



SEMINAR REPORT

Ref.
13/12/83

தேசிய நூலகம் பிரிவு
மாநகர நூலக சேவை
யாழ்ப்பாணம்.

தொழிற் சங்க நிர்வாகம்

SRI LANKA FOUNDATION INSTITUT

தொழிற் சங்க நிர்வாகம்.
TRADE UNION ADMINISTRATION

SRI LANKA FOUNDATION INSTITUTE
COLOMBO
REPUBLIC OF SRI LANKA
1978

இலங்கை மன்றக் கல்லூரி
100, சுதந்திர சதுக்கம்
கொழும்பு 7
இலங்கை குடியரசு
தென்னாசியா

SRI LANKA FOUNDATION INSTITUTE
100, INDEPENDENCE SQUARE
COLOMBO 7
REPUBLIC OF SRI LANKA
SOUTH ASIA

தொழிற் சங்க நிர்வாகம்

இமக “கருத்தரங்கு அறிக்கைகள்” இலங்கை மன்றக் கல்லூரியினாலும் (இமக) ஜேர்மன் சமஷ்டிக் குடியரசின் பிரெட்ரிச் ஈபர்ட் ஸ்டிப்டுங்கினாலும் இணைவாக ஒழுங்கு செய்யப்பட்ட கருத்தரங்குகள்/தொழில் முகாம்களில் அளிக்கப்பட்ட ஆய்வு அறிக்கைகள், பத்திரங்கள், அறிக்கைகள், விரிவுரைகள், பேச்சுக்கள், முடிவுகள், சிபார்சுகள் என்பனவற்றின் சுருக்க தொகுப்பாகும்.

கருத்தரங்கு அறிக்கைகளை வெளியிடுவதன் மூலம் இமக ஆய்வு கட்டகான சூழ்நிலையை உருவாக்கவும், கருத்துக்களையும் அனுபவங்களையும் பரிமாறுதலையும் ஏற்படுத்த முயல்கிறது.

இமக கருத்தரங்கு ஆய்வுப் பத்திரங்கள், அறிக்கைகள், செயல் முறைகள் பற்றி தனது சேகரிப்பை அதிகரிக்க ஆர்வம் கொண்டுள்ளது. அதனால் அதன் சொந்த வெளியீடுகளை ஏனைய நிறுவனங்களின் ஒத்த வெளியீடுகளுடன் பரிமாற்றம் செய்வதையும் வரவேற்கின்றது. இவை இமக நூலகத்தின் ஒரு பகுதியை உருவாக்குவதுடன், எமது கருத்தரங்குப் பயிற்சி வகுப்புகளில் பங்கு கொள்ளும் பங்குபற்றுநர்க்கும் முக்கியம் வாய்ந்ததாகவும் பொதுவாக இமக நூலகத்தினை பயன்படுத்தும் மாணவர்கட்கும் ஆராய்ச்சியாளர்கட்கும் உதவுவதாகவும் அமையும்.

எல்லா தொடர்புகளும் இவ்வாறு விலாசமிடப்படல் வேண்டும்:—

இலங்கை மன்றக் கல்லூரி

- நூலகம் -

த.பெ.இல. 1203

கொழும்பு 7

இலங்கை குடியரசு

தெற்கு ஆசியா.

பொருளடக்கம்

—	முன்னுரை	7
—	அறிமுகம்	9
—	தொழிற் சங்கம் என்றால் என்ன? — திருமதி சரோஜா சிவசந்திரன்	11
—	இலங்கையில் தொழிற் சங்க நிர்வாகமும் அபிவிருத்தியும் — திரு. கே. பரமானந்தன், உதவி தொழில் ஆணையாளர், நீர்கொழும்பு	15
—	இலங்கையில் சமூக நல சட்டவாக்க வளர்ச்சி — திரு. விஜயரத்தினம், உதவித் தொழில் ஆணையாளர், கொழும்பு	21
—	தொழிற் சங்கங்களினது உரிமைகளும் பொறுப்புக்களும் — திரு. க. குகதாசன், உதவிச் செயலாளர், அரசு கணக்கறிஞர் சங்கம்	29
—	மாறிவரும் சமூகத்தில் தொழிற் சங்கங்களின் பங்கு — திரு. என். கனநாதா, பிரதம முகாமை அதிகாரி, இலங்கை போக்குவரத்துச் சபை	35
—	தொழிற் சங்கங்களின் எதிர்காலப் பங்கு — திரு. ஈ. ஜெயராஜசிங்கம், உதவிக் காரியதரிசி, இலங்கை முதலாளிமார் சங்கம்	39
—	மாறிவரும் சமுதாயத்தில் தொழிலாளரும் தொழிற் சங்கங்களும் — திரு. ஆர். ஜேசுதாசன், தொழிலாளர் கல்வி இயக்குநர், இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ்	44
—	கூட்டுப் பேரமும் தொழிற் சட்டமும் — திரு. ஆர். தியாகராஜா, உதவி தொழில் ஆணையாளர், கொழும்பு	47
—	தொழிற் சங்கங்களின் நிதி நிர்வாகம் — திரு. என். குணநேசன், பொருளாளர் அஞ்சல் தொலை தொடர்பு சேவையாளர் சங்கம்	54
—	சம்பளக் கொள்கையும் சம்பளங்களை நிர்ணயிக்கும் முறைகளும் — திரு. என். விஜயசிங்கம், தொழில் உறவு செயலாளர், இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ்	56

— தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் இளைஞர்களும் பெண்களும் பங்குபற்றுவதன் முக்கியத்துவம்					
— திருமதி கே. பெர்னாண்டோ, உதவி தொழில் ஆணையாளர், கொழும்பு	62
— சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தில் தொழிற் சங்கங்களின் பங்கு					
— திரு. கே. துரையப்பா, நிபுணர், சர்வதேச தொழிலாளர் நல ஸ்தாபனம், பாங்கொக்	68
— குழு ஆய்வு முடிவுகள்	73
— சிபார்சுகள்	74
— மாதிரி தொழிற் சங்க சாசனம்	76
— நிகழ்ச்சி நிரல்	82
— கருத்தரங்கில் பங்குபற்றியோர் விபரம்	84
— இணைப்பாளர்கள்	86

முன்னுரை

தொழிலாளர்களுக்கு துணையாக - வழிகாட்டியாக அமைய “தொழிற் சங்க நிர்வாகம்” என்ற தலைப்பிலான கருத்தரங்கு அறிக்கை ஒன்றினை முதன் முதலாக தமிழ் மொழியில் இலங்கை மன்றக் கல்லூரி வெளியிடுகின்றது என்பதை கூறிக் கொள்வதில் பெருமிதமடைகின்றேன்.

இலங்கை மன்றக் கல்லூரி 1974ம் ஆண்டு மே மாதம் தொட்டு தனது கல்வி நடவடிக்கைகளை ஆரம்பித்ததிலிருந்து, தொழிற் சங்க கல்வி, தொழிலாளர் கல்வி என்பவற்றிற்கு முக்கியத்துவம் அளித்து வருவதுடன் முடிந்தளவில் நூல்களையும் வெளியிட்டு வருகிறது.

நாட்டின் பொருளாதார சமூக உயர்ச்சியினை கருத்திக் கொள்ளும்போது அவற்றினைத் தாங்கி நிற்கும் தொழிலாளர்களது முக்கியத்துவம் உணரப்படாதே. தொழிலாளர்களது வாழ்க்கை மேம்பாடு சமூகநல உரிமைகள் என்பவற்றைப் போராடிப் பெறுவதற்காக பல்வேறு தொழிற் சங்கங்கள் நாட்டில் உதயமாகி வளர்ந்து வந்துள்ளன. இவை இலங்கையில் மட்டுமன்றி உலக நாடுகளிற் கூட உலகத் தொழிலாளர்களிடையே விழிப்புணர்ச்சியை ஏற்படுத்தத் தக்கவிதத்தில் பலம்வாய்ந்த சக்திகளாக இயங்கி வந்துள்ளன, வருகின்றன.

உண்மையில் தொழிலாளர்கட்கு, தொழிற் சங்கங்கள், அவற்றின் அமைப்பு நடவடிக்கைகள், நிர்வாகம், தொழிலாளர் நலன்பேணும் சட்டங்கள் போன்ற அம்சங்களில் தெளிவான விளக்கத்தை அளிக்க வேண்டியது தொழிற் சங்கங்களதும் அவற்றுடன் அக்கறை கொண்டுள்ள ஏனைய நிறுவனங்களதும் கடமையாகும்.

இக்குறிக்கோளை மனங்கொண்டே இலங்கை மன்றக் கல்லூரி தொழிற் சங்க நிர்வாகம் என்னும் கருத்தரங்கை ஒழுங்கு செய்து 1977ம் ஆண்டு நவம்பர் மாதம் 7-11ம் திகதிவரை நடாத்தியது.

இக்கருத்தரங்கிலே தொழிற்சங்க நிர்வாகம் தொடர்பாக பல்வேறு விடயங்களும் விரிவாக ஆராயப்பட்டன. இவ்வறிக்கை, அக்கருத்தரங்கில் இடம் பெற்ற விரிவுரைகள், கலந்துரையாடல்கள், பரிந்துரைகள் என்பவற்றை ஒன்று திரட்டி அமைக்கப்பட்டுள்ளது. அறிக்கையின் பொருளடக்கம் பல்வேறு தொழிற் சங்கங்களுக்கும் பொருந்தும் வகையில் வகுக்கப்பட்டு, எல்லோரும் புரிந்து கொள்ளும் வகையில் இலகு தமிழில் ஆக்கப்பட்டுள்ளது. இது தொழிலாளர்களுக்கு அரியதோர் நூலாக அமையுமென எதிர்பார்க்கின்றேன். அத்துடன் இது சிறிய வெளியீடாக இருப்பினும் அதன் பொருள் விளக்கம் நாட்டின் சகலரையும் சென்றடைய வேண்டும் என்பதே எமது குறிக்கோளாகும்.

ஹைகு புரோஸிங்

அறிமுகம்

தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளிலே கூடிய ஆர்வத்தினை ஊட்டி, தொழிற்சங்க நிர்வாகம் தொடர்பாக சீரான பயிற்சியை அளிக்கும் நோக்கத்துடன் தொழிற்சங்க நிர்வாகம் என்னும் தலைப்பிலே 1977 நவம்பர் மாதம் 7-11ம் திகதி வரை இலங்கை மன்றக் கல்லூரி, ஒரு கருத்தரங்கினை தமிழ் மொழியில் நடத்தியது.

இலங்கை மன்றக் கல்லூரியின் கல்வி நடவடிக்கைகளில் தொழிலாளர் கல்வியும் தொழிற்சங்க கல்வியும் மிக முக்கிய இடத்தை வகிக்கின்றன. இலங்கை மன்றக் கல்லூரியின் கல்வி நிகழ்ச்சித் திட்டத்தினை சிறிது பின்னோக்கிப் பார்ப்பின் 1974ம் ஆண்டு காலப் பகுதிவரை, தொழிலாளர்கட்காக நடாத்தப்பட்ட கருத்தரங்குகள், பயிற்சி வகுப்புகள், கலந்துரையாடல்களும் தொழிற் திணைக்களத்துடன் இணைவாக நடாத்தப்பட்ட கருத்தரங்குகளும் இதனை உறுதிப்படுத்துவதாக உளது.

தொழிற்சங்க கல்வியில் பல்வேறு நாடுகளும் காட்டிலும் அக்கறை இன்று முகாமையாளரைப் புதிய கோணத்தில் சிந்திக்கத் தூண்டியுள்ளது. இன்று புதிய பொருளாதார அமைப்பை கட்டியெழுப்ப முயற்சிகள் எடுக்கப்படும் வேளையில், அவ்வமைப்பைக் கட்டியெழுப்பும் தொழிலாளர்களது பிரச்சினைகளை அதாவது வறுமை, வேலையின்மை, சுரண்டல், சமமான சம்பளமின்மை போன்ற பிரச்சினைகளையும் தீர்க்க வேண்டியது ஒவ்வொரு நாட்டினதும் கடமையாகும்.

தொழிலாளர்கள் இன்று குடித்தொகையில் கணிசமான அளவு பங்கினை வகிக்கின்றனர். எனவே தொழிலாளர்களது மகிமையினை நாமும், அத்தோடு முகாமையும் அறிந்து கொள்வதோடு அவர்கட்கு தன்னம்பிக்கையினையும், உறுதியையும் அளிப்பதன் மூலமே நாட்டின் புதியதோர் பொருளாதார அமைப்பினை நாம் கட்டி எழுப்ப முடியும். முகாமைக்கும் தொழிலாளர்கட்கும் இடையில் நிலவும் சுமுகமான உறவினைப் பலப்படுத்தல் தொழில் பூசல்களை, வேலை நிறுத்தங்களை குறைக்கும். இவ்வுறவுகளை சீராக வளர்ப்பதற்கு தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்களை தகுந்த முறையில் ஜனநாயக ரீதியில் வழிநடத்த வேண்டும். தொழிற்சங்க கல்வியின் முக்கிய நோக்கங்களாவன:

(அ) தொழிலாளர்கட்கு தொழிற்சங்கம் பற்றிய அறிவை வழங்குவது.

(ஆ) தலைமை பயிற்சி அளிப்பது

இந்நோக்கங்களை நிறைவேற்றுவதே இலங்கை மன்றக் கல்லூரி தொழிற்சங்க நிர்வாகம் என்னும் கருத்தரங்கினை ஒழுங்கு செய்ததன் பிரதான நோக்கமாகும். தொழிலாளர்கள் இன்றைய வாழ்வு அமைப்பு முறையில் உள்ள பொருளாதார சமூக, அரசியல் நிலைமைகளை கட்டாயம் தெரிந்து கொள்வதோடு, தம்மை எதிர்நோக்கும் நேரடியான பிரச்சினைகளையும் தெரிந்து கொள்ளுதல் வேண்டும். இவற்றை தொழிலாளர்கட்கு உணரவைத்து, அவர்கட்கு நியாயப்படி கிடைக்க வேண்டிய ஸ்தானத்தை பெற்றுக் கொடுப்பதே தொழிற்சங்கங்களின் தலையாய கடமை. இவற்றை இவ்வாறான பயிற்சி வகுப்புகள் கருத்தரங்குகள் மூலம் தெளிவுபடுத்த முடியும் என்பதை இலங்கை மன்றக் கல்லூரி பயிற்சி வகுப்புகள் நடாத்துவதன் மூலம் நிலைநாட்டியுள்ளது.

இக்கருத்தரங்கிலே தொழிற்சங்க நிர்வாகம் தொடர்பாக பல்வேறு விடயங்கள் ஆராயப்பட்டன. அங்கத்தவர் கடமைகள், யாப்பு அமைப்பு, விதிகளை மாற்றுதல், நிதி நிர்வாகம் போன்ற விடயங்களோடு நாட்டின் பொதுவான பொருளாதார சமூக அரசியல் நிலைமைகளும் தொடர்புபடுத்தி விரிவாக ஆராயப்பட்டன. கருத்தரங்கில் பங்குகொண்டவர்கள் தொழிற்சங்க அனுபவம் பெற்றவர்களாக இருந்தமையினால் கருத்தரங்கில் கூடிய பங்களிப்பைச் செலுத்தக் கூடியதாக இருந்தது.

கருத்தரங்கில் ஆராயப்பட்ட விடயங்கள், கருத்துக்கள், சிபார்சுகள் என்பன கருத்தரங்கில் பங்குபற்றியோருடன் நின்றுவிடாது தொழிற் சங்க ஈடுபாடு கொண்ட அனைவரும் பயனடைய வேண்டும் என்பதனை நோக்காகக் கொண்டே இக்கருத்தரங்கு அறிக்கையினை நூல் வடிவில் வெளியிடுகின்றோம்.

“தொழிற் சங்கம் என்றால் என்ன?”

திருமதி சரோஜா சிவசந்திரன்
விரிவுரையாளர்,
இலங்கை மன்றக் கல்லூரி.

‘தொழிற்சங்கம்’ என்ற அமைப்பு பரந்த செயற்பாடுகளை உள்ளடக்கியதாக உளது. இதன் வரைவிலக்கணத்தை ஒருசில வார்த்தைகளில் விளக்கி விட முடியாது. வரலாற்றுப் பின்னணியில் மாக்கீய புரட்சிவாத கொள்கைகளை உள்ளடக்கி வளர்ந்துவந்த தொழிற் சங்க கோட்பாடுகள், பொருளாதார சிக்கல்கள் மலிந்துள்ள இன்றைய சூழ்நிலையில் பல்வேறு நாடுகளின் அரசியல் செல்வாக்குகளில் சிக்கி திரிவடைந்தபோதிலும், அதன் அடிப்படைத் தத்துவம் இன்றும் மாறுபடாததாகவே உள்ளது.

தொழிற்சங்கம் என்பதற்கு பலர் பலவாறாக வரைவிலக்கணம் கூறுவர். வெப்ஸ் (Webs) என்பவர், “தமது தொழில் வாழ்க்கையின் நிலைமைகளை பராமரிக்கவும், வசதியாக்கிக் கொள்ளவும் உழைப்போர் உருவாக்கும் தொடர்ச்சியான ஒரு கூட்டமைப்பே தொழிற்சங்கமாகும்” என்கிறார். தொழிலாளர்கள் தமது உரிமைகளை ஜனநாயக அடிப்படையில் நிறைவேற்றிக்கொள்வதற்காக ஒன்று சேர்ந்து ஸ்தாபித்துக்கொள்ளும் சங்கமே தொழிற்சங்கம் என்பது தெளிவாகின்றது. இதனை ஏழு பேர் ஒன்றாகக்கூடி இலகுவாக அமைத்துக் கொள்ளலாம். (இலங்கையில்) இவ்வாறு அமைக்கப்பட்ட சங்கங்கள் பல்வேறு தரப்பட்ட தொழிலாளர்கட்கு பல்வேறு வகையில் பாதுகாப்பினை அளிக்கின்றன. இலங்கையில் இவ்வகையில் 1500க்கு மேற்பட்ட சங்கங்கள் காணப்படுவது குறிப்பிடத்தக்கது.

தொழிற்சங்கங்கள் தோன்றிய வரலாறு கீழைநாடுகளில் வேறுபட்டதாகவும், மேலைநாடுகளில் தொழிற்சங்க ஆரம்பம் அந்நியர் ஆதிக்கத்தை முறியடிப்பதையே முக்கிய நோக்கமாக கொண்டமைந்தது. ஆனால் மேலைநாடுகளில் தொழிற்சங்க வரலாறு பழைமையானதும், கைத்தொழிலாக்கத்தோடு தொடர்பு கொண்டதுமாகும். தொழிற்சங்கங்கள் அன்று தோன்றிய ஆரம்ப நிலையிலிருந்து, இன்றைய மாறிவரும் சூழ்நிலைக்கேற்ப தம்மை மாற்றியமைக்க வேண்டிய நிலை ஏற்பட்டுள்ளது. எனவே தொழிற்சங்கங்களும் தம்மை சூழ்நிலைக்கேற்ப மாற்றி சமுதாய தேவைகளை சேவை மூலம் நிறைவேற்றி வருகின்றன. விரைவான சமூக பொருளாதார அரசியல் மாற்றங்கள் ஏற்பட்டு வரும் இன்றைய சூழலில் இம்மாற்றம் மிக வேண்டற்பாலதே.

தொழிற்சங்கங்கள் அரசியற் கட்சிகள் தொடர்புடையனவாக இன்றைய சோசலிச, ஜனநாயக கொள்கைகளை பரப்பும் சக்திகளாக, தொழிலாளர்களிடையே புரட்சிகரமான கொள்கைகட்கு வித்திடும் சக்திகளாக மாறிவரும்போது இவ்வாறான அமைப்புகட்கும் அரசுகட்குமிடையில் சிக்கல்கள் தோன்றுவதுமுண்டு. இலங்கையை எடுத்து நோக்கின் பல்வேறு கட்சி அரசியல்சார் தொழிற்சங்கங்கள் இயங்கி வருவதைக் காண முடிகின்றது.

தொழிற்சங்கங்கள் பின்வரும் அம்சங்களை அடக்கியனவாக அமைதல் வேண்டும்.

நிரந்தரமான அமைப்பு

தொழிற்சங்கமானது தொடர்ந்து நிரந்தரமான இயக்கமாக இயங்குதல் வேண்டும். ஓர் சங்கத்தில் அங்கம் வகிக்கும் தொழிலாளர்கள் பல்வேறு நோக்கம் கொண்டவர்களாக இருக்கலாம். உதாரணமாக தொழிலாளி தொழில் கொடுப்போர் என்ற இரு சாராரிடையே தொழில் கொடுப்போர் எப்பொழுதும் கூடிய வேலையை குறைந்த செலவில் பெறுவதையே இலக்காகக் கொண்டிருப்பார். அதே நேரம் தொழிலாளி தனது வாழ்க்கை நிலை, வேலை நிலைகளை உயர்த்திக் கொள்ளும் அபிலாசையையே கொண்டிருப்பான். எனவே இவற்றை பிரச்சனைகளின்றி பெறுவதற்கு தொழிற்சங்கம் தொடர்ந்து இயங்கக் கூடிய ஓர் நிரந்தர இயக்கமாக இருத்தல் அவசியம்.

தொழிலாளர்கள்

தமது வாழ்க்கைக்காக உழைக்கும் மக்களே தொழிலாளர்கள். ஏனையவர்களால் வேலைக்கமர்த்தப்படுபவர்கள், தமக்காக எவரையும் வேலைக்கமர்த்தாதவர்கள், சுயமாக வேலை செய்யாதவர்கள் யாவரும் இவ்வரைவிலக்கணத்துள் அடங்குவர். இவ்வரைவிலக்கணத்துள் தொழில் பார்ப்பவர்களும் அடங்கின் அவர்களும் தொழிலாளர்களாகவே கருதப்படுவர். ஓர் தொழிற்சங்கம் ஆரம்பிக்கப்படும்போது எந்த தொழிலாளிக்கோ அது பாரபட்சமாக அமையக் கூடாது. தொழிற்சங்கங்கள் எல்லா தொழிலாளர்கட்கும் உரிய ஓர் சொத்தாகும். இதில் நிற, இன பாகுபாகு காட்டப்படுவதில்லை.

தொழிற் பாதுகாப்பு

ஓர் தொழிலாளி தனது தொழிலை நிரந்தரமாக பாதுகாக்க வேண்டிய பொறுப்புடையவனாவான். அவனது குடும்பம், வாழ்க்கை யாவற்றிற்கும் ஊதியம் கொடுக்கும் அத்தொழிலை இழந்துவிடாமல் பாதுகாக்க அவன் முயல்கிறான். அவனது தனியான முயற்சி மட்டுமன்றி, அதனை சகல தொழிலாளரது உதவியோடும் கூட்டாக பாதுகாப்பு அளிக்க வேண்டி தொழிற்சங்க இயக்கத்தை நாடுகின்றான். அப்பாதுகாப்பை உறுதியளிப்பது தொழிற்சங்கங்களின் தலையாய கடமையாக உள்ளது.

தொழில் நிபந்தனைகளை முன்னேற்றல்

தொழிலாளரது வேலை நிபந்தனைகள் வேலைக்கு வேலை நாட்டிற்கு நாடு வேறுபட்டதாக அமையும். தொழிலாளி தனது உழைப்பு சக்தியை விற்று அதற்கேற்ற ஊதியத்தைப் பெறுகின்றான். இக்கட்டத்தில் அவனை எதிர் நோக்கும் பிரச்சனைகள் பலவாக உள. வேலைக்கேற்ற கூலி இன்மை, வேலை நேரம் கூடுதலாக இருத்தல், தொழில்பார்க்கும்போது ஏற்படும் விபத்துக்கள், ஓய்வு நேரமின்மை, போதிய விடுமுறை இன்மை போன்றவற்றை குறிப்பிடலாம். இவ்வாறான பல்வேறு பிரச்சனைகளை தொழிற்சங்கங்கள் முன்னின்று தீர்த்துவைக்கும் இயக்கங்களாக அமைதல் வேண்டும்.

வாழ்க்கைத்தரம்

தொழிலாளி தனது வாழ்க்கைத்தரம், அவனது வசதிகள் என்பன நாட்டின் சகல அபிவிருத்திகளோடு தொடர்பானதாக உயர்ச்சி பெற வேண்டும் என விரும்புகின்றான். தொழிலாளி இன்றி ஒரு தொழிலை நடத்தவோ பொருட்களை உற்பத்தி செய்யவோ, அதனால் இலாபம் பெறவோ ஓர் தொழில் கொடுப்பவனால் முடியாது என்ற உண்மையை நாம் ஏற்றுக்

கொள்ளுதல் வேண்டும். ஆயினும் இவ்வுண்மையினை பல தொழில் ஸ்தாபனங்கள் உணர்ந்ததாகத் தெரியவில்லை. நாட்டின் பொருளாதார முன்னேற்றத்திற்கு உயிர்நாடியாக நின்று உழைக்கும் தொழிலாள வர்க்கத்தினரின் வாழ்க்கைத்தர உயர்வு முக்கியமானதென்ற உண்மையை தொழிற்சங்கங்கள் உணரவைப்பதோடு, அவர்கள் வாழ்க்கைத்தர மேம்பாட்டிற்காக உழைத்தலும் வேண்டும்.

கூட்டுப்பேரம்

தொழிலாளியும், தொழில் கொடுப்பவரும் ஓர் தொழிற் ஸ்தலத்தின் முக்கியஸ்தர்களாவர். இவர்கள் இரு சாராரும் தொழில் முன்னேற்றத்தினை கருத்திற் கொண்டு ஒருவரை ஒருவர் புரிந்துகொண்டவராக செயற்படுதல் வேண்டும். ஆயினும் இவ்வாறான அமைப்பு அரிதாகவே காணப்படுகிறது. தொழில் நிலையங்களில் ஏற்படும் பிரச்சனைகள் காலப்போக்கில் உற்பத்தியை பாதிக்கும் அளவிற்கு வளர்ந்து விடுவதுண்டு. எனவே இவை யாவற்றையும் கருத்திற் கொண்டு இரு சாராரும் கூட்டுப்பேர முறை மூலம் தமது பிரச்சனைகளை ஒன்றுகூடி விவாதித்து ஓர் சுமுகமான முடிவுக்கு வருதல் வேண்டும். இம்முயற்சிக்கு உறுதுணையாக தொழிற்சங்க இயக்கம் இருத்தல் அவசியம்.

தொழிலாளர்களது அபிப்பிராயம்

தற்கால சிக்கலான சமூகத்தில் அரசியல், சமூக, பொருளாதார பிரச்சனைகள் சமூகத்தின் பல்வேறு அம்சங்களிலும் தலையிடுகின்றன. இவ்வாறான பல்வேறு பிரச்சனைகளிலும் தொழிலாளர் தமது கருத்துக்கட்கு முக்கியத்துவம் கிடைக்க வேண்டும் என விரும்புகின்றனர். அத்துடன் சமூகத்தில் தாமும் அங்கத்தவர்கள் என்ற அடிப்படையில் சமூகத்தின் மாறுபாடுகளில் அல்லது ஏற்படும் பிரச்சனைகளில் தமக்கும் பங்குண்டு என எண்ணுகின்றனர். ஐக்கிய இராச்சியம், ஐக்கிய நாடுகள், இந்தியா போன்ற நாடுகளில் பல்வேறு விடயங்களை ஆராயும்போது தொழிற்சங்க தலைவர்களும் அழைக்கப்படுகின்றனர். சுதந்திர ஜனநாயக சமுதாயத்தில் தொழிற்சங்கங்களின் முக்கியத்துவம் இன்று சிறப்பாக உணரப்பட்டு, தொழிற்சங்கங்கட்கு மதிப்பும் முக்கிய இடமும் அளிக்கப்படுகின்றது. சமூக அந்தஸ்து மட்டுமன்றி, சட்ட ரீதியான அந்தஸ்தும் தொழிற் சங்கங்கட்கு அளிக்கப்பட்டுள்ளது. தொழிலாளர்களோடு நேரடித் தொடர்பற்ற சில விடயங்களில் கூட தொழிலாளர்கள் ஈடுபடவேண்டிய நிர்ப்பந்தம் இன்றைய நிலையில் ஏற்பட்டுள்ளது; காரணம் பொருளாதார அழிவினை ஏற்படுத்தும் எந்த ஒரு காரணியும் 'தொழிலாளியை மறைமுகமாக தாக்குபவையே. எனவே இவ்வாறான கருத்து சுதந்திரத்தினை தொழிற்சங்கங்கள் பேணுபவையாகவும், பாதுகாப்பவையாகவும் இருத்தல் வேண்டும்.

ஜனநாயக இயக்கம்

பல அங்கத்தவர்களை அங்கத்துவப்படுத்தும் தொழிற்சங்கமானது அதன் அங்கத்தவர்களது பிரச்சனைகளை விளங்கிக் கொள்ள கூடியதாக இருத்தல் வேண்டும். இதற்கு தொழிற்சங்கமானது ஜனநாயக ரீதியில் இயங்குதல் வேண்டும். ஜனநாயக இயக்கமாக இருப்பின் ஒவ்வொரு அங்கத்தவருக்கும் சங்க கொள்கைகளில் தீர்மானம் எடுப்பதில் பங்குபற்றும் சந்தர்ப்பம் அளிக்கப்படும். தொழிற்சங்கங்கள் என்று அழைக்கப்படும் பல இயக்கங்கள் இருந்தபோதிலும் அவற்றின் உள்ளமைப்பில், செயற்பாட்டில் ஜனநாயக

கொள்கைகள் கடைப்பிடிக்கப்படுவது அரிதாக உளது. அங்கத்தவர்கள் தமது கருத்துக்களை உரிமையுடன் எடுத்துக் கூற முடியாத தொழிற்சங்கங்கள் இயங்குவதால் தொழிலாளர்கட்கு என்ன லாபம்? ஜனநாயக நாட்டிலே வாழ்கின்ற சகல மக்களுக்கும் மனித உரிமைகளாகிய பேச்சுச் சுதந்திரம், ஒன்றுகூடல் சுதந்திரம் என்பனவற்றிற்கு சட்டத்தால் மதிப்பளிக்கப்பட்டுள்ளது. எனவே முகாமை செய்யும் தவறுகளை எடுத்துக் கூறி தொழில் ஸ்தாபனம் ஜனநாயக ரீதியில் இயங்க, தொழிற்சங்கங்கள் வழிகாட்டியாக அமைதல் வேண்டும்.

ஓர் தொழிற்சங்கத்திற்கு ஜனநாயகம் மிக இன்றியமையாதது. ஜனநாயகம் என்பது மிக இலகுவாக விளங்கிக் கொள்ளக்கூடிய கொள்கையாகும். அதாவது யாவருக்கும் சகல உரிமைகளும் உண்டு என்பதே. ஜனநாயக முறையில் தலைவர்கள் தெரிவுசெய்யப்படுபவர்களாகவே இருப்பர். தொழிற்சங்கத்தில் அங்கம் வகிக்கும் சகல அங்கத்தவர்கட்கும் வாக்களிக்கும் உரிமை உண்டு. அத்துடன் பெரும்பான்மை அங்கத்தினரே சகல தீர்மானங்களையும் எடுத்தல் வேண்டும். பெரும்பான்மையினர் சிறுபான்மையினரை நசுக்கி விடுவதென்பது ஜனநாயகமல்ல. பலம்வாய்ந்த தொழிற் சங்க இயக்கம் ஜனநாயக கடப்பாடுகளை மக்கள் வாழ்க்கையில் நடைமுறையில் எடுத்துக் காட்டுகின்ற இயக்கமாக விளங்குதல் வேண்டும். மேற்காட்டிய விளக்கங்களை வைத்து தொழிற் சங்கம் என்பது என்ன என்பதை ஓர் குறுகிய வரையறைக்குள் நாம் வரையறை செய்யலாம்.

“தொழிற்சங்கமென்பது தொழிலாளர்களால் தாங்கள் ஆற்றும் தொழிலிலிருந்து தங்களைப் பாதுகாத்துக் கொள்ளவும், கூட்டுப் பேரத்தின் மூலம் தமது தொழில் நிபந்தனைகளையும் வாழ்க்கைத்தரத்தையும் முன்னேற்றவும், சமூக அரசியல் பிரச்சனைகளில் தங்களது கருத்துக்கள் பிரதிபலிக்கும் நிலையினை ஏற்படுத்தவும் தொடர்ந்து நிரந்தரமாக இயங்க உருவாக்கப்பட்ட சுதந்திர ஜனநாயக அமைப்பாகும்”.

“இலங்கையில் தொழிற் சங்க நிர்வாகமும் அபிவிருத்தியும்”

திரு. கே. பரமானந்தன்

(உதவி தொழில் ஆணையாளர்,
தொழிற் திணைக்களம்,
நீர்கொழும்பு)

I தொழிற் சங்கங்களின் முக்கியத்துவம்

எந்தப் பொருளாதார அமைப்பிலும் - அபிவிருத்தியடைந்த பொருளாதார அமைப்பாயிருந்தாலென்ன அபிவிருத்தியடைந்துவரும் பொருளாதார அமைப்பாயிருந்தாலென்ன - தொழிற்சங்கங்களின் பங்கு மிக முக்கியமான தொன்றாகும். எமது நாட்டைப் போன்றதொரு அபிவிருத்தியடைந்து வரும் பொருளாதார அமைப்பிலே தொழிற்சங்கங்களின் பங்கு விசேட தன்மை கொண்டதாகவுள்ளது. அத்தியாவசிய சுய தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்ய முடியாத நிலைமை, ஏற்றுமதி இறக்குமதிகளில் தங்கி வாழும் தன்மை, குறைந்த உற்பத்தி வீதம், அதிகரித்துவரும் வாழ்க்கைச் செலவுகளும் வீழ்ச்சியடைந்து வரும் வாழ்க்கைத்தரமும், வேலையில்லாத திண்டாட்டம் போன்றவை எமது நாட்டின் பொருளாதார அமைப்பின் சில தன்மைகளாகும். இத்தகைய தன்மைகளை அகற்றவும் பொருளாதாரத்தை அபிவிருத்தியடையச் செய்யவும் நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளும் கடமைகள் தொழிற்சங்கங்களையும் சார்ந்துள்ளன. தொழிற்சங்கங்களின் கடமைகள் மூன்று வகையாக அமைகின்றன. தமது அங்கத்தவர்களின் நலன் கருதி ஆற்ற வேண்டிய பணிகள் முதன்மையானவை. இரண்டாவதாக தொழில் நிலையங்களில் செய்ய வேண்டிய பணிகளாகும். மூன்றாவதும் மிக முக்கியமானதுமான பணி தொழிற்சங்கங்கள் சமூகத்திற்கு ஆற்ற வேண்டிய பணிகளாகும். இத்தகைய முக்கிய பணிகளைக் கொண்ட தொழிற்சங்கங்கள் எவ்வாறு இலங்கையில் உருவாயின, எவ்வாறு வளர்ச்சியடைந்தன என்பதனைக் கவனிப்போம்.

II தொழிற் சங்கங்களின் தோற்றமும் வளர்ச்சியும்

இலங்கையில் தொழிற்சங்கங்களின் வளர்ச்சியை நோக்கும்போது இரு கால கட்டங்கள் தெளிவாகின்றன. 1935ம் ஆண்டுக்கு முற்பட்ட காலம் தன்னியல்பான சங்கங்கள் இயங்கிய காலம். 1935ம் ஆண்டு தொடக்கம் இன்றுவரை உள்ள காலப்பகுதி பதிவு செய்யப்பட்ட தொற்சங்கங்கள் இயங்கிவரும் காலமாகும். பிரித்தானிய ஆட்சிக் காலத்தின் முற்பகுதியில் தானிய வரி முத்துக்குளித்தல் அத்துடன் கறுவா, உப்பு போன்ற பொருட்களில் அரசாங்கத்தின் ஏகபோக ஆதிக்கம், அரசாங்கத்திற்கு முக்கிய வருமானத்தை அளித்தது. ஆனால் 1830ம் ஆண்டு அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட கோப்பிச் செய்கை இந்த நிலையில் முக்கிய பெரும் மாற்றத்தை உண்டாக்கிற்று. கோப்பிச் செய்கை தொடங்கிவைக்கப்படும் வரை தொழில் சேவையின் வழங்கும் தொழிலாளர் வர்க்கத்தை இலங்கை அறிந்திருக்கவில்லை. 1880ம் ஆண்டு கோப்பிச் செய்கைக்கு ஏற்பட்ட அழிவு, தேயிலை உற்பத்திக்கு வழிவகுத்தது. நாட்டிலே தொழிலாளர் கிடைக்காதமையினால், தோட்டத்துரைமார் தென்னிந்தியாவிலிருந்து தொழிலாளர்களைத் தருவித்தனர். தொழிலாளர்களை வேலைக்குச் சேர்த்துக் கொண்டமை திட்டமிடப்படாமலிருந்த போதிலும் அவர்கள் பெருந்தொகையாக இலங்கைக்கு வந்த

தனர். தென் இந்தியாவிலிருந்து தருவிக்கப்பட்டு வேலைக்கமர்த்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள் கங்காணிமாரிலேயே தங்கி இருக்க வேண்டிய நிலை ஏற்பட்டது. அவர்கள் கடனிலே பிறந்து, கடனிலேயே வளர்ந்து, கடனிலேயே இறக்கும் நிலை ஏற்பட்டிருந்தது. தொழிலாளருக்கு எது சிறந்தது என்பதைத் தமக்கே தெரியுமெனத் தொழில் கொள்வோர் எண்ணிய காலம் அது. உண்மையில் தொழிலாளர் கங்காணிகளின் அடிமைகளாக தாபன ரீதியாக ஒன்றுபடாத நிலையில் இருந்தனர். சுரண்டலுக்கும் மற்றும் குறைபாடுகளுக்கும் மத்தியில் தொழிலாளர் தோட்டத்துக்குத் தோட்டம் மாறியிருக்க வேண்டிய நிர்ப்பந்தத்தினால், அவர்கள் ஒன்றுபட்டுச் செயலாற்றும் நிலை ஏற்படவில்லை. குமாஸ்தாக்களும் ஏனைய ஊழியர்களும் கூட தொழிற் சங்கங்கள் அமைப்பதில் நாட்டம் கொள்ளவில்லை. அவர்கள் பரஸ்பர சலுகைக் கழகங்கள் மாத்திரம் உண்டாக்கியமை குறிப்பிடத்தக்கது. இவற்றுள் பொதுச் சேவை பரஸ்பர சேமலாபநிதிக் கழகம், வர்த்தக சேமலாப நிதிக் கழகம் முக்கியமானவை. சட்டசபைக்கு முறைப்பாட்டு மனுக்களைச் சமர்ப்பிப்பதன் மூலமே தொழிலாளர்களின் குறைபாடுகளைச் சுட்டிக்காட்டுவது அக்காலத்தில் வழக்கமாக இருந்தது. இம்முறை அப்போதைய அரசின் கவனத்தை ஈர்க்கவில்லை. எனவே தொழிலாளரின் குறைபாடுகளைத் தீர்க்கவும், அவர்களுக்கு நியாயமான ஊதியத்தையும், அவர்கள் வேலை செய்யும் தலங்களைச் சீர்ப்படுத்துவதையும் நோக்கமாகக் கொண்டு தேசியத் தலைவர்கள் குன்னியல்பான தொழிற்சங்கங்களை உருவாக்கினர். இப்படியான சங்கங்களுள் முதலிடத்தைப் பெறுவது 1893ம் ஆண்டு ஸ்தாபிக்கப்பட்ட இலங்கை அச்சுத் தொழிலாளர் சங்கம். இச்சங்கத்திற்கு எச். ஜே. சி. பெரேரா தலைமை தாங்கினார். 1893ம் ஆண்டு யூலை மாதம் வெளிவந்த “இன்டிப் பென்டன்ற் கத்தோலிக்க” என்ற சஞ்சிகையில் ஆனந்தக் கல்லூரி அதிபர் ஏ. ஈ. புல்டென்ஸ் வெளியிட்ட கட்டுரை இத்தகைய சங்கம் அமைப்பதற்கு உயிருட்டியது. இலங்கையில் தொழிற் சங்கங்கள் உருவாதலின் அவசியத்தையும், விசேஷமாக அச்சுத் தொழிலாளர் ஒன்று சேர்ந்து தொழிற் சங்கமொன்றை நிறுவுதலின் உசிதத்தையும் அவர் வலியுறுத்தினார்.

இலங்கை அச்சுத் தொழிலாளர் சங்கத்தை அமைத்த கொழும்பு எச். டபிள்யூ. கேவ் கம்பனியைச் சார்ந்த அச்சுத் தொழிலாளர்கள் 1893ம் ஆண்டு செப்டம்பர் 12ம் திகதி தொடக்கம் 18ம் திகதிவரை, சம்பளம் கொடுப்பதில் ஏற்பட்ட தாமதத்தை எதிர்த்து, வேலை நிறுத்தம் செய்தனர். வேலை நிறுத்தம் தோல்வியடைந்தது மட்டுமன்றி இதனை நடத்திய தலைவர்கள் வேலையிலிருந்தும் நீக்கப்பட்டனர். வேலை நிறுத்தம் தோல்வியடைந்த போதும், இச்சங்க அமைப்பாளர்கள், தொழிற்சங்க வளர்ச்சியில் நம்பிக்கை இழக்காமல் செயல்பட்டனர். மதிப்புக்குரிய நிறுவனங்கள், லத்தீன் நெறிவுரைகளில் மதிப்பு வைத்திருந்த காலம் அது. இலங்கை அச்சுத் தொழிலாளர் சங்கம் “ஒற்றுமையே எமது வலிமை” என்ற நெறிவுரையை மேற்கொண்டது. தொழில் கொள்வோரின் சங்கமான தோட்டச் செய்கையாளர் சங்கம் “ஒற்றுமையே எமது பாதுகாப்பு” என்ற நெறிவுரையை மேற்கொண்டது குறிப்பிடத்தக்கது. அச்சுத் தொழிலாளர் மேற்கொண்ட வேலை நிறுத்தத்தின் பின் மேலும் சில வேலை நிறுத்தங்கள் நடைபெற்றன. சலவைத் தொழிலாளரும், சலவைத் தொழில் நிறுவனங்களும் கொழும்பு மாநகரசபையில் பதிவுசெய்ய வேண்டுமென்ற மாநகரசபையில் கொண்டு வரப்பட்ட துணை நிபந்தனையை எதிர்த்து யூலை 1896ல் வேலை நிறுத்தத்தை மேற்கொண்டனர். இத்துணை நிபந்தனையால், உத்தரவுகள் பல பெற வேண்ட

டிய நிலை ஏற்படுமெனவும் வரிகள் பல அறவிட வழிவகுக்குமெனவும் தொழிலாளர்கள் கருதினர். வேலை நிறுத்தம் மூன்று வாரங்களில் கைவிடப்பட வேண்டிய நிலை ஏற்பட்டது. ஆனால், இவ்வேலை நிறுத்தம் உணர்ச்சியைத் தூண்டக் கூடியதாக அமைந்தது. 1906ம் ஆண்டு ஏறத்தாழ 5000 வண்டி செலுத்துவோர் ஜோன் கொத்தலாவலையின் தலைமையில் வேலை நிறுத்தத்தை மேற்கொண்டனர். இவ் வேலை நிறுத்தம், வண்டி செலுத்துவோர், வண்டியில் இருந்து கொண்டோ அல்லது நுகத்தில் இருந்து கொண்டோ சவாரி செய்வதற்கு எதிராக மாநகர சபையால் கொண்டு வரப்பட்ட துணை நிபந்தனைக்கு எதிராக மேற்கொள்ளப்பட்டது. மூன்று தினங்களாக நடந்த இவ்வேலை நிறுத்தம், வெற்றி பெற்றதுடன், சர்ச்சைக்குரிய துணை நிபந்தனையும் ரத்துசெய்யப்பட்டது. இக்காலத்தில் ஏற்பட்ட மற்றுமொரு குறிப்பிடத்தக்க வேலை நிறுத்தம் 1912ம் ஆண்டு புகையிரதத் தொழிலாளர்களால் மேற்கொள்ளப்பட்டது. இதற்கான காரணம் தண்டப்பணமும் ஏனைய கழிவுகளும் சம்பளத்திலிருந்து கழிக்கப்பட்டமையே. வேலை நிறுத்தம் தோல்வியடைந்த போதிலும், வேலை நிறுத்தத்திற்கான காரணங்கள் அரசாங்கத்திற்கு அமைதியின்மையைக் கொடுத்தது. அதே வருடத்தில் இத்தொழிலாளர்களின் குறைகளையும் துயரங்களையும் ஆய்வதற்கான முடிக்குரிய ஆணைக்குழுவொன்றை அரசாங்கம் நியமித்தது. தவிர இவ்வேலை நிறுத்தம் இலங்கைத் தொழிலாளர் சேமலாபநிதிச் சங்கத்தை அமைப்பதற்குக் காரணமாக விளங்கியது.

1919ம் ஆண்டே தொழிற்சங்க இயக்கத்திற்கு அடிக்கல்லாக அமைந்தது. இவ்வருடத்தில் இலங்கைத் தொழிலாளர் நலன்புரிக் கழகம் சில கோரிக்கைகளை விடுத்தது. அவையாவன:

- (1) அமுலிலுள்ள தொழிற் சட்டங்கட்குத் திருத்தங்கள் செய்தல்.
- (2) வேலைக்குரிய உடன்படிக்கைகளை மீறுதலுக்கு விதிக்கப்படும் தண்டனைகளை நீக்குதல்.
- (3) பாலியரை வேலைக்கமர்த்துதலை ஒழித்தல்.
- (4) குழந்தைகட்குக் கட்டாய கல்வி ஊட்டல்.
- (5) ஆகக் குறைந்த சம்பள வீதமும் குறிப்பிட்ட வேலை நேரமும் அமுலாக்குதல்.
- (6) தொழிலாளருக்குச் சங்கம் அமைக்கும் உரிமை வழங்கல்.
- (7) பேறுகாலச் சலுகைகள்.

குறிப்பிட்ட இலங்கைத் தொழிலாளர் நலன்புரிக் கழகம் பின்னர் இலங்கைத் தேசிய பேரவையாக மாறிற்று. இதற்கு சேர். பொன்னம்பலம் அருணாசலம் தலைமை தாங்கினார். இதே காலத்தில், சட்டசபை அங்கத்தவராக இருந்த நடேச ஐயர் தோட்டத் தொழிலாளருக்காக இரு சங்கங்களை அமைத்தார். அவையாவன - அகில இலங்கை இந்திய தோட்டத் தொழிலாளர் சம்மேளனம், இலங்கை இந்திய தொழிலாளர் சம்மேளனம்.

1922ம் ஆண்டு ஏ. ஈ. குணசிங்காவினால் அமைக்கப்பட்ட இலங்கைத் தொழிற்சங்கம், தொழிலாளர் இயக்கம் வலுப்பெறுவதற்கு வழிவகுத்தது. தொடர்ச்சியாகப் பல வேலை நிறுத்தங்களை நாடத்தியதன் மூலம் இத் தொழிற் சங்கம் தனது போராட்ட ஆர்வத்தை வெளிப்படுத்திற்று. 1923ல் இரத்தமலாணை புகையிரத வேலைத்தலத்தில் வேலை நிறுத்தம் ஆரம்பிக்கப்பட்ட

டது. இவ் வேலை நிறுத்தம் துறைமுகத்துக்கும், பல வர்த்தக நிலையங்களுக்கும் பரவிற்று. இவ் வேலை நிறுத்தத்தில் சுமார் 15,000 தொழிலாளர்கள் பங்கு பற்றினர்.

இதிலிருந்து இலங்கை தொழிற்சங்கம் தனது பலத்தை உறுதிப்படுத்தியதோடு, அங்கத்தவர் தொகையையும் படிப்படியாக அதிகரித்தும் கொண்டது.

இலங்கையில் தொழிற்சங்க வரலாற்றில் 1928ம் வருடம் அதிமுக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாகும். இந்த வருடத்திற்குள் அகில இலங்கைத் தொழிற்சங்க சம்மேளனம் தனது முதற் கூட்ட அமர்வை ஏ. ஈ. குணசிங்காவின் தலைமையில் நடத்தியது. மேலும் பல கோரிக்கைகளுடன் பின் வரும் கோரிக்கைகள் இக் கூட்டத்தில் வலியுறுத்தப்பட்டன.

- (1) தொழிற் சங்கங்களைச் சட்டபூர்வமாக ஏற்றுக் கொள்ளுதல்.
- (2) தொழிலாளர் நஷ்டஈடு.
- (3) ஆகக் குறைந்தளவு ஊதியம்.
- (4) நடுத்தீர்வு மன்றங்கள்.
- (5) பேறுகாலச் சலுகைகள்.

1929ம் ஆண்டில் நடைபெற்ற மின்னூர்தி பாதை வேலை நிறுத்தத்தில், அதில இலங்கைத் தொழிலாளர் பேரவை தனது போராட்ட ஆர்வத்தைக் காட்டியது. இதே வருடத்தில் அகில இலங்கை தொழிலாளர் பேரவை தொழில் கொள்வோர் சம்மேளனத்துடன், தொழிலாளர்களின் குறைகளைத் தீர்த்து வைக்குமுகமாக ஒரு செயல் முறையை உள்ளடக்கிய ஓர் உடன் படிக்கையை ஏற்படுத்திற்று. வேலை நிறுத்தம் செய்யுமுன்னர் 7 நாள் முன்னறிவித்தல் கொடுப்பதற்குப் பேரவை சம்மதித்தது. “டைம்ஸ்” நிறுவனத்தில் நடத்திய வேலை நிறுத்தத்தில் தலைவர் ஏ. ஈ. குணசிங்கா காந்திய முறைப்படி அகிம்சை வழியில் சத்தியாக்கிரகத்தைக் கைக்கொண்டது குறிப்பிடத்தக்கது. இவ்வேலைநிறுத்தத்தின் விளைவால் தொழிற் பிணக்குகள் (இணக்க) உத்தரவுச் சட்டம் 1931ம் ஆண்டு பிறப்பிக்கப்பட்டது. இவ்வுத்தரவு, தொழிற் பிணக்குகள் இயக்கங்களினாலும் நடுத்தீர்வுகளினாலும் தீர்த்துவைக்க வழிவகுத்தது. 1931ம் ஆண்டு டொனமூர் அரசியலமைப்புத் திட்டத்தின் மூலம், தேர்வுரிமை வழங்கப்பட்டது. இதன் விளைவாக இதுவரை காலமும் உதாசீனம் செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்கள் முக்கியம் வாய்ந்தவர்களாகக் கணிக்கப்பட்டனர். தொழிலாளரும் வாக்காளரானதால் அவர்களுடைய நலன்களும் கவனிக்க வேண்டிய நிலை ஏற்பட்டது. தொழிற் சங்க நடவடிக்கைகளில் அரசியல் கலப்பு ஏற்பட சூழ்நிலை உண்டாயிற்று.

காலகட்டத்தில் ஏ. ஈ. குணசிங்காவின் செல்வாக்குக் குறைந்து மார்க்சிய தலைவர்களின் செல்வாக்கு தொழிற் சங்கங்களிடையே வலுப்பெற்றது.

1945ம் ஆண்டு தொழிற்சங்க வரலாற்றில் நாழிகைக் கல்லாகும். இவ்வாண்டிலேதான் தொழிற்சங்க 14ம் இலக்க உத்தரவுச் சட்டம் பிறப்பிக்கப்பட்டது. தொழிற்சங்கங்களைப் பதிவு செய்தல், பதிவு செய்தலுக்கான விண்ணப்பம், தொழிற்சங்கங்கள் மேற் கொள்ள வேண்டிய விதிகள் ஆகியன இவ்வுத்தரவுச் சட்டத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டன. தவிர இவ்வுத்தரவுச் சட்டம் தொழிற் சங்கங்களுக்குச் சட்டபூர்வமான அந்தஸ்தைக் கொடுத்தது.

இச்சட்டம் அமுலுக்கு வந்த பின்னர் முதன்முதலில் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம் இலங்கை தொழில்கொள்வோர் சம்மேளனமாகும். இச்

சம்மேளனம் 1936ம் ஆண்டு தை மாதம் 31ம் திகதி பதியப்பட்டது. முதல் முதலாகப் பதிவுசெய்யப்பட்ட தொழிலாளர் சங்கம் இலங்கை மோட்டார் ஓட்டிகள் சங்கமாகும். இச்சங்கம் 1936ம் ஆண்டு மாசி மாதம் 7ம் திகதி பதிவு செய்யப்பட்டது. தோட்டத் தொழிலாளர் சார்பாக, இலங்கை இந்திய தோட்டத் தொழிலாளர் சம்மேளனம் 1940ம் ஆண்டு தை மாதம் பதிவு செய்யப்பட்டது. இலங்கை வர்த்தகச் சங்கமும், இலங்கைத் தொழிலாளர் சங்கமும், இரத்மலானை புகையிரதத் தொழிலாளர் சங்கமும் முறையே 18.3.1936, 17.6.1936, 16.11.1937 ஆகிய திகதிகளில் பதிவு செய்யப்பட்டன. இலங்கையில் இரண்டாம் மகாயுத்தத்தின்போது வாழ்க்கைச் செலவு அதிகரித்ததாலும், உணவுப் பங்கீட்டில் சீர்குலைவு ஏற்பட்டதாலும், குறிப்பிடத்தக்க அளவில் நாட்டில் அமைதியின்மை ஏற்பட்டது. அதைக் குறைப்பதற்காக தோட்டச் செய்கையாளர் சங்கம் சில தொழிற் சங்கங்களுடன் 1940ம் ஆண்டு ஏழு அம்ச “சீமான்” உடன்படிக்கையை ஏற்படுத்திற்று. 1944ம் ஆண்டு வரை இந்த உடன்படிக்கை அமுலில் இருந்தது.

இக்காலகட்டத்தில் முக்கியமாகத் தோட்டங்களில் அடிக்கடி ஏற்பட்ட வேலை நிறுத்தங்களினால், யுத்தத்தில் ஈடுபட்டிருந்த பிரித்தானிய அரசாங்கத்திற்கு இக்கட்டான நிலை உண்டாயிற்று. இந்நிலையை தொழிற் பிணக்குகள் (இணக்க) உத்தரவுச் சட்டம் சமாளிக்க முடியாமல் இருந்ததால் பாதுகாப்பு விதிகளின் கீழ் 1942ம் ஆண்டு அத்தியாவசிய சேவைகள் (வேலை நிறுத்தங்கள் கதவைடப்புகள்) கட்டளை பிறப்பிக்கப்பட்டது. இதன் பிரகாரம் தொழிற் பிணக்குகளைச் சார்ந்தோர் அப்பிணக்குகளை மாவட்ட நீதிபதிக்கு மனுச் செய்து நீதிபதியின் தீர்ப்பைப் பெற வழி செய்யப்பட்டது. இத்தீர்ப்பு தொழிற் பிணக்கைச் சார்ந்த தொழில் கொள்வோருக்கு மாத்திரமல்லாது அப்பகுதியிலுள்ள ஏனைய தொழில் கொள்வோருக்கும் கட்டுமானமாயிற்று. 1946ம் ஆண்டில் அரசாங்கத் தொழிலாளர் சம்மேளனத்தினால் வேலை நிறுத்தம் பரவலாக நடத்தப்பட்டது. 1947ம் ஆண்டில் பொது வேலை நிறுத்தம் கொழும்பிலும் ஏனைய பகுதிகளிலும் நடத்தப்பட்டது. இவ்வேலை நிறுத்தத்தின்போது தொழிலாளர் மீது துப்பாக்கிப் பிரயோகம் பொலிசாரால் செய்யப்பட்டு, இதில் அரசாங்க எழுதுவினைஞர் சங்கத்தைச் சார்ந்த கந்தசாமி உயிர் நீத்தார்.

1948ம் ஆண்டு அரசாங்கத்தால் தொழிற்சங்கங்கள் (சீர்திருத்த) இலக்கம் 15 ஐக் கொண்ட சட்டம் அமுலாக்கப்பட்டது. இந்நிலை அரசாங்க ஊழியர்களின் சங்கங்களுக்கு விசேட விதிகள் கொண்டுவரப்பட்டன. இச்சட்ட வாக்கம் தொழிலாளர்களைத் தொழில் ரீதியாகவோ அல்லது திணைக்கள ரீதியாகவோ தொடர்புடையவர்களுடன் மாத்திரம் தொழிற்சங்கங்களை அமைப்பற்கு வழிவகுத்தது. இது ஒரு தொழிற்சங்கம் இன்றொரு தொழிற்சங்கத்துடன் இணைப்பையோ கலப்பையோ ஏற்படுவதைத் தவிர்த்ததுடன் அரசியல் நிதிகளை ஒதுக்குவதையும் தவிர்த்தது. அத்துடன் இச்சட்டம் சிறைச்சாலை உத்தியோகத்தர், பொலிஸ் படையினர், விவசாய படையினர் போன்றோர் தொழிற்சங்கங்களை அமைப்பதைத் தடை செய்தது.

1970ம் ஆண்டில் தொழிற்சங்கங்கள் (சீர்திருத்த) இலக்கம் 24 ஐக் கொண்ட சட்டப்படி நீதிபரிபாலன உத்தியோகத்தர், முப்படையினர் போன்றோர் தொழிற்சங்கங்கள் அமைக்க முடியாது. மேலும் இதன் பிரகாரம் சமாதான அதிகாரிகளையும், உயர் அதிகாரிகளையும் தவிர்த்த ஏனைய

யோர் வேறு தொழிற் சங்கங்களுடன் இணைப்பையும் கலப்பையும் ஏற்படுத்துவதற்கும், அரசியல் நிதிகளை ஒதுக்குவதற்கும் வழிவகுக்கிறது. தவிர வெளியார் ஒருவரை, பொதுக் கூட்ட மொன்றில் தலைவராகவோ அல்லது செயலாளராகவோ தெரிவுசெய்வதற்கு இச்சட்டம் இடம் கொடுக்கிறது.

இதுவரை தொழிற்சங்கங்களின் வரலாற்றையும், வளர்ச்சியையும் பற்றிக் கவனித்தோம்.

III தொழிற் சங்க வளர்ச்சியின் முக்கிய அம்சங்களும், மேலும் அவற்றின் வளர்ச்சிக்கு அத்தியாவசியமானவைபும்

தற்போது இலங்கையில் ஏறக்குறைய 1578 தொழிற்சங்கங்கள் செயல்படுகின்றன. இலங்கையில் தொழிற்சங்கங்களின் வளர்ச்சியை நோக்கும் போது ஒரு முக்கியமான விடயம் தெளிவாகிறது. எமது நாட்டிலே தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளரோடு வளராமல் அவர்களைச் சார்ந்தவர்கள் அவர்களுக்கு ஏற்படுத்திக் கொடுத்த வரப்பிரசாதமாக அமைகின்றன. இலங்கைக்கே உரித்தாய் தனிப்பட்ட காரணிகள் இந்நிலை ஏற்படுவதற்குச் சாதகமாக இருந்தது குறிப்பிடத்தக்கது. அரசியலில் அக்கறை கொண்ட படித்த நடுவகுப்பினரின் சேவை எளிதில் கிடைத்தமை, அரசியல் விவகாரங்கள் நடத்தப்பட்ட மொழியாகிய ஆங்கிலத்தை பெரும்பாலான மக்கள் அறியாதிருந்தமை, அரசியல் வாதிகளின் ஆதரவு கிடைக்க ஏதுவான நிலைமை குறிப்பிடத்தக்க காரணிகளாகும். தவிர, பெருந்தொகையான மக்கள் விவசாயத்தில் ஈடுபட்டிருந்தமையால் அவர்கள் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் ஊக்கம் செலுத்தவில்லை. மேலும், தமது தேவைகள் பூர்த்தியடைந்ததும் தொழிற்சங்கங்களில் அவர்களுக்கு நாட்டம் ஏற்படவில்லை. தொழிற்சங்கங்களின் வளர்ச்சிக்கும் செல்வாக்குக்கும் பங்கம் விளைவிக்கும் இன்னும் ஒரு காரணம் காட்டாற்று வெள்ளம்போலப் பெருகிவரும் சங்கங்களென்று கூறுவது மிகையாகாது. இவற்றை விட அரசியல் தொழிற்சங்கங்களில் புகுத்தப்பட்டமை இவற்றின் வளர்ச்சிக்குப் பாதகமாக அமைந்துள்ள தென்ற கருத்தும் தெரிவிக்கப்படுகின்றது. தவிர தொழிற் சங்கங்களின் வளர்ச்சிக்குக் குந்தகம் விளைவிக்கும் இன்னுமொரு காரணம் மொழி, இன விவகாரத்தை ஒட்டிய தொழிற்சங்கங்கள் தோன்றியமையே. தொழிற்சங்க வளர்ச்சிக்குத் தொழிலாளர் கல்வி அத்தியாவசியம். நல்லாற்றல் வாய்ந்த தொழிலாளர்கள் தங்களுடைய தொழிற்சங்கங்களுக்கு மட்டுமன்றித் தாங்கள் கடமை செய்யும் நிறுவனங்களுக்கும் சிறப்பாக நாட்டிற்கும் இன்றியமையாதவராவர். தொழிலாளர் கல்வியில் நீண்டகால மரபைத் தொழிற்றிணைக்களம் கொண்டுள்ளது. இலங்கை மன்றக் கல்லூரியும் இவ்விடயமாக அரும்பணி ஆற்றி வருகிறது. தொழிற்சங்கங்களும் தாமாகவே தமது அங்கத்தவர்கட்குத் தொழிலாளர் பயிற்சி நெறிகளை நடாத்துவது இன்றியமையாதது. இப்பயிற்சி நெறிகளில் ஏனைய விடயங்களுடன், குடும்பத்திட்ட, சனத்தொகை சம்பந்தமான விடயங்களைப் பற்றி அறிவூட்டுதல் சாலவும் சிறந்தது. தொழிற்சங்க ரீதியில் ஒன்றுபட்டிருக்கும் தொழிலாளர்கள் சனத்தொகை அதிகரிப்பைக் குறைப்பதற்கு உதவக் கூடிய நிலையில் இருப்பதோடு திட்டமற்ற முறையில் பெருகும் சனத்தொகையின் காரணமாக நாட்டிலே தோன்றியுள்ள மிகவும் சிக்கலான பொருளாதார சமூகப் பிரச்சினைகளைத் தீர்த்துவைப்பதற்கும் அவர்கள் உதவும் நிலையில் உள்ளார்கள்.

**“இலங்கையில் சமூக நல சட்டவாக்க வளர்ச்சி”
(தொழில் துறை)**

திரு. விஜயரத்தினம்

(உதவித் தொழில் ஆணையாளர்,
கொழும்பு.)

இலங்கையிலே, நகர்ப்புறப் பாட்டாளி மக்கள் தொகுதி, வளர்ச்சி யடைந்ததும், தொழிலாளர் நல நிறைவிலும் தொழில் உறவுகளிலும் அரசாங்கம் தலையிட்டுச் சட்டவாக்கங்களையும், நிருவாகக் கட்டுப்பாடுகளையும் ஏற்படுத்தி தொடர்புடைமையினை உருவாக்கி அமைப்பதாயிற்று. 19-ம் நூற்றாண்டின் தொடக்ககாலத்திலே பெருந்தோட்டங்கள், பெருகி வளர்ச்சி பெற்றமையால் அதற்கென ஒரு தொழிலாளர் வர்க்கமும் உதித்தது. 1823-ம் ஆண்டு தொடங்கி 1837-ம் ஆண்டு வரையுள்ள காலப் பகுதியில் முன் எப்போதாவது கண்டிராத அளவிலே கோப்பிப் பெருந்தோட்டங்கள் பெருந்தொகையாக அமைக்கப்பட்டன. ஆண்டொன்றுக்கு 10,000 ஏக்கர் வீதமாகக் கோப்பிப் பயிர்ச் செய்கைக்கென உரிமையாக்கப்பட்டு, 1841-ம் ஆண்டளவில் ஏறக்குறைய 80,000 ஏக்கர் பரப்பிலே கோப்பிப் பயிர்ச் செய்கை நடைபெற்று வந்தது. இந்தக் கோப்பிப் பெருந்தோட்டங்களைக் கவனித்துப் பராமரித்து வேலை செய்வதற்கு நன்கு பழகிப் பணியாற்றும் தொழிலாளர் தொகுதி தேவையாயிற்று. அத்தொழிலாளர் தொகுதி பெருந்தோட்டங்களிலேயே வதிந்து வாழ்பவர்களைக் கொண்டதாகவும் இருக்க வேண்டிய நிர்ப்பந்தம் ஏற்பட்டது. இந்தத் தொழிலில் நாட்டிலுள்ள தொழிலாளர் தொகுதி அக்கறை காட்டாதிருந்தது. எனவே, தொழிலாளர் களை இலங்கைக்கு வெளியேயிருந்து பெற்றுக் கொள்ளவேண்டிய தேவை ஏற்பட்டது. தொழிலாளர் ஈண்டியிருந்து தொழில் செய்யவேண்டிய பெருந்தோட்ட முயற்சி வெற்றி பெற்றுப் பலன் அளிப்பதற்கு மலிவான தொழிலாளர் தொகுதியே முக்கியமானது. அது அப்படிக்கிடையாதிருந்தால், இலாபமளிக்கும் கோப்பித் தொழிலும், பின்னதாக தேயிலைத் தொழிலும் இலாபமற்றவையாகவே போயொழிந்திருக்கும்.

பெருந்தோட்டங்களில் மாத்திரமின்றி அரசாங்கப் பணிகளுக்கும் தொழிலாளர் பற்றாக்குறை காணப்பட்டே வந்தது. இங்ஙனமாக மலைநாட்டுப் பகுதிகளிலே உள்ளூர் மக்களின் சமயத்திலும் பழக்க வழக்கங்களிலும் முற்றாக வேறுபட்ட ஒரு சமுதாயம் உருவாகி வளர்ந்து வந்தது. 1844-ம் ஆண்டிலே கப்டன் பேர்ட் என்பவரால் 14 பேருடன் சேர்த்துத் திரட்டப்படத் தொடங்கிய குடியினை இந்தியத் தொழிலாளர் தொகை, 1891-ம் ஆண்டிலே 253,000 ஆக உயர்ந்துவிட்டது. பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர் துறை வளர்ச்சி பெறத் தொடங்கியதும், புகைவண்டிப் பாதைகள், கற்பாதைகள், துறைமுக வசதிகள் ஆகியவையும் அபிவிருத்தியடையத் தொடங்கியது. கொழும்பிலும் வங்கிகள், முகவர் நிலையங்கள், எந்திரவியல் தொழிற்சாலைகள், சில்லறை வணிக நிலையங்கள், கடைகள் போன்றவை தொடங்கப் பெற்றன. இங்ஙனமாக பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர் வர்க்கத்துடன், இன்னொரு சாரிலே நகர்ப்புறத் தொழிலாளர் தொகுதியும் ஒன்று உருவாகி வளர்ந்து வரத் தொடங்கியது. எப்படியெனினும், அதன் வளர்ச்சி குறைவுபட்டதாகவே இருந்து வந்தது. 1911-ம் ஆண்டிலே கூட நகர்ப்புறத்

தொழிலாளர் தொகுதி ஏறக்குறைய 75,000 தொழிலாளர்களுையே கொண்டதாக இருந்தது. இந்த 75000 தொழிலாளர்களும் புகைவண்டித் திணைக்களம், துறைமுகத் திணைக்களம், அரசாங்கக் கட்டிடத் திணைக்களம் ஆகியவற்றிலும் பொறியியல் தொழிற்சாலைகளிலுமாக ஒரு சில ஆயிரம் தொழிலாளர்களே பணியாற்றி வந்தார்கள். பெருந்தோட்டத் துறையிலும் நகர்ப்புறத் துறையிலும் தனித்தனித் தன்மை வாய்ந்த தொழில் உறவுகள் உருவாகி வளர்ந்து வந்தன. பெருந்தோட்டங்களிலே ஒருவகைப்பட்ட ஊழியமானிய முறையே நடைமுறையில் இருந்தமையால் 1930-ம் ஆண்டிணையண்டிய காலப்பகுதிவரை தொழிற் சமரச இயக்கம் உருவாகி வளராதபடி தடை ஏற்படுவதாயிற்று. ஆயின், 1940-ம் ஆண்டிணையண்டிய காலப்பகுதியிலேதான் நகர தொழிலாளர் சட்டவாக்கத் துறையில் அரசாங்கம் தலையிடத் தொடங்கியது. 1930-ம் ஆண்டிணையண்டிய காலப்பகுதிவரை நகர்ப்புறத் தொழிலாளர் சார்பில் அரசாங்கம் தலையிடவில்லை. 1931-ம் ஆண்டிலேதான் இலங்கையிலே முதன் முதலாக பெருந்தோட்டத்துறையில் தொழிற் சமரசம் நிறுவப் பெற்று 40 ஆண்டுகள் பூர்த்தியடைந்த பின்புதான் - 1931-ம் ஆண்டிலே கைத்தொழிற் பிணக்குகள் (இணக்கக்) கட்டளைச் சட்டம் உருவாகியது. அரசாங்கம் பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர் நகர்ப்புறத் தொழிலாளர் சார்பிலே காட்டி வந்த போக்கும் 19-ம் நூற்றாண்டின் தற்போக்குக் கொள்கையாகவே அமைந்திருந்தது. முதலாண்மை உற்பத்தி முறை இலங்கையிலே பெருந்தோட்டங்களிலே புகுந்து கொண்டபோதிலும், தொழில் வழங்குவோருக்கும் தொழிலாளர்களுக்குமிடையிலே நிலவிவந்த உறவுகள் மானிய உருவத்தையே கொண்டனவாய் விளங்கின. பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர் தொகுதி, கட்டுப்பாடற்ற போட்டி விற்பனைக் களத்தினைச் சார்ந்த தொழிலாளர் தொகுதியல்ல. உதாரணமாக இந்தியாவிலிருந்து கங்காணிமாரால் முதன் முதலாகத் திரட்டி வரப்பெற்ற தொழிலாளர் தொகுதி முற்பணம் பெற்றுக் கொண்ட கங்காணிமாரால் அவரவர் குடும்பத்திலும் சாதியிலும் உள்ளோரை மட்டும் கொண்டதாய் அமைந்திருந்தது. கங்காணிமார் பெருந்தோட்ட முதலாளி மாருக்கும் தொழிலாளர்களுக்குமிடையிலே தரகர்களாக விளங்கினார்கள், அவர்கள், தொழிலாளர் தொகுதியினை அடக்கியாளும் பான்மையுடையோராய் இருந்து, கடை முதலாளிமாராகவும் கடனுக்குப் பணம் வழங்குவோராகவும் ஆட்சி செய்தார்கள். தொழிலாளர் தொகுதி அவர்களுக்குக் கடைமைப்பட்டிருந்தமையால், தொழிலாளர்களை ஒரு பெருந்தோட்டத்திலிருந்து இன்னொரு பெருந்தோட்டத்துக்கு மாற்றிவிடுவதற்கான அதிகார வன்மையும் உடையவர்களாக விளங்கினார்கள். கட்டப்பட்டினாலே கங்காணிமாருக்குக் கட்டுப்பட்டிருந்த காரணத்தினாலே தாமாக இயங்கிக்கொள்ளும் வல்லமை தொழிலாளர்களுக்கு இல்லாமல் இருந்தது. இவற்றுடன், அரிசிக்கான படி பெருந்தோட்டங்களிலே வதிவதற்கான இலவச வீட்டு வசதி, கடைகளிலே பொருள்களை வாங்கிக் கொள்வதற்கான வசதி—ஆகிய இவையெல்லாம் பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர்களைச் சுதந்திரமாக இயங்க முடியாதபடி செய்துவிட்டன. இத்தொழிலாளர்களின் நிலை ஓரளவுக்கு ஊழிய மானிய முறை போன்றதாகவே இருந்தது. இந்த நிலைமைகளுக்கிடையே பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர்கள் தாமாக இயங்கித் தொழிற் சமரசங்களை அமைக்க இயலாதிருந்தது.

இலங்கையிலே பெருந்தோட்டத் துறையில் அரசாங்கம் தலையிட்டதன் பின்பு தான் தொழிற்சட்டவாக்கம் உருவாகின. குடியினைத் தொடர்ச்சு

காலத்திலே கடைப்பிடித்து வந்த தற்போக்குக் கொள்கை சில காலத்துக்கு மட்டும் நீடித்திருந்தது. பெருந்தோட்டங்களிலே பணியாற்றுகின்ற குடியணை இந்தியத் தொழிலாளரின் நலன் பற்றிய ஆவலும் அக்கறையுந்தான் இலங்கையிலே முதன் முதலாக ஒரு கொள்கை உருவாகுவதற்கும் தொழில் பற்றிய கட்டளைச் சட்டங்கள் இயற்றப்படுவதற்குக் காரணமாய் அமைந்தன என்று கூறப்படுகிறது. இக்காலத்திலே (50-ம் ஆண்டினையடுத்த நடுக்காலத்திலே) ஐக்கிய இராச்சியத்திலே கூட அடம் சிமித் அவர்களின் இந்தச் சித்தாந்தம் இடம் பெறாமல் மாறிவிட்டது. சிற்சில துறைகளில் அரசாங்கத்தின் தலையீடு, தொழிற்றுறையாளர்களுக்குத் தீங்கு விளைவிப்பதிலும் பார்க்க நலன்பாடு அளிக்கிறது என்பது உணரப்பட்டுவிட்டது. இலங்கையிலே அரசாங்கத்தின் தொழிற்சட்டவாக்கங்கள் முதலாளிமாருக்கே பயன் தருவனவாக அமைந்திருந்தன. தொழிலாளர் தொகுதியின் பற்றாக்குறையும், தொழில் ஒப்பந்தங்களைக் கட்டுப்படுத்துவதற்கான அவசியமும், கங்காணிமாரைக் கட்டுப்படுத்துவதும், நோய்ப் பிணியாலும் இறப்பு வீதத்தால் ஏற்படுகின்ற தொழில் வகை நட்டங்களுமாகச் சேர்ந்து, போதுமான தொழிலாளர் தொகுதியினைப் பெற்றுக் கொள்வதை உறுதிப்படுத்தும் வகையில் அரசாங்கத்தினைத் தலையிட வைத்துவிட்டன.

இந்தியாவிலிருந்து தொழிலாளர்களை ஏற்றிக் கொண்டு வருவதை நெறிப்படுத்துவதற்காக நீராவிக்கப்பற் போக்குவரத்துக் கட்டுப்பாடு ஏற்படுத்துவதற்கான சட்டங்கள் உருவாக்கப்பட்டன. பெருந்தோட்டப் பகுதிகளுக்குத் தொழிலாளர் சென்று நடமாடி வருவதற்காக 150 மைல் நீளமான கற்பாதையும் வீதிகளும் திருத்தியமைக்கப்பட்டன. 1841-ம் ஆண்டிலும் 1865-ம் ஆண்டிலும் தொழிலாளர் ஒப்பந்தங்களைப் பற்றியனவாய் முதலாளிமார் தொழிலாளர்களுக்கான சட்டவாக்கங்கள் வகுத்தமைக்கப்பட்டன. அவையாவும் தொழிலாளர்களுக்கு மிகக் குறைந்த பாதுகாப்புகளை மட்டும் அளிப்பனவாய் அமைந்திருந்தன. 1865-ம் ஆண்டின் 11-ம் இலக்கத் திருத்தக் கட்டளைச் சட்டம், தொழிலாளர்களுக்கு உண்ண உணவும், தங்கியிருந்து வாழ்வதற்கு வீட்டு வசதியும், நோய்ப்பிணி உற்றோருக்கு வைத்திய வசதிகளும், முதலாளிமாரால் அளிக்கப்படுதல் வேண்டும் என்பதையும், தொழிலாளர் கூலிகள் செவ்வையாக வழங்கப்படுதல் வேண்டும் என்பதையும் சட்டமாக உருவாக்கி விதித்தது.

தொழிலாளர்களின் கூலிகள் தாமதமின்றி வழங்கப்படுவதை உறுதிப்படுத்தும் வகையிலும் சட்டவாக்கங்கள் வகுத்தமைக்கப்பட்டன. கூலிகளைப் பெற்றுக்கொள்ளாத தொழிலாளர் சார்பிலே அரசாங்கம் தலையிடுவதற்கும், தொழிலாளர் முதலாளிமாருக்கெதிராகக் கூட்டாக வழக்குகள் தொடருவதற்கும் இடமளிக்கும் வகையில் 1884-ம் ஆண்டின் 16-ம் இலக்கக் கட்டளைச் சட்டம் உருவாக்கப்பட்டது. ஆயின், நீதி மன்றங்கள், பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர்களுடன் கண்டிப்பாக எடுத்துக்கூறும் ஒப்பந்தங்கள் எவையுமே இல்லாமையால் அவர்களுக்கு நாட் கூலி வழங்கப்படுகின்றது எனவும், மூதச்சம்பளம் பெறுவோர்களுக்குள்ள நட்டத்துரட்சியரிமை அவர்களுக்கு இல்லை எனவும் எடுத்துக் காட்டியமையால் அச்சட்டம் நடைமுறைப்படுத்தப்பட இயலாமற் போயிற்று. 1888-ம் ஆண்டின் 13-ம் இலக்கக் கட்டளைச் சட்டம் இந்த முட்டுக்கட்டையை நீக்கியது. பெருந்தோட்டங்களிலே பணிமூற்றும் தொழிலாளர்களின் சட்டப்படியான நிலைமையினைத் திருத்தமுறச் செய்து கொள்வதற்கு அரசாங்கம் விடாப்பிடியாக முயன்று கொண்டிருந்த போதிலும் கங்காணிமார் வாயிலாகத் தொழிலாளர்களைத் திரட்டிக் கொள்

ளும் முறை நடைமுறையிலிருந்தமையால், தொழிலாளர்கள் பெருந்தோட்டத்துடன் பிணிக்கப்பட்டு இயங்க முடியாதவராய்க் கிடந்தனர். கங்காணியோ தொழிலாளர் குடியணைவது காரணமாக ஏற்பட்ட செலவுகளுக்காய்வற்றையும் அவர்களதுகூலிப்பணத்திலிருந்து தவணைப் பணமாகக் கழித்து வருவது வழக்கமாயிருந்தது. இப்படியாகக் கழிக்கப்பட்டு வருந்தொகை பெரும்பாலும் உட்ப்பு பெருத்திய தொகையாகவே இருந்தது. எனவே, தொழிலாளிகள் எப்பொழுதும் கடனாளிகளாகவே இருந்தனர். 1889-ம் ஆண்டின் 13-ம் இலக்கக் கட்டளைச் சட்டத்தின்படி தொழிலாளர் ஒருவர் தம்மால் அதிகாரமளிக்கப்பட்ட ஒருவருக்குத் தமது கூலிப் பணத்தின் ½ பங்கினை வழங்குவது சட்டப்படியானது எனக் கருதப்பட்டது. கடனாளிகடன் செலுத்த வேண்டியவருக்கே இக்கட்டளைச் சட்டமும் ஆதரவளித்தது. இக்கட்டளைச் சட்டமும் 1890-ம் ஆண்டிலும், 1909-ம் ஆண்டிலும் திருத்தப்பட்டபோதிலும், 1927-ம் ஆண்டிலே தான் 27-ம் இலக்கக்கட்டளைச் சட்டத்தின் பயனாக, தொழிலாளர்கள் தமது உழைப்புக்கான கூலியினை நேரடியாகப் பெற்றுக் கொள்ளும் வாய்ப்பு உறுதியளிக்கப்படுவதாயிற்று. 1889-ம் ஆண்டின் 13-ம் இலக்கக் கட்டளைச் சட்டம், இலங்கையில் எழுந்த தொழிலாளர்களுக்கான சட்டங்கள் யாவற்றுள்ளும் முக்கியமானதொரு எல்லைக்கல்லாகக் கருதப்படவேண்டியதாகும்.

முற்கூறிய சட்டத்திலே 3-ம் பிரிவிலே, “தொழில் வழங்குவோர்” என்பதற்கான வரைவிலக்கணத்தில், “மேற்பார்வையாளர்” உள்ளடக்கப்பட்டு கூலிகளும் பெருந்தோட்டக் கணக்கில் முதலாதாக வழங்கப்படுதல்வேண்டும் என்று விதிக்கப்பட்டது. சட்டத்தின் 10-ம் பிரிவிலே, தொழிலாளர் தமக்கு வரவேண்டிய கூலித் தொகைக்காகவும், பிறருக்கு வரவேண்டிய தொகைக்காகவும் முறைப்பாட்டு நீதிமன்றத்தில் வழக்குத் தொடர்வதற்கும் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டது.

1880-ம் ஆண்டிலே எழுந்த வைத்தியக் கட்டளைச் சட்டம், பெருந்தோட்ட மாவட்டங்களிலே ஆரம்ப வைத்திய வசதிகளைப் பெற்றுக் கொள்வதற்கான ஏற்பாடுகளைச் செய்தளித்தது. 1880-ம் ஆண்டின் 17-ம் இலக்கக் கட்டளைச் சட்டம், குடியணை தொழிலாளர்களின் வைத்திய தேவைகளுக்கு ஏற்பாடு செய்வதற்காக உருவாக்கப்பட்டதாகும். இதற்கு முன்னதாகவும் தோட்ட முதலாளிமார் பெருந்தோட்டங்களிலே வைத்தியசாலைகளை நிறுவிப் பராமரித்து ஏக்கர் வரி என ஒரு வரியையும் விதித்து வந்ததுண்டு. 1880-ம் ஆண்டிலே அரசாங்கம் முதன் முதலாகத் தலையிட்டு, அப்போது நிறுவி நடாத்தப்பட்டுவந்த வைத்தியசாலைகளை பெருந்தோட்டங்களிலெல்லாம் பொறுப்பு ஏற்றுக் கொள்ளவும், தேவையானால் மேலும் வைத்தியசாலைகளை நிறுவிக்கொள்ளவும் நடாத்தவும் ஒப்புக் கொண்டது.

அவ்வைத்தியசாலைகளுக்குப் பொறுப்பதிகாரிகளாக வைத்தியர்களை நியமிப்பதற்கும் அரசாங்கமே இணக்கங் காட்டியது. 1882-ம் ஆண்டிலே, தொழிலாளர்களின் வைத்திய வசதிகளுக்கு ஏற்படும் செலவினைச் சமாளிப்பதற்கு ஒரு சிறப்பியல் நிதியினை ஏற்படுத்தி, பெருந்தோட்டங்களிலிருந்து ஏற்றுமதி செய்யப்படும் விவசாயப் பொருள்களிலிருந்து பணம் அறவிட்டுக் கொள்வதற்கு இடமளிக்கத் தக்கபடி சட்டம் திருத்தப்பட்டது. குடியணை தொழிலாளர் தமக்கு நோய்ப்பிணி ஏற்பட்டால், அதற்கான நிவாரணம் தொழில் வழங்குவோரிடமிருந்து பெற்றுக் கொள்வதற்கு உரிமையுண்டு என்ற அடிப்படையிலேயே இது விதிக்கப்பட்டதாகும். 1865-ம் ஆண்டின்

11-ம் இலக்கக் கட்டளைச் சட்டத்திலும் வேலையாளர் இவ்வகையான உரிமைகள் அளிக்கப்பெற்றிருப்பதையும் நாம் நினைவு கூரலாம். 1882-ம் ஆண்டிலே இத்திருத்தம் நிறைவேற்றப்பட்டபோது, பெருந்தோட்ட முதலாளிமார் இதற்கு எதிர்ப்புக் காட்டி, இங்கிலாந்துப் பொதுமக்கள் சபையில் எதிர்ப்புக் காட்டும் வண்ணம் விண்ணப்பஞ் செய்தமையையும் யாம் நினைவிலே கொள்ளுதல்வேண்டும். வைத்திய வசதிகள் தொடர்பான இந்தச் சட்டங்கள், அரசாங்கம் தொழிலாளர் சார்பிலே தலையிட்டு, தொழில் வழங்குவோர் செய்யவேண்டிய கடப்பாடு இது என நிர்ப்பந்தப்படுத்தியமையினால் மிக முக்கியமானவையாகும்.

இந்த வைத்திய தேவைகள் கட்டளைச் சட்டம், இலங்கையிலே சமூகச் சட்டவாக்கம் வளர்ச்சி பெற்ற வரலாற்றிலே மிக முக்கியமானதொரு சம்பவம் ஆகும். தொழில் வழங்குவோர் வகித்து வந்த ‘‘பிதா முறை’’ ஒழிந்து, அரசாங்கம் செயலாக்கத்துடன் தொழிலாளர் நலனுக்காகத் தலையிடத் தொடங்கியமையைத் துவக்கமாக எடுத்துக் காட்டும் நிகழ்ச்சி இதுவாகும். 1912-ம் ஆண்டின் 9-ம் இலக்கக் கட்டளைச் சட்டம், அரசாங்க வைத்திய அலுவலாளர்கள் பெருந்தோட்டங்களுக்குச் சென்று நோய்வாய்ப்பட்ட தொழிலாளர்களைப் பார்வையிட்டு அவர்களை வைத்தியசாலைகளுக்கு அனுப்புமாறு உத்தரவிடவும், தொழிலாளர்களைப் பரிசோதித்து அவர்களது உடல்நல நிலையினை அறிந்து கொள்ளவும், பெருந்தோட்டங்களிலுள்ள சுகாதார வசதிக் குறைபாடுகளை மேற்பார்வையாளர்களுக்கு எடுத்துக்காட்டவும் ஏற்பாடுகளைச் செய்தமைத்தது. பெருந்தோட்டங்கள், வைத்திய அலுவலாளர் வந்து பார்வையிட்டுப் போவதற்கான செலவினையும் அரசாங்கத்திடமிருந்து பெற்றுக் கொள்ளும் மருந்துகளுக்கான செலவினையும் செலுத்தவேண்டியிருந்தது.

கங்காணிக்குக் கட்டுப்பாடு உடையவராய் மட்டுமின்றிக் கடன்காரராயும் மீளா அடிமைகளாயும் கிடந்து உழலும் தொழிலாளர்களைப் பற்றியும் அரசாங்கம் கவனம் செலுத்துவதாயிற்று. வேத்தியற் குழுவின் முன்னிலையில் அளிக்கப்பட்ட சாட்சியங்கள், தொழிலாளர்கள் கங்காணி மாருக்கும் கடன் செலுத்தி வரவேண்டிய கேவல நிலையினையும், கங்காணி முறையினால் ஏற்பட்ட அவல நிலைகளையும் எடுத்துக் காட்டின. 1921-ம் ஆண்டிலே அரசாங்கம் துண்டு நீக்கக் கட்டளைச் சட்டத்தினை உருவாக்கியது. அதன் பயனாக அதுவரை தொழிலாளர்களை வாட்டியதான ஒரு பெரும்சுமை நீக்கப்படுவதாயிற்று. 1923-ம் ஆண்டிலே இலங்கை அரசாங்கம் குடியகல் தொழிலாளர்களின் தேவைகளைக் கவனித்து ஆவன செய்வதற்காகவே கடலோர முகவர் நிலையம் ஒன்றினை அமைப்பதாயிற்று. 1923-ம் ஆண்டில் தான் இலங்கைக் குடியகல்வு ஆணைக்கழகம் நிறுவப்பட்டது. அவ்வாண்டிலே தான் இலங்கை அரசாங்கம் குடியணை இந்தியத் தொழிலாளர் திணைக்களம் நிறுவப்பட்டமை முக்கியமாகக் குறிப்பிட வேண்டியதாகும். அத்திணைக்களத் தலைவர்தான் குடியணை இந்தியத் தொழிலாளர் கட்டுப்பாட்டதிகாரி எனப்பட்டார். அவருக்கும் அவருடைய திணைக்கள அலுவலாளர்களுக்கும் சிறப்பு அதிகாரங்கள் அளிக்கப்பட்டிருந்தன. குடியணை இந்தியத் தொழிலாளர்கள் தொழிலுக்கு அமர்த்தப்பட்டிருக்கும் எந்த நிலையத்தினுள்ளும் அவர்கள் புகுந்து, தொழிலாளர்கள் நிலைமையினையும், அவர்களுக்கான வீட்டு வசதிகளையும், வைத்திய வசதிகளையும், விசாரித்து ஆராய்ந்து அறிந்து கொள்வதற்கு அவர்களுக்கு அதிகாரம் அளிக்கப்பட்டிருந்தது. குடியணை தொழிலாளர்களை ஏற்றிக் கொண்டு வரும் கப்பல்கள் இலங்கைத் துறைமுகத்தினை

அடையும் வேளை தொடங்கி, அவர்கள் எல்லோரும் தங்கள் தங்கள் தொழிலிடங்களுக்குப் போய் சேரும் வரையும். தொழிலாளர்கள் அக்கட்டுப் பாட்டதிகாரியின் (அதாவது அரசாங்கத்தின்) பாதுகாப்பிலேயே இருப்பார்கள். 20-ம் நூற்றாண்டின் தொடக்கக் காலத்திலே—இந்திய அரசாங்கத்தின் விடாப்பிடியின் பயனாக—சமூக சட்டவாக்கங்கள் வளர்ச்சியடையத் தொடங்கின. பெருந்தோட்டங்களிலெல்லாம் கட்டாய ஆரம்பக் கல்வி ஏற்படுத்தி அளிப்பதாகக் கல்விக் கட்டளைச் சட்டம் 1920-ம் ஆண்டிலே உருவாக்கப்பட்டது. 1927-ம் ஆண்டிலே முதலாவதான மீச்சிறு கூலிகள் சட்டவாக்கம் இயற்றப்பட்டது. 1922-ம் ஆண்டிலே ஒப்பந்த முறிவுக்கான தண்டனை சிறையாகும் என விதித்த 1865-ம் ஆண்டின் சட்ட ஏற்பாடுகள் சில நீக்கப்பட்டன. இங்ஙனமாக, செம்மைவாய்ந்தனவாய் வந்த நிலைமைகளை அவதானித்து, 1927-ம் ஆண்டிலே பெருந்தோட்ட முதலாளிமார் சங்கத் தலைவர், “உலகத்தில் எந்தக் கோணத்திலேனும் குடியணைந்துவரும் தொழிலாளர்கள் இவ்வளவு பாதுகாப்புடன் பேணிக் காத்துப் போற்றிப் பராமரிக் கப்படுகிறார்களா...? இலங்கைக்குக் குடியணைந்து வரும் தொழிலாளர்களுக்குக் கிடைக்கும் வசதிகளைப் பாருங்கள்” என அதிசயித்தார்.

ஆனால், இந்த சட்டவாக்கங்களை நிர்வகிக்கும் நிருவாக அமைப்பு போதா திருந்தமையால், பெருந்தோட்ட முதலாளிமார் இச்சட்டவாக்கங்களை மீறி னார்கள் என முறைப்பாடுகள் வரத் தொடங்கின.

1920-ம் ஆண்டிலே உருவாக்கிப் புகுத்தப்பட்ட கல்விக் கட்டளைச் சட்டத்தின் பயனாக, இலவசக் கட்டாயக் கல்வி கிடைத்தும் பல தலைமுறைகள் வந்தும்—சமூகத்தில் மேல்நோக்கிய வளர்ச்சியைக் காண முடியவில்லை. கங்காணிமார் மாத்திரம் பணத்தைத் திரட்டி, தங்கள் குழந்தைகளை நகர்ப்புற பாடசாலைகளிலே படிக்கவைத்து, பிரித்தானிய கொம்பனிகளிடமிருந்து பெருந்தோட்டங்களைக் கொள்வனவு செய்து, வந்து குடியேறிய நாட்டினையே விரும்பி, குடிபதிகளாகி தங்கள் வாழ்க்கையை நடத்தினார்கள்.

நகர்ப்புறத் துறை

நகர்ப்புறத் துறையினைப் பாதிக்கும் தொழிலாளர் சட்டவாக்கம் காலத்தினால் மிகப் பிந்தித்தான் உருவாகத் தொடங்கியது. 1929-ம் ஆண்டு வரையும் நகர்ப்புறத்துறையிலே தலையிடாமலிருப்பதையே அரசாங்கம் தனது கொள்கையாகக் கொண்டிருந்தது. தொழிற் சமரசங்கள் பற்றியோ, தொழிற் பிணக்கு இணக்கங்கள் பற்றியோ கட்டளைச் சட்டங்கள் எவையும் இல்லை. தொழில் வழங்குவோரது தயவிலேதான் தொழிலாளர்கள் தங்கியிருந்தார்கள். 1920-ம் ஆண்டினை அண்டிய காலப் பகுதியில் இலங்கைத் தொழிற் சமாசம், திரு. ஈ. குணசிங்கா அவர்களைத் தலைவராகக் கொண்டு வேலைநிறுத்தங்கள் சிலவற்றைத் தொடர்ந்து நடாத்தி வந்தது. 1927-ம் ஆண்டிலே துறைமுகத்திலே வேலைநிறுத்தங்கள் சில நடைபெற்று வெற்றி கிடைத்தது. 1928-ம் ஆண்டிலே டாக்ஸி தொழிலாளர்களும் கைத்தொழிலாளர்களும் வேலை நிறுத்தங்களை மேற்கொண்டார்கள். 1929-ம் ஆண்டிலே டிராம் வண்டித் தொழிலாளர் நடாத்திய வேலை நிறுத்தத்தின்போது தொழிலாளர் 5 பேர் சுடப்பட்டு இறந்தனர். இந்த வேலை நிறுத்தத்தின் போது நடைபெற்ற வன்முறைச் சம்பவங்களின் கரணமாக, தொழிற்சமாசத் தொழிற்பாட்டினைக் கட்டுப்படுத்தவும், தொழிற் சமாச நிதிகளைக் கட்டுப் படுத்தவும் சட்டங்கள் உருவாக்கப்பட்டன. குறைந்த சம்பளம் (இந்தியத் தொழிலாளர்)

சட்டம் 1927-ம் ஆண்டில் நிறைவேற்றப்பட்டது. இது ஆகக் குறைந்த கொடுக்கக் கூடிய சம்பளத்தையும், வேலை செய்யும் நாள் நேர கணக்கையும், வேலைக்கு அமர்த்தக் கூடிய குறைந்த வயதையும், மற்றது தொழிலாளி, முதலாளி அரசாங்கம் என மூன்று சக்திகளும் சேர்ந்து தீர்மானிக்கும் கொள்கையையும் இச்சட்டம் தீர்மானித்தது. இச்சட்டம் நகரவாசிகளுக்கு 1930 தொடக்கம் 1938 வரை நடந்த பொருளாதார அழுக்கம் காரணமாக நீடிக்கப்படவில்லை. ஆனால் 1931-ல் தொழில் பிணக்குகள் (இணக்க) கட்டளைச் சட்டம் நிறைவேற்றப்பட்டது. இச்சட்டம் தேசாதிபதிக்கு தொழில் உறவுப் பிரச்சனைகளை தீர்ப்பதற்கு தொழில் இணக்கசபைகளை உருவாக்குவதற்கு அதிகாரத்தை கொடுத்தது. ஆனால் இச்சபையின் சிபாரிசுகளை முதலாளிமாரோ அல்லது தொழிலாளிகளோ ஏற்றுக்கொள்ளுவது என்பது கட்டாயமில்லை.

1935-ம் ஆண்டில் தொழிற் சங்கச் சட்டம் அமுலுக்குக் கொண்டுவரப்பட்டது. இச்சட்டத்தினமூலம் தொழில் சங்கங்கள் பதிவதற்கு வழிவகுக்கப்பட்டது. தொழில்சங்கங்களின் நடவடிக்கைகளை தொழில் ஆணையாளர் மேற்கொள்வதற்கும், அவர்களுக்கு வழிகாட்டுவதற்கும் இச்சட்டம் ஒரு வழியாக அமைந்தது. பதிவு செய்யப்பட்ட தொழில்சங்கங்கள் ஆதனங்களை வைத்திருப்பதற்கும், வழக்கு தொடர்வதற்கும் வழக்கில் ஈடுபடுவதற்கும் இச்சட்டம் இடம் கொடுத்தது. ஆங்கிலேய சட்டத்தைப் பின்பற்றி தொழில் சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடும் அலுவலர்கள்மீது வழக்குத் தொடர முடியாதபடி இச்சட்டம் உரிமை அளிக்கவில்லை. இச்சட்டத்திற்கு முக்கிய திருத்தம் 1948-ம் ஆண்டு நிறைவேற்றப்பட்டது. அரசாங்க ஊழியர்கள் தொழில் சங்கங்களை நிறுவும் உரிமைக்கு அடிகோலப்பட்டது. ஆனால் அரசாங்க ஊழியர் சங்கங்கள் ஒன்று இணைவதற்கோ. அரசியல் நிதி திரட்டுவதற்கோ உரிமை வழங்கப்படவில்லை. 1940-ம் ஆண்டில் 67 தொழிற்சங்கங்கள் மாத்திரம் இருந்தன. இன்று அதன் எண்ணிக்கை 1568 ஆக உயர்த்துள்ளதும் இன்று 15 லட்சம் தொழிலாளர்களைக் கொண்டுள்ளது. 1938-ம் ஆண்டில் கடைகள் கட்டளைச் சட்டம் நிறைவேற்றப்பட்டது. இச்சட்டம் கடைகளில் வேலைபார்க்கும் தொழிலாளர்களின் கடமை ஆற்றும் நேரத்தையும், வேலை நிறுத்தங்களையும் சீர் செய்தது. இச்சட்டம் மேலதிக சம்பளம், வருடாந்த விடுமுறை, அமைய விடுமுறை முதலியனவற்றிற்கு ஒழுங்கு செய்தது. 1954-ம் ஆண்டில் இப்பொழுது நடைமுறையிலிருக்கும் கடை அலுவலகச் சட்டம் நிறைவேற்றப்பட்டது. இச்சட்டம் முந்திய சட்டத்திலுள்ள நிபந்தனைகளோடு, மேலும் ஊதியம், விடுமுறை, பிரவச லீவு முதலியவற்றிற்கும் இடம் கொடுத்தது. இன்று இச்சட்டத்தின் கீழ் 12 ஊதிய நிர்ணய சபைகள் நிறுவப்பட்டுள்ளன. இச்சட்டத்தின் கீழ் கடைகள் அலுவலகங்களில் கடமையாற்றும் பெண் தொழிலாளர்களுக்கு 42 நாட்கள் பிரவச விடுமுறை வழங்குவதற்கு விசேட சலுகை அளித்தது. 1939-ம் ஆண்டில் நிறைவேற்றப்பட்ட பிரவச சலுகைகள் சட்டம் 1941-ம் ஆண்டில்தான் அமுலுக்கு கொண்டு வரப்பட்டது. இச்சட்டம் சுரங்கங்கள், தோட்டங்கள், தொழிற்சாலைகளிலுள்ள பெண் தொழிலாளிகளுக்கும், 5 தொழிலாளிகள் கொண்ட குறிக்கப்பட்ட தொழில் ஸ்தாபனங்களிலும் பிரவச விடுமுறை கொடுப்பதற்கு ஒழுங்கு செய்தது. பிரவசத்திற்கு முன்பு 150 நாட்கள் வேலை செய்த தொழிலாளிக்கு பிரவசத்திற்கு முன்பு 2 வாரங்களும் அதன் பின் 4 வாரங்களும் சம்பளத்துடன் விடுமுறை அளிக்க இச்சட்டம் இடம் கொடுத்தது.

பிரவசவிடுமுறை நாட்களில், போதிய காரணமின்றி தொழிலாளியை வேலையிலிருந்து நீக்குவதற்கு இச்சட்டம் இடம் கொடுக்கவில்லை.

சம்பள நிர்ணய சபைகளின் நன்மைகள் 1941-ம் ஆண்டின் பின்புதான் நகர தொழிலாளிக்கு கிடைத்தன. இன்று சம்பள நிர்ணய சட்டத்தின்படி 33 சம்பள சபைகள் இயங்கி வருகின்றன. இச்சபைகள் 15 லட்சம் தொழிலாளிகளுக்கு பெரும் நன்மைகள் நல்கின்றன. இச்சட்டத்தின் கீழ் தொழில் இலாகா உத்தியோகஸ்தர்கள் குறைந்த சம்பளம் கொடுக்கும் முதலாளி மார்களை கண்காணித்து தொழிலாளிகளுக்கு வரவேண்டிய வேதனங்களை முதலாளிகளிடமிருந்து அறவிட்டு தொழிலாளிகளுக்கு வழங்குகின்றனர். இதைவிட தொழில் இலாகா, தொழிற்சாலை சட்டம் 1956-ம் ஆண்டில் நிறைவேற்றப்பட்ட மகளிர் இளம் பிள்ளைகள் சட்டம் முதலியவற்றையும் செயல்முறையில் நடாத்தி வருகின்றது. மகளிர் தொழில்வசதிகள் சட்டத்தின் கீழ் பெண் தொழிலாளிகள் இரவு 10 மணிக்கு பின்பு வேலை செய்வது சட்டரீதியாக தடுக்கப்பட்டுள்ளது.

சமீப காலத்தில் நிறைவேற்றப்பட்ட முக்கிய சமூகச் சட்டம் ஊழியர் சேமலாபநிதிச் சட்டம் ஆகும். இச்சட்டம் 1958-ம் ஆண்டில் நிறைவேற்றப்பட்டு தொழில் இலாக்காவினாலும், மத்திய வங்கியினாலும் கூட்டாக பரிபாலிக்கப்பட்டு வருகின்றது. இன்று இச்சட்டத்தின் கீழ் தர்ம ஸ்தாபனங்களையும் வீட்டு பணி தொழிலாளர்களையும் தவிர்ந்த ஏனைய தொழிலாளிகள் இந்நிதிக்கு தமது தொகை ஊதியத்தில் 6 வீதமும். முதலாளிகள் 9 வீதமும் கொடுத்து உதவி வருகின்றார்கள். இச்சேமலாபநிதித் திட்டத்தில் குறைந்த பட்சம் 25 இலட்சம் தொழிலாளிகள் அங்கம் வகிக்கின்றார்கள்.

1942-ம் ஆண்டின் நிறைவேற்றப்பட்ட தொழிற்சாலை சட்டம் தொழிற்சாலைகளில் போதிய பாதுகாப்பு வசதிகளுக்கும், பல சேமநலன்புரி திட்டங்களுக்கும் சுகாதார வசதிகளுக்கும் ஒழுங்கு செய்திருக்கின்றது.

1931-ம் ஆண்டில் நிறைவேற்றப்பட்ட கைத்தொழில் பிணக்கு சட்டத்தை 1950-ம் ஆண்டு தொழில் பிணக்கு சட்டமாக திருத்தி அமைக்கப்பட்டது. அதன் கீழ் பிணக்குகளை தீர்ப்பதற்கு பல வழிகள் அமைக்கப்பட்டுள்ளன. தொழில் மன்றங்கள், கட்டாய தீர்ப்பு மன்றங்கள் முதலியன இச்சட்டம் அளிக்கும் பெரும் நன்மைகள் ஆகும். இச்சட்டத்தின் கீழ் கைச்சாத்திடப்பட்ட பல கூட்டு உடன்படிக்கைகள் தொழிலாளர்களுக்கு பல நன்மைகளை செய்துள்ளன.

தொழில் உறவுத் துறையில் ஆகக் கடைசியாக இப்பொழுது உருவாக்கப்பட்டுள்ள சட்டவாக்கம் தொழிலாளர் வேலைநீக்க சட்டமாகும். (விசேட ஏற்பாடுகள்) இச்சட்டம் 1971-ம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட 45-ம் இலக்கச் சட்டமாகும். இச்சட்டத்தின்படி 15 தொழிலாளர்களை அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்களைக் கொண்ட வேலைத்தளங்களிலிருந்து தொழிலாளர்களை தமது முனைப்பின்படி நீக்குவதற்கு இச்சட்டம் தடைவிதிக்கின்றது. தொழில் ஆணையாளரின் முடிவே இவ்வகையில் இறுதியான முடிவாகும்.

சமூக சட்டவாக்கத்தின் அபிவிருத்தி சமீப காலத்தில்தான் தொடங்கப்பட்டதெனினும் இது வெகு துரிதமாக வளர்ச்சிபெற்று இலங்கையில் இன்று நடைமுறையில் உள்ளது. எந்தவகையாக நோக்கினாலும், எந்த அளவைக் கொண்டு பார்த்தாலும் அது முற்போக்கும் செம்மையும் நிறைந்து விளங்குகிறது.

“தொழிற் சங்கங்களினது உரிமைகளும் பொறுப்புக்களும்”

திரு. க. குகதாசன்

(உதவிச் செயலாளர்,
அரசு கணக்கறிஞர் சங்கம்)

முன்னுரை

தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர் நலன் கருதித் தொழிலாளர்களினால் தொழிலாளர்களுக்காக இயங்கும் அமைப்பொன்றே. இன்றைய சமூக அமைப்பில் தொழிற்சங்கங்கள் மிக முக்கிய இடத்தினை வகிக்கின்றன. தொழிற்சங்கங்கள் விடுக்கும் வேண்டுகோள்களும் கோரிக்கைகளும், அவை ஒன்றிணைந்து தொழிலாளரின் ஒற்றுமைக் குரல் என்றமையினால், அக்குரலிற்கு நிருவாகமும் அரசாங்கமும் இணக்க நயப் பண்புடன் செவிமடுக்கின்றன. தொழிற்சங்கங்கள் போன்ற சமூக அமைப்புக்கள் யாவும் தமது உறுப்பினர் நலன் பாதுகாவலர்களாக வாழ்ந்திடல் வேண்டும். தொழிற்சங்கங்கள் நாட்டு மக்களது அபிலாசைகளையும், சமூகப் பொருளாதரசு சூழ்நிலையையும் நன்கு உணர்ந்தறிந்து, அதற்கொப்பத் தமது தொழிற்சங்க இயக்கங்களைக் கட்டிக் காத்து வளர்த்திடல் வேண்டும். சமூக அபிலாசை ஒரு திசையிலும் சமூக அமைப்புக்களின் நோக்கங்கள் மறு திசையிலும் சென்றபோதெல்லாம், அச் சமூக அமைப்புக்கள் காலத்தால் பின்தள்ளப்பட்டு அழிந்தொழிந்ததைச் சரித்திரம் காலம் காலமாக எடுத்தியம்புகின்றது.

உரிமைகள்

தொழிற்சங்கங்கள், அரசியல் அமைப்பின்மூலம் சட்டரீதியாக இயங்குவதற்கு வழிவகுக்கப்பட்டுள்ளன. ஆகவே சட்டத்தின்மூலம் “நீதி கோரவோ, நீதி கோரியோ” இயங்க உரிமையுடைய அமைப்பாகத் தொழிற்சங்கங்கள் விளங்குகின்றன. தொழிலாளர் நலன் கருதியும் தொழிலாளர் பாதுகாப்புக் கருதியும் பிரதிநிதித்துவம் செய்யவும், தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடவும் தொழிற்சங்கங்களுக்கு அதிகாரம் உண்டு.

ஆகவே, தொழிற்சங்கங்களினது பிரதமக் குறிக்கோள், அதன் உறுப்பினரின் நலன் பேணுதலாகவே அமைதல் வேண்டும். ஆனால் அப் பாரம்பரியக்குறிக்கோள் மட்டுமே தொழிற்சங்கங்களின் ஒரேயொரு குறிக்கோளாக அமைந்துவிடக்கூடாது. உறுப்பினரின் நலன் கருதி, நிறைந்த வேதனத்திற்காகவும், சிறந்த சேவை நிபந்தனைகளுக்காகவும், பரந்த கடமைச் சூழ்நிலைகளுக்காக மட்டுமே தொழிற்சங்கங்கள் வாதிடுவது போரிடுவது ஒரு குறுகிய மனப்பான்மை நோக்கினையே ஒக்கும். அத்தகைய குறுகிய மனப்பான்மை நோக்கினால் “தொழிற்சங்கவாதிகள் ஓர் சமூகப் பின்னோடிகள்” என்ற கருத்து மக்கள் மனதில் வேரூன்றக்கூடும். எனவே, சமூகத்தின் மத்தியில் தொழிற்சங்கங்களினது செல்வாக்குப் பரம்பல் அதிகமாகி, மக்கள் கண்முன் தொழிற்சங்கங்கள் மேல் நற் சொரூபம் வளரவேண்டுமாயின், தொழிற்சங்கங்கள் சமூக நலன்களிலும் அக்கறையும் ஆவலும் பூண்டு வாழ்ந்திடல் வேண்டும்.

தொழிற்சங்கங்களின் கடமைகளை மூன்று முக்கிய பகுதிகளாக வகுக்கலாம். அவையாவன:

- (அ) உறுப்பினரின் நலன்
- (ஆ) நிறுவன நலன்
- (இ) நாட்டு நலன்

உறுப்பினர் நலன்

உறுப்பினர் நலன் என்று கூறும்பொழுது:

- (அ) உறுப்பினரின் உரிய கடமைத் தகுதிக்கேற்ற ஊதியம்
- (ஆ) தொழில் பாதுகாப்பு
- (இ) நல்ல சேவை நிபந்தனைகள்
- (ஈ) போதிய விடுமுறைகள்
- (உ) ஓய்வு நேர வசதிகள்
- (ஊ) தொழில்—விபத்துப் பாதுகாப்பு; தொழில் விபத்து நட்டஈடு
- (எ) சிறந்த கடமைச் சூழ்நிலைகள்

ஆகியவற்றினைக் குறிக்கும்.

தொழிலாளர் தாம் ஆற்றுகின்ற பணி எந்த அடிப்படையில் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றது என்பதிலும், தான் கடமையாற்றும் தொழிற் கூடங்களில் தொழிலாளர்களுக்கு ஏற்ற வசதிகளை அதிகரிப்பதற்கும், நோய்வாய்ப்பட்டிருக்கின்ற பொழுது போதிய விடுமுறைகளையும், சகாய உதவிகளையும் அளிப்பதற்கும், கடமைக்கேற்ற ஊதியத்திற்கும், ஓய்வு நேரத்தினைப் பிரயோசனமுடையதாகப் பயன்படுத்தக்கூடிய வசதிகள் உடையதாகவும், தொழிலகச் சுகாதார வசதிகள் கொண்டுள்ளதாக இருக்க வேண்டும் என்பதிலும், நட்டஈடு வழங்குதல் போன்ற பல்வேறு நற்கூறுகளை அடக்கியதாகத் தொழில் நிபந்தனைகள் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றனவா என்பதில் ஆர்வம் காட்டுவது இயல்பே. ஆகவே இத்துறைகளில் தொழிற் சங்கங்கள் முக்கிய கவனம் செலுத்தல் வேண்டும்.

தொழிற்சங்கங்கள் தமது உறுப்பினரின் நலன்கருதிப் பின்வரும் சமூக நலத் திட்டங்களையும் மேற்கொள்ளுதல் வேண்டும்.

- (அ) பரஸ்பரச் சகாய நிதி
- (ஆ) ஓய்வு ஊதிய நிதி
- (இ) உறுப்பினர் கூட்டுறவுப் பண்டகசாலை
- (ஈ) சொந்தத் தலைமைச் செயலகம்
- (உ) உறுப்பினர் வீடமைப்புத் திட்டம்
- (ஊ) தொழிலாளர் கல்வித் திட்டம்

(1) தொழிற் கல்வி

(11) தொழிற்சங்கக் கல்வி

தொழிற்சங்கங்கள் பரஸ்பரச் சகாய நிதி ஒன்றினை நிறுவுவதன் மூலம் உறுப்பினரின் மங்களைச் சம்பவங்களின்போதும், அமங்களைச் சம்பவங்

களின்போதும், நோய்வாய்ப்பட்டிக்கும்பொழுதும் போதிய பண உதவி அளிக்க முடியும். உறுப்பினர்கள் சேவையிலிருந்து ஓய்வு பெறும்பொழுது ஓய்வூதிய நிதியிலிருந்து ஓய்வூதிய நன்கொடை கொடுக்க முடியும். கூட்டுறவுப் பண்டகசாலை நிறுவனங்கள் மூலம் உறுப்பினர்களுக்குக் குறைந்த விலையில், தரம் நிறைந்த பொருட்களை வழங்க முடியும். குடி இருப்புப் பிரச்சினை இலங்கை எதிர்நோக்கும் முக்கிய பிரச்சினைகளில் ஒன்றாகும். உறுப்பினர்கள் சொந்த வீடு கட்டுமுக்கமாக, அரசாங்கத்திடம் காணி பெற்று, சிறிய அளவு பொருள் உதவி செய்து, வீடு கட்டுவதினை ஊக்குவிக்கலாம்.

மேல் நாடுகளில்

மேல் நாடுகளை எடுத்துக் கொண்டால் தொழிற்சங்கங்கள் வங்கிகள் நடாத்துவதைக் காணலாம். போக்குவரத்துச் சபைகள் நிறுவி, வீதிப் போக்குவரத்தினைத் திறம்பட நடாத்துவதினைக் காணலாம். சிங்கப் பூரில் இருக்கும் வாடகை மோட்டார் வாகனங்களில் எண்பது சதவீதம் தொழிற் சங்கங்களுக்குச் சொந்தமானவை. இஸ்ரவேல் நாட்டில் இருக்கும் அத்தனை கூட்டுறவுச் சங்கங்களும் தொழிற்சங்கம் ஒன்றினதே. நோர்வே, சுவீடன் போன்ற நாடுகளில் காணப்படும் பல மாடி வீடுகளில் 75 சதவீதம் தொழிற்சங்கங்களுக்குச் சொந்தமானவையே.

தொழிலாளர் கல்வி

தற்கால உலகில் தினம் தினம் ஏற்படும் தொழில்துறை முன்னேற்றங்களை அவ்வப்போது அறிந்து-தெளிந்து, அம்முன்னேற்ற முன்னோடிகளாகத் தொழிலாளர் இலங்கிடல் வேண்டும். தொழிலாளர் கல்வியில், சில சமயம், தொழில் நிறுவனங்கள் அக்கறை பூணக்கூடும். தொழில் நிறுவனங்கள் இத்துறையில் அக்கறை காட்டத் தவறும்போது, தொழிற்சங்கங்கள் தாமாகவே முன்வந்து தொழிற்கல்வி ஊட்ட முனைதல் வேண்டும். இம்முயற்சிகளில் தொழிற்சங்கங்கள் ஈடுபடும்பொழுது, தொழில் நிறுவனங்கள் பல்வேறு உதவிகளை அளிக்கக்கூடும்.

தொழிற் கல்வி

நாட்டில் காணப்படும் வளங்களையும் வசதிகளையும் சேதாரம் இல்லாமல் முழு அளவில் பயன்படுத்துவதற்கும், தொழிற் கூடங்களில் காணப்படும் எந்திரங்கள், கருவிகள், சாதனங்கள் ஆகியவற்றிற்குப் பழுதும், சேதமும் ஏற்படாவண்ணம் இயக்குவதற்கும் முக்கமாக, தொழிலாளர்களுக்குத் தொழிற்கல்விப் போதனை கொடுக்கப்படல் வேண்டும். இதனால் தொழிலாளர் மத்தியில் ஆராய்ச்சி மனோபாவம் வளர்ந்து நிற்கும்.

தொழிற்கல்வி என்பது ஒரு தொழிலாளி தான் கற்ற புதிய அறிவின் பரிமாணத்தைக் கற்றதன் பயனாக அடைந்து, தனது புதிய அறிவினைத் தனது சகோதரத் தொழிலாளர்களுக்கும் ஊட்டும் வலிமையினையும் வல்லமையினையும் பெறவல்லதாக அமைதல் வேண்டும். தான் பெற்ற இந்த புதிய ஞானத்தினை அடுத்தவரும் எளிதில் புரியும்படி எடுத்துச் சொல்லி அவரையும் தன்னைப்போலவே கடமைகளில் ஈடுபடத் தூண்ட

வல்லதாக அமையவல்ல கல்வியே உண்மையான தொழிற் கல்வியாக முடியும்.

ஒரு குறிப்பிட்ட துறையில் தொழிற்கல்வி பயின்றதும், மற்றைய துறைகளை மறந்து கிணற்றுத் தவளைபோல் வாழும் குறுகிய மனப்பான்மையினைத் தொழிலாளர்கள் வளர்த்துக் கொள்ளக்கூடாது. பலதுறைகளில் பயிற்சி பெறும் வாய்ப்பும் வசதியும் தொழிற்கூடங்களில் காணப்படும்பொழுது, அப்பல துறைகளில் பயிற்சிபெறத் தொழிலாளர்கள் விழைதல் வேண்டும்.

ஓரிரு துறைகளில் ஆழ்ந்த அறிவும், பிறதுறைகளில் அகன்ற அறிவும், பெறும்பொழுதே பயிலும் துறையிலும், பணிபுரியும் தொழிலிலும் ஆழமாகச் சிந்திக்கவும் அகலமாக நோக்கவும் முடியும்.

தொழிற் சங்கக் கல்வி

இன்றைய தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள், தொழில் நிருவாகிகளுடன் ஒரே மேசையில் அமர்ந்து கூட்டுப்பேரம் பற்றி விவாதிக்கவும், மற்றும் பல ஒப்பந்தங்கள் விடயமாக விவாதிக்கவும் வேண்டிய சந்தர்ப்பங்கள் பலவுண்டு. தொழிற் சங்கத் தலைவர்கள் தமது கருத்துக்களையும், கொள்கை விளக்கங்களையும் நிருவாகிகள் முன், வினயமான முறையில், சட்ட திட்ட நுணுக்கங்களுக்கு அமைய எடுத்துக்கூறிடல் வேண்டும். எவரது மனத்தையும் புண்படுத்தாத வகையில், நட்பாங்கு மனப்பான்மையுடன், நடந்துகொள்ளும் தலைமைத் தன்மையுடனும் நடந்து கொள்ளல் வேண்டும். நட்பு-நல்லுறவு-நல்லெண்ணம் ஆகிய நயநலப்பண்புடனும் வாழ்ந்து, ஒரு தொழிற்சங்க இயக்கத்தினைச் சட்டதிட்டங்களுக்கு அமைய இயக்கிடவல்ல அறிவும் ஆற்றலும் பெற்றிருத்தல் வேண்டும். இத்தகைய அறிவினைத் தொழிற்சங்கக் கல்வி மூலமே அடைய முடியும்.

நிறுவன நலன்

ஒரு நாட்டினது பொருளாதாரச் சிறப்பிற்கு அழகூட்டுபவை தொழிலகங்களும் தொழிற்சாலைகளுமே. அத் தொழிலகங்களும் தொழிற்சாலைகளும் செல்வச்செழிப்புடன் சீரோங்கி மேலோங்கும்பொழுதே நாடு பொருளாதாரப் பூரிப்பு அடைய முடியும். நாட்டிலுள்ள மக்கள் அனைவரும் நல்ல வாழ்க்கை வசதிகளைப் பெற்று மனநிறைவோடும் மனமகிழ்வோடும் வாழும்பொழுதே நாட்டில் உண்மையான வாழ்க்கைத்தரம் உயர்ந்துள்ளதாகக் கூறமுடியும். நாட்டில் உண்மை வாழ்க்கைத்தரம் உயருவதற்கு தொழிலகங்களின் உற்பத்திப்பெருக்கம் அதிகரிக்கவேண்டும். இதுவே நாட்டின் நலன்கருதித் தாம் கடமையாற்றும் தொழிலகத்தில் உற்பத்திப்பெருக்கு நோக்குடன் தொழிலாளர் உழைத்திடல் வேண்டும். தொழிலாளரும் ஒரு தொழிற் கூடத்தின் சம்பளங்களாகவே. அவர்கள் கடமையாற்றும் தொழிற்கூடத்தின் வளர்ச்சியும் தளர்ச்சியும் அவர்களையும் பாதிக்கவல்லதே.

நாட்டு நலன்

இந்நாடு சுதந்திரம் அடைய முன்பு, வெள்ளைக்காரத் துரைமாரின்

ஆட்சியையும், அவ்வாட்சிக்குத் துதிபாடிய ஏகாதிபத்திய முதலாளிகளையும் விரட்டும் நோக்குடன் அக்காலத்தில் இல்லாத பொல்லாத பலகோரிக்கைகளை முன்வைத்துத் தொழிற்சங்கவாதிகள் போராடினார்கள். ஆனால் இன்று பெரும்பாலான தொழிற்கூடங்கள் இலங்கையர் வசமே உள்ளது. இன்றைய தொழில் அதிபர்கள் நாட்டுப் பற்றும், தேசிய மனப்பான்மையும், தொழிலாளர் நலனில் அக்கறையும் ஆவலும் பூண்டவர்களாகவே விளங்குகின்றனர். தொழிலாளர்களின் எண்ண ஓட்டத்தினையும், அபிலாசைகளையும் நன்கு உணர்ந்தறிந்து தொழிலாளர்களது பிரச்சினைகளை மனிதாபிமானத்துடனும், நல்லெண்ணப்பேச்சுவார்த்தைகள் மூலமாகவும் அணுகும் புதிய தலைமுறை நிருவாகத்தினரை இன்று எத் தொழிலகத்திலும் காண முடியும். ஆகவே, நாட்டு நலன் கருதி, எவ்விதத் திடீர் தீர்மானங்களும் எடுக்காமல் பிரச்சினைகளை பேச்சுவார்த்தைகள் மூலம் தீர்த்திடத் தொழிற்சங்கங்கள் முனைதல் வேண்டும்.

தொழிலகங்களில் பல்வேறு தொழிற் பிரச்சினைகள் எழுவது இயற்கையே. இப்பிரச்சினைகளை நல்லெண்ணப் பேச்சுவார்த்தைகள் மூலம் தீர்த்துக்கொள்ள முனைதல் வேண்டும். நல்லெண்ணப் பேச்சுவார்த்தைகள் மூலம் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்கும்பொழுது, அங்கு இரு சாராருமே வெற்றி அடைகின்றனர். ஆனால் வேலை நிறுத்தம் என்ற ஆயுதத்துடன் பிரச்சினைகளை தீர்க்க முயன்றால் அங்கு இருசாராருமே தோல்வி அடைகின்றனர். ஆகவே, வேலை நிறுத்தம் என்ற ஆயுதம் தொழிற்சங்கப் பாசறையிலிருக்கும் இறுதி ஆயுதமே.

தொழிற் சங்கச் சுதந்திரம்

தொழிற்சங்கங்கள் சுதந்திரமாக இயங்கவேண்டுமா? அன்றேல் அங்கு அன்னியரின் ஆதிக்கமும் இருத்தல் வேண்டுமா? தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்களினால், தொழிலாளர்களுக்காக, தொழிலாளர் நலன் கருதி இயங்கும் அமைப்பொன்றே. ஆகவே இங்கு அன்னியர் தலையீடு உகந்ததல்ல. அன்னியர் தொழிற்சங்க அமைப்புக்குள் புகுந்துகொண்டால் தங்களது விருப்பு வெறுப்புக்களுக்காகவும், சொந்த நன்மை தீமைகளுக்காகவும் (தொழிலாளர்களை ஒரு பகடக்காயாகப் பாவித்துத், தங்களது ஆசைக்கனவுகள் நிறைவேறியதும் தொழிலாளர்களின் நலன்களை மறந்துவிடுவார்கள். தொழிற்சங்க இயக்கங்களில் அன்னியர் தலையீடு அதிகமாக இருப்பதினாலேயே, தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளைப் பொதுமக்கள் ஓர் ஐமிச்சக் கண்ணுடன் அணுகுகின்றனர்.

தொழிற் சங்கப் பெருக்கம்

“உலகத் தொழிலாளர்களே ஒன்று சேருங்கள்” என்று கோஷமிடும் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் “ஒருவழித் தொழிலுக்கு ஒரு தொழிற்சங்கம் அமைத்து இலங்கைத் தொழிலாளரே ஒன்றுபடுங்கள்” என்று கூறும்பொழுது அவ்வொற்றுமைக்கு எதிராகச் செயற்படுகின்றனர். “ஒரு வழித் தொழிலுக்கு ஒரு தொழிற் சங்கம்” என்ற அமைப்பு முறை நல்லதே. ஆனால் “ஒரு தொழிலகத்திற்கு ஒரு தொழிற்சங்கம்” என்ற முறை நன்றல்ல.

இலங்கையில் தொழிற்சங்க வளர்ச்சிக்கு உண்மைத் தடையாகவிருப்

பது தொழிற்சங்க முன்னேற்றப் பாதையிலிருக்கும் “தொழிற்சங்க எண்ணிக்கைப் பெருக்கமாகிய தடைக்கல்லே”. ஒரு வழித் தொழிலுக்கு ஒரு தொழிற்சங்கம் என்றில்லாது, ஒரு வழித் தொழிலுக்குப் பல்வேறு தொழிற்சங்கங்கள், சாதி-சமய-மொழி-அரசியல் அடிப்படையில் புற்றீசல்கள் போல் இயங்குவதால், பல தொழிலகங்களில், வர்க்க பேதச் சண்டைகளும், கோஷ்டிப் பூசல்களும், வேதாந்த வேறுபாட்டு மோதல்களும் ஏற்படுகின்றன. இதனால் தொழிற்சங்கங்கள் “தொழிலாளர் முன்னேற்றம்” என்ற குறிக்கோளிலிருந்து விலகித், தொழிலாளர்களே தமது சகோதரத் தொழிலாளர்களை அடக்கி ஒடுக்கும் இழிவு மனப்பான்மை தலைதூக்குகின்றது.

முடிவுரை

மேற்போந்த கருத்துக்களிலிருந்து, இலங்கையில் தொழிற்சங்கங்கள் வளர்ச்சி அடையவேண்டுமாயின், சில அடிப்படைச் சீர்திருத்தங்கள் மேற்கொள்ளப்படல் வேண்டும். அவையாவன:

- (அ) “ஒரு வழித் தொழிலுக்கு ஒரு தொழிற்சங்கம்” என்ற நியதிக்குச் சட்ட அங்கீகாரம் கொடுக்கப்படல் வேண்டும். (ஒரு தொழிலகத்திற்கு ஒரு தொழிற்சங்கம்” என்ற அமைப்பும் தொழிற்சங்கப் பெருக்கத்தினைக் கட்டுப்படுத்தமாட்டாதாகையால் இத் திட்டம் வெற்றிகரமாக இயங்க முடியாது.)
- (ஆ) தொழிற்சங்கம், தொழிலாளர் நலனுக்காகத், தொழிலாளர்களினாலேயே நடத்தப்படல் வேண்டும். ஆகவே ஒரு தொழிற்சங்கத்தில் நிருவாக சபையில் தொழிலாளர் அல்லாத அன்னியர் இடம் பெறக் கூடாது.

“மாறி வரும் சமூகத்தில் தொழிற் சங்கங்களின் பங்கு”

திரு. என். கணநாதா

(பிரதம முகாமை அதிகாரி,
இலங்கை போக்குவரத்துச் சபை)

தொழிற் சங்கங்களின் உதயம்

தொழிலாளர் முதலாளிகளினால் சுரண்டப்பட்டதன் காரணத்தினாலேயே தொழிற்சங்கங்கள் உதயமாகின. முதலாளிகள் தொழிலாளர்களை உற்பத்திப் பண்டமாக கணித்து மனிதாபிமானம் இன்றி நடத்தியமையினாலே தொழிலாளர்கள் ஒன்றுபட்டு தமது நலனைக் கவனிப்பதற்காக தொழிற்சங்கங்களை நிறுவும்படி நிர்ப்பந்திக்கப்படுத்தப்பட்டனர். நூறு ஆண்டுகாலப் போராட்டங்களின் விளைவாகவும், ஆட்சியாளர்களின் தலையீட்டினாலும், முகாமையாளர்களது மனமாற்றத்தினாலும், முகாமைக்கோட்பாட்டு அபிவிருத்தியினாலும் இன்று தொழிற்சங்கங்களின் அமைப்பிலும், தொழிலாளரது நலனிலும் பல்வேறு மாறுதல்கள் ஏற்பட்டுள்ளன.

முகாமையில் பங்குபற்றல்

இன்று பல்வேறு நாடுகளில் தொழிலாளர்கள் முகாமையில் பங்காளராகக் கணிக்கப்பட்டு அவர்களது ஆக்கத்திறனை, அனுபவம், ஆற்றல் ஆகியன நிறுவனத்தினதும், நாட்டினதும் முன்னேற்றத்தில் முக்கிய மூலவளமாகக் கருதப்படுகின்றது. இப்புதிய அமைப்பு நிலையிலே தொழிற்சங்கங்களின் பங்கு யாது?

உடைமை மாற்றம்

இன்றைய சமுதாயத்தில் பல நாடுகளில் சனநாயக சோஷலிசக் கோட்பாடு பெரும்பாலும் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டு அடிப்படை அல்லா முக்கிய தொழில் வளங்கள் யாவும் அரசு உடைமையாக்கப்பட்டுப் பொதுத்துறை நிறுவனமாக நிர்வகிக்கப்படுகின்றன. எமது நாட்டைப் பொறுத்த மட்டிலே நூறுக்கு மேற்பட்ட கூட்டுத்தாபனங்களும், சபைகளும் நாட்டில் முக்கிய தொழில் வள உற்பத்தி, சேவை, வர்த்தகத்துறைகள் ஆகியவற்றில் மிக முக்கிய பங்கினை வகித்து வருகின்றன. உதாரணமாக வேலை கொள்வோராக விளங்க வேண்டிய அரசாங்கமே இன்று எமது நாட்டில் பெரும்பாலான தொழிலாளர்களை வேலைக்கமர்த்தி உள்ளது. முதலாளி, தொழிலாளி நிலை மாறி அரசாங்க, அரசாங்க ஊழியர் என்ற நிலை உருவாகி உள்ளது. இவ்வாறு மாறுதலடைந்து வரும் எமது சமுதாயத்திலே தொழிற்சங்கங்களின் பங்கு யாது?

முகாமைக் கோட்பாடு

முதலாளியினர் தொழிலாளர்களை இயற்கையாகவே வேலை செய்ய விரும்பாதவர்களாகவும் விரட்டி அடித்து பயமுறுத்தித் தண்டனைகள் மூலம் வேலை வாங்கிய முகாமை நிலைமை மாறியுள்ளது.

இன்று தூண்டுதல்கள், ஊக்குவிக்கும் திட்டங்கள், ஆக்கபூர்வமான மனப்பாங்கு நிலை, புதிய தொழில் உறவுமுறைக் கொள்கைகள், பயிற்சித் திட்டங்கள் பல்வகை நலன்புரி முறைகள் ஆகியன மூலம் தொழிலாளர்கள் தாமாகவே முன் வந்து ஒத்துழைக்கும் மனநிலையும் ஊக்குவிக்கப்பட்டு, உற்பத்திப் பெருக்கத்தினை ஏற்படுத்த உதயமாகி உள்ளது.

இத்தகு புதிய முகாமைத் தத்துவ மாற்றல்கள் நடைமுறைப்படுத்தப்பட்டு வரும் இன்றைய சமுதாயத்திலே தொழிற்சங்கங்களின் பங்கு என்ன?

தொழிற் சங்கங்கள்—இன்று

உடைமை மாற்றம், முகாமைக் கோட்பாட்டு மாற்றங்களினால் மாறுதல் அடைந்து வரும் எமது சமுதாயத்திலே தொழிற்சங்கங்களின் பங்கு என்ன?

1. முகாமைத்துவத்திலும், தொழில் உறவு முறையிலும் பல புதிய மாறுதல்கள் ஏற்பட்ட போதிலும் தொழிற்சங்கங்களைப் பொறுத்த மட்டில் எமது நாட்டிலே எதுவித மாறுதல்களும் ஏற்பட்டதாகத் தெரியவில்லை. பழைய பாணியிலே பெரும்பாலான தொழிற்சங்கங்கள் இயங்கி வருவதனால் இன்று தொழிற்சங்க இயக்கம் செயலற்று ஆட்சியாளர் கைப் பொம்மையாக இருக்கின்றது.
2. முகாமை வளர்ந்துவரும் அதே நேரத்திலே தொழிற் சங்கங்கள் ஒற்றுமையின்றி ஒரு நிறுவனத்திலேயே பிளவுபட்டு தொழிற் பிரிவு, அரசியல் ரீதியாக பல சங்கங்கள் அமைக்கப்பட்டு செயலற்று இருக்கின்றன.
3. இன்றைய தொழிற் சங்கங்கள் பெரும்பாலாக அரசியல் ரீதியாக அமைந்து அரசியல் தலைவர்களது விருப்பு வெறுப்புக்கேற்ப இயங்கி வருகின்றன.
4. சில வேள்களில் அரசியல் தலைவர்களினால் தொழிற்சங்கங்கள் தவறான வழிகளில் அழைத்துச் செல்லப்பட்டு ஏமாற்றப்படுகின்றனர்.
5. தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் பலர் தகுதியற்றவர்களாக, ஆற்றல், பொறுப்பு, தலைமைத் தன்மை இல்லாதவர்களானமையினால் அநேக தொழிற்சங்கங்கள் திறம்பட இயங்காது இருக்கின்றன.
6. இதனால் (அரசாங்கத்தில் மாறுதல்கள் ஏற்படும்போது தொழிற்சங்க அங்கத்துவத்திலும் பெரும் மாறுதல்கள் ஏற்பட்டு அரசாங்கக் கட்சியைச் சேர்ந்த தொழிற்சங்கமே பலம் வாய்ந்ததாக அமைந்து செயலற்று இருக்கின்றன.
7. ஒரு அரசியல் கட்சியைச் சேர்ந்த தொழிற்சங்கத்தை விட்டு ஆட்சியில் மாறுதல் ஏற்படும்பொழுது தொழிலாளர்கள் மாறுவதன் மூலம் தொழிலாளர்கள் தமது நலனையே முக்கியமாகக் கருதுகின்றனர் என்பது வெளிப்படை.
8. அரசாங்கத் தொழிற்சங்கத்தில் சேர்ந்து தமது நலனைத் திறம்படப் பேண முடியுமென்று தொழிலாளர் கருதுவதற்கு முகா

மையினரதும், ஆட்சியாளரது நடைமுறை நடவடிக்கைகளும் காரணகர்த்தாவாக அமைகின்றன. இதனால் தொழிற்சங்கங்கள் தமது அங்கத்தவர்கட்கு ஒருசில சலுகைகளைப் பெற்றுக் கொடுப்பதிலேயே தமது முழுக் கவனத்தினையும் செலுத்துகின்றன.

9. இதனால் ஆட்சியில் மாற்றம் ஏற்படும்போது அரசு நிறுவனங்களில் பல புரட்சிகரமான மாற்றங்கள் ஏற்படுகின்றன. இவற்றினால் சிலர் வேலை இழப்பதும், சிலர் திடீர் உணர்ச்சி பெறுவதும், வேறு பலர் மாற்றப்படுவதும் சர்வசாதாரணமாக நடைமுறைப்படுத்தப்படுகின்றது.
10. இதற்கு அரசியல் ரீதியான தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளினால் தொழில் நிறுவனம் திறமையின்றி ஊழல்கள் பெருகி, உற்பத்தி குன்றிப் பெரு நஷ்டத்தில் இயங்கி நாட்டு மக்களின் வாழ்க்கைச் செலவினை உயர்த்தி வாழ்க்கைத் தரத்தைக் குறைப்பதற்கு ஒரு காரணியாக அமைகின்றது.

தொழிற் சங்கங்களின் பங்கு

1. இன்றைய நவீன முகாமைத் தத்துவத்துக்கு அமைய முகாமையில் பங்கு கொண்டு நிறுவனம் திறம்பட இயங்குவதற்கு தொழிற்சங்கங்கள் உதவத் தவறியதன் விளைவாகவே ஊழியர்கள் சபைகள் உருவாக்கப்பட்டன.
2. தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்கட்கு ஒரு சில சலுகைகள் பெறுவதில் ஈடுபட ஊழியர் மன்றங்கள் நிறுவனத்தின் முகாமையினைத் திறம்பட இயக்குவதில் ஈடுபட்டன. இதனால் தொழிற்சங்கங்கள் மேலும் வலுவிழந்து, செயலற்று பின் தங்கின. இதையுணர்ந்து தான் பல தொழிற்சங்கவாதிகள் ஊழியர் மன்றங்களில் அங்கத்துவம் பெற்றனர். இந்நிலை மேலும் தொழிற்சங்கங்களை வலுவிழக்கச் செய்தன.
3. தொழிற்சங்கங்கள் திறம்பட இயங்க வேண்டுமாயின் சமுதாயத்திலே ஏற்பட்டுவரும் மாறுதல்களை உன்னிப்பாக அவதானித்து அதற்கேற்பத் தம்மை தயார்படுத்திக்கொள்ள வேண்டும். முதலாவதாக முகாமைக் கோட்பாட்டு வளர்ச்சியினால் தொழிற்சங்கங்கள் அதற்கேற்ப தமது தத்துவத்தினை மாற்றியமைத்தல் இன்றியமையாததாகும். தொழிற்சங்கங்களின் குறிக்கோள் சரித்திர காலத்து தொழிலாளர் நலன் கருதும் தத்துவமாக மட்டும் இருக்காது சமுதாயத்திற்கு ஏற்ப மாற்றப்படல் வேண்டும். தொழிற்சங்கங்களின் புதிய குறிக்கோளாக முகாமையில் பங்குபற்றி, நிறுவனத்தின் உற்பத்தி ஆக்கத்தினை உறுதிப்படுத்தி அதனால் ஏற்படும் விளைவுகளில் பங்குரிமை கோருவதாகத் திருத்தியமைக்கப்படல் வேண்டும். இந்நடவடிக்கை மூலம் தொழிற்சங்கத் தத்துவம் முகாமைத் தத்துவ வளர்ச்சிக்கேற்ப மாற்றியமைக்க முடிகின்றது.
4. இவ்வாறு செய்வதன் மூலம் ஊழியர் சபைகள் இன்னுமொரு புதிய நிறுவன சிருஷ்டிப்பின் மூலம் தொழிற்சங்க நிறுவனம் சிதைந்து அழிக்க எடுக்கக் கூடிய நடவடிக்கைகட்கு எதிர்த்து நின்று நிலைக்கும் வலிவுபெற முடியும்.

5. நமது நாட்டிலே பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் உதாரண வேலை கொள்வோராகிய அரசு நிறுவனங்களில் வேலை புரிகின்ற மையால் இவ்வுடைமை மாறுதலும் தொழிற்சங்கத் தத்துவத்திலே மேற்கூறிய மாறுதலினை வேண்டி அனுமதிக்கின்றது.
6. அரசு நிறுவன தொழிற்சங்கங்களின் இன்றைய அவல நிலைக்கு அரசியல் சார்பும், தலையீடுமே முக்கிய காரணமாகும். மாறிவரும் சமுதாயத்திலே தொழிற்சங்கங்கள் முக்கிய ஆக்கபூர்வமான பங்கினை வகிக்க வேண்டுமானால் அரசியல் சார்பு முற்றாக நீக்கப்படல் வேண்டும்.
அத்துடன் ஒரு நிறுவனத்திலே பல்வேறுபட்ட பல அரசியல் தொழிற்சங்க முறை நீக்கப்பெற்று தொழில்வாரியாக அரசியல் சார்பற்ற தொழிற்சங்கங்கள் உதயமாக வேண்டும்.
7. அத்துடன் இத் தொழிற்சங்கங்கள் தலைமைப் பீடத்துக்குத் தகுதியான ஆற்றல்மிக்க அறிவுத்திறனுடைய, முழு நேரத் தலைவர்கள் நியமிக்கப்பட வேண்டும். இவ்வாறு சில தொழிற்சங்கங்கள் திறம்பட எமது நாட்டில் இயங்கிவருவது மற்றைய தொழிற் சங்கங்களுக்கு முன்னோடியாக அமைந்துள்ளது.
8. மாறுதல் அடைந்துவரும் சமுதாயத்திற்கு ஏற்ப தொழிற்சங்கங்கள் மாற்றி அமைக்கத் தவறியதால்தான் இன்றைய அரசாங்கம் இத்தகு மாறுதலை ஏற்படுத்துவதற்கு விளைகின்றது.
9. தொழிற்சங்கங்கள் முகாமையில் பங்குபற்றி நிறுவனத்தின் ஆக்கத்திறனில் அரசியல் கலப்பின்றி பங்கு கொள்வதன் மூலம் இன்று பல அரசு நிறுவனங்களில் நடைபெறும் ஊழல்கள், களவு, மோசடிகள். புரட்சிகரமான உயர்ச்சிகள் வீழ்ச்சிகள், மாறுதல்கள் தவிர்க்கப்பட்டு நாட்டுக்கு உகந்த முறையில் இந்நிறுவனங்கள் திறம்பட இயங்கும்.

எனவே அரசு நிறுவனங்களின் திறமையான செயலாக்கத்துக்குத் தொழிற்சங்கங்களை மாற்றியமைக்க வேண்டியது அவசியமாகின்றது.

“தொழிற் சங்கங்களின் எதிர்காலப் பங்கு”

திரு. ஈ. ஜெயராஜ்

(உதவிக் காரியதரிசி, இலங்கை
முதலாளிமார் சம்மேளனம், கொழும்பு)

தொழிற்சங்கங்கள் சார்பாக உள்ள சட்டங்கள் திருத்தப்பட வேண்டும் என்று பலராலும் பேசப்பட்டு வரும் இக்கட்டத்தில் இங்கு நாம் தொழிற்சங்கங்களின் நிர்வாகம் பற்றி ஆராய்வதற்காக கூடியுள்ளோம். எமது நாடு அபிவிருத்தி அடைந்து வரும் நாடாக இருப்பதனால் மக்களின் போக்கில் மாறுதல்கள் காணப்படுவது இயல்பே. சமுதாய அபிவிருத்தி மேலும் பொருளாதாரத்திலும், தொழிலாளர்களிலேயுமே பெரும்பாலும் தங்கியுள்ளது. தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்களின் ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட நிறுவனங்களாக இருப்பதனால் அவை தமது உண்மையான சேவையினை மக்களை நோக்கி செய்வார்களேயானால் தொழிலாளர் வர்க்கத்தின் வளர்ச்சிக் கும் சமுதாய முன்னேற்றத்திற்கும் அதிக பங்கினை அளிக்க முடியும்.

தொழில் கொடுப்போரின் பிரதிநிதி என்ற சார்பில், நான் கண்டு கொண்ட அடிப்படை பிரச்சனை யாதெனில், தொழிலாளி, தொழில் கொள் வோருக்கிடையே சமூகமான பேச்சுவார்த்தை, அல்லது விளங்கிக் கொள்ளும் தன்மை இன்மையால், அதன் பலனாக இரு சாராரது செயல்கள், அபிப்பிராயங்கள் யாவற்றிலும் இருசாராருக்கும் ஐமிச்சங்களை ஏற்பட்டுள்ளன. தொழிலாளர், தொழில் கொள்பவர் தமது-எதிரி என்று எண்ணும் சாதாரண மனப்பாங்கை மாற்றிக் கொள்ள வேண்டும். பழைய காலத்தில் தொழில்கொள்வோர் தொழிலாளரைச் சுரண்டி அவர்களை அடிமைகளாக மதித்து வந்தனரென்பது உண்மையே. அக்காலத்தில் தொழில் கொள்வோர் தொழிலாளர் உழைப்பதற்காகவே பிறந்தவர் என்றும், அவர்கட்கு கடமைகளைத் தவிர எதுவித உரிமைகளும் இல்லை என்று நினைத்ததுடன் தொழிலாளர் தமது எஜமானர்கட்கு எதுவித கேள்வியுமின்றி அடிபணிய வேண்டும் என்றும் விரும்பினர். இவை எல்லாம் பழைய காலனித்துவ காலத்திலேயே தொழிலாளர்களை மரத்தில் கட்டி, சிறிய குற்றங்கட்காக, அடித்து கஷ்டப்படுத்திய கதைகள் எல்லாம் நாம் கேள்விப்பட்டிருக்கின்றோம். ஆனால் இன்று நாம் மாறிவரும் ஓர் சமூகத்தில் வாழ்கின்றோம். மேற்கூறிய வகை தொழில்கொள்வோர் இன்று சமூகத்திலிருந்து தள்ளப்பட்டு விட்டனர். மறைந்த திரு. ஏ. ஈ. குணசிங்க போன்ற தொழிலாளர் தலைவர்கள் நாட்டின்-தொழிலாள வர்க்க உயர்ச்சிக்காக பாடுபட்டுள்ளதை நாம் மறக்க முடியாது. வேலை நிறுத்தங்களை செய்வதன் மூலம் வேறு பலம் வாய்ந்த நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுவதன் மூலம் தொழில் வர்க்கம் ஓர் பலம் வாய்ந்த வர்க்கம் என்பதை இவ்வித தலைவர்கள் எடுத்துக் காட்டி, தொழிலாள வர்க்கம் இனிமேலும் தமது உரிமைகளை பெறாது அடிமைகளாக-வாழ முடியாதென்பதை காலனித்துவ ஆட்சியாளர்கட்கு எடுத்துக் காட்டியுள்ளனர்.

தொழிலாளர்களது மனதிலே காணப்படும், நம்பிக்கையின்மை, ஐமிச்சம் போன்ற உணர்வுகளை போக்குவதில் தொழிற்சங்க இயக்கங்கள் அதி முக்கிய பங்கினை வகித்து வருதல் வேண்டும். அபிவிருத்தியடைந்து வரும் நாடுகளில்

தொழிலாளரும் தொழில் கொள்வோரும் முன்னேற்றத்திற்கு மிக அவசியமானவர்கள் என்று கருதப்பட்டு வருகின்றது. தொழிற்சக்தியும், முதலும் ஒன்றுடன் ஒன்று இணைவாகவே காணப்படுகிறது. எனவே ஒன்றின் செழிப்பிற்கு மற்றையது இன்றியமையாதது என்பது புலனாகின்றது. இதில் தொழிலாளர் தெரிந்து கொள்ள வேண்டியது யாதெனில், தமக்கும், தொழில் கொள்வோருக்குமிடையில் பரஸ்பர விளங்கிக் கொள்ளும் தன்மை இல்லையெனில் இருவருக்குமே வளமான வாழ்வு இல்லை என்பதை தெரிந்து கொள்ள வேண்டும். ஓர் தொழில் கொள்வோரை தண்டிக்கும் நோக்கத்துடன் அவரது தொழிற்சாலையையோ, இயந்திரங்களையோ சேதப்படுத்துவதனால் அவர்கள் தொழில்கொள்பவரை தண்டிக்க முடியும் என்று எதிர்பார்ப்பதற்கு மாறாக அவர்கள் அங்கு தொழில் பார்க்கும் தொழிலாளவர்க்கத்தினருக்கே தீமை விளைவிக்கின்றனர். தொழில் கொள்பவருக்கு வருமானம் அதிகரிப்பின், தொழிலாளர் அவருடன் தமது கம்பள உயர்வு, 'போனஸ்'-நல உரிமைகள் போன்றவற்றை பேச்சுவார்த்தை மூலம் ஏற்றுக் கொள்ளலாம். தொழிலாளி அடிமை என்று தொழில் கொள்வோரால் நினைக்கப்பட்ட காலம் போய் இன்று தொழில் கொள்வோர், சட்டத்தின் மூலம் தொழிற் சங்கங்களையும், தொழிலாளரையும் மதிக்க வேண்டும் என்று கட்டாயப்படுத்தப்பட்டுள்ளனர். எனவே தொழிற்சங்கங்களின் பொறுப்பு யாதெனில் தொழிலாளர்கள் பின்தங்கியவர்கள் அல்ல என்பதனை தமது தொழில்கொள்வோருக்கு எடுத்துரைக்க வைப்பதே.

மாறிவரும் ஓர் சமுதாயத்தில் இன்று, தொழில் முகாமையில் பங்கு கொள்வோர் பற்றிய கவனம் கருத்திற் கொள்ளப்பட்டு வருகின்றது. ஆயினும் கடந்த 10 வருடங்களாக இவ்விடயம் பற்றி பேசிவந்த போதிலும் சில அரசு கூட்டுத்தாபனங்களில் தொழிலாளர் இயக்குநர் சபையில் இடம் பெற்றதை தவிர எதுவும் ஸ்திரமான முடிவாக எடுக்கப்படவில்லை. ஓர் தொழிலாளி ஓர் நிறுவனத்தின் முகாமையில் பங்குபற்று முன் சில அடிப்படை பயிற்சிகளைப் பெற வேண்டியவனாகின்றான். சாதாரண தொழிலாளிகள் இவ்வாறு அடிப்படைப் பயிற்சிகளைப்பெறக் கூடிய வாய்ப்பற்றவர்களாக இன்று இருக்கின்றார்கள். முகாமையில் உள்ளவர்கள் கல்வியில் ஓரளவு தகைமையினை உடையவர்களாகவே இருக்கின்றனர். எனவே தொழிலாளர்கள் அவர்கள் படித்தவர்களாகவோ அன்றி படியாதவர்களாகவோ இருந்தாலும் அவர்களுக்கு தமது சொந்த தொழிற்சங்க மூலம் பொறுப்பு அளிக்கப்பட்டு, போதுமான பயிற்சியும் அளிக்கப்படுதல் அத்தியாவசியமாகும். தொழிற்சங்க இயக்கத்தில், கூடுதலாக பேசுபவர் அல்லது உரக்க பேசுபவரே இவ்வாறான பயிற்சிகட்கு அழைக்கப்பட வேண்டும் என்பதல்ல. இவ்வாறு தெரிவு செய்யப்படுவர் பிரச்சனைகளை நடைமுறையில் அணுகக் கூடியவராகவும், முகாமையில் கொள்கைகட்கு மறுப்பு தெரிவிக்காதவராகவும் இருத்தல் வேண்டும். தொழிலாளர் கல்வியில், தொழிற் சங்கங்கள் தனியாக மட்டுமன்றி, தொழிற் திணைக்களத்தின் தொழிலாளர் கல்வி பிரிவினரது ஒத்துழைப்பினையும் பெற்று வருகின்றது. அவைகள் பல்துறைகளில் அதாவது, சமூக நலன், குடும்ப நலன், குடித்தொகை நடவடிக்கைகள், பாதுகாப்பு போன்றவையாகவும் இருக்கலாம். தொழிற்சங்கங்கள் தமது முகாமையினையும் இவ்வாறான பயிற்சிகளை ஒழுங்குசெய்யும்படி தூண்டி தல் வேண்டும். தொழிலாளர் கல்வி பெருக, அவர்கள் பொறுப்புணர்ச்சி அதிகரிக்கும். இதனை முகாமையும் நிச்சயமாக மதிக்கும்.

தொழிற்சங்க குறிக்கோள்களில், இன்றைய மாறிவரும் சமூகத்தில் தொழிலாளர் கல்வி ஓர் முக்கிய இடத்தை வகிக்கின்றது. தொழிற்சங்கங்கள் வேலைநிறுத்தம் ஒழுங்கு செய்தல், சம்பள உயர்வு கோருதல் என்பவற்றை மட்டும் குறிக்கோள்களாகக் கொள்ளாது தொழிலாளர்கட்கு நன்மை பயக்கக் கூடிய பல்வேறு நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடல் வேண்டும். சிறந்த பிரஜைகளை உருவாக்குவது தொழிற்சங்க தலைவர்களின் கடமையாக உள்ளது. தொழிலாளர்கள் பங்கு, அபிவிருத்தியடைந்துவரும் சமூகத்திற்கு அதாவது அவர்கள் வகிக்கும் சமூகத்திற்கு எவ்வளவு முக்கியம் என்பதனை அவர்கட்கு உணர்த்தின், தொழிற் பிணக்குகளை சுமுகமாக குறைக்க முடியும்.

தொழிலாள வர்க்கத்தினரின் பலம் வாய்ந்த ஆயுதமே தொழிற்சங்கங்கள். இந்நாட்டில், தொழிற்சங்க இயக்கங்களின் பலம், தொழிற்சங்கங்கள் பலவாக பெருகி காணப்படுவதனால் குறைவாகவே காணப்படுகின்றது. இன்று தொழில் திணைக்களத்தில் சுமார் 1500 சங்கங்கள் பதிவு செய்யப்பட்டுள்ளன. இன்றைய தொழிற்சங்க சட்டத்தின்படி ஓர் தொழிற்சங்கத்தை உருவாக்க 7 பேர் போதுமானதாக உள்ளது. பலவாறான தொழிற்சங்கங்கள், இப்படி உருவாகக் காரணம், தலைமைப் பதவி, செயலாளர் பதவிக்கு ஆசைப்படுபவர்களால் உருவாக்கப்படுவதாலேயே இவ்வாறு உருவாக்குபவர்கள் தொழிலாளர்களிலோ அன்றி தமது தொழிற்சங்க இயக்கத்திலோ அக்கறை அற்றவர்களாகவே இருப்பர். இவ்வாறு தொழிற்சங்கங்கள் ஓர் தொழிற்சாலையில் பலவாக காணப்பட்டின் தொழில் கொடுப்போர் பார்வையில் இதனை ஆராயின் இது தொழில் கொடுப்போருக்கு நன்மையே. ஆயினும் ஓர் நிறுவனத்தில் பல தொழிற்சங்கங்கள் இருப்பதனை தொழில் கொடுப்போர் விரும்புவதில்லை. இதனால் ஓர் முடிவான, ஒப்பந்தத்திற்கு வருவதில் மிக கஷ்டமாகவே இருக்கும். தொழிற்சங்கங்கள் பலவாக காணப்படல் ஒவ்வோர் சங்கத்தினது பலத்தினை குறைக்கும். சிறந்த உதாரணம், ஒரு நிறுவனத்தின் ஓர் பகுதி தொழிலாளரிடம் ஓர் பிணக்கு காணப்பட்டு அவர்கள் வேலை நிறுத்தம் செய்ய வேண்டும் என்று தீர்மானிப்பின், மற்ற பகுதி தொழிலாளர் வேலை நிறுத்தத்தை எதிர்த்து வேலையில் தொடர்ந்து ஈடுபட விரும்புவர். எனவே அவர்களது வேலை நிறுத்தம் தோல்வி யடைவதோடு, தொழில் கொடுப்போரும் இதனை விட்டுக் கொடுக்க மாட்டார். காரணம்-அவர் உற்பத்தியை ஏனைய தொழிலாளரைக் கொண்டு செயற்படுத்த முடிவதே.

தொழிற்சங்கங்கள் பலவாக பெருகி காணப்படுவதற்கு அரசியல் ஓர் காரணமாகக் கூறப்படுகின்றது. எனது அபிப்பிராயப்படி அரசியல் தொழில் சங்கங்களில் பங்கு கொள்வது தவறே. தொழிற்சங்க இயக்கங்கள் முக்கியமாக தமது அங்கத்தவர்களது நலனிலேயே அதிக அக்கறை செலுத்தல் வேண்டும். அரசாங்கங்கள் வந்து போகலாம், ஆனால் தொழிற்சங்க இயக்கங்கள் என்றும் தொடர்ந்து இருத்தல் வேண்டும். அரசியல் சார்பான தொழிற்சங்கங்கள் அரசாங்கம் பலம் இழக்கும்போது, செயலற்றனவாக, தமது அங்கத்தவர்கட்கு எதுவும் செய்ய முடியாத நிலையில் தள்ளப்படுகின்றன. இதற்கு சிறந்த உதாரணமாக 1972ல் நடந்த C.B.E.U. வேலை நிறுத்தத்தை கூறலாம். ஓர் தொழிற்சங்கம் பலம் வாய்ந்ததாக இருக்க வேண்டின், தொழில் ஸ்தலத்தில் ஓர் தொழிற் சங்கமே இருத்தல் வேண்டும். தொழிற்சங்கம் பலமாக இருப்பின் தொழில் கொடுப்பவர் அச்சங்கத்தை எதிர்க்கும் எந்த நடவடிக்கையிலும் ஒருபோதும் ஈடுபடமாட்டார். கைத்தொழில்

அபிவிருத்தியடைந்த நாடுகளில் ஓர் தொழிலுக்கு ஓர் தொழிற்சங்கம் இருப்பதை நாம் அறிய முடிகிறது. அத்துடன் Closed Shop முறையும் நடைமுறையில் உள்ளது. இந்நாடுகளில் தொழில் சங்கங்களும் முகாமையும் ஒருவர்க்கு ஒருவர் பரஸ்பர மதிப்புக் கொண்டவர்களாக காணப்படுகின்றன.

ஊழல் தனிப்பட்ட தொழிற்சங்கத்திற்கு மட்டுமன்றி தொழிற்சங்க இயக்கத்திற்கே அவமானத்தை தரவல்லது. ஒவ்வொரு மாதமும் தொழிற்சங்க தலைவர்கள் ஊழல், வஞ்சம் இவற்றில் ஈடுபட்டு கைது செய்யப்படுவதை நாம் கேள்விப்படுகின்றோம். சில தொழில் கொடுப்போர் தொழிற்சங்க தலைவர்களை வாங்கிவிட முயற்சிப்பதும் உண்டு. சங்க நிதியை தவறாக உபயோகித்தல் வேறான ஒன்றாக இருப்பினும் அதுவும் தவிர்க்கப்படல் வேண்டும்.

ஓர் குறிப்பிடத்தக்களவு அங்கத்தவரைக் கொண்ட தொழிற்சங்கத்தினை ஒருவர் தொழிற்சங்க சட்டப்படி, பரீட்சித்துப் பார்ப்பின், அங்கு அங்கத்தவர்களிடமிருந்து சேர்க்கப்பட்ட பணம் பலவாறான முறையீடற்ற கணக்குகளில் வைக்கப்பட்டிருப்பதைக் காணலாம். தொழிற்சங்க தலைவர்களிடம் காணப்படும் ஊழல் எமது நாட்டில் பெரும் பிரச்சனையாக இல்லாவிடினும். திறமையான நிர்வாகம் கொண்டு மேலைத்தேச கைத்தொழில் விருத்தியடைந்த நாடுகளிலும் இவை பெருமளவில் இடம் பெறவே செய்கின்றன.

நாம் 20ம் நூற்றாண்டில் வாழ்ந்து கொண்டிருக்கின்றோம். ஓர் பிணக்கு கைத்தொழில் நிலையத்தில் ஏற்படுமாயின் அதனை சமாதான முறையிலேயே தீர்த்து வைத்தல் விரும்பத்தக்கது. அத்தொழிற்சாலையில் சமாதான ஒப்பந்தத்திற்கு எல்லோராலும் ஏற்கப்பட்ட முறை ஒன்று இருக்குமாயின் அப்பிணக்கைத் தீர்க்க அம்முறையினைப் பின்பற்றுதல் வேண்டும். இவ்விடயத்தில் ஒருவர் தொழிற்சங்கங்களத்தின் உதவியை நாடுவாராயின், அவர்கள் மகிழ்ச்சியோடு இவ்விடயத்தினை ஓர் சமாதான நிலைக்குக் கொண்டுவர தம்மாலான உதவியை வழங்குவார். இரு தரப்பினரும் பலமாக விட்டுக் கொடுக்காது இருப்பாராயின் அவ்வாறு இருக்கும் பிணக்கு மிக சிக்கலாக ஆகுவதுடன், தீர்வுகாணவும் கஷ்டமாக இருப்பதுடன், தொழிலாளர்க்கு வேலை இன்றி போகவும் வழி செய்யும். இன்று வேலையில்லாப் பிரச்சனை அதிகமாகக் காணப்படும் வேளையில் தொழிலாளர் தமது வேலையில் தொடர்ந்தும் இருக்கக் கூடிய முறையினை அறிந்து கொள்ளுதல் அவசியம். பிணக்குகள், தருணம் கிடைக்கும்போது மிக கெதியாகவும் இலகுவாகவும் தீர்க்கப்படுதல் வேண்டும். கூட்டு ஆலோசனைக் குழுக்கள் பலாத்காரத்தை எதிர்க்க உதவி செய்யும். தொழில் கொடுப்பவரது நிலையத்தை தாக்கி, இயந்திரங்களை உடைத்தல் மூலம் தொழிலாளர் தமக்குத் தாமே தீமையை ஏற்படுத்திக்கொள்கின்றனர். இவற்றால் நேரடியாகவோ மறைமுகமாகவோ அவர்களே பாதிப்படைகின்றனர்.

தொழிற்சங்கங்கள் ஓர் அபிவிருத்தியடைந்து வரும் நாட்டில் முழுமையாக அளிக்கக் கூடிய பங்கு தொழிற்பிணக்குகளை தீர்த்து வைத்தலாக இருக்கலாம். கூட்டுப்பேர முறை மூலமே தொழிற்பிணக்குகள் சுமுகமாக தீர்த்து வைக்கப்பட முடியும் என்பது நிரூபிக்கப்பட்டுள்ளது. கூட்டுப்பேரம் தொழிலாளர்க்கும் தொழில் கொடுப்போருக்கும் இடையில் உள்ள பலத்

தினை அதிகரிப்பதோடு மட்டுமன்றி, சங்கத்தின் நிலையையும் வலிதாக்குகின்றது. தொழில் நிலையத்தில் பலமான தொழிற் சங்கத்துடனேயே தொழில் கொடுப்பவர் பேரம் பேச முன் வருவர். இதற்கு ஓர் தொழிற்சங்கம் தொழில் நிலைய மொத்த ஊழியரில் 40% தினை அங்கத்தவராக கொண்டிருத்தல் வேண்டும். இரண்டு சங்கங்கள் ஒவ்வொன்றும் 40% அங்கத்தவரைக் கொண்டிருப்பின் தொழில் கொடுப்பவர் இரண்டு சங்கங்களுடனும் கூட்டாக பேரம் பேசுதல் வேண்டும். இவ்வாறான நிலைமைகளில், இரண்டு சங்கங்கட்கிடையிலும் கருத்து வேறுபாடுகள் இருக்கலாம். இதன் பலனாக தொழிலாளர் பாதிக்கப்படுவதுடன், இவர்களே தமக்குள் பேச்சுவார்த்தைப்படுவதனால், தொழில் கொடுப்பவருக்கு இந்நிகழ்ச்சி மகிழ்ச்சியை கொடுக்கும். பலம்வாய்ந்த கூட்டுப்பேர முறை மூலம் எடுக்கப்படும் கூட்டு உடன்படிக்கைகள் கைத்தொழில் சமாதானத்தை ஏற்படுத்துவதில் பெரும் பங்கினை எடுத்து வருகின்றன. EFC/CMU உடன்படிக்கை 1967 விருந்து 3 வருடத்திற்கு எழுதப்பட்டது இன்றும் செயலில் உள்ளது. இவ்வாறு தனிப்பட்ட தொழில் கொடுப்பவர்களும் கூட்டு உடன்படிக்கைகளில் தொழிற் சங்கங்களோடு ஏற்படுத்தியுள்ளனர். கூட்டுப்பேர முறை வெற்றி பெற காரணம், இம்முறையில் அதிக பேச்சுவார்த்தை, கலந்துரையாடல் இடம் பெறுவதே.

தொழில் கொடுப்போர் பார்வையில் நோக்கின், ஓர் தொழில் கொடுப்பவர் பொறுப்பற்ற தொழிற்சங்கங்களை நீக்கிவிடவே விரும்புவார். நீங்கள் யாவரும் பொறுப்பு வாய்ந்த தொழிற்சங்க தலைவர்களாக இருப்பதனால் இவ்வாறான பொறுப்பற்ற தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளை கண்டிப்பதுடன், முழுமையான சமூக, பொருளாதார முன்னேற்றத்தை நோக்கி தொழிற் சங்கங்களை ஈடுபடுத்துதல் வேண்டும். இன்றைய அரசாங்கம் சுதந்திரமான-சமூகத்தை சமமான வாய்ப்புகள் கொடுத்து உருவாக்க முயன்று கொண்டிருக்கின்றது. இதற்காக அவர்கள் தொழிலாள வர்க்கத்திலேயே அதிகம் தங்கி உள்ளனர். இதனை மதித்து நடப்பது உங்கள் கடமையே.

இன்று தொழிற்சங்க சட்ட திருத்தம் பற்றி கருத்துக்கள் இடம்பெற்று வருவதனால் அதனையும் சிறிது இங்கு குறிப்பிடல் விரும்பத்தக்கதே. அரசாங்கத்தின் சிபார்சுகளில் ஒன்றான பல்கிப் பெருகிவரும் தொழிற்சங்கங்களை நீக்கிவிட உள்ளது. அரசாங்கம் தொழில் நிலையத்தில் சங்கங்களை கட்டுப்படுத்த சட்டம் ஒன்றை அறிமுகப்படுத்த ஆலோசித்து வருகின்றது. தொழிற்சங்கங்கள் அரசியல் தொடர் புடையதாக இருப்பதனால், இவ்வாறான சிபார்சுக்கு பல கண்டனங்கள் எழுகின்றன. சர்வதேச தொழில் நிறுவனம் மரபுபடி கூடும் சுதந்திரத்தை கட்டுப்படுத்துதல் தவறு என்பதே இவர்கள் காட்டும் காரணமாகும். அரசாங்கம் இதனை செயற்படுத்தின் இதனால் தொழிற்சங்க இயக்கம் பலமடைவதுடன், கூட்டுப்பேர சக்தியையும் வலிதாக்கும். அரசியல் தூண்டுகை காரணமாக இடம்பெற்ற சில வேலை நிறுத்தங்கள் நாட்டின்-பொருளாதாரத்தை பலமாக பாதித்திருப்பது தெளிவாக காட்டப்பட்டுள்ளது. தொழிற்சங்க நடவடிக்கையிலிருந்து அரசியல் நீக்கப்படுதல் வரவேற்கத்தக்கதே. இது எதிர்காலத்தில் சாத்தியமாகுமா என்பது கேள்விக்குரியதே. இதற்கு எதிர்காலத்தில் இடம் பெறும் சீகழ்ச்சிகளே பதில் கூறும்.

அடுத்ததாக அரசாங்கத்தின் சிபார்சு, தொழிற்சங்க நிதி விடயங்கள் தொடர்பாக பலமான கண்காணிப்பு வைத்திருத்தலாகும். ஊழலை வெறுக்கும் எவரும் இதனை வரவேற்பர் என்பது திண்ணம்.

அடுத்து தொழிற்சங்க வட்டாரங்களிலிருந்து பலமாக எதிர்க்கப்பட்டு வரும் சிபார்சு, வேலைநிறுத்த வாக்குகளை திருத்துதல் தொடர்பானதாகும். இதனை எந்த ஓர் தொழிற் கொடுப்பவரும் வரவேற்பார் என்றே நினைக்கிறேன். இச்சிபார்சு நடைமுறைப்படுத்தப்படும் என்பது ஐமிச்சமே. ஓர் தொழில் நிலையத்தில் சில சமயங்களில் பெரும்பான்மையினர் அங்கம் வகிக்கும் தொழிற்சங்கங்களோடு பேச்சுவார்த்தையின்றி, சிறு தொகையினர் அங்கம் வகிக்கும் தொழிற்சங்கங்கள் வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டுள்ள சந்தர்ப்பங்களும் உண்டு. தொழிற்சங்கவாதிகளின் பொறுப்பற்ற தன்மைக்கு இதுவும் ஓர் உதாரணமாகும். சங்கங்கள் பொறுப்பாக நடந்து கொள்ளுமாயின் இவ்வாறான திருத்தங்கட்கு இடமேயில்லை.

அரசாங்கம் சுதந்திர வர்த்தக வலையம் ஒன்றை பொருளாதார நிலைமை கட்டாக ஏற்படுத்த எண்ணியுள்ளது. அரசியல் தூண்டுகை கொண்ட தொழிற்சங்கங்கள் இதனை எதிர்க்க முயன்று வருகின்றன. எனவே இவ்வாறு ஏற்படும் வலையத்தில் ஓர் அரசியல் சார்பற்ற தொழிற்சங்கத்தினை அவர்கள் உருவாக்கிக் கொள்வது அங்கு தொழில் பார்க்க வரும் தொழிலாளர்க்கு நன்மை பயப்பதாகவே அமையும்.

“மாறி வரும் சமுதாயத்தில் தொழிலாளரும் தொழிற் சங்கங்களும்”

திரு. ஆர். ஜேசுதாசன்

(தொழிலாளர் கல்வி இயக்குநர்,
இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ்)

முதலாளிகளோடு வம்பிழுக்கவே தொழிற் சங்கங்கள் உருவாக்கப்பட்டிருப்பதாகவும், தொழிற்சங்கத் தலைவர்களெல்லாம் இந்த முதலாளிமார்களை விழுங்கி ஏப்பம் விட எப்போதும் ஏங்கி நிற்பது போலவும் பொது மக்களிடையே, அதிலும் குறிப்பாக முதலாளிமார்களிடையே ஒரு தவறான கருத்து நிலவி வந்தது. இந்த விஷமக் கருத்தைப் பரப்பியவர்கள் பிரச்சாரம் என்னவெனில், தொழில்சங்கங்கள் எப்போதும் பொருத்தமற்ற கோரிக்கைகளை வற்புறுத்தி வருகின்றனவென்றும், அக்கோரிக்கைகளுக்கு இணங்குவதனால் தொழிலே நசுங்கிவிடுமென்றும் சொல்லித் திரிந்தனர். ஆயினும் நாலா வட்டத்தில் தொழில் சங்கங்கள் முதலாளிகளிடமும் தொழில் துறையிலும் நடந்துகொண்ட முறையில் அந்தத் தவறான கருத்துக்களை மாற்றியது மல்லாமல், தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்த தொழிற் சங்கங்கள் முற்படுவதன் மூலம் தொழில் உற்பத்தியைப் பெருக்கி நாட்டின் பொருளாதார வளத்திற்கே பாடுபடுகின்றன என்பதை நிரூபித்துள்ளன.

தொழிற் சங்கவாதிகளும் முதலாளிகளைப் பற்றிச் சில அபிப்பிராயங்கள் கொள்ளும் சூழ்நிலையும் நிலவி வந்தது. அதாவது முதலாளிகள் கொடுமைக் காரர்களென்றும், அவர்கள் எப்பொழுதுமே ஆதாய நோக்கமே மனதில் கொண்டவர்களென்றும், ஆதலால் அவர்கள் தொழிலாளியைக் கசக்கிப்

பிழிந்து இடுப்பொடிய வேலை வாங்கிச் சுரண்டிப் பிழைப்பவர்களென்றும் தொழிலாளிக்கு நியாயம் வழங்க முதலாளிக்கு மனம் வராதென்றும் பல படக் கருதி வந்தனர்.

ஆனால் இன்று அந்தப் பழைய மனோபாவம் மறைந்து வருகிறது. எல்லா தொழிற்சங்கங்களையும், அல்லது முதலாளிகளையும் ஒரே கண்ணோட்டத்தில் நோக்குவது சரியல்லவென்ற சிந்தனை இப்பொழுது மேலாடி வருகிறது. சில தொழில் சங்கங்கள் தங்கள் அங்கத்துவத்தைக் காப்பாற்றிக் கொள்வதற்குள்ள ஒரேவழி முதலாளிமாருக்கு விரோதமாகப் பேசித் திரிவது தான் என நம்புகின்றன. அதே மாதிரி இன்றைக்கும் சில முதலாளிமார்கள் புரட்சிகரமாகக் காலம் மாறிவருவதை மனதில் கொள்ளாமல் இன்னும் பழைய மனோபாவத்திலேயே வாழ்ந்து வருகின்றனர். அவர்கள் மனதிலே தொழிலாளர்களை அடிமைகளாகவே எண்ண முடிகிறது. ஆதலால் அடிமைகளுக்குண்டான சலுகைகளுக்கு மேற்பட்ட வாழ்க்கை நிலையை தொழிலாளர்களுக்கு வழங்க அவர்களால் எண்ணிப் பார்க்கக்கூட முடியாமலிருக்கின்றது.

தங்கள் அங்கத்துவ நலன் கருதி உழைத்தலும் அவர்களின் உரிமைகளுக்கும் சலுகைகளுக்கும் பங்கம் ஏற்படாதவாறு கண்காணித்தலுமே தொழிற்சங்கங்களின் கடமையென்றாலும், அதற்காக முதலாளிமார்களோடு சண்டை தான் போட்டாக வேண்டுமென்பதில்லை. முன்போல் இன்று வேலைநிறுத்தங்கள் அவ்வளவாக இல்லை. ஏனெனில் பிரச்சனைகளைப் பேச்சுவார்த்தைகள் மூலம் மகாநாட்டு மேசைகளிலே தீர்த்துக் கொள்ளும் மனப்போக்கும் வாய்ப்பும் இன்று அதிகமாகி உள்ளது. தொழில் நிர்வாகத்தில் தொழிலாளரும் பங்குபற்ற வேண்டுமென்ற புதுச்சிந்தனை மேலாடி வரும் இவ்வேளையில் தொழிற்சங்கங்களின் பொறுப்பு உயர்ந்து விட்டது. தொழிலாளரின் பிரதிநிதித்துவ ஸ்தாபனம் என்ற முறையில் தொழிற்சங்கங்கள் சம்பந்தப்பட்ட தொழில் பற்றிய எல்லா விபரங்களையும் நிர்வாகஸ்தர்களை விட அதிகமான அளவில் தெரிந்துகொள்ள வாய்ப்பும், அதன் மூலம் தொழில் வளத்தைப் பெருக்கும் பணியில் முன்னின்று உழைக்கும் வாய்ப்பும் தொழிற்சங்கங்களுக்கு ஏற்பட்டு விடுகிறது.

இதுவரை தொழில் சங்கங்கள் ஆற்றி வந்த எதிர்மறைப் பொறுப்பு களுக்குப் பதிலாக-அதாவது குறைகளை எடுத்துக்காட்டிப் பரிகாரம் தேடுவது மட்டுமே தங்கள் கடமையென்றிருந்த நிலை மாறி - தொழிலை வளர்க்கும் பொறுப்பும் தொழிற்சங்கங்களுக்கு வந்து சேருகிறது.

எல்லா நிர்வாகிகளும் தொழிலாளர் நலனுக்கு விரோதிகள் என்று முடிவு கட்டிவிடக் கூடாது. அவர்களுக்குள்ளேயும் தொழிலாளர் வாழ்வு வளம் பெற்றால் தான் தொழிலும் ஆதாயம் கொடுக்கும் என்று எண்ணுபவர்கள் மேலாடி வருகின்றனர். அவர்கள் தொழிலாளர்களின் கஷ்டங்களை அனுதாபத்தோடு நோக்கி தொழில் ஆதாயத்திலும் ஓரளவு பங்கு கொடுக்கவும் முன் வருகின்றனர்.

இந்தச் சூழ்நிலையிலே தொழிற்சங்கங்களின் வருங்காலப் பொறுப்பு மிக மகத்தானது. எங்கள் ஸ்தாபனத்தைப் பொறுத்தவரை தொழில் சங்கங்கள் எவ்வாறு நாட்டின் முன்னேற்றத்தில் தங்கள் கடமையை ஆற்றுவது என்பதை அது தெளிவாக்கி இருக்கிறது. இந்நாட்டில் தொழிற்சங்கங்களும் இதர பின் தங்கிய நாடுகளின் தொழிற்சங்கங்களும் இந்த உதாரணத்தைப் பின்பற்றும் என்பதே எங்கள் நம்பிக்கை. தொழிற்சங்கங்கள் நாட்டின்

பொருளாதார சமூக வாழ்வில் முக்கிய பங்கெடுத்து, தொழில் வளர்ச்சிக்குத் திட்டமிட்டு அவைகளை நிறைவேற்ற தொழிலாளரையும் தொழிலின் பங்காளர்களாக ஆக்கும் பணியில் முனைய வேண்டும்.

அவ்வாறாயின் தொழில் பாதுகாப்பு, முன்னேற்றம், சம்பளம், மேலதிகச் சலுகை முதலான எல்லா அம்சங்களிலும் எடுக்கும் முடிவுகளில் தொழிலாளரும் பங்கு கொள்ளச் செய்தால் தொழிலாளி-முதலாளி உறவு பலமடைந்து தொழில் வளம் பெருக வாய்ப்பேற்படும்.

கூட்டுப் பேர முறையினால் உற்பத்திப் பெருக்கத்திற்கு ஊக்கமளிப்பதோடு, தொழிலாளரினதும், அவர்களைச் சார்ந்தவர்களினதும் சமூகப் பொருளாதாரப் பாதுகாப்பு பலப்படுகிறது என்பதிலும் சந்தேகமில்லை.

தொழில் வாய்ப்புகளை பல்வேறு திட்டங்களின் மூலம் ஏற்படுத்திக் கொடுத்து வேலையில்லாப் பிரச்சனையைத் தீர்ப்பதற்கு தொழிற்சங்கங்களே வாய்ப்பளிக்கக் கூடிய சூழ்நிலையும் உருவாகி வருகின்றது. மலேசியா, சிங்கப்பூர் போன்ற நாடுகளிலே தொழில் சங்கங்கள் வேலையின்மை போன்ற பிரச்சனைகளை தீர்ப்பதற்காக பல்வேறு சுய உதவித் திட்டங்களைச் செயல்படுத்தி வருகின்றன. இவை போற்றத் தக்க விதத்தில் செய்யப்படுகின்றன.

எதிர்காலத்தில் இங்கு கூடியிருப்போரது தொழிற்சங்கங்களுக்கும் ஏனைய தொழிற் சங்கங்களும் தொழிலாளரின் வயோதிப காலப் பாதுகாப்பு, சமூகக் காப்புறுதி போன்ற பல்வேறு பாதுகாப்புகள் ஏற்படுத்துவதற்கு அரசிடம் வலியுறுத்த வேண்டும். இன்றைய தொழில் சங்கங்கள் தொழிலுறவு பிரச்சனைகளில் மாத்திரம் கருத்தைச் செலவிடாமல், தொழிலாளர்களினதும், அவர்களை அண்டி வாழ்வோரினதும் நல்லாழ்வில் பெரும் அக்கறை காட்டி வருகின்றன. நாட்டின் ஏனைய மக்களைப் போல் அவர்களும் உரிமைகளும் சலுகைகளும் பெற்று மிகையான தரமான வாழ்க்கைத் தரத்தைக் கொண்டு வாழவேண்டுமென்ற காரணத்தால் பல தொழிற் சங்கங்கள் தொழிலாளர் நலக்கல்வி இலாக்காக்களை ஏற்படுத்தி யிருக்கின்றன.

இதன் மூலம் அங்கத்தவர்களை அடைந்து நடாத்தும் கருத்தரங்குகள் மூலமாக அவர்கள் புத்துணர்ச்சி பெற்று உரிமைகளைப் பெற தூபம் இடப்படுகின்றன.

தொழிற்சங்கங்கள் பற்றிய தவறான கருத்துக்கள் மாறி அவை நாட்டு மக்களினதும், நாட்டினதும் சுபீட்சத்திற்காகவும், வளர்ச்சிக்காகவும், ஏன் உலகின் ஒளிமயமான எதிர்காலத்திற்காகவும் பாடுபடும் உன்னத இயக்கங்கள் என்ற கருத்து இப்பொழுது மக்களிடையே பெருமளவு பெருகி வருகின்றது. தொழிற் சங்கங்களின் செயல்திட்டங்களையும் அவை அமுலாக்கப்படும் முறைகளையும் பார்த்தால் இந்தக் கருத்து முற்றிலும் உண்மையென்பது புலனாகின்றது.

“கூட்டுப் பேரமும் தொழிற் சட்டமும்”

திரு. ஆர். தியாகராஜா

(உதவி தொழில் ஆணையாளர்)

தொழிற்சாலைகள் ஆரம்பிக்கப்பட்ட காலத்தில் தொழில்கொள்வோர் தொழிலாளர்களைத் தமது விருப்பு வெறுப்புக்கு ஏற்றவாறு பாரபட்சமற்ற முறையில் நடாத்தி வந்தனர். தாம் வழங்கும் சம்பளம், பணிக்கும் நிபந்தனைகள், கட்டுப்பாடுகளை ஏற்க மறுத்த தொழிலாளர்களுக்கு வேலை கொடுக்க மறுத்தனர். இச்சூழ்நிலையில், தனித்தியங்கிய தொழிலாளர் தொழில்கொள்வோரின் கட்டளைகளுக்கும், நிபந்தனைகளுக்கும் கட்டுப்பட்டு அடிமைகளாகச் சேவை புரிந்தனர். அப்படிக்கட்டுப்படத் தவறின், தமது வேலையை இழக்க நேரிட்டது. காலப்போக்கில், கைத்தொழிற் புரட்சியையடுத்து உலகின் பல பாகங்களிலும் தொழிற்சாலைகளிற் பல மாற்றங்கள் ஏற்பட்டன. தனித்தியங்கிய தொழிலாளர் சங்கங்களை அமைத்து கூட்டு முயற்சிகளில் இறங்கினர். போராட்டங்கள் நடத்தினர். இதன் பலனாக அவர்களின் வாழ்வில் மறுமலர்ச்சி ஏற்பட்டது.

தொழிற்சங்கங்கள் பலம்வாய்ந்த சக்திகளாக மாறியதும் வேலைக்கமர்த்து வோர் மனப்போக்கிலும் பல மாற்றங்கள் ஏற்பட்டன. மந்தைகளாக நடாத்தப்பட்ட தொழிலாளர் மனித சக்திகளாக மதிக்கப்பட்டனர். அவர்களுக்குச் சிறந்த சம்பளம், வேலை நிபந்தனைகள் வழங்கப்பட்டன. தொழிற்சங்கங்கள் அவர்களின் நலவுரிமைகளைப் பாதுகாக்க நடவடிக்கைகள் எடுத்தன. இதன் விளைவாக, தொழிலுறவில் ஒரு திருப்பம் ஏற்பட்டது. தொழிற்சங்கங்களைச் சட்டரீதியாக அங்கீகரிக்கவும், தொழில் நிலையங்களில் அமைதியை நிலைநாட்டவும் அரசாங்கம் நடவடிக்கைகள் எடுத்தது.

அரசாங்கத்தால் எடுக்கப்பட்ட ஆரம்ப நடவடிக்கைகள் தொழிலாளருக்கும், தொழில்கொள்வோருக்குமிடையே சமரசமான முறையில் நல்லுறவை ஏற்படுத்தும் நோக்கத்தையுடையதாக அமைந்தன.

இலங்கையில், தொழில் நிலையங்களில் அமைதியை நிலைநாட்டும் நோக்கத்துடன் இயற்றப்பட்ட முதலாவது சட்டம் தொழில் தகராறுகள் (இணக்க முறை) கட்டளைச் சட்டமாகும். இச்சட்டம் 1931ம் ஆண்டில் நடைமுறைக்கு வந்தது. இது பிரித்தானிய அரசாங்கத்தின் அன்றைய கொள்கைக்கிணங்க தொழிலாளரும், தொழில்கொள்வோரும் தகராறுகளைச் சமரசமாகத் தீர்த்துக் கொள்ளுவதற்கு வழிவகைகளை ஏற்படுத்திக் கொடுத்தது. அரசாங்கத்தின் உதவியுடன் சமரச அடிப்படையில் தமது தகராறுகளைத் தீர்த்துக் கொண்ட தொழிலாளரும், தொழில்கொள்வோரும் அரசாங்கத்தின் தலையீட்டின்றித் தமக்கிடையே நேரடியாகப் பேச்சுவார்த்தை மூலம் தகராறுகளைத் தீர்த்துக் கொள்ளவும், தகராறுகள் எழாவண்ணம் தவிர்த்துக் கொள்ளவும், சிறந்த வேலை நிபந்தனைகளையும் கட்டுப்பாடுகளையும் ஏற்படுத்திக் கொள்ளவும் கூட்டு முயற்சிகள் எடுக்க ஆரம்பித்தனர்.

இவ்வாறாக சம்பளம், வேலை நேரங்கள், விடுமுறைகள், மற்றும் இதர வேலை நிபந்தனைகள், தகராறுகளைத் தவிர்க்கவும் தீர்க்கவும் உதவும் முறைகள், தொழிற்சங்கங்களின் உரிமைகள் ஆகியனவற்றை உள்ளடக்கிய உடன்படிக்கை ஒன்றை ஏற்படுத்தும் நோக்கத்துடன் ஒன்று அல்லது ஒன்றுக்கு

மேற்பட்ட தொழிற்சங்கங்களுக்கும், ஒன்று அல்லது ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட வேலைக்கமர்த்துவோர் அல்லது அவர்களின் சங்கங்களுக்குமிடையே நல்லெண்ண அடிப்படையில் நடாத்தப்படும் பேச்சுவார்த்தை கூட்டுப்பேரம் என அழைக்கப்படுகிறது.

கூட்டுப்பேரமுறை வெற்றியளிப்பதற்கு முதற்படியாகத் தொழிலாளர் தொழிற் சங்கங்களை அமைத்து அவற்றில் அங்கத்தவர்களாகச் சேர்ந்து கொள்ள வேண்டும். அச்சங்கங்கள் வேலைக்கமர்த்துவோரின் மட்டுப்பாடு அல்லது தலையீட்டின்றி இயங்க வேண்டும். அவ்வாறு சுதந்திரமாக இயங்கும் தொழிற் சங்கங்களுக்கு தொழில்கொள்வோரும் அவர்களின் சங்கங்களும் அங்கீகாரம் வழங்க வேண்டும். கட்சிகள் கூட்டுப்பேரப் பேச்சுக்களை நேர்மையாகவும் நல்லெண்ணத்துடனும் செய்துகொள்ள வேண்டும்.

இவ்வடிப்படைக் கோட்பாடுகளிற் சில சர்வதேச தொழில் நிறுவனம் 1919ம் ஆண்டில் பிலாடெல்பியா தேசத்தில் தோன்றியபோது ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட தீர்மானங்களிற் சேர்த்துக்கொள்ளப்பட்டன. பின்னர் இவை 1948ம் ஆண்டளவில் அந்நிறுவனத்தின் மரபொழுங்குகளிலும், சிபார்சுகளிலும் சேர்க்கப்பட்டன. 87ம் இலக்க மரபொழுங்கு சங்கம் அமைக்கும் சுதந்திரத்தையும், ஒன்று கூடும் உரிமையையும் தொழிலாளருக்கும், வேலைக்கமர்த்துவோருக்கும் வழங்கியுள்ளது. 98ம் இலக்க மரபொழுங்கு, ஒன்று கூடிக் கூட்டுப்பேரம் பேசும் உரிமையைத் தொழிலாளருக்கும், தொழில் கொள்வோருக்கும் வழங்கியுள்ளது. இதில் உள்ள ஏற்பாடுகளை இலங்கை அரசாங்கம் முற்றாக ஏற்றுக் கொண்டுள்ளது.

இலங்கையைப் பொறுத்தளவில் கூட்டுப்பேரமுறை 1929ம் ஆண்டளவில் வெற்றிகரமாகக் கையாளப்பட்டுள்ளது. அன்றைய சூழலில் தொழிற்சங்கங்கள் சட்டரீதியாக அங்கீகாரம் பெறாதபோதிலும், தொழிலாளரும் தொழில்கொள்வோரும் தத்தமது சங்கங்களை அமைத்து, தமக்கிடையே நல்லுறவை ஏற்படுத்தி, சங்கங்களை அங்கீகரித்து, கூட்டுப்பேரப் பேச்சு வார்த்தைகளை வெற்றிகரமாக நிறைவேற்றியமை பாராட்டுக்குரிய ஒரு செயலாகும்.

1929ம் ஆண்டின் கூட்டு உடன்படிக்கையை அகில இலங்கைத் தொழிற் சங்க காங்கிரஸ் எட்டு அங்கத்துவ தொழிற்சங்கங்களின் சார்பிலும், இலங்கை முதலாளிமார் சம்மேளனம் ஒன்பது தொழில்கொள்வோர் சங்கங்களின் சார்பிலும் கைச்சாத்திட்டன. இவ்வுடன்படிக்கையில் காங்கிரஸ் எந்த ஒரு வேலை நிறுத்தத்தையும் ஆரம்பிக்கு முன் சம்மேளனத்துடன் பேச்சுவார்த்தை மேற்கொள்ளவும், பேச்சுவார்த்தை பயனளிக்காவிடின் வேலைநிறுத்தம் பற்றி ஏழு நாள் முன்னறிவித்தல் கொடுப்பதற்கும் இணங்கியுள்ளது. இரு கட்சியினரும் தொழில் தகராறுகளை முடிந்தளவில் சமரசமாகத் தீர்த்துக் கொள்வதற்கும், தமக்கிடையே பரிமாறிக் கொள்ளும் கடிதங்களுக்குத் தாமதமின்றிப் பதில் அளிக்கவும் உடன்பட்டன. உடன்படிக்கைக்குட்பட்ட எந்த அங்கத்துவ தொழிற்சங்கமாவது உடன்படிக்கையில் உள்ள ஏற்பாடுகளுக்கு முரணாக நடந்து கொண்டால், அச்சங்கத்தைக் காங்கிரஸின் அல்லது சம்மேளனத்தின் அங்கத்துவ பதவியிலிருந்து நீக்குவதற்கு இரு கட்சிகளும் இணங்கியுள்ளன. உடன்படிக்கைக்கு முரணாக ஒரு கட்சி நடக்கும் சமயத்தில், மற்றைய கட்சி 24 மணித்தியால முன்னறிவித்தலுடன் உடன்படிக்கையை ரத்துச்செய்யும் உரிமையைக் கொண்டுள்ளதாக இருந்தது.

1935ம் ஆண்டில் தொழிற் சங்கக் கட்டளைச் சட்டத்தை அரசாங்கம் உருவாக்கி அமுலில் இட்டது. இச்சட்டம் தொழிலாளரும் தொழில்கொள்வோரும் தத்தமது சங்கங்களை அமைத்து தொழில் ஆணையாளரிடம் பதிவு செய்து அதன் மூலம் தொழில் சங்கங்கள் சட்டரீதியாக அங்கீகாரம் பெற ஏற்பாடுகளைச் செய்தது. இதனைத் தொடர்ந்து பல தொழில் சங்கங்கள் அமைக்கப்பட்டுப் பதிவு செய்யப்பட்டன. இதுவரையில் 1,500க்கு மேற்பட்ட தொழிற் சங்கங்கள் பதிவு செய்யப்பட்டிருக்கின்றன.

இரண்டாவது கூட்டு உடன்படிக்கை 1940ம் ஆண்டில் தொழில், கைத் தொழில், வர்த்தக அமைச்சரின் அனுசரணையுடன் மூன்று தேர்தல் முதலாளி மார் சங்கங்களுக்கும், மூன்று தேர்தல் தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கு மிடையே செய்து கொள்ளப்பட்டது. இது ஏழு அம்ச உடன்படிக்கை என அழைக்கப்பட்டது. இவ்வுடன்படிக்கையில் தொழிலாளர்களும், தொழில் கொள்வோரும் தத்தமது தொழிற்சங்கங்களை அமைத்து, அதில் அங்கத்தவர்களாகச் சேர்ந்து கொள்ளுவதற்கும், அச்சங்கங்களின் பிரதிநிதிகள் சங்கங்களின் சார்பில் பேச்சுவார்த்தை நடத்துவதற்கும், வேலை நிறுத்தங்களை ஆரம்பிக்கு முன்னர் தொழிலாளர் சங்கம் தேர்தல் நிர்வாகத்தினருடன் சம்பந்தப்பட்ட தகராற்றை நேரடியாக பேச்சுவார்த்தை மூலம் தீர்த்துக் கொள்வதற்கும், தேவையேற்படின் தகராறுகளைத் தீர்த்துக் கொள்வதற்குத் தொழிற்றிணைக்கள உத்தியோகத்தர்களின் உதவியைப் பெறுவதற்கும், ஒரு தொழிலாளியை வேலைநீக்கம் செய்வதற்கு தேர்தல் துறை அத்தொழிலாளிக்கு எழுத்து மூலம் அறிவித்தல் கொடுப்பதற்கும், அவ்வேலை நீக்கம் தொடர்பாகத் தொழிற்றிணைக்களத்தின் தலைமையில் பேச்சுவார்த்தை நடாத்துவதற்கும், தேவையேற்படின் தொழிற்றிணைக்களம் இணக்கசபையொன்றை நியமிக்கவும், பேச்சுவார்த்தை மூலம் சமரசமாக ஏற்படும் உடன்படிக்கையைச் சட்டரீதியாக அமுல் செய்துகொள்ளுவதற்கும், இணக்க முறையில் தகராற்றைத் தீர்த்துக்கொள்ள முடியாதெனக் கருதினால் கட்சிகளின் சம்மதத்துடன் அத்தகராற்றைத் தீர்ப்பதற்கு ஒரு நடுத்தீர்ப்பு சபையை நியமிக்கவும், அச்சபையின் தீர்ப்பை இரு கட்சியினரும் ஏற்றுக் கொள்ளுவதற்கும் இவ்வுடன்படிக்கையில் இரு கட்சியினரும் இணங்கியுள்ளன.

1942ம் ஆண்டில் இரண்டாவது உலக யுத்தம் ஆரம்பமானதுடன் இலங்கையில் தொழில் உறவு முறையில் ஒரு பெரும் மாற்றம் ஏற்பட்டது. இணக்கமுறையில் தகராறுகளைத் தீர்த்துக் கொள்ளுவதற்குப் பதிலாக, யுத்தகாலப் பாதுகாப்புப் பிரமாணங்களின் ஏற்பாடுகளின்படி கட்டாய நடுத்தீர்ப்புமுறை புகுத்தப்பட்டது. தொழில் நிலையங்களில் வேலை நிறுத்தங்களும், கதவடைப்புகளும் தடைசெய்யப்பட்டன. தொழிலாளரும் தொழில் கொள்வோரும் தத்தமது தகராறுகளை விசேஷ முறையீட்டு மன்றங்களின் நடுத்தீர்ப்பு மூலம் தீர்த்துக் கொள்ளுவதற்கு ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட்டிருந்தன. இந்நிலை 1946ம் ஆண்டுவரை நீடித்தது. இணக்கமுறையில் தகராறுகளைத் தீர்த்துக் கொண்ட காலத்தில் தொழிலாளரும் தொழில்கொள்வோரும் தொழிற்சங்கங்களும் தத்தமது ஆட்பலத்தைப் பிரயோகித்து, சந்தர்ப்பம் ஏற்படும்போதெல்லாம் வேலை நிறுத்தம், கதவடைப்பு போன்ற உரிமைகளைப் பிரயோகித்துத் தமது கோரிக்கைகளைப் பெற்றுக் கொள்ள முற்பட்டனர். இவ்வுரிமைகள் யுத்த காலப் பிரமாணங்களால் மறுக்கப்பட்டபோது, தொழிற்சங்கங்களும், தொழில்கொள்வோரும் சுதந்திரமான கூட்டுப்பேரமுறையில் வைத்திருந்த நம்பிக்கை தளர்ச்சியடைந்தது.

இரண்டாவது மகாயுத்தம் 1946ம் ஆண்டளவில் முடிவடைந்தவுடன், யுத்தகாலப் பாதுகாப்புப் பிரமாணங்களும் முடிவுற்றன. தொழில் தகராறு (இணக்க முறை) கட்டளைச் சட்டம் மீண்டும் நடைமுறைக்கு வந்தது. கட்டாய நடுத்தீர்ப்பு மூலம் நிவாரணம் பெற்ற தொழிலாளரும், தொழில் கொள்வோரும் அவர்களின் சங்கங்களும் வேலை நிறுத்தம் போன்ற நடவடிக்கைகளில் இறங்கினர். இதனால் தொழில் துறையில் அமைதியின்மை ஏற்பட்டது. இந்நிலைமையைச் சமாளிப்பதற்கு அரசாங்கம் என்ன நடவடிக்கைகள் எடுக்க வேண்டுமென்று சிபார்சு செய்வதற்கென ஒரு குழு நியமிக்கப்பட்டது. 1948ம் ஆண்டில் இலங்கை சுதந்திரம் பெற்றது. இதனைத் தொடர்ந்து முன்னர் கூறிய குழுவின் சிபார்சின் அடிப்படையில் 1950ம் ஆண்டில் 43ம் இலக்கத் 'தொழில் தகராறுகள் சட்டம்' நிறைவேற்றப்பட்டது.

இச்சட்டம் நிறைவேற்றப்படுவதற்கு முன்னர் 1948ம் ஆண்டில் மூன்றாவது கூட்டு உடன்படிக்கையொன்று செய்யப்பட்டது. இது இலங்கை தோட்ட ஊழியர் சங்கத்திற்கும், இலங்கை தோட்ட முதலாளிமார் சம்மேளனத்திற்குமிடையே செய்யப்பட்ட கூட்டுக்குழு உடன்படிக்கையென அழைக்கப்பட்டது. இவ்வுடன்படிக்கையில் தொழிலாளரை வேலையில் சேர்த்துக் கொள்ளுவதற்குக் கையாள வேண்டிய முறைகள், முதல் நியமனம் வழங்குதல், சம்பளம், வேலை நேரங்கள், மேலதிக வேலைச் சம்பள விகிதம், சேமலாப நிதி, தகராறுகளைத் தீர்த்துவைக்கும் முறைகள் ஆகியன சேர்க்கப்பட்டுள்ளன.

1950ம் ஆண்டு 43ம் இலக்க தொழில் தகராற்றுச் சட்டம் 1951ம் ஆண்டு செப்டம்பர் மாதத்தில் அமுலுக்கு வருமுன்னர், அதே ஆண்டில் யூன் மாதத்தில் நான்காவது கூட்டு உடன்படிக்கை இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸுக்கும், இலங்கை தோட்ட முதலாளிமார் சம்மேளனத்திற்குமிடையே செய்துகொள்ளப்பட்டது. இது 1940ம் ஆண்டின் தோட்டத் தொழிலாளர் உடன்படிக்கையின் அடிப்படையில் ஆக்கப்பட்ட போதிலும், தோட்டத்தில் எழும் தகராறுகளைத் தோட்டத் தொழிற்சங்கக் குழுக்களும், தோட்டத்துரைமாரும் தீர்த்துக் கொள்ளுவதற்கு ஏற்பாடுகளைச் செய்துள்ளது. இவ்வேற்பாடுகளுக்கு இணங்க அமைக்கப்பட்டு இன்றும் நடைமுறையில் இருந்து வருவது தான் குறிப்புப் புத்தக முறையாகும். இப்புத்தகத்தில் சங்கக் குழுத் தலைவர் தொழிலாளரின் குறைபாடுகளையும், கோரிக்கைகளையும் தோட்டத்துரைக்கு எழுத்து மூலம் அறிவிப்பார். தோட்டத்துரையும் தனது பதிலை இப்புத்தகத்தின் மூலம் அறிவிக்கக் கடமைப்பட்டுள்ளார்.

தொழில் தகராற்றுச் சட்டம் தொழில் தகராறுகள் எழாவண்ணம் தவிர்த்து, எழும் தகராறுகளைத் தீர்த்துக் கொள்ளும் நோக்கங்களுக்காக ஏற்படுத்தப்பட்டது. இது 1931ம் ஆண்டில் கட்டளைச் சட்டத்தின் இணக்க முறையையும், 1942ம் ஆண்டின் யுத்தகாலப் பாதுகாப்புப் பிரமாணங்களால் ஏற்படுத்தப்பட்ட நடுத்தீர்ப்பு முறையையும் சேர்த்துக் கொண்டதுடன், இலங்கையிலே முதன் முதலாக கூட்டுப்பேரத்தைச் சட்ட அமைப்பில் சேர்த்துக் கொண்டது.

இச்சட்டத்தின் 5ம் பிரிவிலே கூட்டு உடன்படிக்கை கீழ்க்கண்டவாறு வரையறுக்கப்பட்டுள்ளது.

கூட்டு உடன்படிக்கையாவது:-

(1) ஒன்று அல்லது ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட தொழில்கொள்வோருக்கும் அல்லது அவர்களின் சங்கம் அல்லது சங்கங்களுக்கும், தொழிலாளர்

அல்லது ஒன்று அல்லது ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர் சங்கங்களுக்குமிடையே செய்து கொள்ளப்படும் உடன்படிக்கை.

(2) அது பின்வரும் விடயங்களை உள்ளடக்கியதாக இருக்கும்:-

(அ) தொழிலாளரின் வேலை நிபந்தனைகளும் கட்டுப்பாடுகளும்.

(ஆ) தொழிலாளர், தொழில்கொள்வோர், தொழிற்சங்கங்கள் ஆகியோரினது உரிமைகள், சலுகைகள்.

(இ) உடன்படிக்கைக்கு உட்பட்ட கட்சியினருக்கிடையே ஏற்படும் தகராறுகளைத் தீர்த்து வைக்கும் முறைகள்.

மேற்கூறிய அடிப்படையில் செய்து கொள்ளப்பட்ட உடன்படிக்கையை எந்த ஒரு கட்சியினரும் தொழில் ஆணையாளரிடம் பதிவு செய்து கொள்ளலாம். அவ்வாறு பதிவு செய்ய அனுப்பப்படும் உடன்படிக்கையில் உள்ள நிபந்தனைகளும், கட்டுப்பாடுகளும் சம்பந்தப்பட்ட தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளருக்கெனச் சட்டத்தால் ஏற்படுத்தப்பட்ட நிபந்தனைகளுக்கும், கட்டுப்பாடுகளுக்கும் குறையாத தரமுள்ளதாக இருந்தால் தொழில் ஆணையாளர் அந்த உடன்படிக்கையை அரசாங்க வர்த்தமானியில் பிரசுரிக்கக் கடமைப்பட்டுள்ளார். அவ்வாறு பிரசுரிக்கப்படும் உடன்படிக்கை சட்டத்தைப் போன்று வலுவுடையது.

ஒரு பிரசுரிக்கப்பட்ட உடன்படிக்கையின் ஏற்பாடுகளை அதற்குட்பட்ட தொழில் சங்கங்களும், தொழிலாளரும், தொழில்கொள்வோரும், அனுசரிக்கும் கடமைப்பாடுள்ளவர்களாவர். சம்பந்தப்பட்ட தொழிற் சங்கத்தில் அங்கம் வகிக்காத தொழிலாளர் இவ்வேற்பாடுகளுக்குக் கட்டுப்படாத போதிலும், உடன்படிக்கையால் ஏற்படுத்தப்பட்ட சிறந்த நிபந்தனைகளையும், நன்மைகளையும் அவர்களுக்கும் தொழில்கொள்வோர் வழங்குவதற்குச் சட்டம் இடமளிக்கிறது. ஒரு உடன்படிக்கையில் உள்ள ஏற்பாடுகளை அனுசரிக்கத் தவறும் எந்தக் கட்சியினரும் தண்டனைக்குரிய குற்றம் புரிந்தவர்களாகக் கருதப்படுவர். உடன்படிக்கையின் ஏற்பாடுகளைக் கொண்ட அறிவித்தல் ஒன்றை தமிழ், சிங்களம், ஆங்கிலம் ஆகிய மும்மொழிகளிலும் தொழில் கொள்வோர் தமது வேலை நிலையங்களில் தொழிலாளரின் பார்வைக்கு வைக்க வேண்டியவர்களாவர்.

ஒரு உடன்படிக்கை அதில் குறிப்பிட்ட கால எல்லைவரையில் நடைமுறையில் இருக்கும். ஆனால், எந்த ஒரு கட்சியினரும் விரும்பினால் உடன்படிக்கையில் குறிப்பிட்டவாறு அல்லது தொழில் தகராற்றுச் சட்டத்தின் 9ம் பிரிவில் குறிப்பிட்டவாறு ஒரு மாத முன்னறிவித்தலுடன் அவ்வுடன்படிக்கையை முடிவுக்குக் கொண்டு வரலாம். ஒரு கூட்டுடன்படிக்கை அமுலில் இருக்கும் காலத்தில் அதற்குட்பட்ட தொழிலாளரும், தொழிற்சங்கங்களும், அவ்வுடன்படிக்கையில் அடங்கிய எந்த வேலை நிபந்தனைகள் தொடர்பாக வேலைநிறுத்தம் செய்வதையும், அவற்றை மாற்றி அமைக்க நடவடிக்கை எடுப்பதையும் சட்டம் தடை செய்கிறது. ஏனெனில், கூட்டுடன்படிக்கை யொன்றினைச் செய்துகொள்ளும் நோக்கம் தொழில் நிலையத்தில் அமைதியை நிலைநாட்டலும், உற்பத்தியைப் பெருக்கலுமே.

கூட்டுடன்படிக்கை ஒன்றினை தொழிலாளரின் சார்பில் ஒன்று அல்லது ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட தொழிற்சங்கங்களும், தொழில்கொள்வோரின் சார்பில் ஒன்று அல்லது ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட சங்கங்களும் செய்து கொண்டால், அதற்குட்பட்ட ஒரு கட்சியின் பேரில் தொழில் அமைச்சர் அந்த உடன்

படிக்கையில் உள்ள ஏற்பாடுகளைச் சம்பந்தப்பட்ட தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள ஏனைய தொழில்கொள்பவர்களும், அவர்களின் கீழுள்ள தொழிலாளரும் அனுசரிக்க வேண்டுமெனக் கட்டளை இடலாம். அவ்வாறு செய்வதற்கு ஒரு நிபந்தனை உண்டு. அது யாதெனில், உடன்படிக்கை செய்து கொண்ட வேலைக்கமர்த்துவோரினதும், தொழிலாளரினதும் தொழிற்சங்கங்கள் சம்பந்தப்பட்ட தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள வேலைக்கமர்த்துவோர்களிடையேயும், தொழிலாளடையேயும் போதிய பிரதிநிதித்துவம் உடையவர்களென அமைச்சர் கருத வேண்டும். இவ்வாறு ஒரு கூட்டுடன்படிக்கையின் ஏற்பாடுகளை அமைச்சர் கட்டளை மூலம் விசாரிப்பதற்கு முன்னர், அமைச்சரின் அத்தீர்மானத்தை பத்திரிகைகளிலும், வர்த்த மானியிலும் தொழில் ஆணையாளர் பிரசுரித்து உத்தேசிக்கப்பட்டுள்ள கட்டளையால் பாதிக்கப்படக் கூடிய கட்சியினது ஆட்சேபணையைக் கோரி, ஆராய்ந்து ஒரு முடிவுக்கு வரல் வேண்டும்.

தொழில் தகராறுச் சட்டத்தில் சேர்க்கப்பட்டுள்ள கூட்டுப்பேர ஏற்பாடுகள் சர்வதேச தொழில் நிறுவனத்தின் கூட்டு உடன்படிக்கைகள் தொடர்பான 92ம் இலக்க சிபார்சின் அடிப்படையில் அமைகின்றன.

இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுக்கு அமைய 1953ம் ஆண்டிலிருந்து இன்று வரை 110 கூட்டுடன்படிக்கைகள் தொழிற்றிணைக்களத்தால் பதிவு செய்து வர்த்தமானியில் பிரசுரிக்கப்பட்டுள்ளன. இவற்றில் 17 உடன்படிக்கைகளைத் தொழில் அமைச்சர் தொழில்வாரியாக விசாரித்திருக்கிறார். ஒவ்வொரு ஆண்டிலும் பதிவு செய்யப்பட்ட உடன்படிக்கைகளின் எண்ணிக்கை வருமாறு:-

1953—02	1961—04	1969—07
54—01	62—01	70—04
55—04	63—06	71—22
56—02	64—01	72—06
57—04	65—07	73—01
58—05	66—00	74—02
59—11	67—05	75—01
60—00	68—07	76—02
		77—05

1953ம் ஆண்டிலிருந்து 56ம் ஆண்டுவரையிலும் செய்து கொள்ளப்பட்ட உடன்படிக்கைகள் துறைமுகத் தொழிலாளரின் சங்கங்களுக்கும் அவர்களின் முகாமையாளரின் சங்கங்களுக்குமிடையே கைச்சாத்திடப்பட்டன. இதற்கு முக்கிய காரணமென்னவென்றால், துறைமுகத் தொழில் நாட்டின் பொருளாதாரத்துக்கு முக்கியமான தொன்றாக இருந்தமையும், அத்துறையில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளரும் வேலைக்கமர்த்துவோரும் தொழிற்சங்கங்களை அமைத்துக் கொண்டுள்ளதுமேயாகும்.

இதனைத் தொடர்ந்து, வங்கித் தொழில், தோட்டத்துறைத் தொழில், ஏற்றுமதித் தொழில் ஆகிய முக்கிய துறைகளில் கூட்டுடன்படிக்கைகள் செய்து கொள்ளப்பட்டன. இவ்வாறு செய்துகொள்ளப்பட்ட உடன்படிக்கைகள் தொழிலாளருக்குச் சிறந்த தொழில் தரங்களை ஏற்படுத்திக் கொடுத்ததுடன், தொழில் நிலையங்களில் வேலைநிறுத்தம் போன்ற நடவடிக்கைகளைத் தவிர்த்து, அமைதியை நிலைநாட்டி, அதன் மூலம் பொருளாதார அபிவிருத்திக்கு உதவியளித்தன.

இலங்கையில் செய்து கொள்ளப்பட்ட கூட்டு உடன்படிக்கைகளில் 1967ம் ஆண்டில் இலங்கை வர்த்தக ஊழியர் சங்கத்துக்கும், இலங்கை முதலாளி மார் சம்மேளனத்துக்குமிடையே செய்து கொள்ளப்பட்ட 5ம் இலக்க உடன்படிக்கையும், 1971ம் ஆண்டில் ஐக்கிய முன்னணித் தொழிற்சங்கங்களாலும் இலங்கை முதலாளிமார் சம்மேளனத்தினாலும் செய்து கொள்ளப்பட்ட பத்துக்கும் மேற்பட்ட 3ம் இலக்க உடன்படிக்கை போன்ற கூட்டு உடன்படிக்கைகளையும் மாதிரி உடன்படிக்கைகளாகக் கொள்ளலாம். இவ்வுடன்படிக்கைகள் யாவும் பரந்த அடிப்படையில் வேலை நிபந்தனைகளையும், கட்டுப்பாடுகளையும், தொழிற்சங்கங்களின் உரிமைகளையும், சலுகைகளையும், தகராறுகளையும் தீர்த்து வைக்கும் முறைகளையும் ஏற்படுத்தியுள்ளன.

இவ்வுடன்படிக்கைகள் மூலம் சட்டத்தால் ஏற்படுத்தப்படாத வேலை நிபந்தனைகளையும், தொழிற் சங்க உரிமைகளையும், தொழிலாளரும், தொழிற் சங்கங்களும் பெற்றுள்ளன. கைவேலை செய்யும் தொழிலாளர் மாத அடிப்படையில் சம்பளம் பெறவும், வருடாந்த சம்பள உயர்வு பெறவும், வாழ்க்கைச் செலவு உயர்வைச் சமாளிப்பதற்கென விசேஷ தொகைப்பணத்தைத் தொழிலாளர் பெறவும், போனஸ் வழங்கும் முறையைத் தீர்மானிக்கவும் இளைப்பாறும் வயதினை வரையறுக்கவும், சகாயப் பணத்தைப் பெறவும், தொழிற்சங்கங்களை வேலைக்கமர்த்துவோர் அங்கீகரிக்கவும், சங்கப் பிரதிநிதிகளுடன் பேச்சுவார்த்தை நடாத்தவும், தொழிற்சங்கங்கள் சந்தாப் பணத்தை தொழிலாளரின் சம்பளத்தில் கழித்து தொழில்கொள்வோர், தொழிற்சங்கங்களுக்கு நேரடியாகச் செலுத்தவும், தொழில் நிலையங்களில் தொழிற்சங்கக் கூட்டங்களைத் தொழிலாளர் நடாத்தவும், இக்கூட்டுடன்படிக்கைகள் வசதி செய்திருக்கின்றன.

இவை யாவற்றையும் பார்க்குமிடத்து இலங்கையிலே கூட்டுப்பேர முறையைத் தொழிற்சங்கங்களும், தொழில்கொள்வோரும், அரசாங்கமும் நிரந்தரமாக ஏற்றுக் கொண்டுள்ளன என்பதையும், இதனால் தொழிலாளரும், வேலைக்கமர்த்துவோரும் மட்டுமின்றி நாட்டு மக்கள் அனைவருமே நிச்சயமாக நன்மை அடைவார்கள் என்பதையும் உறுதியாகக் கூற முடிகிறது.

“தொழிற் சங்கங்களின் நிதி நிர்வாகம்”

திரு. என். குணநேசன்

(பொருளாளர், அஞ்சல் தொலை
தொடர்பு சேவையாளர் சங்கம்)

தொழிற் சங்க நிதி

ஏற்கனவே இயங்கிய தொழிற்சங்கத்தின் நிதியிலிருந்தோ அல்லது கலைக் கப்பட்ட தொழிற்சங்கம் ஒன்றினது நிதியிலிருந்தோ நிதியுதவி பெற்று, தொழிற்சங்கங்கள் இயங்கும் சந்தர்ப்பங்களும் உண்டு. ஆனால், அநேகமாக உறுப்பினர் சந்தர்ப்பணம் மூலமே சங்கங்களின் நிதி சேகரிக்கப்படுகிறது. உறுப்பினர் சங்கத்தில் சேரும் சமயத்திலும் அவர்களிடமிருந்து நிதி அறவிடுவதும் வழக்கம். இது தவிர, அவசிய தேவைகள் ஏற்படும் சமயத்திலும் சங்கங்கள் உறுப்பினரிடமிருந்து நிதி அறவிடுவது வழமை. ஒவ்வொரு சங்கமும் தனக்கென அமைப்பு விதிகள் அமைத்து அதில் அவற்றின் குறிக்கோள்களையும், எண்ணங்களையும் விரிவாக விளக்குவது முறை. சங்கத்தின் அமைப்பு விதிகளில் கூறப்பட்டவற்றை நிறைவேற்றுவதற்கு, உறுப்பினரின் தகைமையை மனதிற் கொண்டு, ஒரு தொகையை நிர்ணயித்து, அதை ஆண்டு மாநாட்டின் அங்கீகாரத்துடன் ஏற்றுக் கொள்ள வேண்டும்.

தொழிற்சங்கங்களின் வருவாயை சமாளிப்பதற்கென, அரசாங்கமும் சில சலுகைகளை வழங்கியுள்ளது. உதாரணமாக, தொழிற்சங்க உத்தியோகத்தர்களை முழுநேரத் தொழிற்சங்கக் கடமைக்காக விடுத்தல், ஆண்டுப் பொதுக் கூட்டங்களுக்கு சமூகமளிப்பதற்கு இலவச புகையிரத ஆணைப் பத்திரங்கள் வழங்கல், இலவச தபால் வசதிகள். தொலைபேசி சலுகைகள், இலவச அலுவலகக் கட்டட வசதி, இலவச மின்சார வசதி வழங்கல் ஆகியன சிலவாகும்.

இதற்கு மேலாக, சில சங்கங்கள் சர்வ தேச தொழிற் சங்க நிறுவனங்களுடன் இணைந்திருக்கின்றன. இதனால், இந்நிறுவனங்கள், உள்நாட்டிலோ அல்லது வெளி நாட்டிலோசரி நடாத்தும் கருத்தரங்குகள் போன்றவற்றிற்கு, அதனுடன் இணைந்த சங்கங்களுக்கு உதவி நல்குவதன் மூலம், இச்சங்கங்களின் வருவாய்க்கு மறைமுகமாக உதவுகிறதென்பதே அர்த்தம். இவ்விதத்தில், இலங்கை மன்றக் கல்லூரி, அதன் கல்வி வளர்ச்சித் திட்டங்கள் மூலம், பல தொழிற்சங்கங்களுக்கு மறைமுகமாக நிதியுதவி வழங்குகின்றதென்பது உண்மை.

தொழிற் சங்க நிதி வசூலித்தல்

1950ஆம் ஆண்டு முற் பகுதியில் சங்கங்கள் தமது வருவாய்களை வசூலித்துக் கொள்வது மிகவும் கடினமாக இருந்தது. உறுப்பினர் தமது கொடுப்பனவுகளை ஒழுங்காகக் கொடுப்பதில்லை. பொருளாளரும், செயற்குழு உறுப்பினரும் அங்கத்தவர் மத்தியில் சென்று சந்தர்ப்பணத்தையும் வசூல்பண்ண வேண்டியிருந்தது. தலைமைப் பீடத்துடன் உறுப்பினர்க்கு நேரடித் தொடர்பு இருந்தபோதிலும் சங்கத்தின் நிதி மெச்சக் கூடிய வகையில் இல்லை. இதனால் சங்க நடவடிக்கைகள் கட்டுப்படுத்தப்பட்டன. சங்கத்தின் வருவாயை வசூலிப்பதில் தமது நேரத்தையும் காலத்தையும்

விரயஞ் செய்ததால், மற்றைய முக்கிய பிரச்சினைகளாகிய பதவியேற்ற வழிவகைகள், சம்பள உயர்வு, நலன்பெறு வசதிகள் முதலிய வற்றின் நிமித்தம் தமது கவனத்தைச் செலுத்த முடியவில்லை. 1950ம் ஆண்டு பிற்பகுதியில் சம்பளப் பட்டியல் மூலம் அறவிடும் முறையை அரசாங்கம் ஏற்றுக் கொண்டது. இதனால், நிருவாகத்தினால் உறுப்பினரிடமிருந்து அற விடப்படும் தொகை முழுவதும் சங்கத்துக்கு கொடுக்கப்பட்டு வந்தது. உறுப்பினரின் சந்தாப் பணம் மட்டுமன்றி, ஏதாவது விசேட அறவிடுதல் களும், இவ்வாறு அறவிட்டு வழங்கும் சலுகைக்கு அரசாங்கம் உடன்பட்டது. இக்காரணங்களினால் தொழிற்சங்க நிதிகள் பெருகத்தொடங்கின. செயற்குழு உத்தியோகத்தர்களும், உறுப்பினர்களின் முக்கிய பிரச்சினைகளுக்கு கூடிய கவனம் செலுத்த ஏதுவாக இருந்தது.

நிதிக் கட்டுப்பாடும் செலவினங்களும்

ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கமும், அதன் அமைப்புவிதிகளில், சங்க நிதியின் நிருவகிப்பையும் கட்டுப்பாட்டையும் பொறுப்பேற்று நடாத்தும் உத்தியோகத்தர் பற்றிக் குறிப்பிட வேண்டும். பொதுவாக, சங்கப் பொருளாளரே நிதி வசூலித்தல், செலவிடுதல், கணக்கு விபரங்களை பாதுகாத்தல் முதலிய கடமைகளுக்குப் பொறுப்பாவார். சங்கத்தின் நிதி, வங்கியில் இடப்பட்டு சகல கொடுக்கல் வாங்கல்களும் காசோலை மூலமே மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். இந்த நிதி, பொதுவாக, சங்கத்தின் நம்பிக்கைப் பொறுப்பாளர்களின்-அதாவது, தலைவர், பொதுச் செயலாளர், பொருளாளர் ஆகியோரின் கட்டுப்பாட்டிலேயே இருத்தல் வேண்டும். இம்மூவரில் இருவரின் கையொப்பத்துடன் வழங்கப்படும் காசோலை பெறுமதி வாய்ந்ததாகும். நம்பிக்கைப் பொறுப்பாளரால் செலவிடப்படும் தொகைக்கும் ஒரு எல்லையுண்டு. பெருந்தொகைச் செலவினங்கள் யாவும் செயற்குழுவினால் அங்கீகரிக்கப்பட வேண்டும். பொருளாளர் ஒரு சிறுதொகை மட்டுமே அவசர செலவினங்களுக்கென தம்முடன் வைத்துக் கொள்ள முடியும். சட்ட அமைப்பு விதிகளில் கூறப்பட்ட விடயங்களுக்கும், சங்க அனுவலகத்தை நிருவகிப்பதற்கும், நடாத்துவதற்கும் சங்கத்தின் நிதியை உபயோகிக்க முடியும். அமைப்பு விதிகளின் பிரகாரம், வருடாந்தம் அல்லது காலத்துக்குக் காலம் உறுப்பினரால் தெரிவுசெய்யப்படும் இயக்குநர் சபையின் அல்லது நம்பிக்கைப் பொறுப்பாளர்களின் பொதுவான கட்டுப்பாட்டின் கீழ் ஒவ்வொரு சங்கத்தின் சேமநலநிதித் திட்டங்கள், ஓய்வுகால நன் கொடைத் திட்டங்கள், கூட்டுறவு கடன் திட்டங்கள் ஆகியன இயங்குகின்றன. ஆண்டுப் பொதுக் கூட்டத்தை அடுத்து ஒவ்வொரு சங்கமும் கணக்காய்வு செய்யப்பட்ட கணக்கு விபரங்களையும், ஐந்தொகையையும் தொழிற்சங்கப் பதிவாளருக்கு அனுப்பி வைத்தல் வேண்டும். தொழிற்சங்க நிதி மீது கட்டுப்பாடும் கண்காணிப்பும் வைப்பதற்கு அரசாங்கம் முயல்வதாக அறிகிறோம். கட்டுப்பாடும், கண்காணிப்பும் அவசியந்தான். ஆனால் அவை தொழிற்சங்கங்களின் சுதந்திரத்தை பாதிப்பனவாகவும், உறுப்பினரின் நலன்கருதியும், தொழிற்சங்க இயக்கத்தினது பலாபலன்களை முன்னிட்டும் மேற்கொள்ளப்படும் முடிவுகளுக்கு முட்டுக்கட்டையாகவும் இருக்கப்படாதென்பதே எமது ஆவல்.

முடிவுரை

எந்தவோர் தொழிற்சங்கமும் சிறப்புற வேண்டுமென்றால், அதைவழி நடாத்தும் தலைவர்கள் விழிப்புணர்ச்சிமிக்க, விசுவாசமுள்ள, நேர்மையும்

கடின உழைப்பும் கொண்ட, அரசியல் சார்பெதுவும் அற்ற தலைவர்களாக இருக்க வேண்டும். அரசியல் கட்சிகளின் அடிவருடிகளாக இல்லாது தொழிலாளரின் ஒற்றுமையே குறிக்கோளெனக் கொண்டு சங்கத் தலைவர்கள் இயங்குவார்களேயானால், தொழிலாள வர்க்கத்தினரிடையே ஒருமைப் பாட்டையும் தொழிலாள அரசாங்கம் ஒன்றினை அமைக்கும் குறிக்கோளையும் அடைந்திட முடியும். தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் தம்மிடையே நிலவும் வேற்றுமைகளை மறந்து தொழிலாளர் நலன் ஒன்றினையே மனதிற கொண்டு இயங்கி இந்நாட்டில் ஒரு தொழிலாள அரசினை நிறுவ வழிவகுப்பார்களென நம்புவோமாக.

“சம்பளக் கொள்கையும் சம்பளங்களை நிர்ணயிக்கும் முறைகளும்”

திரு. என். விஜயசிங்கம்

(தொழில் உறவு செயலாளர்,
இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ்)

1948ம் ஆண்டு இலங்கை சுதந்திரம் பெறுவதற்கு முன்னால் ஆங்கிலம் படித்தவர்களுக்கு மாத்திரம் அரசாங்கத்துறையிலும், தனியார் துறையிலும் வேலை வழங்குவதை பிரிட்டிஷார் கொள்கையாக கொண்டிருந்தனர். காலனிய அரசுக்கு ஒரு தொழிலின் உபயோகத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டே சம்பளம் நிர்ணயம் செய்யப்பட்டது. நிர்வாகத்துறையின் மிக முக்கிய பகுதிக்கு பொறுப்பாளர்களாக கொண்டுவரப்பட்ட ஆங்கிலேயருக்கு மிக உயர்ந்த ஊதியம் வழங்கப்பட்டது. தனியார் துறையிலும், வர்த்தக துறையிலும் இத்தகைய நிலைமையே இருந்து வந்தது. சுதேசிகள் என்று அழைக்கப்பட்ட இந்நாட்டு மக்களுக்கு சிறிய பதவிகள் வழங்கப்பட்டன.

காலனிய காலத்திலே, பிரிட்டிஷ் சேவையிலிருந்து இலங்கையருக்கு பல் வேறு துறைகளில் பெரும் கிராக்கி இருந்தது.

பெற்றோர் தமது பிள்ளைகளை அரசாங்க வேலையில் புகுத்திவிட பெருமுயற்சிசெய்தனர். ஏனென்றால், மாதாந்த வருவாய் உத்தரவாதமாக கிடைத்ததுடன், பொதுமக்களின் பார்வையில் உயர்ந்து காணப்பட்டது. அரசாங்க சேவையிலிருந்த இலங்கையரின், ஊதியம் எந்தவிதமான திட்டவாட்டமான ஊதியக் கொள்கையையும் அடிப்படையாகக் கொண்டு நிர்ணயிக்கப்படவில்லை. இந்த பணியாளர்களின் சேவை எந்த அளவு அரசுக்கு உதவியதோ அதனை அடிப்படையாகக் கொண்டே சம்பளம் நிர்ணயம் செய்யப்பட்டது.

1948ம் ஆண்டு இந்த நாடு சுதந்திரம் பெற்றவுடன் இந்த நிலைமைக்கு ஒரு முற்றுப் புள்ளி வைக்கப்பட்டது. காலனிய சேவையிலிருந்த அநேக பிரிட்டிஷ் அதிகாரிகள் அதிகரிக்கப்பட்ட இளைப்பாற்று சம்பளத்துடன் இலங்கையை விட்டு வெளியேறினர். அவர்களது பதவிகளை இலங்கையர் ஏற்கத் தொடங்கினர். திரு. டி. எஸ். சேனநாயக்கா தலைமையின் கீழ் அமைந்திருந்த முதலாவது சுதந்திர இலங்கை அரசாங்கம் எந்தவித சீரான

ஊதியக் கொள்கையையும் கடைப்பிடிக்கவில்லை. பிரிட்டிஷ் அரசாங்கம் எத்தகைய கொள்கையை கடைப்பிடித்து வந்ததோ, அதே கொள்கையையே இந்த அரசாங்கமும் கடைப்பிடித்து சம்பளம், சலுகைகள் போன்றவற்றை நிர்ணயம் செய்து வந்தது.

இந்த வேளையில் தொழிற்சங்கங்கள் அதிக சம்பளத்துக்கும், தொழிலாளரின் அடிப்படைத் தேவைகளுக்கும் போராடத் தொடங்கின. தொழிலாளருக்கு அவர்களது அடிப்படை தேவைகளை பூர்த்தி செய்வதற்கு போதுமான அளவு ஊதியம் கிடைக்க வேண்டுமென்று பொதுவாகக் கருதப்பட்டு வந்தது.

இலங்கையில் வாழும் ஒரு தொழிலாளியின் அடிப்படைத் தேவைகள் வேறெந்த நாட்டில் வாழும் தொழிலாளியின் அடிப்படைத் தேவையிலிருந்து மாறு பட்டிருக்கின்றது. உண்மையில் ஒரு நாட்டு மக்களின் அடிப்படைத் தேவைகள் அந்த நாட்டின் பொருளாதார நிலைமை, சுபீட்சம் ஆகியவற்றை பொறுத்தே அமையும். உதாரணமாக அமெரிக்காவிலே மூன்று அறைகள் கொண்ட ஒரு வீடும், தொலைக்காட்சியும், குளிர்சாதனப் பெட்டியும் ஒரு மோட்டார் வாகனமும் அடிப்படைத் தேவைகளாக கருதப்படுகின்றன. ஆனால் இலங்கையைப் பொறுத்தவரையிலே இவை ஆடம்பரப் பொருட்களாக கருதப்படுகின்றன. இங்கு ஒரு அறை கொண்ட வீடும், உண்பதற்கு மூன்று வேளை சாப்பாடும், பிள்ளைகளை படிக்க வைப்பதற்கு வாய்ப்பும் மிகக் குறைந்த வருமானமுள்ளவர்களின் அடிப்படைத் தேவைகளாகக் கருதப்படுகின்றன.

துரதிர்ஷ்டவசமாக சுதந்திரத்துக்குப் பின்னர் இந்த பதவி ஏற்ற எல்லா அரசாங்கங்களும் இதைப் பற்றி பேசிக்கொண்டிருந்திருக்கின்றனவே தவிர ஒரு திட்டவட்டமான சம்பள கொள்கையை வகுக்கத் தவறி விட்டன. அரசுகளிடம் செல்வாக்கு படைத்தோரும், மிக முக்கிய பிரிவுகளையும் செயல்படுத்துவோரும் தமக்கென சம்பள உயர்வை பெற்றுக் கொள்ள முடிந்தது. ஆனால் அத்தகைய செல்வாக்கு அற்றோர் தொடர்ந்தும் துன்பப்பட்டுக் கொண்டே வருகின்றனர். ஏனென்றால் அரசுகளை பயமுறுத்தி தமது கோரிக்கைகளைப் பெற்றுக் கொள்ளும் நிலையில் அவைகள் இல்லை. மிகவும் தெள்ளத் தெளிவாக ஒரு உதாரணத்தை இங்கு கூறவேண்டுமானால் தோட்டத் தொழிலாளியையும், அவன் உற்பத்தி செய்யும் தேயிலையை கொழும்பிலே ஏற்றுமதி செய்யும் நகரத் தொழிலாளியையும் கூறலாம். இந்த அடிப்படையில் பார்க்கும்போது, இந்த நாட்டிலே பல்வேறு துறைகளில் ஊதியம் எப்படி நிர்ணயிக்கப்படுகின்றது என்பது சிந்தனைக்குரிய விசயமாகும்.

இந்த நாட்டின் தொழிலாளர்களை நாம் முப்பெரும் பிரிவுகளாகப் பிரிக்கலாம் அவை:

- (1) அரசாங்க ஊழியர்கள்
- (2) அரசு கூட்டுத்தாபன ஊழியர்கள்
- (3) தனியார்துறை ஊழியர்கள்.

இப்பெரும் பிரிவினைத் தவிர வேறு பல முக்கிய பிரமுகர்கள் சம்பளம் பெறும் ஊழியர்களாகவே இருக்கின்றனர். குறிப்பாகக் கூறப்போனால், இலங்கைக் குடியரசின் ஜனாதிபதி, பிரதம மந்திரி, அமைச்சர்கள், உப அமைச்சர்கள், சபாநாயகர் உட்பட ஏனைய தேசிய அரசுப் பேரவை உறுப்பினர்கள், அரசதுறை பெறுமதிகாரர்கள், ஆலோசனை மன்றம் ஒழுங்கு

கியல் சபை உறுப்பினர்கள் ஆகிய வேறு பலரும் சம்பளம் பெறுபவர்களேயாகும். இத்தகைய நபர்களின் ஊழியம் பல்வேறு அடிப்படையில் நிர்ணயம் செய்யப்படுகின்றன. தேசிய அரசுப் பேரவையினால் மேற் கொள்ளப்படும் தீர்மானம் ஜனாதிபதியின் சம்பளத்தை நிர்ணயிக்கின்றது. இந்த அடிப்படையிலேயே அவரது ஓய்வுகால வேதனம், சேவைகால நிதி ஆகியவையும் தீர்மானிக்கப்படுகின்றது. ஆனால் ஜனாதிபதியின் வருவாயைப் பாதிக்கும் விதத்தில் அரசு பேரவை தீர்மானம் நிறைவேற்ற முடியாது.

பிரதம மந்திரி, அமைச்சர்கள், உப அமைச்சர்கள், சபாநாயகர் உட்பட தேசிய அரசுப் பேரவை உறுப்பினர்கள், உப சபாநாயகர், குழுக்களின் உப தலைவர், அரசு ஆணைக்குழு, ஒழுங்கியற்குழு உறுப்பினர்கள் ஆகியோருக்கு அரசு பேரவை நிர்ணயம் செய்தபடி சம்பளமும் ஏனைய வேதனங்களும் வழங்கப்படுகின்றன.

அரசாங்க ஊழியர்கள்: குடியரசின் ஊழியராகப் பணியாற்றி அதன் பொருட்டு சம்பளம் பெறும் ஒவ்வொருவரும் அரசாங்க ஊழியர் என இந்த நாட்டின் அரசியலமைப்பு கோட்பாடுகள் கூறுகின்றன. ஆனால் ஜனாதிபதி, பிரதம மந்திரி, ஏனைய அமைச்சர்கள், உப அமைச்சர்கள், பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள் ஆகியோர் சம்பளம் வாங்கினாலும் இந்த விதியிலிருந்து விதிவிலக்கப்பட்டுள்ளனர்.

அரசாங்க ஊழியர்களின் நியமனம், இட மாற்றம், வேலை நீக்கம், ஒழுங்கு நடவடிக்கை ஆகியவற்றுக்கு அமைச்சரவையே பொறுப்பாகும். தேசிய அரசுப் பேரவைக்கு மட்டுமே பதிலளிக்க அவர்கள் கட்டுப்பட்டவர்கள்.

புதிய பதவிகளை ஏற்படுத்துவதை திறைசேரியின் ஆட்கள் தேவையைப் பூர்த்தி செய்யும் பிரிவின் பணியாகும். அரசாங்க ஊழியர்களை தரம் பிரித்தல், பதவிகளில் நியமித்தல் சம்பள அடிப்படையை நிர்ணயம் செய்தல்.

நடைமுறையிலிருக்கும் சம்பளத்திட்டத்தின் கீழ் வருவாயையும் இன்று பிற சலுகைகளையும் இப்பிரிவே கையாளுகின்றது.

எந்த ஒரு அமைச்சும் புதிய வேலை கொள்ளும் திட்டம் செயல்படுத்த முன்பு அதன் செயலாளர் அத்திட்டத்தை திறைசேரியில் அமைப்புகள் இயக்குநருக்கு சமர்ப்பிக்க வேண்டும். பொதுத்துறை நிர்வாக அமைச்சர் அத்திட்டத்தை அலசி ஆராய்ந்த பின் மாற்றங்கள் எதுவும் செய்யப்பட வேண்டுமென கருதினால் சம்பந்தப்பட்ட அமைச்சுடன் தொடர்பு கொண்ட பின் திட்டத்தை அங்கீகரிப்பார்.

அவ்வப்போது, சம்பளம், பணியாளர் தொகை ஆகியனவற்றில் ஏற்பட வேண்டிய மாற்றங்களை அரசாங்கம் நியமிக்கும், சம்பள ஆணைக்குழு சிபாரிசு செய்கின்றது. ஆயினும் இவற்றில் தற்காலிக மாற்றங்கள் செய்யப்பட வேண்டுமாயின், பணிபுரிவோர் தமது தொழிற்சங்கங்கள் மூலமாக சம்பந்தப்பட்ட அமைச்சுடன் பேச்சுவார்த்தைகளை மேற்கொண்டு, பொதுநிர்வாக அமைச்சு, நிதி அமைச்சு ஆகியவற்றின் அனுமதி பெற்றபின் அத்தகைய மாற்றங்கள் மேற்கொள்ளப்படுகின்றன.

கூட்டுத்தாபனங்கள்: அரசினால் நிறுவப்பட்ட ஒரு நிரந்தர கண்காணிப்பு சபை, அமைப்பு அல்லது குறிப்பிட்ட ஒரு வர்த்தகத்தை நடாத்துவதற்கு அரசினால் நியமிக்கப்பட்ட சபைகளே கூட்டுத்தாபனங்கள் ஆகும். இத்தகைய கூட்டுத்தாபனங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளரின் சம்பளத்திட்ட

டம் அக்கூட்டுத்தாபன இயக்குநர் சபையினால் தீர்மானிக்கப்பட்டு அத்தாபனம் எந்த அமைச்சின் கீழ் செயல்படுகின்றதோ, அதன் அங்கீகாரத்துடன் தீர்ணயம் செய்யப்படுகின்றது. தற்போது பல்வேறு கூட்டுத்தாபனங்களில் பணியாற்றும் ஒரே தர ஊழியர்களின் சம்பளம் பலதரப்பட்டிருப்பதால் பல தொழிலுறவுப் பிரச்சனைகள் எழுப்பியுள்ளபடியால், எல்லா கூட்டுத்தாபன ஊழியர்களும் தரப்படுத்தப்பட்ட வருவாயைப் பெறுவதற்கான நடவடிக்கைகள் இப்போது மேற்கொள்ளப்பட்டு வருகின்றன. இத்தகைய தரப்படுத்தப்பட்ட சம்பளத் திட்டம் புதிதாக அமைக்கப்படும் கூட்டுத்தாபனங்களில் பொதுவாக கையாளப்பட்டு வருகின்றது. உதாரணமாக பெற்றோலிய கூட்டுத்தாபனம், இலங்கைப் போக்குவரத்துச் சபை ஆகியவற்றில் பணிபுரியும் லிகிதர்கள், தட்டெழுத்தாளர்கள், பயிற்றப்பட்ட தொழிலாளர் ஆகியோர் அநேகமாக ஒரேவித சம்பளத்தையே பெறுகின்றனர்.

சம்பளச் சபைகள்: எந்த ஒரு துறையிலும் பணியாற்றும் தொழிலாளரின் குறைத்த பட்ச, சம்பளத்தையும் நிர்ணயம் செய்ய தொழில் அமைச்சர், அரசாங்க வர்த்தமானியில் ஒரு கட்டளையை பிரசுரித்து பல்வேறு சம்பள நிர்ணய சபைகளை ஏற்படுத்த முடியும்.

ஒவ்வொரு சம்பள நிர்ணய சபையிலும், தொழில் ஆணையாளர், எந்த தொழிலுக்காக அச்சபை நியமிக்கப்படுகிறது, அத் தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள வேலைகொள்வோர், தொழிலாளர்களின் தொழிற்சங்க பிரதிநிதிகள், மூன்றுக்கு மேற்படாத நியமன அங்கத்தவர்கள் ஆகியோர் உறுப்பினர்களாக இருப்பர்.

ஒவ்வொரு சபையிலும் எத்தனை அங்கத்தவர்கள் இருக்க வேண்டும் என்பதை முடிவு செய்யும் அதிகாரம் தொழில் அமைச்சருக்கே உண்டு. ஆனால், அதில் சரிபாதி வேலை கொள்வோரின் பிரதிநிதிகளாகவும் மற்றைய பாதி தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளாகவும் இருக்க வேண்டும்.

இச்சபைகளின் அங்கத்தவர்கள் மூன்று ஆண்டுகளுக்குப் பதவியிலிருப்பர். சம்பள நிர்ணய சபைகள் அத்தொழில் சம்பந்தப்பட்ட எந்த பிரச்சனையையும் ஆராய்ந்து அறிக்கை சமர்ப்பிக்க முடியும்.

தற்போது கீழ்க்காணும் சம்பள நிர்ணய சபைகள் செயல்படுகின்றன.

ஊதிய சபையின் பெயர்

தொடங்கிய
திகதி

- | | |
|---|------------|
| (1) பாண் போன்றவை தயாரிக்கும் தொழில் | 30.11.1956 |
| (2) பீடி சுற்றும் தொழில் | 10.8.1956 |
| (3) பிஸ்கட், இனிப்புப் பண்டங்கள் தயாரிக்கும் தொழில் | 25.3.1966 |
| (4) செங்கல், ஓடு தயாரிக்கும் தொழில் | 30.5.1958 |
| (5) கட்டிடத் தொழில் | 16.12.1949 |
| (6) சுருட்டுத் தயாரிக்கும் தொழில் | 25.5.1945 |
| (7) சினிமாத் தொழில் | 30.4.1948 |
| | 1.7.1949 |
| | 18.11.1949 |
| | 2.2.1951 |
| | 17.5.1968 |
| (8) கறுவாத் தொழில் | 4.7.1958 |

(9) கொக்கோ, ஏலம், மிளகு, பயிர்ச் செய்கையும்
 ஊதிய சபை சட்டப் பிரிவு: உற்பத்தியும் 6 (2) இன் கீழ் எல்லா
 உத்தரவும் இடப்பட
 வில்லை. ஏனெனில், தேயி
 லைச் செய்கை உற்பத்தித்
 தொழிலுக்குரிய 8 (1)
 பிரிவு சட்டத்தின் கீழ்-
 இதுவும் சேர்க்கப்பட்டுள்
 ளது.

(10) தென்னை வளர்ப்புத் தொழில்	30.3.1949 27.1.1962
(11) தெங்கு பொருள் உற்பத்தி	30.3.1949
(12) தும்பு மெத்தை, தும்பு ஏற்றுமதி தொழில்	8.7.1960
(13) துறைமுக ஊழியம் மற்றும் துறைமுகப் போக்குவரத்துத் தொழில்	24.10.1947 20.1.1950 31.7.1958
(14) பொறியியல் தொழில்	7.1.1944
(15) உடை உற்பத்தித் தொழில்	31.8.1963
(16) பின்னற்றொழில்	11.10.1963
(17) ஐஸ் மற்றும் குளிர்்பான உற்பத்தி	1.7.1960
(18) மதுபானம் மற்றும் வினாகிரித் தொழில் (கள், சாராயம், வினாகிரி என முன்பு தெரிவிக்கப்பட்டமை)	22.9.1944 9.11.1945 14.8.1964
(19) தீப்பெட்டி தயாரிக்கும் தொழில்	30.8.1946
(20) மோட்டார் வாகன போக்குவரத்துத் தொழில்	2.11.1945
(21) “நர்லிங் கோம்” தொழில்	21.1.1972
(22) நெல் குத்தும் தொழில்	9.6.1967
(23) காரீயத் தொழில்	7.1.1944 22.11.1944 28.11.1947 29.7.1949
(24) அச்சுத் தொழில்	7.1.1944 24.11.1944 26.1.1962
(25) இறப்பர் ஏற்றுமதி தொழில்	16.6.1944 19.1.1945 22.2.1946
(26) இறப்பர் பயிர்ச்செய்கை உற்பத்தித்தொழில்	22.10.1949
(27) பதனீடு காலணி மற்றும் தோல்பொருளுற்பத்தி	26.4.1970
(28) தேயிலை ஏற்றுமதித் தொழில்	16.6.1944 19.1.1945 22.2.1946
(29) தேயிலை பங்கிடுதலும் உற்பத்தியும்	7.1.1944
(30) புடவை உற்பத்தித் தொழில்	25.8.1967 30.3.1973

- (31) மர, தச்சத் தொழில் 1.6.1973
 (32) புகையிரதத் தொழில் 31.7.1963
 (33) டயர், டியூப், உற்பத்தி, டயர் ரிப்பிள்டிஸ் இறப்பர், 6.12.1968
 பிளாஸ்டிக் பொருளுற்பத்தி தொழில்கள்.

ஒரு துறையில் பணிபுரியும் தொழிலாளருக்கு வழங்கப்படக்கூடிய ஆகக் குறைந்த சம்பளத்தை, சம்பள நிர்ணய சபை முடிவு செய்ததும், அத் தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள ஒவ்வொரு வேலைகொள்வோரும் குறிப்பிட்ட தொகைக்குக் குறையாத ஊதியத்தை தமது தொழிலாளருக்கு வழங்க வேண்டும்.

கூட்டு ஒப்பந்தங்கள்; சம்பள நிர்ணய சபையைத் தவிர, தொழிலாளர்களின் சம்பளத்தையும், வேலை செய்யும் நிலைமையையும் மாற்றுவதற்காக தொழிலாளரின் தொழிற்சங்கங்கள் முதலாளிகளுடன் கூட்டு ஒப்பந்தங்களை ஏற்படுத்திக் கொள்வதும் இத்தகைய பல்வேறு கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் தற்போது நடைமுறையில், திருப்திகரமாக செயல்பட்டு வருகின்றன.

தொழிற்சங்கங்கள், முதலாளிகளுடன் நேரடிப் பேச்சு வார்த்தைகளை மேற்கொள்வதன் மூலம் கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் ஏற்படுத்திக் கொள்ளப்படுகின்றன. பொதுவாக சம்பள நிர்ணய சபை தொழிலாளருக்கு பெற்றுத்தந்த சலுகைகளை விட அதிகமான சலுகைகளை கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் தொழிலாளருக்கு அளிக்கின்றன. தொழிற்சங்கங்கள், முதலாளிகள் ஆகியோரின் மனப்பாங்கை ஓட்டியே இந்த ஒப்பந்தங்கள் அமைகின்றன.

அரசாங்கமும், தொழில் இலாகாவும் இத்தகைய கூட்டு ஒப்பந்தங்களுக்கு ஆதரவை அளித்து உற்சாகமாக வரவேற்கின்றன. ஏனெனில் இவ்வொப்பந்தங்கள் தொழிலுறவு அமைதியை ஏற்படுத்துவதை நாமே கண்டிருக்கிறோம். அவ்வப்போது இக்கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் மறுபரிசீலனை செய்யப்பட்டு புதிய ஒப்பந்தங்கள் மேற்கொள்ளப்படுகின்றன.

சென்ற பல ஆண்டுகளாக, சம்பள நிர்ணய சபை முறை செயல்படவில்லை என்று கூறப்படுகிறது. ஸ்ரீமா பண்டாரநாயக்காவின் முன்னைய அரசாங்கம் ஊதியச்சபைகளை கூட்டி சம்பளத்தையும் ஏனைய கோரிக்கைகளையும் ஆராயும் வழியை கையாளவில்லை. கூறப்போனால் எல்லாத் தொழில்களுக்குமான சம்பள நிர்ணய சபைகள் இந்தக் காலத்தில் செயல்படவில்லை.

பொதுமக்களிடத்தில் நம்பிக்கை வைத்து அதன் ஊதியத் திட்டக் கொள்கை என்ன என்பதை திட்டவாட்டமாக வரையறுத்துக் கூறுவது மிக முக்கிய தலையாய கடனாகும். எமது தொழிலாளரின் அடிப்படைத் தேவைகள் என்ன என ஆராய்ந்து தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள், வேலைகொள்வோர், பாவனையாளர்கள் ஆகியோரின் பிரதிநிதிகள் கொண்ட எல்லோராலும் ஏற்றுக் கொள்ளக் கூடிய ஒரு சம்பள நிர்ணய அமைப்பை அரசாங்கம் ஏற்படுத்த வேண்டும். தொழிலாளர், வேலை கொள்வோர், பாவனையாளர் ஆகியோரிடையே சுதந்திர உரையாடல் இருந்தால் மட்டுமே உற்பத்தியை அதிகரித்து தொழில் உறவு பிரச்சனைகளை அகற்றி, நாட்டிலே ஜனநாயகத்தை நிலைநிறுத்த முடியும்.

“தொழிற் சங்க இயக்கத்தில் இளைஞர்களும் பெண்களும் பங்குபற்றுவதன் முக்கியத்துவம்”

திருமதி கே. பெர்ணண்டோ

(உதவி தொழில் ஆணையாளர், தொழில்
திணைக்களம், கொழும்பு).

ஒரு நாட்டின் பொருளாதார வளர்ச்சியின் ஜீவநாடி அந்நாட்டின் தொழிற் சங்கங்கள் என்று கூறலாம். உழைக்கும் கரங்கள்தான் உணவூட்டும் கரங்கள், பொருள் சேர்க்கும் கரங்கள். இக்காரணத்தாலும் தொழிலாளர் எனும் பெரும் சமுதாயத்தினை ஒன்று சேர்க்கும் கருவி என்ற காரணத்தாலும் அச்சங்கங்களின் நலன், வளர்ச்சி என்பவற்றில் அறிஞரும் அரசியலாரும் பெரும் கவனம் செலுத்துகின்றனர்.

தொழிற் சங்கத்தின் தோற்றம் மேலை நாடுகளிலும், சோ.ச.கு. நாட்டிலும் ஏற்பட்ட அரசியல் சமுதாய விழிப்புணர்ச்சியின் விளைவாக ஏற்பட்டது. 1924ல் ராம்சே மக்டொனல் (Ramsay Macdonald) தலைமையில் உருவான தொழிற்கட்சி அரசாங்கம் 1926ல் ஏற்பட்ட பொதுவேலை நிறுத்தம் எனும் நிகழ்ச்சிகளும் போல்ஸ்விக் புரட்சி, ஐக்கிய நாடுகளில் 1926ல் ஏற்பட்ட பொது வேலை நிறுத்தம் என்பனவும் தொழிற்சங்க வளர்ச்சியை ஏற்படுத்திய சம்பவங்களில் முக்கிய இடம் பெறுவன.

இலங்கையில் ஏ. ஈ. குணசிங்கவின் முயற்சியில் ஆரம்பம் கண்டு, என். எம். பெரேரா, கொல்வின் ஆர். டி. சில்வா, லெஸ்லி குணவர்தன போன்றோர் முயற்சியால் தொழிற்சங்க வளர்ச்சி ஆக்கமும் ஊக்கமும் பெற்றது. அரசாங்கம் சட்ட ஆக்கங்கள் மூலம் தொழிற்சங்க வளர்ச்சிக்கு ஆதரவு நல்கியது. 1935ம் ஆண்டு 14ம் இலக்கத் தொழிற்சங்கக் கட்டளைச் சட்டம் 1948ம் ஆண்டு 15ம் இலக்கத் தொழிற்சங்கத் திருத்துதல் கட்டளைச் சட்டமும் நிறைவேற்றப்பட்டு சட்டபூர்வமான நிறுவனங்களாக அவைகள் அங்கீகாரம் பெற்றன.

தற்போது தொழிற்சங்கங்கள் கூட்டுப்பேர முறையிலும் தொழிற்சங்க நடவடிக்கை (Action) மூலமும் தொழிலாளருக்கு மேலும் வசதிகளையும் உரிமைகளையும் சலுகைகளையும் பெற்றுக் கொடுத்துள்ளன.

ஆயின் தொழிற்சங்க வளர்ச்சியில் குறிப்பிடக்கூடிய அம்சம் ஒன்று உள்ளது. அதாவது இச்சங்கங்களின் தலைமைப் பதவிகளில் பெரும்பான்மையாக இருப்போர் ஆண்களே. இதுவரை பெண்கள், இளைஞர் என்போர் தொழிற் சங்க நடவடிக்கைகளில் குறிப்பிடக்கூடிய முன்னணிப் பங்கு பெற்றவர்களாக இல்லை.

இச்சந்தர்ப்பத்தில் ‘பங்குபற்றுதல்’ எனும் சொல் இவ்விடத்தில் என்ன பொருளைக் கொடுக்கின்றது என்று நோக்க வேண்டும். தொழிற்சங்கத்தில் அங்கத்தவராயிருத்தல் தொழிற்சங்கங்களை வேலைத்தலங்களில் நிறுவுதல், தொழிற்சங்கத்தின் உரிமைகளைப் பேணுதல், கிளைச் சங்கங்களின் நடவடிக்கைகளை மேற்பார்வை செய்தல் என்பன போன்ற செயல்களெல்லாம், ‘பங்குபற்றுதல்’ எனும் பதத்தால் குறிக்கப்படும்.

‘இளைஞர்’ என்ற சொல் பதினான்கு வயதுக்கு மேற்பட்ட 21 வயதுக்குட்பட்ட ஆண் பெண் ஆகிய இருபாலாரையும் குறிக்கும்.

பெண்கள், இளைஞர்கள் எனும் இரு பிரிவினரும் தொழிற்சங்க நடைமுறைகளில் பங்கு பற்ற வேண்டியது மிக அவசியமாகும் என்ற கருத்து மிக அண்மைக் காலத்திலிருந்து நிலவி வருகின்றது. இதற்கு அடிப்படையான காரணிகளை ஆராயு மிடத்து வருங்கால சமூக பொருளாதார சுபீட்சத்துக்கு இத்தகைய பங்குபற்றல் எத்துணை இன்றியமையாதது என்பது தெளிவாகும்.

1971ம் ஆண்டு குடிசனக் கணிப்பின்படி மொத்தச் சனத் தொகையான 12,711,143 இல் 48.7% மாணோர் பெண்கள், இச் சனத்தொகையில் ஏறத்தாள 60%க்கும் அதிகமானோர் இளைஞர். இவர்களில் 40% மாணோர் 15 வயதுக்குக் குறைவானோர். 21% மாணோர் 15க்கும் 24 வயதுக்கும் இடைப்பட்டோர். இலங்கைச் சனத்தொகையின் இத்தகைய பெருவீதமானோரை எத்துறையிலும் புறக்கணிப்பது எமது வளத்தினை உபயோகிக்காது இருப்பதற்குச் சமானமாகும். இது பொருளாதார வளர்ச்சிக்கு மிக மிக இன்றியமையாததாகும்.

பெண்களையும் இளைஞர்களையும் மேலும் மேலும் தொழிற்சங்க நடைமுறைகளில் பங்குபற்றச் செய்வதன் மூலம் சமுதாயத்தின் பெரும்பிரிவினர்களான இவர்களை முழுமையாகத் தொழில் வளர்ச்சிக்குப் பயன்படுத்திக் கொள்ள முடியும்.

பெண்களில் இன்று எத்தனை விகிதமானோர் வேலை பார்க்கின்றனர். நாட்டில் காலத்துக்குக்காலம் எடுக்கப்பட்ட கணக்குகளின்படி (Surveys) இவர்களில் 17% வீதமளவில்தான் வேலை பார்க்கின்றனர். மரபுவழியாக பெண்கள் மிகுதியும் வேலை பார்க்கும் பெருந்தோட்டப் பிரிவினை நீக்கிப் பார்ப்பின் புள்ளி விபரங்கள் மிகவும் குறைந்த தொகையைக் காட்டுகின்றன. கிராமப்புறங்களின் 11.01% மானவரும் நகரப் புறங்களில் 10.4% மானவரும் வேலைக்குச் செல்கின்றனர்.

*இளைஞர்களது தொகையிலும் வேலைவாய்ப்புப் பெறுதோர் தொகை மிகவும் கூடியது. 24 வயதுக்குட்பட்ட 1.2 கோடி இளைஞரின் 450,000 பேர் அதாவது 37% மாணோருக்கு வேலை இல்லை. இது சம்பந்தமான புள்ளி விபரம் கீழ்வருமாறு:-

வேலை சம்பந்தமான தகுதி — 15-24க்குட்பட்டோர்

	மொத்தம்	ஆண்	பெண்
(அ) வேலை பார்ப்போர்	815,000	568,500	246,500
(ஆ) வேலையற்றோர்	451,000	283,000	168,000

மேற்குறிப்பிட்ட பகுதியினரின் வேலையில்லாப் பிரச்சனை தீர வேண்டுமாயின் பொருளாதாரம் விரிவடைந்து வேலைவாய்ப்புகள் மிகவேண்டும். அத்துடன் இருக்கும் வேலைவாய்ப்புகளும் மிகவும் கவர்ச்சியூட்டும் தகுதிகளைப் பெற்றிருக்கவேண்டும். பெண்களையும் இளைஞரையும் கூடியளவில் வேலைகளை ஏற்கும்படி செய்ய அவர்களைக் கொண்ட தொழில் சங்கங்கள் இருப்பது துணையாகும்.

மேலும் தற்காலத்துப் படித்த இளைஞர்கள் அவர்களது படிப்பிற்கேற்ற அலுவலக வேலைகளையே (White collar job) விரும்புகிறார்கள். வேறு வேலைகளை ஏற்க அவர்கள் தயங்குவதுடன் ஏற்றாலும் நிலைத்து நின்று வேலை

*Source—Socio-economic Survey, 1969-70. Dept. of Census & Statistics and Matching Employment opportunities and expectations, table 23P, 132.

செய்யார். தொழிற்சங்கங்களில் பெண்கள் இளைஞர்கள் என்போரைக் கூடுதலாக பங்குகொள்ளச் செய்வதன்மூலம் இந்நிலை மாற்றமடையச் செய்ய முடியும்.

தொழிற்சங்கங்களில் பெண்கள் கூடியளவு பங்குபற்றுதல் மிகவும் வேண்டப்படுவதொன்றாகும். மரபு மரபாக மனைவி தாய் எனும் இருபணிகளையும் வீட்டை நடத்துதல் எனும் கடமையையும் தரித்து, தற்போது பொருள் தேடவேலைக்கும் போய்வரும் பெண்கள் பிரச்சனை தனித்தன்மை வாய்ந்தவை. இப்பிரச்சனைகளைப் பெண்களே உணர்ந்து அறிந்து கொள்ள முடியும். வேலைத்தலங்களில் இவர்களது வசதியைப் போற்றும் வழிவகைகளை ஏற்படுத்தவேண்டும் என்றால் தொழிற்சங்க நடைமுறைகளில் பெண்களும் பங்குபற்ற வேண்டும்.

வேலை பார்க்கும் பெண்கள் என்ற ஒரே காரணத்துக்காக சம வாய்ப்புக் கொடுக்கப்படாது ஒதுக்கப்படுகின்றனர். இலங்கையில் மரபு வழியாகவும், சட்ட ஆக்கங்கள் மூலமும் பெண்கள் நிலை உயர்ந்துள்ளது. அபிவிருத்தியடைந்த நாடுகளிலுள்ள பெண்களைப் போலவே சம அந்தஸ்தும் வாய்ப்பும் பெண்களுக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ளன.

ஆயினும் வேலை பார்க்கும் பெண்கள் பெரும்பாலும் (Unskilled) (Semiskilled) வேலைகளுக்கே சேர்க்கப்படுகின்றனர். (Skilled) களுக்கும், முகாமை நிர்வாகம் போன்ற பதவிகளுக்கும் பெண்களை எடுப்பதில் தயக்கம் காட்டப்படுகின்றது. இந்நிலை மாற வேண்டுமாயின் பெண்கள் தொழிற்சங்கங்களின் மூலம் தமது உரிமைகளுக்காகப் போராட வேண்டும்.

பெரும்பாலான வேலைகளில் பெண்களுக்குச் சமசம்பளம் வழங்கப்படுவதில்லை. நெசவுத் தொழில், தையல் வேலை, தேயிலை றப்பர் பதனிடுதல் கயிறு முறுக்குதல், கைத்தொழில் இரசாயனப் பொருள்களின் உற்பத்தி இவற்றில் பெரும்பான்மையும் பெண்கள் வேலை செய்கின்றனர். விஸ்கோத்து இனிப்பு உற்பத்தி, செங்கல் குளை பெண்கள் வேலை செய்யும் தொழில்கள்.

கிராமப்புறங்களில் வயல் வேலை செய்யும் பெண்கள், பெரும் தோட்டங்களில் கொழுந்தெடுக்கும் வேலை செய்யும் பெண்கள் இவர்கள் யாவருக்கும் ஆண்களிலும்பார்க்க குறைந்த சம்பளம் கொடுக்கப்படுகின்றது.

உதாரணம்

*தெங்கு பயிரிடுதலும் பதனிடுதலும் தொழில்—

	ஆண்	பெண்
தெங்கு பயிரிடுதல்	4.35	3.26
தீப்பெட்டி உற்பத்தித் தொழில்		
	ஆண்	பெண்
தரம் 1	4.60	4.25

விவசாயத் தொழிலில் ஈடுபட்டவர்களது சம்பளம் மாவட்டத்துக்கு மாவட்டம் வேறுபட்டிருப்பினும் சராசரியாக பெண்கள் ஆண்களிலும் பார்க்க ஒன்று அல்லது ஒன்றரை ரூபா குறைந்த சம்பளமே பெறுகிறார்கள்.

**தேயிலைத் தோட்டங்களில் வேலை செய்யும் பெண் தொழிலாளரது நிலையே இலங்கையில் தொழில் செய்வோரில் மிகத் தாழ்ந்த நிலையாக

*From Labour Gazette, June 76.

**From an article written by Kumari Jayawardane. The Economic basis of exploitation, CDN—12-8-75.

உள்ளது. மரபு வழியாக பெண்கள் யாவரும் சாதாரணமாக வேலைக்குச் செல்வர். இவர்களது தொகை-அங்கு வேலை செய்வோர் தொகையின் 53% மாகும். இவர்களில் 93% மாண பெண்கள் நுட்பமற்ற (Unskilled) கொழுந்தெடுக்கும் தொழில் பார்க்கின்றனர். இங்கும் இவர்களது சம்பளம் குறைவானது. ஆண்கள் நாள் வேலைக்கு ரூ 5.93 பெற பெண்களுக்கு 4.52 சதம் மட்டுமே கிடைக்கிறது. அவர்கள் கொழுந்தெடுக்கும் 8 மணித்தியாலம் முடிந்து தொழில் தலத்துக்கு வந்து கொழுந்து பாரம் கொடுத்து வீடு திரும்பும்போது ஆறு ஆறரை மணியாய் விடும்.

தேயிலைத் தோட்டப் பெண்களில் பலர் படிப்பறிவில்லாதவர். இவர்களுக்குக் கிடைக்கும் வைத்திய வசதி இலங்கையிலேயே தரம் குறைந்தது.

தோட்டப் பகுதிகளில் பலமுள்ள தொழிற்சங்கங்கள் இல்லாமல் இல்லை. ஆயின் ஏன் மகளிர்நிலை இவ்வளவு தாழ்ந்துள்ளது? அவர்கள் தொழிற்சங்கங்களில் பங்குபற்றி வந்தால் இத்தகைய நிலை ஏற்பட்டிருக்காது.

திஸ்ஸ பாலசூரிய என்பார் கீழ்க்கண்டவாறு குறிப்பிடுகின்றார்-எங்களது தேநீர் கோப்பை கிடைப்பது இப்பெண்கள் கையில் இருக்கின்றது. பெரிய சர்வதேச கம்பனிகளான லிப்ரன் புறாக்கொண்ட-இவர்களில் தங்கியுள்ளனர். வெளிநாட்டுச் செலாவணியைச் சம்பாதிக்கும் 50% தொழிலாளராக இவர் இருந்து வருகின்றனர். ஏற்றுமதிகளால் இலங்கைக்குக் கிடைக்கும் 2000 கோடி ரூபாவில் 1500 கோடி ரூபா இவர்கள் உழைப்பால் கிடைக்கின்றன.

மலைநாட்டுப் பெண்கள் இத்தகைய முக்கிய நிலையை வகித்தும் அவர்கள் நிலை பரிதாபத்துக்குரியதாக இருக்கிறது.

மேலும் வேலைபார்க்கும் பெண்கள் கூடிய வததிகள் பெறவேண்டுமாயினும் தொழிற்சங்கங்களே சிறந்த கருவிகளாகும். கலாநிதி குமாரி ஜயவர்தன இத்தேவையைப் பின்வருமாறு குறிப்பிடுகின்றார்.

*“In all three sectors (Plantation, Agricultural and Industrial) the main demand of women workers should be for equal wages, they should also press for better canteen facilities and for modern creches and infant schools which would help to reduce their work to some extent from the double exploitation as wage workers and housewives to which they are subject under the present economic systems”.

இளைஞர் தொழில் சங்கங்களில் பங்குபற்றுவது இதேபோல் வேண்டப்படவொன்றாகும். இனைய சந்ததியினருடைய பிரச்சனைகளும் அவர்களுக்கே உரிய தனித்தன்மை பெற்றன. இளைஞர்களுடைய தொகை பெருகி இருப்பினும் வேலையின்மை காரணமாக மிகக் குறைந்த வீதத்தினரே வேலை பார்க்கின்றனர். வேலையில் இருக்கும் எல்லோருக்கும் அவர்கள் எந்த பார்த்த காரியாலய வேலைகள் கிடைக்கவில்லை. இளைஞர்களுடைய படிப்பு, அறிவு விகிதம் வளர்ந்தோரிலும் பார்க்கக் கூடியது. எனினும் அவர்கள் சமூகத்தில் முக்கிய இடம் பெறுவதாக இல்லை.

தற்போதைய உலகில் இனைய சந்ததியினர் சமுதாயத்திலிருந்து பிரிந்து செல்கிறார்கள் என்று பேசிக் கொள்வது பெருவழக்கில் இருக்கின்றது.

*சென்ற ஐந்தாண்டுத் திட்டமும் இதனைக் குறிக்கின்றது. புதிய அறிவு

*The Economic basis of exploitation, Dr. Kumari Jayawardane, The Ceylon Daily News, 12-8-75.

**In recent years the younger generation has been gradually alienated from society—P. 3, The Five Year Plan, 1972-76, Ministry of Planning & Employment, November, 1971.

அனுபவம் கல்விமுறை பிற உலக சமுதாயக் கோட்பாடுகள் இவை இளைஞரை வேறு வகையில் திசை திருப்பியுள்ளன. எனவே தற்போதுள்ள வளர்ந்தோரின் சமூகத்திலிருந்து பிரிந்து வேறுபட்டதாக இருக்கிறது அவர்கள் சமூகம். இந்நிலை மாறவேண்டுமாயின், இருவேறு பரம்பரைகளும் ஒன்றுபட வேண்டுமாயின் இளைஞர்கள் மேலும் மேலும் அதிகமாகச் சமுதாய நிறுவனங்களில் பங்கு பற்ற வேண்டும். தொழிற்சங்களில் பங்கு பற்றுகை இவர்களுக்கு மிகவும் சாதகமானதாக இருக்கும்.

பெண்கள் இளைஞர் ஆகியோர் தொழிற் சங்க நடைமுறைகளில் பங்குபற்றாது இருத்தல் ஏன் என ஆராய்வது இங்கு பொருத்தமுடையதாகும்.

பெண்கள் ஏன் தொழிற்சங்கங்களில் பங்குபற்றாது இருக்கின்றனர் என்ற ஆய்வு (Study) இதுகாறும் மேற்கொள்ளப்படவில்லை. ஆயின் பிற நாடுகளில் நிகழ்த்தப் பெற்ற ஆய்வுகளின் பெறுபேறுகள் இலங்கைக்கும் பொருத்தமானதாக இருக்கின்றது.

*மனோரமா மாதூர் எனும் இந்தியப் பெண்மணி 'தொழில் சங்கங்கள் மரபுமரபான சூழலில் வந்த ஆண்களின் ஒதுக்கிடமாக இருக்கின்றது. பெண்கள் வேலை பார்ப்பதை வாழ்க்கையின் ஓரம்சமாகக் கருதுவதில்லை. வேலை முடிந்த பின்னும் வீட்டிற்கு வராது இருப்பதை அவர்கள் விரும்புவதில்லை' என்பர்.

ஐக்கிய அமெரிக்காவில் கோன்வெல் சர்வகலாசாலை பெண்கள் ஏன் தொழிற்சங்கங்களில் பங்கு பற்றுவதில்லை என்ற ஒரு ஆய்வை 1973ம் ஆண்டில் நிகழ்த்தியது. இதன் பெறுபேறுகளாக எடுக்கப்பட்ட காரணங்களை அந்த ஆய்வு மூன்று தலைப்புகளின் கீழ் தருகின்றது. அவையாவன:

- (1) ஆண் அடிப்படை - கலாசார - சமூகக் காரணிகள்
- (2) வேலை அடிப்படைக் காரணிகள்
- (3) தொழிற்சங்க அடிப்படைக் காரணிகள்.

முதலாம் பிரிவின்படி பெண்களை வீட்டுப் பொறுப்புகள் பின்வாங்கச் செய்கின்றன எனத் தெளிவாயிற்று. தொழிற்சங்கம் பற்றிய செய்திகள் தெரியாமை, அவர்கள் பங்குபற்றுகை ஏன் முக்கியமானதாகின்றது எனத் தெரியாமை; தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளை பொறுப்பேற்று நடத்தவும் பதவிகளுக்குப் போட்டியிடவும் உள்ள தயக்கம் இவை வேறு காரணங்களாயின.

இரண்டாம் பிரிவில் மேற்பார்வையாளர் தொழிற்சங்க வேலைகளில் ஈடுபடும் பெண்களை கடுமையாக நடத்தல் முக்கிய இடம் பெறுகின்றது.

மூன்றாம் பிரிவில் தொழிற்சங்கப் பதவித் தேர்தல்களில் பங்குபற்றத் தயக்கம், தன்னம்பிக்கையின்மை, அவர்கள் தொழிற்சங்க நடைமுறைகளில் ஈடுபடுத்த ஊக்கம் கொடுக்காமை என்பன அடங்கும்.

*"Trade unions like other economic, political or social institutions were administered by males who were not immune to attitudes, predilections and prejudices surrounding him. They did not give sufficient importance to the enrolment of women worker. . . Women are also come to equal blame. Indian woman did not like to work or did she adopt work as a way of life. . .they did not appreciate their having to stay away from home after the work was over."

Manorama Mathur,
Woman Indian Trade Union Movement,
Asian Labour Volume 23 (121), August 1975.

மேற்கூறிய காரணிகள் இலங்கைக்கும் பொருந்துவனவாகும். ஆண்மையிலும் இரத்தமலாளைப் பிரதேசத்தில் பெண்கள் பெரும்பாலும் வேலைசெய்யும் ஒரு தொழிற்சாலை, இங்கு தொழிற்சங்கம் ஒன்றை ஏற்படுத்த அங்குள்ள பெண்கள் முயன்றனர். இதற்கு தொழிற்சாலைச் சொந்தக்காரர் இடமளிக்காதது மட்டுமின்றி சங்கம் நிறுவ முயன்ற பெண்களையும் வேலை நீக்கம் செய்தார். இவர்கள் தொழில் நினைக்களத்துக்கு வந்து முறையிட்டனர். இது எமக்குத் தெரிய வந்த சம்பவம். தெரியாது இருக்கும் சம்பவங்கள் பலவாய் இருக்கலாம்.

இளைஞர்களில்-தொழிற்சங்கங்களில் பங்குபற்றுவோரின் எண்ணிக்கை கூடிக்கொண்டே வருகின்றது. அவர்களை முன்னேற விடாது இருப்பதும் மரபு மரபாக வந்த தலைமை வகிக்கும் தன்மை வயது வந்தோரின் கையில் இருந்தமையேயாகும். இலங்கையில் தொழிற்சங்கங்கள் தோன்றிய ஆரம்ப காலத்தில் தொழில் சங்கங்களைப் பற்றித் தொழிலாளர் அதிகம் புரிந்து கொள்ளாத நிலையில் தலைமை (Leadership) தொழில் சங்கங்களிலிருந்து புறம்பான பகுதிகளிலிருந்து பெறப்பட்டது.

அன்றிருந்த நிலையிலிருந்து இன்றிருக்கும் நிலை பெரிதும் வேறுபட்டது. தொழிலாளர் தொழிற்சங்கங்கள், அது சம்பந்தமான கடமைகள் என்பன நன்கு தெரிந்தவர்களாக இருக்கின்றனர். தற்கால இளைஞர்கள் தமது சமுதாயக் கடமைகளை மேற்கொள்ள வேண்டுமாயின் அவர்களுக்கும் தலைமைப் பதவி அளிக்கப்பட வேண்டும். ஆயின் இங்கும் மரபுவழி வந்த தலைவர்களிடமிருந்து போட்டியும் தன்னலம்-கருதிகளாக இருந்து வரும் தலைவர்களிடமிருந்து எதிர்ப்பும் இருந்து வருகிறது. தொழிற்சங்கப் பதவிகளை வைத்து இலஞ்சம் வாங்கும் தலைவர்களும் எம்மிடையே இல்லாமல் இல்லை.

மேற்கூறிய தடைகள், சமுதாயக் கோட்பாடுகளைப் பெண்களும் இளைஞரும் பொருட்படுத்தக்கூடாது. தொழிற்சங்கங்களை கருவிகளாகப் பயன்படுத்தி வாழ்க்கையில் முன்னேற விழைய வேண்டும். தொழிற்சங்கத் தலைவர்களே இம்முறையில் பயனுடை சேவை செய்ய முடியும். அவர்கள் சங்கமூலம் இது பற்றிய வகுப்புகளை நடத்தியும் அனுபவத்தைக் கொடுத்தும் இவ்வழியில் சேவை செய்ய முடியும். இது அவ்வியக்கம் நாட்டுக்குச் செய்யும் கடமையாகவும் இறுதியில் அமையும்.

***1) Personal-Cultural-Social. 2) Job related. 3) Union selected. In the first category we found that home responsibilities held both men and women back, but women more so than men. The lack of information about the union, and why their participation mattered constituted the key barrier as did women's feeling that they did not have the competence necessary to run for union office and conduct union affairs.

The greatest job related barrier to union involvement was that supervisions were seen as hard on women's activist.

Union related barriers included the reluctance of women to compete against men for union posts. They need for encouragement and recognition for contribution they were already making and lack of self confidence about their leadership skills."

—Labour Education, I.L.O. Office, Geneva.

No. 31, June 1976, Page 6.

“சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தில் தொழிற் சங்கங்களின் பங்கு”

திரு. கே. துரையப்பா

(நிபுணர், சர்வதேச

தொழிலாளர் நல ஸ்தாபனம் பாங்கொக்)

சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் என்றால் என்ன?

இது ஒரு நேரடியான கேள்வியாக இருந்தபோதிலும், எனது பங்கில் ஓர் நேரடியான பதிலை கொடுப்பதென்பது திருப்திகரமாக அமையமாட்டாது. ஆயினும், சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தைப்பற்றிய சில அம்சங்களை பிரதானமாக, அதன் தோற்றம், அமைப்பு, நோக்கம், அதன் நடவடிக்கைகள் தொடர்பாக ஓர் சுருக்கமான விளக்கத்தை கொடுக்க முயல்கின்றேன். நீங்கள் எல்லோரும் தொழிற்சங்கவாதிகளாக இருப்பதாலும், இத்தாபனம் உங்கள் இயக்கத்தின் ஓர் பகுதியாக இருப்பதாகவும் அதனைப் பற்றிய ஓர் தெளிவான விளக்கத்தை அறிந்திருக்க வேண்டியது இன்றியமையாததாகும்.

அதன் தோற்றம்

1ம் உலக யுத்தம் முடிவடைந்ததும் 1919ல், வார்சேல்ஸ் உடன்படிக்கையின்படி சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் உருவாக்கப்பட்டது. இது சர்வதேச சங்கத்தின் சுயமாக ஆட்சி புரியும் ஒரு நிறுவனமாகவும், அக்காலத்தின் தொழில் நுட்ப புரட்சி, சமூக முன்னேற்றம் காரணமாக ஏற்பட்ட பல்வேறு முன்னேற்றங்களை நிறைவேற்றுவதற்காகவும், உதவுவதற்காகவும் அத்துடன் சமூக முன்னேற்றத்தை வளர்ப்பதற்காகவும் நிறுவப்பட்டது. இல்லாவிடில் ஓர் நிலையான பொருளாதார சமூக அபிவிருத்தி ஏற்பட மாட்டாது.

அதன் சாசனத்தின் ஓர் பகுதியில் “உலகில் நிலையான சமாதானமானது, சமூக நீதியினை அடிப்படையாகக் கொண்டிருந்தாலே அதனை விருத்தி செய்ய முடியும்” என்று கூறுகின்றது.

பெரும்பாலானோரிடம் அநீதி, கடினவேலை, வறுமையோடு கூடிய தொழில் நிலைமை காணப்படுமாயின் அங்கு அமைதியின்மையே நிலவும். எனவே இந்நிலைமைகளில் உடனடியாக முன்னேற்றம் தேவையாகும். உதாரணமாக, மணித்தியால வேலை ஒழுங்கு, ஆகக் கூடிய நாள், வார வேலை ஒழுங்கு, தொழில் வழங்கும் ஒழுங்கு வேலையின்மையினைக் குறைத்தல், வாழ்க்கை சம்பள சலுகை, தனது வேலையிலிருந்து ஏற்படும் சகாயம், நோய், பிள்ளைகளின் பாதுகாப்பு, இளம் பிள்ளைகள், பெற்றோர், வயது முதிர்ந்தோர் சலுகை, வேறு தோட்டங்களில் தொழில் புரியும் தொழிலாளரின் பாதுகாப்பு, சுதந்திரமாக கூட்டம் கூடும் உரிமை, பயிற்சி, தொழில்நுட்ப கல்வி நிறுவனங்கள் போன்றவை ஆகும்.

ஆயினும் சர்வதேச சங்கம் குலைக்கப்பட்டு, சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் மட்டும் தொடர்ந்து இயங்கி வந்தது. 2ம் உலக யுத்தத்தின் பின்னர் சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம், 1944ல் பிலாடெல்பியாவில் ஓர் பிரகடனத்தை அதன் சாசனத்தில் இணைத்துக் கொண்டது. “எங்கு வறுமை காணப்படுகின்றதோ அது பல்வேறு இடங்களின் செழிப்பிற்கு அபாயகரமானதாக விளங்குகின்றது”.

“எல்லா மனித இனங்களும் இனப்பாபாபாடோ, பால் வேறுபாடோ அன்றி தமது நலனுக்காகவும், ஆத்மீக வளர்ச்சிக்காகவும், சுதந்திரமான முறையில் பொருளாதார பாதுகாப்பு, சமமான சந்தர்ப்பம் பெற உரிமை உடையவர்கள்”.

“இந்நிலைமைகளை அடைய, ஓர் தேசிய மைய நோக்கமும், சர்வதேச கொள்கையும் அவசியமாகும்.”

அமைப்பு

சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தில் 125 அரசாங்கங்களின் அங்கத்துவம் உண்டு. இது ஓர் முத்தரப்பினதான நிறுவனமாகும். தொழிலாளியுடன், முதலாளியும், அரசாங்க அங்கத்தவர்களுடன் சமமான அந்தஸ்தில் பிரதிநிதித்துவம் பெறுகின்றனர். சர்வதேச தொழிலாளர் மாநாட்டில் ஒவ்வொரு அங்கத்துவ நாட்டிலிருந்தும் இரண்டு அரசாங்க பிரதிநிதிகளும், ஓர் தொழிலாளர் பிரதிநிதியும், ஓர் முதலாளிகளின் பிரதிநிதியும், ஆலோசகர்களும் பிரதிநிதித்துவம் பெறலாம். ஒவ்வொரு பிரதிநிதிக்கும் எதிர்த்தோ ஆதரவாகவோ வாக்களிக்க உரிமையுண்டு. ஆயினும் மாநாட்டில் சில அம்சங்களில் காணப்படும் வேறுபாடுகள் பெரும்பாலானவர் எடுக்கும் தீர்மானங்களை தடை செய்ய மாட்டாது.

சர்வதேச தொழிலாளர் மாநாடு

இம்மாநாடு வருடா வருடம் ஜூன் மாதத்தில் ஜெனீவாவில் நடைபெறும். இம்மாநாட்டை உண்மையில் தொழிலாளரின் பாரளுமன்றம் என அழைக்கலாம். இங்கு சர்வதேச தொழிலாளர் நியதிகள், தரா தரங்கள், சிபார்சுகள் என்ற வடிவில் கணிக்கப்படுகின்றன. 2 வருடங்கட்கொருமுறை நிறுவனத்தின் தொழிற் திட்டம், வரவு செலவுத் திட்டம் என்பவற்றை இது அங்கீகரிக்கின்றது. மாநாடு மா அதிகாரியின், சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபன நடவடிக்கைகள், எதிர்கால தொழில் நிகழ்ச்சிக்கான சிறப்பு அம்சங்களைக் கொண்ட நிகழ்ச்சி அறிக்கையினையும் ஆராய்கின்றது. அத்துடன் பல தீர்மானங்களை, அதாவது சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் பொதுக் கொள்கை, எதிர்கால நடவடிக்கை பற்றியும் எடுக்கின்றது.

ஆளும் சபை

இது சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் நிர்வாகக் குழுவாகும். இக்குழு மாநாட்டின் போது மூன்று வருடத்திற்கொருமுறை தெரிவு செய்யப்படுகிறது. இது மாநாட்டை போல, முத்தரப்பினையுடையது. 48 அங்கத்தவர்களைக் கொண்டது. இதில் 24 அரசாங்க பிரதிநிதிகளும், 12 தொழிலாளர், 12 முதலாளிகளுக்காக பேசக்கூடிய பிரதிநிதிகளுமாகும். அரசாங்க பிரதிநிதிகளின் சார்பில் அடங்கும் 24 பேரில் 10 அங்கத்துவம் கைத்தொழில் முக்கியம் பெற்ற நாடுகட்குரியதாகும்.

(உதாரணமாக, 1974ல் கனடா, சீனா, பிரான்சு, ஜேர்மன் குடியரசு, இந்தியா, இத்தாலி, யப்பான், ஐக்கிய இராட்சியம், சோ. ச. குடியரசு, ஐக்கிய நாடுகள் ஆகும்.)

ஏனைய 14 அங்கத்துவம் வகிக்கும் நாடுகளும், மாநாட்டில் அரசாங்க பிரதிநிதிகளினால் தெரிவு செய்யப்படுவர், 12 பதில் தொழிலாளர் அங்கத்தினரும், 12 பதில் முதலாளி அங்கத்தினரும் மேலும் தெரிவு செய்யப்படுவர்.

அரசாங்க அங்கத்தினர் தமது தனிப்பட்ட நாட்டின் பெயரில் பேசுவார்கள். தொழிலாளி, முதலாளி சார்பில் அங்கத்துவம் வகிப்பவர் பொதுவாக முறையே தொழிலாளி, முதலாளிகட்காக பேசுவார்.

சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகம்

சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தில் நிரந்தரமான செயலகம் ஜெனிவா விலுள்ள சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகமாகும். இது ஸ்தாபத்தின் மாநாடு, கூட்டங்களுக்காய் பத்திரங்கள், அறிக்கைகளை தயாரிக்கின்றது. அத்துடன், சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபன தொழில் நுட்ப உதவி நிபுணர்கள், ஆலோசகர்களை, உலகின் பல பாகங்கட்டும் நியமிக்கின்றது. மேலும் பல பிரசுரங்கள், வெளியீடுகள், சஞ்சிகைகளையும் வெளியிடுவதுடன், சமூகசேவை, தொழில் அமைச்சகளுடன் நெருங்கிய முறையில் தொழில் புரிகின்றது. சிறப்பாக தொழிற்சங்க இயக்கங்கள் முதலாளிகள் ஸ்தாபனங்களுடனும் நெருங்கிய தொடர்புகொண்டு செயலாற்றுகின்றது. ஆசியாவிற் காய் பிரதேச சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபன அலுவலகம் பாங்கொக்கிலும், லத்தீன் அமெரிக்காவிற் காக லீமாவிலும், ஆபிரிக்காவிற் காக அடிஸ் அபாபாவிலும் அமைந்துள்ளது. மத்திய கிழக்கிற்கும், ஐரோப்பாவிற் குமான அலுவலகம் ஜெனீவாவில் உள்ளது. சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபன தலைவர் ஆளும் சபையினால் நியமிக்கப்படுவர். முதலாவது தலைவர் திரு. அல்பேட் தோமஸ் (பிரான்ஸ்) ஆவர். இவரை அடுத்து அறுவர் இப்ப தவியை வகித்துள்ளனர். தற்போதைய தலைவர் திரு. பிரான்சிஸ் பிளாங்காட் ஆவர்.

சர்வதேச தொழிலாளர் நியதி

சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் முக்கிய பணி சட்ட மூலமும் அதனை நடைமுறைப்படுத்துவதன் மூலம் தொழிலாளரின் வாழ்க்கை, வேலை நிபந்தனைகளை முன்னேற்றமடையச் செய்தலாகும். இத்தாபனத்தை நிறுவி யவர்கள், இந்நியதியினை அரசாங்கம், தொழிலாளர் நிர்வாகத்தினரின் கூட்டு முயற்சியினாலே உண்மையாக செயற்படுத்த முடியும் என உணர்ந்துள்ளார்கள்.

இந்நியதியினையே சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் இன்றும் செயற்படுத்தி வருகின்றது. சர்வதேச தொழிலாளர் கருவிகளாகிய தராதரங்கள், சிபார்சுகளின் எண்ணிக்கை 191 விருந்து ச. தொ. மாநாட்டில் எடுக்கப்பட்டனவாக 284 உளது. (138 தராதரங்களும் 146 சிபார்சுகளுமாகும்.)

ஒவ்வொரு தராதரமும் ஒவ்வொரு சட்டமுறையான கருவியாகும். இவை மனித உரிமைகளில் தொழிலாளர் நிர்வாகம், சமூக நலன் என்பனவற்றை ஒழுங்குபடுத்துபவையாக உள. இதனை ஓர் நாடு அங்கீகரிக்க வேண்டுமாயின் இரண்டு கடமைகட்கு உட்பட வேண்டும்.

சிபார்சு என்பதும் தராதரத்தை போன்றதாயினும் இது அங்கீகரிக்கப்பட வேண்டியதல்ல. இது பொதுவான பாதுகாப்பிற்காக ஏற்படுத்துவதாகும். தாரதரங்களும் சிபார்சுகளும், ஒவ்வொரு அங்கத்துவ நாடுகட்கும் பாவிப்பதற்கும், தேசிய சட்டத்தில் சேர்த்துக் கொள்வதற்குமாக மாதிரி நியதிகளை வரையறை செய்கின்றன.

சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபன தராதரங்கள் சமூக பிரச்சினைகளின் பெரும் பகுதியை அடக்குகின்றன. அவையாவன, மனித அடிப்படை உரிமை

கள், குறைந்த சம்பளம், தொழிலாளர் நிர்வாகம், கைத்தொழில் உறவு, தொழில் கொள்கை, வேலை நிலைமைகள், சமூக பாதுகாப்பு, தொழில் பாதுகாப்பு, சுகாதாரம், கடலில் வேலை செய்தல் போன்றனவாகும். பல ஒப்பந்தங்கள் பெண் தொழிலாளருடன் தொடர்புபடுகின்றது.

மனித உரிமைகளில் பல்வேறு தத்துவங்களை சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் உலகில் பரந்த ரீதியில் செயற்படுத்தி வருகின்றது.

இத்தாபனம் தனது அங்கத்துவ நாடுகட்கு பிரச்சினைகளை எடுத்து கூறுவதுடன், தமது அங்கீகரிக்கப்பட்ட தராதரங்களை அந்நாடுகள் எவ்வாறு நடைமுறைப்படுத்துகின்றன என்பதனையும் கண்காணித்து வருகின்றன. இதற்காக நிரந்தர குழு ஒன்று இயங்கி வருகின்றது. கூட்டம் கூடும் சுதந்திரம் தொடர்பான முறையீடுகளை பரிசீலிப்பதற்காக ஐக்கிய நாடுகள் நிறுவனத்தின் சமூக, பொருளாதார குழுவின் ஆலோசனை நடாத்தி ஓர் சிறப்பான முறை வெளியிடப்பட்டுள்ளது. இதற்கான முக்கிய குழு ஆளும் குழுவாகும். கடந்த 20 வருடங்களில் இக்குழு 700 முறையீடுகளை பரிசீலனை செய்துள்ளது.

தராதரங்களும் சிபார்சுகளும் சர்வதேச தொழிலாளர் சட்டத்தினை உருவாக்குகின்றன. சட்டத்தில் அடங்கியுள்ள நியதிகள் முக்கிய விடயங்களை மேன்மை யுடையதாக்குகின்றன. இவை அனுபவங்களை மையமாகக் கொண்டவையாக அமைந்ததாயும், விருத்தியடைந்து வரும் நாடுகட்கு எந்த கட்டத்திலும் தேவையானவையாகவும் உள்ளது. சமூக ரீதியில் இச்சட்டம் ஓர் சர்வதேச நியதியை கொண்டது. சமூக சட்ட முறையின் அபிவிருத்தியில் உலகம் முழுவதிலும் பிரதானமான செல்வாக்கினை செலுத்துகின்றது.

தொழில்நுட்ப உதவி

இன்றைய தொழில் நுட்ப உதவியின் முன்னேற்றமானது சிக்கலானதாக உள்ளது. இது சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் அரைப்பங்கிற்கு மேலான வேலையினை அடக்குகின்றது. சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம், ஐக்கிய நாடுகள் அபிவிருத்தி திட்டங்களின் 200 திட்டங்களில் பங்குபற்றுவதாக உள்ளது.

இங்கு பிரதேச வாரியான திட்டங்களுமுண்டு. கூட்டுறவு பின்வரும் பகுதிகளில் பிரதானமாகக் கவனிக்கப்படுகிறது.

—வேலை வாய்ப்பு திட்டமும் உயர்வும்

—மனித வள அபிவிருத்தி தொழில் முன்னிலை பயிற்சி, நிர்வாக அபிவிருத்தி உட்பட

—தொழில் உறவு, தொழிற்சங்க அபிவிருத்தியும் சமூக நிறுவனங்களின் வளர்ச்சியும்

—வேலை நிலைமைகளும் வாழ்க்கை நிலைமையும்.

பெரும்பாலான சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் தொழில்நுட்ப உதவி திட்டங்கள் நாடுகள் அபிவிருத்தியடைய உதவுவதோடு, தமது தொழிலாளர் பயிற்றுவிக்கப்பட்டு தேசிய பொருளாதார அபிவிருத்தியில் பங்கு பெறவும் முடிகிறது. தொழில் முன்னிலை பயிற்சி நிர்வாகம் என்பது மிக முக்கியமானது. ஏனெனில் வளர்முக நாடுகளின் மனிதவளம் ஏராளமாகவும், நவீன திறமைசாலிகள் குறைவாகவும் காணப்படுவதே. சர்வதேச

தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் தொழில் முன்னிலை பயிற்சி, நிர்வாக அபிவிருத்தி, உற்பத்தித் திறன், மனிதவலு சேவைகள், கூட்டுறவு சிறுகைத்தொழில்கள் சமூகநலன், தொழிலாளர் கல்வி, தொழிலாளர் நிர்வாகம், தொழிலாளர் புள்ளியியல், தொழிலாளர் பாதுகாப்பு, சுகாதாரம் போன்ற துறைகளிலும் உதவுகிறது. மேலும் வளர்முக நாடுகளின் கிராமிய மக்களின் வருமானம் வாழ்க்கை தர உயர்வுக்காக கிராம அபிவிருத்தித் திட்டங்களுக்கும் உதவி வழங்கப்படுகின்றது.

சிறந்த வேலை நிபந்தனைகள்

தொழிலாளர் ஓர் பொருளல்ல. இந்நிறுவனத்தின் திட்டங்களில் புதைந்திருக்கும் அடிப்படைக் கருத்து இதுவாகும்.

சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தினால் மேற்கொள்ளப்படும் பெரும் பாலான வேலைகள் தொழிலாளியின் வாழ்க்கை நிலைமைகளை மனிதாபிமான ரீதியில் தீர்த்து வைப்பதாகும்.

சம்பளம், வேலைநேரம், வேலை திருப்தி, தொழிலாளியின் பாதுகாப்பு, சுகாதாரம், சமூக பாதுகாப்பு, தொழில் உலகில் பெண்கள், இளைஞர், வேலையற்றோர் போன்றவர்களின் நிலைமைகளில் சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் ஆர்வம் காட்டுகிறது. மனித வளங்களில் அபிவிருத்தி, வேலை வாய்ப்பு, திட்டமிடல் மூலம் அதிகரித்தல், சமூக நிறுவனங்கள் (சட்ட, நிர்வாக அமைப்பு, தொழில் உறவு, தொழிற்கல்வி, 3ம் உலகில் முதலாளி நிறுவனங்களுக்கு உதவி, கூட்டுறவு) அத்துடன் இத்தலைப்புகளில் சில பிரச்சினைகட்கும் தீர்வுகாண சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் கூடிய கவனத்துடன் தனது அங்கத்துவ நாடுகட்கு தொழிலாளர் நிர்வாகத்தினர் இரு சாராருக்கும் பாதுகாப்பான முறையில் பல தராதரங்களையும், சிபார்சுகளையும் வகைப்படுத்தியுள்ளது.

இன்று சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் தொழிலாளர் கல்வி என்ற புதியதுறை மூலம் நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்கின்றது. இதன் முக்கிய தலைப்பு குடித்தொகையும், குடும்ப திட்டமிடுதலுமாகும். ஐக்கிய நாடுகள் ஸ்தாபனத்தின் குடித்தொகை நடவடிக்கைப் பிரிவின் நிதி உதவியோடு இது ஓர் மாநாட்டை கூட்டியது. இம்மாநாட்டில் முதலாளிகள், தொழிற்சங்க உத்தியோகத்தர், தொழிற்கல்வி பிரதிநிதிகள், கூட்டுறவு தலைவர்கள், குடித் தொகை பிரச்சினைகளை ஆராய்வதற்காக கூடியிருந்தனர்.

முடிவாக நான் கூறுவது யாதெனில், சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் முயற்சிகள் சமூக நீதியை நிலைநாட்டுவதும், அங்கத்துவ நாடுகள் தமது தராதரங்களையும், சிபார்சுகளையும் அங்கீகரித்து தொழிலாளரின் நலனையும் குடும்ப நலனையும் மேம்படுத்த உதவுகின்றதா எனக் கவனிப்பதுமாகும்.

குழு ஆய்வு முடிவுகள்

- (1) இலங்கையிலுள்ள எல்லா தொழிலாளர்களும் இன ரீதியாக ஒதுக்கப் படாது, தொழில் தொழிற்சங்க உரிமைகளில், சமவாய்ப்பைப் பெறக் கூடியதாக எல்லா தொழிற்சங்க தலைவர்களையும் கூட்டி இதனை விளக்க வேண்டும்.
- (2) ஒரு தொழிலுக்கு ஒரு தொழிற்சங்கம் என்று கட்டாயமாக திணிக்கப் படுவதை எதிர்க்கிறோம்.
- (3) தொழிற்சங்க கருத்துக்களை இன, மொழி வேறுபாடின்றி அரசாங்கம் நாட்டின் முன்னேற்றத்திற்காக உழைக்க வேண்டும்.
- (4) தொழிற்சங்கங்கள் அரசியல் தலையீடு இன்றி தன்னிச்சையாக தொழிலாளர் இயக்கங்களாக இருத்தல் வேண்டும்.
- (5) தொழிற் கல்வி தொழிலாளர்கட்கு வழங்கப்பட வேண்டும்.
- (6) சிறுபான்மையினருடைய இன, மொழி பிரச்சனைகள் தீர்க்கப்பட்டாலே தொழில் அமைதி நிலவுவதோடு பொருளாதார வளர்ச்சிக்கும் ஏதுவாகும்.
- (7) தோட்ட தொழிலாளருக்கு சம்பளம் கொள்கை ரீதியாக அடிப்படைத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்யக் கூடியதாக இருத்தல் வேண்டும்.
- (8) அரசாங்கம் தொழிற்சங்கங்கள் சம்பந்தமாக மாற்றங்கள் கொண்டு வரும்போது, தொழிற்சங்கங்களைக் கலந்தாலோசித்தல் அவசியம் என இக்குழு கருதுகின்றது.
- (9) அரசாங்க ஊழியர்களும் தமது பிரச்சனைகள் தொடர்பாக எடுத்துக் கூற நீதிமன்ற அமைப்புகள் கொண்டுவரப்படல் வேண்டும்.
- (10) தோட்டப் பாடசாலைப் பிள்ளைகளுக்கு கல்வி வசதி அளிக்கப்படல் வேண்டும்.
- (11) வாழ்க்கைத் தர உயர்வுக்கேற்ப சம்பளமும் அதிகரிக்கப்படல் வேண்டும்.
- (12) வெளிநாட்டு புலமைப் பரிசில்கள்/பயிற்சி வகுப்புகள் சகல தொழிற்சங்க பிரதிநிதிகளும் பங்கு கொள்ளக் கூடிய வகைகளில் வழி செய்தல் வேண்டும்.
- (13) ஒரே ஒருவர் பல முறை புலமை பரிசில் பெற்றுச் செல்வது தடுக்கப்படல் வேண்டும்.
- (14) தொழிற்சங்கங்கள் மாதர்கட்கு முக்கியத்துவம் கொடுக்க வேண்டும்.

சிபார்க்கள்

'தொழிற்சங்க நிர்வாகம்' தொடர்பாக 1977ம் ஆண்டு ஏப்பிரல் 7ம் திகதி தொடக்கம் 11ஆம் திகதிவரை இலங்கை மன்றக் கல்லூரியில் இடம் பெற்ற கருத்தரங்கில் சுமார் 30 தொழிற் சங்கவாதிகள் பங்குகொண்டனர். இக்கருத்தரங்கில் தொழிற்சங்க அமைப்பு, அதன் வரலாறு, அதன் தலையாய பொறுப்புகள், மாறியரும் சமூகத்தில் தொழிற்சங்கங்களின் பங்களிப்பு, தொழிற்சட்டங்கள், கூட்டுப் பேரம், நிதி நிர்வாகம், சம்பள கொள்கைகள், பெண்கள் தொழிற் சங்கங்களில் கூடியளவு பங்குகொள்ளல் போன்ற விடயங்கள் விரிவான ஆய்விற்குட்பட்டன. மேற்படி விடயங்களில் சிறப்பாக விரிவுரை ஆற்றுவதற்காக அவ்வத்துறைகளில் அனுபவம் வாய்ந்த விரிவுரையாளர்கள் அழைக்கப்பட்டிருந்தனர். கருத்தரங்கில் பங்குபற்றியோர், பல்வேறு பிரச்சினைகளை விரிவாக ஆராய்ந்ததுடன் பின்வரும் தீர்மானங்களை ஏகமனதாக ஏற்றுக்கொண்டு சிபார்க் செய்தனர்.

- (1) தொழிற்சங்க நிர்வாகம் தொடர்பாக ஒழுங்கு செய்யப்பட்ட இக்கருத்தரங்கிற்கு ஆதரவை அளிக்கும் அதே வேளையில் இவ்வாறான கருத்தரங்குகள் கலந்துரையாடல்கள் தொழிலாளர்கட்கு பல்வேறு விடயங்களை தெளிவு படுத்துவதனால் ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கமும் தொழிற்சங்கக் கல்வியை ஒரு சிறிதாவது அளிக்க வேண்டும்.
- (2) தொழிற்சங்க அங்கத்தவர் ஒவ்வொருவரும் தொழிற்சங்க யாப்பினை தெளிவாக அறியக்கூடியதான வழிவகைகளை மேற்கொள்ளுதல்.
- (3) பொருளாதார திட்டமிடல், வேலை வழங்குதல், சம்பளம்பற்றி தீர்மானம் எடுத்தல், வீட்டுப் பிரச்சினைகள் போன்றவற்றை செயற்படுத்தும்போது அரசாங்கம் தொழிற் சங்கங்களோடு கலந்தாலோசனை செய்தே முடிவு செய்ய வேண்டும்.
- (4) பெண்கள் தொழிற் சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடக்கூடிய வகைகளில் அவர்கட்கு பயிற்சியும் ஊக்கமும் அளித்தல் வேண்டும்.
- (5) தொழிற் சங்கவாதிகட்கும், தொழிலாளர்கட்கும் அவ்வத்துறையில் தகுதி வாய்ந்தவர்கட்கு புலமைப் பரிசில் அளித்து, அவ்வத்துறைகளை மேம்படுத்தி, தொழிலாளர்களை அரசாங்கம் ஊக்குவிக்க வேண்டும்.
- (6) தொழிற் சட்டம் சம்பந்தமான சட்ட நடவடிக்கைகள் நிறைவேற்ற முன் தொழிற்சங்க தலைவர்களுடன் கலந்தாலோசித்தல் வேண்டும்.
- (7) பெண் தொழிலாளர்களின் நலன் கருதி தற்போது அளிக்கப்பட்டு வரும் 6 வார கால பிரசவகால விடுமுறை பெண் தொழிலாளரது நல மேம்பாட்டிற்கு போதாதாமையால் சர்வதேச தொழிற் ஸ்தாபனத்தின் சிபார்சிற்கு அமைய சம்பளத்துடன் கூடிய 3 மாத கால விடுமுறை வழங்கப்பட வேண்டும்.

- (8) பால் வேறுபாடு காட்டாது தகுதி வாய்ந்தவர்கட்கு சகல துறைகளிலும் சந்தர்ப்பம் அளிக்கப்படுதல் வேண்டும்.
- (9) தொழிற் சங்க நடவடிக்கைகளில் ஒவ்வொரு அங்கத்தவரும் ஈடுபாடு கொண்டு பங்குபற்றக்கூடிய வகையில் தொழிற் சங்கங்கள் தொழிலாளர்கட்கு ஊக்கமும் அளித்து வருதல் வேண்டும்.
- (10) தொழிற் சங்கங்கள் ஜனநாயகரீதியில் இயங்கும் இயக்கங்களாதலால், அரசியல் தலையீடுகளில் ஈடுபடாது, தொழிலாளர்களது நலனே முக்கியம் என்பதில் ஆர்வம் காட்டி நாட்டின் பொருளாதாரத்தை உயர்த்த முன்வரவேண்டும் என்பதை கருத்தரங்கு பூரணமாக வரவேற்கின்றது.

மாதிரி தொழிற் சங்க சாசனம்

அமைப்பு விதிகள்.

- (1) சங்கத்தின் பெயர்:- இச்சங்கத்தின் பெயர் _____
என்பதாகும். இதன்பின் "சங்கம்" எனக் குறிப்பிடப்படும்.
- (2) பதிவு செய்யப்பட்ட காரியாலயம்:- பதிவு செய்யப்பட்ட காரியாலய
மும், சங்க அலுவல்களை கவனிக்கும் இடமுமாக _____
இருக்கும். அல்லது நிர்வாகசபையால் தீர்மானிக்கப்படும் வேறு இடங்
களிலும் இருக்கும்.
- (3) குறிக்கோள்கள்:-
- (அ) _____ தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள
எல்லாத் தொழிலாளர்களையும் ஒன்றிணைச் செய்வது.
- (ஆ) அங்கத்தவர்களுடைய நலன்களையும், உரிமைகளையும் கண்
காணிப்பது, வளர்ச்சியடையச் செய்வது, பாதுகாத்தல் ஆகியன.
- (இ) அங்கத்தவர்களின் பொருளாதார நிலையை சீரடையச் செய்வது.
- (ஈ) அங்கத்தவர்களுக்கு கீழ்க்கண்ட நன்மைகளில் ஒன்றையோ அல்
லது எல்லாவற்றையுமோ கிடைக்க வழிவகுத்தல்.
- (1) தொழில் சம்பந்தப்பட்டவகையில் உதவி செய்வதோடு, பழி
வாங்கல், தொழில் தகராறுகள் ஆகியவற்றிலிருந்து மீட்டல்.
- (2) தொழில் சம்பந்தமான சட்ட உதவியை அல்லது சட்ட
ஆலோசனையை தேவைப்படும்போது வழங்கல்.
- (உ) தொழிலாளர், தொழில் கொள்ளுவர் இடையிலும், சங்கங்களுக்
கிடையிலும், சங்கத்திற்கும் தொழில் கொள்ளுனர்களுக்கிடையி
லும் தொழிலாளர் மத்தியிலும் உறவுகளை சீரடையச் செய்தல்.
- (ஊ) தொழில் தகராறுகளில் அங்கத்தவர் சார்பில் பிரதிநிதித்துவம்
செய்தல்.
- (4) அங்கத்தவர் பட்டியல்:- அங்கத்தவர் பட்டியலை வைத்திருப்பது காரிய
தரிசியின் பொறுப்பாகும்.
- (5) புத்தகப் பரிசோதனை:- அங்கத்தவர் பட்டியல், கணக்குப் புத்தகங்க
கள், ஆகியவற்றை பரிசோதனை செய்ய விரும்பும் சங்க அங்கத்தவர்
அல்லது சங்க நிதியில் அக்கறை கொண்ட வேறு நபர் எழுத்து மூலம்
காரியதரிசிக்கு _____ முன்னறிவித்தல் கொடுக்க
வேண்டும்.
- (6) கூட்டங்கள்:-
- (அ) சங்கத்தின் ஆண்டு நிறைவுப் பொதுக்கூட்டம் நிதியாண்டு முடிந்த
வுடன், (ஏப்ரல் 1ம் மார்ச் 31) நடாத்தப்படவேண்டும். ஆனால்

இக்கூட்டம் ஜூன் 15-ம் திகதிக்கு பிந்தாது நடாத்தப்படவேண்டும் இக்கூட்டத்தில் குறைந்தளவு..... அங்கத்தவர்கள் கலந்து கொள்ளவேண்டும்.

(ஆ) கௌரவ காரியதரிசி வருடாந்தப் பொதுக்கூட்டம் பற்றி அங்கத்தவர்களுக்கு குறைந்தது..... நாள் முன்னறிவித்தல் கொடுத்தல் வேண்டும்.

(இ) வருடாந்தப் பொதுக்கூட்டத்தில் ஆராயவிருக்கும் தீர்மானங்கள் பற்றியும், சட்டவிகளை மாற்றக் கொண்டு வரும் ஆலோசனைகளைப் பற்றியும் உத்தியோகஸ்தர்கள் நியமனம் பற்றியும், அங்கத்தவர்கள் கௌரவ காரியதரிசிக்கு பொதுக்கூட்ட அறிவித்தல் கிடைத்து..... நாட்களுக்குள் முன்னறிவித்தல் கொடுக்கவேண்டும்.

(ஈ) காரியதரிசி நிர்வாக சபையுடன் கலந்தாலோசித்து வருடாந்த பொதுக்கூட்டத்திற்கு ஒரு நிகழ்ச்சி நிரல் மேற்கண்ட (இ) பகுதியில் உள்ளவற்றை உடையதாய் தயாரிப்பதோடு, வருடாந்தப் பொதுக்கூட்டத்திற்கு..... நாட்களுக்கு முன் இந்நிரல் அங்கத்தவர்களுக்கு கிடைக்கக் கூடியதாக ஏற்பாடுகள் செய்யவேண்டும்.

(7) விசேடப் பொதுக் கூட்டம்:-

விசேடப் பொதுக்கூட்டம் தலைவரின் எழுத்து மூலமான வேண்டுகோளின் படியோ அல்லது நிர்வாகசபையின் தீர்மானப்படியோ அல்லது இருவார அறிவித்தலுடன்..... அங்கத்தவர்களுக்கு குறையாது கையொப்பமிட்டு காரியதரிசிக்கு அனுப்பப்படும் விண்ணப்பத்திற்கிணங்கவோ நடத்தப்படும். என்னென்ன காரணத்திற்காக கூட்டப்படுகிறதென்ற விளக்கமுடன் வேண்டுகோள் அல்லது தீர்மானம் எடுக்கப்பட்ட..... நாட்களுக்குள் விசேடப் பொதுக்கூட்டத்தைக் காரியதரிசி கூட்டுவார். வேறு எந்த விடயமும் இக்கூட்டத்தில் பேசப்படமாட்டாது. வருடாந்தப் பொதுக்கூட்டத்தில் எவ்வளவு ஆகக் குறைந்த அங்கத்தவர்கள் பங்குபற்றவேண்டுமோ அதேயளவு அங்கத்தவர்கள் விசேடப் பொதுக்கூட்டத்திலும் கலந்து கொள்ளவேண்டும்.

(8) நிர்வாக சபைக் கூட்டம்:-

நிர்வாகசபைக்கூட்டம் குறைந்தபட்சம் மாதமொரு முறை அல்லது தேவை ஏற்படும்போது கூட்டப்படவேண்டும். குறைந்தளவு அங்கத்தவர்கள் இதில் கலந்து கொள்ளவேண்டும்.

(9) கூட்டக் குறிப்புகள்:-

எல்லாக் கூட்ட நடவடிக்கைகளையும் எழுத்து மூலம் வைத்திருப்பது காரிய தரிசியின் பொறுப்பாகும். கூட்ட குறிப்புகள் அடுத்து நடைபெறும் கூட்டத்தில் வாசிக்கப்பட்டு உறுதிப்படுத்தப்படவேண்டும்.

(10) வாக்களிப்பு:-

சங்கக் கூட்டங்கள் அனைத்திலும் கைகளை உயர்த்திக் காட்டுதல் மூலம் வாக்களிக்கலாம். சமூகமளித்திருக்கும் அதிகபட்சமான அங்கத்தவர்கள் வேண்டுகோள் விடுத்தால், இரகசிய வாக்கெடுப்பு நடத்தலாம்.

(11) அங்கத்துவம்:-

(அ) 16 வயதையடைந்த (உயர் மட்ட உத்தியோகஸ்தர்கள் - உயர் மட்டமல்லாத உத்தியோகஸ்தர்கள்) வேலைக்கமர்த்தப்பட்ட எல்லோரும் சங்கத்தில் அங்கத்துவம் வகிக்க தகுதியடையவராவார். (வருடாந்தப் பொதுக்கூட்டத்தில் கலந்து கொள்வதற்காக சங்க அங்கத்தவர் அல்லாத இரண்டு பேர்களைத் தெரிவு செய்யலாம்).

(ஆ) கௌரவ அல்லது தற்காலிக அங்கத்தவர்கள் இருக்கக்கூடாது.

(இ) நிர்வாகசபையால் அனுமதிக்கப்படும் விண்ணப்பப் படிவங்களில் மாத்திரமே, எல்லோருமே அங்கத்துவம் கோரவேண்டும். காரணம் ஏதும் காட்டாது அங்கத்துவ உரிமையை நிராகரிக்க நிர்வாக சபைக்கு அதிகாரம் உண்டு.

(ஈ) இச்சாசன விதிகளை மீறினர் என்று நிரூபிக்கப்பட்ட அங்கத்தவரை சங்கத்தில் இருந்து தற்காலிகமாக நீக்க நிர்வாகசபைக்கு அதிகாரம் உண்டு. ஆனால் அத்தகைய தற்காலிக அங்கத்துவ நீக்கம் அடுத்த பொதுக்கூட்டத்தில் உறுதிபடுத்தப்படுவதற்கு அல்லது வேறுமேல் நடவடிக்கைக்கு அறிவிக்கப்படவேண்டும்.

(12) சந்தா வசூல்கள்:-

(அ) வருடாந்தப் பொதுக்கூட்டத்தில் அல்லது விசேட பொதுக்கூட்டத்தில் மாற்றங்கள் செய்யப்படும்வரை எல்லா அங்கத்தவர்களும் மாதச் சந்தா செலுத்தவேண்டும்

(ஆ) தேவையேற்படும்போது விசேட நிதி வசூல் செய்ய நிர்வாக சபைக்கு அதிகாரம் உண்டு.

(இ) சங்கத்திற்குச் செலுத்தப்படும் எல்லாப் பணத்திற்கும் கௌரவ ரசீது வழங்கவேண்டும்.

(13) தண்டங்கள், உரிமைகள் இழத்தல்:-

(அ) அங்கத்தவர் மேல் எவ்விதமான தண்டங்களும் விதிக்கப்படலாகாது.

(ஆ) மேல் சந்தா பாக்கி உள்ளவர்களும், சங்க சட்ட விதிகளை மீறும் அங்கத்தவர்களும், சங்கத்தின் அங்கத்துவத்தை இழப்பதோடு, சங்கம் எந்தெந்த உரிமைகளுக்காகவும் நன்மைகளுக்காகவும் செயல்படுகின்றதோ அவற்றைப் பெற தகுதியற்றவர்களுமாவார்கள்.

(14) விதிகள்:-

இவ்விதிகளில் புதியனவற்றைச் சேர்த்தல், மாற்றங்கள் செய்தல், இருப்பனவற்றை அகற்றுதல் ஆகியவை சங்கப் பொதுக்கூட்டமொன்றிற்கு சமூகந்தரும் வாக்களிக்கத் தகுதி பெற்ற மூன்றில் இரண்டு பெரும்பான்மை அங்கத்தவர்களால் கொண்டு வரப்படும் தீர்மானத்தின் மூலமாகவே செயல்படுத்தப்படமுடியும். பெயர் மாற்றம் செய்யப்பட வேண்டுமாயின் பொதுக்கணக்கெடுப்பு மூலமாகவோ அல்லது எழுத்து மூலமாகவோ அல்லது நிர்வாகசபையால் தீர்மானிக்கப்படும் வேறு எந்த வகையைக் கொண்டோ அங்கீகாரம் பெற்றுக் கொள்ளலாம்.

(15) (அ) நிர்வாக சபை ஒரு தலைவர்:-..... உபதலைவர்/உபதலைவர்கள், பொதுக்காரியதரிசி/..... இணைக்காரியதரிசிகள்..... உதவிக்காரியதரிசி/உதவிக்காரியதரிசிகள், பொருளாளர்..... உதவிப் பொருளாளர்/உதவிப் பொருளாளர்கள். இவர்களுடன்..... இதர அங்கத்தவர்கள் அடங்கியதாக இருக்கும். இவர்கள் யாவரும் வருடாந்த பொதுக்கூட்டத்தில் தெரிவு செய்யப்படுவார்கள். (இவர்களில் அரைவாசிக்கு மேற்பட்டவர்கள் சங்க அங்கத்தவர்களாக இருத்தல் வேண்டும்.)

வருடாந்த பொதுக்கூட்டத்தில் சங்கத்தில் அங்கத்துவமில்லாத இருவரைத் தெரிவு செய்யலாம். இவர்களில் ஒருவர் தலைவராகவோ, அல்லது காரியதரிசியாகவோ இருக்கலாம். அடுத்தவர் அங்கத்தவராக இருக்கலாம்.

(ஆ) 21 வயதுக்குக் குறைவான எவரும் நிர்வாகசபைக்குத் தெரிவு செய்யப்படக்கூடாது.

(16) உத்தியோகத்தார்களின் கடமைகள்:-

(அ) இராஜினாமாச் செய்த அல்லது வெளியேற்றப்பட்ட அல்லது பதவியைத் துறந்த அல்லது தற்காலிகமாக சங்கத்தில் இருந்து நிறுத்திவைக்கப்பட்ட காரியதரிசி பதவி துறந்த ஏழு தினங்களுக்குள் தமது பொறுப்பில் இருக்கும் சங்க நடவடிக்கை குறிப்புகள், புத்தகங்கள், குறிப்புகள் அனைத்தையும் புதிய காரியதரிசி அல்லது தலைவரிடம் ஒப்படைக்கவேண்டும்.

(ஆ) தொழிற்சங்க சட்டதிட்டங்களில் கண்டுள்ள சட்ட ரீதியான சகல விடயங்களுக்கும் காரியதரிசி பொறுப்பாக இருப்பார். சட்ட விதி 50(1), (2) ஆகியவற்றிற்கமைய வருடாந்த கணக்கு விபரங்கள் தொழிற்சங்க பதிவாளருக்கு குறிப்பிட்ட கால எல்லைக்குள் அனுப்பிவைக்கவேண்டும். (இதைச் செய்யாது விடுத்தால் சங்கப் பதிவு ரத்துச் செய்யப்படும் நிலை ஏற்படும்).

(இ) தொழிற்சங்கச் சட்டப் பிரிவு 49-ல் கண்டுள்ளபடி பொருளாளர் அல்லது சங்கத்தின் கணக்குகளுக்குப் பொறுப்பாக உள்ளவர்கள் தங்கள் உத்தியோகஸ்தர்களாக இருந்த காலத்தில் வசூல் செய்யப்பட்ட தொகை, வந்த வருவாய், செலவு செய்யப்பட்ட

தொகை என்பனவற்றை உள்ளடக்கிய உண்மையானதும் நேர்மை யானதுமான கணக்கு விபரங்களை சமர்ப்பிக்க வேண்டும். இவர்கள் இராஜினாமாச் செய்தாலோ அல்லது பதவியைத் துறந்தாலோ இக்கணக்குகள் காட்டப்படவேண்டும். சங்கச் சட்ட விதிகளில் கண்டுள்ளபடி குறைந்த பட்சம் வருடம் ஒரு முறையாவது கணக்கு விபரங்கள் காட்டப்படவேண்டும். சங்க அங்கத் தவர்கள் ஒன்றிணைந்து கோரும்போது கணக்கு விபரங்கள் சமர்ப்பிக்கப்படவேண்டும்.

(17) கணக்குப் பரிசோதகர்:-

தொழிற்சங்க சட்டவிதி 20-ல் கண்டுள்ளபடி பதிவு செய்யப்பட்ட கணக்குப் பரிசோதகர்கள் ஒருவரை நிர்வாகசபை தெரிவு செய்ய வேண்டும். கணக்குப் பரிசோதனை வருடாந்த பொதுக் கூட்டத்திற்கு முன் நடாத்தப்படவேண்டும்.

(18) பொறுப்பாளர்கள்:-

உத்தியோகஸ்தர்கள் அல்லது அங்கத்தவர்களில் இருந்து குறைந்தது மூன்று பொறுப்பாளர்களை நிர்வாகசபை தெரிவு செய்யவேண்டும். சங்கத்திற்குச் சொந்தமான சகல அசையும் அசையாத சொத்துக்கள் யாவும் இவர்களின் பொறுப்பில் இருந்து நிர்வாகசபையால் தீர்மானிக்கப்படும் முறையில் பரிபாலிக்கப்படவேண்டும்.

(19) பதவி நீக்கம்:-

தெரிவு செய்யப்பட்ட உத்தியோகஸ்தர், கணக்குப் பரிசோதகர், பொறுப்பாளர் எவரும் ஒரு பொதுக்கூட்டத்திற்கு சமூகந் தரும் மூன்றில் இரண்டு பங்கு பெரும்பான்மை வாக்கின் பேரில்தான் பதவி நீக்கம் செய்யப்படலாம். ஆனால் நிர்வாகசபைக்கு இவர்களில் எவரையும் தற்காலிகமாக நீக்க உரிமையுண்டு. எனினும் இவ்விடயம் பொதுக்கூட்டத்தின் கவனத்திற்குக் கொண்டு வந்து ஊர்ஜிதப்படுத்தப்பட வேண்டும்.

இரண்டு பொதுக்கூட்ட கால எல்லைக்குள் ஏற்படும் எந்த வெற்றிடத்தையும் நிரப்ப நிர்வாகசபைக்கு அதிகாரம் உண்டு.

(20) நிதி

(அ) சங்கத்தின் பொதுநிதி மேற்கண்ட விதிகளில் காட்டப்பட்டுள்ள விடயங்கள் சார்பாகத்தான் செலவு செய்யப்படவேண்டும். வெளிப்படையாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ எவர் மீதும் நீதிமன்றம் விதிக்கும் தண்டங்களைக் கட்டுதவற்கு இப்பணம் செலவு செய்யப்படலாகாது.

(ஆ) சங்க நிதி (கீழ் ஈ யில்) காட்டப்பட்டுள்ளபடி நிர்வாகசபையினால் தீர்மானிக்கப்படும் வங்கியின் பொறுப்பாளர் பெயரில், பொருளாளர் தலைவர் அல்லது காரியதரிசி ஆகியோரின் கையொப்பங்களுடன் தாக்கல் செய்யப்படவேண்டும். வங்கிக் கணக்கு திறக்கப்பட்டவுடன் தொழிற்சங்கப் பதிவாளருக்கு வங்கியின் பெயரும் கணக்கின் இலக்கத்தையும் தெரிவிக்கவேண்டும்.

(இ) வங்கியில் இருந்து பொருளாளர் தலைவர் அல்லது காரியதரிசி ஆகியோரின் கையொப்பத்தின் பேரிலேதான் பணம் எடுக்கப்பட வேண்டும்.

(ஈ) அங்கத்தவரின் சந்தா அல்லது வேறு எந்த வருவாயாக இருந்தாலும், பொருளாளர் எந்தச் சந்தர்ப்பத்திலும்க்கு அதிகமான தொகைப் பணத்தை கையிருப்பில் வைத்திருக்கக்கூடாது, கூடுதலாக இருக்கும் தொகையை உடன் வங்கியில் கட்ட வேண்டும்.

(21) சங்கத்தைக் கலைத்தல்:-

சங்கத்தைக் கலைக்கும் நோக்கத்துடன் கூட்டப்படும் ஒரு விசேடப் பொதுக்கூட்டத்தில் சமூகந் தரும் வாக்களிக்கத் தகுதி பெற்ற அங்கத்தவர்களில் மூன்றில் இரண்டு பெரும்பான்மை வாக்குகளைக் கொண்டு சங்கத்தைக் கலைக்கவும், சங்க நடவடிக்கைகளுக்காக ஏற்பட்ட கடன், சட்ட ரீதியாக ஏற்பட்ட கொடுப்பனவுகள் அனைத்தும் சங்கப் பணத்தில் இருந்து கட்டிய பின் இருக்கும் மிகுதியை பைசல் செய்யவும் முடியும். தொழிற்சங்கப் பதிவாளருக்கு குறிப்பிட்ட பாரத்தில் சங்கம் கலைக்கப்பட்ட 14 தினங்களுக்குள் அது தெரிவிக்கப்படவேண்டும். சங்கம் பதிவு உறுதிப்பத்திரமுடன் சங்கம் கலைக்கப்பட்டதற்குரிய அறிக்கையையும் காரியதரிசி சங்கப் பதிவாளருக்குச் சமர்ப்பிக்க வேண்டும்.

சங்கப் பதிவாளரால் சங்கப் பதிவு கலைக்கப்படுமானால் சங்க அங்கத்தவர்களைக் காரியதரிசி அழைத்து அவ்விடயத்தை அவர்களின் கவனத்திற்குக் கொண்டு வரவேண்டும். தொழிற்சங்கச் சட்டவிதி 16(1)-க்குக் கீழ் எந்தவித நடவடிக்கையும் எடுக்கப்படாவிட்டால் சங்கம் கலைக்கப்படும். சங்க நடவடிக்கைகளுக்காக ஏற்பட்ட கடன், சட்ட ரீதியாக ஏற்பட்ட கொடுப்பனவுகள் ஆகியவைகளைக் கொடுத்த பின்பு, சாதாரண அதிகப்படி வாக்குகளினால் எடுக்கும் தீர்மானத்திற்கமைய சங்கப் பணம் பைசல் செய்யப்படும். காரியதரிசி சங்கப் பதிவு அத்தாட்சிப் பத்திரத்தை சங்கப் பதிவாளருக்கு 14 தினங்களுக்குள் திருப்பிக் கொடுக்கவேண்டும்.

(22) கட்டுப்பாடுகள்:-

(அ) சங்கத்திற்கு ஒரு போஷகர் இருக்கமாட்டார். ஒரு போஷகரை வைக்க சங்கம் தீர்மானித்தால், அத்தகையவர் சங்க அங்கத்தவராக இருத்தல் வேண்டும்.

(ஆ) இந்தச் சங்கம் வேறு எந்த தொழிற்சங்கங்களுடனும் இணையாது அல்லது ஒன்றிணையாது.

(இ) தொழிற்சங்க சட்டவிதி 47-க்கு அமைய இச்சங்கம் எந்த அரசியல் குறிக்கோள் உடையதாகவோ அல்லது அரசியல் நிதி உடையதாகவோ இருக்காது.

ஒப்பம்:- காரியதரிசி/கூட்டுக் காரியதரிசி/கள்.

“தொழிற் சங்க நிர்வாகம்”

நவம்பர் 07ஆம் திகதி - 11ஆம் திகதிவரை.

நிகழ்ச்சி நிரல் - தமிழ் மொழி

திங்கட்கிழமை - 77-11-07

0800 - 0900 - பங்குபற்றுநர் வருகை - பதிவு

0900 - 1000 - ஆரம்பவிழா:

வரவேற்புரை—

திரு. ஹைனே புரேளிங் - இயக்குநர் - இலங்கை மன்றக் கல்லூரி.

கருத்தரங்கின் நோக்கங்களும் குறிக்கோள்களும்—

திருமதி. எஸ். சிவசந்திரன் - விரிவுரையாளர் - இலங்கை மன்றக் கல்லூரி.

1015 - 1200 - அறிமுகம்—(ஒவ்வொரு பங்குதாரரும் தனது தொழிற்சங்கம், அலுவலகம், தான் வகிக்கும் பதவி, கடமைகள் பற்றி சிறு விளக்கம் கொடுக்கும்படி எதிர்பார்க்கப்படுகிறார்கள்.)

400 - 1520 - (1) விரிவுரை/கருத்துப் பரிமாறல்
“தொழிற்சங்கம் என்றால் என்ன? அதன் அமைப்பு, அதன் ஒழுங்கு, அதன் பங்கு”—
திருமதி. எஸ். சிவசந்திரன் - விரிவுரையாளர் - இலங்கை மன்றக் கல்லூரி.

1540 - 1700 - (2) விரிவுரை/கருத்துப் பரிமாறல்
“இலங்கையில் தொழிற்சங்க நிர்வாகமும் அபிவிருத்தியும்”—
திரு. கே. பரமானந்தன் - உதவி தொழில் ஆணையாளர் - தொழிற் திணைக்களம் - கொழும்பு.

செவ்வாய்க்கிழமை - 77-11-08

0900 - 1020 - (3) விரிவுரை/கருத்துப் பரிமாறல்
“தொழிற்சங்கங்களின் உரிமைகளும், பொறுப்புக்களும்”—
திரு. கே. குகதாசன் - கணக்காளர் - மோட்டார் போக்குவரத்துத் திணைக்களம் - கொழும்பு.

1040 - 1200 - குழுநிலைப் பரிசீலனை 1, 2, 3.

1400 - 1520 - (4) கருத்துக்கோவை:
“மாறிவரும் சமூகத்தில் தொழிற்சங்கங்களின் பங்கு”
நிதானவாதி, திருமதி. எஸ். சிவசந்திரன் - விரிவுரையாளர் - இலங்கை மன்றக் கல்லூரி.
திரு. என். கனநாதா - முகாமை அதிகாரி - இலங்கை போக்குவரத்துச் சபை.

1540 - 1700 - திரு. ரி. ஜெயராஜசிங்கம் - காரியதரிசி - இலங்கை முதலாளிமார் சம்மேளனம் - கொழும்பு.
திரு. ஆர். ஜேகதாசன் - தொழிலாளர் கல்வி இயக்குநர் - இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ்.

புதன்கிழமை - 77-11-09

0900 - 1020 - (5) விரிவுரை/கருத்துப் பரிமாறல்
“தொழிற் சட்டமும் கூட்டுப்பேரமும்”
திரு. ஆர். தியாகராஜா - உதவி தொழில் ஆணையாளர் -
தொழில் திணைக்களம் - கொழும்பு.

1040 - 1200 - குழு அறிக்கைகள் தயாரித்தல் 1, 2, 3, 4, 5.

1400 - 1520 - விவாதம்: “ஒரு தொழிலுக்கு ஒரு தொழிற்சங்கம் என்பது
தொழிலாளிக்கு கூடிய நன்மை பயக்கக்கூடியதாக இருக்கும்”

1540 - 1700 - (6) விரிவுரை/கருத்துப் பரிமாறல்
“தொழிற்சங்கங்களின் நிதி நிர்வாகம்”
திரு. என். குணநேசன் - பொருளாளர் - அஞ்சல்
தொலை தொடர்பு சேவையாளர் சங்கம் - கொழும்பு.

வியாழக்கிழமை - 77-11-10

0900 - 1020 - (7) விரிவுரை/கருத்துப்பரிமாறல்
“சம்பள கொள்கையும் சம்பளங்களை நிர்ணயிக்கும்
முறைகளும்” —
திரு. என். விஜயசிங்கம் - காரியதரிசி - தொழில்
உறவுகள் - இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ்.

1040 - 1200 - குழுநிலைப் பரிசீலனை 6, 7.

1400 - 1520 - குழு அறிக்கைகள் தயாரித்தல் 6, 7.

1540 - 1700 - படக் காட்சி.

வெள்ளிக்கிழமை - 77-11-11

0900 - 1020 - (8) விரிவுரை/கருத்துப் பரிமாறல்
“தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் இளைஞர்களும் பெண்களும்
பங்குபற்றுவதன் முக்கியத்துவம்” —
திருமதி. கே. பெர்ணாண்டோ - உதவி தொழில் ஆணையாளர் -
தொழில் திணைக்களம் - கொழும்பு.

1040 - 1200 - குழு அறிக்கைகள் சமர்ப்பித்தல்

1330 - 1400 - நிறைவு விழா

1400 - 1430 - மதிப்பீடு.

1500 - பங்குபற்றுநர் விடைபெறுதல்.

இதர விபரங்கள்

0630 - 0645 - தேநீர் இடைவேளை

0800 - 0830 - காலை உணவு

1020 - 1040 - தேநீர் இடைவேளை

1215 - 1245 - பகல் உணவு

1245 - 1400 - ஓய்வு

1520 - 1540 - தேநீர் இடைவேளை

1715 - 1730 - தேநீர் இடைவேளை

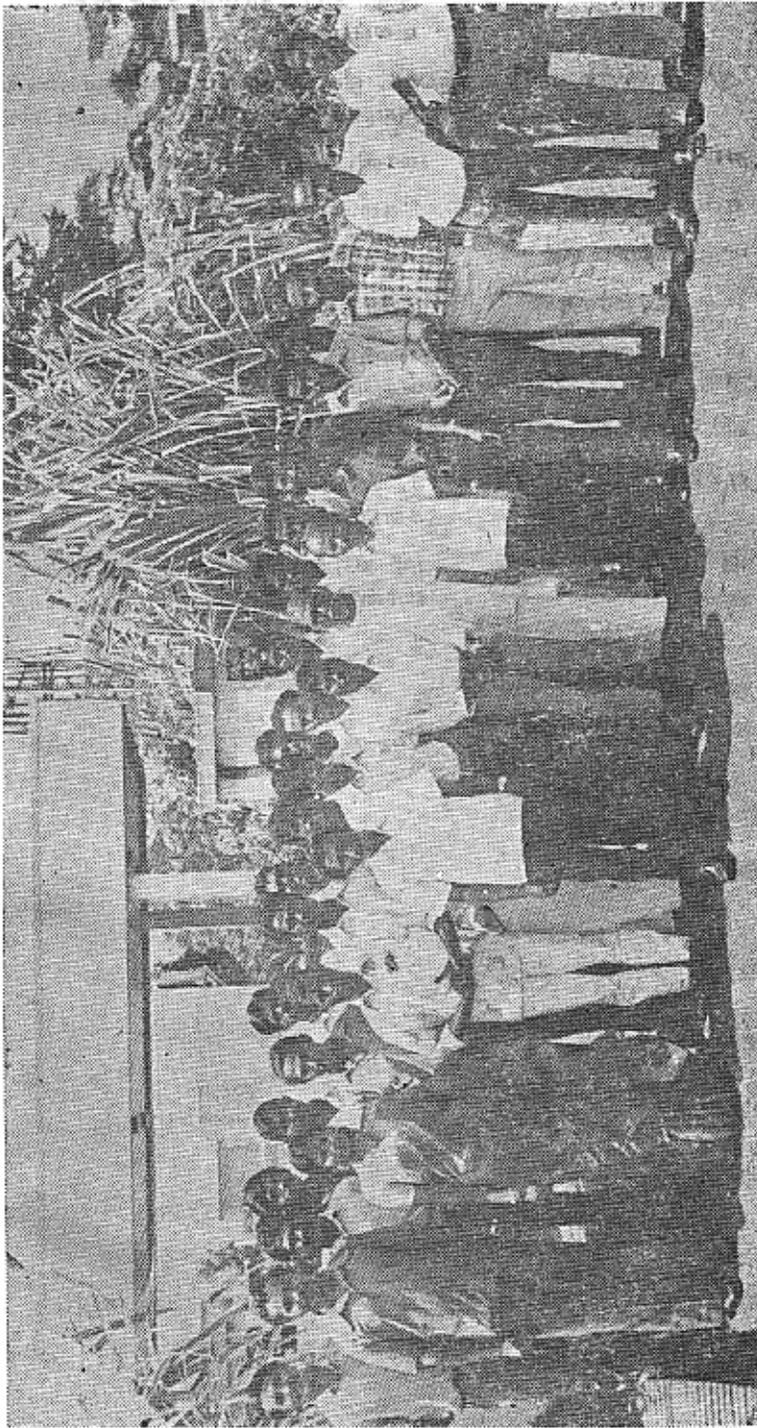
1930 - 2000 - இரவுச் சாப்பாடு

“தொழிற் சங்க நிர்வாகம்”

பங்குபற்றுநர் பெயர்ப் பட்டியல்

1. திரு. எம். ஆனந்தசிவம் வரணி யட்டானை, வரணி.
2. திரு. இ. அந்தோனி கள்வளைத் தோட்டம், மடுல்சீமை.
3. திரு. ஏ. ஆறுமுகம் டிக்கோயா தோட்டம், டிக்கோயா.
4. திரு. எம். ஆதம்பாவா மண்முனை ரோட், ஒல்லிக்குளம், காத்தான்குடி.
5. திரு. என். பாலசுப்பிரமணியம் வேலணை மேற்கு, வேலணை.
6. திரு. ஈ. என். குருஸ் திருகோணமலை வீதி, கதிரவெலி.
7. திரு. ரி. தேவராஜா “பூர் சாலினி”, கே.கே.எஸ். ரோட், இணுவில், சுண்ணாகம்.
8. திரு. ஆர். பி. ஜெயரட்னம் ஜெயரட்னம் சதுக்கம், வாழைச்சேனை.
9. திரு. ஆர். ஜெயராமன் 23, பௌத்த ஆலய வழி, பொகவந்தலாவ.
10. திரு. ஆர். பி. கண்ணன் மே/பா. எஸ். டி. லீலாவதி, கன் கிளப் வழி, பசறை.
11. திரு. எம். லத்தீப் “பிறையகம்”, சாய்ந்தமருது - 1, கல்முனை.
12. திரு. பி. மகாலிங்கம் மீபிட்டிகந்த தோட்டம், எட்டியாந் தோட்டை.
13. திரு. ஏ. எஸ். மூர்த்தி 344, காலி வீதி, வெள்ளவத்தை.
14. திரு. எஸ். முத்துக்குமாரசாமி தாவடி வடக்கு, கொக்குவில்.
15. திரு. என். நடராஜா இந்துகல குருப், நமுனுகுல.
16. திரு. எம். நாராயணசாமி 130, கொட்டாஞ்சேனை வீதி, கொழும்பு 13.
17. திரு. வி. பத்மநாதன் கல்லடி உப்போடை, மட்டக்களப்பு.
18. திரு. எஸ். இராசகுலேந்திரன் தண்டுவான், நெடுங்கேணி.
19. திரு. ஏ. இரட்னம் ஸ்ரெதடன் குருப், அட்டன்.
20. திரு. என். இரட்னராசா “இரனி வாசம்”, கொத்தாவத்தை, அளவெட்டி.
21. திரு. ஜி. கே. சாம்பசிவம் “அன்பு இல்லம்”, காரைதீவு - 2 (கி. மா.)

22. திரு. கே. சங்கர் இல. 237, நாவல் நகர் வீதி, உலப்பனை.
23. திரு. ஆர். சண்முகசர்மா 23, ஓடை லேன், வண்ணார்பண்ணை, ஐயனூர் கோவிலடி, யாழ்ப்பாணம்.
24. திரு. எம். சின்னராசா மாவிட்டபுரம், தெல்லிப்பளை.
25. திரு. என். ரி. சிவலிங்கம் "கமலேஸ்வரி வாசா", வாழைச்சேனை.
26. திரு. என். சிவராஞ்சன் சுழிபுரம் கிழக்கு, சுழிபுரம்.
27. திரு. எஸ். தர்மராஜன் முனைத்தீவு, பெரிய போரதீவு.
28. திரு. பி. வி. வேலாயுதம் சவுதம் டிவிஷன், தெமோதர குரூப், தெமோதர.
29. திரு. வி. வேதநாயகம் வாழையிறவு, மட்டக்களப்பு.
30. திரு. டி. எஸ். கே. வணசிங்க 3, தாமரைக்கேணி வீதி, மட்டக்களப்பு.
31. திரு. ஆர். விக்னேஸ்வரன் ஸ்ரீ கணேஸ்வரா வைத்தியசாலை, வாழைச்சேனை.



ஏப்பிரல் 1977-7-11 வரை நடைபெற்ற "தொழில் சங்க நிர்வாகம்" என்னும் சுருத்தரங்கிலே
பங்குபற்றியோரை இப்படத்தில் காண்க.

**SRI LANKA
FOUNDATION
INSTITUTE**

100, INDEPENDENCE SQUARE
P.O. BOX 1203
COLOMBO

REPUBLIC OF SRI LANKA
SOUTH ASIA

TELEPHONE - 91814