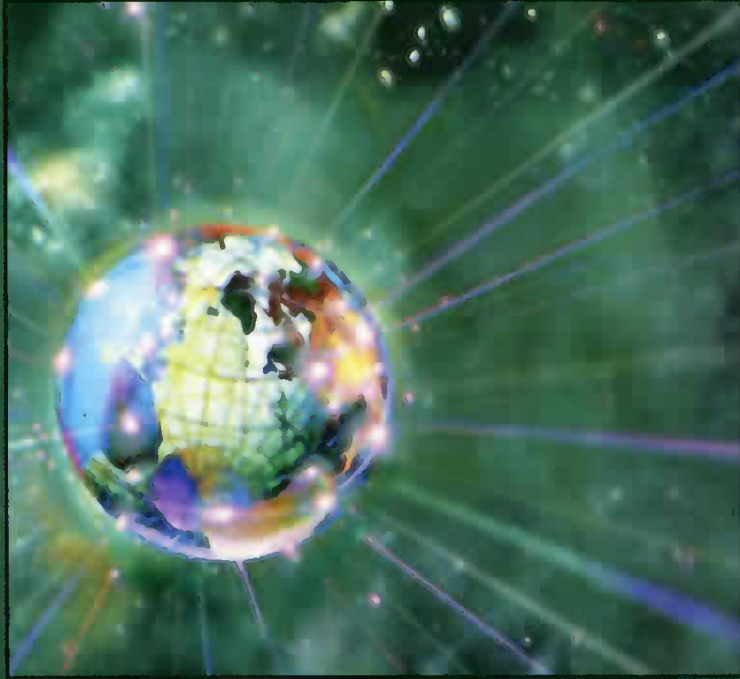


உலமயமாக்கலும்

பணி அமர்வுத் தரத்தில்
ஏற்பட்டு வரும் மாற்றமும்



■ விஜயராசவன்

**உலகமயமாக்கலும் பணியமர்வுத்
தரத்தில் ஏற்பட்டுவரும் மாற்றமும்**

விஜயராகவன்



ULAGAMAYAMAACKALUM PANIYAMARVUTH THARATHIL
ERPATTUVARUM MAATRAMUM

Vijayaraghavan
First Published : April 2005
Published by
Bharathi Puthakalayam
2, Kuyavar Veethi,
East Jones Road, Saidapet,
Chennai - 600 015.
Ph : 044-2433 2424
e-mail : info@tamizhbooks.com
website : www.tamizhbooks.com

உலகமயமாக்கலும் பணியமர்வுத் தரத்தில் ஏற்பட்டுவரும்
மாற்றமும்

விஜயராகவன்

முதற் பதிப்பு : ஏப்ரல் 2005

வெளியீடு :

பாரதி புத்தகாலயம்

நூல் விநியோக விற்பனை மையம்
2, குயவர் வீதி, கிழக்கு ஜோன்ஸ் சாலை
சைதாப்பேட்டை, சென்னை - 600 015

தொலைபேசி : 044 - 2433 2424

மின்னஞ்சல் : info@tamizhbooks.com

இணையத்தளம் : www.tamizhbooks.com

ரூ. 10/-

உலகமயமாக்கலும் பணியமர்வுத்
தரத்தில் ஏற்பட்டுவரும் மாற்றமும்

அறிமுகம்

உலகமயமாக்கல் பல்வேறு துறைகளில் பல மாற்றங்களைக் கொண்டு வந்துள்ளது. இம்மாற்றங்கள் மக்களுக்கு நன்மை செய்யக் கூடியதா அல்லது பின்னடைவை ஏற்படுத்தக் கூடியதா என்ற கேள்விக்கான விடையில் சிந்தனையாளர்கள் இரண்டு அணிகளாகப் பிரிந்து விவர்தம் நடத்தி வருகின்றனர். எனினும், உலகமயமாக்கல் மூலமாக நன்மையே பயத்திருக்கிறது என்று ஒங்கி ஒலித்துவாதாடுபவர்கள் என்னதான் முன்னணியில் இருந்தாலும், அடித்தட்டு மக்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தில் எந்த மாற்றமும் ஏற்படுத்தப்படவில்லை என்பதை அனைவரும் ஒப்புக்கொள்கின்றனர்.

உலகமயமாக்கல் நடைபெறாமல் போனாலும் உலகப் பொருளாதாரம் அதன் வேகத்திற்கு வளரத்தான் செய்யும். அதை விடக் குறைவாக நடைபெற்று வரும் வளர்ச்சியை ஊதிப் பெரிதாக்கி, இது உலகமயமாக்கலினால் ஏற்பட்ட வளர்ச்சி என்றே தற்போது கூறப்படுகிறது. இரண்டாம் உலகப் போருக்குப் பின் வந்த இரண்டு தசாப்தங்களில் (Decades) முதலாளித்துவத்தில் ஏற்பட்ட பிரம்மாண்டமான வளர்ச்சியை (Boom Period) பெருவளர்ச்சிக் காலம் என்றும் கூறலாம்) எந்த உலகமயமாக்கல் போக்கு விளக்கப் போகிறது? அப்போதைய முதலாளித்துவ வளர்ச்சியில் முக்கியப் பங்காற்றிய நூறு சதவீத வேலை, அதையொட்டித் தீர்மானிக்கப்பட்ட பணியமர்வுத் தரம் (Quality of employment) ஆகியவை அடியோடு மாற்றப்படுவதே தற்போதைய உலகமயமாக்கலில் நாம் காணுகின்ற விஷயமாகும்.

இந்தியாவில் வேலையின்மையின் விகிதம் கிட்டத்தட்ட 2 சதமாக இருக்கிறது என்று நேஷனல் சாம்பிள் சர்வேயின் 55வது சுற்று கூறுகிறது'. நேஷனல் சாம்பிள் சர்வேயின் மதிப்பீட்டின்படி.

வேலையின்மையின் விகிதம்? என்பது உழைப்பாளர் படையில் வேலை இல்லாதவர்களின் விகிதமாகும். இதரர்கள் உழைப்பாளர் படையில் சேர்க்கப்படாதவர்கள். வேலையின்மையின் விகிதம் கணக்கிடுவதில் நேஷனல் சாம்பிள் சர்வேயின் முறையில் கோளாறு இருப்பதாகக் கருத இடமிருக்கிறது, எனினும், நேஷனல் சாம்பிள் சர்வே கூறுவது உண்மைதான். இந்தியாவில் வேலையின்மையின் விகிதம் மிகக் குறைவு; ஏனென்றால் இந்தியர்களால் வேலையில் லாமல் இருப்பது சாத்தியமில்லை. வேலை இழந்த ஒரு அமெரிக்கனுக்கு அவன் கடைசியாக வாங்கிய சம்பளத்தில் பாதிச் சம்பளம் அடுத்த வேலை கிடைக்கிறவரை உத்தரவாதப்படுத்தும் சமூகப் பாதுகாப்பு அந்த நாட்டில் இருக்கிறது. தான் நினைக்கிற சம்பளம் கொடுக்கிற வேலை கிடைக்கும்வரை வேலைக்குச் செல்ல மாட்டேன் என்று ஒரு இந்தியன் இருந்தால் அவன் மரணத்தைத் தழுவ வேண்டியதுதான். எனவே ஏதாவது ஒரு வேலை என்று, வேலை இழந்த குறுகிய காலத்திற்குள்ளேயே சென்றுவிடுகிறான். எனவே தான் நேஷனல் சாம்பிள் சர்வேயின் முடிவு இவ்வாறு அமைகிறது. அதனால்தான் குறைந்தபட்சக் கூலியாக நாளொன்றுக்கு 30 ரூபாயை நிர்ணயிக்கும் சட்டங்கள் இன்னமும் சட்டப் புத்தகத்தில் இருந்து வருகின்றன. இது எதைக் காட்டுகிறது என்றால் வேலையின்மைக்கும் பணியமர்வுத் தரத்திற்கும் இடையேயான உறவைத்தான். வேலையின்மைக்கு எதிரான போராட்டமானது உயர்ந்த பணியமர்வுத் தரத்திற்கான போராட்டமாக மாற வேண்டியதிருப்பதால், உலகமயமாக்கலின் மூலம் பணியமர்வுத் தரத்தில் ஏற்பட்டு வரும் மாற்றம் இக்கட்டுரையின் பொருளாகக் கொள்ளப்படுகிறது. இவ்விஷயங்களைப் புரிந்துகொள்ளும் விதமாக உலகமயமாக்கல் என்றால் என்ன? பணியமர்வுத் தரத்தை எப்படிப் புரிந்துகொள்வது? அதை எப்படி அளவிடுவது? உலகமயமாக்கலின் அரசியல் பொருளாதாரம் என்ன? அரசியல் பொருளாதாரத்தின் வளர்ச்சிப் போக்கு எவ்வாறு உலகமயமாக்கலுக்கு இட்டுச்சென்றது? பணியமர்வுத் தரத்தில் அதனுடைய தாக்கம் என்ன? குறிப்பிட்ட சில துறைகளில் பணியமர்வுத் தரம் எவ்வாறு மாறியிருக்கிறது? தொழிலாளி வர்க்கம் இதை எவ்வாறு எதிர்கொள்வது? போன்ற விஷயங்கள் பற்றிச் சில சிந்தனைகளை இக்கட்டுரை முன்வைக்க முயற்சிக்கிறது. எனினும் இது ஆழமாக ஆய்வு நடத்த வேண்டிய விஷயமாகும். சிறிய பிரசுரத்திற்குள் அனைத்து விஷயங்களையும் அடக்குவது சாத்தியமில்லை; எனினும் ஒரு முயற்சி மேற்கொள்ளப்பட்டிருக்கிறது.

உலகமயமாக்கல் என்றால் என்ன?

உள்நாட்டுச் சந்தையையும் உலகச் சந்தையையும் தாராளமயமாக்குவதன் மூலம் வர்த்தகம், நிதிமூலதனம் மற்றும் தகவல்

ஆகியவை நாடுகளின் எல்லைகளைக் கடந்து தங்குதடையற்று பரவுவதற்கான ஏற்பாடுதான் உலகமயமாக்கல் என்று கருக்கமாகக் கூறலாம். முதலாவதாக, வர்த்தகம் செய்யும் பொழுது ஒரு பொருளின் தரத்தை மட்டுமே வைத்து அதைச் சந்தையில் அனுமதிக்க வேண்டுமே தவிர அது எந்த நாட்டில் உற்பத்தி செய்யப்பட்டது என்பதை வைத்து பாரபட்சமாக நடத்தக் கூடாது. ஆகவே நேரடித் தடைகளான இறக்குமதிப் பொருட்களுக்கு அதிக வரி போன்றவையும், மறைமுகத் தடைகளான உள்நாட்டுப் பொருட்களுக்கு மானியம் ஆகியவையும் நீக்கப்பட வேண்டும். இப்படிச் செய்தால் எல்லாப் பொருட்களும் சந்தையில் சமதளத்தில் போட்டியிட்டு அதிகத் தரமுடைய ஆனால் குறைந்த விலையுடைய பொருட்கள் வெல்லும். இதனைச் சமாளிக்க உள்நாட்டு உற்பத்தி நிறுவனங்கள் தங்களுடைய திறமையை வளர்த்துக்கொண்டு உள்நாட்டு மற்றும் வெளிநாட்டுச் சந்தையிலும் போட்டியிட தகுதியானவையாகிவிடும் அல்லது மடிந்துவிடும். மக்களுக்கு குறைந்த விலையில் அதிகத் தரமுடைய பொருட்கள் கிடைக்கும். இரண்டாவதாக, மூலதனமும் எங்கு அதிக லாபம் கிடைக்கிறதோ அங்கு முதலீடு செய்வதற்கு அனுமதிக்கப்பட வேண்டும். எந்த நாடு அனைத்துலகச் சந்தையில் போட்டியிட்டு வெல்லும் நிலைக்கு வந்துவிட்டதோ அந்த நாட்டில் உற்பத்திச் சக்தியை அதிகரிக்கத் தேவையான அதிக மூலதனம் வெளிநாட்டிலிருந்து வருவதற்கும் தடையிருக்கக் கூடாது. வெளிநாட்டு மூலதனம் உள்நாட்டிற்குப் பயணம் செய்யத் தடைகளான லாப வரி, வருமான வரி, நிறுவனத்தின் முதலீட்டு உச்சவரம்பு (Ceiling on Equity), அன்னிய முதலீடானது வியாபார நிறுவனங்களையும் அதற்குத் தேவையான நிலங்களையும் வாங்கத் தடை ஆகியவை நீக்கப்பட வேண்டும். மூன்றாவதாக, இவற்றை நிறைவேற்றுவதற்குத் தேவையான தகவல் பரிமாற்றத்திற்கு உதவிடும் வகையில் அதற்கிருக்கும் தடைகள் நீக்கப்பட வேண்டும். இதுவே உலகமயமாக்கலின் அடிப்படையாகும்.

நேரடி மற்றும் மறைமுகத் தடைகளை நீக்குவது சம்பந்தமான விஷயத்தில் வளர்ச்சியடைந்த நாடுகள் தில்லுமுல்லு செய்து கொண்டே மூன்றாம் உலக நாடுகளில் மட்டும் இம்மூன்று விஷயங்களையும் அமல்படுத்தக் கோரி நிர்ப்பந்தம் செய்யப்பட்டு வருகிறது. உலகமயமாக்கலுக்கு கடும் எதிர்ப்பு நிலவுவதால் அனைத்து தடைகளையும் எளிதில் நீக்குவதில் சிக்கல் ஏற்படுவது தனியாக விவாதிக்கப்பட வேண்டிய விஷயமாகும். எனினும், சந்தையில் போட்டியிட முடியாமல் மடிந்துபோன நிறுவனங்களே இந்தியாவைப் பொருத்தவரை அதிகம். மடிந்துபோகாமல் உயிருடன் வாழும்

நிறுவனங்களும் போட்டிக்கு ஏதுவாக தங்களைத் தகவமைத்துக் கொண்டுவிட்டன. இப்படிப்பட்ட தகவமைக்கும் பணியில்தான் தொழிலாளர்களின் பணியமர்வுத் தரம் முக்கிய விஷயமாக வருகிறது. இது பற்றிய விவாதமே இங்கு தொடர்கிறது.

பணியமர்வுத் தரமும் வாழ்க்கைத் தரமும்

பணியமர்வுத் தரம் என்றால் என்ன என்பதை முதலில் நாம் விளங்கிக்கொள்ள வேண்டும். இங்கு பணித் தரத்தைப் பற்றி (Quality of work) அளவுக்கு அதிகமாகப் பேசி பணியமர்வுத் தரத்தைப் பற்றிப் பேச விடாமல் செய்யப்படுகிறது என்பதை நினைவிற் கொள்ள வேண்டும். எனினும் பணியமர்வுத் தரத்திற்கும் பணித் தரத்திற்கும் நேரடிச் சம்பந்தம் இருக்கிறது. சரக்கு உற்பத்தியே (Commodity Production) முதலாளித்துவத்தின் அடிப்படை. எனவேதான் முதலாளித்துவ அமைப்பு முறையில் உழைப்பும் ஒரு பரிவர்த்தனைச் சரக்காகக் கொள்ளப்படுகிறது. உழைப்பைப் பரிவர்த்தனைச் சரக்காகக் கொள்ளும் பட்சத்தில் உழைப்பை உற்பத்திக்காக அமர்த்தும் பணியமர்வு முறையையும் சரக்காகக் கொள்ள வேண்டும். எனவே எல்லா விஷயத்திலும் தரஅளவு பார்ப்பது போல் பணியமர்வு என்ற சரக்கின் தரம் பார்க்க வேண்டியது அவசியமாகிறது. ஒரு சரக்கு எந்தத் தேவையை பூர்த்தி செய்வதற்காக உற்பத்தி செய்யப்பட்டதோ அந்தத் தேவையை எந்தளவு அந்த சரக்கு பூர்த்தி செய்கிறது மற்றும் அதில் எவ்வளவு நம்பகத்தன்மை உடையது என்பதை வைத்தே அதன் தரம் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. அதிக ஊதியமும் சமூகப் பாதுகாப்பும் கொண்ட பணியமர்வே அதிக பணியமர்வுத் தரமுடையதாக இருக்க முடியும். எனினும் பணியமர்வுத் தரத்தை நான்கு முக்கியமான விஷயங்களை வைத்து தீர்மானிக்கலாம். முதலாவது, பணியின் நிரந்தரத்தன்மை, இரண்டாவது, உற்பத்தியின் பங்களிப்பிற்கு ஏற்றாற்போல் ஊதியம், மூன்றாவது, பணியமர்வுப் படிநிலை முன்னேற்றம் (Career Development), நான்காவது, சமூகப் பாதுகாப்பு.

சரக்கு உற்பத்தி முறையில் சந்தைக்கு முக்கியப் பங்களிப்பு இருக்கிறது. சந்தையில் வரத்து-தேவை (Supply-Demand) கோட்பாட்டினடிப்படையில் உழைப்பாளர்களின் வரத்து அதிகரித்து, தேவை குறைந்தால் உழைப்பாளர்களின் ஊதியம் குறைக்கப்படுகிறது. தொழிலாளர்கள் விஷயத்தில் வரத்து-தேவை சமன்பாட்டில் வரத்தை அதிகமாக வைத்துக்கொள்வதே முதலாளித்துவத்தின் நோக்கமாகும். எனினும் தொழிலாளி வெறும் பண்டமல்ல. எனவே அதன் சமூக விளைவையும் முதலாளித்துவம் சந்திக்க நேரிடுகிறது.

வர்க்க பலாபலன்களுக்குத் தகுந்தாற்போல் பணியமர்வுத் தரம் மாறிவருகிறது பணியமர்வுத் தரத்தை நிர்ணயிக்கும் எளிமையான அளவுகோலின் ஒரு முனையில் நிரந்தர வேலைமுறை என்பதும் மறு முனையில் அமர்த்து-துரத்து' (Hire and Fire) வேலைமுறையும் இருக்கிறது. உலகில் உள்ள தொழிலாளர்கள் ஒவ்வொருவரும் தங்களின் பணியமர்வுத் தரத்தை இந்த அளவுகோலின் மூலமாக அளந்தால் அனைத்துத் தொழிலாளர்களின் பணியமர்வுத் தரமானது உலகமயமாக்கலுக்கு முந்தைய காலங்களில் கிட்டத்தட்ட சமச்சீராகப் பரவிக்கிடப்பதைக் காணமுடியும். அளவுகோலின் கீழ்முனையான அமர்த்து-துரத்து வேலைமுறை என்ற இடத்திற்கு அனைத்துத் தொழிலாளர்களையும் தள்ளுவதே உலகமயமாக்கலின் நோக்கமாகும். உயர்ந்த பணியமர்வுத் தரமே உயர்ந்த வாழ்க்கை முறையைக் கொடுக்க முடியும். மனித குலத்திற்கு உயர்ந்த வாழ்க்கை முறையை உத்தரவாதப்படுத்துவதற்காக அமையவிருக்கும் சோசலிசமானது உயர்ந்த பணியமர்வு முறையை உள்ளடக்கியதாக இருக்கும். அது அளவுகோலின் உயர்முனையான நிரந்தர வேலை என்ற இடத்திற்கு தொழிலாளர்களைக் கொண்டு செல்லும் நோக்கம் கொண்டதாக இருக்கும்.

நிரந்தர வேலைமுறையில் உள்ளவர்களுக்கு உயர்ந்த பணியமர்வுத் தரத்தைத் தீர்மானிக்கும் நான்கு அம்சங்களும் அமல்படுத்தும் வாய்ப்பு அதிகம். ஏனென்றால் நிரந்தரத் தொழிலாளர்களுக்கு கூட்டுபேர உரிமையுள்ளது அதன் மூலம் மற்ற மூன்று அம்சங்களிலும் முன்னேற்றத்தை ஏற்படுத்திவிட வாய்ப்புண்டு. அளவுகோலின் உச்சியில் இருக்கும் நிரந்தர வேலைமுறையின் குணம்சங்கள் என்ன என்பதைப் பார்க்கலாம். நிரந்தர வேலை முறையில் பணியமர்த்தப்படுபவர் 60 வயது பூர்த்தியாகும்வரை வேலை உண்டு. அவருக்கென்று அவருடைய பணித் தரத்தை வைத்து சம்பளம் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. ஒவ்வொரு ஆண்டும் அவருடைய பணித் தரம் உயர்ந்து வருவதற்கு ஈடாக அவருக்கு வருடாந்தர உயர்வு (Increment) உண்டு. பணவீக்கத்தால் தேய்ந்துவரும் உண்மை ஊதியத்தை மீட்க அகவிலைப்படி உண்டு. குடியிருக்கும் வீட்டிற்கு செலவிடப்படும் வாடகை வாடகைப் படியாகக் கொடுக்கப்படுகிறது. பெரு நகரங்களில் ஆகும் அதிகப்படியான செலவை ஈடுகட்ட நகர ஈட்டுப் படி உண்டு. வீட்டிலிருந்து பணிக்கு வந்து செல்ல ஆகும் செலவை ஈடுகட்ட வாகனப் படி உண்டு. நோயுற்றால் செலவிடப்படும் மருத்துவச் செலவும் திருப்பி வழங்கப்படுகிறது. குழந்தைகளுக்கான ஆகும் படிப்புச் செலவும் வழங்கப்படுகிறது. சீருடை, அதை சலவைச் செய்வதற்கு சலவைப் படி ஆகியவையும் உண்டு. பணி

நேரத்தில் சாப்பாட்டு நேரம் வந்தால் சலுகை விலையில் சாப்பாடும் உண்டு. ஆண்டுக்கு ஒரு முறை குறைந்தபட்ச போனலாவது உண்டு. குடியிருக்க வீடு கட்டுவதற்கு குறைந்த வட்டியில் எளிய தவணையில் கடன் உண்டு. பண்டிகைக் கடன் உண்டு. பணியர்வுக் கொள்கை ஏதாவது ஒன்று பின்பற்றப்பட்டு தொழிலாளியின் செயல்பாட்டை வைத்துப் பணியர்வும் உண்டு, மொத்தப் பணிக்காலத்தில் குறைந்தது மூன்று அல்லது நான்கு படிநிலை பணியர்வாவது (Promotion) உத்தரவாதமாகக் கிடைக்கும். இது தொழிலாளியை உற்சாகப்படுத்தும் முக்கியமான விஷயமாகும்.

பணியின்போது 4 மணி நேரம் தொடர்ச்சியாக வேலை செய்தால் அரை மணி நேரம் ஓய்வு உண்டு. பதினொரு நாட்கள் வேலை செய்தால் ஒரு நாள் ஈட்டு விடுப்பு உண்டு. நோயுற்றால் மருத்துவ விடுப்பு உண்டு. மாதத்திற்கு ஒரு முறை தற்செயல் விடுப்பு உண்டு. வாரத்திற்கு ஒரு முறை ஓய்வு. இதைத் தவிர அவருக்கு ஆண்டுக்கு 12 நாட்கள் பண்டிகை விடுமுறை உண்டு. பணியின்போது விபத்தில் சிக்கினால் இழப்பீட்டுத் தொகையும் உண்டு. எப்பொழுது விபத்தில் சிக்கினாலும் விபத்து விடுமுறை உண்டு. பெண் தொழிலாளர்களுக்கு மகப்பேறு விடுமுறை 3 மாத காலத்திற்கு உண்டு. இவை எல்லாவற்றையும் விட அவருக்கு 8 மணி நேர வேலை உத்தரவாதப்படுத்தப்பட்டிருக்கிறது.¹

பணியிலிருக்கும்பொழுதே ஓய்வு வாழ்க்கையின் பாதுகாப்பிற்காக வருங்கால வைப்பு நிதியம் ஏற்படுத்தப்பட்டு மாதாமாதம் அவருடைய சம்பளத்தில் 10-ல் ஒரு பகுதியும் அதேயளவுத் தொகை பணியமர்த்துபவரும் செலுத்தி சேமிக்கப்படுகிறது.² ஓய்வு பெறும் பொழுது இத்தொகை வட்டியுடன் சேர்த்து மொத்தத் தொகையாக அவருக்குக் கிடைக்கிறது. பணிஓய்வு பெறும்பொழுது அவர் பணியிலிருந்த வருடங்களுக்குத் தகுந்தாற்போல் பணிக்கொடை (Gratuity) ஒரு வருடப் பணிக்கு 15 நாட்கள் சம்பளம் வீதம் கொடுக்கப்படும். ஓய்வு பெற்றபின் ஓய்வூதியமாக கடைசியாக வாங்கிய சம்பளத்தில் ஒரு பகுதி வழங்கப்படும். பணிஓய்வு மருத்துவச் சலுகையும் சில இடங்களில் வழங்கப்படுகிறது. இவ்வளவு வசதிகளும் சலுகைகளும் கிடைக்கப் பெறுபவரை உயர்ந்த பணியமர்வுத் தரத்திலிருப்பவராக நாம் கூறலாம். இது எதுவுமே இல்லாமல் வெறும் சம்பளம் மட்டுமே வாங்கிவரும் வேலைமுறைதான் பணியமர்வுத் தர அளவுகோலின் கடைசி முனையாகும். கடைசி முனையை நோக்கி தொழிலாளர்களை நகர்த்துவதற்கு பல்வேறு பணியமர்வு முறைகள் (Mode of Employment) ஏற்படுத்தப்பட்டிருக்கின்றன. உலகமயமாக்கலானது தொழிலாளர்களின் பணியமர்வுத்

தரத்தை அமர்த்து-துரத்து வேலைமுறைக்கு கொண்டு செல்ல என்னென்ன உத்திகளைக் கையாள்கிறது என்பதைப் பார்க்கலாம். அதற்கு முன்னால் முதலாளித்துவத்தின் சமீபத்திய வளர்ச்சிக் கட்டத்தையும் அது வேலைவாய்ப்பில் ஏற்படுத்திவரும் தாக்கத்தையும் சுருக்கமாகப் பார்க்கலாம்.

பெருவளர்ச்சிக் காலத்தில் தீர்மானிக்கப்பட்ட பணியமர்வுத் தரம்

முதலாளித்துவ வளர்ச்சியில் அதன் உள்ளியல்பானது (Spontaneity) எப்படி அதன் வளர்ச்சிக்கு எதிரானதாக இருக்கிறதோ, அதே உள்ளியல்பானது ஜான் மேனாடு கெய்ன்ஸ் (John Maynard Keynes) போன்ற முதலாளித்துவப் பொருளாதார அறிஞர்கள் தோன்றுவதற்கான தளத்தையும் உருவாக்குகிறது. கெய்ன்ஸியனிஸம்³ செயல்பட்டபோது தீர்மானிக்கப்பட்ட பொருளாதார விஷயங்கள், குறிப்பாக நூறு சதவீத வேலைவாய்ப்பு, உருவாகி வரும் உபரியில் ஒரு பகுதியை அதை உருவாக்கியவர்களுக்கு பகிர்ந்தளிப்பது, அதன் மூலம் உபரியை உருவாக்கும் பெரும்பாலானோரின் வாங்கும் சக்தியை உயர்த்துவது, அதன்மூலம் சந்தையை வளர்ப்பது, இவற்றைக் கண்காணிக்க வலிமையான அரசுத் தலையீட்டைக் கொண்டு வருவது என்ற திசையில் பயணித்த உலகின் மிகுபொருளாதாரத்தின் (Macro Economy) பல அம்சங்கள் இடதுசாரி பொருளாதார நிபுணர்களின் விமர்சனத்தை அங்கீகரிப்பதாகவே இருந்தது இருப்பினும் இவ்விதமான கொள்கைகள் வளர்ச்சியடைந்த முதலாளித்துவ நாடுகளில் (Metropolitan Economies) மட்டுமே அமல்படுத்தப்பட்டன. ஆகவே, பகிர்ந்தளிக்கப்படும் உபரியை மீண்டும் கைப்பற்ற, மூன்றாம் உலக நாடுகளுக்கு எதிரான வணிக நிபந்தனைகளை⁴ (Terms of Trade) இறுக்கியதன் மூலம் ஈடுகட்ட முடிந்தது. குறிப்பாக உலக உற்பத்தி என்ற அம்சத்தில் மூன்றாம் உலக நாடுகளுக்கு ஒதுக்கப்பட்ட வேலைப் பிரிவினையானது (Division of Labour) முதன்மைப் பொருட்கள்⁵ (Primary Commodities) உற்பத்தி செய்தல் என்பது மட்டுமே.

பெருவளர்ச்சிக் காலத்தில் தீர்மானிக்கப்பட்ட பணியமர்வுத் தரமானது, மேலை நாட்டுத் தொழிலாளர்களுக்கு பாதுகாப்பைத் தந்தது என்று கூறினால் அது மிகையாகாது. நிரந்தரமாக்கப்பட்ட வேலை, மற்றும் மேலே கூறப்பட்ட அனைத்துச் சலுகைகளும் உத்தரவாதப்படுத்தப்பட்டிருந்தன. இவை அரசுத் தலையீட்டினால் சட்டமாகவும் ஆக்கப்பட்டன. இதைத் தவிர சட்டத்திற்கு அப்பாற்பட்டும் பல்வேறு சலுகைகளும் வசதிகளும் நடைமுறைக்குக் கொண்டுவரப்பட்டன. தொழிலாளர்களுக்குக் கிடைத்த

இத்தகைய பலன்கள் உருவாக்கப்பட்ட உபரியில் ஒரு பகுதியைப் பகிர்ந்தளிக்கும் ஏற்பாடுதான் என்றாலும் இப்படிப்பட்ட பகிர்ந்தளிக்கும் ஏற்பாட்டை முதலாளித்துவம் ஏற்றுக்கொள்வதற்கு மூன்று முக்கியக் காரணங்களைக் கூறலாம். முதலாவதாக, நடைபெற்றுவந்த தொழிலாளி வர்க்கத்தின் வலுவான போராட்டங்கள். இரண்டாவதாக, தொழிலாளி வர்க்கம் உலகின் சில நாடுகளில் ஆட்சியதிக்காரத்தைப் பிடித்து முதலாளித்துவத்திற்கு சவால் விடுத்துக்கொண்டிருந்தது. மூன்றாவதாக, உள்முரண்பாட்டின் மூலம் மரணத்தை நோக்கிப் பயணித்துக்கொண்டிருந்த முதலாளித்துவத்திற்கு உயிரூட்டும் மருந்தான கெய்ன்ஸியனிஸம். இப்படிப்பட்ட பகிர்ந்தளிக்கும் ஏற்பாட்டை முறைப்படுத்துவதற்காக தொழிலாளி வர்க்கமானது கூட்டுபேர உரிமையை அடைந்தது. உபரியைப் பகிர்ந்தளிக்கும் ஏற்பாட்டின் விளைவாக முதலாளித்துவத்திற்கு சேமநல முதலாளித்துவம் என்ற அடைமொழியும் கிடைத்தது.

இத்தகைய நிகழ்ச்சிப் போக்குகள் வளர்ச்சியடைந்த முதலாளித்துவ நாடுகளில் மட்டுமே நடைபெற்றாலும் மூன்றாம் உலக நாடுகளிலும் பணியமர்வுத் தரம் சம்பந்தமான விஷயங்கள் ஊடுருவ ஆரம்பித்தன. இதன் விளைவாக மூன்றாம் உலகத் தொழிலாளியின் வாழ்க்கைத் தரம் உயர்ந்து நவீன சாதனங்களை அனுபவிக்கத் தொடங்கினான். இதுவே மூன்றாம் உலக நாடுகளின் தொழிலாளிகளுக்கும், தொழிலாளி அல்லாத ஏனைய பிரிவினரான விவசாயிகள், கூலி விவசாயிகள், சிறு தொழில் முனைவோர், நகர்ப்புறங்களில் மதிப்பற்ற (Menial Job) பணி செய்வோர் ஆகிய பிரிவினருக்கும் இடையில் கடுமையான வாழ்க்கைத் தர வித்தியாசம் ஏற்படுவதற்கு காரணமாக அமைந்தது.

தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரமானது வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளில் உத்தரவாதப்படுத்தப்பட்ட பிறகே மூன்றாம் உலக நாடுகளின் தொழிலாளர்களுக்கு எப்படிப் பரவியதோ, அதேபோல இவை வாபஸ் வாங்கப்படுவதும் பின்னோக்கிய திசையிலேயே பயணிக்க முடியும் அதாவது, மூன்றாம் உலக நாடுகளிலிருந்துதான் வாபஸ் பணி துவங்க முடியும். உலகமயமாக்கல் இந்த வாபஸ் போக்கைத் துவக்கியிருக்கிறது.

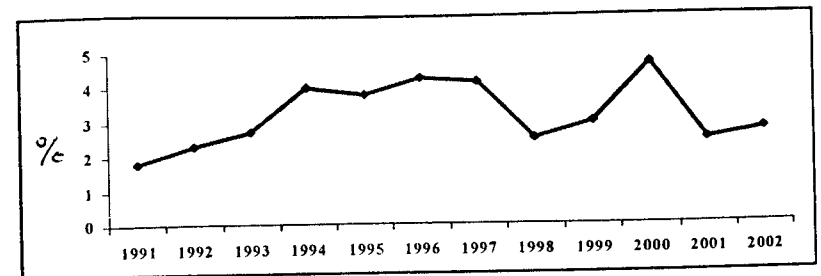
பணியமர்வுத் தரம் என்பது நாம் 80களில் கேள்விப்பட்ட நிரந்தரப் பணி, அதாவது இந்திய ஒப்பந்த உழைப்பு தடுப்புச் சட்டத்தின்படி (Abolition of Contract Labour Act) 180 நாட்கள் ஒரு நிறுவனத்தில் ஒருவர் தொடர்ச்சியாகப் பணி செய்தால் அவரை நிரந்தரம் செய்ய வேண்டும். ஒரு ஊழியர் நிரந்தரம் செய்யப்பட்டால்

அவருக்கு சட்டம் உத்தரவாதப்படுத்தும் சலுகைகளும், நிறுவனம் வழங்கும் அனைத்துச் சலுகைகளும் கொடுக்கப்பட வேண்டும். சேமநல முதலாளித்துவம் என்று அழைக்கப்பட்ட காலத்திலேயே தொழிலாளர்கள் நிரந்தர ஊழியர், ஒப்பந்த ஊழியர் என்று இருவேறு பணித் தரமுடைய பணியமர்வு முறையால் இரு அணிகளாகப் பிரிக்கப்பட்டனர். எப்படி அழைக்கப்படுகிறார்கள் என்பது முக்கியமில்லை. பகிர்ந்தளிக்கும் உபரியில் ஒப்பந்த ஊழியர்களுக்கு எந்தப் பங்கும் கிடையாது; ஊழியர் என்ற தகுதி இருக்கும்போதே பங்கு கிடைக்காதவர்களுக்கு ஊழியர் என்ற தகுதியை இழக்கும்போது, அதாவது ஒவ்வொரு பெறும்போது என்ன பாதுகாப்பு இருக்கும்?

வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணியமர்வு முறையில் ஏற்பட்டுவரும் மாற்றம்

உலக உற்பத்தியானது 2001ஆம் ஆண்டில் 44,000 பில்லியன் அமெரிக்க டாலர் அளவுக்கு இருந்தது என்று சர்வதேச நிதியத்தின் (IMF) 2002ஆம் ஆண்டிற்கான அறிக்கை கூறுகிறது. 1999ஆம் ஆண்டு வெளியிடப்பட்ட மனித மேம்பாட்டு அறிக்கையின்படி (Human Development Report) உலக உற்பத்தியில் 86 சதவீதத்தை உலகப் பொருளாதாரத்தின் பணக்கார 20 சதவீதத்தினர் அனுபவிக்கின்றனர். ஆனால் கடைசி 20 சதவீதத்தினர் வெறும் 1 சதவீதத்தையே அனுபவிக்கின்றனர். மீதி 13 சதவீத உற்பத்திப் பொருட்கள் மற்றும் சேவைகளை அனுபவிப்பவர்களும் நடுவிலுள்ள 60 சதவீதம் பேர் என்றாலும் இதுவும் அசமத்துவமாகப் பரவிக்கிடக்கிறது. 1990-களில் உலகப் பொருளாதாரமானது 3.4 சதவீதத்தில் வளர்ச்சியடைந்தது. 2000ம் ஆண்டில் 4.7 சதவீதம் வளர்ச்சியடைந்து 2001ஆம் ஆண்டில் 2.5% ஆகக் குறைந்தது. வளர்ச்சியடைந்த நாடுகள் 1.2% என்ற மிகக் குறைந்த வளர்ச்சி வீதத்தையே அடைய முடிந்தது. வேலைவாய்ப்பில் ஏற்படும் மாற்றம் பணியமர்வுத் தரத்திலும் பிரதிபலிக்கிறது.

World GDP Source: IMF (2002)



உலகமயமாக்கப்பட்ட பொருளாதார சீர்திருத்தங்கள் அமலுக்கு வந்தபின் பணியமர்வு முறையில் (அட்டவணை-1) கடுமையான மாற்றங்கள் ஏற்பட்டுவிட்டன. சீர்திருத்தக் காலத்தில் சுயதொழிலில் ஈடுபடுவோரின் எண்ணிக்கை குறிப்பாக பெண்கள் விஷயத்தில் கடுமையாகச் சரிந்திருக்கிறது. அட்டவணை-1ல் சுயவேலை செய்வோர், நிரந்தர ஊழியர்கள் மற்றும் காஷுவல் தொழிலாளர்களின் விகிதாச்சாரம் சதவீதத்தில் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது. காஷுவல்மயமாகி வருவதை காஷுவல்மயக் குறியீட்டு எண் மூலமாக அறிய முடிகிறது. 1983-90 காலக்கட்டங்களில் காஷுவல்மயமாகி வருவது குறைந்திருப்பதன் மூலம் அக்கால இடைவெளியில் நடைபெற்ற தொழிலாளர்களின் போராட்டங்களும் அதன் மூலம் நிலவிய வர்க்கப் பலாபலன்களையும் அறியலாம்.

அட்டவணை-1^o

பால் (ஆண்-பெண்) வரிசைப்படி பணியமர்வு முறை - சதவீதத்தில்

ஆண்டு	ஆண்கள்				பெண்கள்				
	ச.வே.	நி.வே.	கா.வே.	கா.கு.எ.	ச.வே.	நி.வே.	கா.வே.	கா.கு.எ.	
கிராமப்புறம்									
1972-73	65.9	12.1	22.0	182	64.5	4.1	31.4	766	
1977-78	62.8	10.6	26.6	251	62.1	2.8	35.1	1254	
1983	60.5	10.3	29.2	283	61.9	2.8	35.36	1261	
1987-88 5	8.6	10.0	31.4	314	60.8	3.7	35.5	959	
1993-94	57.9	8.3	33.8	407	58.5	2.8	38.7	1382	
1997	59.5	7.3	3	3.2	455	57.0	2.1	40.9	1948
நகர்ப்புறம்									
1972-73	39.2	50.7	10.1	20	48.4	27.9	23.7	85	
1977-78	40.4	46.4	13.2	28	49.5	24.9	25.6	103	
1983	40.9	43.7	15.4	35	45.8	25.8	28.4	110	
1987-88	41.7	43.7	14.6	33	47.1	27.5	25.4	92	
1993-94	41.7	42.1	16.2	38	45.4	28.6	26.0	91	
1997	40.7	41.5	18.5	45	39.7	31.3	29.0	93	

குறிப்பு: ச.வே.- சுயவேலை, நி.வே. - நிரந்தர வேலை, கா.வே.- காஷுவல் வேலை, கா.கு.எ.- காஷுவல்மயமாதல் குறியீட்டு எண்.

அட்டவணை-2ல் மூன்று விதமான பணியமர்வு முறையில் 1983 முதல் 1997 வரை ஏற்பட்டுள்ள மாற்றங்களைப் பார்க்கலாம். சீர்திருத்தக் காலத்தில் நிரந்தரச் சம்பளம் வாங்கும் பிரிவினரின் விகிதம் குறைந்திருக்கிறது என்பதற்கு வலுவான ஆதாரமாக இந்த அட்டவணை விளங்குகிறது. எல்லாவிதமான வயதுப் பிரிவினரிடையேயும் கிராமப்புறத்தில் நிரந்தரச் சம்பளக்காரர்கள் கிட்டத்தட்ட 2 சதவீதம் குறைந்திருக்கிறபோது காஷுவல் தொழிலாளர்கள் 5 சதவீதம் அதிகரித்திருப்பதைக் காணலாம். இதில் குறிப்பிடத்தகுந்த மாற்றமாகக் காண வேண்டிய விஷயம் என்னவென்றால் நகர்ப்புறங்களில் நிரந்தரச் சம்பளக்காரர் அந்தஸ்தில் பெண்களின் சதவீதம் 27லிருந்து 31 ஆக அதிகரித்திருக்கிறது. பெண்களின் கல்வியறிவு அதிகரித்திருத்தல், பெண்களுக்கிருக்கும் பிரத்யேகப் பிரச்சனைகளைப் பணியமாக வைத்து பெண் தொழிலாளிகளைப் போராட்டக் களத்தில் கையாள்வது எனது போன்ற காரணங்களால் பெண் நிரந்தரச் சம்பளக்காரர்கள் அதிகரித்திருப்பதை உறுதி செய்யலாம்.

அட்டவணை - 2ⁱⁱ

வயது மற்றும் பால் இன ரீதியாகப் பணியமர்வு முறையில் ஏற்பட்டுள்ள மாற்றங்கள் (சதவீதத்தில்)

பகுதி	வயதுப் பிரிவினர்	சுயதொழில் பிரிவினர் 87-88 93-94 97	நிரந்தரச் சம்பளக்காரர்கள் 87-88 93-94 97	காஷுவல் தொழிலாளர்கள் 87-88 93-94 97
கிராமப்புறம் பெண்கள்	5-19	54.9 56.7 59.3	3.3 1.9 1.6	41.8 41.4 39.1
	20-24	57.4 55.3 54.6	3.9 3.3 2.0	38.7 41.4 43.4
	25-29	56.8 54.03 54.9	4.2 3.2 2.8	39.0 2.5 42.3
	30-34	58.6 56.4 53.1	4.0 3.2 1.9	37.4 40.4 45.0
	அனைவர்	60.8 57.5 57.0	3.7 2.7 2.1	35.5 28.8 40.9
கிராமப்புறம் அனைவர்	15-19	56.7 57.2 58.5	5.9 3.7 3.1	37.4 39.1 28.4
	20-24	56.4 56.4 56.7	6.9 6.1 6.5	36.7 37.5 36.0
	25-29	54.0 53.3 56.0	8.4 6.7 6.0	37.6 40.0 38.0
	30-34	54.5 52.9 54.8	9.5 8.3 6.3	36.6 8.8 38.9
	அனைவர்	59.4 57.8 58.7	7.8 6.5 5.6	32.8 35.6 35.7
நகர்ப்புறம் பெண்கள்	15-19	49.3 47.2 50.5	15.8 19.5 15.8	34.9 33.3 33.7
	20-24	44.9 42.5 38.4	28.6 31.3 37.2	26.5 26.2 24.4
	25-29	43.0 40.2 34.1	32.3 32.6 37.6	24.7 27.2 28.3
	30-34	44.5 43.8 35.8	32.4 31.2 32.3	23.1 25.0 31.9
	அனைவர்	47.4 44.8 39.7	27.0 29.2 31.3	25.6 26.0 29.0

நகர்ப்	15-19	46.7	42.2	41.8	25.1	25.9	24.0	28.2	31.9	34.2
புறம்	20-24	43.4	45.2	39.7	34.7	32.1	35.9	21.9	22.7	24.4
அனைவர்	25-29	41.3	40.2	39.0	40.9	39.5	39.7	17.8	20.3	21.3
	30-34	39.7	41.5	38.5	44.5	42.9	41.7	15.8	15.6	19.6
அனைவர்		42.7	42.2	40.0	40.4	39.4	39.4	16.9	18.4	20.6

உற்பத்தி முறையில் ஏற்படுகின்ற மாற்றமும், பணியமர்வு முறையில் அதன் தாக்கமும்

வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளில் தொழிலாளர்களுக்கு உபரியில் ஒரு பகுதி பகிர்ந்தளிப்பதால் ஏற்படும் இழப்பை மூன்றாம் உலக நாடுகளிலிருந்து ஈடுகட்டும் விதமாக மூன்றாம் உலக நாடுகளை முதன்மைப் பொருளுற்பத்தியாளர் என்ற வேலைப்பிரிவினைக்குள் அடைத்து வணிக நிபந்தனைகளை இறுக்கிச் சமாளிக்க முடிந்தது என்று முன்பு கூறப்பட்டது. அப்போதைய உற்பத்தி முறையானது “போர்டிஸ்ட் மாடல்” (Fordist Model) என்று அழைக்கப்பட்ட உற்பத்தி மாடலில் இருந்தது. அதன்படி மூன்றாம் உலக நாடுகள் முதன்மைப் பொருட்களை ஏற்றுமதி செய்பவர்களாகவும், இறுதியாக்கப்பட்ட பொருட்களை (Finished Products) இறக்குமதி செய்பவர்களாகவும் இருக்கப் பணிக்கப்பட்டனர். உலகமயமாக்கலானது வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளிலும் உற்பத்தியில் மாற்றங்களை ஏற்படுத்தி வருகிறது. இம்மாற்றத்தின் விளைவாக மூன்றாம் உலக நாடுகளுக்கு ஒதுக்கப்பட்ட வேலைப் பிரிவினைகளிலும் மாற்றங்கள் ஏற்படத் துவங்கின. அதில் நான்கு முக்கியப் படிநிலைகள் உள்ளன. முதலாவதாக, மூன்றாம் உலக நாடுகளுக்கு முதன்மைப் பொருள் ஏற்றுமதி என்ற பணி மட்டுமே. இரண்டாவது, உற்பத்தியில் அதிக வேலையாட்களை ஈடுபடுத்தும் பணிகளை மட்டும் அவுட்சோர்ஸிங் மூலமாக மூன்றாம் உலகிற்குக் கொடுப்பது. மூன்றாவது, இறுதியாக்கப்பட்ட பொருளின் எல்லா உபபாகங்களையும் மூன்றாம் உலக நாடுகளில் உற்பத்தி செய்து அவர்களையே பொருத்தவும் செய்து விற்பனையை மட்டும் தங்களுடைய தொழிற்சின்னத்தை (Brand Name) பயன்படுத்திச் செய்வது (Original Equipment Manufacturing or OEM), இம்முறையானது பொருளுற்பத்திச் சங்கிலியில் (Commodity Chain) ஆடை உற்பத்தி, பொம்மை உற்பத்தி, தோல் பொருட்கள் உற்பத்தி போன்றவற்றில் முதன்மைப் பங்கு வகிக்கின்ற வளர்ச்சியடைந்த நாடுகள், வெறும் மொத்த விற்பனை அல்லது சில்லரை விற்பனை என்ற அங்கத்தை மட்டும் வகித்து தங்களுடைய தொழிற்சின்னத்தின் மூலமாக லாபமீட்டுவது. நான்காவது, எதையுமே செய்யாமல் மூன்றாம் உலக நாடுகள் உற்பத்தி செய்யும் பொருளுக்குத் தங்களுடைய தொழிற்சின்னத்தைப் பயன்

உலகமயமாக்கலும் பணியமர்வுத் தரத்தில் ஏற்பட்டுவரும் மாற்றமும்

15

படுத்த அனுமதித்து பங்குவீத உரிமையாக (Royalty) ஒரு தொகையைப் பெறுவது. (Original Brand Manufacturer - OBM) உலகமயமாக்கலில் மூன்றாம் உலக நாடுகளுக்கு விதிக்கப்பட்ட வேலைப் பிரிவினையானது முதல் படிநிலையிலிருந்து நான்காவது படிநிலையை நோக்கி நகரும் போக்கைக் கொண்டதாக இருக்கிறது. இதில் மூன்றாம் உலக நாடுகளை நோக்கி அதிக வேலைவாய்ப்பு உருவாகி வருவதற்கு உதவிகரமாக இருக்குமே என்ற வாதம் முன்வைக்கப்படுகிறது. எனினும் முதல் அம்சத்தில் இறுக்கப்பட்ட வணிக நிபந்தனை மூலமாக மூன்றாம் உலக நாடுகளிலிருந்து சுரண்டப்பட்ட உபரியானது, உலக உற்பத்தியில் மூன்றாம் உலக வகிக்கும் அங்கத்தை ஏற்றிக்கொண்டே வரும்பொழுது மூன்றாம் உலகின் தொழிலாளி வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளால் அதிகமாகச் சுரண்டப்படுவதன் மூலம் ஈடுகட்டப்படுகிறது. அதிகச் சுரண்டலுக்கு மூன்றாம் உலகத் தொழிலாளி உட்படுத்தப்படும்போது பணியமர்வுத் தரம் அதிக வேகத்தில் வீழ்ச்சி ஏற்படுவதும் நடைபெறும்.

உலகமயமாக்கலின் விளைவாக கெய்ன்ஸியனிலம் விலக்கிக் கொள்ளப்படுதல், முதலாளித்துவ வளர்ச்சியில் அரசுத் தலையீட்டை விலக்கிக்கொள்ள வலியுறுத்தும் ரீசனாமிக்ஸ் மற்றும் தாட்சரிசம், அதற்கான உட்காரணங்கள் ஆகியவை தனியாக ஆய்வு செய்ய வேண்டிய விஷயங்களாகும். எனினும் இது பற்றிச் சுருக்கமாகக் குறிப்பிடாமல் பணியமர்வுத் தரத்தில் ஏற்பட்ட வளர்ச்சிப் போக்கை விளங்கிக்கொள்ள முடியாது. கெய்ன்ஸியன் தேவைநிர்வாகக் கொள்கைகளை (Demand Management Policies) அமல்படுத்தியதன் விளைவாக ஏற்பட்ட பெருவளர்ச்சி 70-களில் பிற்பகுதியில் முடிவுக்கு வந்தது. முதன்மைப் பொருளுற்பத்தி என்பது மட்டுமே மூன்றாம் உலக நாடுகளுக்கு ஒதுக்கப்பட்டிருந்த வேலைப் பிரிவினை என்றாலும், எண்ணெய் உற்பத்தி நாடுகள் ஏற்படுத்திய எண்ணெய் அதிர்வை அவர்களுக்கே அதிகமாகவே திரும்பிச் சம்பாதித்த நிதியை² முதலீடு செய்ய இடமில்லாமல் மூன்றாம் உலக நாடுகளுக்கு வலுக்கட்டாயமாக கடன் கொடுக்கப்பட்டது. இதையொட்டி ஆதிக்கம் பெற்று வந்த நிதிமூலதனமே கெய்ன்ஸியனிஸத்தைப் பின்னுக்குத் தள்ளும் தாட்சரிசம் மற்றும் ரீசனாமிக்ஸ் ஆகிய போக்குகளை உண்டாக்கியது இப்போக்குகளே உலகமயமாக்கலின் அடிப்படைகளைத் தீர்மானித்தன.

பெரும் தொழிற்சாலைகளில் உற்பத்திப் பொருளுக்கு வேண்டிய பல்வேறு பாகங்களைப் பல்வேறு பிரிவுகளில் உற்பத்தி செய்வது என்ற போக்கு போருக்குப் பிந்தைய 25 ஆண்டுகளில் நடைபெற்றது. 1975க்குப் பிறகு பெரும் தொழிற்சாலைகளின்

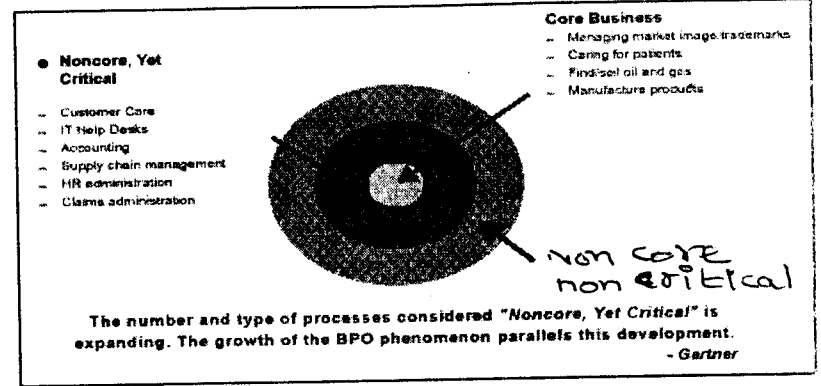
ஒவ்வொரு பிரிவும் துணைத்தொழில் (Ancillary Unit) என்ற போர்வையில் சிறு தொழில்களாயின. இத்துணைத் தொழில்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் ஊதியமானது பெரும் தொழிற் சாலையில் பணிபுரிந்து வரும் சக ஊழியரின் ஊதியத்தை விடக் குறைவாக ஆகிப்போனது. சிறு தொழிலில் தொழிற் சங்கத்தை வலுவாகக் கட்ட முடியாது. விஷயங்களை நியாயமாகப் பார்க்கும் அணுகுமுறை சிறு தொழில் முதலாளிகளுக்கு இருந்தாலும் தொழிலின் வாழ்வுப் பிரச்சனையானது (Survival) அவர்களைச் சிந்திக்க விடாது. எனினும் நிரந்தர ஊழியர் என்ற அந்தஸ்துள்ள தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை பெருமளவு குறையவில்லை. 1970களின் இறுதியில் குடுபிடிக்க ஆரம்பித்த காஷுவல்மயப் போக்கானது சீர்திருத்தம் ஆரம்பிக்கும்போது உச்சக்கட்டத்தை எட்டியது. காஷுவல்மயப் போக்கின் வளர்ச்சியைப் பற்றி மேலே குறிப்பிட்ட அட்டவணைகளின் மூலம் அறியலாம். எனினும் காஷுவல்மயம் என்பது அசுர வேகத்தில் பயணம் செய்ய "அவுட்சோர்ஸ்" என்ற புதிய உத்தி உலகமயமாக்கல் காலத்தில் பிரபலமாகப் பயன்படுத்தப்பட்டது. பிரெஞ்சுப் புரட்சிக் காலத்தில் மனிதர்களின் தலையை வெட்டுவதற்கு ஆட்கள் போதாமல் கில்லட்டின் இயந்திரம் எப்படி கண்டுபிடிக்கப்பட்டதோ அதே போன்று வேலைவாய்ப்பை காலி செய்வதற்கு "அவுட்சோர்ஸ்" உத்தி பயன்படுத்தப்பட்டு வருகிறது. "அவுட்சோர்ஸ்" உத்தி பற்றியும் அதன் துவக்கம் மற்றும் வேலை பற்றியும் இன்னும் சற்று விரிவாக நாம் அறிந்துகொள்ள வேண்டிய திருக்கிறது.

அவுட்சோர்ஸும் பணியமர்வுத் தரமும்

பற்பசை வாங்கும் ஒருவர் அது தீரும்போது பிதுக்கி எடுத்து உபயோகிக்கிறார்; பிதுக்கி எடுத்தாலும் பற்பசை வரவில்லை என்றால் கத்தரிக்கோலை வைத்துக் கிழித்து எடுத்து பற்பசைக் குழாயின் வாயிலில் ஒட்டியிருக்கும் பசையை எடுத்து உபயோகிக்கிறார். இதையே தொழிலாளிகள் விஷயத்திற்கு பொருத்திப் பார்த்தால் கிடைப்பது அவுட்சோர்ஸ். அடிப்படையில், 8 மணி நேரமும் தொழிலாளியை வேலை வாங்க முடியாத இடத்தில் வேலை வாங்கும் உத்திதான் இது.

பொருட்களின் தரம் மற்றும் விலை ஆகிய விஷயங்களில் போட்டியிடும் சூழலால் உற்பத்தியின் ஒவ்வொரு அம்சத்திலும் செலவைக் கட்டுப்படுத்த வேண்டியதிருக்கிறது. மனிதவளச் செலவு என்பது தொழிலாளர்களுக்கு கொடுக்கப்படும் ஊதியத்தைக் குறிக்கிறது. இச்செலவையும் கட்டுப்படுத்துவது முக்கியமான

அம்சமாகும். இதை மையமாகக் கொண்டதுதான் அவுட்சோர்ஸ் என்ற கோட்பாடு; இங்கிலாந்தில் தாட்சர் பிரதமராக இருந்த காலத்தில் உருவானது. காட்னர் மாடல் (Gartner) அவுட்சோர்ஸ் என்பது தற்போது பிரபலமான ஒன்று. அவருடைய மாடல் பின் வரும் படத்தில் விளக்கப்பட்டுள்ளது.



அவுட்சோர்ஸிங்கின் வளர்ச்சிப் போக்கானது தொழிலின் கருவான நடவடிக்கைகளை மட்டும் நிறுவனத்தின் நேரடி செயல்பாட்டில் வைத்துக்கொண்டு மற்றவற்றை நிறுவனத்திற்கு வெளியே உள்ளவர்களை வைத்துச் செய்வது என்பதில் ஆரம்பித்து தற்போது கருவான நடவடிக்கையும் கூட அவுட்சோர்ஸ் செய்யப் படுகிற அளவுக்கு மாறிவிட்டது.

உற்பத்தித் துறையில் (Manufacturing Sector) சிறு தொழில் நிறுவனங்களே அதிக வேலைவாய்ப்பை ஏற்படுத்தித் தருபவை. பெரும்பாலான சிறு தொழில்கள் பெரிய நிறுவனங்களின் துணை நிறுவனங்களாகச் செயல்பட்டு வந்தன. உலகமயமாக்கல் காலத்தில் உற்பத்தி அமைப்புமுறையில் (Organisation of Production) குறிப்பிடத்தக்க மாற்றம் ஏற்பட்டது. உற்பத்திக் கருவிகளே (Production Facilities) இல்லாத மிகப் பெரும் நிறுவனங்கள் உற்பத்தித் துறையில் கொடிகட்டிப் பறக்கும் நிலை உருவாகிவிட்டது. உற்பத்திப் பொருளின் (Product) உதிரி பாகங்கள் அவுட்சோர்ஸ் மூலமாகப் பெறப்பட்டு பொருத்தப்பட்டு (இப்பொழுது பொருத்தும் வேலையும் அவுட்சோர்ஸிற்கு சென்றுவிட்டது) உற்பத்திப் பொருளாகச் சந்தைக்கு வருகிறது. இதில் கவனிக்கப்பட வேண்டிய விஷயம் என்னவென்றால், உற்பத்தியின் நிர்வாக வேலைகளும் அவுட்சோர்ஸின் மூலமாக நிறுவனத்திற்கு வெளியே சென்றுவிடுகின்றன. அவுட்சோர்ஸ் கொள்கை மூலமாக வெளியே செல்லும் நிர்வாக வேலையில், பட்டறை நிர்வாகம் (Shop) மட்டுமே நிறுவனத்திற்கு

வெளியே செல்வதில்லை, இதனுடன் சேர்ந்து நிதி நிர்வாகம், (Finance) கொள்முதல் நிர்வாகம் (Purchase), கணக்குவழக்கு (Accounts and Administration) நிர்வாகம் மற்றும் பொருட்கையிருப்பு நிர்வாகம் (Inventory) ஆகியவையும் சென்றுவிடுகின்றன. இப்பணிகளில் ஈடுபட்டிருந்த பெருநிறுவன ஊழியர்களின் வேலை பறிபோகிறது. அவுட்சோர்ஸ் ஆர்டர் பெறுபவரால் பணியமர்த்தப்படுவரின் பணியமர்வுத் தரமானது காஷுவல் முறையை விடக் கேவலமானது. அனைத்து தொழிலாளர் நலச் சட்டங்களும் மீறப்பட்டு (சிறு தொழில்கள் 3 இச்சட்டங்கள் செல்லுபடியாக்காது) முடிந்தால் அவரும் உதிரி பாகத்தின் மற்றொரு பகுதியை மற்றவரிடம் அவுட்சோர்ஸ் செய்கிறார். இப்படியாக இரண்டடுக்கு அல்லது மூன்றடுக்கு உற்பத்தியமைப்பாகத் தற்போது மாறிவிட்டது.¹⁴ இறுதியாகப் பணியை நிறைவேற்றுபவர் அவுட்சோர்ஸ் ஆசாமியிடம் காஷுவல் தொழிலாளராக இருப்பார் அல்லது அவரே சிறு பட்டையை வைத்துக்கொண்டு நிர்வகித்து வருபவராக இருப்பார். இப்படிப்பட்ட நபரானவர் நாளொன்றுக்கு பதினாறு மணி நேரம் வேலை செய்தாலும் கிடைக்கும் லாபமானது பழைய நிறுவனத்தில் 8 மணி நேரம் வேலை செய்து வாங்கிய சம்பளத்தை விடக் குறைவு. ஆகவேதான் இந்த வேலை முறையை பணியமர்வுத் தரத்தில் காஷுவல் முறைக்கும் கீழே உள்ளதாகத்தான் எடைபோட வேண்டும்.

உலகச் சந்தையில் போட்டியிடும் பொருளை உற்பத்தி செய்யும் சென்னை நிறுவனமொன்று அதன் கருவான நடவடிக்கையைக் கூட அவுட்சோர்ஸ் செய்துள்ளது. ஏற்கனவே உற்பத்திக் கருவியை வைத்திருக்கும் மிகப் பெரிய நிறுவனம் ஒன்று அதன் தொழிலாளியை விருப்ப ஓய்வில் வீட்டுக்கு அனுப்பிவிட்டு அவர் செய்த வேலையை அவருக்கே அவுட்சோர்ஸ் செய்து, அவர் வேலை பார்த்த இயந்திரத்தை அவரையே பயன்படுத்த அனுமதித்து, அதற்கான வாடகையை அவருக்குச் சேரவேண்டிய பில் தொகையில் சுழித்து வரும் நிகழ்ச்சியை அவுட்சோர்ஸின் சமீபத்திய வளர்ச்சிப் போக்காகக் கொள்ளலாம். இதில் கவனிக்க வேண்டிய விஷயம் என்னவென்றால் அந்த நிறுவனத்தைப் பொருத்தவரை அந்த தொழிலாளியின் பணியமர்வுத் தரத்தைத் தவிர எதுவுமே மாறவில்லை என்பதுதான். ஆனால் மொத்தத்தில் அவுட்சோர்ஸிங் காண்பு பெரிய தொழில் நிறுவனங்களை உற்பத்தியாளர் என்ற அந்தஸ்திலிருந்து இடைத்தரகர் என்ற அந்தஸ்திற்கு மாற்றி வருகிறது. தொழிலாளியைப் பொருத்தவரை அவரை நிரந்தரத் தொழிலாளி என்ற பணியமர்வுத் தரத்திலிருந்து ஒப்பந்தத் தொழி

லாளி என்ற பணியமர்வுத் தரத்திற்கு மாற்றிவிட்டது. எனினும், அவுட்சோர்ஸ் பற்றி இன்னும் விரிவாக ஆராயப்பட வேண்டும்.

தனியார்மயமாதலால் சேவைத் துறை பணியமர்வுத் தரத்தில் ஏற்படும் மாற்றங்கள்

உலகமயமாக்கலின் விளைவாக உற்பத்தியும் தனியார்மயமாக்கலில் பொருளுற்பத்தித் துறையில் மட்டுமல்லாமல் சேவைத் துறையிலும் கடுமையான மாற்றங்களை ஏற்படுத்தி வருகிறது. ஒவ்வொரு துறையாக விவாதித்தால் ஒரு புத்தகமே எழுத வேண்டிய திருக்கும். எனினும் மிக முக்கியமான துறைகள் மட்டும் விவாதத்திற்கு எடுத்துக்கொள்ளப்படுகின்றன.

தரைவழிப் போக்குவரத்துத் தொழில்

இந்தியாவில் விவசாயம், ஜவுளிக்கு அடுத்து மூன்றாவதாக அதிக ஆட்களைப் பணியமர்த்தும் தொழில் இதுதான்; கிட்டத்தட்ட 294 கோடி வாகன ஓட்டுனர்கள் உள்ளனர். இத்தொழிலைச் சார்ந்து 61 உப தொழில்கள் இருக்கின்றன. நாட்டின் மொத்தத் தொழிலாளர்களில் 10ல் ஒரு பகுதியினர் இத்தொழிலைச் சார்ந்து வாழ்கின்றனர். அதிவேகமாகத் தனியார்மயமாகி வரும் தொழில் இது. இத்தொழிலில் பின்வரும் பிரிவுகள் உள்ளன. 2004ஆம் ஆண்டு பதிவு செய்யப்பட்ட வணிக நோக்கமுடைய வாகனங்கள் மட்டும் 4,72,172. இதில் சென்னையில் மட்டும் 87,160 வண்டிகள் உள்ளன.¹⁵ கிட்டத்தட்ட 10 லட்சம் பேர் போக்குவரத்துத் தொழிலை நம்பி தமிழகத்தில் மட்டும் உள்ளனர். இத்தொழிலில் ஈடுபடுபவர்களைக் கீழ்க்கண்ட பிரிவுகளில் வகைப்படுத்தலாம்:

- அரசுப் போக்குவரத்து நிறுவனங்கள்
- லாரி மற்றும் பாரவண்டி. (Trailer) தொழில்
- வேன் மற்றும் மாக்ஸி கேப் தொழில்
- வாடகை ஊர்தி மற்றும் அழைப்பூர்தித் தொழில்
- ஆட்டோ தொழில்
- நுண் போக்குவரத்து தொழில் (உ.ம் : மீன்பாடி வண்டி) (Micro Transport)

பணியமர்வுத் தரத்தில் மேலிருந்து கீழாக இவை வரிசைப்படுத்தப்பட்டுள்ளன. ஒரு காலத்தில் வாகன ஓட்டுனர்கள் ஆலைகளிலும், அரசாங்க மற்றும் தனியார் நிறுவனங்களிலும் நிரந்தரத் தொழிலாளர்களாக இருந்து வந்தனர். இந்நிலையில் மாற்றம் ஏற்பட்டு தற்போது கிட்டத்தட்ட 95 சதவீதத்தினர்

காஷுவல் தொழிலாளர்களாக ஆகிவிட்டனர். புதிதாக முளைத்து வரும் தொழில்களான லாஜிஸ்டிக் சர்வீஸஸ் மற்றும் ஃபெஸிலிட்டி சர்வீஸஸ் போன்றவை வாகன ஓட்டுனர்களைப் பணிக்கு அமர்த்தி, பெருகிவரும் வெளிநாட்டு நிறுவனங்களுக்கு வாடகைக்கு விடுகின்றனர். இப்படிப்பட்ட நிறுவனங்களில் பணிபுரிபவர்களின் பணியமர்வுத் தரமானது நிரந்தர வேலை என்பதிலிருந்து காஷுவல் வேலை வரையுள்ளது. அமர்த்து-துரத்து முறை சர்வ சாதாரணமாகக் கடைப்பிடிக்கப்படுகிறது. சென்னையில் மட்டும் 3000 ட்ராவல்ஸ் நிறுவனங்கள் உள்ளன.¹⁶ இவற்றில் வெறும் 1500 பேர் மட்டுமே நிரந்தரப் பணியாளர்கள். இந்நிறுவனங்கள் தொழிலாளர் நலச் சட்டங்கள் எதையும் அமல் படுத்துவதில்லை. சட்டபூர்வமான இந்நிறுவனங்கள் ஏமாற்றிய தொகை மட்டும் 500 கோடி ரூபாயைத் தாண்டுவதாக உள்ளது என்று தமிழக அரசின் தொழிலாளர் நலத் துறைப் புள்ளிவிபரங்கள் கூறுகின்றன. ட்ராவல்ஸைப் பொருத்த வரை சுயதொழில் முனைவோர், ஓனர் கம் டிரைவர் மற்றும் ஆக்டிங் டிரைவர் ஆகியோர் உள்ளனர். ஒரு கார் கூட சொந்தமாக இல்லாத ட்ராவல்ஸ் நிறுவனங்களும் இருக்கின்றன. இவை ஓனர் கம் டிரைவர்களை வாடகைக்கு அமர்த்துகின்றன. சிற்சில சமயங்களில் ஆக்டிங் டிரைவர்களும் பணிக்கு அமர்த்தப்படுகின்றனர். நிறுவனங்களில் நிரந்தரத் தன்மையுடைய பணியமர்வானது அவுட்சோர்ஸ் மூலம் ஃபெஸிலிட்டி சர்வீஸஸுக்குச் செல்வதால் நிரந்தரப் பணியமர்வு சாகடிக்கப்படுகிறது. இதைத் தவிர ஃபெஸிலிட்டி சர்வீஸஸ்களில் பணிபுரியும் ஓட்டுனர்கள், அங்காடிகள் மற்றும் வணிக நிறுவனச் சட்டத்தின் கீழ் வருவார்கள். ஆனால் நிறுவனங்களில் பணிபுரியும் ஓட்டுனர்கள் தொழிற்சாலைச் சட்டத்தின் கீழ் வருவார்கள். இரு சட்டங்களின் கீழ் வருபவர்களுக்கு வெவ்வேறு குறைந்தபட்சக் கூலி அமலாகிறது. முன்னதிற்கு பின்னதை விடக் குறைவு. (2004ஆம் ஆண்டு அட்டவணைப்படி இது தமிழ்நாட்டில் முறையே ரூ. 2138/- மற்றும் ரூ. 3947/-)

லாரித் தொழிலில் ஓட்டுனர்களுக்கு நாளொன்றுக்கு 100 ரூபாயும், ஓட்டும் ஒவ்வொரு கி.மீட்டருக்கும் 6 பைசா வீதம் கூலி கிடைக்கிறது. வருங்கால வைப்பு நிதி, பணிக்கொடை என்பதைக் கனவிலும் நினைக்க முடியாது. வலுவழிந்தால் ஆதரிப்பதற்கு எந்த ஏற்பாடும் இல்லை. ஆகவே இவர்கள் இரவுபகலாக வாகனம் ஓட்டி அதிக விபத்திற்கு உள்ளாகின்றனர். கடந்த 2002ஆம் ஆண்டு தமிழ்நாட்டில் நடைபெற்ற 3650 விபத்துக்களில் 2000 விபத்துக்கள் நள்ளிரவு 12 மணி முதல் காலை 4 மணி வரையிலானதாகும்.¹⁷ அசோக் லேலண்ட், டெல்கோ போன்ற வாகன உற்பத்தி நிறுவனங்களுக்கு உற்பத்தி செய்த வாகனத்தை வாங்குபவரிடம் கொண்டு

செல்லும் டிரைவர்களும் பீஸ் ரேட் கூலிகளாக இருக்கின்றனர். இவர்களுக்கு கி.மீட்டருக்கு 40 பைசா கிடைக்கிறது. இதுவே வெளி நாட்டிலிருந்து இறக்குமதியாகும் வாகனங்களை டெலிவரி செய்யும் ஓட்டுனர்களுக்கு கி.மீட்டருக்கு 1 ரூபாய் வரை கிடைக்கிறது.

உலகமயமாக்கல் மூலமாக சாலைகள் தனியார்மயமாகி வருவதும் தரைவழிப் போக்குவரத்துத் தொழிலாளர்களின் பணியமர்வுத் தரத்தை வீழ்ச்சியடையச் செய்கிறது. உலகமயமாக்கலுக்கு முன் தேசிய நெடுஞ்சாலைகள் 38000 கி.மீ. 2002-ல் கிட்டத்தட்ட 58000 கி.மீ.¹⁸ ஆனால் தற்போது 40 சதவீதம் தனியார் வசம் சென்று விட்டது. தனியார்மயமாக்கப்பட்ட நெடுஞ்சாலைகளில் சாலையோரம் வாகனத்தை நிறுத்த முடியாது. எனவே சாலைப் போக்கு வரத்தை நம்பி, பிழைப்பு நடத்தும் சிறிய மெக்கானிக்குகள், புரோட்டா கடைகள் போன்றவை மொத்தமாக காலி செய்யப்பட்டன. தனியார் சாலைகளில் ஏதாவது இயந்திரக் கோளாறு ஏற்பட்டால் ஒவ்வொரு 20 கி.மீட்டருக்கும் பழுதுபார்க்கும் நிறுவனங்களுக்கு நேரடித் தொடர்பு கொள்ளும் ஹாட்லைன் வசதி உண்டு. இந்நிறுவனங்களும் பெரிய நிறுவனங்களாக தற்போது வளர்ந்து வருகின்றன. இவற்றில் பணிபுரிபவர்களும் அமர்த்து-துரத்து ஏற்பாட்டில்தான் பணிபுரிகின்றனர். வேலையிழந்த நெடுஞ்சாலை மெக்கானிக் பழுதுபார்க்கும் நிறுவனத்திற்குத்தான் செல்ல வேண்டியதிருக்கிறது. தனியார்மயமாக்கப்பட்ட சாலைகள் கி.மீட்டருக்கு 50 பைசா கட்டணம் வசூலிக்கின்றன. ஆனால் அரசு, சாலைகளில் செல்லும் வாகனங்களுக்கு கி.மீட்டருக்கு 10 பைசாதான் செலவாகிறது.¹⁹ சாலைகளைத் தனியார்மயமாக்குவது, அதிக பாரங்களை நீர்வழிப் போக்குவரத்தில் கொண்டுசெல்வது ஆகிய கொள்கைகள் அமெரிக்காவிலும் இங்கிலாந்திலும் தோல்வியடைந்து இத்துறைகள் அரசு மானியத்துடன் செயல்பட்டு வருவது நமக்கெல்லாம் பழைய செய்திதான்.²⁰

அரசுப் போக்குவரத்துத் துறையிலும் ஊழியர்களை ஒப்பந்தத் தொழிலாளி மயமாக்கும் போக்கு உச்சக் கட்டத்திற்கு சென்று தற்போது இது ட்ரிப் ரேட் என்று மாறிவருகிறது. உயர்ந்து வரும் போக்குவரத்து நெருக்கடி காரணமாக ட்ரிப் குறைந்தால் அன்றைய சம்பளம் குறையும். இது காஷுவல் முறையை விட மோசமானது. காஷுவல் முறையும், ட்ரிப் ரேட் கூலியும் அமர்த்து-துரத்து முறைக்கும் கீழே உள்ளன. பீஸ் ரேட், ட்ரிப் ரேட் போன்ற குயுக்கிகள் எல்டன்-மயோ²¹ கோட்பாட்டினடிப்படையில் முன்னுக்கு வந்த விஷயமாகும். பொருளுற்பத்தித் துறையில் தொழிலாளி விருப்ப ஓய்வில் சென்று சிறு பட்டறை நடத்தி முன்பு வாங்கிய சம்பளத்தை

விடக் குறைவாகச் சம்பாதிப்பதற்குச் சமமானதுதான் ட்ரிப் ரேட் கூலி. பஸ் ஒன்றுக்கு 7.5 பணியாட்கள் என்பதைக் கடுமையான போராட்டங்களின் மூலம் கூடப் பாதுகாக்க முடியவில்லை. பொருட் கையிருப்பை (Inventory) மிகவும் குறைத்து வைத்திருப்பதே திறமையான நிர்வாகம் என்ற நிர்வாகவியல் கோட்பாட்டை செயல்படுத்துவதற்காக பராமரிப்பை அவுட்சோர்ஸ் செய்தும், ட்ரிப் ரேட்டிற்கு டிரைவர் கண்டக்டர்களைப் பணிக்கு அமர்த்தியும் இது உடைக்கப்பட்டுவிட்டது. மினி பஸ் மூலம் அரசு கவனித்த பகுதிக்குள் புகுந்த தனியார்மயம் இன்று முக்கிய வழித்தடங்களுக்கும் பரவி வருகிறது. ஆட்டோ மற்றும் நுண் போக்குவரத்துத் தொழிலாளர்களின் பணியமர்வுத் தரமானது ஏற்கனவே மிகவும் கீழான நிலையில் இருந்து வருவதால் அதை மேலும் கீழாக்குவதற்கு உலகமயமாக்கல் முயற்சி எதுவும் எடுத்ததாகத் தெரியவில்லை.

அஞ்சல் தொழில்

அஞ்சல் தொழில் இன்னும் அரசு நடத்திவரும் தொழிலாக இருக்கிறது. தனியான துறையாக, அரசின் பிரிவாக இயங்கி வருகிறது. அஞ்சல் துறையின் 150 ஆண்டு விழா நடைபெற்றுவரும் ஆண்டாக இந்த வருடம் (2005) கொண்டாடப்படுகிறது. உலகமய மாக்கலின் தாக்கமாக இத்துறை முழுக்க முழுக்க வணிக நோக்க முடையதாக மாற்றப்பட்டுவிட்டது. தற்போது இத்துறையின் மூலம் தனியார் நுகர்பொருட்களின் விற்பனை மற்றும் விநியோக மையமாக மாறிவருகிறது. எனினும் இத்துறையின் நடட்டம் நாளுக்கு நாள் அதிகரித்துக்கொண்டே வருகிறது. இத்துறையின் மூலம் சம்பாதிக்கும் வருமானத்திற்கும் செலவிற்கும் உள்ள இடைவெளி 2004-05ல் 1475 கோடி. இது சென்ற ஆண்டை விட 8 சதவீதம் அதிகம். 2005-2006ல் இது 5900 கோடியை எட்டும் என்று பட்ஜெட் மதிப்பிட்டிருக்கிறது. இதற்கு முக்கியக் காரணமாக வீழ்ந்து வரும் அஞ்சல் போக்குவரத்து மற்றும் அதிகரித்து வரும் நிர்வாகச் செலவு (Overhead). உதாரணத்திற்கு 50 பைசா போஸ்ட் கார்டை டெலிவரி செய்ய ரூ. 6.11 செலவாகிறது என்று துறையின் அதிகாரி ஒருவர் கூறுகிறார். எல்லாத் தொழிலும் ஆண்டுக்காண்டு வளர்ந்து வரும்போது அஞ்சல் தொழில் மட்டும் கடந்த 10 ஆண்டுகளில் 40 சதவீதம் குறைந்திருக்கிறது.²² எனினும் நாடு முழுவதும் இயங்கும் 1,55,000 அஞ்சல் அலுவலகங்களில் 16,000 மட்டுமே நகர்ப்புறங்களில் இயங்கி வருகின்றன.

அஞ்சல் துறையைப் பொருத்தவரை இன்றும் 100 சதவீத நிர்ந்தர ஊழியர்களை வைத்து பணி நடைபெற்று வருகிறது என்பது ஆச்சரியமான விஷயம். எனினும் பழைய காஷுவல் முறையான

உலகமயமாக்கலும் பணியமர்வுத் தரத்தில் ஏற்பட்டுவரும் மாற்றமும்

எக்ஸ்ட்ரா டிபார்ட்மெண்டல் தொடர்கிறது. ஆனால் அஞ்சல் துறைக்கு இணையான கொரியர் சர்வீஸ் என்ற தொழில் தபால் தொழிலிலும் தனியார்மயம், காஷுவல்மயம் ஆகியவற்றைப் புகுத்தியுள்ளது. அஞ்சல் துறையில் பணிக்கு ஆள் எடுப்பது நிறுத்தப்பட்டு 20 ஆண்டுகளுக்கு மேலாகிவிட்டது. இத்துறையில் 20 ஆண்டுகளில் ஏற்பட வேண்டிய வளர்ச்சியானது தனியார் மயமான கொரியர் சர்வீஸ்களுக்கு தாரைவார்க்கப்பட்டது. அஞ்சல் துறைக் கொள்கைகளும், மக்கள் கொரியர் சர்வீஸ்களைப் பயன்படுத்துவதற்கு உதவிகரமாகவே வடிவமைக்கப்படுகின்றன. எனினும் லாபம் தரும் நகரங்களுக்கிடையிலான அஞ்சல்கள் கொரியர் சர்வீஸ் நிறுவனங்களுக்குச் சென்றாலும் கிராமப்புறங்களுக்குச் செல்லும் அஞ்சல்கள் அரசு அஞ்சல் துறையைச் சார்ந்துதான் இருக்கின்றன.

கொரியர் சர்வீஸ்களும் பல மாற்றங்களுக்கு உட்பட்டு வருகின்றன. இன்டர்நெட் மின்னஞ்சல் பிரபலமானதால் உள்ளூர் வியாபாரம் கடுமையாகச் சரிந்துவிட்டது. சின்ன மீன்களைப் பெரிய மீன்கள் விழுங்கும் நிகழ்ச்சிப் போக்குகள் நடைபெற்று வருகின்றன. எனினும் ஊழியர்களின் பணியமர்வுத் தரமானது பெரிய மீனானாலும் சிறிய மீனானாலும் காஷுவல் நிலைதான். குறிப்பாக டெலிவரி பாய்ஸ் மற்றும் ஆர்டர் புக்கிங் பாய்ஸ் 30 வயதுக்குட்பட்டவராகவே இருக்க வேண்டுமென்றால் இப்பையன்கள் நாளொன்றுக்கு 100 கி.மீட்டர் பயணம் செய்பவர்களாக இருக்கிறார்கள். இதுவரை அணிதிரட்டப்பட முடியாத பிரிவினரில் இந்த ஊழியர்களும் அடங்குவர். தொழிலை லாபகரமாக நடத்துவதற்கு இவர்கள் கையாளும் உத்தியும் தொழிலாளர்களின் பணியமர்வுத் தரத்தை வீழ்த்துவதாகவே உள்ளது. உதாரணமாக பெருநகரங்களுக்கு இடையில் இவர்களுக்கு சேரும் அஞ்சல்களை தனியாக லாரி அமர்த்தி அனுப்பி வந்தனர். தற்போது இரண்டு மூன்று கொரியர் சர்வீஸ் நிறுவனங்கள் இணைந்து பாரவண்டியை (Trailer) அமர்த்தி அஞ்சல்களைக் கொண்டு செல்கின்றனர். இதனால் 10 டன் லாரி மூலமாக 15 லாரிகளில் அனுப்பப்படும் தபால்களானது 150 டன் பாரவண்டியின் மூலமாக ஒரே வண்டியில் அனுப்பப்படுகிறது. இதனால் போக்குவரத்துத் தொழிலாளர்களில் 40 பேருக்கு வேலைவாய்ப்பு பறிபோகிறது.

200 கிராம் எடையுள்ள உறையை விரைவு அஞ்சல் மூலம் அனுப்பினால் ரூ. 20 செலவாகிறது. இதே கொரியர் மூலம் அனுப்பினால் ரூ. 5 மட்டுமே. குறைந்த பணியமர்வுத் தரமுடைய கொரியர் பணியமர்வின் மூலம் அஞ்சல் செலவைக் குறைத்து, அரசுத்

துறையை முடக்கி, தனியார் நிறுவனங்கள் லாபமீட்டுகின்றன. உலகமயமாக்கலின் தனியார்மயமே விலைக்குறைப்பைத் தூண்டி அஞ்சல் தொழில் ஊழியர்களின் பணியமர்வுத் தரத்தை வீழ்த்துகிறது.

தொலைத்தொடர்புத் தொழில்

கடந்த பத்தாண்டுகளில் மாற்றங்களுக்கு உட்பட்ட தொழில் இது. முழு அரசுக் கட்டுப்பாட்டில் இருந்த தொழில் இது. தனியார் மயத்தின் முதல் படியாக பொதுத் துறை நிறுவனமாக மாற்றப்பட்டு விட்டது. தனியாருக்கு விற்பனை செய்வதற்கு தயார் நிலையிலுள்ளது. இதைத் தவிர அடிப்படைத் தொலைத்தொடர்பு வசதி உள்ளிட்ட சேவைகளில் தனியாருக்கு அனுமதியளிக்கப்பட்டு விட்டது. எனவே தற்போது பொதுத் துறை வடிவில் அரசுக் கட்டுப்பாடு மற்றும் தனியார் வசம் என இரு பிரிவுகளாக உள்ளது. அரசுக் கட்டுப்பாடும் நீர்த்துப் போய் முழுவதும் 30 சதவீதம் ஒப்பந்தத் தொழிலாளர்களால் நிர்வகிக்கப்படுகிறது. துப்புரவுப் பணி முதல் கேபிள் பதிப்பது, பராமரிப்பது வரை அவுட்சோர்ஸிங்தான். அரசுத் துறை நிறுவனத்தில் பத்தாண்டுக்கு முன்பு 1000 இணைப்புகளுக்கு 45 பணியாட்கள் என்பதிலிருந்து இன்று ஆயிரம் இணைப்புகளுக்கு 7ஆகக் குறைக்கப்பட்டு விட்டது.²¹ எனினும் இதில் பணியாற்றும் நிரந்தர ஊழியர்கள் வலுவாக அணிதிரட்டப்பட்டவர்களாக விளங்குவதால் தற்போது பணியிலுள்ளவர்களுக்கு உடனடி ஆபத்து இல்லை. சிறப்பாக அணிதிரட்டப்பட்டதால் இத் துறையின் நிரந்தர ஊழியர்களின் பணியமர்வுத் தரமானது கணிசமாக உயர்ந்துவிட்டது. இதுவே இத்துறையில் காஷுவல் மயத்தைப் புகுத்துவதற்கு கொடுக்கப்பட்ட விலையாகவும் கொள்ளலாம்.

தனியார் தொலைத்தொடர்புத் துறையில் பணியமர்வுத் தரத்தைப் பற்றிக் கேட்கவே வேண்டாம். இங்கு அனைத்தும் காஷுவல்மயம். உயர் தொழில்நுட்ப வல்லுனர்கள் கூட கன்சல்டண்ட் என்ற அடைமொழியில் நிரந்தரமில்லாத ஊழியர்களாகத்திகழ்கின்றனர். மூன்றடுக்குப் பணிமுறை அமலில் உள்ளது. உதாரணத்திற்கு ஒரு டெலிகாம் நிறுவனத்திற்கு கேபிள் பதிப்பது மற்றும் பராமரிப்பதை அவுட்சோர்ஸிங் மூலமாக மற்றொரு நிறுவனம் பொறுப்பு எடுத்துக்கொண்டுள்ளது. இந்நிறுவனமானது பகுதிவாரியாகப் பிரித்து பல்வேறு நிறுவனங்களுக்கு இப்பணியைக் கொடுத்துவிட்டது. பகுதிவாரியாக காண்ட்ராக்ட் எடுத்த நிறுவனமானது காஷுவல் பணியாளர்களை வைத்து வேலைகளைச் செய்து வருகின்றனர். தனியார் தொலைத் தொடர்பு நிறுவனங்களை

ஆராய்ந்தால் அவை பணியமர்வுத் தரத்தில் கீழ்நிலையிலும் காஷுவல்மயக் குறியீட்டு எண் 100-ஐத் தொடும் நிலையிலும் இருக்கின்றன.

தகவல் தொழில்நுட்பம் மற்றும் மென்பொருள் தயாரிப்பு புதிய பொருளாதாரத்தில் ஒரு புதிய தொழில் பிரிவு

நவீனப் பணியமர்வும் (Employment), கௌரவமான சம்பளமும் குறிப்பிட்ட தொழில்களுக்கு மட்டுமே என்றாகிவிட்டது. சமூகத்தின் சிறிய பகுதியினருக்கு மட்டுமே இத்தகைய பணி வாய்ப்புகள் கிடைக்கின்றன. மற்றவர்களுக்கு இதர பணிகள்தாம். அவை முதலாளித்துவத்திற்கு முந்தைய பின்தங்கிய உற்பத்தி முறையின் விளைவாய், முதலாளித்துவத்தில் மதிப்பற்றதாகவே கருதப்படுகின்றன. தற்போது கௌரவமான பணிநிலைமை (Decent Working Conditions) உள்ள பணியாகக் கருதப்படும் பணிகளில், கணினி மென்பொருள் துறையும் ஒன்று. 1987லிருந்து 1997 வரையான காலத்தில் 1.5 சதம் மட்டுமே முறைசார்ந்த (Formal Sector) தொழில்களின் வளர்ச்சி இருந்தது. ஆனால் மறுபுறத்திலும், இளைஞர்களின் கல்வித் தகுதி அதிகரித்து வந்ததன் விளைவாக இம்மாதிரிப் பணிகளுக்கு அதிகமான ஆட்கள் வரத்தும் கடந்த தசாப்தத்தில் இருந்தன. இந்த வரத்தை உபயோகித்துக்கொள்ளும் அளவு தொழில் வளர்ச்சி இல்லாததால், கல்வித் தகுதி வாய்ந்தவர்கள், எந்த பணியிலும், எவ்வளவு சம்பளத்திற்கு வேண்டுமானாலும் சேரத் தயாராக வருகிறார்கள். இதனால் தொழிற் சங்கங்களுக்கு கூட்டுப்பேர சக்தி கடுமையாக பலவீனமடைந்துவிட்டது. வரத்திற்கு தகுந்த வாய்ப்பு இல்லாததினால், முறைசார்ந்த தொழில்களில் உத்தரவாதப் படுத்தப்பட்ட பணிநிரந்தரம் மற்றும் சமூகப் பாதுகாப்பு ஆகியவை குறைக்கப்பட்டு, பின்னர் மெதுவாய் நீக்கப்பட்டு, முறைசாராத் தொழிலாளர்களின் பணியமர்வுத் தரத்திற்கு (Quality of Employment) முறைசார்ந்த தொழில்களின் பணியமர்வுத் தரம் தாழ்த்தப்பட்டு விட்டது. இதற்கும் சிறந்த உதாரணம் மென்பொருள் துறை. முழுக்க முழுக்க உலகமயமாக்கல் காலக்கட்டத்தில் வளர்ந்து வந்த துறையிது. ஆம் புதிய பொருளாதாரத்தில் உருவான புதிய தொழில் பிரிவுதான் இது.

ஆட்கொள்முதலும் கடல் கடந்த மென்பொருளுற்பத்தியும்

இந்திய மென்பொருள் தொழில் ஏற்றுமதியைச் சார்ந்தது. நமது நாட்டில் மென்பொருள் தேவை என்பது வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளை விட மிக மிகக் குறைவு. 1989-90ல் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட 197 மில்லியன் டாலர் மதிப்புள்ள மென்பொருளில் 100 மில்லியன் டாலர் அளவிற்கு (50%) ஏற்றுமதி செய்யப்பட்டது. 2000-2001ல்

மென்பொருள் உற்பத்தியானது 8750 மில்லியன் டாலராக உயர்ந்தது. இதில் 6300 டாலருக்கு (72%) ஏற்றுமதி செய்யப்பட்டது.²⁴ எனினும் உலக மென்பொருள் உற்பத்தியில் இந்தியாவின் பங்கு 1.5% மட்டுமே. (மொத்த உற்பத்தியான 400 பில்லியன் டாலர்களில்) எனினும் பொதுவான மென்பொருளை (Generic Software) உபயோகிப்பாளரின் தேவைக்கு ஏற்றபடி மாற்றியமைப்பதில் (Customisation) 18% இந்தியாவின் பங்காகும். இது 1991ல் 11 சதவீதமாக இருந்தது. இதைத் தவிர மென்பொருள் தயாரிப்பின் சில பிரிவுகளை மட்டும் வெளிநாடுகளுக்கு காண்ட்ராக்ட் விடுவதில் 20% இந்தியாவிற்கு வந்துவிடுகிறது. இதன்மூலம் உலக மென்பொருள் உற்பத்தியில் இந்தியா குறிப்பிட்ட பங்கை வகிக்கிறது என்று கூறலாம்.

உலக மென்பொருள் உற்பத்தியில் இரண்டு விதமான காண்ட்ராக்ட் முறைகள் இருந்து வருகின்றன. இந்தியாவில் உள்ள மென்பொருள் நிறுவனமானது வெளிநாட்டு நிறுவனத்திற்காக மென்பொருள் தயாரிப்பதற்கு தனது பணியாளர்களை வாடகைக்கு அனுப்புவது. இது ஆட்கொள்முதல் (Body Shopping) என்று கூறப்படுகிறது. வெளிநாட்டு நிறுவனமானது தனது மென்பொருள் தேவையை இந்திய நிறுவனத்திடம் ஒப்பந்தம் மூலமாகத் தயாரிப்பது. இது கடல் கடந்த மென்பொருளுற்பத்தி (Offshore Software Development) என்று கூறப்படுகிறது. ஆரம்ப காலங்களில் ஆட்கொள்முதல் முறையில் மென்பொருள் தயாரிப்பு நடைபெற்றாலும் பின்னாட்களில் இது கடல் கடந்த மென்பொருளுற்பத்தி முறைக்கு கணிசமாக மாறிவிட்டது.

ஆட்கொள்முதல் முறையில் இங்கு கிடைப்பதை விடக் கூடுதல் ஊதியம் கிடைத்ததால், மென்பொருள் தொழிலாளர்கள் வெளிநாடு செல்வதை விரும்பினர். வெளிநாடுகளுக்கு அனுப்பப்பட்ட மென்பொருள் தொழிலாளர்களின் பணி நிலைமையானது அந்நாடுகளிலுள்ள உள்ளூர் தொழிலாளர்களை விட மிகவும் மோசமாக இருந்தது. தகவல் பரிமாற்றத்தின் வேகத்தில் தொழில் நுட்பம் அதிவேகமாக வளர்ந்ததன் விளைவாக “ஆட்கொள்முதல் முறை” கொஞ்சம் கொஞ்சமாகக் குறைய ஆரம்பித்து வருகிறது.

எனவே உயர் தேர்ச்சித் திறன் தேவைப்படும் பணிகள் எல்லாம் மேலை நாட்டுவசம் வைத்துக்கொண்டு குறை தேர்ச்சித் திறன் உள்ள வேலைகள் மூன்றாம் உலக நாடுகளுக்கு பகிர்ந்தளிக்கப்படுகின்றன. ஆகவே, பணிப்பொறுப்புகளிலும் உயர் பணிப் பொறுப்புகளிலிருந்து கீழ் பணிப்பொறுப்புகள் வரை சம்பளம் குறைந்து கொண்டே வரும். அட்டவணை-3ல் பணிப்பொறுப்புக்களும், ஆண்டு ஊதியங்களும் டாலரில் உயர்நிலையிலிருந்து அடிநிலை வரைக்கும் கிட்டத்தட்ட வரிசையில் கொடுக்கப்பட்டுள்ளன.

அட்டவணை-3

மென்பொருளுற்பத்தித் தொழிலாளர்களின் ஆண்டுச் சம்பளம் (அமெரிக்க டாலர்களில்)

பதவி	ஸ்விட்சர் லாந்து	அமெ ரிக்கா	கனடா	இங்கி லாந்து	ஐஸ் லாந்து	சியூபா	இந்தியா
Project Leader	74000	54000	39000	39000	43000	24000	23000
Business Analyst	74000	38000	36000	37000	36000	28000	21000
System Analyst	74000	48000	32000	34000	36000	15000	14000
System Designer	67000	55000	34000	34000	31000	15000	11000
Development Programmer	56000	41000	29000	29000	21000	13000	8000
Support Programmer	56000	37000	26000	25000	21000	15000	8000
Network Analyst/ Designer	67000	49000	32000	31000	26000	15000	14000
Quality Assurance	71000	50000	28000	33000	29000	15000	14000
Specialist Database Data Analyst	67000	50000	32000	22000	29000	24000	17000
Metrics Process Specialist	74000	48000	29000	31000	NA	15000	17000
Documentation / Training Staff	59000	36000	26000	21000	NA	15000	8000
Test Engineer	59000	47000	25000	24000	NA	13000	8000

இதைத் தவிர மென்பொருளையும் அது உற்பத்தி செய்வதற்கு தேவையான தேர்ச்சித் திறனை வைத்து மூன்று பிரிவுகளாகப் பிரிக்கலாம். மிக உயர் தேர்ச்சித் திறன் தேவைப்படும் வன்பொருளுடன் நேரடியாக ஊடாடும் மென்பொருட்கள் (உ.ம்- ஆப்பரேட்டிங் சிஸ்டம்), நடுவாந்திர தேர்ச்சித் திறன் தேவைப்படும் மென்பொருட்கள் (உ.ம் - மென்பொருளை வடிவமைக்கும் மென்பொருளுற்பத்தி ஆயுதம் அல்லது தகவல் கிடங்கு (Database) நிர்வாகம்). மூன்றாவதாக தேர்ச்சித் திறன் குறைவாகத் தேவைப்படும் சராசரி மனிதன் உபயோகிக்கும் மென்பொருட்கள் (உ.ம் - மைக்ரோசாஃப்ட் வேர்ட் போன்ற சொல் சீர்திருத்திகள்). இதில் உயர் தேர்ச்சித் திறன் தேவைப்படும் பொருட்களின் உற்பத்தி மேலை நாடுகள் வசம் உள்ளன.

மூன்றாம் உலக நாடுகளின் தொழிலாளர்களின் சம்பள விகிதமானது வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளின் தொழிலாளர்களின் சம்பள விகிதத்தைவிடக் குறைவாக இருப்பதால் குறை தேர்ச்சித் திறன் தேவையுள்ள சில பகுதிப் பணிகள் மட்டும் இந்தியாவை நோக்கி வந்துள்ளன. சம்பள விகித வித்தியாசத்தையும் அட்டவணை-3ல் பார்க்கலாம். இந்தியாவில் இதரத் துறைகளில் உள்ள பணியமர்வுத் தரம் வீழ்ந்து வருவதன் தாக்கம் மென்பொருள் துறையிலும் இருக்கிறது.

ஆட்கொள்முதல் முறையிலிருந்து கடல் கடந்த மென்பொருள் உற்பத்தி முறைக்கு மாறிவந்ததற்கு கடுமையான சம்பள வித்தியாசமிருந்ததும் முக்கியக் காரணமாகும். மேலும் சிக்கலான மென்பொருள் தயாரிப்பும் மெல்ல இந்தியாவை நோக்கி நகர ஆரம்பித்தது. இத்துறை முழுக்க முழுக்க தொழிலாளர்களையும் அவர்களின் தேர்ச்சித் திறனையும் சார்ந்து இருப்பதால் மென்பொருள் நிறுவனங்கள் தொழிலாளர்களின் மேல் நம்பிக்கை வைத்து தொழில் நடத்த வேண்டிய கட்டாயத்தில் இருக்கிறார்கள்.

அட்டவணை-4²⁶

இந்திய மென்பொருள் நிறுவனங்களில் தொழிலாளர் எண்ணிக்கையின் பங்கீடு 1995ல்

தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை	நிறுவனங்களின் எண்ணிக்கை	தொழிலாளர்களின் சதவீதம்
500க்கு மேல்	14	6.39
201 விரிந்து 500வரை	30	13.7
101 விரிந்து 200வரை	23	10.5
51 விரிந்து 100வரை	33	15.07

11 விரிந்து 50வரை	91	41.55
10க்கு கீழ்	28	12.79
மொத்தம்	219	100

ஏகபோக வளர்ச்சியின் கோட்பாடு என்பது எல்லாப் பொருளாதாரப் பிரிவுகளுக்கும் பொருந்தும். மென்பொருள் உற்பத்தித் துறையும் இதற்கு விதிவிலக்கல்ல. அட்டவணை-4ல் வெறும் 14 நிறுவனங்கள் 500 பேருக்கு மேல் பணியமர்த்தினாலும் இந்நிறுவனங்கள் வெறும் 6.36% மொத்த மென்பொருள் தொழிலாளர்களையே கொண்டிருக்கிறார்கள். ஆனால் இந்நிறுவனங்கள் மென்பொருள் ஏற்றுமதியில் 75%-ஐ கைவசம் வைத்துள்ளன. உலகமயமாக்கல் காலக்கட்டத்தில் முதலாளித்துவத்தில் ஏகபோக வளர்ச்சி இத்துறைக்கும் பொருந்தும் என்பதைக் காட்டுகிறது. 1999ஆம் ஆண்டு முதல் 20 நிறுவனங்கள் 50 சதவீதமாக இருந்தன. முதல் 20 நிறுவனங்களில் 8 நிறுவனங்கள் பன்னாட்டு நிறுவனங்களாகும். மென்பொருள் தொழிலின் இத்தகைய பின்னணியில் இத்தொழிலாளர்களின் பணியமர்வுத் தரத்தைப் புரிந்துகொள்ள வேண்டும்.

மென்பொருள் தொழிலாளர்களைப் பற்றிய ஒரு களஆய்வு

மென்பொருள் தொழிலில் பணிபுரிபவர்கள் பற்றிய தகவல்களை வருங்கால வைப்பு நிதி (Provident Fund) போன்ற அமைப்புகளிடம் உள்ள தகவல்களைத் திரட்டுவதன் மூலம் அறியலாம் என்பது தவறு. இங்கு தொழிலாளர் நலச் சட்டங்கள் எதுவும் அமலாவதில்லை. அறிவுசார் தொழில் என்பதால் தொழிலாளர்களும் தொழில்நுட்ப வளர்ச்சியைப் பின்தொடர்ந்து தங்கள் உழைப்பை விற்பனைக்கு தகுதியுள்ளதாக மாற்றுவதே இவர்களுக்கு போராட்டமாக இருப்பதால் தொழிற் சங்கம் மற்றும் இதர சமூக இயக்கங்களில் இணைவதற்கு வாய்ப்பில்லை. எனினும் 2001ஆம் ஆண்டு பெங்களூர் நகரில் மூன்று ஆய்வாளர்களால் நடத்தப்பட்ட களஆய்வின் முடிவுகள் இத்தொழிலைப் பற்றியும், இத்தொழிலின் பணியமர்வுத் தரத்தினைப் பற்றியும் பெருமளவு புரிந்துகொள்ள ஏதுவாகிறது.

தொழிலாளர்களின் சமூகப் பின்னணி பற்றிய களஆய்வின் முடிவு என்ன கூறுகிறதென்றால் மொத்த மென்பொருள் தொழிலாளர்களில் மிக அதிக விகிதாச்சாரத்தில் சமூகத்தின் உயர் சாதியினர் இருக்கிறார்கள் என்பதுதான். உடல் உழைப்பு மிகக் குறைவாக உள்ள அறிவுசார் தொழிலாதலால் இதில் பெண்களுக்கு

அதிக வாய்ப்புள்ளது என்பது பொதுவாக நம்பப்படுகிறது. பெண்கள் சரிசமமாகப் பணியிலிருக்கிறார்கள் என்பது தவறு என்பதோடல்லாமல் அவர்கள் செய்யும் பணியும் கீழ்மட்டத் தொழில்நுட்பம் சார்ந்ததாக இருக்கிறது என்று பெண்களின் பணியமர்வு நிலை பற்றி இந்த ஆய்வு கூறுகிறது.

மென்பொருள் தொழிலில் 35 வயதைக் கடந்தவர்களுக்கு இடமில்லை. இதை அட்டவணை-5 உறுதிப்படுத்துகிறது. இத் தொழில் பிரிவானது 10லிருந்து 12 வருட காலத் தொன்மையாக இருப்பதால் இப்போதைக்கு தொழிலாளர்களுக்கு நெருக்கடி ஏதுமில்லை. 35 வயதைக் கடந்தவர்களுக்கு உயர் தொழில்நுட்ப நிறுவனங்களில் மட்டுமே இடமிருப்பதால், அதுவும் உயர்மட்டப் பதவிகளில் மட்டுமே பணியாற்ற முடியும் என்பதால் தற்போது பணியிலிருக்கும் அனைவரும் அடுத்த பத்தாண்டுகளில் வேலை இல்லாதவர்களாகி விடுவார்கள். அவர்கள் அனைவரும் வேறு வேலைக்கும் செல்ல முடியாது. மென்பொருளுற்பத்தி நிறுவனங்களின் உயர் பதவிகளையும் வகிக்க முடியாது. ஏகபோக வளர்ச்சியின் விளைவாகத் தனியாக தொழில் துவங்கவும் முடியாது. நமது நாட்டில் வேலை இல்லாதவர்களுக்கான சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டங்கள் ஏதுவும் கிடையாது என்பதால் நெருக்கடியை நோக்கி இத்தொழிலாளர்கள் நகரும் அபாயமும் இருக்கிறது. உயர்ந்த கல்வித் தகுதி உள்ளவர்களையே பெரிய அளவு நிறுவனங்களும் உயர் தொழில்நுட்ப நிறுவனங்களும் பணியில் அமர்த்துகின்றன.

அட்டவணை-5

வெவ்வேறு தொழில்நுட்ப மென்பொருள் நிறுவனங்களில் வயதுவாரியாக தொழிலாளர்களின் பரவல்

தொழில் நுட்ப வரிசையில் நிறுவனங்கள்	25க்கு	26-30	31-35	36-40	41-க்கு	மொத்தம்
உயர் தொழில்நுட்ப நிறுவனங்கள்	208	39.6	25	10.4	42	100
நடுவாந்தர தொழில்நுட்ப நிறுவனங்கள்	58.8	35.3	5.9	0	0	100

ஏற்றுமதித் தேவை- கீழ்மட்டத் தொழில்நுட்ப நிறுவனங்கள்	447	38.3	8.5	0	6.4	100
உள்நாட்டுத் தேவை- கீழ்மட்டத் தொழில்நுட்ப நிறுவனங்கள்	57.1	42.9	0	0	0	100
மென்பொருள் சார்ந்த பணி நிறுவனங்கள்	53	23.5	17.6	0	5.9	100
மொத்தம்	41.6	37.1	14	3.5	4.2	100

மென்பொருள் தொழிலாளர்கள் பெறும் ஆரம்பச் சம்பளமானது மற்ற தொழில்களில் பெறும் ஆரம்பச் சம்பளத்தை விட பெரிய அளவு வித்தியாசமில்லை என்பது அட்டவணை-6 மூலம் தெரிகிறது. இங்கே கவனிக்க வேண்டியது என்னவென்றால் இவர்களுக்கு வழங்கப்படும் சம்பளமானது CTC²⁷ (Cost to Company) அடிப்படையில் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது. இதை மற்ற தொழில்களுடன் ஒப்பிடும்பொழுது அங்கு வழங்கப்படும் இதரச் சலுகைகளையும் கணக்கில் எடுத்துக்கொண்டு ஒப்பிட வேண்டும். இத் தொழிலின் மூலம் உற்பத்தி செய்யப்படும் பொருளின் உற்பத்திச் செலவில் தொழிலாளியின் சம்பளம் என்பது 80 சதவீதத்திற்கு மேல் இருந்தும் (பெட்ரோலியத் தொழிலில் உற்பத்திச் செலவில் தொழிலாளர்களின் சம்பளச் செலவு என்பது 4% மட்டுமே) சம்பள விகிதம் குறிப்பிடும்படியாக இல்லாததற்குக் காரணம் இத்தொழிலின் தொழிலாளர்களுக்கு அதிக சம்பளம் வழங்கப்படுகிறது என்ற மாயையை உண்டாக்கி, தொழிலாளர்களின் வரத்தை அதிகரிக்கச் செய்து, தொழிற்சங்க இயக்கத்தைத் தோன்றவிடாமல் செய்ததன் மூலம் சாத்தியமாயிற்று என்பதுதான்.

அட்டவணை - 6²⁸

பெங்களூரிலுள்ள சில மென்பொருள் நிறுவனத் தொழிலாளர்களின் துவக்கச் சம்பளம்

நிறுவன அளவு - தொழில்நுட்பம்	மாதாந்திரச் சம்பளம் (1000களில்) அடைப்புக்குறியிலுள்ளது அமெரிக்க டாலர்
பெரிய அளவு - உயர் தொழில்நுட்பம்	12-15 (260-320)
பெரிய அளவு - நடு தொழில்நுட்பம்	14 (300)
நடு அளவு - உயர் தொழில்நுட்பம்	10-12 (210-260)
நடு அளவு - கீழ் தொழில்நுட்பம்	7 (150)
சிறிய அளவு - நடு தொழில்நுட்பம்	7-9 (150-190)
உள்நாட்டுத் தேவை - நடு தொழில்நுட்பம்	3.5 - 4 (90)
தகவல் தொழில் நுட்பம் சார்ந்தவை	3-4 (90)

மென்பொருள் தொழிலாளர்களின் வேலை நேரம் என்பது 8 மணி நேரம் என்பது கிடையாது. சராசரியாக 9 மணி முதல் 10 மணி நேரம் வரை உழைக்கிறார்கள் என்று நிறுவனங்களின் மனிதவளத் துறைகள் கூறினாலும் அது திட்ட ஒப்பந்தங்கள் இல்லாத நாட்களில் வேலைப் பளு குறைவாக இருப்பதைக் குறிப்பதாகும். எனினும் திட்ட ஒப்பந்தங்கள் இருக்கும் நாட்களில் 14லிருந்து 16 மணி வரை வேலை நேரம் நீட்டிக்கப்படுகிறது. திட்ட ஒப்பந்தங்கள் இல்லாத நாட்கள் அதிகமாக நீடித்தால் வேலை பறிபோய்விடும். இதில் உயர் தொழில்நுட்ப நிறுவனங்களில் வேலைப் பளு குறைவானது. ஏனென்றால் இவர்களின் வேலையின் தன்மை என்பது ஆராய்ச்சி மற்றும் மேம்பாடு (R&D) சம்பந்தமானது. இங்கு அதிக நேரம் உழைத்தால் எதிர்பார்த்த பலன் கிடைக்காது. எனவே, அங்கு மட்டும் வேலை நேரத்திற்கு எல்லை உண்டு. எனவே மென்பொருள் தொழிலாளர்களின் வேலை நேரம் என்பது 8 மணி நேரத்திற்கு மேல்தான் என்பதில் சந்தேகம் இல்லை. புதிய தொழில் பிரிவான இத்தொழிலாளர்கள் அதிக மூளை உழைப்பைச் செலுத்துவதாலும் ஏற்படும் பணிநிமித்த நோய் (Occupational Diseases) சம்பந்தமான

உலகமயமாக்கலும் பணியமர்வுத் தரத்தில் ஏற்பட்டுவரும் மாற்றமும்

ஆய்வு எதுவும் இதுவரை நடைபெறவில்லை. பணிநிமித்த நோயின் விளைவுகள் தெரிய இன்னும் 5 ஆண்டுகளுக்கு மேல் ஆகும். பணிநிமித்த நோய்களில் மனஅழுத்த நோயும், கண் சம்பந்தமான நோயும் இடம்பெறுவதற்கு வாய்ப்பு அதிகம் இருக்கிறது.²⁹ சமீபத்தில் சென்னையில் நடத்தப்பட்ட ஆய்வின் முடிவு சன் தொலைக் காட்சியில் அறிவிக்கப்பட்டது இதையே உறுதி செய்கிறது.

ஏற்கனவே கூறியபடி மென்பொருள் தொழிலில் குறைந்தளவு தேர்ச்சித் திறன் தேவைப்படும் சங்கேத வரிகள் எழுதுதல், பராமரிப்பு போன்ற பணிகள் இந்தியாவில் அதிகம் நடைபெறுவதால் இத்தொழில் இந்தியாவில் வளருவதற்கு வாய்ப்புகள் அதிகம் இருக்கின்றன. ஏனென்றால், மென்பொருள் துறையில் தொழில் நுட்பம் மிக வேகமாக மாறிவருவதால் உருவாக்கப்பட்ட மென்பொருட்கள் மிக விரைவில் பழையதாகிவிடுகின்றன. பழையதாகி விடுவதால் பராமரிப்புத் தேவை அதிகமாகிவிடுகிறது. இந்தச் சமூக யிலும் சிக்கல்கள் இருக்கின்றன. பராமரிப்புக்கு உள்ளாக்கப்படும் மென்பொருளானது புதிய தொழில்நுட்பத்தைப் புகுத்தியதாக இருக்க வேண்டும். எனவே மென்பொருள் தொழிலாளர்களும் புதிய தொழில்நுட்பத்தைக் கற்றுக்கொண்டு அன்றைய தேவைக்கு தகுதியானவர்களாக தங்களை மாற்றியாக வேண்டும். எனவே தொழிலாளர்கள் தொடர்ச்சியாகத் தங்கள் தேர்ச்சித் திறனை வளர்த்துக்கொண்டு பணியமர்வுக்குத் தகுதியானவர்களாக மாற்றிக்கொள்வது அவசியமாகிறது.

மென்பொருள் தொழிலாளர்களின் இடப்பெயர்ச்சி, தேர்ச்சித்திறன் வளர்ச்சி மற்றும் பணிஉயர்வு

மென்பொருள் தொழிலாளர்கள் ஒரு இடத்தில் நீண்ட நாட்கள் பணிபுரியாத தன்மையுடையவர்கள் என்பது பொதுவான கருத்தாகும். நமது நாட்டில் சவால் விடுக்கும் பணிகள் கிடைக்க வில்லை என்பதால் இந்திய மென்பொருள் வல்லுனர்கள் நாட்டை விட்டு வெளியேறி வெளிநாடுகளுக்குச் செல்கிறார்கள் என்றும் கூறப்படுகிறது. உண்மையிலேயே வெளிநாடு சென்ற பின்னரும் அவர்கள் சவால் விடும் பணிகளில் பெரும்பாலும் பணிபுரிவ தில்லை. ஆனால் இந்திய நாணயப்படி வெளிநாட்டில் அதிக வருமானம் ஈட்டுகிறார்கள். இந்திய மென்பொருள் தொழிலில் புதிதாகப் பணிக்குச் சேரும் பொறியியல் பட்டதாரியானவர் முதன் முதலில் பயிற்சியாளராகப் பணிபுரிகிறார். அவர் சங்கேத வரிகள் (Coding) மட்டுமே எழுதும் பயிற்சியைப் பெறுகிறார். ஓராண்டு கழித்து அவரது பணியானது 60 சதமானம் சங்கேத வரிகள் எழுதுவதும், 40 சதமானது பரிசோதிப்பதும் (Testing) என்று உயர்கிறது.

இப்பணியை 3-லிருந்து 4 ஆண்டுகள் செய்தால் மென்பொருள் அமைவு ஆய்வாளராக (System Analyst) பணியை வரவு பெறுகிறார். இப்பணியில் 50 சதவிகிதம் சங்கேத வரி எழுதும் பணியும், 20 சதவிகிதம் பரிசோதனைப் பணியும் 30 சதவிகிதம் கீழ்மட்ட வடிவமைப்பு (Design) பணியும் செய்கிறார். இதில் 4லிருந்து 5 ஆண்டுகள் பணிபுரிந்தால் அவர் படிப்படியாக தொழில்நுட்ப வல்லுனர் (Technical Specialist), தொழில்நுட்ப மேம்பாட்டாளர் (Technical Developer) - ஆராய்ச்சி மற்றும் மேம்பாடு, குழுத் தலைவர், திட்டத் தலைவர் என்று உயர்ந்து மேலாளராக உருவதற்கு 7லிருந்து 9 ஆண்டுகள் ஆகின்றன. பிறகு முதுநிலை வல்லுனர் (Senior Specialist), ஆலோசகர் (Consultant), முதுநிலை திட்டத் தலைவர், தலைமை இயக்க மேலாளர் என்று உயர்ந்து, ஒரு மண்டலத்தின் தலைமைப் பொறுப்பை வகிக்கும் நிலைக்கு உயர்கிறார்.

இப்படிப்பட்ட பணி வளர்ச்சியானது எல்லாருக்கும் சாத்திய மில்லை. தேர்ச்சித் திறனை வளர்த்துக்கொண்டு செயல்பாட்டில் சிறப்பான இடத்தைப் பிடிப்பதன் மூலம்தான் சாத்தியமாகிறது. மென்பொருள் தொழிலாளர்களின் செயல்பாட்டைக் கணக்கிடுவது கணினி மூலமாகச் செய்யப்படுவதால் தனிமனித விருப்பு வெறுப்புகள் மிகக் குறைந்த இடத்தையே பெறுகின்றன. மேலும் செயல்பாட்டின் அடிப்படையில் ஊதியம் நிர்ணயிக்கப்படுவதால் செயல்பாட்டை அளப்பதற்கு கிட்டத்தட்ட துல்லியமான வழிமுறைகள் பின்பற்றப்படுகின்றன.

தேர்ச்சித் திறன் வளர்ச்சி என்பது ஒருவருக்கு வழங்கப்படும் பயிற்சியைச் சார்ந்தது. பயிற்சி அளிப்பதில் நிறுவனங்களின் அளவுக்கு தகுந்தாற்போலும், தொழில் நுட்பத்திற்கு தகுந்தாற்போலும் மாறுகின்றன. நிறுவனங்களே பயிற்சியளிப்பது என்பது பெரியளவு நிறுவனங்களில் கிட்டத்தட்ட 70 சதமான பேருக்கு கிடைக்கிறது. நிறுவனத்தின் அளவு குறையக் குறைய பயிற்சி பெறுபவர்களின் எண்ணிக்கையும் குறைகிறது. பெரியளவு நிறுவனங்கள் பெரும்பாலும் உள்ளீட்டுப் பயிற்சியை நம்பியிருக்கின்றன. சிறு நிறுவனங்கள் வெளியார் பயிற்சியை நாடுகின்றன. ஏனென்றால் அவர்களுக்கு பயிற்சி மையம் வைத்து நடத்துவதற்கு சக்தியிருக்காது.

மென்பொருள் தொழிலாளர்களின் சமூகமயத்தன்மை மற்றும் தொழிற்சங்கத்தன்மை

உலகமயமாக்கலுக்கு முன்பிருந்த உற்பத்தியமைப்பு மாடலில் நூறு சதவீத வேலை மற்றும் நிறுவனப்படுத்தப்பட்ட பணியமர்த்

துபவர்-பணியாளர் உறவு, முறைசார்ந்த தொழில்களில் சமூகப் பாதுகாப்பு ஆகியவை அடங்கியிருந்தன. தொழில் உறவு என்பது அணிதிரட்டப்பட்ட தொழிலாளர்கள் ஒரு புறமும் முதலாளி மறு புறமும் உள்ள சூழ்நிலையில் தொழிலாளர்களுக்கு கூட்டுப்பேர உரிமையும் அதன் விளைவாக உருவாக்கப்படும் ஊதிய நிர்ணயம் மூலமாகவும் தீர்மானிக்கப்பட்டது. உலகமயமாக்கல் கொள்கைகள் வலியுறுத்திய தாராளமயமாக்கப்பட்ட அரசியல் கட்டமைப்பும், தனியார்மயப்படுத்தப்பட்ட உற்பத்தியமைப்பும் தொழிற்சங்க இயக்கத்தினை பலவீனமடையச் செய்தன. ஒருங்கிணைக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களின் இயக்கத்தின் வாயிலாக உருவான வர்க்க அடையாளம் என்பது பின்னுக்குத் தள்ளப்பட்டு தொழிலாளர்களின் தனிநபர் பேரமும், தளர்ந்துபோன தொழிலாளர்களின் கூட்டுச் சக்தியும் ஒட்டுமொத்தமாக தொழிலாளர்களின் அதிகாரத்தைக் குறைக்கும் போக்கு உருவாகிறது.

உற்பத்தியமைப்பில் ஏற்படுத்தப்பட்ட மாறுதலின் விளைவாக உற்பத்தி பற்றி முடிவெடுக்கும் அதிகாரம் கூம்பான வடிவத்திலிருந்து³⁰ தட்டையாக்கப்பட்ட வடிவத்திற்கு மாறிவிட்டதால் தனிநபர்களின் சுயாதிக்கம் அதிகரித்தது. இதன் விளைவாக தனிநபர்களின் சமூக அங்க உணர்வு மழுங்கி அவரவர் ஊதியத்தை அவரவர் பேரம் பேசிப் பெறும் நிலைக்கு மாறிவிட்டது. இந்தப் போக்கு வெளிப்படையாகத் தெரியும் தொழில் மென்பொருள் தொழிலாளர்களும். இதன் விளைவாக சம்பள நிர்ணயமென்பது தர்க்க ரீதியாகவும், நியாய ரீதியாகவும் அமையாமலும், கூட்டான உடன்படிக்கையின் மூலம் நிர்ணயிக்கப்படாமலும் போய்விடுகிறது. எனவே சம்பளம் என்பது தனிநபர்களின் பேர சக்தியைச் சார்ந்துவிடுகிறது. இந்த ஆபத்தான போக்கை நோக்கி மற்ற தொழில்கள் நகரும்போது, புதிய பொருளாதாரத்தின் புதிய தொழில் பிரிவான மென்பொருள் தொழிலில் துவக்கக் கட்டத்திலேயே இப்போக்கு வேரூன்றி விட்டது. இத்தொழிலில் தகராறுகளைத் தீர்க்கும் வழிமுறையும் தனிநபர் சார்ந்ததாகிவிடுகிறது. மென்பொருள் தொழிலில் இதுவரை எந்தவிதமான தொழிற் சங்க அமைப்பும் கிடையாது. இது சம்பந்தமாக ஆய்வு நடத்தியவர்கள் தொழிலாளர்களிடமும், நிறுவன மனிதவளத் துறையினரிடமும், உயர்மட்ட மேலாளர்களிடமும் கேள்விகள் கேட்டபொழுது கிடைத்த பதில் இதுதான். "இத்தொழில் பிழைத்திருக்க வேண்டுமென்றால் தொழிற் சங்கத் தலையீடு என்பது இருக்கக் கூடாது". பெரிய நிறுவனங்கள் ஓரளவு தொழிலாளர்களின் நலனில் அக்கறை எடுத்தாலும் சிறிய நிறுவனங்களும், ஆட்கொள்முதல் நிறுவனங்களும் மென்பொருள் தொழிலாளர்கள் மத்தியில் நிச்சயமற்ற

தன்மையை வளர்த்தும், குறைந்த சம்பளம் வழங்கியும் கடுமையாகச் சுரண்டியும் தொழிலை நடத்தி வருகின்றன. மென்பொருள் தொழிலில் தனிநபர் பேரசக்தி கடுமையாகச் செயல்படுவதால் தொழிற் சங்க உணர்வு மழுங்கடிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களாக விளங்குகிறார்கள். இத்தகைய தன்மையுடையவர்களாக தொழிலாளி வர்க்கத்தின் ஒரு பிரிவினர் விளங்குவதால் தொழிலாளி வர்க்கத்தின் ஒட்டுமொத்த கூட்டுபேர சக்தியும் பலவீனமடைகிறது.

செக்யூரிட்டி தொழில்

குற்றங்களைத் தடுப்பது மற்றும் தனிநபர் பாதுகாப்பை உத்தரவாதப்படுத்துவது ஆகியவை அரசுடைய அல்லது அரசு சார்ந்த நிறுவனத்தைச் சார்ந்தவை என்பது மரபு வழியாக வந்த விஷயமாகும். மனித சமூகப் பரிணாம வளர்ச்சியில் இது தனிநபர் சார்ந்ததாக இருந்தது. அரசு தோன்றியவுடன் இது அரசின் பொறுப்பாக ஆகிப்போனது. தாட்சரிசக் காலத்தில் இதுவும் மீண்டும் தனியார்மயம் என்பது ஆரம்பிக்கப்பட்டது. இப்பொழுது உலகளவில் தனியார் செக்யூரிட்டி நிறுவனங்கள் மற்றும் தனியார் ஜெயில் என்பது பழகிப்போன விஷயமாகும். அமெரிக்காவில் தனியார் செக்யூரிட்டி என்பது பெருமுதலாளிகள் கையில் உள்ளது. இவர்களின் வருமானம் அந்த நாட்டின் மொத்த தேசிய உற்பத்தியில் ஒரு சதமானம் ஆகும்.³¹ ஆனால் இந்தியாவிற்கு இது புதிய விஷயம். உலகமயமாக்கல் இதையும் இந்தியாவில் புகுத்தியது.

அரசுத் துறை நிறுவனமான சென்ட்ரல் இன்டஸ்ட்ரியல் செக்யூரிட்டி ஃபோர்ஸ் (CISF) போன்ற செக்யூரிட்டி நிறுவனங்கள் அரசுத் துறை நிறுவனங்களின் பாதுகாப்புப் பணிகளைச் செய்து வந்தபொழுது ஒவ்வொரு தனியார் நிறுவனமும் ஆலைகளும் செக்யூரிட்டி டிபார்ட்மெண்ட் என்று ஒரு துறையை வைத்து நிரந்தர ஊழியர்களாக செக்யூரிட்டி ஊழியர்கள் இருந்து வந்தனர். தற்போது 1000 ரூபாய் சம்பளம் பெறும் தனியார் நிறுவன ஊழியர்களாக அதே பணியைச் செய்து வருகின்றனர். மூச்சு விட்டு வாழ்வதற்காக தினமும் இரண்டு ஷிப்ட் பணியாற்றுகின்றனர். இவர்களும் அணிதிரட்டப்பட முடியாத பிரிவினராக இருந்து வருகின்றனர். பணியின் காரணமாக மரணம் நேருவது என்பதற்கு அதிக வாய்ப்புள்ளவர்கள் இந்த ஊழியர்களே. எனினும் எந்த சமூகப் பாதுகாப்பும் இல்லாத ஊழியர்களாக இவர்கள் விளங்குகின்றனர்.

கட்டுமானத் தொழில்

கட்டுமானத் தொழில் என்பது வீடு, கடை உள்ளிட்ட கட்டிடங்கள் கட்டுவதை மட்டும் உட்கொண்டிருக்கியதல்ல. வீடு, கடைகள்

போன்ற கட்டிடக் கட்டுமானப் பணிகள் சில்லரை வேலைகளாக சில வாரங்களே நீடிக்கும் தன்மை உடையன என்பதால் இங்கு அணிதிரட்டப்பட்ட தொழிலாளர்களைக் காண முடியாது. நாட்டில் நடக்கும் கட்டுமானப் பணிகளில் இவற்றின் பங்கு சொற்ப அளவே. ஆனால் ஆலைகள் கட்டுமானப் பணிகள் என்பது மாதக்கணக்கிலும், வருடக்கணக்கிலும் நடைபெறும் நிகழ்ச்சிப் போக்காகும். எனினும் ஆலைகளின் கட்டுமானப் பணிகளில் இறுதியாகச் செயலாற்றும் வெல்டர்கள், பேப்ரிகேட்டர்கள், எலக்ட்ஷியன்கள் போன்ற தேர்ச்சித்திறன் வாய்ந்த தொழிலாளர்களும், ரிக்கர்கள், கொத்தனார்கள், தச்சர்கள், ஹெல்ப்பர்கள் களும், போன்ற அரைத் தேர்ச்சித்திறன் வாய்ந்த தொழிலாளர்களும் நீண்ட காலமாக ஒப்பந்த ஊழியர்களாவே இருந்து வந்தனர். ஆனால் டெக்னீஷியன்கள், சூப்பர்வைசர்கள், இஞ்சினியர்கள் போன்ற மிகு தேர்ச்சித்திறன் பெற்றவர்கள் நிரந்தர ஊழியர்களாக இருந்து வந்தனர். உலகமயமாக்கலினால் அனைத்தும் ஒப்பந்தத் தொழிலாளி விட்டன. L & T போன்று ஆலைகளை நிர்மாணிக்கும் பணியில் ஈடுபட்டுள்ள நிறுவனங்களில் 100 சதவீத நிரந்தர ஊழியர்கள் என்ற நிலை மாறி தற்போது 90 சதவீத ஒப்பந்த ஊழியர்கள் என்ற நிலைக்கு வந்துவிட்டது. எல்லாத் தொழிலும் பீஸ்ரேட்டிற்கு சென்றுவிட்டது. இயந்திரங்களை நிர்மாணிக்க டன் ஒன்றுக்கு இவ்வளவு விலை என்றும், கேபிள் போடுவதற்கு மீட்டர் ஒன்றுக்கு இவ்வளவு என்றும் மாறிவிட்டது. மற்ற தேர்ச்சித்திறன் தொழில்களிலும் நாளொன்றுக்கு ஒரு ஆளுக்கு இவ்வளவு என்று சப்ளை செய்யும் நிறுவனங்கள் வந்துவிட்டன.

ஒரு சூப்பர்வைசர் தனக்கென்று ஒரு குழுவை வைத்துக் கொண்டு ஒரு சிறிய பகுதித் தொழிலாளர்களை வைத்து, கட்டப் படும் ஆலையில் ஒரு சிறியளவை ஒப்பந்த அடிப்படையில் செய்கிறார். ஒட்டுமொத்தக் கட்டுமானத்தையும் கையாளும் நிறுவனத் திடமிருந்து தேர்ச்சித்திறனுள்ள தொழிலாளர்கள் பெறும் ஊதியத்தை, குறுஒப்பந்தக்காரரான சூப்பர்வைசரிடமிருந்து பெற முடியாது. எனவேதான் இத்தொழிலாளர்கள் கடுமையான சுரண்டலுக்கு உட்படுகிறார்கள். கட்டுமானப் பணி நடைபெறும் ஆலையில் குறைந்தபட்சம் நாளொன்றுக்கு இரண்டு ஷிப்ட் வேலை செய்யாத தொழிலாளியே கிடையாது. இவர்களுக்கு வார விடுமுறை, பண்டிகை விடுமுறை கிடையாது. இது தவிர பாதுகாப்பு விதிமுறைகள் எதுவும் பின்பற்றப்பட மாட்டாது. பிரம்மாண்ட நிறுவனம் கட்டியெழுப்பப்படும்பொழுது குறிப்பிட்ட கால அட்டவணைக்குள் பணிகளைப் பூர்த்தி செய்து உற்பத்தியைத்

துவங்க வேண்டும் என்ற நிர்ப்பந்தம் பணியாற்றும் அத்தனை பேருக்கும் இருக்கும். இருப்பினும் கடைசியாக இறங்கி வந்து இது குறைதேர்ச்சித்திறன் தொழிலாளர்களின் பணிநிலையை மட்டுமே கடுமையாக பாதிக்கும். கட்டுமானப் பணிகள் முடிந்து ஆலையை இயக்கும் ஆயத்தப் பணிகள் (Commissioning) துவங்கும்போது முதலில் செய்யப்படும் காரியம் இவர்களை ஆலையை விட்டு வெளியேற்றுவதுதான். பல தொழிற்சாலைகளில் விரிவாக்கப் பணிகள் நடைபெறும்போது இத்தொழிலாளர்கள் மற்ற தொழிலாளர்களோடு இணைவதற்கு அனுமதியில்லை. இவர்களுக்கென்று தனி தகரக் கொட்டகைச் சிற்றுண்டிச்சாலையும் தனி தகரத்தடுப்புக் கழிப்பறையும் கட்டிக்கொடுக்கப்பட்டு புது விதமான தீண்டாமை கடைப்பிடிக்கப்படும். பணிகள் முடிந்தவுடன் விரட்டியடிக்கப் படுவதால், அடுத்த தளத்தைப் (Site) பார்த்து இவர்கள் நகர வேண்டியதுதான். இத்தொழிலாளர்கள் நாடோடிக் கும்பலாக நாடு முழுவதும் பணி நடைபெறும் இடங்களுக்கு அலைந்துகொண்டும், பல்வேறு மொழிகளைப் பேசிக்கொண்டும், பல்வேறு வாழ்வுக் கலாசாரங்களைக் கொண்டும், பாலின ஒழுங்கீனமுடைய வித்தியாசமான தொழிலாளி வர்க்கமாக உருவாகிவிட்டனர். இவர்கள் தொழிற் சங்கம் என்றால் என்ன என்றும், தொழிலாளர் நலச் சட்டங்கள் என்றால் என்ன என்ற பிரக்ஞையும் இல்லாதவர்கள். இப்படித்தான் வாழ வேண்டும் என்ற விதிமுறையில்லாமல் எப்படி வேண்டுமானாலும் வாழலாம் என்று வாழ்ந்து வருபவர்கள்.

கல்வி நிறுவனங்கள்

உலகமயமாக்கல் மூலமாக படுவேகமாக வணிகமயமாகிய சமூக நிறுவனங்களில் கல்விக்கு முதலிடம் கொடுக்கலாம். உலகமயமாக்கலுக்கு முன்பும் கல்வி சிறிதளவு தனியார்வசம் இருந்தது. அப்பொழுது அரசின் பங்கும், தலையீடும் அதிகம் இருந்தன. எனினும் அப்பொழுது தொண்டுள்ளம் படைத்த கனவான்கள், தொழில் நிறுவனங்கள் போன்றவர்கள் வசம் தனியார் கல்வி நிறுவனங்கள் இருந்தன. உலகமயமாக்கல் ஏற்படுத்திய தாக்கமானது முதலீட்டின் வருமானம் (Return on Investment), நஷ்ட முறிப்பு (Break-even) போன்ற தொழில் முதலீடு கோட்பாடுகள் கல்வி நிறுவனங்களுக்கும் பொருத்தப்பட்டுவிட்டன. இதன் விளைவாக தொண்டுள்ளம் படைத்த கனவான்களின் புதல்வர்கள் கையில் கல்வி நிறுவனங்களின் நிர்வாகம் வந்தவுடன் லாபவெறி தலைக்கேறி கல்வியின் தரத்தைச் சீரழித்து வருகிறது. இன்னொரு புறம் முன்னாள் அரசியல்வாதிகள், முன்னாள் ரவுடிகள் போன்றவர்களும் கல்வித் தொழிலில் முதலீடு செய்ய ஆரம்பித்தனர். லாபப்போட்டி

அதிகமாகி கல்விச் சரக்கு தெருவில் கூவி விற்குமளவிற்கு தரம் தாழ்ந்ததுடன் கல்வி முதலாளிகள் ஒருவரை ஒருவர் கொலை செய்யுமளவிற்கு சென்றுவிட்டது. இன்னொரு புறம் எதிர்பார்த்த லாபம் கிடைக்கவில்லையென்றால் கல்வி நிறுவனங்களை மூடுவதற்கும் இவர்கள் தயங்குவதில்லை. பொது உபயோகத்திற்கு என்று சட்டங்களிலிருந்து விலக்களிப்பட்ட கல்வி நிறுவனங்களின் நிலங்கள் ரியல் எஸ்டேட்காரர்களின் வசம் செல்வதும், கோவில் நிலங்களைக் கல்வி நிறுவனங்கள் அபகரித்து லாபம் சம்பாதித்து கோவிலுக்கு எதையும் கொடுக்காமல் இருக்கும் போக்கும் நடைபெற்று வருகிறது. மற்றொரு உபவிளைவாக கல்வி நிறுவனங்களில் பணிபுரியும் ஆசிரியர்களின் பணியமர்வுத் தரமானது கடுமையாக வீழ்ச்சியடையத் துவங்கியது.

ஆகவே, மட்டமான பணியமர்வுத் தரமுடைய ஊழியர்களைக் கொண்டது இத்தொழில். கவுரவ வேலை பார்க்கிறோம் என்ற எண்ணத்தில் முணுமுணுக்கக்கூட முடியாதவர்களாக இவர்கள் இருந்து வருகின்றனர். கல்வியைத் தனியார்மயமாக்கியதும் ஆசிரியர்களின் பணியமர்வுத் தரம் தாழ்ந்துபோனதும் ஒரே நேரத்தில் நடந்த நிகழ்ச்சிப் போக்குகள். புற்றீசல் போல் முளைத்து வந்த பொறியியல் கல்லூரிகளில் ஆசிரியப் பணி செய்பவர்கள் அனைவரும் அக்கல்லூரியிலே படித்து முடித்து அடுத்த வருடமே பணியிலமர்ந்த மாணவர்கள் அல்லது பெரிய நிறுவனங்களில் பணியாற்றிவிட்டு ஓய்வு பெற்றவர்கள். இதனால் பொறியியல் கல்லூரிகளின் தரம் பற்றிக் கேட்கவே வேண்டாம். ரூ. 3000லிருந்து 5000 வரைதான் இங்கு சம்பளம் வழங்கப்படுகிறது. நூறு சதவீத காஷுவல் ஆசிரியர்கள் மூலமாக வெற்றிகரமாக வியாபாரம் நடத்திவரும் தொழிலாக விளங்குகிறது.

பள்ளி ஆசிரியர்களின் நிலையோ இதை விட மோசமானது. நாளைக்கு வேலைக்கு வர வேண்டாமென்றால் “உங்கள் சேவைக்கு நன்றி” என்ற கடிதம் வரும். விற்பனை ஊழியர்கள் மற்றும் இன்கூரன்ஸ் ஏஜெண்டுகள் போன்று இவர்களுக்கு இலக்கு நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. இந்த வருடம் ஒரு ஆசிரியர் நடத்தும் பாடத்தில் 100 சதவீதம் மதிப்பெண்கள் பெற்ற மாணவர்கள் 5 பேர் என்றால் அடுத்த வருடம் 6 ஆக இலக்கு நிர்ணயிக்கப்படும், தேர்வு முடிவுகள் வெளியான பிறகு 4 பேர் மட்டும் 100 சதவீதம் பெற்றால் வீட்டுக்கு நன்றிக் கடிதம்தான் வரும். வருங்கால வைப்பு நிதி பிடித்தாலும் உரிய இடத்தில் செலுத்தப்படுவதில்லை. ஒரு வருடம் காஷுவல், பிறகு பல ஆண்டுகள் புரபேசனரி என்ற கட்டத்தில் இவர்களின் பணியமர்வுத் தரம் இருக்கும். சாக்குபோக்கு சொல்லி

புரபேசனரி நீட்டிக்கப்பட்டே வரும். புரபேசனரி காலத்தில் மருத்துவ விடுப்பு கிடையாது. இலக்கை எட்டுவதற்கும், நன்றிக் கடிதம் பெறுவதைத் தவிர்க்கவும் இரவு எட்டு மணி வரை வகுப்பு எடுக்க வேண்டியதிருக்கும். சென்னை நகரில் உள்ள மிகப் பிரபலமான பள்ளி ஒன்றில் தற்காலிக ஆசிரியருக்கு கொடுக்கப் படும் சம்பளம் வெறும் ரூ. 1000 மட்டுமே.

அவுட் சோர்ஸிங் மூலம் வரும் இதர சேவைத் தொழில்கள்

அவுட்சோர்ஸிங் மூலமாக இந்தியாவை வந்தடைந்து கொண்டிருக்கும் பின்னலுவலகப் பணிகள் (Back office duties) தற்பொழுது புதிய தொழிலாக உருவாகி வருகின்றன. இதில் ஈடுபடும் தொழிலாளர்கள் வெள்ளைக் கழுத்துப்பட்டைத் (White Collar) தொழிலாளராவார்கள். நேரடியாக வாடிக்கையாளர்களிடம் ஊடாடும் பணிகளை முன்னலுவலகப் பணி (Front Office duties) என்றும், ஊடாடுவதன் மூலம் சேகரிக்கப்பட்ட தகவல்களை நிறுவனக் கொள்கைகளுக்குப் பொருத்திப் பார்த்து பல்வேறு செயல்களுக்கு உட்படுத்துவது பின்னலுவலகப் பணி என்றும் கூறலாம். பின்னலுவலகப் பணிகள் பிரித்தெடுக்கப்பட்டு மேலை நாடுகளிலிருந்து நம் நாட்டிற்கு வருவதும், சில முன்னலுவலகப் பணிகளும் நம் நாட்டை நோக்கி வருவதும் நடைபெற்று வருகிறது. உலகமயமாக்கலால் சேவைத் துறைகளிலும் சர்வதேச வேலைப் பிரிவினைகளில் ஏற்பட்டுவரும் மாற்றங்களைப் புரிந்து கொள்ள இத்தொழில் உதவிகரமாக இருக்கும். உலகமயமாக்கலினால் உலக உற்பத்தி மற்றும் சேவைகளில் அதிக மதிப்புக்கூட்டல் ஏற்படும் நடவடிக்கைகள் அனைத்தும் வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளுக்கும், குறைந்த மதிப்புக்கூட்டல் ஏற்படும் தொழில்கள் அனைத்தும் பின்தங்கிய நாடுகளுக்கும் என்று வேலைப்பிரிவினை மாற்றம் அடைந்து வருகிறது.

தகவல் தொழில்நுட்ப வளர்ச்சியால் பின்னலுவலகப் பணிகள் முன்னலுவலகப் பணிகளிலிருந்து பிரிக்கப்பட்டு குறைந்த கூலியில் மூன்றாம் உலக நாடுகளை நோக்கி பின்னலுவலகப் பணிகளை நகர்த்துவதற்கு சாத்தியமாயிற்று. இவை தகவல் தொழில்நுட்பம் சார்ந்த சேவைகள் (IT enabled services) என்றும் அழைக்கப்படுகின்றன. பின்னலுவலகப் பணிகளில் பொறியியல் வடிவமைப்பு (Engineering Design), பொறியியல் வரைபடம் தயாரித்தல் (Engineering Drafting) போன்றவை அடங்கும். முன்னலுவலகப் பணிகளில் வாடிக்கையாளர் கவனிப்பு (Customer Care), விற்பனை உதவி (Sales Support), உதவிப் பலகை (Help Desk) ஆகியவை

அழைப்பு மையங்கள் (Call Centres) வடிவில் நடைபெற்று வருகின்றன.

அழைப்பு மையங்களில் பணிபுரிபவர்களில் பெண்களின் விகிதம் 35 சதவீதமாக இருக்கிறது என்று உ.பி. மாநிலம் நோய்டா நகரில் நடத்தப்பட்ட ஆய்வு கூறுகிறது.³² தொழிலாளர்கள் அனைவரும் பட்டப் படிப்பு, பட்ட மேற்படிப்பு, தொழிற் கல்வி ஆகிய கல்வித் தகுதி உடையவராவார்கள். இவர்களில் 96 சதவீதம் பேர் முன்னேறிய சமூகத்தைச் சார்ந்தவர்கள். முப்பது வயதுக்கு குறைந்த வயதுடையவர்கள் என்றும் அந்த ஆய்வு கூறுகிறது. இவர்களில் பெரும்பான்மையினர் கணினிக் கல்வி பயின்றவர்களாகவும், ஆங்கிலத்தில் தேர்ச்சி பெற்றவர்களாகவும் உள்ளனர்.

இப்பணிகளானவை பெரும்பாலும் மேலை நாட்டு வாடிக்கையாளர்களுடன் சம்பந்தப்பட்டு இருப்பதால் இவர்களின் பணி நேரமும் இரவு நேரமாகவே இருக்கிறது. பகல் நேரத்தில் ஓய்வு இருப்பதைப் பயன்படுத்தி உயர் கல்வியில் சேர்ந்து பலர் படித்து வருகின்றனர். இவர்கள் ஆற்றும் பணியானது ரிசப்ஸனிஸ்ட், கம்ப்யூட்டர் ஆப்பரேட்டர், டெலிபோன் ஆப்பரேட்டர் போன்ற வையாக இருந்தாலும், இவர்களுக்கு தாங்கள் சாதாரணத் தொழிலாளி என்ற எண்ணம் வராமல் இருப்பதற்காக கஸ்டமர் கேர் ஆபீஸர், கால் சென்டர் எக்ஸிக்யூட்டிவ், கஸ்டமர் கேர் எக்ஸிக்யூட்டிவ், கான்டாக்ட் சென்டர் எக்ஸிக்யூட்டிவ், கஸ்டமர் சப்போர்ட் எக்ஸிக்யூட்டிவ் போன்ற நாமகரணம் சூட்டி உயர் பதவி வகிப்பவர்கள் போன்ற தோற்றத்தை ஏற்படுத்திவிடுகின்றனர். கருக்கமாகச் சொன்னால் ஒரு புதிய வகையான தொழிலாளி வர்க்கம் இத்தொழில் மூலமாக உருவாகி வருகிறது. இதுவரை இருந்து வந்த தொழிலாளி வர்க்கத்திலிருந்து மாறுபட்ட குணாம்சங்களைக் கொண்டதாக இருக்கிறது. பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் தங்களை மேல்தட்டு வல்லுனர்கள் என்று நினைத்துக்கொண்டு குறைந்த கல்வித் தகுதி, குறைந்த தேர்ச்சித்திறன் மற்றும் குறைந்த சம்பளம் வாங்கும் இதரப் பகுதித் தொழிலாளர்களை விட மேலானவர்கள் என்று கருதுகின்றனர்.

அழைப்பு மையங்களுக்கு பணியமர்த்தப்படும் முறையும், பயிற்சியளிக்கப்படும் முறையும் வித்தியாசமானவை. அவுட்சோர்ஸிங் அலுவலகங்களுக்கு ஆட்கள் சப்ளை செய்வதற்கென்று தனியான ஏஜென்ஸிகள் உள்ளன. இதைத் தவிர ஏற்கனவே பணியாற்றும் தொழிலாளர்கள் பரிந்துரை செய்யபவர்களும் பணியமர்த்தப்படுகிறார்கள். பரிந்துரை செய்யும் தொழிலாளியின் ஆளுக்கு வேலை கிடைத்துவிட்டால் அவருக்குப் பரிசும் வழங்கப்படும். பணியமர்த்

தப்பட்டவர்களுக்கு பொதுவாக நான்கு வாரம் முதல் எட்டு வாரம் வரை பயிற்சியளிக்கப்படுகிறது. குரல் பயிற்சி, உச்சரிப்புப் பயிற்சி, பேச்சு ஆங்கிலப் பயிற்சி, மேலை நாட்டுத் தொலைக்காட்சி உரையாடற் பயிற்சி, ஹாலிவுட் அரட்டை அரங்கம், புனைகதை வாசிப்பு போன்று மேல் நாட்டுக் கலாசாரமும் சமூக முறையும் கற்றுக்கொடுக்கப்படுகின்றன.

பயிற்சி எடுத்தவர்களில் கணிசமானவர்கள் நிரந்தர ஊழியர்களாக்கப்படுவதில்லை. எனினும் நிரந்தரமாக்கப்பட்டவர்களும் எந்த நேரத்திலும் தூக்கியெறியப்படும் அபாயம் உள்ளது. பயிற்சி முடித்தவர்களுக்கு கிடைக்கும் சம்பளமானது 8000 முதல் 10000 வரை இருக்கிறது. ஊழியர்களின் வேலை நேரமோ வாரத்திற்கு 48 மணி நேரம் என்றாலும் பெரும்பாலான நிறுவனங்கள் நாளொன்றுக்கு ஒன்பதரை மணி கொண்ட இரண்டு ஷிப்ட்களில் செயல்படுகின்றன.

அழைப்பு மைய நிர்வாகமும் கூம்பான வடிவமைப்பைக் கொண்டது. ஒரு தலைமையதிகாரி, இரண்டு உதவித் தலைவர்கள் அல்லது மேலாளர்கள், சில குழுத் தலைவர்கள், பல தொழிலாளர்கள் என்ற அமைப்பில் இயங்குகிறது. குழுத் தலைவர்களுக்கு குறிப்பிட்ட பணியும், மேலாளர்களுக்கு பொதுவான பணிகளும் என்ற வேலைப்பிரிவினை இருக்கிறது. பயிற்சியாளர்கள் மேலாளருக்கு இணையானவராகக் கருதப்படுவர்.

வழமையான அலுவலகங்கள் போலல்லாமல் அழைப்பு மையங்களில் பணிபுரிபவர்கள் காதுகளில் ஹெட் ஃபோன் அணிந்துகொண்டு தொலைபேசி அழைப்புகளுக்கு பதில் சொல்லிக் கொண்டு கம்ப்யூட்டர் டெஸ்க்குகளில் அமர்ந்திருப்பார்கள். அடிக்கடி கம்ப்யூட்டர்களில் தகவல்களைப் பதிவு செய்து கொண்டிருப்பார்கள். இவர்களுடைய வேலையைக் கண்காணிக்க சிறப்பு மென்பொருளும், வீடியோ கேமராவும் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. அடிமைகளை ஏற்றிச் செல்லும் 16ஆம் நூற்றாண்டு ரோமானியக் கப்பல்களில் பொருத்தப்பட்டுள்ள கண்காணிப்புக் கருவிகளை இவை நினைவுபடுத்துகின்றன. இப்படி கண்காணிக்கப்பட்டு இவர்களுடைய செயல்பாடு அலுவலகத்தின் மத்திய அறையில் அறிவிப்புப் பலகையில் வரைபடங்களாகவும், பட்டியல்களாகவும் காட்சியளிக்கும். செயல்பாடு அதிகமாக மதிப்பிடப்படுபவருக்கு 5 சதவீதம் உயர்வு வழங்கப்படும்; மற்றவர்களுக்கு அதற்கு ஏற்றாற் போல் குறையும்.

கடுமையான நிச்சயமற்ற தன்மைக்கும், பாதுகாப்பின்மைக்கும் உட்படுத்தப்படுபவர்களில் அழைப்பு மையத் தொழிலாளர்

களும் அடங்குவர். இதனாலேயே இந்தத் தொழிலை விட்டு ஓடிப் போனவர்கள் மிக அதிகம். வருடத்திற்கு 50 முதல் 60 சதமானவர்கள் தொழிலை விட்டு ஓடிவிடுகிறார்களென்று அந்த ஆய்வு கூறுகிறது. அதிக மனஅழுத்தமும், எதிர்கால வாய்ப்புகள் குறைவாக இருப்பதுமே தொழிலாளர்களின் தேய்மானத்திற்கு காரணமாகக் கருதப்படுகிறது. இத் தொழிலாளர்களுக்கு வேறு சில கலாச்சாரப் பிரச்சனைகளும் உள்ளன. பணி நேரங்களில் பெரும்பாலானவை இரவுப் பணியாக வருவதால் இயற்கையின் செயல்பாட்டிற்கு மாறாக உடலை உட்படுத்த வேண்டியதிருக்கிறது. இது தவிர வாழ்வின் ஒரு பாதி நேரம் இந்தியனாகவும் மறு பாதி நேரம் அமெரிக்கனாகவும் வாழ வேண்டியதிருக்கிறது. இதனால் மிகவும் சாதுவான சபாவம் உடையவர்கள் கூட விரக்தி அடைந்து அடிக்கடி நிதானமிழந்து ஆத்திரப்பட நேரிடுகிறது. நண்பர்களிடம் நட்பைப் பராமரிக்கவும் உறவினர்களிடம் உறவைப் பராமரிக்கவும் இவர்களுக்கு சிக்கல் உண்டு. வாடிக்கையாளர்களின் காலண்டர் முறைப்படி பணி நாட்கள் அமைவதால் இவர்களுக்கு பண்டிகை, திருவிழா போன்றவை கிடையாது. இவர்களின் உடல்நலம் பற்றி ஆய்வு நடத்தியவர்கள், நரம்புத் தளர்ச்சி, மனச்சோர்வு, உடல் வலி, தூக்கமின்மை, அஜீரணக் கோளாறு, படபடப்பு, ஆத்திரப்படல், மனஅழுத்தம் போன்ற நோய்களால் பாதிக்கப்பட்டிருக்கிறார்கள் என்று கூறுகிறார்கள்.

அழைப்பு மைய வேலைகள் இளைஞர்களுக்கு அதிக வேலைவாய்ப்பைக் கொடுக்கின்றன என்று படாடோபமாக தனியார் தொலைக்காட்சிகளில் அவ்வப்போது சிறப்புச் செய்தியாக ஜொலிக்கச் செய்தாலும் அழைப்பு மையத் தொழிலாளர்கள் விலை மதிக்க முடியாத தங்களுடைய இளமையைத் தொலைத்துவிட்டு அரும்பிலேயே சுருகிப்போன சைபர் கூலிகள் (Cyber Coolies) என்பதே கசப்பான உண்மை.

பணியமர்வுத் தரத்தைத் தீர்மானிக்கும் காரணிகளை நீர்த்துப்போக எடுக்கப்படும் முயற்சிகள்

பணியமர்வுத் தரத்தில் நிரந்தர ஊழியன் என்ற அந்தஸ்தே அளவுகோலின் உச்சியில் இருக்கிறது என்பது இங்கு கூறப்பட்டது. நிரந்தர ஊழியன் என்ற அந்தஸ்தில் அவனுக்குக் கிடைக்கும் உரிமைகளும், சலுகைகளும் இங்கு பட்டியலிடப்பட்டன. பட்டியலிடப்பட்டவற்றில் பல விஷயங்கள் சட்டப்பூர்வமாக அங்கீகரிக்கப்பட்டவையாகும். இவற்றை ஒரே போட்டில் காலி செய்யும் முயற்சிதான் கடந்த சில ஆண்டுகளாகப் பேசப்பட்டு வரும்

தொழிலாளர் சீர்திருத்தங்கள். அவற்றில் முக்கியமானது மட்டும் இங்கு குறிப்பிடப்படுகின்றன.

வருங்கால வைப்பு நிதியில் மாற்றங்கள்

ஓய்வு பெற்றபின் வாழ்வின் கடைசிக் காலத்தை ஒட்டுவதற்கு உபயோகமாக இருக்கும் என்ற கொள்கையின் அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட்ட இந்நிதியானது சமீபத்தில் பங்குச் சந்தையில் முதலீடு செய்யலாம் என்று மாற்றப்பட்டிருக்கிறது. ஊழியரின் நிலை கவலைக்கிடம்தான். பணம் வந்தால்தான் உண்டு. ரூ. 5000-க்கு மேல் சம்பளம் வாங்குபவர்களுக்கு வைப்பு நிதிச் சட்டம் பொருந்தாது என்பது திருத்தப்படாமல் நீண்டகாலமாக இருந்து வருகிறது.

ஓய்வூதியத் திட்டம் விலக்கிக்கொள்ளல்

வரையறுக்கப்பட்ட பலன் திட்டம் (Defined Benefit Scheme) என்ற கொள்கையிலிருந்து வரையறுக்கப்பட்ட பங்களிப்புத் திட்டம் (Defined Contribution Scheme) என்ற கொள்கைக்கு மாற்ற மடைந்து வருகிறது. அதாவது பணியமர்த்துபவர் ஊழியர் ஓய்வு பெரும்பொழுது அவருடைய கடைசி வருமானத்தில் ஒரு பகுதியை அவருடைய பணிக் காலத்திற்குத் தகுந்தாற்போல் அவர் இறக்கும் வரை கொடுப்பதுதான் வரையறுக்கப்பட்ட பலன் திட்டம். இதுவே அவர் பணியில் இருக்கும்போது ஒவ்வொரு வருடமும் ஓய்வூதிய நிதிக்கு செலுத்தும் தொகையானது அவர் ஓய்வு பெறும்போது எவ்வளவு சேர்ந்திருக்கிறதோ அந்தப் பணத்தை இன்கூரன்ஸ் நிறுவனங்களில் முதலீடு செய்து அவர்கள் கொடுக்கும் வட்டியே ஓய்வூதியமாக வரும். முதலாவது முறையில் ஓய்வூதியத் தொகையானது பணவீக்கத்திற்கு தகுந்தாற்போல் உயர்ந்து வரும். பின்னதில் முடிவு செய்யப்பட்ட தொகையே ஓய்வூதியமாக வரும். பின்னதில் ஓய்வூதிய நிதிக்கு செலுத்த வேண்டிய பணத்தில் ஒரு பகுதியை ஊழியர்களே கொடுக்க வேண்டும். முன்னதில் ஓய்வூதிய நிதிக்கு செலுத்த வேண்டிய முழுப் பணமும் பணியமர்த்துபவரே செய்ய வேண்டும்.

உலகம் முழுவதும் ஏற்பட்ட மாற்றம்தான் இது என்றாலும் கடைசியில் இந்தியாவிற்கும் வந்துவிட்டது. 80களில் சோசலிச நாடுகளாக இருந்த ருமேனியா, பஸ்கேரியா போன்ற நாடுகள் கூட வரையறுக்கப்பட்ட பங்களிப்புத் திட்டத்திற்கு மாறிச் சென்று விட்டன. இந்தியாவில் அரசு ஊழியர்களுக்கு சமீபத்தில் அறிவிக்கப்பட்ட திட்டமானது சிலி நாட்டிலிருந்து காப்பியடிக்கப்பட்ட திட்டமாகும். இது பணியமர்வுத் தரத்தைக் கடுமையாக வீழ்த்தும் நடவடிக்கையாகும்.

தொழிற் தகராறு சட்டத்தைத் தீருத்தும் முயற்சி

கூட்டுப்பேர உரிமைக்கு வேட்டு வைக்கும் மாற்றங்களை உள்ளடக்கிய சட்டத் திருத்தம் தயாராக இருக்கிறது. நீக்குப் போக்கான தொழிலாளர் கொள்கை (Flexible Labour Policies) என்ற பெயரில் கொண்டுவரப்படும் திருத்தமிது. ஊழியர் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டால் நீதிமன்றத்தில் வழக்கு தொடர உரிமை கொடுக்கும் சட்டமிது. இந்த உரிமையைப் பறிக்கும் திருத்தம்தான் தற்போது பேசப்பட்டு வருகிறது.

தொழிற் சங்கச் சட்டத்தைத் தீருத்தும் முயற்சி

பணியமர்வுத் தரத்தைப் பாதுகாப்பதற்காகச் செயல்படும் நிறுவனங்களில் தொழிற் சங்கமும் ஒன்று. எவ்வளவுதான் ஜனநாயகம் வளர்ந்தாலும் சங்கம் உருவாக்குவதற்கு 7 பேரைக் கூட திரட்ட முடியாத அவல நிலைதான் இன்றும் இருக்கிறது. அப்படியே திரட்டினாலும் நிர்வாகத்தின் அங்கீகாரத்தைப் பெறுவதும் சலபமல்ல. சங்கம் ஆரம்பித்த காரணத்திற்காகவே பணிநீக்கம் செய்யப்படுவதைத் தடை செய்யும் சட்டம் இது. கூட்டுப்பேர உரிமையை அங்கீகரிக்கும் சட்டமாகும். இவை அனைத்தையும் நீர்த்துப்போகச் செய்யும் வகையில் திருத்தங்கள் கொண்டு வரப்படுகின்றன.

நீர்த்துப்போன போனஸ் சட்டம்

எந்தத் திருத்தமும் செய்யாமலே மடிந்துவிடக் கூடிய நிலையில் இச்சட்டம் இருக்கிறது. ஒரே ஒரு பிரிவான குறைந்தபட்ச போனஸ் என்ற பிரிவு மட்டுமே இதற்கு உயிர் கொடுக்கிறது. போனஸ் கேட்கும் உரிமை என்பது மாதத்திற்கு 5000க்கு மேல் சம்பளம் (அதாவது பழைய கௌரவ அட்டை உடையவர்கள்) உள்ளவர் களுக்கு கிடையாது. எனினும் போனஸ் உரிமை கோரும் தகுதியான வர்கள் இன்னமும் இருக்கத்தான் செய்கிறார்கள். எனினும் அவுட்சோர்ஸிங் மூலமாக குட்டி குட்டி நிறுவனங்களில் ஒப்பந்த முறையில் பணியாற்றுபவர்களே இதற்குத் தகுதியானவர்கள். இவர்களுக்கு சங்கம் என்ற ஒன்று இல்லாததால் உரிமையைக் கோரும் நிலையில் இல்லை. எதுவுமே செய்யாமலே செத்துவிடும் நிலையில் இருக்கும் சட்டமிது.

வேலை நேரத்தை மாற்றம் செய்ய தொழிற்சாலைச் சட்டத்தைத் தீருத்தும் முயற்சி

எட்டு மணி நேர வேலை என்பதை உத்தரவாதப்படுத்தும் சட்டம் இது. மற்றும் தொடர்ச்சியாக 4 மணி நேரம் பணி செய்தால்

அரை மணி நேரம் ஓய்வு கொடுக்க வலியுறுத்தும் சட்டமிது. ஆலையில் சிற்றுண்டிச் சாலையைப் பராமரிக்கவும், இதர பாதுகாப்பு ஏற்பாடுகள் மற்றும் வேலை நிலைமைகளை வரையறுக்கும் சட்டமிது. இவற்றைத் தூக்கி எறியக் கூறி நீண்ட காலமாகக் கோரிக்கை வைத்து வருகின்றனர். தற்போது இம்முயற்சி தீவிர மடைந்திருக்கிறது.

நிரந்தரப் பணியை வலியுறுத்தும் ஒப்பந்த ஊழியர் தடைச் சட்டத்தைத் தீருத்தும் முயற்சி

தொடர்ச்சியாக ஒருவர் 180 நாட்கள் பணி செய்தால் அப்பணியானது நிரந்தரத் தன்மையுடையது என்று கூறி அவரை நிரந்தரப் பணியாளராக்க வலியுறுத்தும் சட்டமிது. எனினும் ஊழியரை 175வது நாளில் வீட்டுக்கு அனுப்பி 185வது நாளில் பணியலமர்த்தும் வழக்கத்தின் மூலம் இச்சட்டத்தை நீர்த்துப்போகச் செய்ய முடிந்தது. தற்போது அரசாங்கச் சட்டப் புத்தகத்திலிருந்து அறவே நீக்கம் செய்யப்பட வேண்டுமென்பதே முதலாளிகள் கோரிக்கையாகும். இதற்கும் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டு வருகிறது.

எனினும் இம்முயற்சிகள் நீண்ட காலமாக மேற்கொள்ளப்பட்டு வந்தாலும் அரசியல் ஸ்திரத் தன்மையின்மையால் கைகூடாமல் போயிருந்தது. பிஜேபி ஆட்சிக் காலத்தில் கடுமையாக முயற்சிக்கப்பட்டது. தொழிலாளர்களின் வலுவான போராட்டங்கள் மூலம் தடுத்து நிறுத்த முடிந்தது. இதே போராட்டங்களைத் தொடர்ந்து மேற்கொண்டால் நீண்ட காலத்திற்கு தள்ளிப் போட முடியும்.

நீதிமன்றத் தலையீடு மூலமாகப் பணியமர்வுத் தரத்தைச் சீரழித்தல்

முதலாளித்துவச் சமூக அமைப்பில் நீதிமன்றத்தின் பங்கு என்னவாக இருக்க முடியும் என்பது எளிதில் விளங்கிக்கொள்ள முடிந்த விஷயம்தான். நீதிமன்றத்தின் தீர்ப்புகள், முதலாளி தொழிலாளி பிரச்சனையில் அதிகத் தீர்ப்புகள் தொழிலாளிகளுக்கு சாதகமாக இருப்பது போல் தோற்றமளித்தாலும் அது உண்மையல்ல என்பது நுணுகி ஆராய்ந்தால் தெரியும். முதலாளிகள் சட்டமீறல் செய்வதாக எழுப்பப்படும் தாவாக்களில் தொழிலாளிக்கு சாதகமாகவும், சட்டமும் சட்டமீறலும் கொள்கைப் பிரச்சனையாக நீதிமன்றத்தின் முன் சென்றால் அது முதலாளிக்கு சாதகமாகவும் தீர்ப்பு அமையும். தனிப்பட்ட முதலாளிக்கும், தனிப்பட்ட தொழிலாளிக்கும் எழும் பிரச்சினைகளில் பெரும்பான்மையானவை தொழிலாளிக்கு சாதகமாக அமைகின்றன. ஆனால் இது முதலாளி வர்க்கத்திற்கும், தொழிலாளி வர்க்கத்திற்கும் இடையிலான

பிரச்சினை என்றால் அது நூறு சதவீதம் முதலாளி வர்க்கத்திற்கு சாதகமாகவே நீதிமன்றம் தீர்ப்பு சொல்லும். எனவே நீதியமைப்பானது வர்க்க சார்பானது என்பதை நாம் புரிந்துகொள்ளலாம். எனினும் உலகமயமாக்கல் காலக்கட்டத்தில் முதலாளி வர்க்கத்திற்கு சாதகமாக யாரும் கேட்காமலேயே நீதிமன்றம் தலையிடும் போக்கு அதிகரித்திருக்கிறது. உதாரணத்திற்கு தமிழக அரசு ஊழியர்கள் வேலைநிறுத்தம் செய்தபோது, வேலைநிறுத்த உரிமை என்பது அரசு ஊழியர்களைப் பொறுத்த மட்டில் கிடையாது என்று யாரும் கேட்காமலேயே உச்சநீதிமன்றமே அறிவித்தது. இதை ஒரு சட்டமாகக் கொண்டுவர எந்தப் பாராளுமன்றத்திலும், சட்டமன்றத்திலும் முடியாது. எனவே தாழ்ந்து வரும் பணியமர்வுத் தரத்திற்கு எதிராகப் போராடும் தொழிலாளி வர்க்கத்தை முடக்க நீதிமன்ற வழியை முதலாளி வர்க்கம் பின்பற்றியது. பள்ளி, கல்லூரி ஆசிரியர்களுக்கு குறைந்தபட்சக் கூலியாக ஒரு சட்டத்தைத் தமிழக அரசு கொண்டு வந்த பொழுது சென்னை உயர் நீதிமன்றம் அதற்கு தடையாணை பிறப்பித்திருக்கிறது. பால்கோ நிறுவனம் தனியார் மயப்படுத்தப்பட்ட பொழுது எழுந்த தாவாவை தனியார் மயமாக்கல் என்பது கொள்கை முடிவு, அதில் தலையிடத் தொழிலாளிக்கு உரிமையில்லை என்று தீர்ப்பு கூறியது. வழக்கைத் தொடுத்த தொழிலாளிகள் பால்கோவின் சொத்து மதிப்பைக் குறைத்து மதிப்பிட்டு அரசுக்கும், தொழிலாளிகளுக்கும் நஷ்டமேற்படும் வகையில் இந்த தனியார்மய ஒப்பந்தம் அமைகிறது என்றும், எனவே இந்த ஒப்பந்தத்தை ரத்து செய்ய வேண்டும் எனவும் கூறியிருந்தனர். பால்கோ சொத்து மதிப்பு குறைத்து மதிப்பிடப்பட்டதா என்பதை ஆராய்வதை விட்டு இது ஒரு கொள்கை முடிவு என்று தீர்ப்புக் கூறப்பட்டது. பாராளுமன்றத்தில் சட்டமாக இயற்றி முறையாக அமல்படுத்த முடியாததை நீதிமன்றத்தின் வர்க்க சார்பான தீர்ப்புகள் வாயிலாக முதலாளி வர்க்கம் நிறைவேற்றிக்கொள்ளும் போக்கு உலகமயமாக்கல் காலத்தில் அதிகரித்திருக்கிறது.

தொகுப்புரை

உலகமயமாக்கல் பற்றிய சுருக்கமான விளக்கத்தைப் பணியமர்வுத் தரத்தை ஒட்டிப் புரிந்துகொள்ளும் முகமாக இதுவரை விளக்கப்பட்டது. உலகமயமாக்கல் பொருளாதார வளர்ச்சியை ஏற்படுத்தியிருக்கிறது என்று ஓங்கி ஒலித்துக் கொண்டிருந்தாலும், உலகமயமாக்கல் அல்லாத காலத்திலும் வளர்ச்சி ஏற்பட்டிருக்கிறது என்பதிலிருந்து இப்படிப்பட்ட உரிமைகோரலானது சந்தேகத்துக்குரியது என்று ஆகிவிட்டது. உலகின் முதல் 200 பன்னாட்டு நிறுவனங்களின் வருவாயானது உலகின் முதல் ஒன்பது நாடுகளைத்

நேரடியாகப் பாதிக்கப்பட்டு வரும் தரம் தாழ்ந்த பணியமர்வுத் தரத் தொழிலாளர்களை அணிதிரட்டுவதற்கு அனைத்து முயற்சிகளும் எடுக்கப்பட வேண்டும். இவை எல்லாவற்றையும் விட பாரம்பரியமாக நடத்தி வரும் போராட்ட முறைகளைப் பரிசீலனை செய்து போராட்ட முறைகளில் புதிய உத்திகளை உருவாக்கிப் போராடுவதையும் சேர்த்து அமல்படுத்த வேண்டும். வேலையின்மைக்கு எதிரான போராட்டமும், உயர்ந்த பணியமர்வுத் தரத்திற்கான போராட்டமும் இணைக்கப்பட வேண்டும்.

குறிப்புகள்

1. Socio Economic Dimensions of Unemployment in India - S.Ray and Rattan Chand. http://mospi.nic.in/mospi_seminarseries_nov04_4_1_final.pdf
2. பொருளுற்பத்தி அல்லது சேவை இதில் பங்கெடுத்துக் கொள்ளும் எந்த நபரும் வேலையிலிருப்பவராகக் கருதப்படுவார் என்று நேஷனல் சாம்பிள் சர்வே கூறுகிறது. வேலையின்மை விகிதம் இதை வைத்துத்தான் தீர்மானிக்கப்படுகிறது.
3. அமர்த்து-துரத்து (Hire and Fire) வேலை முறை என்பது தேவைப்படும்பொழுது பணியமர்த்துவது, காரணம் எதுவும் கூறாமல் வேலைநீக்கம் செய்வது என்பதைக் குறிக்கிறது. இது சமீபத்தில் முதலாளிகள் மத்தியில் பிரபலமாகி வரும் சொல் ஆகும். இதை நடைமுறைப்படுத்தும் விதமாக அனைத்து தொழிலாளர் நலச் சட்டங்களும் திருத்தப்பட வேண்டும் என்று கூக்குரலிட்டு வருகின்றனர்.
4. 8 மணி நேர வேலை என்பது இந்தியாவில் தொழிற்சாலைகள் சட்டம் 1948 (Factories Act 1949), அங்காடிகள் மற்றும் வணிக நிறுவனச் சட்டம் 1949 (Shops and Establishments Act 1952) மூலமாகச் சட்டபூர்வ உரிமையாக்கப்பட்டது.
5. இச்சலுகையானது வருங்கால வைப்பு நிதிச் சட்டம் 1952ன் மூலமாக உரிமையாக்கப்பட்டது.
6. இச்சலுகையும் பணிக்கொடைச் சட்டத்தின் மூலம் உரிமையாக்கப்பட்டது.
7. பொருளாதாரத்தில் அரசுத் தலையீட்டை வலியுறுத்தும் பொருளாதார அறிஞர் கெய்ன்ஸின் பொருளாதாரக் கொள்கைகளைக் குறிக்கிறது.
8. பொருளாதாரச் சமன்பாட்டில் கூறுவதானால், வணிக நிபந்தனை என்பது ஏற்றுமதி விலைக் குறியீட்டு எண்ணை இறக்குமதி விலைக் குறியீட்டு எண்ணால் வகுத்தால் கிடைப்பது.

52

விஜயராகவன்

9. முதன்மைப் பொருட்கள் என்பது பொருள் உற்பத்திக்குப் பயன்படும் கச்சாப் பொருட்களைக் குறிக்கிறது. இவற்றை உற்பத்தி செய்வதற்கு அதிகம் தொழில்நுட்பம் தேவையில்லை. பெரும்பாலான மூன்றாம் உலக நாடுகளை முதன்மைப் பொருள் உற்பத்தியாளர்களாக்கியதன் மூலம் போட்டியை உருவாக்கி விலையைக் குறைக்க முடிந்தது.
10. நேஷனல் சாம்பிள் சர்வே எண் 409 மற்றும் 442 (For further details, see, G. K. Chadha, "Youth Unemployment in India: Past Policy Gaps and Future Study Options", *Indian Journal of Labour Economics*, 43: 4, Oct.-Dec., 2000.)
11. நேஷனல் சாம்பிள் சர்வே எண் 409 மற்றும் 442 (For further details, see, G. K. Chadha, "Youth Unemployment in India: Past Policy Gaps and Future Study Options" *Indian Journal of Labour Economics*, 43: 4, Oct.-Dec., 2000.)
12. இதை நியாயப்படுத்தும் வாதங்கள் டாக்டர் பட்நாயக்கின் Antionomics of Transnationalism என்ற கட்டுரையில் உள்ளது. *Social Scientist* Vol.24, Sep-Oct 1996.
13. புதிதாக உதித்தெழுந்து வந்த நிதி மூலதனத்தின் தன்மைகளை டாக்டர் பட்நாயக்கின் Globalisation of Finance and Theory of Imperialism என்ற கட்டுரையில் விளக்கியுள்ளார். *Social Scientist* Vol.25, Nov-Dec 1996.
14. "A Brief Note on Industrial Activity in Chennai: The Small Scale Sector" - சென்னை அம்பத்தூர் தொழிற்பேட்டையில் இயங்கும் தானியங்கி வாகன ஆலைகள் சம்பந்தமாக டாக்டர் ருக்மணியின் கள ஆய்வு.
15. தமிழ்நாடு போக்குவரத்து ஆணையத்தின் புள்ளிவிபரம். <http://www.tn.gov.in/sta/vehicles.htm>
16. Work Report of 6th All India Road Transport Workers Federation.
17. <http://www.tn.gov.in/sta/tables.htm>
18. <http://www.nhai.org/roadatwork.htm>
19. தனியார் சாலைகளில் செல்லும் வாகனங்களுக்கு விதிக்கப் படும் சராசரியான கட்டணமிது. அரசுச் சாலைகளில் செல்லும் வாகனங்கள் ஆண்டு ஒன்றுக்கு செலுத்தும் சாலை வரியை அது செல்லும் தூரத்தால் வகுத்தால் கிடைக்கும் உத்தேசமான கட்டணமிது.

உலகமயமாக்கலும் பணியமர்வுத் தரத்தில் ஏற்பட்டுவரும் மாற்றமும்

53

20. 1984ஆம் ஆண்டின் ILO அறிக்கை
21. முதல் உலகப்போர் காலக்கட்டத்தில் டெய்லரின் விஞ்ஞானபூர்வ நிர்வாகம் (Scientific Management) என்ற கோட்பாடு தோல்வியடைந்ததை ஒட்டி முன்வைக்கப்பட்ட எல்டன் மயோவின் (Elton Mayo) குறியிலக்குடைய நிர்வாகம் (Management by Objective) என்ற கோட்பாடு உலகமயமாக்கல் காலத்தில் பிரபலமடைந்திருக்கிறது.
22. How India Post is Managed - Prasad Sangameshwaran, April 12, 2005, Source: Rediff.com
23. Work Report of All India Conference of BSNL Employees Union, Lucknow, June 5-7 2003.
24. ILO நிறுவனம் வெளியிட்ட Labour in the New Economy: *The Case of the Indian Software Market*, Authors: S.Rathboeck, M.Vijayabaskar and V.Gayathri.
25. மேற்குறிப்பிட்ட நூல்.
26. மேற்குறிப்பிட்ட நூல்.
27. மென்பொருள் தொழிலில் வேவைக்குச் சேரும் முன், சம்பளமானது CTC அடிப்படையில் பேரம் பேசப்படுகிறது. CTC தீர்மானிக்கப்பட்ட பிறகு அவற்றை வெவ்வேறு கணக்கில் பிரித்து எழுதப்படுகிறது. ஏனென்றால் இங்கு சம்பளக் கொள்கை என்பது கிடையாது. ஒட்டுமொத்த நிறுவனத்திற்கும் சம்பள விகிதம் (Scale) என்பது கிடையாது.
28. மேற்குறிப்பிட்ட ILO நூல்.
29. Natarajan. H (2000), Occupational stress in IT jobs, *The Hindu*, October 5, 2000.
30. உலகமயமாக்கலுக்கு முன்பிருந்த ஃபோர்டு மாடல் உற்பத்தி யமைப்பானது நிறுத்தி வைக்கப்பட்ட முக்கோண வடிவில் இருந்தது. முக்கோணத்தின் உச்சியில் இருப்பவர்கள் நீண்ட கால உத்திகளைத் தீர்மானிப்பவராகவும், நடுவில் உள்ளவர்கள் நடைமுறை உத்திகளை தீர்மானிப்பவராகவும், அடியில் உள்ளவர்கள் முடிவுகளை அமல்படுத்துபவர்களாகவும் இருப்பர்.
31. History of Private Security-John H.Christman, <http://www.iapsc.org/directory/publications/christman1.html>
32. சைபர் கூலிகள் - பாபு பி. ரமேஷ், எக்னாமிக் அண்ட் பொலிட்டிக்ஸ் வீக்லி, ஜனவரி 31, 2004.
33. <http://www.indiaonestep.com/unemployment.htm>

பாரதி 100

புத்தகத் தலைப்பு	ஆசிரியர்	விலை
1. நமக்கான குடும்பம்	தமிழ்ச்செல்வன்	5.00
2. பஞ்சாயத்தும் கிராமப்புற வறுமை ஒழிப்பும்	டாக்டர் சூரியகாந்த மிஸ்ரா	5.00
3. அரசு	லெனின்	5.00
4. நான் நாத்திகள் ஏன்?	பகத்சிங்	5.00
5. மே தின வரலாறு	அலெக்ஸாண்டர் ட்ராச்டென்பர்க்	5.00
6. கடவுள் உண்டா? இல்லையா?	ஏ. பாலசுப்ரமணியம்	5.00
7. கடவுள் பிறந்த கதை	எஸ்.ஏ. பெருமாள்	5.00
8. எது மூடநம்பிக்கை?	சு. பொ. அகத்தியலிங்கம்	5.00
9. இந்திய மண்ணில் பொருள் முதல்வாதம்	வி.பி. சிந்தன்	5.00
10. ஜோதிபா பூலே - சமூக சீர்திருத்தத்தின் தந்தை	தேஷ்பாண்டே	5.00
11. உலகமயமாக்கல் சகாப்தத்தில் கலாச்சாரம்	சீதாராம் யெச்சூரி	5.00
12. காந்தி - அம்பேத்கர் சமரசம்	அருணன்	10.00
13. தமிழர் திருமணம் - நேற்று முதல் இன்று வரை	பேரா. ச. மாடசாமி	5.00
14. தண்ணீர்... தண்ணீர்... தண்ணீர்	பேரா. சந்திரா	5.00
15. நாமும் நமது கலைகளும்	முகில்	5.00
16. இந்தியாவில் ஹாலிபாலிட் பிரிட்டிஷ் கம்ப்யூ. கட்சி		10.00
17. மார்க்சியத்தின் எதிர்காலம்	பிரபாத் பட்நாயக்	5.00
18. கம்யூனிஸ்ட் அறிக்கை (சுருக்கம்)	இரா. ஜவஹர்	5.00
19. மலராத அரும்புகள்	பேரா. சந்திரா	5.00
20. நாடகம் என்ன செய்யும்?	சி. அண்ணாமலை	5.00
21. ஹரப்பா: வேதங்களின் நாடா?	த.வி. வெங்கடேஸ்வரன்	5.00
22. ஆயிஷா	இரா. நடராஜன்	5.00
23. மனிதன் யார்?	வெ. சாமிநாத சர்மா	10.00
24. மனிதமும் உரிமையும்	ச. பாலமுருகன்	10.00
25. தமிழக ஆறுகளின் அவலநிலை	பேரா. ஜனகராஜன்	5.00

26. விடுதலைப்புலி திப்பு சுல்தான்	டாக்டர் வி. ஜீவானந்தம்	10.00
27. கார்-ஆ, பேருந்தா?	பேரா. மணி	5.00
28. ஆண் குழந்தைதான் வேண்டுமா?	மைதிலி சிவராமன்	5.00
29. ரோஸ்	இரா. நடராஜன்	10.00
30. வறுமையால் கல்வித்துறையால் நசுக்கப்படும் குழந்தை	மைதிலி சிவராமன்	5.00
31. தமிழில் தலித் இலக்கியம்	முகில்	5.00
32. உடல் உறுப்புகள்	டாக்டர் எஸ். மோகனா	10.00
33. ஹோமியோபதி மருத்துவம் ஒரு அறிமுகம்	டாக்டர் வெங்கடாசலம்	10.00
34. மனசே டென்ஷன் ப்ளீஸ்	நளினி	5.00
35. சிலந்தியும் ஈயும்	வில்ஹெல்ம் லீபென்ஹட்	5.00
36. பெண்ணியம் பேசலாம் வாங்க	உ. வாசுகி	5.00
37. வங்கித்துறையும் இந்தியாவின் எதிர்காலமும்	க. கிருட்டிணன்	5.00
38. இன்கூரன்ஸ் துறை எதற்கு?	சாமிநாதன்	5.00
39. உழைப்பு, உழைப்பாளர், உலகமயம்	என். குணசேகரன்	10.00
40. நலம் நலமறிய ஆவல்	எஸ்.வி. வேணுகோபால்	5.00
41. பெரியாரும் சுயமரியாதை இயக்கமும்	விஜயன்	5.00
42. மார்க்சியப் பார்வையில் அம்பேத்கர்	பி.பி. சான்ஸ்கிரி	5.00
43. ஏகாதிபத்தியம்	பிரபாத் பட்நாயக்	5.00
44. கம்யூனிஸ்ட் பிரகடனம் அன்றும் இன்றும்	அய்யாஸ் அகமது	10.00
45. கம்யூனிஸ்ட் பிரகடனத்தில் பொதிந்துள்ள வரலாற்று உண்மைகள்	இர்ஃபான் ஹபீப்	5.00
46. ஏமாளியும் திருடனும் (நாட்டுப்புறக் கதைகள்)	ச. மாடசாமி	5.00
47. இரத்தக் கொதிப்பும் இனிய வாழ்வும்	மரு. நா. மோகன்தாஸ்	5.00
48. மார்க்சியமும் கலாச்சாரப் பணியும்	சர்வே	5.00
49. மே தினம்	செல்வபெருமாள்	5.00
50. உலகமயமாக்கலும் பணியமர்வுத் தரத்தில் ஏற்பட்டு வரும் மாற்றமும்	விஜயராகவன்	5.00
51. சுரண்டல் என்றால் என்ன?	வி. மீனாட்சிசுந்தரம்	5.00
52. புத்தர்	டி. இலட்சுமணன்	10.00
53. வரலாறு என்றால் என்ன?	பேரா. அ. கருணானந்தன்	
54. தற்கால தமிழகத்தில் சமூக வன்முறைகள்	டாக்டர் கா.அ. மணிக்ஞமார்	
55. கல்வித்துறை அவலங்கள்	சாவித்திரி கண்ணன்	
56. தலித் இயக்கம் இன்று	சசிமுமார்	
57. செப்டம்பர் நினைவுகள்	அருந்ததி ராய்	5.00
58. ஏகாதிபத்திய ஜனநாயகம்	அருந்ததி ராய்	5.00
59. உலகமயமாக்கலும் தமிழக விவசாயிகளும்	கே. வரதராஜன்	5.00

60. என்றென்றும் மார்க்ஸ்	ஜா. மாதவராஜ்	10.00
61. காந்தி புன்னகைக்கிறார்	ஜா. மாதவராஜ்	5.00
62. மனிதர்கள் நாடுகள் உலகங்கள்	ஜா. மாதவராஜ்	10.00
63. அரசியல் எனக்குப் பிடிக்கும்	ச. தமிழ்ச்செல்வன்	10.00
64. மார்க்சிய தத்துவம்	எஸ்.ஏ. பெருமாள்	7.00
65. உலகமயமாக்கத்தின் எதிர்காலம்	பிரபாத் பட்நாயக்	5.00
66. மீடியா அரசியல்	பிரபாத் பட்நாயக்	5.00
67. வ.உ.சி.யும் சுதேசிக் கப்பலும்	ச. தமிழ்ச்செல்வன்	5.00
68. ஒரு நிமிடம் ஒரு மரணம்	டாக்டர் ராமன் கக்கர்	15.00
69. காரல் மார்க்ஸ் - புதுயுகத்தின் வழிகாட்டி	இ.எம்.எஸ். நம்பூதிரிபாட்	5.00
70. கணினி யுனிகோடும் தமிழும்	இரா. துரைப்பாண்டி	5.00
71. வந்த நாள் முதல் இந்த நாள் வரை....	எம். துரைப்பாண்டியன்	
72. வெளிச்சம் தருமா மின்சார சட்டம் 2003?	வெ. மன்னார்	5.00
73. கானுயிரும் சுற்றுச்சூழலும்	கு.மு. வள்ளியப்பன்	5.00
74. பன்முக பண்பாட்டு சூழலில் சைவ, வைணவ சமயங்கள்	என். குணசேகரன்	5.00
75. ஸர் ஐசக் நியூட்டன்	வெ. சாமிநாத சர்மா	5.00
76. சார்லஸ் டார்வின்	வெ. சாமிநாத சர்மா	5.00
77. தாமஸ் எடிசன்	வெ. சாமிநாத சர்மா	5.00
78. 1947	ச. தமிழ்ச்செல்வன்	5.00
79. நூலகங்களுக்குள் ஒரு பயணம்	கமலாலயன்	5.00
80. பஞ்சாயத்து: அனைத்து அதிகாரமும் மக்களுக்கே	டாக்டர் சூரியகாந்த மிஸ்ரா	5.00
81. மூதாய்	த.வி. வெங்கடேஸ்வரன்	5.00
82. அறிவாளியா? முட்டாளா?	த.வி. வெங்கடேஸ்வரன்	5.00
83. 20ஆம் நூற்றாண்டு அரசியலில் இந்தியா	அய்யாஸ் அகமது	5.00
84. ஜனநாயக எழுச்சிகளின் நூற்றாண்டு	அய்யாஸ் அகமது	5.00
85. 150 ஆண்டுகளுக்குப் பிறகு கம்யூனிஸ்ட் அறிக்கை	பிரபாத் பட்நாயக்	5.00
86. ஜனநாயகம் - வர்க்கப் போராட்டத்திற்கான களம்	பிரபாத் பட்நாயக்	5.00
87. வகுப்புவாதமும் வரலாறும்	ரொமிலா தாப்பர்	5.00
88. ஸ்தாபனத்தைப் பற்றி....	ஸ்டாலின்	5.00
89. கட்சியில் நிலவும் தவறான கருத்துக்களைத் திருத்துவது எப்படி?	மா-சே-துங்	5.00
90. ஊழியர்களைப் பற்றி.....	கியோர்க்கி டிமிட்ரோவ்	5.00
91. கம்யூனிஸ்ட் கட்சியும் ஸ்தாபனமும்	அனில் பிஸ்வாஸ்	5.00

அறிவு நோக்கம்
அறிவு நோக்கம்
அறிவு நோக்கம்
அறிவு நோக்கம்

STUDIO

tamizhbooks  **பாரதி புத்தகம்**
இணைய இதழ் **புக்காலயம்** **பேசுது**