മിനിമം വേതനവും - തൊഴിലാളികളും

ആർ. ചന്ദ്രശേഖരൻ
INTUC സംസ്ഥാന പ്രസിഡന്റ്

ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ സേവനത്തിന് നൽകുന്ന ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ കൂലിയാണ് മിനിമം വേതനം. ഇത് നിർബന്ധമായും ഓരോ തൊഴിലാളിയ്ക്കും നൽകിയിരിക്കണമെന്ന് 1948 – ലെ മിനിമം വേതന നിയമം അനുശാസിക്കുന്നു.

അഞ്ചു വർഷം കവിയാത്ത കാലയളവിനുള്ളിൽ ഈ കൂലി പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കണമെന്നാണ് നിയമ വ്യവസ്ഥ. സർക്കാർ നിയമിക്കുന്ന തൊഴിലാളി – തൊഴിലുടമ – സർക്കാർ പ്രതിനിധികൾ ഉൾപ്പെടുന്ന മിനിമം വേതന ഉപദേശകസമിതി വിശദമായ തെളിവെടുപ്പിലൂടെ കാലകാലങ്ങളിൽ വേതനം തീരുമാനിച്ച് സർക്കാരിലേയ്ക്ക് ശുപാർശ ചെയ്യണമെന്നും നിയമത്തിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരിക്കുന്നു. അടിസ്ഥാന ശമ്പളവും, ക്ഷാമബത്തയും ചേർന്നതാണ് മിനിമം വേതനം.

വിവിധ മേഖലകളിലെ സ്ഥാപനങ്ങളെ വ്യത്യസ്ത പട്ടികകളിലായി തരംതിരിച്ച് വിജ്ഞാപനം നടത്തി ഓരോ മേഖലയിലും മിനിമം വേതനം പ്രഖ്യാപിക്കുന്നു. ഇത്തരത്തിൽ പട്ടിക തിരിക്കാനും മിനിമം വേതനം നിശ്ചയിക്കാനും നടപ്പാക്കാനുമുള്ള പൂർണ്ണ അധികാരം സംസ്ഥാന സർക്കാരുകൾക്കാണ്. കേരളത്തിലെ 82 ഓളം മേഖലകളിൽ പട്ടിക തിരിച്ച് ഇപ്പോൾ മിനിമം വേതനം പ്രഖ്യാപിച്ചിട്ടുണ്ട്. സർക്കാർ ഗസറ്റ്വിജ്ഞാപനത്തിലൂടെയാണ് മിനിമം വേതനം നടപ്പാക്കുന്നത്. ഈ വേതനം തൊഴിലാളിയ്ക്ക് ലഭിക്കുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുവാനുള്ള ബാധ്യത തൊഴിൽ വകുപ്പിൽ നിക്ഷിപ്തമാണ്.

മിനിമം വേതനം നൽകാതിരിക്കുകയോ, നിയമവ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന തൊഴിലുടമകൾ ശിക്ഷാർഹരാണ്. ആദ്യ നിയമലംഘനത്തിന് ഒരു ലക്ഷം രൂപ പിഴയോ ആറു മാസത്തെ തടവോ ശിക്ഷ ലഭിക്കും. ആവർത്തിച്ചാൽ ശിക്ഷാ തുക ഇരട്ടിയാകും. തുടർച്ചയായി ലംഘനം നടത്തിയാൽ ശിക്ഷാ തുക അഞ്ചുലക്ഷമായിരിക്കും. ഇതോടൊപ്പം 6 മാസത്തെ തടവും ശിക്ഷയായി നിയമത്തിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരിക്കുന്നു.

വികസിത രാജ്യങ്ങളെ പോലെ ട്രേഡ് യൂണിയനുകൾ ശക്തമല്ലാത്തതിനാൽ തൊഴിലാളികളെ ചൂഷണത്തിൽ നിന്നും മോചിപ്പിക്കാൻ നിയമം മൂലം കുറഞ്ഞ കൂലി സർക്കാർ നടപ്പാക്കുന്നു. 1948–ലെ മിനിമം വേതന നിയമത്തിലെ ആമുഖ വാചകമാണിത്.

നിയമവ്യവസ്ഥകളും കഠിനമായ ശിക്ഷയും എഴുതപ്പെടുകയും നിയമം നടപ്പാക്കാൻ അധികാരപ്പെട്ട ഉദ്യാഗസ്ഥർ ബാധ്യസ്ഥരാണെങ്കിലും നിയമലംഘനം ഇന്നും വ്യാപകമായി നടക്കുന്നു.

ചരിത്ര പശ്ചാത്തലം

അടിമത്വത്തിലും പീഢനങ്ങളിലുമായിരുന്ന ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ ജോലി സമയം 16 മണിക്കൂറും പ്രതിദിന വേതനം 3 അണയും (18 നയപൈസ) ആയിരുന്നു. എന്നാൽ നിരാശരും ജീവിത മോഹത്തിലുമായിരുന്ന തൊഴിലാളികൾ സ്വയം സംഘടിതരായി പ്രതിഷേധമുയർത്തുവാൻ തുടങ്ങി. 1862 ൽ 8 മണിക്കൂർ ജോലിയ്ക്കായി ഹൗറയിലെ റെയിൽവെ തൊഴിലാളികൾ നടത്തിയ രാജ്യത്തെ ആദ്യ പണിമുടക്കും പ്രക്ഷോഭവും സംഘടിത തൊഴിലാളി മുന്നേറ്റത്തിന്റെ തുടക്കമായിരുന്നു.

ഇതിന് പിന്നാലെ 1870 ലും 1875 ലും 1877 ലും കൽക്കത്തയിലും ബോംബയിലും നാഗ്പൂരിലും ഉൾപ്പടെ രാജ്യത്തിന്റെ വിവിധ ഭാഗങ്ങളിലായി വിവിധ മേഖലകളിൽ നടന്ന പണിമുടക്കുകളും പ്രക്ഷോഭങ്ങളും ആർക്കും അവഗണിക്കാൻ കഴിയാത്തതായി മാറി. ഇതിന്റെ ഫലമായി 1881 ൽ ഫാക്ടറി നിയമം നിർമ്മിച്ച് നടപ്പാക്കാൻ ബ്രിട്ടീഷ് സർക്കാർ നിർബന്ധിതരായി. തൊഴിലാളികൾ പ്രക്ഷോഭത്തിലൂടെ നേടിയെടുത്ത രാജ്യത്തെ ആദ്യ തൊഴിൽ നിയമം എന്ന് ഇതിനെ വിശേഷിപ്പിക്കാം.

ബോംബയിലെ സാമൂഹ്യപ്രവർത്തന തൊഴിലാളി നേതാവായിരുന്ന ബാല ഗംഗാധര തിലക് നെ 1908 ൽ ഭരണക്കൂടം അറസ്റ്റ് ചെയ്ത് ജയിലിലടച്ചപ്പോൾ ഇതിൽ പ്രതിഷേധിച്ച് ഒരാഴ്ചക്കാലം പണിമുടക്കിലൂടെ ബോംബെ നഗരം നിശ്ചലമാക്കിയ തൊഴിലാളികൾ ബ്രിട്ടീഷുകാരുടെ നിറതോക്കുകൾക്ക് മുന്നിൽ വിരിമാർകാട്ടി 16 തൊഴിലാളികൾ രക്തസാക്ഷികൾ ആയതിന്റെ ശക്തി ബ്രിട്ടീഷ് ഭരണക്കൂടം എല്ലാവിധത്തിലും തിരിച്ചറിഞ്ഞു.

ഇന്ത്യൻ തൊഴിലാളികളിൽ യഥാർത്ഥ സംഘടിത ബോധം ഉണർത്തിയത് 1917 ൽ ഗാന്ധിജി നയിച്ച ചമ്പാരൻ കർഷക തൊഴിലാളി പ്രക്ഷോഭവും, 1918 ലെ അഹമ്മദാബാദ് മിൽ തൊഴിലാളി സമരവുമാണ്. ഈ സമരങ്ങളും മറ്റ് മേഖലകളിലെ തുടർപ്രക്ഷോഭങ്ങളും മിനിമം വേതന രൂപീകരണമെന്ന ആശയത്തിന് തുടക്കമായി. തൊഴിലാളി പ്രക്ഷോഭങ്ങളുടെ ഗൗരവ്വം മനസ്സിലാക്കിയ ബ്രിട്ടീഷ് ഭരണക്കൂടം സമരങ്ങളുടെ തീവ്രത കുറയ്ക്കാൻ തൊഴിലാളികളിൽ പ്രതീക്ഷ നൽകി 1920-ൽ ഇതിനായി ഒരു ഉന്നതതല ബോർഡ് രൂപീകരിച്ചു. ബോർഡ് രൂപീകരണമായി എന്നതൊഴിച്ചാൽ തുടർപ്രവർത്തനങ്ങൾ ഒന്നും നടന്നില്ല.

മിനിമം വേതനം നിർബന്ധമായി നടപ്പിലാക്കണമെന്ന് 1928 - ൽ ഇന്റർ നാഷണൽ ലേബർ ഓർഗനൈസേഷൻ തീരുമാനിച്ചപ്പോൾ അത് ബ്രിട്ടണിൽ നടപ്പാക്കി. എന്നാൽ തങ്ങളുടെ കോളനി രാജ്യമായ ഇന്ത്യയിൽ ബ്രിട്ടീഷ് സർക്കാർ നടപ്പാക്കിയില്ല. ഇതിനെതിരെ തൊഴിലാളി പ്രക്ഷോഭങ്ങൾ ഏറെ നടന്നു. സമരങ്ങളെ പരാജയപ്പെടുത്താൻ കഴിയില്ലായെന്ന് വന്നപ്പോൾ തൊഴിലാളി - തൊഴിലുടമ - സർക്കാർ പ്രതിനിധികളെ ഉൾപ്പെടുത്തി 1940-ൽ ഇന്ത്യൻ ലേബർ കോൺഫറൻസ് എന്ന ത്രിതല കൂടിയാലോചന സമിതി സർക്കാർ രൂപീകരിച്ചു. ഈ ത്രിതല സമിതി വേതന നിർണ്ണയത്തിനായി 1943-ൽ ഒരു കമ്മറ്റിയെ നിയോഗിച്ചു. ഈ കമ്മിറ്റി 1945 - ൽ മിനിമം വേതന ബിൽ തയ്യാറാക്കി. ഈ ബിൽ 1947-ൽ തൊഴിലാളി-തൊഴിലുടമ-സർക്കാർ പ്രതിനിധികളുടെ യോഗം ചർച്ച ചെയ്തു.

കേവലം ഉപജീവനത്തിനുള്ള പണം മാത്രം കൂലിയായി നൽകിയാൽ പോരെന്നും മറിച്ച് വസ്ത്രം, ചികിത്സ, ഭവനം, വിദ്യാഭ്യാസം എന്നിവ നിർവഹിക്കാൻ കഴിയുന്ന തുക കൂടി കൂലിയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണമെന്നും തൊഴിലാളികൾ ശക്തമായി ആവശ്യപ്പെട്ടു. തൊഴിലുടമകൾ ഈ ആവശ്യത്തെ എതിർത്തു. എന്നാൽ 1947 ആഗസ്റ്റ് 15 ന് ഇന്ത്യയ്ക്ക് സ്വാതന്ത്ര്യം ലഭിച്ചതോട് കൂടി സാഹചര്യങ്ങൾ മാറി. തൊഴിലുടമകളുടെ എല്ലാ എതിർപ്പുകളെയും അവഗണിച്ച നെഹ്റു സർക്കാർ തൊഴിലാളികളുടെ ആവശ്യങ്ങൾ അംഗീകരിച്ചു എന്നുമാത്രമല്ല തൊഴിലാളി വേതന സംരക്ഷണം ഉറപ്പുവരുത്താൻ ശക്തമായ നിയമം നടപ്പാക്കുമെന്ന് പരസ്യമായി പ്രഖ്യാപിച്ചു. ഇതനുസരിച്ച് 1948-ൽ മിനിമം വേതന നിയമം മാർച്ച് 15 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നു. 1931 ലെ കറാച്ചി പ്രമേയത്തിലൂടെ കോൺഗ്രസ്സ് നൽകിയ വാഗ്ദാനമാണ് ഇവിടെ നടപ്പാക്കപ്പെട്ടത്.

നിയമത്തിന്റെ പ്രസക്തി

- 1862 മുതൽ 86 വർഷത്തെ തൊഴിലാളി പ്രക്ഷോഭത്തിന്റെ വിജയമാണ് ഈ നിയമം.
- 1928-ലെ ഇന്റർ നാഷണൽ ലേബർ ഓർഗനൈസേഷന്റെ തീരുമാനം ഈ നിയമനിർമ്മാണത്തിന് പ്രേരകശക്തിയായി.

- സ്വതന്ത്ര ഇന്ത്യയിൽ നടപ്പിലാക്കിയ ആദ്യ തൊഴിൽ വേതന നിയമം.
- കാലകാലങ്ങളിൽ നിശ്ചയിക്കപ്പെടുന്ന മിനിമം വേതനം നടപ്പാക്കാത്ത സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് പ്രവർത്തിക്കാൻ അവകാശമില്ലെന്ന് ഹൈക്കോടതികളും, സുപ്രീം കോടതിയും പലപ്രാവശ്യം വിധി പ്രസ്താവിച്ചു.
- മിനിമം വേതനം ലഭിക്കുകയെന്നത് തൊഴിലാളികളുടെ മൗലീകാവകാശമാണ്. അത് നൽകാതിരിക്കുന്നത് അടിമത്വത്തിന് തുല്യമാണ്. ഭരണഘടനയുടെ ആർട്ടിക്കിൾ 14, 23 വ്യവസ്ഥകളുടെ ലംഘനമാണ്. സുപ്രീംകോടതി പ്രഖ്യാപിച്ചു.
- തൊഴിലാളികൾക്ക് ജോലിയും ന്യായമായ വേതനവും ആനുകൂല്യങ്ങളും നൽകി മാന്യമായ ജീവിതം ഉറപ്പാക്കണമെന്ന് ഐ.എൽ.ഒ യും ഐക്യരാഷ്ട്ര സഭയും അംഗരാജ്യങ്ങളോട് ആവർത്തിച്ച് ആവശ്യപ്പെടുന്നു. ഇത് വികസിത രാജ്യങ്ങളിൽ പൂർണ്ണമായും നടപ്പാക്കിയിരിക്കുന്നു. എന്നാൽ ഇന്ത്യയിൽ ഇന്നും പ്രാവർത്തികമായിട്ടില്ല.
- ഇതിനെല്ലാം ഉപരിയായി തൊഴിലാളികൾക്ക് മാന്യമായി ജീവിക്കുവാൻ കഴിയുന്ന വേതനവും ആനുകൂല്യങ്ങളും നൽകിയിരിക്കണമെന്ന് ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടന ആർട്ടിക്കിൾ 43 ൽ വ്യക്തമായി നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്നു.

എതിർപ്പുകൾ വിഘാതങ്ങൾ

- അടിമവേലയും അടിമവ്യാപരവും നിയമലംഘനങ്ങളും അമിത ധനസമ്പാദനത്തിന്റെ മേഖലയാണ്. ലോക കോടീശ്വരൻമാർ പലരും ചുരുങ്ങിയ കാലത്തിനുള്ളിൽ ധനം സമ്പാദിച്ച് കൂട്ടിയത് മനുഷ്യന്റെ പട്ടിണിയ്ക്കും ദാരിദ്ര്യത്തിനും മത്സരവില നിശ്ചയിച്ചാണ്. ഇവർ തൊഴിലാളികളുടെ അദ്ധ്വാനത്തിന് ശരിയായ കൂലി നൽകിയില്ല. അന്താരാഷ്ട്ര നിർദ്ദേശങ്ങളെയും രാജ്യനിയമങ്ങളെയും അവർ വെല്ലുവിളിച്ച് ലംഘിച്ചു. ഇന്നും ഈ രീതി തുടരുന്നു.
- ഇന്റർ നാഷണൽ ലേബർ ഓർഗനൈസേഷൻ (ഐ.എൽ.ഒ) 1928 – ൽ പാസ്സാക്കിയ നിയമം പോലും നടപ്പാക്കാൻ സമ്പന്നന്മാർ സമ്മതിച്ചില്ല.
- തൊഴിലാളി-തൊഴിലുടമ-സർക്കാർ ത്രിതല കൂടിയാലോചനാ തീരുമാനസമിതിയായ ഇന്ത്യൻ ലേബർ കോൺഫറൻസിനെയും തീരുമാനങ്ങളെയും ദുർബലമാക്കി.
- 1948 ൽ മിനിമം വേതനം നടപ്പാക്കിയപ്പോൾ കേന്ദ്ര സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പളത്തെക്കാൾ കൂടുതലായിരുന്നു വ്യവസായ-കാർഷിക-വാണിജ്യ മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളുടെ മിനിമം വേതനം. ഈ മിനിമം വേതനമെങ്കിലും സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് നൽകണമെന്നതായിരുന്നു ഒന്നാം ശമ്പളകമ്മീഷന്റെ ശുപാർശ. ശമ്പള കമ്മീഷൻ റിപ്പോർട്ട് തെളിവ്.
- സ്വതന്ത്ര ഇന്ത്യയിൽ കൃത്യമായ 10 വർഷത്തെ ഇടവേളകളിൽ കേന്ദ്ര സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ 7 ശമ്പളപരിഷ്ക്കരണ റിപ്പോർട്ടുകൾ നടപ്പാക്കി. സംസ്ഥാനത്താണെങ്കിൽ സംസ്ഥാന രൂപീകരണ ചരിത്രത്തിൽ 5 വർഷത്തെ ഇടവേളകളിലായി 10 ശമ്പളപരിഷ്ക്കരണ റിപ്പോർട്ടുകൾ സംസ്ഥാന ജീവനക്കാർക്കും നടപ്പാക്കി.
- ഒരു നിയമത്തിന്റെയും പിൻബലമില്ലാതെയാണ് കേന്ദ്ര സംസ്ഥാന സർക്കാരുകൾ ഈ റിപ്പോർട്ടുകൾ എല്ലാം നടപ്പാക്കിയത്.
- തീരുമാനിക്കുന്നതും, നടപ്പാക്കുന്നതും, ലഭ്യമാകുന്നതും ഒരേ വിഭാഗത്തിലാകുമ്പോൾ തീരുമാനിക്കാനും നടപ്പാക്കാനും ലഭിക്കാനും എളുപ്പമായി.
- 1948 – ലെ മിനിമം വേതന നിയമപ്രകാരം ഓരോ അഞ്ചുവർഷ കാലയളവ് കവിയാതെ മിനിമം വേതനം പരിഷ്ക്കരിക്കണം. ഇതനുസരിച്ച് 1948 മുതൽ 2024 വരെയുള്ള 76 വർഷത്തെ കാലയ

ളവിൽ 15 പ്രാവശ്യം ഓരോ മേഖലയിലും വേതന പരിഷ്ക്കരണം നടക്കേണ്ടതായിരുന്നു. എന്നാൽ കേവലം 6 പ്രാവശ്യത്തിൽ കൂടുതൽ ഇന്നേവരെയായി നടത്തിയിട്ടില്ല. അതിനർത്ഥം നിയമപരമായി അവകാശപ്പെട്ട 9 പ്രാവശ്യത്തെ ശമ്പളപരിഷ്ക്കരണം തൊഴിലാളികൾക്ക് നഷ്ട പ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. ഇന്നിപ്പോൾ ഈ നിയമം തന്നെ ഇല്ലായ്മ ചെയ്ത് വേജ് കോഡ് എന്ന പേരിൽ പുതിയ നിയമത്തിലൂടെ മിനിമം വേതനത്തിന് പകരം സർക്കാർ തറ വേതനം നടപ്പാക്കുന്നു.

- 1957-ൽ നിർണ്ണയിച്ച മാനദണ്ഡങ്ങൾ പ്രകാരമാണ് ഇന്നും ഇന്ത്യയിൽ മിനിമം വേതനം നിശ്ച യിക്കപ്പെടുന്നത്. 67 വർഷമായിട്ടും ഇതിൽ ഒരു മാറ്റവും സംഭവിച്ചിട്ടില്ലയെന്നത് ഏതൊരു പരി ഷ്കൃത തൊഴിലാളി സമൂഹത്തെയും അത്ഭുതപ്പെടുത്തും.
- സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പളപരിഷ്ക്കരണം കൃത്യമായി നടക്കാൻ കാരണം തീരുമാനമെടു ക്കുന്ന രാഷ്ട്രീയ ഭരണനേതൃത്വവും, ബ്യൂറോക്രസിയും, കമ്മീഷനായി വരുന്നവരും, അതിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥരും, ശമ്പളപരിഷ്ക്കരണം നടപ്പിലാക്കുന്നവരും അതിന്റെ ഗുണഭോക്താക്കളാണ്. അതിനാൽ ഗൗരവ്വത്തോടെ ശമ്പളപരിഷ്ക്കരണ റിപ്പോർട്ടുകളെ കാണുകയും കൃത്യമായി നട പ്പാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.
- മിനിമം വേതന ഉപദേശക സമിതിയെ നിയമിക്കുന്നവരും സമിതി അംഗങ്ങളും റിപ്പോർട്ട് അംഗീകരിക്കുന്നവരും പരിശോധിക്കുന്നവരും ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കുന്നവരും നടപ്പിലാക്കു ന്നവരും ഗുണഭോക്താക്കൾ അല്ല. അതിനാൽ അവഗണിക്കപ്പെടുന്നു. യാഥാർത്ഥ ഗുണഭോ ക്താക്കളായ തൊഴിലാളികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസ കുറവും അറിവില്ലായ്മയും ഈ നിയമ നിഷേധത്തെ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നതിന് തടസ്സമായിരിക്കുന്നു.
- തൊഴിലുടമകൾ രാഷ്ട്രീയ ഉദ്യോഗസ്ഥ തലങ്ങളിൽ സംഘടിതമായും അവിഹിതമായും പണ ശക്തി ഉപയോഗിച്ച് നടത്തിയിട്ടുള്ള ഇടപെടലുകളാണ് ഈ ശക്തമായ നിയമത്തിന്റെ ഇന്ന ത്തെ ദുരവസ്ഥയ്ക്ക് കാരണം.
- ഇതിനു പുറമെ സർക്കാർ പ്രഖ്യാപിക്കുന്ന തുച്ഛമായ വേതനം പോലും നൽകാൻ സാധ്യമല്ല യെന്ന് പരസ്യമായി പ്രഖ്യാപിച്ച് ചില വക്കീലൻമാരുടെ പിൻബലത്തിൽ സാങ്കേതിക ന്യായവാ ദങ്ങളിലൂടെ തൊഴിലുടമകൾ ഒറ്റയ്ക്കും കൂട്ടായും കോടതികളെ സമീപിക്കുന്നു.
- സർക്കാർ പ്രഖ്യാപിക്കുന്ന മിനിമം വേതനം നടപ്പാക്കാത്ത സർക്കാർ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ നടപടി സ്വകാര്യ സ്ഥാപന ഉടമകൾക്ക് നിയമം ലംഘിക്കാൻ പ്രചോദനമാകുന്നു.
- പണത്തിന്റെയും, അധികാരത്തിന്റെയും ശക്തിയിൽ അഹങ്കാരികളായി മാറി മിനിമം വേതനം ആവശ്യപ്പെട്ടാൽ സ്ഥാപനം അടച്ചുപൂട്ടി സമരം ചെയ്യുമെന്ന് പ്രഖ്യാപിക്കുന്ന തൊഴിലുടമ കളും പിരിച്ചുവിടുമെന്ന് ഭീഷണിപ്പെടുത്തുന്ന മാനേജ്മെന്റും മറ്റൊരു വിഭാഗമാണ്.
- മിനിമം വേതനം പ്രഖ്യാപിക്കുന്നത് സ്ഥാപനത്തിനാകെ ബാധകമായിട്ടാണ്. ജനറൽ മാനേജർ മുതൽ ഏറ്റവും താഴ്ന്ന തൊഴിലാളിക്ക് വരെയും ഈ പ്രഖ്യാപിത വേതനമാണ് ബാധകം. എന്നാൽ ജനറൽ മാനേജർക്കും, മാനേജ്മെന്റ് ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കും മിനിമം വേതനത്തിനെക്കാൾ ഉപരിയായി ലക്ഷങ്ങൾ ശമ്പളം നൽകും. താഴെയുള്ള തൊഴിലാളികൾക്ക് മിനിമം വേതനം പോലും നൽകില്ല. ഇതാണ് പൊതുസ്ഥിതി.
- മറ്റ് സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ വേതനവുമായി താരതമ്യം ചെയ്താണ് ഇവിടുത്തെ വേതന പരിഷ്ക്കര ണത്തെയും നടപ്പാക്കലിനെയും തൊഴിലുടമകൾ എതിർക്കുന്നത്. ഇത്തരക്കാർ സോമനിയ യിൽ നിന്ന് മനുഷ്യനെ ഇറക്കുമതി ചെയ്താലുള്ള ലാഭത്തെപ്പറ്റിയും പറയും. എന്നാൽ ഈ ന്യായം അംഗീകരിക്കാൻ തലയ്ക്ക് വെളിവുള്ള ആർക്കും കഴിയില്ല.
- ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങളിലും, അമേരിക്കയിലും, മറ്റ് യൂറോപ്യൻ രാജ്യങ്ങളിലും ഉള്ള നീതിന്യായ വ്യവസ്ഥകളെ കുറിച്ച് ആവേശപൂർവ്വം വിസ്തരിച്ച് പറയുന്ന ഇവിടത്തെ തൊഴിലുടമകളും

അവരുടെ ന്യായീകരണക്കാരും അവിടെ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ലംഘിച്ചാലുള്ള നടപടികളെ മറച്ചുവയ്ക്കുന്നു. വീട്ടുവേലക്കാരിക്ക് മിനിമം വേതനം കൊടുക്കാതിരുന്നതിന്റെ പേരിൽ IFS ഉദ്യോഗസ്ഥ ദേവയാനി കോബ്രയെ 2013 ൽ അമേരിക്കൻ പോലീസ് അറസ്റ്റ് ചെയ്ത സംഭവം ഇത്തരക്കാർ വിസ്മരിക്കരുത്.

രാജ്യത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക വളർച്ചയുടെ തോത് ആഭ്യന്തര ഉൽപാദനമാണ് (GDP). ഇത് നേടി തരുന്നത് തൊഴിലാളികളാണ്. തൊഴിലുടമയുടെ ലാഭം തൊഴിലാളികളുടെ അദ്ധ്വാനത്തിൽ നിന്നാണ് ലഭിക്കുന്നത്. തൊഴിലാളികളുടെ അദ്ധ്വാനമാണ് സ്ഥാപനത്തിന്റെ ശക്തി. അതിനാൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് അർഹതപ്പെട്ട ആനുകൂല്യങ്ങൾ നിർബന്ധമായും ലഭിക്കണം. നിയമവ്യവസ്ഥകൾ കർശനമായി നടപ്പാക്കപ്പെടണം. നിയമലംഘനം നടത്തുന്നത് പാർലമെന്റിനെയും നിയമസഭയെയും ധിക്കരിക്കലാണ് എന്നുമാത്രമല്ല നിയമം നിർമ്മിച്ച പാർലമെന്റ് അംഗങ്ങളെയും, നിയമസഭാ അംഗങ്ങളെയും ജനങ്ങളെ ആകെയും വെല്ലുവിളിക്കലാണ്. നിയമം നടപ്പാക്കപ്പെടുന്നില്ല എന്നത് ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ ഭാഗത്തുനിന്നുള്ള കൃത്യവിലോപവും നീതിന്യായ വ്യവസ്ഥയുടെ കഴിവുകേടും ദൗർബല്യവുമാണ്.

ഇവിടെയാണ് ഭരണഘടന നിർമ്മാണസഭയിലെ ആദ്യപ്രസംഗത്തിൽ പണ്ഡിറ്റ് ജവഹർലാൽ നെഹ്റു പറഞ്ഞ വാക്കുകളുടെ പ്രസക്തി. പട്ടിണി കിടക്കുന്നവർക്ക് ആഹാരവും, വസ്ത്രവും, മറ്റ് ജീവിത സൗകര്യങ്ങളും നൽകി ഓരോ ഇന്ത്യക്കാരനും തങ്ങളുടെ കഴിവുകൾക്കനുസരിച്ച് വളരാനും വികസിക്കാനും അവസരം നൽകുന്നില്ലെങ്കിൽ നമ്മുടെ ഈ പേപ്പർ ഭരണഘടന യാതൊരു ഉപയോഗവുമില്ലാത്തതായിരിക്കും. തൊഴിലാളികൾക്ക് മാന്യമായി ജീവിക്കാനാവശ്യമായ വേതനവും ആനുകൂല്യങ്ങളും നൽകുന്നില്ലായെങ്കിൽ ക്രമസമാധാന നിലയ്ക്ക് ഭംഗം വരുംവിധം രാജ്യം അരാജകത്വത്തിലേയ്ക്ക് നയിക്കപ്പെടും എന്ന ഇന്ത്യൻ ലേബർ കോൺഫറൻസിന്റെ 2013 -ലെ പരസ്യപ്രഖ്യാപനവും ഇവിടെ ഓർമ്മിക്കണം.

ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടന അനുശാസിക്കും വിധം ഓരോ തൊഴിലാളിയ്ക്കും കുടുംബത്തിനും മാന്യമായി ജീവിക്കുവാൻ കഴിയുന്ന ദേശീയ ജീവിത വേതനം നടപ്പിലാക്കണം. തൊഴിലാളികൾ തങ്ങളുടെ കടമകളോടൊപ്പം അവകാശങ്ങളെ കുറിച്ചും ബോധവാന്മാരാകണം. അതിലൂടെ മാത്രമെ ഈ ചൂക്ഷണാധിഷ്ഠിത സാമൂഹ്യസ്ഥിതിയ്ക്ക് ശാശ്വത പരിഹാരം കാണാൻ കഴിയൂ.

*****

Published By V.J. Joseph, General Secretary
for INTUC Kerala State Committee