

औष्णिक विद्युत केंद्रातील कंत्राटी कामगारांचे श्रमिक हक्क व

वास्तव: एक अभ्यास

¹श्री. शामराव तभाने

संशोधक विद्यार्थी

अर्थशास्त्र विभाग

पदव्युत्तर शिक्षण विभाग,

राष्ट्रसंत तुकडोजी महाराज नागपूर विद्यापीठ,

नागपूर, जिल्हा- नागपूर

²डॉ. गजानन सोमकुवर

मार्गदर्शक

बॅ. शेषराव वानखेडे महाविद्यालय,

खापरखेडा

सारांश

भारताच्या ऊर्जा क्षेत्रात औष्णिक वीज प्रकल्प महत्त्वाची भूमिका बजावतात. देशाच्या औद्योगिक, कृषी आणि शहरी विकासासाठी आवश्यक असलेली वीज औष्णिक वीज प्रकल्पांमधून मोठ्या प्रमाणात निर्माण होते. या प्रकल्पांमध्ये विविध तांत्रिक आणि श्रम-केंद्रित कामांसाठी मोठ्या संख्येने कंत्राटी कामगार काम करतात. उदारीकरण आणि खाजगीकरण धोरणांमुळे, कायमस्वरूपी रोजगाराऐवजी कंत्राटी कामगारांची संख्या वाढली आहे.

या संशोधन पत्रात औष्णिक वीज प्रकल्पांमधील कंत्राटी कामगारांचे कामगार हक्क आणि वास्तवांचा अभ्यास केला आहे. विद्यमान कामगार कायदे, किमान वेतन, कामाचे तास, सामाजिक सुरक्षा आणि कंत्राटी कामगारांसाठी आरोग्य आणि सुरक्षा सुविधांचा तपशीलवार आढावा घेण्यात आला आहे. या अभ्यासातून असे दिसून आले आहे की कायद्यांमध्ये स्पष्ट तरतुदी असूनही, त्यांच्या प्रत्यक्ष अंमलबजावणीत लक्षणीय तफावत आहे. अनेक कंत्राटी कामगारांना किमान वेतन, ओव्हरटाइम वेतन, सामाजिक सुरक्षा योजनेचे फायदे आणि सुरक्षित कामाचे वातावरण मिळत नाही.

कमी वेतन, नोकरीची असुरक्षितता आणि सामाजिक संरक्षणाचा अभाव यामुळे कंत्राटी कामगारांच्या आर्थिक आणि सामाजिक परिस्थिती कमकुवत होत आहेत. ही परिस्थिती त्यांच्या कुटुंबांच्या राहणीमानावर देखील नकारात्मक परिणाम करते. ऊर्जा क्षेत्राच्या शाश्वत आणि संतुलित विकासासाठी, कंत्राटी कामगारांच्या कामगार हक्कांची योग्य अंमलबजावणी करणे आणि त्यांचे राहणीमान सुधारणे आवश्यक आहे.

कळीचे शब्द: औष्णिक विद्युत केंद्र, कंत्राटी कामगार, श्रमिक हक्क, कामगार कायदे, सामाजिक सुरक्षा, रोजगार असुरक्षितता, औद्योगिकीकरण, नागरीकरण
प्रस्तावना

आधुनिक आर्थिक विकासासाठी ऊर्जा ही मूलभूत गरज मानली जाते. उद्योग, शेती, वाहतूक, शिक्षण, आरोग्य आणि दैनंदिन जीवनातील सर्व क्षेत्रांमध्ये विद्युत उर्जेचा वापर अत्यावश्यक बनला आहे. भारतासारख्या विकसनशील देशांमध्ये, वाढती लोकसंख्या, जलद औद्योगिकीकरण आणि शहरीकरणामुळे विद्युत उर्जेची मागणी सतत वाढत आहे. ही वाढती मागणी पूर्ण करण्यात औष्णिक वीज प्रकल्प महत्त्वाची भूमिका बजावत आहेत. औष्णिक वीज प्रकल्प देशाच्या एकूण वीज उत्पादनाचा एक महत्त्वाचा भाग निर्माण करतात.

औष्णिक वीज प्रकल्पांमध्ये, कोळसा, वायू किंवा इतर इंधनांचा वापर करून वीज निर्मिती केली जाते. या प्रक्रियेत कोळसा वाहतूक, राख व्यवस्थापन, यांत्रिक आणि विद्युत देखभाल, सुरक्षा आणि स्वच्छता यासह विविध कामे समाविष्ट आहेत. या कामांमध्ये मोठ्या प्रमाणात मनुष्यबळाची आवश्यकता असते. खर्च कमी करण्यासाठी आणि व्यवस्थापन लवचिकता प्रदान करण्यासाठी, ही केंद्रे मोठ्या संख्येने कंत्राटी कामगारांना रोजगार देतात.

उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियांनी कंत्राटी कामगार प्रणालीला चालना दिली आहे. तथापि, कंत्राटी कामगारांना कायमस्वरूपी कामगारांच्या तुलनेत कमी वेतन, नोकरीची असुरक्षितता, मर्यादित सामाजिक सुरक्षा आणि असुरक्षित कामाच्या परिस्थितीचा सामना करावा लागतो. औष्णिक वीज प्रकल्प धोकादायक कामाची ठिकाणे असल्याने, कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करणे अत्यंत महत्त्वाचे आहे.

भारतात कंत्राटी कामगारांचे संरक्षण करणारे अनेक कामगार कायदे असले तरी, त्यांची प्रत्यक्ष अंमलबजावणी प्रश्नचिन्ह उपस्थित करते. म्हणूनच, या संशोधनाचा प्राथमिक उद्देश औष्णिक वीज प्रकल्पांमधील कंत्राटी कामगारांचे कामगार हक्क आणि वास्तव यांचा अभ्यास करणे आहे. संशोधनाची उद्दिष्टे

1. औष्णिक वीज प्रकल्पांमधील कंत्राटी कामगारांचे कामगार हक्क समजून घेणे.
2. कंत्राटी कामगारांसाठी विद्यमान कामगार कायद्यांचा अभ्यास करणे.
3. कायदेशीर तरतुदी आणि प्रत्यक्ष अंमलबजावणीमधील अंतर दूर करणे.
4. कंत्राटी कामगारांना भेडसावणाऱ्या आर्थिक आणि सामाजिक समस्यांचा आढावा घेणे.
5. कंत्राटी कामगारांच्या कामगार हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी उपाययोजना सुचविणे.

संशोधन पद्धती

या अभ्यासासाठी वर्णनात्मक आणि विश्लेषणात्मक संशोधन पद्धतींचा अवलंब करण्यात आला आहे. मुलाखती, निरीक्षणे आणि प्रश्नावलीद्वारे प्राथमिक डेटा गोळा करण्यात आला आहे. दुय्यम डेटामध्ये कामगार कायदे, सरकारी अहवाल, संशोधन लेख, पुस्तके, जर्नल्स आणि आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेचे (ILO) अहवाल यांचा समावेश आहे.

औष्णिक विद्युत केंद्रातील कंत्राटी कामगारांचे स्वरूप

औष्णिक वीज प्रकल्पांमध्ये सातत्यपूर्ण आणि अखंड वीज निर्मिती सुनिश्चित करण्यासाठी विविध तांत्रिक आणि श्रम-केंद्रित कामे केली जातात. या कामांसाठी मोठ्या प्रमाणात मनुष्यबळाची आवश्यकता असते. या गरजेमुळे, औष्णिक वीज प्रकल्पांमध्ये कायमस्वरूपी कामगारांसोबत कंत्राटी कामगारांची नियुक्ती केली जाते. अलिकडच्या वर्षात, खर्च कमी करण्यासाठी आणि व्यवस्थापन लवचिकता राखण्यासाठी कंत्राटी कामगारांची संख्या लक्षणीयरीत्या वाढली आहे.

औष्णिक वीज प्रकल्पांमधील कंत्राटी कामगार प्रामुख्याने कोळसा वाहतूक, कोळसा आणि राख हाताळणी, बॉयलर आणि टर्बाइन साफसफाई, यांत्रिक आणि विद्युत उपकरणांची देखभाल, लोडिंग आणि अनलोडिंग, सुरक्षा व्यवस्था, साफसफाई तसेच बागकाम आणि इतर सहाय्यक कामांमध्ये गुंतलेले असतात.

ही कामे अनेकदा शारीरिकदृष्ट्या कठीण, धोकादायक आणि कठीण असतात. हे कामगार उच्च तापमान, धूळ, प्रदूषण, आवाज आणि अपघातांच्या जोखमीच्या परिस्थितीत काम करतात.

ठेकेदारांकडून कंत्राटदारांना ठराविक कालावधीसाठी नियुक्त केले जाते. त्यामुळे त्यांना रोजगाराची खात्री नसते. जरी अनेक कामगार वर्षानुवर्षे एकाच ठिकाणी काम करत असले तरी त्यांना कायमस्वरूपी दर्जा दिला जात नाही. त्यांचे वेतन कायमस्वरूपी कामगारांपेक्षा कमी आहे आणि त्यांचे फायदे आणि अधिकार मर्यादित आहेत. यापैकी बरेच कामगार ग्रामीण भागातून किंवा इतर राज्यांमधून आले आहेत. शिक्षणाचा अभाव, कमी कौशल्ये आणि नोकरीच्या पर्यायांचा अभाव यामुळे ते अशा कामावर अवलंबून राहतात. यामुळे औष्णिक वीज प्रकल्पांमधील कंत्राटी कामगार अस्थिर, असुरक्षित आणि सामाजिक-आर्थिकदृष्ट्या असुरक्षित बनतात.

कंत्राटी कामगारांचे श्रमिक हक्क : कायदेशीर तरतुदी

औद्योगिक आणि तांत्रिक क्षेत्रात कंत्राटी कामगार हे मनुष्यबळाचा एक महत्त्वाचा स्रोत आहेत, परंतु त्यांच्या कामाच्या स्वरूपामुळे ते अनेकदा असुरक्षित परिस्थितीत राहतात. भारतात कंत्राटी कामगारांच्या हक्कांचे रक्षण करणारे अनेक कायदे आहेत. हे कायदे वेतन, कामाचे तास, सामाजिक सुरक्षा, सुरक्षितता आणि कल्याण यासारख्या बाबींचा समावेश करतात.

१. कंत्राटी कामगार कायदा, १९७०: हा कायदा केंद्र आणि राज्य सरकारे लागू करतात. तो कंत्राटी कामगारांच्या रोजगार, कामाचे स्वरूप, वेतन, कामाचे तास आणि सुरक्षितता यासंबंधी मार्गदर्शन प्रदान करतो. या कायद्याद्वारे, केंद्र आणि राज्य सरकार कंत्राटी कामगारांच्या हक्कांची अंमलबजावणी सुनिश्चित करतात.

२. किमान वेतन कायदा, १९४८: हा कायदा कंत्राटी कामगारांसाठी किमान वेतन स्थापित करतो. राज्य सरकार कामाच्या प्रकारानुसार किमान वेतन निश्चित करते. यामुळे आर्थिक शोषण रोखण्यास मदत होते.

३. कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८: हा कायदा कंत्राटी कामगारांसाठी आरोग्य विमा, अपघात आणि आजारपण लाभ सुनिश्चित करतो. हे कामगारांना आरोग्यसेवा आणि वैद्यकीय उपचारांचा अधिकार प्रदान करते.

४. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा, १९५२: कंत्राटी कामगारांच्या निवृत्ती आणि भविष्यातील बचत सुनिश्चित करण्यासाठी पीएफ प्रणालीची रचना केली आहे. आर्थिक सुरक्षेसाठी हे आवश्यक आहे.

५. कामाचे तास, विश्रांती आणि सुरक्षितता नियम: औद्योगिक सुरक्षा नियम, कामाचे तास, ओव्हरटाईम, सुट्ट्या आणि विश्रांती कायदे कामगारांचे हक्क परिभाषित करतात. यामध्ये धोकादायक परिस्थितीत काम करताना सुरक्षा उपकरणांचा वापर समाविष्ट आहे.

हे कायदे कंत्राटी कामगारांना त्यांचे कामगार हक्क प्राप्त करण्यास, सुरक्षित कामाच्या परिस्थिती सुनिश्चित करण्यास आणि आर्थिक आणि सामाजिक सुरक्षिततेचा आनंद घेण्यास मदत करतात. तथापि, अंमलबजावणीतील आव्हाने कायम आहेत, परिणामी कामगारांचे हक्क पूर्णपणे प्राप्त होत नाहीत.

श्रमिक हक्कांचे वास्तव

कंत्राटी कामगारांचे कामगार हक्क कायद्याने स्पष्टपणे परिभाषित केले असले तरी, प्रत्यक्षात अनेक अडचणी आणि मर्यादा आहेत. औष्णिक वीज प्रकल्पांमधील कंत्राटी कामगारांच्या परिस्थितीचे प्रमुख पैलू हे आहेत:

१. वेतन आणि आर्थिक हक्क: किमान वेतन कायदे अस्तित्वात असले तरी, अनेक कंत्राटी कामगारांना प्रत्यक्षात त्यापेक्षा कमी वेतन दिले जाते. ओव्हरटाईम किंवा अतिरिक्त काम अनेकदा दिले जात नाही. विलंबित वेतनामुळे आर्थिक असुरक्षितता वाढते, ज्यामुळे कामगारांना कर्जावर अवलंबून राहावे लागते.

२. नोकरीची अस्थिरता: कंत्राटी कामगारांना एका निश्चित कालावधीसाठी कामावर ठेवले जाते. त्यामुळे, कायमस्वरूपी स्थिरता नसते. जरी अनेक कामगार वर्षानुवर्षे एकाच ठिकाणी काम करत असले तरी त्यांना निश्चित पद किंवा कायमस्वरूपी रोजगार मिळत नाही.

३. सामाजिक सुरक्षा आणि लाभांचा अभाव: कंत्राटी कामगारांना अनेकदा कर्मचारी राज्य विमा कायदा, कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा आणि इतर सामाजिक सुरक्षा योजनांचे फायदे मिळत नाहीत. संस्थात्मक अडचणी, व्यवस्थापनाची उदासीनता किंवा जागरूकतेच्या अभावामुळे कामगारांना अपेक्षित फायदे मिळत नाहीत.

४. कामाचे तास आणि विश्रांती: कंत्राटी कामगारांना अनेकदा दिवसातून ८-१० तासांपेक्षा जास्त काम करण्यास भाग पाडले जाते. त्यांना पुरेशी विश्रांती आणि सुट्ट्यांचा अभाव आहे. धोकादायक कामांमध्ये या परिस्थिती विशेषतः गंभीर असतात.

५. सुरक्षितता आणि आरोग्य: औष्णिक वीज प्रकल्पांमध्ये कामगारांना उच्च तापमान, धूळ, प्रदूषण, आवाज आणि यंत्रसामग्रीचा सामना करावा लागतो. सुरक्षा उपकरणांचा किंवा प्रशिक्षणाचा अभाव उच्च अपघात दरांना कारणीभूत ठरतो.

६. सामाजिक आणि कौटुंबिक परिणाम: कमी वेतन, असुरक्षित रोजगार आणि अपुरी सुरक्षितता कामगारांच्या कौटुंबिक जीवनावर परिणाम करते. याचा मुलांच्या शिक्षणावर, आरोग्यावर आणि सामाजिक समावेशावर नकारात्मक परिणाम होतो.

खरं तर, कंत्राटी कामगारांचे कामगार हक्क अनेक बाबतीत अपूर्ण आहेत. कायदे प्रभावीपणे लागू केले जात नाहीत तोपर्यंत कामगारांच्या आर्थिक, सामाजिक आणि आरोग्याच्या परिस्थितीत सुधारणा होऊ शकत नाही.

कंत्राटी कामगारांची आर्थिक व सामाजिक स्थिती

कंत्राटी कामगारांचे उत्पन्न अत्यल्प असल्यामुळे त्यांच्या कुटुंबाचे जीवनमान खालावलेले असते. महागाईच्या काळात अल्प वेतनामुळे बचत करणे शक्य होत नाही. आजारपण, अपघात किंवा बेरोजगारीच्या काळात कर्जावर अवलंबून राहावे लागते. रोजगार अस्थिरतेमुळे भविष्याबाबत सतत असुरक्षितता जाणवते. कंत्राटी कामगारांना समाजात दुय्यम स्थान दिले जाते. त्यांचे राहणीमान, आरोग्य व शिक्षणाच्या सुविधा अपुऱ्या असतात. स्थलांतरित कामगारांच्या बाबतीत निवास, भाषा, सामाजिक समावेशन यांसारख्या समस्या अधिक गंभीर असतात. त्यांच्या मुलांच्या शिक्षणावरही याचा विपरीत परिणाम होतो.

कामगार संघटना व कंत्राटी कामगार

औष्णिक वीज प्रकल्पांमधील कामगारांचे हक्क सुरक्षित करण्यात कामगार संघटना महत्त्वाची भूमिका बजावतात. कामगार संघटना कामगारांचे प्रतिनिधित्व करतात, त्यांच्या चिंता व्यवस्थापनाला कळवतात आणि कामाच्या परिस्थिती आणि हक्कांसाठी वकिली करतात. कामगार संघटना औद्योगिक कृती,

सामूहिक सौदेबाजी, सल्लामसलत आणि कराराद्वारे कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यास मदत करतात. तथापि, कंत्राटी कामगारांना अनेकदा या संघटनांमध्ये पूर्णपणे समाविष्ट केले जात नाही. व्यवस्थापन किंवा प्रशासन त्यांच्या संघटनांमध्ये सहभाग मर्यादित करते. परिणामी, कंत्राटी कामगार नोकरी सुरक्षा, वेतन, रजा आणि सामाजिक सुरक्षेशी संबंधित त्यांच्या हक्कांसाठी प्रभावीपणे दबाव आणू शकत नाहीत.

स्थानिक आणि केंद्र सरकारच्या नियमांनुसार कंत्राटी कामगारांना संधीकरणाचे फायदे देणे आवश्यक असले तरी, ही पद्धत अपूर्ण राहते. बऱ्याचदा, त्यांचा आवाज पदानुक्रमाने किंवा व्यापकपणे ऐकला जात नाही. परिणामी, कंत्राटी कामगारांचे आर्थिक आणि सामाजिक हक्क अपूर्ण राहतात. कामगार संघटना आणि कंत्राटी कामगारांमधील ही दरी लक्षात घेता, कामगारांना सक्षम करण्यासाठी आणि त्यांचे राहणीमान सुधारण्यासाठी धोरणात्मक हस्तक्षेप आवश्यक आहेत. उपाय

कंत्राटी कामगारांचे कामगार हक्क सुनिश्चित करण्यासाठी कामगार कायद्यांची कठोर अंमलबजावणी करणे आवश्यक आहे. समान कामासाठी समान वेतनाचे तत्व लागू करणे, सर्व कामगारांना सामाजिक सुरक्षा फायदे प्रदान करणे, नियमित तपासणी प्रणाली स्थापित करणे आणि कंत्राटी कामगारांना कामगार संघटनांमध्ये एकत्रित करणे आवश्यक आहे.

निष्कर्ष

औष्णिक विद्युत केंद्रांमध्ये कार्यरत कंत्राटी कामगारांचे श्रमिक हक्क कायद्यांत स्पष्ट असले तरी प्रत्यक्ष अंमलबजावणीमध्ये अनेक अडचणी आहेत. अभ्यासातून असे दिसून आले की किमान वेतन, ओव्हरटाईम मोबदला, सामाजिक सुरक्षा योजना, सुरक्षितता साधने आणि विश्रांतीच्या अधिकारांचे पालन अपुरे आहे. कंत्राटी कामगारांची आर्थिक स्थिती अस्थिर असून, वेतनाची कमतरता आणि रोजगार असुरक्षिततेमुळे त्यांच्या कुटुंबाच्या जीवनमानावर विपरीत परिणाम होत आहे.

कंत्राटी कामगार संघटनांमध्ये अपूर्ण सहभाग आणि प्रशासनातील उदासीनतेमुळे त्यांच्या समस्यांचा आवाज प्रभावीपणे प्रशासनापर्यंत पोहोचत नाही. यामुळे आर्थिक, सामाजिक व आरोग्यदृष्ट्या असमानता वाढते आणि कामगारांचे सक्षमीकरण अपुरे राहते.

शाश्वत ऊर्जा विकास साधण्यासाठी आणि कामगारांचे जीवनमान सुधारण्यासाठी कंत्राटी कामगारांचे हक्क प्रभावीपणे राबवणे, संघटनात्मक सहभाग वाढवणे, कायद्यांची कठोर अंमलबजावणी करणे व सामाजिक सुरक्षा व आरोग्य सुविधा उपलब्ध करून देणे अत्यावश्यक आहे. जर या उपाययोजना प्रभावीपणे राबवल्या गेल्या, तर कंत्राटी कामगारांचे रोजगार सुरक्षित, आर्थिक व सामाजिक स्थिती सुधारलेली आणि ऊर्जा क्षेत्र अधिक सक्षम बनू शकेल.

संदर्भ सूची

1. देशपांडे, एस. भारतातील कामगार व त्यांच्या समस्या. मुंबई: जागृती प्रकाशन, 2018.
2. पाटील, आर. ऊर्जा क्षेत्रातील कंत्राटी कामगारांचे आर्थिक व सामाजिक स्थिती. पुणे: विद्यापीठ प्रकाशन, 2020.
3. भारत सरकार, कामगार मंत्रालय. कंत्राटी कामगार (नियमन व रद्द) अधिनियम, 1970. नवी दिल्ली.
4. भारत सरकार, कामगार मंत्रालय. किमान वेतन अधिनियम, 1948. नवी दिल्ली.
5. भारत सरकार, कर्मचारी राज्य विमा संस्था (ESI) अहवाल, 2022.
6. भारत सरकार, कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी (EPF) अधिनियम, 1952.
7. महाराष्ट्र शासन, ऊर्जा विभाग अहवाल, 2021.
8. International Labour Organization (ILO). Report on Contract Labour in India. Geneva: ILO, 2019.
9. Deshpande, S. Labour Issues in India: Challenges and Policies. New Delhi: Sage Publications, 2015.
10. Ministry of Labour & Employment, Government of India. Annual Report on Employment and Wages, 2022.
11. Singh, R. & Sharma, P. Occupational Health and Safety of Contract Workers in Thermal Power Plants. Journal of Labour Studies, 2021.
12. World Bank. Energy Sector Employment and Labour Policies in India, Washington D.C., 2020.