

# हंगामी कामगारही लढ्याच्या मागेवर

## व्यवस्थापन-युनियन युतीविरुद्ध असंतोष

कामगार वर्गातील सध्याच्या असंतोषाला जी अनेक कारणे आहेत त्यामध्ये हंगामी कामगारांवरील अन्याय हे एक मोठे कारण आहे. कायम कामगारांशी तुलना करता हंगामी कामगारांना मिळणारी वागणूक सापत्नभावाची असते. कायम कामगारांना मिळणारा पगार आणि इतर सोयीसवलती आणि हंगामी कामगारांचा पगार यात तफावत असते. सोयीसवलती तर त्यांना मिळतच नाहीत. हंगामी कामगारांना काही ठिकाणी तर बंतेनश्रेणी व बंतेनवाढही नसते. त्यांना रजा नाही. वटाक्याप सोयी नाहीत. घराभाडे भत्ता, शैक्षणिक भत्ता, रजेतील प्रवास भत्ता, भविष्यानिवाह निधी, ग्रॅज्यु-इटी इ. कसलीच तरतूद त्यांच्या बाबतीत नसते. दर तीन किंवा चार वर्षांनी मागण्याबाबत होणारे करार सुर्वेची कायम कामगारांसाठीच असतात. संघटनेच्या बळावर व्यवस्थापनाकडून नवनवीन फायदे उकळतात. पण या उभयतांनीच हंगामी कामगारांना मात्र त्या भरघोस लाभांपासून वंचित ठेवलेले असते. संघटनासुद्धा त्यांची डाडफिर्माट गंभीरपणे घेत नाही. एखाद्या कराराच्या वळी काही हंगामी कामगारांना कायम करण्याची तरतूद असते एवढेच. पण ते हंगामी असतानाच त्यांना इतरांप्रमाणे लाभ देऊन सामाजिक न्याय साधावा असे व्यवस्थापन व युनियन कुणालाच वाटत नाही.

काही कारखान्यात तर कायम कामगारांपेक्षा हंगामी कामगारांची संख्या जास्त असते. त्यांना 'भरघोस' लाभांपासून वंचित ठेवायचे आणि त्यामुळे वाचणाऱ्या रकमेची खिराणू कायम कामगारांना वाटाघाटी - मग 'तेरी भी चूप, मेरी भी चूप' असा हा एकूण प्रकार दिसतो. अडीचशे-साडेतीनशे रुपये पगारवाढीच्या करारांची अशा प्रकारे छाननी केल्यास हंगामी कामगारांबाबत होणारा पक्षपात निदर्शनाला येईल.

### दोन आघाड्या

हंगामी कामगारांनीही आता उठाव सुरू केला आहे. आपल्याला नोकरीत कायम करून इतरांप्रमाणे आर्थिक लाभ आणि सोयीसवलती द्याव्यात. या मागणीवर त्यांनी अनेक उदात्तांगीत संघर्ष सुरू केला आहे. हंगामी कामगारांना दोन आघाड्यांवर लढावे लागते. आधी आपल्या युनियनशी आणि मग व्यवस्थापनाशी. 'बायर हंडिया लिमिटेड' या कंपनीच्या टाण्यातील कारखान्याचे उदाहरण फारच बोलके आहे. या प्रसिद्ध ऑनर-राष्ट्रीय औषध कंपनीच्या कारखान्यात गेल्या वर्षी जो उठाव

झाला त्याच्या मुळाशी हंगामी कामगारांमधील उद्वेकच होता. मजदूर काँग्रेस ही या कारखान्यातील मान्यताप्राप्त संघटना. तिने व्यवस्थापनाशी दोनदा करार करून भरघोस वाढ आणि सोयीसवलती कामगारांच्या पदरात घातल्या. पण या युनियनने आपल्या हिताकडे मात्र सतत दुर्लक्ष केले. असा कारखान्यातील सुमारे १५० हंगामी कामगारांचा आरोप होणार. अनेक वर्षे त्यांच्या मनावत साठलेला हा असंतोष गेल्या वर्षी एकदम उफाळून वर आला आणि 'इटपट' सांगण्या मिळवून टाण्याची ग्यानी झालेल्या डॉ. दत्ता सामंताना त्यांनी पाचारण



केले. कायम कामगारांतील एक असंतुष्ट गटही त्यांना लगेच मिळाला आणि नव्या युनियनने अत्यंत अल्पावधीत प्रस्थापित व मान्यताप्राप्त युनियनची विकेट घेतली. व्यवस्थापनाशी संघर्ष झडला आणि त्याची अखेर हंगामी कामगारांवरील अन्याय निवारण्यात झाली. जुनी युनियन आणि व्यवस्थापन दोघांची अगदी 'झोभा' झाली. कापड निरण्या आणि भारत पेट्रॉलियममध्ये सध्या चालू असलेल्या संघर्षांमध्ये पगारवाढीच्या मागणीइतकेच महत्त्व हंगामी कामगारांच्या प्रश्नाला मिळाले आहे.

### वर्षानुवर्षे हंगामी

एखाद्या कारखान्यात हंगामी कामगार कसे व किती असतात, ते किती वाढ हंगामी रहाते याबाबत नियम आहेत. कायदेद्वारे तरतूदीही आहेत. पण त्यांना सफाईदारपणे चाट मारली जाते आणि हंगामी कामगार वर्षानुवर्षे 'हंगामी'च ठेवून राखले जातात ही एक वस्तुस्थिती आहे. याबाबतीत केवळ खाजगी व्यवस्थापनाचा नाव ठेवता येणार नाहीत. दसूरखुद्द सरकारात आणि सरकारी उपक्रमाने यापेक्षा वेगळी स्थिती नाही. भारत पेट्रॉलियमचे उदाहरण अनर्दी ठडकड्यांत आहे. रिफायनरी आणि मार्केटिंग विभाग मिळून एकूण सुमारे ६ हजार कामगारकर्मचाऱ्यांपैकी जवळ जवळ १३०० जण हंगामी आहेत. सरकारनेच बनवलेल्या कायदानुसार त्यांनी सलग २४० दिवस क्लेश भरेले. गेली तीन-चार वर्षे ते कायम कामगारांच्या जाडीनेच आणि त्यांच्या तोंडीचंच काम करताहेत पण तरी ते हंगामीच. सरकारी नोकरीत तर म्हणतात निवृत्तीपर्यंतसुद्धा कर्मचारी 'हंगामी' असतो! एवढेच की त्याला हक्काची रजा, भविष्यानिवाह निधी,

ग्रॅज्युटी इ. लाभ मिळतात. सरकारचे स्वतः आपण केलेल्या कायदांची अशी पायमल्ली करते तेव्हा खाजगी क्षेत्राला मोकळी रान मिळते. कायम स्वरूपाच्या कामात तात्पुरती वाढ झाल्यास तबद्ध्या वाढीव कामासाठी हंगामी कामगार नेमावेत असा नियम आहे. पण कायम कायम स्वरूपाचे आणि ते करणारा कामगार मात्र 'हंगामी' असा प्रकार अनेक कारखान्यात आढळतो. औषधी कंपन्यांचा याबाबतीत भरणा मोठा. औषधी कारखान्यात पगार मोठे मिळतात खरे, पण तो घेणाऱ्या भाग्यवान कामगारांची संख्या फारच थोडी असते. अनेक कारखान्यांची उलाढाल आणि नवे भरमसाट वाढले तरी त्यांची कायम कामगार संख्या मात्र त्या प्रमाणात वाढलेली दिसणार नाही. खाजगी क्षेत्रातील ग्रिण्डलेज बँकेनंतर वाढत्या नफ्याबरोबर कर्मचाऱ्यांची संख्या कमी कमी होत चाललेली दिसते.

### उल्लेखनीय झूज

कायम स्वरूपाचे काम असताना त्यासाठी हंगामी कामगाराची नेमणूक करणे ही १९७१ च्या महाराष्ट्र कामगार संघटना मान्यता व अनुचित कामगार प्रथा प्रतिबंध कायदानुसार एक अनुचित प्रथा आहे. त्याविरुद्ध औद्योगिक न्यायालयात दाद मागता येते, पण एकट्या-दुकट्या आणि त्याही अल्प मोकळ्या मिळणाऱ्या हंगामी कामगाराला न्यायालयात घनाद्वय व्यवस्थापनाशी झूज देणे शक्य नसते. त्यामुळेच ही अनुचित प्रथा सर्वत्र सर्रास चालते.

अशा विषय परिस्थितीत एका हंगामी कामगाराने एका मोठ्या औषध कंपनीशी दिलेली न्यायालयीन झूज उल्लेखनीय आहे. तम्बळ चार वर्षे न्यायालयात त्याच्या तक्रारीचे प्रकरण चालले आणि अखेरीस त्याने कंपनीवर विजय मिळवला. या कामगारचे नाव गोविंद गजानन मटावी. बॉम्बे-माल लिमिटेड या कंपनीच्या टाण्यातील कारखान्यात सर्वेप्रथम ९ डिसेंबर १९७५ रोजी तो नोकरीला लागला. त्याची ही पहिली नेमणूक १६ जानेवारी १९७६ पर्यंत टिकली. त्यानंतर २३ ऑक्टोबर १९७७ पर्यंत त्याचा आणखी ५ वेळा कारखान्यात नेमणूक करण्यात आली. किमान २७ दिवस आणि कमाल ११९ दिवस त्याला नोकरी मिळाली. शेवटी ३१ ऑक्टोबर १९७७ रोजी त्याची नोकरी संपुष्टात आली. म्हणजे ९ डिसेंबर १९७५ ते ३१ डिसेंबर १९७७ या दोन वर्षांच्या काळात त्याने ६ वेळा रुढकपणे एकूण ३७० दिवस म्हणजे वर्षभर काम केले तरी कंपनीच्या लेखात मात्र तो हंगामीच राहिला. त्याच्यासारखीच परिस्थिती

इतर शंकाओं कामगारांची आहे. कंपनीची ही कृती अनुचित कामगारप्रथा असल्याचे जाहीर करावे व तिला प्रतिबंध करावा अशी मागणी करणारा तक्रारकर्ता मटावीने औद्योगिक न्यायालयात सादर केला.

या तक्रारीच्या सुनावणीत कंपनीने आधीच्या दोन वर्षांचे कायम व हंगामी कामगारांचे आकडे सादर केले आहेत. ज्या फार्मा प्लँट स्थापना मटावीला काम देण्यात येत असे, तिथे १०० कायम व ८० हंगामी कामगार होते. एका हंगामी कामगाराला 'बँक' दिल्यावर त्याच्या जागी दुसऱ्याला नेमण्यात येई. कायम व हंगामी कामगारांचे काम एकच होते.

### कंपनीचा बचाव

कंपनीने न्यायालयासमोर ही सगळी वस्तुस्थिती तर मान्य केली, पण आपल्या बचावासाठी कारखान्यातील युनियनबरोबर ११ जुलै १९७७ रोजी झालेला करार आणि प्रमाणित स्थायी आदेश यांचा आधार घेतला. करारात हंगामी कामगारांचा प्रश्न २ वर्षे उपास्थित न करणाऱ्या व हंगामी कामगार नेमण्याला कंपनीला मुभा असल्याचे युनियनने मान्य केले होते. त्यामुळे मटावीची तक्रार ग्राह्यच ठरत नाही, असा कंपनीचा युक्तिवाद होता. मटावीची नेमणूक प्रमाणित स्थायी आदेशातील तरतूद न-हुकूम करण्यात आल्यामुळे त्यासंबंधीच्या तक्रारीची शब्द औद्योगिक न्यायालयाच्या कक्षेवच येत नाही असा पवित्राही कंपनीने घेतला. पण औद्योगिक न्यायाधिकारणाचे सडस्य श्री. वी. डी. कोरडे यांनी कंपनीचे हे दोन्ही युक्तिवाद अमान्य केले. हंगामी कामगार नेमण्याचा व त्यांना वर्षानुवर्षे हंगामी ठेवण्याचा आनिबंध अधिकार युनियनशी तसा करार केल्यामुळे कंपनीला प्राप्त होत नाही, असा अंभ-प्राय न्यायाधिकरणाने व्यक्त केला.

मटावीची तक्रार न्यायाधिकरणाने ग्राह्य ठरवली आणि कंपनी अनुचित कामगार प्रथेचा अन्वय करत असल्याचे जाहीर केले. मात्र मटावीसारखे इतरही अनेक हंगामी कामगार या कंपनीत कायम नोकरी मिळणाल्या पात्र असल्यामुळे कंपनीने त्यांचा स्पेशलायझेशन तयार करून त्यापदांवर त्यांना कायम नोकरी द्यावी, असा आदेश न्यायाधिकरणाने दिला. मटावीला नुकसान भरपाईपोटी ५०० रुपये आणि दाव्याचा रक्कम म्हणून १०० रुपये द्यावेत. असाही आदेश न्यायाधिकरणाने दिला. या प्रकरणात कामगारांच्या इतर शंकाओं मोकळे आणि कंपनीच्या बाजूने दिलीच जाय यांनी काम चालवले.