

**தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் ஏற்றுமதி
ஊக்குவிப்பு வலய ஊழியர்கள் :
கொந்தளிப்பிலும் முன்னோக்கி செல்லல்**

விதூர பிரபாத் முண்சிங்க



**தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் ஏற்றுமதி
ஊக்குவிப்பு வலய தொழிலாளர்கள்:
கொந்தளிப்பிலும் முன்னோக்கி செல்லல்**

**தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் ஏற்றுமதி
ஊக்குவிப்பு வலய ஊழியர்கள் :**
கொந்தளிப்பிலும் முன்னோக்கி செல்லல்

விதூர பிரபாத் முண்சிங்க

வெளியீடு



Law & Society Trust

**தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் ஏற்றுமதி
உக்குவிப்பு வலய உழியர்கள் :**

கொந்தளிப்பிலும் முன்னோக்கி செல்லல்

© சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை நிதியம் 2020

ISBN :

978-624-5545-03-2

இந்நூலின் உள்ளடக்கங்களை அல்லது அதன் பகுதிகளை
வியாபார நோக்கமற்ற குறிக்கோள்களுக்காக பிரதி
எடுப்பதற்கு மற்றும் ஆவணம் செய்வதற்கு அதன்
வெளியீட்டாளரின் பொருத்தமான அறிமுகத்தின் பின்னர்
மட்டுமே அனுமதிக்கப்படுகிறது.

விதூர பிரபாத் முணசிங்க

மொழிப் பெயர்ப்பு:

கணேசன் சுரேஸ்

முன் அட்டை பக்க வடிவமைப்பு மற்றும் கிராபிக் வடிவமைப்பு:
பிரபாத் ஹேமந்த குமார

இவ்வெளியீட்டில் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ள ஓவியங்கள்
அனைத்தும் ஹங்கேரி நாட்டின் பெண் ஓவியர் Ágnes Herczeg
அவர்களின் படைப்புக்களாகும் (www.agnesherczeg.com).

வெளியீடு



Law & Society Trust

03 கின்சி டெரஸ்

கொழும்பு 00800

இலங்கை

தொலைபேசி: +94 (0) 11 268 48 45

தொலைநகல்: +94 (0) 11 268 68 43

இணையம்: www.lstlanka.org

பொருளடக்கம்

நிர்வாக சாராம்சம்	07
1. அறிமுகம்	09
2. ஆய்வு முறையியல்	11
3. ஆய்வு முடிவுகள்	13
(அ) தொழில் திருப்தி	14
(ஆ) தொழிற்சங்கங்கள் மீதான அணுகுமுறைகள்	15
(இ) தொழிற்சங்கம் மீதான அடக்குமுறை மற்றும் குறைந்த விழிப்புணர்வு என்பவற்றால் ஏற்பட்டுள்ள தொழிற்சங்க எதிர்ப்பு அணுகுமுறைகள்	16
(ஈ) தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களிடையே குறையும் செயல்பாடுகள்	22
(உ) குறைந்த ஆர்முள்ள குழுக்கள்	25
(ஊ) தொழிற்சங்கத்திடம் இருந்து என்ன எதிர்பார்க்கின்றீர்கள்?	26
4. முடிவுரை	29
5. இதற்கு அப்பால்	32

நிர்வாக சாராம்சம்

போதுமான ஊதியம் இன்மை, அதிக பணிச்சுமை, விடுமுறை எடுப்பதில் சிரமம், உரிய வசதிகள் இன்மை மற்றும் அடக்குமுறையான நிர்வாக கட்டமைப்பு ஆகிய காரணங்களால் ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களில் பெரும்பாலானோர் தங்கள் வேலைகளில் அதிருப்தி அடைந்துள்ளனர். பணியிடங்களில் ஏற்படும் அநீதியை எதிர்ப்பதற்கான சிறந்த கட்டமைப்பு தொழிற்சங்கங்கள் என்பதனை அவர்களில் பெரும்பாலானோர் புரிந்துக்கொள்கிறார்கள். தொழிலாளர் உரிமைக்காக போராடுவதில் தொழிற்சங்கங்கள் முக்கிய பங்கினை வகிக்கக்கூடும் என்றும் அவர்கள் நம்புகிறார்கள். எனினும் தொழிலாளர்களில் பெரும்பாலானோர் தொழிற்சங்கங்களில் இணைவதை விரும்புவதில்லை.

தாங்கள் எதிர்கொள்ளும் அநீதிகளுக்கு மத்தியில் தொழிற்சங்கம் ஒன்றில் அங்கத்துவம் பெற்றுக்கொள்ள முடிவெடுக்கும் நிலையிலும் எந்தவொரு தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளிலும் தீவிரமாக பங்கேற்க அவர்கள் தயங்குகிறார்கள். இந்நிலை ஏற்கனவே தொழிற்சங்கங்களில் இணைந்துள்ள தொழிலாளர்களிடமும் பிரதிபலிக்கிறது.

இதற்கு இரண்டு முக்கிய காரணங்கள் உள்ளன.

1. தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தின் மூலம் செயற்படுத்தப்படும் தொழிற்சங்கம் மீதான அடக்குமுறையான கொள்கை.
2. சமூகத்தில் நிலவும் தொழிற்சங்கங்கள் மீதான எதிர்மறை அணுகுமுறைகள்.

தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தின் தொழிற்சங்கங்களுக்கு எதிரான அடக்குமுறையான கொள்கை குறித்து பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் தங்களின் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகள் தங்கள் தொழிலை ஆபத்தில் ஆழ்த்தும் எனக்கருதுகின்றனர்.

சில உறுப்பினர்கள் தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தின் அழுத்தத்தினால் தொழிற்சங்கங்களை விட்டு வெளியேறியுள்ளனர். பெரும்பாலான சந்தர்பங்களில் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கம் தொடர்பில் பேசுவதற்கும் தயங்குகிறார்கள் அல்லது பயப்படுகிறார்கள். தற்போதெல்லாம் தொழிற்சங்கங்களில் இணைவதற்கு மிகவும் பொதுவான வழியாக காணப்படுவது நண்பர்களின் ஊடாக இணைவதாகும். எனினும் பெரும்பாலும் இடம்பெறுவது யாதெனில் நண்பர்களிடம் நிலவும் தொழிற்சங்கம் தொடர்பான எதிர்ப்பு அணுகுமுறைகள் காரணமாக தொழிற்சங்கங்களில் இணையும் செயற்பாடு அதைரியப்படுத்தப்பட்டு வருவதாகும்.

பொதுவாக சமூகத்தின் மத்தியில் தொழிற்சங்கங்கள் பிரபல்யம் அடையவில்லை. ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்களில் உள்ள தொழிலாளர்களில் பெரும்பாலானோர் அவர்கள் தொழிலுக்கு வரும்வரையில் “தொழிற்சங்கம்” எனும் சொல்லை கேள்விப்பட்டிருக்கவில்லை. இங்கு கூறப்படுவது யாதெனில் அவர்கள் தொழிற்சங்கம் தொடர்பில் அறிந்து கொண்டது அவற்றிற்கு எதிராக கருத்துக்கள் பாரியளவில் ஊக்குவிக்கப்பட்ட சூழலிலாகும். தொழிற்சங்கங்கள் மீதான சந்தேகம் மற்றும் விரோதபோக்கு இவற்றிற்கு காரணமாக அமையலாம்.

மேலும் தொழிற்சங்கங்களின் உண்மையான பங்கு குறித்தும் குழப்பம் நிலவுகிறது. தொழிலாளர்களின் உரிமைக்காக போராடுவதைவிட தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்களின் நலன்புரி செயற்பாடுகளில் ஈடுபட வேண்டும் என்ற உணர்வு அவர்கள் மத்தியில் உள்ளது.

பல தசாப்தங்களாக ஆசியாவின் உள்ளே ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்கள் செயற்பட்டு வருகின்ற போதும் அவற்றை ஆரம்பித்த நாடுகளின் எதிர்பார்ப்பின் அடிப்படையில் “வளர்ச்சியின் சக்திகளாக” மாற அவைகள் தவறிவிட்டன. 1960கள் மற்றும் 1970களில் சுய அபிவிருத்தி மூலோபாயத்தின் முக்கிய அங்கமாக ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்களை நிறுவுவதற்கு முன்னோடியாக இருந்த நாடுகளில் பெரும்பாலானவை இன்று அவை தொடர்பில் அதிக கவனம் செலுத்தவில்லை. ஊழியர்கள் மீதான அதிகரித்த சுரண்டல் மற்றும் ஓரங்கட்டப்படல் என்பன மூடிய வலய உற்பத்தியின் தோல்விக்கான முக்கிய காரணிகளான அமைந்துள்ளன.



(1.) அறிமுகம்

வறுமை மட்டத்தை தீர்மானிக்கும் மிகமுக்கிய காரணிகளுள் ஒன்றாக வேலைவாய்ப்பு உள்ளது. சிறந்த ஊதியம் மற்றும் பாதுகாப்பான தொழில் என்பன உழைக்கும் மக்களின் பொருளாதார மற்றும் சமூக முன்னேற்றத்திற்கு வழிவகுக்கும் வருமான நிலைகளை அதிகரிப்பதற்கான மிகவும் நிலையான வழியாக கருதப்படுகிறது.¹ எனினும் நடைமுறை ரீதியாக தனிநபர் மற்றும் அவர்களின் குடும்பங்களுக்கு செழிப்பைக் கொண்டுவரக் கூடியதான தொழில்களை உருவாக்குவதற்கு பெரும்பாலான வளர்ந்து வரும் நாடுகளின் முறையான பொருளாதாரச் சந்தைகள் தவறிவிட்டன. ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்கள் என்ற கருத்து முதன் முதலில் அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட நிலையில் அது பாதுகாப்பான தொழில் வாய்ப்புகளை உருவாக்குவதோடு வர்த்தக மற்றும் தொழில்துறை வளர்ச்சிக்கும் வழிவகுக்கும் என எதிர்பார்க்கப்பட்டது.² ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்கள் நிறுவப்பட்ட பின் அவை தேசிய சுங்கத் தடைகளுக்கு அப்பாற் செயற்படும் சிறப்பு இடங்களாக இருந்ததுடன் அவை வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளின் சர்வதேச உற்பத்தியாளர்களை ஈர்க்கக் கூடியதாகவும் அமைந்திருந்தன. இன்று 55 மில்லியனுக்கும் அதிகமான மக்கள்

பணிபுரியும் தொல்லாயிரம் (900) ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்கள் ஆசியாவில் நிறுவப்பட்டுள்ள நிலையில் அவற்றில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் உலகின் ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்களில் பணிபுரியும் மொத்த தொழிலாளர்களில் 83 வீதமாக உள்ளனர்.³ ஆசியாவில் நிறுவப்பட்டுள்ள ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்களின் தொழிற்துறை பெரும்பாலும் மனித உழைப்பைக் கொண்டு செயற்படுத்தப்படும் தொழிற்துறையாக இருக்கின்ற நிலையில் ஆசியாவில் தொழிற்சாலைகள் நிறுவுவது தொடர்பான சர்வதேச உற்பத்தியாளர்களின் உந்துதலுக்கு இந்நாடுகளின் கிடைக்கப்பெறும் மலிவான உழைப்பு பிரதான காரணியாகக் காணப்படுகிறது.

பல தசாப்தங்களாக ஆசியாவிலுள்ள ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்கள் செயற்பட்டு வருகின்ற போதும் அவற்றை ஆரம்பித்த நாடுகளின் எதிர்பார்ப்பின் அடிப்படையில் “வளர்ச்சியின் சக்திகளாக” மாற அவைகள் தவறிவிட்டன. 1960கள் மற்றும் 1970களில் சுய அபிவிருத்தி மூலோபாயத்தின் முக்கிய அங்கமாக ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்களை நிறுவுவதற்கு முன்னோடியாக இருந்த நாடுகளில் பெரும்பாலானவை இன்று அவை தொடர்பில் அதிக கவனம் செலுத்தவில்லை.⁴ ஊழியர்கள் மீதான அதிகரித்த சுரண்டல் மற்றும்

1. Cazes, Sandrine and Sher Verick, 2013. Perspectives on Labour Economics for Development, International Labour Organization: Geneva, p. 2.
2. Enhancing the contribution of the Export Processing Zones to the Sustainable Development Goals, 2015. UNCTAD: New York. p. 3. https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/webdiaepcb2015d5_en.pdf
3. Trade Union Manual on Export Processing Zones, 2014. ILO: Geneva, p. 7
4. Warr, Peter G. 1989. "Export Processing Zones: The Economics of Enclave Manufacturing". The World Bank Research Observer, Vol. 4, No. 1 (Jan., 1989), Oxford University Press: London. p. 65-88.

ஓரங்கட்டப்படல் என்பன மூடிய வலய உற்பத்தியின் தோல்விக்கான முக்கிய காரணிகளான அமைந்தன.⁵

சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை நிதியத்தின் ஊடாக தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகள் தொடர்பில் செயற்படும் நிறுவனங்களின் பங்குபற்றுதலோடு ஏற்பாடு செய்யப்பட்ட ஒன்றுகூடலில் இலங்கையின் ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்களில்⁶ பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் தொடர்பில் ஆய்வுகள் மேற்கொள்ள வேண்டியதன் முக்கியத்துவம் பற்றிய கருத்துக்கள் முன்வைக்கப்பட்டன. தொழிற்சங்கங்கள் தொடர்பான தொழிலாளர்களின் அணுகுமுறைகள் மற்றும் அந்த அணுகுமுறைகளின் பின்னணியில் உள்ள காரணங்களை ஆய்வு செய்வதன் முக்கியத்துவத்தை அந்நிறுவனங்கள் சுட்டிக்காட்டினர். தொழிற்சங்கங்கள் மீதான தொழிலாளர்களின் அணுகுமுறைகள் தொடர்பான தரவுகளை சேகரிப்பதன் முக்கியத்துவத்தை தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் ஊக்குவிக்கக் காரணம் யாதெனில், மிகவும் சவாலான பணிச்சூழலில் பணிபுரியும் ஊழியர்கள், கடுமையான சுரண்டலுக்கு உட்படுத்தப்பட்டிருப்பினும் அவர்களில் பெரும்பாலானவர்கள் தொழிற்சங்கங்களில் இணையத் தயங்குகிறார்கள் என்பதாகும். தொழிலாளர்களின் உரிமை தொடர்பில் ஆய்வுகளை மேற்கொள்வதோடு தொழிற்சங்கங்களை வலுப்படுத்துவதனை ஊக்குவிக்கும் நோக்கில் பயன்பாட்டு

ஆய்வுகளில் ஈடுபடும் நிறுவனமான சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை நிதியம் இந்த ஆய்வை வடிவமைத்து செயல்படுத்த பொறுப்பேற்றுள்ளது. இந்த ஆய்வின் தரவு சேகரிப்பு செயற்பாட்டினை ஒருங்கிணைத்து ஆய்வினை முழுமையடைச் செய்வதற்கு ஆதரவினை வழங்கிய ஐக்கிய தொழிலாளர் கூட்டமைப்பின் சுகத் ராஜபக்ச மற்றும் மகளிர் மத்திய நிலையத்தின் பத்மினி வீரசூரிய ஆகியோருக்கு சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை நிதியம் விசேட நன்றிகளை தெரிவிக்கிறது.

5. Trade Union Manual on Export Processing Zones, 2014. ILO: Geneva, p. 13-15.

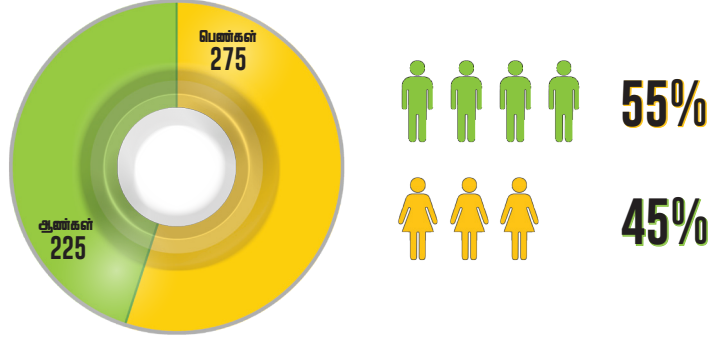
6. இலங்கையில் 10 ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்கள் அமையப் பெற்றுள்ளன. (கட்டுநாயக்க, பியகம, கொக்கல, வதுபிடிவல, மீரிகம, ஹொரண, சீதாவக்க, பொல்காவெல, மாத்தகம மற்றும் மிரிஜிவிவல)

(2.) ஆய்வு முறையியல்

தரவு சேகரிப்பின் போது பிரதானமாக தொழிலாளர்களின் பணிச் சூழல், வாழ்க்கைச் சூழல், தொழிற்சங்கங்கள் தொடர்பில் அவர்களின் அணுகுமுறைகள் மற்றும் அவ்வணுகுமுறைகளின் பின்னால் உள்ள காரணங்கள் தொடர்பில் அவதானம் செலுத்தப்பட்டது. ஆய்வில் பங்கெடுத்த தொழிலாளர்கள் எவ்வளவு காலமாக ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்களில் தொழில் புரிகிறார்கள் அவர்களின் வதிவிடங்கள் மற்றும் தொழில் திருப்தி தன்மை குறித்தும் அவதானம் செலுத்தப்பட்டது. அதேவேளை தொழிற்சங்கங்கள் மீதான தொழிலாளர்களின் ஆர்வம், தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் அவற்றின் பங்கு தொடர்பிலான தொழிலாளர்களின் விழிப்புணர்வு, தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கங்களிடம் என்ன எதிர்பார்கின்றார்கள், தொழிலாளர்கள் எவ்வாறு தொழிற்சங்கங்களில் இணைகின்றார்கள், தொழிற்சங்க செயற்பாடுகளில் தொழிலாளர்களின் பங்களிப்பு என்ன என்பது தொடர்பிலும் ஆராயப்பட்டுள்ளன.

கட்டுநாயக்க ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயம் இவ் ஆய்வின் களமாக தேர்ந்தெடுக்கப்படக் காரணம் யாதெனில்

தொழிலாளர் எண்ணிக்கை - 39000 (500 மாதிரிகள்)



வரைபடம் 01: கணக்கெடுப்பு மாதிரி

அது இலங்கையில் முதலாவதாக நிறுவப்பட்ட ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயமாவதோடு மிகவும் வளர்ச்சியடைந்த⁷ மற்றும் பாரிய ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயமாக⁸ காணப்படுவதனாலாகும். கட்டுநாயக்க ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயத்தினுள் அமைந்திருக்கும் 34⁹ தொழிற்சாலைகளில் தோராயமாக தெரிவு செய்யப்பட்ட 500 தொழிலாளர்கள் (பெண்கள் 275 ஆண்கள் 225) ஆய்வு மாதிரியாக தேர்வு செய்யப்பட்டனர். **(வரைபடம் 01 இணைப் பார்க்க)**

7. Sivanthiran. A. Promoting Decent Work in Export Processing Zones in Sri Lanka, <https://www.ilo.org/public/french/dialogue/download/epzsrilanka.pdf>

8. முதலீட்டு சபையின் தரவுகளுக்கிணங்க கட்டுநாயக்க ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயத்தின் தொழிலாளர் எண்ணிக்கை 39000 ஆகும். (பெண்கள் 22300 ஆண்கள் 16700)

9. தெரிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சாலைகள்: Politex, Smart Shirts, Hidramani, G.S.L., Next, Load Star, U.T.P., Plastic Pax Lanka, Okaya Lanka, Hydramani Mercury, Leather Fashion, Advanced Technology Gloves (A.T.G.), Star Garment, Bratex, Lulu Foods, Union Apparel, Brandex, Maas Attitude, Creation Cycle, Tec Wood, Multi Mode, Fulgar Lanka, J.K. Garments, Chafe Way Lanka, I.C.L., Lalan Garments, Ansell Lanka, C.C.L., Sky Sports, Expo Lanka, Cristal Martin, Global Park, Kamsi Lanka, DSL (pvt) Ltd.

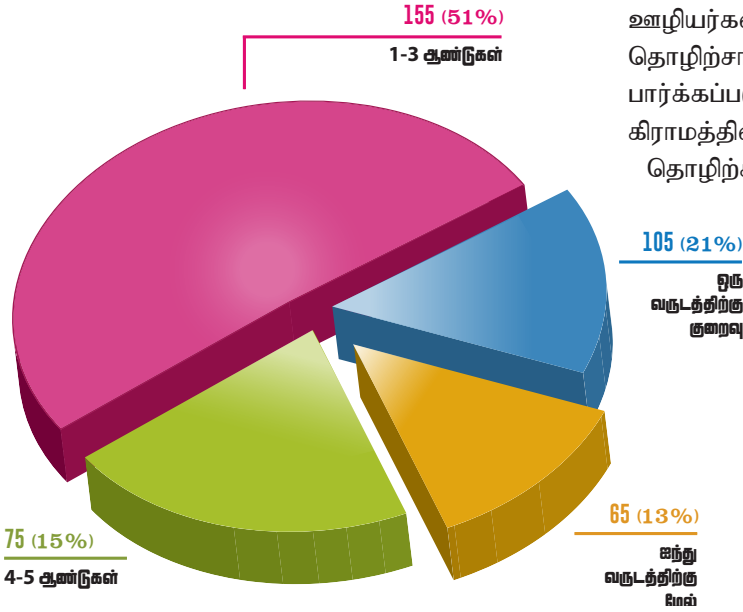
சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை
 நிதியத்தின் சிரேஸ்ட ஆய்வாளரின்¹⁰
 பயிற்சி மற்றும் கண்காணிப்பின்
 கீழ் ஐக்கிய மக்கள் கூட்டமைப்பின்
 கட்டுநாயக்க கிளை மற்றும்
 பெண்கள் மத்திய நிலையத்தின்
 உறுப்பினர்கள் ஊடாக கள ஆய்வுகள்
 மேற்கொள்ளப்பட்டன. தரவுகள் சேகரிப்பு
 செயற்பாட்டின் பின்னர் சட்டம் மற்றும்
 சமூக நம்பிக்கை நிதியத்தின் சிரேஸ்ட
 ஆய்வாளர் கள ஆய்வு செயற்பாட்டில்
 அவரது அவதானிப்புகள் கருத்துக்கள்
 மற்றும் அனுபவங்கள் குறித்து ஆய்வுக்
 குழுவுடன் கலந்துறையாடினார். மேலும்
 ஆய்வு முடிவுகள் பற்றிய கருத்துக்களை
 அறிய கட்டுநாயக்க ஏற்றுமதி
 ஊக்குவிப்பு வலய தொழிலாளர்களின்
 பிரச்சினைகள் தொடர்பாக பங்கெடுக்கும்
 தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் ஏனைய
 அமைப்புக்களின் செயற்பாட்டாளர்கள்
 பலர் நேர்காணலுக்கு
 உள்வாங்கப்பட்டனர்.¹¹

10. விதூர பிரபாத் முணசிங்க

11. சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை நிதியத்தின் ஆய்வு உதவியாளர்களான மாலிங்க ஜயரத்ன, இசான் சாமர மற்றும் பிரபாத் ஹேமந்த ஆகியோருக்கு நன்றிகள்.

(3.) ஆய்வு முடிவுகள்

ஆய்வு மாதிரியில் உள்ள தொழிலாளர்களில் பெரும்பாலானோர் (51 வீதம்) 1-3 வருடங்கள் ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்களில் பணிபுரிகின்ற நிலையில் 21 வீதமானோர் ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயத்திற்கு புதிதாக வந்தவர்களாவர். 15 வீதமானோர் 3-5 வருடங்கள் இங்கு பணிபுரிந்து வருகின்றவர்களாவர். ஐந்து வருடத்திற்கு மேலான சேவைக்காலத்தை உடையவர்கள் 13 வீதமாக உள்ளனர். (வரைபடம் 02 இணைப் பார்க்க)



வரைபடம் 02: EPZ இல் பணிபுரியும் ஆண்டுகளின் எண்ணிக்கை

கட்டுநாயக்க ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயத்தை சுற்றியுள்ள கிராமங்களில் இருந்து தொழிலுக்கு வருவோரில் பெரும்பாலானோர் பெண்களாவர். தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் ஏனைய அமைப்புகளின் பிரதிநிதிகளுடன்

இடம்பெற்ற கலந்துறையாடலில் அறியப்பட்ட விடயம் யாதெனில் ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்களை அண்மித்த கிராமங்களின் ஆண்களை தொழிலுக்கு அமர்த்த தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தினர் போதிய விரும்பம் கொண்டிருக்கவில்லை என்பதாகும். இதற்கு பிரதான காரணமாக கூறப்பட்ட விடயம் யாதெனில் இம்மக்கள் ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயத்தைச் சுற்றியுள்ள பகுதிகளை நன்கு அறிந்தவர்கள் என்பதும் அவர்களுக்கு அந்தப் பகுதிகளில் சமூக தொடர்புகள் அதிகம் இருப்பதுமாகும். அண்மைய கிராமத்திலிருந்து வரும் ஆண் ஊழியர்கள் தொல்லை தருபவர்களாக தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தினரால் பார்க்கப்படுகின்றனர். அண்மைய கிராமத்திலிருந்து வரும் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சாலையில் அவர்களை திட்டிய மேற்பார்வையாளர்களை தொழிற்சாலைக்கு வெளியே அச்சுறுத்தும் மற்றும் பழிவாங்கும் சம்பவங்களும் இடம்பெற்றுள்ளன.¹² அதற்கு பதிலாக தூரப் பிரதேசத்திலிருந்து வருபவர்களை இணைத்துக் கொள்வதினூடாக அவர்களை சுலபமாக

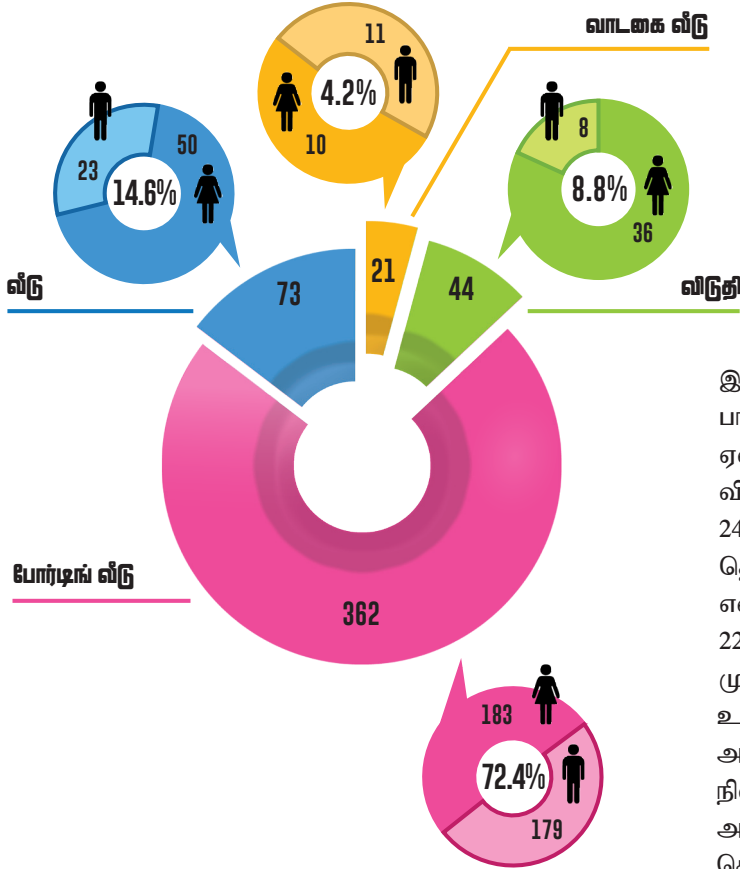
கட்டுப்படுத்த முடியுமென தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தினர் நினைக்கின்றனர். வித்தியாசமான சூழலில் சிக்கிக் கொண்டுள்ள ஊழியர்களை சுலபமாக கட்டுப்படுத்த முடிவதோடு அவர்களை இலகுவாக சுரண்டலுக்கு உற்படுத்தவும் முடியும். அதேவேளை அண்மைய கிராமங்களில் உள்ள இளைஞர்கள் ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு

12. அசிலா தந்தெனிய உடன் இடம்பெற்ற நேர்காணல் - 12.06.2020

வலயத்திற்கு வெளியே உள்ள தொடர்புகள் ஊடாக தொழில் வாய்ப்புகளைப் பெற்றுக்கொள்ள எளிதாக உள்ள நிலையில் ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயத்தை அண்மித்துள்ள கிராமங்களில் இருந்து வரும் நபர்களில் பெரும்பான்மையானோர் பெண்களாக உள்ளனர்.¹³ (வரைபடம் 03 இணைப் பார்க்க)

(அ) தொழில் திருப்தி

தமது பணியில் முழுமையாக திருப்தியடைவதாக 6.6 வீதமான ஊழியர்கள் மட்டுமே குறிப்பிட்டுள்ளனர். (வரைபடம் 04 இணைப் பார்க்க) அவர்கள் பெறும் ஊதியம் போதுமானதாக உள்ளதா என வினவப்பட்டபோது பதிலளித்தவர்களில் 390 (78 வீதம்) நபர்கள் தாங்கள் பெறும் ஊதியம் தொடர்பில் திருப்தியடையவில்லை எனத் தெரிவித்தனர்.



வரைபடம் 03: பால்நிலை ரீதியாக தங்குமிட அமைப்பு

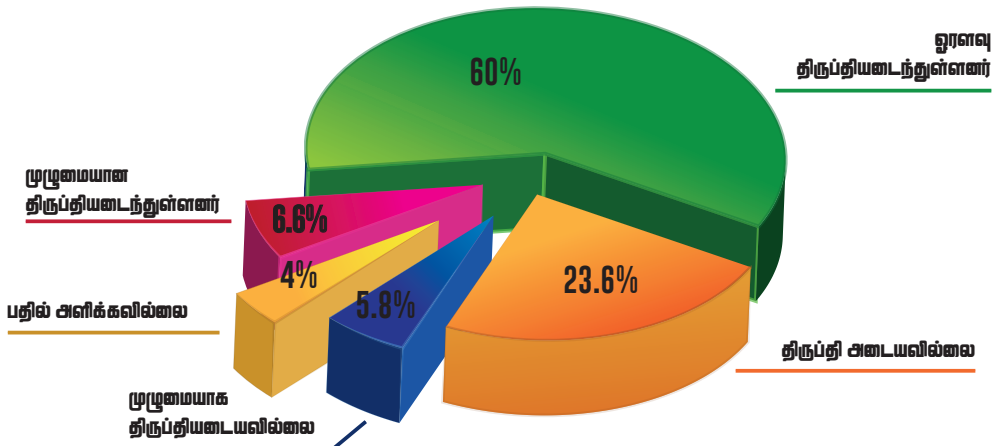
பதிலளித்த 500 பேரில் 260 பேர் தங்களின் பணிச்சுமை அதிகமாக இருப்பதாக குறிப்பிட்டனர். விடுமுறை எடுப்பது மிகவும் கடினமாக இருப்பதாக 255 பேர் கூறினர். பாதுகாப்பு சுகாதாரம் மற்றும் ஏனைய வசதிகள் தொடர்பில் வினவியபோது பதிலளித்தவர்களில் 245 பேர் அவ்வசதிகள் தொடர்பில் திருப்தியடையவில்லை எனத் தெரிவித்தனர். 225 பேர் தொழிற்சாலை முகாமைத்துவத்தினால் உருவாக்கப்பட்டுள்ள அடக்குமுறையான நிலைமைகளால் மன அழுத்தத்தோடு பணிபுரிவதாக தெரிவித்தனர். (வரைபடம் 05 இணைப் பார்க்க)

13. சுகத் ராஜபக்ச உடன் இடம்பெற்ற நேர்காணல் - 12.06.2020

(ஆ) தொழிற்சங்கங்கள் மீதான அணுகுமுறைகள்

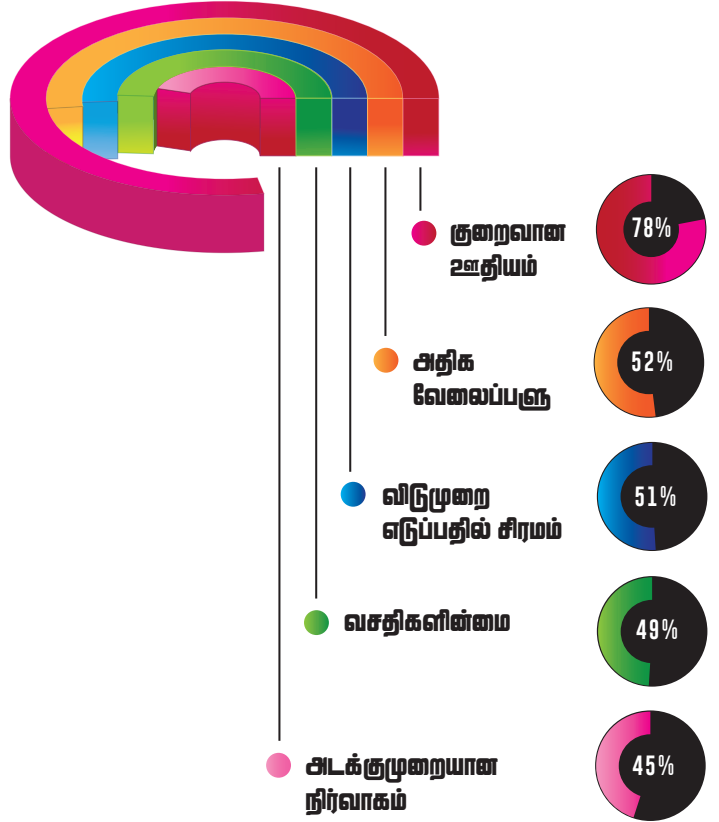
குறைந்த ஊதியம், விடுப்பு நாட்களை அனுமதிக்காமை, பணியிடத்தில் பாதுகாப்பு, பெண்களின் சுகாதாரப் பிரச்சினைகள் மற்றும் ஏனைய வசதிகள் போதுமானதாக இல்லாத நிலையில் தொடரும் அடக்குமுறையான நிர்வாக முறையானது தொழில் அதிருப்தியை ஏற்படுத்தியுள்ளது. குறைந்த வேலை திருப்தியும் உரிமைகள் மீதான அடக்குமுறையும் தொழிலாளர்களை ஒழுங்கமைக்கவும் உரிமைகளுக்காக போராடவும் அவர்களை ஊக்குவிக்கும் என்பது பொதுவாக ஏற்றுக்கொள்ளப்படுகிறது. எனினும் பணியிடத்தில் ஏற்படும் அநீதிகள் மற்றும் தொழில் அதிருப்தி ஏற்படும் சந்தர்பங்களிலும் தொழிற்சங்கங்களுடன் தொடர்புகளை ஏற்படுத்த அவர்கள் முனையவில்லை.

பதில் அளித்தவர்களில் 16 வீதமானவர்கள் மட்டுமே தொழிற்சங்க அங்கத்தவர்களாக காணப்படுகின்ற நிலையில் ஏனைய 84 வீதமானவர்கள் தொழிற்சங்கங்களுடன் எவ்வித தொடர்பினையும் கொண்டு இருக்கவில்லை. இங்கு மிகவும் அவதானிக்கப்பட வேண்டிய விடயம் யாதெனில் பதிலளித்தவர்களில் 28 பேர் (ஸ்மார்ட் சேர்ட், பொலிடெக்ஸ், நெக்ஸ்ட் அன்ட் லோட், ஸ்டார் பெக்டரிஸ்) தொழிற்சங்க அங்கத்துவத்திலிருந்து வேறுபட்ட காரணங்களுக்காக விலகியவர்களாவர். அவர்களின் குடும்பம் அல்லது நண்பர்களினால் ஏற்படுத்தப்பட்ட அச்சுறுத்தல் மற்றும் தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தின் ஊடான அச்சுறுத்தல் என்பன இதற்கான காரணங்களாகும். தாம் எதிர்காலத்தில் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுவதை தவிர்ப்பதாக குறிப்பிடும் கடிதங்களை தொழிற்சாலை நிர்வாகம் தங்களிடமிருந்து பெற்றுக்கொள்ள நடவடிக்கை எடுத்ததாகக் ஐந்து தொழிலாளர்கள் குறிப்பிட்டனர். தொழிற்சங்கத்தில் அங்கத்துவம் பெற்ற நிலையில் எவ்வித பயனும் கிடைக்கப் பெறாததால் தாங்கள் அதிலிருந்து விலகியதாக இருவர் குறிப்பிட்டனர். (வரைபடம் 06 இணைப் பார்க்க)



வரைபடம் 04: தொழில் திருப்தி

பத்து வருடங்களுக்கு மேலாக ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயத்தில் பணிபுரிவதோடு வாடகை அறையில் தங்கியிருக்கும் 35 வயதிற்குட்பட்ட பெண் ஊழியர் ஒருவர் குறிப்பிடுகையில் போதிய ஊதியம் இன்மை வேலை அதிகரித்தல் விடுமுறை எடுப்பதில் உள்ள சிரமம் உரிய வசதிகள் இன்மை மற்றும் அடக்குமுறையான நிர்வாகம் ஆகிய காரணங்களால் தான் தனது வேலையில் மிகவும் அதிருப்தி அடைந்துள்ளதாக குறிப்பிடுகிறார். எனினும் தான் தொழிற்சங்க செயற்பாட்டில் ஈடுபட்டிருப்பதை தொழிற்சாலை நிர்வாகம் கண்டறிந்தால் பணியிடத்தில் பல சிரமங்களை சந்திக்க நேரிடும் என்ற அச்சத்தில் அவர் அங்கத்துவம் பெற்றிருந்த தொழிற்சங்கத்தில் இருந்து வெளியேறி உள்ளார்.



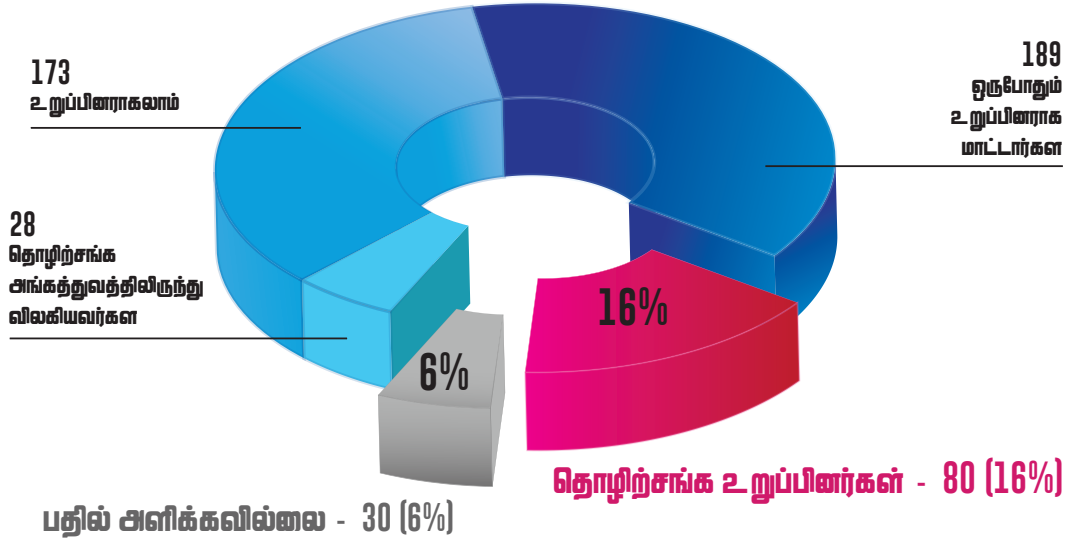
வரைபடம் 05: தொழில் அதிருப்திக்கான காரணங்கள்

(இ) தொழிற்சங்கம் மீதான அடக்குமுறை மற்றும் குறைந்த விழிப்புணர்வு என்பவற்றால் ஏற்பட்டுள்ள தொழிற்சங்க எதிர்ப்பு அணுகுமுறைகள்

பெரும்பாலான தொழிலாளர்களிடம் வலுவான தொழிற்சங்க எதிர்ப்பு அணுகுமுறைகளை காணப்படுகின்றது. பதிலளித்த 500 தொழிலாளர்களில் 189 பேர் தாங்கள் ஒருபோதும் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களாக இருந்ததில்லை எனவும் இனியும் இருக்கப் போவதில்லை எனவும் குறிப்பிட்டதன் மூலம் இது

தெளிவாகின்றது. இவ் ஆய்வு இடம்பெற்ற நேரத்தில் தொழிற்சங்கமொன்றில் அங்கத்துவம் பெறாது இருந்தவர்களிடம் (390 பேர்) அதற்கான காரணம் யாதென வினவப்பட்டது. அதற்கு பதில் அளித்தவர்களில் 49 வீதமானோர் (192 பேர்) தொழிற்சங்கங்களுடன் பணிபுரிவது அவர்களின் தொழில் செயற்பாடுகளை பாதிக்கும் எனக்கூறினர். தமது குடும்பத்தினரும் நண்பர்களும் தாம் தொழிற்சங்கத்தில் இணைவதை விரும்பவில்லையென 7 வீதமானோர் (27பேர்) குறிப்பிட்டனர். 14 வீதமானோர் (52பேர்) தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட போதுமான நேரம் இல்லையெனக் குறிப்பிட்டனர்.

அங்கத்தவர் இல்லை - 390 (78%)



வரைபடம் 06: தொழிற்சங்க அங்கத்துவம்

தொழிலாளர்களின் யதார்த்த வாழ்க்கை மற்றும் அவர்கள் முகம்கொடுக்கும் பிரச்சினைகள் குறித்து தொழிற்சங்கத் தலைமைகளுக்கு எவ்வித புரிதலும் இல்லையென்பது சிலரது எண்ணமாகும். தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் சிலர் குறிப்பிடுகையில் தற்போதைய தொழிற்சங்க கட்டமைப்பானது மிகவும் படிநிலை வாய்ந்ததாகக் காணப்படுகிறது எனக் குறிப்பிட்டனர். தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் அரசியல் தலைவர்களைப் போல தம்மால் ஒருபோதும் சந்திக்க முடியாத நிலை உள்ளதாக குறிப்பிட்டனர். பெரும்பாலும் தொழிற்சங்கங்கள் அரசியல் நோக்கத்துடன் செயற்படும் நிறுவனமாகவே கருதப்படுகின்றன. அவைகள் உண்மையாகவே தங்களை பிரதிநிதித்துவப்படுத்தி செயற்படும் நிறுவனங்கள் அல்ல எனும் கருத்து பெரும்பாலானோர் மத்தியில் காணப்படுகின்றது.

தொழிலாளர்களின் யதார்த்தங்கள் மற்றும் அவர்கள் எதிர்கொண்ட பிரச்சினைகள் குறித்து தொழிற்சங்கத் தலைமைக்கு சரியான புரிதல் இல்லை என்று சிலர் உணர்ந்தனர். தற்போதைய தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் சிலர் தொழிற்சங்க அமைப்பு மிகவும் படிநிலை என்று உணர்ந்ததாகக் கூறினர். அவர்களைப் பொறுத்தவரை தொழிற்சங்கத் தலைமை அவர்களுக்கு ஒருபோதும் இருக்காது. சந்திக்க முடியாத அரசியல் தலைவர்களைப் போல. தொழிற்சங்கங்கள் பெரும்பாலும் அரசியல் நோக்கத்துடன் கருதப்படுகின்றன. உடன் கட்டமைப்புகள். தங்களை பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவதில் அவர்கள் நேர்மையாக உறுதியாக இல்லை என்ற கருத்து பெரும்பான்மையினரிடையே உள்ளது.

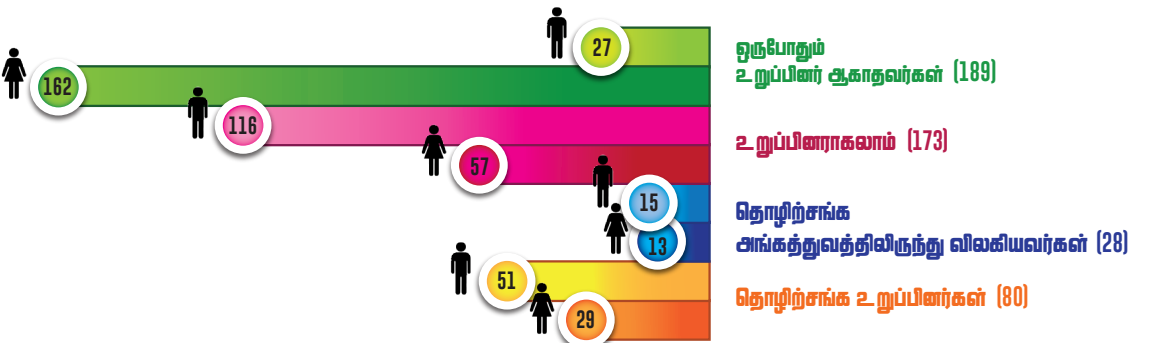
தாங்கள் ஒருபோதும் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களாக இருந்ததில்லை எனக் கூறியவர்களில் (189 இல் 162) பெரும்பாலோர் பெண்

தொழிலாளர்கள் ஆவர். தொழிற்சங்கத் தலைமைத்துவத்தில் ஆண்களை முன்னிறுத்திய செயற்பாடுகள் அதிகம் இருப்பதை இப்பதில் ஊடாக புரிந்துக்கொள்ள முடியும். தொழிற்சங்க தலைமைத்துவத்தில் பெண்களின் பிரதிநிதித்துவம் இல்லாத நிலையானது தொழிற்சங்க செயற்பாடு ஆண்கள் ஆதிக்கம் செலுத்தும் ஒரு பகுதி என்ற கருத்தை உருவாக்க இது பெரிதும் உதவியுள்ளது.

மேலும், தொழிற்சங்கங்களை அடக்குவதற்கு தொழிற்சாலை நிர்வாகம் எடுக்கும் நடவடிக்கைகள் ஊடாக ஊழியர்கள் தொழிற்சங்கங்களைப் பற்றி பேசுவதற்கான தயக்கத்தையும், அவர்களுக்குள் தொழிற்சங்கம் மீதான எதிர்ப்பு மனப்பான்மையினையும் உருவாக்கியுள்ளது. சிலர் குறிப்பிடுகையில் தொழிற்சங்கங்களில் இணைவதினால் தொழிற்சாலையில் தாம் முகம்கொடுக்க வேண்டிய பிரச்சினைகள் குறித்து மேற்பார்வையாளர்கள் ஊடாக தொடர்ந்து தமக்கு எச்சரிக்கை சமிக்ஞைகள் வழங்குவதற்கு தொழிற்சாலை நிர்வாகம் செயற்படுவதாக தெரிவித்தனர். அவர்கள் சந்திக்கும் கஷ்டங்கள் குறித்து தொழிற்சாலை அதேவேளை நிர்வாகத்தின் இவ்வாறான முடிவுகளில் அவர்களின் தொழிற்சங்க

எதிர்ப்பு அணுகுமுறைகள் நன்கு பிரதிபலிப்பதாகக் குறிப்பிட்டனர். கட்டுநாயக்க பிரதேசத்தை சுற்றியுள்ள கிராமங்களின் இளைஞர்-யுவதிகளை விட தொலைதூர கிராமங்களைச் சேர்ந்தவர்கள் மீது தொழிற்சாலை நிர்வாகம் அதிக ஆர்வம் கொண்டுள்ளது என்பதினூடாக இதனை புரிந்து கொள்ளலாம்.

தொலைதூர கிராமங்களில் இருந்து வரும் இளைஞர்-யுவதிகள் கட்டுநாயக்க பிரதேசத்துடன் மிகக்குறைந்த சமூக தொடர்புகளைக் கொண்டுள்ள நிலையில் அவர்களை இலகுவாக கட்டுப்படுத்த முடிவதோடு தனிமைப்படுத்தப்பட்ட அவர்களின் உழைப்பை இலகுவாக சுரண்டலுக்கு உற்படுத்தவும் முடியும் எனும் அவர்களின் அணுகுமுறைகளை புரிந்துக்கொள்ள கூடியதாக உள்ளது. இத்தகையச் சூழலில், தனிமையான இளம் பெண்கள் தொழிற்சங்க எதிர்ப்பு பிரச்சாரத்திற்கு உட்பட்டு, வலுவான தொழிற்சங்க எதிர்ப்பு அணுகுமுறையை வளர்த்துக் கொள்கிறார்கள். தொழிற்சங்கங்களில் இணையும் பெண் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை கணிசமாகக் குறைந்து வருவதற்கு இதுவே முக்கிய காரணமாக விளங்குகின்றது.



வரைபடம் 07: தொழிற்சங்க உறுப்பினராகும் வாப்புகள்



“நாங்கள் மிகவும் கடினமான வாழ்க்கையை நடத்தி வருகிறோம். நாங்கள் கிராமங்களில் இருந்து வந்து இங்கு பல பிரச்சினைகளுக்கு முகம்கொடுக்கிறோம். நாங்கள் வாடகை அறைகளுக்கு கட்டணம் செலுத்த வேண்டும். நாங்கள் தொழிற்சங்க கூட்டங்களில் கலந்து கொண்டோம் என்பதை தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தினர் அறிந்து கொண்டால் அவர்கள் எங்களை பல்வேறு வழிகளில் அச்சுறுத்துவர். அவர்களுக்கு இத்தகவல்கள் எப்படி கிடைக்கப் பெறுகின்றன என்பது எமக்கு தெரியாது. ஆனால் அவர்கள் எப்படியாவது தெரிந்து கொள்கிறார்கள். முதலில் மேற்பார்வையாளர்கள் ஊடாக எங்களுக்கு ஆலோசனை வழங்குகிறார்கள். சில சந்தர்பங்களில் எங்களை அச்சுறுத்தி தொழிற்சங்கங்களில் இணைவதில்லை என எங்களிடம் கடிதங்களை பெற்றுக்கொள்கிறார்கள். குற்றம் சாட்டுவது முதல் வேலையிலிருந்து நீக்குதல் வரையில் வேறுபட்ட நடவடிக்கைகளை அவர்கள் மேற்கொள்ள முடியும். சில நேரங்களில் தொழிற்சங்க கூட்டத்திற்கு எங்களை அழைத்துச் சென்றவர் தொழிற்சாலை நிர்வாகத்துடன் இருப்பதை எங்களால் காணக்கூடியதாக இருக்கும். அவர் தொழிற்சங்கத்திலிருந்து வெளியேறியுள்ளார் என்பதை நாங்கள் பின்னரே அறிந்துகொண்டோம். சில நேரங்களில் நிர்வாகத்தினர் அவருக்கு ஒரு தொகை பணம் வழங்கியிருக்கலாம். கடைசியில் நாங்கள் தான் பலியாகின்றோம்.”

– தொழிலாளி : கட்டுநாயக்க ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயம்¹⁴

ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயத்திற்கு வந்த பின்னர்

403 (80.6%)

ஊடகம்

56 (11.2%)

வீடு

13 (2.6%)

பாடசாலை

28 (5.6%)

வரைபடம் 08: தொழிற்சங்கம் தொடர்பான விழிப்புணர்வு

தொழிலாளர்களில் பெரும்பான்மையானோர் தொழிற்சங்கம் தொடர்பில் கதைப்பதற்கும் விரும்புவதில்லை. தொழிற்சங்க உறுப்பினர் அல்லாத 49 வீதமானவர்களின் கருத்துப்படி தொழிற்சங்கம் தொடர்பான செயற்பாடுகளில் ஈடுபடுவதானது தங்களது தொழிலை ஆபத்தில் ஆழ்த்தும் எனக் கருதுகின்றனர். தொழிற்சங்க செயற்பாடு தொடர்பான இந்த அச்சம் தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தின் தொடர்ச்சியான தொழிற்சங்க எதிர்ப்பு பிரச்சாரத்தின் விளைவானதாகும். **(வரைபடம் 07 இணைப் பார்க்க)**

தொழிலாளர்களில் அறுதிப் பெரும்பான்மையினர் (80.6%) ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயத்திற்கு வேலைக்கு வரும் வரையில் தொழிற்சங்கம் தொடர்பில் அறிந்திருக்கவில்லை. தொழிற்சங்கம் தொடர்பில் தங்கள் வீடுகளில் அறிந்துக் கொண்டதாக பதிலளித்தவர்களில் 2.6 வீதமானவர்கள்

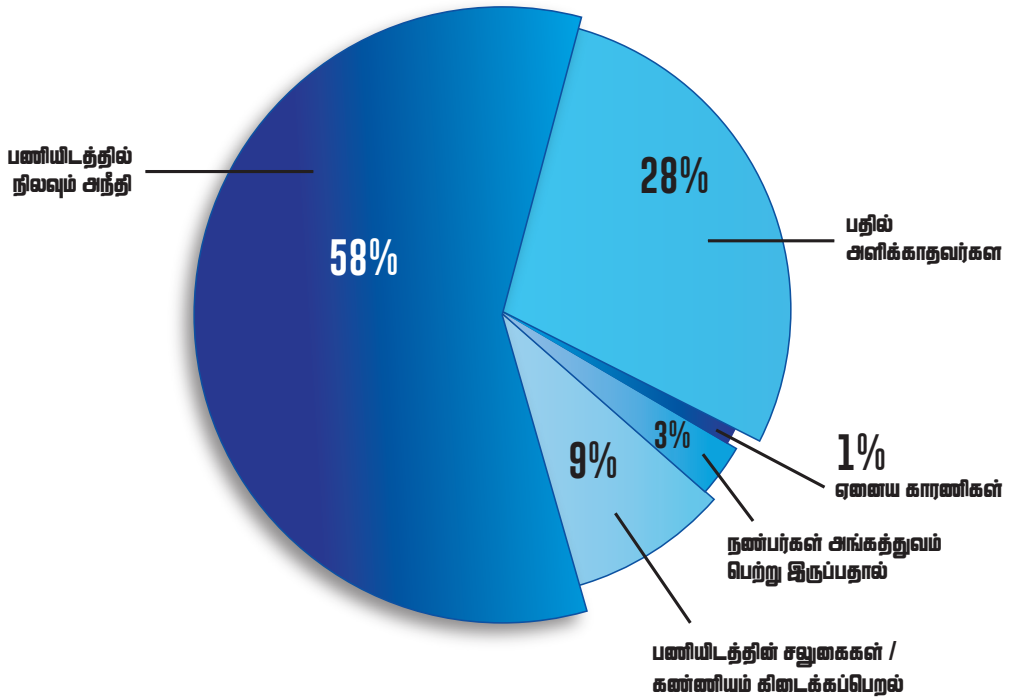
மட்டுமே குறிப்பிட்டனர். 5.6 வீதமானவர்கள் தொழிற்சங்கம் தொடர்பில் பாடசாலையில் அறிந்து கொண்டதாவும் 11.2 வீதமானவர்கள் ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயத்திற்கு வருவதற்கு முன்னர் ஊடகங்கள் மூலம் அறிந்து கொண்டதாகவும் குறிப்பிட்டிருந்தனர். **(வரைபடம் 08 இணைப் பார்க்க)**

இந்த பதில்கள் பொதுமக்களிடத்தில் தொழிற்சங்கங்கள் பற்றிய மிகக்குறைந்த அளவிளான புரிதலை விளக்குகின்றன. தொழிற்சங்கங்களுக்கு விரோதமான அணுகுமுறைகளைப் பேணுகின்ற ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலய சூழலின் பின்னணியில் தொழிற்சங்கங்களைப் பற்றி பெரும்பான்மையானவர்கள் கேள்விப்படுவது தொழிற்சங்கங்களுக்கு தொழிலாளர்களை ஈர்ப்பதற்கான ஒரு தடையாக காணப்படுகின்றது.

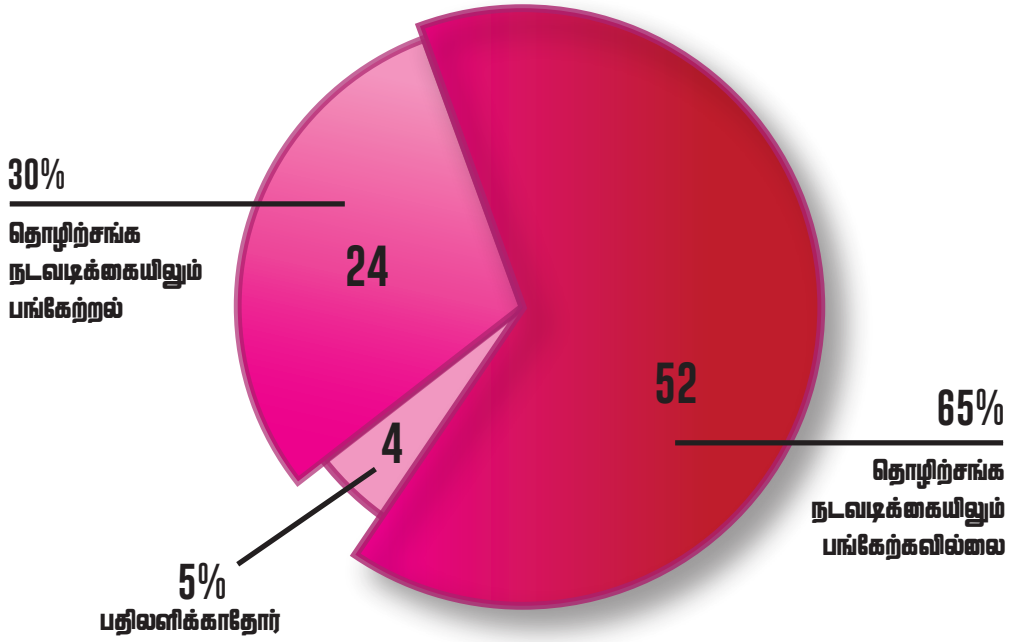
எதிர்காலத்தில் தாம் தொழிற்சங்கத்தில் அங்கத்துவத்தை பெற்றுக்கொள்ள வாய்ப்பு இருப்பதாக குறிப்பிட்டவர்களிடம்

(173 பேர்) ஒரு தொழிற்சங்கத்தில் இணையத் தூண்டும் முக்கிய காரணி யாது என வினவப்பட்டது. பதிலளித்தவர்களில் 58 வீதமானவர்கள் அத்தீர்மானத்திற்கான பிரதான காரணம் பணியிடத்தில் அவர்கள் எதிர்கொள்ளும் அநீதியாகும் எனக்குறிப்பிட்டனர். இங்கு குறிப்பிடப்படுவது யாதெனில் தொழிற்சங்க அடக்குமுறை மற்றும் தொழிற்சங்க எதிர்ப்பு அணுகுமுறைகள் ஊக்குவிக்கப்பட்ட நிலையிலும் குறிப்பிடத்தக்க தொழிலாளர்கள் பணியிட அநீதிக்கு எதிராக போராடுவதற்கு மிகவும் பொருத்தமான சக்தியாக தொழிற்சங்கம் இருப்பதாக கருதுகின்றனர். எனவே இக்குழு (மொத்த மாதிரியில் 35 வீதம்) எதிர்காலத்தில் தொழிற்சங்கங்களுக்கு ஈர்க்கப்பட வேண்டிய குழுவாக அடையாளம் காணப்படலாம். (வரைபடம் 09 இணைப் பார்க்க)

எவ்வாறாயினும் தாம் எதிர்காலத்தில் தொழிற்சங்க அங்கத்துவத்தை பெற்றுக்கொள்ள சாத்தியம் உள்ளதாக குறிப்பிடும் தொழிலாளர்கள்கூட (173) தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் இணைய தயாராக இல்லை. பதிலளித்தவர்களில் 08 பேர் மட்டுமே (173 பேரில்) தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட தயாராக இருப்பதாக குறிப்பிட்டனர். தொழிற்சங்க செயற்பாடுகளை காரணமாகாட்டி தங்கள் தொழில் நடவடிக்கைகள் பாதிப்படையும்கூடும் என்ற அச்சம் தொழிலாளர்களிடையே காணப்படுகிறது. மேலும் ஒரு தொழிற்சங்கத்தில் இணைந்து செயற்படலாமா என்பது குறித்து ஒரு குறிப்பிட்ட தருணத்தில் ஓர் ஊழியர் (அவன் / அவள்) அநீதியின் தன்மையினை கருத்திற் கொண்டு எடுக்கப்பட்ட முடிவு என்பதை இவ்விடத்தில் கவனத்தில் கொள்ளவும். எவ்வாறாயினும்,



வரைபடம் 09: தொழிற்சங்களில் இணைய வழிவகுக்கும் காரணிகள்



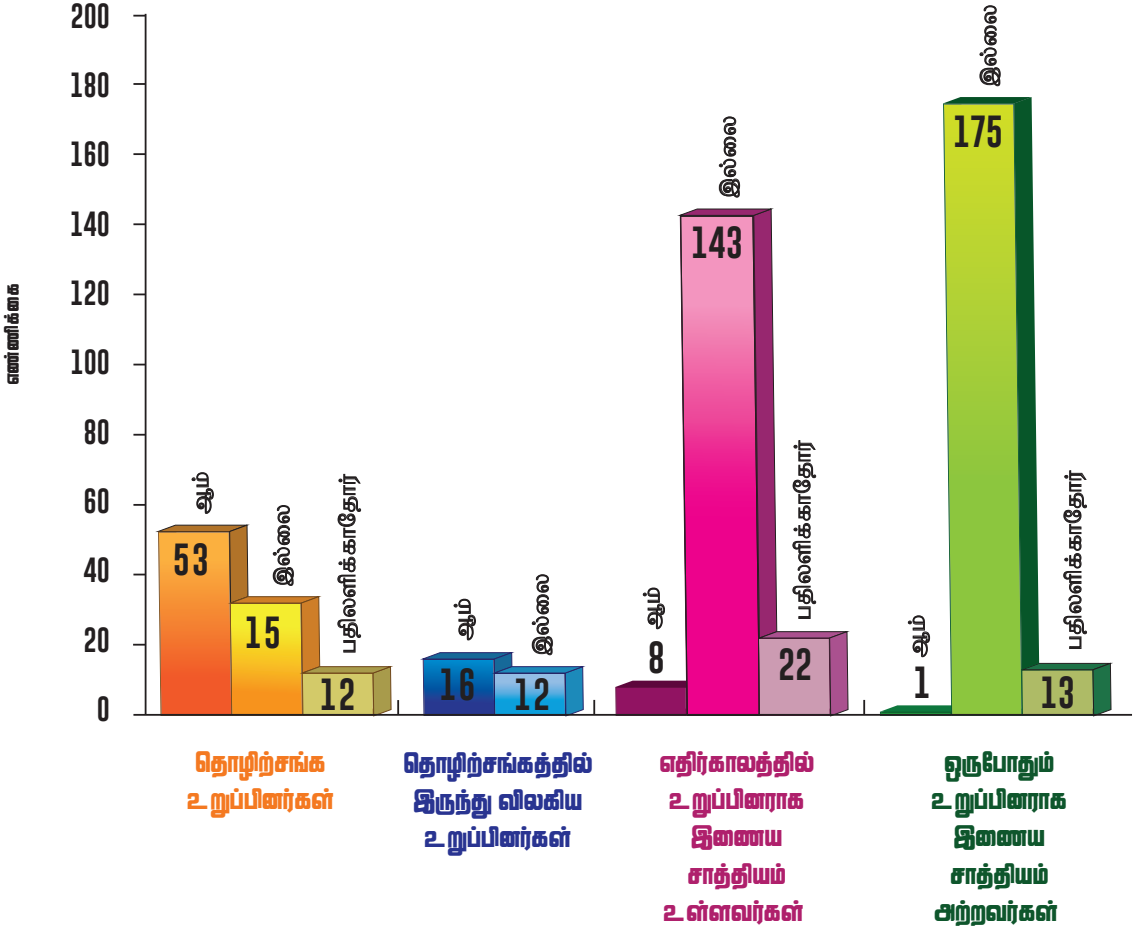
வரைபடம் 10: தொழிற்சங்க செயற்பாடு

எதிர்காலத்தில் ஒரு கட்டத்தில் அநீதிக்கு எதிராக எடுக்கக்கூடிய நடவடிக்கைகள் அச்சுமுலுடன் தொடர்புடையதாக தீர்மானிக்கப்படும் என்பதை இங்கு வலியுறுத்த வேண்டும். எடுத்துக்காட்டாக, 2011 ஆம் ஆண்டில் ஊழியர்களின் நலன்களைப் பாதிக்கும் தனியார்துறை ஓய்வூதிய சட்டமூலம் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டபோது, கட்டுநாயக்க ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயத்தில் உள்ள பெரும்பான்மையான தொழிலாளர்கள் அதற்கு எதிராக வீதிகளில் இறங்கி இருந்தனர் என்பதை மறந்துவிடக் கூடாது.¹⁵ இருப்பினும், தற்போது ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயத்தில் தொழிற்சங்கங்களுக்கு எதிராக உருவாக்கப்பட்டு வரும் அச்ச உணர்வை முறியடிக்காத வரையில் தொழிற்சங்கங்களுக்கு கணிசமான எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்கள் ஈர்க்கப்படுவார்கள் என்பதை கற்பனை செய்வதும் கடினமாகும்.

(ஈ) தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களிடையே குறையும் செயல்பாடுகள்

பதிலளித்தவர்களில் தொழிற்சங்க அங்கத்தவர்களாக இருந்த 80 பேரில் தொழிற்சங்க செயற்பாடுகளில் ஈடுபடுபவர்கள் 24 உறுப்பினர்கள் (30 வீதம்) மட்டுமேயாகும். சீருடைகள் தொடர்பில் எழும் பிரச்சினைகள் தொடர்பாக உரிய நிர்வாகத்துடன் பேச்சுவார்த்தை நடாத்துதல் தொழிற்சாலையை வேறு இடத்திற்கு இடமாற்றம் செய்யும் முயற்சிக்கு எதிரான போராட்டங்களை மேற்கொள்ளல் மேதின பேரணியில் பங்குபற்றல் தொழிற்சங்கத்தால் ஏற்பாடு செய்யப்படும் செயற்பாடுகளில் கலந்துகொள்ளல் ஆகியன தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளாக இங்கு அறியப்படுகிறது. (வரைபடம் 10 இணைப் பார்க்க)

15. Geekiyana, Nihal 2011. Sri Lankan free trade zone workers demonstrate against pension bill. <http://intsse.com/wswspdf/en/articles/2011/05/sril-m28.pdf>



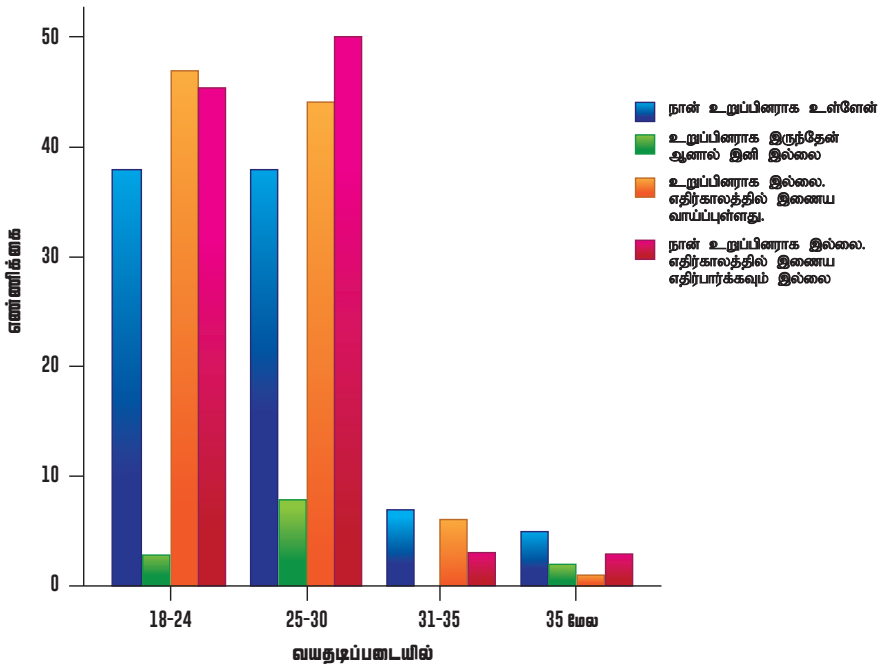
வகை	ஆம்	இல்லை	பதிலளிக்காதோர்
தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள்	53	15	12
தொழிற்சங்கத்தில் இருந்து விலகிய உறுப்பினர்கள்	16	12	—
எதிர்காலத்தில் உறுப்பினராக இணைய சாத்தியம் உள்ளவர்கள்	8	143	22
ஒருபோதும் உறுப்பினராக இணைய சாத்தியம் அற்றவர்கள்	1	175	13

வரைபடம் 11: எதிர்காலத்தில் தொழிற்சங்கங்களில் இணைவதற்கும் செயற்படுவதற்குமான வாய்ப்புகள்

தற்போதைய தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களிடம் நீங்கள் எதிர்காலத்தில் தொழிற்சங்க செயற்பாடுகளில் ஈடுபடுவீர்களா என வினவப்பட்டபோது அதில் 18% வீதமானவர்கள் தாம் தொழிற்சங்க உறுப்புரிமையை பெற்றுக்கொண்ட போதிலும் எந்தவொரு தொழிற்சங்க செயற்பாடுகளிலும் பங்குபற்றுவதற்கான எதிர்பார்ப்பினை கொண்டிருக்கவில்லை எனத் தெரிவித்தனர். 15% வீதமானவர்கள் எவ்வித பதிலும் வழங்காது அமைதியாக இருந்தனர். இவை அனைத்தும் குறிப்பிடுவது யாதெனில் பணியிடத்தில் அநீதிக்கு எதிராக செயற்படக்கூடிய மிகவும் பொருத்தமான மாதிரி தொழிற்சங்கம் தான் என்பதை பெரும்பான்மையானோர் ஒப்புக்கொண்டாலும் தொழிற்சங்க செயற்பாடுகளுக்கு ஆதரவு வழங்க தொழிலாளர்கள் தயங்குகிறார்கள் என்பதாகும். (வரைபடம் 11 இணைப்பார்க்க)

“உறுப்பினர்கள் குறைவாக உள்ள தொழிற்சங்கத்தில் இணைவது பயனற்றது. பலவீனமான தொழிற்சங்கத்திற்கு எங்கள் பிரச்சினைகள் தொடர்பில் நிர்வாகத்துடன் நேரடியாக கதைப்பதற்கு சக்தி இல்லை. ஏற்றுமதி வலயத்தின் உள்ளே அதிகாரமற்ற தொழிற்சங்கத்தில் இணைந்து ஏன் தொந்தரவிற்கு உள்ளாக வேண்டும்? எல்லோரும் என்னிடம் 'நாங்கள் முன்பு சொன்னோம்' என சொல்வார்கள். எங்களுக்கு எங்கள் தொழிலை இழக்க முடியாது.”

- கட்டுநாயக்க ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயத்தின் ஊழியர் ஒருவர்¹⁶



வரைபடம் 12: வயதுதழிப்படையில் தொழிற்சங்கங்களில் இணைவதற்கான வாய்ப்பு

16. நேர்காணல் திகதி 30.07.2019

(உ) குறைந்த ஆர்முள்ள குழுக்கள்

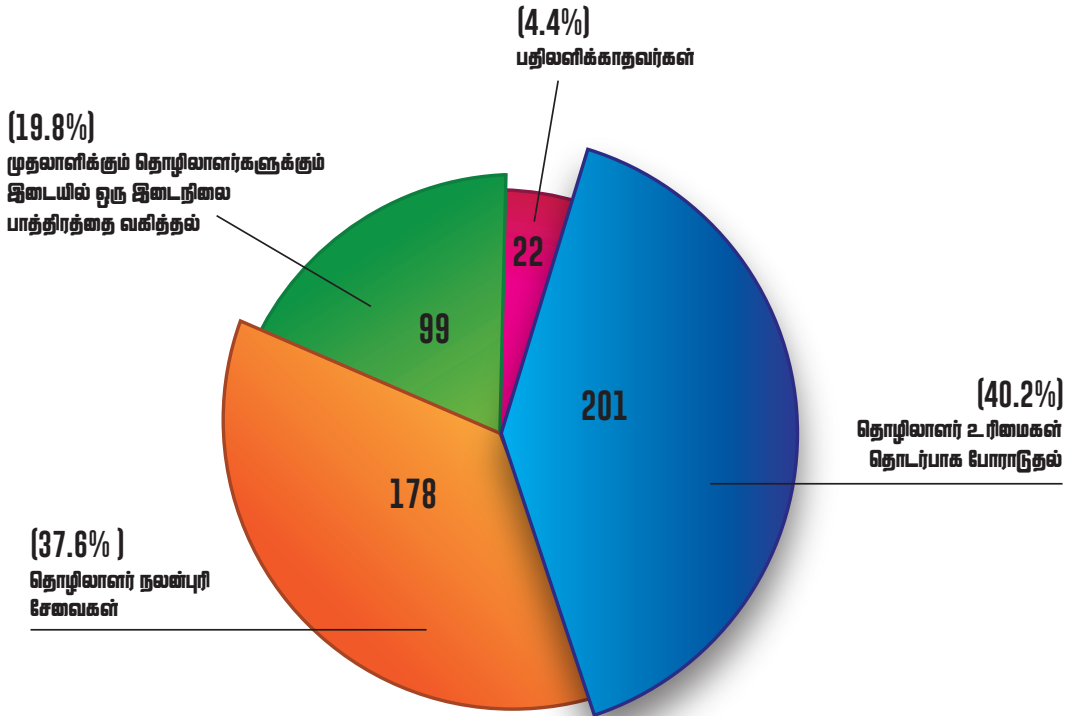
தொழிற்சங்கங்கள் மீதான

குறைந்த ஆர்வத்தை கொண்டவர்கள் ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயத்திற்கு புதிதாக வருகைத்தரும் தொழிலாளர்கள் என்பது தெளிவாக தெரிகிறது. இச்சூழலுடன் ஒத்துப்போக முயற்சிப்பவர்களிடம் இருந்தும் இதற்கு முன்னர் தொழிற்சங்கங்களைப் பற்றி அறியப்படாதவர்களிடம் இருந்தும் நாம் எதிர்பார்க்கக்கூடிய பதில் இதுவாகும்.

ஐந்து வருடங்களுக்கு மேலாக ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் ஒப்பீட்டளவில் தொழிற்சங்கங்களுக்கு எதிராக விரோத மனப்பான்மையை வெளிப்படுத்தவில்லை. அவர்களின் அனுபவமும் இப்பொருளாதார அமைப்பிலிருந்து விலகிச்செல்ல முடியாது

என்பதை அவர்கள் புரிந்து கொண்டதன் மூலமும் தாம் முகம்கொடுக்கும் கசப்பான யதார்த்தங்களுக்கு ஆதரவை எதிர்பார்க்கக்கூடிய ஓர் அமைப்பாக தொழிற்சங்கங்களை ஏற்று அங்கீகரிக்கவும் அவர்கள் உட்பட்டிருக்கிறார்கள் எனக் கருதலாம்.

கட்டுநாயக்க ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயத்தை சுற்றியுள்ள கிராமங்களிலிருந்து வரும் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கம் மீது குறைந்த கவனம் செலுத்துகின்றனர். இவர்களில் பெரும்பாலானோர் பெண் ஊழியர்களாவர். அவர்களின் மீதான குடும்பச் செல்வாக்கு தூரப்பிரதேசங்களில் இருந்து வருகைத்தரும் தொழிலாளர்களை விடத் தீவிரமாக காணப்படுவதும் அவர்களின் சமூக தொடர்புகளும் தொழிற்சங்கம் மீதான குறைந்த கவனத்திற்கு காரணமாக அமைகின்றன. (வரைபடம் 12 இணைப் பார்க்க)



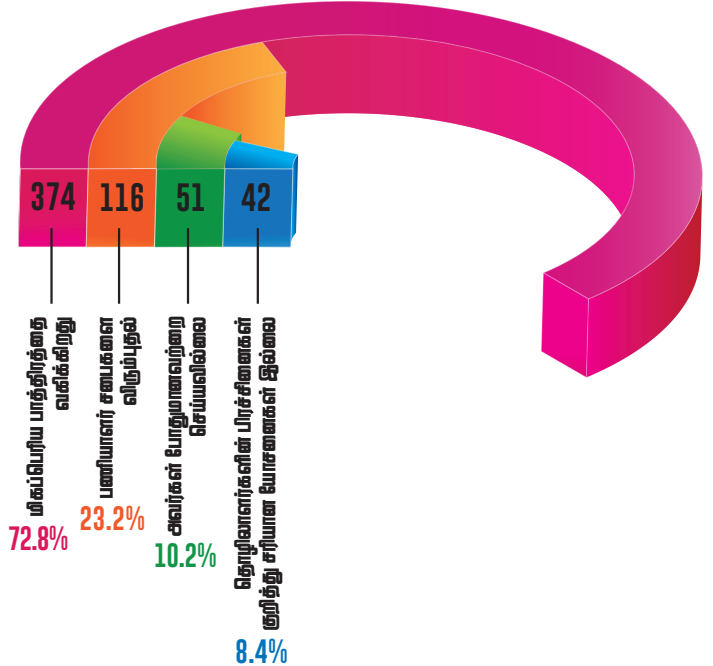
வரைபடம் 13: தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கங்களிடமிருந்து என்ன எதிர்பார்க்கிறார்கள்?

(உ) தொழிற்சங்கத்திடம் இருந்து என்ன எதிர்பார்க்கின்றீர்கள்?

தொழிற்சங்கம் ஒன்றின்

பங்களிப்பினை தீர்மானிக்கும் சந்தர்ப்பத்தை பெற்றுக் கொடுத்தால் நீங்கள் எவ்விடயங்களுக்கு முன்னுரிமை அளிப்பீர்கள் என பதிலளித்தவர்களிடம் வினவப்பட்டது. பதிலளித்த தொழிலாளர்களில் 201 பேர் பணியிடங்களில் நிலவும் அநீதிக்கு எதிராகவும் தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் தொடர்பாகவும் போராடுவதற்கு முன்னுரிமையளிப்பதாக குறிப்பிட்டனர். 99 பேர் தொழிலாளிகளுக்கும் முதலாளிகளுக்கும் இடையில் ஓர் இடைநிலை பாத்திரத்தை வகிப்பதானது மிகவும் பயனுள்ளதாக அமையும் எனக்கூறினர்.

178 பேரின் கருத்துப்படி தொழிலாளர் நலன் தொடர்பில் செயற்படுதல் தொழிற்சங்கமொன்றின் முதன்மையான பணியாக இருக்க வேண்டும் என்பதாகும். தொழிற்சங்கங்களின் பிரதான பணியாக தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் தொடர்பில் போராடுவதாகும் என்பதை ஏற்றுக்கொண்ட நிலையில் தொழிற்சங்கங்கள் நலன்புரி பணிகளில் ஈடுபட வேண்டும் என்ற தொழிலாளர்களின் எதிர்ப்பார்ப்பு கேள்விக்குரியதாகத் தெரிகிறது. (வரைபடம் 13 இணைப் பார்க்க)



வரைபடம் 14: தொழிற்சங்கங்கள் பற்றிய கருத்துக்கள்

பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கம் தொடர்பில் பேசுவதற்கு மற்றும் தொழிற்சங்கங்களுடன் இணைந்து செயற்படத் தயக்கம் காட்டினாலும் (வேலை இழக்கப்படும் என்ற பயத்தில்) தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர் உரிமைகள் தொடர்பில் முக்கியமான பங்கினை வகிக்கின்றன என்பதனை அவர்கள் ஏற்றுக்கொள்கிறார்கள். இருப்பினும் பதிலளித்தவர்களில் 23.2% வீதமானவர்கள் குறிப்பிட்ட விடயம் யாதெனில் தொழிலாளர் பிரச்சினைகள் தொடர்பில் செயற்படுவதற்கு மிகவும் பொருத்தமான முறை தொழிற்சங்கமல்ல மாறாக தொழிலாளர் சபைகளாகும்.¹⁷ இந்த தொழிலாளர் சபைகள் தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தால் விரும்பப்படும் மாதிரியாக இருப்பதால், தொழிற்சாலை நிர்வாகத்துடன்

17. பணியாளர் சபையானது முதலாளிமார்கள் மற்றும் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் இணைந்த ஓர் அமைப்பாகும். இது நடைமுறைமையாக அரசு மற்றும் தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தால் ஊக்குவிக்கப்பட்டு வரும் ஒரு மாதிரியாகும். தொழிலாளர் சார்பாக பணியாளர் சபைக்கு நியமிக்கப்படும் பிரதிநிதிகள் முதலாளிமார்களுக்கு விசுவாசம் மிக்கவர்களாகவும் கட்டுப்பாடக் கூடியவர்களாகவும் இருப்பதாக தொழிற்சங்கங்கள் விமர்சனம் தெரிவிக்கின்றன. இக்காரணங்களால் பணியாளர் சபையுடாக தொழிலாளர்களின் உண்மையான பிரச்சினைகளுக்கு தீர்வுகள் கிடைக்கப்பெறுவதில்லை என அவர்களால் கூறப்படுகிறது.

கலந்தாலோசிக்காமல் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதற்கான பொருத்தமான வழியாக அவர்கள் இதைப் பார்க்கலாம். தொழில் நிலைகள் எவ்வளவு மோசமானதாக இருப்பினும் தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தினரோடு பிரச்சினைகளை ஏற்படுத்திக்கொள்ள தொழிலாளர்கள் கொண்டுள்ள அச்சத்தினை இது பிரதிபலிக்கின்றது.

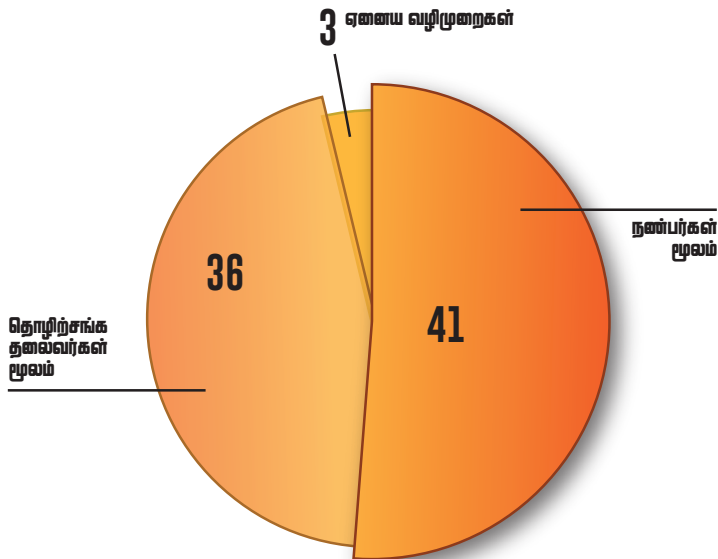
தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை நிலைநிறுத்துவது தொடர்பில் தொழிற்சங்கங்களின் பங்களிப்பு மகிழ்ச்சிகரமானதாக இல்லையென பதிலளித்தவர்களில் 10.2% வீதமானோர் குறிப்பிட்டனர். ஏனைய தொழிலாளர் பிரச்சினைகள் தொடர்பில் தொழிற்சங்கங்களுக்கு போதுமான தெளிவின்மை என 8.4% வீதமானவர்கள் குறிப்பிட்டனர். தொழிலாளர்களின் நம்பிக்கையை வெற்றிக்கொள்வதற்கு தொழிற்சங்கங்கள் இக்கருத்துக்களை மிகவும் முக்கியத்துவமானதாக எடுத்துக்கொள்ளல் வேண்டும்.

(வரைபடம் 14 இணைப் பார்க்க)

தற்போது தொழிற்சங்கமொன்றில் உறுப்பினராக உள்ளவர்கள் பிரதான

இரு வழிகளில் தொழிற்சங்கங்களில் இணைந்துள்ளனர். அவை தொழிற்சங்க தலைவர்கள் அல்லது நண்பர்கள் மூலமாகும். இங்கு குறிப்பிடப்பட வேண்டிய முக்கியமாக விடயம் யாதெனில் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களில் அதிகமானோர் நண்பர்கள் மூலமாக இணைந்துள்ள நிலையில் பழைய உறுப்பினர்கள் பெரும்பாலும் தொழிற்சங்க தலைவர்கள் ஊடாகவே இணைந்துள்ளனர். **(வரைபடம் 15 இணைப் பார்க்க)**

அதனடிப்படையில் தொழிற்சங்கங்களுக்கு உறுப்பினர்களை ஈர்ப்பதிலும் அவர்களின் கருத்துக்களை வடிவமைப்பதிலும் நண்பர்களின் வலைப்பின்னல் குறிப்பிடத்தக்க பங்கு வகிக்கிறது என்பது கவனிக்கத்தக்கதாகும். தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கங்களில் இணைவதை நண்பர்களின் வலைப்பின்னல்கள் ஊக்கப்படுத்துவதைப் போன்று அவர்களை அதைரியப்படுத்தும் செயற்பாடுகளையும் செய்கின்றதென ஆய்வு முடிவுகள் வெளிப்படுத்துகின்றன. இது சமூகத்தில் நிலவும் தொழிற்சங்க எதிர்ப்பு உணர்வின் மற்றொரு வெளிப்பாடாக இருக்கலாம்.



வரைபடம் 15: தொழிற்சங்கங்களில் இணையும் முறை

சர்வதேச அளவில் தொழிலாளர்களால் வென்றெடுக்கப்பட்ட பல உரிமைகளில் இருந்து அவர்கள் அவர்களுக்கான நியாயாயத்தை பெற்றுக்கொள்கிறார்கள். தொழிலாளர்களுடன் இணைந்து பணிபுரியும் பல நிறுவன கட்டமைப்புகள் இருக்கின்ற போதும் தொழிற்சங்கம் இருப்பதற்கான அடிப்படைக் காரணம் யாதெனில் சமமற்ற அதிகார உறவுகள் நிலவும் ஒரு துறையில் தொழிலாளர்களை பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவதோடு தொழிலாளர்கள் சுரண்டப்படுவதற்கு எதிராக போராடுவதுமாகும். எனவே தொழிற்சங்கங்கள் வகிக்கும் பங்கினை வேறெந்த கட்டமைப்பினாலும் பதிலீடு செய்ய முடியாது.



4. முடிவுரை

தொழிற்சங்கம் தொடர்பான சமூக மனப்பான்மையை மாற்றியமைக்க தொழிற்சங்கங்கள் பணியிடத்திற்கு அப்பால் செல்ல வேண்டியதன் அவசியம் உணரப்பட்டுள்ளது. உரிமைகள் தொடர்பான கலந்துறையாடல்களை பாடசாலைக் கல்விச் செயற்பாடுகளுள் இணைப்பதோடு தொழிலாளர் உரிமைகளை பாதுகாப்பதற்கான மிகச்சிறந்த கட்டமைப்பாக தொழிற்சங்கங்கள் வளர்ச்சியடைய வேண்டும். இந்நோக்கத்தை அடைய தொழிற்சங்கங்கள் மனித உரிமை செயற்பாட்டாளர்களுடன் தொடர்ச்சியான கலந்துறையாடல்களை மேற்கொள்வதோடு சமூகத்தினுள் உரிமைகள் தொடர்பான கலந்துறையாடல்களை ஊக்குவித்து சிவில் சமூக அமைப்புகளுடன் நெருக்கமாக பணியாற்றல் வேண்டும். அதேநேரத்தில் வேறுபட்ட துறைகளில் உள்ள தொழிற்சங்கங்கள் தமக்கிடையே ஒன்றிணைந்து செயல்படுவதோடு கடுமையான தொழிற்சங்கவாதத்திற்கு அப்பால் ஏனைய உரிமைகள் தொடர்பில் போராடுபவர்களுக்கு நேசக்கரம் நீட்டுவதும் அவசியமாகின்றது.

தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கங்களுடன் இணைந்து செயற்படுவதை சுட்டிக்காட்டி அவர்களை தொழிற்சாலை நிர்வாகம் தவறாக நடத்த முனையும் சந்தர்பங்களில் அதற்கு எதிராக செயற்பட்டு தொழிலாளர்களை பாதுகாக்கும் சக்திமிக்க அமைப்பாக தொழிற்சங்கங்கள் காணப்படாத காரணத்தினால் தொழிற்சங்க செயற்பாட்டில் ஈடுபட தொழிலாளர்கள் தயங்குகிறார்கள். தொழிலாளர்களை தவறாக நடத்துவதிலிருந்து பாதுகாக்கவும் தமது அதிகார நிலையை

அதிகரிக்கவும் முதலாளிகளுடன் கூட்டு ஒப்பந்தங்களில் ஈடுபடுதல் வேண்டும். தற்போது காணப்படும் சட்டத்திற்கு அமைவாக தொழிற்சங்கங்கள் தொழிற்சாலை நிர்வாகத்துடன் கூட்டு ஒப்பந்தங்களை மேற்கொள்ள அதன் மொத்த ஊழியர்களில் 40 வீதமானவர்களை தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களாகக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். தமது உறுப்பினர்களை பாதுகாப்பதற்காக தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தோடு கூட்டு ஒப்பந்தங்களில் ஈடுபடுமளவிற்கு தொழிற்சங்கங்கள் வளர்ச்சியடைந்திருத்தல் அத்தியவசியமானதாகும். முதலாளிகளுடன் கூட்டு ஒப்பந்தங்களை மேற்கொள்ள பெருவாரியான தொழிலாளர்களை உறுப்பினர்களாகக் கொண்ட சக்திமிக்க தொழிற்சங்கங்கள் இருப்பதும் அவசியமாகும். முதலாளிகள் தமது தொழிற்சாலை ஊழியர்களின் தொழிற்சங்க செயற்பாட்டை அதேரீயப்படுத்தும் அதேவேளை நிரந்தர ஊழியர்களுடன் சமமாக பணிபுரியும் தொழிலாளர்களை மூன்றாம் தரப்பு மனிதவளத்தை வழங்கும் நிறுவனங்கள் (பொதுவாக மேன்பவர் என அழைக்கப்படுகிறது) மூலமாக இணைத்துக்கொள்கிறார்கள். இந்த மனிதவளத் தொழிலாளர்களின் முதலாளிகள் யார் என்பதில் தெளிவின்மை காணப்படுகின்ற நிலையில் அவர்களுக்கு தொழிற்சங்க உறுப்புரிமையை பெற்றுக்கொள்ளும் வாய்ப்புகள் காணப்படுவதில்லை. ஒரு தொழிற்சங்கம் குறிப்பிட்ட ஒரு தொழிற்சாலையின் ஊழியர்களில் 40 வீதமானவர்களை உறுப்பினர்களாக கொண்டிருந்தால் அவர்களால் கூட்டு ஒப்பந்தத்தை கோரமுடியும். மனிதவளத் தொழிலாளர்களைத் தவிர்த்து கூட்டு ஒப்பந்தம் ஒன்றை மேற்கொள்ள தேவையான மொத்த தொழிலாளர்களில் 40 வீதமான

உறுப்பினர்களை தொழிற்சங்கங்களால் பெற்றுக்கொள்ள முடியாத நிலை காணப்படுகிறது. தொழிற்சங்கங்கள் பலவீனமாக காணப்படும் சூழ்நிலையில் தொழிற்சங்க செயற்பாடுகளில் ஈடுபடும் தொழிலாளர்களை பலவீனப்படுத்தும் அதிகாரத்தினை தொழிற்சாலை முகாமை பெற்றுக்கொள்கிறது. தொழிற்சாலையின் இந்த தீய செயற்பாட்டை உடைக்க வேண்டுமானால் அவர்கள் தொழிற்சங்க கட்டமைப்புக்குள் மாற்றங்களை ஏற்படுத்தி மனிதவலு தொழிலாளர்களுடன் பணியாற்றுவதற்கான மாற்று மூலோபாயங்களைக் கண்டுபிடிக்க வேண்டும்.

மிகவும் விரைவான முறையில் தொழிலாளர்களை அணுகத் தேவையான நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டிய தொழிற்சங்கத் தலைமைகள் தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகள் தொடர்பில் அதிக உணர்வற்ற பெற்றிருத்தல் வேண்டும். மேலும் தொழிற்சங்கத்தின் தலைமைத்துவ படிநிலை மற்றும் நிறுவன நடைமுறைகள் தொடர்பில் அறியத்தரல் வேண்டும். அரசியல் கட்சிகளின் தலைமைக் கட்டமைப்பு போல் தொழிற்சங்கத் தலைமைக் கட்டமைப்பும் காணப்படுவதாக தொழிலாளர்கள் உணர்கிறார்கள்.¹⁸ தொழிற்சங்கங்கள் மீதான தொழிலாளர்களின் எதிர்மறை மனப்பான்மையை மாற்றுவதாயின் அவர்கள் தொழிற்சங்கத்தின் உள்கட்டமைப்பு மற்றும் உள் ஜனநாயகத்தை முன்னேற்றுவதற்கான வழிமுறைகளை மீள்பரிசீலனை செய்யல் வேண்டும். தொழிற்சங்க கட்டமைப்புகளின் தலைமைத்துவ பதவிகளில் பெண்கள் இல்லாத நிலையில் பெண் உறுப்பினர்களை தலைமைத்துவ பதவிகளுக்கு

உயர்த்துவதற்கான திறன் அபிவிருத்தியை அதிகரிக்க தொழிற்சங்கங்கள் முயற்சித்தல் வேண்டும்.

இவைகளுக்கு மேலதிகமாக தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர் நலன்புரி நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடல் வேண்டும் எனும் தொழிலாளர்களின் எதிர்பார்ப்பின் மீது கவனம் செலுத்தல் வேண்டும். இந்த எதிர்பார்ப்பு இரண்டு பரிணாமங்களைக் கொண்டதாகும். தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர் நலன்புரி செயற்பாட்டுடன் மட்டுப்படுத்தப்பட்டால் தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தின் ஊடான எதிர்ப்பு இருக்காது. உண்மையில் அத்தகைய கட்டமைப்பினை (தொழிலாளர் பிரச்சினையை கையாளும் அரசியலற்ற ஓர் அமைப்பு) நிர்வாகத்தினர் ஊக்குவிப்பாளர்கள். தொழிற்சங்கமானது கொள்கையடிப்படையில் சுரண்டலுக்கு எதிராக போராடும் ஓர் அரசியல் கட்டமைப்பாகும். சர்வதேச அளவில் தொழிலாளர்களால் வென்றெடுக்கப்பட்ட பல உரிமைகளிலிருந்து அவர்கள் அவர்களுக்காக நியாயத்தை பெற்றுக்கொள்கிறார்கள். தொழிலாளர்களுடன் இணைந்து பணிபுரியும் பல நிறுவன கட்டமைப்புகள் இருக்கின்ற போதும் தொழிற்சங்கம் இருப்பதற்கான அடிப்படைக் காரணம் யாதெனில் சமமற்ற அதிகார உறவுகள் நிலவும் ஒரு துறையில் தொழிலாளர்களை பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவதோடு தொழிலாளர்கள் சுரண்டப்படுவதற்கு எதிராக போராடுவதுமாகும். எனவே தொழிற்சங்கங்கள் வகிக்கும் பங்கினை வேறெந்த கட்டமைப்பினாலும் பதிலீடு செய்ய முடியாது.

மறுபக்கம் மிகவும் கடினமான வேலை சூழ்நிலை மற்றும் கடினமான வாழ்க்கை முறையை தற்காலிக குடியிருப்புக்களில்

18 2018.05.30 ஆம் திகதியன்று இடம்பெற்ற நேர்காணல்

நடத்தும் அவர்களுக்கு அரசின் நலன்புரி சேவைகளும் கிடைக்கப்பெறாத நிலையில் தொழிற்சங்கங்களிடம் நலன்புரி சேவைகளை அதிகளவு எதிர்பார்க்கின்றார்கள். அன்றாட வாழ்க்கையில் தாங்கள் முகம்கொடுக்கும் சிரமங்களுக்கு உதவி செய்ய முடியாத ஒரு கட்டமைப்பை நம்புவதற்கு அவர்கள் தயங்குகிறார்கள்.

கொவிட்19 நோய் தொற்று காலத்தில் தொழிலாளர் உரிமைகள் மற்றும் அவர்களின் நலன்கள் தொடர்பில் கவனம் செலுத்த வேண்டிய அவசியம் மேலும் தீர்க்கமாக எழுந்தது. கொவிட்19 நோய்தொற்று நாட்டில் பரவலடைந்த நிலையில் 2020 மார்ச் மாதத்தில் மிகவும் குறுகியகால அறிவிப்புகளின் பின்னர் மாவட்டங்களுக்கிடையேயான போக்குவரத்து நிறுத்தப்பட்டதுடன் ஊரடங்கு சட்டம் பிறப்பிக்கப்பட்டு அது பல மாதங்கள் தொடர்ந்த நிலையில் வாடகை அறைகளில் தங்கியிருந்த 20000 வரையிலான தொழிலாளர்கள் பாரிய உணவுத் தட்டுப்பாட்டுக்கு முகம் கொடுத்தனர்.¹⁹ அரச மற்றும் சேவை தருனர்களின் கவனத்தை இழந்த இத்தொழிலாளர்களுக்கு உதவிகளையும் உலர் உணவுகளையும் வழங்குவதற்கு பெண்கள் மத்திய நிலையம் தபிது ஸ்டென் அப் இயக்கம் ஸ்ரீமாபிமானி ஆகிய நிறுவனங்கள் நடவடிக்கைகள் எடுத்தன.

கொவிட்19 நோய் தொற்றினால் தொழில் கட்டமைப்பு மீது ஏற்பட்ட தாக்கம் தொடர்பில் ஆராய்வதற்கு

அரசின் ஊடாக தொழில் அமைச்சினால் அமைக்கப்பட்ட முத்தரப்பு பனிக்குழுவில் தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகளாக பங்கேற்க தொழிற்சங்கங்களுக்கே அனுமதி கிடைத்தது.²⁰ இருப்பினும் தொழிலாளர் நலன் தொடர்பாக செயற்படும் நிறுவனங்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்கள் முகம்கொடுக்கும் நலன்சார் பிரச்சினைகளை முத்தரப்பு பனிக்குழு கலந்துறையாடல் மேசைக்கு கொண்டு செல்ல நடவடிக்கைகளை எடுத்திருந்தன. இது தொழிற்சங்க தரப்பில் ஒரு சாதகமான நடவடிக்கையாகும். இதேபோன்று தொழிற்சங்கம் மற்றும் போக்குவரத்து பொது ஊழியர் சங்கம் மற்றும் மகளிர் மையத்துடன் என்பவற்றுடன் கூட்டிணைந்து 1999 ஆம் ஆண்டு சுதந்திர வர்த்தக வலய ஊழியர் சங்கம் நிறுவப்பட்டது.²¹

தொழிற்சங்கங்கள் முகம்கொடுக்கும் பன்முக சவால்களை கருத்திற்கொண்டு இவ்வாறான ஒத்துழைப்புக்களை முதலீட்டு ஊக்குவிப்பு வலயத்திற்கு அப்பால் விரிவுபடுத்தல் வேண்டும். தொழிற்சங்கம் மீதான சமூகத்தில் நிலவும் எதிர்மறை அணுகுமுறைகள் மற்றும் தொழிற்சங்கம் மீதான குறைந்த புரிதல் ஆகிய சவால்களுக்கு முகம்கொடுப்பதற்காக தொழிற்சங்கங்கள் சிவில் சமூகத்தின் பங்குபற்றுதலுடன் செயற்படுவதோடு உரிமைகள் தொடர்பான கலந்துறையாடல்களில் ஒரு தீர்மானமிக்க பாத்திரத்திற்கு அவர்கள் தங்களை மாற்றிக்கொள்ள வேண்டும்.

19. 20,000 garment workers trapped in Katunayaka Free Trade Zone!, <https://www.lankanewsweb.net/67-generalnews/59009-20-000-garment-workers-trapped-in-Katunayaka-Free-Trade-Zone-#:~:text=Around%2020%2C000%20garment%20workers%20who%20were%20unable%20to,severe%20shortage%20of%20food%20and%20many%20hygiene%20problems.>

20. "Sri Lankan taskforce ensures worker income", ecotextile.com, accessed December 13, 2020. <https://www.ecotextile.com/2020052726121/social-compliance-csr-news/sri-lankan-taskforce-ensures-worker-income.>

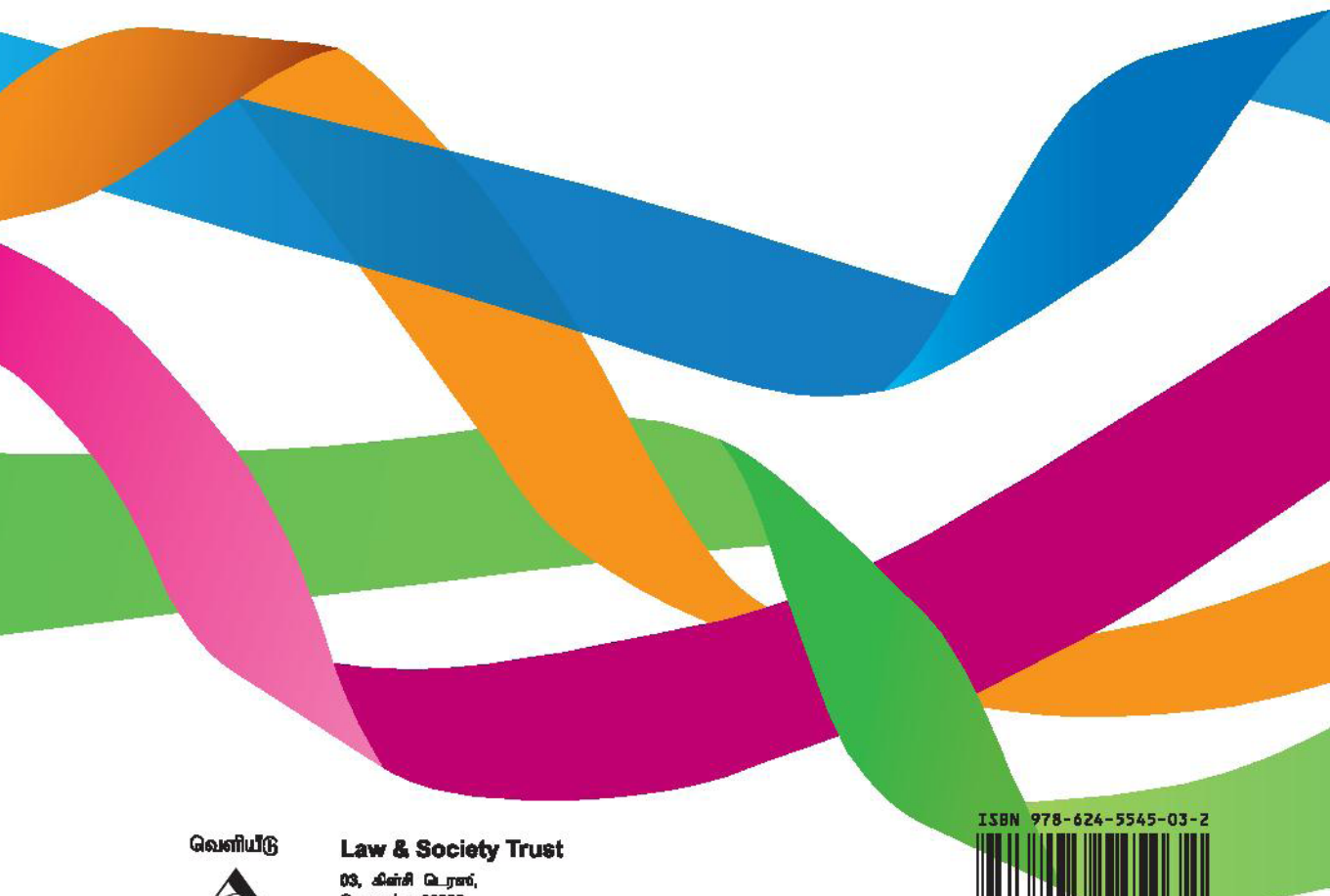
21. For more details about this, read Biyanwila, Janaka 2003. Trade Unions in Sri Lanka Under Globalization: Reinventing Worker Solidarity. p.411-447. PhD thesis, University of Western Australia.

5. இதற்கு அப்பால்

இந்த ஆய்வில் கண்டுபிடிக்கப்பட்ட விடயங்களின் அடிப்படையில் தொழிற்சங்கங்கள் பின்வரும் விடயங்கள் தொடர்பில் ஆழமான உரையாடலை மேற்கொள்வதற்கும் அவற்றை நடைமுறைப்படுத்துவதற்குமான மூலோபாயங்களை உருவாக்குவதற்கு பரிந்துரைக்கப்படுகிறது.

1. தொழிற்சங்கங்களுக்கிடையில் பெண் தலைமைத்துவத்தை வளர்ப்பதற்கான வசதிகளை ஏற்படுத்தி அதற்கான ஆதரவினை வழங்குவதோடு பெண்கள் தலைமைத்துவத்தை ஏற்பதற்கு தடையாக உள்ள நிறுவன ரீதியான கட்டமைப்பு கலாசாரம் மற்றும் ஆணாதிக்க தடைகளை நிவர்த்தி செய்தல்.
2. பெண் ஊழியர்களின் விசேட பிரச்சினைகளை உணர்ந்துக் கொள்வதற்காக தொழிற்சங்கங்களில் பெண் தலைமைத்துவத்தை அதிகரித்தல்.
3. கீழ்மட்டத்திலிருந்து புதிய தலைவர்களை உருவாக்குவதற்காக தொழிற்சங்கங்களுக்கு இடையே குறைந்த படிநிலைக் கொண்ட மிகவும் நெகிழ்வான மற்றும் பொறுப்புமிக்க கட்டமைப்பை உருவாக்குதல்.
4. தொழிற்சாலைக்கு அப்பால் சென்று தொழிலாளர் உரிமைகள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களின் முக்கியத்துவம் குறித்து விரிவான விழிப்புணர்வு செயற்பாடுகளை ஆரம்பித்தல்.
5. புதிய உறுப்பினர்களை ஈர்ப்பதற்கான புதிய நுட்பங்களை அடையாளம் காணல்.

6. தொழிற்சங்கங்களுக்கு உறுப்பினர்களை இணைத்துக்கொள்வதில் இரண்டு அணுகுமுறைகளை பின்பற்றல் வேண்டும். முதலாவது ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்களில் நீண்டகால வேலைவாய்ப்பை திட்டமிடும் தொழிலாளர்களை தொழிற்சங்க செயற்பாட்டின் மையமாக கருதி முக்கியத்துவம் அளிப்பதாகும். இரண்டாது மனிதவளத் தொழிலாளர்கள் மற்றும் குறுகிய அல்லது நீண்டகால ஒப்பந்தங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களை ஒழுங்கமைக்க புதிய மூலோபாயங்களை உருவாக்குவதாகும்.
7. ஏனைய அமைப்புகள் மற்றும் சிவில் சமூக வலைப்பின்னல்களுடன் ஒன்றினைந்து செயற்படுவதினூடாக மனித உரிமைகள் தொடர்பான கலந்துறையாடல்களில் முக்கிய பங்காளராக மாற்றமடைதல்.
8. தொழிலாளர்களின் நலன்புரி உள்ளிட்ட அவர்களின் அன்றாட பிரச்சினைகள் தொடர்பில் அவர்களை ஆதரவளிக்கும் நிறுவனங்கள் மற்றும் அமைப்புகளுக்கிடையே திறமையான ஒருங்கிணைப்பாளராக மாற்றமடைதல்.



வெளியீடு



Law & Society Trust

03, கிளிசி தெரு,
கொழும்பு 00800,
இலங்கை
தொலைபேசி: +94 (0) 11 268 48 45
தொலைநகல்: +94 (0) 11 268 68 43
இணையம்: www.lstlanka.org

ISBN 978-624-5545-03-2



9 786245 545032