प्रकरण - ३

संशोधान पध्दती

१) मथळा/नाव

२) कामगार शिक्षण योजनेवर झालेले पूर्वीचे अभ्यास.

३) अभ्यासाचे हेतु

४) तथ्य संकलनाच्या पध्दती

५) सोईस्कर नमुना निवड

६) संशोधानाच्या वेळी आलेल्या अडचणी

७) पृथःकरण व स्पष्टीकरण

८) अहवाल लेखान

प्रकरण ३ रे

संशोधन पध्दती

प्रस्तावना-

शिक्षण हे व्यक्तीवर अन्य व्यक्तीकडून होणा-या संस्काराशी संबंधीत असून व्यक्तीच्या अंगीभूत व जन्मजात परंतु सुक्ष्म अशा शक्तींचा विकास घडवून आणते.

शिक्षणाचे व्यक्तीदृष्टया सामाजिक व राजकिय महत्व लक्षात घेतल्यास आपणास व्यक्तीच्या जीवनात शिक्षणाचे स्थान किती महत्वाचे आहे हे समजून येते. १९८१ च्या शिरगणतेनुसार भारतात साक्षरतेचे प्रमाण ४५.७८ टक्के आहे.[१] तसेच भारतातील उद्योगधंद्यामध्ये काम करणा-या कामगारांचे निरक्षरतेचे प्रमाण ७२ टक्के आहे.[२] भारतातील कामगारांची शिक्षणाबाबतची ही परिस्थिती लक्षात घेऊन सर्व सामान्य कामगारांना आपल्या उद्योगधंद्याविषयीची कल्पना, आपल्या राष्ट्रीय व नागरिकत्वाच्या जबाबदा-या, आपले हक्क व कर्तव्यांची जाणीव, कामगार संघटने विषयीची माहीती व आवश्यकता, इत्यादी विषयीचे ज्ञान व्हावे या हेतून १६ सप्टेंबर १९५८ रोजी केंद्रिय कामगार शिक्षण मंडळाची स्थापना करुन कामगार शिक्षण योजनेची सुरुवात केली व कामगारांना त्यांच्या दैनंदिन व्यवहारात उपयुक्त असे शिक्षण देण्याचे कार्य केंद्रिय शिक्षण मंडळाने सुरु केले आहे.

सोलापूर शहर हे कामगारांचे शहर म्हणून ओळखले जाते. सोलापूर शहरात तीन कापड गिरण्या आहेत तीन गिरण्यांतून ११,८४५ कामगार काम करतात[3] व त्या गिरण्यामधून प्रामुख्याने कापडाचे उत्पादन केले जाते. सोलापूर शहरातील

---

१. Bhagoliwal, T.N. : Economics of Labour and Industrial Relations. p.39 (English)

२. Ibid. : p.39

3. Record, Employment Exchange Office, June ending quarterly report.

नरसिंग गिरजी मिल ही एकूण ४००० पेक्षा अधिक कामगार असलेली गिरणी आहे. कामगार शिक्षण योजनेचे महत्व लक्षात घेऊन या मिलच्या व्यवस्थापनाने २४ जानेवारी १९६६ पासून कामगार शिक्षण योजनेच्या अंमलबजावणीस सुरुवात केली. गेल्या २२ वर्षात नरसिंग गिरजी मिलने ७० कामगार शिक्षण वर्ग घेतलेले आहेत. प्रत्येक वर्गात ४० कामगारांची निवड केली जाते. अपरिहार्य कारणांमुळे कांही कामगार शिक्षण वर्ग पूर्ण करु शकत नसले तरी कामगार शिक्षण योजनेचा २५०० कामगारांनी फायदा घेतलेला आहे.

ही कामगार शिक्षण योजना आहे त्याहीपेक्षा योग्य प्रमाणात चालवणे आवश्यक आहे व त्या दृष्टीने कामगार शिक्षण योजनेत सुधारणा घडवणे आवश्यक आहे असे रॉयल आयोगाने निदर्शनास आणले आहे.[४] व या योजनेत कोणत्या प्रकारचे बदल करता येतील या दृष्टीने संशोधन करणे आवश्यक आहे म्हणून या संशोधनास थोडयाफार प्रमाणात हातभार लावावा या दृष्टीने संशोधकाने हा विषय निवडला आहे.

१) मथळा / नाव (Title)

" सोलापूर शहरातील नरसिंग गिरजी मिलमधील कामगार शिक्षण योजनेचा समाजशास्त्रीय अभ्यास. "

२) कामगार शिक्षण योजनेवर झालेले पूर्वीचे अभ्यास
(Study of the related literature)

यादवाड एस.बी.यांनी समाजकार्य विभाग, कर्नाटक विद्यापीठात १९६६ साली "Implementation of Workers' Education Scheme" या विषयावर सादर केलेल्या शोधप्रबंधाचा सारांश पुढील प्रमाणे-[५]

---

४. Quoted by Saxena, R.C. : Labour Problems and Labour Welfare, p.377 (English)

५. Ramchandran, P.(Ed.) Select student Research Abstract in Social Work (1961-75) p.327 (English)

कामगार शिक्षक व शिक्षित कामगार यांच्या स्वतंत्र मुलाखती अनुसूचीद्वारे घेऊन तथ्य संकलन केले आहे. ८ संस्थातील १८ कामगार शिक्षक व ६६० शिक्षित कामगार, यापैकी १८ कामगार शिक्षक व १० टक्के शिक्षित कामगारांचा अभ्यास केला आहे. दुस-या एका अनुसूचीद्वारे प्रादेशिक संचालकाची मुलाखत घेतली आहे. १९६५ पर्यंत ३ वर्ग घेतले गेले व त्यामधून फक्त ३६ कामगारांना शिक्षण देण्यात आले होते. कारण कामगार संघटना व मालकांकडून अपेक्षित सहकार्य मिळाले नाही. कामगार शिक्षक प्रशिक्षणासाठी निवडताना कामगारांस संघटनाकडून पुरस्कृत केलेले व उच्च शैक्षणिक पात्रता असणा-यांना प्राधान्य देण्यात आले होते. परंतु कामगारांकडून चांगला प्रतिसाद न मिळाल्यामुळे शैक्षणिक पात्रता शिथील करण्यात आली. तरी सुध्दा प्रत्येक वर्गात (Courses) २५ पेक्षा जास्त कामगार येऊ शकले नाहीत. १८ कामगार शिक्षकांपैकी १४ कामगारांनी संबंधीत कामगार संघटना मार्फत अर्ज केलेल्यापैकी ४ कामगार प्राथमिक शिक्षण घेतलेले, १० कामगार माध्यमिक शिक्षण घेतलेले, व ४ महाविद्यालयीन शिक्षण घेतलेले होते. ८३ टक्के पेक्षा जास्त कामगार ३० ते ४० या वयोगटातील होते. ९० टक्के कामगार शिक्षक हे कामगार संघटनेचे सदस्य होते व त्यांनी प्रशिक्षणानंतर कामगार संघटनांच्या कार्यात जास्त प्रमाणात रस घेतला. जे प्राथमिक शिक्षण घेतलेले होते. अशा कामगारांना विषयांचे आकलन होऊ शकले नाही. सुमारे ७८ टक्के कामगारांना कामगार कायद्याबद्दल अधिक माहिती जाणून घेण्याची इच्छा होती. २/३ कामगार शिक्षकांनी स्थानिक पातळीवर वर्ग (class) चालवून ६६० कामगारांना ३२ वर्गातून (batch) शिक्षण दिले. कामगार शिक्षणासाठी आवश्यक त्या सुविधा उपलब्ध करून दिल्या, कांहीना तर वही, पेन, पेन्सील इत्यादी वस्तू मोफत पुरवल्या. ज्या ठिकाणी मालकांनी शैक्षणिक साधने, वह्या व पेन्सील पुरवल्या नाहीत अशा ठिकाणी

प्रादेशिक केंद्राने त्या पुरवल्या अशा प्रकारची मदत कामगार संघटनांनी केली नाही• कामगार संघटनांनी वर्ग आयोजित केल्याची एकच घटना आहे•

सुमारे ४० टक्के कामगार शिक्षकांना स्वत:च्या अपु-या शैक्षणिक पार्श्वभूमी मुळे कामगार शिक्षण वर्गात शिकवण्यात अडचणी येऊ लागल्या• सर्वांनाच उजळणी वर्गाची गरज भासू लागली• आणि सर्वानुमते ही योजना खरोखरच ध्येयाकडे वाटचाल करत आहे, असे वाटू लागले• बहुसंख्य कामगार हे २०-२९ या वयोगटातील होते• माध्यमिक पर्यंत शिक्षण घेतलेले व कामगार शिक्षण वर्गात जाण्यापूर्वी कामगार संघटनेचे सदस्य होते• ७० टक्के कामगार वर्गात नियमित हजर रहात होते व त्यांना विषय समजत होते• गैरसोयीची वेळ, कंटाळलेपणा व द्रव्य प्राप्ती होत नसल्यामुळे इतर कामगार गैरहजर रहात होते• सर्व कामगारांच्या मते शिकविण्यासाठी चर्चात्मक पध्दती उत्तम आहे व ३ महिन्याचा कालावधी हा समाधानकारक नाही अथवा अपूरा आहे• ५० टक्के पेक्षा जास्त कामगांराची कायद्याविषयी शिकण्याची इच्छा जास्त होती• ११ टक्के मालकांच्या व कामगार संघटनांच्या मते कामगार शिक्षण योजना उपयोगाची नाही• सर्व कामगारांकरीता ही योजना सक्तीची केली तर योजनेचे उद्दिष्ट साध्य होण्यास नक्कीच मदत होईल आणि जो पर्यंत कामगार संघटना बळकट होत नाहीत तो पर्यंत शासनाने या योजनेची अंमजबजावणी करावी•

२) हसन, एन•एम• यांनी, Post Graduate Institute of Social Work, Kalamassery, Kerala या संस्थेत " A Regional Centre Workers Education Scheme " या विषयावर सादर केलेल्या शोधप्रबंधाचा सारांश पुढील प्रमाणे• [६]

६• Ramchandran, P.(Ed.) : Op.Cit p.328

कामगार शिक्षण योजनेचे कार्यक्रम व या योजनेमध्ये होणारी सुधारणा याविषयी कामगारांची प्रतिक्रिया जाणून घेण्याकरीता सदर विषय निवडला. एका केंद्रातील ५० वर्गातून प्रशिक्षित झालेल्या कामगारापैकी १० वर्गाची (unit) निवड केली होती. प्रत्येक वर्गातून १ कामगार शिक्षक, २ प्रशिक्षित कामगार, ३ अप्रशिक्षित कामगार अशी सहा जणांची निवड केली होती. अशा प्रकारे ६० कामगारांची निवड केली होती. केंद्रात प्रशिक्षण घेत असलेल्या १० कामगारांचा समावेश केला होता. प्रशासकिय अधिकारी कामगार शिक्षण योजनेचे आयोजन करतो, १६ सदस्यांची समिती तयार करून कामगार प्रशिक्षणासाठी त्यांचा वापर करतो. स्थानिक कामगार प्रशिक्षणाचे मुल्यमापन करून शिफारस करणे, योजना सुधारण्याकरीता मालक व कामगार युनियन यांचे सहकार्य घेणे आणि कामगार शिक्षकाच्या अभ्यासक्रमासाठी उमेदवारांची निवड करणे इत्यादी मुख्य कार्ये समितीची आहेत. कर्मचाऱ्यात प्रादेशिक संचालक आणि शिक्षणाधिकारी असतात. शिक्षणाधिकारी कामगार शिक्षकासाठी वर्ग घेतो. व्याख्यानाची तयारी करणे व व्याख्याने देणे, सामूहीक चर्चा, वादविवाद आणि दृकश्राव्ये साधने आणि खेळाची साधने, सिनेमा, स्थानिक भेटी व अध्ययन सहली आयोजित करणे इत्यादी कामे शिक्षणाधिकारी करतो. तो कामगाराकरीता परीक्षा घेण्याचे काम आणि कामगाराकरीता तक्ते व आलेख तयार करणे आणि प्रशिक्षितांकरीता अध्ययन साहित्यांची तयारी करणे इत्यादी. कामगार संघटना, कामधंदा आणि वेतन, विविध कामगार समस्या, औद्योगिक संबंध व नागरिकत्व इत्यादी विषयांचा अभ्यासक्रमामध्ये समावेश केलेला आहे. एका वर्गात पूर्ण वेळ अभ्यासक्रमासाठी ३ आठवड्याच्या कालावधीसाठी अथवा अर्धवेळ अभ्यासक्रमासाठी ३ महिन्याच्या कालावधीसाठी २०-२५ कामगारांना प्रवेश दिला जातो. प्रशिक्षणाच्या प्रत्येक भागाच्या पूर्ण झालेल्या अभ्यासक्रमाचा

पाठपुरावा शिक्षणाधिकारी करतो. प्रादेशिक केंद्रातून निवडलेल्या १० कंपन्यामधून ८६ वर्गातून (batches) २०४२ कामगारांना प्रशिक्षित केले होते. बहुसंख्य निवेदकांच्या मते त्यांची हक्क आणि कर्तव्ये समजणे, विविध कामगार समस्या, कामगार कायदे हे समजण्यासाठी कामगार शिक्षणाची मदत झाली आणि राष्ट्रीय विकासातील कामगारांची भूमिका आणि कामगार संघटना बलवान व परिणामकारक होण्यासाठी आणि औद्योगिक संबंध चांगले राखण्यासाठी कामगार शिक्षणाचे महत्व काय आहे याची जाणीव झाली. बहुसंख्य कामगारांच्या मते कामगार शिक्षकांची गुणवत्ता ही कमीत कमी शैक्षणिक पात्रतेची ठरवावी, स्थानिक प्रादेशिक पातळीशी निगडित असा अभ्यासक्रम असावा आणि कामगार शिक्षकाकरीता राहण्याची व जेवणाची सोय होण्याकरिता मासिक भत्त्यामध्ये वाढ केली पाहीजे.

३) बराह, बी.सी. यांना टाटा सामाजिक विज्ञान संस्था, मुंबई येथून मुंबई विद्यापीठात १९७० साली " आसाम मधील कामगार शिक्षण योजना" (Workers' Education Scheme) या विषयावर सादर केलेल्या शोधप्रबंधाचा सारांश पुढील प्रमाणे:[७]

सदरच्या अध्ययनासाठी एका प्रादेशिक केंद्राची निवड केली होती. आणि ३१ निवेदकांची पुढील प्रवर्गात (Categories) विभागणी केली होती शिक्षणाधिकारी-३, प्रशिक्षण वर्गातील कामगार शिक्षक १०, स्थानिक पातळीवर वर्ग घेणारे कामगार शिक्षक १०, प्रशिक्षणार्थ्यांना पुरस्कृत केलेले मालक-४, आणि कामगार युनियनचे नेते-४. प्रादेशिक केंद्रापासून ४० मैलाच्या आसपास असलेल्या स्थानिक पातळीवरील वर्गाचा पायाभूत आधार धरून शेवटच्या तीन प्रवर्गातील निवेदकांची निवड केली होती. प्रत्येक कामगार शिक्षकांनी एक अथवा दोन स्थानिक पातळीवर कामगारांचे वर्ग घेतले

---

७. Ramchandran, P. (Ed.) : Op.Cit p.329

होते. मालकांनी प्रशिक्षित कामगार शिक्षकांच्या मदतीने कारखान्याच्या परिसरात वर्ग घेतले. योजनेची ध्येये आणि उद्दीष्टे कामगार नेत्यांना समजली होती. मुलाखात अनुसूची व हितसंबंधीत समूहांच्या चर्चेच्या साह्याने तथ्य संकलन केले होते.

शिक्षणाची गरज पूर्ण करण्याच्या प्रवृत्तीमुळे कामगार शिक्षक या योजनेकडे अनुकूल झाले होते. परंतु कामगार शिक्षणाचा कालावधी तिन महिन्यापर्यंत वाढविला पाहिजे. कामगारांचा योजनेकडे पाहण्याचा दृष्टीकोन बदलण्याची आवश्यकता आहे असे वाटते. वैयक्तिक प्रश्नामुळे कामगार शिक्षण वर्गातील कामगारांची उपस्थिती अल्प प्रमाणात होती असे मत आहे. गैरहजेरीचे प्रमाण कमी होण्यासाठी उपाय म्हणून पैशाच्या अथवा वस्तुच्या स्वरूपात प्रेरके incentive द्यावीत अशी सुचना केली होती. कामगार आराम आणि मान्यताप्राप्त सहकारी संस्था, मालक व कामगार संघटनामध्ये कामगार शिक्षण योजनेचा भविष्यकाळ उज्वल आहे. परंतु यासाठी योग्य तरतुदींचे व हिंदी अथवा प्रादेशिक भाषेमधून शिक्षण देण्याविषयी बदल झाला पाहिजे. कामगार शिक्षण योजनेविषयी मालकांचेही मत अनुकूल होते. योजनेशी संबंधित पारिभाषिक संकल्पनांचे अनुकरण करावे अशा मालकाकडून सुचना आल्या. कामगार शिक्षक, मालक, व कामगार संघटना यांचे कंपनीशी चांगले संबंध राहण्यासाठी ही योजना उपयुक्त आहे. कामगार संघटनेच्या बाबतीत कामगार शिक्षकांमध्ये पुष्कळसा बदल झाला आहे असे कामगार नेत्यांच्या निरीक्षणावरून वाटते. सध्याच्या अभ्यासक्रमामध्ये सुधारणा करून त्यामध्ये कामगार संघटनेविषयीचे जास्तीत जास्त प्रकरणांचा समावेश करावा, प्रादेशिक समितीवर जास्तीत जास्त कामगार संघटनांचे प्रतिनिधी असावेत नियमित

६ तासाचा एक महिन्याचा कालावधी स्थानिक पातळीवरील वर्गासाठी असावा अशी कामगार नेत्यांची अपेक्षा आहे.

४) बेंगारी एस. एफ. यांनी समाजकार्य विभाग, कर्नाटक विद्यापीठात १९७२ साली "कामगार शिक्षण योजनेचा परिणाम" (Impact of Workers' Education Scheme) या विषयावर सादर केलेल्या शोधप्रबंधाचा सारांश पुढीलप्रमाणे.[८]

सदरच्या अध्ययनासाठी मुख्यालयात असलेले कामगार शिक्षकांपैकी ५० टक्के कामगार शिक्षक, ६ टक्के प्रशिक्षित कामगार आणि ६ औद्योगिक संस्थांचे प्रतिनिधी, १० पैकी ५ सक्रीय कामगार संघटनेचे पदाधिकारी, यांच्या विविध अनुसूचीद्वारे मुलाखती घेतल्या. कामगार शिक्षक प्रशिक्षणासाठी विविध हेतू बाळगून गेलेले होते. त्यातील महत्वाचा हेतू आदर्श कल्पनांचा होता. अतिशय अल्प कामगार शिक्षक कामगार शिक्षित करणे, चांगल्या संघटना बनवणे, त्याचबरोबर कामगार संघटना बळकट करण्याच्या हेतूने प्रशिक्षणासाठी गेले होते. कांही अल्प कामगारांनी आकर्षक मोबदला मिळेल या हेतूने प्रशिक्षण घेतले. प्राथमिक व माध्यमिक पर्यंत शिक्षण झालेल्या कामगार शिक्षकांना हे शिक्षण फक्त अवघड वाटतेच असे नाही तर स्थानिक पातळीवरील वर्गात शिकवताना अनेक अडचणी येतात. दोन्ही पातळीवर पदवीधर कामगारच यशस्वी होईल. कामगार शिक्षकांनी व्यवस्थापकाकडून अधिक आणि चांगल्या सुविधांची अपेक्षा केली परंतु त्यांनी कामगार संघटनाकडून तशा प्रकारची अपेक्षा केली नाही. ३५ टक्के कामगारांना वर्गात जे शिकवले गेले ते समजले नाही कारण संपादन करणेस मोठे कौशल्य लागणारा अभ्यासक्रम (Course) निकृष्ठ दर्जाचे शिकवणे आणि त्याचप्रमाणे आवडीने सहभागी होण्याचा अभाव. परंतु

---

८. Ramchandran, P.(Ed.) : Op.Cit. p.330

ज्यांनी आवडीने भाग घेतला त्यांनी योजना लोकप्रिय केली• कामगार संघटनांच्या जबाबदा-या व उद्योगधंद्याकडे पाहण्याच्या दृष्टीकोनात बदल झालेला दिसून येत नाही•

बहुसंख्य कामगार शिक्षक हे कामगार संघटनेचे पदाधिकारी आहेत• परंतु ते कामगार संघटना परिणामकारक करू शकले नाहीत• मालकांनी सर्वतोपरी सहकार्य केलेले असले तरी कामगारांच्या दृष्टीकोनात बदल झालेला दिसून आला नाही• कांही अल्प लोकांच्या मते कामगार शिक्षण योजना स्थानिक पातळीवरील औद्योगिक संबंधाचा प्रश्न सोडवण्यास मदत होईल म्हणून कामगार शिक्षण वर्गात प्रवेश घेतला• सामूहिक मुलाखतीच्या माध्यमाद्वारे असे आढळून आले की, सुशिक्षित कामगारांना प्रशिक्षणासाठी पुरस्कृत करावे आणि कामगार शिक्षणाधिका-यांनी वर्गात वेळोवेळी भेटी देऊन कामगार शिक्षकांना मार्गदर्शन करावे तसेच सोपे साहित्य मोफत उपलब्ध करुन द्यावे• कामगार शिक्षकांना व कामगार नेत्यांना ही योजना सक्तीची असावी तर मालकांनी ही योजना ऐच्छिक असावी असे मत व्यक्त केले•

५• आनंद शेट्टी, एन• यांनी School of Social Work, Mangalore येथे १९७४ साली "Employers Opinion Regarding Workers' Education Scheme' या विषयावर सादर केलेल्या शोधप्रबंधातील सारांश पुढील प्रमाणे•[१]

कामगार शिक्षक प्रशिक्षणासाठी पाठवलेल्या ३२ मालकांपैकी २० मालकांना निवडून त्यांच्या मुलाखत अनुसूचीच्या मदतीने मुलाखती घेतल्या• बहुसंख्य मालकांच्या मते कामगार शिक्षण योजना ही पुढील कार्यक्रमाबाबत अयशस्वी झाली आहे• कामगार

१• Ramchandran, P.(Ed.) : Op.Cit. p.331

BARR. BALASAHEB KHARDEKAR LIBRARY
SHIVAJI UNIVERSITY, KOLHAPUR.

संघटनेच्या कार्यामध्ये सहभाग घेणेची कामगारांची तयारी कामगारांमधून नेतृत्वाचा विकास, व्यवस्थापकांच्या अडचणीची व कामगार संघटीत होऊन त्यांचे हक्क व कर्तव्यांची जाणीव, गैरहजेरीच्या प्रमाणाविषयी आणि योग्य शिस्तीच्या व उत्पादकतेविषयी कामगारांची अपूरी तयार आहे• सदोष अंमलबजावणीच्या अभावामुळे योजनेस अल्प प्रतिसाद मिळाला आहे त्यास सर्वस्वी कामगार शिक्षण योजनाच जबाबदार आहे• तथापी कामगार शिक्षणासंबंधीत योजनेने समाधानकारक कार्य केले आहे• व सद्य परिस्थितीत प्रशिक्षणासाठी उपयोगात आणली जाणारी साधने व तंत्रे ही चांगली. आहेत• याशी बहूसंख्य मालक सहमत आहेत•

६• अग्रवेल, के• यांनी समाजकार्य विभाग, बेंगलोर विद्द्यापीठात १९७४ साली बेंगलोरमधील कामगार शिक्षण योजनेचा परिणाम (**Impect of Workers' Education Scheme in Bangalore**या विषयावर सादर केलेल्या शोधप्रबंधातील सारांश पुढीलप्रमाणे[१०]

वैयक्तीक व्यवस्थापन, कामगार संघटनेचे नेते, कामगार शिक्षक आणि कामगार यांच्या कामगार शिक्षण योजनेच्या परिणामाविषयी मते जाणून घेणेसाठी निरनिराळे चार प्रश्नसंच तयार करून प्रत्येक समूहाला पाठवून दिले• कामगार शिक्षण कार्यक्रमाची ज्या ५० औद्द्योगिक संस्थांनी अंमलबजावणी केली अशा संस्थापैकी सार्वजनिक व खाजगी क्षेत्रातून २५ संस्थांची निवड केली• ७० व्यवस्थापन, २० कामगार संघटनांचे नेते, ७० कामगार शिक्षक आणि १०० कामगार यांची नमुना निवडीसाठी निवड केली• बहुसंख्य व्यवस्थापकांच्या मतानुसार कामगार शिक्षणाचे कार्य योजनेच्या उद्दिष्टांच्या मार्गानुसार होत आहे• कामगार शिक्षण कार्यक्रमामध्ये कामगार नेत्यांचे गुण व कामगार

१०• Ramchandran, P.(Ed.) : Op.Cit. p.331

संघटनेच्या कार्यक्रमाविषयीचा वाखण्याजोगा (Tremendours) परिणाम झालेला आहे असे वाटते. कामगार शिक्षण योजना अर्थपूर्ण व जोमदारपणे अंमलात आणण्यासाठी रचनात्मक कामगार शक्तीची गरज आहे. जर कामगार संघटनेची व्यावसायिक स्थिती व संस्थेतील औद्योगिक संबंध सुधारण्यासाठी कामगार शिक्षण मिळवणे आवश्यक आहे. कामगार शिक्षणासंबंधीचे सर्व वर्गाकरता योग्य साहित्य उपलब्ध नसले तरी बहुसंख्य प्रशिक्षित कामगार शिक्षण कार्यक्रमाविषयी समाधानी आहेत. चांगले कामगार संघटनांनी कामगार शिक्षणाकडे आकर्षित झाले. पाहिजे. तसेच कामगार शिक्षणामुळे कौटुंबिक जीवनाची जाणीव ही व्यापक झाली आहे.

७. नंबीयार के.यू. यांनी Madras School of Social Work, Madras या विद्यापीठात 'Workers' Education Scheme in a textile Mill, Madras. या विषयावर सादर केलेल्या शोधप्रबंधातील सारांश पुढीलप्रमाणे[११]

इ.स. १९६९ पर्यंत कामगार शिक्षण योजनेसाठी प्रशिक्षण घेतलेल्या १000 कामगारांपैकी दिवसपाळीतील ५0 कामगार मुलाखतीसाठी निवडले कामगार शिक्षकांच्या सुचनेनुसार विशेषता ४0-४९ या वयोगटातील बहुसंख्य कामगारांनी कामगार शिक्षण कार्यक्रमात भाग घेतला होता. शिक्षण कार्यक्रमाविषयी आवड असणा-या ४0 वर्षाखालील कामगारांनीही भाग घेतला होता. कारखान्यांनी आयोजीत केलेल्या कामगार शिक्षण वर्गाची जागा जवळ होती. बहुसंख्य कामगारांच्या मते विषय सोपे व उपयोगी होते. शंका आलेल्या प्रश्नाविषयी बहुतेक कामगारांनी त्यांच्या शंका वर्गात विचारून शंका निरसन केल्या तसेच पुस्तके वाचून त्यांच्या शंका निरसन झाल्या. कामगारांची गैरहजेरीची वृत्ती आणि कामगार व व्यवस्थापन यांच्यातील औद्योगिक कलह

११. Ramchandran, P.(Ed.) : Op.Cit. p.331

सोडविण्याची सामूहीक करार ही चांगली पध्दत आहे. कामगार शिक्षण वर्ग पूर्ण केल्यानंतर कामगार संघटनांच्या सभेमध्ये भाग घेत होते म्हणून कामगार नेते समाधानी होते. बहुसंख्य कामगारांनी कामगारशिक्षक हे योग्य माहिती नसलेले होते अशी तक्रार केली. व्यवस्थापनास आवड नसल्यामुळे अनेक व्यवस्थापकांनी या योजनेची अंमलबजावणी करण्याचे बंद केले आहे. असे बहुसंख्य कामगारांचे म्हणणे आहे. संपूर्ण कार्यक्रम उपयोगाचे होते आणि कामगार शिक्षण योजना यशस्वी झाली आहे कारण कामगारांना अधिकाधिक ज्ञान मिळाले, कामगार आणि त्यांच्या व्यक्तीमत्वात सुधारणा झाली असे बहुसंख्य कामगारांना वाटते. कामगार शिक्षणाने कामगारांना कामगार संघटनेच्या कार्यात भाग घेणेस धैर्यप्राप्त करून दिले आहे.

प्रस्तुत <u>अभ्यासाचे हेतु</u>

कामगार शिक्षण योजनेच्या अभ्यासाचे हेतु पुढीलप्रमाणे आहेत. :

१) नरसिंग गिरजी मिलमध्ये सुरु असलेल्या कामगार शिक्षण योजनेचे मुल्यमापन करणे.

२) नरसिंग गिरजी मील मधील कामगार शिक्षण योजना चालवण्यात येणा-या अडचणींचे विश्लेषण करणे.

३) नरसिंग गिरजी मिलमधील कामगार शिक्षण योजना अधिक चांगल्याप्रकारे राबवण्यासाठी आवश्यक त्या सूचना देणे.

सदर कामगार शिक्षण योजना गेल्या ३० वर्षापासून राबवली जात आहे. गेल्या ३० वर्षात या योजनेविषयी कांही परिसंवाद घेण्यात आलेले आहेत तसेच कांही संशोधकांनी Ph.D., M.Phil आणि M.S.W. साठी आपले शोधप्रबंध विविध विद्यापीठात सादर केलेले आहेत. कामगार शिक्षण योजनेवर दरवर्षी कोटयावधी रुपयांचा खर्च होत आहेत. या योजनेचे व्यवस्थापक, कामगार नेते, कामगार, शिक्षण तज्ञ विचारवंत इत्यादींना महत्व पटलेले आहे. या योजनेवर जे संशोधनपर

अध्ययन झालेले आहे ते अतिशय अल्पप्रमाणात झालेले आहे. सदर संशोधकाने या विषयावरील अध्ययनात अल्प प्रमाणात भर घालावी या हेतूने सदर विषय निवडलेला आहे.

४) तथ्य संकलनाच्या पध्दती :

संशोधनासाठी आवश्यक असणारे तथ्य शोधून काढण्यासाठी संशोधकाने खालील प्रकारच्या तंत्रपध्दतीचा अवलंब केलेला आहे.

१) मुलाखात अनुसूची :-

तथ्य संकलनासाठी अनेक पध्दती आहेत. उदा. प्रश्नावली, मुलाखत, अनुसूची इ. अभ्यास विषयाच्या निगडित तथ्य संकलन कोणत्या व्यक्तीकडून करावयाचे आहे यावरुन पध्दतीचा उपयोग करावयाचा असतो.

मुलाखत अनुसूची ही पध्दत अशिक्षित अल्पशिक्षित अशा लोकांकडून अभ्यास विषयाशी संबंधीत तथ्यसंकलन करावयाचे असते त्यावेळेस वापरतात. सदरचा अभ्यास विषय हा मिल कामगाराशी संबंधीत आहे. मीलमधील बहुसंख्य कामगार अल्पशिक्षित व अशिक्षित आहेत. त्यामुळे संशोधकाने मुलाखत अनुसूची पध्दतीचा वापर केला मुलाखत अनुसूची पध्दतीमध्ये संशोधक निवेदकाकडे जाऊन स्वत: प्रश्न विचारुन निवेदकाने दिलेल्या उत्तराची नोंद करुन घेत असतो.

संशोधकाने मार्गदर्शकाशी विषयाच्या संदर्भात चर्चा करुन मुलाखत अनुसूची तयार केली व मार्गदर्शकाला दाखवून तिच्यामध्ये थोडयाप्रमाणात दुरुस्त्या करुन मुलाखत अनुसूची तयार केली व त्यानंतर छापून घेतली.

२) <u>निवेदकांच्या मुलाखती</u> :-

मुलाखत अनुसूची छापून घेतल्यानंतर सोईस्कर नमुना निवड (Accidental or Convenience Sampling) पध्दतीने कामगार शिक्षण वर्ग पूर्ण केलेल्या १२० कामगारांना संशोधकाने प्रश्न विचारुन स्वत: उत्तराची नोंद करुन मुलाखात अनुसूची भरुन घेतल्या. हे १२० कामगार शिकून गेलेल्या एकंदर १२०० कामगारांचे योग्य प्रतिनिधीत्व करतील असा भरवसा संशोधकाला वाटतो.

३) <u>समूह चर्चा</u> :-

१२० कामगारांच्या मुलाखत अनूसूची भरुन घेतल्यानंतर कांही कामगारांना एकत्रित करुन कामगार शिक्षण योजनेसंबंधी कामगारांच्या अपेक्षा, कामगारांना वर्गात सहभागी होण्यासाठी निर्माण होणा-या अडचणी कामगार शिक्षण योजनेविषयी कामगारांची मते इ. विषयी चर्चा केली.

४) <u>वैयक्तीक मुलाखत</u> :-

केवळ कामगारांची मुलाखत, त्याच्याशी समूह चर्चा करुन हा विषय पूर्ण होत नाही. त्यासाठी संशोधकांना या योजनेशी संबंधीत व्यक्तींच्या मुलाखती घेतल्या यामध्ये कामगार शिक्षणाधिकारी, कामगार नेते, कामगार शिक्षक, कामगार अधिकारी व व्यवस्थापक यांचा समावेश होतो.

५) <u>सोईस्कर नमुना निवड</u> -

अभ्यास विषयाच्या अनुरोधाने तथ्य संकलन करण्यासाठी संशोधन कर्त्यास निरनिराळ्या साधनांचा (Tools) उपयोग करावा लागतो. अस्तित्वात असलेल्या तंत्रापैकी संशोधकास विषयाशी संबंधीत तथ्यसंकलनासाठी उपयुक्त अशा साधनांचा वापर करावा लागतो.

सदरचा संशोधनाचा विषय हा मील कामगाराशी संबंधीत आहे. त्याच-प्रमाणे हा विषय गेल्या २२ वर्षात कामगार शिक्षण योजनांतर्गत वर्गात प्रशिक्षित झालेल्या कामगारांशी निगडित आहे. या योजनेत सहभागी झालेले सर्वच कामगार हे सध्या कामावर नाहीत कांहीजण सेवानिवृत्त झालेले आहेत. कांहीजण राजीनामा देऊन गेलेले आहेत. आजपर्यंत ७० कामगार शिक्षण वर्ग पूर्ण झालेले आहेत सुरुवातीच्या १० वर्गातील संपूर्ण कामगार आज कामावर नाहीत. हे १० वर्ग सोडून इतर ६० वर्गातील प्रत्येकी २ या सरासरीने १२० कामगार संशोधनासाठी निवडले आहेत व सोईस्कर नमुना निवड पध्दतीने १२० कामगारांची मुलाखत अनुसूची भरुन घेतली आहे.

सोईस्कर नमुना निवड पध्दतीत संशोधनकर्ता त्याच्या हाताशी येतील वा त्यास सोईस्कर वाटतील अशा व्यक्तींची नमुन्यासाठी संशोधकाने निर्धारित केलेल्या संख्येपर्यंत निवड करीत असतो.

सोईस्कर नमुना निवड पध्दती स्विकारण्याचे कारण

संशोधकाचा सदर संशोधनाचा अभ्यास विषय हा गेल्या २२ वर्षात कामगार शिक्षण योजनांतर्गत वर्गात प्रशिक्षित झालेल्या कामगारांशी संबंधीत आहे. प्रशिक्षित सर्वच कामगार सध्या कामावर असतील असे नाही. तसेच प्रशिक्षित कामगार विविध पाळयात व विविध विभागात विभागलेले आहेत. त्याचप्रमापे कामगारांचे कामाचे नुकसान होऊ नये, यासाठी संशोधकाने सोईस्कर नमुना निवड पध्दतीचा स्विकार करुन संशोधकाच्या हाताशी जे मिळतील अशा कामगारांची मुलाखती अनुसूची भरुन घेतली.

६) संशोधनाच्या वेळी आलेल्या अडचणी :-

सदर संशोधन करताना संशोधकाला अनेक अडचणी आल्या त्यातील महत्वाच्या अडचणी पुढीलप्रमाणे आहेत.

१) मीलमधील एकूण कामगारांच्या संख्येवरुन कामगारांच्या शिक्षणाची स्थिती संशोधकास जाणून घ्यावयाची होती पण मीलने तशी आकडेवारी ठेवलेली नाही•

२) कामगार शिक्षण वर्गात ७० वर्गातील प्रशिक्षित कामगारांपैकी आज एकूण किंती कामगार आहेत याचीही नोंद व्यवस्थापनाने ठेवली नाही व त्याचप्रमाणे कामगार शिक्षण योजनेच्या कार्यालयानेही नोंद ठेवली नाही•

३) सदर योजनेतील कामगारांच्या मुलाखती घेताना कामगार शिक्षण योजनेत भाग घेतला होता का? असे विचारले तर कोणीही होय म्हणत नव्हते त्यांना सहलीला गेला होता का असे विचारले असता होय म्हणत होते• म्हणजे त्यांना या योजनेत शिक्षकाच्या नावाने त्यांच्या वर्गात आपण जात होता का असे विचारावे लागत होते•

४) तसेच कामगारांना मुलाखतीचा उद्देश समजावून सांगून देखील ते मुलाखत अनुसूचीतील प्रश्नांची उत्तरे देण्यास टाळाटाळ करत होते• आपण या प्रश्नांची उत्तरे दिल्यावर संकट ओढवेल अशी भिती त्यांना वाटत होती•

संशोधकाला वरील अडचणीखेरीज इतरही अनेक अडचणी आल्या त्या अडचणीशी समायोजन हे संशोधकाला करावेच लागते•

७) <u>पृथ:करण व स्पष्टीकरण</u>

तथ्य संकलन पूर्ण झाल्यानंतर सर्व तथ्य संकलन मार्गदर्शकास दाखवले त्यानंतर मार्गदर्शकाच्या मार्गदर्शनानुसार कोड शिट तयार केले व कोडशिटावरुन मास्टरशिट (Master Sheet) तयार केले मास्टर शिटच्या अनुरोधाने सारण्या तयार करुन प्रत्येक सारणीचे विश्लेषण व स्पष्टिकरण करण्याचा प्रयत्न केला आहे•

८) अहवाल लेखन

संशोधनाचा अभ्यास विषय निवडून मुलाखत अनुसूचीद्वारे तथ्यसंकलन करुन त्यांचे विश्लेषण करुन त्याचे सारणीकरण केले म्हणजे संशोधकाचे कार्य संपत नाही. तर संशोधनाचा अहवाल लिहून हातावेगळा केल्याखेरीज संशोधन कर्त्याच्या कार्याची इतिश्री होत नाही. संशोधनाची इतिश्री अहवाल लेखनाने होत असते व आशय विश्लेषण व अर्थशोधन झाल्यानंतर अभ्यास विषयाच्या स्वरुपापासून ते त्या संबंधीच्या निष्कर्षापर्यंतची माहिती सुसुत्र पध्दतीने शब्दांकित करणा-या क्रियेलाच अहवाल लेखन म्हणतात.[१२] भगीरथ प्रयत्न व प्रदीर्घ परीश्रम यातून संशोधकाने जमा केलेले ज्ञानाचे कण असतात. प्र. हंसराज यांचे या संदर्भातील मत अतीशय उद्बोधक ठरेल ते म्हणतात. " समाजाला केलेले परिणामकारक व हेतूपूर्वक निवेदन खारेखुरे अहवाल लेखन होय[१३]

अहवाल लेखनाचे उद्देश :-

अहवाल लेखनाचे उद्देश पुढील प्रमाणे आहेत.

१) ज्ञानाचा प्रसार करणे

सैध्दांतिक निष्कर्षाच्या माध्यमातून मिळालेल्या नविन ज्ञानाचा समाजात प्रसार करणे हा संशोधन अहवालाचा एक उद्देश आहे. ज्ञानाचा प्रसार जर योग्य प्रमाणात झाला नाही तर नवीन ज्ञानापासून लोक वंचित राहतील. तेव्हा ज्ञानवृध्दी हा संशोधन अहवालाचा मूलभूत हेतू असतो.

---

१२. नाडगोंडे, गुरुनाथ : सामाजिक संशोधन पध्दती पृ. २६०.
१३. तत्रैव पृ. २७०.

२) निष्कर्षाची यथार्यता अथवा परिचय करून देणे

संशोधकाने प्रस्थापित केलेल्या निष्कर्षाचा परिचय अहवालाच्या माध्यमातून समाजातील घटकांना करून देता येतो• त्यामुळे प्रस्थापित ज्ञानात नव्याने भर पडून त्यांची यथार्थता त्यांना पटते परिणामी ज्ञानाचा वापर करण्याची क्षमता वाढीस लागते•

३) सामान्यीकरणाची यथार्थता पडताळून पाहणे•

जोपर्यंत अहवाल संबंधित घटकांना सादर केला जात नाही तोपर्यंत सामान्यीकरणाची मौलिकता व यथार्थता स्पष्ट होऊ शकत नाही• सामान्यीकरणातील उणिवा अथवा दोष शोधून काढण्यासाठी त्याचप्रमाणे त्यांचे संस्करण करण्यासाठी सामान्यीकरणाची यथार्थता पडताळून पहावी लागते•

४) नविन संशोधन कार्याला चालना देणे

संशोधन अहवालावरुन नविन संशोधन-कार्याला चालना मिळू शकते• भविष्यकालीन संशोधनकार्याची रूपरेषा संशोधन अहवालामध्ये अंतर्भूत झालेली असते• संबंधित अभ्यास-विषयावर अथवा परस्परपूरक अभ्यास विषयावर अभ्यासकाने आपले संशोधन कार्य चालू ठेवावे अशी अपेक्षा व्यक्त केली जात असते• त्यामुळे अभ्यासकांना प्रोत्साहन देणे आणि त्यांना संशोधन कार्यात मार्गदर्शन करणे हा संशोधन अहवालाचा उद्देश ठरतो•

५) धोरण व उपाय ठरविणे

शासन, प्रशासक, विविध थरातील लोकांना संशोधन उपयुक्त ठरत असते. शासनाला प्रत्येक बाबतीत धोरण ठरवूनच वाटचाल करावी लागते. पण हे धोरण ठरविताना त्या विषयासंबंधीची संपूर्ण माहिती शासनाला असण्याचे अगत्याचे असते. एखाद्या समस्येच्या अहवालावरून समस्यासंबंधीचे धोरण ठरविता येते व त्यावर उपाय शोधाता येतो.

सदरचे संशोधन हे खालील प्रकरणात विभागले आहे.

१) कामगार शिक्षण योजनेचा इतिहास आणि कार्यपध्दती

२) नरसिंग गिरजी मिलसंबंधी माहिती

३) सामाजिक संशोधन पध्दती

४) तथ्य संकलनावर आधारित सारणी.

५) निष्कर्ष