செ.கு.எண் : 015 நாள் : 21.04.2023

<u>இன்று (21.04.2023) மாண்புமிகு தொழில் துறை அமைச்சர் திரு.தங்கம் தென்னரசு அவர்கள் மற்றும் மாண்புமிகு தொழிலாளர் நலன் மற்றும் திறன் மேம்பாட்டுத் துறை அமைச்சர் திரு.சி.வி.கணேசன் அவர்கள், சட்டப் பேரவைக்கு வெளியே தலைமைச் செயலகத்தில் பத்திரிகையாளர்களுக்கு அளித்த பேட்டி:</u>

<u>மாண்புமிகு தொழிலாளர் நலன் மற்றும் திறன் மேம்பாட்டுத் துறை அமைச்சர் திரு. சி.வி. கணேசன் அவர்கள்</u>:

தற்போது நடைமுறையில் உள்ள 1948ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலைகள் சட்டம் தொடர்ந்து நடைமுறையில் இருக்கும். தற்போது நடைமுறையில் உள்ள வாராந்திர மற்றும் தினசரி வேலை நேரம், வரம்புமுறைகள், ஓய்வு, இடைவேளை, மிகை நேரம் அதாவது கூடுதல் நேரம் (Over Time), பணிக்கால சம்பளம், வாராந்திர விடுமுறை குறித்த எந்த மாற்றமும் தொடர்ந்து நடைமுறையில் நீடிக்கும். குறிப்பாக, திருத்தியமைக்கப்பட்ட 65(a) பிரிவின் கீழ் விதிவிலக்கு கோரும் நிறுவனங்கள் அல்லது தொழிற்சாலைகள் கட்டுப்பாடுகளுடன் தொழிலாளர் நலன் பாதிக்காத வகையில் தொழிலாளர்களின் ஒப்புதலுடன் மட்டுமே நடைமுறைப்படுத்த வழிவகை செய்யப்பட்டுள்ளது.

இந்த சட்டத்திருத்தம் என்னவென்றால், எந்த ஒரு தொழிற்சாலையாக இருந்தாலும், நிறுவனமாக இருந்தாலும் அங்கு பணியாற்றக்கூடிய தொழிலாளர்களின் விருப்பத்தின் அடிப்படையிலேயே இது நடைமுறைப்படுத்தப்படும். தொழிலாளர்களுக்கு விருப்பம் இல்லை என்றால், நிச்சயமாக அரசு பரிசீலனை செய்து ஆய்வு செய்து தான் நடைமுறைப்படுத்தும் என்பதைத் தெரிவித்துக் கொள்கிறேன். வாரத்தில் 48 மணி நேரம் என்பதில் எந்த மாற்றமும் இல்லை. இன்னொன்று, எல்லா நிறுவனங்களுக்கும் இந்த சட்டத்திருத்தம் பொருந்தாது. எந்த நிறுவனம், எந்த தொழிற்சாலை விரும்புகிறதோ அந்தத் தொழிற்சாலையில் பணியாற்றுகின்ற தொழிலாளர்கள் விரும்பினால் மட்டுமே இது பொருந்தும் என்பதைத் தெரிவித்துக் கொள்கிறேன்.

கேள்வி: தொழிலாளர்களிடமோ, தொழிற்சங்களிடமோ கருத்து கேட்பு நடத்தினீர்களா? இந்த மசோதா தொழிலாளர் விரோத மசோதா என்று தான் பல்வேறு குற்றச்சாட்டுகள் சொல்கின்றனவே?

பதில்: இது தொழிலாளர்களுக்கு விரோதமான சட்டத்திருத்தம் அல்ல. நான் தெளிவாக சொல்லியிருக்கிறேன். எந்த ஒரு தொழிலாளர்களுடைய விருப்பத்திற்கு மாறாகவோ, எதிர்ப்பாகவோ கொண்டு வரப்படக்கூடிய சட்டத் திருத்தம் அல்ல. தொடர்ந்து வாரத்திற்கு 48 மணி நேரம் மட்டுமே இந்த பணி தொடர்ந்து நீடிக்கும். இருக்கிற வரைமுறைகள், நிலைகளில் எந்தவித மாற்றமும் இல்லை. விரும்புகின்ற நிறுவனங்கள் மட்டுமே "as treated as a special case", அதுவும், அரசாங்கம் பரிசீலனை செய்து தான் இந்த நிறைவேற்றுமே தவிர, எல்லா நிறுவனங்களுக்கும் இந்த முறை நடைமுறைப்படுத்தாது.

கேள்வி: தனியார் கம்பெனிகள் தொழிலாளர்களை வற்புறுத்தக்கூடிய சூழ்நிலை உருவாகும் அல்லவா?

பதில்: இல்லை. அதுமாதிரி இல்லை. எந்த ஒரு தொழிலாளர்களுடைய எதிர்ப்பை மீறியோ அல்லது கட்டாயப்படுத்தியோய நிச்சயமாக இது நடைமுறைப்படுத்த மாட்டாது. எந்த நிறுவனம், தொழிற்சாலை விரும்புகிறதோ அந்தத் தொழிற்சாலையில் பணியாற்றக்கூடிய தொழிலாளர்களின் விருப்பத்திற்கு ஏற்றவாறு தான் நடைமுறைப்படுத்தப்படும்.

<u>மாண்புமிகு தொழில் துறை அமைச்சர் திரு. தங்கம் தென்னரசு அவர்கள்:</u>

கேள்வி: நீங்கள் தெளிவாக சொல்லியும்கூட ஏன் கூட்டணிக் கட்சிகள் வெளிநடப்பு செய்தன?

பதில்: ஏன் வெளிநடப்பு செய்தார்கள் என்று நீங்கள் அவர்களிடம் தான் கேட்க வேண்டும். இப்போது கொண்டுவந்திருக்கக்கூடிய இந்த 25(a) சட்டத்திருத்தம் என்பது பொதுவாக இன்றைக்கு இருக்கக்கூடிய

உலகளாவிய சூழ்நிலையில் புதிய முதலீடுகள் தமிழ்நாட்டுக்கும், இந்தியாவுக்கும் வருகிறபோது மற்ற மாநிலங்களை ஒப்பிடுகிற போது தமிழ்நாட்டிற்கு வரக்கூடிய நிறுவனங்கள் இங்கே நம்முடைய வேலை நேரங்களிலே இதில் குறிப்பிட்ட ஒரு நெகிவுழ்த்தன்மை (Flexibility) இருக்க வேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கிறது. இந்த நெகிழ்வுத்தன்மையின் மூலமாக புதிய வேலைவாய்ப்புகள் உருவாவது, குறிப்பாக, பெண்களுக்கு வேலைவாய்ப்பு அதிகமாக உருவாக்கக்கூடிய ஒரு வாய்ப்பு இருக்கிறது. அப்படி வரக்கூடிய நிறுவனங்கள் என்னென்ன நிறுவனங்கள் என்றால், நம்முடைய மாண்புமிகு தொழிலாளர் நலத்துறை அமைச்சர் அவர்கள் சொன்னதைப்போல, எல்லா நிறுவனங்களுக்கும் இது பொருத்தமானது அல்ல, நான் தெளிவுபடுத்துகிறேன். குறிப்பிட்ட சில நிறுவனங்களுக்கு மட்டுமே இந்த விதிகள் பொருத்தமாக அமையக்கூடிய வாய்ப்பு இருக்கிறது.

உதாரணத்திற்கு, மின்னணுவியல் துறையில் இருக்கக்கூடிய நிறுவனங்கள், எலக்ட்ரானிக்ஸ் இண்டஸ்ட்ரிஸ். அதைப்போல Non–Leather Shoe Making என்று சொல்லக்கூடிய தோல் அல்லாத காலணிகள் உற்பத்தி செய்யக்கூடிய தொழில், Electronic clusters அல்லது மென்பொருள்தொழில் சாஃப்ட்வேரில் இருக்கக்கூடியவர்கள் என்று இப்படிப்பட்ட துறைகளில் வரக்கூடியவர்கள், அவர்கள் வேலை பார்க்கக்கூடிய சூழலுக்கு ஏற்ற வகையில் அங்கே வேலை பார்க்கக் கூடியவர்கள் அவர்களாக விரும்பினால், Voluntary ஆக அவர்கள் விரும்பி இது ஒரு Option ஆக அவர்கள் இதை எடுத்துக் கொள்ளலாம். இதனால் வாரத்தில் இருக்கக்கூடிய ஒட்டுமொத்த வேலை நாட்கள் என்பது மாறாது, வேலை மணி நேரங்கள் மாறாது. எனவே அவர்கள் நான்கு நாட்கள் வேலை செய்துவிட்டு மூன்று நாட்கள் ஓய்வெடுத்துக் கொள்ளலாம் அல்லது வேறு பணிகளை அவர்கள் பார்க்கலாம்.

இன்றைக்கு இருக்கக்கூடிய மாறுபட்டிருக்கக்கூடிய அந்த Working Conditions–ல் இது என்ன சொல்லுகிறது என்று கேட்டால், இந்த நெகிழ்வுத்தன்மை அவசியமான ஒன்றாக இருக்கிறது. எந்த தொழில்களுக்கு (Industries) இது பொருந்தும் என்பதை முடிவு செய்யக்கூடிய சில கொள்கைகள் அரசாங்கத்தால் வகுக்கப்பட்டு, அதன் வாயிலாக வருகிறது. எல்லாவற்றுக்கும் மேலாக, அங்கே

பதில்: கட்டாயமே படுத்தக் கூடாது. திரும்பவும் நான் சொல்கிறேன். இது வேலை செய்யக்கூடியவர்களுக்கு அவர்கள் தன்னார்வமாக அவர்கள் ஒப்புக்கொண்டு அவர்கள் வருவதற்கு விரும்பினால், அவர்கள் வரலாம். அப்படி யாராவது நாங்கள் கட்டாயப்படுத்தினால், அந்த சட்டங்கள் அப்படியே இருக்கிறது. அவர்கள் வந்தால் நாங்கள் மூன்று நாட்கள் வேலைக்கு எடுத்துக்கொள்கிறோம். எங்களுக்கு இதற்கான வசதிகள் இருக்கிறது. நாங்கள் நான்கு நாட்கள் வேலை பார்க்கிறோம். மூன்று நாட்களுக்கு எங்களுடைய தனிப்பட்ட வேலைக்கு நாங்கள் எடுத்துக்கொள்கிறோம் என்று சொன்னால் அந்த flexibility–யை அவர்களுக்கு கொடுக்கக்கூடிய வகையில்தான் இருக்கும்.

கேள்வி: உதாரணத்திற்கு, நான் தனியார் நிறுவனத்தில் 4 நாட்களுக்கு வேலை பார்ப்பதற்கு விரும்புகிறேன் என்றால், இல்லை 6 நாட்களுக்கு வேலைக்கு வரவேண்டும் என்று சொன்னால் ...

பதில்: நம்மைப் பொறுத்தவரையில், நம்முடைய கொள்கைகளின் அடிப்படையில் இந்த சட்டம் என்பது இயற்றப்பட்டிருக்கிறது. தமிழ்நாட்டிற்கு என்று பிரத்யேகமான சில கொள்கைகளின் அடிப்படையில்தான் இது வந்திருக்கிறது. எனவே அது பொருந்தாது.

கேள்வி: மீதி இருக்கிற அந்த மூன்று நாட்களுக்கு சம்பளத்துடன் கூடிய விடுமுறை தானே?

பதில்: ஆமாம். சம்பளத்துடன் கூடிய விடுமுறை தான்.

கேள்வி: அந்த நாட்களில் வேலைக்கு வரச்சொல்லி கட்டாயப்படுத்தினால், சட்ட ரீதியாக நடவடிக்கை எடுக்கப்படுமா?

பதில்: இப்போது இருக்கக்கூடிய சட்டங்களிலேயே கூட, கட்டாயப்படுத்தினால் என்ன நடைமுறை பின்பற்றப்படுமோ, அந்த நடைமுறைகள் பின்பற்றப்படும்.

கேள்வி: எந்த ஒரு தொழிலாளியும் கேட்டு ஒரு நிறுவனம் இந்த முடிவிற்கு வரப்போவதில்லை, அந்த நிறுவனமே செய்யும்போது தொழிலாளர் விரோதப் போக்கு…

பதில்: தொழிலாளர் விரோதப் போக்கே கிடையாது. காரணம் என்னவென்றால், ஒரு தொழிலாளிக்கு அந்த Flexibility ஆக அவருடைய வேலை நேரத்தை நிர்ணயித்துக் கொள்ள முடியும் என்ற வாய்ப்பை இது வழங்கியிருக்கிறது. அவருடைய ஒட்டுமொத்த வேலைநேரத்திலோ அவர்கள் கொடுக்கக்கூடிய பயன்களிலோ எந்தவித மாற்றமும் கிடையாது. எனவே, இந்த அரசு, முதலமைச்சர் அவர்கள் தெளிவாக இருக்கிறார்கள். மீண்டும் சொல்கிறேன், தொழிலாளர்களுக்கான அடிப்படை உரிமையை எந்த காலத்திலும் பறிக்கக்கூடிய எந்த முயற்சியும் இந்த அரசிற்கு கிடையாது.

வெளியீடு: இயக்குநர், செய்தி மக்கள் தொடர்புத்துறை, சென்னை–9

அரசின் செய்திகளை உடனுக்குடன் தெரிந்துகொள்ள :

tndiprnews tndipr tndipr TN DIPR www.dipr.tn.gov.in