

कामगार संघटनेची कार्य आणि उद्दिष्टे: एक अभ्यास

डॉ. दीपक देविदास नेरकर

एन एन सी कॉलेज, कुसुंबा.

ता.जि. धुळे, महाराष्ट्र.

गोष्टवारा

भांडवलशाहीच्या अन्यायाविरुद्ध आवाज उठविण्यासाठी म्हणून कामगार संघटनांचा जन्म झाला. कामगारांनी संघटनेच्या बळावर अनेक फायदे मिळविले; परिणामी त्यांचे जीवनमान सुधारले व समाजातील त्यांचा दर्जाही उंचावला. हे घडत असताना भांडवलशाहीच्या धोरणात व स्वरूपातही बदल होत होता. विसाव्या शतकातील भांडवलशाही एकोणिसाव्या शतकातील भांडवलशाहीपेक्षा कितीतरी वेगळी आहे. कामगारांचे सहकार्य मिळविण्याची आता तिला गरज भासते. म्हणून कामगार संघटनांना मान्यता देऊन व त्यांच्याबरोबर चर्चा करून औद्योगिक अडीअडचणीतून मार्ग काढण्याची पद्धत आता सगळीकडे रुढ होऊ लागली आहे. उद्योगपतींना विरोध करणे, एवढेच आता संघटनांचे ध्येय-धोरण राहिले नसून अनेक बाबतीत दोघांमध्ये सहकार्य घडून येते. या सहकार्यामुळे कामगार, उद्योगपती आणि समाज या तिघांनाही फायदा होतो. खालील लिखाणामध्ये संशोधकाने थोडक्यात कामगार संघटनेविषयी माहिती सांगण्याचा प्रयत्न केला आहे.

संज्ञा : कामगार संघटना, कामगार संघटना कायदा, कामगार कायदे, आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना, राष्ट्रीय कामगार संघटना, महाराष्ट्र कामगार कल्याण मंडळ, कामगार संघटनेची कार्य आणि उद्दिष्टे.

प्रस्थापना

कारखानदारीच्या सुरुवातीच्या काळात कामगारांना संघटना बनविण्याचा अधिकार नव्हता. कामगारांच्या संघटना बेकायदेशीर समजल्या जात असत. इंग्लंडमध्ये १८२४पर्यंत 'कॉबिनेशन ऑक्ट्स' नावाचे संघटनाविरोधी कायदे होते. संघटना बनविणाऱ्या कामगारांना या कायद्यानुसार गुन्हेगार ठरवून शिक्षा दिल्या जात असत. त्यामुळे त्या काळात ज्या संघटना बनल्या, त्या गुप्त मंडळांच्या स्वरूपाच्या होत्या. कॉबिनेशन कायदे १८२४ साली रद्द झाले आणि उघडपणे आपली संघटना बनविण्याचा मार्ग कामगारांना मोकळा झाला. तरीदेखील संघटनांच्या मार्गावरील साऱ्या कायदेशीर अडचणी दूर झाल्या नाहीत. कामगारांनी संघटना बनविणे म्हणजे कारखानदाराच्या मन मानेल त्या पद्धतीने आपला धंदा चालविण्याच्या स्वातंत्र्यावर अतिक्रमण करण्यासारखे आहे, असे समजले जात असे. संघटनेच्या स्थापनेच्या परिणामी करारभंगाला उत्तेजन लाभते, असाही दुसरा एक आक्षेप होता. या सर्व अडचणींचा कामगार संघटनांना अनेक वर्षे त्रास भोगावा लागला. लोकशाहीचा जसजसा प्रसार होत गेला, तसतसे कामगार

संघटनांचे सामर्थ्य वाढले. त्याचवेळी कामगार संघटनेबाबत कायदे होऊन संघटनेस कायद्याचे संरक्षण लाभले.

कामगार संघटना

कामगारांनी आपल्या नोकरीविषयक हितसंबंधांच्या संरक्षणासाठी व संवर्धनासाठी स्थापिलेली स्थायी स्वरूपाची संघटना. अशा संघटना जगातील जवळजवळ सर्व देशांत कामगारांनी स्थापिलेल्या आहेत. कामगार संघटना ही एक लोकशाही संघटना आहे. तिचे कार्य खालपासून वरपर्यंत लोकशाही पद्धतीने चालते. काही संघटनांच्या कार्यात ही दक्षता घेतली जात नाही, ही दुर्दैवाची गोष्ट आहे. या बाबतीत कायद्याचे काही निर्बंध आहेत, पण सामान्य सभासदांची जागरूकता, हाच त्या रोगावरील खरा उपाय आहे.

कामगार म्हणजे काय

द्रव्यरूपाने वा वस्तुरूपाने मिळणाऱ्या मोबदल्यात शारीरिक वा मानसिक श्रम करणाऱ्या प्रत्येक व्यक्तिस 'कामगार' असे म्हणतात.

कामगार संघटना म्हणजे काय

कामगारांनी आपल्या नोकरीविषयक हितसंबंधांच्या संरक्षणासाठी व संवर्धनासाठी स्थापिलेली स्थायी स्वरूपाची संघटना. अशा संघटना जगातील जवळजवळ सर्व देशांत कामगारांनी स्थापिलेल्या आहेत. कामगार जेव्हा मोठ्या संख्येने एकत्र येऊन एक कारखानदारासाठी काम करू लागतात, त्यावेळी संघटनेची आवश्यकता निर्माण होते. मजुरीचे दर, कामाचे तास, कामाची पद्धत वगैरे गोष्टी प्रत्येकाने वेगवेगळे बोलणे करून ठरविण्याऐवजी सर्वांनी मिळून सामुदायिक पद्धतीने ठरविणे इष्ट, असे अनुभवाने पटल्यामुळे कामगारांनी त्यासाठी संघटना बनविल्या; त्यांनाच नंतर 'कामगार संघटना' हे नामाभिधान प्राप्त झाले.

एखाद्या आंतरराष्ट्रीय संघटनेची आवश्यकता नामवंत ब्रिटिश समाजसुधारक रॉबर्ट ओएन (१७७१-१८५८) याने प्रतिपादिली. एकोणिसाव्या शतकात अनेक सुधारणावादी लोकांनी आंतरराष्ट्रीय आर्थिक करार करणाऱ्या राष्ट्रांना, कामगारांच्या हालअपेष्टा कमी करण्याचे आणि औद्योगिकीकरण व आंतरराष्ट्रीय आर्थिक स्पर्धा ह्यांमुळे शांततेला निर्माण झालेला धोका दूर करण्याचे आवाहन केले. १९०० साली आंतरराष्ट्रीय श्रम-कायदेसंस्था स्थापन करण्यात येऊन तिचे प्रधान कार्यालय बाझेल (स्वित्झर्लंड) येथे उभारण्यात आले.

कामगार संघटना कायदा

कामगार संघटना कायदा १९२६ हा कायदेशीर मान्यता देऊन त्यांना विशिष्ट दर्जा मिळवून देण्यासाठी व अशा संघटनांच्या सभासदांना संरक्षण देण्यासाठी ई.स. 1926 साली भारतात तयार करण्यात आला.

कामगार कायदे

कामगारांची मजुरी, नोकरीच्या अटी, कारखान्यांतील व्यवस्था, स्वच्छता, आरोग्य, कामाचे तास, कामगार-मालक संबंध इत्यादीसंबंधीचे कायदे म्हणजे कामगार कायदे, असे

सर्वसाधारणपणे समजण्यात येते. कामगार कायदे प्रत्येक देशात आहेत. उद्योगधंदे वाढू लागले, की कामगारांच्या संरक्षणासाठी कामगार कायदे करण्याची आवश्यकता भासते. कायद्यांचे स्वरूप व तरतुदी देशकालपरिस्थित्यनुसार वेगवेगळ्या देशांत वेगवेगळ्या आहेत. त्या तरतुदींचे निदान किमान स्वरूप एकसारखे असावे, असा प्रयत्नश आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेमार्फत चालू आहे. या संघटनेचे ठराव, संकेत व शिफारशी यांना सर्व देशांत ज्या प्रमाणात मान्यता लाभेल, त्या प्रमाणात ते प्रयत्नस सफल होतील. औद्योगिक दृष्ट्या पुढारलेल्या राष्ट्रांत स्वतंत्र कामगार संघ प्रबळ असल्याने कामगारांचे संरक्षण व कल्याण कामगार कायद्यांच्या द्वारा साधण्याऐवजी कामगार संघ व उद्योगपती यांच्यामधील सामुदायिक करारांच्या योगाने साधण्याची प्रवृत्ती आहे. सामुदायिक करारांच्या योगाने कामगारांना अधिक हक्क व सवलती प्राप्त करून घेता येतात.

मध्यवर्ती स्वरूपाचे व राज्यांपुरते मर्यादित असणारे जे कायदे आहेत, त्यांची गटवारी पुढीलप्रमाणे करता येईल :

(१) कारखाने, खाणी, मळे यांसारख्या क्षेत्रांतील कामाची व्यवस्था, पद्धत, कामाचे तास, सुट्टी वगैरे नियंत्रित करणारे कायदे. या गटातील महत्त्वाचे काही कायदे : (अ) कारखान्यांबद्दलचा १९४८ चा अधिनियम. (आ) खाणींबद्दलचा १९५२चा अधिनियम. (इ) मळ्यांवरील कामगारांबद्दलचा १९५१ चा अधिनियम. (ई) वाहतुकविषयक कायदे. यांमध्ये १८९० चा रेल्वे अधिनियम, १९८५ चा जहाजांबद्दलचा अधिनियम, १९४८ चा गोदी कामगारांच्या कामनियंत्रणाचा अधिनियम, १९६१ चा मोटार वाहतूक-कामगारांबद्दलचा अधिनियम. (उ) दुकाने आणि व्यापारी संस्था यांमध्ये काम करणार्या कामगारांबद्दलचे कायदे. हे कायदे राज्य सरकारांनी मंजूर केलेले आहेत. त्यांच्यातरतुदी राज्यनिहाय वेगवेगळ्या आहेत. यांखेरीज मध्यवर्ती स्वरूपाचा १९४२ च्या आठवड्याच्या सुट्टीचा अधिनियम आहे. हा अधिनियम वैकल्पिक स्वरूपाचा आहे. राज्यांची इच्छा असेल, तर तो त्यांना लागू करता येईल. या सर्व कायद्यांनुसार कामाचे तास, सुट्ट्या, अधिक कामाबद्दलचा पगार, कामगारांच्या आरोग्यासाठी, सुरक्षिततेसाठी व सुखसोईसाठी करावयाच्या गोष्टी निश्चित होतात. कामगारांच्या दृष्टीने हे कायदे फार महत्त्वाचे आहेत. कालमानानुसार व काम करण्याच्या पद्धतीमधील बदलांनुसार त्यांच्यामध्ये सुधारणा होणे अगत्याचे आहे.

आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना

एखाद्या आंतरराष्ट्रीय संघटनेची आवश्यकता नामवंत ब्रिटिश समाजसुधारक रॉबर्ट ओएन (१७७१-१८५८) याने प्रतिपादिली. एकोणिसाव्या शतकात अनेक सुधारणावादी लोकांनी आंतरराष्ट्रीय आर्थिक करार करणाऱ्या राष्ट्रांना, कामगारांच्या हालअपेष्टा कमी करण्याचे आणि औद्योगिकीकरण व आंतरराष्ट्रीय आर्थिक स्पर्धा ह्यांमुळे शांततेला निर्माण झालेला धोका दूर करण्याचे आवाहन केले. १९०० साली आंतरराष्ट्रीय श्रम-कायदेसंस्था स्थापन करण्यात येऊन तिचे प्रधान कार्यालय बाझेल (स्वित्झर्लंड) येथे उभारण्यात आले.

पॅरिस येथे १९१९ मध्ये व्हर्सायच्या तहाच्या वाटाघाटीतून स्थापन झालेली आंतरराष्ट्रीय संघटना. ती प्रथम राष्ट्रसंघाशी संबद्ध होती; १९४६ पासून संयुक्त राष्ट्रांची एक विशेष संघटना म्हणून ओळखली जाऊ लागली. संयुक्त राष्ट्रांच्या सर्व आंतरराष्ट्रीय संस्थांमध्ये आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटनेचे वैशिष्ट्य असे की, या संघटनेच्या प्रत्येक सदस्य-देशाचे संघटनेवर त्रिपक्ष (सरकार, मालकसंघटना व कामगार संघटना) प्रतिनिधित्व असते.

राष्ट्रीय कामगार संघटना

एखाद्या आंतरराष्ट्रीय संघटनेची आवश्यकता नामवंत ब्रिटिश समाजसुधारक रॉबर्ट ओएन (१७७१-१८५८) याने प्रतिपादिली. एकोणिसाव्या शतकात अनेक सुधारणावादी लोकांनी आंतरराष्ट्रीय आर्थिक करार करणाऱ्या राष्ट्रांना, कामगारांच्या हालअपेष्टा कमी करण्याचे आणि औद्योगिकीकरण व आंतरराष्ट्रीय आर्थिक स्पर्धा ह्यांमुळे शांततेला निर्माण झालेला धोका दूर करण्याचे आवाहन केले. १९०० साली आंतरराष्ट्रीय श्रम-कायदेसंस्था स्थापन करण्यात येऊन तिचे प्रधान कार्यालय बाझेल (स्वित्झर्लंड) येथे उभारण्यात आले.

महाराष्ट्र कामगार कल्याण मंडळ

महाराष्ट्र कामगार कल्याण मंडळ हे महाराष्ट्र शासनाचे आधिपत्याखाली असलेले मंडळ आहे. याची स्थापना महाराष्ट्र कामगार कल्याण निधी अधिनियम १९५३ नुसार करण्यात आली आहे. महाराष्ट्र राज्यातील कामगारांच्या सर्वांगीण विकासासाठी मंडळ काम करते. अधिनियमाच्या कलम ६ ब ब नुसार कामगार, मालक, शासन अशी त्रिपक्षीय वर्गणी दर ६ महिन्यातून (जून व डिसेंबर) मंडळाला मिळते. या निधीतून कामगार व त्यांच्या कुटुंबियांसाठी कल्याणकारी योजना राबविण्यात येतात. महाराष्ट्र कामगार कल्याण निधी अधिनियम १९५३ महाराष्ट्र राज्यातील सर्व आस्थापनांना लागू आहे. यात फॅक्ट्री ॲक्ट १९४८ अंतर्गत येणारे सर्व कारखाने, बॉम्बे शॉप्स ॲंड एस्टॅब्लिशमेंट ॲक्ट १९४८ अंतर्गत येणारी सर्व दुकाने व आस्थापना (ज्यामध्ये किमान ५ कामगार असावेत), आणि द मोटर ट्रान्सपोर्ट वर्क्स ॲक्ट १९६१ अंतर्गत नोंदित आस्थापनांचा आहेत.

कामगार संघटनेची कार्ये

कामगार संघटनांच्या विकासाची उत्पत्ती वैयक्तिक वेतन कामगार आणि उद्योजकांच्या वास्तविक हक्कांच्या विषमताशी संबंधित आहे. जर कामगार नियोक्ताने देऊ केलेल्या अटी नाकारत असेल तर त्याला नोकरीवरून काढून टाकून बेरोजगार होण्याचा धोका असतो. जर उद्योजक कर्मचार्यांच्या आवश्यकतेस नकार देत असेल तर तो त्याला काढून टाकू शकतो आणि जवळजवळ काहीही न गमावता नवीन ठेवू शकतो. वास्तविक हक्कांचे काही स्तर आणण्यासाठी, कामगार संघर्षाच्या परिस्थितीत कामावर असलेल्या सहकाऱ्यांच्या पाठिंब्याची नोंद करण्यास सक्षम असते. उद्योजकांना वैयक्तिक कृती आणि कामगारांच्या निषेधावर प्रतिक्रिया देण्याची आवश्यकता नाही. परंतु जेव्हा कामगार एकत्रित होतात आणि उत्पादनास मोठ्या प्रमाणात डाउनटाइमची धमकी दिली जाते, तेव्हा मालकास केवळ

कामगारांच्या मागण्या ऐकण्यासच भाग पाडले जात नाही तर त्यांच्यावर काही प्रमाणात प्रतिक्रिया व्यक्त करण्यास भाग पाडले जाते. अशाप्रकारे, युनियनने कामगारांच्या हातात दिलेली शक्ती, कामगाराच्या हितासाठी महत्वाची ठरते.

संरक्षणात्मक हे कार्य सर्वात पारंपारिक आहे, ते कामगारांच्या सामाजिक आणि कामगार हक्कांशी थेट संबंधित आहे. हे फक्त बदल नाही कामगारांचा सर्वांगीण विकास कसा होईल याच्यावर पण संघटना कार्य करते.

प्रतिनिधित्व : संबंधित स्तरावर नव्हे तर राज्य आणि सार्वजनिक संस्थांमध्ये कर्मचाऱ्यांच्या हितांचे रक्षण करणे. प्रतिनिधी कार्यालयाचे उद्दीष्ट अतिरिक्त (विद्यमान असलेल्यांच्या तुलनेत) फायदे आणि सेवा (सामाजिक सेवा, सामाजिक सुरक्षा, पूरक आरोग्य विमा इ.) तयार करणे हे आहे. कामगार संघटना सार्वजनिक अधिकारी आणि स्थानिक सरकार यांच्या निवडणुकांमध्ये भाग घेऊन कर्मचाऱ्यांच्या हितांचे प्रतिनिधित्व करू शकतात, सामाजिक आणि कामगार क्षेत्राशी संबंधित कायद्यांचा अवलंब करण्याचे प्रस्ताव, लोकसंख्येच्या रोजगाराला प्रोत्साहन देण्याच्या क्षेत्रात राज्य धोरण आणि राज्य कार्यक्रमांच्या विकासात भाग घेणे, कामगार संरक्षणासाठी राज्य कार्यक्रमांच्या विकासात भाग घेणे इ.

कामगारांचे कल्याण केवळ उद्योजकांच्या विरोधातच नव्हे तर कामगार कार्यक्षमतेच्या वाढीवरही अवलंबून असते. म्हणूनच, आधुनिक ट्रेड युनियन संस्था जवळजवळ कधीही संपाचा अवलंब करीत नाहीत, त्यांच्या सदस्यांचे व्यावसायिक प्रशिक्षण सुधारण्यात आणि उत्पादन स्वतः सुधारण्यात सक्रियपणे भाग घेतात. अमेरिकन अर्थशास्त्रज्ञांच्या संशोधनात असे दिसून आले आहे की बहुतेक उद्योगांमध्ये युनियनचे सदस्य जास्त उत्पादकता (सुमारे 20-30% पर्यंत) दर्शवितात.

कामगारांच्या स्थिती व हक्कांमधील वाढीचे कायदेशीर एकत्रीकरण, सूचवते कायदेशीर क्षेत्राच्या निर्मितीमध्ये सहभाग ज्यामध्ये श्रमिक प्रक्रिया वेगवेगळ्या स्तरावर अस्तित्वात आहे - फेडरलपासून विशिष्ट संस्थेच्या पातळीपर्यंत. कामाच्या परिस्थिती तयार करण्यात आणि सुधारण्यात कामगार संघटनेचा सक्रिय सहभाग. व्यापारी संघ वकिलांची कामगार संरक्षण आणि शर्ती, मानधन आणि कामाचे रेशनिंग, सामाजिक हमी आणि इतर - पैलू.

वेतन, पेन्शन आणि सामाजिक फायदे, विद्यार्थ्यांना शिष्यवृत्तीच्या सभ्य आणि वाजवी रकमेसाठी प्रयत्न करणे. कार्य क्षेत्रामधील कर्मचाऱ्यांच्या हितांचे प्रतिनिधित्व करणे वेगवेगळे क्षेत्र आणि सर्व स्तरांवर, सामूहिक करारात भाग घेणे, कामगार सामूहिक वतीने सामूहिक करारांचे निष्कर्ष आणि सामूहिक कराराच्या निर्देशांच्या अंमलबजावणीवर नियंत्रण. कामगारांच्या शिक्षणाची हमी आणि वैद्यकीय सेवेची हमी जपण्यासाठी त्याचे अधिकार निर्देशित करणे. अंतर्गत कामकाजाचे वय असलेल्या नागरिकांच्या रोजगाराची आणि प्रशासकीय कर्मचाऱ्यांचे पालन व कर्मचाऱ्यांच्या हमींच्या अंमलबजावणीवर नजर ठेवणे. कामगार संघटनेचे कार्य म्हणजे कामाच्या ठिकाणी कामगार संरक्षण आणि सुरक्षिततेवरील

नियंत्रण मजबूत करणे. कर्मचाऱ्यांच्या व्यावसायिक विकासाच्या नियोजनात सहभाग. सर्व कामगार संघटना आणि संघटनांच्या सहकार्यावरील धोरणाचा विकास, व्यावसायिक एकता विकास आणि बळकट करणे.

कामगार संघटनेची उद्दिष्टे

1. ट्रेड युनियन सदस्यांची मागणी आणि मते, फायदे आणि विकास यांचे प्रतिनिधित्व: आर्थिक, व्यावसायिक, सामाजिक, घरगुती, ट्रेड युनियन सदस्यांच्या राहणीमानाच्या निर्देशकांची सुधारणा.
2. प्रशासकीय मंडळांमध्ये प्रतिनिधित्व करण्यासाठी सर्व स्तरांवर कामगार संघटनेच्या कायदेशीर अधिकाराची अंमलबजावणी.
3. कामगार-कामगार संघटनेचे सदस्य यांच्या जीवन-गुणवत्तेच्या निकषात महत्त्वपूर्ण सुधारणा.

सारांश

कामगार संघटना ही कामगारांच्या बाबतीत कार्य करणारी अती महत्वाची संघटना आहे. कामगार संघटनेद्वारे कामगारांच्या मागणी असो, अडचणी असोत त्या सोडविल्या जातात. कामगारांचे आर्थिक, सामाजिक, शैक्षणिक असे प्रश्न कामगार संघटनेद्वारे सोडविण्यात येतात. वरील संशोधन लेखामध्ये संशोधकाने कामगार संघटनेचे कार्य, उद्दिष्टे, कामगार संघटना कश्याप्रकारे कार्य करते, कामगार संघटनेचे कायदे सांगण्याचा प्रयत्न वरील प्रमाणे केलेला आहे.

संदर्भ

1. Gadgil, D.R. *Regulation of Wages and Other Problems of Industrial Labour in India*, Poona, 1943.
2. कर्णिक, व.भ. स्रोत मराठी विश्वकोश
3. *कामगार संघटना कायदा १९२६* (PDF) (इंग्रजी भाषेत). 12 डिसेंबर, इ.स. 2020 रोजी पाहिले.
4. Crouch, Harold, *Trade Unions and Politics in India*, Bombay, 1966.
5. Government of India, *Report of the National Commission on Labour*, New Delhi, 1969.
6. Karnik, V. B. *Indian Trade Unions : A Survey*, Bombay, 1966.
7. Miernyk, W. H. *Trade Unions in the Age of Affluence*, New York, 1964.
8. Bhagoliwal, T. N. *Economics of Labour and Social Welfare*, Agra, 1966.
9. रशियन फेडरेशनचा कामगार संहिता" दिनांक 30.12.2001 एन 197-एफझेड (21.12.2001 रोजी रशियन फेडरेशनच्या फेडरल असेंब्लीच्या स्टेट डूमाने दत्तक घेतला) (25.11.2009 रोजी सुधारित केल्यानुसार) (01.01.2010 पासून सुधारित आणि पूरक म्हणून // संसदीय वृत्तपत्र " , एन 2-5, 05.01.2002.



10. फेडरल कायदा 12.01.1996 पासून एन 10-एफझेड (30.12.2008 रोजी सुधारित केल्यानुसार) "कामगार संघटनांवर, त्यांचे हक्क आणि क्रियाकलापांची हमी" (08.12.1995 रोजी रशियन फेडरेशनच्या फेडरल असेंब्लीच्या स्टेट डूमाने स्वीकारले) // रोसीस्काया गजेटा, एन 12, 20.01.1996.
11. श्रम अर्थशास्त्र आणि समाजशास्त्र. एम .: युनिटी, २०००.
12. Bash. बश्माकोव्ह सहावा कामगार संघटना एक सामाजिक संस्था म्हणून. एम .: जीयूयू, 2001
13. झस्तावस्काया टी.आय., शाबानोव्हा एम.ए. रशियामधील बेकायदेशीर श्रम प्रथा आणि सामाजिक परिवर्तन // समाजशास्त्रीय संशोधन. क्रमांक 6, 2002, pp. 3-17.
14. कॅप्लिशिनकोव्ह आर. रशियन उद्योगात वेतन निर्मितीची यंत्रणा // अर्थव्यवस्थेचे प्रश्न. 2004. क्रमांक 4 पी.66 - 90.