# കിലെ ന്യൂസ്

2022 ഏപ്രിൽ

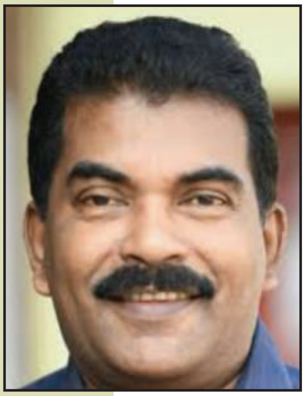
# ആശങ്കയുണർത്തി ലേബർ കോഡ്

# കിലെ
# സിവിൽ സർവീസ് അക്കാദമി

**അഡ്മിഷൻ ആരംഭിച്ചിരിക്കുന്നു...**

**Kile Civil Service Academy**
IInd floor, Labour Welfare Fund Board Building
Near Uppidamoodu bridge
Vanchiyoor, Trivandrum – 695035
Ph: 0471 2479966
Email: kilecivilservice@gmail.com

## സന്ദേശം



സമൂഹത്തിൽ തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള പദവി അടയാളപ്പെടുത്തുന്ന സ്ഥാപനമാണ് തൊഴിൽ വകുപ്പും അതിന് കീഴിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന കേരള ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ലേബർ ആന്റ് എംപ്ലോയ്മെന്റും. കിലെയെ തൊഴിലാളി സമൂഹത്തിലേക്ക് എത്തിക്കുന്നതിന് വേണ്ടി പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്ന മാധ്യമമാണ് "കിലെ ന്യൂസ്". ഇന്ത്യൻ തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനം നൂറ്റാണ്ടിന്റെ നിറവിൽ എത്തിയ 2021 ഫെബ്രുവരി 23–ന് "തൊഴിലാളി ഐക്യത്തിന് നൂറ് വയസ്സ്" എന്ന പേരിൽ ഒരു സുവനീറും പ്രസിദ്ധീകരിച്ചിരുന്നു. കോവിഡ് മഹാമാരിയെ തുടർന്ന് 'കിലെ ന്യൂസ്'ന്റെ പ്രസിദ്ധീകരണം മുടക്കം സംഭവിച്ചു. വീണ്ടും 2022 ഏപ്രിൽ മുതൽ 'കിലെ ന്യൂസ്' നിങ്ങളുടെ കൈകളിൽ എത്തുകയാണ്. പുതിയ കാലഘട്ടത്തിൽ പുതിയ പരിപ്രേക്ഷ്യവുമായി. സമകാലീന ഇന്ത്യയിൽ കോവിഡ് ഉയർത്തിയ വെല്ലുവിളികൾ ഏറെ തൊഴിൽ ദിനങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടുത്തി. പലരുടേയും തൊഴിലും വരുമാനവും നഷ്ടപ്പെട്ടു. എല്ലാത്തിനും പരിഹാരമായി പറയുന്ന ഉദാരവൽക്കരണ നയങ്ങളുടെ ക്യാപ്സൂൾ കഴിച്ച മാനവരാശി ഇന്ന് സാമ്പത്തിക അസമത്വം മാത്രമല്ല നേരിടേണ്ടി വരുന്നത്. മറിച്ച്, ആരോഗ്യ, വിദ്യാഭ്യാസ അസമത്വവും നേരിടേണ്ടി വരുന്നു. ക്യാപ്സൂൾ ഒന്നിനും പരിഹാരമല്ലെന്ന് കാണിച്ച് തരുന്നു. എന്നാൽ മൂലധന ശക്തികൾ തൊഴിലാളി വർഗത്തിനെതിരായ കടന്നാക്രമണങ്ങൾ ശക്തിപ്പെടുത്തുവാൻ അധികാര കേന്ദ്രങ്ങളെ സമ്മർദത്തിലാക്കുന്ന കാഴ്ചയാണ് എവിടെയും. 'Ease of doing business' എന്ന പേരിൽ 'ലേബർ കോഡുകൾ' നടപ്പിലാക്കുന്നു. തൊഴിൽ ദായകമായ പൊതുമേഖലയേയും രാജ്യത്തിന്റെ തന്ത്രപ്രധാനമായ ആസ്തിയും സ്വകാര്യമേഖലയ്ക്ക് കൈമാറുന്നു. ഇത്തരത്തിൽ ലേബർ കോഡുകൾ സംബന്ധിച്ച് ഒരു സ്പെഷ്യൽ പതിപ്പാണ് ഈ ലക്കം. ഇത് പുതുതലമുറയിലെ തൊഴിലാളി പ്രവർത്തകർക്കും, മറ്റ് സംരംഭകർക്കും ഏറെ പ്രയോജനപ്രദമായിരിക്കും.

**കെ.എൻ. ഗോപിനാഥ്**
ചെയർമാൻ, കിലെ

18.04.2022
തിരുവനന്തപുരം

# ഉള്ളടക്കം

06 Abraham Lincoln on Labor

08 ലേബർകോഡ് ശില്പശാല

10 Save the People Save the Nation
Tapan Sen

13 തൊഴിലാളി വിരുദ്ധ ലേബർ കോഡുകൾ
എളമരം കരീം

19 തൊഴിൽനിയമ ഭേദഗതികളും തൊഴിലാളികളും
ആർ. ചന്ദ്രശേഖരൻ

24 ലേബർകോഡുകൾ ഭരണഘടനാ വിരുദ്ധം
കെ.പി. രാജേന്ദ്രൻ

31 ലേബർകോഡും ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകളും
സി. ജയൻബാബു

34 പുതിയ ലേബർ കോഡുകൾ കോർപ്പറേറ്റുകളുടെ മാനിഫെസ്റ്റോ ആകാൻ പാടില്ല
കെ.എൻ. ഗോപിനാഥ്

41 സുരക്ഷിതമല്ലാത്ത തൊഴിൽനിയമങ്ങൾ
സുനിൽ തോമസ്

45 ലേബർകോഡ് നാൾവഴികൾ
ജെ.എൻ. കിരൺ

47 ലേബർ കോഡുകളുടെ ഒരു അവലോകനം
വർക്കിയച്ചൻ പേട്ട

51 തൊഴിലാളികൾക്ക് കൈത്താങ്ങായി തൊഴിൽ വകുപ്പ്

56 തൊഴിലാളികളുടെ ആശ്രിതർക്കായി കിലെ സിവിൽ സർവീസ് അക്കാദമി

58 വാർത്തയെ സമരായുധമാക്കിയ വരെത്തേടി നോബൽ പുരസ്കാരം
പി.വി. മിനി

ബിൽഡിംഗ് പീപ്പിൾ
കിലെ
ഒരു കേരള സർക്കാർ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനം

# കിലെ ന്യൂസ്

കേരള ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ലേബർ ആന്റ്
എംപ്ലോയ്മെന്റ് (കിലെ) പ്രസിദ്ധീകരണം

2022 ഏപ്രിൽ

**രക്ഷാധികാരി**
വി. ശിവൻകുട്ടി
തൊഴിലും പൊതുവിദ്യാഭ്യാസവും വകുപ്പ് മന്ത്രി

**ചീഫ് എഡിറ്റർ**
കെ.എൻ. ഗോപിനാഥ്
ചെയർമാൻ, കിലെ

**എഡിറ്റർ**
സുനിൽ തോമസ്
എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർ, കിലെ

**സബ് എഡിറ്റർ**
കെ. മല്ലിക
എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലംഗം, കിലെ

**എഡിറ്റർ ഇൻ ചാർജ്**
കിരൺ ജെ.എൻ.
സീനിയർ ഫെലോ, കിലെ

**റസിഡന്റ് എഡിറ്റർ**
സൂര്യ ഹേമൻ
പബ്ലിസിറ്റി അസിസ്റ്റന്റ്, കിലെ

**എഡിറ്റോറിയൽ അസിസ്റ്റന്റ്**
ജിഷ എ.എസ്.
എൽ.ഡി. ടൈപ്പിസ്റ്റ്, കിലെ

**കവർ ഡിസൈൻ**
അൻസാർ മംഗലത്തോപ്പ്

**രൂപകല്പന**
പ്രദീപ് ഓർക്കാട്ടേരി

**പ്രിന്റിംഗ്**
ഓറഞ്ച് പ്രിന്റേഴ്സ് (പ്രൈ.) ലിമിറ്റഡ്
തിരുവനന്തപുരം

**വിലാസം**
ചീഫ് എഡിറ്റർ
കിലെ ന്യൂസ് (മലയാളം)
കേരള ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ലേബർ
ആന്റ് എംപ്ലോയ്മെന്റ് (കിലെ)
തൊഴിൽ ഭവൻ, പി.എം.ജി.
തിരുവനന്തപുരം 33
ഇ മെയിൽ: kiletvm@gmail.com
വെബ് www.kile.kerala.gov.in
ഫേസ്ബുക്ക്: Kile Tvm

**സൃഷ്ടികളുടെ പൂർണ ഉത്തരവാദിത്വം
എഴുത്തുകാർക്ക് മാത്രം**

## എഡിറ്റോറിയൽ

കേരളത്തിലെ തൊഴിലാളികളുടെയും തൊഴിൽ മേഖലയുടെയും ഉന്നമനത്തിനായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന സർക്കാർ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനമാണ് കേരള ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ലേബർ ആൻഡ് എംപ്ലോയ്മെന്റ് (കിലെ). കിലെ നടത്തിവരുന്ന വിവിധ പരിപാടികളും, പരിശീലനങ്ങളും ഗവേഷണ പഠനങ്ങളും തൊഴിലാളികളുടെ ജീവിതസാഹചര്യവും അവരുടെ ഉന്നമനവും ലക്ഷ്യമിടുന്നതാണ്.

കിലെ കൊച്ചിയിൽ സംഘടിപ്പിച്ച ലേബർ കോഡ് ശില്പശാലയും ലേബർ കോഡിന്റെ വിവിധ കോണുകളിൽ നിന്നുള്ള വീക്ഷണങ്ങളുമാണ് കിലെ ന്യൂസിന്റെ ഈ ലക്കത്തിലെ പ്രധാന വിഷയം. പ്രമുഖ ട്രേഡ് യൂണിയൻ നേതാക്കൾ, തൊഴിൽ ദാതാക്കൾ എന്നിവരുടെ അഭിപ്രായങ്ങളാണ് ഈ ലക്കത്തിലെ ലേഖനങ്ങൾ.

2020 കാലയളവിൽ 20 പരിശീലനപരിപാടികളാണ് കിലെ തൊഴിലാളികൾക്കായി സംഘടിപ്പിച്ചത്. തൊഴിലാളികളുടെ ഉന്നമനത്തിനും ജീവിത സാഹചര്യങ്ങൾ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനും ഇത്തരത്തിലുള്ള പരിശീലന പരിപാടികൾ അത്യന്താപേക്ഷിതമാണ്. കിലെ സ്വന്തമായി നടത്തുന്ന നാല് ഗവേഷണങ്ങളാണ് നിലവിലുള്ളത്. തൊഴിലാളികളുടെ ജീവിത സാഹചര്യങ്ങളും ക്ഷേമവും നേരിട്ട് മനസ്സിലാക്കിയാണ് ഗവേഷണം നടത്തിവരുന്നത്.

ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന്റെ മുഖമാസികയായ കിലെ ന്യൂസ് 2020-നുശേഷം ചില സാഹചര്യങ്ങളാൽ തുടർപ്രസിദ്ധീകരണം മുടങ്ങിയതിനാൽ ഈ ലക്കം ഒരു പ്രത്യേക പതിപ്പായി പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്ന വിവരം സന്തോഷപൂർവം അറിയിക്കുന്നു. കിലെയുടെ മുഖമാസികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള വിഷയങ്ങളും ലേഖനങ്ങളും തൊഴിലാളികൾക്കും കിലെ ന്യൂസിന്റെ പ്രിയപ്പെട്ട വായനക്കാർക്കും ഉപയോഗപ്രദമാകുമെന്ന് വിശ്വസിക്കുന്നു. തുടർന്നുള്ള ലക്കങ്ങളിലും കിലെയിൽ നിക്ഷിപ്തമായിരിക്കുന്ന കർത്തവ്യം ആത്മാർഥമായി പൂർത്തീകരിക്കുമെന്നും സന്തോഷത്തോടെ അറിയിക്കുന്നു. വളരെ ചാരിതാർഥ്യത്തോടെ ഈ ലക്കം കിലെ ന്യൂസ് പൊതുജനസമക്ഷം സമർപ്പിക്കുന്നു.

**സുനിൽ തോമസ്**
എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർ

# ABRAHAM LINCOLN ON LABOR

By President Abraham Lincoln
First Annual Message,
December 3, 1861

*Source: https://pnhp.org/news/abraham-lincoln-on-labor/*

It continues to develop that the insurrection is largely, if not exclusively, a war upon the first principle of popular government the rights of the people. Conclusive evidence of this is found in the most grave and maturely considered public documents, as well as in the general tone of the insurgents. In those documents we find the abridgment of the existing right of suffrage and the denial to the people of all right to participate in the selection of public officers except the legislative boldly advocated, with labored arguments to prove that large control of the people in government is the source of all political evil. Monarchy itself is sometimes hinted at as a possible refuge from the power of the people.

In my present position I could scarcely be justified were I to omit raising a warning voice against this approach of returning despotism.

It is not needed nor fitting here that a general argument should be made in favor of popular institutions, but there is one point, with its connections, not so hackneyed as most others, to which I ask a brief attention. It is the effort to place capital on an equal footing with, if not above, labor in the structure of government. It is assumed that labor is available only in connection with capital; that nobody labors unless somebody else, owning capital, somehow by the use of it induces him to labor. This assumed, it is next considered whether it is best that capital shall hire laborers, and thus induce them to work by their own consent, or buy them and drive them to it without their consent. Having proceeded so far, it is naturally concluded that all laborers are either hired laborers or what we call slaves. And further, it is assumed that whoever is once a hired laborer is fixed in that condition for life.

Now there is no such relation between capital and labor as assumed, nor is there any such thing as a free man being fixed for life in the condition of a hired laborer. Both these assumptions are false, and all inferences from them are groundless.

Labor is prior to and independent of capital. Capital is only the fruit of labor, and could never have existed if labor had not first existed. Labor is the superior of capital, and deserves much the higher consideration. Capital has its rights, which are as worthy of protection as any other rights. Nor is it denied that there is, and probably always will be, a relation between labor and capital producing mutual benefits. The error is in assuming that the whole labor of community exists within that relation. A few men own capital, and that few avoid labor themselves, and with their capital hire or buy another few to labor for them. A large majority belong to neither class neither work for others nor have others working for them. In most of the Southern States a majority of the whole people of all colors are neither slaves nor masters, while in the Northern a large majority are neither hirers nor hired. Men, with their families wives, sons, and daughters work for themselves on their farms, in their houses, and in their shops, taking the whole product to themselves, and asking no favors of capital on the one hand nor of hired laborers or slaves on the other. It is not forgotten that a considerable number of persons mingle their own labor with capital; that is, they labor with their own hands and also buy or hire others to labor for them; but this is only a mixed and not a distinct class. No principle stated is disturbed by the existence of this mixed class.

Again, as has already been said, there is not of necessity any such thing as the free hired laborer being fixed to that condition for life. Many independent men everywhere in these States a few years back in their lives were hired laborers. The prudent, penniless beginner in the world labors for wages awhile, saves a surplus with which to buy tools or land for himself, then labors on his own account another while, and at length hires another new beginner to help him. This is the just and generous and prosperous system which opens the way to all, gives hope to all, and consequent energy and progress and improvement of condition to all. No men living are more worthy to be trusted than those who toil up from poverty; none less inclined to take or touch aught which they have not honestly earned. Let them beware of surrendering a political power which they already possess, and which if surrendered will surely be used to close the door of advancement against such as they and to fix new disabilities and burdens upon them till all of liberty shall be lost.

# ലേബർകോഡ് ശില്പശാല

*"വിയർപ്പുണങ്ങുന്നതിന് മുമ്പേ തൊഴിലാളിക്ക് കൂലി നൽകണം"*

-മുഹമ്മദ് നബി

തൊഴിലാളികളിൽ ആശങ്കയുടെ നിഴൽ പാകിക്കൊണ്ടാണ് കേന്ദ്രസർക്കാർ പല നിയമങ്ങളും ഭേദഗതികളും പാർലമെന്റിൽ പാസാക്കിയെടുക്കുന്നത്. കർഷക ബില്ലിന് പുറകെ പാസാക്കിയ അത്തരത്തിൽ ഒന്നായിരുന്നു ലേബർ കോഡ്.

തൊഴിലാളികളുടെ വളർച്ചയും ഉന്നമനവും ലക്ഷ്യമിട്ട് പ്രവർത്തിക്കുന്ന സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനമായ കേരള ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ലേബർ ആന്റ് എംപ്ലോയ്മെന്റ് ലേബർ കോഡ്' എന്ന വിഷയത്തെ ആസ്പദമാക്കി ദ്വിദിന ശില്പശാല എറണാകുളത്ത് സംഘടിപ്പിക്കുകയുണ്ടായി.

പൊതുവിദ്യാഭ്യാസവും തൊഴിലും വകുപ്പുമന്ത്രി ശ്രീ. വി. ശിവൻകുട്ടിയാണ് ശില്പശാല ഉദ്ഘാടനം ചെയ്തത്. നിലവിലെ ലേബർകോഡ് "Ease of doing business" എന്ന ആശയത്തിൽ ഊന്നിയാണ് നിലനിൽക്കുന്നതെങ്കിലും അതിൽ പലതും തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങൾ നിഷേധിക്കുന്നവയാണെന്നും അദ്ദേഹം ചൂണ്ടിക്കാട്ടി.

ഇന്ത്യയിലെ നിലവിലെ ലേബർ കോഡുകൾ ILOയുടെ നിർദേശങ്ങൾക്കുപോലും വിരുദ്ധമാണ്. കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റ് ലേബർ കോഡുകളിൽ തൊഴിലാളികൾക്കല്ല, കോർപ്പറേറ്റുകൾക്കാണ് പ്രാമുഖ്യം നൽകുന്നത്. ട്രേഡ് യൂണിയനുകളുടെയും മാനേജ്മെന്റുകളുടെയും അഭിപ്രായങ്ങൾ അറിഞ്ഞതിനുശേഷം മാത്രമേ കേരളം ഈ കോഡുകളുടെ ചട്ടങ്ങൾ അന്തിമമായി അംഗീകരിക്കുകയുള്ളൂ എന്നും തൊഴിൽ വകുപ്പുമന്ത്രി പറഞ്ഞു. ലേബർ കോഡുകളുടെ പല വ്യവസ്ഥകളും തൊഴിലാളികൾക്ക് അംഗീകരിക്കാൻ കഴിയുന്നതല്ല. തൊഴിലാളികളെ ചവിട്ടിമെതിക്കുന്ന തരത്തിലാണ് പല കോഡുകളെന്നും, തൊഴിൽ തർക്കങ്ങളില്ലാത്ത തൊഴിലിടം എന്ന കേരളത്തിന്റെ പൊതുനയം ഇനിയും ഉയർത്തിപ്പിടിക്കുമെന്നും മന്ത്രി പറഞ്ഞു.

ഉദ്ഘാടന ചടങ്ങിന് കിലെ ചെയർമാൻ ശ്രീ. കെ.എൻ. ഗോപിനാഥ് അധ്യക്ഷത വഹിച്ചു. കിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർ ശ്രീ. സുനിൽ തോമസ് സ്വാഗതം പറഞ്ഞു.

ശ്രീമതി. മിനി ആന്റണി *ഐഎഎസ്*, ഡോ. ചിത്ര *ഐഎഎസ്*, കിലെ എക്

ഇന്ത്യയിലെ നിലവിലെ ലേബർ കോഡുകൾ ILO യുടെ നിർദേശങ്ങൾക്കുപോലും വിരുദ്ധമാണ്. കേന്ദ്രഗവൺമെന്റ് ലേബർ കോഡുകളിൽ തൊഴിലാളികൾക്കല്ല, കോർപ്പറേറ്റുകൾക്കാണ് പ്രാമുഖ്യം നൽകുന്നത്. ട്രേഡ് യൂണിയനുകളുടെയും മാനേജ്മെന്റുകളുടെയും അഭിപ്രായങ്ങൾ അറിഞ്ഞതിനുശേഷം മാത്രമേ കേരളം ഈ കോഡുകളുടെ ചട്ടങ്ങൾ അന്തിമമായി അംഗീകരിക്കുകയുള്ളൂ എന്നും തൊഴിൽ വകുപ്പുമന്ത്രി വ്യക്തമാക്കി.

മ്പോൾ കേരളം വ്യവസായ-സാമ്പത്തിക പുരോഗതിയിലൂടെയും സാമൂഹ്യക്ഷേമത്തിലൂടെയും "Ease of living" സാധ്യമാക്കുകയാണെന്ന് പറഞ്ഞു. നോക്കുകൂലിക്ക് എതിരെയും മെച്ചപ്പെട്ട ഉൽപാദനക്ഷമതയ്ക്കുവേണ്ടിയും തൊഴിലാളി യൂണിയൻ നേതാക്കൾ ഒരുമിക്കുമ്പോഴും താഴെത്തട്ടിലെ ചില പ്രശ്നങ്ങൾ നിയമം മുഖേന മാത്രം പരിഹരിക്കാനാകില്ലെന്നും മന്ത്രി പറഞ്ഞു. തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിൽ സംരക്ഷിക്കാനും പുതുതായി തൊഴിൽ അവസരങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുവാനും മെച്ചപ്പെട്ട സേവന-വേതന വ്യവസ്ഥ നടപ്പാക്കാനും സംസ്ഥാനസർക്കാർ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധമാണെന്നും അദ്ദേഹം വ്യക്തമാക്കി.

രണ്ടാം ദിനത്തിൽ 'കോഡ് ഓൺ സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി 2020' എന്ന വിഷയത്തിൽ ശ്രീ. കെ.പി. രാജേന്ദ്രൻ മോഡറേറ്ററായും, അഡ്വ. എം. റഹ്മത്തുള്ള, ശ്രീ. എം. തോമസ് കടവൻ, ശ്രീ. എ.എസ്. ശശിപ്രകാശ് എന്നിവർ വിഷയം അവതരിപ്പിച്ചു.

'ഒക്കുപേഷണൽ സേഫ്ടി ഹെൽത്ത് ആൻറ് വർക്കിംഗ് കണ്ടീഷൻ കോഡ് 2020' എന്ന വിഷയത്തിൽ ശ്രീമതി. സോണിയ ജോർജ് മോഡറേറ്ററായും ശ്രീ. മലയാലപ്പുഴ ജോതിഷ് കുമാർ, ശ്രീ. ബാബു. റ്റി.ഐ, ശ്രീ. മുഹമ്മദ് സിയാദ് കെ.എസ് എന്നിവർ വിഷയം അവതരിപ്പിച്ചു.

സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിൽ അംഗങ്ങൾ എന്നിവർ ചടങ്ങിന് ആശംസകൾ അറിയിച്ചു.

ആദ്യ ദിനത്തിൽ ഉദ്ഘാടനത്തിനു ശേഷം 'ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് കോഡ് 2020' എന്ന വിഷയം ശ്രീ. ആർ. ചന്ദ്രശേഖരൻ മോഡറേറ്ററായും, ശ്രീ. എളമരം കരീം. എം.പി, ശ്രീ. എ.എസ്. ഗിരീഷ്, ശ്രീ. ബേബികാസ്ട്രോ എന്നിവർ വിഷയം അവതരിപ്പിച്ചു. തുടർന്ന് 'വേജ് കോഡ് 2019' എന്ന വിഷയത്തിൽ ശ്രീ. സി. ഉണ്ണികൃഷ്ണൻ ഉണ്ണിത്താൻ മോഡറേറ്ററായും, അഡ്വ. വി.ബി. ബിനു, ശ്രീ. വർക്കിയച്ചൻ പെട്ട, ശ്രീ. വിൻസെൻറ് അലക്സ് എന്നിവർ വിഷയം അവതരിപ്പിച്ചു.

രണ്ടാം ദിനത്തിൽ ശില്പശാല വേദിയിലെത്തിയ വ്യവസായ മന്ത്രി ശ്രീ പി. രാജീവ്, കേന്ദ്രം രാജ്യത്താകെ "Ease of doing business"-നുവേണ്ടി ശ്രമിക്കു

രണ്ടു ദിവസം നീണ്ടുനിന്ന 'ലേബർ കോഡ്' ശില്പശാല മികവുറ്റ ആശയവിനിമയത്തിന്റെയും മികച്ച സംവാദത്തിന്റെയും വേദിയായി മാറി.

**Tapan Sen**
General Secretary, CITU

The working class movement is facing tremendous challenges as well as opportunities, in the present scenario.

Just concluded General Council meeting of CITU has noted the continuing systematic crisis of the capitalist order and its reflection on all aspects - political, economic and social governance; in the authoritarian and divisive onslaughts by the ruling classes in all fronts with clear fascistic intent.

At the same time, the voice of opposition is becoming louder and widespread, bringing forth the reality of organised combat. We must vigorously work to bring this reality of organized combat into concrete action by intensifying the struggles both at sectoral and national level with continuity.

The response of the toiling people has been quite encouraging wherever they could be reached and organized in struggles against the onslaughts on their lives and livelihood.

The policy machinations of the ruling regime are destroying the wealth generating capacity of the country's productive economy, as a whole, through the aggressive all out privatization drive of all PSUs in the strategic and core sectors of the economy in fuels and energy, minerals, metals, financial sector and the infrastructure sector in entirety which hold the very foundation of the country's economy, economic self-reliance and sovereignty. The latest is NMP (National Moneti-sation Pipeline) project of handing over the entire infrastructural sector roadways, railways, airlines, ports, minerals, energy etc virtually free of cost to private corporate, both domestic and foreign, for profit-without-investment, destroying the national economy, built by the people through seven decades of post independence.

The mass of the people, who cannot avail and use these infrastructural services and are already subjected to miseries of aggravating impoverishment, are going to be further squeezed and exploited as the private operators of these infrastructures are empowered to increase the user charges/tariffs without any control or regulation.

Same destructive exercise is being carried to the agricultural sector through enactment of three Farm Laws, which aims at destroying peasants agriculture in favour of corporate farming; put an end to regulation and control on prices and distribution of all essential commodities; and completely buried the self-reliance on food economy.

And to facilitate all these loot and plunder, the governance structure is being made authoritarian within the apparent democratic structure; – trampling the basic Constitutional norms and federalism undermining the rights of the States, including financial rights; – use of UAPA, abrogation of article 370, onslaught against any dissent and opposition through foisting false cases under sedition clauses and vindictive deployment of Govt agencies like CBI, ED, etc against the dissenters and political adversaries; – attacking on labour rights through Labour Codes followed by prohibiting workers' collective actions through Ordinances, followed by enactment, and bulldozing even deliberation and discussion in the Parliament.

Simultaneously, the RSS-led Govt has been deploying all its agencies and wings to cultivate poisons of communal and all kinds of divisive polarization in the society to disrupt the unity of the people and divert the attention to non-issues; and to carry on their destructive reign of loot and plunder on the country and the people.

However, these machinations of the BJP regime is not getting a walkover in the background of united struggles, with continuity, by the working class, the peasantry and the agricultural workers against these policies; – and coming together of all sections of toiling people voicing their opposition to this barbarous regime gradually overcoming the poisonous divisive, disruptive and diversionary designs of the ruling classes and their present political agents in governance.

The retreat of the Modi Govt and its announcement on repealing the retrograde Farm Laws in the face of the his-

toric one year long united and determined struggles by the farmers, with working class solidarity movement, clearly established the fact that crimes do not have the last word and oppression and arrogance by the rulers can never get a walkover.

We have to go forward in our united struggles with greater confidence. The task before us is to further heighten the struggle towards defiance and resistance. Repeal of Farm Laws did not come through negotiations, but through united actions of defiance and resistance. Appropriate lesson needs to be drawn out of it.

Farm Laws may be repealed in the winter session of the Parliament. But, on statutory provision for MSP, the Govt is still silent. At the same time, the Govt is bringing Electricity Amendment Bill in this session for enactment as also the amendment Bill of PFRDA Act aimed at taking the administration of National Pension System along with its huge corpus fund out of the purview of Govt regulatory regime and for private fund managers' control. Labour Codes are still alive.

The draft Rules under the Codes by the Central and many State governments have many deficiencies. Whatever rules have been formulated under the IR Code and OSHWC Code are more adverse than the original enactments for demolition of labour rights. There are several other issues of concern for the working people. During pandemic, despite aggravating hunger among the toiling people, the demand for Rs 7500 income-support per month to all non-income-tax paying families are being ignored. Further, the Govt is going to stop the free ration-support for the people, introduced during pandemic period, by this end-November despite proven record of widening hunger situation and the situation of dislocation of employment/livelihood opportunities owing to prevalent pandemic. And above all, under the guise of the notorious NMP, the process of handing over vital infrastructures virtually free to private corporates has already started.

In this background there is urgent necessity of heightening the struggles both at sectoral and national level. Initiative has been taken by the Joint Platform of Trade Unions in the National Convention on 11 November 2021 to organize two days countrywide general strike during the forthcoming budget session of the Parliament; and intensive preparatory campaign during the intervening period.

Many sector level struggles are also emerging. The Construction workers are going for strike on 2 December 2021. Steel workers are preparing for the strike, on 16 December 2021. Against MPA Act and NMP, Port workers federations have jointly served the notice for strike on any day after 15 December 2021 while continuing their other agitation programmes. Similar strike programme is also being planned in the banking sector against the Govt's move of bringing Bank Nationalisation Amendment Bill to facilitate privatization of banks. The Joint platform of Electricity Employees' Federation has also been planning similar action programme against the Electricity Amendment Bill to be introduced in the current session of the Parliament.

In private sector industries, numerous struggles are going on and in some of them the struggling workers could even achieve their demands. Recent example is that of the workers in Hydel project of Jindal Co in Himachal Pradesh who succeeded in regularizing 500 contract workers in permanent employment of the company with attendant benefits through bitter struggle.

An overall atmosphere of surging workers response to combative struggle is emerging wherever the union could reach and organize. In this background of surging response to call of struggles, the success of Kisans struggle has added enthusiasm and confidence.

We must leave no stone unturned to carry this forward to heightened nationwide action against the anti-workers authoritarian policies of the Govt. We have before us the target of two days general strike during the Budget Session of Parliament. The date will be finalised soon in the joint platform of trade unions. During the intervening period the entire December and January, we need to reach the working peoples in entirely with call of the strike and the ugly face of the anti-national, anti-people destructive policy regime affecting the people, the society and the democratic system itself needs to be exposed. People are ready to respond. We must reach them with the hard truth. *(24 November, 2021)*

# തൊഴിലാളി വിരുദ്ധ
# ലേബർ കോഡുകൾ

**എളമരം കരീം**
*എം.പി.*

രാജ്യത്ത് നിലവിലുണ്ടായിരുന്ന 29 തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ക്രോഡീകരിച്ചും കൂട്ടിച്ചേർത്തുമാണ് നാല് "ലേബർ കോഡു"കൾക്ക് കേന്ദ്ര സർക്കാർ രൂപംനൽകിയത്. നിയമങ്ങൾ സുതാര്യമാക്കാനും വ്യക്തത വരുത്താനുമാണ് ഈ നടപടി എന്നാണ് സർക്കാരിന്റെ വാദം. മുൻകാലത്ത് തൊഴിലാളി താല്പര്യം സംരക്ഷിക്കാനാണ് തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ഉണ്ടായത്. തൊഴിലാളികളുടെ ധീരോദാത്തമായ സമരങ്ങളുടെ ഫലമായിട്ടാണ് ലോകത്ത് എല്ലാ രാജ്യങ്ങളിലും തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ രൂപം കൊണ്ടത്.

ഇന്ത്യൻ കുത്തകകൾ കുറെ കാലമായി തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ഭേദഗതി ചെയ്യാൻ സർക്കാരിന്റെമേൽ സമ്മർദ്ദം ചെലുത്തിവരികയായിരുന്നു. തൊഴിലാളി സംഘടനകളുടെ ശക്തമായ എതിർപ്പ് കാരണമാണ് അല്പം വൈകിയത്. 2019-ലെ ലോകസഭാ തെരഞ്ഞെടുപ്പിൽ ബിജെപിക്ക് ഒറ്റയ്ക്ക് ഭൂരിപക്ഷം ലഭിച്ച സാഹചര്യത്തിലാണ് സർക്കാർ തൊഴിൽ നിയമ ഭേദഗതികൾ വേഗത്തിലാക്കിയത്. 2019-ൽ ആദ്യത്തെ കോഡ് -"കോഡ് ഓൺ വേജസ്"- പാസാക്കി. ഈ നിയമത്തെ കോൺഗ്രസും അനുകൂലിച്ചു. ഇടതുപക്ഷം, ഡി.എം.കെ,

സമാജ്‌വാദി പാർടി എന്നിവർ മാത്രമാണ് എതിർത്ത് വോട്ട് ചെയ്തത്.

29 പഴയ നിയമങ്ങളിൽ ലഘുവായ മാറ്റങ്ങളല്ല വരുത്തിയത്. പ്രസ്തുത നിയമങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാന സ്വഭാവങ്ങൾ തന്നെ മാറ്റുന്ന ഭേദഗതികളാണ് വരുത്തിയത്. ഇതിൽ ചില നിയമങ്ങൾ ബ്രിട്ടീഷ് ഭരണകാലത്ത് രൂപംകൊണ്ടതാണ്. 1917–ലെ സോവിയറ്റ് വിപ്ലവാനന്തരം ലോകത്താകെ ഉജ്വലമായ തൊഴിലാളി മുന്നേറ്റങ്ങളുണ്ടായി. രണ്ടാം ലോക മഹായുദ്ധത്തിൽ ഫാസിസ്റ്റ് ശക്തികളെ തോല്പിക്കുന്നതിൽ നിർണായക പങ്ക് വഹിച്ച സോവിയറ്റ് യൂണിയന്റെ നേതൃത്വത്തിൽ ലോകത്ത് ഒരു സോഷ്യലിസ്റ്റ് ചേരി ഉയർന്നുവന്നു. ഈ കാലഘട്ടത്തിൽ തൊഴിലാളി വർഗവിപ്ലവത്തെ ഭയപ്പെട്ട മുതലാളിത്ത ശക്തികൾ കെയിൻസിന്റെ സിദ്ധാന്തം അംഗീകരിക്കുകയും ക്ഷേമരാഷ്ട്രം എന്ന സങ്കല്പത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കി നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്തു. 1945–90 കാലത്ത് തൊഴിലാളി വർഗക്ഷേമം മുൻനിർത്തി ഒട്ടേറെ നിയമങ്ങൾ ലോകത്ത് രൂപം കൊണ്ടു. ഐ.എൽ.ഒ ഈ കാര്യത്തിൽ നല്ല പങ്ക് വഹിച്ചു. ബ്രിട്ടനിൽ ലേബർ പാർട്ടി ഭരണമേറ്റെടുത്തശേഷം ബ്രിട്ടീഷ് ഇന്ത്യയിലും ചില തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾക്ക് അവർ രൂപംനൽകി.

സാമ്രാജ്യത്വ ആഗോളവൽക്കരണ നയങ്ങളുടെ ഭാഗമാണ് തൊഴിൽ മേഖല അയവേറിയതാക്കൽ. തൊഴിലാളി വർഗത്തിന്റെ സംഘടിത വിലപേശൽ ശക്തിയെ ദുർബലമാക്കലാണ് ലക്ഷ്യം. സമ്പത്തിന്റെ ഭൂരിപക്ഷവും

സാമ്രാജ്യത്വ ആഗോളവൽക്കരണ നയങ്ങളുടെ ഭാഗമാണ് തൊഴിൽ മേഖല അയവേറിയതാക്കൽ. തൊഴിലാളി വർഗത്തിന്റെ സംഘടിത വിലപേശൽ ശക്തിയെ ദുർബലമാക്കലാണ് ലക്ഷ്യം. സമ്പത്തിന്റെ ഭൂരിപക്ഷവും കൈക്കലാക്കാനുള്ള മൂലധനശക്തികളുടെ തന്ത്രമാണിത്. ഈ നയത്തിന്റെ ഭാഗമായിട്ടാണ് എല്ലാ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളും ദുർബലമാക്കി 'ഹയർ & ഫയർ' സമ്പ്രദായം നടപ്പാക്കാൻ ശ്രമിച്ചത്. ഈ നയം തൊഴിലാളി സംഘടനകളെ ദുർബലപ്പെടുത്തുകയും കൂട്ടായ വിലപേശൽ ദുർബലമാക്കുകയും രാജ്യത്ത് സാമ്പത്തിക അസമത്വം വർധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യും. മനുഷ്യവിരുദ്ധമായ ഈ നയങ്ങൾക്കെതിരായ ചെറുത്തുനില്പും പോരാട്ടവും ശക്തിപ്പെടുകതന്നെ ചെയ്യും.

കൈക്കലാക്കാനുള്ള മൂലധന ശക്തികളുടെ തന്ത്രമാണിത്. ഈ നയത്തിന്റെ ഭാഗമായിട്ടാണ് എല്ലാ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളും ദുർബലമാക്കി 'ഹയർ & ഫയർ' സമ്പ്രദായം നടപ്പാക്കാൻ ശ്രമിച്ചത്. ഈ നയം തൊഴിലാളി സംഘടനകളെ ദുർബലപ്പെടുത്തുകയും കൂട്ടായ വിലപേശൽ ദുർബലമാകുകയും രാജ്യത്ത് സാമ്പത്തിക അസമത്വം വർധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യും. മനുഷ്യവിരുദ്ധമായ ഈ നയങ്ങൾക്കെതിരായ ചെറുത്തുനില്പും പോരാട്ടവും ശക്തിപ്പെടുക തന്നെ ചെയ്യും.

## തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ പൊളിച്ചെഴുതി

രാജ്യത്തെ സുപ്രധാന തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ തൊഴിലുടമകൾക്കനുകൂലമായ കാതലായ മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തിയാണ് നാല് ലേബർ കോഡുകൾ കേന്ദ്ര സർക്കാർ പാസാക്കിയത്. ആദ്യത്തെ കോഡ്–'കോഡ് ഓൺ വേജസ്', 2019 ലെ ലോകസഭാ തെരഞ്ഞെടുപ്പിനു ശേഷം ചേർന്ന ആദ്യത്തെ പാർലമെന്റ് സമ്മേളനത്തിൽ അവതരിപ്പിച്ച് പാസാക്കി. ബിൽ പരിശോധനയ്ക്കായി ലേബർ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റിക്ക് വിടണമെന്ന ആവശ്യം പ്രതിപക്ഷം ഉന്നയിച്ചിരുന്നു. എന്നാൽ, ഭരണപക്ഷം അംഗീകരിച്ചില്ല. ബാക്കി മൂന്ന് കോഡുകൾ 2019 ഡിസംബറിൽ ചേർന്ന പാർലമെന്റ് സമ്മേളനത്തിൽ അവതരിപ്പിക്കുകയും ലേബർ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ പരിഗണനയ്ക്ക് വിടുകയും ചെയ്തു. ലേബർ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റി 2020 ആഗസ്റ്റ് മാസം റിപ്പോർട്ടുകൾ സമർപ്പിച്ചു. ഈ മൂന്നു ബില്ലുകളും 2020 സെപ്തംബറിൽ ചേർന്ന പാർലമെന്റ് സമ്മേളനത്തിൽ അവതരിപ്പിച്ച് പാസാക്കി. കാർഷിക ബില്ലുകൾ രാജ്യസഭയിൽ നടപടിചട്ടങ്ങൾ ലംഘിച്ച് പാസാക്കിയതിനെതിരെ പ്രതിഷേധിച്ച 8 അംഗങ്ങളെ സഭയിൽനിന്ന് സസ്പെന്റ് ചെയ്തിരുന്നു. തുടർന്ന് പാർലമെന്റിന്റെ രണ്ട് സഭകളും പ്രതിപക്ഷം ബഹിഷ്കരിച്ചു. ഈ സന്ദർഭത്തിലാണ് മൂന്ന് ലേബർ കോഡുകൾ ചർച്ച നടത്തുക പോലും ചെയ്യാതെ ഇരു സഭകളും പാസാക്കിയത്. അറുപത് കോടിയോളം വരുന്ന തൊഴിലാളികളെ ബാധിക്കുന്ന നിയമങ്ങൾ എത്ര ലാഘവത്തോടെയാണ് കേന്ദ്ര സർക്കാർ കൈകാര്യം ചെയ്തത് എന്ന് ചിന്തിക്കേണ്ടതാണ്.

രണ്ടാം ദേശീയ ലേബർ കമ്മീഷൻ 2002 ജൂൺ മാസം സമർപ്പിച്ച റിപ്പോർട്ടിൽ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ക്രോഡീകരിക്കുകയും ലളിതമാക്കുകയും ചെയ്യണമെന്ന് ശുപാർശ ചെയ്തിരുന്നു. 7 കോഡുകളാക്കി ക്രോഡീകരിക്കാനായിരുന്നു കമ്മീഷൻ ശുപാർശ. 7 കോഡുകളുടെ കരടും കമ്മീഷൻ തയ്യാറാക്കിയിരുന്നു. 1. ലോ ഓൺ ലേബർ മാനേജ്മെന്റ് റിലേഷൻസ്. 2. ഡ്രാഫ്റ്റ് ലോ ഓൺ വേജസ്. 3. ദി ഹവേഴ്സ് ഓഫ് വർക്ക്, ലീവ് ആന്റ് അദർ വർക്കിംഗ് കണ്ടീഷൻസ് അറ്റ് ദി വർക്ക് പ്ലെയ്സ് ആക്ട്. 4 ദി ഓക്യുപേഷൻ, ഹെൽത്ത് ആന്റ് സേഫ്റ്റി ബിൽ. 5. ചൈൽഡ് ലേബർ (പ്രോഹിബിഷൻ ആന്റ് റിഹാബിലിറ്റേഷൻ) ബിൽ. 6. മോഡൽ സ്റ്റാന്റിംഗ് ഓർഡേഴ്സ്. 7. ദി സ്മാൾ എന്റർപ്രൈസസ് (എംപ്ലോയ്മെന്റ് റിലേഷൻസ്) ആക്ട് എന്നിവയായിരുന്നു നിർദിഷ്ട 'നിയമങ്ങൾ'.

2-ാം ലേബർ കമ്മീഷൻ റിപ്പോർട്ടിൽ തൊഴിലാളികൾക്കനുകൂലമായ കുറെ നിർദേശങ്ങൾ ഉണ്ടായിരുന്നു. തൊഴിലാളി താല്പര്യത്തിന് വിരുദ്ധമായ നിർദേശങ്ങളും ഉൾക്കൊണ്ടിരുന്നു. ആഗോളവൽക്കരണ നയങ്ങൾ രാജ്യത്തെ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ ഗുരുതരമായ പ്രത്യാഘാതങ്ങൾ സൃഷ്ടിച്ചു. സ്ഥിരം ജോലി സമ്പ്രദായം കുറയുകയും കരാർ-കാഷ്വൽ ജോലികൾ വർധിക്കുകയും ചെയ്തു. സംഘടിത വ്യവസായശാലകളിൽ താൽക്കാലിക തൊഴിലാളികൾ വർധിച്ചു. മാന്യമായ ജോലികൾ കുറഞ്ഞുവന്നു. വ്യവസായ

ങ്ങളിൽ പുറംകരാർ സമ്പ്രദായം വ്യാപിച്ചു. തൊഴിലാളികളുടെ വീടുകളിൽ വെച്ച് ജോലി ചെയ്യിക്കുന്ന സമ്പ്രദായം വളർന്നു. ബഹുരാഷ്ട്ര കുത്തക കമ്പനികൾ പോലും ഈ രീതികൾ നടപ്പാക്കി. സംഘടിത മേഖലയിലെ ജോലികൾ അനൗപചാരിക സ്വഭാവമുള്ളവയായി മാറി. തൊഴിലാളികളുടെ വേതനവും ആനുകൂല്യങ്ങളും ഗണ്യമായി കുറഞ്ഞു. 'ഹയർ ആന്റ് ഫയർ' സമ്പ്രദായമാണ് വികസിച്ചത്. നിക്ഷേപങ്ങൾ വരുന്നതിനും വ്യവസായ വികസനത്തിനും തൊഴിലാളി സംഘടനകൾ വിഘാതം സൃഷ്ടിക്കുന്നു എന്ന ലോക ബാങ്ക്- ഐഎംഎഫ് സിദ്ധാന്തങ്ങളെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയാണ് ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ മേൽപറഞ്ഞ മാറ്റങ്ങളെല്ലാം വരുത്തിയത്. ഈ നയങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ കാതലായ മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തിയത്. ദീർഘകാലം ത്യാഗപൂർണമായ പോരാട്ടങ്ങളിലൂടെ തൊഴിലാളികൾ നേടിയെടുത്ത അവകാശങ്ങളാണ് തട്ടിപ്പറിക്കപ്പെട്ടത്. ബിജെപി സർക്കാർ എത്രമാത്രം തൊഴിലാളി വിരുദ്ധരാണെന്ന് തൊഴിൽ നിയമ ഭേദഗതികൾ പരിശോധിച്ചാൽ മനസ്സിലാവും.

രാജ്യത്തെ സുപ്രധാന തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ തൊഴിലുടമകൾക്കനുകൂലമായ കാതലായ മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തിയാണ് നാല് ലേബർ കോഡുകൾ കേന്ദ്ര സർക്കാർ പാസാക്കിയത്. ആദ്യത്തെ കോഡ്–'കോഡ് ഓൺ വേജസ്", 2019 ലെ ലോകസഭാ തെരഞ്ഞെടുപ്പിനുശേഷം ചേർന്ന ആദ്യത്തെ പാർലമെന്റ് സമ്മേളനത്തിൽ അവതരിപ്പിച്ച് പാസാക്കി. ബിൽ പരിശോധനയ്ക്കായി ലേബർ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റിക്ക് വിടണമെന്ന ആവശ്യം പ്രതിപക്ഷം ഉന്നയിച്ചിരുന്നു. എന്നാൽ, ഭരണപക്ഷം അംഗീകരിച്ചില്ല. ബാക്കി മൂന്ന് കോഡുകൾ 2019 ഡിസംബറിൽ ചേർന്ന പാർലമെന്റ് സമ്മേളനത്തിൽ അവതരിപ്പിക്കുകയും ലേബർ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ പരിഗണനയ്ക്ക് വിടുകയും ചെയ്തു.

## ലേബർ കോഡുകൾ

### 1. കോഡ് ഓൺ വേജസ്

1. പെയ്മെന്റ് ഓഫ് വേജസ് ആക്ട് –1936; 2. മിനിമം വേജസ് ആക്ട് –1948; 3. പെയ്മെന്റ് ഓഫ് ബോണസ് ആക്ട് –1965; 4. ഈക്വൽ റമ്യൂണറേഷൻ ആക്ട് –1976 എന്നീ നിയമങ്ങൾ ലയിപ്പിച്ചാണ് 'കോഡ് ഓൺ വേജസ്' എന്ന നിയമമുണ്ടാക്കിയത്. തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ച് വളരെ പ്രധാനപ്പെട്ടതായിരുന്നു പഴയ 4 നിയമങ്ങളും.

### 2. ഓക്യുപേഷണൽ സേഫ്റ്റി, ഹെൽത്ത് ആന്റ് വർക്കിംഗ് കണ്ടീഷൻസ് കോഡ്

ഫാക്ടറികൾ, ഖനികൾ, തുറമുഖം, നിർമാണമേഖല, തോട്ടങ്ങൾ, കരാർ തൊഴിലാളി, കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളി, പത്ര സ്ഥാപനങ്ങൾ, മറ്റ് മാധ്യമ സ്ഥാപനങ്ങൾ, മോട്ടോർ ട്രാൻസ്പോർട്ട്, വ്യാപാര-വാണിജ്യമേഖല-സെയിൽസ് പ്രമോഷൻ; ബീഡി-സിഗാർ മേഖല, സിനിമാ തിയേറ്ററുകൾ എന്നിവകളിലെല്ലാം ജോലി ചെയ്യുന്ന കോടിക്കണക്കായ തൊഴിലാളികളുടെ സുരക്ഷയ്ക്കായി നിലവിലുണ്ടായിരുന്ന 13 നിയമങ്ങൾ കൂട്ടിച്ചേർത്താണ് മുകളിൽ പറഞ്ഞ കോഡ് ഉണ്ടാക്കിയത്.

### ഇൻസ്പെക്ഷൻ

തൊഴിലിടങ്ങളിൽ-ഫാക്ടറികളിൽ ഉൾപ്പെടെ-തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ പാലിക്കപ്പെടുന്നുണ്ടോ എന്ന് പരിശോധിക്കാനാണ് ഇൻസ്പെക്ഷൻ. പുതിയ കോഡിൽ ഉൾച്ചേർത്ത ഫാക്ടറീസ് ആക്ടിൽ ലേബർ ഇൻസ്പെക്ടർമാരുടെ ചുമതലകൾ വ്യക്തമായി നിർവചിച്ചിരുന്നു. തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ലംഘിക്കുന്നതിനെതിരെ കേസെടുക്കാനും നിയമങ്ങൾ നടപ്പാക്കാൻ തൊഴിലുടമകളെ നിർബന്ധിതരാക്കാനും ലേബർ ഇൻസ്പെക്ടർമാരുടെ പരിശോധന ഒഴിച്ചുകൂടാനാവാത്തതാണ്. വ്യവസായശാലകളിലെ "ഇൻസ്പെക്ഷൻ" ഐഎൽഒ അംഗീകരിച്ച പ്രമാണങ്ങളിലൊന്നാണ്. O.S.H. കോഡിന്റെ അദ്ധ്യായം 1; "ചീഫ് ഇൻസ്പെക്ടർ- കം- ഫെസിലിറ്റേറ്റർ" എന്നാണ് നിർവചനം നൽകിയിരിക്കുന്നത്. "ഫെസിലിറ്റേറ്റ്" ചെയ്യുക-എന്നാൽ "സൗകര്യം ചെയ്ത് കൊടുക്കുക" എന്നാണർത്ഥം. ലേബർ ഇൻസ്പെക്ടർമാരുടെ കർത്തവ്യം "മുതലാളി സേവ നടത്തൽ" ആയി മാറുന്നു. തൊഴിൽ നിയമങ്ങളും ചട്ടങ്ങളും നടപ്പാക്കിയോ എന്ന പരിശോധന ദുർബലമാവും. നിയമലംഘനം നടത്താൻ തൊഴിലുടമകൾക്ക് പച്ചക്കൊടി കാണിക്കുകയാണ് സർക്കാർ. ഇതെല്ലാം "ഡൂയിംഗ് ബിസിനസ് ഈസി" എന്ന തത്വത്തെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയാണ്.

### 3. ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് കോഡ്

ട്രേഡ് യൂണിയൻ ആക്ട്, സ്റ്റാന്റിംഗ് ഓർഡേഴ്സ് ആക്ട്, ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്സ് ആക്ട് എന്നീ മൂന്ന് നിയമങ്ങൾ കൂട്ടിച്ചേർത്താണ് ഐആർ കോഡ് രൂപീകരിച്ചത്.

കോഡിൽ അസംഘടിത മേഖലയെ സംബന്ധിച്ച് സെക്ഷൻ 2 (ZP) വിശദീകരിക്കുന്നുണ്ട്. 2008 ലെ "അൺ ഓർഗനൈസ്ഡ് വർക്കേഴ്സ് സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി ആക്ടിൽ" അസംഘടിത മേഖലയെ സംബന്ധിച്ച് നൽകിയ അതേ വ്യാഖ്യാനം എന്നാണ് പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത്. അസംഘടിത മേഖലയെ സംബന്ധിച്ച് ഒരു പ്രത്യേക അധ്യായം കോഡിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണമെന്ന് ലേബർ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റി ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു. ഒരു വലിയ വിഭാഗം തൊഴിലാളികളോട് നീതി പുലർത്താൻ ഇതാവശ്യമാണെന്ന് സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റി പറഞ്ഞു. കർഷക തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചും 'അസംഘടിതമേഖല' എന്ന അധ്യായത്തിൽ പ്രത്യേകം പരിഗണിക്കണമെന്നും ലേബർ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റി ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു. ഇതും സർക്കാർ അംഗീകരിച്ചില്ല.

'തൊഴിലാളി' എന്ന നിർവചനത്തിൽ അംഗൻവാടി, ആഷ, ഉച്ചഭക്ഷണ പാചക തൊഴിലാളികൾ മുതലായ 'സ്കീം' തൊഴിലാളികളെ ഉൾപ്പെടുത്തണമെന്ന് പാർലമെന്റ് സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റി ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു. ഈ നിർദേശവും സർക്കാർ അംഗീകരിച്ചില്ല. പാർലമെന്റ് പാസാക്കിയ ഐആർ കോഡിൽ ഈ കാര്യം ഉൾക്കൊള്ളിച്ചില്ല.

ഇന്നേവരെ രാജ്യത്ത് നിലവിലില്ലാത്ത ഒരു തൊഴിൽ വ്യവസ്ഥ "ഫിക്സഡ് ടേം എംപ്ലോയ്മെന്റ്" (നിശ്ചിത കാല തൊഴിൽ), ഐആർ കോഡിൽ ഉൾപ്പെടുത്തി. നേരത്തെ പഴയ സ്റ്റാന്റിംഗ് ഓർഡേഴ്സ് ആക്ടിന്റെ ഭാഗമായി ഫിക്സഡ് ടേം എംപ്ലോയ്മെന്റ് സർക്കാർ വിജ്ഞാപനം ചെയ്തിരുന്നു. ഇപ്പോൾ അത് ഐആർ കോഡിലെ വ്യവസ്ഥയാക്കി. മേലിൽ ഒരു വ്യവസായത്തിലും ഒരാളെയും സ്ഥിരജോലിക്കാരനായി നിയമിക്കേണ്ടതില്ല. ചുരുങ്ങിയ കാലാവധി നിശ്ചയിച്ച് "നിശ്ചിത കാല തൊഴിലാളി" ആയി നിയമിച്ചാൽ മതി. നിയമന ഉത്തരവിനൊപ്പം സേവന കാലാവധി അവസാനിക്കുന്ന തീയതിയും ലഭിക്കും. സ്ഥിരം ജോലി എന്നത് എന്നെന്നേക്കുമായി ഇല്ലാതാവും. മുതലാളിമാരുടെ സംഘടനകൾ കുറെ കാലമായി ആവശ്യപ്പെട്ടുവരുന്നതാണ് ഈ കാര്യം. ഈ വകുപ്പ് നിയമത്തിൽ നിന്നൊഴിവാക്കണമെന്നതുൾപ്പെടെ, ലേബർ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റിയും ട്രേഡ് യൂണിയനുകളും ഉന്നയിച്ച നിർദേശങ്ങൾ സർക്കാർ അംഗീകരിച്ചില്ല.

**4. കോഡ് ഓൺ സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി**

9 നിയമങ്ങളാണ് ഈ കോഡിൽ ഉൾപ്പെട്ടത്.

1 എംപ്ലോയീസ് കോമ്പൻസേഷൻ ആക്റ്റ് – 1923

2 എംപ്ലോയീസ് സ്റ്റേറ്റ് ഇൻഷുറൻസ് ആക്റ്റ് – 1948

3 എംപ്ലോയീസ് പ്രോവിഡന്റ് ഫണ്ട് ആക്റ്റ് ആന്റ് മിസലാനിയസ് പ്രൊവിഷ്യൻസ് ആക്റ്റ് – 1952.

4 എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ച് (കമ്പൽസറി ആന്റ് നോട്ടിഫിക്കേഷൻ ഓഫ് വേക്കൻസീസ്) ആക്റ്റ് – 1959

5 മെറ്റേർണിറ്റി ബെനിഫിറ്റ് ആക്റ്റ് – 1961

6 പേമെന്റ് ഓഫ് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ആക്റ്റ് – 1972

7 സിനി വർക്കേഴ്സ് വെൽഫയർ ഫണ്ട് ആക്റ്റ് – 1981

8 ബിൽഡിംഗ് ആന്റ് അദർ കൺസ്ട്രക്ഷൻ വർക്കേഴ്സ് വെൽഫയർ സെസ്സ് ആക്റ്റ് – 1996

9 അൺ ഓർഗനൈസ്ഡ് വർക്കേഴ്സ് സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി ആക്റ്റ് – 2008

"സമൂഹത്തിന്റെ ഭാഗമായ എല്ലാ വിഭാഗത്തിനും ബാധകമാവുന്നതായിരിക്കണം സാമൂഹ്യ സുരക്ഷാപദ്ധതികൾ. പുതിയ കോഡിൽ ഉൾച്ചേരുന്ന പഴയ നിയമങ്ങളിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരുന്ന മുഴുവൻ ആനുകൂല്യങ്ങളും പുതിയ കോഡിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ടോ എന്ന് സർക്കാർ സൂക്ഷ്മമായി പരിശോധന നടത്തണം. തൊഴിലാളികളിൽ ഒരു വിഭാഗവും അവഗണിക്കപ്പെടാൻ പാടില്ല. കോഡിലെ പല വകുപ്പുകളിലും സർക്കാരിന് യഥാസമയം ഉചിതമായ തീരുമാനം കൈക്കൊള്ളാമെന്ന വ്യവസ്ഥകളാണ് ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത്. ഇത്തരം അയവേറിയ വ്യവസ്ഥകൾ സർക്കാർ പുനഃപരിശോധിക്കണം. സുതാര്യമായ വ്യവസ്ഥകൾ ഉൾപ്പെടുത്തണം." ഈ നിർദ്ദേശം സർക്കാർ പരിഗണിച്ചില്ല.

# തൊഴിൽനിയമ ഭേദഗതികളും തൊഴിലാളികളും

**ആർ. ചന്ദ്രശേഖരൻ**
*പ്രസിഡന്റ്*
*INTUC സംസ്ഥാന കമ്മിറ്റി*


പതിനെട്ടാം നൂറ്റാണ്ടിലെ വ്യവസായ വിപ്ലവത്തിന്റെ ഉപോൽപ്പന്നമാണ് ട്രേഡ്‌യൂണിയനുകൾ. അടിമത്ത-തൊഴിലാളി ചൂഷണത്തിനെതിരെ സംഘടനകൾ നടത്തിയ ശക്തമായ പ്രക്ഷോഭപ്രവർത്തനങ്ങൾ തൊഴിലാളിസംരക്ഷണ നിയമങ്ങൾക്ക് വഴിതുറന്നു. ഈ നിയമങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കാൻ ഭരണരംഗത്ത് തൊഴിൽ വകുപ്പും സ്ഥാപിതമായി. വ്യവസായശാലകളിൽ നിയമപരിജ്ഞാനം സിദ്ധിച്ച പേഴ്സണൽ വകുപ്പും വെൽഫെയർ ഓഫീസർമാരും ഇതേ ആവശ്യത്തിനായി നിയമിക്കപ്പെട്ടു.

1926-ലെ ട്രേഡ് യൂണിയൻ നിയമംമുതൽ തൊഴിലാളിസംരക്ഷണ ക്ഷേമനിയമങ്ങൾ ഏറെയുള്ള രാജ്യമാണ് ഇന്ത്യ. 'തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ വികസിത രാജ്യങ്ങളേക്കാൾ ഇന്ത്യയിലാണ് ഏറ്റവും ആവശ്യം. കാരണം, കൂട്ടായ വിലപേശൽ ദുർബലമാണ്. അതുകൊണ്ട് നിയമംമൂലം തൊഴിലാളികളെ സംരക്ഷിക്കുവാൻ സർക്കാർ തീരുമാനിക്കുന്നു'. 1948-ലെ മിനിമം വേതനനിയമത്തിലെ ആമുഖ വാക്യങ്ങളാണിത്.

ഈ നയത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിൽതർക്ക നിയമവും, ഫാക്ടറീസ് നിയമവും ഇ.എസ്.ഐ, പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട്, മെറ്റേണിറ്റി, പ്ലാന്റേഷൻ ലേബർ, എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ച് ഉൾപ്പെടെ 18 അടിസ്ഥാന നിയമങ്ങൾ നെഹ്റു ഭരണം നടപ്പിലാക്കി. ഇതിനു പിന്നാലെ കോൺട്രാക്ട് ലേബർ നിരോധനം, ഗ്രാറ്റുവിറ്റി, തൊഴിലാളി പണയ നിരോധനം, സ്ത്രീ-പുരുഷ ആനുകൂല്യതുല്യത തുടങ്ങി 15 പ്രധാന നിയമങ്ങൾ ഇന്ദിരാഗാന്ധി ഭരണവും നടപ്പിലാക്കി. കേരളത്തിൽ 1958-ൽ ഇ.എം.എസ് സർക്കാർ നടപ്പിലാക്കിയ നാഷണൽ ആന്റ് ഫെസ്റ്റിവൽ ഹോളിഡേയ്സ് നിയമവും അച്യുതമേനോൻ സർക്കാർ നടപ്പിലാക്കിയ മോട്ടോർ തൊഴിലാളി ഫെയർ വേജസ്, സബ്സിസ്റ്റൻസ് അലവൻസ്,

കർഷക തൊഴിലാളി നിയമങ്ങളും നയനാർ ഗവൺമെന്റ് നടപ്പിലാക്കിയ കാഷൽ ടെമ്പററി വർക്കേഴ്സ് നിയമവും ഉൾപ്പെടെയുള്ള തൊഴിലാളി സംരക്ഷണ സംസ്ഥാന നിയമങ്ങളും നിലനിൽക്കുന്നു.

പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങൾ വ്യാപകമായി സ്ഥാപിച്ച് വ്യവസായ നടത്തിപ്പിലും തൊഴിൽ നിയമ പരിപാലനത്തിലും മാതൃകാസ്ഥാപനങ്ങളായി അവയെ പ്രഖ്യാപിച്ചു. കേന്ദ്ര പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങൾ അവികസിത ഗ്രാമങ്ങളിൽ സ്ഥാപിച്ച് ബഡ്ജറ്റ് വിഹിതമില്ലാതെ പഞ്ചായത്ത്, താലൂക്ക്, ജില്ലകളുടെ വികസനം ഉറപ്പുവരുത്തി. പൊതുമേഖലയോടൊപ്പം സ്വകാര്യമേഖലയ്ക്കും അനുമതി നൽകി സമ്മിശ്ര സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥയ്ക്ക് അടിത്തറയിട്ടു. വർക്കേഴ്സ് എഡ്യൂക്കേഷൻ സെന്റർ സ്ഥാപിച്ചും കേന്ദ്ര-സംസ്ഥാന തൊഴിൽ വകുപ്പിന് പ്രത്യേക പ്രാധാന്യം നൽകിയും കൂട്ടായ വിലപേശലിനും തൊഴിൽ തർക്ക പരിഹാരത്തിനും നടപടികൾ ഉണ്ടായി. നിയമലംഘകർക്കെതിരെ കർശന നടപടികൾ സ്വീകരിച്ചു. സെമിനാറുകളും സിംപോസിയങ്ങളും സ്റ്റഡി ക്ലാസുകളും വ്യാപകമായി നടത്തി തൊഴിൽ നിയമങ്ങളെ കുറിച്ച് തൊഴിലാളികൾക്കിടയിൽ അവബോധം സൃഷ്ടിച്ചു.

ഇന്ത്യൻ ബാങ്ക് നിക്ഷേപത്തിന്റെ 85% കൈയ്യടക്കിയിരുന്ന 14 സ്വകാര്യ ബാങ്കുകൾ 1969-ൽ ദേശവൽക്കരിച്ചതോടുകൂടി വ്യവസായ-കാർഷിക-വാണിജ്യ മേഖലകൾക്കുള്ള പ്രവർത്തന സാമ്പത്തികസഹായങ്ങൾ ലളിതവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടു. ഇത് ചെറുകിട കാർഷിക-വ്യവസായങ്ങളുടെ വളർച്ചയ്ക്ക് ഉത്തേജനമേകി. അതിലൂടെ തൊഴിലവസരങ്ങൾ വർദ്ധിച്ചു. ബാങ്കിംഗ്, ഇൻഷുറൻസ് രംഗത്തെ ദേശവൽക്കരണമാണ് 2008-ലെ ലോകസാമ്പത്തിക തകർച്ചയിൽ ഇന്ത്യയെ രക്ഷിച്ചതെന്ന് അന്തർദേശീയ സാമ്പത്തിക വിദഗ്ധർ പോലും അഭിപ്രായപ്പെട്ടത് ഗൗരവത്തോടെ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു.

അന്തർദേശീയ സാങ്കേതിക കരാറുകളിലൂടെ വ്യവസായങ്ങൾക്ക് ആവശ്യമായ ആധുനിക സാങ്കേതികവിദ്യകൾ ലഭ്യമാക്കി. ഇറക്കുമതിയിലും കയറ്റുമതിയിലും കർശനമായ നിയന്ത്രണങ്ങൾ ഏർപ്പെടുത്തി സ്വദേശ ഉൽപ്പന്നങ്ങളുടെ വിപണിയും വിലസ്ഥിരതയും ഉറപ്പാക്കി. ദീർഘവീക്ഷണത്തോടെയുള്ള ഈ നടപടികളിലൂടെ വളരെ

> 1926-ലെ ട്രേഡ് യൂണിയൻ നിയമം മുതൽ തൊഴിലാളി സംരക്ഷണ ക്ഷേമനിയമങ്ങൾ ഏറെയുള്ള രാജ്യമാണ് ഇന്ത്യ. 'തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ വികസിത രാജ്യങ്ങളേക്കാൾ ഇന്ത്യയിലാണ് ഏറ്റവും ആവശ്യം. കാരണം, കൂട്ടായ വിലപേശൽ ദുർബലമാണ്. അതുകൊണ്ട് നിയമംമൂലം തൊഴിലാളികളെ സംരക്ഷിക്കുവാൻ സർക്കാർ തീരുമാനിക്കുന്നു'. 1948-ലെ മിനിമം വേതനനിയമത്തിലെ ആമുഖ വാക്യങ്ങളാണിത്.

ക്രമാനുഗതമായ വളർച്ച രാജ്യം കൈവരിച്ചു. ആഭ്യന്തരഉൽപാദനം (GDP) ഒരു നിശ്ചിത അനുപാതത്തിൽ ഓരോ വർഷവും ഉയർന്നുകൊണ്ടിരുന്നു. രാജ്യസമ്പത്ത് വർദ്ധിച്ചു. രാജ്യം പലരംഗത്തും സ്വയംപര്യാപ്തതയിൽ എത്തി.

എന്നാൽ, സ്വയംആർജ്ജിത വ്യവസായ-കാർഷിക-വാണിജ്യസേവന തൊഴിൽനയങ്ങൾക്ക് പകരം വിദേശ-ഉപദേശ നയങ്ങൾ ഇന്ന് രാജ്യത്ത് നടപ്പിലാക്കിയിരിക്കുന്നു. വികസനവും സമഗ്രവികസനവും ഇതിന് കാരണമായി പറയുന്നു. ഈ നയത്തിന്റെ ഫലമായി പൊതുമേഖലകൾ ദേശീയ-അന്തർദേശീയ കുത്തകകൾക്കും കോർപ്പറേറ്റുകൾക്കും വിൽക്കുന്നു. സ്വകാര്യവ്യക്തികളിൽനിന്നും ഏറ്റെടുത്ത് ദേശവൽക്കരിച്ച പൊതുമേഖലാ ബാങ്കുകളും ഇൻഷുറൻസ് കമ്പനികളും വീണ്ടും സ്വകാര്യമേഖലയ്ക്ക് തീറെഴുതുന്നു. ഇതു ചെയ്യുമ്പോൾ 168 വർഷത്തെ പാരമ്പര്യം അവകാശപ്പെടുന്ന അമേരിക്കയിലെ നാലാമത്തെ ധനകാര്യസ്ഥാപനമായ 'ലെഹ്മാൻ ബ്രദേഴ്സിന്റെ' 2008-ലെ പതനവും അതിലൂടെ ഉണ്ടായ ലോക സാമ്പത്തിക തകർച്ചയും ഒരു വലിയ പാഠമായി ഭരണാധികാരികൾ ഓർമ്മിക്കേണ്ടതാണ്. ഇറക്കുമതിയുടെയും കയറ്റുമതിയുടെയും എല്ലാ നിയന്ത്രണങ്ങളും എടുത്തുകളഞ്ഞിരിക്കുന്നു. ഇതുമൂലം ഇവിടെ ഉൽപാദിപ്പിക്കുന്ന ഉൽപ്പന്നങ്ങളുടെ വിലയിടിയുന്നു. വിദേശ കോർപ്പറേറ്റുകൾക്ക് എന്തുംചെയ്യാമെന്ന അവസ്ഥ രാജ്യത്ത് സൃഷ്ടിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. ഇതിലൂടെ അനിയന്ത്രിത വിലക്കയറ്റവും സാമ്പത്തിക കൊള്ളയടിയുമാണ് ഇന്ന് രാജ്യത്ത് നടന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്നത്. ഇപ്പോൾ പുറത്തുവരുന്ന വാർത്തകൾ ഇതിന് വ്യക്തമായ തെളിവ് നൽകുന്നു.

> ഇറക്കുമതിയുടെയും കയറ്റുമതിയുടെയും എല്ലാ നിയന്ത്രണങ്ങളും എടുത്തുകളഞ്ഞിരിക്കുന്നു. ഇതുമൂലം ഇവിടെ ഉൽപാദിപ്പിക്കുന്ന ഉൽപ്പന്നങ്ങളുടെ വിലയിടിയുന്നു. വിദേശ കോർപ്പറേറ്റുകൾക്ക് എന്തുംചെയ്യാമെന്ന അവസ്ഥ രാജ്യത്ത് സൃഷ്ടിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. ഇതിലൂടെ അനിയന്ത്രിത വിലക്കയറ്റവും സാമ്പത്തിക കൊള്ളയടിയുമാണ് ഇന്ന് രാജ്യത്ത് നടന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്നത്. ഇപ്പോൾ പുറത്തുവരുന്ന വാർത്തകൾ ഇതിന് വ്യക്തമായ തെളിവ് നൽകുന്നു.

ഇതിനെല്ലാം ഉപരിയായി എല്ലാ തൊഴിലാളിസംരക്ഷണ ക്ഷേമനിയമങ്ങളും ഭേദഗതി ചെയ്ത് തൊഴിലാളിവിരുദ്ധ വ്യവസ്ഥകൾ ഉൾപ്പെടുത്തി നാല് പുതിയ ലേബർകോഡുകളാക്കി മാറ്റിയിരിക്കുന്നു. മാനേജ്മെന്റ് അനുമതിയോടെ മാത്രമേ ട്രേഡ് യൂണിയൻ രൂപീകരിക്കാവൂയെന്ന വ്യവസ്ഥ നിർദ്ദേശിക്കപ്പെടുന്നു. 10 തൊഴിലാളികളുള്ള സ്ഥാപനങ്ങൾ ഫാക്ടറി നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിലായിരുന്നത് ഇപ്പോൾ 40 തൊഴിലാളികൾ എന്നാക്കി മാറ്റുന്നു. സ്ഥിരംതൊഴിൽ നിയമനത്തിനു പകരം എല്ലാ തൊഴിലും ഫിക്സഡ് ടേം എം

പ്ലോയ്മെന്റെന്നും താൽക്കാലികമെന്നുമാക്കി മാറ്റിയിരിക്കുന്നു. തൊഴിൽവകുപ്പ് ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ അധികാരങ്ങൾ ഇല്ലായ്മ ചെയ്ത് ഇൻസ്പെക്ടർ എന്നതിനുപകരം ഫെസിലിറ്റേറ്റർ എന്നാക്കി മാറ്റിയിരിക്കുന്നു. കൂട്ടായ വിലപേശൽ ഇല്ലാതാക്കി കൂലിയെല്ലാം മിനിമംവേതനത്തിനും താഴെ തറവേതനം നിശ്ചയിച്ചും കോർപ്പറേറ്റുകളും സമ്പന്നൻമാരും പറയുന്നതിനും തീരുമാനിക്കുന്നതിനും അനുസരിച്ച് നടപ്പിലാക്കുന്നു. പണിമുടക്കാനും സമരം ചെയ്യാനുമുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ മൗലികാവകാശം നിഷേധിക്കപ്പെടുന്നു.

ഇ.എസ്.ഐ., പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട്, ഗ്രാറ്റുവിറ്റി, ബോണസ് നിയമങ്ങൾ ദുർബലമാക്കി പൂർണ്ണമായും ഇല്ലായ്മ ചെയ്യാൻ ശ്രമിക്കുന്നു. ചുരുക്കത്തിൽ 18-ാം നൂറ്റാണ്ടിലെ തൊഴിൽ സാഹചര്യത്തിന് സമാനമായ അവസ്ഥയിൽ തൊഴിലാളികളെ എത്തിച്ച് ആധുനിക അടിമത്തം നടപ്പിലാക്കുന്നു.

ഈ നടപടികൾ ഭരണഘടനാ വിരുദ്ധവും ജനാധിപത്യവിരുദ്ധവുമാണ്. ഭരണഘടനയെ ധിക്കരിക്കുന്നത് രാജ്യവിരുദ്ധമാണ്. നിയമങ്ങൾ ലംഘിക്കുന്നത് പാർലമെന്റിനെയും നിയമസഭകളെയും അവഹേളിക്കലാണ്. ജനാധിപത്യവിരുദ്ധത തൊഴിലാളികളോടുള്ള വെല്ലുവിളിയാണ്. ഈ തൊഴിലാളി വിരുദ്ധ ദുർപ്രവൃത്തികളെല്ലാം ജാതിയുടെയും മതത്തിന്റെയും വർഗീയതയുടെയും പേരിൽ ജനങ്ങളെ തമ്മിലടിപ്പിച്ച് നടപ്പിലാക്കാമെന്ന ധാരണയാണ് ഭരണകൂട സമ്പന്നവർഗ്ഗ ഗൂഢാലോചനക്കാർക്കുള്ളത്.

വികസിതരാജ്യങ്ങളുടെ പേരും പെരുമയും പറഞ്ഞുകൊണ്ടാണ് ഇവിടെ ഈ തൊഴിലാളിവിരുദ്ധ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുന്നത്. എന്നാൽ, വികസിത രാജ്യങ്ങളിൽ തൊഴിലാളിസംരക്ഷണ വ്യവസ്ഥകൾ കർശനമാണെന്ന വസ്തുത ഇവർ ബോധപൂർവ്വം മറച്ചുവയ്ക്കുന്നു. ട്രേഡ് യൂണിയൻ അവകാശങ്ങൾ പൂർണ്ണമായി അനുവദിച്ചും കൂട്ടായ വിലപേശൽ ശാസ്ത്രീയമായി നടത്തിയും ജീവിക്കാനാവശ്യമായ വേതനം (Living Wages) നൽകിയും സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ പദ്ധതികൾ ശക്തമായി നടപ്പിലാക്കിയും തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ കലോചിതമായി പരിഷ്കരിച്ചും കർശനമായി നടപ്പിലാക്കിയും തൊഴിൽ വകുപ്പിന് പൂർണ്ണ അധികാരങ്ങൾ നൽകിയും വികസിതരാജ്യങ്ങളിൽ തൊഴിലാളി സംരക്ഷണം ഉറപ്പുവരുത്തിയിരിക്കുന്നു. സ്വന്തം വീട്ടുജോലിക്കാരിക്ക് നിയമപ്രകാരമുള്ള ശമ്പളം നൽകാത്തതിന്റെ പേരിൽ ദേവയാനി എന്ന ഇന്ത്യൻ ഐ.എഫ്.എസ് ഉദ്യോഗസ്ഥ 2013 ഡിസംബർ 11-ന് ന്യൂയോർക്കിൽ അറസ്റ്റ് ചെയ്യപ്പെട്ട സംഭവം ഇതിന് തെളിവാണ്.

ഭരണകൂടം ഇന്ന് രാജ്യത്ത് നടപ്പിലാക്കുന്ന തൊഴിൽ നയങ്ങൾ ഭരണഘടനാ വിരുദ്ധമാണ്. ഇന്ത്യൻ ലേബർ കോൺഫറൻസ് തീരുമാനങ്ങൾക്ക് എതിരാണ്. ബഹു. സുപ്രീംകോടതിവിധികളുടെ ലംഘനമാണ്. മാത്രമല്ല, ഇന്റർ നാഷണൽ ലേബർ ഓർഗനൈസേഷന്റെയും ഐക്യരാഷ്ട്രസഭയുടെയും തീരുമാനങ്ങൾക്കും എതിരാണ്. ഒരു നൂറ്റാണ്ട് പിന്നിട്ട ഐ.എൽ.ഒ തൊഴിലാളികളുടെ സുരക്ഷയ്ക്കും സംരക്ഷണത്തിനുമായി 190 ഓളം കൺവെൻഷനുകളും (തീരുമാനങ്ങൾ) 206 ഓളം ശുപാർശകളും കഴിഞ്ഞ കാലങ്ങളിൽ കൈക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നു. ഇവയെല്ലാം കൃത്യമായി നടപ്പിലാക്കാനുള്ള ബാധ്യതയും മര്യാദയും അംഗരാജ്യങ്ങൾക്കുണ്ട്. ഇന്ത്യ സ്ഥാപിത അംഗരാജ്യങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെടുന്നു. എന്നാൽ, ഈ ഐ.എൽ.ഒ തീരുമാനങ്ങൾ ഇവിടെ നടപ്പിലാക്കുന്നില്ല. അവയെല്ലാം അവഗണിക്കുന്ന സമീപനമാണ് നിലവിൽ സർക്കാർ തുടരുന്നത്. ഇതിനെതിരെ ഞാൻ ഐ.എൽ.ഒ ഗവേണിംഗ് ബോഡി മെമ്പറായിരുന്ന കഴിഞ്ഞ 7 വർഷത്തിനുള്ളിൽ ആർട്ടിക്കിൾ 26 പ്രകാരം നിരവധി പരാതികൾ ഐ.എൽ.ഒ.യ്ക്ക് മുമ്പിൽ ഉന്നയിച്ചെങ്കിലും സർക്കാരിന്റെ സമ്മർദ്ദം മൂലം അനുകൂല നടപടികൾ ഉണ്ടായില്ല. ഐ.എൽ.ഒ. യെയും യു. എന്നിനെയും ജനാധിപത്യവിരുദ്ധമായി സ്വാധീനിക്കും വിധം സമ്പന്നശക്തി

കളും അവരെ പിന്തുണയ്ക്കുന്ന സർക്കാരുകളും മാറിയിരിക്കുന്നു എന്നതാണ് വസ്തുത.

രാജ്യത്തുണ്ടാകുന്ന ഏത് നയവ്യതിയാനത്തിന്റെയും ഭരണകൂട കഴിവുകേടിന്റെയും ദുരന്തം ആദ്യവസാനം അനുഭവിക്കേണ്ടിവരുന്നത് തൊഴിലാളികളാണ്. നോട്ട് നിരോധനത്തിലൂടെ മരണത്തിനിരയായ 86 പേർ തൊഴിലാളികളായിരുന്നു. ജി.എസ്.ടി നടപ്പാക്കിയതുമൂലം വ്യവസായ വാണിജ്യ രംഗത്തുണ്ടായ തകർച്ചയും തൊഴിൽനഷ്ടവും തൊഴിലാളികളുടെ വരുമാനക്കുറവിനും കാരണമായി. ദിനംപ്രതിയുള്ള അനിയന്ത്രിത പെട്രോൾ-ഡീസൽ-പാചകവാതക വിലക്കയറ്റം സമസ്ത മേഖലകളിലെയും തൊഴിലാളികളുടെ ജീവിതം ദുരിതത്തിലാഴ്ത്തിയിരിക്കുന്നു. പൊതുസ്ഥിതി ഇതായിരിക്കുമ്പോൾ റോമ നഗരം കത്തിയെരിഞ്ഞപ്പോൾ വീണമീട്ടി ആസ്വദിച്ച നീറോ ചക്രവർത്തിയുടെ അവസ്ഥയിലാണ് രാജ്യം ഭരിക്കുന്നവർ.

തൊഴിലാളികൾക്ക് മാന്യമായി ജീവിക്കാനാവശ്യമായ വേതനവും ആനുകൂല്യങ്ങളും നൽകുമെന്നും തൊഴിലാളി സംരക്ഷണ നിയമങ്ങൾ കൃത്യമായി നടപ്പാക്കുമെന്നും അന്താരാഷ്ട്രവേദിയായ ഐക്യരാഷ്ട്രസഭയിലും ഇന്റർനാഷണൽ ലേബർ ഓർഗനൈസേഷനിലും പരസ്യമായി സമ്മതിച്ച് രേഖകളിൽ ഒപ്പുവച്ചിട്ടുള്ള ഭരണാധികാരികളാണ് ഇത്തരം തൊഴിലാളി വിരുദ്ധനയങ്ങൾ ഇവിടെ തുടരുന്നത്. ഇത് അന്താരാഷ്ട്ര വേദികളെപ്പോലും അവഹേളിക്കുന്നതിന് തുല്യമാണ്.

അസംഘടിത മേഖലയെ സംഘടിത മേഖലയാക്കണമെന്ന തീരുമാനം (In-formal to Formal Economy) ഐ.എൽ.ഒ. പ്രഖ്യാപിച്ചിരിക്കുന്നു. 2030-ൽ എല്ലാവർക്കും മാന്യമായ ജീവിതം ഐക്യരാഷ്ട്രസഭ ലക്ഷ്യമിടുന്നു. ഈ തീരുമാനങ്ങളും ലക്ഷ്യങ്ങളുമാണ് ഇന്ന് രാജ്യത്തിന് ആവശ്യം. രാജ്യത്തെ 139 കോടി ജനങ്ങളിൽ 60 കോടിയോളം വരുന്ന സംഘടിത - അസംഘടിത മേഖലകളിലെ തൊഴിലാളികളുടെ അദ്ധ്വാനമാണ് രാജ്യത്തിന്റെ ആഭ്യന്തര ഉൽപാദനമെന്നും (GDP) പുരോഗതിയെന്നുമുള്ള തിരിച്ചറിവ് ഭരണകൂടത്തിന് ഉണ്ടാകേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. അങ്ങനെ ഉണ്ടാകുന്നില്ലായെങ്കിൽ 2013 ഏപ്രിൽ 8ന് ഇന്ത്യൻ ലേബർ കോൺഫറൻസ് പുറത്തിറക്കിയ റിവ്യൂ റിപ്പോർട്ടിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നതുപോലെ ഭരണകൂടത്തിന് നിയന്ത്രിക്കാനാവാത്തവിധം ക്രമസമാധാന നിലയ്ക്ക് ഭംഗമുണ്ടാകുമെന്ന മുന്നറിയിപ്പ് എല്ലാവർക്കും പാഠമാകേണ്ടതാണ്.

# ലേബർകോഡുകൾ ഭരണഘടനാ വിരുദ്ധം

**കെ.പി. രാജേന്ദ്രൻ**

*സംസ്ഥാന ജനറൽ സെക്രട്ടറി, എ.ഐ.ടി.യു.സി*

ഒരു രാജ്യത്തിന്റെ പുരോഗതി അവിടത്തെ തൊഴിൽ സംസ്കാരത്തെക്കൂടി ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു. ആ തൊഴിൽ സംസ്കാരത്തിന്റെ പരസ്പര പൂരകങ്ങളായ ഘടകങ്ങളാണ് തൊഴിലാളിയും തൊഴിലുടമയും. തൊഴിലുടമയും തൊഴിലാളിയും ഒരുപോലെ പ്രവർത്തിച്ചാൽ മാത്രമേ പുരോഗതിയുടെ പടവുകൾ കയറാൻ കഴിയൂ. തൊഴിലാളിയെ പുച്ഛിക്കുന്ന തൊഴിലുടമയും തൊഴിലിനോടും സ്ഥാപനത്തിനോടും പ്രതിബദ്ധതയില്ലാത്ത തൊഴിലാളിയും ഒരു നാടിനും ഭൂഷണമല്ല. ഏത് രാജ്യത്തായാലും ആരോഗ്യകരമായ തൊഴിൽ സംസ്കാരം നിലനിൽക്കുന്നതിന് തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ വഹിക്കുന്ന പങ്ക് വളരെ വലുതാണ്.

നമ്മുടെ രാജ്യത്തെ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ഭരണഘടനാപരമായ അവകാശങ്ങളിൽനിന്നും ഉടലെടുത്തതാണ്. ഭരണഘടനയിലെ മൗലികാവകാശങ്ങളാണ് തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ അടിത്തറ. സമത്വം, സ്വാതന്ത്ര്യം എന്നിവയ്ക്കുള്ള അവകാശം ഇതിൽ പ്രധാനമാണ്. അതുപോലെയാണ് ചൂഷണത്തിൽനിന്നുള്ള സംരക്ഷണവും. ഭരണഘടനയിലെ മാർഗ്ഗ നിർദ്ദേശക തത്വങ്ങളിലെ 36 മുതൽ 56 വരെയുള്ള അനുച്ഛേദങ്ങളിൽ തൊഴിലവകാശങ്ങൾ അടിവരയിട്ട് പ്രതിപാദിക്കുന്നുണ്ട്.

എന്നാൽ, തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾക്ക് മാനുഷികമുഖം കൈവന്നതിനുപിന്നിൽ ഭരണഘടനയും ഭരണ പരിഷ്കാരങ്ങളും മാത്രമല്ല, അതിന് നൂറ്റാണ്ടുകളുടെ ചരിത്രമുണ്ട്. ക്രിസ്തുവിനും മുമ്പ് സ്പാർട്ടക്കസിന്റെ കാലംമുതൽ തുടങ്ങുന്നു ആ ചരിത്രം. പുരാതനകാലംമുതൽക്ക് തന്നെ തൊഴിലാളികൾ വേതനവും സാമൂഹ്യ സുരക്ഷയുമൊക്കെ ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു. അതോടെ ചൂഷ

ണനിയമങ്ങളും ലോകത്ത് ഉദയം കൊണ്ടു. തൊഴിലുടമയുടെ ചൂഷണങ്ങൾക്കും അതിക്രമങ്ങൾക്കും നിയമ സംരക്ഷണം നൽകുന്നവയായിരുന്നു അവയിൽ പലതും. എന്നാൽ അവയൊന്നും തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശസമരങ്ങളെ ബാധിച്ചില്ല. ക്രമേണ തൊഴിലാളി സംഘടനകൾ രൂപം കൊള്ളുകയും അവ കരുത്താർജ്ജിക്കുകയും ചെയ്തു. കമ്യൂണിസ്റ്റ് മാനിഫെസ്റ്റോയും കാറൽ മാർക്സിന്റെ മൂലധനവും തൊഴിലാളി വർഗ്ഗത്തിന് ആവേശം പകർന്നു. ഒടുവിൽ തൊഴിലാളികളുടെ സംഘടിത ശക്തിക്കു മുന്നിൽ മുതലാളിത്തവും ഭരണകൂടങ്ങളും അടിയറ പറയുകയും തൊഴിലവകാശങ്ങളോരോന്നായി അംഗീകരിക്കാനും നടപ്പാക്കാനും നിർബന്ധിതരാവുകയും ചെയ്തു. പ്രാകൃത തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ മാറ്റിയെഴുതാനായി. മുതലാളിത്തത്തിലധിഷ്ഠിതമായ ഉത്പാദന ബന്ധങ്ങളെ നിയന്ത്രിക്കുവാനും നിയമ വാഴ്ചയുടെ ദിനങ്ങൾ സ്ഥാപിക്കപ്പെടുകയും ചെയ്തു. സാമൂഹ്യ നീതിക്കും മനുഷ്യാവകാശങ്ങൾക്കും ഊന്നൽ നൽകുന്ന ആ നിയമങ്ങൾ പൊതുവെ തൊഴിൽ മേഖലയ്ക്കും അനുകൂലമാകുകയായിരുന്നു.

ലോകത്തിന്റെ വിവിധ ഭാഗങ്ങളിൽ, പ്രത്യേകിച്ച് യൂറോപ്യൻ രാജ്യങ്ങളിൽ നടപ്പാക്കിയ പല നിയമങ്ങളും സ്വാഭാവികമായും ബ്രിട്ടീഷ് അധീനത്തിലായിരുന്ന ഇന്ത്യയിലും നടപ്പായി; അതിനായി ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിലാളികളും യാതനകൾ ഏറെ അനുഭവിക്കേണ്ടി വന്നുവെങ്കിൽപ്പോലും. 1881-ലെ ഫാക്ടറീസ് ആക്റ്റ്, 1926-ലെ ട്രേഡ് യൂണിയൻ ആക്റ്റ്, 1923-ലെ വർക്ക്മെൻ കോമ്പൻസേഷൻ ആക്റ്റ്, 1946-ലെ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ എംപ്ലോയ്മെന്റ് (സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡർ) ആക്റ്റ് എന്നിവ ചില ഉദാഹരണങ്ങൾ. സ്വാതന്ത്ര്യാനന്തര ഭാരതം സൃഷ്ടിച്ച നിയമങ്ങളാണ് തൊഴിൽ തർക്ക നിയമം, എംപ്ലോയീസ് സ്റ്റേറ്റ് ഇൻഷുറൻസ് നിയമം, ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നിയമം, പ്രോവിഡന്റ് ഫണ്ട് നിയമം, മെറ്റേണിറ്റി ബെനിഫിറ്റ് ആക്റ്റ് തുടങ്ങിയവ.

> തൊഴിൽ നിയമങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച് രണ്ടാം ദേശീയ നിയമ കമ്മീഷന്റെ 2002-ലെ റിപ്പോർട്ടിലാണ് തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ ഏകീകരണം ഉണ്ടാവണമെന്ന് നിർദ്ദേശം ഉണ്ടായത്. തുടർന്ന് ഇന്ത്യൻ ലേബർ കോൺഫറൻസിന്റെ ത്രികക്ഷി ചർച്ചകളിലും തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ ഏകീകരണം ശുപാർശ ചെയ്തിരുന്നു. തുടക്കത്തിൽ 44 നിയമങ്ങൾ ഏകീകരിച്ച് നാല് കോഡുകളാക്കാനാണ് നടപടി സ്വീകരിച്ചതെങ്കിലും ഇപ്പോൾ നാല് കോഡുകളിലായി 29 നിയമങ്ങൾ ക്രോഡീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. വേജ് കോഡ്, വ്യവസായ ബന്ധ കോഡ്, സാമൂഹ്യ സുരക്ഷ കോഡ്, തൊഴിൽ സുരക്ഷയും ആരോഗ്യകരമായ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളും സംബന്ധിച്ച കോഡ് എന്നിവയാണ് ആ നാലു കോഡുകൾ. ഇതിൽ വേജ് കോഡ് കഴിഞ്ഞ ആഗസ്റ്റിലും മറ്റ് മൂന്ന് കോഡുകൾ കഴിഞ്ഞ സെപ്റ്റംബറിലും പാർലമെന്റ് പാസാക്കി.

തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ രൂപീകരിക്കുന്നതിൽ അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടനയുടെ കൺവെൻഷനുകൾ പ്രത്യേക പങ്ക് വഹിക്കുന്നു. സംഘടിക്കാനും കൂട്ടായ വിലപേശാനുമുള്ള മൗലികാവകാശങ്ങൾ നിർണ്ണയിക്കുന്ന നിരവധി കൺവെൻഷനുകൾ അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടന അംഗീകരിക്കുകയുണ്ടായി. 1948-ലെ 87-ാമത്തെയും 1949-ലെ 98-ാമത്തെയും കൺവെൻഷനുകൾ ഇതിൽ പ്രധാനമാണ്. അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടനയിലെ അംഗരാഷ്ട്രമായ ഇന്ത്യ അവയൊക്കെ അംഗീകരിക്കുകയും നടപ്പാക്കുകയും ചെയ്തു.

## തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ ഏകീകരണം

ഇത്തരം കാര്യങ്ങൾക്കായി രൂപീകരിക്കപ്പെട്ട തൊഴിൽ നിയമങ്ങളാണ് ഇപ്പോൾ നാലു കോഡുകളിലായി ക്രോഡീകരിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നത്. തൊഴിൽ നിയമങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച് രണ്ടാം ദേശീയ നിയമ കമ്മീഷന്റെ 2002-ലെ റിപ്പോർട്ടിലാണ് തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ ഏകീകരണം ഉണ്ടാവണമെന്ന് നിർദ്ദേശം ഉണ്ടായത്. തുടർന്ന് ഇന്ത്യൻ ലേബർ കോൺഫറൻസിന്റെ ത്രികക്ഷി ചർച്ചകളിലും തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ ഏകീകരണം ശുപാർശ ചെയ്തിരുന്നു. തുടക്കത്തിൽ 44 നിയമങ്ങൾ ഏകീകരിച്ച് നാല് കോഡുകളാക്കാനാണ് നടപടി സ്വീകരിച്ചതെങ്കിലും ഇപ്പോൾ നാല് കോഡുകളിലായി 29 നിയമങ്ങൾ ക്രോഡീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. വേജ് കോഡ്, വ്യവസായ ബന്ധ കോഡ്, സാമൂഹ്യ സുരക്ഷ കോഡ്, തൊഴിൽ സുരക്ഷയും ആരോഗ്യകരമായ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളും സംബന്ധിച്ച കോഡ് എന്നിവയാണ് ആ നാലു കോഡുകൾ. ഇതിൽ വേജ് കോഡ് കഴിഞ്ഞ ആഗസ്റ്റിലും മറ്റ് മൂന്ന് കോഡുകൾ കഴിഞ്ഞ സെപ്റ്റംബറിലും പാർലമെന്റ് പാസാക്കി.

ഈ ലേബർ കോഡുകൾ തൊഴിലാളിയെയും തൊഴിലുടമയെയും ഒരുപോലെ 'തൃപ്തി'പ്പെടുത്തുമെന്നാണ് സർക്കാർ അവകാശപ്പെടുന്നത്. അവ തൊഴിലാളികളെ സംരക്ഷിക്കുമെന്നും തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ലളിതവും കാര്യ

ക്ഷമവുമാക്കുകയും ചെയ്യുമെന്നും സർക്കാർ പറയുന്നു. അനവധിയായ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ഏകീകരിക്കുന്നതും ക്രോഡീകരിക്കുന്നതും ഗുണകരം തന്നെയാണ്. എന്നാൽ ഇപ്പോൾ പാസാക്കിയ ലേബർ കോഡുകൾ മുതലാളിമാരുടെ ലാഭം വർദ്ധിപ്പിക്കുകയേ ഉള്ളൂവെന്നും തൊഴിലവകാശങ്ങൾ എന്നന്നേക്കുമായി നഷ്ടപ്പെടുമെന്നും പതിനായിരക്കണക്കിന് ചെറുകിട വ്യവസായങ്ങളെ നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിൽ നിന്നു ഒഴിവാക്കുമെന്നും പണിമുടക്കാനും കൂട്ടായി വിലപേശാനുമുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങളെ കവർന്നെടുക്കുമെന്നുമുള്ള ആശങ്കകൾ പരിഹരിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ല. ബഹുഭൂരിപക്ഷം അസംഘടിത മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് മിനിമം വേതനമോ മറ്റ് സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ പദ്ധതികളുടെ ആനുകൂല്യങ്ങളോ ഒന്നും പുതിയ നിയമങ്ങൾ വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്നുമില്ല.

## വേജ് കോഡ്

നാല് കോഡുകളിൽ ഒന്നാമത്തേതാണ് വേജ് കോഡ്. 1936 ലെ വേതനം നൽകൽ നിയമം, 1948 ലെ മിനിമം വേതന നിയമം, 1965 ലെ ബോണസ് നിയമം, 1976 ലെ തുല്യവേതന നിയമം എന്നീ നാല് നിയമങ്ങളാണ് ഏകീകരിച്ച് വേജ് കോഡ് 2019 ഉണ്ടാക്കിയിരിക്കുന്നത്.

മിനിമം വേതനം സംബന്ധിച്ച നിലവിലെ സമ്പ്രദായത്തിൽ സമൂല മാറ്റം വരുത്തിയിട്ടുണ്ട്. പുതിയ കോഡ് സ്ഥിരം തൊഴിലാളികൾക്കും താൽക്കാലികക്കാർക്കും സംഘടിത- അസംഘടിത മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികൾക്കും ബാധകമാണ്. എന്നാൽ, പുതുക്കിയ കോഡ് മിനിമം വേതനമെന്ന സങ്കൽപ്പം അട്ടിമറിക്കുകയും നിലവിൽ മിനിമം വേതന നിയമം നൽകുന്ന സംരക്ഷണം ഇല്ലാതാക്കുകയും ചെയ്തു. ജോലിക്ക് വേണ്ട വൈദഗ്ദ്ധ്യവും ജോലിയുടെ കാഠിന്യവും ജോലി ചെയ്യുന്ന ഭൂപ്രദേശത്തിന്റെ സ്ഥിതി തുടങ്ങിയ കാര്യങ്ങളും ബന്ധപ്പെട്ട സർക്കാരുകൾ പരിഗണിച്ച് വേണം മിനിമം കൂലി നിശ്ചയിക്കേണ്ടതെന്ന നിബന്ധനയോടെ ഏകീകൃത മിനിമം കൂലി എന്ന ആശയവും അട്ടിമറിക്കപ്പെട്ടു.

മിനിമം കൂലി നിശ്ചയിക്കുമ്പോൾ ഫ്ളോർ വേജിൽ കുറയാൻ പാടില്ല. കേന്ദ്രം നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്ന ഫ്ളോർ വേജിൽ നിന്നും അൽപ്പം ഉയർന്ന മിനിമം കൂലി നിശ്ചയിക്കാൻ ഫ്ളോർവേജ് പ്രേരണ നൽകിയേക്കാം. അങ്ങനെയായാൽ കുറഞ്ഞ നിരക്ക് നിശ്ചയിക്കുന്ന സംസ്ഥാനങ്ങളിലേക്ക് വ്യവസായങ്ങൾ നീങ്ങിപ്പോകുമെന്നും ഉയർന്ന കൂലി നിശ്ചയിക്കുന്ന സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ വ്യവസായ-തൊഴിൽ മേഖല തളരുന്നതിനിടയാക്കുകയും ചെയ്യുമെന്ന ഭീതിയും നിലനിൽക്കുന്നു.

തുല്യവേതന നിയമത്തെ പുതിയ വേജ് കോഡിൽ നിർവ്വചിച്ചിട്ടുണ്ട്. ജോലിക്ക് തെരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിൽ നിയമം ഏതെങ്കിലും പരിമിതികൾ കൽപ്പിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിൽ വേതനത്തിൽ സ്ത്രീ-പുരുഷ വിവേചനം പാടില്ലെന്ന് നിഷ്ക്കർഷിക്കുന്നു. ഒരേ തരം ജോലിയാണോ ഒരേ സ്വാഭാവത്തിലുള്ള ജോലിയാണോ എന്ന കാര്യത്തിൽ തർക്കമുണ്ടായാൽ സർക്കാർ നിശ്ചയിക്കുന്ന ഒരു ഉദ്യോഗസ്ഥൻ അതുസംബന്ധിച്ച തീരുമാനം കൈക്കൊള്ളുമെന്ന് നിയമം വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. പരിശോധനയ്ക്കു വരുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥൻ വിചാരിച്ചാൽ ഏതു ജോലിയിലും ചില വ്യത്യാസം കണ്ടെത്താനാകും. ഫലത്തിൽ തുല്യവേതന നിയമം ഇന്നത്തെപ്പോലെ തന്നെ ഏട്ടിലെ പശുവായി തുടരും.

പുതിയ കോഡനുസരിച്ച് തൊഴിലുടമയ്ക്കെതിരെയുള്ള പരാതികൾ മജിസ്ട്രേറ്റ് കോടതി മുൻപാകെ ഫയൽ ചെയ്യുന്നതിന് സർക്കാർ അധികാരപ്പെടുത്തിയ ഉദ്യോഗസ്ഥനും, തൊഴിലാളിക്കും, രജിസ്ട്രേഡ് ട്രേഡ് യൂണിയനും അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുമെന്നത് കാര്യമായ മാറ്റമാണ്. എന്നാൽ, ബന്ധപ്പെട്ട സർക്കാരിന് ഒരു ഉദ്യോഗസ്ഥനെ നിയമിച്ച് 50,000 രൂപവരെ പിഴ ഒടുക്കേണ്ട കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ കോമ്പൗണ്ട് ചെയ്യാമെന്ന കോഡിലെ 53-ാം വകുപ്പ് മേൽപറഞ്ഞ സാദ്ധ്യതയെ ബലഹീനമാക്കുന്നു.

നിലവിലെ നിയമപ്രകാരമുള്ള ഫാക്ടറി ഇൻസ്പെക്ടർക്ക് പകരം ഇനി വരിക ഫെസിലിറ്റേറ്ററായിരിക്കും. ഫെസിലിറ്റേറ്റർ എന്ന സർക്കാർ ഉദ്യോഗസ്ഥനെ തേടി തൊഴിലാളി സർക്കാർ ആഫീസ് കയറിയിറങ്ങേണ്ടിവരുന്ന അവസ്ഥ തൊഴിലാളിക്ക് പ്രയോജനമാവില്ല.

## വ്യവസായ ബന്ധ കോഡ്

1926-ലെ ട്രേഡ് യൂണിയൻ നിയമം, 1946-ലെ സ്റ്റാന്റിംഗ് ഓർഡർ നിയമം, 1947-ലെ വ്യവസായ തർക്ക നിയമം എന്നിവയാണ് വ്യവസായ ബന്ധ കോഡുവഴി ക്രോഡീകരിച്ചിരിക്കുന്നത്. പുതിയ കോഡിൽ നിലവിലെ മൂന്നു നിയമങ്ങൾ കൂടാതെ ട്രേഡ് യൂണിയൻ അംഗീകാരത്തിനുള്ള മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളും ഉൾക്കൊള്ളിച്ചിട്ടുണ്ട്.

വ്യവസായത്തിന് പുതിയ കോഡിൽ വിപുലമായ നിർവ്വചനമാണ് നൽകിയിട്ടുള്ളത്. മതധർമ്മ പ്രവർത്തനങ്ങൾ അല്ലാതെ സേവനമെന്നോ സാധനമെന്നോ വ്യത്യാസമില്ലാതെ മനുഷ്യൻ സഹകരിച്ച് പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഉൽപ്പാദന, വിപണന, വിതരണ മേഖലയാകെ വ്യവസായമായി കണക്കാക്കാം.

കൂട്ട കാഷ്വൽ അവധിയെടുത്താൽ പോലും പണിമുടക്കായി പരിഗണിച്ച് നടപടി സ്വീകരിക്കാൻ പുതിയ കോഡ് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അധികാരം നൽകുന്നുണ്ട്. 14 ദിവസത്തെ നോട്ടീസ് ഇല്ലാതെ ഒരു പണിമുടക്കം പാടില്ലെന്ന പുതിയ വ്യവസ്ഥ തൊഴിലാളികളുടെ

മേലുള്ള മൂക്കുകയറാണ്. നിലവിൽ അവശ്യ മേഖലകളിൽ മാത്രമായിരുന്നു പണിമുടക്ക് നോട്ടീസ് നിർബന്ധമാക്കിയിരുന്നത്. ഇനിമേൽ അതല്ല സ്ഥിതി. കൂട്ടായി വിലപേശാനുമുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങൾ നിഷേധിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥയാണിത്.

തർക്കങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിലേക്ക് നിലവിലുള്ള സംവിധാനങ്ങൾക്ക് പുറമേ ഗ്രിവൻസ് റിഡ്രസൽ കമ്മിറ്റി കൂടി അധികമായി നിലവിൽവരും. ഈ കമ്മിറ്റിയിൽ തൊഴിലാളി യൂണിയനുകളുടെ പ്രതിനിധികളും തൊഴിലുടമാ പ്രതിനിധികളും തുല്യമായി വരുന്നതിനാൽ തീരുമാനം എപ്പോഴും ഉടമയ്ക്ക് അനുകൂലമാകാനായിരിക്കും സാധ്യത കൂടുതൽ. ലേബർ കോടതിക്കും ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രൈബ്യൂണലിനും പകരമായി പുതിയ കോഡിൽ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രൈബ്യൂണൽ മാത്രമാണുള്ളത്. അതാവട്ടെ ഡിവിഷൻ ബഞ്ചിനു സമാനമായി ഒരു ജുഡീഷ്യൽ അംഗവും ഒരു അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് അംഗവും ചേർന്നതായിരിക്കും.

അടച്ചുപൂട്ടാനും ലേ ഓഫ് ചെയ്യാനും പിരിച്ചുവിടാനും 100 തൊഴിലാളികളിൽ കൂടുതലുള്ള സ്ഥാപനങ്ങൾ സർക്കാരിന്റെ മുൻകൂട്ടിയുള്ള അനുമതി വാങ്ങിയിരിക്കണമെന്ന വ്യവസ്ഥയിൽ വെള്ളം ചേർത്തിരിക്കുന്നു. ഇനിമേൽ 300 ൽ താഴെ ജോലിക്കാർ ഉള്ള സ്ഥാപനങ്ങൾ അടച്ചുപൂട്ടാനും ജീവനക്കാരെ പിരിച്ചുവിടാനും ഒരു സർക്കാരിന്റെയും അനുവാദം വേണ്ടതില്ല. അപ്പോൾ ആരെ വേണമെങ്കിലും എപ്പോൾ വേണമെങ്കിലും ഒഴിവാക്കാം, തൊഴിലാളികളെ ഇഷ്ടമുള്ളതുപോലെ നിയമിക്കാം. ഇഷ്ടം പോലെ പുറത്താക്കുകയും ചെയ്യാം.

## സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ കോഡ്

1923-ലെ നഷ്ടപരിഹാര നിയമം, 1948-ലെ ഇ.എസ്.ഐ. നിയമം, 1952-ലെ എംപ്ലോയീസ് പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട് നിയമം, 1959-ലെ എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ച് നിയമം, 1961-ലെ പ്രസവാനുകൂല്യ നിയമം, 1972-ലെ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നിയമം, 1981-ലെ സിനിമാ തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി നിയമം, 1996-ലെ കെട്ടിട നിർമ്മാണ തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി നിയമം, അസംഘടിത തൊഴിലാളി സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ നിയമം എന്നിങ്ങനെ 9 നിയമങ്ങൾ സംഗ്രഹിച്ചാണ് സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ കോഡിന് പാർലമെന്റ് അംഗീകാരം നൽകിയത്.

സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ കോഡിന്റെ ഏറ്റവും വലിയ മേൻമയായി ഉയർത്തിക്കാട്ടുന്നത് നിശ്ചിതകാലത്തേക്കുള്ള കരാർ ജോലിക്കാർക്ക് ആനുകൂല്യങ്ങൾ പരമാവധി വികസിപ്പിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഒരു വലിയ ചുവടുവയ്പ്പ് നടത്തിയെന്നതാണ്. ജോലി സ്ഥിരത ജീവിതസുരക്ഷയുടെ മർമ്മമായി കാണുന്ന ഒരു സാമൂഹ്യ യാഥാർത്ഥ്യത്തിൽ നിന്നുള്ള മടങ്ങിപ്പോക്കാണ് നിശ്ചിതകാല ജോലി. കരാർ തൊഴിലും കങ്കാണി സമ്പ്രദായവും അവസാനിപ്പിച്ച തൊഴിൽ മേഖലയിൽ അവ വീണ്ടും പുനർജനിക്കുകയാണ്. കരാർകാരനോ ഏജൻസിയോ ഇല്ലാതെ ജോലിക്കാരനും തൊഴിലുടമയും തമ്മിൽ നേരിട്ട് ഇടപെട്ട് കാര്യങ്ങൾ തീരുമാനിക്കാമെന്നും അതുവഴി തൊഴിലാളി മദ്ധ്യവർത്തികളുടെ ചൂഷണത്തിൽനിന്നും രക്ഷപ്പെടുമെന്നുമാണ് പറയുന്നത്. എന്നാൽ, മദ്ധ്യവർത്തിയുടെ ചൂഷണത്തിൽനിന്നും രക്ഷപ്പെട്ട് കോർപ്പറേറ്റ് മുതലാളിയുടെ നേരിട്ടുള്ള ചൂഷണത്തിന് തൊഴിലാളി വിധേയനാകുന്നു എന്ന വ്യത്യാസമേ സംഭവിക്കുന്നുള്ളൂ.

സ്ഥിരസ്വഭാവമുള്ള ജോലികളിലും സ്ഥാപനത്തിന്റെ പ്രധാന പ്രവർത്തനത്തിന് ആവശ്യമായ തൊഴിൽ മേഖലയിലും ഒരു സ്ഥാപനത്തിലെ സ്ഥിരം തൊഴിലാളികൾ ചെയ്തുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന ജോലിയാണെങ്കിലും അത്തരം മേഖലകളിൽ കരാർ തൊഴിലാളികളെ നി

യോഗിക്കാൻ പാടില്ലെന്ന നിലവിലെ നിയമവും കാറ്റിൽ പറത്തിയിരിക്കുകയാണ്.

ലോകത്തിലെതന്നെ ഏറ്റവും മാതൃകാപരമായ സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ പദ്ധതിയും സംവിധാനങ്ങളുമാണ് നമ്മുടെ ഇ.എസ്.ഐ കോർപ്പറേഷൻ. പകരം വയ്ക്കാനില്ലാത്ത ആ സംവിധാനത്തെയാകെ സ്വകാര്യവൽക്കരിക്കാനുമുള്ള വഴി പുതിയ സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ കോഡിലൂടെ തുറക്കുകയാണ്.

സാമൂഹ്യസുരക്ഷയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നിലവിലുള്ള അനവധി നിയമങ്ങൾ യുക്തിസഹമായി ക്രോഡീകരിക്കണമെന്ന രണ്ടാം ലേബർ കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശകളിൽ നിന്നും പ്രചോദനമുൾക്കൊണ്ടാണ് സാമൂഹ്യസുരക്ഷ കോഡിന് രൂപംനൽകിയിരിക്കുന്നത്. തൊഴിലാളികളുടെ സാമൂഹ്യസുരക്ഷ സാർവ്വത്രികമാക്കുന്നതിനായി രാജ്യത്താകമാനം ബാധകമാകുന്ന ഒരു 'സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി അതോറിറ്റി' സ്ഥാപിക്കേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകത നാഷണൽ ലേബർ ലാ അസോസിയേഷനും ചൂണ്ടിക്കാട്ടിയിരുന്നു. എന്നാൽ, ഇപ്പോൾ ആവിഷ്കരിക്കപ്പെട്ട സാമൂഹ്യസുരക്ഷാകോഡിൽ ഒന്നിലധികം സ്ഥാപനങ്ങൾ വിഭാവനം ചെയ്തിരിക്കുന്നു. നിലവിലുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളെ കൂട്ടിയോജിപ്പിച്ച് ഒരൊറ്റ സ്ഥാപനമാക്കണമെന്ന നിർദ്ദേശം സർക്കാർ പരിഗണിച്ചില്ല.

കോഡിലെ പല നിബന്ധനകളും 'സർക്കാർ വ്യക്തമാക്കുന്നപോലെ', 'സർക്കാർ നിർദ്ദേശിക്കുന്നപോലെ' 'സർക്കാർ രൂപംനൽകുന്ന പോലെ' തുടങ്ങിയ അവ്യക്തമായ വ്യവസ്ഥകൾ നിറഞ്ഞതാണെന്ന് പാർലമെന്റ് സമിതി മുമ്പാകെ തെളിവ് നൽകിയ പല സംഘടനകളും ചൂണ്ടിക്കാട്ടിയിരുന്നു. ഇതിന് പകരം പ്രസക്തമായ വ്യവസ്ഥകൾ ഉൾക്കൊള്ളിക്കണമെന്നും ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു. ഇളവുകൾ സംബന്ധിച്ച അധികാരങ്ങളും സർക്കാരിൽ നിക്ഷിപ്തമാക്കണമെന്നും സാമൂഹ്യസുരക്ഷയുടെ നിർവ്വചനം മാറ്റിയെഴുതണമെന്നുമെല്ലാം നിർദ്ദേശിക്കപ്പെട്ടിരുന്നു. അതൊന്നും സർക്കാർ അംഗീകരിച്ചില്ല. സാമൂഹ്യസുരക്ഷ സംബന്ധിച്ച അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടനയുടെ കൺവെൻഷനിൽ പരാമർശിക്കുന്ന ഒമ്പത് വ്യവസ്ഥകളിൽ ഏഴെണ്ണം മാത്രമേ പുതിയ കോഡിലുള്ളു. അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടനയുടെ വ്യവസ്ഥകളിലടങ്ങിയ തൊഴിലില്ലായ്മാവേതനവും കുടുംബ, ശിശുസംരക്ഷണ ആനുകൂല്യങ്ങളും കോഡിൽ ഇടംപിടിച്ചില്ല. കോവിഡ് മഹാമാരിയുടെയും ലോക്ഡൗൺ നിയന്ത്രണങ്ങളുടെയും സാഹചര്യത്തിൽ അവശ്യം ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടവയായിരുന്നു ഈ രണ്ട് വ്യവസ്ഥകളും.

അസംഘടിത തൊഴിലാളികൾക്കായുള്ള പദ്ധതികൾ 'കാലാകാലങ്ങളിൽ' തയ്യാറാക്കുമെന്നാണ് കോഡിലെ നിർദ്ദേശം. എന്നാൽ, അതിനുള്ള സമയപരിധി നിശ്ചയിക്കുകയോ ആനുകൂല്യങ്ങൾ എന്തൊക്കെയായിരിക്കുമെന്ന് പ്രഖ്യാപിക്കുകയോ ചെയ്തിട്ടില്ല. തൊഴിലാളികളിൽനിന്നും തൊഴിലുടമകളിൽനിന്നുമുള്ള വിഹിതത്തിന് പുറമേ കേന്ദ്ര-സംസ്ഥാന സർക്കാരുകളുടെയും മറ്റ് ഉറവിടങ്ങളിൽനിന്നുള്ള സംഭാവനകളും സ്വീകരിച്ചുകൊണ്ട് വിഭവസമാഹരണം നടത്താൻ കഴിയുമെന്ന് സമിതി നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തിരുന്നു. ഇതിനെത്തുടർന്ന് ഗിഗ് തൊഴിലാളികളിൽനിന്നും അവരുടെ വാർഷിക വരുമാനത്തിന്റെ 1-2 ശതമാനം സമാഹരിച്ച് ഫണ്ട് സ്വരൂപിക്കുമെന്ന് കോഡിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തു. എന്നാൽ, അസംഘടിത മേഖലയിലെ മറ്റ് തൊഴിലാളികളുടെ കാര്യത്തിൽ സമാനമായ ഒരു വ്യവസ്ഥയും കോഡിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയില്ല.

തൊഴിൽ നിയമലംഘകരിൽനിന്ന് ഈടാക്കുന്ന പിഴയിൽനിന്ന് സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ ഫണ്ട് സ്വരൂപിക്കാമെന്നാണ് കോഡിലെ മറ്റൊരു നിർദ്ദേശം. കേന്ദ്ര-സംസ്ഥാന സർക്കാരുകൾ എന്തെങ്കിലും സംഭാവന ഈ ഫണ്ടിലേക്ക് നൽകുമെന്ന വ്യവസ്ഥ കോഡിലില്ല. പദ്ധതിയിൽ രജിസ്റ്റർ ചെയ്യാനുള്ള കേന്ദ്രങ്ങൾ എവിടെയൊക്കെയായിരിക്കുമെന്നോ ആരാണ് പദ്ധതി നടത്തിപ്പിന്റെ ചുമതലക്കാരെന്നോ പറയുന്നില്ല.

## തൊഴിൽ സുരക്ഷയെയും തൊഴിൽ വ്യവസ്ഥകളെയും സംബന്ധിച്ച കോഡ്

തൊഴിൽ സുരക്ഷയെയും തൊഴിൽ വ്യവസ്ഥകളെയും സംബന്ധിച്ച നാലാമത്തെ ലേബർ കോഡിൽ ഫാക്ടറി നിയമം (1948), പ്ലാന്റേഷൻ ലേബർ ആക്ട് (1951), മൈൻ ആക്ട് (1952), വർക്കിംഗ് ജേർണലിസ്റ്റ് (ജോലി വ്യവസ്ഥകൾ നിയമം) (1955), വർക്കിംഗ് ജേർ

ണലിസ്റ്റ് വേതന നിർണ്ണയ നിയമം (1958), മോട്ടോർ തൊഴിലാളി നിയമം (1961), ബീഡി & സിഗാർ വർക്കേഴ്സ് നിയമം (1966), കരാർ തൊഴിലാളി നിരോധന നിയമം (1970), സെയിൽസ് പ്രൊമോഷൻ തൊഴിലാളി നിയമം(1976), അന്തർ സംസ്ഥാന തൊഴിലാളി നിയമം (1979), സിനിമാ തൊഴിലാളികളും സിനിമാ തിയേറ്റർ തൊഴിലാളികളും നിയമം (1981), ഡോക്ക് വർക്കേഴ്സ് നിയമം (1986), കെട്ടിടവും മറ്റ് നിർമ്മാണ തൊഴിലാളികളുടെയും നിയമം (1996) എന്നീ 13 കേന്ദ്ര നിയമങ്ങളാണ് ക്രോഡീകരിച്ചിട്ടുള്ളത്.

ഈ കോഡിലെ ഒരു പ്രത്യേകത കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റിന് 50 ശതമാനത്തിൽ താഴെ മൂലധന മുടക്കുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളുടെപോലും നിയന്ത്രണാധികാരം സർക്കാർ കേന്ദ്രസർക്കാരിനാണെന്ന് പ്രഖ്യാപിക്കാമെന്നതാണ്. കൂടാതെ ഏതെങ്കിലും വ്യവസായത്തെ നിയന്ത്രിത വ്യവസായമായി കേന്ദ്രസർക്കാർ പ്രഖ്യാപിച്ചാൽ ആ സ്ഥാപനത്തിന്റെയും ബന്ധപ്പെട്ട സർക്കാർ കേന്ദ്രസർക്കാർ ആയിരിക്കും. ഇപ്പോൾ പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ, തൊഴിൽ തർക്കം, റഫറണ്ടം, ലേ ഓഫ്, ലോക്കൗട്ട്, അടച്ചുപൂട്ടൽ തുടങ്ങി ഒട്ടേറെ വിഷയങ്ങളിൽ സംസ്ഥാന ലേബർ ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാർക്കുള്ള അധികാരം മേലിൽ ഒരു നോട്ടിഫിക്കേഷൻ വഴി കേന്ദ്ര സർക്കാരിന് മാറ്റി നിശ്ചയിക്കാനാവും.

300-ൽ താഴെ തൊഴിലാളികളുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളെ വ്യവസായബന്ധ കോഡിൽനിന്നും ഒഴിവാക്കിയ സാഹചര്യത്തിൽ നല്ലൊരു ശതമാനം തൊഴിലാളികളും തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ പരിധിയിൽനിന്നും ഒഴിവാകും. ഇത് തൊഴിലാളികളുടെ നിലവിലുള്ള അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കാനും ന്യായമായ അവകാശങ്ങൾ നേടാനുമുള്ള അവരുടെ വിലപേശൽ ശക്തിയെ ദുർബ്ബലപ്പെടുത്തും.

30 സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ ഉള്ള സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ക്രഷെ സൗകര്യം ഏർപ്പെടുത്തണമെന്ന നിലവിലെ വ്യവസ്ഥ മാറ്റി 50 എന്നാക്കി. സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളെ രാത്രി 7 മണിക്കും രാവിലെ 6 മണിക്കും ഇടയിൽ ജോലി ചെയ്യിക്കാൻ പാടില്ലെന്ന നിലവിലെ നിയമം ലളിതവൽക്കരിച്ച് സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ സമ്മതത്തോടെ അവരെ ജോലി ചെയ്യിക്കാമെന്നാക്കിയിട്ടുണ്ട്. 40 തൊഴിലാളികൾ മാത്രമുള്ള ചെറിയ ഫാക്ടറികളിൽ നിയമം ബാധകമല്ലാത്ത സ്ഥിതിക്ക് രാത്രിയിൽ ജോലി ചെയ്യിക്കുന്നതിന് സ്ത്രീകളുടെ സമ്മതവും ആവശ്യമില്ല. യന്ത്രവൽകൃതമല്ലാത്തിടത്ത് ഇരുപതും യന്ത്രവൽകൃതമായിടത്ത് പത്തും തൊഴിലാളികൾ ഉണ്ടായിരുന്നാൽ ഫാക്ടറി നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിൽ വരുമായിരുന്ന തൊഴിൽ സ്ഥാപനങ്ങളെ ഒറ്റയടിക്ക് യഥാക്രമം 40-ഉം 20-ഉം ആയി പരിധി പുനർനിർണ്ണയിച്ചതുവഴി രാജ്യത്തെ 75-80 ശതമാനം തൊഴിൽ സ്ഥാപനങ്ങളും ഒറ്റയടിക്ക് ഫാക്ടറി നിയമത്തിന്റെ പരിധിക്ക് പുറത്താകും. ഫാക്ടറി നിയമപ്രകാരം തൊഴിലാളികൾക്ക് ലഭിക്കേണ്ട അവകാശങ്ങളും സുരക്ഷയും മേലിൽ അത്തരം മേഖലയിൽ ഉണ്ടാവില്ല.

സാമൂഹ്യസുരക്ഷയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നിലവിലുള്ള അനവധി നിയമങ്ങൾ യുക്തിസഹമായി ക്രോഡീകരിക്കണമെന്ന രണ്ടാം ലേബർ കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശകളിൽനിന്നും പ്രചോദനമുൾക്കൊണ്ടാണ് സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ കോഡിന് രൂപംനൽകിയിരിക്കുന്നത്. തൊഴിലാളികളുടെ സാമൂഹ്യസുരക്ഷ സാർവ്വത്രികമാക്കുന്നതിനായി രാജ്യത്താകമാനം ബാധകമാകുന്ന ഒരു 'സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി അതോറിറ്റി' സ്ഥാപിക്കേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകത നാഷണൽ ലേബർ ലാ അസോസിയേഷനും ചൂണ്ടിക്കാട്ടിയിരുന്നു. എന്നാൽ, ഇപ്പോൾ ആവിഷ്കരിക്കപ്പെട്ട സാമൂഹ്യസുരക്ഷാകോഡിൽ ഒന്നിലധികം സ്ഥാപനങ്ങൾ വിഭാവനം ചെയ്തിരിക്കുന്നു. നിലവിലുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളെ കൂട്ടിയോജിപ്പിച്ച് ഒരൊറ്റ സ്ഥാപനമാക്കണമെന്ന നിർദ്ദേശം സർക്കാർ പരിഗണിച്ചില്ല.

## അവകാശങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടുന്ന തൊഴിലാളിവർഗ്ഗം

പുതിയ ലേബർ കോഡിന്റെ ഓരോ വരികൾക്കിടയിലും ഇത്തരം ധാരാളം വിപത്തുകൾ പതിയിരിക്കുന്നുണ്ട്. കോഡുകളിലെ പല വകുപ്പുകളും അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടന നിഷ്ക്കർ

ഷിക്കുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങൾക്കും ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശക തത്വങ്ങൾക്കും എതിരാണ്. ജോലി സമയം വർദ്ധിപ്പിച്ചതാണ് ഇതിലേറ്റവും ഗുരുതരം. പരമാവധി പ്രവൃത്തി സമയം 8 മണിക്കൂറായി നിജപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ടുള്ള അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടനയുടെ ഒന്നാമത്തെ തീരുമാനത്തിന്റെ ലംഘനമാണിത്. ഇതിനെതിരെ നിരവധി പൊതുതാൽപ്പര്യ ഹർജികൾ ഹൈക്കോടതികളിലും സുപ്രീംകോടതിയിലും ഫയൽ ചെയ്യപ്പെട്ടു. അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതി നോട്ടീസ് അയച്ചതിനെത്തുടർന്നാണ് സംസ്ഥാനത്തെ പ്രവൃത്തി സമയം 12 മണിക്കൂറാക്കി വർദ്ധിപ്പിച്ച ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കാൻ ഉത്തർപ്രദേശ് സർക്കാർ നിർബന്ധിതമായത്.

സംഘടിക്കാനും ട്രേഡ് യൂണിയനുകൾ രൂപീകരിക്കാനും കൂട്ടായി വിലപേശാനുമുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങൾ നിഷേധിക്കുന്ന വകുപ്പുകൾ അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടനയുടെ 144-ാമത് കൺവെൻഷന്റെ ലംഘനമാണ്. തൊഴിൽ രജിസ്റ്ററുകൾ പരിപാലിക്കുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകളിൽ മാറ്റം വരുത്തി. ഇത് കുറഞ്ഞ വേതനം നൽകി കൂടുതൽ സമയം പണിയെടുപ്പിക്കാനും മിനിമം വേതനം നിഷേധിക്കപ്പെടാനും ഇടയാക്കും.

തൊഴിലിടങ്ങളിലെ പരിശോധനകൾ നിർത്തിവച്ചതോടെ തൃപ്തികരമല്ലാത്തതും അനാരോഗ്യകരമായതോ അപകടകരമായതോ ആയ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളുമായി പൊരുത്തപ്പെടാൻ തൊഴിലാളികൾ നിർബന്ധിതരായിരിക്കുന്നു. തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ വരുത്തുന്ന മാറ്റങ്ങൾ കോടതി മുമ്പാകെ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടാനാവില്ലെന്ന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരിക്കുന്നു. ഇതോടെ തങ്ങളുടെ അവകാശങ്ങൾ കവർന്നെടുക്കുന്നതിനെതിരെ ഒരു പൗരനെന്ന നിലയിൽ നീതി തേടാനുള്ള അവകാശം പോലും തൊഴിലാളിക്ക് നിഷേധിക്കപ്പെടുകയാണ്.

സൈദ്ധാന്തികമായി തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ കർക്കശമല്ലാത്ത ഒരു തൊഴിൽ വിപണിയിൽ കൂടുതൽ തൊഴിലവസരങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കപ്പെടേണ്ടതാണ്. പക്ഷേ, തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ ഇളവുകൾ നൽകിയ സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ സാഹചര്യങ്ങൾ പരിശോധിക്കുമ്പോൾ കാണാൻ കഴിയുന്നത് കൂടുതൽ നിക്ഷേപം ആകർഷിക്കുന്നതിലും തൊഴിൽ സാദ്ധ്യതകൾ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിലും ആ സംസ്ഥാനങ്ങൾ പരാജയപ്പെട്ടുവെന്നാണ്. അതേസമയം, തൊഴിലാളികളുടെ ചൂഷണത്തിനും തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളിലെ അപചയങ്ങൾക്കും ഒരു കുറവും ഉണ്ടായതുമില്ല.

തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങളും അന്തസ്സും ഉയർത്തിപ്പിടിക്കുകയാണ് പൊതുവേ വിശ്വാസ്യത വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന് വിവേകശാലികളായ ഭരണാധികാരികൾ ചെയ്യേണ്ടത്. തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ ഭേദഗതികൾ വരുത്തി തൊഴിലാളികളെ ചൂഷണത്തിന് വിധേയരാക്കുന്നതിന് പകരം മിക്ക രാഷ്ട്രങ്ങളും നടപ്പാക്കിയപോലെ ജി.ഡി.പി.യുടെ 3 മുതൽ 5 ശതമാനം വരെ തൊഴിലാളികളുടെ വേതനത്തിനും അവരുടെ സുരക്ഷയ്ക്കുമായി നീക്കിവയ്ക്കുകയായിരുന്നു കേന്ദ്രസർക്കാർ ചെയ്യേണ്ടിയിരുന്നത്. കാരണം തൊഴിലാളികളുടെ ആരോഗ്യം പരമപ്രധാനമാണ്. അവരുടെ ആരോഗ്യം തകർന്നാൽ ഉത്പാദനക്ഷമതയും ഉത്പാദനവും കുറഞ്ഞ് രാജ്യത്തിന്റെ സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥ തന്നെ തകർന്നുതരിപ്പണമാകും. മാത്രമല്ല, വ്യവസായങ്ങൾക്കാവശ്യമായ തൊഴിലാളികളെ ലഭിക്കാനുള്ള സാദ്ധ്യതകളും വിരളമാകും.

ലേബർ കോഡുകൾക്കെതിരെ ഉയർന്നിട്ടുള്ളത് അതിരൂക്ഷമായ വിമർശനങ്ങളും പ്രതിഷേധങ്ങളുമാണ്. ലേബർ കോഡുകൾക്കെതിരെ കക്ഷിരാഷ്ട്രീയത്തിനതീതമായി രാജ്യത്തെ എല്ലാ തൊഴിലാളി സംഘടനകളും ഇന്ന് രംഗത്തുവന്നിരിക്കുന്നു. പണിമുടക്കുകൾ ഉൾപ്പെടെ അവർ നിരന്തരമായ പ്രക്ഷോഭത്തിന്റെ പാതയിലാണ്. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ പാർലമെന്റ് പാസാക്കിയ ലേബർ കോഡുകൾ പിൻവലിക്കുകയാണ് കേന്ദ്ര സർക്കാർ അടിയന്തരമായി ചെയ്യേണ്ടത്.

# ലേബർകോഡും ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകളും

**സി. ജയൻബാബു**
*ചെയർമാൻ*
*കേരള ലേബർ വെൽഫയർ ഫണ്ട് ബോർഡ്*

തൊഴിലാളിസമൂഹത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക ഭദ്രതയും സുരക്ഷയും കരുതിയാണ് ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകൾക്ക് രൂപംനൽകിയിരിക്കുന്നത്. എന്നാൽ, ലേബർ കോഡ് നിലവിൽ വന്നതോടെ ഇവയുടെ പ്രവർത്തനം എങ്ങനെ മുന്നോട്ടുപോകുമെന്ന ആശങ്ക തൊഴിലാളികൾക്കും സമൂഹത്തിനുമുണ്ട്. രാജ്യത്ത് നിലനിന്നിരുന്ന 29 തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ഭേദഗതി ചെയ്താണ് 4 ലേബർ കോഡുകൾക്ക് രൂപംനൽകിയിരിക്കുന്നത്. തൊഴിലാളികൾ അനുഭവിച്ച കടുത്ത ചൂഷണങ്ങൾക്ക് എതിരായി പോരാട്ടം നടത്തിയതിന്റെ ഫലമായിട്ടാണ് അവരുടെ അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ഉണ്ടായത്. തൊഴിലാളികൾക്ക് സംഘടിക്കുന്നതിനും കൂട്ടായി വിലപേശുന്നതിനും മെച്ചപ്പെട്ട സേവന-വേതന വ്യവസ്ഥകൾക്കും ക്ഷേമ പദ്ധതികളിലൂടെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ലഭിക്കുന്നതിനും വിവിധ കാലഘട്ടങ്ങളിലുണ്ടായ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിലൂടെ കഴിഞ്ഞിരുന്നു.

ധനമൂലധന ശക്തികളുടെ താല്പര്യങ്ങൾക്ക് വഴങ്ങി 'സുഖകരമായി ബിസിനസ് നടത്തുക' എന്ന നയത്തെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തി, കോർപ്പറേറ്റ് താല്പര്യങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കാനാണ് തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ഭേദഗതി ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. 2019ൽ കോഡ് ഓൺ വേജസ് പാസാക്കി. പിന്നീട് ഒക്യുപേഷണൽ സേഫ്റ്റി, ഹെൽത്ത് ആന്റ് വർക്കിംഗ് കണ്ടീഷൻസ് കോഡും

ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് കോഡും സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി കോഡും പാസാക്കി. തൊഴിലാളികളുടെ ക്ഷേമത്തിന് യാതൊരു പരിഗണനയും നൽകാതെയാണ് ലേബർ കോഡുകൾ ഉണ്ടായിരിക്കുന്നത്. നിലവിലുള്ള ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ഇത് ഒട്ടേറെ വെല്ലുവിളി സൃഷ്ടിക്കും.

### ഫണ്ടിന്റെ അപര്യാപ്തത

ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകൾ പ്രവർത്തിക്കുന്നത് പ്രധാനമായും മൂന്ന് വരുമാനസ്രോതസ്സുകളെ ആശ്രയിച്ചാണ്. തൊഴിലാളികളുടെയും തൊഴിലുടമയുടെയും സർക്കാരിന്റെയും അംശാദായമായ വിഹിതത്തിൽനിന്നാണ്. നിർമ്മാണ തൊഴിലാളി, മത്സ്യതൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധികൾക്ക് പ്രത്യേക നികുതി വരുമാനവും ഉണ്ട്. തൊഴിലാളികളുടെ സാമൂഹിക സുരക്ഷയ്ക്കായി പ്രവർത്തിച്ചിരുന്ന നിയമങ്ങളുടെ പിൻബലത്തിലാണ് ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകൾക്ക് ധനസമാഹരണം നടത്താൻ കഴിഞ്ഞത്. സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ നിയമങ്ങൾക്ക് പകരമായി വന്ന കോഡ് ഓൺ സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി പ്രകാരം ക്ഷേമപദ്ധതികൾക്ക് നിയമപ്രകാരമുള്ള ഫണ്ട് സ്രോതസ്സില്ല. 'സെസ്സ്' പിരിച്ച് ഫണ്ട് കണ്ടെത്തണമെന്നാണ് ലേബർകോഡിൽ പറയുന്നത്. ജി.എസ്.ടി. നടപ്പായശേഷം സെസ്സ് പിരിവിന് നിയന്ത്രണങ്ങളുണ്ട്. അസംഘടിതമേഖലയിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് പുതിയ കോഡിൽ യാതൊരു സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ പദ്ധതിയുമില്ല.

### തൊഴിലാളിവിരുദ്ധ സമീപനം

ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകൾ വിവിധ തരത്തിലുള്ള സാമൂഹ്യപരിരക്ഷ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഉറപ്പുവരുത്തുന്നുണ്ട്. അപകടമോ മരണമോ സംഭവിച്ചാൽ ലഭിക്കുന്ന നഷ്ടപരിഹാരം, വീട്, മക്കളുടെ വിദ്യാഭ്യാസം, വിവാഹം, ശവസംസ്കാര സഹായം, വൈദഗ്ദ്ധ്യം വികസിപ്പിക്കൽ, പെൻഷൻ തുടങ്ങിയ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ക്ഷേമനിധികളിലൂടെ ലഭിച്ചിരുന്നെങ്കിൽ, ലേബർ കോഡിൽ പറയുന്നത് ഇതിന് പ്രത്യേക പദ്ധതി തയ്യാറാക്കണമെന്നാണ്. ആരോഗ്യസംരക്ഷണം, പ്രസവകാല സംരക്ഷണം, വാർദ്ധക്യകാല സംരക്ഷണം എന്നിവയ്ക്ക് കേന്ദ്ര സർക്കാർ ഒരു പ്രത്യേക സ്കീം ഉണ്ടാക്കണമെന്നാണ് ലേബർ കോഡിൽ പറയുന്നത്. ക്ഷേമനിധി ബോർഡിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് നിലവിൽ ലഭിച്ചിരുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങളാണ് പുതിയ സ്കീമിലേക്ക് മാറ്റുന്നതെങ്കിലും തൊഴിലാളികൾക്ക് ഇത് ലഭിക്കുമെന്ന് യാതൊരു ഉറപ്പുമില്ല.

> ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകൾ പ്രവർത്തിക്കുന്നത് പ്രധാനമായും മൂന്ന് വരുമാന സ്രോതസ്സുകളെ ആശ്രയിച്ചാണ്. തൊഴിലാളികളുടെയും തൊഴിലുടമയുടെയും സർക്കാരിന്റെയും അംശാദായമായ വിഹിതത്തിൽ നിന്നാണ്. നിർമ്മാണ തൊഴിലാളി, മത്സ്യതൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധികൾക്ക് പ്രത്യേക നികുതി വരുമാനവും ഉണ്ട്. തൊഴിലാളികളുടെ സാമൂഹിക സുരക്ഷയ്ക്കായി പ്രവർത്തിച്ചിരുന്ന നിയമങ്ങളുടെ പിൻബലത്തിലാണ് ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകൾക്ക് ധനസമാഹരണം നടത്താൻ കഴിഞ്ഞത്. സാമൂഹ്യസുരക്ഷ നിയമങ്ങൾക്ക് പകരമായി വന്ന കോഡ് ഓൺ സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി പ്രകാരം ക്ഷേമപദ്ധതികൾക്ക് നിയമപ്രകാരമുള്ള ഫണ്ട് സ്രോതസ്സില്ല. 'സെസ്സ്' പിരിച്ച് ഫണ്ട് കണ്ടെത്തണമെന്നാണ് ലേബർകോഡിൽ പറയുന്നത്. ജി.എസ്.ടി. നടപ്പായശേഷം സെസ്സ് പിരിവിന് നിയന്ത്രണങ്ങളുണ്ട്. അസംഘടിത മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് പുതിയ കോഡിൽ യാതൊരു സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ പദ്ധതിയുമില്ല.

കെട്ടിട നിർമ്മാണ മേഖലയിൽ പത്തോ, അതിലധികമോ തൊഴിലാളികൾ തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നിടത്ത് മാത്രമാണ് നിയമം ബാധകമാക്കുന്നത്. രജിസ്റ്ററിൽ 10 ൽ താഴെ മാത്രം തൊഴിലാളികളെ ചേർത്ത് നിയമപരിധിയിൽ നിന്ന് പുറത്തുകടക്കാൻ തൊഴിലുടമകൾക്ക് കഴിയും. തൊഴിലിടങ്ങളിൽ പരിശോധന നടത്തി തൊഴിൽ നിയമലംഘനങ്ങൾ കണ്ടെത്തി തുടർനടപടി സ്വീകരിക്കാനുള്ള വ്യവസ്ഥകളും ലേബർ കോഡുകൾ വരുന്നതോടെ ഇല്ലാതാകും. ലേബർ ഇൻസ്പെക്ടർമാരുടെ പരിശോധനകൾ ഇനി തൊഴിലിടങ്ങളിൽ ഉണ്ടാകില്ല. തൊഴിലാളികളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിൽ ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകൾക്ക് വലിയൊരു പങ്കുണ്ട്. തൊഴിലാളി പ്രതി

നിധികൾ അടങ്ങിയ ഭരണസമിതികളാണ് ക്ഷേമനിധികൾക്കുള്ളത്. ഇത് മുമ്പാകെ തൊഴിലാളികൾക്ക് തങ്ങളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ അവതരിപ്പിക്കുന്നതിനും പരിഹാരം കാണുന്നതിനും കഴിയുമായിരുന്നു. അതിന് പകരം ഉദ്യോഗസ്ഥ സംവിധാനം ഏർപ്പെടുത്തി തൊഴിൽ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കാനും സാമൂഹ്യസുരക്ഷ ഉറപ്പുവരുത്താനുമുള്ള ലേബർകോഡിലെ വ്യവസ്ഥകൾ തൊഴിലാളി താല്പര്യങ്ങൾക്ക് വിരുദ്ധമാണ്.

നിലവിൽ ക്ഷേമനിധിയുടെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ കൈപ്പറ്റുന്ന അസംഘടിതമേഖലയിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള സാമൂഹിക സുരക്ഷ നൽകുന്നതിനെകുറിച്ച് ലേബർ കോഡിൽ ഒന്നും പറയുന്നില്ല. ഷോപ്പ്, മോട്ടോർ, കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ ക്ഷേമ പദ്ധതികളെകുറിച്ച് ഒരു പരാമർശവുമില്ല. അസംഘടിത തൊഴിലാളികൾക്ക് പെൻഷൻ നൽകുന്നതിനെക്കുറിച്ച് ഇതിൽ ഒന്നും പറയുന്നില്ല. എംപ്ലോയീസ് പ്രോവിഡന്റ് ഫണ്ടിന് പകരം പുതിയ പെൻഷൻ സ്കീം സ്വീകരിക്കാനാണ് തൊഴിലാളികളോട് പറയുന്നത്. ഇതിന്റെ പിന്നിൽ കോർപ്പറേറ്റുകളുടെ താല്പര്യസംരക്ഷണമാണ്. തൊഴിലാളികളിൽ നിന്ന് സമാഹരിക്കുന്ന ഫണ്ട് ഓഹരി കമ്പോളത്തിലെത്തിച്ച് തങ്ങളുടെ സമ്പത്ത് വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനാണ് ഉപയോഗിക്കുന്നത്. ഓഹരി വിപണിയിലെ ഊഹക്കച്ചവടത്തിൽപെട്ട് നിക്ഷേപിച്ച പണം നഷ്ടപ്പെട്ടാൽ അത് തൊഴിലാളികൾക്ക് തിരികെ നൽകുമെന്ന് സർക്കാർ യാതൊരു ഉറപ്പും നൽകുന്നില്ല. ഇത് തൊഴിലാളിയെ ആത്മഹത്യയിലേക്ക് തള്ളിവിടുന്നതിന് തുല്യമാണ്. 2008-ലെ ആഗോള ധനപ്രതിസന്ധിയിൽ ആയിരക്കണക്കിന് പേരുടെ സമ്പാദ്യങ്ങളാണ് നഷ്ടമായത്.

ലേബർ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ നിർദ്ദേശം പോലും പാലിക്കാതെയാണ് ലേബർകോഡ് കൊണ്ടുവന്നിരിക്കുന്നത്. സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ കോഡ് പരിശോധിച്ച 'ലേബർ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റി' നൽകിയ സുപ്രധാന നിർദ്ദേശം ഇതായിരുന്നു. 'സമൂഹത്തിന്റെ ഭാഗമായ എല്ലാ വിഭാഗത്തിനും ബാധകമാകുന്നതായിരിക്കണം സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ പദ്ധതികൾ. പുതിയ കോഡിൽ ഉൾച്ചേരുന്ന പഴയ നിയമങ്ങളിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരുന്ന മുഴുവൻ ആനുകൂല്യങ്ങളും പുതിയ കോഡിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ടോ എന്ന് സർക്കാർ സൂക്ഷ്മമായി പരിശോധന നടത്തണം. തൊഴിലാളികളിൽ ഒരു വിഭാഗവും അവഗണിക്കപ്പെടാൻ പാടില്ല. കോഡിലെ പല വകുപ്പുകളിലും യഥാസമയം ഉചിതമായ തീരുമാനം കൈക്കൊള്ളാമെന്ന വ്യവസ്ഥകളാണ് ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത്. ഇത്തരം അയവേറിയ വ്യവസ്ഥകൾ സർക്കാർ പുനഃപരിശോധിക്കണം. സുതാര്യമായ വ്യവസ്ഥകൾ ഉൾപ്പെടുത്തണം. അംഗൻവാടി, ആഷ, ഉച്ചഭക്ഷണ പാചകം തുടങ്ങിയ എല്ലാ സ്കിൽ വർക്കേഴ്സിനെയും തൊഴിലാളി എന്ന നിർവചനത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണമെന്ന ലേബർ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ ശുപാർശ പോലും തള്ളിക്കളഞ്ഞാണ് ലേബർ കോഡുകൾക്ക് രൂപംനൽകിയത്.

ഭരണഘടനാപരമായ അവകാശങ്ങളിൽനിന്ന് പിറവിയെടുത്ത തൊഴിൽ നിയമങ്ങളാണ് ഇല്ലാതായിരിക്കുന്നത്. ഭരണഘടനയിലെ അധ്യായം മൂന്നിലെ മൗലികാവകാശങ്ങളാണ് തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ അടിത്തറ. മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശ തത്വങ്ങളെപ്പറ്റി പ്രതിപാദിക്കുന്ന അനുച്ഛേദം 36 മുതൽ 56 വരെ തൊഴിലവകാശങ്ങളെ കുറിച്ച് പ്രതിപാദിക്കുന്നുണ്ട്. ഇതിന്റെ അന്തഃസത്തയിൽനിന്നാണ് ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകൾ രൂപം കൊണ്ടിരിക്കുന്നത്. തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ അപ്രസക്തമാവുന്നതോടെ തൊഴിലാളികളുടെ സാമൂഹ്യസുരക്ഷ സർക്കാരിന്റെ ഉത്തരവാദിത്വമല്ലാതായി തീരുന്നു. ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകൾക്ക് തൊഴിലാളിക്ഷേമ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് വരുമാനസ്രോതസ്സുകൾ ഇല്ലാതാകുന്നതോടെ അവയുടെ രൂപീകരണലക്ഷ്യംതന്നെ പരാജയപ്പെടുന്നു. തൊഴിലാളികളുടെ അഭയവും ആശ്രയകേന്ദ്രവുമായ ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകളുടെ മരണവാറണ്ടായിരിക്കും ലേബർ കോഡുകൾ നിലവിൽ വരുന്നതോടുകൂടി സംഭവിക്കാൻ പോകുന്നത്.

# പുതിയ ലേബർ കോഡുകൾ കോർപ്പറേറ്റുകളുടെ മാനിഫെസ്റ്റോ ആകാൻ പാടില്ല

**കെ.എൻ. ഗോപിനാഥ്**
*ചെയർമാൻ, കിലെ*

നിലവിലുള്ള 44 ദേശീയ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾക്കും വിവിധ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ പ്രാബല്യത്തിലുള്ള 120 ഓളം സംസ്ഥാന തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾക്കും പകരം ധൃതിപിടിച്ച് നാല് ലേബർ കോഡുകൾക്ക് പാർലമെന്റ് അംഗീകാരം നൽകാൻ എന്ത് അസാധാരണ സാഹചര്യമാണുണ്ടായത്? ഈ ലേബർ കോഡുകൾ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതോടുകൂടി സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിലവിലുള്ള തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ അപ്രസക്തമായിത്തീരും. രാജ്യത്തെ 56 കോടിയോളം വരുന്ന തൊഴിലാളികളെ നേരിട്ട് ബാധിക്കുന്ന നരേന്ദ്രമോഡി സർക്കാരിന്റെ തൊഴിൽ നിയമ പരിഷ്കാരങ്ങൾ തൊഴിലാളികളുമായോ അവരുടെ പ്രതിനിധികളുമായോ ചർച്ച ചെയ്യാൻ കേന്ദ്രസർക്കാർ തയ്യാറായില്ല.

യഥാർത്ഥത്തിൽ തൊഴിലാളികൾക്കെതിരായ കോർപ്പറേറ്റുകളുടെ മാനിഫെസ്റ്റോ ആണ് ഈ നാല് ലേബർ കോഡുകൾ. തൊഴിൽ കേന്ദ്രത്തിന്റെയും സംസ്ഥാനങ്ങളുടെയും കൺകറന്റ് ലിസ്റ്റിൽപെട്ട വിഷയമാണ്. എന്നാൽ, സംസ്ഥാനങ്ങളുമായി കൂടിയാലോചിക്കാതെ കോർപ്പറേറ്റ് മൂലധനശക്തികൾക്കുവേണ്ടി ഫെഡറലിസത്തിനു തന്നെ വിരുദ്ധമായാണ് ഈ ബില്ലുകൾ പാർലമെന്റ് അംഗീകരിച്ചത്.

1. വേജ് കോഡ്
2. ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻ കോഡ്
3. ഒക്യുപേഷണൽ സേഫ്റ്റി ആന്റ് പേഴ്സണൽ സേഫ്റ്റി, ഹെൽത്ത് ആന്റ് വർക്കിംഗ് കണ്ടീഷൻസ് കോഡ്
4. സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി കോഡ്

എന്നിവയാണ് പുതിയ ലേബർ കോഡുകൾ.

അംബാനി-അദാനിമാരെ കൃഷിഭൂമിയുടെ ഉടമകളാക്കാനും കർഷകരെ കൃഷിഭൂമിയിലെ കരാർ തൊഴിലാളികളാക്കാനും കൊണ്ടുവന്ന 3 കർഷകവിരുദ്ധ ബില്ലുകൾക്കെതിരെ പ്രതിഷേധിച്ച പ്രതിപക്ഷത്തെ പാർലമെന്റിൽനിന്നും സസ്പെന്റ് ചെയ്ത് പുറത്തുനിർത്തിയ വേളയിലാണ് 3 ലേബർ കോഡുകളും ഒരു ചർച്ചപോലും കൂടാതെ പാർലമെന്റിൽ പാസാക്കിയത്. ഒടുവിൽ ഒരു വർഷത്തെ കർഷക പ്രക്ഷോഭം ബില്ലുകളും പിൻവലിച്ച് വിജയം കണ്ടു.

കഴിഞ്ഞ കാൽനൂറ്റാണ്ടായി ഇന്ത്യയിലെ എല്ലാ കേന്ദ്ര ട്രേഡ് യൂണിയനുകളും മറ്റ് തൊഴിലാളി സംഘടനകളും ചേർന്ന് ഉന്നയിച്ചുവരുന്ന പ്രധാനപ്പെട്ട ആവശ്യങ്ങളിൽ ഒന്നുപോലും പുതിയ ലേബർ കോഡിൽ പരിഗണിച്ചില്ല. ജോലിസ്ഥിരത, മിനിമം കൂലി 18,000 രൂപയായി വർധിപ്പിക്കുക. അസംഘടിത മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് സാമൂഹ്യക്ഷേമ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ഉറപ്പുവരുത്തുക, കരാർ ജീവനക്കാരെ സ്ഥിരപ്പെടുത്തുക, തുല്യജോലിക്ക് തുല്യവേതനം നൽകുക, നിലവിലുള്ള തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നു എന്ന് ഉറപ്പ് വരുത്തുക എന്നീ ആവശ്യങ്ങൾ സർക്കാരിന്റെ ശ്രദ്ധയിൽ കൊണ്ടുവരുവാൻ നിരവധി പ്രക്ഷോഭ സമര ക്യാമ്പയിനുകൾക്ക് രാജ്യം സാക്ഷ്യംവഹിച്ചതാണ്. തൊഴിലാളികളുടെ ഈ ആവശ്യങ്ങളുടെ യാതൊരു പ്രതിഫലനവും തൊഴിൽ നിയമ പരിഷ്കാരങ്ങളിലില്ല. ആഗോളവൽക്കരണം തുടങ്ങിയ നാൾമുതൽ കോർപ്പറേറ്റുകൾ ഉന്നയിച്ചുപോരുന്ന ആവശ്യങ്ങളെ നിയമമാക്കുകയാണ് 4 ലേബർ കോഡുകളിലൂടെ നരേന്ദ്രമോഡി സർക്കാർ ചെയ്തത്.

> രാജ്യത്തെ 56 കോടിയോളം വരുന്ന തൊഴിലാളികളെ നേരിട്ട് ബാധിക്കുന്ന നരേന്ദ്രമോഡി സർക്കാരിന്റെ തൊഴിൽ നിയമ പരിഷ്കാരങ്ങൾ തൊഴിലാളികളുമായോ അവരുടെ പ്രതിനിധികളുമായോ ചർച്ച ചെയ്യാൻ കേന്ദ്രസർക്കാർ തയ്യാറായില്ല. യഥാർത്ഥത്തിൽ തൊഴിലാളികൾക്കെതിരായ കോർപ്പറേറ്റുകളുടെ മാനിഫെസ്റ്റോ ആണ് ഈ നാല് ലേബർ കോഡുകൾ. തൊഴിൽ കേന്ദ്രത്തിന്റെയും സംസ്ഥാനങ്ങളുടെയും കൺകറന്റ് ലിസ്റ്റിൽപെട്ട വിഷയമാണ്. എന്നാൽ, സംസ്ഥാനങ്ങളുമായി കൂടിയാലോചിക്കാതെ കോർപ്പറേറ്റ് മൂലധനശക്തികൾക്കുവേണ്ടി ഫെഡറലിസത്തിനു തന്നെ വിരുദ്ധമായാണ് ഈ ബില്ലുകൾ പാർലമെന്റ് അംഗീകരിച്ചത്.

നരേന്ദ്രമോഡി സർക്കാർ അധികാരത്തിൽ വന്ന 2014-ന് ശേഷം കോർപ്പറേറ്റ് മേധാവികളുമായി അനവധി തവണ കൂടിയാലോചന നടത്തിയ സർക്കാർ ഒരിക്കൽപോലും ഇന്ത്യൻ ലേബർ കോൺഫറൻസ് (ഐ.എൽ.സി) വിളിച്ചുചേർക്കാൻ തയ്യാറായില്ല. സർക്കാരും തൊഴിലുടമകളും തൊഴിലാളി പ്രതിനിധികളും അടങ്ങുന്ന ജനാധിപത്യപരമായ ഈ ത്രികക്ഷിവേദി ഫലത്തിൽ മരവിപ്പിച്ചു നിർത്തിയിരിക്കുകയാണ്. തൊഴിൽ രംഗത്ത് 56 കോടി തൊഴിലാളികളെ ബാധിക്കുന്ന ഘടനാപരമായ മാറ്റങ്ങൾക്കിട വരുത്തുന്ന തൊഴിൽ നിയമപരിഷ്കാരങ്ങളുടെ പശ്ചാത്തലത്തിൽപോലും ജനാധിപത്യപരമായ ചർച്ചയ്ക്ക് സർക്കാർ തയ്യാറാകുന്നില്ല. ഫലത്തിൽ ഭരണഘടന ഉറപ്പ് നൽകുന്ന മൗലിക അവകാശങ്ങൾ പോലും ഇല്ലാത്ത കൂലിയടിമകളുടെ നാടായി ഇന്ത്യ മാറും. 1920കൾ മുതൽ 1970കൾ വരെ രാജ്യത്ത് നടന്ന പ്രക്ഷോഭസമരങ്ങളുടെ പ്രതിഫലനങ്ങളായി രൂപംകൊണ്ടവയാണ് പ്രധാനപ്പെട്ട തൊഴിൽ നിയമങ്ങളെല്ലാം. ദേശീയ സ്വാതന്ത്ര്യസമര പ്രക്ഷോഭവും തൊഴിലാളികളുടെ പ്രക്ഷോഭ സമരങ്ങളും തൊഴിലാളികൾ

ക്ക് അനുകൂലമായ നിയമങ്ങൾ നിർമിക്കാൻ ഭരണകൂടത്തെ നിർബന്ധിതമാക്കി. എന്നാൽ, 1990-കളിൽ രാജ്യത്ത് അടിച്ചേൽപ്പിച്ച ആഗോളവൽക്കരണ നയങ്ങൾ കേവലം സാമ്പത്തിക നയങ്ങൾ മാത്രമല്ല, ആ നയങ്ങൾ കൊണ്ടുവന്നവരുടെ രാഷ്ട്രീയ നയങ്ങൾ കൂടിയായിരുന്നു. ഈ ആഗോളവൽക്കരണ രാഷ്ട്രീയ നയങ്ങളുടെ പ്രതിഫലനമാണ് പുതിയ ലേബർ കോഡുകൾ.

## വേജ്കോഡ്

നിലവിലുണ്ടായിരുന്ന മിനിമം വേജസ് ആക്ട്, പേയ്മെന്റ് ഓഫ് വേജസ് ആക്ട്, തുല്യജോലിക്ക് തുല്യവേതന നിയമം, ബോണസ് നിയമം എന്നിവ ഭേദഗതി ചെയ്ത് ക്രോഡീകരിച്ചാണ് വേജ് കോഡ് 2019-ന് രൂപംനൽകിയിരിക്കുന്നത്. പുതിയ കോഡ്, മിനിമം വേതനം നിശ്ചയിക്കുന്നതിൽ ഐ.എൽ.ഒയും ഐ.എൽ.സിയും സുപ്രീംകോടതിയും അംഗീകരിച്ച നിലവിലുണ്ടായിരുന്ന മാനദണ്ഡത്തെ തന്നെ അട്ടിമറിച്ചു. ഭാര്യയും ഭർത്താവും രണ്ട് കുട്ടികളുമടങ്ങുന്ന 4 അംഗങ്ങളുള്ള ഒരു കുടുംബത്തിന് 2800 കലോറി ഭക്ഷണം, തുണി, വീട്ടുവാടക, വിദ്യാഭ്യാസം തുടങ്ങിയ മറ്റ് ആവശ്യങ്ങൾക്ക് വേണ്ടിവരുന്ന തുക കണക്കുകൂട്ടിയാണ് മിനിമം കൂലി നിശ്ചയിച്ചിരുന്നത്. ഇതുപ്രകാരം കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷൻ 18,000 രൂപയാണ് ഏറ്റവുംകുറഞ്ഞ കൂലിയായി തീരുമാനിച്ചത്. എന്നാൽ, പുതിയ കോഡിൽ 2800 കലോറി ഭക്ഷണത്തിന് ആവശ്യമായ ആഹാരം എന്ന പദം എടുത്തുകളഞ്ഞു. കേന്ദ്ര തൊഴിൽ മന്ത്രാലയം ഒരു ദിവസത്തെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ വേതനം 178 രൂപയായി ഒരു മാസത്തേക്ക് 4,628 രൂപയായി പ്രഖ്യാപിച്ചു. ഇതിലൂടെ അന്തസ്സുള്ള ഒരു ജീവിതം നയിക്കാനുള്ള തൊഴിലാളിയുടെയും കുടുംബത്തിന്റെയും മനുഷ്യോചിതമായ അവകാശത്തെയാണ് പുതിയ വേജ് കോഡിലൂടെ അട്ടിമറിച്ചത്. മിനിമം കൂലി നൽകാത്ത തൊഴിലുടമയ്ക്ക് 5 വർഷത്തെ തടവും പിഴയും ശിക്ഷ ലഭിക്കുമായിരുന്നു. അതിൽനിന്നും തടവുശിക്ഷ ഒഴിവാക്കുകയും ചെയ്തു. തുല്യജോലിക്ക് തുല്യവേതനം നൽകണമെന്ന വ്യവസ്ഥയ്ക്ക് സർവീസ് കൂടി പരിഗണിക്കണമെന്ന നിബന്ധന അടിച്ചേൽപ്പിച്ചു. ഫിക്സഡ് ടേം എംപ്ലോയ്മെന്റ് എന്ന ചുരുങ്ങിയ കാലത്തേക്ക് നിയമിച്ച് പിരിച്ചുവിടാനുള്ള തൊഴിൽ നിയമഭേദഗതി കാരണം തൊഴിലാളിക്ക് സർവീസ് ലഭിക്കില്ല. അതുകൊണ്ട് തുല്യജോലിക്ക് തുല്യവേതനമെന്ന തത്വം തന്നെ ഇല്ലാതായി. ഫിക്സഡ് ടേം എംപ്ലോയ്മെന്റ് എന്നത് ഒരു നിശ്ചിത കാലത്തേക്ക് മാത്രം തൊഴിലാളിയെ നിയമിക്കുകയും

ആ കാലാവധി കഴിഞ്ഞാൽ നോട്ടീസ് പോലും നൽകാതെ ഉടമയ്ക്ക് പിരിച്ചു വിടാവുന്ന സമ്പ്രദായമാണ്. മാത്രമല്ല, കാലാവധിക്കുള്ളിൽ പിരിച്ചുവിടണമെങ്കിൽ 20 ദിവസത്തെ നോട്ടീസ് നൽകിയാൽ മതി. അതിന്റെ അർത്ഥം തൊഴിലുടമയ്ക്ക് താൽപര്യമുള്ളിടത്തോളം കാലം മാത്രം ജോലി ലഭിക്കുന്ന ഒരു വിഭാഗമാണ് ഫിക്സഡ് ടേം എംപ്ലോയ്മെന്റിലെ തൊഴിലാളികൾ. സ്ഥിരം ജീവനക്കാർക്കുള്ള എല്ലാ ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കും അർഹതയുണ്ടെന്ന് വ്യവസ്ഥയുണ്ടെങ്കിലും എപ്പോൾ വേണമെങ്കിലും ഉടമയ്ക്ക് പിരിച്ചുവിടാവുന്ന ഡമോക്ലസിന്റെ വാൾ തലയ്ക്കു മുകളിൽ തൂങ്ങുന്നതുകൊണ്ട് ഫലത്തിൽ യാതൊരുവിധ അവകാശങ്ങളുമില്ലാത്ത, തൊഴിലുടമയുടെ ദയക്കുവേണ്ടി യാചിച്ചു നിൽക്കുന്ന വെറും കൂലി അടിമകളായി നിശ്ചിതകാല തൊഴിലാളികൾ മാറും.

ഫിക്സഡ് ടേം എംപ്ലോയ്മെന്റ് എന്നത് ഒരു നിശ്ചിത കാലത്തേക്ക് മാത്രം തൊഴിലാളിയെ നിയമിക്കുകയും ആ കാലാവധി കഴിഞ്ഞാൽ നോട്ടീസ് പോലും നൽകാതെ ഉടമയ്ക്ക് പിരിച്ചുവിടാവുന്ന സമ്പ്രദായമാണ്. മാത്രമല്ല, കാലാവധിക്കുള്ളിൽ പിരിച്ചുവിടണമെങ്കിൽ 20 ദിവസത്തെ നോട്ടീസ് നൽകിയാൽ മതി. അതിന്റെ അർത്ഥം തൊഴിലുടമയ്ക്ക് താൽപര്യമുള്ളിടത്തോളം കാലം മാത്രം ജോലി ലഭിക്കുന്ന ഒരു വിഭാഗമാണ് ഫിക്സഡ് ടേം എംപ്ലോയ്മെന്റിലെ തൊഴിലാളികൾ. സ്ഥിരം ജീവനക്കാർക്കുള്ള എല്ലാ ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കും അർഹതയുണ്ടെന്ന് വ്യവസ്ഥയുണ്ടെങ്കിലും എപ്പോൾ വേണമെങ്കിലും ഉടമയ്ക്ക് പിരിച്ചുവിടാവുന്ന ഡമോക്ലസിന്റെ വാൾ തലയ്ക്കു മുകളിൽ തൂങ്ങുന്നതുകൊണ്ട് ഫലത്തിൽ യാതൊരുവിധ അവകാശങ്ങളുമില്ലാത്ത, തൊഴിലുടമയുടെ ദയക്കുവേണ്ടി യാചിച്ചുനിൽക്കുന്ന വെറും കൂലി അടിമകളായി നിശ്ചിതകാല തൊഴിലാളികൾ മാറും

## ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് കോഡ് 2020 (വ്യവസായ ബന്ധകോഡ്)

ഇൻഡസ്ട്രിയൽ എംപ്ലോയ്മെന്റ് സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡേഴ്സ് ആക്ട് 1946, ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ട് 1947, ട്രേഡ് യൂണിയൻ ആക്ട് 1926 ഈ മൂന്ന് നിയമങ്ങൾ ഭേദഗതി ചെയ്തതാണ് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് കോഡ് 2020.

വ്യവസായ തർക്ക നിയമത്തിലെ (ഐഡി ആക്ട്) സെക്ഷൻ 31(1)ന്റെ സംരക്ഷണം ഇനി തൊഴിലാളിക്ക് ലഭിക്കില്ല. നിലവിൽ ഈ ആക്ട് അനുസരിച്ച് ലേബർ വകുപ്പിലോ കോടതിയിലോ തൊഴിലാളിക്ക് മേലുള്ള അച്ചടക്കനടപടിയെ സംബന്ധിച്ച് പരാതി നിലനിൽക്കുന്ന കാലയളവിൽ തൊഴിലാളിക്ക് മേൽ അച്ചടക്ക നടപടി നടപ്പിലാക്കാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അനുവാദമുണ്ടായിരുന്നില്ല. പുതിയ കോഡിൽ അത് എടുത്തുകളഞ്ഞു. ബന്ധപ്പെട്ട ഫോറങ്ങളിൽ പരാതിയോ തർക്കമോ നിലനിൽക്കുമ്പോൾ തന്നെ തൊഴിലാളിയെ സസ്പെന്റ് ചെയ്യാനോ പിരിച്ചുവിടാനോ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അനുവാദം നൽകിയിരിക്കുകയാണ്. തൊഴിൽ വകുപ്പിൽനിന്നോ കോടതിയിൽനിന്നോ തൊഴിലാളിക്കനുകൂലമായ ഉത്തരവ് ലഭിക്കുന്നതുവരെ തൊഴിലാളി ശിക്ഷാനടപടിക്ക് വിധേയമായി കഴിയേണ്ടിവരും.

പണിമുടക്കാനുള്ള അവകാശം എടുത്തുകളയുന്നു. അവശ്യസർവീസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട മേഖലയിലോ അല്ലാത്ത മേഖലയിലോ പണിമുടക്ക് നോട്ടീസ് നൽകിയാൽ മാനേജ്മെന്റോ തൊഴിൽ വകുപ്പോ ചർച്ചയ്ക്ക് വിളിക്കണം. ചർച്ച നടക്കുന്ന കാലത്തോളം പിന്നെ പണിമുടക്ക് നടത്താൻ അവകാശമില്ല. പുതിയ കോഡിൽ അത് നിയമവിരുദ്ധമായി പ്രഖ്യാപിച്ചു. ഫലത്തിൽ പണിമുടക്ക് നിരോധന നിയമമാണ് ഇവർ പാസാക്കിയിരിക്കുന്നത്.

നിലവിലുണ്ടായിരുന്ന നിയമത്തിൽ, തൊഴിലാളികൾക്ക് ലഭിക്കേണ്ട ആനുകൂല്യങ്ങൾക്ക് വേണ്ടി അവകാശവാദമുന്നയിക്കുന്നതിന് സമയപരിധി ഏർപ്പെ

ടുത്തിയിരുന്നില്ല. കാരണം തൊഴിലാളികൾക്ക് ലഭിക്കേണ്ട ആനുകൂല്യങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച് എപ്പോഴും ബോധ്യമുണ്ടായിരിക്കണമെന്നില്ല. ബോധ്യപ്പെട്ടാലും അതുന്നയിക്കാൻ ഒറ്റയ്ക്കൊറ്റയ്ക്ക് സാധിച്ചെന്ന് വരില്ല. അതിന് സംഘടന വേണ്ടിവരും. ചിലപ്പോൾ ദീർഘകാലം അതിനെടുത്തു എന്നുവരാം. അതുകൊണ്ടായിരുന്നു തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ ആനുകൂല്യങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച് അവകാശമുന്നയിക്കുന്നതിന് സമയപരിധി ഏർപ്പെടുത്താതിരുന്നത്. ഐഡി ആക്ടിലെ പുതിയ ഭേദഗതിയോടുകൂടി 3 വർഷത്തെ കാലാവധിയായി ഇത് പരിമിതപ്പെടുത്തി തൊഴിലുടമയ്ക്കനുകൂലമാക്കി.

ട്രേഡ് യൂണിയൻ മുക്തമായ തൊഴിൽ മേഖലയാണ് പുതിയ ലേബർ കോഡിന്റെ മറ്റൊരു ലക്ഷ്യം. ട്രേഡ് യൂണിയൻ രൂപീകരണവും അതിന്റെ രജിസ്ട്രേഷനും അംഗീകാരം ലഭിക്കലും അസാധ്യമാക്കുന്ന വിധമാണ് പുതിയ ഭേദഗതി കൊണ്ടുവന്നിരിക്കുന്നത്. തൊഴിലാളിക്ക് കൂട്ടായി വിലപേശാനുള്ള ഏക ആയുധം സംഘടനയാണ്. അത് നിഷേധിക്കുന്നതിലൂടെ തൊഴിലാളിയെ നിരായുധനാക്കുകയാണ്. ഫലത്തിൽ ബ്രിട്ടീഷ് ഭരണത്തിൽ പൊരുതി നേടിയ 1926-ലെ ട്രേഡ് യൂണിയൻ ആക്ട് തന്നെ അട്ടിമറിക്കപ്പെട്ടു.

തൊഴിലുടമയുമായി കൂട്ടായി വിലപേശുന്നതിന് (കളക്ടീവ് ബാർഗയിനിംഗ്) പകരം ഒറ്റയ്ക്കൊറ്റയ്ക്ക് കരാർ ഉണ്ടാക്കാൻ പുതിയ കോഡ് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നിയമപരമായ അനുവാദം നൽകിയിരിക്കുന്നു. ദുർബലരായ ഓരോ തൊഴിലാളിയുമായും വിലപേശി കൂലി താഴ്ത്തി കരാർ ഉണ്ടാക്കാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നൽകിയിരിക്കുന്ന നിയമപരമായ ഈ അനുമതിയിലൂടെ, ഐഎൽഒ ചാർട്ടിൽ ഒപ്പുവച്ച ഇന്ത്യ, തൊഴിലാളിക്ക് ഒരു പരിധിവരെയെങ്കിലും നീതി ലഭിക്കുമെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തിയിരുന്ന ത്രികക്ഷി സമ്പ്രദായത്തെ അട്ടിമറിച്ചിരിക്കുകയാണ്. ഇതിലൂടെ ബ്രിട്ടീഷ് ഭരണത്തിനു കീഴിലും സ്വതന്ത്രഭാരതത്തിലും തൊഴിലാളി വർഗം പൊരുതി നേടിയ കൂട്ടായി വിലപേശാനുള്ള അവകാശത്തെയാണ് മോഡിസർക്കാർ കോർപ്പറേറ്റുകൾക്ക് വേണ്ടി അട്ടിമറിച്ചത്. നെഗോഷ്യേറ്റിംഗ് കൗൺസിലിൽ ആൾക്കൂട്ടത്തിന്റെ പ്രതിനിധിക്ക് അവസരം ലഭിക്കുമെന്ന നിർദേശം രജിസ്ട്രേഡ് യൂണിയനുകളെ പരിഹസിക്കുന്നതാണ്.

## ഒക്യുപേഷണൽ സേഫ്റ്റി ആന്റ് പേഴ്സണൽ സേഫ്റ്റി ഹെൽത്ത് ആന്റ് വർക്കിംഗ് കണ്ടീഷൻസ് കോഡ് 2020 (തൊഴിൽ സുരക്ഷ, ആരോഗ്യം, ജോലി സാഹചര്യങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച കോഡ്)

നിലവിലുള്ള 13 നിയമങ്ങൾ ഭേദഗതി ചെയ്താണ് ഇതിന് രൂപംനൽകിയിരിക്കുന്നത്. ഫാക്ടറീസ് ആക്ട് 1948, മൈൻസ് ആക്ട് 1953, ഡോക്ക് വർക്കേ

തൊഴിലാളികളുടെ ഏക സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ പദ്ധതിയായ എംപ്ലോയീസ് പ്രോവിഡന്റ് ഫണ്ട് സ്കീം അട്ടിമറിക്കാൻ പുതിയ കോഡിലൂടെ ശ്രമിച്ചിരിക്കുകയാണ്. ഇപിഎഫ് വിഹിതം തുല്യമായി അടയ്ക്കുന്നതിൽനിന്നും തൊഴിലാളികൾക്കും തൊഴിലുടമകൾക്കും ഇളവ് നൽകിയിരിക്കുകയാണ്. ഇതിലൂടെ തൊഴിലാളിയുടെ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട സമ്പാദ്യമാണ് ഇല്ലാതാകുന്നത്. തൊഴിലാളികൾ ഇപിഎഫിലേക്ക് അടച്ച പണം കോർപ്പറേറ്റുകൾക്ക് തട്ടിയെടുക്കാൻ ഓഹരി കമ്പോളത്തിലേക്ക് വിട്ടുകൊടുത്തുകഴിഞ്ഞു.

ഴ്സ് ആക്ട് 1986, ബിൽഡിംഗ് ആന്റ് അദർ വർക്കേഴ്സ് (റെഗുലേഷൻസ് ഓഫ് എംപ്ലോയ്മെന്റ് ആന്റ് കണ്ടീഷൻ ഓഫ് സർവീസ്) ആക്ട് 1996, ദി പ്ലാന്റേഷൻ ലേബർ ആക്ട് 1951, കോൺട്രാക്ട് ലേബർ (റെഗുലേഷൻ ആന്റ് അബോളിഷൻ) ആക്ട് 1970, ദി ഇന്റർ സ്റ്റേറ്റ് മൈഗ്രന്റ് വർക്ക്മെൻ ആക്ട് 1979, ദി വർക്കിംഗ് ജേണലിസ്റ്റ് ആന്റ് ന്യൂസ് പേപ്പർ എംപ്ലോയ്മെന്റ് ആക്ട് 1955, ദി വർക്കിംഗ് ജേണലിസ്റ്റ് ഫിക്സേഷൻ ആന്റ് റേറ്റ് ഓഫ് വേജസ് ആക്ട് 1958, ദി മോട്ടോർ ട്രാൻസ്പോർട്ട് വർക്കേഴ്സ് ആക്ട് 1961, സെയിൽസ് പ്രമോഷൻ എംപ്ലോയീസ് (കണ്ടീഷൻ ഓഫ് സർവീസ്)ആക്ട് 1976, ദി ബീഡി ആന്റ് സിഗാർ വർക്കേഴ്സ് ആക്ട് 1966, ദി സിനി വർക്കേഴ്സ് ആന്റ് സിനി തിയറ്റർ വർക്കേഴ്സ് ആക്ട് 1981.

നിലവിലുണ്ടായിരുന്ന നിയമത്തിൽ കരാർ തൊഴിലാളികളുടെ സേവന-വേതന വ്യവസ്ഥകളിൽ മുഖ്യ തൊഴിൽ ദാതാവിന് (പ്രിൻസിപ്പൽ എംപ്ലോയർ) ഉത്തരവാദിത്വമുണ്ടായിരുന്നു. ലേബർ കോൺട്രാക്ടർ സേവന-വേതന വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിച്ചാൽ തൊഴിലാളിക്ക് അത് നൽകേണ്ട ഉത്തരവാദിത്വം മുഖ്യ തൊഴിൽ ദാതാവിനുണ്ടായിരുന്നു. ഒരു പരിധിവരെ കരാർ തൊഴിലാളികൾക്ക് സംരക്ഷണം ലഭിക്കാൻ ഇത് സഹായിച്ചിരുന്നു. എന്നാൽ കരാർ തൊഴിലാളികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പുതിയ ലേബർ കോഡിൽ കമ്പനി മാനേജ്മെന്റുകളെ (മുഖ്യ തൊഴിൽ ദാതാവിനെ) ഈ ഉത്തരവാദിത്വത്തിൽനിന്ന് ഒഴിവാക്കിക്കൊടുത്തിരിക്കുകയാണ്.

തൊഴിലാളിയെ സംബന്ധിച്ച നിർവചനവും അട്ടിമറിച്ചു. നിശ്ചിത ശമ്പളത്തിന് മുകളിലുള്ളവരെ തൊഴിലാളി എന്ന നിർവചനത്തിൽനിന്ന് പുറത്താക്കി. അതുവഴി അവരുടെ ട്രേഡ് യൂണിയൻ അവകാശം ഇല്ലാതാവും. ഓണറേറിയം പറ്റുന്ന രണ്ട് കോടിയോളം വരുന്ന സ്കീം തൊഴിലാളികളെയും 26 കോടി കർഷകത്തൊഴിലാളികളെയും കോടിക്കണക്കിന് വരുന്ന ഗാർഹികത്തൊഴിലാളികളെയും തൊഴിലാളി എന്ന നിർവചനത്തിൽനിന്ന് ഒഴിവാക്കി.

## സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി കോഡ് 2020

നിലവിലുള്ള 9 നിയമങ്ങൾ ഭേദഗതി ചെയ്ത് ലഘൂകരിച്ചതാണ് സാമൂഹ്യ സുരക്ഷാ കോഡ്, ദി ഇപിഎഫ് ആന്റ് എംപി ആക്ട് 1952, ദി ഇഎസ്ഐസി ആക്ട് 1948, ദി മെറ്റേണിറ്റി ബെനഫിറ്റ് ആക്ട് 1961, ദി ബിൽഡിംഗ് ആന്റ് അതർ കൺസ്ട്രക്ഷൻ വർക്കേഴ്സ് സെസ് ആക്ട്, ദി പേയ്മെന്റ് ഓഫ് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ആക്ട് 1972, ദി എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ച് (കംപൾസറി നോട്ടിഫിക്കേഷൻ ആക്ട്1950), ദി സിനി വർക്കേഴ്സ് വെൽഫയർ ഫണ്ട് ആക്ട് 1981, ദി അൺഓർഗനൈസ്ഡ് വർക്കേഴ്സ് സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി ആക്ട് 2008, ദി എംപ്ലോയീസ് കോംപൻസേഷൻ ആക്ട് 1923.

തൊഴിലാളികളുടെ ഏക സാമൂഹ്യ സുരക്ഷ പദ്ധതിയായ എംപ്ലോയീസ് പ്രോവിഡന്റ് ഫണ്ട് സ്കീം അട്ടിമറിക്കാൻ പുതിയ കോഡിലൂടെ ശ്രമിച്ചിരിക്കുകയാണ്. ഇപിഎഫ് വിഹിതം തുല്യമായി അടയ്ക്കുന്നതിൽനിന്നും തൊഴിലാളികൾക്കും തൊഴിലുടമകൾക്കും ഇളവ് നൽകിയിരിക്കുകയാണ്. ഇതിലൂടെ തൊഴിലാളിയുടെ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട സമ്പാദ്യമാണ് ഇല്ലാതാകുന്നത്. തൊഴിലാളികൾ ഇപിഎഫിലേക്ക് അടച്ച പണം കോർപ്പറേറ്റുകൾക്ക് തട്ടിയെടുക്കാൻ ഓഹരി കമ്പോളത്തിലേക്ക് വിട്ടുകൊടുത്തുകഴിഞ്ഞു. തൊഴിലാളിക്കും കുടുംബത്തിനും ആരോഗ്യ ഇൻഷുറൻസ് ചികിത്സാ പരിരക്ഷ ലഭിച്ചിരുന്ന ഇഎസ്ഐ ദുർബലപ്പെടുത്തുകയാണ്. തൊഴിലാളികൾക്ക് സാമൂഹ്യസുരക്ഷ വേണമെങ്കിൽ സ്വന്തം ചെലവിൽ നിറവേറ്റണമെന്ന സന്ദേശമാണ് ഇതിലൂടെ നൽകിയിരിക്കുന്നത്.

തുച്ഛമായ സ്റ്റൈപെന്റ് മാത്രം കൊടുത്ത് തൊഴിലാളികളുടെ ഒരാനുകൂല്യവും നൽകാതെ അപ്രന്റീസുകളെ വച്ച് ദീർഘകാലം പണിയെടുപ്പിക്കാം. ഒരു സ്ഥാപനത്തിലെ ജീവനക്കാരുടെ 30 ശതമാനംവരെ ഇത്തരം അപ്രന്റീസുകളെ നിയമിക്കാനും തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അനുമതി നൽകി. ഇതിനർത്ഥം 30 ശതമാനംപേർ കൂലിയും ആനുകൂല്യങ്ങളും സംഘടനയുമില്ലാത്ത, യാതൊരുവിധ അവകാശങ്ങളുമില്ലാത്തവരെ വച്ച് തൊഴിലാളിയുടെ പണിയെടുപ്പിക്കാൻ മൂലധന ഉടമകൾക്ക് അനുമതി നൽകി. പ്രൊബേഷണൽ, ബദലി, താൽക്കാലികം, കാഷ്വൽ, അപ്രന്റീസ്, ഫിക്സഡ് ടേം എംപ്ലോയ്മെന്റ് എന്നിങ്ങനെ മൊത്തം തൊഴിൽ ശക്തിയിൽ മഹാഭൂരിപക്ഷത്തിനും യഥാർത്ഥ കൂലിയോ ആനുകൂല്യങ്ങളോ നൽകാതെ പണിയെടുപ്പിക്കാം. ഭയാനകമായ കൊടുംചൂഷണം നിയമവിധേയമാക്കുന്ന കോർപ്പറേറ്റ് സർവാധിപത്യമാണ് നരേന്ദ്രമോഡി സർക്കാർ അപരിഷ്കൃത നിയമങ്ങളും വിജ്ഞാപനങ്ങളും കോഡുകളും വഴി അടിച്ചേൽപ്പിക്കുന്നത്.

പുതിയ ലേബർ കോഡുകളുടെ പരീക്ഷണം തുടങ്ങിവച്ചത് രാജസ്ഥാനിലെ ബിജെപി സർക്കാരായിരുന്നു. ഈ നയങ്ങൾ നടപ്പാക്കാൻ എല്ലാ സംസ്ഥാന സർക്കാരുകളോടും കേന്ദ്ര സർക്കാർ രേഖാമൂലം ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു. മധ്യപ്രദേശ്, മഹാരാഷ്ട്ര, ആന്ധ്രപ്രദേശ്, ഹരിയാന തുടങ്ങിയ സംസ്ഥാന സർക്കാരുകൾ ആ നിർദേശം നടപ്പിലാക്കി. പിന്നീടത് രാജ്യത്തിന് മൊത്തം ബാധകമായ വിജ്ഞാപനങ്ങളും ലേബർ കോഡുകളുമായി കേന്ദ്ര സർക്കാർ നടപ്പിലാക്കുകയാണ്. കേരളത്തിലെ ഇടതുപക്ഷ സർക്കാർ മാത്രമാണ് ഇതിനെ എതിർത്തതും നടപ്പാക്കാതെ ചെറുത്തുനിൽക്കുന്നതും.

പുതിയ ലേബർ കോഡുകൾ ഫലത്തിൽ തൊഴിലാളികളെ യാതൊരുവിധ പൗരാവകാശങ്ങളുമില്ലാത്ത കൂലി അടിമകളാക്കി മാറ്റുന്ന അപരിഷ്കൃത നിയമങ്ങളാണ്. 100 തൊഴിലാളികൾ വരെയുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളെ അടച്ചുപൂട്ടാൻ സർക്കാരിന്റെ അനുമതി വേണമായിരുന്നു. എന്നാലിപ്പോൾ 300 തൊഴിലാളികൾ വരെയുള്ള സ്ഥാപനങ്ങൾ അടച്ചുപൂട്ടാൻ ആരുടെയും അനുമതി വേണ്ട. അതിൽ കൂടുതൽ തൊഴിലാളികളുള്ള സ്ഥാപനങ്ങൾ പൂട്ടുന്നതിന് സംസ്ഥാന സർക്കാരുകൾക്ക് നോട്ടീസ് നൽകി 90 ദിവസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ അനുമതി ലഭിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ പൂട്ടാനുള്ള അനുമതി ലഭിച്ചതായി കണക്കാക്കാമെന്ന് പുതിയ നിയമം തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അധികാരം നൽകുന്നു. 79 ശതമാനം സ്ഥാപനങ്ങളിലും തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം 100ൽ താഴെയാണ്. വലിയ സ്ഥാപനങ്ങൾ അവരുടെ വർക്കുകൾ ഭൂരിഭാഗവും പുറംകരാർ കൊടുത്തു തുടങ്ങിക്കഴിഞ്ഞു. പുതിയ നിയമം പാസാക്കി 48 മണിക്കൂറിനുള്ളിൽ പാലക്കാട് കഞ്ചിക്കോട്ടെ പെപ്സി-വരുൺ എന്ന മൾട്ടിനാഷണൽ കമ്പനിയുടെ പ്ലാന്റ് അടച്ചുപൂട്ടി തൊഴിലാളികളെ പിരിച്ചുവിട്ടു. 50 വയസ്സുവരെയുള്ള തൊഴിലാളികളെ പിരിച്ചുവിടാൻ കേന്ദ്രപൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നടപടി തുടങ്ങി. ബിഇഎംഎൽ, ഗവേഷണ സ്ഥാപനമായ എഫ്സിആർഐ എന്നിവയിൽ ഇത് നടപ്പിലാക്കിത്തുടങ്ങി. ഈ 4 ലേബർ കോഡുകളും ചട്ടങ്ങൾ രൂപീകരിച്ച് പ്രാബല്യത്തിലാകുന്നതോടുകൂടി രാജ്യത്തെ 90 ശതമാനം തൊഴിലാളികളും തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾക്ക് പുറത്താകും. സംഘടിത വ്യവസായ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ 50 ശതമാനത്തിൽ അധികം തൊഴിലാളികൾ ഇപ്പോൾ തന്നെ കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് തൊഴിലെടുക്കുന്നത്. സ്വകാര്യമേഖലയിൽ 70 ശതമാനത്തിൽ അധികവും കരാർ തൊഴിലാളികളാണ്. അതിൽ മഹാഭൂരിപക്ഷത്തിനും മിനിമം കൂലി പോലും ലഭിക്കുന്നില്ല. ഈ സാഹചര്യത്തിലാണ് സ്ഥിരംജോലി ഇല്ലാതാക്കിക്കൊണ്ടുള്ള കേന്ദ്രസർക്കാരിന്റെ വിജ്ഞാപനവും മിനിമം കൂലി 178 രൂപയായി വെട്ടിക്കുറയ്ക്കുകയും ജോലി സമയം 8ൽ നിന്ന് 12 മണിക്കൂറായി വർധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തുകൊണ്ടുള്ള മോഡി സർക്കാരിന്റെ വിജ്ഞാപനം പുറത്തുവന്നിട്ടുള്ളത്. യൂറോപ്പിലും മറ്റും ജോലിസമയം 8 മണിക്കൂറിൽനിന്ന് അഞ്ചരമുതൽ ആറ് മണിക്കൂർവരെയായി കുറയ്ക്കുമ്പോഴാണ് ഇന്ത്യയിൽ വേതനം വെട്ടിക്കുറച്ചുകൊണ്ട് ജോലി സമയം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതെന്നോർക്കണം. 99.9 ശതമാനം ജനങ്ങളെയും തൊഴിലാളികളെയും അവഗണിച്ച് 0.1 ശതമാനത്തിന്റെ താൽപര്യങ്ങൾക്കുവേണ്ടി നിലകൊള്ളുകയാണ് മോഡി സർക്കാർ. മൂലധന ഉടമകൾക്കും ഭരണവർഗങ്ങൾക്കും ഗുണം ചെയ്യുന്ന ഈ നയം തൊഴിലാളികൾ, കർഷകർ, സർക്കാർ ജീവനക്കാർ, ഇടത്തരക്കാർ, ചെറുകിട സ്വത്തുടമസ്ഥർ എന്നീ വിഭാഗങ്ങൾക്ക് അതിഗുരുതരമായ പ്രത്യാഘാതമുണ്ടാക്കും. സ്ഥിര നിയമനങ്ങളുടെ നിരോധനം, തസ്തിക വെട്ടിക്കുറയ്ക്കൽ വേതനം വെട്ടിക്കുറയ്ക്കൽ, ആനുകൂല്യങ്ങൾ മരവിപ്പിക്കൽ, ജോലി സമയം വർദ്ധിപ്പിക്കൽ, കരാർവൽക്കരണം, ഔട്ട്സോഴ്സിംഗ്, തൊഴിലിന്റെ താൽക്കാലികവൽക്കരണം തുടങ്ങിയവയെല്ലാം ഈ ജനവരുദ്ധ നയങ്ങളുടെ പ്രതിഫലനങ്ങളാണ്. സംഘടിത മേഖല ഒന്നാകെ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾക്കും തൊഴിലവകാശങ്ങൾക്കും പുറത്താകുന്നതോടുകൂടി അസംഘടിത മേഖലയിലും തൊഴിലാളികളുടെ വിയർപ്പുചാലുകൾ കണ്ണീർപ്പുഴയായി ഒഴുകും. മൂലധനവും അധ്വാനവും തമ്മിലുള്ള വർഗ സമരം അതിരൂക്ഷമാകാൻ പോകുകയാണ്. ഈ വർഗസമരത്തിൽ വൈറ്റ് കോളർ, നീലക്കോളർ വ്യത്യാസമില്ലാതെ ബുദ്ധിപരമായ അധ്വാനവും കായികാധ്വാനവും തമ്മിൽ വ്യത്യാസമില്ലാതെ ഒറ്റക്കെട്ടായി അണിനിരക്കുക എന്നതാണ് അധ്വാനിക്കുന്ന വർഗ്ഗത്തിന്റെ മുന്നിലുള്ള അടിയന്തര കടമ.

# സുരക്ഷിതമല്ലാത്ത തൊഴിൽനിയമങ്ങൾ

**സുനിൽ തോമസ്**
*എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർ, കിലെ*

രാജ്യത്ത് നിലവിലുണ്ടായിരുന്ന 29 തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ എണ്ണം കുറച്ചും തൊഴിൽമേഖലയിൽ വലിയ മാറ്റങ്ങൾ ലക്ഷ്യമിട്ടും കേന്ദ്ര സർക്കാർ നടപ്പാക്കുന്ന 4 കോഡുകളിൽ മൂന്നെണ്ണം 2020-ൽ പാർലമെന്റ് പാസാക്കുകയും പ്രസിഡന്റിന്റെ അംഗീകാരം ലഭിക്കുകയും ചെയ്തു. സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി കോഡ് (സാമൂഹികസുരക്ഷ ചട്ടം), ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് കോഡ് (വ്യവസായബന്ധ ചട്ടം), ഒക്കുപേഷണൽ സേഫ്റ്റി കോഡ് (തൊഴിൽ സുരക്ഷ ചട്ടം) എന്നീ മൂന്നു നിയമങ്ങളാണ് അംഗീകരിച്ചത്. കോഡ് ഓൺ വേജസ് (വേതന ചട്ടം) 2019-ൽ പാർലമെന്റ് പാസാക്കിയിട്ടുണ്ട്.

## സാമൂഹികസുരക്ഷ ചട്ടം (സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി കോഡ്)

സാമൂഹികസുരക്ഷ ചട്ടം പ്രാബല്യത്തിലാകുമ്പോൾ എംപ്ലോയീസ് പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട് നിയമം, എംപ്ലോയീസ് കോമ്പൻസേഷൻ നിയമം, മെറ്റേണിറ്റി ബെനിഫിറ്റ് നിയമം, തുടങ്ങിയ 9 നിയമങ്ങൾ ഇല്ലാതാകും. റദ്ദാക്കപ്പെടുന്ന നിയമങ്ങൾ വഴി ജീവനക്കാർക്ക് ലഭിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന എല്ലാ ആനുകൂല്യങ്ങളും പുതിയ കോഡ് പ്രകാരവും ലഭിക്കുമെന്നാണ് പ്രതീക്ഷിക്കപ്പെട്ടത്. നിലവിലെ വ്യവസ്ഥകളനുസരിച്ച് ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം 20-ൽ കുറഞ്ഞാലും എംപ്ലോയീസ് പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട് നിയമം തുടർന്നും ബാധകമാകും. എന്നാൽ പുതിയ കോഡനുസരിച്ച് ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം കുറയുന്നപക്ഷം തൊഴിലുടമയും ഭൂരിപക്ഷം ജീവനക്കാരും ആവശ്യപ്പെട്ടാൽ ഈ നിയമങ്ങളിൽനിന്ന് ഒഴിവാക്കപ്പെടും. ട്രേഡ് യൂണിയൻ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ശക്തമല്ലാത്ത തൊഴിൽ മേഖലയിൽ ഈ വ്യവസ്ഥ തൊഴിലാളികളുടെമേൽ ചെലുത്താവുന്ന സമ്മർദ്ദം ഊഹിക്കാവുന്നതാണ്. എംപ്ലോയീസ് പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട് നിയമത്തിലെ ഈ പഴുത് തൊഴിലുടമകൾ ദുരുപയോഗം ചെയ്യാനുള്ള സാദ്ധ്യത വളരെയധികമാണ്.

'വേതനം' എന്ന പദത്തിന് നൽകിയിട്ടുള്ള നിർവ്വചനത്തിൽനിന്ന് കൺവേയൻസ് അലവൻസ്, തൊഴിലുടമ നൽകുന്ന പ്രത്യേക ചെലവുകൾക്കായുള്ള തുക മുതലായവ ഒഴിവാക്കിയിട്ടുണ്ട്. അതിനാൽ ഇ.എസ്.ഐ (ESI), ഇ.പി.എഫ് (EPF), നിയമപ്രകാരമുള്ള തൊഴിലുടമകളുടെയും തൊഴിലാളികളുടെയും കോൺട്രിബ്യൂഷൻ സാദ്ധ്യത കുറയും. ദീർഘകാലാടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിലാളികളെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കുന്നതും തൊഴിലുടമകൾക്ക് നേട്ടമുണ്ടാക്കുന്നതുമാണ് ഈ വ്യവസ്ഥകളെന്ന് വ്യക്തമാണ്.

## ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് കോഡ് (വ്യവസായബന്ധ ചട്ടം)

വ്യവസായബന്ധ ചട്ടം പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നാൽ നമ്മുടെ രാജ്യത്ത് നിലവിലുള്ള ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട 3 തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ റദ്ദാക്കപ്പെടും. 1926-ലെ ട്രേഡ് യൂണിയൻ ആക്ട്, 1946-ലെ സ്റ്റാന്റിംഗ് ഓർഡേഴ്സ് ആക്ട്, 1947-ലെ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ട്. ജീവകാരുണ്യ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഏർപ്പെട്ടിട്ടുള്ള എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളും 'ഇൻഡസ്ട്രി' എന്ന നിർവ്വചനത്തിൽനിന്ന് ഒഴിവാക്കപ്പെടുകയും അതുവഴി ഈ നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിൽനിന്ന് മാറ്റപ്പെടുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. സേവനമേഖലയി

ലെ ആശുപത്രികളടക്കമുള്ള പ്രമുഖ സ്ഥാപനങ്ങൾ ഈ ഒറ്റക്കാരണത്താൽ നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിൽനിന്ന് ഒഴിവാകുകയും തൊഴിലാളി താൽപര്യങ്ങളെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കാനുമുള്ള സാദ്ധ്യത വളരെയേറെയാണ്.

നിലവിലെ നിയമമനുസരിച്ച് സ്ഥാപനത്തിലെ ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം നൂറോ അതിൽ കൂടുതലോ ആണെങ്കിൽ ജീവനക്കാരെ പിരിച്ചുവിടുന്നതിനും ലേ ഓഫ് ചെയ്യുന്നതിനും ഇത്തരം സ്ഥാപനങ്ങൾ അടച്ചുപൂട്ടുന്നതിനും ബന്ധപ്പെട്ട സർക്കാരിന്റെ മുൻകൂട്ടിയുള്ള അനുമതി ആവശ്യമാണ്. എന്നാൽ, പുതിയ കോഡിൽ 100 എന്ന ഈ പരിധി 300 ആക്കി ഉയർത്തിയിട്ടുണ്ട്. 'ഹയർ ആൻറ് ഫയർ പോളിസി' കൂടുതൽ തീവ്രതയോടെ നടപ്പാക്കുന്നതിനുള്ള സാദ്ധ്യതയാണ് തൊഴിലാളികളുടെ മുന്നിലുള്ളത്. നിലവിലെ വ്യവസ്ഥകളനുസരിച്ച് അവശ്യസേവനം നൽകുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾ ഒഴികെയുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് സമരം ചെയ്യണമെങ്കിൽ മുൻകൂർ നോട്ടീസ് നൽകേണ്ട ബാദ്ധ്യതയില്ല. എന്നാൽ, പുതിയ കോഡ് പ്രകാരം 14 ദിവസത്തെ നോട്ടീസില്ലാത്ത എല്ലാ സമരങ്ങളും നിയമവിരുദ്ധമാണ്.

വിവിധ നിയമസംവിധാനങ്ങൾക്ക് മുമ്പിൽ തൊഴിലാളികളെ പ്രതിനിധീകരിക്കാനുള്ള അവകാശങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടുക മാത്രമല്ല, സംഘടനയിലെ അംഗങ്ങൾ കൂട്ടായി എടുത്ത തീരുമാനങ്ങൾ നിയമവിരുദ്ധമായി കണക്കാക്കപ്പെടുകയും ചെയ്യാനിടയുണ്ട്. ട്രേഡ് യൂണിയൻ അംഗങ്ങൾക്കും ഭാരവാഹികൾക്കും ലഭിച്ചിരുന്ന 'നിയമപരിരക്ഷ'യും രജിസ്ട്രേഷൻ റദ്ദാക്കുന്നതിലൂടെ നഷ്ടപ്പെടുന്നതാണ്. പുതിയ കോഡ് തൊഴിലാളികളുടെ കൂട്ടായ വിലപേശലിനെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കുകയാണ്. ഭരണഘടന ഉറപ്പുനൽകിയിരിക്കുന്ന സംഘം ചേരാനുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശത്തെ പുതിയ മാർഗ്ഗങ്ങളിലൂടെ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് കോഡ് കവർന്നെടുക്കുകയാണ്.

പുതിയ കോഡ് അനുസരിച്ച് രജിസ്ട്രാർക്ക് എളുപ്പത്തിൽ ഒരു ട്രേഡ് യൂണിയന്റെ രജിസ്ട്രേഷൻ റദ്ദാക്കാൻ കഴിയും. ബന്ധപ്പെട്ട ചട്ടങ്ങളുടെ ലംഘനം മാത്രമല്ല, ട്രേഡ് യൂണിയന്റെ തന്നെ നിയമസംഹിതയുടെ ലംഘനവും ഇതിന് കാരണമായേക്കാവുന്നതാണ്. ഒരു ട്രേഡ് യൂണിയന്റെ രജിസ്ട്രേഷൻ റദ്ദാക്കപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ ലഭിച്ചിരുന്ന എല്ലാ നിയമപരിരക്ഷയും നഷ്ടപ്പെടുകയാണ് ചെയ്യുന്നത്. വിവിധ നിയമസംവിധാനങ്ങൾക്ക് മുമ്പിൽ തൊഴിലാളികളെ പ്രതിനിധീകരിക്കാനുള്ള അവകാശങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടുക മാത്രമല്ല, സംഘടനയിലെ അംഗങ്ങൾ കൂട്ടായി എടുത്ത തീരുമാനങ്ങൾ നിയമവിരുദ്ധമായി കണക്കാക്കപ്പെടുകയും ചെയ്യാനിടയുണ്ട്. ട്രേഡ് യൂണിയൻ അംഗങ്ങൾക്കും ഭാരവാഹികൾക്കും ലഭിച്ചിരുന്ന 'നിയമപരിരക്ഷ' (ഇമ്മ്യൂണിറ്റി) യും രജിസ്ട്രേഷൻ റദ്ദാക്കുന്നതിലൂടെ നഷ്ടപ്പെടുന്നതാണ്. പുതിയ കോഡ് തൊഴിലാളികളുടെ കൂട്ടായ വിലപേശലിനെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കുകയാണ്. ഭരണഘടന ഉറപ്പുനൽകിയിരിക്കുന്ന സംഘം ചേരാനുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശത്തെ പുതിയ മാർഗ്ഗങ്ങളിലൂടെ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് കോഡ് കവർന്നെടുക്കുകയാണ്.

## വേതന ചട്ടം (കോഡ് ഓൺ വേജസ്)

1948-ലെ മിനിമം വേതന നിയമം തുടങ്ങി 4 നിയമങ്ങൾ റദ്ദുചെയ്തു കൊണ്ടാണ് വേതനചട്ടം നിലവിൽ വരുന്നത്. നിലവിലെ മിനിമം വേതന നിയമ പ്രകാരം തൊഴിലുടമ നൽകുന്ന കടം തൊഴിലാളിയുടെ രണ്ടുമാസത്തെ വേതനത്തേക്കാൾ കൂടാൻ പാടില്ലാത്തതും തിരിച്ചുപിടിക്കുമ്പോൾ ഒരു മാസത്തെ വേതനത്തിന്റെ 1/4-ൽ കൂടാൻ പാടില്ലാത്തതുമാണ്. എന്നാൽ, പുതിയ കോഡിൽ ഇതിന് വലിയ മാറ്റം വന്നിരിക്കുകയാണ്. തൊഴിലാളിക്ക് നൽകാവുന്ന അഡ്വാൻസിന്റെ പരിധിക്ക് (രണ്ടുമാസത്തെ വേതനം) മാറ്റം വന്നിരിക്കുകയാണ്. ഇപ്രകാരം എത്ര തുക വേണമെങ്കിലും തൊഴിലാളിക്ക് അഡ്വാൻസ് നൽകാവുന്നതാണ്. പുതിയ കോഡ് പ്രകാരം അഡ്വാൻസിൽ ഈടാക്കാവുന്ന പലിശയെക്കുറിച്ച് വ്യക്തമാക്കാത്തതിനാൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വലിയ ബാദ്ധ്യതകളാണ് ഇത് നൽകുന്നത്. കൂടാതെ പഴയ 1/4 ഡിഡക്ഷന്റെ സ്ഥാനത്ത് മാസവേതനത്തിന്റെ 1/2 ഡിഡക്ട് ചെയ്യാൻ കോഡ് ഓൺ വേജസ് തൊഴിലുടമയെ അനുവദിക്കുന്നുണ്ട്. ബോണ്ടഡ് ലേബറിനെ വളഞ്ഞ വഴിയിലൂടെ നിയമവിധേയമാക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകളാണ് കോഡ് ഓൺ വേജസിൽ അടങ്ങിയിരിക്കുന്നത്.

## തൊഴിൽ സുരക്ഷ ചട്ടം (ഒക്കുപേഷണൻ സേഫ്ടി കോഡ്)

നിലവിലുള്ള 13 നിയമങ്ങൾ റദ്ദാക്കിക്കൊണ്ടാണ് തൊഴിൽ സുരക്ഷ ചട്ടം നിലവിൽ വന്നത്. സാമ്പത്തിക പുരോഗതിക്കും കൂടുതൽ തൊഴിലവസരങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കുന്നതിനും സ്ഥാപനങ്ങളെ തൊഴിൽ സുരക്ഷ ചട്ടങ്ങളുടെ പരിധിയിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കാൻ സംസ്ഥാന ഗവൺമെന്റുകൾക്ക് കഴിയും. ഉദാരവൽക്കരണത്തിന്റെ ഇക്കാലത്ത് ചുരുക്കം ചില സംസ്ഥാനം ഒഴികെ ഭൂരിഭാഗം സംസ്ഥാനങ്ങളും സ്വീകരിക്കുന്ന നയം തൊഴിലാളികൾക്ക് എതിരായേക്കാവുന്ന സാദ്ധ്യതയാണ് മുന്നിലുള്ളത്.

**ജെ.എൻ. കിരൺ**
*സീനിയർ ഫെലോ, കിലെ*

ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ-വ്യവസായ മേഖലകളിൽ സമൂലമായ മാറ്റത്തിന് അടിത്തറയിടുന്ന നാല് നിയമങ്ങൾ 2019-ലും 2020-ലുമായി കേന്ദ്രസർക്കാർ പാസാക്കി. ഇന്ത്യയിൽ നിലനിന്ന 29 തൊഴിൽ നിയമങ്ങളെ ഭേദഗതിയിലൂടെ സമന്വയിപ്പിച്ചാണ് പുതിയ നാല് കോഡുകൾ നിലവിൽവന്നത്. രണ്ട് ദശാബ്ദക്കാലമായി തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ക്രോഡീകരണം ദേശീയതലത്തിൽ തന്നെ ചർച്ച ചെയ്യപ്പെട്ട ഒരു വിഷയമാണ്. എന്നാൽ, ഇത് യാഥാർത്ഥ്യമാകുമ്പോൾ പ്രായോഗികമായ ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ ഉണ്ടാകുന്നത് സാധാരണമാണ്. ഈ നിയമത്തിന്റെ ഗുണഭോക്താക്കളായ തൊഴിലാളി-തൊഴിലുടമ, സർക്കാർ എന്നീ ത്രികക്ഷി സംവിധാനത്തെ വിശ്വാസത്തിലെടുത്ത് അവർക്കുകൂടി തൃപ്തികരമായ ക്രോഡീകരണമാണ് കൂടുതൽ അംഗീകരിക്കപ്പെടുന്നത്.

തൊഴിലുമായി ബന്ധപ്പെട്ട രണ്ടാം ദേശീയ കമ്മീഷനാണ് ലേബർ കോഡുകളുടെ ക്രോഡീകരണമെന്ന ആശയം മുന്നോട്ടുവച്ചത്. വ്യവസായബന്ധം, വേതനം, സാമൂഹിക സുരക്ഷ, സുരക്ഷ, തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളും ക്ഷേമവും എന്നീ നാലോ അഞ്ചോ തലത്തിലേക്ക് തൊഴിൽ നിയമങ്ങളെ തരംതിരിക്കുക, തൊഴിലാളി എന്നുള്ളതിന് ഒരേ നിർവചനം നൽകുക എന്നിങ്ങനെയുള്ള ശുപാർശകളാണ് കമ്മീഷൻ നൽകിയത്. തുടർന്ന് 12-ാം

# ലേബർകോഡ്
# നാൽവഴികൾ

പഞ്ചവത്സര പദ്ധതിയിൽ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളെയും മറ്റ് നിയമങ്ങളെയും സംബന്ധിച്ച വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പിൽ ഈ വിഷയം ഗൗരവമായി ചർച്ച ചെയ്തു. തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ ബാഹുല്യം കുറയ്ക്കുന്നതിനും മെച്ചപ്പെട്ട രീതിയിൽ നിയമങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനും തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ ക്രോഡീകരണം ആവശ്യമാണെന്ന് എന്ന് വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പ് വിലയിരുത്തുകയുണ്ടായി.

2019 ജൂലൈ 30-ാം തീയതി ലോക്സഭയും ആഗസ്റ്റ് 2-ാം തീയതി രാജ്യസഭയും കോഡ് ഓൺ വേജസ് പാസാക്കി. പേയ്മെന്റ് ഓഫ് വേജസ് ആക്ട് 1936, മിനിമം വേജസ് ആക്ട് 1948, പേയ്മെന്റ് ഓഫ് ബോണസ് ആക്ട് 1965, ഈക്വൽ റെമ്യൂണറേഷൻ ആക്ട് 1976 എന്നീ നിയമങ്ങളുടെ സംയോജനമാണ് കോഡ് ഓൺ വേജസ്.

2019 നവംബറിൽ തന്നെ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് കോഡ്, ഒക്യുപേഷണൽ സേഫ്റ്റി ആൻറ് വർക്കിംഗ് കണ്ടീഷൻസ് കോഡ്, സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി കോഡ് എന്നിവ പാർലമെൻറിൽ അവതരിപ്പിച്ചു സ്റ്റാൻഡിംഗ് കമ്മിറ്റിക്ക് കൈമാറി. ചെറുഭേദഗതികളോടെ സ്റ്റാൻഡിംഗ് കമ്മിറ്റി റിപ്പോർട്ട് 2021 ഫെബ്രുവരിയിൽ പാർലമെന്റിൽ സമർപ്പിക്കുകയും അത് പാസാക്കുകയും ചെയ്തു.

ആയതിൽ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻ കോഡ്, Trade Union Act 1926, Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946, Industrial Dispute Act 1947 എന്നീ നിയമങ്ങളെ സംയോജിപ്പിച്ചു കൊണ്ട് തയ്യാറാക്കിയിട്ടുള്ളതാണ്.

- Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act 1952,
- Employees' State Insurance Act 1948
- Employees' Compensation Act 1923
- Employment Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) Act 1959
- Maternity Benefit Act 1961
- Payment of Gratuity Act 1972
- Cine-workers Welfare Fund Act 1981
- Building and Other Construction Workers' Welfare Cess act 1996
- Unorganised Workers Social Security Act 2008

എന്നീ 9 നിയമങ്ങളെ സംയോജിപ്പിച്ചാണ് Code on Social Security തയ്യാറാക്കിയിട്ടുള്ളത്.

13 നിയമങ്ങൾ സംയോജിപ്പിച്ചുകൊണ്ടാണ് The Occupational Safety, Health and working conditions code 2020 നിലവിൽ വന്നത്.

- Factories Act 1948
- Mines Act 1952
- Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Act 1986
- Building and Other Construction Workers (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act 1996
- Plantations Labour Act 1951
- Contract Labour (Regulation and Abolition) Act 1970
- Inter-State Migrant Workmen (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act 1979
- Working Journalist and other Newspaper Employees (Conditions of Service and Miscellaneous Provision) Act 1955
- Working Journalist (Fixation of Rates of Wages) Act 1958
- Motor Transport Workers Act 1961
- Sales Promotion Employees (Condition of Service) Act 1976
- Beedi and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act 1966
- Cine-Workers and Cinema Theatre Workers (Regulation of Employment) Act 1981

13 നിയമങ്ങളാണ് അസാധുവാക്കപ്പെട്ടത്.

# ലേബർ കോഡുകളുടെ ഒരു അവലോകനം

**വർക്കിയച്ചൻ പേട്ട**
*Former HR Head, EICL*

തൊഴിൽനിയമങ്ങളുടെ ബാഹുല്യം ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽമേഖലയ്ക്ക് എന്നും ഒരു വെല്ലുവിളി ആയിരുന്നു. ഏകദേശം 44 കേന്ദ്ര തൊഴിൽ നിയമനിർമ്മാണങ്ങൾ കേന്ദ്രസർക്കാർ നടപ്പിലാക്കിയിട്ടുണ്ട്. കൂടാതെ തൊഴിലുമായി ബന്ധപ്പെട്ട നിയമനിർമാണം ഭരണഘടനയുടെ കൺകറന്റ് ലിസ്റ്റിൽ ഉൾപ്പെട്ട വിഷയമായതിനാൽ സംസ്ഥാന തലത്തിൽ നിയമനിർമ്മാണം നടത്താൻ സംസ്ഥാന സർക്കാരുകൾക്കും അധികാരമുണ്ട്. ഷോപ്പുകളും കൊമേഴ്സ്യൽ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റ് നിയമവും മറ്റ് ക്ഷേമനിയമ നിർമ്മാണങ്ങളുംപോലെ 150-ലധികം സംസ്ഥാന തൊഴിൽ നിയമങ്ങളും ഇതിൽ ഉൾപ്പെടുന്നു. ഏതൊരാളിനും മനസ്സിലാക്കാവുന്നതാണ് ഒരു സർക്കാരിന് അഖിലേന്ത്യാ തലത്തിൽ ഇപ്രകാരമുള്ള തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ നടപ്പാക്കേണ്ട ആവശ്യകതയും നടപ്പിലാക്കുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ടു നേരിടേണ്ടിവരുന്ന ബുദ്ധിമുട്ടുകളും വെല്ലുവിളികളും. ഈ കാരണം കൊണ്ടുതന്നെയാണ് രണ്ടാം ദേശീയ ലേബർ കമ്മീഷൻ രൂപീകരിച്ചപ്പോൾ കമ്മീഷനിലേക്കുള്ള പ്രധാന നിർദ്ദേശംതന്നെ നിലവിലുള്ള കേന്ദ്ര തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ ക്രോഡീകരണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതായിരുന്നു. വ്യവസായത്തിന്റെയും ബിസിനസിന്റെയും ആവശ്യകതകൾ കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ പരിഷ്കാരങ്ങൾ കൂടി കണക്കിലെടുത്താണ് ശ്രീ രവീന്ദ്രവർമ്മയുടെ അദ്ധ്യക്ഷതയിൽ രണ്ടാം ദേശീയ ലേബർ കമ്മീഷൻ 1999-ൽ രൂപീകരിച്ചത്. പ്രസ്തുത കമ്മീ

ഷൻ 2002 ജൂൺ 29-ന് റിപ്പോർട്ട് ശ്രീ. വാജ്പേയി സർക്കാരിന് സമർപ്പിക്കുകയുണ്ടായി.

തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനും തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ലളിതമാക്കുന്നതിനുമുള്ള ആവശ്യങ്ങൾ സർക്കാർ സന്തുലിതമാക്കേണ്ടതുണ്ട്. മറ്റൊരു പ്രധാന വിഷയം അസംഘടിത മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കുന്നതിന് അവശ്യമായ നിയമങ്ങൾ എല്ലാംതന്നെ ഒരു കുടക്കീഴിൽ കൊണ്ടുവരിക എന്നുള്ളതാണ്.

രണ്ടാമത്തെ ദേശീയ ലേബർകമ്മീഷന്റെ ശുപാർശയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ 29 കേന്ദ്ര തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ നാല് ലേബർകോഡുകളായി ക്രോഡീകരിക്കാൻ സർക്കാർ തീരുമാനിച്ചു.

1. വേതനത്തെക്കുറിച്ചുള്ള കോഡ് 2019
2. ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് കോഡ് 2020
3. സാമൂഹികസുരക്ഷാ കോഡ് 2020
4. തൊഴിൽസുരക്ഷ, ആരോഗ്യം, തൊഴിൽസാഹചര്യങ്ങൾ എന്നിവയുടെ കോഡ് 2020

എന്നിങ്ങനെ നാല് ലേബർ കോഡുകൾ നിലവിൽവന്നു.

ഫ്ളോർ വേജസ് അവതരിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് സാർവത്രിക മിനിമം വേതനം എന്ന ആശയം നടപ്പിലാക്കും. ഫ്ളോർ വേതനം നിലവിൽ വരുന്നതോടെ സംഘടിതവും അസംഘടിതവുമായ മേഖലയിൽ ജോലിചെയ്യുന്ന എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും മിനിമം ഉറപ്പുനൽകുന്ന വേതനം ലഭിക്കും. സംസ്ഥാന സർക്കാരും കേന്ദ്ര സർക്കാരും മിനിമംവേതനം പ്രഖ്യാപിക്കുന്ന നിലവിലെ രീതി തുടരും. ഫ്ളോർവേതനം രണ്ട് സാഹചര്യങ്ങളിൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരും. (1) ഒരു പ്രത്യേക വ്യവസായത്തിനോ തൊഴിലിനോ മിനിമംവേതനം പ്രഖ്യാപിക്കാത്ത സാഹചര്യം. (2) പ്രഖ്യാപിച്ച മിനിമം വേതനം ഫ്ളോർ വേതനത്തേക്കാൾ കുറവാണെങ്കിൽ.

ലേബർകോഡുകളിൽ കാര്യമായ ക്രോഡീകരണ പ്രക്രിയ നടപ്പിലാക്കിയിട്ടുണ്ട്. 29 തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിലായി 1232 സെക്ഷനുകൾ അടങ്ങിയ ബൃഹത്തായ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളെ അതിന്റെ അന്തസ്സത്ത ഉൾക്കൊണ്ടുതന്നെ ലഘൂകരിച്ചു. 470 വകുപ്പുകൾ അടങ്ങിയ 4 ലേബർ കോഡുകളാക്കി ചുരുക്കി. അതായത് 38 ശതമാനമായി കുറഞ്ഞു. എന്നിരുന്നാലും തൊഴിൽ സുരക്ഷാ ആരോഗ്യ, തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളുടെ കോഡുകൾ പരിശോധിച്ചാൽ ഏകീകരണം 23% ആണ്. കാരണം 13 നിയമ നിർമ്മാണങ്ങളിലായി 644 വകുപ്പുകൾ ഉൾക്കൊള്ളിച്ചിരുന്നു, അതിനെ 143 വകുപ്പുകളിലാക്കി ലഘൂകരിക്കാൻ കഴിഞ്ഞുവെന്നത് ഏതു സാഹചര്യത്തിലും നേട്ടം തന്നെയാണ്.

വേതനത്തിന്റെ പൊതുവായ നിർവചനമാണ് മറ്റൊരു പ്രധാന സവിശേഷത. നിലവിൽ വിവിധ തൊഴിൽ നിയമനിർമ്മാണങ്ങളിൽ വേതനത്തിന് പത്തോളം വ്യത്യസ്ത നിർവചനങ്ങൾ അടങ്ങിയിരിക്കുന്നു. പേയ്മെന്റ് ഓഫ് വേജസ് ആക്ടിൽ, വ്യാവസായിക തർക്ക നിയമം, പ്രോവിഡന്റ് ഫണ്ടും വിവിധ വ്യവസ്ഥകളും അടങ്ങിയ നിയമം 1952 മുതലായവയിലെല്ലാം വേതനം വ്യത്യസ്തമായി നിർവചിച്ചിരിക്കുന്നു. പ്രോവിഡന്റ് ഫണ്ടിന് കീഴിലുള്ള വേതനം എന്താണെന്ന് ബഹുമാനപ്പെട്ട സുപ്രീംകോടതി രണ്ട് അവസരങ്ങളിലായി നിർവചനം നൽകിയിട്ടും ആശയക്കുഴപ്പങ്ങൾ പരിഹരിക്കപ്പെടുന്നില്ല. ഒന്ന് 1964-ൽ റൂഫ് ആൻഡ് ബ്രിഡ്ജസ് കേസ്, മറ്റൊന്ന് 2019-ൽ വിവേകാനന്ദ വിദ്യാമന്ദിർ സ്കൂളിന്റെ കേസ് കോടതിയുടെ പരിഗണനയിൽ വന്നപ്പോഴും ആയിരുന്നു. വേതനത്തിന് പൊതുവായ നിർവചനം പുതിയ ലേബർ കോഡിൽ അവതരിപ്പിച്ചുവെങ്കിലും വേതനത്തിന്റെ പുതിയ നിർവചനത്തിന്റെ ചില വശങ്ങൾ സർക്കാർ വ്യക്തമാക്കേണ്ടതുണ്ട്, ഇതിലൊരു ആശ്വാസം, ഇപ്പോൾ വേതന നിർവചനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് മാത്രമേ വ്യക്തതയും തിരുത്തലും ആവശ്യമുള്ളൂ എന്നതാണ്.

ക്ഷേമനടപടികളും സൗകര്യങ്ങളും നൽകുന്നതിനുള്ള മുഴുവൻ ഉത്തരവാദിത്വവും പ്രിൻസിപ്പൽ തൊഴിലുടമയിലേക്ക് മാറ്റുന്നതാണ് തൊഴിലാളികളുടെ പ്രയോജനത്തിന് ആവശ്യമായ മറ്റൊരു തിരുത്തൽ. ഇപ്പോൾ പ്രധാന തൊഴിലുടമ

യ്ക്ക് സൗകര്യങ്ങളും ക്ഷേമനടപടികളും നൽകാത്തതിന് കരാറുകാരനെ കുറ്റപ്പെടുത്താനാവില്ല. പ്രോവിഡന്റ് ഫണ്ട്, ഇഎസ്ഐ എന്നിവയ്ക്ക് പുറമെ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി, മെറ്റേണിറ്റി ബെനഫിറ്റ് തുടങ്ങിയ വിവിധ സാമൂഹികസുരക്ഷാ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിന് പ്രിൻസിപ്പൽ എംപ്ലോയർ ഉത്തരവാദിയായിരിക്കും. ഫിക്സഡ് ടേം ജോലിയുടെ വ്യവസ്ഥകൾ പരിഷ്കരിച്ചതിനാൽ നിശ്ചിത കാലയളവിലെ ജീവനക്കാർക്ക് ശമ്പളവും നോട്ടീസ്പേയും പിരിച്ചുവിടൽ നഷ്ടപരിഹാരവും ഒഴികെ സ്ഥിരം ജീവനക്കാരന്റെ മറ്റെല്ലാ ആനുകൂല്യങ്ങളും ലഭിക്കും.

അതുപോലെ ഇന്റർസ്റ്റേറ്റ് മൈഗ്രന്റ് (ഐഎസ്എം) തൊഴിലാളികളുടെ മാനേജ്മെന്റ് ലളിതമാക്കുകയും മറ്റൊരു സംസ്ഥാനത്ത് നിന്നുള്ള ഏതൊരു തൊഴിലാളിയും പ്രതിമാസം 18,000 രൂപവരെ ശമ്പളം ഉള്ളിടത്തോളംകാലം ഐഎസ്എം വർക്കറായി പരിഗണിക്കപ്പെടും.

ആശ്രിതരുടെ നിർവചനത്തിൽ സ്ത്രീ ജീവനക്കാരുടെ അമ്മായിയപ്പനെയും അമ്മായിയമ്മയെയും ഉൾപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട് വളരെക്കാലങ്ങളായി സ്ത്രീജീവനക്കാർ ഉന്നയിച്ചിരുന്ന ഒരു ആവശ്യം അംഗീകരിച്ചിരിക്കുകയാണ്. ഫാക്ടറികൾ, ഖനികൾ, ഡോക്ക് വർക്ക്, കെട്ടിടം, മറ്റ് നിർമ്മാണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ എന്നിവയിൽ ജോലിചെയ്യുന്ന 45 വയസ്സ് പൂർത്തിയായ തൊഴിലാളികൾക്ക് വിശദമായ വൈദ്യപരിശോധന നൽകും. പിരിച്ചുവിട്ട തൊഴിലാളികൾക്ക് പിരിച്ചുവിടൽ നഷ്ടപരിഹാരത്തിനും നോട്ടീസ്പേയ്ക്കും പുറമെ 15 ദിവസത്തെ കൂലി കൂടി നൽകും. നൈപുണ്യ വികസനത്തിന് അവരെ പ്രാപ്തരാക്കുന്നതിന് ഈ 15 ദിവസത്തെ അധികവേതനം പ്രയോജനപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.

സൂപ്പർവൈസറി കപ്പാസിറ്റിയിലും ഡ്രോയിംഗ് വേതനത്തിലും പ്രതിമാസം 18,000 രൂപയിൽ കൂടുതലുള്ള സൂപ്പർ

വൈസർമാരെ തൊഴിലാളികളുടെ നിർവചനത്തിൽനിന്ന് ഒഴിവാക്കും.

ബിസിനസ് ചെയ്യാനുള്ള എളുപ്പത്തിന് ആവശ്യമായ പരിഷ്കാരങ്ങളും ലേബർ കോഡുകളിൽ ശ്രദ്ധിക്കുന്നുണ്ട്. കരാറുകാരന്റെയും കോൺട്രാക്ട് ലേബർ സമ്പ്രദായത്തിന്റെയും പുതിയ നിർവ്വചനം, പ്രധാന പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഒഴികെ എല്ലാ വിഭാഗങ്ങളിലും കരാർ തൊഴിലാളികളെ വിന്യസിക്കാൻ തൊഴിലുടമകൾക്ക് കൂടുതൽ വഴക്കം നൽകുന്നു. 300-ൽ താഴെ തൊഴിലാളികൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഫാക്ടറികൾ, തോട്ടങ്ങൾ, ഖനികൾ എന്നിവയ്ക്ക് അടച്ചിടൽ, പിരിച്ചുവിടൽ, അടച്ചുപൂട്ടൽ എന്നിവ നടപ്പിലാക്കുന്നതിന് സർക്കാരിന്റെ മുൻകൂർ അനുമതി ആവശ്യമില്ല. ജോലിസമയങ്ങളിലെ മാറ്റം നിർദ്ദേശിക്കുകയും സ്പ്രെഡ് ഓവർ പ്രതിദിനം 12 മണിക്കൂറായി വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. അപകടമരണം, അപകടകരമായ വ്യവസായങ്ങളിലെ ലംഘനങ്ങൾ, പ്രോവിഡന്റ് ഫണ്ട്, ഇഎസ്ഐ വിഹിതം എന്നിവ അടയ്ക്കാത്തത് തുടങ്ങിയവ ഒഴികെയുള്ള കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ തിരുത്താനും കോടതിക്ക് പുറത്തുവച്ച് ഒത്തുതീർപ്പാക്കാനും അവസരം നൽകുന്നു.

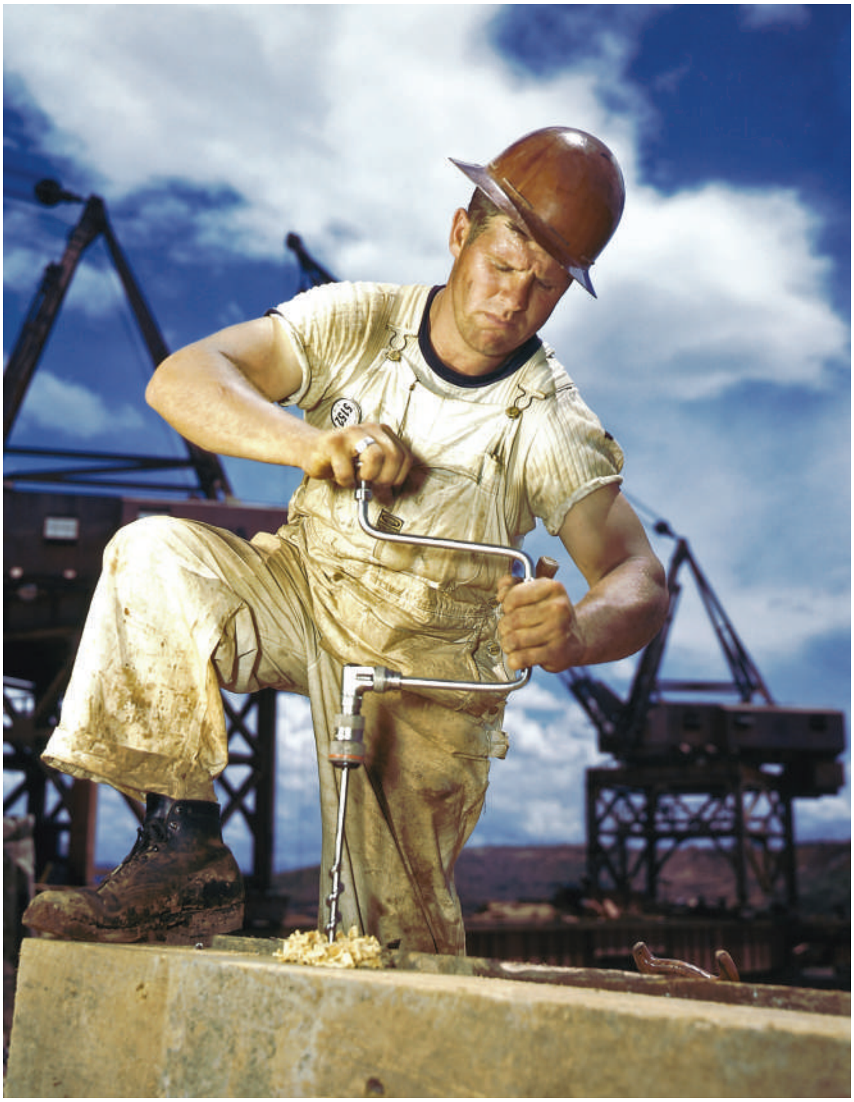
> കോഡ് ഫലപ്രദമായി നടപ്പിലാക്കിയാൽ തൊഴിലാളികളും തൊഴിലുടമകളും അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന പല പ്രശ്നങ്ങൾക്കും പരിഹാരം കാണാനാകും. ഇത് സ്വാഗതാർഹമായ മാറ്റമായാണ് വ്യവസായ സമൂഹം പ്രതീക്ഷിക്കുന്നത്

തർക്കങ്ങൾ വേഗത്തിൽ തീർപ്പാക്കേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകതയും ശ്രദ്ധിക്കുന്നുണ്ട്. ലേബർ കോടതികൾ, ബോർഡ് ഓഫ്കൺസിലിയേഷൻ, കോർട്ട് ഓഫ് എൻക്വയറി തുടങ്ങിയ ഒന്നിലധികം വിധിനിർണ്ണയ സ്ഥാപനങ്ങൾ ഉപേക്ഷിക്കപ്പെടും. ഒരു ജുഡീഷ്യൽ അംഗവും മറ്റൊരു അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് അംഗവും അടങ്ങുന്ന രണ്ടംഗ ട്രൈബ്യൂണലാണ് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രിബ്യൂണൽ. സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറുകളുടെ വ്യാഖ്യാനം, നിയമസാധുത അല്ലെങ്കിൽ സമരം അതുമല്ലെങ്കിൽ അടച്ചിടൽ, പിരിച്ചുവിടൽ, അവസാനിപ്പിക്കൽ, ട്രേഡ് യൂണിയൻ തർക്കങ്ങൾ എന്നിവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചില തർക്കങ്ങൾ ഒഴികെ അവർക്ക് സ്വതന്ത്രമായി കേസുകൾ കേൾക്കാനും തീർപ്പാക്കാനും കഴിയും.

14 ദിവസത്തെ അറിയിപ്പ് നൽകാതെ എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലും സമരങ്ങളും ലോക്കൗട്ടുകളും നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു. അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥൻ അനുരഞ്ജനപ്രക്രിയ ആരംഭിച്ചു കഴിഞ്ഞാൽ സമരവും ലോക്ക്ഔട്ടും നിരോധിക്കുകയും നിയമവിരുദ്ധമാകുകയും ചെയ്യുമെന്നതും ശ്രദ്ധേയമാണ്.

ട്രേഡ് യൂണിയനുകളുടെ ബാഹുല്യം തടയുന്നതിനായി ട്രേഡ് യൂണിയനുകളെ അംഗീകരിക്കുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥ കൊണ്ടുവന്നു. ഏതെങ്കിലും ട്രേഡ് യൂണിയനെ 51% തൊഴിലാളികൾ പ്രതിനിധീകരിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, ആ ട്രേഡ് യൂണിയൻ നെഗോഷിയേറ്റിംഗ് യൂണിയനായി അംഗീകരിക്കപ്പെടും. അല്ലെങ്കിൽ സ്ഥാപനത്തിലെ തൊഴിലാളികളുടെ പ്രാതിനിധ്യത്തിന്റെ ഓരോ 20%ത്തിനും ഒരു പ്രതിനിധിയെ നൽകി ഒരു ചർച്ചാകൗൺസിൽ രൂപീകരിക്കും.

ഒന്നിലധികം രജിസ്റ്റർ റെക്കോർഡുകൾ സ്ക്രാപ്പ് ചെയ്തു, ഒരു രജിസ്റ്ററും ഒരു റിട്ടേണും മാത്രമേ ഒരു കോഡിന് കീഴിൽ സമർപ്പിക്കാവൂ, അതും ഡിജിറ്റൽ രൂപത്തിൽ സൂക്ഷിക്കാൻ കഴിയും. ഇത് ഇൻസ്പെക്ടർ രാജിന്റെ അന്ത്യംകുറിക്കുകയും ചെയ്യും, ഇൻസ്പെക്ടർക്ക് അവന്റെ ഇഷ്ടപ്രകാരം പരിശോധന നടത്താൻ കഴിയില്ല. വെബ്ബധിഷ്ഠിത പരിശോധനാ സംവിധാനത്തിലൂടെയാണ് ഇത് നിരീക്ഷിക്കുക. ഇൻസ്പെക്ടർമാരെ ഇൻസ്പെക്ടർ കം ഫെസിലിറ്റേറ്റർ എന്ന് പുനർനാമകരണം ചെയ്തു.



കോഡ് ഫലപ്രദമായി നടപ്പിലാക്കിയാൽ തൊഴിലാളികളും തൊഴിലുടമകളും അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന പല പ്രശ്നങ്ങൾക്കും പരിഹാരം കാണാനാകും. ഇത് സ്വാഗതാർഹമായ മാറ്റമായാണ് വ്യവസായ സമൂഹം പ്രതീക്ഷിക്കുന്നത്.

# തൊഴിലാളികൾക്ക് കൈത്താങ്ങായി
# തൊഴിൽ വകുപ്പ്

കേരളത്തിലെ തൊഴിലാളിസൗഹൃദ അന്തരീക്ഷം തുടർന്നുകൊണ്ടു പോകുന്നതിന് തൊഴിലാളി യൂണിയനുകൾക്കും തൊഴിലാളികളുടെ ഇടയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന വിവിധ ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകൾക്കും വലിയ പങ്കുണ്ട്. ബഹു. തൊഴിൽ വകുപ്പുമന്ത്രി സത്യപ്രതിജ്ഞയ്ക്കുശേഷം എല്ലാ ട്രേഡ് യൂണിയൻ നേതാക്കളുമായും ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകളുടെ ചെയർമാൻമാരുമായിട്ടും വെവ്വേറെ യോഗങ്ങൾ വിളിച്ചുചേർക്കുകയുണ്ടായി. ആ യോഗങ്ങളിൽ തൊഴിലാളികൾ നേരിടുന്ന വിവിധ പ്രശ്നങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചും അതിന് അടിയന്തരമായി കാണേണ്ട പരിഹാരങ്ങളെക്കുറിച്ചും ചർച്ചചെയ്തു തീരുമാനമെടുത്തു.

മന്ത്രിസഭ അധികാരമേറ്റ സമയം കേരളത്തിൽ കോവിഡ് കേസുകൾ ഉയർന്നുനിന്ന സ്ഥിതിയായിരുന്നു. അതിഥി തൊഴിലാളികൾക്ക് ഒരുകാരണവശാലും ഭക്ഷണത്തിനോ ജോലിക്കോ വാക്സിനേഷനോ ബുദ്ധിമുട്ടുണ്ടാകരുത് എന്ന നിർബന്ധത്തോടുകൂടി തൊഴിൽ വകുപ്പ് പ്രവർത്തിച്ചു.

മൂന്നര ലക്ഷത്തോളം തൊഴിലാളികൾക്ക് ഒന്നാം ഡോസ് വാക്സിനും ഒരു ലക്ഷത്തിനടുത്ത് അതിഥി തൊഴിലാളികൾക്ക് രണ്ടാം ഡോസ് വാക്സിനും ഇതിനകം നൽകി. ഇത്രയും വാക്സിനുകൾ തൊഴിൽ വകുപ്പ് ക്യാമ്പുകളിൽ നൽകിയവയാണ്. കൂടാതെ സ്വന്തമായി വാക്സിൻ എടുത്ത അതിഥി തൊഴിലാളികളും മാനേജ്മെന്റ് തന്നെ നേരിട്ട് വാക്സിൻ നൽകിയ തൊഴിലാളികളുമുണ്ട്. അങ്ങനെ കേരളത്തിലെ മുഴുവൻ അതിഥി തൊഴിലാളികളെയും വാക്സിൻ പരിരക്ഷയിൽ കൊണ്ടുവരാൻ തൊഴിൽ വകുപ്പിന് സാധിച്ചു.

കോവിഡ് ഒന്നാം തരംഗത്തിൽ കേരളത്തിൽനിന്നും അതിഥി തൊഴിലാളികൾ ജോലി നഷ്ടപ്പെട്ടതുകാരണവും മറ്റ് ആശങ്കകൾ കാരണവും വലിയ തോതിൽ കേരളത്തിന് പുറത്തേക്ക് സഞ്ചരിക്കുന്ന സാഹചര്യമുണ്ടായിരുന്നു. അവരെ എല്ലാ സൗകര്യങ്ങളോടുംകൂടിയാണ് യാത്രയാക്കിയതെങ്കിലും രണ്ടാം തരംഗ സമയത്ത് അതിഥി തൊഴിലാളികൾക്ക് ജോലി ഉറപ്പാക്കുന്നതിനാണ് സർക്കാർ ശ്രദ്ധിച്ചത്. കൺസ്ട്രക്ഷൻ, പ്ലാന്റേഷൻ തുടങ്ങി അതിഥി തൊഴിലാളികൾ ധാരാളമായി ജോലി ചെയ്യുന്ന എല്ലാ മേഖലകളും ലോക്ഡൗൺ സമയത്ത് തുടർന്ന് പ്രവർത്തിക്കുന്നതിന് അനുമതി നൽകിയത് ഇക്കാര്യം മുന്നിൽ കണ്ടുകൊണ്ടാണ്.

രോഗപ്രതിരോധം ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനും കടകൾ അടച്ചിട്ടതുമൂലം ഭക്ഷണം ലഭിക്കാതെ അതിഥി തൊഴിലാളികൾ ബുദ്ധിമുട്ടരുത് എന്നുള്ളതുകൊണ്ട് രണ്ടാം തരംഗ സമയത്ത് തൊഴിൽവകുപ്പ് ഉദ്യോഗസ്ഥർ തൊഴിലാളികൾ താമസിക്കുന്ന ക്യാമ്പുകളിലെത്തി അവർക്ക് കോവിഡ് നിയന്ത്രണങ്ങളെപ്പറ്റിയും പ്രോട്ടോകോൾ പാലിക്കേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകതയെപ്പറ്റിയും ബോധവത്കരണം നടത്തുകയും ചെയ്തു. അവരുടെ ഭക്ഷണക്രമത്തിൽ ഉപയോഗിക്കുന്ന സാധനങ്ങൾ (ഗോതമ്പ്, സൺഫ്ളവർ ഓയിൽ, പയറുവർഗ്ഗങ്ങൾ മറ്റ് സാധനങ്ങൾ) അടങ്ങിയ ഫുഡ്കിറ്റുകൾ മൂന്ന് ലക്ഷം തൊഴിലാളികൾക്ക് അവർ താമസിക്കുന്നിടത്തുതന്നെ തൊഴിൽവകുപ്പ് ഉദ്യോഗസ്ഥർ എത്തിച്ചുനൽകുകയും ചെയ്തു.

അതിഥി തൊഴിലാളികൾക്കായി പ്രത്യേകം ടെസ്റ്റിംഗ് സെന്ററുകൾ, കോവിഡ് പോസിറ്റീവായവർക്ക് പ്രത്യേക പരിചരണകേന്ദ്രങ്ങൾ എന്നിവ മിക്ക ജില്ലകളിലും ആരംഭിച്ചിരുന്നു. കേരളത്തിൽ പൊതുവേയുള്ള മരണനിരക്ക് നോക്കിയാൽ അതിഥി തൊഴിലാളികളുടെ ഇടയിൽ കോവിഡ് മരണനിരക്ക് വളരെയധികം കുറവായിരുന്നുവെന്ന് കാണാം. അവർക്കാവശ്യമായ പരിരക്ഷ നൽകുന്നതിന് സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് സാധിച്ചു.

അതിഥി തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള മെഡിക്കൽ ക്യാമ്പുകൾ വളരെ കൃത്യമായി തൊഴിൽ വകുപ്പ് നടത്തുന്നുണ്ട്. കോവിഡ് കാരണമോ അല്ലാതെയോ മരണപ്പെടുന്ന അതിഥി തൊഴിലാളികളുടെ ഭൗതികശരീരം അവരുടെ സ്വദേശത്ത് സൗജന്യമായി എത്തിക്കുന്നതിനായി 50,000 രൂപവരെ സംസ്ഥാന സർക്കാർ സൗജന്യമായി നൽകുന്നുണ്ട്. തൊഴിൽവകുപ്പ് ഉദ്യോഗസ്ഥർ തന്നെ ഭൗതികശരീരം എംബാം ചെയ്ത് നാട്ടിലെത്തിക്കുന്നതിന് എല്ലാ സൗ

രോഗപ്രതിരോധം ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനും കടകൾ അടച്ചിട്ടതുമൂലം ഭക്ഷണം ലഭിക്കാതെ അതിഥി തൊഴിലാളികൾ ബുദ്ധിമുട്ടരുത് എന്നുള്ളതുകൊണ്ട് രണ്ടാം തരംഗ സമയത്ത് തൊഴിൽവകുപ്പ് ഉദ്യോഗസ്ഥർ തൊഴിലാളികൾ താമസിക്കുന്ന ക്യാമ്പുകളിലെത്തി അവർക്ക് കോവിഡ് നിയന്ത്രണങ്ങളെപ്പറ്റിയും പ്രോട്ടോകോൾ പാലിക്കേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകതയെപ്പറ്റിയും ബോധവത്കരണം നടത്തുകയും ചെയ്തു. അവരുടെ ഭക്ഷണക്രമത്തിൽ ഉപയോഗിക്കുന്ന സാധനങ്ങൾ (ഗോതമ്പ്, സൺഫ്ളവർ ഓയിൽ, പയറുവർഗ്ഗങ്ങൾ, മറ്റ് സാധനങ്ങൾ) അടങ്ങിയ ഫുഡ്കിറ്റുകൾ മൂന്ന് ലക്ഷം തൊഴിലാളികൾക്ക് അവർ താമസിക്കുന്നിടത്തുതന്നെ തൊഴിൽവകുപ്പ് ഉദ്യോഗസ്ഥർ എത്തിച്ചുനൽകുകയും ചെയ്തു.

കര്യങ്ങളും നൽകുന്നു. ഈ സർക്കാർ അധികാരമേറ്റതിനുശേഷം 41 അതിഥി തൊഴിലാളികളുടെ ഭൗതികശരീരം സ്വദേശത്തേക്ക് എത്തിച്ച വകയിൽ 12 ലക്ഷം രൂപ ചെലവഴിച്ചു.

ആവാസ് പദ്ധതി പ്രകാരം അംഗവൈകല്യം സംഭവിച്ച ഇതര സംസ്ഥാന തൊഴിലാളികൾക്ക് 50,000 രൂപയും ചികിത്സാ ഇനത്തിൽ ചെലവാകുന്ന തുകയും അടക്കം 2,79,075 രൂപ കഴിഞ്ഞ ആറ് മാസത്തിനകം വിതരണം ചെയ്തു. അതുപോലെ തന്നെ അപകട മരണ ഇൻഷുറൻസ് ഇനത്തിൽ മൂന്ന് അതിഥി തൊഴിലാളികളുടെ ആശ്രിതർക്ക് 6,00,000 രൂപ വിതരണം ചെയ്തു.

രാജ്യത്തെ മുഴുവൻ അസംഘടിത തൊഴിലാളികൾക്കും ഏകീകൃത രജിസ്ട്രേഷൻ കാർഡ് നൽകുന്നതിനായി രൂപംനൽകിയ ഇ-ശ്രം പോർട്ടലിൽ രജിസ്ട്രേഷൻ നടത്തുന്നതിന് ഊർജ്ജിതമായിട്ടുള്ള രീതിയിൽ തൊഴിൽ വകുപ്പ് ക്യാമ്പുകൾ ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകളുടെയും ട്രേഡ് യൂണിയനുകളുടെയും സഹായത്തോടെ നടത്തിവരികയാണ്. ഇതുവരെ 12 ലക്ഷത്തിലധികം തൊഴിലാളികൾ രജിസ്റ്റർ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ആരും ഇതിന്റെ പരിധിയിൽനിന്നും പുറത്തുപോകരുത് എന്ന നിർബന്ധത്തോടുകൂടി ഭിന്നശേഷി ഉള്ളവർക്കും ട്രാൻസ്ജെൻഡറായിട്ടുള്ളവർക്കും അതിഥി തൊഴിലാളികൾക്കുംവേണ്ടി ഇ-ശ്രം രജിസ്ട്രേഷൻ ക്യാമ്പുകൾ തൊഴിൽ വകുപ്പ് നടത്തുന്നുണ്ട്.

നോക്കുകൂലി സംബന്ധിച്ച കേസുകളിൽ കർശനമായ നടപടിയെടുക്കാൻ ബഹു. തൊഴിൽ വകുപ്പ് മന്ത്രി ലേബർ ഓഫീസർമാരുടെ യോഗത്തിൽ നിർദ്ദേശം നൽകിയിട്ടുണ്ട്. തൊഴിലാളികളുടെ ഇടയിൽ നോക്കുകൂലിക്ക് എതിരായ പ്രവണത കൊണ്ടുവരുന്നതിനും ബോധവത്കരണം നടത്തുന്നതിനും കേരള ചുമട്ടുതൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി ബോർഡും തൊഴിൽ വകുപ്പും ചേർന്ന് എല്ലാ ജില്ലകളിലും ബോധവത്കരണ ക്യാമ്പുകൾ നടത്തുന്നുണ്ട്. കൂടാതെ കേരള ചുമട്ടു തൊഴിലാളി നിയമപ്രകാരം നടപടികൾ എടുക്കുന്നതിനെപ്പറ്റി ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് പരിശീലനം നൽകുകയും വ്യവസായികളുടെയും റസിഡന്റ്സ് അസോസിയേഷനുകളുടെയും ഇടയിൽ ഇതുസംബന്ധിച്ച് ക്യാമ്പയിൻ ഡിസംബർ ഒന്നാം തീയതി മുതൽ ആരംഭിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ഇപ്പോൾ കോൾ സെന്ററുകൾ വഴിയാണ് നോക്കുകൂലി സംബന്ധിച്ച പരാതികൾ സ്വീകരിച്ചുവരുന്നത്. പൊതുജനങ്ങൾക്ക് നിഷ്പ്രയാസം പരാതികൾ ലേബർ ഓഫീസർമാരുടെ അടുത്ത് എത്തിക്കുന്നതിനും ഓഫീസർമാർക്ക് കൃത്യമായി കേസുകളിൽ അപ്പോൾ തന്നെ നടപടി എടുക്കുന്നതിനുംവേണ്ടി ഒരു മൊബൈൽ ആപ്ലിക്കേഷൻ ഡിസംബർ ഒന്നാം തീയതി മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരികയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. നോക്കുകൂലി സംബന്ധിച്ച് തൊഴിൽ വകുപ്പ് നടത്തിയ പ്രവർത്തനങ്ങളെ ബഹു. ഹൈക്കോടതി കഴിഞ്ഞ മാസം പ്രശംസിച്ചിരുന്നു.

2021-ലെ ഓണം, കോവിഡ് പ്രതിസന്ധിയിലായിരുന്നതുകൊണ്ട് ബോണസ് സംബന്ധിച്ച ചർച്ച ഫിസിക്കൽ മീറ്റിംഗുകളായി നടത്തുന്നതിനുള്ള ബുദ്ധിമുട്ടും പരിഗണിച്ച് തൊഴിൽ വകുപ്പ് എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളും കഴിഞ്ഞ വർഷം നൽകിയതുപോലെ തന്നെ ഈ വർഷവും ബോണസ് നൽകുന്നതിനായി ഉത്തരവിറക്കുകയും 71 കോടി രൂപ ഏകദേശം രണ്ടേകാൽ ലക്ഷം തൊഴിലാളികൾക്ക് ബോണസായി കഴിഞ്ഞ ഓണം സീസണിൽ വിവിധ സ്ഥാപനങ്ങൾ വിതരണം ചെയ്യുകയുമുണ്ടായി. തൊഴിൽ വകുപ്പിന്റെ അവസരോചിതമായ ഇടപെടലാണ് ഇതിനിടയാക്കിയത്.

കോവിഡ് രണ്ടാം തരംഗത്തിന്റെ സമയത്ത് വിവിധ ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകളിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് കോവിഡ് ധനസഹായമായി 180 കോടി രൂപയാണ് സർക്കാർ ഫണ്ടിൽനിന്നും ചെലവഴിച്ചത്. വിവിധ ബോർഡുകളുടെ തനത് ഫണ്ടിൽനിന്നും 85 കോടി രൂപയും ഇതിന് അധീഷണലായി കോവിഡ് ധനസഹായ ഇനത്തിൽ വിതരണം ചെയ്തിട്ടുണ്ട്.

കഴിഞ്ഞ ആറ് മാസത്തിനിടയിൽ ചെറുകിട തോട്ടം തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി ബോർഡിന് 63 ലക്ഷം രൂപ

യും കർഷക തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി ബോർഡിന് 20 കോടി രൂപയും സർക്കാർ ഗ്രാന്റ് അനുവദിച്ചിട്ടുണ്ട്.

അസംഘടിത തൊഴിലാളി സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ ബോർഡിന് 27 ലക്ഷം രൂപയും തയ്യൽ തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി ബോർഡിന്റെ മെറ്റേർണിറ്റി ബെനഫിറ്റ് ഇനത്തിൽ 58 കോടി രൂപയും അനുവദിച്ചു.

കോവിഡ് പ്രതിസന്ധി കാരണം ഓണക്കാലത്ത് ഏറ്റവും കൂടുതൽ ബുദ്ധിമുട്ട് അനുഭവിച്ച ഒരു ജനവിഭാഗമാണ് തൊഴിലാളികൾ. അത് കണക്കിലെടുത്തുകൊണ്ട് സർക്കാർ കൃത്യമായി എക്സ്ഗ്രേഷ്യ സഹായം ഓണത്തിനുമുമ്പ് തന്നെ എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും എത്തിക്കുന്നതിനായി ശ്രമിച്ചു. അവശത അനുഭവിക്കുന്ന മരം കയറ്റ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഈ സർക്കാരിന്റെ കാലഘട്ടത്തിൽ മൂന്നേകാൽ കോടിയിൽപരം രൂപ പെൻഷൻ വിതരണത്തിനായി അനുവദിച്ചു. മരംകയറ്റ തൊഴിലാളി ക്ഷേമപദ്ധതി ധനസഹായമായി 53,00,000 രൂപയും ചെലവഴിച്ചു. ഇതുകൂടാതെ ഒരു വർഷമായി പൂട്ടിക്കിടക്കുന്ന തോട്ടങ്ങളിലെയും പൊതുമേഖല/സ്വകാര്യ/കയർ മേഖലയിലെ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും തൊഴിലാളികൾക്കും കഴിഞ്ഞ സാമ്പത്തിക വർഷം 100 ക്വിന്റലിൽ താഴെ കയർ പിരിച്ച കയർ സൊസൈറ്റികളിലെയും തൊഴിലാളികൾക്കും എക്സ്ഗ്രേഷ്യയായി ആകെ 2 കോടി 45 ലക്ഷം രൂപയും പൂട്ടിക്കിടക്കുന്ന തോട്ടങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഓണക്കിറ്റ് നൽകുന്നതിനായി 16,72,000 രൂപയും പുനലൂർ റീഹാബിലിറ്റേഷൻ പ്ലാന്റേഷൻ ലിമിറ്റഡിന് ധനസഹായമായി മൂന്ന് കോടി രൂപയും നൽകി.

ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകൾ മുഖാന്തരം എക്സ്ഗ്രേഷ്യയായി കശുവണ്ടി തൊഴിലാളി ബോർഡ് വഴി 4,91,00,000 രൂപയും കേരള ചുമട്ടു തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി ബോർഡ് തനത് ഫണ്ടിൽ നിന്നും ബോണസായി 61 കോടി രൂപയും ഫെസ്റ്റിവൽ അലവൻസായി 31 കോടി രൂപയും നൽകി.

പരമ്പരാഗത മേഖലകളായ കയർ, ഫിഷറീസ്, ഖാദി, ഹാൻഡ്‌ലൂം & ടെക്സ്റ്റൈൽസ്, ഈറ്റ-കാട്ടുവള്ളി-തഴ, ബീഡി & സിഗാർ മുതലായ തൊഴിൽ മേഖലകളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് മിനിമം വേതനം ഉറപ്പാക്കുന്നതിനായി അവർക്ക് കിട്ടുന്ന കൂലിയുടെ കൂടെ സർക്കാർ നൽകുന്ന തുക ഇൻകം സപ്പോർട്ട് സ്കീമിന്റെ ഭാഗമായി 48 കോടി രൂപയാണ് വിതരണം ചെയ്തത്.

ബഹു. തൊഴിൽ വകുപ്പ് മന്ത്രി അധികാരമേറ്റെടുത്തതിനുശേഷം കേരള മോട്ടോർ തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി ബോർഡിന്റെ തിരുവനന്തപുരം ജില്ലാ ഓഫീസ് ആസ്ഥാനമന്ദിരം ഉദ്ഘാടനം ചെയ്യുകയുണ്ടായി. കേരള ബിൽഡിംഗ് & അദർ കൺസ്ട്രക്ഷൻ വർക്കേഴ്സ് വെൽഫെയർ ഫണ്ട് ബോർഡിന്റെ തിരുവനന്തപുരം ജില്ലാ ആസ്ഥാന മന്ദിരം പണി പൂർത്തിയായിക്കൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്.

തൊഴിൽ വകുപ്പിൽ പ്രവർത്തിച്ചിരുന്ന കോൾ സെന്റർ കൂടുതൽ ഓട്ടോമേഷൻ സൗകര്യങ്ങളോടുകൂടി ഗവൺമെന്റ് കോൺടാക്ട് സെന്ററിന്റെ ഭാഗമായി ആരംഭിച്ചിട്ടുണ്ട്. കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമമായി കോളുകൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിന് ഈ സംവിധാനം ഇപ്പോൾ ഉപകരിക്കുന്നുണ്ട്. 16 ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകളും ഇപ്പോൾ അതത് ബോർഡുകളുടെ നേതൃത്വത്തിലാണ് പരാതി സംബന്ധിച്ച കോളുകൾ സ്വീകരിക്കുന്നതും നടപടിയെടുക്കുന്നതും.

വിവിധ ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകളുടെ കീഴിൽ രജിസ്ട്രേഷൻ ഒരുമിച്ച് ഒരുകുടക്കീഴിലാക്കുന്നതിനും തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങൾ ഓൺലൈനായി ഒരേ പ്ലാറ്റ്ഫോമിൽനിന്ന് വിതരണം ചെയ്യുന്നതിനും തൊഴിലാളികൾക്ക് സ്മാർട്ട് കാർഡ് നൽകുന്നതിനുമായി Advanced Information Interface System (AIIS) ആരംഭിക്കും.

തൊഴിൽ വകുപ്പ് നടത്തുന്ന ഇൻസ്പെക്ഷനുകൾ ഇപ്പോൾ പൂർണ്ണമായും K-CIS പോർട്ടൽ വഴിയാണ് നടത്തുന്നത്.

തൊഴിൽ വകുപ്പിന്റെ കീഴിലുള്ള ഓൺലൈൻ സംവിധാനങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കുന്ന ലേബർ കമ്മീഷണർ ഓട്ടോമേഷൻ സിസ്റ്റത്തിന്റെ പുതുക്കിയ മൂന്നാംഘട്ടത്തിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ആരംഭിച്ചിട്ടുണ്ട്.

കോവിഡിനോട് അനുബന്ധിച്ച് കെട്ടിട നിർമ്മാണ തൊഴിലാളി ക്ഷേമ സെസ്സ് കുടിശ്ശിക പിരിച്ചെടുക്കുന്നതിനായി ഗാർഹിക കെട്ടിടങ്ങൾക്ക് പലിശ പൂർണ്ണമായും ഒഴിവാക്കും. വാണിജ്യ കെട്ടിടങ്ങൾക്ക് പലിശ 50% ഇളവ് അനുവദിച്ചു പ്രളയബാധിത പ്രദേശങ്ങളിൽ പ്രളയംമൂലം കെട്ടിടം പൂർണ്ണമായും നശിച്ചതായി റവന്യൂ അധികൃതർ നൽകുന്ന സാക്ഷ്യപത്രം ഹാജരാക്കിയാൽ സെസ്സ് പൂർണ്ണമായും ഒഴിവാക്കും. സെസ്സ് അദാലത്ത് നവംബർ 1 മുതൽ ആരംഭിച്ചു.

തൊഴിൽ വകുപ്പിന്റെ നടപടിക്രമങ്ങൾ കൂടുതൽ വ്യവസായ സൗഹൃദമാക്കുന്നതിനുവേണ്ടി സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ഓൺലൈനായി റെക്കോഡുകൾ നൽകുന്നതിനും മറ്റുമായി വിവിധ നിയമങ്ങളുടെ ഭേദഗതി നടപടികൾ ആരംഭിച്ചിട്ടുണ്ട്.

കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമമായി ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിന് 5 ചെറിയ ബോർഡുകൾ (കേരള അബ്കാരി തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി ബോർഡ്, കേരള ആഭരണ തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി ബോർഡ്, കേരള ചെറുകിട തോട്ടം തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി ബോർഡ്, കേരള ഈറ്റ-കാട്ടുവള്ളി-തഴ തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി ബോർഡ്, കേരള ബീഡി & സിഗാർ തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി ബോർഡ് എന്നിവ) പ്രധാനപ്പെട്ട ബോർഡുകളുമായി സംയോജിപ്പിച്ച് പ്രവർത്തിപ്പിക്കുന്നതിന് തീരുമാനമെടുത്തിട്ടുണ്ട്. അതിനാവശ്യമായിട്ടുള്ള നിയമഭേദഗതികളുടെ നടപടികൾ കാര്യക്ഷമമായി നടന്നുവരുന്നു.

കേന്ദ്ര സർക്കാർ നടപ്പിലാക്കുന്ന പുതിയ ലേബർ കോഡുകളോട് അനുബന്ധിച്ച് സംസ്ഥാനം തയ്യാറാക്കേണ്ട റൂളുകൾ തൊഴിൽ വകുപ്പിൽനിന്നും തയ്യാറാക്കി നിയമ വകുപ്പിന് പരിശോധിക്കാൻ നൽകിയിട്ടുണ്ട്. നിയമ വകുപ്പ് പരിശോധിച്ച് നൽകുന്നമുറയ്ക്ക് അത് പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയും വിവിധ തൊഴിലാളി യൂണിയനുകൾ, തൊഴിലുടമകൾ, പൊതുസമൂഹം എന്നിവരുമായി ചർച്ചകൾ നടത്തി ഇത് അന്തിമമാക്കുന്നതാണ്.

കേരളത്തിലെ എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും ഉപകാരപ്പെടുന്ന രീതിയിൽ ഇൻഷുറൻസ് പദ്ധതി രൂപവത്കരിക്കുന്നതിന് തൊഴിൽ വകുപ്പിനെ ചുമതലപ്പെടുത്തി. അതിന്റെ പ്രാഥമിക രൂപം തയ്യാറായിട്ടുണ്ട്.

ഉത്പാദനക്ഷമതയും തൊഴിൽപരമായ കഴിവും പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിന് വിവിധ മേഖലകളിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് തൊഴിലാളിശ്രേഷ്ഠ അവാർഡ് സർക്കാർ കഴിഞ്ഞതവണമുതൽ നൽകുന്നുണ്ട്. ഇത്തവണ പരമ്പരാഗത മേഖലകളെ കൂടി പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനായി ഇരുമ്പ്പണി, മരപ്പണി, കൽപ്പണി, വെങ്കലപ്പണി, കളിമൺ പാത്ര നിർമ്മാണം മുതലായ വിഭാഗങ്ങളെകൂടി ഉൾപ്പെടുത്താൻ തീരുമാനമെടുത്തിട്ടുണ്ട്.

വിവിധ വ്യവസായ സ്ഥാപനങ്ങളെ അവിടത്തെ തൊഴിൽ സംസ്കാരം അടിസ്ഥാനമാക്കി ഗ്രേഡിംഗ് നടത്തി.

അഞ്ച് വ്യവസായ ബന്ധസമിതികൾ പുനഃസംഘടിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ അന്തിമഘട്ടത്തിലാണ്.

തൊഴിൽ വകുപ്പിന് കീഴിലുള്ള വിവിധ ഓഫീസുകളിലും ക്ഷേമനിധി ബോർഡുകളിലും കെട്ടിക്കിടക്കുന്ന മുഴുവൻ ഫയലുകളിലും അദാലത്ത് ആരംഭിച്ചിട്ടുണ്ട്. ജനുവരിയോടെ പെന്റിംഗായി ഒരു അപേക്ഷ പോലും ഇല്ലാത്ത രീതിയിൽ എത്തിക്കുന്നതിനാണ് വകുപ്പ് ശ്രദ്ധിക്കുന്നത്.

കഴിഞ്ഞ നിയമസഭാ സമ്മേളന കാലയളവിൽ തൊഴിൽ വകുപ്പുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒമ്പത് ബിൽ അവതരിപ്പിച്ച് പാസാക്കി.കേരള കടകളും വാണിജ്യ സ്ഥാപനങ്ങളും (ഭേദഗതി) ബിൽ, കേരള ചുമട്ടുതൊഴിലാളി ക്ഷേമ (ഭേദഗതി) ബിൽ, കേരള ഈറ്റ- കാട്ടുവള്ളി-തഴ തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി (ഭേദഗതി) ബിൽ, കേരള ചെറുകിട തോട്ടം തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി (ഭേദഗതി)ബിൽ, കേരള പീടിക തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി (ഭേദഗതി) ബിൽ, കേരള തയ്യൽ തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി (ഭേദഗതി) ബിൽ, കേരള കർഷക തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി (ഭേദഗതി) ബിൽ, കേരള കശുവണ്ടി തൊഴിലാളി ആശ്വാസ ക്ഷേമനിധി (ഭേദഗതി) ബിൽ), കേരള തൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി (ഭേദഗതി) ബിൽ എന്നിവയാണ് ഈ നിയമസഭാ സമ്മേളന കാലയളവിൽ അവതരിപ്പിച്ച് പാസാക്കിയ ബില്ലുകൾ.

# തൊഴിലാളികളുടെ ആശ്രിതർക്കായി കിലെ സിവിൽ സർവീസ് അക്കാദമി

ബ്യൂറോക്രസിയുടെ ഉത്തുംഗശ്രേണിയായ ഇന്ത്യൻ സിവിൽ സർവീസ് മേഖലയിൽ കേരളത്തിലെ തൊഴിലാളികളുടെയും ആശ്രിതരുടെയും പ്രാതിനിധ്യം കാര്യമായി ലഭിക്കാതെ വന്ന സാഹചര്യത്തിലാണ് നിലവിലെ തൊഴിൽ-വിദ്യാഭ്യാസ വകുപ്പ് മന്ത്രിയും മുൻ കിലെ ചെയർമാനുമായ ശ്രീ. വി. ശിവൻകുട്ടിയുടെ ആശയത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സിവിൽ സർവീസ് കോച്ചിങ്ങിനായുള്ള ഒരു പരിശീലനകേന്ദ്രം ആരംഭിക്കുവാനുള്ള തീരുമാനമായത്. അദ്ദേഹത്തിന്റെ ഈ പദ്ധതി 2021 ജനുവരി 21-ന് അന്നത്തെ തൊഴിൽവകുപ്പ് മന്ത്രി ശ്രീ. ടി.പി. രാമകൃഷ്ണൻ ഉദ്ഘാടനം ചെയ്തു. പ്രാരംഭഘട്ടത്തിൽ നാലുമാസം നീണ്ടുനിൽക്കുന്ന ഒരു ക്രാഷ് പ്രോഗ്രാം 2021 ഫെബ്രുവരി 22-ന് ആരംഭിച്ച് വിജയകരമായി പര്യവസാനിച്ചു.

### ഭൗതിക സൗകര്യങ്ങൾ

- 60 പേർക്ക് ഇരിക്കാവുന്ന വലിയൊരു ക്ലാസ് മുറി
- 25 പേർക്ക് ഇരിക്കാവുന്ന ചെറിയ ക്ലാസ് മുറി
- ആധുനിക സൗകര്യങ്ങൾ നിലനിർത്തുന്ന ലൈബ്രറി ആൻഡ് റീഡിങ് റൂം
- കുട്ടികൾക്ക് വിഷയാധിഷ്ഠിത ചർച്ചകൾ നടത്തുന്നതിന് പ്രത്യേക മുറി
- ശീതീകരിച്ച ക്ലാസ് മുറികൾ
- കുടിവെള്ളം ശുദ്ധീകരിക്കുന്ന സംവിധാനം

എന്നിവയാണ് കിലെയിൽ ഒരുക്കിയിരിക്കുന്ന ഭൗതികസൗകര്യങ്ങൾ.

### അദ്ധ്യയനം – അധ്യാപകർ

കഴിവും കാര്യശേഷിയും പ്രവർത്തനമികവും സിവിൽ സർവീസ് കോച്ചിങ് മേഖലയിൽ തെളിയിച്ചിട്ടുള്ള കോളജ് പ്രൊഫസർമാരും വിഷയ വിദഗ്ധരും നിയമജ്ഞരുമടങ്ങുന്ന മികച്ച അധ്യാപകരാണ് കിലെ സിവിൽ സർവീസ് അക്കാദമിയിലെ ക്ലാസുകൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നത്. തികച്ചും വിദ്യാർഥികളെ കേന്ദ്രീകരിച്ചുള്ള പഠനരീതിയാണ് കിലെ ആവിഷ്കരിച്ചിട്ടുള്ളത്. അവർക്ക് ചോദ്യങ്ങൾ ചോദിക്കുന്നതിനും ആശയവിനിമയം നടത്തുന്നതിനും അധ്യയനത്തോടൊപ്പം അവസരങ്ങൾ നൽകുന്നു. സിവിൽ സർവീസ് പരീക്ഷയ്ക്ക് യു.പി.എസ്.സി തയ്യാറാക്കുന്ന ചോദ്യങ്ങളുടെ മാതൃകയിൽ തന്നെ അധ്യാപകർ വിഷയാധിഷ്ഠിത ചോദ്യങ്ങൾ തയ്യാറാക്കി എല്ലാ ആഴ്ചയിലും ടെസ്റ്റ് പേപ്പറുകൾ നടത്തുന്നു.

അക്കാദമിയുടെ ആദ്യ റെഗുലർ ബാച്ച് 2021 ഒക്ടോബർ19-ന് വിദ്യാഭ്യാസ-തൊഴിൽവകുപ്പ് മന്ത്രി ശ്രീ. വി. ശിവൻകുട്ടി ഉദ്ഘാടനം ചെയ്തു. എട്ട് മാസകാലാവധിയാണ് കോഴ്സിനുള്ളത്. ഉദ്ഘാടനചടങ്ങിൽ കിലെയുടെ ചെയർമാൻ ശ്രീ. കെ.എൻ. ഗോപിനാഥ് അധ്യക്ഷത വഹിച്ചു. ലേബർ കമീഷണർ ഡോ. എസ്. ചിത്ര ഐ.എ.എസ്, കിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർ ശ്രീ. സുനിൽ തോമസ്, കിലെ കൺസൾട്ടന്റ് പി.കെ. ശങ്കരൻകുട്ടി എന്നിവർ സംസാരിച്ചു. കിലെ അക്കാദമിയുടെ സമീപപ്രദേശമായ കരിക്കകത്തുനിന്നും ഈ വർഷത്തെ സിവിൽ സർവീസ് പരീക്ഷ വിജയിച്ച നിർമാണത്തൊഴിലാളിയുടെ മകൾ കുമാരി എസ്. അശ്വതിയെ ചടങ്ങിൽ ആദരിച്ചു. തുടർന്ന് കിലെ സിവിൽ സർവീസ് അക്കാദമിയിലെ ഇംഗ്ലീഷ് അധ്യാപകൻ പ്രൊഫ. ഉമ്മൻ വർഗീസ് സിവിൽ സർവീസ് പരീക്ഷയിൽ ഇംഗ്ലീഷ് ഭാഷാ പരിജ്ഞാനം വർധിപ്പിക്കേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകതയെക്കുറിച്ച് ക്ലാസ് നൽകുകയും വിദ്യാർഥികളും രക്ഷിതാക്കളുമായി ആശയവിനിമയം നടത്തുകയും അവരുടെ സംശയങ്ങൾ ദൂരീകരിക്കുകയും ചെയ്തു. ക്ലാസിലുടനീളം കിലെ ചെയർമാൻ ശ്രീ. കെ.എൻ. ഗോപിനാഥിന്റെ സജീവസാന്നിധ്യം ഉണ്ടായിരുന്നു. വിദ്യാർഥികളും രക്ഷിതാക്കളും അധ്യാപകരുമായി അദ്ദേഹം ആശയവിനിമയം നടത്തി.

മുഖ്യമായും അസംഘടിത മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളുടെ ആശ്രിതർക്ക് വേണ്ടിയാണ് ഈ കോഴ്സ് ആരംഭിച്ചിട്ടുള്ളത്. ഒരു മത്സര പരീക്ഷയിലൂടെയാണ് വിദ്യാർഥികളെ തെരഞ്ഞെടുത്തത്. ആകെ 60 സീറ്റുകളാണ് ഉള്ളത്. വളരെ കുറഞ്ഞ നിരക്കിലാണ് ട്യൂഷൻ ഫീസ് നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ളത്. വിദൂരസ്ഥലങ്ങളിൽനിന്നുള്ള വിദ്യാർഥികൾക്ക് ഹോസ്റ്റൽ സൗകര്യവും ഒരുക്കിയിട്ടുണ്ട്. വിവിധ ക്ഷേമബോർഡുകളിൽനിന്നും പിന്നാക്ക ക്ഷേമ കോർപറേഷൻ, മുന്നാക്ക ക്ഷേമ കോർപറേഷൻ, പട്ടികജാതി-പട്ടികവർഗ കോർപറേഷൻ, ന്യൂനപക്ഷ ക്ഷേമ വകുപ്പ്, കോർപറേഷൻ തുടങ്ങിയ സ്ഥാപനങ്ങളിൽനിന്നും കുട്ടികൾക്ക് സ്കോളർഷിപ്പ് ലഭ്യമാക്കാൻ നടപടികൾ സ്വീകരിച്ചുവരുന്നു. രാവിലെ ഒന്നരമണിക്കൂർ വീതം ദൈർഘ്യമുള്ള രണ്ട് ക്ലാസുകളും ഉച്ചയ്ക്കുശേഷം ഒന്നരമണിക്കൂർ ദൈർഘ്യമുള്ള ഒരു ക്ലാസുമാണ് നടത്തിവരുന്നത്. തുടർന്ന് വൈകിട്ട് ആറുവരെ വിദ്യാർത്ഥികൾക്ക് ഗ്രൂപ്പ് ചർച്ചയ്ക്കും ലൈബ്രറി ആൻഡ് റീഡിങ് റൂം വഴിയുള്ള വിജ്ഞാനലബ്ധിക്കും അവസരമുണ്ട്. തിങ്കൾ മുതൽ വെള്ളി വരെയാണ് ക്ലാസുകൾ. ശനിയാഴ്ച പൂർണമായും ലൈബ്രറി ഉൾപ്പെടെയുള്ള അക്കാദമിയുടെ സൗകര്യങ്ങൾ പ്രയോജനപ്പെടുത്താം.

# വാർത്തയെ സമരായുധമാക്കിയവരെത്തേടി നോബൽ പുരസ്കാരം

അധികാര രാഷ്ട്രീയം അഭിപ്രായ സ്വാതന്ത്ര്യത്തെ അടിച്ചമർത്തുന്ന സത്യാനന്തര കാലത്തെ ഈ നേട്ടം അഭിപ്രായ സ്വാതന്ത്ര്യത്തിനുവേണ്ടി പടപൊരുതുന്നവർക്ക് വലിയ ആവേശമാണ്. യു.പി.യിലെ സംഘപരിവാർ സംഘം ജയിലിലാക്കിയ സിദ്ദിഖ് കാപ്പനും അഫ്ഗാനിസ്ഥാനിലെ താലിബാൻ ഭീകരർ കൊലപ്പെടുത്തിയ ഡാനിഷ് സിദ്ദിഖും സമകാലീന നൊമ്പരമായി നമ്മുടെ മനസ്സിൽ നിറയുന്ന വേളയിലാണ്, മാധ്യമ ലോകത്തെ രണ്ട് വ്യക്തിത്വങ്ങളെ തേടി നോബൽ സമ്മാനം എത്തിയെന്നത് വളരെ പ്രത്യാശ ഉണർത്തുന്ന ഒരു വാർത്തയാണ്. അഭിപ്രായ സ്വാതന്ത്ര്യം ജനാധിപത്യത്തിന്റെ അടിസ്ഥാന ശിലയാണെന്നും ഇതിനുവേണ്ടി പൊരുതി വീണവർക്കുള്ള അംഗീകാരം കൂടിയാണിതെന്നും പുരസ്കാര നിർണ്ണയ കമ്മിറ്റി അധ്യക്ഷ ബെറിറ്റ് റെയ്സ് ആൻഡേഴ്സൺ അഭിപ്രായപ്പെട്ടു.

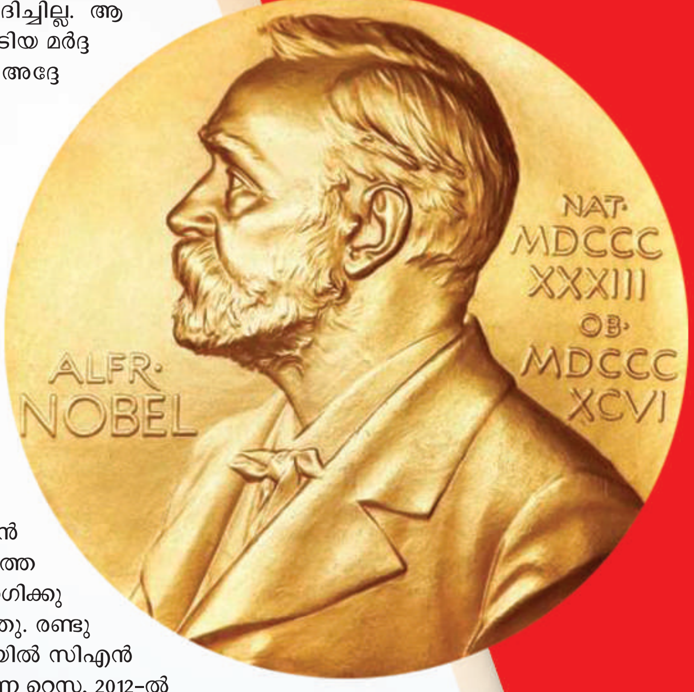
**പി.വി. മിനി**
*റിസർച്ച് ഓഫീസർ*
*കിർടാഡ്സ്*

ഭരണകൂട ഭീകരതയ്ക്കെതിരെ വാർത്തയെയും നിർഭയമായ അഭിപ്രായത്തെയും സമരായുധമാക്കിയ മാധ്യമ പ്രവർത്തകരെത്തേടി ഇക്കുറി സമാധാനത്തിനുള്ള നോബൽ പുരസ്കാരം. ഫിലിപ്പൈൻസിൽനിന്നുള്ള വനിതാ മാധ്യമ പ്രവർത്തക മരിയ റെസ (58), റഷ്യയിൽനിന്നുള്ള ദിമിത്രി മുറടോവ് (59)എന്നിവരാണ് ജേതാക്കൾ. അധികാര രാഷ്ട്രീയം അഭിപ്രായ സ്വാതന്ത്ര്യത്തെ അടിച്ചമർത്തുന്ന സത്യാനന്തര കാലത്തെ ഈ നേട്ടം അഭിപ്രായ സ്വാതന്ത്ര്യത്തിനുവേണ്ടി പടപൊരുതുന്നവർക്ക് വലിയ ആവേശമാണ്.

യു.പി.യിലെ സംഘപരിവാർ സംഘം ജയിലിലാക്കിയ സിദ്ദിഖ് കാപ്പനും അഫ്ഗാനിസ്ഥാനിലെ താലിബാൻ ഭീകരർ കൊലപെടുത്തിയ ഡാനിഷ് സിദ്ദിഖും സമകാലീന നൊമ്പരമായി നമ്മുടെ മനസ്സിൽ നിറയുന്ന വേളയിലാണ്, മാധ്യമ ലോകത്തെ രണ്ട് വ്യക്തിത്വങ്ങളെ തേടി നോബൽ സമ്മാനം എത്തിയെന്നത് വളരെ പ്രത്യാശ ഉണർത്തുന്ന ഒരു വാർത്തയാണ്. അഭിപ്രായ സ്വാതന്ത്ര്യം ജനാധിപത്യത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനശിലയാണെന്നും ഇതിനുവേണ്ടി പൊരുതിവീണവർക്കുള്ള അംഗീകാരം കൂടിയാണിതെന്നും പുരസ്കാര നിർണ്ണയ കമ്മിറ്റി അധ്യക്ഷ ബെറിറ്റ് റെയ്സ് ആൻഡേഴ്സൺ അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. എട്ടര കോടി രൂപയും സ്വർണ്ണപ്പതക്കവുമാണ് സമ്മാനം. പുരസ്കാരം ഏർപ്പെടുത്തിയ ആൽഫ്രഡ് നോബലിന്റെ ചരമവാർഷിക ദിനമായ ഡിസംബർ 10 നാണ് സമ്മാനം നൽകുന്നത്. ചരിത്രത്തിലാദ്യമായി സമാധാനത്തിനുള്ള നോബൽ സമ്മാനം ലഭിച്ചത് 1935-ൽ ജർമ്മൻ മാധ്യമ പ്രവർത്തകനായ കാൾ വൺ ഒസിയറ്റ്സ്കിക്ക് ആയിരുന്നു. എന്നാൽ, അത് പ്രഖ്യാപിക്കുമ്പോൾ നാസി സൈന്യത്തിനെതിരായി വാർത്ത കൊടുത്തതിന് കോൺസൻട്രേഷൻ ക്യാമ്പിലെ ഭീകരതയുടെ തടവിലായിരുന്നു. നോബൽ സമ്മാനം വാങ്ങാൻ ഹിറ്റ്ലർ അദ്ദേഹത്തെ അനുവദിച്ചില്ല. ആ ഭീകര ക്യാമ്പിൽ കൊടിയ മർദ്ദനങ്ങൾ ഏറ്റുവാങ്ങി അദ്ദേഹം അന്തരിച്ചു.

## മരിയ റെസ

നോബൽ സമ്മാന ചരിത്രത്തിൽ സമാധാന പുരസ്കാരം നേടുന്ന 18-ാമത്തെ വനിതയാണ് മരിയ റെസ. സ്വന്തം രാജ്യത്തെ അധികാര ദുർവിനിയോഗത്തെയും വളർന്നു വരുന്ന സ്വേച്ഛാധിപത്യത്തെയും പൊതുസമൂഹത്തിൽ തുറന്നുകാട്ടാൻ മാധ്യമ പ്രവർത്തനത്തെ സമർത്ഥമായി ഉപയോഗിക്കുവാൻ റെസക്ക് കഴിഞ്ഞു. രണ്ടു ദശകത്തോളം മനിലയിൽ സിഎൻഎൻ റിപ്പോർട്ടറായിരുന്ന റെസ, 2012-ൽ



ആരംഭിച്ച വാർത്താ വെബ്സൈറ്റാണ് റാപ്ലർ. അന്വേഷണാത്മക മാധ്യമ പ്രവർത്തനം ലക്ഷ്യമിട്ടാണ് ഈ ഓൺലൈൻ മാധ്യമം ആരംഭിച്ചത്. ഫിലിപ്പൈൻസ് പ്രസിഡന്റ് റോഡ്രിഗസ് ഡ്യൂട്ടെർട്ടോ ലഹരിവിരുദ്ധ കാമ്പയിനുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നടത്തിയ കൊലപാതകങ്ങളുടെ റിപ്പോർട്ടുകൾ വളരെ ശ്രദ്ധേയമായി. വ്യാജവാർത്താ പ്രചാരണത്തിനും എതിരാളികളെ അപമാനിക്കാനും സമൂഹ മാധ്യമങ്ങളെ എങ്ങനെ ഉപയോഗിക്കാമെന്ന് മരിയ തന്റെ റിപ്പോർട്ടുകളിലൂടെ വ്യക്തമാക്കി. പത്തോളം അറസ്റ്റ് വാറന്റ്'' ഇപ്പോഴും നിലനിൽക്കുന്ന ഇവർക്ക് വിദേശ യാത്രാവിലക്കുണ്ട്. 2018-ൽ ടൈം വാരികയുടെ 'Person of the year' ആയിരുന്നു റെസ. 'ഞങ്ങളുടെ പോരാട്ടം വസ്തുതകൾക്കു വേണ്ടിയാണ്. വസ്തുതകൾ തർക്ക വിഷയമായി തീർന്ന ലോകത്താണ് നാം ജീവിക്കുന്നത്. വിദ്വേഷം കലർത്തിയ നുണകൾ പ്രചരിപ്പിക്കപ്പെടുമ്പോൾ അവ വസ്തുതകളേക്കാൾ വേഗത്തിൽ സഞ്ചരിക്കുന്നു. ഈ സാഹചര്യത്തിലാണ് മാധ്യമ പ്രവർത്തനം ആക്ടിവിസമായി തീരുന്നത്. വസ്തുതകളില്ലാത്ത ലോകം സത്യവും വിശ്വാസ്യതയുമില്ലാത്ത ലോകമാണെന്ന് നോബൽ സമ്മാന സമിതി തിരിച്ചറിഞ്ഞിരിക്കുന്നു.' ഇതായിരുന്നു പുരസ്കാര നേട്ടത്തിനുശേഷം റെസയുടെ പ്രതികരണം.

## ദിമിത്രി മുറടോവ്

സോവിയറ്റ് നേതാവായിരുന്ന മിഖയിൽ ഗോർബച്ചേവിനുശേഷം സമാധാന നോബൽ നേടുന്ന ആദ്യ റഷ്യക്കാരനാണ് ദിമിത്രി മുറടോവ്. 1990-ൽ ഗോർബച്ചേവിനു കിട്ടിയ നോബൽ പുരസ്കാരത്തുക കൊണ്ടാണ് 1993-ൽ 'നൊവയ ഗസറ്റ്' ദിനപത്രം ആരംഭിച്ചത്. 1996 മുതൽ ഈ പത്രത്തിന്റെ എഡിറ്റർ ഇൻ ചീഫ് ആണ് മുറടോവ്. പുടിൻ ഭരണകൂടത്തിന്റെ അഴിമതികളെ പുറത്തു കൊണ്ടുവന്ന ഗസറ്റയുടെ 6 മാധ്യമ പ്രവർത്തകർ കൊല ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. മുറടോവയുടെ ഓഫീസ് മുറിയിൽ ഇവരുടെ ചിത്രങ്ങൾ ഫ്രെയിം ചെയ്ത് വെച്ചിട്ടുണ്ട്. ഗസറ്റയുടെ ലേഖികയായിരുന്ന അന്ന പൊളിറ്റ് കോവ്സ്ക്യയുടെ ചെച്നിയയിലെ യുദ്ധ റിപ്പോർട്ടുകൾ ലോകപ്രശസ്തമാണ്. 2006-ൽ പുടിന്റെ ജന്മദിനത്തിൽ അന്ന സ്വന്തം അപ്പാർട്ട്മെന്റിലെ പടവുകളിൽ വെടിയേറ്റ് മരിച്ചു. പ്രതികളെ കണ്ടെത്തുവാൻ സാധിച്ചിട്ടില്ല. റഷ്യയിൽ സ്വതന്ത്ര മാധ്യമ പ്രവർത്തനത്തിനായി ദശകങ്ങൾ പിന്നിടുന്ന വിപ്ലവ ചരിത്രമാണ് ദിമിത്രി മുറടോവിന്റേത്. ഇന്ന് റഷ്യയിൽ ദേശീയ തലത്തിൽ വളരെയധികം സ്വാധീനമുള്ള ഏക സ്വതന്ത്ര ദിനപത്രമാണ് നൊവയ ഗസറ്റ. പുടിൻ ഭരണത്തിനു കീഴിൽ ഒട്ടേറെ സ്വതന്ത്ര മാധ്യമ സ്ഥാപനങ്ങൾ ഒട്ടേറെ അടിച്ചമർത്തലുകൾ നേരിടേണ്ടിവരുന്നുണ്ട്. ഈ സാഹചര്യ

ത്തിലും പത്രം നിർത്താൻ മുറടോവ് തയ്യാറായില്ല. ആകെ 60 പേർ മാത്രമാണെങ്കിലും ഏറ്റവും നിർഭയരായ പത്രപ്രവർത്തകരുടെ മണ്ഡലമായി ഗസറ്റ മാറി. പുരസ്കാരം നൊവയ ഗസറ്റയ്ക്കും അഭിപ്രായസ്വാതന്ത്ര്യം സംരക്ഷിക്കാൻ പോരാടി മരിച്ച മാധ്യമ പ്രവർത്തകർക്കും ഉള്ളതാണെന്നായിരുന്നു മുറടോവിന്റെ പ്രതികരണം. ഭരണാധികാരികളിൽ നിന്ന് കടുത്ത സമ്മർദ്ദം നേരിടുന്ന സ്വതന്ത്ര മാധ്യമ പ്രവർത്തകരെ സഹായിക്കുവാനും അടിച്ചമർത്തപ്പെടുന്ന റഷ്യൻ മാധ്യമപ്രവർത്തനത്തിന് താങ്ങാകാനും പുരസ്കാരനേട്ടം പ്രയോജനപ്പെടുത്തുമെന്നും അദ്ദേഹം പറഞ്ഞു

## 2021 ലെ മാധ്യമ നോബൽ സമ്മാനം നമ്മെ ഓർമിപ്പിക്കുന്നത്

രണ്ട് മാധ്യമ പ്രവർത്തകർക്ക് പുരസ്കാരം പങ്കിട്ടു നൽകി എന്നതിനേക്കാൾ സ്വതന്ത്രവും സത്യസന്ധവുമായ മാധ്യമ പ്രവർത്തനത്തിന് നൽകിയ അംഗീകാരവും അതിന്റെ സംരക്ഷണത്തിനായുള്ള ഓർമ്മപ്പെടുത്തലുമാണ് ഇക്കൊല്ലത്തെ സമാധാന പുരസ്കാരം. പുലിറ്റ്സർ പുരസ്കാരം പോലെ മാധ്യമ പ്രവർത്തനത്തിലെ മികവിന്റെ പേരിലുള്ള അംഗീകാരമല്ല ഇവർക്ക് ലഭിച്ചിരിക്കുന്നത്. നിലപാടിന്റെ പേരിലുള്ള അംഗീകാരമാണ് നോർവീജിയയിൽനിന്ന് മരിയ റെസ, ദിമിത്രി മുറടോവ് എന്നീ മാധ്യമ പ്രവർത്തകരെ തേടിയെത്തിയത്. 2500 വർഷംമുമ്പ് ഏഥൻസിൽ രൂപപ്പെട്ടതും അഥീനിയൻ ജനാധിപത്യത്തെ പുഷ്ടിപ്പെടുത്തിയതുമായ മഹനീയ ആശയമാണ് അഭിപ്രായപ്രകടന സ്വാതന്ത്ര്യം. ആഗോള ഇൻഡക്സിൽ അഭിപ്രായപ്രകടന സ്വാതന്ത്ര്യത്തിൽ ഒന്നാം സ്ഥാനത്ത് നിൽക്കുന്ന രാജ്യമാണ് നോർവേ. ഇവിടെ റെസയും മുറടോവും അഭിപ്രായ സ്വാതന്ത്ര്യത്തിന്റെ പ്രതീകങ്ങളോ പ്രതിനിധികളോ മാത്രമാണ്. യഥാർത്ഥത്തിൽ ആദരിക്കപ്പെടുന്നത് അവരുടെ ആശയമാണ്.

വിവിധ രാജ്യങ്ങളിലായി കഴിഞ്ഞ 2 വർഷത്തിനിടയിൽ നൂറോളം മാധ്യമ പ്രവർത്തകർ രക്തസാക്ഷികളായിട്ടുണ്ട്. ലോകത്തിലെ ഏറ്റവും വലിയ ജനാധിപത്യ രാജ്യം എന്നറിയപ്പെടുന്ന ഇന്ത്യയിൽ ഇന്ന് സ്വതന്ത്രമായ അഭിപ്രായ പ്രകടനം രാജ്യദ്രോഹമാണ്. മാധ്യമ പ്രവർത്തകർക്ക് അപകടകരമായ സാഹചര്യം നിലനിൽക്കുന്ന രാജ്യങ്ങളിലൊന്നാണ് വർത്തമാന ഇന്ത്യ. നിർഭയവും സത്യസന്ധവുമായ വാർത്തകൾ ലോകത്തെ അറിയാക്കാനുള്ള ശ്രമത്തിൽ ജീവൻ പൊലിഞ്ഞവരും തടവിലാക്കപ്പെട്ടവരും നമുക്ക് മുന്നിലുണ്ട്. അഭിപ്രായപ്രകടനത്തിന്റെ തോത് അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള ജനാധിപത്യ രാജ്യങ്ങളുടെ ശ്രേണീനിർണ്ണയത്തിൽ ഇന്ത്യയുടെ സ്ഥാനം 140 ആണ്. ജനാധിപത്യത്തിന്റെ സർഗ്ഗാത്മകത വിടരുന്നത് അഭിപ്രായ സ്വാതന്ത്ര്യത്തിന്റെ സുഗന്ധം പേറുന്ന കാറ്റിന്റെ തലോടൽ കൂടി ഉണ്ടാകുമ്പോഴാണ്. മാധ്യമസ്ഥാപനങ്ങൾക്കും മാധ്യമപ്രവർത്തകർക്കുമെതിരെ ഭീഷണിയുടെ വാളുയരുന്ന വർത്തമാനകാലത്ത്, അരക്ഷിതാവസ്ഥയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഇന്ത്യയിലെ ഓരോ നിർഭയ മാധ്യമപ്രവർത്തകർക്കും ലഭിച്ച പുരസ്കാരമാണ് മരിയ റെസ, ദിമിത്രി മുറടോവ് എന്നിവരുടെ പേരിൽ പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെട്ട സമാധാന നോബൽ.

*(ലേഖിക കോഴിക്കോട് ഡയറക്ടറേറ്റ് ഓഫ് കിർടാഡ്സിലെ റിസർച്ച് ഓഫീസറാണ്)*

# പരിശീലന പരിപാടികൾ

സ്കീം വർക്കേഴ്സിനായി തൃശൂരിൽ സംഘടിപ്പിച്ച പരിശീലന പരിപാടി ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസവും സാമൂഹ്യ നീതിയും വകുപ്പുമന്ത്രി ഡോ. ആർ. ബിന്ദു ഉദ്ഘാടനം ചെയ്യുന്നു.

നോൺ ബാങ്കിങ് ഫിനാൻഷ്യൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂഷൻ മേഖലയിലെ ട്രേഡ് യൂണിയൻ പ്രതിനിധികൾക്കായി തിരുവനന്തപുരത്ത് സംഘടിപ്പിച്ച പരിശീലന പരിപാടി കിലെ ചെയർമാൻ കെ.എൻ. ഗോപിനാഥ് ഉദ്ഘാടനം ചെയ്യുന്നു.

വഴിയോര കച്ചവട തൊഴിലാളികൾക്കുവേണ്ടി ആലപ്പുഴയിൽ നടത്തിയ പരിശീലന പരിപാടി കിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിൽ അംഗം ബൈജു ഉദ്ഘാടനം ചെയ്യുന്നു.

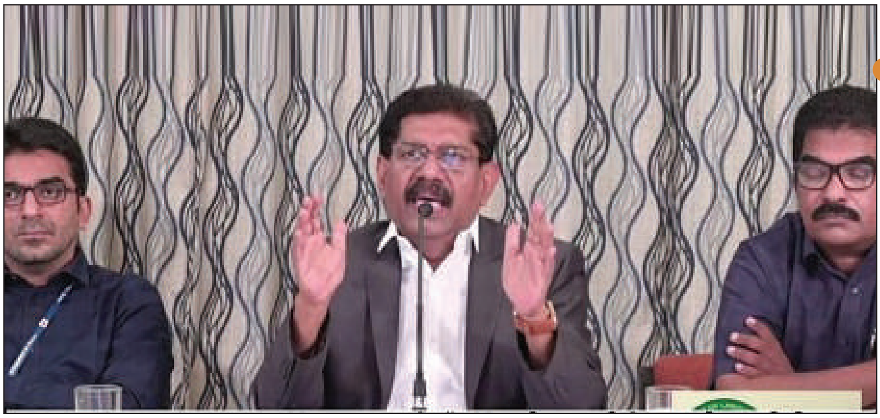
തിരുവല്ലയിലെ സ്കാറ്റേർഡ് വിഭാഗം ചുമട്ടുതൊഴിലാളി യൂണിയൻ അംഗങ്ങൾക്കായി സംഘടിപ്പിച്ച പരിശീലന പരിപാടി

# പരിശീലന പരിപാടികൾ

ഓട്ടോറിക്ഷാ തൊഴിലാളികൾക്കായി തൃശൂരിൽ സംഘടിപ്പിച്ച പരിശീലന പരിപാടി

കേരള ഇലക്ട്രിക് സൂപ്പർവൈസേഴ്സ് ആൻഡ് വയർമെൻമാർക്കുവേണ്ടി കോട്ടയത്ത് സംഘടിപ്പിച്ച പരിശീലന പരിപാടി

ഷൊർണ്ണൂരിലെ സ്കാറ്റേർഡ് വിഭാഗം ചുമട്ടുതൊഴിലാളി യൂണിയൻ അംഗങ്ങൾക്കായി സംഘടിപ്പിച്ച പരിശീലന പരിപാടി



വുമൺ ഇൻ സിനിമ കലക്ടീവ് അംഗങ്ങൾക്ക് POSH വിഷയത്തിൽ നടത്തിയ പരിശീലന പരിപാടി

# പരിശീലന പരിപാടികൾ

കിലെ ജീവനക്കാർക്കായി സംഘടിപ്പിച്ച POSH വിഷയത്തിൽ നടത്തിയ പരിശീലന പരിപാടി

സ്കാറ്റേർഡ് വിഭാഗം ചുമട്ടു തൊഴിലാളി യൂണിയൻ അംഗങ്ങൾക്കായി നെടുമങ്ങാട്ട് സംഘടിപ്പിച്ച പരിശീലന പരിപാടി

മലപ്പുറം ജില്ലയിലെ വഴിയോര കച്ചവട തൊഴിലാളികൾക്കു വേണ്ടി സംഘടിപ്പിച്ച പരിശീലന പരിപാടി

മലപ്പുറം ജില്ലയിലെ പീടിക തൊഴിലാളികൾക്കായി സംഘടിപ്പിച്ച പരിശീലന പരിപാടി

# പരിശീലന പരിപാടികൾ

കേരള കെട്ടിട നിർമാണ തൊഴിലാളി ക്ഷേമബോർഡ് ജീവനക്കാർക്കായുള്ള പരിശീലന പരിപാടി

ഓട്ടോറിക്ഷാ ഡ്രൈവർമാർക്കായി കൊല്ലം ജില്ലയിൽ സംഘടിപ്പിച്ച പരിശീലന പരിപാടി

കൊടുങ്ങല്ലൂരിലെ സ്കാറ്റേർഡ് വിഭാഗം ചുമട്ടു തൊഴിലാളികൾക്കായി സംഘടിപ്പിച്ച പരിശീലന പരിപാടി

ചങ്ങനാശ്ശേരിയിലെ സ്കാറ്റേർഡ് വിഭാഗം ചുമട്ടുതൊഴിലാളികൾക്കായി സംഘടിപ്പിച്ച പരിശീലന പരിപാടി

# പരിശീലന പരിപാടികൾ

പുനലൂരിലെ സ്കാറ്റേർഡ് വിഭാഗം ചുമട്ടുതൊഴിലാളികൾക്കായി സംഘടിപ്പിച്ച പരിശീലന പരിപാടി

വഴിയോര കച്ചവട തൊഴിലാളികൾക്കുവേണ്ടി പത്തനംതിട്ടയിൽ നടത്തിയ പരിശീലന പരിപാടി അഡ്വ. ബിനു ഉദ്ഘാടനം ചെയ്യുന്നു.

ചെങ്ങന്നൂരിലെ സ്കാറ്റേർഡ് വിഭാഗം ചുമട്ടുതൊഴിലാളികൾക്കായി സംഘടിപ്പിച്ച പരിശീലന പരിപാടി

കിലെ ജീവനക്കാർക്കായി തിരുവനന്തപുരത്ത് സംഘടിപ്പിച്ച പരിശീലന പരിപാടി

# പരിശീലന പരിപാടികൾ

കൊല്ലത്ത് വഴിയോര കച്ചവട തൊഴിലാളികൾക്കു വേണ്ടി നടത്തിയ പരിശീലന പരിപാടി

കേരള ഇലക്ട്രിക് സൂപ്പർവൈസേഴ്സ് ആൻഡ് വയർമെൻമാർക്കു വേണ്ടി തൊടുപുഴയിൽ നടത്തിയ പരിശീലന പരിപാടി

പാലക്കാട് ജില്ലയിലെ വഴിയോര കച്ചവട തൊഴിലാളികൾക്കുവേണ്ടി നടത്തിയ പരിശീലന പരിപാടി

തൃശൂർ ജില്ലയിലെ വഴിയോര കച്ചവട തൊഴിലാളികൾക്കുവേണ്ടി നടത്തിയ പരിശീലന പരിപാടി

# തൊഴിലാളികളുടെ സുഹൃത്ത്
# കിലെ ന്യൂസ്
# KILE NEWS

കേരള ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ലേബർ ആന്റ് എംപ്ലോയ്മെന്റ് (കിലെ)
പ്രസിദ്ധീകരണം

**മലയാളത്തിലും ഇംഗ്ലീഷിലും**

ലേഖനങ്ങൾ
കിലെയുടെ പ്രവർത്തന വിവരങ്ങൾ
നിയമങ്ങളും പദ്ധതികളും
വകുപ്പ് വിവരങ്ങൾ
കഥകൾ, കവിതകൾ തുടങ്ങി വിവിധ പംക്തികൾ

Published by Executive Director, Kerala Institute of Labour & Employment (KILE), Thozhil Bhavan, Vikas Bhavan PO, Thiruvananthapuram 695 033
Phone: 0471 2309012, 2307742. Fax: 2308947. email: kiletvm@gmail.com, web: www.kile.kerala.gov.in, Facebook: Kile Tvm
Printed at Orange Printers, Thiruvananthapuram