

▶ தொழிலாளர் இழப்பீடு,
தொழிலாளர் காப்பீடு,
தொழிலாளருக்கான பணி உறுதி
மற்றும் பாதுகாப்பு மற்றும்
தொழிலாளரின் குறைந்த பட்ச
சமூக நலம். போன்றவை கிடைக்க
தொழிலாளர் சட்டம்


▶ துனை செய்கின்றது. தொழில்
தகறாறுகளால் தொழிலாளர்கள்
பாதிக்கப்படும்போது அதன்
தன்மை ஆராயப்பட்டு
பேச்சுவார்த்தை மூலமோ
சட்டப்பூர்வமாகவோ தீர்த்து வைக்க
முடியும். இதற்க்கு

► மனித உரிமைக் கழகம், மற்றும்
தொழிலாளர் நீதிமன்றம்
போன்றவை துனை
செய்கின்றன. தொழில் மனித
உரிமைக் கழகம் மற்றும்
தொழிலாளர் நீதிமன்றங்கள்
அரசின் துனையோடு
தொழிலாளர்

▶ சட்டத்தில் உள்ள குறைகளை
ஆராய்ந்து தொழிலாளருக்கு
சேரவேண்டிய நன்மைகளை
பெற்றுத்தருகின்றன. தொழில்
தகறாறு சட்டம் 11 A
தொழிற்ச்சாலையிலிருந்து
தொழிலாலி நீக்கப்படும்போது

► அவர் மீண்டும் பணியில்
சேர்வதற்க்கான வழிமுறைகளை
வழங்கு கின்றது. பண்ணாட்டு
தொழிலாலர் அமிப்பு ஒரு
தொழிலாலி பணி நீக்கம்
செய்யப்பட்டால் சட்டப்படி அவர்
மீண்டும்

► சேர்த்துக்கொள்ளப்பட
அனைத்து உதவிகளையும்
செய்ய ஆதரவு வழங்கியுள்ளது.
ஐ.எல்.ஓ வின் கருத்துப்படி ஒரு
நிறந்தர தொழிலாலி பணி
நீக்கம் செய்யப்படும்போது
அவர் அப்பணியில் மீண்டும்
சேரும்

- 
- ▶ உரிமை அவருக்கு உண்டு. அடிக்கடி பிரச்சனை ஏற்ப்படும்
நிருவணங்களில் ஐ.எல்.ஓ தனது
கிலையை நிருவி தொழிலாலருக்கு
பணிப்பாதுகாப்பு வழங்க
நடவடிக்கை எடுக்கும்.
பிரச்சனைகள் அதிகமாகும்போதீ

▶ ஐ அல் ஓ ஒரு இடைநிலைக்குழு
அமித்து த்ழிலாலர் மற்றும்
நர்வாகத்திடயே பேச்சு
வார்த்தை நடத்தி உரிய
முடிவுகளை சட்டத்தின்
துணையோடு வழங்கும். 11 ஏ
சட்டத்தின்படி த்ழிலாலி

► கொடுக்கும் புகாரை மனித உரிமைக்கழகம் பெற்றுக்கொண்டு புகார் அரிக்கையின்படி தொழிலாலர் பணியிடை நீக்க காலத்தில் அவருக்கு உரிய நிவாரன தொகையை பெற்றுத்தரவோ அல்லது பணியில் மீண்டும் சேரவோ உதவ நடவடிக்கை எடுக்கலாம்.

உழைப்புப் பொருளாதாரம்;
;LABOUR ECONOMICS;

UNIT – 2

- தொழிற்சங்கங்கள் . Trade unions .
- தொழிற்சங்கங்கள்
தொழிலாளர்கள் தாமக
அமைத்துக்கொண்ட
தொடர்ச்சியான நிறுவனமாகும்.
தொழிற்புரட்சிக்கு பின்
ஏற்பட்ட நவீன ஆலைத்தொழில்
முறையின் விளைவே

• தொழர்சங்க இயக்கமாகும்.
இண்டரய நவீன் கால்த்தில்
முதலாலிக்கும் தொழிளாலிக்கும்
நேரடி தொடர்பு இல்லாததால்
சரியான கூலியை தீர்மானம் செய்ய
ஓர் அமைப்பு தேவையாகிண்டரது
இவ்வமைப்பெ தொழர்சங்கமாகும்.

- முதலாலிகளோடு
தொழாளர்களால் நியாயமாக
பேரம் சேய்ய முடிவதில்லை
மேலும் அதிக லாபம்
ஈட்டவேண்டுமென்ற பேராசை
தொழிலாளர்களை சுரண்ட
வாய்ப்பாக அமைகிறது.
உழைப்பு அங்காடியில்
தொழிலாளிக்கு தன் மதிப்பு

• மற்றும் முக்கியத்துவம்
தெரிவதில்லை இதனால் கூலி பேரம்
தெளிவாக அமைவதில்லை இதனை
தொழ்ற்சங்கங்கள் நிவர்த்தி
சய்கின்றன. இவை ஒரு புரம் சமூக
அமைதியின்மையக்காட்டினாலும்
மறு புரம் முன்னேற்றத்தை
காட்டுகிறது.

• தொழிற்சங்கங்கள் என்பது தொழிலாளரின் அமைப்பாகும், தொழிலாளர்கள் தாங்களாக முன்வந்து ஒரு அமைப்பை ஏற்படுத்துகிற நிதி திரட்டி அமைப்பை பதிவு செய்து சங்க நல்லணக்காக தங்களுடைய பணிகளை சேர்த்து வருகின்றனர்.

- **தொழிற்சங்கம்- இலக்கணம்;**
Trade union Definition;

- 1 சிட்னி மற்றும் பீட்ரைஸ் வெப்; Sidney and Beatrice.webb;
- தங்களுடன் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் நிலைமைகளைப் பேணிக்காப்பதையும், அபிவிரித்தி சய்வதையும் நோக்கமாக கொண்ட
- கூலி பெறுவோரின் தொடர்ச்சியான ஓர் அமைப்பே தொழிற்சங்கமாகும்;

- 2 எட்வின் பிலிப்போ Edvin B Filippo
-
- தனது உறுப்பினர்களின் சமூக பொருளாதார மற்றும் அரசியல் சார்ந்த நலன்களை கூட்டுச் செயலின் மூலம் உருவாக்கவும், பாதுகாக்கவும் மற்றும் அபிவிரித்தி செய்யவும் விழையும் பணியாளர்களின் ஓர் அமைப்பே தொழிலாளர் சங்கம் அல்லது தொழிற்சங்கமாகும்.

- 3 பிரிட்டன் தொழிலாளர் அமைச்சரவை; British ministry of Labour;
- பணி நிலைமைகளை ஒழுங்கு படுத்தும் நோக்கோடு தங்களின் முதலாளிகளோடு பேச்சு வார்த்தை நடத்தும் பணியை தங்களின் பிற பணிகளோடு

• சேர்க்கத்தெரிந்த கைவேலை
பார்த்து கூலி பெறுவோர்கள்
மற்றும் சம்பளம் பெறும் மற்றும்
அலுவலர் சார்ந்த தொழில் புரியும்
அனைத்து அலுவலர்களையும்
உள்ளடக்கும் பணியாளர்களின்
அனைது அமைப்புகளும்
தொழிற்சங்கங்களாகும்.

- 4 அமெரிக்க தொழிலாளர் கூட்டமைப்பு; American Federation of Labour;
- கூலி பெறுவோரின் நலன்களை பாதுகாக்கவும் மேம்படுத்தவும் மற்றும் தங்கள் திறமைக்கும் அனுபவத்திற்கும் ஏற்றார்போல் சமூக தொழில் நிறுவனங்களுக்கு உதவ அவர்களை ஊக்குவிக்கின்ற கூலி பெறுவோரின் ஓர் அமைப்பே தொழில் நிறுவனங்கள்

- 5 வி,வி கிரி; V,V Giri;
- கூட்டு முயர்ச்சியின் மூலம் தொழிலாளர்களின் நலனை மேம்படுத்தவும் பதுகாக்கவும் உருவாக்கப்பட்ட ஓர் தன்னார்வ அமைப்பே தொழிற்சங்கமாகும்.

- *Thank you*

தொழிற்சங்கங்களின்
நோக்கங்கள்;

Objectives of Trade unions;

- முதலாளிகளின் சுரண்டலில் இருந்து தொழிலாளிகளை பாதுகாப்பதெத தொழிர்சங்கங்களின் முக்கிய நோக்கமாகும்.

- 1 மேம்பட்ட கூலி Better wage;
- நாட்டின் வாழ்க்கைத்தரம், வாழ்க்கைச்செலவிற்கேற்ற மேம்பட்ட கூலி மற்றும் போனஸ் ஊக்கத்தொகை பெற்றுத்தருதல்.

- 2 மேம்பட்ட பணி நிலைமை; Better working.condition;
- குறுகிய பணி நேரங்கள், சம்பளத்துடன் கூடிய விடுப்பு, சமூக பாதுகாப்பு, சுகாதாரமான வேலைச்சூழல், தரமான நவீன எந்திரங்கள், குறைவான பணி நேரம் பெற்றுத்தருதல்.

- 3 பணி பாதுகாப்பு; Job Protection;
- உற்ப்பத்திச் செல்வைக்குறைக்க கணிணி, எந்திரங்கள், நவீன உற்ப்பத்தி முறைகள் புகுத்தப்படுவதால் ஏர்ப்படும் ஆட்க்குறைப்பிலிருந்து தொழிலாளர்களை சங்கங்கள் பாதுகாக்கின்றன.
- தன்னம்பிக்கை' self confidence;
- தொழற்ச்சங்கங்கள் மூலம் தொழிலாளர்கள் கூட்டாக் போராடுவதால் தன்னம்பிக்கை ஏர்ப்படுகிறது தனிமைக்கு இடமில்லை.

- 5 தொழிலாளர் நலம்; labour welfare;
- தொழிலாளரின் நலனை மேம்படுத்துவதே தொழிற்சங்கங்களின் முக்கிய நோக்கமாகும். வீட்டுவசதி, மருத்துவ வசதி, கல்வி வசதி மற்றும் குழுப்பன் நலன்களை அளித்தல் மேலும் உடல் நலக்குறைவு, வேலை நிறுத்தம், பிரகாரணங்களால் தொழிலாளர் தனிமைப்பட்டால் தேவையான வழிகாட்டுதல் அறிவுரைகள் வழங்குகின்றன.

- 6 தொழில் அமைதி; industrial peace;
- தொழிற்சங்கங்கள் ஒற்றுமை உனர்வு, நல நடவடிக்கைகளுக்கு ஏர்ப்பாடு செய்வதால் உறுப்பினரிடையே பாதுகாப்பற்ற உனர்வு நீங்குவதால் ஈடுபாடுள்ள உழைப்பும் தொழில் அமைதியும் ஏர்ப்பாடுகின்றன.

- 7 கூட்டுப் பேரம் பேசுதல்; collective Bargaining;
- தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கங்கள் மூலம் கூட்டாக போராடுவதால் தொழிலாளர் நலன் காக்கப்பட்டு முதலாளிகளின் சுரண்டல் தவிர்க்கப்படுகிறது. கூட்டுப் பேரம் பேசுவதே தொழிற்சங்கங்களின் தலையாய நோக்கமாகும்.

- 8 தொழிலின் நலங்களை பாதுகாத்தல்;
protecting industrial welfare;;
- தொழிற்சங்கங்கள் தொழில்
நிறுவனங்களின் நிர்வாகத்தில்
பங்கேற்றல், ஒத்துழைத்தல்
போன்றவற்றால் தொழிலின் நலன்கள்
பாதுகாக்கப் படுகின்றன இது
உற்பத்தியின் அளவு, தன்மை, தரம்,
மற்றும் வேலை ஒழுங்குநர்வு போன்ற
வற்றை மேம்படுத்துகின்றன.

- நோக்கங்களை அடையும் முறைகள்;
- 1 பரஸ்பர கப்பீடு mutual insurance;
- தொழிலாளர் சந்தா மூலம் பெறப்பட்ட தொழிலாளர் நிதியைக்கொண்டு திட்டங்கள் மூலம் விபத்து, உடல் நலமின்மை, வேலை நிறுத்தம் போன்ற அவசர காலங்களில் உதவுதல் இது பெட்ரிய தொழிற் சங்கங்களில் மட்டுமே முடியும்.

- 2 கூட்டுப் பேச்சுவார்த்தை;
- தழிற்சங்க பிரதிநிதிகள், நிர்வாக பிரதிநிதிகள் கூட்டாக மேம் பட்ட பணி நிஅலைகள், பணிக் கூறுகள், போனஸ், மேலான்மையில் பங்கேர்ப்பு, மற்றும் பிர பயன்களை அடையும் சரத்துக்களைக் கொண்ட உடன் படிக்கையை ஏர்ப்படுத்துத்ல்.

- 3 சட்டம் ஏற்றுதல் Legal Enactment;
- தொழிலாளர் சட்டம் இயற்றுதல், நடைமுறை படுத்துதல், கோறுதல், மாற்றங்களை கொண்டு வருதல், இது தொடர்பான பரிந்துரைகளை அரசுக்கு செலுத்துதல்.

-

• *Thank you*

**தொழிற்சங்கங்களின்
பணிகள்; Functions of trade
unions;**

- ඌன்று வகைகள்;
- 1 உட்ப்புர நடவடிக்கைகள்;
- 2 வெளிப்புர நடவடிக்கைகள்;
- 3 அரசியல் சார்ந்த நடவடிக்கைகள்;

- 1 உட்ப்புர நடவடிக்கைகள்;
- தொழிலாளர்களின் நலனுக்காக
நிருவனத்துக்குள்
மேற்கொள்ளப்படும் நடவடிக்கைகள்
உட்ப்புர நடவடிக்கைகளாகும். இவை
தீழில் சார்ந்த நிலைகளை
மேம்படுத்த உதவுகின்றன.

- 1 கூலி, 2 நல்ல வேலைச் சூழல், 3 தொழிலில் சூழல்கள் பெறுதல், 4 பணி நேரத்தை குறைத்தல், 5 முதலாளிகளிடமிருந்து உரிய நலன்களைப் பெறுதல், போன்றவை இந்நடவடிக்கைகளின் நோக்கமாகும்.
- தர்ப்போது லாபத்தில் பங்கு பெறுதல்,

• தொழிற் சாலை மீது கட்டுப்பாடு போன்றவையும் நோக்கங்களாக உள்ளன. நோக்கங்களை அடைவதற்காக 1 கூட்டுப் பேரம் பேசுதல் 2 குழு விவாதங்கள், 3 வேலை நிறுத்தம். 4 வேலை புறக்கணித்தல் போன்ற நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளுகின்றன.

- 2 வெளிப்புர நடவடிக்கைகள்;
- அமைப்பிற்க்கு வெளிப்புரத்தில் தமது உறுப்பினர்களின் பொது நலத்திற்காக் மேர்க்கொள்ளப் படும் நடவடிக்கைகள் வெளிப்புர நடவடிக்கைகளாகும். நெருக்கடி நிலையில் உதவி, ஒத்துழைப்பு அளித்தல், தொழி.லாளர்களின் திரமயை மேம்படுத்துதல், மேலும்

- தொழிலாளரிடயே கூட்டுரவயும், நட்புரவயும் வளர்க்கின்றன. தம் உறுப்பினரிடயே கல்வி மற்றும் கலாச்சாரத்தை வளர்க்கின்றன. உடல் நலக்குறைவு, விபத்து காலங்கள், வேலையின்மை வேலை நிருத்தம், கதவடைப்பு காலங்கள் போன்ற

- நேரங்களில் தீழிலாளருக்கு உதவுகின்றன. தவிர தம் உறுப்பினர்களின் பிள்ளைகளுக்கு பள்ளிக்கூடம், நூலகம் அமைத்தல், உட்ப்புர, வெளிப்புர விளையாட்டுகளை நடத்துதல், பொழுதுபோக்கு அம்சங்களைத் தருதல். சில தொழிற்சங்கங்கள் உறுப்பினருக்கு

- வீட்டு வசதியும் செய்து தருகின்றன.இவை சங்கங்கள் பெறுகின்ற சந்தா தொகை, வெளிப்புர நன்கொடை, பண உதவி இவற்றை பொருத்து அமையும்.

- 3 அரசியல் சார்ந்த நடவடிக்கைகள்;
- ஜனநாயக நாட்டில் நாட்டின் அரசியலில் தொழிற்சங்கங்கள் பெரும் பங்காற்றுகின்றன. இவை தங்கள் பிரதி நிதிகளை தேர்தலில் நிறுத்தி வெற்றி பெறச் செய்து அரசை கைப்பற்றுகின்ற பணிகளிலும் ஈடுபடுகின்றன சில

- நாடுகளில் இவை மிகவும் வலிமை வாய்ந்து இருப்பதால் தமக்கென ஒரு அரசியல் கட்சியை தொடங்கி தேர்தலில் போட்டியிடுகின்றன, எ.கா இங்கிலாந்து தொழிலாளர் கட்சி. இந்திய தொழிற்சங்கங்களில் நிதி பற்றாக்குறை இருப்பதால் அவை சில அரசியல் கட்சிகளுடன் தொடர்பில் உள்ளன.

- 4 பன்னாட்டு நடவடிக்கைகள்;
- பொருளாதார முறைகளை அமைதி வழியில் மாற்றி அமைக்கவும் முதலாளித்துவ அமைப்பின் கீழ் சீர்திருத்தங்களை செய்யவும் உலகம் முழுவதிலும் தொழிற்சங்கங்கள் அரசியல் தொடர்பை வளர்த்தன. 1 வேலை நேரம், 2 ஓய்வு நேரம், 3 வார விடுமுறை, 4 காயம்

- பட்டதர்கு நஷ்ட ஈடு, 5
தொழிலாளர் பாதுகாப்பு, 6
குழந்தை மற்றும் தாயாரை
வேலைக்கு சேர்தல், 7 கூலி
பாதுகாப்பு போன்றவற்றில் பல
சட்டங்களை தொழிலாளர்
நிருவனங்களை ILO, WFTU, IFCU,
போன்றவை ஏர்ப்படுத்தப்பட்டன.

- மற்ற நாடுகளில் தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்ட போதும் இயற்கை சீற்றங்கள் ஏற்பட்டபோதும் பண உதவிகளையும் பிர உதவிகளையும் தொழிற்சங்கங்கள் செய்தன.

- தொழிற்சங்கங்களின் பணி வரம்புகள்;
- தொழிற்சங்கங்களின் கொள்கைகளும், குறிக்கோள்களும் அவ்வப்போது தீர்மானிக்கப்பட்டு மரு பரிசீலனை செய்யப்படுவதால் சட்டப் பூர்வமானதா இல்லையா என முடிவு செய்வது டடினம்.

- 1 தொழிலாளரிடயே உள்ள குழு மற்றும் விழிப்புனர்வு அளவு;
- தொழிலாளர் தங்களது குழுவின் நன்மையை என்னிப் பார்த்தால் அவை விளைவுள்ளதாக அமையும்

- 2 சமுதாயத்தில் உள்ள அரசியல் அமைப்பின் அளவு;
- தொழிற்சங்கங்களின் பணிகள் சர்வாதிகார முறையில் இல்லாமல் மக்களாட்சி முறையில் அமைந்தால்தான் இலக்கை அடைய முடியும்.

- 3 சமுதாயத்தில் உள்ள பொருளாதார அமைப்பின் அளவு;
- தடையற்ற பொருளாதாரத்தில் தொழிற்சங்கங்கள் தங்கள் பணியை ஆற்ற முடியும், வளர்ந்த பொருளாதாரத்தில் தங்கள் இலக்கை அடைய முடியும் வளர்ந்து வரும் பொருளாதாரத்தில் முடியாது காரணம் அடிகாடி வேலை நிறுத்தம், கதவடைப்பு நடைபெறும்

- 4 தொழிற்சங்க தலைமையின் இயல்பு;
- தொழிற்சங்க தலைமையின் இயல்பு அதன் பாதையையும் வளர்சியையும் நிர்னயிக்கிறது தலைமை வெளியாரிடம் உள்ளது தொழில் தகராறுகளை தீர்க சட்டம் நன்கு தெரிய வேண்டும் என்பதால் இந்நிலை தலைமை தொழிலாளரிடம் இருப்பதே நல்லது.

- *THANK YOU*

இந்தியாவில்
தொழிலாளர்
சமூகப்பாதுகாப்பு

• பல நாடுகளில் 2
உலகப்போர்களுக்கு
இடைப்பட்ட காலத்தில் சமூகப்
பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள்
வேகமாகவும் பரவலாகவும்
மேற்கொள்ளப் பட்டன. ஆனால்

இந்தியாவில் இவற்றை
துவக்குவதில் அதிக கவனம்
செலுத்தப்படவில்லை.
பெபெரிட்ஜ் அரிக்கை வெளிவந்த
பிறகே சமூகக் காப்பீடு என்ற
வார்த்தை மக்கள் சிந்தனையிலும்
எழுத்திலும் வர
ஆரம்பித்தன. தேசிய

• இந்தியாவில் இவற்றை
துவக்குவதில் அதிக கவனம்
செலுத்தப்படவில்லை. பெபெரிட்ஜ்
அரிக்கை வெளிவந்த பிறகே
சமூகக் காப்பீடு என்ற வார்த்தை
மக்கள் சிந்தனையிலும்
எழுத்திலும் வர
ஆரம்பித்தன. தேசிய

- அரசு ஆட்சிக்கு வந்த பிறகு தொழிலாளர் அமைதியின்மையாலும், நாடுகளில் பரவிய கம்யூனிசக் கொள்கைகளாலும் சமூகக் காப்பீட்டுப் பிரச்சனைகள் வெளிச்சத்துக்கு வந்தன.
- இந்தியத்தொழிலாளர்களுக்கு சமூகக்

- காப்பீட்டின் அவசியம்;
- சமூகக் காப்பீடு உழைக்கின்ற தொழிலாளருக்கு மிகவும் அவசியம். நமது நாடு ஒரு ஏழை நாடு, தொழிலாளர் கூலி மிகக் குறைவாகவே உள்ளது. சமீபத்தில் பணக்கூலி அதிகரித்தாலும்

- அதற்கேற்ப்ப விலைவாசியும்
வாழ்க்கைச்செலவும் அதிகரிப்பதால்
தொழிலாளர்கள் அதிக நன்மைகளை அடைய
முடியவில்லை. பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள்
கடனில் தவிக்கின்றனர். வருமானத்தின் பெரும்
பகுதி உணவு,

• **உடை இருப்பிடத்துக்கே
செலவிடப்படுகின்றன.
நெருக்கடியான கலங்களுக்கு
அவர்களால் சேமிக்க
எயலவில்லை. உடல் நலக்குறைவு,
வேலையின்மை, தற்காலிகமாக
வேலைசெய்ய இயலாமை
சம்பாதிக்கும்**

• குடும்பத்தலைவர் திடீர்
மரணம் போன்ற
சூழ்நிலைகளில் முதலில் கடன்
பெறுகின்றனர் இல்லாவிட்டால்
தாங்க முடியா துயரத்திற்கு
ஆலாகின்றனர். இதனை
சமாளிக்க காப்பீடு
அவசியமாகின்றது.

- மிக ஜன நெருக்கடியான தொழிற்பகுதிகளில் பெரிய நோய்கள் பரவும் அபாயம் உள்ளது. ஆனால் அதற்கான தடுப்பு நடவடிக்கைகள் குறைவாக உள்ளன. சிகிச்சைக்கான வசதிகள் சரியாக இல்லை. வேலையின்மை

• அதிகரிக்கும்போது
சமூகத்தீமைகளான அனாதைகள்,
பிச்சைக்காரர்கள், குழந்தைத்
தொழிலாளர்கள், பெண்
தொழிலாளர்கள், உருவாதலும்,
குறைந்த கூலி, விபச்சாரம்
குடிப்பழக்கம் போன்றவை தலை

- தூக்கும். குடும்பத்தலைவர் வேலைசெய்ய இயலாமல் போகும்போதோ, அல்லது மரணிக்கும்போதோ வருமையிலிருந்து குடும்பம் மீள சமூகக் காப்பீடு மிகவும் அவசியமாகிறது.

• **சமூகக்
காப்பீட்டுநடவடிக்கைகளின்
நன்மைகல்;**

- 1 தொழிலாளரின் வாழ்க்கைக்கும், ஆரோக்கியத்துக்கும் பாதுகாப்பு அளிக்கிறது.
- 2 தொழிலாளர்கள் தங்கள் தங்கல் பங்கை செலுத்துவதற்கு வாய்ப்பளிப்பதன்மூலம் அவர்களையும் சமூகக் காப்பீட்டு நலனுடன் இணைக்கிறது.

- 3 தொழிலாளர்கள் இத்திட்டத்தை விரைவாக பெறும்போது அவர்கள் வேலையின்றி தவிக்கும்போது அவர்களை பேனிக்காக்கின்றது.
- 4 சமூக காப்பீடு ஜனநாயக உரிமைகள், சமூக நீதி போன்றவற்றை உறுதி செய்து தொழிலாளர் மேலும் முன்னேர வழிகாட்டுகிறது.

• 5 சமுகப் பாதுகாப்பை கொடுப்பது
சமுதாயத்துக்கு மிகுந்த
நன்மைகளைத்தருவதோடு சமுக
நெறிகளை உயர்தி தொழிலாளர்களின்
மனம் மற்றும் உடல்ரீதியான
துன்பங்களை நேரடியாக
அகற்றுகிறது. இது
தொழிலாளரிடையேநிலவும் புரட்சி
கருத்துக்கலை கட்டுப் படுத்துகிறது.

Thank you

தொழிலாளர்
சட்டம்; LABOUR
LAW;



▶ தொழிலாளர் சட்டம் என்பது இந்தியாவில் தொழிலாளர் விழிப்புனர்வு ஏர்ப்பட்ட பிரகு குறிப்பாக இந்திய சுதந்திரத்திற்கு பின் முக்கியத்துவம் பெற்றது. தொழில் உர்வுகள் என்பது முதலாலி,

- ▶ தொழிலாளர், அரசு ஆகியோரிடையே நிலவும் தொழிர்சாலை மற்றும் கூலி மற்றும் வேலைநிலைகள் தொடர்பான கட்டுப்பாடுகள் சார்ந்த முறன்பாடுகளை காட்டுகிறது. இந்திய தொழிலாளர் சட்டம் சுதந்திரத்திற்குபின் அதிக மாற்றங்கள்

- ▶ செய்யப்பட்டது உழைப்பாளர், முதலீடு
தொடர்புகள் அதிகம் காணப்பட்டது.
தொழில் தகறாறு சட்டம் 1 வாணிப
தகறாறு சட்டம் 1929 சார்ந்துள்ளது.
தொழில் தகறாறு சட்டம் 1947
தொழிலாலி முதலாலி இடையே
நிலவும் தொழில் தகறாறுகளை

► நீக்கி உரிமை சார்பான் பேச்சு
வார்த்தைகள், பேரம், போன்றவை
முறையாக நடைபெரவும்
தொழிர்ச்சங்கங்களின்
செயல்பாடுகளை ஊக்குவிக்கவும்
உதவியது. நீதி சார்ந்த
நடவடிக்கைகளையும் முந்நிலை
படுத்தியது

► மேலும் இச்சட்டம்
தொழிலாளருக்கு
வழங்கப்படவேண்டிய
முறையான கூலி,
ஊக்கத்தொகை, ஓய்வூதிய பலன்
களான ஓய்வூதியம், பணியாற்றிய
கால சேனிப்புகள் போன்றவை
மற்றும்

▶ தொழிலாளர்கள்
நஷ்ட்டஈட்டுச்சட்டம்; .1923.

- ▶ 1923 இல் இச்சட்டம் இயற்றப்பட்டது. ஜூலை 1924ல் நடைமுறைக்கு வந்தது. இந்தச் சட்டமுறை பலமுறை திருத்தப்பட்டது.

► 1 இந்தச்சட்டம் மூன்று நாட்களுக்கு மேல் மரணத்தில் முடிகின்ற அல்லது முழுமையாக அல்லது படுதியாக இயலாமை ஏற்படும்போது தொழில் அதிபர்கள் தொழிலாளருக்கு விபத்தின் போதோ வேலையின் காரணமாகவோ நஷ்ட ஈடு தருவதை முதலாளிகளுக்கு கட்டாயமாக்கியது

- ▶ 2 சட்டத்தின் 2டாவது அட்டவனையின்படி எந்த வகையில் பணியாற்றினாலும் இது பொருந்தும்.
- ▶ 3 அட்டவனை 11இன்படி தொழிற்சாலைகள், சுரங்கங்கள், தோட்டத்தொழில்கள், எந்திரவாகனங்கள், கட்டுமானப்பணிகள், மற்ற சில ஆபத்தான தொழில்களும் இதில் உள்ளடங்கும்.

► 4 இந்தச் சட்டத்தின் செயல்பாடுகள் அதன் சில குறைபாடுகளை வெலிக்காட்டின, தீழில் அதிபர்கள் இச்சட்டம் தங்களுக்கு நியாயமற்றதாக குற்றம் சாட்டுகின்றனர். தாங்கள் தனிப்பட்ட

▶ முறையில் பொறுப்பில்லாத ஒரு
இடருக்கு ஏன் நஷ்ட ஈடு
கொடுக்கவேண்டும் என கேள்வி
எழுப்புகின்றனர். தொழிலாளியின்
சொந்தத் தவற்றால் மரணம்
நேரிடுமேயானால் தொழில் அதிபர்
நஷ்ட ஈடு வழங்க வேண்டியுள்ளது.

▶ 5

- ▶ 5 பல தொழிலாளர்கள் படிக்காததால் அறியாமையால் தனிப்பட்ட விபத்துக்களுக்கு உரிமை கோறுவதில்லை.
- ▶ 6 ஒரு தொழிலாளி இறக்க நேரிட்டால் அந்த விபத்தால் பாதிக்கப்பட்ட அவரைச்சார்ந்தவர்கள் இழப்பீடு கேட்பதில் பல கஷ்ட்டங்கள் உள்ளன.
- ▶ 7 மேலும் ஒரு தொழிலாளிக்கு நோய் ஏற்பட்டுள்ளது தெரிந்தால் அவரை வேலையை விட்டே நீக்கிவிடுவார்கள்.

3. தொழிலாளர்களிடையே சமூக, உளரீதியான திருப்தி நிலையை அதிகரித்தல்.
4. நிறுவனத்திலும், நிறுவனம் செயல்படுவதிலும் தங்கள் நிலையைப் புரிந்து கொண்டு தங்கள் சுயவடிவை (self-image) மேம்படுத்துதல் அதாவது நிறுவனத்தின் மீது தங்களுக்குள்ள பொறுப்புக்களை வளரச் செய்தல்.

இருதரப்பினருடைய மனநிலைகளிலும் ஒரு மாற்றத்தைக் கொண்டுவர வேண்டும் என்ற அடிப்படை நோக்கத்தைக் கொண்டதே நிர்வாகத்தில் தொழிலாளர் பங்குபெறும் திட்டமாகும். இது தொழிலாளர் மற்றும் நிர்வாகத்திடையே உள்ள சந்தேகங்களைக் களைந்து ஒருவர்மீது ஒருவருக்கு நம்பிக்கையை ஏற்படுத்துவதாகும். பகையைக் களைந்து நட்பை வளர்ப்பதாகும். இதன் காரணமாக நிலையான தொழில் அமைதி ஏற்படும். சுருங்கக்கூறின், தொழிலாளர் நிர்வாகத்தில் பங்கேற்பதன் முக்கிய நோக்கமானது தொழில் உறவை மேம்படுத்துவதாகும்.

9. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு

இந்தியாவும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பும்

(India and International Labour Organisation)

முன்னுரை:

இங்கிலாந்தில் பிரசித்தபெற்ற தொழிற்சங்கத் தலைவரான இராபர்ட் ஓவன் (Robert Owen) தொழிலாளர்களின் நிலையை மேம்படுத்துவதற்காக சர்வதேச அளவில் நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும் என்று வேண்டினார். முதல் உலகப்போருக்குப் பிறகு நாடுகளின் சங்கம் (League of Nations) அமைதி மாநாட்டை நடத்தியதன் விளைவாக 1919-ம் ஆண்டு சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (International Labour Organisation) உருவாகியது. இதன் நோக்கங்கள் உலகத்திலுள்ள தொழிலாளர்களின் துன்பங்களையும் அவர்களுக்கு இழைக்கப்படும் அநீதிகளையும் நீக்குவதாகும். மேலும் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத்தரத்தை உயர்த்துவதும், பணி நிலைகளை மேம்படுத்துவதும் இதன் மற்றொரு நோக்கமாகும்.

இரண்டாம் உலகப்போரின்போது இந்த அமைப்பு தீவிரமாக இயங்கவேண்டிய நிலை ஏற்பட்டது. பிலடெல்பியாவில் 1944-ம் ஆண்டு நடைபெற்ற சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு மாநாடு பல புதிய திட்டங்களையும், கொள்கைகளையும் வெளியிட்டது. சமூகப் பொருளாதார சுரண்டல்களிலிருந்து தொழிலாளர் வர்க்கம் பாதுகாக்கப்பட ஆக்கப்பூர்வமான நடவடிக்கைகள் எடுக்கத் திட்டமிடப்பட்டது. 1945-ல் ச.தொ.அ. ஒரு புதிய சர்வதேச அமைப்பாக உருவாக்கப்பட்டு, 1946-ல் இருந்து ஐக்கிய நாடுகள் சபையின் ஒரு சிறப்பு அங்கமாகச் செயல்பட்டு வருகிறது. இந்த அமைப்பு உருவாக்கப்பட்ட நாளிலிருந்து இந்தியா இதன் உறுப்பினராக இருந்து வருகிறது. தற்பொழுது இது 123 நாடுகளைத் தனது உறுப்பினர்களாக கொண்டுள்ளது.

சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் குறிக்கோள்களும் நோக்கங்களும் (Aims and objectives of ILO):

1. உலகம் முழுவதும் உள்ள உழைக்கின்ற பெருவாரியான மக்களின் வறுமை, துன்பம் மற்றும் அநீதியை நீக்குதல்.
2. தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கை மற்றும் வேலை நிலைகளை மேம்படுத்துதல். சமூகநீதி அடிப்படையில் உலகம் முழுவதும் நிலையான அமைதியை ஏற்படுத்துதல்.
3. ஒரு நாள் மற்றும் ஒரு வாரத்திற்கு உச்ச அளவு வேலைப்பளு என்ன என்பதை நிர்ணயித்து வேலை நேரத்தை ஒழுங்குபடுத்துதல்.
4. வேலையின் மையைத் தடுப்பதற்கு ஆலோசனைகளையும், பரிந்துரைகளையும் வழங்குதல்.
5. வேலையின் காரணமாக எழுகின்ற உடல்நலக்குறைவு, நோய்கள் மற்றும் விபத்துக்காயங்கள் இவற்றிலிருந்து தொழிலாளர்களைப் பாதுகாக்கத் தகுந்த நடவடிக்கைகள் எடுத்தல்.
6. சிறுவர்கள், இளைஞர்கள் மற்றும் பெண்கள் இவர்களைப் பாதுகாக்க சிறப்பு கவனம் செலுத்துதல் மற்றும் நடவடிக்கைகள் எடுத்தல்.
7. தங்கள் நாட்டில் மட்டுமல்லாமல் பிற நாடுகளிலும் பணியாற்றுகின்ற தொழிலாளர்களின் நலனைப் பாதுகாக்க தகுந்த நடவடிக்கைகள் எடுத்தல்.

8. சம வேலைக்குச் சம ஊதியம் (equal pay for equal work) என்ற கொள்கையை அங்கீகரிக்கவும், செயல்படுத்தவும் நடவடிக்கைகள் எடுத்தல்.
9. சுதந்திரமான கூட்டணப்புக் கொள்கையை (Principle of freedom of Association) அங்கீகரிப்பதற்கும், செயல்படுத்துவதற்கும் தகுந்த நடவடிக்கைகள் எடுத்தல்.
10. தொழிற்கல்வி மற்றும் தொழில்நுட்பக் கல்வி கொடுக்கப்படுவதற்கு ஏற்பாடுகள் செய்தல்.

1944-ல் பிலடெல்பியாவில் நடந்த சர்வதேச தொழிலாளர் மாநாட்டில் மீண்டும் விளக்கப்பட்டு, அறிவிப்பாக வெளியிடப்பட்டது. பின் சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பின் அரசியல் சாசனத்தின் ஒரு பகுதியாக இணைக்கப்பட்டது.

அமைப்பு (Structure)

இன்று ஐக்கிய நாடுகள் சபையின் ஒரு சிறப்பு அங்கமாக இது விளங்குகிறது. இந்த அமைப்பானது உறுப்புநாடுகளின் தொழிலாளர், நிர்வாகம் மற்றும் அரசின் பிரதிநிதிகளைக் கொண்ட ஒரு முத்தரப்பு (tripartite) அமைப்பாகும். நமது நாட்டில், முதல் தேசிய அளவிலான தொழிலாளர் சங்கமான அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் (All India Trade Union Congress) சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு தோன்றிய ஓராண்டிற்குள் தோன்றியது. இது (INTUC) சர்வதேச தொழிலாளர் மாநாடுகளில் இந்தியாவின் பிரதிநிதியாக கலந்து கொள்கிறது.

ச.தொ.அமைப்பின் பணிகள் அல்லது நடவடிக்கைகள் (functions or activities of ILO)

ச.தொ. அமைப்பானது அதனுடைய ஆட்சிக்குழு (governing body), சர்வதேச உழைப்பாளர் அலுவலகம் (International Labour office) மற்றும் சர்வதேச உழைப்பாளர் மாநாடு (International Labour Conference) ஆகிய மூன்றின் மூலமாக செயல்பட்டு வருகிறது. ஆண்டிற்கு ஒருமுறை கூடி சர்வதேச தொழிலாளர் நிலையை ஆய்கிறது. முக்கிய அம்சங்களான வேலைநேரத்தை முறைப்படுத்துதல், தொழிற்சாலையில்

வார ஓய்வு, கொத்தடிமைகள் ஒழிப்பு, வேலையில் வேறுபாடு காட்டுதல், குறைந்தபட்ச கூலியை நிர்ணயித்தல், பெண்கள் இரவு நேரங்களில் வேலை செய்வதைத் தடை செய்தல் போன்றவைகளுக்கு ஆண்டு மாநாடானது நெறி முறைகள் நிர்ணயம் செய்கிறது. முறையாக ஆலோசிக்கவும், முடிவுகள் எடுக்கவும் முத்தரப்பு அங்கங்களுக்கும் போதுமான நேரம் ஒதுக்கப்படுகிறது. மாநாட்டில் முத்தரப்பினரும் விவாதித்து நெறிமுறைகளை நிர்ணயம் செய்கிறார்கள். பெரும்பாலும் அடுத்தடுத்து இரண்டு ஆண்டுகள் மாநாட்டில் முத்தரப்பினரும் விவாதித்த பிறகே அவைகள் ஏற்றுக்கொள்ளப்படுகின்றன. ஒரு குறிப்பிட்ட அம்சத்தில், ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்ட விதிமுறைகளான (Standards) 'ஒப்பந்தம்' (convention) அல்லது பரிந்துரைகள் (Recommendations) என்று சர்வதேச உபகரணமாக (International Instrument) மாற்றப்படுகிறது. ஒரு ஒப்பந்தமானது உறுப்பு நாடுகளால் உறுதி செய்யப்பட்டு, உறுப்பு நாடுகளை கட்டுப்படுத்துகிறது. ஆனால் பரிந்துரைகள் ஒரு நாட்டிற்கு வழிகாட்டிகளாக (guideline) இருக்கின்றன. இதுவரை சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு 128 ஒப்பந்தங்களையும் 152 பரிந்துரைகளையும் ஏற்றுக்கொண்டுள்ளது. 1960-ல் சமூக மற்றும் தொழிலாளர் பிரிவில் உயர்படிப்பு மையமாக (International Institute for Labour Studies) சர்வதேச உழைப்பாளர் படிப்பு நிறுவனம் அமைக்கப்பட்டது.

ச.தொ.அமைப்பின் மூன்று முக்கியமான உறுப்புகள்

(The Three important constituents of ILO):

1. சர்வதேச உழைப்பாளர் அலுவலகம்
2. ஆட்சிக்குழு
3. சர்வதேச உழைப்பாளர் மாநாடு

1. சர்வதேச உழைப்பாளர் அலுவலகம்

(International Labour Office):

ச.தொ.அமைப்பின் அலுவலகம் ஜெனிவாவில் உள்ளது. பொது, இயக்குனர் இதை நிர்வகிக்கிறார். இவ்வலுவலகம் செய்திகளைச்

சேகரிப்பது மற்றும் செய்திகளை வழங்குவது போன்ற பணிகளை செய்கின்றது. தொழில் மற்றும் தொழிலாளர் நிலைகளை ஆய்வு செய்தல், மாத, வார மற்றும் பிற பத்திரிக்கைகளை வெளியிடுகின்றது. "சர்வதேச உழைப்புத் திறனாய்வு" இதனுடைய முக்கியமான வெளியீடாகும். 1928-ல் செ.தொ.அமைப்பின் கிளை அலுவலகம் புதுடெல்லியில் திறக்கப்பட்டது. இவ்வலுவலகம் அரசு நிர்வாகம் மற்றும் உழைப்பாளர் ஆகியோரின் அமைப்புக்கள் ஜெனிவாவிலுள்ள தலைமை அலுவலகத்தோடு தொடர்பு கொள்ள உதவுகிறது. இந்தியாவின் சமூகப் பொருளாதார வளர்ச்சியைப் பற்றிய அறிக்கையை இக்கிளை அலுவலகத்தின் இயக்குநர் தலைமை அலுவலகத்திற்கு அனுப்புகிறார்.

2. ஆட்சிக்குழு (Governing body)

இதில் அரசு நிர்வாகம் மற்றும் தொழிலாளர் ஆகிய மூவரின் பிரதிநிதிகள் இடம்பெறுகின்றனர். இந்தியா போன்ற தொழிலககு முக்கியத்துவம் அளிக்கும் நாடுகளின் அரசுகளுக்கு நிரந்தர பிரதிநிதித்துவம் உண்டு. ஏனைய அரசுகளின் பிரதிநிதிகள் மூன்று ஆண்டுகளுக்கு ஒரு முறை தேர்ந்தெடுக்கப்படுகின்றனர். ச.தொ. அமைப்பின் உழைப்பாளர் பிரதிநிதிகள் தங்களுக்குள் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டவரை ஆட்சிக்குழுவிற்கு அனுப்புகின்றனர். இதேபோல் முதலாளிகள் (நிர்வாகம்) பிரதிநிதிகளும் தங்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டவரை ஆட்சிக்குழுவிற்கு அனுப்புகின்றனர். இந்தத் தேர்தல் மூன்று ஆண்டுகளுக்கு ஒருமுறை நடைபெறுகின்றது. ஆட்சிக்குழு ஓர் ஆண்டில் மூன்றுமுறை கூடுகின்றது. ஆண்டுதோறும் இதன் தலைவரும் உபதலைவரும் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகின்றனர். ஆட்சிக் குழுவின் பணிகள் பின்வருமாறு:

1. சர்வதேச உழைப்பாளர் அலுவலகத்தின் பொது இயக்குநரைத் தேர்ந்தெடுத்தல்.
2. ச.தொ. அமைப்பின் பல்வேறு குழுக்களின் பணிகளை ஒருங்கிணைத்தல்.
3. சமூக மற்றும் உழைப்பாளர்நிலை சார்ந்த நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுதல்.
4. கொள்கை மற்றும் செயல்திட்டங்களை வடிவமைத்தல்.
5. ஆண்டு வரவு செலவுத் திட்டத்தை தயாரித்தல்.

3. சர்வதேச உழைப்பாளர் மாநாடு

(International Labour Conference)

ஒவ்வொரு ஆண்டும் ஜூன் மாதத்தில் பொது மாநாட்டுச் சபை கூட்டப்படுகிறது. இச்சபையில் ஒவ்வொரு உறுப்பினர் நாட்டிலிருந்து நான்கு பிரதிநிதிகள் இடம்பெறுவர். இதில் இருவர் அரசுப் பிரதிநிதிகள், ஒருவர் முதலாளியின் பிரதிநிதி, மற்றொருவர் தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதியாவார். இவர்களைத் தவிர ஒவ்வொரு உறுப்பு நாடும் இந்தப் பிரதிநிதிகளுக்கு ஆலோசகர்களையும் நியமிக்கலாம். மாநாட்டில் தான் கொள்கை வடிவமைப்புப் பணி மேற்கொள்ளப்படுகிறது. சர்வதேச உழைப்பாளர் தரம் நிர்ணயம் செய்யப்படுகிறது வரவு செலவுத் திட்டம் மற்றும் தீர்மானங்கள் விவாதிக்கப்பட்டு நிறைவேற்றப்படுகின்றன.

ஈ.தொ.அமைப்பின் பல்வேறு குழுக்கள்

(The various committees of ILO):

தொழில்சார்ந்த குழுக்கள், வல்லுநர் குழுக்கள், தொடர்புகொள் குழுக்கள், மண்டல மாநாடு மற்றும் பிற சிறப்புக் கூட்டங்கள் தொ. அமைப்பின் பல்வேறு குழுக்கள் ஆகும். பெரும்பாலும் ஒவ்வொரு தொழிலுக்கும் ஒரு தொழில் குழு உள்ளது. பெட்ரோலிய உற்பத்தி மற்றும் சுத்திகரிப்புத்தொழில் குழுவைத் தவிர மற்ற எல்லாத் தொழில் குழுக்களிலும் இந்தியா உறுப்பினராக உள்ளது. வேளாண்மைப் பிரச்சனை, சமூகக் காப்பீட்டுப் பிரச்சனை, விபத்துத் தடுப்பு, உடல்நலம் பேணுதல், பெண் தொழிலாளர், இளம் தொழிலாளர் இடப்பெயர்ச்சி, புள்ளியியல் போன்றவைகளுக்கு தனித்தனிக் குழுக்களும், வல்லுநர்களும், தொடர்புகொள் குழுக்களும் உள்ளன. ச.தொ. அமைப்பின் மேற்கூறிய நடவடிக்கைகளில் ஒத்துழைப்பதற்காக இந்தியா தனது சர்வதேச உழைப்பு ஆலோசகரை ஜெனிவாவில் பணி அமர்த்தியுள்ளது.

பணிகளின் வகைப்பாடு (Classification of functions):

சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் பணிகளை மூன்றாகப் பிரிக்கலாம்.

1. சட்டம் (Legislative)
2. செயல்முறை (Operational)
3. கல்வி (Educational)

1. சட்டப்பணிகள் (Legislative function):

ச.தொ. அமைப்பின் கீழ் நடைபெறும் ச.தொ. மாநாட்டில் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட பல்வேறு ஒப்பந்தங்களையும், பரிந்துரைகளையும், பல்வேறு தொழிற்குழுக்கள் மற்றும் பிராந்திய மாநாடுகளில் எடுக்கப்பட்ட முடிவுகளையும், உள்ளடக்கியதே சட்டப்பணிகளாகும். தன் பல்வேறு நோக்கங்களை அடைவதற்காக ச.தொ. அமைப்பானது பல ஒப்பந்தங்களையும், பரிந்துரைகளையும் வழங்கி சாதனை படைத்துள்ளது.

செயல்முறைப் பணிகள் (Operational Functions):

ச.தொ. அமைப்பின் செயல்முறைப்பணிகளானது உறுப்பு நாடுகள் தங்கள் தொழிலாளர் சட்டங்களையும் மனிதசக்தி நிறுவனங்களையும் (Manpower organisation) தோற்றுவித்து நடைமுறைப்படுத்தவும், பல்வேறு தொழில்நுட்ப உதவிகளை வழங்குவதையும் உள்ளடக்கியதாகும். ச.தொ. அமைப்பானது உறுப்பு நாடுகளுக்கு தொழில்நுட்ப உதவியைப் பின்வரும் வகைகளில் வழங்குகிறது:

1. உறுப்பு நாடுகளுக்கு தொழில்நுட்ப வல்லுநர்களை அளித்தல்
2. பிராந்தியக் கருத்தரங்குகளையும், பாடங்களையும் நடத்துதல்.
3. உதவித்தொகைகளையும், படிப்பு மானியங்களையும் வழங்குதல்.
4. தொழிலாளர்களுக்குத் தொழிற்கல்வி வழங்குவதற்காக கருவிகளையும், உபகரணங்களையும் வழங்குதல்.

கல்விப் பணிகள் (Educational Functions):

கல்விப் பணிகள் வழக்கமாக பின்வரும் முறைகளில் மேற்கொள்ளப்படுகின்றன:

1. நிர்வாக அலுவலர்களுக்கு பயிற்சி சிறப்பாக தொழிலாளர் கண்காணிப்பாளர்கள் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு அதிகாரிகளுக்கு பயிற்சிக்கொடுக்க ஏற்பாடுகள் செய்தல்.
2. தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளையும், அது தொடர்பான பொறுப்புக்களையும் வெற்றிகரமாகச் செய்வதற்காகத் தொழிலாளர் கல்வித் திட்டங்களுக்கு ஏற்பாடுகள் செய்தல்.
3. தொழிலாளர் பிரச்சனைகளில் ஆய்வை மேம்படுத்தவும், கூட்டுறவு சமூகப் பாதுகாப்பு, கூட்டுப்பேரம் மற்றும் தொழிற்சங்க நிர்வாகம் போன்றவற்றின் பிரச்சனைகள் சம்பந்தமாக கட்டுரைகள், மலர்கள் (Magazines) வெளியிடுவதற்கு நடவடிக்கை எடுத்தல்.

இந்தியாவின் மீது ச.தொ. அமைப்பின் தாக்கம்

(Impact of ILO on India)

ச.தொ. அமைப்பின் மூலம் இந்தியாவானது பின்வரும் வகைகளில் நன்மை அடைந்து உள்ளது.

1. இந்தியாவில் உறுதிப்படுத்தப்பட்ட ஒப்பந்தங்கள்

(Ratification of Conventions by India):

1919- வரை இந்தியாவில் எந்த ஒரு முக்கியத் தொழிலாளர் சட்டமும் நடைமுறையில் இல்லை. ஆனால் ச.தொ. அமைப்பு ஏற்பட்ட பிறகு, அதனுடன் இந்தியா தொடர்ந்து வைத்துக்கொண்ட உறவும், தொழிற்சங்க இயக்க வளர்ச்சியும் நம் நாட்டில் தொழிலாளர் சட்டங்களைப் பெரிதும் ஊக்குவித்தன. இதுவரை இந்தியா 30 ஒப்பந்தங்களை உறுபடுத்தி உள்ளது. இந்த ஒப்பந்தங்களுக்கு ஏற்றவாறு நமது நாட்டில் தொழிலாளர் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டும், திருத்தியமைக்கப்பட்டும் உள்ளன. 1983-ம் ஆண்டு இறுதிவரை இந்தியா 34 ஒப்பந்தங்களை உறுதிப்படுத்தி உள்ளது. ச.தொ. அமைப்பின் ஆரம்ப உறுப்பினர்களின் ஒன்று என்ற முறையில் ச.தொ. அமைப்பு கூட்டும் அனைத்துக் கூட்டத்திலும் மாநாடுகளிலும் இந்தியா தீவிரமான பங்கு ஆற்றி வருகிறது.

2) செயல்முறைத்திட்டங்கள் (operational Programmes):

சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டங்கள், தொழிற்பயிற்சித் திட்டங்கள் தொழிற்சாலைக்குள் பயிற்சி மற்றும் தொழிலாளர்களின் சமூகப் பொருளாதார வாழ்வை மேம்படுத்துவதற்காக தொழிலாளர் கல்வியைப் போன்றவற்றை செயல்படுத்தத் தொழில்நுட்ப உதவியையும் ஆலோசனையையும் ச.தொ. அமைப்பானது வழங்கி வருகிறது. தொழிலாளர்கள் மற்றும் தொழிற்சாலையின் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்தவும் ச.தொ. அமைப்பு உதவிவருகிறது.

1952-க்குப் பிறகு இந்தியாவானது ச.தொ அமைப்பின் தொழில்நுட்பக் கூட்டுறவுத் திட்டங்கள் மூலம் பெரிதும் பயனடைந்துள்ளது. 1951ல் ச.தொ. அமைப்பும், இந்திய அரசும் ஒரு அடிப்படை ஒப்பந்தத்தை ஏற்படுத்திக்கொண்டன. இதன்படி தொழில்நுட்ப உதவியானது நிபுணர்கள் மற்றும் உதவித்தொகை மூலமாக கொடுக்கப்படுகிறது. இந்த திட்டத்தின்கீழ் ச.தொ. அமைப்பின் 61 நிபுணர்கள் இந்தியாவிற்கு அனுப்பப்பட்டிருக்கிறார்கள். மேலும் 1968-வரை 169 இந்தியர்களுக்கு மேற்படிப்பிற்காக உதவித்தொகை வழங்கப்பட்டுள்ளது.

மேலும் இந்தியா ஐக்கியநாடுகள் சிறப்பு நிதித் திட்டங்கள் (United National special Fund Projects) என்ற பெயரில் உதவிகளைப் பெற்றுள்ளது. இந்தத் திட்டங்களை ச.தொ.அ நிர்வகிக்கும் அமைப்பாக இருந்து செயல்படுத்துகிறது. ஐந்தாண்டுத் திட்டங்களில் கூறியுள்ள தொழில் விரிவாக்கத் திட்டங்களுக்கு இந்தியாவிற்கு உதவ வேண்டும் என்ற நோக்கில் இந்தத் திட்டங்கள் மேற்கொள்ளப்பட்டன. உலகெங்கிலும் உள்ள தொழிலாளர்களின் நலன்களை மேம்படுத்த வேண்டும், உரிமைகளைப் பாதுகாக்க வேண்டும், சமூக நிதி வழங்கப்பட வேண்டும் என்பதே ச.தொ. அமைப்பின் முக்கியப்பணியாகும். பல்வேறு வகையான பிறப்பு, இனம், மதம் மற்றும் சூழ்நிலையில் மனிதன் அமைதியாக வாழ இயலாமைக்கு அடிப்படைக் காரணங்கள் என்ன என்று கண்டுபிடித்து அதை ச.தொ. அமைப்பானது தாக்க வேண்டும் என்று எல்லோராலும் எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

தன்னுடைய எல்லா நடவடிக்கைகளிலும் ச.தொ. அமைப்பானது சமரசத்தையும், உடன்பாட்டுக்கு வருவதையும் தன் மூன்று உறுப்புக்களுக்கும் எடுத்துக்கூறி வருகிறது. இந்த முத்தரப்புக் கூட்டுறவுக் கொள்கை தான் ச.தொ. அமைப்பிற்கு வலிமையைக் கொடுத்து வருகிறது. இந்தியாவில் நாம் இந்த முத்தரப்புக் கொள்கையால் (tripartism) கடந்த இருபத்தைந்து ஆண்டுகளாக தொழில் துறையில் பெரிதும் ஊக்குவிக்கப்பட்டிருக்கிறோம். இப்பொழுது இது நமது தொழிலாளர் கொள்கை மற்றும் தொழிலாளர் செயல்பாடுகளுக்கு மையமாக உதவுகிறது.

3. உலக வேலைத்திட்டம் (World Employment Programme)

சர்வதேச அமைப்புக்களின் உதவியோடு ச.தொ. அமைப்பானது ஒரு உலக வேலைத்திட்டத்தை (World Employment Programme WEP) துவக்க உள்ளது. இந்தத் திட்டத்தின் நோக்கம் என்னவென்றால் வேலையின்மை மற்றும் பகுதி வேலையின்மையைக் குறைப்பதற்கான கொள்கைகளை உருவாக்க நடைமுறை உதவியையும் ஆலோசனைகளையும் உறுப்புநாடுகளுக்கு வழங்குவதாகும். ஆசிய மனித சக்தித் திட்டம் (Asian Manpower Plan) என்ற திட்டத்தை உருவாக்குவதற்காக நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட்டு வருகிறது. இந்தத் திட்டத்தின் முக்கிய நோக்கமானது, ஆசியப் பிராந்தியத்தில் உள்ள நாடுகளுக்கு உயர் நிலையில் ஆக்கமுள்ள வேலை மற்றும் அதற்குத்தேவையான திறமையை வளர்க்க உதவுவதாகும்.

4. இளைஞர் திட்டம் (Youth Programme):

ச.தொ. அமைப்பானது இளைஞர்களிடையே வளர்ந்து வரும் அமைதியின்மைப் பிரச்சனையில் அதிகமான அக்கறையைக் காட்டுவதில் முனைந்துள்ளது. அதாவது, ஆரம்பக் கல்வியோடு தொழில்நுட்ப அல்லது தொழில் நுட்பத்தன்மையுள்ள கல்வியை வழங்குவதில் கவனம் செலுத்தி வருகிறது. ச.தொ. அமைப்பின் நிபுணர்கள் இன்றைய இளைஞர்களை 'தலைமுறை இடைவெளி' (generation gap) யானது தங்களிடமிருந்து பிரிக்கிறது என்பதை மனதில் கொண்டு இளைஞர்கள் பிரச்சனைகள் பற்றி உபயோகமான ஆய்வுகள் செய்வார்கள் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. நாட்டின் இளைஞர்களை உருவாக்குகின்ற முக்கியமான பணியில் ச.தொ. அமைப்பு எடுக்கும் எந்த மதிப்பீடும் நமக்கு லாபமாக அமையும் என்று நம்பலாம்.

தேசியக் குழுவின் அயிப்பிராயங்களும் பரிந்துரைகளும் (Observations and recommendations of National Commission):

இதுவரை சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பில் இந்தியா பங்கு கொண்டது அர்த்தமுள்ள ஒன்றாகும் என்று தொழிலாளர்களுக்கான தேசியக் கமிஷன் (National Commission on Labour) கூறியுள்ளது. இந்திய ச.தொ. அமைப்பு மூலம் பிற நாடுகளிலிருந்து தொழில் நுட்ப உதவியை ஒரு பக்கம் பெற்றது என்றாலும், மறுபக்கம் அதுவும் பிற உலக நாடுகளுக்கு உதவியை அளித்துள்ளது. இந்த இருவழிப்பாதையை (two-way traffic) மேம்படுத்துவதற்கு தற்பொழுது அதிகமான வாய்ப்புக்கள் உள்ளன. தொழில்நுட்ப மற்றும் நிர்வாகச் சிக்கல்கள் காரணமாக நிறுத்தி வைக்கப்பட்டுள்ள ஒப்பந்தங்களை அரசாங்கம் விரைவில் உறுதி செய்ய வேண்டும் என்று தேசியக் கமிஷனானது பரிந்துரை செய்துள்ளது. அடிப்படை மனித உரிமைகள் சம்பந்தப்பட்ட ஒப்பந்தங்களை இன்னும் நம்நாடு ஏற்றுக் கொள்ளவில்லை என்றும் இந்தக் கமிஷன் கூறியுள்ளது.

தொழிலாளர் இயக்கத்தின் மீது சர்வதேச தொழில் அமைப்பின் தாக்கம் (Influence of the ILO on Labour Movement):

இந்தியாவில் தொழிலாளர் இயக்கம் ஆரம்பமான காலமும், சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு ஏற்படுத்தப்பட்ட காலமும் ஒன்றேயாகும். சர்வதேச தொழில் அமைப்பானது தொழிலாளர்களிடையே ஒரு ஒற்றுமை உணர்வை ஏற்படுத்தியுள்ளது. அது மட்டுமல்லாமல் அவர்களின் உரிமைகளையும், கடமைகளையும் பற்றிய விழிப்புணர்வையும் ஏற்படுத்தியுள்ளது. இதழ்கள், (Periodicals) தொழிலாளர் அறிக்கை (Labour Report) முதலியவற்றின் மூலம் பரவலாக செய்திகளை வழங்கியுள்ளது. ச. தொ. அமைப்பு இல்லையெனில் இந்தியத் தொழிலாளர் இயக்கம் மிகக் குறுகிய காலத்தில் இவ்வளவு வேகமாக வளர்ந்திருக்க முடியாது எனலாம்.

சர்வதேச தொழில் அமைப்பு பற்றிய ஒரு மதிப்பீடு (An estimate of ILO):

ச. தொ. அமைப்பானது 1969-ல்தான் தன் 50 ஆண்டு கால செயல்பாட்டை முடித்துள்ளது. இதன் 50வது ஆண்டு விழாவின்போது 1969-ம் ஆண்டிற்கான நோபல் அமைதிப் பரிசானது (Nobel Peace Prize) இது அமைதிக்காகப் பாடுபட்டதை நினைவுகூர்ந்து வழங்கப்பட்டுள்ளது. இதன் கொள்கைகளும், திட்டங்களும் அடைந்த வளர்ச்சியைப் பார்க்கும்பொழுது இதை ஒரு உயிருள்ள, இயங்குகின்ற (live and dynamic) அமைப்பு என்றே கூறலாம். சர்வதேச தொழிலாளர் தரத்தை (International Labour Standard) உருவாக்கி தொழிலாளர்களுக்கு நியாயமானவற்றை பெற்றுத்தருவதோடு மட்டுமல்லாமல், உறுப்பு நாடுகள் மற்றும் அதன் மக்களின் மாறிவருகின்ற தேவைகளுக்கு ஏற்றவாறு தன்னை மாற்றிக்கொண்டு பணியாற்றுகின்ற சர்வதேச அமைப்பாக இது உருவாகி வருகிறது எனலாம். ச. தொ. அமைப்பின் பெருமளவு பணியானது தனிப்பட்ட நாடுகளுக்கு தொழில்நுட்ப உதவியையும் ஆலோசனையையும் வழங்குவதாகும். மனித உழைப்பின் அந்தஸ்திற்கும் சுதந்திரத்திற்கும் உத்தரவாதம் அளிப்பதில் ச. தொ. அமைப்பின் பங்கு இந்தியாவில் மிகப்பெரிய ஒன்றாகும் என்று கூறினால் அதை மறுக்க முடியாது.