



**கூட்டு ஒப்பந்தமும்
தோட்டத் தொழிலாளர்களும்
(திறந்த கலந்துரையாடலுக்கு)**

மக்கள் தொழிலாளர் சங்கம்

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

(திறந்த கலந்துரையாடலுக்கு)

மக்கள் தொழிலாளர் சங்கம்

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

- நூல் : கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்
(திறந்த கலந்துரையாடலுக்கு)
- பதிப்பு : 2013 ஏப்ரல்
- வெளியீடு : மக்கள் தொழிலாளர் சங்கம்
52/3, ஆலய வீதி, கஹவத்தை.
- மின்னஞ்சல் : pwusrilanka@gmail.com
- தொலைபேசி : 045-7201022 / 071-4302909
- அன்பளிப்பு : ரூபா. 100.00



கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

உள்ளடக்கம் :-

பக்கம்

1. அறிமுகம்	01
2. தோட்டத் தொழிலாளர்கள் என்போர் யார்?	03
3. கூட்டு ஒப்பந்தம் பற்றிய விளக்கம்	08
4. தோட்டத் தொழிலாளர்களும் சம்பளப் பிரச்சினையும்	09
5. 2011ம் ஆண்டு சம்பள கூட்டு ஒப்பந்தம் பற்றிய நோக்கு	11
6. தோட்டத் தொழிலாளர்கள் நடைமுறையில் பெற்ற சம்பளம்	17
7. தோட்டத் தொழிலாளர்களும் வாழ்கைச் செலவு அதிகரிப்பும்	19
8. பெருந்தோட்டத் துறை பொருளாதாரத்தில் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் பங்கு	26
9. பெருந்தோட்ட கம்பனிகளின் நிதி நிலைமைகள்	28
10. உற்பத்தித் திறன் பற்றிய பிரச்சினையும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்	30
11. உற்பத்திச் செலவு பற்றிய பிரச்சினையும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்	32
12. 2013ம் ஆண்டு சம்பள மீளாய்வுக்கான பரிந்துரைகளும்	35
13. பெருந்தோட்டத் துறையின் எதிர்காலம்	39
14. நீண்டகால தீர்வு என்ன?	40

வெளிப்படுத்தல்

இலங்கையில் பெருந்தோட்டத் துறையானது 170 வருடங்களுக்கு மேற்பட்ட வரலாற்றைக் கொண்டுள்ளது. இலங்கையின் பெருளாதார செழிப்பிற்கு தொடர்ச்சியாக சிறப்பான பங்களிப்பை செய்து வரும் இத்துறையானது காலத்துக்கு காலம் பல்வேறு மாறுதல்களுக்கு உள்ளாகி வந்தாலும் இத்துறையுடன் சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள் தொடர்ச்சியாக சமூக, பொருளாதார, அரசியல் காரணிகளினால் பிற்படுத்தப்பட்டு வருகின்றமை அவதானிக்கத்தக்கது.

இந்தியாவில் இருந்து அழைத்து வரப்பட்ட இம்மக்கள் ஆங்கிலேயரினால் வஞ்சிக்கப்பட்ட அளவிற்கு இன்றும் ஆளும் வர்க்கங்களினாலும், பெருந்தோட்ட கம்பனிகளினாலும் வஞ்சிக்கப்பட்டு வருகின்றனர். பெருந்தோட்டங்கள் 1992ம் ஆண்டு தொடங்கி 23 பிராந்திய கம்பனிகளுக்கு பல்வேறு சலுகைகளை நீண்டகால குத்தகைக்கு (55 வருடங்களுக்கு) தாரைவார்க்கப்பட்டன. 1998ம் ஆண்டு வரை தோட்டத் தொழிலாளர்களின் குறைந்தபட்ச நாட் சம்பளம் மற்றும் ஏனைய கொடுப்பனவுகள் தீர்மானிக்கப்பட்டன. 1998ம் ஆண்டுக்கு பின்னர் தோட்டத் சம்பள நிர்ணய சபையினால் தொழிலாளர்களின் சம்பள விடயம் தொடர்பாக மட்டுமன்றி ஏனைய தொழில் உரிமைகள் பற்றியும் கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் ஊடாக தீர்மானிக்கப்படுகின்றமை குறிப்பிடத்தக்கது.

தோட்டத் தொழிலாளர்களுடன் தொடர்புடைய கூட்டு ஒப்பந்தம் செய்யப்பட்டு 15 ஆண்டுகள் கழிந்துள்ள போதும் அது தொடர்பான தெளிவு அவ்வொப்பந்தத்துடன் நேரடியாக சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு இல்லை என்பதே யதார்த்தமாகும். கூட்டு ஒப்பந்த பேச்சுவார்த்தை ஆரம்பிக்கும் ஒவ்வொரு முறையும் இலங்கை முதலாளிமார் சம்மேளனம் தோட்டங்கள் நடத்தத்தில் இயங்குவதனாலும் தேயிலை இறப்பர் உற்பத்திச் செலவு அதிகரிப்பு, உற்பத்தி திறன் வீழ்ச்சி பெருந்தோட்டங்களில் காணப்படுவதாலும் தொழிலாளர்களின் நாட் சம்பளத்தை அதிகரிக்கும் நிலையில் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் இல்லை என்ற வாதங்களை ஊடகங்கள் ஊடாக பரப்பி வருகிறது. இதன் அடிப்படைகள் சரியானவையா என்ற கேள்வியை எழுப்பும் வகையில் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் சார்பாக குறிப்பாக கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் கைச்சாத்திடும் தொழிற்சங்கங்களிடம் இருந்தோ அல்லது ஏனைய தொழிற்சங்கங்களிடம் இருந்தோ எதிர் கருத்துக்கள் ஆதாரபூர்வமாகவும் வெளிப்படையாகவும் முன்வைக்கப்படுவதில்லை

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

மீண்டும் ஒரு சம்பள மீளாய்விற்கான கலந்துரையாடல் நடைபெறவுள்ள இச் சந்தர்ப்பத்தில் மக்கள் தொழிலாளர் சங்கம் கூட்டு ஒப்பந்தம் பற்றிய விளக்கத்தினையும்; பெருந்தோட்டத் துறையின் இன்றைய நிலைமை, வாழ்க்கைச் செலவு அதிகரிப்பு ஆகியவற்றை பரிசீலனைக்கு உட்படுத்தி சம்பள கட்டமைப்பு பற்றிய பரிந்துரைகளை இந்நூலின் வாயிலாக வெளிக்கொணர முயல்கிறது. தோட்டத் தொழிலாளர்களும், தொழிற்சங்க பிரதிநிதிகளும், சமூக ஆர்வலர்களும், கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் கைச்சாத்திடும் கைச்சாத்திடாத தொழிற்சங்கங்களும் இந்நூலினை கவனத்தில் கொள்வார்கள் என்று மக்கள் தொழிலாளர் சங்கம் கருதுகிறது.

எமது வேண்டுகோளை ஏற்று மிக குறுகிய காலத்துள் பல்வேறு இடர்பாடுகளுக்கு மத்தியில் இந்நூலினை தயாரிப்பதற்கு பங்களிப்பை வழங்கிய தோழர். சு. விஜயகுமார் அவர்களுக்கும், பல்வேறு வகையில் உதவிகள் புரிந்த ஏனைய தோழர்களுக்கும், நண்பர்களுக்கும் மக்கள் தொழிலாளர் சங்கம் தனது நன்றியினை தெரிவித்துக் கொள்கிறது. இந்நூல் மலையகத்தின் பல்வேறு தரப்பினரிடையேயும் திறந்த கலந்துரையாடலுக்கு உட்பட வேண்டுமென மக்கள் தொழிலாளர் சங்கம் எதிர்பார்ப்பதோடு அதன் பார்வைக்கு உட்பட்டாத விடயங்கள் எதிர் வரும் காலங்களில் ஆய்விற்கும் விவாதத்திற்கும் உட்படும்மென நம்புகின்றோம்.

இந்த நூல் தொடர்பான உங்களின் கருத்துக்களையும் ஆக்கபூர்வமான விமர்சனங்களையும் எதிர்பார்க்கின்றோம்.

நன்றி!

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

1. அந்நிகழ்ச்சி

இன்று மீண்டும் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் பக்கம் மலையக தொழிற்சங்க, அரசியல் தலைவர்களின் கவனம் திரும்பியுள்ளது. இரண்டு வருடங்களுக்கு பின் மீண்டும் இவ்வாறான நிலைத் தோன்றக் காரணம் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் சம்பளம் தொடர்பாக 2011ம் ஆண்டு செய்யப்பட்ட சம்பள கூட்டு ஒப்பந்தம் இவ்வருடம் மார்ச் 31ம் திகதியுடன் காலாவதியாவதனாலாகும். தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு சம்பள அதிகரிப்பு வழங்கும் நிலையில் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் இல்லை என அவர்கள் சார்பாக கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் கைச்சாத்திடும் இலங்கை முதலாளிமார் சம்மேளனம் வழமைப்போலவே இம்முறையும் கூறிவருகிறது. கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் தொழிலாளர்கள் சார்பாக கைச்சாத்திடும் இரு தொழிற்சங்கங்களான இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரசோ, லங்கா தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கமோ, தொழிற்சங்க கூட்டு சம்மேளனமான தொழிற்சங்க கூட்டு கமிட்டியோ இதுவரையில் தமது நிலைப்பாடுகளை வெளிப்படையாக கூறாது இருந்து வருகின்றன. அரசு தொடர்ந்தும் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் சம்பள விடயம் தொடர்பிலான பொறுப்பை கம்பனிகளுக்கும் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் வழங்கி விட்டு பார்வையாளன் நிலையில் இருப்பதனை உறுதி செய்து கொண்டுள்ளது. இது இன்றைய நவ தாராளவாத பொருளாதார கொள்கையின் நிலைப்பாடாகும்.

மலையக மக்கள், தொழிலாளர்கள் என்ற அடிப்படையிலும் சிறுபான்மை இனம் என்ற அடிப்படையிலும் ஒடுக்குமுறைக்கு ஆளாகி வருகின்றனர். இந்த இருவகை ஒடுக்குமுறை காரணமாக எல்லா துறைகளிலும் இலங்கையின் ஏனைய சமூகங்களோடு ஒப்பிடுகையில் பின்தங்கிய நிலையிலேயே வாழ்ந்து வருகின்றனர். மலையக மக்கள் வரலாற்று ரீதியாக பொருளாதார ரீதியான ஒடுக்குமுறைக்கும் அரசியல் ரீதியாக புறந்தள்ளலுக்கும் உட்பட்டு வருகின்றமைக்கான வெளி வெளியான ஆதாரங்களாக இன்னும் ஒரு அங்குலங்களாக காணிக்கான உரிமையற்றவர்களாகவும், வீட்டுரிமை மட்டுமன்றி முகவரிக்கான உரிமை கூட அற்றவர்களாகவும் வாழ்ந்து வருவதும் உள்ளூராட்சி தேர்தல்களில் வாக்களிக்கலாம் ஆனால் அதில் இருந்து அபிவிருத்தியைப் பெற்றுக் கொள்வதற்கு சட்டத்தினூடாகவே உள்ள தடைகள் ஆகியவற்றைக் குறிப்பிடலாம். வாழ்வாதாரம், கல்வி, சுகாதாரம், சமூக உட்கட்டமைப்புகள் என மலையக மக்களின் பிரச்சினைகள் தீர்வுகள் இன்றி தொடர்கின்றன.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

மலையகத்தில் நிலவும் மேற்கூறிய பிரச்சினைகளை சரியான அடிப்படைகளுடன் மலையக மக்களுக்கும் ஏனைய சமூகத்தவர்களுக்கும் விளக்கும் முயற்சியும் அதனுடாக பிரச்சினைகளை மக்கள் மயப்படுத்தும் முன்னெடுப்புகளும் அவசியமானதாகும். எனினும் அவ்வாறான முயற்சிகள் மிக குறைவாகவே இடம்பெற்றுள்ளன. தோட்டத் தொழிலாளர்களின் சம்பளம், தொழில் உரிமைகள் பற்றியப் பிரச்சினை மலையக மக்களின் முதன்மை பிரச்சினைகளில் ஒன்றாக இருந்து வருகின்றது. எனினும் அதனை தீர்மானிக்கும் கூட்டு ஒப்பந்தம் தொடர்பில் தோட்டத் தொழிலாளர்கள், மலையக மக்களுக்கு சரியான அடிப்படைகளுடன் விளக்குவதற்கும், கலந்துரையாடுவதற்குமான முயற்சி இடம்பெறாமை துரதிஸ்டவசமானதாகும்.

இந்த பின்னணியில் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் முகம் கொடுக்கும் சம்பளம், தொழில் உரிமைகள் தொடர்பான பிரச்சினைகளை ஆதாரங்களுடன் வெளிப்படுத்துவதும் அவற்றுக்கான தீர்வுகளை விஞ்ஞானபூர்வமாக முன்வைப்பதும் இன்றைய உடனடி தேவையாக உள்ளது.

அந்தவகையில் இச் சிறு நூல் கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படைகள், தோட்டத் தொழிலாளர்கள் இலங்கையின் பொருளாதாரத்தில் பெறும் முக்கியத்துவம், பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் சம்பள உயர்வை வழங்க முடியாது என்று கூறுவது நியாயமானதா என்ற கேள்விக்கான விடைகள், சம்பள உயர்வு வழங்க முடியாமைக்கான நியாயங்களாக பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் கூறும் ஏனைய காரணிகளின் உண்மைத் தன்மை, 2013 சம்பள கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கான சம்பள கட்டமைப்பு அமைய வேண்டிய விதம், 2003ம் ஆண்டு செய்யப்பட்ட 13ம் இலக்க அடிப்படை கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் ஏற்பட வேண்டிய மாற்றங்கள் ஆகிய அம்சங்களை உள்ளக்கியுள்ளது.

2. தோட்டத் தொழிலாளர்கள் என்போர் யார்?

பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளுக்கு உட்பட்ட தோட்டங்களிலும் அரசு தோட்டங்களிலும் தொழில் புரியும் தொழிலாளர்களே தோட்டத் தொழிலாளர்கள் ஆவர். சிறுதோட்ட உடைமையாளர்களின் தோட்டங்களில் நாற்கூலிக்கு மலையகத் தொழிலாளர்கள் வேலை செய்கின்ற போதும் அவர்களை தோட்டத் தொழிலாளர்கள் என்ற வரையறைக்குள் உட்படுத்த முடியாது.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

தற்போது பெருந்தோட்டங்களில் இரண்டு இலட்சத்துக்கும் சற்று அதிகமான தொழிலாளர்கள் பணிபுரிகின்றனர். இத் தொழிலாளர்கள் நிரந்தர, ஒப்பந்த, சமயாசமய என்ற மூன்று வகைக்கு உட்பட்டவர்களாக காணப்படுகின்றனர். தோட்டத் தொழிலாளர்களாக மலையகத் தமிழர்கள் பெரும்பான்மையாக (கிட்டத்தட்ட 93வீதம்) தொழில் புரிகின்ற அதே வேளை சிங்கள, முஸ்லிம் மக்களும் தோட்டத் தொழிலாளர்களாக தொழில் புரிகின்றமை கவனிக்கத்தக்கது. தோட்டத் தொழிலாளர்களில் 75 வீதத்திற்க்கும் அதிகமாக பெண் தொழிலாளர்கள் இருக்கின்றமை குறிப்பிடத்தக்கது.

2. கூட்டு ஒப்பந்தம் பற்றிய விளக்கம்

I. தோட்டத் தொழிலாளர்களின் சம்பளம் மற்றும் ஏனைய தொழில் உரிமைகள் எவ்வாறு வழங்கப்படுகின்றன.

தோட்டத் தொழிலாளர்கள் இலங்கையில் தொழிலாளர்களை ஆளுகின்ற அனைத்து தொழிற் சட்டங்களுக்கும் உட்பட்டவர்கள். எனவே தொழிற் சட்டங்கள் ஊடாக தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்பட்டுள்ள அனைத்து உரிமைகளுக்கும் சலுகைகளுக்கும் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் உட்பட்டவர்களாவர். பொதுவாக அனைவரையும் ஆளும் பொதுச் சட்டங்களுக்கு மேலாக தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கான விசேட தொழிற் சட்டங்களும் காணப்படுகின்றன.

இன்று இந்த தொழிற் சட்டங்களுக்கு அப்பால் பெருந்தோட்ட தொழிற்சங்கங்களுக்கும் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளுக்கும் இடையில் செய்து கொள்ளப்படும் கூட்டு ஒப்பந்தம் தொழிலாளர்களின் சம்பளத்தையும் தொழில் உரிமைகளின் பல அம்சங்களையும் தீர்மானிக்கும் அம்சமாக இருக்கின்றது. இனி கூட்டு ஒப்பந்தம் என்றால் என்ன என்பதை நோக்குவோம்.

- தொழில் பிணக்குச் சட்டம் (1950ம் ஆண்டு 43ம் இலக்க தொழிற் பிணக்குச் சட்டம், 1957ம் ஆண்டு 62ம் இலக்க திருத்தச் சட்டம்) கூட்டு ஒப்பந்தம் தொடர்பான சட்ட ஏற்பாடுகளை எடுத்துரைத்துள்ளது. அதன்படி கூட்டு ஒப்பந்தம் என்பது தொழில் வழங்குனருக்கும் தொழில் பெறுனருக்கும் (நடைமுறையில் தொழிற் சங்கங்களுக்கும்) இடையில் அவர்களின் உரிமைகள் கடமைகள், பிணக்கு தீர்வு பொறிமுறைகள் தொடர்பில் கூட்டுப் பேரம் பேசல் அடிப்படையில் எட்டப்படும் இணக்கப்பாடாகும்.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

- ஒரு குறிப்பிட்டத் தொழில் துறையில் உள்ள தொழில் வழங்குனர்கள் மற்றும் தொழில் பெறுனர்கள் கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் மூலம் தமது தொழில் நடவடிக்கையை முறைமைப்படுத்திக் கொள்ள முடியும். இங்கு கவனிக்க வேண்டிய முக்கிய விடயம் கூட்டு ஒப்பந்தம் ஒன்று செய்யப்படும் போது அது நியதிச் சட்டங்களின் (ஏனைய தொழிற் சட்டங்களின்) ஏற்பாடுகளை மீறும் வகையில் அமைவது கூட்டு ஒப்பந்தத்தை வரிதாக்கிவிடும். உதாரணமாக ஊழியர் சேமலாப நிதி வழங்குவதனை நிறுத்தும் வகையில் ஒரு கூட்டு ஒப்பந்தம் செய்யப்பட முடியாது. எனினும் கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் அரசு சட்ட ரீதியாக ஒரு தரப்பாக தலையீட்டை செலுத்த முடியாது என்பது குறிப்பிடத்தக்கதாகும்.
- கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் யார் பேரம் பேசுபவர்களாக இருக்கத் தகுதியானவர்கள் என்பதை தொழில் அமைச்சர் தீர்மானிப்பார். ஒரு தொழிற் துறையில் 40 வீதம் அல்லது அதனிலும் அதிகமான உறுப்புரிமையைக் கொண்ட தொழிற் சங்கங்கள் கட்டாயம் கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் இணைத்துக் கொள்ளப்பட வேண்டும் என 1999ம் ஆண்டு தொழில் பிணக்குச் சட்டத்திற்கு கொண்டு வரப்பட்ட திருத்தம் குறிப்பிடுகிறது.
- கூட்டு ஒப்பந்தம் ஒரு குறித்த தொழிற் துறையில் மேற்கொள்ளப்படும் போது தொழில் ஆணையாளர் அதனை ஏற்று அரசு வர்த்தமானியில் வெளியிடும் போது அது சட்ட அங்கீகாரத்தை பெற்றுக் கொள்ளும். எனவே கூட்டு ஒப்பந்த ஏற்பாடுகள் மீறப்படும் போது அது தொடர்பாக தொழில் திணைக்களம் சட்ட ரீதியான நடவடிக்கைகளை எடுக்கும் கடப்பாட்டைக் கொண்டுள்ளது.

III. பெருந்தோட்ட தொழிலாளர்களும் கூட்டு ஒப்பந்தமும்

இலங்கையில் பெருந்தோட்டத் துறை தொழிலாளர்கள் தொடர்பாக மேற்கொள்ளப்படும் கூட்டு ஒப்பந்தமே ஒரு பெரும் எண்ணிக்கையான தொழிலாளர்களின் நலன்களோடு தொடர்புடைய கூட்டு ஒப்பந்தமாகும். அதாவது பெருந்தோட்ட கம்பனிக்கு சொந்தமான கூட்டு ஒப்பந்தமாகும். தோட்டங்களிலும் அரசு தோட்டங்களிலும் பணிபுரியும் 2 இலட்சத்துக்கும் மேற்பட்ட தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கையைத் தீர்மானிக்கும் இக்காரணியான இக்கூட்டு ஒப்பந்தம் தொழிலாளர்களின் வருமானத்தை தீர்மானிக்கும் காரணி என்ற வகையில் அது 9 இலட்சத்துக்கும் அதிகமான முழு மலையக

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

- இந்தப் பின்னணியில் கூட்டு ஒப்பந்தம் அரசியல் தொழிற்சங்க ரீதியில் மலையகத்தில் மிகுந்த முக்கியத்தும் பெற்றுள்ளது. அத்தோடு பெருத்தோட்டத்துறை இலங்கையின் பொருளாதாரத்தில் வழங்கும் பங்களிப்பின் காரணமாக தேசிய ரீதியாகவும் முக்கியத்துவம் பெறும் விடயமாக இருந்து வருகிறது.

IV. யார் கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் கையொப்பம் இடும் அதிகாரத்தைப் பெற்றுள்ளனர்?

- தற்போது பெருந்தோட்ட தொழிலாளர் சார்பாக இரண்டு தொழிற்சங்கங்களும் ஒரு தொழிற்சங்க கூட்டு சம்மேளனமும் தொழிலாளர் சார்பாக பேரம் பேசும் அங்கீகாரத்தைப் பெற்றுள்ளனர். 1. இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ், 2. லங்கா தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் (இது ஐ.தே. கட்சியின் பெருந்தோட்டத் துறைக்கான தொழிற்சங்கமாகும்) 3. தொழிற் சங்க கூட்டு கமிட்டி இது பல சிறிய தொழிற்சங்கங்களை உள்ளடக்கிய சம்மேளனமாகும். பெருந்தோட்ட கம்பனிகள் சார்பாக இலங்கை முதலாளிமார் சம்மேளனம் பேரம் பேசுகிறது.

V. தொழிலாளர் நலன்களை உறுதிப்படுத்தும் பொறிமுறையாக கூட்டு ஒப்பந்தம் அமைய முடியுமா?

தொழிலாளர்களுக்கான கூட்டு பேரம் பேசும் உரிமையானது சர்வதேச ரீதியாக தொழிலாளர்களினால் தொடர்ச்சியாக செய்யப்பட்ட போராட்டங்களினூடாக சர்வதேச சட்டங்களின் ஊடாகவும் அந்தந்த நாடுகளின் தேசிய சட்டங்களின் ஊடாகவும் உறுதிப்படுத்தப்பட்டதாகும். இலங்கையிலும் தொழிலாளர்கள் முன்னெடுத்த போராட்டங்களினூடாக தொழிற் பிணக்கு சட்டத்தில் கூட்டு ஒப்பந்த ஏற்பாடுகள் தொழிலாளர் கூட்டுப் பேரம் பேசலுக்கான வாய்ப்பை சிறப்பாக உறுதிப்படுத்தியுள்ளது. கூட்டு ஒப்பந்தம் தொழிலாளர்களின் உழைப்பு சுரண்டல் பற்றிய பிரச்சினைக்கான முழுமையான தீர்வாக அமையாத போதும் இன்றைய அரசியல், பொருளாதார கட்டமைப்பிற்குள் தொழிலாளர்கள் தங்களின் உரிமைகளை தமது கூட்டு பேரம் பேசும் சக்தியைப் பலப்படுத்துவதன் மூலம் அதிகபட்ச அளவில் உறுதிப்படுத்திக் கொள்வதற்கான வாய்ப்பினை இது வழங்குகிறது.

இன்றைய நவதாராள பொருளாதாரக் கொள்கையின் கீழ் தொழிலாளர்கள் சார்பு தொழிற்சங்கங்களை திட்டமிட்டு சிதைப்பதும், தொழிலாளர்களுக்கு நேர்மையில்லாத தொழிற்சங்கங்கள் ஊடாக தொழிலாளர்கள் வழிநடத்துவதை உறுதி செய்வதும் இடம் பெற்று வருகிறது. இதற்கு அரசுகளின் அனுசரனையும் பக்கபலமாக இருக்கின்றது.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

கூட்டு ஒப்பந்தத்தினூடாக தொழிலாளர்கள் பெறக்கூடிய அதிகபட்ச தொழில் உரிமைகள் இவ்வாறான தொழிற்சங்களின் செயற்பாணூடாக தடுக்கப்பட்டு வருகின்றன. தோட்டத் தொழிலாளர்கள் தொடர்பாக செய்யப்படும் கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் இந்த போக்கினை தெளிவாக காணலாம்.

VI. தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கான கூட்டு ஒப்பந்தமும் ஏனைய தொழிற்சாலை கூட்டு ஒப்பந்தங்களும்

மேற்கு நாடுகளில் தொழிலாளர் உரிமைகள் அதிகளவில் உறுதிப்படுத்தும் வகையில் கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் செய்யப்படும் நிலை நிலவுகிறது. இலங்கையில் கூட தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை அதிகளவில் உறுதிப்படுத்தும் வகையில் சில துறைகளில் கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் செய்யப்படுகின்றன. தனியார், அரசு வங்கி ஊழியர்களின் தொழிற்சங்கங்கள், இலங்கை வர்த்தக தொழிற்சாலை சங்கம் (CMU), இன்னபிற தொழிற்சங்கங்களும் தங்களின் உறுப்பினர்களுக்கு அதிகபட்ச தொழில் உரிமைகளை உறுதிப்படுத்த கூட்டு ஒப்பந்தங்களை சிறப்பாக பயன்படுத்தி வருகின்றன. இச்சங்கங்கள் மாதச் சம்பளம், வாழ்கைச் செலவு உயர்வுக்கு ஏற்ப இச்சங்கங்கள் அடிப்படை சம்பளத்திலும் ஏனைய கொடுப்பனவுகளிலும் வருடாந்த அதிகரிப்பு என்பவைகளை உறுதிப்படுத்தப்படுவதோடு ஏனைய தொழில் உரிமைகளும் சிறப்பான பேரம்பேசல் செயன்முறையூடாக பெற்றுக் கொள்ளப்படுகின்றன.

என்னும் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் தொடர்பாக செய்யப்படும் கூட்டு ஒப்பந்தம் பல காரணங்களினால் இலங்கையில் ஏனையத் தொழிற்சாலைகளில் செய்யப்படும் கூட்டு ஒப்பந்தங்களை விட பலவீனமானதாக காணப்படுகிறது. தோட்டத் தொழிலாளர்களையும் பெருந்தோட்டத் துறையையும் பாதுகாக்கும் அம்சங்களை உள்ளடக்கியதாக இது அமையவில்லை. குறிப்பாக தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் ஊடாக பெற்றுக் கொடுக்கப்படும் அடிப்படை சம்பளம் மிகவும் குறைவு. இது இத் தொழிற்சாலையில் தொழிலாளர்கள் அவநம்பிக்கை கொள்வதற்கு வழிவகுத்துள்ளதுடன் அடுத்த தலைமுறையினர் இத் தொழிற்சாலையை புறக்கணிக்கும் நிலையை ஏற்படுத்தியுள்ளது. சம்பள நிர்ணய சபை இருந்தால் கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் தற்போது பெற்றுக் கொடுத்திருக்கும் அடிப்படை சம்பளத்தை தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு பெற்றுக் கொடுக்க முடியாது போயிருக்கும் என்று கூறுவதை நிறுத்திவிட்டு (சம்பள நிர்ணய சபையின் குறைந்தபட்ச நாட சம்பளங்களை தோட்டத் தொழிலாளர்களின் அடிப்படை சம்பளத்தோடு ஒப்பிடுகையில் குறிப்பிட்டுக் கூறக் கூடியளவு வித்தியாசம் காணப்படவில்லை) கூட்டு பேரம் பேசல் ஊடாக தோட்டத் தொழிலாளர்கள் பெறக்கூடிய அதிகபட்ச சம்பளத்தையும் தொழில் உரிமைகளையும் பெற்றுக் கொடுக்க முயற்சி செய்ய வேண்டுமென மலைய மக்கள் தொடர்பில் அக்கறைக் கொண்ட அனைவரின் எதிர்பார்ப்பாகும்.

VII. கூட்டு ஒப்பந்தம் பற்றிய நமது நிலைப்பாடு என்னவாக இருக்க வேண்டும்?

தோட்டத் தொழிலாளர்களின் தொழில் உரிமைகள் கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் கைச்சாத்திடும் தொழிற்சங்கங்களின் பேரம் பேசலின் ஊடாகவே நிலைநாட்டப்பட முடியும் என்பது உண்மை. எனினும் மாற்று வேலைத்திட்டம் இல்லாத நிலையில் கூட்டு ஒப்பந்தத்தை நிராகரிப்பதை விட கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் தொழிலாளர்கள் அதிகபட்ச உரிமைகள் பெறுவதனை உறுதிப்படுத்த நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும். தொழிலாளர்களை அணித்திரட்டி தொழில் உரிமைகளை அவர்களின் கோரிக்கைகளை போராட்டமாக முன்னெடுப்பதனுடாகவே அவற்றை வென்றெடுக்க முடியும்.

* கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் வரலாறும் தொடர்பான உள்ளடக்கமும்

1967ம் ஆண்டு இலங்கை தோட்ட முதலாளிமார் சம்மேளனத்துக்கும் தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கும் இடையில் கூட்டு ஒப்பந்தம் ஒன்று கைச்சாத்திடப்பட்டன. எனினும் இதன் உள்ளடக்கம் மிகவும் சுருங்கியதாகும். 1972ம் ஆண்டு தோட்டங்கள் தேசியமயாக்கப்பட்டதுடன் அந்த கூட்டு ஒப்பந்தம் செயலிழந்தது. 1972ற்கு பின்னர் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் தொழிற் சட்டங்கள் ஊடாக ஆளப்பட்டனர். தொண்ணூறுகளின் முற்பகுதிகளில் அரசிற்கு சொந்தமான தோட்டங்கள் தனியார் கம்பனிகளுக்கு குத்தகைக்கு வழங்கப்பட்ட போதும் ஆரம்பத்தில் கூட்டு ஒப்பந்த அடிப்படையில் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் நிர்வாகம், சம்பளம் ஆகியன தீர்மானிக்கப்படவில்லை. பெருந்தோட்ட தொழிலாளர்களுக்கான தொழில் நியதிச் சட்டங்கள் மற்றும் பொதுவாக காணப்பட்ட தொழிற் சட்டங்களின் அடிப்படையிலேயே பெருந்தோட்டங்கள் நிர்வகிக்கப்பட்டன. 1998ம் ஆண்டு முதல் கூட்டு ஒப்பந்தம் பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர்களை பிரதிநித்துவப்படுத்திய தொழிற் சங்கங்களுக்கும் பெருந்தோட்ட கம்பனிகள் சார்பாக இலங்கை முதலாளிமார் சம்மேளனத்துக்கும் இடையில் மேற்கொள்ளப்பட்டது. ஆரம்பத்தில் சம்பளம் என்ற விடயத்தை மட்டும் அடிப்படையாக கொண்டு கூட்டு ஒப்பந்தம் இடம்பெற்ற போதும் 1999ம் ஆண்டு சம்பள விடயத்தை தாண்டி தொழிலாளர்களுக்கும் தோட்டக் கம்பனி நிர்வாகத்துக்கும் இடையிலான தொழில் உறவை நிர்வகிக்க பல்வேறு ஏற்பாடுகளை உள்ளடக்கிய கூட்டு ஒப்பந்தம் ஒன்று கைச்சாத்தானது. அந்த அடிப்படை கூட்டு ஒப்பந்தம் 2003ம் ஆண்டு திருத்தத்திற்கு உள்ளாகியதுடன் தற்போது 2003ம் ஆண்டு செய்யப்பட்ட கூட்டு ஒப்பந்தமே நடைமுறையில் உள்ளது.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

IX. கூட்டு ஒப்பந்தமும் சம்பள கூட்டு ஒப்பந்தமும்

தற்போது பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர்கள் 2003ம் ஆண்டு செய்யப்பட்ட 13ம் இலக்க கூட்டு ஒப்பந்தத்தினால் ஆளப்படுகின்றார்கள். இந்த அடிப்படை கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் 6ம் உறுப்புரைக்கு (சம்பளம் காலத்துக்கு காலம் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும் என குறிப்பிடுகிறது) அமைய காலத்துக்கு காலம் சம்பளம் தொடர்பான ஏற்பாடுகள் சேர்க்கப்பட்டு திருத்தம் செய்யப்படுகிறது. 2011ம் ஆண்டு அவ்வாறான ஒரு திருத்தம் மேற்கொள்ளப்பட்டது. அது கூட்டு ஒப்பந்தத்திற்கு செய்யப்படும் திருத்தம் என்ற போதும் பொதுவாக அதனை சம்பள கூட்டு ஒப்பந்தம் என அழைக்கும் போக்கு காணப்படுகிறது. தற்போது இரண்டு ஆண்டுகளுக்கு ஒரு முறை சம்பள கூட்டு ஒப்பந்தம் தொழிற் சங்கங்களுக்கும் முதலாளிமார் சம்மேளனத்திற்கும் இடையே செய்யப்படுகின்றது.

2003ம் ஆண்டு செய்யப்பட்ட அடிப்படை கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் நாட் சம்பளம் பற்றிய தீர்மானம், வருடம் ஒன்றிற்கு மற்றும் மாதம் ஒன்றுக்கு வழங்கப்பட வேண்டிய வேலை நாட்கள், வேலை ஒழுங்கு முறைகள், வேலைக்கு தேவையான தொழிலாளர்கள், அதனுடன் தொடர்புடைய பிரச்சினைகள், மேலதிக கொடுப்பனவு, வரவுக்கான போனஸ், சுகயீன விடுமுறை, சேவையில் இருந்து ஓய்வு பெறும் வயது, தாய் சேய் நல நன்மைகள், தோட்டத்தில் உள்ள மரபு ரீதியான செயற்பாடுகள், தொழிலாளர் - தோட்ட முகாமையாளர் உறவு, ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை, தொழில் உறவுகள் மற்றும் தொழிற் சங்கங்களுக்கும் தோட்ட முகாமைக்கு இடையிலான உறவுகள் பற்றிய பல விடயங்கள் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளன.

4. தோட்டத் தொழிலாளர்களின் சம்பளப் பிரச்சினை

பொதுவாகவே எந்த துறையிலும் தொழிலாளர்கள் வழங்கும் உழைப்புக்கு ஏற்ற ஊதியம் பல காரணங்களை காட்டி வழங்கப்படுவதில்லை. இலங்கையில் ஏனைய தொழிற் துறைகளோடு ஒப்பிடுகையில் பெருந்தோட்டத் துறையை சேர்ந்த தோட்டத் தொழிலாளர்களே குறைவான ஊதியத்தை பெற்று வந்துள்ளனர். இந்த நிலை இன்றும் தொடர்கிறது.

I. தோட்டத் தொழிலாளர்களின் சம்பளம் பற்றிய வரலாறு

தோட்டத் தொழிலாளர்களின் சம்பளம் 1927ம் ஆண்டுக்கு முன்னர் பிரித்தானிய பெருந்தோட்ட உரிமையாளர்களினால் ஒருதலைப்பட்சமாகவே தீர்மானிக்கப்பட்டது. சம்பளத்திற்குப் பதிலாக அரிசி மற்றும் ஏனைய உணவுப் பண்டங்கள் வழங்கப்பட்டதுடன் தொடர்ச்சியான சம்பளமும் வழங்கப்படாத நிலைமைகளும் காணப்பட்டன. சம்பளத்தை தீர்மானிப்பதில் தொழிலாளர்கள் பங்குபற்றல் என்பது இருக்கவில்லை. 1927ம் ஆண்டு கொண்டுவரப்பட்ட 27ம் இலக்க குறைந்தபட்ச சம்பளச் சட்டத்தின் பிரகாரம் சம்பள நிர்ணய சபைகள் உருவாக்கப்பட்டு தோட்டத் தொழிலாளர்களின் சம்பளம் காலத்துக்கு காலம் தீர்மானிக்கப்பட்டது. சம்பள நிர்ணய சபையில் ஐந்து உறுப்பினர் கொண்ட சபை ஒவ்வொரு மாவட்டத்திற்கும் நியமிக்கப்படும். அதில் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் சார்பாக இருவரும் பெருந்தோட்ட உரிமையாளர்கள் சார்பாக இருவரும் தொழில் திணைக்களம் சார்பாக ஒருவருமாக அந்த ஐந்து உறுப்பினர்கள் நியமிக்கப்படுவர்.

1972 காலப்பகுதியில் தோட்டங்களை அரசு நிறுவனங்கள் கையேற்ற போதும் தொடர்ந்தும் சம்பள நிர்ணய சபையூடாகவே சம்பளம் தீர்மானிக்கப்பட்டது. 1998ம் ஆண்டில் இருந்து பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் மற்றும் பெருந்தோட்ட தொழிற் சங்கங்களுக்கிடையில் செய்து கொள்ளப்படும் கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில் சம்பளம் பற்றி தீர்மானிக்கப்படுகிறது. அந்த நடைமுறையே தொடர்ந்து முன்னெடுக்கப்பட்டு வருகிறது.

5. 2011ம் ஆண்டு சம்பள கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் பிரகாரம் சம்பள விபரம்

2011ம் ஆண்டு செய்து கொள்ளப்பட்ட கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் படி தொழிலாளர்களுக்கான அடிப்படை சம்பளம் 380 ரூபாவாகவும் 75% மேல் வருகை காணப்படுமாயின் 105 ரூபாவும் ஒரு நாளுக்கான நியமத்தை பூர்த்தி செய்தால் விலைப் பங்கீட்டு கொடுப்பனவாக 30 ரூபாவும் வழங்கப்படுகின்றது. மொத்தமாக 515 ரூபா ஒரு நாளைக்கான சம்பளம் என தீர்மானிக்கப்பட்டது. அதன் விபரத்தை கீழ்வரும் அட்டவணையில் காண்க.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

2011ம் ஆண்டு சம்பள கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் பிரகாரம் சம்பள விபரம்

தேயிலை/இறப்பர்		
அடிப்படை சம்பளம்	380 ரூபா	அடிப்படை சம்பளத்திற்கு அமைவாகவே ஊழியர் சேமலாப நிதி (EPF) மற்றும் ஊழியர் நம்பிக்கை நிதியம் (ETF) ஆகியவற்றுக்கான பங்களிப்பை தொழில் வழங்குனர்கள் மேற்கொள்ள வேண்டும்.
நாள் ஒன்றுக்கான விலைக்கேற்ற விலைக்கேற்ற பங்கு கொடுப்பனவு (வழங்கப்படும் வேலை இலக்கு/நியமத்தை யூர்த்தி செய்தால்)	30 ரூபா	380 அடிப்படை சம்பளத்தோடு தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படும் இலக்கு யூர்த்தி செய்யப்படும் போது விலைக்கேற்ற பங்கு கொடுப்பனவு ரூபா 30 வழங்கப்பட வேண்டும்.
வருகை ஊக்குவிப்புக் கொடுப்பனவு	105 ரூபா	தோட்டத்தில் மாதத்திற்கு வழங்கப்படும் வேலை நாட்களில் 75 வீதம் அல்லது அதற்கு மேல் வேலை செய்திருப்பின் வருகை ஊக்குவிப்பு தொகை வழங்கப்படும்.
நாளொன்றுக்கான சம்பளம்	515	
மேலதிக தேயிலை	1 மேலதிக கிலோவிற்கு 17 ரூபா	
மேலதிக இறப்பர் பால்	1 மேலதிக கிலோவிற்கு 25 ரூபா	
<p>ஞாயிறு, பெளர்ணமி, நியதிச்சட்ட விடுமுறை தினங்களில் வேலை செய்பவர்களுக்கு அடிப்படை சம்பளம் மற்றும் விலைக்கேற்ற பங்கு கொடுப்பனவையும் சேர்த்து வரும் தொகையில் 1 ½ நாள் சம்பளம் வழங்கப்பட வேண்டும். அதாவது (380+30 = 410) ரூபா 615 வழங்கப்பட வேண்டும். இதன் போது சாதாரண வேலை நாட்களில் காணப்படும் வேலை நேரம், வேலை அளவே பின்பற்றப்பட வேண்டும்.</p>		

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

6. தோட்டத் தொழிலாளர்கள் நடைமுறையில் பெற்ற சம்பளம் பற்றிய நோக்கு

1. நடைமுறையில் தொழிலாளர்கள் கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்படும் சம்பளத்தை பெற முடிந்ததா?

2011ம் ஆண்டு கூட்டு ஒப்பந்தத்தின்படி தோட்டத் தொழிலாளர்கள் ஒரு நாளைக்கு ரூபா 515 என்ற அடிப்படையில் 25 நாட்கள் வேலை செய்து ரூபா 12875வை மாதச் சம்பளமாக பெற்றுக் கொள்ள முடியும் என்று தோட்டக் கம்பனிகள் சார்பாக கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் கைச்சாத்திடும் இலங்கை முதலாளிமார் சம்மேளனம் கூறிவருகிறது. எனினும் நடைமுறையில் தொழிலாளர்கள் பல காரணங்களினால் இச்சம்பளத்தினை பெற முடியாதவர்களாய் உள்ளனர்.

1. பெரும்பாலான தோட்டங்களில் 2003ம் ஆண்டு 13ம் இலக்க கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் 8ம் உறுப்புரையின் ஊடாக தோட்டக் கம்பனிகள் ஏற்றுக் கொண்டது போல் மாதம் 25 நாட்கள் (பெப்ரவரி தவிர்ந்த) என வருடத்திற்கு 300 நாட்கள் வேலை என்பது பெரும்பாலான தோட்டங்களில் வழங்கப்படுவதில்லை. தோட்ட நிர்வாகங்களின் இச் செயற்பாடு தோட்டத் தொழிலாளி மாத வருமானமாக ரூபா 12875 பெற முடியாத நிலையை ஏற்படுத்தியுள்ளது. வரட்சியான காலங்களில் தேயிலை தோட்டங்களில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களும் மழைக்காலத்தில் இறப்பர் தோட்டங்களில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களும் வேலை நாட்களை இழக்கும் நிலை காணப்படுகிறது.

2. 25 நாட்கள் வேலை வழங்கப்பட்டாலும் 75வீத வரவை பூர்த்தி செய்யப்படும் போதே அடிப்படை சம்பளத்திற்கு மேலாக வருகை ஊக்குவிப்பு கொடுப்பனவான ரூபா 105யை பெற முடியும். அதாவது தோட்டம் ஒன்றில் 25 நாட்கள் வேலை வழங்கப்பட்டிருக்கும் சந்தர்ப்பத்தில் குறைந்தபட்சம் 18 நாட்கள் வேலை செய்திருந்தால் மட்டுமே தொழிலாளி ஒருவருக்கு வேலை செய்த 18 நாட்களுக்கு ரூபா 105 கிடைக்கும். 17 ½ நாட்கள் வேலை செய்த ஒருவருக்கு வருகை ஊக்குவிப்பு கொடுப்பனவு அவர் வேலை செய்த மொத்த நாட்களுக்கும் கிடைக்காது. அதாவது தோட்ட நிர்வாகம் 25 நாட்கள் வழங்கி தொழிலாளி ஒருவர் 17½ நாட்கள் மட்டும் வேலை செய்வாராயின் அவர் ரூபா 1837.5 இழக்க வேண்டிய ஏற்படுகிறது.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

நடைமுறையில் பல்வேறு சமூக காரணிகளினால் தொழிலாளர்களுக்கு 75வீத வரவை பூர்த்தி செய்ய முடியாத நிலை காணப்படுகிறது. அப்படியே 75 வீத வரவை தொழிலாளர்கள் பூர்த்தி செய்தாலும் வரவு கொடுப்பனவை இல்லாது செய்யும் வகையில் தோட்ட நிர்வாகம் சில ஒழுக்கமற்ற நிர்வாக உபாயங்களை கையாண்டு தொழிலாளர்கள் வருகை ஊக்குவிப்பு கொடுப்பனவு பெறுவதை தடுத்து வருகின்றன.

நோய்கள் காரணமாக தொழிலாளி ஒரு நாள் விடுமுறை எடுக்கும் சந்தர்ப்பத்தில் மீண்டும் அத் தொழிலாளி வேலைக்கு திரும்பும் போது விடுமுறைக்கு வைத்திய சான்றிதழ் வழங்கிய பின்னரே வேலைக்கு சேர்த்துக் கொள்ளப்படுவார் என்ற நிபந்தனையை தோட்ட நிர்வாகங்கள் விதிக்கின்றன. இந்த நிபந்தனையின் காரணமாக தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்பட்ட வேலை நாட்களில் 2 அல்லது 3 நாட்கள் இழக்கச் செய்யப்பட்டு தொழிலாளியின் வரவு ஊக்குவிப்பு கொடுப்பனவு தடுக்கப்படுகிறது.

அத்தோடு பல தோட்டங்களில் தொழிலாளர்களின் வருகை முறையாக பதிவு செய்யாது வருகை நாட்களை குறைக்கின்ற செயற்பாடுகளும் தோட்ட நிர்வாகத்தினால் மேற்கொள்ளப்படுகின்றன. தொழிலாளர்கள் அது தொடர்பாக கேட்கும் போது மறந்து விட்டதாக கூறி அடுத்த மாதம் குறித்த நாளை அல்லது நாட்களை சேர்ப்பதாக கூறி வரவு கொடுப்பனவு தொழிலாளர்கள் பெறுவதை தோட்ட நிர்வாகங்கள் திட்டமிட்டு தடுக்கும் செயற்பாடுகளும் இடம்பெற்று வருகின்றன.

திங்கள் முதல் சனிக்கிழமை வரை வாரத்தில் ஆறு நாட்கள் தொடர்ச்சியாக வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள் ஞாயிறு மற்றும் பெளர்ணமி தினங்களிலும் தொழிலுக்கு அழைக்கப்படுகின்றனர். கள உத்தியோகத்தர்களுக்கும் நிர்வாகத்தை சார்ந்த ஏனைய உத்தியோகத்தர்களுக்கும் அன்றைய தினங்களில் விசேட கொடுப்பனவு வழங்கப்படுவதனால் தொழிலாளர்கள் அன்றைய தினங்களிலும் கட்டாய வேலைக்கு அழைக்கப்படுகின்றனர். இதற்கு மறுப்புத் தெரிவித்தால் தாம் பழிவாங்கல்களுக்கு உட்பட நேரும் என்பதனால் தொழிலாளர்கள் அத்தினங்களிலும் கட்டாயப் பணி புரிகின்றனர்.

௬.௮ ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

கொழுந்து பறிக்கும் பெண் தொழிலாளர்கள் (இவர்களே பெருந்தோட்டங்களில் 85 வீதத்திற்கும் அதிகமாக இருக்கின்றனர்) தொடர்ச்சியாக ஏழு நாட்கள் பல மணித்தியாலங்கள் அதிக பாரத்தை தலையில் சுமந்து வேலை செய்ய வேண்டி ஏற்படும் பொழுது ஞாயிறு தவிர்ந்த ஏனைய நாட்களில் வேலைக்கு செல்ல முடியாத நிலை தோன்றுவது இயல்பு. அத்தோடு பெண்களுக்கு காணப்படும் பிரத்தியேக உடலியல் பிரச்சினைகளும் அவர்களுக்கான பிள்ளை பராமரிப்பு, பிள்ளைகளின் கல்வி நடவடிக்கை குடும்ப சுமை என்பன வரவு ஊக்குவிப்பு கொடுப்பனவை இழக்கும் நிலையைத் தோற்றுவித்துள்ளது. அத்தோடு சமூக நிகழ்வுகளான திருவிழாக்கள், திருமணம், பண்டிகைகள், மரண வீடு போன்ற காரணங்களால் அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் (ஆண், பெண்) 75வீத வரவை பூர்த்தி செய்ய முடியாத நிலையே காணப்படுகிறது. எனவே நடைமுறையில் 75 வீத வரவுக்காக வழங்கப்படும் 105 ஊக்குவிப்பு கொடுப்பனவு 90 வீதத்திற்கும் அதிகமான தொழிலாளர்களுக்கு அடைய முடியாத ஒன்றாகவே உள்ளது.

3. தோட்ட முகாமையினால் வழங்கப்படும் இலக்கை பூர்த்தி செய்யுமிடத்து வழங்கப்படும் விலைகேற்ற பங்கு கொடுப்பனவாக ரூபா 30 வழங்கப்பட வேண்டும். பூர்த்தி செய்யாதவிடத்து அவர்களுக்கான ஊக்குவிப்பு கொடுப்பனவான ரூபா 30 வழங்குவதை நிறுத்துவதற்கு பதிலாக தோட்ட நிர்வாகங்கள் குறித்த நாளுக்கு 1/2 நாள் சம்பளத்தை வழங்குகின்றன. இதனால் குறிப்பாகத் தேயிலை பறிக்கும் மற்றும் இறப்பர் பால் வெட்டும் தொழிலாளர்கள் பாதிக்கப்படுகின்றனர். ஒருவர் குறித்த நேரம் வேலை செய்யும் போது குறித்த தொழிலாளிக்கு அடிப்படைச் சம்பளம் வழங்கப்பட வேண்டும் என்ற போதும் தொழிற் சட்டத்தை மீறும் வகையில் இந் நடவடிக்கை இடம்பெறுகிறது. இதனால் பல தொழிலாளர்கள் ஒரு நாள் வேலை செய்து ரூபா 190யை பெறும் அவலமும் இடம்பெற்று வருகிறது. 1/2 நாள் சம்பளம் வழங்கப்படும் போது அது 75 வீத வரவில் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் காரணியாகவும் இருப்பதனால் இது தொழிலாளர்கள் வரவு ஊக்குவிப்பு கொடுப்பனவிலும் பாதகமான தாக்கத்தை ஏற்படுத்துகின்றது.

தோட்டங்களில் பொதுவாக தொழிலாளி பறிக்கும் கொழுந்தின் நிறை ஒரு நாளைக்கு 2 வேளை நிறுத்து அளவிடப்பட்ட நிலையில் கொழுந்து அதிக நேரம் சாக்கில் இருப்பதனால் பழுதடையும் என்பதனால் (பெண்கள் அதிக நேரம் கொழுந்தை தலையில் சுமப்பதை தடுப்பதற்காக என்று எண்ணுவது தவறு) தற்போது ஒரு நாளைக்கு 3 தடவைகள் கொழுந்து நிறுத்து அளவிடப்படுகின்றது.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

தொழிலாளி கொழுந்தை சுமந்து வரும் கொழுந்து சாக்கு நிறையாக முன்னர் 4 கிலோ குறைக்கப்பட்ட நிலையில் தற்போது 3 முறை என்பதன் காரணமாக முன்னர் 6 கிலோ கழிக்கப்படும் நிலை காணப்படுகிறது. பொதுவாக இன்று தேயிலை பறிக்கும் தொழிலாளியிடம் இருந்து 18கிலோ எதிர்பாக்கும் நிலையில் இந்த செயற்பாடானது தொழிலாளர்கள் அந்த அடைவை பெறுவதனை தடுப்பதோடு உண்மையாக தொழிலாளி எடுக்கும் கொழுந்தின் நிறையை விட குறைந்த நிறையைப் பெறும் நிலையைத் தோற்றுவித்துள்ளது.

அத்தோடு வரட்சியான காலங்களில் தொழிலாளர்களுக்கு தோட்ட நிர்வாகத்தினால் வழங்கப்படும் 18 கிலோ கொழுந்து எடுப்பது கடினம் என்பதும் கவனத்திற்கொள்ள வேண்டிய விடயமாகும். தோட்டங்கள் முறையாக பராமரிக்கப்படாமையானது தொழிலாளர்களுக்கு இந்த இலக்கை அடைவதில் பெறும் சிக்கல்களை ஏற்படுத்தியுள்ளது.

மேலுள்ள யதார்த்த நிலைமைகளை நோக்கும் போது தோட்டத் தொழிலாளர்கள் கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் உறுதி செய்யப்பட்டுள்ளதாக கூறப்படுகிற சம்பளத்தை பெற முடியாதவர்களாக இருக்கின்றமையை காணலாம். 2011ம் ஆண்டு 300 தோட்டத் தொழிலாளர்களின் குடும்பங்கள் ஆய்வு செய்யப்பட்டன. ("தேயிலையின் சிவப்பு நிறம்" - ஏ.எஸ். சந்திரபோஸ், பி. சிவப்பிரகாசம்) அந்த ஆய்வில் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் வெறும் 1.41 வீதமானவர்கள் மட்டுமே ஒரு நாளைக்கான சம்பளம் எனப்படும் ரூபா 515 பெறுகின்றனர் என்பது கண்டறியப்பட்டுள்ளது. இந்த நிலையானது தோட்டத் தொழிலாளர்களை மட்டுமன்றி தோட்டத் துறையையே பாதித்திருக்கின்றமை அவதானிக்க முடியும்.

- தொழிலாளர்கள் நிலையான மாத வருமானத்தை பெறும் சூழ்நிலை இல்லாத நிலையில் அவர்கள் தோட்டத் தொழிலை விட்டு வேறு தொழிலை செய்யும் நிலைக்கு தள்ளப்படுகின்றனர்.
- மேற்கூறிய சம்பள முறைமையும் தோட்ட முகாமையினால் பின்பற்றப்படும் நிர்வாக செயற்பாடுகளும் நிலையான வருமானம் ஒன்றை எதிர்ப்பார்க்க முடியாத நிலையைத் தோற்றுவித்துள்ளது. இதனால் தோட்டத்தில் தொழில் செய்ய விருப்பம் உள்ள இளைஞர்களும் யுவதிகளும் தோட்டத்தில் தொழில் செய்யத் தயங்குகின்றனர்.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

2011, 2012 ஆண்டுகளில் உத்தியோகபூர்வ தகவல்கள் இன்னும் வெளிவராத போதும் நிச்சயம் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை மேலும் குறைந்திருக்கும் என்ற முடிவுக்கு வரலாம். ஐந்து ஆண்டுகளில் 30842 தொழிலாளர்கள் பெருந்தோட்டத் துறையில் இருந்து தம்மை விடுவித்துக் கொண்டுள்ளனர். இதனை தனித்து ஓய்வு பெறும் வயதை அடைந்த தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையாக கொள்ள முடியாது. இடையில் தோட்டத் தொழிலில் இருந்து விலகுவதற்கும் இதில் அடங்குவர். இங்கு கவனிக்க வேண்டியது புதிதாக தோட்டத் தொழிலில் ஈடுபடுவதற்கு முன்வருபவர்கள் மிக குறைவு என்ற அம்சமாகும். தொழிலாளர்களின் வீழ்ச்சி கம்பனிகளின் உற்பத்தி திறனில் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தியுள்ளது. பெருந்தோட்டங்களில் பயன்படுத்தப்படாத தரிசு நிலங்கள் 37ஆயிரம் ஏக்கர் காணியை 2012ம் ஆண்டு வரவு செலவு திட்டத்தில் சிறுதோட்ட உடைமையாளர்களுக்கு வழங்குவதற்கு அரசு தீர்மானித்துள்ளது. இந்த நிலை ஏற்பட தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை தொடர்ச்சியாகக் குறைந்து வருகின்றமையும் ஒரு முக்கிய காரணியாகும்.

1.1 ½ நாள் சம்பளத்திற்கு என்ன நடந்துள்ளது?

பல தோட்டங்களில் ஞாயிறு, பெளர்ணமி வேலை செய்யும் போது 1 1/2 (நாட் அடிப்படை சம்பளமான ரூபா 380 மற்றும் இலக்கு பூர்த்திக்கான ரூபா 30 சேர்த்து) ரூபா 615 வழங்க வேண்டும் என்ற நிபந்தனைகளை மீறி அந்நாட்களுக்கு கைக்காசுக்கு வேலை வழங்குவதும் அதாவது பெற்றுக் கொள்ளப்படும் கொழுந்து நிறைக்கு அமைய சம்பளம் வழங்கும் நிலை காணப்படுகிறது. எனவே ஒரு தொழிலாளி 18 கிலோ தேயிலை எடுத்தால் 18X17 (மேலதிக கிலோ ஒன்றுக்கான கொடுப்பனவு) = 306 ரூபா வழங்கப்படுகிறது. அத்தோடு சில தோட்டங்களில் அந்நாட்களுக்கு 1 ½ சம்பளம் வழங்குவதாயின் சாதாரண வேலை அளவை விட மேலதிக இலக்குகளை வழங்கும் நிலையும் தோன்றியுள்ளது. அதாவது சாதாரண தினங்களில் போன்ற வேலை இலக்கையே கொண்டிருக்க வேண்டும் எனும் கூட்டு ஒப்பந்த விதிகளை மீறிச் செயற்பட்டு வருகின்றனர்.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

II. 2011 மார்ச் - 2013மார்ச் வரை தோட்டத் தொழிலாளர்கள் பெறும் மாத வருமானம் எவ்வளவு?

2011ம் ஆண்டு செய்து கொள்ளப்பட்ட சம்பள கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் பிரகாரம் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் மாதம் ஒன்றுக்கு மொத்த சம்பளமாக ரூபா 12875வை பெற முடியாது. எடுகோளாக 25 நாட்கள் வேலையை தோட்ட நிர்வாகம் வழங்கி 25 நாட்கள் வேலை செய்த ஒரு தொழிலாளி (505 × 25) ரூபா 12875 மொத்த சம்பளம் பெறும் போதும் மொத்த சம்பளத்தில் மேற்கொள்ளப்படும் கழிவுகளும் (ஊழியர் சேமலாப நிதி, ஊழியர் நம்பிக்கை நிதி, கோவில் கொடுப்பனவு, தொழிற்சங்க சந்தா, கூட்டுறவு சங்கம், மரண சகாயநிதி, உணவுக்கான கழிவு, தேயிலை, பண்டிகை முற்பணம், சம்பள விபரப் படிவத்துக்கு கழிவு என மொத்த வேதனத்தில் 25-35 வீதம் கழிப்படுகின்றது.) போக ஒரு மாதத்திற்கு சராசரியாக 9500 - 10000 இடைப்பட்ட சம்பளத்தையே ஒரு தொழிலாளி பெறக்கூடிய நிலை காணப்படுகிறது. எனினும் இந்த சம்பளத்தை தோட்டத் தொழிலாளர்களில் 5 வீதத்திற்கும் குறைவான தொழிலாளர்களே பெறுகின்றனர். 95 வீதமான தொழிலாளர்கள் 4500 - 8000 இடைப்பட்ட சம்பளத்தையே மாதத்தில் சம்பளமாக பெற்றுக் கொள்கின்றனர்.

மொத்த சம்பளமான ரூபா 515 தவிர மேலதிக வேலை (மேலதிக கிலோ கொழுந்து) கொடுப்பனவு, ஞாயிறு பெளர்ணமி தினங்களில் வேலை செய்தமைக்கான கொடுப்பனவு என தொழிலாளி ஒருவர் கடினமாக உழைப்பாராக இருந்தால் கழிவுகள் போக மாதம் சம்பளமாக ரூபா 12000 - 14000 பெறலாம். இந்த சம்பளத்தை தோட்டத் தொழிலாளர்களின் 3 வீதத்திற்கு குறைவானவர்களே பெற்றுக் கொள்கின்றனர். விளைச்சல் அதிகமான காலத்திலயே இது சாத்தியம். தாழ்நில தோட்டங்களில் விளைச்சல் குறைவாக இருப்பதனால் அவர்கள் கடினமாக உழைத்தாலும் மேற் குறிப்பிட்ட சம்பளத்தை பெற முடியாது. அவ்வாறு ஒரு சில தொழிலாளர்கள் பெறும் மேலதிக கொடுப்பனவுகளைக் கொண்டு தொழிலாளர்கள் மாதம் 12000 ரூபா வரை சம்பளம் பெறுகிறார்கள் என பொதுமைப்படுத்திக் கூறுவது அடிப்படையற்றவாதமாகும்.

இந்த அடிப்படையற்ற வாதத்தை இலங்கை முதலாளிமார் சம்மேளனம் மட்டுமன்றி சில தொழிற்சங்கங்களும் முன்வைத்து வருகின்றன.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

இதற்கு முன்னைய சம்பள சூத்திரங்களிலும் இதே போன்று தொழிலாளர்களுக்காக அறிவிக்கப்பட்ட மொத்த சம்பளத்துக்கும் தொழிலாளர்கள் உண்மையாக பெறும் சம்பளத்திற்கும் இடையில் பாரிய இடைவெளி இருந்துள்ளன.

இன்று தோட்டத்தில் இருவர் வேலை செய்யும் குடும்பம் ஒன்றில் மாதாந்த சம்பளமாக சராசரியாக ரூபா 13000 - 15000 இடைப்பட்ட தொகையையே பெறக்கூடியதாக உள்ளது. அத்தோடு ஒரு தோட்டத் தொழிலாளியின் குடும்பத்தில் சராசரியாக 4-8 பேரை கொண்டிருக்கின்றமையும் கவனத்தில் எடுக்க வேண்டிய விடயமாகும்.

7. தோட்டத் தொழிலாளர்களின் சம்பளமும் வாழ்கைச் செலவு அதிகரிப்பும்

2011ம் ஆண்டு 22ம் இலக்க சம்பள கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில் தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்பட்டதாக கூறும் சம்பளத்திற்கும் நடைமுறையில் தொழிலாளர்கள் பெறும் சம்பளத்திற்கும் இடையிலான உறவை மேலே கண்டோம். அத்தோடு பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் பெறும் சம்பளம் தொடர்பாகவும் பார்த்தோம். இனி வாழ்கைச் செலவு அதிகரிப்புக்கும் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் சம்பளத்திற்கும் இடையேயுள்ள இடைவெளியை நோக்குவோம்.

I. குடும்ப வருமானம்

2009/2010ம் ஆண்டு குடும்ப வருமானம் மற்றும் செலவு தொடர்பாக இலங்கை புள்ளிவிபரவியல் திணைக்களம் மேற்கொண்ட ஆய்வின்படி 4 பேர் கொண்ட ஒரு குடும்பத்தின் மாதாந்த அடிப்படைசெலவுகளுக்கென குறைந்தபட்சம் 31331 ரூபா தேவை என குறிப்பிடுகின்றது. 2013ம் ஆண்டு பெப்ரவரி இறுதியில் அத்தொகை ரூபா 47,600வைக் கடந்துள்ளது. இந்நிலையில் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் குடும்பங்கள் தங்களின் அத்தியாவசிய தேவைகளை பூர்த்தி செய்து கொள்ள முடியாத நிலை இருப்பதைத் தெளிவாகக் காணலாம். பெருந்தோட்டங்களின் வருமை கிராமம், நகரத்தை விட அதிகமாக இருப்பதைக் காணலாம்.

௨௦௦௯ ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

2009/2010ம் ஆண்டு குடும்ப வருமானம் மற்றும் செலவு தொடர்பாக இலங்கை புள்ளிவிபரவியல் திணைக்களம் மேற்கொண்ட ஆய்வின்படி பெருந்தோட்டங்களில் வறுமை 9.2 வீதமாக காணப்படுகிறது. எனினும் வறுமையானது கிராமத்திலும் நகரத்திலும் முறையே 7.7, 6.5வீதத்திலேயே காணப்படுகிறது. தோட்டத்துறை மக்கள் குறைந்த வருமானத்தை பெறுவதனால் மொத்த வருமானத்தில் 51வீதத்தை உணவுக்காக செலவிடுகின்றனர் (கிராமங்களில் 44%, நகரங்களில் 36%) என்பதும் குறிப்பிடத்தக்கதாகும். கல்வி சுகாதாரம் மற்றும் பௌதீக முன்னேற்றத்துடன் தொடர்புடைய ஏனைய விடயங்களுக்கு தோட்டத் தொழிலாளர்களின் குடும்பங்கள் வருமானத்தில் குறைந்த பங்கினையே செலவிடுகின்றன. வருமானத்திற்கு அப்பால் தோட்ட மக்கள் அதிக பணத்தை உணவுக்காக செலவிடுவதற்கு அவர்கள் பெறும் குறைந்த வருமானமே காரணமாகும்.

தோட்ட தொழிலாளர்களுக்கான மாற்று வருமான மூலங்கள் பெரிதும் குறைவாகவே காணப்படுகின்றன. மரக்கறிச் செய்கை, வீட்டுத் தோட்டம், ஆடு, மாடு, கோழி வளர்ப்பு ஆகிய சுய தொழில்களில் ஆகியவற்றில் ஈடுபட நிலம், நேரம், முதலீடு இவர்களிடம் இல்லை. மொத்த தொழிலாளர்களில் சுமார் 3 வீதத்திற்கும் குறைவானவர்களே இவ்வாறான தொழில்களில் ஈடுபடுகின்றனர். (நுவரெலியா, பதுளை மாவட்டத்தின் சில பிரதேசங்களை தவிரந்த ஏனைய மாவட்டங்களில் இதற்கான வாய்ப்பு மிகவும் குறைவு)

2011ம் ஆண்டுக்கு பின்னர் மூன்று முறை பெற்றோல், டீசல், மண்ணெண்ணெய் ஆகியவற்றின் விலைகள் அதிகரிக்கப்பட்டன. இவை அத்தியாவசியப் பொருட்களில் மட்டுமன்றி அனைத்து பொருட்களின் விலைகளிலும் அதிகரிப்பை ஏற்படுத்தி வாழ்கைச் செலவு அதிகரிக்க காரணமாகியுள்ளது.

II. வாழ்கைச் செலவு புள்ளி அதிகரிப்பு

பண வீக்கம் காரணமாக அத்தியாவசியப் பொருட்கள் முதற் கொண்டு அனைத்து பொருட்களின் விலைகளும் வேகமான அதிகரிப்புக்கு உட்பட்டுள்ளன. பாவனையாளர் விலைச் சுட்டிகளின்படி 2007ம் ஆண்டில் இருந்து 2012ம் ஆண்டு வரை 65வீதம் பொருட்களின் விலை அதிகரிப்பு பதிவாகியுள்ளது. 2007ம் ஆண்டில் 100 என்ற எடுகோளைக் கொண்டு கணிக்கப்பட்ட விலைச் சுட்டி 2013 மார்ச் மாதத்தில் 170.8 ஆக அதிகரித்துள்ளது.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

2011ம் ஆண்டு சம்பள கூட்டு ஒப்பந்தம் கைச்சாத்திட்ட போது வாழ்கைச் செலவு புள்ளியான 151.5, 2013 மார்ச் ஆகின்ற போது மேலும் 28.5 புள்ளி அதிகரித்துள்ளது. இந்த இடைப்பட்ட காலத்தில் தொழிலாளர்களுக்கு எவ்வித சம்பள உயர்வும் வழங்கப்படவில்லை என்பது குறிப்பிடத்தக்கது.

இவ்வாறான நிலையில் தொழிலாளர்கள் இருந்து வருகின்ற போதும் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் தொழிலாளர்களுக்கு சம்பள அதிகரிப்பை வழங்க முடியாது என்று கூறி வருகின்றனர். சம்பள உயர்வை வழங்க முடியாமைக்கு காரணங்களாக பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் நட்டத்தில் இயங்குவதாகவும் தொழிலாளர்களுக்கு சம்பள அதிகரிப்பு வழங்குவதால் உற்பத்திச் செலவு அதிகமாகி இருப்பதாகவும் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் சார்பாக இலங்கை முதலாளிமார் சம்மேளனம் கூறுகிறது.

இந்த இரண்டு காரணிகளும் உண்மையா என நோக்கும் முன்னர் இலங்கையின் பொருளாதாரத்திற்கு தோட்டத் தொழிலாளர்கள் வழங்கும் பங்களிப்பை நோக்குவது அவசியம். எனவே இனி அதனை நோக்குவோம்.

8. பெருந்தோட்டத் துறைப் பொருளாதாரத்தில் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் பங்கு என்ன?

பெருந்தோட்டத்துறை பயிர்கள் என்பது தேயிலை, இறப்பர், தென்னை, பனை, கரும்பு, கருவா, மரமுந்திரிகை போன்ற வியாபார பயிர்களை உள்ளடக்கியதாகும். 2012ம் ஆண்டு பெருந்தோட்ட அமைச்சின் வருடாந்த அறிக்கையின் படி மொத்த தேசிய உற்பத்தியில் பெருந்தோட்ட பயிர்கள் 2,848 மில்லியன் அமெரிக்க டொலரை பெற்று தந்திருக்கின்றன. இது மொத்த தேசிய உற்பத்தியில் 2.2 வீத பங்களிப்பாகும். அத்தோடு பெருந்தோட்டத்துறையினூடாக 1.5 மில்லியன் தொழில் வாய்ப்புகள் ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளன. பெருந்தோட்டத் துறை இலங்கைக்கு அதிகளவில் அந்நிய செலாவணியைப் பெற்றுத் தரும் மூன்றாவது துறையுமாகும்

மொத்த தேசிய உற்பத்தியில் பெருந்தோட்ட பயிர்கள் 2,848 மில்லியன் அமெரிக்க டொலரை பெற்று தந்திருந்த நிலையில் அதில் தேயிலை மற்றும் இறப்பர் 2,582 மில்லியன் அமெரிக்க டொலரை பெற்றத்தருகின்றன. பெருந்தோட்டத் துறை மொத்த தேசிய உற்பத்தியில் 2.2 வீதத்தை கொண்டிருக்கையில் அதில் தேயிலை மற்றும் இறப்பர் 90.66 வீத பங்கை கொண்டிருக்கின்றமை சுட்டிக்காட்டத்தக்கது. எனவே மொத்த தேசிய உற்பத்தியில் 1.99% பங்களிப்பை தேயிலை இறப்பர் பயிர்கள் வழங்குகின்றமை குறிப்பிடத்தக்கது.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

தேயிலை இறப்பர் ஆகிய பயிர்கள் மிகவும் பரந்த அளவில் பயிரிடப்படுகின்றன. அந்த வகையில் இன்று மொத்தமாக 333,385 ஏக்கர் நிலப்பரப்பில் தேயிலை இறப்பர் ஆகிய பயிர்கள் பயிரிடப்பட்டுள்ளன.

எமது நாட்டில் தேயிலை இறப்பர் பயிர் செய்கையை மூன்று துறையினர் மேற்கொள்கின்றனர். அத்துறைகளாவன:

1. சிறு தோட்ட உரிமையாளர்கள் / தனியார்
2. பெருந்தோட்ட கம்பனிகள்
3. அரசு நிறுவனங்கள் (Janatha Estate Development Board and Sri Lanka State Plantation Corporation மற்றும் ஏனைய அரசு நிறுவனங்கள்)

I. சிறுதோட்ட உடைமையாளர்கள்

தேயிலையாக இருப்பின் 4 ஏக்கர் அல்லது அதற்கு குறைவான நிலப்பிரதேசத்தை உடைமையாளர்களாக கொண்டவர்களும் இறப்பராக இருப்பின் 10 ஏக்கர் அல்லது அதற்கு குறைவான நிலப்பிரதேசத்தை உடைமையாளர்களாக கொண்டவர்கள் சிறு தோட்ட உரிமையாளர்கள் என்ற வகைக்குள் அடங்குகின்றனர். சிறுதோட்ட உரிமையாளர்கள் தேயிலை, இறப்பர் ஆகியவற்றின் மொத்த பயிர்ச்செய்கை பிரதேசத்தில் முறையே 59 வீதத்தையும் 62 வீதத்தையும் கொண்டிருக்கின்றனர்.

II. பெருந்தோட்ட கம்பனிகள்

உலக வங்கியின் பரிந்துரைக்கு அமைய 1992 தொடக்கம் 1995 வரையான காலப் பகுதியில் அரசு நிறுவனங்களான மக்கள் தோட்ட அபிவிருத்தி சபை (JEDB) இலங்கை அரசு பெருந்தோட்டக் கூட்டுத்தாபனம் (SLSPC) ஆகியவற்றுக்குச் சொந்தமாக இருந்த 555 தோட்டங்களில் தோட்டங்களில் 512 தோட்டங்கள் 23 பிராந்திய பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளுக்கு 15 வருட கால குத்தகைக்கு வழங்கப்பட்டன. அந்த 23 பிராந்திய கம்பனிகளே பெருந்தோட்ட கம்பனிகள் எனப்படுகின்றன. இவற்றில் 20 கம்பனிகள் வரையறுக்கப்பட்ட பொதுக் கம்பனிகள் ஆகும்.

III. அரசு நிறுவனங்கள் (JEDP, SLSPC மற்றும் ஏனைய நிறுவனங்கள்)

1992ற்கு பின்னர் 23 பிராந்திய கம்பனிகளுக்கு தோட்டங்கள் குத்தகைக்கு வழங்கப்பட்டிருந்த போதும் 43 தோட்டங்கள் தொடர்ந்தும் அரசு நிறுவனங்களான மக்கள் தோட்ட அபிவிருத்தி சபை (JEDB) இலங்கை அரசு பெருந்தோட்டக் கூட்டுத்தாபனம் (SLSPC) ஆகியவற்றின் பொறுப்பிலேயே விடப்பட்டன. இத்தோட்டங்களில் அதிகமானவை கண்டி, மாத்தளை மாவட்டங்களில் காணப்படுகின்றன.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தொடர்பு விதிகளும்

துறைகள் அடிப்படையில் தேயிலை, இறப்பர், பயிரிடப்பட்டுள்ள பரப்பு (ஏக்கர்)

பயிர்	மொத்த பரப்பு	சிறு உடைமை யாளர்கள்	%	பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள்	%	அரசு	%
தேயிலை	203,885	120,664	59%	73,708	36%	9,513	5%
இறப்பர்	129,500	79,600	62%	47,900	37%	1,573	1%
மொத்தம்	331,385	200,264	60.5%	121,608	36.5%	11,086	3%

(மூலம்: பெருந்தோட்ட அமைச்சு முன்னேற்ற அறிக்கை 2012)

மேலுள்ள அட்டவணையில் இருந்து தேயிலை, இறப்பர் பயிரிடப்பட்டுள்ள பிரதேசங்களில் கிட்டத்தட்ட 40 வீதத்தை பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளும் அரசு நிறுவனங்களும் தங்களின் நிர்வாகத்தின் கீழ் கொண்டுள்ளன என்பது தெரிகிறது.

IV. பெருந்தோட்ட உற்பத்திகளில் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் பங்களிப்பு

இலங்கையில் தேயிலை உற்பத்தி செய்யப்பட்டுள்ள பரப்பில் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் 36வீதமான பரப்பும் அரச சபைகளினால் 5 வீதமான பரப்பும் என மொத்தமாக 41 வீதமான பயிற்செய்கைப் பரப்பானது தோட்டத் தொழிலாளர்களின் நேரடியான உழைப்பிற்கு உட்பட்டிருக்கிறது. இறப்பர் உற்பத்தியிலும் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் மற்றும் அரச சபைகள் முறையே 37வீதம், 1 வீதம் என மொத்த பரப்பில் 38 வீதம் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் உழைப்பிற்கு உட்பட்டிருப்பதைக் காணலாம். அத்தோடு சில பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளில் (குருநாகல் பெருந்தோட்டக் கம்பனி, சிலாபம் பெருந்தோட்டக் கம்பனி) தென்னை பயிர் செய்கை இடம்பெறுகின்றன. அவற்றிலும் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் உழைப்பு பயன்படுகிறது.

V. தேயிலை உற்பத்தியில் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் பங்கு

பெருந்தோட்ட கம்பனிகள் மற்றும் அரச தோட்டங்களின் பயிரிடப்பட்ட பிரதேசத்தை தாண்டி சிறுதோட்ட உடைமையாளர்களின் உற்பத்தியிலும் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் பங்கு காணப்படுகிறது. 2013ம் ஆண்டில் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் இலங்கையின் மொத்த தேயிலை உற்பத்தியில் முறையே 36.37 வீதத்தை வழங்கியுள்ளது. அரச தோட்டங்களில் 5.63 வீத பங்களிப்பை வழங்கியுள்ளன. கால நிலை காரணமாக இம்முறை பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் வழமையை விட குறைவான தேயிலையை உற்பத்தி செய்துள்ளனர். 2010 மற்றும் 2011ம் ஆண்டுகளில் மொத்த தேயிலை உற்பத்தியில் 41 வீதம் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் பங்களித்திருந்தனர். அரச தோட்டங்களின் உற்பத்தி 2011 விட 2012ல் 1.8 வீதம் அதிகரித்துள்ளமை குறிப்பிடத்தக்கது. 2012 தரவுகளை வைத்து நோக்கும் போது மொத்த தேயிலை உற்பத்தியில் நேரடியாக தோட்டத் தொழிலாளர்கள் 42 வீதத்திற்கு அதிகமான (2010,2011களில் 44வீதத்திற்கும் அதிகம்) தேயிலை உற்பத்தியில் தங்கள் பங்களிப்பை நேரடியாக வழங்குகின்றனர். இங்கு கவனிக்க வேண்டிய முக்கிய விடயம் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் மற்றும் அரச தோட்டங்கள் மொத்த தேயிலை உற்பத்தி நிலபரப்பில் முறையே 36% , 5% என 41வீத பிரதேசத்தில் இருந்து மொத்த தேயிலை உற்பத்தியில் 42 வீதத்தை விட அதிக பங்களிப்பை வழங்குகின்றனர். எனவே இது பெருந்தோட்டங்களிலும் அரச தோட்டங்களிலும் உற்பத்தித்திறன் அதிகம் என்பதையே குறித்துக்காட்டுகிறது. கீழ்வரும் அட்டவணையில் தேயிலை உற்பத்தி அரசு, பெருந்தோட்டங்கள் மற்றும்

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

தலைப்பு அடிப்படையில் தேயிலை உற்பத்தியில் வகிக்கும் பங்கு
(மில்லியன் கிலோ)

துறைகள்	2009	%	2010	%	2011	%	2012	%
அரசு	11.3	3.9	12.2	3.70	12.1	3.65	18.4	5.63
பெருந்தோட்டம்	115.4	39.7	136.2	41.00	136.2	41.00	118.7	36.37
சிறுதோட்டம்	164.4	56.4	183.0	55.3	183.1	55.35	189.2	58.00
மொத்தம்	291.1		331.4		331.4		326.3	

(மூலம்: பெருந்தோட்ட அமைச்சு ஆண்டறிக்கை 2012,

சிறுதோட்ட உடைமையாளர்களிடம் இருந்து உற்பத்தி செய்யப்படும் பச்சை தேயிலையில் 41 வீதமானவை தேயிலையாக மாற்றும் செயற்பாடு பெருந்தோட்டங்களிலேயே மேற்கொள்ளப்படுகின்றன என பெருந்தோட்ட அமைச்சின் 2012 ஆண்டறிக்கை குறிப்பிடுகிறது. எனவே சிறு தோட்ட உடைமையாளர்களின் மொத்த தேயிலை உற்பத்தியில் 41 வீதமான தேயிலை தோட்டத் தொழிலாளர்களின் உழைப்பினையும் பெற்றே முடிவு பொருட்களாக்கப்படுகின்றன. எனவே இலங்கையில் மொத்த தேயிலை உற்பத்தியில் 56 வீதம் சிறுதோட்ட உடைமையாளர்கள் கொண்டிருக்கின்ற போதும் அதில் 24.64 வீத பச்சை தேயிலையை தேயிலையாக மாற்றுவதில் பெருந்தோட்ட தொழிலாளர்களின் உழைப்பு இருக்கின்றமை சுட்டிகாட்டத்தக்கது.

உட்பு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்
VI. இறப்பர் உற்பத்தியில் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் பங்கு

இலங்கையின் மொத்த இறப்பர் உற்பத்தியில் 32 வீதத்திற்கும் அதிகமான பங்கானது தோட்டத் தொழிலாளர்களின் நேரடி உழைப்புடன் தொடர்புபடுவதை காணலாம். சிறுதோட்ட உடைமையாளர்களின் நிலங்களில் உற்பத்தி செய்யப்படும் இறப்பர் பால் பெருந்தோட்டங்களில் உள்ள தொழிற்சாலைக்கு பெறப்பட்டு தோட்டத் தொழிலாளர்களின் உழைப்பினூடாக அவை சீட் (sheet) ஆக மாற்றப்படுகின்றது. இது தோட்டத் தொழிலாளர்கள் மொத்த இறப்பர் உற்பத்தியில் 32 வீதத்திற்கு அதிகமான உற்பத்தியில் நேரடியாக பங்கு கொண்டு தமது உழைப்பை வழங்குகின்றதை காட்டுகிறது.

கீழ்வரும் அட்டவணை 2008ம் ஆண்டில் இருந்து 2011ம் ஆண்டு வரையான காலத்தில் இறப்பர் உற்பத்தியில் சிறுதோட்டம், பெருந்தோட்டம் மற்றும் அரசு துறைகளின் பங்களிப்பை காட்டுகின்றன.

துறைகள் அடிப்படையில் இறப்பர் உற்பத்தியில் வகிக்கும் பங்கு (மி.கிலோ)

துறைகள்	2008	%	2009	%	2010	%	2011	%
அரசு	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.9	0.6
பெருந்தோட்டம்	33.8	26.2	32.5	23.7	32.2	21.1	30.7	19.4
சிறுதோட்டம்	95.1	73.6	104.1	76.1	120.4	78.7	126.6	80.0
மொத்தம்	129.2		136.9		153.0		158.2	

(மூலம்: பெருந்தோட்ட பயிர்கள் பற்றிய புள்ளிவிபர தகவல்கள் - 2011)

மேலுள்ள தரவுகளில் இருந்து தோட்டத் தொழிலாளர்கள் தேசிய உற்பத்தியில் தேயிலையில் 1.9 வீதத்தையும் தேயிலை, இறப்பர் உற்பத்தியில் நேரடியாக 40 வீதத்திற்கு அதிக பங்களிப்பை வழங்குகின்றனர். குறிப்பாக தேயிலை உற்பத்தியில் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் வழங்கும் மறைமுகப் பங்களிப்பை நோக்கும் போது அவர்கள் தேயிலை, இறப்பரில் இலங்கையின் மொத்த தேசிய உற்பத்தியில் நிச்சயமாக 50 வீதத்திற்கு அதிக பங்களிப்பை வழங்குவதைக் காணலாம்.

எனவே பெருந்தோட்டத் துறையினூடாக மொத்த தேசிய உற்பத்தியில் நேரடியாக கிட்டத்தட்ட 50 வீதம் வரை தோட்டத் தொழிலாளர்களின் பங்களிப்பு இருப்பதோடு 1.5 மில்லியன் கொண்ட பெருந்தோட்டத் துறையில் தங்கி இருக்கும் பணியாளர்களைப் பொறுத்தவரையிலும் அதே பங்களிப்பை வழங்குகின்றமை தரவுகளில் இருந்து கண்டு கொள்ள முடிகிறது.

**9. பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளின் நிதி நிலைமைகள்.
பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் நட்டத்தில் இயங்குகின்றனவா?**

பிராந்திய பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளின் நிதி நடவடிக்கைகளின் வெளிப்படைத் தன்மை தொடர்பாகவும் கணக்கறிக்கைகளின் நம்பகத்தன்மை தொடர்பாகவும் பிரச்சினைகள் இருந்து வருகிறது. அதாவது பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் தங்களின் உண்மையான இலாபத்தை தமது வருடாந்த கணக்கு அறிக்கைகளில் காட்டுவதில்லை என்பதே பொதுவான கருத்தாக உள்ளது.

அப்படி இருந்தும் கடந்த 06 வருடங்களில் 21 பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளின் 21 கணக்கறிக்கைகளை பரிசீலனை செய்த போது 20 கம்பனிகள் இலாபத்தில் இயங்கி வருவதை காணலாம். ஒரே ஒரு கம்பனி (மடுல்சிம) தொடர்ச்சியாக நட்டத்தில் இயங்கி வருவதாக அதனது கணக்கறிக்கை வெளிப்படுத்துகிறது. பொதுவாக தனியார் கம்பனிகள் நட்டத்தில் இயங்கும் போது குறித்த தொழிற் துறையில் இருந்து தம்மை விடுவித்துக் கொண்டு ஏனைய துறைகளில் முதலிடுவதே வழமையான போக்காக இருக்கையில் தொடர்ச்சியாக நட்டத்தில் இயங்கி வரும் அக் கம்பனி ஏன் தொடர்ந்தும் நட்டத்துடன் தோட்டங்களை பராமரித்து வருகிறது என்ற கேள்வியும் அதன் அடிப்படையில் கணக்கறிக்கை பற்றிய நம்பகத்தன்மைப் பற்றிய பிரச்சினையும் நிலவுகிறது. பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளின் ஒரு கம்பனியை தவிர மற்றைய கம்பனிகள் பெறுமளவு இலாபம் ஈட்டி வருகின்றமையைக் காணலாம். இதில் 7 கம்பனிகள் தொடர்ந்து 06 ஆண்டுகளிலும் இலாபத்தை ஈட்டியுள்ளமையை காணலாம்.

கடந்த ஆறு வருடங்களில் ஜனவரி 01ம் திகதியில் இருந்து டிசம்பர் 31ம் திகதி வரையான காலத்தை நிதியாண்டாக கொண்ட 13 பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளின் தேறிய இலாப / நட்டம் பற்றிய விபரத்தை கீழே காண்க.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

கம்பனிகளின் தேறிய இலாப நட்டம் பற்றிய விபரம் (ரூபா)

பெருந்தோட்ட கம்பனி	நிதியாண்டுகள்					
	2012	2011	2010	2009	2008	2007
அகலவத்தை	138,132,000	141,659,000	176,324,000	(96,300,000)	103,400,000	165,278,000
பலாங்கொட	118,338,000	16,671,256	164,413,758	81,605,000	78,578,058	213,913,047
ஹாப்கஸ்தென்ன	216,279,000	(222,847,531)	286,820,956	97,060,000	140,865,000	448,565,104
கஹவத்தை	52,574,000	52,791,000	328,775,000	(44,577,000)	43,374,000	141,187,000
கௌனி வெளி	584,292,000	463,039,000	326,152,000	(40,565,000)	278,765,000	410,010,000
மடுல்சிம	(13,862,000)	(23,047,000)	(41,975,887)	(175,683,000)	(126,246,000)	(26,417,000)
மல்வத்தை வெளி	318,312,000	86,685,146	424,219,384	81,610,276	338,372,177	381,446,728
தலவாக்கலை	219,158,000	(73,886,460)	164,508,726	(30,401,792)	108,005,875	98,317,109
உடபுஸ்ஸல்லாவ	63,180,000	(199,072,323)	138,943,641	30,742,484	6,333,680	95,230,930
மத்தூரட்ட	15 மாதங்கள் 326,191,000		97,020,000	(178,702,000)	236,109,000	2,487,118,000
புஸ்ஸல்லாவ		591,742,897	783,305,247		389,270,533	486,558,837
ஸ்கடுவ			(4,965,702)	(62,688,625)	29,490,317	(39,331,272)
அக்கரபத்தனை						58,810,757

(மூலம்: குறிப்பிட்ட கம்பனிகளின் ஆண்டறிக்கைகளின் கணக்கறிக்கைகள்.)

- புஸ்ஸல்லாவ கம்பனியின் 2012 நிதியாண்டு இன்னும் வெளியிடப்படவில்லை.
- அக்கரபத்தனை கம்பனி அறிக்கைகளைத் தர மறுப்பு தெரிவித்தது.
- அடைப்புக்குள் தரப்பட்டுள்ளவை நட்டத்தைக் காட்டுகின்றன.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

கடந்த ஆறு வருடங்களில் ஏப்பிரல் 01ம் திகியில் இருந்து மார்ச் 31ம் திகதி வரையான காலத்தை நிதியாண்டாகக் கொண்ட 08 பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளின் தேறிய இலாப நட்டம் பற்றிய விபரத்தை கீழே உள்ள அட்டவணையில் காண்க.

கம்பனிகளின் தேறிய இலாப நட்டம் பற்றிய விபரம் (ரூபா)

பெருந்தோட்ட கம்பனி	நிதியாண்டுகள்					
	2011/12	2010/11	2009/10	2008/09	2007/08	2006/07
பொகவந்தலாவ	(367,382,000)	118,132,000	113,524,000	(227,905,000)	74,319,000	(112,359,000)
எலிட்டிய	97,032,499	363,504,155	63,816,794	(61,704,615)	170,236,805	7,895,261
ஹாரன	83,931,000	329,598,000	94,568,000	55,231,000	151,980,000	153,948,000
கேகாலை	681,490,000	841,434,000	376,030,000	205,417,387	420,915,312	311,322,914
கொட்டகல	438,608,000	667,773,000	323,190,000	171,015,000	459,541,000	383,070,000
மஸ்கெலியா	370,382,000	42,481,000	(36,822,000)	(126,272,134)	55,640,086	11,335,000
நமுனுகுல	374,666,000	409,329,000	146,655,000	40,670,000	229,705,000	256,921,000
வட்டவலை	412,585,000	642,472,000	426,619,000	74,708,000	403,954,000	221,700,000

(மூலம்: குறிப்பிட்ட கம்பனிகளின் ஆண்டறிக்கைகளின் கணக்கறிக்கைகள்.)

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

எனவே கடந்த 6 ஆண்டுகளை மட்டும் அடிப்படையாக கொண்டு நோக்கும் போது 21 பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் பெற்ற மொத்த தேறிய இலாபம் ரூபா 22,428,866,883 ஆகும். (கிடைக்கப்பெற்றுள்ள தகவல்களை அடிப்படையாக கொண்டது)

2011, 2012 ஆகிய வருடங்களில் முறையே ரூபா 4,509,410,939, 4,048,668,298 இலாபத்தைப் பெற்றுள்ளன. கம்பனிகள் 2011ம் ஆண்டில் பெற்ற இலாபம்: நட்டத்தை 2012ம் ஆண்டு பெற்றுள்ள இலாபம் / நட்டத்துடனான ஒப்பீட்டை கீழ்வரும் இரு அட்டவணைகளில் காண்க.

ஜனவரி 01ம் திகதியில் இருந்து டிசம்பர் 31ம் திகதி வரையான காலத்தை நிதியாண்டாகக் கொண்ட 09 பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளின் 2012 மற்றும் 2011ம் ஆண்டு பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளின் இலாபத்தை அடிப்படையாக கொண்ட ஒரு ஒப்பீட்டை இங்கே காண்க.

2011 - 2012 ஆண்டுகளின் இலாப/நட்டம் பற்றிய ஒப்பீடு ரூபா

	பெருந்தோட்ட கம்பனி	2012	2011	இலாப நட்ட அதிகரிப்பு வீதம்
1	அகலவத்தை	138,132,000	160,603,000	இலாப வீழ்ச்சி 13.99%
2	பலாங்கொட	118,338,000	16,671,000	இலாப அதிகரிப்பு 609.84%
3	ஹப்புகஸ்தென்ன	216,279,000	(276,713,000)	இலாப அதிகரிப்பு 178.16%
4	கஹவத்தை	52,574,000	52,791,000	இலாப வீழ்ச்சி 0.41%
5	கௌனி வெளி	584,292,000	461,363,000	இலாப அதிகரிப்பு 26.64%
6	மடுல்சிம்	(13,862,000)	(23,047,000)	நட்ட வீழ்ச்சி 39.85%
7	மல்வத்தைவெளி	318,312,000	86,685,000	இலாப அதிகரிப்பு 267.20%
8	தலவாக்கலை	219,158,000	(56,663,000)	இலாப அதிகரிப்பு 486.77%
9	உடபுஸ்ஸல்லாவ	63,180,000	187,904,000	இலாப வீழ்ச்சி 66.37%

௬ட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

ஏப்பிரல் 01ம் திகியில் இருந்து மார்ச் 31ம் திகதி வரையான காலத்தை நிதியாண்டாகக் கொண்ட பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் 2012 மற்றும் 2011ம் ஆண்டுகளில் முதல் 09 மாதங்களில் பெற்றுக் கொண்ட இலாப நட்டம் பற்றிய ஒப்பீட்டை கீழே காண்க.

	பெருந்தோட்டக் கம்பனி	2012 ஏப்பிரல் - 2012 டிசம்பர்	2011 ஏப்பிரல் - 2011 டிசம்பர்	இலாப நட்ட அதிகரிப்பு வீதம்
1	பொகவந்தலாவ	225,609,000	(265,434,000)	491,043,000
2	எல்பீட்டிய	322,462,000	66,517,000	255,945,000
3	ஹொரன	153,385,000	19,361,000	134,024,000
4	கேகாலை	447,047,000	435,214,000	(11,833,000)
5	கொட்டகல	403,488,000	235,509,000	167,979,000
6	மஸ்கெலியா	179,622,000	(536,256,000)	715,878,000
7	நமுனுகுல	322,889,000	269,658,000	53,231,000
8	வட்டவலை	629,203,000	28,783,000	600,420,000

மூலம்: குறிப்பிட்ட கம்பனிகளின் ஆண்டறிக்கைகளின் கணக்கறிக்கைகள்.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்
இலங்கை தேயிலை தரகர்கள் பெறும் இலாபம் எவ்வளவு?

இலங்கை தேயிலை தரகர்கள் இலங்கையில் உற்பத்தி செய்யப்படும் தேயிலைகளை வெளிநாட்டுக்கு ஏற்றுமதி செய்யும் தரகர்களாக செயற்படுகின்றனர். இவர்கள் ஏல விற்பனையின் போது தனியார், பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் மற்றும் அரச துறைகளின் தேயிலைகளைப் பெற்று அவற்றுக்கு பெறுமதிகளை சேர்த்து உள்நாட்டு சந்தைக்கு விற்பதோடு வெளிநாட்டு சந்தைகளுக்கும் ஏற்றுமதி செய்கின்றனர். இவர்கள் பெறும் மொத்த தேயிலையில் 42% பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் மற்றும் அரச நிறுவனங்களில் இருந்து உற்பத்தியாகும் தேயிலை என்ற எடுகோளை (மொத்த உற்பத்தியில் வகிக்கும் பங்கை அடிப்படையாக கொண்டு) நாம் கொள்ள முடியும்.

கடந்த நான்கு ஆண்டுகளில் தேயிலை தரகர்கள் பெற்றுக் கொண்ட இலாபம் பற்றிய விபரத்தை நோக்கும் போது இதில் 2008-09 காலப் பகுதியில் இருந்து 2011-12 வரையான காலத்தில் அவர்களது தேறிய இலாபத்தை கிட்டத்தட்ட ஐந்து மடங்கு அதிகரித்துள்ளமை கவனிக்கத்தக்கதாகும். 2011-12 நிதியாண்டில் அவர்களது தேறிய இலாபம் 5 கோடியே 72 இலட்சமாக இருக்கின்றமை குறிப்பிடத்தக்கது.

வ/ப. இலங்கை தேயிலை தரகர்கள் கடந்த நான்கு ஆண்டுகளில் பெற்றுக் கொண்ட விபரம் கீழே காண்க.

வ/ப. இலங்கை தேயிலை தரகர்களின் இலாபம் பற்றிய விபரம் இலங்கை தேயிலை தரகர்கள் பெறும் இலாபம் எவ்வளவு?

	ஆண்டு	இலாபம்
1	2008/09	10,365,078
2	2008/10	22,921,710
3	2008/11	36,195,411
4	2008/12	57,259,791

மூலம்: அந்நிறுவனத்தின் வருடாந்த அறிக்கைகள்
தேயிலை பெறுதி சேர்ப்பு (tea value adding) செயற்பாடுகளும்
தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

ஏலத்தின் ஊடாக தேயிலையைப் பெற்றுக் கொள்ளும் கம்பனிகள் அதற்கு பெறுமதி சேர்த்து அதிக பெறுமதிக்கு வெளிநாட்டு உள்நாட்டு சந்தைகளுக்கு விற்கின்றனர். இந்த செயற்பாடுகளில் இருந்து கிடைக்கும் வருமானங்களில் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் புறக்கணிக்கப்படுகின்றனர். தேயிலைகளை பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளுடன் தொடர்புடைய உப கம்பனிகள் ஏல விற்பனையில் அதிகளவு கொள்வனவு செய்வதும் கவனிக்கப்பட வேண்டியதாகும்.

உட்பு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

9. உற்பத்தித் திறன் பற்றிய பிரச்சினையும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

I. பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள், அரச தோட்டங்களில் உற்பத்தி திறன் பற்றிய பிரச்சினை

இவ்வளவு இலாபம் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் ஈட்டியுள்ள நிலையில் பெருந்தோட்ட கம்பனிகளின் தோட்டத் தொழிலாளர் எண்ணிக்கையில் 2005 2010 இடைப்பட்ட காலத்தில் 30242 தொழிலாளர் குறைவடைந்துள்ளனர். அரச தோட்டங்களிலும் தொழிலாளர் எண்ணிக்கை வீழ்ச்சி இதை ஒத்த நிலைலேயே காணப்படுகிறது. கீழ்வரும் அட்டவணையின் ஊடாக தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையின் வீழ்ச்சியைக் காணலாம். இந்த விபரங்களை அடிப்படையாக கொண்டு நோக்கும் போது 2012ம் ஆண்டில் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை மேலும் குறைவடைந்திருக்கும் என்று உறுதியாக கூறமுடியும்.

தோட்டத் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை (2005 - 2010)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
கம்பனிகள்	233046	231845	218841	217035	200439	202204
அரசு	13432	12736	12009	11619	11119	10622

(மூலம்: இலங்கையின் பொருளாதார சமூக புள்ளிவிபரங்கள் -2012)

கீழ்வரும் அட்டவணையில் 2011ம் ஆண்டு தேயிலை உற்பத்தியில் ஈடுபடும் மூன்று துறைகளும் ஒரு ஏக்கர் காணியில் உற்பத்தியாகப் பெறப்படும் தேயிலை கிலோ அளவை கீழே காண்க.

மூன்று துறைகளில் தேயிலை உற்பத்தியில் உற்பத்தித் திறன்

ஆண்டு	பெ. கம்பனிகள்	அரசு	தனியார்	தேசிய
2011	1,483	1,3547	1,974	1,615

(மூலம்: இலங்கையின் பொருளாதார சமூக புள்ளிவிபரங்கள் -2012)

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

கீழ்வரும் அட்டவணையில் 2011ம் ஆண்டு இறப்பர் உற்பத்தியில் ஈடுபடும் மூன்று துறைகளும் ஒரு ஏக்கர் காணியில் உற்பத்தியாக பெறப்படும் இறப்பர் கிலோ அளவை கீழே காண்க

மூன்று துறைகளில் இறப்பர் உற்பத்தியில் உற்பத்தித் திறன்

ஆண்டு	பெ. கம்பனிகள்	தனியார்	தேசிய
2011	1,100	1,800	1,566

(மூலம்: இலங்கையின் பொருளாதார சமூக புள்ளிவிபரங்கள் -2012)

சிறுதோட்ட உடைமையாளர்களைவிட பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளிலும், அரசதுறையிலும் உற்பத்தித் திறன் ஒப்பீட்டளவில் குறைவாக காணப்பட்ட போதும் அதற்கான காரணம் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் உழைப்பு குறைவே என்று கூற முடியாது. பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளிலும் அரச தோட்டங்களில் உற்பத்தி செய்யப்படும் தேயிலை இறப்பர் அளவுகள் கடந்த காலங்களில் சீராக இருந்தமையை மேலே கண்டோம்.

II. பெருந்தோட்டங்களில் உற்பத்தித் திறன் வீழ்ச்சியடைய தொழிலாளர்கள் காரணமா?

தொழிலாளர் எண்ணிக்கை கணிசமாக வீழ்ச்சியுற்ற நிலையிலும் தேயிலை, இறப்பர் உற்பத்தி அளவு சீராக இருந்து வருகின்றமையில் இருந்து தோட்டத் தொழிலாளர்களின் உழைப்பை தொடர்புபடுத்தி உற்பத்தித் திறன் குறைவதற்கு தொழிலாளர்கள் காரணம் என்று கூறுவது அடிப்படையற்றதாகும்.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

உற்பத்திறன் சிறுதோட்ட உடைமையாளர்களின் (தனியார்) அதிகமான இருக்க காரணம் அரச நிதி அனுசரனைகளை வழங்கி பராமரிப்பு செயற்பாடுகளை ஊக்குவிப்பதனாலாகும். பெருந்தோட்டங்களில் இந்த செயற்பாட்டை கம்பனிகளோ (பெருந்தோட்டக் கம்பனிக்கு உட்பட்ட தோட்டங்களில்) அரசோ (அரச தோட்டங்களில்) மேற்கொள்ளாமையே அவைகளில் உற்பத்தி திறன் வீழ்ச்சியுற்றுள்ளமைக்கான முதன்மை காரணமாகும்.

பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் தங்களின் தோட்டங்களில் பராமரிப்பு செயற்பாடுகளுக்கும் மீள் நடுகை செயற்பாடுகளுக்கும் முக்கியத்துவம் கொடுக்காமையே பெருந்தோட்ட உற்பத்தித் திறன் சிறுதோட்டங்களை விட குறைவாக இருக்கின்றமைக்கு காரணமாகும். இதே நிலையே அரச நிறுவனங்களினால் பராமரிக்கப்படும் தோட்டங்களில் காணப்படுகிறது. பெருந்தோட்டங்களில் பெரும்பாலான தேயிலைச் செடிகள் 80 வருடங்கள் பழமை வாய்ந்தயையாக உள்ள நிலையில் அவற்றில் இருந்து அதிக விளைச்சலை பெற முடியாத நிலையில் பெருந்தோட்டங்களை சிறுதோட்டங்களுடன் ஒப்பிட்டு பெருந்தோட்டங்களில் உற்பத்திறன் குறைவு என கூறுவது நியாயமற்றது. இறப்பர் உற்பத்தியிலும் அதே நிலையே காணப்படுகிறது.

அத்தோடு பெருந்தோட்டங்களில் உற்பத்தி செயற்பாடுகள் தொடர்ந்தும் மரபு ரீதியான முறையிலேயே மேற்கொள்ளப்படுகின்றன. நவீன தொழில் நுட்பங்கள் உற்பத்தி செயற்பாட்டில் பயன்படுத்தாமையும் குறிப்பிடத்தக்கது.

எனவே உற்பத்தி திறன் வீழ்ச்சிக்கு தோட்டத் தொழிலாளர்கள் உழைப்பை வழங்குவதின் போதாமையே என காரணம் கூறுவது பெறுத்தமற்ற வாதமாகும்.

11. உற்பத்திச் செலவு பற்றிய பிரச்சினையும் தோட்டத்

தொழிலாளர்களும்

I. பெருந்தோட்டங்களில் உற்பத்திச் செலவு அதிகம் என்று கூறுவது நியாயமா?

2012ம் ஆண்டு பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள், ஒரு கிலோ தேயிலை உற்பத்தி செய்வதற்கான சராசரி செலவாக முறையே ரூபா 382 ஆக உள்ளது. 2011ம் ஆண்டு இறப்பர் கிலோ ஒன்று உற்பத்தி செய்வதற்கு ரூபா 120.50 செலவாகியுள்ளது. (2012 தகவல் இன்னும் வெளிவரவில்லை) 2012ம் ஆண்டில் தேயிலை ஒரு கிலோ உற்பத்தி செய்ய ரூபா 382 செலவாகும் நிலையில் தேயிலை ஒரு கிலோவின் விலை சராசரியாக 406 ரூபாவைத் தாண்டியுள்ளது.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

2012ம் ஆண்டு ஒரு கிலோ தேயிலையில் இருந்து ரூபா 24 இலாபமாக பெறப்பட்டுள்ளமை குறிப்பிடத்தக்கது. 2011ம் ஆண்டு இறப்பர் ஒரு கிலோவில் ரூபா 381 இலாபமாக பெறப்பட்டுள்ளது. ஒரு கிலோ தேயிலை, இறப்பர் உற்பத்தி செலவும் விற்பனை விலையும் பெறப்படும் இலாபத்தினையும் கிழே காண்க.

தேயிலை விலை, உற்பத்திச் செலவை அடிப்படையாக கொண்டு ஒரு கிலோ தேயிலையில் பெறப்படும் இலாபம்

ஆண்டு	தேயிலை உற்பத்தி செலவு (ரூ)	தேயிலை விலை (ரூ)	ஒரு கிலோவில் பெறப்படும் இலாபம் (ரூ)	இறப்பர் உற்பத்தி செலவு (ரூ)	இறப்பர் விலை (ரூ)	ஒரு கிலோவில் பெறப்படும் இலாபம் (ரூ)
2008	262.60	279.01	16.41	114.00	261	147
2009	269.01	360.85	91.75	115.50	194	78.5
2010	314.17	371.54	57.37	119.83	395	275
2011	355.00	360.68	5.68	120.50	501	381
2012	382.00	406.00	24.00	உ.த.இ	400	-
2013	உ.த.இ	423.00	-	உ.த.இ	370-380	-
மார்ச்						

(மூலம்: பெருந்தோட்ட பயிர்கள் பற்றிய புள்ளிவிபர தரவுகள் - 2011, தேயிலைச் சபை, இறப்பர் திணைக்கள தரவுகள்)

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

தேயிலை, இறப்பரின் உற்பத்திச் செலவு அதிகரிப்பு வீதத்தையும் விலை அதிகரிப்பு வீதத்தையும் போக்குகளையும் அவதானிக்கும் போது தேயிலையில் 2013 ஆண்டுடில் ஒரு கிலோவில் ரூபா 20 வை விட அதிக இலாபத்தை பெற்றுக் கொடுக்கும் நிலை இறப்பரில் (இறப்பர் விலையும் 2012, 2013 ஆண்டுகளில் வீழ்ச்சியுற்ற போதும்) கிலோ ஒன்றிற்கு ரூபா 250 இலாபமாக பெற்றுக் கொடுக்கும் நிலையும் காணப்படுகின்றது.

II. உற்பத்திச் செலவு அதிகரிக்க தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படும் சம்பளம் மட்டும் காரணமா?

இலங்கை முதலாளிமார் சம்மேளனம் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் சம்பள அதிகரிப்பு உற்பத்திச் செலவு அதிகரிக்க முக்கிய காரணம் என கூறிவருகிறது. மொத்த உற்பத்திச் செலவில் தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படும் சம்பளம் 60வீதம் வரை இருப்பதாக கூறிவருகின்றது. எனினும் இதனை உறுதிப்படுத்த எந்த நம்பகத்தன்மையான ஆதாரங்களையும் தங்களின் ஆண்டறிக்கைகளில் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் வழங்கவில்லை என்பது கவனிக்கத்தக்கது. தோட்டத் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை கணிசமாக குறைந்துள்ள நிலையில் இது ஏற்க முடியாத வாதமாகும். உண்மையில் தொழிலாளர்களின் சம்பளம் தவிர உள்ளீட்டுச் செலவுகள், தோட்ட நிர்வாகச் செலவுகள், முகாமைத்துவ கட்டணம் என்பன உற்பத்திச் செலவில் பெருமளவு பங்கை வகிக்கின்றன.

முதலாளிமார் சம்மேளனம் கூறும் இவ்வாதம் உண்மையாக இருப்பின் சம்பள உயர்வு வழங்கப்படும் போது அது பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளின் இலாப/ நட்டத்தில் கணிசமான தாக்கத்தினை ஏற்படுத்த வேண்டும். எனினும் மேலே கண்ட கம்பனிகளின் தேறிய இலாப நட்ட விபரங்களை சம்பள அதிகரிப்பு ஆண்டுகளோடு ஒப்பிட்டு பார்க்கையில் தொழிலாளர்களின் சம்பள அதிகரிப்பு குறிப்பிடத்தக்க தாக்கத்தையும் ஏற்படுத்தவில்லை என்பது தெளிவாகிறது.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

11. 2013ம் ஆண்டு சம்பள மீளாய்வும் பரிந்தரைகளும்

I. தோட்டத் தொழிலாளர்களின் சம்பளம் எவ்வளவாக அமைய வேண்டும்?

தோட்டத் தொழிலாளர்கள் இலங்கையின் பொருளாதாரத்திற்கு வழங்கும் பங்களிப்பு, தோட்டத் தொழிலாளர்களின் உழைப்பை அடிப்படையாக கொண்டு தொழிற்படும் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் பெற்றிருக்கும் இலாபம் தேயிலைத் திற்ப்பர் துறையோடு தொடர்புடைய ஏனைய நிறுவனங்கள் பெற்றிருக்கும் இலாபம் என்பவற்றை நோக்கும் போது தொழிலாளர்களுக்கு சம்பள உயர்வு மறுக்கப்படுவதில் எந்த நியாயமும் இல்லை. 2011ம் ஆண்டு தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்பட்ட சம்பள உயர்வு சூத்திரம் செயற்பட்ட விதம் தொழிலாளர்களையும் அதனூடாக பெருந்தோட்டத் துறையையும் பாதித்துள்ள விடயத்தை மேலே கண்டோம். எல்லாவற்றிலும் மேலாக நாட்டின் தொடர்ச்சியாக அதிகரித்து வரும் பண வீக்கம் காரணமாக அத்தியாவசிய பொருட்கள் முதற் கொண்ட அனைத்துப் பொருட்களினதும் விலைகள் அதிகரிக்கின்றன. இந்த அதிகரிப்பானது எவ்வாறு தோட்டத் தொழிலாளர்களை வாட்டுகிறது என்பதை மேலே கண்டோம்.

நாட்டின் பொருளாதாரத்தில் முக்கிய பங்கு வகிக்கும் துறை என்ற வகையில் துறையின் இலாபம் நட்டம் என்பவற்றுக்கு அப்பால் வாழ்வுக்கான சம்பளம், அதாவது நிலவுகின்ற பொருளாதார நிலைமைகளின் அடிப்படையில் வாழ்க்கைச் செலவு அதிகரிப்புக்கு ஏற்ப கௌரவமான வாழ்வொன்றை வாழ்வதற்கான சம்பளத்தை பெற்றுக் கொடுக்க வேண்டிய பொறுப்பு அரசுக்கு உண்டு. மேலே கூறியது போல இன்று 4 போர் கொண்ட குடும்ப ஒன்றை நடத்திச் செல்ல ரூபா 47600 ஆயிரம் (2013 பெப்பரவரியில்) தேவை என இலங்கை மத்திய வங்கி குறிப்பிடுகின்ற நிலையில் ஒரு குடும்பத்தில் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் இருவர் வேலை செய்தாலும் சராசரியாக சம்பளமாக ரூபா 15000 18000 இடையில் பெறுகின்ற நிலையில் அரசாங்கம் தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு சம்பள அதிகரிப்பை உறுதிப்படுத்துவதற்கான கடப்பாட்டைக் கொண்டுள்ளது. அத்தோடு கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் கைச்சாத்திடும் தொழிற் சங்கங்கள் மேற்கூறிய விடயங்கள் அனைத்தையும் கருத்திலெடுத்து தொழிலாளர்களுக்கான நியாயமான சம்பளத்தைப் பெற்றுக் கொடுக்க வேண்டிய பொறுப்பை கொண்டுள்ளன.

II. மாதச் சம்பளத்தின் தேவை

இலங்கையில் முறைசாரா துறைகளிலேயே மாத சம்பளம் வழங்கப்படும் நிலையில் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் தொடர்ந்தும் நாட்கூலிக்கு தமது உழைப்பை வழங்கி வருகின்றமையை காணலாம். இந்த நிலையை மாற்றி 1950 முதல் முன்வைக்கப்படும் கோரிக்கையான தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கான மாதச் சம்பளம் பெறும் உரிமையை உறுதிப்படுத்த போராட வேண்டியது தோட்டத் தொழிலாளர்களின் உரிமை தொடர்பில் அக்கறைக் கொண்ட அனைவரின் பொறுப்பு என மக்கள் தொழிலாளர் சங்கம் கருதுகிறது. இது வரை மாதச் சம்பளம் வழங்க ஆட்சியில் இருந்த அரசாங்கங்கள் நடவடிக்கை எடுக்காமை அவர்களின் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் மீதான இனவாத மற்றும் தொழிலாளர் வர்க்க விரோத நிலைப்பாடு காரணமாகும்.

மக்கள் தொழிலாளர் சங்கம்

~ 36~

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

அத்தோடு தோட்டத் தொழிலர்களை பிரதிநிதித்துவம் செய்வதாக கூறிக் கொள்ளும் தொழிற்சங்கங்கள் இந்த விடயம் தொடர்பாக தொடர்ந்தும் வாய்த்திறக்காமை தோட்டத் தொழிலாளர்களின் உரிமை மீதான அவர்களின் கரிசனையையும் அவர்களின் நேர்மையையுமே காட்டி நிற்கிறது. தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு மாதச் சம்பளம் வழங்குவது தொழிலாளர் பற்றாக்குறை காரணமாக அழிவை நோக்கி சென்று கொண்டிருக்கும் பெருந்தோட்டத் துறையையும் அதை நம்பியுள்ள தோட்டத் தொழிலாளர்களையும் பாதுகாப்பதற்கான ஆக்கபூர்வமான வழிமுறை என்பதே மக்கள் தொழிலாளர் சங்கத்தின் நிலைப்பாடாகும்.

சேவைத்துறையில் உள்ளவர்களுக்கு மாதச் சம்பளம் கிடைக்கும் நிலையில் உற்பத்தி துறையில் உள்ள தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு மாதச் சம்பளம் வழங்கப்படுவது இன்றைய தேவையாக உள்ளது. பெருந்தோட்டத் துறை நிலையற்ற தன்மை (உற்பத்தியில் ஏற்ற இறக்கம் இருப்பதனால்) கொண்டிருக்கின்றமையினால் மாதச் சம்பளம் சாத்தியம் இல்லை என வாதங்கள் முன்வைக்கப்படுகின்றன. எனினும் மாதச் சம்பளம் வழங்கப்படும் பல துறைகள் நிலையான உற்பத்தியை உறுதிப்படுத்தக் கூடியவையாக இல்லாத போதும் மாத சம்பளம் வழங்கப்படுகிறது.

இந்த பின்னணியில் கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் ஊடாக மாதச் சம்பளத்தை உறுதிப்படுத்த தோட்டத் தொழிலாளர்கள் போராட தயாராக வேண்டியதன் அவசியத்தை காணலாம்.

2013 கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் சம்பள கட்டமைப்பு எப்படி அமைய வேண்டும்

இன்று கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் கைச்சாத்திடும் தொழிற்சங்கங்கள் நாட்சம்பளம் தொடர்பாக பேசும் நிலையில் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் சம்பளம் பின்வருமாறு அமைய வேண்டும் என கருதுகின்றோம். தோட்டத் தொழிலாளர்களின் கௌரவமான சமூக வாழ்வுக்கும் பெருந்தோட்டத் துறையை பாதுகாக்கவும் கீழ்வரும் சம்பள முறைமை அமுல்படுத்துவது அவசியம் என்பது எமது நிலைப்பாடாகும்.

அடிப்படை சம்பளம்

ஏதிர்வரும் சம்பள கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் தோட்டங்கள் தொழிலாளர்களுக்கு மாதத்தில் 25 நாட்கள் வேலை வழங்க முடியாத நிலையிலும் ஏற்கனவே சுட்டிக்காட்டியது போன்று தொழிலாளர்களுக்கு 75 வீத வரவு எட்டுவதில் காணப்படும் தடைகளை கருத்திற் கொண்டும், தோட்டங்கள் சராசரியாக மாதம் 18-20 நாட்கள் மட்டும் வேலையை வழங்கக்கூடிய நிலையையும், பொருட்களின் விலை அதிகரிப்பு காரணமாக தொடர்ச்சியான வாழ்க்கைச் செலவு அதிகரிப்பு, தோட்டத் தொழிலாளர்கள் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளுக்கு பெற்றுதரும் இலாபத்தையும் இலங்கையின் பொருளாதாரத்திற்கு வழங்கும் பங்களிப்பையும் நோக்கும் போது அடிப்படை நாட் சம்பளமாக தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு எச்சந்தர்ப்பத்திலும் மாற்றமடைய முடியாதவாறு ரூபா 700 வழங்குவது நியாயமானதாகும்.

மக்கள் தொழிலாளர் சங்கம்

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

ரூபா 700 வழங்கும் போதே ஒரு தொழிலாளி 18 நாட்கள் வேலை செய்யும் போது மொத்த சம்பளமாக (கழிவுகள் இன்றி) குறைந்தபட்சம் ரூபா 12600 பெறமுடியும். (அடிப்படை சம்பளத்தை அடிப்படையாக கொண்டு ஊழியர் சேமலாப நிதி, நம்பிக்கை நிதி ஆகியன வழங்கப்பட வேண்டும்) இந்த தொகை இன்றைய பொருளாதார நிலையில் போதுமானதாக இல்லாத போதும் தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு இந்த அடிப்படை சம்பளத்தை உறுதி செய்வது கட்டாயத் தேவையாகும். இந்த அடிப்படை சம்பளம் வழங்குவதே பெருந்தோட்டத் துறையை பாதுகாப்பதற்கான நடைமுறைச் சாத்தியமான முன்னெடுப்பாகும்

வருகை ஊக்குவிப்பு கொடுப்பனவு

வருகை ஊக்குவிப்பு கொடுப்பனவு நடைமுறையில் வருகையை ஊக்குவிப்பதற்கு எதிராக செயற்படும் விதத்தையும் சுட்டிக்காட்டி இருந்தோம். அத்தோடு வருகை ஊக்குவிப்பு கொடுப்பனவை தொழிலாளர்கள் பெறுவது திட்டமிட்டு தடுக்கப்படுவதையும் கண்டோம். வருகை ஊக்குவிப்பு கொடுப்பனவாக இருக்கும் ரூபா 105 தொடர்ந்து மாற்றங்கள் இன்றி இருப்பது வழங்கப்பட வேண்டும். வருகை ஊக்குவிப்பை அதிகரிப்பு என்பது நடைமுறையில் சம்பள அதிகரிப்பாக கருத முடியாத நிலையில் அதனை அதிகரிப்பது தொழிலாளர்களுக்கு நன்மையளிக்கப் போவதில்லை.

விலைக்கேற்ற பங்கு கொடுப்பனவு

தேயிலை மற்றும் இறப்பர் கிலோ ஒன்றில் பெறப்படும் இலாபத்தை கருத்திற் கொண்டு நோக்கும் போது விலைக்கேற்ற பங்கு கொடுப்பனவாக ரூபா 50 ரூபாவை வழங்கப்பட வேண்டும்.

எனவே சம்பள கட்டமைப்பு கீழ்வருமாறு அமைய வேண்டும்.

அடிப்படை சம்பளம்	700
வருகை ஊக்குவிப்பு	105 ¹
விலைக்கேற்ற பங்கு கொடுப்பனவு	50
மொத்த சம்பளம்	805

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

- மேலதிக கொழுந்து ஒரு கிலோவிற்கு ரூபா 20
- மேலதிக இறப்பர் ஒரு கிலோவிற்கு ரூபா 50
- ஞாயிறு, பெளர்ணமி மற்றும் நியதிச் சட்ட விடுமுறை நாட்களி் தொழிலாளர்களிடம் இருந்து உழைப்பு பெறப்படும் போது அடிப்படை சம்பளம் மற்றும் விலைக்கேற்ப பங்கு கொடுப்பனவை சேர்த்து பெறப்படும் மொத்த சம்பளத்தை (750) அடிப்படையாக கொண்டு 1 □ நாள் சம்பளம் வழங்கப்பட வேண்டும். (இந்த கொடுப்பனவு வேலை நேரம், வேலை அளவு என்பனவற்றில் மாற்றம் இல்லாமல் வழங்கப்படுவது உறுதி செய்யப்பட வேண்டும்)

2013 கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் கருத்தில் கொள்ள வேண்டிய ஏனைய விடயங்கள்

- கூட்டு ஒப்பந்த விதிகளை தோட்ட நிர்வாகங்கள் மீறி வேலை மணித்தியாலயம், நாள் ஒன்றுக்கான வேலை அளவு என்பனவற்றை தன்னிச்சையாக தீர்மானிக்கும் நிலையில் அதனைத் தடுக்கும் ஏற்பாடுகளை கூட்டு ஒப்பந்தம் கொண்டிருக்க வேண்டியது அவசியமாகும்.
- கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் சம்பளம் பற்றிய திருத்தம் 2 வருடத்திற்கு ஒரு முறை செய்யப்படுமாயின் வாழ்கைச் செலவு அதிகரிப்பு புள்ளிக்கு அமை ஒரு வருடத்தில் அடிப்படை சம்பளம் அதிகரிப்பதற்கான ஏற்பாட்டை சேர்க்க வேண்டும்.
- பெருந்தோட்டங்களை பாதுகாப்பதில் பொருந்தோட்டக் கம்பனிகள் பொறுப்புடன் செயற்படாத நிலையில் அதனை பாதுகாப்பதற்கான ஏற்பாடுகளை சேர்த்தல் அவசியம். எடுத்துக்காட்டாக ஒரு பெருந்தோட்டக் கம்பனி செய்ய வேண்டிய குறைந்தபட்ச மீள் நடுகை, பராமரிப்பு செலவு என்பவைகள் தொடர்பான ஏற்பாடுகளை சேர்ப்பது அவசியமாகும்.
- முன்னைய காலம் போலல்லாது புதிய சம்பள ஒப்பந்தம் நடைமுறைக்கு வரும் போது பழைய கூட்டு ஒப்பந்தம் அமுலில் இருந்த இடைப்பட்ட காலத்தில் அடிப்படை சம்பளத்தில் ஏற்படும் அதிகரிப்புக்கு ஏற்ற வகையில் ஊழியர் சேமலாப நிதி, நம்பிக்கை நிதி வழங்கப்படுவது உறுதி செய்யப்பட வேண்டும்.

இம்முறை கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் தொழிலாளர்கள் முன்னுள்ள புதிய சவால்

அண்மைகாலமாக இந்திய பெரு முதலாளிகள் இலங்கை பெருந்தோட்டங்களில் முதலீடு செய்ய ஆரம்பித்துள்ளனர். அவர்கள் இலங்கையில் உள்ள தோட்டத் தொழிலாளர்கள் சம்பள அதிகரிப்பை பெறுவதையும் தொழில் உரிமைகளையும் இந்திய பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர்களுடன் ஒப்பிட்டு பெறுவதையும் தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் வழங்கப்படுவதை தடுக்க செயற்பட்டு வருகின்றனர். தொழிலாளர்கள் அடிமைகள் என்ற இந்திய முதலீட்டாளர்களின் சிந்தனை போக்கு இதற்கு காணமாகும்.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

13. பெருந்தோட்டத் துறையின் எதிர்காலம்.

I. பெருந்தோட்டத் துறை நிலைத்து நிற்க என்ன செய்யப்பட வேண்டும்?

பெருந்தோட்டங்கள் இன்று பெருவாரியாக 21 பிராந்திய கம்பனிகளினாலும் இரண்டு அரச நிறுவனங்களினாலும் நிர்வகிக்கப்படுவது அறிந்ததே. இதில் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளின் நிர்வாகங்கள் இந்த துறையின் எதிர்காலத்தையோ இலங்கையின் பொருளாதரத்திற்கு அதன் தேவையோ அல்லது பெருந்தோட்டத் துறையில் உழைப்பை வழங்கி நிலை நிறுத்தி வரும் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் நலன்களையோ கருத்திற் கொண்டு செயற்படுவதாக இல்லை. மாறாக இவைகள் தமது குத்தகை காலத்தில் எப்படியாயினும் பெருந்தொகை இலாபத்தை ஈட்டவே முயற்சிக்கின்றன. நீண்ட கால நோக்கிலான முதலீடுகள் மிகவும் குறைவாகவே செய்யப்படுகின்றது. தேயிலை இறப்பர் மீள்நடுகை, தோட்ட பராமரிப்பு, என்பவற்றுக்கும் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் சமூக நல அபிவிருத்திக்கும் மிகவும் குறைவான கவனத்தையே செலுத்தி வருகின்றனர். நடைமுறையில் ஒவ்வொரு தோட்ட முகாமையாளரும் தனது நிர்வாக காலத்தில் ஏதாவது முறையில் கம்பனிக்கு இலாபத்தை பெற்றுக் கொடுப்பதை நோக்காக கொண்டே செயற்படுகிறார்களே ஒழிய தோட்டங்களை நீண்டகால அடிப்படையில் முன்னேற்றும் எண்ணம் அவர்களுக்கு இருப்பதில்லை. தோட்டக் கம்பனிகளும் தோட்ட நிர்வாகத்திடம் இருந்து இதனையே எதிர்பார்க்கின்றன. தோட்டங்களில் உள்ள பெறுமதியான மரங்களை வெட்டி விற்று அதனுடாக இலாபம் கிடைக்கிறது என்றால் தோட்ட நிர்வாகம் அதற்கு முன்னுரிமை கொடுத்து செயற்படும் நிலையே இன்று பரவலாக காணப்படுகிறது.

ஏற்கனவே சுட்டிக்காட்டியது போல அரச சபைகளினால் நிர்வகிக்கப்படும் தோட்டங்களில் தொடர்ந்து நடடத்தில் இயங்கி வருகின்றன. இதற்கு நிர்வாகத்தில் முறைகேடுகள் காரணம் என்பதை பாராளுமன்ற பொது நிறுவனங்கள் பற்றிய குழு (Committee on Public Enterprises (COPE)) குறிப்பிட்டுள்ளது.

பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளின் கீழுள்ள தோட்டங்களிலும் அரச தோட்டங்களிலும் உற்பத்தி திறன் வீழ்ச்சிக்கு பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் நிலங்களை பயன்படுத்தாமையும் நவீன தொழில் நுட்பங்களை உள்வாங்கி பெருந்தோட்டத் துறையை நீண்டகால நோக்கில் அபிவிருத்தி செய்ய முயற்சிக்காமையும் குறிப்பாக தோட்டத் தொழிலாளர்களை உறுதியான வருமானம், தோட்டத் தொழில் தொடர்பாக காணப்படும் பழைமைவாத சிந்தனைப் போக்குகளுமே காரணமாகும். இதற்கு தொழிலாளர்கள் எந்த விதத்திலும் தொடர்புபட்டவர்கள் அல்லர்.

II. சிறுதோட்ட உடைமையாளர்களுக்கு பெருந்தோட்டக் காணிகள் பகிரந்தளிப்பின் பின்னணி

அரசாங்கம் பெருந்தோட்டத் துறையையும் அதில் பணி புரியும் தொழிலாளர்களையும் பாதுகாப்பதற்கு பதிலாக பெருந்தோட்ட நிலங்களை சிறுதோட்ட உடைமையாளர்களுக்கு பகிரந்தளிக்கும் செயற்பாட்டை கொள்கை அடிப்படையிலும் நடைமுறையிலும் செய்து வருகிறது. இதன் அடிப்படையிலேயே பெருந்தோட்டங்களில் தரிசு நிலங்கள் என 37 ஆயிரம் ஏக்கர் காணியை அடையாளம் கண்டு அதனை சிறுதோட்ட உடைமையாளர்களுக்கு வழங்க 2012ம் ஆண்டு வரவு செலவு திட்டத்தில் முன்மொழியப்பட்டுள்ளது.

இந்த செயற்பாடு பெருந்தோட்டங்கள் என்ற முறைமையை அழிப்பதற்கான ஒரு முன்னெடுப்பாகவும் அதனூடாக தோட்டத் தொழிலாளர்கள் தற்போது அனுபவித்து வரும் தொழில் உரிமைகளை பறிப்பதற்கான ஆரம்ப முயற்சியாக பார்க்கப்பட வேண்டும். காடுகளை அழித்து தமது வியர்வையையும் இரத்தத்தையும் வழங்கி தேயிலை இறப்பர் தோட்டங்களை வளர்த்து இலங்கையின் பொருளாதாரத்தின் முதுகெழும்பாக இன்றும் இருந்து வரும் தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு சொந்த காணி ஒரு அங்குலம் இல்லாத நிலையில் பெருந்தோட்டக் காணிகள் சிறுதோட்ட உடைமையாளர்களுக்கு பகிரந்தளிக்கப்படுகிறது. பெருந்தோட்டக் காணிகள் சிறுதோட்ட உடைமையாளர்களுக்கு பகிரந்தளிக்கும் செயற்பாடு தொடருமானால் அது இன்று காலி, மாத்தறை மாவட்டங்களில் சிறுதோட்டங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் வாழ்வது போல தொழிற்சங்க உரிமைகள் இன்றி தோட்ட உரிமையாளர்கள் சொல்வதே சட்டம் என்ற அடிமை முறைக்கு முழு மலையக தோட்டத் தொழிலாளர்களும் முகம் கொடுக்க வேண்டி ஏற்படும். இந்த நிலை தடுக்கப்பட வேண்டும்.

14. நீண்டகால தீர்வு என்ன?

இன்று பெருந்தோட்டங்களை பாதுகாப்பதற்கான அர்த்தமுள்ள எந்த செயற்பாட்டையும் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் செய்வதில்லை. தொழிலாளர்களின் சம்பள அதிகரிப்பை காரணம் காட்டி தமது இலாபத்தை பெருக்கிக் கொள்ள அவை தற்போது ஒப்பந்த அடிப்படையிலும் வெளி உற்பத்தியாளர் முறையிலும் (Out grower system) தோட்டக் காணிகளை தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கி உற்பத்தியின் விளைச்சளைப் பெற்றுக் கொள்கின்றனர். இந்த முறையில் தொழிலாளர்கள் மேலும் உழைப்புச் சுரண்டலுக்கும் உரிமை மறுப்புகளுக்கும் ஆளாகிவருகின்றன..

உட்பு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

இந்த செயற்பாடுகள் நிலத்தையும் தொழிலாளர்களையும் கொண்டு பெருந்தோட்டக் கம்பனிகள் அதிகபட்ச வருமானத்தை பெறுவதை நோக்கமாக கொண்டவையாகும். இவை பெருந்தோட்டங்களை பாதுகாப்பதனையே இலங்கை பொருளாதாரத்திற்கு பங்களிப்பை வழங்கவோ போவதில்லை. இன்று பெருந்தோட்டத் துறையில் இருக்கும் அனைத்து கம்பனிகளும் பல்தேசிய கம்பனிகளின் முகவர்கள் என்ற வகையில் அவைகள் பெறும் இலாபம் இலங்கை பொருளாதாரத்திற்கு பயனளிக்க போவதில்லை.

எனவே பெருந்தோட்டங்கள் இலங்கையின் பெருளாதாரத்திற்கு மேலும் வளம் சேர்ப்பதற்கும் இத் தொழில் துறை நிலைப்பதற்கும் அத்துறையில் பணி புரியும் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் வாழ்கை செழிப்படைய செய்யவும் தோட்டங்கள் தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு பங்கிட்டு கொடுப்பதே நீண்ட கால தீர்வாக அமைய முடியும்.

தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு முன் உள்ள கேள்விகள்...

தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கான சம்பள உரிமைகள் தொழில் உரிமைகள் தொடர்ச்சியாக மறுக்கப்பட்டு வரும் நிலையில் அதற்கு அரசியல் கட்சிகளும் தொழிற் சங்கங்களும் வெளிப்படுத்தி வரும் கருத்துக்கள், அரசியல், தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகள் ஆகியவற்றை நோக்கும் போது தோட்டத் தொழிலாளர்கள் தங்களுக்குள் பின்வரும் கேள்விகளைக் கேட்க வேண்டியவர்களாக உள்ளனர்.

- இன்றைய அரசியல் பொருளாதார நிலைமைகளை ஏற்று நாம் தொடர்ந்து பெரிய தொழிற் சங்கம் என்று சொல்லப்படுகின்ற தொழிற் சங்கங்களின் பின்னால் செல்லப் போகிறோமா? அல்லது மாற்று மக்கள் தொழிற்சங்க அரசியல் பாதையை தேர்ந்தெடுக்கப் போகிறோமா?
- இன்று மலையகத்தில் நிலவும் சலுகை அரசியலுக்கு அடிப்பணிய போகிறோமா? அல்லது உரிமை அரசியலுக்காய் அணித்திரளப் போகிறோமா?
- தலைவர்கள் எல்லாவற்றை பெற்றுக் கொடுத்துவிட்டோம் என்று மார்தட்டி சொல்வதை ஏற்கப் போகிறோமா? அல்லது தலைவர்களின் செயற்பாடுகளை தீர்மானிக்கப்போகிறோமா?

ஊட்டு ஒப்பந்தமும் தோட்டத் தொழிலாளர்களும்

- எமக்கு எதிரான பாரபட்சங்களையும் ஒடுக்குமுறைகளையும் உரிமைகள் மறுப்பவர்களையும் அதனை வெளிப்படுத்த துணியாதவர்களையும் ஆதரிக்கப் போகிறோமா? அல்லது எமக்கு எதிரான ஒடுக்குமுறைகளுக்கு எதிராகப் போராடப் போகிறோமா?

முடிவாக

ஒரு சமூகத்தின் விடுதலை தனிநபர் அல்லது தனியொரு பிரிவினர் குரல் கொடுத்து போராடுவதால் அடையக்கூடியதல்ல. அந்த சமூகத்தில் விடுதலை உணர்வைக் கொண்ட அனைவரும் சேர்ந்து போராடும் போதுதான் சாத்தியம் என்பதே வரலாற்று உண்மை. எனவே தோட்டத் தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் வென்றெடுக்கப்பட வேண்டுமானால் முழு மலையகமும் அவர்களுக்காக குரல் கொடுக்கும் நிலை தோன்ற வேண்டும். அந்த வகையில் தொழிலாளர்கள், புத்திஜீவிகள், ஆசிரியர்கள், இளைஞர்கள், மாணவர்கள் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் உரிமைகளுக்கு குரல் கொடுப்பதும் போராடுவதும் அவசியமாகும். அந்த போராட்டத்தில் மலையக மக்களின் உரிமைப் போராட்டங்களை ஆதரிக்கும் அனைவரையும் இணைத்துக் கொள்வது தவிர்க்க முடியாத தேவையாகும். இவ்வாறான பயணத்தின் மூலமே தோட்டத் தொழிலாளர்களின் சம்பள உரிமை பற்றிய பிரச்சினைகள் தீர்வதோடு நிலவும் அனைத்து விதமான ஒடுக்கு முறைக்கு பாரபட்சங்களுக்கும் முடிவாக அமையும். மலையகத்தில் நிலவும் அனைத்துவிதமான ஒடுக்குமுறைகளுக்கும் பாரபட்சங்களுக்கும் முடிவுவாக கட்டுவதற்கான பாதையாகும்.



மக்கள் தொழிலாளர் சங்கம்
ජන කමිකරු සංගමය
People's Workers' Union