

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಗಳಿಗೆ
ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಕಾನೂನು

ಅನುಜ ಮೀರ್‌ಚಂದಾನಿ
ಅಲ್ಪರಾನೇಟಿವ್ ಲಾ ಫೋರಂ

ಕನ್ನಡಕ್ಕೆ

ದು. ಸರಸ್ವತಿ

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಕಾನೂನು 2006

ಮುಖಪುಟದ ವಿನ್ಯಾಸ

ಮತ್ತು ಚಿತ್ರಗಳು : ಮುರಳೀಧರ್ ರಾಥೋಡ್

ಕನ್ನಡ ಅನುವಾದ

: ದು. ಸರಸ್ವತಿ

ಪುಸ್ತಕ ವಿನ್ಯಾಸ

: ವಿನಯ್‌ಚಂದ್ರನ್

ಪ್ರಕಟಣೆ

: ಆಲ್ಬರನೇಟೀವ್ ಲಾ ಪೋರಂ, ಬೆಂಗಳೂರು.

ಡಿ.ಟಿ.ಪಿ

:

ಶ್ರೀg
BANGALORE 560079
Phone: 080 - 2323 2826

ಈ ಕೃತಿಯು ಕ್ರಿಯೇಟೀವ್‌ಕಾಮನ್ಸ್ ನಾನ್‌ಕಮರ್ಷಿಯಲ್‌ಶೇರ್ / ಅಲೈಕ್ ಅಗ್ರೀಮೆಂಟ್ (Creative commons non commercial / Share alike agreement) ನಿಯಮ ನಿಬಂಧನೆಗಳಡಿ ಪರವಾನಗಿ ಪಡೆದುಕೊಂಡಿದೆ. (ಪರವಾನಗಿ ಕುರಿತ ಪಠ್ಯಕ್ಕೆ www.creativecommons.org ನೋಡಿ).

ಈ ಕೃತಿಯನ್ನು ವಾಣಿಜ್ಯೇತರ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ ಪೂರ್ತಿಯಾಗಿ ಅಥವಾ ಭಾಗವಾಗಿ ಪ್ರತಿಮಾಡಿಸಬಹುದು, ಹಂಚಿಬಹುದು, ಮರು ಮುದ್ರಿಸಬಹುದು. ಕೃತಿಯ ಲೇಖಕರ ಹೆಸರನ್ನು ನಮೂದಿಸಿ ಕೃತಜ್ಞತೆಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ಈ ಕೃತಿಯು ಯಾವ ನಿಯಮ, ನಿಬಂಧನೆಗಳಡಿ ಪರವಾನಗಿ ಪಡೆದಿದೆಯೋ ಅದೇ ರೀತಿಪರವಾನಗಿ ಪಡೆದು ಮಾರ್ಪಾಡು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು, ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ಪರಿವಿಡಿ

ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ	5
ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ	9
ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ 1948 (ಕ ವೇ ಕಾ)	13
ಕಾಯ್ದೆ ಯಾರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ?	18
ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಅಥವಾ ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವ ವಿಧಾನ	19
ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ	24
ಕೆಲಸದ ನಿಭಂಧನೆಗಳು	26
ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ಅಧಿಸೂಚನೆಯಾದ ವೇತನಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವುದು	31
ಕಾಯ್ದೆಯ ಜಾರಿ ಮತ್ತು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸುವಿಕೆ : ವಾಸ್ತವ ಸತ್ಯಗಳು	40
ಶಾಸನಾತ್ಮಕವಲ್ಲದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಡೆಯುವ ಬಗೆ	44
ಅನುಬಂಧ 1: ಪದಗಳ ಪಟ್ಟಿ	49
ಅನುಬಂಧ 2: ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ, 1948ರಡಿ ಪಟ್ಟಿಯಾಗಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಗಳು	51
ಅನುಬಂಧ 3: ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆ	56
ಅನುಬಂಧ 4: ಕಡಿತಗಳ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್	57
ಅನುಬಂಧ 5: ವೇತನಗಳ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್	59
ಅನುಬಂಧ 6: ವೇತನ ಚೀಟಿ	60
ಅನುಬಂಧ 7: ಅಧಿಕ ಅವಧಿ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್	61
ಅನುಬಂಧ 8: ಸೆಕ್ಷನ್ 20(2)ರಡಿ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕಾದ ಅರ್ಜಿ ..	62

ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ

ಸಣ್ಣ ಕಾರ್ಖಾನೆ, ವ್ಯವಸಾಯ, ನಿರ್ಮಾಣ ಕೆಲಸ, ಮನೆಗೆಲಸ, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಹಾಗೂ ಹಲವಾರು ರೀತಿಯ ಸ್ವಲ್ಪದೊಡ್ಡದೊಡ್ಡ ಇತ್ಯಾದಿ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಹು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ. ಇವರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯು, ಹಿಂದೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ರೂಪುಗೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದ ಹಂತದಲ್ಲಿ, ದೊಡ್ಡ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಂತೆಯೇ ಇದೆ. ಅವರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಕಾನೂನುಗಳು ಅತ್ಯಲ್ಪ; ಇರುವ ಕಾನೂನುಗಳು ಜಾರಿಯಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಣವಿಲ್ಲ, ಹೆಚ್ಚಿನ ಕೌಶಲ್ಯವಿಲ್ಲ, ಸಂಘಟಿತರಾಗುವ ಶಕ್ತಿಯಂತು ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಕ್ಕುಗಳ ಶಿಕ್ಷಣ ಕೈಪಿಡಿಯು ಸದ್ಯದ ಅಗತ್ಯವೆಂದು ಹಲವರು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟಿದ್ದರಿಂದಾಗಿ ಈ ಕೈಪಿಡಿಯು ರೂಪುಗೊಂಡಿತು. ಈ ಕೈಪಿಡಿಯನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರಿಗಾಗಿ ತಯಾರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಹಕ್ಕುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವು ಮೂಡಿಸಿಕೊಂಡಾಕ್ಷಣ ಅವುಗಳ ಜಾರಿ ಸುಲಭವಾಗುತ್ತದೆಂದೇನೂ ಅಲ್ಲ. ಆದರೆ ಅದನ್ನು ಸಾಧಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಬೇಕಾದ ಮುಂದಿನ ಕ್ರಮ ಮತ್ತು ಭವಿಷ್ಯದ ಕಾರ್ಯತಂತ್ರಗಳಿಗೆ ಈ ಅರಿವು ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ಬರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಕಾನೂನಿನ ಕಠಿಣ ಪರಿಭಾಷೆಯಿಂದ ಹೊರತೆಂದು ಸರಳವಾಗಿ ನಿರೂಪಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಚೊತೆಗೆ ಬೆಂಗಳೂರಿಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾದ ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ವಿಧಾನಗಳು, ನಿಜಸ್ಥಿತಿಯ ವಿವರಗಳು, ವಿಷಯಗಳು ಹಾಗೂ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಡೆಯಲು ಇರುವ ಕಾನೂನಿನ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕುರಿತ ಈ ಪುಸ್ತಿಕೆಯನ್ನು ಸಂಶೋಧನೆ ನಡೆಸಿ, ಹಲವಾರು ಜನರನ್ನು ಸಂದರ್ಶಿಸಿ ತಯಾರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಈ ಪುಸ್ತಿಕೆಯು ಕೇವಲ ಸೈದ್ಧಾಂತಿಕ ಕೃತಿಯಾಗಿರದೆ ವಾಸ್ತವತೆಯನ್ನೂ ಆಧರಿಸಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ಪರಿಣಿತರು, ವಕೀಲರು ಹಾಗೂ ಎಣಿಟಿಯುಸಿಯ ರಾಜ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ಆದ ಶ್ರೀ. ಮುರಳೀಧರ್, ಸಹಾಯಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರಾದ ಶ್ರೀ. ಜಿ. ಮಂಜುನಾಥ್, ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಾದ ಶ್ರೀ. ಶಣ್ಮುಗಪ್ಪ, ಹಾಗೂ ಚಿತ್ರಾ ಬಾಲಕೃಷ್ಣನ್, ರೂಪ ಮಾಧವ್ ಮತ್ತು ಆಲ್ಪರ್ ನೆಟೀವ್ ಫೋರಂನ ಸದಸ್ಯರುಗಳಿಗೆ ಆಭಾರಿಯಾಗಿದ್ದೇನೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರೊಂದಿಗಿನ ಸಂವಾದವು ಹಲವು ಒಳನೋಟಗಳನ್ನು ನೀಡಿದೆ. ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಿವಿಡೆಪ್

(ಸಿ.ಐ.ವಿ.ಐ.ಡಿ.ಇ.ಪಿ.) ಸಂಸ್ಥೆಯ ಶ್ರೀ. ಗೋಪೀನಾಥ್‌ಹಾಗೂ ಇತರ ಸದಸ್ಯರು; ಚಿಶದಲ್ಲೇ ಪ್ರಪ್ರಥಮವಾಗಿ ನೋಂದಾಯಿತ ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘವನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯ ಪಾತ್ರವಹಿಸಿದ ಸಿಸ್ಟರ್‌ಸೀಲಿಯಾ ಅವರಿಗೆ ನನ್ನ ಕೃತಜ್ಞತೆಗಳು ಸಲ್ಲುತ್ತವೆ. ಉಪಯುಕ್ತ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ನೀಡಿದ ಪ್ರೊ|| ಬಾಬು ಮ್ಯಾಥ್ಯೂ, ಸೆಂಟರ ಫಾರ್ ವರ್ಕ್ಸ್ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್‌ನ ಶ್ರೀ. ಮೋಹನ್‌ಮಣಿ, ಡಾ. ಐ. ಶರತ್‌ಬಾಬು ಮತ್ತು ಶ್ರೀ. ಸುಧೀರ್‌ಕೃಷ್ಣ ಸ್ವಾಮಿಯವರನ್ನು ನೆನೆಯುತ್ತೇನೆ. ಆಳಕ್ಕೆ ಇಳಿದಂತೆ, ತಿಳಿದಿರುವುದಷ್ಟು ಕಡಿಮೆ ಎಂದು ಅರಿವಾಗುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಈ ಕೈಪಿಡಿಯು ಪ್ರಗತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕೃತಿಯಾಗಿಯೇ ಉಳಿದಿರುತ್ತದೆ. ಉತ್ತಮ ಪಡಿಸುವ ಎಲ್ಲ ಸಲಹೆಗಳು, ಸ್ವಾಗತಾರ್ಹ ಎಲ್ಲ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಇ—ಮೇಲ್‌ಮೂಲಕ alforum@vsnl.netಗೆ ಕಳುಹಿಸಬಹುದು.

ಅನುಜ್‌ಮೀರ್‌ಚಂದಾನಿ
ಆಲ್ಬರ್ಟ್‌ನೇಟಿವ್‌ಲಾ ಫೋರಂ

ಸಂಕೇತಾಕ್ಷರಗಳ ವಿವರಣೆ

ಕಾ.ಕಾ.	ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು.
ಕಾ.	ಕಾರ್ಯಕರ್ತರಿಗಾಗಿ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸಬಹುದು. ಯಾರಿಗೆಂಬುದನ್ನು ತರಬೇತುದಾರರು ನಿರ್ಧರಿಸಬಹುದು.
ಕ.ಸಂ.	ಎಂಬುದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಕರ್ನಾಟಕದ ಸಂದರ್ಭಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ.
ಪ್ರ. ಮತ್ತು ಉ.	ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕೇಳಲಾಗುವ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು ಮತ್ತು ಉತ್ತರ.

ಉಲ್ಲೇಖಗಳು

ಕಾಯ್ದೆ	ಎಂಬುದು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ 1948 ಎಂದು.
ನಿಯಮಗಳು	ಎಂಬುದು ಕರ್ನಾಟಕದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಗಳ ನಿಯಮಗಳು ಎಂದು.
ಪ ಅಥವಾ ಪರಿಚ್ಛೇದ	ಎಂಬುದು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ 1948ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಪರಿಚ್ಛೇದಗಳೆಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ

ಕಾ.ಕಾ. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಏಕಿರಬೇಕುಲ ಮಾಲೀಕರು ತಮ್ಮ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಕ್ಕೆ ತಕ್ಕ ಹಾಗೆಯೇ ಅಥವಾ ತಮ್ಮಿಚ್ಛೆಯಂತೆಯೇ ವೇತನ ಪಾವತಿಮಾಡಬಾರದೆಲ ಅಥವ ಚೌಕಾಸಿ ಮಾಡುವ ಶಕ್ತಿ ಇರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗವು ಮುಂದಿಡುವ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ವೇತನ ನೀಡಬಹುದೆಲ ಇದು ಭಾರತದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿನ ವಾಸ್ತವ. ವೇತನ ಸಿದ್ಧಾಂತವು “ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ” ವನ್ನಾದರೂ ಪಾವತಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಆ ವೇತನ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತವರ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಏನನ್ನು ನೀಡಬೇಕೆಂದು ಹೇಳಿರುವ ಹಲವಾರು ಸಂದರ್ಭಗಳಿವೆ.

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕುರಿತು ಹಲವು ಅರ್ಥ ವಿವರಣೆಗಳಿವೆ. ಹೊಟ್ಟೆಬಟ್ಟೆ ಪಾಡಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವಷ್ಟನ್ನು ಪೂರೈಸುವಂತಹ ಕನಿಷ್ಠವೇತನ ಎಂದು ಸರಳವಾಗಿ ಹೇಳುವ “ಜೀವನಾಧಾರ ವೇತನ ಸಿದ್ಧಾಂತ”ದಿಂದ ಹಿಡಿದು ಅಂತರ್ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಹೇಳುವ “ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಘನತೆಯಿಂದ ಜೀವನ ನಡೆಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವಷ್ಟು ವೇತನ” ಎಂಬುವವರೆಗೂ ಹಲವು ವಿವರಣೆಗಳಿವೆ.

ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ವೇತನದ ಹಂತಗಳ ಕುರಿತು ನಡೆದಿರುವ ಚರ್ಚೆ ಹಲವಾರು ಅರ್ಥ ವಿವರಣೆಗಳಿಗೆ ಎಡೆಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿದೆ. ಚರ್ಚೆಯನ್ನು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು, ಆ ಅರ್ಥಗಳನ್ನು ತಿಳಿಯುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನಗಳ¹ ಸಮಿತಿ (1958ರಲ್ಲಿ) ಮುಂದಿಟ್ಟ ವಿವರಣೆಗಳು ಹೀಗಿವೆ :

i) ಜೀವನಾಧಾರ / ಮೂಲಭೂತ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ (Bare / Basic Minimum Wage) : ವನ್ನು ನ್ಯಾಯಿಕ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಗಳಲ್ಲಿ ಬಳಸಲಾಗಿದೆ. ಎಕ್ಸ್‌ಪ್ರೆಸ್ ನ್ಯೂಸ್ ಪೇಪರ್ ವ್ಯಾಜ್ಯಕ್ಕೆ² ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಂತೆ ಸುಪ್ರೀಂ ಕೋರ್ಟು, ‘ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತವರ ಕುಟುಂಬದ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಪೂರೈಸುವಂತಹ ವೇತನ’ ಎಂದು ಹೇಳಿತು.

ಜೀವನಾಧಾರ ವೇತನ ನೀಡುವುದು ನ್ಯಾಯಯುತ ಕರ್ತವ್ಯವಾಗಿದೆ. 1958ರಲ್ಲಿ³ ಸುಪ್ರೀಂ ಕೋರ್ಟು ಹಿಂದೆ ತಿಳಿಸಿದ ವೇತನವನ್ನು, ಕೈಗಾರಿಕೆಗೆ ಕೊಡುವ

¹ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ೧೯೪೮ರಲ್ಲಿ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದ ಕೂಡಲೆ ತನ್ನ ಕೈಗಾರಿಕಾ ನೀತಿಯ ನಿರ್ಣಾಯಕದಲ್ಲಿ ಇತರ ವಿಷಯಗಳ ಜೊತೆಗೆ, ಸಂಘಟಿತ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನ ಒಪ್ಪಂದಗಳನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಬೇಕೆಂದು ಘೋಷಿಸಿತು. ಇದಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನಗಳ ಸಮಿತ್ತಿಯನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿತು. ಇದರ ಉದ್ದೇಶ, ಯಾವ ತತ್ವಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನಗಳನ್ನು ದೃಢಪಡಿಸಬೇಕೆಂಬುದು ಮತ್ತು ಈ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸುವ ಆಧಾರಗಳ ಕುರಿತು ಸಲಹೆ ಪಡೆಯುವುದಾಗಿತ್ತು.

² A1 R 1958 S.C 578ನಲ್ಲಿ ವರದಿಯಾಗಿದೆ.

³ ಕ್ರೌನ್‌ಅಲ್ಯುಮಿನಿಯಂ V ವರ್ಕ್‌ಮನ್ (1958) S.C R615 ವ್ಯಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ

ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿರಲಿ, ಇಲ್ಲದಿರಲಿ ಕೊಡಬೇಕೆಂದು ಹೇಳಿತು. ಕೇವಲ ಜೀವನಾಧಾರ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡಲಾಗದಂತಹ ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಅಂತಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ನಡೆಸುವ ಹಕ್ಕೇ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಕೋರ್ಟು ಹೇಳಿತು.

ii. ಶಾಸನಾತ್ಮಕ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ (Statutory Minimum Wage): ಇದು 1948ರ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿಪಡಿಸುವ ಅಧಿಕಾರವಿರುವ ಸರ್ಕಾರವು ನಿಗದಿಪಡಿಸುವ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಹೀಗೆ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ಆ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸುವುದು ಕಾನೂನುಬದ್ಧವಾಗುತ್ತದೆ.

ಈ ವೇತನ ಕುರಿತು ಸ್ವಲ್ಪ ಗೊಂದಲವಿದೆ. ಕೆಲವರ ಪ್ರಕಾರ ಈ ವೇತನವು ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿನ ಶಿಕ್ಷಣ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಗತ್ಯ ಮತ್ತು ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗೂ ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡುವುದರಿಂದ ಮೂಲಭೂತ ಅಥವಾ ಜೀವನಾಧಾರ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನದು ಎಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ಉನ್ನಿಚೋಯಿ V ಕೇರಳ ಸರ್ಕಾರದ⁴ ಕೇಸಿನ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸುಪ್ರೀಂ ಕೋರ್ಟು ಶಾಸನ ಬದ್ಧ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಪೂರೈಸುವುದಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ ಕಾರ್ಮಿಕನ/ಳ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಉಳಿಸುವಂತದ್ದಾಗಿಯೂ ಇರಬೇಕು ಹಾಗಾಗಿ ಸ್ವಲ್ಪಮಟ್ಟಿನ ಶಿಕ್ಷಣ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಹಾಗೂ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತವರ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಒದಗಿಸಬೇಕೆಂದು ಹೇಳಿತು. ಇದನ್ನೇ ಕರ್ನಾಟಕದ ಹೈಕೋರ್ಟು ಸಹ 2003ರಲ್ಲಿ ಮಂಗಳೂರು ಗಣೇಶ ಬೀಡಿ ವ್ಯಾಜ್ಯದ⁵ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ನೀಡಿದ ತೀರ್ಪಿನಲ್ಲಿ ಅನುಸರಿಸಿತು. ಆದ್ದರಿಂದ ಈ ಕಾನೂನು ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಚಾರಿ ಇದೆ.

iii. ಅಗತ್ಯಾಧಾರ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ (Need Based Minimum Wage): ಈ ಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು 1957ರಲ್ಲಿ 15ನೇ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಾವೇಶವು⁶ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿತು. ಆ ಸಮಾವೇಶದಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಂಡ ನಿರ್ಣಯದ ಸಾರಾಂಶವು ಹೀಗಿದೆ

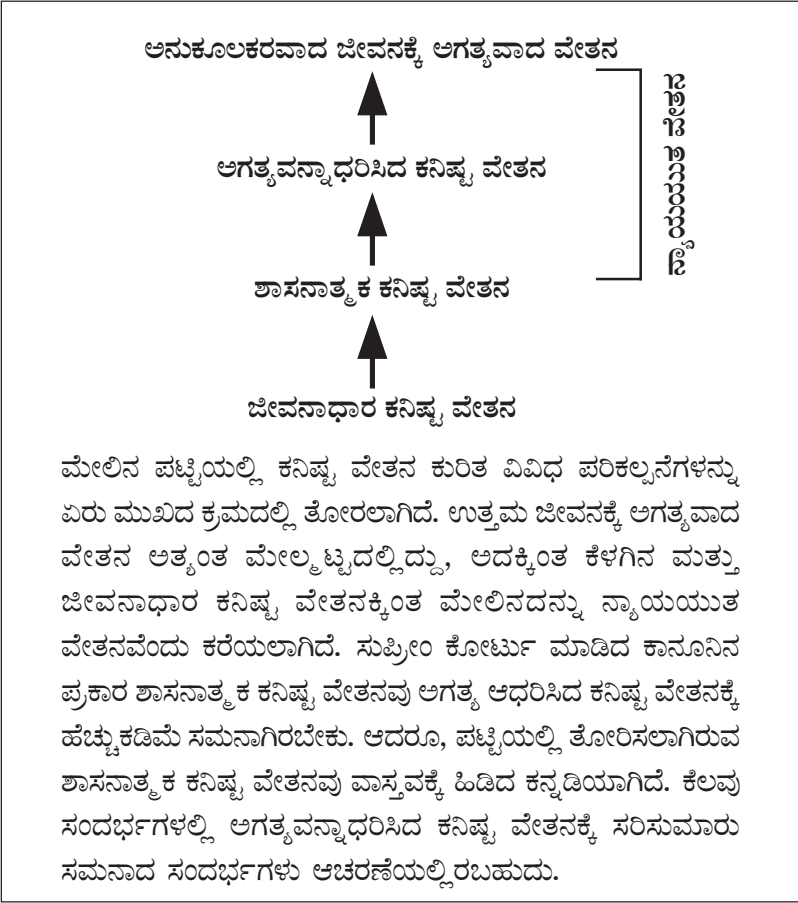
⁴ 1961 S.C ILLJನಲ್ಲಿ ವರದಿಯಾಗಿದೆ.

⁵ ಮಂಗಳೂರು ಬೀಡಿ ವರ್ಕ್ಸ್ ಮತ್ತು A.B.F.W.A. V ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ ಹಾಗೂ ಇತರರು 2003 (5) Kar. L.J.26(DB)

⁶ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯು ಆಯೋಜಿಸಿದ್ದ ೨ನೇ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗವು ಮಾಲೀಕರ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಒಂದು ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಸಮಿತಿಯಾಗಿತ್ತು. ರಾ.ಕಾ.ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ೧೫ನೇ ಸಮಾವೇಶದಲ್ಲಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ನಿರ್ಣಯವು ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಆಸಕ್ತಿ ಹೊಂದಿದ ಎಲ್ಲರೂ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಲು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಏನಾಗಿರಬೇಕು ಎಂಬ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಆದ್ಯತೆ ದೊರೆಯಿತು.

— ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು “ಅಗತ್ಯಾಧಾರ”ವಾಗಿದ್ದು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕನ/ಳ ಕನಿಷ್ಠ ಮಾನವ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಬೇಕು.

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಏನಾಗಿರಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ದೃಢಪಡಿಸುವ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಸಮಾವೇಶದಲ್ಲಿ ತಯಾರು ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಈ ಮಾದರಿಯು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳಿಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮಾಡುವಂತಿರಬೇಕೆಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಡಲಾಯಿತು. ಪ್ರಾಯಶಃ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಮೊತ್ತ ಮೊದಲ ಬಾರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ಪೂರೈಸಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಯಿತು. ಈ ನಿಯಮಗಳನ್ನು⁷ ಸುಪ್ರೀಂ ಕೋರ್ಟು ಸಮ್ಮತಿಸಿದ್ದಲ್ಲದೆ, ವಿಸ್ತರಣೆಯನ್ನು ಮಾಡಿತು⁸.



⁷ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಪುಟ ೯ ನೋಡಿ.

⁸ ರಿಪ್‌ಟ್ಯಾಕೊ ಬೆಟ್ಸ್ ವ್ಯಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ

ಸಮಾವೇಶವು ಈ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಸಮ್ಮತಿಸುತ್ತ, 1958ರಲ್ಲಿ ನಿರ್ಣಯವನ್ನು ಅಂಗೀಕರಿಸುವಾಗ “ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಕಷ್ಟಗಳಿದ್ದಾಗ, ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲು ತಡೆಯಾದ ಸಂದರ್ಭಗಳನ್ನು ಸಾಬೀತು ಮಾಡುವುದು ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದ ಜವಾಬ್ದಾರಿ” ಎಂದು ತಿಳಿಸಿತು. ಮಾಲೀಕರ ಪಾವತಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಯಿತು.

iv. ಅನುಕೂಲಕರ ಜೀವನಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ವೇತನ (Living Wages):

ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನಗಳ ಸಮಿತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಈ ವೇತನವು ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ವೇತನವನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು ದೇಶದ ಆರ್ಥಿಕತೆಯು ಸಾಕಷ್ಟು ಮುಂದುವರೆದಿದ್ದಾಗ, ಆಧುನಿಕ ನಾಗರಿಕ ಸಮಾಜದಲಿ ಜೀವಿಸಿರುವ ನಾಗರಿಕರೊಬ್ಬರು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಬಹುದಾದ ಎಲ್ಲಾ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.

v. ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನ (Fair Wage): ಸಮಿತಿಯು ಇದನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ

ಮೇಲಿನ ಮತ್ತು ಅನುಕೂಲಕರ ಜೀವನಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಯ ಯಾವುದೇ ವೇತನ ಎಂದು ಕರೆಯಿತು. ಅದಿಸೂಚಿತವಾಗಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡಿರುವ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ, ಉತ್ತಮ ವೇತನ ಪಾವತಿಸಬಹುದಾದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಮಾಲೀಕರ ಬಳಿ ಇವೆ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಭಾವಿಸಿ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಮೂಲಕ/ಅಥವಾ ಸಂಘಟಿತ ಚೌಕಾಸಿಯ ಮೂಲಕ ಪಡೆದ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನವೇ “ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನ”.

“ಶಾಸನಾತ್ಮಕ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ”, “ಮೂಲಭೂತ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ”, ಮತ್ತು “ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನ” ಎಂಬ ಪದಗಳು ಬಳಕೆಯಲ್ಲಿರುವುದು ವಕೀಲರ ದಿನ ನಿತ್ಯದ ಆಚರಣೆಯಲ್ಲಿ.

⁹ ಈ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಸರ್ಕಾರವು ೧೯೪೮ರಲ್ಲಿ ನೇಮಿಸಿತು. ಈ ಸಮಿತಿಯು ಮಾಲೀಕರ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಸಮಿತಿಯಾಗಿತ್ತು.

ಕಾ.ಕಾ.

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ, 1948 (ಕ.ವೇ.ಕಾ)

“ಶಾಸನಾತ್ಮಕ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ” ವೆಂದರೆ ಶಾಸನವು ಸೂಚಿಸಿರುವ ಜೀವನಾಧಾರಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನದಾದ ಸ್ವಲ್ಪಮಟ್ಟಿನ ಶಿಕ್ಷಣ, ವೃದ್ಯಕೀಯ ಅಗತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವಂತಹ ವೇತನ. ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ಶಾಸನವು ಸೂಚಿಸಿರುವ ವೇತನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತವರ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಜೀವನಾಧಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದಲ್ಲದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ಅವರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನೂ ಕಾಪಾಡುತ್ತದೆ ಎಂದು ಸುಪ್ರೀಂ ಕೋರ್ಟು ಎತ್ತಿ ಹಿಡಿಯಿತು¹⁰.

1948ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೊಂಡ ಕ.ವೇ.ಕಾಯ್ದೆ ಭಾರತೀಯ ಸಂವಿಧಾನದ ಭಾಗ ಇರಲಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಸರ್ಕಾರದ ನೀತಿಯ ಕುರಿತು ನಿರ್ದೇಶಕ ತತ್ವಗಳ ವಿಸ್ತರಣೆಯಾಗಿ ಕೈಗೊಂಡ ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ ಕಾಯ್ದೆಯಾಗಿದೆ. (ಪರಿಚ್ಛೇದ 43 — ಕೃಷಿ, ಕೈಗಾರಿಕೆ ಅಥವಾ ಇನ್ನಾವುದೇ ಕ್ಷೇತ್ರವಾಗಲಿ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಜೀವನಗತ್ಯವಾದ ವೇತನ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಜೀವನ ಮತ್ತು ವಿರಾಮವನ್ನು, ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಆನಂದಿಸುವಂತಹ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವ ಕಾಯ್ದೆಗಾಗಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕೆಂದು ಹೇಳಿದೆ). ಕಾಯ್ದೆಯ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶ ಕಠಿಣ ದುಡಿಮೆಯ ಜೊತೆಗೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆಯ ಶೋಷಣೆಯನ್ನು ತಡೆಯುವುದಾಗಿತ್ತು. ಕಳೆದ 1994¹¹ ಮತ್ತು 1996ರಲ್ಲಿ ಮುಂಬೈ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಹೈಕೋರ್ಟುಗಳು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಾವತಿಮಾಡದೇ ಇರುವುದು ಸಂವಿಧಾನದ 23ನೇ ಪರಿಚ್ಛೇದದಲ್ಲಿರುವ ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕನ್ನು (ಕೋರ್ಟು ಎಲ್ಲಾ ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬಹುದು) ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿದಂತೆ ಎಂದು ತೀರ್ಪು ನೀಡಿವೆ.

ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ಬರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು

ಈ ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ, ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಅಧಿಸೂಚನೆ ಎನ್ನೋಟಿಫೈವು ಗೊಳಿಸಿದ್ದರೆ, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಾವತಿಕಡ್ಡಾಯವಾಗುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಇತರ ಹಲವಾರು ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಅವಕಾಶವು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತವೆ

¹⁰ 1983ರಲ್ಲಿ ಯು. ಉನ್ನಿಚೋಯಿ V ಕೇರಳ ಸರ್ಕಾರದ ಕೇಸಿನಲ್ಲಿ ಸುಪ್ರೀಂ ಕೋರ್ಟು ನೀಡಿದ ತೀರ್ಪು.

¹¹ ಎನ್.ಎಂ. ವಾಡಿಯ ಚಾರಿಟಬಲ್ ಹಾಸ್ಪಿಟಲ್ ಮತ್ತು ಇತರರು V ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ.

- ಗರಿಷ್ಠ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಬೇಕು
- ಓವರ್‌ಟೈಂ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನ ಪಾವತಿಮಾಡಬೇಕು.
- ಪ್ರತಿ ಏಳು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಒಂದು ದಿನದ ರಜೆ ನೀಡಬೇಕು.

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಾವತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಎಲ್ಲಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆಯು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗೇನೂ ಒಳಗೊಂಡಿಲ್ಲ. ರಜೆ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿನ ವೇತನ, ರಜೆ ಅವಧಿ ಹಾಗೂ ಅನಿಚ್ಛಿತ ನಿರುದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ವೇತನ ಕುರಿತು ಬೇರೆ ಕಾಯ್ದೆಗಳಿವೆ. ಕ.ವೇ.ಕಾ.ಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ.

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಅರ್ಥ ವಿವರಣೆ

ಈ ಕಾಯ್ದೆ ಕುರಿತಾದ ಟೀಕೆ ಏನೆಂದರೆ — “ಅದು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ”ವನ್ನು ವಿವರಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬುದು. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ನೀಡುವ ವಿವರಣೆಯ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ತಡೆಯುವ ಸಲುವಾಗಿ “ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ” ಕುರಿತ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅರ್ಥ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕೆಂದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಒತ್ತಾಯಪಡಿಸಿವೆ. ಅರ್ಥ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ಪ್ರಮಾಣದ ಮೂಲಕ, ಉದಾಹರಣೆಗೆ ನಗದಿನ ಮೂಲಕ ತಿಳಿಸಬೇಕೆಂಬ ಅಥವಾ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನವನ್ನು ನೀಡುವಂತಹ ಕೆಲವು ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ನೀಡಬೇಕೆ? ಶಾಸನಾತ್ಮಕ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವಾಗಿ ನಗದನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡುವುದು ಉತ್ತಮ ಆಯ್ಕೆಯಾಗುವುದಿಲ್ಲ. (ಕಾರಣ ಹಣದುಬ್ಬರದಿಂದಾಗುವ ಬೆಲೆ ಏರಿಕೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು)¹² ನಿಗದಿಪಡಿಸುವುದನ್ನು ಕುರಿತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮಾಡಲು ಕೆಲವು ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವುದು ಸೂಕ್ತ. ಉದ್ಯೋಗವೊಂದಕ್ಕೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಲು ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ತತ್ವಗಳು, ಮಾನದಂಡ ಅಥವಾ ನಿಯಮಗಳ ಕುರಿತು ಕಾಯ್ದೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವ ಸೂಚನೆ, ಸುಳಿವುಗಳು ಇಲ್ಲ.

2ನೇ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು 2002ರಲ್ಲಿ ಹೊರತಂದ ತನ್ನ ವರದಿಯಲ್ಲಿ, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತವರ ಕುಟುಂಬದ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು

¹² ಇಲ್ಲಿ ಎರಡನೇ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗವು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿದ, ಇಡೀ ರಾಷ್ಟ್ರದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ತಳಮಟ್ಟದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿತು. ಇದು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಧಕ್ಕೆ ತರುವುದಿಲ್ಲ. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಅಧಿಸೂಚನೆಗಳಿಸಬೇಕಾಗಿರುವ ರಾಜ್ಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಇರಬಾರದು. ಎಆಯೋಗದ ಸಂಪುಟ ೧ ಭಾಗ ೧ರ ಪುಟ ೪೩೩, ೪೩೪

ಪೂರೈಸುವಂತಿರಬೇಕೆಂದು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿತು. ಈ 15ನೇ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಾವೇಶದ ಅಗತ್ಯವನ್ನಾಧರಿಸಿದ ಸೂತ್ರವನ್ನು ಆಧಾರವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಶಿಫಾರಸ್ಸನ್ನು ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಇದಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗಿ ರ್ಯಾಪ್ಪೋರ್ಟ್‌ಬೈಟ್‌ಅಂಡ್ ಕಂಪನಿಯ ಕೇಸನ್ನು ಕುರಿತು ಸುಪ್ರೀಂ ಕೋರ್ಟ್ ನೀಡಿದ ತೀರ್ಪನ್ನು ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂದು ಆಯೋಗವು ಹೇಳಿತು. ಇಂತಹ ವೇತನಕ್ಕೆ ಸಮ್ಮತಿಸಿದಂತಹ ಆಯೋಗವು, ಯುಕ್ತ ಸರ್ಕಾರವು, ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಪಾವತಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು, ಜೊತೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳಬೇಕೆಂಬುದನ್ನೂ ಹೇಳಿತು.¹³

ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ವಿಧಾನಗಳು

I 15ನೇ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಾವೇಶವು ಮಾಡಿದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು:

“ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಸೂತ್ರ”

15ನೇ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗದ ಸಮಿತಿಯು, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಸಮಿತಿಗಳು, ವೇತನ ಮಂಡಳಿಗಳು, ತೀರ್ಪು ನೀಡುವವರು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಬೇಕೆಂದು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿತು. ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಅಧಿಕಾರವು

- i) ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕುವಾಗ ದುಡಿಯುವ ವರ್ಗದ ಕುಟುಂಬದ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಸಂಪಾದನೆ ಮಾಡುವ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಮೂರು ಅವಲಂಬಿತ ಘಟಕಗಳಂತೆ ಮತ್ತು ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಕುಟುಂಬವನ್ನು ಹೆಂಡತಿ ಮತ್ತು 14 ವಯಸ್ಸಿನೊಳಗಿನ ಇಬ್ಬರು ಮಕ್ಕಳು ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕು. ಮಹಿಳೆ, ಮಕ್ಕಳು ಮತ್ತು ಹದಿ ಹರೆಯದವರ ಸಂಪಾದನೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಬಾರದು. (ಈ ವಿಧಾನವು ಕುಟುಂಬದ ಆದಾಯಕ್ಕೆ ಮಹಿಳೆಯರ ಗಣನೀಯ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನೇ ಉಪೇಕ್ಷಿಸಿದೆ.)
- ii) ಕನಿಷ್ಠ ಆಹಾರದ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು, ಸಾಧಾರಣ ಚಟುವಟಿಕೆಯುಳ್ಳ ಸಾಮಾನ್ಯ ಭಾರತೀಯ ಪ್ರೌಢ ವಯಸ್ಸಿನ ವ್ಯಕ್ತಿ ಸೇವಿಸುವ ಒಟ್ಟು 2700 ಕ್ಯಾಲೋರಿಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಲಾಗಿದೆ.
- iii) ವರ್ಷಕ್ಕೆ ತಲಾ 18 ಗಜ ಬಟ್ಟೆಯಂತೆ, ಬಟ್ಟೆ - ಬರೆಯ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಲಾಗಿದೆ. ಈ ಲೆಕ್ಕದಲ್ಲಿ ೪ ಜನರಿರುವ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬವು 72 ಗಜ ಬಟ್ಟೆ ದೊರಕುತ್ತದೆ.

¹³ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗದ ವರದಿ, ಸಂಪುಟ ೧ ಭಾಗ ೧, ಪುಟ ೩೬೬.

- iv) ವಸತಿಕುರಿತಂತೆ ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ನಿಯಮವೆಂದರೆ, ಕಡಿಮೆ ಆದಾಯ ಹೊಂದಿರುವ ವರ್ಗಗಳಿಗಾಗಿ, ಸಹಾಯಧನ ಪಡೆದ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಸತಿಯೋಜನೆಯಡಿ ನಿರ್ಮಾಣವಾದ ಯಾವುದೇ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿರುವ ಮನೆಗಳಿಗೆ ಸರ್ಕಾರ ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಬಾಡಿಗೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕು.
- v) ಇಂಧನ, ವಿದ್ಯುತ್, ಮತ್ತು ಇತರೆ ಖರ್ಚುಗಳು ಒಟ್ಟು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಶೇ 20 ರಷ್ಟಿರಬೇಕು.

II ರ್ಯಾಪ್ಪಾಕೋಸ್‌ಬ್ರೆಟ್ಸ್ ಕೇಸಿನ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸುಪ್ರೀಂ ಕೋರ್ಟು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದ ನಿಯಮಗಳು:

(೨ನೇ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗವು ೨೦೦೨ರ ವರದಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಮೇಲಿನ ನಿಯಮವು ೧೫ನೇ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಾವೇಶವು ಒಪ್ಪಿದ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಪೂರಕವಾಗಿರಬೇಕು)

ವರ್ಕ್‌ಮನ್ V ರ್ಯಾಪ್ಪಾಕೋಸ್‌ಬ್ರೆಟ್ಸ್ ಅಂಡ್‌ಕಂ, ಲಿ., ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ವ್ಯಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಸುಪ್ರೀಂ ಕೋರ್ಟು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಹೆಚ್ಚುವರಿ (1957ರಲ್ಲಿ 15ನೇ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಾವೇಶವು ಕೈಗೊಂಡ ನಿಯಮಗಳ ಜೊತೆಗೆ) ಭಾಗಗಳನ್ನು ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡಲು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನವಾಗಿ ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ತೀರ್ಪು ನೀಡಿತು. ಇವು ಒಟ್ಟು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಶೇ ೨೫ ರಷ್ಟಿರಬೇಕು.

- ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣ
- ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಗತ್ಯ
- ಹಬ್ಬಗಳು : ಆಚರಣೆಗಳು ಸೇರಿದಂತೆ ಕನಿಷ್ಠ ಮನರಂಜನೆ
- ವೃದ್ಧಾಪ್ಯಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು
- ಮದುವೆಗಳು

ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು 15ನೇ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಾವೇಶವು ಮುಂದಿಟ್ಟ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಆಗ ಒಪ್ಪಲಿಲ್ಲ ಮುಂದೆ ಆ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಸುಪ್ರೀಂ ಕೋರ್ಟು ಉನ್ನಿಚೋಯಿ V ಕೇರಳ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಕೇಸಿನ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಎತ್ತಿ ಹಿಡಿಯಿತು. ಆದ್ದರಿಂದ ಅದನ್ನು ನಾಡಿನ ಕಾನೂನೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದು.

(ಸಂವಿಧಾನದ ಆರ್ಟಿಕಲ್ 141ರ ಪ್ರಕಾರ ಸುಪ್ರೀಂ ಕೋರ್ಟಿನ ತೀರ್ಪುಗಳನ್ನು ನಾಡಿನ ಕಾನೂನು ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕು) ಹಾಗಾಗಿ ಅವು ವೇತನ ನಿಗದಿ

ಮಾಡುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವನ್ನು ನಿರ್ಬಂಧಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಪೂರ್ತಿಯಾಗಿಯೇ ಭಾಗಶಃವಾಗಿಯೇ ಚಾರಿಗೊಂಡಿರಬಹುದು.

ಕ. ಸಂ. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು

ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ನಿಯಮಗಳು

ರ್ಯಾಪ್ಪಕೋಸ್ಟ್ರೆಟ್ಸ್ ಕೇಸಿನಲ್ಲಿ ಸುಪ್ರೀಂ ಕೋರ್ಟ್ ವಿಧಿಸಿದ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ಅನುಸರಿಸಬೇಕು ಜೊತೆಗೆ ಶಾಂತಪ್ಪ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನೂ ಸಹ ಎಇದರ ಇಂಟರ್‌ನೆಟ್‌ರೂಪದ ವರದಿಯನ್ನು ಫಿಲಿಪ್ಪಿನ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಪಡೆಯಬಹುದು.ಏ ಆದರೂ ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಈಗಾಗಲೇ ಅಧಿಸೂಚನೆ ಆಗಿರುವ ಉದ್ಯೋಗದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಆಧರಿಸಿಯೇ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಬೀಡಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನವನ್ನು , ಒಂದೇ ಸ್ವರೂಪದ ಉದ್ಯೋಗವೆಂಬ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಅಗರಬತ್ತಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡುವ ವೇತನವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ನಿಧಿ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಕಾ.ಕಾ.

ಕಾಯ್ದೆ ಯಾರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ?

- ಕಾಯ್ದೆಯೊಂದಿಗೆ ಲಗತ್ತಿಸಿರುವ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ (ಶೆಡ್ಯೂಲ್) ನಮೂದಿಸಲಾದ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಕಾಯ್ದೆಯು ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು “ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗಗಳು” (ಶೆಡ್ಯೂಲ್ಡ್ ಎಂಪ್ಲಾಯ್‌ಮೆಂಟ್ಸ್) ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತಾರೆ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸುವ ಅಥವಾ ಬಿಡುವ ಅಧಿಕಾರ ಇರುವುದು ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ. ಬೆಂಗಳೂರು ಮಹಾನಗರ ಪಾಲಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಕಸ ಸಂಗ್ರಹಿಸುವ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಗುತ್ತಿಗೆ ಪೌರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸವು ಅಧಿಸೂಚನೆ ಆಗಿರುವ ಉದ್ಯೋಗವಲ್ಲ.
- ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ 1000 ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದ್ದರೆ, ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ಸರ್ಕಾರವು ಆ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಅಧಿಸೂಚನೆಗೊಳಿಸಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಬೇಕು.
- ಯುಕ್ತವೆನಿಸಿದಲ್ಲಿ, ಸರ್ಕಾರವು 1000ಕ್ಕಿಂತಲೂ ಕಡಿಮೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿರುವ ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೂ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಬಹುದು.

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಘೋಷಿಸಬೇಕಾಗಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ತೋರುವ ಚಿತ್ರ

ಪಟ್ಟಿಯಾದ
ಉದ್ಯೋಗಗಳು

1000 ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ
ಕಾರ್ಮಿಕರಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಗಳು

ಚಿತ್ರದಲ್ಲಿ ಕಪ್ಪು ಮಾಡಿರುವ ಭಾಗವು ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಮತ್ತು 1000ಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಇವಕ್ಕೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಅಧಿಸೂಚನೆಗೊಳಿಸಬೇಕಾಗಿರುವುದು ಸರ್ಕಾರದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿದೆ. ಈ ಕುರಿತು ಹೈಕೋರ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಅರ್ಜಿ ಹಾಕಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗಾಗಿ ಅನುಬಂಧ 2ನ್ನು ನೋಡಿ. ಆಚರಣೆಯಲ್ಲಿರುವುದೇನೆಂದರೆ, ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಪ್ರತಿಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೂ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಅಧಿಸೂಚನೆಗೊಳಿಸಬೇಕಾಗಿಲ್ಲವೆಂದು.

ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ 1996 ರಲ್ಲಿ 61 ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿದ್ದವು., ಅದರಲ್ಲಿ ಕೇವಲ 37 ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಸದ್ಯದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗಿಂತಲೂ ಅನುಬಂಧ 2ನ್ನು ನೋಡಿ.

ಕಾ.

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಅಥವಾ ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವ ವಿಧಾನ

ಕಾಯ್ದೆಯು ಎರಡು ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸಿದೆ. ಆ ಮೂಲಕ ಸರ್ಕಾರವು ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಬಹುದು. ಸೆಕ್ಷನ್ ೨೨ರಲ್ಲಿ ಯಾವುದಾದರೂ ಒಂದು ವಿಧಾನವನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವ ಅಥವಾ ಎರಡನ್ನೂ ಸೇರಿಸುವ ಅಧಿಕಾರ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕಿದೆ.

ವಿಧಾನ #1: ಸಮಿತಿ ವಿಧಾನ

ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗ ಕುರಿತು ಸೂಕ್ತ ಜ್ಞಾನ ಅಥವಾ ಮಾಹಿತಿ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಸರ್ಕಾರವು ಭಾವಿಸಿದಾಗ, ಈ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಬಹುದು. ಈ ವಿಧಾನದಡಿ ಯುಕ್ತ ಸರ್ಕಾರವು ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಅಥವಾ ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವ ಕುರಿತು ಸಲಹೆ ಮಾಡಲು ಸಮಿತಿಗಳು / ಉಪ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸಬಹುದು. ಈ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಸರ್ಕಾರವು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದರೆ, ಸಲಹಾ ಮಂಡಳಿಯ ಸಲಹೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಮಿತಿಗಳು ಮತ್ತು ಉಪ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಮಾಲೀಕರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳ ನೊಳಗೊಂಡು ರಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಯಾವ ವಿಭಾಗ ಪ್ರತಿನಿಧಿಸಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ಹೇಳಿಲ್ಲ.

ಸಲಹಾ ಮಂಡಳಿಯನ್ನು ಯುಕ್ತ ಸರ್ಕಾರವು ನೇಮಕ ಮಾಡಿದ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಮಾಲೀಕರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡು ರಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸಮಿತಿಯ ಮೂರನೇ ಒಂದು ಭಾಗದಷ್ಟು ಜನರು ಸ್ವತಂತ್ರ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಾಗಿದ್ದು ಅವರನ್ನು ಮಂಡಳಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ನೇಮಕ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ.

ಸಮಿತಿಯ ಅಥವಾ ಸಲಹಾ ಮಂಡಳಿಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು, ಸರ್ಕಾರವನ್ನೇನು ನಿರ್ಬಂಧಿಸುವುದಿಲ್ಲ.

ವಿಧಾನ #2: ಅಧಿಸೂಚನಾ ವಿಧಾನ

ಪ್ರತ್ಯಾಹವಾದ ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗ ಕುರಿತು ಸಾಕಷ್ಟು ಅರಿವು ಇದೆ ಎಂದು ಸರ್ಕಾರವು ಭಾವಿಸಿದಲ್ಲಿ ಈ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸುತ್ತದೆ. ಪ್ರಸ್ತಾಪವನ್ನು ಅಧಿಸೂಚನೆಗೊಳಿಸಿ ಗೆಝೆಟ್‌ನಲ್ಲಿ (ಸರ್ಕಾರಿ ಪ್ರಕಟಣೆಯ ಪತ್ರಿಕೆ) ಪ್ರಕಟಿಸುವ

ಮೂಲಕ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಜನರ ಗಮನಕ್ಕೆ ತರುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟವರು ತಮ್ಮ ಮನವಿಯನ್ನು ಕಳುಹಿಸಬಹುದು. ಅಧಿಸೂಚನೆಯಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರವು ಅವಧಿಯನ್ನು ತಿಳಿಸಬೇಕು. ಈ ಅವಧಿಯು ಅಧಿಸೂಚನೆಯಾದ ದಿನದಿಂದ ಎರಡು ತಿಂಗಳಿಗೆ ಕಡಿಮೆ ಇರಬಾರದು. ಈ ಅವಧಿಯೊಳಗೆ ಕಳಿಸಲಾದ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕು. ಪ್ರಸ್ತುತವು ವೇತನ ನಿಗದಿಯ ಪರಿಣಾಮಕ್ಕೆ ಒಳಪಡುವ ಎಲ್ಲಾ ವಿಧದ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳಬೇಕು.

ಸಲಹೆ ಅಥವಾ ತಲುಪಿದ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿದ ನಂತರ ಸರ್ಕಾರವು, ಅಧಿಸೂಚನೆಯಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿರುವ ದಿನಾಂಕಕ್ಕೆ ಮೊದಲೇ, ಪ್ರಶ್ನಿಸಲಾಗಿರುವ ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ/ಹೆಚ್ಚಳ ಮಾಡಿ ಗೆರ್ಯುಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟಿಸಬೇಕು. ಅಧಿಸೂಚನೆಯನ್ನು ಮೂರು ತಿಂಗಳ ಮುಕ್ತಾಯದ ಅವಧಿಯೊಳಗೆ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬೇಕು.

ಹಾಗಾಗಿ, ಶಾಸನಾತ್ಮಕ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು 2 ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ.

1. ಉದ್ಯೋಗ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸುವುದು ಮತ್ತು
2. ಸರ್ಕಾರವು ಪರಿಗಣಿಸಿದ ನಂತರ ಸರ್ಕಾರಿ ಗೆರ್ಯುಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಅಧಿಸೂಚನೆ ನೀಡುವುದು¹⁴.

ಪ್ರ. ಮತ್ತು ಉ. ಪ್ರ: ಯಾವ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕೆಲವು ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ? ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುವ ಮಾನದಂಡಗಳೇನು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರವು ಅನುಸರಿಸುವ ಕ್ರಮವೇನು ಇದು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ವಿವೇಚನೆಗೆ ಬಿಟ್ಟಿದ್ದೆಲ್ಲ

ಉ: ಕಾಯ್ದೆಯು (ಸೆಕ್ಷನ್‌27) ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಭಾವಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಯುಕ್ತ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ನೀಡಿದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ಗೆರ್ಯುಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಮೂರು ತಿಂಗಳ ಮೊದಲೇ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಅಧಿಸೂಚನೆ ನೀಡಬೇಕು. ನಂತರ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ

¹⁴ 2ನೇ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆಯೋಗವು 2002ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟಿಸಿದ ವರದಿಯಲ್ಲಿ, ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಸೌಲಭ್ಯ ದೊರಕಲಿ ಎಂಬ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಅಧಿಸೂಚನೆಗೊಳಿಸುವ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ನಿಯತಕಾಲಿಕವಾಗಿ ವೇತನದ ಕನಿಷ್ಠ ದರವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ, ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವ ಈಗಿನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸಬೇಕೆಂಬ ಶಿಫಾರಸ್ಸನ್ನು ಮುಂದಿಟ್ಟಿತು.

ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಪಟ್ಟಿಗೆ ಸೇರಿಸಿರುವುದರ ಕುರಿತು ಮತ್ತೊಂದು ಅಧಿಸೂಚನೆ ನೀಡಬೇಕು¹⁵.

ಆದರೂ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಇರದ ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ಮತ್ತು ಆ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ 1000ಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದ್ದರೆ ಮತ್ತು ಕಠಿಣ ಪ್ರತಿಕೂಲ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸಾಬೀತು ಪಡಿಸಬಹುದಾದರೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರಲ್ಲಿ ಮನವಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಆಯುಕ್ತರು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡಲು ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ (ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ) ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಬಹುದು. ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರರ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಹೀಗೆ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

ಕ. ಸಂ. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮತ್ತು ಪರಿಷ್ಕರಣೆ

ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಸಮಿತಿವಿಧಾನದ ಮೂಲಕ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ : ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಮಾಡುವ ಕ್ರಮ ಚಾರಿಯಲ್ಲಿದೆ. ಮನವಿಯನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರು ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ತಂದ ಕೂಡಲೆ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನ ಕ್ಷೇತ್ರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಸರ್ವೇ ಮಾಡಲು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಅವರು ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅವಧಿ, ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ, ವೇತನ ಮಟ್ಟ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ವರ್ಗಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ಸರ್ವೇ ನಡೆಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರು ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಾಗಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆಗಳ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿ ಕರಡನ್ನು ತಯಾರಿಸುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನು ಮಾಡುವಾಗ ದರ ಸೂಚಿಕೆ ಮತ್ತು ಇಂತಹದೇ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಚಾರಿ ಇರುವ ವೇತನವನ್ನು ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿಯಾಗಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರವು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕುರಿತಾದ ಅಧಿಸೂಚನೆಯ ಕರಡನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಿ, ಆಹ್ವಾನಿಸುತ್ತದೆ. ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಲಾದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಕುರಿತಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಆಕ್ಷೇಪಣೆಗಳು ಬಂದಲ್ಲಿ, ಸರ್ಕಾರವು ಕರಡನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಸಲಹಾ ಮಂಡಳಿಯನ್ನು ನೇಮಿಸುತ್ತದೆ. ಮಂಡಳಿಯು ಮಾಲೀಕರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳನ್ನು ಸಮಾನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಕೆಲವು ಸ್ವತಂತ್ರ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಅಂದರೆ ಪ್ರತಿಷ್ಠಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.. ಪ್ರಸ್ತುತ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿವರ್ತನಾ ಅಧ್ಯಯನ ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನು ಶಾಲೆಯ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಸ್ವತಂತ್ರ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇತರೆ ಖಾಯಂ ಸದಸ್ಯರುಗಳಿಗಿಂತ ಸ್ವತಂತ್ರ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಕ್ರಿಯಾಶೀಲರಾಗಿದ್ದು,

¹⁵ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಪೌರ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಬೇಕೆಂದು ಅಧಿಸೂಚನೆ ನೀಡಿತು. ಆದರೆ, ಅದು ಚಾರಿಯಾಗದೆ ಎರಡು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲೇ ಧೂಳು ಕುಡಿಯುತ್ತಿದೆ.

ಸಭೆಗೆ ಬರುವ ಮೊದಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಸಂಶೋಧನೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಬರುತ್ತಾರೆ.

ಸಭೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಮೊದಲು ಸಭೆಯು ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ನಡೆದರೆ, ಅಂತಿಮ ಸಭೆಯ ನೇತೃತ್ವವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರು ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲೇ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಬೇಡಿಕೆಗಳಿಗಾಗಿ ಒತ್ತಾಯಿಸುವುದು. ಸಮಸ್ಯೆ ಏನೆಂದರೆ, ಚರ್ಚೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ನಿಜವಾದ ಕಾಳಜಿಯುಳ್ಳವರು ಭಾಗಿಯಾಗದಿರುವುದು. ಮಂಡಳಿಯ ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ಲಾಬಿ ಮಾಡಲು ಇದು ಸೂಕ್ತ ಸಂದರ್ಭವಾಗಬಹುದು.

ಚರ್ಚೆಯ ನಂತರ ಮಂಡಳಿಯು ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರವು ಮಂಡಳಿಯು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ಪರಿಷ್ಕೃತ ರರಡನ್ನು ಒಪ್ಪಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಬಹುದು ಅಥವಾ ಹಳೆಯ ಪ್ರಸ್ತಾವವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಬಹುದು. ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಒಪ್ಪುವ ಬಿಡುವ ಅಧಿಕಾರ ಅಧಿಕಾರ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕಿದೆ.

ಅಧಿಸೂಚನೆಯಾದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಾವತಿಗಿರುವ ರಿಯಾಯಿತಿ

- ಯುಕ್ತ ಸರ್ಕಾರವು ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿರುವ ಯಾವುದೇ ಅಥವಾ ಎಲ್ಲ ವರ್ಗಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಾಯ್ದೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಅಧಿಸೂಚನೆ ನೀಡಬಹುದು.
- ಯುಕ್ತ ಸರ್ಕಾರವು ಕೆಲವು ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ವಿನಾಯಿತಿ ಪಡೆಯಬಹುದು.

ವಿವಿಧ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು ರಿಯಾಯಿತಿ ನೀಡಿರುವ ಉದಾಹರಣೆಗಳು

- ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶವು ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗೆ ವಿನಾಯಿತಿ ನೀಡಿದೆ.
- ಗುಜರಾತ್ ಸರ್ಕಾರವು ಅಂಗಡಿ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗೆ ವಿನಾಯಿತಿ ನೀಡಿದೆ.
- ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ಪುಣೆ ಚೆಲ್ಲೆಗೆ ಸೇರಿದ ಗ್ರಾಮ ಪಂಚಾಯಿತಿಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗೆ ಬರುವ ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮ ಪಂಚಾಯಿತಿಯಡಿ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ರೂ. ೫೦೦೦ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಆದಾಯ ಪಡೆಯುವ ನೌಕರರಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗೆ ವಿನಾಯಿತಿ ನೀಡಿದೆ.

ಈ ರಿಯಾಯಿತಿಗಳಿಗಿರುವ ಕಾರಣಗಳೇನು ಎಂದು ಪ್ರಕಟಿಸಿಲ್ಲ. ಈ ರೀತಿಯನ್ನು ನೀಡುವುದು ಕಾಯ್ದೆಯ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕೆ ಅಂದರೆ ದುಡಿಮೆಯ ಶೋಷಣೆಯನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟುವುದಕ್ಕೆ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಕೆಲವರು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ಸರ್ಕಾರ ಜಾರಿ ಮಾಡಿದ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಆದೇಶವು ನಾಡಿನ ಸಂವಿಧಾನಾತ್ಮಕ ಕಾನೂನಿಗೆ ವ್ಯತಿರಿಕ್ತವಾದ ಪ್ರಸಂಗವಿದು.

ಕಾ.ಕಾ. ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ

ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯು ಎರಡು ಕಾರಣಗಳಿಗೆ ಅವಶ್ಯಕವಾಗಿದೆ.

1) ಹಣದುಬ್ಬರದಿಂದಾಗಿ ಹಣವು ನಿಜ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಭರಿಸಲು; 2) ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಫಲವನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡಲು.

ವರ್ತಮಾನದಲ್ಲಿ, ಒಮ್ಮೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ವೇತನವನ್ನು ನಿಯತಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವುದು ಕಾಯ್ದೆಯ ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಎರಡು ಅವಧಿಯ ನಡುವಿನ ಅಂತರವು 5 ವರ್ಷಗಳನ್ನು ಮೀರಿರಬಾರದು. ಆದರೆ, ಒಮ್ಮೆ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿದ ವೇತನದ ದರವು 5 ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ಚಾರಿಯಲ್ಲಿರುವುದನ್ನು ಹಿಂದಿನ ಅನುಭವಗಳು ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿವೆ¹⁶. ಮೊದಲ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗವು (1969) ಕಾಯ್ದೆಗೆ ತಿದ್ದುಪಡಿ ತಂದು, ಪ್ರತಿ 3 ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಮಾಡುವುದನ್ನು ಸರ್ಕಾರವು ಪಾಲಿಸಲೇಬೇಕಾದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನಾಗಿಸಬೇಕೆಂಬ ಶಿಫಾರಸ್ಸನ್ನು ಮುಂದಿಟ್ಟಿತು. ಇದನ್ನು ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಪಾಲಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ.

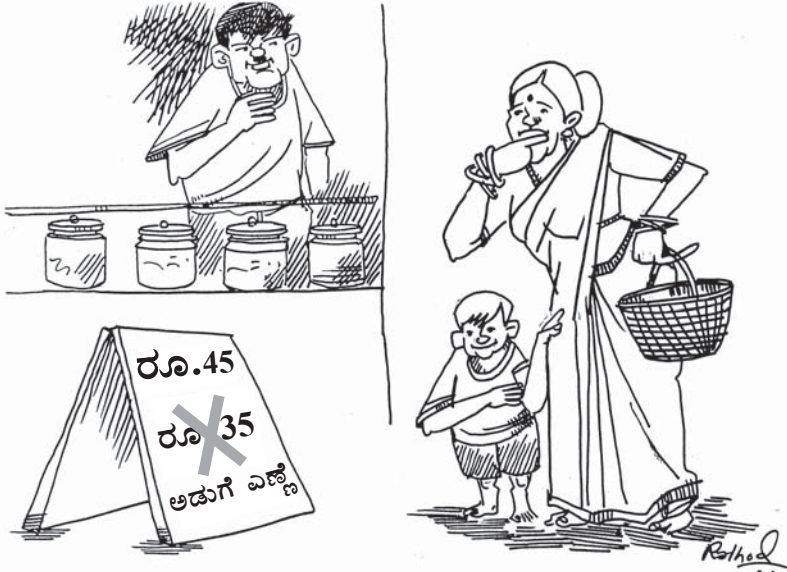
ಹಣದುಬ್ಬರದಿಂದ ರಕ್ಷಣೆ ಪಡೆಯಲು ಎರಡು ದಾರಿಗಳಿವೆ: ಒಂದು, ಸೂಕ್ತ ಅಂತರಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನವನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಬೇಕು. ಇದು ಹೆಚ್ಚು ಕಡಿಮೆ ಯಾವ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲೂ ಆಚರಣೆಯಲ್ಲಿಲ್ಲ¹⁷. ಎರಡನೆಯದು ಜೀವನ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದೊಂದಿಗೆ ಜೋಡಿಸುವುದು. ಇದನ್ನೇ ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆಯೊಂದಿಗೆ ಜೋಡಿಸುವುದೆಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ಎಲ್ಲೆಡೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಚಾರಿಯಲ್ಲಿದೆ. 1990ರಲ್ಲಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಆರು ತಿಂಗಳುಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಘೋಷಿಸಬೇಕೆಂದು ನಿರ್ಧರಿಸಿತು. ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವೇ ಯುಕ್ತ ಸರ್ಕಾರವಾಗಿದೆ.

ಕೆ. ಸಂ. ಅಸ್ಸಾಂ, ಗುಜರಾತ್, ಕರ್ನಾಟಕ ಮತ್ತು ಕೇರಳ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ, ಕೃಷಿಯೇತರ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದೊಂದಿಗೆ ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆ ಇದೆ. ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

¹⁶ ಮೊದಲ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗ 1969ರಲ್ಲಿ ಗಮನಕ್ಕೆ ತಂದಿತು.

¹⁷ "A New Approach to Minimum Wage as an Instrument of Social Protection" (ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷತೆಯ ಸಾಧನವಾಗಿ ನೋಡುವ ಹೊಸ ಮಾರ್ಗ) ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಪರ್ಡುಮನ್‌ಸಿಂಗ್‌ಮತ್ತು ಆರ್. ಕೆ. ಎ. ಸುಬ್ರಮಣ್ಯ ಅವರು ಹೇಳುವಂತೆ. ಪ್ರಕಟಣೆ ಸೋಶಿಯಲ್‌ಸೈನ್ಸ್‌ಸೊಸೈಟಿ ಅಸೋಸಿಯೇಷನ್‌ಆಫ್‌ಇಂಡಿಯಾ ಅಂಡ್‌ಪ್ರೆಡ್ರಿಕ್‌ಇಬರ್ಟ್ ಸ್ಪ್ರಿಂಗ್, 1999.

ಲಾಬಿ ಮಾಡಬಹುದಾದ ಅಂಶಗಳು: ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿಆರು ತಿಂಗಳುಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ನೀಡಬೇಕು. ಹಾಗಾಗಿ, ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ತಿದ್ದುಪಡಿ ಮಾಡಲೇಬೇಕು. ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಗ್ರಾಹಕರ ದರಪಟ್ಟಿಯ (ನೋಡಿ ಅನುಬಂಧ 3) ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚಳವು ತಾನೇ ತಾನಾಗಿ ಆಗುವ ಅವಕಾಶವಿದೆ. ಸದ್ಯಕ್ಕೆ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವ ಪದ್ಧತಿಚಾರಿಯಲ್ಲಿದೆ.



ಜೀವನ ವೆಚ್ಚ ತೋಗಿಸಲು ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆ ಅವಶ್ಯಕ

ಕಾ.ಕಾ. ಕೆಲಸದ ನಿಭಂಧನೆಗಳು

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಸಮಯದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಅಂದರೆ ಎಷ್ಟು ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲಾಯಿತು ಅಥವಾ ತಯಾರಿಸಿದ ಪೀಸುಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿಗದಿ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆಯೆ? (S.(2)(c))

ಎರಡನ್ನೂ ಆಧರಿಸಿ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಯುಕ್ತ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಈ ಕೆಳಗಿನವುಗಳನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಆಯ್ಕೆ ಇದೆ.

- i. ಅವಧಿ ಆಧಾರಿತ ಕೆಲಸಗಳ ವೇತನಕ್ಕೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಅಥವಾ
- ii. ತಯಾರಿಸಿದ (ಪೀಸ್‌ವರ್ಕ್)¹⁸ ವಸ್ತುವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಕನಿಷ್ಠ ದರ ಜೀವನ ವೆಚ್ಚ ತೂಗಿಸಲು ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆ ಅವಶ್ಯಕ.
- iii. ಪೀಸ್‌ವರ್ಕ್ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನೇಮಿಸಲಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವಧಿ ಆಧರಿಸಿ ಸಂಭಾವನೆಯನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಬಹುದು (ಇದನ್ನು ಖಾತ್ರಿಯಾದ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ - Guaranteed time work, ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ.)¹⁹

¹⁸ ಅಂದಿನ ಮೈಸೂರು ಹೈಕೋರ್ಟ್ 1971ರಲ್ಲಿ ಪೀಸ್‌ವರ್ಕ್‌ನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ನಿಗದಿ ಮಾಡುವುದು ಒಂದೇ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಪಾವತಿಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿ ಎಡೆ ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ. ಒಬ್ಬರು ಸರ್ಕಾರ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿದ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನವನ್ನೂ ಮತ್ತೊಬ್ಬರು ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನವನ್ನೂ ಪಡೆಯುವಂತಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸಿತ್ತು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರವು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸುವಾಗ, ಸಮಂಜಸವಾದ, ನ್ಯಾಯಯುತವಾದ,.... ಶಾಸನದ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವಂತಹ ಪರಿಣಾಮಗಳಿಗಾಗಿ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಮಿಚಾರ್‌ಗೋವಿಂದ ಅಣ್ಣಪ್ಪ ಪೈ ಅಂಡ್‌ಸನ್ಸ್ ಕ್ಯಾಶೂ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಟಿ ದಿ ಸ್ಟೇಟ್‌ಆಫ್‌ಕರ್ನಾಟಕ ಅಂಡ್‌ಅದರ್ಸ್ 1971 II LLJ 283 (Mys) DB] ಕೇಸಿನಲ್ಲಿ ಕೋರ್ಟ್ ತೀರ್ಪು ನೀಡಿತು.

2ನೇ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗವು ಪೀಸ್‌ವರ್ಕ್ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕುರಿತು ತನ್ನ ವರದಿ (ಪುಟ 368) ಯಲ್ಲಿ ಈ ರೀತಿಹೇಳಿದೆ “....ಪೀಸ್‌ವರ್ಕ್ ಆಧಾರಿತ ವೇತನ ನೀಡುವ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ವೇತನವು ಅದಷ್ಟು ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತದೆಂದರೆ, ಪರಿಶ್ರಮ ಹಾಕುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ 8 ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದರೂ ದಿನವೊಂದಕ್ಕೆ ಅವಧಿ ಆಧಾರಿತ ವೇತನ ಪಡೆಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತಲೂ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ. ಅರ್ಧದಿನ ಅಥವಾ ಪೂರ್ತಿ ದಿನಕ್ಕೆ ಕೆಲಸ ನೀಡಲಾಗದ ಮತ್ತು ಪೀಸ್‌ಆಧಾರದ ಮೇಲೆಷ್ಟೇ ವೇತನ ನಿಗದಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಲೀಕರು, ಅಧಿಸೂಚಿತವಾದ ಅವಧಿ ಆಧಾರಿತ ವೇತನದ ಶೇ. 75ರಷ್ಟನ್ನು ನೀಡಬೇಕೆಂದು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿತು.”

¹⁹ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಸ್ತುಗಳ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ, ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸದ ದಿನದಲ್ಲಿ, ಉತ್ಪಾದಿಸಬೇಕಾದ ಇಂತಿಷ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಶರ್ಟುಗಳು.

ಯಾವುದು “ಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸದ ದಿನ”ವನ್ನು ರೂಪಿಸಿದೆ? (S.13)

“ಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸದ ದಿನ”ವನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಬೇಕಾದ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ಕಾಯ್ದೆಯು ನಿಗದಿ ಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ರೀತಿನಿಗದಿ ಪಡಿಸುವುದರಿಂದ, ಅವಧಿ ಆಧಾರಿತ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ವೇತನವು, ಇಂತಿಷ್ಟು ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ಮಾಡುವ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ನಿಯಮಿತ ಅವಧಿ ಮೀರಿ ಮಾಡುವ ಅಧಿಕ ಅವಧಿಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಹೀಗಿಲ್ಲದಾಗ, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ ದೊರೆತರೂ ಹೆಚ್ಚು ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

- ದಿನವೊಂದಕ್ಕೆ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯು 9 ಗಂಟೆಗಳನ್ನು ಮೀರಬಾರದು ಮತ್ತು ಇದು ವಿರಾಮವೂ ಸೇರಿದಂತೆ 12 ಗಂಟೆಗಳನ್ನು ಮೀರಬಾರದು.²⁰

ಕ. ಸಂ. ಸೂಚನೆ

ಕರ್ನಾಟಕದ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನಗಳ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ನಿಯಮ 25ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸದ ದಿನವನ್ನು ವಿರಾಮವೂ ಸೇರಿದಂತೆ 9 ಗಂಟೆಗಳೆಂದು ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕನಿಷ್ಟ ಅರ್ಧ ಗಂಟೆಯ ವಿರಾಮವಿಲ್ಲದೆ ಸತತವಾಗಿ 5 ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ಯಾವ ಕಾರ್ಮಿಕರೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತಿಲ್ಲ.

ವಾರದ ವಿರಾಮ ದಿನ

ಮಾಲೀಕರು ಬೇರೆ ದಿನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಿರುವುದನ್ನು ಹೊರತು ಪಡಿಸಿ, ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿನ ಯಾವುದೇ ನೌಕರ ಅಥವಾ ನೌಕರ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿ 7 ದಿನಗಳ ಅವಧಿಗೆ ಒಂದು ದಿನದ ವಿರಾಮವಿರಬೇಕು. (S.13ರ ಪ್ರಕಾರ, ಇದನ್ನು ಕರ್ನಾಟಕ ನಿಯಮಗಳ, ನಿಯಮ 24ರೊಂದಿಗೆ ಓದಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.) ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಭಾನುವಾರವು ವಿರಾಮದ ದಿನವಾಗಿದೆ.

ಕ. ಸಂ. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಹದಿಹರಯದವರು ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಇರುವ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನ²¹

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನ ಕೆಲವು ಅಧಿಸೂಚನೆಗಳಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡುವಾಗ ಆ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ನೀಡುವ ಶೇ 80

²⁰ ಕೆಲವು ಕನಿಷ್ಟ ವೇತನದ ಅಧಿಸೂಚನೆಗಳಲ್ಲಿ, ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸದ ದಿವ್ಯದಲ್ಲಿನ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯು ೪:೨ ಗಂಟೆಗಳು ಎಂದು ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರವು ಬಾಲ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ನಿಷೇಧ ಮಾಡಬೇಕೆನ್ನುತ್ತಿರುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾನೂನಿನ ಪುಸ್ತಕದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಲಾಗಿದೆ.

²¹ ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ಬರುವ ಹದಿಹರಯದವರು ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳು ಕುರಿತ ಅರ್ಥ ವಿವರಣೆಗಾಗಿ ಅನುಬಂಧ ೧ರಲ್ಲಿ ನೀಡಿರುವ ಪದಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ನೋಡಿ.



ವಾರಕ್ಕೊಂದು ವಿರಾಮದ ದಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಕ್ಕು

ರಷ್ಯನ್ನು ಹದಿ ಹರಯದವರಿಗೂ, ಶೇ. 60 ರಷ್ಯನ್ನು ಮಕ್ಕಳಿಗೂ ನೀಡಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಸಿದೆ.²² ಹದಿ ಹರಯದವರಿಗೂ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳಿಗೂ ಇರುವ ಈ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಕಾಯ್ದೆಯಲ್ಲಾಗಲಿ, ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಾಗಲಿ ಸೇರಿಸಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಯುಕ್ತ ಸರ್ಕಾರವು ಪ್ರೌಢರು, ಹದಿ ಹರಯದವರು, ಮಕ್ಕಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಾಧಿಗಣಿ ಸರ್ಕಾರವು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಬಹುದೆಂದು ಕಾಯ್ದೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ [2A (3)(a)]ನಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿದೆ. ಬಾಲಕಾರ್ಮಿಕ ಪದ್ಧತಿನಿಷೇಧಿಸಬೇಕೆನ್ನುತ್ತಿರುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರವು ಮಕ್ಕಳಿಗಂದು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡಿದ ಹಿಂದಿನ ಅಧಿಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ಕಾನೂನಿನ ಪುಸ್ತಕದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಅಗರಬತ್ತಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ, ಏಲಕ್ಕಿ ತೋಟ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕೆಗೆ ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟ ದಿನಾಂಕ 5-6-84ರ ಅಧಿಸೂಚನೆ.

ಅಧಿಕ ಅವಧಿಯ (O.T) ವೇತನ (S.14)

ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ನಿಗದಿಯಾದ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅದಿಕಾವಧಿ (ಓ.ಟಿ.) ದರವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸದ ದಿನವು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಅವಧಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅವಧಿಯ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾಡಿದರೆ, ಆ ಅವಧಿಗೆ ನಿಗದಿಯಾದ ದರವನ್ನು ಮಾಲೀಕರು ನೀಡಬೇಕು. ಈ ದರವನ್ನು ಈ

²² ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರವು ಅಗರಬತ್ತಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಏಲಕ್ಕಿ ತೋಟದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ವೇತನವನ್ನು ಉದಾಹರಣೆಯಾಗಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಎರಡನ್ನೂ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಅಧಿಸೂಚನೆಗಳ ಮೂಲಕ ದಿನಾಂಕ ೫೬೧೯೮೪ರಂದು ಮಾಡಲಾಯಿತು.

ಕಾಯ್ದೆಯಾನುಸಾರ ಅಥವಾ ಇನ್ನಾವುದೇ ಕಾಯ್ದೆಯಾನುಸಾರ ಯಾವುದು ಹೆಚ್ಚೋ ಅದನ್ನು ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟ ಸರ್ಕಾರವು ನಿಗದಿಪಡಿಸಬಹುದು. ಮಾಲೀಕರು ಅಧಿಕಾರವಧಿ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್‌ನ್ನು ಇಡಬೇಕು. (ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್‌ಗಾಗಿ ಅನುಬಂಧ 5 ನೋಡಿ).

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರವು ಈ ಕೆಳಗಿನ ದರಗಳನ್ನು ಅಧಿಕಾರವಧಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆಂದು ಕ. ಸಂ. ನಿಗದಿ ಮಾಡಿದೆ (ಕಳೆದ ಬಾರಿ ನಿಗದಿ ಮಾಡಿದ್ದು 9-3-2000ರಲ್ಲಿ ಇಂದಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತವೆ):

- i) ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ವೇತನದ 1 1/2 ಪಟ್ಟು
- ii) ಇನ್ನಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ವೇತನದ ಎರಡರಷ್ಟು, ಎನಿಯಮ 27 ಮತ್ತು 28 ರೊಂದಿಗೆ ಸೂಚಿಸಲಾದ ಸೆಕ್ಷನ್ 13, 14).

ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪೀಸ್‌ವರ್ಕ್‌ನ ಲೆಕ್ಕದಲ್ಲಿ ಅವಧಿಯಾಧಾರಿತ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅಂದರೆ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸದ ದಿನದಲ್ಲಿ ಮುಗಿಸಲಾದ ಇಂತಿಷ್ಟು ಕೆಲಸಕ್ಕೆಂದು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನೀಡಬೇಕು. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಉತ್ಪಾದನಾ ಗುರಿಯೊಂದಿಗೆ ಸೇರಿಸುವುದು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿರುವ ಆಚರಣೆ. ದಿನವೊಂದಕ್ಕೆ ಮುಗಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದ ಅನುಚಿತ ಉತ್ಪಾದನಾ ಗುರಿಯನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಿ, ಅಧಿಕ ವೇತನವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ.



ಅಧಿಕಾರವಧಿ ಕೆಲಸ

ಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸದ ದಿನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಇರುವ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಪಾವತಿಸಬಹುದಾದ ವೇತನ (S.15)

ನೌಕರರು ಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸದ ದಿನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದರೂ ಪೂರ್ತಿ ದಿನಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಯಾದ ವೇತನವನ್ನೇ ಪಡೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ. ವೇತನವನ್ನು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಇಚ್ಛೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದಕ್ಕೆ ನೀಡದೇ ಇರಬಹುದೇ ಹೊರತು ಕೆಲಸವಿಲ್ಲ ಎಂಬ ಕಾರಣಕ್ಕಲ್ಲ. ಸ್ವ ಇಚ್ಛೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡದಿದ್ದ ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ ವೇತನವನ್ನು ಇಳಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಎರಡು ಭಿನ್ನ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದಾಗ ನೌಕರರಿಗೆ ಕೊಡಬೇಕಾದ ವೇತನ (S.16)

ನೌಕರರು ಎರಡು ಭಿನ್ನ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡಿದಾಗ ನಿಗದಿಪಡಿಸಬೇಕಾದ ಭಿನ್ನ ವೇತನವು ಪ್ರತಿಕೆಲಸಕ್ಕೂ ವಿನಿಯೋಗ ಮಾಡಿದ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸಮನಾಗಿರಬೇಕು.

ಕ. ಸಂ. ಕರ್ನಾಟಕದ ನಿಯಮಗಳ²³ ಪ್ರಕಾರ ಕಡಿತಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶವಿರುವುದು ಈ ಕಾರಣಗಳಿಗೆ:

- ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಗೈರು ಹಾಜರಾಗುವುದಕ್ಕೆ;
- ಹಾನಿ ಅಥವಾ ವಸ್ತುಗಳ ನಷ್ಟಕ್ಕೆ;²⁴
- ಮಾಲೀಕರು ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರವು ಒದಗಿಸಿರುವ ವಸತಿಸೌಲಭ್ಯಕ್ಕೆ;
- ಮಾಲೀಕರು, ಸರ್ಕಾರ ಅಧಿಕಾರ ನೀಡಿರುವ ಇತರೆ ಸೇವೆಗಳು ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದಕ್ಕೆ.

²³ ಕಾಯ್ದೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 30ರ ಪ್ರಕಾರ, ಕಾಯ್ದೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಬೇಕಾದ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವ ಅಧಿಕಾರವು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆಿದೆ. ಕರ್ನಾಟಕ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಗಳ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಮೊದಲಿಗೆ 1958ರಲ್ಲಿ ತಯಾರಿಸಲಾಯಿತು. ತಿದ್ದುಪಡಿ ತಂದದ್ದು 1979ರಲ್ಲಿ

²⁴ ಮಾಲೀಕರು ಕಡಿತಗಳ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್‌ಗಳನ್ನು ಇಡಬೇಕು. ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್‌ನ ಮಾದರಿಗಾಗಿ ಅನುಬಂಧ 4ನ್ನು ನೋಡಿ.

ಕಾ.

ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ಅಧಿಸೂಚನೆಯಾದ ವೇತನಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವುದು

- i) ಪಾವತಿಯ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನಿಡುವುದು²⁵
- ii) ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಿಯನ್ನಿಡುವುದು²⁵ ಮತ್ತು
- iii) ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗಳು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿದ ನೋಟಿಸುಗಳನ್ನು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಪ್ರದರ್ಶಿಸುವುದು

ಇವು ಮಾಲೀಕರು ಮಾಡಬೇಕಾದ ಕರ್ತವ್ಯವಾಗಿದೆ (S.18)ರಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿರುವಂತೆ:

ಇವುಗಳನ್ನು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ತಪಾಸಣೆ ಮಾಡುವುದು ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ನೇಮಕವಾದ ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕರ್ತವ್ಯವಾಗಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ, ಪಾವತಿಯ ಮುನ್ನಾದಿನ ಮಾಲೀಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವೇತನ ಚೀಟಿಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕು. (ವೇತನ ಚೀಟಿಯ ಮಾದರಿಗಾಗಿ ಅನುಬಂಧ ೬ನ್ನು ನೋಡಿ)

ಮಾಲೀಕರು ಪ್ರದರ್ಶಿಸಬೇಕಾದ ನೋಟಿಸುಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನ ವಿವರಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರತಕ್ಕದ್ದು:

ನೋಟಿಸು — 1

- ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಗಳ ದರ
- ಕಾಯ್ದೆಗಳ ಮತ್ತು ನಿಯಮಗಳ ಸಂಗ್ರಹ
- ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಯವರ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ವಿಳಾಸ

ನೋಟಿಸು — 2

- ವಾರದ ರಜೆಗಳು
- ನೌಕರರ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ
- ವೇತನ ಪಾವತಿಯ ಸಮಯ

²⁵ ವೇತನ ರಜಿಸ್ಟ್ರಿಯ ಮಾದರಿಗಾಗಿ ಅನುಬಂಧ 5ನ್ನು ನೋಡಿ.

ಇವುಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಇತರೆ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಅಧಿಕಾರಗಳಿವೆ:

- ಮಾಲೀಕರು ತೋರಬೇಕಾದ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಿಗಳು, ದಾಖಲೆಗಳು ಹಾಗೂ ನೋಟಿಸುಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಸೂಕ್ತ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅವಣವನ್ನು ಪ್ರವೇಶಿಸಬೇಕು.
- ಮಾಲೀಕರು ಇಡಬೇಕಾದ ರಜಿಸ್ಟ್ರಿ, ವೇತನ ದಾಖಲೆಗಳು, ಅಥವಾ ನೋಟಿಸಿನ ಪ್ರತಿಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.
- ಕಾಯ್ದೆಯ ಉದ್ದೇಶ ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ತಪಾಸಣೆಯ ಯಾವುದೇ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಚಲಾಯಿಸಬಹುದು
- ಯಾವುದೇ ನೌಕರ ಅಥವಾ ಹೊರ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಬಹುದು²⁶



ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ಸೂಚಿಸಲಾದ ನೋಟಿಸುಗಳನ್ನು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಪ್ರದರ್ಶಿಸಬೇಕು

²⁶ ಹೊರ ಕೆಲಸಗಾರ ಎಂಬುದರ ವಿವರಣೆಗೆ ಅನುಬಂಧ 1ರಲ್ಲಿರುವ ಪದಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ನೋಡಿ.

ಕ. ಸಂ.

ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗಳು (Inspector) ಈ ಕೆಳಗಿನ ಯಾರಾದರೂ ಆಗಿರಬಹುದು:

1. ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರು (ಲೇಬರ್ ಕಮಿಷನರ್);
2. ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರು (ಅಡಿಷನಲ್ ಲೇಬರ್ ಕಮಿಷನರ್);
3. ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರು (ಜಾಯಿಂಟ್ ಲೇಬರ್ ಕಮಿಷನರ್);
4. ಉಪ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರು (ಡೆಪ್ಯೂಟಿ ಲೇಬರ್ ಕಮಿಷನರ್);
5. ಸಹಾಯಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರು (ಅಸಿಸ್ಟೆಂಟ್ ಲೇಬರ್ ಕಮಿಷನರ್);
6. ಹಿರಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗಳು (ಸೀನಿಯರ್ ಲೇಬರ್ ಇನ್‌ಸ್ಪೆಕ್ಟರ್ಸ್);
7. ಕಾರ್ಮಿಕ ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗಳು (ಲೇಬರ್ ಇನ್‌ಸ್ಪೆಕ್ಟರ್ಸ್)

ಪ್ರದೇಶವನ್ನಾಧರಿಸಿ ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗಳು ಬೇರೆಯಾಗುತ್ತಾರೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ರಾಮನಗರಂ ತಾಲ್ಲೂಕಿನ ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಯು ರಾಮನಗರಂ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕ ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಾವತಿಸದಿದ್ದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಏನು ಮಾಡಬಹುದು?

ಮಾಲೀಕರು ಅಧಿಸೂಚನೆಯಾದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಮಾಡದಿದ್ದ ಅಥವಾ ಸೂಚಿಸಿದ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಪಾವತಿಸಿದ್ದ ಸಂದರ್ಭಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಕಾಯ್ದೆಯು ಚಾರಿಗೊಳಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಿದೆ.²⁷

- i) ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ ದಿನಗಳು
- ii) ವಿರಾಮದ ದಿನಗಳು ಮತ್ತು
- iii) ಅಧಿಕಾವಧಿ.

ಇವುಗಳಿಗೆ ವೇತನ ಪಾವತಿಸಬೇಕೆಂದು ಕೇಳುವ ಹಕ್ಕಿದೆ.

ಯಾರಿಗೆ ಮನವಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು (ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಯಾರ ಮುಂದಿಡಬೇಕು?)

ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ನಿಗದಿಯಾದ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಪಾವತಿಸಿರುವ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ಕ. ವೇ. ಕಾಯ್ದೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ ೨೦ರನ್ವಯ ಸರ್ಕಾರವು ನೇಮಕ

²⁷ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ ಇರುವುದೇ ಅಧಿಸೂಚನೆಯಾದ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಪಾವತಿಮಾಡುವಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಿಗಾಗಿಯೆ.

ಮಾಡಿರುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು.

“ಪ್ರಾಧಿಕಾರ”ವೆಂದರೆ ಯುಕ್ತ ಸರ್ಕಾರವು ನೇಮಿಸಿದ ವ್ಯಕ್ತಿ. ಆಕೆ / ಆತ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಯಾರಾದರೂ ಆಗಿರಬಹುದು:

- ಜಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಹಾರಧನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಆಯುಕ್ತರು;
- ಜಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಚಲಾಯಿಸುವ ಯಾವುದೇ ಅಧಿಕಾರಿ;
- ಜಕಾರ್ಮಿಕರ ಆಯುಕ್ತರ ಸ್ಥಾನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಇರದ ಯಾವುದೇ ಸರ್ಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿ;
- ಜಸಿವಿಲ್‌ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ನ್ಯಾಯಾಧೀಶರ ಅನುಭವವಿರುವ ಇನ್ಯಾವುದೇ ಅಧಿಕಾರಿ;
- ಜಸ್ಟ್‌ಪೆಂಡರಿ ಜುಡಿಷಿಯಲ್‌ಮ್ಯಾಜಿಸ್ಟ್ರೇಟ್.

ಕ. ಸಂ. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ “ಪ್ರಾಧಿಕಾರ”ವು ವಲಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಗಳಿಗೆ ಸೂಚಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಆಯುಕ್ತರು ಎಂದು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ಗೆರೈಂಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಅಧಿಸೂಚನೆ ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ನೇಮಕ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಪಾವತಿಗೆ ಒತ್ತಾಯಿಸಲು ಇರುವ ಕಾಲಾವಧಿ [S.20(2)]

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ವಸೂಲಿ ಮಾಡಲು 6 ತಿಂಗಳುಗಳೊಳಗೆ ಅರ್ಜಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು. ನಂತರ ಸಲ್ಲಿಸಲು ಯಾವುದೇ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲ. “ತಕ್ಕ ಕಾರಣ”ವಿದ್ದಾಗ ಮಾತ್ರ ವಿಳಂಬವನ್ನು ಮನ್ನಿಸಲಾಗುವುದು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಅರ್ಜಿದಾರನು/ಳು ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ದೊರಕುವ ಹಕ್ಕು ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವು ಹೊಂದಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಆದರೆ ಅರಿವಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ವಿಳಂಬವಾಗಿದ್ದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು. ಸರ್ಕಾರವು, ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದ ಇದೆ ಅಥವಾ ಆಗುವ ಸಂಭವವಿದೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸಿದರೆ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ನ್ಯಾಯಾಧಿಕರಣಕ್ಕೆ ಒಪ್ಪಿಸುತ್ತದೆ. ಪಾವತಿಮಾಡಿಲ್ಲದರೆ ಕುರಿತು ಕಾರ್ಮಿಕ ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕೂ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಯು ದಂಡ ವಿಧಿಸಬಹುದಾದ್ದರಿಂದ ಅವರಿಗೆ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸುವುದು ಸೂಕ್ತ.

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಮಾಡದಿರುವುದು ನಿರಂತರವಾಗಿ ನಡೆದುಕೊಂಡು ಬಂದಿದೆ. ಇದು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಕೀರ್ಣತೆಯನ್ನು ಬಿಂಬಿಸುತ್ತದೆ.

ವಸೂಲಿ ಮಾಡುವ ಹಕ್ಕು ಯಾರಿಗಿದೆ?

ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ವಸೂಲಿ ಅರ್ಜಿಯನ್ನು (ನಮೂನೆಗೆ ಅನುಬಂಧ 8ನ್ನು ನೋಡಿ) ಈ ಕೆಳಗಿನವರು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

- i) ತೊಂದರೆಗೊಳಗಾದ ನೌಕರ/ರು; ಅಥವಾ
 - ii) ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಪದಾಧಿಕಾರಿ; (ತೊಂದರೆಗೀಡಾದವರ ಪರವಾಗಿ ಕೇಳಲು ಲಿಖಿತ ಒಪ್ಪಿಗೆ ಪಡೆದಿರಬೇಕು) ಇಂತಹವರೇ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಿರುವುದು.
 - iii) ಯಾವುದೇ ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿ; ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗಳೇ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದಾರೆ;
 - iv) ವಕೀಲ ವೃತ್ತಿಯವರು; ಅಥವಾ
 - v) ವಸೂಲಿ ಮಾಡುವ ಹಕ್ಕು ಇರುವವರ ಅನುಮತಿಪಡೆದ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ.
- ಹಲವಾರು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಒಂದೇ ಅರ್ಜಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು.(S.21)

ವಿಧಾನ:

- ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಎರಡು ಕಡೆಯವರ ಅಹವಾಲನ್ನು ಕೇಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯವಿದ್ದರೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ವಿಚಾರಣೆ ನಡೆಸಿ, ಆದೇಶ ನೀಡಬಹುದು ಮತ್ತು ಹೀಗೆಂದು ನಿರ್ದೇಶಿಸಬಹುದು;
- ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಪಾವತಿಮಾಡಿದ್ದರೆ, ವ್ಯತ್ಯಾಸದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ನೀಡತಕ್ಕದ್ದೆಂದೂ, ಚೊತೆಗೆ
- ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನೀಡತಕ್ಕದ್ದೆಂದು. ಈ ಪರಿಹಾರವು ಪ್ರಾಧಿಕಾರದ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಬಿಟ್ಟದ್ದು. (ಈ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಚಲಾಯಿಸಬೇಕು.) ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪಾವತಿಸಬೇಕಾದ ಮೊತ್ತವು ವ್ಯತ್ಯಾಸದ ಮೊತ್ತದ ಹತ್ತರಷ್ಟಿರಬಹುದು.²⁸ ಆದರೂ ಕನಿಷ್ಠ ಪಕ್ಷ ಒಂದು ಪಟ್ಟಾದರೂ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿರಬೇಕು.
- ಹಲವಾರು ನೌಕರರ ಪರವಾಗಿ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದರೆ, ಪರಿಹಾರವು ಒಟ್ಟು ವೇತನದ ಹತ್ತು ಪಟ್ಟಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿರಬಾರದು.

²⁸ 50 ಮತ್ತು 60ರ ದಶಕದಲ್ಲಿ, ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಮೊತ್ತದ 6-7 ಪಟ್ಟರಷ್ಟು ಪರಿಹಾರ ದೊರೆತ ಸಂದರ್ಭಗಳಿವೆ. ಆಚರಣೆಯಲ್ಲಿ, ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಪಾವತಿಯಾಗಿರುವುದು ವ್ಯತ್ಯಾಸದ ಒಂದು ಅಥವಾ ಎರಡು ಪಟ್ಟು ಮಾತ್ರ. ಇದು ಜಾಗತೀಕರಣದ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬಿಂಬಿಸುತ್ತದೆ. ಉದ್ದಿಮೆದಾರರ ವೆಚ್ಚ ಕಡಿತಗೊಳಿಸುವ ನೀತಿಯು ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ತಿಳಿದಿರುವ ವಿಷಯವೇ.

ಆದೇಶವಾದ ಮೊತ್ತದ ವಸೂಲಿ

ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಆಜ್ಞೆ ಮಾಡಿದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಮಾಲೀಕರು ಪಾವತಿಸದಿದ್ದಾಗ, ನ್ಯಾಯಾಧೀಶರು ವಿಧಿಸಿದ ದಂಡವನ್ನು ವಸೂಲಿ ಮಾಡುವಂತೆ ವಸೂಲಿ ಮಾಡಬಹುದು. ಇದರರ್ಥವೇನೆಂದರೆ ಭೂ ಕಂದಾಯದ ಬಾಕಿಯನ್ನು ವಸೂಲಿ ಮಾಡಲು ಆಸ್ತಿಯನ್ನು ಮುಟ್ಟುಗೋಲು ಹಾಕಿಕೊಳ್ಳುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ವಸೂಲಿ ಮಾಡಬಹುದು. ವಸೂಲಿಗಾಗಿ ನೌಕರರು, ಪ್ರಾಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಅರ್ಜಿ ಹಾಕಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ನಂತರ, ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ನ್ಯಾಯಾಧೀಶರಿಗೆ ಮನವಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.

ಕ. ಸಂ. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ, ಆದೇಶವಾದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ನೀಡಿಲ್ಲವೆಂದು ವಸೂಲಿ ಮಾಡಿಕೊಡಬೇಕೆಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರಿಗೆ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು. ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರು ಉಪ ಕಂದಾಯ ಆಯುಕ್ತರಿಗೆ ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ಉಪ ಕಂದಾಯ ಆಯುಕ್ತರು ವಸೂಲಾತಿಗೆ ತಹಶೀಲ್ದಾರರಿಗೆ ಆದೇಶ ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಮಾಲೀಕರ ಸ್ಥಿರ, ಚರ ಆಸ್ತಿಗಳನ್ನು ಮುಟ್ಟುಗೋಲು ಹಾಕಿಕೊಂಡು ವಸೂಲಿ ಮಾಡಬಹುದು. ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾಲೀಕರ ಆಸ್ತಿಯ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು.

ಪಾವತಿಮಾಡದಿರುವುದಕ್ಕೆ ಹಾಗೂ ಇತರ ಅಪರಾಧಗಳಿಗಿರುವ ಶಿಕ್ಷೆ

“ಕೆಲವು ಅಪರಾಧಗಳಿಗೆ” ಅಂದರೆ, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಾವತಿಸದಿರುವುದಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ ಕುರಿತಾದ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸದಿರುವುದಕ್ಕೆ ಸೆಕ್ಷನ್ 22ರಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷೆಯನ್ನು ಸೂಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ದಂಡವನ್ನು ವಿಧಿಸುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿ / ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಸಮ್ಮುಖದಲ್ಲಿ ಸಿವಿಲ್ ಕ್ರಮವನ್ನು ಜರುಗಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಅಧಿಸೂಚನೆಯಾದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡದಿರುವುದರ ವಿರುದ್ಧ ಸಿವಿಲ್ ನ್ಯಾಯಾಲಯದಲ್ಲಿ ಹಕ್ಕು ಚಲಾಯಿಸಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾದಾಗ ಮಾತ್ರ ಕ್ರಿಮಿನಲ್ ಕ್ರಮ ಅಂದರೆ ಖಿಟ್ಟೆ ಹಾಕುವುದನ್ನು ಮಾಲೀಕರ²⁹ ವಿರುದ್ಧ ಜರುಗಿಸಬಹುದು. ಕ್ರಿಮಿನಲ್ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸಲು ಯುಕ್ತ ಸರ್ಕಾರದ ಅಥವಾ ಆ ಸರ್ಕಾರ ನೇಮಿಸಿದ ಅಧಿಕಾರಿಯ ಅನುಮತಿಪಡೆದಿರಬೇಕು. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಾವತಿಸದಿರುವುದು ನಿರಂತರವಾಗಿಲ್ಲದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕ್ರಿಮಿನಲ್ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸಲು 6 ತಿಂಗಳ ಕಾಲಾವಕಾಶವಿದೆ. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಖಿಟ್ಟೆಯ ಕಾಲಾವಧಿ ಪ್ರತಿ 6 ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ರದ್ದಾಗುತ್ತದೆ.³⁰

²⁹ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪಾವತಿಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಆಯುಕ್ತರು ಪದೇ ಪದೇ ನೀಡಿದ ಆದೇಶವನ್ನು ಪಾಲಿಸದಿದ್ದಾಗ, ಮಾಲೀಕರ ಮೇಲೆ ಕ್ರಿಮಿನಲ್ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

³⁰ 6 ತಿಂಗಳ ನಂತರ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸಲು ಹೊಸದಾಗಿ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.



ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಇತ್ಯಾದಿ ಹಕ್ಕುಗಳ ಕುರಿತು ಕಾರ್ಮಿಕರು
ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಗೆ ಬೇಡಿಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು

ಕಾರ್ಮಿಕ ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗೆ ಅರ್ಜಿ ನೀಡಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ತೊಂದರೆಯಾದ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ತಾನೇ ತಪ್ಪು ಮಾಡಿದ ಮಾಲೀಕನ ವಿರುದ್ಧ ಕಾನೂನು ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಮುಂದಾಗಬಹುದು. ಎರಡು ರೀತಿಯ ದಂಡಗಳಿವೆ. ಒಂದು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಾವತಿಸದಿರುವುದಕ್ಕೆ (ಯಾವುದೇ ನಾಗರಿಕ ಹಕ್ಕು ಬಾಧ್ಯತೆಗಾಗಿ ಕೇಳಿದ್ದರೂ ಸಹ ದಂಡ ವಿಧಿಸಬಹುದು.) ಇನ್ನೊಂದು ಯಾವುದೇ ಸಾಮಾನ್ಯ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಾಗಿ. ಈ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಾಗಿ ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಯು ಖುದ್ದಾಗಿ ದೂರು ದಾಖಲಿಸಬಹುದು. ಅಥವಾ ಕಾಯ್ದೆಯ ಯಾವುದೇ ಅವಕಾಶದ ಉಲ್ಲಂಘನೆ [ಸೆಕ್ಷನ್ 22 B(b)] ಯಾದಾಗ ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ದೂರು ದಾಖಲಿಸುವ ಅವಕಾಶ ನೀಡಬಹುದು.

ಕ್ರಿಮಿನಲ್ ಕ್ರಮವು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗುವುದು ದಂಡ ವಿಧಿಸಿದಾಗ. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಪಾವತಿಸಿದರೆ ವಿಧಿಸುವ ಶಿಕ್ಷೆ 6 ತಿಂಗಳ ಸೆರೆವಾಸ ಅಥವಾ ರೂ. 500 ದಂಡ ಅಥವಾ ಎರಡೂ. ಕಾಯ್ದೆಯ ಇನ್ಯಾವುದೇ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿದರೆ (ಉದಾಹರಣೆಗೆ 7 ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು ದಿನದ ವಿರಾಮ ನೀಡದಿದ್ದರೆ ಅಥವಾ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಿಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ಮಾಡದಿದ್ದರೆ) ರೂ. 500ನ್ನು ದಂಡವಾಗಿ ನೀಡಬೇಕು.

ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಾಗಿ: ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆಯು ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ ಕಾಯ್ದೆಯಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಮತ್ತು ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ಬರುವ ಯಾವುದೇ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸುವುದು ಸರ್ಕಾರದ ವಿರುದ್ಧ ನಡೆಸುವ ಅಪರಾಧವಾಗಿದೆ. ಆ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿಯೇ ದಂಡವನ್ನು ವಿಧಿಸಲಾಗಿದೆ. ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಯು ಕಾನೂನಿನ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದಿರುವುದು ಕಾಯ್ದೆಯ ದೌರ್ಬಲ್ಯವಾಗಿದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಾನೂನಿನ ಕ್ರಮವನ್ನು ಜರುಗಿಸುವುದೇ ಇಲ್ಲ.

ಆಚರಣೆಯಲ್ಲಿ ಮಾಲೀಕರ ವಿರುದ್ಧ ಕ್ರಮ ಚಾರಿಯಾಗಿರುವುದು (ದಂಡ ವಿಧಿಸಿರುವುದು) ಸಾಮಾನ್ಯ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳಿಗೆ. ಶಿಕ್ಷೆ ಚಾರಿಯಾಗುವುದೇ ಇಲ್ಲ. ಮಾಲೀಕರ ವಿರುದ್ಧ ದಂಡ ವಿಧಿಸಲಾಗಿದೆಯೇ ಹೊರತು ಜೈಲು ಶಿಕ್ಷೆ ನೀಡಲಾಗಿಲ್ಲ. ದಂಡವೂ ಸಹ ರೂ. 500 ನಂತಹ ಚಿಕ್ಕ ಮೊತ್ತವಾದ್ದರಿಂದ ಮತ್ತೆ ಅಪರಾಧ ಮಾಡಬಾರದೆಂಬ ಭೀತಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.

ಪ್ರ. ಮತ್ತು ಉ. ಪ್ರ: ಇದೇ ವಿಧಾನವನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ಸರ್ಕಾರವು ಅಧಿಸೂಚನೆ ನೀಡದ, ಆದರೆ ಕರ್ನಾಟಕ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ನಿಯಮಗಳಡಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರು ಅಧಿಸೂಚನೆ ನೀಡಿದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯ ಮಾಡಬಹುದೆಲ

ಉ: ಇಲ್ಲ. ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನ ಪಾವತಿಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು.

ಕಾಯ್ದೆಯಲ್ಲಿ ಕಾಣೆಯಾಗಿರುವ ಅಂಶಗಳು

ಪದೇ ಪದೇ ಮತ್ತು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಜರುಗುವ ಅಪರಾಧಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕಾಯ್ದೆಯು ಮೌನವಾಗಿದೆ. ನ್ಯಾಯಾಧೀಶರು ಅಪರಾಧವನ್ನು ಗುರುತಿಸಿದ ಮೇಲೂ ಮಾಲೀಕರು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಪಾವತಿಸುವ ಅಪರಾಧ ನಿರಂತರವಾಗಿ ನಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಸಂದರ್ಭಗಳಿವೆ. ಆರೋಪಿಯ ವಿರುದ್ಧ ಕಾನೂನಿನ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸಲು ಇರುವ ಆಧಾರವನ್ನು ಕಂಡು ಹಿಡಿಯಲು ದೂರಿನ ಬಗ್ಗೆ ನ್ಯಾಯಾಧೀಶರು ಗಮನ ನೀಡಬೇಕು. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಾವತಿಮಾಡದಿದ್ದಾಗ, ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಸಾಮಾನ್ಯ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯಾದಾಗ ನ್ಯಾಯಾಧೀಶರು ದಂಡ ವಿಧಿಸಿ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಿದ ಮೇಲೂ ಮಾಲೀಕರು ಅದೇ ಅಪರಾಧವನ್ನು ಪದೇ ಪದೇ ಮಾಡುವುದು ಪದೇ ಪದೇ ನಡೆಯುವ ಅಪರಾಧವಾಗುತ್ತದೆ.

ಲಾಬಿ ಮಾಡಬಹುದಾದ ಅಂಶಗಳು:

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆಗೆ ತಿದ್ದುಪಡಿ ತಂದು ಪದೇ ಪದೇ ನಡೆಯುವ ಅಪರಾಧಗಳಿಗೆ ಅಥವಾ ನಿರಂತರವಾಗಿ ನಡೆಯುವ ಅಪರಾಧಗಳಿಗೆ ಕೇವಲ ದಂಡ ಪಾವತಿಸಿ ಆರೋಪಿ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮಾಡುವ ಬದಲು ಜೈಲು ವಾಸವನ್ನಷ್ಟೇ ಶಿಕ್ಷೆಯಾಗಿ ನೀಡುವ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕು.

ಕಾ.

ಕಾಯ್ದೆಯ ಜಾರಿ ಮತ್ತು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸುವಿಕೆ: ವಾಸ್ತವ ಸತ್ಯಗಳು

ಬಹುಪಾಲು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸುವುದಕ್ಕೆಂದೇ ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕಾಯ್ದೆ, ಅಂಗಡಿ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಕಾಯ್ದೆಯಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾಯ್ದೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವುದಕ್ಕೆ ನೇಮಕವಾದ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೇ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆಯ ಜಾರಿಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನೂ ಹೊರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಮಧ್ಯಪ್ರದೇಶ, ಪಶ್ಚಿಮ ಬಂಗಾಳ, ಮತ್ತು ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಕಾಯ್ದೆಯ ಜಾರಿಗೆಂದು ಪೂರ್ಣಾವಧಿ ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕಂದಾಯ ಮತ್ತು ಕೃಷಿ ಇಲಾಖೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ತಹಶೀಲ್ದಾರರು, ಮೋಟಾರು ವಾಹನಗಳ ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗಳು, ವಿಭಾಗಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ನೇಮಕ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

ಆದರೂ ಇಡೀ ದೇಶದಲ್ಲಿ, ಕಾಯ್ದೆಯ ಜಾರಿಯು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿಲ್ಲ. ಆ ಕುರಿತು ಸಾಮಾನ್ಯವಾದ ಟೀಕೆಗಳೆಂದರೆ:³¹

- ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿಲ್ಲ.³²
- ಕಾನೂನಿನ ಅವಕಾಶಗಳು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಖಚಿತವಾಗಿಲ್ಲ. ಈ ಅಸ್ಪಷ್ಟತೆಯನ್ನೇ ನ್ಯಾಯಿಕ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಗಳ ಜಟಾಪಟಿಯಾಗಿಸಲು ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ.

³¹ “A New Approach to Minimum Wage as an Instrument of Social Protection” (ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷತೆಯ ಸಾಧನವಾಗಿ ನೋಡುವ ಹೊಸ ಮಾರ್ಗ) ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಪರ್ವತಮನ್‌ಸಿಂಗ್ ಮತ್ತು ಆರ್. ಕೆ. ಎ. ಸುಬ್ರಮಣ್ಯ ಅವರು ಹೇಳುವಂತೆ ಪ್ರಕಟಣೆ ಸೋಶಿಯಲ್ ಸೈಕ್ಲೋಟಿ ಅಸೋಸಿಯೇಷನ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯಾ ಅಂಡ್ ಪ್ರೊಜೆಕ್ಟ್ ಇಬಿಟಿ ಸ್ಪಿಂಟಿಂಗ್, 1999.

³² ಕರ್ನಾಟಕದ ಉದಾಹರಣೆಯನ್ನು ಗಮನಿಸುವುದಾದರೆ, ಒಟ್ಟು ಕೇವಲ 175 ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗಳು ಇದ್ದಾರೆ. ಇದು ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ತೀವ್ರ ಕೊರತೆಗೆ ಸಾಕ್ಷಿ. ಎಕ್ಸಿಜೆಟ್‌ಹಾಗೂ ಇತರೆ ಇಲಾಖೆಯ ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿಕೊಂಡು ಕಾಯ್ದೆ ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕೆಂಬ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಸರ್ಕಾರ ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ಮಾಡಿದೆ.

- ದಂಡಗಳು ಸೂಕ್ತವಾಗಿಲ್ಲ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ತಪಾಸಣೆ ಏನೆಂದರೆ, ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಯು ತಪ್ಪುಗಳನ್ನು, ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ತಿಳಿಸಿ, ಅವುಗಳನ್ನು ಸರಿ ಮಾಡಲು ಸಲಹೆ ನೀಡಿ, ಅಸಡ್ಡೆ ಮಾಡುವ ಮಾಲೀಕರ ಮೇಲೆ ಕಾನೂನಿನ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುತ್ತಾರೆ. ನ್ಯಾಯಾಲಯವೂ ಸಹ ಆರೋಪ ಸಾಬೀತಾದರೂ ಸಣ್ಣ ಮೊತ್ತದ ದಂಡ ವಿಧಿಸಿ ಬಿಡುಗಡೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ನ್ಯಾಯಾಧೀಶರು ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಿದರೂ ನೀಡುವ ಶಿಕ್ಷೆ ಎಂದರೆ ಕೆಲ ಕಾಲ ಜೈಲು ವಾಸ ಅಥವಾ ದಂಡ ಅಥವಾ ಎರಡನ್ನೂ. ತೊಂದರೆಗೀಡಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಯಾವ ಪರಿಹಾರವೂ ಸಿಗುವುದಿಲ್ಲ.
- ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪಾತ್ರವಂತೂ ಇಲ್ಲವೇ ಇಲ್ಲ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ, ಬಂದಿರುವ ಸಲಹೆ ಏನೆಂದರೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಕಾನೂನನ್ನು ಪಾಲಿಸದಿರುವ ಕುರಿತು ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ / ಪ್ರಾಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಜಾರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಬಹುದು.
- ಕಾನೂನು ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಇಚ್ಛೆ ಕುರಿತಂತೆ ಹಗೆತನ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಉಪೇಕ್ಷೆಯಂತೂ ಖಂಡಿತ ಇದ್ದೇ ಇದೆ.
- ಅದೆ, ಅವರು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತವರ ಮನೆಗಳಿಂದ ಅದೆಷ್ಟು ದೂರವಿರುತ್ತಾರೆಂದರೆ, ಸಾಕಷ್ಟು ಸಮಯ, ಹಣ ವ್ಯಯ ಮಾಡಿದರೂ, ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಅಪಾಯವಿದ್ದರೂ ಮಾಲೀಕರ ವಿರುದ್ಧ ದೂರು ನೀಡುವ ಧೈರ್ಯ ತೋರಿದರೂ ಅವರೊಂದಿಗೆ ಸಂಪರ್ಕ ಸಾಧಿಸಿ, ನ್ಯಾಯ ಪಡೆಯುವುದು ದೂರವೇ ಉಳಿಯುತ್ತದೆ.

ಚರ್ಚಿಸಬೇಕಾದ ಅಂಶ: ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಂತೆ ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಿದ ಟೀಕೆಗಳು ಸಮಂಜಸವಾಗಿವೆಯೇ? ಈ ಟೀಕೆಗಳು ಲಾಭಿ ಮಾಡಬಹುದಾದ ಅಂಶಗಳಾಗಬಲ್ಲವೇ?

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವಿಕೆಯ ಮೇಲೆ ಬಡತನದ ಪರಿಣಾಮ

ಕೌಶಲ್ಯರಹಿತ ದುಡಿಮೆಯೇ ಅತಿಹೆಚ್ಚಿರುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಬದುಕುಳಿಯುವ ಸಲುವಾಗಿ ಅತ್ಯಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನಕ್ಕೆ ದುಡಿಯುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆಯು (ಸೆಕ್ಷನ್ 25ರಡಿ) “ಯಾವುದೇ ಗುತ್ತಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಹಕ್ಕನ್ನು ಬಿಟ್ಟುಕೊಡುವುದು ಅಥವಾ ದುರ್ಬಲಗೊಳಿಸುವುದು ಅಪರಾಧ”ವೆಂದು ಹೇಳಿದೆ.

ಒಂದೆಡೆ ಅಗ್ಗದ ವೇತನ ಬಡತನಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಿದ್ದರೆ, ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ ಬಡತನವು ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವುದರ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತವೆ. ಕಾರಣ, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವ ಹಿಡಿತ ಅಥವಾ ಚೌಕಾಸಿ ಮಾಡುವ ಶಕ್ತಿಯೇ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಅವರು ತಮ್ಮ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಸಿಗುವ ಅಗ್ಗದ ವೇತನಕ್ಕೆ ಮಾರಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಬಡತನ ನಿರ್ಮೂಲನೆಗೆಂದು ಇರುವ ಸಮಗ್ರ ಗ್ರಾಮೀಣ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆ, ಜವಹರ್‌ರೋಜಗಾರ್‌ಯೋಜನೆ, ಇತ್ಯಾದಿಯಂತಹ ಸರ್ಕಾರಿ ಯೋಜನೆಗಳು ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆಯ ಜಾರಿಗೆ ಸಹಕಾರಿಯಾಗಬಲ್ಲವು.

ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಲಾದ ಅಂಶವೇನೆಂದರೆ, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆಯು ನಿಯಂತ್ರಣ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಷ್ಟೇ ಆಗದೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ಬೃಹತ್‌ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪ್ರಯತ್ನಗಳ ಭಾಗವೂ ಆಗಿದೆ. ಪರಿಸ್ಥಿತಿಹೀಗಿರುವಾಗ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ವಿಶಾಲ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿಟ್ಟು ನೋಡುವುದರಿಂದ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬಹುದು. ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಹೊರೆಯು ಸರ್ಕಾರಿ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೊಂದರ ಮೇಲೆ ಬೀಳಬಾರದು.

ಸಲಹೆ ಮಾಡಲಾದ ವಿಷಯಗಳೇನೆಂದರೆ:

- ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ಬಡವರು ತಾವೇ ಸಂಘಟಿತರಾಗಲು ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕು.
- ಗ್ರಾಮೀಣ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಅವಧಿಯ ಉದ್ಯೋಗವಾದರೂ ಸಿಗಬೇಕು.
- ಶಿಕ್ಷಣದ ಅವಕಾಶ ಹಾಗೂ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮತ್ತು ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಚಾರ ಮಾಡಲು ಸೂಕ್ತ ಸಹಾಯಧನ ಒದಗಿಸಬೇಕು.

ಚರ್ಚಿಸಬೇಕಾದ ಅಂಶ: ಈ ಸಲಹೆಗಳು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಂತಹ ಇತರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗಬಹುದೇ?

ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಸಮಿತಿ — ಮುಂದಿನ ದಾರಿಯಾಗಬಲ್ಲದೇ

ಮಾಲೀಕ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸ್ವತಂತ್ರ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ನೇಮಕ ಮಾಡುವ ಪ್ರಸ್ತಾಪವನ್ನು ಸಲಹೆ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

ಸಮಿತಿಯ ಕರ್ತವ್ಯಗಳೆಂದರೆ:

- ಅಪರಾಧ ಜರುಗಿದೆಯೇ ಮತ್ತು ದನ್ನು ಕಾನೂನಿನ ಗಮನಕ್ಕೆ ತರಬಹುದೇ ಎಂಬುದರ ಸರ್ವೆ ಮಾಡುವುದು.
- ಕಾನೂನಿನ ಗಮನಕ್ಕೆ ತಂದಿರುವ ಅಪರಾಧಗಳನ್ನು ಎಚ್ಚರಿಕೆಯಿಂದ ಗಮನಿಸುವುದು.
- ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಾವತಿಯಾಗದಿರುವುದರ ಕುರಿತ ದೂರುಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುವುದು.
- ಕಾಯ್ದೆ ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳಿಗೆ, ಈ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಹೇಳುವುದು.

ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಸಮಿತಿಯು ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಬದಲಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ. ಸಮಿತಿಯು ತಪಾಸಣಾಧಿಕಾರಿಗಳು ತಮ್ಮ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಲು ಪ್ರಕಾರವಲು ಪಡ್ಡೆಯ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕು.

ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲದ ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಡೆಯಲು ಇರುವ ಕಾನೂನಿನ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳು

ಉದ್ಯೋಗವು ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಥವಾ ಅವರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು, ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟಾರೆ ಸಾವಿರಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೆ ಮತ್ತು ಅವರು ಶೋಷಣೆಯ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ಅಂದರೆ ಕಠಿಣ ದುಡಿಮೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಸಾಬೀತು ಪಡಿಸಬಲ್ಲರಾದರೆ ಕರ್ನಾಟಕ ಹೈಕೋರ್ಟಿಗೆ ಅರ್ಜಿ ಹಾಕಿಕೊಂಡು “ಅಸಾಮಾನ್ಯ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು” ಚಲಾಯಿಸಿ, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡಲು ಸರ್ಕಾರ ಆದೇಶಿಸಬೇಕೆಂದು ಕೇಳಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಹೀಗೆ ಮಾಡುವ ಮುನ್ನ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರಿಗೆ ಮೊದಲು ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು.

ಕಾ.

ಶಾಸನಾತ್ಮಕವಲ್ಲದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಡೆಯುವ ಬಗೆ

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಹಲವಾರು ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಪಟ್ಟಿಯಾಗಿಲ್ಲ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಬೆಂಗಳೂರು ಮಹಾನಗರ ಪಾಲಿಕೆಯ ಕಸ ಸಂಗ್ರಹಣೆಯ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಪೌರ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಇಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಶಾಸನಾತ್ಮಕ ವೇತನ ದರವು ಅನ್ವಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಹಲವಾರು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪಟ್ಟಿಯಾಗದ ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗೆ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಿರುವುದು ಅನುಭವಕ್ಕೆ ಬಂದಿದೆ.

ವೇತನವನ್ನು—

- ಸಂಘಟಿತ ಚೌಕಾಸಿ ಮೂಲಕ ಅಥವಾ
- ಕೈಗಾರಿಕಾ ಬಾಂಧವ್ಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಮೂಲಕ ನಿರ್ಧರಿಸಬಹುದು.³³

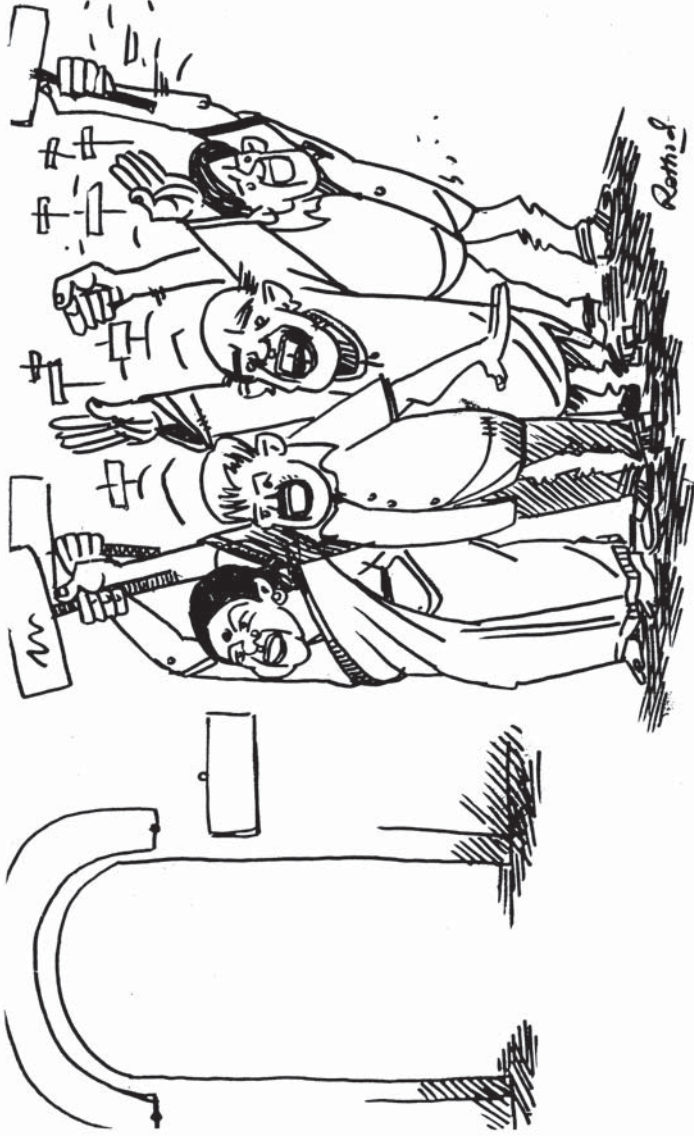
ಎರಡನೆಯದು ಪೌರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಪೌರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ (ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ನಿಷೇಧ) ಕಾಯ್ದೆ [ನಿಯಮ 25 (2) (v) (b)]ಯಡಿ ಅಧಿಕಾರ ಚಲಾಯಿಸಿ ಇಂತಿಷ್ಟು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಅಧಿಸೂಚನೆಗೊಳಿಸಬೇಕೆಂದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರಿಗೆ ಮನವಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. (ಆಯುಕ್ತರು ನಿಗದಿ ಮಾಡಿದ ದರವನ್ನು ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾಯ್ದೆ ಕುರಿತ ಪುಸ್ತಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಲಾಗಿದೆ) ಇದಕ್ಕೆ ಮುಖ್ಯಮಂತ್ರಿಗಳು ಸಹಿ ಹಾಕಿದ್ದು, ಜುಲೈ 2003ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಯಾಯಿತು. ನಿಯಮ [25 (v) (a)]ಯು “ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು, ವೇತನದ ದರವನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪವು ಒಂದೇ ರೀತಿಯದಾಗಿದ್ದರೆ, ಖಾಯಂ ನೌಕರರಿಗೆ ನೀಡುವ ವೇತನವನ್ನೇ ನೀಡಬೇಕೆಂದು ಹೇಳಲಾಗಿದೆ.”

ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪವು ಒಂದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲವೆಂದರೆ, ಆಗ ಅಂತಹುದೇ ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗೆ ಇರುವ ವೇತನವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡುವ ಅಧಿಕಾರವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರಿಗಿದೆ.

ಇಂತಹ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸದಿದ್ದರೆ ವೇತನ ಪಾವತಿಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ಅರ್ಜಿ

³³ “ಕೈಗಾರಿಕಾ ಬಾಂಧವ್ಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆ”ಯ ಅರ್ಥ ವಿವರಣೆಗೆ ಅನುಬಂಧ ೧ರಲ್ಲಿನ ಪದಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ನೋಡಿ.



ಸಂಘುಟಿತ ಚೌಕಾಸಿಯ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಈಡೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮುಷ್ಕರ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಅಸ್ತ್ರ.

ಹಾಕಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ವೇತನ ಒಪ್ಪಂದಗಳು: ಒಂದು ವ್ಯಾಪಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಇಡೀ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಕುರಿತು ದ್ವಿಪಕ್ಷೀಯ ಸಂಧಾನ ಅಥವಾ ರಾಜಿಯ ಮೂಲಕ ತೀರ್ಮಾನಕ್ಕೆ³⁴ ಬರಬಹುದು. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ಕೈಗಾರಿಕೆ ಅಥವಾ ಘಟಕದ ಅತಿಕೆಳವರ್ಗದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡುವುದರಿಂದಲೇ ತೀರ್ಮಾನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ವೇತನವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಕೌಶಲ್ಯದ ದುಡಿಮೆಗೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿನ ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ, ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ಪಾವತಿಸುವ ಒಟ್ಟಾರೆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ಅಧಿಸೂಚನೆಯಾದ ವೇತನವಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ನಿಗದಿಯಾದ ವೇತನದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಘಟಕವೊಂದು ಪಾವತಿಮಾಡುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಹೊಂದಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ಮುಚ್ಚಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅಥವಾ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕೆಲಸವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕಡಿಮೆ ಪಾವತಿಗೆ ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲ.

ಪ್ರ: ಮತ್ತು ಉ ಪ್ರ: ಒಂದೇ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಯುಕ್ತ ಸರ್ಕಾರವು ನಿಗದಿ ಮಾಡಿದ ವೇತನ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆಯೆಂಬ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ನ್ಯಾಯಾಲಯ ತೀರ್ಪು ನೀಡಿದ ವೇತನ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆಯೆಂಬ?

ಉ: ಕಾಯ್ದೆಯು ಮುಕ್ತವಾಗಿರುವುದು ಕೈಗಾರಿಕಾ ನ್ಯಾಯಾಧಿಕರಣದ ತೀರ್ಪಿಗೆ. ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗದ ವೇತನ ಪಾವತಿಯ ವಿವಾದವು ನ್ಯಾಯಾಧಿಕರಣದ ಮುಂದೆ ಬಂದಾಗ ಅದು ಸರ್ಕಾರವು ನಿಗದಿ ಮಾಡಿದ್ದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ದರದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಿದರೆ ಆ ವೇತನಕ್ಕೆ ಕಾಯ್ದೆಯು ಮಾನ್ಯತೆ ನೀಡುತ್ತದೆ ಸೆಕ್ಷನ್ [3 (2-A)]

ಒಂದು ವೇಳೆ ವೇತನದ ಕನಿಷ್ಠ ದರ ನಿಗದಿ ಮಾಡುವುದರ ಕುರಿತು ತೀರ್ಪು / ತೀರ್ಮಾನ ಜಾರಿಯಾಗುವುದರ ಜೊತೆಯಲ್ಲೇ ಸರ್ಕಾರವು ಅದೇ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಇನ್ನೂ ಕಡಿಮೆ ದರವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಿದರೆ, ಆಗ ಮಾಲೀಕರು ಸರ್ಕಾರ ನಿಗದಿ ಮಾಡಿದ ಕಡಿಮೆ ದರವನ್ನೇ ಆರ್ಥಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿವೆ ಎಂಬ ಕಾರಣ ನೀಡಿ ಪಾವತಿಸಬಹುದು. ಅಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಬೇಕೆನಿಸಿದರೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದವನ್ನೆತ್ತಿ ಸರ್ಕಾರವು ಶೋಷಣೆಯನ್ನು ತಡೆಯುವುದಕ್ಕೋಸ್ಕರ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಿದ, ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ನಿಗದಿ / ತೀರ್ಪು / ತೀರ್ಮಾನ ಆದ ಹೆಚ್ಚಿನ ದರವನ್ನು ಪಾವತಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

34 “ಒಪ್ಪಂದ”ಪದದ ಅರ್ಥ ವಿವರಣೆಗೆ ಅನುಬಂಧ 1ರಲ್ಲಿನ ಪದಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ನೋಡಿ.

ಅನುಬಂಧಗಳು

ಅನುಬಂಧಗಳು

ಹದಿಹರಯದವರು: 14 ವರ್ಷ ಮುಗಿಸಿದ 18 ವರ್ಷ ದಾಟಿಲ್ಲದವರನ್ನು ಹದಿಹರಯದವರೆಂದು ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಯುಕ್ತ ಸರ್ಕಾರ: ಯುಕ್ತ ಸರ್ಕಾರ ವೆಂದರೆ,

- ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಅಧಿಕಾರದಡಿ ಬರುವ ಅಥವಾ ರೈಲ್ವೆ ಆಡಳಿತ ಅಥವಾ ಗಣಿ ಅಥವಾ ತೈಲ ಸ್ಥಾವರಗಳು ಅಥವಾ ಕೇಂದ್ರ ಕಾನೂನಿನಡಿ ಸ್ಥಾಪಿತವಾದ ಪ್ರಮುಖ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟಂತೆ
- ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ
- ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಡಿ ಬರದ ಇನ್ಯಾವುದೇ ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ.

ಮಗು: ವರ್ಷಗಳನ್ನು ದಾಟಿಲ್ಲದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ಮಗು ಎಂದು ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕೈಗಾರಿಕಾ ಬಾಂಧವ್ಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆ (Industrial Relations Machinery): ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದ ಕಾಯ್ದೆ, 1947, ವಿವಾದವನ್ನು ತಡೆಯಲು, ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಬಗೆಹರಿಸಲು 4 ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸಿದೆ. ಇದನ್ನು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಬಾಂಧವ್ಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತಾರೆ. ಕಾಯ್ದೆಯು ಯಾರು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಂದು ವಿವರಿಸಿದೆ. ಈ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರೆನಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಕಾಯ್ದೆಯು ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಇತರರನ್ನು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದವನ್ನೆತ್ತುವ ಮೂಲಕ ಸಿಗುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಂದ ಹೊರಗಿಡಲಾಗಿದೆ. ಅವರು ತಮ್ಮ ವಿಷಯಗಳ ಕುರಿತು ಖಾಯಂ ನೌಕರರನ್ನೇ ಅವಲಂಬಿಸಬೇಕು.

4 ವಿಧಾನಗಳ್ಯಾವುವೆಂದರೆ: ಕಾರ್ಯಕಾರಿ ಸಮಿತಿವಿಧಾನ (Works Committee Procedure); ಸಂಧಾನ (Conciliation); ನ್ಯಾಯ ತೀರ್ಮಾನ (Adjudication); ಐಚ್ಛಿಕ ನ್ಯಾಯ ತೀರ್ಮಾನ (Voluntary Adjudication); ಐಚ್ಛಿಕ ನಿರ್ಣಯ (Voluntary Arbitration); (Arbitration ಆರ್ಬಿಟ್ರೇಶನ್‌ಎಂದರೆ ಎರಡೂ ಕಡೆಯಿಂದ ಆಯ್ಕೆಯಾದ ವ್ಯಕ್ತಿ / ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಂದ ವಿವಾದವನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸುವುದು)

ಕೈಗಾರಿಕಾ ನ್ಯಾಯಾಧಿಕರಣ: ಇದನ್ನು ಸರ್ಕಾರವು (ಕೇಂದ್ರ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯ) ಸ್ಥಾಪಿಸಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದ ಕಾಯ್ದೆಗೆ ಸೇರಿದ ಎರಡು ಅಥವಾ ಮೂರನೇ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿನ ಯಾವುದೇ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದಗಳಿಗೆ ನ್ಯಾಯ ತೀರ್ಮಾನ ನೀಡಲು ನ್ಯಾಯಾಧಿಕರಣವನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕಿಂತಲೂ ವ್ಯಾಪಕವಾದ ವಿಷಯಗಳೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸುವ ಅಧಿಕಾರವು ನ್ಯಾಯಾಧಿಕರಣಕ್ಕಿದೆ.

ಅಧಿಸೂಚನೆ: ಸೂಚನೆಯನ್ನು ಕೊಡುವ ಲಿಖಿತ ಅಥವಾ ಮುದ್ರಿತ ವಿಷಯ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಥವಾ ಸಾಮಾನ್ಯ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಆದೇಶವನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸುವುದು / ಘೋಷಿಸುವುದು.

ಸರ್ಕಾರಿ ಗೆರೈಟ್: ಸರ್ಕಾರ (ಕೇಂದ್ರ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯ)ದವರು ಪ್ರಕಟಿಸುವ ಪತ್ರಿಕೆ.

ಜೊರ ಕಾರ್ಮಿಕ: ಮುಖ್ಯ ಮಾಲೀಕರ ವ್ಯಾಪಾರದ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ ಅವರಿಂದ ಸರಕುಗಳನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಂಡು ಸ್ವಚ್ಛ ಮಾಡುವ, ತೊಳೆಯುವ, ಬದಲಾಯಿಸುವ. ರಿಪೇರಿ ಮಾಡುವ, ಬಳಸುವಂತೆ ಮಾಡು ಅಥವಾ ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿ.

ಒಪ್ಪಂದ: ಇದರ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದ ಕಾಯ್ದೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 2(P)ನಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಇದು ಎರಡು ಗುಂಪುಗಳ ನಡುವಿನ ಕರಾರು. ಇದು ಎರಡು ಗುಂಪುಗಳು ತಮ್ಮೊಳಗೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಕರಾರಿಗೆ ಸಹಿ ಹಾಕುತ್ತಾರೆ. ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಸಂಧಾನಾಧಿಕಾರಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಒಪ್ಪಂದವನ್ನು ಸಂಧಾನದ ಮೂಲಕವೂ ಅಂದರೆ ಸಂಧಾನಾಧಿಕಾರಿಯ ಸಹಕಾರ, ಸಮ್ಮತಿಯೊಂದಿಗೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಮೊದಲನೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕೆ ಸಹಿ ಹಾಕಿದವರು ಮಾತ್ರ ಜವಾಬ್ದಾರರಾದರೆ, ಎರಡನೇ ರೀತಿಯು ವ್ಯಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಹಾಜರಾಗಲು ಆದೇಶವಾದ ಗುಂಪುಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆದ ವ್ಯಾಪಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಭವಿಷ್ಯದ ಮಾಲೀಕರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೂ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಅನುಬಂಧ 2

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ, 1948ರಡಿ ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗಗಳು

ಕೆಳಗೆ ನಮೂದಿಸಲಾದ ಎಲ್ಲಾ ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗೂ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಅಧಿಸೂಚನೆಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ 63, 64, 66, 69, ಮತ್ತು 70ರಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸಲಾದ ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಅಧಿಸೂಚನೆ ಪಡೆದಿಲ್ಲ. ಆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿದ್ದು, ಇನ್ನೂ ತೀರ್ಮಾನವಾಗಿಲ್ಲ.

ಕ್ರ. ಸಂ.	ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗಗಳು
1(a)	ಕೃಷಿಯಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯೋಗ / ಕೃಷಿ ಕೆಲಸಗಳು
1(b)	ಕೃಷಿಯಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯೋಗ / ಮಣ್ಣಿನ ಸಾರ ಕಾಪಾಡುವುದು
2	ಏರಿಯೇಟೆಡ್‌ವಾಟರ್‌ಮ್ಯಾನುಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಂಗ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿ (ಸೋಡಾ ತಯಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಖಾನೆ)
3	ಊದುಬತ್ತಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ
4	ಆಟೋಮೊಬೈಲ್‌ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ (ಸರ್ವಿಸ್‌ಮಾಡುವುದು ರಿಪೇರಿ ಮಾಡುವುದೂ ಸೇರಿದಂತೆ)
5	ಬೇಕರಿ
6(a)	ತಂಬಾಕು ಕೈಗಾರಿಕೆ : ಬೀಡಿ ಮಾಡುವುದು
6(b)	ತಂಬಾಕು ಕೈಗಾರಿಕೆ : ತಂಬಾಕು ಪರಿಷ್ಕರಣೆ
7	ಬಿಸ್ಕತ್ತು ತಯಾರಿಕೆಯ ಕೈಗಾರಿಕೆ
8	ಹಿತ್ತಾಳೆ, ತಾಮ್ರ, ಮತ್ತು ಅಲ್ಯುಮಿನಿಯಂ ಪಾತ್ರೆಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸುವ ಕೈಗಾರಿಕೆ
9	ಇಟ್ಟಿಗೆ ಕೈಗಾರಿಕೆ
10(a)	ಮರಗೆಲಸ : ಬಡಗಿ ಮತ್ತು ಮರ ಕೊಯ್ಯುವ ಕೆಲಸವನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಸೇರಿದಂತೆ

ಕ್ರ. ಸಂ.	ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗಗಳು
10(b)	ಮರಗಲಸ ಬೆಂಕಿ ಕಡ್ಡಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ (ಬೆಂಕಿ ಪಟ್ಟಣ) ಸೇರಿದಂತೆ
10(c)	ಮರಗಲಸ : ಪ್ಲೆವುಡ್ (ಮರದ ತೆಳು ಹಾಳೆಗಳನ್ನು ಒಂದರಮೇಲೊಂದರಂತೆ ಅಂಟಿಸಿ ಮಾಡಿದ ಹಲಗೆ) ಕೈಗಾರಿಕೆ ಸೇರಿದಂತೆ
10(d)	ಮರಗಲಸ : ಮರ ಮಟ್ಟುಗಳ ಡಿಪೋ
10(e)	ಮರಗಲಸ : ತೆಳುವಾದ ಮರದಿಂದ ಮಾಡುವ ಅಲಂಕಾರಿಕ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳ ಕೈಗಾರಿಕೆ (Veneer Industry)
11	ಏಲಕ್ಕಿ ಮತ್ತು ಏಲಕ್ಕಿ ತೋಟ
12	ಗೆರು ಕೈಗಾರಿಕೆ
13	ಸೆರಾಮಿಕ್ಸ್ (ಚೀನಿ ಮಣ್ಣು ಚೇಡಿ ಮಣ್ಣಿನ ವಸ್ತುಗಳು) ಕಲ್ಲು ಮತ್ತು ಕುಂಬಾರಿಕೆ ವಸ್ತುಗಳು.
14(a)	ತೋಟಗಾರಿಕೆ ಕೆಲಸ : ಚಿಂಕೋನ, ರಬ್ಬರ್, ಟೀ ಅಥವಾ ಕಾಫೀ ತೋಟಗಳು
14(b)	ತೋಟಗಾರಿಕೆ ಕೆಲಸ : ಚಿಂಕೋನ, ರಬ್ಬರ್, ಟೀ ಅಥವಾ ಕಾಫೀ ತೋಟಗಳು (ಸಿಬ್ಬಂದಿಯೇತರ)
15	ರಾಸಾಯನಿಕ ಕಾರ್ಖಾನೆ
16	ಕ್ಲಬ್‌ಗಳು
17	ಕಾಫೀ ಕ್ಯೂರಿಂಗ್ ವರ್ಕ್ಸ್
18	ಮಿಠಾಯಿ ತಯಾರಿಸುವ ಕೈಗಾರಿಕೆ
19	ಹತ್ತಿಯಿಂದ ಬೀಜ ಬೇರ್ಪಡಿಸುವ ಮತ್ತು ಪ್ರೆಸ್ಸಿಂಗ್‌ಕೈಗಾರಿಕೆ
20	ರಸ್ತೆ ಅಥವಾ ಕಟ್ಟಡ ನಿರ್ಮಾಣ ಅಥವಾ ನಿರ್ವಹಣೆ
21(a)	ಎಲೆಕ್ಟ್ರಾನಿಕ್ಸ್ ಮತ್ತು ಎಲೆಕ್ಟ್ರೋಪ್ಲೇಟಿಂಗ್: ಎಲೆಕ್ಟ್ರಾನಿಕ್ಸ್
21(b)	ಎಲೆಕ್ಟ್ರಾನಿಕ್ಸ್ ಮತ್ತು ಎಲೆಕ್ಟ್ರೋಪ್ಲೇಟಿಂಗ್: ಎಲೆಕ್ಟ್ರೋಪ್ಲೇಟಿಂಗ್
22	ಇಂಜನೀಯರಿಂಗ್‌ಕೈಗಾರಿಕೆ

ಕ್ರ. ಸಂ. ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗಗಳು

- | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 23 | ಸಿನೆಮಾ ಉದ್ಯಮ |
| 24 | ಮೀನುಗಾರಿಕೆ, ಮೀನು ಪರಿಷ್ಕರಣೆ, ಮೀನಿನ ತೊಗಲು ಸುಲಿಯುವುದು ಮತ್ತು ಕಪ್ಪೆ ಕಾಲುಗಳ ರಫ್ತು |
| 25 | ಆಹಾರ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ : ಆಹಾರ ವಸ್ತುಗಳ ಪೊಟ್ಟಣ ಕಟ್ಟುವ (ಕಾಫೀ, ಟೀ, ಮತ್ತು ಸಾಂಬಾರ ವಸ್ತುಗಳೂ ಸೇರಿದಂತೆ) |
| 26 | ಅರಣ್ಯ ಮತ್ತು ಮರದ ದಿಮ್ಮಿ ಉದ್ಯಮ |
| 27 | ಕುಲುಮೆ (ಯಂತ್ರದ ಹಿಡಿಕೆ ಸಹಿತ ಅಥವಾ ರಹಿತ) |
| 28 | ಗಾಜು ಮತ್ತು ಗಾಜಿನ ವಸ್ತುಗಳ ಉದ್ಯಮ |
| 29 | ಗ್ರನ್ನೆಟ್‌ಕಲ್ಲುಗಳು ಮತ್ತು ಅಮೃತಶಿಲೆ ಉದ್ಯಮ |
| 30 | ಕೈಮಗ್ಗ ಮತ್ತು ಯಂತ್ರ ಮಗ್ಗ (ಅರಳಿ) ಉದ್ಯಮ |
| 31 | ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು ಮತ್ತು ನರ್ಸಿಂಗ್‌ಹೋಂಗಳು |
| 32 | ಹಾಸ್ಟೆಲ್ಲುಗಳು |
| 33 | ಹೊಟೆಲ್‌ಉದ್ಯಮ |
| 34 | ಐಸೊಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಮತ್ತು ಕೋಲ್ಡ್ ಸ್ಟೋರೇಜ್ |
| 35 | ಕಂದಸಾರಿ ಸಕ್ಕರೆ ಕಾರ್ಖಾನೆ |
| 36 | ಲಾಂಡ್ರಿ ಉದ್ಯಮ |
| 37 | ಪಾನೀಯ (ಮದ್ಯ) ಉತ್ಪಾದನೆ, ಭಟ್ಟಿ ಇಳಿಸುವ ಕಾರ್ಖಾನೆ, ಶೀಶೆಗಳಿಗೆ ತುಂಬುವುದೂ ಸೇರಿದಂತೆ |
| 38 | ಅಲೋಪಥಿ ಮತ್ತು ಆಯುರ್ವೇದ ಔಷಧಿ ತಯಾರಿಕೆ |
| 39 | ಲೋಹ ಸುರುಳಿ ಸುತ್ತುವ ಮತ್ತು ಮರು ಸುರುಳಿ ಸುತ್ತುವ (ಕಬ್ಬಿಣಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ) ಕೈಗಾರಿಕೆ |
| 40 | ಲೋಹ ಸುರುಳಿ ಸುತ್ತುವ ಮತ್ತು ಮರು ಸುರುಳಿ ಸುತ್ತುವ (ಕಬ್ಬಿಣಬಿಟ್ಟು) ಕೈಗಾರಿಕೆ |
| 41 | ಸಣ್ಣ ಸಿಮೆಂಟ್‌ಕಾರ್ಖಾನೆ |

ಕ್ರ. ಸಂ.	ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗಗಳು
42	ಮೊಸಾಯಿಕ್‌ಟೈಲ್ಸ್‌ಗಳು, ನೆಲಕ್ಕೆ ಹಾಸುವ ಅಥವಾ ಹೊಳಪು ಟೈಲ್ಸ್‌ಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಕೈಗಾರಿಕೆ
43	ಎಣ್ಣೆ ಮಿಲ್ಲುಗಳು
44	ಪೆಟ್ರೋಲ್‌ಮತ್ತು ಡೀಸೆಲ್‌ಎಣ್ಣೆ ಪಂಪುಗಳ ಕೈಗಾರಿಕೆ
45	ಪ್ಲಾಸ್ಟಿಕ್, ಪಾಲಿ ಪ್ಲಾಸ್ಟಿಕ್, ರಬ್ಬರ್ಮತ್ತು ಪಿವಿಸಿ ಪೈಪುಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಕೈಗಾರಿಕೆ
46	ಮುದ್ರಣ ಉದ್ಯಮ
47	ಪ್ರೈವೇಟ್‌ಫೈನಾನ್ಸ್ ಕಾರ್ಪೊರೇಷನ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಚಿಟ್‌ಫಂಡ್‌ಗಳು
48	ಹಾಲು ಪಡೆಯುವ, ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವ, ವಿತರಿಸುವ ಉದ್ಯಮ
49	ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಮೋಟಾರು ಸಾರಿಗೆ
50	ಅಕ್ಕಿಹಿಟ್ಟು ಅಥವಾ ಬೇಳೆ ಮಿಲ್ಲುಗಳು
51	ರಬ್ಬರಾವಸ್ತುಗಳ (ಫೋಮ್‌ಮತ್ತು ರಬ್ಬರಸೇರಿಸಿದ ನಾರಿನ ವಸ್ತುಗಳ) ಕೈಗಾರಿಕೆ
52(a)	ರೇಷ್ಮೆ
52(b)	ರೇಷ್ಮೆ
53	ಅಂಗಡಿ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು
54	ನೂಲು ತೆಗೆಯುವ ಮಿಲ್ಲುಗಳ ಕೈಗಾರಿಕೆ
55	ಸ್ಪನ್‌ಪೈಪುಗಳು, ಕಾಂಕ್ರೀಟ್‌ಪೈಪುಗಳು, ಸ್ಯಾನಿಟರಿ ಫಿಟಿಂಗ್‌ಗಳು, ಪಿಸಿಸಿ, ಆರ್‌ಸಿಎಸ್‌ಕಂಬಗಳು ಮತ್ತು ಆರ್‌ಸಿಸಿ ಪೈಪುಗಳ ಉತ್ಪಾದನೆ ಮಾಡುವ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು.
56	ಸ್ಪೀಲಿನ ಅಲ್ಯೂಮಿನಾಕ್ಸೈಡ್‌ಗಳು, ಟೇಬಲ್‌ಗಳು, ಟೇಬಲ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸ್ಪೀಲಿನ ಪೀಠೋಪಕರಣಗಳ ಕೈಗಾರಿಕೆ
57	ಕಲ್ಲು ಒಡೆಯುವ ಮತ್ತು ಚೆಲ್ಲಿ ಮಾಡುವ ಕೈಗಾರಿಕೆ
58	ಚರ್ಮ ಹದ ಮಾಡುವುದು / ತಯಾರಿಸುವುದು

ಕ್ರ. ಸಂ.	ಪಟ್ಟಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗಗಳು
59	ಟೈಲರಿಂಗ್‌ಕೈಗಾರಿಕೆ
60	ಬಟ್ಟೆ (ರೇಷ್ಮೆ) ಕೈಗಾರಿಕೆ
61	ಹೆಂಚಿನ ಕೈಗಾರಿಕೆ
62	ಸೇಂದಿ ತೆಗೆಯುವುದು
63	ಅಡಕೆ (ಸುಪಾರಿ)
64	ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳು
65	ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರು
66	ಪಲ್ಸ್ ಪೇಪರ್, ಪೇಪರ್, ಕಾರ್ಡ್ ಬೋರ್ಡ್, ಸ್ಟ್ರಾಬೋರ್ಡ್, ನ್ಯೂಸ್‌ಪ್ರಿಂಟ್‌ಸೇರಿದಂತೆ
67	ಔಷಧಿ, ಗ್ರಾಹಕ ವಸ್ತುಗಳು ಮತ್ತು ಸೇವೆಯ ಸೇಲ್ಸ್ ರೆಪ್ರೆಸೆಂಟೇಟಿವ್ಸ್
68	ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಏಜೆನ್ಸಿ (ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಗಾರ್ಡ್‌ಗಳು ಸೇರಿದಂತೆ ಕಚೇರಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಂತಹ ಏಜೆನ್ಸಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಕೈಗಾರಿಕೆ)
69	ಟೀ ಶರ್ಟುಗಳು, ಸ್ವೆಟರ್‌ಗಳು, ಬನಿಯನ್‌ಗಳು, ಸಾಕ್ಸ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಇತರೆ (ಒಳ ಉಡುಪುಗಳ) ತಯಾರಿಕೆ, ಹೆಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಜೋಡಿಸುವ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು.
70	ಸಫಾಯಿ ಕರ್ಮಚಾರಿಗಳು

ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಗ್ರಾಹಕರ ದರ ಸೂಚಿಕೆಯೊಂದಿಗೆ ಜೋಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಡಿಎ (ಡಿಯರ್‌ನೇಸ್‌ಅಲೋಯೆನ್ಸ್) ಎಂದು ಕರೆಯುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯು ಹಣದುಬ್ಬರವನ್ನು ಸರಿದೂಗಿಸುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಮೊತ್ತವಾಗಿದೆ. ಬೆಲೆ ಏರಿಕೆಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ವೇತನವು ಹೆಚ್ಚಾಗದಿದ್ದರೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಖರೀದಿಸಲಾರರು. ಗ್ರಾಹಕರ ದರ ಸೂಚಿಕೆ (ಸರ್ಕಾರದ ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳ ವಿಭಾಗವು ಪ್ರಕಟಿಸುತ್ತದೆ)ಯು ಬೆಲೆ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ವಸ್ತುಗಳ ನಿಗದಿತ ಬುಟ್ಟಿ (ನಿಗದಿತ ಬುಟ್ಟಿ ಎಂದರೆ ಅಗತ್ಯ ವಸ್ತುಗಳಾದ ಆಹಾರ, ಇಂಧನ, ಬಟ್ಟೆ ಇತ್ಯಾದಿ) ಮೂಲಕ ಮೂಲ ವರ್ಷದಿಂದ (ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡ ವರ್ಷವನ್ನು ಮೂಲ ವರ್ಷ (Base year) ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತಾರೆ.) ಅಳತೆ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಹೀಗೆ ಅಳತೆ ಮಾಡಿದುದನ್ನು ಪಾಯಿಂಟುಗಳ ಮೂಲಕ ತಿಳಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಗ್ರಾಹಕರ ದರ ಸೂಚಿಕೆಯ ಪ್ರತಿಪಾಯಿಂಟ್‌ಗೆ ಇಂತಿಷ್ಟು ಪೈಸೆ ಎಂದು ಸರ್ಕಾರವು ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆಯಾಗಿ ನಿಗದಿ ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಉದಾಹರಣೆಗೆ: 1997ರಲ್ಲಿ ಬೀಡಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ 1000 ಬೀಡಿ ಕಟ್ಟುವುದಕ್ಕೆ 40 ಪೈಸೆ ವೇತನ ಸಿಗುತ್ತಿತ್ತು. 1997 ರಿಂದ 1998ರ ಅವಧಿಯ ವರೆಗೆ ಗ್ರಾಹಕರ ದರ ಸೂಚಿಕೆಯ ಪಾಯಿಂಟುಗಳು 136 ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ ನಿಗದಿ ಮಾಡಿದ ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆ 2.5 ಪೈಸೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಬದಲಾಗುವ ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆ ರೂ. 3.625 (2.5 ಪೈಸೆಯನ್ನು 136 ಪಾಯಿಂಟುಗಳೊಂದಿಗೆ ಗುಣಿಸಿದಾಗ ಬರುವ ಮೊತ್ತವು ಇದನ್ನು ಮೂಲ ವೇತನ ರೂ. 40ಕ್ಕೆ ಕೂಡಿಸಲಾಯಿತು.

ಅನುಬಂಧ 4

ಕಡಿತಗಳ ರಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್

ಘರಂ 1

[ಸಿಯಮ 22(4) ನೋಡಿ]

ದಂಡಗಳ ರಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್

ಮಾಲೀಕ

ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ	ಹೆಸರು	ತಂದೆ / ಗಂಡನ ಹೆಸರು	ಲಿಂಗ	ವಿಭಾಗ	ದಂಡ ವಿಧಿಸಿದ ಅಪರಾಧದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ದಿನಾಂಕ	ದಂಡದ ವಿರುದ್ಧ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರಣ ತೋರಿಸಿದರೆ ಅಥವಾ ಇಲ್ಲವೆ ಹೌದಾದರೆ, ದಿನಾಂಕ ನಮೂದಿಸಿ	ವೇತನ ದರ	ದಂಡ ವಿಧಿಸಿದ ದಿನಾಂಕ ಮತ್ತು ಮೊತ್ತ	ದಂಡ ಪಡೆದ ದಿನಾಂಕ	ಅಭಿಪ್ರಾಯ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

ಅನುಬಂಧ 4

ಕಡಿತಗಳ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್ (ಮುಂದುವರೆದುದು)

ಫಾರಂ 11

[ನಿಯಮ 22(4) ನೋಡಿ]

ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಅಲಕ್ಷ್ಯ ಅಥವಾ ತಪ್ಪಿನಿಂದ ಮಾಲೀಕರಿಗಾದ ಹಾನಿ ಮತ್ತು ನಷ್ಟಗಳಿಗೆ, ಗೈರು ಹಾಜರಿಗೆ ಮಾಡಿದ ಕಡಿತಗಳ ರಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್

ಮಾಲೀಕ.....

1	ಹೊಂದಾಣಿಕೆ	ಹಿಂದಿನ ಸ್ಥಿತಿ / ಬರಿ	ರೂ	ಸದಾ	ಒಟ್ಟು ಹಿಂದಿನ ಸ್ಥಿತಿ	ಹಿಂದಿನ ಸ್ಥಿತಿ	ಹಿಂದಿನ ಸ್ಥಿತಿ	ಹಿಂದಿನ ಸ್ಥಿತಿ	ಹಿಂದಿನ ಸ್ಥಿತಿ	ಹಿಂದಿನ ಸ್ಥಿತಿ	ಹಿಂದಿನ ಸ್ಥಿತಿ	ಹಿಂದಿನ ಸ್ಥಿತಿ
2	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು
3	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು
4	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು
5	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು
6	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು
7	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು
8	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು
9	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು
10	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು
11	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು
12	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು	ಒಟ್ಟು

ಅನುಬಂಧ 5

ವೇತನಗಳ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್

ಘರಂ V

[ನಿಯಮ 29(1) ನೋಡಿ]

ವ್ಯಾಪಾರ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಹೆಸರು
ಸ್ಥಳ

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹೆಸರು	ವೇತನ ಅಪಧಿ	ಪಾಪತಿಸಬೇಕಾದ ವೇತನಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ದರ	ಓಟಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ ದಿನಾಂಕ	ಪಾಪತಿಸಬೇಕಾದ ಓಟಿ ವೇತನ	ಕಡಿತಗಳು ಇದ್ದಲ್ಲಿ, ನಿಯಮ 2(2)ರಲ್ಲಿ ಇರುವಂತೆ ಯಾವ ರೀತಿಯ ಕಡಿತವೆಂದು ಸೂಚಿಸಬೇಕು	ಕೆಗೆ ಸಿಗುವ ವೇತನ	ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಸಹಿ ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿಟ್ಟಿನ ಗುರುತು
1	2	3	4	5	6	7	8

ಅನುಬಂಧ 6

ವೇತನ ಚೀಟಿ

ಘರಂ VI

[ನಿಯಮ 29(2)ನೋಡಿ]

ವ್ಯಾಪಾರ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಹೆಸರು

ಸ್ಥಳ

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹೆಸರು	ವೇತನ ಅಪಧಿ	ಪಾಪತಿಸಬೇಕಾದ ವೇತನಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ದರ	ಓಟಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ ದಿನಾಂಕಗಳು	ಪಾಪತಿಸಬೇಕಾದ ಓಟ್ಟು ವೇತನ	ಕಡಿತಗಳು ಇದ್ದಲ್ಲಿ,	ಕೈಗೆ ಬಂದ ವೇತನ	ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಸಹಿ
1	2	3	4	5	6	7	8

ಅನುಬಂಧ 7

ಅಧಿಕ ಅವಧಿ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್

ಘರಂ IV

[ನಿಯಮ 28(2)ನೂಡೆ]

ಕಾರ್ಪೊರ ಅಧಿಕ ಅವಧಿ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್

ಅಂಗಳ ಕೆಂನ 200.....

1	ಪೊಂನ ಡಾಕ್ಟ																		
2	ಝಕಣ																		
3	ಝಕಣ ನಂಟಂ / ಡಂಟ																		
4	ಝಂ																		
5	ಝಂಟೆ ಫೊಂನ ಪೊಂಟೆ																		
6	ಝಂಟೆ ಫೊಂನ ಝಂಟೆ ಝಂಟೆ ಫೊಂನ ಝಂಟೆ																		
7	ಝಂಟೆ ಫೊಂನ ಝಂಟೆ ಝಂಟೆ ಫೊಂನ ಝಂಟೆ																		
8	ಝಂಟೆ ಫೊಂನ ಝಂಟೆ ಝಂಟೆ ಫೊಂನ ಝಂಟೆ ಝಂಟೆ ಫೊಂನ ಝಂಟೆ																		
9	ಝಂಟೆ ಫೊಂನ ಝಂಟೆ																		
10	ಝಂಟೆ ಫೊಂನ ಝಂಟೆ																		
11	ಝಂಟೆ ಫೊಂನ ಝಂಟೆ																		
12	ಝಂಟೆ ಫೊಂನ ಝಂಟೆ																		
13	ಝಂಟೆ ಫೊಂನ ಝಂಟೆ																		
14	ಝಂಟೆ ಫೊಂನ ಝಂಟೆ																		
15	ಝಂಟೆ ಫೊಂನ ಝಂಟೆ																		

[ನಿಯಮ 32 ನೋಡಿ]

ಸೆಕ್ಷನ್ 20(2) ರಡಿ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕಾದ ಅರ್ಜಿ

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ 1948ರಡಿ ನೇಮಕವಾದ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದ ನ್ಯಾಯಾಲಯದಲ್ಲಿ
..... ಪ್ರದೇಶಕ್ಕಾಗಿ.

ಅರ್ಜಿ ಸಂಖ್ಯೆ 20.....

1)

2)

3) ಅರ್ಜಿದಾರ (ರು)

(..... ವಕೀಲಿ ವೃತ್ತಿಯವರ ಮೂಲಕ)

..... ನೊಂದಾಯಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಕಾರ್ಮಿಕ

ಸಂಘಟನೆಯಾಗಿರುವ ಸಂಘದ ಪದಾಧಿಕಾರಿ

ವಿಳಾಸ

.....

ವರ್ಸಸ್

1)

2)

3)

ವಿಳಾಸ

.....

ಮೇಲೆ ಹೆಸರಿಸಿರುವ ಅರ್ಜಿದಾರ/ರು ಗೌರವಯುತವಾಗಿ ಕೆಳಕಂಡಂತೆ ಮನವಿ
ಮಾಡುತ್ತೇವೆ.

ಅರ್ಜಿಯೊಂದಿಗೆ ಸೇರಿಸಬೇಕಾದ ವಿವರಗಳು

1. ಅರ್ಜಿದಾರರ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿವಾದಿಗಳ ಸಂಪರ್ಕ ವಿಳಾಸ ಅರ್ಜಿಯಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸಿರುವಂತೆ.
2. ಅರ್ಜಿದಾರರನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿದವರು ಯಾರು ಹಾಗೂ ಏನೆಂದು ನೇಮಕ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಹಲವು ಜನರ ಪರವಾಗಿ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕಿದ್ದರೆ ಹೆಸರು, ಹುದ್ದೆ, ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ದಿನಾಂಕದಂತಹ ವಿವರಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ತಯಾರಿಸಿ ಸೇರಿಸಬೇಕು.
3. ಮಾಲೀಕರು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯೋಗವೇನು ಉದ್ಯೋಗದ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ವಿವರ.
4. ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ದಿನಾಂಕರ ಅಧಿಸೂಚನೆಯ ಪ್ರಕಾರ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಾವತಿಸುವುದು ಮಾಲೀಕರ ಕಾನೂನು ಬದ್ಧ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಎಂಬ ಮತ್ತು ಆ ಪ್ರಕಾರ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಅರ್ಜಿದಾರ / ರಿಗೆ ಪಾವತಿಸುವಲ್ಲಿ ವಿಫಲರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬ ಹೇಳಿಕೆ (Statement).
5. ಅರ್ಜಿದಾರ/ರು ಬಯಸುವ ಪರಿಹಾರದ ಮೌಲ್ಯ ರೂಪಾಯಿಗಳಲ್ಲಿ
6. ಬಾಕಿ ಮೊತ್ತದ ವಿವರ, ಹೆಚ್ಚಿನ ಅರ್ಜಿದಾರರಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅರ್ಜಿದಾರರ ಹೆಸರುಗಳು ಮತ್ತು ಬರಬೇಕಾಗಿರುವ ಬಾಕಿ ಮೊತ್ತಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಪಟ್ಟಿ
7. ಅರ್ಜಿಯನ್ನು ತಡವಾಗಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದರೆ, ಕೆಳಗಿನ ಹೇಳಿಕೆಯನ್ನು ಸೇರಿಸಬೇಕು:
 “ಅಧಿಸೂಚನೆ ಕುರಿತು ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ತಿಳಿದು ಬಂದಿತು. ಅಧಿಸೂಚನೆ ಮತ್ತು ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿರುವ ದರದ ಕುರಿತ ಮಾಹಿತಿ ಇರದಿದ್ದ ಕಾರಣ, ಮೊದಲೇ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಲು ಆಗಲಿಲ್ಲ. ಪ್ರತಿವಾದಿಯು ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ನೋಟಿಸ್ ಬೋರ್ಡಿನ ಮೇಲೆ ಪ್ರಕಟಿಸಿರಲಿಲ್ಲ.”

ಅರ್ಜಿದಾರ/ರು ಸೆಕ್ಷನ್ 20, ಸಬ್ ಸೆಕ್ಷನ್ (3) ಅಡಿ, ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕುರಿತು ಆದೇಶ ನೀಡಬೇಕೆಂದು ಕೋರುತ್ತೇನೆ / ವೆ.

- (a) ಸರ್ಕಾರವು ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿರುವ ವೇತನಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ದರದ ಪ್ರಕಾರ ಬಾಕಿ ಇರುವ ವೇತನ ಹಾಗೂ ನಿಜವಾಗಿಯೂ ಪಾವತಿಯಾಗಿರುವ ವೇತನದ ನಡುವಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪಾವತಿಸಬೇಕು.
- (b) ಸಿಗಬೇಕಾಗಿರುವ ಪರಿಹಾರ ರೂ.

ಅರ್ಜಿದಾರ / ರು ಅರ್ಜಿಯಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯಬೀಳುವ ತಿದ್ದುಪಡಿ ಅಥವಾ ಸೇರಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಬದಲಾವಣೆ ಮಾಡಬಹುದೆಂದು ಬೇಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತೇನೆ / ವೆ.

* ಉದ್ಯೋಗಿ ಎಗಳಬ ಅಥವ ವಕೀಲರ ಅಥವ ಪ್ರಮಾಣಿತ ನೋಂದಾಯಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಪದಾಧಿಕಾರಿಯ ಸಹಿ ಅಥವ ಹೆಬ್ಬೆಟ್ಟಿನ ಗುರುತು

ದಿನಾಂಕ

ಅರ್ಜಿದಾರ (ರು) ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಿದ ವಿಷಯವು ನನ್ನ (ನಮ್ಮ) ಜ್ಞಾನ, ನಂಬಿಕೆ ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಸತ್ಯವೆಂದು ದೃಢವಾಗಿ ಘೋಷಿಸುತ್ತೇನೆ (ವೆ).

ಈ ಪ್ರಮಾಣೀಕರಣವನ್ನು 20ರಗೆ ದಂದು ಸಹಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

* ಉದ್ಯೋಗಿ ಎಗಳಬ ಅಥವ ವಕೀಲರ ಅಥವ ಪ್ರಮಾಣಿತ ನೋಂದಾಯಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಪದಾಧಿಕಾರಿಯ ಸಹಿ ಅಥವ ಹೆಬ್ಬೆಟ್ಟಿನ ಗುರುತು

ದಿನಾಂಕ

* ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಗುಂಪು ಅರ್ಜಿ ಹಾಕಿಕೊಂಡಾಗ, ಇಬ್ಬರು ಅರ್ಜಿದಾರರ ಸಹಿಗಳನ್ನು ಅರ್ಜಿಯಲ್ಲಿ ಹಾಕಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅರ್ಜಿದಾರರ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಅರ್ಜಿಯೊಂದಿಗೆ ಲಗತ್ತಿಸಬೇಕು.

ಕೆಳಗಿನ ಅನುಬಂಧಗಳನ್ನು ಅರ್ಜಿಯೊಂದಿಗೆ ಲಗತ್ತಿಸಬಹುದು

- i) ಅರ್ಜಿದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಿದ್ದ ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ ತಿಂಗಳುಗಳು, ಬಾಕಿ ವೇತನ, ಮತ್ತು ಪಾವತಿಯಾಗಿರುವ ವೇತನಗಳ ವಿವರ. ಪ್ರತಿನೌಕರರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ವಿವರಗಳನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಪುಟದಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಬಹುದು.
- ii) ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಅಧಿಸೂಚನೆಯ ಪ್ರತಿ. ಎಪ್ರತಿಸಿಗದಿದ್ದರೆ ತೊಂದರೆ ಇಲ್ಲ.ಎ