



कामगार महिला सक्षमीकरण आणि कायदे

प्रा. डॉ. संतोष रोहिदास पहारे

इतिहास विभाग

सिध्दार्थ महाविद्यालय जाफ़ाबाद

ता. जाफ़ाबाद जि. जालना

महाराष्ट्र भारत

प्रस्तावना

18 जानेवारी 1919 रोजी आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेची स्थापना झाली. तेव्हापासूनच भारताचा या संघटनेशी संबंध आलेला आहे. त्यानंतर दोन वर्षात आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या नियामक मंडळावर भारताला कायमचे स्थान प्राप्त झाले. या संघटनेच्या ठरावामुळे व शिफारशीमुळे भारतातही कामगार विषयक कायदे करण्याची स्फूर्ती मिळाली. त्यामुळे भारतीय कामगारविषयक कायद्यावर या संघटनेचा बराच प्रभाव पडलेला आहे. भारतात कारखाना विषयक कायद्याची सुरुवात 19 व्या शतकाच्या उत्तरार्धात झाली. ब्रिटिश सरकारने औद्योगिक कामगारांची चौकशी करण्यासाठी इ.स. 1875 मध्ये प्रथमच मुंबई मधील कारखान्यातील कामगारांच्या स्थितीचा अभ्यास करण्यासाठी कारखाना आयोग नियुक्त केला. जेव्हा या आयोगाला काही दोष आढळून आले तेव्हा भारतातील श्रमिकांना संरक्षण देण्यासाठी व कारखाना मालकावर काही प्रमाणात नियंत्रण ठेवण्याच्या दृष्टीने एखादा कायदा पास करण्याची शिफारस या आयोगाने केली.¹

स्वातंत्र्यपूर्व काळातही भारताच्या अन्य प्रांताच्या तुलनेने मुंबई प्रांत औद्योगिकदृष्ट्या काहीसा पुढारलेला असल्यामुळे कामगार विषयक नवे कायदे मंजूर करण्यातही आघाडीवर

प्रा. डॉ. संतोष रोहिदास पहारे

1Page



असे. संपुर्ण देशाला लागू होणारा कायदा अस्तित्वात येईपर्यंत अन्य प्रांत मुंबई प्रांताच्या धर्तीवर आपल्या प्रांतात कायदा मंजूर करीत असत, कामगार विषयक कायदे करणे व त्यांची अंमलबजावणी करणे या जबाबदा—या केंद्र व राज्य सरकार या दोघांच्याही असत. पण याबाबत पुढे राज्य सरकारलाही काही प्रमाणात व्यापक अधिकार देण्यात आले. केंद्रिय व राज्य पातळीवर कामगार विषयक धोरण ठरवितांना शासन, कामगार व मालक या त्रिपक्षिय पध्दतीने निर्णय घेतले जातात. त्यामुळे कामगार व मालक या दोन्ही पक्षांवर कोणते परिणाम होतील हे सरकारला समजून घेणे शक्य होते.²

भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेत सर्वात जास्त पिवळणूक महिला कामगारांची होत असते. कारखान्यात काम करणारे कामगार जेव्हा दूर्बल व असंघटित असतात तेव्हा तर त्यांच्या पिळवणूकीला अंतच राहत नाही. स्त्री कामगार हा कामगार क्षेत्रातील एक अत्यंत दूर्बल व शोषित घटक आहे. भारतातील कामगार बळ सहभाग दर जवळपास 40 टक्के एवढा आहे. मात्र यामध्ये महिलांचे प्रमाण 22.5 टक्के एवढा आहे. स्त्रीकामगारांना आर्थिक व सामाजिक सुरक्षितता मिळवून देण्यासाठी भारत सरकारने प्रारंभीच्या काळात श्रमविषयक कायदे केले.³ स्त्रीकामगारांचे सक्षमीकरण व संरक्षण करण्याच्या दृष्टीने निरनिराळे कायदे व कायद्यांमधील तरतुदी पाहणे उचित ठरते.

1) मातृत्व लाभ किंवा प्रसूतिकालीन सवलतींचा कायदा

बाळंतपणाच्या काळात स्त्री कामगारांच्या उत्पन्नात घट येऊ नये, यासाठी काही तरतूद करण्याची आवश्यकता असते. 1919 मध्ये भरलेल्या आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या परिषदेत या बाबतीत एक ठराव मान्य करण्यात आला होता. त्यामध्ये बाळंतपणासाठी स्त्रियांना 12 आठवड्यांची रजा द्यावी अशी शिफारस करण्यात आली होती. 1924 मध्ये श्री. एन. एम. जोशी या कामगार नेत्याने एक विधेयकही मध्यवर्ती कायदेमंडळात मांडले, पण भारत सरकारने ते मान्य केले नाही.⁴ आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेने प्रसूतीच्या कारणामुळे



स्त्रियांच्या उत्पन्नावर व आरोग्यावर प्रतिकूल परिणाम होवु नये म्हणून जो 1919 मध्ये ठराव केला असला, तरी भारतात यासंबंधीचा पहिला कायदा इ.स.1929 मध्ये मुंबई सरकारने केला. त्यानंतर इतर राज्यांनी त्याचे अनुकरण केले⁵ समाजाच्या दृष्टीने अत्यंत आवश्यक असलेली मातृत्वाची जबाबदारी महिलांना पार पाडायी लागत असल्यामुळे त्यासंबंधी ब्रिटिशकालिन भारताच्या गव्हर्नर जनरलच्या केंद्रीय मंत्रीमंडळात 1942 पासून 1946 पर्यंत डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर कामगार मंत्री होते. या काळात महिला कामगारांच्या बाळांतपणाच्यापूर्वी दहा आठवडे आणि नंतर चार आठवडे रजा देण्याचा कायदा त्यांनी केला.⁶

स्वातंत्र्यानंतर केंद्र सरकारने आपला स्त्रीकामगारांचा पहिला कायदा प्रसूतीकाळातील सवलतींचा कायदा इ.स.1961 मध्ये पास केला. इ.स.1972 व 1976 मध्ये दुरुस्त करून तो व्यापक करण्यात आला. अपेक्षित प्रसूती तारखेपूर्वी 6 आठवडे रजेची तरतूद केली.⁷ या कायदानुसार गरोदरपणात व बाळंतपणात मिळून एकूण 12 आठवड्यांच्या पूर्ण पगारी रजेचा हक्क महिलांना प्राप्त झाला. बाळंतपणातून आजार उदभवला तर आणखी रजा मिळू शकते. काही कारणांनी गर्भपात झाला तरी रजा मिळत होती.⁸

संसदेच्या लोकसभेत 9 मार्च 2017 रोजी मातृत्व लाभ (सुधारणा) विधेयक 2016 मंजूर करण्यात आला आहे. संसदेच्या सभागृहाकडून या विधेयकाला मंजूरी मिळाली आहे. या मातृत्व लाभ अधिनियम 1961 मध्ये सुधारणा करण्यासाठी केंद्रीय श्रम व रोजगार मंत्री बंडारू दत्तात्रय यांनी संसदेत हे विधेयक मांडले होते. या विधेयकातील मुख्य तरतुदीमध्ये काम करणा-या महिलांना उपलब्ध असलेल्या प्रसूती रजा पहिला दोन मुलांसाठी 12 आठवड्यांवरून वाढवून ती आता 26 आठवडे करण्यात आली आहे. मुल दत्तक घेतलेल्या मातेस, जनुकिय मातेस देखील ही रजा उपलब्ध असेल. तसेच कामाच्या ठिकाणी पाळणा घराची सुविधा, दर 4 तासाने दुध पाजण्यासाठी जाण्याची परवानगी या कायदानुसार मिळाली आहे. प्रत्येक आस्थापनेला महिलेच्या नियुक्तीच्या वेळेस हे फायदे उपलब्ध करून

प्रा. डॉ. संतोष रोहिदास पहारे

3Page



देणे आवश्यक आहे. मातृत्व लाभ अधिनियम 1961 हा प्रसूती काळात महिलांच्या रोजगाराचे संरक्षण करण्यासाठी आणला गेलेला कायदा आहे. या काळात तिच्या बाळाची काळजी घेण्याकरीता कामावर नसतांनाही संपूर्ण वेतन अदा केले जाते. हा कायदा 10 किंवा आधिक कामगार असलेल्या सर्व अस्थापनांना लागू आहे. महिला व बाल विकास मंत्री मनेका गांधी यांनी केलेल्या विनंती वरून कामगार मंत्री बंडारू दत्तात्रय यांनी विधेयकात या सुधारण मांडलेल्या आहेत. अशा मातेस कामावर परत रुजू होण्या अगोदर रजेच्या काळात सुनिश्चित आराम मिळावा. यासाठीच्या सुधारणा केल्या गेल्या. या सुधारणांनी संघटित क्षेत्रांतील साधारणतः 1.8 दशलक्ष महिलांना मदत होणार आहे.⁹

2) समान वेतन कायदा

आपल्या देशात पुरुषप्रधानता खूप जुनी आहे. ती अजूनही अस्तित्वात आहे. एकच किंवा सारखे काम करणा-या स्त्रियांना पुरुषांपेक्षा कमी पगार देण्याची प्रथा व पध्दत आपल्याकडे आहे. इ.स. 1942 मध्ये डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर कामगारमंत्री असतांना सर्वप्रथम त्यांनी स्त्रियांनासुद्धा पुरुषांएवढेच वेतन दिले जाईल असा नियम तयार केला.¹⁰ भारत सरकारने सर्वप्रथम 24 सप्टेंबर 1958 रोजी समान वेतन देण्यासंबंधी ठराव पास केला. या स्त्रियांवरील अन्यायाविरुद्ध महिला संघटनांनी देशभर आंदोलने केली. असमान वेतनावर बंदी आणण्यासाठी भारत सरकारला कायदा करावा लागला. महिला आंदोलनाच्या रेट्यामुळे इ.स. 1976 मध्ये हा कायदा करण्यात आला. स्त्रिया व पुरुष हे जेव्हा एकच, समान किंवा सारखे काम करीत असतील, तेव्हा त्यांना समान वेतन देण्याचे बंधन घातलेले आहे.¹¹

3) रात्रपाळीच्या कामावर बंदी

इ.स.1891 च्या कारखाना कायद्याने रात्रीच्या वेळेस स्त्रीकामगाराकडून काम करून घेण्यास बंदी होती. रात्री आठ वाजेपासून सकाळी पाच वाजेपर्यंत त्यांना कारखान्यात काम करण्यास मनाई करण्यात आली. इ.स.1922 च्या कायद्यानुसार या वेळेत बदल करून रात्री



सात वाजेपासून सकाळी साडेपाचपर्यंत बंदी घालण्यात आली. या रात्रपाळीच्या कामावर बंदी घालणारे कारखाना कायदा 1948, खाण कायदा 1952 व मळे श्रम कायदा 1951 या कायद्याने प्रतिबंध करण्यात आला. या कायद्यात 1954 मध्ये दुरुस्ती आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने करायला लावली.¹²

4) कामाचे तास निर्णयिता कायदा

स्त्रीकामगारांकडून 1891 च्या कायद्याने 11 तासांपेक्षा जास्त काम घेण्यावर बंदी घालण्यात आली. इ.स. 1948 च्या कायद्याने स्त्रीकामगारांकडून आठवड्यात 48 तासांपेक्षा जास्त काम घेतले जाणार नाही आणि दररोज 9 तासांपेक्षा जास्त काम राहणार नाही. कामाच्या तासाबाबतीत जे नियम पुरुषांना होते तेच स्त्रियांनाही लागू पडत.¹³

5) वजन उचलण्याविशीचा कायदा

खाणीत व कारखान्यात काम करणा-या स्त्रीकामगारांना एका मर्यादेपलीकडे वजन उचलावे लागू नये याबाबतीत नियम करण्याचे अधिकार कारखाना कायदानुसार राज्य सरकारांना देण्यात आले.¹⁴ कारण त्यामुळे त्यांचा गर्भपात होण्याचा धोका जास्त असल्याचे आढळून आले.

6) पाळणाघराचा कायदा

डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर कामगारमंत्री असताना धनबादच्या कोळसा खाणीत जाऊन महिला कामगारांची विचारपूस केली. तसेच राणीगंज येथे पाळणाघराचीही पाहणी केली. 1944 मध्ये खाण कामगार महिलांसाठी काही कायदे केले.¹⁵ 1948 च्या कारखाना कायदानुसार कलम 48 मध्ये महिलांना दिल्या जाणा-या सामाजिक सुरक्षिततेनुसार पावरलूममध्ये, फार्मा कंपनीत अथवा कारखान्यात किंवा औद्योगिक क्षेत्रात काम करणा-या एकूण 30 महिला कामगार असतील अशा ठिकाणी व्यवस्थापनाने पाळणाघराची सोय

प्रा. डॉ. संतोष रोहिदास पहारे

5Page



करावयाचा कायदा केला. महिलांना घरी कोणी नसल्यामुळे बाळांना कुठे ठेवावे असा प्रश्न भेडसावतो. यासाठी हा कायदा केला, पण या कायद्याचा लाभ मिळणे कठीण झाल्याचे दिसते.¹⁶ याशिवायही 1948 च्या कारखाना कायद्याने स्वतंत्र स्वच्छतागृहे, अंधोळीची जागा, विश्रांतीची जागा, काम करतांना पुरेशी जागा या संदर्भात विविध कायदे केलेले दिसतात.

7) कामाच्या ठिकाणी स्त्रियांचा लैंगिक छळ प्रतिबंधक कायदा

हा कायदा 23 एप्रिल 2013 पासून लागू करण्यात आला असून काम करणाऱ्या ठिकाणी विरोधी वातावरण निर्मिती व कामाच्या ठिकाणी छेडछाड इत्यादीमुळे महिला कामगाराला त्रास होतो व त्यामुळे त्यांना मानसिक धक्का बसतो. जेव्हा एखादी व्यक्ती बढतीसाठी, कामावर नियमित करण्यासाठी, बदली न करण्यासाठी किंवा तत्सम कामासाठी सोबत काम करणा-या महिलांना शारीरिक संबंध ठेवण्यास बळजबरी करत असेल तर अशा छळास मोबदल्यासाठी लैंगिक अत्याचार मानला जातो. महिला कामगारांना नोकरी निमत्ताने, कामासाठी बाहेर पडल्यानंतर पदोपदी लैंगिक छेडछाडीस तोंड द्यावे लागते.

नकोसा शारीरिक स्पर्श, लैंगिक सहवास, अशिल्ल बोलणे, लैंगिक सुचक कृती करणे ह्या माध्यमातून महिलांवर अत्याचार होतो. त्यामुळे महिला कामगारांना निर्भय आणि सुरक्षित वातावरणात काम करता यावे व त्यांचे सबलीकरण व्हावे यासाठी सार्वजनिक व खाजगी क्षेत्रातील कामाच्या ठिकाणी हा कायदा लागू करण्यात आला. मालकाने किंवा व्यवस्थापनाने महिला तक्रार निवारण समिती स्थापन करून, तक्रारीची नोंद व चौकशी करावी. याचे पालन न केल्यास त्याला 50 हजार दंड व अपराध सिध्द झाल्यास गुन्हेगारास शिस्तभंगाची कारवाई व कारावासाची शिक्षा कायद्याच्या विविध कलमा अंतर्गत करण्यात येते. अशाप्रकारे सरकारने कामाच्या ठिकाणी लैंगिक शोषण प्रतिबंध कायदा पारित करून सक्षमीकरणास हातभार लावला असून स्वच्छ व निर्भय वातावरणात काम करण्याच्या मुलभूत हक्क त्यांना प्रदान करण्यात आला आहे.¹⁷



सारांश

कामगार महिला सक्षमीकरण करण्या संदर्भात स्वातंत्रपूर्व काळापासून ते आजपर्यंत अनेक कायदे करण्यात आले. स्वातंत्रप्राप्तीनंतर देशातील आर्थिक, राजकीय, सामाजिक क्षेत्रातील परिस्थितीत बरीच स्थित्यंतरे घडून आली. महिलांना सक्षम करण्यासाठी विभिन्न तरतुदी, कायदे केले. त्यात कालानुरूप सुधारण करण्यात आल्या आहेत. एकंदरीत देशात महिला कामगारांना सुरक्षितता प्रदान करणे, हे सरकारचे कर्तव्य आहे. पण या कायद्यांची अंमलबजावणीतील दोष व व्यवस्थापनाची बेफिकरी, पळवाटा यामुळे एवढे कायदे असूनही महिला सक्षमीकरणासाठी आजही अनेक अडचणींचा सामना करावा लागत आहे, हे सद्यस्थिती वरून वाटते.

संदर्भ

1. नाडगोंडे गुरुनाथ, औद्योगिक समाजशास्त्र, कॉन्टीनेन्टल प्रकाशन पुणे 1978 पृ. 353.
2. आंबर्डेकर ना.श. व पाटील ज.फा., भारतीय कामगार समस्या व कामगार विधान, कॉन्टीनेन्टल प्रकाशन पुणे 1979 पृ.326.
3. डॉ. देशमुख प्रभाकर, श्रमाचे अर्थशास्त्र, विद्या प्रकाशन नागपुर 1987, पृ. 351
4. आंबर्डेकर ना.श. व पाटील ज.फा., पुर्वोक्त पृ.326
5. गर्गे स.मा., संपादीत, भारतीय समाजविज्ञान कोश खंड – 2, मेहता पब्लिशिंग हाउस पुणे 2007 पृ. 155.
6. कांबळे उत्तम, संपादीत, श्रमिकांचे जग – काल, आज, आणि उद्या, लोक वाङ्मय गृह मुंबई 2012 पृ 149.
7. गर्गे स.मा., पुर्वोक्त, पृ. 155.
8. डॉ.पवार जयसिंगराव, संपादीत, कॉ.गोविंद पानसरे समग्र साहित्य, 2010 पृ. 457.



PUNE RESEARCH TIMES (ISSN 2456-0960)

AN INTERNATIONAL JOURNAL OF CONTEMPORARY STUDIES SPECIAL ISSUE OCT 2018

9. Online Tayari.com Daily News Article 10 March 2017
10. प्रा.मेघे ज्ञानेश्वर, भारताची औद्योगिक घडण भाग –2 पडगिलवार प्रकाशन नागपुर 1975, पु. 178.
11. डॉ. पवार जयसिंगराव, पुर्वोक्त, पृ. 457
12. डॉ. देशमुख प्रभाकर, पुर्वोक्त, पृ. 351
13. प्रा.मेघे ज्ञानेश्वर, पुर्वोक्त, पु. 149.
14. डॉ. देशमुख प्रभाकर, पुर्वोक्त, पृ. 351
15. कांबळे उत्तम, पुर्वोक्त, पृ 149.
16. दैनिक लोकपत्र 5 मार्च 2014.
17. अॅड. अस्मिता वैद्य, दिव्य मराठी डॉट कॉम 20 डिसेंबर 2013.

प्रा. डॉ. संतोष रोहिदास पहारे

8Page

SECOND INTERNATIONAL CONFERENCE (ICDBVIHCIM 2018) 6-7 OCTOBER 2018
SPECIAL ISSUE –OCT 2018 www.puneresearch.com/times (MS) INDIA
(IMPACT FACTOR 3.18) INDEXED, PEER-REVIEWED / REFEREED INTERNATIONAL JOURNAL