



## कंत्राटी कामगार व कायदे

श्री. शामराव तुळशिराम तभाने

संशोधक

प्रा. डॉ. गजानन आर. सोमकुवर

मार्गदर्शक, अर्थशास्त्र विभाग प्रमुख,

बॅ. शेषराव वानखेडे कला, वाणिज्य महाविद्यालय, खापरखेडा.

### सारांश :

भारतात कार्यरत कामगारांपैकी जास्तीत जास्त कामगार कंत्राटी स्वरूपाचे काम करीत आहेत. आज प्रत्येक क्षेत्रात कंत्राटी कर्मचारी कार्यरत आहेत. कंत्राटी कामगार संघटीत नसल्यामुळे ते आपले शासन व नियोक्त्यांकडे मांडू शकत नाहीत. कामगारांच्या कल्याणासाठी व त्यांच्या संरक्षणासाठी शासनाने विविध कायदे पारीत केलेले आहेत परंतु त्या कायदांची योग्य अंमलबजावणी होत नसल्यामुळे कंत्राटी कामगार विविध प्रकारच्या आर्थिक व सामाजीक समस्यांना तोंड देत आहेत त्यामुळे त्यांचा आर्थिक व सामाजीक विकास होत नाही.



**मुख्य शब्द :** कंत्राटी कामगार, कामगार कायदे, कंत्राटी कामगार समस्या, कामगार कल्याण.

### प्रस्तावना :

“जेव्हा कामगार हा आस्थापनेच्या कामामध्ये, कामाच्या संबंधात मुख्य नियोक्त्याला माहीत असताना किंवा नसताना कंत्राटदाराकडून मजुरीवर कामाला ठेवलेला असेल तेव्हा त्या व्यक्तीला कंत्राटी कामगार असे म्हणतात” अशी व्याख्या कंत्राटी कामगार सेवा (विनीयमन व उच्चाटन) अधिनियम, १९७० अंतर्गत करण्यात आली आहे.

सोप्या भाषेत सांगायचे म्हटले तर ज्या कामगारांना एका विशीष्ट कामासाठी व एका विशीष्ट कालावधी करीता कामावरती घेण्यात येते व त्यासाठी त्यांना ठरलेला मोबदला दिला जातो त्या कामगारांना 'कंत्राटी कामगार' असे म्हटले जाते.

कंत्राटी कामगारांची नेमणूक करताना दोन पद्धतींचा वापर केला जातो. यामध्ये काही वेळा मुख्य आस्थापनेमार्फत कंत्राटी कामगार घेण्यात येतात तर काही वेळा बाह्यस्रोतामार्फत कंत्राटी कामगारांची नेमणूक केली जाते. वाढता खर्च कमी करण्यासाठी भारतात आज प्रत्येक क्षेत्रामध्ये कंत्राटी अथवा करार तत्वावर कामगार घेण्यात येत आहेत. जगामधे बऱ्याच देशांत कंत्राटी कामगार पद्धतीचा वापर करण्यात येत आहे. भारतात व महाराष्ट्रात मोठ्या प्रमाणावर करार तत्वावर कुशल व अकुशल कामगार काम करीत आहेत. कंत्राटी कामगारांच्या हितासाठी व संरक्षणासाठी केंद्र व राज्यसरकारने वेगवेगळे कायदे केलेले आहेत. तरीदेखील कंत्राटी कामगारांना अनेक आर्थिक व सामाजिक समस्यांना तोंड द्यावे लागत असल्याचे दिसून येत आहे.

### अभ्यासाची उद्दिष्टे:

1. कंत्राटी कामगार पद्धती अस्तित्वात येण्याच्या कारणांचा अभ्यास करणे.
2. कामगार कायदांची माहिती घेणे.
3. कंत्राटी कामगारांच्या समस्यांचा अभ्यास करणे.

### संशोधन पद्धती :

प्रस्तुत संशोधन लेख लिहीण्यासाठी द्वितीयक माहितीचा वापर करण्यात आलेला आहे. द्वितीयक माहिती प्राप्त करण्यासाठी शासनाचे विविध अहवाल, संशोधन लेख, विविध संदर्भग्रंथ, मासिके व संकेतस्थळांचा वापर करून कंत्राटी कामगारांची माहिती संकलीत केलेली आहे.

### कंत्राटी कामगार पद्धत अस्तित्वात येण्याची कारणे :

कंत्राटी कामगार ही पद्धत मुळात नियोक्त्यांच्या दृष्टीने योग्य आहे परंतु त्यामुळे कामगाराला कोणताही फायदा होत नाही. उलट या पद्धतीमुळे कामगारांना अनेक समस्यांना सामोरे जावे लागत आहे. कंत्राटीकामगार पद्धत पुढील कारणामुळे भारतात अस्तित्वात आली आहे.

### १) कमी वेतनात कामगार उपलब्धता :

कंत्राटी कामगारांना कायम स्वरूपी असलेल्या कामगारांपेक्षा कमी वेतन दिले जाते त्यामुळे नियोक्त्यांच्या खर्चात बचत होत असते या कारणामुळे बहुतेक आस्थापना कंत्राटी कामगार पद्धतीचा वापर करीत आहेत. त्यामुळे भारतात कंत्राटी कामगार पद्धतीचा वापर मोठ्या प्रमाणावर करण्यात येत असल्याचे दिसून येत आहे.

**२) कामावर घेणे व काढणे सोपे :**

कंत्राटी कामगारांना कामावर घेणे व काढणे सोपे असते, त्यासाठी फार काही अवघड अशा अटी नसतात त्यामुळे ज्या वेळेला गरज आहे त्या वेळेला कामावर घेता येते व ते काम संपल्यानंतर त्यांना कामावरून काढून टाकता येते.

**३) खर्चात कपात :**

कंत्राटी पद्धतीने कर्मचारी भरती केल्यास त्यांच्यावर केल्या जाणाऱ्या विविध खर्चांमधे मोठ्या प्रमाणावर कपात होते.

**४) कामगारांची इतर जबाबदारी नाही :**

कायम स्वरूपी कर्मचारी कामावर ठेवल्यास त्या कामगारांच्या बऱ्याच जबाबदाऱ्या नियोक्त्याला पूर्ण कराव्या लागतात परंतु जर कामगार हा कंत्राटी कर्मचारी असेल तर वेतना व्यतिरिक्त त्यांची कोणतीही जबाबदारी घेण्याची गरज असत नाही.

**५) कामगारांची कार्यक्षमता :**

कंत्राटी कामगार हे अधीक कार्यक्षमतेने काम करीत असतात त्यामुळे नियोक्त्याला त्यांचा फायदाच होतो, या पद्धतीमुळे त्यांच्या उत्पादनात व सेवेच्या दर्जात देखील सुधारणा होते.

**६) कमी सौदाशक्ती :**

कंत्राटी कामगार हे संघटीत नसल्यामुळे ते नियोक्त्याबरोबर वाटाघाटी करण्यामध्ये कमी पडतात व त्यामुळे ते आपल्या मागण्या मंजूर करून घेवू शकत नाहीत व त्याचा फायदा नियोक्त्यालाच होतो. उपरोक्त विविध कारणांमुळे भारतात व महाराष्ट्रातील अनेक क्षेत्रांत मोठ्या प्रमाणावर कंत्राटी कामगारांची भरती करण्याची पद्धत सुरु झाली आहे.

**कामगार विषयक कायदे :**

कामगारांच्या सुरक्षितता व कल्याणासाठी शासनाने विविध कायदे केलेले आहेत. त्यातील कंत्राटी कामगारांच्या दृष्टीने महत्वाचे असलेल्या काही कायदांचा खालीलप्रमाणे आढावा घेण्यात येत आहे.

**1. कामगार नुकसान भरपाई कायदा १९२३ :**

काम करत असताना कामगारांना इजा झाल्यास सदर कायद्यातील तरतुदीनुसार कामगारांना नुकसान भरपाई दिली जाते. या कायद्यामुळे कामगारांना आर्थिक सुरक्षितता प्राप्त झालेली आहे.

## 2. कामगार वेतन कायदा १९३६ :

कामगारांनी केलेल्या कामाचा मोबदला त्यांना योग्य वेळी मिळावा तसेच कामगारांच्या वेतनातून अनधिकृतपणे कपात केली जावू नये यासाठी हा कायदा करण्यात आला आहे.

## 3. किमान वेतन कायदा १९४८ :

प्रत्येक कामगाराला त्याच्या जीवनावश्यक गरजा पूर्ण होतील एवढे तरी वेतन मिळणे आवश्यक आहे. ते वेतन कामगारांना मिळावे, त्यापेक्षा कमी वेतनावर कामगारांकडून काम करून घेण्यात येवू नये यासाठी किमान वेतन कायदा करण्यात आलेला आहे.

## 4. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९५२ :

आपल्याला मिळालेल्या वेतनातून प्रत्येक कर्मचार्याला आपल्या भविष्यकाळाकरीता फंड निर्माण करणे शक्य नसते. त्यांच्या भविष्याची सोय करण्यासाठी कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा करण्यात आलेला आहे. यामध्ये कामगारांच्या पगारातील काही रक्कम व त्याच प्रमाणात नियोक्त्याचे योगदान अशी एकूण रक्कम भणविष्य निर्वाह निधीमध्ये जमा करण्यात येते.

## 5. कंत्राटी कामगार सेवा (विनियम व उच्चाटन) अधिनियम, १९७० :

कंत्राटी कामगारांची कंत्राटदाराकडून पिळवणूक होऊ नये म्हणून कंत्राटी कामगार सेवा (विनियम व उच्चाटन) अधिनियम तयार करण्यात आला आहे. या कायदानुसार कायम स्वरूपी कर्मचारी व कंत्राटी कर्मचारी यांच्या वेतनात फरक न करणे, त्यांना वेतन नियमीत देणे, वेतनाचे तसेच कर्मचारी हजेरी पुस्तक ठेवणे व कामांच्या तासांचे नियमन करणे इत्यादी अटी घालण्यात आल्या आहेत.

भारतामध्ये व महाराष्ट्र राज्यात वरीलप्रमाणे अनेक कामगार कायदे तयार करून कामगारांना सुरक्षितता प्रदान करण्याचा प्रयत्न करण्यात आला आहे, तरी देखील कंत्राटी कामगारांना कायद्यातील पळवाटंगुळे अनेक समस्यांना तोंड द्यावे लागत आहे.

## कंत्राटी कामगारांच्या समस्या :

संकलीत केलेल्या मिहतीच्या आधारे खालीलप्रमाणे कंत्राटी कर्मचार्यांच्या समस्या दिसून आलेल्या आहेत.

### १) कमी वेतन :

कंत्राटी कामगारांना कायमस्वरूपी कामगारापेक्षा कमी वेतन दिले जाते. कधिकथी तर कंत्राटी कामगारांना किमान वेतनापेक्षा कमी दराने वेतन दिले जाते. त्यामुळे त्यांच्या जीवनावश्यक गरजादेखील पूर्ण होत नाहीत त्यामुळे कंत्राटी

कामगारांना नेहमी वाईट परिस्थितीत जीवन जगावे लागत आहे या गोष्टींचा त्यांच्या मुलांचे शिक्षण, आरोग्य व जीवनातील अनेक गोष्टींवर परिणाम होत असल्याचे दिसून येत आहे.

## २) कामाची शाश्वती नाही :

कंत्राटी कामगारांच्या डोक्यावर टांगती तलवार सतत लटकलेली असते. करार संपल्यानंतर काम पुन्हा मिळेल याची शाश्वती नसल्यामुळे त्यांना आयुष्याच्या संदर्भात कोणताही दीर्घकालीन निर्णय घेता येत नाही.

## ३) दुय्यम वागणूक :

कंत्राटी कामगारांना कामाच्या ठिकाणी दुय्यम वागणूक मिळते. कायमस्वरूपी कामगार, नियोक्ता व कंत्राटदार यांचेकडून वारंवार वाईट वागणूक मिळत असते.

## ४) इतर सुवधांचा अभाव :

कंत्राटी कामगारांना कायमस्वरूपी कामगारांसारख्या निवास व्यवस्था, वाहतूक व्यवस्था, वैद्यकीय खर्चाची भरपाई, शारीरिक तपासणी अशा सुवीधा मिळत नाहीत. याचा कंत्राटी कामगारांच्या राहणीमानावर व आरोग्यावर दुष्परिणाम होत आहे.

## ५) आर्थिक पिळवणूक :

कंत्राटी कामगारांची नोंदणी फी किंवा इतर कोणत्याही नावाने कोणत्याही कारणासाठी त्यांचेकडून रक्कम घेण्यात येते, तसेच त्यांच्या वेतनात देखील न सांगता कपात करण्यात येते अशा स्वरूपात त्यांची आर्थिक पिळवणूक देखील केली जाते.

## ६) कामाच्या विकाणी सुविधांचा अभाव :

कंत्राटी कामगारांना कामाच्या ठिकाणी ज्या सुवीधा आवश्यक असतात त्या सुवीधा नियोक्त्यांकडून किंवा कंत्राटदारांकडून पुरविल्या जात नाहीत. मात्र काम जान्याची भीती व संघटनेचा अभाव असल्यामुळे त्या बाबत कंत्राटी कामगारांना आवाज उठवता येत नाही व आहे त्या वाईट परिस्थितीमध्येच त्यांना काम करावे लागत आहे.

## ७) कनिष्ठ राहणीमानाचा दर्जा :

कमी वेतन, सतत काम न मिळणे या गोष्टींमुळे कंत्राटी कामगारांचे उत्पन्न कमी राहते त्यामुळे ते आपल्या प्राथमिक तसेच अत्यावश्यक गरजांपासून वंचित राहतात त्यामुळे त्यांच्या राहणीमानाचा दर्जा निकृष्ट राहत असून त्याचा त्यांच्या आरोग्यावर दुष्परिणाम होत आहे.

**८) कर्जबाजारीपणा :**

उत्पन्न कमी असल्यामुळे मिळालेल्या उत्पन्नातून त्यांच्या गरजा पूर्ण होत नाहीत, त्यामुळे आपल्या गरजा पूर्ण करण्याकरीता सावकारांकडून किंवा खाजगी वित्तीय कंपनीकडून जास्त व्याजदराने कर्ज घेतले जाते व या कर्जाची परतफेड करण्यामध्ये वेतनाचा मोठा भाग खर्च होत असतो.

**९) असंघटीतपणा :**

कंत्राटी कामगार फक्त काही काळच एकत्र काम करीत असल्यामुळे त्यांच्यात एकता निर्माण होत नाही व ते नेहमी असंघटीतच राहत असल्यामुळे त्यांना आपल्या हक्काच्या मागण्यांकरीता देखील लढा देणे देखील शक्य होत नाही.

**निष्कर्ष व शिफारशी :**

केंद्र व राज्य सरकारने कंत्राटी कामगारांच्या हितासाठी वेगवेगळे कायदे केलेले आहेत परंतु कायदांतील पळवाटा व त्या कायदांची योग्य पद्धतीने अंमलबजावणी होत नसल्यामुळे कंत्राटी कामगारांना आज देखील कमी वेतन, कामाच्या ठिकाणी दुय्यम वागणूक, कामाची शाश्वती नसणे, आर्थिक पिळवणूक, कर्जबाजारीपणा, राहणीमानाचा निम्न दर्जा व असंघटीतपणा इत्यादी अनेक आर्थिक व सामाजिक तसेच इतरही अनेक समस्यांना तोंड द्यावे लागत आहे. कंत्राटी कामगारांच्या परिस्थितीत सुधारणा करण्यासाठी शासन, समाज व नियोजित अशा अनेक स्तरांवरून प्रयत्न केले जाणे आवश्यक आहे.

**संदर्भ :**

1. Government of India. 2014. Report on District Level Estimates for the State of Maharashtra. Ministry of Labour & Employment, Labour Bureau.
2. भारत सरकार .1970. कंत्राटी कामगार सेवा (विनियम व उच्चाटन) अधिनियम 1970. विधी न्याय व कंपनी कार्य मंत्रालय नवी दिल्ली.
3. Chattopadhyay. P.K. 2017. Contract Labour in India- Conceptual Analysis. International Journal of Research in Business Management.
4. Neerja Kumari & Ruchi Malhotra 2012. The Practical Aspects of Contract Labour (Regulation and Abolition) Act 1970 in Power Projects. Asian Journal of Multidimensional Research.
5. I. Inian & Ragu Balan 2018. Issues and Problem of Contract Labour in India of Organized and Unorganized Sectors. International Journal of Pure and Applied Mathematics.
6. थोरात डी. एस. 2018. कामगार विषयक कायदे: एक दृष्टीकोण.
7. देशमुख पी .1998. श्रमाचे अर्थशास्त्र, दिव्या प्रकाशन, नागपुर.

- 
8. Singh J. Das D.K., Choudhury H. & Kukreja P.2016. Law, Skills and Creation of Jobs as Contract Work in India Exploring Survey Data to make Inference for Labour Law Reform. Working Paper 330. Indian Council for Research on International Economics Relation.