



தேயிலைத் தொழில்துறையில் முகாமைத்துவம் மற்றும் தொழிலாளர் ஆகிய இரு சாராருக்கும் வெற்றியளிக்கும் ஒரு தீர்வு

பெறேட்டோ வினைத்திறன் (யசநவழ நுகககைஉறைஉல) என்பது பொருளியலில் ஒரு முக்கிமான எண்ணக்கருவாகும். இரு சாராருக்கும் வெற்றியளிக்கும் வாய்ப்புகள் அனைத்தும் முழுமையாக பின்பற்றப்படும்போது அது நடைபெரும். சமூகங்களிலும் நிறுவனங்களிலும் எவரையும் மோசமான நிலையில் விட்டுவிடாத, ஓரளவிலேனும் அவர்களை மேம்படுத்துகின்ற (இதனை றைறெறெ என்று சுருக்கமாகக் கூறலாம்) மாற்றங்களை மேற்கொள்வதற்கான எண்ணற்ற வாய்ப்புகள் உள்ளன. எனினும், அக்கறையின்மை அல்லது பகுப்பாய்வின்மை காரணமாக இவ்வாய்ப்புகள் இனங்காணக்கப்படாது போவதுண்டு. அத்தகைய வாய்ப்புகளைக் கண்டறிந்து அவற்றை விதந்துரைப்பது பொருளியலாளர்களின் பணியாகும். தேயிலைக் கைத்தொழிலுக்கு அத்தகைய பல வாய்ப்புகள் உள்ளன. அவற்றுள் ஒன்றின் மீது இக்கட்டுரை கவனஞ்செலுத்துகிறது: பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர்களின் வேதனங்களின் ஊக்குவிப்புக் கொடுப்பனவுக் கட்டமைப்பை மாற்றியமைத்தல்.

கூட்டு ஒப்பந்தமும் இரண்டு வேதனங்களும்.

1996 ஆம் ஆண்டில் பெருந்தோட்டத்துறை தனியார் மயமாக்கப்பட்டதைத் தொடர்ந்து பிரதானமாக தொழில்கொள்வோர் சம்மேளனத்திற்கும் பெருந்தோட்டத் தொழிற்சங்கங்களுக்குமிடையே செய்துகொள்ளப்படும் கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் விளைவுதான் தோட்டத்தொழிலாளருக்கான தற்போதைய வேதன வீதமும் ஊக்குவிப்புக் கொடுப்பனவு கட்டமைப்பும் ஆகும். இந்த ஒப்பந்தமானது, ஈராண்டுக்கொரு முறை புதுப்பிக்கத்தக்கதாகும். அதன் கடைசியான பிரதி 2013 ஏப்ரல் 04 ஆம் திகதி கைச்சாத்திடப்பட்டதாகும். 2015 ஏப்ரல் மாதம் மீள் பேச்சுவார்த்தை செய்யப்படவேண்டிய அது தற்போது ஒரு தேக்கநிலையில் உள்ளது.

ஒவ்வொரு புதுக் கூட்டு ஒப்பந்தமும் கைச்சாத்திடப்பட்டதன் பின்னர், தோட்டத்தொழிலாளரின் வருமானம் ஒரு கணிசமான அளவினால் அதிகரித்துள்ளதென்று செய்தித் தலைப்புகள் தெரிவிக்கும். எனினும், உண்மைநிலை தெளிவற்றதாகவே இருக்கும். தோட்டத்தொழிலாளருக்கு இரண்டு வேதனங்கள் உண்டு. ஒன்று தத்துவார்த்த வேதனம் - அதுவே செய்தித் தலைப்புகளில் இடம்பிடிக்கும், மற்றையது அடிப்படைச் சம்பளம். பெரும்பாலானோருக்குக் கையில் கிடைப்பது இதுதான். தற்போது, தத்துவார்த்தச் சம்பளம் நாளொன்றுக்கு ரூபா 620 ஆகும். அடிப்படைச் சம்பளம் நாளொன்றுக்கு ரூபா 450 (தத்துவார்த்தச் சம்பளம் 38% அதிகமாகும்).

பரஸ்பரம் கேடு விளைவிக்கும் நிபந்தனைகளும் தண்டனைகளும்

முதல் நோக்கில் தத்துவார்த்த வேதனத்தைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கான நிபந்தனை நியாயமானதாகவே தோன்றுகிறது: மாதத்தில் குறைந்தபட்சம் 75% வேலை நாட்கள் வேலைக்குச் சமூகமளித்தல். எனினும், அது உண்மையாக வழங்கப்படும் வேதனமானது வேலை நாட்களுள் 75% மாத்திரமே என்று சிறிய அச்செழுத்து கூறுகிறது. உண்மையில், தோட்டத் தொழிலாளருக்கு ஒவ்வொரு மாதமும் பெருமளவு வேலை நாட்கள் வழங்கப்படுகிறது. 2011 ஆம் ஆண்டு நடத்தப்பட்ட ஓர் ஆய்வின் முடிவுகள் 'சுநன ஊழலரச முக வநய' என்ற நூலில் வழங்கப்பட்டுள்ளன. இந்த ஆய்வுகள் 300 குடும்பங்களையும், 776 பெருந்தோட்ட தொழிலாளர்களையும் உள்ளடக்கி மேற்கொள்ளப்பட்டது. சராசரியாக 25 முதல் 26 நாள்வரை வேலை வழங்கப்படுவதாக அவற்றின் முடிவுகள் எடுத்துக்காட்டுகின்றன. எனவே, 75% வேலைநாட்களில் வேலை செய்யவேண்டும் என்ற நிபந்தனையானது, சம்பளம் வழங்கப்படாத விடுமுறை

நாட்களையும் சேர்த்து மாதத்திற்குக் குறைந்தது 19 நாட்கள் வேலை செய்யவேண்டிய நிலைக்குப்படுத்துகின்றது. தோட்டத் தொழில் சாராத பெரும்பாலான தொழிலாளர்களுக்கு மாதமொன்றுக்கு சராசரி 20 நாட்கள் வேலை வழங்கப்படுகிறது. பொதுவான தொழில் படைக்கு வருடத்தில் குறைந்தது 21 நாள் சம்பளத்துடனான விடுமுறை பெறுவதற்கான உரிமை உண்டு. எனவே அவர்கள் மாதத்தில் சராசரியாக வேலைசெய்யும் நாட்கள் கிட்டத்தட்ட 18 ஆகும். எனவே, 75மூ நாட்கள் வேலைக்குச் சமூகமளித்தல் என்பது, உண்மையில் பெரும்பாலான (ஏனைய) பொதுவான வேலைப்படையை 100மூ வேலை நாட்கள் வேலைசெய்யவேண்டுமென கோருவதைவிட கூடுதலானதாகும்.

ஏதாவதொரு மாதத்தில் 19 நாட்களைவிட 1 நாள் குறைந்தாலும் அதன் விளைவு முழு மாதத்தினதும் சம்பளத்தில் கிட்டத்தட்ட 25மூ வெட்டப்படும் என்பதாகும். இது கொடுமையானது மட்டுமின்றி மடமையானதுமாகும். ஊக்குவிப்புக் கொடுப்பனவுக் கட்டமைப்பு மோசமானமுறையில் வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளதோடு, அது தொழிலாளருக்குப் பாதகமானதாகவிருப்பது மட்டுமின்றி பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளுக்கும் எதிரானதாகவே அமைந்துள்ளது.

கடும் தொழிலாளர் பற்றாக்குறை நிலவுவதும், வேலைக்குச் சமூகமளிக்காமை ஒரு பாரதூரமான பிரச்சினையாக உருவெடுத்துள்ளதென்பதுமே பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளிடமிருந்து வரும் பின்னூட்டலாகும். இந்த ஊக்குவிப்புக் கொடுப்பனவுக் கட்டமைப்பு தொழிலாளர் வேலைக்குச் செல்லும் நாட்களின் எண்ணிக்கையை கூட்டுமென்று எதிர்பார்க்கப்பட்டது. ஆனால், நடப்பது அதற்கு எதிர்மானதாகவே தோன்றுகிறது.

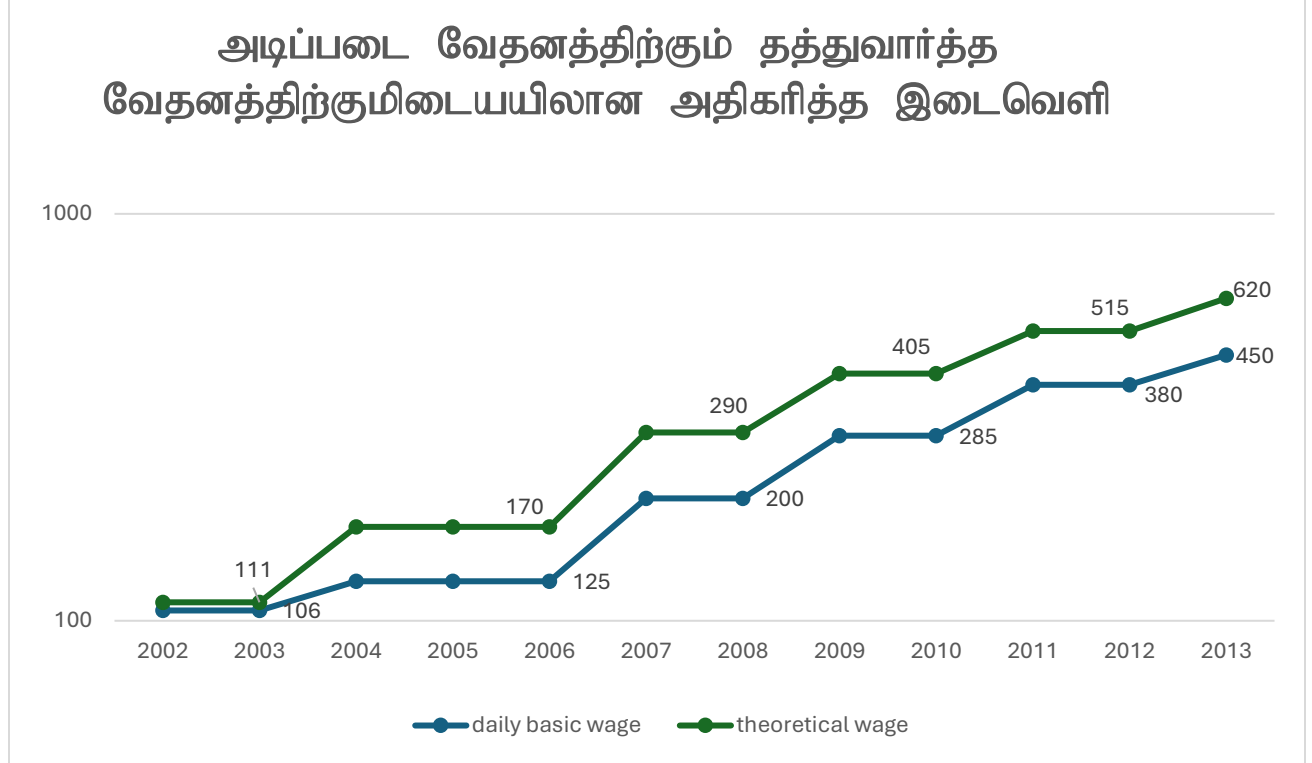
அடிப்படைச் சம்பளத்தை மட்டும் எதிர்பார்க்கும் ஒரு தொழிலாளி, அற்ப காரணங்களுக்காக - குறிப்பாக தோட்டங்களுக்கு வெளியே அதைவிட கூடிய நாட்சம்பளம் வழங்கும் வாய்ப்புகள் கிடைக்கும்போது - தோட்டத்தில் வேலை செய்வதைத் தவிர்க்கக்கூடிய அளவிற்கு ரூபா 450 என்ற அடிப்படைச் சம்பளம் அற்பமானதாக அமைந்துள்ளது. பெண் தொழிலாளர்களுள் பலருக்கு (குடும்ப மற்றும் குழந்தைகள் தொடர்பான கடப்பாடுகள் காரணமாக) வார இறுதி நாட்களில் வேலைக்குச் செல்லமுடியாதிருக்கக்கூடும். மேலும், மாதத்தின் தொடக்கத்தில் ஓரிரு நாட்கள் நோய்வாய்ப்படுவது, அத்தொழிலாளி முழு மாதத்திற்கும் குறைந்த அடிப்படைச் சம்பளத்தையே பெறவேண்டியிருக்கும் வகையில் தற்போதைய ஊக்குவிப்புக் கொடுப்பனவுக் கட்டமைப்பு அமைந்துள்ளது. எனவே, வேலைக்குச் சமூகமளிப்பதற்கான இந்த ஊக்குவிப்பு காற்றில் கரைந்துபோய்விடுகிறது. ஒரு சில வருடங்களுக்கு முன்னர் ஒரு ஆய்வு ஏன் 1மூ மான தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கே மாதமொன்றுக்கு ரூபா 9,500 மேல் சம்பளம் கிடைத்தது என்று காட்டியது என்பதை இது விளக்குகிறது. சுருங்கக்கூறின், இந்த வரவு ஊக்குவிப்புக் கட்டமைப்பானது, வேலை செய்வதற்கான **ஊக்குவிப்பாக** அமைவதைவிட, வேலை செய்வதை **அதிரியப்படுத்துவதாகவே** அமைந்துள்ளது.

பெரும்பாலான பெருந்தோட்டத்துறை தொழிலாளர்கள் குறைந்த மட்டத்திலான எழுத்தறிவும் கல்வியறிவும் கொண்டவர்களாகவே உள்ளனர். ஒவ்வொரு மாதமும் தாம் வேலைக்குச் சமூகமளித்தல் தொடர்பான நிபந்தனையை பூர்த்தி செய்யக்கூடியதாவிருப்பதை நாளாந்த அடிப்படையில் அவர்களாளவே மதிநுட்பத்துடன் கணிப்பிட்டுக்கொள்வார்கள் என்பது சாத்தியமானதல்ல. கடந்தகால அனுபவத்தின் அடிப்படையில் தமது சம்பளம்பற்றியதொரு எதிர்ப்பார்ப்பை அவர்கள் ஏற்படுத்திக்கொள்வார்கள். ஒரு சில மாதங்களுக்கு நிபந்தனையைப்பூர்த்தி செய்யத் தவறியதும், தோட்டத்தில் வேலை செய்து போதிய வருமானத்தை ஈட்டிக்கொள்ள முடியாது (அல்லது மாதாந்த சம்பளத்தில் நிச்சயமற்றத் தன்மை மிக அதிகம்) என்று எண்ணத் தொடங்கிவிடுவார்கள். இதன் விளைவாக, தோட்டத்திற்கு வெளியில் கிடைக்கும் ஒரு தொழில் தோட்டத்துறையின் தத்துவார்த்தச் சம்பளத்தைவிட குறைவான சம்பளத்தை வழங்கியபோதும் அது கூடிய வருமானப் பாதுகாப்பு உணர்வைத் தரக்கூடும்.

தீர்வொன்றை வடிவமைத்தல்

ஒன்பது மாதங்களாக பேச்சுவார்த்தைகள் நடைபெற்றுக்கொண்டிருக்கும் ஒரு நிலையில், ஊக்குவிப்புகளையும் தொழிலாளருக்கும் பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளுக்கும் பெறுபேறுகளையும்

மேலும் சிறந்த வகையில் இசைவாக்கும்பொருட்டு வேதனக் கட்டமைப்பைத் திருத்தியமைப்பதே தொழில்கொள்வோர் மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் ஆகிய இரு சாராருக்கும் வெற்றியளிக்கும் ஒரு தீர்வாக அமையும். 2001 – 2013 வரை, அடிப்படைச் சம்பளம் ரூபா 101 லிருந்து ரூபா 450 ஆக (345% அதிகரிப்பு) அதிகரித்துள்ளது. எனினும், அதே காலப்பகுதியில், பெற்றுக்கொள்வதற்கு மிகவும் சிரமமான தத்துவார்த்த வேதனம் ரூபா 111 லிருந்து ரூபா 620 ஆக கணிசமானளவு (486% அதிகரிப்பு) அதிகரித்துள்ளது. இது பிழையான அணுமுறையாகும்.



தத்துவார்த்த வேதனத்திற்கும் பெயரளவு வேதனத்திற்குமிடையிலான “இடைவெளியின் கட்டில் பிரதிபலிப்பானது, எண்ணிக்கைரீதியான வித்தியாசமாகவன்றி வீதத்தின் அடிப்படையிலான வித்தியாசமாக இருக்கும் வண்ணம் இந்த உரு வேகமாக அதிகரிக்கும் செங்குத்து அளவாக வரையப்பட்டுள்ளது. 2002 ஆம் ஆண்டு கூட்டு ஒப்பந்தம் ஆரம்பித்ததிலிருந்து இந்த இடைவெளியில் ஒரு பெரும் அதிகரிப்பு காணப்படுகிறது (2007 – 2008 ஆண்டுக் காலப்பகுதியிலேயே இவ்விடைவெளி மிகப்பெரியதாக இருந்துள்ளது).

தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு வராமலிருப்பதற்கான அல்லது வெளியிடங்களில் வேலை தேடிச் செல்வதற்கான ஊக்குவிப்பை நீக்குவதற்கு தத்துவார்த்த வேதனமன்றி அடிப்படை வேதனம்தான் போட்டித்தன்மைமிக்கதாக இருக்கவேண்டுமென்பதோடு, மிகத் தீவிரமாக அதிகரிக்கப்படவும்வேண்டும். வழமையான வேலைநாட்களுக்கு மேலதிகமாக வேலை செய்யும் நாட்களுக்கு மட்டும் செலுத்தப்படும் ஒரு வரவு ஊக்குவிப்புக் கொடுப்பனவைச் (ஆடைக்கைத்தொழில் போன்ற வேறு துறைகளில் பின்பற்றப்படும் மேலதிகவேலைநேரக் கொடுப்பனவு முறை) சேர்த்துக்கொள்வது அந்த மேலதிக வேலையையும் வரவையும் ஊக்குவிப்பதற்கு உதவுவதாக அமையும்.

உரிய பொருளாதார முறைமைப்படுத்தலானது, பெருந்தோட்டக் கம்பனிகளுக்கான எதிர்பார்க்கப்படும் நாளாந்த தொழிலாளர் வேதனச் செலவை அதிகரிக்காது தொழிலாளர் வேலைக்கு சமுமளித்தலை அதிகரிப்பதும் அவர்களது வருமானத்தையும் மேம்படுத்துவதுமான ஒரு வேதனக் கட்டமைப்பை வடிவமைக்கக் கூடியதாகவிருக்கும். இதுவே இரு சாராருக்கும் வெற்றி (றறறறறற) என்ற தீர்வின்

அடையாளமாகும். கூட்டு ஓப்பந்தம் பல வருடங்களாகப் பேச்சுவார்த்தையிலிருந்து வருகிறது. பொருளியலாளர்கள் அதில் ஈடுபடுவதற்கான காலம் இதுவாக இருக்கலாம்.

¹ S. Chandrabose and P.P. Sivapragasam, Central Issues that Impact the Tea Plantation Community in Sri Lanka: Red Colour of Tea (2011)