

Labour Economics. Notes for Unit 3.

இந்திய தொழிலாளர் சட்டம். Staff BB

அதிக அளவு வேலையில்லா  
இளைஞர்களைக் கொண்டுள்ள  
வளரும் நாடான இந்தியா உலகின்  
மிக பாதுகாப்பான தொழிலாளர்  
சட்டத்தைக் கொண்டுள்ளது.  
இத்தகைய தொழிலாளர் சட்டம்  
உலகின் வேறு எந்த நாட்டிலும்  
வளர்ந்த நாடுகளில் கூட  
இல்லை. அந்த வகையில்  
இந்தியாவின் அமைப்பு ரீதியான  
துறையில் நிரந்தர வேலை உள்ளது.  
100 பணியாளர்களுக்கு மேல்  
பணிபுரியும் நிறுவனம் அரசின்  
அனுமதியின்றி தொழிலாளர்கள்  
யாரையும் வேலையில் இருந்து நீக்க  
முடியாது என்ற பாதுகாப்பு உள்ளது.  
செயல்திறனுக்கு தொடர்பு இன்றி  
பொதுத்துறை ஊழியர்கள்  
வருடாந்திர சம்பள உயர்வைப்  
பெறுகின்றனர்.

இத்தகைய உயர்மட்டப் பாதுகாப்பு  
உற்பத்தியை விலை கொடுக்கும்  
வகையில் இருக்க வேண்டுமா என்று  
பரிசீலிக்க வேண்டியுள்ளது. சீனா  
கிழக்கு ஆசியா மற்றும் இந்தியாவில்  
உள்ள கூடுதலான தொழிலாளர்  
பாதுகாப்பு கொள்கைகள் நீண்ட கால  
அடிப்படையில் தொழிலாளர்களுக்கு  
நன்மை அளிக்காது என்பதுடன்  
பாதிப்பையும் ஏற்படுத்தும்.  
கிழக்கு ஆசிய நாடுகளில்  
தொழிலாளர் சட்டங்கள்  
தொழிலாளர்களைத் திறமையாகவும்  
இணக்கமாகவும் பயன்படுத்தும்  
வகையில் உள்ளது. இதனால் அங்கு  
வேலை நிறுத்தங்கள் மற்றும் பணி  
நிறுத்தம் இல்லாத நிலை உள்ளது.  
கொரியா, தைவான், மலேசியா  
மற்றும் சிங்கப்பூரில் இணக்கமான  
ஊதியம் அளிக்கும் ஐப்பானிய பாணி  
பின்பற்றப்படுகிறது. நிறுவனத்தின்

லாபத்தை ஓரளவு சார்ந்துள்ள  
போனஸ் தொழிலாளர்களுக்கு  
அளிக்கப்படும் போது  
தொழிலாளர்களின் பொறுப்பு  
மற்றும் ஒத்துழைப்பை அதிகரிக்கும்.  
பணித்திறனுக்காக தனி நபர்  
தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும்  
ஊக்கத்தொகை போனசுடன்  
இணைக்கப்படும் போது  
பணிப்பாதுகாப்பும் அளிக்கப்படுவது  
ஜப்பானிய முறையாகும். கிழக்கு  
ஆசிய நாடுகள் தொழிலாளர்களின்  
உற்பத்தித் திறனை அதிகரிக்கும்  
வகையில் பொதுக் கல்வி மற்றும்  
பயிற்சியையும் அளித்து வருகிறது.  
இந்த வகையில் சீனா மற்றும்  
ஜப்பான் உள்ளிட்ட கிழக்கு ஆசிய  
நாடுகள் உயர் கட்டுப்பாடு, ஊக்கம்  
கொண்ட இணக்கமான மற்றும்  
நன்கு பயிற்சி பெற்ற  
தொழிலாளர்களை கொண்டுள்ளன.  
இதுபோன்ற திறன் மற்றும் நல்வாழ்வு

(அல்லது பாதுகாப்பு) ஆகியவற்றுக்கு  
இடையே சரியானதொரு சமநிலை  
இந்தியாவில் உருவாக்கப்படவில்லை.  
தெற்காசிய நாடுகளில் உள்ளது  
போன்ற திறன் வேட்கை இந்தியாவில்  
ஏற்படுவதற்கு வரலாற்று மற்றும்  
சமூக அம்சங்கள் அனுமதிக்காத  
போதிலும் தொழிலாளர்களின்  
திறனை மேம்படுத்துவதற்கும்  
அதிகரிப்பதற்கும் நியாயமான  
முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட  
வேண்டியது

அவசியமாகும். இதற்காக கிழக்கு  
இந்தியாவின் கீழ்க்காணும்  
தொழிலாளர் கொள்கைகள்  
பின்பற்றப்பட வேண்டும். இந்தியத்  
தொழிலாளர்களின் நீண்ட கால  
நல்வாழ்வை மேம்படுத்துவதற்கு  
இந்தியத் தொழிலாளர்களின்  
வேலைவாய்ப்பு மற்றும் வருவாய்  
மேம்பட உதவ வேண்டும்.

Another topic:தொழிலாளர்

கொள்கையில் சேர்த்து கொள்ளப்பட  
வேண்டிய அம்சங்கள்

நியாயமான அளவு பணிப்

பாதுகாப்பு தொழிலாளரின்

நியாயமான தேவை என்பதை

அங்கீகரித்து தொழிலாளரைப்

பயன்படுத்துவதில் சிறிது இணக்கம்

அனுமதிக்கப்பட வேண்டும். பொது

மானியங்கள் மூலம் சாத்தியமற்ற

நிறுவனங்களை செயல்பட

அனுமதிப்பது நீண்ட கால

அடிப்படையில் நிலையானது அல்ல

என்பது தெளிவு. உற்பத்தியை

நிறுத்த வேண்டிய அல்லது குறைக்க

வேண்டிய நிறுவனங்கள் அல்லது

போட்டியை சமாளிக்க தொழில்நுட்ப

ரீதியாக மறுசீரமைக்கப்பட

வேண்டிய நிறுவனங்கள் மனித

நேயத்துடன் ஆட்குறைப்பு செய்ய

அனுமதிக்கப்பட வேண்டும். அதே

போல் தவறாக

நடந்துகொள்ளும் அல்லது சரியாக வேலை செய்யாத தொழிலாளர்கள் மீது நிறுவனங்கள் நடவடிக்கை எடுக்க அனுமதிக்கப்பட வேண்டும். பணிநீக்க நடைமுறைகள் தவறாகப் பயன்படுத்தப்படுவதை தடுக்க தொழிலாளரின் தவறை நிறுவனம் நீதிமன்றத்தில் நிரூபிக்கவும் தவறான பணி நீக்கமாக இருப்பின் போதிய இழப்பீடு அல்லது மீண்டும் பணி நியமனம் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும்.

பணியாளரை எளிதாக பணிநீக்கம் செய்வதற்கு அவரது பணிக்காலத்தை 240 நாளில் இருந்து 3 ஆண்டுகளாக அதிகரிப்பது மற்றும் பணியாளர்களுக்கு இணக்கமான ஊதியம் அளிக்கும் ஐப்பானிய பாணியைப் பின்பற்றுவது நிறுவனத்தின் லாபத்தில் பணியாளர்களுக்கு தொடர்பை

ஏற்படுத்தி சிறந்த பணியைச் சார்ந்த  
பதவி உயர்வுகள் திறனை  
மேம்படுத்தி கொள்ள முயலும்  
தொழிலாளர்களுக்கு ஊக்கத்தொகை  
அளிப்பதுடன் தொழிலாளரின்  
உற்பத்தியையும் அதிகரிக்க  
செய்யும். பணிப்பாதுகாப்புப்  
பாரம்பரியம் கொண்ட இந்தியா  
போன்ற நாடுகளில் உற்பத்தியை  
அதிகரிக்க அரசியல் ரீதியாக  
ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய சிறந்த  
வழிமுறையாக இருக்கும்.

அதிய இணக்கமான தொழிலாளர்  
சட்டங்களை நாம் பரிசோதித்துப்  
பார்க்க வேண்டும். உதாரணத்திற்கு  
ஏற்றுமதி அடர்த்திகளில் உள்ள அதிக  
மாறுபாடு மற்றும் அதிக திறன்  
மற்றும் போட்டி நிறைந்த  
தொழிலாளர்கள் தேவை காரணமாக  
ஏற்றுமதி செயல்பாட்டு  
மண்டலங்களில் இதனை  
பரிசோதித்துப் பார்க்கலாம். கூடுதல்

அந்நிய நேரடி முதலீடுகளை  
ஈர்க்கவும் இது அனுமதிக்கும். இந்த  
மண்டலங்களில் அதிக வேலை  
உருவாக்கம் அதிக திறன் சார்ந்த  
தொழிலாளர் சட்டங்கள் தொடர்பான  
பணியாளர்கள் மற்றும்  
தொழிற்சங்கங்கள் அச்சத்தை  
ஏற்படுத்தலாம்.

தொழிலாளர்களிடம் இருந்து அதிக  
உற்பத்தியைப் பெற அவர்களின்  
கல்வி மற்றும் பயிற்சிக்கான அதிக  
முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட  
வெண்டும். அனைத்து  
குழந்தைகளுக்கும் 10 ஆம் வகுப்பு  
வரை அடிப்படைக் கல்வி மற்றும்  
தொழிற்பயிற்சி கட்டாயமாக்கப்பட  
வேண்டும். நீண்ட காலம் நீடித்தப்  
பொருளாதார வளர்ச்சிக்கு இது  
அவசியமாகும். ஒவ்வொரு  
பணியாளருக்கும் மூலதனம்



அதிகரிக்கப்படுவதற்கு பெரும்  
முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்படுவதும்  
அவசியமாகும். இதில் சேமிப்புகள்  
மற்றும் முதலீடுகளை உள்நாடு  
மற்றும் வெளிநாட்டில் ஊக்குவிக்கும்  
கொள்கைகளும் அடங்கும்.

இந்த அம்சங்கள் நமது தொழிலாளர்  
கொள்கையில்  
சேர்த்துக்கொள்ளப்பட்டால் இது நமது  
தொழிலாளர்களின் ஆற்றலை  
குறிப்பிடத்தக்க அளவுக்கு  
மேம்படுத்தும். அதே நேரத்தில்  
தொழிலாளர் கொள்கையுடன்  
ஏற்றுமதி சார்ந்த தொழில்மயக்  
கொள்கைகளும் ஒன்றாக  
வகுக்கப்பட்டால் மட்டுமே  
தொழிலாளர்களின் தனி நபர்  
வருவாய் மற்றும் விரைவான வேலை  
உருவாக்கம் ஆகியவை  
சாத்தியமாகும். ஏற்றுமதி சார்ந்த

தொழில்மயத்தை நோக்கி  
பெரும்பாலான இதர  
சீர்திருத்தங்களை இந்தியா  
ஏற்கனவே மேற்கொண்டிருப்பதால்  
தொழிலாளர் கொள்கை  
சீர்திருத்தங்களில் இருந்து இந்தியா  
வேலைவாய்ப்பில் உயர் வளர்ச்சி  
மற்றும் பணியாளர்களின் வருவாய்  
அதிகரிப்பு ஆகியவற்றில் சிறந்த  
பயன்களை பெறும்.

Another topic: கூடிய

வேலைவாய்ப்புக்களின் நிலைமை  
மொத்த வேலைவாய்ப்பில்  
இப்படிப்பட்ட பாதிக்கப்படக்கூடிய  
வேலைவாய்ப்பில் இருக்கும்  
மக்களின் எண்ணிக்கை 1.5  
பில்லியன் ஆகும். இவர்களில் 46  
சதவிகிதத்தினருக்கும் மேல் தெற்கு  
ஆசியாவிலும் ஆப்ரிக்காவின்  
சஹாரா பகுதிக்கு கீழ் உள்ள  
நாடுகளிலும் 70 சதவீகித  
பணியாளர்களுக்கு மேல் மிகவும்

பாதிக்கப்படக்கூடிய பணியில் உள்ளனர். பன்னாட்டு தொழிலாளர் நல அமைப்பின் அறிக்கையின்படி உலக மொத்தப் பணியாளர்கள் எண்ணிக்கையுடன் 2.4 மில்லியன் வேலையற்றோர் இணைகிறார்கள். இதில் இந்தியாவிலிருந்து மட்டும் 17.6 மில்லியன் மக்கள் வேலையில்லாமல் இருக்கிறார்கள். இது 2017 வாக்கில் தெற்காசியாவில் மொத்த வேலையில்லா மக்களின் எண்ணிக்கையில் 60 சதவிகிதமாகும். ஆகவே வேலைவாய்ப்புகளைப் பெருக்கவும் அவைகளைத் தரமானவைகளாக உருவாக்கவும் கொள்கைகளை செயல்படுத்துவது இந்தியாவிற்கு சுதந்திரமடைந்த நாள் முதலே பெரிய சவாலாக உள்ளது. இந்தியாவின் தற்போதைய வேலைவாய்ப்பு நிலைமைகளைப் பற்றிய சில முக்கியமான

பிரச்சனைகள் இங்கு  
ஆராயப்பட்டுள்ளன.

இன்றைய நிலையில்  
பணியாளர்களின் பங்கேற்பும்  
வேலை வாய்ப்புசார் சவால்களும்

இந்தியாவின் மொத்த  
ஜனத்தொகையான 1.3 பில்லியனில்  
(உலகமக்கட் தொகையில்  
கிட்டத்தட்ட 6% ஒரு பங்கு) 70  
சதவிகிதத்தினர் கிராமப்புறங்களில்  
வசிக்கிறார்கள். மொத்த  
ஜனத்தொகையில் 40/45  
சதவிகிதத்தினரை பணியாளர்கள்  
என்று கருதலாம். மொத்த  
ஜனத்தொகையில் பணியாளர்களின்  
பங்கு இதே நிலைமையில் நாடு  
சுதந்திரமடைந்திலிருந்து தொடர்ந்து  
வருகிறது. இதில் முதலாவதாக நாம்  
கவனிக்க வேண்டியது இந்தியாவில்  
மக்கள் செய்யும் பணிகள் ஜாதி மத

பாலின பகுதி அடிப்படையில்  
அமைந்துள்ளது. இதனால் பல  
சிக்கல்கள் ஏற்பட்டுள்ளன. மக்கள்  
ஒரு தொழிலை விட்டு மற்றொரு  
தொழிலுக்குச் செல்வதில் சிக்கல்.  
குறிப்பாக பெண்கள் ஒருவருக்கும்  
மற்றவருக்குமிடையே  
பெருமளவிலான ஊதிய  
வித்தியாசங்களும் தடைகளும்  
கவனிக்க வேண்டியவை. இந்திய  
மக்கட்தொகையில் ஆண்களைவிட  
பெண்களின் வேலைவாய்ப்பு  
எண்ணிக்கை தொடர்ந்து 20  
சதவிகிதம் குறைவாகவே உள்ளது.  
சமீபத்திய அரசு ஆய்வின்படி  
பெண்களின் பங்கு 25 முதல் 30  
சதவிகிதமாக உள்ளது. பலதரப்பட்ட  
சமூகப் பொருளாதார  
குழுக்களுக்கிடையே  
மாநிலங்களுக்கிடையே கிராமப்புற  
நகர்ப்புறங்களுக்கிடையே  
ஏற்றத்தாழ்வுகள் மிகுந்து  
காணப்படுகின்றன. 2016 இல் வெளி

வந்த பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் நல அமைப்பின் மகளிர் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு அறிக்கையின் படி உலகத்திலேயே இந்தியாவில் தான் ஆண் பெண்களுக்கிடையே ஊதியத்தொதை 26 சதவிகிதம் வரை மிகவும் வேறுபட்டுள்ளது. இது ஆசிய கண்டத்தில் உள்ள நாடுகளின் 23 சதவிகித வித்தியாசத்தை விடவும் மிகவும் கூடுதலாகும். இதுவே வளர்ந்த பொருளாதாரங்களில், ஆண் பெண் ஊதிய வித்தியாசம் சராசரி 15 சதவிகிதமாக உள்ளது.

விவசாயத்தொழில்

இந்தியத் தொழிலாளர் நிலைமையில் மற்றொரு முக்கியமான அம்சம் நாம் விவசாயத்தையே அதிகமாக நம்பியிருப்பது தான். மொத்த பணியாளர்களில் 50 சதவிகிதத்தினர்

விவசாயத்துறையில் உள்ளனர். இது அல்லாமல் தற்போது இந்தியாவின் உள்நாட்டு மொத்த உற்பத்தியில் விவசாயத்தின் பங்கு 6 இல் ஒரு பங்கு என்ற அளவில் தான் உள்ளது. விவசாயத்தில் அதிக மக்கள் ஈடுபட்டிருப்பதனால், அங்கே அவர்களுக்கு ஓரளவுக்கே வேலைவாய்ப்பு இருக்கிறது. இதனால் பெரும்பான்மையாக விவசாயிகளின் எண்ணிக்கை குறைந்துக் கொண்டே வருகிறது. விவசாயம் அல்லாத துறையில் காணப்படும் நிலை விவசாயத்தைப் போலவே மிகவும் பாதிப்பு அடையக் கூடிய முறைப்படுத்தப்படாத அதே நிலைமை தான். விவசாயம் அல்லாத துறையில் பணியாற்றுபவர்களின் எண்ணிக்கை கிட்டத்தட்ட 50 சதவிகிதம் உள்ள நிலையில் உள்நாட்டு மொத்த உற்பத்திக்கு அவர்களின் பங்களிப்பு 80

சதவிகிதமாக உள்ளது. இதில் பத்து சதவிகித்திற்கும் குறைவானவர்களே முறைப்படுத்தப்பட்ட துறையில் உள்ளவர்களின் 65 முதல் 70 சதவிகிதம் வரை பொதுத் துறை நிறுவனங்களில் உள்ளனர் (பொது நிர்வாகம் மற்றும் இராணுவத்துறை உள்ளிட்டவர்கள்). தனியார் துறையில் கிட்டத்தட்ட 29.2 மில்லியன் பணியாளர்கள் உள்ளனர். இதில் பெரு உற்பத்தி நிறுவனங்களில் உள்ளவர்களும் சேவைத்துறையில் உள்ளவர்களும் அதிகம். தனியார் துறையில் 16 சதவிகித மக்கள் முறைப்படுத்தப்படாத வகையில் உள்ளனர்.

இந்தியப் பணியாளர்களின் சூழல் அமைப்பு மேலோட்டமாக பார்க்கும் போது மிகவும் பரிதாபமான கவலை தரக்கூடிய வகையில் உள்ளது. இந்த நிலைமை சுதந்திரத்திற்குப் பிந்தைய இந்தியாவின் முன்னேற்றப்பாதையை



ஒட்டியே உள்ளது. ஆனால் 1990  
க்குப்பின் பொருளாதார  
சீர்திருத்தங்கள் மேற்கொண்டத்தற்கு  
பிறகு நிலைமை மிகவும்  
மோசமடைந்துள்ளது. இந்தக்கால  
கட்டத்தில் விவசாயத் தொழில்  
மிகவும் நலிந்துள்ளது. அதற்கு  
முக்கிய காரணம் மேல் மட்டக்  
கொள்கைகளும் அடிப்படைத்  
துறைகளில் பொது முதலீடு மிகவும்  
குறைந்துள்ளதுமேயாகும். இதனால்  
விவசாயத் துறையினால் அதிகப்  
பணியாளர்களை ஈர்க்க  
முடியவில்லை. இதனால் விவசாய  
வேலைவாய்ப்பையும்  
வாழ்வாதாரத்தையும் இழந்த  
மக்களின் எண்ணிக்கை பெருகி  
அவர்கள் விவசாயம் அல்லாத  
துறையில் வேலை தேடுகிறார்கள்.  
இதிலும் கூட பொருள்  
உற்பத்தித்துறையிலும்  
சேவைத்துறையிலும் நிலமற்ற  
மற்றும்

விவசாய கூலிதொழிலாளிகளுக்கு  
நல்ல வேலைவாய்ப்புகள்  
கிடைப்பதில்லை. 1990 களில்  
இருந்தே தேசிய வருமானத்தில்  
பொருள் உற்பத்தித்துறையின்  
பங்களிப்பு சுமார் 15-16 சதவிகித  
அளவிலேயே தேங்கியுள்ளது.  
கிட்டத்தட்ட 80 சதவிகித பொருள்  
உற்பத்தி அமைப்புகளில் 1 அல்லது 2  
பணியாளர்கள் மட்டுமே உள்ளனர்.  
அது அவர்களின் நலிவுற்ற  
தன்மையை காட்டுகிறது. அவர்கள்  
சுயதொழில்களிலும் இருப்பதை  
1990லிருந்து காணலாம்.

புள்ளி விவரம்

உயர் பொருளாதார வளர்ச்சி  
காலகட்டத்தில் கூட  
வேலைவாய்ப்புக்களின் அதிகரிப்பு  
மிகவும் குறைந்த அளவிலேயே  
காணப்பட்டது. உற்பத்தி பெருகியும்

கூட வேலைவாய்ப்பு அதிகரிக்காமல்  
இருப்பது கடந்த முப்பது  
ஆண்டுகளாக எல்லாத் துறைகளிலும்  
காணப்படுகிறது. வளர்ச்சியின்  
மையத்தன்மை சேவைத்துறையின்  
பெருக்கமாக உள்ளது. இதில் அதிக  
அளவில் தற்காலிக ஊழியர்களும்  
சுயமாக வேலை செய்பவர்களும்  
உள்ளனர். இதனால்  
முறைப்படுத்தப்படாத  
பணியாளர்களாக உள்ளனர். இதில்  
மூன்றில் இரண்டு பங்கு  
முறைப்படுத்தப்படாத  
பணியாளர்கள் தெற்காசிய  
நாடுகளில் உள்ளனர். மிகவும்  
பாதிக்கப்படக்கூடிய  
முறைப்படுத்தப்படாத  
பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை 90  
சதவிகிதமாகும். உண்மையில்  
தற்போது மிகவும்  
கவலையளிக்கக்கூடிய நிலைமை  
முறைப்படுத்தப்பட்ட துறையில் கூட

பெருமளவில் முறைப்படுத்தப்படாத நிலைமைக்கு தள்ளப்படுகிறார்கள். 1999 – 2000 மாவது ஆண்டில் ஒழுங்குப்படுத்தப்பட்ட துறையில் கூட முறைப்படுத்தப்படாத பணியாளர்களின் பங்கு 38.7 சதவிகிதமாக இருந்து 2011 -12ல் அது 54.4 சதவிகிதமாக உயர்ந்தது என்று தேசிய மாதிரி கணிப்பு நிறுவனத்தின் 68 வது சுற்று விவரம் கூறுகிறது. அதே அறிக்கையின் படி கிராமப் பகுதியில் உள்ள 97 சதவிகித மக்கள் சுயமாக வேலை செய்யும் நிலைமையும் நகர்ப்புறங்களில் அது 98 சதவிகிதமாக உள்ள நிலைமைகளும் அவர்கள் முறைப்படுத்தப்படாத நிலையில் உள்ளனர் என்பதைக் காட்டுகின்றன. இது அல்லாமல் கிராமப்புறங்களில் உள்ள தற்காலிக பணியாளர்களில் 78 சதவிகித்தினரும் கிராமப்புறங்களில் 81 சதவிகித மக்களும்

முறைப்படுத்துதப்படாத துறையில் உள்ளனர். ஆகவே 2011 – 12 தேசிய மாதிரி கணக்கெடுப்பு அமைப்பின் மதிப்பீடுகளின்படி (கடைசியாக கிடைக்கும் மதிப்பீடுகள்)

முறைப்படுத்துதப்படாத

பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை

மொத்த பணியாளர்களின்

எண்ணிக்கையான 484.70

மில்லியன்களில் 447.20

மில்லியன்களாக இருந்தது. இதில்

பெரும்பான்மையோர் மிகவும்

பாதிக்கப்படக் கூடியவர்களாகவும்

ஸ்திரமான வேலைப் பாதுகாப்பு

இல்லாமலும் சமூகப் பாதுகாப்பு

இல்லாமலும் உள்ளனர்.

ஏற்கனவே நாம் பார்த்த படி

பொருளாதார சீர்திருத்தம்

மேற்கொள்ளப்பட்டதற்கு பின்

பொருளாதார வளர்ச்சி விகிதம்

உயர்ந்து கொண்டே போனாலும்

முறைப்படுத்தும் தன்மையும்  
பணியாளர்களுக்கு பாதிப்பான  
நிலைமையும் உயர்ந்து  
கொண்டேபோகிறது. அரசு  
சமூகத்துறையில் பலவற்றிலிருந்து  
விலகிக் கொண்டுள்ள நிலையில்  
இந்த பணியாளர்களின் பாதிப்புத்  
தன்மை மிகவும்  
மோசமடைந்துள்ளன.

முறைப்படுத்தப்படாத பணியாளர்  
நிலைமை தொடர்ந்து கொண்டே  
போகும் அதே வேளையில்  
முறைப்படியான பணியாளர்  
நிலைமையில் எந்தவொரு மாற்றமும்  
இல்லாமல் 1990க்கு பின் தேக்க  
நிலைமையை அடைந்துள்ளது.  
முறையான பணியாளர்களின்  
எண்ணிக்கை 1987 - 88 ல்  
ஆண்களிடையே 10 சதவிகிதமாக  
இருந்தது. இது 2009 -10 ல் 8.5  
சதவிகிதமாகக் குறைந்து 2011 – 12 ல்  
10 சதவிகிதமாக உயர்ந்தது.

சமீபகாலங்களில்  
தோற்றுவிக்கப்பட்ட புதிய  
வேலைவாய்ப்புகளில் 80  
சதவிகிதமாக உயர்ந்தது. 80  
சதவிகிதத்திற்குப் மேல் தற்காலிகப்  
பணிகளாகவே உள்ளன. அவைகளில்  
பெரும்பான்மையான பணிகள்  
கட்டுமானத்துறையில் உள்ளன.  
உழைக்கும் மக்கள் பல வகையாக  
பாகுபடுத்தப்படுவது அவர்கள்  
செய்யும் தொழிலிலும் இடத்திலுமே  
விளங்கிறது. சமீபத்திய  
தகவல்களின் படி உற்பத்தி முறைகள்  
சிறிய அளவு நிறுவனங்களுக்கு மாறி  
வருவதால் பணியாட்களின்  
நிலைமை மோசமாகிக் கொண்டே  
வருகிறது. தற்போது பல உற்பத்தி  
நிலையங்கள் சுயவேலைவாய்ப்புகள்  
மூலம் செய்யப்படுவதால் பணி  
செய்யும் இடம் முறையான வகையில்  
அமைவதில்லை. ஆகவே இங்கு பணி  
செய்பவர்களுக்கு பணியாளர்கள்

என்ற அந்தஸ்து கிடைக்காமல்  
போனது மட்டுமல்லாமல்  
அவர்களுக்கு கிடைக்க வேண்டிய பல  
பணியாளர்கள் சார் சமூக  
பாதுகாப்புகளும் கிடைக்கவில்லை.  
அதிகமாக வேலைவாய்ப்பு இல்லாத  
காரணத்தால் மிகவும்  
பாதிக்கப்படக்கூடிய  
பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை  
அதிகமாகி உள்ளது. அன்றாட வேலை  
வாய்ப்புகள் பற்றிய தகவல்களின்படி  
1983 முதல் 1993-94 வரையிலான கால  
கட்டத்தில் வேலை வாய்ப்பின்மை  
வெகுவாக குறைந்தது. அரசு  
மதிப்பீடுகளின்படி இனி ஒவ்வொரு  
ஆண்டும் 10 முதல் 12 மில்லியன்  
வேலை வாய்ப்புக்கள் புதிதாக  
உருவாக்கப்பட வேண்டும்.  
அப்போதுதான் புதிய  
ஜனத்தொகைக்கு ஏற்ப நாம்  
செயல்பட முடியும். ஆனால் தற்போது  
பணியாளர் நல வாரியத்திடமிருந்து  
கிடைக்கும்



மதிப்பீடுகளின்படி பார்த்தால் புதிய வேலை வாய்ப்புக்கள் உருவாவதன் நிலைமை மிகவும் கவலையளிப்பதாக உள்ளது. எல்லோருக்கும் வேலை வாய்ப்பு என்ற நிலைமைக்கு நாம் வெகு தூரத்தில் இருந்தாலும் புதிய வேலை வாய்ப்புகள் உருவாக்குவதில் 90 சதவிகித சரிவு ஏற்பட்டுள்ளது. 2010 இல் 11 லட்சம் புதிய வேலை வாய்ப்புக்கள் உருவாக்கப்பட்ட நிலையில் 2014 ல் அது 1 ½ லட்சமாக குறைந்தது.

சமூகப்பாதுகாப்பு அடித்தளம் அவசியம்

பொருளாதார சீர்திருத்தக் காலத்தில் இந்தியப் பணியாளர் சண்டை மிகவும் கெடுபிடியாக உள்ளது (பல சட்டங்கள் செய்யக்கூடாது என்று தடுக்கும் நிலைமைகளால்) என்று

அரசு தரப்பில் கூறப்பட்டது.  
இவைகளை

தளர்த்தினால்தான் அந்நிய முதலீடு  
கிடைக்கும் என்று கூறுப்பட்டது. அரசு  
கொள்கைகளை உருவாக்குபவர்கள்  
அடிக்கடி கூறுவது – இந்தியாவில்  
குறைந்த வயதுடைய மக்கள் அதிகம்  
உள்ளது நமக்கு நல்ல பலம் ;  
அவர்களுக்கு திறன்களை அளித்து  
பணியாளர் சந்தையிலுள்ள  
கெடுபிடிகளை தளர்த்தினால்  
அதிகமான அந்நிய முதலீடு  
கிடைக்கப்பெற்று அதனால் வேலை  
வாய்ப்புகள் உயரும். நாம் வேறு  
இடத்தில் கூறியுள்ளதுபடியும்  
பொருளாதாரக் கூற்றுக்களின்படியும்  
பார்க்கும்போது பணியாளர் சார்ந்த  
ஒழுங்கு முறைகளால் பொருளாதார  
வளர்ச்சியோ வேலை வாய்ப்பு  
உருவாக்கலோ பாதிக்கப்பட  
மாட்டாது.

நாம் முன்பு பார்த்தபடி மொத்தப்  
பணியாட்களில் மிகவும்  
சொற்பமானவர்களே

ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட துறைகளில்  
இருக்கிறார்கள். அவர்களுக்கு  
மட்டுமே சமூக பாதுகாப்புகள்  
கிடைக்கின்றன. சில  
மாநிலங்களிலும் சில துறைகளிலும்  
செயல்படும் குறைந்தபட்ச சட்ட  
நிலைமைகள் தவிர  
முறைபடுத்தப்படாத பணிகளில்  
ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட  
துறைகளுக்கான எந்தவொரு முக்கிய  
தொழிலாளர் நல சட்டமும்  
செயல்படாத நிலையில்தான்  
உள்ளது. இந்தப் பின்னணியில்  
பார்க்கும்போது இந்தியப் பணியாளர்  
சந்தையில் கெடுபிடிகள் இருப்பதாக  
எப்படி கூறுகிறார்கள் என்பதைப்  
புரிந்து கொள்ளவே முடியவில்லை.  
இந்தியாவில் பணியாளர்  
எண்ணிக்கையில் 90  
சதவிகிதத்திற்கும் மேல் போதுமான  
சட்டப் பாதுகாப்பு இல்லாமலும்  
கிட்டத்தட்ட சட்டங்களே செயல்படாத  
சூழ்நிலையிலும் உள்ளனர்.

ஆகவே இந்தியாவின் கொள்கை  
வகுப்பவர்கள் மொத்த  
பணியாளர்களுக்கு ஏற்ற வகையில்  
பணியாளர் உரிமைகளுக்கான  
அடித்தளத்தை ஏற்படுத்திக்  
கொடுக்க வேண்டும். அந்தக்  
கொள்கையில் அடிப்படையான  
தொழிலாளர் நலத் திட்டங்களும்  
குறிப்பாக தேசிய அளவிலான  
குறைந்தபட்ச ஊதியமும்  
நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும். இந்தக்  
கொள்கைக்கு முன்னுரிமை  
கொடுக்கப்பட்டால்தான்  
முறைப்படுத்தப்படாத பணியாளர்  
சந்தை நிலைமையை சீர் செய்ய  
முடியும். இந்தியாவின் வளர்ச்சிப்  
பாதைக்கு ஏற்றவாறு சமூக  
பாதுகாப்பு நிலைமைகளும் அமைய  
வேண்டும்.

முறைப்படுத்தப்படாத பணியமர்வில்  
உள்ளவர்களுக்கு உடனடியாக  
சமூகப் பாதுகாப்பும் அவர்கள்

வாழ்க்கையை கண்ணியமாக  
நடத்தவும் வழிவகை

செய்ய வேண்டும். இதற்காக  
அவர்களுக்கு அடிப்படை  
சேவைகளான சத்துணவு, குடிநீர்,  
வடிகால் சுகாதாரம் மற்றும் கல்வி  
ஆகியவற்றை அதிகரித்து  
அவர்களுக்கு சென்றடையும்படி  
உறுதி செய்ய வேண்டும். இதனால்  
பணியாளர்களின் திறமையும் சமூக  
நிலைமையும் உணர்ந்து அவர்கள்  
பாதுகாப்பற்ற நிலைமையில்  
இருப்பதிலிருந்து வெளிப்பட உதவும்.

Another topic:கூடிய

வேலைவாய்ப்புக்களின் நிலைமை  
மொத்த வேலைவாய்ப்பில்  
இப்படிப்பட்ட பாதிக்கப்படக்கூடிய  
வேலைவாய்ப்பில் இருக்கும்  
மக்களின் எண்ணிக்கை 1.5  
பில்லியன் ஆகும். இவர்களில் 46  
சதவிகிதத்தினருக்கும் மேல் தெற்கு  
ஆசியாவிலும் ஆப்ரிக்காவின்  
சஹாரா பகுதிக்கு கீழ்

உள்ள நாடுகளிலும் 70 சதவீகித  
பணியாளர்களுக்கு மேல் மிகவும்  
பாதிக்கப்படக்கூடிய பணியில்  
உள்ளனர். பன்னாட்டு தொழிலாளர்  
நல அமைப்பின் அறிக்கையின்படி  
உலக மொத்தப் பணியாளர்கள்  
எண்ணிக்கையுடன் 2.4 மில்லியன்  
வேலையற்றோர்  
இணைகிறார்கள். இதில்  
இந்தியாவிலிருந்து மட்டும் 17.6  
மில்லியன் மக்கள் வேலையில்லாமல்  
இருக்கிறார்கள். இது 2017 வாக்கில்  
தெற்காசியாவில் மொத்த  
வேலையில்லா மக்களின்  
எண்ணிக்கையில் 60 சதவிகிதமாகும்.  
ஆகவே வேலைவாய்ப்புகளைப்  
பெருக்கவும் அவைகளைத்  
தரமானவைகளாக உருவாக்கவும்  
கொள்கைகளை செயல்படுத்துவது  
இந்தியாவிற்கு சுதந்திரமடைந்த நாள்  
முதலே பெரிய சவாலாக  
உள்ளது. இந்தியாவின் தற்போதைய



வேலைவாய்ப்பு நிலைமைகளைப்  
பற்றிய சில முக்கியமான  
பிரச்சனைகள் இங்கு  
ஆராயப்பட்டுள்ளன.

இன்றைய நிலையில்  
பணியாளர்களின் பங்கேற்பும்  
வேலை வாய்ப்புசார் சவால்களும்

இந்தியாவின் மொத்த  
ஜனத்தொகையான 1.3 பில்லியனில்  
(உலகமக்கட் தொகையில்  
கிட்டத்தட்ட 6ல் ஒரு பங்கு) 70  
சதவிகிதத்தினர் கிராமப்புறங்களில்  
வசிக்கிறார்கள். மொத்த  
ஜனத்தொகையில் 40/45  
சதவிகிதத்தினரை பணியாளர்கள்  
என்று கருதலாம். மொத்த  
ஜனத்தொகையில் பணியாளர்களின்  
பங்கு இதே நிலைமையில் நாடு  
சுதந்திரமடைந்திலிருந்து தொடர்ந்து  
வருகிறது. இதில் முதலாவதாக நாம்

கவனிக்க வேண்டியது இந்தியாவில்  
மக்கள் செய்யும் பணிகள் ஜாதி மத  
பாலின பகுதி அடிப்படையில்  
அமைந்துள்ளது. இதனால் பல  
சிக்கல்கள் ஏற்பட்டுள்ளன. மக்கள்  
ஒரு தொழிலை விட்டு மற்றொரு  
தொழிலுக்குச் செல்வதில் சிக்கல்.  
குறிப்பாக பெண்கள் ஒருவருக்கும்  
மற்றவருக்குமிடையே  
பெருமளவிலான ஊதிய  
வித்தியாசங்களும் தடைகளும்  
கவனிக்க வேண்டியவை. இந்திய  
மக்கட்தொகையில் ஆண்களைவிட  
பெண்களின் வேலைவாய்ப்பு  
எண்ணிக்கை தொடர்ந்து 20  
சதவிகிதம் குறைவாகவே உள்ளது.  
சமீபத்திய அரசு ஆய்வின்படி  
பெண்களின் பங்கு 25 முதல் 30  
சதவிகிதமாக உள்ளது. பலதரப்பட்ட  
சமூகப் பொருளாதார  
குழுக்களுக்கிடையே  
மாநிலங்களுக்கிடையே கிராமப்புற  
நகர்ப்புறங்களுக்கிடையே

ஏற்றத்தாழ்வுகள் மிகுந்து  
காணப்படுகின்றன. 2016 இல் வெளி  
வந்த பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் நல  
அமைப்பின் மகளிர் மற்றும்  
வேலைவாய்ப்பு அறிக்கையின் படி  
உலகத்திலேயே இந்தியாவில் தான்  
ஆண் பெண்களுக்கிடையே  
ஊதியத்தொதை 26 சதவிகிதம் வரை  
மிகவும் வேறுபட்டுள்ளது. இது ஆசிய  
கண்டத்தில் உள்ள நாடுகளின் 23  
சதவிகித வித்தயாசத்தை விடவும்  
மிகவும் கூடுதலாகும். இதுவே  
வளர்ந்த பொருளாதாரங்களில், ஆண்  
பெண் ஊதிய வித்தியாசம் சராசரி 15  
சதவிகிதமாக உள்ளது.

விவசாயத்தொழில்

இந்தியத் தொழிலாளர்  
நிலைமையில் மற்றொரு  
முக்கியமான அம்சம் நாம்  
விவசாயத்தையே அதிகமாக

நம்பியிருப்பது தான். மொத்த  
பணியாளர்களில் 50 சதவிகிதத்தினர்  
விவசாயத்துறையில் உள்ளனர். இது  
அல்லாமல் தற்போது இந்தியாவின்  
உள்நாட்டு மொத்த உற்பத்தியில்  
விவசாயத்தின் பங்கு 6 இல் ஒரு பங்கு  
என்ற அளவில் தான் உள்ளது.  
விவசாயத்தில் அதிக மக்கள்  
ஈடுபட்டிருப்பதனால், அங்கே  
அவர்களுக்கு ஓரளவுக்கே  
வேலைவாய்ப்பு இருக்கிறது.  
இதனால் பெரும்பான்மையாக  
விவசாயிகளின் எண்ணிக்கை  
குறைந்துக் கொண்டே வருகிறது.  
விவசாயம் அல்லாத துறையில்  
காணப்படும் நிலை விவசாயத்தைப்  
போலவே மிகவும் பாதிப்பு அடையக்  
கூடிய முறைப்படுத்தப்படாத அதே  
நிலைமை தான். விவசாயம் அல்லாத  
துறையில் பணியாற்றுபவர்களின்  
எண்ணிக்கை கிட்டத்தட்ட 50  
சதவிகிதம் உள்ள

நிலையில் உள்நாட்டு மொத்த உற்பத்திக்கு அவர்களின் பங்களிப்பு 80 சதவிகிதமாக உள்ளது. இதில் பத்து சதவிகித்திற்கும் குறைவானவர்களே முறைப்படுத்தப்பட்ட துறையில் உள்ளவர்களின் 65 முதல் 70 சதவிகிதம் வரை பொதுத் துறை நிறுவனங்களில் உள்ளனர் (பொது நிர்வாகம் மற்றும் இராணுவத்துறை உள்ளிட்டவர்கள்). தனியார் துறையில் கிட்டத்தட்ட 29.2 மில்லியன் பணியாளர்கள் உள்ளனர். இதில் பெரு உற்பத்தி நிறுவனங்களில் உள்ளவர்களும் சேவைத்துறையில் உள்ளவர்களும் அதிகம். தனியார் துறையில் 16 சதவிகித மக்கள் முறைப்படுத்தப்படாத வகையில் உள்ளனர்.

இந்தியப் பணியாளர்களின் சூழல் அமைப்பு மேலோட்டமாக பார்க்கும் போது மிகவும் பரிதாபமான கவலை தரக்கூடிய வகையில் உள்ளது. இந்த

நிலைமை சுதந்திரத்திற்குப் பிந்தைய  
இந்தியாவின்  
முன்னேற்றப்பாதையை ஒட்டியே  
உள்ளது. ஆனால் 1990 க்குப்பின்  
பொருளாதார சீர்திருத்தங்கள்  
மேற்கொண்டத்தற்கு பிறகு  
நிலைமை மிகவும்  
மோசமடைந்துள்ளது. இந்தக்கால  
கட்டத்தில் விவசாயத் தொழில்  
மிகவும் நலிந்துள்ளது. அதற்கு  
முக்கிய காரணம் மேல் மட்டக்  
கொள்கைகளும் அடிப்படைத்  
துறைகளில் பொது முதலீடு மிகவும்  
குறைந்துள்ளதுமேயாகும். இதனால்  
விவசாயத் துறையினால் அதிகப்  
பணியாளர்களை ஈர்க்க  
முடியவில்லை. இதனால் விவசாய  
வேலைவாய்ப்பையும்  
வாழ்வாதாரத்தையும் இழந்த  
மக்களின் எண்ணிக்கை பெருகி  
அவர்கள் விவசாயம் அல்லாத  
துறையில் வேலை தேடுகிறார்கள்.  
இதிலும் கூட பொருள்

உற்பத்தித்துறையிலும்  
சேவைத்துறையிலும் நிலமற்ற  
மற்றும் விவசாய  
கூலிதொழிலாளிகளுக்கு நல்ல  
வேலைவாய்ப்புகள்  
கிடைப்பதில்லை. 1990 களில்  
இருந்தே தேசிய வருமானத்தில்  
பொருள் உற்பத்தித்துறையின்  
பங்களிப்பு சுமார் 15-16 சதவிகித  
அளவிலேயே தேங்கியுள்ளது.  
கிட்டத்தட்ட 80 சதவிகித பொருள்  
உற்பத்தி அமைப்புகளில் 1 அல்லது 2  
பணியாளர்கள் மட்டுமே உள்ளனர்.  
அது அவர்களின் நலிவுற்ற  
தன்மையை காட்டுகிறது. அவர்கள்  
சுயதொழில்களிலும் இருப்பதை  
1990லிருந்து காணலாம்.

புள்ளி விவரம்

உயர் பொருளாதார வளர்ச்சி  
காலகட்டத்தில் கூட  
வேலைவாய்ப்புக்களின் அதிகரிப்பு

மிகவும் குறைந்த அளவிலேயே  
காணப்பட்டது. உற்பத்தி பெருகியும்  
கூட வேலைவாய்ப்பு அதிகரிக்காமல்  
இருப்பது கடந்த முப்பது  
ஆண்டுகளாக எல்லாத் துறைகளிலும்  
காணப்படுகிறது. வளர்ச்சியின்  
மையத்தன்மை சேவைத்துறையின்  
பெருக்கமாக உள்ளது. இதில் அதிக  
அளவில் தற்காலிக ஊழியர்களும்  
சுயமாக வேலை செய்பவர்களும்  
உள்ளனர். இதனால்  
முறைப்படுத்தப்படாத  
பணியாளர்களாக உள்ளனர். இதில்  
மூன்றில் இரண்டு பங்கு  
முறைப்படுத்தப்படாத  
பணியாளர்கள் தெற்காசிய  
நாடுகளில் உள்ளனர். மிகவும்  
பாதிக்கப்படக்கூடிய  
முறைப்படுத்தப்படாத  
பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை 90  
சதவிகிதமாகும். உண்மையில்  
தற்போது மிகவும்



கவலையளிக்கக்கூடிய நிலைமை  
முறைப்படுத்தப்பட்ட துறையில் கூட  
பெருமளவில் முறைப்படுத்தப்படாத  
நிலைமைக்கு தள்ளப்படுகிறார்கள்.  
1999 – 2000 மாவது ஆண்டில்  
ஒழுங்குப்படுத்தப்பட்ட துறையில்  
கூட முறைப்படுத்தப்படாத  
பணியாளர்களின் பங்கு 38.7  
சதவிகிதமாக இருந்து 2011 -12ல் அது  
54.4 சதவிகிதமாக உயர்ந்தது என்று  
தேசிய மாதிரி கணிப்பு  
நிறுவனத்தின் 68 வது சுற்று விவரம்  
கூறுகிறது. அதே அறிக்கையின் படி  
கிராமப் பகுதியில் உள்ள 97 சதவிகித  
மக்கள் சுயமாக வேலை செய்யும்  
நிலைமையும் நகர்ப்புறங்களில் அது  
98 சதவிகிதமாக உள்ள  
நிலைமைகளும் அவர்கள்  
முறைப்படுத்தப்படாத நிலையில்  
உள்ளனர் என்பதைக் காட்டுகின்றன.  
இது அல்லாமல் கிராமப்புறங்களில்  
உள்ள தற்காலிக பணியாளர்களில் 78

சதவிகித்தினரும் கிராமப்புறங்களில்  
81 சதவிகித மக்களும்  
முறைப்படுத்தப்படாத துறையில்  
உள்ளனர். ஆகவே 2011 – 12 தேசிய  
மாதிரி கணக்கெடுப்பு அமைப்பின்  
மதிப்பீடுகளின்படி (கடைசியாக  
கிடைக்கும் மதிப்பீடுகள்)  
முறைப்படுத்தப்படாத  
பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை  
மொத்த பணியாளர்களின்  
எண்ணிக்கையான 484.70  
மில்லியன்களில் 447.20  
மில்லியன்களாக இருந்தது. இதில்  
பெரும்பான்மையோர் மிகவும்  
பாதிக்கப்படக் கூடியவர்களாகவும்  
ஸ்திரமான வேலைப் பாதுகாப்பு  
இல்லாமலும் சமூகப் பாதுகாப்பு  
இல்லாமலும் உள்ளனர்.  
ஏற்கனவே நாம் பார்த்த படி  
பொருளாதார சீர்திருத்தம்  
மேற்கொள்ளப்பட்டதற்கு பின்

பொருளாதார வளர்ச்சி விகிதம்  
உயர்ந்து கொண்டே போனாலும்  
முறைப்படுத்தும் தன்மையும்  
பணியாளர்களுக்கு பாதிப்பான  
நிலைமையும் உயர்ந்து  
கொண்டேபோகிறது. அரசு  
சமூகத்துறையில் பலவற்றிலிருந்து  
விலகிக் கொண்டுள்ள நிலையில்  
இந்த பணியாளர்களின் பாதிப்புத்  
தன்மை மிகவும்  
மோசமடைந்துள்ளன.

முறைப்படுத்தப்படாத பணியாளர்  
நிலைமை தொடர்ந்து கொண்டே  
போகும் அதே வேளையில்  
முறைப்படியான பணியாளர்  
நிலைமையில் எந்தவொரு மாற்றமும்  
இல்லாமல் 1990க்கு பின் தேக்க  
நிலைமையை அடைந்துள்ளது.  
முறையான பணியாளர்களின்  
எண்ணிக்கை 1987 - 88 ல்  
ஆண்களிடையே 10 சதவிகிதமாக  
இருந்தது. இது 2009 -10 ல் 8.5

சதவிகிதமாகக் குறைந்து 2011 – 12 ல்  
10 சதவிகிதமாக உயர்ந்தது.

சமீபகாலங்களில்

தோற்றுவிக்கப்பட்ட புதிய

வேலைவாய்ப்புகளில் 80

சதவிகிதமாக உயர்ந்தது. 80

சதவிகிதத்திற்குப் மேல் தற்காலிகப்

பணிகளாகவே உள்ளன. அவைகளில்

பெரும்பான்மையான பணிகள்

கட்டுமானத்துறையில் உள்ளன.

உழைக்கும் மக்கள் பல வகையாக

பாகுபடுத்தப்படுவது அவர்கள்

செய்யும் தொழிலிலும் இடத்திலுமே

விளங்கிறது. சமீபத்திய

தகவல்களின் படி உற்பத்தி முறைகள்

சிறிய அளவு நிறுவனங்களுக்கு மாறி

வருவதால் பணியாட்களின்

நிலைமை மோசமாகிக் கொண்டே

வருகிறது. தற்போது பல உற்பத்தி

நிலையங்கள் சுயவேலைவாய்ப்புகள்

மூலம் செய்யப்படுவதால் பணி

செய்யும் இடம் முறையான வகையில்

அமைவதில்லை. ஆகவே இங்கு பணி  
செய்பவர்களுக்கு பணியாளர்கள்  
என்ற அந்தஸ்து கிடைக்காமல்  
போனது மட்டுமல்லாமல்  
அவர்களுக்கு கிடைக்க வேண்டிய பல  
பணியாளர்கள் சார் சமூக  
பாதுகாப்புகளும் கிடைக்கவில்லை.  
அதிகமாக வேலைவாய்ப்பு இல்லாத  
காரணத்தால் மிகவும்  
பாதிக்கப்படக்கூடிய  
பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை  
அதிகமாகி உள்ளது. அன்றாட வேலை  
வாய்ப்புகள் பற்றிய தகவல்களின்படி  
1983 முதல் 1993-94 வரையிலான கால  
கட்டத்தில் வேலை வாய்ப்பின்மை  
வெகுவாக குறைந்தது. அரசு  
மதிப்பீடுகளின்படி இனி ஒவ்வொரு  
ஆண்டும் 10 முதல் 12 மில்லியன்  
வேலை வாய்ப்புக்கள் புதிதாக  
உருவாக்கப்பட வேண்டும்.  
அப்போதுதான் புதிய  
ஜனத்தொகைக்கு ஏற்ப நாம்  
செயல்பட

முடியும். ஆனால் தற்போது  
பணியாளர் நல வாரியத்திடமிருந்து  
கிடைக்கும் மதிப்பீடுகளின்படி  
பார்த்தால் புதிய வேலை  
வாய்ப்புக்கள் உருவாவதன்  
நிலைமை மிகவும்  
கவலையளிப்பதாக உள்ளது.  
எல்லோருக்கும் வேலை வாய்ப்பு  
என்ற நிலைமைக்கு நாம் வெகு  
தூரத்தில் இருந்தாலும் புதிய வேலை  
வாய்ப்புகள் உருவாக்குவதில் 90  
சதவிகித சரிவு ஏற்பட்டுள்ளது. 2010  
இல் 11 லட்சம் புதிய வேலை  
வாய்ப்புக்கள் உருவாக்கப்பட்ட  
நிலையில் 2014 ல் அது 1 ½ லட்சமாக  
குறைந்தது.

சமூகப்பாதுகாப்பு அடித்தளம்  
அவசியம்

பொருளாதார சீர்திருத்தக் காலத்தில்  
இந்தியப் பணியாளர் சண்டை  
மிகவும் கெடுபிடியாக உள்ளது (பல

சட்டங்கள் செய்யக்கூடாது என்று  
தடுக்கும்

நிலைமைகளால்) என்று அரசு  
தரப்பில் கூறப்பட்டது. இவைகளை  
தளர்த்தினால்தான் அந்நிய முதலீடு  
கிடைக்கும் என்று கூறுப்பட்டது. அரசு  
கொள்கைகளை உருவாக்குபவர்கள்  
அடிக்கடி கூறுவது – இந்தியாவில்  
குறைந்த வயதுடைய மக்கள் அதிகம்  
உள்ளது நமக்கு நல்ல பலம் ;  
அவர்களுக்கு திறன்களை அளித்து  
பணியாளர் சந்தையிலுள்ள  
கெடுபிடிகளை தளர்த்தினால்  
அதிகமான அந்நிய முதலீடு  
கிடைக்கப்பெற்று அதனால் வேலை  
வாய்ப்புகள் உயரும். நாம் வேறு  
இடத்தில் கூறியுள்ளதுபடியும்  
பொருளாதாரக் கூற்றுக்களின்படியும்  
பார்க்கும்போது பணியாளர் சார்ந்த  
ஒழுங்கு முறைகளால் பொருளாதார  
வளர்ச்சியோ வேலை வாய்ப்பு  
உருவாக்கலோ பாதிக்கப்பட  
மாட்டாது.

நாம் முன்பு பார்த்தபடி மொத்தப்



பணியாட்களில் மிகவும்  
சொற்பமானவர்களே  
ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட துறைகளில்  
இருக்கிறார்கள். அவர்களுக்கு  
மட்டுமே சமூக பாதுகாப்புகள்  
கிடைக்கின்றன. சில  
மாநிலங்களிலும் சில துறைகளிலும்  
செயல்படும் குறைந்தபட்ச சட்ட  
நிலைமைகள் தவிர  
முறைபடுத்தப்படாத பணிகளில்  
ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட  
துறைகளுக்கான எந்தவொரு முக்கிய  
தொழிலாளர் நல சட்டமும்  
செயல்படாத நிலையில்தான்  
உள்ளது. இந்தப் பின்னணியில்  
பார்க்கும்போது இந்தியப் பணியாளர்  
சந்தையில் கெடுபிடிகள் இருப்பதாக  
எப்படி கூறுகிறார்கள் என்பதைப்  
புரிந்து கொள்ளவே முடியவில்லை.  
இந்தியாவில் பணியாளர்  
எண்ணிக்கையில் 90  
சதவிகிதத்திற்கும் மேல் போதுமான  
சட்டப் பாதுகாப்பு இல்லாமலும்

கிட்டதட்ட சட்டங்களே செயல்படாத  
சூழ்நிலையிலும் உள்ளனர்.  
ஆகவே இந்தியாவின் கொள்கை  
வகுப்பவர்கள் மொத்த  
பணியாளர்களுக்கு ஏற்ற வகையில்  
பணியாளர் உரிமைகளுக்கான  
அடித்தளத்தை ஏற்படுத்திக்  
கொடுக்க வேண்டும். அந்தக்  
கொள்கையில் அடிப்படையான  
தொழிலாளர் நலத் திட்டங்களும்  
குறிப்பாக தேசிய அளவிலான  
குறைந்தபட்ச ஊதியமும்  
நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும். இந்தக்  
கொள்கைக்கு முன்னுரிமை  
கொடுக்கப்பட்டால்தான்  
முறைப்படுத்தப்படாத பணியாளர்  
சந்தை நிலைமையை சீர் செய்ய  
முடியும். இந்தியாவின் வளர்ச்சிப்  
பாதைக்கு ஏற்றவாறு சமூக  
பாதுகாப்பு நிலைமைகளும் அமைய  
வேண்டும்.

முறைப்படுத்துதப்படாத பணியமர்வில்  
உள்ளவர்களுக்கு உடனடியாக  
சமூகப்

பாதுகாப்பும் அவர்கள் வாழ்க்கையை  
கண்ணியமாக நடத்தவும் வழிவகை  
செய்ய வேண்டும். இதற்காக  
அவர்களுக்கு அடிப்படை  
சேவைகளான சத்துணவு, குடிநீர்,  
வடிகால் சுகாதாரம் மற்றும் கல்வி  
ஆகியவற்றை அதிகரித்து  
அவர்களுக்கு சென்றடையும்படி  
உறுதி செய்ய வேண்டும். இதனால்  
பணியாளர்களின் திறமையும் சமூக  
நிலைமையும் உணர்ந்து அவர்கள்  
பாதுகாப்பற்ற நிலைமையில்  
இருப்பதிலிருந்து வெளிப்பட உதவும்.

தலைப்பு: இந்திய தொழிலாளர் நலச்  
சட்டங்கள்

தொழில் நிறுவனங்களிலும் வர்த்தக  
நிறுவனங்களிலும் இன்னும் உள்ள  
பலவிதமான அமைப்புகளிலும்

உழைத்து வரும் தொழிலாளர்களின்  
நலனைக் காத்து அவர்களின்  
உழைப்பு சுரண்டப் படுவதைத்  
தடுத்து அவர்களுடைய உரிமைகளை  
காப்பதற்காக இந்திய அரசு பல்வேறு  
சட்டங்களை இயற்றி உள்ளது.

இந்தியத் தொழில் பழகுனர் சட்டம் -  
1961 (Apprentices Act-1961)

இந்தியத் தொழிலாளர் வருங்கால  
வைப்பு நிதிச் சட்டம் - 1952 (Employees  
Provident Funds Act-1952)

இந்தியத் தொழிலாளர் காப்புறுதிச்  
சட்டம் (Employees State Insurance Act-ESI  
Act)

இந்தியத் தொழிற்சாலைகள் சட்டம் -  
1948 (Factories Act-1948)

இந்திய போனஸ் பட்டுவாடா சட்டம் -  
1965 (Payment of Bonus Act-1965)

இந்திய பணிக்கொடை சட்டம் –  
1972(Payment of Gratuity Act 1972)

இந்தியத் தொழில் தகராறுகள் சட்டம்  
-1947(Industrial Disputes Act 1947)

இந்தியத் தொழிற்சாலைகள் (நிலை  
ஆணைகள்) சட்டம் -(Industrial  
Employment ( Standing Orders) Act

இந்திய குறைந்த பட்ச ஊதிய சட்டம்  
(Minimum Wages Act)

இந்தியத் தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம்  
(Trade Unions Act)

இந்தியத் தொழிலாளர்கள் ஈட்டுறுதிச்  
சட்டம் (Workmen's Compensation Act -  
1923).