തൊഴിൽ സംരക്ഷണവും സുരക്ഷയും

അഡ്വ: നസീമ പി.കെ

നാടിന്റെ വികസനത്തിനും വ്യാവസായിക വളർച്ചക്കും ഗവൺമെന്റ് പല പദ്ധതികളും ആസൂത്രണം ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. വ്യവസായശാലകളിൽ തൊളിലാളികളായും തൊഴിലന്വേഷകരായും നിരവധിപേർ എത്തുകയും ചെയ്യുന്നുണ്ട്. ഇത്തരക്കാരുടെ തൊഴിൽപരമായ സംരക്ഷണത്തിനും സുരക്ഷക്കും എന്ത് നിയമമാണുള്ളതെന്ന് അറിയാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നു.

റംല കെ.പി
മണ്ണൂർ

കാർഷികരാജ്യമാണ് നമ്മുടേതെങ്കിലും വ്യവസായരംഗത്തും അഭൂതപൂർവമായ വളർച്ച നാം കൈവരിച്ചിരിക്കുന്നു. കാതലായ പല മാറ്റങ്ങളും വ്യവസായികരംഗത്ത് ഉണ്ടായിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നുണ്ട്. ബാങ്കുകളുടെ ദേശസാൽക്കരണം വ്യവസായ മേഖലയുടെ അടിത്തറ വിപുലപ്പെടുത്തി. അതോടെ അതാത് രംഗങ്ങളിൽ പണിയെടുക്കുന്നവരുടെ സാമൂഹിക സാമ്പത്തിക സുരക്ഷ ഉറപ്പു വരുത്താൻ വിവിധ നിയമാവലികൾ ആവിഷ്കരിക്കുകയും ചെയ്തു.

വിരുദ്ധവും വ്യത്യസ്തവുമായ താൽപര്യങ്ങളിലധിഷ്ഠിതമായ ബന്ധങ്ങളാണ് തൊഴിലാളിക്കും തൊഴിലുടമക്കും ഇടയിൽ ഉള്ളതെങ്കിൽ അവർ തമ്മിലുള്ള തർക്കങ്ങൾ മൂലം തുടങ്ങിയേടത്തുവെച്ചുതന്നെ സ്ഥാപനം പൂട്ടേണ്ടതായി വരും. അത് രാജ്യത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക വളർച്ചയെ തടസ്സപ്പെടുത്തുന്നു. collective bargainingന്റെ അടിസ്ഥാനതത്വം പ്രയോജനപ്പെടുത്തി ട്രേഡ് യൂണിയനുകളുടെ ആവിർഭാവത്തോടെ തൊഴിലാളികൾ തങ്ങളുടെ അവകാശ സംരക്ഷണത്തിനായുള്ള ശ്രമങ്ങൾ ഊർജ്ജിതപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്.

ട്രേഡ് യൂണിയൻ നിയമം, 1974ലെ വ്യവസായ പരിഹാര നിയമം, ഭരണഘടനയിലെ പൊതുരാഷ്ട്ര-നയ തത്വങ്ങൾ എന്നിവയെല്ലാം വ്യാവസായിക മേഖലയെ നിയന്ത്രിക്കു ന്നുവെന്ന് പറയാം. ഈ നിയമങ്ങളുടെയൊക്കെ അന്തഃസത്ത സിവിൽക്കോടതികളുടെ നൂലാമാലകളിൽ പെടാതെ തർക്കപരിഹാരത്തിന് മാതൃകാപരവും സ്ഥിരസ്വഭാവമുള്ളതുമായ ഒരു വേദി രൂപീകരിച്ച് സുഗമമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ വ്യവസായശാലകളിൽ സാധ്യമാക്കുക എന്നതാണ്.

വിപുലമായ ആർത്ഥമാണ് വ്യവസായം എന്ന വാക്കിനുള്ളത്. തൊഴിലോ സേവനമോ ജോലി എന്ന നിലയിലോ തൊഴിലുടമ നടത്തുന്ന കച്ചവട-ഉൽപാദന അനുബന്ധ സ്ഥാപനങ്ങളെ വ്യവസായം എന്ന് പറയാം. സർക്കാറിന്റെ ക്ഷേമപ്രവർത്തന സംരംഭങ്ങളെയും വ്യവസായം എന്ന നിർവ്വചനത്തിൽ പെടുത്താം.

തൊഴിലുടമകൾ തമ്മിലോ തൊഴിലുടമയും തൊഴിലാളിയും തമ്മിലോ ഉണ്ടാകുന്ന തർക്കങ്ങൾ എന്നിവയെല്ലാം തൊഴിൽ തർക്കങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്. ജോലി ചെയ്യുമ്പോൾ തൊഴിലുടമ ചുമത്തുന്ന നിബന്ധനകൾ, തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന സാഹചര്യം എന്നിവയെല്ലാം തർക്കവിഷയങ്ങളാണ്. വ്യക്തിപരമായ തർക്കങ്ങളെ യൂണിയൻ മുഖാന്തരം വ്യാവസായിക തർക്കമായി പരിഗണിക്കുകയാണെങ്കിൽ അത് തൊഴിലാളികൾക്കെല്ലാവർക്കും ബാധകമാക്കാവുന്നതാണ്. ലേ ഓഫ്, ലോക്കൗട്ട്, റീട്രെഞ്ച്മെന്റ്, സമരം, അന്യായമായ തൊഴിൽ നിബന്ധനകൾ എന്നിവയൊക്കെ ഈ നിയമത്തിന്റെ കീഴിൽ ഉന്നയിക്കാവുന്ന തർക്കങ്ങളാണ്. തർക്കം തീരുന്നതിനു മുമ്പ് പരാതിക്കാരൻ മരണപ്പെട്ടാൽ അനന്തരാവകാശികൾക്ക് തർക്കത്തിൽ കക്ഷി ചേരാവുന്നതാണ്.

ലേ ഓഫ്: അസംസ്കൃത വസ്തുക്കളുടെ കുറവു കൊണ്ടോ പ്രകൃതിക്ഷോഭങ്ങൾ കൊണ്ടോ ജോലി നിഷേധിക്കുന്നതിനെയാണ് ലേ ഓഫ് എന്നു പറയുന്നത്.

റീട്രെഞ്ച്മെന്റ്: അച്ചടക്ക നടപടിയുടെ ഭാഗമായല്ലാതെ തൊഴിലാളിയെ ഒഴിവാക്കുന്നതിനെയാണ് റീട്രെഞ്ച്മെന്റ് എന്നു പറയുന്നത്. കരാറിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലോ സ്വന്തം ഇഷ്ടപ്രകാരമോ ആണ് പിരിഞ്ഞുപോകുന്നതെങ്കിൽ റീട്രെ ഞ്ച്മെന്റ് ആവുന്നതല്ല. ഇത് നിയമപരമായി ശരിയാകണമെങ്കിൽ ഒരു മാസത്തെ നോട്ടീസോ, നോട്ടീസിന് പകരമായി ആ മാസത്തെ ശമ്പളമോ നൽകേണ്ടതാണ്. പൂർത്തീകരിച്ച ഓരോ വർഷത്തെ സേവനത്തിനും 15 ദിവസത്തെ ശരാശരി വേതനം കണക്കാക്കി നഷ്ടപരിഹാരം കാണണം. നോട്ടീസിന്റെ കോപ്പി സർക്കാറിനും നൽകണം.

ലേ ഓഫ് സമയത്ത്, ഒരു വർഷമെങ്കിലും തുടർച്ചയായ സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയ സ്ഥിരം ജോലിക്കാരന് ഡി.എ ഉൾപ്പെടെയുള്ള ശമ്പളത്തിന്റെ 50% നഷ്ടപരിഹാരമായി നൽകേണ്ടതാണ്.

എന്നാൽ തൊഴിലുടമ നിർദ്ദേശിക്കുന്ന മറ്റേതെങ്കിലും വകുപ്പുകളിലേക്കോ അദ്ദേഹത്തിന്റെ ഉടമസ്ഥതയിലുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും സ്ഥാപനത്തിലേക്കോ ഉള്ള മാറ്റത്തെ അംഗീകരിക്കാതിരിക്കുക, നിശ്ചിത സമയത്തും സ്ഥലത്തും ഹാജരാകാതിരിക്കുക, തൊഴിലാളിയുടെ ഭാഗത്തുള്ള സമരമോ മെല്ലെപ്പോക്കോ കാരണം ലേ ഓഫ് പ്രഖ്യാപിക്കുക തുടങ്ങിയ കാരണങ്ങളാൽ തൊഴിലാളിക്ക് നഷ്ടപരിഹാരം ലഭിക്കില്ല.

തൊഴിൽ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളികളുടെ മാനസികവും സാമ്പത്തികവും സാമൂഹികവുമായ സുരക്ഷിതത്വം ഉറപ്പുവരുത്തിയാൽ മാത്രമേ ചെയ്യുന്ന തൊഴിലിന്റെ നിലവാരവും അതുവഴി സ്ഥാപനത്തിന്റെ ഉയർച്ചയും സാധ്യമാകൂ. ഈ ലക്ഷ്യം മുന്നിൽ കണ്ടുകൊണ്ടാണ് നിയമം ആവിഷ്കരിച്ചിട്ടുള്ളത്.