

Estd Year:

2024



IIP: WORLD JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

VOLUME -1 , ISSUE - IV

October - December 2025



+ +
+ +
+ +

Editor-in- Chief

DR. S. S. MASKE



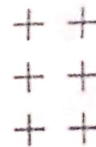
WWW.IIPUBLICATIONS.COM



ABOUT US

IIP: World Journal of Humanities and Social Sciences (IIP: WJHSS) is an international, peer-reviewed, open access journal that publishes original research, reviews, case studies, and conference papers in the fields of humanities and social sciences. It welcomes interdisciplinary work across subjects like sociology, psychology, education, literature, law, history, economics, and more. Published by Imaginative Ink Publications, the journal provides a platform for global scholars to share impactful research and promote academic dialogue. With a commitment to open access, ethical publishing, and scholarly excellence, IIP: WJHSS ensures wide visibility and accessibility of all published work.

 IIP: WJHSS



WWW.IIPUBLICATIONS.COM



Sr. No.	Title of Paper	Author Name(s)	Pages
24	The Impact of Digital Economy on Financial Inclusion: A Study	Dr. Prema A. Yadav, Dr. Rajesh S. Gavil	1003-1007
25	Exportable Grape Cultivation in Hilly Area: A Case Study of Hivre and Palshi Villages of Khanapur Block in Sangli District	S. S. Harugade	1008-1011
26	Effects of AI Application on the Demand of Human Resources in Trade and Services	M. B. Rathod	1012-1023
27	The Digital Economy and Its Role in Reshaping Financial Policies	Mr. Shabbir Chand Nalband	1024-1028
28	Green Finance Strategies for Climate-Smart Agriculture in the G20 Countries	G. G. Pawar, S. R. Mujawar	1029-1035
29	An Analysis of the Indian Rupee's Fluctuations: Factors Behind its Depreciation from the 2000s to the Present	Mohammed Hussain S. Z.	1036-1042
30	भारतातील सर्व समावेशक वृद्धी आणि दारिद्र्य निमूलन	डॉ. मंगल नागोराव मारकड	1043-1047
31	बीड जिल्ह्यातील कुटुंबाचा आरोग्यावरील खर्च प्रवृत्तीचा चिकित्सक अभ्यास	डॉ. सुजिल अंबळणी गोंड	1048-1058
32	रोकडविरहित व्यवहारांचा ग्रामीण व शहरी भारतातील तुलनात्मक अभ्यास	श्री. नांदु भैय्यालाल मावस्कर	1059-1065
33	भारतातील संत्रा उत्पादन : संधी व आव्हाने	डॉ. लक्ष्मण रामभाऊ म्हस्के, सावन किसन राठोड	1066-1077
34	भारतातील अन्न-सुरक्षिततेमध्ये सार्वजनिक वितरण प्रणालीच्या भूमिकेचा अभ्यास	डॉ. सोमनाथ वसंतराव पाटील, देक्षिदास सोमिनाथ चेपटे	1078-1084
35	जागतिक पुरवठा साखळीत भारताची उदयोन्मुख भूमिका (कोविडनंतरची परिस्थिती)	M. R. Hake	1085-1093
36	अर्थसंकल्पीय तरतुदी आणि महाराष्ट्र राज्याचा ग्रामीण विकास व वित्तीय समावेशन	डॉ. शिवाजी नामदेव झांझूरणे	1094-1102
37	आदिवासी समाजातील स्त्रियांच्या शैक्षणिक समस्यांचे अध्ययन	T. R. Mahale, M. B. Kamble	1103-1107
38	Digital Economy and Financial Inclusion: A Comprehensive Study	Mr. Kashinath Shivaji Gangode, Dr. Namdeo Sonu Sabale, Dr. Gorakshnath Kacharu Sanap	1108-1111
39	To Analyze the Break-Even Point and Profitability Timeline for Both Options	Shweta Purusottam Zade, Dr. Ujwala Narkhede	1112-1117
40	Startup Opportunity in Personalized Nutrition Planning Based on Indian Diets	Prabodh Sudhakar Rao Patil, Dr. Nitin Vasant Rao Ganorkar	1118-1121
41	Agricultural Transformation and Rural Development	Mrs. Megha Nitin Mahadik, Dr. Kabir Pandurang Waghmare	1122-1130
42	Role of Solar Pumps for Sustainable Agriculture and Sustainable Environment in Satara District	Rupali M. Sonure	1131-1136
43	कोल्हापूर जिल्ह्यातील जयसिंगपूर शहरातील महावितरण (MSEDCL) मधील कंत्राटी कामगारांचा सामाजिक व आर्थिक स्थितीचा अभ्यास	V. J. Chavan, Dr. M. B. Desai	1137-1146
44	Green Extension for Promoting Sustainable Farming in India	Prof. (Dr.) A. K. Wavare, Dr. R. A. Mohite	2405-2409
45	भारतीय श्रमबाजारातील असंगठित क्षेत्र : वर्तमान स्थिती आणि भवितव्य	डॉ. अनिलकुमार कृष्णराव वाकरे, डॉ. रामचंद्र भारत कवितके	2410-2416
46	पर्यटनाचे भारताच्या आर्थिक विकासातील योगदान	डॉ. सतीश शामराव व्यवहारे	2417-2422
47	Trends of Urbanization in India	P. S. Patil	2423-2428
48	Empowering Women through Bakery Employment in Kolhapur: A Study of Work Conditions, Wages and Digital Opportunities	Deepali Sunil Koli, Dr. M. B. Desai	2429-2436
49	Linking Agriculture and Industry: The Role of Cooperative Estates in Kolhapur's Rural Transformation	Madhuri Shashikant Koli	2437-2441



IIP: WJHSS

IIPWorld Journal of Humanities and
Social SciencesAn Online Peer-Reviewed / Refereed Journal
Vol: 01 No. Issue IV, (October-December) (2025)
Impact Factor: IIFS: 5.75
ISSN: 3107-6661 (Online)**कोल्हापूर जिल्ह्यातील जयसिंगपूर शहरातील महावितरण (MSEDCL) मधील कंत्राटी****कामगारांचा सामाजिक व आर्थिक स्थितीचा अभ्यास**¹ कु. विश्रान्ती जांबीवंत चव्हाण, ² प्रो. डॉ. मधुरा बाबासाहेब देसाई¹संशोधक विद्यार्थी, शिवाजी विद्यापीठ कोल्हापूर²संशोधक मार्गदर्शक, राजश्री छत्रपती शाहू कॉलेज, कोल्हापूर**Article Info****Article History:**Received: 15th Dec 2025Accepted: 18th Dec 2025Published: 20th Dec 2025**Keywords:**सामाजिक सुरक्षितता, कंत्राटी
कामगार, प्रशासनाच्या सोयी, वेतन-
भत्ते, व्यवस्थापन, तांत्रिक कौशल्य,**ABSTRACT**

आजच्या जलदगतीने विकसित होत असलेल्या औद्योगिक व सेवा क्षेत्रात वीजपुरवठा ही मूलभूत गरज बनली आहे. महाराष्ट्र राज्य विद्युत वितरण कंपनी लिमिटेड (महावितरण) ही ग्रामीण भागापासून शहरी भागापर्यंत अखंड वीजपुरवठा करण्यासाठी कार्यरत असलेली प्रमुख शासकीय संस्था आहे. या संस्थेच्या दैनंदिन कामकाजात कंत्राटी पद्धतीने नियुक्त केलेल्या कामगारांचे योगदान मोलाचे आहे. विद्युत वाहिण्यांची देखभाल, मीटर तपासणी, तांत्रिक बिघाड दुरुस्ती, विल वितरण इत्यादी अनेक जबाबदाऱ्या हे कामगार पार पाडत असतात.

मात्र कंत्राटी पदावर कार्यरत असल्यामुळे त्यांची सामाजिक व आर्थिक सुरक्षितता मात्र अपेक्षितकी स्थिर नसते. अनियमित रोजगार, मर्यादित वेतन, सुरक्षिततेची कमी साधने, आरोग्यविमा किंवा सामाजिक सुरक्षा योजनांचा अभाव, दीर्घ कामाचे तास आणि कामातील जोखीम यामुळे त्यांच्या जीवनमानावर धेट परिणाम होतो. कुटुंबाच्या आर्थिक नियोजनापासून मुलांच्या शिक्षणापर्यंत व सामाजिक प्रतिष्ठेपर्यंत अनेक समस्या त्यांच्या दैनंदिन आयुष्याचा भाग बनतात.

विशेषतः कोल्हापूर जिल्हा हा भौगोलिक व औद्योगिकदृष्ट्या महत्त्वाचा असल्याने येथे विद्युत वितरणाचे प्रमाण आणि कामाचा व्याप मोठा आहे. त्यामुळे या जिल्ह्यातील महावितरणच्या कंत्राटी कामगारांच्या सामाजिक-आर्थिक परिस्थितीचा अभ्यास करणे अत्यंत आवश्यक ठरते. या अभ्यासातून त्यांच्या जीवनमानाचे वास्तव समोर येईल तसेच सरकार, महावितरण व समाज या तिन्ही पातळ्यांवर सुधारणा करण्यासाठी योग्य सूचना देणे शक्य होईल.

कंत्राटी कामगारांचे प्रश्न समजून घेताना त्यांच्या कार्यपरिस्थितीचा अभ्यास, वेतनव्यवस्था, सामाजिक सुरक्षितता, आरोग्य सुविधा, कामातील धोके, रोजगाराचे सातत्य, तसेच त्यांच्या कुटुंबाच्या जीवनमानाचा सखोल विचार करणे आवश्यक आहे प्रस्तुत संशोधनामध्ये वास्तव उलगडून दाखवण्यासोबतच भविष्यातील सुधारणा व धोरणांना दिशा देण्याचा प्रयत्न करत आहे.

या अनुषंगाने कंत्राटी कामगारांच्या हक्काचे संरक्षण, सुरक्षित कार्यपद्धती आणि स्थिर आर्थिक जीवन घडवण्यास मदत होईल.

Plagiarism Check Report:

Date of Report: Dec 17, 2025

Similarity Index: 3%

Remarks: No significant matching text. All citations and matches are properly referenced. The manuscript is considered original.

Copyright © 2025 The Author(s). This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

How to Cite: Chavan, V. J., & Desai, M. B. (2025). कोल्हापूर जिल्ह्यातील जयसिंगपूर शहरातील महावितरण (MSEDCL) मधील कंत्राटी कामगारांचा सामाजिक व आर्थिक स्थितीचा अभ्यास. IIP: World Journal of Humanities and Social Sciences (IIPWJHSS), 1(IV), 1137-1146.



प्रस्तावना -

महावितरण म्हणजेच (MSEDCL) ही महाराष्ट्र राज्यातील सर्वात मोठी वीज वितरण करणारी शासकीय कंपनी आहे. राज्यातील लाखो घरांना, उद्योगांना, शेतीला आणि विविध सेवांना सातत्याने व सुरक्षितपणे वीज पुरवठा करणे हे या संस्थेचे मुख्य कार्य आहे. या व्यापक आणि जबाबदारीच्या क्षेत्रात काम करताना अनेक तांत्रिक व गैर-तांत्रिक कामांसाठी कंत्राटी कामगारांची महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावत आहे. कंत्राटी कामगार हे महावितरणचे एक आवश्यक घटक आहेत. वीजपुरवठा दुरुस्ती, लाईन मॅटेनन्स, नवीन जोडण्या देणे, मीटर बसविणे, बिलिंग-वाचन, तक्रार निवारण तसेच आकस्मिक वादळ, पाऊस किंवा अपघाताच्या वेळी तात्काळ प्रतिसाद देण्याची अत्यंत जबाबदारी ही या कामगारांवर असते. रोजच्या जोखमीच्या परिस्थितीतही ते आपल्या कर्तव्याचा निभाव करून वीज व्यवस्थेचे व्यवस्थापन सुनिश्चित पणे करत आहेत. अलीकडील काळात कंत्राटी पद्धतीचे वाढते प्रमाण, व्यवस्थापना, वेतन-भत्ते, सामाजिक सुरक्षा, आरोग्य धोके आणि अपेक्षित सुविधांचा अभाव ही काही प्रमुख आव्हाने या कामगारांसमोर उभी आहेत. तरीही आपली व्यावसायिक कौशल्ये, तांत्रिक ज्ञान आणि सेवा वृत्ती यांच्या बळावर ते महावितरणच्या कामकाजाला आधार देत आहेत. या पार्श्वभूमीवर कंत्राटी कामगारांचे सामाजिक, आर्थिक, कामकाजातील योगदान आणि त्यांच्या अडचणींचा यांचा अभ्यास करणे आताच्या काळात अत्यंत आवश्यक झाले आहे. कारण राज्यातील वीजपुरवठा व्यवस्थेच्या सातत्यता-सुरक्षेमागे हे कंत्राटी कामगार एक अदृश्य पण अत्यावश्यक आधारस्तंभ ठरलेले आहेत.

महावितरण मधील कंत्राटी कामगारांची उद्दिष्टे -

- 1) महावितरण मधील कंत्राटी कामगारांनी महत्त्व जाणून घेणे
- 2) महावितरण मधील कंत्राटी कामगारांची भूमिका अभ्यासणे.
- 3) महावितरण मध्ये कंत्राटी कामगारांच्या प्रशासनाच्या सोयी यांचा अभ्यास जाणून घेणे.
- 4) महावितरण मधील कंत्राटी कामगारांच्या सामाजिक व आर्थिक स्थितीचा अभ्यास करणे.
- 5) महावितरण मधील कंत्राटी कामगारांच्या समस्या व उपायोजना समजून घेणे.

संशोधनाचा कालावधी -

सदरच्या संशोधनामध्ये संशोधकाने 2022 - 23 ते 2024 - 25 या दोन वर्षांची निवड केली आहे.

संशोधनाची पद्धत -

प्राथमिक स्रोत -

प्रत्यक्ष मुलाखत, प्रश्नावली, निरीक्षण याचा संशोधकाने वापर केला आहे.

दुय्यम स्रोत -

यामध्ये पुस्तके, मासिके, जर्नल्स, आर्टिकल्स, गुगल, वर्तमानपत्र याचा संशोधकाने वापर केला आहे.

संशोधन साहित्याचा आढावा -

१) व्ही. एस. देवधर यांनी (१९७७) "पुण्याच्या विशेष संदर्भासह महाराष्ट्र राज्य विद्युत मंडळाद्वारे पुरवल्या जाणाऱ्या प्रशासन आणि सेवांचा अभ्यास" या विषयावर पीएच.डी.साठी संशोधन केले. या अभ्यासातून संपूर्ण देशात तसेच इतर देशांमध्ये झालेल्या विजेच्या विकासाचे चित्र समोर आले. भारतातील सुमारे ९०% लोकसंख्या गावांमध्ये राहते, त्यांच्या उन्नतीसाठी, तसेच उद्योगांच्या विकेंद्रीकरणासाठी आणि शहरीकरण रोखण्यासाठी, व्यापक आणि सखोल ग्रामीण विद्युतीकरण कार्यक्रम आवश्यक आहे. या अभ्यासात विजेची मागणी आणि पुरवठा यातील तफावत निदर्शनास आली. या अभ्यासात विजेची उपलब्धता, व्होल्टेजमधील चढउतार, भारनियमनाच्या पार्श्वभूमीवर करारानुसार मागणी इत्यादी बाबींवर लक्ष केंद्रित करण्यात आले. विजेचा पुरवठा, पथदिव्यांसारख्या सार्वजनिक दिव्यांचा वापर आणि व्होल्टेजमधील चढउतारांच्या संदर्भात या अभ्यासात काही सूचना संशोधकाने मांडण्यात आल्या आहेत.

२) पी. एम. होनाकेरी, (२०००) यांनी त्यांच्या "कर्नाटक विद्युत मंडळाचे कार्य" या पीएच.डी. प्रबंधात तांत्रिक आणि प्रशासकीय पैलूंचेवजी प्रामुख्याने आर्थिक पैलूंचे लक्ष केंद्रित केले. या अभ्यासातून असे दिसून आले की, कर्नाटक विद्युत मंडळाचा एकूण खर्च एकूण महसुलापेक्षा अधिक वेगाने वाढला आहे. त्यामुळे सरासरी खर्च सरासरी महसुलापेक्षा जास्त असल्याचे आढळले. या अभ्यासात कर्नाटक विद्युत मंडळाच्या दरपत्रक रचनेचाही आढावा घेण्यात आला. या अभ्यासात सामाजिक जबाबदाऱ्यांचा

कर्नाटक विद्युत मंडळाच्या आर्थिक स्थितीवर होणाऱ्या परिणामाचे मूल्यांकन करण्यात आले. या विश्लेषणातून असे दिसून आले की, अनुदानित क्षेत्राकडून मिळणारा सरासरी महसूल, अनुदान नसलेल्या क्षेत्राच्या प्रत्यक्ष खर्चपेक्षा खूपच कमी आहे. या अभ्यासात महसूल आणि खर्चाच्या प्रकाशात कर्नाटक विद्युत मंडळाच्या कामकाजाचे परीक्षण करण्यात आले.

३) प्रदीप कुमार सैकिया, (२००५) यांनी त्यांच्या "ईशान्येकडील प्रदेशातील केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्रातील जलविद्युत प्रकल्पांची कामगिरी आणि व्यवहार्यता" या पीएच.डी. प्रबंधात सार्वजनिक क्षेत्रावर लक्ष केंद्रित केले. या अभ्यासातून असे दिसून आले आहे की, ऊर्जा ही सर्वात प्राथमिक पायाभूत सुविधा आहे, जी इतर संसाधनांचे रूपांतरण आणि विकास करण्यासाठी जबाबदार आहे. आणि त्याद्वारे प्रदेशाच्या जलद विकासासाठी अधिक गुंतवणूक आकर्षित करते. या संशोधना मध्ये असे आढळून आले आहे की, इतर मूर्त उत्पादनांप्रमाणे ऊर्जा प्रकल्पांमध्ये उत्पादित केलेली ऊर्जा साठवली जाऊ शकत नाही. ही ऊर्जा योग्य पारेषण आणि वितरण प्रणालीद्वारे अंतिम वापरकर्त्यांपर्यंत उपलब्ध करून दिली पाहिजे. या अभ्यासाचा निष्कर्ष या मताने काढण्यात आला की, सध्या जग आर्थिक वाढ, शाश्वत विकास आणि पर्यावरण संवर्धन यांमधील निवडीबाबत सध्या जगाला सामना करावा लागत आहे या दृष्टिकोनातून निष्कर्ष करण्यात आला आहे शाश्वत विकास हा आर्थिक विकासाच्या मागण्या आणि पर्यावरण संसाधनाच्या व्यवस्थापनाची गरज यातील समतोल साधण्याचा प्रयत्न करत आहे जवळजवळ सर्व ऊर्जा प्रकल्पांमध्ये विशेषतः जलविद्युत निर्मितीसाठी या बाबीकडे धोरणकर्त्यांनी गांभीर्याने लक्ष देण्याची काळाची गरज आहे असे संशोधकाचे मत आहे.

४) संतोष राजकुमार पटानी (२०१७), "कर्मचारी मित्रा मोबाईल ॲपद्वारे MSEDCL च्या प्रभावी आणि कार्यक्षम प्रशासनाचा अभ्यास" या अभ्यासावर केलेल्या महावितरणावरील (MSEDCL) कर्मचारी मित्रा मोबाईल ॲपची उपयुक्तता कर्मचाऱ्यांसाठी प्रभावी आणि कार्यक्षम कामकाजाच्या सुविधा प्रदान करण्यासाठी कर्मचाऱ्यांनी मित्रा मोबाईल ॲपद्वारे सुशासन धोरणाचे विश्लेषण करण्यात आले आहे. MSEDCL तांत्रिक प्रगतीचा वापर करून सतत चांगल्या सेवा पुरवत आहे. आणि कर्मचारी मित्रा मोबाईल ॲप लाँच करणे हे उत्तम प्रशासनाच्या दिशेने एक नवीन पाऊल आहे. हे ॲप कर्मचाऱ्यांसाठी अतिशय उपयुक्त आहे. या अभ्यासातून असे दिसून आले आहे की हे ॲप महावितरणाचे (MSEDCL) नियोजन आणि रेकॉर्ड अपडेट व तत्पर सेवा पुरवण्यास मदत करेल.

महावितरण मधील कंत्राटी कामगारांचे महत्त्व -

महावितरण ही महाराष्ट्र राज्यातील सर्वात मोठी वीज वितरण कंपनी असून राज्यातील लाखो ग्राहकांना अखंड व सुरक्षित वीजपुरवठा करणे ही तिची प्रमुख जबाबदारी आहे. या विस्तीर्ण व जटिल वीजव्यवस्थेच्या सुरळीत संचालनासाठी कायमस्वरूपी कर्मचाऱ्यांसोबतच मोठ्या प्रमाणावर कंत्राटी कामगारांचीही महत्त्वपूर्ण भूमिका असते. महावितरणमधील कंत्राटी कामाचे महत्त्व हे केवळ संस्थेच्या व्यवस्थापनापुरते मर्यादित नसून समाज, ग्राहक व स्थानिक अर्थव्यवस्थेसाठी देखील अत्यंत महत्त्वपूर्ण आहे.

कंत्राटी कर्मचारी राज्यातील वीजपुरवठा व्यवस्था सुरळीत चालू ठेवण्यात मोलाचे योगदान देतात. फॉल्ट दुरुस्ती, लाइन मॅटेनन्स, ट्रान्सफॉर्मर तपासणी, मीटर तपासणी, तक्रारींचे निराकरण अशा प्रत्यक्ष क्षेत्रातील कामाचा मोठा भाग हे कर्मचारी सांभाळत असतात. वादळ, पावसाळा किंवा अन्य नैसर्गिक आपत्तीच्या काळात ते अत्यंत धोकादायक परिस्थितीतही तत्परतेने काम करून वीजपुरवठा लवकर पुनर्संचयित करतात. त्यांच्या कामगिरीवर अनेकदा संपूर्ण गाव, शहर किंवा परिसरातील वीजसेवा अवलंबून आहे.

महत्त्व म्हणजे, कंत्राटी पद्धतीमुळे रोजगारनिर्मितीची संधी मोठ्या प्रमाणात उपलब्ध होते. शैक्षणिक पात्रता, अनुभव आणि कौशल्यानुसार युवकांना नोकरीची संधी मिळत आहेत. विशेषतः ग्रामीण व दुर्गम भागात कंत्राटी कामगारांमुळे स्थानिकांना रोजगार मिळून त्यांच्या सामाजिक-आर्थिक स्थितीत सुधारणा घडून येते. तांत्रिक क्षेत्रातील कामाचा अनुभव मिळाल्यामुळे भविष्यातील स्थिर रोजगारासाठी ते अधिक सक्षम होत आहेत.

यात महत्त्वाचा मुद्दा म्हणजे खर्च नियंत्रण हे

महावितरणसारख्या मोठ्या संस्थेला कायमस्वरूपी मोठे मनुष्यबळ ठेवणे आर्थिकदृष्ट्या अवघड असते. कंत्राटी पद्धतीमुळे संस्थेला लवचिकता मिळते व कामाचा भार वाढला तर मनुष्यबळ वाढवणे आणि कमी झाल्यास कमी करणे शक्य होते. त्यामुळे संस्थेचे संसाधन व्यवस्थापन अधिक प्रभावी होत आहे.

तसेच, कंत्राटी कामगार हे महावितरण व ग्राहक यांच्या दरम्यान एक महत्त्वाचा दुवा म्हणून काम करतात. मीटर रीडिंग, बिल वितरण, तक्रारींचे निराकरण, नवीन जोडणी किंवा विच्छेदन अशा कामांमुळे ग्राहक सेवा अधिक वेगवान व कार्यक्षम होत आहे. त्यांची उपस्थिती महावितरणच्या सेवांबद्दलचा ग्राहकांचा विश्वास टिकवून ठेवते.

एकूणच, महावितरणमधील कंत्राटी कामगारांशिवाय राज्यातील वीजपुरवठा व्यवस्था सुरळीत चालवणे जवळजवळ अशक्य आहे. त्यांचे तांत्रिक कौशल्य, जोखीम घेण्याची तयारी, मेहनत आणि तत्परता वेळ यामुळेच लाखो ग्राहकांना २४x७ वीजसेवा मिळू

शकते. त्यामुळे महावितरणमधील कंत्राटी कामाचे महत्त्व केवळ प्रशासनिक किंवा आर्थिक नसून सामाजिक आणि मानवी दृष्टिकोनातूनही अत्यंत लक्षणीय आहे.

महावितरण मधील कंत्राटी कामगारांची भूमिका -

आजच्या आधुनिक औद्योगिक, प्रशासकीय व सेवा क्षेत्रात कंत्राटी कामगारांची भूमिका अत्यंत महत्त्वाची ठरली आहे. बदलत्या आर्थिक परिस्थितीमुळे आणि वाढत्या स्पर्धेमुळे अनेक संस्था कंत्राटी पद्धतीचा अवलंब करत आहेत. कंत्राटी कामगार संस्थेच्या कार्यक्षमतेत मोलाचे योगदान देत असून ते समाजातील रोजगार व्यवस्थेचा एक महत्त्वाचा घटक बनले आहेत. कंत्राटी कामगार संस्थांना तात्पुरते व पूरक मनुष्यबळ उपलब्ध करून देत आहे असे दिसून येत आहे. अचानक वाढलेल्या कामाच्या ताणात किंवा विशिष्ट कालावधीसाठी असलेल्या प्रकल्पांमध्ये हे कामगार तत्काळ कार्यरत होतात. त्यामुळे संस्थेचे कामकाज सुरळीत सुरू राहते आणि कामात खंड पडत नाही. या पद्धतीमुळे संस्थेला मनुष्यबळ व्यवस्थापनात आवश्यक ती लवचिकता मिळते.

कंत्राटी कामगारांमुळे संस्थेचा आर्थिक भार कमी होतो. कायमस्वरूपी कर्मचाऱ्यांप्रमाणे वेतन, पेन्शन, भत्ते व इतर सुविधा देण्याची गरज नसल्याने खर्चात बचत होते. या बचतीचा उपयोग संस्था विकासात्मक कामांसाठी करू शकते. म्हणूनच आज अनेक खासगी तसेच शासकीय कार्यालये कंत्राटी पद्धतीला प्राधान्य देत आहेत.

आजच्या तांत्रिक युगात विशिष्ट कौशल्य असलेल्या कामगारांची गरज वाढली आहे. कंत्राटी कामगारांमध्ये तांत्रिक, संगणक, विद्युत, सुरक्षा, स्वच्छता व देखभाल क्षेत्रातील कुशल व्यक्ती सहज उपलब्ध होतात. त्यामुळे कामाची गुणवत्ता सुधारते आणि प्रकल्प वेळेत पूर्ण होतात.

स्वच्छता, सुरक्षा, दुरुस्ती, कार्यालयीन सहाय्यक, गोदाम व्यवस्थापन यांसारखी दैनंदिन महत्त्वाची कामे कंत्राटी कामगारांवर अवलंबून असतात. तसेच आपत्कालीन परिस्थितीत किंवा कर्मचाऱ्यांची कमतरता असताना हे कामगार संस्थेला मोठा आधार देतात म्हणूनच एकूण, कंत्राटी कामगार आधुनिक कार्यसंस्कृतीचा अविभाज्य भाग बनले आहेत. त्यांच्या योगदानामुळे संस्थांची प्रगती शक्य होते. त्यामुळे त्यांच्या श्रमाचा सन्मान करणे, सुरक्षित व न्याय्य कामाचे वातावरण देणे हे समाजाचे आणि प्रशासनाचे महत्त्वाची भूमिका आहे

महावितरण मधील कंत्राटी कामगारांच्या प्रशासनाच्या सोयी -

महावितरण हे महाराष्ट्र राज्यातील सर्वात मोठे विद्युत वितरण तंत्रज्ञानाचे जाळे सांभाळणारे महत्त्वाचे संस्थान आहे. या संस्थेमध्ये कायमस्वरूपी कर्मचाऱ्यांसोबत मोठ्या प्रमाणावर कंत्राटी कामगार कार्यरत आहेत. कंत्राटी कामगारांना शहरी व ग्रामीण क्षेत्रातील वीज पुरवठा सुरळीत ठेवण्यासाठी महत्त्वाची भूमिका बजावावी लागते. या कामगारांच्या कार्यक्षमतेसाठी व सुरक्षिततेसाठी प्रशासनाकडून विविध सोयी उपलब्ध करून दिल्या पाहिजेत.

१. सुरक्षाविषयक सोयी -

महावितरणकडून कंत्राटी कामगारांना हेलमेट, सेपटी बेल्ट, गमबूट, हातमोजे, इन्सुलेटेड साधने अशा विविध प्रकारच्या माध्यमातून संरक्षण सुविधा पुरवल्या जातात. विद्युत कामात अपघाताची शक्यता जास्त असल्यामुळे सुरक्षा नियमावलीचे पालन करण्यासाठी कंत्राटी कामगारांना विविध प्रकारचे प्रशासन विषयक प्रशिक्षण देते.

२. प्रशिक्षण व तांत्रिक मार्गदर्शन -

कंत्राटी कामगारांना लाईनमेन्टेनन्स, फॉल्ट शोधणे, खांब चढणे, डीपी दुरुस्ती, ट्रान्सफॉर्मरची देखभाल, मीटर तपासणी इत्यादी कामांचे प्रशिक्षण दिले जाते. नवीन नियम, उपकरणे व तंत्रज्ञान याबद्दल वेळोवेळी कार्यशाळा आयोजित करून दिला जातात. त्याचबरोबर तांत्रिक पद्धतीने कसा वापर करता येईल याची देखील मार्गदर्शन केले जाते.

३. ओळखपत्र व अधिकृतता -

प्रत्येक कंत्राटी कामगाराला महावितरणकडून ओळखपत्र दिले जाते. ग्राहक सेवा केंद्र, उपविभाग कार्यालय, फील्डमध्ये काम करताना हे ओळखपत्र त्यांना अधिकृतता प्रदान केले जाते. ओळखपत्र आणि अधिकृतता असल्यामुळे त्यांना महत्त्वाची भूमिका महावितरण कडून दिले जाते.

४. पगार व प्रशासकीय व्यवस्थापन -

कंत्राटी कामगारांचा पगार ठेकेदारामार्फत दिला जात असला तरी प्रशासनाकडून कामाचे रेकॉर्ड, हजेरी, पगार पत्रकांचे परीक्षण केले जाते. पगार वेळेवर मिळण्यासाठी समन्वयाने कार्य पार पाडणे गरजेचे असते.

५. कामाचे नियोजन आणि नियंत्रण -

दिवसातील कामाचे वेळापत्रक, तक्रार निवारण, फॉल्ट लोकेशन यासाठी विभागीय अधिकारी कामगारांना मार्गदर्शन करत असतात

त्याच अनुषंगाने आपत्कालीन परिस्थितीत वाहन, साहित्य व तांत्रिक मदत तत्काळ उपलब्ध करून सहकार्य केले जाते.

६. विमा व अपघात भरपाई बाबत मदत -

कंत्राटी कामगारांचा जर कामाच्या ठिकाणी अपघात झाल्यास पंचनामा, रुग्णालयात दाखल करून त्यांना व्यवस्थित उपचार केला जातो. विमा भरपाई किंवा कंत्राटदाराशी संबंधित कागदपत्रांची प्रक्रिया प्रशासन समन्वयाने पूर्ण पूर्ण करून त्यांना विमा व अपघाती भरपाई यांची मदत केली जाते.

७. शिबिरे व संवाद कार्यक्रम -

कंत्राटी कामगारांसाठी आरोग्य तपासणी, सुरक्षा जनजागृती, कार्यक्षमता वाढविण्यासाठी मार्गदर्शन शिबिरे आयोजित केलेली असतात. त्याचबरोबर कंत्राटी कामगारांच्या अडचणी जाणून घेण्यासाठी संवाद उपक्रम राबवून शिबिरे व संवाद यांचे कार्यक्रम घेतले जातात.

८. उपसंहार -

महावितरण मधील कंत्राटी कामगार हे वीज वितरण व्यवस्थेचा कणा आहेत. त्यांच्या सुरक्षिततेसाठी, कार्यक्षमता वाढविण्यासाठी व समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी प्रशासन विविध सोयी उपलब्ध करून देणे गरजेचे आहे. या सोयींमुळे कामगारांचे काम अधिक शिस्तबद्ध, सुरक्षित व परिणामकारक होते. आणि अखेरीस ग्राहकांना अखंडित वीजसेवा मिळण्यास मदत होते.

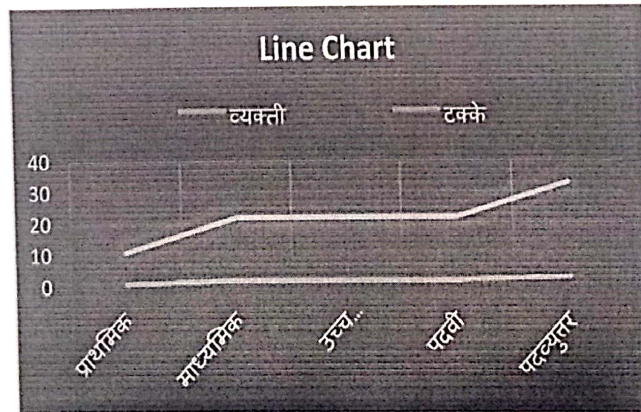
महावितरण (MSEDCL) मधील कंत्राटी कामगारांच्या सामाजिक - आर्थिक स्थितीचा अभ्यास -

तक्ता क्र. १

महावितरण मधील कंत्राटी कामगारांची शैक्षणिक संपादका नुसार आकडेवारी दर्शविली आहे.
(आकडे लाखात)

शिक्षण	व्यक्ती	टक्के %
प्राथमिक	1	10
माध्यमिक	2	20
उच्च माध्यमिक	2	20
पदवी	2	20
पदव्युत्तर	2	30

स्रोत - प्राथमिक



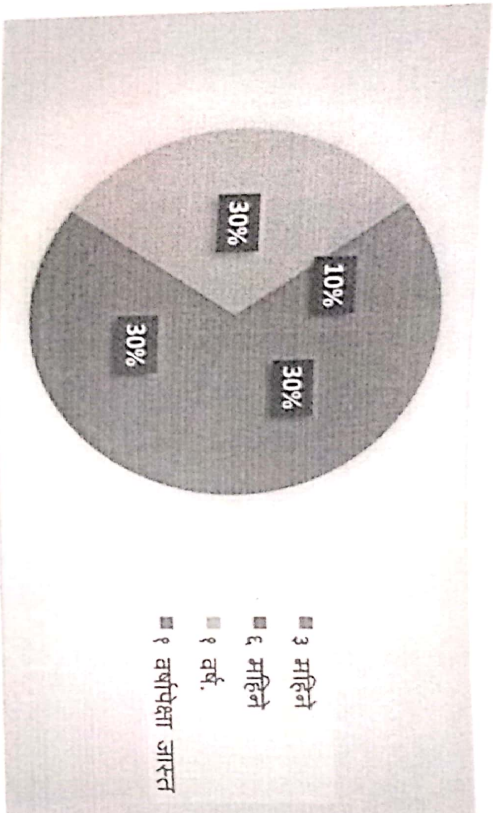
तक्ता क्र.१ वरून असे दिसून येते की माध्यमिक उच्च माध्यमिक व पदवी प्राप्त केलेलेची संख्या प्रत्येकी २(२०%) आहे. प्राथमिक शिक्षण प्राप्त केलेल्यांची संख्या १ (१०%) आहे. तर पदव्युत्तर शिक्षण प्राप्त केलेले ची संख्या ३(३०%) आहे.
निष्कर्ष - पदव्युत्तर शिक्षण प्राप्त केलेले ची संख्या सर्वाधिक ३(३०%) आहे.

तक्ता क्र.२

महावितरण (MSEDCL) मधील कंत्राटी कामगारांनी पेतलेल्या प्रशिक्षणाचा कालावधी दर्शविल्या आहे. (आकडे लाखात)

प्रशिक्षणाचा कालावधी	व्यक्ती	टक्के %
३ महिने	3	30
६ महिने	3	30
१ वर्ष	3	30
१ वर्षापेक्षा जास्त	1	10

स्रोत - प्राथमिक



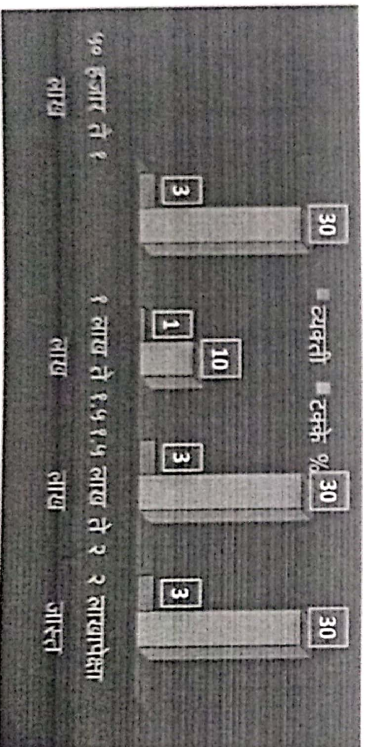
तक्का क्र. २ वरून असे दिसून येते की, ३ महिने, ६ महिने, १ वर्ष प्रशिक्षण कालावधी असलेल्या व्यक्तींची संख्या प्रत्येकी ३ (३०%) आहे. व १ वर्षापेक्षा जास्त प्रशिक्षण कालावधी असलेल्या व्यक्तींची संख्या १ (१०%) आहे. निष्कर्ष - यामध्ये संशोधकाला असे दिसून आले की, ३ महिने, ६ महिने, १ वर्ष प्रशिक्षण कालावधी असलेल्या व्यक्तींची संख्या प्रत्येकी ३ (३०%) सर्वाधिक आहे.

तक्का क्र. ३

महावितरण मधील कंत्राटी कामगारांचा वार्षिक खर्च दर्शविला आहे. (आकडे लाखात)

खर्च रू.	व्यक्ती	टक्के %
५० हजार ते १ लाख	3	30
१ लाख ते १.५ लाख	1	10
१.५ लाख ते २ लाख	3	30
२ लाखापेक्षा जास्त	3	30

स्रोत - प्राथमिक



तक्का क्र. ३ वरून असे दिसून येते की, ५० हजार ते १ लाख व १.५ लाख ते २ लाख आणि २ लाखापेक्षा जास्त वार्षिक खर्च असणाऱ्या कंत्राटी कामगारांची संख्या प्रत्येकी ३ (३०%) समप्रमाणात आहे. तर १ लाख ते १.५ लाख इतका वार्षिक खर्च

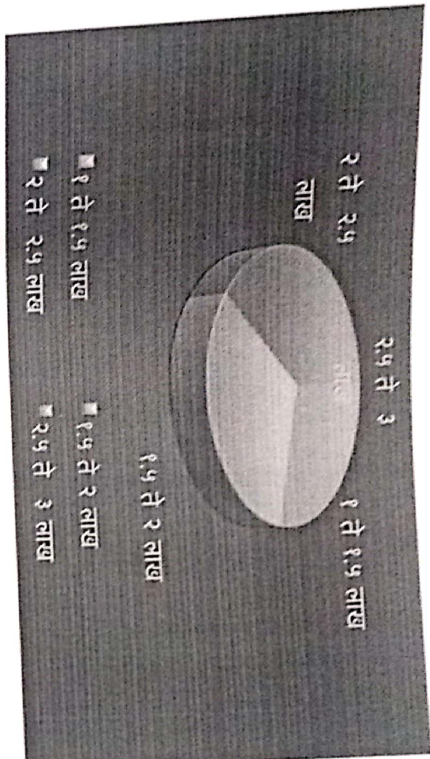
असणाऱ्या कंत्राटी कामगारांची संख्या १ (१०%) आहे.
निष्कर्ष - ५० हजार ते १ लाख व १.५ लाख ते २ लाख आणि २ लाखपेक्षा जास्त वार्षिक खर्च असणाऱ्या कंत्राटी कामगारांची संख्या प्रत्येकी ३ (३०%) समप्रमाणात आहे असे दिसून आले आहे.

तक्का क्र. ४

महावितरण मधील कंत्राटी कामगारांचे वार्षिक उत्पन्न दर्शविले आहे. (आकडे लाखात)

उत्पन्न रु.	व्यक्ती	टक्के %
१ लाख ते १.५ लाख	3	30
१.५ लाख ते २ लाख	3	30
२ ते २.५ लाख	4	40
२.५ ते ३ लाख	0	0

स्रोत - प्राथमिक



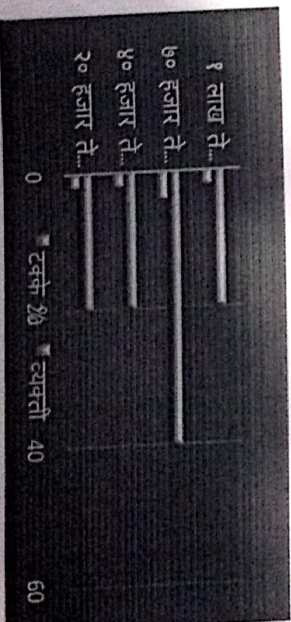
तक्का क्र. ४ वरून असे दिसून येते की, वार्षिक उत्पन्न २ ते २.५ लाख रु. असणाऱ्या कंत्राटी कामगारांची संख्या सर्वाधिक ४ (४०%) आहे. व १ ते १.५ लाख व १.५ ते २ लाख रु. वार्षिक उत्पन्न असणाऱ्या कंत्राटी कामगारांची संख्या ३ (३०%) समप्रमाणात आहे.
निष्कर्ष - संशोधकाला यामध्ये असे दिसून येते की, वार्षिक उत्पन्न २ ते २.५ लाख रु. असणाऱ्या कंत्राटी कामगारांची संख्या सर्वाधिक ४ (४०%) आहे.

तक्का क्र. ५

महावितरण मधील कंत्राटी कामगारांचा वार्षिक निव्वळ नफा दर्शविला आहे. (आकडे लाखात)

नफा रु.	व्यक्ती	टक्के %
२० हजार ते ४० हजार	2	20
४० हजार ते ७० हजार	2	20
७० हजार ते १ लाख	4	40
१ लाख ते १.५ लाख	2	20

स्रोत - प्राथमिक



तक्का क्रमांक ५, वरून असे दिसून येते की, वार्षिक नफा २० हजार ते ४० हजार २ (२०%) व ४० हजार ते ७० हजार २ (२०%),

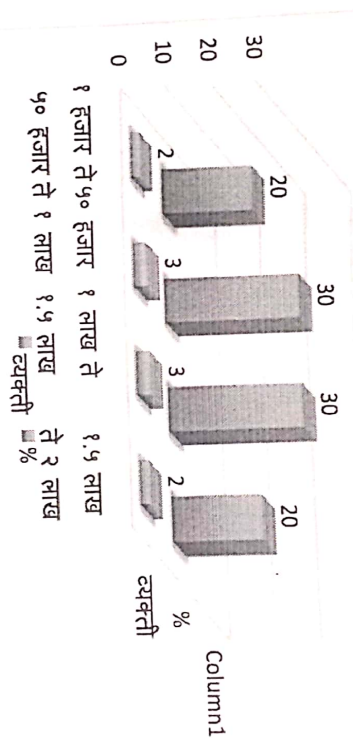
१लाख ते १.५ लाख २(२०%) निव्वळ नफा असणाऱ्या कंत्राटी कामगारांची संख्या समप्रमाणात आहे तर, ७० हजार ते १ लाख ४ (४०%) निव्वळ नफा असणाऱ्या कंत्राटी कामगारांची संख्या सर्वाधिक आहे. निव्वळ नफा - २० हजार ते ४० हजार २(२०%) व ४० हजार ते ७० हजार २ (२०%), १लाख ते १.५ लाख ३(२०%) निव्वळ नफा असणाऱ्या कंत्राटी कामगारांची संख्या समप्रमाणात आहे.

तक्ता क्र. ६
महावितरण मधील कंत्राटी कामगारांच्या कौटुंबिक गरजावरील होणारा वार्षिक खर्च दर्शवता आहे.

(आकडे लाखात)

खर्च रु.	व्यक्ती	टक्के %
१ हजार ते ५० हजार	2	20
५० हजार ते १ लाख	3	30
१ लाख ते १.५ लाख	3	30
१.५ लाख ते २ लाख	2	20

स्त्रोत - प्राथमिक



तक्ता क्र. ६ वरून असे दिसून येते की, ५० ते १ लाख रु. व १ लाख ते १.५ लाख कौटुंबिक गरजा वर होणारा खर्च रु. असलेल्या कंत्राटी कामगारांची संख्या प्रत्येकी ३ (३०%) सम प्रमाणात आहे. तसेच १ ते ५० हजार व १.५ लाखापेक्षा जास्त वार्षिक खर्च असणाऱ्यांची संख्या प्रत्येकी २ (२०%) समप्रमाणात आहे

निव्वळ नफा -

५० ते १ लाख रु. व १ लाख ते १.५ लाख कौटुंबिक गरजा वर होणारा खर्च रु. असलेल्या कंत्राटी कामगारांची संख्या प्रत्येकी ३ (३०%) सम प्रमाणात आहे.

महावितरण मधील कंत्राटी कामगारांच्या समस्या व उपयोजना समजून घेणे.

कंत्राटी कामगारांच्या समस्या -

1. नोकरीची असुरक्षितता
कंत्राटी कामगारांना कायमस्वरूपी नोकरीची हमी नसते. कंत्राट संपले की कामगार बेरोजगार होण्याची भीती कायम असते.
2. कमी वेतन व अनियमित पगार
अनेक वेळा किमान वेतनापेक्षा कमी पगार दिला जातो. तर काही ठिकाणी पगार वेळेवर मिळत नाही.
3. सामाजिक सुरक्षा सुविधांचा अभाव
पीएफ, ईएसआय, विमा, निवृत्तीवेतन, रजा यांसारख्या मूलभूत सुविधा अनेक कंत्राटी कामगारांना मिळत नाहीत.
4. कामाचे जास्त तास व शोषण
कामाचे तास निश्चित नसतात. आणि अतिरिक्त काम करूनही त्याचे योग्य मोबदले मिळत नाहीत.
5. आरोग्य व सुरक्षिततेचा अभाव

धोकादायक काम करताना सुरक्षा साधनांची कमतरता असते.पण अपघात झाल्यास भरपाई मिळण्यात अडचणी येतात.

6. सन्मान व प्रतिनिधित्वाचा अभाव

कायम कर्मचाऱ्यांच्या तुलनेत कंत्राटी कामगारांना दुय्यम वाणणूक दिली जाते. त्यांच्या समस्या ऐकून घेतल्या जात नाहीत.

कंत्राटी कामगारांसाठी उपायोजना -

1. कायदेशीर संरक्षणाची काटेकोर अंमलबजावणी करून कंत्राटी कामगारांचे कायदे प्रभावीपणे राबवून कामगारांचे हक्क सुरक्षित करणे आवश्यक आहे.

2. किमान वेतन व वेळेवर पगाराची हमी देऊन सरकारने व प्रशासनाने वेतन वेळेवर मिळेल यासाठी कठोर उपाययोजना करणे गरजेचे आहे.

3. सामाजिक सुरक्षा योजना लागू करणे त्याचबरोबर पीएफ, ईएसआय, विमा व आरोग्य सेवा सर्व कंत्राटी कामगारांना सक्तीने लागू कराव्यात.

4. कामगार संघटनांना प्रोत्साहन देऊन कंत्राटी कामगारांनी संघटित होऊन आपल्या हक्कांसाठी आवाज उठवणे गरजेचे आहे.

5. कौशल्यविकास व प्रशिक्षण व कामगारांचे कौशल्य वाढवून त्यांना कायम नोकरीच्या संधी उपलब्ध करून देणे आवश्यक आहे.

6. कंत्राटी कामगारांना कायम करण्याची धोरणे आणि दीर्घकाळ सेवा देणाऱ्या कामगारांना टप्प्याटप्प्याने कायम करणे गरजेचे आहे. निष्कर्ष -

यावरून संशोधकाला असा निष्कर्ष काढता येतात की, कंत्राटी कामगार हे आजच्या औद्योगिक, प्रशासकीय व सेवा क्षेत्रातील अत्यावश्यक घटक बनले आहेत. संस्थांचे दैनंदिन कामकाज सुरळीत चालवणे, तात्पुरत्या व विशेष स्वरूपाच्या कामांची पूर्तता करणे आणि वाढलेल्या कामाच्या ताणाला सामोरे जाणे यामध्ये कंत्राटी कामगारांची भूमिका अत्यंत महत्त्वाची आहे.

कंत्राटी कामगारांमुळे संस्थांना लवविकता, खर्चात बचत आणि कार्यक्षमता मिळते. अल्प कालावधीत आवश्यक कौशल्ययुक्त मनुष्यबळ उपलब्ध होणे ही आजच्या स्पर्धात्मक युगातील मोठी गरज आहे, जी कंत्राटी पद्धतीमुळे पूर्ण होते. स्वच्छता, सुरक्षा, देखभाल, कार्यालयीन सहाय्य यांसारखी मूलभूत पण महत्त्वाची कामे या कामगारांवरच अवलंबून असतात.

त्याचबरोबर हेही दिसून येते की कंत्राटी कामगार अनेकदा असुरक्षितता, कमी वेतन, मर्यादित सुविधा आणि नोकरीतील अनिश्चितता यांना सामोरे जातात. त्यामुळे संस्थांचा फायदा जितका होतो, तितकीच सामाजिक व नैतिक जबाबदारीही वाढते.

म्हणून निष्कर्ष असा काढता येतो की कंत्राटी कामगारांशिवाय आधुनिक संस्था कार्यक्षमतेने चालणे कठीण आहे. त्यांच्या श्रमांना योग्य मान्यता, सुरक्षित कामाचे वातावरण, न्याय्य वेतन व कायदेशीर संरक्षण मिळाल्यासच कंत्राटी कामगार व्यवस्था अधिक संतुलित, टिकाऊ आणि सामाजिकदृष्ट्या संघटीत ठरू शकते.

● Books :

- 1) Ahuja Ram "2011Researcher methods Rawat publications Jaipur,newdelhi Bangalore, Hyderabad, Guwahai,ISBN" 81-7033-8(paperback)
- 2) Kothari C. R. (2004), "Research Methodology Methods and Techniques (Second Revised Edition)", New Age International (P) Limited, Publishers, New Delhi, ISBN
- 3) Bhagoliwal, T.N. Labours Problems in india, Kitabghar, Kanpue. Bhatia, B.S and Batra, G.S. (2003) Human Resours Development: New Delhi.

● Ph.D Theses:

1. Decodhar V. S. (1977), "A study of the Administration and Services rendered by the Maharashtra aTeElectricity Board with special reference to Poonaa", the Ph. D. Thesis, Shivaji University, Kolhapur.
2. Honakeri P. M. (2000), "The Working of Karnataka Electricity Board - A Case Study" the Ph. D. Thesis, Karnataka University, Dharwad.

3. Saikia Pradip Kumar (2005), "Performance and Viability of Central Public Sector Hydro Electric Power Projects in North Eastern Region" the Ph. D. Thesis, Gauhati University, Gauhati.
4. Parani Santosh Rajkumar (2017), "A Study of MSEDCL's Effective and Efficient Governance through Employee Mitra Mobile App", International Conference on Emanations in modern Technology and Engineering (ICEMTE), Vol.5, Issue 3, ISSN 2321-8169, pp 12-17

- **Websites :**

<http://www.powernin.nic.in>

<http://www.mahadiscom.in>

<http://www.mahagenco.Com.in>

<http://www.mahatransco.com.in>

<http://www.mrcindia.org.in>

<https://www.powerninistry.org.in>

<https://www.ibef.org.in>

<http://www.planningcommission.org.in>

<http://www.shodhganga.inflibnet.ac.in/bisistrea>