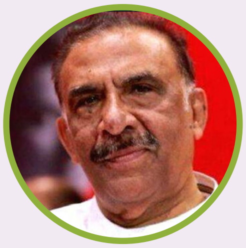
മാറുന്ന സാഹചര്യങ്ങളിൽ മാറേണ്ട തൊഴിൽ കോഡുകൾ

തൊഴിൽ 15, 19, 21 കോഡുകൾ കാലഹരണപ്പെട്ടതും, അസാധുവുമാണ്. ഭരണഘടന ഉറപ്പ് നൽകുന്ന തുല്യതാ, സാമൂഹ്യനീതി, സംഘടനാ സ്വാതന്ത്ര്യം, ജീവിക്കാനുള്ള അവകാശം എന്നീ 14. അനുച്ഛേദങ്ങളും 87, 98, 29 & 105, 100 & 111, 155,187 എന്നീ ഐ.എൽ.ഒ കോർ കൺവൻഷനുകളും ലംഘിക്കുന്നതാണീ കോഡുകൾ.



അഡ്വ. തമ്പാൻ തോമസ്

നമ്മുടെ തൊഴിൽ മേഖല അരക്ഷിതവും അനിശ്ചിതത്വം നിറഞ്ഞ തും അനാഥവുമാണ് ഇന്ത്യയിൽ സംഘടിത അസംഘടിത മേഖലകളി ലായി 60 കോടിയോളം തൊഴിലാളികളുണ്ട്. ഇതിൽ 97% വും അസംഘിടതരാണ്. കേവലം 3% തൊഴിലാളികളെ മാത്രമേ ട്രേയ്ഡ് യൂണിയനുകൾ പ്രതിനിധികരിക്കുന്നുള്ളു. ഉദാരവത്ക്കരണ പ്രക്രിയകൾക്ക് മുൻപ് ഏതാണ്ട് 20 ശതമാനത്തോളം തൊഴിലാളികൾ സംഘടിത മേഖലയിലായി രുന്നു. ഇന്ന് കരാർ തൊഴിലാളികൾ ജിഗ് വർക്കേസ്, പ്ലാറ്റ്ഫോം വർക്കേഴ്സ് തുടങ്ങിയ അദൃശ്യമായ തൊഴിൽ ഉടമ സമ്പ്രദായത്തിൽ ഉല്പാദന പ്രക്രിയ നടക്കുന്നു.

മൂന്നു വർഷങ്ങൾക്ക് മുൻപേ പാർലമെന്റ് പാസാക്കിയതും 20 വർഷങ്ങൾക്ക് മേലായി ചർച്ചകൾ ചെയ്തു വരുന്നതുമായ തൊഴിൽ മേഖലയെ ബാധിക്കുന്ന ലേബർ കോഡുകൾ നാളിതു വരെ പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നിട്ടില്ല. അവ പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നാൽ തന്നെ തൊഴിൽ മേഖലയിലെ സേവന വ്യവസ്ഥകൾ സംരക്ഷിക്കപ്പെടുന്നവയോ തൊഴിലാളി ക്ഷേമങ്ങൾ ഉറപ്പ് വരുത്തുന്നവയോ അല്ല. വ്യാപാരം സുഗമമാക്കാനും ഇൻസ്‌പെക്ടർ രാജ് അവസാനിപ്പിക്കാനും ഉല്പാദന പ്രക്രിയയ്ക്ക് ഗവൺമെന്റ് പ്രോത്സാഹിയാകുവാനും ഉദ്ദേശിച്ചുള്ളതാണ് ഈ നാല് ലേബർ കോഡുകൾ. തൊഴിലാളി ക്ഷേമത്തിന് ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള 44 കേന്ദ്ര തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ 15 എണ്ണം റദ്ദ് ചെയ്ത് 29 നിയമങ്ങളെ ക്രോഡീകരിച്ചതാണ് ഈ കോഡുകൾ.

തൊഴിലാളിയും മുതലാളിയും ഉല്പാദന പ്രക്രിയയിലെ തുല്യ പങ്കാളികൾ ആണെങ്കിലും തൊഴിലാളികൾ ദുർബലരാകയാൽ അവർക്ക് സംരക്ഷണം നൽകുക എന്ന ഉദ്ദേശത്തോടെയാണ് ലോകത്തെമ്പാടും തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളത്. സാമൂഹ്യ സാഹചര്യങ്ങളും ഉല്പാദന ഉപാധികളും ഉല്പാദന ബന്ധങ്ങളും കണക്കിലെടുത്ത് അന്തർദേശീയ കൺവെൻഷനുകളുടെയും സാമൂഹ്യസാഹചര്യങ്ങളുടെയും പശ്ചാത്തലത്തിലാണ്, തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ക്രോഡീകരിക്കപെട്ടിട്ടുള്ളത്.

തൊഴിലാളിയും മുതലാളിയും ഉല്പാദന പ്രക്രിയയിലെ തുല്യ പങ്കാളികൾ ആണെങ്കിലും തൊഴിലാളികൾ ദുർബലരാകയാൽ അവർക്ക് സംരക്ഷണം നൽകുക എന്ന ഉദ്ദേശത്തോടെയാണ് ലോകത്തെമ്പാടും തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളത്. സാമൂഹ്യ സാഹചര്യങ്ങളും ഉല്പാദന ഉപാധികളും ഉല്പാദന ബന്ധങ്ങളും കണക്കിലെടുത്ത് അന്തർദേശീയ കൺവെൻഷനുകളുടെയും സാമൂഹ്യസാഹചര്യങ്ങളുടെയും പശ്ചാത്തലത്തിലാണ്, തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ക്രോഡീകരിക്കപെട്ടിട്ടുള്ളത്. ഇവയിൽ അവകാശ സംരക്ഷണത്തിന് തൊഴിൽ തർക്ക നിയമം മാതൃ നിയമമായി നിലകൊള്ളുന്നു. Standing Order Act ഫാക്ടറികളിലെ സേവനങ്ങളെയും Trade Union Act കൂട്ടായ വിലപേശലിനെയും തൊഴിൽ തർക്ക നിയമം അവകാശ സംരക്ഷണം നേടിയെടുക്കുന്നവയും ആണ്. ഇവ മൂന്നും ഏകീകരിച്ച് രൂപം കൊടുത്തിട്ടുള്ളതാണ് Industrial Relations Code സ്വതന്ത്രമായ ട്രേഡ് യൂണിയൻ പ്രവർത്തനം അസാധ്യമാക്കി തീർക്കുന്നതും ഭരണഘടനയുടെ മൗലീക തത്വങ്ങളിൽ അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ള സംഘടനാ സ്വാതന്ത്ര്യം നിഷേധിക്കുന്നതും കൂട്ടായ വിലപേശൽ അവകാശത്തെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കുന്നതുമാണ് പുതിയ നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ. പുതിയ യൂണിയനുകൾ രൂപീകരിക്കുന്നതും തൊഴിൽ തർക്കങ്ങൾ ഉന്നയിച്ച് കരാറുകൾ Conciliation, Adjudication, Arbitration മാർഗങ്ങളിലൂടെ തൊഴിൽ അവകാശ സംരക്ഷിക്കുന്നതും കഴിഞ്ഞ 20 വർഷത്തോളമായി നിശ്ചലമാണ്. തൊഴിലുടമകൾ തൊഴിൽ അന്വേഷകരുമായി ഉണ്ടാക്കുന്ന വ്യക്തിപരമായ കരാറുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലോ തൊഴിലാളികളെ സംഭാവന ചെയ്യുന്ന ഏജൻസികളുമായി ഉണ്ടാക്കുന്ന കരാറുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലോ തൊഴിൽ മേഖല പരിപൂർണ്ണമായി നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുന്നു. ഗവൺമെന്റ് അനുവർത്തിച്ചു വരുന്ന നയങ്ങളുടെ ഫലമായി തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനങ്ങൾ തന്നെ അപ്രസക്തമാവുകയാണ്.

1948 Factories Act, 1951 Plantation Act, 1955 @ Working Journalist Act, 1979 ലെ Interstate Migrant Act തുടങ്ങി 13 നിയമങ്ങളെ ഏകീകരിച്ച് രൂപം കൊടുത്തിട്ടുള്ളതാണ് Occupational Safety, Health, and Working Condition (OSH) Code 2020 ഈ 13 നിയമങ്ങളുടെ ക്രോഡീകരണം തന്നെ അടിസ്ഥാനപരമായി വികലവും അശാസ്ത്രീയവുമാണ്. പത്രക്കാരുടെ സേവന വേതന വ്യവസ്ഥകളെ ഒരു വേജ് ബോർഡ് മുഖേന നിജപ്പെടുത്താനുള്ള നിയമം ആരോഗ്യ മേഖലയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തി ഇല്ലായ്മ ചെയ്യുന്നത് നീതി നിഷേധമാണ്. 8 മണിക്കൂർ ജോലി 8 മണിക്കൂർ വിശ്രമം, 8 മണിക്കൂർ ഉറക്കം എന്ന അന്തർദേശീയ തത്വം ആരോഗ്യ സംരക്ഷണ നിയമം നിരാകരിയ്ക്കുന്നു. അന്ന സെബാസ്റ്റ്യന്റെ മരണം പോലുള്ള ജോലിസ്ഥലത്തെ സമ്മർദ്ദങ്ങൾ ഇല്ലാതാക്കുവനുള്ള നിയമം കൊണ്ടുവരുന്നതിന് പകരം നിലവിൽ കിട്ടികൊണ്ടിരിക്കുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങളും പ്രത്യേക പരിഗണനകളും ഇല്ലാതാക്കുന്നവയാണ്. Factories Act ൽ നൽകിയിട്ടുള്ള ഇളവുകൾ തൊഴിലാളികളുടെയും സമൂഹത്തിന്റെയും ആരോഗ്യത്തിന് ഹാനികരമായ ഉല്പാദന ഉപാധികൾ അവലംബിക്കുവാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അവകാശങ്ങൾ നൽകുന്നു. ഇതിൽ പരിശോധനകൾ ഇല്ലാതാകുമ്പോൾ വ്യവസായ അപകടങ്ങൾ പെരുകുന്നു. ഇന്നിവ നിത്യ അനുഭവങ്ങളായി മാറി. ഫാക്ടറികളിൽ തീ പിടിക്കുന്നതും പൊട്ടിത്തെറിക്കുന്നതും നാം നിത്യനേ കേൾക്കുന്നു. പാടെ സംരക്ഷണമി ല്ലാത്ത പരിശോധനകൾ ഒഴിവാക്കപ്പെട്ട നിലവാരം പുലർത്താത്ത നിർബന്ധിത തൊഴിൽ മേഖലയാണ് ഇന്നുള്ളത്.

തൊഴിലാളികളുടെ വേതനം

ക്കുന്ന തൊഴിലാളികളുടെ വിഹിതം തൊഴിൽ ഉടമയ്ക്ക് അനായാസമായി ഉപയോഗിക്കുവാൻ അനുവദിക്കുന്നതുമാണ് സാമൂഹ്യ സുരക്ഷ കോഡ്.

20 ലേറെ വർഷമായി നിലനിൽക്കുന്ന അനിശ്ചിതാവസ്ഥ നീക്കം ചെയ്യുന്നതിന് ഒരു മൂന്നാം തൊഴിൽ കമ്മീഷനെ നിയമിച്ച് വസ്തുതാ പഠനങ്ങൾ നടത്തി പുതിയ വ്യവസായ ബന്ധനിയമങ്ങൾ കൊണ്ടുവരണം.

അന്തർദേശീയ തലത്തിൽ ഐ.എൽ.ഒ നടത്തിയിട്ടുള്ള പഠനങ്ങളും അവർ അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ള കൺവൻഷനുകളും നമ്മുടെ ഭരണഘടന ഉറപ്പ് നൽകുന്ന മൗലീകാവകാശങ്ങളും നിയമ നിർമ്മാണത്തിന് നിർദേശിച്ചിട്ടുള്ള നിർദേശക തത്വങ്ങളും അംഗീകരിക്കുന്ന തൊഴിൽ നിയമ കോഡുകളാണ് നമ്മുക്ക് ആവശ്യം. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ 14, 15, 19, 21 എന്നീ അനുച്ഛേദങ്ങൾ പ്രതിപാദിക്കുന്ന തുല്യതാബോധവും സംവരണ ആനുകൂല്യങ്ങളും സംഘടനാ സ്വാതന്ത്ര്യവും ജിവിക്കാനുള്ള അവകാശവും ഈ കോഡ് ഇല്ലാതാക്കുന്നു. നിർദേശക തത്വങ്ങളിൽ സമ്പത്ത് തുല്യമായി വിതരണം ചെയ്യണമെന്നും തൊഴിൽ അവകാശം ഏവർക്കും ഉറപ്പ് വരുത്തണമെന്നും, സമ്പത്ത് കുന്ന് കൂടരുതെന്നും, വിദ്യാഭ്യാസവും, ഭക്ഷണവും, വസ്ത്രവും, പാർപ്പിടവും ഉറപ്പ് വരുത്തണമെന്നും വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. ഇവ നിഷേധിക്കുന്നവയാണ് ഈ കോഡ്.

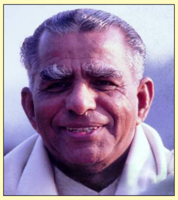
നിർണയിക്കുന്ന Minimum Wages Act, Payment of Wages Act, Bonus ACT, Equal Remuneration Act എന്നിവയാണ് ലേബർ കോഡിൽ ഉൾകൊള്ളുന്നത്. ജീവിതാധിഷ്ഠിത ചുരുങ്ങിയ കൂലി എന്നത് ഭരണഘടനയുടെ നിർദേശക തത്വങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുന്നതും സാമൂഹ്യ സാമ്പത്തിക കാര്യങ്ങളെ കണക്കിലെടുത്ത് 5 ആളുകൾ ഉള്ള കുടുംബത്തിന് ജീവിക്കാൻ ആവശ്യമായ വേതനം പഠനങ്ങളിലൂടെയും ചർച്ചകളിലൂടെയും ഉറപ്പ് വരുത്തി ഒരു തൃകക്ഷി സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നതാണ് ചുരുങ്ങിയ വേതന ഘടന. അതിന് പകരം ഗവൺമെന്റ് ഏകപക്ഷീയമായി ഏറ്റെടുത്ത് നിർണയിക്കുന്ന ചുരുങ്ങിയ വേതനം വ്യാപാര വളർച്ച മാത്രം ഉദ്ദേശിച്ചുള്ളതാകയാൽ തൊഴിലാളി താത്പര്യത്തിന് വിരുദ്ധമാണ്.

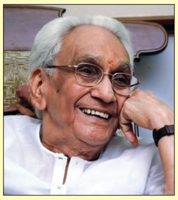
ഗവൺമെന്റ് രൂപപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള സാമൂഹ്യ സുരക്ഷ കോഡ് 9 നിലവിലുള്ള നിയമങ്ങളെ ഏകീകരിക്കുന്നു. ഈ ഏകീകരണത്തിൽ ആവശ്യമായി വരേണ്ട ഏകീകൃത സ്വഭാവമോ മററു രാജ്യങ്ങളിൽ ഉള്ളതുപോലെ ദേശീയ മൊത്ത വരുമാനത്തിന്റെ നിശ്ചിത വിഹിതം ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളതോ അല്ല. നീക്കിവയ്ക്കപ്പെട്ട വേതനം എന്ന നിലയിൽ ദേശീയ മൊത്ത വരുമാനത്തിന്റെ 6% എങ്കിലും ഉറപ്പുവരുത്തേണ്ട വിഹിതം തൊഴിൽ ഉടമയ്ക്ക് ഇളവ് ചെയ്ത് കൊടുക്കുന്നു. വ്യാപാരം സുഗമമാക്കാൻ പരിശോധനകളും നിയന്ത്രണങ്ങളും ഒഴിവാക്കുന്നു എന്ന് മാത്രമല്ല ഇതിനായി മാറ്റി വയ്

ഗവൺമെന്റ് രൂപപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള സാമൂഹ്യ സുരക്ഷ കോഡ് 9 നിലവിലുള്ള നിയമങ്ങളെ ഏകീകരിക്കുന്നു. ഈ ഏകീകരണത്തിൽ ആവശ്യമായി വരേണ്ട ഏകീകൃത സ്വഭാവമോ മററു രാജ്യങ്ങളിൽ ഉള്ളതുപോലെ ദേശീയ മൊത്ത വരുമാനത്തിന്റെ നിശ്ചിത വിഹിതം ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളതോ അല്ല.

Late trade union leaders

ലാലാ ലജ്പത് റായ്


സി. എം. സ്റ്റീഫൻ


കെ. കരുണാകരൻ

ഐ.എൽ.ഒ യുടെ കോർ കൺവെൻഷനുകൾ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാന തത്വങ്ങളാണ്. ഈ ലേബർ കോഡുകൾ 87, 98, 29, 105, 100, 111, 155, 187 തുടങ്ങിയ ഐ.എൽ.ഒ കൺവെൻഷനുകൾ നഗ്നമായി നിഷേധിക്കുന്നു. കൂട്ടായ വിലപേശലും ട്രേഡ് യൂണിയൻ അവകാശങ്ങളും ഇല്ലാതാക്കുന്നു എന്ന് മാത്രമല്ല ഐ.എൽ.ഒ നിർദേശിച്ചിട്ടുള്ള പരിശോധനകൾ ഇല്ലാതെ അനിയന്ത്രി തമായി പ്രവർത്തിക്കാനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യം തൊഴിൽ ഉടമകൾക്ക് നല്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

രണ്ടാം വ്യവസായ വിപ്ലവത്തിൽ നിലനിന്നിരുന്ന സാമൂഹിക സാഹചര്യങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി തൊഴിൽ മേഖല സംരക്ഷിക്കുവാൻ 1967ൽ നിയുക്തമായ ജസ്റ്റിസ് ഗജേന്ദ്രഗഡ്ക്കർ ചെയർമാനായ ഒന്നാം തൊഴിൽ കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ഇന്ത്യയിലെ ഒട്ടുമിക്ക തൊഴിൽ നിയമങ്ങളും രുപീകരിച്ചത്. പിന്നീട് രണ്ടായിരമാണ്ടിൽ ശ്രീ. രവീന്ദ്രവർമ്മ ചെയർമാനായ രണ്ടാം തൊഴിൽ കമ്മീഷൻ രൂപീകരിച്ചു. ഈ കമ്മീഷൻ സംഘടിത മേഖലയിൽ ഉണ്ടാക്കേണ്ട മാററങ്ങളെ കുറിച്ചും അസംഘടിത മേഖലയിലെ തൊഴിൽ സുരക്ഷയെക്കുറിച്ചും ശുപാർശകൾ സമർപ്പിക്കുന്നതിനു വേണ്ടിയായിരുന്നു. 2002ൽ ചേർന്ന ഇന്ത്യൻ ലേബർ കോൺഫ്രൻസ്' എന്ന തൃകക്ഷി സമ്മേളനം സംഘടിത മേഖലയിലെ തൊഴി ലാളികളെ ബാധിക്കുന്ന ശുപാർശകൾ നിരാകരിച്ചു. ഈ നിരാകരിക്കപ്പെട്ട രണ്ടാം തൊഴിൽ കമ്മിഷന്റെ ശുപാർശകളെ ആസ്പദമാക്കിയാണ് 4 പുതിയ ലേബർ കോഡുകൾ കേന്ദ്ര ഗ്ഗവൺമെന്റ് കൊണ്ടുവന്നിട്ടുള്ളത്. ഇവ തൊഴിലാളി താത്പര്യങ്ങളെ ഹനിക്കുന്നതും ഭരണാഘടനാ വിരുദ്ധവും കാലഹരണപ്പെട്ടതും ആണ്.

ഉല്പാദന ഉപാധികളിലും ഉല്പാദന ബന്ധങ്ങളിലും ഇന്ന് വന്നിട്ടുള്ള വമ്പിച്ച മാറ്റങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി തൊഴിൽ നിയമ കോഡുകൾ മാറണം. നിർമ്മിത ബുദ്ധിയും യന്ത്രമനുഷ്യനും തൊഴിലാളിക്ക് പകരംവയ്ക്കപ്പെടുകയും, കംപ്യൂട്ടറൈസേഷനും ഓഹരി മൂലധനവും ഉല്പാദന ഉപാധികളായി മാറുകയും ചെയ്യുമ്പോൾ മനുഷ്യന് മുൻഗണന നൽകുന്ന തൊഴിൽ കോഡുകളാണ് നമ്മുക്ക് വേണ്ടത്.

ഉല്പാദന ഉപാധികളിലും ഉല്പാദന ബന്ധങ്ങളിലും ഇന്ന് വന്നിട്ടുള്ള വമ്പിച്ച മാറ്റങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി തൊഴിൽ നിയമ കോഡുകൾ മാറണം. നിർമ്മിത ബുദ്ധിയും യന്ത്രമനുഷ്യനും തൊഴിലാളിക്ക് പകരം വയ്ക്കപ്പെടുകയും, കംപ്യൂട്ടറൈസേഷനും ഓഹരി മൂലധനവും ഉല്പാദന ഉപാധികളായി മാറുകയും ചെയ്യുമ്പോൾ മനുഷ്യന് മുൻഗണന നൽകുന്ന തൊഴിൽ കോഡുകളാണ് നമ്മുക്ക് വേണ്ടത്.

1888 മേയ് ഒന്നിന് വ്യവസായ തൊഴിലാളി രംഗത്ത് ഉണ്ടായ മുതലെടുപ്പിന് എതിരെയാണ് മേയ് ദിന വിപ്ലവം ഉടലെടുത്തത്. ഇന്ന് അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ള തൊഴിൽ കോഡുകൾ നടപ്പാക്കാൻ പരിശ്രമിച്ചാൽ ഒരു രണ്ടാം മേയ് ദിന വിപ്ലവം ഇന്ത്യയിൽ അനിവാര്യമായി തീരും. അത്തരം ഒരു സാഹചര്യത്തിലേക്ക് നീങ്ങാതെ മൂന്നാം തൊഴിൽ കമ്മീഷനെ നിയമിച്ച് ഒരു പുത്തൻ തൊഴിൽ കോഡ് കൊണ്ടുവരണം.