**શ્રમ કાયદાઓ કોણ બનાવી શકે છે અને તેનો અમલ કરી શકે છે**

ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ 246 (4) કેન્દ્ર અને રાજ્ય બંનેને મજૂર અંગે કોઈપણ કાયદો બનાવવાની સત્તા આપે છે . મોટાભાગના શ્રમ કાયદાઓ ભારતની સંસદ દ્વારા ઘડવામાં આવે છે પરંતુ તેનો અમલ રાજ્ય સરકારો દ્વારા તેમની વહીવટી તંત્ર દ્વારા કરવામાં આવે છે. કોઈપણ સંસ્થા કે જે કેન્દ્ર સરકારના નિયંત્રણ હેઠળ છે કારણ કે રેલ્વે, સંરક્ષણ , ઉદ્યોગો, ખાણો, બેંકો, વગેરે કેન્દ્ર સરકારના શ્રમ વિભાગ અને રાજ્ય સરકારના શ્રમ વિભાગ દ્વારા વિવિધ શ્રમ કાયદાઓ હેઠળ નિયમન કરવામાં આવે છે અને તેના પર કોઈ સત્તા નથી. કેટલાક શ્રમ કાયદાઓમાં (ઉદાહરણ: ગ્રેચ્યુટી અધિનિયમની ચુકવણી) જ્યાં સંસ્થા કે જેના પર કાયદો લાગુ થાય છે તે એક કરતાં વધુ રાજ્યોમાં સ્થિત છે, તે કાયદો કેન્દ્ર સરકારના શ્રમ વિભાગ દ્વારા લાગુ કરવામાં આવે છે.

શ્રમ કાયદાઓનું સંક્ષિપ્ત વર્ણન

શ્રમ કાયદાઓ શબ્દ "કાયદા" તરીકે દર્શાવે છે કે તે એક કાયદો નથી પરંતુ ભારતની સંસદ અને વિવિધ રાજ્યોની વિધાનસભાઓ દ્વારા ઘડવામાં આવેલા વિવિધ અધિનિયમો, નિયમો અને નિયમનોનો સમૂહ છે.

ભારતમાં શ્રમ કાયદા લગભગ તમામ પ્રકારના ઉદ્યોગોને આવરી લે છે. વિવિધ પ્રકારનાં ઉદ્યોગો માટે તે ઉદ્યોગોની શરતો અનુસાર વિવિધ શ્રમ કાયદાઓ ઘડવામાં આવે છે (જેમ કે ગોદી કામદારો, કોલસાની ખાણોના કામદારો, પ્લાન્ટેશન કામદારો વગેરે. તેમની રોજગાર અને સેવાની શરતોને નિયંત્રિત કરવા માટે જુદા જુદા કાયદા છે) .

વિવિધ વિષયો માટે પણ જુદા જુદા શ્રમ કાયદાઓ ઘડવામાં આવ્યા છે (જેમ કે વેતન-લઘુત્તમ વેતન અધિનિયમ અને વેતનની ચૂકવણી અધિનિયમ, વળતર માટે - વર્કમેન વળતર કાયદો, મહિલાઓને માતૃત્વ લાભ માટે - માતૃત્વ લાભ અધિનિયમ વગેરે).

આ કાર્યક્રમમાં તમામ મુખ્ય શ્રમ કાયદાઓ અલગથી આપવામાં આવ્યા છે . તેમનું સંક્ષિપ્ત વર્ણન "કાયદા" અધિનિયમમાં આપવામાં આવ્યું છે અને ભારતની સંસદ અથવા કોઈપણ રાજ્ય વિધાનસભા દ્વારા પસાર કરાયેલા કોઈપણ નિયમ પણ "અધિનિયમો" હેઠળ આપવામાં આવ્યા છે. સામાન્ય રીતે કાયદાના નામો તેમના હેતુ - લાગુ પડવા વગેરે વિશે સ્વ-સ્પષ્ટ છે.

શ્રમ કાયદા હેઠળ "શ્રમ" કોણ છે

ઉદ્યોગ -સંસ્થામાં કાર્યરત દરેક વ્યક્તિ શ્રમ કાયદા હેઠળ "શ્રમ" નથી . ઘણા અપવાદો છે:

1. સુપરવાઇઝરી અથવા વ્યવસ્થાપક ક્ષમતામાં કાર્યરત કોઈપણ વ્યક્તિ.

2. કોઈપણ વ્યક્તિ જે તે ચોક્કસ અધિનિયમમાં નિર્ધારિત કરતાં વધુ પગાર લેતી હોય તે તે ચોક્કસ અધિનિયમો હેઠળ આવરી લેવામાં આવતી નથી. મેટરનિટી બેનિફિટ એક્ટની જેમ, જો મહિલા કર્મચારી તેના વેતન કરતાં વધી જાય તો તે પ્રસૂતિ લાભ મેળવવા માટે હકદાર નથી. રૂ . 6,500/- pm વેતન અધિનિયમની ચૂકવણી એ કર્મચારી માટે છે જે રૂ. કરતાં ઓછું વેતન મેળવે છે . 1,600/- દર મહિને.

3. ઘણા કાયદાઓમાં, વ્યક્તિ પગાર મર્યાદા કરતાં વધી જાય તો પણ લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે પરંતુ તેના લાભો તે અધિનિયમમાં નિર્ધારિત મર્યાદા સુધી મર્યાદિત છે (ઉદાહરણ તરીકે: બોનસ અધિનિયમની ચુકવણી - જે વ્યક્તિનો પગાર રૂ. 5,000/થી વધુ છે . - pm પણ બોનસ માટે પાત્ર છે પરંતુ બોનસ ચૂકવવામાં આવશે કારણ કે તેને કાયદામાં નિર્ધારિત મર્યાદાનો પગાર મળી રહ્યો છે).

4. ઘણા શ્રમ કાયદાઓમાં તે ઉદ્યોગ-સંસ્થામાં તેમના અમલીકરણ માટે ઉદ્યોગ-સંસ્થામાં કર્મચારીઓની ન્યૂનતમ સંખ્યાની શરતો હોય છે (ઉદાહરણ તરીકે: કર્મચારી રાજ્ય વીમા કાયદો લાગુ પડે છે જ્યાં 10 કે તેથી વધુ કર્મચારીઓ કાર્યરત હોય).

સંક્ષિપ્તમાં, મોટાભાગના શ્રમ કાયદાઓ નીચલા વર્ગમાં કામ કરતા વ્યક્તિઓ માટે છે જે સરકારને લાગે છે કે તેનું શોષણ સરળતાથી થઈ શકે છે, તેથી તેઓ તેમની સુરક્ષા કરે છે. નાના ઉદ્યોગો/સંસ્થાઓ પર ઘણા શ્રમ કાયદા લાગુ પડતા નથી. જો કે ત્યાં ઘણા કાયદા છે, જે એક જ વ્યક્તિને રોજગારી આપતી સંસ્થાઓ પર લાગુ થાય છે (ઉદાહરણ તરીકે: લઘુત્તમ વેતન કાયદો).

 શ્રમ કાયદો રક્ષણ આપે છે - કર્મચારીઓને પણ સશક્ત બનાવે છે

ઘણા લોકો માટે તે એક મોટી ગેરસમજ છે કે શ્રમ કાયદા ફક્ત મજૂર માટે છે - તેમના રક્ષણ માટે - તેમના લાભ માટે. ભારતીય શ્રમ કાયદામાં ઘણી જોગવાઈઓ છે, જે તેમની શિસ્તનું નિયમન કરે છે, અને શિસ્ત તોડવાની કોઈપણ સજા પણ. ઉદાહરણ તરીકે, પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ કર્મચારીની અનધિકૃત ગેરહાજરી માટે સાત દિવસના વેતનની કપાત પૂરી પાડે છે.

શ્રમ અદાલતોના કિસ્સામાં , લોકોને સામાન્ય ગેરસમજ હોય છે કે તેમાં ફક્ત મજૂર (કામદાર) જ એમ્પ્લોયરની વિરુદ્ધ જઈ શકે છે. પરંતુ લેબર કોર્ટ લો (ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ) એ જોગવાઈઓને સાફ કરી છે કે એમ્પ્લોયર પણ મજૂર વિરુદ્ધ લેબર કોર્ટમાં જઈ શકે છે . એક મજૂર માટે અન્ય મજૂર સામે લેબર કોર્ટમાં જવાની જોગવાઈઓ પણ કરવામાં આવી છે .

લગભગ તમામ શ્રમ કાયદાઓમાં એમ્પ્લોયરને પણ સુરક્ષિત રાખવાની જોગવાઈઓ છે પરંતુ આ પણ સ્પષ્ટ છે કે મોટાભાગના ભારતીય શ્રમ કાયદાઓ મજૂર તરફ વળે છે .

 શ્રમ માટે સુરક્ષા:

શ્રમને મુખ્ય રક્ષણ એ છે કે તેમની સેવાઓને સજા તરીકે સમાપ્ત કરતા પહેલા કુદરતી ન્યાય મુજબ તેમને બચાવની વાજબી તક આપવી . અન્યથા તે સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર બની જાય છે.

શ્રમ પર આધારિત ન હોય તેવી સેવાની સમાપ્તિના કિસ્સામાં મૂળભૂત રીતે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમમાં વર્ણવ્યા મુજબ વળતર ચોક્કસ સમયગાળા કરતા વધુ સમય માટે કામ કર્યું હોય તો તેને આપવામાં આવે છે.

શ્રમને કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત લઘુત્તમ વેતન મળવું જોઈએ. તેને સમયસર પગાર મળવો જોઈએ. સમયાંતરે લાગુ પડતાં બોનસ, પીએફ, ESI, ગ્રેચ્યુટી વગેરે જેવા અન્ય કાનૂની લાભ મેળવવાનો પણ તેને અધિકાર છે . તે પેઇડ રજાઓ અને રજા માટે હકદાર છે. તેના કામના કલાકો નિશ્ચિત છે.

ખોટા શ્રમ માટે કોઈ રક્ષણ નથી:

અહીં એ ઉલ્લેખ કરવો યોગ્ય છે કે ભારતીય શ્રમ કાયદાઓ કોઈપણ ખોટા કામ કરનાર મજૂરની તરફેણ કરતા નથી .

એમ્પ્લોયર ખોટા કામ કરનાર પર કાર્યવાહી કરવા માટે સ્વતંત્ર છે . એમ્પ્લોયર દ્વારા કોઈપણ સજા આપતા પહેલા મજૂરને પોતાનો બચાવ કરવાની માત્ર વાજબી તકનો અધિકાર છે. જો મજૂરી કરવાની તક આપ્યા પછી એમ્પ્લોયર કોઈ ખોટા માટે જવાબદાર જણાય તો તે તેની સામે પગલાં લેવા માટે કાયદેસર રીતે અધિકૃત છે. આ ક્રિયામાં સેવાની સમાપ્તિનો સમાવેશ થાય છે.

 શ્રમ અદાલત મજૂર અને એમ્પ્લોયર બંને માટે છે:

એમ્પ્લોયર સામે માત્ર મજૂર જ લેબર કોર્ટમાં જઈ શકે છે તે મોટી ગેરસમજ છે . હકીકતમાં એમ્પ્લોયર પણ લેબર કોર્ટમાં શ્રમ વિરુદ્ધ જઈ શકે છે અને કોર્ટ એમ્પ્લોયરને પણ રાહત આપી શકે છે.

મજૂર મજૂર અદાલતમાં અન્ય મજૂર વિરુદ્ધ પણ જઈ શકે છે .

લેબર કોર્ટના દાયરામાં કોણ નથી?

1. કોઈપણ કૃષિ કામગીરી સિવાય કે જ્યાં આવી કૃષિ કામગીરી અન્ય કોઈપણ પ્રવૃત્તિ સાથે સંકલિત રીતે હાથ ધરવામાં આવે છે [આ કલમની ઉપરોક્ત જોગવાઈઓમાં ઉલ્લેખિત કોઈપણ પ્રવૃત્તિ હોવાને કારણે] અને આવી અન્ય પ્રવૃત્તિ મુખ્ય છે.

2. હોસ્પિટલો અથવા દવાખાનાઓ

3. શૈક્ષણિક, વૈજ્ઞાનિક સંશોધન અથવા તાલીમ સંસ્થાઓ,

4. કોઈપણ સખાવતી, સામાજિક અથવા પરોપકારી સેવાઓમાં સંપૂર્ણ અથવા નોંધપાત્ર રીતે સંકળાયેલી સંસ્થાઓ દ્વારા માલિકીની અથવા સંચાલિત સંસ્થાઓ અથવા

5. ખાદી અથવા ગ્રામોદ્યોગ અથવા

6. સંરક્ષણ , સંશોધન, અણુ ઉર્જા અને અવકાશ અથવા

7. કોઈપણ ઘરેલું સેવા

8. કોઈ વ્યક્તિ અથવા વ્યક્તિઓના શરીર દ્વારા કરવામાં આવતી કોઈપણ પ્રવૃત્તિ, જો આવા વ્યવસાયના સંબંધમાં વ્યક્તિગત અથવા વ્યક્તિઓના શરીર દ્વારા કાર્યરત વ્યક્તિઓની સંખ્યા દસ કરતા ઓછી હોય,

9. કોઈપણ પ્રવૃત્તિ સહકારી મંડળી અથવા ક્લબ અથવા અન્ય વ્યક્તિઓના જૂથ દ્વારા કરવામાં આવતી પ્રવૃત્તિ છે, જો સહકારી મંડળી, ક્લબ અથવા અન્ય વ્યક્તિઓના જૂથ દ્વારા નિયુક્ત વ્યક્તિઓની સંખ્યા આવા સંબંધમાં પ્રવૃત્તિ દસ કરતા ઓછી છે .

નોંધ- આ સંસ્થાઓના કર્મચારી-એમ્પ્લોયર તેમની ફરિયાદ માટે સિવિલ કોર્ટનો સંપર્ક કરી શકે છે. પરંતુ તેઓએ કોર્ટ ફી ચૂકવવી પડે છે, સામાન્ય રીતે વકીલને જોડવા પડે છે, જટિલ અને લાંબી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થવું પડે છે, જ્યારે લેબર કોર્ટને આની જરૂર હોતી નથી.

 સજા વિના સમાપ્તિ - વળતર વિના:

શ્રમ ] ની સેવા નીચેની શરતો હેઠળ સમાપ્ત કરવામાં આવે છે ત્યારે તેને સજા તરીકે ઓળખવામાં આવતી નથી. કોઈપણ સજા વિના સમાપ્તિ દરમિયાન ચૂકવવા માટે જરૂરી વળતરની પણ જરૂર નથી.

1. કામદારની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ; અથવા

2. જો એમ્પ્લોયર અને સંબંધિત કારીગર વચ્ચેના રોજગાર કરારમાં તે વતી કોઈ શરત હોય તો નિવૃત્તિની ઉંમરે પહોંચવા પર કામદારની નિવૃત્તિ, અથવા

3 એમ્પ્લોયર અને સંબંધિત કારીગર વચ્ચેના રોજગાર કરારના નવીકરણના પરિણામે તેની સમાપ્તિ પર અથવા આવા કરારને આ વતી એક શરત હેઠળ સમાપ્ત થવાના પરિણામે કામદારની સેવાની સમાપ્તિ; અથવા

4. સતત ખરાબ તબિયતના આધારે કામદારની સેવા સમાપ્ત કરવી.

 શ્રમ કાયદાનું વ્યવહારુ અમલીકરણ:

વ્યવહારુ અનુભવ દર્શાવે છે કે મોટા ભાગના લોકોને તેમના અધિકારોની જાણકારી નથી. "લોકો" માં મજૂર અને એમ્પ્લોયર બંનેનો સમાવેશ થાય છે. નાના ઉદ્યોગોમાં શ્રમ કાયદાનો બહુ ઓછો અમલ થાય છે. મોટા ઉદ્યોગોમાં, તેમનો અમલ અનુશાસનહીનતા, બિનકાર્યક્ષમતા અને વ્યવસાયિક વેપાર સંઘવાદ તરફ ગયો હતો.

 શ્રમ વિભાગ કે જે આમાંના મોટાભાગના કાયદાઓને લાગુ કરવા માટે બનાવવામાં આવ્યું છે તે આપણા દેશના સૌથી ભ્રષ્ટ વિભાગોમાંનું એક હોવાનું કહેવાય છે. મજૂર બાબતોના ઝડપી નિકાલ માટે જે શ્રમ અદાલતો બનાવવામાં આવી છે તે ઝડપી ન્યાય આપવામાં નિષ્ફળ રહી છે. કેસનો નિર્ણય કરવામાં વર્ષો લાગે છે. નબળી મજૂરી ન્યાય મેળવવા માટે વર્ષો સુધી ખર્ચ કરી શકતા નથી . જો કોઈ કેસનો નિર્ણય મજૂરની તરફેણમાં આવે છે, તો તે નિર્ણયનો અમલ પણ ઘણો લાંબો અને સમય માંગી લેતો હોય છે જે ફરીથી લેબર કોર્ટના નિર્ણયનો અમલ કરવામાં મોટાભાગે વર્ષો લે છે .

શ્રમના હેતુ માટે બનાવેલા કાયદાઓ અને મશીનરીઓ મોટાભાગની આકાંક્ષાઓને પૂર્ણ કરવામાં નિષ્ફળ ગયા છે જેના માટે તેઓ બનાવવામાં આવ્યા છે. તેમનાથી કોઈ સંતુષ્ટ નથી. તેમને શ્રમ -ઉદ્યોગ-સમાજની આકાંક્ષાઓની પરિપૂર્ણતા માટે ધરખમ પરિવર્તનની જરૂર છે . તેઓ સમાજના તમામ ભાગોના વિકાસનું કારણ બનવું જોઈએ.