



भारतीय कामगार चळवळ



शंकर लक्ष्मण चिटणीस

म. ग्रं. सं. ठाणे
वय *निबंध*
क्र. *११५९*



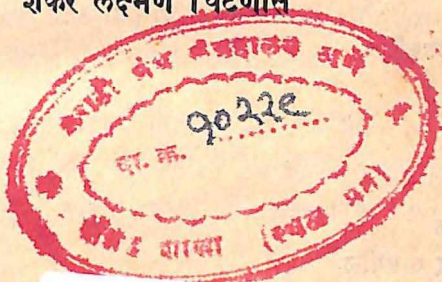
REFBK-0010229



भारतीय कामगार चळवळ

पराधी ग्रंथ संग्रहालय, ठाणे, स्वतंत्र
राज्य २०२२ मिवंध
११६६-३३५

लेखक
शंकर लक्ष्मण चिटणीस



वोराअन्ड कंपनी पब्लिशर्स प्रायव्हेट लिमिटेड
३, राउन्ड बिल्डींग, मुंबई-२.

किंमत एक रुपया

★

प्रथम आवृत्ति :

१९५९

★

प्रकाशक

अमरेन्द्र गाडगीळ

वोरा एण्ड कंपनी

पब्लिशर्स प्रा. लि.,

३, राउन्ड बिल्डिंग,

मुंबई २.

★

मुद्रक :

जयराम दिपाजी देसाई,

राष्ट्रवैभव प्रेस,

मुंबई २.

प्रास्ताविक चार शब्द

भारतीय कामगार चळवळीसंबंधीचे हें छोटेसें पुस्तक वाचकांच्या हातीं देण्यांत मला अत्यंत आनंद होत आहे. वस्तुतः भारतीय कामगार चळवळी-संबंधी खूपच लिहतां येण्याजोगें आहे. पण पुस्तक थोडक्यांत व तेहि अल्पावधींत लिहावयाचें असल्यामुळें या पुस्तकांत कामगार चळवळीचें धांवतें समालोचन करण्यापलिकडे अधिक कांहीं करतां येण्याजोगें नव्हतें. पण या पुस्तकाचें वाचकांकडून योग्य रीतीनें स्वागत झालें तर कामगार चळवळीवर विस्तृतपणें लिहण्याचा माझा विचार आहे. या छोट्याश्या पुस्तकामुळें सर्व-सामान्य वाचकांना कामगार चळवळीची अधिक माहिती मिळविण्याची जिज्ञासा झाली तरी माझा कार्यभाग झाला असें मी समजेन. एका अर्थीं माझें हें पुस्तक म्हणजे कामगार चळवळीच्या भव्य दालनांत प्रवेश करण्याचें दार होय.

हें पुस्तक लिहतांना मला अनेक पुस्तकें, आणि अहवाल यांचा उपयोग झाला आहे. विशेषतः श्री. व्ही. व्ही. गिरी, डॉ. राधाकुमूद मुखर्जी, प्रो. माथूर यांच्या पुस्तकांचा विशेष उपयोग झाला, हें कृतज्ञतापूर्वक नमूद करणें अगत्याचें वाटते.

हें पुस्तक प्रसिद्ध केल्याबद्दल मे. वोरा पब्लिशिंग कंपनीचें व तें सुबक रीतीनें छापून दिल्याबद्दल मी राष्ट्रवैभव प्रेसचें मनःपूर्वक आभार मानतो.

वाचकांचा नम्र

शंकर लक्ष्मण चिटणीस

अनुक्रमणिका

१. खडतर श्रम आणि भयंकर दुःख	५
२. भारतीय कामगारांची पूर्वस्थिती	१०
३. कामगार संघटनांचा उदय	१५
४. भारतीय कामगार संघटना	२०
५. कामगारविषयक कार्य	२६
६. आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटना	३९
७. कल्याण कार्य	४१
८. औद्योगिक संबंध आणि पंचवार्षिक योजना	४६
९. व्यवस्थापनांत भागीदारी आणि शिस्त	५०
१०. संघटना आणि लोकशाही	५९

★ खडतर श्रम आणि भयंकर दुःख

“ परमेश्वरा, माकरी इतकी महाम, आणि मांस आणि रक्त इतकें सवंग असावे ना ? ” टॉमस हूड या विख्यात कविनें आपल्या एका काव्यांत हे हृदयस्पर्शी उद्गार काढले आहेत. कामगार संघटना अस्तित्वांत येण्यापूर्वी माणसांना पोटाकरितां जे कावाडकष्ट करावे लागत, जे हाल सोसावे लागत त्याचें टॉमस हूडनें आपल्या काव्यांत वर्णन केलें आहे.

१८ व्या शतकाच्या उतरार्धांत इंग्लंडमध्ये एकामागून एक अशा यंत्रांचा शोध लागला. सन १७३८ मध्ये के. नांवाच्या संशोधकानें कापड विणण्याच्या क्रियेंतील धांवता घोटा शोधून काढला. सन १७६४ मध्ये हारग्रीव्हजनें स्पिनिंग जेनी शोधून काढलें. त्यानंतर रीचर्ड आर्कराईट वगैरेनीं कापड धंधाला उपयुक्त असे इतर शोध लावले. यानंतर जलशक्तीचा आणि पुढें बाष्पशक्तीचा उपयोग करण्यांत येऊं लागला. मध्यंतरी सन १७६५ मध्ये जेम्स वॉट यानें वाफेवर चालणारें इंजिन तयार केलें. या सर्व शोधांचा परिणाम म्हणजे कापड, लोखंड आणि कोळशाच्या खाणीं या तीन मोठ्या धंधांना चालना मिळाली. मोठमोठे कारखाने निघूं लागले. या कारखान्यांपूर्वी इंग्लंडमध्ये घरगुती आणि ग्रामीण व्यवसाय चालत होते. कारागीर घरीं एकेकटे किंवा गटागटानें काम करत. या कारागीरांचे संघहि होते. विणकऱ्यांचें स्वतःचे माग आणि सूत कातणाऱ्यांचे स्वतःचे चरखे असत. चरख्यावर सूत काढणें हा सार्वत्रिक धंदा होता. स्त्रियांचा तो फुरसतीचा उद्योग असे. अनेक ठिकाणीं अनेक मागवाले एकत्र येऊन कापड विणीत. पण यंत्राच्या आगमनामुळें या घरगुती व्यवसायांवर अनिष्ट परिणाम झाला. माणसांचीं अनेक कामें यंत्रे करूं लागलीं. खेड्यांतलें वैशिष्ट्यपूर्ण आणि स्वावलंबी जीवन नष्ट होऊन शहरें उदयांस येऊं लागलीं. पूर्वी कारागीर हे आपल्या उत्पादनाच्या साधनाचे मालक होते. पण औद्योगिक क्रांतिमुळें

उत्पादनाची साधनें एकाच्या हातांत आणि श्रम दुसऱ्याचे अशी परिस्थिती निर्माण झाली. कामगाराला पैशाच्या रूपानें वेतन देण्याची पद्धत आली. यंत्रामुळे कारागिरीचा नाश झाल्यामुळे आणि केवळ शेतीवरच गुजराण करणें दिवसेदिवस अशक्य होऊं लागल्यामुळे जेथें जेथें कारखानें निघाले तेथें तेथें लोक चरितार्थासाठीं धांवले. कारखान्यांच्या आसपास अशा कामगार लोकांच्या वस्त्या उठल्या. इंग्लंड, अमेरिका, फ्रान्स, जर्मनी वगैरे सर्वच देशांतल्या औद्योगिक शहरांचा हाच इतिहास आहे.

“भूक म्हणजे कारखानदारांचा सैनिक” असें म्हणतात. कारागिरी बसल्यामुळे भुकेमार होणाऱ्या लोकांना नोकरीकरितां कारखान्यांत जाणें भाग पडले. मालकांना कारखानदारी वाढविण्याकरितां पैसा पाहिजे होता. त्यांनीं त्याकरितां कामगारांना कमीत कमी वेतन देऊन त्यांची जितकीं पिळवणूक करता येईल तितकीं करण्याचें धोरण ठेवले. काम मिळविण्याकरितां कामगारांत स्पर्धा सुरू झाली. प्रख्यात फ्रेंच लेखक लुई ब्लँक यानें या स्पर्धेचें पुढीलप्रमाणें वर्णन केलें आहे.

“कामगारांच्या दृष्टीनें स्पर्धा म्हणजे काय ? स्पर्धा म्हणजे लिलावांत काढलेली मजूरी. तिघेजण एका कारखानदाराकडे नोकरी मागण्यांस गेले.

“काय रे तुला किती मजूरी पाहिजे ?”

“अर्धा क्राऊन. मला बायको व मुलें आहेत.”

“आणि तुला रे ?”

“दोन शिलींग. मला मुलें नाहीत, फक्त बायको आहे.”

“आणि तुला ?”

“दीड शिलींग. मला ना बायको ना पोरें.”

“सौदा ठरला. मालकानें तिसऱ्याला कामावर ठेवलें. आतां पहिल्या दोघांनीं काय करावे ? ते भुकेनें शांतपणें जीव सोडतील, अशी आशा आहे. पण त्यांनीं चोऱ्या करावयाला सुरुवात केली तर ? काळजी नाही. पोलीस आहेत. खून केले तर फांस तयार आहेत.”

टॉमस हीद नांवाच्या भुकेमार होत असलेल्या एका हातमागवाल्याने एका चौकशीत दिलेली पुढील साक्ष ही त्या दृष्टीने नमूद करण्याजोगी आहे.

प्रश्न—तुला मुलें आहेत कां ?

उत्तर—दोन होतीं, पण तीं मेलीं. परमेश्वराची कृपा.

प्रश्न—मुलें मेल्याबद्दल तुला समाधान वाटतें ?

उत्तर—होय. त्याबद्दल मी परमेश्वराचा ऋणी आहे. त्यांचें पालनपोषण करण्याच्या जबाबदारीतून मी सुटलों आहे. आणि ते विचारे अभागी जीव या ऐहिक यातनेतून सुटलें.

यांत्रिक युगानें आणलेल्या चढाओढीचें स्वरूप किती भीषण होतें याचें हें उदाहरण झालें. एका बाजूला औद्योगिक भांडवलदार वर्ग अस्तित्वांत येत असतां दुसऱ्या बाजूला ज्यांच्याजवळ कसलीही मालमत्ता नाही असा निर्धन, भुकेकंगाल मजूर वर्ग अस्तित्वांत येत होता. रॉबर्ट हंटर यानें आपल्या पॉव्हर्टी या पुस्तकांत अमेरिकेंतल्या त्यावेळच्या परिस्थितीचें जें चित्र रंगविलें तें खरोखरीच हृदयद्रावक आहे :

“ पावसाळ्यांतले ते झोंबेरे दिवस. धडधाकट विचारमग्न पुरुष, शिणलेल्या चिंताग्रस्त स्त्रिया, अंगावर लक्तरें असलेल्या छोट्या मुली आणि किडकिडीत निस्तेज लोकरे कांहींसे झोपेंतच मूकपणें कारखान्यांकडे घाईघाईनें चाललें होते. याशिवाय कारखान्यानजीक शेकडो भुकेकंगाल लोक अगोदरच येऊन बसलें होतें. शेवटीं लांब दाढी असलेला एक मनुष्य बाहेर आला आणि त्यानें सर्वांत ताकदवान आणि उमदे दिसणारे तेवीस पुरुष निवडले. बाकीचे सारेजण खाली मान घालून इतरत्र काम मिळविण्याकरितां, किंवा घरी बसण्याकरितां किंवा कोठेंतरी वेळ दवडविण्याकरितां चालूं लागलें. ” हंटरनें आपल्या याच पुस्तकांत “ जास्तीत जास्त श्रम करूनहि शारिरीक कार्यक्षमता राखण्यासाठीं पुरेसे मिळत नाही, अशी अवस्था म्हणजे दारिद्र्य ” अशी दारिद्र्याची व्याख्या केली आहे. त्यावेळीं अमेरिकेंत असे दरिद्री लोक एक कोटि होतें.

पुढें पुढें तर कमीत कमी वेतनांत मजूर मिळविण्याच्या चढाओढीला किळसवाणें स्वरूप आले. धडधाकट पुरुषांना बेकार ठेवून स्त्रियां आणि मुलें यांच्याकडून कामें करवून घेण्यांत येऊं लागलीं. हेन्री डी. बी. गिबीन्स आपल्या इंडस्ट्रियल हिस्टरी ऑफ इंग्लंड या पुस्तकांत म्हणतो,

“मुलांचा व्यापार करणारे लोक कारखाने असलेल्या विभागांत अनेक मुलांना घेऊन जात. तेथें या मुलांना बहुधा अंधार कोठडींत ठेवण्यांत येई. पुढें त्यांना एकाद्या कारखान्याच्या मालकाकडे नेण्यांत येई. मालक या मुलांचें वजन, उंची, शारिरीक पात्रता यांची पहाणी करीत. अमेरिकेच्या बाजारांत जशी गुलामांची पाहाणी केली जाई, तसाच हा प्रकार होता. एवढे झाल्यानंतर सदर मुलांचें जीवन केवळ मालकांच्या मेहेरनजरेवर अवलंबून राही. या मुलांना शिकाऊ म्हणून कामावर घेण्यांत येई, पण गुलामाप्रमाणें वागवत. त्यांना कामाबद्दल वेतन मिळत नसे, आणि भरपूर अन्न आणि कपडे देण्याचीही जरूरी भासत नसे. कारण ही मुलें स्वस्तांत मिळत आणि त्यांची जागाही सहज भरून काढता येई.”

आणि या अभागी जीवांचे कामाचे तास ? या कोवळ्या अर्मकांनाही सोळा सोळा तासच नव्हे तर रात्रीही राबवून घेण्यांत येई आणि तेही ताटकळत उभे राहून. या मुलांना झोंप आली तर फटके मारीत आणि त्याकरितां गांठी मारलेले आंसूड असत. कामाच्या वेळांत मुलांत बरेचवेळां अपघात होत, पण त्याची पर्वा नसे. डॅनियल डिफोनें आपल्या एका पुस्तकांत असे नमूद केले आहे कीं, घरगुती व्यवसायाच्या युगांत मुलांचे काम आईवापांना पूरक असे. पण नवीन समाज रचनेचीं मुलें म्हणजे मुख्य पाया होत.”

सन १८३३ मध्ये टॉमस क्लार्क या नांवाच्या मुलांनं “कारखान्यांतलीं मुलांची रोजंदारी” यासंबंधी पुढील साक्ष दिली होती.

“मीं सकाळीं सहापूर्वीं कामाला जाऊन रात्रीं नऊ वाजेपर्यंत काम करी. जर आम्हांला झोंप येऊं लागली, तर पाठीवर चाबूक मारीत.”

पुष्कळ लोक म्हणतात कीं, मालक यंत्रें आणि माणसें यांत भेद करीत नसत. पण हें चुकीचे आहे. ते यंत्रें आणि माणसें यांच्यांत नक्कीच भेद करीत. यंत्रावर पैसा खर्च करावा लागत असल्यामुळें ते यंत्राची चांगली निगा राखत. याउलट माणसें फुकट मिळत असल्यामुळें त्यांच्या बाबतींत मालक बेदरकार वागत. गुलामगिरी ही वाईट समजली जाई, पण कामगारांची परिस्थितीं गुलामांपेक्षांहि वाईट होतीं. त्यावेळचा वेस्ट इंडिजमधला एक मळेवाला म्हणतो, “गुलामांचा मी मालक आहे, या गोष्टीची मला नेहमीच लाज वाटे. पण नऊ वर्षांच्या मुलांकडून बारा साडेबारा तास काम करून घेण्याइतका निर्दयपणा आम्हीं खास दाखवत नाहीं.”

कामगारांना मालक अशा रीतीनें वागवत असतांना सरकारचा दृष्टिकोण काय होता ? ज्यांनीं कारखाने काढले त्याच लोकांच्या हातांत सरकारचीं सूत्रें असल्यामुळें कामगारांच्या बाबतींत सरकार दुर्लक्ष करीत असे, एवढेंच नव्हे तर उलट ते मालकांनाच मदत करी. कायदे मालकांना अनुकूल असून, त्यांची अंमलबजावणी त्यांच्याच तंत्रानें होई.

थोडक्यांत होमरनें आपल्या जगदविख्यात इलियड या काव्यांत काढलेलें उद्गार त्यावेळच्या कामगारांना लागू पडतात.

“सर्वांच्या नशिबी खडतर श्रम आणि अनेकांच्या नशिबी भयंकर दुःख.”

भारतीय कामगारांची पूर्वस्थिती

माल्थस या नांवाचा एक अर्थशास्त्रज्ञ इंग्लंडमध्ये होऊन गेला. त्याचा युक्तीवाद असा की, निसर्गाने जे योजिले आहे, त्यांत आपणांस बदल करतां येत नाही. लोकसंख्या कमी करण्याकरितां माल्थसचा एक उपाय होता. तो म्हणजे, “ गरीबांना स्वच्छता ठेवा, असें सांगण्यापेक्षां त्यांच्यात घाणेरड्या संवयीं रुजण्यास प्रोत्साहन दिलें पाहिजे. शहरांतले रस्ते आणखीं अरुंद केलें पाहिजेत. घरांघरांतून लोकांची दाटी वाढविली पाहिजे आणि रोगांचा फैलाव होऊं दिला पाहिजे. ”

माल्थस जर विसाव्या शतकांत हयात असता आणि त्याला या शतकाच्या प्रारंभी भारताला भेट देण्याची संधी मिळाली असती तर आपल्या अपेक्षेप्रमाणेंच येथील कामगारांची परिस्थिती आहे, असें त्याला आढळून आलें असते.

भारत पूर्वी कांहीं केवळ शेतीप्रधानच देश नव्हता. सुमारे पन्नास टक्के लोक शेतीवर आणि पन्नास टक्के लोक उद्योगधंद्यावर जगत होते, असा अंदाज आहे. विशेषतः कापड धंद्यांत भारत अग्रेसर होतें. श्री. रमेशचंद्र दत्त यांनी “ विणकाम हा भारताचा राष्ट्रीय धंदा आणि सूत कांतणें लाखो स्त्रियांचा व्यवसाय होता. ” असें नमूद केलें आहे. भारताचें कापड दूरदूरच्या देशांत निर्यात होई. पण ब्रिटीश राज्यकर्त्यांनीं आपली ब्रिटनमधली कारखानदारी वाढविण्याकरितां येथील उद्योगधंद्यांची पद्धतशीर गळचेपी केली. सत १८३४ मध्ये त्यावेळच्या गव्हर्नरजनरलनें जगाच्या व्यापारी इतिहासांत, या कारागिरांच्या हालअपेष्टांना तोड नाही, विणकरांच्या हाडांनीं भारतांतील भूप्रदेशाला सफेती चढली आहे, असे उद्गार काढलें होतें. ब्रिटीशांच्या या धोरणाचा परिणाम शेतीवर गुजराण करणारांची संख्या वाढली. आज सुमारे पंच्याहत्तर टक्के लोक शेतीवर कशीतरी गुजराण करीत आहेत.

भारतांत औद्योगिकीकरणास ब्रिटननंतर पाऊणशे वर्षांनीं सुरवात झाली.

भारतांतील कापडाची पहिली गिरणी मुंबई येथे सन १८५१ मध्ये आणि तागाची पहिली गिरणी सन १८५५ मध्ये सुरू झाली व त्यानंतर हळूहळू औद्योगिकीकरण होत गेले. सन १९०० च्या सुमारास भारतांतल्या सर्व कारखान्यांत मिळून कामगारांची संख्या पावणे पांच लाख होती. हीच संख्या वाढत वाढत १९३५ च्या सुमारास सव्वासोळा लाखांवर गेली. सन १९३६ मध्ये सोडेसोळा लाख कामगारांपैकी ९ लाख कापड कामगार, अडीच लाख इंजिनियरींग आणि मेटल कामगार, आणि पांच लाख इतर कामगार होते.

पण या कामगारांची परिस्थिती काय होती? पं. जवाहरलाल नेहरूंनी "ग्लिम्प्सीस ऑफ वर्ल्ड हिस्ट्री" या आपल्या पुस्तकांत त्यावेळच्या भारतीय कामगारांच्या परिस्थितीचे पुढीलप्रमाणे समालोचन केले आहे.

“शंभर वर्षापूर्वी इंग्लंडमध्ये कारखानदारीला सुरुवात झाली, त्यावेळीं तेथे जी परिस्थिती होती, तीच आतां भारतांत असल्याचे आढळून आले. कामाचे फाजील तास, दरिद्री वेतन, आणि खराब आणि अनारोग्यकारक राहणी. कारखानदारापुढे एकच ध्येय असे, ते म्हणजे तेजीचा जास्तीत जास्त फायदा घेऊन खूप नफा मिळविणे आणि त्या बाबतींत गेलीं अनेक वर्षे ते यशस्वी झाले आहेत. कामगारांची परिस्थिती शोचनीय असतांना भागीदारांना मात्र गलेलठ्ठ डिव्हिडंड देण्यांत येते. स्वतः कामगारांनीं निर्माण केलेल्या या नफ्यांत त्यांना वांटा नव्हता. पण तेजी संपून मंदी आली आणि व्यापाराला ओहोटी लागली, तेव्हां मात्र कामगारांना वेतन कमी घेऊन या दुर्दैवांत भागीदार व्हा असे सांगण्यांत येई.”

भारतांत कारखानदारीला सुरुवात झाल्यानंतर काय परिस्थिती होती, याचे थोडक्यांत वर्णन नेहरूंनीं केले आहे, राबवून घेण्याची तीच पद्धत, आणि वेतन तुटपुंजे. सन १८८५ मध्ये फॅक्टरी कमिशनपुढे मुंबईच्या एका गिरणींतल्या कामासंबंधाने साक्षीदाराने पुढील माहिती निवेदन केली होती.

“जिनींगचा हंगाम जवळ जवळ आठ महिने चालतो. यापैकी पांच महिने कामगार पहाटे पांच ते रात्री दहा वाजेपर्यंत काम करतात. आणि

बाकीचे तीन महिने तर अहोरात्र काम करतात. हे कामगार बहुधा स्त्रीवर्गा-
तूनच घेतलेले असतात. जीन आणि प्रेस हे जेवणाच्या वेळीही थांबत
नाहीत. जीन चालवत असतांनाच या कामगार स्त्रिया सामान्यतः जेवण
घेतात. डोक्यांवर झोंपेची झांपड असतांनाच व एकाद्या यंत्राप्रमाणे त्या
जीनमध्ये काम करत असतांनाच मुलाला अंगावर पाजत असतात. एकाद्या
चरकांत पिळून काढलेल्या उंसाप्रमाणे त्यांची स्थिती असते. जीनचाच जणू
काय निर्जीव भाग आहे, अशे त्यांना वागणूक मिळते. ”कोळसा खाणीतील
कामाची परिस्थिती तर याहून भीषण होती. कामाचे तास थोडे कमी असले
तरी कामाची परिस्थिती अधिक वाईट होती. मळ्यांवर तर मुलांना अगदीं
कोवळ्या वयांत कामावर घेण्यांत येई. ”मुलें चालूं लागली कीं, त्यांना हलकी
हलकीं काम देण्यांस सुरुवात होई, ” असें डॉ. राधाकुमुद मुखर्जी यांनीं
आपल्या पुस्तकांत नमूद केले आहे.

“वस्तुतः भारतीय कामगार कार्यक्षमतेच्या बाबतींत जगांतल्या कोण-
त्याहि देशांतल्या कामगारांपेक्षां मागे नाहीत. भारतांतल्या कामगारांची
उत्पादनक्षमता ज्या प्रमाणांत वाढत गेली, तशी वाढ फारच थोड्यां देशांत
आढळून येते, ” असें एका लेखकानें म्हटलें आहे. पण ही उत्पादनक्षमता
वाढण्यास कामाची यांत्रिक गतीही कारणीभूत झाली आहे. सन १९१९-
२३ मध्ये सर्वसाधारण उत्पादनक्षमता जर १०० धरली तर ती सन
१९३४-३८ या काळांत १४४ वर गेली. पण याच काळांत अपघाताचे
प्रमाण दर हजारी ५०० वरून १६०० वर किंवा दोनशें टक्क्यांनीं वाढलें.
कामगारांना गुंतागुंतीची यंत्रे चालविण्याची संवय किंवा शिक्षण नसल्यामुळे,
तसेंच कारखान्यांत संरक्षणाची पुरेशी व्यवस्था नसल्यामुळे हे अपघात
होतात. ” अपघाताचे आणखी एक कारण आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटनेच्या
अहवालांत पुढीलप्रमाणें नमूद होतें.

“कारखान्यांत कामावर नसलेल्या, पण आईबापाबरोबर कारखान्यांत जात
असलेल्या मुलांना बरेच अपघात होत. आईबापांना किंवा पालकांना मुलांना

एकटेंच घरीं ठेवतां येत नसल्यामुळे ते त्यांना कारखान्यांत घेऊन येत. पुष्कळ वेळां हीं मुलें यंत्रांत सांपडून त्यांना अपघात होत. ”

या कामगारांना जें वेतन मिळें, तें अगदींच दरिद्री असें. वस्तुतः कापड गिरणी धंदा हा भारतांतल्या अग्रेसर धंद्यांपैकीं एक धंदा. पण या धंद्यांतील कामगारांना कसं वसं जगतां येईल एवढेंहि वेतन मिळत नसे. श्री. गांगुली यांनीं आपल्या “हेल्थ अॅन्ड न्यूट्रिशन इन इंडिया” या पुस्तकांत असें दाखवून दिलें आहे कीं, कामगारांना मुंबईच्या कापड गिरण्यांत जें वेतन मिळें तें इतकें अपुरें असे कीं, या वेतनांतून ते जे अन्न घेत, त्यापेक्षां कैद्यांनाही अधिक चांगलें अन्न मिळे आणि खरोखरीच त्यावेळचे तुरुंग म्हणजे नरकवास अशी परिस्थिती असूनहि गिरणी कामगारांपेक्षांहि कैद्यांची परिस्थिती चांगली असे. त्यावेळीं मुंबईतल्या गिरणींतील सरासरी सूत कांतणाच्याचें वजन १०२ .०९ पौंड होतें, तर तुरुंगांतल्या कैद्याचें वजन ११२ .१२ पौंड होतें.

आणि या कामगारांचीं घरें ? बहुतेक औद्योगिक कामगारांची घरें अगदीं खराब आहेत, असें आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटनेनेंही आपल्या अहवालांत म्हटलें होतें.

“बहुतेक घरें मध्यें जागा न सोडतां एकमेकाला लागून बांधलेलीं असत. पुरेशी हवा, प्रकाश येण्याची सोय नसे. कानपूर येथें अशीं घरें होतीं कीं, ज्यांना पुढेंच फक्त ठेंगणा लहान दरवाजा असे. सुमारे ८२.०५ घरांना तर अजिबात खिडक्या नव्हत्या. पिण्याच्या पाण्याची किंवा सांडपाणी जाण्याची व्यवस्था नसे. सन १९२१-२२ मध्यें ९७ टक्के आणि १९३० मध्यें ८९ टक्के कामगार कुटुंबें एकेका खोलीच्या गाळ्यांत रहात. एकेका खोलींत सहा-पासून वीसपर्यंत माणसें आढळून येत. खोल्यांतून खेचाखेच आढळून येई. राहाण्याची परिस्थिती भयंकर असे. स्त्रिया आणि पुरुष यांना एकमेकांना चिकटून झोपण्याची पाळी येई. आरोग्य आणि नीतिमत्ता यांच्या दृष्टीनें ही गोष्ट विघातक होती.

शोडक्यांत कारखानदारीच्या आरंभीच्या काळांतच नव्हे तर पन्नास वर्षा-

नंतरचा भारतीय कामगार हा अर्धपोटी असे. जनावरांप्रमाणे हवा, प्रकाश, आणि पाणी नसलेल्या निवासस्थानांत त्यांना राहाण्याची पाळी येई. वस्त्या दाट, कोंदट आणि गलिच्छ असत. एका लेखकाने म्हटल्याप्रमाणे “ भारतीय कामगार हा जगांतल्या अत्यंत पिळल्या गेलेल्या कामगारांपैकी होता.”

कामाची खराब परिस्थिती आणि दरिद्री राहणी यामुळे कामगारांमध्ये रोगराईचे प्रमाण दांडगे असल्यास नवल नाही. हिंवातापाचे प्रमाण मोठे असून क्षय लागलेले अनेक कामगार आढळून येत. भारतांतल्या खेड्यांतून शेकडों वर्षे रोग कसा तो माहित नव्हता. पण औद्योगिक शहरांतून या रोगाने खेड्यांत प्रवेश केला.

डॉ. बानर्जी यांनी भारतीय अर्थशास्त्रावरील आपल्या पुस्तकांत भारतीय जनतेचे जे चित्र रंगविले आहे, ते विशेषतः त्यावेळच्या कामगारांना समर्पक पणे लागू पडते.

“उपासमार, कपड्यांची वाण आणि खराब घरे यामुळे भारतांतील जनता कंटाळवाणे आणि खडतर जीवन जगत आहे. भरपूर अन्न मिळत नसल्यामुळे अंगात त्राण रहात नाही. आणि त्याचा परिणाम ते रोगाला सहजासहजी वळी पडतात. आणिबाणीच्या प्रसंगासाठी जवळ कांहींच तरतूद नसल्यामुळे, थोडीशी प्रतिकूलता आली तरी त्यांना अपरमित हालअपेथा भोगाव्या लागतात. अशक्त आईबापांचीं मुलेंहि अशक्त होतात. आणि शारिरीक न्हासाबरोबर नैतिक न्हास होण्यासारखी परिस्थिति निर्माण होते”.

थोडक्यांत टॉमस हूडने म्हटल्याप्रमाणे “ डोकें फिरपर्यंत आणि डोळे जड होऊन तारवटेपर्यंत काम” अशी कामगारांची परिस्थिती होती.

कामगार संघटनांचा उदय

“सर्व देशांतील कामगार बंधूनों, एक व्हा.” असे कार्ल मार्क्स आणि फ्रेड्रिक एंगल्स यांनी सन १८४८ मध्ये सर्व औद्योगिक कामगारांना आवाहन केले. पण मार्क्स आणि एंगल्स यांच्या आवाहानानंतर कामगार चळवळ सुरू झाली, असा त्याचा अर्थ नव्हे. औद्योगिक क्रांति होऊन ज्या दिवशी कामगारांच्या दुर्दशेला सुरवात झाली त्याच दिवशी एका दृष्टीने कामगार चळवळीचा पाया घातला गेला.

प्रथम कामगारांची ही चळवळ विध्वंसक होती. यंत्र हेंच आपल्या भुकेमारीला, आपल्या नाशाला कारण आहे, असे त्यांच्या मनाने घेतले. त्यांनी यंत्रांचा नायनाट करण्याचे ठरविले. यंत्रांची मोडतोड करण्याची मोहीम सर्व युरोपांत पसरली. बऱ्याच ठिकाणी यंत्रांच्या संशोधकांना मारहाण करण्यांत आली. लोकांची अशी समजूत की, यंत्रांचा नाश केल्यामुळे आपल्याला पुन्हा चांगले दिवस येतील. यंत्र विध्वंसनाचा लोकांनी जो कार्यक्रम हाती घेतला, त्याचे अनेक मानवतावाद्यांनी समर्थन केले. प्रख्यात इंग्लिश कवि लॉर्ड बायरन याने १८१२ मध्ये केलेले खालील भाषण पहा.

“तुम्हीं या लोकांना माथेफिरू, भयंकर आणि अशिक्षित समजता. पण लोकांविषयी आपल्या काय जबाबदाऱ्या आहेत, याची तुम्हांला जाणीव आहे काय? हेच लोक आमच्या शेतांत राबतात, आमच्या घरांत कामे करतात. तेच आरमारांत आणि सैन्यांत भरती होतात. आणि त्यांच्या जोरावरच तुम्हीं जगाला धूळ चारता. पण तुम्ही त्यांच्याकडे दुर्लक्ष केलेत. अशा स्थितीत आपल्यावरील दारुण आघाताने ते बेभान झाले तर ते तुमच्या डोक्यावर मिऱ्या वाटतील हे लक्षांत घ्या.”

पण यंत्रांचा नाश करून आपला प्रश्न सुटणार नाही, हे लोकांना कळून चुकले. हळूहळू यंत्र विध्वंसनाची मोहीम ओसरत चालली. दोष यंत्राचा

नाहीं, याची लोकांना जाणीव झाली. यंत्राच्या आगमनांनै हॅराण झालेल्या त्यांतच नेपोलियनबरोबरच्या युद्धामुळें आर्थिक मंदीच्या फेऱ्यांत सांपडलेल्या कामगारांनीं परिस्थिती सुधारून घेण्याकरितां संघटना करण्यास सुरवात केली. तसें पाहिलें तर संघटना करण्याची जरूरी औद्योगिक क्रांतिपासून वाटूं लागली, असें नव्हे. औद्योगिक क्रांतिपूर्वीहि अगदीं मध्ययुगीन काळापासून संघटनांची जरूरी लोकांना वाटूं लागली होती. पूर्वी इजिप्तमध्ये तांबट, रोटीवाले, तेली वगैरेचे संघ होते. त्यानंतर १०९९ मध्ये मेझ येथें विणकऱ्यांचे, ११०६ मध्ये वॉर्मस येथें कोळ्यांचे, ११२८ बुर्झवर्ग येथें चांभारांचे, ११४९ मध्ये कोलोन येथें चादरी विणणाऱ्यांचे संघ असल्याचें नमूद आहे. इतकेंच काय पण भारतांत, चीन, कोरिया वगैरे पौरात्य राष्ट्रांतही पूर्वी संघ होते. पण आजच्या स्वरूपांत कामगार संघटना आस्तित्वांत आल्या, त्या मात्र औद्योगिक क्रांतिपासूनच.

पण संघटना करण्याचे मार्ग अत्यंत खडतर होते. कामगारांना त्याकरितां मोठें मूल्य द्यावें लागलें. संघटनेच्या पार्श्यां कामगारांना छळ सोसावा लागला, अनेकांना तुरुंगवास भोगावा लागला. मालक आणि सरकार यांनीं कामगारांच्या संघटना मोडून काढण्याचे सर्वतोपरी प्रयत्न केले. उदाहरणार्थ इंग्लंडमधील १७९९ आणि १८०० मधले कॉम्बिनेशन कायदे पहा. या कायदान्वये कामगारांना एकत्र जमून आपल्या तक्रारींची चर्चा करण्यासहि बंदी करण्यांत आली होती. अशी चर्चा करतांना कामगार आढळले तर त्यांच्यावर कटाच्या आरोपावरून खटले भरून भयंकर शिक्षा ठोठावण्यांत येत असत. खुद्द कोंटॅंहि उघड उघड मालकांची पक्षपाती असत. सन १८१६ मध्ये कटाच्या आरोपावरून नऊ कामगारांना शिक्षा ठोठावतांना सर विल्यम गॅरो या न्यायाधिशानें कामगारांवर पुढील शेरामारला; ज्या मालकानें आपणांस नोकरीस ठेवलें, त्याच्याविषयी कामगारांनीं कृतज्ञता बाळगावयास पाहिजे होती.

अखेर कामगारांतील प्रक्षोभाचा आणि चळवळीचा हळूहळू परिणाम होत

जाऊन, सन १८२५ मध्ये संघटना करण्यावरील निर्वध थोडेफार रद्द करण्यांत आले. इंग्लंडमध्ये कामगारांच्या संघटना निघू लागल्या. प्रथम त्यांतल्या त्यांत बरे वेतन मिळणाऱ्या कुशल कामगारांच्या संघटना निघाल्या आणि त्यांच्यामागोमाग अकुशल कामगारहि संघटित होऊ लागले. त्यावेळीं कामगारांच्या हातांतलें संप हेंच एक परिणामकारक हत्यार होतें. पण मालक प्रबळ असल्यामुळें अखेर कामगारांना शरण जावें लागे. कामगारांना खूप त्याग करावा लागे, पण त्यामानानें फलश्रुति मात्र अल्प होई. सन १८३२ मध्ये इंग्लंडमध्ये सुधारणा कायदा आला. या कायद्यान्वये खालचा मध्यम वर्ग आणि कामगार वर्ग यांना मतदानाचा अधिकार न मिळतां फक्त वरच्या मध्यम वर्गाला मतदानाचा अधिकार देण्यांत आला.

याचवेळीं समाजवादाचा आद्य प्रणेता रॉबर्ट ओवेन हा होऊन गेला. ओवेन हा एक कारखानदार होता. पण त्याचा दृष्टिकोण व्यापक होता. त्याने आपल्या कारखान्यांत अनेक सुधारणा करून कामगारांची परिस्थिती सुधारली. त्याच्याच प्रयत्नामुळें सन १८१९ चा फॅक्टरी कायदा झाला. नऊ वर्षां-खालील मुलांकडून बारा तासांच्यावर काम करून घेऊं नये, अशी या कायद्यांतली तरतूद होती. कामगारांची परिस्थिती किती भयंकर असली पाहिजे, याची यावरून कल्पना येईल.

फ्रान्स, जर्मनी वगैरे राष्ट्रांतहि हाच प्रकार. वेतन वाढवून घेण्याकरितां कामगारांनीं केलेले संघ या राष्ट्रांत बेकायदा ठरविण्यांत आले. मॅजिस्ट्रेटकडे खटले गेले कीं, ते उलट कामगारांनाच संघ न करण्याचा उपदेश करित ! कामगारांवर अर्थात या विपरीत उपदेशाचा परिणाम होत नसे., ही गोष्ट निराळी.

अमेरिकेंत तर कामगारांना आपला संघटनेचा हक्क मान्य करून घेण्याकरितां अधिक खडतर झगडा करावा लागला. अमेरिकन कामगार संघटना या लढ्यांतून वर आल्या आहेत. अमेरिकेंतला शेरमन कायदा हा कामगारांच्या संघटनेच्या हक्कांवर गदा आणणारा होता. संघटना करणें हें या

कायद्यानें कटाच्या सदरांत घालण्यांत आलें होतें. कामगार संघटना या घातक आहेत, त्यांना निकरानें तोंड दिलें पाहिजे, असा मालकांचा दृष्टिकोण होता. कामगारांच्या संघटना हाणून पाडण्याकरितां मालकांनीं हेर ठेवलेले असत, आणि अमेरिकन कंपनी कामगारांविरुद्ध गुप्त पोलिसांवर लाखो डॉलर खर्च करत. कामगारांविरुद्ध मोहीम चालवितां यावी, यासाठीं कारखान्यांतल्या खाजगी पहारेकऱ्यांना बंदुका, गॅसमास्क, कुलपी गोळे आणि हातबाँब देऊन ठेवण्यांत येत.

चाळीस वर्षांपूर्वीं अमेरिकेंत झालेल्या पोलाद संपाबाबतचा पुढील अहवाल पहा.

“प्रांतिक पोलिस दल आणि कंपनीचे पोलीस यांच्यावर जे आरोप करण्यांत आले आहेत, ते म्हणजे त्यांनीं बायकापुरुषांचे खून केले. एका कामगाराचा तर तो स्वतःच्याच आवारांत असतांनाच खून करण्यांत आला. तसेंच त्यांनीं शेकडों लोकांना जखमी केलें, शेकडों लोकांना दांडक्यांनीं पिटून काढलें. रस्त्यावर कायदेशीर आणि शांततेनें काम करणाऱ्या लोकांना आणि तुरुंगांत डांबून ठेवलेल्या कैद्यांना मारहाण केली. अनेक स्त्रीपुरुषांना त्यांचा कांहींही अपराध नसतांना अटक केलीं आणि त्यांच्यावर निश्चित असे आरोप न ठेवतां त्यांना तुरुंगांत आणि पोलिस ठाण्यावर डांबून ठेवलें.

अमेरिकन कामगारांच्या लढयाचा इतिहास हृदयद्रावक आहे, पण प्रसिद्ध झालेल्या इतिहासाच्या मानानें अप्रसिद्ध इतिहास फार मोठा आहे. फ्रँक टॅननबॉम आपल्या ए फिलॉसफी फॉर लेबर या पुस्तकांत लिहितो, “अमेरिकन कामगारांची सारी करुण कहाणी न्यू इंग्लंडच्या कापूस गिरण्यांतील, कॅलिफोर्नियाच्या फळवागांतील, कोलोरेडोमधील खाणींतील, आणि वॉशिंग्टन आणि ऑरेगान येथील जंगलांतील कामगारांच्या हालअपेष्टांबरोबर जमिनींत गाडली गेलीं आहेत. साऱ्या अमेरिकेंत असें एकहि औद्योगिक केंद्र नसेल कीं जेथें संघटना करण्याच्या हक्काकरितां जो खडतर आणि रक्तपाती झगडा करावा लागला, त्याची तपशीलवार दीर्घ करुण कहाणी निवेदन करण्यांत येणार नाहीं.”

जगांतले कामगार दरवर्षी ता. १ मे या तारखेला आंतरराष्ट्रीय कामगार दिन साजरा करतात. या दिनाची सुरुवात प्रथम अमेरिकेंतच झाली. पंच्याहत्तर वर्षापूर्वी याच दिवशीं शिकागो येथें निघालेल्या कामगारांच्या एका मिरवणुकीवर हल्ला झाला आणि या हल्ल्यांत कांहीं कामगार ठार झाले. या शोचनीय घटनेची आठवण म्हणून हा दिवस साजरा केला जातो. हा दिन म्हणजे जागतिक कामगार चळवळीच्या इतिहासांतला एक महत्वाचा टप्पा समजला जातो. जोसेफ मॅझिनी म्हणतो,

“तुम्ही कोणत्याहि देशांतले असा, पण जेथें जेथें मनुष्य आपल्या हक्काकरितां, न्यायाकरितां, सत्याकरितां झगडत असतो तेथें तेथें आपला तो भाऊ आहे, असें समजा.” ता. १ मे चा दिन याच बंधूभावनेचा द्योतक आहे.

कामगार चळवळीचा इतिहास देतांना मी त्यांतील भिन्नभिन्न विचार प्रवाहांचा उल्लेख केलेला नाहीं. कामगार चळवळींत कम्युनिस्ट, समाजवादी निर्भेळ कामगार संघटनावादी, सिंडीकॅलिस्टस वगैरे अनेक विचारांचे लोक आहेत. त्या प्रत्येक पक्षाच्या कार्यपद्धतींत व तपशीलांत फरक आहे. निरनिराळ्या देशांत त्यांना स्थानिक परिस्थितिनुसार महत्त्वहि आहे. पण त्यांचा कोठें किती पगडा आहे, हें येथें अप्रस्तुत असल्यामुळें त्यांच्या तपशीलांत जात नाहीं.

भारतीय कामगार संघटना

“संघटनेंत तुमचें सारें सामर्थ्य आहे, आणि दुहींत तुम्हांला धोका आहे,” असा प्रख्यात कवि लॉगफेलोनें आपल्या एका कवितेंत इशारा दिलेला आहे.

आपल्याकडील म्हातारा आणि त्याचे सात भांडखोर मुलगे यांची कथाही प्रसिद्ध आहे. त्यांच्यातील भांडणें मिटवता मिटवता म्हातारा मेटा-कुटीस आला. अखेर अंतकाळ समीप आल्यावर त्यानें आपल्या या मुलांना जवळ बोलाविलें व त्यानें त्यांना काठ्यांचा एक जुडगा मोडण्यास सांगितलें, पण कोणीहि मोडूं शकला नाहीं. अखेर जुडगा सोडून त्यानें प्रत्येकाल एकेक काठी मोडण्यास सांगितलें, आणि क्षणांत सर्व काठ्यांचे तुकडे होऊन पडले !

भारतीय कामगारांना एकीचे हें महत्व पटलेले आहे, पण तें पूर्णपणें अंमलांत आलेलें नाहीं. भारत आणि पाश्चात्य राष्ट्रे यांची तुलना केल्यावर संघटनेच्या बाबतींत आपण मार्गे कां याची कल्पना येईल. पाश्चात्य राष्ट्रांत एका धंद्याकरितां एक संघ असतो, पण भारतांत त्याच्याविरुद्ध परिस्थिति आहे. संघटनेच्या या मूलभूत तत्वामुळें इंग्लंडसारख्या छोट्या देशांत कामगार संघटनांचे नव्वद लाखांवर सभासद आहेत. या कामगारांनीं आपल्या संघटनेच्या जोरावर आपल्या मागण्या मान्य करून घेतल्याच, पण कामगारांनीं स्थापन केलेल्या मजूर पक्षाला तेथें अनेकवेळां राज्य करण्याची संधी मिळाली. आज तेथील टोरी पक्षाला मजूर पक्ष हाच एक पर्याय आहे. अमेरिकेंतहि सुमारे दीड कोटि कामगार हें संघटनांचे सभासद आहेत. तेथें या कामगारांचा स्वतंत्र असा मजूर पक्ष नाहीं. पण कामगार आपल्या मतांच्या जोरावर निवडणुकीचे पारडे जड करूं शकतात, नॉर्वे, स्वीडन, ऑस्ट्रेलिया वगैरे देशांत कामगार चळवळ आणि त्याबरोबरच मजूर पक्ष

प्रभावी ठरलें आहेत. पण त्या मानानें येथील कामगार संघटना अद्याप तितक्या प्रबळ झालेल्या दिसत नाहींत. येथील कामगार चळवळीचा इतिहास पाहिला तर त्यावरून याचा आपोआपच उलगडा होईल.

भारतांत औद्योगिकीकरणाला सुरुवात होतांना, शंभर वर्षांपूर्वी ब्रिटनमध्ये जी परिस्थिती होती, तीच भारतांत होती. या परिस्थितीकडे सरकारचें लक्ष वेधण्यांत आलें. सरकारनें चौकशी करण्याकरितां कमिशन नेमलें. या कमिशनला सादर करण्यासाठीं श्री. एन्. एम्. लोखंडे यांनीं ५३०० कामगारांचा अर्ज तयार केला. कामगारांना साप्ताहिक सुटी मिळावी, अर्धा तास मधली सुटी मिळावी, असमर्थतेबद्दल नुकसान भरपाई मिळावी, दर महिन्याच्या किमान पंधरा तारखेला तरी पगार मिळावा, कामाची वेळ सकाळीं ६-३० ते सूर्यास्तापर्यंत असावी, अशा मागण्या करण्यांत आल्या. सन १८९० मध्ये सतरा हजार कामगारांच्या सव्हानिशीं करण्यांत आलेल्या दुसऱ्या निवेदनांत या मागण्यांचा पुनरुच्चार करण्यांत आला, आणि याच वर्षीं श्री. लोखंडे यांच्या अध्यक्षतेखालीं “ बॉम्बे मिलहॅन्डस असोसिएशन “ ही संघटना स्थापन करण्यांत आली. पण कामगारांची ही संघटना आजच्या अर्थानें कामगार संघटना नव्हती. सन १८८२ आणि १८९० या काळांत, मुंबई, मद्रास वगैरे ठिकाणीं संपहि झालें. पण या संपांना संघटित स्वरूप नव्हतें. कांहीं मागण्या मान्य झाल्या कीं संपहि ओसरे आणि संपाबरोबर तात्पुरती झालेली संघटनाहि मोडे.

सन १८९० पासून १९०० पर्यंत अनेक कामगार संघटना अस्तित्वांत आल्या असल्या तरी त्याबाबतींत उल्लेखनीय प्रगति १९०४ ते १९११ या काळांत झाली. यावेळीं भारतीय कापड गिरणी धंदा वाढूं लागला होता. यावेळीं कामाचे तास कमी करावेत, म्हणून मुंबईच्या गिरण्यांत संपहि झाला. सन १९११ मध्ये त्याप्रमाणें गिरण्यांतलें प्रौढांचे कामाचे तास १२ आणि मुलांचे सहा करण्यांत आले. पण त्याला कामगार संघटनांच्या दडपणापेक्षां ब्रिटिश कारखानदारांची मागणीच विशेषतः कारणीभूत होती. ब्रिटिश

कारखानदारांनीं भारतीय कापड गिरणी कामगारांचे कामाचे तास कमी करण्याची मागणी करावी, हें जरा विचित्र वाटतें. पण त्याच्यामागें कारण होतें. भारतीय कामगारांचे कामाचे दीर्घ तास आणि कमी वेतन यामुळें ब्रिटिश मालाला भारतीय मालाची कापडाची स्पर्धा जाणवूं लागली आणि त्यांच्या ओरडीचाच प्रामुख्याने यावेळीं परिणाम होऊन कामाचे तास कमी करण्यांत आले. यावेळच्या कामगार चळवळींतील एक नमूद करण्याजोगी घटना म्हणजे सन १९०८ चा संप. लो. टिळकांना सहा वर्षांची शिक्षा ठोठावल्याबद्दल कामगारांनीं हा संप केला होता. यानंतर पहिल्या महायुद्धाच्या काळांत निरनिराळ्या उद्योगधंद्यांतल्या सुमारे वीस संघटना निघाल्या. या संघटना निघण्यास लो. टिळक, डॉ. अनी बेझंट, म. गांधी यांनीं केलेल्या चळवळींचीहि मोठी मदत झाली. म. गांधींच्या तत्वानुसार काम करणारी अहमदाबादची मजूर महाजन संघटनाहि याच काळांत निघाली. आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटनेच्या अंदाजानुसार यावेळीं सर्व कामगार संघटनांच्या सभासदांची संख्या ५००,००० वर होती, सन १९२० मध्येच अखिल भारतीय ट्रेड युनियन काँग्रेसची स्थापना झाली. या ट्रेड युनियन काँग्रेसला ६४ कामगार संघटना संलग्न असून त्यांची सभासद संख्या १४०८५४ होती. अहमदाबादची मजूर महाजन मात्र या काँग्रेसला संलग्न झाली नाहीं.

सन १९२१-२५ च्या काळांत कामगार चळवळींत आणखी वाढ झाली. डॉ. आर. के. दास यांनीं आपल्या “लेबर मुव्हमेंट इन इंडिया” या पुस्तकांत, या काळांत कामगार संघटनांच्या सभासदांच्या संख्या १० लाखांवर गेल्याचें नमूद केलें आहे.

अखिल भारतीय ट्रेड युनियन काँग्रेस ही संघटित कामगारांच्या सर्वसाधारण राजकीय आणि आर्थिक प्रगतींत लक्ष घाली. त्यामुळें विशिष्ट व्यवसायांतल्या कामगारांच्या खास तक्रारी सोडविण्याकरितां त्या त्या संघटनांतल्या कामगारांच्या स्वतंत्र संघटना असण्याची आवश्यकता भासूं लागली. त्यानुसार भारतीय ट्रेड युनियनलाच संलग्न असलेल्या कापड, ताग, सिमेंट, खाण वगैरे

कामगारांची फेडरेशन आस्तित्वांत आली. अखिल भारतीय रेल्वे कामगार फेडरेशन तर अखिल भारतीय ट्रेड युनियन काँग्रेसबरोबरच अस्तित्वांत आले.

सन १९२४ पासून कम्युनिस्टांनी कामगार क्षेत्रांत काम करावयास सुरुवात केली. त्यांच्या विशिष्ट राजकीय आणि आर्थिक तत्वप्रणालीचा परिणाम कामगार चळवळीवरहि झाला. सर्व देशांत संप मोठ्या आणि व्यापक प्रमाणांत होऊ लागलो. यापैकी सर्वांत मोठा संप म्हणजे सन १९२८ चा पावणे पांच महिन्यांचा संप. हा संप ता. १६ एप्रिल १९२८ रोजी सुरु होऊन ६ ऑक्टोबर १९२८ रोजी संपला. या संपात दीड लाख कामगार सामिल झाले होते. हे बहुतेक संप अयशस्वी झाले. पण कामगार चळवळींतील निरनिराळ्या तत्वप्रणालीच्या पुढाऱ्यांत जे झगडे सुरु झाले, त्यांचा मालकांनी मात्र भरपूर फायदा घेतला.

सन १९२९ मध्ये पं. जवाहरलाल नेहरू यांच्या अध्यक्षतेखाली भरलेल्या ट्रेड युनियन काँग्रेसमध्ये पुढाऱ्यांतले हे मतभेद विकोपाला जाऊन ट्रेड युनियन काँग्रेसची शकल पडली. डाव्या गटांनी ट्रेड युनियन काँग्रेसमध्ये वर्चस्व मिळविले, तेव्हां अल्पसंख्यांक अशा जुन्या पुढाऱ्यांनी बाहेर पडून अखिल भारतीय ट्रेड युनियन फेडरेशन स्थापन केले. यानंतर १९३१ मध्ये खुद्द डाव्या गटांतच मतभेद होऊन कम्युनिस्ट तांतून बाहेर पडले आणि त्यांनी रेड ट्रेड युनियन काँग्रेस स्थापन केली. पण सन १९३२ मध्ये त्यांनी आपली मध्यवर्ती संघटना बरखास्त केली व ते पुनः परत ट्रेड युनियन काँग्रेसमध्ये आले. या काळांत अखिल भारतीय रेल्वे फेडरेशनही ताव्यांत घेण्याचा कम्युनिस्टांनी प्रयत्न केला, पण तो यशस्वी झाला नाही. रेल्वे फेडरेशनने अखिल भारतीय कामगारांची अशी एकच मध्यवर्ती संघटना असावी, असा प्रयत्न केला, आणि त्या प्रयत्नांस यश येऊन सन १९३८ मध्ये अखिल भारतीय ट्रेड युनियन फेडरेशन अखिल भारतीय ट्रेड युनियन काँग्रेसमध्ये विलीन करण्यांत आले.

सन १९३९ मध्ये दुसरे महायुद्ध सुरु झाले. या वेळीं अखिल भारतीय ट्रेड युनियन काँग्रेसमधलै राष्ट्रीय वृत्तीचे कार्यकर्ते काँग्रेसच्या आदेशा-

प्रमाणें स्वातंत्र्य लढ्यांत सामिल झाले. त्यांना सरकारने पकडून दीर्घ काळ तुरुंगांत ठेवले. यावेळीं कामगारांत युद्धप्रचार करण्याकरितां अखिल भारतीय फेडरेशन ऑफ लेबर ही मध्यवर्ती संघटना निघाली होती, पण युद्ध संपल्यानंतर ती संपुष्टांत आली. या संघटनेला संलग्न असलेल्या संघटना पुढें सन १९४८ मध्ये स्थापन झालेल्या हिंद मजदूर संमेलनास संलग्न झाल्या.

सन १९४६ मध्ये, अखिल भारतीय ट्रेड युनियन काँग्रेसला संलग्न होण्याचा गांधीवादी तत्वांनुसार चालणाऱ्या संघांनीं निर्णय घेतला होता. पण अखिल भारतीय ट्रेड युनियनचे धोरण बदलण्याचा प्रयत्न निरर्थक आहे, अशी खात्री पटल्यामुळे त्यांनीं सन १९४७ मध्ये राजकारणापासून अलिप्त राहून गांधीवादी तत्वांनुसार काम करणाऱ्या राष्ट्रीय मजदूर काँग्रेसची स्थापना केली. समाजवाद्यांनीं स्वतःची वेगळीं अशी हिंद मजदूर समा ही मध्यवर्ती संघटना काढली. इतर जहालवाद्यांनीं युनायटेड ट्रेड युनियन काँग्रेस काढली, अशा रीतीनें आज भारतांत चार मध्यवर्ती संघटना आहेत. त्यांत सुमारे पंचवीस लाख कामगार आहेत.

भारत सरकारनें नुकत्याच प्रसिद्ध केलेल्या पुस्तकांत सन १९५५-५६ मध्ये निरनिराळ्या व्यवसायांत खालीलप्रमाणें लोक असल्याचें प्रसिद्ध केलें आहे.

(१) शेती वगैरे व्यवसाय.....	११०,६१३०००
(२) छोटे व्यवसाय व बांधकाम.....	११८४९०००
(३) बँका, विमा, वाहतूक वगैरे.....	१०१८००००
(४) इतर व्यवसायिक, कला.....	७५८१०००
(५) सरकारी नोकऱ्या.....	४६९९०००
(६) घरगुती कामगार.....	३५०१०००
(७) कारखाने.....	३१५४०००
(८) रेल्वे आणि दळणवळण.....	१५६२०००
(९) जंगल, मच्छीमारी.....	९३९०००
(१०) खाणी.....	७८९०००

एकंदर कामगार १५८४३०००

त्रिटनमध्ये जवळ जवळ ९० ते ९५ टक्के कामगार संघटित आहेत. अमेरिका, जर्मनी, फ्रान्स वगैरे राष्ट्रांतहि तीच परिस्थिती आहे. पण भारतांत मात्र या दीड कोटि कामगारांपैकी पन्नास टक्के कामगारहि संघटित नाहीत, याचें मुख्य कारण म्हणजे अर्थात्च कामगार संघटनांत आणलें जाणारे राजकारण. संघटनांमध्ये राजकारण आणण्याचा काय परिणाम होतो, याचें डॉ. एस्. डी. पुणेकर यांनी थोडक्यांत पुढीलप्रमाणें समालोचन केलें आहे.

“ कामगार चळवळींतल्या राजकीय फाळणीचा गत चळवळीवर अनेक प्रकारें परिणाम होतो. एक म्हणजे त्यामुळें अनेक संघ निर्माण होऊन एकमेकांत विरोध निर्माण होतो. दुसरी गोष्ट म्हणजे त्यामुळें कामगार चळवळीचा राजकीय कारणांकरितां उपयोग केला जाऊन त्यांच्या सनदशीर गाऱ्हाण्यांकडे पूर्णपणें दुर्लक्ष होते. तिसरी गोष्ट म्हणजे ज्याला राजकारणांत रस नाही, पण ज्याला केवळ औद्योगिक आणि आर्थिक कार्यांत मनापासून भाग घ्यावा, असें वाटते त्याला संघटनेचा सभासद व्हावेसें वाटत नाही. चौथी गोष्ट म्हणजे कामगार संघटनांत परस्थांचें प्राबल्य राहून, सर्वसामान्य कामगारांना कामगार चळवळींत प्रतिष्ठा लाभत नाही. शेवटची आणि महत्त्वाची गोष्ट म्हणजे राजकीय संघटनावादांमुळें कामगार संघटनांत सामान्यतः दुबळेपणा आणि शैथिल्य येते. ”

भारतीय कामगार संघटना कमजोर रहाण्याचें मुख्य कारण अर्थात राजकारण हें असले तरी त्याचबरोबर इतरहि कारणे आहेत. ती म्हणजे (१) सर्वसाधारण निरक्षरता (२) पारमार्थिक दृष्टिकोन (३) मालकांचा विरोध आणि (४) भारतांतले कामगार सर्वस्वी कारखान्यांत काम करीत नाहीत हे होय. कामगार खेड्यांतून आलेले असल्यामुळें शेतीच्या हंगामांत परत गांवीं जाऊन काम करतात. अलिकडे मात्र ही प्रवृत्ती कमी होत असून विशेषतः मुंबईसारख्या शहरांत स्थायी कामगार वर्ग अस्तित्वांत येत आहे.

कामगार विषयक कार्य

“कामगार संघ म्हणजे आपल्या कामाच्या परिस्थितींत सुधारणा करून घेण्यासाठी कामगारांनी सतत केलेले सहकार्य,” अशी सिडने आणि विएट्रीस वेब यांनी कामगार संघाची व्याख्या केली होती. या व्याख्येनंतर कामगार संघटनेच्या परिस्थित्यनुसार अधिक व्यापक व्याख्या करण्यांत आल्या. वेब दांपत्यांच्या व्याख्येपेक्षां दुसरी अधिक व्यापक व्याख्या म्हणजे, “कामगार संघटना म्हणजे कामगारांनी कामाच्या ठिकाणी स्वतःचें संरक्षण करण्याकरितां, सामुदायिक करारांद्वारे आपल्या जीवनांत सुधारणा करवून घेण्याकरितां आणि समाजाच्या प्रश्नांवर कामगारांचा दृष्टिकोन व्यक्त करण्याकरितां निर्माण केलेली सततची आणि कायमची संस्था, ही होय.

खुद्द कामगार संघटनेची व्याख्या जशी व्यापक झाली, त्याचप्रमाणें “कामगार” या शब्दाची व्याख्याही व्यापक होत गेली, पूर्वी कामगार या सद्दांत कारखान्यांतून काम करणारे कुशल आणि अकुशल कामगार येत, पण आज कोणत्याहि उद्योगधंद्यांतले किंवा कारखान्यांतले विशिष्ट मर्यादेपर्यंतचे वेतन मिळविणारे लोक हे “कामगार” या व्याख्येंत येतात. अशा कामगारांत मजूरी करणारे लोक, रेल्वेंतले हमाल, मळे कामगार, पोस्टमेन, तंत्रज्ञ, इंजिनियर, कारकून, ड्रायव्हर इतकेंच काय पण सुपरवायझरी स्टाफहि येऊं शकतो. थोडक्यांत म्हणजे जे लोक दुसऱ्याला नोकरीला न ठेवतां स्वतः नोकरी करतात, असें सर्व विशिष्ट वेतनापर्यंतचे लोक “कामगार” या व्याख्येंत येतात. अलिकडे भारतांतल्या कायद्यांत जी दुरुस्ती करण्यांत आली आहे, तीनुसार वर्तमानपत्र धंद्यांतले श्रमजीवि घनकारसुद्धां “कामगार” या व्याख्येंत समाविष्ट करण्यांत आले आहेत.

कामगार चळवळीच्या पहिल्या अवस्थेंत कामगार संघटनापुढील कार्य, अर्थातच वेब दांपत्यांनी केलेल्या व्याख्येप्रमाणें, त्यांच्या कामाच्या परिस्थितींत

सुधारणा घडवून आणणे हेंच होते. वेतन, कामाचे तास आणि दैनंदिन कामांतून उद्भवणारे प्रश्न आणि तक्रारी सोडविणे त्यांना भाग पडे. दुर्दैवाने अद्यापहि भारतांतल्या कामगारांची परिस्थिती पाहिजे तितकी सुधारली नाही. त्यांना न्याय्य असे किमान वेतनहि मिळत नाही. कामाचे तास बऱ्याच ठिकाणी जास्त आहेत, घरांची सोय नाही. तसेच कामगारांना व्यवस्थित जीवन कंठण्याच्या दृष्टीने आवश्यक त्या सवलती मिळत नाहीत. भारतांतील सर्वसामान्य कामगार कुटुंब हें तीन घटकांचे किंवा नवरा, बायको आणि दोन मुले यांचे धरले जाते. पण या कुटुंबाला किमान पातळीवर जगण्याइतके वेतन अपवादात्मक धंद्यांत मिळते. पण असे असले तरी कामगारांच्या दृष्टीने बऱ्याच गोष्टी मिळविण्यांत आल्या आहेत. एकोणीसावे शतक संपण्यापूर्वी आणि विसाव्या शतकांतल्या पहिल्या चाळीस वर्षांत जी स्थिती होती, तिजबरोबर तुलना केली तर आज कामगारांच्या स्थितींत झालेली सुधारणा स्पष्ट दिसून येते.

कामगार संघटनांचे प्रयत्न आणि सरकारी कायदे यामुळे कामगारांची प्रगती होत गेली. कामगारांनीं मालकांशी झगडून, सामुदायिक सौदे, सरकारी लवाद यंत्रणा यांचा खूप उपयोग करून घेतला हें खरे. असे असले तरी सरकारचीहि खूप मदत झाली. जोपर्यंत ब्रिटिश सरकार होते, तोपर्यंत कामगारांच्या हिताच्या बाबतींत फारशी कामगिरी झाली नाही. ब्रिटिश सरकारचे धोरण केवळ उदासिनच नव्हे तर विरोधी होते. ते मालकांची साथ करी. पण हळू हळू सरकारांत लोकप्रतिनिधी वाढल्या प्रमाणांत जाऊ लागल्यामुळे सरकारचा दृष्टिकोण बदलत चालला. सन १९३५ च्या कायद्याने मतदानाचा अधिकार विस्तृत होऊन प्रांतिक स्वायत्तता आली, लोकमतानुवर्ती राज्यसरकारे अधिकारारूढ झाली आणि कामगार हिताचे बरेच कायदे झाले. त्यानंतर सन १९४७ मध्ये स्वातंत्र्य मिळाले आणि सरकारचे कामगारांची स्थिती सुधारण्याकडे लक्ष वेधले. स्वातंत्र्यानंतर पूर्वीच्या अनेक कायद्यांत आमूलाग्र बदल करण्यांत

थेऊन कांहीं नवीन कायदेहि करण्यांत आले. कामगार वर्गासंबंधीचे कायदे करण्याचे मध्यवर्ती सरकार आणि राज्यसरकारें या दोघांच्याहि हातांत असल्यामुळे, त्या दोघांनीं कामगारविषयक कायदे केले आहेत. याशिवाय आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटनेच्या शिफारशींचाहि पुरोगामी कायदे करण्यास उपयोग झाला. अशा रितीनें कामगारांची चळवळ, सरकारचें धोरण आणि आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटनेचें कार्य यामुळे भारतीय कामगारांच्या परिस्थितींत पुष्कळच सुधारणा झाली आहे. भारतांतील कामगारविषयक कायदांचें समालोचन केलें तर या गोष्टीची सत्यता पटून येईल.

(१) कारखान्यांतील कामगार—सन १८८१ मध्ये पहिला फॅक्टरी कायदा करण्यांत आला, आणि तोहि बाल मजूरांना संरक्षण देण्याकरितां. या कायदान्वये सात वर्षांखालील मुलांना कामावर ठेवण्यास बंदी करण्यांत आली. मधली एक तासाची सुट्टी धरून त्यांचे कामाचे तास नऊ करण्यांत आले. तसेंच त्यांना एक साप्ताहिक सुट्टी मिळू लागली. यानंतर फॅक्टरी कायदांत पुन्हां सुधारणा करून त्यांना कामावर ठेवण्याची वयोमर्यादा आणखी वाढविण्यांत आली. सन १८९१ च्या दुरुस्तीन्वये मधली दीड तासाची सुट्टी धरून स्त्रियांचे कामाचे तास ११ ठरविण्यांत आले. आणखी एका दुरुस्तीन्वये धोक्याच्या कामांत स्त्रियांना रोजगारी देण्यास बंदी करण्यांत आली. सन १९३४ मध्ये फॅक्टरी कायदांत रॉयल लेबर कमिशनच्या शिफारशीनुसार आणखी बदल करण्यांत आले. या दुरुस्त्यान्वये कायम चालणाऱ्या कारखान्यांत कामगारांचे रोजचे कामाचे तास १० आणि आठवड्याचे तास ५४ करण्यांत आले. हंगामी कारखान्यांत रोजचे कामाचे तास ११ आणि आठवड्याचे ६० करण्यांत आले. तसेंच साप्ताहिक सुट्टी मिळू लागली. जादा कामाबद्दल दीडपट पगार मिळू लागला. मुलांचे कामाचे तास पांच आणि स्त्रियांचे १० करण्यांत थेऊन त्यांना रात्री कामावर बोलावूं नये, असा निर्बंध घालण्यांत आला. हा कायदा यंत्रावर चालणाऱ्या आणि वीस किंवा अधिक कामगार कामावर असलेल्या कारखा-

न्यांनाच लागू होता. सन १९३७ मध्ये त्यांत आणखी दुरुस्त्या करण्यांत आल्या, पण खऱ्या दूरगामी दुरुस्त्या सन १९४८ मध्येच करण्यांत आल्या. या दुरुस्त्यान्वये फॅक्टरी कायदा वीज वापरणाऱ्या आणि दहा किंवा अधिक कामगार कामावर असलेल्या, तसेंच वीज न वापरणाऱ्या आणि वीस किंवा अधिक कामगार कामावर असलेल्या सर्व कारखान्यांना लागू करण्यांत आला आहे. तसेंच कामगारांची सुरक्षितता आरोग्य आणि कल्याण या बाबतींत बऱ्याच सोयी करण्याची जबाबदारी मालकांवर टाकली आहे. कारखान्यांत स्वच्छता असली पाहिजे, हवा खेळती रहाण्याच्या दृष्टीने सोयी केल्या पाहिजेत, संडास, मुऱ्या, नळ आणि पिण्याच्या पाण्याची सोय असली पाहिजे, उष्णतामान योग्य राखले पाहिजे, वैद्यकीय मदतीची सोय पाहिजे, वेगळे बंधने मालकांवर आहेत.

सन १९४८ च्या दुरुस्त्यान्वये १४ वर्षांखालील मुलांना कामावर ठेवण्यांत येऊ नये, अशी बंदी असून १५ ते १८ वर्षे वयाच्या मुलांना जर वैद्यकीयदृष्ट्या लायक वाटले तरच कामावर ठेवावे, असे बंधन घालण्यांत आले असून त्यांचे कामाचे तास फक्त साडेचार तास ठरविण्यांत आले आहेत. प्रौढ कामगारांचे कामाचे तास मधली सुटी घेऊन नऊ आहेत. कामांचा ४८ तासांचा आठवडा ठरविण्यांत आला आहे. प्रौढ कामगारांना साप्ताहिक सुट्टीशिवाय, वीस दिवस काम केल्यावर एक पगारी रजा आणि मुलांना पंधरा दिवसानंतर एक पगारी रजा द्यावी, असा निर्बंध घालण्यांत आला आहे. या कायद्यांत सन १९४८ च्या नंतरहि आणखी किरकोळ दुरुस्त्या करण्यांत आल्या आहेत.

(२) कायम हुकूम कायदा—सन १९४६ मध्ये करण्यांत आलेल्या स्टॅंडिंग ऑर्डर्स कायद्यान्वये कारखाने, खाणी, रेल्वे, गोद्या, मळे वेगळे शंभर किंवा अधिक कामावर असलेल्या ठिकाणीं दैनंदिन कामाच्या बाबतींत मार्गदर्शक असे नियम कामगारांशी विचारविनिमय करून ठरवावेत, असे या कायद्यान्वये बंधन घालण्यांत आले आहे.

(३) खाण कामगारः—सन १९०२ मध्ये खाण कामगारांसंबंधी प्रथम कायदा करण्यांत आला. त्यानंतर १९२३ मध्ये जुन्या खाण कायद्याऐवजी नवा खाण कायदा करण्यांत आला. सन १९५२ चा माईन्स ॲक्ट अंमलांत आहे. या कायद्यान्वये खाणींत खाली काम करणाऱ्यांचे रोजचे कामाचे तास आठ आणि पृष्ठभागांवर काम करणाऱ्यांचे तास नऊ ठरविण्यांत आले असून अट्टेचाळीस तासांचा आठवडा ठरविण्यांत आला आहे. या कायद्यान्वये जादा कामाबद्दल दीडपट दराने वेतन मिळते. स्त्रियांना खाली खाणींत कामावर लावण्याची बंदी करण्यांत आली असून पृष्ठभागांवर सकाळीं ६ ते संध्याकाळीं ७ वाजेपर्यंतच कामावर लावावे, असे बंधन आहे. १८ वर्षांखालील मुलांना खाणींत खाली कामावर लावण्यांत बंदी करण्यांत आली आहे. बदली सुट्ट्या आणि पगारी रजा देण्याची तरतूद करण्यांत आली आहे. बारा महिन्यांच्या नोकरीनंतर मासिक पगारी नोकरांना १४ दिवसांची हक्काची रजा आणि साप्ताहिक पगारदारांना रोज सात दिवसांची पगारी रजा ठेवण्यांत आली आहे. सन १९४८ मध्ये कोळसा खाणींना आणि सन १९५१ मध्ये सर्व खाणींना सन १९३६ चा पगाराचा कायदा लागू करण्यांत आला. तसेच १९५२ च्या कोल माईन्स (कन्झर्वेशन ॲन्ड सेफ्टी) कायद्यान्वये कोळसा खाणींत सुरक्षाविषयक तरतूदी करण्याचे बंधन घालण्यांत आले.

(४) कोळसा खाण कल्याण निधीः—सन १९४७ च्या कोल माईन्स, लेबर वेलफेअर फंड कायद्यान्वये कोळसा खाणींत काम करणाऱ्या कामगारांच्या हिताकरितां एक निधी उभारण्यांत आला असून या निधींतून घरांची सोय, पाणी पुरवठा, शैक्षणिक सवलती, वाहतुक, वैद्यकीय वगैरे कामगारांच्या दृष्टीने आवश्यक त्या सोयीं करण्यांत येत असतात.

अशाच प्रकारचा कायदा अभ्रकाच्या खाणींत काम करणाऱ्या कामगारांकरितां करण्यांत आला आहे.

(५) कोळसा खाण प्रॉव्हिडंट फंड आणि बोनस योजनाः—

सन १९४८ मध्ये प्रथम करण्यांत आलेल्या आणि सन १९५० आणि १९५१ मध्ये दुरुस्त करण्यांत आलेल्या कोल मर्डिन्स प्रॉव्हिडंट फंड आणि बोनस योजनेन्वये कोळसा खाण कामगारांना प्रॉव्हिडंट फंड आणि बोनस योजना लागू करण्यांत आली आहे. या कायद्यान्वये मालक आणि कामगार यांनीं रुपयांत एक आणा याप्रमाणें वर्गणी द्यावयाची असून शिवाय मालकांनीं फंडाच्या कारभाराकरितां एकंदर वर्गणीच्या पांच टक्के इतकी रक्कम द्यावयाची आहे. प्रॉव्हिडंट फंड हा वृद्धापकाळाकरितां आहे आणि बोनस योजनेचा हेतू वेगळा आहे.

कोळसा खाण कामगारांना अपुरें वेतन मिळतें, त्यामुळें आणीबाणीच्या परिस्थितीला तोंड देतां येत नाही. जर मालकांनीं त्यांना ठराविक मुदतीनें बोनस दिला तर त्यांना त्याचा उपयोग होतो, विशेषतः कोळसा कामगारांच्या कामांत धोके असल्यामुळें त्यांच्याकरितां अशा प्रकारच्या तरतूदींची गरज होती. या तरतूदीप्रमाणें तीनशें रुपयांहून कमीं वेतन मिळणाऱ्या कामगारांना दर तीन महिन्यांनीं मूळ पगाराच्या एक तृतियांश रक्कम बोनस म्हणून देण्यांत येते.

(६) मळे कामगार—सन १९५१ च्या प्लॅन्टेशन लेबर कायद्यान्वये मळ्यांवर काम करणाऱ्या कामगारांचा कामाच्या तासांचा आठवडा ५४ तासांचा आणि १५ ते १८ वर्षांच्या मुलांचा आठवडा ४० तासांचा करण्यांत आला आहे. १२ वर्षांखालील मुलांना कामावर लावण्याची बंदी असून स्त्रिया आणि मुलें यांना रात्रीं कामावर बोलावितां येत नाहीं. या कायदानुसार प्रौढ कामगारांना वीस दिवसांनंतर आणि मुलांना पंधरा दिवसांनंतर एक दिवस भरपगारी रजा मिळते. कामगारांचें आरोग्य आणि कल्याण यांच्या बाबतींतहि या कायद्यान्वये कांहीं सोयी करण्यांत आल्या आहेत.

(७) रेल्वे कामगारः—रेल्वे कामगारांपैकीं जे कामगार रेल्वे कारखान्यांत काम करीत, त्यांना सन १९३० पर्यंत फॅक्टरी कायदा लागू

होता. त्यानंतर सन १८९० च्या रेल्वे कायद्यांत सन १९३० मध्ये दुरुस्त्या करण्यांत येऊन त्यांचे कामाचे तास नियंत्रित करण्यांत आले. तसेच त्यांना जादा कामाबद्दल सव्वापट दराने वेतन मिळावे, असे ठरविण्यांत आले. सन १९४७ मध्ये न्यायमूर्ति राजाध्यक्ष यांनी दिलेल्या निवाड्यानुसार, सन १८५१ पासून रेल्वे नोकरांच्या कामाच्या तासासंबंधी नियम करण्यांत आले. या नियमाप्रमाणे रेल्वे नोकरांचे (१) मेहनतीचे काम करणारे, (२) मूलतः पाळीपाळीने काम करणारे, (३) वगळण्यांत आलेले, आणि (४) सतत काम करणारे. या चार वर्गांचे कामाचे तास पुढीलप्रमाणे आहेत. मेहनतीचे काम करणारे—४५ तासांचा कामाचा आठवडा आणि आठवड्यांतून तीस तास सलग सुट्टी. सतत काम करणारे—५४ तासांचा कामाचा आठवडा आणि आठवड्यांतून तीस तासांची सलग सुट्टी. पाळीपाळीने काम करणारे—७५ तासांचा आठवडा आणि रात्र धरून सतत चोवीस तास सुट्टी. वगळण्यांत आलेले नोकर—महिनाभर काम केल्यानंतर सतत ४८ तास किंवा पंधरा दिवस काम केल्यावर सतत चोवीस तास सुट्टी.

धावत्या गाडीवरील नोकर वर्गः—प्रत्येक महिन्यांत सतत तीस तास अशी चार वेळां किंवा सतत बावीस तास अशी पांच वेळां सुट्टी.

(८) **खलाशीः**—भारतीय खलाश्यांची रोजंदारी आणि कल्याण या संबंधीचा कायदा म्हणजे सन १८२३ चा इंडियन मर्चंट शिपींग कायदा. या कायदान्वये १४ वर्षांखालील मुलांना नोकरांत ठेवण्याची बंदी असून १५ ते १८ वर्षांच्या मुलांना कांहीं ठराविकच जागांवर नेमले पाहिजे, असा निर्बंध आहे. तसेच खलाश्यांच्या रहाण्याची सोय, अन्न, आपदग्रस्त खलाश्यांना आर्थिक साहाय्य आणि वैद्यकीय मदत यासंबंधीच्याहि या कायद्यांत तरतूदी आहेत.

(९) **गोदी कामगारः**—गोदी कामगारांच्या संरक्षणासाठी करण्यांत आलेला पहिला कायदा म्हणजे सन १९३४ चा इंडियन डॉक लेबर्स कायदा. त्यानंतर त्याजागी सन १९४८ मध्ये डॉक वर्कर्स (रेग्युलेशन ऑफ

एम्प्लॉयमेंट) हा कायदा करण्यांत आला. या कायद्यान्वये सरकार, गोदी कामगार आणि गोदी मालक यांचे प्रतिनिधी असलेली एक पंधरा जणांची सहाय्यार समिती नेमण्यांत आली आहे. या कायद्यान्वये, मुंबई, कलकत्ता, मद्रास या बंदरांतील गोदी कामगारांकरिता योजना तयार करण्यांत आल्या असून, त्याकरितां त्रिपक्षीय मंडळें या बंदरांच्या ठिकाणी नेमण्यांत आली आहेत.

या योजनांन्वये त्यांचे वेतनाचे दर, नेहमींचे कामाचे तास, आठवड्याच्या सुट्या, सणांच्या सुट्या, रजा, निवृत्ती वेळचे फायदे आणि कल्याणकारक योजना यांची तरतूद करण्यांत आली आहे.

(१०) मोटार कामगार:—मोटार कामगारांसंबंधीचा मोटार व्हिईकल कायदा सन १९३९ मध्ये करण्यांत येऊन त्यांत सन १९५६ मध्ये दुरुस्ती करण्यांत आली. या कायद्यान्वये १८ वर्षांच्या खालच्या मुलांना ड्रायव्हर म्हणून ठेवतां येत नाहीं. कामाचे रोजचे तास नऊ असून आठवड्याचे तास ५४ ठरविण्यांत आले आहेत. या कामगारांना पगाराचा कायदा लागू करण्यांत आला आहे.

(११) गुमास्ता वर्ग:—सन १९४२ मध्ये भारत सरकारनें दुकानें आणि व्यापारी संस्था यांतील नोकर वर्गाला साप्ताहिक सुट्या देण्याचा कायदा केला. पण राज्य सरकारांनीं ठरविलें तरच तो अंमलांत यावा, अशी त्यांत तरतूद होती. दुकानें, हॉटेले, थिएटरे वगैरेत काम करणाऱ्या लोकांना एक दिवसाची सुट्टी मिळाली पाहिजे, अशी या कायद्यांत तरतूद होती.

पण भारत सरकारच्या या कायद्यापूर्वीच सन १९३९ मध्ये मुंबई सरकारनें गुमास्ता कायदा केला आणि पुढें बहुतेक राज्यांनीं त्याचें अनुकरण केलें. दुकानें, हॉटेले, सिनेमागृहे, व्यापारी संस्था वगैरेना हा कायदा लागू आहे. कामाचे तास, पगारी रजा, मधली सुट्टी, जादा कामाचे वेतन, साप्ताहिक सुट्ट्या वगैरेची या कायद्यांत तरतूद आहे.

(१२) पगाराचा कायदा:—सन १९३९ मध्ये कामगारांचे पगार देण्यासंबंधीचा पेमेंट ऑफ वेजीस कायदा करण्यांत आला. योग्य कारणास्तव

केलेल्या कपाती सोडून पगार योग्य वेळी आणि पूर्णपणे दिला पाहिजे, अशी या कायद्यांत तरतूद आहे. पगारासंबंधीच्या अर्जाचे निकाल करण्यासंबंधी अधिकारी नेमण्यांत आले आहेत. प्रारंभी हा कायदा दोनशें रुपयेपर्यंतच्या वेतनदारांना लागू होता, पण आतां तो सर्व ठिकाणच्या ४०० रुपये पर्यंतच्या पगारदारांना लागू आहे.

(१३) किमान वेतन कायदा:—सन १९४८ मध्ये प्रथम मिनिमम वेजीस ॲक्ट करण्यांत आला. या कायद्यान्वये ज्या घंद्यांत कामगारांना अंग-मेहनत करावी लागते, अशा घंद्यांतल्या कामगारांचें वेतन ठरविण्याचा अधिकार राज्य सरकारांना देण्यांत आला आहे. तसेंच ज्या घंद्यांत कायद्याने किमान वेतन ठरविलें पाहिजे, असें राज्य सरकारांना वाटते, त्या घंद्यांना तो लागू करण्याचा अधिकार देण्यांत आला आहे. या कायद्यानुसार बहुतेक घंद्यांतील कामगारांचें किमान वेतन ठरविण्यांत आलें आहे. फक्त शेत मजूरांचे वेतन ठरविण्याच्या बाबतींत कांहीं तांत्रिक अडचणी उद्भवल्यामुळे, त्यांचें वेतन मात्र ठरविण्यांत आलें नाहीं. याशिवाय वेतन तारण लावण्यांस बंदी, कर्जाबद्दल तुरुंगात टाकण्यांत मनाई, कर्जबाजारीपणांतून मुक्तता करणें वगैरे कामगारांच्या दृष्टीने महत्त्वाच्या सुधारणा सिव्हिल प्रोसिजर कोडमध्ये करण्यांत आल्या आहेत.

(१४) नुकसान भरपाईचा कायदा:—सन १९२३ मध्ये प्रथम वर्कमेन्स कॉम्पेन्सेशन कायदा लागू करण्यांत आला. हा कायदा लागू होण्यापूर्वी अपघात झालेल्या कामगारांना मालकांवर फक्त दिवाणी कोर्टात दावा लावतां येत असे. म्हणून कामगारांच्या हितसंबंधीचे संरक्षण करून त्यांना भरपाई मिळवून देण्याकरितां हा कायदा करण्यांत आला.

ज्यांना मासिक ४०० रुपयेपर्यंत वेतन मिळते, अशा ४०० रुपये पर्यंतच्या पगारदारांना आणि या कायद्याच्या परिशिष्टांत नमूद केलेल्या धोक्याच्या व्यवसायांतील आणि रेल्वेतल्या कामगारांना हा कायदा लागू आहे. तात्पुरत्या स्वरूपाच्या जखमेबद्दल अर्धा पगार आणि कायम स्वरूपाच्या

जखमेबद्दल आणि कामगारांचा अपघातांत मृत्यू झाल्यास त्याच्या वारसांना उक्ती रक्कम देण्याबद्दलची या कायद्यांत तरतूद आहे.

(१५) बाळंतपणाच्या सवलती:—मॅटर्निटी बेनिफीट कायद्यान्वये स्त्री-कामगारांना बाळंतपणापूर्वी चार आठवडे आणि बाळंतपणानंतर चार आठवडे पगारी रजा मिळण्याची तरतूद करण्यांत आली आहे. हा कायदा सर्व राज्यांत लागू आहे. पण ज्या घंद्यांतील कामगारांना सरकारची विमा योजना लागू आहे, तेथे या कायद्याऐवजी सरकारी विमा योजनेतील तरतूदी लागू करण्यांत आल्या आहेत.

(१६) प्रॉव्हिडंट फंड:—सन १९५२ मध्ये सीमेंट, सिगारेट, इंजिनियरींग, लोखंड आणि पोलाद, कापूस, कागद, लोंकर, ताग, रबर किंवा कृत्रिम रेशमाचे कापड या सहा मोठ्या घंद्यांना प्रॉव्हिडंट फंड कायदा लागू करण्यांत आला. त्यानंतर १९५६ च्या जुलैमध्ये तो आणखी तेरा घंद्यांना लागू करण्यांत आला. डिसेंबर १९५६ मध्ये तो मळे आणि खाण कामगारांना लागू करण्यांत आला. प्रॉव्हिडंट फंडांत कामगारांनी मूळ पगार आणि महागाईभत्ता यांवर मिळून सव्वासहा टक्के वर्गणी द्यावयाची असून मालकांचाहि तितकाच हिस्सा आहे. मात्र कामगाराला आपला हिस्सा वाटल्यास ८ $\frac{१}{२}$ पर्यंत वाढविता येईल. प्रॉव्हिडंट फंड म्हणजे कामगारांच्या म्हातारपणाची तरतूद असल्यामुळे त्यांतून फक्त विमे हे भरण्याकरिता आणि घरबांधणीकरिताच कर्ज काढता येते.

(१७) सरकारी विमा योजना:—सन १९५४ मध्ये केलेला एम्प्लॉईज स्टेट इंशुरन्स कायदा मुंबई, अहमदाबाद, कानपूर वगैरे कांहीं ठिकाणी २० किंवा अधिक कामगार असलेल्या अशा कारखान्यांना आणि विजेवर चालणाऱ्या सर्व कारखान्यांना लागू आहे. या कायद्यान्वये चारशे रुपयांपर्यंत एकंदर वेतन असलेल्या कामगारांना खालील सवलती मिळतात.

(अ) मोफत वैद्यकीय उपचार, (ब) स्त्री-कामगारांना बाळंतपणाच्या काळांत वैद्यकीय मदत आणि रोख हेत, (क) आजारीपणाच्या काळांत

रोख हसे, (ड) अपघातामुळें उद्भवलेल्या शारिरिक असमर्थतेबद्दल रोख हसे आणि (ई) विमेदार कामगारांवर अवलंबून असलेल्यांना रोख हसे. या योजनेंत कामगारांनाहि आपल्या पगाराच्या मानानें वर्गणी भरावी लागते. पण ज्यांना तीस रुपयांहून कमी पगार आहे, त्यांना कांहींहि वर्गणी द्यावी लागत नाही.

(१८) **ट्रेड युनियन कायदा**—सन १९२६ मध्ये करण्यांत आलेल्या या कायद्यांत कामगार संघ रजिस्टर करण्यासंबंधीच्या तरतूदी आहेत. रजिस्टर करण्यांत आलेल्या संघावर या कायद्यान्वये दिवाणी आणि फौजदारी खटले चालत नाहीत. अर्थात संघ रजिस्टर केला पाहिजे, असें बंधन नव्हते. पण रजिस्टर करावयाचा झाला तर अशा संघाचे निदान निम्मे तरी पदाधिकारी ज्या धंद्याकरितां संघ आहे, त्या धंद्यांत प्रत्यक्ष काम करणारे असले पाहिजेत, असें बंधन आहे. तसेंच कोणाहि सभासदाला राजकीय निर्धीत वर्गणी देतां येत, पण अशी वर्गणी दिली तरच संघांत प्रवेश मिळेल, अशी सक्ती करतां येत नाही.

पण या कायद्यांत रजिस्टर संघाला मान्यता दिली पाहिजे, असें मालकांवर बंधन नव्हते. सन १९३१ मध्ये रॉयल लेबर कमिशननें मालकांनीं संघांना मान्यता दिली पाहिजे, अशी शिफारस केली. सन १९४७ मध्ये ट्रेड युनियन कायद्यांत दुरुस्ती करण्यांत येऊन प्रातिनिधीक संघाला मालकांनीं मान्यता दिली पाहिजे, असें बंधन घालण्यांत आलें. पण हा दुरुस्त कायदा अद्याप अंमलांत आलेला नाही.

(१९) **औद्योगिक कलह कायदा**—सन १९४७ मध्ये इंडियन ट्रेड डिस्प्यूट्स कायदा करण्यांत आला. औद्योगिक तंटे उद्भवून नयेत आणि उद्भवल्यास ते कसें मिटवावेत, याची या कायद्यांत तरतूद आहे. या कायद्यान्वये, दैनंदिन झगड्यांचें निरसन करण्यासाठीं कामगार व मालक यांचे समान प्रतिनिधी असलेल्या वर्क्स कमिट्या नेमण्याची तरतूद करण्यांत आली.

या कायद्यान्वयें सर्वसामान्य औद्योगिक कारखाने आणि सार्वजनीक उद्योगधंदे असा फरक करण्यांत आला आहे. जर सर्वसामान्य औद्योगिक धंद्यांत झगडे उद्भवले तर ते मिटविण्याकरितां सरकारी मध्यस्थ, मध्यस्थी-मंडळें किंवा लवाद कोर्टें यांचा उपयोग करण्यांत येतो. पण सार्वजनीक उद्योगधंद्यांत झगडे झाले तर त्यांत कांहीं झालें तरी हस्तक्षेप करण्याचा मध्यस्थाला अधिकार आहे आणि अशावेळीं सरकार ते मिटविण्याकरितां जशी परिस्थिती असेल त्याप्रमाणें मध्यस्थीमंडळें, लवाद कोर्टें किंवा चौकशी कोर्टें नेमते. या कायद्यांतील दुसरें महत्त्वाचें कलम म्हणजे मध्यस्थीचें काम चालू असतां संप किंवा टाळेवंदी करतां येत नाही.

सन १९५६ मध्ये या कायद्यांत दुरुस्ती करण्यांत येऊन “कामगार” या शब्दाच्या व्याख्येंत ५०० रुपये वेतनापर्यंतचे वरिष्ठ नोकरहि समाविष्ट करण्यांत आले. तसेंच सन १९५० च्या इंडस्ट्रियल डिस्प्यूट्स (अपिलेट ट्रायब्यूनल) कायद्यान्वयें अंमलांत आलेले लेबर अपील कोर्ट रद्द करण्यांत आले. आतां लेबर कोर्टें, औद्योगिक लवाद मंडळें आणि राष्ट्रीय लवाद मंडळ अशी त्रिविध रचना करण्याचे ठरविण्यांत आले आहे.

(२०) **नुकसान भरपाईचा कायदा:**—सन १९५३ मध्ये लेऑफ अँड रिट्रॅचमेंट कॉम्पेन्सेशन कायदा करण्यांत आला व पुढें त्यांत दुरुस्त्या करण्यांत आल्या. या कायद्यांत पुढील तरतूदी आहेत: ज्या कामगाराची एक वर्षांपक्षां जास्त नोकरी झाली असेल त्याला कामावरून कमी करतांना एक महिन्याची नोटीस किंवा नोटिशीचा पगार दिला पाहिजे. तसेंच कमी करण्यांत येणाऱ्या कामगाराला त्याची जितकी नोकरी झाली असेल तितक्या वर्षांकरितां जास्तीत जास्त पंधरा वर्षें प्रत्येक वर्षास महागाई भत्त्यासह पंधरा दिवसांचा सरासरी पगार भरपाई म्हणून दिला पाहिजे. तसेंच अपरिहार्य आकस्मिक कारणांकरितां कामगाराला पाळीवर पाठवावे लागल्यास त्याला महागाई भत्त्यासह मूळ पगाराच्या पन्नास टक्के इतकी नुकसान भरपाई द्यावी. मात्र ही नुकसान भरपाई संबंध वर्षांत ४५ दिवसांपेक्षां जास्त दिवसांकरितां मिळणार नाही.

(२१) मुंबई औद्योगिक संबंध कायदा:—सन १९३८ च्या जुन्या आद्योगिक कलह कायद्याऐवजीं हा नवीन बॉम्बे इंडस्ट्रियल रिलेशन्स कायदा करण्यांत आला आणि पुढेहि त्यांत वेळोवेळीं दुरुस्त्या करण्यांत आल्या. मुंबई राज्यांतील सुती कापड, रेशीम आणि लोंकर गिरण्या त्याचप्रमाणें होजियरी कारखाने, प्रोसेसिंग धंदे, साखर कारखाने आणि वाहतूक धंद्यांपैकीं फक्त मुंबईच्या बेस्ट कंपनीला हा कायदा लागू करण्यांत आला आहे. उद्योग धंद्यांत शांतता राहून उत्पादन वाढविण्याच्या दृष्टीनें औद्योगिक तंटे झपाट्यानें मिटवावेत, यासाठीं हा कायदा करण्यांत आला. या कायद्याच्या कक्षेत दरमहा साडेतीनशें रुपये वेतन मिळविणारे सर्व कामगार, कारकून आणि वरिष्ठ नोकर येतात. या कायद्यांतली एक महत्त्वाची तरतूद म्हणजे दैनंदिन प्रश्नांचा विचार करण्यासाठीं कामगार व मालक प्रतिनिधी यांच्या संयुक्त कमिठ्या ही होय.

याशिवाय अनेक धंद्यांतून कामगारांना ग्रॅज्युईटी देण्यांत येते. पण ग्रॅज्युईटीचा अद्याप अखिल भारतीय स्वरूपाचा कायदा झालेला नाही. मालक आणि कामगार यांनीं ग्रॅज्युईटीबद्दल आपसांत करार करावेत किंवा लवाद कोर्टांनीं त्याबद्दल निवाडे द्यावेत, अशी मुभा ठेवण्यांत आली आहे.

आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटना

भारतीय कामगारांची परिस्थिती सुधारण्यास खुद्द कामगार संघटना आणि भारत आणि राज्यसरकारें यांचे कायदे यांची कशी मदत झाली, हें पाहिलें. पण भारतीय कामगारांची स्थिती सुधारण्याकरतां आणखी एका संस्थेचा हातभार लागला आहे आणि ही संस्था म्हणजे आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटना (आय. एल्. ओ.). या संघटनेची ७६ राष्ट्रे सभासद आहेत.

पहिल्या महायुद्धानंतर सन १९१९ मध्ये राष्ट्रसंघ स्थापन झाला. आणि राष्ट्रसंघाबरोबरच आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटना अस्तित्वांत आली. पुढे राष्ट्रसंघ संपुष्टांत आला आणि दुसऱ्या महायुद्धाच्या काळांत संयुक्त राष्ट्रसंघ स्थापन झाला. पण संयुक्त राष्ट्रसंघानें पूर्वीची आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटना मात्र कायम ठेवली. ही संघटना कामगारांच्या दृष्टीनें उपयुक्त काम करित आहे. जगांतल्या दहा पहिल्या औद्योगिक राष्ट्रांपैकीं एक या नात्यानें भारत या संघटनेचे प्रथमपासून सभासद आहे.

या आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटनेची सर्वसाधारण सभा म्हणजे आंतरराष्ट्रीय मजूर परिषद, तिच्या कार्यकारिणीला गव्हर्नींग बॉडी म्हणतात. आंतरराष्ट्रीय मजूर परिषद आणि गव्हर्नींग बॉडीचे निर्णय अंमलांत आणून दैनंदिन कारभार करण्यांकरितां आंतरराष्ट्रीय मजूर कार्यालय असून त्याची मध्यवर्ती कचेरी जिनेव्हा येथें आहे. आंतरराष्ट्रीय मजूर परिषद दर वर्षी भरून तींत किमान आंतरराष्ट्रीय आणि कामगारविषयक परिमाणें ठरविली जातात. गव्हर्नींग बॉडीवर निरनिराळ्या देशांतील सरकारांचे वीस, मालकांचे दहा आणि कामगारांचे दहा मिळून चाळीस प्रतिनिधी असून ते दर तीन वर्षांनीं निवडले जातात.

आंतरराष्ट्रीय मजूर परिषदेनें आतांपर्यंत १०७ रिवाज (कन्व्हेन्शन्स) आणि १०४ शिफारशी (रेकमेन्डेशन्स) स्वीकारलेल्या आहेत. त्यापैकीं

२२ रिवाजांना भारत सरकारने मान्यता दिली आहे. कामाचे तास निश्चित करणे, स्त्रियांना रात्रपाली करावयास न सांगणे, मुलांकडून रात्री काम करून घेण्यास मज्जाव, शेतमजूरांना संघटना स्वातंत्र्य, साप्ताहिक सुट्टी, नोकरीकरतां किमान वय, खलाश्यांकरितां किमान वय, कामगारांना नुकसान भरपाई, समान वागणूक, किमान वेतन यंत्रणा, स्त्रियांकडून खाणींत काम करवून न घेणे वगैरे जे रिवाज भारतीय उद्योग धंद्यांत प्रस्थापित झाले, त्यांची शिफारस आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटनेनेच केली होती.

याशिवाय सन १९५१ पासून भारताला आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटनेकडून खालील बाबतींत साहाय्य मिळं लागले आहे.

(१) कामगार विमा योजनेची अंमलबजावणी करण्याच्या कामी मदत.

(२) उद्योगधंद्यांत काम करणाऱ्या लोकांना शिक्षण देणे, ऑगस्ट १९५३ पासून १९५६ अखेरपर्यंत अशा रीतीने आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटनेच्या तज्ञांनी कापड, पोलाद, इंजिनियरींग, रसायने, सीमेन्ट, तेल आणि खाणीं यामधील १०० अधिकारी आणि १०००० सुपरवायझर यांना शिक्षण दिलें.

याशिवाय कामगारांची उत्पादनक्षमता वाढविण्यासहि आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटनेची मदत होते.

आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटनेची दिल्ली येथें शाखा आहे.

कल्याण कार्य

आपण कल्याणकारी राज्य (वेलफेअर स्टेट) हें ध्येय जाहीर केलें आहे. कल्याणकारी राज्यांत देशांतील सर्व नागरिकांचे कल्याण अभिप्रेत आहे, आणि त्यांत अर्थातच कामगार येतात.

स्वातंत्र्य मिळाल्यापासून मध्यवर्ती सरकार आणि राज्यसरकारें कामगारांच्या कल्याणबाबत खूपच आस्था दाखवत असून, त्या दृष्टीने बरीच प्रगती झाली आहे. वस्तुतः कामगारविषयक कायदे कमीअधिक प्रमाणांत कामगार कल्याणाच्या हेतूनेच करण्यांत आले आहेत. पण या कायदांच्या बाहेरहि कल्याणाचे कार्यक्रम हाती घेण्यांत आले आहेत. त्यासाठीं भारत सरकारने एक कामगार कल्याण निधी सुरू करण्याची कल्पना काढली असून, असे निधी सुरू करण्याचे राज्य सरकारांना आदेश देण्यांत आले आहेत. मुंबई सरकारने १९५३ मध्ये त्यानुसार बॉम्बे लेबर वेलफेअर कायदा केला आहे. या कायदान्वये कामगारांच्या दंड रुपाने वसूल झालेली रक्कम, त्यांचा न दिलेला पगार, आणि न दिलेला बोनस, देण्या यांचा एक कायम निधी उभारण्यांत आला आहे. या निधीचा कारभार सरकार, मालक आणि कामगार यांचे प्रतिनिधी असलेल्या मंडळातर्फे करण्यांत येतो. मुंबई राज्यांत या मंडळाच्या वतीने सुमारे ६० कामगार कल्याण केंद्रे चालू आहेत. या केंद्रांचे चार प्रकार करण्यांत आले असून त्यांतून कामगारांसाठीं करमणूक, शिक्षण, आरोग्य वगैरेकरितां सोयी उपलब्ध होतात. तसेच त्यांना काम मिळवून देण्याचीहि खटपट केली जाते. स्त्रियांना फावल्या वेळांत कांहींतरी कमावता यावे, यासाठीं हस्तकलेचे, हस्तोद्योगांचे शिक्षण दिले जाते. या कल्याणकेंद्रांत तयार होणाऱ्या वस्तूंना लोकलबोर्डे आदिकरून संस्थांकडून मागणी येते. वाचनालयें, फिरतीं ग्रंथालयें, बैठे खेळ, मर्दानी खेळांचे सामने यांचीहि सोय करण्यांत आली आहे. आजारीपणांत रोग्यांना उपयोगी पडणाऱ्या वस्तू देण्यांत येतात. परिचारिका

तयार करण्यासाठीं हि शिक्षण केंद्रे सुरुं करण्यांत येत आहेत. मुंबई राज्या-प्रमाणेच इतर राज्यांतहि सरकारतर्फे कामगार कल्याण कार्य चालूं आहे.

कांही विशिष्ट प्रकारच्या कामगारांकरितां कल्याण कार्यक्रमाची खास सोय करण्यांत आली आहे. कोळसा खाणींतलें आणि अभ्रक खाणींतले कामगार यांच्याकडे त्या दृष्टीनें विशेष लक्ष दिलें जातें. कोलमाईन्स लेबर फंडाच्या विद्यमानें धनबाद आणि आसनसोल येथें दोन इस्पितळें, तसेच प्रादेशिक इस्पितळें, कोळसा खाणीच्या भागांत दवाखानें, प्रसूतिगृहें आणि बालकल्याण केंद्रे चालूं आहेत. अभ्रक खाणींतल्या कामगारांच्या बाबतींतहि तशीच सोय करण्यांत आली आहे. पश्चिम बंगालमधील चित्तरंजन येथील इंजिन कारखान्यांत आणि मद्रास येथील पेराम्बर येथील कारखान्यांत कामगारांना कितीतरी सवलती देण्यांत येतात.

मळे कामगारांच्या संबंधीच्या कायद्यान्वये मालकांनीं कामगारांकरितां विशिष्ट वैद्यकीय मदतीची सोय केली पाहिजे, असें बंधन आहे. तसेंच त्यांच्याकरितां करमणूक, खेळ वगैरें सोयी केल्या पाहिजेत, अशीहि जबाबदारी टाकण्यांत आली आहे. त्याप्रमाणेच ताग, रेल्वे, पोस्ट, गोद्या वगैरे ठिकाणी काम करणाऱ्या कामगारांकरितां हि कल्याणाच्या विविध योजना आंखण्यांत आल्या आहेत.

रेल्वेनीं आपल्या नोकरांकरितां ठिकठिकाणीं इस्पितळें, दवाखाने, शाळा आणि करमणुकीचीं केंद्रे काढलीं आहेत. तसेंच रेल्वे कामगारांकरितां विश्रांति-गृहें काढण्यांत आलीं आहेत. पोस्ट आणि टेलिग्राफ खात्यानें हि आपल्या नोकरांकरितां क्लब, विश्रांतिगृहें, कॅटिन्स काढली आहेत.

खुद्द मालकांनाही आतां कामगार कल्याणाचें महत्त्व पटूं लागलें आहे. कामगारांचे आरोग्य चांगलें राहिलें, त्यांना योग्य सवलती मिळाल्या तर त्यांची कार्यक्षमता वाढते आणि पर्यायानें उत्पादन वाढून नफा वाढतो, हें त्यांना उमगलें आहे. अनेक पुरोगामी मालकांनीं कामगारांकरितां आखाडे, खेळण्याचे क्लब, करमणुकीचीं केंद्रे, इस्पितळें, दवाखानें, प्रौढशिक्षण वर्ग

आणि कामगारांच्या मुलांकरितां शाळा काढण्यांत पुढाकार घेतला. तसेंच कांहीं मालक खाजगी शाळा आणि इस्पितळें यांना मदत करतात.

कामगार कल्याणाचीं कार्यें हातीं घेण्याइतकीं भारतीय कामगार संघटनांची अद्याप आर्थिक परिस्थिती नाही. तरीही कांहीं संघटनांनीं सांस्कृतिक आणि सामाजिक केंद्रे काढलीं आहेत, फिरतीं ग्रंथालये आणि वाचनालये चालविलीं आहेत, तसेंच इस्पितळें आणि दवाखानेहि चालविलें आहेत. कांहीं ठिकाणीं संघटनामार्फत सहकारी पतपेढ्या आणि सहकारी घरबांधणी संस्था काढण्यांत आल्या आहेत.

कामगारांकरितां घरे बांधणे हाही कामगार कल्याणाचा भाग आहे.

कामगारांकरितां घरे बांधण्याची कल्पना प्रथम सन १९४७ च्या औद्योगिक समेट ठरावांत ठळकपणें मांडण्यांत आली आणि सन १९४८ मध्ये भारत सरकारनें दहा लाख घरे बांधण्याची योजना जाहीर केली. सन १९५२ मध्ये पहिल्या पंचवार्षिक योजनाद्वारे मद्दीवर आधारलेली घरबांधणी योजना अंमलांत आली. या योजनेप्रमाणें भारत सरकार कर्जे देऊं लागले. राज्यसरकारें, मालक, कायद्यानें प्रस्थापित झालेलीं हौसींग बोर्डे यांना या कर्जाचा फायदा घेतां येऊं लागला. यानंतर मदत देण्याची योजना आणखी विस्तृत करण्यांत आली. कामगारांना या घरांचें भाडें परवडावे म्हणून कांहीं रक्कम कर्ज आणि कांहीं मदत म्हणून देण्यांत येऊं लागली. अशा रीतीनें ता. ३१ मार्च १९५७ अखेर या योजनेकरितां २३ कोटि २० लाख रुपये मंजूर करण्यांत आले होते. पण यापैकी बहुतेक रक्कम राज्य सरकारांना गाळें बांधण्याकरितां देण्यांत आली. पहिल्या पंचवार्षिक योजनेंत औद्योगिक घर बांधणीचा ८० टक्के कार्यक्रम पुरा करण्यांत आला. याशिवाय याच काळांत रेल्वे कामगारांकरितां ४०,००० व खाण कामगारांकरितां २५०० गाळे बांधण्यांत आले. कारखानदारांनींही घरे—बांधणी योजनेकरितां मदत देण्याचे आश्वासन दिलें आहे. इतकेंच नव्हे तर कांहीं कारखानदारांनीं प्रत्यक्ष घरेहि बांधली आहेत.

पंचवार्षिक योजनांमध्ये ग्रामीण आणि नागरीक विभागांत घरे बांधण्याच्या योजनेला प्रामुख्याने स्थान देण्यांत आले आहे. मदतीवर आधारलेल्या औद्योगिक घर बांधणीकरितां ४५ कोटी रुपये, कमी उत्पान्नाच्या लोकांकरितां घरे बांधण्यासाठीं ४० कोटी रुपये, खेडेगांवात घरे बांधण्यासाठीं १० कोटी रुपये आणि गलिच्छ वस्त्या नाहीश्या करण्यासाठी २० कोटी रुपये अशी तरतूद करण्यांत आली आहे.

याशिवाय पंचवार्षिक योजनाद्वारे कामगार कल्याणाचा पुढील कार्यक्रम आंखण्यांत आला आहे.

(१) कारागिरांना शिक्षण—सध्यां १०३०० कारागिरांना शिक्षण देण्याची व्यवस्था आहे, त्याऐवजीं १९७०० कारागिरांना शिक्षण देण्याची व्यवस्था करण्यांत येणार आहे. केवळ संस्थेत वाढ करण्यांत येणार नसून शिक्षणाचा काळ आणि दर्जाहि वाढविण्यांत आला आहे.

(२) वाकवगार कामगारांकरितां उमेदवारीची योजना.

(३) शिक्षकांचा शिक्षणक्रम—सध्यां लायक तांत्रिक शिक्षकांची जी वाण आहे, ती भरून काढण्यासाठीं शिक्षकांना योग्य शिक्षण देण्याचा कार्यक्रम हाती घेण्यांत आला आहे.

(४) एम्प्लॉयमेंट एक्स्चेंजच्या क्षेत्रांत पुढीलप्रमाण वाढ करण्याचें धोरण ठेवण्यांत आल आहे.

(अ) मनुष्य शक्तीचें नियोजन करतांना रोजगारीची माहिती गोळा करणें.

(ब) गरजू तरुणांना नोकऱ्या देणारी खास संस्था स्थापन करणें.

(क) एम्प्लॉयमेंट एक्स्चेंजमध्ये रोजगारीबाबत सल्लागार मंडळ नेमणें, रोजंदारी मिळविण्याकरितां आलेल्या लोकांना सल्ला देण, हें या सल्लागारांचें काम राहिल.

(ड) व्यवसायीक संशोधन आणि पृथक्करण.

(५) मध्यवर्ती कामगार संस्थेचा विस्तार करून तिला औद्योगिक मानसशास्त्र आणि औद्योगिक व्यवसाय विभाग जोडणें.

(६) चित्रपटद्वारां कामगारांना शिक्षण देण्यासाठीं चित्र विभागाची स्थापना.

(७) सरकारी विमा योजना, प्रॉव्हिडंट फंड योजनेचा व्याप वाढविणें.

(८) घरबांधणीचा वाढता कार्यक्रम.

(९) सर्वसामान्य कामगारांचें आणि अधिकाऱ्यांचें शिक्षण.

(१०) आखिल भारतीय शेतमजूरांची चौकशी.

(११) वेतन प्रमाणाची विस्तृत पहाणी.

(१२) प्रमुख औद्योगिक केंद्रांतून औद्योगिक कामगार कुटुंबांच्या जमाखर्चाची पहाणी.

औद्योगिक संबंध आणि पंचवार्षिक योजना

राष्ट्रीय विकासाच्या योजना अंमलांत आणून जनतेचें राहणीचें मान उंचावण्यासाठीं उद्योग धंद्यांत शांतता असणें आणि त्याकरितां कामगार आणि कारखानदार यांचे संबंध सलोख्याचें राहणें आवश्यक असतें.

एक वेळ मालक “कामगार” म्हणजे माणूस नसून वस्तू समजत-कमीत कमी मूल्य देऊन कामगारांचें श्रम खरेदी करण्याची त्यांची धडपड असें. कामगारांच्या प्रश्नांचा ते माणुसकीच्या दृष्टीनें विचार करत नसत, पण आज मालकांच्या दृष्टिकोणांत बदल होत चालला आहे. कांहीं मध्ययुगीन काळांत वावरणारे मालक सोडले तर कामगारांना खूप ठेवण्याची आवश्यकता त्यांनाहि पटली आहे.

सरकारलाहि कामगार-मालक यांचे संबंध चांगलें राहिलें पाहिजेत हें पटलें आहे. सरकारला विकासाचा कार्यक्रम पुरा करावयाचा आहे, समाजवादी समाजरचनेचें ध्येय आणि कल्याणकारी राज्याची कल्पना मूर्त स्वरूपांत आणावयाची आहे. म्हणून कामगार आणि मालक यांच्यामध्ये झगडे उद्भवून उत्पादनांत खंड पडू नये, यासाठीं सरकारहि प्रयत्न करत असतें. मालक आणि कामगार यांच्यांत सामोपचार राहावा, म्हणून सरकार मध्ये पडतें. असाच पहिला प्रयत्न सन १९४७ मध्ये झाला. या वर्षी भारत सरकारनें कामगार, मालक आणि सरकार यांच्या प्रतिनिधींची एक परिषद बोलाविली. या परिषदेनें विचारविनिमय करून एक समान धोरण आंखलें. त्यालाच औद्योगिक समेट ठराव म्हणतात. कामगार आणि मालक यांनीं आपसांतले तेंटे विचारविनिमयानें सोडवावेत, संप, टाळेबंदी वगैरेसारखे उत्पादनांत खंड आणणारे प्रसंग टाळवेत, आणि सर्वसामान्य जनतेचें राहणीमान वाढविण्यासाठीं उत्पादन वाढवावे, असें या समेट ठरावानें ठरविण्यांत आलें.

या धोरणाच्या अंमलबजावणीसाठीं कांहीं प्रमुख धंद्यांत वेगवेगळ्या

त्रिपक्षीय समित्या नेमण्यांत आल्या. मध्यवर्ती सहाय्यार मंडळहि नेमण्यांत आलें.

सन १९५१ मध्ये पहिली पंचवार्षिक योजना तयार करतांना, देशाच्या अर्थरचनेंत औद्योगिक कामगारांना किती महत्व आहेत, याची योग्य जाणीव ठेवण्यांत आली होती आणि कामगारांकडून उत्पादन वाढीला मदत होईल, अशी अपेक्षाहि करण्यांत आली होती.

“उत्पादन करा नाहीतर नाश पावाल,” अशी नेहरूंनी घोषणा केली होती. समाधानाची गोष्ट म्हणजे कामगारांनी उत्पादन वाढविण्याच्या या हाकेला प्रत्युत्तर दिलें. या काळांत मालक आणि कामगार यांच्या संबंधांत एकंदरीने सुधारणा झाली. वाटाघाटी, तडजोडी, सरकारची मध्यस्थी आणि सरकारी लवाद यंत्रणा यांच्याद्वारेच आपसांतले तंटे मिटविण्यावर भर देण्यांत आला. या सामुदायिक वाटाघाटींनी आपसांतले तंटे मिटविण्याचे करार झाले. जमशेटपूरची टाटा आयर्न अँड स्टील कंपनी आणि तेथील टाटा कामगार संघ, अहमदाबादचे गिरणी मालक आणि तेथील मजदूर महाजन आणि मुंबईचे मिल मालक आणि येथील राष्ट्रीय मिल मजूर संघ यांच्यामधले करार त्या दृष्टीने नमूद करण्याजोगे आहेत. थोडक्यांत पहिल्या पंचवार्षिक योजनेंत पुढील गोष्टी साध्य झाल्या. (१) औद्योगिक संबंध सुधारणा. (२) मालक आणि कामगार यांच्यांत वाढतें सहकार्य. (३) कामगारांच्या वेतनांत वाढ आणि (४) राहाणीमानांत सुधारणा.

यानंतर दुसरी पंचवार्षिक योजना सुरू झाली. दुसऱ्या पंचवार्षिक योजनेला सुरवात होण्यापूर्वी भारत सरकारने समाजवादी समाजरचनेचे ध्येय स्वीकारलें होतें आणि तिचे प्रतिबिंबहि दुसऱ्या पंचवार्षिक योजनेंतहि उमटले. उद्योगधंद्यांतील कामगारांच्या हितसंबंधांकडे लक्ष देणें, औद्योगिक झगडे सामोपचारानें मिटविणें, स्त्री-कामगारांना सामाजिक संरक्षण वगैरे माहिती यापूर्वीच ओघाओघानें देण्यांत आली आहे.

यानंतर पंचवार्षिक योजनेतील महत्वाचा भाग म्हणजे बलाढ्य कामगार

संघटना असण्याचा. पूर्वी कामगार संघटनांना मालक आणि सरकार हे दोघेहि प्रतिकूल असत. पण मालकांबरोबर करार करून उत्पादनाची उद्दिष्टे गांठावयाची असतील आणि समाजवादी समाजरचनेचे ध्येय साध्य करावयाचे असेल तर मजबूत कामगार संघटना असल्या पाहिजेत, हे सरकारला पटलें आहे.

पंचवार्षिक योजनेतलें दुसरे महत्वाचें धोरण म्हणजे कामगारांच्या खऱ्याखुऱ्या वेतनांत (रियल वेजीस) वाढ होईल, अशा रीतीने वेतन रचना करणें. पाश्चात्य देशांत कामगार संघटना प्रबल असल्यामुळें तेथें त्या आपल्या ताकदीच्या जोरावर वेतन वाढीचा प्रश्न सोडवून घेतात. पण भारतांत कामगार संघटनांना अद्याप तितकी मजबुती आलेली नसल्यामुळें कामगारांना न्याय देण्यासाठीं सरकारला लक्ष घालावें लागते. दुसऱ्या महायुद्धाच्या काळांत आणि त्यानंतर कामगारांना वेतनवाढ मिळाली; पण त्यामार्गे मार्गदर्शक तत्वे नव्हतीं. त्यामुळें वेतन ठरवितांना अनेक विसंगती निर्माण झाल्या.

आतांपर्यंत वेतनवाढीच्या झगड्यांचा औद्योगिक लवाद कोर्टे, लवाद मंडळें आणि लेबर अपील कोर्टे विचार करित आलें. तसेंच वेतनाचा विचार करण्याकरितां वेळोवेळीं पे कमिशनें आणि वेतन मंडळेंहि नेमण्यांत आलीं. मध्यंतरी बदलेलेल्या परिस्थितीस अनुसरून कामगारांचें न्याय वेतन ठरविण्यासाठी न्याय्य वेतन समितीहि नेमण्यांत आली होती. पण कांहीं कारणांमुळें या न्याय्य वेतन समितीच्या शिफारशींना मूर्त स्वरूप दिलें गेलें नाहीं. मधल्या काळांत अनेक धंद्यांतल्या कामगारांच्या पगारांचें स्टॅन्डर्ड ठरविण्यांत येऊन २६ पासून ३० रुपयेपर्यंत किमान मूळ पगार ठरविण्यांत आलें. आणि राहाणीच्या आंकड्यानुसार महागाईभत्ता देण्यांत येऊं लागला. तसेंच कांहीं धंद्यांत कामगारांना बोनसहि देण्यांत येऊं लागला.

भारतांतील शेतमजूरांचा प्रश्न व्यापक आणि अवघड आहे. शेत-मजूरांची संख्या सुमारे २ कोटि आहे. इतर कामगार तात्काळ संघटित होऊं शकतात, पण तशी शेतमजूरांची परिस्थिती नाहीं. दरिद्री वेतन, अपुरी

रोजंदारी आणि बेकारी या शेतमजुरांच्या समस्या आहेत. त्यांपैकी शेत-मजुरांच्या प्रश्नांचा विचार करून सन १९४८ मध्ये त्यांचे किमान वेतन देण्याचा कायदा करण्यांत आला, पण या कायद्याची अंमलबजावणी करतांना तांत्रिक अडचणी उदभवल्यामुळे त्याची अंमलबजावणी करण्याचे कार्य राज्यसरकारांवर सोपविण्यांत आले आहे. त्याचप्रमाणे कांहीं राज्यांनी शेत-मजुरांच्या किमान वेतनाचे कायदे लागू केले आहेत. आज शेतमजुरांचे रोजचे वेतन १.६२ पासून २.५० रुपयेपर्यंत आहे. शेतमजुरांच्या परिस्थितीत काय फरक पडला आहे, हे पाहाण्याकरिता दुसरी शेतमजूर चौकशी समिती नेमण्यांत आली असून तिचे काम सध्या चालू आहे.

तसेच प्रमुख औद्योगिक धंद्याकरिता वेतन मंडळे नेमून त्यांच्यामार्फत वेतन, महागाई भत्ता, महागाई भत्याचा कांहीं भाग मूळ पगारांत समाविष्ट करणे इत्यादी प्रश्नांचा विचार करण्याचे धोरण सरकारने स्वीकारले आहे. त्यानुसार कापड गिरणी धंद्याकरिता तसेच साखर आणि सीमेंट धंद्याकरिता वेतन मंडळे नेमण्यांत आली असून इतर प्रमुख धंद्याकरिताही वेतन मंडळे नेमण्यांत येणार आहेत.

व्यवस्थापनांत भागीदारी आणि शिस्त

पंचवार्षिक योजनेत कामगारांसंबंधी जें धोरण नमूद केलें आहे, त्याचा थोडक्यांत परामर्ष मागील प्रकरणांत घेण्यांत आला आहे. पण कामगारांना उद्योगधंद्याविषयी आपलेपणा वाटला आणि आपणहि मालकांइतकेंच उद्योगधंद्यांचे घटक आहोत अशी त्यांची खात्री झाली तरच ते अधिक उत्पादनास हातभार लावतील, हें ओळखून त्यांना उद्योगधंद्यांच्या व्यवस्थेंत भागीदारी देण्याचें तत्व मान्य करण्यांत आलें आहे. जुलै १९५७ मध्ये अखिल भारतीय मजूर परिषदेचें जें अधिवेशन भरलें होतें, त्यांत कामगारांना उद्योगधंद्यांच्या व्यवस्थापनेत भागीदारी देण्याच्या प्रश्नांचा प्रामुख्याने विचार होऊन पुढील निर्णय घेण्यांत आले होते. (१) व्यवस्थापनांत कामगारांना भागीदारी देण्यासंबंधीच्या योजनेचा तपशील ठरविण्यासाठीं मालकांचे प्रतिनिधी, कामगार प्रतिनिधी आणि सरकारी प्रतिनिधी यांची एक लहानशी समिती नेमावी. (२) कामगार आणि मालक यांच्या संयुक्त मंडळाच्या कामांत पुढील गोष्टींचा प्रामुख्याने अंतर्भाव असावा. (३) वाहतुकीच्या साधनांची सोय. (४) कामाच्या आणि राहाणीच्या बाबतींत सुधारणा. (५) उत्पादनक्षमतेत सुधारणा. (६) कायदे आणि करार यांच्या अंमलबजावणीबाबत सूचना आणि सहकार्य देण्यास उत्तेजन देणें. (७) कारखान्यांतील कामाबाबतचे हुकूम, नोकर कपात, रेशनलायझेशन, कारखाना बंद करणें, कामगारांची संख्या कमी करणें किंवा त्यांनीं काम सोडणें. (८) नवीन उत्पादन पद्धतीचा अवलंब, प्रोत्साहन आणि शिक्षण यांची पद्धत ठरविणें.

याशिवाय कारखान्याची सर्वसाधारण आर्थिक परिस्थिती, बाजारपेठेची परिस्थिती, उत्पादन आणि विक्री योजना, कारखान्याची संघटना करणें, आणि तो चालविणें, उत्पादनाची पद्धत, वार्षिक जमाखर्चाचा तक्ता,

नफातोटा पत्रक आणि त्यांच्यांशी संबंधीत असें कागद पत्र आणि स्पष्टीकरण आणि मालक आणि कामगार यांनी संमति दिलेल्या इतर गोष्टी याबाबतहि संयुक्त मंडळांना माहिती द्यावी, असेंहि सुचविण्यांत आले.

या निर्णयास अनुसरून नुकतीच दिल्ली येथें कामगार, मालक आणि सरकार यांच्या प्रतिनिधींची बैठक भरून मालक आणि कामगार प्रतिनिधी यांच्या संयुक्त मंडळाची रचना ठरविण्यांत आली, आणि प्रयोग म्हणून सुमारे पन्नास कारखान्यांत हें भागीदारीचें तत्व अंमलांत आणावें, असें ठरलें, आणि या पन्नास कारखान्यांची यादीहि प्रसिद्ध करण्यांत आली.

वस्तुतः कामगारांना उद्योगधंद्यांच्या व्यवस्थापनेंत भागीदारी देण्याचें तत्व जरी सन १९५८ सालांत अंमलांत येत असलें तरी त्याचा प्रथम उच्चार ४० वर्षापूर्वी सन १९१८ मध्ये म. गांधींनीं केला. त्यावेळी पाश्चात्य राष्ट्रांतहि ही कल्पना रूढ झाली नव्हती. गांधीजींनीं त्यावेळीं “ मालकांनीं आपल्या कामगारांना आपलें सहभागीदार समजून त्यांना समानता द्यावी, ” असा सल्ला दिला होता. ज्यावेळीं भारतांत कामगारांची चळवळ आजच्या स्वरूपांत सुरूहि झाली नव्हती, त्यावेळीं म. गांधींनीं हें क्रांतिकारक तत्व लोकांपुढें मांडले, यावरून त्यांच्या दूरदृष्टीची कल्पना येतें.

अर्थात सन १९१८ मध्ये मालकांना गांधीजींचा हा सल्ला मानवला नसल्यास त्यांत आश्चर्य नाहीं. त्यावेळीं कामगार म्हणजे एक ‘ बाजारपेठेंत वठविण्याची वस्तू ’ असें मालक मानीत. कर्मांत कमी मजूरी देऊन जास्तीत जास्त काम घ्यावयाचें ही प्रवृत्ति त्यावेळीं होती. पण जसजशी कामगार चळवळ प्रभावी होत चालली तशतशी कामगार संघटनांवर अधिकाधिक जबाबदारी पडत चालली. आपल्याला माहिजे त्या सवलती मिळवून घेणें एवढेंच संघटनेद्वारां कामगारांचें काम राहिले नाहीं तर ज्या धंद्यांत तें काम करतात तो धंदा टिकवण्याची आणि वाढविण्याचीहि त्यांच्यावर जबाबदारी आली. मालक आणि कामगार यांच्या संयुक्त फायद्याकरितांच नव्हे तर

देशाच्या फायद्याकरिता उत्पादन वाढविणे ही कामगारांना उद्योगधंद्यामध्ये भागीदारी देण्यामागील मध्यवर्ती कल्पना बनली.

जॉर्ज गोडर नांवाच्या एका अमेरिकन कारखानदाराने त्या दृष्टीने व्यक्त केलेले विचार उद्बोधक आहेत. गोडर आपल्या “फ्यूचर ऑफ प्रायव्हेट एंटरप्राईज” या पुस्तकांत म्हणतो, “समाजाच्या उद्वाराकरिता उद्योगधंद्यांच्या व्यवस्थापनेत मालक आणि कामगार यांचे सहकार्य असले पाहिजे.”

कामगारांना उद्योगधंद्यांत भागीदारी देण्याबाबतच्या मागण्यांचे थोडक्यांत पुढीलप्रमाणे समालोचन करता येईल.

- (१) उत्पादन आणि उत्पादनक्षमता वाढविणे.
- (२) कामगारांचा व्यक्तिगत स्वाभिमान आणि दर्जा पुन्हां मिळवून देणे.
- (३) सरकारच्या आर्थिक कार्यक्रमांवर लक्ष ठेवणे.
- (४) खाजगी कारखानदारांच्या हालचालीवर लक्ष ठेवणे.

तसे पाहिले तर कामगारांना व्यवस्थापनेत कांहीं प्रमाणांत भागीदारी देण्यांत आली आहे. निरनिराळ्या कारखान्यांतील वर्क्स कमिट्या त्याच्या द्योतक होत. सन १९५० मध्ये अशा फक्त ११०० कमिट्या होत्या. पण आज ही संख्या दुपटीवर गेली आहे. तसेच कांहीं कारखान्यांत उत्पादन कमिट्या आणि अपघातांना आळा घालण्याकरिताहि कमिट्या नेमण्यांत आल्या आहेत. या कमिट्यांचे काम समाधानकारक चालत नाही, अशी तक्रार आहे. पण त्या बाबतींत विचार चालू असून त्यांचे कार्य परिणामकारक करण्याची योजना आंखण्यांत येत आहे.

याशिवाय चार मोठ्या उद्योगधंद्यांनी आणि कामगार संघटनांनी संयुक्त सल्लागार मंडळे स्थापन केली आहेत. पण व्यवस्थापनेत भागीदारी देण्याच्या दृष्टीने खरे पाऊल गेल्या वर्षी भरलेल्या भारतीय मजूर परिषदेच्या अधिवेशनांतरच पडले, असे म्हणावयास हरकत नाही.

आज भारताशिवाय जगांतल्या इतर तीस देशांत व्यवस्थापनेतील भागीदारीचे हे तत्व कमीअधिक प्रमाणांत अस्तित्वांत आहे. यापैकी कांहीं

प्रमुख देशांतील भागीदारीची थोडक्यांत येथें माहिती दिली तर तें अप्रस्तुत होणार नाहीं.

ब्रिटनमधील योजना:—उद्योगधंद्यांतल्या व्यवस्थापनेंत कामगारांना भागीदारी मिळावी, अशी व्यापक चळवळ इंग्लंडमध्ये प्रथम पहिल्या महायुद्धाच्या काळांत सुरू झाली व दुसऱ्या महायुद्धाच्या काळांत या चळवळीचा पूर्ण विकास झाला. खाजगी व सरकारी अशा दोन्हीं प्रकारच्या उद्योगधंद्यांत ब्रिटिश कामगारांना व्यवस्थापनेंत भागीदारी आहे. पण ब्रिटिश कामगारांचा भागीदारीबद्दलचा एक विशिष्ट दृष्टिकोण आहे. वस्तुतः ब्रिटिश कामगार चळवळीनें सरकारचा जसा राज्यकारभार करण्याचा हक्क मान्य केला आहे, त्याचप्रमाणें मालकांचा व्यवस्थापन करण्याचा हक्कहि मान्य केला आहे. पण व्यवहारांत मात्र ब्रिटिश कामगारांनीं संयुक्त विचारविनिमयाच्या नांवाखालीं उद्योगधंद्यांच्या व्यवस्थापनांत व्यापक अधिकार मिळविले आहेत. वेतन आणि कामाची परिस्थिति, उत्पादनाच्या पद्धतींत सुधारणा, यंत्रसामुग्री, उद्योगधंद्यांची संघटना, नोकर नेमण्याच्या अटी, नोकरीची शाश्वती, वेतन देण्याची पद्धत, तांत्रिक शिक्षण, उद्योगधंद्यांविषयींचे कायदे वगैरे सर्वच बाबतींत मालकांना, कामगारांशी किंवा त्यांच्या प्रतिनिधींशीं विचारविनिमय करावा लागतो. आज कामगार प्रतिनिधी मालकांशीं केवळ सामुदायिक सौदे करीत नसून, त्यांच्याशीं धंद्यांविषयीं चर्चा करूं शकतात. आज ज्या धंद्यांत कामगार प्रतिनिधींशीं विचारविनिमय करण्यांत येत नाही, असा धंदा ब्रिटनमध्ये क्वचितच असेल.

ब्रिटनमध्ये कांहीं उद्योगधंद्यांचें राष्ट्रीयीकरण केल्यावर या बाबतींत उद्भवलेल्या विशिष्ट परिस्थितीचाहि उल्लेख करावा लागेल. राष्ट्रीयीकरणाबाबतचे जे वेगवेगळे कायदे करण्यांत आले, त्यांत या धंद्यांच्या नियामक मंडळावर कामगारांना किंवा त्यांच्या संघटनांना प्रत्यक्ष प्रतिनिधीत्व देण्यांत आलें नाहीं. पण या नियामक मंडळावर अप्रत्यक्ष मात्र लोकांचें नियंत्रण आलें. हीं नियामक मंडळे सर्वसाधारण जनतेला त्यांच्या पार्लेमेन्टमार्फत जबाबदार

ठेवण्यांत आलीं. थोडक्यांत म्हणजे मजूर पक्षांनें सरकारी समाजवादाचा अवलंब केला. कांहीं कामगार संघटनांनीं कामगारांचें नियंत्रण असावें, अशी मागणी केलीं होती, पण ती फेंटाळून लावण्यांत आली आणि त्याऐवजीं कामगारांना भागीदारी देण्याची तरतूद करण्यांत आली. सुरक्षितता, आरोग्य, कल्याणकार्य व त्याचप्रमाणें धंदा कार्यक्षम रीतीनें चालविण्याकरितां या धंद्यांच्या व्यवस्थापकांनीं कामगार संघटनांशीं विचारविनिमय करून संयुक्त सहागार यंत्रणा निर्माण करावी, अशी राष्ट्रीयीकरणाच्या कायद्यांत तरतूद करण्यांत आली आहे. अशा रीतीनें एकंदर कामगारांपैकीं दहा टक्के लोकांकरितां संयुक्त सहागार समित्या नेमण्यांत आल्या व कोळसा, वीज, गॅस वाहतुक यांतले सव्वीस लाख कामगार या यंत्रणेखालीं आहेत.

या संयुक्त यंत्रणेवरील कामगारांचे प्रतिनिधी कसें निवडतात, हा विषय येथें अप्रस्तुत आहे. पण या यंत्रणेचा अध्यक्ष निवडण्याची तरतूद उल्लेखनीय आहे. बहुतेक ठिकाणीं व्यवस्थापक अध्यक्ष निवडतात. पण कांहीं बाबतींत कामगार प्रतिनिधींनाहि अध्यक्ष निवडता येतो. कांहीं ठिकाणीं व्यवस्थापक व कामगार यांना आळीपाळीनें अध्यक्ष निवडतां येतो.

ब्रिटनमध्ये संयुक्त सहागार समित्या अत्यंत उपयुक्त ठरल्या आहेत व त्यांचा आणखी विकास केला पाहिजे, याबद्दल सर्वांचीच खात्री झाली आहे. ब्रिटिश लोक त्यांच्याकडे लोकशाही नियंत्रित अर्थरचनेचाच एक व्यापक भाग या दृष्टीनें पहातात. खाजगी काय किंवा सरकारी काय उद्योगधंद्यांत उत्पादन लोकशाही पद्धतीनें वाढविण्यांत संयुक्त विचारविनिमय उपयुक्त ठरतो. इतकेंच नव्हे तर त्यामुळे कामगार व मालक यांच्यामध्ये कामाच्या जागीं अधिक माणुसकीचे व लोकशाही संबंध निर्माण होतात, असें आढळून आले आहे.

स्वीडनमधील औद्योगिक लोकशाही:—स्वीडनमध्ये कामगारांच्या भागीदारीला औद्योगिक लोकशाहीचें (इंडस्ट्रियल डेमॉक्रसी) स्वरूप प्राप्त झालें आहे. या शतकाच्या आरंभापासून स्वीडीश कामगारांनीं जो झगडा चालविला होता, त्याला हळूहळू मूर्त स्वरूप येत जाऊन उद्योगधंद्यांत

आजची औद्योगिक लोकशाही अस्तित्वांत आली आहे. औद्योगिक लोकशाही म्हणण्यांत एक वैशिष्ट्य आहे. स्वीडिश उद्योगधंद्यांत मालक व कामगार यांच्या ज्या संयुक्त समित्या आहेत, त्यांना इतर सर्व अधिकार असले तरी त्यांच्याकडे आर्थिक नियंत्रण नाही. तसेंच इतर युरोपियन राष्ट्रांत जशा कामगारांनी आपल्या मागण्या धसाला लावण्याचा प्रयत्न करावयाचा, तसा प्रकार स्वीडिश संयुक्त सहागार समित्यांत नाही. पाळ्या, कामगारांच्या सूचनांचा विचार करणे, सुरक्षितता यांचाच या संयुक्त समित्या प्रामुख्याने विचार करतात. आर्थिक नियंत्रण हे त्यांना आवश्यक वाटत नाही, याचे कारण स्वीडनमध्ये समाजवादी सरकार आहे.

स्वीडनमध्ये कायद्यापेक्षां स्वयंखुषीच्या करारावरच अधिक भर आहे. किचकट कायद्यापेक्षां एकमेकांविषयी विश्वास असणे अधिक महत्वाचे आहे, असे ते मानतात. म्हणूनच क्रमशः संयुक्त विचारविनिमयाचा अधिकार मिळविण्यावरच ते आतांपर्यंत भर देत आले आहेत. संयुक्त विचारविनिमय म्हणजे पूर्ण औद्योगिक लोकशाहीच्या दिशेने टाकलेले पाऊल असे स्वीडीश कामगार मानतात, तर स्वीडिश मालकांच्या मते जहाल उपायापेक्षां हा मार्ग इष्ट व पोषक आहे.

फ्रान्समध्ये कायद्याने हक्कदानः—फ्रान्समध्ये कायद्यानेच कामगारांना उद्योगधंद्यांतल्या व्यवस्थापनांत व्यापक प्रमाणावर भागीदारीचे हक्क मिळाले आहेत.

पहिल्या महायुद्धानंतर फ्रेंच कामगारांनी आपल्याला उद्योगधंद्यांच्या व्यवस्थापनेत भागीदारी मिळावी म्हणून जोरदार चळवळ सुरू केली होती. पण या चळवळीला मूर्त स्वरूप मात्र दुसरे महायुद्ध संपल्यानंतर सन १९४५ मध्ये आले. फ्रान्सची यावेळी साम्राज्यशाहीतून मुक्तता झाली व कामगारांना भागीदारी देण्याबद्दलची चळवळ अतिशय जोरदार झाली. या चळवळीचा परिणाम म्हणजे निरनिराळ्या कारखान्यांतून वेगवेगळ्या प्रकारच्या संयुक्त सहागार समित्या स्वयंस्फूर्तीने स्थापन झाल्या. काहीं ठिकाणी कामगारांनीच

आपणांकडे कारखान्यांची संपूर्ण व्यवस्था घेतली. पुढे या समित्यांना कायदेशीर मान्यता देऊन कायद्यानेच कामगारांच्या भागीदारीचा हक्क मान्य करण्यांत आला. आज फ्रान्स व फ्रान्सव्याप्त प्रदेशांत अशा दहा हजारांवर समित्या काम करीत आहेत.

फ्रान्समधील कामगारांच्या भागीदारीचा थोडक्यांत सारांश पुढील प्रमाणे आहे.

(१) राष्ट्रीय आर्थिक मंडळामार्फत कामगार राष्ट्रांचे सर्वसाधारण धोरण ठरविण्यांत सहभागी होऊं शकतात.

(२) औद्योगिक नियोजन समित्या व आधुनिकीकरण समित्यांत त्यांना प्रतिनिधीत्व आहे.

(३) अनेक मध्यवर्ती व जिल्हा प्रशासन मंडळांत त्यांना भागीदारी आहे.

(४) राष्ट्रीयीकरण करण्यांत आलेल्या उद्योगधंद्यांच्या सल्लागार समित्यांवर त्यांचे प्रतिनिधी आहेत. तसेच राष्ट्रीयीकरण झालेल्या उद्योगधंद्यांच्या डायरेक्टर मंडळावर कामगारांतर्फेच डायरेक्टर आहेत.

याशिवाय कारखान्यांतल्या संयुक्त समित्यांत आपले प्रतिनिधी निवडून देऊन, ते धंदेविषयक अनेक प्रश्नांचा मालकांबरोबर खल करूं शकतात. फ्रान्समध्ये कामगारांना व्यापक भागीदारी देण्यांत आली असूनहि ती व्हावी तितकी प्रभावी होत नाही, याचे कारण फ्रेंच कामगार चळवळींतली फाटाफूट. सामर्थ्यवान संघटना असल्याशिवाय परिणामकारक संयुक्त समिती नाही, हे फ्रेंच उदाहरणावरून दिसून येईल.

प. जर्मनीतील मागण्याः—पश्चिम जर्मनीत कामगारांची भागीदारी मिळविण्याबाबतची खरी चळवळ सन १९४५ नंतर झाली. तेव्हांपासून त्यांनी आपल्याला संयुक्तपणे निर्णय घेण्याचा (कोडिटर्मिनेशन) अधिकार मिळाला पाहिजे, अशी चळवळ सुरू केली व त्याचा अंशतः परिणाम होऊन सन १९५१ मध्ये जर्मन कामगारांना कोळसा व पोलाद धंद्यांत मालकांच्या बरोबरीने व्यवस्थापनेत समान अधिकार मिळाला. हा अधिकार इतर

घंटांत मिळावा, अशी त्यांची सध्यां चळवळ सुरू आहे. पन्नास टक्के भागीदारी मिळावी, अशी त्यांची मागणी आहे. तसेंच संयुक्त राष्ट्रीय आर्थिक मंडळ व स्थानिक संयुक्त धोरण समित्या स्थापन कराव्यात, अशीहि त्यांची मागणी आहे.

अमेरिकेतील सामुदायिक सौदे:—अमेरिकेत कामगारांना उद्योग-घंटांच्या व्यवस्थापनांत भागीदारी पाहिजे, अशी भाषा बोलली जात नाही. अमेरिकन कामगार सामान्यतः क्रांतिकारक, सामाजिक व आर्थिक परिभाषेत बोलत नाहीत. अमेरिकन कामगार आपल्याला उद्योगघंटांत भागीदारी मिळावी, असे म्हणत नाहीत, पण त्यांनी सामुदायिक सौद्याचे (कलेक्टिव्ह बागर्नेंग) जें तत्त्व प्रस्थापित करून घेतलें आहे, त्यांत एक दृष्टीने कामगार-मालक भागीदारीच अभिप्रेत आहे.

सामुदायिक करारान्वये अमेरिकन कामगारांनी काय मिळविलें आहे, हें खालील गोष्टीवरून कळून येईल.

(१) कामगारांच्या नोकरीशी तात्कालिक संबंध नसलेली उद्दिष्टे करारांत असतात. उदाहरणार्थ संघटनेच्या सभासदांना समान संधी मिळणे.

(२) कारखान्यांत काम करणाऱ्या सर्व आजी आणि माजी सभासदांच्या अपेक्षा त्यांत नमूद असतात.

(३) संघटना ही कामगारांची प्रतिनिधी असून उद्योगघंटांत ढवळा-ढवळ करण्याचा तिला अधिकार आहे, हें मान्य केलेलें असतें.

(४) करारान्वये बेकारी, आरोग्य, वृद्धापकाळचे पेन्शन वगैरे अनेक फायदे मिळविण्यांत येतात.

(५) कामगारांचा नोकरीविषयींचा हक्क मान्य केला जातो.

(६) पगारी सुट्ट्यांसारख्या सवलती ठरवून त्या वाढवितां येतात.

(७) कारखान्यांतील कमिठ्या, लवाद, निःपक्षपाती अध्यक्ष यांच्याद्वारे कायदेशीर मदत देण्यांत येते.

(८) किंमतीतील फेरबदल, उत्पादनक्षमता, नफे, राहणीचे उच्चमान यांसारख्या बाह्य परिमाणाशी वेतन करारांचा संबंध जोडतां येतो.

(९) अंतर्गत न्यायदानाची व्यवस्था करारांत अंतर्भूत असते.

(१०) कामगारांच्या बाबतींतच नव्हे तर कामाच्या बाबतींत वाढते हक्क प्रस्थापित करतां येतात.

शिस्त:—कामगारांना व्यवस्थापनांत भागीदारी मिळण्याइतकाच दुसरा मूलभूत प्रश्न म्हणजे शिस्तीचा, किंबहुना शिस्त ही त्या तत्त्वाशी संलग्न आहे. आणि शिस्त राखण्याची जबाबदारी एकट्या कामगारांची नसून, ती मालकांचीहि आहे. मालकांनी आपण उद्योगधंद्याचे मालक नसून पालक आहोंत, अशा रीतीने वागेल पाहिजे. त्याचप्रमाणे कामगारांनी आपण उद्योगधंद्याचे जबाबदार घटक-भागीदार आहोंत, असे समजून उद्योगी झाले पाहिजे, मेहेनती बनले पाहिजे, कार्यकुशल झाले पाहिजे, विवेकी बनले पाहिजे आणि प्रामाणिक असले पाहिजे, असे गांधीजी म्हणत, आणि शिस्तीच्या बुडाशी याच मूलभूल कल्पना आहेत. अखिल भारतीय मजूर परिषदेने जी शिस्तीची तत्त्वे ठरविली आहेत. हीं तत्त्वे पुढीलप्रमाणे होत.

(१) नोटिशीशिवाय संप अगर टाळेबंदी करतां कामा नये.

(२) कोणत्याहि औद्योगिक प्रश्नांबाबत एकतर्फी निर्णय घेतां कामा नये.

(३) बुद्धीपुरस्पर हळहळ काम करण्याचे तंत्र अवलंबता कामा नये.

(४) कारखाना किंवा कारखान्याची मालमत्ता यांची मुद्दाम हानी करतां कामा नये.

(५) हिंसा, दहशत, जबरदस्ती किंवा चिथावणी यांचा अवलंब करतां कामा नये.

(६) तंटे मिटविण्याकरीतां सध्यांची जी यंत्रणा आहे, तिचा उपयोग करून घ्यावा.

(७) निवाडे आणि करार यांची झटपट अंमलबजावणी केली पाहिजे.

(८) हार्दिक औद्योगिक संबंधांना अपायकारक असे कोणतेहि कृत्य करतां कामा नये.

शिस्तीवर यापेक्षां अधिक सांगण्याची आवश्यकता नाही.

संघटना आणि लोकशाही

गेल्या शतकांत, अमेरिकेंत शार्लोटी पार्किन्स या नांवाची एक अत्यंत प्रतिभासंपन्न कवियत्री होऊन गली. “जगाचें जीवन तुझ्या उजव्या हातावर—तुझ्या भक्कम उजव्या हातावर—तुझ्या कुशल उजव्या हातावर आहे, सोंरें जग तुझ्या मुठींत आहे,” असें तिनें आपल्या कवितेंत कामगाराला उद्देशून म्हटलें आहे आणि तें किती समर्पक आहे ?

अनेक लोकांची अद्यापहि अशी गैरसमजूत आहे कीं, कामगारांची चळवळ ही नुसती पैश्यांकरितां आहे, पैसा मिळविणें आणि आपल्या ऐहिक सुखाच्या दृष्टीनें सर्व प्रकारच्या सवलती मिळविणें हेंहि अर्थात्च कामगार चळवळीचें ध्येय आहे आणि कामगार चळवळीच्या प्राथमिक अवस्थेंत तें खरेंहि होतें. औद्योगिक क्रांति झाल्यावर कामगारांची अगदीं वाताहात झाली होती. त्यांचें जीवन सामाजिक आणि आर्थिकदृष्ट्यां उध्वस्त झालें होतें. जेथें प्रथम प्रत्यक्ष औद्योगिकरण झालें तेथें “माणूस स्वस्त आणि भाकरी महाग ” अशी परिस्थिती निर्माण झाली होती. अहोरात्र राबूनहि त्यांना पोटाला भरपूर मिळत नव्हतें. आणि भारतासारख्या देशांतले उद्योगधंदे या औद्योगिकरणां-मुळें मारले जाऊन येथील कामगारांचीहि त्यावेळीं वाताहात झाली होती.

पाश्चात्य देशांत अशावेळीं कामगारांना किमान जगतां येईल, त्यांची कार्यक्षमता टिकवतां येईल इतकें वेतन आणि सवलती मिळवून देणें हेंच कामगार संघटनेचें कार्य होतें. कामगार संघटनांनीं खडतर लढे देऊन बऱ्याच प्रमाणांत हें कार्य साध्य केलें. कामगार संघटनांची त्यावेळीं त्याच मूलभूत कारणांकरितां जरूरी होती. म्हणूनच त्यावेळीं संघटनेची “कामगारांनीं आपल्या कामाच्या परिस्थितींत सुधारणा करून घेण्यासाठीं केलेला संघ ” ही व्याख्या समर्पक होती.

पण हळूहळू ही व्याख्या पुरेशी नाही, ह दिसून आलें. कामगार आपली

परिस्थिती सुधारण्याकरितां झगडत असतातच, पण तें करत असतांना ते समाजरचनाहि बदलत असतात. औद्योगिकपूर्व काळांतील समाज आणि नंतरचा समाज यांतील तुलना केली तर ही गोष्ट पटून येईल. कारखानदारी पद्धत आल्यानंतर समाजाची विघटना होऊं लागली होती. त्या विघटनेला थोपविण्याचें काम कामगार संघटनांनीच केलें आहे. पूर्वीची कुटुंबसंस्था आज राहिलेली नसेल, पण आज सामुहिक तत्त्वांवर आधारलेली नवीन कुटुंब रचना अस्तित्वांत येत आहे. ज्या प्रमाणांत कामगार संघटना वाढत आहेत, त्या प्रमाणांत ही सामुदायिक तत्त्वांवरील समाजरचना व्यापक होत जाणार आहे. “आम्हीं एक आहोंत, आम्ही संघटित आहोंत,” ही भावना कामगार संघटनांनीच आणली आहे. कामगार संघटना अस्तित्वांत आल्या नसत्या तर समाज जाग्यावर राहिला नसतां, आणि समाजाला नैतिक अधिष्ठान निर्माण झालें नसतें. औद्योगिक क्रांतिनें माणसांतली माणूसकी नष्ट होऊं लागली होती, तिला कामगार संघटनांनीं आळा घातला.

कामगार संघटना या हुकूमशाही प्रवृत्तीच्या आहेत, त्या आपल्या संघटनेच्या जोरावर आपल्या मागण्या समाजावर लादतात, असा जो आरोप केला जातो, तोहि गैरसमजाचे द्योतक आहे. आपल्या मागण्या योग्य आहेत, त्या समाजाच्या हिताच्या आहेत, हें कामगार संघटनांना पटवून द्यावें लागतें. ज्या मागण्यांना जनतेचा पाठींबा नसतो, किंवा जनता ज्या मागण्यांबद्दल उदासीन असतें, त्या मागण्या मान्य होत नाहीत. केवळ संपांच्या जोरावर कामगारांना आपल्या मागण्या मान्य करून घेतां येत नाहीत. ज्या ज्या कामगारांनीं असा प्रयत्न केला, त्यांना त्यांना अपयश आलें. ज्या संपांना समाजाचा पाठींबा नाही, त्यांची निष्पत्ति काय झाली, याचा आपण अनुभव घेतलेलाच आहे. कामगार संघटना या हुकूमशाही प्रवृत्तीच्या होऊं शकत नाहीत. त्यांना लोकशाही राहवे लागते, आणि स्वतः लोकशाहीचे आचरण करत असतांना त्या सर्व समाजांत लोकशाही आणतात. ज्या संघटनांत अशी लोकशाही नसते, त्या संघटना

टिकत नाहीत, असा अनुभव आहे. लेनिन म्हणे, “संघटना या कम्युनिझमच्या शाळा बनल्या पाहिजेत.” पण लेनिनच्या या सिद्धांतांचा लोकशाही राष्ट्रांनीं इन्कार केला आहे. तेथें कामगार संघटना या लोकशाही शिक्षणाच्या शाळा बनल्या आहेत. आज कामगार संघटना लोकशाहीच्या संरक्षक बनल्या आहेत. उदाहरणार्थ ज्या देशांत कामगार संघटना प्रभावी आहेत, तेथील इतिहास पाहा. ब्रिटन, अमेरिका, स्वीडन हीं राष्ट्रे च्या, तेथें कामगार संघटना देशाच्या राज्यकारभारांत आपला ठसा उमटूं शकतात. कामगार संघटनांना डावलून निर्णय घेणें हें त्यांच्या पक्षालाच काय पण विरोधी पक्षालाहि शक्य नसत. याउलट ज्या देशांत कामगारांना आपला आवाज उमटवितां येत नाही, तेथे हुकूमशाही किंवा अनियंत्रित सत्ता आढळून येते. प्रभावी कामगार चळवळ म्हणजे हुकूमशाहीला पर्याय होय. इटाली, जर्मनी-सारख्या देशांत कामगार चळवळींत फूट पडल्यामुळेच तेथें मुसोलिनी आणि हिटलर यांची हुकूमशाही राजवट आली होती. आणि अखेर ज्या देशांत कामगार चळवळ प्रभावी होती, त्याच देशांनी हिटलर, मुसोलिनी यांचा पाडाव करून हुकूमशाहीला धक्का दिला.

कामगार चळवळ ही शांततेची किंवा युद्ध विरोधी चळवळ आहे. तिसरें महायुद्ध टाळणें कोणच्या हातांत असेल तर ते कामगारांच्याच हातांत आहे. नुकताच लंडन येथील ट्राफलगर चौकांत कामगारांचा प्रचंड मेळावा भरला होता. या मेळाव्यापुढें मजूर पक्षांचे पुढारी गैटस्केल यांनीं भाषण करून रशियाचें उदाहरण डोळ्यांपुढें ठेवून अमेरिका-इंग्लंड या राष्ट्रांनीं हैडोजन बॉम्बचे प्रयोग थांबवावेत, अशी मागणी केली. जग युद्धाच्या खाईकडे जाऊं नये, यासाठीं ब्रिटिश कामगार पराकाष्ठा करत आहेत. सुएझ कालव्याच्या पेंचप्रसंगाचे वेळींहि ब्रिटिश कामगारांनीं असेंच निश्चयीं घोरण स्वीकारल्यामुळे तेथील टोरी सरकारला आपलें युद्धपिपासू घोरण बदलावें लागलें. प्रभावी संघटित कामगार चळवळ म्हणजे तिसऱ्या महायुद्धाला पायबंद होय.

पण कामगार चळवळीच्या वाढत्या प्रभावामुळे तिच्यावरील जबाबदाऱ्याहि वाढत आहेत. विशेषतः भारतांत आपण विकासाचा प्रचंड कार्यक्रम हातीं घेतला आहे. भारत हा शेतीप्रधान देश आहे, बहुसंख्यांक लोक शेतकरी आहेत. या लोकांचा उद्धार झाल्याशिवाय आपली उन्नति नाही, याची जाणीव कामगारांनीं ठेवली पाहिजे. तसेंच देशाचें उत्पादन वाढल्याशिवाय राहणीचें मान सुधारणार नाही, हहि त्यांनी लक्षांत घेतले पाहिजे. आपण आज समाजवादी समाजरचनेचें तत्त्व स्वीकारलें आहे. संपत्तीची जास्तीत जास्त प्रमाणांत समान वाटणी, हें या समाजवादी समाजरचनेचें मूळ तत्त्व आहे. पण हें तत्त्व अंमलांत आणण्याकरितां संपत्ति किंवा उत्पादन भरपूर झालें पाहिजे. आधी निर्मिती आणि मग वांटणीची भाषा. यासाठींच आततार्यी संप, मुद्दाम हळूहळू काम करणें, कामाच्या बाबतींत आळस, बेफिकीरी आणि कारणाशिवाय कामावरून गैरहजर राहाणें या गोष्टी टाळल्या पाहिजेत. आपण हक्काची भाषा बोलतो, पण त्याबरोबरच जबाबदारीची जाणीव ठेवली पाहिजेत. गांधीजी म्हणत “जबाबदाऱ्या पार पाडा म्हणजे हक्क आपोआपच येतील.” सन १९३४ मध्ये म. गांधीजींनीं मजूर संदेशमध्ये लिहिलेल्या एका लेखांतील खालील उतारा त्या दृष्टीनें मननीय आहे.

“तुम्ही जें काम करता त्यांत तुम्हीं आवड दाखविली पाहिजे. तें तुमचें कर्तव्य आहे, जसें मालकांपासून चांगलें वर्तन, पुरता पगार, आणि सुंदर सुखसोयी मागण्याचा तुम्हांला संपूर्ण अधिकार आहे, त्याचप्रमाणें तुम्हांला मिळत असलेल्या मजूरीबद्दल तुम्ही प्रामाणिकपणानें संतोषकारक काम केलें पाहिजे.” आणखीं एके ठिकाणी बोलतांना गांधीजींनीं “तुम्ही गिरणींत केवळ मजूर नाही, तुम्हीं गिरण्यांच्या अस्तित्वाबद्दलच जबाबदार आहांत,” असें उद्गार काढलें होते.

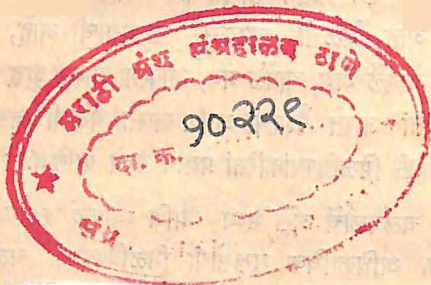
एका लेखकानें “कामगार संघटना म्हणजे आर्थिक, राजकीय, सांस्कृतिक आणि आध्यात्मिक उद्दिष्टें साध्य करून घेण्याकरितां लोकांनीं केलेली चळवळ” असें म्हटलें आहे. कामगार चळवळीची ही व्याख्या विशाल

आहे. आपण पाहिलेंच आहे कीं, संघटनांनीं आर्थिकदृष्ट्यां कामगारांची परिस्थिती सुधारली आहे. सामाजिकदृष्ट्यां संघटनांनीं त्यांनी योग्य दर्जा मिळवून दिला आहे. केवळ भांडवलावर धंदे चालत नाहीत, श्रमहि त्यांत महत्वाचे घटक आहेत. “मजूरी एकप्रकारचें भांडवलच होय,” असें गांधीजी म्हणत. सांस्कृतिकदृष्ट्यांहि कामगार चळवळ ही कामगारांच्या उन्नतीला कारणीभूत झाली आहे. आणि कामगाराला त्याची लयाला जात चाललेली ‘माणूसकी’ परत मिळवून देण्याचा संघटनांनी जो प्रयत्न चालविला आहे, त्यामुळें ही चळवळ आध्यात्मिकदृष्ट्यांहि उपयुक्त ठरली आहे. म. गांधी-सारख्या आध्यात्मिक प्रवृत्तिच्या आणि “राजकारण हें आध्यात्मिक झालें पाहिजे” असें म्हणणाऱ्यांनींच नव्हे तर पाश्चात्य राष्ट्रांतल्या अनेक थोर कामगार पुढाऱ्यांनीहि “कामगार चळवळ ही आध्यात्मिक चळवळ आहे,” असें म्हटलें आहे. गांधीजींनीं १९२० च्या नवजीवनमध्ये लिहिलें;

“कामगार सत्यवादी न होतील, ते दुसऱ्यांना दुःख देणारे राक्षस होतील, ते सबंध दिवस विषयांचाच विचार करतील, तर त्यांना चौपट पगार मिळाला आणि पावपट काम करावे लागले तरी काय उपयोगाचे? पगारांत वाढ करावयाची आहे, वेळची काटकसर करावयाची आहे, हे अशासाठीं कीं आपलीं घरे, आपलें अंग, आपलें मन, आपला आत्मा शुद्ध करावयाचा आहे. त्या शुद्धीकरितां जास्त पैशाची आणि जास्त वेळेची जरूरी मानून आपण त्या दोन्ही गोष्टीं मिळविण्याकरितां प्रयत्न केला पाहिजे.”

कामगार चळवळीचें असें भव्य आणि व्यापक स्वरूप आहे. ती केवळ पगारवाढीची, अधिकाधिक सुखसोयी मिळविण्याची चळवळ नसून पुनरु-ज्जीवनाची चळवळ आहे. कामगार चळवळीइतकी दुसरी प्रभावी चळवळ नाही.

१९२१
१९२१
१९२१



REFBK-0010229

REFBK-0010229