



शेतमाल प्रक्रिया उद्योगासंबंधित श्रमिक कायदे

श्री. यशवंत भाऊराव दुबाले^१

प्रा.डॉ. श्रीधर मधुकरराव कोल्हे^२

^१संशोधक, सहयोगी प्राध्यापक, वाणिज्य विभाग, लालबहादूर शास्त्री महाविद्यालय, परतूर, जि. जालनाडी. एस.एम. कॉलेज, जितूर, जि. परभणी.

^२मार्गदर्शक, प्राध्यापक, वाणिज्य विभाग, लालबहादूर शास्त्री महाविद्यालय, परतूर, जि. जालनाडी. एस.एम. कॉलेज, जितूर, जि. परभणी.

गोषवारा:-

कुठल्याही क्षेत्राचा अभ्यास करताना अत्यंत महत्वाचा घटक म्हणजे कामगार. म्हणजे श्रमिक जर समाधानी असेल तर आपला व्यवसाय यशस्वी आहे समजणे वावगे ठरणार नाही. त्यामुळे श्रमिकांच्या संदर्भातील काही कायद्यांचा अभ्यास करणार आहोत. श्रमिक कायदे खूप महत्वाचे असतात. कारण पूर्वीच्या काळी कसल्याही प्रकारचे कायदे उपलब्ध किंवा अस्तित्वात नव्हते. त्यामुळे कामगारांची पिळवणूक होत होती. त्यांच्याकडून जास्तीचे काम करून घेतले जात होते व त्यांना कमी पैसे दिले जात होते. ज्यावेळेस पासून श्रमिक कायदे अस्तित्वात आले आहेत त्यावेळेपासून श्रमिकांच्या सर्व मूलभूत गरजा पूर्ण करतील असे कायद्यांची बांधणी करण्यात आली आहे.



प्रस्तावना:-

देशातील कामगारवर्ग एका अर्थाने अर्थव्यवस्थेच्या विकासाचे एक प्रमुख साधन आहे, कारण कामगारांची उत्पादनशक्ती, कार्यक्षमता व त्यांचे सहकार्य ह्यांवर उत्पादन व पर्यायाने आर्थिक विकास अवलंबून असतो. साहजिकच, कामगारांच्या जीवनाशी निगडित असलेल्या विविध प्रश्नांविषयी कामगारहित-संवर्धनाच्या दृष्टीने शासनाला आपला कार्यक्रम जाहीर करावा लागतो. अशा कार्यक्रमास कामगारविषयक धोरण म्हणता येईल. सर्वकष अशा कामगारविषयक धोरणात रोजगारीविषयक धोरण, कामगारांचे वेतन, त्यांच्याकरिता सामाजिक सुरक्षेच्या योजना, कारखान्यातील कामासंबंधीची स्थिती, कामगार कल्याण योजना, कामगारांच्या व्यावसायिक शिक्षणाची सोय, कामगारगृह योजना आणि कामगार व मालक यांच्यातील तंटे सोडविण्याकरिता यंत्रणा वगैरे प्रश्नांविषयीचा कार्यक्रम अंतर्भूत होतो. अर्थात अर्थव्यवस्थेच्या विकासाच्या ध्येयाने प्रेरित झालेल्या शासनालाच अशा पुरोगामी व क्रियाशील कामगारविषयक धोरणाची जरूरी भासते. म्हणूनच सर्वांगीण आर्थिक विकासासाठी भारतात नियोजनात्मक अर्थव्यवस्थेचे धोरण अवलंबिल्यामुळे कामगारविषयक धोरणाला अधिक महत्त्व प्राप्त झाले आहे. कुठल्याही क्षेत्राचा अभ्यास करताना अत्यंत महत्वाचा घटक म्हणजे कामगार. म्हणजे श्रमिक जर समाधानी असेल तर आपला व्यवसाय यशस्वी आहे समजणे वावगे ठरणार नाही. त्यामुळे श्रमिकांच्या संदर्भातील काही कायद्यांचा अभ्यास करणार आहोत.

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 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. परंतु कामगार संघ प्रबळ व स्वतंत्र असतील, तरच ते शक्य होते. जिथे कामावर संघ प्रबळ नाहीत, तिथे मात्र कामगारांना केवळ कायद्यावर अवलंबून रहावे लागते. कायदे कसे आणि किती असावेत, हे सरकारी धोरणानुसार ठरते.

अभ्यासाचा उद्देश:-

१. शेतमाल प्रक्रिया उद्योगासंबंधित भारतीय कायद्यांचा अभ्यास करणे
२. शेतमाल प्रक्रिया उद्योगासंबंधित श्रमिकांच्या कायद्यांचा अभ्यास करणे

अभ्यास पद्धती:-

या संशोधन पेपरसाठी अभ्यास पद्धती म्हणून निवड पद्धतीचा वापर करण्यात आला आहे. शेतमाल प्रक्रिया उद्योगातील कामगारांच्या कायद्याची निवड केली आहे.

रचना:-

या संशोधन निबंधासाठी सर्वप्रथम शेतमाल प्रक्रिया उद्योग आणि कामगारांच्या कायद्यांचा अभ्यास केला आहे. शेतमाल प्रक्रिया उद्योगात करणार्या कामगाराने संबंधित सरकारी कोण - कोणते कायदे आहेत यांचा अभ्यास या संशोधनात केला आहे.

श्रमिक कायदे खालील पद्धतीने आहेत.

- १) कारखाना कायदा १९४८,
- २) कामगार संघटना कायदा १९२६,
- ३) औद्योगिक कलह कायदा १९४७,
- ४) कामगार नुकसान भरपाई संबंधी कायदा १९२३,
- ५) कामगारांना मजुरी देण्यासंबंधी कायदा १९३६,
- ६) किमान मजुरी कायदा १९४८
- ७) कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९५२,
- ८) मुंबई दुकाने आणि आस्थापनासंबंधीचा कायदा १९४८ व
- ९) बोनस कायदा १९६५

इत्यादी सर्व कायद्यांची अंमलबजावणी राज्य व केंद्र सरकारकडून केली गेलेली आहे. श्रमिक कायदे खालील पद्धतीने आहेत.

१) कारखाने, खाणी, मळे यांसारख्या क्षेत्रांतील कामाची व्यवस्था, पद्धत, कामाचे तास, सुट्टी वगैरे नियंत्रित करणारे कायदे. या कटातील महत्त्वाचे काही कायदे:

अ) कारखान्यांबद्दलचा १९४८ चा अधिनियम.

आ) खाणींबद्दलचा १९५२ चा अधिनियम.

इ) मळ्यांवरील कामगारांबद्दलचा १९५१ चा अधिनियम.

ई) वाहतूकविषयक 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.

२) सुरक्षितता व कल्याणयोजनाबद्दलचे कायदे: पहिल्या कलमात उल्लेखिलेल्या कायद्यांमध्ये याबद्दलच्या तरतुदी आहेत. त्यांखेरीज जे स्वतंत्र कायदे आहेत, त्यांपैकी पुढील कायद्यांचा उल्लेख करता येईल:

अ) १९३४ चा गोदीकामगारांबद्दलचा अधिनियम. या कायद्यान्वये गोदीकामगारांच्या सुरक्षिततेसाठी १९६१ साली एक योजना आखण्यात आली असून ती सर्वांवर बंधनकारक आहे.

आ) अभ्रकाच्या खाणींमध्ये काम करणार्या कामगारांच्या कल्याणनिधीचा १९४६ चा अधिनियम.

इ) कोळशाच्या खाणींतील कामगारांच्या कल्याणनिधीचा १९४७ चा अधिनियम. लोखंडाच्या खाणींतील कामगारांच्या कण्यासाठी असाच एक कायदा आहे.

इ) अशाच तर्हेने कल्याणनिधी-बद्दलचे कायदे महाराष्ट्र, कर्नाटक व पंजबा या राज्यांत आहेत. उत्तर प्रदेशात साखर व मद्यार्क या धंद्यातील कामगारांपुरता वेगळा कायदा आहे; तर आसाम राज्यात मळ्यांमध्ये काम करणार्या कामगारांसाठी १९५९ चा कल्याणनिधी अधिनियम आहे.

३) वेतनाबद्दलचे कायदे: या गटातील महत्त्वाचा कायदा म्हणजे १९३६ चा वेतन देण्याबद्दलचा अधिनियम. या कायद्याप्रमाणे ठराविक मुदतीत म्हणजे वेतनाच्या ठराविक तारखेपासून ७ किंवा १० दिवसांच्या आत कामगारांना वेतन दिलेच पाहिजे, असे कारखानदारांवर बंधन आहे. तसेच काही ठराविक गोष्टींखेरीज इतर कोणत्याही कारणांसाठी वेतनातून पैसे कापता येत नाहीत. दुसरा महत्त्वाचा अधिनियम म्हणजे १९४७ चा किमान वेतनाबद्दलचा अधिनियम. धंदा लहान किंवा विखुरलेला असल्यास कामगार संघटित होऊ शकत नाहीत; त्यांना किमान वेतन मिळण्याची सोय या अधिनियमाने केली आहे. राज्य सरकार एखादी समिती नेमते व त्या समितीच्या शिफारशीनुसार किमान वेतन ठरविण्यात येते. तिसरा कायदा आहे तो १९६५ चा बोनसबद्दलचा अधिनियम. नफ्यामध्ये वाटणी मागण्याचा कामगारांचा हक्क कायद्याने मान्य केला असून वाटणीयोग्य नफा निश्चित कसा करावयाचा व त्याची वाटणी कशी करावयाची, ते या अधिनियमात निश्चित केले आहे.

४) सामाजिक सुरक्षेबद्दलचे कायदे: या बाबतीत अखिल भारतीय स्वरूपाचे दोन कायदे आहेत:

अ) १९४७ चा कामगार विमा योजनेचा अधिनियम. या अधिनियमानुसार कामगाराला आजारीपणाच्या वेळी वैद्यकीय मदत व साधारणपणे पगाच्या निम्म्याइतका भत्ता मिळतो. कामाच्या वेळी घडलेल्या दुखापतीबद्दल नुकसानभरपाई मिळण्याची या अधिनियमात तरतूद आहे. हे लाभ मिळण्यासाठी कामगाराला वर्गणी भरावी लागते. ती त्याच्या वेतनातून कापली जाते. कारखानदारांनी कामगारांच्या दुप्पट वर्गणी भरावी, अशी कायद्यामध्ये तरतूद आहे.

आ) १९५२ चा कामगारांच्या कामगारांच्या भविष्यनिर्वाह निधीसंबंधीचा अधिनियम. या अधिनियमाप्रमाणे कामगारांच्या वेतनातून ठराविक टक्के रक्कम कापली जाते व मालक सर्वसाधारणपणे त्या रकमेइतकी तिच्यामध्ये भर टाकतो. ती रक्कम निधीमध्ये जमा होते आणि नोकरीच्या शेवटी व्याजासहित कामगाराला ती मिळते. वृद्धापकाही कामगारांच्या गाठीशी काही शिल्लक असावी, असा या योजनेचा हेतू आहे. (कामगार राज्य विमा योजना). यांखेरीज कामगार नुकसानभरपाई अधिनियम (१९२३), प्रसूती भत्ता अधिनियम यांसारखे अधिनियम आहेत. कोळशाच्या खाणींतील कामगारांसाठीही एक सुरक्षित निधीचा कायदा आहे. शिवाय नोकरकपातीच्या कारणाने कामगारास काढून टाकले किंवा काम नाही म्हणून अपरिहार्य कामबंदी केली, तर कामगाराला थोडीशी नुकसानभरपाई अधिनियमाप्रमाणे मिळते.

५) औद्योगिक संबंधाबद्दलचे कायदे:

अ) १९२६ चा कामगार संघाबद्दलचा अधिनियम. त्यानुसार कामगाराला आपला संघ नोंदवता येतो व नोंदवलेल्या संघांना कायदानुसार थोडी सुरक्षितता लाभते.

आ) औद्योगिक नोकरीतील नियमाबद्दलचा १९४६ चा अधिनियम. नोकरीविषयीचे नियम तयार करून ते जाहीर करण्याची जबाबदारी कायद्याने कारखानदारावर टाकली आहे. ते नियम सरकारी कचेरीत नोंदवले पाहिजेत व ते तयार करताना कामगारांशी वाटाघाटी केल्या पाहिजेत, अशी अधिनियमामध्ये तरतूद आहे.

इ) १९४७ चा औद्योगिक कलहाबद्दलचा अधिनियम. परस्पर तडजोडीच्या मध्यस्थीच्या किंवा लवादाच्या मार्गाने औद्योगिक कलह सोडविण्याची सोय या अधिनियमाने केली असून काही प्रकारचे संप व टाळेबंदी बेकायदेशीर ठरविली आहे. याच बाबतीत काही राज्यांत

वेगळे कायदेही आहेत. उदा., महाराष्ट्र १९४६ चा मुंबई औद्योगिक संबंध अधिनियम. या अधिनियमाच्या धर्तीवर इतर काही राज्यांतही अधिनियम झालेले आहेत (औद्योगिक संबंध कायदे).

६) संकीर्ण कायदे: या गटामध्ये मुलांना कर्जफेडीसाठी नोकरीवर ठेवण्याच्या पद्धतीच्या विरोधक कायद्याचा (१९३३) उल्लेख करता येईल. अगदी अलीकडील कामगारांसाठी घरे बांधण्याविषयीचा राज्य सरकारांच्या कायद्यांचाही उल्लेख करता येईल. तसेच सांख्यिकीय माहिती गोळा करण्याविषयीचा अधिनियम (१९५३) व शिकाऊ कामगारांविषयीचा अधिनियम (१९५०) हेही उल्लेखनीय आहेत. कामगार कायदे पुष्कळ आहेत; पण त्यापेक्षा जास्त महत्त्वाची गोष्ट म्हणजे त्याची अंमलबजावणी. कायद्यांची अंमलबजावणी पुरेशा समाधानकारक रीतीने होत नाही. त्यामुळे जो फायदा कामगारांच्या पदरात पडायला हवा होता, तो अद्याप त्यांच्या पदरात पडत नाही.

निष्कर्ष:

शेतमाल प्रक्रिया उद्योगात काम करणाऱ्या कामगारांच्या कायद्यांचा अभ्यास केला असून खूप कायदे कामगार विषयक आहेत आणि यांची अंमलबजावणी पण चांगल्या पद्धतीने होत आहे असे या अभ्यासात दिसून आले आहे. तरी पण काही कायद्याची अंमलबजावणी करण्यासाठी उद्योग काटकसर करत आहेत. सरकारने कायदेविषयक जागरूकता वाढवण्याची गरज आहे कारण खूप कामगार त्यांच्या हक्का बद्दल आणखीन पण जागरूक नाहीत हे दुर्दैव आहे. त्यामुळे उद्योगाने आणि सरकारने मिळून कामगारांना त्यांना कायदाविषयक जागरूक करून त्यांना त्यांच्या हक्का बद्दल जाणीव करून घ्यावी.

संदर्भ:-

१. <http://www.maharashtra.gov.in/>
२. <https://mahakamgar.maharashtra.gov.in>
३. Maharashtra new industrial policy-2019
४. अधिसूचना-सूक्ष्म, लघु व माध्यम उपक्रम विकास अधिनियम, २००६
५. ए.आर.रायखेलकर, बी. एस. दामजी, “औद्योगिक अर्थशास्त्र”, विद्या बुक्स पब्लिकेशन, पृ. २८५
६. गंगाधर वि. कायंदे-पाटील, “व्यापारी आणि औद्योगिक कायदे”, चैतन्य पब्लिकेशन, नाशिक, पृ. ४-२२