அரசு ஊழியர்

ஜூன் 2017

மலர் : 38 இதழ் : 6

தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கத்திற்காக வெளியிடுபவர் :
இரா.பாலசுப்பிரமணியன்

ஆசிரியர் : மு.சுப்பிரமணியன்

ஆசிரியர் குழு

மு.அன்பரசு, எம்.தங்கராஜ், ந.குமாரவேல்,
மொ.ஞானத்தம்பி, இரா.பன்னீர்செல்வம்,
எஸ்.தமிழ்ச்செல்வி, என்.ஜனார்த்தனன், தி.கலைசெல்வி

முகவரி : பழைய எண். 48
புதிய எண் 46, தேரடித் தெரு
திருவல்லிக்கேணி, சென்னை – 600 005.
e-mail : arasuoozhiyar@gmail.com

அச்சகம்:வைகை பிரிண்டர்ஸ்&பப்ளிஷர்ஸ்,
2/38, குயவர் வீதி, ஜோன்ஸ் சாலை,
சென்னை - 600 015.

ஆண்டுச் சந்தா : ரூ. 80 தனி இதழ் ரூ. 8

சூடா ஒரு கோப்பை சூப்

ஒரு குடையின் கவலை!

ஒரு நாள் குடையிடம் கேட்டேன்:
“எது உனக்கு கவலை தரும் செயல்
மழையில் நனைவதா?
வெயிலில் காய்வதா?”

குடை புன்னகைத்துப் பின் சொன்னது:
“என் கவலை இதைப் பற்றியது அல்ல”

நான் மீண்டும் கேட்டேன்:
“பின் எதைப்பற்றியது உன் கவலை?”

குடை சொன்னது:
“என் கவலையெல்லாம்
எப்படிப்பட்ட பேய் மழையானாலும்
என் மக்களை நனைய விடக் கூடாது;
எப்படிப்பட்ட வெயிலானாலும்
என் மக்களைக் காயவிடக் கூடாது!”

- சீனக் கவிதை

ஊதிய மாற்றப் போராட்டங்கள் கற்றுத்தரும் பாடங்கள்!

அன்பார்ந்த தோழர்களே!

தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம், அரசு ஊழியர்களுக்கு 1.1.2016 முதல் அமல்படுத்தப்பட வேண்டிய ஊதிய மாற்றத்தினை உடனடியாக ஏற்படுத்தக் கோரியும், அது வழங்கப்படும் வரை இடைக்கால நிவாரணமாக அரசு ஊழியரின் தற்போதைய ஊதியத்தில் 20 சதவீதத்தை இடைக்கால நிவாரணமாக வழங்கிடக் கேட்டும், புதிய பென்சன் திட்டத்தை கைவிடுதல் சம்பந்தமாக அமைக்கப்பட்ட ஒரு நபர் குழுவின் காலவரையை மேலும் மேலும் நீட்டிக்காமல் உடனடியாக பரிந்துரைகளைப் பெற்று அது சம்பந்தமான முடிவுகளை வெளியிட வலியுறுத்தியும், இன்னும் சில கோரிக்கைகளை முன்நிறுத்தியும் போராட்டங்கள் அறிவித்தபோது வழக்கத்திற்கு மாறாக நம்முடைய ஊழியர்களிடையே சில ஐயப்பாடுகள் எழுந்தன. “இப்போது இருக்கும் ஸ்திரமற்ற அரசியல் சூழ்நிலையில் நாம் போராடினால் வெற்றி கிட்டுமா?'' என்றும், “நாடே வறட்சியில் தவிக்கிறது, விவசாயிகள் தங்கள் பயிர்க்கடன்களை தள்ளுபடிசெய்யவும் சாகுபடி பொய்த்த நிலங்களுக்கு இழப்பீடு கேட்டும் அரசாங்கத்திடம் பெரும் போராட்டம் நடத்தியும் எந்தப் பலனும் ஏற்படாத நிலையில் நாம் போராட்டக் களம் புகுவது சரியான சாணக்கியமா?'' என்றும், “நாட்டில் தலைவிரித்தாடும் பசி, பஞ்சம், பட்டினி, வேலை வாய்ப்பின்மை, போன்றவற்றால் மக்கள் அவதிப்படும் நிலையில் உத்தரவாதப்படுத்தப்பட்ட ஊதியம் பெற்றுவரும் அரசு ஊழியர்களாகிய நாம் ஊதிய உயர்வு கேட்டு போராடுவது பொதுமக்களிடத்தில் வெறுப்பை ஏற்படுத்தாதா?'' என்றும், “செயல்பாடு இல்லாத ஆட்சியில், ஆளில்லாத டீக்கடையில் யாருக்காக டீயை ஆத்தறீங்க?'' என்றும் பல்வேறு விதமான கேள்விகள் முணுமுணுப்புகளாக வந்தன.

நாம் அனைவரும் ஒரு விஷயத்தை புரிந்து கொள்ள வேண்டும். ஊதிய உயர்வு அல்லது ஊதிய மாற்றம் கேட்டு நாம் நடத்தும் போராட்டங்களெல்லாம் நாமும் நம்முடைய குடும்பங்களும் மட்டுமே பயன்பெறுவதற்காக நடத்தப்படும் போராட்டங்கள் அல்ல. அவை சமூக ஸ்திரத்தன்மை, சமூக ஏற்றம் மற்றும் உலகளாவிய ஊதிய முறைகளுக்கு ஈடான வாழ்க்கைத்தரத்தை நிலை நிறுத்துவதற்கான நங்கூரங்களாகும். உலக அளவில் அரசு ஊழியர்களின் ஊதியநிலையை கருத்தில் கொண்டே தனியார் நிறுவன ஊழியர்களின் ஊதியங்களும், தற்காலிக, தினக்கூலி உள்ளிட்ட அடிப்படை தொழிலாளர்களின் ஊதியங்களும் ஒழுங்குபடுத்தப்

படுகின்றன. அரசு ஊழியர்கள் தங்கள் ஊதியம் மூலம் ஏற்படுத்தும், வாங்கும் சக்தியின் அடிப்படையிலேயே அத்தியாவசிய உணவுப்பொருட்கள் முதல் அன்றாடம் மக்கள் பயன்படுத்தும் பொருட்கள் உள்ளிட்ட வைகளின் விலைகள் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றன. மக்களின் வாங்கும் சக்திதான் நாட்டின் பொருளாதார முன்னேற்றத்திற்கும், சிறு மற்றும் பெரு தொழில்வளர்ச்சிக்கான ஆதாரங்களாக உள்ளன. ஆனால் கடந்த பதினைந்து, இருபது ஆண்டுகளாக இவை தலைகீழாக மாறிவிட்டன. ஒருபுறம் தேவைக்கேற்ற குறைந்தபட்ச ஊதியம் மறுக்கப்பட்டு வருவதும், இன்னொரு பக்கம் உணவு, உடை போன்ற அத்தியாவசியப் பொருட்களின் விலைகள் கட்டுப்பாடின்றி தாறுமாறாக உயர்ந்து வருவதும், நாட்டை அழிவுப்பாதையை நோக்கித் திருப்பியுள்ளன. இவை பணவீக்கம், கருப்புப் பண நடமாட்டம், கள்ளச்சந்தை, லஞ்ச லாவண்யம், ஊழல், கையூட்டு போன்றவற்றிற்கு சிவப்புக் கம்பளம் விரித்துள்ளன. அரசு ஊழியர்களுக்கு தங்கள் வாழ்க்கையை நடத்திச்செல்லத் தேவையான கௌரவமான ஊதியம் மறுக்கப்படுவதன் மூலம் கையூட்டு, லஞ்சம் பெறுதல் போன்ற இழிசெயல்களுக்கு அவர்கள் உந்தப்படும் நிலை ஏற்படும் என்பதையும், அதன் மூலம் சாமான்ய மக்கள் அரசின் உதவிகள் பெறுவது முதல், உரிமைகள் பெறுவது வரை மிகுந்த இடர்ப்பாடுகள் எழுந்து, சமூகச் சீர்கேடுகள் உருவாகும் என்பதையும் அரசுக்கு பலமுறை உணர்த்தியும், அது பாராமுகமாக இருப்பதினாலேயே அரசு ஊழியர் சங்கம் சமரசமற்ற போராட்டங்களை மேற்கொள்ள வேண்டிய அவசியம் எழுந்துள்ளது.

விவசாயிகள் சாகுபடி செய்யும் தானியங்களுக்கு உகந்த விலை கிடைப்பதில்லை. அதை அவர்களே நிர்ணயித்துக் கொள்ள அனுமதிக்க வேண்டும் என்று நாம் போராடுகிறோம். காவிரி நீரை நம்பி விவசாயம் இருக்கிறது. ஆனால் காவிரி நீர், நீதிமன்ற உத்தரவுகளுக்குப் பிறகும் மறுக்கப்படுகிறது. அதற்காகவும் நாம் குரல் கொடுக்கிறோம். விலைவாசி உயர்வுக்காக, போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் ஓய்வூதியம் மற்றும் ஊதிய உயர்வுக்காக, மருத்துவ மேற்படிப்பில் கிராமப்புறங்களில் உள்ள அரசு மருத்துவமனைகளில் பணிபுரியும் மருத்துவ மாணவர்களுககு 50 சதவீத இட ஒதுக்கீட்டிற்காக, நீட் தேர்விலிருந்து தமிழக மாணவர்களுக்கு விலக்களிப்பதற்காக, என பல்வேறு விதமான சமூக முன்னேற்றத்திற்கான போராட்டங்களில் அரசு ஊழியர் சங்கம் பங்கேற்று களத்தில் நிற்பதற்கான காரணம், அரசு ஊழியர்கள் பிரச்னைகள் நாட்டின் பிரச்னைகளோடு பின்னிப் பிணைந்து கிடக்கிறது என்பதால்தான்.

பத்து நாட்கள் அல்ல, பத்து மாதங்கள் அல்ல, பத்து வருடங்களுக்கு மேல் பொறுமை காத்தாகிவிட்டது. கலைஞர் செய்வார் என்று காத்திருந்தோம். அம்மா செய்வார் என்று அமைதியாயிருந்தோம். யாருமே அரசு ஊழியர்களை கண்டுகொள்ளாததாலும், எல்லோருமே அரசு ஊழியர்களின் கோரிக்கைகளை புறந்தள்ளி, பொய்பேசி காலம் கடத்தியதாலும் தான் நாம் புறச்சூழ்நிலைகளை புறந்தள்ளி, போராட்டக் களம் புக வேண்டியதாயிற்று.

ஜல்லிக்கட்டு போராட்டம் நடந்தபோது அரசாங்கம் உடனடியாக அதில் தலையிடவில்லை, ஹைட்ரோகார்பன் திட்டத்திலும் அது உடனடியாக போராட்டத்தை முடிவுக்கு கொண்டுவர நடவடிக்கை மேற்கொள்ளவில்லை. டெல்லியில் நடந்த விவசாயிகள் போராட்டம் கூட 40 நாட்கள் தாண்டிய பிறகே உறுதிமொழியின் அடிப்படையில் நிறுத்தப்பட்டது. ஆனால் அரசு ஊழியர்களின் காலவரையற்ற போராட்டம் ஆரம்பித்த இரண்டாவது நாளிலேயே மூன்று அமைச்சர்கள் மற்றும் நிதிச்செயலாளர் ஆகியோர் முன்னிலையில் பேச்சு வார்த்தை நடந்து ஜூலை 2017க்குள் ஊதியமாற்றம் உள்ளிட்ட கோரிக்கைகள் குறித்து முடிவெடுப்ப தாக உறுதி அளிக்கப்பட்டு அலுவலர் குழுவின் பணிகளும் முடுக்கிவிடப்பட்டுள்ளன. இது நம்முடைய போராட்டத்திற்கும், போராட்ட பலத்திற்கும், நம்முடைய கோரிக்கைகளில் உள்ள நியாயங்களுக்கும் கிடைத்துள்ள முதல் வெற்றியாகும். ஜல்லிகட்டு போராட்டத்தில் நடந்தது போல் அசம்பாவிதம் ஏதாவது நடந்துவிடுமா?, ஹைட்ரோ கார்பன் திட்டத்திற்கு எதிரான போராட்டம் போல் நம்முடைய போராட்டமும் கண்டுகொள்ளாமல் விடப்பட்டுவிடுமா?, டெல்லியில் விவசாயிகள் நடத்திய போராட்டம் போல் பல இழுத்தடிப்புகளுக்குப் பின் முடிக்கப்படுமா? என்ற அச்சங்களோடு இருந்த நம் ஊழியர்கள் சிலருக்கு, நம்முடைய போராட்டம், நாம் நடத்திய அமைச்சர்கள் மற்றும் அரசு நிதிச் செயலருடனான பேச்சு வார்த்தைக்குப் பின் வலுவான நம்பிக்கையை தோற்றுவித்திருக்கிறது.

தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கத்தின் வலியுறுத்தல் காரணமாகவே அங்கீகரிக்கப்பட்ட சங்கங்களை மட்டுமே கோரிக்கை சாசனம் வழங்கலாம் என்று முடிவுசெய்திருந்த அலுவலர் குழு, அதை அனைத்து சங்கங்களும் கோரிக்கை சாசனம் கொடுக்கலாம் என்று மாற்றிக்கொள்ள நேர்ந்தது. அதேபோல மே மாதம் 26, 27 மற்றும் ஜூன் 2, 3 தேதிகளில் அங்கீகரிக்கப்பட்ட மற்றும் அங்கீகரிக்கப்படாத சங்கங்களின் நிர்வாகிகளை நேரில் அழைத்து ஊதிய மாற்றத்தில் களைய வேண்டிய முரண்களையும், மாற்றங்களையும் அலுவலர் குழு முழுமையாக கேட்டது. இதுவும் தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கத்தின் தொடர் கோரிக்கைகள் மற்றும் போராட்டங்களால் விளைந்த நிகழ்வுகளாகும்.

1957ல் நடைபெற்ற 15வது இந்திய தொழிலாளர்கள் முத்தரப்பு மாநாட்டில் தீர்மானிக்கப்பட்ட தேவை அடிப்படையிலான குறைந்தபட்ச வாழ்வூதியம் இன்றுவரை அரசாங்கங்களால் மறுக்கப்பட்டு வருகிறது. இதை பெற்றுத்தருவதை நாம் நமது சங்கத்தின் தலையாய கடமையாகக் கொண்டிருக்கிறோம். இதேபோல் நம்முடைய முன்னோடித் தோழர்கள் போராடிப் பெற்றுத்தந்த ஒவ்வொரு உரிமையையும் பாதுகாக்க வேண்டிய பொறுப்பும், மறுக்கப்பட்ட உரிமைகளைப் போராடிப் பெறவேண்டிய கடப்பாடும் நிகழ்கால அரசு ஊழியர் களாகிய நமக்கு உண்டு. நாம் அனுபவிக்கும் ஒவ்வொரு உரிமையும் அரசாங்கங்களால் தானாக வழங்கப் பட்டவையல்ல. அவை ஒவ்வொன்றுக்குப் பின்னும் பல போராட்டங்களும், உதிரங்களும், உப்பு வியர்வைகளும், உறைந்து கிடப்பதை நாம் ஒவ்வொருவரும் உணர வேண்டியது அவசியமாகும். குறிப்பாக ஊதிய மாற்றத்தில் நம் உரிமைகளை காக்க நமது முன்னோடிகள் அரசாங்கத்துடன் எப்படியெல்லாம் போராடினர், எவ்வகையில் உரிமைகளைப் பெற்றனர் என்பதை அறிந்து கொண்டால்தான் நாம் நடத்தும் போராட்டங்களின் அர்த்த அடர்த்தி என்னவென்று அறிய முடியும். அதற்காகவே இந்த சிறப்பிதழில் இந்தியாவில் அரசாங்க ஊழியர்கள் எவ்வாறு உருவானார்கள்?, மத்திய அரசில் அமைக்கப்பட்ட ஊதியக்குழுக்கள், அதை மாநில அரசு ஊழியர்களுக்கும் விரிவுபடுத்த நடந்த போராட்டங்கள், தமிழக அரசு முதலாவது ஊதிய மாற்றக்குழு அமைத்ததிலிருந்து இன்று 8வது ஊதிய மாற்ற அலுவலர் குழுவின் நடவடிக்கைகள் வரையிலான போராட்டங்கள் அரசுகளின் நம்பிக்கை துரோக நாடகங்கள், அடக்குமுறைகள், வெற்றிகள், தோல்விகள், சமரசங்கள் போன்றவற்றை நமது ஊழியர்கள் அனைவரும் தெரிந்து கொள்ளும் பொருட்டு சுருக்கமான வரலாறாக கொடுத்துள்ளோம்.

இந்த வரலாறு தெரியாமல், பொது வெளியில், ஊடகங்களில், சிலபேர் வாய்க்கு வந்தபடி பேசி வருகின்றனர். அவர்களது பேச்சை நம்முடைய அலுவலகத்திலேயே, நமது பக்கத்து இருக்கையில் பணிபுரியும் சிலர் நியாயப்படுத்தி தர்க்கம் செய்வதோடு, ஊழியர்கள் மத்தியில் குழப்பங்களை ஏற்படுத்துவதால், நம்மால் நமது போராட்டங்களை 100 சதவீதம் வெற்றிகரமாக நடத்த முடியாத நிலை உள்ளது. தமிழக முதல்வர் ஊதியமாற்றத்திற்கான அலுவலர் குழுவை அமைத்த போது ஊடகத்தில் ஒரு விமர்சகர், அரசு ஊழியர்களுக்கு மாதந்தோறும் சம்பளமும், ஆறு மாதத்திற்கு ஒருமுறை அகவிலைப்படி உயர்வும், ஆண்டுக்கு ஒருமுறை ஊதிய உயர்வும் வழங்கப்பட்டு வரும்போது, ஊதியக்குழு அமைத்து ஊதியத்தை உயர்த்த வேண்டிய அவசியமில்லை என கருத்து வைத்தார். அந்தக் கருத்துக்கு உரிய பதில் சொல்ல அந்த நிகழ்ச்சியில் அரசு ஊழியர்கள் தரப்பில் யாரும் இல்லை. இந்தக் கருத்து அடுத்த நாட்களில் அலுவலகங்களில் நடுநிலையாளர்கள் என்று சொல்லிக்கொண்டு சங்கத்தின் செயல்பாடுகளை மட்டப்படுத்திப் பேசும் சிலரால், மலினப்படுத்தப் பட்டு ஊழியர்கள் மத்தியில் சிலாகிக்கப்பட்டதே தவிர, விவரம்தெரிந்தவர்களிடம் அது குறித்து விளக்கம் பெற யாரும் முயற்சிக்கவில்லை. அதனாலேயே இதுபோன்ற சந்தேகங்களை விளக்கும் வகையில் ஒரு புத்தகம் வெளியிட வேண்டும் என்ற எண்ணம் ஆசிரியர் குழுவிற்கு எழுந்தது. அரசு ஊழியர்கள் என்பவர்கள் எப்போது பார்த்தாலும் ஊதிய உயர்வு கேட்டு போராடுகிறார்கள் என்ற எண்ணத்தை முதலில் நமது பக்கத்தில் அமர்ந்திருக்கும் (நடுநிலைவாதி என்று சொல்லிக்கொள்ளும்) ஊழியரின் மனதிலிருந்தும் மக்கள் மனதிலிருந்தும் அகற்றவும், நம்முடைய போராட்டங்கள் எந்தவகையில் நியாயமானவை, எந்தவகையில் தவிர்க்க இயலாதவை என்பதை அனைவரும் உணரும் வகையிலும், ஒரு சுருக்கமான வரலாற்றை கையேடாக அல்லது புத்தகமாக வெளியிட முனைந்ததன் விளைவுதான் இந்த சிறப்பிதழ்.

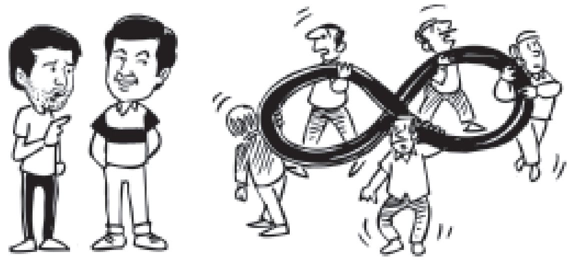
மாதம் முழுவதும் செய்யும் பணிக்கு ஊதியம், விலைவாசி உயர்வை எதிர்கொள்ள அகவிலைப்படி, ஊழியர்களின் பணிக்கால நீளத்தை (Length of Service) கௌரவிக்க ஆண்டு தோறும் ஊதிய உயர்வு. இவை போல கால மாற்றத்தை சமன் செய்ய ஊதியக்குழு - என்ற விளக்கத்தை ஊடகத்தில் கேள்விகேட்ட விமர்சகருக்கு அன்று யாரும் சொல்லமுடியாமல் போனது நமது துரதிருஷ்டமே. 50 ஆண்டுகளுக்கு முன் நாம் தொலைக்காட்சி பார்த்ததுண்டா? 40 வருடங்களுக்கு முன் செல்போன் தொடர்பு உண்டா? 30 ஆண்டுகளுக்கு முன்புவரை சொந்தவீடு நம்மில் எத்தனை பேரிடம் இருந்தது? 20 வருடங்களுக்கு முன்பு இருந்தனவா இத்தனை இருசக்கர வாகனங்கள்? 10 ஆண்டுகளுக்கு முன், கார் வாங்கவேண்டும் எனற் சிந்தனை கடுகளவேனும் இருந்ததா சராசரி மனிதரிடம்? இதுதான் காலமாற்றம். இத்தகைய மாற்றங்கள் சமூகத்தில் நிகழும் போது அதை சமன்படுத்த ஏற்படுத்தப்படுவதுதான் ஊதியக்குழு, ஊதிய மாற்றம் எல்லாம்.

ஊதிய மாற்றத்தின் பணப்பயன் அரசு ஊழியர்களோடு முடிந்து போய்விடுவது கிடையாது. சமூகத்தின் அனைத்து பிரிவினருக்கும் இதனடிப்படையல்தான் ஊதிய மாற்றம், ஏற்றம் எல்லாம். நிதி நிர்வாகத்தின் அடிப்படை அளவுகோல் ஊதியமே என்பதை அரசு ஊழியர்கள் அனைவரும் புரிந்து கொண்டால்தான் நாம் முன்னெடுக்கும் போராட்டங்களின் அர்த்த அடர்த்தி முழுமையாக விளங்கும். இதுவரை அறியாமையில் இருந்தது தவறில்லை. இனிமேலும் அறியாமல் இருப்பதுதான் தவறு. அதற்காகவும் தான் இந்த சிறப்பிதழ்.

ஊதிய மாற்ற போராட்டங்கள் அரசு ஊழியர்கள் ஊதியஉயர்வு பெறுவதற்கான போராட்டங்கள் மட்டுமல்ல, அது சமூக ஏற்றத்துக்கான இயக்கங்கள். மாற்றத்தை நோக்கிய சமுதாயத்தின் இலக்குகள்.

இந்த சிறப்பிதழ் சிறப்பாக வெளிவருவதற்கு ஆசிரியர்குழுவுக்கு சிலபேர் உதவியிருக்கிறார்கள். இந்திய வரலாற்றையும், சுதந்திரப் போராட்ட வரலாற்றையும் அதனோடு பின்னிப்பிணைந்த அரசு ஊழியர் வரலாற்றையும் மற்றும் ஊதிய மாற்றக் குழுக்கள் குறித்தும், ஆசிரியர் குழு தேடிக்கொடுத்த தகவல்களை செம்மைப்படுத்திக் கொடுத்ததோடு, கார்ட்டூன்களுக்கான உத்திகளையும் நல்கிய தோழர் குணா, அட்டைக்கான கார்ட்டூன் மற்றும் இதழுக்குள் கோட்டோவியங்கள் வரைந்து உத்திகளுக்கு உயிர் கொடுத்த ஓவியர் பிள்ளை, புத்தகத்தில் இடம்பெற்றுள்ள அட்டவணை பட்டியல்களை வடிவமைப்பதிலும், கூறப்பட்டுள்ள கருத்துக்களை ஆழ்ந்து படித்து அவற்றில் ஆங்காங்கே செய்யப்பட வேண்டிய திருத்தங்களை சுட்டிக்காட்டி இதழை மேலும் மெருகேற்ற உதவிய தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்க மாநில நிர்வாகிகள், சிறப்பிதழை சிறப்புற வடிவமைத்த தோழர் குப்புசாமி, இந்த சிறப்பிதழ் தயாரிப்பு வேலைகளில் ஈடுபட்டவர்களுடன் தகவல் பரிமாற்றங்கள் தொய்வின்றி நடக்கவும், நிதி மற்றும் அச்சக வேலைகளில் கூடுதல் அக்கறையும் எடுத்துக் கொண்டு பணியாற்றிய சங்கத்தின் மேலாளர் தோழர் வெங்கடேசன் மற்றும் சிறப்பிதழை சிறப்புற அச்சிட்டுக் கொடுத்த வைகை பிரிண்டர்ஸ் நிறுவனத்தார் ஆகியோருக்கு சங்கத்தின் புரட்சிகர வாழ்த்துக்களும், பாராட்டுகளும். இந்த சிறப்பிதழ் பற்றிய உங்கள் மேலான கருத்துக்களை arasuoozhiyar@gmail.com என்ற மின்னஞ்சலுக்கு அல்லது தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்க சென்னை மாநில மைய முகவரிக்கு அனுப்பி வையுங்கள்.

தோழமை வாழ்த்துக்களுடன்,
ஆசிரியர் குழு.



"யாரு மாப்ள இவங்க?"

"இவங்களா, பைவ் மென் ஆர்மி"

"ஓ... ஐவர் குழுவா? இவங்க இங்க என்ன பண்ணிகிட்டிருக்காங்க?"

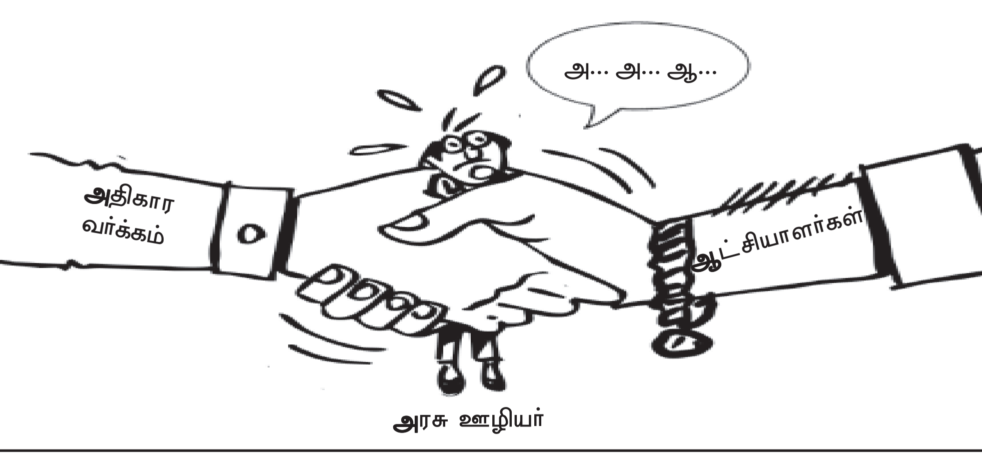
"எட்டு போட்டுகிட்டிருக்காங்க."

"ஓ! எட்டாவது பே கமிஷனா? மாப்ள, அதை எப்படி போடுவாங்கன்னு கேட்டு சொல்லேன்"

"மச்சான் நீ போய் அவங்க எதிர்ல நின்னன்னு வெச்சுக்கோயேன் உடனே போட்டுடுவாங்க"

"மாப்ள நெசமாவா சொல்றே... உன்ன நம்பி போலாமாடா?"

"போ... போ... நாடே அவங்க போடப்போறது எட்டா இல்ல ஏழரையான்னு எதிர்பார்த்துகிட்டு இருக்கும்போது அவங்க தூக்கிகிட்டிருக்கிற எட்டை உன் மேல தூக்கிப் போடறதுல அவங்களுக்கு ஒரு பிரச்சனையும் இருக்காது."



ஊதிய மாற்றப் பரிந்துரைகளும், அரசு ஊழியரின் நெடுந்துயர்களும்!

இந்தியாவில் அரசாங்க ஊழியர்கள் உருவான வரலாறு

1757ஆம் ஆண்டு மேற்கு வங்கத்தின் கொல்கத்தாவிலிருந்து 150 கி.மீ.வடக்கே பாகிரதி நதிக்கரையோரத்தில், பிளாசி என்ற இடத்தில் வங்காள நவாப்புடன் பிரிட்டிஷ் கிழக்கிந்திய கம்பெனி போரிட்டு வென்றபின் (இதுதான் பிளாசிப் போர் என்று அழைக்கப்படுகிறது) இந்தியாவில் ஆங்கிலேயர் ஆட்சியை நிறுவுவதற்கான நடவடிக்கைகள் பிரிட்டிஷ் அரசால் முடுக்கி விடப்பட்டது. பிரித்தாளும் சூழ்ச்சி, கையூட்டு என பல்வேறு சாம தான பேத தண்டங்களைக் கையாண்டு நூறு வருடங்களுக்குள் இந்தியாவின் பெரும்பகுதியை தன் ஆளுகைக்குள் கொண்டுவந்தது பிரிட்டிஷ் கிழக்கிந்திய கம்பெனி.

1800களின் ஆரம்ப ஆண்டுகளில் இந்தியர்கள் ஆங்கிலேய கிழக்கிந்திய கம்பெனியில் குமாஸ்தாக்களாகவும், சேவகர்களாகவும் சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்டனர். இந்திய சிப்பாய்கள் கிழக்கிந்திய கம்பெனியில் ஒழுங்கை பராமரிக்கவும், கிழக்கிந்திய கம்பெனி நிறுவனங்களைப் பாதுகாக்கவும் பணியமர்த்தப்பட்டனர். பின்னர் இந்திய சிப்பாய்கள் கிழக்கிந்திய கம்பெனியின் இராணுவ அமைப்பில் இணைக்கப்பட்டபோது பிரிட்டிஷ் இராணுவ வலிமைக்கு தாங்கள் பெருமை சேர்ப்பதாக எண்ணி ஆங்கிலேய அதிகாரிகளுக்கு மிகுந்த விசுவாசமாயிருந்தனர். ஆனால் 1830-40களில் ஆங்கிலேயர்கள் கிழக்கிந்திய கம்பெனியின் ஆளுகையின் கீழ் இல்லாத இந்திய மாகாணங்களை ஆண்டுவந்த இந்திய மன்னர்கள் வாரிசின்றி இறந்துவிட்டால், அந்த மாகாணங்களை கிழக்கிந்திய கம்பெனி தன் ஆளுகையின் கீழ் இணைத்துக் கொண்ட துஷ்பிரயோக நடவடிக்கைகளும், துப்பாக்கி வெடிபொருளில் தடவப்படும் கிரீஸ் போன்ற பொருள் இந்துக்கள் புனிதமாக கருதும் மாடுகளின் கொழுப்பினால் செய்தது என்று இந்து சிப்பாய்களும், சுத்தமற்ற பன்றிக் கொழுப்பிலிருந்து செய்தது என முஸ்லிம் சிப்பாய்களும் எண்ணியதும், நாடு முழுவதும் கொதிப்பான சூழ்நிலையை உருவாக்கியது.

இந்த நடவடிக்கைகள்தான் சிப்பாய் கலகம் வெடிக்கக் காரணமானது. ஆனால் இதை பிரிட்டிஷ் அரசு இரும்புக்கரம் கொண்டு அடக்கியது. நாட்டின் பல்வேறு பகுதிகளில் ஆறு மாதங்களுக்கு மேலாக நடந்த இந்த புரட்சி அடக்கி ஒடுக்கப்பட்டது. இந்த சிப்பாய் கலகத்தில் ஈடுபட்ட பெரும்பாலான சிப்பாய்கள் சுட்டுக் கொல்லப்பட்டனர். இந்த புரட்சி தான் முதல் இந்திய சுதந்திரப் போர் எனப் பெயர் பெற்றது. இந்நிகழ்வுக்குப் பின்னர் இந்தியாவின் ஆட்சி அதிகாரத்தை ஆங்கிலேயக் கிழக்கிந்தியக் கம்பெனியிடமிருந்து பிரிட்டிஷ் அரசாங்கமே 'விக்டோரியா மகாசாசனம்' மூலம் ஏற்றுக்கொண்டது. அதன்பிறகு ஆங்கிலேயக் கிழக்கிந்திய கம்பெனியில் வேலை பார்த்த குமாஸ்தாக்களும், சேவகர்களும் அரசு ஊழியர்களாக உருமாற்றம் பெற்றனர்.

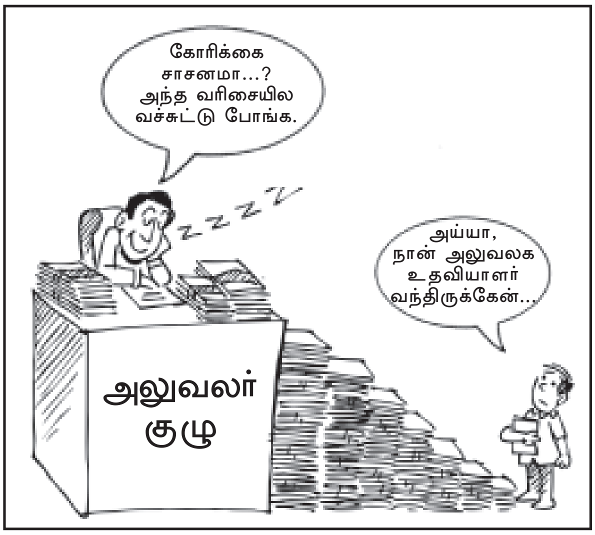
பரந்துபட்ட அரசாங்கமும், கொழுந்துவிட்ட சுதந்திரப் போராட்டமும்

இந்தியாவை தன் நேரடிப் பொறுப்பில் பிரிட்டிஷ் அரசாங்கம் ஏற்றுக் கொண்ட பின்னர் அதன் ஆதிக்க விரிவாக்கத்தின் தேவையை ஒட்டி பரந்துபட்ட இந்திய நாட்டை அடக்கியாள அரசு இயந்திரம் விரிவாக்கப்பட்டது. இந்த வளர்ச்சிப் போக்கில், பிரிட்டிஷ் பாரம்பரிய அடித்தளத்தில் உருவானது தான் இந்திய பொதுப்பணி அமைப்பு முறை (Indian Civil (or) Public Service System) ஆகும். காலப் போக்கில் காரன்வாலிஸ் பிரபுவின் முயற்சியால், வருவாய் வசூல் பொறுப்புகளை நிறைவேற்றிட, கலெக்டர்களும், சிவில் மற்றும் கிரிமினல் தாவாக்களுக்கு தீர்வு காண, நீதிபதிகளும் நியமனம் செய்யப்படும் புதிய முறை அமலானது.

இந்த பொதுப்பணி அமைப்பு முறையின் நோக்கம் அரசுக்கு ஆதரவானவர்களை பாதுகாப்பது மற்றும் கிளர்ச்சிக்காரர்களை தண்டிப்பதாக இருந்த போதிலும், நிர்வாக அதிகாரம் படைத்த உயர் பதவிகள் அனைத்தையும் ஆங்கிலேயர்களே வைத்துக் கொண்டனர். அதே சமயம் நிர்வாகப் பணியில் குமாஸ்தா கூட்டத்தை உருவாக்கும் வகையில் மெக்காலே பிரபுவின் கல்விக் கொள்கை உருவாக்கப்பட்டு அமல்படுத்தப்பட்டது. இருப்பினும் நாட்டிலுள்ள அனைத்து மக்களுக்கும் அவர்களால் ஆங்கிலத்தை கற்பிக்க முடியாது என்ற யதார்த்த நிலையில், ஒரு பிரிவு இந்திய மக்களை, நடை, உடை, பாவனையில் அவர்கள் இந்தியர்களாக இருப்பினும் மனோபாவத்தில் ஆங்கிலேயர்களாக மாற்றும் செயலில் இறங்கியது பிரிட்டிஷ் அரசு. இந்தியர்களை உயர்பதவிகளில் அமர்த்த முடியாததற்கு காரணம் அவர்களுக்கு ஆங்கிலக் கல்வியும், புலமையும் இல்லாததே என்ற காரணத்தை கூறி வந்தது. அதனால் இந்திய தனவந்தர்களும் வசதிபடைத்தவர்களும் பிரிட்டனுக்குச் சென்று ஆங்கிலக் கல்வியை கற்று வந்து, அரசின்

உயர்பதவிகளில் இந்தியர்களுக்கும் இடம்தர வேண்டும் என்ற கோஷத்தை எழுப்பினர். அதற்கான அமைப்புகளையும் உருவாக்கினர். இருப்பினும் ஆங்கில புலமை பெற்ற இந்தியர்கள் உடனடியாக உயர் பதவிகளுக்கு வரமுடியவில்லை.

பிரிட்டிஷ் ஆட்சியாளர்களின் கொடும் சுரண்டலும், கடும் அடக்குமுறைகளும், பெரும் பஞ்சங்களும் மக்களை மிகவும் பாதித்தன. இதனால் ஏற்பட்ட கொந்தளிப்புகளில் விடுதலை உணர்வுகள் மேலோங்கி நின்று அவை போராட்டங்களாக உருப்பெற்றன. இந்த போராட்டங்களை பின்னுக்குத் தள்ள இரட்டையாட்சி முறை உள்ளிட்ட பல்வேறு சமரச ஏற்பாடுகள் பிரிட்டிஷ் அரசாங்கத்தால் செய்யப்பட்டன. அரசு நிர்வாகத்தில் இந்திய மக்களின் ஒத்துழைப்பு இல்லாமல் அரசாங்கத்தைக் காப்பாற்றிக் கொள்ள முடியாது என்ற நிதர்சனம் பிரிட்டிஷ் அரசுக்கு தெரிந்தது. அதனால் 1861ல் கவுன்சில் ஆக்ட் என்ற சட்டத்தை நடைமுறைப்படுத்தியது. ஆனாலும் அதன் மூலம் மெட்ராஸ் மற்றும் பாம்பே நிர்வாக கவுன்சில்களுக்கு அமைதி மற்றும் நல்ல அரசாங்கத்திற்கான சட்டங்களை மட்டும் உருவாக்கிக் கொள்ள அனுமதி அளிக்கப்பட்டதால் பிரச்னைகள் ஓயவில்லை. எனவே 1865ஆம் ஆண்டு முனிசிபல் போர்ட் சட்டமும், 1882ஆம் ஆண்டு டிஸ்ட்ரிக்ட் போர்ட் சட்டமும் கொண்டுவரப்பட்டன. இந்த சட்டங்களும் இந்திய மக்களுக்கு போதுமான உரிமைகளை வழங்குதாக இல்லை. இதனால், வளர்ந்து கொண்டிருந்த இந்திய மக்களின் கோபத்தை சமாளிக்க ஒரு பாதுகாப்பு அடைப்பான் (safety valve) தேவை என பிரிட்டிஷ் ஆட்சியாளர்கள் முடிவு செய்தனர். இதன் விளைவாக பிரிட்டிஷ் இந்திய அரசுப் பதவியில் இருந்த ஆலன் ஆக்டேவியன் ஹ்யூம் மற்றும் வெட்டர்பர்ன் ஆகிய இரண்டு ஆங்கிலேயர்களையும், தாதாபாய் நௌரோஜி மற்றும் சுரேந்திர பானர்ஜி என்ற இரண்டு இந்தியர்களையும் வைத்து 1885ல் இந்திய தேசிய காங்கிரஸ் என்ற அமைப்பு உருவாக்கப்பட்டது.



இந்த ஏற்பாடும் கூட ஒரு ஏமாற்று வேலை என இந்திய மக்களும் பிரிட்டிஷ் இந்தியாவின் அரசு ஊழியர்களும் உணர்ந்து கொள்ள நெடுநாள் ஆகவில்லை. எனவே அவர்கள் வீதிக்கு வந்து விடுதலை கேட்டு போராட்டங்கள் நடத்தினர். போராட்டங்களின் உக்கிரம் அதிகமாகிக் கொண்டிருந்த வேளையில், எரியும் நெருப்பில் இருந்து கொள்ளிக்கட்டையை பிடுங்கியதைப் போல் 1890ல் கவர்னர் ஜெனரல், அரசு ஊழியர்கள் இந்திய விடுதலைப் போராட்ட இயக்கங்களில் ஈடுபடக் கூடாது என தடைவிதித்து உத்தரவிட்டார். இந்த உத்தரவைத் தொடர்ந்தும் விடுதலைப் போராட்டங்கள் வீறுகொண்டு எழுந்ததாலும், அரசு ஊழியர்கள் விடுதலைப் போராட்டங்களுக்கு மறைமுகமாக ஆதரவளித்து வந்ததாலும், அலுவலக நேரம் தவிர்த்த மற்ற நேரங்கள், விடுமுறை நாட்களில் போராட்டங்களுக்கான ஆயத்த வேலைகளை செய்து கொடுத்து உதவி வந்ததாலும், 1904ம் ஆண்டு அரசு ஊழியர்களுக்கான நன்னடத்தை விதிகள் உருவாக்கப்பட்டு, அவர்களது ஜனநாயக உரிமைகள் மறுக்கப்பட்டு, அவர்கள் அரசு இயந்திரத்தின் உதிரி பாகங்களாக ஆக்கப்பட்டார்கள். அவர்கள் போராட்டங்களில் ஈடுபடவும் போராட்டக்காரர்களுக்கு உதவவும் தடை விதிக்கப்பட்டதோடு, அரசு ஊழியர்களின் குடும்பத்தில் எவரேனும் அரசியல் இயக்கத்தில் ஈடுபட்டால் அதுகுறித்து அரசுக்கு தகவல் தரவேண்டியது அவர்களது கடமை (!) என்ற நிர்ப்பந்தமும், அவர்கள் இந்தியாவின் அரசியல் இயக்கங்கள் சார்ந்த அமைப்புகளுக்கு நிதியளிப்பது சட்டவிரோதமானது என்ற அச்சுறுத்தலும் ஏற்படுத்தப்பட்டது.

முதல் உலகப் போரும், தொழிற்சங்க உதயமும்

முதலாளித்துவ நாடுகள் தங்களது சந்தைகளை விரிவாக்கும் நோக்கத்துடன் 1914ல் யுத்தத்தில் ஈடுபட்டனர். 1914 முதல் 1918 வரை நடந்த முதல் உலகப் பெரும் போரில் முதலாளித்துவ நாடுகளின் ஆதிக்கத்தில் இருந்த காலனி நாடுகளும் ஈடுபடுத்தப்பட்டன. இப்போர் பல்வேறு விளைவுகளை உருவாக்கின. பதுக்கல், பற்றாக்குறை, விலை உயர்வு போன்றவற்றால் முதலாளிகள் கொள்ளை லாபம் பெற்றனர். மறுபுறம் விலை உயர்வால் வாங்கும் சக்தி குறைந்து உழைப்பாளி மக்களின் வாழ்க்கைத் தரம் வீழ்ச்சியடைந்தது. இதனால் பரவலாக வெகுஜனப் போராட்டங்களும், கிளர்ச்சிகளும் வெடித்தன.

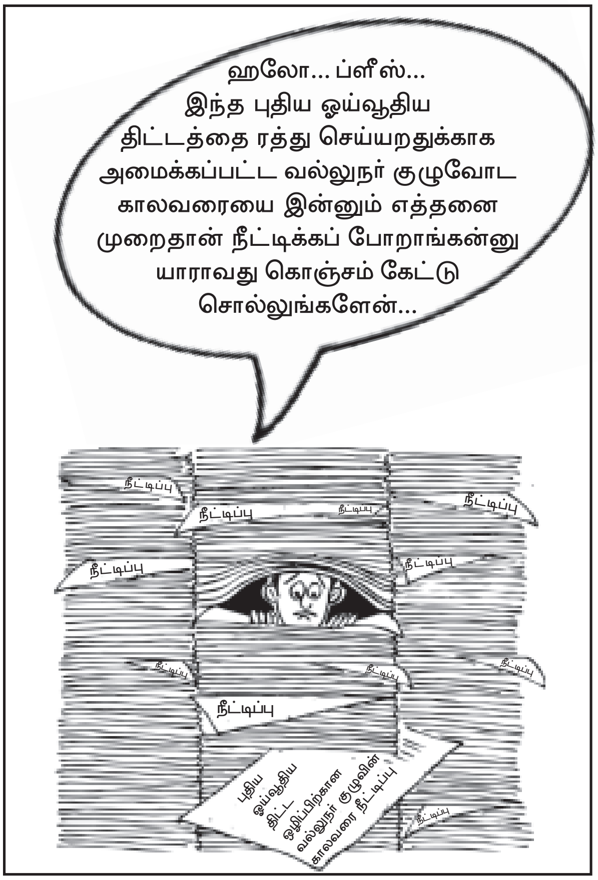
முதல் உலகப் பெரும்போர் நடந்து கொண்டிருந்த காலத்திலேயே ரஷ்ய நாட்டில் மாபெரும் புரட்சி நடந்து தோழர் லெனின் தலைமையில் தொழிலாளி

வர்க்கம் 1917ல் ஆட்சியதிகாரத்தை கைப்பற்றியது. இது உலகளாவிய அளவில் பெரும் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தியது. உலகெங்கும் செயல்பட்டுக்கொண்டிருந்த விடுதலை இயக்கங்களுக்கும், உழைப்பாளி மக்களுக்கும் இது பெரும் உத்வேகத்தை அளித்தது.

முதல் உலகப் போர் முடிவுக்கு வந்தபின் 1919ல் 'சர்வதேச சங்கம்' (League of Nations) உருவானது. அதன் அமைப்புகளில் ஒன்றாக 'சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு' (Internatinal Labour Organisation) உருவாக்கப்பட்டது. இந்த இரு அமைப்புகளும் உழைப்பாளி மக்களின் உரிமைகளை பாதுகாப்பதற்கான பல்வேறு கோட்பாடுகளை வகுத்தன. இதன் அமைப்புக் கூட்டத்தில் 'சட்டபூர்வமான தேவைகளுக்காக தொழிலாளர்கள் சங்கம் அமைத்துக் கொள்ளலாம்' என்ற சங்கம் அமைக்கும் உரிமையும், கௌரவமான உழைப்பு (Decent Labour), கூட்டு பேர உரிமை (Collective Bargaining) மற்றும் ஓய்வூதியத் திட்டம் ஆகிய முக்கிய கோட்பாடுகள் உருவாக்கப்பட்டன. இந்தஅமைப்புக் கூட்டத்தில் சென்னையிலிருந்து பி.பி.வாடியா என்ற தொழிற்சங்க தலைவரும் கலந்து கொண்டார். சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் முடிவை பிரிட்டிஷ் இந்திய அரசாங்கம் ஏற்றுக் கொண்டு தொழிலாளர்கள் சங்கம் அமைத்துச் செயல்படத் தடையில்லை என்று அறிவித்தது. ஆனாலும் அந்த அறிவிப்பிற்குப் பின் தடைகளை விதிப்பது என்ற பிரிட்டிஷ் அரசின் சித்தாந்தம் 'முறைப்படுத்தி கட்டுப்படுத்துவது' என்பதாக உருமாற்றம் கண்டது. இருப்பினும் சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் அறிவிப்புக்குப் பின் இந்தியாவில் பல்வேறு பகுதிகளில் பல்வேறு சங்கங்கள் உருவாயின.

ஓய்வூதியம் - அரசின் கருணையா? ஊழியர்களின் உரிமையா?

இந்த இதழ் ஊதிய மாற்றங்கள் குறித்த தொகுப்பு என்றபோதிலும், ஓய்வூதியம் குறித்து நமது ஊழியர்கள் தெரிந்து வைத்திருக்க வேண்டிய முக்கிய அம்சங்களும், உண்மைகளும் உள்ளதால் அது குறித்து சுருக்கமாக சில விளக்கங்களை பதிவு செய்கிறோம். ஓய்வூதியம் பற்றிய அறிதல் நம்மில் பலருக்கும் இல்லை. நம்மில் பெரும்பாலானோர், அது அரசாங்கம் அரசு ஊழியர்களுக்கு, அவர்களின் ஓய்வு காலத்தில் போடும் பிச்சையாகவோ அல்லது போனால் போகட்டும் என்று அரசாங்கம் கொடுக்கின்ற கருணைத் தொகையாகவோ நினைத்துக் கொண்டிருக்கிறார்கள். அரசாங்கமும், ஆட்சியாளர்களும் கூட பொதுமக்கள் மத்தியில் ஓய்வூதியம் மற்றும் ஊதியங்களை அரசின் செலவினமாகவும், மக்களின் வரிப் பணத்தை அரசு ஊழியர்களின் ஓய்வுக்குப் பிறகும் ஓய்வூதியமாக வழங்கவேண்டி உள்ளதான பிரச்சாரங்களாகவும் மாற்றி, அரசுக்கு இதனால் கூடுதல் நிதிச்



சுமையும், மக்கள் நலத்திட்டங்களை செயல்படுத்துவதில் சுணக்கமும் ஏற்படுவதான தோற்றத்தை ஏற்படுத்தி, அதனால் ஓய்வூதியத்தை அரசின் வசமிருந்து தனியார்வசம் தள்ளிவிடுவதை நியாயப்படுத்த முயற்சித்து வருகின்றனர்.

தொடக்க நாட்களில் 1891ல் டென்மார்க்கும், 1898ல் நியூசிலாந்தும் வயதானவர்களுக்கான ஓய்வூதிய திட்டத்தை அறிமுகப்படுத்தியிருந்தன என்றாலும், ஓய்வூதியம் என்ற கோட்பாடு சட்டபூர்வமாக உலகில் முதன்முதலில் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டது என்பது 1917ல் சோவியத் யூனியனில்தான். அந்நாட்டில் தோழர் லெனின் தலைமையிலான சோவியத் அரசாங்கம் பணி ஓய்வு பெற்றவர்களுக்கு ஓய்வூதியம், பணிக்கொடை, சலவைப்படி, முடி வெட்டும் படி, குடும்ப நலன் பாதுகாப்பு போன்ற பல்வேறு உரிமைகளை சட்டமாக நிறைவேற்றியது. இதன் விளைவுகள் சர்வதேச அளவில்பெரும் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தின. நாம் இன்றைக்கு புரிந்து கொள்ளும் பொதுவான ஓய்வூதியம் என்பது 1920ஆம் ஆண்டு ஆங்கிலேயர்கள் காலத்தில் இந்தியாவில் வருவாய்த்துறை, காவல்துறை மற்றும் பொதுப்பணித்துறையினருக்கு மட்டும் வழங்கப்பட்டு வந்தது.

முதல் உலகப்போரின் முடிவில் உருவாக்கபப்பட்ட சர்வதேச சங்கமும், அதன் துணை அமைப்பாக உருவாக்கப்பட்ட சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபன மும், ஒரு தொழிலாளி வயது முதிர்வின் அடிப்படை யில் பணியாற்ற முடியாமல் பணி ஓய்வு பெறும்போது அவனுடைய எஞ்சிய வாழ்நாளை நடத்திச் செல்வதற் கான சேமிப்புத் தொகையை அத்தொழிலாளி பெறுவதற்காக வைப்புநிதித் திட்டத்தை (Contributory Provident Fund) செயல்படுத்தியே ஆகவேண்டிய கட்டாயத்தை அவை உருவாக்கின. இந்த திட்டத்தில் உழைப்பாளி மட்டும் சந்தாவை செலுத் துவதோடு நின்றுவிடாமல் அவனது உழைப்பால் ஆதாயம் அடைந்த நிர்வாகம் அவனுடைய வருங்கால சேமிப்புக்கான பங்களிப்பை செலுத்த வேண்டும் என்றும் வகுக்கப்பட்டது.

1930களில் உலகம் எதிர்கொண்ட கடுமையான பொருளாதார நெருக்கடியிலிருந்து மீள்வதற்கு ஜே.எம்.கெயின்ஸ் என்ற பொருளியல் அறிஞர் பொதுச் செலவின கோட்பாடு ஒன்றை ஏற்படுத்திக் கொடுத்தார். அதன்படி, மக்களின் வாங்கும் சக்தியை அதிகப்படுத்துவதன் மூலம் பொருளாதார தேக்கத்தி லிருந்து நாடுகளை விடுவிக்கலாம் என்றும், அதற்கு நலத்திட்டங்களை செயல்படுத்திட அரசுத்துறை களில் புதிய வேலைவாய்ப்புகள் உருவாக்கப்பட வேண்டும் எனவும் வரையறுக்கப்பட்டது. இத்தகைய பொதுச் செலவினங்களை மேற்கொள்ளக்கூடிய அரசுகள் சேமநல அரசுகள் என அழைக்கப்பட்டன. அத்தகைய அரசுகள் தங்கள் ஊழியர்களுக்கு பங்களிப்பு வைப்புநிதி திட்டத்தோடு கூடிய சேமிப்பு திட்டங்களை முன்வைத்தது. இதன்மூலும் தொழி லாளி அல்லது ஊழியர் செலுத்தும் சேமநலத் தொகைக்கு ஈடாக அரசும் தன் பங்களிப்பைச் செலுத்தி வந்தது.

இந்தியாவில் மே 1947ல் தாக்கல் செய்யப்பட்ட முதலாவது ஊதியக்குழுவின் பரிந்துரைகளின் விளைவாக ஊழியர்களுக்கான பங்களிப்பு சேமநல திட்டம் என்பது பொது சேமநலத்திட்டமாக மாற்றி மைக்கப்பட்டது. அதாவது ஊழியர்கள் செலுத்தும் சேமநலத் தொகைக்கு ஈடாக அரசு செலுத்த வேண்டிய பங்களிப்பை, ஓய்வூதியம் வழங்குவதன் காரணமாக சேமநல நிதிக்கு அரசு சமமான பங்களிப்பு செலுத்துவதிலிருந்து தன்னை விடுவித்துக் கொண் டது. புதிதாக விடுதலையடைந்த தேசத்தில், நாட்டின் வளர்ச்சித் திட்டங்களுககும் நலத்திட்டங்களுக்கும் தேவையான நிதியை கருத்தில் கொண்டு அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் சேமநல நிதிக்கான பங்களிப்பு செலுத்துவதற்குப் பதிலாக, ஓய்வுபெறுபவர்களுக்கு மட்டும் ஓய்வூதியம் வழங்குவதன் மூலம் கணிசமான தொகையை அரசு செலவினங்களுக்கு பயன்படுத்த முடிந்தது.

17.04.1950ல் இந்திய அரசு, விரிவாக்கப்பட்ட ஓய்வூதிய விதிகள் அடங்கிய அறிவிப்பினை வெளி யிட்டது. இதற்கு முன்னர், மத்திய மாநில அரசு ஊழியர்களுக்கு பங்களிப்பு வைப்பு நிதித் திட்டம் (Contributory Provident Fund Scheme) அமலில் இருந்தது. இதில் ஊழியர் செலுத்தும் தொகைக்கு சமமான தொகையை மத்திய, மாநில அரசுகள் தமது பங்களிப்பாகச் செலுத்தி வந்தன. இவ்வாறு அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் மாதாமாதம் அரசுகள் பெருந்தொகை செலுத்துவதை நிறுத்திக் கொண்டு தான் அரசு ஊழியர்களுக்கு ஓய்வூதியமும், General Provident Fund (GPF) என்ற அரசின் பங்களிப்பு ஏதுமில்லாத, ஊழியர்கள் செலுத்தும் சந்தா தொகையை மட்டுமே உள்ளடக்கிய "பொது வைப்பு நிதித் திட்டமும்" அமல்படுத்தப்பட்டது. இதனால் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் மாதாமாதம் வைப்புநிதி பங்களிப்பைச் செலுத்தாமல் ஓய்வு பெற்ற ஊழியர் களுக்கு மட்டும் ஓய்வூதியம் வழங்கிடும் நடை முறையை மத்திய மாநில அரசுகள் பின்பற்றின.

இவ்வாறு ஊழியர்களுக்கான அரசின் வைப்புநிதி பங்களிப்பை நிறுத்திக் கொண்டதால், கடந்த 69 ஆண்டுகளில், இரண்டு கோடி ஊழியர்களுக்குச் சேர வேண்டிய பல இலட்சம் கோடி ரூபாய்களை அரசு எடுத்துக் கொண்டுதான் ஓய்வூதியம் கொடுத்தது, கொடுத்துக் கொண்டிருக்கிறது என்பதை அரசு ஊழியர்கள் அனைவரும் புரிந்து கொள்ள வேண்டும். அதனால்தான் 1.4.2003 முதல் அரசு செயல்படுத்தி யுள்ள புதிய ஓய்வூதியத் திட்டத்தை நாம் மூர்க்க மாகவும், தீர்க்கமாகவும் எதிர்த்து அதை நீக்குவதற் கான இடையறாத போராட்டத்தை இயக்கங்களை தொடர்ந்து நடத்திக் கொண்டிருக்கிறோம்.

எனவே ஓய்வூதியம் என்பது அரசு தன் ஊழியர் களுக்கு வழங்கும் கருணைத் தொகை அல்ல. அது சட்டரீதியான உரிமையாகும். "இது வேலை அளிப்ப வருடைய விருப்பத்தைப் பொறுத்தோ, காருண்யத் தைப் பொறுத்தோ வழங்கப்படக் கூடியதல்ல. ஓய்வு பெற்றவர்கள் வேறு எதிர்பார்ப்பு இல்லாமல் கௌரவ மான, சுயேச்சையான சுயமரியாதையுடன் கூடிய வாழ்க்கையை நடத்த உதவக்கூடியதாகவும், பணி ஓய்வுக்கு முன்னர் இருந்த வாழ்க்கைத் தரத்திற்கு சமமான வாழ்க்கைத் தரத்தை உத்தரவாதம் செய்வ தாகவும் ஓய்வூதியம் அமைய வேண்டும்'' என்று உச்சநீதிமன்றம் 17.12.1987ஆம் தேதி வழங்கிய **டி.எஸ்.நாகரா மற்றும் ஒருவர் -எதிர்- இந்திய அரசு (AIR 1983 SC 130)** என்ற வழக்கின் தீர்ப்பில் உறுதிப்படுத்தியுள்ளது. உலக நாடுகளில் அமெரிக்கா தன்னுடைய ஊழியர் ஒருவருக்கு அவருடைய கடைசி மாத ஊதியத்தில் 40 சதவீதமும், இந்தியா 50 சதவீதமும், சீனா, இலங்கை, பாகிஸ்தான், வங்கதேசம், இந்தோனேசியா, மொராக்கோ ஆகிய நாடுகள் கடைசி

மாத ஊதியம் முழுவதையும் (100 சதவீதம்) ஓய்வூதியமாக வழங்கி வருகின்றன.

என்.ஜி.ஓ. சங்கம் உதயம்

பிரிட்டிஷ் இந்திய அரசு, அரசுப்பணியில் இருந்தவர்களிடையே ஆங்கிலேயர் - இந்தியர் என்ற பாகுபாட்டை கடைபிடித்தது. ஊதியம், பதவி உயர்வு, பென்ஷன் போன்றவை மேல்மட்ட அதிகாரிகளுக்கு மேலும் மேலும் அதிகரித்து கொடுக்கப்பட்டது. அடிமட்டத்திலிருந்த ஊழியர்களின் வாழ்க்கை நிலை மேம்பட எவ்வித நடவடிக்கையும் எடுக்கப்படாமல் என்.ஜி.ஓ.வின் ஊதியம் ரூ.17.50, ரூ.20, ரூ.30 என்ற நிலையிலேயே நீண்டகாலமாக இருந்து வந்தது. இந்த துயரமான நிலையிலிருந்து விடுபட சங்கம் தேவை என்ற உணர்வு மேலோங்கி வந்த நிலையில் சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) தீர்மானத்தின்படி, சங்கம் அமைத்துக்கொள்ள தடையில்லை என்று அரசு பிரகடனப்படுத்தியது இந்த அறிவிப்பு அரசாங் கத்தில் பணிபுரியும் ஊழியர்களுக்கு ஊக்கமளித்தது. இதன் வெளிப்பாடாக 31.1.1920ஆம் தேதி என்.ஜி.ஓ. சங்கம் Madras Non Gazetted Officials Association என்ற பெயரில் உருவானது.

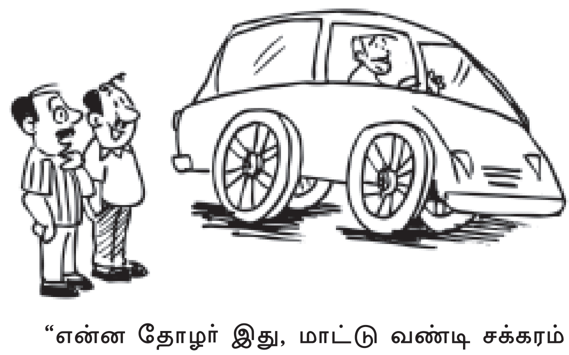
சென்னை உயர்நீதிமன்றத்தின் பெர்சிய மொழி பெயர்ப்பாளர் தோழர் ஹமீதுஹசன் அவர்கள் இச் சங்கத்தின் முதல் தலைவராகவும், தோழர்கள் எம்.எஸ்.சுந்தரேசன் மற்றும் எம்.பி.சிரோன்மணி ஆகியோர் அந்த அமைப்பின் மற்ற இரு ஒப்பற்ற தலைவர்களாகவும் திகழ்ந்தனர். இம்மூவரின் தொலை நோக்கு சிந்தனைகளாலும், நன்னெறி நடைமுறைச் செயல்களாலும் சங்கம் வலிமை பெற்று வளர்ந்தது. ஊழியர்கள் சந்தித்து வந்த துயரங்களின் கடுமை, அவர்களை சங்கத்தின்பால் ஈர்த்து அதில் ஆழ்ந்த ஈடுபாடு காட்ட உந்தியது. சங்க நடவடிக்கைகள் பிற மாவட்டங்களுக்கும் பரவின. அதனால் என்.ஜி.ஓ. சங்கம் மூன்றே ஆண்டுகளில் சென்னை மாகாணம் முழுவதும் பரந்த அமைப்பாக பரிணமித்தது. 1924ல் மெட்ராஸ் அரசாங்கம் என்.ஜி.ஓ. சங்கத்திற்கு அங்கீகாரம் அளித்தது. இதில் அரசு செயல் அதிகாரிகள், காவல்துறையினர், சிறைத் துறையினர், கடைநிலை ஊழியர்கள் தவிர்த்து மற்றவர்கள் உறுப் பினர்களாக சேர்த்துக் கொள்ள அனுமதிக்கப்பட்டனர்.

ஊதியக்குழு உருவான வரலாறும் தமிழகத்தில் ஊதியக்குழு அமைத்திட நடைபெற்ற இடைவிடாத போராட்டங்களும்

இரண்டாம் உலகப்போர் 1939ல் தொடங்கி ஆறு ஆண்டுகள் நடந்து 1945ல் முடிவுக்கு வந்தது. அதன் தாக்கம் இந்தியாவை ஆண்டுகொண்டிருந்த பிரிட்டிஷ் அரசிற்கும் மனமாற்றத்தை ஏற்படுத்தியது. அதன் காரணமாக வெள்ளையனே வெளியேறு இயக்கத்தில் ஈடுபட்டு சிறைகளில் அடைக்கப்பட் டிருந்த இந்தியர்களை அது விடுவித்தது. அந்நேரத் தில் பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய ராஜ்ஜியத்தில் பிரதம மந்திரியாக புதிதாக பொறுப்பேற்றிருந்த தொழிலாளர் கட்சியின் தலைவர் கிளமெண்ட் ரிச்சர்ட் அட்லிக்கு இந்தியாவிற்கு சுதந்திரம் வழங்கிவிட வேண்டும் என்ற சிந்தனை ஏற்பட்டு அதற்கான நடவடிக்கை களை மேற்கொள்ள அவர் தன் இந்திய அதிகாரி களைப் பணித்தார். தேச விடுதலைக்காக நீண்ட காலமாக பாடுபட்டு இந்தியாவின் பெரிய அரசியல் கட்சியாக வளர்ந்திருந்த இந்திய தேசிய காங்கிரஸ், அரசியல் நிர்ணய சபை தேர்தலில் பங்கேற்க ஒப்புக் கொண்டது. 1946ல் அது பிரிட்டிஷ் இந்தியாவில் மாகாண சட்டமன்ற தேர்தலில் 69 சதவீத இடங்களை கைப்பற்றியது.

இந்தியாவிற்கு முழு சுதந்திரம் கொடுப்பதற்கு முன் 1946ல் பிரிட்டிஷ் அரசு, ஒரு இடைக்கால ஏற்பாடாக ஜவஹர்லால் நேரு தலைமையில் இந்தியாவின் அரசாங்கத்தை நிறுவிக் கொள்ள அனுமதித்தது. ஜவஹர்லால் நேருவை பிரதமராகக் கொண்டு அமைந்த இந்திய அரசு, சுதந்திர இந்தியாவில் மேற்கொள்ள வேண்டிய பல சீர்திருத்தங்களுக்கு அப்போதே அடிகோலியது. அரசாங்கத்தில் பணிபுரியும் ஊழியர்களுக்கு கௌரவ மான ஊதியம் உறுதிபடுத்தப்பட்டால்தான் நிர்வாகம் செம்மையாக நடக்கும் என்ற அடிப்படை ஆட்சித் தத்துவத்தை அது உணர்ந்திருந்தது.

பிரிட்டிஷ் இந்தியாவில் அரசு அலுவலங்களில் பணியாற்றிய ஊழியர்கள் சொற்ப ஊதியத்தில் பணியாற்றி வந்ததால் அவர்களுக்கு சரியான ஊதியத்தை நிர்ணயிக்க வேண்டும் என்று இந்தியா வின் இடைக்கால அரசாங்கம் கருதியது. அதனால்



“என்ன தோழர் இது, மாட்டு வண்டி சக்கரம் மாட்டின புதுமாதிரி காரா இருக்கு?”

“அதை ஏன் கேக்கறீங்க, அவரு, ஊதிய மாற்றத்துனால நிறைய அரியர் கிடைக்கும்னு அவசரப்பட்டு கார் புக் பண்ணிட்டாராம். ஆனா ஊதிய மாற்றத்துக்கு அப்புறம் வந்த பணத்துல, இப்படித்தான் வாங்க முடிஞ்சதாம்.”

வாழ்வூதியத்தின் (living wages) அடிப்படையில் மத்திய அரசு ஊழியர்களின் ஊதியத்தை நிர்ணயிக்க, நீதிபதி சீனிவாச வரதாச்சாரியா என்பவரின் தலைமை யில் முதலாம் ஊதியக்குழு 1946ம் ஆண்டு மே மாதத்தில் அமைத்தது. இதன் வரம்பிற்குள் மாநில அரசு ஊழியர்களையும் சேர்த்துக்கொள்ள வேண்டு கோள் விடுக்கப்பட்டது. இதற்காக என்.ஜி.ஓ.சங்கத் தலைவர்கள் பிரதமரையும், மாநில முதல்வரையும் சந்தித்து கோரிக்கை மனுக்கள் அளித்தனர்.

மாநில அரசு ஊழியர்களின் ஊதியம் குறித்து மத்தியிலோ மாநிலத்திலோ எவ்வித அசைவுகளும் இல்லாத நிலையில் மேற்படி கோரிக்கையை வலியுறுத்தி 8.8.1946ல் சென்னையில் 10,000 பேர் பங்கேற்ற பேரணி நடந்தது. 25.8.1946ம் தேதி கிண்டி பொறியியல் கல்லூரி வளாகத்தில் நடைபெற்ற மாநில மாநாட்டில் தமிழகத்தின் 25 மாவட்டங்களி லிருந்து 15,000க்கும் மேற்பட்ட அரசு ஊழியர்கள் கலந்து கொண்டு அதில் அரசுக்கு ஒரு மாதகால அவகாசத்தில் காலவரையற்ற வேலைநிறுத்த அறிவிப்பு கொடுக்க தீர்மானம் இயற்றப்பட்டது. ஆத்திரமுற்ற மாநில அரசு, சங்கத்தின் அங்கீ காரத்தை ரத்து செய்தது. அரசின் தாக்குதலை எதிர்ப்பதற்காக ஊழியர்களை திரட்டி, போராடுவதற்கு பதிலாக, சங்கத் தலைமை அரசிடம் சரணாகதி அடைந்து சமாதானம் செய்து கொண்டது.

சங்கத் தலைமையின் இந்த சரணாகதியை ஊழியர்களால் ஜீரணிக்க முடியவில்லை. கிளறிவிடப் பட்ட உணர்வுகளை சாந்தப்படுத்துவதற்காக அரசாங்கம் 1946 டிசம்பரில் ரூ.20 முதல் ரூ.150 வரை போனஸாகவும், மிக சொற்பத் தொகையை இடைக் கால நிவாரணமாகவும் வழங்கிவிட்டு, மூன்று அமைச்சர்கள் அடங்கிய துணைக்குழுவை ஊதிய மாற்றத்திற்காக அமைத்தது. இந்த சம்பளக் கமிட்டி சங்கத் தரப்பிலான வாதங்களையும் நியாயங்களையும் கேட்காமலேயே தன் பரிந்துரைகளை இறுதி செய்தது. சங்கத் தலைவர்கள் அரசிடம், மத்திய அரசாங்கத்தின் முதலாம் சம்பளக் கமிஷனின் பரிந்துரைகள் வெளியிடப்படும் வரை காத்திருக்க வேண்டுகோள் விடுத்தனர். ஆனால், அவை மறுதலிக்கப்பட்டு அமைச்சரவை துணைக்குழுவின் பரிந்துரைகள் பிப்ரவரி 1947ல் அவசரக் கோலத்தில் அரசாணை களாக வெளியிடப்பட்டன.

மத்திய அரசின் முதலாம் ஊதியக்குழுவின் பரிந்துரைகள் வெளியிடப்பட்ட பின். மாநில அரசு ஊழியர்களுக்கு வழங்கப்பட்ட சம்பள விகிதங்களும், பஞ்சப்படியும், மத்திய அரசு சம்பள விகிதங்களோடு ஒப்பிட்டபோது மிகவும் குறைவானதாக இருந்தன. இதனால் “சம வேலைக்கு சம ஊதியம்” என்ற கோரிக்கை எழுந்தது. 1947 ஆகஸ்ட் 22ம் தேதி இந்தியா சுதந்திரமடைந்த 7வது நாளில் தோழர் கே.ஜெகதீச ஐயர் தலைமையில் விசாகப்பட்டினத்தில் கூடிய சங்கத்தின் மாநில மாநாடு, நேரடி நடவடிக் கைகளில் இறங்க முடிவெடுக்கும் அதிகாரத்தை சங்கத்தின் மத்திய கமிட்டிக்கு வழங்கியது.

சென்னை சட்டமன்றத்தில் அரசு ஊழியர்களின் கோரிக்கைகள் குறித்து பேச எம்.எம்.அன்வர், முகமது இஸ்மாயில் ஆகிய சட்டமன்ற உறுப்பினர்கள் கொண்டுவந்த ஒத்திவைப்பு தீர்மானங்களுக்கு அனுமதி மறுக்கப்பட்ட நிலையில் 18.10.1947ல் வேலூரில் கூடிய மத்திய செயற்குழு ’வேலை நிறுத்தம் தேவைதானா?’ என ஒரு வாக்கெடுப்பு நடத்தியது. வாக்கெடுப்பில் 95 சதவீத ஊழியர்கள் வேலை நிறுத்தத்திற்கு ஆதரவாக ஓட்டளித்தனர். எனவே டிசம்பர் 15, 1947 முதல் “சம வேலைக்கு சம ஊதியம்” கேட்டு காலவரையற்ற வேலை நிறுத்தம் அறிவித்து ஊழியர்கள் போராட்டத்தில் குதித்தனர். பேச்சுவார்த்தையின் மூலம் போராட்டத்தை முடிவுக்கு கொண்டு வருவதற்கு பதிலாக அரசு, சங்கத்தின் அங்கீகாரத்தை ரத்து செய்தது. 144 தடை உத்தரவு பிறப்பித்து சங்கக் கூட்டங்களுக்கு தடை விதித்தது. சங்கத் தலைவர்களை அத்தியாவசியப் பணிகள் (எஸ்மா) சட்டத்தின் கீழ் கைது செய்தது. போராட்டத் தில் ஈடுபட்டிருந்த ஊழியர்களை விரட்ட தடியடியும், கண்ணீர்புகை குண்டுகளும் வீசப்பட்டன. சங்கத் தலைவர்கள் உட்பட சங்கத்தின் முன்னணி ஊழியர் களும் நூற்றுக்கணக்கில் தற்காலிகப் பணி நீக்கம் செய்யப்பட்டனர்.

பல தொழிற்சங்கங்களும், கம்யூனிஸ்ட் கட்சியும், சோசலிஸ்ட் கட்சியும், அரசு ஊழியர்களின் வேலை நிறுத்தத்திற்கு ஆதரவாக இருந்ததால் அவற்றின் தலைவர்கள் சிலரும் கைது செய்யப்பட்டனர். வேலை நிறுத்தத்திற்கு எதிரான பிரச்சாரம் பத்திரிகைகளின் மூலம் தீவிரப் படுத்தப்பட்டது. நாடு சுதந்திரமடைந்த உடனே நடத்தப்பட்ட போராட்டம் என்பதால் அரசுக்கு மக்களின் ஆதரவு வெகுவாக இருந்தது. அது போராட்டத்தில் ஈடுபட்டிருந்த அரசு ஊழியர்களுக்கு பாதகமாக அமைந்தது.

புதிய ஆட்சியாளர்கள் ஜனநாயக முறைப்படி நடந்து கொள்வார்கள் என்ற அரசு ஊழியர்களின் எதிர்பார்ப்புகள் தவிடுபொடியாயின. ஆட்சியாளர்கள் என்பவர்கள் குடியரசு நாட்டிலும் ஆட்சியாளர்களே என்ற கருத்து உழைக்கும் மக்களிடையே நன்கு உணரப்பட்டது. கொள்கையில் பிடிப்பில்லாத சங்கத் தின் ஒரு சில தலைவர்களினால் வேலை நிறுத்தம் வீழ்ச்சியடைய ஆரம்பித்தது. சங்கத் தலைவர்களுக் குள்ளேயே கூட்டான கலந்தாலோசனையோ, கருத் தொருமித்த முடிவோ இல்லாததால் ஒருசிலரால் அரசுடன் ரகசிய பேச்சுவார்த்தை நடத்தப்பட்டு,

டிசம்பர் 22, 1947ம் தேதி முதல் வேலை நிறுத்தம் விலக்கிக் கொள்ளப்பட்டது. சம வேலைக்கு சம ஊதியம் என்ற அடிப்படையில் அரசு ஊழியர்களின் சமூக அந்தஸ்தையும், கௌரவத்தையும் உயர்த்த எடுக்கப்பட்ட முயற்சி இப்படியாகத் தோற்கடிக்கப் பட்டது. சங்கத்தில் ஊழியர்கள் நலனுக்காக பாடு பட்டவர்கள் மீது பழிவாங்கல் நடவடிக்கையாக பணியிறக்கம், வருடாந்திர ஊதிய உயர்வை நிறுத்தி வைத்தல், தற்காலிக ஊழியரை பணி நீக்கம் செய்தல் போன்ற அடக்குமுறைகள் கட்டவிழ்த்து விடப் பட்டன. தோழர் ஜெகதீச ஐயர் பணி நீக்கம் செய்யப் பட்டார். துறைவாரி சங்கங்கள் ஊக்குவிக்கப்பட்டன. தலைமைச் செயலக சங்கத்திற்கும். கடைநிலை ஊழியர் சங்கத்திற்கும் அங்கீகாரம் அளிக்கப்பட்டது. துயரும், அவநம்பிக்கையும் அரசு ஊழியர்கள் எல்லோரையும் பீடித்துக் கொண்டதால், சங்க நடவடிக்கைகள் சீர் குலைந்தன.

1952-1956 காலகட்டத்தில் மாநிலங்கள் மறு சீரமைப்பு செய்யப்பட்ட போது, சென்னை மாகாணத் தில் இருந்த சில பகுதிகள் ஆந்திரா, கர்நாடகா, கேரளா மாநிலங்களுடன் இணைக்கப்பட்டன. சென்னை மாகாணத்தில் இருந்த விசாகபட்டினம் ஆந்திராவுடன் இணைந்ததால் அங்கிருந்த ஊழியர் கள் ஆந்திர மாநில என்.ஜி.ஓ.சங்கம் அமைத்துக் கொண்டனர். மலபார் கேரளத்துக்கும், தென்கரா கர்நாடகத்திற்கும் கொடுக்கப்பட்ட நிலையில், மீதமிருந்த பகுதி தமிழ்நாடு என்.ஜி.ஓ. சங்கமாக செயல்பட ஆரம்பித்தது.

தேவை அடிப்படையிலான குறைந்தபட்ச ஊதியம்

இந்தியா முழுவதிலும் ஒவ்வொரு மாநிலத்திலும் ஒவ்வொரு முறையில் தொழிலாளர்களுக்கு ஊதிய முறைகள் நியாயமற்ற வகையில் பின்பற்றப்பட்டு வந்த நிலையில், நாடு முழுவதிலும் ஒரே மாதிரியான ஊதிய முறை ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும் என்று தொழிற்சங்கங்கள் வலியுறுத்த ஆரம்பித்தன. இந்திய அரசியலமைப்பு சட்டத்தில் 43வது பிரிவில் கூறப் பட்ட வாழ்க்கை ஊதியமும் (Living Wage) நியாய ஊதியக்குழுவால் வரையறுக்கப்பட்ட நியாய ஊதிய மும் (Fair Wage) வழங்கப்படாத நிலையில், 1957ல் கூடிய 15வது இந்திய தொழிலாளர்களின் முத்தரப்பு மாநாடு (அரசு, முதலாளிகள், தொழிலாளர்கள் பங்கேற்ற மாநாடு), இந்திய தொழிலாளர்களுக்கு தேவை அடிப்படையிலான குறைந்தபட்ச ஊதியம் வழங்கப்பட வேண்டும் என ஒரு மனதாக முடிவாற் றியது. இதனடிப்படையில் தேவை அடிப்படையிலான குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயம் செய்வதற்கு டாக்டர் அக்ராய்டு என்ற உணவியல் நிபுணர் தலைமை யிலான குழுவின் பரிந்துரைகள் அடிப்படையில் அளவீடுகள் நிர்ணயிக்கப்பட்டன. அதன்படி ஒரு

“நிச்சயமாக அரசு ஊழியர்கள் மகிழத்தக்க வகையில் ஊதிய மாற்றம் இருக்கும் என்பதை தெரிவித்துக் கொள்கிறேன்...

அதேநேரம், அமைச்சர்கள் எல்லோரும் தேடிப் பார்த்து விட்டார்கள், கஜானாவில் ஒரு சல்லிக் காசுக்கூட இல்லை என்பதையும் உங்களுக்கு தெரிவிக்க கடமைப்பட்டிருக்கிறேன்...”

தொழிலாளியின் குறைந்தபட்ச ஊதியம் என்பது அந்தத் தொழிலாளியின் குடும்பத்தின் அடிப்படைத் தேவைகளான உணவு, உடை, உறைவிடம் மற்றும் இதர தேவைகளை திருப்தியான அளவுக்கு பூர்த்தி செய்யக்கூடியதாக இருக்க வேண்டும். ஒரு தொழி லாளியின் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிப்பதற் கான ஐந்து விதிமுறைகளாக அந்த மாநாட்டில் கீழ்க்கண்டவைகள் வகுக்கப்பட்டன.

1. நிலையான தொழிலாளர் வர்க்கத்தின் குடும்பம் என்பது மூன்று நுகர்வு அலகுகளைக் கொண்டதாக எடுத்துக் கொள்ளப்பட வேண்டும். இதில் சம்பாதிக்கும் ஒரு தொழிலாளியுடன் சேர்த்து பெரியவர்கள் இருவர், சிறுவர் இருவர் ஆவர்.

2. குறைந்தபட்ச உணவுத் தேவை என்பது ஒரு நாளைக்கு ஒரு நுகர்வு அலகுக்கு 2700 கலோரிகள் கொண்ட சீரான உணவாக இருக்க வேண்டும். அதாவது ஒரு தொழிலாளர் குடும்பத்திற்கு ஒரு நாளைக்கு 8100 (2700 X 3) கலோரிகளாக இருக்க வேண்டும்.

3. ஆடை தேவையானது, ஒரு தனிநபர் நுகர்வுக்கு ஆண்டொன்றுக்கு 18 கஜம் என்ற அடிப் படையில் ஒரு சராசரி தொழிலாளியின் குடும்பத்திற்கு ஆண்டுக்கு 72 கஜங்கள் இருக்க வேண்டும்.

4. வீட்டு வசதிக்காக, அரசு தொழில்துறை வீடமைப்பு திட்டத்தில் குறைந்தபட்ச பகுதிக்கான வாடகையை கணக்கிலெடுத்துக் கொள்ள வேண்டும்.

5. எரிபொருள், மின்சாரம் மற்றும் இதர செல வினங்களுக்காக 20 சதவீதத் தொகையை, மொத்த குறைந்தபட்ச ஊதியத்தில் அமைக்க வேண்டும்.

இந்த அடிப்படை வரையறைகளை உச்சநீதி மன்றம், யூனிச்சோய் மற்றும் பலர் -எதிர்-கேரள அரசு

[1962 AIR 12] என்ற வழக்கில் 1961ம் ஆண்டு உறுதி செய்தது. அதன்பிறகு ரெப்டகாஸ் பிரட் நிர்வாகம் - எதிர்- அதன் தொழிலாளர்கள் [1992 AIR 504] வழக்கில், உச்சநீதிமன்றம், ஒரு தொழிலாளியின் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தில் ஆறாவது விதிமுறையாக,

6. குழந்தைகளின் கல்வி, மருத்துவ சிகிச்சை, மனமகிழ்வுகள், பண்டிகை மற்றும் விழாக்கள் ஆகிய வற்றுக்காக 25 சதவீதம் நடைமுறையில் இருக்கும் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தில் சேர்க்க வேண்டும்

என்று உத்தரவிட்டது. இந்த குறைந்தபட்ச ஊதிய அமைப்பு மேற்கண்ட ஆறு அம்சங்களையும் உள்ளடக்கியதாக இருக்க வேண்டும் என்றும், இது ஒரு தொழிலாளியின் பிழைப்பாதார நிலையில் குறைந்தபட்ச ஊதியமன்றி வேறில்லை என்றும், எல்லா தொழிலாளிகளும் எந்த சூழ்நிலையிலும் இந்த குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை பெற உரிமை பெற்றவர் கள் என்றும், தன்னிடம் வேலை செய்யும் ஊழியருக்கு குறைந்தபட்ச ஊதியம் கூட வழங்க முடியாத ஒரு நிறுவனம், தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தும் தகுதியும் உரிமையும் அற்றது என்பதுடன் அந் நிறுவனம் தொழிற்சாலை நடத்த எந்த நியாயமும் இல்லை என்றும் உச்சநீதிமன்றம் மேற்கண்ட தீர்ப்பில் தெளிவுபடக் கூறியது. இந்திய அரசிலமைப்பு சாசனத்தின்படி தொழிலாளர்களுக்கு வாழ்வூதியம் உறுதி செய்யப்பட்டுள்ளது. உழைக்கும் மக்களின் கௌரவமான வாழ்க்கைத் தரத்திற்கான சமுதாய கட்டமைப்பை உருவாக்க அரசியலமைப்பு சட்டத்தின் 43வது திருத்தம் உறுதியளித்துள்ளது. தொழி லாளர்கள் அனைவரும் இச்சிறந்த கொள்கையை நம்பிக்கையோடு எதிர்பார்த்து காத்துக்கிடக்கின்றனர். ஆனால் அடுக்கப்பட்ட உறுதிமொழிகள் எதுவும் இன்றுவரை நிறைவேற்றப்படவில்லை என்பது தொழிலாள வர்க்கத்திற்கு அரசாங்கங்கள் இழைத்து வரும் மாபெரும் அநீதியாகும்.

“என்ன அண்ணாச்சி, மளிகைப் பொருள் விலைகளை எல்லாம் திடீர்னு ஏத்திட்டீங் களாமே?”

“ஆமாம் சார், ஊதிய மாற்றம் வருதுன்னு சொல்லியிருக்கீங்களே, அதனாலதான்.”

“வருதுன்னு தானே சொல்லியிருக்கோம்.”

“தெரியும் சார். அரசு ஊழியர்கள் ஒரே நேரத்துல ரெண்டு அதிர்ச்சியை தாங்கிக்க மாட்டாங்க. அதனாலதான் நாங்க முந்திக்கிட்டோம்.”

தமிழகத்தில் 1957ல் நடைபெற்ற இண்டாவது சட்டமன்றத் தேர்தலில் காங்கிரஸ் கட்சி வெற்றி பெற்று காமராஜர் முதல்வரானார். அதே நேரத்தில், 15வது இந்திய தொழிலாளர் மாநாடு நடந்து, தேவை அடிப்படையிலான குறைந்தபட்ச ஊதியம் குறித்த கோரிக்கைகள் நாடு முழுவதும் எழுந்தன. மத்திய அரசாங்கம் 1957 ஆகஸ்டில், மத்திய அரசு ஊழியர் களுக்கான இரண்டாவது ஊதிய மாற்றக்குழுவை திரு.ஜெகந்நாத் தாஸ் தலைமையில் அமைத்தது. இதனை சுட்டிக்காட்டி தமிழக அரசு ஊழியர்களுக்கு மாநில அரசு தனியே ஊதியக்குழு அமைத்து ஊதிய மாற்றம் செய்ய வேண்டுமென்ற சம்பள சமன்பாட் டிற்கான கிளர்ச்சிகள் நடந்தன. இதனால் ஏற்பட்ட விளைவுகளால் தமிழக அரசு, 1959ம் ஆண்டு முதலாவது சம்பளக் கமிஷனை நியமிக்க வேண்டிய தாயிற்று. அதன் பரிந்துரைகள் 1.6.1960 முதல் நடைமுறைப்படுத்தப்பட்டன. இதன் மூலம் மத்திய, மாநில சம்பள விகிதங்களுக்கிடையேயான இடை வெளி குறைக்கப்பட்ட சிறு நன்மை நடந்ததே யொழிய, மத்திய அரசு ஊழியர்களுக்கு இணையான ஊதியம் கிடைக்கவில்லை. 1960ல் அகில இந்திய மாநில அரசு ஊழியர் சம்மேளனம் (AISGEF) உருவாக் கப்பட்டது. அதன் பிறகு மத்திய அரசு ஊழியர்களுக்கு இணையான ஊதியம், அகவிலைப்படி போன்றவை தமிழ்நாட்டு அரசு ஊழியர்களுக்கும் வழங்கப்பட வேண்டும் என்ற கோரிக்கை வலுப்பெற ஆரம்பித்தது. பல கட்ட போராட்டங்களுக்குப் பின் 1964ல் தமிழக அரசு ஊழியர்களுக்கு மத்திய அரசுக்கு இணையான அகவிலைப்படி என்ற கோரிக்கை வென்றெடுக்கப் பட்டது.

ஆக தமிழக அரசு ஊழியர்கள் முதலாவது ஊதியமாற்றக்குழுவை அமைக்கவே மாநில அரசுடன் ஒரு நீண்ட நெடிய போராட்டம் நடத்த வேண்டியிருந் ததையும், அதுவும் மத்திய அரசு ஊழியர்களுக்கு இரண்டாவது ஊதிய மாற்றம் செய்யப்பட்ட நிலையில் தமிழக அரசு ஊழியர்கள் முதலாவது ஊதிய மாற்றத்தை போராடிப் பெற வேண்டியிருந்ததையும் நாம் இங்கே நினைவில் கொள்ள வேண்டும்.

மத்திய அரசின் ஊதியக் குழுக்கள்

மத்திய அரசு அதன் ஊழியர்களுக்கு பத்தாண்டு களுக்கு ஒருமுறை அந்தந்த கால விலைவாசி மற்றும் வாழ்வியல் சூழ்நிலைகளைக் கருத்தில் கொண்டு, ஊதியத்தை மாற்றி அமைக்க கொள்கை முடிவு எடுத்தது. அதன்படி மத்திய அரசின் ஊதியக் குழுக்கள் கீழே அட்டவணையில் கண்டுள்ளபடி அமைக்கப்பட்டன.

ஊதியக்குழு	அமைக்கப்பட்ட மாதம்	ஊதியக்குழுத் தலைவர்	அறிக்கை தாக்கல் செய்யப்பட்டது
முதலாவது (1947-1959)	மே, 1946	திரு. ஸ்ரீ சீனிவாச வரதாச்சாரியா	மே, 1947
இரண்டாவது (1959-1973)	ஆகஸ்ட், 1957	திரு. ஜெகந்நதாத் தாஸ்	ஆகஸ்ட், 1959
மூன்றாவது (1973-1987)	ஏப்ரல், 1970	திரு. ரகுபிர் தயாள்	மார்ச்,1973
நான்காவது (1987-1996)	ஜூன், 1983	திரு. பி.என். சிங்கால்	3 அறிக்கைகள் ஜூன் 1986, டிச.1986, மே 1987
ஐந்தாவது (1996-2006)	ஏப்ரல், 1994	நீதியரசர் திரு. எஸ். ரத்தினவேல் பாண்டியன்	ஜனவரி 1997
ஆறாவது (2006-2016)	அக்டோபர் 2006	நீதியரசர் திரு. பி.என்.கிருஷ்ணா	மார்ச் 2008
ஏழாவது (1.1.2016 முதல்)	பிப்ரவரி, 2014	நீதியரசர் திரு,அசோக்குமார் மாத்துார்	நவம்பர் 2015

தமிழக அரசின் ஊதியக்குழுக்கள் ஒரு பார்வை

1967ல் நடைபெற்ற பொதுத் தேர்தலில் 8 மாநிலங்களில் காங்கிரஸ் கட்சி தோல்வியடைந்தது. அப்போது தமிழகத்தில் தி.மு.க. ஆட்சி அமைத்தது. புதிய ஆட்சி, புதிய நிர்வாகம் என்பதால் அரசு ஊழியர்களும், ஆசிரியர்களும் தங்களது கோரிக்கை களுக்கு விடிவு ஏற்படும் என நம்பினர். இதன் காரண மாக அரசு ஊழியர் ஆசிரியர் மத்தியில் தி.மு.க.வின் செல்வாக்கு அதிகரித்தது. என்.ஜி.ஓ.சங்கத் தலைமை அரசியல் சார்பின்மை என்ற நிலையிலிருந்து விலகி ஆட்சியாளர்களுக்கு வெளிப்படையான ஆதரவுடன் செயல்பட ஆரம்பித்தது. ஊழியர்களை ஒன்றுதிரட்டு வதற்கு பதிலாக, ஆட்சியாளர்களுடன் நெருக்கத்தை ஏற்படுத்திக் கொள்வதில் கவனம் செலுத்தியது. இதனால் சங்கம் கட்டுக்கோப்பையும், போர்க் குணத்தையும் இழந்து, ஊழியர்களிடையே சங்க உணர்வு மங்க ஆரம்பித்தது.

1969ல் அண்ணா அவர்கள் மரணமடைந்த நிலையில், கருணாநிதி முதல்வரானார். ஆப்போது இரண்டாவது ஊதியக்குழு அமைக்கப்பட்டு அதன் பரிந்துரைகள் 2.10.1970 முதல் அமலுக்கு வந்தது. 2வது ஊதியக்குழு பரிந்துரைகளில் ஏராளமான முரண்பாடுகளும், குளறுபடிகளும் இருந்தன. எதிர்பார்த்த பலன் கிடைக்காததால் அதிருப்தி யடைந்த ஊழியர்கள் மத்தியில் கடும்கோபம் நிலவியது. குறைபாடுகளை களைவதற்கான போராட்ட நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட முன்வராமல் சங்கத்தலைமை அரசின் விசுவாசியாக மௌனமாக இருந்தது. 1971ல் கோரிக்கைகளுக்காக போராட வேண்டுமென்று செயல்பட்டு வந்தவர்கள் சிவ.இளங்கோ தலைமையில் தனி அணி அமைத்து போட்டியிட்டு அரசின் விசுவாசியாக இருந்த சங்கத் தலைமையை தோற்கடித்தனர். இதில் தோழர் ஜே.எஸ்.பரதன் அவர்கள் துணைத்தலைவராகவும், தோழர் எம்.ஆர்.அப்பன் அவர்கள் பொருளாளராகவும் தேர்வாயினர்.

சிவ.இளங்கோவின் தலைமையில் செயல்பட்ட என்.ஜி.ஓ.சங்கமும் அகவிலைப்படி, போனஸ் போன்ற கோரிக்கைகளுக்காக போராட முன்வராமல் அரசிடம் கெஞ்சியும், முதல்வரை வானளாவப் புகழ்ந்தும்

அரசுக்கு ஆலவட்டம் சுற்றியது. தலைமையின் இந்தப் போக்கை தோழர்கள் ஜே.எஸ்.பரதன், எம்.ஆர்.அப்பன் போன்றோர் கடுமையாக எதிர்த்தனர். அரசு ஊழியர்களுக்கான உரிமைகளை போராடிப் பெறவேண்டுமேயொழிய, யாசகம் கேட்டு பெறக் கூடாது என தொடர்ந்து சங்கத் தலைமையை எதிர்த்து பேசிவந்தனர். இதனால் சங்கத்தைலைமை இவர்கள் இருவரையும் சங்கத்திலிருந்து தற்காலிக நீக்கம் செய்தது. கண்டித்த மாவட்ட கிளைகள் கலைக்கப் பட்டன.

1973ல் சங்கத் தேர்தலை நடத்தாமல், தஞ்சையில் மாநில செயற்குழுவைக் கூட்டி அதையே மாநில பிரதிநிதித்துவ பேரவை என அறிவித்து, சங்க சட்டவிதிகளை திருத்தி, சங்க நிர்வாகிகளின் பதவிக் காலம் மூன்றாண்டுகளாக நீட்டிக்கப்பட்டு, அப்போதைய நிர்வாகிகளே அடுத்த மூன்றாண்டுகள் பதவியில் நீடிப்பதற்கான ஏற்பாடுகளை செய்து கொண்டனர். சங்கத் தலைமையின் சர்வாதிகாரப் போக்கை சரிசெய்ய 1973 ஜூன் மாதத்தில் என்.ஜி.ஓ. நடவடிக்கைக்குழு உருவாக்கப்பட்டு அதன் தலைவராக தோழர் கூடலிங்கம், அமைப்பாளராக தோழர் எப்.எம்.குத்புதீன், செயலாளராக தோழர் எம்.ஆர்.அப்பன் ஆகியோர் தேர்வு செய்யப்பட்டனர். நடவடிக்கைக் குழு அரசு ஊழியர்களின் உரிமைக்காக சம்பள மறுப்பு போராட்டம், பஞ்சப்படி கேட்டு உண்ணாவிரதம் போன்ற பல போராட்டங்களை நடத்தியது. 1975 ஜூனில் அவசர நிலை பிரகடனப் படுத்தப்பட்டு 31.1.1976ல் தி.மு.க. ஆட்சி கலைக்கப் பட்டது. 1977ல் அவசர நிலை தளர்த்தப்பட்டது. அதன்பிறகு ஊதிய மாற்றம் கேட்டு பேரணிகள், உண்ணாவிரதம் போன்றவை நடத்தப்பட்டு கவர்னர் ஆட்சியில் 1977ல் மூன்றாவது ஊதியக்குழு அமைக்கப்பட்டது.

1977ல் நடந்த சட்டமன்றத் தேர்தலில் காங்கிரஸ், தி.மு.க. ஆகியவை தோல்வியடைந்து, எம்.ஜி.ஆர். தலைமையில் அ.தி.மு.க.ஆட்சி அமைந்தது.

"கட்டு போட்டு (Pay Band) சரிபடுத்திடறேன், கட்டு போட்டு (Pay Band) சரிபடுத்திடறேன்னு சொல்லிட்டு, இப்ப என்னை இந்த நிலைக்கு (Pay Level) கொண்டாந்துட்டீங்களே சார்."

5.10.1978ல் மூன்றாவது ஊதியக்குழு முடிவுகள் அமலாக்கப்பட்டன. அதில் பஞ்சப்படி இழப்பு ஈடுசெய்யப்படவில்லை. அரசின் நிர்ப்பந்ததால் நடவடிக்கைக் குழு கலைக்கப்பட்டு என்.ஜி.ஓ. சங்கத் திற்கு தேர்தல் நடைபெற்றது. இதில் சிவ. இளங்கோ அணி வெற்றி பெற்றது. 1979-80 காலகட்டத்தில் பல்வேறு துறைவாரி போராட்டங்கள் நடைபெற்றன. மத்தியில் ஜனதா அரசு கவிழ்ந்தது. அதைத் தொடர்ந்து நடைபெற்ற பாராளுமன்றத் தேர்தலில் தமிழகத்தில் திமுக-காங்கிரஸ் கூட்டணி வென்றது. மத்தியில் காங்கிரஸ் ஆட்சியமைக்கப்பட்டதும், தமிழகத்தில் எம்.ஜி.ஆர். அரசு கலைக்கப்பட்டது. ஆயினும் 1980ல் நடந்த சட்டமன்றத் தேர்தலில் மீண்டும் எம்.ஜி.ஆர். தலைமையில் அ.தி.மு.க.ஆட்சி அமைந்தது.

1981ல் அரசு ஊழியர் நடத்தை விதிகள் திருத்தப்பட்டு, உறுப்பினர்களை சங்கத்தில் சேர்க்க, ஊர்வலம் நடத்த, உண்ணாவிரதம் இருக்க தடைகள் விதிக்கப்பட்டு அரசு ஊழியர்கள் மீது அடுக்கடுக்கான தாக்குதல்களை அரசு தொடுத்தது. இவற்றை எதிர்த்து போராட வேண்டிய சங்கத் தலைமை, மாறாக அரசிடம் சரணாகதி அடைந்தது. 1982ல் மறியல் போராட்டத் தில் ஈடுபட்ட 528 அரசு ஊழியர்கள் கைது செய்யப் பட்டு சிறையில் அடைக்கப்பட்டனர். இவர்கள் 18 மாதகாலம் தற்காலிக பணி நீக்கத்தில் இருந்தனர். இவர்களை பாதுகாக்க சங்கத் தலைமை எவ்வித நடவடிக்கையையும் மேற்கொள்ளவில்லை. இதனால் கோபமும் அதிருப்தியும் கொண்ட ஊழியர்கள் சங்கத் தேர்தல்களில் மாவட்ட நிர்வாகிகளாக நடவடிக்கை குழுவினரை தேர்ந்தெடுத்தனர். அவர்கள் தலைமை யின் சரணாகதிக்கு எதிராகத் தொடர்ந்து போராடிக் கொண்டே, மறுபக்கத்தில் ஊழியர்களை கோரிக்கை களுக்காகப் போராட ஆயத்தப்படுத்தும் பிரச்சாரத் தையும் மேற்கொண்டனர். இதனால் வெறுப்பும் கோபமும் கொண்ட சங்கத் தலைமை எட்டு மாவட்ட கிளைகளைக் கலைத்தது. 800க்கும் மேற்பட்ட முன்னணி ஊழியர்களை அடிப்படை உறுப்பினர் பொறுப்பிலிருந்து நீக்கியது.

அரசு ஊழியர்களின் நலன்கள் இக்கால கட்டத்தில் யாராலும் பாதுகாக்கப்படவில்லை. இந்நிலையில் ஊழியர்களின் உரிமைகளுக்காகப் போராடவும், அவர்களின் கோரிக்கைகளை வென்றெடுக்கவும், புதியதொரு அமைப்பை ஏற்படுத்துவது அவசிய மாயிற்று. இந்த லட்சியங்களுக்காக 1984 மே 6ம் தேதி மதுரையில் பெருவாரியான ஊழியர்கள் பங்கேற்ற கூட்டத்தில் தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் உதயமானது. என்.ஜி.ஓ. சங்கத்தின் நடவடிக்கைகளை உன்னிப்பாக கவனித்து வந்த அகில இந்திய அரசு ஊழியர் சம்மேளனம் அதனுடனான தனது தொடர்பை

துண்டித்துக் கொண்டது. 1984 நவம்பர் 24,25 தேதிகளில் பெங்களூருவில் நடைபெற்ற அதன் தேசியக் குழுவில் தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கத்தை அதன் உறுப்பினராக சேர்த்துக் கொண்டது.

அதன்பிறகு தமிழ்நாடு அரசு உழியர் சங்கம் நடத்திய தொடர்ச்சியான போராட்டங்களும், பிரச் சாரங்களும் ஊழியர்களிடையே இயக்க உணர்வையும், போர்க்குணத்தையும், நம்பிக்கையையும் வளர்த்தது. இதன்பிறகு ஊழியர்களிடையே நிலவிய பாகுபாடு களும், வேறுபாடுகளும் மறையத் தொடங்கின. அரசு ஊழியர்-ஆசிரியர் மோதல்கள் குறையத் தொடங்கி, இரு தரப்பினரும் ஒற்றுமையாக இருக்க வேண்டிய தன் அவசியம் உணரப்பட்டது. 26.5.85ம் தேதி நான்காவது ஊதியக்குழுவின் பரிந்துரைகள் மீதான அரசாணை வெளியிடப்பட்டது. இந்த ஊதியமாற்றம் அரசு ஊழியர்கள் ஆசிரியர்களுக்கு கடும் ஏமாற்றத்தை அளித்தது. இதற்கு தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம், தமிழ்நாடு ஆரம்பப் பள்ளி ஆசிரியர் கூட்டணி மற்றும் தமிழ்நாடு வருவாய்த் துறை அலுவலர் சங்கம் ஆகியவை அதிருப்தி அறிக்கை வெளியிட, தமிழ்நாடு அரசு அலுவலர் ஒன்றியமும், தமிழ்நாடு தொடக்கப் பள்ளி ஆசிரியர் கூட்டணியும் நன்றி அறிக்கை வெளியிட்டன.

ஊதிய மாற்றத்தில் ஏற்பட்ட குறைகளைக் களைய அரசுடன் பல சங்கங்கள் போராடின. தமிழ்நாடு ஆரம்பப் பள்ளி ஆசிரியர் கூட்டணி, 5.8.1985 அன்று 5000 ஆசிரியர்கள் பங்கு கொண்ட உண்ணாவிரதப் போராட்டம் நடத்தியது. 16.8.1985ல் அனைத்து ஆசிரியர் அமைப்புகளும் சேர்ந்து ஜாக்டீ (JACTTEA) அமைப்பை ஏற்படுத் தின. இதன்காரணமாக போராட்டம் தீவிரம் அடைந் தது. 5.9.1985 ஆசிரியர் தினம் துக்க தினமாக அனுசரிக்கப்பட்டது. அரசாங்கம் அப்போதும் அலட்சியம் காட்டியதால் 3.11.85ல் ஊதிய மாற்ற அரசாணை எரிப்பு போராட்டம் நடத்தி பல்லாயிரக் கணக்கான ஆசிரியர்கள் கைது செய்யப்பட்டு சிறையில் அடைக்கப்பட்டனர். அரசின் கைது நடவடிக்கை ஆசிரியர்களை மேலும் கோபமுற வைத்ததால் 15.11.1985 முதல் அவர்கள் காலவரை யற்ற வேலைநிறுத்தத்தை தொடங்கினர். 10000 பெண் ஆசிரியைகள் உட்பட 60000 பேர் சிறையில் அடைக்கப்பட்டனர். விடுதலை போராட்டத்தின் போது கூட ஒரே நேரத்தில் 60000 பேர் சிறை சென்ற வரலாறு இல்லாத நிலையில் ஆசிரியர்கள் அந்த 1985ம் வருடத்திய தீபாவளியை சிறையிலேயே கழிக்க வேண்டி வந்தது.

ஜாக்டீ அமைப்புடன் ஜாக்சாட்டோ அமைப்பினை போராட்டத்தில் ஒருங்கிணைத்திட தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் எடுத்த முயற்சிகள் கைகூடவில்லை.

“என்ன தம்பி இது புது மாதிரியான செடியா இருக்கு?”

“மூணு மாசத்துல மரமா வளர்ந்து காய் காய்ச்சி நல்ல விளைச்சல் தரும்னு சொன்னாங்க, வாங்கியாந்துட்டேன்.”

“செடி பேர் என்ன தம்பி?”

“எட்டாவது ஊதிய மாற்றச் செடின்னு சொன்னாங்க!”

அதனால் தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம், தமிழ்நாடு தலைமைச் செயலக சங்கம், தமிழ்நாடு வருவாய்த் துறை அலுவலர் சங்கம் போன்ற அமைப்புகள் ஆசிரியர்கள் போராட்டத்திற்கு ஆதரவு தெரிவித்து 3 நாட்களுக்கு ஒருமணி நேர வெளிநடப்பு போராட்டம் நடத்தின. தலைமை செயலகத்தில் ஆதரவு உண்ணாவிரதம் நடத்தியதற்காக அச்சங்கத்தின் அங்கீகாரம் ரத்து செய்யப்பட்டு, சங்க அலுவலகம் மூடப்பட்டு, 32 பேர் தற்காலிகப் பணி நீக்கம் செய்யப்பட்டனர்.

12.12.1985ல் ஏற்பட்ட ஒப்பந்தத்தின்படி போராட்டம் விலக்கிக் கொள்ளப்பட்டு கார்த்திகேயன் கமிட்டி என்ற ஒருநபர் குழு அமைக்கப்பட்டு கருணைத் தொகை ரூ.150 அறிவிக்கப்பட்டது. டிசம்பர் 1986ல் ஒருநபர் குழுவின் பரிந்துரைப்படி ஆசிரியர்களுக்கு பயிற்சித் தகுதிக்கான ஓர் ஊதிய உயர்வு மட்டும் வழங்கப்பட்டது. உயர் ஊதிய உயர்வு கேட்டு 60000 பேர் சிறை சென்ற போராட்டம் ஒரு ஊதிய உயர்வை மட்டுமே பெற்றுத்தந்தது ஆசிரி யர்கள் மத்தியில் பெரும் சோர்வை ஏற்படுத்தியது.

1986 செப்டம்பரில் வேலூரில் நடந்த தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கத்தின் இரண்டாவது மாநில மாநாட்டில் மத்திய அரசுக்கு இணையான ஊதியம் என்ற கோரிக்கையும், அதனை அடைவதற்கு அரசு ஊழியர்-ஆசிரியர் இணைந்த வேலை நிறுத்தம் போன்ற வலுவான போராட்டங்களும் அறைகூவல் தீர்மானங்களாக நிறைவேற்றப்பட்டன. அதன் தொடர்ச்சியாக தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் அகில

இந்திய கோரிக்கை நாள், உண்ணாவிரதம், அகில இந்திய எதிர்ப்பு நாள், தமிழகம் தழுவிய வேன் பிரச்சாரம், வட்ட, மாவட்ட தலைநகரங்களில் பேரணிகள், வேலை நிறுத்த ஆயத்த மாநாடுகள், வேலை நிறுத்த ஆயத்த மாநில மாநாடு போன்ற பல்வேறு இயக்கங்களை தொடர்ந்து நடத்தியது. இந்த இயக்கங்கள் அரசு ஊழியர்களை மட்டுமின்றி ஆசிரியர்களையும் ஊற்சாகப்படுத்தி ஒன்றுபட்ட போராட்டம் தேவை என உணரச் செய்தது.

25.12.1987ல் எம்.ஜி.ஆர் மறைவுக்குப் பின் ஏற்பட்ட குழப்பமான சூழ்நிலையிலும், சம்பள வெட்டு மற்றும் பல்வேறு ஒழுங்கு நடவடிக்கைகள் என்ற பயமுறுத்தல்களுக்கெல்லாம் அஞ்சாமல் 10.2.1988ம் தேதி தமிழ்நாடு அரசுஊழியர் சங்கம் நடத்திய ஒருநாள் வேலை நிறுத்தத்தில் சுமார் 1 லட்சம் ஊழியர்கள் கலந்து கொண்டது ஒரு திருப்புமுனை யாக அமைந்தது. அரசு ஊழியர் சங்கத்தின் தொய் வில்லாத நடவடிக்கைகளால் ஏப்ரல் 1988ல் ஆசிரியர்-அரசு ஊழியர் இயக்கங்களின் பேரமைப்பு உருவாக்கப்பட்டது. இவை இணைந்து மறியல் போராட்டம், பிரச்சார இயக்கம் வேலை நிறுத்த ஆயத்த மாநாடு போன்றவற்றை நடத்தியும் அரசின் பாராமுகம் தொடர்ந்ததால் 22.6.88ம் தேதி காலவரையற்ற வேலைநிறுத்தம் தொடங்கப்பட்டது. அரசின் அடக்குமுறைகளுக்க அடிபணியாமல் தலைவர்கள் பலர் கைது செய்யப்பட்டும், ஆயிரக் கணக்கான ஊழியர்கள் சிறைக்கு அனுப்பப்பட்டும் போராட்டம் முழுவீச்சில் முன்னேறியது. வேறு வழியில்லாமல் 12 நாட்களுக்கு பிறகு 4.7.88ல் என்.ஜி.ஓ.சங்கம் வேலை நிறுத்தத்தில் பங்கேற்றது. 22.7.88ல் லட்சக்கணக்கான ஊழியர்கள் சென்னையை முற்றுகையிட்டு போராட்டம் நடத்தினர்.

"அக்கா, மத்திய அரசு ஊழியர்களுக்கு இணையான ஊதியம் நாம வாங்கிட்டோம்னு சில பேர் சொல்லிகிட்டிருக்காங்களே, அது உண்மை தானா?"

"ஆண்களுக்கு இணையா பெண்களுக்கும் சம உரிமைகள் கொடுத்துட்டதா பல பேர் சொல்லிகிட் டிருக்காங்களே, அது மாதிரிதாண்டி இதுவும்."

அப்போதிருந்த கவர்னர் அரசாங்கம் போராட்டத் தின் வலிமையைக் கண்டு ஜாக்டீ-அரசு ஊழியர் பேரமைப்பின் நிபந்தனையை ஏற்று கைதான தலைவர்களை விடுதலை செய்து, பேச்சுவார்த்தை நடத்தியதன் பேரில் போராட்டம் விலக்கிக் கொள்ளப் பட்டது. இந்த வேலை நிறுத்தத்தில் உடனடிப் பலன் எதுவும் இல்லையென்ற போதிலும், தேர்ந்தெடுக் கப்பட்ட அரசு வந்ததும் அது மத்திய அரசுக்கிணை யான ஊதியம் மற்றும் போனஸ் ஆகியவற்றை வழங்கிட வேண்டிய கட்டாயத்தை ஏற்படுத்தியது.

1989ல் நடைபெற்ற தேர்தலில் திமுக வெற்றி பெற்று 13 ஆண்டுகளுக்குப் பின் ஆட்சி பீடம் ஏறியது. திமுக அரசிடம் அரசு ஊழியர்கள்-ஆசிரியர் கள் பெரும் எதிர்பார்ப்பைக் கொண்டிருந்தனர். ஆனால் தமிழக அரசின் ஐந்தாவது ஊதியக்குழுவின் பரிந்துரைகள் இந்த எதிர்பார்ப்புகளை ஈடேற்றுவதாக இல்லாததால் அரசு ஊழியர்கள் ஆசிரியர்கள் மத்தி யில் கோபவேசம் எழுந்தது. இதை புரிந்து கொண்ட தமிழக அரசு, ஊதியக்குழுவின் அறிக்கையை புறந்தள்ளி, அரசியல் முடிவு எடுத்து 1.6.88 முதல் மத்திய அரசுக்கு இணையான ஊதியத்தை அமல்படுத்தி 27.6.1989ல் ஐந்தாவது ஊதிய மாற்றத்திற்கான அரசாணை வெளியிட்டது. இதன் மூலம் அரசு ஊழியர்கள் ஆசிரியர்களின் 42 ஆண்டு கால கனவு நிறைவேறியது.

தமிழக அரசின் ஐந்தாவது ஊதிய மாற்ற அமலாக் கத்திலிருந்த குறைபாடுகளைச் சுட்டிக்காட்டி பல்வேறு இயக்கங்கள் நடைபெற்றன. 1989ல் நடைபெற்ற தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கத்தின் மூன்றாவது மாநில மாநாட்டில் பங்கு கொண்ட முதல்வர் கலைஞர் குறைபாடுகள் இருப்பதை ஏற்றுக் கொண்டு அவற்றுக்கு பேச்சுவார்த்தை மூலம் தீர்வுகாண முன்வந்ததுடன், கடந்த ஆட்சிகாலத்தில் தொடுக்கப்பட்ட அனைத்து பழிவாங்கல் நடவடிக்கை களையும் ரத்து செய்தவதாகவும் அறிவித்தார்.

1991ல் திமுக ஆட்சி கலைக்கப்பட்டு நடைபெற்ற தேர்தலில் அஇஅதிமுக வெற்றி பெற்று ஜெயலலிதா முதல்வரானார். 1992ல் அமைச்சுப் பணியாளர்களுககு உயர் ஊதிய விகிதம் கேட்டு போராட்டம் நடத்தப் பட்டு 5.8.92 முதல் வேலை நிறுத்தம் அறிவிக்கப் பட்டது. இதன் தொடர்ச்சியாக முதல்வருடன் நடந்த பேச்சுவார்தையில் உடன்பாடு ஏற்பட்டு 5 சதவீதம் தனி ஊதியம் பெறப்பட்டது. மேலும் தேர்வுநிலை/ சிறப்புநிலையில் முன்னேற்றம் காணப்பட்டது.

1996ல் நடந்த தேர்தலில் மீண்டும் திமுக ஆட்சியைப் பிடித்தது. 1.1.96 முதல் ஆறாவது ஊதிய மாற்றம் ஏற்படுத்தப்பட்டு, அதற்கான அரசாணைகள் 1.1.98ல் வெளியிடப்பட்டன. இதன்மூலம் மத்திய அரசுக்கு இணையான ஊதியம் மீண்டும் அமலானது.

ஆனால் நிலுவைத் தொகை முடக்கப்பட்டது. மத்திய அரசு ஊழியர்களுக்கு இணையான வீட்டுவாடகைப் படி வழங்கப்படவில்லை. 2001ல் அரசியல் அணி சேர்க்கை மாற்றம் காரணமாக ஜெயலலிதா முதல்வ ரானார். 24.7.2001ல் அரசு ஊழியர் சங்கக் கட்டிடத்தை திறந்து வைத்தார். நவம்பர் 2001ல் போக்குவரத்துத் தொழிலாளர் போரட்டத்தை இரும்புக்கரம் கொண்டு ஒடுக்கினார். அதனால் ஏற்பட்ட அகம்பாவத்தில் பல்வேறு பகுதியினரின் உரிமைகள் பறிபோயின. அரசு ஊழியர்களும் அதற்கு விதிவிலக்கல்ல. சரண்டர் விடுப்பை பணமாக்குதல், போனஸ் பறிப்பு, அகவிலைப்படியை 11 மாதங் களுக்கு வழங்காமை போன்ற நடவடிக்கைகளால் அரசு ஊழியர்கள் மத்தியில் விரக்தியும் கோபமும் மேலோங்கி நின்றது. 2003ல் பென்ஷன் உரிமைகளில் வெட்டு விழுந்ததும் அரசு ஊழியர்களும் ஆசிரியர் களும் போர்க்கோலம் பூண்டனர். 2.7.2003 முதல் காலவரையற்ற வேலை நிறுத்தம் அறிவித்தனர். வேலை நிறுத்தம் ஆரம்பிக்கும் முன்பாகவே தலைவர்கள் கைது செய்யப்பட்டனர். ஊழியர்கள் மீது எஸ்மா, டெஸ்மா, காவல்துறை அடக்குமுறை, பணி நீக்கம் போன்றவை கட்டவிழ்த்து விடப்பட்டன. ஒரே அரசாணையில் 1,76,000 ஊழியர்கள் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டனர். வழக்கு நீதிமன்றத்தில் சிக்கி உச்ச நீதிமன்றத்தில் மூன்று நீதிபதிகள் விசாரித்து பணி நீக்கம் செய்யப்பட்ட ஊழியர்கள் பணிக்கு திரும்ப அழைக்கப்பட்டனர். 18.5.2004ல் அரசு வழக்குகளை வாபஸ் பெற்று தண்டனைகள் ரத்து செய்யப்பட்டன.

1.1.2006 தேதியிலிருந்து வழங்கப்பட வேண்டிய ஊதிய மாற்றம் மத்திய அரசு ஊழியர்களுக்கு 2008ம் ஆண்டு ஆகஸ்ட் மாதத்தில் அறிவிக்கப்பட்டது. 15.8.2008ம் தேதி சென்னை கோட்டையில் சுதந்திர தினக் கொடியை ஏற்றி வைத்து பின்னர் செய்தி யாளர்களிடம் பேசிய அன்றைய முதல்வர் கருணாநிதி "தமிழக அரசு ஊழியர்களின் ஊதிய மாற்றம், மத்திய அரசு ஊழியர்களுக்கு வழங்கியது போன்று அப்படியே வழங்கப்படும்'' என தெரிவித்தார். ஆனால் மத்திய அரசு ஊதிய மாற்றம் அறிவித்து ஒருமாதகாலம் கடந்த பின்னரும் தமிழக அரசு ஊழியர்களுக்கு அதனடிப் படையில் ஊதிய மாற்றம் மேற்கொள்ள ஊதிய மாற்றக் குழு அமைக்காததால் அதை அமைக்க கோட்டை நோக்கி பேரணி நடத்தி அதன்பிறகே ஊதிய மாற்றத்திற்கான அலுவலர் குழு அமைக்கப்பட்டது. அனைத்து சங்கங்களின் கருத்துக்களையும் கேட்ட அலுவலர் குழு தன்னுடைய பரிந்துரையை 2009 ஜூன் மாதம் வெளியிட்டது.

ஆனால் ஏழாவது ஊதிய மாற்றத்திற்கான அலுவலர் குழுவின் பரிந்துரைகள் 1.6.2009 அன்று அரசாணைகளாக வந்தபோது ஊழியர் சங்கங்களின்

"அலுவலர் குழு, அரசு ஊழியர்களின் ஊதிய மாற்ற கோரிக்கைகளை நேரில் கேட்டு பரிசீலிக்கணும்னு போராட்டம் நடத்தறாங்களாமே, எடுத்துகிட்டு வரச்சொல்லுங்க, அவங்க கோரிக்கைகள் எல்லாத்தையும்."

கோரிக்கைகளை அலுவலர் குழு தொட்டுக்கூட பார்க்கவில்லை என்பது தெரிந்தது. 9 மாத அவகாசத் திற்குப்பின் ஊதிய முரண்பாடுகளுடன் பரிந்துரைகள் வழங்கப்பட்டு வெளியிடப்பட்ட அரசாணைகளில் இருந்த ஊதிய முரண்பாடுகளை சரிசெய்ய தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம், உடனடியாக சங்கத்தலைவர் களை அழைத்துப் பேசி குறைகளை களைய அரசிடம் கோரிக்கை வைத்தது. ஆனால் அரசோ அதை செய்யாமல் 9.9.2009ல் ஒரு நபர் குழு அமைத்தது. அந்த ஒரு நபர் குழுவும் மீண்டும் சங்கங்கள் வைக்கும் ஊதிய முரண்பாடுகளை அக்கறையுடன் கேட்பதாக பாசாங்கு செய்து அரசுக்கு பரிந்துரை அளிக்க 7 மாத கால அவசாசம் எடுத்துக் கொண்டது. தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் 1000 அலுவலகங்கள் முன்பு ஆர்ப்பாட்டம் நடத்திய பின் 24.4.2010ம் தேதி தனது அறிக்கையை அளித்தது. அந்த அறிக்கையை ஆய்வு செய்வதாக கூறி அரசுத்தரப்பில் மேலும் நான்கு மாதங்கள் காலவிரயம் மேற்கொள்ளப்பட்டு 26.8.2010ம் தேதி ஒருநபர் குழுவின் பரிந்துரைகளை அப்படியே ஏற்பதாக கூறி மேலும் குளறுபடியான 87 அரசாணைகளை வெளியிட்டது அரசு.

2006ல் அரசு ஊழியர்கள் பெற வேண்டிய ஊதிய மாற்றம் அரசின் நயவஞ்சக நாடகத்தால் 4 ஆண்டு களுக்கு தள்ளிப்போன துரோகத்தை அரசு ஊழியர்கள் அன்று சுமக்க வேண்டியிருந்தது. நான்கு ஆண்டு களுக்குப் பிறகாவது எல்லோரும் ஏற்றுக்கொள்ளக் கூடிய சமச்சீரான ஊதிய மாற்றமோ, மத்திய அரசு ஊழியர்களுக்கு இணையான படிகளோ கொடுத்த வாக்குபடி வழங்கப்படவில்லை.

ஒருநபர் குழுவின் பரிந்துரையின் அடிப்படையில் வெளியிடப்பட்ட அரசாணைகளால் ஏற்பட்டிருந்த

குளறுபடிகளையும், பெரும்பான்மை ஊழியர்களுக்கு ஏற்பட்ட அநீதிகளையும் பலமுறை அரசிடம் எடுத்துரைத்தும், அரசு கண்டு கொள்ளாததால் தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் வெகுண்டெழுந்து 25.02.2011ஆம் தேதி திமுக அரசின் புதிய தலைமைச் செயலகத்தை நோக்கி பேரணியாய் சென்றபோது அரசு காவல்துறையினரைக் கொண்டு காட்டுமிராண்டித்தனமாக தாக்கியது. ஆயினும் அரசு அடுத்த நாளே வெளியிட்ட அரசாணைகளில் முரண்பாடுகள் இருப்பதாக ஒப்புக்கொண்டு ஊதிய குறை தீர்க்கும் குழு அமைத்தது. அந்தக் குழுவும் அனைத்து சங்கங்களையும் கூப்பிட்டு பேச முதலில் மறுத்து, அதன்பிறகு அரசு ஊழியர் சங்கத்திலிருந்து கண்டனங்கள் கிளம்பியதன் பேரில் அனைத்து சங்கங்களையும்அழைத்து கருத்து கேட்டது.

தமிழக அரசு, அலுவலர் குழு, ஒரு நபர் குழு, குறை தீர்க்கும் குழு என்று குழுக்களுக்கு மேல் குழுக்கள் அமைத்து அரசு ஊழியர்களுக்கு நியாய மான ஊதியமாற்றம் ஏற்படுத்தாமல் இருந்த நிலை யில் திமுக ஆட்சி 2011ல் முடிவுக்கு வந்தது. அதனால் ஊதிய முரண்பாடுகளை களைய, ஜெயலலிதாவின் புதிய அரசிடம் போராட்டம் நடத்தி புதிய குறை தீர்க்கும் குழு அமைத்திட அரசு ஊழியர் சங்கம் நடவடிக்கை எடுத்தது. அந்தக் குழுவிடமும் அனைத்து ஊழியர் சங்கங்களும் குறைகளை எடுத்துக் கூறிய பின்னரும் அரசுக்கு அறிக்கை வழங்காமல் கும்பகர்ண உறக்கத்தில் இரண்டாண்டு கள் இருந்ததால் அரசு ஊழியர் சங்கம் மீண்டும் போராட்டத்தை முன்னெடுக்க வேண்டிய நிர்பந்தம் எழுந்து அந்தப் போராட்டங்களின் விளைவாக ஜெயலலிதா அரசு 89 அரசாணைகளை 2013ல் வெளியிட்டது. இந்த அரசாணைகளும் குறைந்த எண்ணிக்கையிலான பணியிடங்கள் கொண்ட பதவிகளுக்காக மட்டும் வெளியிடப்பட்டு, பெரும் எண்ணிகையிலான பொதுப்பிரிவினரின் குறைகளுக் கும், அடிப்படை ஊழியர்களின் குறைகளுக்கும் சரியான தீர்வு காணாமல் விடப்பட்டதால், குறை களும் முரண்களும் களையப்படாத நிலையே தொடர்ந்தது.

அரசு ஊழியர்களின் நியாயமான போராட்டங்களை அம்மையார் அரசு கண்டுகொள்ளாத நிலையில் காலவரையற்ற வேலைநிறுத்தம் காலத்தின் கட்டாய மாகி 2016ல் அரசு ஊழியர் சங்கம் காலவரையற்ற போராட்டம் நடத்தியபின், 10வது நாள் போராட்டத் திற்கு பிறகு ஜெயலலிதா அவர்கள் சட்டசபையில் 19.2.2016ம் தேதி சட்டப்பேரவை விதி எண்.110ன் கீழ் வெளியிட்ட அறிக்கையில் 11 அறிவிப்புகள் செய்தார். அதில் சென்ற ஊதிய மாற்றத்தில் நிகழ்ந்த முரண்பாடுகள் எல்லாம் இந்த ஊதிய மாற்றத்தில் சரி செய்யப்படும் என்று தெரிவித்திருந்தார். அதன்பிறகு அவர் உடல்நிலை மோசமாகி செயல்படாத அரசாங்கம் நடந்ததும், அவர் உயிரிழந்த பின்னால் ஏற்பட்டிருக் கும் குழப்பான அரசியல் சூழ்நிலையில் தற்போது ஊதியமாற்ற அலுவலர் குழு அமைக்கப்பட்டுள்ளதும், அரசு ஊழியர்கள் அனைவரும் அறிந்ததே.

இதுவரையில் தமிழக அரசின் ஊதியக்குழுக்கள் கீழே அட்டவணையில் கண்டுள்ளபடி அமைக்கப் பட்டுள்ளன.

ஊதியக்குழு	**அமைக்கப்பட்ட மாதம்**	**ஊதியக்குழுத் தலைவர்/ அலுவலர் குழு**	**பரிந்துரைகள் அமலாக்கப்பட்டது**
முதலாவது (1960-1969)	மார்ச் 1959	திரு.ராமுண்ணி மேனன்	01.06.1960
இரண்டாவது (1970-1977)	நவம்பர் 1969	நீதியரசர் ஜெ.சிவானந்தம்	02.10.1970
மூன்றாவது (1978-1983)	ஏப்ரல் 1978	நீதியரசர் ஜி.ராமானுஜம்	05.10.1978
நான்காவது (1984-1987)	அக்டோபர் 1984	நீதியரசர் என்.எஸ்.இராமசாமி	26.05.1985
ஐந்தாவது (1988-1995)	ஜூலை 1988	நீதியரசர் ஜி.ராமானுஜம்	27.06.1989
ஆறாவது (1996-2005)	ஜூலை 1997	திரு.பி.வி.ராஜாராமன் இ.ஆ.ப.,	01.01.1998
ஏழாவது (2006-2015)	ஆகஸ்ட் 2008	திருமதி ஆர்.பாலதி இ.ஆ.ப.,	01.06.2009
எட்டாவது (2016 முதல்)	பிப்ரவரி 2017	திரு.கே.சண்முகம் இ.ஆ.ப.,	-

மத்திய அரசின் ஏழாவது ஊதியக்குழு பரிந்துரைகளின் அடிப்படையில் மத்திய அரசு ஊழியர்களின் ஊதியம் மாற்றி அமைக்கப்பட்டுள்ளது, அதன் பின்னணியில் தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் மற்றும் ஆசிரியர்களின் எட்டாவது ஊதிய மாற்றத்தை அமைத்திடும் பணியை மேற்கொள்ள தமிழக அரசால் ஐந்து நபர் அடங்கிய அலுவலர் குழு அமைக்கப்பட்டுள்ளது. ஊதிய மாற்ற அலுவலர் குழுவை அமைப்பதற்கான அறிவிப்பை தமிழக முதல்வர் 22.02.2017ஆம் தேதி வெளியிட்ட போது அதில் ''அங்கீகரிக்கப்பட்ட அலுவலர் மற்றும் ஏனைய சங்கங்கள் இவ்வலுவலர் குழுவிற்கு ஊதிய விகிதம், ஓய்வூதிய திருத்தம் குறித்த தங்கள் கோரிக்கைகளை அனுப்பி வைக்கலாம்'' என்று குறிப்பிடப்பட்டிருந்தது, ஆனால், அதே தேதியில் வெளியிடப்பட்ட இது குறித்த அரசாணையில் அங்கீகரிக்கப்பட்ட அலுவலர் மற்றும் ஏனைய சங்கங்கள் தங்கள் கோரிக்கையை அனுப்பி வைக்கலாம் என்ற தகவல் குறிப்பாக இடம் பெறாததால், அரசு ஊழியர் சங்கம் அலுவலர் குழு விடம், ஊதிய மாற்றம் குறித்த பரிந்துரைகளை இறுதிப்படுத்துவதற்கு முன்னர் அரசு ஊழியர் மற்றும் ஆசிரியர் சங்கங்களை அழைத்து, விரிவான கலந்துரையாடல் நடத்தி, கருத்தொற்றுமையின் அடிப்படையில் முடிவுகளை மேற்கொள்ள வேண்டும் என வலியுறுத்தியது.

கடந்த காலங்களில் இத்தகைய ஜனநாயக நெறிமுறைகள் பின்பற்றப்படவில்லை. குறிப்பாக சென்ற ஊதிய மாற்றத்தின்போது அலுவலர் குழு அரசு ஊழியர் மற்றும் ஆசிரியர் சங்கங்களை அழைத்துப்பேசாமலும், சங்கங்கள் கொடுத்த கோரிக்கைகளை பரிசீலிக்காமலும் ஊதிய மாற்றங்கள் செய்ததால் பல்வேறு குறைபாடுகளுடனும், சமச்சீரற்ற ஊதிய உயர்வுகளுடனும், அரசாணைகள் வெளிவந்து ஊழியர்கள் மத்தியில் கடுமையான அதிருப்தியை ஏற்படுத்தியதோடு, ஊதிய மாற்ற அலுவலர் குழுவின் செயல்பாடுகளில் இருந்த அக்கரையற்ற போக்கையும், நியாயமற்ற தன்மையையும், ஏதேச்சிகார நிலையையும் அவை எடுத்துக்காட்டின. இதனால் அரசு ஊழியர்களும், ஆசிரியர்களும் அடுத்தடுத்த போராட்டங்களுக்கு உந்தப்பட்டனர்.

சென்ற ஊதிய மாற்றத்தின்போது நிகழ்ந்த தாமதங்களையும், முரண்களையும் மாண்புமிகு முதல்வரும், நிதியமைச்சரும் ஒப்புக்கொண்டு இனி அமைக்கப்படும் ஊதிய மாற்றத்திற்கான அலுவலர் குழுவின் பரிந்துரைகள் காலதாமதப்படுத்தாமல் வழங்கப்படவும், அரசாணைகள் முரண்பாடுகள் இல்லாமல் வெளியிடப்படவும், தவணைகளில் நிலுவைத்தொகை வழங்கவேண்டிய சூழ்நிலை

ஏழாமல் இருக்கத் தேவையான நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்படும் எனவும் பேரவையில் பட்ஜெட் வரவு செலவு திட்ட உரையிலும் (13-02-2016), தமிழ்நாடு சட்டப்பேரவை விதி எண்.110ன் கீழான அறிக்கையிலும் (19-02-2016) தெரிவித்துள்ளனர். அதை தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் தற்போதைய அரசாங்கத்திடமும், அலுவலர் குழுவிடமும் சுட்டிக்காட்டி கொடுக்கப்பட்டுள்ள காலவரைக்குள் ஊதிய மாற்றப் பரிந்துரைகளை அரசுக்கு சமர்ப்பிக்க வலியுறுத்தியுள்ளது.

இப்போது அரசு ஊழியர்களுக்கு எழுந்துள்ள ஐயமெல்லாம் பழைய கதையே திரும்ப நிகழ்ந்து விடக்கூடாது என்பதுதான். 25.4.2017ல் தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் காலவரையற்ற வேலைநிறுத்தப் போராட்டத்தை துவக்கிய பின் 26.4.2017ஆம் தேதி அமைச்சர்கள் சங்கத் தலைவர்களை அழைத்துப் பேசிய போது ஜூலை 2017க்குள் ஊதிய மாற்றம் செய்துவிடுவதாக உறுதி அளித்துள்ளனர். ஆனால் இப்போதுள்ள அரசியல் சூழ்நிலையில் இது நீட்டிக்கப்படாது என்பதற்கு எந்த உத்தரவாதமும் கிடையாது என்பதையும் அரசு ஊழியர்கள் புரிந்து கொண்டுள்ளனர். இருப்பினும் அரசு ஏமாற்றும் போக்குடன் செயல்படுவதாக தெரிந்தால் 20 சதவீத இடைக்கால நிவாரணத்தை உடனடியாக வழங்கிடக் கேட்டு போராடவும் அரசு ஊழியர்கள் தயாராகி வருகின்றனர்.

தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர்களின் 8வது ஊதிய மாற்றத்திற்காக அமைக்கப்பட்டுள்ள அலுவலர் குழுவிடம் தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் கொடுத்துள்ள கோரிக்கை சாசனத்தை கொஞ்சம் விரிவாக, விளக்கமாகப் பார்ப்போம்.

குறைந்தபட்ச ஊதியம் ரூ.26,000/- ஆக நிர்ணயிக்க வேண்டும்

இத்துடன் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தினை நிர்ண யிக்கும் பட்டியல் (காண்க பட்டியல் I) கொடுக்கப்பட் டுள்ளது. பட்டியல்படி 1.1.2016 முதல் குறைந்தபட்ச ஊதியம் ரூ.26,000/- வழங்கப்படவேண்டிய நிலை யில் மத்திய ஏழாவது ஊதிய மாற்றத்தில் குறைந்த பட்ச ஊதியமாக ரூ.18000/- மட்டுமே வழங்கப்பட் டுள்ளது. 7வது மத்திய உதியக் குழுவின் தலைவரான நீதியரசர் திரு.அசோக் குமார் மாத்தூர் தனியார்துறை நிறுவன ஊழியரை விட மத்திய அரசு ஊழியர் இரண்டு மடங்கு அதிகமாக ஊதியம் பெறுவதாகக் கூறி அதனாலேயே அரசாங்கத்தின் குறைந்தபட்ச ஊதியமாக ரூ.18000/- நிர்ணயித்துள்ளதை நியாயப்படுத்தியுள்ளார்.

குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிக்க தனியார் துறை நிறுவனங்களின் அடிப்படை பணியாளரின் ஊதியத்தை அரசுத்துறை அடிப்படை ஊழியர்களின் ஊதியத்தோடு ஒப்பிட்டு பார்ப்பதே தவறானதாகும். ஏனெனில் தனியார் நிறுவனங்களில் சம்பளம் கம்பெனியின் செலவினமாக பார்க்கப்படுகிறது. அதனால் வணிகத்தின் மூலம் கிடைக்கும் ஆதாயத் தில் அதற்குரிய பலாபலன்கள் இருக்கும்வண்ணம் அவர்கள் தங்கள் நிறுவன ஊழியர்களுக்கு ஊதியத்தை நிர்ணயிக்கிறார்கள். ஆனால், அரசு நிறுவனங்களில் பணம் சார்ந்த பலன்கள், பணம் சாராத பலன்கள் அதாவது அரசுக்கான லாபங்கள் மற்றும் மக்களுக்கான நலன்கள் என இரு பிரிவாக பிரிக்கப்பட்டுள்ளன. பணம் சாராத பலன்களின் மதிப்பு வெளியே தெரிவதில்லை. ஆனால் இவை சமூக மற்றும் சமுதாய நலன்களுக்காக செய்யப்படும் சேவைகளுக்கான செலவாகத்தான் காட்டப்படுகிறது. அதனால் அரசு ஊழியத்தில் எல்லாவற்றையும் ஆதாய வரவாக கணக்கிலெடுக்க முடியாது என்கிற யதார்த்தம் இத்தகைய ஒப்பீடுகளின் போது உணரப்பட வேண்டும். எனவே அரசு ஊழியர்களின் ஊதியத்தை, தனியார் நிறுவன ஊழியர்களின் ஊதியத்தோடு ஒப்பிட்டு பார்ப்பது என்பதே அபத்த மானதாகும். ஆகவே, குறைந்தபட்ச ஊதியத்தைப் பொறுத்த மத்திய ஊதியக்குழுவின் பரிந்துரைகளோ, அவற்றின் மீதான மத்திய அரசின் முடிவுகளோ தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கத்திற்கு முழுமையாக ஏற்புடையதல்ல.

"சார், என்கிட்டே வந்திருக்கிற கோரிக்கை சாசனங்களை நான் இன்னும் பிரிக்கக்கூட ஆரம் பிக்கலே. ஆனா நீங்க அதுக்குள்ளே எல்லாத்தை யும் க்ளீயர் பண்ணிட்டிருக்கீங்களே...?"

"அதெல்லாம் எக்ஸ்பீரியன்ஸ் தம்பி, பழைய எக்ஸ்பீரியன்ஸ்."

ஊதிய நிர்ணயம்

மத்திய அரசு ஏழாவது ஊதியக்குழு பரிந்துரையின் அடிப்படையில் ஊதிய நிர்ணயம் செய்திட தற்போது பெற்றுவரும் ஊதியத்தை 2.57 மடங்கு உயர்த்தி நிர்ணயம் செய்ய உத்திரவிட்டுள்ளது. ஆனால் புதிதாக உருவாக்கப்பட்டுள்ள துவக்கநிலை ஊதியத் துடன் வேறுபட்ட மாற்றுக் காரணிகளுடன் ஒவ்வொரு ஊதியக்கட்டிற்கும் ஒவ்வொரு விதமாகவும், அதாவது 1வது ஊதியக்கட்டுக்கு 2.57 என்ற மாற்றுக் காரணியும், 2வது மற்றும் 3வது ஊதியக்கட்டுகளுக்கு முறையே 2.62 மற்றும் 2.67 என்ற மாற்றுக் காரணி களும், அதற்கு மேற்பட்ட ஊதியங்களில் ஒவ்வொரு தர ஊதியத்திற்கும் வேறுபட்ட மாற்றுக் காரணி களுடன் புதிய அடிப்படை ஊதியமும் நிர்ணயிக்கப்பட் டுள்ளன. இதன் காரணமாக ஊழியர்கள் பெறக்கூடிய பணப்பயன்கள் சீரான நிலையில் இல்லாமல் மாறுபட்டு போவதுடன் ஊதிய முரண்களுக்கும் அது வழிவகுக்கும் சூழல் உருவாகும். எனவே தற்போதைய நிலையில் பணப்பயன் அதிகரிப்பை சீராக வைத்திருக்க துவக்க ஊதியத்தில் 3.7 என்ற மாற்றுக்காரணியை பொருத்தி, புதிய அடிப்படை ஊதியத்தை நிர்ணயிப்பதன் மூலம் பெரும்பாலான ஊழியர்களுக்கு சமச்சீரான ஊதிய உயர்வு கிடைப் பதை உறுதி செய்ய முடியும். மாற்றுக் காரணி 3.7 என்பது குறைந்தபட்ச ஊதியம் ரூ.26,000/-த்தை அடிப்படையாக கொண்டு கணக்கிடப்பட்டுள்ளது. எனவே தற்போது தமிழ்நாட்டில் மேற்கொள்ளப்படும் ஊதிய மாற்றத்திற்கான மாற்றுக் காரணியாக (Conver- sion factor) 3.7 என்பதை நிர்ணயித்து அதனடிப் படையில் ஊதிய நிர்ணய பட்டியலில் (காண்க பட்டியல் II) கண்டுள்ளபடி ஆணையிடப்பட வேண்டும் எனவும், தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் சார்பில் வலியுறுத்திக் கேட்கப்பட்டுள்ளது.

மத்திய அரசுக்கு இணையான ஊதியம்

மத்திய அரசுக்கு இணையான ஊதியம் தமிழக அரசு ஊழியர்களுக்கு வழங்கப்பட்டு வருவதாக ஒரு பிம்பம் உருவாக்கப்பட்டு அது தொடர்ந்து பிரதி பலிக்கப்பட்டு வருகிறது. 1.6.1988ல் மத்திய அரசுக்கு இணையான ஊதியம் என்று அறிவிப்பு வந்தபோது தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர்கள் அனைவரும் அக மகிழ்ந்தனர். ஆனால் அது வெறும் ஊதிய விகித கணக்கோடு நின்று போனது. மத்திய அரசு ஊழியர்கள் பெறும் வீட்டு வாடகைப்படி, கல்விப்படி, போக்குவரத்துப்படி போன்ற பல படிகள் (Allow-ances) தமிழக ஊழியர்களுக்கு இன்றுவரை வழங்கப் படாத நிலையில் மத்திய அரசு ஊழியர்களுக்கு இணையான ஊதியம் என்பது பொய்யுரையாகும். 1988ல் மத்திய அரசுக்கு இணையான ஊதியம் என்று தமிழக அரசு சொன்ன வாக்குறுதி நிறைவேற்றப்படும் என்ற நம்பிக்கையில்தான் அனைத்து ஊழியர் மற்றும் ஆசிரியர் சங்கங்கள் பத்தாண்டுகளுக்கு ஒருமுறை யான ஊதிய மாற்றத்திற்கு ஒப்புக் கொண்டனர். ஆனால் வீட்டுவாடகைப் படியிலிருந்து, கல்விப்படி வரை மத்திய அரசு ஊழியர்கள் பெற்று வரும் 50க்கும் மேற்பட்ட படிகள் தமிழக அரசு ஊழியர்கள் ஆசிரியர்களுக்கு மறுக்கப்பட்டுள்ள நிலையில், இந்த ஊதிய மாற்றத்தின் போதாவது அவை வழங்கப்பட வேண்டும் என்று ஊழியர்கள் எதிர்பார்த்து காத்திருக்கிறார்கள். அவ்வாறு வழங்கப்படவில்லை எனில் தமிழக அரசு 10 ஆண்டுகளுக்கு ஒருமுறை யான ஊதிய மாற்றத்தை மறுபரிசீலனை செய்து பக்கத்து மாநிலங்களில் அமல்படுத்தப்படும் 5 ஆண்டுகளுக்கு ஒருமுறையான ஊதிய மாற்றத்தை உறுதி செய்ய வேண்டும் என்று தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் வலியுறுத்தியுள்ளது.

பதவி உயர்வின்போது ஊதிய நிர்ணயம்

மத்திய ஊதிய மாற்றத்தில் பதவி உயர்வுக்கான ஊதிய உயர்வு ஏற்கெனவே இருந்தது போல் 3 சதம் என்று வரையறுக்கப்பட்டுள்ளது. ஆனால் தற்போது ஊதிய கட்டும், தர ஊதியமும் நீக்கப்பட்டு ஊதிய அணி (Pay Matrix) மற்றும் ஊதிய நிலை (Pay Level) அறிமுகப்பட்டுள்ளது. பழைய ஊதிய நிர்ணயத்தின் படி ஒரு ஊழியர் பதவி உயர்வில் சென்றால் அவருக்கு தர ஊதியத்தில் அடுத்த நிலையும் 3 சதவீத ஊதிய உயர்வும் இருந்தது. ஆனால் இப்போது அறிமுகப்படுத்தப்பட்டுள்ள ஊதிய நிர்ணயத்தில் 3 சதவீதம் கணக்கிட்டு அடுத்த ஊதிய நிலையில் (Pay Level) அதற்கு ஈடான ஊதிய வரிசையில் ஊதியம் நிர்ணயிக்கப்படும் என்கிற நிலை உள்ளது. இது பதவி உயர்வுக்கும் ஆண்டு ஊதிய உயர்வுக்கும் வித்தியாச மில்லாமல் செய்துவிடும் என்பதுடன், தங்கள் வாழ்நாளில் இரண்டுமுறையோ அல்லது மூன்று

“தோழர், அந்தப் பிச்சைக்காரர் நம்மளை நக்கலா பாக்கறதை பாருங்க. கண்டுக்காம வாங்க.”

“ஊதிய மாற்றம் இன்னும் நமக்கு கொடுக்கவே இல்ல. அதுக்குள்ள எல்லாரும் விலையை ஏத்திட்டாங்க.”

முறையோ ஏற்படும் பதவி உயர்வில் ஏற்கனவே பெற்றுவந்த பணப்பயனை ஆண்டு ஊதிய உயர்வுக்கு இணையாக குறைத்து விடும். எனவே பதவி உயர்வு வழங்கும்போது ஏற்கெனவே பெற்று வந்த குறைந்தபட்ச பணப்பயன் தொடரக்கூடிய விதத்தில் பதவி உயர்வுக்கு இரண்டு ஊதிய உயர்வு களை (5 சதம் + 5 சதம்) வழங்கி அடுத்த ஊதிய நிலையில் ஊதியம் நிர்ணயம் செய்யப்பட வேண்டு மென வலியுறுத்திக் கேட்டுக் கொள்கிறோம். ஊதியக் கட்டும் (Pay Band) தர ஊதியமும் (Grade Pay) ஒழிக்கப்பட்டுள்ள நிலையில் இத்தகைய அணுகு முறை மட்டுமே பதவி உயர்வை அர்த்தமுள்ள தாகவும், ஊழியர்களுக்கு உற்சாகமளிப்பதாகவும் அமையும் எனவும் தெரிவிக்கப் பட்டுள்ளது.

ஆண்டு ஊதிய உயர்வு

நாளுக்கு நாள் ஏறி வரும் விலைவாசி, 15 நாட்களுக்கு ஒரு முறை ஏற்றப்படும் பெட்ரோல், டீசல் விலை உயர்வு, அவ்வப்போது உயர்த்தப்படும் மின் கட்டண[redacted] சத்தமின்றி உயர்த்தப்படும் போக்குவரத்து[redacted]ணம் போன்றவைகளால் அரசு ஊழியர்கள் பெ[redacted]ாதார நெருக்கடியை சந்தித்து வரும் சூழலில்[redacted]களின் ஆண்டு ஊதிய உயர்வு தொகையினை [redacted]வீதமாக அதிகரிக்க வேண்டும். மேலும் பதவி [redacted]வில் ஊட்டுப் பணிநிலையில் (Feeder Catego[redacted]பெற்றுவந்த ஊதியத்துடன் 2 ஊதிய உயர்வுக[redacted]ழங்கப்பட வேண்டும் என்று தமிழ்நாடு அரசு ஊ[redacted]ர் சங்கம் வலியுறுத்தியுள்ளது.

பதவி உயர்வுக்கு ஏ[redacted]ஊதியநிலை நிர்ணயித்தல்

மத்திய அரசில்[redacted]லாத சில ஊதிய விகிதங்கள் தமிழகத்திலும், த[redacted]த்தில் இல்லாத சில ஊதிய விகிதங்கள் மத்தி[redacted]ரசிலும் உள்ள நிலையில், தற்போது மத்திய[redacted]ரசு அறிவித்துள்ள ஒரே

மாதிரியான சம்பள அணி (Pay Matrix) தமிழகத்தில் பொருந்தாது. எனவே இதுபோன்ற பணிப்பிரிவின ருக்கு ஊதிய நிர்ணம் செய்யும்போது பதவி உயர் வுக்கு ஏற்ற ஊதிய நிலை (pay Level) நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும்.

தேர்வு நிலை சிறப்புநிலை மற்றும் முதுநிலை ஊழியர்களுக்கும் இரண்டு ஊதிய உயர்வு மற்றும் அடுத்த நிலைக்கான ஊதியமும் வழங்கிட வேண்டும் என்று கோரப்பட்டுள்ளது.

பணிக்காலத்தில் வழங்கப்பட வேண்டிய பதவி உயர்வுகள்

ஒரு ஊழியரின் 30 ஆண்டுகள் பணிக்காலத்தில் அவருக்கு 5 பதவி உயர்வுகள் 8, 15, 21, 26 மற்றும் 30 ஆண்டுகளில் வழங்க வேண்டும். திறமையின் அடிப்படையில் பதவி உயர்வு என்று பரிந்துரை செய்துள்ள ஏழாவது ஊதியக்குழுவின் பரிந்துரையை நிராகரிக்க வேண்டும். தேர்வின் அடிப்படையில் பதவி உயர்வு வழங்கப்படுபவர்கள் அப்பணியிடத்திற்கு புதியவர்களாக கருதப்பட வேண்டும் என்ற கோரிக்கை வைக்கப்பட்டுள்ளது.

புதிய ஊதிய மாற்றம் செய்யப்படும் வரை 20 சதவீத இடைக்கால நிவாரணம் வேண்டும்

01.01.2016 ஆம் தேதி முதல் அமல்படுத்தப்பட வேண்டிய ஊதிய மாற்றத்திற்கான அலுவலர் குழுவானது 14 மாதங்கள் காலதாமதத்திற்குப் பின் அமைக்கப்பட்டுள்ளது. இதே காலத்தில் மத்திய அரசு ஊழியர்களுக்கு 01.01.2016 ஆம் தேதி முதல் ஊதிய மாற்றம் நடைமுறைப்படுத்தப்பட்டு, அவர்கள் வித்தியாச ஊதிய நிலுவையையும் பெற்று விட்டனர். 22.02.2017ல் அமைக்கப்பட்டுள்ள அலுவலர் குழுவானது தனது பரிந்துரையை அளிக்க 4 மாத கால அவகாசம் அளிக்கப்பட்டுள்ளது. சென்ற ஊதிய மாற்றத்தின் போது ஏற்பட்ட காலவிரயம் மேற்கொள் ளப்படாமல், இந்த அலுவலர் குழு நான்கு மாதத்தில் அதாவது 21.06.2017-க்குள் நேர்மறையாக அறிக்கை சமர்ப்பிப்பதாக கணக்கில் கொண்டாலும், அதன்பிறகு அரசாணைகள் வெளியிட குறைந்தபட்சம் ஒரு மாதகாலமாவது அரசுக்கு தேவைப்படும். அதாவது எவ்வித தடங்கலும் இன்றி குறித்த காலவரைக்குள் ஊதியமாற்றம் ஏற்பட்டால் 30-07-2017ஆம் தேதிக்குள் அலுவலர் குழுவின் பரிந்துரைகள் அளிக்கப்பட வாய்ப்பு உள்ளதாக கருதலாம். கால நீட்டிப்பின்றி கணக்கிலெடுத்தாலே 01.01.2016 லிருந்து 19 மாத கால நிலுவை தொகை அரசு தன் ஊழியர்களுக்கு வழங்க வேண்டி வருகிறது. இதுவே பரிந்துரைகள் தருவதில் அலுவலர் குழு காலநீட்டிப்பு கேட்டாலோ, கால நீட்டிப்பு செய்யப்பட்டாலோ, இந்த 19 மாத காலம் என்பது 24 மாதங்களாகவோ, அதற் கும் மேலாகவோ அதிகரிக்கும் வாய்ப்புகள் உள்ளது.

ஆனால் மேற்கூறப்பட்டதற்கு மாறாக தற்போதே 19 மாத கால தாமதம் ஏற்பட்டுள்ள நிலையில் முழு நிலுவைத் தொகையையும் ஊழியர்களுக்கு ஒரே நேரத்தில் கொடுப்பதில் அரசுக்கு நிதிச்சுமை ஏற்படும் என்பதை கருத்தில் கொண்டும், மத்திய அரசு ஊழியர்கள், ஊதியமாற்ற நிலுவைத் தொகையை வாங்கிவிட்ட நிலையில், தமிழக அரசு ஊழியர்கள் குறைவுபட்ட ஊதியத்துடன் குடும்பத்தை நடத்த சிரமப்படும் சூழ்நிலையில் அவர்களுக்கு இடைக்கால நிவாரணமாக 01.01.2016 முதல் 20 சதவீத ஊதியத்தை வழங்கிட வேண்டுமென்று தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் வலியுறுத்திக் கேட்டுக் கொண்டுள்ளது.

சென்ற ஊதிய மாற்றத்திற்கு முன்பும் பின்பும் ஏற்பட்ட ஊதியமுரண்கள் சரி செய்யப்பட வேண்டும்

2008ம் ஆண்டில் மத்திய அரசின் 6வது ஊதியக்குழு முடிவு வெளியிட்ட பின், அரசு ஊழியர் சங்கம் உள்ளிட்ட அனைத்து சங்கங்களும் போராட் டம் நடத்திய பின்னரே ஊதிய மாற்றத்திற்கான அலுவலர் குழு அமைக்கப்பட்டது. அது 9 மாதகால அவகாசம் எடுத்துக்கொண்ட பின்னரும் சங்கங்கள் முன் வைத்த கோரிக்கைகளை பரிசீலிக்காமலேயே பரிந்துரைகளை சமர்ப்பித்ததாலும், அரசு ஆணை பிறப்பிப்பதற்கு முன்னராவது சங்கங்களின் தலைவர் களை அழைத்துப்பேசி பரிந்துரைகளை இறுதிப் படுத்தாதாலும் ஊதிய முரண்பாடுகளுடன் கூடிய ஊதிய மாற்ற அரசாணைகள் வெளிவந்து அரசு ஊழியர்களை அதிர்ச்சிக்குள்ளாக்கியது. மக்கள் பணி செய்ய வேண்டிய அரசு ஊழியர்கள் அதை செய்ய போகமுடியாமல் மிகுந்த முரண்பாடுகளுடன் வந்த அரசாணைகளை சரிசெய்ய வேண்டி போராட்டங் களை கையிலெடுக்க வேண்டிய கட்டாயத்தை அரசு ஏற்படுத்தியது, போராட்டங்கள் காரணமாக தமிழக அரசு 9.9.2009 அன்று ஒருநபர் குழுவை அமைத் தது. அங்கும் அரசு ஊழியர் சங்க நிர்வாகிகள் சென்று துறைவாரியான, பிரிவு வாரியான கோரிக்கைகளையும், ஊதிய நிர்ணயத்தில் உள்ள குறைபாடுகளையும் சுட்டிக்காட்டினர்.

பரிந்துரைகளை அரசாணைகளாக வெளியிடுவ தற்கு முன்பாக சங்கத் தலைவர்களை அழைத்துப் பேசி கருத்தொற்றுமையின் அடிப்படையில் அரசாணைகள் வெளியிடக்கேட்டுக்கொண்டனர். ஒரு நபர் குழுவோ 31.3.2010ல் வெளியிட வேண்டிய பரிந்துரைகளை காலதாமதப்படுத்தியதால் அதற்கும் போராட்டம் நடத்தி 24.4.2010ம் தேதி அது தன் பரிந்துரைகளை அரசிடம் சமர்ப்பித்தது. தமிழக அரசு அந்த பரிந்துரைகளை ஆய்வு செய்வதாக கூறி 25.8.2010வரை காலம்தாழ்த்தி 26.8.2010 அன்று அரசு ஒரு நபர் குழுவின் பரிந்துரைகளை அப்படியே

ஏற்றுக்கொள்வதாகக்கூறி 89 அரசாணைகள் முரண் பாடுகளுடன் வெளியிட்டது. இது மேலும் மேலும் அரசு ஊழியர்களிடம் அதிருப்தியை வளர்த்தன, அந்த ஒரு நபர் குழுவின் பரிந்துரைகளின் பேரில் வெளி யிடப்பட்ட அரசாணைகளினால் ஏற்பட்ட முரண்பாடு களும், ஏற்கெனவே இருந்த பழைய முரண்பாடுகளும் தீர்க்கப்படாத நிலையிலேயே, தற்போது அடுத்த ஊதிய மாற்றத்துக்கான அலுவலர் குழு அமைக்கப்பட் டுள்ளது. எனவே இந்த ஊதிய மாற்றத்தில் முதலாவ தாக பழைய ஊதிய முரண்களை சரி செய்துகொண்டு புதிய ஊதிய மாற்றத்தை பரிசீலிப்பதே முரண்பாடு களற்ற சமச்சீரான ஊதிய மாற்றங்களை ஏற்படுத்த உதவும் என்று அரசு ஊழியர் சங்கம் வலியுறுத்தி யுள்ளது.

மத்திய அரசுப் பணியில் உள்ளவாறே கல்வித் தகுதியும், பணித்தன்மையும் உள்ள பல்வேறு பதவிகளுக்கு கடந்த ஊதியக்குழுவில் மத்திய அரசு ஊழியர்க்கு இணையான ஊதியம் வழங்கப்படாமல் விடுபட்டு போயுள்ளது. இப்பிரிவினருக்கு மத்திய அரசு ஊழியர்க்கு இணையான ஊதியம் வழங்கப் படவேண்டும் என்ற கோரிக்கையும் வைக்கப்பட் டுள்ளது.

காலிப்பணியிடங்களை நிரப்புதல் மற்றும் ஓய்வு வயதை 58 ஆகவே தொடருதல்

படித்த வேலையில்லா இளைஞர்களுக்கு வேலை வாய்ப்பளிக்கும் விதமாக, தற்போது அரசுத்துறை களில் காலியாகவுள்ள லட்சக்கணக்கான பணியிடங் களை தாமதமின்றி நிரப்பிட வேண்டும். அதே போல் வேலைக்காக காத்திருக்கும் இளைஞர்களின் எதிர் காலத்தை கருத்தில் கொண்டும், வேலைவாய்ப்பு களை அவ்வப்போது ஏற்படுத்தவும் அரசு ஊழியர்கள் ஓய்வு பெறும் வயது தற்போது உள்ள 58 வயதாகவே தொடர வேண்டும்,

தொகுப்பூதியம், மதிப்பூதியம் வரையறுக்கப்படாத ஊதிய விகிதங்கள் ஒழிக்கப்பட வேண்டும்

தமிழக அரசாங்கத்தில் பல்வேறு அரசுத் துறை களில் தொகுப்பூதியம், மதிப்பூதியம், வரையறுக்கப் படாத ஊதிய விகிதம், தினக்கூலி ஆகியவற்றின் கீழ் லட்சக்கணக்கான ஊழியர்கள் பணியாற்றி வருகின் றனர். கொத்தடிமை கூலிமுறையின் கீழ் சத்துணவு மைய அமைப்பாளர்கள், சமையலர்கள், உதவியாளர் கள், அங்கன்வாடி ஊழியர்கள், வருவாய் கிராம உதவியாளர்கள், ஊராட்சி செயலாளர்கள், ஊர்ப்புற நூலகர்கள், சமூகவனப் பாதுகாவலர்கள், சமூக நலத் துறை உடனாட்கள் போன்ற பல்வேறு பணிகளை செய்யக்கூடிய ஊழியர்களின் உழைப்பு முறையான ஊதியமின்றி பல ஆண்டுகளாக சுரண்டப்பட்டு வருகிறது. இவர்கள் எவ்வித பதவி உயர்வும், பணி நன்மைகளும் இல்லாமல் உழன்று வருகின்றனர்.

“ஒண்ணு புரிஞ்சுக்கோங்க, 20 வருஷம் வேலை பார்த்த மாதிரி இனிமேலும் வேலை பார்க்க முடியாது. இனிமே உங்களோட ஆண்டு ஊதிய உயர்வு, பதவி உயர்வு எல்லாம் உங்களோட பணி செயல்பாட்டை பொறுத்துத்தான்ங்கறதை ஞாபகம் வச்சுக்கிட்டு வேலை பாருங்க.”

மத்திய / மாநில அரசு சார்புடைய நிறுவனங்களில் பணிபுரியும் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் அரசு, முறையான ஊதியத்தை நிர்ணயம் செய்து வழங்கவும், தமிழக அரசின் பல்வேறு துறைகளில் தற்காலிகமாக பணியாற்றும் ஊழியர்களை பணி நிரந்தரமாக்க வேண்டும் என்றும் அரசு ஊழியர் சங்கத்தின் சார்பில் வலியுறுத்தி பல போராட்டங்கள் நடத்தப்பட்டன. ஊழியர்களின் நியாயமான கோரிக்கைகளை உணர்ந்த முன்னாள் முதல்வர் ஜெயலலிதா அவர்கள் சென்ற சட்டமன்றத் தேர்தலின்போது தொகுப்பூதியம், மதிப்பூதியம், சிறப்புகாலமுறை ஊதியம் போன்ற கூலிமுறைகள் ஒழிக்கப்பட்டு முறையான காலமுறை ஊதியம் வழங்கப்படும் என்ற முக்கியமானதொரு வாக்குறுதியை தெரிவித்தார்.

ஆனால் அதன்பிறகு தேர்தலில் வென்று தமிழக முதல்வராக நான்கரை ஆண்டுகளாகியும் சொன்னபடி செய்யாததால், தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் மீண்டும் பல்வேறு விதமான போராட்டங்களை நடத்திட வேண்டிய நிலை எழுந்தது. அந்த போராட்டங்களில் உள்ள நியாயத்தை உணர்ந்த மறைந்த முன்னாள் முதல்வர் செல்வி ஜெயலலிதா அவர்கள் 19-02-2016 ஆம் தேதி தமிழக சட்டப் பேரவையில் விதி 110-ன் கீழ் ஒரு அறிக்கை வெளி யிட்டார். அதில் ‘‘ஊதிய விகிதங்களை மாற்றி யமைத்தல், தொகுப்பூதியத்தின் கீழ் பணிபுரியும் பணியாளர்களை, காலமுறை ஊதியத்தின் கீழ் கொண்டு வருதல், சிறப்பு காலமுறை ஊதியம் வழங்குதல் போன்றவை குறித்து ஊதியக் குழுவே பரிசீலிக்க இயலும் என்பதால், இந்த கோரிக்கைகள் அனைத்தும் எதிர்வரும் ஊதியக்குழு மூலம் பரிசீலிக்கப்படும்’’ என்று தெரிவித்தார்.

தற்போது, முதல்வரின் மேற்கண்ட அறிவிப்பில் குறிப்பிட்டுள்ளபடி தமிழகத்தில் எட்டாவது ஊதிய

மாற்றத்துக்கான அலுவலர் குழு அமைக்கப்பட்டுள்ள நிலையில் அது மேற்கண்ட கோரிக்கையை பரிசீலித்து, ஆராய்ந்து உரிய பரிந்துரைகளை அளிக்க வேண்டு மெனவும், அதன்பேரில் அரசு புதிய அரசாணைகள் வெளியிட வேண்டுமெனவும் அரசு ஊழியர் சங்கம் மாண்புமிகு தமிழக முதல்வர் அவர்களை வலியுறுத்திக் கேட்டுக் கொள்கிறது.

மேலும், தமிழகஅரசின் பல்வேறு துறைகளில் தற்காலிகமாக பணியாற்றும் ஊழியர்களை பணி நிரந்தரமாக்க வேண்டும் எனவும் தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் சார்பில் வலியுறுத்தப்பட்டுள்ளது.

சத்துணவு அமைப்பாளர்கள், அங்கன்வாடி ஊழியர்கள், ஊராட்சி செயலாளர்கள்

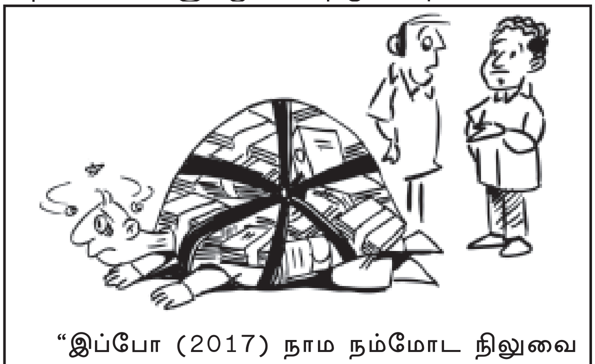
இந்த ஊழியர்களின் பணிப்பொறுப்புகள், பதிவேடு கள் பராமரித்தல், பணம் கையாளுதல் ஆகியவற்றை கணக்கில் கொண்டு தற்போதைய இளநிலை உதவியாளர் ஊதிய விகிதத்திற்கு இணையாக இவர்களது ஊதியம் நிர்ணயிக்கப்பட்டு அதற்கு இணையான புதியஊதியம் வழங்கப்பட வேண்டும்.

ஊர்ப்புற நூலகர்கள்

இந்த ஊழியர்களின் ஊதியவிகிதம் அவர்கள் ஆற்றக்கூடிய பணிப்பொறுப்புகள், பணிநேரம் ஆகியவற்றை கணக்கில் கொண்டு தற்போதைய பதிவறை எழுத்தர் பணி நிலைக்கு இணையான தற்போதைய ஊதிய விகிதம் நிர்ணயம் செய்யப்பட்டு அதற்கு இணையான புதிய ஊதியம் நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும்.

சத்துணவு, அங்கன்வாடி மைய உதவியாளர்கள், சத்துணவு சமையலர்கள், வருவாய் கிராம உதவி யாளர்கள், சமூகவனக்காவலர்கள், சமூக நலத்துறை உடனாட்கள்

தமிழகத்தின் சத்துணவு மையங்களிலும், அங்கன்வாடி மையங்களிலும் பணியாற்றி வரக்கூடிய உதவியாளர்களுக்கும், சத்துணவு சமையலர், வருவாய் கிராம உதவியாளர்கள், சமூக வனக் காவலர்கள், சமூகநலத்துறை உடனாட்கள் ஆகியோ ருக்கு அவர்தம் பணிப்பொறுப்புகளை கருத்தில் கொண்டு ஊதிய மாற்றத்தின்போது வரையறுக்கப் பட்ட குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயம் செய்து வழங்கப்பட வேண்டும். தற்போதைய ஊதிய விகிதங் களில் PB1A ஏற்ற முறையில் இவர்களது ஊதியம் ஏற்படுத்தப்பட்டு அதற்கு இணையான புதிய ஊதியம் நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும்.



“இப்போ (2017) நாம நம்மோட நிலுவை கோரிக்கைகளை போராடிப் பெறாமல் விட்டு விட்டால், 2027ல் இப்படித்தான் போக வேண்டியிருக்கும்.”

உள்ளாட்சி நிறுவன ஊழியர்கள்

உள்ளாட்சி நிறுவனங்களில் பணியாற்றும் லட்சக் கணக்கான ஊழியர்களுக்கு மாதாந்திர ஊதியத்தை உத்தரவாதப்படுத்திடும் வகையில், அரசு கருவூலத் தின்மூலம் ஊதியம் வழங்கப்பட வேண்டும் எனவும், ஏற்கெனவே அரசு ஆணையிட்டுள்ளதைப் போல் அவர்களையும் அரசு ஊழியர்களாக அறிவித்து, அரசு ஊழியர்களுக்கான அனைத்து சலுகைகளும் வழங்கப் பட வேண்டும்.

தொழில்நுட்ப ஊழியர்கள்

தொழில்நுட்ப ஊழியர்களுக்கு ஊதியத்தை நிர்ணயம் செய்வதற்கு தொழில்நுட்ப நிபுணர்குழு ஒன்றை அமைத்து பரிசீலிக்க வேண்டும் என்ற கோரிக்கை 1988 முதலே முன்வைக்கப்பட்டுள்ளது. எனினும் இந்நியாயமான கோரிக்கை நாளதுவரை அரசால் முறையாக பரிசீலிக்கப்பட்டு உரிய பரிகாரம் வழங்கப்படவில்லை. எனவே இந்நிலையில் தற்போது இவர்களது ஊதியத்தை மாற்றியமைக்கும் போது இவர்களது கல்வித்தகுதி மற்றும் தொழில்நுட்ப தகுதி ஆகியவற்றின் அடிப்படையில், தற்போதைய ஊதிய விகிதங்களில் PB1 ஏற்ற முறையில் ரூ.5200-20200 ஊதிய விகிதத்தில் ரூ.2800/- தர ஊதியத்தில் இவர்களது ஊதியம் நிர்ணயிக்கப்பட்டு அதற்கு இணையான புதிய ஊதியம் நிர்ணயிக்க வேண்டு மென வலியுறுத்தப்பட்டுள்ளது. மேலும் தொழில் நுட்ப ஊழியர்கள் அனைவருக்கும் 10 சதம் ஆபத்துப் படி (Risk Allowance) வழங்கப்பட வேண்டும் எனவும் கோரப்பட்டுள்ளது.

மத்திய அரசுக்கு இணையான ஊதியம் வழங்கப்படாத பணிப்பிரிவினர்

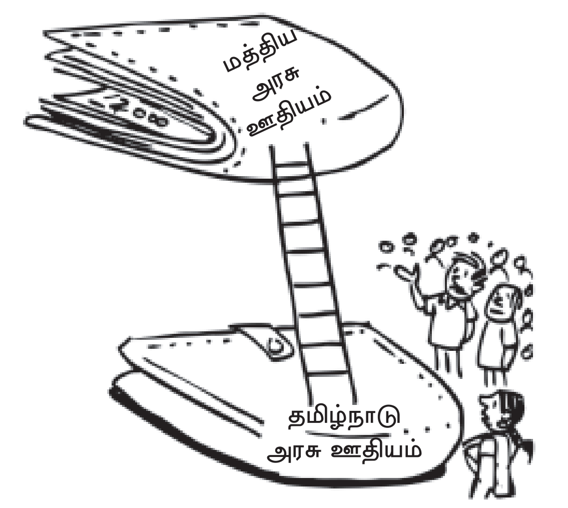
தமிழ்நாட்டில் 1.6.88 முதலே மத்திய அரசுக்கு இணையான ஊதிய விகிதங்கள் அமல்படுத்தப்பட்ட நிலையிலும் கூட பொருள்இயல் மற்றும் புள்ளிஇயல் துறையின் புள்ளிஇயல் உதவி ஆய்வாளர், சின்கோனா உதவி கண்காணிப்பாளர், மேற்பார்வை யாளர், தொழிற்சாலை ஆய்வகத்துறை இளநிலை வரைவாளர், அருங்காட்சியக காப்பாளர், கிராம சுகாதார செவிலியர், பட்டுவளர்ச்சித்துறையின் இளநிலை ஆய்வாளர், ஆய்வக உதவியாளர்,

களப்பணி உதவியாளர், சமூகநலத்துறையில் CDPO, RWO, மேற்பார்வையாளர், உடற்கூறு சிகிச்சையாளர், ஆய்வக நுட்பனர் தரம் I மற்றும் II, தமிழ்நாடு சிறப்பு காவலர் அடிப்படை ஊழியர்களான சமையலர் மற்றம் முடிவினைஞர், சிறைத்துறை காவலர் மற்றும் மருத்துவ பதிவேடு அலுவலர் போன்ற பல்வேறு பணிப்பிரிவினர் அதே நிலையிலான மத்திய அரசு ஊழியர்களுக்கான கல்வித் தகுதி நிர்ணயிக்கப்பட் டிருந்தும், பணிநிலைமை வரையறுக்கப்பட்டிருந்தும் கூட மத்தியஅரசுக்கு இணையாக ஊதியம் வழங்கப் படாத பிரிவினராகவே உள்ளனர். இத்தகைய ஊழியர் களுக்கு இழைக்கப்பட்டுள்ள அநீதி இந்த ஊதிய மாற்றத்தின்போதாவது களையப்பட்டு இப்பிரிவின ருக்கு மத்திய அரசுக்கு இணையான ஊதிய நிர்ணயம் வழங்கப்பட வேண்டும் என கேட்கப்பட்டுள்ளது.

அமைச்சுப்பணியாளரது ஊதிய மாற்றம்

அரசு அறிவிக்கக்கூடிய பல்வேறு திட்டங்கள் மற்றும் வளர்ச்சிப் பணிகள் ஆகியவற்றை மேற் கொள்ள உரிய அறிவியல் ரீதியான அளவீடுகளின் அடிப்படையில் அமைச்சுப்பணிப் பிரிவின் கீழ் புதிய பணியிடங்கள் உருவாக்கப்படாததாலும், ஓய்வு, பணித் துறப்பு, இறப்பு மற்றும் பதவி உயர்வு போன்றவற்றால் காலியான அமைச்சுப் பணியிடங்கள் காலத்தே நிரப்பப்படாததாலும் அரசின் பல்வேறு துறைகளிலும் உள்ள அமைச்சுப் பணியாளர்கள் கடுமையான பணிப்பளுவை சுமந்து கொண்டு அல்லல்பட்டு வருகின்றனர். 1.6.1988 முதல் மத்திய அரசுக்கு இணையான ஊதியம் அமல்படுத்தப்பட்ட தற்கு பிறகு இவர்களது ஊதிய விகிதத்திற்கு இணை யான அல்லது குறைவான ஊதிய விகிதங்களில் ஊதியம் பெற்று வந்த பல்வேறு பணித் தொகுதியினர் அமைச்சுப் பணியாளர்களின் ஊதிய விகிதத்தை விட கூடுதலான ஊதிய விகிதங்களில் ஊதியம் பெறும் நிலைமை உருவானது. இதனால் அமைச்சுப் பணியாளரது ஊதிய சமச்சீர் நிலைமை (Horizontal equilibrium) கடும் தாக்குதலுக்கு உள்ளானது. இந்தப் பின்னணியில் நடைபெற்ற போராட்டங்களின் விளைவாக 1.8.92 மற்றும் 1.9.98 தேதிகளில் தலா 5 சதம் தனி ஊதியம் வழங்கப்பட்டதேயன்றி இவர்களது பணிநிலைமைகளுக்கு பொருத்தமான ஊதிய ஏற்ற முறை வழங்கப்படவில்லை.

எனவே இந்த ஊதிய மாற்றத்தின்போது இக் குறைபாடு களையப்பட்டு 1.6.88க்கு முன்பு இருந்த இவர்களது ஊதிய சமச்சீர் நிலைமை பாதுகாக்கப் படக்கூடிய விதத்தில் ஊதியம் நிர்ணயிக்கப் படவேண்டும் என வலியுறுத்திக் கேட்டுக்கொள் கிறோம். சென்னை உயர் நீதிமன்றம், நீதிப் பேராணை எண்.16186/2008 வழக்கில் அலுவலக கண்காணிப் பாளர்களின் ஊதிய விகிதத்தை 12.12.2007 முதல்



"பாருங்க சார், மத்திய அரசுக்கு இணையான ஊதியம்னு சொல்றாங்க, மத்திய அரசு ஊழியர்கள் வாங்கற சம்பளத்துக்கும், அலவன்ஸூக்கும் ஏணி வச்சாதான் தமிழக அரசு ஊழியர்களோட ஊதியத்தை இணைபடுத்த முடியும்."

ரூ.8000 - 275 - 13500 என நிர்ணயம் செய்வது குறித்து உரிய நடவடிக்கை எடுக்க அறிவுறுத்தி யுள்ளது. அதன் அடிப்படையில் கண்காணிப்பாளர் ஊதியத்தையும், அவர்தம் நிலையிலுள்ள அலுவலர் களின் ஊதியத்தையும் PB3 (15600 - 39100) என்ற ஊதிய ஏற்றத்தில் நிர்ணயித்து அதற்கு இணையான புதிய ஊதியம் நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும் என்று கோரப்பட்டுள்ளது.

தட்டச்சர் / சுருக்கெழுத்து தட்டச்சர்

அலுவலகப் பணிகளில் கேந்தரமான பணி களைஆற்றக் கூடிய இப்பணிப் பிரிவினருக்கு நியாயமான ஊதிய விகிதங்கள் இவர்களது பணியின் தன்மையை கணக்கில் கொண்டு வழங்கப்பட வில்லை, தற்போது பல்வேறு அலுவலகங்களிலும் பரவலாக நிறுவப்பட்டுள்ள கணினிகளை இயக்கும் பணிகளையும் மேற்கொள்ள இவர்கள் பணிக்கப் பட்டுள்ள நிலையில் இவர்களது பணியின் தன்மை மேலும் கடினமாக்கப்பட்டுள்ளது. இவர்களுக்கான பதவி உயர்வு வாய்ப்புகளும் அனைத்து துறைகளிலும் சீரானதாக இல்லை. இவற்றை கணக்கில் கொண்டு இவர்களது ஊதியம், இந்த ஊதிய மாற்றத்தின்போது உரிய முறையில் உயர்த்தி நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும் என்றும், பதவி உயர்வு வாய்ப்புகளை சீராக வழங்குவதற்கான வரைமுறைகளை உருவாக்க வேண்டும்.

பதிவறை எழுத்தர் / பதிவறை உதவியாளர்

அலுவலக நடைமுறைகளில் ஏற்பட்டுள்ள கூடுதல் பணிப்பளு மற்றும் இப்பணிப் பிரிவினருக்

கான பதவி உயர்வுகளை பெறுவதில் உள்ள இடர்பாடுகள் மற்றும் இவர்கள் ஆற்றி வரும் பணியின் தன்மை ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் இப்பணியிடங்கள் அனைத்தும் எல்லா அரசுத்துறைகளிலும் இளநிலை உதவியாளர் பணியிடங்களாக தரம் உயர்த்தப்பட்டு அதனடிப்படையில் இவர்களுக்கான ஊதியம் நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும் என வலியுறுத்தப்பட்டுள்ளது.

அலுவலக உதவியாளர்கள் மற்றும் ' டி ' பிரிவு பணியிடங்கள்

மத்திய அரசு ஆறாவது ஊதிய மாற்றத்தில் அரசுப் பணிகளில் உள்ள டி பிரிவு பணியிடங்களை முற்றாக ஒழித்ததை எமது சங்கம் ஏற்கவில்லை என்பதுடன் இதர மத்திய அரசு ஊழியர்களைப் போல இந்நடவடிக்கையை கடுமையாக எதிர்க்கிறது. அரசுப்பணியில் அடித்தளத்தில் உள்ள இப்பதவிகளை 1.9.92 முதல் தமிழ்நாடு அரசாங்கம் 665 மற்றும் 666 போன்ற அரசாணைகள் மூலம் கணிசமாக குறைத்து விட்டது. தமிழகத்தில் கிராமப்புறங்களிலிருந்து போதுமான கல்வி பெற்றிட வாய்ப்பு வசதிகளற்ற தாழ்த்தப்பட்ட மற்றும் மிகவும் பிற்படுத்தப்பட்ட சமூகப் பிரிவுகளிலிருந்து வரக்கூடிய இளைஞர்களுக்கு அரசுப் பணியில் நுழைய வாய்ப்பளிக்கும் இப்பணியிடங்கள் இனியும் எவ்விதக் குறைப்பிற்கும் ஆட்படுத்தப் படக்கூடாது என்றும் நேரம் காலம் கருதாது அரசுப் பணியில் ஈடுபடுத்தப்பட்டு வரும் டி பிரிவு ஊழியர்களுக்கு குறைந்த பட்ச ஆரம்பநிலை ஊதியமே நியாயமான ஊதியமாக இருக்கும் என்பதால் இவர்களுடைய அடிப்படை ஊதியம் ரூ.26,000/-ஆக நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும் எனவும் கோரப்பட்டுள்ளது.

காலமுறை ஊதிய உயர்வுகள்

மத்திய அரசின் ஊதிய மாற்றத்தின்போது அரசு ஊழியர்களுக்கான வருடாந்திர காலமுறை ஊதிய உயர்வு ஒவ்வொரு ஆண்டும் ஜூலை முதல் தேதி முதல் வழங்கிட வழிவகுக்கப்பட்டுள்ளது. தமிழ்நாட்டில் ஒவ்வொரு ஆண்டும் வருடாந்திர காலமுறை ஊதிய உயர்வுகளை ஜனவரி / ஏப்ரல் / ஜூலை / மற்றும் அக்டோபர் ஆகிய மாதங்களில் முதல் தேதி முதல் பெற்றுக்கொள்ளும் நடைமுறை அமுலில் உள்ளது. தமிழ்நாட்டில் தற்போதுள்ளபடியே காலாண்டு முதல் மாதத்தில் ஊதிய உயர்வு பெறக்கூடிய நடைமுறை தொடர வேண்டுமென கேட்கப்பட்டுள்ளது.

மத்திய அரசு தற்போது அரசு ஊழியர்களுக்கு 3 சதம் ஆண்டு ஊதிய உயர்வும், வேலைத்திறன் அடிப்படையில் பதவி உயர்வும் வழங்கப்படும் என அறிவித்துள்ளது. தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் இதை ஏற்கவில்லை. வேலைத்திறன் என்பது அரசுத் துறையில் கூட்டு செயல்பாடு என்ற நிலையில் இத்தகைய அணுகுமுறை ஊழியர்களுக்கு எதிரான நடவடிக்கை என்றே கருத வேண்டியுள்ளது. ஆகவே இத்தகைய வேலைத்திறன் அடிப்படையிலான ஊதிய உயர்வு வழங்கும் நடைமுறையை தமிழகஅரசு பின்பற்றக் கூடாது என தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் சார்பில் வேண்டுகோள் வைக்கப்பட்டுள்ளது.

வீட்டு வாடகைப்படி

மத்திய அரசாங்கம் வீட்டு வாடகைப் படி வழங்கிட சில அளவீடுகளை மேற்கொண்டு 30 சதம், 20 சதம், மற்றும் 10 சதம் என வீட்டு வாடகைப்படியினை நிர்ணயித்துள்ளது. தமிழகத்தில் 1.1.96 முதல் மத்திய அரசுக்கிணையான ஊதிய விகிதங்கள் வழங்கப்பட்ட போதும் வீட்டுவாடகைப்படி மத்திய அரசுக்கிணையாக வழங்கப்படவில்லை. இக்குறைபாடு இந்த ஊதிய மாற்றத்தின்போது களையப்பட்டு தமிழகத்தில் பின்வருமாறு வீட்டு வாடகைப் படி வழங்கப்பட வேண்டுமென வலியுறுத்திக்கேட்டுக் கொள்கிறோம்.

சென்னை பெருநகரம்30 சதம்

மதுரை / கோவை / திருச்சி / சேலம் / நெல்லை /

திருப்பூர் / ஈரோடு / வேலூர் / தூத்துக்குடி ஆகிய மாநகரங்கள் 25 சதம்

மாவட்ட தலைநகரங்கள் மற்றும் இரண்டாம் நிலை நகராட்சிகள் 20 சதம்

இதர அனைத்துப் பகுதிகளுக்கும் 10 சதம்

வீட்டு வசதி வாரியக் குடியிருப்பில் உள்ளவர்களுக்கு, வீட்டு வாடகை படி தவிர்த்து வேறு கூடுதலான வாடகை ஏதும் பிடித்தம் செய்யக்கூடாது எனவும் வலியுறுத்தப்பட்டுள்ளது.

அகவிலைப்படி

தற்போதுள்ள நடைமுறையின்படியே மத்திய அரசுக்கிணையான அகவிலைப்படி ஜனவரி, மற்றும் ஜூலை மாதங்களில் வழங்கும் நடைமுறை தொடர வேண்டும்.

இதர படிகள்

அரசு ஊழியர்களுக்கு மாதம் ரூ.1000/- மருத்துவப் படியாக வழங்கப்பட வேண்டுமென வலியுறுத்தப் பட்டுள்ளது. அரசுத்துறைகளில் காலியாக உள்ள லட்சக்கணக்கான பணியிடங்கள் நிரப்பப்படாமல் விடப்பட்டுள்ள நிலையில் அப்பணிகளை கூடுதல் பணியாகப் பார்த்து வரும் அனைத்து அரசு ஊழியர்களுக்கும் காலியிடங்கள் நிரப்பப்படும் வரை கூடுதல் பொறுப்புப் படி வழங்கிட வேண்டும்.

மத்திய அரசு ஊழியர்களைப் போன்றே தமிழக அரசு ஊழியர்களுக்கும் கல்விப்படி, சீருடைப் படி,

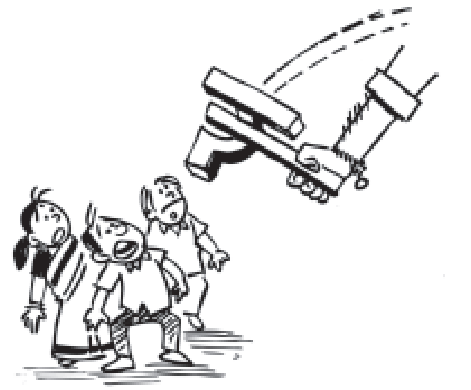
சலவைப்படி, போக்குவரத்துப்படி, மலைவாழ்ப்படி, குளிர்காலப்படி, ஆபத்துப்படி,திட்டப்படி பயணப் படி,மற்றும் மாறுதல்படி போன்ற படிகள் வழங்கப்பட வேண்டும்.

மேலும், அகவிலைப்படி 50 சதத்தை எட்டும் போது இதரப் படிகள் அனைத்தும் அதற்கேற்ற முறையில் மத்திய அரசில் உயர்த்தப்படுவது போன்று உயர்த்தி வழங்கப்பட வேண்டுமென கோரிக்கை வைக்கப்பட்டுள்ளது.

மத்திய அரசு அதன் ஊழியர்களுக்கு வழங்கி வரும் பல்வேறு படிகளை தமிழ்நாடு அரசு குறைத்தோ அல்லது மறுத்தோ வருகிறது. மத்திய அரசுக்கு இணையான ஊதியம் என்று அறிவித்துவிட்டு வீட்டுவாடகைப்படி, போக்குவரத்துப்படி, கல்விப்படி போன்ற முக்கிய படிகளில் பாரபட்சம் காட்டிவரும் நிலையில் தமிழக அரசு ஊழியர்கள் பெற்றுவரும் ஊதியம் மத்திய அரசுக்கு இணையான ஊதியமாக எவ்வாறு இருக்க முடியும்? மத்திய அரசுக்கு இணை யான ஊதியம் வழங்கப்படும் என அரசு அறிவித்த தாலேயே பத்தாண்டுகளுக்கு ஒருமுறையான ஊதிய மாற்றத்திற்கு அரசு ஊழியர்கள் ஒப்புக்கொண்டனர். ஆனால் மத்திய அரசு தன் ஊழியர்களுக்கு வழங்கும் பெரும்பாலான படிகளை மாநில அரசு மறுத்து வரும் நிலையில் 10 ஆண்டுகளுக்கு ஒருமுறை ஏற்படும் ஊதிய மாற்றத்தால் அரசு ஊழியர்களின் பொருளா தார நிலை தாழ்வடைந்து வருகிறது. ஆந்திரா, கர்நாடகம், கேரளம் போன்ற அண்டை மாநிலங்களில் ஐந்தாண்டுகளுக்கு ஒருமுறை ஊதிய மாற்றம் நிகழ்த்தப்பட்டு வரும் நிலையில் தமிழக அரசு ஊழியர்களுக்கு பத்து ஆண்டுகளுக்கு ஒருமுறை ஊதிய மாற்றமும், மத்திய அரசின் படிகள் பெரும்பாலும் மறுக்கப்பட்டு வருவதும் தமிழக அரசு ஊழியர்களை வஞ்சிக்கும் செயலாகும். மத்திய அரசுக்கு இணையாக அனைத்துப் படிகளையும் ஊதியங்களையும் மாநில அரசு வழங்க முன்வரத் தயங்குமேயானால் பக்கத்து மாநிலங்களைப் போல் ஐந்தாண்டுகளுக்கு ஒருமுறை ஊதியமாற்றம் கோரி போராட வேண்டியதைத் தவிர அரசு ஊழியர்களுக்கு வேறு வழியில்லை என்பதை அரசு உணர்ந்து கொண்டு, அனைத்து நிலைகளிலும் மத்திய அரசுக்கு இணையான ஊதியங்கள் வழங்கப்படுவதை உறுதிப்படுத்த வேண்டுமென்று கோரப்பட்டுள்ளது.

அரசு ஊழியர் புதிய நல்வாழ்வு காப்பீட்டுத் திட்டம்

தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர்களுக்கான நல்வாழ்வு காப்பீட்டுத் திட்டத்தைத் அரசு நடத்தாமல் திட்டத்தை அமல்படுத்தும் பொறுப்பை காப்பீட்டு நிறுவனத்திடம் ஒப்படைக்கப்பட்டுள்ளது. உண்மை யில் இத்திட்டம் ஊழியர்களுக்குப் பயனுள்ள முறை யில் அமல்படுத்தப் படவேண்டுமெனில், காப்பீட்டு நிறுவனத்திடம் ஒப்படைக்கப்பட்ட திட்ட அமலாக் கத்தை தமிழ்நாடு அரசு உடனடியாகத் திரும்பப் பெற்று, திட்டத்தை தமிழக அரசே நேரடியாக அமல்படுத்த வேண்டும். மேலும் திட்டத்திலுள்ள குறைபாடுகளை சரிசெய்து கட்டணமில்லா சிகிச்சை உத்தரவாதப்படுத்தப்பட வேண்டும். காப்பீட்டு திட்டத்தின் கீழ் சிகிச்சை பெறுவதற்கான மருத்துவ மனைகளின் பட்டியலில் அரசு மருத்துவமனை களையும் இணைத்திட வேண்டுமென வலியுறுத்தப் பட்டுள்ளது.



"ஊதிய மாற்றமா கேக்கறீங்க? ஒழுங்கு மரியாதையா, கொடுக்கறதை வாங்கிக்கங்க. இல்லாட்டி வெட்டிப்புடுவேன் வெட்டி."

"ஓ... இதுக்கு பேர்தான் ஊதிய வெட்டா?"

"இல்லண்ணே, இது ஊதிய மாற்ற வெட்டு."

"வாயைப் பொத்து. அவர் சொல்றது உண்மையான வெட்டு."

பெண் ஊழியர்களுக்கான சிறப்பு சலுகைகள்

பெண் ஊழியர்களுக்கு இரண்டு குழந்தைகளுக்கு தலா 270 நாட்கள் வீதம் மகப்பேறு விடுப்பு தமிழக அரசு வழங்குகிறது. மத்திய அரசு அனுமதித்துள்ளது போல் அக்குழந்தைகளை 18 வயதுவரை கவனிப் பதற்கென ஒவ்வொரு குழந்தைக்கும் ஓராண்டு வீதம் சிறப்பு விடுப்பும், தமிழ்நாட்டிலும் வழங்கப்பட வேண்டும் என கேட்டுக்கொள்கிறோம். இச்சலுகை மருத்துவ காரணங்களால் குழந்தைபேறு இல்லாமல், தத்தெடுக்கும் குழந்தைகளுக்கும் வழங்கப்பட வேண்டும்.

பெண் ஊழியர்களுக்கு உள்ள குடும்ப பொறுப்பு களை கணக்கில் கொண்டும், அலுவலகத்தில் வந்து செல்வதற்கான போக்குவரத்து நெரிசலை கருத்தில் கொண்டும் காலையில் ஒரு மணி நேரம் தாமதமாக வருவதற்கும், மாலையில் ஒரு மணி நேரம் முன்னதாக செல்வதற்கும் சிறப்பு அனுமதியும் வழங்கப்பட வேண்டும். அலுவலகங்களில் தனி ஓய்வறைகள்,

கழிப்பறைகள் கட்டப்பட வேண்டும். மனைவியும், கணவனும் ஒரே ஊரில் பணிபுரிய அனுமதிக்க வழி செய்யும் உத்தரவை கண்டிப்பாக்கும் விதத்தில் ஆணையிடப்பட வேண்டும். குடும்ப வாழ்க்கையும், குழந்தைகள் நலனும், கல்வியும் பாதிக்கும் விதத்தில் இடமாற்றம் செய்யக்கூடாது. சிற்றூர்களிலும் பெண் ஊழியர்களுக்கு விடுதிகள் கட்டப்பட வேண்டும், பெண் ஊழியர்கள் விடுதி இல்லாமலிருந்தால் அந்த ஊர்களுக்கு விருப்பமின்றி பெண் ஊழியர்களை மாற்றக்கூடாது. இரவுப் பணிபுரியும் பெண் ஊழியர்கள் வேலை நேரத்தை 6 மணி நேரமாகக் குறைக்க வேண்டும். பெரிய நகரங்களில் அனைத்து அலுவலக வளாகங்களிலும் மற்ற ஊர்கள் அனைத்திலும் அரசால் குழந்தைகள் காப்பகம் நடத்தப்படவேண்டும். காலையும், மாலையும் தேவைப்படும் அளவுக்கு மகளிர் பேருந்துகள் விடப்பட வேண்டும். பெண் ஊழியர்களுக்கு குடும்பச் சுமை காரணமாக நீண்ட விடுப்பு தேவைப்படுகிறது. இவர்களைப் பொறுத்த வரை ஓராண்டு காலம்தான் சேர்ந்தாற்போல் விடுப்பு எடுக்கலாம் என்ற விதி தளர்த்தப்பட வேண்டும். அதுபோல் நீண்ட விடுப்பில் இருந்தாலும் பதவி உயர்வுப் பட்டியலில் புறக்கணிக்கக் கூடாது. விதவைகள் அரசு ஊழியத்துக்கு வர வயது வரம்பு தளர்த்தப்படவேண்டும். பெண் ஊழியர்களுக்கு அலுவலகங்களில் ஏற்படும் தீங்குகளை விசாரிக்க செயல்படும் வகையிலான நிறுவன ஏற்பாடுகள் உத்திரவாதம் செய்யப்பட வேண்டும்.

ஊனமுற்றோருக்கான சலுகைகள்

தமிழக அரசுத் துறைகளில் பணியாற்றும் ஊனமுற்றோருக்கு தற்செயல் விடுப்பு அதிகப்படுத்த வேண்டும். போக்குவரத்துப்படி இரு மடங்காக உயர்த்திட வேண்டும். அலுவல நேரத்தில் ஒரு மணி நேரம் தாமதம் / முன் அனுமதி சலுகைகள் வழங்கிட வேண்டும். இவர்களுக்கான வாகனங்கள் வாங்கிட குறைந்த வட்டி வீதத்தில் வாகன கடன், உடனுக்குடன் வழங்கிட வேண்டும்.

விடுப்புகால பயணச் சலுகை

தற்போது வழங்கப்பட்டு வரும் விடுப்பு பயணச் சலுகை அர்த்தமுள்ள வகையில் மேம்படுத்தப்பட்டு ஒவ்வொரு அரசு ஊழியரும், அவரைச் சார்ந்துள்ள அனைத்து குடும்ப உறுப்பினர்களுடன் ஆண்டுக்கு ஒரு முறை சொந்த ஊருக்கு சென்று / திரும்பவும், நான்காண்டுகளுக்கு ஒரு முறை இந்தியாவின் எந்த ஒரு பகுதிக்கும் சென்று திரும்பவும் ஆகும் செலவுகளை முழுமையாக ஈடுகட்டும் விதத்தில் வழங்கப்பட வேண்டும்.

கடன்களும், முன் பணங்களும்

கடந்த ஊதிய மாற்றத்திற்கு பிறகு உயர்ந்துள்ள விலைவாசி, அதிகரித்துள்ள பணவீக்கம் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் அனைத்து செலவுகளும் அதிகரித்துள்ளதை கருத்தில் கொண்டு பின்வரும் கடன்கள் மற்றும் முன்பணங்களும் அவற்றுக்கெதிரே குறிப்பிட்ட அளவில் உயர்த்தி வழங்கப்பட வேண்டும்.

வீடு கட்ட முன்பணம் = 100 மாத சம்பளம் அல்லது ரூ.50 லட்சம்

திருமண முன்பணம் = மகனுக்கு ரூ.2 லட்சம், மகளுக்கு ரூ.5 லட்சம்

திருவிழா முன்பணம் = ரூ.10,000/-

கல்வி முன்பணம் = பள்ளிகள்/கல்லூரிகள் செலுத்தக் கோரும் தொகை முழுவதும்

மோட்டார் சைக்கிள் / கார் முன்பணம் = வாகனத்தின் முழு விலையும்.

போனஸ்

போனஸ் என்பது கொடுபடா ஊதியம் என்ற கோட்பாட்டின் அடிப்படையில் வழங்கப்பட வேண்டும் என உச்சநீதிமன்றம் தீர்ப்பளித்துள்ளது. அரசியல் சாசனம் உறுதியளித்துள்ள வாழ்க்கை ஊதியம் வழங்கப்படும் வரை வாழ்க்கை ஊதியத்திற்கும், உண்மையில் வழங்கப்படும் ஊதியத்திற்கும் இடையில் உள்ள இடைவெளியை ஓரளவேனும் நிரப்பிட போனஸ் வழங்கப்பட வேண்டும் என உச்சநீதி மன்றம் கூறியுள்ளது. ஆனால் இன்றைக்கு தமிழக அரசு வழங்கிவரும் போனஸ் மற்றும் சிறப்பு அட்ஹாக் போனஸ் ஆகியவை இந்த வரையறைகளை நிறைவேற்றுவதாக இல்லை. எனவே, அனைத்து அரசு ஊழியர்களுக்கும் வருமான மற்றும் போனஸ் உச்சவரம்பு ஏதுமின்றி ஒரு மாத ஊதியத்தை போனஸாக வழங்கிட வேண்டும் என கேட்கப்பட்டுள்ளது.

ஓய்வூதியம்

1.1.2016க்கும் முன் ஓய்வு பெற்ற ஊழியர்களுக்கு வழங்கப்படும் ஓய்வூதியம், குடும்ப ஓய்வூதியம் ஆகியவை மத்திய அரசு மாற்றியமைத்தது போன்றே தமிழக அரசாலும் வழங்கப்பட வேண்டுமென கேட்டுக்கொள்கிறோம்.

தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் மறைந்த முன்னாள் முதல்வர் ஜெயலலிதா அவர்களிடம் பங்களிப்பு ஓய்வூதியத்தை ரத்து செய்து பழைய ஓய்வூதியமே தொடர வேண்டும் என்று கோரிக்கை வைத்து அந்த கோரிக்கைகளை மூத்த அமைச்சர்கள், தலைமை செயலர் மற்றும் நிதித்துறை செயலர்கள் மூலம் ஆராயப் பணித்து, தமிழ்நாடு சட்டமன்றப் பேரவை விதி 110ன் கீழ் அறிக்கை முன்னாள் முதல்வர் செல்வி ஜெயலலிதா அவர்கள் வெளியிட்டார்கள். அதில் பங்களிப்பு ஓய்வூதிய திட்டத்தை ரத்து

செய்து, பழைய ஓய்வூதிய திட்டத்தையே செயல் படுத்துவது குறித்து ஆராய்ந்து அரசுக்கு பரிந்துரைக்க வல்லுநர் குழு அமைத்து உத்தரவிட்டார். அமைக் கப்பட்ட வல்லுநர் குழுவின் பரிந்துரை ஓராண்டு காலமாகியும் இன்னும் அரசுக்கு சமர்ப்பிக்கப் படவில்லை. வல்லுநர் குழுவின் நான்காவது முறையாக நீட்டிக்கப்பட்ட காலவரையானது 25.03.2017 உடன் முடிந்துள்ள நிலையில் அது குறித்த அறிவிப்புகள் எதுவும் வெளிவரவில்லை. அரசு இதை உடனடியாக பரிசீலித்து பங்களிப்பு ஓய்வூதிய திட்டத்தை ரத்து செய்து பழைய ஓய்வூதிய திட்டமே தொடர வேண்டுமெனக் கேட்டுக் கொள்கிறோம்.

அரசுப் பணியில் சேர்வதற்கான வயதுவரம்பு தாழ்த்தப்பட்ட பிரிவினருக்கு 35 வயது ஆகும், இதர பொதுப் பிரிவினருக்கு 30 வயது ஆகும். ஆனால் அனைவருக்கும் ஓய்வு பெறும் வயது 58 ஆகவுள்ள நிலையில் பல்வேறு வயது வரம்பு தளர்வுகளைப் பெற்று நியமனம் பெறுபவர்கள் முழு ஓய்வூதியம் பெறுவதற்கு 30 ஆண்டுகள் தகுதிவாய்ந்த பணிக் காலத்தை நிறைவு செய்ய இயலாத நிலை உள்ளது. எனவே முழு ஓய்வூதியம் பெறுவதற்கான தகுதி வாய்ந்த பணிக்காலத்தை 20 ஆண்டுகள் என நிர்ணயம் செய்து தமிழகஅரசு உத்திரவிட வேண்டும் என கோரப்பட்டுள்ளது.

தொகுப்பு ஓய்வூதியம் (COMMUTATION)

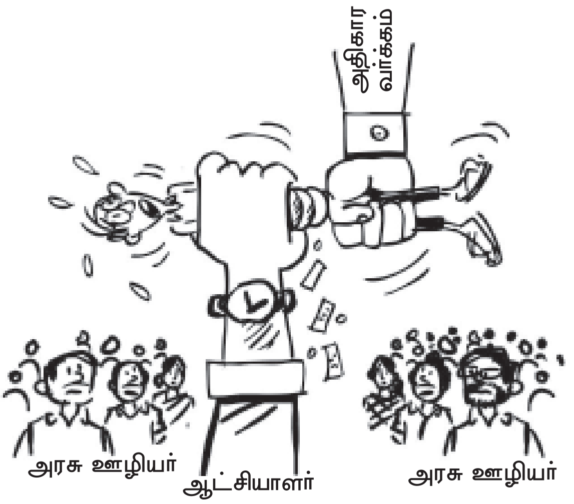
தொகுப்பு ஓய்வூதியத்திற்கான வட்டித் தொகை 8 சதவீதத்திலிருந்து 4 சதவீதமாக குறைக்கப்பட வேண்டும் எனவும், தொகுப்பு ஓய்வூதியம் 2001க்கு முன் இருந்தவாறு 40 சதம் வழங்க வேண்டும் எனவும் கேட்டுக்கொள்கிறோம். தற்போது பணியிலிருக்கும் போது மரணம் அடையும் அரசு ஊழியர்கள் சார்பில், உயர்த்தப்பட்ட விகிதத்திலான குடும்ப ஓய்வூதியம் அவர்கள் இறந்த தேதியிலிருந்து ஏழாண்டுகள் வரை வழங்கப்படுகிறது. இக்கால அளவினை மத்திய அரசு போன்று 10 ஆண்டுகளாக உயர்த்தி நிர்ணயிக்குமாறு கோரப்பட்டுள்ளது.

பணிக்கொடை

தற்போது ஓய்வு பெறும் அரசு ஊழியர்கள் சார்பில் வழங்கப்படும் பணிக்கொடை உச்சவரம்பை மத்திய அரசு போன்று ரூ.20 லட்சம் என உச்சவரம்பை உயர்த்தி வழங்கப்பட வேண்டும்.

கூடுதல் பணியிடங்கள்

தமிழக மக்களுக்கான நலத்திட்டங்களை முழுமையாக காலதாமதமின்றி நிறைவேற்றிட கூடுதல் பணியிடங்கள் உருவாக்கப்பட வேண்டும்.



ஆட்சியாளர் :

"என்ன சார் இவரு, எவ்வளவு டைட் பண்ணாலும் தாங்கறாரு. ரொம்ப நல்லவரா இருப்பாரோ...?"

அதிகார வர்க்கம் :

"ஆனா பாவம், இவருக்கு தெரியாது, நாம ஒரு தடவை ஊதிய மாற்றம் பண்ணிட்டா நம்ம பேச்சை நாமளே கேக்க மாட்டோம்னு."

அரசு ஊழியர் :

"அண்ணே, பின்னாடி பாருங்க, நான் தனியாளு இல்லன்னு தெரியும். கொஞ்சம் உற்றுப் பாருங்க. இது தானா சேர்ந்த கூட்டம்னு புரியும். பாக்கறீங்களா... பாக்கறீங்களா... ஓங்கிக் குத்துனா, அஞ்சு வருஷத்துக்கு அட்ரஸ் இல்லாம போயிடுவீங்க... பாக்கறீங்களா...?"

பொது

பூபேந்திரநாத் ஹசாரிகா மற்றும் ஒருவர் - எதிர்- அஸ்ஸாம் மாநில அரசு மற்றும் பலர் [2013(2) SCC 516 Para 53] என்ற வழக்கில் உச்சநீதிமன்றம் ஒரு நல்லாட்சி அரசாங்கம் அதன் ஊழியர்களை எப்படி நடத்த வேண்டும் என்று கூறியுள்ளது கவனிக்கத் தக்கது.

''மாநில அரசின் பங்கு என்பது ஊழியர்களைப் பொறுத்தமட்டில் ஒரு முன்மாதிரி முதலாளியாக இருக்க வேண்டும், எதிர்காலத்தில் ஊழியர்களின் உரிமைகோரிக்கைகளின் பேரில் சினம் கொள்ளாமல் அது இருக்கும் என்ற எதிர்பார்ப்பையும், பொறுப்பில் லாத அலட்சியப் போக்குடன் பெரிய அளவில் விலகி நின்று வேடிக்கை பார்க்காது என்ற நம்பிக்கையையும், ஊழியர்கள் மத்தியில் ஏற்படுத்த வேண்டும். ஊழியர் களின் நியாயமான கோரிக்கைகளை அது எப்போதும்

கவனத்தில் கொள்ள வேண்டும். அவர்களின் நம்பிக்கை நீர்த்துப்போகும் சூழ்நிலையை ஏற்படுத்தக் கூடாது. ஒவ்வொரு ஊழியரின் நம்பிக்கையும், மதிப்பும், மகிமையும் வாய்ந்தது. அதை முன்மாதிரி முதலாளியாக இருக்கும் அரசு ஏமாற்றமாகவோ, துரோகமாகவோ மாற்றி அவர்கள் பணியேற்றத்தில் சதுரங்க விளையாட்டு ஆடக் கூடாது. அமைதி உணர்வும், சிரத்தையான நேர்மையும் ஒவ்வொரு நிகழ்விலும் எதிரொலிக்க வேண்டும். நம்பகமான சூழல் நிலவவேண்டும். ஊழியர்கள் அனைவரும் தாங்கள் கண்ணியத்துடனும் நேர்மையாகவும் நடத்தப்படுகிறோம் என்றும் தங்கள் நம்பிக்கைக்கு பங்கம் ஏற்படாது என்றும் நிச்சயமாக நம்ப வேண்டும். அப்போதுதான் நல்லாட்சி என்ற கருத்துப்படிமம் உறுதிப்படும்.''

அரசு ஊழியர்கள் அனைவரும் இந்த அரசை மேற்கூறப்பட்ட தீர்ப்பின் அடிப்படையிலேயே நம்பி வருகிறார்கள். அரசும் ஊழியர்களின் நியாயமான கோரிக்கைகளை வெளிப்படைத் தன்மையுடன் பரிசீலித்து அவர்களின் கோரிக்கைகளை மொத்தமாக இல்லாவிடினும், கூடுமான அளவில் நிறைவேற்றும் சூழல் ஏற்படவேண்டும் என்று விரும்புகிறார்கள். ஆப்போதுதான் அரசு நிர்வாகமும், மக்கள் திட்டப் பணிகளும் தொய்வின்றி நடக்கும், சமூகத்தில் நலமும் வளமும் செழிக்கும்.

மேலும், இன்றைய உலகமயமாக்கல் சூழலில் அதிகரித்துவரும் விலைவாசி உயர்வு, பணவீக்கம் ஆகியவற்றை அரசு ஊழியர்களுக்கான ஊதியமாற்றம் மேலும் அதிகரிக்கும் என்று ஊடகங்களில் உண்மைக்கு மாறான கருத்து திணிப்பு பரவலாக முன்னெடுத்துச் செல்லப்படுகிறது. மத்திய அரசின் தவறான பெருளாதார கொள்கைகளும், நிதிப் பங்கீடும், மாநில அரசுகள் நிதிப்பற்றாக்குறையை எதிர்கொள்ளும் நிலைமைக்கு ஆட்படுத்தியுள்ளன. அரசுஊழியர்களுக்கான ஊதியச் செலவு அரசின் நலத்திட்டங்கள் மற்றும் வளர்ச்சித் திட்டங்களை மக்களிடம் கொண்டு செல்வதற்கான முதலீட்டுச் செலவு என்ற அடிப்படையில் ஊதிய மாற்றத்திற்கான செலவுகளை ஈடுகட்டுவதற்கு மத்தியஅரசிடமிருந்து கூடுதலான நிதி ஒதுக்கீட்டை மாநில அரசு பெறுவதற்கான நிர்வாகம் மற்றும் அரசியல் ரீதியான நடவடிக்கையை மேற்கொள்ளவேண்டும் என்றும் தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் கேட்டுக் கொண்டது.

அலுவலர் குழுவுடன் அரசு ஊழியர் சங்கம் நேரடிப் பேச்சுவார்த்தை

27.05.2017 அன்று அரசு ஊழியர் சங்கத் தலைவர் களை அலுவலர் குழு நேரடிப் பேச்சுவார்த்தைக்கு அழைத்திருந்தது. மாநில நிர்வாகிகள் அலுவலர் குழுவினரிடம் ஏற்கெனவே கொடுத்திருந்த கோரிக்கை சாசனத்தில் கூறப்பட்டிருந்த 37 அம்சங் களையும் ஒவ்வொன்றாக விளக்கிக் கூறினர். முக்கியமான விவரங்களை அலுவலர் குழு உறுப்பினர்கள் குறிப்பெடுத்துக் கொண்டனர். அவர்கள் நமது கோரிக்கைகள் அனைத்தையும் பொறுமையாகக் கேட்டனர். சுமார் 45 நிமிடங்கள் நடைபெற்ற இந்த பேச்சுவார்த்தை நமக்கு திருப்திகரமாகவே இருந்தது. இடையிடையே அலுவலர் குழுவினர் எழுப்பிய சந்தேகங்களுக்கு மாநில நிர்வாகிகள் உரிய விளக்கம் அளித்தனர். அலுவலர் குழுவிடம் நடத்திய பேச்சுவார்த்தையின் மூலம் பழைய ஓய்வூதிய திட்டம் தொடர்வதற்கான சமிஞ்சைகள் தெரிந்தன. எனவே, இம்முறை அலுவலர் குழுவுடன் நடத்தப்பட்ட பேச்சுவார்த்தை யானது அரசு ஊழியர்களுக்கு ஓரளவிற்கேனும் பயனளிக்கும்படியான ஊதிய மாறறங்களுக்கும், பிற உரிமைகளுக்கும் வழிவகுக்கும் என்ற நம்பிக்கை ஒளிக்கீற்றை தோற்றுவித்திருக்கிறது.

முடிவாக

இருப்பினும் கடந்த கால வரலாறுகளைப் பார்க்கும்போது பல ஊதியக் குழுக்களின் அறிக்கைகள் அரசு ஊழியர்களின் கண்ணீரைத் துடைப்பதைப் போல் பாசாங்கு செய்து, கன்னத்தில் அறைந்த நிகழ்வுகள்தான் நடந்துள்ளன. இம்முறையும் அதே சதி, நிதிப் பற்றாககுறைகளையோ, விதிகளையோ காட்டி நமக்குமேயானால் அரசு ஊழியர்கள் வீதிக்கு வந்து சமரசமற்ற போராட்டங்களை முன்னெடுப்பதைத் தவிர வேறு வழியில்லை.

போராட்டங்கள் எவ்வளவு அவசியமானவை, வலிமையானவை என்பதை 57 ஆண்டு கால அரசு ஊழியர் நெடுந்துயர் நமக்கு உணர்த்தி இருக்கிறது. இந்தப் போராட்ட வரலாற்றை அரசு ஊழியர் ஒவ்வொருவரும் அறியச்செய்ய வேண்டியது நம் அனைவரின் கடமையாகும். அப்போதுதான் போராட்டங்கள் போர்க்குணத்தோடு நடக்கும். நாம் கேட்கும் உரிமைகளும் கிடைக்கும்.

ஓடினால்தான் நதி
வீசினால்தான் காற்று
பாடினால்தான் இசை
போராடினடால்தான் அரசு ஊழியர்

என்பதை நினைவில் நிறுத்தி அடுத்த கட்ட நிகழ்வுகளுக்கு ஆயத்தமாயிருப்போம். அரசு ஊழியர்களின் நீண்ட, நெடுந்துயர்களுக்கு முற்றுப்புள்ளி வைப்போம்.

பட்டியல் I

மத்திய 7வது ஊதியக்குழு நிர்ணயத்தின்படி 01.01.2016 அன்றைய குறைந்தபட்ச ஊதியக் கணக்கீடு						உள்ளூர் விலை மதிப்பீடு (தமிழகம்)	
வ. எண்	விவரம்	நாளொன்றுக்கு 1நபருக்கு நுகர்வு (PCU)	மாதம் ஒன்றிற்கு 3 அலகுகளுக்கான நுகர்வு [(3)x3x30]	விலை/ அலகு (நடுவண் அரசு)	செலவினம் (நடுவண் அரசு)	விலை/ அலகு (தமிழகம்)	செலவினம் (தமிழகம்)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	அரிசி/கோதுமை (கி.கி)	0.475	42.750	25.93	1108.51	46.00	1966.50
2	பருப்பு வகைகள் (கி.கி)	0.080	7.200	97.84	704.45	116.00	835.20
3	மூல காய்கறிகள் (கி.கி)	0.100	9.000	58.48	526.32	121.00	1089.00
4	பச்சை காய்கறிகள் (கி.கி)	0.125	11.250	38.12	428.85	79.00	888.75
5	பிற காய்கறிகள் (கி.கி)	0.075	6.750	32.80	221.40	68.00	459.00
6	பழங்கள்(கி.கி)	0.120	10.800	64.16	692.93	120.00	1296.00
7	பால் (லிட்.)	0.200	18.000	37.74	679.32	40.00	720.00
8	சர்க்கரை/வெல்லம் (கி.கி)	0.056	5.040	37.40	188.50	42.00	211.68
9	சமையல் எண்ணெய் (கி.கி)	0.040	3.600	114.02	410.47	136.00	489.60
10	மீன் (கி.கி)		2.500	268.38	670.95	330.00	825.00
11	இறைச்சி (கி.கி)		5.000	400.90	2004.50	500.00	2500.00
12	முட்டை (எண்ணிக்கை)		90	4.27	384.30	4.00	360.00
13	சோப்பு				291.31		420.00
14	துணி வகைகள் / ஆடைகள் (மீ.)		5.50	164.88	906.84	217.00	1193.50
15	மொத்தம் (1-14)				9217.99	-	13253.57
16	எரிபொருள், மின்சாரம், தண்நீர் கட்டணங்கள் [(15):(16) = 80:20]				2304.50	-	3313.39
17	(15)/0.80				11522.49	-	16566.96
18	திருமணம், கேளிக்கை மற்றும் பண்டிகை போன்றவை,[(17):(18) = 85:15]				2033.38	-	2923.58
19	(17)/0.85				**13555.87**	-	**19490.54**
20	திறன்மேம்பாட்டிற்கு சேர்க்க 25% to (19)				3388.97	-	4872.64
21	(19) + (20)				**16944.84**	-	**24363.18**
22	வீட்டு வசதி [(21):(22) = 97:3]				524.07	-	753.50
23	(21)/0.97				17468.91	-	25116.68
24	1.1.2016 முதல் அகவிலைப்படி125% உயர்த்தப்பட்ட நிலையில் வ.எண் 23க்கு 3% உயர்வு				524.07	-	753.50
25	**01.01.2016 அன்று இறுதியான குறைந்தபட்ச ஊதியம் (23) + (24)**				17992.98	-	25870.18
26	**வ.எண் 25-ன் பின்னத்தை ரூ.100க்கு சுழித்தபின் ஊதியம்**				**18000.00**	-	**25900.00**

***(மத்திய 7ஆவது ஊதியக்குழு அறிக்கையின் 81–83ம் பக்கங்களைக் காண்க)*

பட்டியல் II

	1.1.2016 முதல் மத்திய அரசு அமல்படுத்தியுள்ள புதிய ஊதிய விகிதம்								தமிழ்நாடு அரசு ஊழியர் சங்கம் தமிழக அரசிடம் முன் வைக்கும் ஊதிய விகிதம்						
வ.எண்	ஊதியக்கட்டு	ஊதிய விகிதம்	தர ஊதியம்	அடிப்படை ஊதியம்	துவக்க ஊதியம்	மாற்றுக் காரணி	புதிய அடிப்படை ஊதியம்	ஊதிய நிலை	ஊதியக்கட்டு	ஊதிய விகிதம்	தர ஊதியம்	அடிப்படை ஊதியம்	துவக்க ஊதியம்	மாற்றுக் காரணி	புதிய அடிப்படை ஊதியம்
1									PB 1A	4800-10000	1300	6100	7000	3.7	26000
2									..	4800-10000	1400	6200	7000	3.7	26000
3									..	4800-10000	1650	6450	7000	3.7	26000
4	PB 1	5200-20200	1800	7000	7000	2.57	18000	1	PB 1	5200-20200	1800	7000	7000	3.7	26000
5	,,	5200-20200	1900	7100	7730	2.57	19900	2	,,	5200-20200	1900	7100	7730	3.7	28600
6	,,	5200-20200	2000	7200	8460	2.57	21700	3	,,	5200-20200	2000	7200	8460	3.7	31300
7									,,	5200-20200	2200	7400	9185	3.7	34000
8	,,	5200-20200	2400	7600	9910	2.57	25500	4	,,	5200-20200	2400	7600	9910	3.7	36700
9									,,	5200-20200	2600	7800	10635	3.7	39300
10	,,	5200-20200	2800	8000	11360	2.57	29200	5	,,	5200-20200	2800	8000	11360	3.7	42000
11	PB 2	9300-34800	4200	13500	13500	2.62	35400	6	PB 2	9300-34800	4200	13500	13500	3.7	50000
12									,,	9300-34800	4300	13600	14410	3.7	53300
13									,,	9300-34800	4400	13700	15320	3.7	56700
14									,,	9300-34800	4450	13750	15775	3.7	58400
15									,,	9300-34800	4500	13800	16230	3.7	60100
16	,,	9300-34800	4600	13900	17140	2.62	44900	7	,,	9300-34800	4600	13900	17140	3.7	63400
17									,,	9300-34800	4700	14000	17645	3.7	65300
18	,,	9300-34800	4800	14100	18150	2.62	47600	8	,,	9300-34800	4800	14100	18150	3.7	67200
19									,,	9300-34800	4900	14200	19215	3.7	71100
20									,,	9300-34800	5100	14400	20280	3.7	75000
21		9300-34800	5400	14700	20280	2.62	53100	9							
22	PB 3	15600-39100	5400	21000	21000	2.67	56100	10	PB 3	15600-39100	5400	21000	21000	3.7	77700
23									,,	15600-39100	5700	21300	21785	3.7	80600
24									,,	15600-39100	6000	21600	22570	3.7	83500
25	,,	15600-39100	6600	22200	25350	2.67	67700	11	,,	15600-39100	6600	22200	25350	3.7	93800
26	,,	15600-39100	7600	23200	29500	2.67	78800	12	,,	15600-39100	7600	23200	29500	3.7	109200
27									,,	15600-39100	7700	23300	37800	3.7	139900
28	PB 4	37400-67000	8700	46100	46100	2.57	118500	13	PB 4	37400-67000	8700	46100	46100	3.7	170600
29										37400-67000	8800	46200	47600	3.7	176100
30	,,	37400-67000	8900	46300	49100	2.67	131100	13 A	,,	37400-67000	8900	46300	49100	3.7	181700
31	,,	37400-67000	10000	47400	53000	2.72	144200	14	,,	37400-67000	10000	47400	53000	3.7	196100