



भारतातील असंघटित महिला कामगारांना सामोरे जाणाऱ्या प्रमुख समस्या - विश्लेषण

कौस्तुभ चंद्रवदन इंगळे

संशोधन केंद्र, जनता कला – वाणिज्य महाविद्यालय, मलकापूर

Corresponding Author: कौस्तुभ चंद्रवदन इंगळे

DOI-10.5281/zenodo.14992137

परिचय:

भारतातील अर्थव्यवस्थेचा असंघटित क्षेत्र हा कामगारांच्या नोकरीच्या दृष्टीने सर्वात मोठा क्षेत्र आहे. यात शेती आणि त्याच्याशी संबंधित क्रियाकलाप जसे की वनीकरण, पशुधन आणि मत्स्यपालन तसेच बिगर शेतीचा समावेश आहे. २००६ मध्ये भारत सरकारने सादर केलेल्या असंघटित क्षेत्रातील उद्योगांसाठी राष्ट्रीय आयोगाच्या विधेयकानुसार, महिला अजूनही सामाजिक स्थिती, आर्थिक मूल्य आणि राजकीय अधिकारांच्या वास्तविक वितरणात मागे आहेत. जगातील एकूण महिला लोकसंख्येच्या अंदाजे अर्ध्या (४९.७ टक्के) आहेत. मानवी क्रियामध्ये सर्व क्षेत्रात महिलांचा वास्तविक सहभाग अत्यंत कमी आहे.

पार्श्वभूमीवर, प्रस्तुत पेपरमध्ये खालील गोष्टींचा विचार करण्याचा प्रयत्न केला आहे:

१. असंघटित महिला कामगारांच्या परिस्थिती
२. असंघटित महिला कामगारांना भेडसावणाऱ्या समस्या
३. धोरणात्मक सूचना सुचवणे

संशोधन पद्धती :

सादर संशोधन पत्रामध्ये वर्णनात्मक संशोधन पद्धतीचा वापर केलेला आहे तसेच द्वितीय स्तोताचा वापर केलेला आहे.

असंघटित महिला कामगारांच्या परिस्थिती

१९९९-२००० च्या एनएसएसओ सर्वेक्षणानुसार, भारतात ४०६ दशलक्ष कामगार लोकसंख्या आहे. या कामगारांपैकी जवळपास ९२ टक्के असंघटित क्षेत्रात आहेत. अनेक व्यावसायिक गट आहेत जे पिढ्यानपिढ्या औपचारिक शिक्षणाशिवाय आर्थिक क्रियाकलाप करतात आणि देशभरात पसरलेले आहेत आणि नियोक्ता-कर्मचारी संबंध विखुरलेले आहेत.

रोजगाराचे व्यवसायानुसार वितरण दर्शविते की ६२ टक्के कामगार शेतीत गुंतलेले आहेत, ११ टक्के उद्योगात आणि २७ टक्के सेवा क्षेत्रात आहेत. देशातील रोजगाराच्या परिस्थितीचे वैशिष्ट्य म्हणजे नियमित पगारी रोजगारात गुंतलेल्या कामगारांची टक्केवारी १६ टक्के आहे इतर देशाशी तुलना केल्यास ती खूप कमी आहे. बहुतेक कामगार स्वयंरोजगार आहेत, ५३ टक्के लोक कॅज्युअल वेतन रोजगारात कार्यरत आहेत, ३१ टक्के लोक रोजगाराच्या संधींमध्ये आहेत.

आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना म्हणते की महिला प्रतिनिधित्व करतात:

१. लोकसंख्येच्या ५०%
२. कामगार शक्तीच्या ३०%
३. सर्व कामाच्या तासांपैकी ६०% करतात

४. जगातील उत्पन्नाच्या १०% मिळवतात
५. जगातील मालमत्तेच्या १% पेक्षा कमी मालकी आहेत २००७ मध्ये आंतरराष्ट्रीय महिला दिनानिमित्त आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेने जारी केलेल्या अहवालानुसार, कामकाजी महिलेची स्थिती अनेकांना आश्चर्यचकित करत नाही, परंतु मजुरी, नोकरीची सुरक्षितता इत्यादी बाबतीत लिंग असमानता आश्चर्यकारक आहे. सर्व प्रदेशांमध्ये महिला एकतर कमी मजुरीसाठी काम करतात किंवा कुटुंबातील बिनपगारी सदस्य म्हणून योगदान देतात. २००६ मध्ये संसदेच्या कनिष्ठ सभागृहात महिला कायदेकर्त्यांच्या टक्केवारीच्या बाबतीत दक्षिण आशियात, भारत आणि भूतान १८९ देशांमध्ये १०८ व्या आणि १३१ व्या क्रमांकावर होते.

अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेत, शेतीसह महिला कामगारांचा वाटा ३२% आहे आणि बिगर शेती क्षेत्रातील कामगारांचा वाटा २०% आहे. भारतात ११८ दशलक्ष महिला कामगार असंघटित क्षेत्रात काम करतात, जे भारतातील एकूण महिला कामगारांच्या ९७% आहेत. बिगरशेती विभागातील अनौपचारिक क्षेत्रात एकट्या भारतात २७ दशलक्ष महिला कामगार काम करतात. ग्रामीण महिलांमध्ये कामगार सहभागाचा दर (२७%) शहरी महिलांपेक्षा (१०%) जास्त आहे.

असंघटित क्षेत्रात महिला जास्त काम करतात, महिलांचे काम अदृश्य, ओळखले जात नाही आणि मोबदला

मिळत नाही, तंत्रज्ञानाच्या प्रभावामुळे महिलांना पुरुषांनी विस्थापित केले आहे, महिलांवरील शारीरिक आणि लैंगिक शोषणाचा उच्च दर आहे.

सुमारे चार दशकांपूर्वी आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेने केलेल्या एका अभ्यासात असे आढळून आले की १०० पैकी २७ महिला आर्थिकदृष्ट्या सक्रिय होत्या आणि जगातील सुमारे एक तृतीयांश कामगार शक्ती महिलांची होती. त्याच वेळी, हे देखील नमूद केले गेले की आर्थिक क्रियाकलापात महिलांचा सहभाग प्रदेशानुसार लक्षणीय बदलतो, कारण प्रत्येक प्रदेशात प्रचलित असलेल्या आर्थिक, सामाजिक आणि सांस्कृतिक परिस्थिती भिन्न आहेत. हे निश्चित केले गेले की पूर्व युरोप आणि यू.एस.एस.आर.मध्ये महिलांचा आर्थिक जीवनात सहभागाचा दर ४०% पेक्षा जास्त आहे, जेथे महिला कामगार शक्ती एकूण कामगार शक्तीपैकी दोन-पंचमांश आहे, तर लॅटिन अमेरिकेमध्ये हा दर १५% पेक्षा कमी आहे, जेथे महिला एकूण कामगार शक्तीपैकी एक-पंचमांश आहेत. त्याच वेळी, पश्चिम युरोपमध्ये महिलांचा कामगार शक्तीत सहभाग देखील जास्त होता, जेथे महिला आर्थिकदृष्ट्या सक्रिय लोकसंख्येच्या एक तृतीयांश होत्या आणि बहुतेक महिला सर्व वयोगटात फायदेशीर रोजगारात होत्या. डेन्मार्क, जर्मनी, जपान, ऑस्ट्रेलिया इत्यादी काही विकसित देशांमध्ये महिला कामगार शक्तीचा मोठा भाग शेतीत गुंतलेला आहे आणि त्यांचा सहभाग विगत शेतकरी क्रियाकलापात देखील जास्त आहे आणि एकंदरीत या देशांमध्ये महिला कामगार शक्तीचा सहभाग इतर विकसित देशांपेक्षा जास्त आहे. विकसनशील देशांबाबत असे लक्षात आले आहे की एका गटातील देश, म्हणजे हैती, नेपाळ, थायलंड इत्यादी, आर्थिक जीवनात महिलांचा सहभाग एकूण महिला लोकसंख्येच्या ४० % पेक्षा जास्त आहे, तर इतर गटातील देश, म्हणजे भारत, मलाया, मोरोक्को, ट्युनिसिया इत्यादी, महिलांचा सहभाग तुलनेने कमी आहे, एकूण शेती कामगार शक्तीपैकी ३० ते ४०% आणि एकूण महिला लोकसंख्येपैकी २०% ते २५% आहे.

बहुतेक विकसनशील देशांमध्ये व्यापक बेरोजगारी आणि अर्धवेळ रोजगारामुळे कामकाजी महिलांना विविध समस्या भेडसावतात. या संदर्भातील विविधता समजून घेण्यासाठी, प्रचलित योजना आणि महिला कामगारांमध्ये प्रचलित असलेल्या बेरोजगारी आणि अर्धवेळ रोजगाराच्या संदर्भात प्रत्येक विशिष्ट केस चा अभ्यास करणे आवश्यक आहे. शेती सोडून, इतर रोजगार क्षेत्रात महिला कामगारांना पुरुष कामगारांशी स्पर्धा करावी लागते आणि त्यामुळे महिला कामगारांना कामाच्या संधी मिळत नाहीत, विशेषतः आधुनिक उद्योगांमध्ये आणि त्याच वेळी लहान उद्योगांच्या यंत्रिकरणामुळे महिला कामगारांना त्यांच्या कौस्तुभ चंद्रवदन इंगळे

पुरुष समकक्षांनी बदलले आहे आणि या कारणांमुळे बहुतेक महिला कामगार ग्रामीण रोजगार क्षेत्रात काम करत राहतात.

महिला मुख्यत्वे आर्थिक स्वातंत्र्यासाठी, आर्थिक गरजांसाठी, काही महिला काम करण्यासाठी पात्र आहेत, यशाची भावना आणि समाजाला सेवा देण्यासाठी काम करतात. बहुतेक भारतीय महिला मुख्यत्वे आर्थिक दबावाखाली "उत्पादक काम" करतात. आर्थिकदृष्ट्या वंचित समुदायांमध्ये महिला सहभागाचा दर जास्त असण्याचे हे कारण आहे.

बहुतेक महिला शेतकरी क्रियाकलाप आणि असंघटित क्षेत्रात काम करतात. घरगुती कामगार, बांधकाम केंद्र, चामड्याचे कारखाने (सेटिंग, पार्टिंग आणि ड्रायिंग), मॅच आणि बीडी उद्योग इत्यादी असंघटित क्षेत्रात महिलांचा रोजगार जास्त आहे. जागतिक बँकेच्या अंदाजानुसार, अनौपचारिक क्षेत्रात काम करणाऱ्या ९०% महिला अधिकृत आकडेवारीत समाविष्ट नाहीत आणि त्यांचे काम अदृश्य आहे आणि प्रच्छन्न मजुरी काम, अकुशल, कमी पगारी आणि कामगारांना फायदे प्रदान करत नाही असे मानले जाते. आकडेवारी दर्शविते की बहुसंख्य भारतीय शेतकरी काम करतात, जेथे ५५% लोकसंख्या महिला शेतकरी कामगार आहेत आणि ३० % पुरुष कामगार आहेत आणि शेतकरी नाहीत.

असंघटित महिला कामगारांच्या समस्या मजुरीतील भेदभाव

बहुतेक महिला काम करतात, मग त्यांना पैसे दिले जातात किंवा नाही. महिला घरात, कुटुंबाच्या शेतात आणि उद्योगांमध्ये बरेच अवैतनिक काम करतात. त्यांच्या स्पष्ट आर्थिक आणि सामाजिक मूल्य असूनही, महिला करत असलेल्या बऱ्याच कामांचा राष्ट्रीय लेखा आणि जनगणनेत आणि 'अनौपचारिक क्षेत्र' परिभाषित करताना आणि जीडीपीमध्ये त्यांच्या योगदानाचे मूल्यांकन करताना 'अदृश्य' राहते.

१९९९-२००० च्या राष्ट्रीय नमुना सर्वेक्षण (NSS) वर आधारित अंदाजानुसार, भारतातील असंघटित क्षेत्रातील कामगारांपैकी एक तृतीयांश, सुमारे ४०० दशलक्ष, महिला आहेत. बहुतेक महिला करत असलेले अवैतनिक काम ओळखले गेले आणि समाविष्ट केले गेले तरीही हे आकडे खूप मोठे असतील, तरीही प्राचीन काळापासून त्या पुरुषांच्या बरोबरीने विचारात घेतल्या गेल्या नाहीत. भारतात महिलांविरुद्ध भेदभाव व्यापक आहे हे एक वस्तुस्थिती आहे. प्राथमिक क्षेत्रातील त्यांच्या योगदानाच्या असूनही, त्यांना उत्पादक प्रणालीमध्ये मानले जात नाही. बहुतेक महिला असंघटित क्षेत्रात कमी मजुरीसाठी काम करतात कारण निरक्षरता, अज्ञान,

कौशल्याचा निम्न स्तर इत्यादी आणि हे घटक त्यांना मजुरी वाढीसाठी सौदेबाजी करण्यास प्रतिबंध करतात. महिला कामगारांना समान कामासाठी पुरुषांपेक्षा खूप कमी पैसे दिले जातात. सार्वजनिक आणि खाजगी क्षेत्रात फायदेशीर रोजगारात प्रवेश करताना त्यांच्यावर भेदभाव केला जातो.

किमान मजुरीसाठी कोणतीही मर्यादा नाही:

लहान उत्पादन युनिट्समध्ये, महिला सामान्यतः ठेकेदार आणि उपठेकेदारांकडून नियुक्त केल्या जातात. या महिला कामगारांची नावे मस्टर रोलमध्ये दाखवली जात नाहीत आणि अशा प्रकारे, त्यांना नियमित कर्मचारी म्हणून हाताळले जात नाही. याचा परिणाम म्हणून, त्यांना मजुरी आणि इतर फायदे दिले जात नाहीत जे नियमित कर्मचारी कामगार कायदानुसार मिळवतात. महिला पीस रेट कामगार मुख्यत्वे त्यांच्या घरात काम करतात. त्या सामान्यतः ठेकेदारांकडून काम करतात. ठेकेदार त्यांना कच्चा माल पुरवतो आणि तयार माल घेतो.

घरगुती सेवेत देखील, मजुरीसाठी किमान मर्यादा नाही. अभ्यास क्षेत्रात, घरगुती नोकरांची मजुरी त्यांच्या नियोक्त्यांसोबतच्या करारावर आधारित निश्चित केली जाते, त्यांना दिलेल्या कामाच्या स्वरूपावर अवलंबून. घरगुती नोकरांसाठी, किमान मजुरी ही एक अनोळखी संकल्पना आहे. अशा महिला कामगारांची मजुरी कोणत्याही निकषानुसार निश्चित केली जात नाही. समान प्रमाणात कामासाठी मजुरी एका घरातून दुसऱ्या घरात बदलते. अशा प्रकारे, घरगुती क्षेत्रात, महिला कामगारांना तीव्र दारिद्र्याचा सामना करावा लागतो. कदाचित विरोधाच्या भीतीशिवाय असे म्हणता येईल की, या श्रेणीतील सेवेत गुंतलेल्या बहुसंख्य, कदाचित प्रबळ बहुसंख्य, महिला आणि मुले आहेत. मुंबईतील सोशल वर्क कॉलेजने केलेल्या अंदाजानुसार, ८०% घरगुती कामगार महिला आहेत.

शहरांमध्ये घरगुती काम हे ग्रामीण आणि उपनगरीय भागातील गरीब महिलांसाठी रोजगाराचा एक मार्ग म्हणून पाहिले जाते. घरगुती कामगार म्हणून काम करणाऱ्या या महिला शोषणकारक अनौपचारिक अर्थव्यवस्थेचा भाग आहेत, जेथे त्या औपचारिक किंवा अनौपचारिक उद्योग/नियोक्ते किंवा कुटुंबांकडून काम करतात आणि अनौपचारिक मजुरी रोजगाराच्या श्रेणीत येतात. जागतिकीकरणाने अनौपचारिक क्षेत्रातील महिलांसाठी संधी उघडल्या आहेत, 'कमी मजुरी, असुरक्षितता आणि संघटनात्मक शक्तीची पूर्ण अभाव यांनी त्यांच्या रोजगाराची गुणवत्ता दर्शविली आहे.

कामाच्या दीर्घ तास

असंघटित क्षेत्रात कामाचे तास कायद्याने परवानगी दिलेल्या तासांपेक्षा जास्त असतात आणि कामगारांना ओव्हरटाईमसाठी कोणतेही पैसे दिले जात

नाहीत. शिवाय, महिला पुरुषांपेक्षा जास्त तास काम करतात परंतु त्यांना पुरुषांपेक्षा खूप कमी पैसे मिळतात.

थोडक्यात, जेव्हा महिलांनी पुरुषांनी प्रभुत्व असलेल्या कामगार शक्तीत नवीन भूमिका घेण्यास सुरुवात केली आहे, तेव्हा पुरुषांनी महिलांनी प्रभुत्व असलेल्या घरगुती कामात नवीन भूमिका घेतल्या नाहीत.

कामाच्या ठिकाणी आरोग्य सुविधांचा अभाव

महिलांना कॅज्युअल मजुर म्हणून नियुक्त करणारे लहान प्रमाणातील उत्पादन उद्योग कामाच्या ठिकाणी असमाधानकारक भौतिक वातावरण आणि परिसर प्रदान करतात. कामाच्या ठिकाणी सामान्यतः पुरेसे प्रकाश, वायुवीजन, शुद्ध पाणी, महिला आणि पुरुषांसाठी स्वतंत्र शौचालये, योग्य बसण्याची व्यवस्था, स्वच्छता आणि आवश्यक तापमान आणि आर्द्रता इत्यादींचा अभाव असतो. अशा प्रकारे, त्यांना कामाच्या ठिकाणी किमान सुविधा मिळत नाहीत. कामाच्या अस्वच्छ परिस्थितीमुळे, कामगारांना अनेक आरोग्य धोक्यांना सामोरे जावे लागते.

सरकारी नियमानुसार कामाच्या ठिकाणी क्रेच, स्वच्छता सेवा इत्यादी सुविधा उपलब्ध करून दिल्या पाहिजेत. परंतु दुर्दैवाने, या सुविधा महिला कामगारांना उपलब्ध करून दिल्या जात नाहीत. त्यामुळे कामकाजी आईना त्यांच्या मुलांना घरी निर्लज्ज सोडण्यास भाग पाडले जाते. महिला बांधकाम कामगारांना त्यांच्या नियोक्त्यांकडून कोणतेही अपघात, वैद्यकीय किंवा प्रसूती लाभ मिळत नाहीत. अशा प्रकारे, या महिला कामगारांसाठी कल्याणकारी उपायांचा पूर्ण अभाव आहे.

नोकरीच्या सुरक्षिततेचा अभाव

असंघटित क्षेत्रात नियुक्त केलेल्या महिला कामगारांच्या रोजगाराचे स्वरूप कॅज्युअल किंवा दैनिक मजुरी किंवा पीस रेटवर असल्याने, त्यांना नोकरीची सुरक्षितता नाही. या क्षेत्रातील जवळजवळ सर्व महिलांना नोकरीची असुरक्षितता भेडसावते. घरगुती नोकर, स्वीपर, स्कॅव्हेजर इत्यादी म्हणून काम करणाऱ्या महिलांना नोकरीची असुरक्षितता अत्यंत भेडसावते. काही प्रकरणांमध्ये महिला सामान्यतः वर्षातून सहा महिने नोकरी गमावतात. शेती, लहान उत्पादन युनिट्स, बांधकाम काम, घरगुती सेवा इत्यादी क्षेत्रात महिला कामगारांना नोकरीची असुरक्षितता भेडसावते. अर्धवेळ कामगार असलेल्या स्वयंरोजगार महिलांनाही वर्षातून काही महिने नोकरी गमावावी लागते.

कायदेशीर संरक्षणाचा अभाव

असंघटित क्षेत्रात कोणतेही नियम आणि कायदे नाहीत आहेत पण त्यांची कल्पना असंघटित कामगारांना नाहीतसेच कायदेशीर हक्कांकडे देखील दुर्लक्ष केले जाते. सरकारी कायद्यांपासून सुटका करण्याच्या दृष्टिकोनातून लहान उत्पादन युनिट्सद्वारे कामाचे विकेंद्रीकरण केले जाते.

घरगुती महिला कामगारांना रोजगाराच्या कोणत्याही कायदेशीर अटी आणि शर्ती नाहीत. या महिला कामगारांना कोणत्याही प्रकारचे संरक्षण मिळत नाही. शेतकरी महिला कामगारांनाही प्रत्यक्षात कायदेशीर संरक्षण मिळत नाही. असंघटित क्षेत्रातील स्थलांतरित महिला कामगारांना कायदेशीर संरक्षणाशिवाय. महिला बांधकाम कामगारांनाही कायदेशीर संरक्षणापासून वंचित ठेवले आहे. ठेकेदार किंवा उपठेकेदारांच्या अत्याचारांपासून या महिलांना कोणतेही संरक्षण प्रदान केले जात नाही.

जड शारीरिक काम

शेती क्षेत्रातील बहुतेक महिला कामगारांना जड शारीरिक काम दिले जाते, जे त्या सकाळपासून संध्याकाळपर्यंत करतात. संपूर्ण कुटुंबाचे काम देखील त्यांच्या जबाबदारीवर असते. लहान उत्पादन युनिट्समध्ये, काही प्रकरणांमध्ये, महिला कामगारांना कठीण शारीरिक काम दिले जाते कारण महिला कामगार स्वस्त असतात. यामुळे त्यांच्या उत्पादनांची उत्पादन खर्च स्वस्त राहते. बांधकाम कामात दगड फोडणे आणि जड वजन वाहून नेणे हे कठीण शारीरिक काम आहे परंतु ही कामे केवळ महिला कामगारांना दिली जातात. घरगुती महिला कामगारांनाही सर्व प्रकारचे हाताने केलेले काम दिले जाते. इतर जड शारीरिक कामांबरोबरच, त्या शिवारांमध्ये साफ करण्याचे काम देखील करतात परंतु त्यांना संरक्षणात्मक ओव्हरऑल मास्कसह सुसज्ज केले जात नाही.

सुरक्षित कामाच्या ठिकाणांचा अभाव

असंघटित क्षेत्रातील तरुण मुली आणि महिला कुली ज्या धोकादायक परिस्थितीत काम करतात जसे की इमारत बांधकाम, विटांची भट्टी, शेतजमीन, लहान कुटीर उद्योग, ट्रक लोडिंग आणि अनलोडिंग, रोड साइड मायक्रो बिझनेस, घर आणि स्टॉल मेड्स इत्यादी, त्यांच्या कामाच्या ठिकाणी कोणतीही सुरक्षितता नाही.

असंघटित महिला क्षेत्रात महिलांच्या जीवनासाठी कोणतीही सुरक्षितता नाही. त्यांना विचित्र आणि असुरक्षित कामाच्या ठिकाणी काम करण्यास भाग पाडले जाते.

सामाजिक सुरक्षिततेचा अभाव

भारतात, महिला एकूण कामगार शक्तीपैकी अंदाजे अर्ध्या आहेत. तथापि, ९६% पेक्षा जास्त महिला अनौपचारिक, असंघटित क्षेत्रात काम करतात. एकंदरीत, अनौपचारिक क्षेत्र भारताच्या लोकसंख्येच्या कामगार शक्तीपैकी ९३% आहे. शिवाय, या कामगारांनी सकल देशांतर्गत उत्पादन (GDP) मध्ये ६२% आणि राष्ट्रीय उत्पन्नात ५०% योगदान दिले आहे. या क्षेत्रात रस्त्यावरील विक्रेते आणि चहा दुकानातील कॅज्युअल कामगारांपासून ते शेतकरी कामगार, लहान आणि सीमांत शेतकरी, 'बीडी' कामगार, बांधकाम कामगार, मीठाच्या पॅन कामगार आणि फॅक्टरीचे उपठेकेदार आणि तात्पुरते कामगार यांसारख्या

विस्तृत आर्थिक क्रियाकलापांमध्ये काम करणारे कामगारांचा समावेश आहे. तथापि, औपचारिक क्षेत्रातील कामगारांप्रमाणे, त्यांना नियमित उत्पन्न किंवा कल्याणकारी लाभ मिळत नाहीत, ज्यामुळे ते बदल आणि असुरक्षिततेसाठी अत्यंत असुरक्षित आहेत.

धोरणात्मक सूचना:

सरकारने याची काळजी घेतली पाहिजे की योजना आणि कार्यक्रम लक्षित गटांपर्यंत पोहोचतील. कामकाजी महिलांना त्यांच्या गरजेनुसार शिक्षण प्रदान केले पाहिजे आणि त्यांच्या सामाजिक-आर्थिक जागरूकतेच्या उन्नतीसाठी एकाच वेळी प्रयत्न केले पाहिजेत.

1. महिला कामगारांमध्ये कौशल्याचा अभाव असल्याने, त्यांच्या कौशल्याच्या स्तरात वाढ करण्यासाठी त्यांना कौशल्य विकास कार्यक्रम प्रदान केले पाहिजेत.
2. महिला कामगारांमध्ये मजुरी देय आणि कामाच्या अटी आणि अटींमध्ये भेदभाव टाळला पाहिजे. समान कामासाठी समान वेतनाचे तत्त्व प्रभावीपणे लागू केले पाहिजे.
3. महिला कामगारांमध्ये त्यांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी उपलब्ध असलेल्या संस्थात्मक समर्थनाबद्दल जागरूकता निर्माण करणे अत्यंत आवश्यक आहे.
4. महिला कामगारांना सामाजिक कार्यकर्त्यांनी त्यांच्या शोषण किंवा छळाविरुद्ध लढण्यासाठी प्रोत्साहित केले पाहिजे.
5. कामाच्या ठिकाणी महिला कामगारांसाठी पुरेशा सुविधांची तरतूद सुनिश्चित केली पाहिजे.
6. महिला कामगारांना मर्यादित कामाच्या तासांची हमी दिली पाहिजे. त्यांना साप्ताहिक सुट्टी वेतन/मजुरीसह, प्रसूती लाभ, नियमित सुट्ट्या आणि वैद्यकीय सुविधा देखील दिल्या पाहिजेत.
7. शेवटी पण कमी नाही, संघटित क्षेत्रात महिला कामगारांना नियुक्त करणाऱ्या प्रत्येक संस्थेत महिलांच्या नेतृत्वाखाली एक स्वतंत्र महिला ग्रिहन्स सेल स्थापन केले पाहिजे आणि असंघटित क्षेत्रातील महिलांनी त्यांच्या संरक्षणासाठी स्वयंसहाय्य गट तयार केले पाहिजेत.

निष्कर्ष

संविधानाच्या कलम ४३ मध्ये असे म्हटले आहे, "राज्याने योग्य कायदे किंवा आर्थिक संघटना किंवा इतर कोणत्याही मार्गाने सर्व कामगारांना, शेतकरी, औद्योगिक किंवा अन्यथा, जगण्याची मजुरी, एक सभ्य जीवनस्तर आणि लय आणि सामाजिक आणि सांस्कृतिक संधींचा पूर्ण आनंद सुनिश्चित करण्यासाठी प्रयत्न केले पाहिजेत.

संविधानाच्या वरील कलमाच्या दृष्टिकोनातून, कारखाने, खाणी, वृक्षारोपण इत्यादीमध्ये महिला

कामगारांच्या संरक्षणासाठी विशेष कायदे करण्यात आले आहेत. ते खालील प्रमाणे,

१. किमान वेतन अधिनियम, १९४८ (Minimum Wages Act, 1948)
२. मातृत्व लाभ (सुधारणा) कायदा
३. वेतन प्रदान अधिनियम, १९३६ (Payment of Wages Act, 1936)
४. समान वेतन अधिनियम, १९७६ (Equal Remuneration Act, 1976)
५. कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ संबंधी कायदा (The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition, and Redressal) Act, 2013),
६. महाराष्ट्र कामगार कल्याण निधी अधिनियम, 1953 (Maharashtra Labour Welfare Fund Act, 1953)
७. कर्मचारी राज्य विमा योजना (Employees' State Insurance Scheme - ESIS)
८. बोनस प्रदान अधिनियम, 1965 (The Payment of Bonus Act, 1965)
९. ग्रेट्यूटी प्रदान अधिनियम, १९७२ (The Payment of Gratuity Act, 1972)
१०. दुकान आणि आस्थापना कायदा (Shops and Establishments Act, 1948)
११. औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७. (Industrial Disputes Act, 1947)
१२. महाराष्ट्र व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य व कामाची स्थिती (कारखाने व इतर बंदरे) नियम, २०२२
१३. श्रमिक संघ अधिनियम, १९२६ (Trade Unions Act, 1926)
१४. औद्योगिक सेवायोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, १९४६ (Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946)
१५. बाल कामगार (प्रतिबंध आणि नियमन) अधिनियम, १९८६
१६. विडी व सिगार कामगार (नोकरीविषयक अटी) अधिनियम, 1966 (Beedi and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act, 1966)
१७. कंत्राटी कामगार (नियमन व निर्मूलन) अधिनियम, १९७० (Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970)

कौस्तुभ चंद्रवदन इंगळे

१८. इमारत व इतर बांधकाम कामगार (रोजगार व सेवाशर्ती नियम) अधिनियम, १९९६
१९. श्रमिक पत्रकार आणि पत्रकारेत्तर (सेवाशर्ती) संकीर्ण अधिनियम, १९५५ (The Working Journalists and Other Newspaper Employees (Conditions of Service) and Miscellaneous Provisions Act, 1955)
२०. विक्री संवर्धन कामगार (सेवाशर्ती) अधिनियम , १९७६ (THE SALES PROMOTION EMPLOYEES. (CONDITIONS OF SERVICE) ACT, 1976.)
२१. आंतरराज्य स्थलांतरित कामगार (रोजगाराचे नियमन आणि सेवाशर्ती) अधिनियम, १९७९ (Inter-State Migrant Workers (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1979)
२२. प्रसुती लाभ अधिनियम, १९६१ (Maternity Benefit Act, 1961)
२३. महाराष्ट्र कामगार किमान घरभाडे भत्ता अधिनियम, १९८३ (Maharashtra Minimum House Rent Allowance Act, 1983)
२४. मोटार परिवहन कामगार अधिनियम, १९६१ (Motor Transport Workers Act, 1961)
२५. वेठविगार पद्धत (निर्मूलन) अधिनियम, १९७६ (Bonded Labour System (Abolition) Act, 1976)
२६. सिने- कामगार कल्याण निधी अधिनियम, १९८१ (Cine Workers Welfare Fund Act, 1981)
२७. कारखाना अधिनियम, १९४८ (Factories Act, 1948)
२८. साधारण कलमानुसार कायदा, 1897 (General Clauses Act, 1897)
२९. उद्योग (विकास व नियमन) अधिनियम, १९५१ (Industries (Development and Regulation) Act, 1951)
३०. महाराष्ट्र कामगार वैध थकबाकी प्रदान अधिनियम, २००३ (Maharashtra Labour Welfare Fund Act, 2003)
३१. महाराष्ट्र खाजगी सुरक्षा रक्षक (नोकरीचे नियमन व कल्याण) अधिनियम, १९८१ (Maharashtra Private Security Guards (Regulation of Employment and Welfare) Act, 1981)

३२. सिनेमा कामगार व चित्रपटगृह कामगार अधिनियम, १९८४ (Cinema Workers and Cinema Theatre Workers Act, 1984)

३३. कामगार कायदे (सुट) अधिनियम, १९८८ (Factories Act, 1988)

३४. महाराष्ट्र माथाडी हमाल व इतर श्रमजीवी कामगार (नोकरीचे नियमन व कल्याण) अधिनियम, १९६९ (Maharashtra Mathadi Porters and Other Labourers (Regulation of Employment and Welfare) Act, 1969)

३५. महाराष्ट्र कामगार संघटना मान्यता आणि कामगार अनुचित प्रथा प्रतिबंध अधिनियम, १९७१ (Maharashtra Recognition of Trade Unions and Prevention of Unfair Labour Practices Act, 1971)

३६. साप्ताहिक सुट्टी अधिनियम, १९४२ (The Weekly Off Act, 1942)

३७. लवाद व समेट अधिनियम, १९९६ (Alternative Dispute Resolution Act, 1996)

३८. कामगार भरपाई अधिनियम, १९२३ (Workmen's Compensation Act, 1923)

वरील कायद्यांची असंघटीत कामगारांना जाणीव करून देणे आवश्यक आहे तसेच या कायद्यांची कडक कडक अंमलबजावणी करणे आवश्यक आहे. देशाच्या नियोजनाच्या सुरुवातीच्या टप्प्यात, महिला विकासाची संकल्पना कल्याणकारी म्हणून मांडली गेली. परंतु नंतर महिलांना विकासाच्या सहभागी म्हणून ओळखले गेले. महिला विकासाची संकल्पना आता पुन्हा बदलली आहे. आता, नियोजनाने विकासापासून 'महिलांच्या रोजगारापर्यंत' बदल दर्शविला आहे. या बदलाने यावर भर दिला आहे की महिलांना देशाच्या विकास प्रक्रियेत समान भागीदार म्हणून कार्य करण्यास सक्षम केले पाहिजे.

निःसंशय, भारतातील महिला कामगारांसाठी कामगार कायदे जगातील सर्वात प्रगत आहेत. परंतु महिला कामगारांचे आर्थिक, सामाजिक आणि शारीरिक शोषण सुरूच आहे. केंद्र आणि राज्य सरकारांनी शोषणाविरुद्ध लढण्यासाठी विविध नियम तयार केले आहेत आणि कायदे करण्यात आले आहेत परंतु नियम तयार करणे, कायदे करणे आणि त्यांच्या प्रभावी अंमलबजावणीमध्ये मोठा अंतर आहे. कामकाजी महिलांच्या फायद्यांच्या संरक्षणासाठी अत्यंत कठोर कायदे आहेत जे कामाच्या तासांसाठी आणि कामाच्या परिस्थितीसाठी सुरक्षा उपाय आणि नियम आणि महिला कामगारांच्या कल्याणासाठी प्रदान करतात. परंतु अगदी या कायदे आणि नियमांनाही शेतकाम, लहान आणि घरगुती

उद्योग, बांधकाम काम, घरगुती सेवा आणि स्वयंरोजगार क्षेत्रातील कामकाजी महिलांच्या हिताचे संरक्षण करण्यात यश मिळाले नाही. या क्षेत्रातील परिस्थिती अधिक वाईट आहे. प्रतिकूल परिस्थितीत महिला कामगारांना अत्यंत कमी मजुरीवर आणि अमानुष कामाच्या परिस्थितीत कठीण काम करावे लागते आणि नोकरीची स्थायित्व नसते.

संदर्भ

1. राजेशकुमार, आर. 2014. भारतातील असंघटित महिला कामगारांच्या समस्या आणि दृष्टिकोन. EPRA आंतरराष्ट्रीय जर्नल ऑफ इकॉनॉमिक अँड बिझनेस रिव्ह्यू, 2(2): 83-102.
2. अग्रवाल, | एम. 2012. भारताच्या असंघटित क्षेत्रातील ग्रामीण महिला कामगार. न्यू सेंचुरी पब्लिकेशन्स, नवी दिल्ली, भारत.
3. आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना. 1989. सामाजिक सुरक्षिततेचा परिचय. जिनिव्हा.
4. सखिवेल, एस. आणि जोडदार, | पी. 2006. भारतातील असंघटित क्षेत्रातील कामगार, ट्रेड्स, पॅटर्न आणि सामाजिक सुरक्षा कव्हेरेज. इकॉनॉमिक अँड पॉलिटिकल वीकली, 41(23): 2107-2114.
5. भल्ला, एस. 2007. असंघटित आणि अनौपचारिक रोजगारातील कामगारांशी संबंधित परिभाषात्मक आणि सांख्यिकीय समस्यांवरील धोरण पेपर, NCEUS.
6. केंद्रीय सांख्यिकी संघटना. 2006. राष्ट्रीय लेखा सांख्यिकीवरील नवीन मालिका (आधार वर्ष 1999-2000), सांख्यिकी आणि कार्यक्रम अंमलबजावणी विभाग, भारत सरकार.
7. रवेन्द्रन, जी. मूर्ती, एसव्हीआर. आणि नायक, ए.के. 2006. भारतातील असंघटित क्षेत्राची पुनर्परिभाषा, पेपर नंबर-2, दिल्ली गट बैठकीत सादर केलेले पेपर, नवी दिल्ली.