



REVIEW OF RESEARCH

ISSN: 2249-894X

IMPACT FACTOR : 5.2331(UIF)

VOLUME - 7 | ISSUE - 4 | JANUARY - 2018



कामगार विषयक कायदे : एक दृष्टीक्षेप

दत्तात्रय शिवाजी थोरात

सहा. प्राध्यापक (राज्यशास्त्र)

सहकार महर्षि शंकरराव मोहिते पाटील महाविद्यालय, नातेपुते

ता. माळशिरस, जि. सोलापूर (महाराष्ट्र-भारत)

● प्रस्तावना :-

कामगार हा आधुनिक सामाजातील एक दुर्बल व शोषित घटक होय. आधुनिक काळातील औद्योगिक समाजात कामगारांचे अनेक प्रकारे शोषण होत असते. म्हणूनच राज्यसंस्थेला कामगार वर्गाच्या कल्याणाची काळजी घेणे भाग पडते. कामगार कल्याण साधण्याचा एक मार्ग म्हणजे कामगार विषयक कायदे होत.



कामगारांच्या कल्याणाची काळजी घेणे, ही राज्यसंस्थेची जबाबदारी मानली जात असल्याने सनद्वारे कायद्याच्या माध्यमातून कामगारांचे कल्याण साधण्याचा प्रयत्न करते. शासनव्यवस्थेने कामगारांच्या कल्याणासाठी आणि सुरक्षिततेसाठी केलेल्या कायद्यांना "कामगारविषयक कायदे" असे म्हटले जाते. या कायद्यांमुळे कामगारांना अनेक प्रकारचे संरक्षण

प्राप्त होते. म्हणून त्यांच्या दृष्टीने या कायद्यांना अतिशय महत्व आहे

● कामगार विषयक कायद्याची तत्त्वे :-

कामगारविषयक कायद्याची निर्मिती काही निश्चित स्वरूपाच्या सर्वसामान्य तत्त्ववर झालेली आहे. या तत्वांना कामगारविषयक कायद्याची तत्त्वे म्हणतात. या तत्वांमध्ये प्रामुख्याने सामाजिक न्याय, सामाजिक कल्याण, राष्ट्राची आर्थिक स्थिती, आंतरराष्ट्रीय सुसंवादित्व यांचा समावेश होतो.

● कामगार विषयक महत्त्वाचे कायदे :-

● सन 1923 चा कामगारांच्या नुकसान भरपाईचा कायदा :-

कामगार आपल्या कामाच्या ठिकाणी काम करीत असताना काही वेळा अपघात होण्याची शक्यता असते. औद्योगिक क्षेत्रात काम करताना कामगारांवर अपघातांना सामोरे जाण्याची वेळ येते. काही कामगार अशावेळी अपंग होत, तर काहीजणांच्या प्राणावर बेतण्याची शक्यता असते. अशावेळी ते कुटूंब निराधार होते. अशा दुःखद प्रसंगांना तोंड द्यावे लागू नये म्हणून सरकारने 1923 मध्ये कामगारांच्या नुकसानभरपाईचा कायदा संमत केला. या कायद्यात वेळोवेळी अनेक दुरुस्त्या करण्यात आल्या आहेत. कामगारांच्या नुकसान भरपाई कायद्यामुळे कामगारांना मानसिक व आर्थिक सुरक्षितता निर्माण होण्यास मदत झाली आहे.

● सन 1936 चा वेतनविषयक कायदा :-

कामगारांना त्यांनी केलेल्या कामाबद्दल योग्य व पर्याप्त वेतन मिळेल याची व्यवस्था करण्यासाठी सरकारने काही कायदे केले आहेत. कामगारांना वेळेवर वेतन मिळावे आणि मालकांनी त्यांच्या वेतनात काटछाट करू नये. यासाठी सरकारने एक कायदा करावा अशी शिफारस रॉयल श्रम आयोगाने केली होती. या शिफारशीनुसार भारत सरकारने 1936 चा वेतनविषयक कायदा केला. या कायद्यात कामगारांना वेतन मिळेल आणि मालकांच्या लहरीनुसार त्यांच्या वेतनात काटछाट केली जाणार नाही. अशी तरतुद करण्यात आली आहे. त्यामुळे कामगारांच्या वेतनाबाबत काही प्रमाणात संरक्षण मिळाले आहे.

● सन 1926 चा कामगार संघटनाविषयक कायदा :-

कामगार संघटनांना मान्यता देण्यासाठी भारत सरकारने सन 1926 मध्ये कामगार संघटनाविषयक कायदा संमत केला. कामगार संघटना विषयक कायद्यात कामगार रजिस्ट्रेशन होण्यासाठी कोणत्या अटींची पूर्तता होणे आवश्यक आहे. कामगार संघटनांचे महत्वाचे अधिकार कोणते याची कर्तव्ये किंवा जबाबदाऱ्या कोणत्या इ. बाबींसंबंधी सविस्तर तरतुदी करण्यात आल्या आहेत.

● सन 1947 चा औद्योगिक कलह कायदा :-

औद्योगिक संबंधात बिघाड झाल्यास बंद, संप, टाळेबंदी इ. प्रकारांना तोंड देण्याची वेळ मालक व कामगार यांच्यावर येते. हा कलह मिटविण्यासाठी केंद्र सरकारने सन 1947 मध्ये औद्योगिक कलह कायदा प्रस्थापित केला या कायद्यात मालक व कामगार यांच्यात सहकार्याचे संबंध प्रस्थापित करण्यासाठी एक कायमस्वरूपी यंत्रणा निर्माण करण्यात आली आहे. या यंत्रणेत तडजोड अधिकारी, तडजोड मंडळ, चौकशी न्यायालये, औद्योगिक न्यायालये, राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायालय या घटकांचा समावेश करण्यात आला आहे. या घटकांचे अधिकार व कार्ये कोणती आणि त्यांनी कलह मिटविण्यासाठी कोणते प्रयत्न करावेत याचा तपशीलही या कायद्यात देण्यात आला आहे.

● सन 1948 चा कारखानाविषयक कायदा :-

भारतातील पहिला कारखानाविषयक कायदा इ.स.1881 मध्ये करण्यात आला. यात वेळोवेळी सुधारणा करण्यात आल्या सन 1948 च्या कायदानुसार कोणत्याही कामगाराला आठवड्यात 48 तासांपेक्षा जास्त काम लावता येणार नाही. दिवसाला 9 तासांपेक्षा जास्त काम लावता येणार नाही. 14 वर्षाखालील मुलांना कामावर ठेवता येणार नाही. स्त्री कामगारांना संध्याकाळी 7 ते सकाळी 6 च्या दरम्यान काम ठेवता येणार नाही. तसेच कामगारांचे आरोग्य व सुरक्षितता या संबंधीही तरतुदी करण्यात आल्या आहेत. कामाच्या ठिकाणची परिस्थिती कामगारांच्या आरोग्याच्या दृष्टीने चांगली असली पाहिजे कारखान्यात 250 पेक्षा जास्त कामगार आहेत तेथे उपहारग्रहाची व्यवस्था असली पाहिजे. ज्या कारखान्यात 30 पेक्षा जास्त स्त्री कामगार आहेत. तेथे त्यांच्या मुलांसाठी शिशुगृहाची व्यवस्था असली पाहिजे. कामगारांना पगारी रजा व सुट्या देण्याबाबतही या कायद्यात तरतुदी करण्यात आल्या आहेत. या कायद्याची अंमलबजावणी करण्याची जबाबदारी संबंधीत राज्य सरकारवर टाकण्यात आली आहे.

● सन 1948 चा किमान वेतन कायदा :-

कामगारांचे किमान वेतन निश्चित करण्यासाठी सन 1948 मध्ये सरकारने कायदा केला. या कायद्याने असे ठरवून दिले आहे की, कामगारांना त्यांचे वेतन पैशाच्या स्वरूपातच देण्यात आले पाहिजे. या कायद्याने केंद्र सरकार व राज्य सरकारांना किमान वेतन निश्चित करण्याच्या बाबतीत सल्ला देण्यासाठी सल्लागार मंडळाची नियुक्ती करण्याचा अधिकार देण्यात आला आहे.

● सन 1948 चा कामगार राज्य विमा कायदा :-

या कायद्यातील सर्वात महत्वाची तरतुद अशी आहे की, विमाधारक कामगाराला व त्याच्या कुटूंबीयांना सर्व प्रकारचे वैद्यकीय फायदे मिळतात. त्यांच्यावर मोफत औषधोपचार व इतर वैद्यकीय इलाज केले जातात.

कामगार कामावर असताना अपघातामुळे किंवा एखाद्या असाध्य रोगामुळे त्याला नोकरी करणे कायमचे अशक्य झाल्यास त्याला नुकसान भरपाई देण्यासंबंधीचा तरतुदही या कायद्यात आहे.

● **सन 1952 चा खाणविषयक कायदा :-**

जमीनीच्या पृष्ठभागावर काम करणाऱ्या प्रौढ कामगाराच्या कामाचे आठवड्याचे तास 48 इतके असतील. स्त्री कामगारांना संध्याकाळी 7 ते सकाळी 6 च्या दरम्यान काम ठेवता येणार नाही. कोणत्याही खाणीमध्ये 18 वर्षे वय पूर्ण नसलेल्या कोणत्याही व्यक्तीस कामावर नेमण्यास प्रतिबंध करण्यात आला आहे. कामाच्या ठिकाणी पिण्याचे पाणी, स्वच्छता गृह, प्रथमोपचार, कॅटीन अशा सोयी असणे गरजेचे आहे. कामगारांना संसर्गजन्य आजार उद्भवला तर त्यांच्यावर योग्य ते उपचार केले गेले पाहिजेत. खाण कामगारांना आठवडी व इतर सुट्या देण्यासंबंधी या कायद्यात तरतुदी करण्यात आल्या आहेत.

● **सन 1952 चा कामगार प्रॉव्हिडंट फंड कायदा :-**

बहुसंख्य कामगारांना गरिबीच्या परिस्थितीमुळे भविष्यकाळासाठी आर्थिक तरतूद करणे अशक्य असते तेव्हा त्यांचे निवृत्तीनंतरचे आयुष्य निश्चित जावे. यासाठी औद्योगिक कामगारांना आर्थिक सुरक्षितता व इतर लाभ मिळवून देण्यासाठी हा कायदा संमत केला. या कायद्यांतर्गत कामगार प्रॉव्हिडंट फंड योजना 1952, कामगार निवृत्ती योजना, सन 1955 व कामगार डिपॉझिट लिंकड इन्शुरन्स योजना, सन 1976 अशा तीन योजना तयार करण्यात आल्या आहेत.

● **सन 1958 चा भारतीय व्यापारी जहाज योजना :-**

या कायद्यान्वये भारतातील प्रत्येक जहाजाच्या मालकाने प्रवास, प्रवासाचा कालावधी व ठिकाण, वेतन इ. बाबींसंबंधी जहाज कामगारांशी करार करणे आवश्यक आहे. प्रत्येक जहाज कामगाराकडे डिस्चार्ज परवाना असणे आवश्यक आहे. किशोरवयीन मुलांना विशिष्ट प्रकारची कामे देण्यास प्रतिबंध करण्यात आला आहे. त्यांनी त्यांच्या शारिरिक क्षमतेचे प्रमाणपत्र सादर केल्याशिवाय त्यांना जहाजाच्या कामावर घेण्यास बंदी घातली आहे. जहाजावर काम करणाऱ्या कामगारांना पिण्याचे पाणी, औषधे व इतर आवश्यक वस्तू उपलब्ध करून दिल्या पाहिजेत. या कायद्याने सरकारला जहाज कामगार कल्याण अधिकाऱ्याची नियुक्ती करण्याचा अधिकार दिलेला आहे.

● **सन 1961 चा मोटार वाहतूक कामगार कायदा :-**

या कायद्यान्वये ज्या मोटार वाहतूक व्यवसायामध्ये 5 किंवा त्यापेक्षा जास्त कामगार काम करतात. त्या सर्व वाहतूक व्यवसायांना हा कायदा लागू होतो. आठवड्यामध्ये 48 तासांपेक्षा जास्त काम लादता येत नाही. ज्या ठिकाणी 100 पेक्षा जास्त कामगार काम करीत असतील तेथील कामगारांसाठी उपहारगृह, विश्रांतीगृह इ. गोष्टींची सोय असली पाहिजे. मालकाने कामगारांसाठी गणवेश, रेनकोट, प्रथमोपचाराची साधने इ. बाबींची तरतूद करून दिली पाहिजे. पगारी रजा व सुट्या मिळण्यासंबंधी या कायद्यात तरतूद करण्यात आली आहे.

● **सन 1961 चा प्रसूती लाभ कायदा :-**

मातृत्वप्राप्ती ही स्त्रीच्या जीवनातील एक आनंददायी घटना असते. परंतु स्त्री कामगारांना प्रसूतीच्या काळात विश्रांतीची गरज असलेने त्या कामावर जाऊ शकत नाहीत. तेव्हा प्रसूतीच्या काळात कामावर जाता न आल्याने स्त्री कामगारांचे कोणत्याही प्रकारचे नुकसान होऊ नये या उद्देशाने हा कायदा करण्यात आला आहे. या कायद्यात स्त्री कामगारांना प्रसूतीपूर्व काळात तसेच प्रसूतीनंतरच्या काळात सवेतन रजा देण्यासंबंधी, तसेच इतर काही फायदे देण्यासंबंधी तरतुदी करण्यात आल्या आहेत. प्रसूतीच्या काळात स्त्री कामगारांनी रजा घेतल्यास त्यांना कामावरून कमी करता येणार नाही. अशीही तरतुद करण्यात आली आहे.

● **सन 1965 चा बोनस वेतन कायदा :-**

बोनस हे एक प्रकारचे विलंबाने निघणारे वेतनच असते. परंतु बऱ्याचवेळा मालक, कामगारांना बोनस देण्यास टाळाटाळ करतात. तेव्हा कामगारांना त्यांच्या हक्काचा बोनस मिळावा, म्हणून केंद्र सरकारने सन 1965

मध्ये बोनस वेतन कायदा संमत केला. ज्या कामगारांचा पगार महिन्याला रूपये 10,000/- पेक्षा कमी असेल व ज्याने वर्षात किमान तीस दिवस काम केले असेल, त्याला बोनस मिळण्याचा अधिकार आहे. कामगारांना दरवर्षी कमीत कमी त्यांच्या वर्षाच्या वेतनाच्या 8.33 टक्के इतकी रक्कम बोनस म्हणून देणे बंधनकारक आहे.

● सन 1970 चा कंत्राटी मजुर कायदा :-

कंत्राटी मजुर म्हणजे ठेकेदाराकडे किंवा कंत्राटदाराकडे कंत्राटी पद्धतीने काम करणारे मजुर होत. या मजुरांची ठेकेदारांकडून मोठ्या प्रमाणावर पिळवणूक केली जाते. त्यांना कसल्याही प्रकारचे संरक्षण नसते. रोजगाराची शाश्वती नसते. अशा पिळवणूकीपासून त्यांना संरक्षण देण्याच्या उद्देशाने केंद्र सरकारने कंत्राटी मजुर कायदा संमत केला आहे. या कायद्याने कायम कामगार व कंत्राटी कामगार यांच्या वेतनात फरक नसावा, कामगारांना त्यांचे वेतन नियमित देण्यात यावे. ते वेतन काम संपल्यावर कामाच्या वेळेत व कामाच्या ठिकाणी दिले पाहिजे, असेही बंधन घालण्यात आले. कंत्राटदाराने कामाचे रजिष्टर ठेवणे व मजुरांच्या वेतनासंबंधीचे वेतन पत्रक ठेवणे असेही बंधन टाकण्यात आले आहे. कंत्राटी मजुर कायद्याची अंमलबजावणी करताना निर्माण होणाऱ्या प्रश्नांबाबत केंद्र सरकार व राज्य सरकार यांना "राज्य कंत्राटी मजुर सल्लागार बोर्ड" या मंडळाचा सल्ला घेणे आवश्यक आहे.

● सन 1976 चा समान वेतन कायदा :-

या कायद्यान्वये स्त्री व पुरुष कामगारांना समान कामासाठी समान वेतन देण्यात यावे. तसेच कामगार भारती करताना लिंग भेदभाव करण्यास प्रतिबंध केला आहे. स्त्रियांना रोजगाराच्या अधिक संधी उपलब्ध करून देण्यासंबंधी केंद्र सरकारला सल्ला देण्यासाठी एक समिती स्थापन करण्याची तरतुद करण्यात आलेली आहे.

● सन 1976 चा वेठबिगार पद्धत निर्मुलन कायदा :-

या कायद्यान्वये वेठबिगार पद्धतीचे निर्मुलन करण्यात आले. वेठबिगार म्हणून काम करित असलेल्या कामगारांची वेठबिगारीतून कायमची सुटका करण्यात आली. तसेच त्यांना पुर्ण कर्जमाफी देण्यात आली. या कायद्यातील तरतुदीनुसार जर एखाद्या व्यक्तीने दुसऱ्या व्यक्तीला वेठबिगार म्हणून काम करण्यास भाग पाडले तर तशी कृती करणाऱ्या व्यक्तीला तीन वर्ष तुरुंगवासाची व 2000 रूपये दंडाची शिक्षा केली जाऊ शकते.

● सन 1976 चा गोदी कामगार कायदा :-

या कायद्यानुसार गोदी कामगारांची सुरक्षितता, आरोग्य व कल्याण यासंबंधी सविस्तर तरतुदी करण्यात आल्या आहेत. या कायद्याची अंमलबजावणी करण्याची जबाबदारी भारत सरकारच्या श्रम व रोजगार मंत्रालयावर टाकण्यात आली आहे.

● सन 1986 चा बाल कामगार कायदा :-

बालक म्हणजे ज्याने वयाची 14 वर्षे पुर्ण केली नाहीत अशी व्यक्ती. दुकाने, व्यापारी संस्था, शेत, निवासी हॉटेल, थिएटर याठिकाणी 14 वर्षाखालील मुला मुलींनी काम करू नये किंवा त्यांना कामावर ठेऊ नये असे कायद्यात म्हटले आहे. मात्र ज्या कामाच्या ठिकाणी व्यवसायिकाच्या कुटूंबियांच्या मदतीने प्रक्रिया चालू असेल, त्यास व शासनाच्या मदतीने चालविल्या जाणाऱ्या शाळांना हा नियम लागू नाही. प्रतिबंधीत कामास बालकास कामावर ठेवल्यास व्यवसायिकास तीन महिने ते एक वर्षापर्यंत कारावास किंवा कमीत कमी रूपये 10,000/- ते जास्तीत जास्त 20,000/- रूपये दंड किंवा दोन्ही शिक्षा दिल्या जाऊ शकतात.

● समारोप / निष्कर्ष :-

कामगार वर्ग हा शासनव्यवस्थेचा, प्रशासनाचा कणा असतो किंवा गाभा असतो. अशा वर्गाकडे दुर्लक्ष झाले तर संपुर्ण प्रशासन व्यवस्था धोक्यात येऊ शकते. म्हणूनच प्रस्तुत अभ्यास लेखाच्या माध्यमातून भारतातील कामगारविषयक विविध आणि वेळोवेळी निर्माण झालेल्या कायद्यांवर एक दृष्टीक्षेप टाकण्यात आला आहे. भारतीय संविधानात सर्वांच्याच जबाबदाऱ्या लिखित स्वरूपात निश्चित करण्यात आल्या आहेत.

जगभर औद्योगिकीकरणास सुरुवात झाली, परिणामी मालक आणि कामगार असे दोन महत्वपूर्ण वर्ग निर्माण झाले. या आधारावरच कार्ल मार्क्स या विचारवंताने, "अतिरिक्त मूल्यांचा सिद्धांत" प्रतिपादित करून जगभरातील कामगारांना आपल्या अधिकारांविषयी सजग होण्याचे भान आणले. भारतामध्येही ब्रिटीश कालखंडापासून आजपर्यंत अनेक कामगारविषयक कायदांची निर्मिती करण्यात आली.

अलिकडील काळातील जागतिकीकरण, उदारीकरण आणि खाजगीकरणाच्या धोरणांमुळे मोठ्या व्यापारी स्पर्धला सुरुवात झाली आहे. कामगारांच्या कायदेशिर अधिकारांवर अनेकदा आक्रमण होताना दिसते आहे. सरतेशेवटी कायदांची निर्मिती करणे योग्यच आहे, मात्र त्यांच्या अंमलबजावणीचे काय? हा प्रश्न आहे असे म्हणावे लागते. कामगार आनंदी असेल तर संपुर्ण समाजव्यवस्था सुखी आणि समाधानी राहिल. मात्र त्यासाठी सरकार, खाजगी मालक आणि कामगार यांच्यात सुसंवादाची अखंड प्रक्रिया सुरू राहिली पाहिजे.

● संदर्भ :

मराठी / हिंदी

1. देशमुख प्रभाकर, श्रमाचे अर्थशास्त्र, विद्याप्रकाशन, 1998, नागपूर.
2. पाटील व्ही. बी., मानवी हक्क, कें' सागर पब्लिकेशन्स, 2012, (सातवी आवृत्ती), पुणे.
3. रॉय सुनिल सी., बालकामगार अपप्रवृत्ती निर्मुलन, योजना जानेवारी 1996.
4. शहा तृप्ती रितेश, रविंद्र दोशी, बालमजूरी : एक आंतरराष्ट्रीय समस्या, अर्थसंवाद, खंड 23, अंक 2, जुलै-सप्टेंबर 1999.

English

1. Mustafa Mohd, Omkar Sharma, Child Labour In India – A Bitter Truth, Anmol Publication, 1998, New Delhi.
2. Rai C. P., Child Labour – A Reality Volume 1 & 2, Anmol Publication, New Delhi.
3. Richard Anker, Sandhya Barge, S. Rajgopal, M.P. Joseph, (Ed.), Economic of Child Labour In Hazardous Industries of India, Centre for Operation Research & Training, 1998, Baroda.