

எஸ். கிரிதின்

எப். மெத்வதேவ்

சோவியத்  
தொழிற்  
சங்கங்கள்

கேள்வி - பதில்

VILAKAS  
LAI WEST  
CHENNAI

☆

எஸ். கிரிதின்  
எப். மெத்வதேவ்

சோவியத்  
தொழிற்  
சங்கங்கள்

கேள்வி  
பதில்

பிரசுத்தி அச்சகம்,

93, மாளிகாகந்தை ச்ட்ரீட்,

கொழும்பு-10.



இலங்கை ஜனநாயக சோஷலிஸ்ட் குடியரசிலுள்ள

சோவியத் தூதரகத்தின்

தகவல் பகுதி,

கொழும்பு—1981

அன்பளிப்பு  
மாணவப் பிழிந்தல்  
பாடிறிவு அகலிப்பு  
மாணவப் பிழிந்தல்

## உள்ளடக்கம்

வெளியீட்டாளர்களிடமிருந்து

9

“ஒரு சமயத்திலே ஆனும் கம்யூனிஸ்ட் கட்சிக்குள் தொழிற்சங்கங்கள் காரணமாக உண்மையிலேயே பிளவு இருந்ததாக நான் கேள்விப்பட்டிருக்கிறேன், அது எதைப்பற்றியது?”

11

“சோவியத் அரசுக்குத் தொழிற்சங்கங்கள் ஏன் அவசியமாகின்றன? அவை இல்லாமலேயே நீங்கள் சிறப்பாகச் செயல்பட முடியும் என எனக்குத் தோன்றுகிறது”.

13

“உங்களின் அரசு வேலை கொள்வோர் என்ற வகையில் கூடுதல் கவனம் எழுத்துக்குக் கொண்டு வந்து எப்போது—இப்போதுதான் அல்லது பல ஆண்டுகளுக்கு முன்னரே? கம்யூனிஸ்ட்களைக் கட்டியமைப்பதில் அரசின் அதிகரித்த பாத்திரம் புற்றி, நீங்கள் ஏழுதுகிறீர்கள். ஆயினும் இந்தப் பாத்திரம் அதிகாரத்துவத்தின் ஏனைய மையங்களின் பாத்திரத்தைக் குறைப்பதன் மூலமே உயர்த்தப்பட முடியும் என்பதைக் கூறத் தேவையில்லை”.

15

“சோவியத் கம்யூனிஸ்ட் கட்சி மத்தியத்துவக் கோட்பாட்டின்மீது ஒழுங்கமைக்கப்பட்டிருக்கிறது. அதன் முன்னணி நிலைப்பாடு காரணமாக கண்டிப்பான ஒழுங்கு அவருயம் என்பது புரிந்து கொள்ளக் கூடியதுதான். ஆனால், தொழிற்சங்கங்களும் இதே கோட்பாட்டின் அடிப்படையில் ஒழுங்கமைக்கப்பட்டிருப்பது ஏன்? பொதுவாக சோவியத் யூனியனில் அதிகமாக ஒழுங்கு இருக்கவில்லையா?”

18

“மேற்குலகில் வேலை கொள்வோர் தமக்கென சொந்த ஸ்தாபனங்களை, வர்த்தகர்களின் சங்கங்களைக் கொண்டுள்ளனர். இவற்றுடன் ஒப்பிடக்கூடிய ஸ்தாபனங்கள் சோவியத் யூனியனில்

உள்ளனவா? இல்லையெனில் ஏன் இல்லை? தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் தொழிலாளர்களோடும் செயல்பாடுகளை மேற்கொள்கையில் தம்மைப் பாதுகாத்துக் கொள்வதற்காக எவ்விதத்திட்டவட்டமான நலன்களும் சோவியத் தொழிற்சாலை முகாமையாளர்களுக்கும் கிடைக்காதா?"

21 "சோவியத் யூனியனில் தொழிற்சங்கச் சட்டம் உண்டு என்று கேள்விப்பட்டிருக்கிறேன், அதை வாசிப்பது ஆர்வந்தருவதாக இருக்கும்." 22 "சோவியத் யூனியனில் மக்களை வேலைக்கமர்த்துவதும் தொழிற்சங்கத்தில் அனுமதிப்பதும் ஒரே விஷயம் போல் தோன்றுகிறது ஒரு தொழிற்சங்கத்தில் சேரவிருப்பாவிட்டால் என்ன நடக்கிறது? இது எப்போதாவது நடக்கிறதா? பொதுவாக, கட்டாயமாகத் தொழிற்சங்கத்தில் சேர்ப்பது மூலையற்றது என நான் நினைக்கிறேன் இதை நீங்கள் இன்னும் புரிந்துகொள்ளவில்லையா?"

24 "சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள் வேலை நிறுத்தங்களை நடத்தாதது ஏன்? அவை எதற்கு அஞ்சுகின்றன?"

26 "சோவியத் யூனியனில் தேசிய சிறுபான்மையினர் வளர்ச்சிக்காக ஒரு சில அரசியல் நிபந்தனைகள் உருவாக்கப்பட்டிருக்கின்றன எனினும் தேசிய இன அடிப்படையில் தொழிற்சங்கங்கள் ஒழுங்கமைக்கப்படவில்லை என்று தோன்றுகிறது. இது எதார்த்தமானதா?"

28 "தொழிற்சங்க ஆரோக்கிய தளங்கள், விடுமுறை இல்லங்களின் பரவலான அமைப்பு இருப்பதிலும் அவை மலிவானவை என்பதிலும் நீங்கள் பெருமீதம் கொள்கிறீர்கள். சம்பளங்கள் வெட்டப்படுவதாலேயே இது மலிவு என்று எனக்குச் சரியாகத் தெரிகிறது."

29 "சோவியத் யூனியனில் அரசின்கார்பில் தொழிற்சங்கங்களே ஓய்வூதியங்களை ஒதுக்கீடு செய்கின்றன என்பதைக் கேட்டு ஆர்வங்கொண்டேன். தொழிற்சங்கங்கள், வெகுஜனஸ்தாபனங்கள்; இதில் சகல விஷயங்களும் வாக்களிப்பால் தீர்மானிக்கப்படுகின்றன என்று

அறிகிறேன். ஆனால் ஓய்வூதியத்தின் அளவு போன்ற பிரச்சனைகளை இவ்வாறு தீர்மானிக்க முடியுமா? இல்லாவிட்டால் இந்தப்பொறுப்பை ஏன் தொழிற்சங்கங்களுக்குக் கொடுக்கவேண்டும்?"

30 "தொழிலகத்தின் உற்பத்தியில் தொழிற்சங்கங்கள் எந்த அளவுக்குச் செல்வாக்கு செலுத்துகின்றன?" 31

32 "சோவியத் தொழிற்சாலையில் தொழிற்சங்கத்துக்கும் நிர்வாகத்துக்கும் இடையே நிலவும் உறவுகள் எப்படிப்பட்டவை? அவற்றுக்கிடையே உடன்பாடினமை ஏற்படுகையில் வழமையாக என்ன செய்யப்படுகிறது?"

34 "சோவியத் தொழிற்சங்கங்களோ அல்லது அவற்றின் தலைவர்களோ சட்டவாக்கத்திலும் அரசியலிலும் செல்வாக்கு செலுத்த முடியுமா? உதாரணங்களுடன் திட்டவட்டமான பதிலைத் தருவீர்களா?"

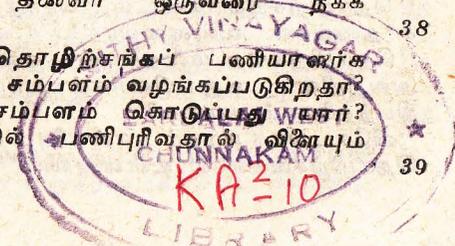
35 "அரசு அதிகார உறுப்புக்களில் தொழிற்சங்கங்களின் பிரதிநிதித்துவம் உண்டா? அவற்றின் உரிமைகள் யாவை?"

36 தொழிற்சாலையில் தொழிற்சங்கத்திற்கும் கட்சிஸ்தாபனங்களுக்கும் இடையில் முரண்பாடுகள் தோன்றுவதுண்டா? அவ்வாறெனில், அவை எவ்வாறு தீர்க்கப்படுகின்றன?"

37 "சோவியத் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் கம்யூனிஸ்ட் கட்சிக்கும் இடையிலான உறவுகள் யாவை? ஒரே ஆளுந் கட்சியுடனும், அதனால் மாத்திரமே அமைக்கப்படும் ஆட்சி உறுப்புக்களுடனும் விஷயங்களை மேற்கொள்ள வேண்டியிருப்பதால் அச்சங்கங்களை சதந்திரமானவை என்று கூறமுடியுமா?"

38 "உறுப்பினர்களது கோரிக்கையின் பேரில் தொழிற்சங்கத் தலைவர் ஒருவரை நீக்க முடியுமா?"

39 "உங்களின் தொழிற்சங்கப் பணியாளர்களுக்குப் போதிய சம்பளம் வழங்கப்படுகிறதா? அவர்களுக்குச் சம்பளம் கொடுப்பது யார்? தொழிற்சங்கத்தில் பணிபுரிவதால் விளையும் பயன் யாது?"



“சோவியத் யூனியனில் உள்ள மக்கள் தமது தொழிலைத் தாமாகவே தெரிவு செய்துகொள்ள அல்லது விரும்பினால் தம்தொழிலை மாற்றிக் கொள்ள முடியுமா? தொழிற்சங்கம் எவ்வாறு உதவுகிறது?” 40

“சோவியத் யூனியனில் மக்கள் தமது விடுமுறை உள்ளிட, ஓய்வு நேரத்தை எங்கு, எப்படிக்க கழிக்கவெண்டும் என்பதைத் தொழிற்சங்கத் தலைமையே தீர்மானிக்கிறது என்று நான் கேட்டிருக்கிறேன். உண்மையிலேயே அப்படித்தானா?” 42

“உங்களது தொழிலகங்களில் தொழிலாளரின் ஆதர்சப் போட்டி பற்றி அதிகம் கேள்விப்பட்டிருக்கிறேன். இதன் பயன் யாது? உற்பத்தியைத் துரிதப்படுத்துவதற்கும், தொழிலாளர் மீது பளுவைச் சுமத்துவதற்கும் இது ஓர் மூடுதிரை அல்லவா? இதைத் தொழிற்சங்கங்கள் ஆதரிக்கின்றனவா?” 44

“உங்களது நாட்டில் இளம் மக்களுக்கு வேலை தேடித்தரும் பிரச்னை எவ்வாறு தீர்க்கப்படுகிறது? வேலை பெறுவதற்காக இளம் நபரொருவர் எவ்வளவு காலம் காத்திருக்க வேண்டும்?” 46

“சோவியத் யூனியனில் இளம் மக்கள் எந்த வயதில், என்ன நிபந்தனையின் கீழ் வேலைசெய்யத் துவங்குகின்றனர்? இளம் மக்களுக்கு விசேட பாதுகாப்பு எதுவும் உண்டா?” 48

“மேலைய மக்கள் சுற்றுச் சூழல் பாதுகாப்புப் பிரச்சனைகளுக்கு அதிக கவனம் செலுத்துகின்றனர். இந்தப் பிரச்சனையில் அக்கறை செலுத்தும் சோவியத் வெகுஜன ஸ்தாபனங்கள் யாவை? இது தொடர்பாக தொழிற்சங்கங்கள் யாது செய்யமுடியும்?” 49

“தொழிற்சங்கங்களிடம் சொந்தத் தகவல் சாதனங்கள் உள்ளனவா?” 50

“தொழிற்சங்க மன்றங்கள் எவ்வாறுணவை? அவற்றின் உறுப்பினர்கள் யார்? பிரவேச நிபந்தனைகள் யாவை?” 51

“விசேடமாக மாதர் நலன்களைப் பாதுகாக்கும் தொழிற்சங்கங்கள் உள்ளனவா?” 52

“தொழிலகத்தின் முகாமையாளரும் தொழிலாளர்களைப் போலவே ஒரே தொழிற்சங்கத்தைச் சேர்ந்தவராக இருப்பதால், அது இரு தரப்பினரின் நலன்களையும் எப்படி பாதுகாக்க முடியும்?” 53

“தொழிற் சட்டம் கடைப்பிடிக்கப்படுவதை அவதானிப்பதில் சோவியத் தொழிற்சங்கங்களுக்கு உள்ள அதிகாரங்கள் யாவை?” 55

“பெரிய தொழிலகங்களிலும், சிறிய தொழிலகங்களிலும் ஊழியரின் நலவாழ்வை ஊக்குவிப்பதற்கான தொழிற்சங்கங்களின் வாய்ப்புகள் எவ்விதம் வேறுபடுகின்றன?” 56

“நிர்வாகம் வேலைநீக்கம் செய்வதற்குத் தீர்மானித்துவிட்ட ஒரு தொழிலாளியைப் பாதுகாப்பதற்குத் தொழிற்சங்கம் என்ன செய்ய முடியும்?” 57

“தொழிலாளிக்கும் இயந்திரவியலாளர் அல்லது மேற்பார்வையாளருக்கும் இடையே பிணக்கு ஏற்பட்டால் தொழிற்சங்கம் என்ன நடவடிக்கையை எடுக்கிறது?” 58

“சோவியத் யூனியனில் தொழிலாளிகளுக்கும் நிர்வாகத்துக்கும் இடையே பேரம் நடைமுறைப்படுத்தப்படுகிறதா? அவ்வாறெனில் இதில் தொழிற்சங்கம் என்ன பாத்திரம் வகிக்கிறது?” 58

“சோவியத் தொழிலகங்களில் இலாபம் எவ்வாறு பங்கிடப்படுகிறது? இதில் தொழிற்சங்கத்திற்கு உரிமை உண்டா?” 60

“தொழிற்சங்க ஸ்தாபனம் வேலைஅளவு, சம்பளத்தை நிர்ணயிப்பதில் பங்கெடுக்க முடியுமா?” 61

“அறிவார்ந்த உற்பத்தியில் சோவியத்தொழிற்சங்கங்கள் ஏன் பங்கு கொள்கின்றன?” 63

“உங்களின் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் எவ்வாறு தெரிவு செய்யப்படுகின்றனர்? அல்லது மேல் மட்டத்திலிருந்து நியமிக்கப்படுகின்றனரா?” 64

“தொழிலகம் ஒன்று கட்டப்பட்டு, லாபம் தராமல் இருந்து மறுசீரமைக்கப்பட வேண்டிய

யிருந்தால், தொழிலாளரின் நலன்களைத் தொழிற்சங்கம் பாதுகாக்க முடியுமா?"

65

“பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள் மீது, குறிப்பாக வேலை நிலைமைகளின் வசதியைச் சீரமைப்பதன் மீது பணம் செலவழிக்க நிர்வாகம் தயங்குகிறது. ஏனெனில், இது பெரும் செலவை ஏற்படுத்துகிறது; சிறந்த பொருளாதார முன்னேற்றத்துக்கு இட்டுச் செல்வதில்லை, உற்பத்தி வளர்ச்சியுடன் தமது அக்கறையைச் செலுத்தும் தனிச் சலுகை பெற்றுள்ள உங்களின் தொழிற்சங்கங்கள் இப்பிரச்சனையை எப்படி தீர்க்கின்றன? மாமூல் வேலை நிலைமைகள் என்னும்போது அவற்றின் பாத்திரம் என்ன, மெய்யான அதிகாரங்கள் என்ன?”

66

“வேலைசெய்யும்போது காயமுற்றதற்காகச் சோவியத் தொழிலாளர்க்கு நடவீட்டு உரிமையுண்டா? அத்தகைய காயங்களுக்கு எவரும் பதில்சொல்ல வேண்டியவரா?”

68

“தொழிற்சங்கத்தின் ஒப்புதலின்றி ஒரு தொழிலாளியை மேலதிக நேரம் வேலை செய்வதற்கு நிர்வாகத்தால் நிர்ப்பந்திக்க முடியுமா?”

70

“தொழிற்சங்கங்களிடமுள்ள நிதிச் செல்வாதாரங்கள் யாவை, அப்பணம் எவ்வாறு செலவழிக்கப்படுகிறது?”

71

“சோவியத் தொழிலகங்களில் உள்ள தொழிற்சங்கங்கள் தமது உறுப்பினர்களின் குழந்தைகள் மீது அக்கறை காட்டுகின்றனவா?”

72

“தொழிற்சங்கங்கள் தமது உறுப்பினர்கள் வீடுகள், மாடிவீடுகளைப் பெற்றுக்கொள்ளவும் அவர்தம் வாழ்க்கை நிலைமைகளைச் சீரமைத்துக் கொள்ளவும் உதவுகின்றனவா?”

73

“சோவியத் பூனியனில் சமூகக்காப்புறுதிக்கான நிதி எங்கிருந்து வருகிறது? காப்புறுதிக்காகத் தொழிலாளர்கள் எவ்வளவு செலுத்துகின்றனர்? காப்புறுதி வரவு—செலவில் தொழிலாளர்க்குச் சம்பந்தமுண்டா?”

74

“சோவியத் ஒன்றியத்தில் விவசாயிகளின் தொழிற்சங்கம் உண்டா?”

75

“உங்களின் அபிப்பிராயப்படி சோவியத் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் மேலை நாடுகளின் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் இடையிலான பிரதான வித்தியாசம் என்ன?”

76

“சோவியத் தொழிற்சங்கங்களின் சர்வதேசத் தொடர்புகள் யாவை?”

77

“உங்களின் அபிப்பிராயப்படி சோவியத் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் மேலை நாடுகளின் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் இடையிலான தொடர்புகள் வலுவற்றவையாக இருப்பது ஏன்?”

79

“வித்தியாசமான சமூக அமைப்புகளை உடைய நாடுகளின் தொழிற்சங்கங்களுக்கிடையே எவ்வழியில் ஒத்துழைப்பை விரிவுபடுத்த முடியும்?”

79

“சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள் தற்போது தமது சர்வதேசியக் கடமையாக எதைக் காண்கின்றன?”

81

“சர்வதேச தொழிற்சங்க சம்மேளனங்கள், சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் ஆகியவற்றின்பாலான சோவியத் தொழிற்சங்கங்களின் மனோபாவம் யாது?”

82

வெளியீட்டாளர்களிடமிருந்து

நாம் சோவியத் தொழிற்சங்கங்களைப் பற்றிய தகவல்களைக் கேட்கும் கடிதங்களை எமது வெளிநாட்டு வாசகர்களிடமிருந்து அடிக்கடி பெறுகிறோம். வாசகர்களில் சிலர் சங்கங்களின் நடவடிக்கைகள் பற்றி தமது கருத்தைத் தெரிவிக்கின்றனர்; ஏறக்குறைய ஸ்தூலமான கேள்விகளைக் கேட்கின்றனர். சிலர் இவ்விஷயத்தில் தமது அறிவுக்குறைவை வெளிப்படுத்துகின்றனர். “தேசிய இனத்தை அடிப்படையாகக் கொண்ட தொழிற்சங்கங்கள் சோவியத் யூனியனில் இல்லாதிருப்பதேன்?” என்று ஒரு வாசகர் எழுதுகிறார். ஏனையோர், உதாரணமாக “கம்யூனிஸ்ட் கட்சியால் ஆளப்படுகின்ற சோவியத் யூனியனில் தொழிற்சங்கங்கள் அவசியம்தானா? அவை இல்லாமலே உங்களால் சிறப்பாகச் செயல்பட முடியும் என எனக்குத் தோன்றுகிறதா?” என்று தமது பாரபட்சத்தைக் காட்டுகின்றனர். ஆயினும் பெரும்பாலான கடிதங்கள் தகவலுக்கான மனப்பூர்வமுள்ள விருப்பத்தையும் ஆர்வத்தையும் தெரிவிக்கின்றன.

இச்சிறுநூலை நாம் தயாரித்தபோது விரிந்த அளவிலான பிரச்சனைகளைக் கவனத்திற்கு எடுத்துக் கொண்டோம்; ஒரே விதமாகக் காணப்பட்டவற்றைத் தெரிவு செய்தோம். இந்நூல் பற்றி வரும் செய்திகளை ஆராயவும், பிற வெளியீடுகளில் அதைத் தொடர்ந்து தலைப்புகளாகப் பயன்படுத்தவும் நாம் எண்ணியுள்ளோம்.

இச்சிறுநூல், மிக முக்கியமான கேள்விகளுக்கு, முற்றிலும் அரசியல் மற்றும் சர்ச்சைக்குரிய இயல்புள்ளவற்றுக்குப் பதிலளிக்கத் தொடங்குகிறது! இதைத் தொடர்ந்து, தொழிற்சங்கங்களின் ஒழுங்கமைப்பு, அவற்றினது பணியின் பொதுவான கோட்பாடுகள், அரசுடன் அவற்றுக்குள்ள உறவுகள், சமுதாயத்தில் அவை வகிக்கும் இடம் பற்றிய விவாதம் உள்ளது. தொழிற்சங்கங்களின் மாமூலான பணி சம்பந்தமான பிரச்சனைகளுடன் நாம் முடித்துக் கொள்கிறோம்.

“ஒரு சமயத்திலே ஆளும் கம்யூனிஸ்ட் கட்சிக்குள் தொழிற்சங்கங்கள் காரணமாக உண்மையிலேயே யினவு இருந்ததாக நான் கேள்விப்பட்டிருக்கிறேன், அது எதைப்பற்றியது?”

பின்வரும் பற்றி பேசுவது தொலைதூரம் செல்லதாகும். ஆனால் கரும் போராட்டம் நடைபெற்றது உண்மையே.

சோவியத் அரசு வெற்றி வாகைசூடிய உள்நாட்டுப் போரின் பின்னர் அமைதியூர்வ சோஷலிஸ்ட் நிர்மாணத்தின் வழிவகைகள் சம்பந்தமாகப் பிரச்சனைகள் எழுந்தன. இயல்பிலேயே யுத்தகால முறைகள் பொருத்தமற்றவையாக இருந்தன; தொழிற்சங்க இயக்கம் உள்ளிட, முன்பு அத்தியாவசியமானவையாக இருந்த ஜனநாயகத்தின் மீதான கட்டுப்பாடுகள் சீக்கிரமாகவும், தீர்மானகரமாகவும் ஒழித்துக் கட்டப்பட வேண்டியிருந்தன.

இதை கம்யூனிஸ்ட் கட்சியின் தலைவர்களில் ஒருவரான லியோ டிரொட்ஸ்கீய் எதிர்த்தார். அவருடைய நிலைப்பாடு சாதாரணமானது: தொழிற்சங்கங்களின் முன்னணி உறுப்புக்களுக்குத் தேர்தல்கள் நடைபெறக் கூடாது; தொழிற்சங்கங்களின் அணியில் உள்ள சாதாரண உறுப்பினர்களுக்கு இந்த உறுப்புக்கள் வகை சொல்லக் கூடியவையாக இருக்கக் கூடாது; தொழிற்சங்கங்களின் கூட்டங்களுக்கு அதிகாரங்கள் கொடுக்கக் கூடாது என்பன போன்றவையே. அவரின் நிலைப்பாடு தொழிற்சங்கங்கள் நேரடியாகவே அரசுக்குக் கீழ்ப்பட்டவை

யாக இருக்கவேண்டும், அரசுப் பொறியமைவின் ஒரு பகுதியாக்கப்படவேண்டும் என்பதில் அவர் உறுதியாக இருந்தார். தொழிலாளரின் பொருளாயத் நலன்களையோ, அல்லது கலாசார நலன்களையோ அவை பாதுகாப்பது பற்றிய பிரச்சனைக்கு இடமே யில்லை; அது அதிகாரிகளின் வேலையாகும். தொழிற் சங்கங்களின் நோக்கம் இராணுவ—நிர்வாக முறைகள் மூலம் தொழில்துறை உற்பத்தியை நிர்வகிப்பதாக இருந்தது.

கட்சியில் சூடான விவாதம் ஆரம்பமாகியது. 1921ல் நடைபெற்ற பத்தாவது கட்சிக் காங்கிரஸின் பேராளர்கள் இந்த அம்சத்தில் தாம் கொண்டிருந்த நிலைப்பாட்டிற்கு ஏற்பவே தெரிவு செய்யப்படும் அளவுக்கு விஷயங்கள் நடைபெற்றன. இதில் லெனினிய, டிரொட்ஸ்கி வாதக் குழுக்களே தலையானவைகளாக இருந்தன. லெனினியக் குழுவெற்றி பெற்றது. தொழிற்சங்கங்களின் அடிப்படைக் கடமைகள் பின்புறமாறு நிலைநிறுத்தப்பட்டன என்பதையே அது பொருள்படுத்திற்று: அரசாங்கத்தின் திட்டமிடல் மற்றும் பொருளாதார முகவர் நிலையங்களில் பங்கேற்பது; உற்பத்தியை அதிகரிக்கவும் தொழிலாளர் கட்டுப்பாட்டை மேம்படுத்தவும் உழைப்பது; தொழிலாளரின் பொருளாயத், கலாசார நலன்களுக்கு அக்கறை காட்டுவது; தொழில்துறைத் தொழிலாளர்கள் மற்றும் பொதுவாக உழைக்கும் மக்கள் மத்தியிலிருந்து அரசு, பொருளாதார முகவர் நிலையங்களுக்குரிய ஆளணிகளைப் பயிற்றுவிப்பதற்கு அக்கறை காட்டுவது.

அறிவுறுத்தி இணங்க வைப்பதுதான் தொழிற்சங்கப் பணியின் அடிப்படையாக இருந்தது; இது தொழிலாளரின் ஜனநாயகத்தினுடைய விரிவான வளர்ச்சியிலும், ஆணை பிறப்பிப்பதன் மூலம் துரைத்தனம் மற்றும் தன்னிச்சையான முகாமைக்கு எதிராகப் போராடுவதிலும், தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களின் ஆக்கப் பணியை ஊக்கப்படுத்துவதிலும் அடங்கியிருந்தது. தொழிற்சங்கங்கள் அரசின் தொங்கு தசையாக்கப்படவில்லை என்ற அம்சம் சோவியத் கம்யூனிஸ்ட்களின் பரிபக்குவமடைந்த

ஜனநாயக உணர்வுக்குச் சான்றாகும். புரட்சிக்கு முந்திய காலகட்டத்துத் தொழிற்சங்கங்களுடன் ஒப்பிடும்போது சோவியத் தொழிற்சங்கங்களின் அடிப்படையிலேயே புதியதான இடப்பு தொழிலாளர் வெகுஜனத்தினருக்கான "ஒரு நிர்வாகப்பள்ளியாகவும், பொருளாதார முகாமையின் பள்ளியாகவும்" அவை வளர்ச்சியடைந்தது தான் (லெனின்). உற்பத்திச் சாதனங்களில் தனிச் செர்த்துடைமை ஒழிக்கப்பட்டமையே இதைச் சாத்தியமாக்கியது. தொழிலகமொன்று தனிச் சொந்தக்காரருக்குப் பதிலாக சோவியத் அரசால் நடத்தப்படுகையில் தொழிற்சங்கமானது நிர்வாகத்தின் முன்னால், அதாவது அரசின் முன்னால், உழைப்பாளரின் நலன்களைப் பாதுகாப்பதோடு மாத்தரம் தன்னை வரம்பிட்டுக் கொள்ளமுடியாதிருந்தது.

"சோவியத் அரசுக்குத் தொழிற்சங்கங்கள் ஏன் அவசியமானன? அவை இல்லாமலே நீங்கள் கிறப்பாகச் செயல்பட முடியும் என் எனக்குத் தோன்றுகிறது".

தொழிலாளர்கள், படைவீரர்கள், விவசாயிகள்பிரதிநிதிகளின் சோவியத்துக்கள் ஆட்சிக்கு வந்தபோது (1917) ரஷ்யாவில் தொழிற்சங்கங்கள் ஏற்கனவே செயல்பட்டு 12 ஆண்டுகால பொருளாதார, அரசியல் போராட்டத்தை நடத்தி வந்தன. எதேச்சாதிகாரத்துக்கு அவை காட்டிய எதிர்ப்பு அதிகரித்தளவுகடுமையானதாய், மாறியது அவை 8 மணிநேர வேலை நாளையும், தொழிலகங்களில் தொழிலாளரின் கட்டுப்பாட்டையும் கோரின கம்யூனிஸ்ட்டுகளால் தலைமைதாங்கப்பட்டவையும் முடியாட்சியைத் தூக்கி வீச, சோஷலிஸ்ட் கட்சியரசை அடைக்க முயன்றவையுமான் சோவியத்துக்களின் இலட்சியங்களும் இவைதான், புரட்சி நடந்த இரண்டாவது நாள் தொழிற்சங்கம், ஆலைக்குழுக்களின் மத்தியக் கவுன்ஸிலும் பெத்ரோகிராட் (இன்று லெனின்கிராட்) தொழிற்சங்கங்களின் கவுன்ஸிலும் புதிய அரசாங்கத்தை ஆதரிக்கும்மாறு அனைத்து உழைக்கும் மக்களையும் கேட்டுக் கொண்டது. குறிப்பிடத்தக்கதாகும். இந்தத்

தொழிற்சங்க மையங்கள் ஏறக்குறைய 15 லட்சம் தொழிலாளர்களை, மொத்த உறுப்பினர்களாகக் கொண்ட சுமார் இரண்டாயிரம் முதலிலை ஸ்தாபனங்களைப் பிரதிநிதித்துவம் செய்தன. அவை சமுதாயத்தின் சோஷலிஸ உருமாற்றத்தில், குறிப்பாக பெரும் சொத்துக்களின் நாட்டுடமையாக்கத்தில் செயலூக்கமான பங்கை ஆற்றின.

உற்பத்திச் சாதனங்களில் தனியார்ச் சொத்துடைமை ஒழிக்கப்பட்டபோது நிலம், ஆலைகள், தொழிற்சாலைகள், சுரங்கங்கள், புகையிரதங்கள் ஆகியன அனைத்து மக்களின் சொத்தாகின. ஆயினும் இந்த மாற்றங்கள் அனைத்தும் தொழிற்சங்கத்தை தேவையற்றதாக்கவில்லை; அவற்றின் பாத்திரத்தையும் முக்கியத்துவத்தையும் உயர்த்தவே செய்தன சோவியத் அரசாங்கம் அதன் ஆரம்ப நாட்களிலிருந்தே உழைக்கும் மக்களுக்கும் அவர்தம் வெகுஜன ஸ்தாபனங்களுக்கும், தொழிற்சங்கங்களுக்கும் பேச்சு,பத்திரிகை, கூட்டம் கூடும் சுதந்திரத்தை வழங்கியது. தொழிற்சங்கங்கள் இந்த உரிமைகளை முழுமையாகப் பயன்படுத்திக் கொண்டன. அவை தொழிலகங்களில் தொழிலாளரின் கட்டுப்பாட்டை நிறுவின; அரசாங்க, பொருளாதார முகாமை உறுப்புகளுக்குத் தமது பிரதிநிதிகளை அனுப்பின. உதாரணமாக, தொழில் அமைச்சு உலோகத் தொழிலாளர் சங்கத்தைச் சேர்ந்த தொழிலாளர்களையும், ஊழியர்களையும் கொண்டதாகியது. கடல், நதிப் போக்குவரத்துத் தொழிலாளர் சங்கத்தின் உறுப்பினர்கள் வர்த்தக தொழில்துறை அமைச்சில் பதவிகளை வகித்தனர். தேசப் பொருளாதாரத் தலைமைக் கவுன்ஸில் தொழிற்சங்கங்களின் முன்முயற்சி பேரில் ஒழுங்கமைக்கப்பட்டது; இதில் அவற்றின் பெரும்பாலான உறுப்பினர் சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்டனர். சில பேர் தொழிற்சங்கங்கள் இல்லாமல் செயல்படுவதற்கு, அதாவது, அவற்றின் மெய்யான சுயாட்சியை அவற்றுக்கு மறுப்பதற்கு விரும்பியிருக்கலாம். ஆனால் அதனால் எதுவும் விளையவில்லை (முன்னைய கேள்விக்கு அளிக்கப்பட்ட பதிலைப் பார்க்க

வும்). லெனினாலும் அவரது கருத்துக்களைப் பகிர்ந்து கொண்டவர்களாலும் உதவப் பெற்ற புதிய அரசாங்கமும் ஆளும் கம்யூனிஸ்ட் கட்சியும் இலட்சக்கணக்கான தொழிலாளர்களுக்குப் பொது விவகாரங்களை நிர்வகிப்பதற்கான பள்ளியாகத் தொழிற்சங்கங்கள் வகிக்கக் கூடிய முக்கியமான பாத்திரத்தை புரிந்து கொண்டன.

“உங்களின் அரசு வேலை கொள்வோர் என்ற வகையில் கூடுதல் கவனம் எடுத்துக் கொண்டது எப்போது—இப்போதுதான் அல்லது பல ஆண்டுகளுக்கு முன்னர்? கம்யூனிஸத்தைக் கட்டியமைப்பதில் அரசின் அதிகரித்த பாத்திரம் பற்றி நீங்கள் எழுதுகிறீர்கள். ஆயினும் இந்தப் பாத்திரம் அதிகாரத்துவத்தின் ஏனைய மையங்களின் பாத்திரத்தைக் குறைப்பதன் மூலமே உயர்த்தப்பட முடியும் என்பதைக் கூறத் தேவையில்லை”.

எம்மைப் பொறுத்தவரையில் இது அவ்வளவு வெளிப்படையானதல்ல கம்யூனிஸத்தைக் கட்டுவது ஒவ்வொருவருக்கும் வேலையிருக்கின்றது எனும் அளவுக்கு பிரமாண்டமான சிக்கலான மிகப் புதிய பொறுப்பாகும். சகல சமூகக் குழுக்கள், ஸ்தாபனங்களின் அடிப்படை நலன்கள் இந்த நோக்கத்தின்மீது குவிகின்றன. எவ்வொருவரும் தனது பங்குப் பணியை மற்றவரின் பங்குப் பணியைவிட மேலானதாய் பாராட்டிக் கொள்வதில் எதுவும் கிடையாது; ஏனெனில் அது எவ்விதத்திலும் ஆட்சேபிக்கப்படுவதில்லை, ஒருவருடைய சொந்தப் பங்குப் பணியின் வளர்ச்சி, அதிகரிப்பு, கூடுதல் திட்டவட்டமான வரையறை ஒரு ஸ்தூலமான நிகழ்வுப் போக்கைக் கொண்டது. இங்கு செயல்படும் காரணிகள் கருத்துக்களின் மோதலைவிட கனமானவையாகும். இது தொழிற்சங்கங்களுக்கும் பொருந்துகிறது, 1917ல் உழைக்கும் மக்களில் சுமார் 30சதவீதமானோரும் 1936ல் 84சதவீதமானோரும், 1980ல் 98 சதவீதமானோரும் உறுப்பினர்களாக இருந்தனர், நிச்சயமாக இது சமுதாயத்தில் அவற்றின் நிலையையும் சிறப்பையும் சித்தரிக்கிறது. அவை

கூடுதல் வலிமைமிக்கனவாய் இருக்க, அவை தமது கடமைகளைச் சிறப்பாக நிறைவேற்ற, அவற்றின் பாத் திரமும் பெருமளவினதாய் மாறுகிறது. சமுதாயமும் ஜனநாயகமும் வளர்ச்சியடைந்ததும், தொழிற்சங்க ஸ்தாபனங்களின் கடமைகள், உரிமைகளும் உழைக்கும் மக்களின் உரிமைகள் நலன்களைப் பாதுகாப்பதில் அவற்றின் அதிகாரங்களும் விரிவுபடுத்தப்பட்டுள்ளன: தொழிற்சங்கங்களின் அரசியல் பணி குறிப்பாக விஸ்தரிக்கப்பட்டிருக்கிறது. தேர்தல்கள் பற்றிய சட்டம் எல்லா அரசாங்க உறுப்புக்களுக்கும், தமது சொந்த வேட்பாளர்களைத் தெரிவு செய்கின்ற உரிமையை அளித்துள்ளது, அவை இவ் உரிமையை விரிந்த அளவில் பயன்படுத்திக் கொள்கின்றன. சோவியத் ஒன்றியத்தின் சுப்ரீம் கோவியத் உள்ளிட, அதிகாரத்துவத்தின் எல்லா மட்டங்களிலுமுள்ள சோவியத்துக்களுக்கு ஆயிரக்கணக்கான தொழிற்சங்க ஊழியர்களும் பணியாளர்களும் தெரிவு செய்யப்படுகின்றனர்.

நீண்டகாலமாக, சட்டவாக்க முன்முயற்சியைச் செய்யும் உரிமை அரசாங்க உறுப்புக்களின் தனியுரிமையாக இருந்தது. ஆயிலும் அறுபதாம் ஆண்டுகளில் இந்த உரிமை அகில—யூனியன் தொழிற்சங்க மத்தியக் கவுன்சிலுக்கும், குடியரசுகளின் தொழிற்சங்கக் கவுன்சில்களுக்கும் விஸ்தரிக்கப்பட்டது. இதன் அடிப்படையில் தொழிற்சங்கங்களின் சார்பிலும் செயல்பட்ட அகில யூனியன் தொழிற்சங்க மத்தியக் கவுன்சிலின் செயலாளர் வாஸிலி புரோசுரோவ் சோவியத் ஒன்றியம் மற்றும் ஒன்றியக் குடியரசுகளினது தொழிலாளர் சட்டத்தின் நகல் அடிப்படையை 1970ம் ஆண்டு சோவியத் பாராளுமன்றத்தில் சமர்ப்பித்தார். தொழிற்சங்கங்களின் ஆலோசனை ஏற்கப்பட்டது; உழைக்கும் மக்களினதும் தொழிற்சங்கங்களினதும் உரிமைகளை வலுப்படுத்தி விரிவுபடுத்திய, தொழிலாளர் பற்றிய, புதிய சட்டம் இயற்றப்பட்டது. ஆலை, தொழிற்சாலை, உள்ளூர் தொழிற்சங்கக் குழுக்களின் உரிமைகள் பற்றிய ஒரு புதிய சட்டம் அ. யூ. தொ. ம. கவினுடைய முன்முயற்சியினால் 1971ல் இயற்றப்பட்டது.

இது, 1953ம் ஆண்டின் சட்டத்தை நீக்கியது; அதற்குப் பிறகு தொழிற்சங்கப் பணியில் அதிகமற்றம் நிகழ்ந்துள்ளது. புதிய பணி வடிவங்கள் தோன்றின. அவற்றைச் சட்டபூர்வமானவையாக ஆக்குவதற்குத் தீர்மானிக்கப்பட்டது இதில் ஒரு புதுமை வேலை நிலைமைகள், கலாசாரம், பிற வசதிகள், வீட்டுவசதி நிர்மாணம் போன்றவை பற்றிய நிர்வாகத்தின் அறிக்கைகளைச் செவிமடுப்பதற்குத் தொழிற்சங்கங்களுக்குள்ள உர்மையாகும். அரசாங்கச் சமூகக் காப்புறுதி, தொழிலாளர் பாதுகாப்பு மற்றும் பாதுகாப்பு இயந்திரவியல் தரங்களை மேற்பார்வை செய்வது, தொழிலாளர் சட்டம் கடைப்பிடிக்கப்படுவது போன்ற விஷயங்களில் அரசாங்க நிறுவனங்களின் கடமைகள் தொழிற்சங்கங்களிடம் ஒப்படைக்கப்பட்டன. சமூக, பொருளாதாரத் திட்டமிடலிலும், அரசு, பொது நிர்வாகத்துக்குள் பரந்த உழைக்கும் மக்கள் திரளினரை ஈர்ப்பதிலும் தொழிற்சங்கங்களின் பங்குப்பணி அதிகரிக்கப்பட்டது. 1977ம் ஆண்டின் அரசியல் யாப்பின்கீழ் உழைப்பதற்கான உரிமையானது, தொழிலைத் தெரிவு செய்வதற்குள்ள உரிமை, ஓய்வுக்கும் பொழுது போக்குக்கும் இலவசக் கல்விக்கும், முதிர்ச்சியுற்ற காலத்தில் பராமரிப்புக்கும், உடல்நலப் பராமரிப்புக்கும் உள்ள உரிமைகள் ஆகியன மூலம் விரிவுபடுத்தப்பட்டு புதிய உத்தரவாதங்களைப் பெற்றது. 1977ம் ஆண்டின் அரசியல் யாப்பு வீட்டுவசதி உரிமை, கலாசார வசதிகளை அனுபவிக்கும் உரிமை, விஞ்ஞான, தொழில்நுட்ப, கலைத்துவ முயற்சிகளுக்கான சுதந்திரம் ஆகியவற்றையும் உள்ளடக்கியது இந்த உரிமைகள் அனைத்தும் உணரப்படுவதில் தொழிற்சங்கங்கள் நேரடியாகச் சம்பந்தப்பட்டுள்ளன.

சோ. க. க. மத்தியக் கமிட்டியின் பொதுச் செயலாளர் வியோனிட் பிரெஷ்னேவ், 26வது கட்சிக் காங்கிரசுக்கான தனது அறிக்கையில் கூறியதாவது: "தொழிற்சங்கங்கள் இப்போது அநேகமாகச் சகல உழைக்கும் மக்களையும் தழுவிவாதக உள்ளன. அவற்றுக்கு மிக விரிவான கடமைகளும்

உரிமைகளும் உள்ளன. அவை உழைக்கும் மக்களின் நலன்களைப் பாதுகாக்கின்றன; பொருளாதார, சமூக, கலாசாரப் பிரச்சனைகளுக்குத் தீர்வு காண்பதில் பங்கு கொள்கின்றன; சோஷலிஸ ஆதர்சப் போட்டியையும் கண்டுபிடிப்புகளையும் புதுமைப் புனைவுகளையும் ஊக்குவிப்பதற்குப் பெரும் பணி புரிகின்றன”.

“சோவியத் கம்யூனிஸ்ட் கட்சி மத்தியத்துவக் கோட்பாட்டின்மீது ஒழுங்கமைக்கப்பட்டிருக்கிறது. அதன் முன்னணி நிலைப்பாடு காரணமாக கண்டிப்பான ஒழுங்கு அவசியம் என்பது புரிந்து கொள்ளக் கூடியதுதான், ஆனால், தொழிற்சங்கங்களும் இதே கோட்பாட்டின் அடிப்படையில் ஒழுங்கமைக்கப்பட்டிருப்பது ஏன்? பொதுவாக, சோவியத் யூனியனில் மிக அதிகமாக ஒழுங்கு இருக்கவில்லையா?”

எமது விடையைக் கடைசியாகக் குறிப்பிட்ட பட்ட அம்சத்திற்கான பதிலுடன் நாம் தொடங்குவோமானால், சோவியத் ஒன்றியத்தில் ஒழுங்கு சம்பந்தமான நிலவரம் துரதிருஷ்டவசமாக விரும்பத்தக்க அளவுக்கு இல்லை என்பதை வெளிப்படையாகக் கூறியாக வேண்டும். இது பற்றி சாதாரணத் தொழிலாளர்கள் முதல் நாட்டின் தலைவர்கள் வரை பேசுகின்றனர். வியோனிட் பிரெஷ்னேவ் சமீபத்தில் ஆற்றிய உரையில், அரசு ஒழுங்கை மீறியது உட்பட, தமது பணியில் குறைபாடுகளுக்காக பல அமைச்சர்களைக் கண்டித்தார். சோவியத் ஒன்றியத்தின் புதிய அரசியல் யாப்பு நகல் விவாதத்தின் போது ஒழுங்கையும் கட்டுப்பாட்டையும் வலுப்படுத்தக் கோரி பெரும் எண்ணிக்கையிலான அறிக்கைகள் பத்திரிகைகளில் வெளியாகின.

எல்லா விநியோகத் தொழிலகங்களுமே தமது வாடிக்கையாளர்களுக்கான வழங்கல் கடமைகளை ஒழுங்காக நிறைவேற்றிவிடுவதில்லை; அவையும் விநியோகப் பிரச்சனைகளால் பாதிக்கப்படுகின்றன. தொழிலாளர்கள் மத்தியில் வேலைக்குச் சமூகத்

தராமல் இருப்பதும் மறைந்துவிடவில்லை. அது போன்றதுதான் அரசு ஊழியர்களின் நம்பகமின்மையும் அதிகாரத்துவமும். சோவியத் யூனியனில் வாழுகின்ற ஒருவர் தனது வேலையை விட்டுவிட்டு வேறெங்காவது வேலையைப் பெற்றுக்கொள்ள முடியும் என்ற சலுகையைப் பலபேர் துஷ்பிரயோகம் செய்கின்றனர். ஒருவர் வாடகைப்பாக்கி வைத்திருப்பதற்காக அவரை வீட்டை விட்டு வெளியேற்ற முடியாத அளவுக்குச் சட்டங்கள் உள்ளன; வாடகை மிகக் குறைவானதாக இருந்தபோதிலும் இதை அனுகூலமாக எடுத்துக் கொள்ளும் சிலரும் உள்ளனர். எமது ஒழுங்குப் பிரச்சனைகளின் நீண்ட, பட்டியலைத் தொடர்வது பிரயோஜன மற்றது. எனவே, மத்தியத்துவப் பிரச்சனைக்குத் திரும்புவோம்.

முதலாவதாக, சோவியத் கம்யூனிஸ்ட் கட்சி மத்தியத்துவக் கோட்பாட்டின் மீதல்ல, ஆனால், ஜனநாயக மத்தியத்துவக் கோட்பாட்டின் மீதே ஒழுங்கமைப்பட்டிருக்கிறது. சுருக்கமாகச் சொன்னால், ஒவ்வொரு விஷயமும், அதன் மீது தீர்மானம் எடுக்கப்படுவதற்கு முன்னர், விரிவாக விவாதிக்கப்படுகின்றது. ஆயினும், தேவைப்படும் பெரும்பான்மை வாக்குகளால் ஒரு தீர்மானம் எடுக்கப்பட்டால், அது சகல கட்சி உறுப்பினர்களையும் ஸ்தாபனங்களையும் கட்டுப்படுத்துகிறது. கீழ்மட்ட ஸ்தாபனங்களால் இரகசிய வாக்களிப்பு மூலம் தெரிவு செய்யப்பட்ட உயர்மட்ட ஸ்தாபனங்களுக்குக் கீழ்மட்ட ஸ்தாபனங்கள் கீழ்ப்பட்டவையாகும். கீழ்மட்ட ஸ்தாபனங்கள் எடுக்கப்பட விருக்கும் தீர்மானத்திற்காக உயர்மட்ட ஸ்தாபனங்களின் முன் எந்தப் பிரச்சனையும் எழுப்புவதற்கு முடியும். ஜனநாயகத்தினதும் மத்தியத்துவத்தினதும் இந்த ஒருங்கிணைவு மிகவும் பயனுறுதி வாய்ந்தது என்பதை நீண்டகால அனுபவம் காட்டியிருக்கிறது; ஏனெனில் அது, கட்சியும் வேறெந்த பொது ஸ்தாபனமும் விஷயங்களை விவாதிப்பதையும், செயலாக்கமுடன் செயல்படுவதையும் சாத்தியமாக்குகிறது. இந்தக் காரணத்தினால்தான் தொழிற்சங்கங்கள்

கூட ஜனநாயக மத்தியத்துவக் கோட்பாட்டின் அடிப்படையில் ஸ்தாபிக்கப்பட்டுள்ளன. அவை தமது பணி பயனுள்ளதாக இருக்கும் வகையில் செயல்பட விரும்புகின்றன; அதை முக்கியமானதாகக் கருதுகின்றன. விவாதத்திற்குப் பிறகு மத்தியத் தொழிற்சங்கக் கவுன்ஸிலால் எடுக்கப்பட்ட ஒரு தீர்மானம் பிரிவுரீதியான அல்லது பிராந்திய கவுன்ஸில்களைக் கட்டுப்படுத்துவதாக இல்லாவிட்டால் மத்தியக் கவுன்ஸில் எதற்காக இருக்க வேண்டும்? அது தனது தீர்மானங்களை எவ்வாறு அமுல்படுத்த முடியும்?

பொதுவாக, சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள் கட்டமைப்பில் சாதாரணமானவை; பரிபூரணமான ஸ்தாபன சுயாட்சிக் கருத்தின் அடிப்படையில் அமைந்தவை. 1918ல் நடைபெற்ற இரண்டாவது தொழிற்சங்கக் காங்கிரசில் தொழிற்சங்கங்களை ஒழுங்கமைப்பதற்கான தொழிற் கோட்பாடு தேட்டத்தெளிவாக முன்வைக்கப்பட்டது தொழிலகமொன்றின் தொழிலாளர்கள் அனைவரும் தனியொரு தொழிற்சங்கத்தைச் சேர்ந்தவர்கள்; இவ்வாறு எல்லாத் தொழிலாளர்களும், உதாரணமாக ஒரு கார்த் தொழிற்சாலையைச் சேர்ந்த தொழிலாளர்கள் அனைவரும் மோட்டார்-வாகன தொழிலாளர் சங்கத்தைச் சேர்ந்தவர்கள், அதுபோன்ற அல்லது அதனுடன் தொடர்புடைய தொழிற்சங்கங்கள் மத்தியக் கமிட்டியினால் தலைமை தாங்கப்படும் ஒரு துறைவாரித் தொழிற்சங்கத்தை உருவாக்குகின்றன. 1980ல் 12 கோடியே 70 லட்சத்துக்கும் கூடுதலான தொழிலாளர்களும் அலுவலக ஊழியர்களும் 30 துறைவாரித் தொழிற்சங்கங்களை உருவாக்கிய 731,000 ஸ்தாபனங்களின் உறுப்பினர்களாக இருந்தனர். புதிய துறைவாரித் தொழிற்சங்கங்கள் தொழிற்சங்கக் காங்கிரசால் உருவாக்கப்படுகின்றன.

சோவியத் ஒன்றியத்தில் அதியுயர் தொழிற்சங்க அதிகார மன்றம் தொழிற்சங்கக் காங்கிரசாகும். காங்கிரசுகளுக்கிடையிலான காலகட்டத்தில் அகில யூனியன் தொழிற்சங்க மத்தியக் கவுன்

ஸில்தான் அதியுயர் அமைப்பு. இதைவிடவும், குடியரசு, பிரதேச, பிராந்திய மட்டத்தில் 170 பிரதேசத் தொழிற்சங்கக் கவுன்ஸில்கள் உள்ளன. அவை ஸ்தல தொழிற்சங்கப் பணியை ஒருங்கிணைப்பதற்காக அகில யூனியன் தொழிற்சங்க மத்தியக் கவுன்ஸில் தீர்மானத்தின் பேரில் அமைக்கப்பட்டன.

தொழிற்சங்கங்கள் அரசாங்க முகவர் நிர்வாகங்களிலிருந்து தனியாக இருப்பவை. அறிக்கைகள், தேர்தல்கள் பற்றி அவை சுதந்திரமான தீர்மானங்களை எடுக்கின்றன; அவை தமது சொந்த நிர்வாகப் பொறியமைவுகளை உருவாக்குகின்றன; அவை தமது சொந்த சட்டவிலகலை அவற்றின் காங்கிரசுகளில் அங்கீகரிக்கின்றன; சட்டவிலகலுக்குத் திருத்தங்களையும் சேர்ப்புகளையும் செய்கின்றன; தொழிற்சங்கப் பணியின் சகல பிரச்சனைகள் பற்றியும் அவை பணிப்புரைகள், தீர்மானங்களை விடுகின்றன; கோடிக்கணக்கான ரூபிகள் தொகைப்படும் அவற்றின் சொந்த நிதிவளங்களை நிர்வகிக்கின்றன; சொந்தப் பத்திரிகைகள், சஞ்சிகைகள், புத்தகங்களைப் பிரசுரிக்கின்றன.

“மேற்கூலகில் வேலைகொள்வோர் தமக்கென சொந்த ஸ்தாபனங்களை, வர்த்தகர்களின் சங்கங்களைக் கொண்டுள்ளனர். இவற்றுடன் ஒப்பிட்டுக்கூடிய ஸ்தாபனங்கள் ஏனையத் யூனியனில் உள்ளனவா? இல்லையெனில், ஏன் இல்லை? தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் தொழிலாளர்களுடன் செயல்பாடுகளை மேற்கொள்ளுகையில் தம்மைப் பாதுகாத்துக் கொள்வதற்காக எவ்விதத் திட்டவாட்டமான நலன்களும் சோவியத் தொழிற்சங்க முகாமையாளர்களுக்குக் கிடை யாதா?”

சோவியத் முகாமையாளர்களுக்கு அவர்களுக்கென சொந்தமாகத் தொழில்முறையிலான சங்கங்கள் கிடை யாது. தொழிற்சங்கத்தின் விதிகளுக்கேற்ப தொழிற்சாலையின் இயக்குநரும், ஏனைய பிரதிநிர்வாகிகளும் தொழிலாளர்களைப் போலவே ஒரே தொழிற்சங்கத்தைச் சேர்ந்தவர்கள். ஒரு தொழிலகம்-ஒரு தொழிற்சங்கம். தொழிற்சங்கக் கூட்டங்

களிலோ, ஸ்தலக் குழுவின அமர்வுகளிலோ எந்த விதமான பிரச்சனைகளை விவாதிக்கின்றபோது முகாமையாளர், இயந்திரவியலாளர், மேற்பார்வையாளர், தொழிலாளர் அனைவரும் சமமானவர்களே. விவாதிக்கப்படுகின்ற பிரச்சனையைப் பொறுத்து ஒரு சாதாரணத் தொழிற்சங்க உறுப்பினர் என்ற வகையிலோ அல்லது நிர்வாகத்தின் சார்பிலோ ஒரு இயக்குநர் பேசமுடியும், பின்னைய அம்சத்தில் அவர் அறிக்கைகளைச் செய்கிறார் அல்லது கேள்விகளுக்குப் பதில் தருகிறார்; கோரிக்கைகளை விடுகிறார். உண்மையில் இவர்களுக்கு சொந்தத் தொழில்முறை நலன்கள் உண்டு எனினும், அவை விசேட சங்கம் ஒன்றை உருவாக்குவதனை அவசியப்படுத்தும் வகையினதல்ல. தனது வேலை கொள்வோரின் நலன்கள் உற்பத்திச் சாதனங்களில் தனிச் சொத்துபடைத்தோரின் நலன்களாகும்; அவருக்குத் தொழிற்சங்கத்திடமிருந்து பாதுகாத்துக் கொள்வதற்கான நலன்களும், அதற்காகப் போராட வேண்டிய நலன்களும் உண்டு என்பதால் விசேட சங்கங்களை உருவாக்குகிறார். சகல ஊழியர்களுடனும் கூட்டு சேர்ந்து செயல்படும் சோவியத் முகாமையாளர் ஒருவர் சோஷலிஸ்ச் சொத்துடைமையின் கூட்டு உரிமையைச் செயல்படுத்துகிறார், தொழிற்சாலையில் அவருக்கென சொந்தமாக எதுவுமில்லை; தாக்கீதுகளில் ஒப்பமிடுவதற்கு அவர் பாவிக்கின்ற பேணையைத் தவிர, அவருக்குச் சொந்தச் சொத்து எதுவுமில்லை.

“சோவியத் யூனியனில் தொழிற்சங்கச் சட்டம் உண்டு என்று கேள்விப்பட்டிருக்கிறேன். அதை வாசிப்பது ஆர்வந்தருவதாக இருக்கும்.”

தொழிற்சங்கங்கள் சம்பந்தமாக விசேட, விரிவான சட்டம் கிடையாது. தொழிற்சங்க நடவடிக்கைக்கான சட்ட அடிப்படையை, முதலாவதாக சோவியத் அரசியல் யாப்பே வகை செய்கிறது. சோவியத் ஒன்றியத்தின் பிரஜைகளுக்கு “பொது ஸ்தாபனங்களில் சேரும் உரிமை உண்டு” என இது தெரிவிக்கிறது. சோவியத் ஆட்சி காலம் முழுவதும்

லும் தொழிற்சங்கங்களுக்கு எதிராகத் திசைப் படுத்தப்பட்ட சட்டம் எதுவுமே இயற்றப்பட்டதில்லை. நாட்டிலே நடைமுறையில் இருந்து வரும் தொழிலாளர் சட்டம் அவற்றின் சுதந்திரம் மற்றும் சுயாட்சியை, உற்பத்தி, தொழிலாளர், உறவுகள், திசைரி வாழ்வு, கலாசாரம், சகல அரசு, பொருளாதார முகவர் நிலையங்களில் தொழிலாளர்களினதும் பிற ஊழியர்களினதும் நலன்களைப் பிரதிநிதித்துவம் செய்கின்ற அவற்றின் உரிமையை வலியுறுத்துகிறது.

இந்த உரிமைகளும் அதிகாரங்களும் ஆலை, அலுவலகத் தொழிற்சங்கக் குழுக்களின் உரிமைகள் பற்றிய விதிகளில் வரையறுக்கப்பட்டுள்ளன. இவை சோவியத் ஒன்றியத்தின் சுபீரீம் சோவியத் தால் அங்கீகரிக்கப்பட்டுள்ளன, அவை தொழிற்சங்கத்துக்கும் தொழிலகத்தின் நிர்வாகத்துக்கும் இடையிலான உறவுகளை நிர்ணயிக்கின்றன.

உதாரணமாக, தொழிற்சங்கக் குழு இல்லாமல் நிர்வாகம் உற்பத்தித் திட்டங்களை வரையவோ, ஏற்கவோ அல்லது பரிசுகள், சமூக, கலாசார நடவடிக்கைகள், வீட்டு வசதிக்காகப் பணத்தை ஒதுக்கவோ முடியாது தொழிற்சங்க ஸ்தாபனத்தின் முடிவின்படியே ஆரோக்கிய பாதுகாப்புப் பரிந்துரைகள் ஏற்கப்படுகின்றன; தொழிலகத்தின் செலவில் கட்டப்படும் வீடுகள் விநியோகிக்கப்படுகின்றன. தொழிற்சங்கத்தின் ஒப்புதலோடுதான் தொழிலகத்தின் உள் விதிகளும், ஒழுங்குகளும் ஏற்கப்படுகின்றன, சம்பளங்கள் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றன; தொழிலாளரின் கல்வி, தொழில் தரங்கள், உற்பத்தி கோட்டாக்கள் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றன. தொழிற்சங்கங்களின் ஒப்புதலின்றி மிகையூதியம் இருக்கமுடியாது: தொழிலாளியோ, ஊழியரோ வேலை நீக்கப்படமுடியாது. நிர்வாகப் பதவிக்கு ஒருவரை நியமிக்கையில் தொழிற்சங்கத்தின் அபிப்பிராயத்தையும் கணக்கிலெடுக்க நிர்வாகம் கடமைப்பட்டதாகும். தொழிலகத்தின் முகாமையாளர் தொழிற்சங்கத்தின் கருத்தையும் அதன் உரிமைகளையும் புறக்கணித்தால் அல்லது கூட்டு ஒப்பற்

தத்தில் உள்ள கடப்பாடுகளை நிறைவேற்றி விட்டால் அவரை அகற்றவே அல்லது வேறு வகையான தண்டனையை வழங்கவோ கோரும் உரிமை தொழிற்சங்கக் குழுவுக்கு உண்டு.

தொழிற்சங்கங்களின் அகில யூனியன் மத்தியக் கவுன்ஸிலுக்கும், குடியரசுகளின் தொழிற்சங்கக் கவுன்ஸில்களுக்கும் மசோதாக்களை வரைந்து சட்டவாக்க உறுப்புக்களுக்குச் சமர்ப்பிக்கும் உரிமையுண்டு. தொழிற்சங்கத்தின் பங்கேற்பு இன்றி மக்களின் உரிமைகள், சுதந்திரங்கள், வேலை தினசரி வாழ்வு, வாழ்க்கைத்தரம் உயர்வு, ஓய்வு, பொழுதுபோக்கு, கலாசாரம் அல்லது உடனலப், பாதுகாப்பு பற்றி எந்தச் சட்டமும் இயற்றப்பட முடியாது தொழிற்சங்கங்கள் எந்த அரசு முகவர் நிலையங்களிலும் பதிவு செய்யப்படுவதில்லை. அவற்றின் உள் உறவுகள் அரசாங்க சட்ட விதிகளுக்கு உட்பட்டதல்ல அவற்றின் விதிகளில் காணப்படும் நோக்கங்களுக்கு ஏற்பவும் சோவியத் அரசியல் யாப்பில் தெரிவிக்கப்பட்டுள்ளதைப் போலவும், அவை 'அரசாங்க, பொது விவகாரங்களை நிர்வகிப்பதிலும், அரசியல், பொருளாதார, சமூக, கலாசார விஷயங்களைத் தீர்மானிப்பதிலும்' பங்கு கொள்கின்றன.

'சோவியத் யூனியனில் மக்களை வேலைக்கமர்த்துவதும் தொழிற்சங்கத்தில் அனுமதிப்பதும் ஒரே விஷயம் போல் தோன்றுகிற ஒருவர் தொழிற்சங்கத்தில் சேரவிருமபாவிட்டால் என்ன நடக்கிறது? இயல்போதாவது நடக்கிறதா? பொதுவாக, கட்டாயமாகத் தொழிற்சங்கத்தில் சேர்ப்பது மூலையற்றது என நான் நினைக்கிறேன் இதை நீங்கள் இன்னும் புரிந்து கொள்ளவில்லையா?'

தொழிற்சங்கத்திலும் வேறெந்த ஸ்தாபனத்திலும் கட்டாய உறுப்புரிமை கிடையாதென்பதால் நாம் இதைத் தெளிவாகப் புரிந்து கொள்கிறோம். ஆயினும் தொழிற்சங்கத்தில் சேரவிருமபாதோர் ஒருசிலரே உள்ளனர். தொழிற்சங்க உறுப்பினர் அல்லாத இரண்டு சதவீதத்தினர் பெரும்பாலும் பரட்சாஸையிலிருந்து வெளியேறியவர்கள் அல்லது இப்

போதே வேலையைத் தொடங்கி தொழிற்சங்கத்தில் சேருவதற்கு நேரமில்லாத இல்லாளர்கள் ஆவர். ஏகப்பெரும்பான்மையோருக்கு தொழிற்சங்கத்தில் சேரும் பிரச்சனை கூடிய சீக்கிரத்தில் தீர்மானிக்கப்படுகிறது. இதற்கு விண்ணப்பம் சமர்ப்பிக்கப்படுவதற்கும் அடுத்த கூட்டத்தில் அது பரிசீலிக்கப்படுவதற்கும் இடையிலான காலமே எடுக்கிறது. நுழைவுக்கட்டணமும் மாதக்கட்டணமும் மாதச் சம்பளம் அல்லது மாணவர் கொடையில் ஒரு சதவீதம்தான்; ஆனால் அதன் பயன்கள் மிகவும் கணிசமானவை. தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களுக்கு விடுமுறை இல்ல, ஆரோக்கிய தள வசதிச் செலவில் 70 சதவீதம் கழிவு உண்டு; மிகச்சிறந்த தொழிலாளர்களுக்கு அத்தகைய இடவசதி முற்றிலும் இலவசம் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களின் குழந்தைகள் கோடை விடுமுறையை இளம் பயனியர் முகாம்களில் இலவசமாக அல்லது பெரும் கழிவுடன் வழிக்கின்றனர். தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் நோயுற்றால் தமது சம்பளத்தில் (தடையில்லாத மூன்றுண்டு சேவைக்குப் பின்னர்) 50 சதவீதம் முதல் (தடையில்லாத எட்டாண்டு சேவைக்குப் பின்னர்) 100 சதவீதம் வரை மிகையூதியம் பெறுகின்றனர். தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் அல்லாதோருக்கு இந்த மிகையூதியம் 50 சதவீதம் குறைவானது.

ஒரு தொழிலாளர் நிதி வசதிகளைத் தவிர்ந்த ஏனைய வாய்ப்புகளையும், பயன்களையும் பெறுகிறாரா இல்லையா என்பது அவரது சமூகப் பணியிலேயே தங்கியுள்ளது. தொழிற்சங்க உறுப்பினராக இருப்பது பணியாளர் ஒருவருக்கு நிர்வாகத் துறையில் பெரும் வாய்ப்புகளை அளிக்கிறது. ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கக் குழுவிலும் உற்பத்தி சம்பந்தமான பல குழுக்கள் உள்ளன இவை கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் நிறைவேற்றத்தைக் கண்காணிக்கின்றன; வேலை நிலைமைகளின் சீராக்கம் பற்றிய தொழிலாளர், ஊழியரின் ஆலோசனைகள் மேற்கொள்ளப்படுவதை உறுதிப்படுத்துகின்றன; நிர்வாகத்துடன்

சேர்ந்து உற்பத்தி அபிவிருத்தித் திட்டங்களை வரைகின்றன. சோவியத் தொழிலகத்தில் தொழிற்சங்கக் குழு நிதி, பொருளாதார அல்லது தொழில்நுட்பத் தரக்கீதை எளிதில் அணுக முடியும். நாட்டின் எல்லா ஆலைகளும் தொழிற்சாலைகளும் மக்களின் சொத்தாக இருப்பதால் போட்டி அல்லது வரி விதிப்பு அச்சம் காரணமாக நிர்வாகம் லாப சதவீதத்தை இரகசியமாக வைத்திருக்கும் அவசியம் கிடையாது. இதனால் தொழிலகச் செயற்பாட்டினைக் காட்டும் அனைத்தும் தாராளமாகக் கிடைக்கின்றன.

ஒரு தொழிற்சங்க உறுப்பினர் தனது ஆற்றல் முன் முயற்சிக்கு பிற வழிவகைகளையும் காண முடியும். உதாரணமாக கலாசார அல்லது வீட்டு வசதி, தினசரி வசதிகள், அல்லது கல்விக்கான நடவடிக்கைக் குழு போன்ற தொழிற்சங்கக் கமிட்டியால் அமைக்கப்படும் கமிஷன்களில் பங்கேற்கலாம். தொழிலகத்தின் எந்தச் சேவையையும், எந்த நிர்வாகியையும் சமூகப் பொறுப்புள்ள பதவியை வகிக்கும் எவரையும் விமர்சிக்கும் உரிமை ஒவ்வொரு தொழிற்சங்க உறுப்பினருக்கும் உண்டு. அதேசமயம், விமர்சிப்பதற்காகத் தண்டிப்பது தடை செய்யப்பட்டுள்ளது. உற்பத்தி, உடல்நலம் வேலைப்பாதுகாப்பு, தினசரி வசதிகள், கலாசாரம் பற்றிய எந்தப் பிரச்சனை குறித்தும் அவர் ஆலோசனைகள் அளிக்கமுடியும்.

“சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள் வேலை நிறுத்தங்களை நடத்தாது ஏன்? அவை எதற்கு அஞ்சுகின்றன?”

வேலை நிறுத்தங்கள் தமது உரிமைகளைப் பாதுகாப்பதற்காகத் தொழிலாளர்களால் பயன்படுத்தப்படும் வலிமைமிக்க ஆயுதம் என்பதை நாம் அறிவோம். வேலை நிறுத்தங்களைக் கொண்டு வரக் கூடிய பல நிலைமைகள் உண்டு. ஏதோ ஒரு காரணத்திற்காக ஒரு தொழிலகம் மூடப்பட்டு ஆயிரக் கணக்கான தொழிலாளர்கள் வேலை இழக்கலாம். புனர் நிர்மாணம் தன்னியக்கம் அல்லது பொருளாதார வீழ்ச்சி விளைவால் பொருட்களுக்குத்

தேவை குறைவதன் காரணமாக வேலை நீக்கங்கள் இடம் பெறலாம்.

முதலாளித்துவ நாடுகளில் தொழில் இல்லாமைக்கான காரணங்கள் இங்கும் உள்ளன. இங்கும் கூட அகழப்பட்ட சரங்கங்கள் மூடப்படுகின்றன; வேலைக்குத் தேவைப்படுகின்ற தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையைத் தன்னியக்கம் குறைக்கிறது. அத்தகைய விஷயங்களில் எவரும் வேலையில்லாமல் விட்டுவிடப்படுவதில்லை என்பதுதான் வித்தியாசம். வெளியேற்றப்படும் எவரொருவருக்கும் வேலை தேடித்தர சட்டரீதியாக நிர்வாகம் கடமைப்பட்டுள்ளது. எழுகின்ற எந்தச் சிரமங்களையும் கட்டப்பதற்கு நிர்வாகத்திற்கு உதவும் அதேசமயம் சட்டம் கடைப்பிடிக்கப்படுவதைத் தொழிற்சங்கங்கள் உறுதி செய்கின்றன. முதலாளித்துவ நாடுகளின் தொழிலாளர்களும் பிற ஊழியர்களும் தம் வாழ்க்கைத் தரத்தைப் பேண அல்லது அது வீழ்வதைத் தடுக்க உயர் சம்பளங்கள், ஊதியங்களுக்காகப் போராடுவதற்குப் பணவீக்கமும் விலை உயர் வுகளும் நிர்ப்பந்திக்கின்றன. எமது நாட்டில் பணவீக்கம் இல்லை. விலைகளை அரசும் தொழிற்சங்கங்களும் கட்டுப்படுத்துகின்றன. சகிக்கவொண்ணாத வேலை நிலைமைகள், விபத்துத்தடுப்பு போதியளவு இல்லாமை, உடல்நலப் பாதுகாப்பு விதிகளுக்கு நிர்வாகத்தின் உதாசீனம், தொழிலாளர்பால் மனிதாபிமானமற்ற மனோபாவம் ஆகியன சோவியத் வாழ்க்கை முறைக்கு அடிப்படையிலேயே விரோதமானவை. ஒத்துவராதவை. ஆளணியின் சார்பில் தொழிற்சங்கக் குழு நிர்வாகத்துடன் கூட்டு ஒப்பந்தம் செய்து கொள்கையில் நிர்வாகத்திடமிருந்து உரிமை, சலுகைகளைக் கோர அவசியமில்லை. சகல உரிமைகளும் தொழிலாளர் சட்டமும் சோவியத் அரசியல் யாப்பிலும் உத்தரவாதம் செய்யப்பட்டுள்ளன. அவை கண்டிப்புடன் கடைப்பிடிக்கப்படுவதைத் தொழிற்சங்கங்கள் பார்த்துக்கொள்ள வேண்டும். வேலை நிறுத்தங்கள் அவசியமற்றவை; அதை எவரும் சிந்திப்பதில்லை.

உண்மையில், எல்லாமே அமைதியாக இருக்கின்றன. தொழிற் சங்கங்களுக்கும் நிர்வாகத்துக்கும் இடையே மோதலே கிடையாது என்பது இதன் பொருளல்ல. ஆயினும், மோதல்கள் வேலை நிறுத்தங்களைத் தூண்டும் இயல்புள்ளவையல்ல. எந்த நிர்வாகியையும், சட்டத்தை மீறுகின்ற, நியாயமான கண்டனத்தைப் புறக்கணிக்கின்ற எவரையும் நீக்கக்கோரும் உரிமை தொழிலாளருக்கும் தொழிற் சங்கக் குழுவுக்கும் உண்டு. சில விஷயங்களில் நீதிமன்றமே மத்தியஸ்தராகச் செயல்படுகிறது. பொதுவில் வேலைநிறுத்தத்தை அவசியப்படுத்தாமலே சகல உடன்பாடின்றமைகள், மோதல்களை நீதியாகத் தீர்த்துக் கொள்ளும் உரிமைகள், வழிவகைகள் சோவியத் தொழிற் சங்கங்களிடம் உண்டு. எனினும் வேலை நிறுத்தம் எப்போதுமே தடை செய்யப்பட்டிருக்கவில்லை.

“சோவியத் யூனியனில் தேசிய சிறுபான்மையினரின் வளர்ச்சிக்காக ஒரு சில அரசியல் நிபந்தனைகள் உருவாக்கப்பட்டிருக்கின்றன எனினும், தேசிய இன அடிப்படையில் தொழிற்சங்கங்கள் ஒழுங்கமைக்கப்படவில்லை என்று தோன்றுகிறது. இது எதார்த்தமானதா?”

எல்லா தேசங்கள், இனக் குழுக்களின் வளர்ச்சியை ஊக்குவிக்க அவை மத்தியில் பேதத்தைத் தடுக்க சோவியத் யூனியனிலே சூழ்நிலைமைகள் உருவாக்கப்பட்டிருக்கின்றன. சகல தேசிய இனங்களுக்கும் சேர்ந்த தொழிலாளர்களின் சமூக, பொருளாதார மற்றும் திட்டவட்டமான தொழிற்சங்க நலன்கள் ஊன்றே. எல்லா தேசிய இனங்களுக்கும் சமவரிமைகள் உண்டு, தேசியக் கட்டுப்பாடுகளோ, சலுகைகளோ கிடையாது என்பதைக் கருத்திற் கொள்கையில் தேசிய இனத்தை அப்படியாகக் கொண் — தொழிற்சங்கங்களுக்கு அவசியமில்லை என்பது தெளிவு, ஒவ்வொரு பெரிய தொழிலகத்திலும் பல தேசிய இனங்களைச் சேர்ந்த தொழிலாளர்கள் இருக்கும் போது அத்தகைய சங்கங்களை எவ்வாறு ஒழுங்கமைப்பது?

“தொழிற்சங்க ஆரோக்கிய தளங்கள், விடுமுறை இல்லங்களின் பரவலான அமைப்பு இருப்பதிலும் அவை மலிவானவை என்பதிலும் நீங்கள் பெருமீதம் கொள்கிறீர்கள். சமூகங்கள் வெட்டப்படுவதாலேயே இது மலிவு என்று எனக்குச் சரியாகத் தெரிகிறது.”

எழுது வாசகர் எதைப்பற்றி எழுதுகிறாரோ அது எமக்குப் பெருமிதம் தருகிறது. 1980ம் ஆண்டில் 4168 ஆரோக்கியத் தளங்கள், விடுமுறை இல்லங்களுக்கு தொழிற் சங்கங்கள் பொறுப்பாக இருந்தன. ஒவ்வொரு வருடமும் சுமார் 51,000,000 பேர் சிகிச்சை பெறுகின்றனர், அல்லது தமது விடுமுறையைக் கழிக்கின்றனர். ஆரோக்கிய தளங்களில் 24 நாட்களுக்கும், விடுமுறை இல்லங்களில் 12,18 அல்லது 24 நாட்களுக்கும், தங்குவது சாத்தியமே; இந்த இல்லங்களில் சிகிச்சை அனைவருக்கும் உரிது. இது குடுப்ப வரவு-செலவில் எவ்வித சுமையையும் ஏற்றுவிடவில்லை. ஒரு தொழிற்சங்க உறுப்பினர் ஒரு விடுமுறை இல்லத்தில் 12 நாட்கள் இருக்க 7 ரூபிள் 20 கோபெக்கும், 18 நாட்கள் இருக்க 10 ரூபிள் 80 கோபெக்கும் செலவாகிறது.\* ஆரோக்கியமான சிகிச்சை சிபாரிசு செய்யப்பட்டால் பெய்யான செலவில் 30 சதவீதத்தையே செலுத்த வேண்டும். ஆரோக்கியத் தளங்களில் 20 சதவீத, விடுமுறை இல்லங்களில் 10 சதவீத இடங்களை தனது அங்கத்தவர்களுக்குத் தொழிற்சங்கம் முற்றிலும் இலவசமாகக் கொடுக்கிறது. தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர், பிற ஊழியரின் குழந்தைகளின் விடுமுறையை ஒழுங்கு செய்கின்றன. இதற்காக 48500க்கும் கூடுதலான இளம் பயனீயர் முகாம்களைப் பேணுகிறது. 1979ல் 12,398,000 குழந்தைகள் இவற்றில் தமது விடுமுறையைக் கழித்தனர். இதற்கான செலவும் தொழிற்சங்கத்தினுடையதே. விடுமுறை இல்லம்

\*1980 பெப்ரவரியில் அதிகாரபூர்வ செலவாணி வீதம் ஒரு ரூபிளுக்கு (100 கோபெக்குகள்) 1.6 அமெரிக்க டாலராகும்.

களைக் கட்டவும், இருப்பவற்றை விரிவுபடுத்தவுமான பண ஒதுக்கம் அதிகரிக்கப்படுகிறது. பல தொழிலகங்களும் கூட்டுறவுகளும் தமது ஆளணிகளுக்கு விடுமுறை இல்லங்கள், ஆரோக்கிய தளங்களைக் கட்டுவதற்குத் தமது இலாபங்களைப் பாவிக்கின்றன.

“சோவியத் யூனியனில் அரசின் சார்பில் தொழிற்சங்கங்களே ஓய்வூதியங்களை ஒதுக்கீடு செய்கின்றன என்பதைக் கேட்டு ஆர்வம் கொண்டேன் தொழிற்சங்கங்கள் வெகுஜன ஸ்தாபனங்கள்; இதில் சகல விஷயங்களும் வாக்களிப்பால் தீர்மானிக்கப்படுகின்றன என்று அறிகிறேன். ஆனால் ஓய்வூதியத்தின் அளவு போன்ற பிரச்சனைகளை இவ்வாறு தீர்மானிக்க முடியுமா? இல்லாவிட்டால், இந்தப் பொறுப்பை ஏன் தொழிற்சங்கங்களுக்குக் கொடுக்க வேண்டும்?”

ஆல், தொழிற்சாலை, ஸ்தல தொழிற்சங்க குழுக்களினது உரிமைகளின் 21வது பந்திக்கிறவதாவது: ஆலை, தொழிற்சாலை அல்லது ஸ்தல தொழிற்சங்கக் குழு, தொழிலகம், நிறுவனம் அல்லது ஸ்தாபனத்தின் தொழிலாளர்கள், பிற ஊழியர்களின் அரசு சமூகக் காப்புறுதியைச் செயல்படுத்துகிறது, சமூக காப்புறுதி வசதிகளை அளிக்கிறது;” சோவியத் அரசியல் யாப்பு, (விதி 43) ஓய்வூதியம், ஊழைமுற்றோர் ஓய்வூதியம், பிரதான உழைப்பாளிபை இழந்தோருக்கு ஓய்வூதியம் போன்றவற்றை வகை செய்கிறது. சம்பந்தப்பட்ட நபர் எவ்வகையான ஓய்வூதியத்துக்குரியவர் என்ற விபரத்தைத் தொழிற்சங்கக் குழு சமூகப் பாதுகாப்பு ஏஜென்ஸிகளுக்கு வகை செய்கின்றன. இவற்றில் தொழிற்சங்கங்களின் நிரந்தரப் பிரதிநிதிகள் உள்ளனர். சகல ஓய்வூதியமும் அரசாங்க வரவு-செலவினிருந்து கொடுக்கப்பட்டு, பொதுவான சம்பள உயர்வு ஒவ்வொன்றின் போதும் கூட்டப்படுகிறது. முதியோர் ஓய்வூதியம் வருமானத்தில் 60 சதவீதமும் குறைந்த சம்பளத் தொழிலாளர்களுக்கு 80-90 சதவீதமும் அதிகரிக்கிறது. ஓய்வூதியங்கள் தொழிற்சங்க, அக்கறைக்குரியதென்ற அம்சம் பெரும் அரசியல் முக்கியத்துவமும், கணிசமான நடைமுறைப் பெறுமானமும்

உடையது? அது தொழிற்சங்கங்களில் நம்பிக்கையையும், அவற்றினுடையபணியின் அங்கீகரிப்பையுடிகுறிக்கிறது இதில்மனிதாபிமான அம்சமும் உள்ளது ஏனெனில், ஓய்வூதியத்திற்காக முன்பின் தெரியாத அதிகாரிக்கு விண்ணப்பித்துக்கொள்வது ஒரு விஷயம். ஆனால் தொற்சங்கத்துக்குச் சென்று, உங்களுக்குத் தெரிந்தவர்களுடன், பல ஆண்டு காலமாக உங்களோடு வேலை செய்தவர்களுடன் பிரச்சனையைத் தீர்த்துக் கொள்வது வேறு விஷயம்.

சமூகக் காப்புறுதியின் நிர்வாக முறையும், அலவன்சுகள், வசதிகள் வழங்குவதற்கான விதிமுறையும் ஜனநாயக இயல்புடையவை. ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கக் குழுவும் சமூகக் காப்புறுதித் கமிஷனையும், ஓய்வூதியக் கமிஷனையும் கொண்டுள்ளது; ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கக் குழுவிலும் காப்புறுதி பிரதிநிதி உள்ளார். கம்ஷன்களின் உறுப்பினர்களும், காப்புறுதி பிரதிநிதிகள் சகலரும் தொழிலாளர்கள், ஊழியர்கள் ஆவர், இவர்கள் அலவன்சுகள், பிற வசதிகள் சம்பந்தமான ஆலோசனைகளைச் சமர்ப்பிக்கின்றனர். இதன் அடிப்படையில் சம்பந்தப்பட்ட கமிஷன் அல்லது தொழிற்சங்கக் குழு இறுதித் தீர்மானம் எடுக்கிறது.

“தொழிலகத்தின் உற்பத்தியில் தொழிற்சங்கங்கள் எந்த அளவுக்குச் செல்வாக்கு செலுத்துகின்றன?”

அவற்றின் செல்வாக்கு மகத்தானது; சர்வமும் சமூகம் தழுவியது. அவை உற்பத்தித் திட்டங்கள் பற்றி ஆலோசனைகள் செய்கின்றன. நிர்வாகத்துடன் சேர்ந்து ஆலையின் உற்பத்தி ஒதுக்கங்களை விழைகின்றன; பின்னர் இவை திட்டமிடலின் போது கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ளப்படுகின்றன. இவற்றுக்கு உற்பத்தி நிலைக்குழுக்கள், விஞ்ஞான இயந்திரவியல், புதுமை புனைவோர்க் கழகங்கள் ஆகியன உதவுகின்றன. பிரத்தியேகமாக, உழைப்புக் கூட்டுக்களின் முன்முயற்சி பேரிலேயே திருத்தப்பட்ட திட்டங்கள் உயர் இலக்குகளுடன் தோன்றுகின்றன. தொழிற்சங்கங்கள் தமது வேலை

யில் போற்றத்தக்க வெற்றிகளையீட்டியுள்ள தொழிலாளர்கள், நிபுணர்களைச் சகல வழிகளிலும் ஊக்குவிக்கின்றன. இது, உழைப்பு உற்பத்தி மற்றும் உற்பத்தியில் அதிகரிப்பை ஊக்குவிக்கிறது. தொழிற்சங்கத்தால் கூட்டப்படும் ஒரு பொதுக்கூட்டம் ஆளணியின் வேலை, வாழ்க்கை நிலைமைகள் சம்பந்தப்பட்ட எப்பிரச்சனை குறித்தும் அறிக்கை சமர்ப்பிக்குமாறு தொழிலக முகாமையாளரைக் கோர முடியும். அத்தகைய அறிக்கையை நிர்வாகப்பணியை மதிப்பிடுவதற்கு உறுப்பினர்கள் பயன்படுத்தி, அறிக்கைகளைச் சமர்ப்பிக்கின்றனர்; இதனடிப்படையில் நிர்வாகம் நடவடிக்கை எடுக்கவேண்டும்.

“சோவியத் தொழிற்சாலையில் தொழிற்சங்கத்துக்கும் நிர்வாகத்துக்கும் இடையே நிலவும் உறவுகள் எப்படிப்பட்டவை? அவற்றுக்கிடையே உடன்படிக்கை ஏற்படுகையில் வழமையாக என்ன செய்யப்படுகிறது?”

மொத்தத்தில் உறவுகள் நல்ல நிலையில் உள்ளன. ஆயினும், தடைசெய்யப்பட்டிருந்த வேலை நிறுத்தங்களை மேற்கொள்ளும் அளவுக்கு அவை வருவதேயில்லை. நிர்வாகத்தின் அதிகாரத்துவம், அறியாமை அல்லது கவனக் குறைவினால் தொழிற்சட்டங்கள் மீறப்படுகையில் இது நடப்பது வாய்தவமே. எந்த மட்டத்திலுள்ள நிர்வாகியையும் வகைசொல்லச் செய்யும் போதிய உரிமைகள், அதிகாரங்கள் சங்கத்துக்கு உண்டு. அது ஆளணியின் பொதுக்கூட்டம், அல்லது தொழிற்சங்கக் குழுவின் அமர்வில் அறிக்கை சமர்ப்பிக்குமாறு அவரைக் கோரமுடியும், அவரின் குறைபாடுகளைக் கவனத்திற்குக் கொண்டு, அதை நிவர்த்திக்கக் கோரமுடியும். அவருக்குத் தண்டனை வழங்க, பதவி இறக்கவும் கோர முடியும். உண்மையில் தலைமை நிர்வாகப் பதவிகள் நிரப்பப்படுகையில் தொழிற்சங்கத்தின் அபிப்பிராயத்துக்கும் தக்க கவனம் செலுத்தப்படுகிறது.

தொழிற்சங்கத்துக்கும் நிர்வாகத்துக்கும் இடையிலான உறவுகள் விசேடத் தாக்கீதுகளால் நெறிப்படுத்தப்படுகின்றன; தொழிற்சாலை, ஆலை,

ஸ்தலத் தொழிற்சங்கக் குழுக்களின் உரிமைகளும் இதில் அடங்கும் குறிப்பிட்ட விஷயங்களில் அவற்றின் பரஸ்பரக் கடப்பாடுகள் கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் வரையறுக்கப்படுகின்றன. தொழிற்சங்கக் குழுக்கள் உற்பத்தி, தொழில் உறவுகள், அன்றாட வாழ்வு, கலாசாரம் ஆகிய சகல உறைகளிலும் உள்ளவர்களின் நலன்களைப் பிரதிநிதித்துவம் செய்கின்றன; ஆளணியின் சகல விமர்சனக் குறிப்புகள். ஆலோசனைகளைப் பரிசீலனை செய்யவும், எடுக்கப்பட்ட நடவடிக்கைகள் பற்றி அறிவிக்கவும் நிர்வாகம் கடமைப்பட்டிருக்கின்றது சில நிர்வாகிகள் விமர்சனத்திற்கு எதிர்மாறாகச் செயல்படுவது இயல்பே. இடையூறுகள் உள்ள தொழிலாளியைக் குறைந்த சம்பளமுள்ள வேலைக்கு மாற்ற அல்லது வேலை நீக்க நிர்வாகங்கள் முயல்வதும் உண்டு. ஆயினும், இதை தொழிற்சங்கக் குழுவின் ஒப்புதலின்றி செய்யமுடியாது தொழிற்சங்கத்தின் நிராகரிப்பைப் புறக்கணிப்பது பெரும் விளைவுகளை ஏற்படுத்தும். தொழிற்சங்கத்தின் ஒப்புதலின்றி ஒருவர் வேலை நீக்கப்பட்டால், அதற்கான காரணத்தை நீதிமன்றம் விரிசரிக்காது; அவருக்கு உடனடியாக வேலை வழங்குவதோடு வேலைநீக்கப்பட்டிருந்த நாட்களுக்குச் சம்பளம் வழங்க நிர்வாகத்தை நிர்வகிக்கும்.

பல உற்பத்திப் பிரச்சனைகளை கூட்டாக அல்லது தொழிற்சங்கம் ஒப்புதலோடு தீர்மானிப்பதற்கு நிர்வாகத்தை நிர்வகிப்பதும் செய்யும் சட்டவழி எமது நாட்டில் நிலைநிறுத்தப்பட்டுள்ள தனிமனிதக் கோட்பாட்டுக்கு முரண்படுவதில்லை. ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் தனக்கு ஒப்படைக்கப்பட்ட வேலைக்குத் தனிப்பட்ட முறையில் பொறுப்புடையவர். ஆலை இயக்குநர் அரசுக்குப் பொறுப்புடையவர், பொருளாதார முகாமையின் லகானைத் தனது கையில் பிடித்திருப்பவர். சோ. க. க. வுக்கும் அரசுக்கும் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் பொதுவான இலட்சியம் உண்டு. சோவியத் மக்களின் உழைப்பு, வாழ்க்கை நிலைமைகள் உள்ளிட அவர்களது நலவாழ்வை உயர்த்துவதே அது. அவை ஒன்றுசேர்ந்து உழைக்க

கும் மக்களின் அக்கறைக்குரிய பொருளாதார சமூகப் பிரச்சனைகளைத் தீர்க்கின்றன, குறித்த பிரச்சனைகள் பற்றிய பொதுவான தீர்மானங்களை எடுக்கின்றன. சம்பள ஊதிய உயர்வு பற்றிய தீர்மானங்கள் ஓர் உதாரணமாகும், உழைக்கும் மக்களின் சமூக அன்றாடத் தேவைகளை நிறைவு செய்யும் பல தீர்மானங்களை எடுக்கின்றன.

“சோவியத் தொழிற்சங்கங்களோ அல்லது அவற்றின் தலைவர்களோ சட்ட வாக்கத்திலும் அரசியலிலும் செல்வாக்கு செலுத்த முடியுமா? உதாரணங்களுடன் திட்டவாட்டமான பதிலைத் தருவீர்களா?”

அவர்களின் செல்வாக்கு உண்டு. அரசு, பொது விவகாரங்களை நிர்வகிப்பதில் தொழிற்சங்கங்களுக்கு விரிவான அதிகாரங்கள் உண்டு, சட்டவாக்க முன்முயற்சி உரிமையை அவை அனுபவிக்கின்றன. தொழில் உறவுகள், தொழிற்சங்கப் பணி மற்றும் அரசாங்க நிறுவனங்கள், தொழிற்சாலை நிறுவனங்களுடன் அவற்றின் உறவுகள் பற்றிய சகல பிரச்சனைகள் குறித்தும் சோவியத் ஒன்றியத்தின் சுப்ரீம் சோவியத், ஒன்றிய, சுயாட்சிக் குடியரசுகளின் சுப்ரீம் சோவியத்துகள் ஆகியவற்றுக்கு மசோதாக்களை அவை சமர்ப்பிக்க முடியும். தொழிற்சங்கங்களால் வரையப்பெற்று சோவியத் ஒன்றியத்தின் சுப்ரீம் சோவியத்தால் ஏற்கப்பட்ட பெரும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்த சட்டங்களில் சோவியத் ஒன்றியம், ஒன்றியக் குடியரசுகளின் தொழிலாளர் சட்டத்தின் அடிப்படைகளும், ஆலை, தொழிற்சாலை ஸ்தல தொழிற்சங்க குழுக்களின் உரிமைகளும் உள்ளன. முன்னையதன் நகல் விவாதத்திற்காகச் சமர்ப்பிக்கப்பட்டபோது, உழைப்பு உத்தரவாதங்களை விஸ்தரிக்கும், திருத்தும் ஆலோசனைகள் பலவற்றை உழைக்கும் மக்கள் சமர்ப்பித்தனர், அகில யூனியன் தொழிற்சங்க மத்தியக் கவுன்ஸில் அறிக்கையின் வலுவோடு இதை சோவியத் ஒன்றியத்தின் சுப்ரீம் சோவியத் சட்டமாக அங்கீகரித்தது. சோவியத் நகல் அரசியல் யாப்பு, ஐந்தாண்டு பொருளாதார வளர்ச்சித் திட்ட நகல்களை விவாதிப்பதில் தொழிற்சங்கங்கள் தீவிரமாகச் செயல்பட்டன. நாட்டின் விவகாரங்களை நிர்வகிப்பதில் அவற்றின் பங்கேற்பு, ஆட்சி உறுப்புக்களில் அவற்றின் விரிவான பிரதிநிதித்துவம் மூலம் செயல்பாட்டுடன் உறுதிசெய்யப்படுகிறது.

“அரசு அதிகார உறுப்புக்களில் தொழிற்சங்கங்களின் பிரதிநிதித்துவம் உண்டா? அவற்றின் உரிமைகள் யாவை?”

உண்மைதான். சோவியத் ஒன்றியத்தின் சுப்ரீம் சோவியத்துக்கள், ஒன்றிய, சுயாட்சிக் குடியரசுகளின் சுப்ரீம் சோவியத்துக்கள், உள்ளூர் மக்கள் பிரதிநிதிகள் சோவியத்துக்கள் ஆகியவற்றின் அங்கத்தவர்கள் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களே. தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் சோவியத் ஒன்றியத்தின் சுப்ரீம் சோவியத்துக்குத் தெரிவு செய்யப்பட்டுள்ளனர்; இவர்கள் ஒன்றிய சோவியத், தேசிய இனங்கள் சோவியத் ஆகிய இரு சபைகளின் கமிஷன்களிலும் அமர்கின்றனர். அகில யூனியன் தொழிற்சங்க மத்தியக் கவுன்ஸில் தலைவர் சோவியத் ஒன்றியத்தின் சுப்ரீம் சோவியத் தலைமைக் குழுவின் உறுப்பினர். இக் கவுன்ஸிலின் துணைத் தலைவர் சட்டவாக்க ஆலோசனைக் குழுவின் செயலாளர் ஆவார். ஆஜர்ப்பை ஜான் தொழிற்சங்கக் கவுன்ஸிலின் தலைவர் தேசிய இனங்கள் சோவியத்தின் பொதுக்கல்வி, கலாசாரக் குழுவிற்குத் தலைமை தாங்குகிறார். ஏனைய பிரதிநிதிகளைப் போலவே தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிக்கும் கூட்டத்தில் பேச, ஆலோசனை சமர்ப்பிக்க குறிப்பிட்ட ஆலோசனையை ஆதரிக்க அல்லது நிராகரிக்க உரிமையுண்டு. சோவியத் சபைகளின் குழுக்களில் பரிசீலிக்கப்படும் எல்லா மசோதாக்களின் விவாதத்தில் பங்கு கொள்ளவும், குறிப்புகள், திருத்தங்களைச் சமர்ப்பிக்கவும் அவருக்கு உரிமையுண்டு. இவ்வாறு, இரு சபைகளினதும் சட்டவாக்க ஆலோசனைகள் பற்றிய கமிஷன்களின் சார்பில் பேசிய அ. யூ. தொ, ம. கவின் துணைத் தலைவர் வாஸிலி புரோக்கரோவ் சோவியத் குடியுரிமை பற்றிய மசோதாவை சோவியத் ஒன்றியத்தின் சுப்ரீம் சோவியத் தலைமைக் குழுவில் சமர்ப்பித்தார்; 1978 டிசம்பர் மாதம் சோவியத்

ஒன்றியத்தின் சுப்ரீம் சோவியத் கூட்டத்தில் அதன் அடிப்படை விதிகளை ஆதரித்துப் பேசினார்.

தொழிற்சங்கங்கள் அரசாங்க உறுப்புக்களின் பணியில் நேரடியாகப் பங்கு கொள்கின்றன அ.யூ. தொ.ம.க அரசாங்க அமர்வுகளில் விவாதிக்கப்படும் சகல விஷயங்கள் பற்றியும் தகவல்களைப் பெறுகிறது. அவசியமாயின், இவ் அமர்வின் பாதே தனது விமர்சனத்தை எழுத்து மூலம் சமர்ப்பிக்கிறது தேசப் பொருளாதாரத்தின் எத்துறையினது வளர்ச்சி குறித்த பிரச்சனைகளை அரசு பரிசீலிக்கின்ற போதும், சம்பந்தப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களின் மத்தியக் கமிட்டிகளது பிரதிநிதிகள் தவறாது பங்கெடுக்கின்றனர். கருத்துக்களைத் தெரிவிக்க, திருத்தங்களைச் செய்ய அவர்களுக்கு உரிமையுண்டு. உழைக்கும் மக்களின் நலன்கள் பற்றிய விஷயங்களில், குறிப்பாக, உற்பத்தி, தொழில், உறவுகள், தினசரி வாழ்வு, கலாசாரத் துறையில் தொழிற்சங்கங்கள் செய்யும் குறிப்புகளை அரசு கவனத்திற் கொள்கிறது. இவ்வாறு சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள் அரசு சார்பற்ற உறுப்புகளாக இருப்பினும் கூட, அரசாங்க அமைப்புகளின் பணியில் பங்குகொள்ளும் மெய்யான உரிமைகளை அனுபவிக்கின்றன.

தொழிற்சாலையில் தொழிற் சங்கத்திற்கும் கட்சி ஸ்தாபனங்களுக்கும் இடையில் முரண்பாடுகள் தோன்றுவதுண்டா? அவ்வாறெனில், அவை எவ்வாறு தீர்க்கப்படுகின்றன?"

ஓவ்வொரு ஸ்தாபனமும் உற்பத்தி அதிகரிப்பு அடைதல் தொடர்ந்து ஆளணியின் வாழ்க்கைத் தர உயர்வு என்ற பொது இலட்சியத்தை அடையும் சொந்தக் கொள்கையைப் பின்பற்றுவதால் இத்தகைய முரண்பாடுகளுக்கு எவ்வித அவசியமும் இல்லை. உற்பத்தி மற்றும் தொழிலாளர் பிரச்சனைகள் சம்பந்தமான அடிப்படைப் பிரச்சனைகளைத் தீர்ப்பதில் ஒரு ஸ்தாபனம் முனைப்புடன் பங்கெடுக்க, மற்றையது ஒதுங்கி இருக்கையில் தான் பகைமைத் தன்மை தவிர்க்க முடியாததாகிறது.

உண்மையில் எல்லாப் பிரச்சனைகளையும் அவை கூட்டாகக் கையாண்கின்றன; சுதந்திரமான கருத்துப் பரிவர்த்தனைகள், ஆலோசனைகளின் பின்னர் இறுதி முடிவு எடுக்கப்படுகிறது. இது இன்றி எதுவுமே சாதிக்க முடியாது. குறிப்பிட்ட பிரச்சனையில் கட்சிக் குழுச் செயலாளருக்கும் தொழிற்சங்கக் குழுத் தலைவருக்கும் இடையில் உடன்பாடின்பமை அல்லது முரண்பாடு எழக்கூடும். தொழிற்சங்கம் தனது பிரதிநிதியைக் கொண்டுள்ள கட்சிக் குழுவில், அல்லது கட்சிக் கமிட்டி தனது பிரதிநிதியைக் கொண்டுள்ள தொழிற்சங்கக் குழுவில் நடக்கும் கூட்டு விவாதத்தில், பெரும்பான்மை வாக்குகள் மூலம் தீர்மானம் எடுக்கப்படுகிறது.

“சோவியத் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் கம்யூனிஸ்ட் கட்சிக்கும் இடையிலான உறவுகள் யாவை? ஐரே ஆரங் கட்சியுடனும், அதனால் மாத்திரமே அமைக்கப்படும் ஆட்சி உறுப்புக்களுடனும் விஷயங்களை மேல்கொள்ள வேண்டியிருப்பதால் அச்சங்க்களை சுதந்திரமானவை என்று கூற முடியுமா?”

உண்மையில், சோவியத் சமுதாயத்தில் கம்யூனிஸ்ட் கட்சிதான் தலைமைதாங்கும், வழிகாட்டும் சக்தி. தொழிற்சங்கங்கள் அல்லது வேறெந்த வெகுஜன ஸ்தாபனங்கள் மீதும் அது அதிகாரம் செலுத்துவதையோ அரசாங்க உறுப்புக்களை உருவாக்குவதையோ பொருள் படுத்தவில்லை. பின்னையதை கட்சி முழுமையாக ஆக்கிரமித்திருக்கவில்லை. சோவியத் ஒன்றியத்தின் சுப்ரீம் சோவியத் (நாட்டின் பாராளுமன்றம்) ஒன்றிய, சுயாட்சிக் குடியரசுகளின் சுப்ரீம் சோவியத்துக்கள், சுயாட்சிப் பகுதிகள், பிரதேசங்கள், பிராந்தியங்கள், மாவட்டங்கள், நகரங்கள், கிராமங்களின் சோவியத்துக்கள் சம்பந்தப்பட்ட தொகுதி மக்களால் இரகசிய வாக்களிப்பு மூலம் நேரடியாகத் தெரிவு செய்யப்படுகின்றன. வேட்பாளர்கள் உழைப்புக் கூட்டுக்கள், வெகுஜன ஸ்தாபனங்களால் நியமிக்கப்படுகின்றனர். கம்யூனிஸ்ட் கட்சி மாத்திரமே மிகவும் செல்வாக்கு வாய்ந்த ஸ்தாபனம். கட்சியில்ல. சோவியத்துக்களே நிர்வாக உறுப்புக்களை

உருவாக்குகின்றன. சோவியத்துக்கள், அவற்றின் நிர்வாக உறுப்புக்கள், அரசாங்க நிறுவனங்கள், எல்லா மட்டங்களிலுமுள்ள தொழிற்சங்கக் குழுக்களில் கம்யூனிஸ்ட்டுகளைவிட, கட்சியிலில்லாத மக்களும் உள்ளனர். தொழிற்சங்கக் குழுக்கள் மீது கட்சி தனது தீர்மானங்களைத் திணிப்பதில்லை. அது தனது கொள்கையை இக்குழுக்களில் உள்ள கம்யூனிஸ்ட் உறுப்பினர்கள் மூலம் கடைப்பிடிக்கிறது. வெகுஜன ஸ்தாபனங்களுக்குக் கட்டளை இடுகின்ற, நிர்ப்பந்திக்கின்ற எந்த முஸ்தீபுகளும் கம்யூனிஸ்ட் கட்சிக்கு விரோதமானவை. கம்யூனிஸ்ட்டுகளால் மாத்திரமே புதிய சமுதாயத்தைக் கட்டமுடியும் என்று நம்புவது சிறுபிள்ளைத்தனமானது என்றார் லெனின். கட்சியின் வலிமை உழைக்கும் வெகுஜனத்தினர் மீதான அதன் நம்பகத்தன்மையிலேயே உள்ளது.

கம்யூனிஸ்ட்கட்சி சோவியத் அரசின் அரசியல் உபாயம், நோக்கங்கள், சமூக, பொருளாதார வளர்ச்சிக் கடமைகளை வகுத்துரைக்கிறது, இந்த அர்த்தத்தில் தத்துவார்த்த, அரசியல் ரீதியாக தொழிற்சங்கங்களில் செல்வாக்கு செலுத்துகிறது. கட்சி, தொழிற்சங்கங்களின் இலட்சியங்கள் மக்களின் நலவாழ்வை ஊக்குவிப்பதே. தொழிற்சங்க இயக்கத்தை ஓர் ஆக்கபூர்வ சக்தியாக வளர்ப்பதை கட்சி ஊக்குவிக்கிறது. தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ், மகாநாடு அல்லது கூட்டத்தின் எந்தவொரு தீர்மானத்தையும் எடுக்க எக்கட்சி உறுப்பும் நிர்ப்பந்திக்கமுடியாது. கட்சியால் சிபாரிசு செய்யப்படும் எவ்வேட்பாளரும் பெரும்பான்மை வாக்குகளை வெல்லாமல் நியமிக்கப்படமுடியாது.

“உறுப்பினர்களுது கோரிக்கையின் பேரில் தொழிற் சங்கத் தலைவர் ஒருவரை நீக்கமுடியுமா?”

ஆம் எமது தொழிற் சங்கத் தலைவர்கள் அனைவரும் குறிப்பிட்ட காலத்திற்குத் தெரிவு செய்யப்படுகின்றனர். சங்கத்தின் உறுப்பினர்கள் அவரின் பணியில் திருப்தி கொள்ளாவிட்டால் காலவரம்பு முடிவடையும் முன்னரே அவரை அகற்றக் கோரலாம். அவரைத் தெரிவு செய்த குழுவே இறுதி

முடிவை எடுக்கிறது. தொழிற்சங்கத் தலைவர்களுக்கு அழைக்கப்படுவது அபூர்வம். இந்தக் கட்டும் நடவடிக்கைக்குப் பொதுவான காரணம் உழைப்புக் கூட்டு மற்றும் அதன் தனிப்பட்ட உறுப்பினர்களின் உரிமைகள், நலன்களைப் பாதுகாக்கும் தனது பணியில் தலைவரின் ஆர்வக் குறைவுதான். ஆனால், இத்தகைய ஆற்றலற்ற தலைவரை மீண்டும் தெரிவு செய்வதற்காகக் கூடுதல் பெரும்பான்மை வாக்குகளை அளிக்காதிருப்பது, அல்லது முதலாவதாக அவரை வேட்பாளராக நிறுத்தாதிருப்பது மூலம் தொழிற் சங்க உறுப்பினர்கள் தமது ஒப்புதலின்மையைத் தெரிவிப்பதே வழமை. பின்னையதற்கு அவர் ஆற்றலற்றவராக இருந்தார் என்பது அவசியமானதல்ல. கூடுதலான தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களுக்கு சாத்தியமான அளவு தலைமைத்துவக் கல்வியை அளிக்கும் வகையில் தமது உறுப்பமைவைத் திட்டமிட்ட வகையில் மாற்றுவதற்கு தொழிற்சங்க அமைப்புகள் கட்டாயப் படுத்தப்படுகின்றன. உண்மையில், ஆற்றலற்ற தலைவர்கள் மாத்திரமே நீக்கப்பட்டாலும் சங்கத்தின் ஒட்டுமொத்த உறுப்பமைவில் குறைந்த மாற்றமே இருக்கும்.

“உங்களின் தொழிற்சங்கப் பணியாளர்களுக்கும் போதிய சம்பளம் வழங்கப்படுகிறதா? அவர்களுக்குச் சம்பளம் கொடுப்பது யார்? தொழிற்சங்கத்தில் பண்புரிவதால் விளையும் பயன் யாது?”

சோவியத் ஒன்றியத்தில் முழுநேர தொழிற்சங்கத் தொழிலாளர்கள் உள்ளனர் என்பது வால்தவமே. லட்சக் கணக்கானோரைக் கொண்ட எமது தொழிற்சங்கம் போன்ற ஒரு ஸ்தாபனத்தைத் தகுதி வாய்ந்த அதிகாரிகள் இல்லாமல் நிர்வகிக்க முடியாது. இவர்கள் யார்? யாவற்றுக்கும் மேலாய் சம்பள முறை, தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் பற்றிய போதிய ஞானம் உள்ளவர்கள்; பல்வேறு தொழில்களில் விபத்துத் தடுப்பு, உடல் நலப் பாதுகாப்புப் பிரச்சினைகளைக் கையாளும் இயந்திரவியலாளர்கள், மருத்துவர்கள்; சமூகக் காப்புறுதித் தனித்தேர்ச்சியாளர்கள்; தொழிற்சங்க வரவு—செலவு மற்றும் பொதுப் பணச் செலவினங்களைக் கட்டுப்பாடு

செலுத்துவதில் தேர்ச்சிபெற்ற நிதி நிபுணர்கள் ஆவர். தொழிற் சங்கப் பொறியமைவு எவ்வளவு பன்முகப்பட்டது, அதன் நோக்கங்கள் எவ்வளவு முக்கியமானது, விரிவுபட்டது என்பதை மேற் சொன்ன பட்டியல் காட்டுகிறது.

எமது நாட்டில் முழுநேர தொழிற்சங்க நிர்வாகிகள் ஆயிரக் கணக்கில் உள்ளனர். ஊதியம் பெறாத தொண்டர்களின் எண்ணிக்கை 6 கோடி 30 லட்சம், அதாவது முதன்னைத் தொழிற்சங்க ஸ்தாபனங்களிலுள்ள தொழிலாளர்களில் 96 சதவீதம் ஆகும். இவர்கள் தொழிற் சங்கக் குழுக்கள், கமிஷன்களின் உறுப்பினர்களாகவும், தொழில்நுட்பப் பரிசோதகர்கள், உடற்பயிற்சிப் பயிற்சியாளர்கள், கண்டுபிடிப்போர்—புதுமைப் புனைவோர், விஞ்ஞான இயந்திரவியல் கழகங்களின் தலைவர்கள் ஆக உள்ளனர். தொழிற்சங்க ஊழியர்களுக்கு விசேட சலுகைகள் கிடையாது. முழுநேர ஊழியர்கள் பிற சோவியத் அலுவலக ஊழியர்களைப் போன்று சமமான சம்பளங்கள், மிகையூதியங்களையும் ஆரோக்கிய, விடுமுறை இல்ல வசதிகளையும் பெறுகின்றனர். இவர்கள் தமது வழமையான வேலைத் தளங்களில் சம்பளங்களைப் பெறுகின்றனர். தொழிற்சங்கப் பணிவாளர்கள் தார்மீக ஊக்கம் பெறுகின்றனர். அ. யூ. தொ. ம. கவின் கௌரவச் சான்றும் “தீவிரத் தொழிற்சங்கப் பணிக்”கான பதக்கமும் அதியுயர்வாக மதிக்கப்படுகின்றன. தம்மைத் தனித்துவமாக வெளிப்படுத்திக் கொள்வோருக்கு அரசு வீருதுகள், பதக்கங்கள் அளிக்கப்படுகின்றன.

“சோவியத் யூனியனில் உள்ள மக்கள் தமது தொழிலைத் தாமாகவே தெரிவு செய்து கொள்ள, அல்லது விரும்பினால் தம்தொழிலை மாற்றிக் கொள்ள முடியுமா? தொழிற்சங்கம் எவ்வாறு உதவுகிறது?”

குறிப்பிட்ட ஒரு வேலையைச் செய்வதற்கு விருப்பமோ அல்லது ஆற்றலோ இல்லாத நபரை அதைச் செய்யுமாறு நிர்ப்பந்திக்கும் எந்த சட்டமோ, விதியோ எமது நாட்டில் இருந்ததில்லை. 1930ல் வேலையில்லாமையும் இல்லை. பல்வேறு

தொழில்களில் ஆள்வலுவின் தேவை தொடர்ந்து அதிகரித்துள்ளது. பல நகரங்கள், பிராந்தியங்களில் இது பெரும் பிரச்சனையாகும்; முன்னுள்ள எதிர்காலத்திலும் இவ்விதமே இருக்கும். 1977ம் ஆண்டின் அரசியல் யாப்பு வேலைக்கான உரிமையை “சமுதாயத்தின் தேவையைச் சரியான முறையில் கவனத்திற்கொண்டு தமது விருப்பம், ஆற்றல், பயிற்சி, கல்வி ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் தமது வேலையை அல்லது தொழில் ரகத்தை தெரிவு செய்யும் உரிமையுடன்” (விதி 40) பிரதியீடு செய்கிறது. தேசப் பொருளாதாரத்தின் அளவும், பொருளாதார வளர்ச்சி வீதமும் இந்த உரிமையை ஒவ்வொரு சோவியத் பிரஜைக்கும் உத்தரவாதம் செய்கின்றன.

தொழிற்சங்கம் ஒரு தொழிலைத் தெரிவு செய்யவும், அதில் சிறப்புறவும் மக்களுக்கு உதவுகிறது. விசேட இரண்டாந்தர அல்லது உயர் கல்வி நிறுவன மாணவர் ஒருவர் பொருளாயத்திரமங்களுக்கு (நிதி குறைவு, விடுதி வசதி போன்றவை) உட்படின் அவரது தொழிற்சங்கம் நிச்சயம் உதவிக்கு வரும் தொழிற்சங்கம் தொழிலாளரின் தொழில் திறனை ஊக்குவிப்பதில் அக்கறை கொண்டுள்ளது. 1979ல் 4 கோடி பேர் புதிய தொழில்களைக் கற்றனர் அல்லது நானாவிதப் பாடத்திட்டங்கள் மூலம் தம் திறனைச் சீர்ப்படுத்தினர். முழு நேரக் கல்வி பெறுவோர் தமது சம்பளத்தைத் தொடர்ந்து பெறுகின்றனர். உதாரணமாக, இரண்டாந்தரக் கல்வி பெற்ற ஒரு தொழிலாளர் இயந்திரவியலாளராக விரும்பினால் அவரைத்தடுக்க யாரும் இல்லை. தொழிற்சாலைகளில் கிளைகளுடைய பல கல்வி நிறுவனங்கள் மாலைநேர, கடிதமுலக் கல்வியளிக்கின்றன. பகுதிநேர மாணவர்களுக்கு வேலையில் சலுகை யுண்டு. குறைந்த வேலை நாளும், வசதிக்கேற்ப வேலைமாற்று, மேலதிக விடுமுறை போன்றவையே இவை. ஒருவர் மாலையில் கல்வி கற்கச் சிரமப்பட்டால், அவர் வேலை செய்யும் அலுவலகமோ தொழிற்சாலையோ, தொழிற்சங்கக் குழுவின் ஆதரவு, அங்கீகாரத்தோடு, உயர் கல்வி நிலையத்

துக்குக் மான்யம் (பாடசாலையிலிருந்து வரும் மாணவருடையதைவிட கூடுதலானது) கொடுத்து அனுப்புகிறது. அவர் கல்வியை முடித்ததும் தனது வேலைத்தளத்திற்குத் திரும்பவேண்டும் என இச்சங்கம் எதிர்பார்ப்பது இயல்பே. உண்மையில் சில பிரச்சனைகள் உள்ளன. திட்டமிடல் தவறுகள், எல்லாத் தரங்களிலும் இலவசக் கல்வி காரணமாக, குறிப்பிட்ட தொழிலுக்கு தேவைப்படுவோரை விட பயிற்சி பெற்றோர் கூடுதலாக இருப்பதும், இதற்கு நேர்மாறாக நிகழ்வதும் உண்டு. அவ்விஷயத்தில் நடவடிக்கைகாட்டுக்கப்படவேண்டும். பயிற்றப்பட்ட ஆளணிக்குப் பெரும் கிராக்கியுள்ள தொழில்கள், வேலைகளுக்கு ஆட்திரட்டுவதற்கான நிபந்தனைகள் தளர்த்தப்படலாம். ஆயினும், நாட்டின் ஒட்டுமொத்த கல்வி மட்டம் உயர்ந்தது.

“சோவியத் யூனியனில் மக்கள் தமது வீடுமுறை உள்ளிட, ஓய்வு நேரத்தை எங்கு, எப்படிக்கழிக்க வேண்டும் என்பதைத் தொழிற்சங்கத் தலைமையே தீர்மானிக்கிறது என்று நான் கேட்டிருக்கிறேன். உண்மையிலேயே அப்படித்தானா?

அப்படியில்லை. தமது ஓய்வு நேரத்தை எப்படிக்கழிப்பது என்பதை ஒவ்வொரு நபரும் தீர்மானிக்கிறார். பெரும் பாலானோருக்கு எட்டு மணிநேர வேலை நாளும், இரண்டு ஓய்வு நாட்களும் உண்டு. ஆண்டொன்றுக்கு வேலையற்ற 110 நாட்களும், 18 முதல் 24வரையிலான விடுமுறை நாட்களும் உண்டு. மக்கள் தமது ஓய்வுநேரத்தை மகிழ்ச்சியாகவும், ஆக்கபூர்வமாகவும் கழிக்க தொழிற்சங்கம் உதவுகிறது. தொழிற்சங்க மன்றங்கள், சலாசார மாளிகைகள், வாசிகசாலைகள், நூலகங்கள், மக்கள் கலாசாரப் பல்கலைக்கழகங்கள் ஆகியன இந்நோக்கத்திற்கு பணிபுரிகின்றன. நாட்டில் குறைந்த செலவில் நானாவிதமான மார்க்கங்களில் சுற்றுலா செல்ல அ.யூ. தொ. ம. க. வின் சுற்றுலாவுக்கான மத்தியக் கவுன்ஸில் உதவுகிறது. ஒவ்வொரு ஆண்டிலும் 16 கோடிக்கும் அதிகமானோர் இவ்வாய்ப்பைப் பயன்படுத்திக் கொள்கின்றனர். பல்வேறு விளையாட்டுக்களில் நிபுணத்துவம்

வாய்ந்த 111,000 உடற்பயிற்சிக் குழுக்களை தொழிலகங்களில் தொழிற்சங்கங்கள் ஒழுங்கு செய்துள்ளன. 370 லட்சத்துக்கும் கூடுதலானோர் விளையாட்டில் கலந்து கொள்கின்றனர்; 2,700க்கும் கூடுதலான அரங்குகளும், 12,000 உடற்பயிற்சி நிலையங்களும், ஆயிரக்கணக்கான நீச்சல்குளங்கள் போன்றவையும் உள்ளன. தொழிற்சங்கங்கள் தமது உறுப்பினர்களுக்கு அளிக்கும் எண்ணற்ற பொழுது போக்குகளில் இவை சிலவே. எதுவும் கட்டாயமில்லை. தனக்கு விரும்பியதை ஒருவர் தெரிவு செய்யலாம்.

இவைஇரண்டும் எவ்விதத்திலும் பரஸ்பரம் பிரத்தியேகமானவை அல்ல. சோவியத் தொழிற்சங்கங்களின் 16வது காங்கிரசில் லியோனிட் பிரெஷ்னேவ் சொன்னார்: “எமது சமுதாயத்தில் உற்பத்தியும் உழைப்பாளியும் ஒன்றுக்கொன்று எதிரல்ல. தேசப் பொருளாதார வளர்ச்சிக்கும் உற்பத்தி அதிகரிப்புக்கும் அக்கறை காட்டுவதும், உழைக்கும் மக்களின் உரிமைகள், நலன்களுக்கும், அவர்தம் வாழ்க்கை உழைப்பு நிலைமைகளுக்கும் அக்கறை காட்டுவதும் தொழிற்சங்கங்களின் இரட்டைப் பணியாகும். பொருளாதாரத்தின் வளர்ச்சியும் தரீதியான சீராக்கமும் உழைப்பாளி, அவனது குடும்பம் மற்றும் ஒவ்வொரு பிரஜையின் வாழ்க்கை நிலைமைகளை மேம்படுத்துவதற்கு நேரடியான, நிச்சயமான வழி என்பதால் இது உண்மையில் இரட்டைக் கடமையே.”

தொழிலாளர் உரிமைகளின் போராளி என்ற வகையில் தொழிற்சங்கங்களின் செயற்பாடு பற்றிய எமது கருத்தமைப்பு மேற்கில் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டிருப்பதைவிட பல வழிகளில் வேறுபடுகிறது. சோவியத் தொழிலகங்களில் தொழிலாளர் பிரச்சனைகள் தோன்றுகின்றன. நிலையங்கள், குழுக்களுக்குப் பதிலாக, ஒரு புறத்தில் தனிப்பட்ட தொழிலாளர்களையும் மறுபுறத்தில் நிர்வாகம், இயந்திரவியல் சேவை அல்லது குறிப்பிட்ட நிர்வாகியையும் அவை சம்பந்தப்படுத்துகின்றன. எவ்வாறாயினும் ஒவ்வொரு பிணக்கின் பின்னணியிலும்

குறிப்பிட்ட பிரச்சனைகள் உள்ள மனிதன் இருக்கிறான். சம்பளம், உழைப்பு நிலைமைகள், ஒரு புதிய வேலைமாற்றம் ஆகிய எதுவாயினும் தொழிற்சட்டம் முழுவதும் கடைப்பிடிக்கப்படுவதைப் பார்த்துக் கொள்ளும் உரிமை தொழிற்சங்கங்களுக்கு உண்டு. உழைக்கும் மக்களைப் பாதுகாக்கும் உரிமை தொழிற்சங்கங்களுக்கு உண்டு, உதாரணமாக ஓராண்டில் மாத்திரம் 10,000 நிர்வாகிகள் பதவி நீக்கப்பட்டனர். சோவியத் யூனியன் போன்ற ஒரு பெரிய நாட்டில் இந்த எண்ணிக்கை பெரிய தல்ல.

உழைக்கும் மக்களின் புகார்களை விசாரிக்கும் நீதிமன்றங்கள் நிர்வாகத்தின் நிலைப்பாட்டை பெரும் விளப்பத்தோடு செவிமடுக்கவேண்டும் என்று விரும்புவது இரகசியமல்ல. ஒரு தொழிலாளியை வேலை நீக்கக் செய்ய நிர்வாகத்துக்குப் போதிய ஆதாரங்கள் இருந்தபோதிலும் கூட. சட்டத்தால் வரையறுக்கப்பட்ட ஒரு சிறு ஒழுங்கை விட்டுவிடுவதால் நீதிமன்றம் தொழிலாளிக்குத் திரும்பவும் வேலை வழங்குகிறது. "எனக்கு அது அக்கறையில்லை, சட்டம் சட்டம்தான். அடுத்த முறை நீங்கள் கூடுதல் கவனமாக இருப்பீர்கள்" என்று நிர்வாகத்திடம் நீதிபதி வழமையாகவே கூறிவிடுகிறார். தொழிற்சங்கக் குழுக்களும் நீதிமன்றங்களைப் போன்றே மிகத் துல்லிமானவை. ஒரு தொழிலாளியை (வேலை நீக்கம் அல்லது வேலை மாற்றம் செய்தால்) என்ன செய்வது என்பதைத் தீர்ப்பானிக்கையில் தம்முடன் ஆலோசிக்க நிர்வாகி "மறந்துவிடும்" போது தொழிலாளியின் தவறு எத்தகையதாயினும் அவருக்குச் சார்பாகவே தொழிற்சங்கம் இருக்கும். இவ்வகை காரணங்களுக்காகவே வேலை நீக்கம் செய்யப்பட்ட 10,000 பேரில் தானும் ஒருவராக அந்நிர்வாகி இருப்பார்.

"உங்களது தொழிலகங்களில் தொழிலாளரின் ஆதர்சப் போட்டி பற்றி அதிகம் கேள்விப்பட்டிருக்கிறேன். இதன் பயன் யாது? உற்பத்தியைத் துரிதப்படுத்துவதற்கும், தொழிலாளர் மீது பரஸ்பரம் சமத்துவத்திற்கும் இது ஓர் முடிதரை அல்லவா?"

லவா? இதைத் தொழிற்சங்கங்கள் ஆதரிக்கின்றனவா?"

ஓரளவு சுயவிருப்பமான போட்டி இயக்கம் பெருவீதத்தில் இப்போது இடம் பெறுகிறது; உள்ளத பயன்களைத் தருகிறது. 1973ல் 1030 லட்சம்பேர் இதில் பங்கு கொண்டனர். தனிநபர்களும், தொழிலாளர் குழுக்களும் பங்கு கொள்கின்றன. அவை தமக்கிடையே ஒப்பந்தங்களைச் செய்து, இதில் போட்டி விதிகளையும் அதன் இலக்குகளையும் நிர்ணயிக்கின்றன. போட்டியில் வெல்வதற்கு இரவுபகலாக உழைப்பது மட்டும் போதாது. பொருட்களையும் விசையையும் சேமிக்க, தரத்தை உயர்த்த இயந்திர சாதனங்களை இயக்கும் கூடுதல் செயலுக்கமான வழிகளைக் காண்பதற்கு மூலையைப் பாவிப்பதும் அவசியம். இந்த முக்கியமான அடிப்படையில் தான் வெற்றியாளர்கள் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றனர். வெற்றியாளரின் அனுபவத்தையும் நுட்பத்தையும் விரிவாகப் பிரசாரம் செய்ய கைவசமுள்ள தகவல் சாதனங்கள் அனைத்தையும் தொழிற்சங்கங்கள் பயன்படுத்துகின்றன. அதேபோன்ற தொழிலகங்களின் வளர்ச்சி பெற்ற தொழிலாளர்களுக்கு போட்டியாளர்களின் சந்திப்புகள், பேச்சுக்களையும் அவை ஒழுங்கு செய்கின்றன.

"போட்டியை ஒழுங்கு செய்வது எப்படி?" என்ற தனது கட்டுரையில் வெனின் எழுதினார்: "தொழிலகம், போட்டி மற்றும் தைரியமான முன்முயற்சியை வெகுஜன மட்டத்தில் வெளிப்படுத்துவதற்கு இப்போதுதான் சந்தர்ப்பம் உருவாக் கப்பட்டுள்ளது... பல நூற்றாண்டுகளாகப் பிறருக்காக உழைத்ததன் பின்னர், சுரண்டலாளர்களுக்காகக் கட்டாய உழைப்பில் ஈடுபட்டதன் பின்னர் முதல் தடவையாக இப்போதுதான் தனக்காக உழைப்பதும் மேலும் நவீன தொழில்நுட்பம், கலாசாரத்தின் சகல சாதனைகளையும் ஒருவரின் வேலையில் ஈடுபடுத்துவதும் சாத்தியமாகி உள்ளது."

புதுமை புனைவோரும் வெற்றியாளர்களும் பொருளாதார தார்மீக ரீதியில் உதவப்படுகின்ற

னர். உரைகள், கட்டுரைகளில் கௌரவிக்கப்படுகின்றனர். அவர்களுக்கு விருதுகள், பதக்கங்கள், வெற்றியாளர் சான்றுப் பத்திரங்கள் வழங்கப்படுகின்றன. விஞ்ஞான, தொழில்நுட்ப முன்னேற்றத்துக்குப் பெரும் பங்குப்பணியாக இருக்கும் உழைப்புச் சாதனைகளுடைய தொழிலாளருக்கு சோஷலிஷ் உழைப்பு வீரர், விருது அல்லது வெனின் விருது, அக்டோபர் புரட்சி விருது, உழைப்புப் புகழ் முதலாம், இரண்டாம், மூன்றாம் வகுப்புப் பதக்கங்கள் வழங்கப்படுகின்றன. அரசு விருதுகளுக்கான வேட்பாளர்களைத் தெரிவு செய்வதில் தொழிற்சங்கங்களுக்கு பங்குண்டு. இதற்கும் மேலாய், கௌரவ விருதுகள், பெறுமதிமிக்க பரிசுகள், ஊக்க மிகையுதியங்கள், கௌரவப் பத்தகங்கள், கௌரவ சபைகள் போன்ற சொந்த ஊக்கவடிவங்களையும் அவை கொண்டுள்ளன.

“உங்களது நாட்டில் இளம் மக்களுக்கு வேலை தேடித்தரும் பிரச்னை எவ்வாறு தீர்க்கப்படுகிறது? வேலை பெறுவதற்காக இளம் நபரொருவர் எவ்வளவு காலம் காத்திருக்கவேண்டும்?”

“சோ. சோ. கு. ஒன்றியப் பிரஜைகளுக்குத் தமது வேலையை அல்லது வாழ்க்கைத் தொழிலைத் தெரிவு செய்யும் உரிமை உட்பட தொழிலுக்கான உரிமை (அதாவது உத்தரவாதமான வேலை, வேலையின் அளவுக்கும், தரத்திற்கும் ஏற்ற, அரசுநிர்ணயித்துள்ள குறைந்தபட்ச சம்பளத்திற்குக் குறையாத ஊதியம்) உள்ளது.” என்று சோவியத் அரசியல் யாடபின் 40-வது விதி கூறுகிறது. இது கட்டுப்பாடு அல்லது விதிவிலக்கின்றி சோவியத் யூனியன்ன் உடல்வலுவுள்ள சகல மக்களுக்கும் பொருந்துகிறது எட்டு, பத்து ஆண்டு பொதுக் கல்வி பெற்ற ஆண்கள், பெண்களை ஏற்றுக்கொள்ளும் ஏறத்தாழ 10,000 தொழில் பயிற்சிப் பள்ளிகள் தேசியப் பொருளாதாரத்தின் சகல துறைகளுக்கும் உள்ளடக்கும் 1200 தொழில் களுக்கான தொழிலாளர்களைப் பயிற்றுவிக்கிறது. இவற்றில் சுமார் 50 லட்சம் மாணவர்கள் உள்ளனர்; இவர்களுக்குச் சகல வசதிகளை

யும் அரசு அளிக்கிறது. மாணவர் மான்யங்களைப் பெறும் இவர்கள் தமது வேலைப்பயிற்சியின்போது சம்பளம் பெறுகின்றனர். பட்டதாரிகளுக்கு வழமையாக, தாம் வேலைப் பயிற்சியை மேற்கொண்ட தொழிலகங்களிலேயே வேலை கொடுக்கப்படுகிறது.

பாடசாலையிலிருந்து நீங்கியதும் தொழிலகத்தில் வேலை செய்ய விரும்பும் இளம் மக்கள் பயிற்சியாளர்களாகச் சேர்த்துக் கொள்ளப்படுகின்றனர். இரண்டு முதல் ஆறுமாத காலத்துள் தமது பயிற்சியை முடித்துக் கொண்டதும் அவர்களது தொழிலில் தேர்ச்சித்தரம் வழங்கப்படுகிறது. பாடசாலையிலிருந்து வெளியேறுவோருக்காக பல தொழிலகங்கள் இடங்களை ஒதுக்குகின்றன. சோவியத் யூனியனில் வேலையில்லாப் பிரச்னை இல்லாதபோதும் இளம் மக்கள் ஒருசில பிரச்னைகளை எதிர்நோக்குகின்றனர். இரண்டாந்தரப் பள்ளிகள் தொழில்முறை வழிகாட்டுதலுக்குக் கூடுதல் கவனம் செலுத்தவேண்டும் என்ற பேச்சு உள்ளது. பள்ளிகளும் சமுதாயமும் இது குறித்து தம்மாலானதைச் செய்வது உண்மையே எனினும், இதிலான முயற்சிகள் முழுவதும் வெற்றிகரமானவை என்று கூறமுடியாது. பெருமளவு வேலை வாய்ப்புகள் நாட்டின் தொலைதூரப் பிராந்தியங்களில் இருப்பது பாடசாலையிலிருந்து வெளியேறுவாருக்கும், அவர்தம் பெற்றோருக்கும் அதிகம் விருப்பமுடையதாயில்லை. இதுதான் மிகவும் சிக்கலான பிரச்னை. துரிதமாகப் பெருகிவரும் சேவைத்துறைக்கு தொழிலாளர்களின் தேவை அதிகம்; ஆனால் நிலைய உதவியாளர்கள், காசாளர்கள், பரிசாரகர்களாக விருப்புவதைவிட இளம்மக்கள்நடிகர்கள், பெளதிகவியலாளர்கள், இயந்திரவியலாளர்கள், விமானிகள் அல்லது பத்திரிகையாளர்களாக விரும்புகின்றனர்.

சோவியத் நிலைமைகளில் இளம் நபருக்கு வேலை பெற உதவுவதற்காக, என்ன வேலை, எங்கு உள்ளது, ஒவ்வொரு தொழிலும் என்ன வாய்ப்புகளைக் கொண்டுவரும், அது எப்படி அவரைக் கவரும் என்பதை விளப்பமாகவும், அறிவார்ந்த முறையி

லும் கூறுவது அவசியமாகும். நாடு தழுவிய அளவில் ஆள்வலுப் பற்றாக்குறை அதிகரிக்க இவ்வகையான பணியை விசேட அரசாங்க சேவை மேற்கொள்கிறது. 1980ல் 1 கோடிப் பேர் உயர், விசேட இரண்டாந்தர கல்வி நிறுவனங்களில் கல்வி கற்றனர். ஒவ்வொரு ஆண்டிலும் தமக்குத் தேவைப்படும் உயர் அல்லது இரண்டாந்தர கல்வியுடைய நிறுவனங்கள் பற்றி தொழிலாளர்களும் ஸ்தாபனங்களும் கல்வி நிறுவனங்களுக்கு அறிவிப்பதால் பட்டதாரிகள் தமக்குத் தேவையான வேலையைத் தேர்ந்தெடுக்க முடியும். வேலையில்லாமை நிலவாத ஒரு நாட்டில் ஒரு வேலையை அல்லது வாழ்க்கைத் தொழிலைத் தெரிவு செய்வது ஒரு விஷயம். அதே சமயம் கோடிக்கணக்கானோர் வேலையில்லாமல் இருக்கும் நாட்டில் வேலையைத் தெரிவு செய்வது வேறு விஷயம். தனக்கு விருப்பமான தொழிலைப் பெறும் வரையில் காத்திருக்க வேண்டியும் நேரலாம். அதே சமயம் வேறுவேலை செய்து சம்பளத்தையும் பெறலாம்.

“சோவியத் யூனியனில் இளம் மக்கள் எந்த வயதிலும், என்ன நியந்தனையின் கீழ் வேலை செய்யத் துவங்குகின்றனர்? இளம் மக்களுக்கு விசேட பாதுகாப்பு எதுவும் உண்டா?”

16 வயதுக்குக் குறைந்தோரை வேலைக்கமர்த்துவது சட்டவிரோதமானது. விதிவிலக்குகள் இருக்க முடியும் என்பது உண்மையே. அத்தகைய விஷயங்களில் நிர்வாகம் தொழிற்சங்கக் குழுவுடன் உடன்பாட்டுக்கு வரவேண்டும். வேலையில் சேர்ந்த ஆரம்ப மாதங்களில் குறைந்த வேலைநாள், குறைந்த வேலை அளவு போன்ற சில சலுகைகளை இளம் மக்கள் அனுபவிக்கின்றனர். கடுமையான வேலைகள், இரவில் மாற்று வேலைகள், மேலதிக உழைப்பு போன்றவற்றில் அவர்களை ஈடுபடுத்த முடியாது. 18 வயதுக்குக் குறைந்தவர்கள் குறைந்த நேரம் வேலை செய்தாலும் முழு நாளும் வேலை செய்கின்ற வயது வந்தோரின் சம்பளத்தையே பெறுகின்றனர். இளம் நபர்கள் சம்பந்தமான தொழிற்சட்டத்தை நிர்வாகம் கடைப்பிடிப்பதையும் இளைஞர்களுக்குத்

திருப்திகரமான வேலை, உழைப்பு நிலைமைகளைப் பெறுவதையும் உறுதிப்படுத்துவது தொழிற்சங்கக் குழுவின் கடமையாகும்.

தொழிற்சங்கங்கள் ஒரு தொழிலைத் தெரிவு செய்யவும், தேவையான தேர்ச்சியைப் பெறவும், மூத்தோரிடமிருந்து கற்றுக் கொள்ளவும், இளம் மக்களுக்கு உதவுகின்றன. சோவியத் தொழிலகங்களில் பதினாறு வயது தொழிலாளர்களில் எண்ணிக்கை வரம்புக்குட்பட்டது; இது குறைந்து வருகிறது. சர்வதேச கட்டாய இரண்டாந்தரக் கல்வி இளம் மக்களுக்கு (7 முதல் 18 வயது வரை) அறிமுகம் செய்யப்பட்டுள்ளது. பொதுப்பள்ளியில் எட்டு ஆண்டுகளைக் கழித்த பின்னர் இரண்டாந்தர தொழில்பயிற்சிப் பள்ளியில் ஒருவர் தனது கல்வியைத் தொடரலாம். இங்கு அவர் ஒரு தொழிலுக்காக விசேட பயிற்சியை மாத்திரமன்றி, பத்தாண்டு இரண்டாந்தரப் பள்ளிக்குச் சமமான பொது இரண்டாந்தரக் கல்வியையும் 3-4 ஆண்டுகளில் பெறுகிறார். இத்தகைய தொழிற்பள்ளிகளின் எண்ணிக்கை அதிகரித்து வருகிறது.

“மேலேய் மக்கள் சுற்றுச் சூழல் பாதுகாப்புப் பிரச்சனைகளுக்கு அதிக கவலை செலுத்துகின்றனர். இந்தப் பிரச்சனையில் அக்கறை செலுத்தும் சோவியத் வெகுஜன ஸ்தாபனங்கள் யாவை? இது தொடர்பாக தொழிற்சங்கங்கள் யாது செய்ய முடியும்?”

அவை அநேகம் செய்யமுடியும், அவற்றுக்குக் கட்டுப்பாட்டு அரிமை உண்டு. அதாவது நிலை நிறுத்தப்பட்ட மாகில்தரங்கள் நிவர்த்திக்கப்படாத, அல்லது சுத்தமாகும் ஆலைகள் அல்லது கருவிகள் சரியாகச் செயல்படாத தொழிலகத்தை அவை மூடலாம். கட்டப்பட விரும்பும் திட்டங்களின் புனைவரைவுகளையும், அயல் புறங்களை அபிவிருத்தி செய்வதற்கான திட்டங்களையும் தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் பரிசீலிக்கின்றனர். நிர்மாணம் பூரணமானதும் உற்பத்தித் திட்டங்களை ஏற்கும் அரசுக் குழுக்களிலும் அவை உள்ளன. சோவியத்

யூனியனில் சூழல் பாதுகாப்புச் சட்டங்கள் பலவுள்ளன. அவற்றை வனவியலாளர்கள், நீர்வள நிபுணர்கள், சுரங்க, இரசாயனத் தொழிலகங்களின் தொழிற்சங்கங்கள் கவனித்துக் கொள்கின்றன. இந்தச் சட்டத்தை தொழிற்சங்கப் பத்திரிகைகளும் பிற கலாசார நிறுவனங்களும் பிரசித்தப்படுத்தி, விதிகளுக்கு விளக்கமும் அளிக்கின்றன. சூழல் பாதுகாப்புக்கு கோடிக்கணக்கான ரூபிகளை சோவியத் அரசு செலவழிக்கிறது. சமீப ஆண்டுகளில் சோவியத் பிரதேசம் மீதான வளிமண்டல நிலைமை மோசமடையவில்லை என்பதை சுகாதார ஆய்வு அமைப்பு தெரிவிக்கின்றது. ஆறுகளைச் சுத்தமாக்கவும், கால்வாய்களைக் கட்டவும், மரங்களை நாட்டவும், விரயமற்ற உள்சுற்று உற்பத்திப் போக்குகளை வளர்க்கவும் அதிகம் பணி ஆற்றப்பட்டிருக்கிறது. இப்பிரச்சனையின் உலகளாவிய இயல்பு காரணமாக சோவியத் அரசு பொறுத்தமான முன்முயற்சிகளை சர்வதேச மட்டத்தில் எடுத்திருக்கிறது. சுற்றுச் சூழல் பாதுகாப்பு, யாவற்றுக்கும் மேலாக தொழில்துறைச் சுற்றுச் சூழல் பாதுகாப்பு சம்பந்தமான ஆலோசனைகளை எமது தொழிற்சங்கங்கள் சமர்ப்பித்துள்ளன; இவை ஐரோப்பிய தொழிற்சங்கங்களின் முதலாம் இரண்டாம், மூன்றாம் மகாநாடுகளில் விவாதிக்கப்பட்டுள்ளன.

“தொழிற்சங்கங்களிடம் சொந்தத் தகவல் சாதனங்கள் உள்ளனவா?”

அகில யூனியன் தொழிற்சங்க மத்தியக் கவுன்ஸிலும், தொழிற்சங்க மத்தியக் கமிட்டிகளும் தனியாகவோ, அமைச்சுக்கள், அரசுத்திணைக்களங்களுடன் கூட்டாகவோ 10 மத்திய பத்திரிகைகளையும் 26 சஞ்சிகைகளையும் பிரசுரிக்கின்றன. இவற்றின் மொத்த விநியோகம் 250 லட்சம் பிரதிகளைத் தாண்டுகிறது. கூடுதல் விநியோகமுள்ள “துருத்” பத்திரிகை 120 லட்சம் பிரதிகள் அச்சிடப்படுகிறது. மத்திய அ. யூ. தொ. ம. க. வின் சஞ்சிகையான சோவியதஸ்கியே புரொப் சோயுஸி 525,000 பிரதிகள் அச்சிடப்படுகிறது.

1979ல் மத்திய தொழிற்சங்கப் பிரசுராலயத்திலிருந்து சுமார் 3 கோடி ரூல்கள் வெளியிடப்பட்டன. ஒன்றியக் குடியரசுகள் பதினைந்தும் தனித்தனியாக தொழிற்சங்கப் பிரசுரங்களை வெளியீடுகின்றன. அரசாங்க, வெகுஜன விவகாரங்களை நிர்வகிப்பதிலும், உழைக்கும் மக்களின் நலன்களுக்காகப் போராடுவதிலும் தொழிற்சங்கங்கள் பங்குகொள்ளும் பலவழிகளில் இந்தத் தகவல் சாதனத்தை நடத்துவதும் ஒன்றாகும். இது அவற்றின் சுதந்திரத்தை வெளிப்படுத்துவதாகும்.

“தொழிற்சங்க மன்றங்கள் எவ்வாறானவை? அவற்றின் உறுப்பினர்கள் யார்? பிரவேச நிபந்தனைகள் யாவை?”

தொழிற்சங்க மன்றங்கள் அனைத்து உழைக்கும் மக்களுக்கும் அவர்களது குடும்பத்தினருக்கும்- அவர்கள் தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பினராக இருந்தாலும், இல்லாவிட்டாலும்-உரியவை அவை. பிரத்தியேகமானவையல்ல. 1980ல் 22,000க்கும் கூடுதலான மன்றங்கள் இருந்தன. உறுப்பினர் கட்டணம் அல்லது பிரவேச அட்டை கிடையாது. இம் மன்றங்களில் திரைப்படம், அமெச்சூர் நாடகம், நாட்டியம் பார்க்கலாம்; விரிவுரைகளைச் கேட்கலாம், நூலகத்தைப் பாவிக்கலாம், குழந்தைகள், வயது வந்தோருக்காக கலை, விஞ்ஞான, தொழில்நுட்ப, ஆடையலங்காரம், அயல்மொழி வகுப்புகள் போன்ற நாளைத் குழுக்களையும் அவை ஒழுங்கமைக்கின்றன. அவை மக்கள் கலாசாரப் பல்கலைக் கழகங்களை நடத்துகின்றன; பல்வேறு தலைப்புகள், சமகால நிகழ்வுகள் பற்றிய விரிவுரைகளை வைக்கின்றன; எழுத்தாளர்கள், விஞ்ஞானிகள், கலைஞர்களின் சந்திப்புகளை ஒழுங்கு செய்கின்றன. இசை, புத்தகம், சினிமா, புகைப்படம், முத்திரைசேகரிப்பு, படகோட்ட விரும்பிகளின் சங்கங்களும் அங்குள்ளன, சுருக்கமாகச் சொன்னால், இளம் மக்கள் தாம் விரும்பும் எந்தவித கலாசார முயற்சிகளிலும் ஈடுபட இத்தொழிற்சங்க மன்றங்கள் திறந்துள்ளன.

“விசேடமாக மாதர் நலன்களைப் பாதுகாக்கும் தொழிற்சங்கங்கள் உள்ளனவா?”

பொருளாதாரம், அரசியல், சமூகம் மற்றும் கலாசார வாழ்வின் சகல துறைகளிலும் மாதரின் பரிபூரண சமத்துவம் சட்டத்தால் உத்தரவாதம் செய்யப்பட்டுள்ளது. நாட்டின் உயர் அல்லது விசேட இரண்டாந்தரக் கல்விபெற்றவர்களில் 59 சதவீதமும், ஆராய்ச்சித் தொழிலாளர்களில் 40 சதவீதமும், உயர்கல்வி நிறுவன மாணவர்களில் 51 சதவீதமும் பெண்களே. சோவியத் ஒன்றியத்தின் சுப்ரீம் சோவியத்தின் 1500 பிரதிநிதிகளில் 487 பேர் பெண்கள். தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள், பணியாளர்களில் அரைவாசிக்கும் கூடுதலானோரும், பெரும்பாலான விஷயங்களில் மாதர் உரிமைகளின் பாதுகாப்பு ஒப்படைக்கப்பட்டிருப்போரும் பெண்களே. இந்த நிலைமைகளில் பெண்களுக்குத் தமது திட்டவாடமான நலன்களைப் பாதுகாக்க விசேட தொழிற்சங்கங்கள் அவசியமில்லை.

பெண்கள் ஈடுபடுகின்ற வேலையில் உடல்நலப் பாதுகாப்பு, மற்றும் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள் பற்றிய விரிவான சட்டங்கள் நடைமுறையில் உள்ளன, இவை கடைபிடிக்கப்படுவதைத் தொழிற்சங்கங்கள் பார்த்துக் கொள்கின்றன. கடுமையான வேலைகளில் பெண்களை ஈடுபடுத்துவதோ, பாதகமான சூழ்நிலைகளில் வேலை செய்வீப்பதோ தடுக்கப்பட்டுள்ளது. இந்த வேலைகள் எவை எனப் பட்டியலிடப்படாதிருக்கிறது. இரவு மாற்றுக்கள், மேலதிக நேர வேலையில் பெண்களை ஈடுபடுத்துவதற்குக் கட்டுப்பாடுகள் உள்ளன. பிரசவத்திற்கு முன்னரும் பின்னரும் பெண் தொழிலாளர்களுக்குச் சில சலுகைகள் உள்ளன. விடுமுறை இல்லங்கள், ஆரோக்கிய தளங்களில் இலவச அல்லது மலிவான இடவசதியையும் பொருளாதார உதவியையும் முதலில் பெறுபவர்கள் தாய்மார்களே. பிரசவமனைகள், மாதர் மதியுரை மன்றங்கள், சிறு குழந்தைகள் பலநோய் சிகிச்சை நிலையங்கள், மருத்துவமனைகள், ஆரோக்கிய தளங்கள், ஆராய்ச்சிக் கழகங்கள் ஆகியவற்றின் விரிவான அமைப்பை உள்ளடக்கும்

தாய் சேய் பராமரிப்பு அமைப்பு சோவியத் யூனியனில் உள்ளது.

“தொழிலகத்தின் முகாமையாளரும் தொழிலாளர்களைப் போலவே ஒரே தொழிற்சங்கத்தைச் சேர்ந்தவராக இருப்பதால், அது இருதரப்பினரின் நலன்களையும் எப்படி பாதுகாக்கமுடியும்?”

பலபேர் அடிப்படையில் ஒரே மாதிரியான கேள்வியைக் கேட்கின்றனர். இதற்கு முன்னர் நாம் ஏற்கனவே ஒரு பகுதி பதிலை அளித்துள்ளோம். மேற்கில் நிலவும் சமூக, பொருளாதார, அரசியல் நிலைமைகளால்தான் இந்தக் கேள்வி உந்தப்பட்டுள்ளது. இங்குள்ள நிலைமைகள் முற்றிலும் வேறுபட்டது. மேலைய வாசகர்கள் இதைப்பிரிந்து கொள்ள சிரமப்படுகின்றனர் என்பதை புரிந்து கொள்கிறோம். முதலாளித்துவத் தொழிலகத்தின் முகாமையாளரின் நலன்கள், தொழிலாளர்களது நலன்களிலிருந்து உண்மையில் வேறுபடுகிறது. அவர் தொழிலகத்தைச் சொந்தமாக வைத்திருக்கிறார் அல்லது அதன் சொந்தக்காரர்களின் சேவையில் இருக்கிறார். அவரது நோக்கம், லாபத்தை உருவாக்குவோரின் பண்டங்களை உற்பத்தி செய்வோரின் செலவில் ஆகக்கூடிய இலாபத்தை உறுதிப்படுத்துவதே. முகாமையாளரின் வருமானம் சொந்தக்காரர்களின் விருப்பத்தில்தான் உள்ளது. அதேசமயம் தொழிலாளரின் வருமானமும், அவர்கள் வேலைசெய்யும் நிலைமையும், உரிமைகளும் தமது வேலைகொள்வோருடன் நடத்தும் போராட்டத்திலேயே தங்கியுள்ளன. இந்தப் போராட்டத்தின் வடிவங்களும், அதன் வெற்றி—தோல்விகளும் மாறிச்செல்லக்கூடிய பல்வேறு சூழ்நிலைகள் மீது பெருமளவுக்கு தொழிற்சங்கங்களில் ஒழுங்கமைந்திருக்கும் வெகுஜனங்களின் ஒற்றுமை, நிர்ணயத்தின் மீதே சார்ந்திருக்கின்றன.

சோவியத் யூனியனில் நிலைமை வித்தியாசமானது. சகல தொழிலகங்கள் உள்ளிட, உற்பத்திச் சாதனங்கள் அனைத்தும் தேசியச் சொத்தாகும். அனைத்துத் தொழிலாளருக்குமான சம்பளங்கள்,

ஊதியங்கள், சம்பள வீதங்கள், வேலை அளவுகள், பொருளாயத ஊக்க அளவு, வடிவங்கள் அரசாங்க உறுப்புக்களின் மத்தியத்துவப்படுத்தப்பட்ட வழியில் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றன. இதைத் தொழிற்சங்கங்களின் ஒப்புதலின்றி செய்யமுடியாது. சோவியத் ஒன்றியத்தின் ஒவ்வொரு ஐந்தாண்டுத் திட்டமும் உற்பத்தி, உழைப்பு உற்பத்தி அதிகரிப்பு ஆகியவற்றோடு மக்களின் சம்பளங்கள், மெய் வருமானங்களின் உயர்வை அளிக்கின்றது, எவ்வகைத் தொழிலாளரின் சம்பளத்தைக் குறைக்க நிர்வாகத்துக்கு உரிமையோ, அதிகாரமோ, நியாயமோ கிடையாது. குறைந்த சம்பளம் உள்ள வேலைக்கு மாற்றுவது திட்டமிட்டு ஒழுங்காக வேலை செய்வதாக, தனது கடமைகளைப் புறக்கணிக்கின்ற, தொழிலாளர் கட்டுப்பாட்டை மீறிக் கொண்டு ஒரு வருக்கே பொருந்தும். ஆயினும், முக்கியமான விஷயம், தொழிற்சங்கத்தின் ஒப்புதலின்றி நிர்வாகம் இந்த நடவடிக்கையை எடுக்கமுடியாது; இரண்டாவதாக, இந்நடவடிக்கை திருத்தும் இயல்புடையது. வேலைமாற்றம் வழமையாகவே தற்காலிகமானது என்பதே.

தொழிற்சாலைச் சம்பளங்களிலான எந்த சேமிப்பும், பொருளாயத ஊக்குவிப்புகளுக்கும், வீடமைப்பு நிர்மாணம், கலாசார வசதிகள், நல வாழ்வுச் சேவைகள், வேலை நிலைமைகளை மேம்படுத்துவது போன்ற சமூகத் தேவைகளுக்குமான நிதியில் சேர்க்கப்படுகிறது. எனவே, சோவியத் தொழிலகங்களில் முகாமையாளரினதும், தொழிலாளரினதும் தனிப்பட்ட பொருளாதார நலன்களுக்கிடையே முரண்பாடுகள் கிடையாது என்பது, பிறரினால் எவரும் கொழுக்கமுடியாது என்பது தெளிவாகிறது. எனவே, தொழிலகத்தின் எல்லா ஆளணிகளும் தாம் செய்கின்ற, வகிக்கின்ற வேலை, பதவி வித்தியாசமின்றி ஒரே தொழிற்சங்கத்தில் ஏன் இருக்கக்கூடாது? ஒரே தொற்சங்கத்தைச் சேர்ந்தவர்களாக இருப்பது பொதுப் பிரச்சனைகளின் தீர்வை எளிதாக்குகிறது. ஊழியர் மத்தியில் போட்டியை ஒழுங்கு செய்வது, தொழில்நுட்பத்

திறனைக் காட்டித் தொழிலாளர்களை ஊக் குவிப்பது, வளர்ச்சியுற்ற தொழில்நுட்பத்தைப் புகுத்துவதில் நிர்வாகத்துக்கு உசுவலது மூலம் இப்பிரச்சனைகளைத் தொழிற்சங்கங்கள் தீர்க்கின்றன. கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் முன்வைக்கப்பட்ட கடமைகளை நிர்வாகம் நிறைவேற்ற வேண்டும் என்ற தனது கோரிக்கையில் தொழிற்சங்கக் கமிட்டி விடாப்பிடியாக இருக்கிறது. இவ்விஷயங்கள் சகலதையும் கவனிக்கும் தொழிற்சங்கங்கள் தனது உறுப்பினர்கள் அனைவரின் நலன்களை, அதாவது அனைவருடைய பொது நலன்களை உயர்த்திப் பிடிக்கின்றன.

‘‘தொழிற் சட்டம் கடைப்பிடிக்கப்படுவதை அவதானிப்பதில் சோவியத் தொழிற்சங்கங்களுக்கு உள்ள அதிகாரங்கள் யாவை?’’

இது, தொழிற்சங்கப் பணியின் அடிப்படை அம்சங்களில் ஒன்று. சோவியத் ஒன்றியத்தினதும், ஒன்றியக் குடியரசுகளினதும் அடிப்படைத் தொழிற் சட்டமானது, தொழிற் சட்டங்களும், தொழிலகங்களில் உடல் நலப்பாதுகாப்பு, விபத்துத் தடுப்பு சம்பந்தமான விதிகளும் கடைப்பிடிக்கப்படுவதை அவதானிக்கின்ற உரிமையை தொழிற்சங்கங்களுக்கு வழங்குகின்றது. அ.யூ.தொ.ம.க. சட்டங்களும் உடல் நலப்பாதுகாப்பு, விபத்துத் தடுப்பு விதிகளும் கடைப்பிடிக்கப்படுவதை கண்காணிக்கிறது. இப்பணியை மேற்கொள்ள அது விசேட நிறுவனங்களை (தொழில்நுட்ப மற்றும் சட்ட பரிசோதனையகங்களை) கொண்டுள்ளது. இந்தப் பரிசோதனையகங்கள் இயந்திரவியலாளர்கள், மருத்துவர்கள், சட்டத்தரணிகள் மற்றும் பிற பயிற்சி பெற்ற தனித்தேர்ச்சியாளர்களைக் கொண்டுள்ளன. எந்த வேளையிலும் தொழிலகங்களைப் பரிசோதிக்கவும், சகல உற்பத்தித் துறைகளிலும் முன்பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளைச் சோதிக்கவும் அவற்றுக்கு உரிமையுண்டு. தொழிலாளரின் உடல் நலத்துக்கும், பாதுகாப்புக்கும் ஊறுவிளைக்கும் குறைபாடுகளைக் கண்டறிந்தால் அவற்றை நிவர்த்திக்கும் வரையில் குறிப்பிட்ட இயந்திரம், கருவி அல்லது பிரிவின் செயல்பாட்டை

பரிசோதகர் தற்காலிகமாக நிறுத்திவைக்க முடியும். பாதுகாப்பு இயந்திரவியல், உற்பத்தி—சுகாதார விதிகள் நிறைவேற்றப்படாவிட்டால் தனிப்பட்ட நிலையங்கள், தொழிலகங்களின் வேலையை அவர் நிறுத்தி வைக்கக் கோரலாம். உடல்நலப் பாதுகாப்பு, இயந்திரவியல், தரங்களை மீறியதற்குக் குற்றவாளிகளாகக் காணப்படும் நபரைப் பதவியிறக்க, அல்லது தண்டிக்க உயர் உறுப்புக்களுக்குச் சிபாரிசு செய்யும் உரிமையும் அவருக்கு உண்டு.

வேலை ஒழுங்கமைப்பு, சம்பளங்கள், ஆள்வலு வைச் சேர்த்தல், மாற்றல், ஒழுங்கு நடவடிக்கைகள், வேலை மற்றும் ஓய்வு விதிகள் போன்றவை பற்றிய சட்டங்களை நிர்வாகம் கடைப்பிடிக்கிறது என்பதை சட்டப் பரிசோதகரும் சோதிக்கிறது. 1980ல் சோவியத் யூனியனில் 731,000 தொழிற்சங்க ஸ்தாபனங்கள் இருந்தன. ஒவ்வொரு தொழிலகத்திலும் தொழிற்சட்டம் கடைப்பிடிக்கப்படுவதைக் கவனிக்கும் பணியை சம்பளம் பெறும் தொழிற்சங்க தொழிலாளர்கள் மாத்திரம் சமாளித்துவிட முடியாது. இவர்களுக்கு சமார் தாற்பது இலட்சம் தொண்டர் சோதனையாளர்கள், தொழிற்சங்கக்குழு உறுப்பினர்கள் உதவுகின்றனர்,

“யெரிய தொழிலகங்களிலும், சிறிய தொழிலகங்களிலும் ஊழியர் நலவாழ்வை ஊக்குவிப்பதற்கான தொழிற்சங்கங்களின் வாய்ப்புகள் எவ்வளவு வேறுபடுகின்றன?”

சட்டரீதியான கண்ணோட்டத்திலிருந்து பார்க்கும் போது எவ்வித வேறுபாடும் இல்லை. தொழிற்சங்கக் குழுக்களின் உரிமைகள் 10,000 தொழிலாளர்களை உடைய தொழிற்சாலைகளிலும் சரி 100 பேருள்ள தொழிற்சாலைகளிலும் சரி சட்டரீதியாக ஓரே மாதிரியானவையே. தொழிற்சங்கக் குழுவின் உரிமையை அங்கீகரித்து, மதிக்கவும், ஊழியர்களின் சட்டபூர்வ நலன்கள், உரிமைகள் சம்பந்தமான அதன் கோரிக்கைகளைக் கவனத்திற் கொடுத்துக் கொள்ளவும் நிர்வாகத்தைச் சட்டம் கட்டாயப்படுத்துகிறது. பொருளாயத், சமூகக் கண்ணோட்டங்களிலிருந்து பார்க்கையில் இந்த நிலைமை

ஓரளவு வித்தியாசமானதே: பெரும் தொழிலகத்துக்குக் இலாபங்களிலிருந்து கூடிய நிதிகள் உண்டு. அது வீடுகள், குழந்தை நிறுவனங்கள், விளையாட்டு வசதிகள், விடுமுறை இல்லங்களை பெருவீதத்தில் நிர்மாணிக்கிறது. சிறிய தொழிலகங்கள் தமது வசதிகள் முயற்சிகளைக் குவிக்கமுடியாமெனினும் அவற்றுக்கு வாய்ப்புகள் மிகவும் குறைவு மேலும், அவற்றுக்கு உயர் தொழிற்சங்க அமைப்புகள் உதவுகின்றன.

“நிர்வாகம் வேலைநீக்கம் செய்வதற்குத் தீர்மானித்துவிட்ட ஒரு தொழிலாளியைப் பாதுகாப்பதற்குத் தொழிற்சங்கம் என்ன செய்யமுடியும்?”

தொழிலாளரின் சட்டபூர்வ நலன்களைப் பாதுகாப்பதற்கு வாதிடமுடியாத அதிகாரம் தொழிற்சங்கக் குழுவுக்கு உண்டு. சோவியத் ஒன்றியம், ஒன்றியக் குடியரசுகளின் அடிப்படைத் தொழிற்சட்டத்தினுடைய 18வது விதியிலிருந்து அது முகிழ்கிறது. நாம் வேலை நீக்கத்தைப் பார்ப்போம். தொழிற்சங்கக் குழுவின ஒப்புதலின்றி ஒரு தொழிலாளியை நிர்வாகம் வேலை நீக்கமுடியாது. தொழிற்சங்கக் குழு தனது தீர்மானத்தை எடுப்பதற்கு முன்னர் தொழிலாளியை வேலைநீக்கஞ் செய்வதற்கான நிர்வாகத்தின் நோக்கத்தை ஆராய்கிறது. அத்தொழிலாளி தனது தினசரி வேலை அளவை நிவர்த்திக்கத் தவறினால், தரங்குன்றிய பொருட்களை உற்பத்தி செய்தால் அல்லது இந்த விதமான வேறு குறைபாடுகளைக் கொண்டிருந்தால் அவருக்கு உதவ தொழிற்சங்க குழு முயல்கிறது. அவருக்கு மேலதிகப் பணிப்புரை கொடுக்கப்படுகிறது அல்லது தேவையான நுட்பங்களை அவருக்குப் புகட்டுவதற்கு அனுபவமுள்ள தொழிலாளி கேட்கப்படுகிறார். வேலைக்குப் பிந்தி வந்தால் அல்லது வேலைக்கு வராததற்குக் குற்றவாளியாகக் காணப்பட்டால் அவர் தனது தொழிற்சங்கக் குழுவுக்கு வகை சொல்லவேண்டும். இவ்வகையான செயல்கள் செயலூக்கம் உள்ளவை.

எடுக்கப்பட்ட நடவடிக்கைகள் பயன்தரவில்லையாயின் தொழிலாளியின் வேலைநீக்கத்தைத்

தொழிற்சங்கக்குழு ஒப்புக்கொள்ளலாம். தொழிற்சங்கக் குழுவின் முடிவே இறுதியானது. ஆயினும் இது இறுதியாக எடுக்கப்படும் நடவடிக்கையே. இது மேற்கொள்ளப்படுவது அடிர்வம். தனது உறுப்பினர்கள் மக்தியில் தொழிற்சங்கங்கள் கல்விப் பணியை மேற்கொள்ளக் கடமைப்பட்டவையாகும். ஒரு தொழிலாளியின் பலமும் பலவீனமும் அவர் வேலைசெய்யும் குழுவுக்கு அன்றி வேறு யாருக்குத் தெரியும்? யாரால் திருத்தமுடியும்? இக் கூட்டு, இந்தப் பொறுப்பை வேறொருவர் மீது சுமத்தமுடியாது.

“தொழிலாளிக்கும் இயந்திரவியலாளர் அல்லது மேற்பார்வையாளருக்கும் இடையே பிணக்கு ஏற்பட்டால் தொழிற்சங்கம் என்ன நடவடிக்கையை எடுக்கிறது?”

ஊழியரின் கோரிக்கையில் நிர்வாகம் திருப்தி கொண்டால், அல்லது அவர் செய்தது பிழை என்பதை அவருக்கு உணர்த்தி விட்டால் இப்பிரச்சனை தீர்க்கப்பட்டதாகக் கருதப்படுகிறது. தரப்புக்கள் உடன்பாட்டுக்கு வராதபோது தான் தொழிற்சங்கம் தலையிடுகிறது. இப்பிரச்சனை பிணக்குக் குழுவுக்குச் சமர்ப்பிக்கப்பட்டு தீர்மானிக்கப்படுகிறது அக்குழுக்கள் தொழிற்சங்கக் குழு மற்றும் நிர்வாகத்தின் சம எண்ணிக்கையுள்ள நிரந்தரப் பிரதிநிதிகளைக் கொண்டவை. ஊழியர் விண்ணப்பித்துக் கொண்ட ஐந்து நாட்களுக்குப் பிந்தாமல், அவரின் முன்னிலையில் விசாரணை இடம்பெறுகிறது. பரஸ்பர ஒப்புதலின்பேரில் தீர்மானம் எடுக்கப்படுகிறது. தரப்புக்கள் உடன்பாடு காணாதவற்றின் இப்பிரச்சனை தொழிற்சங்கக் குழுவுக்குச் சமர்ப்பிக்கப்படுகிறது. தொழிற்சங்கக் குழுவின் முடிவில் ஊழியர் திருப்திப்படாவிடில் அவர் நீதிமன்றத்துக்கு விண்ணப்பிக்க முடியும்.

“சோவியத் யூனியனில் தொழிலாளிகளுக்கும் நிர்வாகத்தாக்கும் இடையே பேரம் நடைமுறைப்படுத்தப்படுகிறதா? அவ்வாறெனில் இதில் தொழிற்சங்கம் என்ன பாத்திரம் வகிக்கிறது?”

இத்தகைய பேரம் இடம்பெறுகிறது. ஒவ்வொரு ஆண்டும் ஊழியர்களின் சார்பில் நிர்வாகத்துடன் தொழிற்சங்கம் ஒப்பந்தம் செய்து கொள்கிறது. ஆளணியின் தொழில் மற்றும் சமூகக் கலப்பு, தொழிலகத்தின் பொருளாயத்த உள்ளற்றலுக்கு ஏற்ப வெவ்வேறு தொழிலகங்களிலும் கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் வேறுபடுவது இயல்பே. ஆனால் இவற்றின் கட்டமைப்பு அடிப்படையில் ஒரேமாதிரியானவை.

உதாரணமாக யூரல்ஸின் மெக்னிடோ கோர்ஸ்கிலுள்ள லெனின் உருக்குத் தொழிலகத்தில் கைச்சாத்திடப்பட்ட கூட்டு ஒப்பந்தத்தைப் பார்ப்போம். அது ஏழு பகுதிகளையுடையது.

முதலாவது பகுதியில் இரு தரப்புக்களும் ஆண்டுக்கான உற்பத்தித் திட்டத்தை நிறைவேற்றவும், மேலதிகமாக ஒரு குறிப்பிட்ட அளவுப் பொருட்களை உற்பத்தி செய்யவும் பொறுப்பேற்கின்றன. இரண்டாவது பகுதியில், ஊழியர்கள் சிபாரிசு செய்த புதுமைப் புனைவுகள், தொழில்நுட்பச் சீராக்கங்களை நடைமுறைப்படுத்தும் வீச்சு, வேகத்துக்கு விசேட கவனம் செலுத்தப்படுகிறது. மூன்றாவது பகுதி சம்பளம், ஊதியம், வீத அமைப்பு, பொருளாயத்த ஊச்சு முறை சீராக்கம் பற்றியது. நான்காவது பகுதி, தேர்ச்சித் தரமுயற்சித் தல் ஆகியவற்றுக்கான சகல செலவுகளையும் தொழிலகமே ஏற்கிறது. மேலும், பொதுப் பள்ளிகள், விசேட இரண்டாந்தர, உயர் கல்வி நிறுவனங்களின் பகுதிநேர மாணவர்கள் அனைவருக்கும் தமது கல்வியைத் தொடர்வதற்குத் தக்க குழந்தைகளை உருவாக்க நிர்வாகமே ஒப்புக்கொள்கிறது ஐந்தாவது பகுதி தொழிலாளர் ஒழுங்கு மற்றும் கூடிய ஆள்வலு விரையத்தைத் தடுப்பது பற்றியது. ஆறாவது பகுதியில், வேலை நிலைமைகள், தொழிலால் ஏற்படும் நோய்களைத் தடுத்தல் ஆகியவற்றை மேம்படுத்துவது பற்றியது. ஆரோக்கிய, விடுமுறை இல்லங்களில் இலவசமாக இடமளிப்பது பற்றியும் கோடைக் காலத்தில் குழந்தைகளின் பொழுது போக்கு ஒழுங்கு செய்யப்படும் வழியை பற்றியும்

தீர்மானிக்கப்படுகிறது. ஏழாவது பகுதி, தொழிலாளர், அவர்தம் குடும்பங்களின் வீட்டு வசதி, வாழ்க்கை நிலைமைகள், கலாசார வசதிகளை மேம்படுத்துவது பற்றியது. புதிய வீடமைப்பு, தொழிற்சாலையின் சிற்றுண்டி, உணவுச் சாலைகளின் பராமரிப்பு, தொழிற்சாலையின் செலவில் பொழுது போக்கு வசதிகளைப் பெறுக்குவதற்கு வழி செய்யப்படுகிறது. இக்கூட்டு ஒப்பந்தம் பெண் தொழிலாளரின் வேலை, வாழ்க்கை நிலைமைகளை மேம்படுத்துவதற்குக் கவனத்தைச் செலுத்துகிறது.

“சோவியத் தொழிலகங்களில் இலாபம் எவ்வாறு பங்கிடப்படுகிறது? இதில் தொழிற்சங்கத்திற்கு உரிமை உண்டா?”

எமது நாட்டில் உற்பத்தியைப் போலவே இலாபமும் திட்டமிடப்படுகிறது. தொழிலகத்தின் ஊழியர்களும் தொழிற்சங்க ஸ்தாபனமும் பொதுக்கூட்டங்களில் திட்டங்களை அங்கீகரித்து தமது சொந்த ஆலோசனைகளைச் சமர்ப்பிக்கின்றன. சிறந்த பெறுபேறுகளைக் குறைந்த செலவில் அடைவது அவர்களுடைய நலன்களுக்காகவே. ஏனெனில் உற்பத்திப் பெருக்கம், புதிய இயந்திரத் தொழில் நுட்பத்தின் அறிமுகம், ஊக்க நிதிகள், சமூகக் கலாசார வளர்ச்சி நிதிகள் உள்ளிட்ட குறிப்பிட்ட நோக்கங்களுக்கான தொழிலக நிதிகள் யாவும் இந்த இலாபத்திலிருந்தே பெறப்படுகின்றன.

ஓவ்வோர் ஆண்டும் தொழிலாளரின் சார்பில் தொழிற்சங்கம் நிர்வாகத்துடன் ஒப்பந்தம் செய்கிறது. இது, அடிப்படை, மொத்தச் செலவுகளை நிர்ணயிக்கிறது. தொழிற்சாலை, ஆலை, ஸ்தல தொழிற்சங்கக் குழுக்களது உரிமைகளின் 5வது விதியின் கீழ், ஊக்கநிதி செலவினத்திற்கான மதிப்பீடுகள், நலவாழ்வு, கலாசார நோக்கங்களுக்கான நிதி, வீடமைப்பு நிர்மாண நிதி ஆகியன தொழிற்சங்கக் குழுவுடன் சேர்த்து நிர்வாகத்தால் அங்கீகரிக்கப்படுகின்றன. தொழிலகப் பணியின் வருடாந்தர பெறுபேறுகளின் அடிப்படையில் மிகையுதியம் மற்றும் கொடுப்பனவுகளும் கூட்டாகவே தீர்மானிக்கப்படுகின்றன. நிதிப் பயன்

பாடு பற்றிய தீர்மானங்களை நிர்வாகம் ஒருதலைப் பட்சமாக எடுக்கமுடியாது. ஏனெனில், தொழிற்சங்கக் குழு ஒப்பமிடும்போதே அவற்றுக்குச் சட்டவலு உண்டு.

“தொழிற்சங்க ஸ்தாபனம் வேலை அளவு, சம்பளத்தை நிர்ணயிப்பதில் பங்கெடுக்க முடியுமா?”

அதனால் பங்குகொள்ள முடியும் என்பது மட்டுமல்ல. அவ்வாறு செய்வதற்குக் கடமைப்பட்டதும் ஆகும். சோவியத் ஒன்றியத்தினதும், ஒன்றியக் குடியரசுகளினதும் அடிப்படைத் தொழிற்சட்டத்தின் விதி 96 கூறுவதாவது: “தொழிற்சங்கங்களுடன் இணைந்து அல்லது அவற்றின் ஒப்புதலோடு வேலை நிலைமைகளை நிலைநிறுத்துவதும், சம்பளங்கள், ஊதியங்களை நிர்ணயிப்பதும் தொழிலகங்கள், நிறுவனங்கள், ஸ்தாபனங்கள், அவற்றின் உயர்மட்ட உறுப்புக்களின் கடமைகளாகும்.” தொழிலாளர், சம்பளங்கள் பற்றிய எந்தச் சட்டமும் தொழிற்சங்கம் இல்லாமல் வரையப்படுவதோ, ஏற்கப்படுவதோ இல்லை. சம்பந்தப்பட்ட மட்டத்தில் உள்ள தொழிற்சங்கத்தின் உதவி, ஒப்புதலோடேயே சகல தீர்மானங்களும் எடுக்கப்பட வேண்டும். எல்லா தொழிற்சாலை, அலுவலக ஊழியர்கள், தனித்தேர்ச்சியாளர்களின் ஒருங்கிணைக்கப்பட்ட தேர்ச்சிகள், சம்பள வீதங்கள் கைநூலில் வரையறுக்கப்பட்ட சம்பள வீதங்களுக்கு ஏற்பவே சம்பளம், ஊதியங்களைப் பெறுகின்றனர். இக்கைநூல் அ.யூ.தொ.க.ம. கவுன்சிலுடன் சேர்ந்து சோவியத் அமைச்சரவையின் தொழிலாளர், சம்பளங்கள் குழுவிலே அங்கீகரிக்கப்பட்டதாகும். சம்பந்தப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களின் மத்தியக் சமிட்டிகளது பங்கேற்புடன் திரட்டப்பட்ட துறைவாரி கைநூல்களும் உள்ளன. இந்தத் தாக்கீதுகளால் வழிகாட்டப்பட்டு, தொழிற்சங்கக் குழுவின் ஒப்புதலோடு தொழிலாளரின் தொழிற்பயிற்சி, நடைமுறைத் தேர்ச்சி மட்டத்துக்கு ஏற்ப அவர்களுக்குத் தேர்ச்சி வீதங்களை நிர்வாகம் வழங்குகிறது. தேர்ச்சித் தரம் ஒருவரின் வேலை, சம்பள வீதத்தில் சார்ந்துள்ளது. தேர்ச்சி உயர், வீதம்

உயர், சம்பளமும் உயர்கிறது. எனவே, ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் தனது தேர்ச்சியை மேம்படுத்துவதில் ஆர்வங்காட்டுகிறார். இதைச் சாதிக்க அவருக்குச் சகல வாய்ப்புகளும் உண்டு. உயர் வீதங்களுக்காகப் பரிசோதனைகள் நடத்தப்படுகின்றன: மீண்டும் வீதப்படுத்துவது வீதக்கமிஷனால் காலத்திற்குக் காலம் மேற்கொள்ளப்படுகிறது இதில் நிர்வாகமும் தொழிற்சங்கமும் சமஅளவில் பிரதிநிதித்துவம் வகிக்கின்றன.

தொழிலகத்தின் தேவைக்காகக் கூடுதல் தேர்ச்சியுள்ள தொழிலாளியை குறைந்த சம்பளமுள்ள தொழிலைச் செய்ய நிர்வாகம் அவசியப்படுத்துமானால் அவருக்கு முன்னைய சராசரி மாத வருமானத்தையே வழகவேண்டும். தனது வேலைக்கு ஏற்ப சம்பளம் வழங்கப்படவில்லை என ஒருவர் நினைத்தால் அவர் புகார் செய்யலாம். புகாரைப் பரிசீலிக்கும் தொழிற்சங்கக் குழுவும் சம்பளச் சபையும் தொழிலாளிக்குப் போதிய சம்பளம் வழங்கப்படவில்லை என்பதைக் கண்டால் நிர்வாகம் அதனது தவறைத் திருத்திக்கொள்ள நிர்ப்பந்திக்கப்படுகிறது. சம்பளங்கள், ஊக்க நிதிகளின் செலவினத்தை மேற்பார்வை செய்யும் உரிமை தொழிற்சங்கங்களுக்கு உண்டு. மிகையூதிய கையும் அவற்றைக் கொடுப்பதற்கான விதிமுறைகளை வரைந்து அங்கீகரிக்கின்றன. வேலை அளவுகள் தொழிற்சங்கக் குழுவின் ஒப்புதலுடன்தான் திருத்தமுடியும். தொழிலை உள்ளியல்பாக்கவும். தொழிலாளரைத் தேவையில்லாமல் துரிதப்படுத்தவும் அதை அதிகரிக்கவும் முடியாது. தொழிலகம் புதிய உற்பத்தி நுட்பங்களையும், கூடுதல் பயனுள்ள இயந்திர சாதனத்தையும் அறிமுகஞ் செய்தால், பழைய வேலை அளவு ஏற்றக்கொள்ளப்படுகிறது. சோவியத் யூனியனில் சம்பளங்களும் ஊதியங்களும் சமூகப்பயனீட்டு நிதியிலிருந்து கொடுக்கப்படும் அவ்வன்சுகள், வசதிகளுடன் திட்டமிட்ட, மத்தியஸ்துவமான வழியில் உயர்த்தப்படுகின்றன. நபர்வீதமெய் வருமானம் ஒவ்வொரு 15 ஆண்டுக்கு ஒரு

முறை நடக்கிறது. தொழிற்சங்கங்களும் அவற்றின் மத்திய உறுப்புக்களும் ஒவ்வொரு ஐந்தாண்டு காலத்திற்குமான சமூக வேலைத்திட்டத்தின் திட்டமிடலிலிருந்து தொடங்கி இக்கொள்கை உணரப்படுவதில் நேரடிப் பங்கை எடுக்கின்றன.

“அறிவார்ந்த உற்பத்தியில் சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள் ஏன் பங்கு கொள்கின்றன?”

முதலாவதாக இது தொழிலாளரின் நலன்களுக்கு எதிரானதல்ல. ஏனெனில் அது உயர்ந்த உற்பத்திக்கும் பங்களிக்கிறது. இது தொழிற்சாலைக்கும் தொழிலாளிகளுக்கும் பயன்தருவது என்பது தெளிவு. அறிவார்ந்த உற்பத்தி வேலையை மிகுதியாக்குவதற்கும் வேலை இழப்புக்கும் இட்டுச் செல்ல வேண்டிய அவசியமில்லை. உழைப்புச் சக்தியில் மிகுதியைச் சம்பந்தப்படுத்துமானால் எவரும் வேலையிழப்பதில்லை. ஏனெனில், மிகுதியாக உள்ள தொழிலாளருக்கு நிர்வாகமே வேலை பெற்றுத்தர கடமைப்பட்டுள்ளது. புதிய முன்னேற்றமான உற்பத்திப் போக்குகள், இயந்திரங்களின் அறிமுகம் காரணமாகத் தற்போது இயங்கும் தொழிற்சாலைகளில் தேவையற்றவர்களைக் ஆக்கப்படும் தொழிலாளர்களைவிட நாட்டின் உற்பத்திச் சக்திகளின் வளர்ச்சி கூடுதல் வேலைகளை தோற்றுவிக்கிறது. ஒவ்வொரு ஆண்டும் சோவியத் யூனியனில் நூற்றுக்கணக்கான புதிய தொழிலகங்கள் திறக்கப்படுகின்றன. உற்பத்தியின் அறிவார்ந்த தன்மை சம்பளங்களையும் பாதிக்காதிருப்பதைத் தொழிலகங்கள் கவனித்துக் கொள்கின்றன. 1979ல் மாதம் 200க்கும் கூடுதலான பெரும் தொழிலகங்கள் இயக்குவிக்கப்பட்டன. விஞ்ஞான தொழில்நுட்ப முன்னேற்றம் தொழில் களுக்கிடையே ஆள்வலுவைப் பறுப்பங்கீடு செய்யின்ற, ஊழியருக்குத் திரும்பவும் பயிற்சியளிக்கின்ற பிரசனையைக் கொண்டுவருகிறது என்பதை மறுப்பதற்கில்லை. இத்தகைய விஷயங்கள் நிர்வாகத்துக்கும் தொழிற்சங்க ஸ்தாபனத்துக்கும் இடையே செய்து கொள்ளப்படும் கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் வரையறுக்கப்படுகின்றன.

“உங்களின் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் எவ்வாறு தெரிவு செய்யப்படுகின்றனர்? அல்லது மேல் மட்டத்திலிருந்து நியமிக்கப்படுகின்றனரா?”

ஆரம்ப ஸ்தாபனம் முதல் அ. யூ. தொ. ச. ம. க. வரையில் உள்ள எந்த உறுப்பின் தொழிற்சங்கத் தலைவரும் தெரிவு செய்யப்படுபவரே. தொழிற்சாலை தொழிற்சங்கக் குழு தொழிலகத்தின் தொழிற்சங்கவாதிகள் அனைவரினதும் பொதுக் கூட்டத்தில் தெரிவு செய்யப்படுகிறது. முதலாவதாக, பதவி நீங்கும் தலைவர் பரிசீலனைக்குட்பட்ட ஆண்டின்போது மேற்கொள்ளப்பட்ட பணி பற்றி அறிவிக்கிறார். பின் குழு தனது பதவியைத் துறக்கிறது. அதன் பணி பற்றிய தனது தீர்ப்பைக் கூட்டம் நிறைவேற்றுகிறது.

இதன் பிறகு புதிய குழுவுக்கான வேட்பாளர்கள் தெரிவு செய்யப்படுகின்றனர். ஒவ்வொரு வேட்பாளரும் தெட்டத் தெளிவாக ஆராயப்படுகிறார். தொழிலாளர் மத்தியில் மதிப்பையும் அதிகாரத்தையும் அவர் பெற்றிருக்கிறாரா? உற்பத்தியைப் பற்றி அவருக்கு நன்கு தெரியுமா? மக்களின் தேவைகளில் அவருக்குப் பொறுப்புள்ளதா? உறுதியும் ஊக்கமும் மிக்கவரா? தனது கொள்கையில் உறுதியாக நிற்பாரா? இரகசியமாக வாக்களிப்பு நடத்தப்படும். தெரிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கக் குழுவின் உறுப்பினர்கள் கைகளை உயர்த்துவது மூலம் தமது தலைவரைத் தெரிவு செய்கின்றனர். இந்தப் பதவிக்கான வேட்பாளர் கட்சிக்குழுவால் அல்லது உயர் தொழிற்சங்கத்தால் சிபாரிசு செய்யப்படுவார். தொழிற்சங்க அல்லது கட்சிப் பணியில் அனுபவமுள்ளவராக, பொது நடவடிக்கைகளில் சிறப்பு பெற்றவராக அவர் இருப்பது வழமை. இந்த வேட்பாளர் பற்றிய சிபாரிசு குழுவின் அபிப்பிராயத்துக்கு மாறாக இல்லாவிட்டால் அவர் ஏற்கப்படுவார். அன்றில் நிராகரிக்கப்படுவார். இது பெரும்பான்மை வாக்குகளால் தீர்மானிக்கப்படுகிறது. பிராந்திய குடியரசு மற்றும் தொழிற்சங்க மகாநாடுகளிலும் இதேநடைமுறை கடைப்பிடிக்கப்படுகிறது. தொழிற்

சாலையின் தெரிவு செய்யப்பட்ட தலைவர் பிராந்தியக் கமிட்டியாலும், பிராந்தியக் கமிட்டியின் தலைவர் மத்தியத் தொழிற்சங்கக் கமிட்டியாலும் அங்கீகரிக்கப்படுகிறார்.

“தொழிலகம் ஒன்று கட்டப்பட்டு, லாபம் தராமல் இருந்து மறுசீரமைக்கப்பட வேண்டியிருந்தால், தொழிலாளரின் நலன்களைத் தொழிற்சங்கம் பாதுகாக்க முடியுமா?”

சோவியத் யூனியனில் உள்ள பல தொழிலகங்கள் லாபம் தராத பொருட்களை உற்பத்தி செய்கின்றன. இது வேண்டுமென்றே செய்யப்படுபவை தான். இவ்வகைப் பொருட்களில் மருந்துகள், குழந்தை உணவுகள், குழந்தைகளுக்கான சில பொருட்கள், பாடநூல்கள் (இடைநிலை வகுப்புகளில் பாடநூல்கள் இலவசமாக அளிக்கப்படுகின்றன) அடங்கும். இது எவ்விதத்திலும் வருமானத்தைப் பாதிப்பதில்லை.

ஒரு தொழிலாளர் தனது சொந்தத் தவறில்லாமல் சோம்பேறியாயிருந்தால் அவர் தனது சராசரி சம்பளத்தைப் பெறவே செய்கிறார். ஒழுங்கற்ற நிர்வாகம் காரணமாக இலாபகரமான தொழிலகம் இலாபமற்றதாவது அபூர்வம், அது முகாமையாளரின் பதவியிறக்கத்துக்கு வழிவகுக்கும். அத்தகைய மாற்றங்களை அமைச்சு, கட்சி உறுப்புக்கள் அல்லது தொழிற்சங்கக் குழு முன்மொழியலாம். ஆளணியின் உத்தரவாதச் சம்பளமோ, ஊதியச் மா குறைக்கப்படுவதில்லை. ஒரு தொழிலகம் இலாபம் சம்பாதிக்காவிட்டால் அது தனது தொழிலாளருக்கு மிகையூதியமோ, ஊக்க ந்தியோ வழங்கமுடியாது. எனவே திட்டத்தை நிறைவேற்றுவது அலுவலகத்தைச் சுத்தப்படுத்துபவர் முதல் முகாமையாளர் வரை அனைவரின் நலன்களுக்கும் உரியதாகும். பல தொழிலகங்கள் புதிய பொருட்களின் உற்பத்திக்காக மாற்றியமைக்கப்படுகிறது. இவ்வகை மறுகட்டமைப்பு ஆளணிகளின் நலன்கள் உட்பட திட்டத்திற்கு ஏற்பவே மேற்கொள்ளப்படுகிறது. எவருக்கும் வேலை இழக்கும் அபாயம் இல்லை. மறு சீரமைப்பு

விவரத்தில் தொழிற்சங்கக் குழுக்கள் பங்கு கொண்டு அங்கீகரிக்கின்றன. சிபாரிசு செய்யப்பட்டுள்ள மாற்றங்களின் சகல விளைவுகளும் தொழிலகத்தின் நீண்டகால பொருளாதார, சமூக வளர்ச்சித் திட்டங்களில் கணக்கிலெடுத்துக் கொள்ளப்படுகின்றன. தொழிலகத்தின் செலவில் ஊழியரின் மறுபயிற்சியை இத்திட்டங்கள் வகை செய்கின்றன. மறுசீரமைப்பு காரணமாக தொழிலாளரின் எண்ணிக்கைக் குறைக்கப்பட வேண்டியிருந்தால் குறைக்கப்படும் தொழிலாளருக்கு வேலையையும் அதற்குரிய வேதத்தையும் நிர்வாகம் பெற்றுத் தரவேண்டும். வழமையாக, மறுசீரமைப்பு உற்பத்தியின் விஸ்தரிப்பைக் கொண்டுவருவது இயல்பே.

“பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள் மீது, குறிப்பாக வேலை நலமைகளின் வசதியைச் சீரமைப்பதன் மீது பணம் செலவழிக்க நிர்வாகம் தயங்குகிறது. ஏனெனில், இது பெரும் செலவை ஏற்படுத்துகிறது; சிறந்த பொருளாதார மூன்னேற்றத்துக்கு இட்டுச் செல்வதில்லை, உற்பத்தி வளர்ச்சியுடன் தமது அக்கறைமைச் செலுத்தும் தனிச் சலுகை பெற்றுள்ள உங்களின் தொழிற்சங்கங்கள் இப்பிரச்சனையை எப்படி தீர்க்கின்றன? மாமூல் வேலை நிலைமைகள் என்னும்போது அவற்றின் பாத்திரம் என்ன, மெய்யான அதிகாரங்கள் என்ன?”

சோவியத் ஒன்றியத்தில் தொழிலாளரைத் துரிதமாக வேலை செய்ய நிர்ப்பந்திப்பது தடை செய்யப்பட்டிருக்கிறது என்று ஏற்கனவே குறிப்பிடப்பட்டது. உற்பத்தியை உயர்த்துவது வேலை நிலைமைகள், உழைப்புப் பாதுகாப்புக்குத் தீங்கு விளைக்கக் கூடியனவானால் அதுவும் தடைசெய்யப்பட்டுள்ளது. இவ்வகை மாற்றுவழிகள் கருத்திற் கொள்ளப்படுவதில்லை. உழைப்பு நிலைமைகள் சம்பந்தமாக சோவியத் சட்டவிதிகளில் அடங்கியுள்ள ஷரத்துக்கள் அடிப்படையில் பின்வருமாறும். மிகவும் கடுமையான வேலையைச் செய்யுமாறு நிர்வாகம் ஊழியரை நிர்ப்பந்திக்க முடியாது. பாதுகாப்பு இயந்திரவியல் மற்றும் தொழில் சுகாதாரத்தின் சகல விதிகளையும் அது கண்டிப்புடன்

கடைப்பிடிக்கவேண்டும்: விபத்துக்களையும், தொழில் காரணமாக ஏற்படும் நோய்களையும் தடுப்பதற்குப் ஆரோக்கியமான, பாதுகாப்பான சூழ்நிலைகளை வகை செய்யவேண்டும். தொழிற்சாலைகள் அல்லது பிற தொழில்துறைத் திட்டங்கள் சுகாதார, பாதுகாப்பு விதிகளை நிறைவு செய்யாவிட்டால் அவை திறக்கப்படுவதற்கு அனுமதிக்கப்படுவதில்லை. புதியதும், மறுசீரமைக்கப்பட்டதுமான தொழிலகங்கள் தொழிற்சங்கத்தின், தொழில்நுட்பப் பரிசீலனைக் குழுவின் அங்கீகாரத்துடனேயே இயக்குவிக்கமுடியும். தொழில்நுட்ப, சுகாதாரக் கட்டுப்பாட்டு அமைப்புகளின் அனுமதியின்றி புதிய தொழில்துறை திட்டத்தின் புனைவரைவு கூட ஏற்கப்படமுடியாது. புதிய இயந்திரம், சாதனத்தின் வர்த்தக ரீதியிலான உற்பத்தியின்போதும் அத்தகைய அனுமதி அவசியம்

பாதுகாப்பு நிதிகளை முன்வைக்கும் தாக்கீதுகள் எல்லாத் தொழில்களிலும் வேலையின் பாதுகாப்பை உத்தரவாதம் செய்யும் அரசாங்கத் தரப்படுத்தல் அமைப்பின் பகுதியாக உள்ளன. இதற்கான ஒழுங்குவிதி அரசு தரப்படுத்தல் குழு, அ. யூ. தொ. ச. ம. க.வின் அங்கீகாரத்தால் ஏற்படுத்தப்பட்டது. இந்தத் தரப்படுத்தலை விருத்தி செய்யும் இணைப்புத் திட்டங்கள் ஆண்டுக்காண்டு வரையப்பட்டு, ஒவ்வொரு ஐந்தாண்டுகளுக்காகவும் இந்த ஸ்தாபனங்களால் அங்கீகரிக்கப்படுகின்றன. ஒவ்வொரு ஆண்டும் பாதுகாப்பு வேலைத் திட்டங்களுக்காக 300 கோடி ரூபீள்களை அரசு செலவு செய்கிறது. தொழில் பாதுகாப்பு, தொழில்துறை சுகாதாரம் பற்றிய விஷயங்களில் தொழிற்சங்கங்களுக்கு எதிரான உரிமைகளும் அதிகாரங்களும் உண்டு. தொழில்நுட்பம், சாதனத்தில் மாற்றங்கள் இடம்பெறுகையில் புதிய விதிகள், தரங்கள் நடைமுறைக்கு வருகின்றன. எனினும் தொழிற்சங்கத்தின் அனுமதியில்லாமல் எந்த அமைச்சும் புதிய தரங்களை அறிமுகஞ் செய்ய அனுமதிக்கப்படவில்லை. தொழிற்சங்கங்களுக்கென தொழில்-பாதுகாப்பு கழகங்கள் சொந்தமாக

உள்ளன. இங்கு நவீன விஞ்ஞான, தொழில்நுட்ப சாதனைகளின் அடிப்படையில் ஆராய்ச்சி செய்யப் படுகிறது. தொழிற்சங்கங்களுக்குக் கீழ்ப்பட்டுள்ள தொழில்நுட்ப பரிசோதகர்கள் குழுக்கள் கூடிய அதிகாரங்களைக் கொண்டுள்ளன. தொழிலகம், நிர்மாணத் திட்டம், சுரங்கம் எதிலும் வேலைநிலைமகளை அவைப் பரிசோதிக்கலாம்; அவை செய்யும் பணிப்புரைகளுக்கு நிர்வாகம் உடனடியாகப் பதிலளிக்கக் கடமைப்பட்டுள்ளது.

“வேலை செய்யும் போது காயமுற்றதற்காகச் சோவியத் தொழிலாளிக்கு நட்டஈடு உரிமையுண்டா? அத்தகைய காயங்களுக்கு எவரும் பதில் சொல்ல வேண்டியவரா?”

சோவியத் தொழிலகத்தில் நிகழும் எந்த விதவிபத்தும், தொழிலாளருக்கு பெரும் பின்விளைவுகளைத் தராதனவாக இருப்பினும் கூட, அது அதிவிசேட நிகழ்வாகக் கணிக்கப்பட்டு பொருத்தமான நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படுகின்றன. விபத்துக்குக் காரணம் யார், குறிப்பிட்ட தளத்தில் பாதுகாப்பு விதிகள் எவ்வாறு கடைபிடிக்கப்படுகின்றன என்பதற்காக விசாரணை தொடங்கப் படுகிறது. விபத்து நிகழாவிட்டாலும், வழமையான கட்டுப்பாட்டுப் பதிவேட்டில் உடல்நல, பாதுகாப்பு விதிகள் மீறப்பட்டிருப்பதாகப் பரிசோதகர்கள் பதிவு செய்திருந்தால் இவை நிர்வாக நடவடிக்கைகளுக்குப் போதிய ஆதாரங்களாகும். பாதுகாப்புப் பரிசோதகர் கூறியபடி குறிப்பிட்ட காலவரம்புக்குள் நிலைமையைச் சீர்ப்படுத்தத் தவறும் முகாமையாளர் தண்டனைக்கோ, ஒழுங்கு நடவடிக்கைக்கோ உட்படுவார். தனது சொந்தத் தவறின்மையால் காயமுற்ற தொழிலாளி தான் வேலையை மீண்டும் ஆரம்பிக்கும் வரையில் தனது முழுச் சம்பளத்தையும் பெறுகிறார். விபத்துக்கு முகாமையாளர் காரணமாக இருந்தால் அவரது அந்தஸ்து பேதமின்றி ஒழுங்கு நடவடிக்கைக்கு உட்படுவார். சிகிச்சை, விசேட உணவு, செயற்கைக் கால்களுக்கு ஏற்படும் சகல செலவுகளையும் தொழிலகம் கொடுக்கிறது; அவசியமாயின், பயணச் செலவு உட்பட ஆரோக்கிய தள

வசதியை இலவசமாகக் கொடுக்கிறது. காயமுற்ற தொழிலாளி வேலைக்குத் திரும்பியும் வழமையான வேலையைத் தற்காலிகமாகச் செய்யமுடியாதபோது அவருக்கு எளிதான வேலையும், முன்னைய சம்பளமும் கொடுக்கப்படுகிறது. ஆயினும், காயமுற்றதற்குத் தொழிலாளியே காரணமெனின், பாதுகாப்புப் பற்றிய கட்டாயப் பாடத்தைக் கற்றுள்ளாரா, பாதுகாப்பு விதிகளில் பரிச்சயம் கொண்டு, விளங்கிக் கொண்டாரா என்பதை கண்டறிவது முக்கியமானதாகும். போதிய மதியுரைகள் இல்லாமல் எவரும் வேலை தொடங்குவதை அனுமதிக்காமலிருப்பதைத் தொழிற்சங்கம் பார்த்துக் கொள்ள கடமைப்பட்டுள்ளது. இது கண்டறியப்பட்டிருந்தால், காயமுற்ற தொழிலாளிக்குச் சமூகக் காப்புறுதியின் பொது விதிகள் பொருந்தும், அதாவது, தற்காலிக ஊனத் திற்கான கொடுப்பனவு அவரது வழமையான சம்பளத்தை விட குறைவாக இருக்கும்; அவர் குறைந்த சம்பளம் உள்ள வேலைக்கு மாற்றப்பட்டால் அவருக்கு இவ்வேலைக்கான சம்பளமே கொடுக்கப்படும். இக்காயத்தால் நிரந்தரமாக ஊனமடைந்தால் அவருக்கு ஓய்வூதியம் கொடுக்கப்படுகிறது எனவே. காயத்திற்காக நட்டஈடு எனும்போது குற்றவாளி யார் என்பதைத் தீர்மானிப்பது முக்கியமானது.

குற்றத்தைச் சமத்துவது பிணக்குகளுக்கு இட்டுச் செல்கிறது என்பது உண்மையே. உதாரணமாக, நிர்வாகம் பொறுப்பேற்காமலிருக்க முயலலாம். அப்போது தொழிற்சங்கக் குழுக்களால் பிணக்குகள் தீர்க்கப்படுகிறது; இதன் முடிவே தீர்மானமானது. இருப்பினும், தீர்மானத்தை அமுல் செய்வதை நிர்வாகம் தவிர்த்து வந்தால் இவ்விஷயத்தை தொழிற்சங்கம் நீதிமன்றத்துக்குக் கொண்டு செல்லும். பிணக்கின் முழு விபரங்களையும் ஆராயாமலே தொழிலாளிக்கு நட்டஈட்டை வழங்க நிர்வாகத்தை நீதிமன்றம் வற்புறுத்தும். பத்தாயிரக் கணக்கான சோவியத் தொழிற்சாலைகள், ஆலைகள், நிர்மாணத் திட்டங்கள் பல ஆண்டுகளாகவே விபத்தின்றி இருந்துவந்துள்ளன.

என. உழைப்பை ஒழுங்கு செய்வது, செயலூக்கமான, பாதுகாப்பான உற்பத்தியை உறுதிப்படுத்துவது ஆகியவற்றில் அவற்றின் அனுபவம் தொழிற்சங்கப் பத்திரிகைகள், சஞ்சிகைகளில் பிரசுரிக்கப்படுகிறது; அவற்றின் ஆளணிகள், தலைவர்களுக்கு ஊக்க, பொருளாயத் பரிசுகள் அளிக்கப்படுகின்றன.

“தொழிற்சங்கத்தின் ஒப்புதலின்றி ஒரு தொழிலாளியை மேலதிக நேரம் வேலை செய்வதற்கு நிர்வாகத்தால் நிர்ப்பந்திக்க முடியுமா?”

நிர்வாகத்துக்கு இந்த உரிமையிலலை. சோவியத் தொழிலகங்களில் மேலதிக வேலைநேரம் அனுமதிக்கப்படாமல் ஒரு விதமாக உள்ளது. இது அடிப்படைத் தொழிற்சட்டத்தின் 27வது விதியில் தெரிவிக்கப்பட்டிருக்கிறது. ஆயினும், சட்டத்தில் ஒறிப்பிட்டிருப்பதைப்போல, சில சமயங்களில் மேலதிகமாக வேலை வழங்கலாம். விபத்தினால் ஏற்படக்கூடிய விளைவுகளைத் தவிர்க்க அல்லது வாயு, நீர், வெப்பமேற்றல், மின்சாரம், போக்குவரத்து, தொலைத் தொடர்புகள் பாதிக்கப்படுகையில் மேலதிக வேலை வழங்கலாம். சட்டத்தின் மூலம் மேலதிகநேர வேலையைக் கட்டுப்படுத்துவதன் நோக்கம் ஊழியர்கள் தாமாகவே கூடுதல் களைப்படைவதைத் தடுப்பதே. இவ்வாறு, உற்பத்தித் திட்டங்களை நிறைவேற்றுவதற்காக மேலதிக வேலை நேரம் பயன்படுத்தப்படுவதும் தடைசெய்யப்பட்டிருக்கிறது. மேலதிக வேலை நேரத்தை அவசியமாகக் கருதும்பட்சத்தில் நிர்வாகம் தொழிற்சங்கக் குழுவின் அனுமதியைப் பெறவேண்டும். ஆனால், இதற்கும் வரம்புண்டு. மிகமிக அவசியமெனில், தொழிலாளி ஒருவருக்கு ஆண்டொன்றுக்கு 120 மணித்தியாலங்களுக்குக் கூடாத, அடுத்தடுத்த இரண்டு நாட்களுக்கு நான்கு மணித்தியாலங்களுக்கு மேற்படாத மேலதிக வேலையை தொழிற்சங்கக் குழு அனுமதிக்க முடியும். 18 வயதுக்குக் குறைந்தவர்களுக்கு மேலதிக வேலைநேரம் பூரணமாகத் தடைசெய்யப்பட்டிருக்கிறது. மேலதிக

வேலை நேரத்துக்கான கொடுப்பனவு மாழல் வீதத்தைவிட இரண்டு மடங்காகும்.

“தொழிற்சங்கங்களிடமுள்ள நிதிச் செலவாதாரங்கள் யாவை? அப்பணம் எவ்வாறு செலவழிக்கப்படுகிறது?”

பிரதான தொழிற்சங்க நிதி உறுப்பினர்கள் மாதந்தோறும் செலுத்தும் சந்தா (சம்பளம், ஊதியத்தில் ஒரு சதவீதம்) ஆகும். தொழிற்சங்க மன்றங்கள், உடற்பயிற்சிக் கழகங்களில் நடைபெறும் நிகழ்ச்சிகளிலிருந்தும் பணம் பெறப்படுகிறது. பெரும்பாலான நிகழ்ச்சிகள் லாபநோக்குடையவை யல்ல எனினும் அதற்குக் கட்டணம் உண்டு. 1979ல் கல்வி, கலாசாரப் பணிக்காக 100 கோடி ரூபிள்களும், உடற்பயிற்சி, விளையாட்டுக்கள்களும் 61 கோடியே 90 லட்சம் ரூபிள்களும் மாணியம் வழங்கப்பட்டது. தொழிற்சங்கப் பத்திரிகைகள், செய்தித்தாள்கள், சஞ்சிகைகள், நூல்களின் வெளியீடுமூலம் பணம் வருகிறது. சிறிது பணம் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள், அவர்தம் குடும்பத்தவருக்கான உதவியாக வழங்கப்படுகிறது. இதைவிட தொழிற்சங்கங்கள் சட்ட உதவிச்சேவையை நடத்துகின்றன. இது இலவசமே. கலாசார, கல்வி, சுகாதார நடவடிக்கைகளுக்கு தொழிற்சங்கம் நிதியிடுகிறது, தேவையான நிர்வாகச் செலவுகளை ஏற்கிறது.

அரசு சமூகக் காப்புறுதி நிதி ஒவ்வொரு ஆண்டும் அதிகரிக்கிறது. இது தொழிலகங்களின் இலாபத்திலிருந்தே உருவாகிறது. இதைத் தொழிற்சங்கமே நிர்வகிக்கிறது. அரசாங்கம் ஓய்வூதிய ஒதுக்கத்தை மாத்திரமே கண்டிப்படன் நெறிப்படுத்துகிறது. தொழிற்சங்கங்கள் ஆயிரக்கணக்கில் ஆரோக்கிய ஸ்தலங்கள், விடுமுறை இல்லங்கள் போன்றவற்றை நடத்துகின்றன. இங்கு இலட்சக்கணக்கான தொழிலாளர்களும், அவர்தம் குடும்பத்தினரும் தமது விடுமுறையைக் கழிக்கின்றனர். இவற்றில் முற்றிலும் இலவசமாக அல்லது 30 சதவீதச் செலவுடன் தமது உறுப்பினர்களுக்குத் தொழிற்சங்கங்கள் இடவசதி அளிக்கின்றன. சிறுர்

பள்ளிகள், கோடை முகாம்கள் போன்ற தமது குழந்தைகளின் பராமரிப்புக்கான செலவில் 20 சதவீதத்தையே பெற்றோர்கள் செலுத்துகின்றனர். 1979ல் அரசு காப்புறுதி நிதியிலிருந்து இத்தகைய வசதிகளைப் பெறுவதற்காக 140 கோடி ரூபிள்களை ஒதுக்கின.

“சோவியத் தொழிலகங்களில் உள்ள தொழிற்சங்கங்கள் தமது உறுப்பினர்களின் குழந்தைகள் மீது அக்கறை காட்டுகின்றனவா”?

ஓவ்வொரு தொழிற்சங்க ஸ்தாபனத்திலும் குழந்தைகள் பகுதி அல்லது குழந்தைகள் குழு உள்ளது. அவற்றின் கடமைகள், முறைகள் வேறுபட்டவை. அவை குழந்தைகளுக்குப் பொழுது போக்கு வசதிகளை ஒழுங்குசெய்கின்றன; வார இறுதி விடுமுறைகளின்போது இக்குழந்தைகள் சினிமா, மற்றும் பிற இடங்களுக்கு அழைத்துச் செல்லப்படுகின்றன. தொழிற்சங்க மன்றங்கள், இளம் பயலீயர் இல்லங்கள், மாணிக்கங்களில் அமைக்கப்படும் பல குழுக்களில் அனுபவம் வாய்ந்த ஆசிரியர்களது வழிகாட்டுதலின் கீழ் குழந்தைகள் ஆர்வமிக்க பல விடயங்களைச் செய்து, தமது ஆற்றல்களை வளர்க்கின்றனர். விளையாட்டரங்குகள், நீச்சல் தடாகங்கள், அரங்குகள் அவர்களுக்காக உள்ளன. சோவியத் யூனியனில் பெரும்பாலான குழந்தைகள் சிறுநீர், குழந்தைப் பள்ளிகளுக்குச் செல்கின்றன. அரசுக்கும், தொழிலகங்களுக்கும் சொந்தமாக இருக்கும் இவற்றுக்கு மொத்த பராமரிப்புச் செலவில் 20 சதவீதத்தை (கூடியது மாதம் 12.5 ரூபிள்கள்) பெற்றோர்கள் செலுத்துகின்றனர். பெரிய அல்லது குறைந்த சம்பளம் பெறும் குடும்பங்களின் பிள்ளைகளுக்கு இவை இலவசமே.

குழந்தைகளின் கோடை விடுமுறைகள், அவசியமாயின் ஆரோக்கிய தளங்களில் சிகிச்சைகளை ஒழுங்கமைப்பதற்கு தொழிற்சங்கங்கள் பெரும் கவனம் செலுத்துகின்றன. பல பள்ளிக்குழுந்திய ஸ்தாபனங்கள் கோடையில் நகரங்களிலிருந்து பெயர்ந்து செல்கின்றன. 120 லட்சத்துக்கு அதிகமான குழந்தைகள் விளையாட்டுக்களுக்கும் உடற்

பயிற்சிக்கும் செல்கின்றன. பிற்காலங்களில் பள்ளிகளுக்கிடையிலான தொழில் பயிற்சிக் கேந்திரங்கள் அமைக்கப்பட்டுள்ளன. அவற்றைத் தொழில்நிறுவனங்கள் நிர்மாணித்து, சாதனப்படுத்துகின்றன. இங்கு தேர்ச்சிபெற்ற தொழிலாளர்கள் இளைஞர்களுக்குப் பல்வேறு தொழில்களை அறிமுகஞ் செய்கின்றனர்.

தொழிற்சங்கங்கள் தமது உறுப்பினர்கள் வீடுகள், மாடிவீடுகளைப் பெற்றுக்கொள்ளவும் அவர்தம் வாழ்க்கை நிலைமைகளைச் சீரமைத்துக் கொள்ளவும் உதவுகின்றனவா”?

சோவியத் அரசியல் யாப்பின் 44வது விதிபிரஜைகளுக்கு வீட்டுவசதி உரிமை உண்டெனக் கூறுகிறது. அரசியல் யாப்பில் முதலில் தோன்றிய இந்த உரிமை வீடமைப்புப் பிரச்சனையைத் தீர்ப்பதில் அரசின் முரணற்ற கொள்கையின் நியதியான விளைவாகும். கடந்த 30 ஆண்டுகளில் 6 கோடி குடும்பங்கள் அல்லது நாட்டு மக்களில் ஏறத்தாழ மூன்றில் இரண்டு பங்கினர் புதிய மாடிவீடுகளுக்குச் சென்றனர். ஒவ்வொரு ஆண்டும் 20 லட்சம் புதிய மாடிவீடுகள் மக்களுக்கு அளிக்கப்படுகின்றன. 20 லட்சம் என்பது மனப்பதிவை ஏற்படுத்தும் புள்ளியாயினும், பல நகரங்களில் வீட்டுப்பிரச்சனை முனைப்பானதாக உள்ளது; பல ஆண்டுகள் மக்கள் வீட்டுக்காகக் காத்திருக்க வேண்டியுள்ளது.

ஏறக்குறைய எல்லா மாடிவீடுகளும் இலவசமாகக் கொடுக்கப்படுகின்றன. வாடகையும் பிற வசதிக் கூட்டணங்களும் உலகிலேயே மிகவும் குறைந்தவை. இவை பல தரப்பட்டவையாக மாறாமல் உள்ளன. கூட்டுறவு அடிப்படையில், அதாவது தமது வாழ்க்கை நிலைமைகளை விரைவில் சீரமைக்க விரும்பும் வருங்கால குடியிருப்பாளரின் செலவில், மிகமிகக் குறைவான புதிய மாடிவீடுகள் கட்டப்படுகின்றன. கிராமப்புற மக்கள் அரசாங்கக் கட்டிட ஸ்தாபனத்தால் கட்டப்பட்ட சொந்த வீடுகளைக் கொண்டுள்ளனர். இந்நிர்மாணத்திற்கு

குறைந்த வட்டியுள்ள அரசு கடன்கள் அல்லது விவசாயக் கூட்டுக்கள்மூலம் நிதியிடப்படுகிறது. மாடி வீடுகளின் நியாயமான விநியோகம் சிக்கலான விஷயமாதலால் பொது ஸ்தாபனங்களின் பங்கேற்போடு, கூடிய பிரசித்தத்துடன் இது மேற்கொள்ளப்படுகிறது. மாடிவீடுகளை ஸ்தல சோவியத்துக்கள் பகிர்ந்தளிச்சின்றன. வீடமைப்புக் குழுவின் பணிகளில் தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் கலந்துகொள்கின்றனர். பல தொழிலகங்கள் தமது ஊழியர்களுக்குச் சொந்த செலவில் வீடுகளைக் கட்டுகின்றன. தொழிலகத்தின் வீட்டு நிர்மாண நிதி குறைந்ததாயின், பிற தொழிலகங்களுடன் அது ஒத்துழைக்கலாம் அல்லது மக்கள் பிரதிநிதிகள் சோவியத் மூலம் ஸ்தல வீட்டு நிர்மாணத்திற்குப் பங்களிக்கலாம். எல்லா விஷயங்களிலுமே தமது உறுப்பினர்களுக்குப் புதிய வீடுகளை ஒதுக்குவதில் தொழிற்சங்கங்கள் செயலூக்கமுடன் பங்குகொள்கின்றன. கூட்டுறவு வீட்டு நிர்மாணத்தை தொழிற்சங்கங்கள் ஊக்குவிக்கின்றன. கட்டிடப் பொருட்கள், சாதனங்களைப் பெறுவதிலும், அரசு கடன்களைப் பெறுவதிலும் அக்கறை செலுத்துகின்றன.

சோவியத் யூனியனில் சமூகக் காப்புறுதிக்கான நிதி எங்கிருந்து வருகிறது? காப்புறுதிக்காகத் தொழிலாளர்கள் எவ்வளவு செலுத்துகின்றனர்? காப்புறுதி வரவு—செலவில் தொழிலாளர்களுக்குச் சம்பந்தமுண்டா?

சோவியத் ஒன்றியம் மற்றும் ஒன்றியக் குடியரசுகளின் அடிப்படைத் தொழிற்சட்டம் பின்வருமாறு கூறுகிறது: “சகல தொழிற்சாலைத் தொழிலாளர்களும் அலுவலக ஊழியர்களும் கட்டாய அரசு சமூகக் காப்புறுதிக்கு உட்படுகின்றனர். தொழிலகங்கள், நிறுவனங்கள், ஸ்தாபனங்களின் பங்களிப்பு நிதியிலிருந்து இந்த சமூகக் காப்புறுதி அரசு வழங்குகிறது. தொழிலாளர், ஊழியர்களின் சம்பளத்திலிருந்து பணம் கழிக்கப்படுவதில்லை. தொழிலகம், நிறுவனம் அல்லது ஸ்தாபனம் காப்புறுதிக்கட்டணத்தைச் செலுத்தத் தவறினால் தொழிலகத் தொழிலாளரோ, அலுவலக ஊழியரோ அரசு சமூகக் காப்

புறுதியிலிருந்து அளிக்கப்படும் பராமரிப்பு உரிமை மறுக்கப்படமாட்டார்.”

சோவியத் யூனியனில் அரசு சமூகக் காப்புறுதி தொழிற்சங்கங்களின் அக்கறைக் குரியது. அவற்றிடமுள்ள சமூகக் காப்புறுதி வரவு—செலவு முழுவதும் பல வழிகளில் செலவிடப்படுகிறது. முதலாவதாக, தற்காலிக ஊனம், பிரசவ அலவன்சுகளைக் கொடுக்கவும், இரண்டாவதாக, ஓய்வுகால ஊதியம், நிரந்தர ஊனப் பென்ஷன் போன்றவற்றைக் வழங்கவும் செலவழிக்கப்படுகிறது. ஒரு பகுதிப் பணம் தொழிலாளரின் மருத்துவ சோதனை, இயம், பொழுது போக்கு, விசேட உணவுக்காகவும், இளம்பயனீயர் முகாம்களைப் பேணவும் செலவிடப்படுகிறது. சிசு பிறப்புக்கும், மரணச் செலவுக்கும் சமூகக் காப்புறுதியிலிருந்து பயன் பெற ஷரத்துக்கள் உண்டு.

அரசு சமூகக் காப்புறுதி 1976ல் 2770 லட்சம் ரூபிகளும், 1980ல் 3400 லட்சம் ரூபிகளும் தொகைப்பட்டது. இது தேசியப் பொருளாதாரத்துடன் சேர்ந்து வளர்கிறது. ஓய்வூதியம், அலவன்சுகள், பிற வசதிகளின் அளவில் பொது அதிகரிப்பை விட பல்வேறு சமூகத் தேவைகளுக்கான ஒதுக்கங்களிலும் அதிகரிப்பு உண்டு.

“சோவியத் ஒன்றியத்தில் விவசாயிகளின் தொழிற்சங்கம் உண்டா?”

விவசாயிகள் தொழிற்சங்கம் இல்லை. ஆனால் விவசாயத் தொழிலாளரின் தொழிற்சங்கம் உண்டு. ஏனெனில் சொல்வின் மேலைய பொருளில் இங்கு விவசாயிகள் அதாவது கூலி உழைப்பாளிகளின் உதவியோடு கமம் செய்யும் தனி நிலவுரிமையாளர்கள்—இல்லை. சோவியத் யூனியனில் நிலம் முழுவதும் அரசின் சொத்து, மக்கள் அனைவருக்கும் உரியது. விவசாயத்தில் அரசு பண்ணைகளும் கூட்டுப்பண்ணைகளும் உள்ளன. அரசு நிலத்தை கூட்டுப்பண்ணைகளிடம் கட்டணமின்றிக் கொடுத்துள்ளது. அரசு, கூட்டுப்பண்ணைகளின் தொழிலாளர்கள் அனைவரும் விவசாயத்தொழிலாளர்சங்ககத்தின் உறுப்பினர்களாவர்.

“உங்களின் அபிப்பிராயப்படி சோவியத் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் மேலை நாடுகளின் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் இடையிலான பிரதான வித்தியாசம் என்ன?”

தொழிற்சங்க உறுப்பினராக இருக்கும் ஒரு மேலைய தொழிலாளியைக் கவலைக்கு உட்படுத்தும் பிரச்சனை எது? பணவீக்கம், சமூக அநீதி, துரித மாக்கல், அதிகாரிகள், வேலைகொள்வோரால் தொழிற்சங்க உரிமைகள் பறிக்கப்படல், கூடிய வாடகை போன்றவையே. சோவியத் தொழிலாளி இந்தப் பிரச்சனைகள் எதற்கும் முகங்கொடுப்ப தில்லை. அவர் எதிர்நோக்கும் பிரச்சனை வித்தியாசமானது. சோவியத் சமுதாயத்தில் தொழிற்சங்கங்களின் பாத்திரத்தைப் பற்றி விவாதிக்கும் போது பல மேலைய எழுத்தாளர்கள் விரும்பியோ, விரும்பாமலோ இதைப் புறக்கணிக்கின்றனர். அவற்றை “அரசு அமைப்பின் தொங்குதலை” எனவும், கோடிக்கணக்கான தொழிலாளர்களின் சமூக, அரசியல் பணியைத் தடுத்து நிறுத்துகின்ற “கட்சியின் கீழ்ப்பட்ட கருவி” என்றும் அழைக்கின்றனர். தொழிற்சங்கங்கள் சுயவிருப்புள்ள, சுயாதீனமான வெகுஜன ஸ்தாபனங்கள். இவை 1921 கோடி 50 இலட்சம் மக்களை ஐக்கியப்படுத்துகின்றன; பொது விவகாரங்களை நிர்வகிப்பதில் ஆவர்களை ஈர்க்கின்றன. சோவியத் அரசினது வரலாறு முழுவதிலும் எவ்விதத்திலாவது தொழிற்சங்கங்களின் உரிமைகளைக் கட்டுப்படுத்தும் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டதில்லை. மாறாக அவற்றின் உரிமைகளை வியாபிக்கவும், முன்னர் அரசின் அதிகார வரம்புக்குள் இருந்த கடமைகளை அவற்றுக்கு மாற்றவும் பல சிறந்த சட்டங்கள் ஏற்கப்பட்டுள்ளன.

தமது அதிகார வரம்பை மீறியது, அக்கறைக்குள் வராத விஷயங்களில் தலையிட்டதற்காக தொழிற்சங்கங்கள் மீது அதிருப்தி தெரிவிக்கும் கட்சி, அரசாங்கத் தலைவர்களின்—சூசகமான அறிக்கைகளைக் கூட சோவியத் பத்திரிகைகள் பிரசுரித்ததில்லை. வழமையாகத் தொழிற்சங்கங்

கள். கண்டிக்கப்பட்டால் அது வேறு காரணத்திற்காகவே. உறுப்பினர்களின் நலன்களைப் பாதுகாப்பதில் போதிய செயலாக்கமின்மை, பொது, அரசு நலன்களின் பிரச்சனைகளுக்குப் போதிய கவனம் செலுத்தாமை ஆகியனவே இவை. சோவியத் அரசியல் முறை தொழிற்சங்கங்களின் கூடுதல் நடவடிக்கையையும், தொழிலாளர்கள், ஊழியர்களின் பரந்த பங்கேற்பையும், அவசியப்படுத்துகிறது. எனவே, சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள் அரசுப் பொறியமைவின், அல்லது கட்சியின் தொங்குதலையாகவோ, சோவியத் அரசுக்கு எதிராகக் கிளம்பவோ அவசியமில்லை. ஒருவரின் அபிப்பிராயத்தைத் தெரிவிக்க அரசியல் நடவடிக்கை மட்டுமே சந்தர்ப்பமல்ல, நடைமுறைப் பெறுபேறுகளைச் சாதிக்கும் திறமையும் ஆகும். அரசு முக்கியத்துவம் வாழ்ந்த பிரச்சனையை சோவியத் தொழிலாளி விவாதிக்கும் போது அது வெறும் பேச்சல்ல. அவர்களது வற்புறுத்தல் பேரில் அரசுத் திட்டங்களில் மாற்றங்கள் செய்யப்படுகின்றன. புதிய சட்டங்கள் இயற்றப்படுகின்றன. தொழிலாளரின் நம்பிக்கையைப் பெறாதத் தலைவர்கள் நீக்கப்படுகின்றனர். இந்த நடவடிக்கையைக் கட்டுப்படுத்துவதிலும், எதார்த்தமற்ற நோக்கங்களுக்கு அதைத் திசை திருப்பவும் ஆர்வமுள்ள சமூகச் குழுக்கள் சோவியத் யூனியனில் கிடையாது.

“சோவியத் தொழிற்சங்கங்களின் சர்வதேசத் தொடர்புகள் யாவை?”

சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள் 130 நாடுகளின் தொழிற்சங்கங்களுடன் தொடர்புகளை வைத்திருக்கின்றன. 1979ல் 120க்கு மேற்பட்ட நாடுகளில் 1000க்குக் கூடுதலான தொழிற்சங்கக் குழுக்கள் சோவியத் யூனியனுக்கு விஜயம் செய்தன. தேசியத் தொழிற்சங்க சம்மேளனங்கள் அல்லது தனிப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களது அமைப்பின் பேரில் 700-க்கும் மேற்பட்ட சோவியத் தூதுக்குழுக்கள் வெளிநாடு சென்றன. சோஷலிஸ நாடுகளது கொள்கை, பொருளாதாரம், சமூக வாழ்வில் அதிகம் பொதுவானவற்றைக் கொண்டுள்ளன; அதுபோன்றே அவற்றின்

தொழிற்சங்கங்களுக்கிடையிலான பிணைப்புகளும் வளர்ந்துவருகின்றன. சோவியத் ஒன்றியத்தினதும் சோஷலிஸ நாடுகளினதும் தொழிற்சங்கங்கள் சி. எம். இ. ஏ. நாடுகளின் ஒத்துழைப்பு, சோஷலிஸ ஒருங்கிணைப்பை வளர்ப்பது, மேம்படுத்துவதற்கான வேலைத்திட்டத்தை நடைமுறைப்படுத்துவதில் முனைப்பாகப் பங்கேற்கின்றன.

சோஷலிஸ நாடுகளின் தொழிற்சங்கங்கள் சர்வதேசரீதியில் சமாதானம், இணக்க அமைதிக்காக முனைப்புடன் பாடுபடுகின்றன. அணுப்போர் அச்சுறுத்தலுக்கு எதிராகப் போராடுகின்றன. இரு தரப்புத் பலதரப்புக் கூட்டங்கள், மகாநாடுகளில் சர்வதேசியக் கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் கூட்டுச் செயல் கொள்கையை வகுத்து, சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம், யுனெஸ்கோ போன்றவற்றின் பணிகளில் பங்குகொள்ள ஒப்புக்கொள்கின்றன. மக்களினங்களிடையே நட்புறவு, ஒத்துழைப்பை வலுப்படுத்தும் நோக்கமுடைய அவற்றின் முயற்சிகள் சர்வதேசத் தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் புதிய சூழலை உருவாக்க உதவுகின்றன.

சோவியத் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் முதலாளித்துவ நாடுகளிலுள்ள தொழிற்சங்கங்களுக்கும் இடையிலான உறவுகளின் வளர்ச்சி தேசிய தொழிற்சங்க சம்மேளனங்களது தலைவர்களுடனான உறவுகளுடன் மாத்திரம் வரம்புப்பட்டதல்ல, தொழிலாளர் தூதுக்குழுக்களின் விஜயங்களும், ஒரே மாதிரியான தொழிலகங்களின் தொழிற்சங்கங்களுக்கிடையிலான தொடர்புகளும் அதிகரித்து வரும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்தவை. உதாரணமாக, சோவியத் யூனியன், பின்லாந்து, ஜப்பான் மற்றும் ஸ்கொத்லாந்து உழைக்கும் மக்களின் பேரணிகள் சமீப ஆண்டுகளில் நடைபெற்றன; இவை சிறப்பான பரஸ்பரப் புரிந்துணர்வை ஊக்குவித்தன; தொழிற்சங்க இயக்கத்தினதும், இணக்க அமைதி, ஸ்திரமான உலக சமாதானத்துக்கான போராட்டத்தினதும் அடிப்படை பிரச்சனைகளில் ஒருமைப்பாட்டை வலுப்படுத்தியுள்ளன.

“உங்களின் அபிப்பிராயப்படி சோவியத் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் மேலை நாடுகளின் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் இடையிலான தொடர்புகள் வலுவற்றவையாக இருப்பது ஏன்?”

சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள் மேலை நாட்டுத் தொழிற்சங்கங்களுடன் பலவீனமான பிணைப்புகளைக் கொண்டுள்ளன என்று கூறுவது சரியல்ல. சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள் சுமார் 120 முதலாளித்துவ, வளர்முகநாடுகளுடன் தொடர்புகளைப் பேணி வருகின்றன. சோவியத் தொழிற்சங்கங்களுடன் சித்தாந்தரீதியில் நெருக்கமானவையான பிரான்ஸ், இத்தாலியின் தொழிற்சங்கங்களுடன் நாம் எப்போதுமே நேய உறவுகளைக் கொண்டிருக்கிறோம்; மேற்கு ஜெர்மனியின் தொழிற்சங்கங்களுடனும் உறவுகள் வளர்ந்து வருகின்றன. இதை ஒன்பது ஆண்டுகட்கு முன்னர் ஒப்பமிடப்பட்ட சோவியத் மேற்கு ஜெர்மன் ஒப்பந்தம் ஊக்குவிக்கிறது.

ஜெர்மன் தொழிற்சங்க ஸ்தாபனங்களுடனும், சில தொழில்கள் அல்லது பிராந்தியங்களின் தொழிற்சங்கங்களுடனுமான தொடர்புகள் அதிகரித்த அளவு நெருக்கமாகிவருகின்றன. இரு நாடுகளது தொழிற்சங்கப் பிணைப்புகளும் வலுப்படுத்தப்படுகின்றன. சமூகக் காப்புறுதி, உடல்நலப் பாதுகாப்பு, விபத்து தடுப்பு, உற்பத்தி முகாமைபில் பங்கேற்பு, போன்றவை குறித்த இருதரப்புக் கருத்தரங்குகள் பொதுப் பிரச்சனைகளுக்குத் தீர்வு காண்பதில் பெரும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்தவை. ஐரோப்பிய தொழிற்சங்க மகாநாடுகளிலும், புகையிரதத் தொழிலாளர் மகாநாடு, பயனீட்டுத் தொழிலாளர் மகாநாடு போன்ற ஐரோப்பிய தொழிற்சங்க மகாநாடுகளை நடத்துவதற்கான ஆயத்தங்களிலும் இரு நாடுகளது தொழிற்சங்களின் பங்கேற்பும் பெரும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்தவை.

“வித்தியாசமான சமூக அமைப்புகளை உடைய நாடுகளின் தொழிற்சங்கங்களுக்கிடையே எவ்வழியில் ஒத்துழைப்பை விரிவுபடுத்த முடியும்?”

30 கோடிக்கும் அதிகமான மக்கள் சம்பந்தப் பட்டுள்ள சர்வதேசத் தொழிற்சங்க இயக்கம் ஒரு சிக்கலான பொறியமைவாகும். அதன் பல்வேறு பிரிவுகளும் வித்தியாசமான சமூக அமைப்புகளில் வளர்கின்றன; தமது தனித்துவமான சமூக அமைப்புகளில் வளர்கின்றன; தமது தனித்துவமான அம்சங்களைக் கொண்டுள்ளன. ஆனால் அவற்றின் நோக்கங்களும் குறிக்கோள்களும் ஒருமித்தவை.

சர்வதேச தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் ஐக்கியத்தைச் சாதிக்கும் பிரதான வழிகள் எவை?

முதலாவதாக, சமாதானம், இனக்க அமைதி, படைக்குறைப்புக்கான போராட்டம், உழைப்பாளியின் மிகவும் ஜீவாதார உரிமைக்கான—வாழ்வு, சமாதான சகவாழ்வு உரிமைக்கான போராட்டம் உள்ளது. இரண்டாவதாக, சமாதானப் போராட்டம் ஜீவாதாரமான சமூகபொருளாதாரப் பிரச்சனைகளைத் தீர்க்கும் முயற்சிகளுடன் கைகோர்த்துச் செல்ல வேண்டும். போருக்கு ஆயத்தம் செய்வது தேசிய செல்வத்தைப் பெருமளவு விரைய மாக்குவதை சம்பந்தப்படுத்துகிறது. முதலாளித்துவ நாடுகளில் ஆயுத உற்பத்தியின் வளர்ச்சி வேலையிழப்புக்கும், வேலையில்லாமையும் இட்டுச் செல்கிறது. வேலைவாய்ப்பு நிலைமையைப் பகுப்பாய்வு செய்கையில், பொருளாதாரத்தின் சிவில் பிரிவுகளில் நிதியிடுவது, போர் தொழிலில் நிதியிடுவதைக் காட்டிலும் கூடுதலான வேலைகளை உருவாக்குகிறது. என்பதைப் பல்வேறு நாடுகளின் விஞ்ஞானிகள் ஒருமனதாக ஒப்புக் கொள்கின்றனர். ஆயுதப் போட்டிக்கு 100 கோடி டாலரை ஒதுக்கினால் அது 35,000 வேலைவாய்ப்புகளை உருவாக்குகிறது; அதேசமயம் இதே தொகையை சிவில் துறையில் செலவிட்டால் அது தேர்ச்சியுற்ற தொழிலாளருக்கு 150,000 வேலைகளையும், 100,000 ஆசிரியர் வேலையையும், நிர்மாண அமைப்பில் 70,000 வேலைகளையும் பாடசாலை நிர்மாணத்தில் 50,000 வேலைகளையும் உருவாக்கும்."

ஆயுதப் போட்டிக்கு முடிவுகட்ட வேண்டும் என்றும், போர் தொழில்துறை மாற்றப்பட வேண்டும்

என்றும் உலகின் முற்போக்குச் சக்திகள் கோருகின்றன. இராணுவத் தொழில் பேட்டையின் பேச்சாளர்கள் கூறுவதைப் போல இது சமாளிக்க முடியாத பிரச்சனையல்ல. வித்தியாசமான சமூக அமைப்புக்களின் கீழ் செயல்படும் தொழிற்சங்கங்களுக்கிடையே ஒத்துழைப்பை வலுப்படுத்தும் மற்றொரு வழி பிற்போக்கு, பாஸிஸத்துக்கு எதிராகப் போராடுகின்ற, ஜனநாயக சுதந்திரங்கள், தொழிற்சங்க உரிமைகளைப் பாதுகாக்கின்ற உழைக்கும் மக்களுடன் ஒருமைப்பாடு பூணுவதும் வளர்ச்சி முக நாடுகளின் தொழிற்சங்கங்களுக்கு ஆதரவைத் தெரிவிப்பதும் ஆகும்.

இந்தக் கருத்துக்கள் பரந்த உழைக்கும் மக்களால் மாத்திரமன்றி, வெவ்வேறு நாடுகளில் உள்ள பல்வேறு திசையமைவுகளைக் கொண்ட தொழிற்சங்கத் தலைவர்களாலும் ஆதரிக்கப்படுகின்ற என்பதற்குரிய சான்றை, தற்காலத்தின் அவசரப் பிரச்சனைகளை விவாதித்ததும் 1975, 1977, 1979ல் நடைபெற்றவையுமான ஐரோப்பிய தொழிற்சங்க மகாநாடுகள் வகை செய்கின்றன.

“சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள் தற்போது தமது சர்வதேசியக் கடமையாக எதைக் காண்கின்றன?”

உழைக்கும் மக்களின் பெயரில் போராடுகின்ற தொழிலாளி வர்க்க இயக்கத்துக்குத் தமது பொறுப்புணர்வையும் ஒருமைப்பாட்டையும் காட்டுவதே அவற்றின் கடமையாகும். சர்வதேசியமானது சர்வதேசத் தொழிலாளி வர்க்க இயக்கத்தின் இயக்க சக்தியாக எப்போதும் இருந்துவந்துள்ளது. “உலகத் தொழிலாளர்களே ஒன்றுபடுங்கள்!” என்ற புகழ்வாய்ந்த விண்ணப்பத்தில் அதன் சாராம்சம் தெரிவிக்கப்பட்டிருக்கிறது. முதலாளித்துவவாதிகள் கூட கம்யூனிஸ இயக்கம், உழைக்கும் மக்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களுக்கு எதிரான தமது செயல்களைச் சர்வதேசரீதியில் ஒருங்கிணைப்பதன் முக்கியத்துவத்தை உணரத் தொடங்கியுள்ளனர் என்பதைக் கவனிக்காமல் இருக்கமுடியாது. சோஷலிஸ, முதலாளித்துவ நாடுகளின் தொழிற்சங்கங்கள் வெவ்வேறு சூழ்

நிலைகளில் செயல்படுவதால் அவற்றின் ஒத்துழைப்புக்கு உறுதிவாய்ந்த அடித்தளம் கிடையாது என்று எண்ணுவது பிழையாகும். அவற்றுக்கிடையே பெரும் வித்தியாசம் இருப்பது இயல்புதான் எனினும், உழைக்கும் மக்களின் மெய்யான ஸ்தாபனங்களான தொழிற்சங்கங்கள் எங்கிருந்தாலும் பொதுவான வர்க்க நலன்களுக்கு அவை குழிபறிப்பதில்லை.

இன்று உழைக்கும் மக்களின் சமூக—பொருளாதார நலன்களுக்கான போராட்டம் சமாதானத்திற்கான, ஆயுதப்போட்டிக்கு முடிவு கட்டுவதற்கான, படைக்குறைப்புக்கான போராட்டத்துடன் இரண்டறக் கலந்து வருகிறது. இது எதார்த்தமானதே. தற்போது ஆண்டொன்றுக்கு 40,000 கோடி டாலர்கள் ஆயுதங்களுக்காகச் செலவிடப்படுகிறது; இதில் குறைவு ஏற்படுமானால் அது வேலையின்மை, பசி, கல்வியறிவின்மை, நொய்யை எதிர்த்து போராடுவதற்குப் பெரும் வாய்ப்புகளை ஏற்படுத்தும். சோஷலிஸ நாடுகள் தமது ஆக்கப் பணியைத் துரிதமாக மேற்கொள்ள முடியும். அனைத்து நாடுகளிலுமுள்ள உழைக்கும் மக்களுடனான நல்லுறவுக்கு இது பெரும் துறையாகும்.

“சர்வதேச தொழிற்சங்க சம்மேளனங்கள், சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் ஆகியவற்றின் பாலான சோவியத் தொழிற்சங்கங்களின் மனோபாவம் யாது?”

உலக தொழிலாளர் சம்மேளனம் முதுபெரும் ஸ்தாபனம் எனலாம். அது. 1920ம் ஆண்டில் சர்வதேச கிறிஸ்துவ தொழிற்சங்கங்களின் சம்மேளனமாக ஹேக்கில் ஸ்தாபிக்கப்பட்டது, 1968ல் தான் அதற்கு இப்புதுப் பெயர் சூட்டப்பட்டது. 1921ல் மாஸ்கோவில் அமைக்கப்பட்ட புரட்சிகர புரோபிண்டனுக்கு எதிராக ஒரு சீர்திருத்தக் கொள்கையை அது பின்பற்றியது. இன்றும் அது தனது பாரம்பரிய திசைவழியைப் பின்பற்றுகிறது.

உலகத் தொழிற்சங்கங்களின் சம்மேளனம் பாஸிலத்துக்கு எதிரான மக்களது போர் அலையில்

1945ல் உதயமாகியது. உழைக்கும் மக்களது நிர்ப்பந்தத்தின் பேரில் உலகின் பெரும்பாலான தொழிற்சங்கங்கள் இச்சம்மேளனத்தில் இணைந்தன. ஆயினும் 1949ல் அமெரிக்க தொழில்துறை ஸ்தாபனங்களின் காங்கிரசும், பிரித்தானிய தொழிற்சங்கக் காங்கிரசும் சில மேலேய ஸ்தாபனங்களும் உ. தொ. ச. ச. விலிருந்து விலகி அமெரிக்கத் தொழிலாளர் சம்மேளனத்துடன் இணைந்து சர்வதேச சுதந்திர தொழிற்சங்கங்களின் சம்மேளனம் எனப்படுவதை உருவாக்கின.

எனினும், இது உலகத் தொழிற்சங்கங்களின் சம்மேளனத்தினது செல்வாக்கைப் பலவீனப்படுத்திவிட்டது. அது இன்றும் மிகப்பெரிய சர்வதேச தொழிற்சங்க ஸ்தாபனமாகத் திகழ்கிறது. சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள் உ. தொ. ச. ச. வுடன் செயலுக்கமுடன் ஒத்துழைக்கின்றன; சோஷலிஸ முதலாளித்துவ, வளர்முக நாடுகளின் தொழிலாளர்களது உறுப்புரிமை இடில் 19 கோடியைத் தாண்டுகிறது. அதன் அணிகள் தொடர்ந்து அதிகரிப்பது சர்வதேச தொழிற்சங்க இயக்கம் ஒன்றுபடுகின்ற நிகழ்வுப் போக்கைக் காட்டுகிறது, உலகத் தொழிற்சங்கங்களின் சம்மேளனம் வெகுஜனங்களின் உணர்வுகளையும் நலன்களையும் பிரதிபலிக்கிறது; அதன் பேச்சாளராகப் பண்புகிறது. இணக்க அமைதிச் சூழ்நிலைகளில் இச்சம்மேளனம் சர்வதேசத் தொழிற்சங்க இயக்கத்தின் ஐக்கியத்தை வலுப்படுத்தும் தனது முயற்சிகளைக் குவித்து வருகிறது. 1978ல் ஒன்பதாவது உலகத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் நடைபெற்றது; இதில் 125 நாடுகளைச் சேர்ந்த 300க்கும் மேற்பட்ட தொழிற்சங்க ஸ்தாபனங்கள் பங்குகொண்டன. இவற்றில் ச. ச. தொ. ச. உ. தொ. ச. வில் இணைந்த தொழிற்சங்கங்களும் அடங்கும். இக்காங்கிரஸில் இணையாத தொழிற்சங்கங்களின் பங்கேற்பு இந்த நிகழ்வுக்கு அர்ப்பணிப்பு மாத்திரமல்ல, ஆனால், அதனது பணியின் ஒன்றுபடுத்தும் நிகழ்வுப் போக்குகளுக்கு வெளிப்பாடும் ஆகும்.

இக்காங்கிரஸ் இச் சம்மேளனத்தின் வர்க்கக் கோட்பாடுகளையும், உழைக்கும் மக்களின் நலன் களுக்கும், சமாதானம், ஜனநாயகம் மற்றும் சமூக முன்னேற்ற இலட்சியத்துக்குமான அதன் விசுவாசத்தையும் மீண்டும் ஊர்ஜிதப்படுத்தியது. உலகத் தொழிற்சங்கங்களின் சம்மேளனத்தினுடைய கொள்கையும், கோஷமும் விரிவான ஆதரவைப் பெற்றுள்ளன; சகல டீபாக்குகளையும் கொண்ட தொழிற்சங்கங்களின் பொது நிலைப்பாடுகளை வரைவதற்கு நல்ல அடிப்படையாக இருந்தன என்பதை இக் காங்கிரஸ் காட்டியது. காங்கிரஸ் ஏற்றுக் கொண்ட அடிப்படைத் தாக்கீதுகள் ஒருமனதாக அங்கீகரிக்கப்பட்டமையால் இது மேலும் தெளிவாகியது.

அகில யூனியன் தொழிற்சங்கங்களின் மத்தியக் கவுன்ஸில் டபிள்யூ.சி.எல்.; ஐ.சி.எப்.டி.யூ. ஆகியவற்றிடன் உழைக்கும் மக்களின் நலன்களுக்காக வழமையான தொடர்புகளையும் ஒத்துழைப்பையும் நடைநிறுத்த இடையறாது முயன்றபோதிலும்சுய தனிமைப்பாட்டுக் கொள்கையைப் பின்பற்றும் அதன் தலைவர்களிடமிருந்து எந்தவித பதிலும் கிடையாது. உழைக்கும் மக்கள் முற்றிலும் வித்தியாசமான அபிப்பிராயத்தைக் கொண்டுள்ளனர்; டபிள்யூ.சி.எல்., ஐ.சி.எப்.டி.யூ. போன்றவற்றில் இணைந்துள்ள தொழிற்சங்கங்களுடன் சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள் சிறப்பான தொடர்புகளைப் பேணி வருகின்றன.

சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள் சர்வதேசத் தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்துடன் செயலாக்கமுடன் ஒத்துழைத்து வருகின்றன; உழைக்கும் மக்களது சமூக, பொருளாதார நிலையைச் சீரமைப்பதையும் அவர்களது உரிமைகளைப் பாதுகாப்பதையும் நோக்கமாகக் கொண்ட அதன் சகல முன்முயற்சிகளையும் ஆதரிக்கின்றன. இது. இனவொதுக்கல், இனப்பார்பட்சம் மற்றும் பாஸிலிச சர்வாதிகாரங்களுக்கு எதிரான போராட்டத்தையும் அக்கறைப் படுத்துகிறது.

இதைத்தான் அமெரிக்கத்தரப்பு சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் "அரசியல் மயமாக்கம்" என்று வர்ணிக்கிறது.

சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் பற்றிய சோவியத் நிலைப்பாடு மாறாமலே இருந்து வருகிறது. சமாதானம், ஜனநாயகம், சமூக முன்னேற்ற இலட்சியங்களுக்கு விரோதமாகவுள்ள அந்த ஸ்தாபனத்தின் நம்பிக்கை, ஒத்துழைப்பு உணர்வுக்குக் குழிபறிக்க விழைகின்ற சக்திகளிடமிருந்து இந்த இலட்சியங்களைப் பாதுகாக்கும் அதன் முயற்சிகளுக்கு நாம் ஆதரவளிக்கிறோம்.

Faint, illegible text in a South Indian script, likely Tamil, located on the left side of the page. The text is mostly obscured by the binding and bleed-through from the reverse side.

புராணியேக் கல்லூரி  
சாவகச்சேரி

அச்சகம்  
“பிரகதி அச்சகம்”  
93, மாளிகாகந்த ரோட்,  
கொழும்பு—10