உழைப்பாளர்களுக்கு எதிரான புதிய தொழிலாளர் சட்டங்கள்

புதிய தொழிலாளர் சட்டங்கள்

தொழிலாளர் சட்டங்களின் வரலாறு, நீண்ட நெடிய வரலாறு ஆகும். சட்டங்கள் வருவதற்கு முன்பிருந்தே, தொழிலாளர் இயக்கத்தின் செயல்பாடுகள் இருந்துள்ளது. வேலைநிறுத்தத்திற்கு தொழிலாளர்கள் செல்லும்போது, தொழிற்சங்க தலைவர்கள் கைது செய்யப்படுவதும், அவர்கள் மீது சதி வழக்கு போடப்படுவதும் வாடிக்கையாக இருந்துள்ளது. இப்படிப்பட்ட சூழ்நிலையில், பாம்பே, கல்கத்தா, மெட்ராஸ், அகமதாபாத் நகரங்களில் பஞ்சாலைகளில் தொழிலாளர்கள் மிகவும் மோசமான முறையில் சுரண்டப்பட்டனர். குறிப்பாக நமது மெட்ராஸ் மாகாணத்தில் உள்ள பின்னி மில்லில் தொழிலாளர்களுக்கு, போதிய உணவு இடைவேளை அளிக்கப்படாததை ஒட்டி, 1918 ஆம் ஆண்டு முதன்முதலாக மெட்ராஸ் தொழிலாளர்கள் சங்கம் உருவாக்கப்பட்டு, இந்த தொழிலாளர் விரோத போக்கை எதிர்த்து தொடர் போராட்டம் உருவானது.

இதனால் ஏற்பட்ட வேலைநிறுத்தத்தின் விளைவாக, பிரிட்டிஷ் காலனி ஆதிக்க அரசால், 1926 ஆம் ஆண்டு, "தொழிற்சங்க சட்டம்" கொண்டு வரப்பட்டது. இச்சட்ட உருவாக்கத்திற்கு முன்னர், தொழிலாளிக்கும் முதலாளிக்குமான உறவு, ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில் இருந்தது. முதலாளி நினைக்கும் போது வேலை கொடுப்பது, நீக்குவது போன்ற நடைமுறையே இருந்தது. வேலைநிறுத்தம் சட்ட விரோதமானதாக கருதப்பட்டது. இந்தச் சட்டம் வந்த பிறகு தொழிலாளர்கள் போராட்டம், சட்டப்படி அங்கீகரிக்கப்பட்டது.

வேலைநிறுத்தத்திற்கு சட்டபூர்வ பாதுகாப்பு வழங்கியதால், தொழிலாளர்கள் பாதிக்கப்படும் பொழுது, தொழிலாளி வர்க்கம், முதலாளி வர்க்கத்திற்கு எதிராக குரல் கொடுக்க ஆரம்பித்தது. இருப்பினும் இச்சட்டம் தொழிற்சங்க பதிவை, கட்டாயமாக்கி தொழிற்சங்கங்களின் செயல்பாட்டில் கட்டுபாடுகளையும் விதித்தது. இதனை தொடர்ந்து தொழிலாளர் நலன் சார்ந்த பல்வேறு சட்டங்கள் சுதந்திரத்திற்கு முன்பும் பின்பும் இயற்றப்பட்டன. தொழிலாளர் பிரச்சினைகளின் பல்வேறு அம்சங்களை உள்ளடக்கிய ஏராளமான தொழிலாளர் சட்டங்கள் தற்போது நாட்டில் உள்ளன.

குறிப்பாக தொழிற்சாலைகள், சுரங்கங்கள், தோட்டங்கள், போக்குவரத்து, கடைகள் மற்றும் வணிக நிறுவனங்கள், தொழில்துறை, வீடு, பாதுகாப்பு மற்றும் நலன், ஊதியம், சமூக பாதுகாப்பு, தொழில்துறை உறவுகள், வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பயிற்சி, குடியேற்றம், இழப்பீடு காப்பீடு போன்றவை. தொழிலாளர் சார்ந்த விஷயங்கள் பொதுப்பட்டியலில் இருப்பதால், ஒன்றிய மற்றும் மாநில அரசுகளால் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டு செயல்படுத்தப்படுகிறது. இன்றுவரை, ஒன்றிய அரசால் 44 சட்டங்களும் மற்றும் மாநில அரசுகளால் 100 க்கும் மேற்பட்ட தொழிலாளர் சட்டங்களும் இயற்றப்பட்டுள்ளன.

இப்போது ஒன்றிய அரசு, **1999-** ஆம் ஆண்டு அமைக்கப்பட்ட இரண்டாவது தேசிய தொழிலாளர் ஆணையத்தின் பரிந்துரைகளின் அடிப்படையில், தற்போதுள்ள **44** சட்டங்களிலுள்ள, **29** சட்டங்களை **4** சட்டத் தொகுப்புகளாக மாற்றியுள்ளது. இந்தத் தொகுப்புகளில் உள்ளடக்கப்படாத மீதமுள்ள **15** சட்டங்களின் பட்டியல் கூட யாருக்கும் தெரியாது. மேலும், ஆணையத்தின் முக்கியப் பரிந்துரைகளை இந்தச் சட்டத் தொகுப்பு முற்றிலுமாக புறந்தள்ளியுள்ளது. அத்துடன் இதுவரை போராடிப் பெற்ற தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை முற்றிலுமாக நீர்த்துப் போகச் செய்கிறது. ஆகவே, இந்த சட்டத் தொகுப்புகளை தொழிற்சங்கங்கள் கடுமையாக எதிர்த்து வருகின்றன. இந்த புதிய தொழிலாளர் சட்டங்களாவன:

1. ஊதியங்கள் சட்டத் தொகுப்பு 2019
2. சமூக பாதுகாப்பு சட்டத் தொகுப்பு 2020
3. தொழில்துறை உறவுகள் சட்டத் தொகுப்பு 2020
4. பணியிடப் பாதுகாப்பு, ஆரோக்கியம் மற்றும் பணி நிலைமைகள் சட்டத் தொகுப்பு 2020.

இவை **2019** ஆம் ஆண்டு மக்களவை மற்றும் மாநிலங்களவையில் தாக்கல் செய்யப்பட்டு, **2019** மற்றும் **2020** ஆம் ஆண்டுக்கு இடையில் குடியரசுத் தலைவர் ஒப்புதலைப் பெற்றது. இச்சட்டங்கள் இன்னும் நடைமுறைக்கு வரவில்லை. இச்சட்டங்களுக்கான விதிகளை மாநிலங்களின் தன்மைக்கு ஏற்ப உருவாக்க வேண்டும். அதை ஒரு சில மாநிலங்கள் தாமதப்படுத்துவதால் சட்டம் இன்னும் நடைமுறைக்கு வரவில்லை, இருப்பினும் இந்தாண்டுக்குள் நடைமுறைப்படுத்த, ஒன்றிய அரசு அனைத்து நடவடிக்கைகளையும் எடுத்து வருகிறது. சட்டத் தொகுப்புகளுக்கான தமிழ்நாடு அரசு விதிகள் இறுதி செய்யவில்லை. வரைவு விதிகளையும், சமூக பாதுகாப்பு சட்டத் தொகுப்பை தவிர்த்து மற்ற 3 தொகுப்புகளுக்கு வெளியிட்டதோடு சரி.

ரத்து செய்யப்பட்ட 44 சட்டங்கள்

1.பணியாளர் இழப்பீட்டுச் சட்டம், 1923
2.தொழிற்சங்க சட்டம், 1926
3.குழந்தைகள் (உழைப்புக்காக அடகு வைத்தல்) சட்டம், 1933
4. சம்பளம் வழங்கல் சட்டம், 1936
5. தொழிலக (நிறுவன நிலை ஆணைகள்) சட்டம், 1946
6. தொழிற் தகராறு சட்டம், 1947
7. குறைந்த பட்ச ஊதிய சட்டம், 1948
8. தொழிலாளர் அரசினர் ஈட்டுறுதி சட்டம், 1948
9. தொழிற்சாலைகள் சட்டம், 1948
10. தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டம், 1951
11. தொழிலாளர் வருங்கால வைப்பு நிதி சட்டம், 1952
12. சுரங்கங்கள் சட்டம், 1952
13. உழைக்கும் பத்திரிகையாளர் செய்தித்தாள் தொழிலாளர் (பணிச்சூழல்) சட்டம், 1955
14. உழைக்கும் பத்திரிகையாளர் (ஊதிய விகித நிர்ணயம்) சட்டம், 1958
15. வேலைவாய்ப்பு நிலையங்கள் (காலியிடங்களை கட்டாயமாக அறிவித்தல்)சட்டம், 1959
16. மோட்டார் போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் சட்டம், 1961
17. மகப்பேறு நலன்கள் சட்டம், 1961
18. தனிநபர் காயங்கள் (அவசர விதிகள்) சட்டம், 1963
19. தனிநபர் காயங்கள் (இழப்பீடு) சட்டம், 1963
20. போனஸ் வழங்கல் சட்டம், 1965
21. பீடி சுருட்டு தொழிலாளர் (பணி நிபந்தனைகள்) சட்டம், 1966
22. ஒப்பந்த தொழிலாளர் (ஒழுங்கு படுத்துதல் மற்றும் ஒழித்தல்) சட்டம், 1970
23. பணிக்கொடை வழங்கல் சட்டம், 1972
24. விற்பனை உயர்த்துதல் பணியாளர் (பணி நிபந்தனைகள்) சட்டம், 1976
25. கொத்தடிமை தொழிலாளர் முறைமை ஒழித்தல் சட்டம், 1976
26. சம ஊதிய சட்டம், 1976

27. இரும்பு தாது, மாங்கனீஸ் தாது, குரோம் தாது சுரங்க தொழிலாளர் நல வரிச் சட்டம், 1976
28. பீடி தொழிலாளர் நல வரிச் சட்டம், 1976
29. இரும்பு தாது, மாங்கனீஸ் தாது, குரோம் தாது சுரங்க தொழிலாளர் நல நிதிச் சட்டம், 1976
30. பீடி தொழிலாளர் நல நிதிச் சட்டம், 1976
31. மாநிலங்களிடையே புலம் பெயரும் தொழிலாளர் (வேலை ஒழுங்கு படுத்துதல் மற்றும் வேலை நிபந்தனைகள்) சட்டம், 1979
32. துறைமுக தொழிலாளர் (வேலை ஒழுங்கு படுத்துதல்) திருத்தச் சட்டம், 1980
33. திரைப்பட தொழிலாளர் நல நிதிச் சட்டம், 1981
34. திரைப்பட திரையரங்கு தொழிலாளர் (வேலை ஒழுங்கு படுத்துதல்) சட்டம், 1981
35. லைம்ஸ்டோன் டோலமைட் சுரங்க தொழிலாளர் நல நிதி திருத்தச் சட்டம், 1982
36. நிலக்கரி சுரங்க தொழிலாளர் நல நிதிச் சட்டம், 1986
37. துறைமுக தொழிலாளர் (பாதுகாப்பு உடல் நலம்) சட்டம், 1986
38. டெல்லி தீ தடுப்பு மற்றும் பாதுகாப்பு சட்டம், 1986
39. குழந்தை மற்றும் விடலைப் பருவ தொழிலாளர் (தடை செய்தல் ஒழுங்கு படுத்துதல்) சட்டம், 1986
40. தொழிலாளர் சட்டங்கள் (சில நிறுவனங்களுக்கு பதிவேடுகளில் இருந்து விலக்களித்தல்) சட்டம், 1988
41. பீடி சுருட்டு தொழிலாளர் வேலை நிபந்தனைகள் திருத்தச் சட்டம், 1993
42. கட்டிடம் மற்றும் இதர கட்டுமான தொழிலாளர் நல வரிச் சட்டம், 1996
43.கட்டிடம் மற்றும் இதர கட்டுமான தொழிலாளர்கள் (வேலை முறைப்படுத்துதல் மற்றும் வேலை நிபந்தனைகள்) சட்டம், 1996
44. அமைப்பு சாரா தொழிலாளர்களின் சமூக பாதுகாப்பு சட்டம், 2008

சட்டத் தொகுப்புகளில் 29 சட்டங்கள்

ஊதிய சட்டத் தொகுப்பில் - 4 சட்டங்கள்

1. ஊதியம் வழங்குதல் சட்டம், 1936
2. குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டம், 1948
3. போனஸ் செலுத்தும் சட்டம், 1965
4. சம ஊதியச் சட்டம், 1976

தொழிலுறவு சட்டத் தொகுப்பு - 3 சட்டங்கள்

1. தொழிற்சங்கச் சட்டம், 1926
2. தொழில்துறை வேலைவாய்ப்பு (நிலையான ஆணைகள்) சட்டம், 1946
3. தொழில் தகராறு சட்டம், 1947

தொழில்சார் பாதுகாப்பு, சுகாதாரம் மற்றும் பணி நிலைமைகள் சட்டத் தொகுப்பு - 13 சட்டங்கள்

1. தொழிற்சாலைகள் சட்டம், 1948
2. தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டம், 1951
3. சுரங்கச் சட்டம், 1952
4. பணிபுரியும் பத்திரிகையாளர்கள் மற்றும் பிற செய்தித்தாள் ஊழியர்கள் (சேவை நிபந்தனைகள்) மற்றும் இதர விதிகள் சட்டம், 1955
5. பணிபுரியும் பத்திரிகையாளர்கள் (ஊதிய விகிதங்களை நிர்ணயித்தல்) சட்டம், 1958
6. மோட்டார் போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் சட்டம், 1961
7. பீடி மற்றும் சுருட்டு தொழிலாளர்கள் (வேலைவாய்ப்பு நிபந்தனைகள்) சட்டம், 1966
8. ஒப்பந்தத் தொழிலாளர் (ஒழுங்குமுறை மற்றும் ஒழிப்பு) சட்டம், 1970
9. விற்பனை ஊக்குவிப்பு ஊழியர்கள் (சேவை நிபந்தனைகள்) சட்டம், 1976
10. மாநிலங்களுக்கு இடையேயான புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் (வேலைவாய்ப்பு மற்றும் சேவை நிபந்தனைகளை ஒழுங்குபடுத்துதல்) சட்டம், 1979
11. திரைப்படத் தொழிலாளர்கள் மற்றும் திரையரங்கத் தொழிலாளர்கள் (வேலைவாய்ப்பு ஒழுங்குமுறை) சட்டம், 1981
12. கப்பல்துறை(துறைமுகம்) தொழிலாளர்கள் (பாதுகாப்பு, சுகாதாரம் மற்றும் நலன்புரி) சட்டம், 1986
13. கட்டிடம் மற்றும் பிற கட்டுமானத் தொழிலாளர்கள் (வேலைவாய்ப்பு மற்றும் சேவை நிபந்தனைகள் ஒழுங்குமுறை) சட்டம், 1996

சமூகப் பாதுகாப்பு சட்டத் தொகுப்பு - 9 சட்டங்கள்

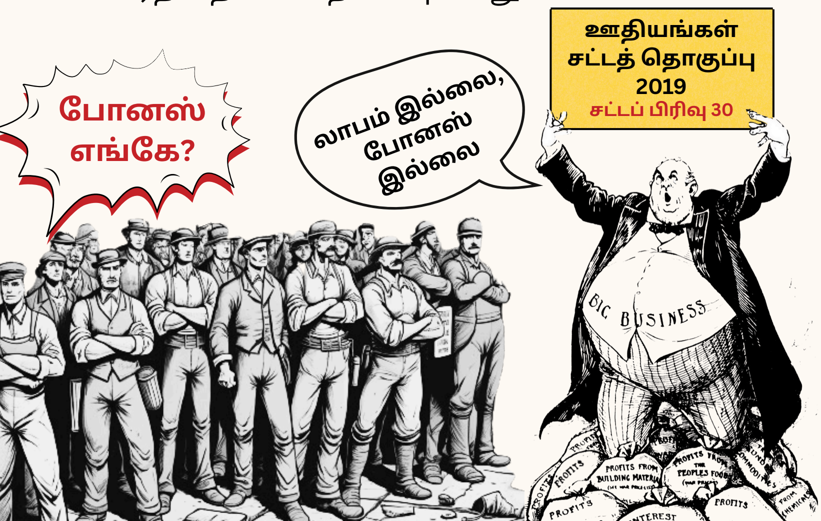
1. ஊழியர் இழப்பீட்டுச் சட்டம், 1923
2. ஊழியர் மாநில காப்பீட்டுச் சட்டம், 1948
3. ஊழியர் வருங்கால வைப்பு நிதி மற்றும் இதர ஏற்பாடுகள் சட்டம், 1952
4. வேலைவாய்ப்பு அலுவலகங்கள் (காலியிடங்கள் குறித்த கட்டாய அறிவிப்பு) சட்டம், 1959
5. மகப்பேறு சலுகைச் சட்டம், 1961
6. பணிக்கொடை வழங்கல் சட்டம், 1972
7. திரைப்படத் தொழிலாளர் நல நிதிச் சட்டம், 1981
8. கட்டிடம் மற்றும் பிற கட்டுமானத் தொழிலாளர்கள் நல வரிச் சட்டம், 1996
9. அமைப்புசாரா தொழிலாளர் சமூகப் பாதுகாப்புச் சட்டம், 2008

புதிய சட்டங்கள் சொல்வது என்ன?

1. ஊதியங்கள் சட்டத் தொகுப்பு 2019

- எல்லோருக்கும் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை வரலாற்றில் முதன்முறையாக இச்சட்டம் உறுதிப்படுத்துவதாக ஒன்றிய அரசு சொல்கிறது.
- யாரெல்லாம் தொழிலாளர்கள், யாரெல்லாம் பணியாளர் என தீர்மானிக்கும் போது பல தொழிலாளர்களை, சட்டத்தின் பாதுகாப்பில் இருந்து வெளியே தள்ளுகிறது. **{சட்டப் பிரிவு 2(k)}**
- உணவு விநியோகம் செய்யும் ஸ்விக்கி (swiggy), ஸ்மோடோ (zomato) போன்ற கிக் (gig) தொழிலாளர்கள் மற்றும் சுயதொழில் செய்வோரை தொழிலாளராக பார்க்கவில்லை. அவர்களுக்கான குறைந்தபட்ச ஊதியத்திற்குக் கூட வாய்ப்பில்லாமல், சட்டத்தின் பாதுகாப்பில் இருந்து வெளியே தள்ளுகிறது. இதன் மூலம் அரசின் அனைவருக்குமான குறைந்தபட்ச ஊதியம் என்ற பிரச்சாரம் பொய்யாகியுள்ளது.
- மருத்துவமனைகளில் அத்தியாவசிய வேலை செய்யும் ஆஷா (AASHA) ஊழியர்கள் மற்றும் அங்கன்வாடி ஊழியர்களை தொழிலாளர்களாக பார்க்காமல் தன்னார்வலர்களாக குறிப்பிட்டு, அவர்களுக்கும் குறைந்தபட்ச ஊதியம் என்பது உறுதிப்படுத்தபடவில்லை.
- 15வது இந்திய தொழிலாளர் மன்றமும் (1957) உச்ச நீதிமன்ற உத்தரவும் (Reptakos Brett case 1992) தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது குடும்பங்களுக்கு, தேவை அடிப்படையிலான, குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை எவ்வாறு கணக்கிடுவது குறித்து, பரவலாக ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட, அறிவியல் பூர்வமான அளவுகோலை நிறுவியது.

- இந்த சூத்திரம் மேம்படுத்தப்பட்ட பின் சட்டத்தொகுப்பில் குறிப்பிட்டிருக்க வேண்டும். மாறாக, இரண்டு குறைபாடுகளுடன், மத்திய விதிகளில் கொண்டு வரப்பட்டுள்ளது. ஒன்று, வாடகை கூறுகளை, சந்தை வாடகை மதிப்புகளைப் கணக்கில்கொள்ளாமல், வெறும் உணவு மற்றும் ஆடை செலவுகளின் சதவீதமாக நிர்ணயிக்கிறது. இரண்டு, ஒரு நபருக்கான குறைந்தபட்ச கலோரி தேவையை நிர்ணயிக்கிற பொழுது, டாக்டர் அக்ராய்டால் குறிப்பிட்ட 'சமச்சீர் உணவு' என்ற வார்த்தைகளை நீக்கியுள்ளது.



- பல நாடுகள் வேலை நேரத்தை 7 மணி நேரமாகவும், வாரத்திற்கு 5 நாட்கள் என்றும் நடைமுறைப்படுத்தி வருகின்றன. ஆனால் இந்தியாவில் பல மாநில அரசுகள் தங்கள் அதிகாரத்தை பயன்படுத்தி, வேலை நேரத்தை 12 மணி நேரமாக்க முயற்சித்து வருவதை அங்கீகரிக்கும் வகையில், மாநில அரசுகளே வேலை நேரத்தை முடிவு செய்துக்கொள்ளலாம் எனக் கூறுவது, சட்டப்பூர்வமாக தொழிலாளர்களை சுரண்ட வழிவகை செய்யும். இதை பயன்படுத்தி, தமிழ்நாடு அரசு ஒருபடி மேலே சென்று அனுமதிக்கப்பட்ட வேலை பரவல் நேரத்தை 14 மணி நேரமென மறைமுகமாக கொண்டு வருகிறது. **{சட்டப் பிரிவு 13(1), தநா விதி 6}**
- ஒரு நிறுவனம் அதனுடைய வெவ்வேறு துறைகள் மற்றும் அதன் கிளைகள் வேறு சில இடங்களில் இருந்தாலும், அனைத்தையும் ஒரே நிறுவனமாக கருதி, உரிமையாளர் லாபம் வருவதை மறைத்து ஏதேனும் ஒரு துறை அல்லது கிளை நிறுவனத்தில் நஷ்டம் வந்ததாகக்காட்டி போனஸ்(Bonus) வழங்காமல் ஏமாற்ற முடியும். **{சட்டப் பிரிவு 30}**

2. சமூக பாதுகாப்பு சட்டத் தொகுப்பு 2020

- பாதுகாப்பு குறித்து புதிய திட்டங்களோ, அறிவிப்போ இல்லை. ஏற்கனவே உள்ள வருங்கால வைப்பு நிதி (EPF) மற்றும் மாநில காப்பீடு திட்டம் (ESI) சார்ந்தே உள்ளது.
- ஏற்கனவே 2002 ஆம் ஆண்டு இரண்டாவது தேசிய தொழிலாளர் ஆணையத்தால் வழங்கப்பட்ட பரிந்துரையை (அத்தியாயம் VIII) கணக்கில் கொள்ளவில்லை. EPF திட்டம் பொருந்துவதற்கு பணியாளர் எண்ணிக்கையை 20 என தீர்மானித்து ஒரு பகுதி தொழிலாளர்களை சட்டப்பாதுகாப்பில் இருந்து வெளியே தள்ளுகிறது. அதுமட்டுமல்லாமல், முதலாளி வருங்கால வைப்புநிதிக்கு (EPF)கொடுக்க வேண்டிய பங்களிப்பை 12% இருந்து 10% குறைக்கிறது.
- பெண்களின் மகப்பேறு சார்ந்த நலன்கள், சட்டப்பாதுகாப்பு போன்றவை, அமைப்பு சார்ந்த தொழிலில் உள்ளவர்களுக்கு மட்டும் வழங்குகிறது. அமைப்பு சாரா தொழிலில் உள்ள பெண்களுக்கு கிடைக்காமல் செய்கிறது.
- இந்த சட்டத்தொகுப்பின் கீழ் பொருந்தும் தொழில்கள், நிபந்தனைகள் உட்பட, முக்கியமான அட்டவணைகளை திருத்தும் அதிகாரம் முழுக்க ஒன்றிய அரசுக்கு மட்டுமே வழங்கி உள்ளது. சட்டத்தை திருத்தும் அதிகாரம் ஒரு இடத்தில் குவிப்பது என்பது கூட்டாட்சி கொள்கைக்கு எதிரானது.
- ஒரு மாநில அரசு, அமைப்பு சாரா தொழிலாளர்களின் சமூக பாதுகாப்பு நலவாரியம், கட்டிடம் மற்றும் பிற கட்டுமானத் தொழிலாளர் நலவாரியம் என இரண்டு நல வாரியங்கள் மட்டுமே அமைக்கப்பட வேண்டும் என கூறுகிறது. {**சட்டப் பிரிவு 6(9)**

- இதனால் நடைமுறையில் உள்ள வேறு நலவாரியங்களை தொடர்ந்து செயல்படுத்துவதையும், புதிய நலவாரியம் தொடங்குவதை அச்சுறுத்தும் வகையிலும் இச்சட்டம் இயற்றப்பட்டுள்ளது. இதனால் தமிழ்நாட்டில் பெரும்பகுதி தொழிலாளர்கள் பாதிக்கப்படுவர்.
- இந்த சட்டத் தொகுப்பு கீழ் அமைக்கப்படும் வாரியங்களில் பெண்கள் மற்றும் எதிர்கட்சி உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையை போதுமான அளவில் வழங்குவதில் தவறுகிறது. மேலும் பல திட்டங்கள் வாயிலாக பெரும் பயன்களை பெறுவதில் கடுமையான நிபந்தனைகளை விதிக்கிறது . **{சட்டப் பிரிவு 4(1), 5(1)}**

3. தொழில்துறை உறவுகள் சட்டத் தொகுப்பு 2020

- எழுத்து பூர்வமான ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில், வரையறுக்கப்பட்ட காலத்திற்கு (FTE - Fixed Term Employment) ஒருவரை வேலைக்கு அமர்த்துவதை வழிவகை செய்கிறது. இந்த தொழிலாளிக்கு ஊதியம், வேலை நேரம், பயணப்படி மற்றும் நிரந்தர தொழிலாளிக்கு வழங்கப்படக் கூடிய அனைத்து சலுகைகளும் கிடைக்கும் என்று கூறி, சட்ட அங்கீகாரம் வழங்கினாலும், இவை நிரந்தரமற்ற வேலையே. **{சட்டப் பிரிவு 2(o)}**
- FTE தொழிலாளர்களின் வேலை காலத்தை நீட்டிக்கும் அதிகாரம் உரிமையாளர் கையில் இருப்பதால் தொழிலாளர்கள் எந்நேரமும் பயத்துடன் வேலை செய்யும் சூழல் ஏற்படுகிறது. இதனால் தொழிலாளர்கள் கடுமையாக சுரண்டப்படுவதும், ஆபத்தான பணிசூழல்கள் குறித்து கேள்வி கேட்கும் வாய்ப்பும் குறைவு. அவர்கள் தொழிற்சங்கமாக ஒன்று கூடுவதையும் எளிதில் தடுக்கிறது.

- ஒரு நிறுவனத்தில் பணிக்குழு, குறைத்தீர்வு குழு ஆகியவை தேர்தல் மூலம் தேர்வு செய்வதை தவிர்த்து, நிர்வாகமே தேர்ந்தெடுக்கலாம் என்கிறது. இம்முறை ஜனநாயகமற்ற தன்மையாக உள்ளது. இந்த குழுக்களில் பெண்களுக்கான உரிய பிரதிநிதித்துவம் இல்லை.
- ஒரு தொழிற்சாலையில் குறைந்தது 300 தொழிலாளர்களை ஆட்குறைப்பு அல்லது பணிநீக்கம் செய்யும் போது மட்டுமே அரசிடம் அனுமதி பெற வேண்டும் என எண்ணிக்கையை 100ல் இருந்து உயர்த்தியுள்ளது.
- தொழிற்சங்க பதிவு மற்றும் ரத்து தொடர்பாக, ஏற்கனவே நடைமுறையில் உள்ள சட்டத்தின் பிரிவுகளை அப்படியே வைத்திருந்தாலும், விதிகளை கடுமையாக்கியுள்ளது. தொழிற்சங்க பதிவை ரத்து செய்வதற்கு முன்பு, விளக்கம் கேட்பதை கட்டாயமாக்கவில்லை, மூன்றாம் நபர் தரும் புகார் குறித்து, ஆதாரம் வழங்க வேண்டிய சுமையை, தொழிற்சங்கம் மேல் போட்டுள்ளது. **{அத்தியாயம் III, சட்டப் பிரிவு 6}**
- தொழிலாளர் நீதிமன்றங்களை முழுமையாக ஒழித்து, மாநில மற்றும் தேசிய தீர்ப்பாயங்கள் மட்டுமே செயல்படும் என்று கூறுகிறது. **{சட்டப் பிரிவு 44}**
- சட்டப்பூர்வமான வேலைநிறுத்தத்தை நடத்துவதற்கு, பல கடுமையான நிபந்தனைகளை விதித்துள்ளது.
- வேலை நிறுத்தத்திற்கு 14 நாட்கள் முன்பு நோட்டீஸ் கொடுக்க வேண்டும். அது 60 நாட்கள் வரை செல்லுபடியாகும். ஆனால் சமரச நடவடிக்கை வேலை நிறுத்தத்திற்கு இரண்டு நாள் முன்பு தொடங்கி 60 நாட்கள் மேல் நீடிக்கலாம் என சொல்கிறது. சமரச நடவடிக்கை போது வேலைநிறுத்தம் நடத்த கூடாது. ஆகையால் 60 நாட்களுக்கு மேல் இழுபறி செய்து வேலைநிறுத்தத்தை செய்யவிடாமல் தடுக்க முடியும்.

4. தொழில்சார் பாதுகாப்பு, சுகாதாரம் மற்றும் பணி நிலைமைகள் சட்டத் தொகுப்பு 2020

- இந்த சட்டம் தொழிற்சாலை என்பது மின்சாரம் பயன்படுத்தி உற்பத்தி பணியில் ஈடுபட்டு உள்ள நிறுவனத்தில் 10 தொழிலாளர்கள் மற்றும் மின்சாரம் இல்லாமல் உற்பத்தியில் ஈடுபட்டு உள்ள நிறுவனத்தில் 20ஆகவும் வரையறை செய்யப்பட்டு இருந்ததை, **100%** உயர்த்தி முறையே 20 மற்றும் 40 தொழிலாளர்கள் என மாற்றியுள்ளது. இது பெருவாரியான நிறுவனங்களை சட்ட வரம்பை விட்டு வெளியே தள்ளி, தொழிலாளர்களுக்கு பாதுகாப்பற்ற நிலையை உருவாக்குகிறது.
- ஒரு மாநிலத்தை விட்டு மற்ற மாநிலத்திற்கு செல்லும் தொழிலாளர்களுக்கான சட்டப் பாதுகாப்பை மட்டும் பேசுகிறது. ஆனால், ஒரு மாநிலத்திற்கு உள்ளேயே ஒரு மாவட்டத்தில் இருந்து வேறு மாவட்டத்திற்கு செல்லும் தொழிலாளர்களின் சட்டப் பாதுகாப்பு குறித்து எதுவும் பேசவில்லை. (உதாரணமாக தமிழகத்தின் பல பகுதிகளில் இருந்து ஈரோடு, திருப்பூர் போன்ற ஆடை நிறுவனங்களில் வேலைசெய்பவர்களை பற்றி) **{சட்டப் பிரிவு 2(m)}**
- ஒரு நாளைக்கு வேலை நேரம் 8 மணி நேரம் எனக் கூறினாலும் **{சட்டப் பிரிவு 25(a)}**, வேலை நேர பரவல் எவ்வளவு நேரம் இருக்க வேண்டும் என்று சொல்லாமல், அதை மாநில அரசு தீர்மானித்துக் கொள்ளலாம் **{சட்டப் பிரிவு 25(b)}** என சட்டத்தில் ஓட்டையை போட்டு கொடுக்கிறது.(முந்தைய சட்டத்தில் வேலை நேர பரவல் எவ்வளவு நேரம் என்பது குறிப்பிடப்பட்டிருந்தது)

8 மணி நேர வேலை உறக்கம் ஓய்வு

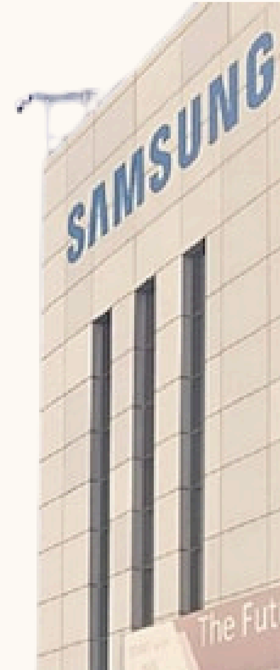
- தமிழ்நாடு அரசு 2023-ல் தொழிற்சாலை சட்டத்தை திருத்தி 12 மணிநேரமாக வேலை நேரத்தை உயர்த்த முயற்சித்தது. தமிழ்நாடு அரசு வெளியிட்டு உள்ள விதி (Rule No) 27-ல் அனுமதிக்கப்பட்ட வேலை நேர பரவல், 12 மணி நேரமாக உள்ளது.
- விதி (Rule No) 30-ல் வேலை நேரம் 12 மணி நேரமாகவும், வேலை நேர பரவல் 14 மணி நேரமாகவும் உள்ளது. இது முற்றிலும் தமிழ்நாடு அரசு, தொழிலாளர்களை சுரண்டுவதற்காக கொண்டுவந்துள்ளது
- ஒப்பந்ததாரர் குறைந்தது 50 தொழிலாளர்களை வைத்திருக்கும் போது மட்டுமே சட்டத்தின் கீழ் கொண்டு வரப்பட்டு உரிமம் பெறுவது கட்டாயமாக்கப்படுகிறது. இதனால் பெருமளவில் ஒப்பந்த தொழிலாளர்கள் எவ்வித சட்ட பாதுகாப்பும் பெற முடியாமல் போக வாய்ப்பு உள்ளது. **{சட்டப் பிரிவு 2(f)}**
- தொழிற்சாலைகளில் பாதுகாப்பு குழு அமைக்க, குறைந்தது 250 தொழிலாளர் இருக்க வேண்டும். 250க்கும் குறைவாக உள்ள தொழிற்சாலைகளில், தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பை கேள்விக்கு உள்ளாக்குகிறது. **{தமிழ்நாடு விதி 18}**

தொழிலாளிவர்க்கமும் அதன் போராட்ட குணமும்...

வரலாறு முழுவதும் தொழிலாளி வர்க்கத்திற்கு எதிராக அரசாங்கமும், முதலாளிகளும் இருந்து வந்து உள்ளனர். தொழிலாளிகளை, மேலும் எப்படியெல்லாம் இயந்திரங்கள் போல் சுரண்டி, லாபம் பார்க்கலாம் என்று மட்டுமே நினைத்துவந்துள்ளனர். ஆனால் எப்போதெல்லாம் தொழிலாளர்களுக்கு எதிராக சட்டங்கள் மாற்றப்படுகிறதோ, சதித்திட்டங்கள் நடக்கிறதோ அப்போதெல்லாம் தொழிலாளி வர்க்கம் ஒன்றிணைந்து முறியடித்துவருகிறது. 1938 ஆம் ஆண்டு இந்திய தேசிய காங்கிரஸ் மாகாண அரசாங்கம்(Provincial Government), பம்பாய் மாகாணத்தில்(Presidency) கொண்டு வந்த, பம்பாய் தொழிற்தகராறு சட்டம், முழுக்க முழுக்க தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தம், கதவடைப்பில் (Lockout) ஈடுபடுவதை தடுக்க, தொழிலாளர்களுக்கு எதிராக கொண்டு வரப்பட்டது. அம்பேத்கரின் சுதந்திர தொழிலாளர் கட்சி மற்றும் கம்யூனிஸ்ட் கட்சியினர் ஒன்றிணைந்து, இந்த சட்டத்தின் கொடூரத்தன்மையையும், சாதிய ரீதியாக தொழிலாளர்கள் ஒடுக்கப்படுவதை எதிர்த்து, நவம்பர் 07 அன்று, அதுவரை பம்பாய் வரலாற்றிலே காணாத அளவிற்கு, தொழிலாளர்களின் போராட்டம் வெடித்தது. இப்போராட்டத்தில் துப்பாக்கி சூடு நடத்தப்பட்டு, இரண்டு தலித் தொழிலாளர்கள் கொல்லப்பட்டது உட்பட, பலர் காயமடைந்தனர். தொழிலாளர்களின் இந்த போராட்டத்தையும், சட்டசபையில் அம்பேத்கரின் காத்திரமாக மறுப்பையும்மீறி, இந்த சட்டம் இயற்றப்பட்டாலும், நிலுவையில் மட்டுமே இருந்தது.

மற்றோருபுறம், பிரிட்டிஷ் இந்திய அரசால் கொண்டு வரப்பட்ட, தொழிற்தகராறு சட்டம், 1947 ல் தொழிலாளி தவறுதலாக வேலையை விட்டு நீக்கப்பட்டால், தொழிலாளிக்கு நஷ்டஈடு மட்டுமே வழங்கப்படும் என்று சொல்லப்பட்டு இருந்ததே தவிர, மீண்டும் வேலை கொடுப்பதை பற்றி கூறவில்லை. 1949 ஆம் ஆண்டு, வெஸ்டர்ன் இந்தியா ஆட்டோமொபைல் சங்கம் வழக்கில், தொழிலாளர் மறுபணியமர்த்தம் அல்லது பணிநீக்கம் தொடர்பான தகராறுகள் தொழில்துறை தகராறு என்ற வரையறையின் கீழ் வருகின்றன என்பதை உறுதிப்படுத்தியது. நியாயமான தொழிலாளர் நடைமுறைகளை உறுதி செய்வதற்காக பாரம்பரிய ஒப்பந்தச் சட்டத்திற்கு அப்பால் தீர்வுகளை வழங்க தொழில்துறை தீர்ப்பாயங்களுக்கு அதிகாரம் உண்டு. தற்போதைய ஊழியர்கள் மட்டுமல்ல, "எந்தவொரு நபரும்" சம்பந்தப்பட்ட தகராறுகளை சட்டம் உள்ளடக்குவதால், பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்காக தொழிற்சங்கங்கள் சட்டப்பூர்வமாக வாதிடலாம் என்று பாம்பாய் உயர்நீதிமன்றம் தொழிலாளர்களுக்கு ஆதரவான தீர்ப்பை வழங்கியது.

உலகமயமாக்கல் பொருளாதார கொள்கைக்கு பிறகு, தொடர்ச்சியாக ஆளக்கூடிய அரசாங்கங்கள் தொழிலாளர் சட்டங்களை ஒடுக்கி, பொருளாதார வளர்ச்சி, தொழிற்வளர்ச்சி என்று, பெரும் முதலாளிகளுக்கு, சிகப்பு கம்பளம் விரித்து, தொழிலாளர்களை சுரண்ட நினைத்து வருகிறது. குறிப்பாக சமீபத்திய இரண்டு உதாரணங்களை கூறலாம். முதலாவதாக, சாம்சங் தொழிலாளர்கள், சுயமரியாதையுடன் நடத்தப்பட வேண்டும், தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்ய வேண்டும் என்பதற்கே, பெரும் போராட்டத்தை நடத்த வேண்டிய சூழல் ஏற்பட்டது.



இரண்டாவதாக, 2023 ஆம் ஆண்டு, தொழிற்தகராறு சட்டத்தில், தமிழ் நாடு அரசு திருத்தம் கொண்டு வந்து, 12 மணி நேரமாக வேலை நேரத்தை மாற்றியது, தமிழ்நாடு சட்டப்பேரவையில் 12.4.2023 அன்று தொழிற்சாலை சட்டத்தைத் திருத்தி மசோதா ஒன்று நிறைவேற்றப்பட்டுள்ளது. தொழிற்சாலை சட்டம் ஒரு மத்திய சட்டமாகும். அதன் "51, 52, 54, 55, 56அல்லது 58 ஆம் பிரிவுகளின் வகை முறைகள் அல்லது அதன் கீழ் செய்யப்பட்ட விதிகள் அனைத்திலிருந்தும் அல்லது எவற்றிலிருந்தும் தொழிற்சாலை அல்லது தொழிற்சாலைகளின் குழு அல்லது வகை அல்லது விவரிப்பு முழுவதற்கும் அறிக்கையில் குறிப்பிடப்படலாகும் அத்தகைய காலத்திற்கு அல்லது காலங்களுக்கு விலக்களிக்கலாம்" என்பதுதான் அந்த திருத்தமாகும். இதனை கண்டித்து, தொழிற்சங்கங்கள் ஒன்றிணைந்து, அதை திரும்ப பெற வைத்தது. இப்படி தொழிலாளர் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டது முதல் தற்போது வரை, தொடர்ச்சியாக அரசாங்கங்கள், தொழிலாளி வர்க்கத்திற்கு எதிராகவே இருந்து வந்துள்ளது. சட்டத்தின் மொழி, பாமர தொழிலாளர்களுக்கு, புரியாத வகையிலும், வெறும் முதலாளிகளுக்கும், அதிகாரிகளுக்கும் புரிய கூடிய வகையில், தொழிலாளர்களுக்கு எதிராக மாற்றி, சட்டப் பாதுகாப்பில் இருந்து வெளியேற்ற, அனைத்து வேலைகளையும் செய்துள்ளனர். இதையெல்லாம், தொழிலாளி வர்க்கம் ஒன்றிணைந்து, போராட்டத்தின் வாயிலாக முறியடித்து வந்துள்ளனர். அந்த வகையில் இந்த 4 தொழிலாளர் சட்டத் தொகுப்பை தொழிலாளர்கள் ஒன்றிணைந்து முறியடிக்க வேண்டும். அதற்கு இந்த புத்தகம் பெரும் ஆயுதமாக இருக்கும் என்பதில் ஐயமில்லை. மேலும் இந்த புதிய 4 தொழிலாளர் சட்டத் தொகுப்பை பற்றி தெரிந்துகொள்ளவோ அல்லது சந்தேகங்களுக்கு எங்களை தொடர்பு கொள்ளவும்.

மேலும் விவரங்களுக்கும், இந்தியாவின் புதிய தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் தமிழ்நாடு விதிகள் குறித்த கையேடு ஆங்கிலம் மற்றும் தமிழ் வழியில் பதிவிறக்கம் செய்ய
https://indialabourcodesbook.com/