

माथाडी मंडळाच्या प्रकल्पाच्या हस्तांतरणीयतेचे प्रमुख निष्कर्ष शेली मार्शल, हिला शमीर, अंजली शर्मा आणि चिन्मयी नाईक

परिचय

माथाडी मंडळांच्या फायद्यांबद्दल आणि इतर क्षेत्रांमध्ये त्यांच्या संभाव्य हस्तांतरणाविषयी आमच्या मुख्य निष्कर्षांचा हा सारांश प्रदान करताना आम्हाला खूप आनंद होत आहे. आमच्या प्रकल्पासाठी एक मध्यवर्ती प्रश्न हा आहे की मॉडेल गिगपर्यंत वाढवता येईल का. कामगार किंवा इतर अनौपचारिक कामगार, घरगुती कामगारांसह - समकालीन कामगार ज्यांना कामगार संरक्षणाचे फायदे मिळत नाहीत. या प्रकल्पासाठी ज्यांनी मदत केली आणि मदत केली त्या सर्वांचे आम्ही आभारी आहोत. आम्ही विशेषतः त्यांचे आभारी आहोत ज्यांनी त्यांचे प्रामाणिक विचार आमच्याशी सामायिक करण्यास तयार आहेत.

या संक्षिप्त सारांशात आम्ही अभ्यास कसा केला, माथाडी मंडळांचे फायदे काय आहेत, आणि मंडळांबाबत आम्हाला आढळलेल्या काही समस्यांचे वर्णन केले आहे. अनौपचारिक कामगारांच्या प्राबल्य असलेल्या इतर क्षेत्रांमध्ये हे मॉडेल किती सहजतेने हस्तांतरित केले जाऊ शकते याबद्दल आम्ही काही निष्कर्ष काढतो.

अभ्यासाची पद्धत

हा अभ्यास पुणे, महाराष्ट्रातील हमाल पंचायत आणि वर्किंग पीपल्स कोलिशन, आंबेडकर विद्यापीठ, दिल्ली येथील स्कूल ऑफ डेव्हलपमेंट स्टडीज, तेल अवीव विद्यापीठाची ट्रॅफ्लॅब (ERC) आणि RMIT विद्यापीठाचे व्यवसाय आणि मानवाधिकार केंद्र यांचा संयुक्त उपक्रम आहे.

माथाडी मंडळांचा अभ्यास करण्यासाठी आम्ही तुलनात्मक केस स्टडी पद्धत लागू करतो. या केस स्टडीसाठी डेटा गोळा करण्यासाठी आम्ही संशोधन पद्धतींचे मिश्रण केले. मंडळांची निर्मिती समजून घेण्यासाठी आम्ही ऐतिहासिक शैक्षणिक साहित्य, वर्तमानपत्रे आणि अहवालांचा अभ्यास केला. बोर्ड चालवणाऱ्या कर्मचाऱ्यांनी आम्हाला उपलब्ध करून दिलेले मंडळांचे वर्तमान प्रशासन आणि चालवण्याशी संबंधित कागदपत्रांचाही आम्ही अभ्यास केला. शेली मार्शल यांनी 2011 आणि 2013 मध्ये घेतलेल्या याआधीच्या मुलाखतींच्या आधारे, 2022 मध्ये पुणे माथाडी, हमाल आणि इतर मॅन्युअल कामगार मंडळ आणि औरंगाबाद माथाडी आणि असुरक्षित कामगार मंडळ, महाराष्ट्रात अंजली शर्मा आणि चिन्मयी नाईक यांच्या मुलाखती घेण्यात आल्या.

पुणे मंडळाबाबत, त्यांनी मंडळातील भागधारकांच्या (3 सार्वजनिक अधिकारी, 3 कामगार वापरकर्ते, 5 संघ प्रतिनिधी आणि 10 माथाडी कामगार) एकूण 21 मुलाखती घेतल्या. औरंगाबाद मंडळाच्या अतिरिक्त मुलाखतींमध्ये एकूण १७ मुलाखतींचा समावेश होता (३ सार्वजनिक अधिकारी, ४ कामगार वापरकर्ते, ३ केंद्रीय प्रतिनिधी आणि ७ माथाडी कामगार).

हिंदी व्यतिरिक्त इतर भाषांमध्ये घेतलेल्या मुलाखतीतील मुलाखतींचे उतारे - प्रामुख्याने मराठी, महाराष्ट्रात बोलली जाणारी मुख्य भाषा, इंग्रजीमध्ये अनुवादित केली गेली, आणि नंतर कोडेड. प्रतिलेख सुरुवातीला सिद्धांतातून व्युत्पन्न केलेल्या कोडच्या आधारे वजावटीनुसार कोड केले गेले. त्यानंतर आम्ही आमच्या डेटाच्या व्याख्येतून कोड मिळवून देणारा ग्राउंड-अप दृष्टिकोन वापरून प्रेरकपणे कोड केले.

माथाडी मंडळांचा आढावा

माथाडी कायदा लागू होण्यापूर्वी माथाडी कामगारांना कोणत्याही प्रकारच्या कामगार कायद्याचे संरक्षण नव्हते. अनेक वर्षांच्या औद्योगिक अशांततेनंतर, हमाल पंचायत आणि 'पूना मर्चंट्स चेंबर' यांच्यात करार झाला. या करारामुळे भार वाहून नेण्याच्या कामासाठी 15 नियम आणि कायदे आणि हमालांनी केलेल्या तब्बल 46 विविध कामांसाठी निश्चित दर ठरले. वैधानिक संरक्षणाच्या मागणीसाठी महाराष्ट्र राज्य सरकारकडे अनेक वर्षे लॉबींग केल्यानंतर, 1969 मध्ये, विधानसभेने माथाडी कायदा मंजूर केला, जो 1974 मध्ये लागू झाला. माथाडी कायदा २०१२ च्या पहिल्या सहामाहीत जगभर प्रचलित असलेल्या कल्याण किंवा वेतन मंडळाच्या मॉडेलची प्रतिकृती बनवतो. अनौपचारिक कामाचे नियमन करण्यासाठी 20 व्या शतकात. आउटवर्क म्हणून ओळखल्या जाणाऱ्या वस्त्र उद्योगातील अनौपचारिक

कामाचे नियमन करण्यासाठी हे मॉडेल प्रथम न्यूझीलंड आणि ऑस्ट्रेलियामध्ये पाहिले गेले. तरीही, अशी कल्याणकारी आणि वेतन मंडळे इतरत्र मोडीत काढण्यात आली असताना, माथाडी मंडळाचे मॉडेल सुरुच आहे आणि भरभराटही होत आहे.

महाराष्ट्रामध्ये माथाडी, हमाल आणि इतर मॅन्युअल कामगार (रोजगार आणि कल्याण नियमन) कायद्याद्वारे 34 मंडळांची स्थापना करण्यात आली. तथापि, केवळ 14 मंडळे सक्रियपणे कार्यरत आहेत, असे मुलाखतींनी सांगितले.

माथाडी मंडळांचे वैशिष्ट्य आणि नावीन्य

सारांशाच्या या विभागात, आम्ही माथाडी मंडळांची वैशिष्ट्यपूर्ण वैशिष्ट्ये आणि फायदे काय पाहतो याचे वर्णन करतो. ते अनौपचारिक कामगारांना कसे लक्ष्य करते, नियोक्त्याच्या कमतरतेच्या समस्येवर मात करते, जे बहुतेक अनौपचारिक कामगारांना श्रम नियमनाबाहेर सोडते आणि राहणीमान वेतन सेट करते हे आम्ही हायलाइट करतो. आम्ही त्याच्या त्रिपक्षीय स्वरूपाचे फायदे आणि अनौपचारिक कामगारांना आवाज देण्याचे महत्त्व लक्षात घेतो.

अनौपचारिक कामगारांना लक्ष्य करा, सामान्यतः कामगार संहिता आणि कामगार कायद्यांद्वारे असुरक्षित

भारतातील सुमारे ९० टक्के कर्मचारी अनौपचारिक आहेत, म्हणजे ते कामगार कायद्यांच्या कक्षेबाहेर आहेत. भारतातील कामगारांसाठी बहुतेक कायदे संरक्षण आणि कल्याणकारी कार्यक्रम, अशा प्रकारे, संघटित क्षेत्रातील कामगारांच्या 10 टक्क्यांपेक्षा कमी मर्यादित आहेत. अनौपचारिक क्षेत्रात रोजगार संबंध प्रस्थापित करणे कठीण असते.

एम्प्लॉयरच्या कमतरतेच्या समस्येवर मात करा

माथाडी मंडळ कामगारांना कामावर घेते आणि वेतन देते. कामगार आणि कामगार वापरकर्ते दोघेही मंडळाकडे नोंदणी करतात. कामगार वापरकर्ते बोर्डाला पैसे देतात, जे वैयक्तिक कामगारांनी काम केलेल्या तासांची संख्या मोजतात आणि त्यांना वेतन देते. हे वर सूचीबद्ध केलेल्या समस्यांवर मात करते. जे माथाडी कायद्याच्या आधी अस्तित्वात होते आणि ते अजूनही भारतातील इतर अनौपचारिक कामगार बाजारपेठांमध्ये आणि इतरत्र टिकून आहे. शिवाय, मंडळे सामूहिक सौदेबाजीसाठी एक रिंगण आणि सामूहिक आवाज प्रदान करतात अन्यथा अनौपचारिक कामगारांसाठी अनुपलब्ध.

जगण्याची मजुरी निश्चित करा

या कायद्यानुसार, राज्यातील मजुरीचे दर किमान वेतनापेक्षा जास्त असणे आवश्यक आहे. उदाहरणार्थ, पुणे मंडळाने निर्धारित केलेले सरासरी दर आणि परिणामी पगार हे महाराष्ट्रातील किमान वेतनापेक्षा जास्त आहे - रु.7,000 ते रु. 40,000-45,000 दरमहा, जे इतर अनौपचारिक कामगारांच्या वेतनाच्या तुलनेत जास्त आहे. हे दर दर तीन वर्षांनी सर्व प्रतिनिधींच्या वाटाघाटी आणि चर्चा करून सुधारित केले जातात.

सामाजिक सुरक्षा प्रदान करा

माथाडी कायद्याचे वैशिष्ट्य म्हणजे तो मानक कामगार कायद्याच्या कार्यपलीकडे जातो. माथाडी कायद्यामध्ये मानक वेतन आणि अटी तसेच भविष्य निर्वाह निधी (निवृत्तीच्या वेळी गोळा केला जाणारा), ग्रॅन्चुइटी, सानुग्रह पेमेंट, बोनस, रजा वेतन, वैद्यकीय लाभ आणि दुखापतीची भरपाई यांसारख्या विस्तृत फायद्यांचा समावेश आहे. ही एक कामगार कायदा प्रणालीसारखी आहे - जी वैयक्तिक रोजगार संरक्षण, सामूहिक आवाज आणि सामाजिक सुरक्षा - स्वतःच एकत्रित करते. हे व्यापक उद्दिष्ट कायद्याच्या उद्दिष्टांमध्ये दिलेले आहेत (माथाडी कायदा, १९६९ चे कलम ३(२)):

- माथाडी कामगारांसारख्या असुरक्षित कामगारांच्या रोजगाराचे नियमन करणे
- त्यांच्या नोकरीच्या अटी आणि शर्तीसाठी अधिक चांगल्या तरतुदी करणे
- त्यांचे आरोग्य, सुरक्षा आणि कल्याण प्रदान करण्यासाठी,
- अशा कामगारांचा पुरेसा पुरवठा आणि योग्य वापर सुनिश्चित करणे, आणि
- या कामगारांसाठी टाळता येणारी बेरोजगारी टाळण्यासाठी.

याव्यतिरिक्त, ते कामगारांच्या पुरवठ्याचे प्रभावीपणे नियमन करते, प्रभावी असताना औद्योगिक शांतता आणते आणि आम्ही खाली नमूद केल्याप्रमाणे, विवादांचे निराकरण करते.

आर्थिकदृष्ट्या स्वयंपूर्ण

माथाडी मंडळे कामगार वापरकर्त्यांवर आकारले जाणारे शुल्क (लेव्ही) आणि कामगारांच्या देयकावरील शुल्काद्वारे पूर्णपणे स्व-निधीत आहेत. जमा झालेला पैसा राज्यात परत जात नाही. याचा अर्थ असा की त्यांच्याकडे राज्याकडून स्वायत्ततेची एक विशिष्ट पातळी आणि टिकारूपणाची उच्च पातळी आहे.

त्रिपक्षीय आणि "वाटाघाटी लोकशाही" किंवा "सहमती लोकशाही" चे स्वरूप तयार करा

माथाडी मंडळे ही लोकशाही संस्था आहेत जी सर्व कलाकारांचे प्रतिनिधित्व करतात:

- प्रशासकीय मंडळे त्रिपक्षीय आहेत: सरकार, संघ आणि कामगार वापरकर्ता प्रतिनिधी.
- मंडळे सामाजिक भागीदारांसाठी राज्य-समर्थित क्षेत्र स्थापन करतात: कामगार आणि व्यवसाय प्रतिनिधी - कामकाजाच्या मानकांवर वाटाघाटी करण्यासाठी, उदा. पुणे मंडळाच्या सदस्यांमध्ये 6 संघटना, 2 राज्य प्रतिनिधी आणि औद्योगिक/व्यापारी संघटनांचे 6 प्रतिनिधी समाविष्ट आहेत. मंडळाच्या वारंवार बैठका होतात.
- वाटाघाटी केलेल्या निकालाला संपूर्ण क्षेत्रामध्ये बंधनकारक कायदेशीर दर्जा प्राप्त होतो.

अनौपचारिक कामगारांना आवाज आणि प्रतिनिधित्व प्रदान करा

माथाडी कामगारांना त्यांच्या प्रतिनिधी संघटनांकडून मंडळावर प्रतिनिधित्व दिले जाते. लोकशाही प्रतिनिधित्वाच्या गुणवत्तेची पातळी ही युनियनच्या संरचनेवर आणि कार्यपद्धतीवर अवलंबून असते परंतु ज्या कामगारांकडे सहसा कमी सौदेबाजीचे सामर्थ्य असते आणि त्यांच्या हितसंबंधांना दृश्यमान आणि ऐकू येईल अशा काही पद्धती नसलेल्या कामगारांना कामाच्या ठिकाणी आवाज देण्याचे वचन दिले जाते.

माजी माथाडी कामगार किंवा त्यांचे कुटुंबीय देखील मंडळांमध्ये निरीक्षक म्हणून कार्यरत आहेत, अशा प्रकारे काम, क्षेत्रातील कार्यपद्धती आणि कामगारांना येऊ शकणाऱ्या समस्या आणि उल्लंघनांचे जवळचे आणि थेट ज्ञान असलेले एक अद्वितीय निरीक्षक तयार केले आहे.

माथाडी मंडळांच्या समस्या

माथाडी मंडळांचे उत्कृष्ट नवकल्पना आणि फायदे असूनही, आम्ही अनेक त्रुटी लक्षात घेतो. आर्थिक स्वायत्तता असूनही, मंडळे अद्याप निरीक्षक नियुक्त करण्यासाठी राज्य निरीक्षकांवर अवलंबून आहेत. बोर्डांमध्ये देखील लक्षणीय तफावत आहे, जे सूचित करते की त्यांची परिणामकारकता मंडळांमध्ये सामील असलेल्या सामाजिक भागीदारांच्या संसाधने आणि चांगल्या इच्छेद्वारे चालविली जाते.

राज्य निरीक्षकांवर अवलंबून

कर्मचारी सदस्य आणि निरीक्षकांची नियुक्ती करण्यासाठी मंडळे राज्यावर अवलंबून असतात. राज्य निरीक्षक आणि इतर सदस्यांच्या नियुक्त्या रोखून धरत आहे. कायमस्वरूपी कर्मचाऱ्यांची नियुक्ती केली जात नाही, त्याऐवजी तात्पुरत्या आणि कंत्राटी कर्मचाऱ्यांच्या नियुक्तीला प्राधान्य दिले जाते. यामुळे व्यवस्थेची शाश्वतता कमी होते.

मंडळांद्वारे कव्हरेजमधून वगळलेले कामगार त्याची शक्ती कमी करतात

सर्व कामगारांना मंडळांद्वारे संरक्षित आणि संरक्षित केले जात नाही. काही कामगारांना वगळण्यात आले आहे कारण ते ज्या कामगार वापरकर्त्यांसाठी काम करतात त्यांना कायद्यातून सूट देण्यात आली आहे. सवलतींची व्याप्ती आणि पातळी अस्पष्ट राहते आणि त्याचप्रमाणे इतर कारणांसाठी मंडळांच्या नियामक संरचनेच्या बाहेर काम करणाऱ्या कामगारांची टक्केवारी देखील आहे. त्यामुळे मंडळांच्या व्याप्तीबाहेरील कामगार हे निकृष्ट आणि धोकादायक कामाच्या परिस्थितीला बळी पडतात. ते नोंदणीकृत कामगार आणि मंडळांच्या स्थिरतेसाठी स्पर्धा देखील करतात.

पेन्शन प्रदान करण्यात अयशस्वी

बोर्ड मॉडेल नोंदणीकृत कामगारांना व्यापक श्रम आणि सामाजिक संरक्षण प्रदान करते, परंतु आम्ही मुलाखत घेतलेल्या कामगारांनी सेवानिवृत्ती बचत आणि पेन्शन योजनेच्या अभावाबद्दल सातत्याने तक्रार केली. सामाजिक सुरक्षा लाभांची तरतूद भविष्यात विकसित केली पाहिजे.

बोर्ड दरम्यान फरक

आमचे संशोधन असे सूचित करते की जरी सर्व मंडळे समान मार्गदर्शक तत्वांचे पालन करतात आणि माथाडी कायद्यांतर्गत स्थापित केले जातात, परंतु प्रत्येक माथाडी मंडळाचे कार्य, कार्यक्षमता आणि स्थानिक अटी (जसे की दर आणि आकारणीची टक्केवारी) भिन्न असतात. सरकार, तसेच युनियनची सापेक्ष शक्ती, कामगार संघटित करण्यात

युनियन किती सक्रिय आहेत आणि कामगार वापरकर्ते आणि त्यांचे प्रतिनिधी यांच्याशी त्यांचे संबंध यावर फरक अवलंबून असल्याचे दिसून येते. हे पुढे कामगार वापरकर्त्यांद्वारे या संरचनेच्या स्वीकृतीच्या स्तरावर आणि मंडळाशी त्यांचे सहकार्य, आणि भ्रष्टाचारासाठी नियंत्रण आणि संतुलन म्हणून तीन कलाकारांमधील परस्परसंवाद यावर अवलंबून आहे. आम्हाला खालील महत्त्वाच्या बाबींमध्ये फरक आढळतो:

- मंडळांवर विश्वास: पुण्यातील प्रतिसादकांनी (शासकीय अधिकाऱ्यांव्यतिरिक्त) मंडळाच्या कार्यक्षमतेबद्दल सहानुभूती दर्शवली, तथापि, औरंगाबादच्या प्रतिसादकर्त्यांचा असा विश्वास आहे की मंडळाचे सदस्य त्यांची अक्षमता, इच्छा नसणे आणि चांगले कार्य करण्यास असमर्थतेचे समर्थन करण्यासाठी हे निमित्त म्हणून वापरतात. .
- सक्रिय सभासदांची संख्या: दोन्ही मंडळांकडे सुमारे 8,500 नोंदणीकृत कामगार असले तरी, पुणे मंडळाकडे 7,000 सक्रिय कार्यकर्ते आहेत, तर औरंगाबाद मंडळात केवळ 2,000 नोंदणीकृत कामगार मंडळामार्फत वेतन गोळा करतात.
- भ्रष्टाचार: औरंगाबाद बोर्डाच्या संदर्भात मुलाखती घेतलेल्या बहुतेक कामगारांनी नोंदवले की बोर्ड कंपन्यांना नोंदणीकृत/कव्हर करण्यापासून सूट देण्यासाठी बोर्ड कंपन्यांकडून लाच घेते.

इतर क्षेत्रांमध्ये हस्तांतरणीयता

माथाडी बोर्डाचे मॉडेल इतर क्षेत्रांमध्ये सहज हस्तांतरणीय आहे का? कल्याणकारी आणि वेतन मंडळांच्या ऐतिहासिक यशावरून असे सूचित होते की पुरेशा राजकीय इच्छाशक्तीने मंडळे इतर उद्योगांचे नियमन करू शकतील अशी सर्व शक्यता आहे. खरंच, माथाडी मंडळांबद्दल फार कमी आहे जे हेड भार कामगारांसाठी विशिष्ट आहे. माथाडी मंडळांकडे कॉर्पोरेटिस्ट कामगार संबंधांचे चिरस्थायी अवशेष म्हणून पाहिले जाऊ शकते ज्यातून आपण शिकू शकतो. शिवाय, माथाडी मंडळे केवळ एक जिवंत संस्था असल्यामुळेच नव्हे, तर इतर अनेक कामगार मंडळांच्या पलीकडे जात असल्यामुळे अभ्यास करण्यासाठी विशेषतः उपयुक्त आहेत. त्यांच्याकडे भारतातील विद्यमान कल्याणकारी मंडळांपेक्षा अनेक कार्ये आहेत, उदाहरणार्थ.

प्लॅटफॉर्म-आधारित गिग वर्कच्या त्रिकोणी संरचनेमुळे, आम्हाला विश्वास आहे की डिलिव्हरी ड्रायव्हर्स आणि इतर प्लॅटफॉर्म कामगारांसाठी मॉडेल सहजपणे प्रतिरूपित केले जाऊ शकते. हे विविध प्रकारे कार्य करू शकते. त्रिपक्षीय बोर्ड ऑनलाइन प्लॅटफॉर्मवर हलवले जाऊ शकतात आणि गिग वर्कर कंपन्यांना नैतिक पर्याय देऊ शकतात. वैकल्पिकरित्या, कामगार कायद्यांमध्ये जर्मन वर्क्स कौन्सिल सारख्या गिग कंपन्यांसाठी दुहेरी बोर्ड रचना आवश्यक असू शकते, त्रिपक्षीय बोर्ड खाजगी प्लॅटफॉर्म-आधारित गिग वर्क कंपन्यांच्या प्रशासनाचा भाग बनतो. अशी त्रिपक्षीय प्रशासकीय मंडळे माथाडी मंडळांसारखीच अनेक कामे करतील; पगाराचे दर योग्य आणि राहणीमान मजुरीच्या पातळीच्या वर आहेत याची खात्री करणे, विवादांचे निराकरण करणे इ.

आमची तुलना इतर उद्योगांमध्ये बोर्ड प्रभावी होण्यासाठी अनेक अटी दर्शवते:

- मंडळे कामगारांच्या संघटनांद्वारे आणि नियोक्ता संस्थांद्वारे व्यवसायाचे प्रतिनिधित्व यावर अवलंबून असतात. ते एकत्रीकरणाच्या अभावावर मात करत नाहीत किंवा त्याची भरपाई करत नाहीत.
- मंडळांची निर्मिती आणि व्यवसायातून खरेदी, त्यांचे महत्त्व आणि मूल्य यांच्या सामायिक विश्वासावर अवलंबून असते.
- क्षेत्राचे व्यापक आणि सार्वत्रिक कव्हरेज आवश्यक आहे. सदस्यत्वाने अपवाद असल्यास, हे कामगार वापरकर्त्यांसाठी एक अन्यायकारक फायदा निर्माण करते जे बोर्डपासून स्वतंत्रपणे कार्य करू शकतात.
- मंडळे भ्रष्टाचारासाठी संभाव्यतः असुरक्षित आहेत आणि सामाजिक भागीदार आणि स्वतंत्र ऑडिट यांच्याकडून जोरदार देखरेख आवश्यक आहे.
- बोर्ड सक्रिय निरीक्षकांवर अवलंबून असतात. जर राज्याने निरीक्षकांची नियुक्ती केली, तर निपुणता निर्माण करता यावी यासाठी दीर्घकालीन कार्यकाळासह निरीक्षकांची त्वरित नियुक्ती करणे आवश्यक आहे.