



SEMINAR REPORT

V. R. RAJESWARY

MR. SIVA. JOTHILINGAM
B A (Hons) Po-Sc., Dip-IN-IA (BCIS),
Teacher,
Goodshepherd Convent,
COLOMBO-13.

பெருந்தோட்டக் கைத்தொழிலில்
பெண் தொழிலாளர்களின் பங்கு

SLFI

PUBLICATIONS

SEMINAR REPORTS

5. No. 5
“WORKERS’ PARTICIPATION IN MANAGEMENT”
(English)
1977
6. No. 6
“EDUCATION & SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT IN SRI LANKA”
(Sinhala)
1977
7. No. 7
“RURAL INSTITUTIONS AND ECONOMIC DEVELOPMENT IN SRI LANKA”
(Sinhala)
1977
8. No. 8
‘UTILIZATION OF MANAGEMENT SKILLS IN SRI LANKA” (Tamil)
1978
9. No. 9
“DIALOGUE WITH ASIAN RELIGIONS AS CONDITIONS FOR TOTAL HUMAN DEVELOPMENT”
(English)
1978
10. No. 10
“TRADE UNION ADMINISTRATION”
(Tamil)
1978
11. No. 11
“TRAINING THE YOUTH FOR HEALTHFUL LIVING”
1977
12. “THE ROLE OF THE FEMALE WORKER IN THE PLANTATION INDUSTRY”
(Tamil)
1978

SEMINAR REPORT

පෙරුන්තොට්ටක් කෙත්තොයුවිල් පෙන් තොයුලාබාර්කඩින් පංගු

THE ROLE OF THE FEMALE WORKER IN THE PLANTATION INDUSTRY

MR. SIVA. JOTHILINGAM
B.A (Hons) P.o.Sc., Dip-IN-IA (BCIS),
Teacher,
Goodshepherd Convent,
COLOMBO-13.

SRI LANKA FOUNDATION INSTITUTE
COLOMBO
REPUBLIC OF SRI LANKA
1978

ඩීප් ප්‍රසාද - මහත් සංග්‍රහක් ත්‍රිප් රැඹුන් තොටෝවලියා ගුණ

THE ROLE OF THE PEACE WORKERS
IN THE PEACE MOVEMENT

ඩීප් ප්‍රසාද - මහත් සංග්‍රහක්
ත්‍රිප් රැඹුන් තොටෝවලියා ගුණ
වෙළඳවා ඇත්තා නොවා ඇත්තා නොවා
වෙළඳවා ඇත්තා නොවා ඇත්තා නොවා

இலங்கை மன்றக் கல்லூரி,
100, சுதந்திர சதுக்கம்,
கொழும்பு 7.
இலங்கை குடியரசு.
தென் ஆசியா.

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

கிரிவிருத்திகால சுப்பிரஸ்துபி
உடை கிரிவிருத்திகால சுப்பிர

நான்மீது நான்வெடு என்னவே “நான்மீது நான்மீது” என்று
நான்மீது என்ற சீட்டிடை கூறுவது ஏதும் என்னும் (என்று)
ஏதும் கூறுவது என்று கூறுவது ஏதும் கூறுவது என்று கூறுவது
ஏதும் கூறுவது என்று கூறுவது என்று கூறுவது என்று கூறுவது
ஏதும் கூறுவது என்று கூறுவது என்று கூறுவது என்று கூறுவது

பெருந்தோட்டக் கைத்தொழிலில் பெண் தொழிலரளர்களின் பங்கு

நான்மீது நான்மீது நான்மீது நான்மீது
நான்மீது நான்மீது நான்மீது நான்மீது
நான்மீது நான்மீது நான்மீது நான்மீது
நான்மீது நான்மீது நான்மீது நான்மீது

பெருந்தோட்டக் கைத்தொழிலில் பண் தொழிலாளர்களின் பங்கு

இமக “கருத்தரங்கு அறிக்கைகள்” இலங்கை மன்றக் கல்லூரியினாலும் (இமக) ஜேர்மன் சமஸ்திக் குடியரசின் பிரெட்டிரிச் ஈபர்ட் ஸ்டிப்டுங் கினாலும் இணைவாக ஒழுங்கு செய்யப்பட்ட கருத்தரங்குகள்/தொழில் முகாம்களில் அளிக்கப்பட்ட ஆய்வு அறிக்கைகள், பத்திரங்கள், விரிவு ரைகள், பேச்சுக்கள், முடிவுகள், சிபார்சுகள் என்பனவற்றின் சுருக்க தொகுப்பாகும்.

கருத்தரங்கு அறிக்கைகளை வெளியிடுவதன் மூலம் இமக ஆய்வுகட்கான சூழ்நிலையை உருவாக்கவும், கருத்துக்களையும் அனுபவங்களையும் பரி மாறுதலையும் ஏற்படுத்த முயல்கிறது.

இமக கருத்தரங்கு ஆய்வுப் பத்திரங்கள், அறிக்கைகள், செயல்முறைகள் பற்றி தனது சேகரிப்பை அதிகரிக்க ஆர்வம் கொண்டுள்ளது. அதனால் அதன் சொந்த வெளியிடுகளை ஏனைய நிறுவனங்களின் ஒத்த வெளி யீடுகளுடன் பரிமாற்றம் செய்வதையும் வரவேற்கின்றது. இவை இமக நூலகத்தின் ஒரு பகுதியை உருவாக்குவதுடன், எமது கருத்தரங்குப் பயிற்சி வகுப்புகளில் பங்கு கொள்ளும் பங்கு பற்றுநர்க்கும் முக்கியம் வாய்ந்ததாகவும் பொதுவாக இமக நூலகத்தினை பயன்படுத்தும் மாண வர்கட்கும் ஆராய்ச்சியாளர்கட்கும் உதவுவதாகவும் அமையும்.

எல்லா தொடர்புகளும் இவ்வாறு விலாசமிடப்படல் வேண்டும்:-

இலங்கை மன்றக் கல்லூரி
— நூலகம் —
த. பெ. இல. 1203
கொழும்பு 7
இலங்கை குடியரசு
தெற்கு ஆசியா.

பொருளடக்கம்

முன்னுரை	09
அறிமுகம்	11
வரவேற்புரை	13
பிரதம அதிதி பெருந்தோட்டத்துறை அமைச்சர்	15
கௌரவ எம். டி. எச். ஜயவர்தன வழங்கிய உரையின் சாரம்	17
பங்குபற்றுபவர்க்கட்கான செய்தி	19
தேயிலைக் கைத்தொழிலும் இந்தியாவின் பெருந்தோட்டத் தொழிலாளரும்	23
திரு. எஸ். செல்லையா	
(ஆசியப் பிரதிநிதி-சர்வதேச விவசாய மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேளனம்)	
குடும்ப சுகாதாரம்	30
திருமதி. எஸ். சச்சிதானந்தன்	
(உடற்சுறியல் விரிவுரையாளர், மருத்துவத்துறை, இலங்கைப் பல்கலைக் கழகம்)	
பெருந்தோட்டங்களில் வாழ்க்கை நிலைமைகள்	38
திரு. எஸ். செல்லையா	
(ஆசியப் பிரதிநிதி ச. வி. தொ. தொ. ச.)	
தோட்டத் தொழிலாளின் ஊழியமும் வேலை வாய்ப்பும்	44
திரு. என். விஜயசிங்கம்	
(தொழிலுறவுச் செயலாளர், இ. தொ. கா, கொழும்பு)	
பெருந்தோட்டங்களில் சமூக நல தொழிற் சட்டங்கள்	52
திரு. ஆர். தியாகராஜா	
(உதவித் தொழில் ஆணையாளர்)	
பெண்களும் தொழிற்சங்கத் தலைமையும்	
சமூகவியல்—பண்பாட்டியல் நோக்கு	58
பேராசிரியர். கார்த்திகேசு சிவத்தம்பி	
(வித்தியோதய வளாகம், இலங்கைப் பல்கலைக் கழகம், நுகேகொடை)	
தொழிற்சங்கம்—பெண்களின் தலைமை	64
திரு. எஸ். எம். சுப்பையா	
(விரிவுரையாளர், சர்வதேச தொழிற்சங்க சம்மேளனம், ஆசிய தொழிற்சங்கக் கல்லூரி, புதுடெல்லி)	
பெண்களும் தொழிற்சங்கத் தலைமையும்	68
திரு. பி. நவரட்னம்	
(பிரதி தொழில் ஆணையாளர், தொழிற் திணைக்களம்)	
பெருந்தோட்டங்களில் பெண் தொழிலாளர்களும் தொழிற் சங்கங்களும்	71
திரு. இர. சிவலிங்கம்	
(சட்டதரணி)	
பெண்களும் கல்வியும்	
திருமதி. சரோஜா சிவசந்திரன்	
(விரிவுரையாளர்—இலங்கை மன்றக் கல்லூரி)	78

தேசிய அபிவிருத்தியில் தொழிற்சங்க நடவடிக்கையின் புதிய கண்ணேட்டம்	82
திரு. எஸ். செல்லையா	
(ஆசியப் பிரதிநிதி—சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேனனம்)	
சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேனனமும் தொழிலாளர் கல்வியும்	85
திரு. எஸ். செல்லையா	
(ஆசியப் பிரதிநிதி—சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேனனம்)	
நாட்டறிக்கை	91
திருமதி. ஆர். ஈ. சண்முகம்	
திருமதி. கே. மாலதி பாலகிருஷ்ணன்	
திருமதி. எஸ். பாலகிருஷ்ணன்	
(தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம், மலேஷியா)	
நாட்டறிக்கை	99
இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ்	
நாட்டறிக்கை	102
செல்வி. வெங்கடாசலம்	
(சர்வ மலேஷியா தோட்ட உத்தியோகத்தர் சங்கம்)	
நாட்டறிக்கை	105
செல்வி. வசந்தா ஜாவியட் செல்வராஜ்	
(தாயகம் திரும்பியோர் ஐக்கிய முன்னணி சம்மேனனம், இந்தியா)	
குழு ஆய்வுரைகள்	111
சிபார்சுகள்	120
பின்னினைப்பு	125
நிகழ்ச்சி நிரல்	147
கருத்தரங்கில் பங்குபற்றியோர் விபரம்	151
இனைப்பாளர்கள்	152

பகுதி I

I କୃତ୍ତମ

முன்னுரை

சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிற்சங்க சம் மேளனமும் பிரட்டிக் ஸபேர்ட் மன்றமும் இலங்கை மன்றக் கல்லூரியுடன் இணைவாக “பெருந்தோட்டத் துறையில் பெண் தொழிலாளர்களின் பங்கு” என்னும் தலைப்பிலானதோர் சர்வதேசக் கருத்தரங்கை 1977 டிசெம்பர் 12 ஆம் திங்கள் தொடக்கம் 22 ஆம் திங்கள் வரை இலங்கை மன்றக் கல்லூரியில் நடத்தி இனான். இலங்கை மன்றக் கல்லூரியில் சர்வதேச ரீதியில் தமிழ் மொழியில் நடத்தப்பட்ட முதலாவது கருத்தரங்கு என்ற பெருமை இதனைச் சாரும்.

இக் கருத்தரங்கிலே மலேசியா, இந்தியா போன்ற நாடுகளிலிருந்து பெருந்தோட்டங்களில் தொழில் பார்க்கும் பெண்கள் கலந்து கொண்டதுடன் இலங்கையிலிருந்து பெண் தோட்டத் தொடக்கம் கல்லூரியில் சர்வதேச ரீதியில் தமிழ் மொழியில் நடத்தப்பட்ட முதலாவது கருத்தரங்கு என்ற பெருமை இதனைச் சாரும்.

இவ்வாறு பல நாடுகளிலிருந்து ஒரே துறையில் தொழில் புரியும் பெண்களைக் கருத்தரங்கில் கலந்து கொள்ள வைத்ததன் நோக்கம் யாதெனில்;

★ அவர்களின் தொழில், வாழ்க்கை நிலைமைகளை ஒப்பிட்டு வேறுபாடு களை அறிவது;

★ எதிர்கால அபிவிருத்திக்கான ஒரு பொதுவான திட்டத்தை தயார் படுத்த பெண் தொழிலாளருக்கு உதவுதல்;

★ ஆசிய பிரதேசங்களில் பெருந்தோட்ட தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள பெண்களிடையே தொடர்பினை ஏற்படுத்துவதோடு, அவர்கள் தேசீய அபிவிருத்திக்கு ஆற்ற வேண்டிய பங்கினை மதிப்பிடுதல் என்பதே.

இக் கருத்தரங்கு பெண் தொழிலாளர் தத்தமது நாடுகளில் எதிர்நோக்கும் பல்வேறு பிரச்சினைகளை ஒன்றாகக் கூடி ஆராய்வதற்கோர் சிறந்த வாய்ப்பினை ஏற்படுத்திக் கொடுத்துள்ளது என்றே கூற வேண்டும்.

இலங்கையின் தேசீய வருமானத்தில் 90 வீதத்திற்கு மேல் ஈடுபிடிக் கொடுக்கும் பெருந்தோட்டக் கைத்தொழிலில் தொழில் புரிவார்களில் பெரும்பாலானார் பெண்களே. இந்நிலைமை இலங்கையில் மட்டுமேன்றி, பெருந்தோட்டத் துறைக்கே உரிய ஒரு பண்பாகக் காணப்படுகின்றது. இத்துறையிலீடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்களது வேலை நிலைமைகள், சம்பள முறைகள், சுகாதார வசதி போன்ற இன்னேரன்ன வாழ்க்கை நிலைமைகளை ஆராய்ந்து அவர்கட்குத் திருப்தியளிக்கக்கூடிய வகையில் அபிவிருத்தி செய்ய வேண்டியது அவசியம்.

இக்கருத்தரங்கினை பெருந்தோட்டத்துறை அமைச்சர் திரு. எம். டி. எச். ஐயுவர்தன ஆரம்பித்து வைத்தார். இவரைத் தொடர்ந்து சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிற்சங்க சம்மேனின் ஆசியப் பிரதிநிதி திரு. எஸ். செல்லையா பிரதான உரையை நிகழ்த்தினார். இலங்கைத் தொழிலாளர் சார்பில் திரு. எம். எஸ். செல்லைசாமி உரையாற்றியதைத் தொடர்ந்து கருத்தரங்கில் பல்வேறு விடையங்கள் ஆராயப்பட்டன.

இக்கருத்தரங்கின் வெற்றிக்கு உதவிய சகலருக்கும் இத்தால் நன்றியைத் தெரிவிப்பதுடன், கருத்தரங்கு அறிக்கையாக இந்நாலில் சமர்ப்பிக்கப்பட்டுள்ள விடையங்கள் சகல பெண் தொழிலாளர்கட்கும் உபயோகமானதாக இருக்கும் என்பதை மகிழ்வுடன் அறியத் தருகின்றோம்.

திருமதி. சரோஜா சிவசந்திரன்

விவிவரயாளர்

வைத்தே புரோளின்

இயக்குநர்

இலங்கை மன்றக் கல்லூரி

இலங்கை மன்றக் கல்லூரி

அறிமுகம்

இந்தியா, மலேசியா, இலங்கை ஆகிய நாடுகளிலே பெருந்தோட்டத் துறை களிலே ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்களை குறிப்பாகப் பெண் தொழிலாளர்களை ஒன்று திரட்டி அவர்களை வழிநடத்தும் தொழிற்சங்கத் தலைவர்களுக்கு பயிற்சி அளிக்க வேண்டும் என்று சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிற்சங்க சம்மேளனம் எடுத்த நடவடிக்கைகளுக்கு பிரட்டிக் ஈபேர்ட் மன்ற மும் இலங்கை மன்றக் கல்லூரியும் உறுதுணையாக அமைந்து உதவியதன் மூலம் இலங்கையிலே இக் கருத்தரங்கை நடத்துவதற்கு வசதி ஏற்பட்டது. இக்கருத்தரங்கு சர்வதேச விவசாய மற்றும் சம்பந்தப்பட்ட தொழிற்சங்கச் சம்மேளனத்தில் இணைந்துள்ள சங்கங்களின் அங்கத்தவர்களுக்காக மட்டுமே நடத்தப்படுகின்றது. பெருந்தோட்டக் கைத்தொழிலில் பெண் தொழிலாளர்களின் பங்கு என்ற தலைப்பில் நடைபெறுகின்ற இக்கருத்தரங்கத்தில் முக்கிய நோக்கங்கள் பின்வருமாறு:—

சர்வதேச தோட்ட விவசாய மற்றும் சம்பந்தப்பட்ட தொழிற்சங்க சம்மேளனத்துடன் இணைந்துள்ள தொழிற்சங்கங்களில் அங்கத்துவம் வகிக்கும் பெண் தொழிலாளரின் தலைவரை ஒன்று கூட்டுதலும், பெண் தொழிலாளர்களின் தொழில், வாழ்க்கை நிலைமைகளை ஒப்பிட்டு வேறுபாடுகளை மதிப்பிடுதலும், அவர்களுடைய கருத்துக்களை பரிமாற ஓர் சந்தர்ப்பத்தை ஏற்படுத்திக் கொடுப்பதும், எதிர்கால அபிவிருத்திக்காக ஓர் பொதுவான திட்டத்தை தயார்படுத்த பெண் தொழிற்சங்க தலைவர்களுக்கு உதவுவதுடன் எதிர்கால செயற்பாட்டிற்காக ஆசியப் பிரதேசங்களில் உள்ள பெருந்தோட்டத் தொழிலில் அபிவிருத்திக்கு பெண் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் ஆற்றவேண்டிய முக்கிய பங்கிற்காக அவர்களைத் தயார்படுத்துதலும் இதனுடைய குறிக்கோளாக அமைந்துவிட்டன.

பெருந்தோட்டத் துறைகளிலே ஆண்களுக்குச் சமமாக நூற்றுக்கு ஐம்பது சத விகிதமான பெண் தொழிலாளர்கள் நாளாந்தம் உழைக்கின்றார்கள். சரிசமாக இருக்கக்கூடிய இப் பெண் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் பெரும் பகுதியாக ஈடுபடவில்லை என்ற ஒரு குறைபாடும் இருந்து வந்திருக்கின்றது. அவர்களுக்கு வேண்டிய சந்தர்ப்பத்தை அளிப்பதற்கும் அவர்களை ஊக்குவிக்கும் நோக்கத்துடன்தான் இக்கருத்தரங்கு ஒழுங்கு செய்யப்பட்டது. இக்கருத்தரங்கிலே இலங்கை, இந்தியா, மலேசியா ஆகிய நாடுகளிலே இருந்து வந்திருக்கின்ற பெண் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் பரிமாறிய கருத்துக்களும் அவர்களுடைய நோக்கங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு நிறைவேற்றப்பட்ட, முடிவெடுக்கப்பட்ட தீர்மானங்களையும் புத்தக உருவத்திலே வெளியிடுவதன் மூலம் பெருந்தோட்டத் துறையிலே ஈடுபட்டுள்ள தொழிற்சங்கத் தலைவர்களின் எண்ணங்களை மற்றவர்களுக்கும் பகிர்ந்தளிக்கக் கூடிய ஒரு சந்தர்ப்பத்தை ஏற்படுத்துவதற்காகவே இது புத்தக உருவத்திலே வெளியாகின்றது.

பெருந்தோட்டத் துறைகளிலே ஈடுபட்டுள்ளவர்களில் பெரும்பகுதியானவர்கள் தமிழ் மொழியே பேசுபவர்களாக இருப்பதனால் இக்கருத்தரங்கு தமிழ் மொழியிலே நடத்தப்பட்டதுடன் தமிழ் மொழியிலே தொழிற்சங்கப் புத்தகங்கள் மிகக் குறைவாகவே வெளியாகியிருக்கின்றன. இந்நிலையைப் போக்கி தமிழ்

எஸ். செல்லையா அவர்கள்
இசியப் பிரதிநிதி, சர்வதேச பேருந்தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய
தொழிலாளர் சங்க சமீக்ஷனம்



மொழி பேசுகின்ற பெரும்பகுதியான பெருந்தோட்ட துறையிலே ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்களுக்கு பெண் தொழிற்சங்கத் தலைவர்களின் கருத்துக்களை எடுத் துச் சென்று அவர்களுடைய அபிப்பிராயங்களையும் பகிர்ந்தளிப்பதற்கு இவை புத்தக உருவத்திலே வெளிவருகின்றன. இந்தப் பணி சிறப்படைய வேண்டு மென்றால் இவர்களுடைய கருத்துக்கள் சாதாரண தொழிற் சங்க அங்கத்தவர் களுடைய மத்தியிலேயும் வைக்கப்பட வேண்டும். சாதாரண அங்கத்தவர்களுடைய எண்ணங்களை ஈடுசெய்யக் கூடியதாக இவர்கள் பரிமாறிய கருத்துக்கள் இருப்பதனால் இக்கருத்தரங்கத்தின் முடிவுகள் புத்தக உருவத்திலே வெளிவருவது மற்ற அங்கத்தவர்களுக்கு ஒரு உத்வேகத்தை உண்டாக்கக் கூடியதாக அமையும் என்று கருதுகின்றோம். புத்தக உருவத்திலே வெளியிடுவதற்கு முழுமையும் உதவிய இலங்கை மன்றக் கல்லூரிக்கும், பிரட்டிக் ஈபேர்ட் மன்றத்திற்கும், சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய சம்மேளனத்தின் சார்பிலே நன்றியைக் கூறுவதுடன் இக்கருத்தரங்கத்திலே பங்குபற்றியவர்களின் அபிப்பிராயங்களையும் அவர்களுடைய எண்ணங்களையும் அவர்கள் தயாரித்த. உருவாக்கிய பிரதிகளிலேயிருந்து அளிக்கப்படுவதனால் பெரும்பகுதியான இங்கே கூறப்பட்ட கருத்துக்கள் எல்லாம் இப்புத்தகத்தை வெளியிடும் இலங்கை மன்றக் கல்லூரியையோ அல்லது இக்கருத்தரங்கத்தை நடத்திய சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிற்சங்க சம்மேளனத்தையோ, பிரட்டிக் ஈபேர்ட் மன்றத்தையோ சார்ந்ததாக இருக்க முடியாது. இங்கு பரிமாறப்பட்ட இக்கருத்துக்களை ஒன்று திரட்டிக் கொடுக்கும் இந்தப் பணியை மட்டுமேதான் நாங்கள் செய்திருக்கின்றோம். இப்பணியைத் தொடர்ந்து செய்வதற்கு வேண்டிய உதவிகளை இலங்கை மன்றக் கல்லூரியும் பிரட்டிக் ஈபேர்ட் மன்றமும் அளிக்கும் என்று நம்புகின்றேன்.

திரு. எஸ். செல்லையா

கால்டுப்பரை கலிமீட்டாடி ப்ரைட்டிலுபவி காய்சிலுபம்புவி இக்கிளபவி கிழவில்
இலை சீக்கங்குத்து சீக்கங்குவீடி கீக்கங்குவீடி சீபவி குக்கங்காவீடுவில்
மூடு குட்டப்பிலுத்திரிபவி முடு பட்டுவீடு குடுவீடு குடுக்குத்து குடுப
குடுத்து குடு குடுவீடு வீல். செல்லீயா, குடு பட்டுவீடு குடுவீடு குடுப
குடுத்து குடு குடுவீடு எஸ். செல்லீயா, குடு பட்டுவீடு குடுவீடு குடுப
குடுத்து குடு குடுவீடு ஆசியப் பிரதிநிதி, குடு முடுவீடுத்து பட்டுவீடு
(சர்வதேச பெருந்தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேனனம்)

தலைவர் அவர்களே, கெளரவ பெருந்தோட்ட கைத்தொழில் அமைச்சர்
எம். டி. எச். ஜயவர்தன அவர்களே, சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபன ஆசிய
பிரதேச தொழிலாளர் கல்வி ஆலோசகர் திரு. கே. துரையப்பா அவர்களே,
இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ் பொதுச் செயலாளர் திரு. எம். எஸ். செல்
லசாமி அவர்களே, திருமதி. சிவசந்திரன் அவர்களே மற்றும் பங்குபற்றுவோரே,
கெளரவ விருந்தினர்களே, சகோதர சகோதரிகளே!

12 நாடுகளில் 5 கோடி மக்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் சர்வதேச
விவசாய மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேனனம் சார்பில்,
அபிவிருத்தியடைந்து வரும் உலகில் தொழிற் சங்கங்கள் மேற்கொள்ளும் புதிய
பங்கினைப்பற்றிய சில கருத்துக்களைக் கூறுவதற்கு இங்கே இன்று காலை எனக்கு
சந்தர்ப்பம் கிடைத்துள்ளது பெரும் பாக்கியமாகும்.

இவ் உப பிரதேச கருத்தரங்கு இந்தியா, இலங்கை, மலேசியா போன்ற
நாடுகளின் பெருந்தோட்ட தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள பிரதிநிதிகளைக் கொண்ட
தாக உள்ளது. இம் மூன்று நாடுகளும் நீண்ட காலமாக அந்தியராட்சியிலிருந்து முறையே 1947, 1948, 1957 ஆம் ஆண்டுகளில் விடுதலை பெற்றவையாகும். இந்நாடுகளின் பெருந்தோட்ட தொழில்கள், அந்நாடுகளுக்கு ஏற்ததாழ 15-80 வீத வெளிநாட்டு செலாவணியை வருமானமாகப் பெற்றுக்கொடுக்கின்றன.

பெருந்தோட்ட தொழிலில் தொழிலாளர்கள் அதே பழைய வாழ்க்கைத் தரத்தினையோ அல்லது தேவைப்பட்ட சாதாரண தரத்திற்கு குறைவான வாழ்க்கைத் தரத்தினையோ அனுபவிப்பவர்களாக உள்ளனர். பொதுவாக இந்நாடுகள் சுதந்திரம் பெற்ற பின்பு, தமது அங்கத்தவர்து வாழ்க்கைத் தரம் முன்னேற்ற மடையும், தகுந்த பாதுகாப்புகள் கிடைக்கும், சரண்டல் அழிக்கப்படும் என தொழிற் சங்கங்கள் கருதின. ஆனால் அவற்றை அவர்கள் பெறவில்லை என்பது கவனிக்கக் கூடிய ஒரு அம்சமாகும். சம்பள உயர்வு அவர்களுக்குக் கிடைக்க வில்லை. அதே சமயம் வாழ்க்கைச் செலவின் உயர்ந்த மட்டத்திற்கு ஏற்ப அவர்களின் சம்பளம் அதிகரிக்கவில்லை. இதன் காரணமாக வாழ்க்கைத் தரம் வீழ்ச்சியடைந்தது. பணக்காரர் மேலும் பணக்காரரானார்கள்; வறியோர் வறியவராகவே இருந்தனர்.

தேசியமயமாக்கப்படுதல் சில நம்பிக்கைகளைக் கொடுத்தது. ஆனால் உண்மையில் அதே நிலைமை தொடர்ந்தும் நிலையிது. இந்நிலைமை தொழிற் சங்கங்களின் சிந்தனைகளை, சுய உதவி திட்டங்களை, பாரம்பரிய பொறுப்புகளைத் தொடர்ந்தும் மேற்கொள்ளத் தூண்டியது எனலாம்.

தேசியமயமாக்கப்பட்ட ஓர் நிறுவனத்திற்கோ அன்றி முதலாளியின் தனிப்பட்ட உரிமைக்கோ முதலிடுவதை தொழிற் சங்கங்கள் அனுமதிக்கவில்லை. தொழிற் சங்கங்கள் தமது தனித்துவத்தினாலும், அங்கத்தவர் ஆதரவினாலும் முதலிடுவதில் திடமான மாற்றத்தை ஏற்படுத்த ஆரம்பித்தன. மலேசிய பெருந்தோட்ட தொழிலாளர் தேசிய சங்கம் பிரதிநிதிகள் பங்குபற்றும் இச் சங்கமானது முதலீடு செய்துள்ளமை தொழிலாளர், பொருளாதார அபிவிருத்திக்கும் உற்பத்தித் திறன் வருமான அதிகரிப்பிற்கும் உதவுவதன்மூலம் முக்கிய பங்கினை அளிக்க முடியும் என்பதை வெற்றிகரமாக ஊர்ஜிதப்படுத்தியுள்ளனர். மலேசியா, சிங்கப்பூர், பிலிப்பைன்ஸ் நாடுகளிலுள்ள தொழிற் சங்கங்கள், தொழிற் சங்கங்களால் பொருளாதார நடவடிக்கைகளை மேற்கொண்டு, உற்பத்தித் திறன் அதிகரிக்கவும், தொழில் வாய்ப்புகளை ஏற்படுத்திக் கொடுக்கவும் முடியும் என்பதை எடுத்துக்காட்டியுள்ளன. சூடித்தொகையில் 80 லீதமானவர்கள் கிராமப்பகுதிகளில் வாழ்வதுடன், அவர்களுள் பெரும்பாலானவர்கள் குறைந்த வாழ்க்கை நிலையிலும், பட்டினியிலும் வாழ்வது எமக்கு நன்றாகத் தெரியும்.

இந் நிலைமையில், இக் கருத்தரங்கு தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் பெண் தொழிலாளர்கள் எவ்வாறு முக்கிய பங்கினை வகிக்க வேண்டும் என்பதை கவனத்திற் கொள்வதாக அமையும். பெருந்தோட்ட தொழில்களில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்களில் 50 லீதத்திற்கு மேற்பட்டோர் பெண் தொழிலாளிகளே. வழமையாக தொழில் காலை 5 மணிக்கு ஆரம்பமாகி பின்னிரவு வரையில் முடிவடையும். பெருந்தோட்ட தொழிலில் வேலை நேர நிபந்தனைகள் இருப்பிலும் ஆசிய நாடுகளின் சமூக அமைப்புகள் பெண்கள், அதாவது எல்லா வீட்டு வேலைகளிலும் ஈடுபட வேண்டும் என்பதை வலியுறுத்துவதுடன், இதனால் இவர்கள் நாளில் 14 மணித்தியால் வேலையும் செய்ய இடமளிக்கிறது.

இவ்வாறு பெண் தொழிலாளர்கட்கு சிறந்த பாதுகாப்பு அளிக்க வேண்டியது தொழிலினதோ அல்லது சமூகத்தினதோ பொறுப்பாகின்றது. எனவே பெருந்தோட்ட தொழிலிலுள்ள வேறுபட்ட வகையிலான சுகாதார குறைபாடுகள் எவ்வாறு சம வேலைக்கு சம சம்பள வாய்ப்பினை செயற்படுத்த முடியும்? தொழில் பார்க்கும் தாய்க்கு தகுந்த பாதுகாப்பு அளிக்கப்படுகின்றதா? இன்று நிலவும் பிள்ளை பராமரிப்பு முறை, போஷாக்கு உணவு என்பன போதுமானதா? இல்லாவிடில் என்ன தேவைகள் அவசியப்படுகின்றன என்பனவற்றை இக் கருத்தரங்கில் ஆராய இடமுண்டு. மேலும் தேசிய வாழ்விலும், தொழிற் சங்கங்களிலும் மாற்றத்தினை ஏற்படுத்த பெண் தொழிலாளர்கள் என்ன பங்கினை வகிக்கமுடியும்? என்பன போன்றவைகளும் கவனத்திற் கொள்ளப்பட்டு இக் கருத்தரங்கின் சிபாரிசுகள் யாவும் பெருந்தோட்ட தொழிலில் தொழிற்சங்கங்கட்கு வழிகாட்டியாக இருக்கும் என என்னுகிறேன்.

எதிர்கால முன்னேற்ற செயற்பாட்டிற்கு உதவியாக அமையக்கூடிய வகையில் பங்குபற்றுநர்கள் தமது அபிப்பிராயங்களைக் கூறி தீர்க்கமான முடிவுகட்கு வருதல் வேண்டும் என நான் கேட்டுக் கொள்கின்றேன். கருத்தரங்கில் வளமான ஆய்வுகட்காக தலைவர் சகோதரர் ரொம் எஸ். பாவின், பொதுச் செய

பிரதம அதிதி

பெருந்தோட்டத்துறை அமைச்சர் கௌரவ எம். டி. எச். ஐயவர்தனு

கருத்தரங்கில் வழங்கிய உரையின் சாரம்

இந்த நாட்டின் விலைமதிப்பற்ற செல்வங்களாக பெருந்தோட்டத்துறையும், அத்துறைசார் தொழிலாளரும் உள்ளனர். அரசாங்கம் அங்குள்ள பெண், ஆண் தொழிலாளின் நலனில் முதன்மையாக அக்கறை காட்டி வருகின்றது. சில வருடங்களுக்கு முன்னர் பெருமளவு பெருந்தோட்டங்கள் அந்நிய நிறுவனங்களுக்குச் சொந்தமாகவே இருந்தன. பின்னர் அவை தேசியமயமாக்கப்பட்டதைத் தொடர்ந்து பெருந்தோட்ட அமைச்சின் முக்கிய கவனம், பெருந்தோட்டத்தைத் தொடர்ந்து பெருந்தோட்ட அமைச்சின் முக்கிய கவனம், பெருந்தோட்டத்தைத் தொழில் அபிவிருத்தி செய்கை பற்றியதாகவே உள்ளது. கடந்த வரவுசெலவுத் திட்டத்திலே கணிசமான தொகை பெருந்தோட்டத் துறைக்கு, முக்கியமாக அதன் தொழிலாளர் நலவசதிகளை அதிகரிப்பதற்காக ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது. இன்றைய நிலையிலே தோட்டத் தொழிலாளின் வாழ்க்கைத் தரம் மிகவும் குறைவாகவே உள்ளது. இதனை உணர்ந்த அமைச்ச பெருந் தோட்டத் தொழிலாளின் சுகாதார வசதிக்கும் வாழ்க்கைத்தர உயர்வுக்கும், ஏனைய சமூக விருத்திக்குமாக ஆரம்ப நடவடிக்கைகளை ஏலவே எடுத்துள்ளது. பெருந்தோட்டத் தொழிலாளின் நலன் பேணுவதற்காக வளர்ந்தோர் கல்வி முறையை அறிமுகம் செய்வது அமைச்சின் முக்கியதோர் நடவடிக்கையாக அமையும். அரசாங்கம் கணிசமான தொகையை (8 கோடி ரூபா) வீட்டு வசதிக்காகவும், வைத்தியசாலைகள், ஆரம்பப் பாடசாலைகள் கட்டுவதற்காகவும் ஒதுக்கியுள்ளது.

பெரும் தோட்டத் தொழிலாளின் அனைத்து முன்னேற்றத்தில் ஒரு சமமான நிலையை பேணுவதே அரசாங்கத்தின் கொள்கையாகும். சமமான வேலைக்குச் சமமான ஊதியம் என்பது கவனத்திற்கெடுக்கப்பட்டுள்ளது. பெரும் தோட்டங்களில் நடைபெறும் வேலைகளில் பெண் தொழிலாளரும் மிக முக்கிய பங்கினை வகித்து வருகின்றார்கள். இத்துறையில் சிக்கள், தமிழ் பேசும் தொழிலாளர்கள் காணப்படுகின்றார்கள். சமூக ஓற்றுமையும், அன்பும் முக்கியமான இடத்தினை வகிக்க வேண்டும். தோட்டப் பகுதிக்கும், அன்மைய கிராமங்களுக்கும் தோடர்புகள் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும். தோட்டத் தொழிலாளின் தேவிலை, றப்பர், தெங்குப் பெருந்தோட்டங்கள் அபிவிருத்தியில் தொழில் நுட்பங்கள், நுட்பவியலாளர்கள் புகுத்தப்பட வேண்டும். இதனால்தான் விளாச்சலைப் பெருக்கி பெருந்தோட்டம் அபிவிருத்தியடைய முடியும். இந்த நாட்டின் பொருளாதாரத்தின் மிகப் பெரிய பங்கினை பெருந்தோட்டக் கைத்தொழில் வகித்து வருகின்றது. நாட்டின் தேசிய வருமானத்தில் 80 வீதத்திற்கு மேல் இத்துறையின் மூலம் கிடைக்கின்றது. இதனால் அரசாங்கம் இதன் அபிவிருத்தியில் அதிக அக்கறை காட்டி வருகின்றது.

தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கையில் தொழிற்சங்கங்கள் முக்கிய பங்கினை வகிக்கின்றன என்றாலும் தொழிற்சங்கம் மாத்திரம் அவர்களின் முழுக் கவனத்தையும் செலுத்தாது, தேசிய நலனில் தொழிலாளர் பங்களிப்பு என்னும் அரசாங்கத்தின் பொறுப்பையும் மறக்கக் கூடாது. கடந்த அரசாங்கம் பெருந் தோட்டத்துறை முகாமையிலோ அன்றி அதனை ஒழுங்கு படுத்துவதிலோ அதிக அக்கறை காட்டவில்லை. பல அரசு முகவர் நிலையங்கள்க்கு பெருந்தோட்டங்களை நிர்வகிக்கும் பொறுப்பு வழங்கப்பட்டிருந்தது. திறமையான முகாமையில் உற்பத்தி வீழ்ச்சியடைந்ததுடன், பல குறைபாடுகளும் வெளிப்பட்டன. இக் குறைபாடுகளைக் கலைந்து சமமான தேசியமயப்படுத்தப்பட்ட ஓர் திறமையான முகாமையினை நிறுவ அமைச்ச தீர்மானித்துள்ளது. இன்று பெருந்தோட்டத்துறை தொடர்பான சகல பொறுப்புகளும் ஒரு அமைச்சின் கீழ் கொண்டுவரப் பட்டுள்ளன.

சர்வதேச விவசாய மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேளனமும் இலங்கை மன்றக் கல்லூரியும் இணவாக நடத்தும் பெண் தோட்டத் தொழிலாளர் கருத்தரங்கில் பங்குபற்றுபவர்கட்கான செய்தி

பங்குபற்றுநர்களே,

பெண் தோட்ட தொழிலாளர்கள் எதிர்நோக்கும் பிரச்சினைகளை ஆராய்வதற்காக கொழும்பில் நடக்கும் இக்கருத்தரங்குக்கு உங்கள் ஒவ்வொருவரையும் அழைத்துவர முடிந்ததையிட்டு சர்வதேச தோட்ட விவசாய மற்றும் தொழிலாளர் சம்பந்தப்பட்ட சம்மேளனம் மகிழ்ச்சியடைகின்றது. உங்கள் நாடுகளில், உங்கள் உரிமைகளைப் பாதுகாக்கவுள்ள பல்வேறு சட்டங்களை நாம் அறிவோம். ஆனால் இச்சட்டங்கள் யாவும் உங்களால் ஏற்றுக் கொள்ளக் கூடிய வகையிலோ அன்றி உங்கள் வாழ்வின் தேவையான பல்வேறு அம்சங்களையும் அடக்கியுள்ள தாகவோ இருக்கின்றனவா என்று அறிய முடியாமல் இருக்கின்றது.

தோட்டங்களில் தொழில் பார்க்கும் பெண் தொழிலாளர்கள், சிறப்பான பாதுகாப்பைத் திருப்பிப் பெறக்கூடிய மிகச் சிறந்த பொறுப்பினை பொறுப்பேற்றுக் கொள்ள வேண்டும். உதாரணமாக வேறுபட்ட தோட்டங்களில் நிலவும் சுகாதார ஆபத்துக்கள் என்ன? இவ்வாபத்துக்களிலிருந்து போதுமான பாதுகாப்பை நீங்கள் பெறுகின்றீர்களா? உங்கள் நாடுகள் எவ்வளவு தூரம் சம வேலைக்கு சமசம்பளம் என்பதனை உறுதிப்படுத்தியுள்ளன? தொழில் பார்க்கும் தாய்மார்கட்டு போதுமான பாதுகாப்பு உள்ளதா? பாழடைந்த பிள்ளை பராமரிப்பு விடுதிகளில் பிள்ளை பராமரிப்பு முறைகள் மேற்கொள்ளுதல் இன்று வழக்கொழிந்து போயினவா? என்னென்ன மாற்றங்களை நீங்கள் வேண்டுகின்றீர்கள்? உங்கள் நோக்கங்களை வளர்க்க உங்கள் சங்கங்கள் போதிய சேவைகளைச் செய்துள்ளனவா? தொழிற் சங்கங்களின் முன்னேற்றம், வளர்ச்சி என்பவற்றிற்காக எவ்வாறு நீங்கள் பங்கு கொள்ள விரும்புகின்றீர்கள்?

இரு நாளில் பல தொழில்களைப் பெண் தோட்ட தொழிலாளர்கள் செய்ய வேண்டும் என்பது எமக்குத் தெரியும். அதாவது குடும்பத்திற்கு காலை உணவு தயாரித்தல், பிள்ளைகளை பராமரிப்பு நிலையங்கட்கோ, பாடசாலைகட்கோ எடுத்துச் செல்லல், வேலையின் பின் கிணற்றிலிருந்தோ அன்றி நேரத்திற்கு நீர் வழங்கும் தண்ணீர் குழாய்களிலிருந்தோ தண்ணீர் பிடிப்புதற்காக விரைதல், வீட்டு வேலைகள், இரவு உணவு தயாரித்தல், கணவனுக்கும் பிள்ளைகட்கும் உதவுதல் என்பன. பெண் தொழிலாளர்கள் சிறிது ஓய்வின்றி நாள் முழுவதும் உழைப்பவர்களாகவே உள்ளனர். ஞாயிற்றுக் கிழமை ஓய்வு நாளாக இருப்பினும் தொழிலாளர் வீட்டில் அதிக வேலைகள் செய்ய வேண்டியே உள்ளது.

உங்கள்மீது சுமத்தப்பட்டுள்ள பனி யாவற்றையும் கவனத்தில் கொண்டு, பெண் தொழிலாளர், சிறப்பாக பிள்ளைகள் உள்ளவர்கட்டு கிழமையில் அதிக ஓய்வு நேரம் தேவையென கருதுகின்றீர்களா? அல்லது இந்த கஸ்டமான நிலை

யிலேயே தொடர்ந்தும் வேலை செய்யலாம் என எண்ணுகிறீர்களா? அல்லது மாற்றங்களை விரும்புகிறீர்களா? அப்படியானால், இக் கருத்தரங்கு உங்கள் தேவை களில் சிறப்பான எதிர்காலத்திற்காக கூட்டுப்பேர் ஒப்பந்தங்கள் மூலமும், சட்டம் மூலமும் உங்கள் சங்க தலைவர்களின் ஆய்விற்கு உதவியாக என்ன சிபார்சினைச் செய்ய முடியும்?

மேலே காட்டப்பட்ட சில அம்சங்கள் உங்கள் கருத்தரங்கில் சிறப்பாக அவதானிக்கப்படல் வேண்டும். அத்துடன் உங்கள் நாடுகளிலுள்ள தொழிற் சங்கங்கள் இக்கருத்தரங்கின் முடிவுகளையிட்டு பயன்தையும் என சர்வதேச விவசாய மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேளனம் நம்புகின்றது. பிரட்ரிச் சபேர்ட் மன்றம், இலங்கை மன்றக் கல்லூரி, இலங்கையில் எமது இணப்பாளர் இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ், இக் கருத்தரங்கு தமிழில் நடத்த உதவிய எமது ஆசியப் பிரதிநிதி திரு. செல்லையா மற்றும் உதவி புரிந்த அனைவருக்கும் நாம் நன்றியுடையவர்களாக இருக்கின்றோம்.

சர்வதேச தொட்ட விவசாய மற்றும் தொழிலாளர் சங்க சம்மேளனத்தின் நிறைவேற்று சபை சார்பிலும், எனது சார்பிலும் எமது நல்வாழ்த்துக்களையும் அன்பினையும் தெரிவித்துக் கொள்கின்றோம்.

ஸ்ராண்லி ஜி. கொரியா
பொதுச் செயலாளர்
24-11-1977.

பகுதி II

தேயிலை கைத்தொழிலும் இந்தியாவின் பெருந்தோட்ட தொழிலாளரும்

எஸ். செல்லையா

ஆசியப் பிரதிநிதி

(சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேனனம்)

(1) தேயிலைக் கைத்தொழிலானது இந்தியாவின் மிகச்சிறந்த விவசாயச் சொத்தாக உள்ளது. அதன் விவசாயத் திறமை எந்த நாடுகளையும் பெருமைப் படுத்தக் கூடியதாக உள்ளது. இந்தியாவின் பொருளாதாரம் விவசாயத் துடன் இணக்கப்பட்டுள்ளதால் தேயிலைக் கைத்தொழில் பெறுமதியுள்ளதாக உள்ளது. தோட்டங்கள் யாவும் வளமான நிலம், திறமையான விவசாயம், பயிற்றப்பட்ட கூவியாட்கள், தொழிற்சாலைகளின் நடைமுறை, முகாமைத் துவ திறமைகள் யாவும் ஒன்றாக இணந்தனவாக உள்.

தேயிலையை அதிகளவு உற்பத்தி செய்யும் நாடாகவும், அதிகளவு நுகரும் நாடாகவும், அத்துடன் அதிகளவு ஏற்றுமதி செய்யும் நாடாகவும் இந்தியா விளங்குகின்றது. ஒரு கெக்ரருக்கு பெறும் விளைவு வீதத்திலும் முதலாவது இடத்தைப் பெறுகின்றது. உலக மொத்த தேயிலை உற்பத்தியில் ஏறத்தாழ 1/3 பங்கினை உற்பத்தி செய்யும் அதே நேரத்தில் உலக மொத்த தேயிலை ஏற்றுமதியிலும் அதே அளவு பங்கினை ஏற்றுமதி செய்கின்றது. தேயிலையானது நாட்டின் மொத்த தேசிய உற்பத்தியில் நேரடியாக ஏறத்தாழ ரூபா 600 குறேர்களைப் பெற்றுக் கொடுக்கிறது. மேலும் மத்திய அரசு வரிகள், சுங்க வரி, வருமான வரி உட்பட, விவசாய வருமான வரி, தீர்வை வரி, உள்நாட்டு வரிகள் போன்ற வரிகளினாலும் அரசாங்கத்திற்கு வருடத்திற்கு சமார் 75 குறேர்கள் வருமானத்தினை அளிக்கின்றது. தேயிலையானது நாட்டின் பிரதான அந்திய செலாவணி ஈட்டிக் கொடுக்கும் பொருளாகவும், நாட்டின் ஏற்றுமதி பொருட்களுள் ஐந்தாம் இடத்தையும், பாரம்பரிய ஏற்றுமதி பொருட்களுள் முதலாம் இடத்தையும் வகிக்கின்றது. இந்தியாவின் மொத்த ஏற்றுமதி தோட்டத்தில் 6 வீதத்தினை வழங்கும் தேயிலைக் கைத்தொழில், வருடாவருடம் நாட்டிற்கு ஏறத்தாழ ரூபா 300 குறேர்களை அந்திய செலாவணியாகப் பெற்றுக் கொடுக்கின்றது.

தேயிலைக் கைத்தொழில் நன்கு ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட, அதிகளவு தொழிலாளர் ஈடுபாடு கொண்ட தொழிலாகும். இந்திய தேயிலைத் தோட்டங்களில் தினமும் சராசரியாக வேலைபார்க்கும் தொழிலாளர் சமார் 8 இலட்சமாகும். இதில் $\frac{1}{2}$ பங்கினர் பெண்களாவர். தவிர, 1 லட்சம் தொழிலாளர் தேயிலை வர்த்தகத்திலும் அத்தோடு தொடர்பான பல்வேறு தொழில்களிலும் ஈடுபட்டுள்ளனர். இந்தியாவின் தேயிலைக் கைத்தொழில் உலகிலேயே மிகச் சிறப்பாக அமைக்கப்பட்ட தொழில்களில் ஒன்றாகும். இவ்வாறு தேயிலை கைத்தொழிலும், வர்த்தகமும் நாட்டின் பொருளாதாரத்தில் மிக முக்கிய பங்கினை வகிக்கின்றன.

(2) நிலமும் உற்பத்தியும்

தேயிலை உற்பத்தி செய்யும் நாடுகளுள் இந்தியா உலகில் முதலாவது இடத்தை வகிக்கின்றது. நாட்டில் 3,64000 கெக்ரரூக்கு மேலான (இதில் தெற்கே 74000 கெக்ரர் உள்ளன) நிலப் பரப்பை உள்ளடக்கிய 13625 பதிவு செய்யப்பட்ட தோட்டங்கள் உள்ளன. (இதில் தெற்கே 10,740 உள்ளது). 1 கெக்ரரூக்கு 1400 கி. கிராமான விளைவு வீதம், கறுப்பு தேயிலை உற்பத்தி செய்யும் நாடுகளுள் உயர்வானதாக கருதப்படுகின்றது. 1976ல் நாட்டின் மொத்த தேயிலை உற்பத்தி 512 மெற்றிக் கி. கிராமாகும். இதில் தென் இந்தியா 111 மெற்றிக் கி. கிராம் பங்கினை வகிக்கிறது. அசாம் (54%), மேற்கு வங்காளம் (23%), தமிழ்நாடு (12%), கேரளம் (9%) ஆகியன பிரதான தேயிலை உற்பத்தி செய்யும் மாநிலங்களாகும். திரிபூர், பீகார், உத்தர பிரதேசம், கர்நாடகம் போன்ற மாநிலங்களில் தேயிலை சிறிய அளவில் உற்பத்தி செய்யப்படுகின்றது.

நாட்டின் பெருந்தோட்டப் பகுதியினை காட்டும் வரை படத்தில், தென் இந்தியாவே முக்கிய இடத்தை வகிக்கின்றது. தேயிலையை விட இப்பகுதிகள் ரப்பர், கறுவா, கோப்பி போன்ற வேறு பெருந்தோட்டப் பயிர்களையும் உற்பத்தி செய்கின்றன. நாட்டின் மொத்த தேயிலை உற்பத்தியில் தென் இந்தியா 22 வீத உற்பத்தியினை அளிப்பதாக உள்ளது. தமிழ் நாட்டில் ஒரு கெக்ரரூக்கு 17,000 கி. கிராமாக உள்ள உற்பத்தி வீதம் ஏனைய மாநிலங்களின் விளைவு வீதத்தினை விட கூடியதாகவும், உலகிலேயே கூடியதாகவும் உள்ளது. வடக்கைப் போலன்றி, இங்கு பெரும்பாலான பெருந்தோட்டங்கள் சம நிலங்களில் அமைந்திருப்பதோடு, தெற்கில் தேயிலை பெரும்பாலும் நீலமலை, அண்ணூலை, கண்ணன், தேவன் போன்ற மலைப் பகுதிகளிலேயே வளர்கின்றது. வட இந்தியாவில் பயிர்கள் பருவகாலத் தன்மை கொண்டதாகவும், அதேநேரம் தெற்கில் வருடம் முழுதும் உற்பத்தி கொடுப்பதாகவும் உள்ளது. அதிகாவு சிறிய அளவில் பயிர் செய்கைகள் காணப்படுவது தென் பகுதிகளில் முக்கியமான ஓர் பண்பாகும்.

(3) ஏற்றுமதி

முன் கூறியதுபோல, உலக தேயிலை ஏற்றுமதியில் 1/3 பங்கினை ஏற்றுமதி செய்யும் இந்தியா உலகில் அதிகாவு தேயிலை ஏற்றுமதி செய்யும் நாடாக உள்ளது. அண்மைக் காலத்தில் ஏற்றுமதி தடைகள் நீக்கப்பட்டு, தேயிலை யிலிருந்து கிடைக்கும் வருமானம் குறிப்பிடத்தக்க அளவு அதிகரித்துள்ளது. 1974 — 75ல் ரூபா 224 குரேர்களாக இருந்த வருமானம் 1975 — 76ல் 238 குரேராகவும், 1976 — 77ல் ரூபா 290 குரேராகவும் (மதிப்பீடு) உயர்ந்துள்ளது. இந்திய தேயிலை உலகின் 60 நாடுகள்கு மேல் ஏற்றுமதி செய்யப்படுகிறது. ஐக்கிய இராச்சியம், அயர்லாந்து, மேற்கு ஜேர்மனி, நெதர்லாந்து, சோ. ச. உப குடியரசு, போலந்து, ஐக்கிய அமெரிக்கா, கனடா, ஐக்கிய அரபு குடியரசு, சூடான், இராக், ஈரான், ஜோர்டான், ஆப்கானிஸ்தான், ஐப்பான், ரியூனிசியா, அவஸ்திரேலியா என்பன பிரதான இறக்குமதி செய்யும் நாடுகளாகும். எமது மொத்த ஏற்றுமதியில் 95% ஐந்தாடுகளே இறக்குமதி செய்கின்றன. தென்னிந்தியாவிலிருந்து ஏற்றுமதி

யான (1976 — 77ல்) 49 மெற்றிக் கி. கிராம் தேயிலை ரூபா 63 குரோர் பெறுமதி உள்ளதாக உள்ளது.

(4) தேயிலையின் இன்றைய விலை நிலைமை

நடப்பு வருட ஆரம்ப காலம் வரை தேயிலை விலையில் உலகெங்கிலும் சட்டுகியான ஓர் விலை உயர்வு காணப்பட்டது. 1976ல் உலகில் இருந்த குறைவான நிரம்பல் நிலைமை அதாவது விலை உயர்வு காரணமாக அதிகரித்துவரும் உலக கேள்வியினை நிரப்புவதற்கு போதுமானதாக இருக்கவில்லை. அதிக தேயிலையை ஏற்றுமதி செய்யும் நாடுகளுள் ஒன்றான இலங்கையின் உற்பத்தியும் 1976ல் 197 மெற்றிக் கி. கிராமிலிருந்து 17 மெற்றிக் கி. கிராமால் வீழ்ச்சி யடைந்தது. இவ்வற்பத்தி கடந்த 15 வருட கால உற்பத்தியின் மிக குறைந்த உற்பத்தியாக கணிக்கப்பட்டுள்ளது. தேயிலையில் குறை நிரம்பல் நிலைமை, கோப்பி குறைவாகவும் விலை அதிகமாகவும் கிடைத்தமை தேயிலையின் கேள்வியினை அதிகரித்துள்ளது. இவ்வித காரணிகள் யாவும் தேயிலையின் விலையில் குறிப்பிடத்தக்க அளவு அதிகரிப்பினை ஏற்படுத்தியதுடன் இந்திய தேயிலைக்கான கேள்வியினையும் வெளிநாடுகளில் அதிகரிக்க செய்துள்ளன. உள்நாட்டு சந்தையில் விலையினை நிலையானதாக்க அரசாங்கம் பல்வேறு நடவடிக்கைகளை ஏற்கவே எடுத்துள்ளது. ஏற்றுமதிக்கும் உள்நாட்டு சந்தைக்கும் இடையில் ஓர் தடையை ஏற்படுத்துமுகமாக ஏப்ரல் 1977, 9ம் திகியிலிருந்து ஓர் ஏற்றுமதித் தீர்வை அறவிடப்பட்டது. உள்நாட்டு தேவையைப் பூர்த்தி செய்யவும், ஏற்றுமதிக்கு கிடைக்கக் கூடியதுமான வகையில் உற்பத்தியினை அதிகரிக்க முயற்சிகள் எடுக்கப்பட்டு வருகின்றன. பல வேறு பொது ஏல் விற்பனை நிலையங்கட்கு தேயிலை அதிகமாக கிடைக்கும் வகையில் உற்பத்தியாளர்கள் அதிக தேயிலைச் செடியினை பயிர் செய்ய வேண்டும் என்று கேட்கப்படுவதுடன், இதன் மூலம் விலையில் ஓர் நிலையான தன்மையினை அரசாங்கம் ஏற்படுத்தவும் முடியும்.

தேயிலைத்தோட்ட வேலையாட்கள்

உலகின் தேயிலைத்தோட்டமென இந்தியா இன்று கணிக்கப்படுகிறது. பிரித்தானியாத்தீவு மக்களின் தேவைக்காக விருத்தி செய்யப்பட்ட தேயிலைக் கைத்தொழில் இன்று கைத்தொழில் வர்த்தக அமைப்பில் எமது நாட்டிடற்கு பெருமையும், முதன்மையும் கொடுப்பதாக உள்ளது. பிரித்தானியர்களது கற்பனை, ஆர்வம், முயற்சி என்பன இந்தியாவிலும் ஏனைய நாடுகளிலும் தேயிலை கைத்தொழிலை அறிமுகம் செய்யவும் விருத்தி செய்யவும் காரணமாயிருந்த தெனினும், காலனித்துவவாதம் இவற்றுள் பின்னியிருப்பது கவனிக்கத்தக்கதாகும்.

தொழிலாளர் நியமனம்

1958ன் பின், தேயிலைக் கைத்தொழில் அபிவிருத்தி விரைவாக ஏற்பட்டதனாலும் உள்நாட்டு தொழிலாளர் போதியலவு கிடைக்காததனாலும் தொழிலாளர்களை வேறு இடங்களிலிருந்து இறக்குமதி செய்ய வேண்டிய நிலை ஏற்பட்டது. இச்சடுதியான கைத்தொழில் விஸ்தரிப்பு தோட்டங்களுக்கு தொழிலாளரை அளிக்கும் கங்காணிகள் என்ற ஓர் வர்க்கத்தினரை உருவாக்கியது. இதன் பயனாக தோட்டக்காரர் நியமனம் சம்பந்தமான தமது தொடர்பை இழந்ததுடன், இம்

முறை கங்காணிமாரிடத்தில் போட்டியையும், ஒழுங்கின்மையையும் ஏற்படுத்த வழிவகுப்பதாகவும் அமைந்தது. கங்காணி என்று கூறப்படும் இவர்கள் பொய்யான கதைகளைக் கூறி தேயிலைத் தோட்ட தொழிலாளர்களை ஏமாற்றியதுடன் அவர்கள் வேலை செய்யவேண்டிய இடம் பற்றியும் தகுந்த விளக்கம் கொடுக்கில்லை. சிறுவர் பலாத்காரமாக கடத்திச் செல்லப்பட்டனர், பெண்கள் மாணபங்கப்படுத் தப்பட்டனர். இதனால் குடும்பங்கள் பிளவுபட்டன. இவ்வாறு தோட்டங்களில் ஈடுபடுத்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள் மாவட்ட குடியகல்வு தொழிற் சட்டத்தினால் பலவந்தமாக அகற்றப்பட்டனர்.

நியமனங்கள் பெருதுவாக குடும்ப அடிப்படையிலேயே செய்யப்பட்டன. சுதந்திர காலத்திற்கு முன் ஓர் தொழிலாளி தனது தோட்டத்திலிருந்து சுதந்திரமாக வெளியேறி வேறு எங்காவது ஒரு தோட்டத்தில் வேலை தேட முடியாது. மரண சடங்குக்குக்கூட மனேஜரின் சம்மதம் பெறப்பட வேண்டியிருந்தது.

கிராமப்புறங்களிலிருந்தும், தோட்டப் பகுதிகளை அண்டிய பகுதிகளிலிருந்துமே தொழிலாளர் நியமிக்கப்பட்டனர். கங்காணிமார், பொதுவாக வறியவர்கள், வேலையற்றேர் போன்றேரால் சிறப்பாக ஹரிஜனர் எனப்பட்ட வகுப்பினரால் கவரப்பட்டனர். இவ்வாறு வறுமை, கல்வி அறிவின்மை, வேலையின்மை போன்றன இவர்களை தோட்டங்களை நோக்கி நகர வைத்தன. இத்தகைய வறுமை, கல்வியறிவின்மை, அக்கறையின்மை போன்ற அம்சங்கள் அவர்களை பிரித்து வேறுபட்டவர்களாகக் காட்டியதுடன் அவர்கள் அண்மைக்காலம்வரை ஓர் அமைப்பின்கீழ் வரமுடியாததற்கும் காரணமாக அமைந்தது.

தோட்டங்களில் அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட கங்காணிமுறை விசேடமான ஓர் முறையாகும். அதில் முக்கிய அம்சம் யாதெனில், தனது குழுவிலுள்ள தொழிலாளர்களின் சம்பளத்தில் கங்காணிக்கு கொடுக்கப்படும் கமிஷன் பணமாகும். இக் கமிஷன் பொதுவாக தொழிலாளரது உழைப்பினில் 10—15% மாக இருக்கும். கங்காணிக்கு இவ்விதம் கிடைக்கும் கமிஷன் உழைக்கப்படாத வருமானமாக இருப்பதுடன், சட்ட ரீதியாக தொழிலாளருக்கு சேர வேண்டியதை ஏமாற்றிப் பெறும் பணமாகவும் கருதப்பட்டது. அதிர்ஷ்டவசமாக காலம் மாறி கங்காணி முறையும் ஒழிக்கப்பட்டது. முதலாளிமார் இம்மாற்றத்திற்கு ஏற்ப தமது கொள்கைகளையும் சீர்ப்படுத்திக் கொண்டனர்.

வேலை

தேயிலை கைத்தொழில் 1 நாளைக்கு சராசரியாக 1 மில். மேற்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு வேலை வழங்குகின்றது. அசாம், தமிழ்நாடு, மேற்கு வங்காளம், கேரளம் ஆகிய நாடுகளில் பெருந்தோட்டங்கள் அதிக வாய்ப்பினை வழங்குகின்றன.

கடற்ற காலங்களிலும் பார்க்க அண்மைக் காலங்களில் தேயிலைத் தோட்டங்களில் உற்பத்தி அதிகரித்திருப்பதைக் காண முடிகிறது. இவ்வதிகரிப்பிற்கான காரணம் ஒரு காரணியினை மட்டும் கொண்டதாக இல்லை. முகாமைத்துவ திறமை, உரபாவனை, தொழிலாளியின் ஆர்வம் போன்ற காரணிகள் இந்திய தேயிலை அதிகரிப்பிற்கு காரணங்களாக அமைகின்றன.

ஆரம்ப காலத்தில் பின்பற்றப்பட்டு வந்த தொழிலாளர்களை நியமித்தல் முறை அதாவது கணவன், மனைவி, பிள்ளைகளை வேலைக்கமர்த்தல் பழக்கத்திலி ருந்து வந்தது. குடும்ப அடிப்படையில் தொழில் வழங்குதல் ஆரம்பத்தில் இருந்த முறை போலன்றி வேறுபட்டதாக இருந்தாலும், இன்றும் அம்முறை பின்பற்றப் பட்டு வருவதுடன், இன்றும் தொழிலாளர் மனைவிமாருக்கும், 12 வயதிற்கு மேற்பட்டவர்களுக்கும் வேலை வழங்கும் முறை இருந்தே வருகின்றது. வேலை வழங்குதல் தொடர்பாக, வேலை வழங்கும் முறை, வேலை வீதம், ஆண் பெண் பிள்ளைகளுள் தொழிற் பங்கீடு போன்றன தேயிலைத் தோட்டங்களில் பெரும் பாலும் சமமாகவே இருந்தன.

தேயிலைக் கைத்தொழில் விவசாயமும், கைத்தொழிலும் சேர்ந்த ஒன்றூக உள்ளது. அதன் மொத்த தொழிலாளர்களில் பெரும்பகுதியினர் கள் வேலைகளிலேயே அதிகளவு ஈடுபட்டோராக உள்ளர். சுமார் 13 சதவீத தொழிலாளர் தொழிற்சாலைகளில் அதாவது பச்சை தேயிலையை பதப்படுத்தி தேயிலையாக்குவது லேயே ஈடுபட்டுள்ளனர்.

தோட்டத் தொழிலாளியின் குடும்பம், தைத்தொழில் தொழிலாளியைப் போலன்றி, ஓர் தொழில்பார்க்கும் மனைவி, தொழில்பார்க்கும் பிள்ளைகள், தொழி வற்ற பிள்ளைகள் போன்றேரை அடக்கியதாக உள்ளது. அக் குடும்பத்தில் பெற்றேர், வேறு உறவினர் போன்றேரும் அவர்களில் தங்கியிருப்போராக இருப்பர்.

1959ல் இந்திய அரசாங்க தொழில் சபை பெருந்தோட்ட தொழிலாளர்களது குடும்ப வரவு செலவு விசாரணைகளை நடத்தியது. அதன்படி ஓர் பெருந்தோட்ட தொழிலாளியின் குடும்பம் 4—5 இடைப்பட்ட அங்கத்தவர்கள் கொண்டதாக வும், அதில் 1—2 பேரே உழைப்பவராகவும் இருப்பது அறியப்பட்டது.

சம்பளமும் உழைப்பும்

தேயிலைத் தோட்டங்களில் சம்பளம் கொடுத்தல் பொதுவாக செய்த வேலைக்கு கூலி கொடுப்பதாகவே உள்ளது. கொழுந்து பறிப்பதைவிட இம்முறைகள் வேலைக்கான எடுபிடி வேலை முறையாக உள்ளது: வேலைக்கு வரும் ஓவ்வொரு வனுக்கும் சில வேலைகள் ஒதுக்கப்படும். அவ் வேலை முடிந்ததுமே அன்றைய நாள் சம்பளத்தை அவன் பெற முடியும். அவனுக்கு ஒதுக்கப்பட்ட வேலை முழுமையாக முடிந்ததும் அவன் வேலையிலிருந்து நீக்கப்படலாம் அல்லது தோட்டத்தில் அதிக வேலை இருந்தால் அவ் வேலையை அவன் தொடர்லாம்.

கொழுந்து பறித்தல் வேலை சிறிது வேறுபட்ட அடிப்படையில் செய்யப்படுகின்றது. அதாவது ஒருவர் ஒரு குறிப்பிட்ட அளவு கொழுந்து பறிக்க வேண்டும். ஆனால் கொழுந்து பறிப்பவர் அவ்வளவிற்கு மேல் பறிப்பின் அவர் பறித்த அதிகப் படியான தொகைக்கு கூலி கணக்கிடப்பட்டு வழங்கப்படும்.

எனவே மேற்கூறப்பட்டவையிலிருந்து பெருந்தோட்டங்களில் சம்பளம் கொடுக்கும் முறை, குறிப்பிட்ட வேலை நேரத்துள் உழைக்கும் நேரத்தினையும், தொகையினையும் இணைத்ததாக உள்ளமை குறிப்பிடத்தக்கது. நேரத்திற்கேற்ற சம்பளம் என்னும்போது ஒரு தொழிலாளி ஒரு நாளுக்கு ஒதுக்கப்பட்ட தொகையினை செய்து முடித்தல் வேண்டும். அவ்வடிப்படையில் அதன் சம்பளம் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. கூலிக்கேற்ற வேலை என்னும்போது ஒரு தொழிலாளி குறைந்த சம்

பளம் பெற வழிவகுப்பதுடன் அதே நேரத்தில் மேலதிக கொழுந்திற்கு அதிக கூவி வழங்குவதன் மூலம் அவன் அதிக வேலை செய்ய ஊக்குவிக்கப்படுகின்றன.

சம்பள விகிதம்

1939ல் அதாவது போருக்கு முன் ஆண், பெண் பிள்ளைகளின் சம்பள வீதம் முறையே 6 அண், 4 அண், 2 அணவாக இருந்தது. ஆனால் 1941ல் இரண்டாம் உலக யுத்தத்தின் பின் முதலாவது மாற்றமாக ஓர் ஆண் பெண் தொழிலாளிக்கட்கு 6 பைசாவாகவும், பிள்ளைக்கட்கு இதில் அரைவாசியை ஓர் நாட் சம்பளமாகவும் பெற அனுமதிக்கப்பட்டது.

1948ன் குறைந்த சம்பள சட்டத்திற்கு முன், தேயிலைத் தோட்ட தொழிலாளர்களின் சம்பளம் முதலாளிமார்க்களாலும், பெருந்தோட்டங்களின் கைத் தொழில் சபையினாலும் நிர்ணயிக்கப்பட்டது. குறைந்த சம்பள சட்ட பிரகடனத் துடன், எல்லா தேயிலை உற்பத்தி செய்யும் நாடுகளும் இச்சட்டம் மூலமாக தமது சம்பள அமைப்பை மாற்றிக் கொண்டன. இச்சட்டத்தின் கீழ் நிர்ணயிக்கப்பட்ட சம்பளங்களைத் தவிர, அசாம், மேற்கு வங்காளம் ஆகிய பிரதேசங்களில் உணவு தானியங்களும் மானியமாக வழங்கப்பட்டன. மத்திய அரசாங்கத்தினால் 1960ல் ஓர் சம்பள சபை அமைக்கப்பட்டு அது தன் அறிக்கையினை 1966ல் சமர்பித்தது. தோட்டத் தொழிலாளின் நாள் கூவி இடத்திற்கிடம் வேறுபட்டது. இது ரூபா 1.21 பெண்களுக்காவும், ஆண்களுக்கு ரூபா 1.71 வரை வேறுபட்டும் காணப்பட்டது. (1.97க்கு)

பயிற்றப்படாத ஆண், பெண் தொழிலாளிக்கு இன்று பெருந்தோட்டங்களில் நாட் கூவியாக கிடைக்கும் ரூபா 6.78 சம்பளம் மிகக் குறைந்த சம்பளமாகவே உள்ளது. சம்பள பேச்சவார்த்தைகள் இடம் பெற்ற போதிலும் மேலும் சம்பள உயர்வு 1978ன் முதற் பகுதிகளில் எதிர்பார்க்கப்படுகின்றது.

சம சம்பளம்

1975 ஒக்டோபரிலிருந்து சம சம்பள சட்டம் காரணமாக பெருந்தோட்டங்களில் வேலை செய்யும் பெண் தொழிலாளரின் சம்பளம் ஆண் தொழிலாளரின் சம்பளத்தோடு சரிசமமாகக் கொண்டு வரப்பட்டது. இதனால் பெருந்தோட்டங்களில் வேலைபார்த்த குமார் 4,00,000க்கு மேற்பட்ட பெண் தொழிலாளர் நன்மை பெற்றனர். பால் ரீதியில் சம்பள பாகுபாடு இடம் பெற்றதை அழிப்பதில் சட்ட முறைகளை அறிமுகப்படுத்தியிதல் இந்தியாவே முன்னேடியாக இருந்ததென்பதை இங்கு கூறுவது முக்கியமாகின்றது.

பெருந்தோட்ட தொழிற் சட்டம்

பெருந்தோட்ட தொழிற் சட்டம் தோட்டத் தொழிலாளரின் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்த ஏற்படுத்தப்பட்டதுடன், இது போன்ற சட்டம் ஆகியா விலோ அன்றி ஆபிரிக்காவிலோ இதற்கு முன் காணப்படவில்லை. வேலை, நேரம், மேலதிக சம்பளம், சம்பளத்துடன் கூடிய விடுதிலை, முழு குடும்பத்திற்கும் வைத் திய உதவி, மருத்துவ வசதிகள், பிரசவ வசதி, பிள்ளை வளர்ப்பு விடுதிகள், மதிய உணவு இலவசமாக வழங்குதல், பால் வழங்குதல், இலவச வீடு, குடிநீர்,

தொழிலாளர்கட்டுப் பாதுகாப்பான உடை, ஓய்வு வசதிகள் மேலும் மலசல கூட வசதி, குளியல் அறை, சிறு பாதை வசதி என்பன இதன் மூலம் பெறப்பட்ட வசதிகளாகும்.

தோட்டத் தொழிலாளின் வேலை நிபந்தனைகள், வாழ்க்கைக்குத் தரம் என்பன முன்னேற்றமடைந்திருப்பதுடன் மேலும் முன்னேற்றத்திற்கான சாத்தியக் கூறுகள் காணப்படுகின்றன.

தோட்ட தொழிலாளர் தமது பரம்பரையான வறுமை, கல்வி அறிவின்மை போன்ற காரணங்களினால் தம்மை பலமான தொழிற்சங்க அமைப்புள் ஈடுபடுத்த முடியாதவர்களாக உள்ளனர். சங்கங்கள் பலவாக பிரிந்து காணப்படுவது நல்ல வாழ்க்கைக்குத் தரத்தை அடைய பிரதான தடையாக உள்ளது. காளான் போன்று பல தொழிற்சங்கங்கள் தோற்றத்தினால் தொழிலாளர்களிடையே பேரம் பேசும் தன்மை அழிந்து போவதுடன், இதன் காரணமாக கூட்டுப் பேரும் அருமையாகவே உள்ளது. பல பிரச்சினைகள் தொழில் திணைக்களுடையோகத்துரு கஞ்சன் முத்தரப்பினர் கொண்ட கூட்டங்களில் ஆராயப்பட்ட போதிலும் அதன் பலாபலன் கேள்விக்கு ஏற்பதாக அமைவதில்லை.

இன்று தோட்டங்களில் புதிதாக சேர்க்கப்படும் தொழிற் படையினர் பெரும் பாலும் தொழிலாளின் படித்த இளம் பிள்ளைகளாக நியமனம் பெறுவதனால் பல வித மாற்றங்கள் இடம் பெறுகின்றன. இப் படித்த இளம் தொழிலாளர் தம்மை எதிர்நோக்கும் பிற பிரச்சினைகளில் ஈடுபட்டு பலமான ஓர் தொழிற்சங்கக்குத்தை அதாவது, சுதந்திரமான, அரசியல் சார்பற்ற ஜனநாயக தொழிற்சங்கம் ஒன்றை உருவாக்குதல் வேண்டும்.

தோட்டத் தொழிலாளர் தூற்றுண்டு காலமாக இழந்த, புறக்கணிக்கப்பட்ட உரிமைகளைப் பெற இத் தொழிற்சங்கம் ஒன்றே போதுமானதாக அமைவதுடன், அதன் மூலம் ஏனைய கைத்தொழிற் தொழிலாளரோடு அவர்களையும் சமமாக கணிக்க வழிவகுக்கும்.

குடும்ப சுகாதாரம்

திருமதி. எஸ். சக்சிதானந்தன்

(உடற்கூறியல் விரிவுரையாளர், மருத்துவத்துறை, இலங்கைப் பல்கலைக் கழகம்)

பெண்களின் சுகம் அல்லது, பெண்களின் ஆரோக்கியம் என்னும் பிரச்சினை, எந்த நாட்டிலும், அதன் மக்களின் சௌக்கிய சேவைகளைப் பற்றி ஆராயும் பொழுதோ அல்லது சிந்திக்கும் பொழுதோ, கருதப்பட வேண்டிய ஒரு முக்கிய அம்சமாகும். அதுவும் அன்றி எவ்விதமான சௌக்கிய சேவையிலும், இப்பிரச்சனை அதன் அத்திவாரத்தின் ஒரு பாகமாகக் கருதப்படவேண்டும் என்பதில் ஐய மில்லை. சாதாரணமாக குடும்பத்தின் அல்லது ஒரு சமுதாயத்தின் அல்லது ஒரு நாட்டின் எல்லா மக்களினதும் சுகவாழ்வு மேலாக இருக்க திட்டங்கள் நிருபிக்கப் படும் பொழுது ஆண்களின் சுகமும் பெண்களின் சுகமும் ஒரே அளவாகக் கருதப்படவில் அவசியம். ஆனால் சௌக்கிய வாழ்வைப் பற்றி மேலும் நுனிய ஆராய்ச்சி செய்யும்பொழுது எந்தச் சமுதாயத்திலும் சில முக்கிய காரணங்களால், அதன் பெண்களின் சுகம் ஆண்களின் சுகத்தை விட முதன்மையாகக் கருதப்பட வேண்டும். இது ஏன்?

1. முதலாவதாக, எக்குடும்பத்திலும் எப்பொழுதும் ஆண்களே வீடுகளிலிருந்து வெளியேறி பலவிதமான வேலைகளையும் உத்தியோகங்களையும் செய்து சம்பாதித்து தம் மனைவி மக்களை பாதுகாப்பது முறையாக இருந்தது. ஆனால் இக்காலத்தில் பல நாடுகளில் குடும்பத்தின் நன்மைக்காக ஆண்களும் பெண்களும் வெளியேறி பலவிதமாக உத்தியோகங்களையும் வேலைகளையும் செய்ய வேண்டியதாயிருக்கிறது. சாதாரண வீட்டு வேலைகளையும் செய்து, அதன் பின் வெளி வேலைகளையும் பெண்கள் செய்ய வேண்டியதாக இருந்தால் அவர்கள் உடம்பும் இந்தக் கூடிய தாக்கங்களை ஏற்றுக்கொள்ள அவர்கள் சுகம் அத்தியாவசியமானது என்பதில் ஐயமில்லை.
2. இரண்டாவதாக, ஒரு குடும்பம் அதாவது கணவன், மனைவி, பிள்ளைகள் எல்லோரும் சுகமாகவும், நிம்மதியாக வாழ்க்கையைக் கொண்டு செலுத்தவும், வீட்டில் அக்குடும்பத்தின் அத்திவாரமாக விளங்கும் பெண்ணின் சுகம் இன்றியமையாதது. பெண் அடிக்கடி பின்னியற்றிருக்கும் ஒரு குடும்பத்தில் திண்டாட்டமேயன்றி நிம்மதியே கிடையாது. இதனால் வீட்டில் நடக்க வேண்டிய நாளாந்த சேவைகள் அச்ட்டையாகவே, கணவனும், பிள்ளைகளும் மற்ற ஏனைய இனத்தோரும் பல விதமான தாக்கங்களால் வருந்த வேண்டி வரும் என்பது தின்னம். இது ஈற்றில் குறுக்கடியாக அச் சமுதாயத்தைத் தாக்கும்.

எனவே மேற்கூறியபடி பெண்களின் சுகம் ஏன் ஒரு சௌக்கிய சேவையின் முக்கிய ஒரு திட்டமாக இருக்க வேண்டும் என்பதை விளக்கியிருக்கிறேன். அடுத்து பெண்களின் சுகத்தைப்பற்றி ஆராயும் பொழுது, அப்பிரச்சனையும் அடங்கவேண்டிய வெவ்வேறு பகுதிகளை ஆராய்வோம்.

(1) பெண் பிள்ளைகள் அல்லது சிறுமிகளின் சுகம்

எல்லாப் பிள்ளைகளையும், அதாவது ஆண் பெண் என்ற வேற்றுமையின்றி எச் சிறுவர் களையும் தாக்கும் பல நோய்கள் இருக்கின்றன. இந் நோய்கள் நாடு களுக்கேற்றபடி பல விதமானவை. உதாரணமாக இலங்கையில் சிறுவர் களைத் தாக்கும் நோய்களில் அல்குருதிமை, என்புருக்கல், குறையுட்டம் ஆகிய நோய்கள் பொதுவானவை. எக் கிராமத்தவரும் தமக்கு வேண்டிய சேவைகளைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கு வசதிகள் ஓரளவுக்கு இருந்தாலும் பலர் நோய்களால் பீடிக்கப்பட்ட சமயங்களில் மருந்துகளை உபயோகிக்காமல் மூட நம்பிக்கைகள் மூலம் அந்நோய்களை மாற்ற முயலுவதை நாங்கள் கண்டும் கேட்டும் இருக்கிறோம். இக்கொள்கைகள் கிராமங்களிலும் போக்குவரத்து வசதிகளாகியவை இல்லாத இடங்களிலும் பெரும்பான்மையாக விளங்கி வருகின்றன. நோய்க்குத் தக்க மருந்துகளை உடனடியாகவே பெற்றுக் கொள்ளாமல், பல காலங்களில் சென்ற பின் நோய்க்குடிய பின் வைத்தியம் தேடிப் பல வில்லை. ஏனெனில் சில நோய்கள் உதாரணமாக என்புருக்கல் காலங்களில் செல்லச் செல்ல மாற்ற முடியாத பல மாறுதல்களை அடைந்து அதன்பின் அந்நோயாளியின் வாழ்நாள் முழுவதிலும் அம்மாறுதல்களுடன் அவர் வாழ வேண்டியதாக மாறக்கூடும். இவ்விதமான நோய்களால் சிறுமிகள் வருத்தும் பொழுது உடனே அவைக்கேற்றபடி மருந்துகளைக் கொடுக்க வேண்டும். ஏனெனில் உதாரணமாக என்புருக்கல் என்னும் வருத்தம் சிறுவயதில் கண்டு பிடிக்கப்பட்ட உடனே மருந்து எடுக்க வேண்டும். இல்லாவிடில் அவர்களுடைய எலும்புக் கூட்டிலே மாற்ற முடியாத மாறுதல்கள் தோன்றும். இவர்களுடைய கூபகத்தில் இம் மாறுதல்கள் தோன்றும். இச் சிறுமிகள் வளர்ந்து பெண்களான பொழுதும் எலும்புகள் கூபகங்களில் தோன்றிய என்பு மாறுபாடுகள் மறையாமல் இருப்பன. இதனால் இவர்கள் கர்ப்பமாகிய காலங்களிலும், பிரசவ காலங்களிலும் மிகவும் பாடுபெடுவார்கள். எனவே சிறு வயதில் வரும் நோய்களுக்கு அவ்வப்போதே மருந்துகளைக் கொடுத்து அவற்றை மாற்றுவது முக்கியம்.

(2) பூப்புப் பருவம் பெண்களின் சௌக்கியம்

பெண்களின் சுகம் இப் பருவத்தில் முக்கியம். இப் பருவத்தில் குடும்பத்தின் முதியோர், அக்கம்பக்கத்தோர், பல கொள்கைகளையும் மூட நம்பிக்கைகளையும் இப் பெண்களுக்கு சொல்வது வழக்கம். பூப்பு என்பது உடற்றெழுபிலியலில் ஒரு சாதாரண சம்பவம் என்பதை நாம் அனைவரும் அறிதல் அவசியம். இக்காலத்தில் உடல் அமைப்பியியலிலும், உடற்றெழுபிலியலிலும் பல மாறுதல்களும்வேறுபாடுகளும் தோன்றுகின்றன. இப்பருவத்தில் நல்ல உணவு, பால், பழம், காய்கறிகள் ஆகியவற்றை நாளாந்த உணவுடன் சேர்த்துக் கொடுப்பது முக்கியம். மேலும் நாள்தோறும் குளித்து வஸ்திரங்களை மாற்றி சுத்தமாக இருத்தல் வேண்டும். இப்பருவத்தில் உடம்பிலுள்ள வியர்வைச் சுரப்பிகள் ஆகியவை மற்றைய பருவங்களிலும் பார்க்க கூடுதலாக சுரக்கின்றன. இதனாலேயே உடம்பில் வியர்வையும் கூடும். மேலும் வியர்வை அல்குல்பூப்பகம் ஆகிய இடங்களில் சற்று காரமாகவும் இருக்கும். இதே மாறுதல்கள் மாத விடாய் காலங்களில் இருக்கின்றன. இதனாலேயே நாளாந்த குளிப்பும் உடுப்பு மாற்றுதலும் அத்தியாவசியம். இதைவிட உடம்பின் தோனில் பொக்களங்கள், முக்குருக்கள், முகப் பருக்கள் ஆகியவை பெரும்பாலாக இப் பராயத்

தில் காணப்படும். இப்பருவத்தில் தோன்றும் உடற்றெழுபிலியலிலும், உடலமைப்பிலும் உள்ள மாறுதல்களோடு ஹோமோன்களிலும் சில மாறுதல்கள் இருக்கின்றன. இந்த வெவ்வேறு மாறுதல்களின் காரணத்தாலேயே மேற்கூறிய சம்பவங்கள் உடம்பில் தோன்றுகின்றன. இவை சில காலம் சென்றபின் சிறிது சிறிதாக குறைந்த பின் மறைந்து விடுகின்றன. எனவே இவற்றைப் பற்றி வருத்தப்படாது இவைகள் எங்கள் உடம்பில் நடக்கும் ஒரு சாதாரண சம்பவமேன உணர்ந்து நடப்பதே முக்கியம்.

(3) கர்ப்ப நிலையிலுள்ள பெண்களின் சுகம்

இக் காலத்திலும் பெண்களின் உடலமைப்பியலிலும், உடற்றெழுபிலியலிலும், ஹோமோன்களிலும் பல மாறுதல்கள் இருக்கின்றன. உதாரணமாக கர்ப்ப நிலையிலுள்ள பெண்களின் தலைமயிர் சாதாரண நாட்களிலும் பார்க்க மேலாகி விடும். கால், கைகளில் உள்ள நகங்கள் வேறு நாட்களிலும் பார்க்க மேல்யனவாகவும், அவை பிளக்கின்ற தன்மை கொண்டுள்ளவாயும் மாறும். மேலும் வாயோரங்களிலும், நாக்கு, உதடு ஆகிய இடங்களிலும் வெடிப்பும் தோன்றுவது உண்டு. உரோமம் காய்ந்து வரண்டு, மிகவும் உலர்ந்து இருப்பதாயும் தோன்றும். இரும்பு அல்குருதிமை பெரும்பாலும் உடம்பில் இக்காலத்தில் தோன்றுவதும் உண்டு. இவைகளைவிட உடம்பினுள் கண்ணுக்கு காணுத பல சம்பவங்களும் நடக்கின்றன என்பதை உணர்வதும் அவசியம்.

இப்படிப்பட்ட வேற்றுமைகள் உடம்பில் தோன்றவே, அப்பெண்ணும் இவற்றை வெவ்வேறு விதமாக ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடும். ஆனால் இவை பிள்ளைகளுக்கு அல்லது தாய்க்கு ஏதாவது ஆபத்தை விளைவிக்காமல், சாதாரணமானவையாய் இருந்தால் அவற்றை ஓரளவுக்கு நாங்கள் ஒதுக்கி வைக்கலாம். ஆனால் பிள்ளைகளுக்கோ அன்னைக்கோ அவற்றால் தீமையோ, அபாயமோ நேரிட முடியுமானால், அவற்றை உடனடியாகவே கண்டு பிடித்து வைத்தியங்களோச் செய்ய வேண்டும்.

மேற்கூறப்பட்ட பல காரணங்களுக்காக சூழ்நிலையிலுள்ள பெண்கள் தங்கள் வீடுகளுக்கு அருகிலுள்ள பேற்றுமுன் சாரகங்களுக்கு சென்று அங்கு உள்ள வைத்தியரை அல்லது மருத்துவ மாதுகளைச் சந்தித்தல் அவசியம். அவர்கள் தங்கள் நிலையை அறிந்தவுடன் எவ்வளவு கெதியாகச் செல்வார்களோ அதற்கேற்ற நன்மைகளுண்டு. ஏனெனில் முதன் முறை சென்ற உடன் அங்கு இருக்கும் வைத்தியர் அல்லது மருத்துவ மாது உங்களிடம் பெயர், விலாசம் ஆகியவற்றை விசாரித்த பின், உங்களுடைய பழைய நோய்களைப் பற்றியும் உங்கள் குடும்பத்திலுள்ள ஏனையோரின் நோய்களைப் பற்றியும் விஞாவார்கள். அடுத்து உங்களை சோதிக்கும் போது உங்கள் முழு உடம்பின் செளக்கிய நிலையைப் பற்றிக் குறிப்பர். பின் சலம், குருதியோட்டம், ஆகியவற்றைச் சோதனை செய்வார். பின் உங்களுக்குள்ள சந்தேகங்களைப் பற்றியும். ஏதாவது கேள்விகள் இருந்தால் அவற்றையும் இந்த பேற்றுமுன் காலங்களில் கேட்டறியலாம். சாரகங்களில் பெரும்பான்மையாக விட்டமின், பாஸ்வகை, வேறு இரும்பு பதார்த்தங்கள் ஆகியவற்றை இலவசமாகப் பெறலாம். அதன் பின் முதல் 8 மாதந்தோறும் 1 முறையும் ஏனைய மாதங்களில் மாதத்திற்கு 2 முறையும் பேற்றுமுன் சாரகங்களுக்கு சூழ்நிலையிலுள்ள பெண்கள் செல்வது அவசியம்.

குழந்தையிலுள்ள பெண்களை தாக்கும் பல நோய்களில் இரும்பு அல்குருதியை கர்ப்பத் தொட்சிக் குருதிமை, விட்டமின் குறைபாடுகள் ஆகியவை பொது வானவை. இவற்றுள் இரும்பு அல்குருதியை கர்ப்பத் தொட்சிக் குருதிமை ஆகியவற்றை உடனே கண்டு பிடித்து வைத்தியஞ் செய்தல் முக்கியம். இதை விட்டு வருத்தத்தைக் கவனிக்காமல் இருந்தால் பல கஷ்டங்கள் நேருவது உண்மை. உதாரணமாக கர்ப்பத் தொட்சிமை குருதியைக் கண்டுபிடித்து ஏற்ற வைத்தியம் எடுக்காவிடில் நாள் செல்லச் செல்ல குருதியோட்டமும் அதிகரிக்கும். இதனால் தாயின் வலிப்பு ஆகிய சிக்கல்கள் உண்டாகவே கருச் சிதைவு கருவைத் தாக்கும். இந்த நோயால் தாய்க்கும் கருவக்கும் இடைஞ் சல் உண்டாகும். இப்படியே இரும்பு அல்குருதிமை, விட்டமின் குறைபாடுகள் ஆகியவற்றை விரைவாக கண்டுபிடித்து வேண்டிய வைத்தியங்களைச் செய்வது முக்கியம். தாய்மார் இவ் விபரங்களை கேட்டும் அறிந்தும் இவைகளால் நேரிடக் கூடிய இடைஞ்சல்களைப் பற்றி உணர்ந்தும் இருப்பது அவசியம். ஏனெனில் ஏதாவது சந்தேகம் மனதில் தோன்றினால் பக்கத்து வீட்டுக் காரரிடமோ, பாட்டியிடமோ கேளாமல் உடனடியாக பேற்றுமுன் சாரகத்துக்குச் சென்று அங்குள்ள வைத்தியரிடமோ, மருத்துவ மாதுவிடமோ உதவியைப் பெறலாம். இதுமட்டுமின்றி கருநிலைப் பெண் ஏதாவது இடைஞ்சல் விளைவிக்கக் கூடிய நோயால் தாக்கப்பட்டிருந்தால் இவர்கள் உடனே பெண்ணுக்கு வேண்டிய உதவிகளைச் செய்வது மட்டுமின்றி அருகில் உள்ள ஆஸ்பத்திரிக்கு அனுப்பி வைக்க வேண்டிய உதவிகளைச் செய்யவார்கள். ஆதலால் இந்த பேற்றுமுன் சாரகங்களுக்கு இடைவிடாமல் சொல்லப்பட்டபடி சென்று வருவது முக்கியம். அடுத்து பிள்ளை பெறுவதற்கு பருவம் கிட்டியவுடன், அதற்கேற்ப வசதிகளைச் செய்தல் அவசியம். தான் தன் பிள்ளையை வீட்டில் பெறுவதோ அல்லது ஆஸ்பத்திரியில் பெறுவதோ என்பதை சில மாதங்களுக்கு முன்னே ஒரு பெண் தீர்மானிக்க வேண்டும். வீட்டில் பிள்ளை பெற வேண்டுமானால் வேண்டிய சகல வசதிகளும் இருப்பது அவசியம். மேலும் ஏதாவது சிக்கல்கள் நேரிடாமல் இருப்பதோடு, அதற்கேற்றபடி பெண்ணை உடனடியாக ஆஸ்பத்திரிக்கு எடுத்துச் செல்வதற்கும் வசதிகள் அக்காலத்தில் அவசியம். ஆனால் எல்லாவற்றிற்கும் பார்க்க ஆஸ்பத்திரியில் பிள்ளை பெறுவதே நலம். ஆனால் இந்த வசதிகளை அனுபவிக்க முடியாத பெண்கள் வீட்டில் பிள்ளை பெறுவதற்கு வேண்டிய வசதிகளை தன் மருத்துவ மாதுவிடம் கேட்டறிந்து அவள் சொல்லுக்கு அடங்கி நடப்பது முக்கியம்.

(4) பிள்ளை பெற்ற பின் பெண்களின் சௌக்கியம்

இது ஒரு குடும்ப சௌக்கியத்தின் வேரெரு அம்சமாகக் கருதலாம். பிள்ளை பெற்ற பின் அத் தாயின் சகம் மிகவும் அவசியம். ஏனெனில் அவள் புதுப் பிள்ளையுடன் வீடு திரும்பிய பின் அப் பிள்ளையின் வேலைகளைச் செய்வதும், அப்பிள்ளைக்கு முலைப்பாலூட்டியும் வருவது வழக்கம். இக்காலத்தில் பல விதமான புதுப் பால் வகைகள் தாய்ப்பாலுக்குப் பதிலாக கொடுக்க முடியும் என்றும் கண்டுபிடிக்கப்பட்டிருந்தாலும் எங்கள் சமுதாயத்தில் பிள்ளைகளுக்கு தாய்ப்பால் நன்று என்னும் கொள்கையும் நம்பிக்கையும் உண்டு. இது பெரும் உண்மை என்று ஆராயச் சியாளர் குறிப்பிட்டிருக்கிறார்கள். எனவே தாய்ப்பாலூட்டும் ஒரு தாய் இப்பிள்ளையின் வேலைகள் அத்தனையும் செய்து முலைப்பாலும் ஊட்டி அதன் பின் ஏனைய பிள்ளைகளின் நாளாந்த வேலைகளைச் செய்

தும் வீட்டு வேலை, சமையல் ஆகிய பொது வேலைகளைச் செய்யவும் வேண்டிய தாய் இருக்கிறது. ஏனெனில் அவள் உடம்பு சாதாரண நாட்களிலும் பார்க்க கூடிய வேலைகளைச் செய்ய வேண்டியதாய் இருக்கிறது. ஆனால் எல்லாவற்றிற்கும் பார்க்க தன் உடம்பின் நலத்தைக் கவனியாமல் பல வேலைகளிலும் ஈடுபடும் ஒரு தாய் ஈற்றில் பல நோய்களால் வருந்த வேண்டி வரும் என்பதில் ஐயமில்லை.

இக்காலத்தில் ஒரு பெண் நாள்தோறும் குளித்து, உடுப்பு மாற்றி நல்ல உணவு (உதாரணமாக பால், பழம், காய்கறி வகைகள், பச்சை இலை கீரை வகைகள்) கூடிய அளவில் உண்ணல் வேண்டும். இது மட்டுமின்றி 8 அல்லது 10 மணியளவாக இரவில் ஓய்வும், பகல் வேலைகளில் 2 மணி ஓய்வும் எடுப்பது முக்கியம். மூலைப்பாலுட்டும் தாய் பாலுட்டுதலுக்கு முன்னும் பின் னும் மூலையைச் சுத்தமாகக் கழுவி, சுத்தமான புடவை அணிவது அவசியம். இல்லாவிடில் மூலையில் தொற்று நோய் தோன்றுவது எனிது. இந்நோய் கூடும் போது முதல் அதில் நோவும், அதன் பின் மூலை வீக்கமும் அடையும். அடுத்து அவ்வளி மிகவும் கூடி காய்ச்சலும் உண்டாகக் கூடும். மூலையில் கீழ்த்தம் தோன்றவும், சிதல் வெளிவரும். இப்படிப்பட்ட சிக்கல்கள் உண்டாகும் பொழுது தாய் உடனே அருகிலுள்ள ஆஸ்பத்திரி அல்லது மருந்துச் சாலைக்குச் சென்று மருந்து எடுத்தல் அவசியம்.

இதைவிட புதுப் பிள்ளையை சரியான வழியில் பாதுகாத்தலும் ஒரு பெண்ணின் கடமையாகும். பிள்ளையை எப்பொழுதும் சுத்தமாக வைத்து காப்பாற்ற வேண்டும். கொப்புள் நன்றாகக் காய்ந்து விழும்வரை கொப்புள் பிரதேசத்தை சுத்தமாய் வைக்க வேண்டும். கொப்புள் காயாமல் இருந்தால் அதை சிறிது ஸ்பிரிட்டால் துடைத்து அதன் மேல் சிறிது சிகட்ரின் பவுடரை அப்பி பின் சுத்தமான சீலையால் மெதுவாகக் கட்டி வைக்கவும். வேறு ஏதாவது இலைச் சாறுகள், சாணி ஆகியவையை அப்பினால் அதில் கொப்புள் தொற்று நோய் தோன்றி, ஈற்றில் பிள்ளை சிறுவர் ஏற்பு ஆகிய நோயால் இறப்பதை நாங்கள் பலமுறை கண்டும் கேட்டும் இருக்கிறோம். பிள்ளைக்கு ஏதாவது நோய் இருந்தால் உடனடியாகவே மருந்துச்சாலை அல்லது ஆஸ்பத்திரிக்கு அழைத்துச் சென்று வேண்டிய மருந்துகளை எடுக்க வேண்டும்.

மேலும் தாய்ப் பாலுட்டும் பெண், தன் நாளாந்த உணவுடன், விட்டமின் கல்சியம், இரும்பு ஆகிய முக்கிய பதார்த்தங்களை மாத்திரைகளாக எடுப்பது நன்று. இவற்றை பேற்றுப் பின் சாரகங்களில் இலகுவாகப் பெறலாம். பிள்ளையின் சுக்தத்தைப் பற்றியோ, தன் சுக்ததைப்பற்றியோ ஏதாவது சந்தேகங்கள் இருந்தால், இவற்றைப் பேற்றுப் பின் சாரகங்களில் உள்ள மருத்துவ மாது களிடம் அல்லது வைத்தியரிடம் கேட்டறிவது நன்று. இவ்விதமான சாரகவசதிகள் இல்லாத இடங்களில் வாழும் பண்கள் அருகில் உள்ள வைத்தியர்களிடோ அல்லது வைத்தியசாலைகளில் உள்ள மருத்துவ மாதுகளிடமோ இவ்வுதவிகளைப் பெறலாம்.

(5) குடும்பத்திட்ட முறைகள்

அடுத்து பெண்கள் சுக்தத்தில் இன்னுமொரு முக்கிய அம்சத்தைப்பற்றி ஆராய்வோம்: ஒரு தாய், தந்தை, பிள்ளைகள் சேர்ந்துள்ளதுதான் ஒரு குடும்பம்.

பல குடும்பங்கள் சேர்ந்து ஒரு கிராமம் உருவாகிறது. தனிப்பட்ட குடும்பத்தின் முன்னேற்றத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டுதான் நாட்டின் முன்னேற்றம் தங்கியுள்ளது. ஒரு குடும்பத்தின் முன்னேற்றத்துக்கு அக்குடும்பத்தின் தம்பதிகளின் ஒருமித்த கருத்துகளே ஆதாரமாகின்றன. எனவே ஒரு குடும்பத்தின் பொருளாதார நிலை அபிவிருத்தி அடையவும், பிள்ளைகள் நோய் வாய்ப்படுதல் குறையவும், தாயின் உடல் ஆரோக்கியமடையவும், தந்தைக்கு மன நிம்மதி வளரவும் பிள்ளைகளுக்கு சிறந்த உணவு, உடை, கல்வி ஆகிய பல வாய்ப்புகள் அளிக்கவும் குடும்பத்தை திட்ட மிடுதல் அவசியம். திட்டமிட்ட குடும்பத்தில் வளர்கின்ற ஒரு பிள்ளை, தனது சமூகத்திற்கும், நாட்டுக்கும் பெருமை தருவதாக வளரும் அத்தோடு அந்தப் பிள்ளை தான் தன் தாய் நாட்டின் வருங்கால இலட்சியங்களுக்காக பாடுபடும் தலைசிறந்த பிரஜையாகவும் திகழும் என்பதில் ஐயமில்லை. ஆகவே ஆரோக்கியமும் ஆண்தமும் கொண்ட குடும்பங்களை உருவாக்குவதே குடும்ப சுக்கநல் திட்டத்தின் குறிக்கோளாகும். தாய்மாரைக் கவனிக்கும் சிகிச்சை நிலையங்களில் குடும்பத்திட்ட முறைகளைப்பற்றி அறிவுரை கூறுவர். ஒரு பெண் கர்ப்பவது யாக இருக்கும் காலமே, குடும்பத் திட்ட முறைகளைப் பற்றியும் அறிவைப் பெற்று புருஷனுடன் கலந்தாலோசிக்க உகந்த காலமாகும். ஒரு கர்ப்பத்துக்கும் அடுத்த கர்ப்பத்துக்கும் இடையே குறைந்தளவு 3 வருஷங்களாவது இருக்க வேண்டும் என்று ஆராய்ச்சியாளர் கூறுவர். ஆரோக்கியமான தாயே, ஆரோக்கியமான பிள்ளையைப் பெறுவார்.

ஒரு பெண்ணுக்கு நூற்றுக்கு நாறு பலனளிக்கும் ஒரு குறிப்பிட்ட சாதனம் வேலெரு பெண்ணுக்கு பலன் தராமல் இருக்கக்கூடும். எந்தக் கருத்தடை முறை ஒருவருக்கு உகந்தது என கண்டு பிடிக்க சில குறிப்புகளுண்டு:

- (1) பாதுகாப்பு—பொருத்தமான கருத்தடை முறைகள் யாவும் உடம்புக்கு தீமை செய்யாதனவாக இருத்தல் வேண்டும்.
- (2) பயன்—எல்லா முறைகளும் சமமான அல்லது ஒரே பயனைக் கொண்டவையல்ல. அவற்றின் பயன் அவற்றை ஒழுங்காக உபயோகிக்கப்படுகின்றனவா, இல்லையா என்பதில்தான் தங்கியுள்ளது.
- (3) மருத்துவ காரணங்களும் வசதியும் முக்கிய சில சாதனங்கள் குறிப்பிட்ட நோய் உள்ளவர்களுக்கு பொருந்துவதில்லை.
- (4) சொந்த விருப்பமும் முக்கியமும்.

நம்பிக்கையான தற்காலிக முறைகள்

- (1) விழுங்கும் மாத்திரை, கருத்தடை செய்ய விரும்பும் பெண் தினம் 1 மாத திரை வீதம் 20 அல்லது 21 நாட்களுக்கு தொடர்ச்சியாக விழுங்க வேண்டும். பின் மாத்திரை விழுங்குவதை நிறுத்தியதும் 2 அல்லது 3 நாட்களில் மாத விடாய் ஆரம்பிக்கும். 5 நாட்களின் பின் மீண்டும் மாத்திரையை சாப்பிட ஆரம்பித்தல் வேண்டும். இந்த 21 மாத்திரை கொண்ட முறையானது பாவனைக்கு வசதியானது. 3 வாரங்கள் தொடர்ந்து பாவித்த ஒரு பெண் தற்செயலாக ஒரு நாளைக்கு மாத்திரை எடுக்க மறந்தால், பின் நினைவுக்கு வந்தவுடன் அதை எடுக்க வேண்டும்.

மாத்திரை உடலில் தொழில்படும் முறை

ஒரு பெண் கருத்தரித்தால், அவளது சூலகங்களில் ஒரு கரு முட்டை உற்பத்தி யாகாது. இந்தத் தொழில் குழந்தை பிறக்கும் வரை நின்று விடும். கருத்தடை மாத்திரை உபயோகிக்கும் போதும் இதே வகையான செயல்பாடே நிகழ்கிறது. பெண்ணின் கர்ப்ப காலத்தில் இயற்கையாகவே ஒரு வகை ஒமோன்கள் உற்பத்தி யாகி முட்டை (ஒலம்) உருவாவதைத் தடுக்கின்றன. இதே போன்று கருத்தடை மாத்திரைகளிலுள்ள செயற்கை ஒமோன்கள் கருமுட்டை உண்டாவதைத் தடை செய்கின்றன. எனவே கர்ப்பம் உண்டாகாது. பலவகைப்பட்ட மாத்திரைகள் பாவளையில் இருப்பதால் எந்த மாத்திரை பெண்ணுக்குப் பொருந்தும் என்பதை வைத்தியரே தீர்மானித்தல் வேண்டும். இவற்றுள் இரசாயன சேர்க்கைகள் இருப்பதால் சில வேளை இம்மாத்திரைகளைத் தவறாகப் பாவித்தால் கோளாறுகள் ஏற்படக்கூடும்.

மிபோடுரோவீரா

இது ஒரு நல்ன ஊசி மருந்து கருத்தடை முறை. 3 மாதங்களுக்கு ஒரு தடவை இது ஏற்படும். இதில் உள்ள நன்மைகள் (அ) 3 மாதத்துக்கு ஒரு தடவையே போடவேண்டும். (ஆ) இலேசான முறை. (இ) பாலாட்டும் தாய்மார் களும் இதைப் பெற்றுக்கொள்ளலாம்.

ஹாப் என்னும் கருத்தடை வளையம்

இந்தக் கருத்தடை சாதனம் மேலே குறிப்பிட்டுள்ள ஏணை முறைகளைப் போன்று, அதை உபயோகிக்கும் பெண்களின் மீது மேலதிக பொறுப்பு எதையும் சுமத்துவதில்லை. ஒரு முறை ஹாப் வளையத்தைப் போட்டுக் கொண்டு விட்டால், பின் அதைப்பற்றி கவலைப்படத் தேவையில்லை. இவ்வளையம் சிறிய பிளாஸ்டிக் உபகரணமாகும். ஒரு வைத்திய நிபுணரால் கர்ப்பாசயத்தினுள் ஒரு தடவை செலுத்தப்பட்டபின் அங்கேயே நிலையாக சில ஆண்டுகள் அது இருக்கும். கருத்தரிக்காது இருக்க வேண்டும் என்று விரும்பிய காலம் வரை வளையம் இருக்கலாம். வேறு கருத்தடை உபகரணம், இவ்வளையம் இருக்கும் வரை தேவைப்படாது. உடலுக்கும் எவ்வித பாதிப்பும் இதனால் ஏற்படாது.

கொண்டம் எனப்படும் இரப்பர் உறை

இது ஆண் உறுப்பில் தாம்பத்திய சேர்க்கைக்கு சற்று முன்பாக அணிந்து கொள்ள வேண்டும். ஒரு உறையை ஒரு தடவை மட்டுமே பாவிக்க வேண்டும்.

டயபிரம் கர்ப்பவாசல் மூடி

இதைப் பெண்கள் தமது யோனியின் ஊடாகச் செலுத்தி கர்ப்ப வாசலை மூடி விடலாம். இதையணிந்த பின் ஆணின் விந்து கர்ப்பக் குடலினுள் செல்லாமல் தடுக்கப்படும். இம்முறையைப் பாவிக்க விரும்பும் பெண் வைத்தியரைச் சந்தித்து தனக்குரிய அளவை அறிந்துதான் பொருத்தமான டயபிரமை தெரிவு செய்தல் வேண்டும். உடலுறவுக்குப் பின் 8 மணி நேரம் வரை டயபிரமை வெளியே எடுத்தல் ஆகாது.

நம்பிக்கை குறைந்த தற்காலிக முறை

பாதுகாப்பான காலம். மாதவிடாய் ஒழுங்காக நடக்கும் பெண்களுக்கு மட்டுமே இவ்வழியைக் கடைப்பிடிப்பது இலகு. மாதவிடாய் வருவதற்கு சுமார் 14 நாட்களுக்கு முன் பெண் கரு முட்டை சூலகத்திலிருந்து வெளியேறி கர்ப்பக் குடலையடையும். அப்பொழுது ஆண் விந்து அம்முட்டையைச் சந்தித்தால் கர்ப்ப முண்டாகும். ஒரு மாதத்தில் சுமார் 8 நாட்களுக்கு பெண் உடலுறவு கொள்ளா மலிருந்தால் கர்ப்பமுண்டாவதைத் தடுக்கலாம். அநேக பெண்களுக்கு ஒழுங்காக மாதவிடாய் ஏற்படுவதில்லையாதலால் இது பலருக்கு ஒரு நம்பகமான கருத்தை முறையல்ல.

நிரந்தரமான முறைகள்

இனிமேல் தனக்கு பிள்ளை வேண்டாம் என்று கருதும் ஆண் அல்லது பெண் நிரந்தர சிகிச்சை செய்யலாம். ஆண்களுக்குச் செய்யும் சிகிச்சை வாசக்டமி. ஆனாலும் பின் இரு பக்கங்களிலும் உள்ள விந்து கோளங்களில் உற்பத்தியாகும் விந்து, உடலுறவின் போது பெண்ணுறுப்பை யடைகிறது. இந்த விந்து பயணம் செய்யும் மெல்லிய குழாய்க்கு வாஸ் டிப்பரன்ஸ் என்று பெயர். இக் குழாயை துண்டித்து கட்டி விடுதல் தான் வாசக்டமி சிகிச்சை எனப்படும். இது ஒரு சலப மான சிகிச்சை. பெண்களுக்கு உள்ள சிகிச்சை யூபெக்டமி. பெண்ணின் கர்ப்பக் குடலுக்கு இரு புறமும் 2 கர்ப்பக் குழாய்கள் உள்ளன. இவற்றின் வழியாகத் தான் மாதம் ஒரு முறை முதிர்ந்த கரு முட்டை வெளியேறி கர்ப்பக் குடலை யடையும். இக்கர்ப்பக் குழாய்களை வெட்டி விடுதல் யூபெக்டமி சிகிச்சை. பிரசவத் தின் பின் இதை இலகுவாகச் செய்யலாம். மேலும் சாதாரண நாட்களிலும் செய்யலாம். இச் சிகிச்சையின் பின் 3 அல்லது 4 நாட்களுக்கு பெண் ஆஸ்பத்திரி யில் தங்க வேண்டும். குடும்பத் திட்ட முறைகளைப்பற்றி மேலும் விளக்கம் தேவைப்பட்டால், அருகிலுள்ள வைத்திய நிலையத்தை அல்லது சுகாதார பரிசோதக மருத்துவமாதை சந்தித்து ஆலோசனைகளைப் பெறலாம்.

பெண்களின் சுரம் என்னும் பிரச்சினையின் இரண்டு முக்கிய அம்சங்களைப்பற்றி கிறது ஆலோசிப்போம். (1) முலையில் ஏதாவது வித்தியாசம் அல்லது வலி, வீக்கம், சுரப்பு ஏதாவது கண்டால் உடனே வைத்தியரிடம் சென்று ஆலோசனை பெறவும். (2) இதேவிதமாக யோனியில் இருந்து இழிவு, ஏதாவது வித்தியாசம் உண்டானால் உடனே வைத்தியரிடம் செல்வது அவசியமாகும். ஏனெனில் பெண் களைத் தாக்கும் பயங்கர நோய்களின் ஆரம்பம் முலையிலும் கருப்பையிலுமே உண்டாகும். புற்று நோய்கள் மிகப் பொதுவானவை. இவற்றைக் கண்டு பிடித்த வுடன் ஏதாவது வைத்தியங்களையும் செய்வது எனிது. காலங்களில் சென்றுவிட்டால் ஒன்றும் செய்ய முடியாத நிலையும் உண்டாகலாம். எனவே ஏதாவது வித்தியாசம் அல்லது சந்தேகமிருந்தால் உடனே வைத்தியரிடம் செல்வது அத்தியாவசியம்.

இதுவரை பெண்களின் வயதுக்கு ஏற்றபடி பற்பல நோய்கள் அவர்களைத் தாக்கக் கூடும் எனவும் இந்நோய்களைத் தடுக்கக் கூடிய முறைகளையும், அவற்றிற்கு ஏற்ற வைத்தியங்களைப் பற்றியும் மிக சுருக்கமாக ஆராய்ந்தோம். மேலும் சுருக்கமாக இவ்வுரையின் ஈற்றில் எங்கள் எல்லோருக்கும் நோயற்ற வாழ்வே குறைவற்ற செல்வமெனவும், எங்களால் இயன்றவரை எங்கள் உடம்புகளை நோய்கள் தாக்காதபடி பாதுகாத்தல் வேண்டும் என்பது இன்றியமையாதது என்றும் உரைத்து இவ்வுரையை முடிக்கிறேன்.

பெருந்தோட்டங்களில் வாழ்க்கை நிலைமைகள்

திரு. எஸ். செல்லையா

ஆசியப் பிரதிநிதி

(சர்வதேச பெருந்தோட்ட விவசாய மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேனனம்)

பெருந்தோட்டத் துறையில் வாழ்கின்ற தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கை நிலைமைகள் ஏனைய தொழிலாளர்களின் நிலைமைகளுக்கு மாறாக அமைந்திருக்கின்றன. தொழில் செய்கின்ற இடத்திலேயே தொழிலாளர்களின் இருப்பிடமும் அமைக்கப் பட்டிருக்கின்றன. பெருந்தோட்டத்துறை பரந்து விரிந்து இருப்பதனாலும், கூடுதலான அளவு தொழிலாளர்கள் கடமையாற்ற வேண்டிய நிலைமை இருப்பதனாலும், சிதோஷன் நிலைமையும் மாறுபட்டிருப்பதனாலும், தொழிலாளர்கள் தோட்டங்களில் குடியேறி வசிக்க வேண்டிய நிலைமை உண்டாகின்றது.

வாழ்க்கை நிலைமைகள் எவ்வாறு இருக்கின்றது என்பதை உணவு, உடை, இருப்பிடம், சுகாதார வசதி, விடுமுறைகள், பிள்ளை பராமரிப்பு நிலையம், விபத்து பாதுகாப்பு, நஷ்டாடு, வயோதிப் பெண்ண, பொழுதுபோக்கு ஆகிய வற்றைக் கொண்டு சீர்தூக்கிப் பார்க்க வேண்டும்.

மேற்கண்டவைகளை அளவுகோலாக வைத்து ஒப்பிடுகின்ற பொழுது அவைகளில் அடங்கியவற்றை அடைவதற்கு தொழிலாளர்களின் வருவாயாக சம்பளம் இருக்கின்றது. பெருந்தோட்டத்துறையைப் பொறுத்த மட்டில் தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படுகின்ற சம்பளம் போதியதாக அமையவில்லை என்ற காரணத்தினால் ஓவ்வொரு குடும்பங்களிலும் கணவன், மனைவி, ஒன்று அல்லது இரண்டு பிள்ளைகளும் தொழில் செய்தால் மட்டுமே ஒரளவு ஜீவியம் செய்யலாம் என்ற நிலைமையைக் காணக்கூடியதாக இருக்கின்றது.

சம்பளம் என்பதன் பொருள் என்ன?

சாதாரணமாக ஒருவன் செய்கின்ற வேலைக்குத் தரப்படும் ஈடு என்பதே சம்பளம் என்று பொதுவாகக் கூறப்படுகின்றது. இதைத் தெளிவாக அறியும் பொருட்டு இரு மாறுபட்ட உதாரணங்களை நாம் கவனிப்போம்.

ஓர் சிறிய கடையை வைத்து முதலீடு செய்து அதை நடத்துகின்ற சொந்தக்காரன் அல்லது உரிமையாளன் நாளாந்தம் பெறுகின்ற வருமானத்தை சம்பளம் என்று நாம் கணக்கிட முடியாது. ஏனென்றால் அது அவனது சொந்தத் தொழிலாகும். அவன் பெற்ற வருவாயில், பொருளின் விலையும், அடைந்த மொத்த லாபமும் உள்ளடங்கியிருக்கும். தொழிலாளி தொழில் உரிமையாளனுக்கு பணத்திற்காகவோ, பொருளுக்காகவோ அல்லது இரண்டுக்குமாகவோ தன் உழைப்பைக் கொடுத்து இருவரும் ஏற்றுக்கொண்டுள்ளபடி பெறும் வருவாயே சம்பளம் என்பதாகும்;

சம்பளத்தில் இரு மதிப்புகள்

சம்பளத்திற்கு இரு வகையான மதிப்புகள் உண்டு. ஒருவன் செய்கின்ற தொழிலுக்கு ஈடாக அவன் பணமாகப் பெறுவது ஒருவகையானது. இரண்டாவதாக அவன் தனது சம்பளத்தைக் கொண்டு — பெறக்கூடிய பொருட்கள், தேவைகளின் அளவைக் காட்டுபவையாக அமைவது. உதாரணமாக ஒருவன் ஒரு நாளைக்கு அவன் ஆற்றுகின்ற தொழிலுக்கு பணமாக 10/- ரூபா வழங்கப்பட்டால் அவன் செய்த தொழில் மதிப்பு ரூபா 10/- என்று கணக்கிடலாம். உண்மை மதிப்பை விளக்குவதற்கு ஒருவன் பெறுகின்ற 10/- ரூபா சம்பளத்தில் அவன் 3 கொத்து அரிசியாக மட்டும் அமையாமல், அவனுடைய தேவைக்கான வீடு, உடுத்தணி, போக்குவரத்து, மருந்து, கல்வி போன்ற எல்லாத் தேவைகளையும் கணக்கிட்டு பெறுகின்றதாக இருக்க வேண்டும். அப்பொழுது அவன் பெற்ற 10/- ரூபா வின் மதிப்பு 10 ஆண்டுகளுக்கு முன் தனது தேவைகளை பெறுவதற்கு போதுமான தாக இருந்த 5/- ரூபாயின் அளவைக் காட்டுவதாக அமையலாம். இந்திலையில் இப்பணத்தின் உண்மை மதிப்பு குறைந்து காணப்படுகிறது. தேவையின் அளவு, காலத்திற்குக் காலம் மாறுபட்டுக்கொண்டிருக்கும் என்பதை நாம் மனதிற்கொள்ள வேண்டும். சம்பளத்தை இருமடங்காக அதிகரிக்கின்ற பொழுது பொருட்களின் விலை மூன்று மடங்காக உயர்ந்துவிட்டால் உண்மை மதிப்பு பாதிக்கப்பட்டுவிடும். ஒருவனுக்கு மாதச் சம்பளம் ரூபா 200/- எனவும், தங்குவதற்கு வீடும், மின்சார வசதியும் நிர்வாகத்தினரால் கொடுக்கப்படுகின்ற பொழுது, இவனது வருவாய் வழங்கப்படும் மாதச் சம்பளம் மட்டுமாக அல்லாமல், இலவசமாக வழங்கப்பட்டுள்ள வீட்டு வசதி, மின்சாரவிசதி ஆகியவைகளையீடுள்ளடக்கியுள்ளதாக உள்ளது. எனவே உண்மைச் சம்பளம் என்பது, ஒருவன் தான் பெற்ற சம்பளத்தைக் கொண்டு வாங்கக்கூடிய பொருட்களையும், தேவைகளையும் குறிக்கும், அல்லது சம்பளமாக அளிக்கப்படும் எல்லாவற்றையும் குறிப்பதேயாகும்.

இருவிதமான சம்பளம்

சம்பளம் இரண்டு விதமாக நிர்ணயிக்கப்பட்டு வழங்கப்படுவதை காணக் கூடியதாக இருக்கின்றது. கால அளவுச் சம்பளம் எனவும், வேலை அளவுச் சம்பளம் எனவும் இரண்டு விதமாக வகைப்படுத்தப்பட்டுள்ளன. ஒரு நாளைக்கு எட்டு மணி நேரம் தொழில் செய்ய வேண்டும் என நிர்ணயித்து அதற்காக வழங்கப்படும் சம்பளம் கால அளவுச் சம்பளம் என்பதாகும். ஒருவன் செய்ய வேண்டிய தொழிலை அல்லது வேலையை நிர்ணயித்து அவன் செய்த வேலையை அளவிட்டு அதற்காக வழங்கப்படுவது வேலை அளவுச் சம்பளம் என்பதாகும்.

மூன்றுவகைப் பிரிவுகள்

உலகத்தில் மூன்று விதமான கொள்கைகளைக் கொண்டு சம்பளம் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. இக்கொள்கைகளுக்கமைய சம்பள நிர்ணயங்கள் மூன்று பிரிவுகளாகக் காணப்படுகின்றன. அவை பின்வருமாறு:—

(1) குறைந்த பட்ச சம்பளம்,

(2) நேர்மைச் சம்பளம்,

(3) நல்வாழ்வுச் சம்பளம்.

குறைந்த பட்ச சம்பளம்

குறைந்த பட்ச சம்பளம்

குறைந்த பட்சச் சம்பளம் என்பது ஒரு குடும்பத்தின் அன்றூட வாழ்க்கையைப் பூர்த்தி செய்யக் கூடியதாகவும் தேவைகளை அடையக் கூடியதாகவும் அமைத்தலாகும். குழந்தைகளுக்கு ஆரம்பக்கல்வி வசதி அளிப்பதாகவும், சுகாதார வசதிகளை ஏற்படுத்தக் கூடியதாகவும், சுகாதாரண வசதிகளைக் கொண்ட வீடுகளில் வசிக்கக் கூடியதாகவும், நிர்ணயிக்கப்பட்ட அளவான சத்துள்ள உணவுகளை உண்ணக் கூடியதாகவும் இருக்க வேண்டும். இன்று பெரும்பாலும் முன் னேற்றமடைந்து வரும் நாடுகளில் சம்பள நிர்ணயம் இந்த அடிப்படையிலேயே நிர்ணயிக்கப்படுவதாகக் கூறப்படுகின்றது. குறைந்த அளவு சம்பளத்தைத் தீர்மானிக்கின்றபோது கீழ்க்கண்டவைகளை கருத்தில் கொண்டே முடிவு செய்யப்படுகிறது.

(1) நாட்டின் பொருளாதார நிலை.

(2) நாட்டின் மக்கள் கோரிக்கையில் ஓவ்வொருவருக்கும் எந்த அளவுக்கு அன்றூட பொருட்கள் கிடைக்கின்றன என்பதை வெளிப்படையாக வைத்து நிர்ணயித்தல்.

(3) குறைந்தபட்ச சம்பள நிர்ணயித்திற்கு, சம்பளம் கொடுக்கும் சக்தி தேவையற்றதாகக் கருதினாலும் நாட்டின் பொருளாதார சக்திகளை உதாசினம் செய்யாமல், ஏற்படும் பிரச்சினைகளை மனதில் கொண்டு முடிவு செய்வதாக இருக்க வேண்டும்.

நேர்மைச் சம்பளம்

நேர்மைச் சம்பளத்தை நிர்ணயிப்பதற்கு கீழ் வரம்பு, குறைந்த பட்ச சம்பள மாகவும் அத்தொழிலின் சம்பளம் கொடுக்கும் சக்தி, மேல் வரம்பாகவும் இருக்கும். வேறுவிதமாகக் கூறுவதானால் குறைந்தபட்ச சம்பளத்திற்கும், நல்வாழ்வுச் சம்பளத்திற்கும் இடைப்பட்டதாகும் நேர்மைச் சம்பளம். நேர்மைச் சம்பளம் நிர்ணயிப்பதற்கு கீழ்க் கண்டவைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு முடிவு செய்யப்படுகின்றன.

(1) தொழிலாளரின் உற்பத்தித் திறன்.

(2) நிலவும் சம்பள விகிதங்கள்.

(3) தேசிய வருமானத்தின் அளவும், அதன் விநியோகமும்.

(4) நாட்டின் பொருளாதாரத்தில் அந்த தொழில் வகைக்கும் இடம்.

நல்வாழ்வுச் சம்பளம்

நல்வாழ்வுச் சம்பளம் நேர்மைச் சம்பளத்தைவிட அதிகமானது என்பது தெளிவாகின்றது. நல்வாழ்வுச் சம்பளம் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றபொழுது ஒரு தொழிலாளியின் ஆரோக்கியம், சௌகரியம், மரியாதையான வாழ்வு, குழந்தைகளின் கல்வி வசதி, நோய்ப் பாதுகாப்பு, திருமணம், ஈமச் சடங்கு, முப்பு, மர-

னம், தொழிலின் பாதுகாப்பு ஆகியவற்றை பேணுவதாக இருக்க வேண்டும். சுருக்கமாகக் கூறின், தொழிலாளியும் அவன்து குடும்பமும் கஷ்டமின்றி வாழ உதவுவதோடு, ஒரு சிறந்த எதிர்கால வாழ்க்கையை அமைப்பதற்கு ஏற்றதாக வும் நல்வாழ்வுச் சம்பளம் அமைய வேண்டும். இச்சம்பளத்தை நிர்ணயிப்பதற்கு கீழ்க்கண்டவற்றை அடிப்படையாக வைத்து முடிவு செய்யப்படுகின்றது.

(1) சம்பளமும் உற்பத்தித் திறனும்.

(2) சம்பளமும் விலைவாசிகளும்

(3) சம்பளமும் அன்றூடப் பொருட்களுக்கான கிராக்கியும்.

(4) சம்பளமும் மூலதனமும்

(5) சம்பளமும் வேலைவாய்ப்பும்

(6) சம்பளமும் வாழ்க்கைத் தரமும்.

வளர்ந்து வரும் நாடுகளைப் பொறுத்தளவில், ஒருவனுடைய வருவாயை நிர்ணயிக்கின்றபோது தூண்டுதல் சம்பளம், ஆதாயத்தில் பங்கு, கருணையினால் தரப்படுகின்ற மொத்தத் தொகை, சேமலாப நிதி, காப்புறுதி ஆகியவற்றிற்காக கொடுக்கப்படுவதையும் உள்ளடக்கியதாகவே இருக்கின்றன.

நாட்டின் வளத்தை வைத்து பார்க்கின்ற பொழுது சம்பளப் பிரச்சினையை எல்லாவித கண்ணேட்டங்களிலும் இருந்து பார்க்க வேண்டும். நாட்டில் உள்ள பொதுவான வாழ்க்கைத்தரம், வேலைவாய்ப்பு, உற்பத்தித் திறன், ஆக்க வேலைகள் போன்றவைகள் மீது சம்பளம் ஒரு தாக்கத்தை உண்டாக்க வல்லது. எனவே, அரசாங்கங்கள் சம்பளம் சம்பந்தமாக தேசிய சம்பளக் கொள்கை ஒன்றை நிர்ணயிக்க வேண்டிய நிலைக்குத் தள்ளப்பட்டிருக்கின்றன. நாட்டின் வளர்ச்சியை மனதில் கொண்டு திட்டமிட்ட பொருளாதாரத்தில், எல்லாச் சம்பள நிர்ணய ஏற்பாடுகளும், நாடு முழுவதும் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட ஒரே மாதிரியான கொள்கைகளை அனுசரித்து அமுலாக்குவதாகும். அவ்வாறு இல்லாவிட்டால் உற்பத்தி, பொதுமக்களின் உபயோகம், சேமிப்பு, முதலீடு, வேலைவாய்ப்பு முதலியன பற்றி அரசாங்கம் திட்டமிட்ட இலக்கினை அடைய முடியாமல் நிலை குலைந்து போய்விடும். நாட்டின் பொருளாதாரக் கொள்கைகளில் இருந்து சம்பளக் கொள்கைகளைத் தனியாகப் பிரித்துவிட முடியாது. இவை இரண்டும் ஒன்றே ஒன்றாக இணைந்தன என்பதைத் தெளிவாக உணர்த்துவது அவசியமாகும். நாட்டின் பொருளாதார அபிவிருத்தி தடம் புரண்டு விடாதிருக்க, சம்பளக் கொள்கை நிர்ணயிக்கப்படுவதுடன், தேசிய வருவாயில் எந்த அளவுக்கு முதலாளி, தொழிலாளி, சமூகம் ஆகிய மூன்று பகுதிகளுக்கும் பிரிக்கப்பட வேண்டும் என்பதை நிர்ணயிப்பதாகவும் இவை இருக்க வேண்டும். அப்பொழுது நாட்டில் காணப்படும் ஏற்றத்தாழ்வின் இடைவெளியை குறைப்பதாகவும், ஒரு நியாயமான வாழ்க்கைக்கு வழிகோலப்படுவதாகவும் நாம் கருத்தில் கொள்ளலாம்.

உணவு

போஷாக்கான உணவு சாப்பிட்டால் மட்டுமே தொழிலாளர்கள் தங்களுடைய கடமைகளை திறமையாகச் செய்யமுடியும். இந்தியாவிலும், இலங்கை

யினும், மலேசியாவிலும் பெருந்தோட்டத்துறை தொழிலாளர்கள் 2,500 முதல் 4,000 கலரிவரை உள்ளடக்கிய உணவு உட்கொள்ள வேண்டும் என சுகாதார ஆராய்வு அறிக்கைகள் சுட்டிக்காட்டுகின்றன. தொழிலாளர்களின் வருவாயைக் கணக்கிட்டு பார்க்கின்ற பொழுது அவர்கள் போஜாக்கான உணவு சாப்பிடக் கூடிய நிலையில் இல்லை என்பதே தெளிவாகின்றது.

வீட்டு வசதி

தொழிற்சங்க இயக்கங்களின் நடவடிக்கைகள் காரணமாக, மலேசியா, இந்தியா, இலங்கை ஆகிய நாடுகளில் பெருந்தோட்டத்துறை தொழிலாளர்கள் வசிப்பதற்கு தகுதியான வீடுகள் கடந்த இருபது ஆண்டுகளாக அமைக்கப்பட்டு வருகின்றன. அதற்கு முன்பு அமைக்கப்பட்ட வீடுகளில், ஒரு பகுதி திருத்தப் பட்டு புதிதான அமைப்புகளும் இனைக்கப்பட்டுள்ளன. எனினும் ஏறக்குறைய 60 சதத்திற்கும் கூடுதலான வீடுகள் ஆதிகாலத்து முறையில் அமைக்கப்பட்டதை களாக இருக்கின்றன. அசாம், மேற்கு வங்காளத் தேயிலைத் தோட்டங்களில் தொழிலாளர்கள் இன்னும் மன்ற சவர்களினாலும், கூரைகளினாலும், மூங்கில் களினாலும் அமைக்கப்பட்ட வீடுகளில் வசித்து வருகின்றார்கள். இவ்விதமாக அமைக்கப்பட்ட வீடுகளில் மலசலக் கூடங்களோ, தண்ணீர் வசதி களோ அமையவில்லை. இந்நாடுகளில் எல்லாம் ஆண்டுக்கு ஒருமுறை தொழிலாளர்களின் குடியிருப்பு வீடுகளை சண்னைம்பு அடித்து சுத்தம் செய்ய வேண்டும் என சட்டம் இருக்கின்றது. சுத்தமான குடிதண்ணீர் வசதி அளிக்கப்பட வேண்டும், தொழிலாளர்கள் குளிப்பதற்கு தண்ணீர் இடவசதி கரும், மலசலகூடங்களும், குப்பைத் தொட்டிகளும் அமைக்கப்பட வேண்டும் என்றும் சட்டம் இருக்கின்றது. நடைமுறையில் இவைகள் எல்லாம் பரிபூரணமாக அமுலாக்கப்படுகின்றனவா என்பதும், இவ்வசதிகள் தொழிலாளர்களுக்கு கிடைக்கின்றதா என்பதும் சந்தேகத்திற்கு இடமானதாக இருக்கின்றன.

சுகாதார வசதி

பெருந்தோட்டங்களிலே வசிக்கின்ற தொழிலாளர்களும், அவர்களுடைய குழந்தைகளும் சுகமுடன் இருக்கின்றார்களா என்று ஆண்டுக்கு ஒருமுறை பரிசோதனை செய்யப்பட வேண்டும் என்பதும், ஒவ்வொரு தோட்டத்திலும் வைத்தியசாலையும், பிரசவ விடுதிகளும், வீடுகளைச் சுத்தம் செய்வதற்கு தொழிலாளர்களும் நியமிக்கப்பட வேண்டும் என்பதற்கும் சட்டம் இருக்கின்றது. ஆனால் இச் சட்டங்களும் முழுமையாக பலனளிக்கவில்லை எனக் கூறலாம்.

உடை

தொழிலாளர்களுக்குக் கிடைக்கக் கூடிய வருவாயை வைத்து, அத்தியாவசியமாகப் பாவிக்கக் கூடிய உடைகளை மட்டுமே தொழிலாளர்கள் வாங்கக் கூடிய நிலையிலிருக்கிறார்கள். வருவாய் குறைந்திருப்பதன் காரணமாக, சாலத்துக்கு ஏற்ற அளவில் போதிய மாற்றுடைகளை வைத்திருக்கக் கூடிய நிலையில் இல்லை எனவும் கூறலாம்.

வருடாந்த விடுமுறைகள்

தொழிலாளர்கள், நாளாந்த சம்பளத்திற்கு வேலை செய்கின்றவர்களாக இருப்பதனால் அவர்கள் செய்கின்ற வேலையை அடிப்படையாக வைத்து வருடாந்தர விடுமுறைகள் கணிக்கப்பட்டு வருகின்றன.

வாராந்தர விடுமுறைகள்

பெரும்பகுதியான தோட்டங்களில் ஞாயிற்றுக்கிழமை வாராந்தர விடுமுறையாக நிர்ணயிக்கப்பட்டிருக்கிறது. சில தோட்டங்களில் கிழமை நாட்களில் தோட்டங்களுக்கு அண்மையில் உள்ள சந்தை நடைபெறும் நாட்களை வாராந்தவிடுமுறையாக நிர்ணயித்து உள்ளார்கள். நாளாந்த சம்பளத்திற்கு வேலை செய்வார்களாகையால் தொழிலாளர்கள் ஞாயிற்றுக்கிழமைகளில் வேலைக்குச் செல்லாமல் இருப்பின் ஊதியம் வழங்கப்படுவதில்லை. வேலைக்குச் சென்றால் இரண்டுமடங்கு கூடுதலாக சம்பளம் வழங்கப்படுகின்றது.

சுக்யீன விடுமுறைகள்

தொழிலாளர்களுக்கு ஏற்படுகின்ற சுக்யீனத்திற்கு ஒரு வாரம் முதல் 10 நாட்கள் வரை சம்பளத்துடன் கூடிய விடுமுறை, வைத்திய நற்சாட்சி சமர்ப்பிக்கப்பட்டால் வழங்கப்பட்டு வருகின்றன. இவ்வசதி தொழிற்சங்க கூட்டு ஒப்பந்தங்களினால் ஏற்பட்டவைகளாகும். இன்னும் சில நாடுகளில் தொழிலாளர்களுக்கு அவை கிடைக்கவில்லை.

ஓய்வு

தோட்டங்களில் வேலை செய்கின்ற தொழிலாளர்கள் ஓய்வு பெறும் வயது ஆண், பெண் 60, 50 எனவும், 55, 50 எனவும் நிர்ணயிக்கப்பட்டிருக்கின்றன. ஓய்வு காலத்தில் எவ்வாறு பென்ஷன் வழங்கப்பட வேண்டும் என்பது சட்டத்தின் அடிப்படையில் நிர்ணயிக்கப்படவில்லை. சங்கத்தின் கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் மூலம் இவை நிர்ணயிக்கப்பட்டு வருகின்றன.

பொழுது போக்கு

பெருந்தோட்டத்துறை தொழிலாளர்களுக்கு பொழுதுபோக்கிற்கான வாய்ப்புகள் சமூகத்தில் ஏனையவர்களுக்கு உள்ளது போல இல்லாமல் இருக்கின்றது. சடந்த 20 ஆண்டு காலங்களுள் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகள் மூலம், கைப்பந்தாட்டம், காற் பந்தாட்டம், பூப்பந்தாட்டம், தட்டித் தாண்டுதல், சுடுகுடு ஆட்டம் போன்ற விளையாட்டுகளில் ஈடுபடக் கூடிய வாய்ப்புகள் ஏற்பட்டிருக்கின்றன. ஒரு சில தோட்டங்களில் அவர்களுக்கு மாலை நேரத்தை மகிழ்ச்சியாகவும், பிரயோசனமாகவும் பாவிப்பதற்கு தோட்டங்களிலே தொழிலாளர்கள் மண்டபங்கள் கட்டப்பட்டு, வாசிக்காலை, பல்வேறு உள் விளையாட்டுகள், வெளி விளையாட்டுகள் நடத்தக்கூடிய வாய்ப்புகளும் ஏற்பட்டிருக்கின்றன. பெரும்பான்மையாக, பேசும்படம் பார்ப்பதே பெருந்தோட்டத் துறையில் உள்ளவர்களுக்குச் சிறந்த பொழுது போக்காக அமைந்ததுடன், பல்வேறு நாகரீக மாற்றங்களையும் ஏற்படுத்தியிருக்கின்றன.

பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர்கள், வருவாயில் ஒரு பகுதியை மதுவிற்காக செலவு செய்கிறார்கள் என்ற நிலைமையும் இருக்கின்றது என்பதும் புலனுகின்றது.

என். விஜயசிங்கம்

(தொழிலுறவுச் செயலாளர் - இ. தொ. கா., கொழும்பு.)

இந்த நாட்டின் அந்நியச் செலாவணியின் 75 வீத வருவாயை பெற்றுத் தரும் தேயிலை, ரப்பர் தோட்டங்களில் வேலை செய்யும் தொழிலாளிகளின் பெரும்பான்மையோர் இந்திய வம்சாவளியினராவார். 1655-ம் ஆண்டு அளவிலே ஒல்லாந்தரின் கருவாத் தோட்டங்களிலே வேலை செய்வதற்காக மிகச் சிறிய அளவில் வரத் தொடங்கிய இந்தியக் குடியேற்றத் தொழிலாளர்கள், பிரிட்டிஷ் ஆட்சியின் கீழ் 1850-ம் ஆண்டளவில் பெருந் தொகையாக வரத் தொடங்கினர். பிரிட்டிஷாளின் கோப்பித் தோட்டங்களிலே முதலில் வேலை செய்த தொழிலாளர்கள் கோப்பிச் செடி ஒரு பூச்சியினால் நாசமாக்கப்பட்ட தைத் தொடர்ந்து திறக்கப்பட்ட தேயிலைத் தோட்டங்களில் வேலை செய்ய ஆரம்பித்தனர். பிரிட்டிஷ் தோட்டத் துறைமார்கள் இந்திய கங்காணிகள் உதவியுடன் தென்னிந்தியாவிலிருந்து வேலையற்றிருந்த கிராமிய மக்களை ஏமாற்றி இங்கு கொண்டு வர முடிந்தது. குறிப்பாக தேயிலைச் செடிகளின் அடியிலே தங்கம் இருப்பதாக இவர்கள் கூறியதாக நாம் அறிகிறோம். இந்தக் கிராமிய மக்களைக் கொண்டுதான் காடுகளை அழித்து தேயிலையையும் ரப்பரையும் பயிரிட்டார்கள். தலைமன்றாவிலிருந்து மலைநாட்டிற்குச் செல்லும் வழியில் பல்லாயிரக்கணக்கானால் செத்து மடிந்தனர். தோட்டங்களில் அவர்கள் வாழும் நிலைமை படுமோசமாக இருந்தது. இதன் காரணமாக காலரா போன்ற நோய்கள் தோன்றி உயிர்களைப் பறித்தன.

நாட்டில் பின்னர் ஏற்பட்ட திருப்பங்கள் காரணமாக இந்தியத் தொழிலாளர்கள் இலங்கை வருவதை இந்திய அரசு தடை செய்தது. இந்தியாவும் இலங்கையும் பிரிட்டிஷாளின் ஆட்சியின் கீழ் இருந்து வந்தன என்பது குறிப்பிடத்தக்கது. இந்தத் தடையை தொடர்ந்து இலங்கையிலிருந்து ஒரு தூதுக் கோஷ்டி இந்தியாவிற்கு சென்று தடையை அகற்றுமாறு இந்திய அரசைக் கேட்டுக்கொண்டது. இந்தக் குழுவிலே திரு. டி. எஸ். சேனநாயக்காவும் அங்கம் வசித்தார். இலங்கைத் தலைவர்கள் இந்தியா செல்வதற்கு காரணம் என்னவென்றால், இலங்கையின் செல்வந்த வகுப்பினரும் தோட்டத் தொழிலில் ஈடுபட்டிருந்தமையாகும். இந்தத் தோட்டங்களில் பெரும்பாலான இந்தியத் தொழிலாளர்கள் வேலை செய்து வந்தார்கள். தடையைத் தளர்த்துவது என்றால் இலங்கை அரசு சில நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட வேண்டுமென இந்திய அரசு கூறியது. இதன் காரணமாக பேச்சவார்த்தைகள் முறிந்து தடை தொடர்ந்தது. பின்னர் கொழும்பில் இரு நாடுகளுக்கு மிடையே நடைபெற்ற பேச்சவார்த்தைகளில் ஏற்பட்ட சமரசத்தைத் தொடர்ந்து தடை நீக்கப்பட்டது. இந்தப் பேச்சவார்த்தைகளின் விளைவாக மருத்துவம், சுகாதாரம், வீட்டு வசதி, வாழ்க்கை வசதி போன்ற அடிப்படை தேவைகளுக்கான குறைந்தபட்ச ஏற்பாடுகளைக் கொடுப்பதற்காக சட்டம் கொண்டுவரப்பட்டது. அப்பொழுதுதான் சுகாதார சேவைக்கும், இந்தியத் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் சட்டம், தொழிலாளரிடையே நோய் தடுப்புச் சட்டம் போன்ற பல சட்டங்கள் கொண்டுவரப்பட்டன.

தமிழ் மொழியைப் பேசி இந்து மதத்தைப் பேணும் இந்தத் தொழிலாளர்சிங்கள் மொழியைப் பேசி பெள்த் தமத்தைத் தழுவும் சிங்கள விவசாயிகளுக்கு மத்தியிலே கொண்டு தள்ளப்பட்டனர். கண்டிய சிங்கள விவசாயிகளுக்குச் சொந்தமான ஆயிரக்கணக்கான நிலங்களை சொற்ப விலையில் காலனிய அரசாங்கத் திடமிருந்து பிரிட்டிஷ் தோட்ட முதலாளிகள் வாங்கினார்கள். மிகக் குறைந்த ஊதியத்தைக் கொடுத்து வேலை வாங்கிய தொழிலாளர்களைக் கொண்டு இவர்கள் பெரும் லாபம் சம்பாதிக்க முடிந்தது. அதையே இந்த நாட்டு முதலாளிகளும் பின் பற்றத் தொடங்கினர்.

தோட்டத் தொழிலாளர்களை பிரிட்டிஷ் துரைமார்கள் தோட்டங்களிலே தனித்து பிரித்து வைத்திருந்த காரணத்தினால் அவர்கள் கிராமிய மக்களுடன் அண்டி வாழவோ அல்லது கண்டி விவசாயிகளுடன் ஒன்றிணைந்து வாழவோ முடியாமல் போய்விட்டது. எனவே பிரிட்டிஷாரினால் புகுத்தப்பட்ட இந்தத் தோட்டப் பொருளாதாரம் சிங்கள விவசாயிகளிடமிருந்து பறிக்கப்பட்ட நிலத்தையும் தென்னிந்தியாவிலிருந்து கொண்டுவரப்பட்ட அடிமைத் தொழிலாளர்களையும் அடிப்படையாகக் கொண்டிருந்தது. இந்த இரு இனத்தினருமே கலாச்சாரத்தினால் பிரிவுபடித்திருந்தனர். அவர்களை ஒன்றிணையவிடாமல் தோட்ட முதலாளிகள் தடுத்து வந்தனர். வேலையில்லாத சிங்களவர்கள் குறைந்த ஊதியம் பெற்றாலும் முழு மாத வேலை செய்த தோட்டத் தொழிலாளியைப் பார்த்து பொருமைப்பட லானார்கள். இனவெறி படைத்த சிங்கள அரசியல்வாதிகள் இந்தச் சூழ்நிலையிலே தமக்குச் சாதகமான ஒரு பயங்கர திருப்பத்தைக் கண்டனர். அவர்கள் இந்தச் சந்தர்ப்பத்தை உபயோகித்துக்கொண்டு இந்தியர்களுக்கு எதிராக பிரச்சாரத்தை ஆரம்பித்துக்கொண்டு இந்தியத் தொழிலாளர்கள் திருப்பி அனுப்பப்பட வேண்டுமென கோரிக்கை எழுபவினர்.

இந்தத் தருணத்தில் அதாவது 1939-ம் ஆண்டில் திரு. பண்டிட் ஜவஹர்லால் நேரு அவர்கள் இலங்கை வந்திருந்தபோது அவரது ஆசியுடன் இலங்கை இந்திய காங்கிரஸ் தோன்றியது. இன்று இந்தியத் தொழிலாளர்களையெல்லாம் தமது தலைமையின்கீழ் திரட்டியுள்ள தலைவர் திரு. எஸ். தொண்டமான் அவர்களின் ஆதரவின்கீழ் அங்குரார்ப்பனக் கூட்டம் 1940-ல் கம்பளையில் நடைபெற்றது. இந்த ஸ்தாபனமே இன்று இதோகா என்று சொல்லப்படுகிறது. இலங்கை இந்திய காங்கிரஸ் தொழிலாளர் சங்கம் என்ற தொழிற்சங்கப் பிரிவு, தோட்டத் தொழிலாளரின் அடிப்படை உரிமைகளைப் பாதுகாக்கவும், அவற்றிற்காகப் போராடவும் ஒரு கருவியாக அமைந்தது. ஆனால் இன்று அந்த நிலை மாறிவிட்டது. இ.தொ.கா. இந்தியத் தொழிலாளரின் நலத்தை மட்டுமே பேணும் இயக்கமாக அமைந்திருக்க வில்லை. இந்த ஸ்தாபனத்திலே 50,000த்திற்கு மேற்பட்ட சிங்களத் தொழிலாளர்களும் இருக்கிறார்கள்.

இன்றைய விடயம் சம்பளமும் தோட்டங்களின் நிலைமையும் என்பதானலும், வரலாற்றை சிறிது பின்னேக்கிப் பார்ப்பதன் மூலமே இந்த இரு அடிப்படைகளையும் நன்கு விளங்கிக் கொள்ள முடியும்.

1948-ம் ஆண்டு இந்த நாடு சுதந்திரம் பெற்றதும் தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு பலவேறு பெரும் பிரச்சனைகள் தோன்றின. முதலாவது பாராளுமன்றத் தின் 95 அங்கத்தவர்களில் எழுவர் இலங்கை இந்திய காங்கிரஸைச் சேர்ந்தவர்கள். இவர்கள் எதிர்க்கட்சியில் அங்கம் வகித்தார்கள். இதன் விளைவாக அரசு மிகவும் அருவருக்கத்தக்க ஒரு சட்டத்தை ‘பிரஜாவுரிமைச் சட்டம்’ என்ற பெயரிலே

கொண்டு வந்து இந்திய வம்சாவளியினரின் குடியுரிமையைப் பற்றது, வாக்குரி மையை இல்லாமல் செய்தது. இதனால் இந்நாட்டின் பத்திலொரு பங்கினரான தோட்டத் தொழிலாளர் அரசியல் அனுதைகளானார்கள். அதன் பின்னர் இலங்கை இந்திய அரசுகளுக்கிடையே பல பேச்சுவார்த்தைகள் நடைபெற்றன. இரு நாடு களும் கடைசியாக செய்துகொண்ட ஒப்பந்தம் ஸ்ரீமா-சாஸ்திரி ஒப்பந்தம் என்று அழைக்கப்படுகிறது. இந்த ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில் இந்தியா 6 லட்சம் பேரை இந்தியப் பிரஜைகளாகவும் இலங்கை 3,75,000 பேர்களை இலங்கைப் பிரஜைகளாகவும் ஏற்றுக்கொள்ள முடிவு செய்திருக்கின்றன. சம்பந்தப்பட்டவர்களின் பிரதிநிதிகளையோ தலைவர்களையோ கலந்தாலோ சிக்காமல் இந்த ஒப்பந்தத்தை இரு அரசுகளும் மேற்கொண்டுள்ளன. இந்த ஒப்பந்தத்தின் ஏரத்துகள் இப்பொழுது அழுவான்டு ஜாலை மாதத்தில் நடைபெற்ற தேர்தலில் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் தமது இரத்தத்திலிருந்து ஒரேயாரு பிரதிநிதியை மாத்திரமே தெரிவு செய்ய முடிந்தது. இ. தொ. கா. வின் தலைவர் திரு. எஸ். தொண்டமான் அப்படி தெரிவுசெய்யப்பட்டவராகவும், அவர் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதி மட்டுமின்றி இந்திய வம்சாவளிகளின் பிரதிநிதியாகவும் பாரானுமன்றம் சென்றுள்ளார்.

சம்பளம்

இன்றைய நிதி அமைச்சராக இருக்கும் திரு. ரொனி டெ மெல் இரு ஆண்டுகளுக்கு முன் பேசுகையில் இலங்கை தோட்டத் தொழிலாளர்களின் நிலைமை தென்னபிரிக்கா வைரச் சரங்கங்களில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களைவிட மோசமாக இருக்கிறது எனக் குறிப்பிட்டார். இதற்கு முக்கிய காரணம் என்னவென்றால் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் அரசியல் பலமற்று இருப்பதேயாகும். அவர்களின் உதவியை பெற்று எந்தவொரு அரசியல்வாதியும் பாரானுமன்றம் செல்லுமுடியாது. எனவே அவர்களுடைய கோரிக்கைகளும் வாழ்க்கைத் தரம் உயரக்கூடிய நடவடிக்கைகளிலும் யாரும் அக்கறை செலுத்துவதில்லை. இந்தப் பணி இ.தொ.கா.வின் சரங்களிலே விடப்பட்டிருக்கிறது. பலம் வாய்ந்த முதலாளிகளை மட்டுமின்றி அனுதாபம் கூட்டாத அரசுகளுக்கு எதிராக போராடவும் இ.தொ.கா. விற்கு சந்தர்ப்பம் ஏற்பட்டிருக்கிறது. எந்தத் தொழிலாளியின் வியர்வையும், கண்ணீரும் இந்த நாட்டின் ஏனைய மக்களுக்கு உணவு மான்யம் கிடைக்க வழி செய்கின்றதோ அந்தத் தொழிலாளி துன்பத்திலும் பட்டினியிலும் வாழ வேண்டி இருக்கிறது. இன்னும் கூட இந்த நாட்டில் மிகக் குறைந்த ஊதியம் பெறும் தொழிலாளி தோட்டத் தொழிலாளியாக இருந்தாலும் ஏனைய தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்கு அவன் உழைப்பே பயன்படுகிறது. அவன் தேடித் தரும் லாபம் தான் மற்றவர்களுக்கு குறைந்த விலையில் அரிசி போன்ற உணவுப் பொருட்கள் கிடைக்க வழி செய்கின்றது. ஒரு கிலோ தேயிலையின் ஏற்றுமதி வரி ரூ. 15.50 ஆக உயர்த்தப்பட்டிருக்கிறது. இதனால் அரசாங்கத்திற்கு 26 கோடியே 95 லட்ச ரூபாய் அதிகப்படி லாபமாக கிடைக்கின்றது. ஆனால் இதில் ஒரு சதமாவது தோட்டத் தொழிலாளின் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்துவதற்கு உபயோகப்படமாட்டாது. இத்தப் பெருந் தொகைகளில் சிறு விகிதமாவது அப்படி உபயோகிக்கப்பட்டால் தோட்டத் தொழிலாளரின் வாழ்விலே எத்தனை முன்னேற்றம் ஏற்படும்.

இந்த நாட்டின் தொழிலுறவுச் சட்டங்களிலே தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு பல்வேறு மிகவும் பெருமை தரக்கூடிய சட்டங்கள் இருக்கின்றன. அவை சம்பளம், வேலை நேர விடுமுறைச் சம்பளம் போன்ற பல்வேறு விஷயங்களை உள்ள

டக்கியுள்ளன. இவைகளை நிர்ணயம் செய்வதற்கு அரசு முதலாளி தொழிலாளி ஆகியோரின் பிரதிநிதிகளைக் கொண்ட சம்பள நிர்ணய சபை இருக்கிறது. தோட்டத் தொழிலாளர் (இந்திய) சட்டம் தோட்டத் தொழிலாளருக்கு வழங்கப்படும் வேலை நாட்களை வரையறுத்து இருக்கின்றது. ஆனால் இந்தச் சட்டத்தின் ஓரத்து கள் செயலாற்றப்படுவதில்லை. உதாரணமாக தோட்டத் தொழிலாளருக்கு மாதத் தில் 26 நாட்கள் வேலை வழங்கப்பட வேண்டுமென்று ஒரு சட்டம் இருக்கின்றது. ஆனால் அவை எப்போதுமே அமுலாக்கப்படவில்லை. ஆயினும் அப்படி ஒரு சட்டம் இருக்கும் பொழுதே முன்னொள் தோட்டத் தொழில்துறை அமைச்சர் ஒருவர் ஆறு மாதத்தில் 108 நாட்கள் வேலை வழங்கினால் போதுமென்று ஒரு புதிய சட்டத் தைக் கொண்டு வந்தார். மேலும் தேயிலை, றப்பர், தென்னை போன்ற தொழில் களுக்கு சம்பள நிர்ணய சபை இருந்தாலும் பல ஆண்டுகளாக சபைகள் கூடியதே இல்லை.

ஒரு ஆண் தொழிலாளிக்கு இன்று கிடைப்பது ரூ. 4.36-36%. பெண் தொழிலாளிக்கு 6 மணி நேர காலத்திற்காக கிடைக்கும் ஊதியம் ரூ. 3.35-36%. வாரத்திற்கு ஒரு நாள் ஊதியமற்ற விடுமுறையும், வருடத்தில் வேலை செய்த நாட்களின் அடிப்படையில் வருடாந்த விடுமுறையும் கிடைக்கிறது. தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு உத்தரவாதமான சம்பளம் கிடைக்க வேண்டுமென இ.தொ.கா.வலியுறுத்துகிறது. புதிய அரசாங்கத்துடனும் இதுபற்றி நடவடிக்கை மேற்கொண்டு வருகிறோம்.

தோட்டங்களிலே தொழிலாளர்கள் பெறும் சம்பளம் மிக மிகக் குறைவாக இருப்பதால் அவர்களின் குழந்தைகளின் கல்வியைத் தொடர முடியாமல் வேலை யேற்க வேண்டி இருக்கிறது. ஒரு தொழிலாளியின் சராசரி மாத வருமானம் ரூ. 158. இதிலே ஆணுக்கு கிடைப்பது ரூ. 177. பெண்ணுக்கு ரூ. 139. தோட்ட வேலை செய்யும் பெண் தொழிலாளிகளே மிகக் குறைந்த சம்பளம் பெறும் தொழிலாளியாவர். நகரத்தில் வாழும் ஒரு தொழிலாளியின் சராசரி மாத வருவாய் கிராமத்திலிருக்கும் தொழிலாளியின் வருவாயும், தோட்டத்திலே ஒரு குடும்பத்தினர் பெறும் வருவாயை அதாவது தாய் தகப்பன் குழந்தை ஆகியோர் பெறும் ஊதியம் நகரத் தொழிலாளி ஒருவனின் வருவாயின் ஈடு எனக் கூறுவது அபத்தமாகும். ஏனென்றால் நகரத் தொழிலாளியின் குழந்தைக்கு மனித வளர்ச்சி நிச்சயிக்கப்பட்டிருக்கிறது. அதே வேலையில் அவரது மனைவி வீட்டிலே இருந்து குடும்பத்தைப் பார்த்துக் கொள்ள முடிகிறது. தனி மனிதனின் வருவாய் இத்தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்ய ஏதுவானதாக இருக்கிறது. ஆனால் இதே குடும்பத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்கு தோட்டத்திலே மூன்று பேர்கள் வேலை செய்ய வேண்டி இருக்கிறது. அங்கு தனி மனிதனின் ஊதியம் குடும்பத்தின் ஒரு வேளைச் சாப்பாட்டிற்குக்கூட காணுது.

பெண் தொழிலாளிகள்

தோட்டத் தொழிலாளின் விகிதாசாரத்தில் இது 50 சதவிகிதமாகும். தோட்டங்களிலே வேலை செய்பவர்களிலே 56 சதவிகிதமானேர் பெண்களாவர். இதற்கு காரணம் என்னவென்றால் தோட்ட முகாமையாளர்கள் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதை விரும்புகின்றனர். ஏனென்றால் இந்தத் துறையில் மட்டுமே ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் ஊதியத்தில் பாகுபாடு காட்டப்படுகிறது. சமவேலைக்குச் சமசம்பளம் கொடுப்பதில்லை. பெண்களுக்கும் சமவேலைக்கு சமசம்பளம் கொடுக்கப்பட வேண்டும் என இ.தொ.கா.வலியுறுத்தி வருகிறது. முன்னை பிரதமராக இருந்தவர் உலகத்தில் முதல் பெண் பிரதமர் என தன்னைக் கூறிக் கொண்டாலும் பெண்களுக்கு சமசம்பளம் என்ற கோரிக்கையை நிராகரித்துவிட்டார். அனைத்துலக

பெண்கள் ஆண்டாகப் பிரகடனம் செய்யப்பட்ட 1975-ம் ஆண்டிலே பெண்களுக்கும் ஆண்களுக்கும் ஊதிய பாகுபாட்டை அகற்றுமாறு பெண் பிரதமரைக் கேட்டிருந்தோம். அது நிராகரிக்கப்பட்டுவிட்டது. இந்தப் பிரச்சினையை புதிய அரசுடன் மேற்கொண்டிருக்கிறோம்.

வீடுமைப்பு

தோட்டங்களிலே வீடுகள் மிக மோசமாக இருக்கின்றன. வசதியின்மையும் நெருக்கடியும் மிக முக்கிய பிரச்சினைகளாகவே இருக்கின்றன. சில இடங்களில் வயக்காம்பிராக்களை வீடுகள் என்றழைப்பது தவறாகும். ஒன்றரை நூற்றுண்டுக் காலமாக இத்தகைய குடில்களில் வாழ்ந்து வந்த தொழிலாளர்கள் இதனையே தமது இயற்கை குடியிருப்பாக கருதி வருகின்றனர். இந்த வீடுகளின் அளவு 120 சதுர அடி மட்டுமேயாகும். ஒரே கூரையின் கீழ் 10,20 காம்பிராக்களை இரு வரிசைகளில் 5 ஆகவோ 10 ஆகவோ அமைப்பது வழக்கம். ஒன்றன்பின் ஒன்றுக் கீது அமைக்கப்பட்டிருப்பதால், காற்று வசதியோ ஜனங்கள் வசதியோ இல்லை. ஒரே இடத்தில் இரண்டு மூன்று வயங்கள் ஒன்றுக் கீமைக்கப்பட்டிருக்கும். இப்படி அமைக்கப்பட்டுள்ள காம்பிராக்களுக்கு இரண்டு மலசலகூடங்களும், இரண்டு தண்ணீர் குழாய்களும் இருக்கும், இந்த அடிப்படையில் பார்க்கும் போது ஒரு குழாயையும், ஒரு மலசலகூடத்தையும் 25, 30 பேர் உபயோகிக்கவேண்டி இருக்கும்.

தோட்டத் தொழிலாளர்களின் வீடுகள் தனித்தனியாக அமைக்கப்படவேண்டும் என இ.தொ.கா. சோரிக்கை விடுத்திருக்கிறது.

தொழிலாளர்களின் வீடுகள் தோட்ட நிர்வாகத்தின் அதிகாரத்திலிருந்து பிரிக்கப்பட்டு கிராமிய அடிப்படையில் செயல்பட வேண்டுமென கோருகிறது. அதேசமயம் தொழில் சோருவதற்கான உரிமையும், தொழிற்சங்க உரிமைகளும் இருக்கவேண்டுமென வலியுறுத்தப்பட்டு வருகிறது.

கல்வி

சென்ற மாதம் நிதியமைச்சர் தமது வரவு செலவுத் திட்ட உரையிலே இந்நாட்டு மக்களின் கல்வி கற்போர் தொகை 80 சதவிகிதம் என்றும், வாழ்க்கைக்காலம் 68 ஆண்டு என்றும், சிறு பிள்ளைகள் மரண விகிதங்கள் ஆயிரத்து நாற்பத்தைந்து என்றும் குறிப்பிட்டார். அவர் கூறியதைப்போல் இது ஒரு மகத்தான சாதனை என்று ஏற்றுக் கொள்கிறோம். ஆனால் நாட்டின் ஏனைய பகுதிகளில் அது 61 சதவிகிதமாகவே இருக்கிறது. நாட்டின் ஒரு குறிப்பிட்ட பிரிவில் மிகக் குறைந்த கல்வி விகிதம் தோட்டப் பகுதிகளில்தான் இருக்கிறது. கிராமப் புறத்தில் இது 84 சதவிகிதமாகவும், நகர்ப்புறங்களிலே இது 89 சதவிகிதமாகவும், இருக்கிறது. இலவசக் கல்வி 10 முதல் 25 வயதுக்குட்பட்டவர்களிடையே ஆகக் கூடுதலான கல்வி விகிதாச்சாரத்தை ஏற்படுத்தியிருக்கிறது. இவ்வயதினரிடையே கற்றேரின் விகிதம் எல்லாத் துறைகளிலும் 91 சதவிகிதமாகும். ஆனால் தோட்டப் பகுதியிலே 60 விகிதமாகவே இருக்கிறது. தோட்டங்களிலே வாழும் மாணவர்களின் தொகையும் கணிசமான அளவு குறைந்திருப்பதைக் காணலாம். அவர்களின் விகிதாச்சாரம் 19 விகிதமாகும். ஆனால் கிராமிய நகர்ப்புற விகிதாச்சாரங்கள் 31, 33 சதவிகிதமாயிருக்கிறது. பாடசாலைக்கே செல்லாதாரின் தொகையும் தோட்டப் பகுதியிலே கூடுதலாக உள்ளது என சமீபத்திய ஆய்வு ஒன்று கூறுகிறது. 100 தோட்டத் தொழிலாளர்களில் 39 பேர்

எவ்வித பாடசாலைக்கும் சென்றதில்லை. நகர்ப்புறங்களில் உள்ள கிராமப்புறங்களிலும் இவர்களின் தொகை 11 ஆகவும், 16 ஆகவும் முறையே இருக்கிறது. கல்வி வாய்ப்பு ஒரு தோட்டத் தொழிலாளியின் குழந்தையை விட கிராமியக் குழந்தைக்கு 5 மடங்கும், நகர்ப்புற குழந்தைகளுக்கு 10 மடங்கும் இருக்கிறது.

தோட்டப் பாடசாலைகள் உடைந்துபோன கட்டிடங்களிலேயே இன்னமும் நடைபெறுகின்றன. எல்லாத் தோட்டப் பாடசாலைகளையும் தேசியக் கல்வித் திட்டத்தின் கீழ் கொண்டு வரப் போவதாக முன்னைய அரசு அறிவித்திருந்தது. ஆனால் அவ்வாக்குறுதி நிறைவேற்றப்படவில்லை. கையேற்கப்பட்ட ஒரு சில பாடசாலைகளிலும் கிராமிய பாடசாலையிலிருக்கும் வசதிகளும், வாய்யப்புகளும் கூட இருப்பதில்லை.

சுகாதாரம்

இவ்வொரு தோட்டத்திலும் மருந்துச்சாலையும், பிரசவ விடுதியும் இருக்கின்றன. வைத்தியர் ஒருவரும், மருத்துவச்சியும், உதவியாளர்களும் நியமிக்கப்படுகின்றனர். தோட்டத்தில் வசிக்கும் தொழிலாளர்கள் சுகயீனமாக இருக்கும் போது வைத்திய அதிகாரி சென்று பார்க்கின்றார் அல்லது தேவைப்படும்போது அங்கு செல்கின்றார். பெண் தொழிலாளருக்கு 6 வார பிள்ளைப் பேறு விடுமுறை உண்டு. மருத்துவ விடுதியிலிருக்கும்போது தாய்க்கும் குழந்தைக்கும் இலவசமாக உணவு வழங்கப்படுகிறது. தாய்மார் வேலைக்குச் செல்லும்போது குழந்தைகளைப் பராமரிப்பதற்காக பிள்ளைக் காம்பிராக்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளன. சமீபகாலமாக இக் காம்பிராக்களில் பிள்ளைகளைப் பார்த்துக்கொள்வதற்காக கிராமிய சிங்களப் பெண்கள் நியமிக்கப்பட்டுள்ளார்கள். அவர்களுக்கு எவ்வித பயிற்சியும் அளிக்கப்படாததாலும், தமிழ் மொழி தெரியாததாலும் பல பிரச்சனைகள் எழுகின்றன. பாலுட்டும் தாய்மார்கள் தங்கள் குழந்தைகளுக்கு பாலுட்ட ஒரு மணி நேர வீவு வழங்கப்படுகிறது. இது அவர்கள் மதிய உணவு நேரத்தைத் தவிர்ந்ததாகும். நோயாளிகள் இலவசமாக வைத்தியசாலைக்கு கொண்டு செல்லப்படுகின்றனர்.

மருந்து வகைகளும், தகைமை பெற்ற வைத்தியர்களும் தோட்ட வைத்தியசாலையில் இல்லாத காரணத்தால், இவ் வைத்தியசாலைகளை அரசு தேசியசுகாதார அமைப்பின் கீழ் கொண்டுவர வேண்டுமென இ.தொ.கா. வலியுறுத்தி வந்துள்ளது. தோட்டத் தொழிலாளர் அரசாங்க வைத்திய சாலையில் அனுமதிக்கப்படும்போது நாளொன்றுக்கு ஒருவருக்கு ரூ. 3/50ஜ தோட்டம் கட்ட வேண்டியுள்ளது. இதன் காரணமாக பல தோட்ட நிர்வாகங்கள் அரசாங்க வைத்தியசாலைக்கு அனுப்ப விரும்புவதில்லை.

இளைப்பாற்றுங் நன்மைகள்

பல ஆண்டுகள் தோட்டங்களில் வேலை செய்த வயோதிபத் தொழிலாளருக்கு ஒருசில தோட்டங்கள் வயோதிப கால ஓய்வுச் சம்பளம் வழங்கி வந்தாலும், தோட்டத் தொழிலாளருக்கு இத்தகைய சம்பளம் வழங்க வேண்டுமென சட்டம் இல்லை.

1959-ம் ஆண்டு தொழிலாளர் சேமலாபநிதி அமுலுக்கு கொண்டு வருவதற்கு முன்பு சேவைலாபப் பணம் வழங்கும் திட்டம் ஒன்று தோட்டங்களில் இருந்து வந்தது. 1959-ம் ஆண்டுக்கு முன்னர் வேலை செய்த ஆண்டொன்றுக்கு

ஆண்களுக்கு சேவைகாலப் பணம் ரூ. 35/- ஆகவும், பெண்களுக்கு ரூ. 30/- ஆகவும் வரையறுக்கப்பட்டிருந்தது. 1959-ம் ஆண்டு ஊழியர் சேமலாபநிதி அமுலாக்கப்பட்ட பின்னர் இத்தொகை ஆண்களுக்கு ரூ. 17.50 ஆகவும், பெண்களுக்கு ரூ. 15/- ஆகவும் ஆண்டொன்றுக்கு வழங்கப்படுகின்றது.

தற்போதய சேமலாபநிதித் திட்டத்தின் அடிப்படையிலே, தொழிலாளி தனது வருமானத்தின் 6 சதவிகிதத்தையும் முதலாளி 9 சதவிகிதத்தையும் மாதமொன்றுக்கு செலுத்துகின்றனர். சென்ற வரவு செலவுத் திட்டத்தில் குறிப்பிட்டதுபோல் 7.5 சதவிகிதம் ஆண்டொன்றுக்கு வட்டியாக செலுத்தப்படுகின்றது.

ஊழியர் நஷ்டசூடு, மருத்துவ விடுமுறை ஆகியவை ஏனைய தொழிலாளர்களைப் போல தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படுகிறது. ஒரு பெண் தொழிலாளிக்கு 6 வார கால மகப்பேறு விடுமுறை வழங்கப்படுகிறது. இது குழந்தை பெறுவதற்கு இரண்டு வாரங்களுக்கு முன் ஆரம்பித்து 4 வாரங்களின் பின் முடிவடையும்.

இனக் கலவரம் - 1977

1977-ம் ஆண்டு ஆகஸ்ட் மாதம் நடைபெற்ற இனக் கலவரம் தோட்டத் தொழிலாளின் தொழில் நிலைமையுடன் நேரடித் தொடர்புடையதாக இருக்கின்றது. தோட்டத் தொழிலாளரை இன்று எதிர்நோக்கியுள்ள பிரச்சனைகளில் மிகவும் பாரதுராமானது அவர்களின் பாதுகாப்பாகும். அநேக தொழிலாளர்கள் தமது எல்லா உடைமைகளையும் இழந்தது மட்டுமின்றி, பலர் தமது உயிரையும் அங்கங்களையும் இழக்க நேரிட்டது. இதன் விளைவாக தோட்டத் தொழிலாளர் அடைந்த சொல்லொனு இன்னல்களும் மனவேதனையையும் அளவிட முடியாததாகும். இது அவர்களின் வாழ்வை மாற்றியமைத்துவிட்டது. ஒரே இரவில் பலர் அனுதைகளாக்கப்பட்டு, தாம் அணிந்திருந்த உடையுடன் மாத்திரம் வீட்டிலிருந்து வெளியேறி அகதிகள் முகாம்களில் தஞ்சம் புக நேர்ந்தது. சில இடங்களில் கொள்ளையிடப்படுத் தோக்காயிருந்தாலும், வேறு சில இடங்களில் கொள்ளையுடன் தீ வைப்பு, கற்பழிப்பு, கொலை ஆகியவையும் பரவலாக மேற்கொள்ளப்பட்டன. எனவே ஆகஸ்ட் 1977 பயங்கரங்களை இனி நடைபெறுது தடுப்பது மட்டுமின்றி தோட்டத் தொழிலாளர் அச்சமின்றி, தமது தொழிலை செய்வதற்கும் தக்க பாதுகாப்பு அளிக்கப்பட்டவேண்டும். இதோகாவின் தலைமைப்பிடம் இத்தற்றையில் மிகவும் கவனம் செலுத்தி வருகிறது. பல வேறு ஆலோசனைகளும் கூறப்பட்டுள்ளன. அவற்றையெல்லாம் அலசி ஆராய்ந்து அதன் பின்னர் தக்க நடவடிக்கைகள் மேற்கொண்டு இதற்கான வழி வகைகளை செய்தோம். பாதிக்கப்பட்டவர்களின் புனர்வாழ்வு எங்களின் கவனத்தை ஈர்க்கும் மற்றுமொரு விடயமாகும். பாதுகாப்பு அளிக்கவேண்டிய போலிசார் போன்ற பாதுகாப்பு படையினர் இவ் வன்செயல்களை பார்த்துக்கொண்டு கண் முடித்தனமாக இருந்தது மட்டுமின்றி, தீய சக்திகளுக்கு உதவியும், தாமே இத்தகைய அருவருக்கத்தக்க செயல்களில் ஈடுபட்டும், அவமானத்துக்குரிய விதத் தில் நடந்து கொண்டார்கள். இவர்களின் செய்கை இனக் கலவரத்தால் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு புனர்வாழ்வு அளிக்கும் முயற்சியில் எங்களுக்கு பெரும் முடுக்கட்டையாக இருந்து வந்திருக்கிறது.

எதிர்காலம்

எம்மை எதிர்நோக்கியுள்ள எதிர்காலப் பணி மிகவும் சிரமமான ஒன்றுகும். இந்நாட்டிலுள்ள தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு ஒரு உத்தரவாதமுள்ள மாதச் சம்பளம் பெற்றுக் கொடுக்கவேண்டும். அவர்களின் கல்வி, வீட்டு வசதி, சுகா தார வசதி ஆகியவற்றை நாட்டின் ஏனைய மக்கள் அனுபவிக்கும் தரத்திற்கு உயர்த்தவேண்டும். அடிமையைப் போல தொழிலும், வீடும் ஒன்றுக இருப்ப தால், அடிமையைப் போல் தோட்டத் தொழிலாளர் வாழ்வதை மாற்றும் நோக்கத்தோடு தொழிலையும், வீட்டையும் தனித்தனியாக தொழிலாளி விரும்பும் வாழ்வை அவன் விரும்புமாறு வழி செய்யவேண்டும். தொழிலாளியின் குழந்தைகளின் மனித வளர்ச்சி நிச்சயிக்கப்பட்டு, அவர்கள் தோட்டத் தொழிலாளர்களாக மாறுமல் தாம் நினைத்த தொழிலை செய்வதற்கு வழி வகுக்கப்படவேண்டும். அவனது தொழிலுரிமை பாதுகாக்கப்பட்டு, அரசுடன் தனது மொழியிலேயே தொடர்பு கொள்ளும் உரிமை அவனுக்கு இருக்கவேண்டும்.

இதுதான் இன்றைய பிரச்சனைகள். இப்பிரச்சனைகளுக்கு நல்ல தீர்வு கண்டால் தொழிலாளியின் வாழ்வு வளம் பெறும், உயரும். தோட்டங்களைக் கையேற்பதன் மூலம் அரசு இன்று தனிப்பெரும் தோட்ட முதலாளியாக மாறி யுள்ளது. நிதியமைச்சரே தோட்டத் தொழிலாளின் அவல நிலை பற்றி கூறி யிருக்கிறார். தேயிலைத் துறைக்கு மாதச் சம்பளத் திட்டமொன்றை தயாரிக்கப் போவதாக தமது வரவு செலவுத் திட்ட உரையிலே கூறியிருக்கிறார். இத்திட்டம் தேயிலை உற்பத்தியை பெருக்குவது மட்டுமின்றி, தோட்டத் தொழிலாளின் தொழில் நிலைமையை முன்னேற்றச் செய்து, இதுகாறும் பல்வேறு அரசுகளால் புறக்கணிக்கப்பட்டு வந்த தொழிலாளர்களுக்கு சுபீட்சத்தை ஏற்படுத்தும் என நான் நம்புகிறேன்.



பெருந்தோட்டங்களில் சமுகநல் தொழிற் சட்டங்கள்
ஒன் , இயம் ஓட்டி , வீணா ஆர். தியாகராஜா
ஸ்ரீ விஜயகாந்தி பிளாஸ்டிக் மற்றும் பூதை இயம் ஏஞ்
யெருமி கூங்காட் எடுக்கி , (ததவித் தொழில் ஆணையாளர்)

இலங்கையில் பெருந்தோட்டங்கள் வெள்ளையரால் கோப்பிச் செய்கை ஆரம் பிக்கப்பட்டதுடன் உதயமாயின. இத் தோட்டங்கள் விஸ்தரிக்கப்பட்டதுடன் இலங்கையில் விவசாயப் புரட்சி ஏற்பட்டது. இப்புரட்சியின் விளைவாகவே தொழிலாளர் வர்க்கம் இலங்கையில் முதன் முதலாகத் தோன்றியது எனலாம். இலங்கையில் இருந்த தொழிலாளர் காடுகளை அழித்து அவற்றைத் தோட்டக் காணிகளாக மாற்றுவதற்கும், அத்தோட்டக் காணிகளில் வேண்டிய வீதிகள், கட்டிடங்கள் முதலியவற்றை அழைப்பதற்கும் மட்டுமே முன்வந்தனர். எனவே இலங்கைத் தொழிலாளர்கள் பெருந்தோட்டப் பயிரான கோப்பிச் செய்கையில் ஈடுபடுவதற்கு அதிகம் சிரத்தை காட்டவில்லை. இந்திலையில் பெருந்தோட்டங்களில் கோப்பி உற்பத்தி செய்வதற்குத் தேவையான தொழிலாளர்களை உள்ளாட்டில் பெற முடியாமலிருந்தது. இக்குறையை நிவர்த்தி செய்வதற்கு இந்தியாவிலிருந்து தொழிலாளர்களை வரவழைக்க வேண்டிய நிர்ப்பந்தம் ஏற்பட்டது.

இத்தகைய சூழ்நிலைகளில்தான் முதன் முதலாக 1844-ம் ஆண்டில் காப்டன் எம். சி. பர்ட் என்ற வெள்ளையரால் தென்னிந்தியத் தொழிலாளர் பெருந்தோட்டங்களில் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டனர். அவர் தானாகவே நேரடியாக தொழிலாளரை அழைப்பதற்காக இந்தியா செல்லவில்லை. அதற்குப் பதிலாக தனது தோட்டத்திலுள்ள ஒரு கண்டக்டர் மூலமாக பதினாண்கு (14) தொழிலாளர்களை வரவழைத்து தனது கோப்பித் தோட்டங்களில் வேலையிலமர்த்தினார். இதைன்த் தொட்டந்து நாளடைவில் 14 தொழிலாளர்கள் பன்மடங்காகப் பெருந்தோட்டங்களில் புகுத்தப்பட்டனர். இப்படியாக தொழிலாளர்கள் இந்தியாவிலிருந்து கங்காணி என்றழைக்கப்பட்ட பிரதிநிதிகள் மூலமாக கொண்டுவரப்பட்டனர். இக் கங்காணிகள் தமது உறவினர்களை குடும்பங்களாக இலங்கையின் பெருந்தோட்டங்களுக்கு அழைத்து வந்தனர். இலங்கையிலுள்ள பெருந்தோட்டங்களுக்கு அழைத்து வரப்பட்ட இந்தியத் தொழிலாளர்கள் இந்தியாவிலுள்ள தமது கடன்களைத் தீர்ப்பதற்கு கங்காணிகள் பண உதவி அளித்தார்கள். இவ்வாருக தாங்கள் தொழிலாளர்களுக்கு கொடுத்துதவிய கடன் பணத்தை ‘துண்டு’ என்றழைக்கப்படும் சீட்டுகளில் குறித்து வைத்தார்கள். இத்துண்டுகள் குடும்பத்துக்கு ஒன்று என்ற அடிப்படையில் பேணப்பட்டன. இத்துண்டு முறை ஆரம்பிக்கப்பட்டமை தொழிலாளர் வர்க்கம் சுரண்டப்படுவதற்கு ஏதுவாக அமைந்தது. ஏனெனில் இத்துண்டுகளைக் கொண்டு பாதிக்கப்பட்ட தொழிலார்கள் ஏலம் செய்யப்பட்டதுடன் கணக்குகளை உள்ளடக்கிய துண்டுகள் கங்காணிகளின் இச்சைப்படி தூர்ப்பிரயோகம் செய்யப்பட்டன. இத்துண்டு முறை தொழிலாளரைப் பாதிப்பதாகக் கருதப்பட்டதால் இம்முறை 1921-ம் ஆண்டின் 43-ம் இலக்க துண்டு தடுப்புச் சட்டத்தால் நீக்கப்பட்டது. மேற்கூறிய பின்னணிக் காரணங்கள் பெருந்தோட்டங்களில் சமுக நல தொழிற்சட்டங்கள் புகுத்தப்படுவதற்கு துண்டுகோலாக அமைந்தன.

இலங்கையில் முதன் முதலாக 1841-ம் ஆண்டிலும் 1845-ம் ஆண்டிலும் இரு தொழிற் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டன. இவை வீதிகள், புகையிரதப் பாதைகள் அமைத்தவிலும், அரசாங்கத் துறையில் கை வேலையிலும் ஈடுபட்டிருந்த தொழிலாளர் களின் தும் வேலை ஒப்பந்தங்களைச் சீர்படுத்தும் சட்டங்களாக விளங்கின. இவ்விரு சட்டங்களும் 1865-ம் ஆண்டில் ஒன்றிணைக்கப்பட்டதுடன் அது ஏனைய துறைகளுக்கும் பொருத்தமுடையதாக மாற்றியமைக்கப்பட்டது. இவ்வாருக ஒன்றிணைக்கப்பட்டு விரிவாக்கப்பட்ட சட்டம் பெருந்தோட்டத்துறையில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்களின் வேலை ஒப்பந்தங்களையும் கட்டுப்படுத்தியது.

இதனைத் தொடர்ந்து பல்வேறு தொழிற்சட்டங்கள் பெருந்தோட்டத் தொழிலாளரின் சமூக நலவரிமைகளைப் பாதுகாப்பதற்காக இயற்றப்பட்டன.

இவ்வாருக இயற்றப்பட்ட முதலாவது சமூகநல் தொழிற்சட்டம் 1889-ம் ஆண்டின் 13-ம் இலக்க (இந்திய) தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டமாகும். இச் சட்டம் ஒரு தோட்டத் தொழிலாளிக்கும் அவனது தொழில் கொள்வோருக்கு மிடையே எச்மான்-பணியாளர் உறவைச் சட்ட ரீதியில் ஏற்படுத்திப் பல பாதுகாப்புகளையும் அளித்தது. இச்சட்டத்தின் பிரகாரம் தற்செயலான தொழில் களில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளரைத் தவிர்ந்த ஏனைய பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர் ஒரு மாத கால சேவை ஒப்பந்த அடிப்படையில் தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ளார்கள் எனக் கருதப்பட்டது. அத்துடன் மாத ஒப்பந்தம் நடைமுறையில் இருக்கும்போது மாத முடிவில் ஒப்பந்தத்தை முடித்துக் கொள்ளும் நோக்கத்தை ஒரு கட்சியினர் மற்றைய கட்சியினருக்கு அறிவிக்காவிடில் அவ்வொப்பந்தம் அடுத்து வரும் மாதத்துக்கு புதுப்பிக்கப்பட்டதாகக் கருதப்பட்டது. அதேவேளையில் எச்மானின் கட்டளைகளை மீறும் தொழிலாளி அல்லது ஒழுங்கீனமான முறையில் நடந்து கொள்ளும் தொழிலாளி அல்லது கடமையில் தவறும் ஒரு தொழிலாளி அல்லது தனது வேலையைத் தாஞ்கவே காலி செய்யும் தொழிலாளி ஒப்பந்தத்தை மீறி நடந்து கொண்டார் என்றும் தண்டனைக்குரிய குற்றம் புரிந்துள்ளார் எனவும் கருதப்பட்டார். அதேபோல மாதச் சம்பளத்தை மாதம் முடிந்து 10 நாட்களுக்குள் கொடுக்கத் தவறும் எச்மானும் தண்டனைக்குரிய குற்றம் புரிந்தார் எனக் கருதப்பட்டார்.

இச்சட்டத்தின் 6-ம் பிரிவின்படி ஒரு இந்தியத் தோட்டத் தொழிலாளி ஒரு வாரத்தில் 6 நாட்களுக்கு வேலை செய்யக் கூடிய தகுதியும் வல்லமையும் உடையவராகவும் விருப்பமுடையவராகவும் இருந்தால் அவருக்கு வேலை கொடுத்தாலென்ன கொடுக்காவிட்டாலென்ன 6 நாட்களுக்கான சம்பளம் பெறத் தகுதியடையவராகக் கருதப்பட்டார். எனவே இச்சட்டம் ஒரு இந்தியத் தொழிலாளிக்கு மாதாந்தம் போதிய வருமானத்தைப் பெற்றுக் கொடுப்பதற்கு வசதியளித்தது. இருப்பினும் கடந்த பல ஆண்டுகளாக இச்சட்டத்தின் அமுலாக்கம் தளர்த்தப்பட்டுள்ளது.

இச்சட்டத்தின் 23-ம் பிரிவின்படி ஒரு தொழிலாளி வேலை நீக்கம் செய்யப்பட்டால் அவரின் தாரமும் கட்டாயமாக வேலை நீக்கம் செய்யப்பட வேண்டும் என்ற நிபந்தனை இருந்தது. இருப்பினும் இருவருமாகத் தாம் ஒருவரையொருவர் பிரிந்திருக்க விருப்பம் தெரிவித்து கூட்டாக ஒரு வேண்டுகோளைத் தோட்டத் துறைக்கு விடுத்தால் வேலைநீக்கம் செய்யப்பட்டவரின் தாரத்தை தொடர்ந்தும் வேலையில் வைத்திருப்பதற்கு தோட்டத் துறைக்கு அதிகாரம் வழங்கப்பட்டது. மேலும் இச்சட்டத்தின்படி ஒரு தொழிலாளி வேலையிலிருந்து நீக்கப்படும்போது அவருக்கு

சேவைக் காலச் சான்றிதழ் ஒன்று தோட்டத் துரையால் வழங்கப்பட வேண்டும் என்ற நிபந்தனையிருந்தது.

வாரத்திற்கு 6 நாட்களுக்கு சம்பளம் வழங்கவேண்டிய நிர்ப்பந்தமிருந்த போதிலும் குறைந்த பட்ச சம்பளத்தை நிர்ணயம் செய்யும் விதிகள் 1927-ம் ஆண்டில் 27-ம் இலக்க சட்டமாக உருவாக்கப்பட்டது. இது பெருந்தோட்டத் தொழிலாளருக்கு மட்டும் ஏற்படையதாயிருந்தது. இச்சட்டத்தின் படி தோட்ட சம்பள சபைகளை மாவட்ட அடிப்படையில் அமைப்பதற்கும், அச்சபைகள் மூலம் சம்பந்தப்பட்ட மாவட்டத்திலுள்ள தொழிலாளருக்கு வழங்கப்பட வேண்டிய குறைந்த பட்ச சம்பளமும் நிர்ணயிக்கப்பட்ட, இச்சபைகள் முன் கூட்டு சபைகளாக அமைந்தன. அதாவது அரசாங்க முகாமையாளர், தொழிலாளர் ஆகியோரின் பிரதிநிதிகளை உள்ளடக்கியதாக அமைக்கப்பட்டன. இச்சட்டத்தின் இன்னுமோர் விசேட அம்சம் யாதெனில் தோட்டத் தில் வதியும் 16 வயதுக்குக் கூடிய ஒவ்வொரு ஆண் தொழிலாளிக்கும் 10 வயதுக்குக் குறைந்த பிள்ளைகளையுடைய தாரமிழந்த பெண் தொழிலாளிக்கும் இவசமாக மாதமொன்றிற்கு 1/8 பங்கு புசல் அரிசி வழங்கப்பட வேண்டும் என்று ஏற்பாடு செய்யப்பட்டிருந்தது. இதற்குப் பதிலாக தொழிலாண்யாளரின் அனுமதியுடன் இத்தொழிலாளின் 10 வயதிற்குக் குறைந்த பிள்ளைகளுக்கு இவச உணவு வழங்கலாம். காலப் போக்கில் இதற்குப் பதிலாக கோதுமை மா வழங்க தொழில் திணைக்களம் அதிகாரமளித்தது.

இந்தியத் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் அத்தோட்டங்களிலேயே தொழிலில் ஈடுபட்டதுடன் அத்தோட்டங்களிலேயே வதிய வேண்டிய நிர்ப்பந்தமும் ஏற்பட்டது. இவ்வாரூகத் தோட்டங்களிலே குடியமர்த்தப்பட்ட தொழிலாளர்களின் மருத்துவ வசதிகளைக் கண்காணிப்பதற்காக 1880-ம் ஆண்டின் 17-ம் இலக்கச் சட்டமும் 1912-ம் ஆண்டின் சட்டமும் வேண்டிய வசதிகளை ஏற்படுத்திக் கொடுத்தன. இச்சட்டங்களின்படி தோட்டத் துரைமார்களால் அமைக்கப்பட்ட வைத்திய நிலையங்களைப் பராமரிச்கவும் புதிய நிலையங்களை ஆரம்பிக்கவும் ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட்டன. அதே நேரத்தில் தோட்டங்களிலே நோய்கள் பரவா வண்ணம் தடுப்பு நடவடிக்கைகள் எடுப்பதற்கு நோய்கள் சட்டம் ஒன்று 1912-ம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்டது. இச்சட்டத்தின்படி ஒரு தோட்டத்தில் நோய் இருப்பதாக தோட்டத்துரை அறிந்தால் அதை உடனடியாக அரசாங்க வைத்தியரின் கவனத்துக்குக் கொண்டு வரவும் அவரின் உதவியுடன் அந்நோய் பரவாவண்ணம் தடுப்பு நடவடிக்கை எடுப்பதற்கும் ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட்டது.

மருத்துவ சேவைகள் சட்டத்தின்படி தோட்டத்தில் வதியும் ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் அவரின் குடும்பத்தினருக்கும் வதிவிடம் கொடுப்பது தோட்டத் துரையின் கடமையாக இருந்தது. இவ்வதிவிடங்கள் எவ்வாரூக அமைய வேண்டும் என்பதையும் சட்டம் வரையறுத்துக் கூறியது. ஒரு குடிசையில் அல்லது லயத்தில் இரண்டு வயது வந்தோருக்கும் மூன்று பிள்ளைகளுக்கும் கூடுதலாக அமையாவண்ணம் ஏற்பாடு செய்து கொடுக்கும் பொறுப்பு தோட்டத் துரையைச் சார்ந்தது. இப்படியாக குடிசைகள் அல்லது லயங்களில் வசிக்கும் தொழிலாளருக்கு சுத்தமான தண்ணீர் வசதியை ஏற்பாடு செய்வதற்கும் நோய்கள் சட்டம் வசதியளித்தது.

அதே நேரத்தில் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் வசிக்கும் லயங்களை சுத்தமாக வும் சுகாதார வசதிகளுடனும் உபயோகிப்பதற்கு வேண்டிய ஏற்பாடுகளையும் இச்

சட்டம் உள்ளடக்கியது. இந்திய தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டத்தின் மற்று மோர் பிரிவின்படி ஒரு குடும்பத்திலுள்ள கணவன் மனைவி அவர்களது பிள்ளைகள் ஒரே குடிசையில் வசிப்பதற்கு தோட்டத்துரை ஏற்பாடுகள் செய்து கொடுக்க வேண்டும் இதற்கு முரணு க அவர்களைப் பிரித்து வெவ்வேறு குடிசைகளில் அமர்த் தினால் அது தண்டனைக்குரிய ஒரு குற்றமாகக் கருதப்பட்டது.

ஒரு பிள்ளையின் பிறப்பையும் இறப்பையும் தோட்டத் துரைக்கு அறிவிப்பது கங்காணியின் பொறுப்பாக அமைந்தது. ஒரு வயதுக்குக் குறைந்த பிள்ளைகளுக்கு தோட்டக் கணக்கில் பால் விநியோகம் செய்ய வேண்டியது தோட்டத் துரையின் பொறுப்பாக இருந்தது.

முன் குறிப்பிட்ட மருத்துவ வசதிகள் சட்டத்தின்படி ஒரு தோட்டத்தில் குடியிருக்கும் பெண் தொழிலாளியின் பிரசவ காலத்தின் போது வேண்டிய வசதிகளை ஏற்படுத்திக் கொடுக்கவும் அதே நேரத்தில் தோட்டக் கணக்கில் நாளொன்றுக்கு 12 அவுண்ஸ் அடிப்படையில் அரிசியும் வாரமொன்றுக்கு ரூ. 2/- வீதம் பணமும் பிரசவம் முடிந்த ஒரு மாத காலம் வரை வழங்க வேண்டிய நிபந்தனை தோட்டத் துரைக்கு விதிக்கப்பட்டிருந்தது. இருப்பினும் பிரசவ வசதிகள் சட்டத்தின் கீழ் உள்ள நிபந்தனைகளைப் பூர்த்தி செய்யும் தோட்டத்துரை இக் கட்டுப்பாட்டிலிருந்து விதிவிலக்குப் பெற்றுர்.

1939-ம் ஆண்டின் 32-ம் இலக்க பிரசவ வசதிகள் சட்டத்தின்படி பிரசவ காலத்தின் போது ஒரு பெண் தொழிலாளியைக் கடினமான வேலைகளில் ஈடுபடுத் தக் கூடாதென்றும் பிரசவ காரணம் கொண்டு வேலை நீக்கம் செய்யக் கூடாதென்றும், தடை விதிக்கப்பட்டுள்ளன. பிரசவம் செய்யும் ஒரு பெண் தொழிலாளிக்கு சம்பளத்துடன் கூடிய இரண்டு வாரகால விடுதலையை பிரசவத்திற்கு முன்னரும், 4 வாரகால விடுமுறை பிரசவத்தைத் தொடர்ந்தும் வழங்குமாறு தோட்டத்துரை பணிக்கப்பட்டிருந்தார். இருப்பினும் தேரட்டத்திலே மாற்று வசதிகளை ஏற்படுத் துவதற்கு இச்சட்டம் இடமளிக்கிறது. இம்மாற்று வசதிகளே அநேகமாக தோட்டங்களில் நடைமுறையிலுள்ளன. இம்மாற்று முறையின்படி பிரசவ காலத்தின் போது பிரசவ விடுதி வசதியையும் மருத்துவ மாதுவின் சேவையையும் தோட்டக் கணக்கில் மருத்துவசாலையிலிருக்கும் காலத்தில் உணவையும் அத்துடன் வாரமொன்றுக்கு நான்கு ரூபாய் படி பிரசவத்துக்கு முன்னர் இரண்டு வாரத்துக்கும் பிரசவத்தைத் தொடர்ந்து 4 வாரத்துக்கும் சம்பளமும் விடுமுறையும் கொடுக்கப்பட வேண்டும்.

இதனைத் தொடர்ந்து 1923-ம் ஆண்டில் இந்தியத் தோட்டத் தொழிலாளரை இலங்கைத் தோட்டத்துக்கு தேர்ந்தெடுக்கும் பொறுப்பு அரசாங்கத் திற்கு கைமாறியது. இந்நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட்ட நேரத்தில் இந்திய தொழிலாளர் குடியேற்றத் திணைக்களம் ஆரம்பிக்கப்பட்டு இந்திய தொழிலாளர் குடியேற்ற அதிகாரி நியமிக்கப்பட்டார். இந்தியத் தோட்டத் தொழிலாளியின் மரபுரிமைகளைப் பாதுகாக்கும் பொறுப்பாக அமைந்தது. இத் திணைக்களத்தின் சார்பில் இந்தியாவில் குடியகல்வு அதிகாரியொருவர் நியமிக்கப்பட்டு அவர் மூலமாக தொழிலாளர்கள் இலங்கைத் தோட்டங்களுக்கு தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டனர். இப்புதிய முறை அமுலுக்கு வந்ததும் இந்தியத் தோட்டத் தொழிலாளர் கங்காணிகளின் சரண்டவிலிருந்து மீட்கப்பட்டார்கள்.

இவ்வாருக, இந்தியத் தோட்டத் தொழிலாளின் நலவுரிமைகளைப் பாதுகாப்பதற்காக ஏற்படுத்தப்பட்ட திணைக்களம் 1931-ம் ஆண்டில் தொழில் திணைக்களமாக மாற்றியமைக்கப்பட்டது.

இதன் பின்னர் இத்திணைக்களம் இலங்கையிலுள்ள சுகல தொழிலாளர்களின்தும் நலவுரிமைகளைப் பாதுகாக்க முற்பட்டது. இதன் விளைவாக தொழிலாளருக்கு வேண்டிய பாதுகாப்புகளை அளிப்பதற்கும் சமூக நலவுரிமைகளைப் பேணிப் பாதுகாப்பதற்கும் பல முற்போக்குச் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டன.

இவற்றுள் முக்கியத்துவம் வாய்ந்த 1931-ம் ஆண்டின் தொழில் தகராறுகள் இனக்க முறைச் சட்டம் தொழில் தகராறுகளை சமரச முறையில் தீர்த்துக் கொள்வதற்கான வழிமுறைகளை எடுத்துக் கூறுகிறது. 1931-ம் ஆண்டின் 43-ம் இலக்க தொழில் தகராறுகள் இனக்க முறைச் சட்டம் 1950-ம் ஆண்டு நிறைவேற்றப்பட்ட தொழில் தகராறுகள் சட்டத்தால் பதிலீடு செய்யப்பட்டது. இச்சட்டம் தொழில் தகராறுகளைச் சமரசமாகத் தீர்த்துக் கொள்வதற்கும் தவறின் தன்னிச்சையாக நடுத்தீர்ப்பு முறை மூலமும், கட்டாய நடுத்தீர்ப்பு முறை மூலமும் தீர்த்துக் கொள்வதற்கும் வழிவகை செய்தது. அத்துடன் வேலை நீக்கம் செய்யப்பட்ட தொழிலாளி தனித்தோ அல்லது தனது தொழிற்சங்கம் மூலமாகவோ தொழில் முறையீட்டு மன்றத்தில் முறையீடு செய்து நிவாரணம் கோருவதற்கும் ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட்டது. இதன் விளைவாக வேலை நீக்கம் செய்யப்பட்ட தொழிலாளி மீண்டும் தனது வேலையைப் பெற்றுக்கொள்ளவும் அல்லது அதற்குப் பதிலாக நஷ்டஈடு பெறவும் உரிமை பெற்றுன். சேவைகாலப் பணிக்கொடை பெற்றுக் கொடுப்பதற்கும் இம்முறையீட்டு மன்றத்திற்கு அதிகாரம் வழங்கப்பட்டிருந்தது. தொழிற் சங்கங்கள் தொழில் கொள்வோருடன் கூட்டுப் பேரம் பேசி கூட்டு உடன்படிக் கைகளைச் செய்து கொள்வதற்கு இச்சட்டம் ஏற்பாடுகளைச் செய்தது. இதன் பிரகாரம் பெருந் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் கடந்த காலங்களில் பெரும் நன்மைகளை அடைந்துள்ளார்கள்.

தொழிற்சாலைகளில் வேலை செய்வோரின் நலன்களைப் பாதுகாப்பதற்காக 45-ம் இலக்க தொழிற்சாலைகள் சட்டம் 1942-ம் ஆண்டில் நிறைவேற்றப்பட்டது. இச்சட்டத்தின் இயந்திரங்கள், பொறிவிருட்சங்கள் ஆகியவற்றுடன் வேலை செய்வோருக்குப் பாதுகாப்பளிக்கவும், தொழிற்சாலைகளில் தகுந்த சூழ்நிலையை ஏற்படுத்திக் கொடுப்பதற்கும், பெண்கள், சிறுர்கள் வேலை நேரங்களைக் கட்டுப்படுத்துவதற்கும் மற்றும் இன்னேரன்ன நலன்களைப் பேணுவதற்கும் வழிவகைகள் செய்யப்பட்டன.

வேலைத்தளங்களில் விபத்துக்குள்ளானேருக்கு நிவாரணம் வழங்குவதற்காக 19-ம் இலக்க தொழிலாளர் நட்ட ஈட்டுச் சட்டம் 1934-ம் ஆண்டில் நிறைவேற்றப்பட்டது. தொழிலாளர் ஒன்றுகூடி தொழிற்சங்கங்களை அமைத்துத் தம்மைப் பலப்படுத்திக் கொள்வதற்காக தொழிற்சங்கச் சட்டம் 1935-ம் ஆண்டில் உருவாக்கப்பட்டது.

முன்கூட்டு முறையை உள்ளடக்கி குறைந்த பட்ச சம்பளத்தை பரந்த அடிப்படையில் நிர்ணயிப்பதற்காக சம்பள சபைச் சட்டம் 27-ம் இலக்க சட்டமாக 1941-ம் ஆண்டு பிறப்பிக்கப்பட்டது.

1958-ம் ஆண்டு 15-ம் இலக்க ஊழியர் சேமலாப நிதிச் சட்டம் நிறைவேற்றப்பட்டதுடன் தொழிலாளர் இனைப்பாறும் போது ஊழியர் சேமலாப நிதிப்பண்த்தை தொகையாகப் பெற்றுக்கொள்ள உரிமை பெற்றனர். ஆரம் பத்தில் இந்நிதிக்கு தொழிலாளர் மாதாந்த சம்பளத்தில் 4%மும், தொழில் கொள்வோர் 6%மும் செலுத்தினர். 1971-ம் ஆண்டிலிருந்து இத்தொகை முறையே 6% மாகவும், 9% மாகவும் அதிகரிக்கப்பட்டது.

கடை, காரியாலயங்கள் போன்றவற்றில் வேலை செய்வோரின் வேலை நேரம், ஒய்வு, விடுமுறை, மேலதிக் கேள்வி நேர ஊதியம், வார விடுமுறைகள் போன்ற விடயங்கள் 1954-ம் ஆண்டில் நிறைவேற்றப்பட்ட 19-ம் இலக்க கடைக் காரியாலய ஊழியர் சட்டம் வரையறை செய்துள்ளது.

1970-ல் நிறைவேற்றப்பட்ட 25-ம் இலக்க தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் தோட்டத்தில் உட்பிரவேசிக்கும் சட்டமானது தொழிற்சங்க அதிகாரிகள் 7 நாட்கள் முன்னிரவித்தலுடன் தோட்டத்தில் புகுந்து தொழிலாளருடன் உரையாடி அவர்களின் குறைநிறைகளை நிவர்த்தி செய்யும் நடவடிக்கையை எடுப்பதற்கு அதிகாரம் வழங்கியது. 1971-ம் ஆண்டிலே நிறைவேற்றப்பட்ட 2-ம் இலக்க தோட்டத் தொழிலாளர் விடுதிச் சட்டம் வேலை நீக்கம் செய்யப்பட்ட தோட்டத்துறை தொழிலாளியை தோட்டத்துறை பாரபட்சமான முறையில் விடுதியிலிருந்து வெளியேற்றுவதைக் கட்டுப்படுத்தியது. அதே ஆண்டில் நிறைவேற்றப்பட்ட தொழிலாளரை வேலை நீக்கம் செய்யும் 45-ம் இலக்கச் சட்டம் ஒழுங்காற்று நடவடிக்கைகள் தவிர்ந்த மற்றைய காரணங்களுக்காக தொழில் கொள்வோர் தொழிலாளரை வேலை நீக்கம் செய்தலைத் தடை செய்தது. இச்சட்டம் 15 தொழிலாளர்களுக்குக் குறையாத தொழிலாளர் தொழில் செய்யும் தாபனங்களுக்குப் பொருத்தமுடையதாக இயற்றப்பட்டது. இதே நேரத்தில் ஒரு வருட காலத்துக்குக் குறைந்த சேவையிலுள்ளவர்களுக்கு இச்சட்டம் ஏற்படுத்தியதாகாது. இச்சட்டம் தனியார்துறை ஊழியர்களுக்கு மட்டுமே ஏற்படுத்தியதாக இருக்கிறது.

மேற்குறிப்பிட்ட நிரந்தர சட்டங்களைத் தவிர பொதுசன பாதுகாப்புச் சட்டத்தின் கீழ் பிறப்பிக்கப்பட்ட சில அவசரகாலப் பிரமாணங்கள் தோட்டத் தொழிலாளருக்கு சம்பள உயர்வையும் இலங்கையிலிருந்து தாயகம் திரும்பும் இந்திய தோட்டத் தொழிலாளருக்கு கடந்த சேவைகாலப் பணிக் கொடை மற்றும் சட்ட ரீதியான வருமதிகளையும் முகாமையாளரிடம் பெற்றுக்கொடுப்பதற்கு ஏற்பாடுகளைச் செய்தன. இவ் அவசரகாலப் பிரமாணங்கள் யாவும் விரைவில் நிரந்தர சட்டங்களாக நிறைவேற்றப்படவிருக்கின்றன.

இச்சட்டங்கள் யாவற்றையும் கூர்ந்து ஆராய்ந்தால் பெருந்தோட்டத் தொழில்துறை அபிவிருத்திக்கு இத்தகைய சட்டங்களின் பங்கையும் பெருந்தோட்ட தொழிலாளின் சமூகநல உரிமைகள் அன்றுதொட்டு இன்றுவரை சிறப்பான முறையில் பேணிப் பாதுகாக்கப்பட்டு வருவதையும் நாம் தெளிவாக அவதானிக்க முடியும். இச்சட்டங்களின் எதிர்கால வளர்ச்சி பெருந்தோட்டத் தொழிலாளின் சமூக நலங்களை மென்மேலும் அபிவிருத்தியடையச் செய்து நாட்டிட முன்னேற்றப் பாதையில் இட்டுச் செல்லும் என்பது திடமான நம்பிக்கையாகும்.

பெண்களும், தொழிற்சங்கத் தலைமையும் — சமூகவியல் — பண்பாட்டியல் நோக்கு

பேராசிரியர் கார்த்திகே விவத்தம்

(வித்தியோதய வளாகம், இலங்கைப் பல்கலைக் கழகம், நுகேகோடை)

பெருந்தோட்டச் செய்கைத் தொழிற்துறையிற் பெண்கள் பெறும் இடம் பற்றிய இவ் உப-பிராந்தியக் கருத்தரங்கில் இந்தியா, இலங்கை, மலேசியா முதலிய நாடுகளிலிருந்து வந்துள்ள பிரதிநிதிகள் யாவருக்கும் பொதுவான முறையில் தமிழ் மொழியிலேயே இக்கருத்தரங்கு நடத்தப்படத்தக்கதாயுள்ள மையை நோக்கும்பொழுது இம்மகாநாட்டின் சமூகவியல் பண்பாட்டியல் அம் சங்கள் ஓரளவு தெட்டத் தெளிவாகின்றன.

பெருந்தோட்டச் செய்கைத் தொழிற்துறையில் பெண்கள் வகிக்கும் இடம் பற்றிய இம்மகாநாட்டில் நாம் பொதுப்படையான முறையில் தொழிற்சங்கத் தலைமையில் பெண்கள் வகிக்கும் இடம் பற்றிப் பேசுதல் முடியாது. இம்மகாநாட்டில் ஒருவகை உழைப்பு முறையில் ஈடுபட்டுள்ள பெண்களின் நிலைமை பற்றியே ஆராயவேண்டியுள்ளது.

எனவே முதலில், இத்துறையில் பெண்கள் தொழிலாளர்கள் என்ற வகையில் எத்தகைய இடத்தினைப் பெறுகிறார்கள் என்பதனைப் பார்ப்போம். ஏனெனில் தலைமை என்பது பல்வேறு அம்சங்களால் தீர்மானிக்கப்படும் ஒரு விடயமாகும். பெருந் தோட்டச் செய்கைத் தொழிலில் பெண்கள் பெறும் இடம் பற்றிய கீழ்க்காணும் குறிப்புகள் இலங்கையை மையமாகக் கொண்டே கூறப்படுகின்றன.

பெருந்தோட்டத் துறையில் பெண்கள் அடிநிலையிலுள்ள தொழில்களை ஆற்றும்படியே அழைக்கப்படுகின்றனர். இவர்களின் வேலை முற்றிலும் வெளிக்களா வேலைகளே. இத்தகைய வேலையினைச் செய்வதற்கு கல்வியறிவு அத்தியாவசியமாகக் கருதப்படுவதில்லை. இதைப் பெண்களுக்கான தொழில்கள் கல்வியறிவினை அத்தியாவசிய யோக்கியதாம்சமாகக் கொள்வதில்லை. படித்த பெண்கள் இத்துறைகளிற் பணியாற்றுவதில்லை என்பதும் பலருமறிந்த உண்மையே. மேலும் இவர்களுக்கு வழங்கப்படும் ஊதிய அமைப்பில் ஆண்களின் மேலாண்மையும் முதன்மையும் வலுவுடன் நிலைநிறுத்தப்பட்டுள்ளது. பெண்களின் கூலி விகிதம் ஆண்களின் கூலி விகிதத்திலும் பார்க்கக் குறைந்தது. மேலும் பெருந்தோட்டச் செய்கையில் பெண்கள் ஆற்றும் தொழில்கள் - கொழுந்து கொய்தலைத் தவிர - ஆண்களினால் செய்யப்படக்கூடியவையே. ஆண்களைச் சரீர வலு தேவைப்படும் தொழில்களுக்குப் பயன் படுத்துவதால் பெண்களுக்கு இவ்வேலைகள் வழங்கப்படுகின்றன.

தொழிற்துறையில் தலைமையைப் பெறுவதற்குத் தொழில் அந்தஸ்து, ஊதிய அந்தஸ்து என்பன மிக முக்கியமானவையாகும். எனவே மேற்கூறியவற்றூல், பொதுவாக, பெண்களின் அந்தஸ்து பெரிதும் பாதிக்கப்பட்ட நிலையிலேயே யுள்ளது.

தொழில் ரீதியான இவ்விடயங்களுடன், நாம் இன்னுமொரு மிக, மிக முக்கியமான விடயத்தையும் மறந்துவிடக்கூடாது. அதாவது பெருந்தோட்டச் செய்கைத் தொழிற்துறையின் அடிநிலையில், தொழில் அடிப்படையிலான பாகுபாடுகிடையாது. உதாரணத்துக்கு பெண்களைப் பெரும்பான்மையினராகக் கொண்டுள்ள வேறு துறைகளை எடுத்து நோக்குவோம். தாதிமார் தொழிற்சங்கம், தெலிபோன் ஒப்பறேற்றர்கள் சங்கம், மருத்துவிச்சியர் சங்கம், தையற் பெண்கள் சங்கம் எனப் பலவகை சங்கங்கள் உள்ளன. அவ்வத் தொழிற்துறைகளில், தொழில் வாரியாகச் சங்கங்களைத் தோற்றுவிக்கலாம். ஆனால் பெருந்தோட்டச் செய்கைத் தொழிலின் தொழிற்சங்க அமைப்பு முறையில் கொழுந்து பிடிந்குவோர் சங்கம், இரப்பர் பாலெடுப்போர் சங்கம் எனத் தொழில் வாரியாகச் சங்கங்களை இதுவரை நிறுவ முடியாதுள்ளது. இதனால் முற்றிலும் பெண்களே இயங்கும் தொழிற் துறைகள் மூலம் தலைவியர் மேலெழும்புவதற்கான வாய்ப்புக்கள் இல்லாது போகின்றன.

பெருந்தோட்டச் செய்கைத் தொழிற்றுறையின் வெளிக்கள் நிலையிலோ, அலுவலக மட்டத்திலோ பெண்கள் உயர்மட்டத் தொழிலாளர்களாக நியமிக்கப்படும் வழக்கமும் இன்னும் தொடங்கவில்லை. அதாவது, வைத்தியர்கள், கங்காணிமார், ஆபிஸ் உத்தியோகஸ்தர் போன்ற பதவிக்ட்குப் பெண்கள் நியமிக்கப்படும் வழக்கம் இன்னும் தொடங்கவில்லை.

இதுவும் பெண்கள் தலைமைப் பதவியை பெறுது தடுக்கும் ஒரு சக்தியாகும்.

இவற்றைவிட பெருந்தோட்டப் பகுதிகளிலே நிலவும் சமுதாய அமைப்பு முறையினையும் உற்று நோக்குதல் அவசியமாகின்றது. தோட்டங்களில் வாழ் வோர், வேலை செய்வோர் ஒவ்வொருவரும் ஊதிய உழைப்பாளர் என்று தனிப்பட்ட வகையிற் கருதப்பட்டாலும், அதற்காக அவர்கள் பணத்தையே ஊதிய மாகப் பெற்றிருலும், அவர்களது மரபு வழியான சமுதாய அமைப்பு - சாதியமைப்பு - பேணப்படுவதை நாம் காணலாம். உயர் சாதியைச்சேர்ந்த கணக்கப் பிள்ளை வேண்டுமென வரும் வளம்பரங்களை இன்னும் நாம் காண்கிறோம். எனவே அடிநிலையில் வேலை செய்பவர், சமூக அந்தஸ்தினைப் பொறுத்தவரையிலே எத் தனியோ பாரம்பரிய பாரபட்ச நடவடிக்கைகளுக்கு ஆட்படவேண்டியுள்ளது.

மேலும் பெருந்தோட்டச் செய்கைத் தொழிற்றுறையில் உழைக்கும் பெண்கள், குடும்ப ஊதியத்திற்காகவும், ஓரளவு தானும் சௌகரியமாக வாழ் வேண்டுமென்பதற்காகவுமே ஆரம்பத்தில் இத் தொழிற்துறையில் இறங்கினர். அந் நிலைமை மாருததாலேயே அவர்கள் தொடர்ந்தும் அத்தொழில்களைச் செய்கின்றனர். உண்மையில் இவர்கள் தவிர்க்க முடியாத பொருளாதாரத் தேவைகள் காரணமாகவே இத்தொழிலைச் செய்கின்றனர். இந்த விஷங்களை விட்டுவிடுவதையே தமது முதற் கருமமாகக் கொண்டுள்ளனமையையும் நாம் அறிவோம்.

இவ்வாறு நோக்கும் பொழுது, பெண்கள் இத்துறையில் தலைமைப் பதவியைப் பெறுவதும், பெற்றிருலும் பேணுவதும் சாதாரண சாத்தியமற்ற ஒரு விடயமாகவே உள்ளது என்பதை நாம் மனங்கொள்ளல் வேண்டும்.

மேற்கூறிய சமூகவியல் அம்சங்களுடன் பண்பாடு சம்பந்தப்பட்ட சில விஷயங்களையும் நாம் ஒத்து நோக்க வேண்டியுள்ளது.

ஏற்கனவே கூறியபடி பொருளாதார உறவுகள் மாறியிருப்பினும், பாரம் பரியச் சமூக அமைப்பினைப் பேணுவதால், தோட்ட உரிமையாளர்கள், தமது நலன்களை நன்கு பேணமுடியுமென்பதையுணர்ந்து, அதற்கேற்ற நடவடிக்கைகளை மேற்கொண்டுள்ளனர் என்ற உண்மையை நாம் இங்கு மறந்துவிடக் கூடாது. பாரம்பரிய சமூக அமைப்பை வலியுறுத்துவதன் மூலம் அவர்கள் அதிக பொருளாதார நன்மைகளைப் பெற முடிகின்றது. இந்நிலைமை காரணமாக ஒன்றுடன் ஒன்று வரலாற்று இயைபற்ற ஆனால் நிர்வாகச் சௌகரியத்தை வழங்கும் இருகிளைப்பட்ட ஒரு நிலைமை உருவாகியுள்ளது. முதலாளித்துவ அமைப்புக்கேயுரிய தொழிலாளி-முதலாளி உறவு ஒரு பக்கமும், நிலமான்ய அமைப்பு முறைக்குரிய சாதி/குலக்குழு அமைப்பு மறுபக்கமுமாக இருகிளைப்பட்ட நிலைமை உருவாகியுள்ளது. இத்தகைய சூழ்நிலையிலேதான் பண்பாடு (கலாசாரம்) சம்பந்தப்பட்ட அம்சங்கள் மிக முக்கியமாகின்றன.

பண்பாடு என்பது யாது என்பது பற்றிக் கருத்து வேறுபாடுகள் பல உள்ளன. “கலாசாரம்” என்பது சொல்லாவில் கலைகள் சம்பந்தமாகவும் பேசப்படக் கூடுமாதலால், “கல்ச்சர்” எனும் ஆங்கிலப் பதத்திற்குப் பண்பாடு என்பதே பொருத்தமான தமிழாக்கம் எனக் கருதுகிறேன்.

பண்பாடு என்பது ஒரு குறிப்பிட்ட மக்கள் கூட்டம், தனது சமூக, வரலாற்று வளர்ச்சியினடியாகத் தோற்றுவித்துக் கொண்ட பெளதீகப் பொருட்கள், ஆத்மார்த்தக் கருத்துக்கள், மத நடைமுறைகள், சமூகப் பெறுமானங்கள் ஆகிய யாவற்றினதும் தொகுதியாகும். ஒரு கூட்டத்தின் பண்பாடு என்று நாம் குறிப்பிடுவது அக்கூட்டத்தினரின் அன்றைய வளர்ச்சிக் கட்டத்திற் காணப்படும் தொழில்நுட்ப வளர்ச்சி, உற்பத்தி முறையை, கல்வி, விஞ்ஞானம், இலக்கியம், கலைகள், நம்பிக்கைகள் ஆதியனவற்றின் தொகுதியாகும். குறித்த அந்த மக்கள் கூட்டத்தின் நிலைமை மாறமாற பண்பாட்டின் அம்சங்கள் மாறிக் கொண்டே செல்லும். அவ்வாறு பல அம்சங்கள் மாறினாலும், பண்பாட்டின் தொடர்ச்சி முற்றுக அறுந்து போகாது. பழையனவும் புதியனவும் இனைந்தும் இயைந்தும் வரும். இந்த மரபுத் தொடர்ச்சியினை மூன்று முக்கியமான துறைகளிலே காணலாம்.

பழக்க மரபு

நடைமுறை மரபு

விருப்பு - வெறுப்பு மரபு

குறிப்பிட்ட மக்கள் கூட்டத்தின் அடிப்படைப் பொருளாதார அமைப்பும் சமூக அமைப்பும் பேணப்படும் பொழுது மரபு வழி வரும் பண்பாட்டமிசங்கள் வலிமையுடையனவாகவே இருக்கும். பொருளாதார உறவுகள் மாறுமிடத்தில் பண்பாட்டின் அம்சங்கள் மாறுமெனினும், சமூக அமைப்பு மாறுத வகையில் வரிந்து பேணப்படும் அமைப்பில், அம்மரபுகள் போற்றப்படவேண்டிய நற் பண்புகளாகக் கருதப்படுவது ஆச்சரியத்தைத் தராது.

பெருந்தோட்டச் செய்கைத் தொழிற்றுறையினரைப் பொறுத்தவரையில், அவர்களது சமூக வாழ்க்கை, (வீடுகள் முதல் குடும்ப உறவுகள் வரை பல) தோட்டம் அல்லது தோட்டங்கள் என்னும் புவியியல் அமைப்புக்குள்ளேயே வரையறுக்கப்படுகின்றது. இதனால் மாற்ற வேகம் சிறிது குறைவாகவே காணப்படுகிறது.

படும். இருப்பினும் மாற்றங்களை முற்றுகத் தடுத்துவிடவும் முடியாது. நகர நிலைப்பட்ட வாழ்க்கை, கட்டற்ற உறவு முதலியனவற்றை மேற்கொள்ள விரும்பு வோர் தோட்ட வட்டத்துக்கு வெளியே செல்ல நிர்ப்பந்திக்கப்படுகின்றனர்.

இத்தகைய பாரம்பரிய பண்பாட்டுச் சூழலில் பெண்கள் பெறும் இடம் யாது அல்லது பெண்கள் எத்தகைய கணிப்பினைப் பெறுகின்றனர் என்பதே முக்கிய வினாவாகும்.

இங்கு பெண்ணின் இடம் அவள் “குடும்பத்தலைவி”யாக “மனைவி”யாக இருக்கும் நிலை கொண்டே அளவிடப்படுகிறது. (“வீட்டுக்காரி” என்பதன் வரையறைகளை அவதானித்துக் கொள்ளவும்) பெண்ணின் இடம் எமது பண்பாட்டமைப்பில் வீட்டை மையமாகக் கொண்டது. பெண் குழந்தைக்கான வளர்ப்பு முறை அவளை நல்ல மனைவியாகவும், தாயாகவும், ஆக்குவதிலேயே தங்கியுள்ளது. கணவனை மதிக்கும் பண்பு அச்சாணியாகின்றது. (புல்லென்று மூலம் புருஷன் கல்லென்றாலும் கணவன்) பொதுவாழ்க்கை ஈடுபாடு வரையறை யுடையதாகக்கப்படுகின்றது.

மரபு, அடிநிலையிற் பெரிதும் பேணப்படும் அதேவேளையில், தவிர்க்க முடியாத நவீன மாற்றங்களால், சில மாற்றங்களும் ஏற்பட்டுள்ளன. சிறப்பாகத் திரைப்படம், இலக்கியம் முதலியனவற்றின் சனரஞ்சக வியாபத்தியினால் பண்பாட்டுக் கோட்பாட்டிற் சில முக்கிய மாற்றங்கள் ஏற்பட்டுள்ளன. மரபு வழி வராத நவீன வாழ்க்கை காரணமாக, புராதன மரபுகளைப் போற்ற வேண்டுமென்ற உணர்வும் ஏற்படுகின்றது. அப்படிச் செய்வதால்தான் இனத்தின் தனித்துவம் பேணப்படலாமென்ற கருத்தும் ஏற்படுகின்றது. பண்பாட்டுத் தனித்துவத்தையும் பேணுவதில் பெண்ணின் பங்கு வலியுறுத்தப்படுகின்றது.

இதனால் நவீனமயப்படுத்தப்பட்ட நிலையில் புராதன பண்பாட்டை ஆதர்ச்சுர்வமான முறையில் பேணுவதற்கான ஒரு முயற்சியும் தோன்றுகிறது. அந்த ஆதர்ச, இலட்சிய மட்டத்தில், தமிழ்ப் பெண்களின் விசேட சுபாவங்களைச் சனரஞ்சகமாக எடுத்துக் கூறப்படும் மென்மை, ஏகதாரக் கற்பு என்பன முக்கியப்படுத்தப்படுகின்றன. “தாலிப்பாக்கியம்” “பூவும் பொட்டும்” “சமங்கலி” “கற்பு” போன்ற கருத்துக்கள் திரைப்படங்களிலும், நாவல்களிலும் வற்புறுத் தப்படுவதைக் காண்க. (இதிலுள்ள சுவாரசியம் என்னவெனில், தங்கள் சொந்த வாழ்க்கையில் இவற்றைப் பேணுத நடிகைகள் மக்கள் மனதில் இவற்றின் சின்னங்களாக இடம் பெற்று விடுகின்றனர்)

ஆனால் சாதாரண வாழ்க்கை நடைமுறையில், இந்த ஆதர்சப்படுத்தப்பட்ட இலட்சியங்கள் நிலவுவதில்லை. விதவா விவாகம், பலதார மணம் போன்றவை எம்மிடையேயுண்டு.

ஆனால் இன்றைய நிலையை நோக்கினால் இந்த ஆதர்ச உருவகங்கள் அடிநிலை மட்டத்திலேயே அதிகம் தொழிற்படுகின்றன. இப் பண்பும் பெண்கள் முற்று முழுதான தலைமையை ஏற்கவிடாது தடுக்கின்றது.

பெருந்தோட்டச் செய்கைத் தொழிற்றுறையில் தென்னிந்தியர்களே பெரும் பாலும் ஈடுபடுவதால், திராவிட மக்களிடையே நிலவும் “தாய்வழி சமூகப் பண்பாடு” ஓரளவுக்குப் பெண்ணுக்கு வேண்டிய இடத்தைத் தரத் தவறுவதில்லை. ஆனால் அது அவளை “இல்லத்தரசி”யாக்குமே தவிர அல்லிராணியாக விடாது.

எனவே பெருந்தோட்டச் செய்கைத் தொழிற்றுறையிலுள்ள பெண்களின் நிலைமையைக் கூட்டு மொத்தமாகப் பார்க்கும் பொழுது பொருளாதாரத் துறையில் அவர்களின் சேவை அத்தியாவசியமானதாகவும், ஆனால் சமூக, பண் பாட்டுத் துறைகளில் அச்சேவைக்கேற்ற இடம் பூரணமாக வழங்கப்படாததாக வும் இருக்கும் நிலைமையை நாம் காணலாம். அதாவது அவளது பொருளாதாரத் தொண்டினை கெளரவிக்கும் அளவுக்கு எமது சமூக பண்பாட்டு மதிப்பீடு உயரவில்லை.

இந்த முரண்பாட்டை நாம் இருமுனைப்படுத்தி - இரு துருவங்களாக - எடுத்துக் கூறலாம்.

(1) பெண்ணின் உடலியற் பணிக்கும், சமூகப்பணிக்குமுள்ள பெறுமான வேறுபாடு.

(2) (பெண் எனும்) தனிநிலைப் பணிக்கும், (பெண்ணைக் கீயங்கத்தக்க பொதுநிலைப் பணிக்குமுள்ள வேறுபாடு.

முதலாவது தாய்மைக்கும், குழந்தை வளர்ப்புக்கும், தொழிலாளி என்ற நிலைக்குமிடையே காணப்படும் முரண்பாடுகளிலே தெரிய வருகின்றது. இரண்டாவது வீட்டுப் பணிகளுக்கும், சமூகப் பணிகளுக்குமுள்ள இடைவெளியில் தெரிய வருகிறது.

இம்முரண்பாடு கல்வியால், கல்வியால் வரும் அறிவால் போக்கப்படத் தக்கது. ஆனால் துரதிருஷ்டவசமாக இத்துறையிலுள்ள கல்வி வசதியின்மையும், கல்விப் போதாமையும் மாற்றத்துக்குப் பெருந்தடைகளாகவுள்ளன.

இக்கட்டத்தில் பெருந்தோட்டச் செய்கைத் தொழிற்றுறையில் தலைமை நிலை மைக்கு வரக்கூடிய பெண்களின் சமூகப் பின்னணி பற்றி நோக்குவது அவசியமாகிறது. இன்றுள்ள நிலையில் பெருந்தோட்டச் செய்கைத் தொழிற்றுறையிலுள்ள பெண்களின் நிலைமைகளை எடுத்துக் கூறத்தக்கோர் மூன்று மட்டங்களிலிருந்து வரலாம்.

(1) தோட்டங்களைச் சாராதவர்களால், தோட்டப் பெண்களின் நிலைமை பற்றி எடுத்துக் கூறும் சமூக சேவகிகள், அரசியல்வாதிகள், இவர்கள் புறத்தே பிருந்து வருபவர்கள்.

(2) தொழிற்சங்கத் தலைவரின் மனைவியர்/நெருங்கிய உறவினர்.

(3) சாதாரண தொழிலாளப் பெண்கள்.

உண்மையில், இக்கருத்தரங்கில் நாம் மூன்றுவதாகக் குறிப்பிட்ட பெண்கள் பற்றியே கவனஞ் செலுத்தவேண்டும். ஏனெனில் அத்தகையவர்களின் முன் னேற்றமும், தலைமையும் தான் உண்மையான தொழிலாகப் பெண்களைப் பிரதி நிதித்துவம் செய்யும்.

தலைமை என்பது யாது? தலைவி/தலைவன் என்போர் யார்? தலைவர் என் னும்போது அவர் தீர்மானிக்கும் சக்தியும், ஆற்றலுமுள்ளவராக இருப்பார்; அத்துடன் அவர் தலைவராக, அவருக்குக் கீழ் உள்ளவர்களால் ஏற்றுக்கொள்ளப் படுவராக இருப்பார். சக தொழிலாளர்களின் நம்பிக்கையைப் பெற்றவராக, சமமானவர்களிடையே முதன்மையுடையவராக இருப்பவரே தலைவர் ஆவதற்குத் தகுதியுடையவர்.

இந்திலை பெண்களைப் பொறுத்தவரையில் பெருந்தோட்டச் செய்கைத் தொழிற்றுறையைப் பொறுத்தவரையில் உண்மையில் நிலவுகின்றதா என்பதைத் திரிகரண சக்தியுடன் நோக்கல்வேண்டும்.

மேற்கூறிய சமூக, பண்பாட்டு அம்சங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு பார்க்கும் பொழுது, திருப்திகரமான பதிலைக் கூறமுடியாது இருக்கின்றது. ஆன் தொழிற்சங்கவாதிகளால் அந்தியோந்யமாகப் பழகி, அந்தரங்கமாக அளவளாவி, தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளைப் பெண்களிடையே வளர்க்க முடியாத ஒரு பண்பாட்டுச் சூழல் இருப்பதன் காரணமாகவே பெண் தொழிற்சங்கவாதிகள் இத்துறையிற் காணப்படுகின்றனர் என்று ஒருவர் சொல்லின் அக்கருத்தைப் பூரணமாக ஒதுக்கிவிட முடியாதென்றே நான் கருதுகின்றேன்.

பெருந்தோட்டச் செய்கைத் தொழிற்றுறையிற் தலைவரியர் பெறும் இடம் பற்றிப் பேசும்பொழுது, அதனை இன்னுமொரு கண்ணேட்டத்திலும் அனுகல்வேண்டும்.

(1) பெண் தலைமை பற்றி ஆண் தொழிலாளர்கள் கருத்து யாது?

(2) பெண் தலைமை பற்றி, தலைவி தவிர்ந்த மற்றைய பெண்களின் கருத்து யாது?

இந்த இரண்டு கருத்துமே பண்பாட்டு நிலை நின்று செய்யப்படும் விமர்சனங்களாகவே அமையும். முதலாவதைவிட இரண்டாவதே மிக முக்கியமான தாகும். மேலே எடுத்துக் கூறப்பட்ட காரணங்களால், இத்துறையிற் பெண்கள் மரபைப் பேணுபவர்களாகவே இருப்பர். ஆனால் தொழிற்சங்கத்தலைமை பெண்ணின் பாரம்பரியக் கடமைகளைப் பூரணமாக (முக்கியமாக இத்தொழிற்துறையில்) ஆற்ற முடியாத ஒரு நிலைமையை ஏற்படுத்தும்.

இவை யாவற்றுக்கும் மேலாக தொழிற்சங்கங்களுக்கும் அரசியலுக்குமுள்ள தொடர்பும், தொழிற்சங்க மட்டத்திற் பெண்கள் வகிக்கும் இடத்தைத் தீர்மானிப்பதை உணரலாம். இன்றைய தொழிற்சங்க அமைப்பில் பெருந்தோட்டத் தொழிற்சங்கங்கள் அரசியற் சார்பு உடையனவாகவே காணப்படுகின்றன. எனவே தொழிற்சங்க மட்டத் தலைமை என்பது முற்று முழுதான அரசியல் ஈடுபாடாகவே அமைந்துவிடும். இப்பண்பாட்டுச் சூழலும் கல்விவாய்ப்பின்மையும் பெண்களுக்கு உரிய இடத்தை வழங்காத நிலையே உள்ளது.

இறுதியாக இன்னொரு முக்கிய உண்மையையும் நாம் மனங்கொள்ளல் வேண்டும். பெருந்தோட்டச் செய்கைத் தொழிற் துறையில் பெண்களின் தலைமை பற்றிய இவ்வாய்வினை நாம் இன்று பெரிதும் வளர்ந்து வரும் பெண் விடுதலை இயக்கத்துடன் இணைத்துப் பார்ப்பதற்கு, இப்பெண்களின் கல்வி வாய்ப்பின்மை, ஆண்-பெண் தொழிற்பேதம் போன்ற உண்மை நிலைமைகள் இடங்கொடாது தடுக்கின்றன. இப்பெண்களுக்கு அவ்வரிமைகள் வழங்கப்படவேண்டுமென்பது வேறு விடயம். நாம் இங்கே ஆராய்வது, உள்ள சூழ்நிலையில் பெண்களின் தலைமை எவ்வாறு அமைகின்றது என்பதே.

பெருந்தோட்டத் தொழிற்துறையமைப்பினால் தொழில் வாரியாகச் சங்கங்கள் தோன்றும்வரை பெண்களின் குரல் ஆணின் தலைமைக்குப் பக்கப் பாட்டாகவே ஓலிக்கவேண்டிய நிலைமை தொடர்ந்தும் இருக்குமென்றே நம்புகிறேன்.

தொழிற்சங்கம் பெண்களின் தலைமை நிலைப்பாடு மீது விரிவாக விவரம் எடுத்திடப்பட்டு விவரம் ஏன் எம். சுப்பையா விரிவரையாளர் (சர்வதேச தொழிற்சங்க சம்மேனனம், ஆசிய தொழிற்சங்கக் கல்லூரி, புதுடெல்லி)

தொழிற்சங்கம் — பெண்களின் தலைமை

(சர்வதேச தொழிற்சங்க சம்மேனனம், ஆசிய தொழிற்சங்கக் கல்லூரி, புதுடெல்லி)

தொழிற் சங்கத்தில் பெண்ணினத்தின் தலைமைத்துவம் என்பதைப் பற்றி ஆராய்முன் தொழிற் சங்கம் என்றால் என்ன என்பதைப் பரிசீலிப்போம்:.

தொழிற் சங்கங்களின் முக்கிய நோக்கம், ஆணுக்கும் பெண்ணுக்கும் எவ்வித பாகுபாடுமின்றி பாட்டாளிகளின் வாழ்க்கை அந்தஸ்த்தை உயர்த்துதலேயாகும். அவ்விதம் வாழ்க்கைத் தரம் உயரும் பொழுது சமூகத்தில் சம அந்தஸ்துடன் பாட்டாளிகள் வாழ விரும்புகிறார்கள். அது மட்டுமல்ல, தொழிற்துறையிலோ அல்லது வாழ்க்கைத் துறையிலோ பல சமூக நல வாய்ப்புக்களை எவ்வித பாகுபாடு மின்றி தானும் தன் குடும்பமும் பெறவேண்டுமென்பதே அவனின் அபிலாஷை: சுருக்கமாகச் சொன்னால் இதுதான் சமூக நீதி என்பது. இச்சமூக நீதியை அடைவதற்கு பல விதத்தில் தொழிற் சங்கங்கள் பணிபுரிகின்றன. இப்பணியில் சங்கத்தின் நோக்கங்களை அடைய அரசியலிலும் பங்குபற்ற வேண்டிய நிலைமை தொழிற் சங்கஞக்கு ஏற்படுகின்றது. ஆசிய நாடுகளிலே தொழிற் சங்கங்கள் பலவீன மடைந்திருப்பதால் பாட்டாளிகளுக்கு சாதகமான சட்டங்களை இயற்ற சட்ட மன்ற உறுப்பினர்களின் ஆதரவை நாடவேண்டி வருகின்றது. அப்படி நாடும் பொழுது சட்டசபையிலே இருக்கும் தொழிற் சங்க உறுப்பினர் மட்டுமல்ல மற்ற அரசியல் கட்சிகளின் உறுப்பினர்களின் ஆதரவையும் நாடுகின்றது.

பொதுவாக தொழிற் சங்கங்களில் ஆண்களும், பெண்களும் சரி சமமாக அங்கம் வகிக்கின்றனர். ஆகவே ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் எவ்வித பாகுபாடு மின்றி சங்கம் அவர்களின் உரிமைகளைப் பெறுவதற்குப் பாடுபடுகின்றது.

பெண்களுக்கெதிரான பாகுபாடு

தொழிற் சங்கங்கள் பலம் வாய்ந்திருந்தாலும்கூட பல நாடுகளில் குறிப்பாக ஆசியாக் கண்டத்திலே இருக்கக்கூடிய நாடுகளில் அந்நாட்டு தொழிற் சங்கங்கள் அல்லது அரசியல் சட்டங்கள் ஆணுக்கும் பெண்ணுக்கும் பலவகையில் பாகுபாடு காட்டுகின்றன. இதன் காரணமாக பெண்களுக்கு சம அந்தஸ்து கிடைக்காமற் போகின்றது. தொழில் விஷயத்திலோ அல்லது ஊதிய விஷயத்திலோ பெண்கள் ஆண்களைவிட சமமான வேலை செய்த போதிலும் குறைவான சம்பளந்தான் கிடைக்கிறது. உத்தியோக முன்னேற்றத்திற்குக்கூட இச்சட்டங்கள் தடையாய் இருக்கின்றன.

பெண்களுக் கெதிராகப் பாகுபாடு காட்டுவதை ஒழிக்கும் ஜக்கிய நாடுகள் சபையின் தீர்மானங்கள்

பெரும்பான்மையான நாடுகளிலே இவ்விதமாக பாகுபாடு காட்டுதல் காரணமாக பெண்கள் ஓரளவுக்கு ஒதுக்கப்பட்ட சமூகமாக கருதப்பட்டு வருகின்றனர். இப்பாகுபாட்டை ஒழித்து, ஆனாக்கும் பெண்ணுக்கும் சம அந்தஸ்து வழங்க வேண்டுமென்பதற்காக ஜக்கிய நாட்டு சபை 1967-ம் ஆண்டு சில தீர்மானங்கள் செய்தது. இத்தீர்மானங்களில் முக்கியமானவை:—

- (அ) ஆண்களுடன் பெண்கள் சம உரிமை பெறுவதையோ அல்லது ‘அவ் வரிமையின் தன்மையையோ குறைப்பது, மனித உரிமைகளுக்கு பாதகமானது.
- (ஆ) பெண்களுக்கு ஆண்களுடன் சம அந்தஸ்து வழங்குவதற்கு நாட்டின் சட்டங்கள் திருத்தப்பட வேண்டும்.
- (இ) சர்வதேச ஸ்தாபனங்கள் ஏற்படுத்திய மரபுகளை அரசாங்கம் அங்கீகரிக்க வேண்டும்.
- (ஈ) அரசாங்கத்தின் பல துறைகளில் பெண்கள் கடமையர்றிறுவதற்கு பெண்களும் பாகுபாடின்றி பங்குபெற சட்டமூலமாக வசதியளிக்க வேண்டும்.
- (ஊ) கல்வித் துறையில் பெண்களுக்கும் கல்வி பயில வசதியளித்தல் வேண்டும்.
- (எ) எந்தத் தொழிலிலும் சம வேலைக்குச் சம சம்பளம் கொடுத்தல் வேண்டும்.
- (ஏ) ஒரு தொழிலில் பணிபாற்றும் போது விவாகம் புரியும் நிலை ஏற்பட்டு, மனமுடித்த காரணத்திற்காக வேலை நீக்கம் செய்யும் முறையை ஒழித்தல் வேண்டும்.

சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபன சட்ட மரபுகள்

ஜக்கிய நாடுகள் சபையை போலவே சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனமும் பல சட்ட மரபுகளை ஏற்படுத்தியுள்ளது. இச் சட்ட மரபுகளை ஒவ்வொரு அரசாங்கமும் ஏற்று அதன்படி அந்தந்த நாட்டில் சட்டங்கள் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும்.

இச் சட்ட மரபுகளை அமுல் நடத்துவதில் ஏன் தாமதம் ஏற்பட்டுள்ளது என்பது சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தால் 1976-ம் ஆண்டில் வெளியிடப்பட்ட “பெண் தொழிலாளியும் சமூகமும்” என்ற புத்தகத்தில் விளக்கப்பட்டுள்ளது. குறிப்பாக ஒவ்வொரு நாட்டிலும் தொழிற் சங்கங்கள் பெண்களுக் கெதிரான பாகுபாட்டை ஒழிப்பதற்கு தீவிரமான நடவடிக்கை எடுக்காததன் காரணமாக அரசாங்கங்கள் இச் சட்ட மரபுகளை அமுல் நடத்த முன்வரவில்லையென்பதையே இப் புத்தகம் சுட்டிக் காட்டுகிறது. இப் பாகுபாடு ஒழிய வேண்டிமென்றால்,

ஆண்கள் பெண்கள் மனதிலே ஒரு தீவிர புரட்சி ஏற்பட வேண்டுமென்பதையும் இப் புத்தகம் சுட்டிக் காட்டுகிறது.

சர்வதேச பெண்கள் ஆண்டு — 1975

ஜக்கிய நாடுகள் சபையும், சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனமும் பெண்களுக்கெதி ரான் பாகுபாடுகளை நீக்க பல தீர்மானங்கள் செய்திருந்த போதிலும், 1975-ம் ஆண்டை சர்வதேச பெண்கள் ஆண்டு என்று ஜக்கிய நாடுகள் சபை பிரகடனப் படுத்தியது. இவ்வாண்டில் தொழிற் சங்கங்களும் அரசியல் ஸ்தாபனங்களும் பெண்களுக்கெதிரான பாகுபாட்டை ஓழிப்பதற்குத் தீவிரமான நடவடிக்கையை எடுக்க வேண்டுமென நிர்ணயிக்கப்பட்டது. இப் பிரகடனப்படி 1975-ம் ஆண்டு தென் அமெரிக்காவிலுள்ள மெக்ஸிக்கோவில் சர்வதேச பெண்கள் மகாநா டொன்று நடத்தப்பட்டது. இம்மகாநாட்டில் ஜக்கியநாடுகள் சபையின் மற்றும் சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் தீர்மானங்களை அழுல்நடத்த ஒவ்வொரு நாட்டிலும் மாதர் மகாநாடுகள் கூட தொழிற் சங்கங்களையும் அரசாங்கங்களையும் வற்புறுத்த வேண்டுமென தீர்மானிக்கப்பட்டது.

பெண்களும் வேலைவாய்ப்பும்

பெண்களின் இடம் அடுப்பத்தான் என்ற கொள்கை மாறி, இப்போது பெரும் பான்மையினர் வீட்டுப் பொறுப்பை ஏற்று நடத்துவதுடன், நாட்டின் முன்னேற்றத்திற்கான உற்பத்தித் தொழில்களிலும் ஈடுபட்டுள்ளனர்.

கல்வி வசதிகள் சுலபமாக கிடைத்ததன் காரணமாக பல பெண்கள் உயர்ந்த பதவிகளைப் பெற்றிருக்கின்றனர். இருப்பினும் பெரும்பான்மையான பெண்கள் சரீர உழைப்புத் தொழிலிலேயே ஈடுபட்டிருக்கின்றனர். குறிப்பாக கல்வித் தொழில், தோட்டத் தொழில் போன்றவற்றில் ஈடுபட்டிருக்கின்றனர். இவ்வித சரீர உழைப்பாளியான பெண் தொழிலாளிக்கு அபிவிருத்தியடைந்துவரும் நாடுகளில் ஏகாதிபத்திய காலத்தில்தான் ஆண்களைவிட குறைந்த சம்பளம் வழங்கும் முறை புகுத்தப்பட்டது. இம்முறை இன்றும் தேயில், இரப்பர் தோட்டங்களில் நீடித்து வருகின்றது.

தொழிற்சங்கங்களும் பெண்களும்

உலகத்திலேயே குறிப்பாக ஆசிபாக் கண்டத்தில் இருக்கும் நாடுகளில் சரீர உழைப்புத் தொழிலாளிகளில் மூன்றில் ஒருபகுதி பெண்களாகவே இருக்கின்றனர். இவர்களில் பெரும்பான்மையோர் தொழிற் சங்கங்களிலும் அங்கம் வகிக்கின்றனர். ஆனால் சங்க அலுவல்களைப் பற்றியோ அல்லது தொழிற் பிரச்சினைகளைப் பற்றியோ ஏதேனும் அவர்கள் அறிந்ததாகத் தெரியவில்லை.

பெண்கள் தொழிற்சங்க நிர்வாகத்தில் பங்குபெறுமல் ஒதுங்கி நிற்பதற்கு காரணம் என்ன? தொழிற் சங்கங்களில் ஆண்களின் ஆதிக்கம் என்று சிலர் கூறலாம். ஆனால் பொதுவாக பெண்கள் நிர்வாகத்தில் பங்குபற்ற எவ்வித ஆர்வமும் காட்டாததுதான் முக்கிய காரணம். இவர்களிடத்திலே ஒருவித ஆர்வத்தை ஏற்படுத்த வேண்டுமானால் தொழிற் சங்கங்கள் கூட்டுறவு இயக்கங்களிலும், குடும்ப நலத் திட்டங்களிலும் பெண்களை ஈடுபடச் செய்தால் அவர்கள் தொழிற்சங்க சேவையில் உற்சாகம் காட்டலாம்.

சங்க உரிமைகளும் கடமைகளும்

சங்க உரிமைகள் கடமைகள், என்ன என்பதை கொஞ்சம் உணரச் செய்தல் வேண்டும். அவர்களுக்கும் சங்கத்திற்கும் ஒருவித குடும்ப பாசத்தை ஏற்படுத்தல் வேண்டும்.

தொழிற்கல்வி

பொதுவாக பெண்கள் சங்கத்தின் மீது ஆர்வம் காட்டாத காரணம் சங்கத் தைப் பற்றி போதியவு தெரிந்து கொள்ளாததே. அதற்காக தொழிற்சங்கள் பெண் களுக்கென விழேட கருத்தரங்களை நடத்துவது மட்டுமல்லாமல், அவர்களுக்கென தொழிற்சங்கக் கல்வி வகுப்புகளையும் நடத்த வேண்டும்.

தொழிற்சங்க தலைமைத்துவம்

பெண்களுடைய துயர் நிலையை நீக்கவேண்டுமென்றால் பெண்களிடையே தலைமைத்துவம் ஏற்படுத்தல் வேண்டும். இத்தலைமைத்துவம் தாங்குவோர்கள் சில தகுதிகளையும் பண்புகளையும் பெற்றிருக்க வேண்டும். அவ்வித தகுதிகளும் பண்புகளுமாவன : -

- (அ) சொற்பொழிவாற்றும் திறமை,
- (ஆ) பெண்களின் பிரச்சினைகளைத் திறம்பட தீர்த்து வைக்கும் ஆற்றல்,
- (இ) சுகிப்புத் தன்மை, பொறுமை,
- (ஈ) பாரபட்சமின்மை,
- (ஊ) நல்வழிகாட்டுதல்,
- (உ) நேர்மை,
- (எ) தன்னலம் கருதாமை,
- (ஏ) தியாக உணர்ச்சி.

இவ்வித பண்பு கொண்டவர்கள் தான் உண்மையில் பெண்களுக்குத் தலைமை தாங்குவதற்கு அருக்கதையுடையவர்கள். ஆசிய நாட்டு தொழிற்சங்கத்தை எடுத்துக்கொண்டால் ஒருசில பெண்கள் மட்டும் தலைமைத்துவம் தாங்குகின்றனர். இந்நிலை ஒழியவேண்டுமானால் பெண்கள் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் தீவிர பங்கெடுத்துக்கொள்ள வேண்டும். பெண்களுக்குள்ளே தலைவைத்துவம் ஒங்கி வளர தொழிற்சங்கத்திலுள்ள ஆண் களும் போதிய உதவிகளை அவர்களுக்குச் செய்ய வேண்டும்.



பெண்களும் தொழிற்சங்க தலைமையும்

திரு. பி. நவரட்னம்

(பிரதி தொழில் ஆணையாளர், தொழிற் திணைக்களம்)

இன்றைய உலகில் அநேகமாக எல்லாத்துறைகளிலும் ஆண்களுக்குப் பெண்கள் சரிநிகர் சமானமாக உயர்ந்து விட்டனர். அறிவிலும், ஆற்றலிலும், செயலிலும், சிந்தனையிலும் பெண்கள் ஆண்களுக்கு குறைந்தவர்கள் அல்லவென்பது நாம் நான் தோறும் கானும் ஒர் உண்மை. அரசியலிலாகட்டும், சமூகவியலிலாகட்டும், பொருளாதாரம், விஞ்ஞானம் போன்ற இன்னும் பிற துறைகளிலாகட்டும் பெண்கள் முன்னணியில் நிற்கின்றனர். இதற்கு மேற்கோளாக நம் நாட்டிலேயே பலரைக் காட்ட முடியும்.

ஆனால் தூரதிருஷ்டவசமாக நம் நாட்டுத் தொழிற்சங்கத் துறையிலே ஒரு சில பெண்கள் முன்னணியில் நின்றாலும் தலைமைப்பீட்டத்தைக் கைப்பற்றத் தவறி விட்டனர். இதற்கு அவர்களின் தகைமையின்மை காரணம் என்று நான் கருதவில்லை. தொழிற்சங்கங்களிலே பெரும்பான்மை அங்கம் வகிப்பவர்கள் ஆண்களே. எனவே, பால் பாரபட்சம் காட்டி ஆண்கள் ஆண்களையே தமக்குத் தலைவர்களாகத் தெரிவு செய்து கொள்ளுகின்றனர் என்பதுதான் உண்மை.

இந்நாட்டுத் தொழிற்சங்கங்களிலே பெண்கள் பணியாற்றுகின்றனர். ஒரு சிலர் தீவிரமாக அங்கத்தவர்களாகச் செயல்படுகின்றனர். நாட்டில் நடைபெறும் மே தின ஊர்வலங்களின் பொழுதும், ஏனைய ஆர்ப்பாட்டங்களின் பொழுதும் இவர்கள் முன்னணியில் நின்று தொழிற்சங்க சூலோகங்களை ஆண்களைவிட ஆவேசத்துடன் கூறி, வீராவேசத்துடன் பீடு நடைபோடுவதை நாம் கண்டிருக்கிறோம். அப்பொழுது ஆண் தொழிற்சங்கவாதிகளுக்கு தாம் எந்த வகையிலும் சளைத்தவர்களால்ல என்று மட்டும் அல்ல ஒருபடி உயர்ந்தவர்களும் கூட என்பதைச் சந்தேகமற எடுத்துக் காட்டி விடுகின்றனர்.

உலகத் தொழிற்சங்க வரலாற்றை ஆராயும்பொழுது போராட்டங்கள் பலவற்றில் முன்னணியில் நின்ற வனிதாமணிகள் பலரைப் பற்றி அறிகின்றோம். ஆனால் இவர்களின் போராட்டங்கள் ஆண்களின் தலைமையில் தான் நடந்திருக்கின்றனவே தவிர, இவர்களாகவே தனித்து தலைமை வகித்துப் போராடவில்லை. இதற்குக் காரணங்கள் பல. மிக முக்கியமானது நான் முன்னர் கூறியதுபோல் ஆண்கள் அளர்களிடம் காட்டும் பாகுபாடே ஆகும்.

இலங்கையைப் பொருத்தவரையிலே தோட்டங்களிலே மாதர் குழுக்கள் அமைக்கப்பட்டிருக்கின்றன. இவை மாதர் சங்கத் தலைவரியின் கீழ் செயற்படுகின்றன. இவர்கள் செயல்முறையை நாம் ஆராயும் பொழுது ஒரு தொழிற் சங்கத் தைத் தலைமை தாங்கி நல்ல வழியிலே நடத்த இவர்களால் முடியும் என்ற உண்மையை நம்மால் புரிந்து கொள்ள முடியும்.

தொழில் ஆண்யாளர் தினைக்களத்திலே எனது சேவைக் காலத்தில் பல்வேறு தொழிற்சங்கவாதிகளைச் சந்திக்கும் வாய்ப்பு எனக்கு ஏற்பட்டிருக்கின்றது. அவர்களில் பலர் மேடையில் பேசுவதையும் நான் அவதானித்து இருக்கின்றேன். நாவன்மை அவர்களுக்கு தமது அங்கத்தவர்களின் மனதிலே நிலையான ஒரு இடத்தைப் பிடித்துக் கொடுத்துவிடுகின்றது. அவ்வாறே தமது வாக்குச் சாதுரியத்தால் சிரமமாகத் தோன்றும் பல்வேறு பிரச்சினைகளைத் தமக்குச் சாதகமாக இவர்கள் தீர்த்துக்கொள்ள முடிகிறது. இதை ஏன் கூறுகின்றேன் என்றால், பெண் தொழிலாளர்கள் மேடையில் பேசுவதைக் கண்டும் கேட்டும் இருக்கின்றேன். கருத்தரங்குகளிலே காரசாரமான விவாதத்தில் அவர்கள் ஈடுபட்டு பல்வேறு விடயங்களைப் பல கோணங்களிலிருந்து ஆராய்வதையும் அவதானித்திருக்கின்றேன். இதி லும் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் எவ்வித மாறுபாடும் இல்லையென்பதைத் திட்டவட்டமாக என்னால் கூறமுடியும்.

தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் பெண்களின் இந்த ஆற்றலை உபயோகித்து அவர்களுக்கும் தலைமைப்பீடத்திலே சமபங்கு கொடுக்க முன்வரவேண்டும். 1975-ம் ஆண்டு அனைத்துலக பெண்கள் ஆண்டாக ஜக்கிய நாடுகள் சபையினால் பிரகடனப் படுத்தப்பட்டிருந்ததை நீங்கள் அறிவீர்கள். அவ்வாண்டில் உலகில் பல பாகங்களிலும் நடைபெற்ற மகாநாடுகளில் உலகப் பெண்கள் பலர் கலந்து கொண்டு பெண்குலத்திற்குப் பெருமை தேடித் தந்தனர். மெக்சிக்கோவில் நடைபெற்ற ஒரு மகாநாட்டில் பார்வையாளர்களாக மாத்திரமே ஆண்கள் கலந்து கொண்டனர். வேறு எல்லாப் பணிகளையும் பெண் களே ஏற்று ஆண்களைவிட சிறப்பாகச் செய்தனர். இவற்றைப் பத்திரிகை அறிக்கைகள் தெரிவித்தன.

நம்மைப் பொறுத்தவரையிலே ‘அடுப்புதும் பெண்களுக்குப் படிப்பு எதற்கு?’ என்பது போன்ற பிறபோக்கான கருத்துக்கள் நமது மனித வளர்ச்சியைப் பெருமளவு தடை செய்துவிட்டன. இன்று சர்வீர உழைப்பாளர்களாக இருக்கும் பெருமாலான பெண் தொழிலாளர்கள் கல்வித் தகைமையிலே குறைந்தே இருக்கின்றனர். இது வருந்தத்தக்க விடயமாகும். இவர்கள் இப்படிக் குறைபாடுகள் இருக்கும்போழுதே தொழிற்சங்க அங்கத்தவர்களாக சீரிய முறையிலே செயற்பட முடியுமென்றால், கல்வித் தகைமையும் தொற்சங்கப் பயிற்சியும் அளிக்கப்பட்டால் எப்படி தலைமைப் பீடத்தில் பரினையிப்பார்கள் என்பது கண்கூடு.

இந்தத் துறையிலும் தொழிற்சங்கங்கள் சிறிது கவனம் செலுத்த வேண்டியது அத்தியாவசியமானது. தொழிலாளர் நலக்கல்வி, வயது வந்தோர்களுக்கான கல்வித் திட்டங்கள் போன்ற திட்டங்களை ஏற்படுத்தி சாதுரியமும் திறமையும் வாய்ந்த பெண் தொழிலாளருக்குத் தக்க கல்வியறிவையும் தொழிற்சங்கம் பற்றிய பல்வேறு விபரங்களையும் புக்ட்டுவது தொழிற்சங்கங்களின் தலையாய கடமையாகும்.

சுதந்திரப் போராட்டங்களில்கூட பெண்கள் பெரும் பங்கு கொண்டிருக்கின்றனர். இந்தியர் போன்ற நாடுகளின் சுதந்திர வரலாற்றை வாசித்துப் பார்த்தால் எத்தனை பெண்கள் எவ்வளவு வீரமிக்க செயல்களைத் தீர்த்துடன் செய்திருக்கின்றனர் என்பதை நாம் நன்கறியலாம். அதாவது அரை நூற்றுண்டு காலத்திற்கு முன்னரே பெண்கள் வீட்டுக்கு வெளியில் வருவதே பாவம் எனக் கருதப்பட்ட சமயத்திலே இப்படிப்பட்ட போராட்டங்களில் பெண்கள் கலந்து கொண்டார்கள் என்றால், விழிப்புணர்ச்சி அடைந்துவிட்ட இன்று நமது பெண்கள் இன்னும் தொழிற்சங்கங்களின் தலைமைப் பீடத்தைக்கூட அடைய முடியாதிருப்பது வருந்

துதற்குரியதே: முயற்சித் தன்மையும் ஆண்களின் தலைமைப் பீடத்திலே அவர்களுக்கு இருக்கும் அசைக்க முடியாத நம்பிக்கையுங்கூட இந்த சூழ்நிலைக்குக் காரணமாயிருக்கலாம். இதை மாற்ற அவர்கள் முன்வர வேண்டும். இன்று பெண்கள் விடுதலை அணிகள் உலகெங்கும் அணிதிரானும் பொழுது தொழிற்சங்கங்களின் தலைமைப் பீடங்கள் மட்டும் ஏன் ஆண்களின் கையிலே இருக்க வேண்டும்? இன்று பெண்கள் அரசாங்க உயர் பதவிகள் பலவற்றில் இருக்கின்றனர்.

நான் வகிக்கும் பதவியில் கூட வருங்காலத்தில் ஒரு பெண் அமர்த்தப்படலாம். அப்பொழுது தொழிற்சங்கங்களின் தலைமைப் பீடத்தில் பெண்கள் இருந்து ஆண்தொழிலாளர்களின் பிரச்சனைகளுக்குப் பெண் தொழில் ஆணையாளருடன் ஒரு தீர்வு காண முடியுமானால் அதைவிடச் சிறந்த பெண் விடுதலை என்ன இருக்க முடியும்?

அன்றுதான் நம்மைப் பொறுத்தவரையில் புரட்சிக் கவிஞர் பாரதி பாடிய பெண்கள் விடுதலைக் கும்மி நன்வாகும்.



பெருந்தோட்டங்களில் பெண் தொழிலாளர்களும் தொழிற் சங்கங்களும்

இர. சிவலிங்கம்

(சட்டத்தரணி)

இலங்கையின் நிலமட்டத்தில் உயர்ந்தது மலைநாடு. அம் மலைநாடு முழுவதிலும், அதன் சாரவிலும் ஒங்கி வளர்ந்துள்ள ஏற்றுமதிப் பயிர்ச்செய்கையைத்தான் தோட்டத்துறைத் தொழில் எனக் குறிப்பிடுகிறோம். ஏறக்குறைய பத்து லட்சம் ஏக்கர் நிலப்பரப்பில், பெருந்தோட்டங்களாக நிர்மாணிக்கப்பட்டு ஆறு லட்சம் தொழிலாளர்களையும் பல கோடி ரூபாய்கள் மூலதனத்தை யும் உள்ளடக்கியதே தோட்டத் தொழிற்துறை. இலங்கையின் மிகப்-பெரிய தொழிற் சங்கங்களைக் கொண்டதும் தோட்டத் தொழிற்துறையே ஆகும். இத் தொழித்துறையில் மாதர்கள் வகிக்கும் பங்கினையும், அவர்களின் முக்கியத்துவத்தையும் சருக்கமாகக் காண்போம்.

பண்டுதோட்டே பொருளாதார வாழ்க்கையில் மங்கையர் சம பங்கு வகித்து வந்துள்ளனர். குறிப்பாக விவசாயத் துறையில் பெண்கள் மிக முக்கியமான பங்கேற்று வந்திருக்கின்றனர். ஆனால் காலப்போக்கில் உடலமைப்பாலும் சமூதாய உடன்பாட்டாலும் பணிகள் பகிர்ந்து கொள்ளப்பட்ட முறையாலும் சில பணிகள் மாதருக்கென்றே ஒதுக்கப்பட்டன. நெல் விவசாயத்தில் களை எடுத்தல், நாற்று நடுதல் போன்ற பணிகளைப் பெண்களுக்கெனவும், உழுதல், அறுவடை செய்தல் போன்ற பணிகள் ஆண்களுக்கெனவும் பகிர்ந்து கொள்ளப்பட்டன. பெண்களின்-சபாவத்திற்கும், இயல்புக்கும் ஏற்ப சில பணிகள் அவர்களைச் சார்ந்தன. உணவு சமைத்தல், உடைகள் செய்தல், குழந்தைகள் பராமரிப்பு போன்ற பணிகள் பெண்களின் இயற்கைப் பணிகளாகக் கொள்ளப்பட்டன. எனினும் எல்லாப் பணிகளிலும் பெண்களின் உறுதுணையும் உதவியும் அவசியமாகப்பட்டதனால் விவசாயத்தில் ஆண்களும், பெண்களும் சம பங்காளிகள் ஆயினர். இந்திலை பெருந்தோட்டத் தொழிற் துறைக்கும் பொருந்துகிறது. காட்டழித்தல், செடி நாட்டல், உரமிடுதல், ஆலைத்தொழில் ஆகியன் குறிப்பாக ஆண்களுக்கும்; கொழுந்து கொய்தல், இரப்பர் பால் எடுத்தல், தேங்காய்மட்டை உரித்தல் போன்ற பணிகள் குறிப்பாகப் பெண்களுக்கெனவும் பகிர்ந்து கொள்ளப்படுகின்றன. ஆதலின் தோட்டத் தொழில் துறையிலும் பெண்கள், ஆண்களைப் போலவே சம பங்காளிகளாகப் பணியாற்றி வருகின்றனர்.

இலங்கையின் இன்றைய சனத்தொகையில் 50 சத விகிதத்தினர் பெண்கள். 1970ம் ஆண்டின் கணிப்பின்படி, இலங்கையில் உழைப்பாளர்கள் மொத்த எண்ணிக்கை 36 லட்சம் அல்லது மொத்த சனத்தொகையில் 21.1 சத விகிதமாகும். இவர்களுள் ஆண்கள் 28 லட்சமும் பெண்கள் 8 லட்சத்து 23 ஆயிரமுமாகும். சம்பளத்திற்காக உழைக்கும் பெண்களின் தொகை மிகவும் குறைந்து காணப்படுகிறது. பெரும்பாலான பெண்களின் பணி சம்பளமற்ற வீட்டு வேலையாகவோ, தோட்ட வேலையாகவோ அமைந்து விடுகிறது: நகர்ப்புற

தொழில் நிறுவனங்களில் ஏறக்குறைய ஒரு லட்சம் பெண் தொழிலாளர்கள் ஈடுபட்டிருக்கின்றனர். கிராமியத்துறையில், குறிப்பாக நெல் விவசாயம், கிராமியத் தொழில்கள், நெசவு ஆகிய தொழில்களில் 4 லட்சத்து 23 ஆயிரம் பெண் தொழிலாளர்கள் ஈடுபட்டிருக்கின்றனர். ஆனால் தோட்டத் துறையை எடுத்துக் கொண்டால் மொத்தம் 6 லட்சத்து 37 ஆயிரம் உழைப்பாளர்களில் 5 லட்சத்து 91 ஆயிரம் பேர் நேரடியாக விவசாயத்தில் ஈடுபட்டிருக்கின்றனர். இவர்களுள் 50 சத விகிதத்தினர்-அல்லது 2 லட்சத்து 95 ஆயிரத்து 300 பேர் பெண் தொழிலாளர்கள் ஆவார்கள். தோட்டத்துறை தொழிற் சங்கங்களும், பெண்களும் என்ற தலைப்பில் நாம் குறிப்பிடுவோர் ஏறக்குறைய இம் மூன்று லட்சம் பெண் தொழிலாளர்கள் ஆவார்கள். கிராமிய பெண்கள் தொழிற் சங்க அமைப்புக்களில் இல்லாததால், தொழிற்சங்கங்களைச் சேர்ந்த பெண் தொழிலாளர்களுள் தோட்டத்துறை மாதர்கள் 75 சத விகிதத்தினர் ஆகிறார்கள். இலங்கையின் மொத்த உழைக்கும் பெண்களில் 36.5 சத விகிதத்தினர் தோட்டத் துறைப் பெண் தொழிலாளர்கள் ஆவார்கள். இவர்களுள் 98.3 சத விகிதத்தினர் நேரடியாக விவசாயத்தில் ஈடுபட்டிருக்கின்றனர். அதாவது கொழுந்து கொய்தல், இரப்பர் பாஸ் எடுத்தல், நார் உரித்தல் ஆகிய தொழில் களில் ஈடுபட்டுள்ளனர். ஆகவே பெருந்தோட்ட விவசாயத் துறையில் நேரடி விவசாயப் பணிகளில் ஈடுபட்டிருக்கும் பெரும்பான்மையோர் பெண்களாகிறார்கள். ஆண் தொழிலாளர்களின் மொத்த எண்ணிக்கை 2 லட்சத்து 95 ஆயிரத்து 800 எண்ணும் அவர்களுள் 87.8 சத விகிதத்தினரே நேரடி விவசாயத்தில் ஈடுபட்டிருக்கின்றனர். மற்றையோர் இலிகிதர்கள், நிர்வாகிகள், மேற்பார்வையாளர்கள், ஆலைத் தொழிலாளர், ஆசிரியர்கள், போக்குவரத்து சேவையாளர் ஆகிய தொழில்களில் ஈடுபட்டிருக்கின்றனர்.

எண்ணிக்கை அளவில் முதலிடம் வசிப்பினும் ஆற்றுகின்ற பணிகளுள் மிக அடிப்படையானதும், அத்தியாவசியமானதுமாக அமையினும் தொழிற்சங்க உலகில் மாதர்கள் மிக அற்பப் பங்கினையே வகித்து வருகின்றனர். தொழிற் சங்க ஊழியர்களாகப் பெண்கள் கடமையாற்றினும், தொழிற்சங்கப் பொறுப்பிலும், பிரதிநிதித்துவத்திலும் பெண்கள் தோன்றுத் துணைகளாகவே இருக்கின்றனர். இன்றைய தோட்டத் துறைத் தொழிற் சங்கங்களை அவதானிக்கும் பொழுது, இது தெற்றேனத் தோற்றும் குறைபாடாகவே அமைகிறது.

இதற்கான காரணங்களையும், அதற்கேற்ற பரிகாரங்களையும் இங்கு ஆய்வது அவசியமாகிறது. தோட்டங்களில் வாழும் மாதர்களுக்கு பல முக்கியமான தொழிற் பிரச்சனைகள் இருக்கின்றன. சில பொதுவான தொழிற் பிரச்சனைகள், சில பெண்களுக்கே உரிய பிரச்சனைகள். தோட்டத் தொழிற் துறையில் பெண்களுக்கே உரிய பிரச்சனைகள் தொழிற்சங்கப் போராட்டங்களில் முக்கிய இடம் வகித்துள்ளன. அவற்றை இங்கு முறைப்படி ஆராய்வோம்.

முதலாவது பிரச்சனை வருமானப் பிரச்சனை. கொழுந்தெடுத்தல், பால் வெட்டல் போன்ற அதிமுக்கியமான பணிகளைப் பெண்களே பெரும்பாலும் பொறுப்பேற்றுச் செய்கிறார்கள். கொழுந்து கிள்ளும் கோதையர்களின் கரங்கள் அசையாவிட்டால், இந்நாட்டுப் பொருளாதாரமே ஸ்தம்பித்து விடும் என்ற உண்மையைப் பல பொருளாதார நிபுணர்கள் வலியுறுத்தியுள்ளார்கள். பல தொழிற் சங்கப் போராட்டங்களின்போது மாதர்களின் இந்த மகத்தான சக்தி நிருபிக்கப்பட்டுள்ளது. ஆண் தொழிலாளர்களுக்கு வாரத்தில் மூன்று,

நான்கு நாட்களுக்கு வேலை கொடுத்தவர்கள் கூட, பெண் தொழிலாளர்களுக்கு வாரம் முழுவதும் வேலை வழங்கத் தயங்கவில்லை. அவர்கள் பணியின் அடிப்படை முக்கியத்துவத்தை இந்திலை உயர்த்துகிறது. எனினும் ஆண்களுக்குக் கொடுக்கப்படுகிற நாட் சம்பளம் பெண்களுக்குக் கொடுக்கப்படுவதில்லை. வேறு வேலை காரணமாக இந்த சம்பள வித்தியாசம் அமையவில்லை. ஆண்கள் கொழுந்து கொய்யினும் பெண்களிலும் குறைவாக கொழுந்து கொணர்ந்தாலும், பெண்களைவிட அவர்களுக்கு அதிகச் சம்பளம் வழங்கப்படுகிறது. இது சட்டபூர்வமாக அனுமதிக்கப்படுகிறது. கொழுந்து கொய்தல் போன்ற பணிகளில் பெண்களுக்கு அதிகமான லாவகமும் கைத்திறனும் அமைந்திருப்பதாலும், கொழுந்தின் உற்பத்தி கொழுந்தெடுக்கும் திறமையில் தங்கியிருப்பதாலும் ஆண்களை விடப் பெண்களுக்கு அதிக சம்பளம் கொடுத்தாலும் பொருந்துமே தவிர குறைத்துக் கொடுப்பது எவ்வகையிலேனும் பொருந்தாது. இது சர்வதேச தொழிலாளர் சம்மேளனத்தின் 100வது ஒப்பந்தத்திற்கு முரண்பாடாக அமைகிறது. தோட்டத் துறையிலேயேகூட, இலிகிதார்கள், ஆசிரியைகள் போன்ற பணிகளில் ஈடுபட்டிருப்பவர்களுக்கு பெண்கள் என்ற அடிப்படையில் குறைந்த சம்பளம் வழங்காமல், சம சம்பளமே வழங்கப்படுகிறது. ஆனால் ஆண்களை விடத் திறமையாகக் கொழுந்தெடுப்பினும், கூடிய நேரம் வேலைசெய்யினும் குறைந்த சம்பளம் கொடுக்கப்படுவது சற்றேனும் பொருந்தாச் செயலாகவே தோன்றுகிறது. பொதுவாகத் தோட்டங்களில், ஆண்கள் பெண்களுக்கு முன்னரே தமது வேலைகளைப் பராமரித்து, குடும்பத்திற்குக் காலை உணவும், பகல் உணவும் தயாரித்துவிட்டு, வேலைத் தளத்திற்குச் சென்று, மாலை, வேலை முடிந்ததும், அனிவகுத்து நின்று கொழுந்து நிறுத்து முடித்து விட்டு வீடு சென்று மீண்டும், இரவு உணவு தயாரித்து இல்லறப் பணிகளில் ஈடுபடுவதைப் பார்க்கின்றபொழுது கண் விழித்துக் கண்ணயரும்வரை ஒயாது உழைக்கும் இயந்திரங்களாய் தோட்டத்துறை மாதர் இயங்கும் நிலையைக் காணும் பொழுது, அவர்களுக்கு குறைந்த ஊதியம் வழங்கும் நிலையை நெஞ்சு பொறுக்காது. இந்நேர்மையான சம்பளப் போராட்டம், தொழிற் சங்கங்களின் மூலமாகத் தொடர வேண்டும். பெண்கள் தொழிற்சங்க அங்கத்துவத்தில் முக்கிய அங்கமாய் இருப்பினும், தொழிற்சங்க இயக்கத்திலும், தலைமையிலும் பொறுப்பான பங்கு வகிக்காத காரணத்தினாலோ என்னவோ, இந்த சம சம்பள உரிமை இன்னும் வென்றெடுக்காத ஒன்றுக்கொலை இருந்து வருகிறது.

அடுத்ததாக இன்னும் பெண்களின் எட்டு மணி நேர ஊழியம் முறையாக அமல் நடத்தப்படவில்லை. பொதுவாகவே அவர்கள் பத்து மணிநேரத்திற்குக் குறையாமல் வேலை செய்ய நிர்ப்பந்திக்கப்படுகிறார்கள். குறைந்த சம்பளம் கொடுபடுகின்ற காரணத்தினாலும், அதிக கொழுந்துக் காலங்களில், பெயருக்கு மேலதிகமாக கைப்பணம் கொடுக்கின்ற பழக்கத்தினாலும், பெண்கள் பண்ணிரண்டு மணி நேரம் கூட வேலை செய்ய வேண்டிய துர்ப்பாக்கியத்திற்கு தள்ளாப்படுகிறார்கள். நாள் முழுவதும் பாரம் சம்ப்பது போதாதென்று, நிறுத்துசாக்குகளில் அடைத்த கொழுந்துச் சுமையையும் அவர்கள் சுமந்து செல்கிறார்கள். கொட்டும் மழையிலும், பணியிலும் கால் சறுக்கும் மலை உச்சிகளில், ஆடை கிழிக்கும் புதர்களில், பாம்புக்குப் பயந்து, கங்காணிமார்களின் வசை மொழி அர்ச்சனைகளைக் கேட்டுக் கொண்டு, கொழுந்து கிள்ளும் கோதையர்களின் வாழ்வில் சீர்திருத்தப்பட வேண்டிய சூழ்நிலைகள் ஏராளம் உள்ளன. வேறும் பாதங்களோடு நாள் முழுவதும் வேலை செய்வதனால், நல்ல உணவு

அருந்த வாய்ப்புகள் இல்லாத காரணத்தினால் நூற்றுக்கு என்பது சத விகித தோட்டப் பெண் தொழிலாளர்கள் இரத்த சோகையினால் பாதிக்கப்பட்டிருக்கிறார்கள். அவர்களில் பெரும்பாலானேரின் ஆயுள் அற்ப ஆயுளாகவே முடிந்து விடுகிறது. நாடு முழுவதற்கும் மரண விகிதாசாரம் 1000க்கு - 8.5 ஆனால் தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு 1000க்கு 10.5 ஆக இருக்கின்றது. பிரசவ மரணம் நாடு முழுவதற்கும் சராசரி ஆயிரத்திற்கு மூன்று ஆனால் தோட்டத் துறையில் ஆயிரத்திற்கு நான்கு. மரித்துப் பிரசவித்தல் இலங்கை முழுவதற்கும் ஆயிரத்தில் 48 ஆனால் தோட்டத்துறையில் ஆயிரத்தில் 114.3 ஆகிறது. சிசு மரணம் இலங்கை முழுவதற்கும் ஆயிரத்தில் 56, தோட்டத்துறையில் ஆயிரத்தில் 90. பிரசவத்திற்கு மூன் மரணம் இலங்கை முழுவதற்கும் ஆயிரத்தில் 56. தோட்டத்துறை மாதர்களுக்கு 1000த்தில் 144. இப்புள்ளி விபரங்கள்-தோட்டத்துறை மாதர்களின் அவல நிலையை ஆணித்தரமாக பறை சாற்றுகின்றன. போதிய மருத்துவப் பாதுகாப்பின்றியும், போஷாக்கின்றியும், கடும் உழைப்பினாலும், ஒய்வின்மையினாலும் மிகக் கொடிய முறையில் பாதிக்கப்பட்டு தமது உயிர்களைத் தியாகம் செய்து இந்நாட்டு ஜீவநாடியான ஏற்று மதியை விவசாயத்திற்கு உயிருட்டி வருபவர்கள் நமது தோட்டத்துறை மாதர் தொழிலாளர்கள். அவர்களை உழைப்பெனும் இயந்திரச் சுழற்சியில் கசக்கிப்பிழிகிற காரணத்தால் கலாச்சார நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுவதற்கோ, கலை வளர்ப்பதற்கோ, கல்வி பெறுவதற்கோ எவ்வித வாய்ப்புமின்றி அறியாமையில் மூழ்கி, அரை வாழ்வு வாழ்கிறார்கள், மலையகப் பெண் தொழிலாளர்கள். இன்றைய வேலைக் கொடுமைகளினால் கும்மி, கோலாட்டம் போன்ற கிராமியக் கலைகள் கூட அருகி வருகின்றன. சினிமா பார்த்தல், நாடகம் பார்த்தல் போன்ற பொழுதுபோக்கிற்காக அவர்கள் நள்ளிரவைத்தான் பயன்படுத்த வேண்டியுள்ளது: அதிகப்படியான சிசு மரணத்திற்கும், பிரசவ மரணத்திற்கும், மூன் பிரசவ மரணத்திற்கும், மரணப் பிரசவத்திற்கும் காரணம் கடும் உழைப்பும், போஷாக்கின்மையோகும். பெண் தொழிலாளர்களின் வேலைச் சூழ்நிலையையும், வேலைப் பஞ்சையும் குறைக்க வேண்டியது இன்றைய தொழிற் சங்கக் கோரிக்கைகளில் மிக முக்கியமானதொன்றைய் அமைதல் வேண்டும். வீட்டு வசதி, சுகாதார வசதி, சூடு தண்ணீர் வசதி, மின்சார வசதி, பிரசவ விடுதி, குழந்தைகள் பராமரிப்பு நிலையங்கள் ஆகியன உடனடியாகப் பரந்த அளவில் வழங்கப்பட வேண்டும். இன்று தோட்டப் பகுதிகளில் மிக முக்கியமாக மேற்கொள்ளப்பட்டு வரும் குடும்பத் திட்டக்-கல்வி நல்ல பயனித்து வருகின்றது. தேவையற்ற பிரசவத்தை குறைத்து-வருகின்றது. அதே சமயத்தில் போஷாக்குக் கல்வியும் வழங்கப்பட வேண்டும். மாதர்களின் நாளாந்த வேலை நேரம் ஆறு மணி நேரமாகக் குறைக்கப்பட வேண்டும். மிகுந்த நேரத்தை மாதர்கள் குழந்தைகளின் பராமரிப்பிலும், கலாச்சார மறுமலர்ச்சியிலும் இல்லற மூன்னேற்றத்திற்கும் பயன்படுத்த வேண்டும். இப்பொழுது வழங்கப்படுகிற ஆறு வார பிரசவ விடுமுறை மிக குறைந்ததாகும். சில மூன்னேற்றமடைந்த நாடுகளில் ஒரு வருடப் பிரசவ விடுமுறை வழங்கப்படுகிறது:

இந்த தோட்டங்களில் மாதர்கள் அனுபவித்து வருகின்ற சூழ்நிலைகளினால், குழந்தைகள் ஏனோ தானேவென்று எடுப்பார் கைப்பிள்ளையாக வளருகின்றன. ஒழுங்கான குழந்தைப் பராமரிப்பு இல்லாமையினால் குழந்தைகளின் வளர்ச்சி பெரிதும் பாதிக்கப்படுகிறது. தோட்டங்களில் உள்ள பிள்ளைக் காம்பிராக்களில் வயது முதிர்ந்த, இருந்த இடத்தை விட்டு அசைய முடியாத சூன் குருடுகளைத் தான் குழந்தைத் தாதிகளாக நியமிக்கிறார்கள். தாய்மார்கள் ஒய்வின்றி உழைக்கிறது.

கின்ற காரணத்தினால், பயிற்சிபெற்ற குழந்தைத் தாதுகளை நியமித்து, எல்லா வசதிகளும் வாய்ந்த குழந்தைப் பராமரிப்பு நிலையங்கள் அமைத்தல் மிக அவசியமாகிறது. இலங்கை முழுவதற்கும் சிசு மரணம் ஆயிரத்தில் 56. தோட்டத்துறையில் ஆயிரத்தில் 90. எத்தனையோ இன்னல்களுக்கிடையில் ஈன்றெழுகு கும் தமது குழந்தைகளைப் பாதுகாத்தலும், பேணலும் தாய்மார்களின் தலையாய கடன்றோ? மாதர்களின் தொழிற் சங்கக் கோரிக்கைகளில் இதுவும் ஒன்றுதல் வேண்டும்.

தோட்டத்தொழில் துறையில் ஈடுபட்டிருக்கும் மாதர்களுக்கு தொழில் முன்னேற்றமில்லை. ஆண்டாண்டு காலம் அதே பணிசெய்து மாண்டு போவது மட்டுந்தான் அவர்களின் வாழ்க்கைச் சக்கரம். அது முன்னேக்கி ஒடுவதில்லை. நின்ற நிலையிலேலே சமூன்று ஓய்ந்து விழுகிறது. பெண் தொழிலாளர்களை ஆண்கள் மட்டுந்தான் மேற்பார்வை செய்ய வேண்டுமா? அது அநாகரீகமில் லையா? கங்காணி, கணக்கப்பிள்ளை வேலைகளை ஆண்கள் மட்டுந்தான் செய்ய வேண்டுமா? ஏறக்குறைய 150 ஆண்டுகளுக்குப் பின்னர் இந்நிலைமாற ஆரம் பித்துள்ளது. தோட்டங்கள் தேசியமயமாக்கப்பட்ட பின்னர், தோட்டங்களின் அலுவலகங்களிலும், மேற்பார்வையாளர்களாகவும் பெண்கள் நியமிக்கப்பட்டு வருகிறார்கள். இது மிகவும் வரவேற்கத்தக்கது. ஆனால் தோட்ட வாழ்வோடு தொடர்பில்லாதவர்களுக்குத்தான் இத்தொழில்கள் கிடைக்கின்றன. தோட்டமாதர்களுக்கு மேற்பார்வையாளர்கள் போன்ற உயர் பொறுப்புகள் வழங்கப்பட வேண்டுமென்று தொழிற்சங்கங்கள் கோரிக்கை விடுக்க வேண்டும்.

அதோடு தையல் தொழில், கைவேலைகள் ஆகிய தொழில் திறமைகள் தோட்டத்துறை மாதர்களுக்குப் பயிற்றுவிக்கப்பட வேண்டும். மருத்துவம், குழந்தைப் பராமரிப்பு, போஷக்கு, பை பின்னுதல், பூக்கள் செய்தல், உணவு சமைத்தல், பதமிடல் போன்ற துறைகளில் கல்வியும், பயிற்சியும் வழங்கப்பட வேண்டும். கலாச்சாரத்திலும், விளாயாட்டுகளிலும் இளம் மாதர்களுக்குப் பயிற்சிகள் வழங்கப்படுவதோடு, வாய்ப்புகளும் வழங்கப்பட வேண்டும். இப்பொழுது பெண்களுக்கு தொழில் வாய்ப்புகள் அதிகரித்து வருகின்றன. அரசாங்கம் தோட்டங்களைப் பொறுப்பேற்ற பின்னர் தேயிலையைப் பாக்கெட்டுகளில் அடைப்பதற்காக சில தொழிற்சாலைகள் ஆரம்பிக்கப்பட்டுள்ளன. இத் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரிவோருள் பெரும்பாலானேர் பெண்களே. இத்தகைய தொழில்களிலும் தோட்டத்துறை மாதர்களுக்கு வாய்ப்புகள் பெருக வேண்டும். அதே போன்று, ஆசிரியைகள் தாதுகள் மருத்துவச்சிகள் இலிகிதர்கள் ஆகிய தொழில்களிலும் தோட்ட மாதர்களுக்குத் தொழில் முன்னேற்றம் ஏற்படுவதற்கான ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட வேண்டும்.

தோட்டத்துறைப் பெண் தொழிலாளர்களின் பின் தங்கிய நிலைக்கு இரண்டு அடிப்படைக் காரணங்கள் அவர்களின் ஓயாத உழைப்பும், அறியாமையுமேயாகும். தோட்டப் பாடசாலைகளில் மாணவிகளின் எண்ணிக்கை மிகவும் குறைவு. மாணவர்களுள் மூன்றில் ஒரு பங்கினரே மாணவிகள். வகுப்பு உயர், உயர், மாணவிகளின் தொகை குறைந்துகொண்டே போகிறது. ஏறக்குறைய பத்து வயதோடு ஒரு தோட்டப் பெண் குழந்தையின் கல்வி முடிந்து விடுகிறது. அதன் பின், தமிழி, தங்கைகளைப் பார்த்துக் கொள்ளுதல், உணவு சமைத்தல், தாய்மார்களுக்கு தேநீர் கொண்டு செல்லுதல், கைப்பணத்திற்கு புல்லு வெட்ட

டல், விறகு பொறுக்குதல் போன்ற வேலைகள் வந்து விடுகின்றன. அதிகபிள்ளைகள் இருக்கின்ற குடும்பங்களிலிருந்து பலர் நகரங்களுக்கும், செல்வந்தர் விடுகளுக்கும் வேலைக்காரர் சிறுமிகளாகச் சென்று பல அலங்கோலங்களுக்கு ஆளாகிறார்கள். இன்று இலங்கை முழுவதிலும், அப்லைகானாய், அநாதைகளாய் பல்வேறு வயது நிலைகளில், தெருக்களிலும், மூலைமுடுக்குகளிலும் சுற்றி உழல் வோரில் பலர் தோட்டத்துறை மாதர்களே. கல்வி என்னும் கை விளக்கின்றி, இவர்கள் அந்தகாரத்தில் உழல்கின்றார்கள். தோட்டத்துறை மாதர்களுள் 97 சதவிகிதத்தினர் கல்வியறிவற்றவர்கள். 60 சதவிகிதத்தினர் எழுதப் படிக்கத் தெரியாதவர்கள். 37 சதவிகிதத்தினருக்கு சுற்றே எழுத்துக்கூட்ட முடியும். இலங்கை முழுவதற்கும் பெண்களில் கல்வியறிவற்றவர்களின் விகிதாசாரம் 39.5. (ஆண்கள் 9.5 %) ஆகவே எல்லா வகையாலும் நோக்கின் சமுதாயப் பொருளாதார அடிப்படையில் இலங்கையில் மிக மிக கீழ்மட்டத்தில் இருப்ப வர்கள் தோட்டத்துறை மாதர்கள்தான். இவர்களின் எழுச்சியும், வளர்ச்சியும், விழிப்பும் இந்நாட்டின் சமுதாய - பொருளாதார வளர்ச்சிப் பணிகளில் மிகுந்த முதன்மை வாய்ந்ததாக அமைகிறது. இவர்களுள் பெரும்பாலோர் தொழிலாளர்களாக இருப்பதாலும், இந்தப் பெரும் பணி தோட்டத்துறைத் தொழிற் சங்கங்களையே சாருகிறது.

தோட்டத்துறை தொழிற் சங்கங்களில் மாதர் சங்கம் என்ற பிரிவு அநேகமாக எல்லாத் தோட்டங்களிலும் இருக்கின்றன. இருப்பினும் அவை தொழிற் சங்கங்களின் செயலற்ற அங்கங்களாகவே இருக்கின்றன. மாதர் சங்கத் தலைவர்களை பல தோட்டத் தலைவர்களே நியமிக்கிறார்கள். ஏற்குறைய நாற்பதாண்டுகளாக நிமிர்ந்தை போட்ட தொழிற் சங்கங்கள்கூட ஒரு பெண் துணைத் தலைவியைக்கூட உருவாக்க முடியவில்லை. தொழிற்சங்கப் போராட்டங்களில் மாதர்கள் முன்னணி வகித்திருக்கிறார்கள் - ஆர்வத்தோடு தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட்டிருக்கிறார்கள். ஆனால் தொழிற்சங்கப் பொறுப்புகளில் மாலைபோடுதல், பொட்டு வைத்தலோடு நின்று விடுகிறார்கள்! ஆரம்பகாலத் தொழிற் சங்க நடவடிக்கைகளில் திருமதி. நடேச ஐயர், திருமதி. இராமானுஜம் போன்றேர் முக்கிய பங்கெடுத்துக் கொண்டார்கள். சிவபாக்கியம் பழனிச்சாமி, முத்து ஸெட்சுமி கதிரேசன், சங்கரவடிவு, நல்லசெல்லம், கோகிலம் சுப்பையா போன்ற மாதர்கள் தொழிற்சங்கப் பணியில் முன்னின்று முன்மாதிரி காட்டியுள்ளார்கள். எனினும் மலையக மாதர் சக்தி இன்னும் தன் சுய ரூபத்தைக் காட்ட வில்லை. அந்த பராசக்தி தன் முழுமைக் கோலம்பூணும் பொழுதுதான் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் விடிவு காலம் உதயமாகும்.

இன்று நடைபெறுகிற இக்கருத்தரங்கு போல, பல கருத்தரங்குகள், தோட்டத்துறை மாதர்களிடையே முதியோர் கல்விப் பணியை மேற்கொள்ள வேண்டும். மாதர் எழுச்சி தினங்கள் கொண்டாட வேண்டும். மாதர்களின் தொழிற்பிரச்சினைகளை முன்வைத்துப் போராட்டங்கள் நடத்த வேண்டும்.

பாரதியும், பாரதிதாசனும், எங்கள் மலையகக் கவிஞர் வேலுப்பிள்ளையும், தோட்ட மாதர்களின் துண்பங்களையும் துயரங்களையும் கவிதையாக்கிக் கண்ணீர்வடித்துள்ளார்கள். இந்த நிலைமாற வேண்டுமென்ற எண்ணம் நீண்ட நாட்க

பெண்களும் கல்வியும்

திருமதி. சரோஜா சிவசந்திரன்

(விரிவுரையாளர், இலங்கை மன்றக் கல்லூரி)

கல்வி நாட்டின் அனைத்து மக்களுக்கும் பாரபட்சமின்றி கிடைக்கும்போது நாடு பலவகைகளிலும் உயர்ச்சியடைய வழிபிறக்கிறது. “பெண்களும் கல்வியும்” என்ற தலைப்பினை நோக்கும்போது “கல்வி” பெண்கள் வாழ்வில் மிகப் புரட்சிகரமான மாற்றத்தினை ஏற்படுத்தியுள்ளதென்றே கூறுவேண்டும். இன்றைய காலகட்டத்தில் சமூக போக்குகள், பெறுமானங்கள், சிந்தனைகளில் ஏற்பட்ட மாற்றங்கள் அனைத்தும் பெண்களின் முன்னேற்றப் பாதையில் எதிர்பாராத மாற்றங்களை ஏற்படுத்தியுள்ளன. 20 ஆம் நூற்றுண்டில் உலகளாவிய பெண்கள் விடுதலை இயக்கங்களின் முழுக்கங்கள் பல்வேறு வகையில் பலனைக் கொடுத்தன. ஆரம்பகால பெண் விடுதலை இயக்கங்கள் அரசியலில் பெண்களுக்கு உரிமை வேண்டுமெனப் போராடின. இதனால் பல்வேறு நாடுகளில், ஏன் இலங்கையில் கூட பெண்களுக்கு வாக்குரிமை அளிக்கும் நிர்ப்பந்தம் ஏற்பட்டது (1931). இவ்வாருக அரசியல் தளத்தில் அடி எடுத்து வைத்த பெண்களின் போக்கு பொருளாதார, வேலை வாய்ப்பு, கல்விநிலைமைகளிலும் ஈடுபாட்டினை ஏற்படுத்தியது. வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளில் பெண்களின் உரிமைகட்காக எழுந்த இயக்கங்கள் மட்டுமன்றி ஐக்கிய நாடுகள் சாசனத்தில் பெண்களின் உரிமைகளை நிலைநிறுத்த ஏற்படுத்தப்பட்ட மரபொழுங்குகள், சிபார்சுகள் என்பன பெண்களை மேலும் விழிப்புற வைத்தன. பல நாடுகள் இவற்றை ஏற்றுக் கொண்டு அங்கீகரித்துள்ளனமை அந்நாடுகளின் அரசாங்கங்கள் பெண்களின் மேம்பாட்டில் கொண்டுள்ள அக்கறையினை எடுத்துக்காட்டுகின்றன.

இரு சமுதாயத்தின் விரைவான மாற்றம் பல்வேறு வகைகளில் அளவீடு செய்யப்படுகின்றது. ஆரம்ப சமுதாய அமைப்பிலிருந்து இன்றைய சமுதாயம் பல்வேறு மட்டத்தில் உயர்ந்துள்ளது என்பதைனே, அன்று பெண்கள் வாழ்ந்த நிலையமும், இன்றைய பெண்கள் வாழும் நிலையையும் ஒப்பிட்டு ஆராய்ந்து பார்ப்பின் தெளிவாகும். குடும்பப் பினைப்பிலே கட்டுண்டு மனைவி, தாய் என்ற பொறுப்புக்களைத் தவிர வேறு எந்தவிதமான முயற்சிகளிலோ நாட்டின் முன்னேற்றத்திலோ ஈடுபாடாதிருந்த நிலை அன்று நிலவியது. இன்று பெண்கள் நாட்டின் பொருளாதார, சமூக அமைப்பில் முன்னேடிகளாக விளங்குவதோடு மட்டுமன்றி அரசியல் மேடைகளிலும் ஆண்களோடு சரிநிகர்ச்சமானமாக உரிமைகளைப் பெறப் போராடும் காலம் தோன்றிவிட்டது. குடும்பத்தில் பெண் முக்கியமானவள் என்பது அன்றுதொட்டு இன்றுவரை உனரப்பட்டு வந்த உண்மையேயாயினும் இன்று நாட்டில் குடித்தொகை வருடாவருடம் அதிகரித்து வரும் போக்கினை ஆராயின், குடித்தொகையில் 48.7% பங்கினை வகிக்கும் பெண்கள் தொகை சிறப்பாகக் கவனத்திற் கொள்ள வேண்டியது அவசியம். நாட்டில் சகல பொருளாதார முயற்சிகளுக்கும் மனித வளம் தேவைப்படும்போது குடித்தொகையில் ஏற்றத்தாழ்

அரைவாசிப் பங்கினை வகிக்கும் பெண்களைத் தகுந்த முறையில் நாட்டின் வளர்ச்சிக் காக ஈடுபடுத்துவது அவசியம். அண்மைக் காலங்களில், இவ்விஷயத்தில் அரசினர் எடுத்து வரும் முயற்சி வரவேற்கத்தக்கதேயாயினும் பல்வேறு துறைகளில் பெண்களின் ஈடுபாடு குறைவாகவே காணப்படுகிறது. இக் குறையினைக் களைவதற் குப் பெண் கல்வி முன்னேற்றம் அவசியம் வேண்டப்படுமொன்றுகும்.

இலங்கையிலே 1945-ம் ஆண்டு, ஆரம்ப கல்வி முதல் பஸ்கலைக் கழகக் கல்வி வகை இலவசமாக்கப்பட்டமை கல்வியில் ஓர் புதிய திருப்பத்தை ஏற்படுத்தியது. மேலும், தாய் மொழியில் கல்வி கற்பித்தல் திட்டம் செயற்படத் தொடங்கியதும் கிராமப்புறங்கள் விழிப்படையத் தொடங்கியதுடன், ஏராளமான பாடசாலைகள் கிராமிய சூழலில் நிறுவப்பட்டன. பிரித்தானியர் ஆட்சிக் காலத்தில் ஏற்படுத் தப்பட்ட ஆங்கிலக் கல்வி முறை, ஒருசில உயர் வகுப்பினரையே கல்வியில் ஈடுபட வைத்தது. இதனால் பெரும்பாலான கிராமப் புற பெண்கள் கல்வி பெற முடியாதவர்களாக இருந்தனர். இதனால் பெண்கள் தமது பாரம்பரிய சிந்தனைகள், போக்குகளிலிருந்து விடுதலை பெற முடியாதவர்களாக இருந்ததோடு மட்டுமன்றி திருமன் வாழ்வுள் அவசரமாகப் புகுத்தப்பட்டனர். இதனால் உயர் கல்வி பெண்களால் அடைய முடியாத ஒன்றுகளே இருந்தது. இந்நிலைக்கு ஆங்கிலக் கல்வி மட்டுமன்றி, அன்று சமூகத்தில் நிலவில் வந்த பாரம்பரிய தடைகள், ஆண் பெண் பாகுபாடு என்பனவும் காரணங்களாக இருந்தன. இலங்கையில் பெருந்தோட்டங்கள் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டதும் பெண்கள் பெருந்தொகையாக தோட்டங்களில் வேலை வாய்ப்பினைப் பெற்றனர். இதன் காரணமாக ஏற்பட்ட புதிய பொருளாதார அமைப்பு பெண்கள் வேலை வாய்ப்பினைப் பெறுவதற்கு பல சந்தர்ப்பங்களை உருவாக்கின. இதனால் அவர்கள் தேசிய அபிவிருத்தியில் பங்கு கொள்ள வேண்டியதன் அவசியமும் உணரப்பட்டது.

1945-ன் பின் ஏற்பட்ட கல்வி மாற்றங்கள் பெண்கள் தேசிய அபிவிருத்தியில் அதிகம் பங்குகொள்ள இடமளித்தது: கல்வி, பயிற்சிகள், தொழில் போன்ற வற்றில் ஆண்களுடன் சமமாகப் பெண்கள் ஈடுபடத் தொடங்கினர்.

பெண்கள் ஈடுபடக்கூடிய தொழில் களில் இருந்த சட்டதூர்வமான தடைகள் காலாகாலங்களில் நீக்கப்பட்டன. ஆண்களுக்கென இருந்த சில வேலைகளில் பெண்கள் போட்டி போடக் கூடிய நிலை (இலங்கையில்) தோன்றியது. எடுத்துக் காட்டாக; 1966-ல் எழுதுவினைஞர் சேவையில் பெண்கள் ஈடுபடத் தொடங்கியதுடன், 1965-ல் இலங்கை நிருவாக சேவையிலும் பெண்கள் சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்டனர். இவ்வாறு புதிய துறைகளில் பெண்கள் ஈடுபாடு அதிகரித்ததும், கல்வி என்பதில் பெண்கள் கூடிய ஆர்வம் காட்டத் தொடங்கினர். உயர் கல்வியில் பெண்கள் காட்டிவரும் ஆர்வத்தினை பல்கலைக் கழக பட்டப்படிப்பில் பெண்கள் பங்கு எவ்வாறு அமைந்துள்ளது என்பதனை ஆராய்வதன் மூலம் அறிய முடிகின்றது.

உயர் கல்வி பெண்கள்

பல்கலைக் கழகம்	ஆண்	பெண்	மொத்தம்
பேராதனை வளாகம்	2759	1812	4571
கொழும்பு வளாகம்	1725	1601	3326
வித்தியோதய வளாகம்	1006	704	1710
வித்தியாலங்கார வளாகம்	872	981	1853
கட்டுபெத்த வளாகம்	545	45	590
சட்டக் கல்லூரி	126	219	345
கொழும்பு			

ஆண்டு 1973 — மூலம்; இலங்கைப் பல்கலைக் கழகம்

இத் தரவுகள் மூலம் ஆண்களுக்கு சமமாக பெண்களும் இன்று உயர் கல்வியில் ஈடுபட்டு வருவது முக்கிய பெரும் மாற்றமாக இருப்பதுடன், விவசாயம், சட்டத் துறைகளில் கூட பெண்களிற் பெரும் தொகையினர் ஆர்வம் காட்டி வருவதை அவதானிக்க முடிகின்றது.

எனினும் இன்று நாட்டில் பெரும்பாலான பெண்கள் நாட்டின் தேசிய விருத்தியில் பங்கு கொள்ள முடியாத நிலையிலே உள்ளமைக்குக் காரணம் கல்வி கற்க முடியாத நிலை, பொருளாதார நிலையில்லாமை போன்ற இன்னேரன்ன காரணங்களை நாம் எடுத்துக் காட்டலாம்: குறிப்பாக தோட்டப்புறம் பெண்களை எடுத்துக் கொண்டால் அவர்களிற் பெரும்பாலான பெண்கள் பெருந் தோட்டங்களில் சிறு வயதிலேயே வேலைக்கு அமர்த்தப்படுகின்றனர். மேலும் தரமான பாடசாலைகள் இன்மையால், உயர் கல்வி வசதி பெறக்கூடிய வாய்ப்புக்கள் இல்லாதுள்ளது. இந்நிலை இவர்களைப் பின்னிலைக்கு இட்டுச் செல்கின்றது. இலங்கையில் ஆரம்ப, மத்திய, பாலர் பாடசாலைகள் மொத்தமாக 8,571 வரை காணப்படுகின்றன. இவை இலங்கை முழுதும் பரவலாகக் காணப்படவில்லை. கல்வி வசதி பரவலாகக் கப்படும் வரை சகவரும் கல்வி வசதிகளை முறையாகப் பெறுவது சிரமமேயாகும். மேல்வரும் அட்டவணை இலங்கையில் ஆண், பெண் கல்வி நிலையை ஒப்பீட்டு ரீதியில் விளக்கும்.

ஆண்

பெண்

கல்வி நிலை 1970	ஆண்	பெண்
பாடசாலை செல்லாதோர்	11 . 6	23 . 4
ஆரம்ப கல்வி	47 . 9	41 . 3
நடுநிலை கல்வி	32 . 4	28 . 4
க. பொ. த. சாதாரணம்	7 . 1	6 . 1
க. பொ. த. உயர்தரம்	1 . 0	0 . 8

இத்தரவுகளின்படி நடுத்தர கல்வி பெற்றதும் பெண்களில் அதிகமானாலோ உயர் கல்வியினை தொடர்வது குறைவாக உள்ளதைக் காணக்கூடியதாயிருக்கிறது. இத்தொகையில் 15-34 வயதுப் பிரிவினரைக் கொண்டவர்களே அதிகம். மேலும் தொழில் நுட்பப் பயிற்சிகளில் பெண்கள் குறைவாகவே ஈடுபடுகின்றனர். கடந்த 10 வருடங்களாக டாக்டர் தொழிலில் பெண்கள் ஈடுபடுவது 5 விருந்து 33% மாக அதிகரித்துள்ளது. நாட்டின் சமூக பொருளாதார அபிவிருத்தியில் ஈடுபடுவதற்கு கல்வியே முதற்கண் தேவை என்பது தெளிவாகின்றது.

ஆசிரிய தொழிலில் பெண்களின் பங்கு அதிகமாகவே உள்ளது. ஆசிரிய பயிற்சிக் கலாசாலைகளில் 1967-ல் 35.6% மாணவர்கள் பெண்களாக இருந்ததுடன் இத்தொகை 1973-ல் 79.7% ஆக அதிகரித்தது. இவை தவிர வெள்ளை உடைவேலைகட்கு துணையான வேலைகளாகிய, தட்டெடுமுத்து, சுருக்கெழுமத்தாளர் போன்றவை தாராளமாகப் பெண்கள் ஈடுபடக்கூடிய தொழில்களாக உள்ளன. மற்றும் பாரமற்ற வேலைகள் அதாவது தையல் வேலை, நெசவு போன்ற வேலைகளில் பெண்கள் அதிகமாக இன்று ஈடுபடுகின்றனர். தவிர, தாதுத் தொழில் போன்ற தொழில்களிலும் பெண்கள் அதிகமாக விரும்பிச் சேர்கின்றனர். இன்று புதிய துறைகளாக முடி அலங்காரம், பூ அலங்காரம், சமையல் வேலை எனபவற்றில் பெண்கள் ஈடுபடுவது அதிகரித்து வருகின்றது.

இவை தவிர இன்று அரசாங்கம் எடுத்து வரும் சகல அபிவிருத்தித் திட்டங்களிலும் பெண்கள் அயராது ஈடுபட்டு வருகின்றனர். ஆயினும் இவ்வாரை வேலைகளில் பெண்கள் ஈடுபட்டு தமது முழுப் பங்கையும் செலுத்தக் கூடிய வகையில் அவர்கட்கு இருக்கும் சமூகத் தடைகள் நீக்கப்படுதல் அவசியம். மேலும் அவர்கட்கு தொழிற் துறையில் ஆண்களோடு சமமாக ஈடுபடக் கூடிய முறையில் வாய்ப்பினை அளிப்பதில் அரசாங்கம் கூடிய கவனம் செலுத்த வேண்டும். பால் வேறுபாடு, கல்வி, தொழில் விடயங்களில் காட்டப்படுவது பெண்கள் அபிவிருத்தியில் ஈடுபடுவதை பெரும்பாலும் குறைப்பதாகவே உள்ளது. இவை தவிர, சமூகத் தடைகள், பெருந்தோட்ட தொழிலாளர்கட்கு இருக்கும் பால் வேறுபாட்டைக் கருத்திற் கொண்டே சம்பள வேறுபாட்டு முறைகள் போன்றவைகளை நீக்க வும், வேறு ஸ்தாபனங்களில் பெண்களுக்குத் தகுந்த பாதுகாப்பு வசதிகள் அளிக்கவும், அரசங்கம் சட்ட ரீதியில் வழிமுறை செய்தல் வேண்டும்.

பெண்கள் இவ்வாறு சகல துறைகளிலும் ஈடுபடும்போது அவர்கள் கல்வி கற்க ஊக்கம் பெறுவதுடன் வீணைக்கப்படும் மனித சக்தியின் பெரும்பங்கு நாட்டின் அபிவிருத்தியின் தேவைக்காக பயன்படுத்த வழிபிறக்கும். மனித மூலவளத்தின் முறையான பயன்பாடு நாட்டை முன்னேற்றப் பாதைக்கு இட்டுச் செல்லும்.

கு மழுகுதூரை கட்டு வாச கட்டுத்தூரை விழிக்கு மழுகுதூரை
கு மழுகுதூரை கட்டுப்பு மழுகு மழுகுதூரை பட்டுத்தூரை மழுகு
குமழுகுதூரை கட்டுப்பு மழுகுதூரை கட்டுப்பு மழுகுதூரை மழுகுதூரை
குமழுகுதூரை கட்டுப்பு மழுகுதூரை கட்டுப்பு மழுகுதூரை மழுகுதூரை

தேசிய அபிவிருத்தியில் தொழிற்சங்க நடவடிக்கையின் புதிய கண்ணேட்டம்

எஸ். செல்லையா

சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேளனம்
(ஆசியப் பிரதிநிதி)

தொழிற்சங்கங்கள் எடுக்கும் பல்வேறு நடவடிக்கைகளையும் நாம் ஆராய் கின்றபொழுது, தொழிலாளர்களுக்கு வளமான வாழ்க்கையை அளிப்பதற்காக மட்டுமல்லாமல், அந்த நோக்கத்தை அடைவதற்கு, மனிதனுடைய அத்தியாவ சியமான தேவைகளில் உணவு, உடை, இருப்பிடம், சுகாதார வசதி, கல்வி வசதி போன்றவைகளை பெற்றுக் கொடுப்பதில் முழுக் கவனத்தையும் செலுத்தி வந்திருக்கின்றன. தொன்றுதோட்ட காலம் முதல் முதலாளிமார்களிடத்திலிருந்து தொழிலாளியின் வருவாயை அதிகரிப்பதன் மூலம், இவ்வசதிகளைத் தேடிக் கொடுப்பதில் தொழிற்சங்கங்கள் பெரும்பாலான நேரத்தைச் செலவிடுகின்றன.

ஆசியாவில் உள்ள நாடுகளை எடுத்து ஆராய்கின்ற பொழுது, கிராமங்களிலே வேலை பார்ப்பவர்களும், பெருந்தோட்டத்துறையில் ஈடுபட்டுள்ளவர்களுமாக சனத்தொகையில் ஏறக்குறைய 85 % சதவிகிதமானவர்களாக இருக்கிறார்கள். கிராமத்திலும் பெருந்தோட்டத்துறையிலும் ஈடுபட்டிருக்கும் இவர்கள் பெருந் தொகையான மக்களாகக் கணிக்கப்பட்டிருந்தாலும், குறைந்த வருவாயைப் பெறுவதில் இவர்கள் முதலிடம் வகிக்கின்றார்கள். பெருந்தோட்டத் துறையைப் பொறுத்தவரில் இலங்கை, இந்தியா, மலேசியா போன்ற நாடுகளை ஆராய் கின்றபொழுது, அவர்களுடைய வருவாயும் ஆகக் குறைந்ததாகக் காணப்படுகின்றது. ஏனைய தொழில்களுடன் ஒப்பிடுகின்றபொழுது, பெருந்தோட்டத் துறையில் தொழிலாளி, அவனுடைய மனைவி, குழந்தைகள் ஆக ஒரு குடும்பத் தில் நான்கு பேர்கள் தொழில் செய்வதில் ஈடுபட்டுள்ளார்கள். இவர்களுள் நான்கு பேர்களுடைய வருவாயும் குடும்பத்தைக் காப்பாற்றுவதற்குப் போதிய தாக இருக்கவில்லை. இவர்களுடைய வருவாயை ஏனைய தொழிலாளர்களுடைய வருவாயுடன் ஒப்பிடுகின்றபொழுது, நாட்டிலே ஆகக் குறைந்த சம்பளத்தைப் பெறுவதற்காக இவர்களாகத்தான் இருக்கின்றார்கள்.

காலனித்துவ ஆட்சியிலே ஈடுபட்டிருந்த காலம் முதல் ஏறக்குறைய 40 ஆண்டுகளிலே, இவர்களுடைய வருவாயின் அளவு பெருகி இருக்கிறதே தவிர, மெய்ய வருவாய் அதிகரிக்கவில்லை. சம்பளத்தின் தொகை அதிகரிக்கின்ற பொழுது விலைவாசிகளின் தொகையும் ஏறிக்கொண்டு போவதனால், உண்மையான வருமானம் நான்கு நாள் குறைந்து கொண்டே போயிருக்கின்றது. இந்த நிலையை அடிப்படையாக வைத்து தொழிற்சங்கங்கள் தாங்களும் தங்களுடைய அங்கத் தவர்களுக்கு ஒரு நிரந்தரமான சுபீட்சமான, வளமான வாழ்க்கையை அளிப்பதற்கு, தாங்கள் என்ன செய்ய முடியும் என்பதை ஆராய்ந்தார்கள். முதலீடு செய்வது முதலாளியின் கடமை என்ற நிலையை மாற்றி, தொழிலாளியும் முதலீடு செய்ய முடியும் என்ற கொள்கை உருவாகியது. ஒரு தொழி

லுக்கு தங்களுடைய வருவாயிலே ஒரு சிறு பகுதியைச் சேமித்து, கூட்டுறவு அடிப்படையிலே அதை முதலீடாக வைக்க முடியும் என்ற ஒரு நிலை இன்று ஆசியாக் கண்டத்திலே மெய்ப்பித்துக் காண்பிக்கப்பட்டுள்ளது. தொழிலாளியும் முதலாளியை விட சிறந்த அளவிலே தன்னுடைய அனுபவத்தை வைத்து நிறுவனங்களை நிர்வகிக்க முடியும் என்ற நிலையும் உருவாக்கப்பட்டுள்ளது. உதாரணமாக சிங்கப்பூர், மலேசியா, பிலிப்பைன்ஸ், இந்தியா போன்ற நாடுகளிலே பல்வேறு தொழில்களை அதுவும் குறிப்பாக பெருந்தோட்டத் துறையிலே ஈடுபட்டுள்ள தொழிற்சங்கங்கள் சிறப்பாக நடத்தி நிர்வகித்து வந்திருக்கிறார்கள் என்பது தெளிவாக்கப்பட்டுள்ளது.

உதாரணமாக, அசாம் தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம், தொழிலாளர் களுக்காக கூட்டு நிறுவனங்களை நிறுவி உணவு விநியோகக் கடமைகளையும், கூட்டுறவு அடிப்படையிலே குடை செய்கின்ற தொழிலையும் தொழிலாளர்களுடைய வருவாயை அதிகரிப்பதற்கும், ஓய்வு நேரத்தை சிறந்த முறையிலே பயன்படுத்தியும் வருகிறார்கள். தொழிலாளர்களினால் பயன்படுத்தி, நடிக்கப்பட்டு, தயாரிக்கப்பட்ட சினிமாப்படம், அசாம் மாநிலத்திலே சிறந்த வருவாயைக் கொடுப்பதன் மூலம், இத் தொழிலில் முதலீடு செய்த தொழிலாளர்களுடைய வருவாயும் அதிகரிக்கக்கூடிய நிலை ஏற்பட்டிருக்கின்றது.

மலேசியாவைப் பொறுத்தளவிலே, தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கத் தின் பணி, பொருளாதார நடவடிக்கைகளிலே சிறந்து விளங்குகின்றது. தொழிலாளர் வங்கியை நிறுவி அதிலே தொழிலாளர்கள் பெரும்பகுதி ஈடுபட்டிருப்பதும், றப்பர் தோட்டங்களைச் சொந்தத்திற்கு வாங்கி தொழிலாளர்களே நிர்வகிப்பதும், பல்வேறு சிறு தொழில்களிலே ஈடுபட்டிருப்பதுடன், தொழிலாளருடைய குழந்தைகளுக்கு கல்விப் புலமை உபகாரத்திட்டத்தை அளிப்பதுடன், அவர்கள் தங்கிப் படிப்பதற்கு நகரங்களிலே விடுதிகளை அமைப்பதிலும் கூட்டுறவு அடிப்படையிலே கிராமங்களை உருவாக்குவதிலும் தேசிய தொழிலாளர் சங்கம் முழுமையாக ஈடுபட்டு வெற்றி கண்டுள்ளது. இலங்கையிலும் கல்வியை அபிவிருத்தி செய்வதற்காக தகுதி வாய்ந்தவர்களுக்கு கல்வி உபகார நிதியை இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ் அளித்து வருகின்றது. சிங்கப்பூரைப் பொறுத்தளவிலே, அங்கு ஒரு சிறந்த இன்கூரன்ஸ் திட்டத்தையும், அந்த நாட்டு மக்களுக்குத் தேவையான அரிசியை இறக்குமதி செய்வதையும், குறைந்த விலையிலே விநியோகிப்பதையும் சிங்கப்பூர் தேசிய தொழிலாளர் சங்கம் ஏற்றுக் கொண்டிருக்கின்றது. அத்துடன் அந்த நகரங்களிலே ஒடுகின்ற வாடகைக் கார்களிலே ஏறக்குறைய 75 சதவிகிதமானது இத் தொழிற் சங்கத்திற்குச் சொந்தமாக இருக்கின்றது.

தொழிலாளர்களுடைய அன்றூடத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்காக “சுப்பர் மார்க்கெட்டுக்களை” யும் சிங்கப்பூரிலே பல்வேறு இடங்களிலே திறந்து தொழிலாளர்களுக்குக் குறைந்த விலையிலே தரமான பொருட்களை வாங்கக் கூடிய நிலையை சிங்கப்பூர் தேசிய தொழிலாளர் சங்கம் ஏற்படுத்தியிருக்கின்றது. தென் இந்தியாவிலே நீலமலை தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம், அச் சங்கத்தினுடைய பெருந்தோட்டத் துறையிலே ஈடுபட்டுள்ள பெண் தொழிலாளர்களுக்கான தையல் தொழில் நிறுவனத்தை நிறுவி, அதன் மூலம் பல்வேறு நிலைகளிலே கல்வி கற்றவர்களுக்குத் தொழில் வாய்ப்பினை ஏற்படுத்திக் கொடுத்திருக்கின்றது. இலங்கையைப் பொறுத்தளவிலே இலங்கைத் தொழிலாளர் காங்கி

ரஸ் தோட்டங்களிலே வசிக்கின்ற பெண்களுக்கு பிலாஸ்டிக் கூடை வேய்தல், தையல் தொழில் போன்ற தொழில்களிலே பயிற்சி அளித்து அவர்களுடைய வருவாயை அதிகரிப்பதற்கான வசதிகளைச் செய்து கொடுத்திருக்கின்றது. இவைகள் எல்லாம் தொழிலாளர்களுடைய வருவாயை அதிகரித்து அவர்களுக்கு ஒரு வளமான வாழ்க்கையை ஈடு செய்வதற்காக தொழிற்சங்கங்களே பொருளாதார நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட்டுள்ளதை எடுத்துக் காட்டுகின்றன.

இலங்கை, இந்தியா, மலேசியா போன்ற நாடுகளுக்கு இந்நடவடிக்கைகள் புதிதாக இருந்தாலும் கூட, இஸ்ரேல் தேசத்தை எடுத்துக் கொண்டால், அந்த நாட்டின் தேசிய வருவாயை ஈட்டிக் கொடுக்கின்ற முக்கிய தொழில்களிலே தொழிற் சங்கம் முழுமையாக முதலீடு செய்துள்ளது. அந்நாட்டின் தேசிய வருவாயில் 25 சதவிகிதத்தைப் பெற்றுக் கொடுக்கும் தொழில்களை தொழிற்சங்கம் தன்னிடையே தனக்குச் சொந்தமாக வைத்திருக்கிறது. தொழிற்சங்கத்தினுடைய இந்நடவடிக்கை, தேசிய பொருளாதாரத்தில் ஒரு கணிசமான பகுதியை தன்னுடைய கைக்குள்ளேயே வைத்திருக்கிறதென்று பெருமையுடன் நாம் சொல்லலாம்.

பிலிப்பைன்ஸ் தேசத்தை எடுத்துக் கொண்டால் அங்கு சர்வதேச தோட்ட விவசாய தொழிற் சங்க சம்மேனன்த்துடன் இணைந்துள்ள கரும்புத் தோட்டச் செய்கையில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிற்சங்கம், ஏறக்குறைய ராபிரம் பெண் தொழிலாளர்களுக்கு தையல் தொழில் நிறுவனங்களை நிறுவி வேலை வாய்ப்பினை ஏற்படுத்தி இருக்கின்றது. அவர்கள் உற்பத்தி செய்கின்ற எல்லாப் பொருட்களும் அமெரிக்காவிற்கு ஏற்றுமதி செய்யப்படுவதினால், பெறும் வருவாய் அந்நிய செலாவணியை பிலிப்பைன்ஸ் தேசத்திற்கு ஈட்டிக் கொடுப்பதிலே, கரும்புத் தோட்டத் தொழிலாளர்கள், குறிப்பாகப் பெண் தொழிலாளர்கள், ஈடுபட்டிருக்கின்றார்கள் என்று சொல்லும் பொழுது அது பெருமை உடையதாகவும் விளங்குகின்றது.

கூட்டுறவு அடிப்படையிலே சுகாதார வசதிக்காக ஆஸ்பத்திரிக்களையும் வைத்தியசாலைகளையும் தொழிலாளர்களுடைய அன்றை நிலையை அனுசரித்து, அவர்களுடைய தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்காக, உணவு விடுதிகளையும், ஒய்வு நேரங்கள் களியாட்டங்களுக்காகத் தோன்றிய ‘கிளப்புகள்’ போன்றவைகளையும் அவர்களுடைய பொழுது போக்கிற்காக ஏனைய வசதிகளையும் தொழிற்சங்கங்கள் அளிக்கின்றன.

இவைகள் எல்லாம் பொருளாதார நடவடிக்கைகளில், தொழிலாளர்களும் தொழிற்சங்கங்களும் நேரடியாக ஈடுபட முடியும் என்ற ஒரு உண்மையை இன்று மக்களுக்குத் தெளிவாக நிருபித்துக் காட்டியிருக்கின்றன. தொழிற்சங்கம், அன்றை தொழிலாளர்களுக்கு ஏற்படுகின்ற குறைகளைப் போக்குவதற்கும், அவர்களை தாங்கள் செய்கின்ற தொழில்களிலே இருந்து பாதுகாப்பதற்கும், அவர்களுடைய வாழ்க்கை வசதிகளையும், வேலை வசதிகளை அபிவிருத்தி செய்வதிலும் ஈடுபட்டுக் கொண்டு வருகின்ற பொழுதிலும், பொருளாதார நடவடிக்கைகளிலும் ஈடுபட்டு அதனால் ஏற்படும் பலாபலன்கள் பாரம்பரிய தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளுக்கு உறுதுணையாக அமையும் என்ற நிலையும் இன்று உருவாக்கப்பட்டுவிட்டது. தொழிற்சங்கங்கள் பொருளாதார நடவடிக்கையில் ஈடுபட்டு, சிறந்த முறையில் பயன்டைய முடியும் என்பதை மகிழ்ச்சியுடன் கூறிக் கொள்கிறேன்.

சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேளனமும் தொழிலாளர் கல்வியும்

எஸ். செல்லையா

(சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய
தொழிலாளர் சங்க சம்மேளன-ஆசியப் ரெதினதி.)

அறிவைப் புகட்டி அமைப்பை உருவாக்கு என்பதில் சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிற் சங்க சம்மேளனம் முழுமையாக நம்பிக்கை கொண்டுள்ளது. தொழிற் சங்கங்களின் அபிவிருத்திக்கு, தொழிலாளர் கல்வி ஒரு அத்திவாரமாக அமைந்துள்ளது என்பதை, தொழிற் சங்கங்கள் உணர்ந்து தொழிலாளர் கல்வியை பரப்புவதில் அதிக கவனம் செலுத்தி வருகின்றன. தொழிலாளர்களின், அறிவு, பண்பு, மதிநுட்பம், உடல்விளை ஆகிய வற்றை வளர்ச்சியடையச் செய்வதில், தொழிலாளர் கல்வி பெரும் பங்கினை வகிக்கின்றது. ஜாதி, மதம், இனம், போன்ற அடிப்படை வேறுபாடுகளை அழித்து ஒற்றுமையை உருவாக்குவது தொழிலாளர் கல்வியின் பெரும் பணியாகும். தனி மனிதனின் வாழ்க்கை நிலையை உயர்த்தி அவனுக்கு மகிழ்ச்சியான வாழ்வு அளிப்பதே கல்வியின் நோக்கமாகும். ஒரு தனி மனிதனிடம் குடி கொண்டுள்ள அறிவு ஆற்றல் முதலிய குணங்களை வெளிப்படுத்தச் செய்வது கல்வியாகும்.

ஆரோக்கியமான, பலமான தொழிற் சங்க இயக்கத்தின் அவசியம் பற்றி தொழிலாளர்களுக்கு உணர்த்துவதும், அவர்களின் ஜனநாயக உரிமைகள், கடமை கள் பொறுப்புகள் ஆகியவை பற்றி அறிந்து கொள்ளச் செய்வதும் தொழிலாளர் கல்வியின் குறிக்கோளாகும். எல்லா அமைப்பு வேலைகளுக்கும் அடிப்படை கல்வி அறிவாகும்.

“அறிவைப் புகட்டி அமைப்பை உருவாக்கு” என்பதே கோட்பாடு. போதிய கல்வி அடிப்படையின்றி, நாம் நிறுவனங்களை அமைக்க முயன்றுல், அது மனைவிகளுக்கு கட்டுவதற்கு ஒப்பாகும். காற்றுதிக்கும் போது வீடு சரிந்து மன்னேடு மன்னாகும்.

தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் நேர்மையும் அறிவாற்றலும், அநுபவமும் படைத் திராவிட்டால், எந்த ஒரு தொழிலாளர் இயக்கமும் முனைப்புடன் முன்னேருது. தக்க தலைமையோடு தொழிலாளர் இயக்கத்தின் உறுப்பினர்கள், அறிவுச் சாது ரியமுடையோர்களாகவும், விசுவாசமுடையவர்களாகவும் நம்பிக்கை உடையவர்களாகவும் இருக்க வேண்டும். இத்தகையவர்களால்தான் தெளிவாகச் சிந்திக்க முடியும். பிரச்சனைகளை ஆழமாக அலசி ஆராய்ந்து உணரமுடியும். எந்த ஒரு பிரச்சனையையும் தெளிவாகச் சிந்தித்து பொறுப்புடன் செயலாற்ற முடியும்.

பலம் வாய்ந்த தொழிலாளர் இயக்கமாகத் திகழுவேண்டுமெனில், தொழிலாளர்கள் எல்லாப் பிரச்சனைகளையும் ஆராய்ந்து, சாதக பாதகங்களை சீர்தூக்கிப் பார்த்து நம்பிக்கையுடன் செயலாற்ற வேண்டும்.

தொழிலாளர்கள் தக்க முறையில் கல்வியூட்டப்படுவதைக் கொண்டே இத் தகைய லட்சிய நிலையை அடைவது சாத்தியமாகும். பெருந்தோட்டத்துறைகளி ஹும் விவசாயத்துறையிலும் பணியாற்றும் சங்கங்கள், அங்கத்தவர் தொழிலாளர்கள் ஆகியோருக்கு கல்வி புகட்டுவதில் பெரும்பாலும் ஈடுபட்டு வருகின்றன. சர்வதேச உதவியுடன் வெவ்வேறு விதமான கருத்தரங்குகளும், பயிற்சி வகுப்பு களும், தொழிலாளர்களுக்கும் தொழிற்சங்க ஊழியர்களுக்கும், தொழிற்சங்க தலைவர்களுக்கும், ஆண்டுதோறும் நடத்தப்படுகின்றன. ஒரு சில தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர் கல்விக்காக சங்கச் செலவிலேயே கட்டடங்களை, பயிற்சி வகுப்புகளை நடத்தி வருவதும் குறிப்பிடத்தக்கதாகும். பிலிப்பைன்ஸ் தேசத்து ஹள்ள சுதந்திர விவசாயிகளின் ஸ்தாபனமும் கரும்புத் தோட்ட தொழிலாளர்களை உள்ளடக்கிய சங்கமும் இடைவிடாது தொழிலாளர்களுக்கு, தொழிற்சங்க கல்வியை தொடர்ந்து போதித்து வருகின்றன. தேசிய தோட்ட தொழிலாளர்கள் சங்கமும், தோட்ட உத்தியோகத்தர் சங்கமும் மலேசியாவில் அங்கத்தவர்களுக்காக கருத்தரங்குகளையும், பயிற்சி வகுப்புகளையும் தொடர்ந்து நடத்துகின்றன. இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸும், தொழிலாளர் கல்விப் பிரிவை அமைத்து, அதன் மூலம் தொழிலாளர் கல்வியை நடத்தி வருகின்றது. இந்தியா வில் நீலமலை தோட்ட தொழிலாளர் சங்கமும், அசாம் தோட்ட தொழிலாளர் சங்கமும், பொது தோட்ட தொழிலாளர்கள் சங்கமும், மேற்கு வங்காள தோட்ட தொழிலாளர் சங்கமும் கருத்தரங்குகளையும், பயிற்சி வகுப்புகளையும் நடத்துகின்றன.

சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிற் சங்க சம் மேளனத்தின் சார்பில் தொழிலாளர் கல்வி நடத்துகின்றவர்களுக்கு பயிற்சி அளிப்பதற்கும், தொழிற் சங்க தலைவர்கள் கலந்து உரையாடுவதற்கும், அவர்களது அனுபவங்களைப் பங்கிட்டுக் கொள்வதற்கும் ஆண்டுதோறும் ஆசியாவின் பல்வேறு நாடுகளில் கருத்தரங்குகள் நடத்தப்படுகின்றன. தற்போது நடத்தப்படுகின்ற கருத்தரங்குகள் போதியதாக இல்லை என இணைப்புச் சங்கங்கள் வற்புறுத்தி வந்ததன் காரணமாக 1978-ம் ஆண்டு முதல் தொழிலாளர் கல்வி நடவடிக்கைகள் ஆசியாவில் விஸ்தரிக்கப்பட்டுள்ளன. 1978-ம் ஆண்டு பல்வேறு நாடுகளிலும் தேசிய ஸ்தாபனங்களுக்காகவும், மாநில கருத்தரங்குகளாகவும் ஆசியகருத்தரங்களாகவும் நடத்த ஒழுங்குகள் செய்யப்படுகின்றன.

ஆசிய கண்டத்திலுள்ள இணைப்புச் சங்கங்களுக்காக இந்தியா, மலேசியா பிலிப்பைன்ஸ், பப்புவா-நியுகின், இலங்கை ஆசிய நாடுகளில் 27 தேசிய கருத்தரங்களும், ஐந்து ஆசிய கருத்தரங்களும், 3 கிராம பயிற்சிக் கூடங்களும், 6 தையல் தொழிற் பயிற்சிகளும், கிராம அங்கத்தவர்களுக்காக 11 பயிற்சி வகுப்புகளும் நடைபெறவிருக்கின்றன.

இக் கருத்தரங்களில் தொழிற் சங்க நடுத்தர தலைவர்களும், மாதர்களும் வாலிபர்களும், பயிற்சியாளர்களும், தொழிலாளர்கள் கல்வி அங்கத்தவர்களும் பங்குபற்றுவதற்கான வசதிகள் செய்யப்படுகின்றன. எமது இணைப்புச் சங்கங்களின் பூரண ஒத்துழைப்புடன் இக் கருத்துகள் ஒழுங்கு செய்யப்படவிருப்பதால், சங்க அங்கத்தனர்கள் பயன்டைவார்கள் என்பதில் சந்தேகமில்லை. சர்வதேச தோட்ட விவசாய மற்றும் தொடர்புடைய தொழிற் சங்கத்தின் நடவடிக்கையில் 1978-ம் ஆண்டு ஆசியப் பிராந்தியத்தில் 52 தொழிலாளர் கல்வி கருத்தரங்களும் நடைபெறவிருப்பது குறிப்பிடத்தக்கதாகும்.

இந் நடவடிக்கை அறிவைப் பரப்பும் பணியில் ஓர் திருப்பு முனையாக அமைந்துள்ளது. இப் பணியினை செயலாக்க உதவிய சர்வதேச ஸ்தாபனங்களுக்கு நாங்கள் கடமைப்பட்டவர்களாவோம். தொழிற் சங்கங்கள் தங்களுடைய அமைப்பு பலமுடையதாக இருக்க வேண்டுமென்றால் அதனுடைய அங்கத்தவர்கள் ஸ்தாபனத்தின் முழு நடவடிக்கைகளிலும் ஈடுபடுபவர்களாக இருக்க வேண்டும். இந் நிலையை உண்டாக்க தொழிலர்கள் கல்வி இன்றியமையாததாகும். தொழிலாளர் கல்விக்காக ஏற்படுகின்ற செலவு, ஸ்தாபனத்தின் வளத்திற்கு இடப்படும் மூலாதாரமாகக் கருதப்பட வேண்டும். இன்று தொழிற் சங்க நடவடிக்கைகள் எல்லாம் பல்வேறு தொழில்களிலும் பரந்து விரிந்து கொண்டிருக்கின்றன. இந் நிலையில் அங்கத்தவர்கள் சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுவதற்கு தொழிலாளர் கல்வி இன்றியமையாததொன்றாகும்.



நாடி III

பகுதி III

இயல் கூடுமிகு சுருக்கி வில் வெப்புப்பாப காலத்துக்காலத்திற்கு கூடுமிகு பொது நிலை முறைகளைக் கொடுத்து காலத்துக்காலத்திற்கு விடுமிகு சுருக்கி வில் விடுமிகு தோட்டறிக்கை

நாட்டறிக்கை

திருமதி. ஆர். க. சண்முகம்,

திருமதி. கே. மாலதி பாலகிருஷ்ணன்

திருமதி. எஸ். பாலகிருஷ்ணன்.

(தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம், மலேசியா)

இரண்டாம் உலக மகாயுத்தத்திற்கு முன்னர் ஒருசில இயக்கங்கள் தொழிலாளருக்காக இயங்கி வந்தன. இவ்வியக்கங்கள் அவ்வப்போது சிறு சிறு போராட்டங்கள் நடத்தினாலும் கூட முக்கியத்துவம் அடையவில்லை. அப்போதிருந்த காலனித்துவ அரசு இயக்கங்களை நசுக்கி அதன் தலைவர்கள் எல்லோரையும் நாடு கடத்தி யது. பலர் தொழிற்சங்கங்கள் ஆரம்பிக்க ஆர்வங் காட்டினாலும் ஒரு சிலருக்கே அந்த தெரியம் உதித்தது.

உலக மகா யுத்தத்தின் பின்னர் கைத்தொழிற் துறையில் பல தொழிற்சங்கங்கள் உருவெடுத்தன. அப்போதிருந்த பலம் வாய்ந்த சங்கம் பொதுத் தொழிலாளர் சங்கமாகும். இச்சங்கத்தின் முக்கிய குறிக்கோள் அரசாங்கத்திற்கு எதிராக சதி செய்வதேயல்லாமல் தொழிலாளருடைய குரலாக இயங்கவில்லை.

ஏறத்தாழ இச்சமயத்தில் தான் தோட்டத் தொழிற்துறையிலும் பல தொழிற்சங்கங்கள் உருவாக்கப்பட்டன. அப்படி உருவாக்கப்பட்ட சங்கங்களில் ஒன்று தான் திரு. பி. பி. நாராயணன் மற்றும் பலரால் ஆரம்பிக்கப்பட்ட நெகிரி செம்பி லான் தொழிலாளர் சங்கம். முனைய சங்கங்களைப் போல்லாமல் இச் சங்கம் அரசியல் கட்சிகளில் ஈடுபடவில்லை. எனவே ஏனைய சங்கங்களிலிருந்து இச் சங்கத் துக்குப் பெரும் எதிர்ப்பிருந்தது.

இந்த எதிர்ப்புகளைச் சமாளித்து தோட்டத்துறை தொழிற்சங்கங்கள் வீறு நடை போட்டன. இந்த சமயத்தில் முதலாளிமார் சங்கமும் உருவாக்கப்பட்டது. முதலாளிமார் சங்கத்தின் கெடுபிடியைச் சமாளிப்பதற்குத் தோட்டத் தொழில்துறை சங்கங்கள் ஒருங்கிணைந்து செயலாற்ற வேண்டிய அவசியத்தை உணர்ந்தன. அதன் பயனாக 1954-ல் நவம்பர் 2-ம் திங்கு சகல சங்கங்களும் இணைந்து தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் உருவாக்கப்பட்டது.

1968-ம் ஆண்டுவரை தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் வழைமை முறையான தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளை மாத்திரம் செய்து வந்தது. 1968-ம் ஆண்டில் 2000 ஏக்கர் ரப்பர் தோட்டம் ஒன்றை சங்கம் வாங்கி ஒரு புதுத் திருப்பத்தை மலேசிய தொழிற்சங்க வரலாற்றில் ஏற்படுத்தியது. இன்று மலேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் உள்நாட்டிலும், வெளிநாட்டிலும் மகத்தான் ஓர் இயக்கமாக வளர்ந்துள்ளது. மலேசிய தொழிற்சங்க காங்கிரசுடனும், சர்வதேச தோட்ட விவசாய தொழிலாளர் சம்மேளன் தத்தோடும் இணைந்துள்ள தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் பல அரசியல் ஸ்தாபனங்களிலும் அங்கம் வகிக்கிறது. ஒரு பலம் வாய்ந்த பாதையை இச் சங்கம் கடைப்பிடித்து வருகிறது. தோட்டத்

தொழிலாளருக்காக பாடுபடும் அதே நேரத்தில் மலேசியாவின் பொது, சமூக, பொருளாதார நடவடிக்கைகளிலும் ஒரு மிதவாத கொள்கையைக் கடைப்பிடித் ததன் மூலம் தனக்கென ஒரு தனியிடத்தை இச் சங்கம் மலேசியாவில் பெற்றுள்ளது. மேற்கு மலேசியாவிலுள்ள 249,5601 பேருக்கும் பிரதிநிதியாக மலேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் வினங்குகின்றது. இதில் கிட்டத்தட்ட 50 சதவீதமானாலும் சங்கத்தில் சந்தா செலுத்தும் அங்கத்தவர்களாக இருக்கிறார்கள். கட்டாய முறை சந்தா செலுத்தும் வழக்கம் இல்லாததால் அங்கத்துவ எண்ணிக்கை எப்போதும் சீராக இருப்பதில்லை. ஒரு முக்கிய கூட்டு ஒப்பந்தம் கைச் சாத்திடப்பட்டதும், அங்கத்துவ எண்ணிக்கை அதிகரிக்கும். இவ் ஒப்பந்தம் முடிவடையும் தறுவாயில் அங்கத்தவர் தொகை வெகுவாக குறைந்திருக்கும். இந்த அங்கத்தவர்கள் ரப்பர், பாம் எண்ணை, தென்னை, கொக்கோ, தேயிலை, அன்னசி, கரும்பு முதலான பயிர்க் செய்கைத் துறையில் பரந்து கிடக்கிறார்கள். உத்தியோகத்தர் அல்லாதோர் அனைவரும் இச் சங்கத்தில் அங்கத்துவம் வகிக்கலாம். சகல அங்கத்தினர்களும் மாதமொன்றுக்கு 2.00 மலேசிய டாலர்களை சந்தாப்பணமாக செலுத்த வேண்டும்.

தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்க அமைப்பு

தோட்டத் தொழில் கோட்பாடுகள் யாவும் முதலாளிமார் சம்மேளனத் தோடு தேசிய ரீதியில் கூட்டுப் பேரத்தின் மூலம் நிர்மாணிக்கப்படுகின்றன. ஒவ்வொரு தொழில் துறையிலும் ஒப்பந்தங்கள் செய்வதற்கென பிரத்தியோக தொழில் நுட்பக் கமிட்டிகள் இயங்குகின்றன. இக் கமிட்டி அங்கத்தவர்கள் தம் சிபாரிசுகளை நிர்வாகக் குழுவுக்கு அனுப்பி வைப்பார்கள். தொழில் நுட்பக் குழுவுக்கான அங்கத்தவர்கள் தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கத்தின் கிளைக்காரியாலயங்கள் மூலம் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகின்றனர்.

சங்கத்தின் முக்கிய நிர்வாகத்தர் பொதுக்காரியதரிசியாகும். பொதுக்காரியதரிசியின் உதவிக்காக தலைமை அலுவலகம் பின்வரும் இலாகாக்களாகப் பிரிந்து செயலாற்றுகிறது.

(1) நிர்வாக இலாகா

அலுவலகத்தின் அன்றூட நிர்வாகத்திற்கு பொறுப்பு இந்த இலாகாவாகும்.

(2) தொழிலுறவு இலாகா

தொழிலுறவு பிரச்சினைகளையும், சட்டப் பிரச்சினைகளையும் இந்த இலாகா கவனித்துக் கொள்கிறது.

(3) சர்வதேச இலாகா

வெளிநாட்டு விருந்தினர்களை உபசரிக்கும் பொறுப்பு இந்த இலாகாவினுடைய தாகும்.

(4) செய்தித்துறை, விளம்பரம், பொதுஜனத் தொடர்பு இலாகா பத்திரிகைச் செய்திகளைத் தயாரித்தல், பத்திரிகைத் தொடர்பு, விளம்பரம்

முதலானவற்றே சங்கப் பத்திரிகை, இதர் வெளியீடுகள் யாவும் இந்த இலாகாவின் பொறுப்பாகும்.

(5) நிதி இலாகா

சங்கத்தின் நிதி நிர்வாகம் நிதிக்காரியதரிசியின் பொறுப்பில் இந்த இலாகா வால் நிர்வகிக்கப்படுகிறது.

(6) ஆராய்ச்சி இலாகா

புள்ளி விபரங்கள் சேகரிப்பதும், பொதுக் காரியதரிசிக்கு கூட்டுப் பேரத்தில் உதவுவதும் இந்த இலாகாவின் பொறுப்பாகும்,

(7) கல்விப் பயிற்சி இலாகா

அங்கத்தினர்களின் பிள்ளைகளது மேற்படிப்பு சம்பந்தமாக இந்த இலாகா செயலாற்றுகிறது.

(8) திட்ட இலாகா

தொழிற்துறைகளில் சங்கத்தின் பங்கை விரிவுபடுத்துவது சம்பந்தமாக ஆராய்ந்து நடவடிக்கை எடுப்பது இந்த இலாகாவின் பொறுப்பாகும்.

சங்கத்தின் அன்றூட நடவடிக்கைகளை கவனிக்கும் பொருட்டு 252 முழுநேர உத்தியோகத்தர்கள் கடமையாற்றுகிறார்கள்: தலைமைச் செயலகம் பெட்டவிங் ஜயா என்னுமிடத்தில் நிறுவப்பட்டுள்ளது. மலேசியாவின் சகல பாகங்களிலும் 8 கிளைக் காரியாலயங்கள் இயங்குகின்றன. இவற்றே 5 பகுதிக் காரியாலயங்களும் இயங்குகின்றன.

தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கத்தின் பங்கு

ஏனைய தொழிற்சங்கங்களைப் போலவே தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கத்தின் பங்கும் நாட்டின் சுபீட்சத்துக்கு உழைப்பதும், அங்கத்தினர்களின் சமூக, பொருளாதார முன்னேற்றத்துக்கு உழைப்பதுமோகும்.

ஏறத்தாழ 900,000 பேர்கள் ரப்பர் தொழிற் துறையில் தம் ஊதியத்திற் காகத் தங்கியுள்ளார்கள். ஏனைய தோட்டத்துறைகளையும் சேர்த்தால் கிட்டத் தட்ட 1,000,000 பேர்கள் இதில் அடங்குவர். மலேசியாவின் பொருளாதாரத்தின் பெரும்பகுதி ரப்பர் தொழில் துறையிலேயே தங்கியுள்ளது. நாட்டின் பொருளாதாரத்தில், ஒரு முக்கிய இடத்தை தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் வகிக்கிறது. எனவே, நாட்டின் தலைவிதியை நிர்ணயிக்கும் பொறுப்பை மிகவும் பொறுப்புணர்ச்சியோடு தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் நிறைவேற்றி வருகிறது. எனினும் இக்கடமையின் வெற்றி அரசாங்கத்தினதும், முதலாளிமார்களினதும் ஒத்துழைப்பிலேயே தங்கியுள்ளது.

தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கத்தின் முதற் கடமை

தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கத்தின் முதற் கடமை தொழிலாளருக்கு போதிய ஊதியம் பெற்றுக் கொடுப்பதும், அவர்களுடைய வளர்ந்துவரும் தேவை களைப் பூர்த்தி செய்வதுமாகும். இந்தத் தேவைகளுக்கு ஊறுவிளைவித்தால் அதை தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் எதிர்த்தே தீரும். ஆனால் அதே சமயத் தில், தேசிய நன்மைக்காக எடுக்கப்படும் எந்த நடவடிக்கைக்கும் தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் ஆதரவு நலக தயங்காது. தொழிலாளருக்குக் குந்தக மாக அரசாங்கம் ஏதும் செயல்களில் ஈடுபட்டால், அதற்கு எதிர்ப்புத் தெரிவிக்க தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் ஒருபோதும் தயங்காது. மலேசிய சமூகத்தின் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்தும் பொறுப்பும் தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கத்திடம் தங்கியுள்ளது.

செயற்கை ரப்பர் போட்டி

சங்கம் சம்பள உயர்வு கோரும் போதெல்லாம், செயற்கை ரப்பரின் போட்டியை ஒரு காரணமாக முதலாளிமார்கள் எடுத்துக் காட்டுவதுண்டு. இக் கூற்றை சங்கம் ஓரளவுக்கு ஏற்றுக் கொண்டாலும், இப் போட்டியைப்பற்றி அச்சமுறைத் தேவையில்லை. மலேசியாவில் பயிர்ச் செய்கை பலதரப்படுத்தப்பட வேண்டுமென்ற கொள்கையையும் நாட்டின் பொருளாதாரம் தோட்டத் தொழிலாளர் துறைக்கும், கைத்தொழிலுக்குமிடையில் சமன்படுத்தப்பட வேண்டுமென்ற கொள்கையையும் தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் ஏற்றுக் கொள்கிறது. ஆனால் இதனால் விளையக் கூடிய வேலையில்லாத பிரச்சினையே சங்கத்திற்குப் பெரும் கவலையைத் தருகிறது.

சமூக வளர்ச்சித் திட்டங்கள்

கூட்டுப் பேரம் மட்டுந்தான் தொழிற்சங்கங்களின் வேலை என்ற கூற்றை தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் ஏற்றுக் கொள்வதாக இல்லை. ஒரு சபீட்ச வாழ்க்கையைத் தொழிலாளருக்கும் அவர்தம் சந்ததிக்கும் உருவாக்குவதற்காக பல திட்டங்களைத் தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் உருவாக்கியுள்ளது.

(அ) தொழிலாளர் நலக் கல்வி

தம்முடைய கடமையையும், பொறுப்பையும் உணர்வதற்காகத் தொழிலாளருக்கு வேண்டிய கல்வியை அளிப்பதற்காக, தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் தொழிலாளர் கல்வித் திட்டங்களை அமுல் நடத்தி வருகிறது. இது வரை 10,000 அங்கத்தினர்கள் இப் பாடத் திட்டங்களினால் பயனடைந்துள்ளார்கள்.

(ஆ) தொழிலாளரின் பிள்ளைகளுக்கு புலமைப் பரிசில்கள்

கல்வித் துறையில் பின்தங்கியுள்ள ரப்பர் தோட்டத் தொழிலாளர்களின் பிள்ளைகளின் உயர்தர கல்விக்காக புலமைப் பரிசில்களை அளித்து வருகிறது. 1975 டிசம்பர் வரை இத்திட்டத்திற்காக 1.3 மலேசிய டாலர்களை சங்கம் செலவளித்துள்ளது. தற்போது 67 மாணவர்கள் இத்திட்டத்தின் கீழ் கல்வி

பயில்கிறுர்கள். இவர்களில் 17 பேர்கள் சர்வகலாசாலையில் கல்வி பயின்று வருகிறார்கள். இது தவிர சங்கத்தின் கிளைக் காரியாலயங்களும் மாணவர்கள் மேம்பாட்டிற்காக வருடமொன்றுக்கு 50,000 மலேசிய டாலர்கள் வரை செலவளித்து வருகின்றன.

(இ) மாணவர் விடுதி

கல்வி வசதிகளை மேலும் சிறப்புறச் செய்யும் நோக்கத்தோடு நாடெங்கிலும், பல மாணவர் விடுதிகளை கட்டும் திட்டமொன்றை சங்கம் தயாரித்துள்ளது. இதில் முதலாவது விடுதி பி. பி. என். மாணவர் விடுதி, பெட்டலிங் ஜியா நகரில் 1965-ம் ஆண்டு டிசம்பர் 20-ம் திகதி ஆரம்பித்து வைக்கப்பட்டது. இந்த விடுதி 160 சர்வகலாசாலை மாணவர்களுக்கு இடமளிக்கிறது. 40 கனிஷ்ட பாடசாலை மாணவர்களுக்கு இட வசதியளிக்கும் மற்றொரு விடுதி 1966-ம் ஆண்டு ஆகஸ்ட் 6ம் திகதி கோலாகிரி நகரில் ஆரம்பித்துவைக்கப்பட்டது.

பொதுநல நடவடிக்கைகள்

பல பொதுநல நடவடிக்கைகளிலும் சங்கம் ஈடுபட்டுள்ளது. பின்வரும் உதவிகள் அளிக்கப்படுகின்றன.

- (1) அங்கத்தவர்களுக்கும், அவர்களின் பிளைகளுக்கும் தொழில் பர்மிட் பெற்றுக் கொடுத்தல்.
 - (2) பிரஜாவரிமைக்கு மனுச் செய்தல்.
 - (3) வெளிநாடு செல்லும் அங்கத்தவர்களுக்குப் பயணச் சீட்டு பெற்றுக் கொடுத்தல்.
 - (4) சேமலாப நிதி பெற்றுக் கொடுத்தல்.
 - (5) குடும்பக் கட்டுப்பாட்டு கல்வி வகுப்புகள் நடத்துதல்.
 - (6) தொழிலாளரின் குழந்தைகளுக்கு வகுப்புகள் நடத்துதல்.
 - (7) மாவட்ட, மாநில, தேசிய ரீதியில் வினையாட்டுப் போட்டிகள் நடத்துதல்.
- தொழிற் பயிற்சிகளுக்கொாலையில் மற்றும் கல்விப்பிடி ஏதேனும் தொழிற்பயிற்சிகளை கொடுத்து வருவதற்கு கால்வெளியில் பொதுநல் நடத்துதல்.**
- தொழிற்பயிற்சி வசதிகள் தோட்டத் தொழிலாளருக்கு இல்லை. தொழிற்பயிற்சி கிடைக்கும் இடங்களுக்கு செல்வதற்கு தொழிலாளருக்குப் போதிய நிதி வசதி இல்லை. அதனால், பயிர்த் தொழிற் செய்கையில் இருந்து பொருளாதாரம் கைத்தொழில் துறைக்கு மாறிக் கொண்டு வரும் இவ்வேளையில், தொழிற்பயிற்சி வசதிகள் இல்லாத நிலைமை தோட்டத் தொழிலாளருக்குப் பெரும் பாதகத்தை ஏற்படுத்துவதாக உள்ளது. புதுத் தொழிற்துறைகளில் நுழைவதற்கு தோட்டத் தொழிலாளருக்கு பயிற்சி எதுவுமில்லை. மனிதசுக்கி மலேசியாவில் மிகுந்திருந்தும்,

போதிய தொழிற்நுட்பம் தெரிந்த விற்பனார்கள் மலேசியாவில் இல்லை. இதனால் பல முன்னேற்றத் திட்டங்கள் தடைப்பட்டுள்ளன. இந்தத் துறையில் நல்ல தொரு சேவை தொழிலாளருக்கும் நாட்டுக்கும் அளிக்கலாம் என்று தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் நம்புகிறது.

முதலில், வெளிநாட்டுப் பயிற்சிக்காக மாணவர்களைச் சங்கம் அனுப்பியது. இவ்வாறு வெளிநாட்டுப் பயிற்சி பெற்ற 130 மாணவர்கள் தற்போது செரம் பானிலுள்ள செம்பகா துணி ஆலையில் கடமையாற்றுகிறார்கள்.

ஆனால் வெளிநாட்டுக்கு மாணவர்களை அனுப்புவது நிதிக் கஷ்டத்தை உண்டாக்குகிறது என்பதை உணர்ந்த சங்கம் கோலாபிலா என்னுமிடத்தில் ஒரு ரசாயன-கைத்தொழில் தொழில்பயிற்சி நிலையத்தை உருவாக்கியுள்ளது. இதில் முதலாவதாகப் பயிற்சி பெற்ற சகல மாணவர்களுமே தற்போது தொழில் புரிந்து வருகிறார்கள்.

அதே நேரத்தில் தோட்டத் தலைவர்களுக்கு பல பயிற்சி வகுப்புகளும் நடத்தப்படுகின்றன.

வயோதிபர்களுக்கான விடுதிகளை அமைப்பது பற்றியும் ஒரு திட்டம் வகுக்கப்பட்டு வருகிறது.

சட்ட உதவி

தொழில் புரியும்போது ஆபத்தில் சிக்கிக் கொண்டவர்களுக்காக அரசு சட்டப்படி வழங்கப்படும் நஷ்டாட்டுத் தொகை போதாது என்ற காரணத்தினால், சம்பந்தப்பட்டவர்களுக்கு அரசு இலவச சட்ட உதவி வழங்குகிறது.

செய்திப் பத்திரிகைகள்

நாட்டின் சகல மொழிகளிலும் இரு வாரங்களுக்கு ஒரு முறை சங்கப் பத்திரிகைகள் வெளி வருகின்றன. ஆங்கிலப் பத்திரிகையொன்று மாதமொருமுறை வெளிவருகின்றது. இப்பத்திரிகைகள் சங்கத்தின் சொந்த அச்சகசாலையிலேயே அச்சடிக்கப்படுகின்றன.

தொழில் வாய்ப்பு உற்பத்தி

மலேசியாவில் வேலையில்லாத திண்டாட்டம் 7 சதவீதமாகும். வேலையில்லாப் பிரச்சினை தோட்டப் பகுதிகளில் அதிகமாக உள்ளது. 1960-ல் தோட்டங்கள் துண்டாடப்பட்டபோது பல தொழிலாளர்கள் வேலையிழந்தனர். உடனே நிலைமையைச் சமாளிப்பதற்காக 'கட்கோ' என்ற கம்பெனி உருவாக்கப்பட்டது. இக் கம்பெனியின் கடமை விற்பனைக்கு வரும் தோட்டங்களை வாங்குவதாகும். இக் கம்பெனி முதன் முதல் வாங்கிய தோட்டம் டொலன்பி தோட்டமாகும். 2000 ஏக்கரைக் கொண்ட இத்தோட்டத்தின் இன்றைய பெறுமதி 4 மில்லியன் மலேசிய டாலர்கள்.

ஆனால், தோட்டங்களை வாங்குவது தொழில் வாய்ப்பை உருவாக்கவில்லை என்பதை உணர்ந்த சங்கம் கட்கோ கம்பெனி மூலம் செரம்பானில் செம்பகா நீதிக் கல்வுமி துணி ஆலை ஒன்றை நிறுவியது. முதல் கட்டத்தில் இயங்கிக் கொண்டி

ருக்கும் இந்த ஆலை முழுக் கட்டத்திலும் இயங்கும்போது, சமார் 2000 பேருக்கு தொழில் வாய்ப்பை ஏற்படுத்தும் என எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

‘கட்கோ’ கம்பெனி தவிர ஒரு பங்கு திட்டத்திலும் சங்கம் ஈடுபட்டுள்ளது. கெலன்டன் ஸ்டேட்டில் மற்றுமொரு கம்பெனி நிறுவப்பட்டது. இக் கம்பெனி 2000 ஏக்கர் ரப்பர் தொட்டத்தை நிர்வகிக்கிறது.

சங்க திட்டங்கள் அணைத்தும் பின்வரும் கோட்பாட்டை கடைப்பிடித்து வருகின்றன:

- (1) பலதரப்படுத்தல்
- (2) உள்ளூர் கனிப் பொருட்களைப் பாவணையிலீடுபடுத்தல்.
- (3) தொழில் வாய்ப்பை உருவாக்குதல்.
- (4) தொழில் வாய்ப்பை அதிகமாகக் கொண்ட திட்டங்களில் ஈடுதல் அக்கறை செலுத்துதல்.

சங்கம் ஒரு பலநோக்கு கூட்டுறவு சங்க நிறுவனத்தையும் உருவாக்கியுள்ளது. இந்தக் கூட்டுறவு நிறுவனம் 500 ஏக்கர் ரப்பர் தொட்டத்தை நிர்வகித்து வருகிறது.

சேமிப்பு

தனிப்பட்ட தொழிலாளின் சேமிப்பு அவர்களுக்கு போதியளவு உதவியாக இருப்பதில்லையாதலால், இச்சேமிப்புகளை ஒருமித்து செய்வதன் மூலம் சகலருக்கும் இது உதவியாக இருக்கும் என சங்கம் நம்பியதைத் தொடர்ந்து 1972-ம் ஆண்டு ஒரு சேமிப்புத் திட்டத்தை அமுலுக்குக் கொண்டு வந்தது. நிர்வாகங்களின் உதவியுடன் ஒவ்வொரு அங்கத்தினர்களினதும் ஊதியத்திலிருந்து ஒரு சிறுதொகை கழிக்கப்பட்டு இத்தொகை ஒரு வங்கியில் சேமிக்கப்பட்டு வருகிறது. திட்டத்தட்ட 2 மில்லியன் மலேசிய டாலர்கள் இதுவரை சேமிக்கப்பட்டுள்ளன.

வாசிகசாலைகள்

தோட்டங்களில் கல்வியை வளர்க்கும்நோக்கத்தில் வாசிகசாலைகளை நிறுவவும், நடமாடும் வாசிகசாலைகளை அனுப்பவும் சங்கம் திட்டம் தயாரித்து செயற்பட்டு வருகிறது.

எதிர்கால பிரச்சினைகள்

வர்த்தகத்தில் தொழிற்சங்கங்கள் நேரடியாக ஈடுபடும்போது அதனால் பல பிரச்சினைகள் உருவாகும் என்பதை சங்கம் உணர்ந்துள்ளது. இவ்வாறு உருவாக்கப்படும் லாபங்கள் தொழிலாளர்களுக்கிடையில் சமமாகப் பங்கிடப்படாவிடில், ஒரு புதிய முதலாளி வர்க்கம் உருவாகிவிடும் என்பதையும் சங்கம் உணர்ந்துள்ளது.

ஒடுக்கை சீர் குப்பாவு கிளர்ஸுகிள்கிள யகங்கு சிதித்தாபாதுக் கனமுகரையை
கரிசிருக்காதால்தான் இவை கல்லூரியெழுந்தான் கிடைத்தியால் கும்பி
நாட்டறிக்கை 2 எது மயினிர்தொயிரியால்புகி காரணமாக பல போன்ற நாட்டறிக்கை
நாட்டறிக்கை சீர் குப்பாவு கிளர்ஸுகிள்கிள யகங்கு காரணமாக பல போன்ற
பங்குதாரர்கள் : இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ்

இலங்கையிலுள்ள இந்திய வம்சாவளித் தொழிலாளர்களின் நலனைக் கவனிப்பதற்காக 1940-ம் ஆண்டு மே மாதம் இலங்கை - இந்திய தொழிலாளர்களுக்கும் உருவாக்கப்பட்டது. சுதந்திரத்தின் பின் இலங்கை சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தில் அங்கம் பெற்றதைத் தொடர்ந்து 1950-ம் ஆண்டு ஏப்ரல் மாதம் 18-ம் திகதி இச் சங்கம் இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ் என்பெயர் மாற்றம் பெற்றது.

நாடு சுதந்திரம் அடைந்த பின் நடத்தப்பட்ட முதல் பொதுத் தேர்தலில் ஏழு பிரதிநிதிகளை ஸ்தாபனம் தேர்ந்தெடுத்து நாடாஞ்சுமன்றத்துக்கு அனுப்பி வைத்தது. இதைக் கண்ட அன்றைய அரசு பிரஜாவரிமைச் சட்டத்தை இயற்றி தோட்டத் தொழிலாளரின் வாக்குரிமையைப் பறித்து அவர்களை நாடற்றவர்களாக்கியது.

இதனால் இலங்கையிலிருந்து 10 லட்சம் இந்திய வம்சாவளியினரும் நாடாஞ்சுமன்றத்துக்கு தமது பிரதிநிதிகளைத் தேர்ந்தெடுக்கும் உரிமையை இழந்தனர். அதிலிருந்து நாடாஞ்சுமன்றத்துக்கு இந்திய வம்சாவளிப் பிரதிநிதி நியமனம் செய்யப்பட்டார். 1960 - 70 ஆண்டுப் பகுதியில் இதொகா தலைவரான திரு. எஸ். தொண்டமான் நாடாஞ்சுமன்ற உறுப்பினராக நியமனம் பெற்றார். 1977-ம் ஆண்டு இதொகா வின் அரசியல் பிரிவு ஒரு அரசியல் கட்சியாக பதிவு செய்யப்பட்டதைத் தொடர்ந்து இதொகா தலைவர் திரு. எஸ். தொண்டமான் மீண்டும் இந்திய வம்சாவளியினரின் நாடாஞ்சுமன்றப் பிரதிநிதியாகத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டுள்ளார்.

தோட்டத் தொழிலாளரின் மேம்பாட்டிற்காக இடைவிடாத போராட்டத்தை இதொகா நடத்தி வந்தாலும், தொடர்ந்து முதலாளிமார்களும், அரசாங்கங்களும் தோட்டத் தொழிலாளருக்கு பாரபட்சமும் அந்தியையும் இழைத்து வந்தபடியால், தோட்டத் தொழிலாளர்களின் அவல நிலையை சர்வதேச அரங்கிலும் இதொகா அம்பலப்படுத்தியது.

வண்டனிலுள்ள கிரளாடா டெவிவிஷன் மூலமும், இதொகா இணைந்துள்ள சர்வதேச நிறுவனங்களான ஐ.சி.எப்.ஏ.ஐ., ஐ.எப்.பி.ஏ.ர.டப்ஸியூ.பி.எஸ்.ஐ. மூலமாகவும் இந்தப் பிரச்சாரத்தை இதொகா சர்வதேச அரங்கிலே வெளிச்சம் போட்டுக் காட்டியது. இதனால் இலங்கை தோட்டத் தொழிலாளர்களின் அவல நிலை உலக கவனத்தை ஈர்த்ததோடு இலங்கை அரசாங்கம் தோட்டத் தொழிலாளரின் நன்மைக்காக அவசர அவசரமாக சில நடவடிக்கைகளை எடுக்கவேண்டிய அவசியத்தையும் ஏற்படுத்தியது.

இதொகாவின் 380,000 அங்கத்தினர்களில் கிட்டத்தட்ட 50,000 பேர்கள் சிங்களவர்களாவார்கள். ஸ்தாபனத்தின் பெரும்பான்மை அங்கத்தவர் தோட்டத் தொழிலாளராயிருப்பினும், வேறு பல துறைகளில் கடமையாற்று

பவர்களும் ஸ்தாபனத்தில் அங்கம் வகிக்கிறார்கள். நாட்டின் 65 சதவீத அந்நியச் செலாவணியை சம்பாதித்துக் கொடுப்பவர்கள் எமது அங்கத்தவர்களே. இலங்கையில் மட்டுமல்லாது கிழக்காசியாவிலேயே ஒரு பலம் மிகக் சங்கமாக இதோகா இன்று திகழ்கின்றது. இதோகாவின் மாத சந்தாத் தொகை அங்கத்தினர் ஓவ்வொருவருக்கும் ரூபா 2/- ஆகும். ஓரிரு சந்தர்ப்பங்கள் தவிர பெரும்பாலும் இத்தொகை செக்ரோல் மூலமாகவே அறவிடப்படுகிறது.

இதோகா] அங்கத்தவர்களின் நலனை அடிமட்டத்தில் கவனித்துக் கொள்வதற்காக தோட்டங்கள் தோறும் தோட்டக் கமிட்டிகள் இயங்குகின்றன. தோட்டக் கமிட்டிகள் மட்டத்தில் தீர்க்கப்படாத விடயங்களை மாவட்டக் கமிட்டிகள் கவனித்துக் கொள்கின்றன. மாவட்டக் கமிட்டிகளை மேற்பார்ப்பதற்கு மாநிலக் கமிட்டிகள் இயங்குகின்றன. மேல் மட்டத்தில் செயலாற்றும் தேசிய-நிர்வாக சபைகள், ஸ்தாபனத்தின் கொள்கைகளையும் திட்டங்களையும் உருவாக்கும் குழுக்களாகும்.

இக் கமிட்டிகளின் கடமைகளுக்கு அனுசரணையாக ஸ்தாபனத்தின் அன்றூட்காரியங்களை திறம்பட செய்வதற்கு 40 மாவட்ட காரியாலயங்களும், 8 மாநிலக் காரியாலயங்களும் இயங்குகின்றன; தலைமைக் காரியாலயம் தலைநகரான கொழும்பில் இடம் பெற்றுள்ளது. இந்த காரியங்களை நிர்ணயிக்க சுமார் 200 முழுநேர உத்தியோகஸ்தர்கள் ஸ்தாபனத்தில் கடமையாற்றுகிறார்கள். தலைவர், உபதலைவர்கள், பொதுக் காரியதரிசி, உதவிக் காரியதரிசிகள், நிதிக் காரியதரிசி, நிர்வாகக் காரியதரிசி, தொழிலாளர் கல்வி இயக்குனர் முதலான பலரைக் கொண்ட நிர்வாகக் குழு தலைமைக் காரியாலயத்திலிருந்து செயலாற்றுகிறது. நிதி, நிர்வாகம், தொழிலுறவு, சட்டம், தொழிலாளர் கல்வி, அரசியல், ஆராய்ச்சி, பிரச்சாரம் முதலான இலாக்காக்களாக பிரிக்கப்பட்டு தலைமைக் காரியாலயம் செயலாற்றுகிறது.

சங்க நடவடிக்கைகள்

சகல தொழிலுறவுப் பிரச்சனைகளும் தொழிலுறவு இலாகாவால் கவனிக்கப்படுகிறது. தொழிலுறவுக் காரியதரிசியின் கீழ் இந்த இலாகா பொதுக் காரியதரிசியின் நேரடிப் பார்வையிலே இயங்குகிறது.

சட்ட இலாகாவின் கீழ் பல சட்ட ஆலோசகர்கள் கடமையாற்றுகிறார்கள். சங்க அங்கத்தவர்களுக்கு இலவச சட்ட உதவி அளிக்கப்படுகிறது.

இதோகா பிரதிநிதிகள் தேசிய சம்பள நீர்ணய சபையிலும், வைத்திய கமிட்டிகளிலும், தேயிலைத் தொழில் மற்றும் இதர தொழில்துறை சம்பந்தமான பல குழுக்களிலும் பிரதிநிதித்துவம் வகிக்கின்றனர்.

இலங்கை-இந்திய ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில் தாயகம் திரும்புவோருக்கு சகல உதவிகளைப் புரிவதும் இதோகாவின் கடமைகளில் ஒன்றாகும். அது மட்டுமின்றி தாயகம் திரும்புவர்களின் புனர்வாழ்வுக்கும் சர்வதேச ஸ்தாபனங்கள் மூலம் சகல உதவிகளையும் இதோகா செய்து வருகிறது.

இதோகாவின் தொழிலாளர் கல்வி இலாகா பல கல்வித் திட்டங்களை அமல் நடத்துகிறது. சங்கப் பிரதிநிதிகளை பல்வேறு கருத்தரங்கங்களுக்கு அனுப்புவது மட்டுமின்றி, தொழிலாளர் கல்வி இலாகாவும் பல கருத்தரங்கங்

களை நடாத்தி வருகிறது. பல பயிற்சித் திட்டங்களையும் நடாத்தியுள்ளதோடு ஒரு நிரந்தரப் பயிற்சித் திட்டத்தையும் இதொகா நிறுவியுள்ளது.

கட்சி சார்பற்று இயங்கும் இதொகா, ஐ.சி.எப்.டி.ஐ., ஐ.எப்.பி.ஏ.ர்.டபிஸியூ, பி.எஸ்.ஐ. முதலான சர்வதேச ஸ்தாபனங்களுடன் இணங்குள்ளது. பதவியில் இருக்கும் அரசுக்கு ஆதரவு நல்க வேண்டியோபோது ஆதரவும், எதிர்க்க வேண்டிய சூழ்நிலையில் பலமாக எதிர்த்தும் செயலாற்றுகிறது இதொகா.

சமூக நடவடிக்கைகள்

இலங்கையின் பொருளாதாரத்தின் முதுகெலும்பாக இருக்கும் தோட்டத் தொழிலாளரின் ஊதியமோ மிகக் குறைவானதாகும். ஒரு குடும்பத்தில் மாத வருமானம் ரூ. 200/- அளவில்தான் இருக்கும். இதனால் பல குடும்பங்கள் மிகப் பாரதுரமான வறுமை மட்டத்திலேயே வாழ்கின்றன.

தோட்டத் தொழிலாளர் கல்வி நிலையும் மிகவும் மோசமானதாகும். அவர்களுடைய கல்வித் தரத்தை உயர்த்துவதற்கு இதொகா அரசோடு போராடிக் கொண்டிருக்கும் அதே வேலையில் உயர் கல்வி பெற விரும்பும் தோட்ட மாணவர்களுக்கு நேரடியாக உதவிப் பணம் வழங்கி ஸ்தாபனம் பெரும் உதவியளிக்கிறது.

ஸ்தாபனத்தின் பெரும்பாலான நேரம் தொழிலுறவுப் பிரச்சனைகளிலேயே செலவழிந்தாலும்கூட, கலாசார நிகழ்ச்சிகளையும், அவ்வுப்போது ஸ்தாபனம் நடத்தத் தவறுவதில்லை.

பொருளாதார நடவடிக்கைகள்

இலங்கையிலேயே முதன் முதலாக பொருளாதாரத் திட்டமொன்றை அமுல் நடத்திய தொழிற் சங்கம் இதொகாவே. சாதகமற்ற அரசியல் சூழ்நிலையினால் சரிவர இயங்காத இந்தத் திட்டம் வெசு விரைவில் மீண்டும் முழு பலத்தோடும் செயலாற்ற ஆரம்பிக்கும் என நம்பப்படுகிறது.

பல சிக்கல்களுக்கு மத்தியில் உருவெடுத்த இதொகா, அதன் தன்னிகரில் லாத தலைவரின் சேவையாலும், தன்னிலம் கருதாத பல உத்தியோகஸ்தர் களின் புனித பணியாலும் இன்று உயர்ந்து நிற்கிறது.

இலங்கை வாழ் தொழிலாளரின்-முக்கியமாக தோட்டத் தொழிலாளரின் சுப்பீட்ச வாழ்வுக்காக இதொகா விவேகத்தோடும் விழிப்புணர்ச்சியோடும் வீறு நடைபோடும் என்பதில் ஜயமில்லை.

இந்தியாவில் முதலைப்படி குறித்துப் பூர்வமாக இந்திய மக்களுக்கு முதலைப்படி குறித்துப் பொதுமாக ஒரு நாட்டறிக்கை 3

செல்வி. லெட்சுமி வெங்கடாசலம்
(சர்வ மலேசிய தோட்ட உத்தியோகஸ்தர் சங்கம்.)

தோட்டத் தொழில் துறையிலும், விவசாய உற்பத்தி சம்பந்தமான தொழிற் துறைகளிலும் கடமையாற்றும் மேல் மட்ட உத்தியோகஸ்தர்கள், அந்தரங்க உத்தியோகஸ்தர்கள், பாதுகாப்பு காவலர்கள் தவிர்ந்த ஏனைய லிகிதர்கள், சுகாதார சேவை அதிகாரிகள், தொழில் நுட்ப உத்தியோகத்தர்கள் இதர மாதச் சம்பள உத்தியோகஸ்தர்கள் ஆகியோர்களை உள்ளடக்கியதே சர்வ மலேசிய தோட்ட உத்தியோகஸ்தர் சங்கமாகும்.

அமைப்பும், அங்கத்துவமும்

மலேசிய தோட்ட உத்தியோகஸ்தர் சங்கம், 4800 பேர்களுக்கு அதிகமா ணேரை அங்கத்தவர்களாகக் கொண்டுள்ளது. அதன் 19 கிளைகளும் மலேசியா வின் சகல பகுதிகளிலும் செயலாற்றுகின்றன. இரு வருடத்திற்கு ஒரு முறை நடைபெறும் பொது மகாநாடுகளில் பின்வரும் கிளை உத்தியோகஸ்தர்கள் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார்கள்:-

தலைவர், உபதலைவர், கிளைக் காரியதரிசி, கிளைப் பொருளாளர், 9 கமிட்டி அங்கத்தவர்கள்.

இத் தலைவர் ஆறு மாதங்களுக்கு ஒரு முறை நடைபெறும் நிர்வாகசபைக் கூட்டங்களில் கிளைகளின் சார்பாக கலந்து கொள்வார். பெட்டவிங் ஜியாவில் இருக்கும் தேசிய தலைமைக் காரியாலயத்தில் பின்வரும் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட உத்தியோகஸ்தர்கள் கடமையாற்றுகிறார்கள்:-

தலைவர், 2 உபதலைவர்கள், பொதுக் காரியதரிசி, பொதுப் பொருளாளர்.

தலைமைக் காரியாலய உத்தியோகஸ்தர்கள் இரு வருடத்திற்கொருமுறை சங்க அங்கத்தவர்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார்கள். மலேசிய தோட்ட உத்தியோகஸ்தர் சங்கத்தின் நிர்வாக உத்தியோகஸ்தர்கள் கொரவ உத்தியோகஸ்தர்களாகக் கடமையாற்றுகிறார்கள். சங்கத்தின் தலைமை அதிகாரி பொதுக் காரியதரிசியாகும்.

ஸ்தாபன அமைப்பு

தோட்டத் தொழிற்துறையில் கடமையாற்றும் மாதச் சம்பள உத்தியோகஸ்தர்களில் 75 சதவீதமானால் தொழிற்சங்கத்தில் அங்கத்துவம் வகிக்கிறார்கள். இவர்களிற் பெரும்பாலோர் முதலாளிமார் சங்கமான மலேசிய விவசாய உற்பத்தி கூட்டமைப்பின் ஆதிக்கத்திலுள்ள தோட்டங்களில் கடமையாற்றுகிறார்கள். இந்த முதலாளி சங்கத்தின் ஆதிக்கத்திலில்லாத தோட்டங்களில் உள்ள தொழிலாளர்களில் சிறு பகுதியினரே மலேசிய உத்தியோகஸ்தர் சங்கம்

கத்தில் அங்கத்துவம் வகிக்கிறார்கள். இவ்விருவகைப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கும் பல சலுகைகளை ஒப்பந்தங்கள் மூலம் மலேசிய உத்தியோகஸ்தர் சங்கம் பெற்றுக் கொடுத்துள்ளது.

சந்தாப் பணம்

அங்கத்துவச் சந்தா விபரம் பின்வருமாறு:-

மாதம் 235.00 ரின்ஜிட் (மலேசிய டாலர்) வரை சம்பளம் பெறுவர்களுக்கு மாதச் சந்தா 3.00 ரின்ஜிட். மாதம் 235.00 ரின்ஜிட்டுக்கு மேல் வருமானம் பெறுவர்களுக்கு மாதச் சந்தா 5.00 ரின்ஜிட்.

சம்பள இடாப்பில் சந்தா பிடிக்கும் முறை மலேசிய தோட்ட உத்தியோகஸ்தர் சங்கத்தில் அமுலில் இல்லை. தோட்ட உத்தியோகஸ்தர்கள், பிரதிநிதி கள் அங்கத்தினர்களிடமிருந்து சந்தாவை வசூலித்து கிளைக் காரியாலயத்துக்கு அனுப்பிவைப்பார்கள். கிளைக் காரியாலயம் அதில் 30 சதவிகிதத்தை தமது உபயோகத்துக்கு வைத்துக் கொண்டு 70 சதவிகிதத்தைத் தலைமைக் காரியாலயத்துக்கு அனுப்பிவைக்கும்.

மலேசியத் தோட்டங்களில் உத்தியோகஸ்தர்களின் தற்போதய மாத அடிப்படை வருமானம் சுமார் 180 ரின்ஜிட்டாகும். ஆகக் கூடிய வருமானம் 730 ரின்ஜிட்டாகும். இது தவிர இலவச வீட்டு வசதி, நீர் வசதி, மின்சார வசதி கள் யாவும் உத்தியோகஸ்தர்களுக்கு அளிக்கப்படுகின்றன. மேலும் கல்வி, போக்கு வரத்து முதலான அவைன்சக்களும் உண்டு.

தொழிலுறவு

ஒவ்வொரு அங்கத்தினரும் 10 ரின்ஜிட் சட்ட ரீதியாகத் தொழிலுறவு நீதிமன்ற செயல் நிதிக்குச் செலுத்துகிறார்கள். இந்த நிதியைக் கொண்டு அங்கத்தினர்களின் தொழிலுறவுப் பிரச்சனையைச் சங்கம் கவனிக்கிறது. சாதாரண பிரச்சனைகள் கிளைக் காரியாலயம் மூலமும் முக்கியமான பிரச்சனைகள் தலைமைக் காரியாலயம் மூலமும் தீர்க்கப்படுகின்றன. தொழில் பற்றிய ஒப்பந்தங்கள் கூட்டுப் பேரம் மூலம் நடத்தப்படுகிறது. இக்கூட்டுப் பேரத்தை நடத்துவதற்கு தலைவர் பொதுக்காரியதரிசி ஆகியோரை உள்ளடக்கிய நிர்வாகக் கமிட்டிகள் இயங்குகின்றன.

இறப்பு நிவாரண நிதி

இறப்பு நிவாரண நிதி என்ற ஒரு விசேட நிதியையும் எமது சங்கம் ஆரம்பித்துள்ளது. இந்நிதிக்கு ஆரம்பத் தொகையாக 3 ரின்ஜிட்டை முதலிலும், ஒரு அங்கத்தவர் காலமானால் ஒரு ரின்ஜிட் என்ற ரீதியிலும் ஒரு தொகையை அங்கத்தவர்கள் இந்நிதிக்குச் செலுத்துகின்றனர். பாதிக்கப்பட்ட குடும்பத்துக்கு இந்த நிதியிலிருந்து சுமார் 3000 ரின்ஜிட் வரை கிடைக்கிறது. மும்முறை ரின்ஜிட் தொகை செலுத்தாத அங்கத்தவருக்கு இந்நிதியுதவி கிடைக்காது. பல்வேறு இடங்களிலும் நிகழும் இறப்புப் பற்றி சங்க செய்தித் தாளில் அறிவிக்கப்படுகிறது.

மாண்பும் இரண்டாவது முறையில் தொடர்வாட்டு நிலை வாட்டுவதின்கீழ் அமைப்பு முன்னால் நிலை பந்துமிகு குறைஷ்வரம் சூதித்துவாக்கீடு விடுவது

நாட்டறிக்கை 4

செல்வி. வசந்தா ஜளிலியட் செல்வராஜ்
(தாயகம் திரும்பியோர் ஜக்கிய முன்னணி சம்மேளனம் - இந்தியா)

இலங்கையில் 1824 ம் ஆண்டு கோப்பித் தோட்டங்கள் தொடங்கிய காலத்தில் இருந்து தோட்டங்களிலே வேலை செய்வதற்காக தென் இந்தியாவிலிருந்து தொழிலாளர்கள் இங்கு அழைக்கப்பட்டார்கள். இந்நாட்டு தொழிலாளர்கள் தோட்டங்களிலே குடியேறி வசிப்பதற்கு முன்வராத காரணத்தினால் இந்தியாவில் இருந்து 1839 ம் ஆண்டு முதல் கூடுதலாக தொழிலாளர்களை அழைக்க வேண்டிய நிலை உருவாகியது. தேயிலை, றப்பர் தோட்டங்களிலே பெரும் பகுதியினர் இவ்வாறு அழைக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களே தொழில் புரிந்து வருகின்றனர். இந்தியாவும், இலங்கையும் சுதந்திரம் அடைந்த பிறகு ஏற்பட்ட பல்வேறு மாறுதல்கள் காரணமாக இலங்கை இந்திய பிரச்சனை தோன்றியது. இலங்கை இந்திய பிரச்சனை தொன்றியதனால் தோட்டங்களில் வேலை செய்கின்ற தொழிலாளர்கள் நாட்டற்ற பிரஜைகளாகக் கருதப்பட்டு அதை நிவர்த்தி செய்யுமுகமாக இரு நாட்டிற்கும் இடையிலே ஏற்பட்ட ஒப்பந்தத்தினால் 6 லட்சம் தொழிலாளர்கள் இந்தியாவிற்கு திரும்பிச் செல்ல வேண்டிய நிர்ப்பந்தம் ஏற்பட்டது. இவ்வாறு திரும்பிச் செல்ல வேண்டியவர்களில் பெரும்பகுதியினர் இங்கேயே பிறந்து வளர்ந்தவர்கள் என்பது குறிப்பிடத்தக்கது.

ஆண்டுதோறும் 45 ஆயிரம் பேர்கள் இந்தியாவிற்குப் போக வேண்டும் என்ற நிலை இருப்பினும் 1965ம் ஆண்டு முதல் ஏறக்குறைய இரண்டு லட்சத்து எழுபதாயிரம் மக்கள் இந்தியாவிற்கு குடிபெயர்ந்து உள்ளனர். இந்தியாவிற்கு ஏழு பேர்கள் சென்றால் இலங்கையில் 4 பேர்களுக்கு பிரஜாவரிமை அளிக்கப்படுகின்றது. இந்தியாவிற்குத் திரும்பிச் செல்கின்றவர்கள் இந்தியர்களாக குடியுரிமை பெற்று செல்கின்றபொழுதும் அவர்களுக்கு அகதிகள் என்ற பட்டம் குட்டப்பட்டுள்ளது.

இந்தியா திரும்பும் மக்களுக்கு, இந்திய கலாச்சாரங்கள் எதுவுமே தெரியத்தால், சிலரால் ஏமாற்றப்பட்டு, பிச்சைக்காரர்களாகவும், பட்டினி கிடந்தும் வாடுகிறார்கள்.

இவர்களின் அவல நிலைமையைக் கண்டு, அந்த நிலையினை சீர்ப்படுத்துவதற்காகத்தான், எமது தாயகம் திரும்புவோர் ஜக்கிய முன்னணி சம்மேளனம் 1974-ல் இலங்கையிலிருந்து தாயகம் திரும்பிய பொதுசேவையில் அனுபவமிக்க, ஆர்வமுள்ள நண்பர்களால் ஆரம்பித்து, சுயநலமற்ற நற்சேவையால் தாயகம் திரும்புவோருக்கு பல நல்ல பணிகளைச் செய்து வருகிறது. நற்பணிகளைத் திறம் படச் செய்வதற்கு உறுதுணையாக இருந்துவரும் பாரத அரசுக்கும், அரசு ஊழியர்களுக்கும், இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸுக்கும், முக்கியமாக சர்வதேச தோட்ட விவசாய மற்றும் இணைப்பு தொழிலாளர் சம்மேளனத்திற்கும் எமது சம்மேளனம் நன்றிக் கடன்பட்டுள்ளது. இவர்களின் ஆசியாலும், ஒத்துழைப்பாலும் சம்மேளனம் ஆரம்பிக்கப்பட்ட சொற்ப காலத்திற்குள் ஆற்றிய சேவைகள் அளப்பரியது எனினும் அறிமுகத்திற்காக ஒரு சிலவற்றை உங்கள் முன் சமர்ப்பிக்கின்றோம்.

இச்சம்மேளனம் ஜாதி, மதம், அரசியல், கட்சி வேறுபாடு இன்றி தாயகம் திரும்பும் அனைவரும் இந்தியத் தாயின் ஒரு வயிற்றுப் பிள்ளைகளென்ற நோக்கு டன், ஜனநாயக அடிப்படையில் செயல்படுகிறது.

- (1) இராமேஸ்வரம் துறைமுகத்தில் தாயகம் திரும்பவோருக்கு சாப்பாடு, தேநீர் வழங்க ஏற்பாடு செய்துள்ளோம்.
- (2) மண்டபம் முகாமில் அதிகப்பட்சம் ரூ. 80/- ரூபாயாக வழங்கிய சாப்பாடு டுப் பணத்தை ரூ. 115/- ஆக அதிகரிக்க நடவடிக்கை எடுத்துள்ளோம்.
- (3) கண்டி தூதுவராலயத்தில் சிபாரிசு செய்யப்பட்டவர்களுக்கு மட்டும் புனர் வாழ்வு உதவி என்பதை மாற்றி மண்டபம் முகாமில் தங்க விரும்பும் அனைவருக்கும் புனர்வாழ்வு உதவி அளிக்க ஏற்பாடு செய்துள்ளோம்.
- (4) தாயகம் திரும்பிய பலருக்கு 1976 ஏப்ரல் மாதம், இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ் தலைவர் மாண்புமிகு தொண்டமான் அவர்கள் தலைமையில் தையல் இயந்திரங்கள் விநியோகித்தோம்.
- (5) 16.8.76 அன்று மதுரை கலெக்டர் தலைமையில் பல பெண்களுக்கு சுய வேலை வாய்ப்புத் திட்டத்தை (தையல் தொழிற்சாலை) அங்குரார்ப்பணம் செய்தோம்.
- (6) அரசுடைமையாக்கப்பட்ட வங்கிகள் மூலம் சுயதொழில், தையல் மிஷன், மக்கடை, பால்பண்ணை வைத்து வாழ்க்கை நடத்த பல தாயகம் திரும்பிய அங்கத்தினர்களுக்குக் கடன் உதவி வாங்கிக் கொடுத்துள்ளோம்.
- (7) இலங்கையை விட்டுப் புறப்படுமுன், சேமலாபநிதிப் பணம், சேவைப் பணம், போனஸ், லாபப் பங்குத் தொகை, போன்ற தமக்குச் சேரவேண்டிய பணத்தைப் பெற முடியாமல் வந்து சேர்ந்த பல நூற்றுக்கணக்கான அங்கத்தினர்களுக்கு பணத்தைப் பெற்றுக் கொடுத்திருப்பது டன், தொடர்ந்தும் நடவடிக்கை எடுத்து வருகின்றோம்.
- (8) கூட்டுறவு அடிப்படையில் தாயகம் திரும்பும் சகோதர, சகோதரிகளுக்கு சுயவாழ்வு அளிக்க பல திட்டங்களை அமுல்படுத்த நடவடிக்கை எடுத்துள்ளோம்.
- (9) திரும்புவனத்தில் 19 பேருக்கு பேங்க் மூலம் பால்மாடுகள் வாங்கிக் கொடுத்துள்ளோம்.
- (10) காலனிகளிலும், கிராமங்களிலும், பட்டணங்களிலும், குடியேறியளை தாயகம் திரும்பியோருக்கு, அவர்களுக்குக் கிடைக்க வேண்டிய விவசாய கடனுதவி, வீட்டுக் கடனுதவி, தொழிற் கடனுதவி போன்ற உதவிகளைப் பெற்றுக் கொடுத்துக் கொண்டு வருகிறோம்.
- (11) மேற்சொல்லப்பட்ட உதவிகளைப் பெறுவதற்காக ஏமாற்றும் இடைமனி தர்கள் புரோக்கர்கள், ஏஜன்டுகள் போன்றவர்களின் தொல்லைகளிலிருந்தும், வஞ்ச ஊழல்களில் இருந்தும், காப்பாற்றுவதற்காக அரசாங்கத் துடன் தொடர்புகொண்டு, இவர்களுக்குப் பாதுகாப்பு அளித்து வருகிறோம்.

- (12) தாயகம் திரும்பியோரின் முதாதையரின் சொத்தில் பங்குள்ளவர்களுக்கு அதனைப் பெற்றுக் கொடுக்க ஏற்பாடு செய்து கொண்டு வருகிறோம்.
- (13) பிள்ளைகளுக்கு பள்ளிக்கூடம், கலாசாலை, பயிற்சி நிலையங்களில் இடம் வாங்கிக் கொடுத்து உதவி செய்துள்ளோம்.
- (14) தமிழ் நாட்டிலுள்ள 15 கூட்டுறவு நூற்பு ஆலைகளிலும் வேலை பார்க்கும் ஏறத்தாழ 1,500 தாயகம் திரும்பியோருக்கு எமது சம்மேளனத்தின் உதவி யினால் கீழ்க்கண்ட சலுகைகளைப் பெற்றுக் கொடுத்துள்ளோம்:-
- (1) சம்பள உயர்வு - தினசரி ரூ. 7/- க்கும் குறைவாக வாங்கிக் கொண்டிருந்தவர்களுக்கு அவரவர்களுடைய சேவை அடிப்படையில் ஆகக்கூடுதலாக ரூ. 16/- வரை சம்பள உயர்வு வாங்கிக் கொடுத்துள்ளோம்.
 - (2) மின்சார வெட்டுக் காலங்களில் வேலை இழந்தோருக்கு உபரித் தொகையாக ஒவ்வொரு மில்லிலும் ரூ. 10,000/- விருந்து ரூ. 17,000/- வரை சராசரி ஒரு ஆணுக்கு ரூ. 200/- க்குக் குறையாமல் “லே ஆப்” சம்பளம் வாங்கிக் கொடுத்துள்ளோம்.
 - (3) ஆறு மாத பயிற்சி காலம் முடிந்த பின்பு தினசரி சம்பளம் ரூ. 7/- கொடுக்க வேண்டியதைக் கொடுக்காமல் இருந்த ஆலைகளில் பாக்கிப் (அரியர்ஸ்) பணத்தை வாங்கிக் கொடுத்துள்ளோம்.
 - (4) 24 ம் மாதம் சேவை முடிந்த பின்பு சம்பள உயர்வு சேவை அடிப்படையில், பயிற்சி கால ஆறுமாதத்தில், குறைந்த விலையில் ரேஷனும், தற்காலிகக் குடியிருப்பு பணமாக ரூ. 250/-ம், குடும்ப பராமரிப்பு பணமும் கொடுப்பாமல் இருந்ததைக் கொடுக்க ஏற்பாடு செய்துள்ளோம்.
 - (5) ஆலைத் தொழிலாளர்களுக்கு சேமலாப நிதி சலுகைகள் கொடுக்கச் செய்துள்ளோம்.
 - (6) சம்பளத்துடன் கூடிய வாராந்தர, வருடாந்தர, விடுமுறைகள் வாங்கிக் கொடுத்துள்ளோம்.
 - (7) இவர்களின் குடியிருப்புகளுக்காக ஏற்பாடுகள் செய்துள்ளோம்.
 - (8) இவைகளுக்கெல்லாம் மேலாக, இவர்களுக்கு மில் நிர்வாகத்துடனும், அரசாங்கத்துடனும், நேரடி பேச்சுவார்த்தை நடத்த, சம்மேளன அங்கத்துவ அதிகாரம் பெற்றுக் கொடுத்துள்ளோம்.
 - (9) கடந்த மாதம் சர்வதேச தோட்ட விவசாய மற்றும் சம்பந்தப் பட்ட தொழிலாளர் சம்மேளனத்தின் உதவியால், திருச்சி மாவட்டம், பெரம்பலூரில் “தும்புத் தொழிற்சாலை” ஒன்று, வசதியற்ற தாயகம் திரும்பியோருக்கு வேலை வாய்ப்பு ஏற்படுத்திக் கொடுக்க அமைத்துள்ளோம்.

இந்திய அரசாங்கம் தாயகம் திரும்பியோருக்கு வாழ்வளிக்க பல கோடிக் கணக்கான ரூபாய்களை கடஞ்சைக் கொடுத்து உதவியும், அநேகர் அவ்வுதவிகளைக் கொண்டு, நல்லதொரு புனர்வாழ்வு ஏற்படுத்திக் கொள்ளாமல் வாழ்க்கையில்

மிகக் கஷ்டங்களை அனுபவித்துக் கொண்டு, பட்டினியால் வாடி சிலர் பிச்சை எடுத்துக் கொண்டும் திரிகின்றனர். அவர்கள் இலங்கையில் தாங்கள் செய்து வந்த தோட்டத் தொழிலையும், தோட்டங்களையும் தவிர வேறுவிதமான தொழில் களில் அனுபவம் பெறுத்தனலும், அவைகளைப் பற்றி அறிந்து கொள்ள சந்தர்ப்பம் கிடைக்காததினாலுமே இந்த அவைநிலை அவர்களுக்கு உண்டானது. அவர்கள் பல தொழிற் சங்கங்களில் பல வருடங்களாக அங்கத்துவம் வகித்து வந்தாலும் அந்தத் தொழிற் சங்கங்கள் அவர்களுடைய (conditions of Service) சேவை நிபந்தனைகளை உயர்த்துவதற்கு மட்டும் தான் மிகவும் பாடுபட்டிருப்பதாகத் தெரிகிறதே ஒழிய, அந்த தொழிலாளிகளுக்கும், அவர்களின் சந்ததி யாருக்கும், கல்வி தராதரத்தை உயர்த்துவதற்கோ பலவிதமான கைத்தொழில், கூட்டுறவு அடிப்படையில் இயக்கக் கூடிய பண்ணை முதலியவைகளைப் பற்றி பயிற்சியளிக்க தவறிவிட்டதென்று சொல்லலாம். இப்படி அவர்களின் கல்வித் தராதரமும், பயிற்சிகளும் கிடைக்க ஏற்பாடு செய்திருந்தால், இன்று அவர்கள் தங்களுக்குக் கிடைக்கும் உதவிகளில் ஏதாவதொரு கைத்தொழிலோ, கூட்டுறவு முறையில் ஸதாபனங்கள் ஏற்படுத்தியோ, அவர்களின் வாழ்க்கையை வளமாக்கிக் கொண்டு இருப்பார்கள். ஆகவே இன்று நடந்து கொண்டிருக்கும் இந்த கருத்தரங்கு போல், பல கருத்தரங்களில், சர்வதேச தோட்ட விவசாய மற்றும் இனைப்பு தொழிலாளர் சம்மேளனம் அடிக்கடி நடத்தி, இதில் பங்கு கொள்பவர்களின் மூலமும், அவரவர் தொழிற்சங்கங்கள் மூலமும், அவர்கள் வேலை செய்யும் தோட்டங்களில் பலவிதமான பயிற்சி வகுப்புகளும் நடத்த ஏற்பாடு செய்தல் வரவேற்கத்தக்கதாகும்.

சமீபத்தில் இலங்கைப் பிரதமர் திரு. ஜே. ஆர். ஜெயவர்த்தன அவர்களே, இந்தியர்கள் அடிமைகளாக கொண்டுவரப்பட்டனர் என்றும், அவர்களுடைய நிலைமை, கிழக்கு வடக்கு மாகாணங்களில் வாழும் தமிழர்களை விட மிகவும் மோசமாக இதுவரை இருந்ததாகவும் ஒப்புக் கொண்டார் என்பதை பத்திரிகை வாயிலாக அறிகிறோம். இச் சூழ்நிலையில், அரசாங்கமும், தொழிற் சங்கங்களும், சர்வதேச தொழிற் சங்கங்களும், இந் நிலையை மாற்றியமைத்து, அவர்கள் வாழ்வில் ஒளி பெற ஆவன செய்ய முன்வருவார்கள் என எதிர்பார்க்கிறோம்.

தாயகம் திரும்புவோரின் தேவிலை, ரப்பர் விவசாயப் பண்ணை போன்ற திட்டங்களில் தவிர மற்ற திட்டங்களில் அரசாங்கம் பெண்களுக்கு வேலை வாய்ப்பு அளிப்பதில்லை. ஒரு குடும்பத்தில் ஒரு ஆளுக்கு மட்டும் வேலை வாய்ப்பு அளிப்பதால் குடும்ப பராமரிப்புக்குப் போதுமான வருமானம் இல்லாமல் கஷ்டப்படுகிறார்கள். இந்தக் கருத்தரங்கு தாயகம் திரும்பும் பெண்களுக்கு எல்லா ஸ்தாபனங்களிலும் வேலை வாய்ப்பு அளிக்க வேண்டிய அவசியத்தை எடுத்துக்கூறும் என நம்புகிறேன். தாயகம் திரும்பிய ஜக்கிய முன்னணி சம்மேளனம் இந்திய அரசாங்கம், தாயகம் திரும்பியோருக்கு கொடுக்கப்படும் உதவிகளை மென்மேலும் பெருக்குவதற்கும், தொழில் வாய்ப்புக்கு பல திட்டங்களை உருவாக்கி அமுலாக்கும் பணியினை தொடர்ந்து செய்து வரும். இதற்கு சர்வதேச தோட்ட விவசாய மற்றும் இனைப்பு தொழிலாளர் சம்மேளனம், தொடர்ந்து உதவி செய்ய வேண்டுமெனக் கேட்டுக் கொண்டு இந்தக் கருத்தரங்கில் தாயகம் திரும்பிய ஜக்கிய முன்னணி சம்மேளனத்தின் சார்பில் கலந்து கொள்ள இந்த அரிய சந்தர்ப்பத்தை அளித்ததற்கு நன்றியைத் தெரிவித்துக் கொள்கின்றேன்.



பகுதி IV

குழு ஆய்வுரைகள்

கேள்வி 1

(அ) தொழிற்சங்கம் ஐனநாயக ஸ்தாபனமாக விளங்குவதால் ஏற்படும் நன்மை களை காரணத்துடன் விளக்குக ?

குழு 1

தலைவர்:	திருமதி. சந்திரா சண்முகம்
காரியதரிசி:	சௌவி. வீராயி அண்ணுமைலை
அங்கத்தவர்கள்:	சௌவி. மகேஸ்வரி சிதம்பரம்
	சௌவி- புஷ்பம் சுப்பையா

தொழிற்சங்கம் ஐனநாயக நாட்டில் சுதந்திரமாக இயங்கும் போது தொழிலாளர்களிடையே ஏற்படும் மாற்றங்களை விரிவாக ஆராயுமிடத்து அது நம் பாதுகாப்பு கருவியாக விளங்குகிறது என்பது யாராலும் மறுக்க முடியாதது.

எனவே தொழிலாளரைப் பொறுத்தவரையில் வேலை, சம்பளம் என்றதோடு நில்லாமல் நானும் ஒரு சுதந்திரப் பிரஜை, எனக்கும் அரசியலில், நாட்டில் பங்குண்டு என்று அவர்கள் சிந்திக்க நம் தொழிற் சங்கங்கள் எடுத்துக் கொள்ளும் நடவடிக்கை வரவேற்கத்தக்கது. உதாரணமாக தோட்ட, மாவட்ட, மாநில ரீதியாகக் கூட்டங்களைக் கூட்டி தொழிலாளிகளின் குறை நிறைகளை, தேவைகளை அறிந்து அரசாங்கத்திடம் கோரிக்கை விடுகிறது.

இந்த அரிய சேவையின் காரணமாக நம் இலங்கையை, இந்தியாவை, மலேசியாவைப் பொறுத்தவரையில் ஓரளவாவது ஆதியிலிருந்த தொழிலாளர்களின் பரிதாப நிலை மாறி புதிய சகாப்தம் உருவாகி வருகிறது. சகாதார விடயத்தில் வீட்டு வசதிகள் அமைப்பு முறைகள் சீர்ப்பெற்று வருகிறது. ஒவ்வொரு தோட்டத்திற்கும் ஆஸ்பத்திரி, தாதிமார், பிரசவ சகாயம், குழந்தை நலத் திட்டம் என்பன பற்றி கூடியவரையில் அக்கறை காட்டி வருகிறது.

இதுபோல கல்வியற்ற நிலையில் இருந்த நம் தொழிலாள வர்க்கம் சாதாரணக் கல்வி, கட்டாயக் கல்வி, உயர் கல்வியும் கூட பெற வசதி வாய்ப்பை இத்தொழிற்சங்கம் உருவாக்கியுள்ளது என்பதை யாராலும் மறுக்க முடியாது.

முக்கியமாக வேலை நேரம், சம்பளம் என்ற விடயத்தில் தொழிற்சங்கம் அக்கறை காட்ட முடிகிறது. இவ்விடயத்தில் ஒரு தொழிலாளி நாளோன்றுக்கு 8 மணி நேர வேலை செய்ய வேண்டும். நாட் சம்பளம் கொடுக்கப்பட வேண்டுமென்பது நியதி. ஆனால் இதில் நடைமுறையில் எவ்வளவு தூரம் அதுவும் நம் மைப் பொறுத்தவரை எப்படியிருக்கிறது என்று பார்க்கும் பொழுது மலேசியாவில் நம் தொழிலாளிகள் வெற்றி கண்டு விட்டார்கள். அங்கு சம சம்பளம் வழங்கப்பட்டு விட்டது. இலங்கையில் இந்தப் பிரச்சினைகளுக்கு முடிவு காண

தொழிற்சங்கங்கள் போராட்டுக் கொண்டிருக்கின்றன. நிச்சயமாக வெற்றி கிடைக்கலாம் என எதிர்பார் த்திருக்கின்றோம்.

முன்பு போல தோட்டத் தொலீவாளிகள் முதலாளிக்கு அஞ்சி நடந்த காலம் போய் தோட்டங்களை அரசு கையேற்ற நல்ல காரியத்தை முன்னிட்டு தொழிற்சங்கம் தோட்டங்களில் மாதருக்கென கைத்தொழில் விவசாயப் பயிற்சிகளைப் புகுத்தி இன்று பெருந்தோட்டங்களில் கைத்தொழில் வகுப்புகளை நடத்தி வருகிறது.

அதோடு மட்டுமன்றி தொழிலாளியின் பிள்ளை தேயிலை, ரப்பர் தோட்டங்களிற்தான் வேலை செய்ய வேண்டும் என்ற நிலை மாறி, தோட்டப் பாடசாலைகளில் ஆசிரியராகவும் ஏன் அரசாங்க உத்தியோகங்கள் செய்யக் கூட முன் வந்து விட்டார்கள். இன்றும் ஏன் தோட்ட உத்தியோகத்தர்கள் கூட அந்த நாட்களில் சாதி, மத அடிப்படையில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டு வந்த நிலை மாறி இன்று சாதாரண தொழிலாளியும் கூட அந்த நிலைக்கு வர வசதியும் வாய்ப்பும் உருவாகி விட்டது. அதோடு பெண் கல்வியில் அன்றிருந்த நிலை மாறி இன்று விஸ்தரிக்கப்பட்டிருக்கும் நிலைமைகளில் அவர்களின் உத்தியோக சுதந்திரங்களில் வருங்காலத்தில் அவர்களும் தோட்டத்தை நிர்வகிக்கும் நிலையைக் கூட எதிர்பார்க்கலாம். இந்நிலைக்கு நம்மிடையே துணிவையும், அனுபவங்களையும் தொழிற்சங்கம் பெற்றுத் தந்திருக்கிறது.

தொழில் உறவு முறையில் தொழிலாளி, முதலாளி இடையே ஏற்படும் பிணக்குகளை தொழிற்சங்கம் முன்னின்று தீர்த்து வருகிறது.

தொழிற்சங்கம் தொழிலாளிகளுக்காக உருவாகியதென்றாலும் அதை உருவாக்கும் உரிமை, திறமை, தொழிலாளிகளிடையேதான் தங்கியுள்ளது. ஒரு சாதாரண தொழிலாளி தொழிற்சங்க அங்கத்தவராய் மட்டுமல்ல தலைவராகக் கூடிய சந்தர்ப்பமும் உரிமையும் வழங்கப்பட்டுள்ளது. இதில் ஆண்பெண் பேதமின்றி சம சந்தர்ப்பம் அளிக்கப்பட்டு வருகிறது.

(ஆ) நடைமுறையில் போது அங்கத்தவர்கள் ஐனநாயக கோட்பாடுகளைப் பின்பற்றி நடப்பதால் ஏற்படும் மாற்றங்கள் என்ன?

ஐனநாயக நாட்டில் ஓவ்வொருவரும் பூரண மனித சுதந்திரம் பெற்றவர்கள். அவர்கள் பேசவோ கூட்டங்கூட்டவோ எந்தத் தடையுமே இல்லை. ஆனால் அச் சுதந்திரங்களைப் பிரயோகம் செய்யும்போது தொழிலாளர் சமுதாயம் சமூகத்தில் தனக்குரிய இடத்தைப் பெற உதவுகிறது. அது தனது சமூக, பொருளாதாரப் பணிகளையும் பொறுப்புகளையும் ஆற்றிட உதவுகிறது.

பொருளாதாரப் பின்னணியை நன்கு புரிந்துகொள்ளவும் அலுவலர்கள் நாட்டுக் குழிமக்கள் என்ற முறையில் தங்கள் உரிமைகளைப் பொறுப்புக்களைப் புரிந்து கொள்ளும் திறமையும் வலுக்கின்றது.

நன்கு பயிற்றுவிக்கப்பட்ட அல்லது ஓரளவு தெளிவுபெற்ற உறுப்பினர்களை உருவாக்கி அவர்கள் மூலம் வலிமையும் பயனும் மிக்கத் தொழிற்சங்கத்தை அமைத்துத் தலைவர்களை உருவாக்கி ஏன் நிருவாகத்திலும் ஐனநாயக செயல் முறையைக் கடைப்பிடித்து செயல்பட வழி வகுக்கிறது.

நமக்களிக்கப்பட்ட நல உரிமைச் சட்டங்களைப் பாதுகாப்பதில் நடைமுறையில் அதை நியாயமான முறையில் அமுல் நடத்தும்படி போராடவும் உரிமை வழங்கப்பட்டிருப்பதால் தனியொருவரின் அதிகாரம் கட்டுப்படுத்தப்படுகிறது. நாம் நல்ல பிரஜையாக இருப்பதோடு அல்லாமல் நம்முடைய வருங்கால சமுதாயம் நல்ல பயனுள்ள, நாட்டின் வளர்ச்சியில் நல்லதொரு இடத்தைப் பெற உதவுகிறது.

சாதி மத பேதமின்றி அணவரும் ஒற்றுமைப்பட்டு ஒருமுகமாக அரசியல் கருமங்களை ஆற்ற முடிகிறது. எழுத்து, பேச்சுச் சுதந்திரம் இருப்பதால் தனியோருக்காரியங்களில் இறங்கி செயல்படத் தொடங்க முடிகிறது. நியாயத்தை நோக்கி போராடவும் உரிமையுண்டு.

காலத்திற்கேற்ப சட்டங்களை புகுத்தவும், சட்டங்களில் திருத்தங்கள் கொண்டுவரவும் ஜனநாயகப் பிரஜைகளுக்கு அதிகாரமுண்டு. இப்படிப் பல துறைகளில் பூரண உரிமை பெற்றபோது அது மற்றவர் நலனைப் பாதிக்காத வகையில் பிரயோகம் செய்யும் ஒரு நல்ல சமுதாயம், பொருளாதார முன்னேற்றத் தைக் காணமுடிகிறது. இவர்களால் நன்மையையும் வளர்க்க முடியும். தீமையையும் வளர்க்க முடியும். எனவே நன்கு ஆராய்ந்து வளவாழ்வுக்குத் தேவையான முன்னேற்றத்தை உருவாக்கி நல்லவழியில் நேர்மையான முறையில் நடந்து ஜனநாயகத்தைப் பயன்படுத்தினால் தனக்கும் தன்னைச் சார்ந்தவர்களுக்கும் நன்மையை உருவாக்க முடியும்.

கேள்வி 2

(அ) பெண் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் திவிரமாகப் பங்குபற்ற முடியாததற்கான காரணங்களை விளக்குவும்?

குழு 2

தலைவி: செல்வி. வெங்கடாசலம் (மலைசியா)

காரியத்திலி: செல்வி. சந்திரகாந்தி நவரட்னம் (இவங்கை)

அங்கத்தவர்கள்: செல்வி. சுஜாதா நாகவிங்கம் (இவங்கை)

செல்வி. ஜானகி சுப்பையா (இவங்கை)

செல்வி. ராணியம்மா சேவுகன் (இவங்கை)

இதற்கு முன்று காரணங்களைக் கூறலாம். அவை: (1) போதிய அளவு கல்வி அறிவி இல்லாமை; (2) கணவன் மனைவிக்குள் பரஸ்பர ஒற்றுமை இல்லாமை; (3) பண்பாடு என்ற பண்டைய மரபை இன்னும் தொடர்ந்து கடைப்பிடித்தல்.

போதிய அளவு கல்வி அறிவு இல்லாமை

போதிய அளவு கல்வி அறிவு இல்லாமை என்று கூறும்பொழுது அரசாங்கம் தகுந்த முறையில் கல்வி கற்பதற்கு வசதி செய்து கொடுக்காமை என்றே கூறலாம். ஏனெனில் தொட்டங்களில் எவ்வளவோ பிள்ளைகள் கல்வி கற்க இருந்தும் அவர்கள் கல்வி கற்பதற்கு தகுந்த முறையில் அமைக்கப்பட்ட பாடசாலை இல்லாத

காரணத்தாலும், ஆசன வசதிகள் தகுந்த முறையில் அமைத்து கொடுக்காத காரணத்தாலும் பிள்ளைகள் படிப்பதற்குச் செல்வதில்லை. இப்படியானகுறைகள் இருக்கும் பாடசாலைக்கு ஆசிரியர்கள் இல்லாததாலும் அவர்களில் அறிவுத்தன்மை மட்டப்படுகிறது. இப்படியான நிலைகள் ஏற்படுவதால்தான் அவர்கள் பிறபோக்கான எண்ணம் உடையவர்களாகவும் இருக்கின்றனர்.

மேலும் அவர்களைப் பொருளாதார கண்ணேட்டத்தில் நோக்கும் பொழுது, அவர்களின் ஏழ்மையின் காரணமாக போதிய அளவு பாட நூல்கள், உபகரணங்கள், உடைகள் இல்லாமையும் ஆகும். இந்த சூல்நிலைகளின் காரணமாக தாம் கல்வி கற்கவில்லையே என்ற காரணத்தைக் கொண்டு தமக்குள்ளே ஒரு தாழ்வு மனப்பான்மையை வளர்த்துக் கொள்வதாலும் சங்க நடவடிக்கைகளில் தீவிரமாக ஈடுபடாமல் பின் நிற்கின்றனர்.

கணவன் மனைவிக்குள் பரஸ்பர ஒற்றுமை இல்லாமை

அவர்களுக்கு போதியளவு தகுதிகள் இருந்தும் இவர்கள் இது போன்ற சேவைகளுக்கு சமுதாயம் அவர்களைப் பந்தேக கண்களோடு நோக்குவதால் முன்வரத்தயங்குகிறார்கள். உதாரணத்திற்கு ஒரு குடும்பத்தின் தலைவியை எடுத்துக் கொண்டால் பெற்றேர்கள், சகோதர சகோதரிகள் அவர்களுடன் ஒத்துழைத்து சேவைக்கு அனுமதிப்பதில்லை. அப்படி அப்பெண் கடமைக்கு முக்கியத்துவம் கொடுத்து அவர்களை எதிர்த்து போவதென்றால் குடும்பத்தில் பிளவு ஏற்படுகிறது. உதாரணமாக ஒருவன் தன் மனைவியை அனுப்ப விரும்பாததால் மனைவியை எதிர்த்து கட்டுப்பாடுகள் விதிக்கின்றனர். அந்தக் கட்டுப்பாட்டை மனைவியிருப்பு போவதால் குடும்பத்தில் புரிந்து கொள்ளும் தன்மை இல்லாமல் போகிறது. இதனால் பிளவு ஏற்பட்டு கடைசியில் விவாகரத்தில் முடிவடைகிறது. இதனால் குழந்தைகளுக்கு பெற்றேரின் அன்பும், பராமரிப்பும் இல்லாமல் போவதோடு அவர்களின் எதிர்காலமும் பாதிக்கப்படுகிறது. இந்நிலையில் அவர்கள் துஷ்டத்தனமான கொள்கையில் ஈடுபட்டு சமுதாயத்திற்கு நன்மை விளைவிக்காமல் அந்த சமுதாயத்தை அழிக்கும் விஷப்பூன்றுகளாக மாறுகின்றனர். இதனால் நாட்டிற்கு சேவை அளிக்கக் கூடிய நற்பிராஜைகள் உருவாக முடியாமல் போய் விடுகிறது.

பண்பாடு என்ற போர்வை

பண்பாடு என்ற போர்வையின் காரணமாக சமூகத்தின் பிறபோக்கான எண்ணம் கொண்டவர்கள் உதாரணமாக வீட்டிலிருக்கும் சட்டிபாணை தொடக்கம் ஈமக்கிரிகைவரை பண்பாடு என்று பயன்படுத்துகிறார்கள் என்றால் சமுதாயத்தில் வாழும் பெண்களின் ஒவ்வொரு செயலிலும் பண்பாட்டை காண விழைகிறார்கள் என்றால் ஆச்சரியப்படத் தேவையில்லை.

பிறபோக்கான எண்ணம் கொண்ட இவர்கள் பெண்ணின் பழக்கவழக்கம் நடைமுறை என்றும், கற்பு, சமங்கவி என்றும் அவளின் நடத்தையில் காண விழைகிறார்கள். இந்நிலையில் அப்பெண்ணின் பெருமைக்கு களங்கம் கற்பிப்பதால் அவளின் வாழ்க்கை நிலை பாதிக்கப்படுகிறது. எப்பெண்ணும் தான் நல்ல அம்சங்களோடு வாழ வேண்டும் என்றுதான் விரும்புவாள். சமுதாயம் அவளை தூற்றுவதால் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் தீவிரமாக ஈடுபட முடியாமல் பின் நிற-

கிருர்கள். இந்நிலையின் காரணமாக பெண் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட முடியாமல் போகிறது.

இதற்கு (1) பெண்களுக்கு சம உரிமை, (2) அங்கத்தவர்கள் ஒற்றுமை, (3) முதியோர் கல்வி முறை, (4) பொறுப்புணர்ச்சி, திறமை என்பன இருத்தல் வேண்டும்.

பெண்களுக்கு சம உரிமை முதலில் வழங்கப்பட வேண்டும். சம உரிமை என்றால் அவர்களுக்கு பேச்சுரிமை, சுதந்திரம் என்பன வழங்கி, அதன் மூலம் முதலாளி என்றும், அரசாங்க பிரமுகர்கள் என்றும் பேதம் காட்டாது தமது பிரச்சினையை தெளிவுபடுத்தி அதற்கான வழிவகைகளை பெற வாய்ப்பு அளிக்க வேண்டும்.

அடுத்து குடும்பத்தில் கணவன் மனைவி பரஸ்பர ஒற்றுமை நிலவ வேண்டும். அவ்வாறு கணவன் மனைவிக்குள் பரஸ்பர ஒற்றுமையை ஏற்படுத்துவதன் மூலம் அதாவது கணவன் மனைவிக்குத் தகுந்த முறையில் அறிவு வழங்குவதன் மூலம் கணவன் மனைவியை சந்தேகக் கண்கொண்டு நோக்குவதும் மனைவி கணவனை பிழையான கண்ணேட்டத்தில் நோக்குவதும் தவிர்க்கப்படுகிறது.

அடுத்து அங்கத்தவர்களின் ஒற்றுமை முக்கியமாகும். அங்கத்தவர்களின் ஒற்றுமை என்று கூறும்பொழுது தங்களின் நன்மைக்காக தெரிவு செய்யும் தலைவியின் சொல்லை அதாவது அவளின் கோரிக்கைகளை செயல்படுத்த முன் நிற்க வேண்டும். அதற்காக தலைவி எதைச் சொன்னாலும் கேட்க வேண்டும் என்றில்லை; தமது கோரிக்கைகளையும் விளக்கி தெளிவுபடுத்தலாம். முதலில் தலைவியை தெரிவு செய்யும் போது அத்தலைவியின் திறமை என்ன, பொறுப்புணர்ச்சியுடன் நடத்துவாளா என்று தீவிரமாக யோசித்து முடிவெடுத்தே தலைவியைத் தெரிவுசெய்ய வேண்டும்.

அதேபோல தலைவியும் தன் கடமை என்ன — எப்படி நடைமுறைப்படுத்தி னால் தொழிலாளிகள் நம்மை அடைவார்கள் — என்று ஆலோசித்தே திறமையுடனும், பொறுப்புணர்ச்சியுடனும் செயல்படுத்த வேண்டும். தமது கோரிக்கை களிற் பல நிராகரிக்கப்பட்டால் போராட்டம் நடத்தியாவது வெற்றியைஅளிக்கும் திறமையும் வேண்டும்.

புக்முக்காக பதவியை பெறவேண்டும் என்று விரும்புவர்களும் உண்டு. அப்படியான சயநலவாதிகளை ஒரு சிலரின் நன்மைக்காக தெரிவு செய்யாமல் பொது நலத்தோடு பாடுபடும் தலைவியை தெரிவுசெய்ய வேண்டும். அப்படி தேர்ந்தெடுக்கும் தலைவியின் சொல்லுக்குக்கட்டுப்பட்டு நடக்கக்கூடிய பழக்கத்தையும் கைக்கொள்ள வேண்டும்.

அடுத்து முதியோர் கல்விமுறை என்று கூறும்பொழுது அதில் பிறபோக்குவாதி களாக விளங்கும் வயது முதிர்ந்தவர்கள் அறியாமையின் காரணமாக தமது பின்னைகளை வெளியே அனுப்பாமல் இருக்கும் நிலைமையை மாற்றி அவர்களுக்கு நல்ல வெண்ணத்தை வளர்க்க வேண்டும். அவ்வாறு பிறபோக்குவாதிகளின் பிறபோக்கு எண்ணத்தை மாற்றினாலும் அவர்கள் கூட சேவை செய்ய பின் நிற்க மாட்டார்கள். இதனால் இளம் சமுதாயத்தினரும், எதிர்கால சமுதாயத்தினரும் நல்ல முறையில் வாழ ஆண், பெண் இருபாலாருக்கும் தகுந்த கருத்தரங்கள் நடத்துவோமானால், தீவிரமாக அவர்கள் ஈடுபட வாய்ப்பேற்படும். மேலும் இது

போன்ற பல தேவைகளை அவர்களுக்கு அளிப்பதன் மூலம் எப்பெண்ணும் தலைவி, காரியதரிசி, தனதிகாரி என்ற பணிகளைப் பெற்று அது நல்ல முறையில் செயல்பட பாடுபடுவாரே தவிர ஒருபோதும் பின்னிற்க மாட்டாள்.

கேள்வி 3

(அ) பெண் தொழிலாளர்களுக்கு தொழிலில் தேவையான பாதுகாப்புகள் என்ன?

குழு 3

தலைவி:	திருமதி. கே. மாலதி
காரியதரிசி:	சௌ. வி. அருராதா
அங்கத்தவர்கள்:	சௌ. எல். ருக்மணி
	சௌ. ஆர். யோகாம்பாள்
	சௌ. ஆர். புஸ்பராணி

நாட்டின் பொருளாதாரம் அந்நாட்டின் தொழிலாளர்களிலேயே தங்கி இருக்கிறது. நாட்டை செல்வம் கொழிக்கும் பூமியாகச் செய்வது தொழிலாளர்கள். அவர்கள் தொழில் செய்யும் போது தக்க பாதுகாப்பு இல்லாவிட்டால் அவர்களால் ஒழுங்காக வேலை செய்ய முடியாது. இதனால் நாட்டின் பொருளாதாரம் பாதிக்கப்படலாம். விசேஷமாக மலையில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களில் பெண் தொழிலாளர்களே வேலை செய்யும் இடத்தில் மிகவும் பாதிப்புக்குள்ளாகி இருக்கன். இவர்களுக்கு பாதுகாப்பு மிகவும் முக்கியமானது. இன்று எல்லாத் தோட்டங்களிலும் ஆண் கங்காணிமார்களின் கண்காணிப்பிலேயே பெண்கள் வேலை செய்கிறார்கள். இதனால் பெண்கள் தங்களுக்கு ஏற்படும் சுகயீனங்களை அல்லது கஷ்டங்களையோ சொல்ல முடியாத நிலை ஏற்படுகிறது. இவைகளைப் போக்குவுதற்கு பெண் கங்காணிமார்களை நியமிக்கலாம். இதைப் பெண் தொழிலாளர்களும் வரவேற்பார்கள். அத்துடன் வேலை செய்யும் இடத்தில் கங்காணிமார்களும் கணக்குப்பிள்ளைமார்களும் பெண்களை அவதாருகப் பேசுவதைத் தட்ட செய்ய வேண்டும்.

நாள் முழுதும் நெற்றி வியர்வை நிலத்தில் சிந்த உழைக்கும் பெண் தொழிலாளர்கள் தாங்கள் கொய்யும் கொழுந்துகளைத் தாங்களே தூக்கிக் கொண்டு செல்லும் பரிதாப நிலை மாற வேண்டும். கொய்யும் கொழுந்துகளை சிரமப்பட்டுத் தூக்கிக் கொண்டு வரும்போது ஆபத்துக்கள் நேரலாம். இதனைத் தடுப்பதற்கு வாகனங்களை மலைக்கு அனுப்பி கொழுந்துகளை மடுவத்துக்குக் கொண்டு வர உதவி செய்யலாம். வேலை முடிந்து பெண்கள் நேரத்தோடு வீட்டுக்கு வர தோட்டத்து அதிகாரிகள் அவர்களை அனுமதிக்க வேண்டும்.

வெய்யிலிலும் மழையிலும் வேலை செய்யும் பெண் தொழிலாளர்கள் தங்களுக்குத் தேவையான ஆடையில்லாமல் வேலைக்குச் செல்ல வேண்டிய சூழ்நிலை ஏற்படுகிறது. இதனை நீக்க தோட்ட அதிகாரிகள் அவர்களுக்கு ஒரு யூனிபோம் கொடுத்து அக்குறையை நீக்கலாம். அத்துடன் மட்டக்கம்பு — மட்டக்கத்தி இவைகளை இன்னொருவர் தூக்கி வருவதன் மூலம் இக்கண்டத்தை நீக்கலாம். கருமுரடான இடங்களில் மூங்கில் கூடையை தலையில் மாட்டிக் கொண்டு கொழுந்து எடுப்பதை தவிர்த்து பிரம்பு கூடைக்குப் பதிலாக பிளாஸ்டிக் கூடை கொடுத்தல் வேலை செய்வதற்கு மிக சுலபமாக இருக்கும்.

மலையில் வேலைசெய்யும்போது விபத்துக்கள் ஏற்பட்டால் வைத்திய உதவியோ அல்லது பண உதவியோ செய்வதற்கு தோட்ட அதிகாரிகள் முன்வர வேண்டும். விபத்துக்கள் மூலம் அங்கீனங்கள் ஏற்படுமானால் அவர்களுக்கு வாழ்க்கை முழுவதும் நஷ்டசடாக பண உதவி செய்ய அதிகாரிகள் முன்வர வேண்டும். கர்ப்பினி களுக்கு 5 மாதம் முதல் 9 மாதம் வரை சமதரையில் இலகுவான வேலை செய்வதற்கு அனுமதிக்க வேண்டும். அவர்களின் பிள்ளைகளை நல்ல முறையில் கவனிப்பதற்கு பயிற்சி பெற்ற தாதுமார்களை நியமிக்க வேண்டும். இத்தகைய பாதுகாப்பை பெண் தொழிலாளருக்கு அளித்து அவர்களை ஊக்குவிப்பதன்மூலம் நாடும் முன்னேறலாம், அதேவேளையில் தொழிலாளர்களும் முன்னேறலாம்.

(ஆ) பெண்களுக்கு சமூகம் அளிக்க வேண்டிய பாதுகாப்புகளை விளக்குக ?

“மாதராய் பிறப்பதற்கே மாதவம் செய்திட வேண்டுமெம்மா” என்று கவிஞர் தேசிகவிநாயகம்பிள்ளை அவர்கள் பாடி இருக்கின்றார். ஆனால் இன்றைய பெண்கள் பொது வாழ்க்கையில் ஈடுபடும் பொழுது பல இன்னல்களை எதிர்நோக்க வேண்டி இருக்கிறது. பெண்கள் முன்னேற வேண்டுமானால் ஆண்கள் பெண்களை புரிந்து கொள்ள வேண்டும். அத்துடன் அவர்களின் முன்னேற்றத்திற்குத் தடையாக இராமல் சம அந்தஸ்தது கொடுத்து அவர்களை ஊக்குவிக்க வேண்டும். ஆனாலும் பெண் அடிமை என்ற மனப்பான்மை ஆண்கள் மத்தியில் இருக்கக் கூடாது.

அடுப்புதும் பெண்களுக்கு படிப்பெற்று என்று பெண்களுக்கு கல்வி அளிக்காமல் சமூகம் அவர்களைப் புறக்கணித்து விடுகின்றது. இந்நிலை மாற வேண்டும். பெண்களுக்கு கல்வி மிக அவசியம். பெண் கல்வியினால் வீடு மட்டுமல்ல நாடும் முன்னேற வழியுண்டு.

அன்று நாட்டை ஆண்ட பெண்கள் இன்று தனிவழி செல்லப்பயப்படுகிறார்கள். ஏன்? அன்று அவர்கள் பலவிதமான பயிற்சிகளை பயின்று இருந்தார்கள். இன்று ஜபான் போன்ற நாடுகளில் பெண்கள் பயமின்றி தெருவில் நடந்து செல்கின்றார்கள். காரணம், அவர்கள் ஜாடோ, கராட்டி போன்ற வித்தைகளைப் பயின்று இருப்பதே. இம்மாதிரிப் பயிற்சிகளை நம் பெண்களுக்கு அளிப்பதன் மூலம் இப்பிரச்சினைகளை நீக்கலாம்.

வீட்டில் இருக்கும் பெண்களுக்குத் தையல், சமையல், பிள்ளை பராமரிப்பு போன்றவைகளில் தேர்ச்சி பெறுவதற்கான வசதிகளைச் செய்வதன் மூலம் பல நன்மைகள் ஏற்பட வழியுண்டு.

வெளியிடத்தில் வேலை செய்யும் பெண்களைச் சமூகம் அவதாராகப் பேசாமல் இருப்பதற்கு வழிமுறைகள் செய்ய வேண்டும். பெண்கள் பொதுநல சேவையில் ஈடுபடும்போது சமூகம் அவர்களைப் புறக்கணிக்காமல் உற்சாகத்தையும் ஆர்வத் தையும் கொடுத்து அவர்கள் முன்னேற உதவி செய்ய வேண்டும். ஆன், பெண் என்ற பேதம் இல்லாமல் அவரவர்களின் தராதரத்துக்கு ஏற்றவாறு வேலை வாய்ப்பு வழங்க வேண்டும்.

இன்று மேல் நாட்டுப் பெண்கள் எம்மைவிட முன்னேற்றமடைந்து காணப்படுகிறார்கள். காரணம் அச்சமூகத்தின் பரந்த நோக்கே. அந்நிலை இங்கும், நம் மத்தியிலும் வரவேண்டும். பெண்கள் வாசனங்களில் பிரயானம் செய்யும்போது அவர்களுக்கென தனி ஆசனங்கள் ஒதுக்கப்பட வேண்டும்; இதனால் பெண்கள்

பயமின்றி, மரியாதையாக பிரயாணம் செய்ய வாய்ப்புகள் உண்டு. இன்று சில இடங்களில் பெண்கள் வாகனங்களில் பிரயாணம் செய்யும் பொழுது மனிதாபி மானத்தோடு நடத்தப்படுவதில்லை. அத்துடன் நகர பாதுகாவலராக பல பெண்களை நியமிக்க வேண்டும்.

பெண் தானே இவருக்கு என்ன தெரியும் என்று சிலர் பெண்களைத் தாழ்த்தி ஒதுக்கி விடுகின்றார்கள். இந்நிலை மாற வேண்டும். முதியோர் கல்வி பெண்களுக்கும் அளிக்கப்பட வேண்டும். மேடையில் பெண்களின் சுதந்திரத்தைப் பற்றிப் பேசும் ஆண்கள் நடைமுறையில் பெண்கள் அப்படி நடப்பதை அனுமதிப்பதில்லை.

பாரதி கண்ட புதுமைப் பெண்ணைக்கவே ஓவ்வொரு பெண்ணும் இருக்க வேண்டும் என சமூகம் எதிர்பார்க்க வேண்டும். எக்காரணம் கொண்டும் சமூகம் பெண்களை ஒதுக்கக் கூடாது. அப்படி ஒதுக்குவதன் மூலம் வீழ்ச்சி அடைவது அக் சமூகமே.

சாதுமிரண்டால் காடு கொள்ளாது என்பார்கள். அதேபோல் பெண் துணிந்தால் அவளால் செய்ய முடியாதது எதுவுமில்லை. சமூகம் உயரவேண்டுமேயானால் அச்சமூகத்தின் பெண்கள் முன்னேற வேண்டும். இதனால் பெண்களின் முன்னேற்றத்துக்குச் சமூகம் தடையாக இருக்கக் கூடாது.

கேள்வி 4

(அ) சமூக நல சட்டங்கள் பெண் தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கின்ற பாதுகாப்புக்கள் யாவை?

குழு 4

தலைவர்:	செல்வி. இஸ்மாலிகா தாலுத்
காரியதரிசி:	திருமதி. சரோஜீனி பாலசிருஷ்ணன்
அங்கத்தவர்கள்:	செல்வி. எஸ். வசந்தா ஜாவியட்
	செல்வி. எம். மைக்கல் சிசிலி
	செல்வி. எஸ். பாக்கியம்.

- (1) பெண் தொழிலாளர்கள் உயர்மான இடங்களில் ஏறி வேலை செய்தல் கூடாது, அவர்களுக்கு பாரமான வேலைகள் கொடுக்கக் கூடாதென்றும்,
- (2) பெண் தொழிலாளர்கள் இரவில் விழித்து வேலை செய்தல் கூடாதென்றும்,
- (3) பிரசவத்திற்கு நான்கு வாரத்திற்கு முன்பும் பிரசவத்திற்கு நான்கு வாரங்கள் பின்பும் சம்பளத்துடன் விடுமுறை வழங்கப்பட வேண்டும் என்றும்,
- (4) தொழிற்சாலைகளில் வேலை செய்யும்போது விபத்தினால் அங்கங்களை இழந்தோருக்கு நட்டாரும் வழங்கப்பட வேண்டுமென்றும்,
- (5) அதோடு பெண்களுக்கு குறிப்பிட்ட அளவு நேர வேலை கொடுக்கப்படல் வேண்டும் என்றும்,

சிபார்சுகள்

இலங்கை மன்றக் கல்லூரியில் 1977-ம் ஆண்டு டிசம்பர் மாதம் 12-ம் திகதி முதல் 22-ம் திகதிவரை “பெருந்தோட்ட கைத்தொழிலில் பெண் தொழிலாளர்களின் பங்கு” என்ற தலைப்பில் தமிழ் மொழியில் நடைபெற்ற உப பிராந்திய கருத்தரங்கில் மலேசியா, இந்தியா, இலங்கை ஆகிய நாடுகளிலிருந்து சமூகம் தந்துள்ள தொழிற் சங்கப் பெண் நடுத்தர தலைவரிகளுக்கான இக் கருத்தரங்கில் 20 மாதர்கள் பங்கு பற்றினர். இக் கருத்தரங்கு சர்வதேச தோட்ட விவசாய மற்றும் தொடர்புடைய தொழிற் சங்க சம்மேனன்த்தினாலும், பிரடிச் சபர்ட் மன்றத்தினாலும், இலங்கை மன்றக் கல்லூரியினாலும், இனைந்து ஒழுங்கு செய்யப்பட்டதாகும். சர்வதேச தோட்ட விவசாய மற்றும் தொடர்புடைய தொழிற் சங்க சம்மேனன்த்தில் இனைந்துள்ள தொழிற் சங்கங்களிலிருந்து இப் பிரதிநிதிகள் சமூகமளித்துள்ளனர். பங்குதாரர்கள் கருத்தரங்கின் போது பல்வேறு பிரச்சனைகளை ஆராய்ந்து பெருந்தோட்ட கைத்தொழில் அபிவிருத்தியில் பெண்கள் கொண்டுள்ள பங்கினை சீர்தூக்கிப் பார்த்து எடுக்கப்பட வேண்டிய பல்வேறு நடவடிக்கைகள் சம்பந்தமாக கீழ்க்கண்ட சிபார்சுகளும், முடிவுகளும் செய்யப்பட்டன.

- (1) பெருந்தோட்ட கைத்தொழிலில் ஏற்குறைய 50 சத விகிதத்தினர் பெண்களாக இருந்து எல்லா நாடுகளிலும் பணியாற்றுகின்றபடியினாலும் இத்தொழிலின் அபிவிருத்தி நாட்டின் பொருளாதாரத்திற்கு பெரும் பங்கினை அளிப்பதாலும் பெண்கள் பங்கின் முக்கியத்துவத்தினை இக் கருத்தரங்கு சுட்டிக்காட்டுகின்றது.
- (2) பெருந்தோட்ட கைத் தொழிலின் பொருளாதார அபிவிருத்திக்கு, பெரும் பங்கினை வகிக்கின்ற மாதர்களுக்கு, சம வேலைக்கு சம சம்பளம் என்ற அடிப்படை கொள்கைகளை ஏற்று ஊதியம் வழங்கப்படுகின்ற மலேசியா, இந்தியா ஆகிய நாடுகளைப் போன்று இலங்கையும் இக் கொள்கைகளை ஏற்று நடப்பதற்கு வேண்டிய முன்னேடு நடவடிக்கைகளை எடுப்பதற்காக இக் கருத்தரங்கைத் தொடக்கி வைத்த பெருந்தோட்டத்துறை அமைச்சர் திரு. எம். டி. எச். ஜெயவர்த்தன அவர்கள் அளித்த உறுதியை இக் கருத்தரங்கு வரவேற்கிறது. நடைமுறையில் இலங்கையில் உள்ள பெண் தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு விரைவிலேயே சம வேலைக்கு சம சம்பளம் வழங்கி தற்போதுள்ள பாரபட்சத்தினை நீக்க வேண்டுமென்று இக் கருத்தரங்கு வற்புறுத்துகின்றது.
- (3) பெருந்தோட்டங்களில் தொழில் செய்கின்ற தாய்மார்களின் நலன் கருதிதற்போது அளிக்கப்பட்டு வருகின்ற பிரசவகால விடுமுறை, மலேசியாவில் 8 வாரங்கள் ஆகவும் இந்தியாவில் இருப்பது போல 12 வாரங்களாகவும் இலங்கையில் 6 வாரங்களாகவும் இருப்பதை மாற்றி சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் சிபார்சுக்கு அமைய சம்பளத்துடன் கூடிய விடுமுறை 3 மாதங்களாக உயர்த்தப்பட வேண்டும் என இக் கருத்தரங்கு விரும்புகின்றது.

- (4) பெண் தொழிலாளர்களின் வசதியை முன்னிட்டு, போதிய வசதிகள் அடங்கிய பிரசவ விடுதிகள் அவர்கள் தொழில் புரிகின்ற எல்லா இடங்களிலும் அமைக்கப்பட வேண்டும். கர்ப்பினியாக இருக்கும் காலங்களில் வாரத்திற்கு ஒரு முறையாவது அவர்களைப் பரிசோதித்து ஆலோசனைக்கூறக் கூடிய வைத்திய வசதிகளுக்கும் ஏற்பாடு செய்யப்பட வேண்டும். இக்காலத்தில் அவர்களைக் கண்காணித்துக் கொள்வதற்கு, பயிற்சி பெற்ற மருத்துவச்சிகளும், நியமிக்கப்பட வேண்டும்.
- (5) தொழில் புரிகின்ற மாதர்களின் குழந்தைகளை, 5 வயதிற்கும் கீழ்ப்பட்ட வர்களை கவனிப்பதற்கு, ஒவ்வொரு தோட்டங்களிலும் தகுதி வாய்ந்த குழந்தைப் பராமரிப்பு நிலையங்கள் ஏற்பாடு செய்யப்படுவதுடன், தற்போதுள்ள இந்நிலையங்களை சுகாதார அடிப்படையில், எல்லா வசதிகளும் கொண்டதாக மாற்றியமைப்படுவதுடன், இக் குழந்தைகளுக்கு இந் நிலையத்தில் இருக்கின்றபொழுது அணிவதற்கான உடைகளும், உணவும் வழங்கப்படுவதற்கு வேண்டிய ஏற்பாடுகளும் செய்யப்பட வேண்டும்.
- (6) பெண் தொழிலாளர்களும் வாழ்க்கையில் முன்னேற்றம் அடைவதற்கு ஏற்றவாறு, தோட்டங்களில் உள்ள பல்வேறு உத்தியோகங்களிலும் தகுதி வாய்ந்த பெண்கள் நியமிக்கப்பட வேண்டும்.
- (7) சகல துறைகளிலும் பால் அடிப்படையில் தற்போது காட்டப்பட்டு வருகின்ற பாரபடசம் அகற்றப்பட வேண்டும்.
- (8) குடும்பத்தில் ஆண்களும், பெண்களும் சம பங்குதாரர்கள் என்ற கொள்கையை சகோதரர்கள் மனமார ஏற்று குடும்ப வாழ்விலும், சமூக வாழ்விலும், தேசிய வாழ்விலும், பெண்கள் முழுமையாகப் பங்கு கொண்டு, பணியாற்றுவதற்கு ஏற்ற வாய்ப்பினை அளிக்க வேண்டும்.
- (9) பொது வாழ்வினில், பெண்கள் பரிபூரணமாக பங்கு கொள்வதற்கு ஏற்ற வாய்ப்பினை உருவாக்கும் பொருட்டு, பெருந்தோட்டத்துறையில் தற்போதுள்ள வேலை நேரத்தில் தகுந்த மாற்றம் செய்யப்பட வேண்டும்.
- (10) பெருந்தோட்டத்துறையில் பெண்களின் நாளாந்த சம்பளத்திற்கு எவ்வளவு உழைக்க வேண்டுமென நடைமுறையில் தீர்மானிக்கப்பட்டிருந்த போதும், நேர அடிப்படையிலேயே பெரும்பான்மையாக அவர்கள் உழைக்க வேண்டிய சூழ்நிலை இருப்பதனால், இந்நிலையை மாற்றி, ஊதியத்திற்கு ஏற்ற அளவு அவர்கள் உழைத்த பிறகு - தொழில் செய்யும் இடங்களிலிருந்து, செல்வதற்கு அனுமதிக்கப்பட வேண்டும்.
- (11) ஆண், பெண் என்ற பால் அடிப்படையில் சொத்துரிமைகளிலும், விவாகச் சட்டங்களிலும் காட்டப்பட்டு வருகின்ற பாரபடசங்களையெல்லாம் அரசாங்கங்கள் நீக்கி, ஆணும், பெண்ணும் சட்டத்தின் முன்னும் சமூக நிலையிலும் சமமானவர்கள் என்ற நிலையை நடைமுறையில் உருவாக்க வேண்டும்.
- (12) ஆண், பெண் இருவரும் சமத்துவமானவர்களே என்ற கொள்கைகளை பிரதிபலிக்கக்கூடிய விதத்தில், கல்லூரி பாடத் திட்டங்கள் அமைக்கப்பட வேண்டும். இக் கொள்கைகளுக்குப் பாதகமாக உள்ள பாடப் புத்தகங்கள் எல்லாம் மாற்றியமைக்கப்பட வேண்டும்.

- (13) பெருந்தோட்டத் துறையிலுள்ள குழந்தைகள் ஐக்கிய நாட்டுச் சபையின் மனத் உரிமை சாசனத்தில் கூறப்பட்டிருப்பதற்கு ஒப்ப, ஆரம்பக் கல்வி முதல் சர்வகலாசாலை கல்வி வரை படிக்கக் கூடிய வாய்ப்பினை அரசாங்கம் ஏற்படுத்திக் கொடுக்க வேண்டும். பெருந்தோட்டத்துறையில் உள்ள வர்களின் வருவாய் மிக குறைவாக இருப்பதனால், உயர் கல்விக்குச் செல்கின்ற குழந்தைகளுக்கு, இலவச உணவும், இட வசதிகளும், புலமைப்பரிசில்களும் அளிக்க வேண்டும்.
- (14) பெருந்தோட்டத்துறையில் உள்ள பெண்கள் சுயமாக உழைக்கக் கூடிய வகையில் தொழில் பயிற்சி பெறக்கூடிய வாய்ப்பினை ஏற்படுத்த வேண்டும்.
- (15) பெண்கள் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் முழுமையாக பங்கு கொண்டால் மட்டும்தான் அச்சங்கத்தின் வளர்ச்சிக்கு உதவும் என்பதை இக்கருத்தரங்கு உணர்ந்து, தொழிற்சங்கத்தில் அங்கம் வகிக்கின்றவர்கள் எல்லோரும், தங்களுடைய பல்வேறு வேலைகளுக்கு இடையிலே ஒரு குறிப்பிட்ட நேரத்தை சங்க நடவடிக்கைகளுக்காக ஒதுக்க வேண்டுமென இக்கருத்தரங்கு விரும்புகின்றது.
- (16) தொழிற்சங்க அமைப்பு முறையில், பெண் தொழிலாளர்கள் கூடுதலாக சங்க நடவடிக்கைகளில், ஈடுபடுவதற்கு ஏற்றவாறு, தகுந்த மாற்றங்களைச் செய்யவேண்டியது அவசியம் என்பதுடன், முழுமையாக பங்கு கொள்ளப்போதிய துண்டுதலும் சந்தர்ப்பமும் அளிக்கப்பட வேண்டும்.
- (17) சங்கத்தில் பல்வேறு பணிகளைப் பெண்கள் ஏற்று நடத்துவதற்கு போதிய தொழிற் சங்க பயிற்சியும் அளிப்பதுடன், பல்வேறு வாய்ப்புகளும் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும்.
- (18) பெருந்தோட்டத்துறையில் பணியாற்றுகின்ற பெண் தொழிலாளர்கள் பல்வேறு நாடுகளிலே உள்ள சக தொழிலாளர்களுடன் தொடர்பினை ஏற்படுத்துகின்ற வாய்ப்பும், சுற்றுலாக்களும், கருத்தரங்களும் ஒழுங்கு செய்யப்பட வேண்டும்.
- (19) நாட்டின் அபிவிருத்தித் திட்டங்களில், பெண்கள் பங்குபற்றுவதற்கான சூழ்நிலையை உருவாக்குவதுடன், பங்கேற்பதற்கான தகுந்த பயிற்சியை வளர்ந்தோர் கல்வி மூலம் ஏற்படுத்திக் கொடுக்க வேண்டும்.
- (20) பெண்கள் குடும்ப நலத்தைப் பேணுவதிலும், குடும்ப நிர்வாகத்தை நடத்துவதிலும், குடும்பநலத் திட்டம் உட்பட குடும்ப சுகாதாரத்தைப் பேணுவதிலும், வளமான தொழில் சக்தியை அளிப்பதற்கும், ஒன்று திரண்டு பணியாற்றுவது, சங்க வளர்ச்சிக்கு உதவும் என இக்கருத்தரங்கு நம்புகின்றது.

பகுதி V

பின்னினைப்பு I

சங்கத்தில் ஐனநாயகம்

‘ஐனநாயகம்’ என்றால் என்ன என்று இலக்கணம் சொல்லுவது எவ்விதல்ல. ஐனநாயகம் என்றால் கூய் ஆட்சி; ஒரு சிறு கோஷ்டி அல்லது பிரிவு பெரும் பான்மையினர்மீது ஆட்சி செலுத்துவது அல்ல அது. ஐனநாயகத்தில், பெரும் பாலானவர்கள் ஓப்புக் கொள்ளும் விதிகளை எல்லோரும் ஏற்றுக் கொண்டு, அவற்றுக்கு உட்பட்டு நடக்கிறார்கள்; சிறுபான்மையினர் ஒடுக்கப்படுவதில்லை.

ஆனால் ஐனநாயகம் என்பது ஒரு ஆட்சி முறை மட்டும் அல்ல; தேர்தலில் வோட்ட அளிப்பதோ, தேர்தலுக்கு நிற்பதோ மட்டும் அல்ல அது. ஐனநாயகம் என்பது ஒரு வாழ்க்கை முறை அல்லது வாழ்க்கையைப் பற்றிய ஒரு மனப் பாங்கு. அதுதான் மிகவும் முற்போக்கான வாழ்க்கை முறை. அதில் வேறு யாருக்கும் பாரபட்சம் கிடையாது; எல்லோருக்கும் சுயேச்சையாகவும் சமமாக வும் வாய்ப்புகள் இருக்கும்.

சங்கம் ஒரு ஐனநாயக ஸ்தாபனம்

எல்லா அங்கத்தினர்களும் சமமானவர்கள்

சில அங்கத்தினர்கள் மற்றவர்களைவிட சங்கத்துக்கு அதிகப் பணி செய்கிறார்கள் என்பது உண்மைதான். ஆனால் (கமிட்டி அங்கத்தினர்களாகவோ, நிர்வாகிகளாகவோ பொறுப்பு ஏற்பதன் மூலம்) அதிகப் பணி செய்வவர்களுக்கு சங்கத்தினால் மற்றவர்களைவிட அதிக நன்மை கிடைப்பதில்லை. கமிட்டி அங்கத்தவர்களும், நிர்வாகிகளும், சங்கத்தின் தலைவர்கள் என்ற முறையில், மற்ற அங்கத்தினர்கள் மீது அவர்களுக்குக் கொஞ்சம் செல்வாக்கு இருக்கிறது. நல்ல தலைவர்கள், சங்கத்தின் செயல்கள் ஒவ்வொன்றும் எல்லா அங்கத்தினர்களுக்கும் நன்மையில்பதாயிருக்கும்படி பார்த்துக் கொள்ளுவார்கள்.

எல்லா அங்கத்தினர்களும் சங்க வேலையில் பங்கு கொள்ளவேண்டும்

சங்கத்தின் பெயரால் தீர்மானங்கள் மேற்கொள்ளப்படும் கூட்டங்களில் ஒருசில அங்கத்தினர்களே கலந்து கொண்டால் அது ஐனநாயகமல்ல. சங்க அலுவல்களில் எல்லா அங்கத்தினர்களும் தீவிர அக்கறை எடுத்துக் கொண்டு கலந்து கொள்ளச் செய்யவேண்டும். இது சங்கத்தின் அங்கத்தினர்கள் ஒவ்வொருவருக்கும் உள்ள கடமையாகும்.

எல்லா நிர்வாகிகளையும், கமிட்டி அங்கத்தினர்களையும்

சங்க அங்கத்தினர்களோ தேர்ந்தெடுக்கிறார்கள்

அங்கத்தினர்களின் ஆவல்களைப் பிரதிபலிப்பவர்களாகத் தலைவர்கள் இருக்கவேண்டும். எனவே சங்கத்தில் அங்கத்தினராயிருப்பவர்கள்தான் தலைவர்களாக வரவேண்டும். வெளியாரின் உதவியையும் ஆலோசனையையும் தாராளமாகப் பெற்றுக் கொள்ளுங்கள்; ஆனால் சங்கத்தின் கொள்கை முற்றிலுமாக அதன் அங்கத்தினர்களின் கட்டுப்பாட்டிலேயே இருக்கவேண்டும்.

சங்கத் தலைவர்களின் பொறுப்பு

எந்த ஜனநாயக ஸ்தாபனத்திலும் (அது ஒரு தொழிலாளர் சங்கமானு லும் சரி, ஒரு நாட்டின் அரசாங்கமானுலும் சரி) நிர்வாகம் செய்வதற்கோ, தலைமை வகிப்பதற்கோ தேர்ந்தெடுக்கப்படுவர்கள் தங்களைத் தேர்ந்தெடுத்த வர்களுக்குப் பொறுப்பு உள்ளவர்களாக இருக்கவேண்டும். நாட்டின் அரசாங்கம் தன்னைத் தேர்ந்தெடுத்த மக்களுக்குப் பொறுப்பு உள்ளது; ஒரு சங்கத்தின் நிர்வாகக் கமிட்டியும் நிர்வாகிகளும் தங்களைத் தேர்ந்தெடுத்த சங்க அங்கத்தி னர்கள் அனைவருக்கும் பொறுப்பு உள்ளவர்கள். அதாவது அவர்கள் சங்கத்தின் எல்லா விவகாரங்கள் பற்றியும் அங்கத்தினர்களுக்கு அறிக்கை கொடுக்கக் கடமைப்பட்டவர்கள். இந்த அறிக்கைகளை விவாதித்து, குற்றம் குறைகளை எடுத் துச் சொல்ல அங்கத்தினர்களுக்கு உரிமை உண்டு. இந்த அறிக்கைகளை நிர்வாகிகள் தவறாமல் கொடுக்கும்படிப் பார்த்துக் கொள்ளுவது ஒவ்வொரு அங்கத்தினரின் கடமையாகும்.

அங்கத்தினர்களின் பொறுப்பு

நிர்வாகிகளுடனும் கமிட்டிகளுடனும் ஒத்துழைக்கவேண்டும்; எல்லாக் கூட்டங்களிலும் கலந்து கொள்ளவேண்டும்; சங்கத்தின் வேலைகளில் அக்கறையும் தீவிர பங்கும் எடுத்துக் கொள்ளவேண்டும்; சங்கத்துக்காக ஏதேனும் வேலை செய்வதற்குத் தயாராயிருக்கவேண்டும்; சங்கக் கட்டணங்களை ஒழுங்காகச் செலுத்தவேண்டும்.

சங்க விதிகள்

சங்க விதிகள் ஜனநாயக ரீதியில் அமைந்திருக்கவேண்டும்; ஆனால் சில சமயங்களில் விதிகளில் கூறியிருப்பதற்கும் சங்கத்தின் நடைமுறை வழக்கத்துக்கு மிடையே பெரும் வித்தியாசம் காணப்படுகிறது. விதிகள் அங்கத்தினர்களின் சம்மதம் பெற்றவையாக இருக்கவேண்டும். எல்லா அங்கத்தினர்களும் விதிகளை நன்றாகத் தெரிந்திருக்கவேண்டும். இவை எந்த வகையிலும் மீறப்படாமல் ஒவ்வொரு அங்கத்தினரும் கவனித்துக் கொள்ளவேண்டும்.

பெரும்பான்மை முடிவுகள்

எந்த ஒரு ஜனநாயக ஸ்தாபனத்திலும் பெரும்பான்மை சம்மதத்தின் மூலம் தான் முடிவுகள் செய்யப்படுகின்றன. இந்த விதியைப் பின்பற்றவில்லை என்றால் எந்த ஸ்தாபனமும் ஜனநாயக முறையில் இயங்க முடியாது; ஏனென்றால் எல்லா விஷயங்களிலும் எல்லா அங்கத்தினர்களும் ஒரே கருத்தைக் கொண்டிருப்பார்கள் என்று எதிர்பார்க்க முடியாது.

சிறுபான்மை கோஷ்டிகள்

பெரும்பான்மைக் கருத்தை ஒப்புக் கொள்ளவில்லை என்ற ஒரே காரணத்துக்காக சிறுபான்மையினர் சங்கத்திலிருந்து விலக்கப்படுவதோ அல்லது வேறு வகையில் தன்டிக்கப்படுவதோ கிடையாது. பெரும்பான்மையினரின் முடிவை சிறுபான்மையினர் ஏற்றுக் கொண்டு அதற்கு மனப்பூர்வமாக ஆதரவளிக்க வேண்டும்; அதேசமயம் சிறுபான்மையினர் தங்கள் கருத்தை மற்றவர்கள் ஒப்புக் கொள்ளச் செய்யும் நோக்கத்துடன் சங்கத்துக்குள்ளே அதை எடுத்துச் சொல்லுவதற்கு உரிமை உண்டு. இந்த முறையில்தான் சங்கமும், முதலாளி

கள் முன்னால் ஒருமுகப்பட்டு நிற்க முடியும். சங்கத்தில் கருத்து வேற்றுமை காரணமாக ஒற்றுமை குலைந்தாலும் பிளவுகள் ஏற்பட்டாலும், அது பலனுள்ள முறையில் செயல்பட முடியாது.

சங்கத்தின் நிதி

சங்கத்தின் பணம் அதன் அங்கத்தினர்களிடமிருந்து - அங்கத்தினர்களிடமிருந்து மட்டுமே - வருகிறது. சங்கங்கள் முதலாளிகளிடமிருந்தோ, அரசாங்கத்திடமிருந்தோ, பண உதவி பெற்றுக் கொண்டால் அவை சுதந்திரமாக இருக்க முடியாது. சங்கங்கள் ஐனநாயக ஸ்தாபனங்களாக இருக்கவேண்டுமானால், அவை தங்கள் அங்கத்தினர்களைத் தவிர வேறு யாருடைய உதவியையும் எதிர்பாராமல் சுதந்திரமாயிருக்கவேண்டும். சங்கத்தின் பணம் சங்கத்தின் காரியங்களுக்கு மட்டுமே செலவாக வேண்டும். வரவு செலவு பற்றி எல்லா அங்கத்தினர்களுக்கும் அடிக்கடி ஒழுங்காக கணக்குத் தெரிவிக்கப்படவேண்டும்.

ஐனநாயகம்தான் மிகச் சிறந்த ஸ்தாபன முறை என்று மீண்டும் வளியுறுத்துகிறோம். மக்கள் அனைவரும் சமமானவர்கள். சுதந்திரமானவர்கள் என்ற கொள்கையை அடிப்படையாகக் கொண்டது அது. எல்லோரும் சமமாகப் பங்கெடுத்துக்கொண்டு சமபொறுப்பு வகிக்கும் ஒரே ஸ்தாபன முறை அதுதான். பொருளாதார, அரசியல் ஐனநாயகத்தை அடைவதற்கான போராட்டத்துக்கு உதவி செய்யக் கூடியவை நமது சங்கங்களோயாகும். ஆனால் நாம் எதை உபதேசம் செய்கிறோமோ அதை நாமே பின்பற்றவேண்டும். நமது சங்கங்கள் ஐனநாயக முறையில் நடைபெறவில்லை என்றால் நாம் ஐனநாயகத்தை விஸ்தரிப்பதற்கான போராட்டத்துக்கு உதவி செய்ய முடியாது. சங்கங்கள் ஐனநாயக முறையில் நடக்கும்படி பார்த்துக்கொள்வது ஒவ்வொரு அங்கத்தினருக்கும் உள்ள கடமையாகும்.

வெளியீடு:

அனைத்துலக சுதந்திர தொழிற்சங்க சம்மேளனம்,
ஆசியத் தொழிற்சங்கக் கல்லூரி.

பின்னினைப்பு II

சாசனம் இல. 87

கூட்டுச் சேரும் சுதந்திரமும், கூட்டுச் சேரும்
உரிமைப் பாதுகாப்பும் சம்பந்தமான சாசனம்

பகுதி 1 - கூட்டுச் சேரும் சுதந்திரம்

ஷர்த்து 1

இச்சாசனத்தின் அதிகாரத்துக்கு உள்ளடங்கிய சர்வதேச ஸ்தாபனத்தின் அங்கத்தினர்கள் ஓவ்வொருவரும் கீழ்க்கண்டுள்ள ஷர்த்துகளை அமுல் நடத்த பொறுப்பேற்றுக் கொள்கிறார்கள்.

ஷர்த்து 2

தொழிலாளர்களும் முதலாளிகளும் எவ்வித பாகுபாடுமின்றி முன்னைய அதிகாரம் எதுவுமின்றி தாம் விரும்பிய ஸ்தாபனத்தை நிறுவவோ அல்லது விரும்பிய ஸ்தாபனத்தில் சேர்வதற்கோ உரிமையுண்டு. இவ்வுரிமை அத்தகைய ஸ்தாபனத்தின் சட்டத்திட்டங்களுக்குள் அடங்கியதாகும்.

ஷர்த்து 3

- (1) தம்முடைய ஸ்தாபனத்தின் அமைப்பு விதிகளை வரையறுக்கவும், பூரண சுதந்திரத்தோடு தம் பிரதிநிதிகளைத் தெரிவு செய்யவும், தம்முடைய நிர்வாகத்தையும், நடவடிக்கைகளையும், திட்டங்களையும் செயல்படுத்த வும் தொழிலாளர் ஸ்தாபனங்களுக்கும், முதலாளிமார் ஸ்தாபனங்களுக்கும் உரிமையுண்டு.
- (2) இந்த உரிமையைக் கட்டுப்படுத்தக் கூடிய அல்லது தடுக்கக்கூடிய எந்த வித குறுக்கீட்டையும் பொதுப்பணி அதிகாரிகள் தவிர்த்துக் கொள்ள வேண்டும்.

ஷர்த்து 4

தொழிலாளர், முதலாளிமார் ஸ்தாபனங்கள் நிர்வாக அதிகாரிகளால் கலைக்கப்படவோ அல்லது தடுத்து வைக்கப்படவோ முடியாது.

ஷர்த்து 5

தொழிலாளர், முதலாளிமார் ஸ்தாபனங்கள் சம்மேளனங்கள் நிறுவுவதற்கும், சம்மேளனங்களின் அங்கத்தினர்களாக சேர்வதற்கும் அச்சம்மேளனங்கள் சர்வதேச தொழிலாளர், முதலாளிமார் நிறுவனங்களில் அங்கத்தினர்களாவதற்கும் உரிமையுண்டு.

2, 3, 4-ம் ஷர்த்து விதிகள் தொழிலாளர், முதலாளிமாரி சம்மேளனங்களுக்குப் பொருந்தும்.

தொழிலாளர், முதலாளிமார் ஸ்தாபனங்களும் சம்மேளனங்களும் சட்ட விற்பனீர்களை எடுத்துக்கொள்வது, 2, 3, 4-ம் ஷர்த்துகளை அமல் நடத்துவதை எவ்விதத்திலும் கட்டுப்படுத்தாது.

(1) இந்த சாசனப்படி உள்ள சட்டதிட்டங்களை அமல் நடத்த தொழிலாளர், முதலாளிமார் ஸ்தாபனங்களுக்கு உரிமையுள்ள போதிலும், நாட்டின் சட்டதிட்டங்களுக்கும் இவர்கள் கட்டுப்பட்டவர்களே.

(2) இந்த சாசனத்தில் அளிக்கப்பட்டுள்ள உரிமைகளுக்கு குந்தகம் விளைவிக்கும் வகையில் நாட்டின் சட்டதிட்டங்கள் அமைப்பது.

(1) இச்சாசனத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பாதுகாப்புகள் இராணுவ, போலீஸ் ஸ்தாபனங்களுக்கு எவ்வளவு தூரம் பொருந்தும் என்பதை நாட்டின் சட்டதிட்டங்கள் நிர்ணயிக்கும்.

(2) சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் சட்டதிட்டத்தின் 19-வது ஷர்த்தின் 8-வது பந்திப் பிரகாரம் இச் ஷர்த்தை ஏற்றுக் கொள்வது தற்போது இராணுவம், போலீஸ் ஸ்தாபனங்கள் ஏற்கனவே அனுபவித்து வரும் சலுகைகளை கட்டுப்படுத்தாது.

இந்த சாசனப்படி ‘ஸ்தாபனம்’ என்றால், தெர்மிலாளர்களினதும் முதலாளிமார்களினதும் நலனைப் பாதுகாக்க செயலாற்றும் ஸ்தாபனங்களைக் குறிக்கிறது.

பகுதி 2 - கூட்டுச் சேரும் உரிமைப் பாதுகாப்பு

சர்வதேச நிறுவனத்தின் ஒவ்வொரு அங்கத்தினரும் கூட்டுச் சேரும் உரிமையை தொழிலாளர் முதலாளிமார் ஸ்தாபனங்களுக்கு அளிக்கவேண்டும்.

* ஷர்த்து 12 முதல் 21 வரை சங்கத்தின் அமல் சம்பந்தமாக சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தோடு அனைத்துலக நாடுகள் எடுக்கவேண்டிய நடவடிக்கைகள் பற்றி விளக்கப்பட்டுள்ளது.

பின்னினைப்பு III

சாசனம் இல. 98

கூட்டுச் சேரும் உரிமை, கூட்டுப் பேரம் சம்பந்தமான சாசனம்

ஷர்த்து 1

- (1) தம் தொழிலைப் பொறுத்தவரை தொழிலாளர்களுக்கு தொழி ற் சங்க எதிர்ப்பு பாரபடசத்திற்கு எதிராக பாதுகாப்பு அளிக்கப்படவேண்டும்.
- (2) அத்தகைய பாதுகாப்பு முக்கியமாக பின்வரும் விடயங்களுக்கு எதிராக இருக்கவேண்டும்.
 - (அ) தொழிற்சங்கத்தில் சேரக் கூடாதென்ற கட்டுப்பாடும், சங்க அங்கத்துவத்தை விட வேண்டுமென்று கட்டாயப்படுத்தப்படுதலும்.
 - (ஆ) சங்கத்தில் இருப்பதாலும், சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுவதாலும் வேலைநீக்கம் செய்யப்படுதல்.

ஷர்த்து 2

- (1) தொழிலாளர் ஸ்தாபனங்களும், முதலாளிமார் ஸ்தாபனங்களும் ஒன்றுக்கொன்று குறுக்கிடுவதிலிருந்து பாதுகாப்பு அளிக்கப்படவேண்டும்.
- (2) முதலாளிமார் ஸ்தாபனங்களின் ஆதிக்கத்தின் கீழ் தொழிலாளர் ஸ்தாபனங்கள் இயங்குவது இச்சாசனப்படி குறுக்கீடாகக் கணிக்கப்படும்.

ஷர்த்து 3

கூட்டுச் சேரும் உரிமையை நிலைநாட்டுதற்கு தகுதியான ஒரு தேசிய அமைப்பு உருவாக்கப்படவேண்டும்.

ஷர்த்து 4

தொழிலாளர், முதலாளிமார் ஸ்தாபனங்கள் கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் மூலம் தொழில் கோட்பாடுகளை நிர்ணயிக்கக் கூடிய தேசிய சூழ்நிலை உருவாக்கப்படல் வேண்டும்.

ஷர்த்து 5

- (1) இச்சாசனத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பாதுகாப்புகள் இராணுவ, போலீஸ் ஸ்தாபனங்களுக்கு எவ்வளவு தாரம் பொருந்தும் என்பதை நாட்டின் சட்டத்திட்டங்கள் நிர்ணயிக்கும்

- (2) சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் சட்டதிட்டத்தின் 19-வது ஷர்த் தின் 8-வது பந்திப் பிரகாரம் இச் ஷர்த்தை ஏற்றுக்கொள்வது தற் போது இராணுவம், போலீஸ் ஸ்தாபனங்கள் ஏற்கனவே அனுபவித்து வரும் சலுகைகளை கட்டுப்படுத்தாது.

ஷர்த்து 6

பொதுச் சேவையில் ஈடுபட்டிருப்போருக்கு இந்தச் சாசனம் செல்லுபடியாகாது.

ஷர்த்து 7

இந்தச் சாசனம் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டதும் சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் இயக்கங்களுக்கு அறிவிக்கப்படல் வேண்டும்.

ஷர்த்து 8

- (1) சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் இயக்குனரோடு தாம் சாசனத்தை ஏற்றுக்கொண்டதை பதிவு செய்து கொண்ட நாடுகள் மட்டுமே சாசனத்தின் அமூலுக்குட்பட்டதாகும்.
- (2) பதிவு செய்யப்பட்ட 12 மாதங்களின் பின் இச்சாசனம் அமூலுக்கு வரும்.

* ஷர்த்து 9 முதல் ஷர்த்து 16 வரை சாசனத்தின் அமூல் சம்பந்தமாக சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தோடு அங்கத்துவ நாடுகள் எடுக்க வேண்டிய நடவடிக்கைகள் பற்றி விளக்கப்பட்டுள்ளது.



(5)

நிலமும் தொழிலும்

கிராம அபிவிருத்தி

36. “சிறு துளிகளாகச் செய்தல்” போன்ற பொருளாதார வளர்ச்சி பற்றிய கிராமிய அபிவிருத்தி சம்பந்தமான பாரம்பரிய சித்தாந்தங்கள் கிராமிய பகுதிகளில் வாழும் பெரும்பான்மையான மக்களின் அடிப்படைத் தேவைகளை சமாளிக்க போதுமானதாக இல்லை என்று இப்பொழுது பொதுவாகக் கருதப்படுகிறது.

உற்பத்திக்கும் வேலைவாய்ப்புக்குமான அடிப்படை வளமாக வளர்முக நாடுகளில் காணியே இருந்து வருகிறது. எனவே அதனை முழுமையாக பயன்படுத்துவது மிக முக்கியமானதாகும்.

முழுமையான, போதுமான அளவு சன்மானம் கிடைக்கக்கூடிய வகையில் கிராம அபிவிருத்தி சாதனைகள் அமையவேண்டுமென்பதும், போதுமான அளவு உறைவிடம், உணவு, கல்வி, சுகாதாரம் ஆகியன கிராமிய மக்களுக்கு பொதுவாக இருத்தல் வேண்டும் என்பதும் முக்கிய குறிக்கோளாகும்.

37. சனத்தொகையில் சிறு பிரிவினர் காணி உடைமை தொடர்பாக கவனஞ்சு செலுத்துவதற்கு ஆட்சேபனை தெரிவிக்கிறார்கள். ஏனெனில் இந்த சிறுபிரிவினர் உற்பத்தி சம்பந்தமான கட்டுப்பாட்டின் ஊடாக தேசிய பொருளாதார சமூக அரசியல் அமைப்புகளில் பெரும் பகுதியைத் தாமே கட்டுப்படுத்தி வருகின்றனர். கட்டுப்பாடற்ற நகர்ப்புற வளர்ச்சியும் தாரதம்யியன்றி புதிய தொழில்நுட்பவியல்களில் அறிமுகமும் உடைமைக்கான அல்லது காணி நீர் ஆகியவற்றை பயன்படுத்துவதற்கான போட்டியை மேலும் தீவிரப்படுத்தியுள்ளன. இதனால் மூலதனம் மீது கட்டுப்பாட்டைச் செலுத்துபவர்களுக்கு சாதகமான விளைவுகள் ஏற்படுவதில்லை. பசும்புரட்சியின் விளைவு மூலம் இதனை அறியலாம். பசும் புரட்சி உத்தி முறைகள் உணவு உற்பத்தியை அதிகரித்தாலும், விதைகள், உரங்கள், உபகரணங்கள் ஆகியவற்றை இலகுவில் பெறக்கூடிய பெரிய விவசாயிகளுக்கு பயன்கிடைக்கவில்லை. ஆதிக்கம் செலுத்தும் பிரிவினர் நாட்டுக்கு வெளியே உள்ள வர்த்தக கைத்தொழில் நலன்களுடன் சேர்ந்து உழைக்கும்போது கிராமப் பகுதிகளில் நிலைமை மேலும் மோசமடைகிறது.

38. கிராமிய அமைப்புகளில் கணிசமான அளவு மாற்றங்களைச் செய்யும் போது பயனுள்ள தாக்கமான கிராமிய அபிவிருத்தியை மேற்கொள்ளுவது சுலபமாக இருக்கும். காணியற்ற தொழிலாளர்கள், குடியிருப்பாளர்கள், பங்குதாரர்களாக அறுவடை செய்பவர்கள் நாளாந்த உணவுக்காக விவசாயம் செய்பவர்கள் ஆகியோர் தாம் விரும்பிய தலைவர்களின் தலைமையின் கீழ் கிராமியத் தொழிலாளர்களின் உண்மையான பிரதிநிதித்துவம் கொண்ட சுயாட்சி ஸ்தாபனங்களை ஏற்படுத்தி இயங்குவதன் மூலம் வறிய துறையினர் மத்தியில் மாற்றுச் சக்தியை உண்டு பண்ண முடியும். இத்தகைய ஸ்தாபனங்களே தமது உறுப்பினர்களின் தேவைகளை சரியான முறையில் இனங்கண்டு தமது கருத்துக்களை வெளியிட்டு, கிராம அபிவிருத்தியில் திட்டமிடலையும், நடைமுறைப்படுத்துதலையும் பயனுள்ளதாக மேற்கொள்ள முடியும்.

39. இந்த நிலையில் கிராமிய தொழிலாளர் ஸ்தாபனங்களுக்கு பரவலான விதத்தில் முக்கியத்துவம் அளிக்கப்படல் வேண்டும். அத்துடன் அந்த ஸ்தாப கங்கள் சுதந்திரமாகவும், ஜனநாயக ரீதியிலும் செயல்படுவதற்கான சூழ்நிலையையும் உருவாக்க வேண்டும்.

40. காணியை முழுமையாகவும், போதுமான அளவு பயன்படுத்துவதற்காக வும் கிராமிய தொழிலாளர்கள், அவர்களுடைய ஸ்தாபனங்கள் ஆகியவற்றுடன் முழு அளவில் ஆலோசனை நடத்தி மாற்றங்களைச் செய்து அவற்றை நடை முறைப்படுத்தவும் வேண்டும்.

அவசியமேற்படின் விவசாய சீர்திருத்தம், காணிச் சீர்திருத்தம் மூலம் தாமத மின்றி மேற்கொள்ளப்படல் வேண்டும். அத்துடன் கீழே விபரித்தவாறு பொருத்த மான துணை சேவைகளையும் ஏற்படுத்தல் வேண்டும்.

★ காணி கிடைக்கும் பட்சத்தில் பொருத்தமான இடங்களில் அமையும் பட்சத்திலும் மேற்கொள்ளப்படும் காணிச் சீர்திருத்தம் மக்களிடையே காணியை பகிர்ந்தளிக்க வகை செய்யவேண்டும். அக் காணியில் உழைப்பவர்கள் தமது நிலத்தைப் பெறவேண்டும். ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் சம அடிப்படையில் இது வழங்கப்படல் வேண்டும். கூட்டாக நிர்வகிக்கப்படும் காணிகளைப் போன்று உடைமை உரிமைகள் மாற்றப்படும் பொழுது குடியுரிமை பாதுகாப்பு இடம் பெற்றத்தக்க விதத்தில் காணிச் சீர்திருத்தம் அமையவேண்டும்.

★ காணிக் குடியுரிமை முறை - அல்லது காணியைப் பயன்படுத்துவது சம் பந்தமான வேறு எந்த முறையும் - துணை பண்ணை அமைப்பு வேலைகள் உற்பத்திக் கூட்டுறவு திட்டங்கள் அல்லது காணி பாதுகாப்பு திட்டங்கள் போன்ற மிகவும் முன்னேற்றமடைந்த விவசாய வேலை ஸ்தாபனங்களின் வளர்ச்சிக்கு இடமளிக்கத்தக்க விதத்தில் இலகுவான முறையில் அமைதல் வேண்டும்.

★ எந்த ஒரு காரணத்திற்காகவோ அரசாங்கம் காணியை பறிமுதல் செய்தால் இந்த காணியில் முன்னர் ஊழியம் செய்த தொழிலாளர்களுக்கு போதுமான அளவு நஷ்டாடு வழங்கப்படல் வேண்டும். அல்லது மாற்றுவேலை வாய்ப்புகள் அளிக்கப்படல் வேண்டும்.

★ காணிச் சீர்திருத்தச் சட்டம் வெற்றியடைய வேண்டுமாயின் அதனுடன் துணைச் சேவைகளின் அபிவிருத்தியும், பொருத்தமான கிராமிய உள்ளக அமைப்புகளும் கட்டியெழுப்பப்படல் வேண்டும். குறிப்பாக நீர் விநியோகம், நீர்ப்பாசனம், வீடுமைப்பு, வீதிகள் போக்குவரத்து வசதிகள் போன்றவை விருத்தி செய்யப்படல் வேண்டும். மேலதிக தேவைகளுக்கான வழி கடன் சேவைகள், சந்தைப்படுத்தும் வாய்ப்புகள் ஆகியன அவசியமாகும். கூடுமானவரை இத்தகைய சேவைகள் கிராமிய தொழிலாளர்கள், ஸ்தாபனங்கள் ஊடாக கிடைத்தல் வேண்டும்.

41. உலக அபிவிருத்தியில் இனைந்த ஒரு அம்சமே கிராமிய அபிவிருத்தியாகும். தொழில் வளமுடைய திட்டங்கள், சிறிய அளவிலான கிராமிய கைப்பணி முயற்சிகள், கைத்தொழில்கள் ஆகியன மூலம் கிராமப் பகுதிகளில் வேலை வாய்ப்பை உருவாக்க முக்கியத்துவம் அளிக்கப்படல் வேண்டும். சுய உதவி

வேலைத் திட்டங்களுக்கு ஊக்கமளிக்கப்படல் வேண்டும். தொழிலாளர்களின் ஸ்தாபகங்களிலூல் நிதி வழங்கப்பட்டு கட்டுப்படுத்தப்படும் விவசாய கைத் தொழில் முயற்சிகளுக்கு ஊக்கமளிக்கப்படல் வேண்டும். தொழிலைத் தீவிரமாக பயன்படுத்துவதற்கான உத்தி முறைகளை பின்பற்ற அபிவிருத்தி சம்பந்தமாக வும் உற்பத்திக் கருவிகள் சம்பந்தமாகவும், ஆராய்ச்சி மேற்கொள்ளப்படல் வேண்டும்.

கிராமிய அபிவிருத்தி தேவைகளைச் சமாளித்தல், கைத்தொழில் மற்றும் சந்தை வாய்ப்புச் சேவைகள் சம்பந்தமான அபிவிருத்தி முறைகள் திட்டமிடப் பட்டு கட்டுப்படுத்தப்படல் வேண்டும்.

கிராமிய தொழிலாளர்களின் ஸ்தாபனங்களின் பங்கு

42. கிராமிய சனசமூகத்தின் கிராமிய பொருளாதார சமூக அமைப்பில் விரும்பப்படும் மாற்றங்களைக் கொண்டு வர கிராமிய அபிவிருத்தியில் மிகவும் அக்கறையுள்ள மக்கள் அதாவது இதுவரை காலமும் அபிவிருத்திக்கு உட்படுத் தப்படாத கிராமிய தொழிலாளர்கள், கிராமிய வறிய மக்கள் ஆகியோர் பயனுள்ள முறையில் பங்கெடுத்தல் வேண்டும். சம்பளம் பெறுபவர்களினதும் சம்பளம் பெறுதவர்களினதும் தேவைகளை இனங் காணவும் அவர்களுடைய நலன் களை பாதுகாக்கவும் பயனுள்ள கருவியாக கிராமியத் தொழிலாளர்களின் ஸ்தாபனங்கள் இருக்கின்றன என்பது நிருபிக்கப்பட்டுள்ளது. சுதந்திரமான ஜனநாயகர்தியில் தெரிவு செய்யப்பட்ட தலைமைப்பீட்டம் இருத்தல் வேண்டும் என்ற கோட்பாடு அடிப்படையில் தாமாகவே முயற்சிகளை எடுக்கும் தாமதங்களுக்கு பயனுள்ள முறையில் ஆதரவையும் உதவியையும் இந்த ஸ்தாபனங்கள் வழங்க வேண்டும். கூடுமானவரை கிராமிய நகர்ப்புற துறைகளில் உள்ள ஸ்தாபிக்கப்பட்ட ஸ்தாபனங்கள் கிராமியத் தொழிலாளர்களுக்கு குறிப்பாக இதுவரை அங்கீகாரம் பெறுத, ஊதியம் பெறுத துறையினருக்கு உதவியை வழங்குதல் வேண்டும்.

43. கிராமியத் தொழிலாளர்கள் ஸ்தாபனங்கள் பரவலான முறையில் அதாவது சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபன பிரகடனம் 141, 149-ம் இலக்க விதப் புரை ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் விபரிக்கப்படல் வேண்டும். இது சம்பந்தமாக கிராமிய தொழிலாளர்கள் ஸ்தாபனங்கள் சரியான முறையில் பின்வருவனவற்றைச் செய்தல் வேண்டும்:

- (1) கிராமியத் தொழிலாளர்களின் நலன்களை பிரதிநிதித்துவம் செய்தல், மேலும் வளர்த்தல், பாதுகாத்தல். உதாரணமாக இந்தத் தொழிலாளர்கள் சார்பாக கூட்டான முறையில் சகல மட்டங்களிலும் பேச்சவார்த்தை களை நடத்துதல், ஆலோசனைகளை நடத்துதல்.
- (2) கிராமிய அபிவிருத்தித் திட்டங்கள் தொடர்பாக மேற்கொள்ளப்படும் வகுத்தல், அமுலாக்கம், மதிப்பீடு ஆகியன சம்பந்தமாகவும் தேசியத் திட்டமிடல் தொடர்பான சகல கட்டங்களிலும், மட்டங்களிலும் கிராமியத் தொழிலாளர்கள் பிரதிநிதித்துவம் செய்யப்படல்.
- (3) ஓவ்வொருவருடைய நலனுக்கும் ஏற்றவாறு பல்வேறு கிராமியத் தொழிலாளர்களையும் பின்வருபனவற்றை அமுல் நடத்த தொடக்கத்திலிருந்து தீவிரமாக ஈடுபடுத்தல் வேண்டும்:

★ உற்பத்தி, களஞ்சியப்படுத்தல், பதனிடுதல், போக்குவரத்து, சந்தைப் படுத்துதல் ஆகியவற்றின் உத்திமுறைகளைச் சீர்ப்படுத்துவது உட்பட விவசாய அபிவிருத்திக்கான திட்டங்கள்.

★ விவசாய சீர்திருத்தத் திட்டங்கள், காணிக் குடியேற்றம் காணி அபிவிருத்தி,

பொதுவேலைகள், கிராமியக் கைத்தொழில்கள், கிராமிய கைப்பணிகள் போன்றவற்றிற்கான திட்டங்கள்.

★ ஐக்கிய நாடுகள் சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் மற்றும் விழேச முகவர் நிலையங்கள் உட்பட அவற்றின் ஒத்தாசையுடன் நடைமுறைப்படுத்தப் பட்ட திட்டங்கள் உட்பட கிராம அபிவிருத்தித் திட்டங்கள்.

★ தகவல், கல்வித் திட்டங்கள், மற்றும் நடவடிக்கைகள்.

(4) கடன், விநியோகம், சந்தைப்படுத்தல், போக்குவரத்து, தொழில் நுட்பச் சேவைகள் போன்ற சேவைகளை கிராமியத் தொழிலாளர்களுக்குப் பெறுவதும், வழங்குவதும், விருத்தி செய்தலும்.

(5) கிராமியப் பகுதிகளில் பொதுவான கல்வி, தொழிற் கல்வி, பயிற்சி போன்றவற்றில் தீவிர பங்கெடுத்தலும், கிராமியத் தொழிலாளர்கள் ஸ்தாபனங்களுடன் கூட்டுறவு மற்றும் நடவடிக்கைகள் சம்பந்தமாக பயிற்சியளித்தலும் அவற்றின் முகாமை சம்பந்தமான பயிற்சியும்.

(6) தொழில் செய்யுமிடச் சுகாதாரம், பாதுகாப்பு ஆகியன உட்பட கிராமியத் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கை நிலைமை, வேலை நிலைமை ஆகிய வற்றை சீர்திருத்துவதற்கான பங்களித்தல்.

(7) சமூக பாதுகாப்பு, வீடுமைப்பு, சுகாதாரம், பொழுதுபோக்கு போன்ற துறைகளில் அடிப்படை சமூக சேவைகளை விஸ்தரித்தல்.

44. பொருளாதார சமூக அபிவிருத்தியில் கிராமிய தொழிலாளர் ஸ்தாபனங்கள் தமது பங்கைச் செலுத்தும் பொருட்டு வளர்முக நாடுகளில் உள்ள அரசாங்கங்கள் இந்த ஸ்தாபனங்களுக்கே தீவிர ஊக்கமளிக்கும் கொள்கையைப் பின்பற்றவேண்டும். சங்கம் அமைக்கும் சுதந்திரம், பொதுமக்கள் இவற்றை அறிந்து கொள்வதற்காக ஊக்குவித்தல், குறிப்பாக கிராமிய அபிவிருத்தியில் கிராமியத் தொழிலாளர்களின் ஸ்தாபனங்களின் பங்களித்தல் பற்றி பொது மக்கள் அறிந்து கொள்ள வகை செய்தல் ஆகியவற்றை கல்வித் திட்டங்கள் மூலம் மும் பயிற்சித் திட்டங்கள் மூலமும் ஏற்படுத்த வேண்டிய வசதி வகைகளையும் உதவியையும் அளித்தல். மற்றும் வேறுவிதமான உதவிகளை அளிக்கவேண்டும். கிராமியத் தொழிலாளர்கள் ஸ்தாபனங்கள் சம்பந்தமாகவும் பொருளாதார சமூக அபிவிருத்தியில் அவற்றின் பங்கு சம்பந்தமாகவும் சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபன விதந்துரைகளில் குறிப்பிடப்பட்ட ஆலோசனைக்கு இன்கும் விதத்தில் இந்தக் கொள்கை அமையவேண்டும். (பின்னினைப்பு - 4) அரசாங்கங்கள் அத்துடன் சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் 141-வது இலக்கப் பிரகடனத்தை அங்கீகரித்து முழுமையாக அமுல் நடத்தவும் வேண்டும்.

விவசாயம் சார்ந்த அலுவல்களும் கிராமிய அபிவிருத்தியும்

45. வளர்முக நாடுகளில் விவசாயம் சார்ந்த அலுவல்கள் பல வடிவங்களை எடுத்துள்ளன. விவசாய, உணவு உற்பத்திப் பொருள்கள் சம்பந்தமாக மாத்திரம் இவை அமையவில்லை. உரம், கிருமிநாசினி, பண்ணை இயந்திர சாதனங்கள், நீர்ப்பாசன உபகரணங்கள், விதைகள் போன்ற மூலப் பொருட்களின் உற்பத்தி உட்பட உற்பத்தி முறைகளிலும், கடன், கிராமிய விஸ்தரிப்பு, தொடர்புச் சாதனங்கள், சந்தைப்படுத்தும் சேவைகள் ஆகியனவுமாக அரசாங்கத்துறை நடவடிக்கைகளிலும் எம். என். சி தீவிரமாக ஈடுபடுகிறது. இது காரணமாக விவசாயம் சார்ந்த அலுவல்கள் சம்பந்தமான எந்தவொரு அணுகல் முறையும் உணவுப் பதனிடும் கைத்தொழில்கள் சம்பந்தமாக மாத்திரம் எம். என். சி இருப்பதற்கு இடம் கொடுப்பதில்லை. வளர்முக நாடுகளில் விவசாயம் சார்ந்த அலுவல்கள் சம்பந்தமான செல்வாக்கு சில உத்திமுறைகளின் அனுபவத்துடன் தொடர்புடெத்தப்பட்டுள்ளது. முன்னர் குறிப்பிட்ட உற்பத்திப் பொருட்களின் தேவைகளையும் பெற்றுப் பயன்படக் கூடிய செல்வந்த விவசாயிகளின் கைகளில் மாத்திரமே காணியை ஒப்படைப்பதனால் வளர்முக நாடுகளின் பொருளாதாரங்களில் இந்தச் செல்வாக்கு பாதகமான விளாவுகளை ஏற்படுத்துகிறது. அத்துடன் வேலைகளின் எண்ணிக்கைக் குறைப்பு, குடியிருப்பாளர்கள் அகற்றப்படுதல் போன்றவற்றிற்கு வழிவகுத்துள்ளது. இதனால் காணியற்ற தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையும் பெருமளவு அதிகரித்துள்ளது. பாரம்பரிய ஆடம்பர ஏற்றுமதிப் பயிர்களின் உற்பத்தியில் இருப்பதனால் உள்ளுரப் பாவளைக்கு உணவுப் பயிர்கள் இல்லாமல் போய்விடுகிறது. விவசாயம் சார்ந்த அலுவல்கள் உட்பட எம். என். சி-க்கள் இருப்புச் சொத்து உருவாக்கத்தில் பாதகமான விளாவை ஏற்படுத்தியது. எனவே இந்தப் பாதகமான விளாவுகளை சமன்படுத்த பின்வருபவை சிபாரிசு செய்யப்படுகின்றன:

- (1) வளர்முக நாடுகளில் சனத்தொகையின் அடிப்படைத் தேவைகளைத் திருப்திப்படுத்தும் விதத்தில் விவசாயம் சார்ந்த அலுவல்கள் இடம்பெற வேண்டும். அதாவது நல்ல உணவுப் பொருள்கள் பெரும்பாலான உள்நாட்டு மக்களின் சேவைகள் ஆகியனவே உற்பத்தி செய்யப்பட வேண்டுமான்றி ஆடம்பரத்திற்காகவும் வெளிநாடுகளுக்கு ஏற்றுமதி செய்யப்படுவதற்காகவும் உற்பத்தி செய்யப்படக்கூடாது. சனத்தொகைக் கொள்வனவுச் சக்தி அதிகரிக்காதவரை இத்தகைய அணுகல்முறை வெற்றியடைய மாட்டாது. வெற்றியடைவதற்கு சங்கங்கள் முக்கிய பங்கைச் செலுத்த முடியும். கிராமியப் பகுதிகளில் உள்ளுரப் பாவளைக்காக விவசாயம் சார்ந்த உணவுப் பொருள்களை உற்பத்தி செய்யும் கைத்தொழில்களை மேற்கொள்வதற்கு விஷேச கவனம் செலுத்தப்படவேண்டும்.
- (2) உள்ளுர் தொழில் வசதியை விருத்தி செய்வதற்காக பொருத்தமான தொழில்நுட்பவியல்கள் பயன்படவும் சிறிய அளவில் விவசாயம் செய்வோரிடமிருந்து காணிகளைப் பெறுவதைத் தவிர்க்கும் விதத்திலும் அரசாங்கம் ஊக்கமளித்தல்வேண்டும்.
- (3) விவசாயம் சார்ந்த அலுவல்களில் ஏகவடைமைச் சக்தி இருப்பதை கட்டுப்படுத்தும் பொருட்டு தேசிய அடிப்படையிலும் சர்வதேச மட்டத்திலும் நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படவேண்டும். பொருள்கள் சம்பந்தமான உலக வர்க்கத்தைப் பொருத்தமட்டில் இது மிகவும் முக்கியமானதாகும்.

குறிப்பாக அங்கராட் ஸ்தாபனத்துடன் இணைந்துள்ள பொருள்கள் சம் பந்தமான திட்டம் ஒருமுறை ஏற்றுக்கொள்ளப்படும் பட்சத்தில் விவசாயம் சார்ந்த அலுவல்கள் நெருங்கிய விதத்தில் கட்டுப்படுத்தப்படவேண்டும். ஒரு பயிர் மாத்திரம் செய்யும் விவசாயத்தை பன்முகப்படுத்துவதை யும் பல தேசத்தவர் சேர்ந்து நடத்தும் விவசாய அலுவல்களின் ஏவுடைய மைச் சக்தியை ஓரளவு நீக்க முடியும்.

- (4) விவசாய உணவு உற்பத்தியை மேற்கொள்ளும் சங்கங்களும் ஏற்றுமதி நாடுகளின் சங்கங்களும் அண்மைக் காலங்களில் அமைக்கப்பட்டு வெவ்வேறு தரத்தில் வெற்றியடைந்துள்ளன. விவசாய உணவுப் பொருள்களின் விலைகளை உயர்த்தி நிலையான விதத்தில் வைத்திருக்கவேண்டிய கொள்கையை இந்தச் சங்கங்கள் பின்பற்றுவதற்கு அவை சம்பந்தமான தொழிற் சங்கச் செல்வாக்கைப் பெறவேண்டும். இந்தச் சங்கங்களின் தொழிற் சங்கக் கோட்பாடுகளை வளர்க்கவும் வேலைவாய்ப்பு, சுகாதாரம், பாதுகாப்பு ஆகியன தொடர்பான இயந்திர சாதனங்களைப் பாவிப்பதனால் ஏற்படக்கூடிய விளைவுகள் பற்றி ஆராயவும் இந்தத் தொழிற் சங்கங்கள் ஊக்குவிக்கப்படவேண்டும்.
- (5) உற்பத்தியை மேற்கொள்வதைவிட சந்தைப்படுத்தல், விநியோகித்தல், ஆகியவற்றில் மாத்திரம் ஈடுபடும் விவசாய அலுவல்கள் மீதான கட்டுப்பாடுகளை மேற்கொள்ள வழிவகைகள் காணப்படல்வேண்டும்.
- (6) விவசாய அலுவல்களுக்கு சர்வதேச ரீதியிலான பிரமாணங்கள் இருப்பது அவசியம். (மூலதனம், நேரடி முதலீடு, நிதிப்புழக்கம், விலையை நிர்ணயிப்பது சம்பந்தமான கொள்கை, சுவீகரிப்பு, வியாபாரத்தைக் கலைத்தல் போன்றவை சம்பந்தமான கட்டுப்பாடுகளும் தொழிற்சங்கங்களுக்குத் தகவல்களைத் தெரிவிப்பதற்கான ஏற்பாடுகளும் இருத்தல்வேண்டும்).
- (7) பொருட்களின் விலை சம்பந்தமான ஊக்கநிலை இருப்பதைத் தடுக்க அரசாங்கங்களுக்கிடையிலான நிலையங்கள் மூலம் கட்டுப்பாடும் மட்டுப்படுத்த வேண்டிய அவசியம் உள்ளது.
- (8) தொழில் உறவுகள் சம்பந்தமான விவசாய அலுவல்கள் மீதான தாக்கம் குறித்து விஷேச கவனம் செலுத்தப்படவேண்டும். பெரிய விவசாய அலுவல் ஸ்தாபனங்கள் தொழில் இயக்கங்களைக் கூறுபடுத்துவதனால் தொழிற் சங்கச் செல்வாக்கின் பலம் குறைகிறது. சர்வதேச மட்டத்தில் ஒவ்வொரு கம்பெனி தொடர்பாகவும் ஒன்றிணைக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கக் கொள்கையை வகுக்கும் பொருட்டு சகல கட்டங்களிலும் சர்வதேச ரீதியான தொழிற்சங்க ஒன்றிணைப்பு தேவை.

விவசாய அலுவல்களும் ஐக்கியதாடுகள் நிறுவனங்களும்

46. பொருளாதார சமூக அபிவிருத்திப் பிரச்சனை என்பது பரந்த அடிப்படையில் பார்க்கும்போது விவசாயம், விவசாயக்கைத்தொழில் அபிவிருத்தியையே குறிக்கும். உலக சனத்தொகையில் பெரும்பாலானவர்கள் உணவுக்காகவும் வேலைக்காகவும் விவசாயத்தையே நம்பியிருக்கிறார்கள். உற்பத்தியில் பல கிளைகளில் ஒன்று விவசாயக்கைத்தொழிலாகும். இதன் மூலம் நேரடி முதலீடு

சர்வதேச ரீதியில் இடம் பெறுகிறது. அண்மைக்காலங்களில் பல சர்வதேச நாடுகளின் கூட்டுத்தாபனங்களின் இந்த வளர்ச்சிக்கு முக்கிய இடம் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது.

47. பல ஐக்கியநாடுகள் முகவர் நிலையங்களிலும் குறிப்பாக கைத்தொழில் கூட்டுறவுத் திட்டம், உணவு விவசாய ஸ்தாபன வங்கியாளர்கள் திட்டம் ஆகியன மூலம் உணவு விவசாய ஸ்தாபனத்திலும் இந்த சர்வதேச தேசிய கூட்டுத் தாபனங்கள் ஊடுருவல் செய்ததனால் தொழிற் சங்க இயக்கங்களில் அபிவிருத்தி நோக்கங்களுக்கு ஆபத்து ஏற்பட்டுள்ளது. பெருந்தொகையான தனியார் துறை கம்பெனி நலன்களும் தனியார் துறை மூலதனமும் அரசாங்கங்களுக்கு இடையிலான முகவர் நிலையங்களின் நடவடிக்கைகளுடன் நேரடியாகச் சம்பந்தப்படுவது ஐக்கியநாடுகள் விதிகளுக்கும் அதிகாரத்திற்கும் முரணுக அமைந்துள்ளன.

48. உணவு விவசாய ஸ்தாபனத்தில் கைத்தொழில் கூட்டுறவுத் திட்டம் வகிக்கக்கூடிய பங்கின் சட்டத்தன்மை பற்றி ஐ. சி. எப். டி. யூ கவலை கொள்கிறது. உணவு விவசாய ஸ்தாபனம், ஜானிடோ, காட்றி, அங்க்ராட் ஆகிய வற்றின் சர்வதேச வர்த்தக நிலையம் போன்ற ஐக்கியநாடுகள் முகவர் நிலையங்களினதும் அவற்றின் குறித்த திட்டங்களினதும் நடவடிக்கைகளில் சர்வதேச தேசிய கூட்டுத்தாபனங்கள் ஈடுபடுவதும் தமக்குச் சார்பாக ஐக்கிய நாடுகளில் இந்த ஸ்தாபனங்களை அவை பயன்படுத்துவதையும் வன்மையாகக் கண்டிக்கிறது.

தொழிலாளர்களுக்கும் வெகுஜனத் தொடர்பு ஸ்தாபனங்களுக்கும் சர்வதேச கூட்டுத்தாபனங்களின் நடவடிக்கைகளினால் ஏற்படக்கூடிய பாதகமான விளைவுகள் பற்றி ஐக்கிய நாடுகள் முறையினுள் தனிச்சையாகவும் அந்தியான முறையிலும் செல்வாக்கையும் ஆதிக்கத்தையும் செலுத்த இந்த சர்வதேச கூட்டுத் தாபனங்கள் முற்படுகின்றன என்று தெரிவிக்க ஐ. சி. எப். டி. யூ தமது கல்வி, பிரசார இயக்கங்களை மேற்கொள்ளும்.

ஐ. சி. எப். டி. யூ இருப்பதனால் உணவு விவசாய ஸ்தாபனத்திலும் தற்போது அமைக்கப்பட்டுள்ள ஐ. சி. பி அமைப்பு பொருத்தமான புதிய அமைப்பாக மாற்றப்படல் வேண்டும். அதில் கைத்தொழில் பிரிவினதும் தொழிற்சங்கங்களினதும் பிரதிநிதித்துவம் இடம் பெறவேண்டும். அவை மூலம் கைத்தொழில் களும் தொழிற்சங்கங்களும் சம அடிப்படையில் கிராம அபிவிருத்தி சம்பந்தமாக உணவு விவசாய ஸ்தாபனத்தின் வேலைகளுக்கு ஆலோசனையும் வேலை உதவிகளையும் வழங்கலாம்.

கிராம அபிவிருத்தியும் ஐக்கியநாடுகளின் நிறுவனங்களும்

குறிப்பு

49. கிராம அபிவிருத்தி சம்பந்தமாகவும் ஐக்கிய நாடுகள் நிறுவனங்கள் வகிக்கக் கூடிய பங்குபற்றியும் விரிவாக ஆராய பயிற்சிக் களத்திற்கு போது மான நேரம் இருக்கவில்லை. ஆயினும் சாசனத்தில் குறிப்பிட்டவாறு இந்த விஷயம் ஆராயப்படவேண்டுமென்று நகல் குழு உணர்கிறது. ஐக்கியநாடுகள் வட்டத்திலுள்ள சகலவிதமான அபிவிருத்தி நடவடிக்கைகள் சம்பந்தமாகவும் நிறுவனங்களுக்கு இடையிலான திட்டமிடல் இருத்தல்வேண்டும் என்பது பற்றியும் அதன் விளைவாக ஏற்படும் ஒன்றினைப்பு முறை பற்றியும் அது விஷேசமாக

பெண்களும் அபிவிருத்தியும்
பிரச்சினைகள் பார்மயம் என்ற பலேங்களில் கூறுகிறோம்

1. கைத்தொழில்மய நாடுகளைப் போலவே வளர்முக நாடுகளிலும் பெண்கள் பாகுபாட்டையும் வெறுப்பையும் எதிர்நோக்கவேண்டியுள்ளது. வளர்முக நாடுகளில் உள்ள வாழ்க்கை சூழ்நிலை பெண்கள் மீது குறிப்பாக பெரும் கஷ்டமான பருக்களை சுமத்திவிடுகிறது. அத்துடன் அபிவிருத்தி முறை காரணமாகவும்கூட அவர்களுடைய பிரச்சினைகள் அடிக்கடி உக்கிரமடைகின்றன.

2. சர்வதேச மகளிர் ஆண்டின்போது அபிவித்தித் துறையில் பெண்கள் பங்கெடுப்பதை மதிப்பீடு செய்ய முயற்சிகள் எடுக்கப்பட்டன. இந்தப் பங்கெடுப்பு சம்பந்தமாக உண்மையான தெளிவான நிலையை காட்டுவதற்கு இருக்கக்கூடிய சாதனங்கள் இல்லை என்பது இந்த முயற்சிகள் மூலம் தெரிய வந்தது. பெண்களின் பொருளாதார நடவடிக்கைகள் குறிப்பாக கிராமியப் பகுதிகளில் அவர்களுடைய ஈடுபாடுகள்பற்றி மதிப்பீடுகளில் கருத்துக்கு எடுத்துக் கொள்ளப்படுவதில்லை. ஆதலால் ஆண்கள் ஆதிக்கம் செலுத்தும் சமுதாயத்தில் பெண்களின் பங்கெடுப்பு விகிதம் குறைவாக இருக்கிறது என்று கூறுவதைவிட உண்மையான நிலையை புள்ளி விபரங்கள் காட்டுவதில்லை.

3. வளர்முக நாடுகளில் பெருந்தொகையான மக்கள் கிராமியப் பகுதிகளில் வாழ்கிறார்கள். விவசாயம் மற்றும் தொடர்புடைய தொழில்களில் ஈடுபடுவதன் மூலமே அவர்கள் ஜீவனோயத்தை நடத்துகிறார்கள். விவசாய சமூகங்களில் விவசாயக் குடும்பமே அடிப்படை பொருளாதார கூருக இயங்கி வருகிறது. இந்தக் குடும்பம் பல பொருட்களை உற்பத்தி செய்கிறது. அதன் சொந்த நுகர் வுக்காகவே இவற்றை உற்பத்தி செய்கிறது. உற்பத்தி நடவடிக்கைகளில் இளைஞரை ஈடுபடுத்துவதற்காகவும் நோயுற்றவர்கள் மூப்படைந்தவர்கள் போன்றேரை பராமரிப்பதற்கு ஆன முக்கிய சமூகக் கடமைகளை இந்தக் குடும்பம் பொறுப்பேற்று நடத்துகிறது. வேலைவாய்ப்பற்றவர்களுக்கு ஆகக் குறைந்த அளவிலாவது ஆதரவு வழங்குகிறது. பொருட்களை உற்பத்தி செய்வதிலும் குடும்பம் வாழ்வதற்கான சேவைகளை ஆற்றுவதிலும் பெண்கள் தீர்க்கமான பங்கை எடுத்து வருகிறார்கள்.

4. நாட்டுக்கு நாடு விவசாய சமுதாயத்திற்கும் மற்றுமொரு விவசாய சமுதாயத்திற்குமாக பெண்களின் பொருளாதார சமூக பங்கு வித்தியாசப்படுகிறது. உதாரணமாக ஆபிரிக்காவில் 80 சதவீதத்திற்கும் 90 சதவீதத்திற்கும் இடைப்பட்ட பெண்கள் விவசாயத்தில் ஈடுபடுத்தப்படுகிறார்கள் என்றும் கண்டத்தில் 60 முதல் 80 சதவீதம் வரை விவசாய நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுகிறார்கள் என்றும் சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் மதிப்பீடு செய்துள்ளது. தேவைக்கு மீறிய மிகுதி களிலும் ஏனைய உற்பத்திப் பொருட்களிலும் அவர்கள் வர்த்தகம் செய்கிறார்கள். உள்ளுர் வர்த்தகத்தை அவர்களுடைய பங்கு (மேற்கு ஆபிரிக்காவைப் பொறுத்த மட்டிலாகுதல்) 66 சதவீதமாக இருக்கிறது. குடும்பத்திற்கு உணவை வழங்கும் பொறுப்பு பெண்களுடைய கடமை என்ற வழக்கம் ஐரோப்பிய சூடியேற்றவர்தச் செல்வாக்கினால் பாதிக்கப்படவில்லை. ஆசியாவில் பெண்கள் விவசாய உற்பத்திக்

காக வயல்களிலோ தோட்டங்களிலோ சம்பளம் பெறும் ஊழியர்களாகவோ சம் பளம் பெருத குடும்பத் தொழில் புரிபவர்களாகவோ ஈடுபட்டு பெரும் பங்களிப்பை செலுத்துகிறார்கள். விவசாய மூலம் பெண்கள் பெறும் சம்பாத்தியங்களுக்கும் பொருட்கள் சம்பந்தமான சர்வதேச வர்த்தகத்திற்கும் இடையில் உள்ள சம்பந்தம் தெரிய வரவில்லை. குறிப்பிட்ட ஒரு பொருளுக்காக பெண்களுக்குச் செலுத்தப்படும் குறைந்த சம்பளம் அந்தக் குறிப்பிட்ட பொருளின் விலை உலக சந்தையில் குறைவாக இருப்பதற்கு காரணமாக அமையலாம். ஆயினும் அதே சந்தையில் இந்தப் பொருட்கள் பாதிக்கப்படுவது காரணமாக விலைமாற்றங்கள் கணிசமாக ஏற்படுவதனாலும் பெண்களுக்கு குறைந்த சம்பளம் கொடுக்கப்பட்டு வரலாம்; கொக்கோ, பருத்தி, தேயிலை, மரக்கறி, எண்ணெய் போன்ற பொருட்கள் பெண்களின் வேலைகளைப் பொறுத்தே உற்பத்தி செய்யப்பட்டு விற்கப்படுகின்றன.

மத்திய கிழக்கில் கிடைக்கப்பெற்ற புள்ளிவிபரங்களின்படி பொருளாதார நடவடிக்கைகளில் பெண்கள் ஈடுபடுவது குறைவாகவே இருக்கிறது. அவர்கள் ஒருங்கே வாழ்வு நடத்துவதனால் அவ்விதம் நேரலாம். அத்துடன் சமய கலாச்சார பாரம்பரியங்களை அவர்கள் அனுமதிக்காததனால் அவர்களுடைய பங்கை இந்தப் புள்ளி விபரங்களில் சேர்த்துக் கொள்ள முடியாமல் இருக்கலாம். வத்தின் அமெரிக்காவிலும் பெண்கள் விவசாயத்தில் முக்கியமாக குடும்பப் பண்ணைகளிலோ காலத்திற்கு காலம் தொழில் செய்யும் முறையிலோ ஈடுபடுகிறார்கள். அரசியல் கலாசார காரணங்களுக்காக ஆபிரிக்க அல்லது ஆசியப் பெண்களைவிட கூடுதலான விதத்தில் அவர்கள் நடமாடக் கூடியதாக இருப்பதனால் அவர்கள் வேலை தேடி குறிப்பாக வேலைக்காரர்களாக வேலைதேடி நகர்ப்புறங்களுக்கு பெருமளவு குடியகல்கிறார்கள்.

5. அபிவிருத்திமுறை — அதாவது இதுவரை காலமும் சிந்திக்கப்பட்டவாறு பார்க்கும்போது கூட — உற்பத்தி நடவடிக்கைகள் உற்பத்திக் கூறுகளின் அமைப்பு சனத்தொகையின் உயர்தொழில் பார்ப்பவர்களின் எண்ணிக்கை போன்றவற்றில் முக்கிய மாற்றங்கள் ஏற்படுகின்றன. குடும்பத்தினாலும் தனி நபர்களினதும் தேவைகளை நிறைவேற்றும் நோக்கத்துடன் இடம்பெறும் உற்பத்தி வர்த்தக ரீதியான உற்பத்தியாகவும் சில வேளைகளில் மக்களின் தேவைகளுக்குப் புறம்பானதாகவும் அமைந்துவிடுகிறது. பொருளாதார அச்சாணி குடும்பத்தில் இருந்து விவசாய அல்லது கைத்தொழில் பொறுப்பேற்று நிறுவனத்திற்கு சென்றுவிடுகிறது. பலதேச கூட்டுத்தாபனத்திற்குச் செல்லாவிட்டாலும் இவ்விதம் நடந்துவிடுகிறது.

6. கூடுதலான மூலதனத்தை முதலீடு செய்யவேண்டிய அவசியம் (பாரம் பரிய விவசாயத்தை விட இரண்டு அல்லது மூன்று மடங்கு கூடுதலாக) பரவலான முறையில் பயிர்ச் செய்கை ஆகியன சிறிய விவசாயிகள் மீது தீங்கான விளைவுகளை ஏற்படுத்தியுள்ளன. குறிப்பாக உணவுப் பயிர்களை உற்பத்தி செய்யும் பெண்கள் மீதும் சிறுவர்கள் மீதும் இந்த தீங்கான விளைவு ஏற்பட்டு விடுகிறது. தவிரவும் வர்த்தக ரீதியான விவசாயத்தின் விளைவு பெரும்பாலும் ஊக்குவிக்கப்படுவதில்லை. நிறுத்தப்படாவிட்டாலும் ஊக்குவிக்கப்படுவதில்லை. பெண்கள் பொறுப்பேற்கும் உணவுப் பயிர்ச் செய்கையும் நடவடிக்கைகளும் நிறுத்தப்பட்டு விடுகின்றன. இந்தச் செய்கைகள் மூலம் தேவைக்கு மீறிய மிகையை விற்பதனால் துணைவருவாயைப் பெற்று பலதரப்பட்ட உணவுகளை தமது பிள்ளைகளுக்கு இந்தப் பெண்கள் கொடுத்து வந்திருக்கிறார்கள். ஆண்களின் நிலைமை சீரடைந்துள்ளது. இயந்திரமயமாக்கப்பட்ட விவசாயத்துறைகளில் சம்பள ஊதியம் கிடைப்பதனால்

ஆண்களின் நிலைமை முன்னேறினாலும் தமது பிள்ளைகளின் தேவைகளை நிறைவேற்ற ரக்கடிய சுகல சாத்தியங்களையும் பெண்கள் இழந்து விட்டார்கள். எனவே முழுக் குடும்பமும் சந்தை விலை மாற்றங்களுக்கு உட்படுகிறது. இதனால் ஒரே கலாச்சார முடைய மக்களிடையே இதன் விளைவு பெரிதும் மோசமான தாகவிருக்கும்.

வளர்முக நாடுகளில் பெண்களுக்கும் ஆண்களுக்கும் இடையில் உள்ள தொழில் பிரிவு முறையை விவசாயம் வர்த்தக மயப்படுத்தப்பட்டதும் கைத் தொழில் மய நடவடிக்கைகளும் அழித்துள்ளன. சம்பளத்தில் தங்கியிருப்பதும் சம்பளம் பெறுபவர்கள் தங்கியிருப்பதும் வேலைவாய்ப்புச் சந்தையில் ஏற்படும் மாற்றங்களைப் பொறுத்தே இருப்பதனால் நெருக்கடிகள் சமநிலையற்ற தன்மையும் இருந்து விடுகின்றது. உண்மையில் கிராமியப் பகுதிகளில் உள்ள பெண்கள் தமது வாழ்வுக்கான நடவடிக்கைகளிலும் ஈடுபடாதிருக்கும் பட்சத்தில் குடும்ப சம்பளத்தின் மீது தங்கியிருக்க வேண்டியிருக்கிறது. தொடந்து வேலையில் இருக்க வேண்டிய நிர்ப்பந்தம் காரணமாக வேலை கொள்வோருக்கும் தொழிலாளர்கள் கீழ்ப்படிந்து நடக்கவேண்டியிருக்கிறது. ஆண்களை வேலையில் ஈடுபடுத்துவதற்கு சாதகமாக அமையக்கூடிய உற்பத்திச் சமநிலையில் மாற்றம் ஏற்படும் பொழுது நுகர்ச்சியில் அதற்கு ஏற்ப மாற்றம் ஏற்படுகிறது. விளைவுகளில் உணவுத் தேவைகளையோ குடும்ப நலத்தின் தேவைகளையோ சமாளிப்பதைவிட வானைவிகளும் பைசிக்கள்களும் கொள்வனவு செய்யப்படுவதற்கு முக்கியத்துவம் அளிக்கப்படுகிறது.

7. ஜக்கிய நாடுகள் பல்வேறு முகவர் நிலையங்களும் ஏனைய அபிவிருத்தி உதவி முகவர் நிலையங்களும் ஆசிய ஆபிரிக்க லத்தீன் அமெரிக்கா ஆகிய பகுதிகளில் அறிமுகப்படுத்திய திட்டங்கள் கூட பெண்களின் வாழ்க்கை சூழ்நிலை மீது பாதக மான விளைவுகளை ஏற்படுத்தியுள்ளன. உலக அபிவிருத்தியை விட உற்பத்தி அபி விருத்திக்கு முக்கியத்துவம் அளிக்கப்பட்டதனால் இவ்வாறு ஏற்பட்டது. பல இடங்களில் அபிவிருத்தி வேலைத்திட்டங்களில் மகளிர் பங்கெடுப்பது நீக்கப்பட்டது. ஏனெனில் ஆண்கள் ஈடுபடுவதினால் அல்லது தீர்மானம் எடுக்கும் கட்டங்களில் ஆண்களினால் சிந்திக்கப்பட்டு அங்கீகரிக்கப்படுவதினால் இவ்வாறு நிகழ்ந்து விடுகிறது. பெண்களுக்கான விளைவுகள் பற்றி ஆண்கள் சிந்திக்காததினால் இவ்வாறு நிகழ நேர்ந்தது. கூட்டுறவு நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளும் நோக்கத் தினால் அல்லது விஸ்தரிக்கும் நோக்கத்தினால் இடம் பெற்ற வேலைத் திட்டங்களில் கூட பெண்களே பாதிக்கப்பட்டார்கள். சில கட்டமைகளை (உதாரணமாக நிதி அல்லது நிதித்துறை நடவடிக்கைகளை) செய்ய சட்டம் அனுமதிக்காததற்காலும் அதிகாரிகளினால் ஊக்குவிக்கப்படும் கூட்டுறவு அபிவிருத்தி முயற்சிகளில் பெண்கள் இடம் பெறுத்தனலும் இந்த நிலை ஏற்பட்டுள்ளது. ஆயினும் மரபையும் பொறுப்பையும் தாண்டி அனுமதி வழங்கப்படும் பட்சத்தில் சாதிக்கப்பட்டவற்றைக்கொண்டு மதிப்பிடும் பொழுது சில புறநடைகளும் இருக்கின்றன.

8. வர்த்தக நோக்கும் கைத்தொழில் மயமும் விவசாய மக்கள் கூடுதலான அளவில் நகர்ப்புறங்களுக்கு செல்ல வழிவகுத்துள்ளன. அங்கு நவீனத்துவம் கொண்ட கைத்தொழில்கள் இவர்களை சேர்த்துக்கொள்ளும் நிலையில் இல்லை. இடம் பெயரும் போக்கில் பெண்கள் தமது குடும்பப் பிணைப்புக் காரணமாகவும் (அதுவும் கலாச்சார ரீதியில் திணிக்கப்பட்டது) ஆண்கள் ஆதிக்கம் செலுத்தும் சந்தை நிலைமை காரணமாகவும் பாதிக்கப்படுகிறார்கள். வளர்முக நாடுகளில் பெரும் நகரங்களின் எல்லைகளில் வாழ்வாக்களாக அல்லது கிராமப் பகுதியில் பயிர்ச்செய்வையில் ஈடுபடுவார்களாக இருக்கும் பெரும்பாலான வறிய மக்கள்

டையே பெண்களும் பெரும் தொகையினராக இருக்கிறார்கள். சில பிராந்தியங்களில் பெண்கள் பலரே குடும்பத்திற்காக ஒரேயோரு உழைப்பாளியாக இருக்கிறார்கள். அவர்களுக்கு பாடசாலைக் கல்வி இல்லை. அல்லது ஓரளவே கிடைத்துள்ளது. தொழிற் பயிற்சியையும் அவர்கள் பெறவில்லை. வேலை ஒன்றை அவர்கள் தேடும் பட்சத்தில் பெரும்பாலும் அது அவர்களுடைய வீட்டுப் பணிகளான உணவு புடவை வீட்டு வேலைக்காரர் சேவை போன்ற பணிகளின் விஸ்தரிப்பாகவே இருக்கிறது. இருந்தபோதிலும் தொழிற் சந்தையில் ஆண்களுடன் போட்டி போட வேண்டியிருப்பதனால் இந்தத் தொழில்களில் இருந்து பெண்கள் சில வேலைகளில் தவிர்க்கப்பட்டு விடுகிறார்கள். அல்லது மனிதத் தன்மை அற்ற சூழ்நிலைகளில் வேலை செய்ய வேண்டி நிர்ப்பந்திக் கப்பட்டு விடுகிறார்கள். கடந்த மூன்று அல்லது நான்கு ஆண்டுகளாக கைத்தொழில் நாடுகளில் அமைப்பு ரீதியான வேலை வாய்ப்பின்மை பெண்களின் ஊழியத்தையும் இதர துறைகளில் பாதித்துள்ளன என்பதும் குறிப்பிடத்தக்கது. (1972-ம் ஆண்டு தெர்டாக்கம் ஐரோப்பிய பொருளாதார சமூகத்தின் அங்கத்துவ நாடுகளில் புடவை உற்பத்தித் துறைகளில் மாத்திரம் நாலு லட்சம் வேலைகள் இழக்கப்பட்டு விட்டன. இந்த நிலை தொடருமாயின் 1980-ம் ஆண்டாளவில் 16 லட்சம் வேலைகள் இழக்கப்பட்டுவிடும்).

9. அபிவிருத்தி நடவடிக்கைகள் இருந்தபோதிலும் அல்லது அபிவிருத்தி நடவடிக்கைகள் காரணமாகவும் கூட உலகின் பல பாகங்களில் பெண்களின் நிலை சிரமின்துள்ளது. சனத்தொகையின் பொதுவான முன்னேற்றத்தைக் காட்டிலும் வாபத்திற்கான உற்பத்தியில் கவனம் செலுத்தப்படுவதனால் வேலைவாய்ப்பின்மை அதிகரித்து உள்ளது. பால்களுக்கு இடையிலான போட்டி அதிகரித்துள்ளது. வறுமை பட்டினி போஷாக்கின்மை ஆகியன அதிகரித்துள்ளன. வறுமையில் வாடும் கிராமிய, நகர மக்களுக்கான வேலைகள் எதிர்காலத்தில் சிருஷ்டிக்கப்படுவது சாத்தியமில்லை. இதுவரை சாலமும் அபிவிருத்திக்கு வழிகாட்டப்பட்ட தந்தி ரோபாயங்கள் வேலைகளை வழங்கக்கூடிய வகையில் அமையவில்லை. அடிப்படைத் தேவைகளை திருப்திப்படுத்தக்கூடிய அடிப்படை உற்பத்திப் பொருட்களும் சேவை களும் வழங்கப்படாததால் இவ்விதம் ஏற்படுகிறது.

நோக்கங்கள்

10. நோக்கங்களை கருத்தில் எடுத்துக் கொள்ளும்போது அடிப்படைத் தேவைகளில் திருப்தி அடிப்படையில் அபிவிருத்தித் தந்தி ரோபாயங்கள் பெண்களுக்கு பயனுள்ளதாக அமையலாம். துரதிருஷ்டவசமாக தீர்மானம் எடுக்கும் கட்டங்களில் பெண்கள் பெரும்பாலும் சம்பந்தப்படுவதில்லை. சம்பந்தப்படும் பட்சத்தில் அவர்கள் புறநடையாகவே இருக்கிறார்கள். சம்பந்தப்படாததினால் அபிவிருத்தி முறைகளில் பெண்கள் பங்கெடுக்காமல் தவிர்க்கப்படுவதற்கு நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட்டு விடலாம் என்று அஞ்சப்படுகிறது. உதாரணமாக உலக வேலைவாய்ப்பு மகாநாட்டில் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட செயற் திட்டத்தைக் காட்டலாம். பெற்றேர்களினின்றும் முழுச் சமுதாயத்தின்றும் பொறுப்புகளை ஈடுபிடிக் காட்டக் கூடிய சிபாரிசு நடவடிக்கைகளை தெரிவிக்க உதவுவார்கள் என்று கருதப்படாமல் பிள்ளைகளை பார்க்கும் முழுப் பொறுப்பும் பெண்களுக்கே உரியது என்ற விதத்தில் தொழிற் பிரிவை அந்த மகாநாடு அங்கீரித்தது (செயற் திட்டம் 16(பி)).

11. அபிவிருத்தி முறையில் ஆண்களும் பெண்களும் சம பங்காளிகளாக இருக்க வேண்டுமாயின் குறைந்த வருமானமுடையவர்கள் உற்பத்தி வளங்களுக்கு

கும் அத்தியாவசிய சேவைகளுக்கும் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்குமான அதே நியதிகளுக்கும் நிபந்தனைகளுக்கும் உட்படும் விதத்தில் அபிவிருத்தி முறையில் மாற்றம் கொண்டுவரப்படல் வேண்டும். அத்துடன் சமுதாயத்தில் இல்லத்தின தும் குடும்பத்தினமும் பங்குகள் பற்றி மறு வரைவிலக்கணம் கொடுக்கப்படவேண்டும். நல்ல சமுதாயம் அமைவதற்காகவே நாம் முன்னேற விரும்புகிறோம். அந்த விதத்தில் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் இடையில் சமத்துவமான பொறுப்பு இருக்கல் வேண்டும்.

12. மாற்றங்களுக்கான ஏவுனர்களாக பயனுள்ளவர்கள் என்று தொழிற்சங்கத்தினர் நிருபிக்கப்பட்டிருப்பதனால் தொழிற்சங்கங்களின் செயல் இந்தத் துறையில் மிகவும் அவசியம். வேறு பல தொழிற்சங்கங்களுடன் நேரடி நாடுகளின் தொழிற்சங்கங்கள் இந்த உண்மையை உணர்ந்துள்ளன. குடிசனயியல் பிரச்சினைகள் சில அபிவிருத்தி நாடுகளின் அரசராங்கங்களையும் சில தொழிற்சங்க ஸ்தாபனங்களையும் பெண்களின் நிலைமை பற்றி பரிசீலிக்க வழி வகுத்துள்ளது. அத்துடன் அண்மைக்கால மகளிர் விடுதலை இயக்கங்கள் எழுப்பியுள்ள கேள்விகளுக்கு இனங்க குடும்ப அமைப்பின் உதயம் பற்றியும் நெருங்கிய விதத்தில் ஆய்வு நடத்த நிர்ப்பந்தம் ஏற்பட்டுள்ளது.

13. உள்ளூர் மட்டத்தில் தொழிலாளர் ஸ்தாபனங்களில் குறிப்பாக கிராமியத் தொழிலாளர் ஸ்தாபனங்களில் ஆண்களுக்காக அதே அடிப்படையில் பெண்களையும் ஒன்றிணைப்பதினால் தீர்மானங்கள் எடுக்கப்படும் கட்டங்களில் பெண்களையும் சேர்த்துக் கொள்வது விரும்பத்தக்கது: மரபினால் உருவாக்கப்பட்ட அபிவிருத்தித்துறையில் அவர்கள் பங்கெடுப்பதற்கான தடை நீக்கப்படவும் இது உதவும். அத்துடன் கைத்தொழில் நாடுகளினால் அல்லது அவற்றைப் பின்பற்றி ஏற்படுவதினால் செயற்படும் அபிவிருத்தி முறையும் பெண்களுக்கான இந்தத் தடைகளை கொண்டு வந்து விடுகின்றன.

14. ஐ. சி. எப். டி. டி. உடன் இணைக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் கைத் தொழில் நாடுகளின் பெண்கள் வாழ்க்கையையும் வாழ்க்கை நிலைமையையும் சீர்படுத்த அடிப்படைப் பங்கைச் செலுத்தியுள்ளன. உழைக்கும் பெண்களின் உரிமைச் சாசனத்தை ஏற்றுக்கொண்டதற்கு இனங்கியவாறு அபிவிருத்தி அடைந்து வரும் நாடுகளில் அதே மாதிரி செயற்பட அவர்கள் முற்படவேண்டும்.

விதந்துரைகள்

அபிவிருத்திக்கு அத்தியாவசிய முன் நிபந்தனையாக ஆண்களும் பெண்களும் சம பங்காளிகளாக பங்கெடுத்தல் வேண்டும்.

இந்த அடிப்படைக் குறிக்கோளை அடைவதற்கு தொழிற்சங்கங்கள் நடவடிக்கைக்கான ஆதரவை வழங்க வேண்டும். அல்லது பின்வரும் நடவடிக்கைகளைத் தாமே எடுத்தல் வேண்டும்.

பால் அல்லது குடிநிலைமை காரணமாக பாரபடசம் தவிர்க்கப்படல் வேண்டும்.

பெண்களின் வேலைவாய்ப்பினையும் அல்லது பங்கிலும் குறிப்பாக மனித மகத் துவம் பயன் மதிப்புகள் ஆகியவற்றிற்கு முரணை பெண்களின் எந்தவொரு

செயல் தொடர்பாகவும் உள்ள அழுக்காறுகள் எதிர்த்துப் போராட்டப்படல் வேண்டும்.

பொருளாதார பெண்களின் உரிமைகள் சாசனத்தின் கோட்பாடுகளிலே ஊக்குவிக்கப்படும் எந்தவொரு மட்டத்திலும் தொழிற்சங்க இயக்கத்தின் எந்தவொரு நடவடிக்கையும் ஊக்குவிக்கப்படல் வேண்டும். சாசனக் கோட்பாடுகளை இங்கு நினைவுட்டலாம்.

கல்வி உரிமை

இலாம் பெண்களுக்கும் சிறுவர்களுக்கும் ஆண்களுக்கும் அதே உரிமைகளும் சந்தர்ப்பங்களும்; எழுத வாசிக்கப் பழகும் திட்டங்கள் முதியோர் கல்வி ஆகியன உட்பட பயிற்சியும் கல்வியும் பெற வாய்ப்பு; சம அடிப்படையில் பாடசாலை விதானம் கூட்டுக் கல்வி.

வேலை வாய்ப்புப் பெறும் உரிமை

கிராமப் பகுதிகளில் ஆண்களுக்கான அதே நியதிகள் நிபந்தனைகள் ஆகியவற்றின் பொருளாதார வாழ்க்கைக்கும் வேலை வாய்ப்புக்குமான முழு வாய்ப்பு. இதன்படி காவிரியை தனி உரிமையாகவோ கூட்டு உடைமையாகவோ கொண்டிருந்தால் வளங்கள் உற்பத்திச் சாதனங்கள் கடன் வசதிகள் தொழிற் பயிற்சி புதிய தொழில் நுட்பவியல் சம்பந்தமான பயிற்சி ஆகியன சம அடிப்படையில் கிடைக்கப் பெறல்.

சமய மதிப்புள்ள வேலைக்கான சம வேதனத்தை பெறும் உரிமை நீதியான முறையிலும் நேர்மையான முறையிலும் தொழில் பலாபலன்களை பெண்களும் அனுபவிப்பதற்கான உரிமை. பெண்களினால் பாரம்பரியமாக செய்யப்படும் வேலைகளின் அதிகரிப்பு, பிள்ளைகளின் பராமரிப்பு, கல்வி, உணவு உற்பத்தி, உணவு தயாரிப்பு புடவை அல்லது துணி உற்பத்தி, வளவுகளை பராமரித்தல்.

ஆண்களுடன் சம அடிப்படையில் தொழிலாளர் ஸ்தாபனங்களில் அங்கத்துவம் பெறும் உரிமை; நடவடிக்கைகளில் பங்கெடுப்பதற்கான அதே அளவு உரிமைகளும் சந்தர்ப்பங்களும், பொறுப்புக்களை ஏற்றல். இந்த ஸ்தாபனங்களில் வழங்கப்படும் தகவல்களையும் பயிற்சியையும் பெறல். அவை வழங்கும் சேவைகளினால் நலன் பெறல்.

குடும்பங்களை திட்டமிடுவதற்கான உரிமையையும் சந்தர்ப்பத்தையும் பெறல், தன்னிச்சையாக தாய்மைப் பேற்றை தேர்ந்தெடுத்தல்.

பிரசவ பாதுகாப்பை உறுதிப்படுத்துவதற்கான சமுதாயக் கடமை. பெண்கள் குறிப்பாக கிராமியப் பகுதிகளில் நேர்த்தியான சுகாதாரச் சூழ்நிலையில் மகப்பேற்றை பெறுவதற்கான ஆகக் குறைந்த அளவிலாவது சேவைகளை வழங்குதல்.

இதன் விளைவாக தேசிய மட்டத்தில் தொழிற்சங்கங்கள் ஆதரவளிக்க வேண்டும். பொருத்தமான கட்டங்களில் பொருளாதார சமூக அரசியல் மட்டங்களில் பால்களுக்கு சமத்துவம் இருக்க வேண்டியதற்கு முரணாக உள்ள சட்டங்களையும், வழக்கங்களையும் எதிர்க்கவும் மாற்றவும் உதவக் கூடிய நடவடிக்கைகளை எடுத்தல்.

தொழிற்சங்கங்கள் பின்வருவனவற்றை செய்ய சகல முயற்சிகளையும் எடுத்தல் வேண்டும்.

சம்பளமின்றி விவசாயத்தில் ஈடுபடுத்தப்படும் பெண்களையும் பிள்ளைகளையும் பொருளாதார ரீதியில் சுரண்டுவதற்கு எதிரான போராட்டம்: உற்பத்தியாளர்களின்தும் பாவனையாளர்களின்தும் கூட்டுறவு சங்கங்களில் மகளிர் சமஅடிப்படையில் சேருவதற்கு ஊக்குவித்தல்.

விவசாய பயிற்சிச் சேவைகளிலும் தொழிற் பயிற்சிகளிலும் சம அடிப்படையில் மகளிர் உறுதியளித்தல்; சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபன பிரகடனங்கள் அனைத்தையும் சட்ட ரீதியாகவும் பயனுள்ள முறையிலும் அமுல் செய்ய ஊக்குவித்தலும் பெண் தொழிலாளர்கள் சம்பந்தமாக விதப்புரைகளை அமுல் நடத்தவும் சம சந்தர்ப்பம் சம முறையில் நடத்தப்படல் ஆகியவற்றை ஊக்குவித்தல்; பெண்கள் குறைந்த அந்தஸ்துடையவர்களாக இருப்பதற்கு அல்லது அவர்களுடைய நிலைமை மேலும் மோசமடைவதற்கு வழிவகுக்கும் பாகுபாடுகளுக்கு உதவாத திட்டங்களும் செயல்களும் அமைய உறுதிப்படுத்துதல்.

தொழிலாளி ஸ்தாபனங்கள் (கிராமியத் தொழிலாளர்கள் ஸ்தாபனங்கள் கிராமிய வறிய மக்களின் ஸ்தாபனங்கள் உட்பட) பெண்களுக்கும் திறந்து விடப்பட்ட வகை செய்தல்; அவர்களுடைய தேவைகளை கவனித்தல் ஆண்களுடன் சமமான தீர்மானம் எடுக்கும் சபைகளில் அவர்கள் பங்கெடுக்க ஊக்குவித்தல்.

குடும்பநல் திட்டத்தை ஊக்குவித்தல்

குடும்ப அமைப்புக்களை மாற்றும் பணிகளுக்கான சமூக பந்தொபஸ்து குடும்பநல் சேவை ஆகியவற்றை வளர்த்தல்.

சர்வதேச மட்டத்தில் தொழிற்சங்கங்கள் பின்வருவனவற்றைச் செய்ய வேண்டும்.

குறைவான சம்பளம் கொடுக்கப்படும் விதத்தில் அல்லது சம்பளமே கொடுக்கப்படாத விதத்தில் பெண்களின் தொழிலை குறிப்பிடத்தக்க அளவு தங்கியுள்ள உற்பத்திப் பொருட்கள் சம்பந்தமான பேச்சவார்த்தைகளுக்கு விழேச கவனம் செலுத்தப்படுவதுடன் அவை சம்பந்தமான சர்வதேச வர்த்தக உடன்படிக்கைக்கு நியதிகளில் தீரமைப்பு ஏற்படவும் முற்படல் வேண்டும்.

கைத்தொழில் மறுமாற்றம் மறுவேலை ஆகியவற்றைப் பொறுத்தமட்டில் ஏற்படுத்தப்படும் கொள்கைகள் தரமான பெண்கள் தவிர்க்கப்படாமலும் பார்த்துக் கொள்ளப்படவேண்டும். ஜக்கிய நாடுகளிதும் அதன் விழேச முகவர் நிலையங்களின் தும் உதவித் திட்டங்கள் பெண்களுக்கு எதிரான பாரபட்ச நடவடிக்கைகளுக்கு பயன்படாதிருக்க பார்த்துக்கொள்ளப்படுவதுடன் ஆண்களுக்குச் சமமான அபிவிருத்தி நடவடிக்கைகளையும் பெண்களையும் ஒன்றிணைக்க ஆவன செய்யப்படல் வேண்டும்.



பெருந்தோட்டக் கைத்தொழிலில் பெண் தொழிலாளர்களின் பங்கு

1977 டிசம்பர் 12 முதல் 1977 டிசம்பர் 22 வரை

நிகழ்ச்சிநிறல்

(தமிழ் மொழி)

திங்கட்கிழமை — 12-12-1977

— பங்குபற்றுநர் வருகை.

செவ்வாய்க்கிழமை — 13-12-1977

0830 - 0930 — பங்குபற்றுநர் பதிவு

0930 - 1045 — ஆரம்ப விழா;

— வரவேற்புரை:

திரு. எஸ்: செல்லையா - ஆசியப் பிரதிநிதி - சர்வதேச விவசாய பெருந்தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேனனம்.

— குத்துவிளக்கேற்றி வைத்தல்.

— பிரதம அதிதியின் உரை:

கௌரவ. எம். டி. எக். ஜெயவர்தன - பெருந்தோட்டக் கைத்தொழில் அமைச்சர்.

— ஆரம்ப உரை:

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

1100 - 1200 — தனிப்பட்டவர் அறிமுகம் - பயிற்சியின் நோக்கம்.

1400 - 1530 — (1) “வளர்ந்தோர் கல்வியில் இலங்கை மன்றக் கல்லூரியின் பங்கு”.

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

1545 - 1700 — (2) “தொழிற்சங்கமும் ஐன்நாயகமும்”

திரு. கே. துரையப்பா - மாநில ஆலோசகர் - சர்வதேச தொழிலாளர் நல ஸ்தாபனம் - பாங்கொக்.

புதன் கிழமை — 14-12-1977

0900 - 1030 — (3) “பெருந்தோட்டங்களில் பெண் தொழிலாளர்கள் தொடர்பாக சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபன நியதிகள்”.

திரு. கே. துரையப்பா - மாநில ஆலோசகர் - சர்வதேச தொழிலாளர் நல ஸ்தாபனம் - பாங்கொக்.

- 1045 - 1200 — (4) பெருந்தோட்டங்களில் பெண் தொழிலாளர்களும் தொழிற்சங்கங்களும்’’.
 திரு. ஆர். சிவலிங்கம் - சட்டத்தரணி.
- 1400 - 1530 — (5) கருத்துக்கோவை:
 “பெண்களும் தொழிற்சங்க தலைமையும்”.
 நிதானவாதி: திருமதி. எஸ். சிவச்சந்திரன் - விரிவுரையாளர் - இலங்கை மன்றக் கல்லூரி.
 திரு. எஸ். எம். சுப்பையா - விரிவுரையாளர் - சர்வதேச மாசம்மேளன தொழிற்சங்க ஆசிய தொழிற்சங்க கல்லூரி - புதுடில்லி - இந்தியா.
 திரு. பி. நவரட்னம் - பிரதி தொழில் ஆணையாளர் - தொழில் திணைக்களம்.
 பேராசிரியர்: கே. சிவத்தம்பி - வித்தியோதய வளாகம் - இலங்கை பல்கலைக் கழகம்.
- வியாழக்கிழமை — 15-12-1977
- 0900 - 1030 — (6) “பெருந்தோட்டங்களில் சமூக நல சட்டங்கள்”
 திரு. ஆர். தியாகராஜா - உதவி ஆணையாளர் - தொழில் திணைக்களம்.
- 1045 - 1200 — (7) “பெருந்தோட்டங்களில் சம்பளமும் தொழில் நிலைமை களும்”
 திரு. என். விஜயசிங்கம் - செயலாளர் - தொழில் உறவுகள் - இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ்.
- 1400 - 1530 — நாட்டு அறிக்கை - இந்தியா - என். பி. டபிள்யூ. யூ., சு. எஸ். யூ., எஸ். ஐ.
- 1545 - 1700 — நாட்டு அறிக்கை - இந்தியா - யூ. எவ். எஸ். ஆர்., ஜி. சு. யூ.
- 1800 — படக்காட்சி.
- வெள்ளிக்கிழமை — 16-12-1977
- 0900 - 1030 — (8) “பெருந்தோட்டங்களில் வாழ்க்கை நிலைமைகள்”
 திரு. எஸ். செல்லையா - இயக்குநர் - சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேளனம் - ஆசியப் பிரதிநிதி.
- 1045 - 1200 — (9) “பெண் தொழிலாளிகளும் கல்வியும்”
 திருமதி. எஸ். சிவச்சந்திரன் விரிவுரையாளர் - இலங்கை மன்றக் கல்லூரி.
- 1400 - 1530 — குழுநிலைப் பரிசீலனை.
- 1545 - 1700 — குழுநிலைப் பரிசீலனை.

சனிக்கிழமை — 17-12-1977

கல்விச் சுற்றுலா - நுவரெவியாவிற்கு விஜயம் செய்தல்.

ஞாயிற்றுக்கிழமை — 18-12-1977

இலங்கை மன்றக் கல்லூரிக்குத் திரும்புதல்.

திங்கட்கிழமை — 19-12-1977

- 0900 - 1030 — (10) “சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேளனமும் தொழிலாளர் கல்வியும்”
திரு. எஸ். செல்லையா - இயக்குநர் - சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேளனம் - ஆசியப் பிரதிநிதி.
- 1045 - 1200 — விரிவுரை/கருத்துப் பரிமாறல் (தொடர்ச்சி)
- 1400 - 1530 — நாட்டு அறிக்கை - மலேஷியா
- 1545 - 1700 — நாட்டு அறிக்கை ஸ்ரீ வங்கா.

செவ்வாய்க்கிழமை — 20-12-1977

- 0900 - 1030 — (11) “தொழிற்சங்கங்களும் பொருளாதார ஈடுபாடுகளும்”
திரு. எஸ். செல்லையா - இயக்குநர் - சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேளனம் - ஆசியப் பிரதிநிதி.
- 1045 - 1200 — (12) “குடும்ப சுகாதாரம்”
தாக்டர். திருமதி. எஸ். சக்திதாணந்தன் - உடற்கூற்றியல் விரிவுரையாளர் - மருத்துவத்துறை - இலங்கை பல்கலைக் கழகம் - கொழும்பு.
- 1400 - 1530 — பொது ஆய்வுரை.
- 1545 - 1700 — குழக்களாக சிபார்சுகள் தயாரித்தல்.
- 1800 - 2200 — சர்வதேச விவசாய தோட்ட மற்றும் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்க சம்மேளனம் அளிக்கும் இராப் போ சன விருந்து.

புதன்கிழமை — 21-12-1977

- 0900 - 1030 — சிபார்சுகளை சமர்ப்பித்தல்.
- 1045 - 1200 — சிபார்சுகளை ஏற்றுக் கொள்ளல்.
- 1400 - 1530 — மதிப்பீடு.
- 1545 - 1700 — நிறைவு விழா.

வியாழக்கிழமை — 22-12-1977

— 22-12-77 — வியாழக்கிழமை

பங்குபெற்றேர் செல்லுதல்:

— 22-12-77 — வியாழக்கிழமை

இதர விபரங்கள்

0630 — 0645 — தேநீர்	— 22-12-77 — வியாழக்கிழமை
0800 — 0830 — காலை உணவு	(1) — 0001 — 0000
1030 — 1045 — தேநீர் இடைவேளை	
1215 — 1300 — பகல் உணவு	
1300 — 1400 — ஓய்வு	
1530 — 1545 — தேநீர் இடைவேளை	— 0021 — 0020
1715 — 1730 — தேநீர் இடைவேளை	— 0021 — 0011
1930 — 2000 — இரவுச் சாப்பாடு.	— 0071 — 0070

— 22-12-77 — வியாழக்கிழமை

வெப்ப மறைஞானம் மாற்றங்கள் (1) — 0001 — 0000

ஏதோதான் - நூல்கள் - பார்சிஸ்டி, காலை உணவு
வியாழக்கிழமை மறைஞானம் பார்சிஸ்டி மறைஞானம்
.பெரிடை பார்சிஸ் - மாற்றங்கள் என்று

"மாற்றங்கள் மறைஞானம்" (1) — 0021 — 0020

- நூல்களுக்கு ஒரு நூல்கள், காலை உணவு மறைஞானம்
- மாற்றங்கள் என்று நூல்களுக்கு மறைஞானம்
மறைஞானம் - மாற்றங்கள் என்று நூல்களுக்கு மறைஞானம்

— 22-12-77 — வியாழக்கிழமை

.நூல்களுக்கு நூல்களுக்கு மறைஞானம் — 0021 — 0020

வியாழக்கிழமை மறைஞானம் பார்சிஸ்டி மறைஞானம் — 0022 — 0021
ஏதோதான் பார்சிஸ் மறைஞானம், மாற்றங்கள் என்று நூல்களுக்கு மறைஞானம்
ஏதோதான்

— 22-12-77 — வியாழக்கிழமை

.நூல்களுக்கு நூல்களுக்கு மறைஞானம் — 0021 — 0020

ஏதோதான் பார்சிஸ் மறைஞானம் — 0021 — 0020

ஏதோதான் — 0020 — 0020

.நூல்களுக்கு நூல்களுக்கு மறைஞானம் — 0021 — 0020

பங்குபற்றுநர் விபரம்

1. செல்வி. வி. அண்ணுமலை ‘‘முல்லை நிலையம்’’, போவலை, வெலிமட்.
2. திருமதி. கே. மாலதி மே/பா ஆர். கேசவன், இல: 1, பிரதான வீதி, லாபு, என். செம்பிளான் மலேஷியா.
3. திருமதி. எஸ். பாலகிருஷ்ணன் சர்காம் எஸ்டேட், கெமன்தோர் டிவிசன், ஜின், மலாக்கா, மலேஷியா.
4. செல்வி. எம். சிதம்பரம் வெலிமட குருப், வெலிமட்.
5. செல்வி. ஐ. தாவுத் 16, ரொத்சைல்ட் காலனி, புசல்லாவ.
6. செல்வி. எஸ். மைக்கல் பாத்போர்ட் டிவிசன், இன்கெஸ்ட்ரீ குருப், டிக்கோயா.
7. செல்வி. எஸ். நாகலிங்கம் 14, முருகன் இடம், கொழும்பு 6.
8. செல்வி. சி. நவரத்தினம் 44/22 ஏ, 19வது ஒழுங்கை, ஸ்டேல் வீதி, கொழும்பு 14.
9. செல்வி. எஸ். பொன்னுசாமி வபுகெல்லை மேஸ் டிவிசன், வபுகெல்லை தோட்டம், நுவரெலியா.
10. செல்வி. வை. ராமசாமி தலவீன் தோட்டம், ரக்வானை.
11. செல்வி. பி. ராமையா நாகியதெனிய தோட்டம்,
நாக்கியாதெனிய.
12. செல்வி. டி. சந்தனம் கல்பொட டிவிசன், பசறை குருப், பசறை:
13. செல்வி. ஆர். சேவுகன் மேஸ் டிவிசன், ஹந்தான்ன தோட்டம்,
கண்டி.
14. செல்வி. வி. ஜே. செல்வராஜ் ஷ். ஏப். எப். ஆர்., இல. 15, சிவகங்கை வீதி, சதாமங்கலம், மதுரை-6 25020.
15. செல்வி. ஆர். செங்கோடன் பெயர்வெல் தோட்டம், தலவாகொல்லை.
16. திருமதி. ஆர். ஈ. சண்முகம். 5, ஐலாங் 22/44 பி, பெட்டலிங் ஜயா, செலாங்கோர், மலேஷியா.
17. செல்வி. ஜே. சுப்பையா மவன்ட் ஜீன் தோட்டம், வட்டவளை.
18. செல்வி. பி. சுப்பையா கெலன்டில்ட் தோட்டம், மஸ்செலியா.
19. செல்வி. ஏ. பி. வீரபத்திரன் 60, ஹெரிசன் ஜோன்ஸ் வீதி, மாத்தளை,
20. செல்வி. லெச்கமி வெங்கடாசலம் புகிட் மர்தாஜம் தோட்டம், தலைமை அலுவலகம், த. பெட்டி டபிள்யூ. ஏ. 309, குலிம் குடா, மலேஷியா.

இனைப்பாளர்கள் :

எஸ். செல்லையா, ச. வி. தோ. தொ. ச. ச.

தௌநோ புரேளிங், இ. ம. க.

பயிற்சி இயக்குநர் :

திருமதி. சரோஜா சிவசந்திரன்

பிரதி பிரதிவிளையம் போன்ற பொருள்கள்

கருத்தரங்கு உதவியாளர்கள் :

திருமதி. எஸ். பெர்னூண்டோ,

திரு. எஸ். ஆர். அதிகாரி,

திரு. ஆர். பெர்னூண்டோ,

திருமதி. சந்திரிகா ஹரிபாலசந்திரன்.





‘‘பெருந்தோட்டக் கைத்தொழிலில் பேண் தொழிலாளர்களின் பங்கு’’, பற்றி 1977 முசம்பார் 12-ம் திகதி முதல் 22-ம் திகதி வரை தமிழ் மொழியில் நடந்த உப பிராந்திய கருத்தரங்கில் பங்கு பறியவர்கள்,

SLFI

The Sri Lanka Foundation Institute (SLFI) is a joint project between the Sri Lanka Foundation (SLF) and the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), a non-governmental Foundation in the Federal Republic of Germany.

The Sri Lanka Foundation was established by the Sri Lanka Foundation Law, No. 31 of 1973, of the National State Assembly of the Republic of Sri Lanka. The Friedrich - Ebert - Stiftung is the oldest of the big political foundations in Germany and was created in 1925 as the political legacy of Friedrich Ebert, a son of the working class, an artisan himself, and one of the most important Statesmen in 20th century German history, who became the first President of the Republic.

As required by the above Law, the Sri Lanka Foundation entered into an Agreement with the Friedrich-Ebert-Stiftung and the articles of co-operation and collaboration of the two Foundations are laid down in this Agreement, signed by both partners in 1975.

SEMINAR REPORT

**SRI LANKA
FOUNDATION
INSTITUTE**

**100, INDEPENDENCE SQUARE
P.O BOX 1203
COLOMBO**

**REPUBLIC OF SRI LANKA
SOUTH ASIA**

TELEPHONE - 91814