

நூல்களின் அநீதி

Threads of Injustice

தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு
வலயங்களில் பணியாற்றும் ஆடைத்
தொழிலாளர்களின் ஆபத்தான வேலை
நிலைமைகள் தொடர்பான ஆய்வு



FORUM-ASIA



நூலாசிரியர்

ரஷ்மினி டி சில்வா

பதிப்பாசிரியர்கள்

சந்துன் துடுகல

ராஜவேலு கருணாநிதி

பிரார்த்தனா ராவ்

நகல் பதிப்பாசிரியர்

ஃபிரிட்ஸி ரோட்ரிக்ஸ்

உண்மை கண்டறியும் குழு

ரஷ்மினி டி சில்வா

சகுன கமகே

அமில உட்கெதர

புகைப்படக் கலைஞர் / வீடியோகிராபர்

சகுன கமகே

அமில உட்கெதர

உள்ளூர் உதவியாளர்கள்

ஆஷிலா நிரோஷானி தண்டேனிய வடிவமைப்பாளர்

கமிகாரா யுவோனோ

மனித உரிமைகள் மற்றும் மேம்பாட்டுக்கான ஆசிய மன்றத்தின் (FORUM-ASIA) 2023 பதிப்பு

இந்த வெளியீடு மனித உரிமை பாதுகாவலர்கள் மற்றும் சிவில் சமூக அமைப்புகளின் நன்மைக்காக எழுதப்பட்டுள்ளது, மேலும் ஆதாரம் காட்டப்படும் பட்சத்தில் மற்றும் ஆசிரியர்களால் அங்கீகரிக்கப்படும் வரை மேற்கோள் காட்டப்படலாம் அல்லது நகலெடுக்கப்படலாம்.



www.forum-asia.org



[/FORUMASIA](https://www.facebook.com/FORUMASIA)



[forum_asia](https://twitter.com/forum_asia)



[ForumAsiaVideo](https://www.youtube.com/ForumAsiaVideo)



[forumasia.humanrights](https://www.instagram.com/forumasia.humanrights)



Sign up to our newsletter here

பாங்காக் அலுவலகம்

எஸ்.பி.டி கட்டிடம் 3 வது மாடி, 79/2
க்ரூங்தோன்பூரி சாலை, க்ளோங் டோன் சாய்,
க்ளோங் சான், பாங்காக், 10600 தாய்லாந்து
தொலைபேசி : +66 (0)2 1082643-45
தொலைநகல் : +66 (0)2 1082646

ஜெனீவா அலுவலகம்

ஶ டி வரேம்பே 1, 2 வது மாடி,
1202 ஜெனீவா, சுவிட்சர்லாந்து
தொலைபேசி : +41 (0)22 740 2947

ஜகார்த்தா அலுவலகம்

C/O கொன்றாஸ்
ஜாலான் க்ராமத் 2 நம்பர் 7, செனென்
ஜகார்த்தா புசாட் 10420, இந்தோனேசியா
தொலைபேசி / தொலைநகல் : +62 (0)21 391
9006

காத்மாண்டு அலுவலகம் c/o INSEC

சியுச்சாத்தர், கலங்கி,
காத்மாண்டு, நேபாளம்
தொலைபேசி : +977 (0)1 521 8770
மின்னஞ்சல் : info@forum-asia.org

அங்கீகாரங்கள்

FORUM-ASIA ஆனது சட்டம் மற்றும் சமூக அறக்கட்டளைக்கு (LST) நன்றி தெரிவிக்கின்றது. அவர்களின் கூட்டாண்மையுடன் இந்த உண்மையை கண்டறியும் பணியை நடத்தி, இந்த சரியான நேரத்தில் விரிவான மற்றும் அர்த்தமுள்ள அறிக்கையை வெளியிட்டதற்காகவும் அவர்களின் முழுமையான வேலைக்காகவும் நன்றி தெரிவிக்கின்றது.

எங்கள் மீது நம்பிக்கை வைத்ததற்காக பங்கேற்பாளர்களுக்கும் நன்றி தெரிவிக்கின்றது. இந்த அறிக்கை விவாதத்திற்கு பங்களிக்கும் என்றும் இலங்கையின் தொழிற்சாலை தொழிலாளர்களை சுற்றி அவர்களின் கதைகள் மற்றும் குறைகளை கண்டறிய உதவுகிறது என்றும் நம்புகின்றோம்.

நிதி ரீதியாக இந்த முயற்சியை ஆதரித்து எங்களுக்கு உதவிய Brot für die Welt அவர்களுக்கும் எங்கள் மனமார்ந்த நன்றிகள்.



சட்டம் மற்றும் சமூக அறக்கட்டளை (LST) ஆனது இலங்கையில் கொழும்பில் அமைந்துள்ளது. இது ஒரு இலாப நோக்கற்ற அமைப்பாகும். 1982 இல் நிறுவப்பட்டது. இது மனித உரிமைகள் தொடர்பான சட்ட ஆராய்ச்சிகளை நடத்துகிறது.

LST ஆனது மனித உரிமைகளை மேம்படுத்துவதற்கும் பாதுகாப்பதற்கும் பொதுப் பொறுப்புணர்வை மேம்படுத்துவதற்கும் மற்றும் சட்டத்தின் ஆட்சிக்கான மரியாதையை வலுப்படுத்துவதற்கும் உதவுகின்றது.

LSTயின் முக்கிய செயல்பாடுகளாக சமூகங்களின் திறன் மேம்பாடு, உரிமைகள் தொடர்பில் விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்துதல் கண்காணிப்பு மற்றும் மனித உரிமை மீறல்களை ஆவணப்படுத்துதல் என்பவை காணப்படுகின்றன. LST பொது மக்களுக்கும் அதன் வலையமைப்புக்களுக்கும் மனித உரிமைகள் பற்றிய தகவல்களைப் பரப்புகிறது. தேசிய மற்றும் சர்வதேச அளவில் மனித உரிமை பாதுகாவலர்களிடையே கூட்டணி வலுப்படுத்துகின்றது.



மனித உரிமைகள் மற்றும் மேம்பாட்டுக்கான ஆசிய மன்றம் (FORUM-ASIA) என்பது 85 உறுப்பினர்களைக் கொண்ட வலையமைப்பாகும். 23 நாடுகளில் உள்ள நிறுவனங்களுடன் ஆசியாவில் 1991 இல் நிறுவப்பட்டது.

FORUM-ASIA ஆராய்ச்சி சட்டம் திறன் மூலம் மனித உரிமைகள் மற்றும் நிலையான வளர்ச்சிக்கான இயக்கங்கள் ஆசியாவிலும் அதற்கு அப்பாலும் வளர்ச்சி மற்றும் ஒற்றுமை நடவடிக்கைகள் என்பவற்றை வலுப்படுத்துவதற்காக வேலை செய்கிறது.

FORUM-ASIA ஆனது ஐக்கிய நாடுகளின் பொருளாதார மற்றும் சமூக கவுன்சிலுடன் ஆலோசனை அந்தஸ்து வழங்குதல் மற்றும் மனித உரிமைகளுக்கான ASEAN அரசுகளுக்கிடையேயான ஆணையத்திற்கும் ஆலோசனை வழங்குகின்றது. FORUM-ASIA ன் செயலகம் பாங்காக்கில் அமைந்துள்ளது. கிளை அலுவலகங்கள் Jakarta, Geneva, மற்றும் Kathmandu ல் அமைந்துள்ளன.

முன்னுரை

இலங்கையின் ஏற்றுமதி பொருளாதாரத்தில் ஆடை ஏற்றுமதி முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றது. இந்த தொழில் விரைவான வளர்ச்சியை கண்ட போதிலும் தொழிலாளர்கள் ஊதிய உயர்வு உட்பட்ட எவ்வித நன்மைகளையும் பெறுவதில்லை. ஆடை தொழிற்சாலைகளில் Covid-19 பரவி வரும் நிலையில் ஏற்றுமதி செயலாக்க வலயங்களில் உள்ள தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் கஷ்டங்கள் மற்றும் அவர்களின் உடல் நல பாதுகாப்பில் அலட்சியமான நிலைமை காணப்படுகின்றது.

மூன்று EPZ களில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட ஆடைத் தொழிலாளர்களின் மாதிரி மூலம் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் சவால்களை இந்த அறிக்கை மூலம் மனித உரிமைகள் மற்றும் தொழிலாளர் உரிமை மீறல்களை கோடிட்டுக் காட்ட முயல்கிறது. நிரந்தர தொழிற்சாலை தொழிலாளர்கள் மற்றும் சாதாரண தொழிலாளர்களில் (மனிதவளத் தொழிலாளர்கள் என குறிப்பிடப்படுகின்றனர்) குறிப்பாக ஏற்கனவே சுரண்டப்பட்ட தொழிலாளர்கள் பற்றிய விவரிப்புகளை இந்த ஆய்வு உள்ளடக்கியுள்ளது.

கட்டுநாயக்க பியகம மற்றும் வத்துபிட்டிவல EPZ தொழிலாளர்களுடன் நடத்தப்பட்ட குழு விவாதங்கள் மற்றும் நேர்காணல்கள் மூலம் சேகரிக்கப்பட்ட ஆதாரங்களை கொண்டு இந்த உண்மையை கண்டறியும் பணி அறிக்கை வெளியிடப்பட்டுள்ளது. இது உறுதியான ஆதாரங்களை வழங்க முயல்கிறது

இலங்கையில் உள்ள ஆடைத் தொழிலாளர்கள் நியாயமற்ற ஊதியத்தைப் பெற்று சகித்துக்கொள்வதாகக் கூறுகிறது.

பாதுகாப்பற்ற மற்றும் பாரபட்சமான வேலை நிலைமைகளும் காணப்படுவதாகவும் கூறப்படுகின்றன.

15 சதவீதத்துக்கும் அதிகமான தொழிலாளர்கள் ஆடைத்தொழிலில் துறையில் வேலை செய்யும் இந்நாட்டில் கடுமையான வேலை நிலைமைகளை அவர்கள் எதிர்கொள்வதற்கு ஆடைத் துறை, அரசாங்கம், ஆடைத் தொழிற்சாலைகள் மற்றும் சர்வதேசம் பொறுப்பு கூற வேண்டும். இவ் அறிக்கையின் முடிவுகள் பொறுப்புக்கூறல் தரங்களை அமைத்தல் மற்றும் பாதுகாப்பதற்கான நடவடிக்கைகள், ஆடை தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் என்பவை தொடர்பான ஒரு பரந்த பொது கொள்கை உருவாக்க உதவும் என நம்பப்படுகின்றது.

டாக்டர் சகுந்தலா கதிர்காமர்
நிர்வாக இயக்குனர்
சட்டம் மற்றும் சமூக அறக்கட்டளை

முன்னுரை

ஆசிய மன்றம் (FORUM-ASIA) ஆனது 30 ஆண்டுகளுக்கும் மேலாக மனித உரிமைகள் மற்றும் மேம்பாட்டுக்கான அங்கமாகவும் ஆசியாவில் வளர்ச்சி மற்றும் மனித உரிமைகள் தொடர்பான பிரச்சனைகளிலும் அதிகமாக பணியாற்றுகிறது. ஓரங்கட்டப்பட்ட மற்றும் பாதிக்கப்படக்கூடிய சமூகங்கள் மற்றும் அவர்களின் குரல்களை எடுத்துரைப்பதற்காக பிராந்திய மற்றும் சர்வதேச ரீதியில் பணிபுரிய பிராந்திய அமைப்பாக FORUM-ASIA உறுதிபூண்டுள்ளது.

இந்த ஆய்வு அறிக்கை குறிப்பாக இலங்கையின் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட ஏற்றுமதி (EPZ) தொழிற்சாலைகளின் ஆடைத் தொழிலாளிகள் எதிர்கொள்ளும் பிரச்சனைகளில் கவனம் செலுத்துகிறது. இந்த ஆய்வின் மூலம் தொழிலாளர்களைப் பாதிக்கும் பிரச்சனைகள் முக்கியமாக சாதாரண தொழிலாளர்களைப் பாதிக்கும் பிரச்சனைகளை நீண்ட கால அமைப்புமுறை கட்டமைப்பு மற்றும் சட்டப்பூர்வமான பிரச்சனைகளை எங்களால் அடையாளம் காண முடிந்தது. இலங்கையின் ஆடை ஏற்றுமதி 5 பில்லியன் அமெரிக்க டாலருக்கும் அதிகமாகும். அதன் பணியாளர்கள் 15 சதவீதம் பெரும்பாலும் பெண்கள் இந்தத் துறையில் வேலை செய்கிறார்கள் . இருப்பினும் நாட்டின் மிகக் குறைந்த ஊதியம் பெறும் மற்றும் சுரண்டலுக்குள்ளாகும் தொழிலாளர்களாக இவர்கள் காணப்படுகின்றனர். இலங்கையில் தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் மீதான வலுவான சட்டங்கள் இருந்த போதிலும் சாதாரண தொழிலாளர்களின் தேவைகள் இன்னும் பூர்த்திசெய்யப்படவில்லை. இதனால் முதலாளிகளின் கைகளில் மட்டுமல்லாமல் மேன்பவர் ஏஜென்சிகள் என்று அழைக்கப்படுபவர்களிடமும் சாதாரண தொழிலாளர்கள் சுரண்டலுக்கு ஆளாக நேரிடுகிறது இது மேலும் தொழிலாளர்களை வறுமை நிலையிலேயே வைத்திருக்க செய்யும் சூழ்ச்சிக்கான வித்தாகவும் காணப்படுகின்றது.

இந்த அறிக்கை ஒரு முக்கியமான சட்டம் சார்ந்த கருவியாக செயல்படும் என்று நம்புகிறேன் மற்றும் இலங்கையில் ஆடைத் தொழிற்சாலை ஊழியர்கள் எதிர்கொள்ளும் சவால்களை முன்னிலைப்படுத்துவதாகவும் நம்புகிறேன்.

ஓமர் தாவுத்ஜி
இடைக்கால நிர்வாக இயக்குனர்
மன்றம்-ஆசியா

பட்டியல் சுருக்கம்

BOI	முதலீட்டு வாரியம்
CSO	சிவில் சமூக அமைப்பு
EPF	ஊழியர்களின் வருங்கால வைப்பு நிதி
EPZ	ஏற்றுமதி செயலாக்க மண்டலம்
ETF	ஊழியர்களின் அறக்கட்டளை நிதி
FFM	உண்மை கண்டறியும் பணி
FGD	குழு கலந்துரையாடல்
FTZ	சுதந்திர வர்த்தக வலயம்
HR	மனித வளம்
IEC	தகவல் மற்றும் தொடர்பாடல்
LST	சட்டம் மற்றும் சமூக அறக்கட்டளை
PCR	Polymerase ன் தொடர் விளைவு

பொருளடக்கம்

அறிமுகம்	11
முறை	13
பின்னணி	15
துறை கண்ணோட்டம்	15
COVID-19 தொற்றுநோயின் எழுச்சி	17
மனிதவளத் தொழிலாளர்களின் பாதிப்பு	18
கண்டுபிடிப்புகள்	23
முக்கிய பிரச்சனைகள் மற்றும் தொடர்புடைய வழக்கு சுருக்கம்	23
தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் உண்மை நிலை	30
கண்டுபிடிப்புகளின் சுருக்கம்	31
பரிந்துரைகள்	33
இறுதிக் குறிப்புகள்	36



கட்டுநாயக்க ஏற்றுமதி வலயத்தில் பணிபுரியும் நிரந்தர பெண் தொழிலாளி
காலையில் தொழிற்சாலைக்கு செல்கிறாள்



இலங்கையின் பியகம ஏற்றுமதி செயலாக்க மண்டலத்தில் உள்ள ஒரு சிறிய துணி தொழிற்சாலையில் தையல் இயந்திரத்தின் உதவியுடன் துணிகளைத் தைக்கும் பெண் தொழிலாளி

அறிமுகம்

இலங்கையின் ஆடைத் துறை விரைவான வளர்ச்சியைக் கண்டுள்ளது நாட்டின் மொத்த ஏற்றுமதியில் 44 சதவீதம் ஆடை தொழில் காணப்படுகின்றது. நாட்டில் உள்ள தொழிலாளர் வளத்தில் தோராயமாக 15 சதவீதமானோர் ஆடைத் துறையில் வேலையில் உள்ளனர். இன்னும் அவர்கள் நியாயமற்ற ஊதியத்தைப் பெறுகிறார்கள் பாதுகாப்பற்ற மற்றும் பாரபட்சமான பணிச்சூழலை சகித்துக்கொண்டும் வேலை செய்கின்றனர்.

இலங்கையின் மேற்கு மாகாணத்தில் அக்டோபர் 2022 முதல் டிசம்பர் 2022 வரை மூன்று ஏற்றுமதி செயலாக்க மண்டலங்களில் (EPZs) உண்மையை கண்டறியும் பணியை (FFM) FORUM-ASIA மற்றும் LST ஆகியவை நடத்தின.

கட்டுநாயக்க பியகம மற்றும் வத்துபிட்டிவல ஆகிய இடங்களில் மனிதவள (EPZகள்) சாதாரண தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் சவால்கள் பற்றி ஆவணப்படுத்தப்பட்டுள்ளது. இலங்கை ஆடைத் துறையில் FFM அறிக்கை ஆனது பல்வேறு தொழிலாளர் சட்ட மீறல்களை வெளிச்சம் போட்டுக் காட்டுகிறது. இது நிரந்தர தொழிற்சாலை தொழிலாளர்கள் மற்றும் மனிதவள தொழிலாளர்களுக்கு இடையிலான வேறுபாடுகளையும் அப்பட்டமாக கோடிட்டுக் காட்டுகிறது.

மனிதவள தொழிலாளர்களில் ஆடைத்தொழிலாளர்கள் குழுவே அதிகளவில் பாதிப்புக்குள்ளாகும் குழுவாகும் முதலாளி மற்றும் அவர்களை வேலைக்கு அமர்த்தும் ஒப்பந்ததாரர்களின் மூலம் எந்தப் பலன்களையும் பாதுகாப்பையும் ஆடைத்தொழிலாளர்கள் பெறுவதில்லை. மனிதவள தொழிலாளர்களுக்கு தினசரி ஊதியமே வழங்கப்படுகிறது. அவர்களுக்கு உடல்நல காப்பீடு சமூக பாதுகாப்பு சலுகைகள் மற்றும் கூடுதல் நேர ஊதியம் என்பனவும் கிடைப்பதில்லை. பணிகளில் அதிகம் உழைக்கும் இவர்கள் அடிக்கடி பாதுகாப்பு உபகரணங்களை அணிந்துகொள்ளாமல் பணிகளை செய்து முடிக்க வெண்டியதாக உள்ளது.

FFM ஆனது விவாதங்கள் நேர்காணல் நிபுணர்களின் தனிப்பட்ட நேர்காணல்கள் மூலம் ஆதாரங்களை சேகரிக்கின்றது. தொழிற்சாலைகள் சர்வதேச பிராண்ட்கள் சிவில் சமூக அமைப்புகள் (CSOs) மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் என்பன எப்படி EPZ களில் தொழிலாளர்களின் பணி நிலைமைகளை மேம்படுத்த வேண்டும் என்பது பற்றி நிரந்தர தொழிற்சாலை தொழிலாளர்கள் மற்றும் மனிதவளத் தொழிலாளர்களின் சாட்சியங்களின் அடிப்படையில் இலங்கை அரசாங்கத்திற்கு FFM அறிக்கை மூலம் பரிந்துரைகளை வழங்குகிறது.



வத்துப்பிட்டிவலையில் தொழிலாளர்களுடன் குழு கலந்துரையாடலின் போது

முறை

இந்த அறிக்கையானது 57 நபர்களுடன் எடுக்கப்பட்ட நேர்காணல் மாதிரிகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு அமைக்கப்பட்டுள்ளது. ஆறு FGDகள், ஒன்பது வழக்கு நேர்காணல்கள் மற்றும் மூன்று நிபுணர் நேர்காணல்கள் மூலம் முதன்மை தரவு சேகரிக்கப்பட்டுள்ளது. பங்கேற்பாளர்களில் 42 பெண்களும் 14 ஆண்களும் ஒரு திருநங்கையும் அடங்குவர். 29 நிரந்தரத் தொழிற்சாலைத் தொழிலாளர்கள் 25 மனிதவளத் தொழிலாளர்கள் மற்றும் மூன்று தொழிலாளர் உரிமைகளில் சிறந்த வல்லுநர்கள் இந்த மாதிரியில் உள்ளனர். FFM இன் புவியியல் அடிப்படை ஆனது இலங்கையின் மேற்கு மாகாணத்தின் கம்பஹா மாவட்டத்தில் உள்ளது. மூன்று EPZ களாக கட்டுநாயக்க பியகம மற்றும் வத்துபிட்டிவல தெரிவு செய்யப்பட்டுள்ளன. FGD ஆனது மூன்று தொழிலாளர் உரிமைகள் தொடர்பாக செயற்படும் CSO களால் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டது.

அனைத்து நேர்காணல்கள் மற்றும் FGD களும் தேசிய மொழிகளான சிங்களம் மற்றும் தமிழில் நடத்தப்பட்டு நிரந்தர தொழிற்சாலை தொழிலாளர்கள் மற்றும் மனிதவள தொழிலாளர்களுக்கு தனித்தனியாகவும் குழுவாகவும் ஆய்வு நடத்தப்பட்டது.

அனைத்து FFM பங்கேற்பாளர்களுக்கும் குறிக்கோள்கள் மற்றும் நோக்கம் குறித்து விளக்கப்பட்டது. அவர்களுக்கு உள்ளூர் மொழிகளில் ஒப்புதல் படிவங்கள் வழங்கப்பட்டன. அனைத்து பங்கேற்பாளர்களும் தங்கள் பதில்களை FFM அறிக்கையில் சேர்க்க ஒப்புக்கொண்டனர். அவர்களின் புகைப்படங்கள் மற்றும் நேர்காணல் வீடியோக்களை சேகரிப்பது தொடர்பாகவும் ஒப்புதல் அளிக்கப்பட்டது. பங்கேற்பாளர்களின் தனியுரிமையைப் பாதுகாக்க அவர்களின் நேர்காணல்களுக்கு புனைப்பெயர்களைப் பயன்படுத்துமாறு கேட்டுக் கொண்டனர். கேமராவில் தனது முகத்தை காட்ட விரும்பாத மற்றும் பெயரை சொல்ல விரும்பாத நபர்களின் தகவல்கள் பாதுகாக்கப்படுகின்றது. Stand Up Movement, Dabindu Collective, Sharamabhmani ஆகிய CSO களால் பங்கேற்பாளர்கள் அடையாளம் காணப்பட்டனர். FGD கள் மற்றும் நேர்காணல்களுக்கு பங்கேற்பாளர்களை ஒழுங்கமைக்கும் செயல்முறைக்கு மேற்கூறிய குழுக்களின் ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் தலைமை தாங்கினர். இந்த அறிக்கை வெளியான பிறகும் பங்கேற்பாளர்களின் பாதுகாப்பு உறுதிப்படுத்தப்படும்.



கட்டுநாயக்க ஏற்றுமதி செயலாக்க வலயம்

பின்னணி

துறை கண்ணோட்டம்

இலங்கை அரசாங்கத்தின் பொருளாதார தாராளமயமாக்கல் கொள்கையின் ஒரு பகுதியாக அதன் முதல் ஏற்றுமதி செயலாக்க வலயத்தை (EPZ) 1978 இல் கட்டுநாயக்காவில் அமைத்தது. அந்த நேரத்தில் ஆசியாவில் புதிதாக தொழில்மயமான நாடுகளுடன் இணைந்து அந்நிய நேரடி முதலீட்டை (FDI) எளிதாக்கும் முயற்சியில் ஈடுபட்டது. EPZகள் ஆடை உற்பத்தி தொடர்பான தயாரிப்புகளில் பெரும்பகுதி ஆதிக்கம் செலுத்துகிறது.

2021 ஆம் ஆண்டு நிலவரப்படி நாட்டின் தொழிலாளர் படையில் 15 சதவீதம் பேர் ஆடைத் துறை பணியில் உள்ளதாக முதலீட்டு வாரியத்தால் (BOI) வெளிப்படுத்தப்பட்டுள்ளது. 2020 இல் இலங்கையின் மொத்த ஏற்றுமதியில் 44 வீதம் இங்கிருந்து ஏற்றுமதி செய்யப்படுவதாக தெரிவிக்கப்பட்டுள்ளது.

இந்த துறையானது 5.6 பில்லியன் அமெரிக்க டாலர்களை பதிவு செய்த வருவாயை ஈட்டியுள்ளது. EPZகள் நிறுவப்பட்டதிலிருந்து சிறந்த உட்கட்டமைப்பு மற்றும் வசதிகளுடன் 54.8 சதவீத தொழிற்சாலைகள் மேல் மாகாணத்தில் அமைந்துள்ளன.

தற்போது இலங்கையில் மொத்தம் 10 EPZகள் மற்றும் இரண்டு தொழில் பூங்காக்கள் உள்ளன. அவை கட்டுநாயக்க பியகம, கொக்கல, கண்டி, மீரிகம, மல்வத்தை, சீதாவக, மிரிஜ்ஜவில் , வத்துபிட்டிவல, ஹொரண மற்றும் பொல்கஹவெல ஆகிய இடங்களில் அமைந்துள்ளன. முதலீட்டாளர்களுக்கு சுங்க வரிகள் மற்றும் அந்நிய செலாவணி ஒழுங்குமுறைகளில் மெத்தனம் உள்நாட்டு வருவாய் சட்டத்தின் கீழ் வரி விலக்குகள், துறைமுகம் மற்றும் விமான நிலையம் அபிவிருத்தி வரிச்சட்டம் மதிப்பு கூட்டப்பட்ட வரி சட்டம் மற்றும் மூலோபாயம் வளர்ச்சித் திட்டச் சட்டம் போன்ற பல நன்மைகள் வழங்கப்படுகின்றன.

இலங்கையின் FDI யை ஊக்குவிக்கவும் ஊக்கத்தொகையை மேலும் விரிவுபடுத்தவும் நாட்டில் அந்நிய நேரடி முதலீட்டிற்கான உச்ச அமைப்பான BOI மிக சமீபத்திய முயற்சிகளில் ஈடுபடுகின்றது.

- ஏற்றுமதிக்கு 5 முதல் 10 ஆண்டுகள் வரி விடுப்பு
- இறக்குமதி செய்யப்பட்ட மூலதன பொருட்கள் மீதான பூஜ்ஜிய சதவீத வரி இதன் கீழ் இறக்குமதி மாற்றத்திற்கான விலக்குகள்
- மதிப்பு கூட்டப்பட்ட வரி (VAT) துறைமுகம் மற்றும் விமான நிலைய வரி (PAL) சுங்க இறக்குமதி வரி (CID) மற்றும் பொருட்கள் ஏற்றுமதி மானியத் திட்டம் (CESS).
- குடியரிமை இல்லாத நிறுவனங்களுக்கு ஈவுத்தொகை வருமான வரி மற்றும் நிறுத்தி வைக்கப்படும் வரி விலக்கப்படுகின்றது.



- மூலதனத்தை 100 சதவீதம் திருப்பி அனுப்பதல் மற்றும் லாபம் அனுமதிக்கப்பட்டது.
- திறமையான மலிவு விலையில் அணுகல் (செலவு 30% மற்ற பிராந்தியங்களுடன் ஒப்பிடும்போது சதவீதம் குறைவு) மற்றும் அதிக கல்வியறிவு பெற்ற மனித மூலதனம் (92 சதவீதம் எழுத்தறிவு விகிதம்).

இலங்கை மத்திய வங்கியின் 2018 ஆண்டு அறிக்கையின் படி மொத்த தேசிய வருமானத்தில் 654,482 மில்லியன் இலங்கை ரூபாய் (3 மில்லியன் அமெரிக்க டாலர்) வருமானத்தை உருவாக்கியுள்ளது ஜனவரி 2022 இல் இலங்கையின் ஆடை ஏற்றுமதிகள் 487.6 மில்லியன் அமெரிக்க டாலர் மதிப்புடையது. ஐந்து ஆண்டுகளில் இது அதிகபட்ச வருமானமாகும். ஜனவரி 2019 கூட்டு ஆடை சங்க மன்றத்தின் அறிக்கைகளின்படி நாட்டின் தொற்றுநோய்க்கு முந்தைய ஆடை ஏற்றுமதி மதிப்பு 452 மில்லியன் அமெரிக்க டாலர் ஆகும். இது குறிப்பிடத்தக்க அளவு அதிகமாக உள்ளது. 2030க்குள் ஆடை ஏற்றுமதி 8 பில்லியன் அமெரிக்க டாலரை எட்டும் என்று துறை இலக்கு கொண்டுள்ளது.

துறையின் ஒட்டுமொத்தத்தில் 78 சதவீதம் பெண் தொழிலாளர்கள் என்றாலும் பெரும்பாலும் அவர்கள் வழக்கமான கீழ்நிலை வேலைகளுக்காகவே (அதாவது தையல் இயந்திர இயக்கம்) ஒதுக்கப்படுகின்றனர். இருந்த போதிலும் கிராமப்புற சமூகங்களில் இருக்கும் பெண்கள் இன்னும் தொழிற்சாலை வேலைகளுக்கு தேர்வு செய்யப்படுகின்றனர். விவசாய வேலை செய்ய முடியாது என்று அவர்கள் நினைக்கிறார்கள்.

அவர்களுக்கு நிலையான மாத வருமானத்தை வழங்க வேண்டும். 60 சதவீதமான பெண் தொழிலாளர்கள் 18 தொடக்கம் 25 வயதிற்குட்பட்டவர்களாக காணப்படுகின்றனர். இந்த துறையின் மோசமான வேலை நிலைமைகள் மற்றும் ஊதிய பற்றாக்குறை காரணமாக பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் ஐந்து ஆண்டுகளுக்கு மேல் இந்த துறையில் இருப்பதில்லை.

கோவிட்-19-ன் எழுச்சி சர்வதேசப் பரவல்

இலங்கை ஆடைத் துறை தொழிலாளர்களுக்கு வேலைகளை மேம்படுத்தும் சூல்நிலைகள் இல்லாமை மற்றும் சம்பள ஊதிய பற்றாக்குறை காரணமாக விரைவான வளர்ச்சிக்கு மாறாக ஆடைத் துறை காணப்படுகின்றது. கடந்த நான்காண்டு தசாப்தங்களாக, ஆடை தொழிற்சாலைகளில் வேலை நிலைமைகள் பெரும்பாலும் மாறாமல் உள்ளன. கோவிட்-19 தொற்றுநோய் ஏற்கனவே அதிகரித்துவிட்ட நிலையில் EPZ தொழில் செய்ய தகுந்த இடங்களாக காணப்படவில்லை. உண்மையில் மார்ச் 2020 இல் நாடு முழுவதும் ஊரடங்கு உத்தரவு அறிவிக்கப்பட்ட நிலையில் முதலில் பாதிக்கப்பட்டவர்கள் தொழிலாளர்கள் ஆவர்.

BOI இன் படி EPZ 278 தொழிற்சாலைகள் முழுவதும் 137,478 ஊழியர்கள் பணியாற்றி வருகின்றனர். கட்டுநாயக்காவில் 5,144 பியகமவில் 3,264 மீரிகம வத்துப்பிட்டிலை மற்றும் மல்வத்தையில் 450 ஹோரணையில் 962 மற்றும் சீதாவாகாவில் 280 தொழிலாளர்கள் பணிபுரிகின்றனர். மார்ச் மாதம் 2020 கோவிட்-19 தொற்றுநோய்க்குப் பிறகு தொழிலாளர்கள் சொந்த ஊர்களுக்கு அனுப்பப்பட்டனர்.

அவர்கள் வேலைக்கு திரும்பி செல்லும் போது அவர்களின் வேலை உள்ளதா என்பது நிச்சயமற்றது மற்றும் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியாத நேரத்தில் அவர்களுக்கான ஊதியம் கிடைக்குமா இல்லையா என்பது பற்றியும் தெரியாத நிலையிலேயே அவர்கள் மீண்டும் தனது சொந்த ஊர்களுக்கு திரும்பிச் சென்றனர்.

கோவிட்-19 தொற்றுநோயின் விளைவாக இந்தத் துறையில் ஏற்பட்ட மாற்றங்கள் பற்றிய முக்கியமான சில விடயங்களை கீழுள்ள அட்டவணை விளக்குகின்றது.

கோவிட்-19 இன் முதல் அலை (ஜனவரி முதல் அக்டோபர் 2020)	கோவிட்-19 இன் இரண்டாவது அலை (அக்டோபர் 2020 முதல் ஏப்ரல் 2021 வரை)
<ul style="list-style-type: none"> • விநியோகச் சங்கிலிகள் மற்றும் உலகளாவிய வர்த்தக கட்டுப்பாடுகள் • தொழிற்சாலைகள் தொழிலாளர்களை பணிநீக்கம் செய்யவும் மற்றும் ஊதியத்தை குறைக்கவும் தொடங்கின. • திடீரென விதிக்கப்பட்ட ஊரடங்குச் சட்டம் காரணமாக தொழிலாளர்கள் தங்கும் விடுதிகளில் சிக்கினர். ஊரடங்கு மற்றும் நடமாட்டம் வரை கடைசி தருணம் கட்டுப்பாடுகள் முழு அமலுக்கு வந்தன இதனால் தொழிற்சாலைகளின் இயக்கங்கள் முடங்கின, பல தொழிலாளர்களுக்கு ஊருக்கு திரும்ப முடியாத நிலை உருவாகியது. • தொழிலாளர்களுக்கு ஊதியம் குறைந்ததால் அவர்கள் தங்களின் அடிப்படை தேவைகளை நிறைவேற்றிக்கொள்வதற்காக கடன் வாங்க வேண்டிய சூழ்நிலை ஏற்பட்டது. • அரசின் தலையீடு காரணமாக தொழிற்சங்கங்கள் பூட்டுதலின் போது தொழிற்சாலை உரிமையாளர்கள் தொழிலாளியின் அடிப்படை சம்பளத்தை கட்டாயம் வழங்க வேண்டும் அல்லது மாதாந்தம் 40 USD வழங்கப்பட வேண்டும் என்று ஒப்பந்தமிடப்பட்டது. எனினும் ஒரு தனி நபருக்கு தனது மாதாந்த தேவையை நிறைவேற்றிக்கொள்ள குறைந்தபட்சம் 80 அமெரிக்க டாலர்கள் தேவைப்பட்டது. • COVID-19 சோதனை செய்து உறுதிப்படுத்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள் தனிமைப்படுத்தல்மையங்களுக்கு இலங்கை இராணுவத்தினரால் அனுப்பிவைக்கப்பட்டனர். அப்படி இருக்கும் போது தொழிலாளிகளின் வருடாந்த கொடுப்பனவில் இருந்து சம்பளம் கழிக்கப்பட்டு 14 நாட்கள் ஊதியம் இல்லாத விடுப்பாக ஆக்கப்பட்டது. 	<ul style="list-style-type: none"> • கோவிட்-19 இரண்டாவது அலையின் சர்வதேச ரீதியான பரவலை தொடர்ந்து FTZ தொழிற்சாலைகள் மையமாக மாறியது. • COVID-19 தீவிர நோய்ப் பரவலின் போது பல உற்பத்தியாளர்கள் இதற்கு பதிலளிக்கும் முகமாக ஊதியக் குறைப்புடன் வேலை வெட்டுகளையும் செய்தனர். மற்றும் உற்பத்தியை இலக்குகளாகக் கொண்டு சிறிய பணியாளர்களுடன் உற்பத்தி இலக்குகளை அடைய முயன்றனர். இது தொழிலாளர் விடுமுறை உரிமைகள் வேலை நேரம் மற்றும் தொழிலாளர் உரிமை மீறல்கள் என்பவற்றிற்கு வழிவகுத்தது. • அக்டோபர் 2020 இல் பிராண்டிக்ஸ் லங்கா பிரைவேட் லிமிடெட் தொழிற்சாலையில் தீவிர நோய்ப் பரவலை தொடர்ந்து அனைத்து தொழிற்சாலைகளிலும் நிர்வாகம் மற்றும் தொழிலாளர்களை உள்ளடக்கிய கோவிட்-19 சுகாதாரக் குழு கட்டாயமாக இருக்க வேண்டும் என்று அரசாங்கம் வலியுறுத்தியது. • அரசாங்கத்தின் ஊரடங்கு உத்தரவு பிறப்பிக்கப்பட்ட காலத்திலும் கூட தொழிலாளர்கள் பணிக்கு வருமாறு கேட்டுக் கொள்ளப்பட்டனர் அவர்கள் தங்கள் தொழிற்சாலையிலிருந்து வழங்கப்பட்ட ஊரடங்கு உத்தரவு பாஸ்களை பெற்றுக்கொண்டு அபாயம் மிக்க கோவிட் காலத்திலும் தொழிலுக்கு சென்றனர். அவ்வாறு பாஸ்கல் இன்றி வெளியில் சென்றவர்கள் கைது செய்யப்பட்டனர்.



மனிதவள தொழிலாளர்களின் பாதிப்பு

சேவ் தி சில்ட்ரன் 2022 இல் இலங்கை ஆடைத் துறையில் 400,000 நிரந்தரத் தொழிலாளர்களும் இரண்டு மில்லியன் மறைமுக தொழிலாளர்களும் வேலை பார்ப்பதாக அறிக்கை வெளியிட்டுள்ளது. சாதாரண தொழிலாளர்கள் அடிக்கடி மனிதவள தொழிலாளர்களாக மனிதவள ஏஜென்சிகள் மூலம் ஒப்பந்த அடிப்படையில் வேலைக்கு அழைத்து வரப்படுகின்றனர். அவர்களுக்கு தினசரி ஊதியமாக 2.50 முதல் 3.30 அமெரிக்க டாலர் வரை செலுத்தப்படுகின்றது. நிரந்தர தொழிற்சாலை பணியாளர்கள் பெற்றுக்கொள்ளும் பலன்கள் மற்றும் ஊக்கத்தொகைகளை பெறும் உரிமை அவர்களுக்கு இல்லை. மனிதவளத் தொழிலாளர்கள் எவ்வித சுகாதார நலன்கள் மற்றும் சமூகப் பாதுகாப்பு நலன்களையும் பெறுவதில்லை. (உதாரணமாக :- வருங்கால வைப்பு நிதி பணிக்கொடை) EPZ தொழிலாளர்கள் மிகவும் பாதிக்கப்படக்கூடிய வகையில் இவ்வாறு, அவர்கள் பிரதிநிதித்துவம் செய்கிறார்கள்.

உலகளவில் குறிப்பாக தொழில்மயமான நாடுகளில் தொழிலாளர் படை தகவமைப்புத் திறனை அதிகரிக்க

மனிதவளத் தொழிலாளர்களைப் பயன்படுத்தும் பழக்கம் நெகிழ்வான உழைப்பு என்ற கருத்தின் கீழ் உருவாக்கப்பட்டது. இருப்பினும் உண்மையில் இந்த நடைமுறை சுரண்டலுக்கான நிலைமைகளை உருவாக்குகிறது. ஒழுங்குமுறை இல்லாத அத்தகைய நடைமுறையை செயற்படுத்துவதை தொழிற்சாலைகள் விரும்புகின்றன.

மனிதவள ஏஜென்சிகள் மூன்றாம் தரப்பு நிறுவனமாக செயல்படுகின்றன இது தொழிலாளர்களை தொழிற்சாலைகளுக்கு பணியமர்த்துகிறது. இந்த ஏஜென்சிகள் ஒரு தொழிலாளியின் தினசரி ஊதியத்தை அதிகரிப்பது பற்றி தொழிற்சாலைகளுடன் பேச்சுவார்த்தை நடத்துகின்றன இருப்பினும் பெரும்பாலும் தொழிற்சாலை செலுத்தும் தொகையில் 25 முதல் 30 சதவீதம் ஏஜென்சிகளின் பாக்கெட்டுகளுக்கே செல்கின்றன. மீதம் உள்ள சிறு தொகை மட்டுமே தொழிலாளிக்கு வழங்கப்படுகின்றது. பல மனிதவளத் தொழிலாளர்களுக்கு ஆட்சேர்ப்பு செய்யும் ஏஜென்சியின் பெயர் மற்றும் முழு விவரங்கள் தெரியாது பொதுவாக ஏஜென்சியின் நபர் ஒருவரே அவர்களை தொடர்பு கொள்வார்.

கட்டுநாயக்க EPZ பகுதியில் பணியாற்றும் நிரந்தர ஊழியர்கள் தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தினால் இயக்கப்படும் பேருந்துகள் மூலம் காலையில் வேலைக்கு அழைத்துச் செல்லப்படுகின்றனர்.



கட்டுநாயக்க EPZ இல் பணிபுரியும் ஊழியர்கள் தொழிற்சாலை நிர்வாகத்தால் கொடுக்கப்பட்ட பேருந்துகள் மூலம் காலையில் வேலைக்கு அழைத்துச் செல்லப்படுகிறார்கள்.

EPZ இன் பிரதிநிதி நுழைவாயிலில் இருப்பார். அவர் அரசாங்கம் வழங்கிய தேசிய அடையாள அட்டையை தொழிலாளியிடமிருந்து பெற்றுக்கொண்டு அவர்கள் வேலை முடிந்து செல்லும் வரை அதை தனது பாதுகாப்பில் வைத்துக்கொள்வார். மனிதவளத் தொழிலாளர்களுக்கு உடல்நலப் பலன்கள் பணிநீக்கப் பயன்கள் காப்பீடு மற்றும் சமூக பாதுகாப்பு என்பவை பற்றி வேலை ஒப்பந்தத்தில் எதுவும் இல்லை.

மனிதவளத் தொழிலாளர்களுக்கு அவர்கள் இருக்கும் தொழிற்சாலைகள் பற்றி முடிவெடுக்கும் எவ்வித அதிகாரமும் இல்லை. மற்றும் அவர்களுக்கு எந்த அடிப்படை வசதியும் பயிற்சியும் வழங்கப்படவும் இல்லை. மேலும் திறமைகளை வளர்த்துக்கொள்ளும் வாய்ப்புகளும் அவர்களுக்கு இல்லை. கூடுதலாக, அவர்கள் தொடர்ந்தும் தொழில் பாதுகாப்பு இல்லா அபாயகரமான சூழலிலேயே வேலை செய்கின்றனர்.

கோவிட்-19 தொற்றுநோய் சூழலில் மனிதவளத் தொழிலாளர்கள் வெவ்வேறு தொழிற்சாலைகளில் வெவ்வேறு விடயங்களுக்கு பயன்படுத்தப்பட்டனர். அக்டோபர் 2020 இல் இலங்கையின் முக்கிய வீரர்களில் ஒருவருக்கு சொந்தமான Brandix ஆடைத் துறையில் தீவிர நோய்ப் பரவலை தொடர்ந்து 1000க்கும் அதிகமான தொழிலாளர்களுக்கு கோவிட் சோதனை மேற்கொள்ளப்பட்டது. தீவிர நோய்ப் பரவலின் போது PCR சோதனைகளை செய்யாமல் நிரந்தர தொழிலாளர்கள் அவர்களது வீடுகளுக்கு திருப்பி அனுப்பப்பட்டதை குறித்து தபிந்து கலெக்டிவ்விலிருந்து சமிலா துஷாரி ஆடை தொழிலாளர்களின் உரிமைகளுக்காக வாதிட்டார். அதேபோல் மனிதவள தொழிலாளர்கள் PCR சோதனைகள் இல்லாமல் மற்ற தொழிற்சாலைகளுக்கு அனுப்பப்பட்டனர். இது பாதுகாப்பான செயல் இல்லை என்று கூறி முன்னெச்சரிக்கை நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளுமாறும் ஏஜென்சிகளுக்கு துஷாரி கூறினார்.



கட்டுநாயக்க EPZ இன் பிரதான நுழைவாயிலின் ஒரு பக்கத்தில் வேலை வாய்ப்புக்காகக் காத்திருக்கும் மனிதவளத் தொழிலாளர்கள்.





மனிதவளத் தொழிலாளி அவர்களின் உறைவிடத்தில்



கண்டுபிடிப்புகள்

இந்த பிரிவு FGDகள் மற்றும் நேர்காணல்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு FFM இன் முக்கிய கண்டுபிடிப்புகள் மற்றும் அவதானிப்புகளை விவரிக்கிறது.

முக்கிய பிரச்சினைகள் மற்றும் தொடர்புடைய வழக்கு சுருக்கம்

i) பாலியல் மற்றும் பாலின அடிப்படையிலான வன்முறை

பொதுவாக பெண்கள் மற்றும் பாலின சிறுபான்மையினர் தங்கள் அனுபவங்களை பணியிடத்தில் அரிதாகவே பகிர்ந்து கொள்கிறார்கள். ஒருவேளை பாலியல் மற்றும் பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையை பற்றிய (SGBV) பயமாக இருக்கலாம். இலங்கை ஆடைத் துறையில் பெண் தொழிற்சாலைப் பணியாளர்களை இயந்திர ஆபரேட்டர்களை இழிவுபடுத்தும் வார்த்தையான “ஐகி பெண்கள்” என்று குறிப்பிடப்படுகின்றனர். அவர்கள் ஒழுக்கமற்றவர்களாக பார்க்கப்படுகின்றார்கள். பெரும்பாலான இளம் வயதினர் ஆடை தொழிற்சாலையில் தொழிலுக்கு சென்றால் தங்களுக்கும் கெட்ட பெயர் வரும் என்ற பயத்தினால் இத்துறையில் சேர தயங்குகின்றனர். பணியிடத்தில் பெண் தொழிலாளர்களின் பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் துஷ்பிரயோகத்திற்கு வெளிப்பாடு காரணமாக வேலை தொடர்பான பாதுகாப்பு கவலைகள் மற்றும் தயக்கம் உருவாகிறது. மோசமான மற்றும் போதுமான உட்கட்டமைப்பு வசதிகள் இல்லாத ஆடை தொழிற்சாலைகள் வீடுகள் மற்றும் போக்குவரத்து சேவைகள் அருகில் உருவாக்கப்படுவதாகவும் இலங்கை ஆடைத் தொழிற்சாலைகளின் எண்ணிக்கை அதிகரித்துவருவதாகவும் SGBV வழக்குகள் பதிவாகியுள்ளன.

FGD அமர்வின் போது திருநங்கை தொழிலாளர்கள் ஆடை தொழிற்சாலைகளில் தொடர்ந்து துன்புறுத்தலை எதிர்கொள்கின்றனர் என்பது தெரியவந்தது.

மக்கள் எங்களை பார்த்து சிரிக்கிறார்கள் முறைத்துப் பார்க்கிறார்கள் கேவலமாகப் பயன்படுத்துகிறார்கள் இது என்னைப் போன்ற திருநங்கைகளுக்கு எதிரான விதிமுறைகள் ஆகும். எனது மாற்றத்தின் ஆரம்ப நாட்களில் நான் இருந்தேன் எந்த குளியலறையை பயன்படுத்த வேண்டும் என்று தெரியவில்லை. திருநங்கை தொழிலாளர்கள் எப்போதும் மிகுந்த மன அழுத்தத்தில் உள்ளனர். மற்ற தொழிலாளர்கள் தொழிற்சாலையில் எங்களைப் புதுமையாக பார்க்கிறார்கள். அவர்கள் எங்கள் ஆடைகளை அவிழ்க்க கூட முயற்சி செய்கிறார்கள். என்னைப் போன்ற திருநங்கைகள், தொழிற்சாலை வேலை செய்வதில்லை ஆனால் நாங்கள்



கட்டுநாயக்க EPZ இல் ஒரு தொழிலாளியுடன் ஒரு வழக்கு ஆய்வு வீடியோ நேர்காணலின் போது

இங்கே வேலை செய்கிறோம், ஏனென்றால் எங்களுக்கு வேறு வழியில்லை.

- கட்டுநாயக்க EPZ இருந்து திருநங்கை ஷான் - 22 வயது

பெண் தொழிலாளர்கள் மற்றும் ஆண் தையல் இயந்திர இயக்கவியல் தொழிலாளர்கள் நெருக்கமாகவும் ஒன்றாகவும் வேலை செய்கின்றனர். இயந்திர கோளாறுகளை விரைவாக சரி செய்ய வேண்டும். இருப்பினும் சில ஆண் இயந்திர இயக்கவியல் தொழிலாளர்கள் இயந்திர கோளாறுகளால் ஏற்படும் தாமதங்களை சூழ்நிலைக்கு சாதகமாக பயன்படுத்திக் கொள்கின்றனர். இதனால் பணியிடத்தில் சமநிலையின்மை ஏற்படுகின்றது. FGD பங்கேற்பாளர்கள் இயந்திர இயக்கவியல் மற்றும் வரி மேற்பார்வையாளர்களிடம் பாலியல் உதவிக்காகவா பெண் தொழிலாளர்களை வைத்துள்ளீர்கள் என்று கேள்வி கேட்டனர்.

மேலதிகமாக ஆண் இயந்திர மெக்கானிக்ஸ் பெரும்பாலும் பெண் தொழிலாளர்களிடம் அவர்களின் புகைப்படங்கள் மற்றும் தனிப்பட்ட தொடர்புக்கான தகவல்களை தொழில்நுட்ப உதவிக்கு ஈடாக (தகவல் தையல் இயந்திரங்களை சரிசெய்வதற்கு ஈடாக) கேட்கிறார்கள்.

என்னை ஒரு மேற்பார்வையாளர் ஒருமுறை முத்தமிட முயன்றார் நான் புகார் செய்தபோது மனித வள துறையினர் எந்த நடவடிக்கையும் எடுக்க மறுத்துவிட்டனர் அதுமட்டுமில்லாமல் என்னை திட்டினார்கள். எனக்கு நடந்தது தவறு என்பதை அவர்கள் ஒப்புக்கொள்ளவும் இல்லை. அடுத்த நாளை தொழிற்சாலையில் உள்ள அனைவருக்கும் அது பற்றி தெரிந்தது நான் மிகவும் அவமானத்திற்கு உள்ளானேன்.

II) பாதுகாப்பற்ற பணிச் சூழல்

வளரும் மத்திய நாடுகளில் ஆடை உற்பத்தியின் மூலம் பல வேலைவாய்ப்புகளையும் முதலீடுகளையும் வழங்க முடியும். இருப்பினும் இந்த நாடுகள் கடுமையான போட்டி அழுத்தங்களையும் மலிவான தொழிலாளர்களையும் கட்டுப்பாடற்ற வேலை நிலைமைகளையும் வழங்குகின்றன. தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் பணியாளர்கள் பாதுகாப்பு இல்லாத ஆபத்தான முறையில் செயல்படுகின்றனர். சில நேரங்களில் கடுமையான காயங்களும் ஏற்படுகின்றன.

ஸ்கீரின் பிரிண்டிங் முடிந்ததும் அமிலத்தைப் பயன்படுத்தி திரைகள் கழுவப்பட வேண்டும். இது எளிதாக எரிக்கப்படும் அமிலம் இவற்றை கழுவ கையுறைகள் வழங்கப்பட்டது எனினும் இன்னும் தொழிற்சாலைகள் அவற்றை மாற்றவில்லை. இதன் விளைவாக பெரும்பாலான தொழிலாளர்களின் கைகளில் தீக்காயங்கள் ஏற்பட்டு கஷ்டப்படுவார்கள். சில நேரங்களில் அமிலம் கண்களில் பட்டு கஷ்டப்படுவார்கள்.

- கட்டுநாயக்க EPZ இலிருந்து மனிதவள தொழிலாளி சந்தனா - 29 வயது

அதே மேற்பார்வையாளர் கீழ் வேலை செய்த போது அவர் என்னை இழிவான பெயர்கள் சொல்லி அழைத்தது மட்டுமல்லாமல் அவர் என்னை அவமானப்படுத்தினர்.

- EPZ இலிருந்து இயந்திரம் இயக்குபவர் ஜனிதா- 27 வயது

அடிப்படை ஆய்வுகளின் படி தொழிலாளர்களுக்கான குறை தீர்க்கும் வழிமுறைகள் மற்றும் புகாரளிக்கும் வழிமுறைகள் அவ் தொழிற்சாலைகளில் காணப்படவில்லை. மனிதவள துறையினரிடமிருந்து தொழிலாளர்களுக்கு எவ்வித ஒத்துழைப்புகளும் கிடைப்பதில்லை என்று FGD பங்கேற்பாளர்கள் கூறினர். எனவே பக்கச்சார்பற்ற முறையில் அவர்களின் புகார்களை தீவிரமாக விசாரிக்க வேண்டும். தொழிலாளர்கள் அது சாத்தியமில்லை என கருதுகின்றனர்.

ஆடைத்தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்களுக்கு பாதுகாப்பு பற்றிய சமமற்ற அணுகல் உள்ளது. எனவே அவர்களுக்கு பாதுகாப்பு தொடர்பான பயிற்சிகள் வழங்கப்பட வேண்டும் கோவிட்-19 காலத்திலும் கூட மனிதவள தொழிலாளர்களுக்கு போதுமான அளவு முகமூடிகள் கையுறை மற்றும் சானிடைசர்கள் என்பன வழங்கப்படவில்லை. மேலும் அவர்களுக்கு தொழிற்சாலையின் உபகரணங்கள் மற்றும் இயந்திரங்கள் எவ்வாறு சரியாகப் பயன்படுத்துவது என்பதற்கான கட்டமைக்கப்பட்ட பயிற்சியும் வழங்கப்படவில்லை. கூடுதலாக மனிதவளத் தொழிலாளர்களுக்கு தொழிற்சாலையில் வழக்கமாக ஏற்படும் தீ காயங்கள் பற்றியும் அவர்களின் வேலை தொடர்பாகவும் தொழிற்சாலை எவ்வித பொறுப்பையும் ஏற்காது.

குறைந்தபட்சம் மூத்த பணியாளர்களிடமிருந்தாவது பயிற்சிகளை பெற வேண்டும். எவ்வித பயிற்சியும் வழங்கப்படாமல் இதுவரை கண்டிராத உபகரணங்களை எல்லாம் எங்களது சொந்த முயற்சியின் மூலம் கையாள வேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கிறார்கள். ஒரு சம்பவம் நடந்தது. மனிதவள தொழிலாளி ஒருவரின் விரல் இயந்திரத்தால்

வெட்டப்பட்டது. தொழிற்சாலை அவரை மருத்துவமனையில் சேர்த்து அந்த நாளுக்கான மருத்துவ கட்டணம் மட்டுமே செலுத்தியது. அதை அவர்கள் கருத்தில் கொள்ளவில்லை. இந்த காயத்திற்கு தொடர்ச்சியான சிகிச்சை தேவை என்பது பற்றியும், இந்த தொழிலாளியின் அன்றாட தேவை பற்றியும் தொழிற்சாலை கவலைப்படவில்லை.

- EPZ பியாகமவிலிருந்து மனிதவள தொழிலாளி நிலுவா - 34 வயது

பகிர்ந்த அனுபவங்கள் மூலம் நோக்கினால் அவர்கள் கண்ணியம் இல்லாமல் நடத்தப்படுவதால் உளவியல் ரீதியான தாக்கங்கள் அவர்களுக்கு ஏற்பட்டிருந்தன. இதனால் மனிதவள தொழிலாளர்களை விட நிரந்தர தொழிலாளர்கள் சிறந்தவர்கள் என அவர்கள் உணர்ந்தார்கள்.

தொழிற்சாலைகல் எங்களிடமிருந்து வேலை மட்டுமே எதிர்பார்க்கின்றது. அவர்கள் எங்களுக்கு பாதுகாப்பு கவசம் ஹெல்மெட் கையுறைகள் என்பவற்றை தருவதில்லை குறைந்தபட்சம் நாம் கேட்கும் போது பாதுகாப்பு கியர்கள் கூட தருவதில்லை நாம் கேட்கும் போது அவர்கள் எங்களை கேலி செய்கிறார்கள் இதனால் நான் ஒரு பெரிய மன அழுத்தத்தை உணர்ந்த போது சிகிச்சை பெற்றேன் இவர்களிடம் கண்ணியம் என்பது சிறிதளவு கூட இல்லை. தொழிற்சாலைகளிடமிருந்து மட்டுமல்ல நிரந்தர தொழிலாளர்களிடமிருந்து கூட எங்களுக்கு மரியாதை கிடைப்பதில்லை.

- EPZ வத்துபிட்டிவலவிலிருந்து துஷான் - 19 வயது

III) ஒழுக்கமான வேலைக்கான உரிமை

உண்மையான வேலையை விட மனிதவளத் தொழிலாளர்களுக்கு கிடைக்கும் வேலைகளின் எண்ணிக்கை அதிகம் EPZ இன் நுழைவாயிலில் சில மனிதவள ஊழியர்கள் அதிகாலை 04.30 மணியிலிருந்து நிற்கின்றனர் அவர்களின் இருப்பினும் 07.00 மணியாக இருந்தாலும் கூட அவர்களை உள்நுழைய விடுவதில்லை. தொழிலாளர்கள் குறிப்பிட்ட நாளில் ஒதுக்கீட்டிற்குத் தேர்ந்தெடுக்கப்படுவதை உறுதிசெய்யப்பட்ட பின்னரே உள்நுழைய அனுமதிக்கப்படுகின்றனர்.

தொழிற்சாலை நிர்வாகம் ஆனது நிரந்தர தொழிற்சாலை தொழிலாளர்களையும் மனிதவள தொழிலாளர்களையும் உற்பத்தி இலக்குகளை விரைவாக முடிக்க அதிக அழுத்தத்தை கொடுக்கின்றது. இதனால் உடல் மற்றும் மன ரீதியாக தொழிலாளிகள் பாதிக்கப்படுகின்றனர்.

நாங்கள் எப்போதும் பயத்திலேயே வேலை செய்கின்றோம். கண்காணிப்பாளர்கள் எப்பொழுதும் எங்களைக் கத்துகிறார்கள். உற்பத்தி மேலாளர்கள் செய்யமுடியாத இலக்குகளை தருகின்றனர் ஒரு மணி நேரத்தில் அவர்கள் என்னை 300 துண்டுகள் தைக்க சொல்கிறார்கள் ஆனால் என்னால் அதிகபட்சமாக 250 துண்டுகளையே தைக்க முடியும் இதனால் இலக்குகளை முடிக்கமுடியாமல் போனால் அவர்கள் எங்களை கெட்ட வார்த்தைகளில் மிகக் கடுமையாக திட்டிவார்கள். சில பெண்கள் மனமுடைந்து கண்ணீர் சிந்துவார்கள்.

- EPZ கட்டுநாயக்கவிலிருந்து இயந்திர ஆபரேட்டர் நிதுஷா 27 - வயது

பெரும்பாலான தொழிலாளர்களுக்கு பணிச்சமையின் காரணமாக உணவு மற்றும் தண்ணீர் குடிக்க கூட நேரம் கிடைப்பதில்லை. இதன் விளைவாக 3 இலிருந்து 4 தொழிலாளிகள் வரை பித்தப்பை கற்கள் சிறுநீர் பாதை நோய்த்தொற்றுகள் மற்றும் இரைப்பை பிரச்சினைகள் போன்ற பல்வேறு உடல்நலப் பிரச்சினைகளுக்கு ஆளாகின்றனர். தொழிலாளர்கள் நோய்வாய்ப்பட்டால், அவர்கள் அங்குள்ள செவிலியர்களிடம் அனுப்பப்படுகிறார்கள். இருப்பினும் அவர்கள் கொடுக்கும் மருந்துகளினால் எவ்வித பலனும் இல்லை என தொழிலாளிகள் தங்கள் சொந்த செலவில் மூலம் தனியார் வைத்தியசாலைகளுக்கு செல்கிறார்கள். நிரந்தர தொழிலாளர்கள் நோய்வாய்ப்பட்டு விடுபு



வதுப்பிட்டிவல தொழிலாளர்களுடனான கவனக் குழு கலந்துரையாடலின் போது

எடுத்தால் அவர்களின் மேலதிகாரிகள் அவர்களை அவமானப்படுத்தி திட்டுவார்கள் மற்றும் HR துறை மருத்துவர் சான்றிதழை கோரும். ஒரு தொழிலாளி ஒரு நாள் விடுப்பு எடுத்தால் அவர்களுக்கு போனஸ் வழங்கப்படாது (ஒரு தொழிலாளி எந்த விடுப்புகளும் எடுக்கவில்லை என்றால் அவர்களுக்கு 13.81 USD வழங்கப்படும்) மேலும் அடிப்படை சம்பளத்திற்கு கூடுதலாக 13.81 அமெரிக்க டாலர் வழங்கப்படும்.

வதுப்பிட்டிவலவில் தொழிலாளர்களுடனான கலந்துரையாடலின் போது மனிதவளத் தொழிலாளர்களுக்கு விடுமுறை எடுப்பதில் கட்டுப்பாடுகள் இல்லை என்றாலும் வேலை இல்லாத நாட்களில் அவர்களுக்கு ஊதியம் வழங்கப்படுவதில்லை. பங்கேற்பாளர்களின் கூற்றுப்படி பெரும்பாலான பெண்கள் அவர்களின் வீட்டு பொறுப்புகளை செய்ய அதிக நேரம் கிடைக்கும் என்பதற்காக நிரந்தர வேலைகளிலிருந்து மனிதவள வேலைக்கு செல்கின்றனர். சமூக பாதுகாப்பு சலுகைகள் இல்லாத போதிலும் விடுமுறை நாட்களை பெற்றுக்கொள்வதற்காக அதிகமான பெண்கள் இன்னும் மனிதவள தொழிலை தேர்வு செய்கின்றனர் இருப்பினும் வருமானம் மற்றும் தொழில் பாதுகாப்பு இல்லாததை குறித்து கவலை கொள்கின்றனர். எனவே, இறுதியில், இரண்டு தொழிலாளர் வர்க்கங்களும் சிறந்த மாற்றங்கள் இல்லாத குறுகிய முனையுடன் இழப்பை எதிர்கொள்கின்றது.

மிகக் குறைந்த ஊதியத்தைப் பெற்றாலும் (ஒரு நாளைக்கு 4.4 அமெரிக்க டாலர்), மனிதவளத் தொழிலாளர்கள் கட்டாயம் சொந்த செலவுகளுக்கு தோள் கொடுக்க வேண்டும். மனிதவளத் தொழிலாளர்கள் EPZ களில் நுழைய நுழைவு வாயிலில் BOI-வழங்கப்பட்ட அறிக்கையை சமர்ப்பிக்க வேண்டும் (பாஸ் ஒரு நாளைக்கு 0.22

அமெரிக்க டாலர்) மனிதவளத் தொழிலாளர்கள் மனிதவள ஏஜென்சிகள் கொடுக்கும் தரம் குறைந்த உணவையே பெறுகிறார்கள் உணவு இலவசம் இல்லை தொழிலாளர்களின் ஊதியத்தில் இருந்து ஒரு நாளைக்கு 0.14 ரூபாய் கழிக்கின்றது மனிதவள ஏஜென்சி.

தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கு COVID-19 நோய் தொற்று ஏற்பட்டால் அவர்கள் PCR சோதனைகளுக்கு தங்கள் சொந்த பணம் செலுத்துகிறார்கள். தொழிற்சாலைகளுக்கு வரும் போது அவர்களின் சொந்த செலவில் முகமூடிகளை வாங்கி அணியவும் வேண்டும். இதற்கிடையில் சில தொழிற்சாலைகளில் மனிதவளத் தொழிலாளர்கள் சீருடை அணிய வேண்டும்

இருப்பினும் சீருடையின் விலை அவர்களின் சம்பளத்திலேயே கழிக்கப்படும் ஆடை தொழிற்சாலைகளிலும் சீருடை இலவசமாக வழங்கப்படுவதில்லை. சீருடை அணியவில்லை எனில் அது மற்றவர்களின் பார்வையிலிருந்து எதிர்மறை தோற்றத்தை காட்டும். இதன் விளைவாக மனிதவள தொழிலாளர்கள் அவர்கள் உடை அணியும் விதம் பற்றி தேவையற்ற கருத்துகளுக்கு உள்ளாகின்றனர். கூடுதலாக தொழிற்சாலை வேலைக்கு ஆடை பொருத்தமற்றது எனவும் பாதுகாப்பற்றது எனவும் தெரிவிக்கின்றனர். தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் நிரந்தர தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படும் உணவின் தரத்திலும் பார்க்க மனிதவள தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படும் உணவின் தரமும் அளவும் குறைவாகவே காணப்படுகின்றது. மேலும் தொழிற்சாலையின் நிரந்தர தொழிலாளர்கள் உணவு உட்கொண்ட பின்னரே மனிதவள தொழிலாளர்கள் உணவு உட்கொள்ள முடியும் இது முறையான விதி இல்லை என்றாலும் தொழிற்சாலை

நிர்வாக குழுவால் தொழிற்சாலைகள் மத்தியில் நடைமுறைப்படுத்தப்படும் ஒரு நடைமுறை ஆகும். சிலசமயங்களில் உணவு பழுதடைந்த காரணத்தினால் அல்லது உணவு இன்மையினால் சாப்பிடாமல் அவர்கள் திரும்பி செல்லவும் நேரிடும்.

தொழிலாளர்களிடமிருந்து பெறப்பட்ட கருத்துக்களிலிருந்து மனிதவள தொழிலாளர்கள் மற்றும் நிரந்தர தொழிலாளர்களுக்கிடையே தொழிற்சாலைகள் வேண்டுமென்றே ஒற்றுமையில்லா பிரிவினையை ஏற்படுத்துகின்றது என்பது விளங்கியது.



கோவிட்-19 தொற்று உச்சத்திலிருந்த போது அவர்கள் எங்களின் இலக்குகளை அதிகரித்தனர். ஒரு நாளில் 316 கையுறை பெட்டிகளிலிருந்து 400 பெட்டிகளாக இலக்குகளை அதிகரித்தனர். மனிதவள தொழிலாளர்களால் இந்த இலக்குகள் எடப்பட்டது. இருப்பினும் நிரந்தர தொழிலாளர்களுக்கு மட்டுமே ஒரு அடையாளமாக பரிசு வவுச்சர்கள் மற்றும் பாராட்டு என்பன கிடைத்தன. மனிதவள தொழிலாளர்களை முற்றிலும் கவணிக்கவில்லை என்பது குறிப்பிடத்தக்கது. அவர்கள் COVID-19 நிவாரண பொதிகளையும் நிரந்தர ஊழியர்களுக்கு மட்டுமே வழங்கினார். அதனை எங்களை முன்னால் வைத்துக்கொண்டே அவர்களுக்கு வழங்கினார்.

- EPZ பியகமவிலிருந்து மாலினி வயது - 43

பங்கேற்பாளர்களின் கருத்துக்களின் படி மனிதவள ஏஜென்சி மற்றும் தொழிற்சாலைகள் என்பன அமைதியாக இருப்பது நினைவூட்டப்பட்டது.

இவர்களுக்கு நிரந்தர தொழிலாளர்களை போல் மேலதிக நேர கொடுப்பனவுகள் எதுவும் வழங்கப்படவில்லை. மற்றும் கோவிட்-19 தொற்று பரவலின் போது மனிதவள தொழிலாளர்கள் திடீரென பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டனர்.



COVID-19 இன் அதிகரிப்புடன் மனிதவள தொழிலாளர்களை பணியமர்த்துவதை நிறுத்தினர். நிரந்தர தொழிலாளர்களின் மூலமே இலக்குகளை அடைய முடியும் என அவர்கள் எண்ணினர் இருப்பினும் மனிதவள தொழிலாளர்கள் மூலமே நிரந்தர தொழிலாளர்களுக்கு தொற்று பரவுகின்றது என்ற தவறான கருத்தும் பரவியது. தொற்று பரவிய காலத்தில் என்னால் வேலைக்கு செல்ல முடியாததால் மிகவும் கஷ்டமாக இருந்தது. பொருட்களை கடனுக்கு வாங்கவேண்டிய சூழ்நிலை ஏற்பட்டது.

- EPZ வத்துபிட்டிவலவிலிருந்து மனிதவள தொழிலாளி தனுஜா - 22 வயது



மனிதவளத் தொழிலாளர்களுக்கு தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட எந்த வாய்ப்பும் வழங்கப்படவில்லை. பெரும்பாலான FGD பங்கேற்பாளர்களுக்கு தொழிற்சங்கத்தின் அனுபவம் மற்றும் அது பற்றிய அறிவும் இல்லாதிருந்தது.

தொழிலாளர் கவுன்சில்களைக் கொண்ட தொழிற்சாலைகளிலும் நிரந்தர தொழிற்சாலை தொழிலாளர்கள் அல்லது மனித ஆற்றல் தொழிலாளர்கள் அவ் கவுன்சில்களின் நோக்கம் மற்றும் செயல்பாடுகளை நன்கு அறிந்திருந்தனர். எனினும் தொழிலாளர் கவுன்சில் முடிவுகளை எவ்வாறு என பங்கேற்பாளர்களுக்கு தெரியவில்லை.

தொழிற்சாலைகள் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளை ஊக்கமிழக்கச்செய்ய பின்வரும் தந்திரங்களைப் பயன்படுத்துகின்றன.

- தொழிற்சங்கத்தின் தலைவர்கள் மீதான கண்காணிப்பு
- தொழிற்சங்கங்களில் உள்ள தொழிலாளர்களை நியாயமற்ற மற்றும் சட்டவிரோத பணிநீக்கத்தில் ஈடுபடுகின்றனர்.
- தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுவோரை அச்சுறுத்த மூன்றாம் தரப்பினரை பயன்படுத்தல்- உள்ளூர் குழுக்கள் மற்றும் அரசியல்வாதிகளை பயன்படுத்தி அச்சுறுத்தல்.

IV) அமைதியான முறையில் ஒன்று கூடல் மற்றும் ஒன்று சேர்வதற்கான உரிமை

தொழிலாளர்கள் சங்கங்கள் அமைத்து ஒன்று சேர்வதை பல தொழிற்சாலைகள் விரும்புவதில்லை. சில தொழிற்சாலைகள் “தொழிலாளர் கவுன்சில்கள்” என அழைக்கப்படும் சபைகளை நிறுவினர். அத்தகைய சபைகள் உண்மையில் ஊழியர்களின் நலனைக் கவனிப்பதில்லை என்று ஊழியர்கள் நம்புகின்றனர். தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடும் தொழிலாளர்கள் “பிடிபடும்போது” அவர்கள் நிறைய விசாரணைகளை சந்திக்கிறார்கள் மற்றும் மோசமான நிலையில், அவர்கள் நீக்கப்படவும் வாய்ப்புள்ளது.

தொழிற்சாலை தொழிலாளர்களுக்கு மிகவும் கீழிருந்து அழுத்தம் கொடுக்கின்றது. அவர்களை முறையாக நடத்துவதில்லை கோவிட்-19 தொற்றுநோய் காலத்தில் அவர்கள் ஒரு தொழிலாளியை எடுத்துக்கொண்டு 3, 4 தொழிலாளிகளின் பணிச்சுமையை ஒருவரின் மீது திணித்தனர். அவர்கள் தொழிற்சங்கம் உருவாக்க வேண்டிய அவசியத்தை நாங்கள் உணர்ந்தோம் குறிப்பாக வேலை செய்வதற்கான சரியான மனநிலை இல்லை.

- காமினி 35 வயது வந்துபிட்டிவலவைச் சேர்ந்த ஆபரேட்டர் தொழிற்சங்கத்துடனான தொடர்பு நடவடிக்கை காரணமாக அவர் நீக்கப்பட்டார்.

தொற்றுநோய் தொழிலாளர்கள் மேலும் மேலும் ஒருவருக்கொருவர் தொலைவில் இருக்கவேண்டுமென்று தொழிற்சாலை நிர்வாகம் கூறியது. மற்ற தொழிலாளர்களை தொடர்புகொள்ள அனுமதிக்க வேண்டாம் என கடுமையான கட்டுப்பாட்டை விதித்தனர். தொழிலாளர்கள் ஒருவருக்கொருவர் ஐந்து நிமிடங்கள் மட்டுமே பேசிக்கொள்ள முடியும் இல்லையெனில் அவர்கள் மேலதிகாரியிடம் விசாரணைகளுக்காக அழைக்கப்பட்டனர். எல்லா நேரத்திலும் தொழிற்சாலை சிசிடிவி கேமராக்கள் மூலம் தொழிலாளர்களை கண்காணிக்கப்பட்டனர்.

- EPZ கட்டுநாயக்கவிலிருந்து இயந்திர ஆபரேட்டர் கிறிஸ்டோபர் - 38 வயது

தொழிலாளர் தொடர்பான சட்டங்களின் அடிப்படை யதார்த்தங்கள்

இந்த அத்தியாயம் இலங்கையின் முக்கிய தொழிலாளர் சட்டங்களை பகுப்பாய்வு செய்கிறது. பியகம, கட்டுநாயக்க மற்றும் வத்துபிட்டிவல EPZs ஆகிய ஆறு இடங்களில் நடத்தப்பட்ட பகுப்பாய்வின் மூலம் EPZ கள் மத்தியில் அவற்றின் உண்மையான தரவுகளை விரிவுபடுத்தப்படுகின்றன.

1942 ஆம் ஆண்டின் இலக்கம் 45 தொழிற்சாலைகள் கட்டளைச் சட்டம்

வேலை நேரம்

67(a) இன் சட்டத்தின் பிரிவின் படி பெண் தொழிலாளர்களின் மொத்த வேலை நேரம் ஒரு நாளைக்கு ஒன்பது மணிநேரம் அல்லது ஒரு வாரத்திற்கு 45 மணிநேரத்திற்கு மேல் கூட கூடாது மேலும் பெண்கள் இரவு வேலை செய்வதாயின் அது அவர்களின் சொந்த விருப்பத்தில் மற்றும் தன்னார்வமாக இருந்தால் மட்டுமே அனுமதிக்கலாம். ஆனால் உண்மையில் பங்கேற்பாளர்களின் கூற்றுப்படி பெண் தொழிலாளர்களின் சம்மதம் கேற்பது நடைமுறையில் இல்லை.

கூடுதல் நேர வேலை கொடுப்பனவு

பெண் தொழிலாளர்களுக்கு மாதத்திற்கு 60 மணிநேரம் வரை கூடுதல் நேரம் வேலை செய்ய உரிமை உண்டு இருப்பினும், பெண் நிரந்தர தொழிற்சாலை தொழிலாளர்கள் ஒரு மாதத்திற்கு 90 முதல் 110 மணி நேரம் வேலை செய்ய அனுமதிக்கப்பட்டதாக FGD அமர்வின் போது தெரிவித்தனர். ஏனெனில் அத்தகைய சட்டம் மற்றும் கட்டுப்பாடுகள் இருப்பது அவர்களுக்குத் தெரியாது.

விடுமுறை தொடர்பான உரிமைகள்

தொழிலாளர்களுக்கு ஆண்டுக்கு 14 நாட்கள் விடுமுறை உரிமை உண்டு. இருப்பினும், உண்மையில் விடுமுறை விண்ணப்பித்தலுக்கான செயல்முறை மற்றும் ஒப்புதல் பெறுதல் என்பன மிகவும் கடினமாக்கப்பட்டுள்ளது. இது நிரந்தர தொழிலாளர்களுக்கு கூட ஒரு நாள் விடுமுறை எடுக்கவும் கடினமாக்கப்பட்டுள்ளது. பெண்களைப் பொறுத்தவரை மனிதவளத் தொழிலாளர்கள் தாய் ஆனவுடன் அவர்கள் வழக்கமாக நிரந்தர தொழிற்சாலை தொழிலாளர்களிடமிருந்து வேறுபடுவர்.

தொழிற்சங்க கட்டளைச் சட்டம் - 1935 ஆம் ஆண்டு எண் 14

தொழிற்சங்கத்தில் சேரும் உரிமை

தொழிலாளர்கள் சங்கம் அமைக்க அனுமதி இல்லை. தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கங்களை உருவாக்குவது அல்லது சேர்வதால்

அவர்கள் கடுமையாக தண்டிக்கப்படலாம் அல்லது நீக்கப்படலாம். இதன் விளைவாக, தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கங்களுடன் இணைந்திருக்க பயப்படுகிறார்கள் இருந்தாலும்

சில தொழிற்சாலைகள் தொழிலாளர் கவுன்சில்களை நிறுவியுள்ளன. பல தொழிலாளர்கள் அத்தகைய முயற்சியை நம்பவில்லை. இந்த கவுன்சில்கள் தொழிலாளர்களுக்கு பாரபட்சமாக செயல்படுகின்றன எனும் ஒரு பொதுவான கருத்தும் பங்கேற்பாளர்களிடையே நிலவுகிறது.

தொழிலாளர் ஓய்வூதிய நிதி மற்றும் ஊழியர் நம்பிக்கைப் பொறுப்பு நிதி

1958 இன் ஊழியர் வருங்கால வைப்பு நிதி எண் 15 இன் படி (EPF) தொழிலாளியின் மாதச் சம்பளத்தில் எட்டு சதவிகிதம் கழித்து முதலாளியின் 12 சதவீத பங்களிப்போடு இணைக்கப்பட வேண்டும். இது பின்னர் தொழிலாளர்களுக்கு உரிமை உண்டு இதற்கிடையில் 1980 ஊழியர் அறக்கட்டளை நிதி எண். 46 (ETF) இன் படி ஒரு தொழிலாளியின் மாத சம்பளத்தில் மூன்று சதவீதம் தொழிலாளிக்கு முதலாளியால் பங்களிக்க வேண்டும் என்று கூறுகிறது.

EPF மற்றும் ETF என்பன நிரந்தர தொழிற்சாலை தொழிலாளர்கள் மற்றும் மனிதவள தொழிலாளர்களுக்கு இடையிலான உரிமைகளில் பாரியளவு வேறுபாடுகள் காணப்படுகின்றன. மனிதவளத் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சாலை நிர்வாகக் குழுவிலிருந்து அத்தகையதைப் பலன்களை பெறுவதில்லை அவர்களை தற்காலிக வேலையாட்களாக நடத்துகிறது. EPF மற்றும் ETF உறுப்பினர் தகுதி பெற வேலையின் தன்மை பொருத்தமற்றது என்று தெளிவாக கூறுகிறது. நிரந்தர, தற்காலிக பயிற்சி சாதாரண அல்லது பணிபுரியும் ஊழியர்கள் உட்பட ஷிப்ட் தொழிலாளர்கள் துண்டு விகிதம் ஒப்பந்த அடிப்படையில் கமிஷன் அடிப்படையில் வேலை செய்யும் அனைவரும் உறுப்புரிமைக்கு தகுதியானவர்கள். வேலைவாய்ப்பு வகை முக்கியமற்றது. எனவே முதலாளிகள் கண்டிப்பாக பங்குகளை அளிக்க வேண்டும்.

எனவே மனிதவள ஏஜென்சிகள் சட்டத்தால் கட்டுப்படுத்தப்படுகின்றன. உற்பத்தி வசதிகளுக்கு ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் வரிசைப்படுத்தப்படும் மனிதவளத் தொழிலாளர்களுக்கு EPF/ETF செலுத்த வேண்டும். மனிதவள நிறுவன பிரதிநிதிகள் EPF மற்றும் ETF ஐ உருவாக்குவதாக கூறினர் இருப்பினும் சில



வதுப்பிட்டிவல ஈ.பி.இசட் பகுதியில் பெண் மின் ஊழியர் ஒருவருடனான வீடியோ நேர்காணலின் போது

பங்கேற்பாளர்கள் அத்தகைய எந்த ஆதாரத்தையும் ஆவணங்களையும் பார்க்கவில்லை என்று கூறினார்கள். பொதுவாக, பெரும்பான்மை நேர்காணல் செய்யப்பட்ட மனிதவளத் தொழிலாளர்களுக்கு கூடை EPF மற்றும் ETF பற்றி எதுவும் தெரியவில்லை.

1983 ஆம் ஆண்டு 12 ஆம் இலக்க பணிக்கொடைச் சட்டம்

ஒவ்வொரு முதலாளியும் ஒரு பணியிடத்தில் ஐந்து ஆண்டுகள் நிறைவு செய்த ஒரு தொழிலாளி பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டால் ஒரு கருணைத் தொகையை செலுத்த வேண்டும். ஆனால் உண்மையில், தொழிலாளர்களுக்கு பணிக்கொடை வழங்குவதை தவிர்க்க சில தொழிற்சாலைகள் ஒப்பந்தங்களை நிறுத்த முனைகின்றன. நிரந்தர தொழிற்சாலை தொழிலாளர்களுக்கு பதிலாக புதியவர்களை அறிமுகப்படுத்த முனைகின்றன. இந்த சட்டம் ஊழியர்களுக்கு மட்டுமே பொருந்தும் என்பதால் ஒப்பந்தத்தில் உள்ள மனிதவள தொழிலாளர்களுக்கு பணிக்கொடை உரிமை வழங்கப்படுவதில்லை.

ஊதிய சபை கட்டளைச் சட்டம்

ஊதிய வாரிய அரசாணையில் சம்பளம் தொடர்பான முடிவுகளை எடுக்க அரசாங்கம் முதலாளிகள் மற்றும் ஊழியர்கள் ஆகிய முத்தரப்பும் இருக்க வேண்டும் என விதிகள் உள்ளன. பணியாளர் அனுமதியுடன் மட்டுமே ஊதியக் குறைப்பு செய்யலாம் என்றும் கூறுகிறது. COVID-19 பரவலின் போது சில ஆடை தொழிற்சாலைகள் நிரந்தர தொழிலாளியின் மாத சம்பளத்தை 50 சதவீதமாக கழித்துள்ளன என்று தொழிலாளர் உரிமை ஆர்வலர் மற்றும் எழுந்து நில் இயக்கத்தின் நிறுவனர் அஷிலா தண்டெனிய பகிர்ந்து கொண்டார். சம்பளம் பற்றி முடிவெடுக்கும் போது முதலாளிகள் மற்றும் ஆணையாளர் மட்டுமே கலந்துகொண்டனர். பணியாளர்களின் கருத்துகள் கருத்தில் கொள்ளப்படவில்லை.

கண்டுபிடிப்புகளின் சுருக்கம்

54 தொழிலாளர்களிடமிருந்து சேகரிக்கப்பட்ட முதன்மை தரவுகளின் அடிப்படையில் (29 நிரந்தர தொழிற்சாலை தொழிலாளர்கள் மற்றும் 25 மனிதவள ஊழியர்கள்) கட்டுநாயக்க பியகம மற்றும் வத்துப்பிட்டிவல EPZ- களில் செய்யப்பட்ட நேர்காணலில் 6 சதவீதத்திற்கும் குறைவானவர்கள் EPF, ETF, மற்றும் பணிக்கொடை சட்டங்கள் பற்றிய அடிப்படை விழிப்புணர்வு வேண்டும் என தெரியவந்தது. இதன் முதன்மையான சிறப்பம்சங்கள் இங்கே தரவுபடுத்தப்பட்டுள்ளன.

1. பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் 16 முதல் 25 வயதுடையவர்கள் (35 சதவீதம்) மற்றும் 26 முதல் 35 (29 சதவீதம்)
2. பங்கேற்பாளர்களில் 55 சதவீதத்திற்கும் அதிகமானவர்கள் ஒன்று முதல் ஐந்து ஆண்டுகள் வரை EPZ இல் வேலை செய்பவர்கள்.
3. பங்கேற்பாளர்களில் 46 சதவீத பேர் மனிதவள தொழிலாளர்கள்.
4. பங்கேற்பாளர்களில் 5 சதவீதத்திற்கும் குறைவானவர்கள் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுவதில் ஏதேனும் அனுபவம் உள்ளவர்களாக இருந்தனர்.
5. உற்பத்தியை அதிகரித்து இலக்குகளை அடைய வேலை செய்யும் நாட்களில் சிறிதளவு ஓய்வு நேரத்தை பெற்றுக்கொள்வதற்கு கூட அனுமதி இல்லை என சகல ஊழியர்களும் தெரிவித்தனர்.
6. மேலாளர்கள் மற்றும் மேற்பார்வையாளர்கள் இழிவான முறையில் பேசுவது என்பது இயல்பாக்கப்பட்டது என்பதை தொழிலாளர்கள் குறிப்பிட்டனர்.
7. இலக்குகளை அடைவது அதிக மன அழுத்தத்தைக் கொண்டுவருகிறது என்று அனைத்து பங்கேற்பாளர்களும் கூறினர். இந்த பதற்றத்தினால் அவர்களின் உடல் மற்றும் மன ஆரோக்கியங்கள் பாதிக்கப்படுவதாக தெரிவித்தனர்.
8. பங்கேற்பாளர்களில் 78 சதவீதம் பேர் அவர்கள் வேலையில் ஓய்வு எடுக்காததால் சிறுநீர் தொற்று, பித்தப்பை கற்கள், தலைவலி, தசை வலி மற்றும் இரைப்பை அழற்சி போன்ற உடல் நோய்களால் பாதிக்கப்படுகின்றனர் கூறியுள்ளனர்.

பரிந்துரைகள்

9. அதிக ஆபத்துள்ள பணிகளில் ஈடுபடும் போது பாதுகாப்பு உபகரணங்கள் வழங்கப்படுவதில்லை என்று அனைத்து மனிதவள பணியாளர்களும் கூறியுள்ளனர்.
10. தங்கள் சொந்த பாதுகாப்பிற்காக பயன்படுத்தப்படும் உபகரணங்களுக்காக பணம் செலுத்த வேண்டும் என அனைத்து மனிதவள பணியாளர்களும் தெரிவித்தனர்.
11. 76 சதவீத தொழிலாளர்கள் சிங்களம் பேசினர். அதேசமயம், 24 சதவீதம் தமிழ் பேசினர். மொழி இனம் மற்றும் பாகுபாடு எனும் தடைகள் இருப்பதாக அனைத்து தமிழ் பேசும் தொழிலாளர்களும் பகிரந்து கொண்டனர். உதாரணமாக, முக்கியமான அடையாளம் பலகைகள் தமிழில் இல்லை. மற்றும் 30 ஆண்டுகால இலங்கையில் நடைபெற்ற உள்நாட்டுப் போரைக் குறிப்பிடும் வகையில் வேலை நேரங்களில் அவர்கள் 'பயங்கரவாதிகள்' என்று தவறாக முத்திரை குத்தப்படுகிறார்கள்.
12. பங்கேற்பாளர்களில் 96.2 சதவீதம் பேர் சொந்த ஊர்களுக்கு மிக தொலைவில் தங்கும் விடுதிகளில் வசிக்கின்றனர்.
13. கோவிட்-19 இன் போது தனது அடிப்படை சம்பளத்தை மட்டும் பெற்றுக்கொண்டதாக பங்கேற்பாளர்களில் 53 சதவீத பேர் இவ்வாறு கூறியுள்ளனர்.
14. அனைத்து பங்கேற்பாளர்களும் தொடர்ந்து ஆடைத் துறையில் இருக்க விருப்பம் இல்லை எனவும் வருமானம் கூடிய வேறு தொழில் வாய்ப்புகள் கிடைத்தால் செல்ல விருப்பம் என ஒப்புக்கொண்டனர்.



கட்டுநாயக்க ஏற்றுமதி செயலாக்க வலயம்.

பரிந்துரைகள்

இலங்கை அரசுக்கு

- தொழிலாளர் துறை EPZகளுக்குள் தனியான தொழிலாளர் செயலகத்தை நிறுவி தொடர் மேற்பார்வைகளை மேற்கொள்ள வேண்டும்.
- அனைத்து தொழிலாளர்களின் உரிமைகளையும் உறுதி செய்ய வேண்டும்.
- EPZகளுக்குள் தொழிலாளர் துறையின் துணை அலுவலகங்களின் ஆதரவைப் பெற முடியாவிட்டால் தொழிலாளர்கள் நேரடியாக தொழிலாளர் சங்கத்தில் புகார்களை அளிக்க அனுமதிக்க வேண்டும்
- மனிதவள தொழிலாளர்களுக்கு எதிராக மனிதவள ஏஜென்சிகள் மற்றும் தொழிற்சாலைகளால் தூண்டப்பட்ட உரிமை மீறல்கள் பற்றி தொழிலாளர் நலத்துறை விசாரணைகளை தொடங்க வேண்டும்.
- மனிதவளத் தொழிலாளர்களுக்கு சமூகப் பாதுகாப்பு மற்றும் இதர சலுகைகளை வழங்குதல் பற்றி ஏற்கனவே உள்ள சட்டங்களைத் திருத்தவும் அல்லது புதிய சட்டங்களை இயற்றவும் மனிதவள ஏஜென்சிகள் தங்கள் சட்டப்பூர்வ கடமைகளை செய்ய வேண்டும்.
- மனிதவளத் தொழிலாளர்கள் தொழிலாளர் கமிஷனர் பிரிவின் கீழ் பதிவு செய்யப்பட வேண்டும் அவர்கள் EPF, ETF மற்றும் கருணைத் தொகை போன்ற சமூகப் பாதுகாப்புப் பலன்களைப் பெறுவதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.
- அனைத்து தொழிற்சாலைகளிலும் உயர்தர சுகாதார சேவையை கட்டாயமாக்க வேண்டும்.
- சுகாதார அமைச்சகம் தொழிற்சாலைகளில் வழக்கமான ஆய்வுகளை மேற்கொள்ள வேண்டும். பரிசோதனையை மருத்துவ அதிகாரிகளிடம் ஒப்படைக்கலாம்.
- தொழிற்சாலை சுகாதாரக் குழுக்கள் தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்கள் மற்றும் சுகாதார அதிகாரிகள் பரிந்துரைக்கும் நபர்களை உள்ளடக்கிய கண்காணிப்புக் குழுக்களை அனைத்து FTZ க்கும் அமைத்தல்.
- இலங்கையால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட 87, 98 மற்றும் 190 ஆகிய தொழிலாளர் ILO உடன்படிக்கைகளை கண்டிப்பாக அமுல்படுத்த வேண்டும்.
- ஊதிய வாரியங்கள் அரசாங்கத்தின் பிரதிநிதித்துவம் முதலாளிகள், மற்றும் தொழிலாளர்கள் அடங்கியது என்பதை உறுதிப்படுத்த வேண்டும்.
- தொழிலாளர்கள் EPZ களில் பணிபுரிய தமது சொந்த இடங்களில் இருந்து வேறு இடங்களுக்கு இடம்பெயரும் போது அவர்களை பதிவு செய்ய அரசால் இயக்கப்படும் பொறிமுறையை நிறுவ வேண்டும்
- தொழிற்சாலை தொழிலாளர்களின் குழந்தைகள் அப்பகுதியில் உள்ள பள்ளிகளுக்கு அணுகல் மற்றும் அந்த குடும்பங்கள் குடியிருப்பாளர்களாக அங்கீகரிக்கப்பட்டு அவர்கள் தேர்தல் நடவடிக்கைகளில் பங்கேற்கலாம் மற்றும் அவசர நிவாரணம் மற்றும் நலன்களைப் பெறுலாம் என்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்



- அனைத்து ஏற்றுமதி துறையினருக்கும் துறைரீதியான ஒன்று சேர்ந்த ஒப்பந்தத்தை உருவாக்குதல். இது அனைத்து தொழில்துறைகளையும் பிணிக்க வேண்டும். அது தொழிலாளர்களது தொழிற்சங்க உரிமையை அங்கீகரிக்க வேண்டும்.
- நகரம் மற்றும் நாடு திட்டமிடல் சட்டம் சுகாதாரம் தொடர்பான தரங்களை அமைக்க வேண்டும். தொழிலாளர்களுக்கான தங்குமிட வசதிகள். சுகாதார மற்றும் பாதுகாப்பு வழிகாட்டுதல்கள் உள்ளூராட்சி அதிகார சபைகளால் உருவாக்கப்பட வேண்டும்.
- முத்தரப்பு குழுக்களை உருவாக்கும் போது சமமான பாலின பிரதிநிதித்துவத்தை உறுதிப்படுத்த வேண்டும். உதாரணமாக கோவிட்-19 முத்தரப்பு கூட்டு பணிக்குழு.

முதலாளிகள் மற்றும் தொழிற்சாலைகளுக்கு

- சுகாதார நடவடிக்கைகள், ஊதியங்கள் மற்றும் போனஸ், அடிப்படை தொழிலாளர் உரிமைகள் மற்றும் ஒரு தொழிற்சங்கங்களுடனான பொறிமுறை சர்ச்சைகளுக்கு தீர்வினை பெற்று தர ஒரு கூட்டு ஒப்பந்தத்தை உருவாக்குதல்
- பணவீக்கம் மற்றும் லாபம் பற்றிய துறை சான்றுகளின் அடிப்படையில் ஊதியம் வழங்கப்பட வேண்டும்.
- ஆண்டுதோறும் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை திருத்தியமைக்க வேண்டும்.
- தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் குறித்து தொழிற்சாலைகள் விழிப்புணர்வுடன் இருக்க வேண்டும். அவர்கள் தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பிற்கு முன்னுரிமை அளிக்க வேண்டும் CSO மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் பரஸ்பர நன்மை பயக்கும் முறையில் செயற்பட வேண்டும்.
- தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் தொடர்பான விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்த அமர்வுகள் மற்றும் திறந்த மன்றங்கள் மற்றும் விழிப்புணர்வு நிகழ்வுகளை தொழிற்சாலைகள் ஏற்பாடு செய்தல்.
- தொழிற்சாலைகள் புகார்களை விசாரிக்கும் பொறிமுறைகளை நிறுவ வேண்டும்.
- இலங்கை அரசாங்கம் தொழிற்சாலைகள் மற்றும் சர்வதேச பிராண்டுகள் என்பன நிரந்தர தொழிற்சாலை தொழிலாளர்கள் மற்றும் மனிதவளம் தொழிலாளர்கள் என இருவருக்கும் ஒரு சமூக பாதுகாப்பு நிதி அமைப்பை உருவாக்கி வழங்க வேண்டும்.

சர்வதேச பிராண்டுகளுக்கு.

- ஸ்தாபனத்தில் பிரதிநிதிகள் இணக்க வழிகாட்டுதல்கள், விதிமுறைகள் மற்றும் பாதுகாப்பு தணிக்கைகள் பற்றி இலங்கை CSO மற்றும் தொழிற்சங்கங்களைக் கலந்தாலோசிக்கவும்
- தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்களின் உயர் தர பாதுகாப்பை உறுதிப்படுத்த வேண்டும் குறிப்பாக பெண்களின் ஆரோக்கியத்தில் கவனம் வேண்டும்.
- தொழிலாளர்களின் தொழிற்சங்க உரிமையை அங்கீகரிக்கவும் தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்புக்கு ஏதேனும் அச்சுறுத்தல் ஏற்பட்டால் முறையாக விசாரிக்கப்பட வேண்டும்
- CSO களின் ஆதரவுடன் பாதுகாப்பு மற்றும் இணக்க தணிக்கைகளை நடாத்த வேண்டும்.
- விநியோக சங்கிலி தொழிற்சாலைகளில் மனித உரிமை மீறல்களுக்கு பொறுப்பு கூறும் வழிமுறைகளை உறுதிப்படுத்தவும்.

தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் CSO களுக்கு

- மனிதவளத் தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை அங்கீகரிக்கவும், வாதிடவும் கூட்டு நடவடிக்கையை தொடங்குதல்
- தொழிற்சங்கங்களில் வெளி ஒப்பந்தங்கள் கூட்டு நடவடிக்கை பற்றி உள் விவாதங்களின் முடிவெடுக்கும் நிலைகளில் பெண் தொழிலாளர்களைச் சேர்ப்பதை உறுதிப்படுத்தல்.
- இந்த வழியில் அதிக பெண் FTZ தொழிலாளர்கள் தங்கள் கவலைகளை வெளிப்படுத்தலாம். எனவே தலைமை பாத்திரங்கள் பெண்கள் ஏற்றுக்கொள்ள ஊக்குவிக்கவும் அதற்கு ஏற்ற சூழலை உருவாக்கவும் வேண்டும்.
- தொழிற்சாலைகள் எப்படி தொழிலாளர்களை நடத்த வேண்டும் என்பது பற்றி சர்வதேச பிரேண்டுகள்க் கேள்வி கேட்கும் செயலில் பங்கு கொள்ள வேண்டும்.

இறுதிக் குறிப்புகள்

1. அபேவர்தன ஜே. டி அல்விஸ் ஆர். ஜயசேன ஏ. ஜெயவீர எஸ். ரூ சண்முகம் டி. (1994). இலங்கையில் ஏற்றுமதி செயலாக்க மண்டலங்கள்: பொருளாதார தாக்கம் மற்றும் சமூக பிரச்சினைகள் - ஜானகி அபேவர்தன சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகம் சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_126264.pdf
2. முதலீட்டு வாரியம். (2021) புதிய ஆடை - முதலீட்டு வாய்ப்புகள். <https://investsrilanka.com/apparel-new/>
3. முனசிங்க வி.. (2020, அக்டோபர் 24). தொற்றுநோய் பாதிக்கப்படக்கூடியவர்களின் சுரண்டலை வெளிப்படுத்துகிறது ஆடை தொழிலாளர்கள். தரைக்காட்சிகள். <https://groundviews.org/2020/10/24/pandemicexposes-exploitation-of-vulnerable-apparel-workers/>
4. பிரசன்னா R. P. I. R. & குருப்புகே R. H. (2013). ஆடைகளின் பொது ஊதிய நிலைமை இலங்கையில் தொழில்துறை ஊழியர்கள். <https://asia.floorwage.org/wp-content/uploads/2022/01/Sri-Lanka-Wage-Report-2013.pdf>
5. முதலீட்டு வாரியம். (2015) இடங்கள் - முதலீட்டு வாய்ப்புகள். <https://investsrilanka.com/locations/>
6. ஆக்ஸ்போர்டு வணிகக் குழு. (2018, மே 22). இலங்கை விசேட பொருளாதார வலயங்களை விரிவுபடுத்துகிறது சர்வதேச முதலீட்டை ஈர்க்க. <https://oxfordbusinessgroup.com/reports/srilanka/2018-report/economy/expansion-of-economic-zones-to-attract-international-investment-park-life>
7. முதலீட்டு வாரியம். (2023 ஜனவரி 18). இலங்கையில் முதலீடு செய்யத் தயார். <https://investsrilanka.com/wp-content/uploads/2023/01/Ready-to-Invest-BOISL.pdf>
8. இலங்கை மத்திய வங்கி. (2019) ஆண்டு அறிக்கை 2018. https://www.cbsl.gov.lk/sites/default/files/cbslweb_documents/publications/annual_report/2018/en/14_Appendix.pdf
9. நுட்பமெலநேஓவ. (2022 மார்ச் 2). இலங்கையின் ஆடை ஏற்றுமதி 5 வருட சாதனையாக ஜனவரி மாதம் போர் மேகங்களுக்கு மத்தியில் 2022: JAAF. EconomyNext. <https://economynext.com/sri-lanka-apparel-exports-in-5-year-record-in-january-2022-amid-war-clouds-jaaf-91036/>
10. இன்ஸ்டிடியூட் ஆஃப் பாலிசி ஸ்டடீஸ். (2019, நவம்பர் 1). 4ஐசு மற்றும் பணியிடத்தில் உள்ள பெண்கள்: இலங்கையின் ஆடைத் தொழில். <https://www.ips.lk/wp-content/uploads/2019/11/Policyinsights-Chap-14.pdf>
11. பிரசன்னா ஆர்.பி.ஐ.ஆர். (2018). இலங்கை ஆடை உற்பத்தியில் எழும் தொழிலாளர் சந்தை பிரச்சினைகளுக்கு வர்த்தக ஆட்சியில் தொழில். தி ஜர்னல் ஆஃப் ஸ்டடீஸ் இன் மனிதநேயம் தொகுதி 4(II). <http://repository.rjt.ac.lk/bitstream/handle/123456789/5437/05.pdf?sequence=1>
12. முனசிங்க வி. (2020, அக்டோபர் 24). தொற்றுநோய் பாதிக்கப்படக்கூடியவர்களின் சுரண்டலை வெளிப்படுத்துகிறது ஆடை தொழிலாளர்கள். தரைக்காட்சிகள். <https://groundviews.org/2020/10/24/pandemicexposes-exploitation-of-vulnerable-apparel-workers/>
13. சிறிமான்ன பி. (2020, ஏப்ரல் 5). குவணு தொழிலாளர்கள் இப்போது வீட்டில் உள்ளனர் ஆனால் பெரும்பாலானவர்கள் இல்லாமல் அவதிப்படுகின்றனர் ஊதியங்கள். தி சண்டே டைம்ஸ். <https://www.sundaytimes.lk/200405/business-times/ftzworkers-now-at-home-but-most-suffer-without-wages-399055.html>
14. முனசிங்க வி. (2020, அக்டோபர் 24). தொற்றுநோய் பாதிக்கப்படக்கூடியவர்களின் சுரண்டலை வெளிப்படுத்துகிறது ஆடை தொழிலாளர்கள். தரைக்காட்சிகள். <https://groundviews.org/2020/10/24/pandemicexposes-exploitation-of-vulnerable-apparel-workers/>
15. மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம். (2021, ஜூலை 12). இலங்கை: ஆடைத் தொழிலாளர்களின் உரிமைகளைப் பாதுகாக்கவும் தொற்றுநோய் காலத்தில். மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம். <https://www.hrw.org/news/2021/07/12/srilanka-protect-garment-workers-rights-during-pandemic>
16. ருனோ. (2022) பெண்கள் ஆடைத் தொழிலாளர்கள் மீது ஊழலு-19 தொற்றுநோயின் தாக்கம் இலங்கையின் சுதந்திர வர்த்தக வலயங்களில். <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/lk/SL-FTZ-Report.pdf>

17. முனசிங்க வி. (2020, அக்டோபர் 24). தொற்றுநோய் பாதிக்கப்படக்கூடியவர்களின் சுரண்டலை வெளிப்படுத்துகிறது ஆடை தொழிலாளர்கள். தரைக்காட்சிகள். <https://groundviews.org/2020/10/24/pandemicexposes-exploitation-of-vulnerable-apparel-workers/>
18. சேவ் தி சில்ட்ரன் (2022). ஐவுளி மற்றும் ஆடைகளின் குழந்தை உரிமைகள் ஆபத்து மதிப்பீடு இலங்கையில் துறை விநியோக சங்கிலி. [https://srilanka.savethechildren.net/sites/srilanka.savethechildren.net/files/library/Child%20Rights%20Risk%20assessment%20Of%20%20\[Tsp%20kw;Wk;%20Mil%20Jiw%20rg;is%20rq;fyp%20%20=%20Lanka.pdf](https://srilanka.savethechildren.net/sites/srilanka.savethechildren.net/files/library/Child%20Rights%20Risk%20assessment%20Of%20%20[Tsp%20kw;Wk;%20Mil%20Jiw%20rg;is%20rq;fyp%20%20=%20Lanka.pdf)
19. வணிக மற்றும் மனித உரிமைகள் வள மையம். (2020) இலங்கை. <https://www.businesshumanrights.org/en/from-us/covid-19-action-tracker/sri-lanka/>
20. முனசிங்க வி. (2020 அக்டோபர் 24). தொற்றுநோய் பாதிக்கப்படக்கூடியவர்களின் சுரண்டலை வெளிப்படுத்துகிறது ஆடை தொழிலாளர்கள். தரைக்காட்சிகள். <https://groundviews.org/2020/10/24/pandemicexposes-exploitation-of-vulnerable-apparel-workers/>
21. பாதிக்கப்படக்கூடிய ஆடைத் தொழிலாளர்கள் மீதான சுரண்டலை தொற்றுநோய் வெளிப்படுத்துகிறது <https://groundviews.org/2020/10/24/pandemic-exposes-exploitation-of-vulnerable-apparel-workers/>
22. மதுராவாலா எஸ். (2017). குறைந்து வரும் தையல் கைகள்: தொழிலாளர் பற்றாக்குறை இலங்கையில் ஆடைத் தொழில். <https://www.ips.lk/talkingeconomics/2017/04/03/thedwindling-stitching-hands-labour-shortages-in-the-apparel-industry-in-sri-lanka/>
23. ஒற்றுமை மையம். (2021) அதிக வேலை மற்றும் குறைவான ஊதியம், இலங்கையின் ஆடைத் தொழிலாளர்கள் வெளியேறினர் இலங்கை ஆடைத் துறையில் தொங்கும் பணியிட சிக்கல்கள் (A. ComstockGay Güner> Ed.). https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2021/11/,%q;if Milj; Jiwapy; gzpapl-gpur;rpids;,.10.2021.FINAL_.pdf
24. டெலான்டி ஜே. (1999). ஒரு பொதுவான நூல்: ஆடைத் துறையில் பணிபுரியும் பெண் தொழிலாளர்களுக்கான சிக்கல்கள்துறை 'வைகோ. <https://www.wiego.org/publications/common-thread-issues-womenworkers-garment-sector>
25. ஸ்கந்தகுமார் பி. (என்.டி.). "தினத்திற்காக வாழ்வது": இலங்கையின் சுதந்திர வர்த்தகத்தில் ஒப்பந்தத் தொழிலாளர்கள்மண்டலங்கள். தபிந்து கூட்டு.
26. சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு. மரபுகள் மற்றும் பரிந்துரைகள். <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventionsand-recommendations/lang--en/index.htm>

இவ் பிரசுரிப்பானது Brot für die Welt இன்
உதவியுடன் மேற்கொள்ளப்பட்டது.

இவ் பிரசுரிப்பின் முழு பொறுப்புடமையும்
FORUM-ASIA உடையது.

Brot
für die Welt



FORUM-ASIA



LAW & SOCIETY TRUST