రెండవ లేబర్ కమిషన్ రిపోర్టు:

కాగల కార్యానికి ముందస్తు ఆశీస్సులు

–కె. బాలగోపాల్ *

రెండవ లేబర్ కమిషన్ రిపోర్టు మీద ఇప్పటికే చాలామంది చాలా రాశారు, మాట్లాడారు. ఎక్కువ భాగం అందులోని కార్మిక–వ్యతిరేక అంశాలను ఖండించడమే జరిగింది తప్ప ఆ నివేదిక గురించి సమగ్రమైన సమీక్ష ఇప్పటికెవరూ చేయలేదు. అటువంటి సమీక్ష కేవలం సమగ్రత కోసమే కాక ఇతరత్రా కూడా అవసరం. అవాంఛనీయమైన పరిణామాలను సమూలంగా వ్యతిరేకిస్తూ కూడ దానికి అక్కడక్కడ అడ్డుకట్టవేయగల చిన్న చిన్న ప్రయత్నాలను ప్రోత్సహించడం ప్రజాతంత్ర కృషిలో ఎప్పుడూ ఉండేదే. అందుకు పనికి వచ్చే అంశాలు రెండవ లేబర్ కమిషన్ రిపోర్టులో లేకపోలేదు.

రెండవ లేబర్ కమిషన్ ఏర్పాటును, దాని 'టర్మ్స్ ఆఫ్ రెఫరెన్స్'నూ ప్రపంచీకరణలో భాగంగా జరిగిన పనులుగా విమర్శకులు సహేతుకంగా గుర్తించారు. అయితే ఆ కమిషన్ సభ్యులు ప్రపంచీకరణను నిర్విమర్శగా ఆరాధించే వ్యక్తులు కారు. అందువల్ల తమకు అప్పగించిన అజెండా కార్మికు లకు అన్యాయం చేయగలదని వారు గుర్తించారు. ముఖ్యమైన విషయాలలో ఆ

---

* మానవహక్కుల కార్యకర్త, హైకోర్టు న్యాయవాది

అజెండాకు తగిన సూచనలు చేస్తూ కూడా కొన్ని విషయాలలో తమనుంచి ప్రభుత్వం ఆశించిన సూచనలు ఇవ్వడానికి నిరాకరించారు. మరికొన్ని విషయాలలో ఆ అజెండా పరిధిలోనే కార్మికులకు కొంత భద్రత కల్పించే ప్రయత్నం చేశారు.

వారి నివేదికను కేంద్ర ప్రభుత్వం ఉన్నదున్నట్టు ఆమోదించవలసిన అగత్యం లేదు. తనకు నచ్చిన విషయాలు స్వీకరించి మిగిలిన వాటిని తిరస్కరించవచ్చు. ఆ పని 'దేశ అభివృద్ధి' పేరుమీదనే జరగబోతుంది కాబట్టి ఆ అభివృద్ధి అసలు లక్షణం ఏమిటో ప్రజలకు వివరించడానికి ప్రభుత్వమే నియమించిన ఈ కమిషన్ అభిప్రాయాలు, సూచనల సమగ్ర పాఠం ఉపయోగపడుతుంది. ఆ విమర్శ రేపు రాబోయే చట్ట సవరణలను కొంతమేరకయినా బలహీనపరచడానికి ఉపయోగపడితే అది కూడా ఒక ప్రయోజనమే.

i) సంఘటిత రంగంలో ప్రస్తుతం అమలులో ఉన్న చట్టాల క్రమబద్ధీకరణకు సూచనలు చేయడం;

ii) అసంఘటితరంగ కార్మికులకు కనీస రక్షణ కల్పించే ఒక సమగ్ర చట్టాన్ని సూచించడం రెండూ కేంద్ర ప్రభుత్వం రెండవ లేబర్ కమిషన్‌కు ఆదేశించిన కర్తవ్యాలు. 'క్రమబద్ధీకరణ' అని తెలుగులోకి మేము అనువాదం చేసిన ఇంగ్లీష్ పదం rationalisation. 'హేతుబద్ధీకరణ' అనే మాట ఎబ్బెట్టుగా లేకపోతే ఆ మాటే వాడి ఉండవచ్చు. ప్రస్తుతం సంఘటిత రంగానికి వర్తించే చట్టాలు అహేతుకంగా ఉన్నాయనీ, వాటిని హేతుబద్ధంగా సవరించడానికి సూచనలిమ్మనీ రెండవ లేబర్ కమిషన్‌ను కేంద్ర ప్రభుత్వం కోరింది.

ఏ కోణం నుంచి చూసినప్పుడవి అహేతుకంగా ఉన్నాయి? ఇన్నాళ్లూ లేనిది అవి అహేతుకంగా ఉన్నాయని ప్రభుత్వం ఈరోజు ఎందుకనుకుంటున్నది? ఈ ప్రశ్నకు జవాబును దాచిపెట్టే ప్రయత్నం ప్రభుత్వం చేయలేదు. నిర్మొగమాటంగానే చెప్పింది. ప్రపంచీకరణ; వర్తక పారిశ్రామిక సరళీకరణ; వేగంగా వస్తున్న సాంకేతిక మార్పులు, వాటికి పారిశ్రామిక రంగంపైన, ఉత్పత్తి ప్రక్రియపైన, ఉపాధిపైన, ఉపాధిని నిలబెట్టుకోవడానికి అవసరమైన శిక్షణపైన, కార్మికులను ఒక చోటి నుంచి మరొక చోటికి తరలించే అవసరంపైన, ఉండగల ప్రభావం; ఆర్థిక సామర్థ్యాన్ని సాధించుకోవడానికీ నిలబెట్టుకోవడానికీ అంతర్జాతీయ రంగంలో పోటీకి నిలబడడానికీ అవసరమైన చర్యలు – వీటిని దృష్టిలో పెట్టుకున్నట్టయితే ప్రస్తుత కార్మిక చట్టాలు అహేతుకంగా ఉన్నాయని ప్రభుత్వం భావిస్తున్నది. వాటికి అనుగుణంగా కార్మిక చట్టాలను తిరగరాయడానికి సూచనలిమ్మని కమిషన్‌కు ఏలిన వారి ఆదేశం. ఇవి కేంద్ర ప్రభుత్వం కాగితం మీద పెట్టిన విషయాలే. మన ఊహకూ వ్యాఖ్యలకూ ఏమీ విడిచిపెట్టలేదు.

ఇందులో ప్రపంచీకరణ, వర్తక పారిశ్రామిక సరళీకరణ, అంతర్జాతీయ ఆర్థిక రంగంలో పోటీకి నిలబడడం అనేవి ప్రధానమైన విషయాలు. సాంకేతిక మార్పులను వాటి కోణం నుంచి చూసినప్పుడు మాత్రమే ప్రస్తుత కార్మిక చట్టాలు ఆ మార్పులకు అనుగుణంగా లేవని తోచింది. లేకపోతే సాంకేతిక మార్పులు రావడంలో కొత్త ఏముంది? మన దేశంలోని కార్మిక చట్టాలు చాలావరకు బాగా పాతవి. వాటిని జారీచేసిన తరువాత సాంకేతిక మార్పులు అనేకం వచ్చాయి. చిన్న చిన్న సవరణలు మినహా చట్టాలలో పెద్ద మార్పులేం అవసరం కాలేదు. సాంకేతిక మార్పులకు కార్మిక చట్టాలు నిజంగానే అవరోధమైన చోట, ఆ మార్పు చట్టానికి అడ్జస్ట్ కావలసిందే తప్ప చట్టాన్ని మార్చేది లేదన్న విధానపరమైన వైఖరికూడ ఉండేది. ఇప్పుడు ఆ వైఖరిలో మార్పు రావడం వల్ల

సమస్య వచ్చింది.

ఒక్క ఉదాహరణ ఇక్కడే ఇచ్చుకుంటే ఉపయోగకరంగా ఉంటుంది. ఒక పరిశ్రమలో కొత్త సాంకేతిక ప్రక్రియను ప్రవేశపెట్టదలచుకున్నారనుకోండి. దానిమీద పనిచేయడానికి అవసరమైన నేర్పు ఇప్పుడున్న కార్మికులందరికీ ఉండదు. పైగా ఇప్పుడున్నంత మంది కార్మికులు అప్పుడు అవసరం ఉండరు. ఆ నేర్పును సంపాదించుకోగల వయసు దాటిపోయిన వారిని, ఆపైన కూడ తక్కువ ఖర్చుతో ఇంటికి పంపించి మిగిలిన వారికి శిక్షణ ఇచ్చి (లేదా అందరినీ పంపించేసి శిక్షణ పొందిన కొత్తవారిని నియమించి) కొత్త సాంకేతిక ప్రక్రియను ప్రవేశపెట్టే స్వేచ్ఛ తమకు ఉండాలని యజమానులు కోరుకుంటారు. ప్రస్తుతం ఉన్న పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం ప్రకారమయితే తొల గించే వారందరికీ గ్రాట్యుటీయే కాక అదనంగా అంత మొత్తం నష్టపరిహారం ఇయ్యవలసి ఉంటుంది. వంద మంది కంటె ఎక్కువ పనిచేసే కంపెనీ అయితే ఈ తొలగింపుకు ప్రభుత్వం అను మతి తీసుకోవలసి ఉంటుంది. సీనియారిటీని దృష్టిలో పెట్టుకొని జూనియర్లనే ముందు తొలగించ వలసి ఉంటుంది. కొత్త శిక్షణకు సీనియర్లే (వయసు, అలవాట్లరీత్యా) సిద్ధంగా ఉండరు కాబట్టి, వాళ్లను తొలగించి జూనియర్లను కొనసాగించడాన్ని చట్టం ఆమోదించదు కాబట్టి, సీనియర్లకు అద నంగా నష్టపరిహారం ఇచ్చి తమ హక్కు వదులుకొమ్మని సంజాయించవలసి ఉంటుంది. దీనిని మార్చాలన్నది ప్రభుత్వం లక్ష్యం. సాంకేతిక మార్పులకు చోటు కల్పించడం కోసం శిక్షణ పొందిన, లేక పొందగల వారిని మాత్రం ఉంచుకొని (అది కూడ అవసరం ఉన్న మేరకే) తక్కిన వారిని అతి తక్కువ ఖర్చుతో (అంటే గ్రాట్యుటీ మాత్రం ఇచ్చి) ఎవరి అనుమతీ అక్కర లేకుండా ఇంటికి పంపించే ఏర్పాటు (ఆ మాట అనకుండా 'ఇతర పారిశ్రామిక రంగాలకు తరలిపోయే సౌలభ్యం కల్పించడం' అన్నారు) చట్టానికి ఆమోదనీయం కావాలని ప్రభుత్వం ఆదేశం. విధాన దృక్పథంలో వచ్చిన మార్పువల్ల ఇది అవసరమయిందే తప్ప 'సాంకేతిక మార్పులకు' కార్మిక చట్టాలు వాటంతటవే ఆటంకం కాలేదు.

సాంకేతిక పురోగమనం సమాజానికి లాభదాయకం కాదా అని ఆవేశపడబోతారు. దీనికి జవా బుగా చెప్పుకోవలసిన విషయాలు చాలా ఉన్నాయి. సాంకేతిక పురోగమనం సమాజానికి లాభ దాయకమని యజమానులు దానిని ఎంచుకోరు. తమకు లాభదాయకమని ఎంచుకుంటారు. అయితే అది శ్రామికుల ఉత్పాదన శక్తిని పెంచుతుంది కాబట్టి స్థూలమైన అర్థంలో సమాజానికి లాభదాయకమే కావచ్చు. కానీ కథ అక్కడితో అయిపోదు. ఆ సాంకేతిక ప్రక్రియ స్వభావాన్ని బట్టి, ఇతర పరిస్థితులను బట్టి దానివల్ల ఈ స్థూలమైన అర్థంలో ప్రయోజనమే కాక నిర్దిష్టమైన అర్థంలో నష్టాలు కూడా ఉండగలవు. అవి ఉపాధి అవకాశాల వినాశనం, ఆర్థిక అంతరాల పెరుగుదల, అభివృద్ధి కేంద్రీకరణ, పర్యావరణ విధ్వంసం మొదలయిన అనేక రూపాలలో ఉండగలవు. అందు వల్ల సాంకేతిక మార్పు విషయంలో ఆచితూచి వ్యవహరించడం అవసరం. తమ లాభాలు తప్ప వేరే ఏమీ చూసుకోని పరిశ్రమల యజమానులు ఆ పని చేయరు. ప్రస్తుతం ఉన్న పరిస్థితులలో ప్రభుత్వం, కోర్టులు చేస్తున్నాయి. నిర్దిష్టమైన చట్టాల పరిధిలో చేస్తున్నాయి. ఇంతకంటె మెరుగయిన పర్యవేక్షణను ప్రతిపాదించడం ఆమోదనీయమే అవుతుందిగానీ ఉన్నదానిని తొలగించి యజ మానుల లాభదృష్టే సరయిన నిర్ణయం చేస్తుందనడంలో అర్థం లేదు. నిజానికి యజమానుల లాభ దృష్టి సామాజికంగా సరయిన నిర్ణయం చేస్తుందని కూడా మన విధానకర్తలు అనడంలేదు. అది

ఉత్పాదన సామర్థ్యాన్ని పెంచుతుందని, అంతర్జాతీయ పోటీలో తట్టుకునే బలాన్ని ఇస్తుందని, పెట్టుబడి దిగుమతులకు అనువయిన వాతావరణాన్ని కల్పిస్తుందనీ అంటున్నారు. సామాజిక శ్రేయస్సుకు 'మారోగోలీ' అంటున్నారు.

కాబట్టి రెండవ లేబర్ కమిషన్ టర్మ్స్ ఆఫ్ రెఫరెన్స్‌లోని మొదటి అంశంలోని అన్ని లక్ష్యాలూ వెరసి ఒకటే: ప్రపంచీకరణకు అనుకూలంగా సంఘటిత రంగంలోని కార్మిక చట్టాలను తిరగ రాయాలి. మరి ఈ పని చేస్తే కార్మికులందరూ 'అసంఘటిత' కార్మికుల స్థాయికి దిగజారిపోతారు కదా? అందుకే రెండవ అంశం చేర్చారు. అసంఘటిత రంగ కార్మికులకు 'కనీస రక్షణ' కల్పించే ఒక స్థూలమైన చట్టాన్ని రూపొందించమన్నారు. మన పాలకులు బొత్తిగా దయలేని వారు కారు.

నిజానికి అసంఘటిత రంగంలో చాలా వైవిధ్యం ఉంది. ఆ రంగంలో కార్మికులకు నిజంగా న్యాయం చేయాలంటే ఒక్కొక్కరకమైన అసంఘటిత శ్రమనూ విడిగా తీసుకొని దాని స్వభావానికి అనుగుణ్యమైన చట్టం చేయవలసి ఉంటుంది. రెండవ లేబర్ కమిషన్‌కు ప్రభుత్వం సూచించింది అది కాదు. అసంఘటిత రంగంలోని భిన్నత్వాన్ని లెక్కలోకి తీసుకోకుండ అందరికీ టోకున 'కనీస రక్షణ' కల్పించే ఒక గొడుగులాంటి చట్టాన్ని ('అంబ్రెల్లా లెజిస్లేషన్' అనేది ప్రభుత్వం వాడిన మాటే – మేము కల్పించిన ఉపమానం కాదు) సూచించమనింది. కమిషన్ తన కర్తవ్యాన్ని దానికి అనుగుణంగానే అర్థం చేసుకునింది.

కమిషన్ సమాజంలోని వివిధ వర్గాల నుంచి అభిప్రాయాలను ఆహ్వానించింది. పరిశ్రమల యజమానులు, కార్మిక సంఘాలు, ప్రభుత్వ ప్రతినిధులు కార్మిక చట్టాల 'క్రమబద్ధీకరణ' గురించి తమ అభిప్రాయాలు తెలియజేశారు. పరిశ్రమల యజమానులు, ప్రభుత్వ ప్రతినిధులు కోరిన మార్పులు ఇవి:

1. ఒక పారిశ్రామిక సంస్థను మూసేసే విషయంలో గానీ, అక్కరలేని కార్మికులను తాత్కాలికంగా 'లే-ఆఫ్' చేసే విషయంలో గానీ, పూర్తిగా తొలగించే విషయంలో గానీ యాజమాన్యానికి పూర్తి స్వేచ్ఛ ఉండాలి. గ్రాట్యుటీ, ప్రావిడెంట్ ఫండ్ తప్ప వేరే నష్టపరిహారం ఇయ్యవలసిన అవసరం ఉండకూడదు. ముందు నోటీసు ఇవ్వడం, ప్రభుత్వం అనుమతి తీసుకోవడం వగైరా ఆంక్షలు ఉండకూడదు. కోర్టుల జోక్యం ఉండకూడదు.

2. ఒక పారిశ్రామిక సంస్థ చేపట్టే ఉత్పత్తిలో, దానికి అనుబంధంగా జరిగే పనులలో దేనినయినా ఎప్పుడయినా కాంట్రాక్టుకు ఇచ్చి కాంట్రాక్ట్ కార్మికుల ద్వారా చేయించుకునే స్వేచ్ఛ, లేదా రోజువారీ పనిలోకి తీసుకునే క్యాజువల్ కార్మికుల చేత చేయించుకునే స్వేచ్ఛ యజమాన్యానికి ఉండాలి. దీనిపైన చట్టం ఏ ఆంక్షలూ పెట్టకూడదు, ప్రభుత్వమూ కోర్టులూ జోక్యం చేసుకోకూడదు.

కమిషన్ ఈ రెండు కోరికలనూ పాక్షికంగా ఆమోదించింది. కార్మికులను లేఆఫ్ చేయడానికీ అది ఎంత పెద్ద సంస్థ అయినా సరే ప్రభుత్వం అనుమతి తీసుకోనక్కరలేదనింది. 300 మంది కంటె ఎక్కువ కార్మికులున్న సంస్థ అయితే మూసివేయడానికి ముందుగా ప్రభుత్వం అనుమతి తీసుకోవాలనింది (ప్రస్తుతమున్న చట్టంలో 100 మంది కంటె ఎక్కువ కార్మికులున్న సంస్థ లేఆఫ్‌కూ, తొలగింపుకూ, మూసివేతకూ కూడా ప్రభుత్వం అనుమతి తీసుకోవాలి). అయితే నష్టాలలో ఉన్న సంస్థను బలవంతంగా నడిపించమనడంలో అర్థంలేదు కాబట్టి, అటువంటి సంస్థల మూసివేతను ఒక హక్కుగా గుర్తించడం అవసరమని వాదిస్తూ, అనుమతి కోసం పెట్టుకున్న అర్జీ మీద ప్రభుత్వం

60 రోజుల లోపల జవాబు చెప్పకపోతే అనుమతి ఇచ్చినట్టే భావించాలని కమిషన్ అంటుంది. నిజంగానే యాజమాన్యం ప్రయత్న లోపం లేని కారణాల వల్ల సంస్థ నష్టాలలో పడినట్టయితే దానిని బలవంతంగా కొనసాగించాలనడం ఎవరికీ ప్రయోజనకరం కాదుగానీ, నిజంగా నష్టాలలో ఉందా లేక మూసివేయడం కోసం నష్టాలలో ఉన్నట్టు కృత్రిమంగా చూపించబడుతున్నదా అన్నదే అసలు సమస్య. అందుకోసమే ప్రభుత్వ అజమాయిషీ అనేది కనీసం వంద మంది కంటె ఎక్కువ కార్మికులు ఉన్న సంస్థ విషయంలో సామాజికంగా అవసరం అని భావింపబడింది. ఇప్పుడు 60 రోజులలోగా ఏ సంగతీ తేల్చకపోయినట్టయితే అనుమతి ఇచ్చినట్టేనని అంటే ఆ మాత్రం ఆలస్యాన్ని ప్రభుత్వ అధికార్ల వద్ద పొందడం యాజమాన్యాలకు కష్టం కాదు. కాయితం మీద పెన్ను పెట్టకుండ డబ్బు సంపాదించుకునే మార్గం – కాయితం మీద పెన్ను పెట్టనందుకు డబ్బు సంపాదించుకునే మార్గం – లభిస్తే మన అధికారగణానికి అంతకంటే ఏం కావాలి?

వెరసి, ఎంత పెద్ద కంపెనీ అయినా సరే ఎంతమంది కార్మికులనయినా సరే లేఆఫ్ చేయడానికీ, తొలగించడానికీ కంపెనీని మూసివేయడానికీ ప్రభుత్వం అనుమతి తీసుకోనక్కరలేదని రెండవ లేబర్ కమిషన్ అభిప్రాయపడినట్టే భావించవచ్చు. కోర్టుల జోక్యాన్ని తొలగించడానికి మాత్రం కమిషన్ ఒప్పుకోలేదు. మూసివేత, తొలగింపు, లేఆఫ్‌ల విషయంలో వివాదం లేవదీసి కోర్టుకు ఎక్కే అవకాశాన్ని కార్మికులకు మిగిల్చింది.

యాజమాన్యాలు ఈ చర్యలకు ఎప్పుడూ సహేతుకమైన కారణాల వల్లనే పాల్పడతారని భావించి నట్టయితే, ప్రస్తుత ఆర్థిక వ్యవస్థలో ఇటువంటి ఆంక్షలు పెట్టడం అర్థరహితం అనుకునే అవకాశం ఉంది. కానీ అది నిజం కాదు. ఆ సంగతి రెండవ లేబర్ కమిషన్ సభ్యులకు బాగానే తెలుసును. నైపుణ్యంతో ఉత్పాదన క్రియ నిర్వహించడం ద్వారా మాత్రమే లాభాలు సంపాదించుకోవలసిన అగత్యం పెట్టుబడిదార్లకు లేదు. ఆస్తులను అడ్డుపెట్టుకొని అనేక రూపాలలో డబ్బు సంపాదించు కోవచ్చు. దానికోసం లేని నష్టాలు ఉన్నట్టు చూపించవచ్చు, ఉన్న మార్కెట్ లేనట్టు చూపించవచ్చు. కార్మిక సంఘాలను దెబ్బతీయడానికి లేఆఫ్‌లు చేపట్టవచ్చు, నోరున్న కార్మికుల నోరు నొక్కేయడానికి రిట్రెంచ్ చేయవచ్చు. ఫ్యాక్టరీ మూసేసి కమర్షియల్ కాంప్లెక్స్ కట్టి అద్దెకిచ్చుకోవచ్చు. ఇన్నీ ఇంకా ఎన్నో కారణాలుండగలవు కాబట్టే యాజమాన్య నిర్ణయాలకు – కనీసం 100 కంటె ఎక్కువ మంది కార్మికులున్న కంపెనీల విషయంలో – ప్రభుత్వం పర్యవేక్షణ ఉండాలని చట్టం భావిస్తుంది. కార్మిక శాఖలో పేరుకుపోయిన అవినీతి కారణంగా ఈ పర్యవేక్షణ అసమర్థంగా ఉంటే ఉండవచ్చుగాక, దానికి సహేతుకమైన కారణం లేదనుకోవడం పొరబాటు.

అయితే తొలగించిన కార్మికులకు నష్టపరిహారం ఇచ్చే విషయంలో కమిషన్ యాజమాన్యాల కోరికను తిరస్కరించడమే కాక, ఇప్పుడున్న దానికంటె ఎక్కువ ఇవ్వాలని సూచించింది. ఈ సూచనను ప్రభుత్వం పక్కనపెట్టే అవకాశం ఉంది కాబట్టి, కమిషన్ ఈ విషయంలో అనుసరించిన వైఖరిని వివరించడం అవసరం. ప్రపంచీకరణ ఒత్తిడుల నేపథ్యంలో ఇప్పుడున్న పరిమితమైన అర్థంలో సహితం ఉద్యోగ భద్రత ఉండడం సాధ్యంకాదన్న పాలకుల వాదనతో ఏకీభవిస్తూనే, దాని స్థానంలో అర్థవంతమైన సామాజిక భద్రతను (సోషల్ సెక్యూరిటీని) ప్రవేశపెట్టాలని కమిషన్ భావించింది. ఇక్కడ సామాజిక భద్రత అంటే అర్థం, ఉద్యోగం కోల్పోయిన కార్మికుడు తిరిగి ఉద్యో గం సంపాదించుకునే దాక కనీస ఆదాయం ఉండేటట్టు చూడడం. ప్రభుత్వం నిరుద్యోగ భృతి

ఇవ్వడమో, లేక తొలగించిన యాజమాన్యం తగు మొత్తం నష్టపరిహారం ఇవ్వడమో దీనికి మార్గం అని భావించి, మొదటిది మన దేశంలో లేదు కాబట్టి రెండవది అవసరమని చెప్పి, ప్రస్తుతం చట్టంలో ఉన్న నష్టపరిహారం కన్నా ఎక్కువ మొత్తాన్ని కమిషన్ సూచించింది. ఆ మొత్తాన్ని ముందే కార్మికుని చేతిలో పెట్టినట్టయితేనే తొలగింపు చట్టబద్ధం అవుతుందనింది.

కాంట్రాక్ట్ కార్మికులను వినియోగించే 'స్వేచ్ఛ' విషయంలో కూడా కమిషన్ యాజమాన్యాల కోరికకూ కార్మిక సంఘాల అభ్యంతరానికీ మధ్యస్తంగా సూచనలిచ్చింది. ప్రతీ సంస్థలోనూ ఒక కేంద్ర, లేక ప్రధాన ఉత్పత్తి (లేక సేవా) రంగం ఉంటుంది. సైకిళ్ల ఫ్యాక్టరీ సైకిళ్లు ఉత్పత్తి చేస్తుంది, బొగ్గుగని బొగ్గు తవ్వి తీస్తుంది, ఆస్పత్రి వైద్య సేవలందిస్తుంది. ఇవి ఆ సంస్థల ప్రధాన ఉత్పత్తులు, లేక సేవలు. ఇవికాక, ఈ ప్రధాన ఉత్పత్తి లేక సేవకు అనుబంధంగా అనేక పనులు జరుగుతుంటాయి. ఊడవడం, తుడవడం, నిత్యం జరిగే లోడింగ్, అన్‌లోడింగ్, మిషన్ల రిపేర్లు, బొగ్గు తవ్వకం కోసం పై మట్టి తొలగించడం, ఆస్పత్రికి అనుబంధంగా మందుల విక్రయం, డయాగ్నొస్టిక్ సేవలు, ఉద్యోగుల కోసం క్యాంటీన్ నడపడం ఇత్యాది అనుబంధ కార్యాలు. ఇవన్నీ అనుబంధ కార్యాలే అయినప్పటికీ ఇవి అనునిత్యం జరుగుతాయి, ఇవి జరగనిదే ఆ సంస్థ చేసే ప్రధాన ఉత్పత్తి లేక సేవ జరగదు. ఇవికాక అప్పుడప్పుడు మాత్రమే జరిగే పనులు కొన్ని ఉంటాయి – బిల్డింగ్‌కు రంగులు వేయడం, ఏదయినా ముడిసరుకును నెలకొకసారి తెచ్చిపడేయడం వగైరా.

ఇందులో మూడవ కోవకు చెందిన పనులను మాత్రమే కాంట్రాక్ట్‌కు ఇయ్యవచ్చుననీ నిత్యం జరిగే పనులలో – అంటే మొదటి రెండు కోవలకు చెందిన పనులలో – సంస్థ తన కార్మికులనే పెట్టి పనిచేయించుకోవాలనీ కార్మిక సంఘాలు చాలాకాలంగా ఆందోళన చేస్తున్నాయి. చట్టం అంత దూరం పోలేదుగానీ, నిత్యం జరిగే పనిలో కాంట్రాక్ట్ కార్మికుల నియామకాన్ని నిషేధించే అధికారం కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాల చేతిలో కాంట్రాక్ట్ కార్మిక చట్టంలోని సెక్షన్ 10(1) పెట్టింది. ప్రభుత్వాలు ఆ అధికారాన్ని కొంతమేరకు ఉపయోగించుకొని కొన్ని పారిశ్రామిక రంగాలలో కొన్నిరకాల పనులలో కాంట్రాక్ట్ కార్మికుల వినియోగాన్ని నిషేధించి ఉన్నాయి. కోర్టులు దయతలచి ఆ నిషేధాజ్ఞలను కొట్టేయని సందర్భాలలో అవి అమలవుతున్నాయి కూడ.

ఈ సెక్షన్ 10(1)ని పూర్తిగా తొలగించివేయాలనీ, ఏ రంగంలోనయినా కాంట్రాక్ట్ కార్మికులను నియమించడం పైన ఎటువంటి నిషేధంగానీ, నిషేధం పెట్టే అధికారం గానీ చట్టంలో ఉండ కూడదనీ యాజమాన్యాల వాదన. రెండవ లేబర్ కమిషన్ సెక్షన్ 10(1)ని తొలగించాలన్న సూచనకు అనుకూలంగానే స్పందించింది. అంటే ఒక పారిశ్రామిక రంగంలో లేక సంస్థలో నిత్యం జరిగే పనులలో కాంట్రాక్ట్ కార్మికుల నియామకాన్ని నిషేధించే అధికారం ప్రభుత్వానికి ఉండకూడదనింది. అయితే యాజమాన్యాలు కోరే పూర్తి స్వేచ్ఛ వారికి ఇవ్వకుండా, ఒక సంస్థ చేపట్టే ప్రధాన లేక కేంద్ర ఉత్పత్తి (లేక సేవా) రంగాలలో కాంట్రాక్ట్ కార్మికుల నియామకాన్ని చట్టమే నిషేధించాలని సూచించింది. ప్రధాన లేక కేంద్ర ఉత్పత్తిలో కాంట్రాక్ట్ కార్మికుల నియామకాన్ని నిషేధించడానికీ, నిత్యం తప్పనిసరిగా జరిగే పనిలో నిషేధించడానికీ చాలా తేడా ఉండగలదు. మొదటిది రెండవ దానిలో ఒక భాగం (ఒక్కొకసారి అతి చిన్న భాగం) మాత్రమే. ఉదాహరణకు ఒక గనిలో ఖనిజాన్ని తవ్వితీసే పని మాత్రమే ప్రధాన లేక కేంద్ర ప్రక్రియ. దానికి అనుబంధంగా పై మట్టి (ఓవర్ బర్డెన్ అంటారు) తొలగించే పని, ఖనిజాన్ని ముక్కలు చేసి పేక్ చేసే పని, లోడ్ చేసే పని, మెయింటెనెన్స్

పని, నీళ్లు బయటకు తోడే పని, కార్మికుల కోసం క్యాంటీన్ నడిపే పని, ఊడ్చే పని, తుడిచే పని వగైరాలన్నీ అనునిత్యం అవసరమే అయినప్పటికీ ఇవి ఆ సంస్థ ప్రధాన ఉత్పత్తి ప్రక్రియ కిందికి రావు. ఈ పనులలో కాంట్రాక్ట్ కార్మికులను నియమించడాన్ని చట్టం ఇప్పటిదాకా నిషేధించకున్నా, ఆ నిషేధాన్ని ప్రకటించే అధికారం కాంట్రాక్ట్ కార్మిక చట్టంలోని సెక్షన్ 10(1) ప్రభుత్వానికి ఇచ్చింది. ప్రభుత్వాలు దానిని ఒకమేరకు సద్వినియోగం చేశాయి. ఇప్పుడు ఆ అధికారాన్ని పూర్తిగా తొలగించి, కేవలం ప్రధాన లేక కేంద్ర ఉత్పత్తి ప్రక్రియలో మాత్రమే కాంట్రాక్ట్ కార్మికుల నియామకాన్ని నిషేధించాలనడం అత్యధిక శాతం కార్మికులను కాంట్రాక్ట్ కార్మికుల బతుకుకు వదిలేయడమే అవుతుంది. నిజానికి చాలా సంస్థలలో ఇప్పటికే ఈ వరవడి మొదలయింది. సెక్షన్ 10(1) ఇచ్చిన అధికారాన్ని ఉపయోగించడం దాదాపు మానేశాయి కాబట్టి ఇది నిరాటంకంగా సాగుతున్నది. ఇది కార్మికులను ఏళ్లతరబడి నిత్య అభద్రతలో ఉంచుతుంది. ప్రతీ సంవత్సరమూ కాంట్రాక్టర్ మారు తుంటాడు గానీ కొత్తగా వచ్చిన కాంట్రాక్టరు కొత్త కార్మికులను తెచ్చుకోడు. తెచ్చుకుంటే వాళ్లకు పని నేర్పించడానికే కొన్ని నెలలు పడుతుంది. పాతవాళ్లను కొనసాగించడం అతనికే ప్రయోజనకరం కాబట్టి వారినే కొనసాగిస్తాడు. అందువల్ల ఈ 'కాంట్రాక్ట్ కార్మికులు' ఏళ్ల తరబడి అదే సంస్థలో అదే పనిలో కొనసాగుతుంటారు. అయితే నిత్య అభద్రతలో – ఏ సంవత్సరం కొత్తగా వచ్చిన కాంట్రాక్టరు ఏం చేస్తాడోనన్న భయంలో – బతుకుతుంటారు. వారి జీతాలు కూడా ఒక పద్ధతి ప్రకారం పెరగవు, ఇతర సదుపాయాలేవీ ఉండవు. అన్ని సంస్థలలో ఇప్పటికే నడుస్తున్న ఈ కపట నాటకాన్ని శాశ్వతం చేయడమే కమిషన్ సూచన ఫలితం.

కార్మిక – యాజమాన్య వివాదాల పరిష్కారం విషయంలో కూడా రెండవ లేబర్ కమిషన్ కార్మి కుల సంఘటిత శక్తిని పెంపొందించవలసిన అవసరాన్ని ఒకపక్క గుర్తిస్తూనే, వివాదాల పరిష్కారం జటిలంగా తయారు కావడానికి గల ప్రధాన కారణాన్ని గుర్తించకపోవడం వల్ల అవాస్తవిక వైఖరినే చివరికి ప్రదర్శించింది.

పారిశ్రామిక వివాదాలు ద్వైపాక్షిక చర్చల (నెగోషియేషన్) లోనయినా పరిష్కారం కావాలి, కార్మిక శాఖ అధికారుల మధ్యస్తం (కన్సిలియేషన్) లోనయినా పరిష్కారం కావాలి. కోర్టుల (అడ్జుడి కేషన్) లోనయినా పరిష్కారం కావాలి. ప్రస్తుతం నడుస్తున్నది ఈ వరుస క్రమం. ఎక్కువ భాగం వివాదాలు మూడవ దశలోనే పరిష్కారం అవుతున్నాయనీ, అది అవాంఛనీయం అనీ కమిషన్ అంటుంది. కానీ దానికి బాధ్యులెవరన్నది గుర్తించదు. ద్వైపాక్షిక పరిష్కారాలనూ అధికార్ల మధ్య స్తాలనూ యాజమాన్యాలు చులకనగా చూడడం దీనికి ప్రధాన కారణం. లేకపోతే సమస్యలు చర్చ లలో పరిష్కారం కాకుండ కోర్టుకెక్కాలని ఏ కార్మికులు కోరుకుంటారు?

కార్మికులు డిమాండ్లు లేవదీసి చర్చిద్దాం రమ్మంటే యాజమాన్యాలు రావు. మధ్యస్తానికి రమ్మని కార్మిక శాఖ అధికార్లు పంపే నోటీసులకు జవాబుండదు. ప్రతీ తేదీకీ కార్మిక శాఖ కార్యాలయంలో నిష్ఫలంగా హాజరు వేయించుకొని రావడంతో కార్మిక సంఘాల బాధ్యుల బతుకు సగం గడిచి పోతుంది. ఈ రెండు ప్రక్రియలనూ గౌరవించని యాజమాన్యాల మెడలు వంచే ఏర్పాటేదీ ఇప్పుడు లేదు, రెండవ లేబర్ కమిషన్ సూచించనూ లేదు. ద్వైపాక్షిక చర్చలకు కూర్చోవడానికి నిరాకరిం చినా, మధ్యస్తం నోటీసులను గౌరవించకున్నా అప్పటికప్పుడే భారీగా జుర్మానా వేసి దానిని కార్మికు లకు పంచే నియమమేదయినా ఉంటే తప్ప ప్రయోజనం ఉండదు.

లేదా సమ్మె హక్కునయినా బలోపేతం చేయాలి. చర్చలకు రాకపోతే సమ్మె చేస్తారన్న భయం ఉంటే చర్చలకూ, మధ్యస్తాలకూ యజమానులు హాజరవుతారు. పారిశ్రామిక వివాదాలు న్యాయ బద్ధంగా పరిష్కారం కావాలంటే కార్మిక సంఘాలు బలంగా ఉండడం అవసరం అని కమిషన్ గుర్తించింది. అవి రోజురోజుకూ బలహీనపడుతుండడం దురదృష్టకరం అని బాధపడింది. అంత వరకు బాగానే ఉంది. కానీ చర్చలకూ మధ్యస్తాలకూ యజమానులు రానప్పుడు సంఘం బలంగా ఉండి ఏం ప్రయోజనం? చిత్తశుద్ధితో ద్వైపాక్షిక చర్చలలో పాల్గొనకపోవడం 'అన్ ఫెయిర్ లేబర్ ప్రాక్టీస్' అనీ, అది శిక్షార్హమైన నేరమనీ చట్టం అంటుంది. కానీ ఆ శిక్ష పడవలసింది క్రిమినల్ కోర్టులో – కేసుపెట్టవలసింది ప్రభుత్వం. అది ఎప్పుడూ జరగదు. దానివల్ల వివాదం పరిష్కారానికి తక్షణ ప్రయోజనమూ లేదు. యాజమాన్యం చర్చలలో చిత్తశుద్ధితో పాల్గొననట్టయితే కార్మికులకు సమ్మె చేసే హక్కు ఉందని చట్టం గుర్తించినట్టయితే ప్రయోజనం ఉంటుంది.

ఈ సంగతి రెండవ లేబర్ కమిషన్ సభ్యులకు తెలియకపోలేదనడానికి తార్కాణం వారు బొం బాయి కార్మిక నాయకుడు దత్తా సామంత్ వ్యవహారశైలిని ప్రస్తావించిన వైనం. దత్తా సామంత్ కార్మిక శాఖ అధికారుల మధ్యస్తాలను ఎప్పుడూ ఆహ్వానించేవాడు కాదు. డిమాండ్లు పెట్టేవాడు, యాజమాన్యాలు దిగిరాకపోతే నేరుగా సమ్మె పిలుపు ఇచ్చేవాడు. ఈ ఎత్తుగడ ఫలితం ఇచ్చిన విషయం కమిషన్ తన నివేదికలో గుర్తించింది.

అయితే ఈ ఎత్తుగడ అన్ని సందర్భాలలోనూ పనిచేయదు. పెద్ద సంస్థలలో పనిచేసినంత సులభంగా చిన్న సంస్థలలో పనిచేయదు. అది పనిచేయాలంటే, యాజమాన్యాలు ద్వైపాక్షిక చర్చ లలో గానీ కార్మిక శాఖ మధ్యస్తాలలో గానీ చిత్తశుద్ధితో పాల్గొననట్టయితే (అన్ని డిమాండ్లూ వెంటనే ఒప్పేసుకోవాలని కాదు, నిజాయితీగా పరిష్కార ప్రయత్నంలో భాగం కావాలి) కార్మికులకు సమ్మె చేసే హక్కు ఉందని చట్టమే గుర్తించాలి.

ఈ అవసరాన్ని గ్రహించకుండా, పారిశ్రామిక సమస్యలు ద్వైపాక్షికంగానో, మధ్యస్తంలోనో పరిష్కారమయిపోవాలనుకోవడం అవాస్తవికం. అన్నీ తెలిసిన రెండవ లేబర్ కమిషన్ సభ్యులు ఈ అవాస్తవిక వైఖరిని అనుసరించడం దురదృష్టకరం. ప్రభుత్వ అధికారుల దగ్గరికీ కోర్టుకూ పోకుండ పారిశ్రామిక వివాదాలు పరిష్కారం కావడానికి యోగ్యమైనదిగా వారు భావించే యంత్రాంగాన్ని సూచించారు. ప్రతీ సంస్థలోనూ ఒక ఫిర్యాదుల పరిష్కారం కమిటీ ఒకటి ఉంటుంది. అందులో సగం మంది యాజమాన్య ప్రతినిధులూ సగం మంది కార్మిక ప్రతినిధులూ ఉంటారు. కార్మికుల వ్యక్తిగత సమస్యలన్నీ మొదట ఆ కమిటీ దగ్గరకు పోవాలి. ఈ సమస్యలను గుర్తింపు పొందిన యూనియనేకాక ఏ యూనియనయినా (పది శాతం సభ్యత్వం ఉంటే చాలు) లేవదీయవచ్చు. అక్కడ పరిష్కారం కాని పక్షంలో సమస్య మధ్యవర్తిత్వానికి పోవాలి.

ఈ మధ్యవర్తిత్వం కార్మిక శాఖ అధికారుల దగ్గర కాదు. ప్రభుత్వ అధికారులెవ్వరూ మధ్య వర్తిత్వం చేయకూడదని కమిషన్ అభిప్రాయం. దానికి వేరే మధ్యవర్తులు (ఆర్బిట్రేటర్స్) ఉంటారు. వీరు ఆ సంస్థలోని కార్మికులూ యాజమాన్యమూ ఇరువురూ అంగీకరించిన పెద్ద మనుషులు కావచ్చు. లేదా కార్మిక సంబంధాల కమిషన్ ఎంపిక చేసినవారు కావచ్చు. ప్రతీ రాష్ట్రంలోనూ కేంద్రంలోనూ ఒక కార్మిక సంబంధాల కమిషన్ ఉండాలనేది రెండవ లేబర్ కమిషన్ సూచనలలో ఒకటి.

మధ్యవర్తి దగ్గర సమస్య పరిష్కారం కాకపోతే అది కార్మిక సంబంధాల కమిషన్ దగ్గరకు పోతుంది. అక్కడ కూడా పరిష్కారం కాకపోతే లోక్ అదాలత్‌కు పోతుంది. ఎక్కడా కాకపోతేనే కోర్టుకు పోతుంది.

వ్యక్తిగత సమస్యలను ఏ యూనియన్ అయినా లేవదీయవచ్చునని చూశాం. సంస్థలోని కార్మికుల ఉమ్మడి సమస్యలను లేవదీసే హక్కు ఒకే ఒక 'సంప్రదింపుల ప్రతినిధి' (నెగోషియేటింగ్ ఏజెంట్)కి ఉంటుంది. సంస్థలో ఏ యూనియన్‌కయినా 66 శాతం మించి సభ్యత్వం ఉన్నట్టయితే ఆ యూనియనే సంప్రదింపుల ప్రతినిధి అవుతుంది. లేనిపక్షంలో 25 శాతం మించి సభ్యత్వం ఉన్న అన్ని యూనియన్ల నుంచి దామాషా పద్ధతిలో ఎంపిక చేసిన కమిటీ సంప్రదింపుల ప్రతినిధి అవుతుంది. ఒకసారి గుర్తింపుపొందిన సంప్రదింపుల ప్రతినిధికి ఆ గుర్తింపు నాలుగు సంవత్సరాలు ఉంటుంది. ఆ నాలుగేళ్లు ఆ కమిటీ తప్ప వేరే ఎవ్వరికీ కార్మికుల ఉమ్మడి సమస్యలపైన వివాదం లేవదీసే అధికారం ఉండదు. సమ్మెకు పిలుపు ఇచ్చే అధికారం కూడ ఈ కమిటీకే ఉంటుంది. అయితే ఆ సమ్మె పిలుపు ఇతరత్రా చట్టబద్ధంగా ఉండడమే కాక ఇప్పుడు మరొక నియమాన్ని కూడా పాటించాలి. కార్మికులలో రహస్య బ్యాలట్ వోటింగ్ పెట్టి సమ్మెకు 51 శాతం అనుకూలత పొందిన తరువాతే సమ్మెకు పిలుపు ఇవ్వాలి. చట్టవిరుద్ధంగా సమ్మెకు పిలుపునిచ్చిన యూనియన్ గుర్తింపును రద్దుచేస్తారు. ఆ తరువాత రెండు సంవత్సరాలు దానికి గుర్తింపు ఇవ్వరు. చట్టవిరుద్ధమైన సమ్మెలో కార్మికులు పాల్గొన్నట్టయితే ఒక రోజుకు మూడు రోజుల జీతం కోసేయాలి.

ఇవి చాలా నష్టకరమయిన సూచనలు. నాలుగు సంవత్సరాల కోసం సంప్రదింపుల ప్రతినిధిగా ఎన్నికయిన యూనియన్, లేక సంఘం అందులో నాలుగోవంతు కాలం గడవకముందే కార్మికుల అభిమానాన్ని కోల్పోయినా, యాజమాన్యానికి అమ్ముడుపోయినా, సమస్యలు చేపట్టడం మానేసినా నాలుగేళ్లూ కార్మికులు ఆ ప్రతినిధి ద్వారానే వివాదాలు లేవదీయాలనడం ఏ విధంగా న్యాయం? సమ్మెకు పిలుపిచ్చే హక్కు కూడా వారికి మాత్రమే ఉంటుందంటే కార్మికులకు అన్ని అన్యమార్గాలూ మూసేయడమే కాదా?

సమ్మె హక్కును అన్నిరకాలుగానూ కట్టుదిట్టం చేసేసి సంప్రదింపులు, మధ్యవర్తిత్వాలకు మూడు అంచెలు నిర్దేశించి వాటి ద్వారానే అన్ని వివాదాలూ పరిష్కారం కావాలనీ ఆఖరుగా మాత్రమే కోర్టుకు పోవాలనీ కమిషన్ అంటుంది. సంప్రదింపులలోనూ మధ్యవర్తిత్వంలోనూ యాజమాన్యం చిత్తశుద్ధితో వ్యవహరించకపోతే వారిపైన ఒత్తిడిపెట్టే మార్గం కార్మికులకు ఏముంది? మన దేశంలో పారిశ్రామిక వివాదాలు ఎక్కువగా కోర్టుకు పోతున్నాయని కమిషన్ వాపోయిందిగానీ దానికి కారణమేమిటో విశ్లేషించలేదు. కోర్టుల మీద కార్మికులకు మోజు ఉండడం దానికి కారణం కాదు. కోర్టులంటే వకీళ్లకు తప్ప వేరే ఎవ్వరికీ మోజు ఉండే అవకాశం లేదు. సంప్రదింపులు, చర్చలు, మధ్యస్తాలంటే యాజమాన్యాలకు ఉండే తృణీకార భావం వల్ల వివాదాలు కోర్టుకు పోతున్నాయి. కోర్టుతో ఒక సౌకర్యం ఏమిటంటే ఇరుపక్షాలూ హాజరు కావడం కోసం అది అనంతంగా ఎదురు చూస్తూ కూర్చోదు. కొంత అవకాశం ఇచ్చిన తరువాత ఎక్స్-పార్టీ అవార్డు జారీచేసే అధికారం కోర్టుకు ఉంది. మధ్యస్తంలో అది సాధ్యం కాదు. మధ్యస్తమంటేనే ఇరువురూ ఒప్పుకున్న పరిష్కారానికి అక్షరరూపం ఇవ్వడం అని అర్థం. కాబట్టి దానిలో ఎక్స్‌పార్టీ అవార్డులుండవు. బలవంతులయిన పక్షాన్ని రప్పించడానికి బలహీనుల వద్దగానీ మధ్యస్తం చేసే అధికారి దగ్గర గానీ ఏ అస్త్రం లేనప్పుడు

అది విఫలం కాక తప్పదు. మధ్యస్తాలకూ కోర్టు కేసుకూ మరొక తేడా కూడా ఉంది. అసమానుల మధ్య మధ్యస్తమంటే అర్థం బలహీనులను రాజీపడమని ఒత్తిడి పెట్టడమే. మధ్యస్తాలలో ఎక్కువ భాగం అదే జరుగుతుంది. ఈ రాజీకి ఏ సూత్రాలూ వర్తించవు. ఒత్తిడే దాని ఏకైక సూత్రం. కోర్టులో వేరే అవలక్షణాలు ఎన్ని ఉన్నా అది రాజీపడమని ఒత్తిడి పెట్టదు. ఆమోదం పొందిన న్యాయసూత్రాల ప్రకారం మంచో చెడో ఒక తీర్పు ఇస్తుంది.

కార్మికులు సంఘటితపడి ద్వైపాక్షిక చర్చలలో తమ సమస్యలు సమర్థంగా పరిష్కరించుకోవాలనీ, బలహీనపడుతున్న కార్మిక సంఘాలను ఇందుకోసం బలోపేతం చేయాలనీ రెండవ లేబర్ కమిషన్ తన నివేదికలో ఒకటికి రెండుచోట్లు అన్నప్పటికీ, వారు పారిశ్రామిక మధ్యస్తాలకు సంబంధించిన ఒక పార్శ్వాన్ని అసలే చూడకపోవడం వల్ల చాలా నష్టకరమయిన వ్యవస్థను సూచించారు.

అసంఘటిత రంగం:

ఇక అసంఘటితరంగ కార్మికుల కోసం రెండవ లేబర్ కమిషన్ డిజైన్ చేసిన 'గొడుగు'ను పరామర్శిద్దాం.

'సంఘటిత రంగం', 'అసంఘటిత రంగం' అనేవి ఏ చట్టంలోనూ నిర్వచించిన మాటలు కావు. అవి వ్యవహారంలో పుట్టుకొచ్చిన మాటలు. కార్మికుల సంఖ్య కొంచెం ఎక్కువ ఉండి, ఉద్యోగ భద్రత కొంచెం ఉండి, సాంకేతిక స్థాయి ఆధునికంగా ఉండి, యజమాని అనే వాడొకడు స్పష్టంగా ఉండి, జీతాలు కొంత మెరుగ్గా ఉండి, యూనియన్లు ఉండి, కార్మిక సంక్షేమ చట్టాలు ఎప్పుడూ కాకున్నా అప్పుడప్పుడయినా అమలవుతూ ఉండే సంస్థలను 'సంఘటిత రంగం' అనీ, ఈ లక్షణాలు కొన్ని గానీ, అన్నీ గానీ లేని సంస్థలను లేదా ఉపాధి ప్రక్రియలనూ 'అసంఘటిత రంగం' అనీ వ్యవహరిస్తారని స్థూలంగా చెప్పుకోవచ్చు.

సంఘటిత రంగంలో పనిచేసే కాంట్రాక్ట్ కార్మికులనూ క్యాజువల్ కార్మికులనూ అసంఘటిత రంగ కార్మికులుగా లెక్కించడం జరుగుతున్నది. వీరేకాక ఇంకా చాలారకాల శ్రామికులు 'అసంఘటితం' నిర్వచనం కిందికి వస్తారు. ఒక జాబితా తయారు చేయడమే కష్టం. వీరికి యూనియన్లు ఉండవు, ఉద్యోగ భద్రత ఉండదు, కార్మిక సంక్షేమ చట్టాలు కొన్ని వర్తించవు, వర్తించేవి అమలు కావు, అమలు చేయించుకునే మార్గాలు అందుబాట్లో ఉండవు. జీతాలు (లేక సంపాదన) చాలా తక్కువ స్థాయిలో ఉండడమే కాక వాటిలో క్రమబద్ధమైన పెరుగుదల ఏదీ ఉండదు. తరుగుదల ఉండదన్న భరోసా ఉండదు. అనారోగ్యం, స్త్రీలయితే కాన్పులు, పనిస్థలంలో ప్రమాదాలు మొదలయిన కారణాల వల్ల వైద్య సహాయం అవసరమయితే దానిని కల్పించే వ్యవస్థ లేదు. అటువంటి సమయాలలో 'వేతనంతో సెలవు' పొందే అవకాశం లేదు. యజమాని అనే వాడెవడయినా ఉంటే వాడితో వేతన ఒప్పందాలు ఉండవు, ప్రభుత్వమే దయదలచి ఏవైనా జీవోలు జారీచేసినా అవి అమలుకావు.

అసంఘటిత రంగంలో కొందరికి యజమాని ఎవడనేది స్పష్టంగా ఉండదు. కొందరికి యజమానే ఉండడు. కార్మిక సంక్షేమ చట్టాలు చాలావరకు యజమాని - ఉద్యోగి అన్న సంబంధాన్ని ఆశ్రయించి ఉంటాయి. అందువల్ల వాటిని అసంఘటిత రంగానికి అన్వయించాలన్నా కష్టమే. సొంత రిక్షా పెట్టుకున్న రిక్షా కార్మికులు, సొంత షాపు పెట్టుకున్న మంగలులు, పది ఇళ్ళ నుంచి

బట్టలు తెచ్చి ఉతికే చాకలులు, సొంత పడవ, వలలు పెట్టుకొని చేపలు పట్టే మత్స్యకారులు, ఊరందరి పశువులు మేపుకొచ్చే పశువుల కాపర్లు, పది ఇళ్ళలో అంట్లుతోమే పనిమనుషులు, ఏరోజు ఏ రైతు పిలిస్తే ఆ రోజు అతని పొలంలో పనిచేసే వ్యవసాయ కూలీలు, తాము లైసెన్స్ పొందిన చెట్టెక్కి కల్లుతీసి చెట్టుకిందే అమ్మే గీత కార్మికులు, పట్టణాలలో అడ్డామీద నిలబడి ఏ బిల్డింగ్ కాంట్రాక్టర్ పిలిస్తే అతనితో పోయి తాపీపనో తట్టలు మోసే పనో చేసే పట్టణ ప్రాంత కూలీలు, కమిషన్ ఏజెంటు దగ్గర బీడీ ఆకు, పొగాకు తీసుకొని బీడీలు చుట్టి కంపెనీకి అప్పగించే బీడీ కార్మికులు, పట్టణాలలో తోపుడు బండ్ల మీద వందరకాల సరుకులు అమ్ముకుంటూ తిరిగే చిల్లర బేరగాళ్లు, రోడ్డు పక్కన చిత్తుకాగితాలు, పాత సీసాలు, ఇనప తుక్కు ఏరి వర్తకులకు అమ్ముకొని బతికేవారు – వీరంతా యజమాని లేని, లేక యజమాని ఫలాన అని స్పష్టంగా తెలీని అసంఘటిత కార్మికులు. వీళ్లకు జీతం, డిఏ, ప్రావిడెంట్ ఫండ్, ప్రసూతి సెలవు, ఆరోగ్య భద్రత, గ్రాట్యుటీ, వేతనంతో సెలవు మొదలైన హక్కులను అర్థవంతంగా కల్పించాలంటే ఇప్పుడున్న కార్మిక సంక్షేమ చట్టాల స్వరూపమే మార్చవలసి ఉంటుంది.

అసంఘటిత రంగంలో కొందరికి ఇప్పటికే ప్రత్యేకమైన చట్టాలు రూపొందించారు. బీడీ కార్మికులకు, బిల్డింగ్ కార్మికులకు, హమాలీలకు, కాంట్రాక్ట్ కార్మికులకు వేరు వేరు సంక్షేమ చట్టాలున్నాయి. ఆయా రంగాల నిర్దిష్టతను దృష్టిలో ఉంచుకొని తయారుచేసిన చట్టాలివి. అటువంటి చట్టాలే రిక్షా కార్మికులకు, ఇళ్ళల్లో పనిమనుషులకు, చాకలి, మంగలి తదితర వృత్తుల వారికి, ఇతర అసంఘటిత కార్మికులకు రూపొందించినట్టయితే చాలా ఉపయోగకరంగా ఉండేది. ఆ కోణం నుంచి ప్రభుత్వం మీద కార్మిక ఉద్యమం ఎన్నడూ ఒత్తిడి పెట్టలేదు. పెట్టకపోవడానికి కారణం భారత కార్మికోద్యమం లోని ప్రధాన బలహీనత: అది సంఘటిత రంగ కార్మికోద్యమమే తప్ప కార్మికులందరి ఉద్యమం కాదు. ఇప్పుడు కేంద్ర ప్రభుత్వానికి అసంఘటిత కార్మిక వర్గం గుర్తుకు రావడానికి కారణం వారి మీద ప్రేమ కాదు. సంఘటిత రంగాన్ని అసంఘటితం చేసే విధాన మార్పులు ఆ రంగంలోని కార్మికులకు, వారి యూనియన్లకూ, సామాజిక ప్రజాభిప్రాయానికీ మింగుడు పడాలంటే అసంఘటిత రంగానికి కొంత కనీస భద్రత కల్పించడం అవసరం. అందుకే అసంఘటిత రంగంలోని ఒక్కొక్క వర్గాన్నీ విడిగా పరిశీలించి వారి వారి పరిస్థితులకు తగిన సంక్షేమ చట్టాన్ని రూపొందించమని రెండవ లేబర్ కమిషన్‌ను కోరకుండా, టోకున కొంత కనీస భద్రత కల్పించే సూచనలు ఇమ్మని కోరింది.

కమిషన్ తన నివేదికలో అసంఘటిత రంగ కార్మికుల జీవిత పరిస్థితుల గురించి వివరంగానే చర్చించింది. తమ అవగాహన, సానుభూతి చూపించింది. ఈ మధ్య ప్రపంచ వ్యాప్తంగా జరుగుతున్న చర్చలను లెక్కలోకి తీసుకొని సెక్స్ వర్కర్స్‌ను కూడా అసంఘటిత కార్మికులుగా భావించి వారి సమస్యలను ప్రస్తావించింది. (అయితే గృహిణులు చేసే ఇంటి పనిని అసంఘటిత శ్రమలో లెక్కించలేదు).

1991 జనాభా లెక్కలలో భారతదేశ జనాభాలో 34 కోట్ల మంది కార్మికులుగా తమను తాము నమోదు చేసుకున్నారని కమిషన్ అంటుంది. వారిలో 90.6 శాతం మంది అసంఘటిత రంగానికి చెందినవారు. వ్యవసాయం, అటవీ ఉత్పత్తులు, తోటలు, చేపల వేటలలో పనిచేసే 19.1 కోటి మందిలో 19.0 కోటి మంది (అంటే 99.2 శాతం) అసంఘటిత రంగ కార్మికులు. పారిశ్రామిక

ఉత్పత్తి రంగంలోని 2.89 కోట్ల కార్మికులలో 2.16 కోట్లు (అంటే 75 శాతం) అసంఘటిత కార్మికులు. బిల్డింగులు, రోడ్లు మొదలయిన కట్టడపు పనులలో ఉన్న కార్మికులలో 78 శాతం, వర్తక వాణిజ్య రంగంలోని కార్మికులలో 98 శాతం, రవాణా ప్రసార రంగాలలో 61.5శాతం అసంఘటిత కార్మికులు.

ఈ గణాంకాలు సమస్య పరిమాణాన్ని సూచిస్తాయి. కానీ ప్రభుత్వం రెండవ లేబర్ కమిషన్‌ను సూచించమని కోరిన పరిష్కారం పరిధి చాలా చిన్నది. కమిషన్ అసంఘటితరంగాన్ని విహంగ వీక్షణం చేసి అందులోని కార్మికుల సమస్యలను క్లుప్తంగా ఏకరువు పెట్టి కొంచెం ఆవేశపడి 'రాజ్యాంగాన్ని ప్రకటించిన యాభై ఏళ్ల తరువాత కూడ దేశ శ్రామిక జనాభాలో 90 శాతానికి హామీ ఇచ్చిన హక్కులకు భరోసా కల్పించలేకపోతున్నామంటే మనం చెప్పేదానికీ చేసేదానికీ పొంతన లేదని అనడంలో తప్పులేదు' అంటుంది.

అయితే తాను మాత్రం చేయమన్న పనికి పరిమితమయిన సూచనలు మాత్రమే చేసింది. టోకున కనీస భద్రత కల్పించడానికి కమిషన్ చేసిన ప్రధాన సూచన అసంఘటిత రంగ శ్రామికులకు సంక్షేమ నిధి లేక నిధులు ఏర్పాటు చేయడం. అసంఘటిత రంగ శ్రామికులందరూ తమ పేర్లు వగైరా కార్మిక శాఖ వద్ద నమోదు చేసుకుంటారు. అందరికీ గుర్తింపు కార్డులు ఇస్తారు. వారి వేతనం, లేక సంపాదన నుంచి కొంత, యజమాని అనేవాడు ఉంటే వాడి ఆదాయం నుంచి కొంత, ప్రభుత్వ బడ్జెట్ నుంచి కొంత, ఆయా రంగాల వర్తక వాణిజ్య పారిశ్రామికవేత్తల నుంచి పన్నురూపంలో కొంత సేకరించి ఒక సంక్షేమ నిధి (లేక నిధులు) నెలకొల్పుతారు. అదే అసంఘటిత కార్మిక రంగానికి అందియ్యబోయే గొడుగు. నిరుద్యోగ భృతి, ప్రసూతి సహాయం, గ్రాట్యుటీ, అనారోగ్య భృతి, వృత్తిలో తగిలే గాయాలకు, కలిగే అనారోగ్యానికి నష్టపరిహారం – అన్నీ ఈ నిధి నుంచే పొందుతారు.

కేరళ రాష్ట్రం ఇటువంటి నిధులు దాదాపు 30 నిర్వహిస్తున్నది. అసంఘటిత రంగ కార్మికుల సమస్యల మీద దృష్టిపెట్టి తగు చర్యలు చేపట్టిన రాష్ట్రాలలో కేరళ ప్రథమం. (మహారాష్ట్ర హమాలీల హక్కులు, భద్రత విషయంలో మంచి వ్యవస్థను రూపొందించింది – అసంఘటిత రంగ కార్మికులకు ఏమీ చేయని రాష్ట్రాలలో మనది ఒకటి). అదే స్ఫూర్తితో రెండవ లేబర్ కమిషన్ పై ఆలోచన చేసింది.

దానిని వ్యతిరేకించవలసిన అవసరమేమీ లేదుగానీ, ఈ సంక్షేమ నిధి పరిధిలోకి రాని విషయాలు చాలా ఉన్నాయి. వేతనాలు (లేక ఆదాయం), పని స్థలంలో భద్రత వీటిలో రెండు. యజమాని – ఉద్యోగి సంబంధం ఎక్కడున్నా అక్కడ కనీస వేతనాల చట్టం అమలవుతుంది. దానికి సంఘటితం – అసంఘటితం అన్న తేడా లేదు. అయితే అసంఘటిత రంగానికి సంబంధించిన కనీస వేతనం జివోలు అమలుకావడం చాలా కష్టం. వాటిని అమలు చేయించుకునే ప్రయత్నమే కార్మికులకు దుస్సాహసంగా కనిపిస్తుంది. యజమాని అనేవాడు స్పష్టంగా లేనిచోట ఒక కనీస ఆదాయ ప్రమాణాన్ని నిర్వచించి దానిని నిలబెట్టే ప్రయత్నమూ అవసరమే. అది ఒక్కొక్క రంగంలోనూ ఒక్కొక్క రకంగా ఉండవలసి ఉంటుంది. పని స్థలంలో ఆరోగ్యం, భద్రతల విషయమూ అంతే. ప్రస్తుతమున్న చట్టాలు ఫ్యాక్టరీలకూ గనులకూ మాత్రమే వర్తిస్తాయి. అసంఘటిత రంగంలో కూడ శారీర అవయవాలకు అపాయం కలిగించే ప్రమాదాలకు తావు ఉంటుంది. అంతకంటె

ఎక్కువగా వృత్తి రోగాలకు (ఆక్యుపేషనల్ డిసీజస్) అవకాశం ఉంటుంది. వాటి గురించి అవగాహన లేదు, జాగ్రత్తలు తెలియవు.

రెండవ లేబర్ కమిషన్ కనీసం ఈ రెండు విషయాలలోనయినా నిర్దిష్టమైన సూచనలు చేసి ఉండవలసింది. ప్రభుత్వం నిర్దేశించిన 'కనీస రక్షణ'లో ఇవి భాగం కాదని ఎందుకు అనుకోవాలి? ఆ కనీస రక్షణను సంక్షేమ నిధికి కుదించి వేయడం ద్వారా, ప్రభుత్వం ఏ కారణంగా అసంఘటిత రంగానికి కొంత రక్షణ కల్పించాలని భావించిందో, దానికే – అంటే సంఘటిత రంగం నుంచి అసంఘటిత రంగంలోకి నెట్టివేస్తున్న కార్మికులకు కొంత ఉపశమనం కలిగించే కర్తవ్యానికే – కమిషన్ తన ప్రయత్నాన్ని పరిమితం చేసినట్టయింది. ఇంకొంచెం విశాలంగా ఆలోచించినట్టయితే అసంఘటిత రంగంలో ముందు నుంచీ ఉన్న సమస్యలకు కొంతమేరకయినా పరిష్కారం దొరికి నట్టయి ఉండేది. కమిషన్ అసంఘటిత రంగ కార్మికుల సమస్యల గురించి చేసిన సవివరమయిన సమీక్షలో ఆ స్పృహ కనిపిస్తుందిగానీ సూచనల దగ్గరికొచ్చేసరికి పాలకుల అవసరాలకే కమిషన్ ఆలోచనలు పరిమితం అయ్యాయి.

C