



युरोपीयन, अमेरिकन, भारतातील कामगार संघटनां यांचा तुलनात्मक अभ्यास

अमर अण्णा बुल्ले

राज्यशास्त्र विभाग, राजर्षी शाहू कला व वाणिज्य महाविद्यालय, रुकडी

Corresponding Author- अमर अण्णा बुल्ले

गोषवारा

कामगारांनी आपल्या नोकरीविषयक हितसंबंधांच्या संरक्षणासाठी व संवर्धनासाठी स्थापिलेली स्थायी स्वरूपाची संघटना. अशा संघटना जगातील जवळजवळ सर्व देशांत कामगारांनी स्थापिलेल्या आहेत. कामगार जेव्हा मोठ्या संख्येने एकत्र येऊन एक कारखानदारासाठी काम करू लागतात, त्यावेळी संघटनेची आवश्यकता निर्माण होते. मजुरीचे दर, कामाचे तास, कामाची पद्धत वगैरे गोष्टी प्रत्येकाने वेगवेगळे बोलणे करून ठरविण्याऐवजी सर्वांनी मिळून सामुदायिक पद्धतीने ठरविणे इष्ट, असे अनुभवाने पटल्यामुळे कामगारांनी त्यासाठी संघटना बनविल्या; त्यांनाच नंतर 'कामगार संघटना' हे नामाभिधान प्राप्त झाले. कारखानदारीच्या सुरुवातीच्या काळात कामगारांना संघटना बनविण्याचा अधिकार नव्हता. कामगारांच्या संघटना बेकायदेशीर समजल्या जात असत. इंग्लंडमध्ये १८२४पर्यंत 'काँबिनेशन अॅक्ट्स' नावाचे संघटनाविरोधी कायदे होते. संघटना बनविणाऱ्या कामगारांना या कायद्यानुसार गुन्हेगार ठरवून शिक्षा दिल्या जात असत. त्यामुळे त्या काळात ज्या संघटना बनल्या, त्या गुप्त मंडळांच्या स्वरूपाच्या होत्या. काँबिनेशन कायदे १८२४ साली रद्द झाले आणि उघडपणे आपली संघटना बनविण्याचा मार्ग कामगारांना मोकळा झाला. तरीदेखील संघटनांच्या मार्गावरील सार्या कायदेशीर अडचणी दूर झाल्या नाहीत. कामगारांनी संघटना बनविणे म्हणजे कारखानदाराच्या मन मानेल त्या पद्धतीने आपला धंदा चालविण्याच्या स्वातंत्र्यावर अतिक्रमण करण्यासारखे आहे, असे समजले जात असे. संघटनेच्या स्थापनेच्या परिणामी करारभंगाला उत्तेजन लाभते, असाही दुसरा एक आक्षेप होता. या सर्व अडचणींचा कामगार संघटनांना अनेक वर्षे त्रास भोगावा लागला. लोकशाहीचा जसजसा प्रसार होत गेला, तसतसे कामगार संघटनांचे सामर्थ्य वाढले. त्याचवेळी कामगार संघटनेबाबत कायदे होऊन संघटनेस कायद्याचे संरक्षण लाभले.

परिचय

कायदेशीर अडचणींच्या बरोबरीने कारखानदारांचा विरोध, हीदेखील एक मोठी अडचण होती. या विरोधामुळे संघटना बनविण्याच्या कामात पुढाकार घेणाऱ्या अनेक कामगारांना हालअपेष्टा काढाव्या लागल्या व काही काळ नोकरीलाही मुकावे लागले. काही काळानंतर कारखानदारांचा संघटनेविषयीचा दृष्टिकोन बदलला. पण हे घडून येण्यासाठी पाचपन्नास वर्षे उलटावी लागली आणि एकंदर सामाजिक परिस्थितीत मूलभूत स्वरूपाचे बदल घडून यावे लागले.

आधुनिक उद्योगधंदे प्रथम इंग्लंडमध्ये सुरू झाले म्हणून त्या उद्योगधंद्यांत काम करणाऱ्या

कामगारांच्या कामगार संघटनाही प्रथम इंग्लंडमध्ये सुरू झाल्या. नंतर उद्योगधंदे जसे जगभर पसरले, तशी कामगार संघटनांची चळवळही जगभर पसरली. इंग्लंडमध्ये पहिले प्रयत्न झाले, ते देशातील वेगवेगळ्या धंद्यातील सर्व कामगारांना एकत्रित संघटित करण्याचे. ही देशव्यापी स्वरूपाची सर्व कामगारांची संघटना अयशस्वी ठरली, तेव्हा वेगवेगळ्या धंद्यांतील कामगारांच्या वेगवेगळ्या संघटना बनविण्याचे प्रयत्न सुरू झाले. हे प्रयत्न अधिक यशस्वी व चिरस्थायी ठरले. या प्रयत्नांत पुढाकार घेतला तो कुशल कामगारांनी. सुरुवातीला त्यांनीच आपल्या संघटना बनविल्या आणि थोड्याच अवधीत त्या मजबूत बनल्या. कुशल

कामगारांची संख्या मर्यादित होती आणि त्यांच्याविना कारखान्यांचे काम अडत असे. त्यांचे सहकार्य मिळावे म्हणून कारखानदारांनी त्यांच्या संघटनांना मान्यता दिली. त्यानंतर कारखानदार आणि कुशल कामगारांच्या संघटना यांच्यामध्ये मजुरी, भत्ते, कामाचे तास, नोकरीचे नियम यांबद्दल सामुदायिक स्वरूपाचे करार होऊ लागले. त्या दिवसांत उद्योगधंद्यांची भरभराट होत होती, त्यामुळे संघटनांमार्फत केलेल्या बऱ्याचशा मागण्या कामगारांना मिळत गेल्या. मागण्या मान्य झाल्यामुळे संघटनांची सभासदसंख्या वाढली आणि कारखानदारांशी सामुदायिक वाटाघाटी करण्याच्या बाबतीत त्या अधिक समर्थ बनत गेल्या. कुशल कामगारांनंतर अकुशल व सर्वसाधारण कामगारही संघटनांच्या चळवळीमध्ये ओढले गेले आणि त्यांच्याही उद्योगनिहाय अशा वेगळ्या संघटना बनत गेल्या.

उद्देश:- युरोपीयन, अमेरिकन , भारतातील कामगार संघटनां यांचा तुलनात्मक अभ्यास

कामगार संघटनांचे साधारणपणे चार प्रकार आहेत. पहिला प्रकार म्हणजे धंद्यानुसार बनलेल्या संघटनांचा (क्रॅफ्ट युनियन्स). इंग्लंड व अमेरिकेमध्ये पहिल्या ज्या संघटना बनल्या, त्या या प्रकारच्या होत्या; आणि अद्यापही त्या दोन्ही देशांत त्या प्रकारच्या संघटना बलवत्तर आहेत. दुसरा प्रकार म्हणजे उद्योगनिहाय संघटनांचा (इंडस्ट्रियल युनियन्स); या प्रकारच्या संघटनांमध्ये एका उद्योगात काम करणारे सर्व कामगार, मग त्यांचे धंदे कितीही वेगवेगळे असोत, एकाच संघटनेमध्ये येतात. या प्रकारच्या संघटनांचे उदाहरण म्हणून इंग्लंडमधील 'नॅशनल युनियन ऑफ माइन वर्कर्स' व अमेरिकेतील 'युनायटेड ऑटोमोबाइल वर्कर्स' या संघटनांचा निर्देश करता येईल. भारतामध्ये ज्या कामगार संघटना बनल्या आहेत, त्या बहुतांशी या प्रकारच्या आहेत. इतर अनेक देशांतही याच प्रकारच्या संघटना वाढत चालल्या आहेत. तिसरा प्रकार म्हणजे सर्वसाधारण संघटनांचा (जनरल युनियन्स). लहान लहान उद्योगांत विखुरलेल्या कामगारांसाठी अशा संघटना बनविल्या जातात. इंग्लंडमधील 'ट्रॅन्सपोर्ट अँड जनरल वर्कर्स युनियन' हे या प्रकारच्या संघटनेचे उत्कृष्ट

अमर अण्णा बुल्ले

उदाहरण होय. चौथा प्रकार एकाच उद्योगपतीच्या मालकीच्या अगर नेतृत्वाखालील वेगवेगळ्या उद्योगांतील कामगारांनी बनविलेल्या संघटनेचा असतो. या संघटनेमध्ये कामगार एकत्र येतात, ते एकाच उद्योगात अगर धंद्यात काम करतात म्हणून नव्हे, तर एकाच व्यक्तीमार्फत अगर संस्थेमार्फत त्यांचे पगारमान वगैरे ठरते म्हणून. या चार प्रकारांपैकी जास्त परिणामकारक व लोकप्रिय ठरत चालला आहे, तो उद्योगनिहाय संघटनेचा प्रकार.

सामुदायिक वाटाघाटीच्या मार्गाने कामगारांना त्यांच्या मागण्या मिळवून देणे, हे संघटनेचे मुख्य कार्य आणि उद्दिष्ट. सुरुवातीच्या काळात मागण्यांचे क्षेत्र मर्यादित होते. आता ते खूपच विस्तृत झाले आहे. कामगारांचा दृष्टिकोन विकसित होत चालला असून त्यांच्या व समाजाच्या जीवनाशी संबद्ध अशा अनेक मागण्या आपल्या संघटनेमार्फत ते आता मागू लागले आहेत. काही मागण्या औद्योगिक स्वरूपाच्या असतात. या सर्व मागण्यांना तोंड फोडणे व त्यांच्या प्राप्तीसाठी झटत राहणे, हे कामगार संघटनेच्या कार्यक्षेत्रात मोडते.

सामुदायिक वाटाघाटीमध्ये अर्ज, विनंत्या, शिष्टमंडळे आदींचा समावेश होतो. मालकांबरोबरच्या कामगारप्रतिनिधींच्या वाटाघाटी यशस्वी झाल्या नाहीत, तर संघटना कामगारांना संपाचा आदेश देऊ शकतात. वाटाघाटी करण्याचा अधिकार लाभल्यामुळे त्या संपल्याखेरीज व आगाऊ कळविल्याखेरीज संघटना संपाचा आदेश देणार नाहीत, एवढेच. पुष्कळ वेळा संघटना लवादाची पद्धतही मान्य करतात, पण असा एखादा मार्ग उपलब्ध झाल्याखेरीज आपला संपाचा अधिकार सोडायला संघटना तयार होत नाहीत. कामगारांच्या मागण्या मिळविण्यासाठी संघटना पुष्कळ वेळा कायद्याच्या मार्गाचाही अवलंब करतात. काही मागण्या अशा असतात, की त्यांच्या पूर्तीसाठी कायदे होणेच इष्ट असते. कामाचे तास, कारखान्यातील सुरक्षितता व इतर सुखसोयी, स्त्रिया व मुले यांच्या नोकरीवरील निर्बंध, किमान मजुरी वगैरेबद्दल अनेक देशांनी कायदे मंजूर केले असून त्यांच्या योगाने

कामगारांच्या काही मागण्या त्यांच्या पदरात पडल्या आहेत. हे कायदे मंजूर करून घेण्यासाठी व त्यांच्यामध्ये वेळोवेळी सुधारणा घडवून आणण्यासाठी कामगार संघटनांना सतत प्रयत्न करावे लागतात. संघटनांनी तसे प्रयत्न करणे, हे त्यांच्या नेहमीच्या कार्यक्षेत्रात मोडते, हे आता सर्वांनी मान्य केले आहे

कायदे करून घ्यावयाचे अगर त्यांच्यामध्ये सुधारणा घडवून आणावयाच्या, तसेच देशाचे आर्थिक व सामाजिक धोरण कामगारहितवर्धक राहिल अशी दक्षता घ्यावयाची; म्हणजे कामगारसंघटनांना राजकारणाकडेही लक्ष पुरवावे लागते. ब्रिटिश कामगार संघटनांनी तर कामगारांचा वेगळा पक्ष स्थापन केला. 'लेबर पार्टी' या नावाने तो पक्ष वाढला आणि कित्येक वेळा अधिकाररूढही झाला. कामगार संघटनेचे सभासद हेच पक्षाचे बहुसंख्य सभासद असून पक्षाला लागणारा पैसा मुख्यत्वेकरून कामगार संघटनेकडून पुरविला जातो.

अमेरिकन कामगार संघटनांनी वेगळा मार्ग पतकरला. कामगारांचा वेगळा पक्ष बनविण्याऐवजी परंपरागत असे देशामध्ये जे दोन पक्ष आहेत, त्यांच्यामधूनच कामगारांच्या हिताबद्दल कळकळ बाळगणारे असे मित्र निवडून त्यांच्यामार्फत कामगारांच्या राजकारणाला गती देण्याचे धोरण त्यांनी पतकरले. अमेरिकन कामगार संघटना राजकारणाकडे खूप लक्ष पुरवितात; पण स्वतःचा स्वतंत्र पक्ष बनविणे त्यांना अद्यापि इष्ट वाटले नाही. इतर देशांमध्ये कामगार संघटनांच्या औद्योगिक व राजकीय कार्यामध्ये अशी स्पष्ट विभागणी झाली नाही. फ्रान्स, इटली आदिकरून युरोप खंडातील देशांमध्ये कामगार संघटनांवर राजकारणाचा गडद रंग चढला आहे. अविकसित व नव्याने स्वतंत्र झालेल्या देशांतील कामगार संघटनांच्या बाबतीत तर तो प्रकार अधिकच मोठ्या प्रमाणावर घडला आहे. त्या देशातील आर्थिक व सामाजिक परिस्थितीमध्ये या घटनेचे मूळ सापडते. तिच्यामुळे कामगार संघटनांवरही काही दुष्परिणाम घडले आहेत. राजकारणाकडे जास्त लक्ष पुरविल्यामुळे कामगारांच्या औद्योगिक अडचणीकडे दुर्लक्ष होते. तसेच

अमर अण्णा बुल्ले

राजकीय मतभेद कामगार संघटनांमुळे घुसल्यामुळे त्यांच्यामध्ये दुही माजते आणि त्यांची शकले पडतात.

युरोपीय देशांत कामगार संघटनांचा ब्रिटिश वा अमेरिकन कामगार संघटनांहून पुढील बाबतीत वेगळेपणा दिसून येतो

1. बहुतेक सर्व युरोपीय कामगार संघटना धंद्यानुसार संघटना न बनता उद्योगनिहाय किंवा बहु-उद्योगनिहाय संघटना म्हणून स्थापन झालेल्या दिसतात.
2. बहुतेक कामगार संघटना ह्या पक्षाभिनिवेशी आढळतात.
3. पुष्कळ कामगार संघटनांनी विविध प्रबळ धर्मप्रणालींचे प्रकर्षाने प्रतिनिधित्व केल्याचे दिसून येते.
4. बहुतेक कामगार संघटनांना समर्थ आणि एकजुटीच्या मालक संघटनांशी आपल्या मागण्यांसाठी झगडावे लागलेले आहे. आणि
5. मालक-कामगार संबंधांच्या तपशिलावर शासकीय किंवा निमसरकारी संस्थेचा मोठ्या प्रमाणात प्रभाव पडल्याचे आढळून आले आहे.

डेन्मार्कमधील कामगार संघटना ह्या बव्हंशी धंद्यांनुसार, तर स्वीडन आणि नॉर्वे या देशांतील संघटना उद्योगनिहाय बनलेल्या आहेत. या तिन्ही देशांत, कामगार संघटनांचे समर्थ मध्यवर्ती कामगार महासंघ असून, डेन्मार्कमध्ये मध्यवर्ती कामगार महासंघाचा सर्वाधिक प्रभाव आहे. जपानमध्ये कामगार संघटनांची सदस्यसंख्या ही आशियातील इतर कुठल्याही देशातल्यापेक्षा जास्त आहे. परंतु जपान आणि पाश्चिमात्य देशांतील कामगार संघटनांमधील सर्वात प्रमुख फरक हा की, जपानमधील कामगार संघटना ह्या अधिककरून उद्योगाभिमुख संघटना असतात, तर पाश्चिमात्य देशांतील कामगार संघटना ह्या सोपविलेल्या कामाची जाणीव ठेवून कार्य करणार्या असतात. सोह्यो (Sohyo: जनरल कौन्सिल ऑफ ट्रेड युनियन्स) व झेन्रो-कैगी (Zenro-Kaigi : जॅपनीज ट्रेड युनियन कॉंग्रेस) हे कामगार संघटनांचे दोन महासंघ जपानमध्ये औद्योगिक लोकशाहीचा प्रसार करण्याच्या प्रयत्नात सतत कार्यशील

आहेत. भांडवलशाहीच्या अन्यायाविरुद्ध आवाज उठविण्यासाठी म्हणून कामगार संघटनांचा जन्म झाला. कामगारांनी संघटनेच्या बळावर अनेक फायदे मिळविले; परिणामी त्यांचे जीवनमान सुधारले व समाजातील त्यांचा दर्जाही उंचावला. हे घडत असताना भांडवलशाहीच्या धोरणात व स्वरूपातही बदल होत होता. विसाव्या शतकातील भांडवलशाही एकोणिसाव्या शतकातील भांडवलशाहीपेक्षा कितीतरी वेगळी आहे. कामगारांचे सहकार्य मिळविण्याची आता तिला गरज भासते. म्हणून कामगार संघटनांना मान्यता देऊन व त्यांच्याबरोबर चर्चा करून औद्योगिक अडीअडचणीतून मार्ग काढण्याची पद्धत आता सगळीकडे रूढ होऊ लागली आहे. उद्योगपतींना विरोध करणे, एवढेच आता संघटनांचे ध्येय-धोरण राहिले नसून अनेक बाबतींत दोघांमध्ये सहकार्य घडून येते. या सहकार्यामुळे कामगार, उद्योगपती आणि समाज या तिघांनाही फायदा होतो.

संघटनांना आता समाजामध्येही मानाचे स्थान प्राप्त झाले आहे. औद्योगिक प्रश्नांच्या बाबतीतच नव्हे, तर इतर सामाजिक व राजकीय प्रश्नांबाबतही शासनाला संघटनांच्या सहकार्याची आवश्यकता भासते. हे सहकार्य मिळावे, या हेतूने संघटनांना अनेक राष्ट्रीय व प्रादेशिक समित्यांवर प्रतिनिधित्व दिले जाते आणि वेळोवेळी त्यांचा सल्ला विचारला जातो. या सर्व जबाबदाऱ्या पार पाडावयाच्या म्हणजे संघटनेवर कामगारांचा पुरा विश्वास हवा. कामगारांचे सर्वांगीण हित, हाच आपल्या कार्याचा केंद्रबिंदू समजून संघटना जोवर काम करीत राहिल, तोवर तो विश्वास ढळणार नाही. तसेच कामगारांची खालपासून वरपर्यंत अतूट अशी संघटना बांधली गेली पाहिजे. संघटनेची सर्वांत खालची पायरी म्हणजे सर्वसामान्य सभासदांचा जिच्याशी संबंध येतो अशी शाखा. त्यानंतर शहरनिहाय, जिल्हानिहाय, प्रदेशनिहाय व राष्ट्रनिहाय अशा वरच्या श्रेणीच्या संघटना असतात. अगदी वरती वेगवेगळ्या धंद्यांतील व भागांतील संघटनांना एका छत्राखाली आणणारी राष्ट्रीय स्वरूपाची संघटना असते. या सर्व संघटनांचे कार्य शिस्तीने व उत्साहाने चालले, तरच कामगार चळवळ

अमर अण्णा बुल्ले

प्रभावी ठरते. कामगार संघटना ही एक लोकशाही संघटना आहे. तिचे कार्य खालपासून वरपर्यंत लोकशाही पद्धतीने चालले पाहिजे. काही संघटनांच्या कार्यात ही दक्षता घेतली जात नाही, ही दुर्दैवाची गोष्ट आहे. या बाबतीत कायद्याचे काही निर्बंध आहेत, पण सामान्य सभासदांची जागरूकता, हाच त्या रोगावरील खरा उपाय आहे.

कामगारांना अधिक पगार अगर अधिक सवलती मिळवून देणे, एवढेच संघटनांचे कार्य नसते. त्यांच्या सामाजिक उत्कर्षासाठी व नैतिक उन्नतीसाठी झटणे, हेदेखील त्यांचे एक कार्य आहे. हे कार्य साधण्यासाठी विधायक स्वरूपाचे अनेक कार्यक्रम संघटनांना अंगिकारता येतात. औद्योगिक दृष्ट्या पुढारलेल्या देशांतील कामगार संघटनांचे सामर्थ्य पुष्कळशा प्रमाणात असल्या विधायक स्वरूपाच्या कार्यक्रमावर आधारलेले आहे. नव्याने उदयाला आलेल्या कामगार संघटनांच्या चळवळींनी त्यांचे अनुकरण करावे, अशी अपेक्षा केली जाते.

आंतरराष्ट्रीय पातळीवर साम्यवादी व बिगर-साम्यवादी गटांनी अनुक्रमे 'वर्ल्ड फेडरेशन ऑफ ट्रेड युनियन्स' (डब्ल्यू. एफ. टी. यु., स्थापना १९४५) आणि 'इंटरनॅशनल कॉन्फेडरेशन ऑफ फ्री ट्रेड युनियन्स' (आय्. सी. एफ. टी. यु., स्थापना १९४९) असे दोन कामगार महासंघ स्थापन केले. १९६० च्या सुमारास डब्ल्यू. एफ. टी. यु. ह्या महासंघाचे सहा कोटींवर कामगार सभासद असल्याचा दावा करण्यात आला होता. त्यांपैकी निम्मे कामगार सभासद एकट्या रशियातच व राहिलेल्यांपैकी पुष्कळसे रशियाच्या अंकित राष्ट्रांतीलच होते. फ्रान्स, इटली वगैरे देशांतील बऱ्याच कामगार संघटना या महासंघाशी संलग्न आहेत. आर्थिक दृष्टिकोनापेक्षा राजकीय हत्यार म्हणून या महासंघाचा अधिककरून उपयोग करण्यात आल्याचे दिसते. आय्. सी. एफ. टी. यु. ह्या महासंघाच्या १९५९ मध्ये ९६ देशांतील १३१ कामगार संघटना सदस्य होत्या आणि ५.६ कोटींहून अधिक कामगारांचे प्रतिनिधित्व हा महासंघ करीत होता.

वैश्विक शांततेची प्रस्थापना व लोकशाहीवर अधिष्ठित संस्थांचा प्रसार करणे, जगात सर्वत्र कामगारांचे जीवनमान उंचावण्याचा प्रयत्न करणे, जगातील स्वतंत्र कामगार संघटनांचे सामर्थ्य वाढविणे आणि वसाहतींत खितपत पडलेल्या लोकांच्या स्वातंत्र्यसंग्रामास आधार देणे, हे या महासंघाचे उद्देश आहेत. या उद्देशानुसार आखलेल्या कार्यक्रमांच्या संयोजनांकरिता महासंघाने ब्रुसेल्स (बेल्जियम) येथे मुख्य कार्यालय उघडले आणि अनेक देशांत प्रादेशिक व उपप्रादेशिक कार्यालये स्थापन केली. कलकत्ता (भारत) येथे निवासी 'कामगार संघटना प्रशिक्षण महाविद्यालय' चालविण्यात येत असून कांपाला (युगांडा) येथे 'आफ्रिकी श्रममहाविद्यालय' स्थापण्यात महासंघाने पुढाकार घेतला. युनेस्को व आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटना ह्यांच्याशी हा महासंघ सतत संपर्क ठेवतो. वरील दोन महासंघांशिवाय फ्रान्स, इटली व लॅटिन अमेरिकेतील देश ह्यांमधील कॅथलिक कामगार संघटनांनी १९४९ मध्ये स्थापिलेला 'इंटरनॅशनल फेडरेशन ऑफ ख्रिश्चन ट्रेड युनियन्स' (आय्. एफ्. सी. टी. यु.) हाही एक महासंघ कार्य करित आहे. तथापि त्याचे संघटनसामर्थ्य आणि कार्यस्वरूप वरील दोन महासंघांच्या मानाने अतिशय अल्प आहे.

कामगार संघटना, भारतातील

भारतामध्ये उद्योगधंद्यांची सुरुवात जरी १८५० च्या सुमारास झाली, तरी स्थायी स्वरूपाच्या कामगार संघटना स्थापन व्हावयाला जवळजवळ साठ वर्षे उलटावी लागली. आधुनिक स्वरूपाची पहिली कामगार संघटना १९१८ साली मद्रास येथे 'मद्रास लेबर युनियन' या नावाने स्थापन झाली. अॅनी बेझंट यांचे सहकारी बी. पी. वाडिया यांनी ही संघटना उभारण्याच्या कामात पुढाकार घेतला होता. तत्पूर्वी एक वर्ष अहमदाबाद येथे कामगारांची संघटना बनविण्याचे कार्य अतुसूयाबेन साराभाई यांच्या नेतृत्वाखाली सुरू झाले होते. प्रत्यक्षात संघटना बनून तिचे काम सुरू व्हायला मात्र आणखी तीन वर्षे लागली. आधुनिक उद्योगधंद्यांची सुरुवात आणि कामगार संघटनांचा उदय यांच्यामध्ये जो पन्नास-साठ वर्षांचा अवधी उलटला, त्याची कारणे म्हणजे

अमर अण्णा बुल्ले

कामगारांतील शिक्षणाचा अभाव व मागासलेपणा, ही होत. कामगारांमध्ये जातींचे, धर्मांचे व भाषांचे भेद होते. शिवाय खेड्यापाड्यांतून शहरात नव्याने आलेला कामगार, त्याला शहरात कुणाचाही आधार नसल्याकारणाने बुजलेला आणि घाबरलेला असे. संघटनेची त्याला परंपरा नव्हती. कारखान्यातील काम हे आपले कायम स्वरूपाचे काम म्हणून त्याने अद्याप स्वीकारले नव्हते. कारखान्यातील नोकरी टिकवायची, तर संघटना बनविणे धोक्याचे होते. मध्यंतरीच्या काळात कारखाने-कायदे बनविण्याबद्दल व केलेले सुधारण्याबाबत विचार-विनिमय चालू होता. त्या कायद्यांबद्दल सूचना करण्यासाठी मुंबई येथे १८८४ मध्ये गिरणी कामगारांच्या दोन सभा भरल्या होत्या. कामगारांची सभा भरून त्यांनी आपल्या मागण्याजाहीर करण्याची ही पहिलीच वेळ होती; त्या दृष्टीने भारतीय कामगार संघटनांच्या इतिहासात या सभांना मोठे महत्त्व आहे. आठवड्यात एक रजा असावी, दररोज कामाच्या वेळात अर्ध्या तासाची सुट्टी असावी, मासिक पगार वेळेवर दिला जावा आणि अपघाताबद्दल नुकसानभरपाई मिळावी, या चार मागण्यांविषयी सरकारकडे अर्ज करावा, असे सभेमध्ये ठरले. पाज हजारांवर अधिक सह्यांनिशी तो अर्ज कारखान्यातील परिस्थितीविषयी विचार करण्यासाठी सरकारनियुक्त मंडळाच्या अध्यक्षांना सादर करण्यात आला. असाच अर्ज १८८९ साली गव्हर्नर जनरल ह्यांच्याकडे पाठविला गेला. त्या अर्जावर सतरा हजारांहून अधिक कामगारांच्या सह्या होत्या. पुढे वाढलेल्या कामगार चळवळीचे हे पहिले पाऊल होते, असे म्हणावयास हरकत नाही.

या सुमारास इंग्रज भांडवलदारांच्या आग्रहामुळे जेव्हा कामगारांच्या परिस्थितीबद्दल माहिती गोळा करण्याची खटपट सुरू झाली, त्यावेळी मुंबई व कलकत्ता येथील काही सामाजिक कार्यकर्त्यांचे कामगारांच्या दुःस्थितीकडे लक्ष वेधले गेले. या कार्यकर्त्यांमध्ये नारायण मेघजी लोखंडे यांचे नाव प्रामुख्याने घेतले पाहिजे. त्यांनी १८९० मध्ये 'मुंबई गिरणी कामगार संघ' (बाँबे मिलहँड्स असोसिएशन)

नावाची एक संस्था स्थापन केली. या संस्थेला कामगार संघटना असे संबोधणे कठीण आहे. कारण तिचे सभासद असे नव्हते; शिवाय तिचे कार्यही फार दिवस चालले नाही. पण जोवर ती संस्था अस्तित्वात होती, तोवर कामगारांच्या अडीअडचणींबद्दल आणि मागण्यांबद्दल सरकारदरबारी अर्जविनंत्या करण्याचे काम तिने चांगले केले. त्यानंतरच्या पुढच्या पंधराएक वर्षांत मुंबई व कलकत्ता येथे कामगारांच्या कल्याणासाठी झटणार्या काही संस्था स्थापन झाल्या. काही कामगार संघटनाही बनल्या. परंतु त्यांमध्ये स्थैर्य व सातत्य नव्हते. त्यामुळे इतिहासामध्ये उल्लेख करावा एवढेच त्यांचे महत्त्व. या काळात संप पुष्कळ झाले, पण संघटना मात्र निर्माण झाल्या नाहीत.

कामगार संघटनांची चळवळ खऱ्या अर्थाने सुरु झाली, ती पहिल्या महायुद्धानंतर. महायुद्धामुळे महागाई वाढली, तसेच कारखान्यांचे नफेही वाढले. परंतु कामगारांचे पगार मात्र पूर्वी होते, तेच कायम राहिले. त्यामुळे असंतोष निर्माण झाला. देशामध्येही त्या काळात राजकीय असंतोष माजला होता. महात्मा गांधींच्या नेतृत्वाखाली सामुदायिक चळवळ सुरु झाली होती. रशियामध्ये झालेल्या कामगार क्रांतीचे आवाज कानावर पडत होते. त्यामुळे देशातील एकंदर परिस्थिती संघटनेला व चळवळीला अनुकूल अशी होती. कामगारांवर त्या परिस्थितीचा परिणाम झाला आणि १९१८ नंतर अनेक ठिकाणी कामगार संघटनांचा उदय झाला. कामगार संघटना बनू लागल्या, पण त्या कामगारांनी स्वयंस्फूर्तीने अगर स्वतःच्या प्रयत्नांनी बनविल्या नाहीत. त्या बनल्या त्या कामगारांबद्दल सहानुभूती बाळगणाऱ्या, वृत्तीने कामगार नसलेल्या, सामाजिक व राजकीय कार्यकर्त्यांच्या प्रयत्नांमुळे. त्यांनी जर पुढाकार घेतला नसता, तर कामगार संघटना आणखी कितीतरी वर्षे स्थापन झाल्या नसत्या. संघटना बनविण्यासाठी आणि त्यांचे कार्य वाढविण्यासाठी या कार्यकर्त्यांना खूप यातना सहन कराव्या लागल्या. बाहेरच्या कार्यकर्त्यांची राजकारण ही पहिली निष्ठा होती. साहजिकच त्यांचे राजकारण संघटनांच्या चळवळीत शिरले आणि पुढच्या काळात ते दुहीला

अमर अण्णा बुल्ले

कारणीभूत ठरले. शिवाय कामगारांमधून नेतृत्व निर्माण झाले नाही. पन्नास वर्षे उलटून गेली, तरी अद्यापि संघटनांना नेतृत्वासाठी बाहेरच्या कार्यकर्त्यांवरच अवलंबून रहावे लागत आहे.

कामगार संघटनांनी १९२० मध्ये आपली 'अखिल भारतीय ट्रेड युनियन काँग्रेस' (आयटक) ही संस्था स्थापन केली होती. आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटनेच्या वार्षिक परिषदेला भारतीय प्रतिनिधी पाठविण्यासाठी मध्यवर्ती संस्थेची आवश्यकता होती म्हणून ती स्थापन झाली. पहिली नऊ वर्षे तिने कामगार संघटनांची चळवळ संघटित करण्याचे व तिला वळण लावण्याचे कार्य चांगले केले. या संघटनेत नेमस्त व जहाल नेते कार्य करित होते. साम्यवादी १९२६ पासून संघटनांमध्ये काम करू लागले. चारपाच वर्षांच्या काळात त्यांनी काही प्रबळ संघटना निर्माण केल्या. काही महत्त्वाचे संपही त्यांनी लढविले. आपली क्रांतिकारक धोरणे सर्व कामगार संघटनांनी मानावी असा त्यांचा आग्रह होता. नेमस्त नेत्यांनी हा आग्रह मानला नाही, म्हणून आयटकमध्ये १९२९ साली फूट पडली. ती १९३८ मध्ये सांधली गेली. पण दुसऱ्या महायुद्धाच्या बाबतीत युद्धसहकार्याचे की युद्धविरोधाचे धोरण स्वीकारावयाचे, या प्रश्नावर मतभेद झाल्याकारणाने १९४१ मध्ये पुन्हा फूट पडली. प्रख्यात क्रांतिकारक एम्. एन्. रॉय व त्यांचे सहकारी युद्धसहकार्याच्या बाजूचे होते. त्यांनी काँग्रेसमधून बाहेर पडून 'इंडियन फेडरेशन ऑफ लेबर' या नावाची नवी संस्था काढली. पुढे १९४८ साली ही संस्था 'हिंद मजदूर सभा' या संस्थेत विलीन झाली.

कामगार संघटनांच्या चळवळीत नंतर जी दुही माजली, ती स्वातंत्र्य समीप आले तेव्हा. भारतातील साम्यवादी गटाला आंतरराष्ट्रीय साम्यवादी चळवळीच्या बदलत्या धोरणांनुसार पावले टाकावी लागली. १९४७ साली साम्यवाद्यांबरोबर काम करणे शक्य नाही, अशी राष्ट्रवाद्यांची खात्री पटली आणि राष्ट्रीय काँग्रेसच्या ध्येयधोरणांनुसार चालणारी 'इंडियन नॅशनल ट्रेड युनियन काँग्रेस' (इंटक) त्यांनी काढली. वर्षभरानंतर समाजवाद्यांनी 'हिंद मजदूर सभे'ची उभारणी केली.

त्यानंतर लवकरच 'युनायटेड ट्रेड युनियन काँग्रेस' निघाली व पुढच्या काही वर्षांत वरील संघटनांत 'हिंद मजदूर पंचायत' व 'भारतीय मजदूर संघ' यांची भर पडली. या मध्यवर्ती संस्था पक्षनिहाय बनल्या आहेत. कामगार संघटना पक्षनिष्ठ, त्यामुळे मध्यवर्ती संस्था पक्षनिहाय बनणे अपरिहार्य आहे. पक्षानुसार संघटना बनत राहिल्या, तर त्यांच्या संख्येत कदाचित आणखीही भर पडेल. स्वतंत्र आणि स्वावलंबी अशा संघटना आता निर्माण होऊ लागल्या आहेत, पण त्यांची संख्या अद्याप फार मर्यादित आहे. कामगार संघटनांचा कायदा (ट्रेड युनियन ॲक्ट) १९२६ साली मंजूर झाला होता. या कायद्याने संघटनांना लाभलेले संरक्षण केवळ तांत्रिक स्वरूपाचे होते. कार्यक्षम पद्धतीने काम करण्यासाठी जी मान्यता हवी, ती मिळवून देण्याची सरकारने कोणतीही सोय केली नाही. मान्यता ही कामगार संघटनांची प्राथमिक स्वरूपाची मागणी आहे. ती मागणी अद्यापही मान्य झालेली नाही. मान्यतेबद्दलचा एक कायदा १९४८ साली मंजूर झाला. पण तो अद्यापही कार्यवाहीत आणला गेला नाही.

कामगार संघटना अधिक बलवत्तर व कार्यक्षम झाल्या नाहीत, याची काही परिस्थितिनिष्ठ कारणे आहेत. पहिले आणि महत्त्वाचे कारण हे की, १९२० सालापासून म्हणजे संघटना बनायला सुरुवात झाल्यापासून, उद्योगधंद्यांना कामगारांची कधीही चणचण भासली नाही. कामगारांचा पुरवठा नेहमीच मागणीपेक्षा अधिक असे. बेकारांची संख्या वर्षानुवर्षे वाढतच होती. बेकारीमुळे पगाराचे मान खाली जाते आणि कामगारांच्या संघटना बनविणेही कठीण होते. संघटनांच्या मार्गात दुसरी अडचण होती ती ही की, उद्योगधंद्यांची कधी सुरळीत वाढ झाली नाही. नेहमीच ते तेजी-मंदीच्या चक्रात सापडलेले असत, त्यामुळे पगारकाट व छटणी यांना कामगारांना सदोदित तोंड द्यावे लागे. लहानसहान मागण्यादेखील कामगारांना कधी सुखासुखी लाभल्या नाहीत. भांडवलशाहीची वाढ होत असते, त्यावेळी कामगार संघटनाही वाढू शकतात. कारण त्या काळात संघटनेमार्फत खटपट करून सवलतीमिळविणे शक्य असते. भारतीय कामगार

अमर अण्णा बुल्ले

संघटनांना असा काळ, युद्धाची वर्षे सोडून दिली, तर फारसा कधी लाभला नाही. अशा प्रतिकूल परिस्थितीतही कामगारांच्या संघटनांनी केलेले कार्य स्पृहणीय आहे. संघटनांमुळे मजुरीचे दर फार खाली गेले नाहीत आणि कारखान्यांतील परिस्थिती सुधारली. संघटनांच्या दडपणामुळे अनेक कामगार कायदे मंजूर झाले. संघटनांची राष्ट्रीय स्वातंत्र्याच्या चळवळीला मोलाची मदत झाली. देशामध्ये लोकशाहीवादी व पुरोगामी वृत्तीचा समाज घडविण्याचे जे कार्य चालू आहे, त्यालादेखील संघटनांचा खूप हातभार लागला आहे.

देशामध्ये आता सतरा हजारांवर नोंदणीकृत कामगार संघटना आहेत (१९६८). त्यांची सभासदसंख्या एकूण ५१ लाखांच्यावर आहे (१९६८). त्यांचे वार्षिक उत्पन्न १९६८ साली ३.३३ कोटींच्या घरात होते व वार्षिक खर्च तीन कोटींच्या जवळपास होता. गेल्या काही वर्षांत संघटनांची वाढ जलद गतीने झाली. संघटनांबद्दलची खुलासेवार माहिती १९२७ सालापासून उपलब्ध आहे. काही आकडे खाली दिले आहेत: सभासदांच्या संख्येचा आकडा ज्यांनी आपले वार्षिक अहवाल सादर केले, त्या संघटनांचा आहे. जवळजवळ एक तृतीयांश संघटना आपले अहवाल वेळेवर सादर करीत नाहीत. त्या संघटनांचे सभासद विचारात घेतले, तर सभासद संख्या आणखीही मोठी होईल. भारतातील कामगार संघटना सर्वसाधारणपणे उद्योगनिहाय बनलेल्या आहेत. धंद्यानुसार बनलेल्या संघटना फारच थोड्या आहेत. बहुतेक संघटना कारखान्यापुरत्या मर्यादित असतात. एकाच शहरात त्याच उद्योगातील बरेच कारखाने असले, तर मात्र त्या शहरापुरती त्या सर्व कारखान्यांची मिळून एक संघटना बनते. गिरणी कामगारांच्या अशा संघटना मुंबई, अहमदाबाद, कानपूर, कोईमतूर इ. ठिकाणी स्थापन झालेल्या आहेत. उद्योगानुसार कामगार संघटनांचे महासंघ बनले आहेत. परंतु संबंध देशासाठी एक संघटना असे दृश्य क्वचित दिसते. संघटनेमध्ये परस्पर सहकार्य वाढत चालले आहे. परंतु पुष्कळ वेळा पक्षभेदामुळे मर्यादा पडतात.

‘एका उद्योगात एकच संघटना’ अशी प्रथा अद्याप रूढ झालेली नाही. एकाच तऱ्हेच्या कामगारांच्या सभासदत्वासाठी परस्परांशी चढाओढ करणाऱ्या प्रतिस्पर्धी संघटना ठिकठिकाणी दृष्टीस पडतात. एकापेक्षा अधिक संघटनांमध्ये विभागल्यामुळे कामगारांचे नुकसान होते. कामगारांमधील या दुहीचा उद्योगपती फायदा घेतात. कामगार एकत्र आले, तर संघटना प्रबळ होतील, या भयाने उद्योगपती अप्रत्यक्षपणे प्रतिस्पर्धी संघटना निर्माण होण्यास उत्तेजन देतात. म्हणून ही दुही दूर होऊन उद्योगपतींशी एका आवाजाने बोलू शकतील, अशा प्रातिनिधिक संघटना निर्माण होणे जरूरीचे आहे. संघटना एकदा प्रातिनिधिक ठरलीकी, मालकांशी वाटाघाटी करण्याचा अधिकार केवळ त्याच संघटनेला असावा, ही पद्धत रूढ होईल. साहजिकच प्रतिस्पर्धी संघटना बनणे बंद पडेल. कायद्याने अशी तरतूद व्हावी, असे बहुसंख्य कामगार संघटनांचे म्हणणे आहे

सारांश

भारतातील बहुसंख्य कामगार संघटना फार लहान आहेत. संघटनांची सरासरी सभासद संख्या कमी होत चालली आहे. लहान संघटना आपल्या सभासदांच्या हिताचे नीट रक्षण करू शकत नाहीत. यासाठी मोठ्या संघटना वाढणे फार इष्ट आहे. तसेच संघटनांची फी फार कमी असते; पुष्कळ वेळा ती नाममात्र असते. कमी वेतन मिळविणाऱ्या, कर्जबाजारी कामगारांना तेवढी देणेसुद्धा अनेकदा परवडत नाही. संघटनेच्या कार्यात भाग घेण्याइतकी सवड त्यांना नसते, क्वचित तेवढा उत्साहही नसतो. सभासदांनी असा दुरावा दाखविला, तर संघटनांनी सभासदांची जी बहुविध सेवा करायला हवी, ती त्यांना करता येणार नाही. कामगारांनी संघटनेच्या कार्यात अधिकाधिक लक्ष घालावे म्हणून त्यांना तत्सम प्रशिक्षण देणे, हा त्यावरील एक मार्ग आहे. या संदर्भात मध्यवर्ती मजूर व रोजगारी मंत्रालयाने सुरू केलेल्या कामगार प्रशिक्षण कार्यक्रमाचा उल्लेख केला पाहिजे.

सभासदांच्या हितासाठी विधायक स्वरूपाचे कार्य करणे, हेदेखील संघटनांचे एक कर्तव्य आहे. भारतातील फारच थोड्या संघटना हे कर्तव्य निष्ठेने पार

अमर अण्णा बुल्ले

पाडतात. अशा मूठभर संघटनांमध्ये अहमदाबादच्या ‘मजूर महाजन’ला अग्रक्रमाचा मान दिला पाहिजे. महात्मा गांधींच्या नेतृत्वाखाली हा संघ स्थापन झाला, तेव्हापासून त्याच्या बहुविध स्वरूपाच्या विधायक कार्याला सुरुवात झाली; शाळा, दवाखाना, रुग्णालय, पतपेढी आदिकरून नाना तऱ्हेचे कार्य मजूर महाजन करित असते. मजूर महाजनच्या या कार्याचे आता इतर काही संघटनांनी अनुकरण सुरू केले आहे. परंतु संघटनांना मान्यता मिळून त्यांचे फीच्या रूपाने मिळणारे उत्पन्न वाढल्याखेरीज, संघटनांना हे कार्य पद्धतशीर रीतीने करता येणार नाही. भारतीय कामगार संघटनांच्या इतिहासात गांधींचे स्थान अनन्यसाधारण आहे. अहमदाबाद येथे मजूर महाजनच्या रूपाने त्यांनी एक आदर्श निर्माण केला. वर्ग-कलहाचे तत्त्व त्यांना मान्य नव्हते. पण कामगारांचे जीवनमान सुधारले पाहिजे एवढेच नव्हे, तर कारखान्याच्या कारभारातही त्यांना समान हिस्सा लाभला पाहिजे असा त्यांचा आग्रह होता. शांततेचे व सामोपचाराचे उपाय थकल्याखेरीज संपाचा मार्ग स्वीकारू नये, यांवर त्यांचा कटाक्ष होता. अहमदाबाद येथील चळवळ त्यांनी या बंधनात ठेवली. सुरुवातीच्या काळात संघटनांच्या चळवळीत राष्ट्रीय काँग्रेसचे पुढारी अग्रेसर होते. त्यांमध्ये उल्लेख केला पाहिजे, तो लाला लजपतराय, देशबंधू दास, दीनबंधू अँडूज, जोसेफ बॅप्टिस्टा, सरोजिनी नायडू आदींचा; नंतरच्या काळात जवाहरलाल नेहरू व सुभाषचंद्र बोस यांनीही पुढाकार घेतला. परंतु सर्वांत महत्त्वाचे कार्य केले, ना. म. जोशी यांनी. त्यांनी स्वतःला कामगार संघटनांच्या कार्याला वाहून घेतले होते. कायदेमंडळात व आंतरराष्ट्रीय परिषदांत कामगारांसाठी त्यांनी जे काम केले, त्याला तोड नाही; तितकेच महत्त्वाचे काम त्यांनी चळवळीच्या क्षेत्रातही केले. चमणलाल, गिरी, बखले, मृणाल, कांती बोस यांनी त्यांना मोलाची साथ दिली. अलीकडील काळात या क्षेत्रात रुईकर, हरिहरनाथ शास्त्री, गुलझारीलाल नंदा, खंडूभाई देसाई, गुरुस्वामी, मणिबेन कारा यांनी महत्त्वाचे काम केले आहे. साम्यवादी पुढार्यांमध्ये श्री. अ. डांगे, निंबकर, जोगळेकर, मुझफर अहमद, भारद्वाज, युसुफ यांनी

उल्लेखनीय कार्य केले. स्वातंत्र्योत्तर काळात कामगार संघटनांपुढे अनेक प्रश्न उभे आहेत. वाढती महागाई व वाढती बेकारी यांचा प्रतिकार करून कामगारांचे जीवनमान वाढविणे, हे तर त्यांचे पहिले कर्तव्य आहे. पण त्याचवेळी योजनाबद्ध आर्थिक विकास साधण्याचे जे प्रयत्न चालू आहेत, त्यांच्याकडे व त्यांच्यामुळे कामगारांवर पडणाऱ्या जबाबदारींकडेही दुर्लक्ष करता येत नाही; हे दुहेरी कर्तव्य त्या कशा पार पाडतात, त्यावर त्यांचे भवितव्य अवलंबून आहे. संख्येच्या दृष्टीने

त्यांची खूप वाढ झाली आहे, पण गुणवत्तेच्या दृष्टीने वाढ झाल्याखेरीज, त्यांना हे कर्तव्य पार पाडता येणार नाही.

संदर्भ :

1. Crouch, Harold, Trade Unions and Politics in India, Bombay, 1966.
2. Government of India, Report of the National Commission on Labour, New Delhi, 1969.
3. Karnik, V. B. Indian Trade Unions : A Survey, Bombay, 1966.
4. Miernyk, W. H. Trade Unions in the Age of Affluence, New York, 1964.