

Chapter - 3

By: Dr. Praveenkumar

Teaching Assistant

Dept. of Social Work,

Karnataka State Akkamahadevi Women's University, Vijayapura

Email: praveenkumarsw88@gmail.com

Contact no: 9481172324

Introduction:

- Labour welfare is an important dimension of industrial relation, labour welfare includes overall welfare facilities designed to take care of well being of employee's and in order to increase their living standard.
- It can also be provided by government, non government agencies and trade unions.
- ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣವು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧದ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಆಯಾಮವಾಗಿದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣವು ನೌಕರರ ಯೋಗಕ್ಷೇಮವನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಅವರ ಜೀವನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಲಾದ ಒಟ್ಟಾರೆ ಕಲ್ಯಾಣ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.
- ಇದನ್ನು ಸರ್ಕಾರ, ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಸಹ ಒದಗಿಸಬಹುದು.

Definitions:

- According to Proud it refers to “the efforts on the part of the employers to improve the conditions of employment in their own factories”.
- Prof. Richardson includes under it “any arrangement of working conditions which contribute to the workers health and safety, comfort, efficiency, economic security, education and recreation”.
- ಪ್ರೌಡ್ ಪ್ರಕಾರ ಇದು "ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು" ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.
- ಪ್ರೊ. ರಿಚರ್ಡ್ಸ್ ಪ್ರಕಾರ "ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆ, ಸೌಕರ್ಯ, ದಕ್ಷತೆ, ಆರ್ಥಿಕ ಭದ್ರತೆ, ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಮನರಂಜನೆಗೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡುವ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳ ಯಾವುದೇ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು" ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.

Conti...

- According to the Committees on Labour Welfare (1969), “Labour welfare includes such services, facilities and amenities as adequate canteen, rest and recreation facilities, sanitary and medical facilities, arrangements for travel to and from work and for the accommodation of workers employed at a distance from their homes and such other services, amenities and facilities including social security measures as they contribute to improve the condition under which workers are employed.”

- ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ಸಮಿತಿಗಳ (1969) ಪ್ರಕಾರ, “ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣವು ಕ್ಯಾಂಟೀನ್, ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಮತ್ತು ಮನರಂಜನಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ನೈರ್ಮಲ್ಯ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಪ್ರಯಾಣಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಸತಿ ಮುಂತಾದ ಸೇವೆಗಳು, ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಈ ಸೇವೆಗಳು ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳು ಸೇರಿದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಕೊಡುಗೆ ನೀಡುತ್ತವೆ. ”

Objective

- To increase efficiency and productivity among workers
 - To improve moral & loyalty
 - To build up stable labour force and to lower turnover & absenteeism
 - To earn goodwill and enhance public image
 - To reduce the influence of union
 - To attract efficient employees
 - To reduce the threat of further government intervention.
- ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ದಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದಕತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು
 - ನೈತಿಕತೆ ಮತ್ತು ನಿಷ್ಠೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು
 - ಸ್ಥಿರವಾದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಮತ್ತು ವಹಿವಾಟು ಮತ್ತು ಗೈರುಹಾಜರಿಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು
 - ಅಭಿಮಾನಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಚಿತ್ರಣವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು
 - ಒಕ್ಕೂಟದ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು
 - ದಕ್ಷ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಆಕರ್ಷಿಸಲು
 - ಸರ್ಕಾರದ ಮತಪುಟ್ಟ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪದ ಬೆದರಿಕೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು.

Conti...

- High standards of work, apart from other labour legislations.
- Improvement in Quality of work life (QWL)
- Improve the Industrial system, and conditions of work.
- Enhance sense of belonging, responsibility and dignity among the employees.
- Improvement and Development of employees.
- ಇತರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಶಾಸನಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಕೆಲಸದ ಉನ್ನತ ಗುಣಮಟ್ಟ.
- ಕೆಲಸದ ಜೀವನದ ಗುಣಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆ (ಕ್ಯೂಡಬ್ಲ್ಯೂಎಲ್)
- ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಿ.
- ನೌಕರರಲ್ಲಿ ಸೇರಿದ, ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಮತ್ತು ಘನತೆಯ ಪ್ರಜ್ಞೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿ.
- ನೌಕರರ ಸುಧಾರಣೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ.

Intramural and Extramural types of Labour Welfare

ಆಂತರಿಕ ಮತ್ತು ಬಾಹ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣದ ವಿಧಗಳು

- Intramural
- These are provided within the organization like:
 - Canteen
 - Rest rooms
 - Crèches
 - Uniform
 - Drinking water
 - Washing and bathing facilities
 - Provision of safety measures like fencing and covering of machines
 - Good layout of machinery and plant
 - Fire extinguishers
 - Provision of pension, provident fund, fringe benefits etc.

- ಆಂತರಿಕ
- ಇವುಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯೊಳಗೆ ಒದಗಿಸುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು:
 - ಕ್ಯಾಂಟೀನ್
 - ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಕೊಠಡಿಗಳು
 - ಶಿಶುವಿಹಾರಗಳು
 - ಸಮವಸ್ತ್ರ
 - ಕುಡಿಯುವ ನೀರು
 - ತೊಳೆಯುವುದು ಮತ್ತು ಸ್ನಾನ ಮಾಡುವ ಸೌಲಭ್ಯ
 - ಯಂತ್ರಗಳ ಹೊದಿಕೆಯಂತಹ ಸುರಕ್ಷತಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು
 - ಯಂತ್ರೋಪಕರಣಗಳು ಮತ್ತು ವಿಭಾಗಗಳ ಉತ್ತಮ ವಿನ್ಯಾಸ
 - ಅಗ್ನಿ ಶಾಮಕ
 - ಪಿಂಚಣಿ, ಭವಿಷ್ಯ ನಿಧಿ, ಫ್ರಿಂಜ್ ಪ್ರಯೋಜನಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು.

- Extramural
- These are provided outside the organization such as:
 - Housing
 - Education
 - Child welfare
 - Leave travel facilities
 - Interest free loans
 - Workers cooperative stores
 - Vocational guidance etc.

- ಬಾಹ್ಯ
- ಇವುಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಹೊರಗೆ ಒದಗಿಸಲಾಗುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು:
 - ವಸತಿ
 - ಶಿಕ್ಷಣ
 - ಮಕ್ಕಳ ಕಲ್ಯಾಣ
 - ಪ್ರಯಾಣ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಬಿಡಿ
 - ಬಡ್ಡಿರಹಿತ ಸಾಲಗಳು
 - ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಹಕಾರಿ ಮಳಿಗೆಗಳು
 - ವೃತ್ತಿಪರ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಇತ್ಯಾದಿ.

Statutory Provisions / ಶಾಸನಬದ್ಧ ನಿಬಂಧನೆಗಳು

- Statutory schemes are those schemes that are compulsory to provide by an organization as compliance to the laws governing employee health and safety.
- According to Parandikar: Labour welfare work is work for improving the health, safety, and general well being and industrial efficiency of the worker beyond the minimum standard laid down by labour organization.
- These are amenities that are to be provided necessarily to employees as per different legislators of the Government.
- ಶಾಸನಬದ್ಧ ಯೋಜನೆಗಳು ನೌಕರರ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಯನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವ ಕಾನೂನುಗಳಿಗೆ ಅನುಸಾರವಾಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದ ಒದಗಿಸುವುದು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿದೆ.
- ಪರಂದಿಕರ್ ಅವರ ಪ್ರಕಾರ: ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಕನಿಷ್ಠ ಮಾನದಂಡವನ್ನು ಮೀರಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ, ಸುರಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ಯೋಗಕ್ಷೇಮ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ಕಾರ್ಯವಾಗಿದೆ.
- ಸರ್ಕಾರದ ವಿವಿಧ ಶಾಸನಗಳ ಪ್ರಕಾರ ನೌಕರರಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಾಗಿ ಒದಗಿಸಬೇಕಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಇವು.

The Factories ACT, 1948

ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕಾಯ್ದೆ, 1948

• It provides the following services to workers:

- Adequate and suitable facilities for washing shall be provided and maintained got use of the workers therein.
- Facilities for occasional rest for workers
- First aid boxes or cupboards- One for every 150 workers and the ambulance facility if there are more than 500 workers.
- Canteens, where there are more than 250 workers.
- Shelters, rest-rooms and lunch rooms where over 150 workers are employed
- Creche, if 30 or more workers are employed
- Welfare officer, if 500 or more workers are employed.

• ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ:

- ತೊಳೆಯಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಮತ್ತು ಸೂಕ್ತವಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅದರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಂದರ್ಭಿಕ ವಿಶ್ರಾಂತಿಗಾಗಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು
- ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸಾ ಪೆಟ್ಟಿಗೆಗಳು ಅಥವಾ ಬೀರುಗಳು- ಪ್ರತಿ 150 ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಒಂದರಂತೆ ಮತ್ತು 500 ಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದ್ದರೆ ಆಂಬ್ಯುಲೆನ್ಸ್ ಸೌಲಭ್ಯ.
- 250 ಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದ್ದರೆ ಕ್ಯಾಂಟೀನ್‌ಗಳು.
- 150 ಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಿದ್ದರೆ ಶೆಲ್ಟರ್‌ಗಳು, ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಕೊಠಡಿಗಳು ಮತ್ತು ಊಟದ ಕೋಣೆಗಳು
- ಶಿಶುವಿಹಾರಗಳು, 30 ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೆ
- ಕಲ್ಯಾಣ ಅಧಿಕಾರಿ, 500 ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೆ.

The Plantation Labour Act 1951

ತೋಟ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾಯ್ದೆ 1951

- The Act Provides for the following:

- Shelters for taking food and rest
- First aid boxes and first – aid rooms if 150 workers
- A Canteen facilities if employing 250 or more workers
- A creche provided if employing 50 or more females
- baths equipped with showers and sanitary latrines
- Welfare officer if 500 or more workers are employed.

- ಈ ಕಾಯಿದೆ ಈ ಕೆಳಗಿನವುಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ:

- ಆಹಾರ ಮತ್ತು ವಿಶ್ರಾಂತಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಆಶ್ರಯ
- 150 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದ್ದರೆ ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸಾ ಪೆಟ್ಟಿಗೆಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸಾ ಕೊಠಡಿಗಳು
- 250 ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಂಡರೆ ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು
- 50 ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಹೆಣ್ಣುಮಕ್ಕಳನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಂಡರೆ ಒಂದು ಶಿಶುವಿಹಾರ ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ
- ಶವರ್ ಸ್ನಾನಗೃಹಗಳು ಮತ್ತು ನೈರ್ಮಲ್ಯ ಶೌಚಾಲಯಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದವು
- 500 ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೆ ಕಲ್ಯಾಣ ಅಧಿಕಾರಿ.

Employees State Insurance Act 1948

ನೌಕರರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ಕಾಯ್ದೆ 1948

- This ESI Act 1948 provides for certain benefits to the workers in the case of sickness, maternity and employment in jury and for certain other matters related there to.

- Medical benefit
- Sickness benefit
- Maternity benefit
- Disable benefit
- Dependent benefit

- ಈ ಇ.ಎಸ್.ಆರ್.ಯ್ ಕಾಯ್ದೆ 1948 ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನಾರೋಗ್ಯ, ಮಾತೃತ್ವ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಅಲ್ಲಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಇತರ ಕೆಲವು ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಕೆಲವು ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.

- ವೈದ್ಯಕೀಯ ಲಾಭ
- ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಪ್ರಯೋಜನ
- ಹೆರಿಗೆ ಲಾಭ
- ಅಂಗವೈಕಲ್ಯ ಪ್ರಯೋಜನವನ್ನು ಮತ್ತು
- ಅವಲಂಬಿತ ಲಾಭ

The Motor Transport Workers Act, 1961

ಮೋಟಾರ್ ಸಾರಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾಯ್ದೆ, 1961

• The Act contains the following provisions:

- First aid equipment in each transport vehicle
- Canteen if employing 100 or more workers
- Comfortable, clean, ventilated and well – lighted rest rooms at every place where motor transport workers are required to halt at night
- Uniforms, rain coats to conductors, drivers, and line checking staff for protection against cold and rain

• ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಈ ಕೆಳಗಿನ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ:

- ಪ್ರತಿ ಸಾರಿಗೆ ವಾಹನದಲ್ಲಿ ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸಾ ಉಪಕರಣಗಳು
- 100 ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಂಡರೆ ಕ್ಯಾಂಟೀನ್
- ಮೋಟಾರು ಸಾರಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ರಾತ್ರಿಯಲ್ಲಿ ನಿಲ್ಲಿಸಬೇಕಾದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸ್ಥಳದಲ್ಲೂ ಆರಾಮದಾಯಕ, ಸ್ವಚ್ಛ ಗಾಳಿ ಮತ್ತು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಬೆಳಗಿದ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಕೊಠಡಿಗಳು
- ಶೀತ ಮತ್ತು ಮಳೆಯಿಂದ ರಕ್ಷಣೆಗಾಗಿ ಸಮವಸ್ತ್ರ, ಕಂಡಕ್ಟರ್‌ಗಳು, ಚಾಲಕರು ಮತ್ತು ಟೈನ್ ಚೆಕಿಂಗ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಮಳೆ ಕೋಟುಗಳು.

The Contract Labor (Regulation and Abolition) Act, 1970 ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ (ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ನಿರ್ಮೂಲನೆ) ಕಾಯ್ದೆ, 1970

• The Act requires the contractor to extend the following benefits to workers:

- Canteen, if employing 100 or more workers
- Rest rooms or other suitable alternative accommodation where contract labor is required to half at night in connection with the work of an establishment.
- Washing facilities
- First aid boxes equipped with the prescribed contents.

• ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಗೆ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ:

- ಕ್ಯಾಂಟೀನ್, 100 ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಂಡರೆ
- ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಕೊಠಡಿಗಳು ಅಥವಾ ಇತರ ಸೂಕ್ತ ಪರ್ಯಾಯ ಸೌಕರ್ಯಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆ.
- ತೊಳೆಯುವ ಸೌಲಭ್ಯ
- ನಿಗದಿತ ವಿಷಯಗಳೊಂದಿಗೆ ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸಾ ಪೆಟ್ಟಿಗೆಗಳು.

Overall statutory provisions: ಒಟ್ಟಾರೆ ಶಾಸನಬದ್ಧ ನಿಬಂಧನೆಗಳು:

- Based on detailed provisions and rationale behind these important Acts, the researcher has identified the following 20 provisions. These are referred as Statutory labour welfare provisions:

1. Cleanliness
2. Sanitary provisions
3. Drinking water
4. Physical working
5. Safety training provision
6. Prevention of accident provision
7. First aid facility
8. Safety provisions

- ಈ ಪ್ರಮುಖ ಕಾಯಿದೆಗಳ ಹಿಂದಿನ ವಿವರವಾದ ನಿಬಂಧನೆಗಳು ಮತ್ತು ತಾರ್ಕಿಕತೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ, ಸಂಶೋಧಕರು ಈ ಕೆಳಗಿನ 20 ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇವುಗಳನ್ನು ಶಾಸನಬದ್ಧ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ನಿಬಂಧನೆಗಳು ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ:

- ಸ್ವಚ್ಛತೆ
- ನೈರ್ಮಲ್ಯ ನಿಬಂಧನೆಗಳು
- ಕುಡಿಯುವ ನೀರು
- ದೈಹಿಕ ಕೆಲಸ
- ಸುರಕ್ಷತಾ ತರಬೇತಿ ನಿಬಂಧನೆಗಳು
- ಅಪಘಾತ ನಿಬಂಧನೆ ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ
- ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸಾ ಸೌಲಭ್ಯ
- ಸುರಕ್ಷತಾ ನಿಬಂಧನೆಗಳು

9. Canteen Facilities

10. Medical Benefit provisions

11. Shelter rest rooms sitting arrangements

12. Clothing facility

13. Creche facility

14. Health center facilities

15. Working time provision

16. Leave facilities

17. Paid holidays

18. Working shifts

19. Job security

20. Retirement benefits

9. ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು

10. ವೈದ್ಯಕೀಯ ಲಾಭದ ವಿಭಾಗಗಳು

11. ಆಶ್ರಯ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಕೊಠಡಿಗಳು

12. ಉಡುಪು ಸೌಲಭ್ಯ

13. ಶಿಶುವಿಹಾರ ಸೌಲಭ್ಯ

14. ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು

15. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಮಯ

16. ರಜೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು

17. ಪಾವತಿಸಿದ ರಜಾದಿನಗಳು

18. ಕೆಲಸದ ವರ್ಗಾವಣೆಗಳು

19. ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆ

20. ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು

Non-statutory labour welfare:

ಶಾಸನ ಬದ್ಧವಲ್ಲದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ:

- Labour welfare work is work for improving the health, safety and general well being and the industrial efficiency of the worker beyond the minimum standard lay down by labour legislation.
- Under the non-statutory provisions the employers try to give their workers utmost benefits of welfare schemes and through these schemes try to enhance the qualities of discipline, courage, morality and motivate them to give their best to their organization.
- They also keep the workers satisfied.

- ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ಕಾರ್ಯವು ಆರೋಗ್ಯ, ಸುರಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ಯೋಗಕ್ಷೇಮವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ಕೆಲಸವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಶಾಸನದ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ಮಾನದಂಡಕ್ಕಿಂತ ಮೀರಿದೆ.
- ಶಾಸನ ಬದ್ಧವಲ್ಲದ ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಲ್ಯಾಣ ಯೋಜನೆಗಳ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಈ ಯೋಜನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಶಿಸ್ತು, ಧೈರ್ಯ, ನೈತಿಕತೆಯ ಗುಣಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ತಮ್ಮ ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾದದನ್ನು ನೀಡಲು ಪ್ರೇರೇಪಿಸುತ್ತಾರೆ.
- ಅವರು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ತೃಪ್ತಿಪಡಿಸುತ್ತಾರೆ.

- The non-statutory amenities differ from organization to organization and from industry to industry.
- Some of the non-statutory important provisions are related to the following areas;
 - 1) Additional leave Facilities
 - 2) Credit Society Facilities
 - 3) Transportation Facilities
 - 4) Housing Facilities

- ಶಾಸನಬದ್ಧವಲ್ಲದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮದಿಂದ ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಭಿನ್ನವಾಗಿವೆ.
- ಶಾಸನಬದ್ಧವಲ್ಲದ ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ನಿಬಂಧನೆಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿವೆ;
 - 1) ಹೆಚ್ಚುವರಿ ರಜೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು
 - 2) ಕ್ರೆಡಿಟ್ ಸೊಸೈಟಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು
 - 3) ಸಾರಿಗೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು
 - 4) ವಸತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು

- 5) Loan Facilities
- 6) Workers education programme
- 7) School for childrens provision
- 8) Educational loan Facilities
- 9) Provision for latest technology and training
- 10) Social Club Facilities
- 11) Community Development programme
- 12) Sports Facilities
- 13) Recreational Facilities
- 14) Health Fitness programmes

- 5) ಸಾಲ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು
- 6) ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶಿಕ್ಷಣ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ
- 7) ಮಕ್ಕಳ ನಿಬಂಧನೆಗಾಗಿ ಶಾಲೆ
- 8) ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಾಲ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು
- 9) ಇತ್ತೀಚಿನ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಗಾಗಿ ಅವಕಾಶ
- 10) ಸಾಮಾಜಿಕ ಕ್ಲಬ್ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು
- 11) ಸಮುದಾಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ
- 12) ಕ್ರೀಡಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು
- 13) ಮನರಂಜನಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು
- 14) ಆರೋಗ್ಯ ಫಿಟ್ನೆಸ್ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು

Functions of Labour Welfare Officer in industries

ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ಅಧಿಕಾರಿಯ ಕಾರ್ಯಗಳು

- Schedule 49 of the Factories Act 1948, provides that in every factory wherein 500 or more workers are ordinarily employed, the employer shall appoint a person who can act as an advisor, counsellor, mediator and liaising between the management and the labour, for improving the efficiency, productivity and profitability of organization.
- Here, he/she is called Labour Welfare officer.

- ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಕಾಯ್ದೆ 1948 ರ 49 ನೇ ಕಲಂ, 500 ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ, ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಸಲಹೆಗಾರ, ಆಪ್ತಸಮಾಲೋಚಕ, ಮಧ್ಯವರ್ತಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನಿರ್ವಹಣೆ ಮಾಡಬಲ್ಲ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಸಂಸ್ಥೆಯ ದಕ್ಷತೆ, ಉತ್ಪಾದಕತೆ ಮತ್ತು ಲಾಭದಾಯಕತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಕಾರ್ಯ ಮಾಡುತ್ತಾನೆ.
- ಇಲ್ಲಿ, ಅವನನ್ನು / ಅವಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ಅಧಿಕಾರಿ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ.

- Professionally he or she should be Post Graduate in Social Science, diploma in Labour welfare, recognised by the State Government, 3-5 years working experience in Industrial Safety and finally having hard working ability and sound communication Skills.

- ವೃತ್ತಿಪರವಾಗಿ ಅವನು ಅಥವಾ ಅವಳು ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಜ್ಞಾನದಲ್ಲಿ ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವೀಧರರಾಗಿರಬೇಕು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣದಲ್ಲಿ ಡಿಪ್ಲೊಮಾ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಮಾನ್ಯತೆ ಪಡೆದಿರಬೇಕು, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸುರಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ 3-5 ವರ್ಷಗಳ ಕೆಲಸದ ಅನುಭವ ಮತ್ತು ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಕಠಿಣ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಸಂವಹನ ಕೌಶಲ್ಯ ಹೊಂದಿರಬೇಕು.

Functions of Labour Welfare Officer in industries

- To establish effective communication between management and workers in order to resolve swiftly any and all differences between employer and employee or within the employees to develop the relationship.
- To work for betterment of the employees. Work with both the employee and employer to ensure healthy and safe work environment for the employee. Duties like this include, improving facilities & services like, medical, drinking water, canteen, toilet, rest area, child care room etc and informing workers of their rights like wages, overtime rates, leaves etc. And communicate and ensure with management that workers are getting these services and benefits properly.

- ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲು ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನಡುವೆ ಯಾವುದೇ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ತ್ವರಿತವಾಗಿ ಪರಿಹರಿಸಲು ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಸಂವಹನವನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು.
- ನೌಕರರ ಸುಧಾರಣೆಗಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು. ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ಆರೋಗ್ಯಕರ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷಿತ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಉದ್ಯೋಗಿ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು. ಈ ರೀತಿಯ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು, ವೈದ್ಯಕೀಯ, ಕುಡಿಯುವ ನೀರು, ಕ್ಯಾಂಟೀನ್, ಶೌಚಾಲಯ, ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಪ್ರದೇಶ, ಮಕ್ಕಳ ಆರೈಕೆ ಕೊಠಡಿ ಮುಂತಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನ, ಅಧಿಕಾವಧಿ ದರಗಳು, ಮುಂತಾದ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ನೀಡುತ್ತಿರುವ ಈ ಸೇವೆಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಸರಿಯಾಗಿ ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಸಂವಹನ ಮಾಡುವುದು.

- To make the management aware of the labour provisions as per the law.
- To maintain a neutral attitude during legal strikes or lockouts.
- Counselling the workers in personal and family problems and in adjusting to work environment;
- Advising the management in formulating labour welfare policies and training programmed;
- to advise and assist factory management in providing welfare facilities such as housing facilities, foodstuff, social and recreational facilities, sanitation, education of children and advise on individual personal problems;

- ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ಕಾರ್ಮಿಕ ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಅರಿವು ಮೂಡಿಸುವುದು.
- ಕಾನೂನು ಮುಷ್ಕರ ಅಥವಾ ಬೀಗಮುದ್ರೆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ತಟಸ್ಥ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು.
- ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಲಹೆ ನೀಡುವುದು;
- ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ನೀತಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಸಲಹೆ ನೀಡುವುದು;
- ವಸತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಆಹಾರ ಪದಾರ್ಥಗಳು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಮನರಂಜನಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ನೈರ್ಮಲ್ಯ, ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಲಹೆ ನೀಡುವಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಸಲಹೆ ಮತ್ತು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದು;

- To establish friendly contact with the workers in side and outside the premises of the factory, find out the causes of misconduct, likely to result in dispute or strained relations, and bring these to the notice of the management.
- To organize and supervise labour welfare work and to see that statutory requirements about working conditions are enforced.
- To advise the management in matters of labour welfare and to take suitable steps to improve the living conditions of workers.

- ವಿವಾದ ಅಥವಾ ಒತ್ತಡದ ಸಂಬಂಧಗಳಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗಬಹುದಾದ ಘಟನೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಗಮನಕ್ಕೆ ತರಲು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆವರಣದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಹೊರಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರೊಂದಿಗೆ ಸ್ನೇಹಪರ ಸಂಪರ್ಕವನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು.
- ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಸಂಘಟಿಸಲು ಮತ್ತು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆಯೆ ಎಂದು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು.
- ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಸಲಹೆ ನೀಡುವುದು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು.

- to advise on fulfillment by the management and the concerned departments of the factory of obligations, statutory or otherwise, concerning regulation of working hours, maternity benefit, medical care, compensation for injuries and sickness and other welfare and social benefit measures;
- to promote relations between the concerned departments of the factory and workers which will bring about productive efficiency as well as amelioration in the working conditions and to help workers to adjust and adapt themselves to these working environments;

- ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿ, ಶಾಸನಬದ್ಧ ಕ್ರಮಗಳು, ಕೆಲಸದ ಸಮಯದ ನಿಯಂತ್ರಣ, ಮಾತೃತ್ವ ಪ್ರಯೋಜನ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಆರೈಕೆ, ಗಾಯಗಳು ಮತ್ತು ಕಾಯಿಲೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ಇತರ ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಲಾಭದ ಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಿತ ಇಲಾಖೆಗಳ ನೆರವೇರಿಕೆ ಬಗ್ಗೆ ಸಲಹೆ ನೀಡುವುದು;
- ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಸಂಬಂಧಿತ ಇಲಾಖೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು ಇದು ಉತ್ಪಾದಕ ದಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಯನ್ನು ತರಲು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಈ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದು;

- To encourage the formation of Works and Joint Production Committees, Cooperative Societies and Welfare Committee;
- To maintain an impartial attitude during legal strikes or lockouts and help to bring about a peaceful settlement;

- ಕಾರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಜಂಟಿ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಮಿತಿಗಳು, ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಕಲ್ಯಾಣ ಸಮಿತಿಗಳ ರಚನೆಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು;
- ಕಾನೂನು ಮುಷ್ಕರಗಳು ಅಥವಾ ಬೀಗಮುದ್ರೆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನಿಸ್ಪಕ್ಷಪಾತ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ಶಾಂತಿಯುತ ಇತ್ಯರ್ಥವನ್ನು ತರಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದು;

ಧನ್ಯವಾದಗಳು

Unit – 3

Dr. Praveenkumar Kulkarni

Guest Faculty

Dept. of Social Work

Karnataka State Akkamahadevi Women University, Vijayapura

praveenkumarsw88@gmail.com

9481172324

Industrial Social Work:

- We live in an industrial age.
- Industrial social work is a new phenomena and affords wide scope for specialized services in industry, at workplace, in the employee's family and the community.
- However, it must be admitted that the duties covered under labour welfare form the genesis of the modern concept of industrial social work in India.
- In recent years, the social work profession has extended its purview to include many new and exciting areas of practice.

- Industrial social work is influenced by a number factors such as the cultural, historical and socio- economic factors.
- The practice has important implications in the industry.
- It generally improves the working condition, production and employee, employer relations.
- Industrial social work has positive outcomes.

- PÉÊUÁjPÁ ,ÀªÀiÁd PÁAiÀÄðªÀÅ ,ÁA ,ÀìøwPÀ, LwºÁ¹PÀ ªÀÄvÀÄÛ ,ÁªÀiÁfPÀ-DyðPÀ CA±ÀUÀ¼ÀAvÀºÀ ºÀ®ªÁgÀÄ «µÀAiÀÄUÀ½AzÀ ¥Àæ¨sÁ«vÀªÁVgÀÄvÀÛzÉ.
- PÉÊUÁjPÁ ªÀªªÀ ,ÉÜAiÀÄºè ,ÁªÀiÁfPÀ PÁAiÀÄð «zsÁ£ÀUÀ¼ÀÄ ªÀÄvÀÄÛ PË±À®ªUÀ¼À C£Àé-ÄPÉ JAzÀÄ w½AiÀÄ-ÁVzÉ.
- PÉÊUÁjPÁ ,ÀªÀiÁd PÁAiÀÄðªÀÅ GzÀªªÀÄzÀºè ¥ÀæªÀÄÄR ¥ÀjuÁªÀÄUÀ¼À£ÀÄß ºÉÆAçzÉ.
- EzÀÄ ,ÁªÀiÁ£ÀªªÁV PÉ® ,AzÀ ¹Üw, GvÁàzÀ£É ªÀÄvÀÄÛ GzÉÆªÄV, GzÉÆªÄUÀzÁvÀgÀ ,ÀA§AzsÀUÀ¼À£ÀÄß ÀÄzsÁi ÀÄvÀÛzÉ

- It is different from Labour Welfare which focuses on the voluntary efforts that done by the employer in the workplace to improve employees working conditions than what is expected by the law.

- EzÄÄ PÁ«ÄđPÀ PÀ-ÁâtQÌAvÄ
 ©ü£ÄßªÁVzÉ, EzÄÄ
 PÁ£ÄÆxxAzÄ
 xjÃQë,ÄÄªÄÅzÄQÌAvÄ
 GzÉÆåÃVUÄ¼Ä PÉ®ÄzÄ
 ¥Äj¹ÜwUÄ¼Ä£ÄÄß ,ÄÄzsÁj,Ä®Ä
 PÉ®ÄzÄ ,ÄÜ¼ÄzÄ°è
 GzÉÆåÃUÄzÁvÄgÄÄª ÄÄiÁrzÄ
 ,ÄéAiÄÄA¥ÉæÃjvÄ
 ¥ÄæAiÄÄvÄßUÄ¼ÄªÉÄÄ-É
 PÉÄAçæÃPÄj,ÄÄvÄÛzÉ.

- It is addressing human and social needs in the workplace to ensure maximum productivity. It is an area of service delivery.
- The responsibilities of the social worker in industrial organizations are particularly oriented to handling problems of industrial workers such as absenteeism, alcoholism etc.
- According to the Dortmund reports social work in the industry has the aim to help any individual or group to adapt in the work situation and meet the work requirements, stimulate management to adapt the work situation to the social needs of the employees to assist the work community as a whole to function better.
- Industrial social work is a young discipline, and it is still going development.

- EzÄÄ UÄjµÄ× GvÁàzÀPÀvÉAiÄÄ£ÄÄß RavÀ¥Àr¹PÉÆ¼Äî®Ä PÉ®ÄzÄ ,ÄÜ¼ÄzÄ°è ðÄiÁ£ÄðÄ ðÄÄvÄÄÛ ,ÁðÄiÁfPÀ CUÀvÄåUÄ¼Ä£ÄÄß w½,ÄÄvÄÛzÉ EzÄÄ ,ÉÃðÉAiÄÄ «vÀgÀuÁ PÉëÄvÄæðÁVzÉ.
- UÉÊgÄÄ°Ádj, ðÄÄzÄå¥Á£Ä ðÄÄÄAvÁzÄ PÉÊUÁjPÁ PÁ«ÄðPÀgÀ ,ÄðÄÄ,ÉåUÄ¼Ä£ÄÄß x¨sÁ-Ä,ÄÄðÄÄzÄÄ PÉÊUÁjPÁ ,ÄÄ,ÉÜUÄ¼Ä°è ,ÄðÄiÁd PÁAiÄÄðPÀvÄðgÀ dðÁ¨ÁÝjAiÄiÁVgÄÄvÄÛzÉ.
- qÁläAðqi ðÄgÀçUÄ¼Ä ¥ÄæPÁgÀ PÉÊUÁjPÁ ,ÄðÄiÁd PÁAiÄÄððÄÄ AiÄiÁðÄÄzÉÃ ðÄåQÛ CxÄðÁ UÄÄA!UÉ PÉÃ®ÄzÄ ¥Äj¹ÜUÉ °ÉÆAçPÉÆ¼Äî®Ä ðÄÄvÄÄÛ PÉÃ®ÄzÄ CðÄ±ÄåPÀvÉUÄ¼Ä£ÄÄß ¥ÉÇÃgÉÊ,Ä®Ä ,Ä°ÁAiÄÄ ðÄiÁqÄÄðÄ UÄÄjAiÄÄ£ÄÄß °ÉÆAçzÉ. GvÄÛðÄÄðÁV PÁAiÄÄð xðÄð»Ä®Ä PÁ«ÄðPÀgÀ ,ÄðÄiÁfPÀ CUÀvÄåvÉUÄ½UÉ C£ÄÄUÄÄtðÁV PÉÃ®ÄUÁgÀgÀ ,ÄðÄÄÄzÁAiÄÄPÉì ,Ä°ÁAiÄÄðÄiÁqÄ®Ä

Definition:

- According to Saini (1975), industrial social work has come to be defined as a systematic way of helping individuals and groups towards a better adaptation to work situation.
- According to the Dortmund reports social work in the industry has the aim to help any individual or group to adapt in the work situation and meet the work requirements.
- J. E. S. (1975) defines industrial social work as a systematic way of helping individuals and groups towards a better adaptation to work situation.
- The Dortmund reports state that the aim of industrial social work is to help individuals and groups adapt to the work situation and meet the requirements.

SCOPE OF SOCIAL WORK IN INDUSTRY

- The European Seminar on the personnel social work in 1961 also had its contribution in the development of occupational social work.
- Industrial social work also developed as a result of 1976 Council of Social Work Education meeting in May 1976.
- 1961 gÀ³ AiÄÄgÉÆÄ! AiÄÄfi³
,É«ÄÆÁgi Dfi ¥ÀgÀ,ÉÆÄÆÉ®
,ÉÆÄ²AiÄÄ⁻i ðÀPÀð OzÉÆåÄVPÀ
,Á³ÀiÁd PÁAiÄÄðzÀ
C©ü³ÀÈçP AiÄÄ³ vÀÆÀß
PÉÆqÀÄUÉAiÄÄÆÄÄß °ÉÆAçzÉ.
- 1976 gÀ PËxi⁻i D¥si³ ,ÉÆÄ²AiÄÄ⁻i³
ðÀPið JdÄPÉÄðfi³ ðÀw-ÄAzÀ
ÆÀqÉzÀ ,ÀðÉAiÄÄ ¥ÀjuÁ³ÄÄ³ÁV
PÉÊUÁjPÁ ,Á³ÀiÁfPÀ
PÁAiÄÄð³ÀÅ ðÉÄÄ 1976 ð³
C©ü³ÀÈçPUÉÆArvÄÄ.

- According to M.M. Desai, the professionally trained social worker can develop his/her programmes at the following levels:

- **Preventive and developmental**

- 1) Informal educational programmes aimed at enlightening the workers on issues pertaining to work life like industrial safety, functional literacy, saving habits, social security, etc.
- 2) Promoting the use of health and medical programmes for workers and their families (health check-ups, inoculation campaigns, family planning, informative sessions on nutrition, lowcost diets, childcare, etc.
- 3) Personal and environmental hygiene, etc.
- 4) Developing recreational programmes like library services, prime sports gatherings, various skill competitions, exhibitions, film shows, etc. celebration of cultural festivals, supplementary income programmes, hobby classes, vocational guidance programmes, etc.

- **Curative**

- Curative programmes are aimed at handling problem situations faced by the individual worker by helping him to make maximum use of his own potentials and the resources offered by the industry and the community. Counselling to the individual employees and their families can be given for problems, such as alcoholism, indebtedness, and absenteeism, etc. The counselling services can be coupled with concrete assistance by the way of:

- Securing medical help within or outside industry.
- Planning the family budgets.
- Helping employee family members in obtaining funds.
- Seeking employment for worker's dependents.
- Referring the worker/his dependents to welfare agencies in the community like child guidance clinic, marriage counselling bureaus, alcoholic anonymous groups and the like, wherever there is a need.

Objectives of industrial social work

- Industrial social work trying to help employees to develop their inner resources and if necessary to mobilize other services within the enterprise to bring about changes in the work environment.
- Industrial social work helping workers in their personal and family difficulties to act as a resource person to community services.
- To become liaison between the plant and the community services.

- PÉÊUÁjPÁ ÀªÀiÁd PÁAiÀÄðªÀÄ GzÉÆåÃVUA½UÉ vÀªÀÄä DAvÁjPÀ ÁA¥Á£ÁÆä®UA¼Á£ÁÄß Č©üªÀÈçp¥Àr À®Á ÀºÁAiÀÄªªÀÄvÀÄÛ ÉªÀÄvÀÄÛ CUÁvÁå«zÁÝgÉ PÉ® ÁzÁªªÁvÁªÀgÀtzÁ°è §zÁ-ÁªAuÉUA¼Á£ÁÄß vÀgÀ®Ä GzÁåªÀÄzÁ°è EvÁgÁÉªªÉUA¼Á£ÁÄß ÀdÄÓUÉÆ½,À®Á ¥ÁæAiÀÄwß,ÄÄvÄÛzÉ.
- PÉÊUÁjPÁ ÀªÀiÁd PÁAiÀÄðªÀÄ PÁ«ÄðPÀUÉ CªÀgÁªªÉÊAiÀÄQÛPÀªªvÀÄÛ PÉiAA©PÀ vÉÆAzÀgÉUA¼Á£ÁÄß §ªªÁV JzÁÄj,À®Á ÁªªxÁåðªÀ£ÁÄß vÀÄÄ§ªªÄzÄÄ.

Objectives of industrial social work

- Helping workers for better adjustment to working hours, working conditions and work groups and to help management in evolving suitable working hours, working conditions and work group.
- Orientation and induction of the employees and to assist the "work community" as a whole to function in a better way.
- To direct the growth along desirable lines for which, utilizing the present facilities and resources in a better and fruitful way adjusting the individual to his complex changing world.

PÉ® ÀzÀ ÀªÀÄAiÄÄ, PÉ® ÀzÀ
¥Äj!ÜwUÀ¼ÄÄ ðÄÄvÄÄÛ PÉ® ÀzÀ
UÄÄA¥ÄÄUÄ½UÉ GvÄÛªÄÄ
°ÉÆAzÁtÂPÉUÄV PÁ«ÄðPÄjUÉ
,Ä°ÁAiÄÄ ðÄiÁqÄÄªÄÄzÄÄ ðÄÄvÄÄÛ
,ÄÆPÄÛªÄzÄ PÉ® ÀzÀ
,ÄªÄÄAiÄÄUÄ¼ÄÄ, PÉ® ÀzÀ
¥Äj!ÜwUÀ¼ÄÄ ðÄÄvÄÄÛ PÉ® ÀzÀ
UÄÄA¥ÄÄÄß C©üªÄÈçP¥Är ÄÄªÄ°è
DqÄ½vÄ ðÄÄAqÄ½UÉ ,Ä°ÁAiÄÄ
ðÄiÁqÄÄªÄÄzÄÄ.

PÉÄ® ÀzÀ ,ÄªÄÄzÄAiÄÄ GvÄÛªÄÄ
jÄwÄiÄÄ°è PÄAiÄÄðªÄð» Ä®Ä
GzÉÆªÄVUÄ½UÉ ZÉÄvÄÆÄ ðÄÄvÄÄÛ
¥ÄjZÄAiÄÄ
PÄAiÄÄðPÄæªÄÄUÄ¼ÄÆÄÄß
°Ä«ÄäPÉÆ¼ÄÄªÄÄzÄÄ

D¥ÉÄPÄëtÄÄAiÄÄ ðÄiÁUÄðzÄ°è
GzÉÆªÄVÄiÄÄÆÄÄß çzÉÄð² Ä®Ä

Employees Assistance Programme (EAP)

GzÉÆåÃVUA¼Ä ,À°ÁAiÄÄ PÁAiÄÄðPÀæªÄÄ

- The most important asset of any business is its people.
 - Ensuring the employees are working at their greatest potential enhances productivity and efficiency.
 - Many issues can inhibit and restrict an employee from working at their prime.
 - Among such problems are physical and psychological issues which stand as potential hazards to employees and employers alike.
 - These problems come in the form of depression, sickness, disability, stress, burnout, and absenteeism.
- AiÄiÁªÄÄzÉÃ æÀåªÀ°ÁgÄzÄ ¥ÄæªÄÄÄR D¹Û CzÀgÀ d£ÀgÄÄ CxÄªÁ GzÉÆåÃVUA¼ÄÄ.
 - GzÉÆåÃVUA¼ÄÄ vÄªÄÄä ,ÁªÄÄxÄåðzÀ°è PÉ® ,Ä æÀiÁqÄÄwÛzÁÝgÉ JAzÄÄ RavÀ¥Àr¹PÉÆ¼ÄÄîªÄÄzÄÄ GvÁàzÄPÀvÉ æÄÄvÄÄÛ zÄPÀëvÉAiÄÄ£ÄÄß °ÉaÑ ,ÄÄvÄÛzÉ;
 - C£ÉÃPÀ ,ÄªÄÄ ,ÉåUA¼ÄÄ GzÉÆåÃVAiÄÄ£ÄÄß vÄªÄÄä PÉ® ,Ä æÀiÁqÄÄªÄÄzÀ£ÄÄß vÄqÉAiÄÄ§°ÄÄzÄÄ æÄÄvÄÄÛ x§Aðçü ,Ä§°ÄÄzÄÄ.

- Employees assistance programmes (EAPs) are programmes sponsored by the employer that are intended to support the removal of various work place problems.
- The source of these problems can either be personal or work related.
- Hence, EAP typically provides screening, assessment, brief intervention, referrals to other services and case managements with longitudinal follow up for these problems.

- GzÉÆãÃVUÀ¼À À°ÁAiÀÄ PÁAiÀÄðPÀæªÄÄUÀ¼ÄÄ GzÉÆãÃUÀzÁvÀjAzÀ ¥ÁæAiÉÆÃfvÀ PÁAiÀÄðPÀæªÄÄUÀ¼ÄVªÉ, EzÀÄ ««zsÀ PÉ® ÀzÀ ÀÜ¼ÄzÀ ÀªÄÄ ÉãUÀ¼Ä£ÄÄß vÉUÉzÀÄ°ÁPÀ®Ä ¨ÉAS°ÄÄªÄ GzÉYÃ±ÄªÄ£ÄÄß °ÉÆAÇzÉ.
- F ÀªÄÄ ÉãUÀ¼ÄªÄÄÆ®ªÄÄªÉÊAiÀÄQÛPÀ CxÀªÁ PÉ® ÀPÉÌ ÀASAcü¹gÀ§°ÄÄzÄÄ.
- DzÀÝjAzÀ EJ! AiÀÄÄ «²µÀÖªÁV ¥ÁjPÉëªÄiÉ®ªªÄiÁ¥Á£Ä, ÀAQçÄ¥ÀÛ °Ä ÄÛPÉëÃ¥Ä, G⁻ÉèÄTvÀ ÉÃªÉUÀ¼ÄÄªÄÄvÄÄÛ zÁR⁻ÁwPÀgÀtÇAzÀ »rzÄÄ »A⁻Á°ÄÄ«PÉAiÀÄªÄgÉUÀÆ vÀ£Äß

Definitions:

- Employee Assistance Professional Association (EAPA, 2010) defines EAP as the work organization resources that utilize specific core technologies to enhance employees and work place effectiveness through prevention, identification and resolution of personal and productivity issues.
- Taylor, Holosko, Wayne-Smith and Feit (1988) define employee assistance programmes as employment-based services whose purpose is to assist individuals experiencing personal problems, by both assessing the nature of their difficulties and making referrals to appropriate helping resources. These programmes operate within the context of work environments and are subsequently influenced by their positions within the organisational structure
- Employee Assistance Professional Association (EAPA, 2010) defines EAP as the work organization resources that utilize specific core technologies to enhance employees and work place effectiveness through prevention, identification and resolution of personal and productivity issues.
- Taylor, Holosko, Wayne-Smith and Feit (1988) define employee assistance programmes as employment-based services whose purpose is to assist individuals experiencing personal problems, by both assessing the nature of their difficulties and making referrals to appropriate helping resources. These programmes operate within the context of work environments and are subsequently influenced by their positions within the organisational structure

Purpose of EAP

EJ! AiÀÄ GzÉÝÃ±ÀUÀ¼ÄÄ

- The mission of EAP is to contribute toward the total health of employees in order to have a productive and satisfied workforce.
- This is accomplished in a two-fold manner:
 - Through confidential counseling offered to employees whose job performance is (or has the potential to be) adversely affected by personal or work-related stress; and
 - Through timely group sessions focusing on wellness programming delivered in the worksite.
- GvÁàzÀPÀ ðÀÄvÀÄÛ vÀÈ¥ÀÛ PÁAiÀÄð¥ÀqÉAiÀÄ£ÀÄß °ÉÆAzÀ®Ä GzÉÆãÃVUÀ¼Ä MIÄÖ DgÉÆÃUÀãzÀ PÀqÉUÉ PÉÆqÀÄUÉ xÃqÀÄðÀÄzÀÄ EAP AiÀÄ GzÉÝÃ±ÀðÁVzÉ.
- EzÀ£ÀÄß JgÀqÀÄ jÃwAiÀÄ°è ‚Áçü ‚ÀÁUÀÄvÀÛzÉ:
 - ðÉÊAiÀÄQÛPÀ CxÀðÁ PÉ® ‚À- ‚ÀAŞAçüvÀ MvÀÛqÀçAzÀ ðÀãwjPÀÛðÁV ¥ÀjuÁðÄ ©ÃjgÀÄðÀ (CxÀðÁ ‚ÀÁsÁðÀãvÉAiÀÄ£ÀÄß çÉÆAzÀ®Ä GzÉÆãÃVUÀ¼Ä MIÄÖ DgÉÆÃUÀãzÀ PÀqÉUÉ PÉÆqÀÄUÉ xÃqÀÄðÀÄzÀÄ EAP AiÀÄ GzÉÝÃ±ÀðÁVzÉ.

Functions of Employee Assistance Programme

- Identification of employees' behavioral problems based on job performance issues.
- Provision of expert consultation to supervisors, managers and union stewards on how to take the appropriate steps in utilizing employees' assistance policy and procedures.
- Availability and appropriate use of constructive confrontation strategy.

GzÉÆåÃVUÀ¼À £ÀqÀªÀ½PÉAiÀÄ
,ÀªÀÄ,ÉåUÀ¼À£ÀÄß
UÀÄgÀÄw,ÀÄªÀÄzÀÄ.

GzÉÆåÃVUÀ¼À ,ÀºÁAiÀÄ ¤Ãw
ªÀÄvÀÄÛ
PÁAiÀÄđ«zsÁ£ÀUÀ¼À£ÀÄß
§¼À¹PÉÆ¼ÀÄîªÀ°è ,ÀÆPÀÛ
PÀæªÀÄUÀ¼À£ÀÄß ºÉÃUÉ
vÉUÉzÀÄPÉÆ¼ÀÄîªÀÄzÀÄ
JA§ÄzÀgÀ PÀÄjvÀÄ
ªÉÄÃ°éZÁgÀPÀgÀÄ,
ªÀåªÀ,ÁÜ¥ÀPÀgÀÄªÀÄvÀÄÛ
MPÀÆìzÀ G,ÀÄÛªÁjUÀ½UÉ
vÀdÕgÀ

- Create micro-linkage with counseling, treatment, and other community resources.
- Create and maintain micro-linkages between the work organization and counseling, treatment and other community resources.
- Maintaining a focus on employee alcohol and substance abuse problems since this strategy offers the most significant promise of producing recovery and genuine cost savings for the organization.
- Serve as a consultant to the organization at large on issues of personal problems affecting employee welfare.

- À^aÀiÁ⁻ÉÆÃZÀÆÉ, aQvÉì^aÀÄvÀÄÛ
 ÈvÀgÀ^{À^aÀÄÄzÁAiÄÄ}
 ,ÀA¥À£ÀÆä[®]UÀ¼ÉÆÀÇUÉ
 ,ÀÆPÀëä-ÀA¥ÀPÀð^aÀ£ÀÄß
 gÀa^{ÀÄ^aÀÄzÀÄ}.
- PÉ[®] ÀzÀ^{ÀA}ÉÜ^aÀÄvÀÄÛ
 ,À^aÀiÁ⁻ÉÆÃZÄÆÉ, aQvÉì^aÀÄvÀÄÛ
 ÈvÀgÀ^{À^aÀÄÄzÁAiÄÄ}
 ,ÀA¥À£ÀÆä[®]UÀ¼À^{£ÀqÀÄ^aÉ}
 ,ÀÆPÀëä-ÀA¥ÀPÀðUÀ¼À£ÀÄß
 gÀa^{ÀÄ^aÀÄzÀÄ}^aÀÄvÀÄÛ
 ǻ^aÀð»^{ÀÄ^aÀÄzÀÄ}.
- GzÉÆåÄV AiÄÄ^aÀiÁzÀPÀ zÀæ^aÀå
^aÀÄvÀÄÛ^aÀiÁzÀPÀ^aÀå^{À£ÀzÀ}
 ,À^aÀÄ^{ÉåUÀ¼À}^{àÉÄÄ⁻É}
 PÉÄAçæÄPÀj^{ÀÄ^aÀÄzÀÄ}^F
 vÀÄvÀæ^aÀÄ^{ÀA}ÉÜUÉ^{ZÉÄvÀjPÉ}
^aÀÄvÀÄÛ^{ǻd^aÄzÀ}^aÉZÄÑzÀ
 G½vÁAiÄÄ^aÀ£ÀÄß^aÀiÁqÀÄ^aÀ
^aÀÄvÀÄÛ^{°ÉaÑ£À}^{GvÁazÀ£É}
 fÉÄgÀ^aÉi^{ÀÄ^aÀ}.

ESSENTIAL ELEMENTS

- Management approval
 - Employee and union approval
 - Confidentiality and privacy
 - Professional staff
 - Supervisors and union representatives training
 - Broad service component
- «±Á® ,ÉÃªÁ WÀIPÀ
 - £ËPÀgÀgÀÄ ¢ÀÄvÀÄÛ MPÀÆÌlzÀ C£ÀÄªÉÆÃzÀ£É
 - £ËPÀgÀgÀÄ ¢ÀÄvÀÄÛ MPÀÆÌlzÀ C£ÀÄªÉÆÃzÀ£É
 - UË¥ÀåvÉ ¢ÀÄvÀÄÛ UË¥ÀåvÉ
 - ¢ÀÈwÛ¥ÀgÀ ¹§âAç
 - ¢ÉÄÃ°éZÁgÀPÀgÀÄ ¢ÀÄvÀÄÛ MPÀÆÌlzÀ ¥Àæw¸çüUÀ¼ÄÄ vÀgÀ¨ÉÃw

EAP Models

- In-house programs
- Fixed-fee model
- Contract-only services
- Union-sponsored or membership-sponsored services
- Hybrid models

Designing EAP

- Set up an EAP committee
 - Determine the right EAP model for your organization
 - Create an EAP policy
 - Hire EAP contractors or professionals
 - Announce the EAP to your team
 - Continuously review your EAP's progress
- EJ! „Ä«ÄwAiÄÄ£ÄÄß „ÁÜ!¹
 - ¼ÄÄä „ÄA„ÉÜUÉ „ÄjAiÄiÁzÄ EJ! ÄÄiÁzÄjÄiÄÄ£ÄÄß ¼zsÄđj¹
 - EJ! ¼ÄwAiÄÄ£ÄÄß gÄa¹
 - EJ! UÄÄwÛUÉzÁgÄgÄÄ CxÄÄÁ ÄÄÉwÛ¼ÄgÄgÄ£ÄÄß £ÉÄ«Ä¹PÉÆ½²î
 - ¼ÄÄä vÄAqÄPÉì EJ! C£ÄÄß ¼ÄæPÄn¹
 - ¼ÄÄä EJ! ¼ÄæUÄwAiÄÄ£ÄÄß ¼gÄAvÄgÄÄÁV ¼Äj²Ä°¹