो.

मजुरीचे दर आणि इतर पगाराबद्दलचे प्रश्न यांच्या खालोखाल संघाला मान्यता मिळावी या मागणीवरून कामगार आणि मालक यांच्यामध्यें नेहमीं तंटे उपस्थित होतात. पुष्कळ वेळां मालक पगारवाढ द्यावयाला तयार होतात, पण संघाला मान्यता द्यावयाला तयार होत नाहींत. पूर्वी या प्रश्नाचा निकाल आपल्या बाजूनें लावून घेण्यासाठीं मालकांवर आर्थिक दडपण टाकणें याखेरीज कामगारांजवळ दुसरा मार्ग नव्हता. पुष्कळ वेळां या तंट्यांचें संपामध्यें पर्यवसान होत असे. १९३५ पासून मात्र असल्या तंट्यांचा शांतपणें आणि समाधानकारक रीतीनें निकाल लावण्याचा सरकारनें वेगळा मार्ग रूढ केला आहे. त्या सालीं सरकारनें एक कायदा मंजूर करून नॅशनल लेबर रिलेशन्स बोर्डाची (National Labour Relations Board) स्थापना केली. संघाच्या मान्यतेविषयींचे व कामगार आणि मालक यांनीं एकमेकांविरुद्ध गैरवाजवी (unfair) उपाय योजले असतील तर त्याविषयींचे तंटे तोडण्याचा अधिकार कायद्यानें या बोर्डाला दिला आहे. संघाच्या मान्यतेविषयींचे तंटे तोडण्याचा या बोर्डाचा मार्ग म्हणजे निवडणुकीचा. कुठच्याहि कारखान्यांतील कामगारांना, मालकानें संघाला मान्यता देण्याचें नाकारल्यास, संघाला आपल्या वतीनें बोलण्याचा हक्क असावा व त्याबद्दलचें कामगारांचें मत अजमावण्यासाठीं निवडणूक घेण्यांत यावी अशा तऱ्हेचा अर्ज या बोर्डाकडे करतां येतो. अर्जाची छाननी झाल्यानंतर बोर्डामार्फत निवडणूक घेण्यांत येते. आणि निवडणुकींत बहुसंख्य कामगारांनीं संघाच्या बाजूनें मत दिल्यास संघ कामगारांचा प्रतिनिधि आहे असें ठरतें आणि मालकाला संघाला मान्यता द्यावी

लागते. एका ठिकाणीं दोन संघांमध्यें प्रतिनिधित्वाबद्दल भांडण लागल्यास तें भांडणहि निवडणुकीच्या मार्गानें सोडविण्यांत येतें. ज्या संघाला निवडणुकीमध्यें जास्त मतें मिळतील त्याला प्रतिनिधित्वाचा हक्क मिळतो. इतरहि दोनतीन तऱ्हेच्या निवडणुकी बोर्डाला घेतां येतात. सर्व निवडणुकी गुप्त मतदानपद्धतीनें होतात व निवडणुकीच्या बाबतींत कामगारांवर कसलेंहि अयोग्य दडपण आणलें जाणार नाहीं अशी खबरदारी घेण्यांत येते. याखेरीज दुसराहि एक अधिकार बोर्डाला आहे. तो म्हणजे मालकानें कामगारांविरुद्ध अयोग्य उपाय (unfair labour practices) योजले असल्यास त्यांची चौकशी करून त्याबद्दल कामगाराला नुकसानभरपाई आणि मालकाला ताकीद देण्याचा. कायद्यांतील या योजनेमुळें मालकांच्या संघविरोधी कारवायांना पुष्कळच आळा पडला आहे. अर्थात् मालकांना देखील तशाच तऱ्हेची तक्रार संघाविरुद्ध किंवा कामगारांविरुद्ध नोंदतां येते व ती सिद्ध झाल्यास मालकांनासुद्धां योग्य ती दाद मिळते. कामगारांचा संघटनेचा हक्क प्रत्यक्ष व्यवहारांत प्रस्थापित करण्याची अशा तऱ्हेची योजना या कायद्यानें आंखली आहे. कामगार चळवळींचा या कायद्यानें खूपच फायदा झाला यांत शंका नाहीं. तरी देखील कायद्यामध्यें कांहीं उणीवा आहेत, त्या चळवळीला जाचक ठरत आहेत. एक तर अर्ज, निवडणूक वगैरे सर्व सव्यापसव्य होऊन प्रत्यक्ष मान्यता मिळायला फार वेळ लागतो. कधीं कधीं या साऱ्या प्रकाराला दोन दोन वर्षेंहि लागतात. तोच अनुभव कामगारहितविरोधी योजनांच्याबद्दल (unfair labour practices) ज्या तक्रारी नोंदविल्या जातात त्यांच्या चौकशीच्या बाबतींतहि येतो. मालकाच्या संघविरोधी कारवाईमुळें पुष्कळ वेळां कामगाराचें काम जातें आणि तक्रारीची चौकशी होऊन त्याला नुकसानभरपाई व पुन्हा काम मिळेपर्यंत दोन दोन वर्षेंहि उलटून जातात. इतका वेळ लागणार नाहीं आणि झटकन् न्याय मिळेल अशी एखादी योजना काढा, असा कामगार चळवळीचा या कायद्याबद्दलचा आग्रह आहे.

औद्योगिक संबंधांच्या क्षेत्रांत जे दोन महत्त्वाचे कायदे आहेत त्यांचें हें विवेचन झालें. आतां इतर जे कामगार कायदे आहेत त्यांच्याकडे ओझरती नजर टाकावयाची आहे. ही नजर टाकण्यापूर्वी एका गोष्टीचा खुलासा केला पाहिजे. अमेरिकेंतील कामगार चळवळ कायदे करून जीवनविषयक सवलती मिळवाव्या या गोष्टीला जास्त महत्त्व देत नाहीं. तिचा जास्त भर आहे तो सामुदायिक

करारांच्या मार्फतीनें मालकांकडून जास्त जास्त सवलती मिळविण्यावर. सामुदायिक करारामध्यें अनेक गोष्टींचा उल्लेख असतो आणि त्या करारान्वयें कामगार चांगल्या पगाराच्या बरोबरीनें भरपगारी रजा, वैद्यकीय मदत, म्हातारपणींचें पेन्शन, कामाच्या तासांवरील निर्बंध, जास्त काम केल्याबद्दल वाढीव दरानें मजुरी मिळण्याची सोय वगैरे अनेक सवलती देखील मिळवितात. आणि कायद्यानें मिळतील त्यापेक्षां जास्त मोठ्या स्वरूपाच्या सवलती सामुदायिक करारांच्या मार्फतीनें मिळवितां येतात असा कामगारांचा अनुभव आहे. त्यामुळें अमेरिकेंतील कामगार कायदे फारच मर्यादित आहेत. त्यांची संख्याहि थोडी आहे आणि क्षेत्रहि फारसें व्यापक नाहीं. तसेंच त्यांच्या मार्फतीनें मिळणाऱ्या सवलती या किमान स्वरूपाच्या आहेत. देशांतील बहुसंख्य कामगार वर्ग खूप पुढें गेला म्हणजे फार पाठीमागें राहिलेल्या अल्पसंख्य कामगार गटांना थोडेंसें तरी पुढें खेचण्यासाठीं म्हणून कायदा मंजूर होतो अशी त्या देशांतील पद्धत आहे. म्हणून कायद्यामध्यें त्या देशांतील सर्वसाधारण कामगार जीवनाचें प्रतिबिंब आढळत नाहीं, तर त्याच्यावरून अत्यंत मागासलेला असा कामगारांचा गट कुठवर आला त्याचाच फक्त पत्ता लागतो.

एके काळीं कामगार चळवळ कायदेकानूंबद्दल उदासीन असे. कायद्यांनीं आपली परिस्थिति सुधारतां येईल असें त्या वेळीं कुणालाहि वाटत नव्हतें. आतां ती परिस्थिति उरली नाहीं. कायद्याबद्दल आतां कामगार चळवळींमध्यें खूपच उत्कंठा उत्पन्न झाली आहे. कामगाराला सामाजिक स्वास्थ्य आणि सुरक्षितता लाभेल अशा तऱ्हेचे कायदे मध्यवर्ती आणि प्रादेशिक सरकारांनीं मंजूर करावे अशी मागणी अलीकडे सर्व कामगार करूं लागले आहेत. तरी देखील एखादद्दुसरा कामगार पुढारी अद्याप असा भेटतो कीं जो म्हणतो कीं, कामगारांना ज्या सवलती मिळावयाच्या त्या सामुदायिक करारामार्फतीनेंच मिळाव्या, त्यासाठीं त्यांनीं कायदेमंडळाकडे धाव घेऊं नये. पण हें मत आतां कांहीं थोड्या ठिकाणींच ऐकूं येतें.

अमेरिकेंतील कामगार कायदे मध्यवर्ती सरकारचे आणि प्रादेशिक सरकारांचे असे दोघांचे आहेत. कामगार कायद्यांच्या क्षेत्रांत प्रदेशांना पुष्कळच अधिकार आहेत. त्यामुळें पुष्कळ बाबतींत प्रदेशनिहाय वेगवेगळे कायदे आहेत. या सर्व कायद्यांचा अभ्यास करून प्रदेशांना त्या बाबतींत सल्लामसलत देण्यासाठीं

वॉशिंग्टन येथें मध्यवर्ती सरकारनें एक लेबर स्टँडर्डस् ब्यूरो (Labour Standards Bureau) नांवाचें खातें उघडलें आहे. प्रदेशांतील कामगार कायद्यांना प्रगत आणि एकसूत्री स्वरूप यावें यासाठीं हें खातें प्रयत्न करीत असतें. या ठिकाणीं प्रादेशिक कायद्यांचा परामर्श घेणें शक्य नाहीं. मध्यवर्ती सरकारनें मंजूर केलेल्या दोन महत्त्वाच्या कायद्यांचाच फक्त इथें उल्लेख करण्याचें योजिलें आहे.

किमान वेतन वगैरेबद्दलचा पहिला कायदा मंजूर झाला तो १९३८ मध्यें. फेअर लेबर स्टँडर्डस् ॲक्ट (Fair Labour Standards Act) या नांवानें हा ओळखला जातो. या कायद्याप्रमाणें पहिल्या प्रथम किमान वेतन ठरविण्यांत आलें. कायद्याप्रमाणें तें ताशीं ४० सेंट ठरविण्यांत आलें होतें. पण तें कामगारांना एकदम मिळणार नव्हतें, तर हप्त्याहप्त्यांनीं २५ सेंटपासून सुरू होऊन १९४५ मध्यें ४० सेंटचा टप्पा गांठणार होतें. कायदा सगळ्या कामगारांना लागू नव्हता. प्रदेशांतल्या प्रदेशांतच ज्या वस्तूंची देवघेव होत असेल अशा वस्तू निर्माण करणाऱ्या कामगारांना अगर दुकानांत, विश्रांतिगृहांत वगैरे काम करणाऱ्या कामगारांना हा कायदा लागू नव्हता. या कायद्यानें दुसरें असें ठरलें कीं, ४० तासांपेक्षां जास्त काम करणाऱ्या कामगाराला त्या जादा काम केलेल्या तासांची मजुरी दीडपट दरानें मिळावी. कायद्यानें लहान मुलांना कामावर लावण्याच्या पद्धतीवरहि कांहीं नियंत्रणें घातलीं. हा कायदा १ कोटि ५० लक्ष कामगारांना लागू होता. कायदा अत्यंत अपुरा आणि असमाधानकारक होता. तरी आर्थिक व सामाजिक क्षेत्रांतील एक नवीन पायंडा म्हणून सर्वांनीं त्याचें स्वागत केलें. पण ताशीं ४० सेंटचा किमान पगार पहिल्यापासूनच सर्वांना कमी वाटत होता आणि युद्धकाळांत वाढल्या महागाईमुळें तर तो अत्यंत अपुरा ठरला. त्यामुळें १९४९ मध्यें त्याच नांवाचा एक नवीन कायदा मंजूर करण्यांत आला. या नवीन कायद्याप्रमाणें किमान वेतन हें ४० सेंटवरून ७५ सेंटवर नेण्यांत आलें आहे. तसेंच कायद्याची व्याप्तीहि वाढली आहे. नवीन कायदा २ कोटी २२ लक्ष कामगारांना लागू आहे. लहान मुलांना कामावर लावण्याच्या पद्धतीला या कायद्यानें बंदी केली आहे. पण या सुधारणांनींहि कामगार चळवळीचें समाधान झालेलें नाहीं. किमान वेतन ७५ सेंटवरून १ डॉलरवर नेण्यांत यावें व सर्व कामगारांना कायदा लागू करण्यांत यावा अशी तिची मागणी आहे. कायद्यांतील ताशीं ७५ सेंटच्या उल्लेखावरून मजुरीच्या दराबद्दल गैरसमज

होण्याचा संभव आहे. म्हणून हें स्पष्ट केलें पाहिजे कीं ७५ सेंट ही केवळ किमान मर्यादा आहे कीं जिच्याखालीं मजुरीचा दर जातां कामा नये. पण लाखों कामगारांनीं आपल्या सामुदायिक करारांच्या बळावर त्यापेक्षां किती तरी पटीनें मोठा असा मजुरीचा दर अगोदरच मिळविलेला आहे. म्हणजे कायदा हा वस्तुस्थितीच्या पुढें नसून मागें रडतखडत धावतो आहे हें कुणालाहि स्पष्ट होईल.

दुसरा महत्त्वाचा कायदा म्हणजे सामाजिक सुरक्षिततेबद्दलचा (social security). कामगार धडधाकट असेल तोंवर काम करतो. पण आपण आजारी पडलों तर काय होईल, म्हातारपणीं आपलें कसें चालेल, आपल्या पाठीमागें मुलाबाळांचें काय होईल, याविषयीं त्याला सदोदित चिंता लागलेली असते. ही त्याची चिंता दूर करून त्याला स्वास्थ्य आणि सुरक्षितता देणें हें समाजाचें कर्तव्य होय, ही कल्पना आतां सर्व सुधारलेल्या राष्ट्रांत रूढ झाली आहे. अमेरिकेंत ही कल्पना सुरुवातीला लोकांना फारशी पसंत नव्हती. प्रत्येकानें स्वतःची काळजी स्वतः वहावी, तिचा भार सरकारवर व समाजावर लादूं नये असा तेथील विचारप्रवाह होता. पण १९२९ च्या आर्थिक दुर्दशेमुळें त्या विचारांत खूपच फरक पडला. आणि मग १९३५ सालीं पहिला सामाजिक सुरक्षिततेबद्दलचा कायदा मंजूर झाला. या कायद्याप्रमाणें म्हातारपणीं अगर मृत्यूनंतर पेन्शन मिळण्याची सोय झाली. १९५० सालीं त्या कायद्यामध्यें पुष्कळच सुधारणा करण्यांत आल्या. हा नवीन कायदा आतां ४ कोटी ५० लक्ष कामगारांना लागू आहे. कायद्याच्या बाहेर अद्याप १ कोटी ५० लक्ष कामगार आहेत. पण त्यांच्यापैकीं बहुतेकांसाठीं कायद्यामध्यें आहे तशाच तऱ्हेची वेगळी सोय आहे. कायद्याप्रमाणें ६५ हें सेवानिवृत्तीचें वय ठरविण्यांत आलें आहे. सेवानिवृत्तीनंतर प्रत्येक कामगाराला पेन्शन मिळतें. तसेंच त्यापूर्वी त्याचा मृत्यु झाल्यास त्याच्या वारसांना पेन्शन मिळतें. पांच वर्षें काम केलें कीं पेन्शन मिळण्याचा हक्क लागू होतो. पेन्शनची रक्कम मात्र किती वर्षें काम केलें त्यावर अवलंबून असते. पेन्शनसाठीं, काम करीत असतांना, प्रत्येकाला थोडासा कर भरावा लागतो. या रकमेंतून पेन्शनचा बहुतेक सारा खर्च भागतो. पेन्शनखेरीज गरजू म्हाताऱ्या मंडळींना, आंधळ्यांना व अपंग मुलांना मदत देण्याचीहि कायद्यामध्यें सोय आहे. पेन्शनची रक्कम सध्यांच्या महागाईच्या दिवसांत कामगारांना फार कमी वाटते. त्यामुळें पुष्कळ संघांनीं सामुदायिक करारान्वयें मालकांकडूनहि पेन्शन मिळविलें

आहे. आजारीपणाच्या वेळीं भत्ता व वैद्यकीय मदत मिळविण्याची अद्याप सरकारमार्फत तरतूद नाहीं. याबद्दल कायदा करावा अशी प्रेसिडेंट ट्रुमन यांनीं कायदेमंडळाकडे मागणी केली होती. पण कायदेमंडळांतील प्रतिगामी गटांनीं ती धुडकावून लावली. तसेंच डॉक्टरांच्या संघानेंहि त्या योजनेला खूप जोराचा विरोध केला. त्यामुळें ती योजना अद्याप गुलदस्तांतच आहे.

याखेरीज इतरहि कांहीं वेगवेगळ्या कामगार गटांबद्दलचे मध्यवर्ती सरकारचे कायदे आहेत. शिवाय प्रादेशिक स्वरूपाचेहि कांहीं कामगार कायदे आहेत. त्या सर्वांचें या ठिकाणीं विवेचन करणें शक्य नाहीं. मथितार्थ एवढाच सांगतां येईल कीं, कामगारकल्याणाचे कायदे करण्यासंबंधींची प्रवृत्ति आतां बळावत चालली आहे. म्हणून केवळ संघ आणि सामुदायिक करार यांवरच अवलंबून न राहतां, कामगार चळवळीला दिवसेंदिवस कायदेमंडळाकडे जास्त लक्ष पुरवावें लागणार आहे.

* * *

कांहीं वैशिष्ट्यें

अमेरिकेंतील कामगार चळवळीचें हें धावतें समालोचन झालें. आतां तिचीं अशीं जीं कांहीं वैशिष्ट्यें आहेत त्यांच्याकडे घटकाभर नजर टाकावयाला हवी.

या चळवळीच्या बाबतींत पहिली जी महत्त्वाची गोष्ट नजरेंत भरते ती ही कीं, वर्गयुद्धाच्या ऐवजीं वर्गसमन्वयाच्या पायावर तिची उभारणी झालेली आहे. अमेरिकेमध्यें वर्गयुद्धाचे लढे लढविले गेले नाहींत असें नव्हे, पण वर्गयुद्धापेक्षां वर्गसमन्वयाचा मार्ग अवलंबूनच तेथील कामगार चळवळीनें कामगार वर्गाचें हित अधिक साधलें आहे. त्यामुळें कामगार संघ हें वर्गयुद्धाचें एक साधन आहे, ही कम्युनिस्ट विचारसरणी त्या चळवळीला मुळींच पसंत पडत नाहीं. मालकांशीं सामुदायिक रीतीनें वाटाघाटी करणारी एक संस्था एवढ्याच दृष्टीनें ती कामगार संघांकडे पाहतें. त्यामुळें क्वचित् प्रसंगीं अनिवार्य झालें त्या वेळीं जरी तिनें मालक वर्गाविरुद्ध निकराचे लढे लढविले असले तरी देखील नित्याचा म्हणून अर्ज, विनंत्या, वाटाघाटी व तडजोड हा वर्गसमन्वयाचा मार्गच तिनें सदोदित अवलंबिलेला आहे. म्हणून वर्गयुद्धाची कल्पना तत्त्वज्ञान म्हणून तर राहोच, पण धोरण म्हणून देखील स्वीकारण्याची तिची तयारी नाहीं.

अमेरिकेंतील विशिष्ट आर्थिक आणि सामाजिक परिस्थितीमुळें वर्गयुद्धाचें तत्त्वज्ञान तिथें मूळ धरूं शकलें नाहीं. देश सुसंपन्न होता, देशामध्यें उद्योगधंद्यांच्या वाढीला भरपूर अवसर होता, देशांतील अनेक मोठ्या भागांचा नव्यानेंच शोध लागत होता आणि त्या भागांत सुसंस्कृत समाजाची नव्यानेंच उभारणी होत होती, लोकसंख्येचें प्रमाण अल्प होतें आणि सर्वांनीं मिळून एकजुटीनें उत्पादन वाढविण्यासाठीं झटणें सर्वांच्याच फायद्याचें होतें. त्यामुळें कामगारांनीं आणि मालकांनीं मिळून रहावें, एकमेकांशीं सहकार्य करावें, तडजोडीनें भांडणें मिटवावीं, ही कल्पनाच तिथें रूढ झाली आणि त्या कल्पनेप्रमाणें कामगार चळवळीचें सारें धोरण आंखलें गेलें. आज देखील अखिल कामगार चळवळ त्या धोरणाप्रमाणेंच चालत आहे आणि तें धोरणच आपल्या फायद्याचें आहे असा तिचा ठाम विश्वास आहे.

बहुतेक देशांतील कामगार संघ स्वतःला समाजसत्तावादी म्हणवितात. भांडवलशाहीच्या अमदानींत कामगारांना शक्य तितक्या जास्त सवलती मिळवून दिल्या पाहिजेत हा तर त्यांचा आग्रह असतोच, पण कामगारांचें शाश्वत हित साधावयाचें तर भांडवलशाहीची पद्धत समूळ नष्ट करून तिच्या जागीं समाजसत्तावाद प्रस्थापित करावयाला हवा असें देखील त्यांचें म्हणणें असतें. अमेरिकेंतील कामगार संघ या सर्वसामान्य नियमाला अपवादभूत असे आहेत. त्या देशांतील कामगार पुढाऱ्यांमध्यें समाजसत्तावादी विचारसरणीचा अंगीकार करणारे कांहीं लोक जरूर आढळतात. पण त्यांची संख्या हाताच्या बोटावर मोजण्यासारखी आहे. बहुसंख्य कामगार पुढाऱ्यांना समाजसत्तावादाची अगर समाजामध्यें आमूलाग्र परिवर्तन घडवून आणण्याची अवश्यकता मुळींच भासत नाहीं. सध्यांच्या परिस्थितींत पुष्कळच सुधारणा व्हावयाला हव्यात असें त्यांना वाटतें, पण विद्यमान समाजव्यवस्थेच्या चौकटींतच त्या घडून आल्या पाहिजेत असा त्यांचा आग्रह आहे. समाजसत्तावादामुळें नोकरशाहीची वाढ होते, राज्य-संस्था प्रबळ होते व व्यक्तिस्वातंत्र्य खुंटतें असा त्यांचा दावा आहे. त्यामुळें समाजसत्तावादाबद्दल त्यांना ओढ वाटत नाहीं. ही कल्पना केवळ कांहीं पुढाऱ्यां-पुरतीच मर्यादित नसून सर्वसाधारण कामगारांमध्यें देखील ती खूप पसरलेली आहे. म्हणून कामगार संघ आणि समाजसत्तावाद यांची अमेरिकेमध्यें कुठल्याहि देशांत आढळणार नाहीं अशी फारकत घडलेली आहे. आजच्या समाजव्यवस्थेमध्येंहि आपल्या प्रगतीला खूप वाव आहे असें आज देखील सर्वसाधारण अमेरिकन कामगाराला वाटतें आणि त्याच्या या विचाराची दाट छाया कामकरी चळवळीच्या तत्त्वज्ञानावर पडली आहे.

वर्गभेद इतर देशांत जसे स्पष्ट आणि तीव्र आहेत तसे अमेरिकेंत अद्याप दृष्टीस पडत नाहींत. वर्गांची सरमिसळ अद्याप त्या देशांत खूपच मोठ्या प्रमाणावर घडून येते. आज सत्ता आणि संपत्ति ज्यांच्या हातांत आहेत अशी पुष्कळ मंडळी काल अगर परवां स्वतःच्या श्रमावर जगणारे कामगार होते. आजचा कामगार उद्यां कदाचित् स्वतंत्र व्यापारी म्हणून नांदतांना दृष्टीस पडेल. एक पिढी श्रीमंतांची तर दुसरी गरीबांची असाहि देखावा दृष्टीस पडतो. त्यामुळें, भणंग भिकारी कुबेर झाला अशीं उदाहरणें जरी अलीकडे फारच थोडीं दृष्टीस पडत असलीं, तरी स्वतःच्या बुद्धीच्या आणि कर्तबगारीच्या बळावर पुढें येण्याची

संधी आजच्या अमेरिकेमध्येंहि पुष्कळांना मोकळी आहे हें नाकबूल करतां येणार नाहीं. या परिस्थितीमुळें आणि इतर कांहीं ऐतिहासिक कारणांमुळें अन्य देशांमध्यें जशा वर्गावर्गांमध्यें जणुं काय भिंतीच उभ्या राहिलेल्या दृष्टीस पडतात तशा अमेरिकेमध्यें दृष्टीस पडत नाहींत. कामगारांना एक वेगळा वर्ग म्हणून लेखण्याची प्रवृत्ति त्यामुळें चळवळींमध्यें बळावली नाहीं. उलट कामगारांना समाजाशीं जितकें समरस बनवितां येईल तितकें बनवावें असें तिचें धोरण आहे. कामगारांचें हित आणि समाजाचें हित यांच्यामध्यें वैषम्य नसून, एकावांचून दुसरें शक्य नाहीं, हें दाखविण्याकडेच तिचा विशेष कल आहे. त्यामुळें एक उपरी संस्था म्हणून नव्हे तर समाजपुरुषाच्या शरीराचा एक अविभाज्य भाग म्हणून कामगार चळवळ अमेरिकेंत वाढली आणि आज त्याच नात्यानें ती तिथें नांदत आहे.

कम्युनिस्टांना मुळीं देखील स्थान नसणें हा देखील अमेरिकन चळवळींचा एक महत्त्वाचा विशेष आहे. दुसऱ्या महायुद्धाच्या उत्तरार्धात कम्युनिस्टांनीं चळवळींच्या कांहीं क्षेत्रांत हातपाय पसरायला सुरुवात केली होती. विशेषतः सी. आय्. ओ. मधील कांहीं संघांत त्यांनीं आपलें बस्तान चांगलेंच बसविलें होतें. पण युद्धोत्तर काळांत रशिया आणि अमेरिका यांचे आंतरराष्ट्रीय संबंध बिघडल्यानंतर, कम्युनिस्ट हे रशियाचे हस्तक म्हणून वागतात, हें जेव्हां सिद्ध झालें, तेव्हां कामगार संघांतील त्यांचें वजन हलके हलके नाहींसें होऊं लागलें. अखेर सी. आय्. ओ.लाहि त्यांच्या विरुद्ध शस्त्र उगारावें लागलें. त्याचा परिणाम असा झाला कीं, कम्युनिस्टांच्या नेतृत्वाखालीं असणाऱ्या साऱ्या कामगार संघांची त्या संस्थेंतून हकालपट्टी झाली. हकालपट्टी झाल्यानंतर कामगारांचाहि त्या संघांना पाठिंबा उरला नाहीं. त्यानंतर टॅफ्ट–हार्टले कायदा मंजूर झाला आणि त्यानें तर कम्युनिस्टांना संघांमध्यें उघडपणें काम करणेंच अशक्य करून टाकलें. प्रच्छन्नपणें कुणी काम करूं लागला तर तें थांबविणें अर्थात् कायद्याला शक्य नव्हतें. अशा तऱ्हेचें प्रच्छन्न काम कांहीं संघांमध्यें चालू आहे. पण तिथें देखील केवळ कायद्याच्या धास्तीनेंच नव्हे, तर कामगारांच्या धास्तीमुळेंहि कम्युनिस्टांना स्वतःचें स्वरूप उघड करणें शक्य होत नाहीं. आपण कम्युनिस्ट नाहीं असें आर्त रवानें सांगूनच त्यांनीं आतांपर्यंत संघांतील आपलें स्थान टिकविलें आहे. अशा संघांची संख्याहि फार थोडी आहे. आणि एकंदर कामगार

चळवळींच्या मानानें ते संघ असून नसल्यासारखेच आहेत. त्यामुळें सर्वसाधारण-रीत्या पाहिलें तर तेथें कम्युनिस्टांना कामकरी चळवळींत स्थान नाहीं असेंच म्हटलें पाहिजे. आणि त्यांत आश्चर्य वाटण्यासारखें काय आहे ? कम्युनिझम फोफावतो तो दैन्य आणि दारिद्य यांच्या ' सुपीक ' भूमींत. तशी अनुकूल भूमि अमेरिकेंत सांपडली नाहीं म्हणून कम्युनिझमचें रोपटें तिथें जीव धरूं शकलें नाहीं. कम्युनिझम वाढला नाहीं म्हणूनच कामकरी चळवळींला कम्युनिस्टांचा विशेष उपसर्ग पोंचला नाहीं.

अमेरिकेंतील कामगार चळवळ ही कामगारांनीं स्वतः आणि स्वतःसाठीं चालविलेली अशी त्यांची स्वतःची चळवळ आहे. कामगारांनीं स्वतः या चळवळीची उभारणी केली आणि ते स्वतःच तिचें पुढारीपण करीत आहेत. अलीकडे कांहीं मध्यमवर्गीय बुद्धिजीवि मंडळी चळवळींमध्यें दृष्टीस पडते. पण पगारी नोकर म्हणूनच कामगारांनीं त्यांना वेगवेगळ्या क्षेत्रांत कामाला लावलें आणि चळवळीचीं सूत्रें सारीं कामगारांच्याच हातांत आहेत. कामगार शिक्षित आणि सुजाण होते म्हणूनच त्यांना स्वतःच्या हिंमतीवर चळवळींचा एवढा पसारा वाढवितां आला. पहिल्यापासूनच त्यांनीं ही चळवळ स्वतःची म्हणून ठेवण्याविषयीं कटाक्ष ठेवला होता. आज देखील या चळवळींमध्यें मध्यमवर्गीय बुद्धीजीवि मंडळींविषयीं गैरविश्वास आहे. या प्रवृत्तीमुळें चळवळीचें कांहीं दृष्टींनीं नुकसान झालें यांत संशय नाहीं; पण त्यामुळें कांहीं अपघात देखील टळले. व्यवहारदक्ष कामगारांच्या हातीं पुढारीपण होतें म्हणून चळवळींला आपलें लक्ष निकडीच्या मागण्यांवर आणि प्रश्नांवर केंद्रित करतां आलें आणि कामगार वर्गाच्या परिस्थितींत हलके हलके सुधारणा घडवून आणतां आली. तात्त्विक चर्चेच्या जंजाळांत ती गुंतून पडली असती तर हें कार्य तिला कितपत शक्य झालें असतें कुणास ठाऊक ? संघकार्याच्या तालमींत शिकून तयार झालेले शेकडों कामगार आज देशांतील अनेक सामाजिक संस्थांमध्यें आणि चळवळीं-मध्यें पुढारीपणानें काम करीत आहेत. म्हणजे, संघांनीं केवळ कामगारांची आर्थिक परिस्थिति सुधारली एवढेंच नव्हे तर, घर आणि कारखाना यांच्या-बाहेरील विशाल जगाची त्यांना माहिती करून दिली आणि त्या जगांतील व्यवहारांत जबाबदारीनें व जाणीव ठेवून कसें वागावें तें देखील त्यांना शिकविलें.

लोकशाही समाजजीवनाचा एक अविभाज्य घटक म्हणून कामगार चळवळ

अमेरिकेमध्यें काम करीत आहे. खरी लोकशाही म्हणजे ती केवळ राजकीय क्षेत्रापुरती मर्यादित ठेवून भागत नाहीं. राजकीय लोकशाहीला सामाजिक समतेची आणि आणि स्वातंत्र्याची जोड मिळावयास हवी. सामाजिक समता आणि आर्थिक स्वातंत्र्य अधिकाधिक प्रमाणांत मिळविण्यासाठीं अमेरिकन कामगार आपल्या संघांमार्फत झटत आहेत. गेल्या शें-सव्वाशें वर्षांच्या प्रयत्नांनीं त्यांनीं या बाबतींत पुष्कळच यश मिळविलें आहे. पण सामाजिक समता आणि आर्थिक स्वातंत्र्य या बाबी अशा आहेत कीं, त्यांच्यासाठीं सतत झगडत रहावें लागतें. कामगार संघांच्या मार्फतीनें हा झगडा अमेरिकेमध्यें अविरत चालू आहे. संघांनीं आतां हा झगडा आपल्या देशापुरताच मर्यादित ठेवलेला नाहीं. त्याच्या कक्षेमध्यें जगांतील साऱ्या पददलित जनतेला ओढण्याचे त्यांचे प्रयत्न सुरू झाले आहेत. तूर्तास त्या प्रयत्नांचें स्वरूप केवळ कम्युनिझम-विरोधाचें आहे. पण हलके हलके तें जास्त व्यापक आणि सर्वांगीण बनेल अशीं चिन्हें दिसूं लागलीं आहेत. तीं चिन्हें खरीं ठरलीं तर स्वतःच्या देशांतील समाजजीवनांत जें मानाचें व महत्त्वाचें स्थान आज अमेरिकन कामगार चळवळीला लाभलें आहे तितकेंच मानाचें आणि महत्त्वाचें स्थान स्वातंत्र्य आणि समता यांच्यासाठीं जगभर जो लढा चालला आहे त्याच्यामध्यें तिला मिळाल्यावांचून रहाणार नाहीं.

अनुकूल परिस्थितीमुळें, शें-सव्वाशें वर्षांच्या अविश्रांत परिश्रमामुळें आणि योग्य त्या वेळीं योग्य तें धोरण स्वीकारल्यामुळें कामगार चळवळ आज अमेरिकेमध्यें खूप फोफावली आहे. त्या चळवळींमध्यें गुण जसे अनेक आहेत, तसे दोष देखील पुष्कळ आहेत. पण गुणदोषांची चर्चा करणें हा या लेखनाचा उद्देश नव्हता. चळवळींविषयीं माहिती देणें एवढेंच नेमस्त उद्दिष्ट डोळ्यांपुढें ठेवलें होतें. माहिती मिळाल्यानंतर तशाच तऱ्हेची प्रचंड चळवळ आपल्याहि देशांत उभारण्याची महत्त्वाकांक्षा कामगार कार्यकर्त्यांच्या मनांत उत्पन्न व्हावी अशी जरूर अपेक्षा आहे. ती अपेक्षा फलद्रूप होणें न होणें अनेक गोष्टींवर अवलंबून आहे. त्यासाठीं परिस्थिति अनुकूल हवी व कामगारांचेहि योग्य त्या मार्गानें कसोशीचे प्रयत्न व्हावयाला हवेत. त्या प्रयत्नांना थोडीबहुत तरी चालना जर या लेखनामुळें मिळाली तर श्रमांचें सार्थक झालें असें मोठ्या आनंदानें म्हणतां येईल.

७०४५

REFBK-0007745