



தொழிற்சங்க பதவிசார் பதவிகளில் பெண்களின் வகிபாகம் – மண்முனை வடக்கு பிரதேச செயலாளர் பிரீவின் சிறப்புக் கண்ணோட்டம்

கலாநிதி. ஜீவரெட்னம் கென்ஷா

ஆங்கிலப் பேராசிரியர்

கிழக்குப் பல்கலைக்கழகம், இலங்கை.

முகவுரை

தொழிற்சங்கம் என்பது தொழிலாளர்களுக்கும் முதலாளிகளுக்கும் இடையிலான உறவை ஒழுங்குபடுத்தும் நோக்கத்திற்காகவும் மற்றும் தங்கள் உறுப்பினர்களின் நலன்களைப் பாதுகாக்கவும் மேம்படுத்தவும் முதன்மையாக உருவாக்கப்பட்ட கூட்டு அமைப்பாகும். பாகுபாடு மற்றும் நியாயமற்ற தொழிலாளர் நடைமுறைகளுக்கு எதிராகத் தொழிலாளர்களின் நலன்களைப் பாதுகாப்பதே தொழிற்சங்கங்களின் முதன்மைச் செயற்பாடு ஆகும். ஊதியங்கள், பணி விதிகள், புகார் நடைமுறைகள், பணியாளர்களை பணியமர்த்துதல், பணிநீக்கம் செய்தல் மற்றும் பதவி உயர்வு, சலுகைகள், பணியிடப் பாதுகாப்பு மற்றும் பிற கொள்கைகளை நிர்வகிக்கும் விதிகள் என்பன பற்றித் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் சார்பாக முதலாளிகளுடன் பேச்சுவார்த்தை நடத்துவதன் மூலம் தங்களது குறிக்கோள்களை தொழிற்சங்கங்கள் அடைய முயல்கின்றனர். ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் தொழிற்சங்கத்தின் போராட்டங்கள் மற்றும் கோரிக்கைகளானது பாலின வேறுபாடுகளின்றி நன்மை பயக்குமுகமாகவே அமையும் அல்லது அமைய வேண்டும்.

இத்தகைய விடயத்தில் பெண்களின் பங்களிப்பானது இன்றியமையாததாகும். பணியிடங்களில் பெண்களுக்கான தேவைகள் மற்றும் அவர்களுக்குண்டான பிரச்சனைகளைப் பற்றி எடுத்துரைப்பதற்கும், அவர்களை பிரதிநிதித்துவப் படுத்துவதற்கும் பதவிசார் பதவிகளில் பெண்கள் ஈடுபாடு காட்டவேண்டும்.

இலங்கையில் தொழிற்சங்க கட்டமைப்பு

இலங்கையில் நடைமுறையிலுள்ள வலுவான தொழிலாளர் சட்டங்கள், அதன் பல சட்ட மற்றும் கொள்கை முன்முயற்சிகள் என்பன பதவிசார் பதவிகளில் பெண்களின் பங்கேற்பிற்கான தடைகளைக் குறைக்கும் வகையில் வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது. இலங்கையின் வர்த்தகத் துறையானது தமது பெண் பணியாளர்கள் மத்தியில் பெண்களின் வலுவூட்டலை உறுதிசெய்வதற்காக

பல்வேறு புதுமையான வேலைத்திட்டங்களைக் காலத்திற்குக்காலம் அறிமுகம் செய்துள்ளது. இருப்பினும், இலங்கையில் பணிபுரியும் பெண்களின் பங்களிப்பு தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் குறைவாகவே உள்ளமை ஒரு வியக்கத்தக்க விடயமாகும்.

பாலின சமநிலையுடனான தொழிற்சங்கச் சட்டங்கள் இலங்கையில் அமுலிலுள்ள போதிலும் இதன் எதனிலும் பெண்களின் பங்கேற்பு பற்றித் தனியாக எதுவும் குறிப்பிடப்படவில்லை. உலகின் பெரும்பாலான நாடுகளில் உள்ளதைப் போல, அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் பாதுகாப்பான மற்றும் சாதகமான பணிச் சூழலை வழங்குவதைப் பற்றி இலங்கை அரசியலமைப்புச்சட்டம் பேசுகின்றது. பிரிவு 12 அனைத்து நபர்களும் சமமானவர்கள் மற்றும் சட்டத்தின் சமமான பாதுகாப்பிற்கு உரிமையுடையவர்கள் என்பதை விவரிக்கின்றது. மேலும், எந்தவொரு பிரஜையும் இனம், மதம், மொழி, சாதி, பாலினம், அரசியல் கருத்து, பிறந்த இடம் அல்லது அத்தகைய காரணங்களின் அடிப்படையிலான பாகுபாட்டிற்கு உட்படக்கூடாது என்றும் குறிப்பிட்டு நிற்கின்றது.

எனவே இலங்கையின் அரசியலமைப்பு சமூகத்தில் பெண்களுக்குச் சமமான சூழ்நிலையை உறுதிப்படுத்துவதையும் மற்றும் அவர்கள் ஆண்களுக்குச் சமமான அனைத்து சலுகைகளுக்கும் உரிமையுடையவர்கள் என்பதையும் நிலைநாட்டுகின்றது. இருப்பினும் இந்த அனைத்து “பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள் மற்றும் சட்டங்கள்” என்பவற்றை தாண்டியும் பெண்கள் தங்கள் பணிச்சூழலில் பல வழிகளில் பாதிக்கப்படுகின்றனர்.

இவ் ஆய்வானது பின்வரும் விடயங்கள் பற்றி ஆராய்கின்றது,

- அந்தந்தத் தொழிற்சங்கங்களில் பதவிசார் பதவிகளில் தீவிரமாக பங்கேற்பதில் பெண் உறுப்பினர்களின் எதிர்ப்பு நிலைப்பாடு
- பெண்கள் தங்களை தொழிற்சங்கங்களில் பதவிசார் பதவிகளில் ஈடுபடுத்துவதைத் தவிர்க்கும் காரணங்கள், மற்றும்
- தொழிற்சங்கங்களை அமைப்பது குறித்து அரசுக்கான பரிந்துரைகள்

தொழிற்சங்கங்களில் பெண்/ஆண் பங்குபற்றலின் விகிதாசார கருத்துக் கணிப்பு

தொழிற்சங்கம்	பெண்	ஆண்	மொத்தம்	பெண் விகிதாசாரம்
இலங்கை ஐக்கிய கிராம சேவையாளர் சங்கம்	15	148	163	9.20%
கிழக்கு மாகாண கூட்டுறவு அபிவிருத்தி உத்தியோகத்தர்கள் அகில இலங்கை தமிழ் பேசும் தபால் ஊழியர் சங்கம்	0	0	0	0
அஞ்சல் மற்றும் தொலைத்தொடர்பு அதிகாரிகள்	20	70	90	22.22%

தகவல்: 2018 இலங்கைத் தொழில் திணைக்களம்

பதவிசார் பதவிகளில் பெண்களின் எண்ணிக்கை

தொழிற்சங்கம்	பெண்	ஆண்	மொத்தம்	பெண் விகிதாசாரம்
இலங்கை ஐக்கிய கிராம சேவையாளர் சங்கம்	0	33	33	0
கிழக்கு மாகாண கூட்டுறவு அபிவிருத்தி உத்தியோகத்தர்கள்	0	0	0	0
அகில இலங்கை தமிழ் பேசும் தபால் ஊழியர் சங்கம்	0	15	15	0
அஞ்சல் மற்றும் தொலைத்தொடர்பு அதிகாரிகள்	2	13	15	13.33%

தகவல்: 2018 இலங்கைத் தொழில் திணைக்களம்

மேற்காட்டப்பட்ட இரண்டு தரவுகளின் அடிப்படையிலும் பதவிசார் பதவிகளில் பெண்கள் 13.33% விகிதமே அங்கம் வகிக்கின்றனர். இத்தரவின்படி பெண்கள் தொழிற்சங்கங்களில் தங்களது பெரும்பான்மையை 25% அளவேனும் அடையாதுள்ளது மிகவும் ஆச்சரியத்திற்குரிய விடையமாகும். இதில் 13.33%

எனும் பங்களிப்பானது அஞ்சல் மற்றும் தொலைத்தொடர்பு அதிகாரிகளில் இருந்து மாத்திரமே பெறப்பட்டுள்ளது. மற்றைய தொழிற்சங்கங்களில் பெண்களின் பங்களிப்பு வெறும் பூச்சியம் எனபது குறிப்பிடத்தக்க விடயமாகும்.

பதவிசார் பதவிகளில் தங்களின் குறைந்த பங்களிப்பிற்கு பெண்களால் கூறப்பட்ட காரணங்கள்

1. தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் பங்கு கொள்வதால் தேவையற்ற பிரச்சினைகளை எதிர்கொள்ள நேரிடுமோ என்ற பயம் பெரும்பாலான பெண்கள் மத்தியிலுண்டு.
2. சமூகம் மற்றும் பணிச் சூழலில் கெட்ட/அவதூறான பெயர்களைப் பெற விரும்பவில்லை. இதற்கு முதன்மையான காரணம் பெண்களின் குடும்ப அங்கத்தவர்களும் இத்தகைய விடயங்களில் அவர்களை ஊக்குவிப்பதில்லை என்பதோடு வேலை செய்யுமிடத்தில் தேவையற்ற பெயர்களை உருவாக்கக்கூடாதென்பதில் ஓர் எச்சரிக்கையாகவேயுள்ளனர்.
3. முதலாளியுடனோ அல்லது மற்றவர்களுடனோ எதிரியாகிவிடுவோமோ என்கின்ற பயம் அல்லது பெரும்பாலும் வேலையை இழந்து விடுவோமோ என்கின்ற பயம் இவர்களிடையே காணப்படுகின்றது. குறிப்பாக இந்த வகையான சம்பவங்கள் ஆடைத் தொழிற்சாலைத் துறையில் நிகழ்கின்றன.
4. தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் பங்கு கொள்ளாமல் இருப்பதனால் தொழிற்சங்கங்கள் பற்றிப் போதுமான அனுபவங்களோ அல்லது அறிவோ இல்லாமை.
5. அலுவலகத்திலோ அல்லது வீட்டிலோ அல்லது இரண்டிலுமோ அதிகளவான வேலைப்பளு இருத்தல். பெரும்பாலான பெண்கள் தங்கள் வேலைப்பளுவையும் அன்றாட வாழ்க்கையையும் சமநிலைப்படுத்த வேண்டும், எனவே அவர்கள் சில வகையான பிரச்சினைகளை எதிர்கொள்ள வேண்டியிருக்குமென்பதால் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் கவனம் கொள்வதில்லை.
6. இது ஆண்களின் வேலை என்ற ஒரு பொதுவான எண்ணம். ஏனெனில், ஒருபுறம், சில வகையான சமூகக் காரணங்களுக்காகப் பெண்கள் தொழிற்சங்கங்களில் சேர ஆர்வம் காட்டுவதில்லை, மற்றொருபுறம், சில தொழிற்சங்க ஆண் உறுப்பினர்கள் தங்கள் தொழிற்சங்கங்களில் பெண்களுக்கு தலைமைத்துவத்தை கொண்டு வர விரும்புவதில்லை.

மேலும் பல்கலைக் கழக மட்டங்களிலுள்ள மாணவர்சங்கங்களிலும் பெண்களின் பங்கு குறைவாகவே உள்ளது. இதற்கு பெண் மாணவிகளிடையே, மாணவர் சங்க நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட்டு அதன்போது ஏதும் குற்ற நடவடிக்கையில் கைது செய்யப்பட்டாலோ தேவையற்ற பிரச்சனைகளை எதிர்கொள்ள நேரிட்டாலோ தொடர்ந்து படிக்க முடியாது என்ற அச்சம் காணப்படுகின்றது.

இதன் பின்விளைவுகள்

1. பெண் உறுப்பினர்கள் தங்கள் வேலைக் காலத்தில் அவர்கள் எதிர்கொள்ளும் பிரச்சினைகளைப் பற்றிப் பேச எந்தப் பெண் பிரதிநிதிகளும் இல்லாத நிலைமை அல்லது போதுமானவர்கள் இல்லாத நிலைமை காணப்படுகின்றது. எனவே, தொழிற்சங்கம் குறிப்பிட்ட பெண்களின் பிரச்சினைகளை விடப் பொதுவான பிரச்சினைகளுக்கு முன்னுரிமை அளிக்கின்றது. தொழிற்சங்கத்தின் வழக்கமான திட்டமிடலில் பெண்களுக்கான திட்டங்களைச் சேர்க்காமல் குறைந்தபட்ச முக்கியத்துவமே அளிக்கப்படுகிறது.
2. பெண் ஊழியர்கள் தங்களுடன் பணிபுரியும் ஆண்களுடன், மேலதிகாரிகளுடன் சில சிரமங்களை எதிர்கொள்கின்றனர். குறிப்பாக அவர்களின் கருத்துக்களை எடுத்துரைக்க எவருமற்ற பட்சத்தில் தேவைற்ற வேலை சமபந்தமான குழப்பங்களோ வாய்த்தர்க்கங்களோ சரியான கருத்துப்பரிமாற்றம் அற்ற நிலையில் ஏற்படும்
3. இந்தப் பிரச்சினைகள் பாலியல் அல்லது பாலியல் தொடர்பான விடயங்களாக மட்டும் இருக்க வேண்டிய அவசியமில்லை, ஆனால் வேறு சில பிரச்சினைகளான அதிகார ஏற்றத்தாழ்வு, நீண்ட தூரப் பயணம், வேலை செய்யும் இடங்களுக்கு வெளியே தங்கும் வசதிகள் போன்றவை என்பன இதிலடங்கும். இத்தகைய அன்றாடம் நாம் எதிர்கொள்ளும் பிரச்சினைகளை முன்வைக்க ஒரு பிரதிநிதி இல்லாதவிடத்து பணிபுரிவது பணியில் வெறுப்பை ஏற்படுத்தும்.

இதன் அதிகபட்ச விளைவு

1. பணிச்சூழல், உட்கட்டமைப்பு மற்றும் கொள்கைகளில் சில மாற்றங்கள், சிறந்த குழந்தை பராமரிப்பு வசதிகள், பொருத்தமான மகப்பேற்று விடுமுறை, நெகிழ்வான மற்றும் தொலைதூர வேலை வாய்ப்புகள், பாதுகாப்பான பயணம் மற்றும் போக்குவரத்து வசதிகள் போன்ற பெண் பணியாளர்களுக்கு உகந்த அமைப்பை உருவாக்கும் விடயங்கள் பற்றி கருத்துரைக்க பிரதிநிதியற்றுப் போவதால் ஓர் உகந்த சாதகமான பணிச் சூழல் இருக்காது.
2. மிகவும் குறைவான பெண் பிரதிநிதிகளினால் பெண் ஊழியர்களின் குரல் ஒலிக்காது.
3. பெண்களுக்குச் சாதகமான பணிபுரியும் சூழல் அற்றவிடத்து பெண்களின் தொழில் செய்யும் எண்ணிக்கை மற்றும் வேலையில் ஈடுபாடும் குறைவதால் குறைவான உற்பத்தித்திறன் ஏற்படும். இது உற்பத்தி செய்யாத பங்குக்கு வழிவகுக்கும் (வீடு மற்றும் அலுவலகம் இரண்டிலும்).

தீர்வு

1. பெரும்பான்மையான தொழிற்சங்கங்களின் அரசியலமைப்புகள் மற்றும் துணைச் சட்டங்கள் பெண்களின் பங்களிப்பை உறுதிப்படுத்தவில்லை. பெண் உறுப்பினர்கள் மற்றும் பிரதிநிதிகளுக்கான ஆதரவுச் சேவைகள் மற்றும் திட்டங்களை வழங்க நிதி எதுவும் ஒதுக்கப் படவில்லை. இதன் தீர்வாக அலுவலக ரீதியாக பெண் பிரதிநிதிகள் இருக்க அந்தந்த தொழிற்சங்கங்களின் யாப்புகளில் திருத்தங்கள் செய்யப்பட வேண்டும்.
2. முதலாளித்துவ மேலாதிக்கம் மற்றும் சுரண்டல் போன்ற “பெரிய” பிரச்சினைகளுக்கு எதிராக நாம் போராடும் தொழிற்சங்கங்கள் ஆண் பெரும்பான்மைக்கு முற்றுப்புள்ளி வைத்து விகிதாசார சமநிலையை பேண வேண்டும். ஆண்-நெரிசலான தொழிற்சங்கத் தலைமையை உணர்வுபூர்வமாக சமன் செய்ய முற்பட வேண்டும். எண்களில் சமநிலை என்பது அதிகார சமநிலையை நோக்கிய முதல் படியாக இருக்கலாம்.
3. பெண்களைக் கட்டாயமாகப் பதவிசார் பதவியில் அமர்த்த தொழிற்சங்கச் சட்டத்தை அரசு மறுபரிசீலனை செய்ய வேண்டும். பெண்கள் சார்பான பல சட்டங்கள் இலங்கை அரசாங்கத்தினால் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டாலும் தொழிற்சங்கங்களில் பெண்களின் பங்களிப்பினை உறுதி செய்யும் வகையிலான சட்டங்கள் அமுலுக்கு வரவேண்டும்.

