

# குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டம், 1948

குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டம், 1948 என்றால் என்ன?

குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டம், 1948, தொழிலாளர்களின் நலன்களைப் பாதுகாப்பதற்காக இந்திய அரசாங்கத்தால் இயற்றப்பட்ட ஒரு குறிப்பிடத்தக்க சட்டமாகும். இது முதலாளிகளால் தொழிலாளர்கள் சுரண்டப்படுவதைத் தடுப்பதையும் சமூக நீதி மற்றும் பொருளாதார நல்வாழ்வை மேம்படுத்துவதையும் நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது.

சட்ட கட்டமைப்பு:

குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டம் பல்வேறு தொழில்கள் மற்றும் துறைகளில் உள்ள பல்வேறு வகை தொழிலாளர்களுக்கு குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிப்பதற்கும் ஒழுங்குபடுத்துவதற்கும் சட்ட கட்டமைப்பை நிறுவுகிறது. திறன் நிலை, வேலையின் தன்மை மற்றும் வாழ்க்கைச் செலவு போன்ற காரணிகளின் அடிப்படையில் குறைந்தபட்ச ஊதிய விகிதங்களை நிர்ணயிக்க இது மத்திய மற்றும் மாநில அரசுகளுக்கு அதிகாரம் அளிக்கிறது.

முக்கிய ஏற்பாடுகள்:

குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயித்தல்:

திறமையான, அரைத் திறன் பெற்ற மற்றும் திறமையற்ற தொழிலாளர்கள் உட்பட பல்வேறு வகை தொழிலாளர்களுக்கு குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிக்கவும், அவ்வப்போது திருத்தவும் இந்த சட்டம் அரசாங்கத்தை கட்டாயப்படுத்துகிறது. வேலையின் வகை, புவியியல் இருப்பிடம் மற்றும் நிலவும் பொருளாதார நிலைமைகள் போன்ற காரணிகளின் அடிப்படையில் குறைந்தபட்ச ஊதிய விகிதங்கள் தீர்மானிக்கப்படுகின்றன.

தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பு:

அரசாங்கத்தால் குறிப்பிடப்பட்ட தொழில்கள், வர்த்தகங்கள் அல்லது தொழில்கள் உள்ளிட்ட அனைத்து திட்டமிடப்பட்ட வேலைகளுக்கும் குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டம் பொருந்தும். இது விவசாயம், உற்பத்தி, கட்டுமானம், விருந்தோம்பல் மற்றும் வீட்டு வேலை உள்ளிட்ட பல்வேறு துறைகளை உள்ளடக்கியது.

குறைந்தபட்ச ஊதியம்:

முதலாளிகள் தொழிலாளர்களுக்கு அவர்களின் வேலை வகைக்கு அரசாங்கத்தால் குறிப்பிடப்பட்ட குறைந்தபட்ச ஊதிய விகிதத்தையாவது வழங்க வேண்டும். குறைந்தபட்ச ஊதியம் ரொக்கமாகச் செலுத்தப்படும் மற்றும் சட்டத்தின் கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சில அனுமதிக்கப்பட்ட விலக்குகளைத் தவிர வேறு வகையாகச் செலுத்த முடியாது.

அமலாக்கம் மற்றும் இணக்கம்:

பணியிடங்களை ஆய்வு செய்வதற்கும், புகார்களை விசாரிப்பதற்கும், மீறுபவர்களுக்கு எதிராக சட்ட நடவடிக்கை எடுப்பதற்கும் பொறுப்பான ஆய்வாளர்கள் மற்றும் அதிகாரிகளை நியமித்தல் உள்ளிட்ட குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டங்களுக்கு இணங்குவதற்கான வழிமுறைகளை இந்த சட்டம் வழங்குகிறது. குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டங்களை மீறியதாகக் கண்டறியப்படும் முதலாளிகள் அபராதம், அபராதம் அல்லது சிறைத்தண்டனையை எதிர்கொள்ள நேரிடும்.

தொழிலாளர்கள் மீதான தாக்கம்:

குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டம், தொழிலாளர்களின் பொருளாதார நலன்கள் மற்றும் நல்வாழ்வைப் பாதுகாப்பதில் முக்கியப் பங்கு வகிக்கிறது. இது வறுமையைப் போக்கவும், வருமான சமத்துவமின்மையைக் குறைக்கவும், தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது குடும்பங்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை மேம்படுத்தவும் உதவுகிறது. நியாயமான ஊதியத்திற்கான சட்ட கட்டமைப்பை வழங்குவதன் மூலம், சட்டம் சமூக நீதி மற்றும் பொருளாதார வளர்ச்சியை ஊக்குவிக்கிறது.

சவால்கள் மற்றும் சீர்திருத்தங்கள்:

தொழிலாளர்களின் உரிமைகளைப் பாதுகாப்பதில் குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டம் கருவியாக இருந்தாலும், போதுமான அமலாக்கம், தொழிலாளர்களின் போதிய கவரேஜ் மற்றும் மாநிலங்கள் மற்றும் தொழில்கள் முழுவதும் குறைந்தபட்ச ஊதிய விகிதங்களில் ஏற்றத்தாழ்வு போன்ற சவால்களை எதிர்கொள்கிறது. அமலாக்க வழிமுறைகளை வலுப்படுத்தவும், முறைசாரா துறையில் பாதிக்கப்படக்கூடிய தொழிலாளர்களுக்கு கவரேஜை விரிவுபடுத்தவும், பணவீக்கம் மற்றும் மாறிவரும் பொருளாதார நிலைமைகளுக்கு ஏற்ப குறைந்தபட்ச ஊதிய விகிதங்கள் தொடர்ந்து திருத்தப்படுவதை உறுதிப்படுத்தவும் சீர்திருத்தங்கள் தேவை.

முடிவுரை:

குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டம், 1948, இந்தியாவில் தொழிலாளர் சட்டத்தின் மூலக்கல்லாக செயல்படுகிறது, தொழிலாளர்கள் தங்கள் உழைப்புக்கான குறைந்தபட்ச ஊதியத்தைப் பெறுவதை உறுதிசெய்து சமூக நீதி மற்றும் பொருளாதார நல்வாழ்வை மேம்படுத்துகிறது. குறைந்தபட்ச ஊதியத் தரங்களை நிர்ணயித்தல், இணக்கத்தை அமல்படுத்துதல் மற்றும் தொழிலாளர்களின் உரிமைகளைப் பாதுகாப்பதன் மூலம், சட்டம் வறுமைக் குறைப்பு, வருமான சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கிய வளர்ச்சிக்கு பங்களிக்கிறது. எவ்வாறாயினும், தற்போதுள்ள சவால்களை எதிர்கொள்வதற்கும், தொழிலாளர்களின் உரிமைகளைப் பாதுகாப்பதிலும் பொருளாதார நீதியை மேம்படுத்துவதிலும் குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டங்களின் செயல்திறனை மேம்படுத்துவதற்கும் மேலும் சீர்திருத்தங்களுக்கு வாய்ப்பு உள்ளது.