IJCRT.ORG ISSN : 2320-2882
INTERNATIONAL JOURNAL OF CREATIVE RESEARCH THOUGHTS (IJCRT)
An International Open Access, Peer-reviewed, Refereed Journal

महाराष्ट्रातील कंत्राटी कामगार : कायदे व समस्या

डॉ. वाय. बी. चव्हाण
सहाय्यक प्राध्यापक,
अर्थशास्त्र विभाग प्रमुख
कला व वाणिज्य महिला महाविद्यालय, अंबाजोगाई, जि. बीड, महाराष्ट्र

सारांश :
भारतात कार्यरत कामगारांपैकी ९४ टक्के कामगार कंत्राटी स्वरूपाचे काम करत आहेत. आज प्रत्येक क्षेत्रात कंत्राटी कर्मचारी कार्यरत आहेत. कंत्राटी कामगार संघटीत नसल्यामुळे ते आपले प्रश्न शासन व नियोक्ताकडे मांडू शकत नाहीत. कामगारांच्या कल्याणासाठी व त्यांच्या संरक्षणासाठी शासनाने विविध कायदे पारित केले आहेत परंतु त्या कायद्यांची योग्य अंमलबजावणी होत नसल्यामुळे कंत्राटी कामगार विविध सामाजिक व आर्थिक समस्यांना तोंड देत आहेत त्यामुळे त्यांच्या आर्थिक व सामाजिक विकास होत नाही.

मुख्य शब्द : कंत्राटी कामगार, कामगार कायदे, कंत्राटी कामगार समस्या

प्रस्तावना :

" जेंव्हा कामगार हा आस्थापनेच्या कामामध्ये अशा कामाच्या संबंधात मुख्य नियोक्ताला माहित असताना किंवा नसताना कंत्राटदाराकडून किंवा त्यांच्यामार्फत मजुरीवर कामाला ठेवलेला असेल तेंव्हा तो अशा कामामध्ये किंवा त्याच्या संबंधात त्या व्यक्तीला कंत्राटी कामगार असे म्हणतात" अशी व्याख्या कंत्राटी कामगार सेवा (विनियमन व उच्चाटन)अधिनियम, १९७० अंतर्गत करण्यात आली आहे. सोप्या भाषेत सांगायचे म्हटले तर एका विशीष्ट कामासाठी व एक विशिष्ट कालावधीकरिता कामगारांना कामावरती घेण्यात येते व त्यासाठी त्यांना ठरलेला मोबदला दिला जातो त्यांना 'कंत्राटी कामगार' असे म्हणतात.

कंत्राटी कामगारांची नेमणूक करताना दोन पद्धतीचा वापर केला जातो. त्यामध्ये काही वेळा मुख्य आस्थापनेमार्फत कंत्राटी कामगार घेण्यात येतात तर काही वेळा बाह्यस्रोतामार्फत कंत्राटी कामगारांची नेमणूक केली जाते. बाह्यस्रोतामार्फत कंत्राटी कामगार घेण्याची पद्धत सन १९९१ पासून सुरु झाली आहे. वाढता खर्च कमी करण्यासाठी भारतात आज प्रत्येक क्षेत्रामध्ये कंत्राटी अथवा करार तत्वावर कामगार घेण्यात येत आहेत. जगामधील बऱ्याच देशात कंत्राटी कामगार पद्धतीचा वापर करण्यात येत आहे. भारतात व महाराष्ट्रात आज उद्योग व सेवा क्षेत्रात मोठ्या प्रमाणावर करार तत्त्वावर कुशल व अकुशल कामगार काम करत आहेत. कंत्राटी कामगारांच्या हितासाठी व संरक्षणासाठी केंद्र व राज्यसरकारने वेगवेगळे कायदे केले आहेत. तरीदेखील कंत्राटी कामगारांना अनेक सामाजिक व आर्थिक समस्येला तोंड द्यावे लागत असल्याचे दिसून येत आहे.

अभ्यासाचे उद्दिष्टे:

१. कंत्राटी कामगार पद्धती अस्तित्वात येण्याच्या कारणांचा अभ्यास करणे.
२. कामगार कायद्यांची माहिती घेणे.
३. कंत्राटी कामगारांच्या समस्यांचा अभ्यास करणे.

संशोधन पद्धती :

सदरच संशोधन लेख लिहण्यासाठी प्राथमिक व द्वितीय माहितीचा वापर करण्यात आला आहे. द्वितीय माहिती प्राप्त करण्यासाठी शासनाचे विविध अहवाल संशोधन लेख, विविध संदर्भग्रंथ, मासिके व संकेतस्थळाचा वापर करण्यात आला आहे. तर प्राथमिक माहिती मिळवण्यासाठी पुणे शहरातील सोयीस्कर नमुना निवड पद्धतीचा वापर करून प्रत्येकी ५० कंत्राटी कामगारांची माहिती प्रश्नावलीच्या माध्यमातून माहिती संकलित केली आहे. तसेच संकलीत केलेल्या माहितीवर प्रक्रिया करण्यासाठी टक्केवारी या सांख्यिकी साधनाचा वापर करण्यात आला आहे.

कंत्राटी कामगार पद्धत अस्तित्वात येण्याची कारणे :

कंत्राटी कामगार हि पद्धत मुळात नियोक्ता यांच्या दृष्टीने योग्य आहे परंतु त्यामुळे कामगाराला कोणताही फायदा होत नाही. उलट या पद्धतीमुळे कामगारांना अनेक समस्याला सामोरे जावे लागत आहे. कंत्राटी कामगार पद्धत पुढील कारणामुळे भारतात अस्तित्वात आली आहे.

१. कमी वेतनात कामगार उपलब्धता

कंत्राटी कामगारांना कायम स्वरूपी असलेल्या कामगारांपेक्षा कमी वेतन दिले जाते त्यामुळे खर्चात बचत असल्यामुळे बहुतेक अस्थापना कंत्राटी कामगार पद्धतीचा वापर करत आहे. त्यामुळे भारतात कंत्राटी कामगार या पद्धतीचा वापर मोठ्या प्रमाणावर करण्यात येत आहे.

२. कामावर घेणे व काढणे सोपे

कंत्राटी कामगारांना कामावर घेणे व काढणे सोपे असते त्यासाठी फार काही फार अवगड अटी नसतात. त्यामुळे ज्या वेळेला गरज आहे त्या वेळेलाच कामावर घेतात व ते काम संपल्यावर त्यांना कामावरून काढून टाकता येते.

३. खर्चात कपात

कंत्राटी पद्धतीने कर्मचारी भरती केल्यास त्यांच्यावर केल्या जाणाऱ्या विविध खर्चात मोठ्या प्रमाणावर कपात होते.

४. कामगारांची इतर जबाबदारी नाही

कायम स्वरूपी कर्मचारी कामावर ठेवल्यास त्या कामगारांच्या बऱ्याच जबाबदाऱ्या नियोक्ताल पूर्ण करावा लागतात परंतु जर कंत्राटी कर्मचारी असेल तर वेतना व्यतिरिक्त त्यांची कोणतीही जबाबदारी घेण्याची गरज पडत नाही.

५. कामाची कार्यक्षमता

कंत्राटी कामगार हे अधिक कार्यक्षमतेने काम करत असल्यामुळे नियोक्ताला त्याचा फायद होतो त्यामुळे त्यांच्या उत्पादनात अथवा सेवेच्या दर्जात सुधारणा होते.

६. कमी सौदाशक्ती

कंत्राटी कर्मचारी हे संघटीत नसल्यामुळे ते नियोक्ता बरोबर वाटाघाटी करण्यामध्ये कमी पडतात व त्यामुळे ते आपल्या मागण्या मंजूर करून घेवू शकत नाहीत व त्याचा फायदा नियोक्तालाच होतआहे.

उपरोक्त विविध कारणामुळे भारतात व महाराष्ट्रातील प्रत्येक क्षेत्रात मोठ्या प्रमाणावर कंत्राटी कामगारंची भरती करण्याची पद्धत सुरुआहे.

कामगार विषयक कायदे :

कामगारांच्या सुरक्षितता व कल्याणासाठी शासनांनी विविध कायदे केले आहेत. त्यातील कंत्राटी कामगारांच्या दृष्टीने महत्वाचे असलेल्या काही कायद्यांचा खालीलप्रमाणे आढावा घेण्यात आला आहे.

१. कामगार नुकसान भरपाई कायदा १९२३

काम करत असताना कामगारांना इजा झाल्यास सदर कायद्यायातील तरतुदीनुसार कामगारांना नुकसान भरपाई दिली जाते. या कायद्यामुळे कामगारांना आर्थिक सुरक्षितता प्राप्त झाली आहे.

२. कामगार वेतन कायदा १९३६

कामगारांनी केलेल्या कामाचा मोबदला त्यांना योग्य वेळी मिळावा तसेच कामगारांच्या वेतनातून अनाधिकृतपणे कपात केली जावू नये यासाठी हा कायदा करण्यात आला आहे.

३. किमान वेतन कायदा १९४८

प्रत्येक कामगाराला त्याच्या जीवनावश्यक गरजा पूर्ण होतील एवढे वेतन मिळणे आवश्यक आहे ते वेतन कामगारांना मिळावे त्यापेक्षा कमी वेतनावर कामगारांनाकडून काम करून घेण्यात येवू नये यासाठी किमान वेतन कायदा करण्यात आला आहे.

४. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९५२

आपल्याला मिळालेल्या वेतनातून प्रत्येक कर्मचाऱ्याला आपल्या भविष्यासाठी फंड निर्माण करणे शक्य नसते. त्यांच्या भविष्याची सोय करण्यासाठी कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा करण्यात आला आहे. यामध्ये कामगारांच्या पगारातील काही रक्कम व त्याच प्रमाणात नियोक्ताचे योगदानअशी एकूण रक्कम भविष्य निर्वाह निधीमध्ये भरण्यात येते.

५. कंत्राटी कामगार सेवा (विनियमन व उच्चाटन)अधिनियम, १९७०

कंत्राटी कर्मचारी यांची कंत्राटदाराकडून पिळवणूक होऊ नये म्हणून कंत्राटी कामगार सेवा(विनियमन व उच्चाटन)अधिनियम तयार करण्यात आला आहे. या कायद्यानुसार कायम स्वरूपी कर्मचारी व कंत्राटी कर्मचारी यांच्या वेतनात फरक न करणे, त्यांना वेतन नियमित देणे, वेतनाचे व कर्मचारी हजेरी पुस्तक ठेवणे व कामांच्या तासांचे नियमन इत्यादी अटी घालण्यात आल्या आहेत.

भारतामध्ये व महाराष्ट्र राज्यात वरीलप्रमाणे अनेक कामगार कायदे तयार करून कामगारांना सुरक्षितता प्रधान करण्याचा प्रयत्न करण्यात आला आहे. तरीदेखील कंत्राटी कामगारांना कायद्यातील पळवाटामुळे अनेक समस्यांना तोंड द्यावे लागत आहे.

कंत्राटी कामगारांच्या समस्या :

प्रश्नावलीच्या माध्यमातून संकलित केलेल्या माहितीच्या आधारे खालीलप्रमाणे कंत्राटी कर्मचाऱ्यांच्या समस्या दिसून आल्या आहेत-

१. कमी वेतन

कंत्राटी कामगारांना कायमस्वरूपी कामगारापेक्षा कमी पगार दिला जातो. कधी कधी कंत्राटी कामगाराला किमान वेतन दरापेक्षा कमी वेतन दराने वेतन दिले जाते. त्यामुळे त्यांच्या जीवनावश्यक गरजादेखील पूर्ण होत नाहीत त्यामुळे कंत्राटी कामगाराला नेहमी वाईट परीस्थीतीमध्ये जीवन जगावे लागतआहे. या गोष्टींचा मुलांचे शिक्षण, आरोग्य व जीवनातील प्रत्येक गोष्टींवर परिणाम होत आहे.

२. कामाची शाश्वती नाही

कंत्राटी कामगारांच्या डोक्यावर सतत टांगती तलवार असते. करार संपल्यानंतर काम पुन्हा मिळेल याची शाश्वती नसल्यामुळे त्यांना आयुष्याच्या संदर्भात कोणताही दीर्घकालीन निर्णय घेता येत नाही.

३. दुय्यम वागणूक

कंत्राटी कामगारांना कामाच्या ठिकाणी दुय्यम वागणूक मिळते. कायमस्वरूपी कामगार, नियोक्ता व कंत्राटदार यांचेकडून वारंवार वाईट वागणूक मिळण्याची शक्यता असते.

४. इतर सुविधांचा अभाव

कंत्राटी कामगारांना कायमस्वरूपी कामगारांना सारखा निवास व्यवस्था,वाहतूक व्यवस्था, वैद्यकीय खर्चाची भरपाई, शारीरिक तपासणी अशा सुविधा मिळत नाहीत. याचा कंत्राटी कामगारांच्या राहणीमान व आरोग्यावर दुष्परिणाम होतआहे.

५. आर्थिक पिळवणूक

कंत्राटी कामगारांचे नोंदणी फी किंवा इतर कारणासाठी त्यांचेकडून रक्कम घेण्यात येते तसेच त्यांच्या वेतनात देखील न सांगता कपात करण्यात येते अशा स्वरुपात त्यांची आर्थिक पिळवणूक केली जाते.

६. कामाच्या ठिकाणी सुविधाचा अभाव

कंत्राटी कामगारांना कामाच्या ठिकाणी ज्या सुविधा आवश्यक असतात त्या सुविधा नियोक्ताकडून किंवा कंत्राटदाराकडून पुरविला जात नाहीत. मात्र काम जाण्याच्या भीती व संघटनेचा अभाव असल्यामुळे त्या बाबत कंत्राटी कामगारांनाआवाज उठविता येत नाही व आहे त्या वाईट परिस्थितीमध्ये त्यांना काम करावे लागत आहे.

७. कनिष्ट राहणीमान दर्जा

वेतन कमी, सतत काम न मिळणे या गोष्टीमुळे कंत्राटी कामगारांचे उत्पन्न कमी राहते त्यामुळे ते आपल्या प्राथमिक व आवश्यक गरजा पासून वंचित राहतात त्यामुळे त्यांच्या राहणीमान दर्जा निकृष्ट राहत असून त्याचा त्यांच्या आरोग्यावर दुष्परिणाम होत आहे.

८. कर्जबाजारीपणा कमी उत्पन असल्यामुळे मिळालेल्या उत्पन्नातून त्यांचा गरजा पूर्ण होत नाहीत. त्यामुळे आपल्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी खाजगी वित्तीय कपंनीकडून जास्त व्याजदराने कर्ज घेतले जाते व या कर्जाची परतफेड करण्यामध्ये वेतनाचा मोठा भाग खर्च होत आहे.

९. असंघटीतपणा

कंत्राटी कामगार काही काळच एकत्र काम करत असल्यामुळे त्यांच्यात एकता निर्माण होत नाही व ते असंघटीत राहतात. असंघटीत असल्यामुळे त्यांना आपल्या हक्काच्या मागण्यासाठी देखील लढा देणे शक्य होत नाही.

निष्कर्ष व शिफारशी:

केंद्र व राज्यसरकारने कंत्राटी कामगारांच्या हितासाठी वेगवेगळे कायदे केले आहेत. परंतु कायद्यातील पळवाटा व त्यांची योग्य पद्धतीने अंमलबजावणी होत नसल्यामुळे महाराष्ट्रातील कंत्राटी कामगारांना आज देखील कमी वेतन, कामाच्या ठिकाणी दुय्यम वागणूक, कामाची शाश्वती नसणे, आर्थिक पिळवणूक कर्जबाजारीपणा, राहणीमानाचा निम्न दर्जा व संघटीतपणा इत्यादी सामाजिक व आर्थिक व इतर समस्यांना तोंड द्यावे लागत. कंत्राटी कामगारांच्या परिस्थितीत सुधारणा करण्यासाठी शासन, समाज व नियोक्ता स्तरावरून प्रयत्न करणे आवश्यक आहे.

संदर्भ:

1. Government of India. 2014. Report on District Level Estimates for the State of Maharashtra. Ministry of Labour & Employment, Labour Bureau
२. भारत सरकार. १९७०. कंत्राटी कामगार सेवा (विनियमन व उच्चाटन)अधिनियम १९७०. विधी न्याय व कंपनी कार्य मंत्रालय. नवी दिल्ली
३. Chattopadhyay. P.K. 2017. Contract Labour in India- Conceptual Analysis.International Journal of Research in Business Management.(5)3
४. Neerja Kumari & Ruchi Malhotra.2012. The Practical Aspects of Contract Labour (Regulation and Abolition) Act 1970 in Power Projects. Asian Journal of Multidimensional Research. (1)4
५. I.Inian & Ragu Balan.2018. Issues and Problem of Contract Labour in India of Organized and Unorganized Sectors. International Journal of Pure and Applied Mathematics. (120) 5
६. थोरात डी.एस. २०१८. कामगार विषयक कायदे : एक दृष्टीकोन. रिह्व्यू ऑफ रिसर्च. (७)४
७. देशमुख पी. १९९८. श्रमाचे अर्थशास्त्र. विद्या प्रकाशन. नागपूर
८. Singh J. Das D.K., Choudhury H. & Kukreja P.2016. Law, Skills and Creation of Jobs as Contract Work in India Exploring Survey Data to make Inference for Labour Law Reform. Working Paper 330. Indian Council for Research on International Economics Relation