



அடுத்த ஊதிய உயர்வு எப்போது

அனைவருக்கும் ஊதிய உயர்வு தேவையாக உள்ளது. தினமும் நாம் கடுமையாக உழைக்கிறோம், ஆனால் வார ஊதிய சீட்டை திறந்ததால், ஏமாற்றமே மிஞ்சுகிறது. முந்தைய ஊதிய உயர்வு ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில் நாம் அனைவரும் பல்வேறு திறன் நிலைகளில் பிரிக்கப்பட்டோம். ஊதிய க்ரேடை உயர்த்த வேண்டும் என பலர் குறை மனுக்களை தாக்கல் செய்தனர். பக்காவோர் பாரக் ராயல் தொழிற்சாலை அனைத்திலும் நூற்றுக்கணக்கான தொழிலாளர்கள் இதை செய்தனர். தங்களுடைய கோரிக்கைகளுக்காக தொழிலாளர்கள் நடவடிக்கை எடுத்தது முக்கிய கட்டமாகும். ஆனால் நாம் வெற்றியடைய வேண்டும் என்றால், நமது ஒற்றுமையையும் வலிமையையும் உயர்த்தும் நடவடிக்கைகளை நாம் மேற்கொள்ள வேண்டும்.

ஒற்றுமையை பலப்படுத்தும் நடவடிக்கைகள் என்ன?

• பலருடைய திறன் நிலை மற்றும் ஊதிய க்ரேட் பற்றிய மனுக்கள் மீது நடவடிக்கை எதுவும் எடுக்கப்படவில்லை. இதைப் பற்றிய நடவடிக்கை எடுக்கும் பட்சத்தில், தனிநபர்கள் தங்கள் திறன்களை பற்றி வாதாட மட்டுமே அனுமதிக்கப்படுவர். பலருடைய பணிகள் குறிப்பாக பெண்களுடைய பணிகள், கடினமாக இருந்தும், திறனுள்ளதாக கருதப்படாது. அதனால் அவர்களுக்கு குறை மனுக்களின் வழியாக நீதி கிடைக்காது. கூலரால் வாதாடி தங்களுடைய ஊதிய க்ரேடை உயர்த்திக் கொண்டால், ஒரே குழுக்களில் பல்வேறு ஊதிய க்ரேட் கொண்ட தொழிலாளர்கள் இருப்பார்கள். இது ஒற்றுமையை வளர்த்துவிடாது என்ன?

• தொழிற்சாலையில் பல வருடங்களாக பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் சீனியாரிட்டி ஊதியம் கோருகின்றனர். பக்காவோர் முன்பு காட்சோரில் என்ற பெயரில் இருந்த போது, அங்கு பணிபுரிந்த மூத்த தொழிலாளர்களுக்கு மணிக்கு 20p அதிகம் கொடுக்கப்பட்டது. ஆனால், இப்போது புதிய தொழிலாளர்களுக்கு கிடைக்கும் ஊதியமே 20 வருடம் பணிபுரிந்த

Continued Overleaf >>

நீங்கள் அல்லது உங்களுக்கு தெரிந்தவரை நிர்வாகம் துன்புறுத்துகிறதா? உங்கள் தொழிற்சாலையில் சுகாதாரம் மற்றும் பணியடப் பாதுகாப்பு விதிமுறைகள் மீறப்படுகின்றனவா? ஆய்வு செய்ய வரும் போது மேலாளர்கள் எவ்வாறு அதில் இருந்து தப்ப முற்படுகின்றனர்? இவ்வாறான தகவல்களை நீங்கள் கொடுத்தால், இச்செய்தித்தாள் இன்னும் சிறப்பாக இருக்கும். எங்களுடன் தொடர்பு கொள்ளுங்கள்! எங்களுக்கு எழுதுங்கள். நாங்கள் பத்திரிக்கையை விநியோகிக்கும் போது, எங்களுடன் நீங்கள் பேசலாம். உங்களுக்கு சந்திக்க வேண்டும் என்றால், எப்போது எங்கே என்பதை தெரியப்படுத்துங்கள். உங்களைப் பற்றிய தகவல்களை பகிர்ந்து கொள்ள தேவையில்லை.

angryworkersworld@gmail.com

07544 338993

workerswildwest.wordpress.com

தொழிலாளர்களுக்கும் கிடைக்கின்றது. ஆனால் மூத்த தொழிலாளர்களுக்கு ஊதியம் உயர்வாக கொடுக்க வேண்டும் என்ற போராட்டத்தை மட்டும் கையில் எடுத்தால், ஒற்றுமை வளருமா?

• ஒரு தொழிலாளரை மேலாளர் திட்டும் போதோ, துன்புறுத்தும் போதோ, மற்ற தொழிலாளர்கள் அவருடன் ஒற்றுமையாக நின்று, அவருக்கு ஆதரவு தருவதில்லை. பாதிக்கப்படும் தொழிலாளர், இதைப்பற்றி கவலைப்படுகிறார், வேதனையடைகிறார், அல்லது விடுமுறையில் சென்று விடுகிறார். மற்றவர்கள் அவரைப் பற்றி கேலியாக பேசுகின்றனர், அல்லது அவரையே குற்றம் சொல்கின்றனர். இதனால் ஒற்றுமை வளருமா?

• பெரிய மேலாளர்கள் ரெட் கேப் தொழிலாளர்களை திட்டிகின்றனர். ரெட் கேப் தொழிலாளர்கள் மற்ற தொழிலாளர்களிடம் எரிந்து விழுகின்றனர். இதனால் தொழிலாளர்கள் மன அழுத்தம் கொண்டு 'இவர் சோம்பேறி!', 'அவர் மெதுவாக வேலை செய்கிறார்!' என ஒருவரை ஒருவர் குறை சொல்கின்றனர். இதனால் ஒற்றுமை வளருமா என்ன?

முந்தைய ஊதிய ஒப்பந்தத்தை மீண்டும் பார்ப்போம்....

கடந்த வருடம் நமக்கு கிடைத்த ஒப்பந்தம் தொழிலாளர்களிடையே மேலும் பிளவைத் தான் ஏற்படுத்தியுள்ளது. இந்த ஒப்பந்தத்தில்:

- ஊதிய ஒப்பந்தம் முடிவுக்கு வரும் வரை, பேச்சு வார்த்தைகள் குறித்து எந்த தகவல்களும் தொழிலாளர்களுக்கு தரப்படவில்லை.
- வரும் காலங்களில் தொழிலாளர்களை பலவீனப்படுத்தும் என்ற போதும், ஒப்பந்தத்தை தொழிற்சங்கம் ஆதரித்தது.
- பெண் தொழிலாளர்களைப் பற்றி கவலைப்படவில்லை. மாறாக அவர்கள் முதுகிலே மற்ற தொழிலாளர்களின் நலன்கள் பெறப்பட்டன.
- நிலைமையை மாற்றுவதற்கு தொழிலாளர்கள் ஒருங்கிணைந்து செயல்படவில்லை. பலர் புலம்பினார்கள், சிலர் கடிதம் எழுதினார்கள், சிலர் சில வேலைகளை செய்வதற்கு மறுத்தார்கள். ஆனால் அனைவரும் சேர்ந்து போராடலாம் என்ற நம்பிக்கை இல்லை.

நமக்கு தேவையானதை நாம் பெற நிர்வாகத்தை நிர்ப்பந்தம் செய்ய வேண்டும் என்றால், நம்மிடைய ஒற்றுமையும், வலிமையும் தேவை. அடுத்த ஊதிய ஒப்பந்தப் பேச்சுவார்த்தை இந்த வருடக் கடைசியில் நடைபெற உள்ளது. இதில் நாம் வெல்ல வேண்டும் என்றால், அதற்கான வேலையை நாம் இன்றே தொடங்க வேண்டும். நாம் என்ன செய்ய வேண்டும்?

விதிமுறைகளுக்கு (அதாவது வேலை குறித்த நிறுவனத்தின் விதிமுறைகளுக்கு) புறம்பாக எந்த வேலையையும் செய்ய கூடாது. அப்படி வேலை செய்ய வேண்டும் என்றால், நாம் கேட்ட ஊதியத்தை அவர்கள் தர வேண்டும் அல்லது நாம் ஓவர்டைம் செய்ய மாட்டோம் என்று போராட வேண்டும்.

1. இது ஒரு உணவு பொருட்கள் தயாரிக்கும் தொழிற்சாலை. இங்கு சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு முக்கியமாகும். இவற்றை எடுத்து நாம் மேலாளர்களுக்கு பிரச்சனைகள் ஏற்படுத்தலாம். சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு விதிகளை மீறும் மேலாளரின் உத்தரவுகளை தொழிலாளர்கள் பின்பற்ற தேவையில்லை. உங்கள் அல்லது இன்னொரு தொழிலாளரின் பாதுகாப்பு அல்லது, உணவின் தரத்தை தாழ்த்தும் பணிகளை நீங்கள் செய்ய வேண்டிய தேவையில்லை. மேலாளர் உங்களை பார்த்து கோபப்படலாம், திட்டலாம். உங்களை மிரட்டக் கூட செய்யலாம். நீங்கள் அந்த பணியை செய்து தொழிற்சாலையில் ஆய்வு

Continued Overleaf >>

நடைபெற்றாலோ, அல்லது மேலிடத்து அதிகாரி நீங்கள் செய்வதை கண்டுபிடித்தாலோ உங்களைத் தான் அவர்கள் குறை கூறுவார்கள். ஆனால் நாம் சிலர் இதை செய்ய மாட்டோம் எனக் கூற ஆரம்பித்தால், அவர்களால் ஒன்றும் செய்ய முடியாது.

2. தொழிற்சங்கத்தின் மீது நாம் ஒரு அழுத்தத்தை ஏற்படுத்த வேண்டும் - அவர்கள் என்ன செய்கிறார்கள் என்று பிரதிநிதியிடம் கேளுங்கள்! கிளைக் கூட்டங்களுக்கு செல்லுங்கள். அங்கு தொழிலாளர்கள் பிரச்சனைகள் பேசப்படுகிறதா என உறுதி செய்யுங்கள்.

3. நிர்வாகம் வீசும் துண்டுகள் மீது அடிதடி செய்வதை விட்டு விட்டு, காலை ஷிப்டில் மணிக்கு 10 டீம் இரவு ஷிப்டுக்கு கூடுதலாகவும் அனைவருக்கும் உறுதி செய்ய வேண்டும் என்று தொழிற்சங்கத்திடம் கோருங்கள். ஏஜன்சி தொழிலாளர்களுக்கும் இது உறுதி செய்யப்பட வேண்டும். நிர்வாகமும் தொழிற்சங்கமும் தொழிலாளர்களிடம் இருந்து அழுத்தத்தை உணர வேண்டும். இங்கு ஒரு 20p அங்கு கொஞ்சம் என கோராமல், தொழிலாளர்கள் சரியான கோரிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும்.

இது சாத்தியமல்ல என்று நீங்கள் யோசித்தால், இதோ சில உதாரணங்கள்!

- பெட்போர்டில் உள்ள ஆஸ்டா(ASDA) வேர்ஹவுஸ் தொழிலாளர்களுக்கு மணிக்கு 10பவுண்ட் ஊதியம் கிடைக்கிறது. அவர்களுக்கு முன்னர் குறைந்த பட்ச ஊதியம் தான் கிடைத்தது. பலர் ஏஜன்சி தொழிலாளர்களாக இருந்தனர். இப்போது அனைவரும் நிரந்தரத் தொழிலாளர்கள் மேலும் அவர்களுக்கு ஊதியம் அதிகம்.
- க்ரீன்போர்டில் உள்ள சாயின்ஸ்பரி, வின்கான்டனில் நிரந்தரமாக பணிபுரியும் பாலட்டுகளை(pallet) உடைக்கும் தொழிலாளர்களுக்கும், பொருட்களை பறிக்கும் தொழிலாளர்களுக்கும் மணிக்கு 10 பவுண்ட் ஊதியம் கிடைக்கிறது. இந்த வேலைகள் 'திறன் வேலைகளாக' வகைப்படுத்தப்படவில்லை.
- லண்டனில் பணி புரியும் பக்காவோர் தொழிலாளர்களை விட ஸ்பால்டிங் தொழிலாளர்கள் அதிக ஊதியம் பெறுகின்றனர் என்பதை நாம் மறக்க கூடாது. எல்விடன், கம்பர்லான்ட், அபிடேல் தொழிலாளர்களை விட பக்காவோர் ஹாரோ தொழிலாளர்கள் அதிக ஊதியம் பெறுகின்றனர்.

பாக்கட் காலியாக இருந்தாலும், நமது கோரிக்கைகள் பணத்தை மட்டும் பற்றி இருக்கக் கூடாது. நமது பணியை நாம் நமது பாணியில் செய்வதற்கு நாம் வேலையிடத்தில் நமது அதிகாரத்தை பலப்படுத்த வேண்டும். அப்போது தான் பணியிடத்தில் நமக்கு மன அழுத்தம் அதிகம் இருக்காது, நாம் மற்றவர்களுடன் உறவாட, பேச, மகிழ நேரம் ஒதுக்கலாம். இதற்கு தொழிலாளர் ஒற்றுமையே வழி. இது ஒன்றும் நாம் சாதிக்க முடியாத காரியம் அல்ல.

சுகாதார பரிசோதனைகள், 'பயிற்சிகள்', தணிக்கைகள் மற்ற செய்திகள்...

கன்வேயர் பெல்ட்களில் உள்ள ஸ்டீல் ரோலர்களை சுத்தமாக கழுவும் படி கம்பர்லான்ட் சுகாதாரப் பணியாளர்கள் தொந்தரவு செய்யப்படுகின்றனர். ஏனென்றால் அங்கு மட்டுமே பேக்டீரியா பரிசோதனை செய்யப்படுகிறது. ஆனால் அனைத்து பாகங்களையும் தொழிலாளர்களால் அடைய முடிவதில்லை அதனால் சரியாக அதை சுத்தம் செய்வது என்பது கடினமாக உள்ளது. ஆதனால் எப்போதுமே பாக்க்டீரியா பரிசோதனையில் பாஸ் செய்வதில்லை. ஆனால் யாருக்கு இதைப் பற்றி கவலை? தொழிலாளர்களை துன்புறுத்துவதற்கு இது இன்னொரு தடி அவ்வளவுதான்...

Continued Overleaf >>

பக்காவோர் 'பயிற்சியாளர்' திட்டத்தை பற்றி என்ன சொல்வது! ஒரு சுகாதார தொழிலாளர் சொன்னார்: 'இரு வாரங்களுக்கு ஒரு முறை, ஷிப்ட் ஆரம்பிக்கும் பொழுது லான்ட்ரி அறையில் எங்களை உக்கார சொல்வார்கள், மேலாளர் எங்களுக்கு 'பயிற்சி' கொடுப்பார். அதாவது நாங்கள் இது வரை பார்த்திராத ஒரு இயந்திரத்தை(மெசின், பைப்) சுத்தம் செய்வதற்கான வழிமுறையை ஒரு ஐந்து நிமிடத்திற்கு பேசுவார். அதற்கு பின்னர் அந்த இயந்திரத்தை சுத்தம் செய்து விட நாங்கள் பயிற்சி பெற்று விட்டோம் என கையெழுத்திட வேண்டும். கையெழுத்து பார்மில் பயிற்சி வேலையிடத்தில் நடைபெற்றது என்றும், அரை மணி நேரத்திற்கு நடைபெற்றது என்றும் குறிப்பிட்டிருக்கும் -- ஆனால் அது நடைபெற்றது லான்டரி அறை, சுமார் 5 நிமிடத்திற்கு அவர் எங்களிடம் பேசியிருப்பார்'. இது தான் உணவு சுத்தத்திற்கும், பாதுகாப்பிற்கும் பக்காவோரின் உறுதிமொழி!

சமீபத்தில் டெஸ்கோ அனைத்து பக்காவோர் தொழிற்சாலைகளுக்கும் சென்று பார்வையிட்டது. புதிய ஒப்பந்தத்தை வென்றடைவதற்காக, மேலாளர்கள் பல வேலைகளை ஓடியாடி செய்தனர். தொழிற்சாலையில் உள்ள பிரச்சனைகளையும், முறைகேடுகளையும் மறைக்க பாடுபட்டனர். எல்வீடன் தொழிற்சாலையில் உள்ள தொழிலாளர்கள் பாட்டு பாடி அவர்களை மகிழ்விக்க வேண்டும் என திட்டமிடப்பட்டது. தொழிலாளர்கள் இங்கு மகிழ்ச்சியாக உள்ளனர் என்பதை காண்பிக்கவே இந்த முயற்சி. ஆனால் அடுத்த நாளே எல்லாம் மீண்டும் பழைய நிலைமைக்கு திரும்பியது...

வேலைநிறுத்தம் செய்வதா? பக்காவோர் ஸ்காட்லாண்டில் வாக்கெடுப்பு!

வேலை நிறுத்தம் செய்யலாமா அல்லது வேண்டாமா என ஸ்காட்லாந்த் தொழிற்சாலையில் வாக்கெடுப்பு நடைபெற உள்ளது - உற்சாகம் கொடுக்கும் நிகழ்வு இது! இது குறித்து அடுத்த செய்தித்தாளில் மேலும் தகவல்கள் வரவுள்ளது, நாம் தற்போது நினைவில் கொள்ள வேண்டியது, அவர்களால் முடியும் என்றால், நம்மாலும் முடியும்!

மாதத்தின் விபத்து செய்தி

இந்த ஆண்டு மார்ச்சில் ஸ்பால்டிங் எனும் பகுதியில் உள்ள பக்காவோர் 'பிரஷ்குக்' பணியிடத்தில் உள்ள காய்கள் நறுக்கும் இயந்திரத்தில் (டைசிங் இயந்திரம்) பணிபுரியும் ஒரு தொழிலாளருடைய இரண்டு விரல் முனைகள் துண்டிக்கப்பட்டன.

இந்த வாரத்தின் புல்லி (துன்புறுத்துபவன்)! - இரவு ஷிப்ட் சுகாதார மேலாளர்

மாலை ஷிப்டின் முடிவில் தொழிற்சாலை அசுத்தமாக இருக்கும். அடுத்த நாள் காலை ஷிப்ட் ஆரம்பிக்கும் முன்னர், இரவு நேர க்ளினர்கள் தங்கள் வேலையை செய்து முடித்தால் தான், அடுத்த நாள் உற்பத்தி ஆரம்பிக்கும்...

இரவு நேர சுத்தம் செய்யும் பணி கடினமானதும், அருவருப்பாகவும் இருக்கும். இந்த பணியை வெகுவேகமாக செய்ய வேண்டும்.

கம்பர்லாண்ட் தொழிற்சாலையின் இரவு ஷிப்ட் மேலாளருக்கு இதெல்லாம் கண்ணில் தெரிவதில்லை. நீங்கள் எவ்வளவு வேலை செய்தாலும், குறை கூறி கொண்டே இருப்பார். 'இந்த வேலையை யார் வேண்டுமானாலும் செய்யலாம்'. 'இது ஒன்றும் ராக்கட் சயின்ஸ் இல்லை' என்று கூறி உங்களை ஏளனம் செய்வார். தொழிலாளர்களுக்கு ஆங்கிலம் தெரியாது, அவர்களால் திருப்பி பேசமுடியாது என்று தெரிந்து பேசுவார். அவர் சொல்லும் போது தான் தொழிலாளர்கள் வேலையிடத்தில் இருந்து வீட்டுக்கு திரும்ப முடியும். இந்த புல்லியை அடையாளம் கண்டு கவனமாக இருங்கள்!