

15 -ാം കേരള നിയമസഭ

3 -ാം സമ്മേളനം

നക്ഷത്രചിഹ്നമിട്ട ചോദ്യം നം. 264

25-10-2021 - ൽ മറുപടിയ്ക്ക്

ചുമട്ടുതൊഴിലാളികൾക്ക് തൊഴിൽ നിഷേധിക്കുന്നതിനെതിരെ നിയമ വ്യവസ്ഥ

ചോദ്യം		ഉത്തരം	
<p>ശ്രീ എൻ.കെ. അക്ബർ, ശ്രീ ടി. പി .രാമകൃഷ്ണൻ, ശ്രീ സി കെ ഹരീന്ദ്രൻ, ശ്രീ പി. നന്ദകുമാർ</p>		<p align="center">Shri V Sivankutty (പൊതുവിദ്യാഭ്യാസ-തൊഴിൽ വകുപ്പ് മന്ത്രി)</p>	
(എ)	<p>സംസ്ഥാനത്ത് സ്വകാര്യ വ്യവസായ-വ്യാപാര സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് തങ്ങൾക്കിഷ്ടമുള്ളവരെ ചുമട്ടുതൊഴിലാളികളായി നിയമിക്കാമെന്ന ഹൈക്കോടതി വിധിയുടെ പ്രത്യാഘാതം കണക്കിലെടുത്ത് മേൽ നടപടിയുടെ സാധ്യത പരിശോധിക്കുമോ എന്ന് വ്യക്തമാക്കുമോ;</p>	(എ)	<p>സ്വകാര്യ വ്യാപാര വ്യവസായ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ കയറ്റിറക്ക് ജോലിക്കായി തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ഇഷ്ടമുള്ളവരെ വെച്ച് ജോലി ചെയ്യിക്കാമെന്നും കേരള ചുമട്ടു തൊഴിലാളി ചട്ടം 26എ പ്രകാരം രജിസ്ട്രേഷൻ നേടാൻ അവർക്ക് കയറ്റിറക്ക് ജോലിയിൽ മുൻപരിചയം നിർബന്ധമില്ലായെന്നും ടി മേഖലയിൽ രജിസ്ട്രേഷൻ ഉള്ള മറ്റ് തൊഴിലാളികൾ ഉണ്ടോ എന്നത് പരിഗണിക്കേണ്ടതില്ലെന്നുമാണ് നിലവിൽ ഹൈക്കോടതി ഉത്തരവായിരിക്കുന്നത്. കോടതി വിധിയുടെ അന്തസ്സത്ത പാലിച്ചുകൊണ്ട് ഈ വിഷയം സർക്കാർ ഗൗരവമായി വിലയിരുത്തുന്നതാണ്, കോടതി വിധി പരിശോധനയിലാണ്.</p>
(ബി)	<p>ഓരോ പ്രദേശത്തും രജിസ്റ്റർ ചെയ്തിട്ടുള്ള അർഹരായ തൊഴിലാളികൾക്ക് തൊഴിലുടമകൾ തൊഴിൽ നിഷേധിക്കുന്നതിനെതിരെ നിയമ വ്യവസ്ഥ ഏർപ്പെടുത്തുന്നതുൾപ്പെടെയുള്ള കാര്യങ്ങൾ പരിഗണിക്കുമോ എന്ന് അറിയിക്കുമോ;</p>	(ബി)	<p>തൊഴിൽ നിഷേധം സംബന്ധിച്ച് 1978-ലെ കേരള ചുമട്ടു തൊഴിലാളി നിയമത്തിലെ ചാപ്റ്റർ 7 വകുപ്പ് 21 -ൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ആയതിന്റെ പകർപ്പ് അനുബന്ധമായി ചേർക്കുന്നു.</p>
(സി)	<p>നോക്കുകൂലി സംബന്ധമായ പരാതികൾ സമയബന്ധിതമായി പരിഹരിക്കാൻ ജില്ല ലേബർ ഓഫീസർമാരുടെ ഇടപെടൽ കാര്യക്ഷമമാക്കാൻ വേണ്ട നടപടിയുണ്ടാകുമോ; വ്യക്തമാക്കുമോ;</p>	(സി)	<p>നോക്കുകൂലി വാങ്ങുന്നത് സംബന്ധിച്ച പരാതി ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടാൽ ഉടൻ തന്നെ അസിസ്റ്റന്റ് ലേബർ ഓഫീസർമാർ, ഡെപ്യൂട്ടി ലേബർ ഓഫീസർമാർ, ജില്ലാ ലേബർ ഓഫീസർമാർ എന്നിവർ പ്രശ്നത്തിൽ ഇടപെടുകയും അമിതമായോ അനർഹമായോ വാങ്ങിയ കൂലി തൊഴിലാളികളിൽ നിന്നും തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തിരികെ വാങ്ങിക്കൊടുക്കുകയും തൊഴിലാളികളുടെ ഭാഗത്തു നിന്നും ഗുരുതരമായ ക്രമക്കേടുകൾ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടാൽ കേരള ചുമട്ടു തൊഴിലാളി ചട്ടം 26 എ(4) ൽ അനുശാസിക്കുന്ന വിധത്തിൽ ചുമട്ടു തൊഴിലാളികളുടെ രജിസ്ട്രേഷൻ കാർഡ് റദ്ദ് ചെയ്യുന്നതുൾപ്പെടെയുള്ള നടപടികൾ</p>

		<p>സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നുണ്ട്. മാത്രവുമല്ല തൊഴിലുടമയെ അധികക്ഷേപിക്കുകയോ ഭീഷണിപ്പെടുത്തുകയോ ആക്രമിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന പരാതികൾ പോലീസിന് കൈമാറി ഉചിതമായ നിയമ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്യാറുണ്ട്. കൂടാതെ പൊതുവിദ്യാഭ്യാസവും തൊഴിലും വകുപ്പ് മന്ത്രിയുടെ അധ്യക്ഷതയിൽ ചേർന്ന സംസ്ഥാനത്തെ ചുമട്ടുതൊഴിൽ മേഖലയിലെ യൂണിയൻ പ്രതിനിധികളുടെ യോഗത്തിൽ നോക്കുകൂലി സംബന്ധിച്ച പരാതികൾ വളരെ ഗൗരവത്തോടെ കൈകാര്യം ചെയ്യുമെന്നും, ഇത്തരം അനഭിലഷണീയമായ പ്രവണതകൾ ഒരു തരത്തിലും അനുവദിക്കില്ലെന്നും തീരുമാനിച്ചിട്ടുണ്ട്. നോക്കുകൂലി ആവശ്യപ്പെട്ടു എന്ന പരാതികളിൽ അന്വേഷണം നടത്തുമ്പോൾ ഭൂരിഭാഗവും ചുമട്ടുതൊഴിലാളികൾ ഉൾപ്പെടുന്ന പ്രശ്നങ്ങളല്ല എന്നാണ് മനസ്സിലാക്കുവാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടുള്ളത്. ആയതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ചുമട്ടുതൊഴിൽ മേഖലയിൽ സ്വീകരിക്കേണ്ട നടപടിക്രമങ്ങൾ, നിയമപരമായി ചുമട്ടു തൊഴിലാളികൾക്ക് ലഭിക്കേണ്ട വേതനം എന്നിവ സംബന്ധിച്ച് പൊതുജനങ്ങൾക്കിടയിൽ അവബോധം ഉണ്ടാക്കുന്നതിന് എല്ലാ ജില്ലകളിലും തൊഴിലാളി- തൊഴിലുടമ പ്രതിനിധികൾക്കായി ക്യാമ്പുകൾ സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിന് കേരള ചുമട്ടുതൊഴിലാളി ക്ഷേമ ബോർഡിനേയും കിലെയെയും ചുമതലപ്പെടുത്താൻ ടി യോഗത്തിൽ തീരുമാനമായി.</p>
(ഡി)	<p>വ്യവസായിക തർക്കങ്ങൾ പരിഹരിക്കാനുള്ള സംവിധാനം ഫലപ്രദമായി പ്രവർത്തിക്കുന്നുണ്ടോ എന്ന് വെളിപ്പെടുത്തുമോ?</p>	<p>(ഡി) വ്യവസായിക തർക്കങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിന് 1947-ലെ വ്യവസായതർക്ക നിയമപ്രകാരമുള്ള കൺസിലിയേഷൻ ഓഫീസർമാർ നടപടി സ്വീകരിച്ചുവരുന്നുണ്ട്. കോവിഡ്-19 മായി ബന്ധപ്പെട്ട് നിയന്ത്രണങ്ങൾ തുടർന്നിരുന്നതിനാൽ തർക്ക കക്ഷികളുടെ മീറ്റിംഗ് ക്രമീകരിക്കുവാൻ സാധിക്കാതിരുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ തർക്കങ്ങളിൽ നടപടി എടുക്കുന്നതിന് പ്രായോഗികമായി ബുദ്ധിമുട്ട് അനുഭവിച്ചിരുന്നു. ഇപ്പോൾ നിയന്ത്രണമെല്ലാം നീക്കിയിട്ടുള്ള സാഹചര്യത്തിൽ തർക്ക പരിഹാര സംവിധാനം മികച്ച രീതിയിൽ പ്രവർത്തിച്ചു വരുന്നുണ്ട്.</p>

സെക്ഷൻ ഓഫീസർ

**CHAPTER VII
DISPUTES**

21. Settlement of Disputes.— (1) Where a dispute which is connected with the employment or non-employment or the terms of employment or with the conditions of work, of any headload worker exists or is apprehended, the Assistant Labour Officer, having jurisdiction may hold conciliation conferences for the purpose of bringing about a settlement of the dispute and, if such settlement is not arrived at, send a report of the dispute to the Conciliation Officer.

(2) On receipt of a report under sub-section (1), the Conciliation Officer may hold conciliation proceedings and shall, for the purpose of bringing about a settlement of the dispute, without delay investigate the same and all matters affecting the merits and the right settlement thereof and may do all such things as he thinks fit for the purpose of promoting a fair and amicable settlement of the dispute.

(3) If a settlement of the dispute or of any of the matters in dispute is arrived at in the course of conciliation proceedings the Conciliation Officer shall send a report thereof to the appellate authority.

(4) If a settlement of the dispute or any of the matters in dispute is not arrived at, the Conciliation Officer shall take a decision on the dispute or, as the case may be, on the matters in respect of which no settlement has been arrived at and shall send a report of the dispute with a copy of his decision to the appellate authority.

(5) The decision of the Conciliation Officer under sub-section (4) shall, subject to the decision of the appellate authority under sub-section (7), be binding on all parties to the dispute.

(6) Any person aggrieved by any decision of the Conciliation Officer under sub-section (4) may, within such time as may be prescribed, appeal to the appellate authority against such decision.

(7) On receipt of an appeal under sub-section (6), the appellate authority shall make such inquiries as it deems fit and after giving the parties an opportunity of being heard decide the appeal within a period of two week from the date of receipt of the appeal.

(8) Notwithstanding anything contained in any law for the time being in force, the appellate authority shall not stay the operation of the decision of the Conciliation Officer pending its decision on the appeal except for good and sufficient reasons to be recorded in writing.

Case Law

Dispute settlement: The fact that there is a machinery to settle the disputes, it cannot stand in the way of the employer seeking police protection when a law and order problem occurs. *Raghavan v. Superintendent of Police — 1998 KHC 447 : 1998 (2) KLT 732 : 1998 (2) KLJ 459 : ILR 1999 (1) Ker. 107 (FB)* (*Sathyan S. v. Sunila Sudhakaran and Others, 1997 KHC 587 : ILR 1997 (1) Ker. 549; Overruled*)

Non payment of customary Bonus: Deputy Labour Officer has no power or authority to decide a dispute between a headload worker and an employer if the dispute relates to the demand and non payment of bonus. Whether it is customary Bonus or Bonus due under an agreement. The question as to whether the customary bonus prevailing in the industry can be taken to be a "bonus" as specified in S.2(s) of the Act. What is excluded from the definition of "wages" is "any bonus" that means it maybe a customary bonus or a bonus due under an agreement or negotiation or a bonus under any other

