

**வெளியனுப்பப்பட்டு இடர்களுக்கு வெளிப்படுத்தப்படுவோர்
சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய
அரபுகள் இராச்சியத்தில் இலங்கை வீட்டுப்
பணிப்பெண்களுக்கெதிரான துஷ்பிரயோகங்கள்**

I. சாராம்சம்	1
முக்கியமான பரிந்துரைகள்	8
II. பின்னணி	10
இலங்கையில் பெண்கள் மற்றும் யுவதிகளது அந்தஸ்து	10
இலங்கைப் பெண்கள் தொழிலுக்காக புலம்பெயர்வதற்கான தீர்மானங்களும் அதனை “நிர்ப்பந்திக்கும் காரணிகளும்”	13
மத்திய கிழக்கிற்கு இலங்கைப் பெண்களின் தொழில் ரீதியான புலம்பெயர்வு	17
III. புலம்பெயர எண்ணும் பெண்கள் இலங்கையில் எதிர்கொள்ளும் துஷ்பிரயோகங்கள்	22
இலங்கையின் ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட கட்டமைப்பு மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு நடைமுறை	22
ஆட்சேர்ப்பு கட்டணமுறை மற்றும் கடன் கொடுப்பனவுகள்	27
ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் ஆட்கடத்துதலில் ஏமாற்றுதல் மற்றும் தகவல்கள் வழங்காமை	39
புறப்படுதலுக்கு முன்னதாக மருத்துவப் பரிசோதனையும் வலுக்கட்டாய கர்ப்பத்தடையும் ..	48
IV. சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தில் துஷ்பிரயோகங்கள்	54
வேதனக் கொடுப்பனவின்மை மற்றும் குறைந்த வேதனம்	55
வேதனச் சுரண்டல்	63
உடல் மற்றும் உள ரீதியான துஷ்பிரயோகம்	69
உணவு மறுக்கப்படுதல் மற்றும் போதிய வசதிகளற்ற வாழ்க்கை நிலைமைகள்	82
கடவுச்சீட்டுக்களை பறிமுதல் செய்தல், பலவந்தமாகத் தடுத்து	87
வைத்தல் மற்றும் மட்டுப்படுத்தப்பட்ட தொடர்பாடல் வசதிகள்	87
வீடு திரும்புதல் மீதான தடைகள்	93
கட்டாய வேலை	97
வேலைகொள்ளும் நாடுகளிலுள்ள தொழில் முகவர்களால்	108
மேற்கொள்ளப்படும் சுரண்டல் நடைமுறைகள்	108

V. பயனுறுதியான நிவர்த்திகளுக்கு பாதுகாப்பு முறைகளிலான தவறுதல்களும்

தடைகளும்..... 115

சர்வதேச மனித உரிமைகள் சட்டத்தின் கீழ் அரசாங்கத்தின் கடப்பாடு..... 115

இரு தரப்பு தொழில் ஒப்பந்தங்கள் 118

இலங்கை அரசாங்கத்தின் பதிலிறுப்பு 120

புறப்படுதலுக்கு முன்னான பாதுகாப்பு முறைகளிலுள்ள தவறுதல்கள்..... 121

இலங்கைக்கு மீள்திரும்பிய பின்னர் பாதிப்படைந்தவருக்கான 137

சேவைகளிலுள்ள குறைபாடுகள்..... 137

சஷுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள்..... 144

இராச்சியம் போன்ற வேலைகொள்ளும் நாடுகளின் பதிலிறுப்பு..... 144

தொழில் சட்டங்களிலிருந்து தவிர்த்தமை..... 144

குடிவரவு சட்ட ஒழுங்கு விதிகள் 148

முறையிடப்பட்ட துபிரயோகங்களை விசாரித்தல் மற்றும் வழக்கு தொடுத்தல்..... 151

VI. முடிவுரை மற்றும் பரிந்துரைகள்..... 155

VII. நன்றியுரை..... 166

1. சாராம்சம்

அதிகாலை 3.30 மணிக்கு நான் படுக்கைக்குச் சென்றாலும் காலை 5.30 மணிக்கு நான் எழும்ப வேண்டும்.... நள்ளிரவு 1.00 மணிவரை சில சமயம் அதிகாலை 3.00 மணிவரை தொடர்ச்சியாக எனக்கு வேலை இருக்கும். ஒரு தடவை நான் எனது எஜமானியிடம் “உங்களைப் போலவே நானும் ஓர் மனுஷி, எனக்கு ஒரு மணித்தியாலமாவது ஓய்வு தேவை” எனக் கூறினேன். அதற்கு அவர் “நீ இங்கே வேலை செய்ய வந்திருக்கிறாய்; நீ எனது காலணிகளைப் போன்றவள், ஓய்வில்லாமல் நீ உழைக்க வேண்டும்”, என என்னிடம் கூறினார்.

நிலைமைகள் மோசமடைந்தன. நான் வேலையை விட்டு விலக விரும்புவதாக எஜமானியிடம் கூறினேன். ஆனால் அவரோ என்னை முகவரிடம் அழைத்துச் செல்லவில்லை...(அவரது கணவன்) “நீ போகப் போகின்றாயா, நீ போகப் போகின்றாயா?” எனக் கேட்டு எனது தலையிறைப் பிடித்து இழுத்துத் தன் கைகளால் என்னை அடித்தான். அவன் சமையலறைக்குள் சென்று ஓர் கத்தியை எடுத்த வந்து என்னைக் கொன்று சிறு துண்டுகளாக வெட்டி அவற்றை ஓர் அலுமாரியில் போட்டு விடப்போவதாக மிரட்டினான்... இந்த வேளையில் அவர்கள் எனக்கு நான்கு மாத சம்பளப் பாக்கி வேறு தரவேண்டியிருந்தது.....

இங்கு மேலும் மேலும் அப்பாவிப் பெண்கள் வெளிநாடு போகின்றனர். அத்துடன் போவதற்கும் திட்டமிட்டிருக்கின்றனர். இது பெண்கள் தங்களின் பாதுகாப்பைத் தாங்களே கையாளவேண்டிய நிலைக்கு ஆளாக்குகிறது. இலங்கை அரசாங்கம் எங்கள் மூலம் நல்ல இலாபத்தை பெறுகிறது. எங்களைப் பாதுகாப்பதற்கு அவர்கள் கூடுதல் கவனம் செலுத்துதல் வேண்டும்.

—குமாரி இந்துநில், 23 வயது, குவைத்தில் பணியாற்றிய முன்னாள் வீட்டுப் பணிப்பெண்

தங்களுக்கும், தங்கள் குடும்பத்துக்கும் ஆதரவளிக்க வேண்டிய துர்ப்பாக்கிய நிலையுடனும், வீட்டில் ஒரு சில பயனுள்ள வழிகளையுமே கொண்ட 125,000க்கும் அதிகமான இலங்கைப் பெண்கள் ஒவ்வொரு வருடமும் வீட்டுப்பணியாளர்களாக மத்திய கிழக்கிற்குப் புலம்பெயர்கின்றனர். அவர்களது வருமானம் இலங்கைப் பொருளாதாரத்திற்கு கணிசமானதோர் பங்களிப்பை வழங்குகிறது. இருந்தும் பல புலம்பெயரும் பெண்கள் பெரும் சொந்தச் செலவிலேயே தொடர்ந்தும் இந்த உபாயத்தைக் கைக்கொண்டு வருகின்றனர்.

இலங்கையிலுள்ள நேர்மையற்ற தொழில் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் அதிகளவில் சட்டவிரோதமான, மிக அதிகமான ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணங்களை அறவிடுவதுடன் பெண்களை அவர்களது எதிர்பார்க்கும் தொழில் குறித்தும் ஏமாற்றுகிறார்கள். சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியத்தில் தொழிற் சட்டங்கள் வீட்டுப் பணியாளர்களை உள்ளடக்கவில்லை, அவர்கள் தங்கள் பணிபுரியும் இடங்களிலேயே அடைபட்டவர்களாக சிறிய வேதனத்திற்காக நீண்ட மணித்தியாலங்கள் அதிக வேலை செய்ய வேண்டியவர்களாக உள்ளனர். சில சந்தர்ப்பங்களில், வேலை கொள்வோர் அல்லது தொழில் முகவர்கள் இவ்வீட்டுப் பணியாளர்களை உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகம், பாலியல் துஷ்பிரயோகம் அல்லது கட்டாய வேலை செய்தல் என்பவற்றுக்கு ஆளாக்குகின்றனர். தற்பொழுதுள்ள எண்ணிக்கைகள் துஷ்பிரயோகங்களின் அளவைக் குறைத்து மதிப்பிடுகையில், இலங்கை அரசாங்கமோ புலம்பெயர்ந்து சென்ற வீட்டுப் பணிப்பெண்களில் இடர்ப்பட்டு 50 பேர்களாவது நாளாந்தம் திரும்பி வருவதாகவும் மற்றும் வெளிநாட்டிலுள்ள தூதுவராலயங்கள் வேதனம் வழங்காமை, பாலியல் தொந்தரவுகள் மற்றும் அதிக வேலைப்பளு போன்ற முறைப்பாடுகளுடன் இப்பணியாளர்களால் நிரம்பி வழிவதாகவும் அறிவிக்கிறது.

புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் இச்சுரண்டல் இரகசியமானதொன்றல்ல. இப் பிராந்தியத்திலுள்ள ஊடகங்கள் கொடூரமான துஷ்பிரயோகங்கள் குறித்தான செய்திகளை அடிக்கடி வெளியிடுகின்றன. “சித்திரவதையின் கதை சொல்லும் உடைந்த விரலும், மணிக்கட்டெலும்பும்”, “ருசியற்ற உணவை சமைத்ததற்காக இலங்கைப் பணிப்பெண்ணுக்கு கையில் சூடு”, “சோம்பேறித்தனமாக இருந்தமைக்குப் பணிப்பெண் சித்திரவதை செய்யப்பட்டுக் கொலை”, மற்றும் “இலங்கைப் பணிப்பெண் வளர்ப்புப் பூனையின் உணவை உண்ண நிர்ப்பந்திக்கப்பட்டார்”, போன்ற செய்தித் தலைப்புக்களை இந்தச் செய்தி அறிக்கைகள் கொண்டுள்ளன.¹

இப்படியானதோர் விழிப்புணர்வு உள்ளபோதும், இலங்கை அரசாங்கம், சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியம்

¹ மிராஜ் ரிஸ்வி, “சித்திரவதையின் கதை சொல்லும் உடைந்த விரலும் மணிக்கட்டெலும்பும்”, கஹாலிஜ் டைம்ஸ் (டுபாய், ஐ.அ.இ) ஒக்டோபர் 11, 2004. http://www.khaleejtimes.com/DisplayArticle.asp?section=theuae&xfile=data/theuae/2004/october/theuae_october218.xml (பார்வையிட்டது செப்டெம்பர் 6, 2007); டெபஸ்ரீ ஞ.இ “ருசியற்ற உணவைச் சமைத்ததற்காக இலங்கைப் பணிப்பெண்ணுக்கு கையில் சூடு”, கஹாலித் டைம்ஸ் (டுபாய், ஐ.அ.இ) ஆகஸ்ட் 18, 2004. http://www.khaleejtimes.com/DisplayArticleNew.asp?section=theuae&xfile=data/theuae/2004/august/theuae_august408.xml (பார்வையிட்டது செப்டெம்பர் 6, 2007); அலிஹுவாஷ், “சோம்பேறித்தனமாக இருந்தமைக்கு பணிப்பெண் சித்திரவதை செய்யப்பட்டு கொலை”, அரபுச் செய்திகள் (ஜெட்டா, சவுதி அரேபியா) ஜூன் 8, 2007. நுசசுமசு! ர்லிநசடமெ சநகநசநஉந மெவ எயடனை. (பார்வையிட்டது செப்டெம்பர் 6, 2007); “இலங்கைப் பணிப்பெண் வளர்ப்புப் பூனையின் உணவை உண்ண நிர்ப்பந்திக்கப்பட்டார்”, டெய்லி நியூஸ் (கொழும்பு, இலங்கை), ஜூன் 19, 2007. http://www.dailynews.lk/2007/06/19/main_News.asp (பார்வையிடப்பட்டது ஜூன் 19, 2007).

என்பன இப்பணியாளர்களைப் பாதுகாப்பதற்கு ஓர் சாதாரண தரத்திலான தொழில் பாதுகாப்பைக் கூட வழங்கத் தவறியுள்ளன. போட்டித் தன்மையும், ஊழலும் நிறைந்த ஆட்சேர்ப்புத் துறையில் இலங்கை இன்னமும் கட்டுப்பாட்டைக் கொண்டிருக்கவில்லை என்பதுடன் துஷ்பிரயோகத்திற்குள்ளான பணிப் பெண்களுக்கு ஓர் போதுமான உதவியளிக்கும் சேவைகளை அல்லது முறையிடுவதற்கானதோர் வினைத்திறனான பொறிமுறையை உருவாக்கவில்லை. ஓய்வு நாட்கள், வேலை செய்யும் நேரங்கள் மீதான வரையறைகள் மற்றும் சில நாடுகளில் ஓர் குறைந்தபட்ச வேதனம் உட்பட ஏனைய அனைத்து ஊழியர்களும் அனுபவிக்கும் உத்தரவாதங்களை இந்த வேலை கொள்ளும் நாடுகள் நிறைவேற்றாமல் இருந்தன.

தொழிலாளர்கள் புலம்பெயர்வு இலங்கைக்குப் பெருமளவில் இலாபகரமானது. 2006இல், இலங்கையின் இந்த இடம் மாறிச் செல்லும் தொழிலாளர்கள் நாட்டிற்கு 2.33 பில்லியன் அமெரிக்க டொலர்களை அனுப்பி வைத்துள்ளனர் - இது மொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தியை விட 9மு அதிகமானதுடன் நாடு பெற்றுக் கொண்ட வெளிநாட்டு உதவி மற்றும் நேரடியான வெளிநாட்டு முதலீடுகள் இணைந்த தொகையை விட 526 பில்லியன் அமெரிக்க டொலர்கள் அதிகமானதாகும். தற்போது உள் அனுப்பும் தொகையானது தைத்த ஆடைகள் ஏற்றுமதிக்கு அடுத்து இரண்டாவது பிரதான ஏற்றுமதிப் பொருளான தேயிலை ஏற்றுமதியை விடக் கூடுதலானதோர் வருமானம் ஈட்டும் தோற்றுவாயாக உள்ளது. தொழிலாளர் புலம்பெயர்வு இலங்கையில் வேலையில்லாமைப் பிரச்சினையைத் தணிப்பதுடன் நாட்டிற்கான முக்கியமானதோர் அந்நியச் செலாவணியை ஈட்டும் வளமாகச் செயற்படுகிறது. இலங்கையின் மொத்த உள் அனுப்பும் தொகையில் புலம்பெயர் பணிப்பெண்கள் 60 வீதத்திற்கும் மேல் பங்களிக்கின்றனர்.

வறுமைக் குறைப்புக்கான இலங்கை அரசாங்கத்தின் உபாயங்கள் மற்றும் அதன் வர்த்தகப் பற்றாக்குறையைக் குறைப்பதற்கு உள் அனுப்பும் தொகைகள் முக்கியமானவையாதலால் இலங்கை அரசாங்கம் வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்புக்களை முன்னேற்றும் ஓர் கொள்கையைத் தீவிரமாக அனுசரிக்கிறது. கீழே விளக்கப்பட்டுள்ள அண்மைய சீர்திருத்தங்களை விட, இக் கொள்கைகள் அதிகம் ஓர் மனிதத்துவ அம்சம் இல்லாமல், மனித உரிமைகள் பாதுகாப்பில் குறைபாடுடைய ஆனால் வேலையாட்களுக்குக் கேள்வி அதிகமுள்ள செல்வந்த, எண்ணெய் உற்பத்தி செய்யும் நாடுகளுக்கு இப்புலம்பெயர் பெண்களை ஓர் ஏற்றுமதிப் பொருளாகக் கருதி சந்தைப்படுத்துகிறது. இலங்கையிலுள்ள புலம்பெயர்வோர் உரிமைகளுக்கான அமைப்புக்கள் புலம்பெயர் பணியாளர்களுக்கான இலங்கையின் அணுகுமுறையை “பொருட்கள் வழங்கும் அணுகுமுறை” எனக் குறிப்பிடுகின்றன. இவ்வணுகுமுறை “தெரிவு செய்தல், பயிற்சியளித்தல், பொதியிடல், காப்புறுதி செய்தல் மற்றும் ஏற்றுமதி செய்தல்” எனும் சூத்திரத்திற்கமைவான இயல்புடன் பணியாளர்களின் பாதுகாப்பு எனும் முக்கிய அம்சம் இல்லாது காணப்படுகிறது.

புலம்பெயர்தல் நம்பிக்கை அளிக்கக் கூடியதாகவும் அதேநேரம் கஷ்டங்களுக்கான வாய்ப்புக்கள் உள்ளதாக இருவிதங்களிலும் உள்ளதுடன் புலம்பெயர் பெண்களும் சுபிட்சநிலை மற்றும் துஷ்பிரயோகங்கள் ஆகிய இரண்டையும்

அனுபவித்துள்ளனர். இங்கு வீட்டில் சராசரி ஐந்து உறுப்பினர்களைக் கொண்ட குடும்பத்தைப் பராமரிக்கும் பெண் பணியாளர்கள் இலங்கையில் உழைப்பதைப் போன்று ஓர் பத்து மடங்கு அதிகம் உழைக்க முடியும் எனும் ஓர் மாய நம்பிக்கையில் புலம் பெயர்கின்றனர். வெளிநாட்டில் உழைக்கும் வேதனத்தில் புலம்பெயர் பணியாளர்கள் வீடுகளைக் கட்டியுள்ளார்கள், வியாபார முயற்சிகளை ஆரம்பித்துள்ளார்கள், குடும்பத்தின் மூத்த உறவினர்களைப் பராமரித்திருக்கிறார்கள் மற்றும் பிள்ளைகளது பாடசாலைப் புத்தகங்கள், சீருடைகள் என்பவற்றையும் வாங்கியுள்ளார்கள். அநேகமான புலம் பெயர் வீட்டுப் பெண் பணியாளர்கள் அவர்களது குடும்பத்தின் பிரதான வருமானம் ஈட்டுபவராக மாறியுள்ளதுடன், அவர்கள் வெளிநாட்டிலிருந்து திரும்பிய பின்னர் அவர்களது குடும்பம் மற்றும் சமூகத்தில் கூடுதலான அந்தஸ்தை ஈட்டிக் குடும்பத்தில் தீர்மானம் எடுக்கும் கூடுதலான அதிகாரம் மற்றும் குடும்ப வளங்களில் ஓர் கட்டுப்பாட்டையும் அனுபவிக்கின்றனர்.

இலங்கை அரசாங்கத்தின் கொள்கைகள் அண்மைய வருடங்களில் முன்னேற்றம் அடைந்துள்ளதுடன் வெளிச் செல்லும் புலம்பெயர் பணியாளர்களை முகாமைப்படுத்துவதற்கு முக்கியமான படிமுறைகளை முன்னெடுத்ததற்கும் பாதுகாப்புக்களை வழங்க ஆரம்பித்ததற்கும் அவை பாராட்டப்பட வேண்டியவையாகும். இலங்கை அரசாங்கம் 1985 இல் பணியாளர்கள் சட்டபூர்வமான வழிகளினூடாகப் புலம்பெயர்வதை உறுதி செய்யவும், ஆட்சேர்ப்பு முகவர்களினாலான ஊழல் மற்றும் சுரண்டல்களைக் குறைப்பதற்கும் மற்றும் பணியாளர்களது உள் அனுப்பும் தொகைகளின் பாய்ச்சலிற்கு வசதியளிக்கும் விதமாக வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்புப் பணியகம் எனும் நிறுவன ரீதியான அமைப்பொன்றை உருவாக்கியது. இருப்பினும் பாதுகாப்பில் கணிசமான இடைவெளிகள் தொடர்ந்தும் காணப்படுகின்றன.

இலங்கைப் பெண்களின் தொழில் ரீதியான புலம்பெயர்தலுக்காக அபிவிருத்தி செய்யப்பட்ட புலம்பெயர் தொழில் துறையானது இத்துறையின் வருங்கால வீட்டுப் பணியாளர்களை பின்னொரு நேரத்தில் துஷ்பிரயோக அச்சுறுத்தல்களுக்கு ஆளாக்கும் விதத்திலான ஒழுங்கீனங்களால் நிறைந்து காணப்படுகிறது. நேர்மையற்ற தொழில் முகவர்கள் மற்றும் அனுமதிப் பத்திரமற்றதும் மற்றும் கட்டுப்பாடுகளின்றிய உதவி முகவர்கள் புலம்பெயர்ந்து சென்று வீட்டுப் பணியாளாக வேலை பார்க்க எதிர்பார்க்கும் பெண்களிடம் வேலைப் பதிவுச் சேவைகள் மற்றும் ஏனைய புலம்பெயர்தல் தொடர்பான செலவுகளுக்கென உத்தியோக பூர்வமாக அனுமதிக்கப்பட்ட கட்டண வீதங்களை விட மூன்று அல்லது நான்கு மடங்கு கட்டணங்களைச் சட்டவிரோதமாக அறவிடுகின்றனர். இவ்வீட்டுப் பணியாளர்களில் அநேகர் இந்தக் கட்டணங்களைச் செலுத்துவதற்காக அநியாய வட்டிக்கு கடன்களைப் பெற்று பெரும் கடனாளியாகின்றனர். இச்சுமை அவர்கள் துஷ்பிரயோகங்களிற்கு முகம் கொடுக்கையில் வீட்டுப் பணியாளர்களது தெரிவை மட்டுப்படுத்துகிறது. தொழில் முகவர்கள் மற்றும் உதவி முகவர்கள் வேலை செய்யப் போகும் இடம், அவர்களது தொழில் நிபந்தனைகள் மற்றும் அவர்கள் பெறப்போகும் வேதனம் போன்ற விடயங்களில் இப்பணிப்பெண்களை அதிகம் ஏமாற்றுகின்றனர். இந்த ஏமாற்று

ஆட்சேர்ப்பு நடவடிக்கைகள் மத்திய கிழக்கிற்குப் புலம் பெயர்ந்த பின்னர் வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் சுரண்டப்படுவதற்கான அபாயத்திற்குட்படுத்துகிறது. உழைப்போர் படையில் புலம்பெயர்ந்த வீட்டுப் பணிப்பெண்களே மிகக் குறைந்த பாதுகாப்பைக் கொண்டிருக்கின்றனர். அவர்கள், ஒழுங்குபடுத்தப்படாததும், குறைத்து மதிப்பிடப்படும் ஓர் தொழில்துறையில் பணிபுரிவதுடன் அவர்கள் துஷ்பிரயோகம் மற்றும் சுரண்டலிற்கான கூடுதல் அபாயத்தில் உள்ளனர். சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தில் இலங்கை வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் பலவிதமான துஷ்பிரயோகங்கள் மற்றும் பல வகையான சுரண்டல்களுக்கு, இவற்றில் அநேகம் பால்நிலை குறித்தானவற்றிற்கு முகம் கொடுக்கின்றனர். பணிசெய்யும் இடங்களில் அவர்கள் சாதாரணமான அளவுக்கதிகமான நீண்ட மணித்தியாலங்கள் பணிபுரிவது, ஓய்வு நாட்கள் இல்லாதிருப்பது, அவர்களைப் போன்று புலம் பெயர்ந்து வந்து ஆண் பணியாளர்களை விட குறைந்த வருமானத்தை ஈட்டுவது உட்பட பாரபட்சமான வேதனக் கொடுப்பனவுகள் போன்ற மோசமான துஷ்பிரயோகங்களுக்கு ஆளாகின்றனர். உழைப்பைப் பெற்றுக் கொள்ளும் இந்த நான்கு நாடுகளில், இலங்கை வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் உடல் ரீதியாக, உள ரீதியாக துன்பப்படுவதுடன் பாலியல் துஷ்பிரயோகம்; வேதனக் கொடுப்பனவின்மை; உணவு கொடுக்காமை; அவர்களது அடையாள ஆவணங்களைப் பறித்து வைத்தல்; வேலைத்தலங்களில் பலவந்தமாக அடைத்து வைத்தல்; மற்றும் அவர்கள் விரும்பிய பொழுது தங்களது தாய்நாட்டிற்கு திரும்பிச் செல்லும் அவர்களது விருப்பத்தில் மட்டுப்பாடுகள் இடல் போன்றவற்றினாலும் துன்பப்படுகின்றனர். சில சமயங்களில் இவைகள் இணைந்த மோசமான வேலைத்தல துஷ்பிரயோகங்கள் பணிப்பெண்களை பலவந்தமான வேலைக்குள் அகப்பட்டுக் கொள்ளும் நிலைமைகளை உருவாக்குகின்றன.

மத்திய கிழக்கின் வேலை கொள்ளும் நாடுகள் புலம்பெயர்ந்த வீட்டுப் பணிப்பெண்களை குறுகியகால ஒப்பந்தப் பணியாளர்களாக அனுமதித்து அவர்களுக்கு சில உரிமைகளுக்கே இணங்கியுள்ளன. சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் என்பவற்றின் தொழிற் சட்டங்கள் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களது பாதுகாப்பை முற்றாகவே உள்ளடக்கவில்லை. இந்நாடுகளின் அரசாங்கங்கள் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு அவர்களது நாட்டுச் சட்டத்தின் கீழ் சமனான பாதுகாப்பை மறுதலிப்பதுடன், துஷ்பிரயோகச் சம்பவங்களாக இருப்பினும் கூட வேலை கொள்வோரிடமிருந்து மாறி வேறிடம் செல்லும் அவர்களது விருப்பினை மட்டுப்படுத்துகின்றன.

இந்தச் சட்டப் பாதுகாப்பின்மை மற்றும் நிவாரணத்தை நாடும் பொழுது சட்டத்தின் கீழ் சமனான உரிமைகளை நிலை நிறுத்துவதில் பெண்களிற்கான மட்டுப்பாடுகள் என்பன அவர்கள் அனுபவிக்கும் வன்முறைகளை அதிகரித்தன. தெளிவான சட்ட உரிமைகள் இல்லாது மற்றும் நடைமுறையிலிருக்கும் தொழிற் சட்டங்களின் பாதுகாப்பிலிருந்து விலக்கப் பட்டிருப்பதாலும் இந்த வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் துஷ்பிரயோகம் மற்றும் சுரண்டல்களை அனுபவிக்கும் பொழுது அவர்களுக்குக் குறைந்த பாதுகாப்பே உள்ளது. துஷ்பிரயோகங்களை புரியும் வேலை கொள்வோரை அதற்குப் பொறுப்புக் கூறவைக்க அல்லது கொடுபடாத வேதனங்களை மீளப்

பெறுவதற்காக அதிகாரிகளை நாடும் வீட்டுப் பணியாளர்கள் அநேகம் குறைந்தளவிலான அல்லது அறவேயில்லாத பாதுகாப்பையே பெறக் கூடியதாக இருப்பதுடன் நிவாரணங்களைப் பெறுவதில் எண்ணற்ற சட்ட மற்றும் நடைமுறைத் தடைகளையும் எதிர்கொள்ள வேண்டியுள்ளது. தங்கள் வேலை கொள்வோரிடமிருந்து மாறிச் செல்லும் விருப்பினை மட்டுப்படுத்தும் குடிவரவுக் கொள்கைகளில் அகப்பட்டுத் தவிக்கும் இவர்கள் எந்தப் பகுதியிலிருந்தும் உதவியைப் பெறமுடியாமல், அநேகமான புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் மோசமான பணிசெய்யும் நிலைமைகளிலிருந்து தப்பிக்க முடியாமல் தொடரும் துஷ்பிரயோகங்களை சகித்துக் கொள்ள வேண்டியதாகவுள்ளது.

நாட்டின் உள்நீதிச் செயல்முறைகளிலிருந்து பெரிதும் விலக்கப்பட்ட நிலையில், சில சமயங்களில் புலம்பெயர்ந்த வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் தாங்கள் பணிசெய்யும் நாட்டிலுள்ள தங்களது நாட்டின் தூதுவராலயங்களுக்கு உதவியை மிகவும் நாடி ஓடி வருகின்றனர். தங்களது வேலை கொள்வோரிடமிருந்து தப்பி ஓடிவரும் இலங்கை வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் அநேகம் இலங்கைத் தூதுவராலயங்களில் வசதிகளற்ற, அளவுக்கு மீறிய சனநெருக்கடியான நிலைமைகளுடன் வாழவேண்டிய நிலைக்குத் தள்ளப்படுகின்றனர். நாங்கள் நேர்கண்ட பெண்கள், இலங்கைத் தூதுவராலய அதிகாரிகள் மோசமான உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகங்கள், பாலியல் துஷ்பிரயோகங்கள், வேதனக் கொடுப்பனவின்மை அல்லது சுரண்டப்படும் வேலைத்தல நிலைமைகளுடன் தங்களை அணுகும் வீட்டுப் பணிப்பெண்களுக்கு குறைந்தளவிலான உதவியையே அளிக்கின்றனர் அல்லது முற்றாக உதவுவதில்லை எனத் தெரிவித்தனர். இலங்கைக்குத் திரும்பும் பணிப்பெண்கள், முறைப்பாடுகளை பூர்த்தி செய்வதிலும், பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கான சேவைகளைப் பெற்றுக் கொள்வதிலும் சிரமங்களை எதிர்நோக்கியதாகக் கூறினார்கள்.

இலங்கை சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் என்பன அவர்களது சர்வதேச மனித உரிமைகள் உடன்பாடுகளினது கடப்பாடுகளை நிலைநாட்டத் தவறுகின்றன. வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் புலம்பெயர்கையில் துஷ்பிரயோகங்களிற்கு ஆளாகும் நிலைமைகளைக் குறைப்பதற்கு இலங்கை அரசாங்கம் புலம்பெயர்ந்து செல்லவிருக்கும் வீட்டுப் பணிப்பெண்களுக்கு அவர்கள் புலம்பெயர்வதற்கு முன் அவர்களது உரிமைகள் பற்றிய தகவல்களை வழங்குவதற்கு மேலும் ஆவண செய்தல் வேண்டும். தொழில் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்களை கண்காணித்தும் மற்றும் கட்டுப்படுத்தியும், வீட்டுப் பணிப்பெண்களுக்கு முழு அளவிலான உதவியை நெருக்கடி நேரங்களின் போது தூதுவராலயங்களில் வழங்குதல் வேண்டும். அத்துடன் நிவாரணத்துக்கான பொறிமுறைகளையும் இலங்கை திரும்பியதும் வீட்டுப் பணிப்பெண்களுக்கு வழங்கப்படும் சேவைகளையும் அதிகரித்தல் வேண்டும். வீட்டுப் பணியாளர்களாக வர எண்ணுபவர்களைப் பாதுகாப்பதிலும் நெருக்கடியான வேளைகளில் புலம்பெயர்ந்த பெண்களுக்கு உதவுவதிலும் இலங்கையின் இயல்தன்மையானது அதிகளவில் வேலை கொள்ளும் நாடுகளினது ஒத்துழைப்பிலேயே தங்கியுள்ளது. இலங்கை வெளிநாட்டு தூதரகங்கள் மற்றும் வேலை கொள்ளும் நாடுகளுக்கிடையிலான அதிகரித்த ஒத்துழைப்பு கஷ்டத்திலுள்ள வீட்டுப் பணியாளர்களை காப்பாற்றுவதற்கான ஏற்பாடுகளுக்கு

அவசியமானது. வினைத்திறனான முறைப்பாட்டுப் பொறிமுறையை உருவாக்குதல் மற்றும் பரஸ்பரம் அங்கீகரிக்கப்படும் ஒப்பந்தங்களை வரைந்து அமுல்படுத்துதல் என்பன உண்மையான பாதுகாப்பினை வழங்கும்.

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் இந்த அறிக்கைக்காக இலங்கையில் ஒக்டோபர் மற்றும் நவம்பர் 2006 களிலும், சவூதி அரேபியாவில் நவம்பர் மற்றும் டிசம்பர் 2006 களிலும் தன் ஆய்வுகளை நடாத்தியதுடன் அன்றிலிருந்து எண்ணற்ற ஆதாரங்களுக்கான தோற்றுவாய்களுடன் தொடர்பு கொண்டிருந்தது. இந்த அறிக்கை புலம்பெயர்ந்த வீட்டுப் பெண்கள் 100 பேருடனான ஆழமான நேர்காணல்களின் அடிப்படையிலானதாகும். இலங்கையில், மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் கடந்த 14 மாதங்களில் மத்திய கிழக்கிலிருந்து நாடு திரும்பிய 80 புலம்பெயர்ந்த வீட்டுப் பணியாளர்களுடன் நேர்காணல்களை நடாத்தியது. இப்பெண்கள் சவூதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுக் இராச்சியம் ஆகிய நாடுகளில் பணி புரிந்திருந்தனர். நேர்காணப்பட்ட இந்த 80 புலம்பெயர்ந்த வீட்டுப் பணியாளர்களுள் முப்பத்தொன்பது பேர் மத்திய கிழக்கில் பஹ்ரேயின், கட்டார், ஓமான் மற்றும் ஜோர்டான் உட்பட ஒன்றுக்கும் மேற்பட்ட நாடுகளில் பணியாற்றியிருந்தனர். மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் இலங்கையில் புலம்பெயர்ந்த வீட்டுப் பணியாளர்கள் அதிகளவில் நாடு திரும்பியிருந்த எட்டு மாவட்டங்களில் ஏழு மாவட்டங்களான: கொழும்பு, களுத்துறை, கேகாலை, குருணாகல், கம்பஹா, கண்டி மற்றும் காலி அதேபோன்று நுவரெலியா என்பவற்றில் தன் நேர்காணல்களை நடாத்தியது.

சவூதி அரேபியாவில் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் புலம்பெயர்ந்து வந்த இலங்கை வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் 20 பேர்களுடன், அடிக்குறிப்பு மூலம் வெளிப்படுத்தியிருக்கும் குறிப்புக்களுடனான ஒரு சில விதிவிலக்குகளுடன் நேர்காணல்களை நடாத்தியது. இவ்வறிக்கையில் குறிப்பிடப்பட்டிருக்கும் வீட்டுப் பணியாளர்களது பெயர்கள் அவர்களது அடையாளத்தின் இரகசியத் தன்மையை பேணுவதற்காக மாற்றப்பட்டுள்ளது.

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் இலங்கையில் அரசசார்பற்ற ஸ்தாபன செயற்பாட்டாளர்கள் மற்றும் சேவை வழங்குநர்களான அனுமதியளிக்கப்பட்ட வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு முகவர்கள் சங்கம் (யுடுகுநயு) இன் தலைவர்கள் உட்பட, தொழிற் சங்கத் தலைவர்கள் மற்றும் தொழில் முகவர்கள், துணை முகவர்களையும் நேர்காணல் செய்தது. அத்துடன் நாம், இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைப் பணியகத்தின் உத்தியோகத்தார்கள் உட்பட, அரச அதிகாரிகள், தொழில் அமைச்சு, வெளிநாட்டு அமைச்சின் தூதரகத் தொடர்புகள் பிரிவு, குடிவரவு மற்றும் குடியகல்வுத் திணைக்களம், இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு மற்றும் சட்ட உதவி மன்றம் போன்றவற்றையும் சந்தித்தோம். சவூதி அரேபியாவில் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் இலங்கை தூதுவராலயத்தின் மூன்று அதிகாரிகள் மற்றும் வெளிநாட்டுப் பிரதிநிதி அதிகாரிகள் ஆகியோருடனும் நேர்காணல்களை நடாத்தியதுடன் 12 தனிப்பட்டவர்கள் மற்றும் தொழில், சமூக நலன்புரி, வெளிநாட்டு விவகாரம், சிறை மற்றும் பொலிஸ் அதிகாரிகள் உட்பட்ட சவூதி அரசாங்க அதிகாரிகளுடன் குழுநிலையிலான நேர்காணல்களையும் நடாத்தியது.

முக்கியமான பரிந்துரைகள்

இலங்கை, சவூதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தின் அரசாங்கங்கள் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் புலம்பெயர்ந்து தங்களது மனித உரிமைகளுக்கான மதிப்பையும் கௌரவத்தையும் கொண்ட நிலைமைகளில் பணியாற்ற முடியுமென்பதை உறுதி செய்வதற்கான உடனடி நடவடிக்கைகளில் செயல்பட வேண்டும். மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் பரிந்துரைகளின் மையக்கருக்களாகக் கருதக் கூடியவை கீழே தரப்பட்டுள்ளன. விபரமான மேலதிக பரிந்துரைகள் இவ்வறிக்கையின் ஈற்றில் வழங்கப்பட்டுள்ளது.

- இலங்கையில் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களது துஷ்பிரயோகங்களைத் தவிர்ப்பதற்கு ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறைகளின் சீர்திருத்தம் அவசியமானது. இலங்கையின் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகம் (ளுடுகரு) தொழில் முகவர்கள் மற்றும் அவர்களது துணை முகவர்களைக் கண்காணிப்பதற்கு சுயாதீனமானதும் மற்றும் கிரமமானதுமான ஓர் பொறிமுறையை ஸ்தாபிப்பதுடன் தொழில் முகவர்கள் தங்களது துணை முகவர்களைப் பதிவு செய்ய வேண்டுவதுடன் துணை முகவர்களின் நடவடிக்கைகளுக்குத் தொழில் முகவர்களை பொறுப்பேற்பவர்களாக்குதல் வேண்டும்.
- புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் புலம்பெயரும் செயல்முறைகளின் ஒவ்வொரு கட்டத்திற்குமான தங்களது உரிமைகள் பற்றி அறிந்திருப்பின் அவர்களுக்கெதிரான துஷ்பிரயோகங்கள் அடிக்கடி நிகழாதவையாக இருக்கும். இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்புப் பணியகம் வீட்டுப் பணியாளர்களின் புறப்படுதலுக்கு முன்னதாக அதன் தற்போதைய பயிற்சித் திட்டத்தினை உரிமைகள் பற்றிய விழிப்புணர்வு மற்றும் அந்நிய நாட்டு மொழிப் பயிற்சிகளின் பகுதிகளை அதிகரிப்பதன் மூலமும் நிவாரணப் பொறிமுறைகள் பற்றி மேலும் விரிவான தகவல்களை வழங்குவதன் மூலமும் மேம்படுத்தல் வேண்டும். அத்துடன் அது புலம் பெயர எண்ணியுள்ளவர்களுக்கு தொழில் ஒப்பந்தங்களின் மாதிரிகளை வழங்குதல், புலம் பெயர எண்ணியுள்ளவர்களுக்கு ஆட்சேர்ப்பிற்கான கட்டணங்களின் சட்ட வரம்புகள் பற்றித் தகவலளித்தல், குறைந்த வட்டி வீதத்திலான கடன் வசதிகள் கிடைக்கும் தன்மை மற்றும் சட்ட விதிகளை மீறும் ஆட்சேர்ப்பு முகவர் மற்றும் துணை முகவர்களுக்கெதிராக முறைப்பாடுகளை மேற்கொள்ளும் பொறிமுறைகள் பற்றியவை என பொது விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தும் திட்டங்கள் வழங்குவதை விரிவுபடுத்தல் வேண்டும்.
- புலம்பெயர் பெண் பணியாளர்களது உரிமைகள் அங்கீகரிக்கப்படுவதுடன் அவை வேலை கொள்ளும் நாடுகளில் அமுல்படுத்தப்படல் வேண்டும். இலங்கை, சவூதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் போன்ற நாடுகளின் அரசாங்கங்கள் பரஸ்பரம் அங்கீகரித்து நடைமுறைப்படுத்தக் கூடிய தொழில் ஒப்பந்தங்களையும் மற்றும் முறையிடும் பணியாளர்களுக்கு நிவாரணத்தை உறுதி செய்யும் பொறிமுறைகளையும் உருவாக்குவதற்கு ஒத்துழைத்தல் வேண்டும்.

- புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் ஏனைய தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படும் பாதுகாப்புக்களிலிருந்து விலக்கப்படல் கூடாது. சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் என்பவற்றின் அரசாங்கங்கள் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கும் சமனான சட்டப் பாதுகாப்பை வழங்குவதற்கு ஏற்றவகையில் தேசிய தொழில் சட்டங்களைச் சீர்திருத்தி அமுல்படுத்தல் வேண்டும். சவுதி அரேபியா, குவைத் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தின் அரசாங்கங்கள் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களது நலன்களிற்கான பொறுப்புக்களை உட்துறை அமைச்சிலிருந்து தொழில் அமைச்சிற்கு மாற்றுதல் வேண்டும்.
- வீட்டுப் பணியாளர்கள், துஷ்பிரயோகங்கள் தொடர்ந்தும் இருக்காத வண்ணம் தங்களது வேலை கொள்வோரிடமிருந்து இலகுவாக விலகி மாறுவதற்கு இயலுமாக இருத்தல் வேண்டும். சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தின் அரசாங்கங்கள் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் தங்கள் வேலை கொள்வோரிடமிருந்து மாறிச் செல்வதற்கு வசதியளிக்கும் வகையில் குடிவரவுத் தொழில் அனுசரணைச் சட்டங்களில் சீர்திருத்தங்களை கொண்டுவரல் வேண்டும்.
- வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கெதிராக துஷ்பிரயோகங்கள் நடைபெற்றால் அவற்றுக்கான நிவாரணங்களை உறுதி செய்யும் வகையில் வேலை கொள்ளும் நாடுகளில் சீர்திருத்தங்களுக்கான தேவை பெரிதும் உள்ளது. சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தின் அரசாங்கங்கள் பாலியல் துஷ்பிரயோகங்கள், உடல் ரீதியிலான துஷ்பிரயோகங்கள் மற்றும் தற்போதுள்ள தேசியச் சட்டங்களை மீறும் தொழில் உரிமைத் துஷ்பிரயோகங்களுக்குப் பொறுப்பான வேலை கொள்வோர் மீது வழக்குத் தொடரப்படுவதை உறுதி செய்தல் வேண்டும்.
- இலங்கைக்குத் திரும்பியதும் முறைப்பாடு செய்யும் பொறிமுறைகள் மற்றும் உளவதிர்ச்சிக்கான உளவள ஆலோசனைகள் போன்றவை உட்பட துஷ்பிரயோகங்களுக்கு முகம் கொடுத்த புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான பாதுகாப்புக்களை இலங்கை அரசாங்கம் மேம்படுத்தல் வேண்டும். அத்துடன் சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் என்பவற்றில் இலங்கைத் தூதரகங்கள் மற்றும் வெளிநாட்டுப் பிரதிநிதி அலுவலகங்களின் சேவைகளையும் இலங்கை அரசாங்கம் மேம்படுத்துதல் வேண்டும். இச்சேவைகள் முறைப்பாடுகளைக் கையாளக்கூடிய பயிற்சி பெற்ற ஊழியர்கள் உள்ளமையை அதிகரித்தல், இருப்பிட வசதியளித்தல், வேலை கொள்வோரின் வீடுகளில் அடைபட்டுள்ள பணியாளர்களை விடுவிப்பதற்கு உள்;ர் அதிகாரிகளுடன் இணைந்து ஒத்துழைத்தல், தொழில் மற்றும் குற்றவியல் முறைப்பாடுகளுடனான சட்ட உதவிகளை வழங்குதல் மற்றும் உடல் நலப் பராமரிப்பு மற்றும் உளவளத் துணைச் சேவைகளைப் பெற்றுக் கொள்வதற்கு வசதியளித்தல் போன்றவற்றை உள்ளடக்குகின்றன.

II. பின்னணி

நான் நினைக்கின்றேன், அரசாங்கம் பணிப்பெண்கள் குறித்துக் கூடிய கவனமெடுத்தல் வேண்டும். ஏனெனில் நாட்டிற்கு அந்நியச் செலவாணியை ஈட்டுவதில் முன்னணியில் இருப்பவர்களில் நாங்களும் ஒருவர்.²

—சுசந்திக்கா, டபிள்யூ., வயது 37, முதல் தடவையாக 24 வயதில் புலம் பெயர்ந்து வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக லெபனான், குவைத் மற்றும் ஜோர்தான் நாடுகளில் பணி புரிந்தவர்.

இலங்கையில் பெண்கள் மற்றும் யுவதிகளது அந்தஸ்து

தெற்காசியாவிலேயே அதிகூடிய கல்வியறிவு வீதம் மற்றும் அதிகூடிய உடல் ஆரோக்கியத்திற்கான அணுகுதல்களை இலங்கைப் பெண்கள் கொண்டிருக்கையில் அவர்கள் பல்வகையான பால்நிலை அடிப்படையிலான வன்முறைகள் மற்றும் பொருளாதாரச் செயற்பாடுகளில் பாரபட்சம் உட்பட பால்நிலை அசமத்துவத்தை அனுபவிக்கின்றனர். இலங்கையில் பெண்களுக்கான இந்த அசமத்துவ அம்சங்கள் பெண்களின் புலம் பெயர்தலிற்கான தீர்மானங்களுடன் தொடர்புபட்டவையாக காணப்படுகின்றன.

உழைப்போர் படையில் பங்களிப்பு மற்றும் வருமானம் ஈட்டும் சக்தியில் இப்பால்நிலை அசமத்துவம் வெளிப்படுகிறது. 2006 ஆம் ஆண்டில் இலங்கையில் பெண்கள் உழைப்போர் படை 36 வீதமாக இருந்தது. இது ஆண்கள் பங்களிப்பில் சுமார் அரைப்பங்காக (68 வீதம்)³ இருந்தது. பெண்களின் வேலையில்லாமை வீதம் கடந்த மூன்று தசாப்தங்களில்

ஆண்களுடையதை விட இரண்டு மடங்கிற்கும் கூடுதலாக உள்ளது.⁴ வேதன அடுக்கின் கீழ்மட்டத்திலேயே இலங்கைப் பெண்கள் வருமானத்தைப் பெறுகின்றனர். 2003ம் ஆண்டிற்கான கணிப்பிடப்பட்ட பெண்களின் வருமானம், அவ்வாண்டின் ஆண்களது கணிப்பிடப்பட்ட வருமானத்தின் அரைப்பங்காக இருந்ததுடன், 2007 இல் சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் (ஐடுழு) இலங்கையில் பால்நிலை வேதன இடைவெளி “ரொக்கட்”

² இலங்கை பாணந்துறையைச் சேர்ந்த சுசந்திக்கா. டபிள்யூ. உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், நவம்பர் 15, 2006.

³ இலங்கை மத்திய வங்கியின் வருடாந்த அறிக்கை 2006 (கொழும்பு மத்திய வங்கி, இலங்கை, 2007) http://www.cbsl.gov.lk/pics_n_docs/10_publication/_docs/efr/annual_report/Ar2006/content.htm (accessed September 6, 2007), p.64

⁴ 2006 இல் பெண்களினது வேலையில்லா வீதம் 9.7 வீதமாக இருக்கையில், ஆண்களது இவ்வீதம் 4.7 ஆகக் காணப்பட்டது. டி.டி.இ. 1.66 ஆசிய அபிவிருத்தி வங்கி, நாட்டின் பால்நிலைக் கணிப்பீடு: இலங்கை (மனிலா: யுனாடி 2004). <http://www.adb.org/Documents/Reports/Country-Gender-Assessments/CGA-Women-Srilanka.pdf> (யு.என்.என். துரநெ 1இ 2007), p.viii.

பெண்களுக்கு இலங்கையினுள் கிடைக்கும் அநேகமான தொழில்கள் குறைந்த திறன் கொண்டவையாகவும், குறைந்த வேதனத்துடனான மோசமான தொழில் நிலைமைகளைக் கொண்டவையாகவும் உள்ளன. பெண்கள், வேதனமில்லாத குடும்ப விவசாயத் தொழில், பெருந்தோட்டத் தொழில் (தேயிலைத் தோட்டங்கள்) மற்றும் முறைசாரா அல்லது தொழிற் சங்கங்களற்ற துறைகளான ஆடைத் தொழிற்சாலைத் தொழில்கள் மற்றும் ஏற்றுமதி வலயங்களினுள்ளும், வெளியேயும் அமைந்துள்ள ஏனைய தொழிலாளர்கள் அதிகளவிலுள்ள கைத்தொழில்கள், பொதுவாக துணை ஒப்பந்தப்படுத்தல் மூலமான பூர்த்தி செய்து கொடுக்கப்படும் பொருட்களின் அடிப்படையில் வீட்டை அடிப்படையாகக் கொண்ட பொருளாதார நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட்டிருக்கும் தொழிலாளர்கள் மற்றும் சிறியளவிலான சுயதொழிலில் ஈடுபட்டுள்ளவர்கள் எனும் வகையில் செறிந்து காணப்படுகின்றனர்.⁹ தெங்குத் துறை, தச்சத் தொழில் மற்றும் கட்டிடத் தொழில்கள் உட்பட்ட ஆண்கள் ஆதிக்கம் செலுத்தும் முறைசாரா தொழில் துறைகளிலுள்ள ஆண்கள், ஏனைய முறைசாரா தொழில் துறைகளில் பணியாற்றும் பெண்களைவிட கணிசமானளவில் உயர்ந்த வேதனத்தை ஈட்டுகின்றனர்.¹⁰

6 உதாரணத்துக்கு சர்வதேச தொழில் ஆதரவுக்கான அமெரிக்க நிலையம், 2003 இல், கொக்கலை ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயத் தொழிற்சாலைகளிலுள்ள பொதி செய்யும் ஆண் ஊழியர் ரூபா 1800-வேதனம் பெறுகையில் பொதி செய்யும் பெண் ஊழியர் ரூபா 1525- பெற்றதாக குறிப்பிடப்பட்டது. ஆதரவு நிலையம், “அனைவருக்குமான நீதி: இலங்கையில் தொழிலாளர் உரிமைகளுக்கான போராட்டம்”, 2003. <http://solidarity.timberlakepublishing.com/files/SrilankaFinal.pdf> (accessed August 1, 2007), p.27

¹⁰ இலங்கை மத்திய வங்கி, வருடாந்த அறிக்கை 2006,

தெற்காசியாவிலேயே உயர்ந்த கல்வியறிவு வீதத்தை இலங்கை அடைந்திருந்த போதிலும் உயர் கல்வி நடவடிக்கைகள் மற்றும் சமுதாயத்தின் மிக வறிய வர்க்கத்தினரிடையே இந்த பால்நிலை அசமத்துவம் காணப்படுகிறது. ஆரம்ப நிலைப் பாடசாலைகளிற்கான அனுமதியில் இலங்கைப் பெண்கள் சமனானதோர் நிலையைக் கொண்டிருக்கையில் தேசியளவில் இரண்டாம் நிலை உயர் கல்வியில் 12 வருட பாடசாலைக் கல்வியை தனியே 7 வீதமான பெண்களே பெற்றுள்ளனர்.¹¹ மூன்றாம் நிலைக் கல்விக்கான (பல்கலைக்கழக மட்டம் மற்றும் அதற்கும் மேற்பட்ட) பெண்கள் அனுமதி, ஆண்களது அனுமதியில் 69 சதவீதமாகும்.¹² பெண்கள் மற்றும் யுவதிகளுக்கிடையிலான கல்வியறிவு வீதம் ஆண்கள் மற்றும் வாலிபர் களுக்கிடையிலான கல்வியறிவு வீதத்தைவிடக் குறைவானதாகும். (ஒப்பீட்டளவில் முன்னையது 91 சதவீதம், பின்னையது 95 சதவீதம்) என்பதுடன் தேயிலைத் தோட்டத்

துறையில் பெண்கள் மத்தியில் கல்வியறிவு வீதம் குறிப்பிடத்தக்க குறைந்தளவாக 67 சத வீதமாக உள்ளது. (இது ஆண்கள் மத்தியில் 87 சதவீதமாக உள்ளது).¹³ இலங்கையிலுள்ள பெண்கள் குடும்பங்களிலும் சமத்துவத்திற்கும் வன்முறைகளிலிருந்து பாதுகாப்பை பெறுவதிலும் தடைகளுக்கு முகம் கொடுக்கின்றனர். கடந்த வருடங்களிலான சட்டச் சீர்திருத்தங்கள்; 1995ம் ஆண்டின் குற்றவியல் சட்டக்கோவைக்கான திருத்தங்கள் நிருபணம் செய்ய வேண்டிய பொறுப்பிற்கு கூடுதலான ஒப்புரவை ஸ்தாபித்தல் மற்றும் கற்பழிப்பு குற்றத்திற்கு அதிகரித்த தண்டனை என கற்பழிப்புச் சட்டங்களிற்கான மாற்றங்கள் மற்றும் 2005ம் ஆண்டின் வீட்டு வன்முறைகள் மீதான விசேட சட்டவாக்கம்¹⁴ என்பவற்றை உள்ளடக்குகின்றன. எவ்வாறாயினும், பெண்களுக்கெதிரான வன்முறை மோசமானதோர் பிரச்சினையாக தொடர்ந்தும் உள்ளது. 2006ம் ஆண்டில் சிறுவர் அபிவிருத்தி மற்றும் பெண்கள் வலுப்படுத்தல் அமைச்சினாலான ஓர் மதிப்பாய்வு நாடளாவியளவில் 60 வீதமான பெண்கள் வீட்டு வன்முறைகளை அனுபவிப்பதாக கணிக்கப்பட்டுள்ளது.¹⁵

¹¹ மீள் விருத்தி உரிமைகளுக்கான நிலையம், உலகத்தின் பெண்கள்: அவர்களின் இனவிருத்தி வாழ்வைப் பாதிக்கும் சட்டங்கள் மற்றும் கொள்கைகள், தெற்காசியா(நியூயோர்க்:ஊசுகி2004)இ 1.228.

¹² டிலெனி குணவர்த்தன, இலங்கையில் பால்நிலை வேதன வேறுபாடுகளை ஆராய்தல்: 'குவான்ரைல்' றிக்கிறஷன் அனுகுமுறை, 'ஆஆயு நேவறழசம:ளுள்ளழை'யிநச 2006இ <http://132.203.59.36:81/HTML/Meetings/Addis/Papers/Dileni%20Gunawardena.pdf> (accessed September 6, 2007), p.1.

¹³ இலங்கை மத்திய வங்கி, வருடாந்த அறிக்கை 2006, விசேட புள்ளிவிபர பின்னிணைப்பு, அட்டவணை 9 மீள்விருத்தி உரிமைகளுக்கான நிலையம், உலகத்தின் பெண்கள், 1.22; பெண்களின் ஆராய்ச்சிக்கான நிலையம் (ஊநுறுமுசு) பெண்களுக்கெதிரான அனைத்து விதமான பாரபட்சங்களையும் இல்லாதொழிக்கும் ஐக்கிய நாடுகளின் சமவாயம் மீதான இலங்கையின் நிழல் அறிக்கை (கொழும்பு:ஊநுறுமுசுஇ 2001) http://www.iwraw-ap.org/using_cedaw/srilanka.doc (accessed September 6, 2007), p.21

¹⁴ இலங்கை குற்றவியல் கோவை இல.2, 1883 பிரிவுகள் 363-364, குற்றவியல் திருத்தச் சட்டம் மூலம் திருத்தப்பட்டது, இல.29, 2005, பிரிவுகள் 12-13 வீட்டு வன்முறைகளை தடுக்கும் சட்டம் இல.34, 2005.

¹⁵ "இலங்கை அமைச்சு:ஆய்வுகள் தெரிவிக்கும் பெண்களுக்கெதிரான வன்முறைகள் மீதான புள்ளி விபரங்கள், ஒரு உலகம் தெற்காசியா, ஜூன் 26, 2006. <http://southasia.oneworld.net/article/view/>

அரசியலமைப்பு பால்நிலை அடிப்படையிலான பாரபட்சங்களை தடை செய்கையில் அது சட்டத்திற்குப் புலப்படாத வகையில் நடைமுறைகளில் தொடர்ந்தும் காணப்படுகிறது. திருமணத்தின் பின் விருப்பிற்கு மாறான வல்லுறவு, தம்பதிகள் சட்ட ரீதியாக பிரிந்திருந்தால் மட்டுமே குற்றமாகக் கொள்ளப் படுகிறது. இலங்கையின் விவாகரத்துச் சட்டங்கள் தவறான அடிப்படையிலானவை என்பதுடன் இச்சட்டங்கள் இரக்கமற்ற மற்றும் உடல் ரீதியிலான கொடுமைப்படுத்தல்கள் என்பவற்றை விவாகரத்துக்கான அடிப்படையாகக் கருதாதினால் அவதூறு செய்யும் கணவனிடமிருந்து விவாகரத்தை வேண்டி நிற்கும் பெண்கள் அநேகம் ஒரு சில தெரிவுகளே தங்களுக்கு உள்ளதைக் காண்கின்றனர்.¹⁶

இலங்கைப் பெண்கள் தொழிலுக்காக புலம்பெயர்வதற்கான தீர்மானங்களும் அதனை “நிர்ப்பந்திக்கும் காரணிகளும்”

நான் உழைத்த பணத்தில் ஒரு வீடு கட்டினேன். எனது மகனுக்கும், மகளுக்கும் பணம் கொடுத்து, அவர்களுக்கு வங்கியில் கணக்குகளும் ஆரம்பித்தேன். எனது கணவருக்கு நிரந்தரமான தொழில் எதுவும் இல்லை. இவர்கள் எல்லாரையும் நான் பராமரிக்கிறேன்....., இங்கு முக்கியமானது பணம் தான்....., நான் எனது நாட்டை நேசிக்கின்றேன்....., நான் எனக்குள்ளேயே அழுகின்றேன்....., இந்த முறை எனது பணப் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க முடியுமாக இருந்தால், நான் இனி ஒருபோதும் புலம்பெயர மாட்டேன்.
—சந்திரா மல்காந்தி, வயது 45. வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக சவுதி அரேபியா, டுபாய், ஓமான், குவைத் மற்றும் கட்டார் ஆகிய நாடுகளில் முன்னர் பணியாற்றி ஒன்பதாவது தடவையாக மீண்டும் மத்திய கிழக்கில் பணியாற்றுவதற்குத் தயாராகிறார்.

மத்திய கிழக்கிற்கு வீட்டுப் பணியாளர்களாக புலம்பெயரும் ஆயிரக்கணக்கான இலங்கைப் பெண்களுக்கு, புலம்பெயர்தல் என்பது நம்பிக்கைகளற்ற ஓர் துரப்பாக்கிய நிலையிலிருந்து வெளிவருவதற்கான ஓர் தப்பிப் பிழைக்கும் ஓர் உபாயமாக பின்பற்றப்படுகின்றது. மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்கண்ட அநேகமான அனைத்து புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களுமே பொருளாதாரத் தேவையே அவர்களது புலம்பெயர்தலிற்கான ஓர் காரணம் எனக் குறிப்பிட்டதுடன் தொழிலுக்காக புலம்பெயர்வதைத் தவிர தங்களுக்கு வேறு தெரிவு எதுவும் இருக்கவில்லையெனவும் கூறினர். பலர் பத்தாம் அல்லது பன்னிரெண்டாம் தரம் வரைக்குமான கல்வியைக் கொண்டிருந்தாலும் கூட அவர்கள் இலங்கையில் புலம்

135416/1 (accessed September 6, 2007). இந்திராணி இரியகொல்லவின், “பெண்களுக்கெதிரான வன்முறைகள் எனும் பிரச்சினை”, டெய்லி நியூஸ்(கொழும்பு), ஜூலை 19, 2003. <http://www.dailynews.lk/2003/07/19/fea01.html> (accessed September 6, 2007).

¹⁶ விவாகப் பதிவுச் சட்டம், இல.19, 1907, உறுப்புரை 19(2); மீள் விருத்தி உரிமைகளுக்கான நிலையம், உலகத்தின் பெண்கள், ப.222.

பெயர்வதற்கு முன்னரும் மற்றும் அதன் பின்னரும் வேலையில்லாது அல்லது தகுதிக்கு குறைவான வேலையில் இருந்துள்ளார்கள்.



சவுதி அரேபியாவில் வீட்டுப் பண்பெண்ணாக பணி புரிவதன் மூலம் உதவி செய்த தனது குடும்ப உறுப்பினர்களுடன் ஒரு பணிப்பெண். வெளிநாட்டில் பணிபுரிவதன் மூலம் ஈட்டிய தனது சம்பாத்தியத்தில் தனது குடும்பத்துக்காக ஓர் வீட்டை கட்டி தனது பிள்ளைகள், கணவன் மற்றும் ஏனைய உறவினர்களுக்கும் உதவினார். *BADM Corp 2007
துஷ்யந்தி கணகசபாபதிப்பிள்ளை. மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம்

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்துக்கு பெண்கள், தாம் ஓர் வீட்டைக் கட்டுவதற்கு; நிலம் வாங்குவதற்கு; குடும்பக் கடன்களை செலுத்தி முடிப்பதற்கு; அவதூறு செய்யும் கணவனிடமிருந்து தப்புவதற்கு; தங்கள் பிள்ளைகளின் கல்வி தொடர்பான செலவுகளுக்கு; சுகவீனமான வேலையற்ற அல்லது வயது முதிர்ந்த உறவினர்களைப் பராமரிப்பதற்கு; தமது திருமணம் அல்லது பிள்ளைகளின் திருமணத்திற்கான சீதனம் வழங்குவதற்கு; தங்களது குடும்பங்களின் நாளாந்த உணவு மற்றும் உடைகளுக்கான தேவைகளுக்கு; மதுப் பழக்கத்திற்கு அடிமையான கணவனால் இழந்த சொத்துக்களை மீட்பதற்கு மற்றும் தாம் ஆரம்பிக்க எண்ணியிருக்கும் சிறு தொழில் முயற்சிகளுக்கான உபகரணங்களை கொள்வனவு செய்வதற்கு போன்ற காரணங்களுக்காக புலம்பெயர்ந்ததாக கூறினார்கள். விவாகரத்துச் செய்த மற்றும் விதவைப் பெண்கள் தாங்கள் குடும்பத்தைப் பராமரிக்க வேண்டிய தேவைக்காக புலம்பெயர் வேண்டியிருந்தது எனக் குறிப்பிட்டனர். புலம்பெயர்வதற்கான பெண்களின் தீர்மானத்திற்குப் பங்களித்த சில காரணிகள் பால்நிலை தொடர்பான தனித்தன்மை வாய்ந்தவையாகவும், ஆண்களது தொழில் ரீதியான புலம்பெயர்தல் தொடர்பான காரணங்களுடன் வேறுபட்டும் இருந்தது.

நாங்கள் கலந்துரையாடிய ஓர் கணிசமான எண்ணிக்கையான புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் ஓர் வீட்டைக் கட்டுவதற்கான கட்டிடப் பொருட்களின் செலவீனங்களைக் கருத்தில் கொண்டு அதற்கான பணத்தை உழைப்பதற்காக புலம்பெயர் வேண்டியிருந்ததுடன் சில சமயங்களில் அதற்காக மீண்டும் மீண்டும் புலம்பெயர் வேண்டியேற்பட்டது. று அசந்திக்கா முன்னர் இரு தடவைகள் சவுதி அரேபியாவில் வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக பணியாற்றிய நான்கு பிள்ளைகளின் தாயான இவர் கூறுகையில், “நான் ஓர் வீட்டைக் கட்டுவதினால் இந்தத் தடவையும் போகிறேன். ஒரு சாதாரண வீட்டைக் கட்டுவதற்கு 3 இலட்சம் வரை செலவாகும். (இலங்கை நாணயம் 300,000 ரூபாய்கள் அல்லது அமெரிக்க நாணயத்தில் ரூ.2இ664)¹⁷ என நான் மதிப்பிடுகிறேன். நான் புலம்பெயர்ந்து செல்லாவிட்டால் கட்டிடப் பொருட்களை என்னால் வாங்க முடியாது இலங்கையில் எங்களால் இவ்வளவு பணம் சம்பாதிக்க முடியாது, ஆனால் வெளிநாட்டில் எங்களால் நிறையப் பணம் சம்பாதித்து, அதிக பணத்தோடு நாடு திரும்பலாம்”¹⁸ என்றார். இலங்கையில் கல்வியறிவு இலவசமான போதிலும், தங்கள் பாடசாலை வயதுப் பிள்ளைகளின் கல்வி தொடர்பான செலவுகளை ஈடுசெய்வதற்கு உள்ளூர் தொழில்கள் மூலமான வருமானம் போதுமானதாக இல்லையென அநேகமான பெண்கள் தெரிவித்தனர். இச்செலவுகள் அப்பியாசப் புத்தகங்கள், புத்தகப் பை மற்றும் பாடசாலைக்கான போக்குவரத்துச் செலவுகள் என்பவை உள்ளடங்கலாக மொத்தம் சுமார் 4,000 - 10,000 ரூபாய்கள் (ரூ.36-89) வரை என பாடசாலைகளின் ஒவ்வொரு தவணை ஆரம்பத்திலும் கொடுப்பனவு செய்ய வேண்டியுள்ளது.¹⁹ இலங்கையிலேயே போதுமானளவு வருமானத்தை ஈட்டிக் கொள்ள முடியாத தன்மை பெண்களின் புலம்பெயரும் தீர்மானத்தில் செல்வாக்கு

செலுத்தும் ஓர் முக்கியமான காரணியாக இருந்தது. இலங்கைப் பெண்கள் வீட்டுப்பணியாளர்களாக வெளிநாட்டில் மாதமொன்றுக்கு 100-140 அமெரிக்க டொலர்களையே சம்பாதிக்கக் கூடியதாக இருந்த போதிலும் இந்த வேதனங்கள் அவர்களால் இலங்கையில் ஓர் தொழிலைக் தேடிக் கொண்டதாக கருதினாலும் கூட அதில் ஈட்டும் வேதனத்தை விட இரண்டிலிருந்து பத்து மடங்கு அதிகமானதாகவே காணப்படுகிறது. மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்கண்ட புலம்பெயர்ந்த பெண் பணியாளர்கள் கூறுகையில், இலங்கையில் தங்களுக்குக் கிடைக்கும் தொழில்கள் மிகவும் குறைவான வேதனத்தையே வழங்கியது என்றார்கள். ஆடைத் தொழிற்சாலைகளில் மேலதிக நேரக் கொடுப்பனவு உட்பட தங்களால் மாதமொன்றுக்கு

¹⁷ இதனை எழுதும்பொழுது நாணய மாற்று வீதப்படி ஒரு அமெரிக்க டொலர் நாணயம் இலங்கை நாணயத்தில் 112.60 ரூபாய்களுக்கும், குவைத் நாணயத்தில் 0.28 தினார்களுக்கும், சவுதி அரேபிய நாணயத்தில் 3.75 ரியால்களுக்கும், ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியத்தின் 3.67 டிராம்களுக்கும் சமனாக இருந்தது.

¹⁸ டபிள்யூ. அசந்திக்காவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006.

¹⁹ P. இராந்ததியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தினது நேர்காணல், ரம்பே இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006; டபிள்யூ. சொய்சாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கேகாலை, இலங்கை., நவம்பர் 19, 2006; மனோரி விதாரணவிடமிருந்து மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கான மின்னஞ்சல் தொலைத்தொடர்பு. மார்ச் 16, 2007.

4000-8000 ரூபாய்கள் வரையும் (ருளுக 36-71); தேயிலைத் தோட்டங்களில் மாதமொன்றுக்கு 1500-3000 ரூபாய்கள் வரையிலும் (ருளுக 13-27); தனியார் இல்லமொன்றில் சமையற்காரராக மாதமொன்றுக்கு 5000-6000 ரூபாய்கள் வரையிலும் (ருளுக 44-53); ஓர் விவசாயக் கூலித் தொழிலாளியாக 5000 ரூபாவும் (ருளுக 44); அல்லது ஓர் பீடி சுற்றுவவராக 2500 ரூபாய்கள் (ருளுக 22) வரையுமே சம்பாதிக்க முடிவதாகக் கூறினார்கள். ஒரு குழந்தையின் தாயான 29 வயதுடைய நு. பரமிதா முன்னர் குவைத்தில் ஓர் வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக மாதமொன்றுக்கு 40 டினார்கள் (ருளுக 142) சம்பாதித்த இவர் தற்பொழுது இலங்கையில் ஓர் விவசாயக் கூலித் தொழிலாளியாக நாளொன்றுக்கு 200 ரூபாய்கள் மட்டுமே (ருளுக 1.78) சம்பாதிக்கிறார்.²⁰ மூன்று பிள்ளைகளின் தாயான 26 வயதுடைய நு. செல்வகுமாரி, சவூதி அரேபியாவிற்குப் புலம் பெயர்வதற்கு முன்னர் இலங்கையில் பீடி சுற்றுவதன் மூலம் நாளொன்றுக்கு 90 சதங்களை சம்பாதித்தார். தற்போது அவர் சவூதி அரேபியாவில் மாதமொன்றுக்கு 400 ரியால்கள் (ருளுக 107) சம்பாதிக்கிறார். அவர் கூறினார், தான் மிகவும் வறுமையானவர் என்பதனால் தனது இரண்டு வயது மகனையும் இங்கே விட்டு விட்டு புலம்பெயர வேண்டியேற்பட்டது என்றார்.²¹

இந்த அறிக்கைக்காக மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்கண்ட பெண்களில் அதிகமானோர் அவர்களது தூரத்து உறவினர்களும் உள்ளடங்கலாக அவர்களது குடும்பங்களுக்கான தனியான ஒரேயொரு வருமானம் ஈட்டுபவராக காணப்பட்டனர். தனியே பெண்களைக் குடும்பத் தலைவிகளாகக் கொண்ட குடும்பங்கள் நாட்டில் 23 வீதமாக காணப்படுகின்றன²² என்பதுடன் இலங்கையிலிருந்து புலம்பெயர்ந்த பெண் பணியாளர் ஒவ்வொருவரும் உள்ளூரில் சராசரியாக ஐந்து குடும்ப உறுப்பினர்களுக்கு ஆதாரமளிப்பதாக ஆய்வுகள் சுட்டிக் காட்டுகின்றன²³ இவ்விதமான ஒரு சந்தர்ப்பத்தில், விவாகரத்துப் பெற்ற இரண்டு

²⁰ நு. பரமிதாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், ரம்பே, இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006.

²¹ நு. செல்வகுமாரியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, நவம்பர் 9, 2006.

²² நாட்டின் மோதல்களினால் பாதிக்கப்பட்ட வடக்கு மற்றும் கிழக்கிலுள்ள இடம்பெயர்ந்த குடும்பங்களிடையே பெண்களை குடும்பத் தலைவர்களாக கொண்டிருக்கும் குடும்பங்களின் எண்ணிக்கை மூன்றில் இரண்டு பங்காக இருக்கும் எனக் கணிப்பிடப்படுகிறது. ஐக்கிய அமெரிக்காவின் சர்வதேச அபிவிருத்திக்கான முகவர், யு.எஸ்.எம்.டீ.இலங்கை நிறுவனத்திற்கான “பால்நிலைக் கணிப்பு”, பெப்ரவரி 17, 2004. http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/pubs/ga_srilanka.pdf (accessed July 1, 2007), pp:10-11 நதிரா குணதிலக்க, “அரசியலில் பெண்கள் பங்கேற்பை உயர்த்துவதற்காக தயார் நிலையிலிருக்கும் திட்டம்”, டெய்லி நியூஸ் (கொழும்பு), ஜனவரி 31, 2003 <http://www.dailynews.lk/2003/01/31p0103.html> accessed September 6, 2007)

²³ மைக்கல் ருத் கம்பேர்ட், ‘அங்கேயும் பருப்பு இங்கேயும் பருப்பு’ “மத்திய கிழக்கில் இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர்கள்”, ஷிர்லெனா ஹுவாங், பிரென்டா ஞ.யு மற்றும் நூர் அப்துல் ரஹ்மான், குழுவின் தேசங்களுக்கிடையிலான தொழிலாளர்களாக ஆசியப் பெண்கள் (சிங்கப்பூர்; மார்ஷல் கவென்டிஷ், 2005), ர.94. அத்துடன் ஞ..ஜயவீர, ஆடயஸ் மற்றும் டு. வனசுந்தர இலங்கையின் இரு இடங்களின் புலம்பெயர்ந்து மீள்திரும்பிய பெண்கள் (கொழும்பு: CENWOR, 2002), U.I: N. வீரக்கோன், “இலங்கை: சர்வதேச பெண் தொழிலாளர் புலம்பெயர்தலுக்கான ஓர் சம்பவக் கற்கை” ஞ. ஸ்ரா ஆ அம்பரித்தா மற்றும் குழுவின், ஆசியப் புலம்பெயர் பெண் பணியாளர்களக்கான சட்டப்பாதுகாப்பு: செயல்

பிள்ளைகளின் தாயான ஈ. வடிவுக்கரசி கூறியது, “குடும்பத்தில் பெற்றோர்கள், இரண்டு பிள்ளைகள் மற்றும் இளைய சகோதரி ஆகியோரைப் பராமரிப்பதற்கு நான் ஒருத்தி மட்டுமே பணம் சம்பாதிக்கின்றேன். நான் எனது தந்தைக்கு பணம் அனுப்புகிறேன், அதை அவர் இந்த ஐந்து குடும்ப உறுப்பினர்களையும் பராமரிக்க உபயோகிக்கிறார். 500,000 ரூபாய்கள் வரை எனது குடும்பத்துக்க அனுப்பியிருப்பதாக நான் நினைக்கிறேன்.²⁴ வடிவுக்கரசி ஆறாம் வகுப்பு வரை மட்டுமான கல்வித்தரத்தைக் கொண்டிருக்கிறார். அவர் குவைத் நாட்டிற்கு இரண்டு தடவைகள் வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக புலம்பெயர்வதற்கு முன்னர், இலங்கையில் அவர் தேயிலைத் தோட்டமொன்றில் ஓர் தேயிலைக் கொழுந்து பறிப்பவராக மாதமொன்றுக்கு 1500-2000 வரை சம்பாதித்தார். கல்வி மற்றும் தொழில் பயிற்சிகளைப் பெற்றுக் கொள்வதில் அவர்களுக்கு இருந்த மட்டுப்படுத்தல்கள் இலங்கையில் அவர்கள் தங்களுக்கோர் தகுந்ததோர் வேலையைத் தேடிக் கொள்வதில் தடையாக இருந்ததெனவும், ஆதலால் அது தங்களை வெளிநாட்டுக்கு புலம் பெயர வைக்கும் தீர்மானத்தில் ஒரு காரணியாக அமைந்திருந்ததெனவும் சில வீட்டுப் பணியாளர்கள் குறிப்பிட்டனர். புலம் பெயர்ந்தவர்களுள் கல்வி தகைமைகள் விடயத்தில் பெண்கள் ஓர் கீழ்மட்டத்தில் இருந்ததை ஆய்வுகள் காட்டின.²⁵ சவுதி அரேபியா மற்றும் கட்டார் நாடுகளில் வீட்டுப் பணிப்

பெண்ணாக பணிபுரிந்த 42 வயதான 5 பிள்ளைகளின் தாயாரான பாத்தி ரஸ்னா கூறுகையில், தனக்கு கல்வியில் முதலாம் ஆண்டு மட்டுமே இருந்ததினால், இலங்கையில் எந்தவொரு வேலையையும் தேடிக்கொள்ள முடியவில்லை என்றார்: “நான் இலங்கையில் வேலை செய்யவில்லை. ஏனெனில் எனது கல்வியை நான் பூர்த்தி செய்யவில்லையாதலால் இலங்கையில் என்னால் வேலையைத் தேடிக்கொள்ள முடியவில்லை..... கல்வியறிவு இல்லாமல் என்னால் வேலை எதற்கும் முயற்சிக்க முடியாது.”²⁶

மத்திய கிழக்கிற்கு இலங்கைப் பெண்களின் தொழில் ரீதியான புலம்பெயர்வு

இலங்கையில் புலம்பெயர்வோரில் பெண்களின் விகிதாசாரம் கடந்த 20 வருடங்களில் கணிசமானளவு அதிகரித்துள்ளது. இது 1986 இல் வெளிச்செல்லும் புலம்பெயர்வோர் 33

நடவடிக்கைகளுக்கான உபாயங்கள்(பிலிப்பைன்ஸ் அட்டெனியோ மனித உரிமைகள் நிலையம், 1998), P.109

²⁴ ஈ. வடிவுக்கரசி உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், தலவாக்கலை, இலங்கை, நவம்பர் 12, 2006.

²⁵ கம்பேர்ட், “அங்கேயும் பருப்பு, இங்கேயும் பருப்பு”, ஹுவாங், ஜியோ மற்றும் ரஹ்மான் குழுவினரின் தேசங்களுக்கிடையிலான தொழிலாளர்களாக ஆசியப் பெண்கள், ப.96; ஜயவீர டயஸ் மற்றும் வனசுந்தர-இலங்கையின் இரு இடங்களில் புலம்பெயர்ந்து மீள்திரும்பிய பெண்கள் pp. 24, 55

²⁶ பாத்திமா ரஸ்னாவுடனான (வேண்டுகோளின்படி உண்மையான பெயரே பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளது) மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், அத்தனகல்ல, இலங்கை, நவம்பர் 8, 2006

சத வீதமாகவும் 1994 இல் உச்சநிலையாக 79 சதவீதமாகவும் காணப்பட்டதுடன் தற்போது இது 59 சதவீதமாகக் கணிப்பிடப்படுகிறது.²⁷ மத்திய கிழக்கிற்கு இலங்கைப் பெண்களின் புலம் பெயர்வானது எண்ணெய் வள வளைகுடா நாடுகளின்²⁸ எண்ணெய் விலைகளில் ஏற்பட்ட குறிப்பிடத்தக்க விலை அதிகரிப்பைத் தொடர்ந்து 1976 இலிருந்து ஆரம்பித்தது. கட்டிட நிர்மாண ஆண் பணியாளர்களுக்கான கேள்வி 1980 களில் குறைவடைய அதிகரித்த வீதத்தில் இலங்கைப் பெண்கள் மத்திய கிழக்கிற்கு வீட்டுப் பணியாளர்களாகப் புலம்பெயர்ந்தனர். 1994 இல் இலங்கையிலிருந்து மத்திய கிழக்கிற்கான அனைத்துப் புலம்பெயர்ந்தோரில் 84 சதவீதத்தினர் பெண்களாக இருந்ததுடன் இவர்களுள் அநேகமானோர் வீட்டுப் பணிப் பெண்களாவர். மத்திய கிழக்கில் பணிபுரியும் புலம்பெயர்ந்த பணியாளர்கள் இலங்கைக்கு உள் அனுப்பும் பணம் கடந்த மூன்று தசாப்தங்களில் உறுதியாக வளர்ச்சியடைந்துள்ளதுடன் பண வீக்கத்திற்காக சரிநேர் செய்யப்படுவது 1980 இல் உள்ளதைவிட 2005 இல் ஐந்து மடங்கு உயர்வாகக் காணப்பட்டது.²⁹ இலங்கைப் பெண்களின் புலம்பெயர்வானது 20 மில்லியனுக்கும்

மேற்பட்ட ஆசியர்கள் தங்கள் சொந்த நாட்டுக்கு வெளியே பணிபுரிவதாகக் கணிக்கப்பட்ட ஓர் உலகளவிலான நிகழ்வின் ஓர் பகுதியாகக் காணப்படுகிறது. அனைத்துப் புலம்பெயர்ந்த ஆசியர்களுள் பெண்கள் சுமார் அரைப்பங்களவிற்கு உள்ளதுடன் பெண்கள் தொகையானது கிழக்கு மற்றும் தென் கிழக்காசியாவின்³⁰ புலம்பெயர்ந்த ஆண்கள் எண்ணிக்கையை கடந்து விட்டதாக கணிப்பீடுகள் தெரிவிக்கின்றன. தேசங்களிற்கிடையிலான தொழிலாளர் புலம்பெயர்வில் பெண்களின்

²⁷ 1994 இல் பெண்களின் புலம்பெயர்தல் அதன் 79 சதவீத உச்சத்தை அடைந்த அதேவேளை, ஆண்களின் புலம்பெயர்வும் துரிதமாக அதிகரித்தது. மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம், கெட்ட கனவுகள்; சவுதி அரேபியாவில் புலம்பெயர் பணியாளர்கள் மீதான சுரண்டல்களும், துஷ்பிரயோகங்களும், தொகுப்பு 16,இல.5(ரு) ஜூலை 2004, <http://hrw.org/reports/2004/saudio704/p.14>; Sri Lanka Bureau of Foreign Employment, Annual

²⁸ மைக்கேல் ருத் கம்பேர்ட், சமையலறைக் கரண்டியின் கைபிடி:தேசங்களுக்கிடையிலான தன்மைகளும், இலங்கைப் பணிப்பெண்களும் (இத்தக்க:கோர்னல் பல்கலைக்கழகப் பதிப்பகம், 2000) pp. 27. 30.

²⁹ கொழும்பு நுகர்வோர் விலைச் சுட்டெண்களைப் பயன்படுத்தி பணவீக்கத்திற்கான சரிநேர் செய்தல் கணிப்பிடப்பட்டது. கு. இலன்ஸ், வு. ஷாம் பேர்ஸ் மற்றும் J.D. ஸ்மெக்மான் குழுவின் அளவுகளை அடிப்படையாகக் கொண்டது. மத்திய கிழக்கிற்கு தொழிலாளர்கள் புலம்பெயர்வு: இலங்கையிலிருந்து வளைகுடாவிற்கு (லண்டன்:கீகன் போல் சர்வதேசம் 1992); இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகம், வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு வருடாந்தப் புள்ளிவிபர அறிக்கை 2005, p88.

³⁰ கிராமி ஹுகோ, “ஆசிய-பசுபிக் பிராந்தியத்தில் புலம்பெயர்தல்”, சர்வதேச புலம்பெயர்தல் மீதான உலக ஆணைக்குழுவிற்கு தயாரிக்கப்பட்ட கட்டுரை, செப்டெம்பர் 2005. <http://www.gcim.org/mm/File/Regional%29Study%202.pdf> (accessed September 6, 2007), p.8 புலம்பெயர்தலுக்கான சர்வதேச ஸ்தாபனம், உலக புலம்பெயர்தல் 2005: சர்வதேச புலம்பெயர்தல் செலவுகளும் நன்மைகளும் (ஜெனீவா: IOM, 2005). 109 சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், பெண் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் பாரபட்சம், சுரண்டல் மற்றும் துஷ்பிரயோகங்களை தடுத்தல்; ஓர் தகவல் வழிகாட்டி, நூல் 1, அறிமுகம் சர்வதேச புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் மீதான கவனம் ஏன்? (ஜெனீவா, ILO, 2003), pp. 9-10.

ஆதிக்கம் குறிப்பாக இலங்கை, இந்தோனேஷியா மற்றும் பிலிப்பைன்ஸ்³¹ போன்ற நாடுகளில் காணக்கூடியதாக இருந்ததுடன் இந்த நாடுகளிலிருந்தான வீட்டுப் பணியாளர்களின் பிரதான சேருமிடமாக மத்திய கிழக்கு காணப்படுகிறது.³²

வெளிநாடுகளுக்குப் புலம்பெயரும் இலங்கைப் பெண்களுள் 90 வீதத்திற்கும் மேற்பட்டோரில் 660,000க்கும் அதிகமான பெண்கள் தற்காலிக ஒப்பந்தங்களிலேயே வீட்டுப் பணியாளர்களாகத் தொழில் புரிகின்றனர்.³³ 2005 இல் வீட்டுப் பணியாளர்களாக தொழில் பார்க்க மத்திய கிழக்கிற்கு புறப்பட்ட இலங்கைப் பெண்களில் 97 சதவீதமானோரில் 87 சதவீதமானோர் சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் ஆகிய நான்கு பிரதான நாடுகளையே சேருமிடங்களாக கொண்டிருந்தனர்.³⁴ மூன்று சதவீதத்திற்கும் குறைவான

தொகையினரே சைப்பிரஸ், சிங்கப்பூர், மலேசியா, மாலதீவுகள் மற்றும் ஹொங்கொங் உட்பட வேறு நாடுகளுக்குச் சென்றனர்³⁵ 2005 இல் சவுதி அரேபியாவிற்குச் சென்ற ஆண்களைவிட இரண்டு மடங்கு அதிகமாக இலங்கைப் பெண்கள் சென்றனர் என்பதுடன் குவைத் நாட்டிற்குச் சென்ற பெண்களின் தொகை ஆண்களைவிட நான்கிற்கு ஒன்று எனும் அதிகரித்தளவில் காணப்பட்டது.³⁶ அபுதாபியிலிருக்கும் இலங்கைத் தூதரகத்தின்படி ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தில் பதிவு செய்யப்பட்டிருக்கும் 165,000 இலங்கையர்களுள் சுமார் 70 சத வீதமானோர் வீட்டுப் பணியாளர்களாவர்.³⁷

³¹ 1983 இல் பெண்கள் 42 வீதம் இந்தோனேஷியப் பெண்களையும், 2003 இல் 73 வீத சட்டபூர்வமான புலம்பெயர் பணியாளர்களையும் கொண்டிருந்தது. 1992 இல் பெண்கள் தொகை பிலிப்பைன்ஸ் நாட்டிலிருந்து புலம்பெயர்ந்த ஆண்களின் தொகையை விடக் கூடுதலாக காணப்படத் தொடங்கிய துடன் 2005 இல் ஒவ்வொரு நாளும் பிலிப்பைன்ஸ் நாட்டை விட்டு வெளியேறும் சுமார் 3000 பேரில் 65 வீதமானோர் வெளிநாட்டில் பணிசெய்யச் செல்லும் பெண்களாகக் காணப்பட்டனர். கம்பேர்ட், சமையலறை கரண்டியின் கைபிடி, p.35; ஆசிய புலம்பெயர் நிலையம் மற்றும் ஆசியாவின் புலம்பெயர் முன்னணி, ஆசியப் புலம்பெயர் வருடாந்த நூல் 2004: 2003 இல் புலம் பெயர்தலின் உண்மைகள், பகுப்பாய்வுகள் மற்றும் பிரச்சினைகள்(ஹொங்கொங்:ஆசியா புலம் பெயர்வு நிலையம், 2004), p.175; ஆசிய அபிவிருத்தி வங்கி, தென்கிழக்காசியாவில் தொழிலாளர் களின் பண உள்ளுப்புதலின் உட்பாய்ச்சல் (மனிலா:ஆசிய அபிவிருத்தி வங்கி, 2006), <http://www.adb.org/Documents/Reports/workers-remittance/workers-remittance.pdf> (accessed June 2, 2007), pp.12, 120-121; ஐக்கிய நாடுகள் சபையின் சனத்தொகை நிதியும், உலக சனத் தொகையின் நிலைமை 2006, நம்பிக்கைக்கான ஓர் பாதை: பெண்களும் சர்வதேச புலம் பெயர்வும் (நியூயோர்க்: UNFPA, 2006), p.23.

³² ஐக்கிய நாடுகள் சபையின் சனத்தொகை நிதியும், உலக சனத்தொகையின் நிலைமை 2006 p.25.

³³ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகம், வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புக்களுக்கான வருடாந்த புள்ளிவிபர அறிக்கை 2005, pp.5.58.

³⁴ அதே மூலம் p.11 ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் என்பது அபுதாபி, அஜ்மான், அல்புஜைய்ரா, டுபாய் ரஸ் அல் கஹய்மா, சார்ஜா மற்றும் உம் அல்குயேவேயின் எனும் ஏழு இராச்சியங்களின் ஓர் சமஷ்டி அரசாகும்.

³⁵ Ibid., p. 26.

³⁶ கணிப்பீடுகள் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகம் வழங்கிய புள்ளிவிபரங்களின் அடிப்படையிலானவை, வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு வருடாந்தப் புள்ளிவிபர அறிக்கை 2005> p.13

³⁷ IRIN, “ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம்: வீட்டுப் பணியாளர்கள் முகம் கொடுக்கும் அவதூறு கற்பிக்கும் வேலை கொள்வோர்”, ஜூலை 2, 2006, <http://www.irinnews.org/Report.aspx?Reportid=27089> (accessed September 6, 2007).

நாட்டில் பொருளாதாரத்திற்கான அந்நியச் செலாவணியின் ஓர் முக்கியமான தோற்றுவாயாக இலங்கையின் புலம்பெயர்ந்த வீட்டுப் பணிப்பெண்களின் வேதனங்களின் உள்அனுப்பும் தொகையே உள்ளது. 2006 இல் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் உள்அனுப்பிய தொகையானது 2.33 பில்லியன் அமெரிக்க டொலர்களை எட்டியதுடன் இலங்கையின் அந்நியச் செலாவணி வருவாயில் இரண்டாவது உயர்ந்த நிலையை பிரதிநிதித்துவப்படுத்தியதுடன் நாட்டின் மொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தியைவிட 9 சதவீதத்திற்கு சமனான வகையில் அதிகரித்துக் காணப்பட்டது.³⁸ உள் அனுப்பப்படும் பணத் தொகையானது, இலங்கையின் இரண்டாவது மிக முக்கிய ஏற்றுமதிப் பொருளான (தைத்த ஆடைகள் ஏற்றுமதிக்கு அடுத்ததாக) தேயிலை ஏற்றுமதியைவிட வருமானத்திற்குரிய பெரும் தோற்றுவாயாக உள்ளதுடன் வறுமைக் குறைப்பிற்கான இலங்கையின் முக்கியமானதோர் பொருளாதார உபாயமாகவுமுள்ளது.³⁹ இலங்கை அதன் வர்த்தகத்தில் துண்டுவிழும் தொகையான 3.37 பில்லியன் அமெரிக்க டொலர்களில் சுமார் 70 சதவீதத்துக்கு இலங்கையின் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் உள்ளுப்பும் பணம் மூலமே நிதியளிக்கிறது. அத்துடன் இவ்வுள் அனுப்பப்படும் மொத்தப் பணத்தொகையானது இலங்கை பெற்றுக் கொள்ளும் வெளிநாட்டு உதவிகளைவிட அநேகமாக இரண்டு மடங்கு அதிகமானதுடன் வெளிநாட்டு நேரடி முதலீட்டாகக் கிடைக்கும் தொகையைவிட இரண்டரை மடங்கு அதிகமானதாகும்.⁴⁰ இலங்கை மத்திய வங்கி அதன் 2006 ஆம் ஆண்டிற்கான வருடாந்த அறிக்கையில், “உள்நாட்டுச் சேமிப்புக்களை உயர்த்துவதில் காணப்படும் மட்டுப்படுத்தல்களிற்கிடையில் விரும்பப்படும் ஓர் பொருளாதார வளர்ச்சி வீதத்தை அடைவதில் தொழிலாளர்களின் உள்ளுப்பும் பணத்தின் முக்கியத்துவத்தைச் சுட்டிக் காட்டியது. மேலும் “தொழிலாளர்களது உள்ளுப்பும் பணம் மூலம் வெளிநாட்டில் தங்கியிருக்கும் இலங்கையர்களது சேமிப்பானது வெளியார் நடைமுறைக் கணக்கின் பற்றாக்குறையை குறைப்பதற்கு உதவியது”⁴¹ எனக் குறிப்பிட்டது.

³⁸ 2006 இல் மத்திய கிழக்கில் பணியாற்றும் புலம்பெயர்ந்தோரால் 57 சதவீதத்திற்கு அதிகமாக பணம் உள்ளுப்பப்பட்டதுடன் புலம்பெயர் பெண் பணியாளர்கள் 1999 இல் 62 சதவீதத்திற்கும் அதிகமான பணம் உள்ளுப்புதலிற்குப் பங்களித்துள்ளனர். இலங்கை மத்திய வங்கி, வருடாந்த அறிக்கை 2006, pp. 14, 85. அட்டவணை 87: புலம்பெயர்தலிற்கான சர்வதேச ஸ்தாபனம், உலகப் புலம்பெயர்தல் 2003, புலம்பெயர்தல் சவால்களைச் சமாளித்தல் மற்றும் இடம்பெயரும் மக்களிற்கான பதிலிறுப்புக்களும்(ஜெனீவா:IOM 2003), p.17; சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், புலம்பெயரும் பெண் பணியாளர்களின் பாரபட்சம், சுரண்டல் மற்றும் துஷ்பிரயோகத்தைத் தடுத்தல். நூல் 1. p.11.

³⁹ ஆடைக் கைத்தொழில் மூலம் ஈட்டப்படும் (US\$ 3.08 பில்லியன்) வருமானத்திற்கு அடுத்து இரண்டாவதான தொழிலாளர்களின் தனிப்பட்ட பணம் உள் அனுப்புதல்கள் 2006 இல் 2.33 பில்லியன் அமெரிக்க டொலர்களை இலங்கைக்கு அந்நியச் செலாவணியாகக் கொண்டு வந்த வேளையில் தேயிலை ஏற்றுமதி தனியே 881 மில்லியன் அமெரிக்க டொலர்களையே வெளிநாட்டு வருமானமாக கொண்டு வந்தது. இலங்கை மத்திய வங்கியின் வருடாந்த அறிக்கை 2006, p. 81; இலங்கை மத்திய வங்கி வருடாந்த அறிக்கை 2005 (கொழும்பு: இலங்கை மத்திய வங்கி, 2006). http://www.cbsl.gov.lk/pics_n_docs/publicaton/_docs/efr/annual_report/Ar2005/Index%20AR2005.htm (accessed September 6, 2007), p.90, box10

⁴⁰ இலங்கை மத்திய வங்கி, வருடாந்த அறிக்கை 2006, pp.75, 86, 87.

⁴¹ அதே மூலம், p.7.

வெளிநாட்டில் இலங்கைப் பெண் பணியாளர்களை தவறாக நடத்துவது மற்றும் துஷ்பிரயோகங்கள் என்பவற்றின் அதிகரித்த வெளிப்படுத்தல்கள், இலங்கையர்கள் மற்றும் அரசாங்கம் ஆகிய இரு தரப்பினரிடையேயும் உடனடியான கரிசனங்களை எழுப்பியுள்ளது. தொழிற் சங்கங்கள் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களது உரிமைகளைச் சுற்றி ஒன்று திரண்டன. அத்துடன் இவ்வறிக்கை கூறுவது போன்று அரசாங்கம் இந்தப் பிரச்சினைகள் குறித்தும் கவனம் செலுத்த ஆரம்பிப்பதற்கான முன்னெடுப்புக்களை உருவாக்கியுள்ளது.

III. புலம்பெயர எண்ணும் பெண்கள் இலங்கையில் எதிர்கொள்ளும் துஷ்பிரயோகங்கள்

புலம்பெயர எண்ணும் பெண்கள் இலங்கையில் முகம் கொடுக்கும் துஷ்பிரயோகங்கள் மற்றும் சுரண்டல்களுக்கான மூன்று பிரதான பகுதிகளை மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் இனம் கண்டது. முதலாவதாக, புலம்பெயர எண்ணும் பெண்களிடம் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் போன்றோர் புலம்பெயர்வது தொடர்பான சேவைகள் மற்றும் ஆவணங்களுக்காக அளவுக்கதிகமான கட்டணங்களை வசூலிப்பதாகும். இது வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு தவிர்க்கக் கூடியதொன்றாக இருந்தபோதிலும், அவர்களது தொழிலுக்கான காலம் முழுவதும் இக் கடன் சுமையினை மீள்செலுத்துவதில் பெரும் இன்னல்களுக்காளாக வேண்டியுள்ளது. இரண்டாவதாக, முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் புலம்பெயர எண்ணும் பெண்களை அவர்களது தொழிலின் தன்மை மற்றும் நிபந்தனைகள், அவர்களது வேதனங்கள் மற்றும் அவர்கள் எந்த நாட்டில் தொழில் புரியவுள்ளார்கள் போன்ற விடயங்களில் சரியான தகவல்களைக் கூறாது ஏமாற்றுகின்றனர். இதனால் புலம்பெயர்ந்த இப்பெண்கள் சுரண்டல்கள் மற்றும் ஆட் கடத்தல்களுக்காளாகும் அபாய நிலைகளிற்கும் உள்ளாகின்றனர். மூன்றாவதாக, இலங்கை அதிகாரிகள் புலம்பெயர எண்ணும் பெண்களிற்கு அறிவுறுத்தி அவர்களது சம்மதத்தைப் பெறாமலும், அவர்களது தனிப்பட்ட பிரத்தியேக உரிமைகளை மீறும் வகையிலும் அவர்கள் புறப்படுவதற்கு முன்னர் பாரபட்சமான மருத்துவப் பரிசோதனைகளுக்கு உள்ளாக்குவதாகும்.

இலங்கையின் ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட கட்டமைப்பு மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு நடைமுறை

புலம்பெயர் இலங்கைப் பணியாளர்களது துஷ்பிரயோகங்கள் குறித்தான அறிக்கைகளுக்குப் பதிலிறுக்கும் ஓர் சாதகமான நடவடிக்கையாக 1985 இல் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்புப் பணியகச் சட்டத்தை இலங்கை அரசாங்கம் உருவாக்கியது. இது இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகத்தை (இதன் பின்னர் இ.வெ.வே.ப என்று சுருக்கமாகக் குறிப்பிடப்படும்) வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளுக்கு இலங்கையர்களின் ஆட்சேர்ப்பினை நிறுவன ரீதியில் ஒழுங்கமைத்து முன்னேற்றும் ஓர் பொறிமுறையாக ஸ்தாபித்தது.⁴² இ.வெ.வே.ப என்பது புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணம் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு முகவர்களது தரகுப்பணம் மூலம் நிதிப்படுத்தப்படும் ஓர் சுய நிதித்தன்மை கொண்ட பொதுத்துறைக் கூட்டுத்தாபனமாகும்.⁴³ வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு முன்னேற்ற

⁴² இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகம், சட்ட இல.21, 1985.

⁴³ L.K. ருஹுனுகேயுடனான (உதவிப் பொது முாமையாளர், பொதுத்தொடர்பு மற்றும் இணக்கப்பாடு) மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், இ.வெ.வே.ப, கொழும்பு, நவம்பர் 16, 2006.

அமைச்சின் மேற்பார்வையின் கீழ்வரும் இ.வெ.வே.ப ஆட்சேர்ப்பு முகவர்களுக்கு அனுமதிப் பத்திரம் வழங்குதல், புலம்பெயர எண்ணும் பணியாளர்களுக்கு பயிற்சித் திட்டங்களை நடாத்துதல், புலம்பெயர்வோரைப் பதிவு செய்தல், புலம்பெயர் பணியாளர்களுக்கான காப்புறுதித் திட்டங்களை நிர்வகித்தல் மற்றும் புலம்பெயர்ந்தோரது பிள்ளைகளுக்கான புலமைப் பரிசில் திட்டம் உட்பட புலம்பெயர்ந்தோர் குடும்பங்களுக்கான நலன்புரித் திட்டங்களை நடாத்துதல் போன்ற நடவடிக்கைகளுக்குப் பொறுப்பாகவுள்ளது.

வெளிநாட்டில் வீட்டுப் பணியாளராக பணியாற்ற விரும்பும் இலங்கைப் பெண்கள் ஓர் ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள் அல்லது தனிப்பட்ட தொடர்புகள் மூலம் புலம்பெயர முடியும்.⁴⁴ அநேகமானவர்கள் ஆரம்பத்தில் அவர்களது கிராமங்களில் அமைந்துள்ள உள்ளூர்த் துணை முகவர்களினூடாக முகவர்களுடன் ஏற்பாடுகளை மேற்கொள்கின்றனர். இருப்பினும், சிலர் மாவட்ட தலைநகர்களில் அமைந்துள்ள முகவர் அலுவலகங்களை நேரடியாகச் சென்றடைகின்றனர்.⁴⁵ தனிப்பட்ட தொடர்புகளினூடாகப் பயணிக்கும் பெண்கள் வழமையில் ஏற்கனவே மத்திய கிழக்கில் பணிபுரியும் தங்களது உறவினர் அல்லது நண்பர்களினூடாக தங்களுக்கான ஓர் நிலையை ஸ்தாபித்துக் கொள்வதுடன் தங்களது பயணச் சீட்டுக்காக நேரடியாகவே வேலை கொள்வோருடன் தொடர்பினை ஏற்படுத்திக் கொள்கின்றனர். இலங்கை வீட்டுப் பணியாளரொருவரை பணிக்கமர்த்த விரும்பும் மத்திய கிழக்கிலுள்ள வேலை கொள்வோர் அல்லது தொழில் முகவர்கள் வேலை கொள்ளும் நாட்டிலுள்ள இலங்கை வெளிநாட்டுப் பணியகத்திடமிருந்து அனுமதியைப் பெறுவதற்கு ஓர் வேலைக்கட்டளை அல்லது தனிப்பட்ட ஆட்சேர்ப்புக் கோரிக்கையை பதிவு செய்தல் வேண்டும்.⁴⁶ வீட்டுப் பணியாளர்களை தனிப்பட்ட தொடர்புகள் மூலம் அல்லது ஓர் ஆட்சேர்ப்பு முகவர் மூலம் பணிக்கு அமர்த்தப்படும் பொழுது ஓர் தொழில் ஒப்பந்தம் கைச்சாத்திடப்படுவதற்கு முன்பு வெளிநாட்டுப் பணியகத்திடமிருந்தான அனுமதி பெறப்படல் வேண்டும்.⁴⁷

இலங்கையிலுள்ள ஆட்சேர்ப்பு முகவர் மத்திய கிழக்கிலுள்ள ஓர் தொழில் முகவரிடமிருந்து ஓர் வேலைக் கட்டளை வேண்டுகோளைப் பெற்றுக் கொள்ளும் பொழுது அவர்கள் அதற்கானதொரு விளக்கக் கடிதம் மற்றும் வேலைக் கட்டளையின் பிரதி என்பவற்றை

⁴⁴ L.K. ருஹானுகேயுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், இ.வெ.வே.ப, கொழும்பு, ஒக்டோபர் 30, 2006.

⁴⁵ இலங்கை 9 மாகாணங்களாகவும், 22 மாவட்டங்களாகவும் பிரிக்கப்பட்டுள்ளது.

⁴⁶ L.K. ருஹானுகே, “இலங்கையில் புலம்பெயர்வோர் ஆட்சேர்ப்பின் நிறுவன ரீதியிலான கண்காணிப்பு”, கிறிஸ்டியான் குப்ட்ஸ்ச் குழுவின், தொழில் வர்த்தகர்கள் (ஜெனீவா, தொழில் கற்கைகளுக்கான சர்வதேச நிலையம், 2006). <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/merchants.pdf> (accessed September 6, 2007), p. 59.

⁴⁷ L.K. ருஹானுகேயுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், இ.வெ.வே.ப, கொழும்பு, ஒக்டோபர் 30, 2006.

இ.வெ.வே.பணியகத்தின் பிரமாணங்களுக்கமைவாக அனுமதிக்காகச் சமர்ப்பித்தல் வேண்டும்.⁴⁸ இ.வெ.வே.பணியகத்தின் நடைமுறைகளின் கீழ் வேலைவாய்ப்பு நிபந்தனைகள் திருப்பதிகர மானவையாக இல்லாதவிடத்து அல்லது வேலை கொள்ளும் நாட்டின் உள்ளூர் யுத்தம் அல்லது அரசியல் குழப்பங்கள் காரணமாக தொழிலாளர்களது உயிர்கள் கடுமையான அபாயங்களுக்குள்ளாகும் ஓர் நிலை காணப்படுமாயின் வேலைக் கட்டளைக்கான கோரிக்கைகளுக்கு அனுமதியளித்தல் கூடாது.⁴⁹ இலங்கை ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள், ஏதேனும் ஆட்சேர்ப்பு நடவடிக்கைகள் எடுப்பதற்கு முன்பதாகவே தொழில் அனுமதிகளைப் பெற்றிருக்க வேண்டுமென்ற காரணத்தால் முகவர்கள் தாம் ஆட்சேர்க்கும் அனைவருக்கும் தொழில் பெற்றுக் கொடுப்பதனை உத்தரவாதப்படுத்த முடியாவிட்டாலும் கூட அவர்கள் பொதுவில் ஓர் தொகையானவர்களுக்கென மொத்தமாக அனுமதியைப் பெற்றுக் கொள்கின்றனர். இ.வெ.வே.பணியகம், வேலைக் கட்டளை கோரிக்கைகளை அனுமதித்த பின்னர், இலங்கைத் தொழில் முகவர்கள் ஆட்சேர்ப்பு நடவடிக்கையினை ஆரம்பித்து புலம்பெயர எண்ணும் வீட்டுப் பணியாளர்களை தேர்ந்தெடுக்க ஆரம்பிக்கலாம்.

1995 இல் இ.வெ.வே.பணியகத்தின் ஓர் கொள்கை அறிவிப்பு, அனைத்துப் புலம்பெயர் பணியாளர்களும் அவர்கள் நாட்டை விட்டு வெளியேற முன்னர் அதனுடன் பதிவு செய்து கொள்ளுமாறு வேண்டுகிறது.⁵⁰ தொழில் முகவர் அல்லது அவர்களது துணை முகவர்கள் தெரிவு செய்யப்பட்ட வீட்டுப் பணியாளர்களிற்கு அவர்களைப் பதிவு செய்து கொள்ளும் செய்முறைகளில் வழமையாக உதவுவர். இது கடவுச்சீட்டு ஒன்றைப் பெற்றுக் கொள்வதிலிருந்து ஆரம்பிக்கிறது.⁵¹ தெரிவு செய்யப்பட்ட புலம்பெயர விரும்பும் பணியாளர்கள் புறப்படுவதற்கு முன்னரான பரிசோதனைகளுக்கு உட்படுமாறு வேண்டப்படுவர். அத்துடன் மத்திய கிழக்கில் பணியாற்றிய முன் அனுபவமில்லாதவர்கள் 12 நாட்களுக்கு இ.வெ.வே.பணியகத்தினால் இலவசமாக நடாத்தப்படும் பயிற்சி நெறியொன்றினைக் கட்டாயம் பூர்த்தி செய்தல் வேண்டும். பயிற்சி நெறியை பூர்த்தி செய்ததற்கான ஓர் சான்றிதழ் அல்லது மத்திய கிழக்கில் பணியாற்றிய ஆறு மாதகால அனுபவம், இரண்டு வருடங்களுக்குச் செல்லுபடியாகும் கடவுச்சீட்டு (அசல்), இ.வெ.வே.பணியகக் கட்டணங்கள் கொடுப்பனவு செய்யப்பட்டமைக்கான வங்கியின் பற்றுச்சீட்டுக்கள், செல்லுபடியாகும் விசா அனுமதி

⁴⁸ ஹசாம் யு. லத்தீப்புடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். தொழில் முகவர், அல் அக்கீம் என்டர்பிரைசஸ் தனியார் நிறுவனம், குருநாகல், கொழும்பு, நவம்பர் 3, 2006.

⁴⁹ புலம்பெயர்தலுக்கான சர்வதேச ஸ்தாபனம், ஆசியாவின் தொழிலாளர் புலம்பெயர்தல்: புலம்பெயர் தொழிலாளரின் பாதுகாப்பு, அனுசரிப்புச் சேவைகள் மற்றும் அபிவிருத்தி நன்மைகளை அதிகரித்தல். (ஜென்வா:ஐமுஆஇ 2005) ப. 32.

⁵⁰ ருஹ்னுகே, “இலங்கையில் புலம்பெயர் ஆட்சேர்ப்பில் நிறுவன ரீதியிலான கண்காணிப்பு”, குப்ட்ஸ் குழுவினர், தொழில் வர்த்தகர்கள்., ப.56.

⁵¹ கம்பேர்ட், சமையலறைக் கரண்டியின் கைபிடி, ப. 61.

மற்றும் தூதரகம் அனுமதித்த தொழில் ஒப்பந்தம் என்பன அனைத்துப் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கும் பதிவு செய்து கொள்வதற்கு தேவையானவையாகும்.⁵²



இலங்கை அரசாங்கத்தின் கட்டாய பயிற்சி நெறிகளின்போது கடவுச்சீட்டு மற்றும் விசா அனுமதி முறைகள் பற்றி கற்கும் புலம்பெயர் விரும்புகின்ற வீட்டுப் பணிப்பணியாளர்கள். வீட்டுப் பணியாளர்கள் மத்திய கிழக்கிற்கு புலம்பெயர்வதற்கு முன்னர் அவர்களை இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பு பணியகம் பயிற்றுவிக்கின்றது. ⁵² இலங்கை 2007 துஷ்யந்தி கனகசபாபதிப்பிள்ளை. மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம்

தொழில் முகவர்கள் வழமையில் புலம்பெயர் விரும்பும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு பதிவு செய்து கொள்ளும் செய்முறைகளில் உதவுவர். புலம்பெயர் எண்ணும் வீட்டுப் பணியாளர் பயிற்சி நெறியினைப் பூர்த்தி செய்த பின்னர் இலங்கை

⁵² இ.வெ.வே. பணியகத்தின் ஊழியருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல்:(பெயர் குறிப்பிடப்படாதுள்ளது.) குருநாகல் மாவட்டம், இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006.

முகவர் இ.வெ.வே.பணியகத்திடமிருந்து புறப்படுவதற்கான இறுதி அனுமதியைப் பெறல் வேண்டும்.⁵³ முகவர் அல்லது முகவரது பிரதிநிதி இ.வெ.வே.பணியகத்திற்கு நேரில் சென்று, பணியாளரது மூலக் கடவுச்சீட்டு, வெளிநாட்டுத் தூதரகத்திடமிருந்தான சேவை ஒப்பந்தம் மற்றும் பணியாளரது பயிற்சி அல்லது அனுபவச் சான்றிதழை காண்பித்தல் வேண்டும்.⁵⁴ இ.வெ.வே.பணியகம் இத்தகவல்களை வெளிநாட்டுப் பணியகத்துடன் பரிசீலித்துச் சரிபார்த்துக் கொள்வதுடன், வேலைக் கட்டளைக்கான கோரிக்கை போலியானதல்ல என்பதை உறுதிப்படுத்தி, அனுமதியை முங்கும்.⁵⁵ இ.வெ.வே.பணியகம் புறப்படலுக்கான அதன் இறுதி அனுமதி வழங்குதலை அதன் கணினி தரவுத்தளத்தில் பதிவு செய்து கொள்ளும். இதன் மூலம் வெளிநாட்டுப் பணியகம் இ.வெ.வே.பணியகம் அதன் இறுதி அனுமதியினை வழங்கியுள்ளதா என மீள் பரிசீலனை செய்து கொள்ள முடியும்.⁵⁶ வெளிச்செல்லும் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களது பதிவுகளை உறுதிப்படுத்துவதற்கு அல்லது பதிவு செய்யாத புலம்பெயர் பணியாளர்களது அவ்விடத்திலேயான பதிவுகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்கேதுவாக சர்வதேச விமான நிலையத்தில் வெளிச்செல்லும் பகுதியில் இ.வெ.வே.பணியகத்தின் ஓர் கருமபீடத்தைப் பேணுகிறது.⁵⁷

வீட்டுப் பணியாளர்கள் பதிவு செய்து கொள்ளும்போது, இ.வெ.வே.பணியகம் அவர்களது விசா, வேதனம், நெருங்கிய இரத்த உறவினர் மற்றும் வேலை கொள்வோருடன் தொடர்பு கொள்ளல் போன்ற விபரங்களை அதன் தரவுத்தளத்தில் பதிவு செய்து கொள்ளும்.⁵⁸ வீட்டுப் பணியாளர் வேலை கொள்வோரது தொடர்பு விபரங்களை பதிவு செய்திருப்பின் இ.வெ.வே.பணியகம் இத்தரவை வேலைகொள்ளும் நாட்டிலுள்ள வெளிநாட்டுப் பணியகத்திற்கு அனுப்பி வைக்கும்.⁵⁹ இ.வெ.வே.பணியகம் மற்றும் வேலை கொள்ளும் நாட்டிலுள்ள வெளிநாட்டுப் பணியகம் ஆகிய இரண்டும் வீட்டுப் பணியாளர் மற்றும் வேலை கொள்வோரது பெயர் மற்றும் முகவரி தொடர்பான விபரங்களைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும்.⁶⁰ வேலை கொள்வோர் அல்லது தொழில் முகவர் வேலை கொள்ளும் நாட்டிலுள்ள இலங்கை தூதரகத்தில் வேலைக்

⁵³ இ.வெ.வே.பணியகத்தின் டு.மு. ருஹுனுகேயுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல்: கொழும்பு, இலங்கை, ஒக்டோபர் 30, 2006.

⁵⁴ அதே ஆதார மூலம்

⁵⁵ அதே ஆதார மூலம்

⁵⁶ அதே ஆதார மூலம்

⁵⁷ கட்டுநாயக்க இ.வெ.வே.பணியக உத்தியோகத்தர்களுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006; அல்ஹாஜ் யு.ரி.எம். அன்வர், யுடுக்யுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, ஒக்டோபர் 31, 2006; ருஹுனுகே, “இலங்கையில் புலம்பெயர்வோர் ஆட்சேர்ப்பின் நிறுவன ரீதியிலான கண்காணிப்பு”, குப்ஸ்ட்சு குழுவின், தொழில் வர்த்தகர்கள், ப.58.

⁵⁸ ஷிராந்தி ஏக்கநாயக்க நாட்டிற்கான ஒருங்கிணைப்பாளர், இ.வெ.வே.பணியகம் உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 16, 2006.

⁵⁹ உதவிப் பணிப்பாளர், ஐக்கிய நாடுகள் மற்றும் பல்பகுதி விடயங்கள், சுமேதா ஏக்கநாயக்கவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், நவம்பர் 16, 2006.

⁶⁰ இ.வெ.வே.பணியகத்தின் ஷிராந்தி ஏக்கநாயக்கவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், நவம்பர் 16, 2006.

கட்டளையை பதிவு செய்து கொள்வர், ஆயினும் இந்தப் பதிவு வேலை கொள்வோரது பூரணமான தொடர்பு கொள்ளும் முகவரி விபரங்களை உள்ளடக்கியிருக்க வேண்டிய அவசியமில்லை.⁶¹ வீட்டுப் பணிப்பெண் தனது வேலை கொள்வோரிடமிருந்து சட்டபூர்வமான முறையில் மாறுகின்ற பொழுது புதிய வேலை கொள்வோர் விசா அனுமதியிலான மாற்றங்களை வெளிநாட்டுப் பணியகத்துடன் பதிவு செய்து கொள்வதற்கான பொறுப்பைக் கொண்டிருக்கிறார், ஆயினும் புதிய வேலை கொள்பவர் இந்தக் கடப்பாட்டை பூர்த்தி செய்யத் தவறும் பொழுது இ.வெ.வே.பணியகத்திற்கு வீட்டுப் பணியாளர் பற்றி தேடிப் பிடிப்பதற்கான வழிகள் இல்லாது உள்ளது.⁶²

வேலையாட்களை ஆட்சேர்ப்பவர்கள், வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புக்கான வயதுத் தேவைகளைப் திருப்தி செய்வதற்காகவும், அநேக வேலைகொள்வோர் முஸ்லிம் வீட்டுப் பணியாளர்களை விரும்புவதால் கடவுச்சீட்டு முஸ்லிம் பெயர் மற்றும் மதம் சார்ந்த அந்தஸ்துக்களை கொண்டிருக்கும் வகையிலும் மாற்றிக் கடவுச்சீட்டுக்களில் பல தில்லு முல்லுகளைச் செய்கின்றனர். குடிவரவுச் சட்டங்களில் பரிச்சயமில்லாத வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு தொழில் முகவர்கள் இந்தத் திருகுதாளங்களைச் செய்து அவர்களது வேலைகொள்வோரிடம் அவர்கள் பற்றிய மாறாட்டமான ஓர் அபிப்பிராயத்தினை ஏற்படுத்தும் வகையில் உருவகப்படுத்தப்பட்டிருப்பதை வீட்டுப் பணியாளர்கள் அறியாமல் இருக்கக்கூடும். கடவுச்சீட்டுக்கள் தவறான பெயர் மற்றும் வயது என்பவற்றைக் கொண்டிருக்கையில் தேவையான பொழுது வீட்டுப் பணியாளரது உண்மையான தனிப்பட்ட தரவுகள் அல்லது பணியாளரது குடும்பத்தைத் தேடிக் கண்டுபிடிப்பது சிரமமான காரியமாக முடியும்.

ஆட்சேர்ப்பு கட்டணமுறை மற்றும் கடன் கொடுப்பனவுகள்

“கடவுச்சீட்டு, பதிவுக் கட்டணம் என்பவற்றுக்காக பணம் தேவையென துணைமுகவர் கூறினார். ஆனால் முகவர் இவற்றுக்கான கட்டணங்களை ஏற்கனவே செலுத்தியிருப்பது பயணம் செய்யும் பணிப்பெண்ணுக்குத் தெரியாது.”⁶³

—ஓர் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக ஊழியர்

ஆட்சேர்ப்பு தொடர்பான கடன்கள் வீட்டுப் பணியாளர்களது புலம்பெயர்வு நடவடிக்கைகள் முழுவதிலுமாக அவர்களைப் பெரும் சுமையாக வாட்டுகிறது. தொழில் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் ஏனைய சேவைகளுக்காக புலம்பெயர் எண்ணும் வீட்டுப் பணியாளர்களிடமிருந்து கட்டணங்களை அறவிடுவது வழமையானதொன்றாக இருந்தாலும், சில சமயத்தில் இச்சேவைகளுக்காக மிக அதிக

⁶¹ வெளிவிவகார அமைச்சு சுமேதா ஏக்கநாயக்கவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல் நவம்பர் 16, 2006.

⁶² அதே மூலம்.

⁶³ இ.வெ.வே. பணியகத்தின் ஊழியருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல்:(பெயர் குறிப்பிடப்படாதுள்ளது.) குருநாகல் மாவட்டம், இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006.

கட்டணங்களை வசூலிக்கின்றனர். இந்த மேலதிக கட்டணங்கள் பின்னர் வேலைகொள்வோரினது சுரண்டல்களுக்கு வீட்டுப் பணியாளர்களை உட்படுத்தும் ஓர் அபாயத்திற்குள் உள்ளாக்குகிறது.

ஏனெனில் தொழில் முகவர்கள், துணை முகவர்கள், வங்கிகள் மற்றும் கடன் கொடுப்போர்களுக்கு வீட்டுப் பணியாளர்கள் மீள்செலுத்த வேண்டிய கடன்தொகை காரணமாக தாம் மோசமான வேலை நிலைமைகளுக்குள் அகப்பட்டுக் கொண்டதாக உணர்கிறார்கள்.⁶⁴

ஸ்ரீபத்மாவின் கதை, புலம்பெயர் வீட்டுக்கணியாளர்களின் உயர்ந்த ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணக் கொடுப்பனவுகளின் பின்விளைவுகளை விளக்குகிறது. சவுதி அரேபியாவில் பணியாளர் வேலைக்காக ஓர் துணை முகவர் ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணமாக கோரிய 22,000 ரூபாய்களை (195 அமெரிக்க டொலர்கள்) செலுத்துவதற்கு, உள்ளூரில் கடன் கொடுப்பவர் ஒருவரிடம் 15,000 ரூபாய்களை (133 அமெரிக்க டொலர்கள்) அவர் கடனாக பெற்றார். அத்துடன் மாதமொன்றுக்கு 700 ரூபாய்கள் வரை செலுத்த வேண்டிய ஓர் வங்கிக் கடனொன்றிற்கான பிணையுறுதிக்கென கிராமத்திலுள்ள ஓர் பெண்ணிடமிருந்து ஓர் தங்கச் சங்கிலியையும் இரவலாகப் பெற்றார். அத்துடன் தனது பிரயாணச் செலவுகளுக்காக தனது தளபாடங்கள், தொலைக்காட்சி மற்றும் வி.சி.ஆர் என்பவற்றையும் விற்றார். விமான நிலையத்தில் மீதியாக அவர் செலுத்த வேண்டிய தொகையைச் செலுத்தும் வரையில் அதற்கானதொரு பிணை வைப்பாக அவரது கையடக்கத் தொலைபேசியைத் துணை முகவர் அவரிடமிருந்து பறிமுதல் செய்து கொண்டார்.⁶⁵ பின்னர் சவுதி அரேபியாவில் அவரது வேலைகொள்வோரின் சகோதரர் பத்மாவுடன் வல்லுறவு கொள்ள முயற்சித்ததின் விளைவாக அவர் வேதனம் எதனையும் பெறுவதற்கு முன்பே நாடு திரும்பினார். இன்னமும் செலுத்த வேண்டியுள்ள 15,000 ரூபாய்களுக்கு (133 அமெரிக்க டொலர்கள்) மேற்பட்ட கடன்தொகையுடன் அவர் கூறினார், “நான் பணம் சம்பாதிக்கலாம் என்று எண்ணியிருந்தேன், ஆனால் நடைபெற்ற அனைத்துமே அதற்கு எதிர்மாறானவை.”⁶⁶

கொள்கின்றனர். இ.வெ.வே.பணியகத்தின் உத்தியோகபூர்வ பதிவுக் கட்டணமான 50-100 அமெரிக்க டொலர்கள் வரையிலான தொகையையே ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களிடமிருந்து அறவிட முடியுமென இலங்கைச் சட்டம் அனுமதிக்கின்றது. ஆயினும் நாங்கள் கண்டறிந்ததன்படி வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் உண்மையில் செலுத்தும் கட்டணங்கள் 315 டொலர்கள் வரையில் உள்ளது. இது உத்தியோகபூர்வ கட்டணத்தை விட மிக அதிகமாகும். இந்த நிலைமைகளின் கீழ் அநேகமான இவ்வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் தங்கள் குடும்பத்தவர்களுக்கு மாதத்திற்கு 20-

⁶⁴ இவ்வறிக்கையின் பகுதி ஏ ஐப் பார்க்கவும். தொழில் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்களுக்கு அனுமதி மற்றும் கட்டுப்படுத்தல் முயற்சிகள் தொடர்பான அரசாங்கத்தின் தகவல்களுக்கு, “இலங்கை அரசாங்கத்தின் பதிலிறுப்பு” ஐ பார்க்கவும்.

⁶⁵ எஸ். பத்மாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

⁶⁶ அதே மூலம்.

50 அமெரிக்க டொலர்கள் வரையிலேயே உதவக் கூடியதாக உள்ளது. இச்சம்பவங்களின் அநேகமானவற்றில் தொழில் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் புலம்பெயர எண்ணும் வீட்டுப் பணியாளர்களிடம் விசா அனுமதி மற்றும் அரசாங்கப் பதிவுக் கட்டணங்கள் எனக் கட்டணங்களை பெருப்பித்துக் காட்டி அதிக கட்டணங்களை வசூலிக்கின்றனர் அல்லது வேலைத்தலங்களை ஒதுக்கிக் கொடுத்தல் சேவைகளுக்குப் பதிலாக அதிகளவான கட்டணங்களை இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்புப் பணியகச் சட்டத்தை மீறும் வகையில் அறவிடுகின்றனர்.⁶⁷

அட்டவணை 1: உத்தியோகபூர்வமான புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் செலுத்தியதாக அறிவிக்கப்படும் கட்டணங்கள்

கட்டண விடயம்	உத்தியோகபூர்வ கட்டணம்: செலவு	மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு அறிவிக்கப்பட்ட புலம் பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களால் கொடுப்பனவு செய்யப்பட்ட உண்மையான செலவுத் தொகைகள்
முகவர் அல்லது துணை முகவர் தரகுப் பணம்		ஐ.அ.இ: துணை முகவருக்கு ரூபா.10,000-16,000(ருளுக89-142) முகவருக்கு ரூபா.35,000(ருளுக311) குவைத்: முகவர் ரூபா.7,500-16,000 (ருளுக67-142) துணை முகவர்: ரூபா 13,500-20,500(ருளுக 120-182) லெபனான்: துணை முகவர்: ரூபா 10,000-20,000(ருளுக89-178) முகவருக்கு ருளுக100-300 (1-3 மாத வேதனம்) சவுதி அரேபியா: துணை முகவர் ரூபா. 22,000(ருளுக0-195) முகவருக்கு 0-15,000 (ருளுக 0-133)
இ.வெ.வே.வா.பணியக பதிவுக் கட்டணம்	ருளுக 90க்கும் குறைவான வேதனம் பெறுவோரிடம் ரூபா 5980-(ருளுக 53) ருளுக90-180 வரையான வேதனம் பெறுவோரிடம் ரூபா 8855-(ருளுக 79) ருளுக 180க்கும் மேற்பட்ட வேதனம் பெறுவோரிடம் ரூபா 11,730-(ருளுக104)	மேற்சொல்லப்பட்ட கட்டணங்களுள் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளது.
இ.வெ.வே.பணியக காப்புறுதி	ரூபா 2,500-(ருளுக22) இது மேற்சொல்லப் பட்ட பதிவுக் கட்டணத்தினுள்ளடக்கப்பட்டுள்ளது. ⁶⁸	ரூபா 5000-8000(ருளுக 44 – 71)
கடவுச்சீட்டு	ரூபா 2,500-(ருளுக 22) அல்லது மீள் வழங்கலுக்கு ரூபா 10,000(ருளுக 89)	ரூபா 2,500-10,000 (ருளுக22-89)
விசா அனுமதி	பொருத்தமில்லை	குவைத்: ரூபா 4000-(ருளுக36) ⁶⁹ (ருளுக40) ⁷⁰ சவுதி அரேபியா: ரூபா 1500(ருளுக 13) ⁷¹

⁶⁷ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகச் சட்டம் முகவர்களை புலம்பெயரும் வீட்டுப் பணியாளர்களிடம் நேரடியாக இத்தரகுப் பணங்கள் அறவிடுவதைத் தடுக்கின்றது. இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகச் சட்டம் இல:21, 1985. இது வெளிநாட்டு தொழில் முகவர் சட்டம் இல:32, 1980 பிரிவு 42ஐ செயலற்றதாக்குகிறது.

⁶⁸ புலம்பெயர்தலிற்கான சர்வதேச ஸ்தாபனம், ஆசியாவில் தொழிலாளர் புலம்பெயர்வு ப.182

⁶⁹ இ.வெ.வே.பணியக ஊழியர் ஒருவருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், பெயர் மறைத்து வைக்கப்பட்டுள்ளது. குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006.

⁷⁰ சிசிர பண்டாரவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். தொழில் முகவர், சமாசி மான்பவர் சேர்விசஸ் குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 3, 2006.

மருத்துவப் பரிசோதனை	ரூபா 500- (ருளுக 4)	ரூபா 1500-7500 (ருளுக 13-67)
மருத்துவப் பரிசோதனை களுக்காக கொழும்புக்குப் பயணித்தல் மற்றும் முகவருடனான சந்திப்பு	பொருத்தமில்லை	ரூபா 5000-10000 (ருளுக44-89)
மீள்திரும்பும் விமானப் பயணச்சீட்டுக் கட்டணம்	அநேகமான சந்தர்ப்பங்களில் கட்டணம் அறவிடப்படுவதில்லை ⁷²	0-3 மாதத்திற்கான வேதனம்
மொத்தம்	ரூபா 8980-14,730 (ருளுக 80-131)	ஐ.அ.இ.ரூபா 16,000-35,000(ருளுக142-311) குவைத்:ரூபா 12,000-20,500(ருளுக107-182) லெபனான்:ரூபா 10,000-33,255(ருளுக89-295) சவுதி அரேபியா:ரூபா 5,000-22,000 (ருளுக 44-195)

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் ஆய்வு, ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் ஆகிய இரு தரப்பாருமே புலம்பெயர் பணிப்பெண்களிடமிருந்து அதிகரிக்கப்பட்ட கட்டணங்களை அறவிடுவதாக குறிப்பிடுகின்றது. துணை முகவர்களே முகவர்களை விட அதிகரித்த கட்டணங்களை தொடர்ச்சியாக அறவிடுகின்றனர். அனுமதி பெற்ற முகவர் நிலையங்கள் பொதுவில், புலம்பெயர் விரும்பும் பணியாளர்கள் வாழும் கிராமங்களிலிருந்து தொலைவிலுள்ள நகர மையங்களிலேயே அமைந்துள்ளன. துணை முகவர்கள், அனுமதி பெறாத மற்றும் விதிகளின்படி கட்டுப்படுத்தப்படாத தொழில் தரங்கள் ஆவர், இவர்கள் புலம்பெயர் வீட்டுப்பணியாளர்கள் மற்றும் அனுமதி பெற்ற முகவர்களுக்கிடையில் இடைத்தரக்களாக செயல்படுகின்றனர். இலங்கையில் 580க்கும் அதிகமான அனுமதி பெற்ற முகவர்களும் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களை இத் தொழில் முகவர்களுடன் இணைப்பவர்களாக 10,000-20,000 வரையிலான துணை முகவர்கள் நாடு முழுவதிலும் செயல்படுவதாக அவதானிகள் மதிப்பிடுகின்றனர்.⁷³ ஒரு அனுமதி பெற்ற முகவர், “75 இலிருந்து 80 வீதமான பணிப்பெண்கள் இந்தத் துணை முகவர்களுடாகவே தொடர்புகளை ஏற்படுத்துகிறார்கள்” எனக் மதிப்பிட்டார்.⁷⁴

துணை முகவர்கள் தங்கள் அயலிலேயே வாழ்வதாலும், அவர்கள் தங்களுக்கு உதவுவார்கள் என பொதுவில் நம்புவதினாலும் புலம்பெயர் எண்ணும் வீட்டுப் பணியாளர்கள் புலம்பெயரலிற்கான தங்களது பூர்வாங்க ஏற்பாடுகளை துணை முகவர்களின் ஊடாகவே மேற்கொள்கின்றனர். துணை முகவர்களது பாத்திரம் பற்றி ஒரு வீட்டுப் பணியாளர் விபரிக்கையில்:

⁷¹ இ.வெ.வே.பணியக ஊழியர் ஒருவருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், பெயர் மறைத்து வைக்கப்பட்டுள்ளது. குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006.

⁷² இவ்வறிக்கையின் பகுதி ஐர, “கொடுப்பனவு இல்லாததும், குறைவான கொடுப்பனவுமான வேதனங்கள்”.

⁷³ யுஊவுகுமுகஆ ஐச் சேர்ந்த வயோலா பெரெராவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 2, 2006; பைசால் சமத்துடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு இலங்கை, ஒக்டோபர் 30, 2006.

⁷⁴ ஹசாம் ஏ. லத்தீப், தொழில் முகவர், அல் அக்கீம் என்டர்பிரைசஸ்(தனியார்) நிறுவனம் - உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், இலங்கை, நவம்பர் 3, 2006.

“ஒரு துணை முகவர் என்பவர் கிராமத்திலுள்ள ஓர் மீன் சந்தை போன்றவர்; நகரில் மீன் சந்தை எங்கேயுள்ளது என்பதை யாவரும் அறிவர். அதேபோன்று துணை முகவரை யார், எவர் என அனைவரும் அறிவர். துணை முகவர் வீடு வீடாகச் சென்று யாரேனும் வெளிநாடு போக விரும்புகிறார்களா என விசாரிப்பர்”⁷⁵ ஓர் இ.வெ.வே.பணியக அதிகாரி விபரிக்கையில், “அநேகமானோர் துணை முகவர்களிடம் போகின்றனர் ... அவர்கள் தான் மக்களை வெளிநாட்டிற்குப் போவதற்கு உற்சாகப்படுத்துகின்றனர். ... துணை முகவர் ஒரு பயணியிடம் வருகையில் ... பயணி, “இந்தத் துணை முகவர் எனது சக கிராமத்தவர், நான் அவரை நன்கு அறிவேன், நான் அவரை நம்புகிறேன்”, என நினைக்கின்றார்.”⁷⁶ ஒரு தொழில் முகவர் மேலும் கூறுகையில், “ பெண்கள், முகவரை விட அவர்களது கிராமத்திலுள்ள துணை முகவரை அதிகம் நம்புகின்றனர். அவர்கள் மனதில் முகவரை நினைத்திருக்கலாம். ஆயினும் அவர்கள் துணை முகவர்களைக் கூடுதலாக நம்புவதால் அவர்களுடாகவே தொடர்ந்தும் செல்கின்றனர். அத்துடன் ஏதும் நடைபெற்றாலும் அவர்களது உறவினர்கள் துணை முகவர்களைத் தொடர்பு கொள்வது இலகுவானது.”⁷⁷ செயல்முறைகளில் பரிச்சயம் இல்லாததினாலும் மற்றும் ஒரு ஆண் துணையுடன் தனித்துப் பயணிக்க வேண்டிய ஓர் சங்கட உணர்வு காரணத்தினாலும், ஓர் கடவுச்சீட்டைப் பெற்றுக் கொள்வதற்காக அல்லது புறப்படுவதற்கு முன் அவசியமான மருத்துவப் பரிசோதனைகளுக்காக தனியே தலைநகர் கொழும்புக்குப் பயணிப்பதிலுள்ள கரிசனங்களையும் சில பெண்கள் தெரிவித்தனர். குவைத் நாட்டிற்குப் புலம்பெயர்வதற்காக 23,000 ரூபாய்களை (204 அமெரிக்க டொலர்கள்) ஒரு துணை முகவருக்கு செலுத்திய வீட்டுப் பணியாளர் கூறுகையில், “நான் ஒரு துணை முகவர் ஊடாகவே ஏற்பாடுகளை மேற்கொண்டேன். ஏனெனில் எனக்கு எவர் உதவியும் இல்லை. என்னைக் குருநாகலிலுள்ள (மாவட்டத் தலைநகரம்) முகவரிடம் போவதற்கும் மற்றும் மருத்துவப் பரிசோதனைகளுக்குப் போவதற்கும் என்னுடன் துணையாகக் கூட வருவதற்கு எவருமில்லை. அந்த நேரத்தில் எனக்கு எங்கே போவது, எப்படிக் கருமங்களைச் செய்வது என்று தெரியவில்லை.....”⁷⁸

வீட்டுப் பணியாளர்கள், உத்தியோகபூர்வமாக அனுமதிக்கப்பட்ட கட்டண வீதங்களைவிட வழமையாகக் கூடுதலாக அறவிடும் துணை முகவர்களது தயவிலேயே தங்கியிருக்கின்றனர். ஏனெனில் அநேகமான வீட்டுப் பணியாளர்கள் தொழில் முகவர்களுடன் நேரடியாக ஏற்பாடுகளை மேற்கொள்ள முடியாமல் அல்லது இப்படியானதோர் தெரிவு உள்ளது என்பதனை அறியாதுள்ளனர். ஏனெனில்

⁷⁵ செம்மணி சு.ஹபராதுவ உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், ஹபாரதுவ, இலங்கை, நவம்பர் 14, 2006.

⁷⁶ இ.வெ.வே.பணியக ஊழியருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். (பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது) குருநாகல் மாவட்டம், இலங்கை 5, 2006.

⁷⁷ ஓய்வு பெற்ற தொழில் முகவர்(பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது) ஒருவருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 18, 2006.

⁷⁸ சி. நிர்மலியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கிரிபாவ, இலங்கை, நவம்பர் 7, 2006.

அவர்களுக்கு, ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணங்களைக் கட்டுப்படுத்தும் இலங்கை அரசாங்கத்தின் கொள்கைகள் பற்றிய தகவல்களை அறிந்து கொள்வதற்கான வழிமுறைகள் இல்லாதுள்ளது.

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம், பதிவு செய்யப்பட்ட சில தொழில் முகவர்களும் மேலதிகமாக கட்டணங்கள் அறவிட்ட சந்தர்ப்பங்களை ஆவணப்படுத்தியுள்ளது. மத்திய கிழக்கிலுள்ள வேலை கொள்வோர் இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர் ஒருவரை வேலைக்கமர்த்துவதற்காக பொதுவில் 450-1600 அமெரிக்க டொலர்கள் வரையிலான மிக உயர்ந்த கட்டணத்தைச் செலுத்துகின்றனர். இக்கட்டணங்கள் முகவரின் தரகுக்கூலி உட்பட வீட்டுப் பணியாளருக்கான விமானக் கட்டணம் மற்றும் ஏனைய செலவுகளின் தேவைகளை ஈடுசெய்கிறது.⁷⁹ நடைமுறையில் இலங்கையிலுள்ள ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள் சில சமயங்களில் வேலை கொள்வோரால் செலுத்தப்படும் இக்கட்டணங்களின் கணிசமானதோர் பகுதியைத் தங்களது பைகளில் இட்டுக் கொள்வதுடன் புலம்பெயரும் பணியாளர்களிடமிருந்தும் புலம்பெயர்தல் தொடர்பான கட்டணங்களுக்கென பணம் அறவிடுகின்றனர். மத்திய கிழக்கிற்கான இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர்களின் புலம்பெயர்தல் மீதானதோர் ஆய்வில் மானுவியலாளர் மைக்கேல் கம்பர்ட் குறிப்பிடுகையில், “அரேபிய ஆட்சேர்ப்பாளர்களுக்குப் போட்டித் திறனான தரகுப் பணத்தை கொடுப்பனவு செய்வதற்காக இலங்கையிலுள்ள முகவர்கள் புலம்பெயர்வோரிடமிருந்து அதிவுயர் கட்டணங்களை அறவிடுகின்றனர்”⁸⁰, என்கிறார். 1976 இலிருந்து 1985 வரை வேலைகொள்வோரே இந்த நடைமுறைகளின் விளைவாகப் புலம்பெயரும் வீட்டுப் பணியாளர்களின் விமானக் கட்டணம், கடவுச் சீட்டு மற்றும் மருத்துவப் பரிசோதனைகளுக்கான செலவுகள் என்பவற்றுக்கான கட்டணங்களை செலுத்தியிருக்கையில், “1994ஆம் ஆண்டிலிருந்து புலம்பெயர்வோரே இக்கட்டணங்களில் அநேகமானவற்றையும் அதேபோன்று தொழில் முகவரின் தரகுக் கூலியையும் செலுத்தினர்; கட்டணங்கள் நாட்டின் பண வீக்க வீதத்தைவிட துரிதமாக அதிகரித்தது”⁸¹.

இலங்கையில் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களுக்கான அரசு சார்பற்ற ஸ்தாபனமான ‘அக்ஷன் நெட் வேர்க்’ (யுஐவுகுமுசுஆ) இல் பணிபுரியும் புலம்பெயர்வோர் உரிமைகளுக்கான ஓர் ஆர்வலர், நடைமுறையில் இந்தக் கட்டண முறை எவ்விதம் தொழிற்படுகின்றது என விளக்கினார். “உதாரணத்திற்கு சவுதி அரேபியாவிற்கு புலம்பெயர்வதாயின் விமானப் பயணச்சீட்டைக் கொள்வனவு செய்வதற்காகவும்

⁷⁹ வேலைகொள்வோர்கள் தொழில் முகவர்களுக்குச் செலுத்தும் கட்டணங்கள் சவுதி அரேபியாவில் 750-1600 அமெரிக்க டொலர்களாகவும், குவைத் மற்றும் லெபனானில் 1000-1100 அமெரிக்க டொலர்களாகவும், ஐக்கிய அரபு இராச்சியத்தில் 450-1100 அமெரிக்க டொலர்களாகவும் உள்ளது. ஓய்வு பெற்ற தொழில் முகவர்களுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், (பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது) கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 18, 2006. ஹசம் ஏ. லத்தீப் தொழில் முகவர், அல் அக்கம் என்றபிரைசஸ்(துனியார்)நிறுவனத்துடனான கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 3, 2006.

⁸⁰ கம்பர்ட், சமையலறைக் கரண்டியின் கைபிடி ப.64.

⁸¹ அதே மூலம்

(பணியாளரிடம் கொடுப்பதற்கு) பணிப்பெண் வருவதை உறுதி செய்வதற்குமாக வேலைகொள்வோரால் ஒரு மாத வேதனம் வழங்கப்படுகிறது. முகவர் இதனை பணிப்பெண்ணிடம் சொல்லாமல் பணத்தைக் கோரி,

அப்பெண் கட்டணத்தைச் செலுத்துமாறு செய்கிறார், ஈற்றில் அந்தப் பெண் கடனில் வீழ்கிறார்.”⁸² “முகவர்கள் எங்களை விற்பதன் மூலம் ... பணத்தைப் பெறுகின்றனர், அதே நேரம் ... வேலைகொள்வோரும் இதனை முகவர்களுக்கு கொடுப்பனவு செய்கின்றனர். முகவர்கள் இரு தரப்பாரிடமிருந்தும் பணத்தைப் பெற முயற்சிக்கின்றனர்”⁸³ என்பதை வீட்டுப் பணியாளர் ஒருவர் அவதானித்தார். இலங்கை அரசாங்கத்தின் அதிகாரிகள், தொழில் முகவர்கள், ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியம் மற்றும் லெபனான் நாட்டிற்குப் பணிப்பெண்களின் புலம்பெயரலுக்கு முகவர்கள் பணம் அறவிடுவதாகக் கூறினர். ஏனெனில் இந் நாடுகளின் வேலைகொள்வோர்கள் சவுதி அரேபியா மற்றும் குவைத் நாடுகளை விடக் கணிசமாகக் குறைந்தளவு கட்டணத்தையே வழங்குகின்றனர். ஆனால் அதேவேளை சில சமயங்களில் சவுதி அரேபியா மற்றும் குவைத் செல்லும் பணிப்பெண்களிடமிருந்தும் கூட முகவர்கள் பணம் அறவிடுவதை இவ்வதிகாரிகள் ஏற்றுக் கொண்டனர்.⁸⁴

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்துடனான நேர்காணல்களின்போது, தொழில் முகவர்கள், துணை முகவர்கள் புலம்பெயர விரும்பும் வீட்டுப் பணியாளர்களிடம் அதிக கட்டணங்கள் அறவிடுவதை அறிந்திருந்த போதிலும், எல்லாச் சந்தர்ப்பங்களிலும் துணை முகவர்களின் அதிகரித்த கட்டண அறவிடுதல்களுக்கு அவர்களை வேலைக்கமர்த்திய தொழில் முகவர்களை காரணம் காட்ட முடியாது எனத் தெரிவித்தனர். இந்ந விவாதம், துணை முகவர்களது சட்ட விரோதச் செயற்பாடுகளுக்குத் தொழில் முகவர்கள் எந்தவித பொறுப்பையும் கொண்டிருக்க மாட்டார்கள் என்பதை நன்கு புலப்படுத்துகின்றது. தொழில் முகவர்கள், புலம்பெயர விரும்பும் வீட்டுப் பணியாளர்களை இனம் காணல், அவர்களுக்கான கடவுச்சீட்டுக்களைப் பெறுதல் அல்லது புறப்படுவதற்கு முன் அவசியமான மருத்துவப் பரிசோதனைகளுக்கு அவர்களை கூட்டிச் செல்லுதல் போன்ற வேலைகளுக்காக துணை முகவர்களுக்கு ஓர் தரகுக் கூலியைச் செலுத்துகின்றனர். ஆயினும் துணை முகவர்கள் இந்தச் சேவைகளுக்காகப் புலம்பெயர விரும்பும் பணிப்பெண்களிடமிருந்து சட்ட விரோதமாகக் கட்டணம் அறவிடுவது நன்கு அறியப்பட்டதொன்றாகும். இ.வெ.வே.பணியகத்தின் அதிகாரியொருவர் குறிப்பிடுகையில், “தொழில் முகவர்களாக உள்ளவர்கள் தாங்கள் இந்தத் துணை முகவர்களை

⁸² வயோலா பெரெரா – யுனவுகுமுசுஆ உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 2, 2006.

⁸³ எஸ். மனோஹஞ்சித்ததுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

⁸⁴ எல்.கே. ருஹ்னுக்கே, இ.வெ.வே.பணியகத்துடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 16, 2006. சுமேதா ஏக்கநாயக்க, வெளிவிவகார அமைச்சுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 16, 2006.

விரும்புவதில்லையெனக் கூறுவார்கள். ஆயினும் அவர்களைப் பணிக்குத் தொடர்ந்தும் அமர்த்துவார்கள்”, என்று கூறினார்.⁸⁵ சர்வதேச தொழில் ஸ்தபானத்தின் அதிகாரியொருவர்

எதிர்வு கூறுகையில், தொழில் முகவர்கள், உள்ளூர் மட்டத்தில் தொடர்ந்தும் ஆட்சேர்ப்பு சேவைகளை வழங்குவதற்கு துணை முகவர்களை பணிக்கமர்த்துவர்: “ஏனெனில் இத்துணை முகவர்களே இங்கு காணப்படும் ஓர் வெற்றிடத்தை நிரப்புகின்றனர்..... மாவட்டங்களில் அனுமதி பெற்ற முகவர்களின் அலுவலகங்களைத் திறப்பதனால் மட்டும் நிலைமைகள் சீராகும் எனச் சொல்ல முடியாது, ஏனெனில் அநேகமாக அவர்கள் இந்தத் துணை முகவர்களையே அந்த அலுவலகங்களைக் கொண்டு நடத்தச் சொல்வர்”, என்றார்.⁸⁶

அநேகமான சந்தர்ப்பங்களில் தொழில் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் பணிப்பெண்களிடம் நாட்டை விட்டுப் புறப்படுவதற்கு முன்னர் அதிக கட்டணங்கள் அறவிட்டதை மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் ஆதாரப்படுத்தியுள்ளது. எவ்வாறாயினும் சில சந்தர்ப்பங்களில் தொழில் முகவர்கள், பணிப்பெண்கள் வேலை கொள்ளும் நாட்டிற்கு வந்ததும் அவர்களது வேதனங்களிலிருந்து கட்டணங்களை அறவிடுவதற்கு ஏற்பாடுகளை மேற்கொண்டிருந்தன. ஓர் வீட்டுப் பணிப்பெண் சவுதி அரேபியாவிலுள்ள ஓர் அனுமதி பெற்ற தொழில் முகவர் தனது முதல் மூன்று மாத வேதனத்தை முழுமையாக அறவிட்டு விட்டதாகக் கூறினார்: “நான் வந்த முகவரிக்கு (முகவர் பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது) 5000 ரூபாய்கள் (44 அமெரிக்க டாலர்கள்) செலுத்தினேன்; அவர்கள் எங்கள் வேதனத்திலிருந்து எதனையும் அறவிட மாட்டோம் எனக் கூறினார்கள். ஆனால் நான் அங்கு சென்ற பின்பு அவர்கள் மூன்று மாத வேதனத்தை அப்படியே அறவிட்டனர்”.⁸⁷ ஏனெனில் லெபனாலிலுள்ள வேலை கொள்வோர், சவுதி அரேபியா, குவைத் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சிய நாடுகளிலுள்ள வேலை கொள்வோருடன் ஒப்பிடுகையில் பணிப்பெண் ஒருவரை வேலைக்கமர்த்துவதற்காக மிகக் குறைந்த கட்டணத்தையே செலுத்துகின்றனர். இதனால் லெபனாலிலுள்ள வீட்டுப் பணியாளர்கள் ஈட்டும் வேதனத்திலிருந்தே கட்டணங்களை அறவிடுவதற்கான ஏற்பாடுகளை முகவர்கள் அதிகம் மேற்கொள்கின்றனர். லெபனானில் அண்மையில் பணியாற்றிய வீட்டுப் பணியாளர்கள், தொழில் முகவர்கள் ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணங்களை ஈடு செய்வதற்காக ஒன்றிலிருந்து மூன்று மாத வேதனம் வரை அறவிடுவதாக மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்குக் கூறினார்கள். ஒரு வீட்டுப் பணியாளர் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்துக்குக் கூறியதாவது, “நான் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியத்தில் பதிவு செய்த அநுராதபுர மாவட்டத்திலுள்ள ஓர் தொழில் முகவர் மூலமாகச் சென்றேன்.

⁸⁵ இ.வெ.வே.பணியகத்தின் ஊழியருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். (பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது), குருநாகல் மாவட்டம், இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006.

⁸⁶ சபினாஸ் ஹசன்டின், சர்வதேச தொழில் ஸ்தபானத்துடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 2, 2006.

⁸⁷ எம். சக்திப்பிரியாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கிரியாவா, இலங்கை, நவம்பர் 7, 2006.

நான் அந்த முகவரிடம் நேரிலேயே சென்றேன்; அம்முகவரின் உதவியுடன் எனது கடவுச்சீட்டினைப் பெற்றுக் கொள்வதற்காக கொழும்புக்கு வந்தேன். நான் மூன்று மாத வேதனமான 300 அமெரிக்க

டொலர்களை (வேதனம் மாதமொன்றுக்கு 100 அமெரிக்க டொலர்கள்) செலுத்த வேண்டியிருந்தது. நான் முகவருக்கு நேரடியாகக் கட்டணம் செலுத்தவில்லை; நான் வேலை செய்த முதல் மூன்று மாதங்களிற்கும் எனது வேலை கொள்வோர் எனக்கு வேதனம் எதனையும் வழங்கவில்லை, அவர்கள் அதனை இங்குள்ள எனது முகவருக்கு அனுப்பி வைத்தனர்.”⁸⁸

முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்களால் மேலதிகக் கட்டணங்கள் அறவிடப்படுவதால் பணியாளர்கள் அநேகம் கூடுதலான வட்டி வீதத்துடனான கடன்களுக்கு ஆளாகின்றனர். புலம்பெயர் விரும்பும் பணியாளர்கள் இந்த அதிகரித்த ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணங்களை மொத்தமாக ஒரே தடவையில் செலுத்துவதற்கான பண வசதிகளைப் பொதுவாகக் கொண்டிருப்பதில்லையென்பதுடன் அநேகர் உள்ளூர்க் கடன் கொடுப்பவர்களிடமிருந்து கடனைப் பெறுகின்றனர் அல்லது கட்டணங்களுக்கான செலவை ஈடுசெய்வதற்காக நகைகளை அடைவு வைக்கின்றனர். மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த பல பெண்கள் உள்ளூர் கடன் கொடுப்பவர்களிடமிருந்து கடன்களைப் பெற்றுள்ளனர். இக்கடன் கொடுப்பவர்கள் மாதமொன்றுக்கு 20 வீத வட்டியில் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்குக் கடன் கொடுக்கின்றனர். இக்கடன் சுமைகள் துன்புறுத்துகின்ற வேலை கொள்வோரிடமிருந்து பணிப்பெண்கள் தப்பிப் போகும் தன்மையை மட்டுப்படுத்துகின்றது. இக்கடன்களிற்கான அதிகரித்த வட்டி வீதங்களினாலும், வீட்டுப் பணிப்பெண்களின் வேலை கொள்வோர் அவர்களுக்குரிய வேதனத்தை ஒழுங்கின்றிக் கொடுப்பதாலும் இவர்கள் ஓர் கடன் சுழற்சிக்குள் அகப்பட்டுத் துன்புறுகின்றனர். புலம்பெயர்வோர் உரிமைகள் ஆர்வலர் ஒருவர் விளக்குகையில், “பெண்கள் புலம்பெயர்வதற்கு முன்பே கடனாளியாகி விடுவதும் அவர்களால் அதனை மீளவும் செலுத்த முடியாதிருப்பதும் இங்குள்ள ஓர் முக்கியமான பிரச்சினையாகும். கடனின் நிமித்தம் அவர்கள் மேலுமொரு தடவை அல்லது மூன்றாவது தடவையாகவும் தொழில் செய்வதற்காக புலம் பெயர்வேண்டியுள்ளது அல்லது சொத்துக்களை அல்லது அடகு வைத்த பொருட்களை இழக்க வேண்டியேற்படுகிறது. இல்லாவிட்டால் முகவர் ‘கவலை வேண்டாம், நாங்கள் வேலை கொள்ளும் நாட்டிலிருந்து உனது வேதனத்திலிருந்து கழித்துக் கொள்வதாகக் கூறுவர். ஆனால் கடன்தொகை தொடர்பாக எழுத்துருவில் எந்தவிதமான ஒப்பந்தமும் இல்லை, எனவே மூன்று நான்கு மாத வேதனங்களை அவர் இழப்பதுடன், இந்தக் கடன் எத்தனை காலத்திற்குக் கழிக்கப்படும் அல்லது எவ்வளவு மீதியுள்ளது என்ற எந்தவித விபரமும் தெரியாதுள்ளனர்.”⁸⁹ என்றார்.

⁸⁸ சுஜீவவாமி, மதராச்சியுடனான (வேண்டுகோளின்படி உண்மைப் பெயரே குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது) மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை நவம்பர் 3, 2006.

⁸⁹ வயோல பெரெரா யுனவுகுமுசுஆ உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல் கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 2, 2006.

சவூதி அரேபியாவில் தொழில் ஒன்றைப் பெற்றுக் கொள்வதற்காக துணை முகவர் ஒருவரிடமிருந்து கட்டணங்களைச் செலுத்துவதற்காக 40,000 ரூபாய்கள் (355 அமெரிக்க டொலர்கள்) கடன் வாங்கியதாக எஸ். துயானி மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திடம் கூறினார்.

நான், எனது கிராமத்திலுள்ள இரண்டு பணம் கடன் கொடுப்பவர்களிடமிருந்து பணத்தை 20 வீத வட்டிக்குப் பெற்றேன். எனது வேதனத்தை சவூதி அரேபியாவில் அவர்கள் கொடுத்த போதிலும் அதனை அவர்கள் சரியான சமயத்தில் தருவதில்லை. நான் அங்கு ஐந்து மாதங்கள் வேலை செய்து முடித்தபோதே இரண்டு மாதத்திற்கான வேதனத்தைத் தந்தனர். இங்கே இலங்கையில் எனது கடனிற்கான வட்டி வளர்ந்து கொண்டிருந்தது. இறுதியில் என்னால் வாங்கிய கடனின் முதலை மட்டும் ஒருவாறு வட்டியின்றிக் கட்டி முடித்தேன். ஆனால் எனது சவூதிப் பயணம் மூலம் என்னால் பணமெதனையும் சேமிக்க முடியவில்லை. 40,000 ரூபாய்கள் (355 அமெரிக்க டொலர்கள்) மீதான 20 வீத வட்டியை நான் இப்பொழுதும் செலுத்தி வருகிறேன், இன்னமும் 20,000 ரூபாய்கள் (178 அமெரிக்க டொலர்கள்) செலுத்துவதற்கு மீதமுள்ளது.⁹⁰

அபுதாபியில் வீட்டுப் பணியாளரான ஒரு வேலைக்கு எஸ். மனோஹஞ்சனி அவரது சொந்த நகரிலுள்ள ஓர் துணை முகவரால் அறவிடப்பட்ட ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணத்தைச் செலுத்துவதற்காக 17,500 ரூபாய்களை (155 அமெரிக்க டொலர்கள்) கடன் வாங்கினார். கடனிற்கான நிபந்தனைகள் நாம் நேர்காணல் செய்த ஏனை புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் பெற்றுக் கொண்ட கடனிற்கான நிபந்தனைகள் போன்றதே. “1000 ரூபாய்களுக்கு நாம் 200 ரூபாய்கள் வட்டியாகச் செலுத்துகிறோம் மற்றும் வட்டியை உரிய நேரத்தில் செலுத்தாவிட்டால் 1000 ரூபாய்களுக்கு 500 ரூபாய்கள் வீதம் வட்டி செலுத்தல் வேண்டும்.”⁹¹ காலம் செல்ல, வட்டி வீதங்கள் இக்கடன்னை பெருப்பித்து விடுகின்றன. ஒரு வீட்டுப் பணியாளர் கூறினார், “நான் ஒருவரிடம் சிறிது பணம் கடன் வாங்கினேன், நான் 5,000 ரூபாய்கள் கடன் பெற்றேன், ஐந்து மாதங்களுக்கு முன்னர் அவர் என்னிடம் 11,000 ரூபாய்களை நான் பெற்ற 5,000 ரூபாய் கடனிற்காக மீளச் செலுத்துமாறு வேண்டினார்.”⁹²

நடைமுறையில், மேலே குறிப்பிட்டது போன்று, இந்த பெரும் கடன்சுமை மற்றும் உயர்ந்த வட்டி அறவிடல்கள் என்பன வீட்டுப் பணியாளர்களை துஷ்பிரயோக வேலை

⁹⁰ எஸ். துயானினியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கண்டி, இலங்கை, நவம்பர் 10, 2006.

⁹¹ எஸ். மனோஹஞ்சனியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, இலங்கை நவம்பர் 1, 2006.

⁹² எஸ். குமாரி உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், வல்லேகுட இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

நிலைமைகளில் இருந்து விட்டு விலகி இலங்கைக்கு மீள்திரும்புதலைக் கடினமாக்குகின்றது. ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண் தன் ஒப்பந்த காலம் முழுவதுமே ரூபாயில் அவரது வேலைகொள்வோர் மற்றும் ரூபாயிலுள்ள தொழில் முகவரினதும் கடுமையான உடலியல் ரீதியிலான துஷ்பிரயோகங் களுக்கும் மத்தியில் பலவந்தமாக உழைக்கும் நிலைமையிலே பணியாற்றினார். இல்லாவிட்டால், அவரால் அவரது 10,000 ரூபாய் வட்டியுடனான (89 அமெரிக்க டொலர்கள்) 30,000 ரூபாய் (266 அமெரிக்க டொலர்கள்) கடனை மீள்செலுத்த முடியாதிருந்திருக்கும். அவர் கூறினார், “நாங்கள் எனது தாயாரின் இடம் மற்றும் வீட்டை கடனிற்கான பிணையுறுதியாக கொடுத்திருந்தோம். நான் வாங்கியிருந்த கடனை வட்டியுடன் மீள்செலுத்தவில்லையானால், கடன்கொடுத்தவர் எங்களது வீட்டை உரிமையாக்கிக் கொள்ள இணங்கியிருந்தோம்..... நான் பணியாற்றிய இடத்தில் நான் மகிழ்ச்சியாக இல்லாதபோதும், நான் அங்கு இரண்டரை வருடம் பணியாற்றினேன். கடனை வட்டியுடன் மீள்செலுத்த வேண்டுமென்பதை நான் அறிந்திருந்தேன். அத்துடன் நான் இலங்கைக்கு மீள்திரும்பி இங்கு போதுமானளவு உழைத்து கடனை மீள் செலுத்துவதற்கும் ஒரு வழியும் இருக்கவில்லை.”⁹³

சவூதி அரேபியாவில் அவரது வேலை கொள்வோரால் வல்லுறவுக்குள்ளாக்கப்பட்ட ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண்ணை இலங்கை மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்தது. இந்த வேளையில், இச்சம்பவத்தின் விளைவாக கிடைத்த பிள்ளையுடன் அவர் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகம் நடாத்தும் ஓர் பராமரிப்பு நிலையத்தில் தங்கியிருந்தார். அவரால் தனது கணவர் மற்றும் நான்கு இளம் பிள்ளைகளிடமும் திரும்பிச் செல்ல முடியாத நிலையில் இருந்தார்., ஏனெனில் முதலில், அவர் சவூதி அரேபியா வருவதற்காகப் பெற்ற கடனை மீளச் செலுத்துவதற்காக மீண்டும் வெளிநாடு செல்வதற்கான தேவையில் இருந்தார். அவர் கூறினார், “நான் இலங்கைக்கு மீள்திரும்பி எனது குடும்பத்தாருடன் ஒன்று சேர்ந்து இருக்க முடியாமலிருப்பது எனக்குக் கவலையாக உள்ளது நான் வெளிநாடு செல்வதற்காக 17,000 ரூபாய்கள் (151 அமெரிக்க டொலர்கள்) கடன் வாங்கினேன், ஆயினும் ஒன்றரை வருட வட்டியுடன் அது இப்போது 50,000 ரூபாய்கள் (444 அமெரிக்க டொலர்கள்) வரை ஆகியிருக்கும். நான் கிராமத்திலுள்ள ஒருவரிடம் 17,000 ரூபாய்களை கடனாகப் பெற்றேன்.... கடனைச் செலுத்தாமல் நான் மீள்திரும்புவேனாயின் அது ஓர் பிரச்சினையாகி விடும்.”⁹⁴

சர்வதேச தொழில் சட்டங்கள், தொழில் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்களின் ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் வேலையிலிடும் சேவைகளுக்கான கட்டண அறவிடல் நடவடிக்கைகளில் கடுமையான வரையறைகளை இட்டுள்ளது. கட்டணம் அறவிடும் தொழில் முகவர்கள் மீதான சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபன சமவாயம் இல. 96ஐ இலங்கை 1958 ஏப்பிரலில் ஏற்றுச் சட்டவலு அளித்துள்ளது. இச் சட்டம் அரசு

⁹³ எச். சந்திரிகாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பத்தின் நேர்காணல், குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006.

⁹⁴ கே. அமந்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006

தரப்பின் ஒரு தகுதி வாய்ந்த அதிகாரியால் தீர்மானிக்கப்படும் ஒரு கால அட்டவணையினுள் கட்டணம் அறவிடும் முகவர்கள் படிப்படியாக நீக்கப்படல் வேண்டுமென வேண்டுகிறது. அத்துடன் இலாப நோக்கிலான வேலைவாய்ப்பு முகவர்கள் மற்றும் ஏனைய இடைத் தரக்களும் “சமர்ப்பிக்கப்பட்டு தகுதி வாய்ந்த அதிகாரியால் அனுமதியளிக்கப்பட்ட கட்டண விகித அளவுகளின்படியே” கட்டணங்களை அறவிட முடியுமெனவும் வேண்டுகிறது⁹⁵ ஆட்சேர்ப்பு செலவுகளை ஈடுசெய்வதற்காக வேதனங்களிலிருந்து கழிவுகளை மேற்கொள்வது சர்வதேச சட்டத்தின் கீழும் தடை செய்யப்பட்டுள்ளது. இலங்கை மற்றும் லெபனான் நாடுகளால் அங்கீகரிக்கப்பட்டு சட்ட வலுவளிக்கப்பட்ட வேதனப் பாதுகாப்பு மீதான சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் சமவாயம் இல. 95, “தொழில் வாய்ப்பை பெற்றுக் கொள்வதை அல்லது தக்க வைத்துக் கொள்வதை உறுதி செய்யும் நோக்கில் ஓர் தொழிலாளரினால் அவரது வேலை கொள்வோருக்கு அல்லது அவரது பிரதிநிதிக்கு அல்லது யாரேனும் இடைத்தரக்களுக்கு (தொழில் ஒப்பந்தக்காரர் அல்லது ஆட்சேர்ப்பு முகவர் போன்ற) நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ வேதனத்திலிருந்து ஏதேனும் கழிப்பை மேற்கொள்வது தடை செய்யப்படும்,⁹⁶ எனக் குறிப்பிடுகிறது. வேலைவாய்ப்பைப் பெற்றுக் கொள்வதற்காக அல்லது தக்கவைத்துக் கொள்வதற்காகக் கட்டணம் அறவிடும் முகவர்களுக்கு கொடுப்பனவுகளை மேற்கொள்வதற்காக வேதனத்திலிருந்து கழிவுகளை மேற்கொள்வதை சமவாயம் தடை செய்கிறது.⁹⁷

⁹⁵ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் கட்டணம் வசூலிக்கும் தொழில் வாய்ப்பு முகவர்கள் குறித்தான சமவாயம் 96 (திருத்தியது 1949) ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது ஜூலை 1, 1949, நடைமுறையிலிடப்பட்டது ஜூலை 18, 1951. உறுப்புரை 3(1), 4(1)(டி)இலாப நோக்கிலான கட்டணங்களை அறவிடும் நிறுவனங்களை சமவாயம் பின்வருமாறு வரைவிலக்கணப்படுத்துகிறது. “தொழிலாளர் அல்லது வேலை கொள்வோரிடமிருந்து ஏதேனும் பணம்சார்ந்த அல்லது பொருள்சார்ந்த அனுகூலங்களை நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ பெறும் நோக்கோடு தொழிலாளருக்கு ஓர் தொழிலைப் பெற்றுத் தரும் அல்லது ஒரு வேலை கொள்வோருக்கு ஒரு தொழிலாளரை வழங்கும் நோக்கில் ஓர் இடை அல்லது இணைப்பை ஏற்படுத்துபவராகப் பணியாற்றும் யாரேனும் ஒரு நபர், கம்பனி, நிறுவனம், முகவர் அல்லது வேறு நிறுவனம்”, உறுப்புரை 1(1) (ய).

⁹⁶ வேதனப் பாதுகாப்பு தொடர்பாக கவனம் செலுத்தும் சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபன சமவாயம் இல.95, ஜூலை 1, 1949 இல் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டு செப்டெம்பர் 24, 1952 இல் சட்ட வலுவிற்குட்பட்டது, உறுப்புரை 9. சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் யாப்பு விதிகளின் உறுப்புரை 22 இன் கீழ் விலக்கப்பட வேண்டிய தொழிலாளர் வகைகள் பற்றி குறிப்பிட்டு முதலாவது அறிக்கையை அரசு சமர்ப்பித்திருந்தால் மட்டுமே சமவாயத்தின் ஏற்பாடுகளிலிருந்து வீட்டுப் பணியாளர்களான அரசாங்கங்கள் விலக்குவதற்கான ஓர் அனுமதிக்கான ஏற்பாட்டை சமவாயம் உள்ளடக்கியுள்ளது. முதலாவது வருடாந்த அறிக்கையின் சமர்ப்பணத்தின் பின்னர் மேலதிக விலக்களிப்புகள் அனுமதிக்கப்படமாட்டா. உறுப்புரை 2(2) (3)

⁹⁷ சர்வதேச தொழிலாளர் கருத்தரங்கு, வேதனப் பாதுகாப்பு சமவாயம் (இல.95) மற்றும் வேதனப் பாதுகாப்புப் பரிந்துரைகள் (இல.85), 1949 குறித்தான அறிக்கைகளின் பொதுவான மதிப்பாய்வு; சமவாயங்களின் பிரயோகம் மற்றும் பரிந்துரைகள் மீதான நிபுணர்கள் குழு அறிக்கை (சமவாயத்தின் உறுப்புரைகள் 19, 22 மற்றும் 35), அறிக்கை III பகுதி 1(B), 91வது அமர்வு (ஜெனீவா:சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், 2003), <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1b.pdf> (accessed June 1, 2007), p. 145, para 276.

ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் ஆட்கடத்துதலில் ஏமாற்றுதல் மற்றும் தகவல்கள் வழங்காமை

ஓர் முதாட்டியைக் கவனித்து பணிவிடை செய்ய வேண்டுமென்றே முகவர் எனக்குக் கூறினார், ஆனால் நான் அங்கு போனதும் (சவுதி அரேபியா) நான்கு வீடுகளுக்கு வேலை செய்யவேண்டும் என்றறிந்தேன். நான்கு வீடுகளுக்காக வேலை செய்யவேண்டும் என்பதை நான் முதலில் அறிந்திருக்கவில்லை. அத்துடன் அதில் ஒரு வீட்டிலிருந்து மட்டுமே ஓர் மாதத்திற்கென 400 ரியால்கள் (107 அமெரிக்க டொலர்கள்) வேதனத்தைப் பெறுகிறேன் முகவர் என்னை ஏமாற்றியிருக்கிறார்.⁹⁸

—எவ். நூர், வயது 36, சவுதி அரேபியாவில் ஓர் வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக பணியாற்றியவர்

மத்திய கிழக்கிற்கு வீட்டுப் பணியாளர்களாக இலங்கைப் பெண்களை ஆட்சேர்க்கும் தொழில் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் ஆகியோர் வேலை செய்யவிருக்கும் நாடு, அவர்கள் எதிர்பார்க்கும் தொழில் நிபந்தனைகள் மற்றும் அவர்கள் பெறவிருக்கும் வேதனம் பற்றி வழமையாக பொய் வாக்குறுதிகளை அளிப்பதாக பணியாளர்கள் எமக்குக் கூறினார்கள். ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் புலம்பெயர விரும்பும் பெண் பணியாளர்களுக்கு அவர்களது பணி பற்றிய பொறுப்புக்கள், அவர்களது வேதனம் அல்லது உரிமைகள் பற்றி அநேகம் முழுமையான தகவல்களை அளிக்கத் தவறுவதாகவும் பணியாளர்கள் எமக்குக் கூறினார்கள். 2004 இல், இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியக ஆட்சேர்ப்பு முகவர்களுக்கெதிராக புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களிடமிருந்து புலம்பெயரலுக்கு முன்னதான 1112 முறைப்பாடுகளைப் பெற்றது.⁹⁹ ஆட்சேர்ப்புச் செயல்முறைகளின் போதான ஏமாற்றுதல் மற்றும் தகவல்கள் வழங்காமை என்பன புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களைச் சுரண்டல் மற்றும் கட்டாய வேலை மற்றும் ஆட்கடத்தலுக்கு ஆளாகும் அபாயத்திலிருக்கிறது.

தொழில் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் பெண் பணியாளர்களது உண்மையான தொழில் செய்யுமிடம் குறித்து ஏமாற்றிய பல சம்பவங்களை மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் ஆவணப்படுத்தியுள்ளது. இந்தச் சம்பவங்களில் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் புலம்பெயர் பணியாளர்களுக்கு அவர்கள் குவைத், ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியம் அல்லது லெபனானில் பணியாற்றுவார்கள் என வாக்குறுதி அளித்துப் பின்னர் அவர்களை

சவுதி அரேபியாவிலேயே பணிக்கான ஏற்பாடுகளைச் செய்தது. சவுதி அரேபியாவில் துன்புறுத்தும் வேலை கொள்வோரிடமிருந்து அண்மையில் தப்பி வந்த ஓர் வீட்டுப்

⁹⁸ எவ்.நூர் இன் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். அத்தனகல்ல, இலங்கை நவம்பர் 8, 2006.

⁹⁹ இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவின், புலம்பெயரும் பெண் தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் மீதான குழுவின் அறிக்கை. (இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு, கொழும்பு, 2005) ப. 36.

பணிப்பெண் கூறுகையில், “டுபாய்க்கு நான் செல்லப் போவதில்லை என்பது எனக்குத் தெரியாது, நான் இதை புறப்பட்ட தினத்தன்றே அறிந்து கொண்டேன். அவர்கள் என்னிடம் விமானப் பயணச்சீட்டைக் கொடுத்த பொழுதே நான் ரியாத் போவதை அறிந்து கொண்டேன்”¹⁰⁰ என்றார்.

ஓர் 18 வயது வீட்டுப் பணிப்பெண் கூறினார், தொழில் முகவர் எனக்கு டுபாயில் தொழில் பெற்றுத் தருவதாக சம்மதித்த போதிலும், நான் சவுதி அரேபியாவிற்கே அனுப்பப்பட்டேன்: “நான் டுபாய் போவதற்காகத்தான் 22,000 ரூபாய்களை முகவருக்குச் செலுத்தினேன், ஆனால் அவரோ என்னை சவுதி அரேபியாவிற்கு அனுப்பி விட்டார், அவர் என்னை ஏமாற்றி விட்டார்.”¹⁰¹ இந்த மோசடி வேலைகளுக்கு பின்னால் இலாப நோக்கம் ஒன்று மட்டுமே இருப்பதாகத் தெரிகிறது. சவுதி அரேபியாவுக்குப் பெண்களைத் தொழிலுக்காக ஆட்சேர்ப்பதில் தொழில் முகவர்கள் கூடுதல் இலாபத்தைச் சம்பாதிக்கின்றனர். ஏனெனில் சவுதி அரேபியாவிலுள்ள வேலைகொள்வோர் கூடுதலான ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணங்களைச் செலுத்துகின்றனர்.¹⁰² இலங்கையிலுள்ள தொழில் முகவர்கள் சவுதி அரேபியாவில் பணிபுரிவதற்காக ஒரு வீட்டுப் பணியாளராக ஆட்சேர்க்கையில் 800-1000 வரையிலான அமெரிக்க டொலர்களைப் பெறுவதுடன், ஏனைய நாடுகளுக்காக ஆட்சேர்ப்பதைவிட குறிப்பிடத்தக்களவான அதிகரித்த இலாபத்தைப் பெற்றுக் கொள்கின்றனர்.¹⁰³ சவுதி அரேபியாவிற்காகப் பெண்களை ஆட்சேர்க்கும் பொழுது துணை முகவர்கள் பெறும் தரகுப் பணம், ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியத்திற்காக ஆட்சேர்க்கையில் கிடைக்கும் தரகுப் பணத்தினைவிட 7-9 மடங்கு கூடுதலாகவும், லெபனான் நாட்டுக்காகக் கிடைக்கும் தரகுப் பணத்தைவிட 3-5 மடங்கு கூடுதலாகவும் மற்றும் குவைத் நாட்டிற்காகக் கிடைக்கும் தரகுப் பணத்தினைவிட 2-4 மடங்கு கூடுதலாகவும் உள்ளது.¹⁰⁴ பணிப்பெண் பணி செய்யவிருக்கும்

¹⁰⁰ பி. இந்திராணியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், ரியாத், சவுதி அரேபியா, டிசம்பர் 15, 2006.

¹⁰¹ எஸ். பத்மாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

¹⁰² ஏ. லத்தீப், தொழில் முகவர், அல் அக்கீம் என்றபிரைசஸ்(தனியார்) நிறுவனமுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 3, 2006; ஓய்வு பெற்ற தொழில் முகவருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல் (பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது) கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 18, 2006; இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகத்தின் ஊழியர் ஒருவருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல்(பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது) குருநாகல் மாவட்டம், இலங்கை நவம்பர் 5, 2006.

¹⁰³ அல்ஹாஜ் யு.ரி.எம். அன்வர், யுகுருயு, உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, ஒக்டோபர் 31, 2006; இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியக ஊழியருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல்(பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது) குருநாகல் மாவட்டம், இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006.

¹⁰⁴ என்.ஏ. பிரியரத்ன, துணை முகவருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006; இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியக வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புக்கான வருடாந்தப் புள்ளிவிபரம் 2005, ப.65: இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியக ஊழியருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல்(பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது) குருநாகல் மாவட்டம், இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006.

நாட்டைப் பற்றிய மோசடிக்கு இலாப நோக்கமே காரணமென ஒரு தொழில் முகவர் ஏற்றுக் கொண்டார்: “ஒரு பணிப்பெண் ஓ நாட்டுக்குப் போக வேண்டுமென விரும்பலாம், ஆனால் துணை முகவரோ கூடுதல் இலாபத்திற்காக அவர் லு நாட்டிற்குத்தான் போகவேண்டுமென நினைப்பார். அதனால் அவர் நல்லதோ, கெட்டதோ ஏதேனும் ஒரு வழியில் ஏமாற்றி பணிப்பெண்ணை அந்த நாட்டிற்கே (லு) அனுப்புவார்.”¹⁰⁵

ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் புலம்பெயரும் வீட்டுப் பணியாளர்களிடம் அவர்களது வேலை நிபந்தனைகள் பற்றி அநேகம் தவறான தகவல்களையே அளிக்கின்றனர். மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்குச் சில பணிப்பெண்கள் கூறினார்கள், முகவர்கள் அல்லது துணை முகவர்கள் நாளொன்றுக்கு எட்டு மணித்தியாலங்கள் வேலை அல்லது வாரத்தில் ஒருநாள் ஓய்வுள்ள வேலை நிபந்தனைகள் என வாக்குறுதி அளித்தனர், எனினும் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த எந்தவொரு வீட்டுப் பணியாளர்களும் இந்த நிபந்தனைகள் நடைமுறையில் இருந்ததாகத் தெரிவிக்கவில்லை. ஆர். சத்தி கூறுகையில், “துணை முகவர் மற்றும் முகவர் ஆகிய இருவருமே என்னிடம் பொதுவாக நாளுக்கு எட்டு மணித்தியாலங்கள் வேலை செய்ய வேண்டும், ஆனால் சிலசமயங்களிலேயே அதிக நேரம் வேலை செய்ய வேண்டியிருக்கும் எனக் கூறினார்கள்”¹⁰⁶ என்றார். ஆனால் நடைமுறையில் சத்தி நாளாந்தம் 14-18 மணித்தியாலங்கள் வேலை செய்தார். மற்றுமோர் வீட்டுப் பணிப்பெண் கூறுகையில், தனது முகவர் லெபனானில் வேலை நிபந்தனைகள் பற்றி ஏமாற்றியதாக எம்மிடம் கூற நான் கூறினேன். ஆனால் அவர்கள் அதனை எனக்குத் தரவில்லை. ‘உன ினார்:’முகவர் கூறினார் ஞாயிற்றுக்கிழமை எனக்கு வேலையிலிருந்து ஓய்வு எடுத்துக் கொள்ள முடியுமென, ஆயினும் எனக்கு ஓய்வுநாள் எதுவும் கிடைக்கவில்லை. நான் எனது வேலை கொள்வோரோடு முரண்பட்டேன், “எனக்கு ஒரு நாள் ஓய்வு வேண்டுமென”க்கு விடுமுறை நாள் கிடையாது, முகவர் உனக்குப் பொய் கூறியுள்ளார்கள்’, என அவர்கள் எனக்குச் சொன்னார்கள்.”¹⁰⁷ மற்றைய சந்தர்ப்பங்களில் தொழில் முகவர்கள் மற்றும்

துணை முகவர்கள் வீட்டுப் பணிப்பெண்களது பணிப் பொறுப்புக்கள் பற்றிப் பொய்யான வாக்குறுதிகள் அளித்து, வீட்டிலுள்ளவர்களது தொகை பற்றி அல்லது அவர்களது பணி குழந்தைகளைப் பராமரிப்பது எனக் கூறி ஏமாற்றுகின்றனர். குவைத் நாட்டில் பயங்கரமான உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகங்களை அனுபவித்த ஓர் வீட்டுப் பணியாளரான ஜே. லக்மினி கூறுகையில், துணை முகவர் எனக்கு வீட்டு வேலைகளை

¹⁰⁵ ஹசாம் ஈ. லத்தீப், தொழில் முகவர், அல் அக்கீம் என்றபிரைசஸ்(தனியார்) நிறுவனம் குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 3, 2006.

¹⁰⁶ ஆர். சத்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், பாணந்துறை, இலங்கை, நவம்பர் 15, 2006.

¹⁰⁷ ஆர். உபேக்ஷாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், வளாகுடே, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

மட்டும் செய்தால் போதும் என வாக்குறுதி அளித்தார், ஆனால் நான் சமையல் மற்றும் குழந்தைகளையும் பராமரிக்க வேண்டியிருந்தது. எல்லா வேலைகளையும் நானே செய்ய வேண்டியிருந்தது.”¹⁰⁸

இன்னுமோர் சந்தர்ப்பத்தில் 26 வயதுடைய டபிள்யூ. செல்வகுமாரி கூறுகையில், “துணை முகவர் கூறினார், வேலை கொள்வோரது வீட்டில் மூன்று பேர்களே உள்ளனர். இந்த இடம் நல்லது என்றார். ஆனால் உண்மையில் அந்த வீட்டில் ஏழு பேர் இருந்தனர். அத்துடன் அங்கிருந்த பிள்ளைகளும் நல்லவர்கள் அல்லர்.”¹⁰⁹ என்றார். மேலுமொரு சம்பவத்தில், ஓர் தொழில் முகவர் ஜி. சித்திராவை, அவர் சவுதி அரேபியாவில் பணிபுரியப் போகும் வீட்டின் குடும்ப அளவு பற்றிப் பொய்யான தகவலினைக் கூறியிருந்தார். அவர் கூறினார், “இங்கு நான் ஒரு குடும்பத்திற்கே பணியாற்ற வந்தேன், ஆனால் அந்த வீட்டில் மூன்று குடும்பங்கள் இருந்தன.”¹¹⁰ ஜி. சித்திராவின் முகவர், அவரது வேலைப்பழு மற்றும் வேதனம் பற்றியும் பொய் வாக்குறுதி அளித்திருந்தார்; வாக்குறுதியளிக்கப்பட்டது போன்று அவருக்கு ஓய்வுநாள் கிடைக்கவேயில்லை. அத்துடன் தொழில் முகவர் உத்தரவாதம் கொடுத்த வேதனத்தின் மூன்றில் இரண்டு பங்கை மட்டுமே பெற்றார். அனுமதி பெற்ற ஓர் தொழில் முகவர், துணை முகவர்கள் இவ்விதமான ஏமாற்று ஆட்சேர்ப்பு நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுவதாக ஒத்துக் கொண்டனர். அவர் கூறுகையில், “துணை முகவர் பொய் கூறுவதுதான் இங்கு பிரச்சினை. அவர் பணிப்பெண்ணிடம், இந்த வேலை கொள்வோரிடமிருந்து இரண்டு பிள்ளைகளே உள்ளனர், சுத்திகரிப்பதற்கு பல அறைகள் இருந்தாலும், இரண்டு அறைகள் மட்டுமே உள்ளதென பொய் கூறுவார்”¹¹¹ என்றார்.

அநேகமான சந்தர்ப்பங்களில், தொழில் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு அவர்கள் உண்மையில் பெறும் வேதனத்தினை விட அதிகமான வேதனத்தையே வாக்குறுதி அளிப்பார்கள். குவைத் மற்றும் சவுதி அரேபியாவில் ஐந்து தடவைகள் பணியாற்றிய ஒரு வீட்டுப் பணியாளர் கூறுகையில், கடைசித் தடவையாக 2005 இல் சவுதி அரேபியாவிற்குப் புலம் பெயர்வதற்கு முன்னர், “முகவர் கூறினார் எனது வேதனம் 500 ரியால்கள் என (133 அமெரிக்க டொலர்கள்), எனினும் நான் அங்கு போனபொழுது எனக்க 400 ரியால்களே (107 அமெரிக்க டொலர்கள்) தரப்பட்டது..... நான் எனது வேலைகொள்வோரிடம் ஏன் 500 ரியால்கள் இல்லையெனக் கேட்டபொழுது, வேலைகொள்வோர் ஒரு புத்தகம் போன்ற ஒன்றைக் காட்டி, “நான் இதிலுள்ள தொகையை மட்டும்தான் செலுத்த வேண்டும்.

¹⁰⁸ ஜே. லக்மினியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 9, 2006.

¹⁰⁹ டபிள்யூ. செல்வகுமாரியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 9, 2006.

¹¹⁰ ஜி. சித்திராவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், ரியாத், சவுதி அரேபியா, டிசம்பர் 6, 2006.

¹¹¹ ஹசாம் ஏ லத்தீப், தொழில் முகவர், அல் அக்கீம் என்றபிரைசஸ்(தனியார்) நிறுவனத்துடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 3, 2006.

உனது முகவர் உன்னிடம் பொய் கூறியிருக்கிறான்”, என்றார்.¹¹² இலங்கையிலுள்ள முகவர்கள், தொழில் ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்படும் வேதனத்தைவிட உண்மையில் வழங்கப்படும் வேதனங்கள் குறைவானது என்பதை தாங்கள் அறிந்திருப்பதாக தெரிவித்தார்கள்.¹¹³ இலங்கையின் தொழில்துறைத் துறையில் முகவர்கள் சம்மேளனத்தின் தலைவர் வேதனம் பற்றிய மோசடி பொதுவாகக் காணப்படுவதை ஏற்றுக் கொண்டார்: “ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண்ணின் வேதனம் 125 அமெரிக்க டொலர்களாக இருக்கும், ஆனால் துணை முகவர் அப்பணிப்பெண்ணிற்கான வேதனம் 150 அல்லது 200 அமெரிக்க டொலர்கள் எனக் கூறுவர்”, என்றார்.¹¹⁴

ஏனைய சந்தர்ப்பங்களில், துணை முகவர்கள் வீட்டுப் பணியாளர்களிடம் அவர்கள் பெறவிருக்கும் வேதனம் பற்றி பொய் வாக்குறுதிகள் அளிப்பதாகும். இது வீட்டுப் பணியாளர்களது பயண ஏற்பாடுகள் பூர்த்தியானதன் பின்னரே அவர்களது உண்மையான வேதனம் குறைவானது எனத் தெரிவிப்பர். உதாரணத்திற்கு, ஐக்கிய அரபு நாடுகள் இராச்சியத்தின், டுபாயில் பணியாற்றிய 28 வயதுடைய ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண் கூறியதாவது, “எனக்கு மாதத்திற்கு 750 டிராம்கள் (204 அமெரிக்க டொலர்கள்) வேதனமாகத் தரப்படும் என உறுதியளித்தார் புறப்படும் தினத்தன்று துணை முகவர் தொழில் ஒப்பந்தம் மற்றும் விமானப் பயணச்சீட்டைக் கொண்டு வந்து தந்த பொழுதே, எனக்கு வேதனமாக 450 டிராம்கள் மட்டுமே (123 அமெரிக்க டொலர்கள்) தரப்படும் என அறிந்து கொண்டேன், நான்

அவரிடம் ஏன் எனக்கு 750 டிராம்கள் வேதனமாகத் தரப்படுமென உறுதியளித்தாய் எனக் கேட்டு, இருவரும் வாக்குவாதத்தில் ஈடுபட்டோம். எனினும் பயணச்சீட்டுக்கான கட்டணம் செலுத்தப்பட்டிருந்ததால் வேறு வழியின்றி நான் பயணிக்க வேண்டியதாகி விட்டது.”¹¹⁵ அவருக்கு 450 டிராம்கள் மட்டுமே வேதனமாக வழங்கப்பட்டது.

தொழில் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் சில சமயங்களில் பணிப்பெண்ணுக்குத் தெரியாத மொழிகளில் தொழில் ஒப்பந்தத்தினை எழுதி அதனைப் பயன்படுத்தியும் ஏமாற்றுகின்றனர். இன்னும் சில சந்தர்ப்பங்களில் தொழில் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் தொழில் ஒப்பந்தத்தில் வேதனத்தைப் பற்றிக் குறிப்பிடும் சில பகுதிகளை மட்டுமே பணியாளர் புரிந்து கொள்ளக் கூடிய மொழியில் மொழிபெயர்த்து வைத்திருப்பர். வேறு சில சமயங்களில், இலங்கையில் வைத்து ஒப்பந்தம்

¹¹² எஸ். சித்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், திகாரி, இலங்கை, நவம்பர் 8, 2006.

¹¹³ ஹசாம் ஏ லத்தீப், தொழில் முகவர், அல் அக்கீம் என்றபிரைசஸ்(தனியார்) நிறுவனத்துடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 3, 2006. அவர் கூறுகையில், “சவுதி அரேபியாவில் உத்தியோகபூர்வமாக வேதனம் 450-500 சவுதி ரியால்கள். உண்மையில் அவர்கள் 400 ரியால்களையே பெற்றனர். ஆனால் அனுபவம் கொண்ட பணியாளர்கள் 450 ரியால்களைப் பெறுவர்”, என்றார்.

¹¹⁴ அல்ஹாஜ் யு.ரி.எம். அன்வீருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், யுடுகுநுயு, கொழும்பு, இலங்கை, ஓக்டோபர் 31, 2006.

¹¹⁵ பி. சவிந்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், குருநாகல், கொழும்பு, நவம்பர் 4, 2006.

கைச்சாத்திட்டிருந்தாலும் கூட அவர்கள் மத்திய கிழக்கை வந்தடைந்ததும் புதியதோர் ஒப்பந்தத்தில் கைச்சாத்திடல் வேண்டும். இந்த அனைத்துச் சந்தர்ப்பங்களிலும் ஒப்பந்தங்கள் அரேபிய மொழியிலேயே இருப்பதுடன், பணியாளர்களுக்கு ஒப்பந்தத்தின் பிரதியெதுவும் வழங்கப்படுவதுமில்லை. இதனால் பணியாளர்களுக்கு வாய்மூலமாக உறுதியளிக்கப்பட்ட நிபந்தனைகளும், பணியாளர்கள் கையொப்பமிட்ட மூல ஒப்பந்தத்தின் நிபந்தனைகளும் ஒன்றுதான் என்பதனைப் பின்னர் உறுதி செய்து கொள்வதில் சிக்கல்கள் ஏற்படுகின்றது.

எச். சந்திரிக்கா விபரிக்கையில், “அங்குள்ள முகவர் (டுபாய்) எனக்கு ஒரு ஆவணத்தைக் காட்டி எனது வேலை கொள்வோரிடமிருந்தான ஒப்பந்தம் என்றும் அதில் கையொப்பமிடும்படியும் கூறினார். நானும் அதில் கையொப்பமிட்டேன். அது அரேபிய மொழியில் இருந்தது, அதில் உள்ளது என்னவென்று எனக்குத் தெரியாது. டுபாய்க்கு வந்ததும் அவர்கள் விமான நிலையத்திற்கு வந்து என்னை முகவரிடம் அழைத்து சென்று ஒப்பந்தத்தில் கையொப்பமிட வைத்தனர், இவையெல்லாம் ஒரே நாளில் நடைபெற்றன. ஒப்பந்தத்திலுள்ள நிபந்தனைகள் பற்றி எனக்கு எதுவும் கூறவில்லை. எனக்கு ஒரு பிரதியைக் கூடத் தரவில்லை..... நான் புறப்படுவதற்கு முன்னர் துணை முகவர் என்னிடம் கூறினார், மாதமொன்றுக்கு எனக்கு 500 டிராம்கள் (136 அமெரிக்க டொலர்கள்) தரப்படுமென்று, ஆனால் எனக்கு மாதத்திற்கு 400 டிராம்களே (109 அமெரிக்க டொலர்கள்) தரப்பட்டன.”¹¹⁶

மோசடி செய்யப்பட்டு ஆட்சேர்க்கப்படுதல் மற்றும் போதிய தகவல்களில்லாதிருப்பதும், சுரண்டல்களுக்காளாகுவதற்கு துணை நிற்பதுடன் வீட்டுப் பணியாளர்களாக அவர்கள் மிகக் குறைந்த பேரம் பேசுந்திறனையே கொண்டிருக்கின்றனர். சவுதி அரேபியாவிற்குப் புலம்பெயர்வதற்கு முன்னர் குவைத் நாட்டில் பணிபுரிந்த ஒரு வீட்டுப் பணியாளர் கூறுகையில், “நான் இலங்கையை விட்டுப் புறப்பட முன்னர், சவுதி அரேபியாவில் இவ்விதமிருக்கும் என எனக்குத் தெரியாது எனது முகவர் என்னிடம் எதனையும் தெரிவிக்கவில்லை.”¹¹⁷ சவுதி அரேபியாவில் அவர் ஓய்வில்லாத மிகுந்த வேலைச்சுமை, பலவந்தமாக அடைத்து வைத்தல் மற்றும் வாய்வார்த்தை மூலமான துஷ்பிரயோகங்களுக்கு ஆளாகினார். இன்னுமொரு சம்பவத்தில், ஜி. மகிழம் என்பவரது துணை முகவர் மற்றும் முகவர்கள் அவர் சவுதி அரேபியாவிற்குப் புலம்பெயர்வதற்கு முன்னர் அவரது வேதனம் பற்றி அறிவிக்கவில்லை அல்லது ஒரு தொழில் ஒப்பந்தத்தை வழங்கவில்லை. அவர் வேலை செய்த தேயிலைத் தோட்டத்திற்குச் சென்ற துணை முகவர், “நீ போகுமிடம் மிகவும் நல்ல இடம்” என்று மட்டுமே கூறினார்:

நான் சவுதி அரேபியாவிற்கு வந்த பின்னர், எனது வேலை கொள்பவர் எனது வேதனம் 400 ரியால்கள் (107 அமெரிக்க டொலர்கள்) என்று

¹¹⁶ எச். சந்திரிக்காவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006.

¹¹⁷ பி. நயன்டினியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், ரம்பே, இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006.

கூறிய பின்னரே, அதை நான் அறிந்து கொண்டேன். இது போதுமானதல்ல, இந்த வேதனம் எனது பிள்ளைகளின் படிப்பு மற்றும் சாப்பாடு போன்றவற்றுக்குப் போதாது. நான் வேதனத்தைக் கூட்டித் தருமாறு கேட்டேன்; எனது வேலை கொள்வோர் அதற்கு மறுத்ததுடன் என்னை இலங்கைக்குப் போய் திரும்பி வருமாறும், அந்த சமயத்தில் அவர்கள் வேதனத்தை அதிகரிப்பதாகவும் கூறினார்கள்.... இலங்கையை விட்டுப் புறப்பட முன்னர் எனக்கு எவ்வளவு வேதனம் கிடைக்கும் என்பது பற்றி எனக்கு எதுவும் தெரிந்திருக்கவில்லை.¹¹⁸

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த அநேகமான வீட்டுப் பணியாளர்கள், தாங்கள் ஒருபோதும் தொழில் ஒப்பந்தமொன்றில் கையொப்பமிட்டதாகவோ அல்லது அதன் பிரதியொன்று தங்களுக்கு வழங்கப்பட்டதாகவோ தெரிவிக்கவில்லை. பொதுவாக துணை முகவர்கள் தொழில் ஒப்பந்தங்களை வழங்குவதில்லை; பொதுவில் அனுமதி பெற்ற முகவர்கள் அலுவலகங்களிலேயே புலம்பெயரும் வீட்டுப் பணியாளர்கள் தொழில் ஒப்பந்தத்தில் கைச்சாத்திடுவர். பிரயாண ஏற்பாடுகளைக் கையாளும் முகவரோடு நேரடியாகச் சந்திக்காத வீட்டுப் பணியாளர்கள் அநேகம் தொழில் ஒப்பந்தத்தில் கைச்சாத்திடுவதேயில்லை.¹¹⁹

லெபனான் நாட்டுக்குப் புலம்பெயர்ந்த வீட்டுப் பணியாளரான று. சுசந்திக்கா கூறுகையில், “எனது முகவரிடம், நான் ஒப்பந்தம் ஒன்றில் கையொப்பமிட வேண்டுமா எனக் கேட்டேன். அதற்கு அவர், கவலைப்பட வேண்டாம். நான் அனைத்தையும் வேலைகொள்வோரோடு ஏற்பாடு செய்து கொள்கின்றேன், பயப்பட வேண்டாம், எனது வேதனம் 125 அமெரிக்க டொலர்கள்; ஏதேனும் பிரச்சினைகள் ஏற்பட்டால் தொலைபேசியில் அழைத்துக் கூறுங்கள். நாங்கள் அதைத் தீர்த்து வைப்போம்” என்றார். அவர் தன் மூலம் புலம்பெயர்ந்த அனைத்து வீட்டுப் பணியாளர்களுக்குமான தொழில் ஒப்பந்தங்களை தானே கையெழுத்திட்டதாகக் கூறினார்..... நான் ஏமாற்றப்பட்டால் என்ன செய்வது என்று அவரை நான் மீண்டும் வினவினேன். அதற்கு அவர் அப்படி எதுவும் நடைபெறாது என்று கூறினார்.”¹²⁰ ஆனால் நடைமுறையில் று. சுசந்திகாவுக்கு 100 அமெரிக்க டொலர்கள் மட்டுமே மாதமொன்றுக்கு வேதனமாகக் கொடுக்கப்பட்டது.

ஏனைய சந்தர்ப்பங்களில் வேலை செய்யும் நாட்டில் அவர்களது உரிமைகள் பற்றி ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள் அல்லது துணை முகவர்கள் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு தவறான தகவல்களை அளிக்கின்றனர். லெபனானிற்குப் புலம்பெயர்ந்த ஓர் வீட்டுப்

¹¹⁸ ஜி. மகிழ்த்துடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், மஸ்கெலியா, இலங்கை, நவம்பர் 13, 2006.

¹¹⁹ பைசால் சமத்துடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், பாணந்துறை, இலங்கை, ஒக்டோபர் 30, 2006.

¹²⁰ டபிள்யூ. சுசந்திகாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், பாணந்துறை, இலங்கை, நவம்பர் 15, 2006.

பணியாளர் கூறுகையில், “துணை முகவர் அல்லது முகவர் ஆகிய இருவருமே... வேலை கொள்வோரிடமிருந்து மாறுவதற்கு அல்லது விட்டு விலகுவதற்கான எனது உரிமைகள் பற்றிக் கூறவில்லை.... அவர்கள் சொன்னார்கள் ஒப்பந்த காலமான 2 வருடங்கள் மற்றும் 90 நாட்கள் முடிவடைவதற்கு முன்னர் என்னால் நாடு திரும்ப முடியாது என்று மட்டும் கூறினார்கள். வேறெந்த விளக்கமும் இல்லை.”¹²¹ என்றார். ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள் அல்லது துணை முகவர்கள் சிலசமயங்களில் வீட்டுப் பணியாளர்களிடம் வேலை ஒப்பந்தம் பூர்த்தியாவதற்கு முன்னம் அதனை முறித்து இலங்கை திரும்புவதற்கான அவர்களது உரிமையைக் கைவிடுவதாகக் கூறும் ஒரு உத்தரவாதத்தில் கையெழுத்திடும்படி வேண்டுகின்றனர். இந்த பொறுப்பெடுத்தல் உத்தரவாதம் வேலை ஒப்பந்தத்திலிருந்து தனியானவை. குவைத் நாட்டிற்குச் சென்ற எம். டிலினைக்கா எனும் புலம்பெயர்ந்த பணிப்பெண் கூறுகையில், “முகவர் நிறுவனத்தில் நான் ஒரு காகிதத்தில் கையெழுத்திட்டேன், அதில் நான் சில கஷ்டங்களை எதிர் நோக்கினாலும் ஒப்பந்த காலம் முடிவுறும்வரை நான் அங்கு தங்கியிருப்பேன் என்றும் எக்காரணம் கொண்டும் எனது முகவர்

என்னைத் திருப்பி அழைக்கமாட்டார் எனவும் குறிப்பிடப்பட்டிருந்தது. எனது கடமைகள் அல்லது வேதனம் பற்றிய தகவல்களைக் கொண்ட வேறெந்த ஆவணங்களிலும் நான் கையெழுத்து இடவில்லை.”¹²²

ஆட்சேர்ப்பின் போதான சில மோசடியான இச்சம்பவங்கள் வலுக்கட்டாய வேலைகளுக்கான ஆட்கடத்தலிற்கு ஒப்பானதாகும்.¹²³ புலம்பெயர்தல் நடவடிக்கைகளில் இந்தப் பலப்பிரயோகம், பலவந்தப்படுத்தல் அல்லது ஏமாற்றுதல் என்பன சில கட்டங்களில் ஆட்கடத்தலுக்கான தன்மைகளைக் கொண்டிருந்தன. இந்த ஏமாற்றுச் சம்பவங்கள் சட்டபூர்வமான ஆட்சேர்ப்பு நடவடிக்கைகளின் போது நடைபெற்றாலும் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் ஆவணப்படுத்திய சில

¹²¹ ஆர். சத்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், பாணந்துறை, இலங்கை, நவம்பர் 15, 2006.

¹²² எம். டிலெனிக்காவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், குருநாகல் மாவட்டம், இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006.

¹²³ நபர்களை விசேடமாக பெண்கள் மற்றும் சிறுவர்களை ஆட்கடத்துவதை தடுத்தல், கட்டுப்படுத்தல் மற்றும் தண்டித்தலுக்கான ஐக்கிய நாடுகளின் வரைவேடு ஆட்கடத்தலை, “சுரண்டுதல் நோக்கத்திற்காக ஆட்களை அச்சுறுத்தி அல்லது பலத்தைப் பிரயோகித்து அல்லது வலுக்கட்டாயப்படுத்தல் முறைகளான கடத்துதல், மோசடி, ஏமாற்றுதல், அதிகார துஷ்பிரயோகம் அல்லது நலிவுற்ற நிலை அல்லது இன்னுமோர் நபர் மேல் கட்டுப்பாட்டைக் கொண்டிருக்கும் ஒருவருக்குக் கொடுப்பனவு அல்லது நன்மைகளை அளித்தல் அல்லது பெற்றுக் கொடுத்தல் போன்ற வழிகளால் ஆட்சேர்த்தல், கொண்டு செல்லல், இடம் மாற்றுதல், இடமளித்தல் அல்லது நபர்களைப் பெற்றுக் கொடுத்தல் என வரைவிலக்கணப்படுத்துகிறது. நபர்களை விசேடமாக பெண்கள் மற்றும் சிறுவர்களை ஆட்கடத்துவதை தடுத்தல், கட்டுப்படுத்தல் மற்றும் தண்டித்தலுக்கான வரைவேடு நாடுகளுக்கிடையில் திட்டமிட்டு நடைபெறும் குற்றங்கள் (ஆட்கடத்தல் வரைவேடு) மீதான ஐக்கிய நாடுகளின் சமவாயத்திற்கு ஆதாரமாகவுள்ளது. உருவாக்கம் நவம்பர் 15, 2000 பொ.ச தீர்மானம் 55/25 பிற்சேர்க்கை II, 55 GADR Supp.(No.49) at 60 ஐ. நா. ஆவணம் A/45/49 (vol.1) (2001) நடைமுறைக்கு இடப்பட்டது. டிசம்பர் 25, 2003, 1995 இன் குற்றவியல் கோவைச் சட்டத்திற்கான ஓர் திருத்தத்தின் பின் உறுப்புரை 3(a) இலங்கைச் சட்டம் ஆட்கடத்தலை தடை செய்கின்றது. குற்றவியல் கோவை இல.2, 1883, பிரிவு 360(c) குற்றவியல் கோவை திருத்தச் சட்டம் இல.22, 1995.

சம்பவங்கள் ஆட்கடத்தலின் வரைவிலக்கணங்களோடு ஒத்திணங்குகின்றது. ஆட்சேர்ப்பு நடவடிக்கைகளின் போதான ஏமாற்றுதல் அல்லது பலவந்தப்படுத்தல், கடனை உருவாக்கும் உயர்ந்த ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணம், புலம்பெயர்ந்தவர் மற்றும் பணியாளர் ஒருவரது உரிமைகள் பற்றிய தவறான தகவல்கள் மற்றும் தொழில் செய்யும் நாடுகளில் சட்டப் பாதுகாப்பின்மை என்பன ஆட்கடத்தல் அச்சுறுத்தல் மற்றும் இவ்வறிக்கையின் பிற்பகுதியில் ஆவணப்படுத்தியமை போன்று வேலைத்தல துஷ்பிரயோகங்களுக்கு இப்புலம்பெயர் பணிப்பெண்களை வெளிப்படுத்துகின்றது. சட்டபூர்வ ஆட்சேர்ப்பு மூலமான ஆட்கடத்தல் சம்பவங்களில் பெண் பணியாளர்கள் புலம்பெயர்வதற்குத் தீர்மானித்த பின்னர் முகவர்கள் அவர்களுக்கு பிழையான தகவல்களை வழங்கலாம், ஏமாற்றலாம் அல்லது பலவந்தப்படுத்தலாம். அத்துடன் ஆட்கடத்தப்படும் பெண்கள் அவர்களது பணிசெய்யும் இடங்களுக்கு அனுப்பப்பட்டதும் வேலைத்தலங்களில் பெரும் துஷ்பிரயோகங்களை அனுபவிக்கின்றனர்.

உதாரணமாக இலங்கையில் போரினால் சிதைவடைந்த வடக்குப் பிரதேசத்திலிருந்தான ஒரு தாய், வயது 24, ஏ. பிரவீனா தனது ஆறு வயதுக் குழந்தை மற்றும் குடும்பத்தை விட்டு நீண்ட காலமாகப் பிரிந்திருந்தார். சவுதி அரேபியாவில் ஒரு வீட்டுப் பணியாளராகப் பணியாற்றிய பின்னர் இலங்கைக்கு திரும்பிய அவர் இந்தியாவிலுள்ள அவரது குடும்பத்தாரோடு ஒன்றுசேர விரும்பினார். ஆனால் அவர் சவுதி அரேபியாவில் மீண்டும் பணியாற்றுவதற்கு ஏமாற்றப்பட்டு அங்கு ஒன்றரை வருடங்கள் கட்டாய வேலை நிலைமைகளின் கீழ் பணியாற்றினார். அவர் விபரிக்கையில்; மே மாதம் 2004இல் நான் இலங்கை திரும்பியபோது எனக்கு இங்கு ஒருவரும் இருக்கவில்லை. நான் விமான நிலையத்தில் ஒரு பெண்மணியைச் சந்தித்தேன். அவர் எனக்கு விசா அனுமதியைப் பெற்றுத் தரமுடியுமென வாக்குறுதி அளித்து, எனது கடவுச்சீட்டு, பணமென அனைத்தையும் எடுத்து வைத்துக் கொண்டார்..... நான் சவுதி அரேபியாவிற்கு திரும்பவும் அனுப்பி வைக்கப்படப் போகிறேன் என எனக்குத் தெரியாது. அத்துடன் அதில் எனக்கு விருப்பமுமில்லை. அந்தப் பெண்மணி அனைத்து ஏற்பாடுகளையும் செய்தார். நாங்கள் விமான நிலையத்தை அடைந்ததும் எனது கடவுச்சீட்டை அவர் என்னிடம் தரவில்லை. விமான நிலையத்தின் கருமபீடத்திலிருந்த ஓர் ஆண் கூறினார், “நீ சவுதி அரேபியாவிற்குப் போகின்றாய், இந்தியாவிற்கு அல்ல”. விமான நிலையக் கருமபீடத்தை அடைந்த பின்னர் ஒன்றும் செய்ய முடியாது – திரும்பிச் செல்லவும் முடியாது. எனக்கு விமான நிலையத்தில் உதவக் கூடிய உத்தியோகத்தார்கள் எவரையும் தெரியாது. சவுதி அரேபியாவிலிருந்த எனது வேலைகொள்வோரான எஜமானியும் என்னைத் திருப்பி அனுப்ப மறுத்து விட்டார்.... என்னால் வெளியேறவே முடியவில்லை என்பதுடன் நான் கேட்டபொழுது இல்லையென மறுப்புத் தெரிவிக்கப்பட்டு என்னைப் பூட்டி வைத்தார்கள்.¹²⁴ இன்னுமோர் சம்பவத்தில், குவைத்தில் எவ். நூர் எனும் வீட்டுப் பணிப்பெண்ணின் எஜமான், 20 பேர் கொண்ட குடும்பத்திற்கான சமையல் மற்றும் அவரது ஐந்து மாடிக் கட்டிடத்தைச் சுத்தம் செய்தல் என்பதற்கும் மேலதிகமாக அவரது தேநீர்ச் சாலையில் வாடிக்கையாளர்களுக்கு தேநீர் மற்றும் கோப்பி பரிமாறுதலும்

¹²⁴ ஏ. பிரவீனாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

வேண்டுமென்றார்.¹²⁵ இலங்கையிலுள்ள அவரது முகவர், அவரது பணி ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண் என்பதேயன்றி சிற்றுண்டிச்சாலைப் பரிமாறுபவர் அல்ல என்பதை அவருக்கு உறுதிப்படுத்தினார். அவர் மேலும் கூறுகையில், “நான் முகவரிடம் நேரடியாகவே விடயத்தைக் கையாண்டேன். முகவரொருவர் என்னை குவைத் விமான நிலையத்தில் சந்தித்தார்அவர் என்னைப் பணிக்காக அனுப்பிய இடம் முன்னர் எனக்குப்

புகைப்படமொன்றில் இதுதான் நான் பணி செய்யவிருக்கும் இடமெனக் காட்டிய இடமல்ல.... அங்கு சென்ற ஐந்தாம் நாள் நான் முகவரை அழைத்து, நான் இங்கு பணியாற்ற விரும்பவில்லை என்று கூறினேன். நான் இங்கு வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக பணியாற்றவே வந்தேன் என்று கூறினேன். முகவர் என்னை சிறிது காலம் பொறுத்துக் கொள்ளும்படி கூறினார். நான் இந்த இடத்தை விட்டுத் தப்பியோடத் தீர்மானித்தேன்.¹²⁶

தொழில் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்களது ஆட்சேர்ப்பு நடவடிக்கைகளைச் சீராக்கி, ஒழுங்கமைக்கத் தவறும் பட்சத்தில் புலம்பெயர் பணியாளர்கள், கட்டாய வேலைக்கான ஆட்கடத்தல் நிலைமைகளுக்கு இட்டுச் செல்லக்கூடிய சுரண்டல் மற்றும் துஷ்பிரயோக வேலை நிலைமைகளுக்காளாகும் பெரும் அபாயத்திலுள்ளனர். துல்லியமான எண்ணிக்கையைப் பெற்றுக் கொள்வது சாத்தியமானதாக இல்லாத ஒரு நிலையில் சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் உலகளவில் தற்போது ஆட்கடத்தலிற்கு ஆளான நிலையில் குறைந்தது 2.45 மில்லியன் மக்கள் கட்டாய வேலைக்கான சுரண்டல் நிலைகளில் பணியாற்றுவதாகவும் இது உலகம் முழுவதிலுமான கட்டாய வேலை செய்வோரின் 20 வீதத்தைப் பிரதிநிதிப்படுத்துவதாகவும் கணிப்பிட்டுள்ளது.¹²⁷

புறப்படுதலுக்கு முன்னதான மருத்துவப் பரிசோதனையும் வலுக்கட்டாய கர்ப்பத்தடையும்

புலம்பெயர் விரும்பும் வீட்டுப் பணிப்பெண்களில் அநேகர் அவர்களது அறிவுறுத்தப்பட்ட சம்மதமின்றி புறப்படுதலுக்கு முன்னதான மருத்துவப் பரிசோதனைகளுக்குள்ளாகுவதுடன் அப்பரிசோதனைகளின் முடிவுகளைப் பெறுவதற்கான வழிவகைகள் இல்லாதுமுள்ளனர். சில பெண்கள், மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்துக்கு கூறுகையில், தொழில் முகவர்கள் தங்கள் வேலை ஒப்பந்தக் காலம் வரையில் கர்ப்பமடைவதைத் தடுக்கும் வகையில் நீண்டகால கர்ப்பத்தடைகளைப் பயன்படுத்தும்படி கட்டாயப்படுத்தியதாகக் கூறினார்கள்.

¹²⁵ எவ். நூருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், அத்தனகல, இலங்கை, நவம்பர் 8, 2006.

¹²⁶ அதே ஆதார மூலம்

¹²⁷ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், உலகின் கட்டாய வேலையில் ஈடுபட்டுள்ளோரின் குறைந்தபட்ச தொகைக் கணிப்பு. (ஜெனீவா: ILO 2005) http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=5073 (accessed june 8, 2007), pp.4, 33.

அனைத்துப் புலம்பெயர் விரும்பும் பணியாளர்களும் கொழும்பைத்¹²⁸ தளமாகக் கொண்ட தனியார் மருத்துவச் சிகிச்சை நிலையங்களில் கர்ப்பப் பரிசோதனை, எச்.ஐ.வி தொற்று மற்றும் உயர் கொலஸ்ரோல் மட்டங்களுக்கான¹²⁹ சோதனைகள் உட்பட பலவகையான உடல் ஆரோக்கியத்திற்கான கட்டாய மருத்துவப் பரிசோதனைகளுக்கு உட்படல் வேண்டும். அத்துடன் அவர்கள் காச நோய்க்கு எக்ஸ் கதிர் படம், கண்பார்வை, பேச்சு மற்றும் கேட்டல் போன்ற பரிசோதனைகளுக்கும் உட்படல் வேண்டும்.¹³⁰ வெளிவிவகார அமைச்சு அலுவலக

அதிகாரிகளின்படி இப்பரிசோதனைகள் பணியாளர்களது “உடலியல் ரீதியான ஆரோக்கியத்தை உறுதி செய்வதற்கானவையாகும்.”¹³¹ மருத்துவப் பரிசோதனைகளில் கர்ப்பம் தரித்திருப்பதாக அல்லது எச்.ஐ.வி தொற்று இருப்பதாகக் கண்டறியப்பட்டால் அப்பெண்கள் தகுதியானவர்களல்லர் என்று இனம் காணப்பட்டு புலம்பெயர்வதற்கு அனுமதிக்கப்பட மாட்டார்கள்.¹³²

புலம்பெயர்ந்த பெண் வீட்டுப் பணியாளர்களில் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தால் நேர் காணப்பட்ட அநேகமான பெண்கள் கூறுகையில், தாங்கள் என்ன மருத்துவப் பரிசோதனைகளுக்கு உட்படுத்தப்பட்டனர் என அறியத் தரப்படவில்லை என்பதுடன் எவரும் பரிசோதனைகளுக்க முன் அல்லது பின் ஆலோசனைகள் எதனையும் பெறவில்லையெனவும் தெரிவித்தனர். அறியத் தரப்பட்ட பின்னான சம்மதம் மற்றும் மருத்துவப் பரிசோதனைத் தகவல்களின் இரகசியத்தன்மையைப் பேணுதலும் மருத்துவ நன்னெறிகளின் மூலாதாரமாகும். இருப்பினும் இவை எவையுமே இலங்கையில் புலம்பெயர் பணிப்பெண்களைப் பொறுத்தவகையில் மதித்துக் கடைப்பிடிக்கப்படுவதில்லை. நாம் கலந்துரையாடிய பல பெண்கள் கூறுகையில், தாங்கள் “ஏதேனும் நோய்களிருந்தாலும் என்பதற்காக மருத்துவப் பரிசோதனைகளுக்கு உட்படுத்தப்பட்டதாகவும், ஆயினும் குறிப்பிட்ட நோய்த் தொற்று இருப்பதற்கான எந்தத் தகவலையும் பெறவில்லையெனக் கூறினார்கள். உதாரணத்திற்கு, லெபனான் நாட்டிற்கு புலம்பெயர்வதற்கு முன்னதான மருத்துவப் பரிசோதனைக்கு அண்மையில் உட்பட்ட ஒரு வீட்டுப் பணியாளர் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்குக் கூறுகையில்,

¹²⁸ வளைகுடா கூட்டு ஒத்துழைப்புச் சபை(GCC) நாடுகளால் அனுமதிக்கப்பட்ட, கூட்டாக GCC அனுமதி பெற்ற மருத்துவச் சங்கம் என அழைக்கப்படும் 13 மருத்துவ நிலையங்கள் உள்ளன (GAMCA) GCC நாடுகளின் தூதரகங்கள் GAMCA சிகிச்சை நிலையங்களினால் வழங்கப்படும் மருத்தவச் சான்றிதழ்களை மட்டுமே ஏற்று அங்கீகரிக்கும். CARAM ஆசியா, புலம்பெயர்வோர் உடல் ஆரோக்கிய நிலை 2007 (கோலாலம்பூர்:CARAM ஆசியா 2007), http://www.caramasia.org/reports/SoH2007/SoH_Report_2007-online_version.pdf (accessed September 6, 2007, p.90).

¹²⁹ சுமேதா ஏக்கநாயக்க, வெளிவிவகார அமைச்சுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 16, 2006.

¹³⁰ அதே ஆதார மூலம்.

¹³¹ அதே மூலம்

¹³² அதே மூலம்

“நான் ஏன் மருத்துவப் பரிசோதனைக்கு உட்படுத்தப்படுகிறேன் என எனக்குத் தெரிவிக்கப்பட வில்லை,” என்றார்.¹³³ இலங்கையில் புலம்பெயர்பவர்களின் ஓர் ஆலோசகர் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்குக் கூறுகையில், “பணியாளர்களிடமிருந்து இரத்தத்தின் மாதிரி ஏன் பெறப்படுகிறது என்பதை பல சந்தர்ப்பங்களில் அவர்கள் கூறுவதில்லை”, என்றார்.¹³⁴

இந்த அறிக்கைக்காக நேர்காணப்பட்ட புலம்பெயர்ந்த வீட்டுப்பணியாளர்களில் அநேகமானோர் இந்த மருத்துவப் பரிசோதனைகளின் முடிவுகளைப் பெறவில்லை மாறாக இந்த மருத்துவப் பரிசோதனைகளின் முடிவுகள் இந்த மருத்துவ சிகிச்சை நிலையங்களால் நேரடியாக அவர்களது தொழில் முகவர்கள் மற்றும் அல்லது வேலைகொள்வோரிடமிருந்து தெரியப்படுத்தப் பட்டிருக்கலாம் என அவர்கள் நம்புகின்றனர். ஒரு பெண், மனித உரிமை கண்காணிப்பகத்திடம் கூறுகையில், “மருத்துவப் பரிசோதனைகளின் முடிவுகள் வேலைகொள்வோரிடம் கொடுக்கப்பட்டன. அதன் முடிவுகள் பற்றி அவர்கள் எனக்கு எதுவும் தெரிவிக்கவில்லை”, என்றார்.¹³⁵ இன்னுமோர் பணிப்பெண் கூறுகையில், “அவர்கள் எனது இரத்தம், சிறுநீர் என்பவற்றைப் பரிசோதித்ததுடன் எக்ஸ் கதிர் படமும் எடுத்தனர். அவர்கள் எங்களிடம் அந்தப் பரிசோதனைகளின் முடிவுகளைத் தரவில்லை; அவர்கள் அதனை முகவரிடம் கொடுத்தார்கள்”, என்று கூறினார்.¹³⁶ இலங்கையின் அரசுசார்பற்ற ஸ்தாபனமான புலம்பெயர் பணியாளர்களுக்கான செயற்பாட்டு வலையமைப்பின் (யுஐவுகுமுசுஆ) பணிப்பாளர், மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்குக் கூறுகையில், நோயாளியின் இரகசியத்தன்மை சாதாரணமாக மீறப்படுகிறது என்றார்.¹³⁷ வெளிவிவகார அமைச்சின் ஒரு அதிகாரி, புலம்பெயர் பணியாளர்களின் மருத்துவப் பரிசோதனை முடிவுகளின் இரகசியத்தன்மையைப் பாதுகாப்பதற்கான செய்முறைகள் எதுவும் இல்லையென்பதை உறுதிப்படுத்தினார். “வைத்தியர் முகவிற்குப் பரிசோதனை செய்யப்பட்ட பெண் எச்.ஐ.வி தொற்றுள்ளவரா இல்லையா என்பதைத் தெரிவிப்பார்.... பரிசோதனை முடிவுகள் முகவரிக்கு அனுப்பி வைக்கப்படும். முடிவுகளின் பிரதி அவசியமாகத் தேவைப்படுமாயின் அது அவருக்கு வழங்கப்படும். பொதுவாக அவர்கள் நோய்த் தொற்றுக்கள் ஏதுமற்றவர் என்று அறியத் தரப்படுவர்.”¹³⁸ மேலே விபரிக்கப்பட்டது போன்று மருத்துவப் பரிசோதனை முடிவுகளை

¹³³ டபிள்யூ. சுசந்திகாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், பாணந்துறை, இலங்கை, நவம்பர் 15, 2006.

¹³⁴ வயோல பெரேராவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், யுஐவுகுமுசுஆஇ கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 2, 2006.

¹³⁵ டபிள்யூ. சோமாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006.

¹³⁶ எஸ். மனோரஞ்சனியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006.

¹³⁷ வயலோ பெரேராவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், யுஐவுகுமுசுஆ கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 2, 2006.

¹³⁸ சுமேதா ஏக்கநாயக்கவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், வெளிவிவகார அமைச்சு, கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 16, 2006.

தெரிவிப்பது, சர்வதேசச் சட்டம் மற்றும் இலங்கையின் மருத்துவ தொழில் தர்மத்திற்கான வழிகாட்டிகளின் கீழ் நோயாளியின் பரிசோதனை முடிவுகளுக்கான இரகசியத்தன்மையைப் பேணும் உரிமையை மீறுகின்றது.¹³⁹

வீட்டுப் பெண் பணியாளர்கள் ஊசிமருந்து மூலம் செலுத்தப்படக்கூடிய கார்ப்பத்தடை முறைகளை அவர்களது அறிவுறுத்தப்பட்ட சம்மதமின்றியும் வேறு சில சந்தர்ப்பங்களில் தெரிவிக்கப்பட்ட அவர்களது விருப்பத்திற்கு எதிராகவும் கொடுக்கப்பட்டிருப்பதற்கான சம்பவங்களை மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் ஆவணப்படுத்தியுள்ளது. தேவையற்ற மருத்துவச் சிகிச்சைகளை மறுப்பதற்கு எல்லாத் தனிப்பட்டவர்களுக்குமான உரிமையை உடலியல் சுயேச்சத்தன்மை மற்றும் முழுமைக்குமான உரிமை உத்தரவாதப்படுத்துகிறது.¹⁴⁰ சில சந்தர்ப்பங்களில் சிகிச்சை நிலையத்தில் பணியாற்றுவவர்கள், இந்த ஊசிமருந்து கருத்தரிப்பதை தவிர்ப்பதற்கானது எனப் புலம்பெயரும் வீட்டுப் பணிப்பெண்களிடம் கூறுகிறார்கள், மற்றைய சந்தர்ப்பங்களில் ஊசிமருந்தைச் செலுத்தும் வரையில் இப்பெண்களுக்கு எதனையும் தெரிவிப்பதில்லை. ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண் மருத்துவச் சோதனையில் நடந்ததைக் கூறுகையில்,

“அவர்கள் என்னை ஒரு ஊசிமருந்தை ஏற்றிக் கொள்ளும்படி கேட்டார்கள், ஆனால் நான் மறுத்தேன். அந்த மருத்துவ சிகிச்சை நிலையத்திலுள்ள வைத்தியர், இந்த ஊசிமருந்து தவறுதலாக ஏதேனும் நடைபெற்றாலும் கார்ப்பம் தரிப்பதைத் தடை செய்யும் என்பதால் அதனை

¹³⁹ ஒருவரது தனிப்பட்ட இரகசியத்தன்மைக்கான உரிமைக்கு இத்தகைய மீறல்கள் முரணானவையாகும். குடியியல் மற்றும் அரசியல் உரிமைகள் மீதான சர்வதேச சமவாயம் (ICCPR) டிசம்பர் 16, 1966 இல் தோற்றுவிக்கப்பட்டது. பொதுச்சபை தீர்மானம் 2200A(XXI), 21, ஐ.நா GAOR Supp.(இல.16) 52, ஐ.நா ஆவணம், A/6316(1966), 999 U.N.T.S 171, 1976 மார்ச் 23 நடைமுறைப்படுத்தப்பட்டது, உறுப்புரை 17, ICCPR இன் இந்த ஏற்பாட்டை அர்த்தப்படுத்துகையில், ஐக்கிய நாடுகளின் மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு “ஒரு நபரின் தனிப்பட்ட வாழ்க்கை தொடர்பான தகவல்கள் சட்டத்தினால் அதிகாரமளிக்கப்படாத நபர்களின் கைகளைச் சென்றடையாமலிருப்பதையும் அது மேற்கொண்டு பயன்படுத்தப்படாமலிருப்பதையும் அரசுகள் உறுதி செய்வதற்கு பயனுறுதிமிக்க நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ள வேண்டுமென குறிப்பிட்டுச் சொல்கிறது. ஐ.நா மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு, பொதுக் குறிப்பு 16, தனிப்பட்ட தன்மை, குடும்பம் மற்றும் தொடர்பு மற்றும் கௌரவத்தின் பாதுகாப்பு மற்றும் மரியாதை என்பன மதிக்கப்படுவதற்கான உரிமை. (உறுப்புரை 17), (23வது அமர்வு, 1988), மனித உரிமை ஒப்பந்த அமைப்புக்களால் ஏற்படுத்தப்பட்ட பொதுக் குறிப்புகள் மற்றும் பொதுவான பரிந்துரைகளின் தொகுப்பு, ஐ.நா ஆவணம் HRI/GEN/1/Rev.6(2003), p.142, para 10; இலங்கை மருத்துவ சபையின் நன்னெறிச் சபை, இலங்கை மருத்துவச் சபையுடன் பதிவு செய்த மருத்துவ மற்றும் பல் மருத்துவர்களிற்கான நன்னெறி தர்மத்தின் மீதான வழிகாட்டி (கொழும்பு:இலங்கை மருத்துவச் சபை, 2003) ப.43 (“இரகசியத்தன்மை என்பது வைத்தியர் மற்றும் நோயாளிக்குமிடையிலான ஒப்பந்தத்தில் அர்த்தப்படுத்தப்பட்டுள்ளதெனவும், அதிகாரமளிக்கப்படாத ஏதேனும் வெளிப்படுத்தல்கள் ஒப்பந்தத்தை மீறியதாக கருதப்படுவதுடன், வைத்தியருக்கெதிராக சிவில் நடவடிக்கைகளுக்கும் இடமளிக்கின்றன”).

¹⁴⁰ ஐ.நா.ஊ.ச.இ உறுப்புரை 9(1); ரெபேக்கா குக், எம். பேர்னார்ட், டிக்கென்ஸ் மற்றும் மஹ்மொட் எவ். பத்தாலா இனவிருத்திச் சுகாதாரம் மற்றும் மனித உரிமைகள்: மருத்துவம், நன்னெறி மற்றும் சட்டத்தை முழுமையாக்கல் ஒக்ஸ்போர்ட்:கிளரென்டன் பதிப்பகம், 2003) ப.109, 164-170: பொருளாதார, சமூக மற்றும் கலாச்சார உரிமைகள் மீதான ஐ.நா ஆணைக்குழு, “பொருளாதார, சமூக மற்றும் கலாச்சார உரிமைகள் மீதான சர்வதேச சமவாயங்களை அமுல்படுத்துவதில் தோன்றும் காத்திரமான விடயங்கள், “பொதுக் குறிப்பு 14, உடல் ஆரோக்கியத்தின் அடையக்கூடிய உச்சதரத்திலான உரிமை (உறுப்புரை 12) (22வது அமர்வு, 2000), மனித உரிமை ஒப்பந்த அமைப்புகளினால் ஏற்படுத்தப்பட்ட பொதுக் குறிப்புகள் மற்றும் பொதுப் பரிந்துரைகளின் தொகுப்பு, ஐ.நா ஆவணம்:ர்சுஐ.புரு.1.1.சுநள.6(2003)இ 1.85இ யசய 37 (தங்களது ஆரோக்கியம் தொடர்பாக அறியத்தரப்பட்ட தெரிவுகளை மேற்கொள்வதில் மக்களிற்கு உதவுவதிலான அரசு கடப்பாடுகளைக் குறிக்கிறது).

நான் ஏற்றிக் கொள்ள வேண்டுமென்று கூறினார். நான் அதற்கும் மறுப்புத் தெரிவித்த பொழுது அவர் முகவரை அழைத்தார்..... முகவர் என்னிடம் நான் ஊசிமருந்தை ஏற்றிக் கொள்ளாத காரணத்தால் வேலை கொள்ளும் இடத்தில் எனது சம்மதமின்றி உடலுறவு ஏதேனும் ஏற்பட்டால் அதற்கான பொறுப்புக்களை தாங்கள் ஏற்கமாட்டோம் என்று கூறினார்.”¹⁴¹

புலம்பெயர்வோர் ஆரோக்கியம் தொடர்பான விடயங்கள் மீது பணியாற்றும் ஒரு பிராந்திய வலையமைப்பான கராம் ஆசியா (ஊயுசுயுஆ யுளயை) இலங்கையின் புலம்பெயரும் பெண் தொழிலாளர்களில் பெரும் எண்ணிக்கையிலானோருக்கு புறப்படுதலுக்கு முன்னதான கட்டாய மருத்துவப் பரிசோதனைகளின்போது மெட்ரோஓக்ஸிபுரோஜெஸ்ரோன் எனும் கர்ப்பத்தடை மருந்து கொடுக்கப்பட்டதை உறுதிப்படுத்துகின்றது.¹⁴²

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்குக் கூறுகையில் பல பெண்கள், தம்மை தொழில் முகவர் அல்லது துணை முகவர் கர்ப்பக் கட்டுப்பாட்டு ஊசிமருந்தை எடுக்கும்படி கட்டாயப்படுத்தியதாகத் தெரிவித்தார்கள். சில சந்தர்ப்பங்களில், வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் கர்ப்பத்தடை ஊசிமருந்துக்கு மறுப்பு தெரிவிப்பார்களாயின் ஒப்பந்த காலத்தில் அவர்கள் வேலைகொள்வோரால் வல்லுறவுக்கு உள்ளாக்கப்பட்டு கர்ப்பமுறுவார்களாயின் முகவர்கள் அவர்களுக்கு எவ்வகையிலும் உதவ மாட்டார்கள் என தெரிவிக்கப்பட்டது. உதாரணமாக ஈ. பரமித்தா கூறுகையில், “எனக்கு வேறெந்த தெரிவுகளும் இல்லை. ஊசிமருந்தை மறுத்து புலம்பெயர்ந்து சென்று அங்கு நான் கர்ப்பமுற்றால் திரும்பி வருவதற்கான வழியை நானே பார்த்துக் கொள்ள வேண்டுமெனவும் முகவர் அதற்கான பொறுப்புக்களை ஏற்றுக் கொள்ள மாட்டாரெனவும் கூறப்பட்டது. ஆனால் ஊசிமருந்தை எடுத்துப் பின்னர் நான் கர்ப்பமுற்றால்

அதற்கான நடவடிக்கைகளுக்கு முகவர் பொறுப்பேற்பார் எனவும் கூறப்பட்டார்.”¹⁴³ இன்னுமொரு வீட்டுப்பணியாளர் விபரிக்கையில்,

பிரதான முகவர் தனியார் வைத்தியர் ஒருவரிடம் சென்று தடுப்பூசிமருந்தை ஏற்றிக் கொள்ளும்படி அறிவுறுத்தினார். அவர்கள் என்னைக் கட்டாயப்படுத்தவில்லை. ஆனால் மறுபுறத்தே எனக்கு வேறு

¹⁴¹ ஆர். சத்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், பாணந்துறை, இலங்கை, நவம்பர் 15, 2006

¹⁴² கராம் ஆசியா, புலம்பெயர்வோர் ஆரோக்கிய நிலை 2005 (கோலாலம்பூர்:கராம் ஆசியா 2006) http://www.lcaramasia.org/reports/SoH2005/SoH_2005_Chapter3.pdf (accessed June 7, 2007), p. 106; CARAM Asia, State of Health migrants 2007 (Kuala Lumpur: 2007), http://www.caramasia.org/reports/SoH_Report_2007-online_version.pdf (accessed September 6, 2007), pp.90-91 மெட்ரோஓக்ஸிபுரோஜெஸ்ரோன் ஊசிமருந்தாக பாவிக்கப்படுவது சாதாரணமாக டிப்போபுரோவெரா எனும் குறியீட்டுப் பெயரில் விநியோகிக்கப்படும்.கர்ப்பமுறுவதை தவிர்ப்பதற்குப் பயன்படுத்தப்படுகிறது.

¹⁴³ ஈ. பரமித்தாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், ரம்பே, இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006

தெரிவுகள் இருக்கவில்லை. நான் வேலை செய்யவிருக்கும் வீட்டில் வேலை கொள்வோர் சில சமயங்களில் எனக்கு சில தொந்தரவுகளைத்தரக்கூடும், எனவே குறிப்பிட்ட தடுப்பூசியை நான் எடுத்துக் கொண்டால் அது நான் கர்ப்பமடைவதை தடுக்கும் என்று பிரதான முகவர் கூறினார். தொந்தரவுகள் என்று அவர் கூறியது ஆண்களினாலான பாலியல் தொந்தரவுகளையாகும்.¹⁴⁴

கட்டாய மருத்துவப் பரிசோதனைகளின்போது¹⁴⁵ புலம்பெயரும் பணிப்பெண்களுக்கு கர்ப்பத்தடை ஊசிமருந்துகள் வழங்கப்படுவதற்கான “சாத்தியத் தன்மைகள்” இருப்பதை இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகம் அறிந்திருப்பதை அதன் ஒரு அதிகாரி உறுதிப்படுத்தினார். இருப்பினும் இது அரசாங்கத்தின் ஒரு கொள்கையல்ல¹⁴⁶ எனவும் அவர் தெரிவித்தார். கர்ப்பத்தடை மருந்துகள் வழங்கப்படுவது தொடர்பாக புலம்பெயர் வீட்டுப் பணிப்பெண்களின் எந்தவொரு முறைப்பாட்டையும் தான் பெறவில்லையென இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகம் தெரிவிக்கின்றது.¹⁴⁷ ஆயினும் சில வீட்டுப் பணியாளர்கள் தெரிவிக்கையில், ஊசி மூலம் செலுத்தக்கூடிய கர்ப்பத்தடை மருந்துகளுக்கு மறுப்புத் தெரிவிப்பதற்கான உரிமை தங்களுக்கு இருப்பதைத் தெரியாத காரணத்தாலும் மற்றும் தங்களுக்கு என்ன மருந்து வழங்கப்பட்டது என்பதைத் தெரியாததாலும் இவை பற்றி எங்களால் முறைப்பாடு எதுவும் செய்ய முடியவில்லை என்றனர்.

¹⁴⁴ பி. எராந்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், ரம்பே, இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006.

¹⁴⁵ எல்.கே. ரூனுகே, இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகத்துடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006.

¹⁴⁶ சுமேதா ஏக்கநாயக்க, வெளிநாட்டு விவகார அமைச்சுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், இலங்கை, நவம்பர் 16, 2006.

¹⁴⁷ அதே ஆதார மூலம்.

IV. சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தில் துஷ்பிரயோகங்கள்

நாங்கள் அனைவரும் இலங்கைக்கு திரும்பிச் செல்ல விரும்புகிறோம், நாங்கள் இங்கு பெரும் எதிர்பார்ப்புடன் வந்தோம். விடயங்கள் இப்படி நடக்குமென நாம் ஒருபோதும் நினைக்கவில்லை.¹⁴⁸

—பி. இந்திராணி, வயது 32 சவுதி அரேபியாவில் றியாத் நகரிலுள்ள இலங்கைத் தூதரகத்தின் தங்குமிடத்தில் உள்ளவர்.

சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தின் இலங்கையின் வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் பல்வேறு விதமான துஷ்பிரயோகங்கள் மற்றும் சுரண்டல்களுக்கு முகம் கொடுக்கின்றனர். அவர்கள், வேதனக் கொடுப்பனவின்மை அல்லது குறைவான வேதனம்; வேதனச் சுரண்டல்; வேலைத்தலங்களில் பலவந்தமாகத் தடுத்து வைக்கப்படல்; அளவுக்கதிகமான நீண்ட வேலை நேரங்கள்; மற்றும் ஓய்வுநாள் இல்லாமை போன்ற வேலைத் தலத்தில் பரந்து போயுள்ள துஷ்பிரயோகங்களுக்கு முகம் கொடுக்கின்றனர். இலங்கை வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் உடல் ரீதியான, உள ரீதியான மற்றும் பாலியல் துஷ்பிரயோகம்; உணவு வழங்கப்படாமை மற்றும் போதிய வசதியல்லாத வாழ்க்கை நிலைமைகள்; அவர்களது அடையாள ஆவணங்களைப் பறிமுதல் செய்து வைத்தல்; மட்டுப்படுத்திய தொடர்பாடல் வசதிகள்; அவர்கள் விரும்பியபோது தமது தாய்நாட்டிற்கு திரும்பிச் செல்வதை மட்டுப்படுத்தல் மற்றும் வேலைகொள்ளும் நாட்டிலுள்ள தொழில் முகவர்களின் சுரண்டல்களுக்கும் ஆளாகுதல் போன்ற துன்பங்களையும் அனுபவிக்கின்றனர். பல சந்தர்ப்பங்களில் இத்துஷ்பிரயோகங்கள் சர்வதேச சட்டங்களை மீறும் கட்டாய வேலைக்கொப்பானதாகின்றது.

வெளிநாட்டவருக்கு குறிப்பாக ஆசியா மற்றும் ஆபிரிக்க நாட்டவர்களுக்கு எதிரான இனப் பாரபட்சங்கள்; நீதித் துறையில் பால்நிலைப் பாகுபாடு மற்றும் பால்நிலை அசமத்துவம்; மற்றும் மதச் சிறுபான்மையோரின் மத சுதந்திரங்கள் மீதான கட்டுப்பாடுகளுட்பட இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர்களும் அவர்களது வேலைகொள்ளும் நாட்டில் பரந்தளவிலான துஷ்பிரயோகங்களுக்கு முகம் கொடுக்கின்றனர். உதாரணத்திற்கு இலங்கையிலிருந்தான இந்து, பௌத்த மற்றும் கத்தோலிக்க வீட்டுப் பணியாளர்கள் அவர்களது மதங்களைப் பின்பற்றுவதில் கட்டுப்பாடுகளை அனுபவிப்பதாக தெரிவித்தனர். ஒரு இந்துவான வீட்டுப்பணியாளர் எஸ். கிருஷ்ணன் மனித

¹⁴⁸ பி. இந்திராணியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், றியாத், சவுதி அரேபியா, டிசம்பர் 15, 2006.

உரிமைக் கண்காணிப்பகத்திற்குக் கூறுகையில் “ எனது வேலைகொள்வோர்கள் எனது மதத்தினை நான் பின்பற்றுவதனை அனுமதிக்க மாட்டார்கள்... நான் பணி செய்த சவுதி அரேபியா. குவைத் அல்லது லெபனான் ஆகிய எந்தவிடத்திலும் எனது மதத்தைப் பின்பற்றுவதற்கு சுதந்திரமிருக்கவில்லை. எனது பெயர் கிருஷ்ணன், லெபனானில் எனது வேலை கொள்வோர் எனது பெயரை அறிந்து கொண்டதும் நான் அந்த வீட்டில் எனது மதத்தை பின்பற்ற முடியாதெனக் கூறினர். நான் எனது நாட்டிற்குத் திரும்பியதும் எனது மதத்தைப் பின்பற்றலாமென்றும் கூறினர்.”¹⁴⁹

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த பெண்களில் சிலர் வெளிநாட்டில் வேலை புரிவதில் சாதகமான அனுபவங்களைக் கொண்டுள்ளவர்களாக காணப்படுவதனையும் கவனத்தில் கொள்ளல் வேண்டும். சில வேலைகொள்வோர்கள் பணியாளர்களின் ஒப்பந்த காலம் முடிவடையும் பொழுது மிகை ஊதியம், தங்க ஆபரணப் பரிசுப் பொருட்கள் அல்லது வீட்டுப் பாவனைக்கான மின்சார உபகரணங்கள் என்பவற்றையும் பரிசாக வழங்கியுள்ளனர். சில முஸ்லிம் வீட்டுப் பணியாளர்கள் தங்களது வேலைகொள்வோருடன் சேர்ந்து மெக்காவிற்குப் புனித யாத்திரை செல்லும் சந்தர்ப்பத்தையும் கொண்டிருந்தார்கள். மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு ஒரு பெண் தனது அனுபவங்களைப் பற்றிக் கூறுகையில், “ நான் பணியாற்றிய அந்த அரபு வேலைகொள்வோரை இறைவன் ஆசீர்வதிக்கட்டும். அவர்கள் என்னை ஒரு பணிப்பெண்ணாக நடத்தவில்லை; மாறாக என்னை அவர்களொரு தோழியாகவே கருதினர்..... நான் அந்த இடத்தை மிகவும் விரும்புகிறேன், அதேபோன்று அவர்களும் என்னையும் எனது பணிகளையும் விரும்புகிறார்கள்,” என்றார்.¹⁵⁰ எவ்வாறாயினும், இதுவொரு விதிமுறையல்ல, இந்த அறிக்கைக்காக நேர்காணப்பட்ட மிகப் பெருமளவிலான வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தில் பலவகையான வேலைத்தல துஷ்பிரயோகங்களை அனுபவித்துள்ளனர்.

வேதனக் கொடுப்பனவின்மை மற்றும் குறைந்த வேதனம்

நான் எனது வேதனம் பற்றிக் கேட்கும் பொழுதெல்லாம் அடித்துத் துன்புறுத்தப்பட்டேன். ஒருவழியாக எனது முதல் மூன்று மாத வேதனங்களையும் பெற்றுக் கொண்டேன். எனது தந்தையார் சுகவீனமுற்றிருப்பதாக எனக்கொரு தொலைபேசி அழைப்பு வந்தபோது, நான் எனது வேதனத்தைக் கேட்டபொழுது என்னை உன்னை வாங்கியிருக்கிறோம், நீ அதற்காக உழைக்க வேண்டுமெனக் கூறினர்.”¹⁵¹

¹⁴⁹ எஸ். கிருஷ்ணனுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், மஸ்கெலியா, இலங்கை, நவம்பர் 13, 2006.

¹⁵⁰ எஸ். கதிரொளியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், ஹபராதுவ, இலங்கை, நவம்பர் 14, 2006.

¹⁵¹ பி. லதாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், றியாத், சவுதி அரேபியா, டிசம்பர் 15, 2006.

—இது இரண்டு பிள்ளைகளின் தாயான 32 வயதான பி. லுதா கூறியவை. இவரது வேலைகொள்வோர் ஐந்து மாதங்களிற்கான வேதனங்களை வழங்கவில்லை. நாம் அவரை நேர்கண்டபோது இலங்கைக்கு திரும்பிச் செல்வதற்கான விமானப் யணச்சீட்டை வாங்குவதற்கு பணமில்லாததினால் சவுதி அரேபியாவிலிருந்து திரும்பிச் செல்வதற்கு முடியாதுள்ளார்.

இந்த அறிக்கைக்காக நேர்காணப்பட்ட வீட்டுப்பெண் பணியாளர்களுள் 20 வீதமானோர் தங்களது வேதனத்தை முழுமையாகப் பெறவில்லை. இவ்விதம் கொடுப்பனவு செய்யப்படாத காலம் ஒரு சில மாதங்களிலிருந்து நான்கு வருடங்கள் வரையிலானதாகக் காணப்படுகின்றது. இன்னும் பலருக்கு அவர்களது தொழில் ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிட்ட தொகை அல்லது அவர்களது உள்;ர் தொழில் முகவர்களால் வாக்குறுதியளிக்கப்பட்ட தொகையை விட குறைவான தொகையே வேதனமாகக் கொடுக்கப்படுகின்றது. வேதனக் கொடுப்பனவின்மை என்பது இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர்களால் அதிகளவில் மேற்கொள்ளப்படும் முறைப்பாடுகளில் ஒன்றாகக் காணப்படுகின்றது. இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகம் பதிவு செய்த புலம் பெயர்ந்த பெண் பணியாளர்களின் முறைப்பாடுகளில் சுமார் 20 சதவீதமானவை இணங்கிக் கொண்ட வேதனங்களை வழங்காமை தொடர்பானவையாகும்.¹⁵² ஒவ்வொரு வருடமும் சுமார் 100 வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு சட்ட உதவிகளை வழங்கும் அரசாங்கத்தால் நிதி வழங்கப்படும் ஒரு சட்டவமைப்பான சட்ட உதவி மன்றம் வேதனக் கொடுப்பனவின்மையே அவர்களால் அதிகம் பெற்றுக் கொள்ளப்படும் பொதுவான முறைப்பாடெனத் தெரிவிக்கின்றது.¹⁵³

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் கலந்துரையாடிய அநேகமான வீட்டுப் பணியாளர்கள் தங்களது மாதாந்த வேதனமாக உடன்பட்ட வேதனத்தைவிட 17 மற்றும் 107 அமெரிக்க டொலர்கள் வரை குறைவான தொகையையே வேதனமாகப் பெறுகிறார்கள். இது ஒப்பந்தத்தில்

குறிப்பிட்ட தொகையைவிட 50 வீதமானவரை குறைவான வேதனமாகும். லெபனானிலுள்ள வீட்டுப் பணியாளர்கள் தெரிவிக்கையில் அவர்களின் குறிக்கப்பட்ட வேதனமான 125-150 அமெரிக்க டொலர்களுக்குப் பதிலாக மாதமொன்றுக்கு 100 அமெரிக்க டொலர்களே வழங்குவதாகக் கூறினார்கள். சவுதி அரேபியாவில் பணியாளர்கள் 450 - 800 ரியால்கள் (120-213 அமெரிக்க டொலர்கள்) மாதமொன்றுக்கு வழங்கப்படுமென்று வாக்குறுதி அளிக்கப்பட்ட போதிலும் 300-400 ரியால்கள் வரையே (80-107 அமெரிக்க டொலர்கள்) வழங்கப்படுகின்றன: குவைத் நாட்டில் மாதமொன்றுக்கு 40-45 டினார்கள் (142-160

¹⁵² இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகத்தின் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு வருடாந்த புள்ளிவிபர அறிக்கை - 2005, ப.69.

¹⁵³ டிலாந்தகுமாரியுடனான (சட்ட உதவி மன்றம்) மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 17, 2006.

அமெரிக்க டொலர்கள்) வழங்கப்படுமென வாக்குறுதியளிக்கப்பட்டாலும் அவர்களுக்கு 35 டினார்கள் மட்டுமே (124 அமெரிக்க டொலர்கள்) வழங்கப்படுகிறது: மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தில் பணியாளர்களுக்கு 500-750 டிராம்கள் வரை (136-204 அமெரிக்க டொலர்கள்) மாதாந்தம் வழங்கப்படுமென தெரிவிக்கப்பட்டாலும் அவர்களுக்கு 400-450 டிராம்களே (109-123 அமெரிக்க டொலர்கள்) வழங்கப்படுகிறது.

ஒரு பிள்ளையின் தாயான எஸ். சேபாலிக்கா சவுதி அரேபியாவில் தனது அனுபவங்களை விபரிக்கையில்:

அங்கு வேலைகள் அதிகம். நான் எனது வேதனத்தைக் கேட்ட பொழுது அவர்கள் பணத்தினை பின்னர் அனுப்ப முடியுமென்று கூறினார்கள்... வேதனத்தைக் கேட்கும்போது பாபா¹⁵⁴ “உனக்கு நாளைக்குத் தருகிறேன்” அல்லது “விரைவிலே உனக்குத் தருகிறேன்” என்று கூறுவார்... நான் பாபாவிடம், “நீங்கள் எனக்கு சம்பளமும் தருவதில்லை, வேலைப்பளுவும் அதிகம்” என்று கூறிய பொழுது பாபா என்னைத் தாக்கினார். அவர் தன் கைகளால் எனது தாடையில் இடித்தார். நான் நாள் முழுவதும் சாப்பிடவில்லை, மறுநாள் அவர்கள் மீண்டும் என்னை நோக்கி சத்தமிடத் தொடங்கினர். எனது சம்பளத்தைக் கொடுக்குமாறு வேண்டி ஓர் எதிர்ப்பு டவடிக்கையாக (ஒரு உண்ணாவிரதப் போராட்டமாக) இரண்டு தினங்கள் உணவு உட்கொள்ளாமல் இருந்தேன்... அவர்கள் எனக்குச் சம்பளம் தரவில்லை. அவர்கள் ஒரு சதம்கூட எனக்குத் தரவில்லை.
— 10 மாதங்களாக அவர்கள் எனக்கு சம்பளம் தரவேயில்லை.¹⁵⁵

பத்து மாதங்கள் எந்தவித வேதனமுமின்றி பணியாற்றிய பின்னர் சேபாலிக்கா தனது வேலைகொள்வோரிடமிருந்து தப்பியோடினார். மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் அவரை நேர் கண்டபோது அவருக்குச் சேரவேண்டிய வேதனத் தொகையான 1600 அமெரிக்க டொலர்களில் எதனையும் அவர் மீளப் பெற்றிருக்கவில்லை. மற்றுமோர் வீட்டுப் பணியாளர் லெபனான் நாட்டில் தனது அனுபவம் தொடர்பாகக் கூறுகையில், “நான் அந்த வீட்டுக்காரப் பெண்மணியுடன் பேசியபொழுது, மாதமொன்றுக்கு 150 அமெரிக்க டொலர்களை வழங்குவதாகக் கூறப்பட்ட ஒப்பந்தத்திலேயே நான் கையெழுத்திட்டுள்ளேன், ஆனால் நீங்கள் எனக்கு 100 அமெரிக்க டொலர்களையே தருகிறீர்கள், ஏன் எனக் கேட்டேன். அதற்கு அவர் எனது வேதனம் 150 அமெரிக்க டொலர்கள் என ஒப்பந்தத்தில் இருந்தாலும் உனக்குத் தொழிலில் முன் அனுபவமில்லை.

¹⁵⁴ இலங்கை வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் அநேகம் தங்களது வேலைகொள்ளும் எஜமானர்களை “பாபா” என்றும் எஜமானிகளை “மமா” அல்லது “மடம்” என்றும் அழைப்பர்.

¹⁵⁵ எஸ். சேபாலிக்காவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, இலங்கை. நவம்பர் 9, 2006.

அனுபவமில்லாத பணிப்பெண்களுக்கு 100 அமெரிக்க டொலர்களும், அனுபவம் கொண்டவர்களுக்கு 125 அமெரிக்க டொலர்களும் தற்போதைய வேதன வீதம்” என்று கூறினார்.¹⁵⁶

அட்டவணை 2 – மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு தெரிவிக்கப்பட்டது போன்று உத்தியோகபூர்வ மாதாந்த வேதனம் மற்றும் மாதாந்த, மணித்தியாலத்திற்கான கொடுப்பனவு செய்யப்பட்ட வேதனங்கள்

வேலைகொள்ளும் நாடு	வீட்டுப் பணியாளர்களது உத்தியோகபூர்வ மாதாந்த வேதனம்	வீட்டுப் பணியாளர் களுக்கு மாதாந்தம் உண்மையில் வழங்கப்படும் வேதனம்	வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு நாளொன்றுக்கான 16-18 மணித்தியாலங்களில், மணித்தியாலமொன்றுக்காக வழங்கப்படும் உண்மையான வேதனம் ¹⁵⁷
லெபனான்	130 ¹⁵⁸ அ.டொலர்கள்	100 அ.டொலர்கள்	0.19-0.21 அ.டொலர்கள்
ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம்	550 ¹⁵⁹ டிராம்கள் (150 அ.டொலர்கள்)	400-450 டிராம்கள் (109-123 அ.டொலர்கள்)	0.20-0.26 அ.டொலர்கள்
சவூதி அரேபியா	500 ¹⁶⁰ ரியால்கள் (133 அ.டொலர்கள்)	300-400 ரியால்கள் (80-107 அ.டொலர்கள்)	0.15-0.22 அ.டொலர்கள்
குவைத்	40 ¹⁶¹ டினார்கள் (142 அ.டொலர்கள்)	35-40 டினார்கள் (124-142 அ.டொலர்கள்)	0.23-0.30 அ.டொலர்கள்

¹⁵⁶ ஆர். சதியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், பாணந்துறை, இலங்கை, நவம்பர் 15, 2006.

¹⁵⁷ வீட்டுப் பணியாளர்கள் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு தெரிவிக்கையில் நாளொன்றுக்கு சரியாக 16-18 மணித்தியாலங்கள், அதில் சிலர் நாளொன்று 21 மணித்தியாலங்கள் வீதம் வாரத்தின் 7 நாட்களும் பணிபுரிவதாகக் கூறினர். இவ்வறிக்கையின் பகுதி ஐஏ “மிகுந்த வேலைப்பளுவும் ஓய்வின்றி அளவுக்கதிகமாக நீடிக்கும் வேலைநேரங்களும்” என்பதைப் பார்க்கவும்.

¹⁵⁸ அல்ஹாஜ் யு.ரி.எம் அன்வருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், (யுடுகூஐயு) கொழும்பு, இலங்கை, ஒக்டோபர் 31, 2006.

¹⁵⁹ மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் இந்த ஆய்வை நடாத்துகின்ற பொழுது இலங்கை வீட்டுப் பணிப்பெண் களுக்கான குறைந்தபட்ச வேதனம் 550 டிராம்களாக (150 அ.டொலர்கள்) இருந்தது; இது செப்டெம்பர் 01, 2007 இல் 600 டிராம்களுக்கு (163 அ.டொலர்கள்) உயர்த்தப்பட்டது. மிராஜ் றிஸ்வியின், “Minimum wage for Sri Lankan Domestic Help is now in Force,” Khaleej Times (Dubai, UAE), யூலை 11, 2005, http://www.khaleejtimes.com/DisplayArticleNew.asp?section=theuae&file=data/theuae/2005/july/theuae_july266.xml (accessed September 6, 2007); Binsal Abdul Kader, “Sri Lanka Hikes Wages of Maids,” Gulf News (Dubai, UAE), August 30, 2007, <http://archive.gulfnews.com/articles/07/0831/10150408.html> (accessed September 6, 2007); “Higher Wages for UAE’s Lankan Maids,” Daily News (Colombo), September 1, 2007, <http://www.dailynews.lk/2007/09/01/news22.asp> (accessed September 6, 2007).

¹⁶⁰ அல்ஹாஜ் யு.ரி.எம் அன்வருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், (யுடுகூஐயு) கொழும்பு, இலங்கை, ஒக்டோபர் 31, 2006.

¹⁶¹ தனிப்பட்ட வேலையாட்களைச் சேர்ப்பதற்கான ஒப்பந்தம் (குவைத்) 01.10.2006 இலிருந்து நடைமுறைக்கு இடப்பட்டது, பந்தி 3.

சாதாரணமாக வேலைகொள்வோர்கள் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு மாதாந்த அடிப்படையில் வேதனம் வழங்குவதில்லை. இதற்குப் பதிலாக வீட்டுப் பணிப்பெண் தனது ஒப்பந்த காலத்தை பூர்த்தியாக்கும் வரையில் பல மாதங்களுக்கு வேதனங்களை வழங்காமல் வைத்திருப்பது வழக்கம். சிலசமயங்களில் வீட்டுப் பணியாளர்கள் இடைநடுவே விலகி ஓடாமல் இருப்பதற்கு அவர்களின் வேதனங்களை பிடித்து வைத்திருப்பதை ஒரு தந்திரோபாயமாகவும் பயன்படுத்துகின்றனர். ஒரு வீட்டுப் பணியாளர் கூறுகையில்:

நான் இலங்கைக்குத் திரும்பி வரும்வரை என்னிடம் சவுதி அரேபிய நாணயங்கள் எதுவுமே கைகளில் இருக்கவில்லை... சவுதி அரேபியாவை விட்டுப் புறப்படுவதற்கு முன்னர் அவர்கள் என்னிடம் ஒரு காசோலையைத் தந்தனர். அவர்கள் வீட்டில் முன்னர் இருந்த பணிப் பெண்கள் தப்பியோடியபடியால் என்னிடம் பணம் தர விரும்பவில்லை என நினைக்கிறேன். நான் எனது வேதனத்தை முதலொரு சந்தர்ப்பத்தில் கேட்டிருந்தேன்.... நான் அவ்விதம் தப்பியோடாமலிருப்பதற்காகவே அவர்கள் எனக்குப் பணம் தரவில்லையென நான் நினைக்கிறேன்,¹⁶² என்றார்.

வீட்டுப் பணியாளர்களின் வேதனங்களை வேலைகொள்வோர் பிடித்து வைத்திருக்கையில் இறுதியில் அவர்கள் துஷ்பிரயோகங்களுக்கு ஆளாகிய நிலையில் தப்பியோடுகையில், பிடித்து வைத்திருக்கப்படும் இவ்வேதனங்களுக்கு அவர்கள் ஏமாற்றப்படுகின்றனர். இவ்வறிக்கையில் பின்னர் விபரிக்கப்பட்டது போன்று தொழில் சம்பந்தப்பட்ட வழக்குகளில் காணப்படும் ஒரு தலைப்பட்சமான நிலை மற்றும் இடைவெளிகள் வழக்கின் இறுதித் தீர்மானங்களில் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு கொடுப்பனவு செய்யப்படாத வேதனத்தை கோரி பெற்றுக் கொள்வதை கடினமாக்குகின்றது என்பதுடன் தங்களுக்கு கொடுப்பனவு செய்யப்பட வேண்டிய வேதனங்களின் முழுத்தொகையையும் ஒருபோதும் பெற்றதில்லை அல்லது எந்தவொரு தொகையையுமே பெற்றதில்லையென அநேகர் தெரிவித்தனர். இந்தப் பிரச்சினை அவசரகால சூழ்நிலைகளின் போதும் ஏற்படுகின்றது; உதாரணமாக 2006 ஆம் ஆண்டு யூலை மாதத்தில் லெபனான் நாட்டில் ஏற்பட்ட யுத்தத்தின்போது தப்பியோடிய பல வீட்டுப் பணியாளர்கள் பிடித்து வைக்கப்பட்டிருந்த தங்களின் வேதனங்களின் நிலுவைகளை பெற்றுக் கொள்ளவேயில்லை. இலங்கையும் லெபனானும் ஏற்று அங்கீகரித்து சட்டவலு அளிக்கப்பட்ட வேதனப் பாதுகாப்பு மீதான சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் 95 ஆம் இலக்க சமவாயம், பணியாளர்களுக்கு வேதனங்கள் கிரமமான முறையில் நேரடியாக கொடுப்பனவு செய்யப்படுவதுடன், வேலையை ஆரம்பிப்பதற்கு முன்னர் கொடுப்பனவுகள் தொடர்பான நிபந்தனைகள் பற்றி அறிவுறுத்தப்படல் வேண்டுமெனவும் குறிப்பிடுகின்றது.¹⁶³ வேதனப் பாதுகாப்பு சமவாயத்தின் ஏற்பாடுகள் மீது துணை வழிகாட்டுதல்களை வழங்கும் சர்வதேச

¹⁶² எல். அமிர்தினியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். ஸ்கெலிய, இலங்கை, நவம்பர் 13, 2006.

¹⁶³ வேதனப் பாதுகாப்பு தொடர்பான சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் சமவாயம் இல.95 உறுப்புரை 2(2)-(3).

தொழில் ஸ்தாபனத்தின் வேதனப் பாதுகாப்பிற்கான பரிந்துரைகள், பணியாளர்களுக்கான ஊதியம் மாதாந்த அல்லது வருடாந்த அடிப்படையில் நிர்ணயிக்கப்பட்டு, குறைந்தபட்சம் மாதமொருமுறை வழங்கப்பட வேண்டுமென குறிப்பிடுகின்றது.¹⁶⁴

வேதனங்களைப் பிடித்து வைத்திருக்கும் இந்தப் பரவலான நடைமுறையானது வீட்டுப் பணியாளர்களது வேதனங்களிலிருந்து வேலைகொள்வோர் எதேச்சாதிகாரமானதும், முறையற்றதுமான கழிவுகளை மேற்கொள்வதற்கு ஏதுவாகின்றது. இவ்வறிக்கைக்காக நேர் காணப்பட்ட வீட்டுப் பணியாளர்களில் அநேகர் தங்களது வேலைகொள்வோர் ஒன்றிலிருந்து ஆறு மாத காலங்களுக்கான வேதனங்களை, அநேகம் சரியாக மூன்று மாதங்களுக்கான வேதனங்களை அவர்களது விமான மீள்திரும்பல் கட்டணமாக கழித்தனர் என முறையிட்டனர். ஓர் அனுபவம் வாய்ந்த தொழில் முகவர் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்குக் கூறுகையில் தொழில் ஒப்பந்தங்களின்படி ஓர் பணியாளர் ஒப்பந்தத்தைப் பூர்த்தியாக்கும் பொழுது வழமையில் வேலைகொள்வோரே பணியாளரின் மீள்திரும்பும் விமானப் பயணத்திற்கான கட்டணத்தை செலுத்த வேண்டுமென குறிப்பிட்டார்: “விதிகளின்படி பணிப்பெண்ணின் வேதனத்தில் வேலை கொள்வோரால் கழிவுகள் எதனையும் மேற்கொள்ள முடியாது..... பணிப்பெண் ஒப்பந்த காலத்தைப் பூர்த்தி செய்யும் பொழுது வேலைகொள்வோர் அப்பணிப்பெண்ணிற்கு மீள் திரும்புவதற்கான விமானப் பயணக் கட்டணத்தை செலுத்தல் வேண்டும். அது ஒப்பந்தத்திலேயே உள்ளது.”¹⁶⁵ வழமையாக ஒப்பந்தங்கள், பணியாளர்கள் தங்களது பணியிலிருந்து முதல் மூன்று மாதங்களுக்குள் திரும்பிச் செல்லாது விட்டால் தங்களது மீள்திரும்பல் விமானப் பயணத்திற்கு கொடுப்பனவு செய்யத் தேவையில்லையென கூறுகின்றது.¹⁶⁶

குவைத் நாட்டின் உள்துறை அமைச்சு வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான ஒப்பந்தத்தை ஒரே விதமாக தரநிர்ணயப்படுத்தியுள்ளதுடன் ஒக்டோபர் 1, 2006 இலிருந்து அதனை நடைமுறைப் படுத்தியுள்ளது. இதன்படி வீட்டுப் பணியாளர்கள் எவ்வளவு காலம் பணியாற்றினார்கள் என்பதைக் கவனத்தில் கொள்ளாது அவர்கள் திரும்பிச் செல்வதற்கான கட்டணத்தை வேலை கொள்வோரே செலுத்த வேண்டுமெனக் கூறப்பட்டுள்ளது.¹⁶⁷ ஐக்கிய அரசுகள் இராச்சியத்தின் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான

¹⁶⁴ வேதனப் பாதுகாப்பு தொடர்பான சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் பரிந்துரை இல.85, ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது யூலை 1, 1949 உறுப்புரை 4(பி)

¹⁶⁵ ஓய்வுபெற்ற தொழில் முகவர் ஒருவருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல் (பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது), கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 18, 2006.

¹⁶⁶ ஓ.சசிந்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். இறம்புக்கனை, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

¹⁶⁷ அஹமட் சர்க்காரியாவின், “ஒக்டோபர் 1 இலிருந்து நடைமுறையாகும் வீட்டுப் பணியாளர்களின் மாற்றத் தடை” டெய்லி ஸ்ரார் பதிப்பு, ஆகஸ்ட் 26-27, 2006. தப்பியோடும் பணிப்பெண்களின் திருப்பியனுப்பும் விமானப் பயணச் செலவு கொடுப்பனவுகளிலிருந்து வேலைகொள்வோரிடம் விலக்களித்த குவைத் தேசிய சபையின் உள்நாட்டு மற்றும் பாதுகாப்புக் குழுவினால் அனுமதியளிக்கப்பட்ட நவம்பர் 2006 இன் கொள்கைகளை, திருப்பியனுப்பப் படுதல் செலவுகள் தொடர்பாக ஒரேவிதமான தரநிர்ணயப்படுத்தப்பட்ட ஒப்பந்த ஏற்பாடுகள் மாற்றீடு செய்கின்றன.

ஒருங்கிணைக்கப்பட்ட ஒப்பந்தம், ஒப்பந்தம் பூர்த்தியாக்கப்படுதலை அடுத்தும் மற்றும் வேலைகொள்வோரால் ஒப்பந்தம் உரியகாலத்திற்கு முன்னரே முடிவூறுத்தப் படும்பொழுதும் வேலைகொள்வோரே விமானப் பயணச்சீட்டை கொள்வனவு செய்யவேண்டுமென குறிப்பிடுகின்றது.¹⁶⁸ மத்திய கிழக்கின் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான அதன் மாதிரி தொழில் ஒப்பந்தத்தில் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகம், ஒப்பந்தம் பூர்த்தி செய்யப்படல், பணியாளரின் உடல் நலக்குறைவு அல்லது ஒப்பந்தத்தின் நிபந்தனைகளை வேலைகொள்வோர் மீறுவது உட்பட அநேகமான நிலைமைகளின் கீழ் வேலைகொள்வோரே மீள்திரும்புவதற்கான விமானக் கட்டணத்தை கொடுத்தல் வேண்டுமென குறிப்பிடுகின்றது.¹⁶⁹ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் தொழிலுக்காக புலம்பெயர்தலுக்கான பரிந்துரை (இல.86) புலம்பெயர் தொழிலாளர் ஒருவர் அவர் பொறுப்பாக மாட்டாத காரணத்திற்காக தனது வேலையை விட்டு விலகிச் செல்லவேண்டியேற்பட்டால் அவரது மீள்பயணத்திற்கான செலவு எந்த சமயத்திலும் பணியாளர் (பணிப்பெண்) மீதானதாக அமைதல் கூடாதென தெரிவிக்கின்றது.¹⁷⁰

வேலைகொள்வோர் வீட்டுப் பணியாளர்களின் வேதனங்களிலிருந்து அவர்களின் வருகையின் பின்னர் கட்டாயமாக மேற்கொள்ளப்பட வேண்டிய மருத்துவச் சோதனைகள், மருந்துகள், மருத்துவக் கவனிப்புக்கள், தேசிய அடையாள அட்டை, விசா அனுமதியைப் புதுப்பித்தல், சீருடை மற்றும் ஏனைய உடைகள், உணவு, சவர்க்காரம், பற்தூரிகை, பற்பசை, என அவசியமான பொருட்களின் செலவுகள் மற்றும் வீட்டுப் பணியாளர்களின் பணியில் ஏற்படும் தவறுகளென கருதப்படுபவைக்கான தண்டப் பணமென எதேச்சாதிகாரமாக கழிவுகளை மேற்கொள்கின்றனர். அநேகமான வேலைகொள்வோர் வேதனத்திலிருந்தான கழிவுகள் மேற்கொள்ளப்படுமென்பதற்கு எந்த முன்னறிவித்தல்களையும் கொடுப்பதில்லை. சில சந்தர்ப்பங்களில் பணியாளர்கள், தங்களது ஒப்பந்த முடிவின்போது பிடித்து வைத்திருக்கும் வேதனத்தில் இச்செலவுகளுக்கான கழிவுகளை மேற்கொண்டு மீதிப் பணத்தை வழங்கும்போதே கழிவுகள் மேற்கொள்ளப்பட்டிருப்பதனை அறிந்து கொள்கின்றனர். தொழில் ஒப்பந்தங்களில் பொதுவாக உணவு மற்றும் இருப்பிடங்களுக்கான செலவுகள், விசா அனுமதியைப் புதுப்பித்தல் மற்றும் ஏனைய நிர்வாகச் செலவுகள் என்பவற்றை வேலைகொள்வோரே பொறுப்பேற்பதற்காகக் கூறப்பட்டிருக்கும். இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் கட்டாய பயிற்சியை மேற்கொள்ளும் பயிற்றுனர்கள்

பி. இசாக், "தப்பியோடுபவர்களின் வேலைகொள்வோர் பொறுப்பிலிருந்து விடுபடலாம்", குவைத் டைம்ஸ், நவம்பர் 20, 2006.

¹⁶⁸ வீட்டுப் பணியாளர்கள் மற்றும் அனுசரணையாளர்களுக்கான தொழில் ஒப்பந்தம் (ஐ.அ.இ) ஏப்பிரல் 1, 2007 இல் நடைமுறைப்படுத்தப்பட்டது. உறுப்புரை 3,9.

¹⁶⁹ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் மத்திய கிழக்கு நாடுகளில் இலங்கையின் வீட்டு உதவியாளர்களுக்கான மாதிரி தொழில் ஒப்பந்தம் (1990) பந்தி 5, 10(ஏ)-(சி),

¹⁷⁰ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் தொழில் வாய்ப்புக்கான புலம்பெயர்தல் தொடர்பான பரிந்துரைகள் இல.86 (திருத்தியது 1949) ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது யூலை 1, 1949. உறுப்புரை 26(1)(ய). அபிவிருத்தி குறைந்த நாடுகள் மற்றும் ஆட்புல எல்லைகளுள் புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் பாதுகாத்தல் தொடர்பான சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் பரிந்துரை இல.100 ஐயும் பார்க்கவும், ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது யூன் 22, 1955. உறுப்புரை 10 (டி), தேசிய சட்ட வலுவாக்கலுடன் தொடர்புபட்டிருக்காததினால் சமவாயத்தின் சட்டவலுக் கடப்பாட்டைக் கொண்டிராத சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் பரிந்துரைகளையும் பார்க்கவும். இவை சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபன அங்கத்துவ நாடுகளுக்கு வழிகாட்டல்களை வழங்குகின்றன.

மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு முகவர்களும் வீட்டுப் பணியாளர்களது ஏனை செலவுகளை வேலை கொள்வோரே ஏற்பதாக தெரிவிப்பர். சவுதி அரேபியாவிலுள்ள ஒரு

பணிப்பெண்ணின் வேலை கொள்வோர் சவுதி அரேபியாவில் பெண்கள் அணியும் முழு நீள பர்தா உடைக்காகவும் மற்றும் அவரது குளியலறைப் பொருட்களுக்குமாக நான்கு மாத வேதனங்களைக் கழித்திருந்தார்.¹⁷¹ குவைத் நாட்டிலுள்ள இன்னுமோர் பணியாளரின் வேலைகொள்வோர் 40,000 ரூபாய்களை (355 அ.டொலர்கள்) அல்லது மூன்று மாதத்திற்கான வேதனத்தை அப்பணிப்பெண் பெற்றுக்கொண்ட மருத்துவக் கவனிப்புகளுக்காக வேதனத்திலிருந்து கழித்துக் கொண்டார்.¹⁷² சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் வேதனப் பாதுகாப்பு மீதான சமவாயம் இல.95, உள்;ர் சட்டத்திற்கு அமைவாகவும் வேலை கொள்வோரிற்கும், பணியாளர்களுக்குமிடையிலான ஓர் எழுத்துருவிலான உடன்படிக்கையில் கூறப்பட்டவை தவிர்ந்த ஏனைய வழிகளில் வேதனங்களிலிருந்து கழிவுகள் மேற்கொள்ளப் படுவதை தடை செய்கின்றது.¹⁷³

இந்த அறிக்கைக்காக நாம் நேர்காணல் செய்த எந்தப் பெண்களுமே கொடுப்பனவு செய்யப்படாத தங்கள் வேதனத்திற்காக நட்புடைய பெறாததுடன் இவர்களுள் அநேகமாக முழுத் தொகையினருமே தாங்கள் நாடக்கூடிய நிவாரண வழிமுறைகள் பற்றி அறியாதிருந்தனர். குவைத் நாட்டில் பணிபுரியும் ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண் கூறுகையில், “நான் வேதனங்கள் எதுவும் கொடுக்கப்படாமல் ஒரு வருடமும் நான்கு மாதங்களும் பணிசெய்து முடித்திருக்கிறேன், அன்றிலிருந்து எனக்கு ஒரு சதமேனும் வேதனமாக வழங்கப்படவில்லை. தூதரக உத்தியோகத்தர் எனக்கு பெற்று அனுப்புவதாக கூறினார். ஆனால் அவர் எதனையும் எனக்கு அனுப்பவில்லை... நான் இவ்வளவு காலமும் பணியாற்றியும் கூட எனக்கு நான்கு மாதச் சம்பளம் மட்டுமேயுள்ளது”, என்றார்.¹⁷⁴ தாங்கள் இலங்கைக்கு திரும்பிச் சென்றால் கொடுப்பனவு செய்யப்படாத வேதனத்தை தங்களால் மீளப்பெற முடியாதென உண்மையில் நம்புகின்றனர். ஒரு பெண்ணின் லெபனானிலுள்ள வேலைகொள்வோர் நான்கு மாதங்களாக தனியே பத்து அமெரிக்க டொலர்களை மட்டுமே கொடுப்பனவு செய்து ஏமாற்றியிருப்பதை அவர் இலங்கை விமான நிலையத்தில் வைக்கப்பட்டிருந்த நாணயமாற்று விகிதத்தைப் பரிசீலித்துப் பார்த்த பொழுதே அறிந்து கொண்டார். “நான் எனது வேலைகொள்வோரை தொலைபேசியில் அழைத்து இதனைப் பற்றிக் கேட்க

¹⁷¹ ஜி. சித்திராவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். நியாத், சவுதி அரேபியா, டிசம்பர் 6, 2006.

¹⁷² எம். ஹினியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். திஹாரி, இலங்கை, நவம்பர் 8, 2006.

¹⁷³ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் வேதனப் பாதுகாப்பு சமவாய இல.95 உறுப்புரை 8(1).

¹⁷⁴ குமாரி இந்துநில் உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல் (வேண்டுகோளின்படி உண்மைப் பெயரே பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளது) இறம்புக்கணை, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

நினைத்தேன், ஆனால் இந்தப் பிரச்சினை லெபனானில் ஆரம்பித்தது, எனவே அதை அப்படியே கைவிட்டு விட்டேன்”¹⁷⁵

வேதனச் சுரண்டல்

சஷுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் என்பவற்றில் வீட்டுப் பணியாளர்கள் தொழில் சட்டங்களிலிருந்து விலக்கப்பட்டுள்ளனர். இது இந்த நாடுகளில் வீட்டுப் பணியாளர்கள் மேலதிக நேர வேலைகளுக்கான கொடுப்பனவை பெறும் உரிமையை மறுப்பதுடன் குவைத் மற்றும் லெபனான் நாடுகளில் குறைந்தபட்ச வேதனங்களுக்கான சட்டங்களிலிருந்து நன்மையடைவதனையும் தடுக்கின்றது. (பிரிவு ஏ, “தொழில் சட்டங்களில் இருந்து விலக்கப்பட்டிருத்தல் என்பதைப் பார்க்கவும்). ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் மற்றும் குவைத் என்பன வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு முறைசாராத வகையில் குறைந்தபட்ச வேதனத்தை நிர்ணயித்துள்ளன. இது இந்த நாடுகளில் ஏனைய தொழிலாளர்கள் ஈட்டும் நடைமுறையிலுள்ள வேதனத்தைவிட கணிசமானளவு குறைந்தவையாகும்.¹⁷⁶

இலங்கை வீட்டு பணியாளர்கள், இந்த நாடுகளில் இதே தன்மையும், மதிப்பும் கொண்ட வேலைகளைப் புரியும் அதன் பிரச்சைகள் மற்றும் ஏனைய நாட்டுப் பிரச்சைகளை விட குறிப்பிடத்தக்களவில் குறைவான வேதனங்களையே பெறுகின்றனர். சஷுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் என்பவற்றில் தங்களது வேலைகொள்வோர் உடனிருக்கும் உள்வீட்டுப் பணியாளர்கள் அநேகமாக எப்போதும் மேலதிக வேலை கொடுப்பனவின் ஓர் குறித்த நிலையான வேதனங்களை பெறுகின்றனர். நாளொன்றுக்கு அநேகம் 16 மணித்தியாலங்களிலிருந்து அதிகபட்சமாக 21 மணித்தியாலங்கள் வரையிலும், சில சமயங்களில் தேவையான அழைக்கும் வேளைகளிலெல்லாம் பணியாற்றுவதென நீண்ட நேரங்கள் பணியாற்றினாலும் இவ்வீட்டுப் பணியாளர்களின் மணித்தியாலத்திற்கான வேதன வீதம் மிகக் குறைவானதாக, கணித்துப் பார்க்கும்போது மணித்தியாலமொன்றுக்கு 15 இலிருந்து 30 சதங்கள் வரையிலேயே பெறுகின்றனர்.¹⁷⁷

பணியாளர்களினால் நாட்டிற்குள் அனுப்பப்படும் பணத்தினாலான பொருளாதார நன்மைகளால் அவாவுற்று அதிக எண்ணிக்கையிலான நாடுகள் குறைந்த வருமானத்திலும் வீட்டுப் பணிப்பெண்களாக புலம்பெயர்வதற்கு தூண்டுதல்

¹⁷⁵ எஸ்.கிருஷ்ணனுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். மஸ்கெலியா, இலங்கை, நவம்பர் 13, 2006.

¹⁷⁶ தனிப்பட்ட வேலையாட்களை ஆட்சேர்ப்பதற்கான ஒப்பந்தம் (குவைத்) ஒக்டோபர் 1, 2006 இல் நடைமுறைப் படுத்தப்பட்டது. பந்தி 3; காதர், “பணிப்பெண்களின் வேதனத்தை இலங்கை உயர்த்தியது”, வளைகுடா செய்திகள், “இலங்கைப் பணிப்பெண்களுக்கு ஐ.அ.இராச்சியத்தில் உயர் வேதனங்கள்”, டெய்லி நியூஸ்.

¹⁷⁷ இக்கணிப்பீடு மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு வீட்டுப் பணியாளர்கள் தெரிவித்த மாதாந்த வேதனங்களை (80-142 அ.டொலர்கள்) நாளொன்றுக்கு 16-18 மணித்தியாலங்கள், மாதமொன்றுக்கு 30 நாட்கள் எனும் அடிப்படையில் கணிக்கப்பட்டது.

அளிக்கின்றன. இந்த சர்வதேச போட்டியின் விளைவாக இலங்கை தொழில் முகவர்கள் இலங்கைப் பணியாளர்களது வேதனத்தை மேலும் குறைப்பதற்கு பேரம் பேசினர். உண்மையில் காலம் செல்லச் செல்ல இதன் பெறுமதி மேலும் குறைவடைந்தது. பணவீக்கத்திற்கேற்ப சீர்செய்த பின்னர் இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர்கள் 1994 இல் ஈட்டிய வேதனத்தை விட ஐந்து மடங்கு அதிகமாக 1980 களில் ஈட்டினர்.¹⁷⁸ அந்தக் காலப்பகுதியிலிருந்து வேதனங்கள் மீண்டும் கீழ்நோக்கி பாதாளத்திற்கு சரிந்துள்ளதை சான்றுகள் காட்டுகின்றன. 15 வருடங்களுக்கு முன்னர் இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர்கள் சவுதி அரேபியாவில் மாதமொன்றுக்கு 400 ரியால்களை ஈட்டினர். மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த பணியாளர்கள் தாங்கள் மாதமொன்றுக்கு 300-400 ரியால்கள் (80-107 அ.டொலர்கள்) வரை தற்போது ஈடுவதாக தெரிவித்தனர்.¹⁷⁹ பணவீக்கத்திற்கேற்ப சீர்செய்யப்பட்ட தற்போதைய 400 ரியால்கள் வேதனத்தின் பெறுமதி 1992 இல் ஈட்டிய வேதனத்தின் மதிப்பின் அரைப்பங்காகவே உள்ளது.¹⁸⁰ எனினும் பணவீக்கத்தின் காரணமாக இலங்கையில் வாழ்க்கைச் செலவு உயர்ந்து, பாவனைப் பொருட்களின் விலைகள் அதிகரித்துள்ளன. இதனொரு விளைவாக நிலையான வேதனங்களின் உண்மைப் பெறுமானம் (அதாவது, வீட்டுப் பாவனையாளர்கள் வேதனங்களின் கொள்வனவுத் திறன்) நாணயத்தின் தளம்பல்களுக்கேற்ப ஈடுகொடுக்காது கடந்த காலங்களில் வீழ்ச்சியடைந்துள்ளது.¹⁸¹

சவுதி அரேபியாவில், இலங்கையின் புலம்பெயர்ந்த வீட்டுப் பணியாளர்கள் தனியார் துறையின் நடைமுறையிலுள்ள குறைந்தபட்ச வேதனத்தின் ஐந்திலொரு பங்கையே உண்மையில் சம்பாதிக்கின்றனர். சவுதி அரேபியாவில் குறைந்தபட்ச வேதனமென உத்தியோகபூர்வமாக நிர்ணயிக்கப்படாது விட்டாலும், ஓய்வூதியத் திட்டத்திற்கான கட்டாய பங்களிப்பின் அடிப்படையில் தனியார் துறையில் உண்மையில் குறைந்தபட்ச வேதனமாக 1500 ரியால்கள் (400 அ.டொலர்கள்) காணப்படுகின்றது.¹⁸² எந்த தொழிலாளர்களுக்கும் குறைந்தபட்ச வேதனப் பாதுகாப்பை வழங்காத ஐக்கிய அரபுக் குடியரசின் இராச்சியத்தில் இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர் களுக்காக குறிப்பிடப்பட்டுள்ள குறைந்தபட்ச வேதனம் 600 டிராம்கள் மட்டுமே (161

¹⁷⁸ ஹம்பேர்ட்டின், “சமையலறைக் கரண்டியின் கைபிடி” பக்கம் 64.

¹⁷⁹ ஓய்வுபெற்ற தொழில் முகவருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். (பெயர் மறைக்கப் பட்டுள்ளது), இலங்கை, நவம்பர் 18, 2006. சவுதி அரேபியா ஓர் நிலையான நாணயமாற்ற விகிதத்தைக் கொண்ட நாடு. சவுதி அரேபிய ரியால் 1986 இலிருந்து அ.டொலர் ஒன்றுக்கு 3.75 ரியால்கள் என்னும் விகிதத்தில் நிலைநாட்டப்பட்டுள்ளது.

¹⁸⁰ கொழும்பு நுகர்வோர் விலைச்சுட்டெண்ணைப் பயன்படுத்தி பணவீக்கத்திற்கு சீர்செய்து பார்த்தால் 1992 இல் வீட்டுப் பணியாளர்கள் 400 ரியால்களுக்கு சமனாக 4660 ரூபாவை பெற்றனர். 2007 ஆம் ஆண்டில் இதன் பெறுமதி 20,162 ரூபாய்களாகும். ஆனால் தற்போது 2007 இல் வீட்டுப் பணியாளர்களது 400 ரியால்கள் 12,053 ரூபாய்களுக்கு சமனான பெறுமதியினையே கொண்டுள்ளன.

¹⁸¹ ஹம்பேர்ட்டின், “சமையலறைக் கரண்டியின் கைபிடி” பக்கம் 248.

¹⁸² அமெரிக்க அரசு திணைக்களத்தின் ஜனநாயகம், மனித உரிமைகள் மற்றும் தொழில்களின் அலுவலகம் “நாடுகளின் மனித உரிமை நடைமுறைகளின் அறிக்கை”-2006:மார்ச் 6, 2007. <http://www.state.gov/g/drl/ris/hrrpt/2006/78862.htm> (accessed June 1, 2007).

அ.டொலர்கள்)¹⁸³ இது ஆண்களால் புரியப்படும் சாரதி மற்றும் தோட்டக்காரர் போன்ற பணித் துறைகளுக்கு நடைமுறையில் வழங்கப்படும் வேதனத்தை விட குறைவானதாகும். லெபனான் வீட்டுப் பணியாளர்களை அதன் வேதனப் பாதுகாப்பிலிருந்து விலக்கியுள்ளது. இதனால் இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர்கள் உண்மையில் சட்டத்தினால் உத்தரவாதப்படுத்தப்பட்ட குறைந்தபட்ச வேதனத்தின் அரைப்பங்கையே பெறுகின்றனர்.¹⁸⁴ குவைத் நாட்டின் தொழில் சட்டங்கள் தனியார்துறை ஊழியர்களுக்கு குறைந்தபட்ச வேதனமென ஒன்றை நிர்ணயிக்காது விட்டாலும் அரசுதுறை ஊழியர்களுக்கு குறைந்தபட்ச வேதனப் பாதுகாப்பை வழங்குவதுடன் குவைத் பிரசைகளுக்கு இந்தக் குறைந்தபட்ச வேதனம் 200 டினார்களாகவும் (710 அ.டொலர்கள்), பிரசைகளல்லாதவர்களுக்கு 90 டினார்களாகவும் (320 அ.டொலர்கள்) நிர்ணயித்துள்ளது.¹⁸⁵ குவைத் நாட்டின் உள்துறை அமைச்சின் தரநிர்ணயம் செய்யப்பட்ட வீட்டுப் பணியாளர் ஒப்பந்தத்தில் குறைந்தபட்ச வேதனம், பிரசைகளல்லாத தொழிலாளர்களுக்கு உத்தரவாதமளிக்கப்பட்ட குறைந்தபட்ச வேதனத்தின்¹⁸⁶ அரைப்பங்கை விடக் குறைவான 40 டினார்கள் (142 அ.டொலர்கள்) மட்டுமேயென குறிப்பிடுகின்றது. ஐக்கிய நாடுகள் சபையின் பொருளாதார சமூக மற்றும் கலாச்சார உரிமைகளுக்கான சபை தனியார் துறையிலுள்ள வீட்டுப் பணியாளர்கள் போன்ற பிரசைகளல்லாத தொழிலாளர்களும் ஓர் கௌரவமான வாழ்க்கை நிலைகளை அனுபவிப்பதற்கு ஏதுவாக குறைந்தபட்ச வேதனப் பாதுகாப்பை அவர்களுக்கும் வழங்கும்படி கோரியுள்ளது.¹⁸⁷

புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களது வேதனங்கள், பணிப்பெண்ணின் தேசியம் மற்றும் அவர் சார்ந்துள்ள மதம் என்பவற்றின் அடிப்படையில் வேறுபடுகின்றது. இலங்கைப்

¹⁸³ 1980 இல் தொழில் சட்டம் இல.8 அரசாங்கம் ஓர் குறைந்தபட்ச வேதனத்தை நிர்ணயிக்க வேண்டுமென கூறியுள்ளபோதும் ஐக்கிய அரபுக் குடியின் இராச்சியம் குறைந்தபட்ச வேதனத்தை நடைமுறையிலிடவில்லை. தொழில் தொடர்பு மீதான 1980 இன் கூட்டரசுச் சட்ட இல.8 1980 உறுப்புரை 63. செப்டெம்பர் 1, 2007 அன்று 600 டிராம்களாக உயர்த்தும்வரை இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான குறைந்தபட்ச வேதனம் 550 டிராம்களாக (150 அ.டொலர்கள்) இருந்தது. Rizvi, “Minimum Wages for Sri Lankan Domestic Help is now in Force”, Khaleej Times; Kader “Sri Lanka hikes Wages of Maids”, Gulf News, “Higher Wages for U.A.Es Lankan Maids” Daily News.

¹⁸⁴ லெபனானில் குறைந்தபட்ச வேதனம் மாதாந்தம் 300,000 பவுண்ட்ஸ், சுமார் 200 அ.டொலர் பெறுமதியானதாக இருக்கையில் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் ஆய்வுகள் இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர்கள் உண்மையில் மாதாந்தம் சுமார் 100 அ.டொலர்களையே ஈட்டுவதாக சுட்டிக்காட்டுகின்றது. decret no 8733 du 8 juillet 1996 fixant le salaire minimal officiel des employes et des ouvriers ainsi que le taux de cherté de vie, Argus de la Legislation libanaise, 1996, Vol.42 no.4 (July 8, 2006), pp.5-6.

¹⁸⁵ அமெரிக்க அரசு திணைக்களம், ஜனநாயகம், மனித உரிமைகள் மற்றும் தொழில்களின் அலுவலகத்தின், “நாடுகளின் மனித உரிமைகள் நடைமுறைகளின் அறிக்கை”, - 2006 குவைத்- மார்ச் 6, 2007. <http://www.state.gov/g/drl/ris/hrrpt/2006/78856.htm> (accessed June 1, 2007)

¹⁸⁶ ஒக்டோபர் 1, 2006 இல் நடைமுறைக்கிடப்பட்ட தனிப்பட்ட பணியாட்களை வேலைக்கு ஆட்சேர்ப்பதற்கான ஒப்பந்தம், பந்தி 3.

¹⁸⁷ பொருளாதார சமூக மற்றும் கலாச்சார உரிமைகள் மீதான ஐக்கிய நாடுகளின் குழு, “குவைத்:சமூக மற்றும் கலாச்சார உரிமைகள் மீதான இறுதி அவதானிப்புகள்”, E/C, 12/1/Add 98, June 7, 2004. [http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/E.C.12.1.Add.98.En?Opendocument](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/E.C.12.1.Add.98.En?Opendocument). (accessed May 30, 2007), para.34.

பணியாளர்கள் பிலிப்பைன்ஸ் மற்றும் இந்தோனேஷிய நாட்டுப் பணியாளர்களை விட குறைவாகவே சம்பாதிப்பதுடன் முஸ்லிம் மத பணியாளர்கள் ஏனைய மத நம்பிக்கைகள் கொண்ட பணியாளர்களை விட கூடுதலான வேதனத்தைப் பெறுகின்றனர். மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு வி. நயனாதினி என்னும் பணிப்பெண் கூறுகையில், “சவுதி அரேபியாவில் எங்களுக்கு 400 றியால்கள் (107 அ.டொலர்கள்) மட்டுமே கிடைக்கின்றது. இது போதுமானதல்ல... பிலிப்பைன்ஸ் நாட்டுப் பணியாளர்கள் 800 றியால்களையும் (213 அ.டொலர்கள்), இந்தோனேஷியர்கள் 600 றியால்களையும் (160 அ.டொலர்கள்) பெறுகின்றனர். அவர்கள் செய்கின்ற அதேயளவு வேலைகளைத்தான் நாங்களும் செய்கின்றோம்,”¹⁸⁸ என்றார். மற்றுமொரு பணியாளர் கூறுகையில், “லெபனானில் தரப்படும் சம்பளம் போதாது, எனக்கு மாதம் ஒன்றிற்கு 100 அ.டொலர்களே கிடைத்தது..... பிலிப்பைன்ஸ் நாட்டுப் பெண்கள் 200 அ.டொலர்களைப் பெற்றனர், ஆனால் இலங்கைப் பெண்களுக்கு 100 அ.டொலர்கள் மட்டுமே. இது பாரபட்சமானது. பிலிப்பைன்ஸ் தேசமும் வறிய நாடு, இலங்கையும் வறிய நாடு, ஏனென்ற வேறுபாடு”¹⁸⁹ என்றார்.

இலங்கை அரசாங்கம் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான வேதனத்தை அதிகரிப்பதற்கான ஒரு பேச்சுவார்த்தைக்கு முயற்சித்தது. ஆயினும் அது, இந்தப் பேச்சுவார்த்தையின் மூலம் வேலைகொள்ளும் நாடுகள் இதைவிட குறைந்த வேதனத்திற்கு ஆட்களை அனுப்பும் ஏனைய நாடுகளிலிருந்து பணியாளர்களை பணிக்கமர்த்த முயற்சிப்பதன் மூலம் தங்களது தொழிலில் இலாபமில்லாது போய்விடுமென அச்சமுற்ற தொழில் முகவர்களின் எதிர்ப்பினை சந்தித்தது. இலங்கையின் ஜனாதிபதி மஹிந்த ராஜபக்ச 2007 க்கான வரவு செலவுத்திட்ட உரையில் கூறுகையில், அரசாங்கம் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான குறைந்தபட்ச வேதனமாக 2007 இல் மாதமொன்றுக்கு ரூபாய் 25,000 (222 அ.டொலர்கள்) நிர்ணயித்து அடுத்த மூன்று வருடங்களில் இதனை ரூபாய் 50,000 இற்கு (444 அ.டொலர்கள்) அதிகரிப்பது குறித்துப் பேசினார்.¹⁹⁰ எனினும் தொழில் முகவர்கள் தங்கள் தொழில் சங்க அமைப்பான பதிவு செய்யப்பட்ட வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு முகவர் சங்கம் (யுடுகருயு) மூலம் தங்கள் ஆட்சேபனையைத் தெரிவித்ததை தொடர்ந்து இது கைவிடப்பட்டது.¹⁹¹ வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு ஊக்குவிப்பு மற்றும் நலன்புரி அமைச்சர் கெகலிய ரம்புக்வேல, மே 2007 இல், இலங்கை அரசாங்கம் வேலைகொள்ளும் நாடுகளுடன் இலங்கை வீட்டுப்

¹⁸⁸ நயனாதினியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். றம்பே, இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006.

¹⁸⁹ ஆர். உபேக்ஷாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், மூல்குடே, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

¹⁹⁰ 2007 வரவு செலவுத்திட்ட உரை, “வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளுக்கு குறைந்தபட்ச சம்பள நிர்ணயம்” பந்தி 30, மீள்பிரகரம், டெய்லி மிரர் (கொழும்பு) நவம்பர் 17, 2006 யு 17.

¹⁹¹ ஜகத் வெள்ளவத்தயுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல் (இ.வெ.வே.ப) கொழும்பு, நவம்பர் 16, 2006 “புலம்பெயர் பணியாளர்கள் மீதான அவசர தீர்மானம்”, சன்டே டைம்ஸ் (கொழும்பு), மார்ச் 11, 2007. <http://www.sundaytimes.lk/070311/FinancialTimes/ft308.html> (accessed September 6, 2007).

பணியாளர்களது குறைந்தபட்ச வேதனமாக 400 அ.டொலர்களை நிர்ணயிப்பது குறித்து பேச்சுவார்த்தை நடத்த திட்டமிட்டுள்ளதாக அறிவித்தார்.¹⁹² இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் ஒரு அதிகாரி மனித உரிமைகள் கண்காணிப் பகத்திற்கு கூறுகையில் “நாம் இப்பொழுது வேதனங்களுக்கான ஓர் தர நிர்ணயத்தை உருவாக்க முயல்கிறோம். 125 அ.டொலர்களுக்குக் குறையாததும், வேறு சில நாடுகளுக்கு 150 அ.டொலர்களுக்கும் குறையாததுமான என்கின்ற ஓர் எல்லைக்கு மேற்பட்ட வேதன அளவுகளை மத்திய கிழக்கு நாடுகளுக்கு அறிவித்து வருகின்றோம். லெபனான் நாட்டில் சில இலங்கைப் பணிப்பெண்கள் 100 அ.டொலர்களே வழங்கப்பட்ட கசப்பான அனுபவங்களைக் கொண்டிருப்பதால் இந்த விடயத்தில் நாம் சற்றுக் கடுமையாகவே இருக்கிறோம். சில நாடுகளில் வேதனங்கள் மிகவும் குறைவானவை என்பதுடன் லெபனான் நாட்டுக்கான ஆட்சேர்ப்பு முகவர்களிடம், 130 அ.டொலர்களுக்குக் குறைவான வேதனத்திற்கு இலங்கைப் பணிப்பெண்கள் பணிபுரிவதை எதிர்பார்க்க வேண்டாமெனும் ஒரு கடுமையான கொள்கை நிலைப்பாட்டினை நாம் வழங்கியிருக்கிறோம்”, என்றார்.¹⁹³

பெண்களிற்கெதிரான அனைத்து வகையான பாரபட்சங்களையும் இல்லாதொழித்தல் மீதான சமவாயத்தின் (ஊடுநுயுறு) ஓர் தரப்பினரான சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் இலங்கை என்பன “நன்மைகள் மற்றும் சமனான ஒரே மதிப்புடைய பணிகளில் சமனான ஒரேவிதமாக நடாத்துதல் உட்பட சமனான ஊதியத்திற்கான உரிமைகளையும்”¹⁹⁴ வழங்குகின்றன.

பொருளாதார சமூக மற்றும் கலாச்சார உரிமைகளுக்கான சர்வதேச சமவாயத்தின் (ஐஊடுநுஊசு) ஒரு தரப்பினரான குவைத், லெபனான் மற்றும் இலங்கை போன்றன சமவாயத்தின்படி பணியில் நியாயமான நிபந்தனைகள் என்பது அனைத்துப் பணியாளர்களுக்கும் வழங்கப்படும் ஊதியமானது, குறைந்தபட்சம் நியாயமானதாகவும் ஒரே தன்மையான சமனான மதிப்புக் கொண்ட வேலைகளுக்கு எவ்வித வேறுபாடுகளின்றி குறிப்பாக பெண்களுக்கு ஆண்கள் அனுபவிக்கும் வேலை நிலைமைகளுக்கு குறைவல்லாத வேலை நிலைமைகள், சமனான பணிகளுக்கு சமனான ஊதியம் என்ற உத்தரவாதம் என்பவற்றுடன் அவர்கள் மற்றும் அவர்களது குடும்பத்தினரது கௌரவமான வாழ்க்கை நிலையை வழங்குவதையும்¹⁹⁵ உள்ளடக்கியிருப்பதாக அமைந்திருத்தல் வேண்டுமென கூறுகின்றன. இந்த உரிமைகள்

¹⁹² சந்துன் ஏ ஜயசேகர, “வீட்டுப் பணிப்பெண்களின் வேதன உயர்வுக்காக அரசாங்கம் பேச்சுவார்த்தை”, டெய்லி மிரர் (கொழும்பு) மே 3, 2007
<http://www.dailymirror.lk/2007/05/03/news/3.asp> (accessed September 6, 2007).

¹⁹³ எல்.கே றுஹ்னுகேயுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். இ.வெ.வே.ப, கொழும்பு, இலங்கை, ஒக்டோபர் 30, 2006.

¹⁹⁴ பெண்களுக்கெதிரான அனைத்து வகையான பாரபட்சங்களையும் இல்லாதொழித்தல் மீதான சமவாயம் (CEDAW), 1979 டிசம்பர் 18 ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டது. பொதுச்சபை தீர்மானம் 34/180, 34 UN GAOR Supp. (no.46) at 193, U.N. Doc A/34/46, நடைமுறைக்கிடப்பட்டது செப்டெம்பர் 3, 1981. உறுப்புரை 11(1)(d).

¹⁹⁵ பொருளாதார சமூக மற்றும் கலாச்சார உரிமைகள் மீதான சர்வதேச சமவாயம் (ICESCR) ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டது டிசம்பர் 16 1966. G.A Res.2200A(XXI) 21 U.N. GAOR Supp.(No.16) at 49, U.N. Doc.A/6316 (1966), 993 U.N.T.S. 3, நடைமுறையிலிடப்பட்டது ஜனவரி 3, 1976, உறுப்புரை 7(a).

பாரபட்சமின்றி பெண்களுக்கும் வழங்கப்படல் வேண்டும்.¹⁹⁶ மனித உரிமைகளுக்கான சர்வதேச பிரகடனம் (ருனுர்சு) ஒவ்வொருவரும் எந்தப் பாரபட்சமுமின்றி சமனான பணிகளுக்கு சமனான ஊதியத்தையும் மற்றும் மனித கௌரவத்திற்கு அமைவான ஓர் வாழ்க்கை நடாத்துவதை உறுதிப்படுத்துவதற்கான நியாயமானதும், அனுகூலமானதுமான ஊதியத்திற்கு உரிமை உடையவர்களென கூறுகின்றது.¹⁹⁷

சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் அடிப்படைக் கோட்பாடுகள் மற்றும் தொழிலின் போதான உரிமைகள் மீதான பிரகடனம், சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் அனைத்து உறுப்பினர்களும் நிலைநாட்டக் கடமைப்பட்டுள்ள தொழிலாளர்களின் அடிப்படை உரிமைகளுள்”வேலை மற்றும் தொழில் சம்பந்தமான அனைத்துப் பாரபட்சங்களையும் இல்லாதொழித்தல்” என்பதையும் உள்ளடக்குகின்றது.¹⁹⁸ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் உறுப்பு நாடுகளாக சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தின் அரசாங்கங்கள், சம்பந்தப்பட்ட சமவாயங்களின் ஏற்று சட்டவலுவாக்கப்பட்ட அந்தஸ்து பற்றி கவனத்தில் கொள்ளாது வேலையில் பெண்களின் பாரபட்சமற்ற உரிமையை முன்னிறுத்துவதற்கான ஓர் கடப்பாட்டைக் கொண்டுள்ளன.¹⁹⁹ சவுதி அரேபியா, ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம், லெபனான் மற்றும் இலங்கை என்பன சட்டவலுவளித்துள்ள சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் சமனான ஊதியத்திற்கான சமவாய இலக்கம் 100, சமனான மதிப்புக் கொண்ட வேலைகளுக்கு பெண்கள் மற்றும் ஆண்கள்

ஆகியோர் சமனான ஊதியத்தைப் பெறுவதை அரசுகள் உறுதி செய்யவேண்டுமென வேண்டுகிறது.²⁰⁰ சவுதி அரேபியா, குவைத், ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம், லெபனான் மற்றும் இலங்கை என்பன சட்டவலுவளித்துள்ள சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் சமவாய இலக்கம் 111, வேலை மற்றும் தொழிலில் பாரபட்சம் பற்றி கரிசனம் கொள்வதுடன் சமனான வேலை வாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களை முன்னேற்றவும் மற்றும்

¹⁹⁶ அரசுகள் மீதான ஐஊநுளுஊசு இன் உறுப்புரை 2, பால்நிலை என்கின்ற பாரபட்சமின்றி சமவாயத்தில் உள்ளடக்கப் பட்ட உரிமைகள் அப்பியாசிக்கப்படுவதை அரசுகள் உறுதி செய்யவேண்டுமென்பதையும், இதன் உறுப்புரை 3 சமவாயத்திலுள்ள உரிமைகளை அனுபவிப்பதற்கு பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கான சமவுரிமையை அரசுகள் உறுதி செய்யவேண்டுமெனவும் கூறுகின்றன.

¹⁹⁷ சர்வதேச மனித உரிமைகள் பிரகடனம் (UDHR) டிசம்பர் 10, 1948 இல் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது. G.A. Res.217A(III), U.N. Doc. A/810at 71 (1948), cWg;Gir 23(2)-(3)

¹⁹⁸ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், அடிப்படைக் கோட்பாடுகள் மற்றம் தொழிலின் வேதன உரிமைகள் மீதான சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் பிரகடனம் (ILO பிரகடனம்) 86 ஆவது பிரிவு, யூன் 18, 1998, 37 I.L.M. 1233 (1998), para 2(d).

¹⁹⁹ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் பிரகடனம்,”அனைத்து உறுப்பினர்களும் சம்பந்தப்பட்ட சமவாயத்திற்கு சட்டவலு அளித்திருக்காவிடினும் ஸ்தாபனத்தின் உறுப்பினர்கள் என்ற வகையில் சமவாயத்தின் கருப் பொருளாகிய அடிப்படை உரிமைகள் தொடர்பான கோட்பாடுகளை ஸ்தாபனத்தின் அமைப்பிற்கமைய நன்னம்பிக்கையோடு மதிப்பளிக்கவும், முன்னேற்றவும் மற்றும் நிறைவேற்றுதல் வேண்டும்”, என்று குறிப்பிடுகின்றது. சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தால் நிர்ணயிக்கப்பட்ட அடிப்படை உரிமைகளுள் பாரபட்சமற்ற நிலையென்பதும் ஒன்றாகும். சர்வதேச தொழில் மகாநாடு, ILO பிரகடனம், பந்தி 2.

²⁰⁰ ஒரே மதிப்புள்ள வேலைகளுக்கு பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கு சமனான ஊதியம் குறித்தான சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் சமவாய இலக்கம் 100, யூன் 29, 1951 ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது. 165 U.N.T.S. 303இ நடைமுறையிலிடப்பட்டது மே 23, 1953, உறுப்புரை 2.

வேலைவாய்ப்பில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களை சமனாக நடாத்தவும் அரசாங்கங்களை வேண்டுகிறது.²⁰¹

உடல் மற்றும் உள ரீதியான துஷ்பிரயோகம்

நான் மாவை எடுப்பதற்கு முன்பாகவே அடுப்பை பற்ற வைத்துவிட்டேன் என்பதற்காக எஜமானி எனது பிட்டத்தில் உதைத்தார். அதன் பின்னர் நான் நேரங்கழித்து எழும்பியதற்காக அடித்தார். பின் வேலையை முடிக்காத மைக்காக அடித்தார். எஜமானி தன் கையில் எது கிடைக்கின்றதோ அதனால் என்னைப் போட்டு அடித்தார். சிலசமயங்களில் அவர் கைக்கு அகப்படுவது ஓர் துடைப்பமாகவும் இருக்கும், சிலசமயங்களில் அவை கத்திகளாகவும்.... இருக்கும். எஜமானியின் மகன், “இலங்கைக்கு திரும்பிப் போகலாமென்று நினைக்காதே, சொல் கேளாதவர்களுக்கென இங்கேயே இடமுள்ளது. ஒரு நாளைக்கு உன்னை கூட்டிச் சென்று அங்கு விட்டுவிடுவேன், அங்குள்ளவர்கள் உன்னை அடித்துத் துன்புறுத்துவார்கள்”, என்று கூறினான்.” அவன் என்னை ஏசி, “எனது தாய் கூறுவதன்படி வாயை மூடிக் கொண்டு நாய் மாதிரி வேலை செய், இல்லாவிட்டால் உன் உடம்பில் ஒரு எலும்புகூட மிஞ்சாது,” என்று கூறினான்.²⁰²

வீட்டுப் பணியாளர்கள் உடல் ரீதியான தாக்குதல் போன்ற குற்றவியல் துஷ்பிரயோகங்களுக்கும் முகம் கொடுத்தனர். மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த 100 வீட்டுப்பெண் பணியாளர்களுள் குறைந்தது 20 பணிப்பெண்கள் தங்கள் வேலைகொள்வோர் அல்லது அவர்களது பிள்ளைகளால் உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகங்களை அனுபவித்துள்ளனர். அநேகமானவர்கள் வாய்வார்த்தை மூலமான துஷ்பிரயோகங்கள் உட்பட உள ரீதியான துஷ்பிரயோகங்களையும் அனுபவித்துள்ளனர். இலங்கை சர்வதேச விமான நிலையத்தை வந்தடையும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு ஆதரவு நல்கும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் ‘சஹனபியச’ எனும் உதவி வழங்கும் நலன்புரி அமைப்பு அதிகாரி ஒருவர் தெரிவிக்கையில் கடுமையான உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகங்களுடன் ஒவ்வொரு மாதத்திலும் முன்றிலிருந்து பத்து பேர் வரையிலாவது இந்த உதவி நிலையத்திற்கு வருவதாக தெரிவித்தார்.²⁰³

²⁰¹ வேலை மற்றும் தொழிலில் பாரபட்சம் தொடர்பான சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் சமவாய் இலக்கம் 111. 1958 யூன் 25 இல் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது, 362 ரு.வே.ளு.இ யூன் 15, 1960 இல் நடைமுறைப்படுத்தப்பட்டது. உறுப்புரை 2.

²⁰² எவ். நூருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். அத்தனகல், இலங்கை, நவம்பர் 8, 2006.

²⁰³ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக அதிகாரியொருவருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 17, 2006.

பெண்கள் மீது உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகங்களாக அடித்தல், இரும்பால் சுடுதல், உதைத்தல், கன்னத்தில் அறைதல் மற்றும் தலைமயிரைப் பிடித்திழுத்தல் என்பன அறிவிக்கப் பட்டன. வீட்டுப் பணியாளர்கள் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு கூறுகையில் தங்களது வேலைகொள்வோர் தங்களை கைகள், செருப்புகள், இறப்பர் குழாய்கள், மின் துப்புரவாக்கிகள், பேசின்கள், வயர்கள், சங்கிலிகள், மரப்பலகைகள், துடைப்பக் கட்டைகள், கத்திகள், இரும்புச் சட்டங்கள் மற்றும் பிரம்பு போன்றவற்றால் தாக்கப்பட்டதாக கூறினர். மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் இப்பெண்களை நேர்காணல் செய்தபொழுது பல பெண்கள் இத் துஷ்பிரயோகங்களின் அடையாளங்களான சூட்டுத் தளும்பு, வெட்டுக் கீறல்கள், கட்டுகள், குட்டையாக வெட்டப்பட்ட கூந்தல் என்பவற்றை காட்டினர். சில பெண்கள் தாம் பெற்றுக் கொண்ட இந்தக் காயங்கள் காரணமாக தலைவலி, முதுகுவலி அல்லது கைகளால் சில அசைவுகளை மேற்கொள்ள இயலாமை போன்ற நீடித்த உடலாரோக்கிய பின்விளைவுகளை அனுபவிப்பதாக கூறினார்கள்.

சில பெண்கள் எங்களுக்குத் தெரிவிக்கையில் அவர்களது வேலைகொள்வோர் தங்களது வேலையில் ஏற்படும் தவறுகளுக்காக தங்களை துஷ்பிரயோகம் செய்வதாகக் கூறினர். சவுதி அரேபியாவில் தனது அனுபவத்தை ஒரு பெண் கூறுகையில், “ஓர் சிறிய தவறுக்கும் கூட அவர்கள் எனக்கு அடித்தார்கள். நிலத்தில் சிறிது குப்பையிருந்தாலும் அந்த வீட்டுப் பெண் எனது கைகளை அதன் மேல் வைத்து தேய்ப்பார்”²⁰⁴ குவைத் நாட்டில் பணிபுரியும் மற்றுமொரு பெண் கூறுகையில், “முத்த பெண் சகோதரி ஒருத்தி தன் இளையவளிற்கு அடித்தாள், இளையவள் அழுது சத்தமிட்டாள். அவள் எதற்காக அழுகிறாள் என்றுகூட

கேட்காமல் நான் குழந்தையை அடித்துவிட்டதாக எஜமான் என்னை சந்தேகித்து என்னை சுவரோடு தள்ளி அடித்தார். அவர் என்னை கைகளால் அடித்தார், தனது சப்பாத்துக் கால்களால் அடித்தார், அவர் எனது இடுப்பின் மீது உதைத்த பொழுது நான் கீழே விழுந்தேன். எனது இடுப்பில் வலியை நான் உணர்ந்தேன், எனக்கு ஒரு வாரமளவிற்கு அந்த வலியிருந்தது”²⁰⁵

²⁰⁴ டபிள்யூ. செல்வகுமாரியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 9, 2006.

²⁰⁵ எச். வடிவுக்கரசியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், தலவாக்கலை, இலங்கை, நவம்பர் 12, 2006.



வேலைகொள்வோர்கள் தன்னை மிகவும் துஷ்பிரயோகத்திற்குள்ளாக்கியதாக தெரிவிக்கும் ஓர் வீட்டுப் பணியாளர். துஷ்பிரயோகங்களின் விளைவான காயங்களுக்கு சிகிச்சையளிப்பதற்காக தான் பல சத்திரசிகிச்சைகளுக்கு உட்பட்டதாக அவர் கூறுகிறார். ¹HADAN Group 2007 துஷ்யந்தி கனகசபாபதிப்பிள்ளை. மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம்

தங்களது உரிமைகளை வலியுறுத்த முற்பட்ட வேளைகளிலேயே உடல் மற்றும் உள ரீதியிலான துஷ்பிரயோகங்கள் அதிகரித்ததாக வீட்டுப் பணியாளர்கள் தெரிவித்தனர். ஓர் 18 வயதுப் பெண் தெரிவிக்கையில், தனது வேதனம், மருத்துவக் கவனிப்பு மற்றும் தனது குடும்பத்தாரோடு தொடர்பு கொள்வதற்கான வசதி என்பவற்றை கேட்டதற்காக வேலை கொள்வோர் தன்னை துஷ்பிரயோகம் செய்ததாகக் கூறினர்.

நான் அவர்களை இலங்கைக்கு ஒரு தொலைபேசி அழைப்பு எடுத்துத் தரும்படி கேட்டதற்கு அவர்கள் என்னை அடிக்கத் தொடங்கினர். எஜமானி என்னைச் சுடுவதற்கு ஒரு இரும்பை உபயோகித்தார். ஆரம்பத்தில் எனக்கு சம்பளம் தந்தார், பின் எனக்கு 5 மாத சம்பளம்

தரவில்லை. நான் எனது சம்பளத்தை கேட்கத் தொடங்கியதும் அவர் என்னை அடிக்கத் தொடங்கினார்.... ஒருநாள் நான் மிகவும் சுகவீனமாக உணர்ந்தேன். அவர் என்னை அடித்தார், எனக்கு கட்டும் தலைவலியாக இருந்தது... நான் வைத்தியசாலைக்கு போகவேண்டுமென கேட்டேன். அவர் என்னை எனது அறையில் போட்ட கதவைப் பூட்டிவிட்டார். நான்கு நாட்களாக நான் சாப்பாடு, தண்ணீரின்றிக் கிடந்தேன். நான் மயங்கி விட்டேன்.²⁰⁶

எஸ். பொன்னம்மா என்பவரும் இதேபோன்ற கருத்தையே மனித உரிமைகள் கண்காணிப் பகத்திற்கு கூறினார். “ஒரு வருடமும் ஐந்து மாதங்களும் நான் வேதனம் எதனையும் பெறவில்லை. நான் பணம் கேட்டால் அவர்கள் என்னை அடிப்பார்கள் அல்லது கத்தியால் வெட்டிக் காயப்படுத்துவார்கள் அல்லது நெருப்பால் சுடுவார்கள். அவர்கள் எனது ஒரு கையை நெருப்பால் சுட்டு கத்தியால் வெட்டினர். எனது முதுகில் அடையாளங்கள் உள்ளன. எனது உடம்பு முழுவதும் வலியுள்ளது. எனது உடம்பு முழுவதிலும் அடிவிழுந்திருக்கிறது. அவர்கள் எனது தலையைப் பிடித்து சுவரில் மோதுவார்கள். எப்பொழுதெல்லாம் நான் எனது சம்பளத்தைக் கேட்கிறேனோ அப்பொழுதெல்லாம் அங்கு ஒரு சண்டை நிலவும்.”²⁰⁷

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம், விசேடமாக வேலைகொள்வோரால் மிக மோசமாக மேற்கொள்ளப்பட்ட துஷ்பிரயோக சம்பவங்களை ஆவணப்படுத்தியுள்ளது. உதாரணமாக, குவைத் நாட்டிலிருந்து இலங்கை திரும்பிய நாளன்று 47 வயதான மெலிந்த பலவீனமான அவருடைய வயதிற்கும் மேலான தோற்றம் கொண்ட ஜே. லக்மினி, முடமாகிப் போன கைகள் மற்றும் அவரது கைகள், தோள்களிலுள்ள பெரிய தளும்புகளை எங்களுக்குக் காட்டினார். தனக்கேற்பட்ட காயங்களை சீர்செய்வதற்காக தான் ஏழு சத்திரசிகிச்சைகளுக்கு உட்பட்டதாக அவர் எங்களுக்குக் கூறினார். அவர் மேலும் விபரிக்கையில்:

எனது வேலைகொள்வோர்கள் எனக்கு மோசமாக அடித்தனர். எனக்கு முழங்கால் வரை நீண்ட கூந்தல் இருந்தது. எஜமானி, ஒரு ணைப்போல் எனது கூந்தலை வெட்டி எறிந்தார்.... ஒவ்வொரு நாளும் அவர்களுக்கு எனது இரத்தத்தைக் காணவேண்டும். அங்கே ஒரு கறுப்பு வகையிலான பட்டியிருந்தது, கறுப்பு வயரினாலானது. அதனால் அவர்கள் என்னை அடித்தார்கள். அவர்கள் எனது இரத்தத்தைக் காணவேண்டுமென்பதற்காக கத்தியாலும் என்னை வெட்டினார்கள். அவர்கள் எனது தொடை, கைகளில் கத்தியால் ஆழமாக வெட்டினர். எனது உடலை சுட்டெரித்து நாசமாக்கினர். அவர்கள் கத்தியை அடுப்பில் சூடாக்கி அதனால் என்னைச் சுட்டனர். ஒவ்வொருநாளும் தொடர்ச்சியாக ஒன்பது மாதங்கள்

²⁰⁶ ஆர். செவ்வந்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

²⁰⁷ எஸ். பொன்னம்மாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், றியாத் , சவுதி அரேபியா டிசம்பர் 14, 2006.

என்னை அடித்தனர்.... ஒன்பது மாதங்களும் நான் நரகத்திற்குப் போயிருந்தேன் என்றுதான் சொல்ல வேண்டும்.²⁰⁸

இந்த ஒன்பது மாதங்களில் அவர் தப்பிச் செல்லும்வரை லக்மினியின் வேலைகொள்வோர் அவர் மீது கொல்லப்போவதாக அச்சுறுத்தியது, ஏனியிலிருந்து அவரைத் தள்ளி விழுத்தியது, குளோரின் பவுடரால் அவரை எரித்தது, கேபிள் வயர்களால் அவரை அடித்தது மற்றும் நெருப்பில் சூடாக்கிய கத்தியால் வெட்டியமை போன்றவற்றால் அவரின் கை கால்களை உடைத்து கைகளை முடமாக்கியமை உட்பட சொல்லொணா வன்முறைகளைப் புரிந்தனர்.²⁰⁹

வீட்டுப் பணியாளர்களால் தெரிவிக்கப்பட்ட உளவியல் ரீதியான துஷ்பிரயோகங்கள் அவமதித்தல், உடல் ரீதியான தீங்குகள் அல்லது மரண அச்சுறுத்தல்கள், சிறிய இடங்களில் பூட்டி வைக்கப்படல், உணவு மறுக்கப்படுதல் மற்றும் தண்டனையாக கூந்தலை வெட்டுதல் போன்றவற்றை உள்ளடக்குகின்றது. ஒரு பெண் கூறுகையில், அவரது குவைத் வேலை

கொள்வோர், “சமையலறைக்குச் சென்று கத்தியை எடுத்து வந்து என்னைக் கொன்று, சிறு துண்டுகளாக வெட்டி அத்துண்டுகளை அலுமாரியில் போடப் போவதாக கூறினார்.”²¹⁰

ஜே.யுவானி கூறுகையில், சவுதி அரேபியாவில் அவரது வேலைகொள்வோர் மற்றும் அவரது மகன் ஆகியோர் தன்னை மீண்டும், மீண்டும் அச்சுறுத்தினார்கள்: “தந்தையும் மகனும், என்னைக் கொன்று குப்பைத் தொட்டியில் போடப்போவதாக” கூறினார்கள். என்னை அடிப்பதற்கு ஒரு வயர் துண்டினை உபயோகித்தார்கள். அத்துடன் அவர்கள் எனக்கு அறைந்தார்கள். என்னை கொல்லப் போவதாக எப்போதும் கூறுவார்கள். ஒருநாள் தந்தையும் மகனுமாக என்னைக் கொல்லப் போவதாகக் கூறினார்கள். அவர்களிடம் ஒரு கத்தியிருந்தது. நான் ஓடினேன். ஆனால் தந்தை என்னை சுவரோடு பிடித்துத் தள்ளினான்.”²¹¹ இதன் விளைவாக யுவானி கால் முறிவுக்குள்ளானார்.

²⁰⁸ ஜே. லக்மினியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 9, 2006.

²⁰⁹ அதே ஆதார மூலம்.

²¹⁰ குமாரி இந்துநில் உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல் (வேண்டுகோளின்படி உண்மைப் பெயரே பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளது) இறம்புக்கணை, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

²¹¹ ஜே. யுவானியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

பாலியல் துஷ்பிரயோகம்

நான் படுத்திருந்தேன், எஜமானியின் இளைய சகோதரன் நிர்வாணமாக
எனது அறைக்குள் வந்தான்... அறைக்குள் அவன் நிர்வாணமாக
வந்ததும் நான் கத்தியபடி ஒரு தடியை எடுத்து அவன் தலையில்
அடித்தேன்.²¹²

—எஸ். பத்மா, 39 வயது, சவுதி அரேபியாவில் வீட்டுப் பணியாளராக தனது
அனுபவங்களைப் பற்றி விளக்குகையில் கூறியது.

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த 100 பெண்களுள் 13 பெண்கள்
வேலைகொள்வோர் அல்லது அவர்களது மகன்களால் பாலியல் தொல்லைகள்
அல்லது துன்புறுத்தல்களுக்கு உள்ளானதாக தெரிவித்தனர். இவர்களுள் ஐவர்
வல்லுறவுக்குள்ளாக்கப் பட்டதன் மூலம் கர்ப்பம் தரித்தனர். ஏனையோரும் இதுபோன்ற
துஷ்பிரயோகங்களை அனுபவித்திருந்தாலும் அதுபற்றி கதைப்பதற்கு விரும்பவில்லை.
பாலியல் தொல்லைகள் அல்லது துன்புறுத்தல்களுக்குள்ளான இலங்கை புலம்பெயர்
வீட்டுப் பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை தெரியவில்லை. இருப்பினும் பாலியல்
துஷ்பிரயோகம் குறைந்த எண்ணிக்கையிலேயே அறிவிக்கப்படுகிறது என்பது
தெளிவாகின்றது. மிகக் குறைந்த அளவிலேயே அநேகம் இது
அறிவிக்கப்படுகிறது. இத்தன்மை அநேகம் ஏனைய நிலைமைகளிலும் பொதுவாக
காணப்படுவது போன்று துஷ்பிரயோகங்களினால் ஏற்படும் அவமானம் மற்றும் வெட்க
உணர்வினால் மட்டுமன்றி தனிமைப்பட்டிருத்தல், வீட்டுப் பணியாளர்களின் எதிர்த்துப்
போராடக்கூடிய வலுவின்மை மற்றும் முறைப்பாட்டு முறைமைகளுக்கான
வழிவகைகளின்மை என்பவற்றின் பின்னணியில் வேலைகொள்வோரால் பதில்
குற்றச்சாட்டுகளுக்கு ஆளாகலாம் என்ற அச்சத்தினாலும் குறைந்தளவிலேயே
முறையிடப்படுகின்றது. பல வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் அவர்களது ஆண்
வேலைகொள்வோர் அல்லது அவர்களது மகன்களால் பாலியல் ஒத்துழைப்புக்கு
வெகுமதி, அனாவசிய பரிவு மற்றும் வல்லுறவு முயற்சி உட்பட்ட மீண்டும் மீண்டும்
நிகழும் பாலியல் தொல்லைகள் பற்றி முறையிட்டார்கள். மனித உரிமைகள்
கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த பல வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் மற்றும்
அரசசார்பற்ற ஸ்தாபன செயற்பாட்டாளர்கள் இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர்களின்
பாலியல் தொல்லை மற்றும் தாக்குதல்களை பிரதான
கரிசனத்திற்குரியதொன்றாக இனம் கண்டுள்ளனர்.

வீட்டுப் பணியாளர்கள் பலவகையான பாலியல் தொல்லைகளை அனுபவித்தனர்.
பாலியல் தொல்லைகள் அநேகம் பாலுறவுக்கான கோரிக்கைகள் மற்றும் தேவையற்ற
பாலியல் யோசனைகள் போன்ற வடிவங்களைக் கொண்டிருந்தன. “எஜமான் என்னோடு
படுக்க விரும்பினார்”, என சவுதி அரேபியாவில் பணிபுரியும் ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண்
தனது வேலை கொள்வோரைப் பற்றிக் கூறினார். “முன்று நாட்களாக எனது எஜமான்

²¹² எஸ். பத்மாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

என்னிடம் வந்து அவனது ஆசைக்கு இணங்குமாறு என்னைத் தூண்டினார். உனது மனைவியிடம் இதனைச் சொல்வேன்” என்று நான் கூறினேன். “சொல்வாயானால் உன்னை நான் கொன்று விடுவேன்” என அவன் கூறினான். “என்னை அவனது அறைக்கு வரும்படி கேட்டான், ஆனால் நான் மறுத்து விட்டேன்”²¹³

சில வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் பாலியல் தொல்லைகள் எவ்விதம் ஒரு விரோதமான வேலைச் சூழலை உருவாக்கி தங்களது பணியாற்றும் திறனை பாதித்தது பற்றி விபரித்தனர். 27 வயதான டபிள்யூ. சாமளி கூறுகையில், “இரண்டு மகன்களுமே... தங்கள் உடைகளைக் களைந்து விட்டு தங்கள் உடம்பை எனக்கு வெளிக்காட்டுவார்கள்..... அவர்கள் தங்கள் காற்சட்டையைக் களைவர், தங்கள் கையடக்கத் தொலைபேசியில் நிர்வாணமான பெண்களின் படங்களை வைத்திருக்கிறார்கள். அதனை எனக்குக் காட்டுவார்கள்..... அவர்கள் வந்து என்னைத் தொடுவார்கள். என்னால் அப்படி வேலை செய்யமுடியாது”²¹⁴

பல பெண்கள் பாலியல் தொல்லைகள் மற்றும் தாக்குதல்கள் மீண்டும் மீண்டும் நடைபெறுவதாக தெரிவித்ததுடன் தங்களது துன்பம், மனவுளைச்சல் மற்றும் அச்சவுணர்வுகளையும் விபரித்தனர். சவுதி அரேபியாவில் பணியாற்றிய ஒரு பெண் கூறுகையில், “பல தடவைகள் எஜமானின் இரண்டு மகன்களும் எனது உடைகளைக் களைந்து விட்டு தங்கள் நண்பர்களுடன் சேர்ந்து என்னைத் துன்புறுத்தினர்.... அவர்கள் என்னை தனித்து இருப்பதற்கு அனுமதிக்கவில்லை. இதனை அவர்கள் பல தடவைகள் செய்தனர்... இரவில் நான் தூங்கிக் கொண்டிருக்கையில், ஒருவன் மற்றவர்கள் தூங்கிக் கொண்டிருக்கும் போது எனது அறைக்கு வருவான்”²¹⁵ 26 வயதான டபிள்யூ. செல்வகுமாரி என்னும் பணிப்பெண் தான் சவுதி அரேபியாவில் ஒன்பது மாதங்களாக தொடர்ந்த பாலியல் தொல்லைகளை பொறுத்துக் கொண்டதாக கூறினார்.

உட்பக்கமாக தாளிடக் கூடிய அறை எனக்கு இருக்கவில்லை. எனது எஜமான் பெரும் தோற்றம் கொண்டவன், அவன் என்னை தொடுவதற்கு முயற்சிப்பான்... அவனது மகனும் அதனையே செய்ய முயற்சித்தான். “நான் பொலிசிற்குச் செல்வேன்” என அவனிடம் நான் கூறினேன்... எனக்கென ஒரு அறையிருக்கவில்லை. அந்த வீட்டில் எனக்கொரு சிறிய இடமுள்ளது. அங்கு மேலதிகமாக ஒரு மெத்தையுள்ளது. அந்த இடத்தில் நான் தூங்குவேன். கதவை என்னால் பூட்டவியலாது... அவன் தனது கையை விட்டு எனது மார்பகத்தை தொட முயற்சிப்பான்...

²¹³ ஜி. குமாரியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், றியாத், சவுதி அரேபியா, டிசம்பர் 6, 2006.

²¹⁴ டபிள்யூ. சாமளியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், றியாத், சவுதி அரேபியா, டிசம்பர் 14, 2006.

²¹⁵ பி. மீனாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். தலவாக்கலை, இலங்கை, நவம்பர் 12, 2006.

பலதடவைகள் அவன் என்னை இவ்விதம் தொடுவதற்கு முயற்சித்தான். நான் தூங்கும்பொழுது அவன் அறைக்குள் வந்து தனது காற்சட்டையைக் களைவான். இதனை அவன் எப்பொழுதும் செய்வதற்கு முயற்சித்தான். நான் பயத்தினால் மெத்தையின் ஓர் மூலையில் உட்கார்ந்திருப்பேன். “என்னை கண்டு நீ பயப்படத் தேவையில்லையென அவன் சொன்னான். இதனை அவன் ஒன்பது மாதங்களாக மீண்டும் மீண்டும் செய்தான்.”²¹⁶

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண் கூறுகையில், லெபனானில் அவர் பணிபுரிந்த வீட்டின் எஜமான் தன்னைப் பிடித்தது பற்றி கூறினார். “எஜமான் எனது அறைக்கு வந்தான்..... வீட்டில் அவரது மகனைத் தவிர வேறு எவருமிருக்கவில்லை..... என்னைப் பிடித்து எனது மார்பகத்தைத் தொடுவதற்கு முயற்சித்தான். நான் அவனிடம், இங்கு நான் உன்னுடன் நட்பாக இருப்பதற்கு வரவில்லை. இங்கு சம்பாதித்து ஒரு வீடு கட்டுவதற்காகவே வந்தேன்” என்று கூறினேன்.²¹⁷ ஏனைய வீட்டுப் பணியாளர்கள் தெரிவிக்கையில் அவர்கள் அனுபவித்த பாலியல் தொல்லைகள், பாலுறவுக்கு வெகுமதியாக பணக் கொடுப்பனவு செய்ய முன்வந்தமையையும் உள்ளடக்கியிருந்தது.²¹⁸

நாம் நேர்காணல் செய்த பெண்களுள் ஐவர் தாம் பணிபுரிந்த இடங்களில் தங்களது வேலை கொள்வோரால் அல்லது வீட்டிலிருந்த ஏனையவர்களால் பாலியல் வல்லுறவுக்குள்ளாக்கப் பட்டதாக தெரிவித்தனர். 32 வயதான கே. அவந்தி அவரது அனுபவத்தை நாங்கள் தெரிவிப்பதற்கு அனுமதித்தார்: “எனது எஜமான் பலதடவைகள் என்னை அணுகினார், ஆனால் நான் மறுத்து விட்டேன். அவனது மனைவி அடிக்கடி வெளியே சென்று விடுவாள். ஒரு இரவு அவன் சமையலறைக்கு வந்து உடலுறவு வைத்துக் கொள்வதற்கு அழைத்தான். நான் மறுத்தேன். அவன் பலாத்காரமாக என்னை அடைந்தான். நான் கர்ப்பமுற்று எட்டரை மாதமாக இருக்கும் பொழுதே

²¹⁶ டபிள்யூ. செல்வகுமாரியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 9, 2006.

²¹⁷ ஆர். சதியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், பாணந்துறை, இலங்கை, நவம்பர் 19, 2006.

²¹⁸ பெண்களுக்கெதிரான பாரபட்சங்களை இல்லாதொழித்தல் மீதான ஐக்கிய நாடுகள் குழுவிற்கமைய, பாலியல் தொல்லையென்பது, “விரும்பப்படாத பாலியல் எண்ணங் கொண்ட உடல் ரீதியான தொடர்புகள் மற்றும் நெருக்கம், பாலியல் அர்த்தம் கொண்ட குறிப்புக்கள், பாலுணர்வைத் தூண்டும் படங்களைக் காட்டுதல் மற்றும் வார்த்தை அல்லது செயல்கள் மூலமான பாலியல் கோரிக்கை என்பவற்றை உள்ளடக்குகின்றன. இந்த நடத்தைகள் அவமானத்திற்குரியவையாகவும், ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பு பிரச்சினைகளை உருவாக்குபவையாகவும், பெண் தனது மறுப்பு அல்லது ஆட்சேபனை என்பவை ஆட்சேர்ப்பு, பதவியுயர்வு அல்லது தொழில் செய்வதற்கு விரோதமான சூழலை ஏற்படுத்துதல் உட்பட அவரது தொழில் தொடர்பாக அனுகூலமற்றதாக இருக்குமென நியாயபூர்வமாக நம்பும் பட்சத்தில் அது பாரபட்சத்திற்குரியது எனக் கருதப்படும்.” பெண்களுக்கெதிரான பாரபட்சங்களை இல்லாதொழித்தல் மீதான ஐக்கிய நாடுகளின் குழு (CEDAW), பொதுப் பரிந்துரைகள் 19, பெண்களுக்கெதிரான வன்முறை (11வது அமர்வு, 1992), மனித உரிமைகள் உடன்படிக்கை அமைப்புகளால் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட பொதுக்குறிப்புக்கள் மற்றும் பொதுப் பரிந்துரைகளின் இணக்கப்பாடு. UN Doc.HRI/Gen/1/Rev.1(1994), p.84, paras.17-18.

ஏனையோர் இதனை அறிந்தனர்”.²¹⁹ டபிள்யூ. சாமனி, சவுதி அரேபியாவில் தன்னை தனது வேலைகொள்வோரின் மகன் பாலியல் வல்லுறவுக்குட் படுத்தியதாகக் கூறினார்.

திடீரென அவன் என்னை கட்டியணைத்தான். நான் அவனை கையிலிருந்த இரும்பால் அடித்தேன், அவன் இரும்பைப் பறித்து வீசியெறிந்து விட்டு எனது கையைப் பிடித்து ஓர் தனியான அறைக்கு இழுத்துப் போனான். அவன் என்னை நிலத்தில் தள்ளி என் உடைகள் எல்லாவற்றையும் களைந்தான். என்னை வல்லுறவுக்குள்ளாக்கினான். என்னால் எழும்ப முடியவில்லை, நான் மிகவும் பலவீனமாக உணர்ந்தேன்.²²⁰

சோரம் போதல் மற்றும் மணமாகாதவர்களுடனான உடலுறவுகள் என்பன சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தில் குற்றவியல் குற்றங்களாக்கப்பட்டிருப்பதால் வல்லுறவுகளால் பாதிக்கப்பட்டவர்கள், வல்லுறவுக்கான சான்றுகளை நிரூபிக்க முடியாது போனால் தடுத்து வைக்கப்படல், குற்றஞ் சாட்டப்படல் மற்றும் தண்டனை போன்றவற்றிற்கு முகம் கொடுக்க வேண்டியேற்படலாம். 32 வயது, வீட்டுப் பணிப்பெண்ணான கே. அமந்தி, தனது வேலைகொள்வோரின் வல்லுறவின் விளைவால் உருவாகிய குழந்தையைப் பிரசவித்தபோது சவுதி அதிகாரிகள் தன்னைக் கைது செய்ததாக கூறினார். அவர் கூறுகையில், “ இந்த வழக்கு நீதிமன்றக்கு கொண்டு செல்லப்பட்டு அங்கு அவர்கள் கூறுகையில்.... ‘இங்கே தொழில் செய்வதற்காக வந்த நீயொரு குற்றம் செய்துள்ளாய்’ என தெரிவித்தனர். அதற்கு நான், நான் குற்றம் செய்யவில்லை, எஜமானே குற்றம் செய்ததாகக் கூறினேன்”.²²¹ தேவைப்படுகின்ற சாட்சிகளின் தரங்களை சமர்ப்பிக்க முடியாததினால் அமந்தி ஒன்பது மாதங்கள் சிறையடைக்கப்பட்டார். பாலியல் வன்முறைக் குற்றங்கள் தனிப்பட்ட நீதிமன்ற முறைகளிலேயே அதிகம் விசாரணை செய்யப்படுவதினால் அவை வெளிநாட்டுப் பெண்பணியாளர் மற்றும் உள்;ர் ஆண் வேலைகொள்வோரின் முரண்பாடான கூற்றுக்களையே அதிகம் கொண்டிருப்பதுடன், பொதுவாக வழக்கில் சாட்சியங்களின் ஐயப்பாட்டிலுள்ள நன்மையை உள்;ர் ஆண் வேலைகொள்வோருக்கே நீதிமன்றம் வழங்குகின்றது.

கூடிய வேலைப்பளு மற்றும் ஓய்வின்றிய நீண்ட வேலைநேரங்கள்

அதிகாலை 3.30 மணிக்கு தூங்குவதற்குப் போனாலும்... காலை 5.30 மணிக்கு படுக்கையை விட்டு நான் எழும்பியாக வேண்டும்... நள்ளிரவு

²¹⁹ கே. அமந்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

²²⁰ டபிள்யூ. சாமனியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், றியாத், சவுதி அரேபியா, நவம்பர் 14, 2006.

²²¹ கே. அமந்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

1 மணிவரை.... சில சமயங்களில் அதிகாலை 3 மணிவரைகூட தொடர்ச்சியாக வேலையிருக்கும். ஒரு தடவை எனது எஜமானியிடம், “நானும் உங்களைப் போலவே ஒரு மனுஷி, எனக்கும் சிறிது ஓய்வு வேண்டும்” என்று கூறினேன். அதற்கு அந்தப் பெண், நீ இங்கு வேலை செய்வதற்கே வந்திருக்கிறாய்: நீ எனது காலணியைப் போன்றவள், நீ ஓய்வு ஒழிச்சலின்றி வேலை செய்யவேண்டும்”, என்று கூறினார்.²²²

—குமாரி இந்துநில், வயது 23, முன்பு குவைத்தில் வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக பணிபுரிந்தவர்.

ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண்ணின் நாளாந்த வேலைப்பளு அநேகம் இடைவெளியில்லாமல் அல்லது ஒரு வரையறையில்லாமல் அவரது வேலைகொள்வோரின் வீடு அல்லது வீடுகளின் உட்புறம் மற்றும் வெளியே உட்பட கூட்டுதல், தூசுக்கற்றல், துடைத்தல், தூசு தட்டுதல், குளியலறைகளைச் சுத்தஞ் செய்தல், வீட்டின் வெளிப்புறங்களைக் கழுவுதல், தோட்டத்தைத் துப்பரவு செய்தல் மற்றும் யன்னல்களைக் கழுவுதல்; நாளொன்றுக்கான 3 வேளை உணவு தயாரித்தல், வீட்டு உறுப்பினர்கள் கேட்டதும் சிற்றுண்டி வகைகளை தயார் செய்தல், வீட்டு உறுப்பினர்கள் அனைவரதும் உடைகளைக் கழுவி இஸ்திரி போடுதல், சிறுவர்களின் பல்வேறு தேவைகளைக் கவனித்தல் என்பவை உட்பட, சிறுகுழந்தைகளுக்குப் பராமரிப்பு வழங்குதல், பிள்ளைகளைப் பாடசாலைக்கு அழைத்துப் போய் பின்னர் அழைத்து வருதல், அவர்களுக்கு உணவூட்டுதல், குளிப்பாட்டுதல், தூங்கப் பண்ணுதல், வயதுவந்தவர்கள் அல்லது சுகவீனமானவர்கள் அல்லது வலது குறைந்த குடும்ப உறுப்பினர்களைப் பராமரித்தல்; மற்றும் குடும்ப வாகனங்களைக் கழுவித் துடைத்தல் உட்பட்ட பல வேலைகளை கவனித்தல் வேண்டும். இந்த அறிக்கைக்காக நேர்காணப்பட்ட பெரும்பாலான வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் மிகுந்த வேலைப்பளு குறித்து முறையிட்டனர். சிலசமயங்களில் பெரிய குடும்பங்கள் ஒன்றாக வாழும் பல மாடி வீடுகளில் தனியொரு வீட்டுப் பணியாளராக பணியாற்ற வேண்டியேற்படுகிறது. எஸ் பாத்திமா, சவுதி அரேபியாவில் தனது வேலைப்பளு பற்றி விபரிக்கையில்:

நான் சமைக்க வேண்டும், வீட்டில் மேலும் கீழும் சுத்தப்படுத்துதல் வேண்டும், உடுப்புக்களைக் கழுவி இஸ்திரி போடுதல் வேண்டும், நிலத்தைக் கழுவி துடைத்தல் வேண்டும், அத்துடன் அந்த வீட்டில் நான் மட்டுமே ஒரு பணியாளர் என்பதால் வீட்டில் அநேகர் பங்குகொள்ளும் விருந்துகளுக்கும் சமைத்தல் வேண்டும்.... அந்தக் கடைசி வீட்டில் சில இளம் பெண்கள் மற்றும் வெளியே நடமாட முடியாத ஒரு வயோதிப மாது உட்பட எட்டு பேர் இருந்தார்கள். வயோதிபப் பெண்ணை குளிப்பதற்கு அழைத்துச் சென்று குளிப்பாட்டி உணவூட்ட வேண்டும். வேலைப்பளு... மிக அதிகம். நான் சமைத்து பின்னர் எட்டு குளியலறைகளைச் சுத்தப்படுத்த வேண்டும். இவ்வளவு செய்தும் எஜமானி நான் அதைச் செய்யவில்லை, இதைச் செய்யவில்லையென

²²² குமாரி இந்துநில் உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், (வேண்டுகோளின்படி

குறை வீட்டின் சுவர்களைக் கழுவுதல் வேண்டும், இதைவிட வீட்டின் பின்புறத்தையும் தினமும் சுத்தப்படுத்த வேண்டுமென எஜமானி கூறினார். நான் வழமையாக காலை 5 மணிக்கு எழும்பி இரவு 11 மணிக்கு படுக்கைக்குச் செல்வேன். வீட்டில் விருந்து வைப்பவங்கள் ஏதுமிருப்பின் நான் படுக்கைக்குப் போக இரவு 12 மணி அல்லது அதற்கு மேலாகிவிடும். எஜமானி நான் ஓய்வெடுப்பதற்கான அவகாசத்தினை தரவேயில்லை, அவருக்கு எப்பொழுதும் நான் வேலை செய்து கொண்டேயிருக்க வேண்டும்.²²³

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு, இப்பெண்கள் தாம் நாளொன்றுக்கு 16-18 மணித்தியாலங்கள், சிலர் தினமும் 21 மணித்தியாலங்கள் வரை, வாரத்தின் ஏழு நாட்களும் ஓய்வு நாளோ அல்லது விடுமுறையோ இன்றி வேலை செய்வதாகக் கூறினார்கள். நீண்ட மணித்தியாலங்கள் வேலை செய்வதால் அநேகமான வீட்டுப் பணியாளர்கள் நித்திரை இன்மையால் அவதிப்பட்டார்கள். ஒரு சில விதிவிலக்குகளை விட, இந்த வீட்டுப் பணியாளர்கள் ஒருநாள் கூட ஓய்வின்றி, சில சமயங்களில் வருடக் கணக்கில் வேலை செய்தனர். அநேகமான பணியாளர்கள் தங்கள் தொழில் ஒப்பந்தத்தில் ஓய்வுநாள் பற்றி ஏதும் உள்ளடக்கப்படவில்லை என்று கூறினார்கள். அத்துடன் சிலருக்கு தங்கள் தொழில் ஒப்பந்தங்கள் ஓய்வு நாட்களுக்குரிய ஏற்பாடுகள் ஏதேனையும் கொண்டுள்ளனவா என்பது கூட தெரியாதிருந்தனர். லெபனானில் ஒன்றரை வருடகாலமாக ஒருநாள் கூட ஓய்வின்றிப் பணியாற்றிய ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண், மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு கூறுகையில், “எனது வேலைக்காலம் முழுவதிலுமே எனக்கு ஓய்வுநாள் இருக்கவில்லை”²²⁴ என்றார்.

நாங்கள் நேர்காணல் செய்த பெரும்பாலான வீட்டுப் பணியாளர்கள் வேலை செய்யும் நாட்களின் போது ஓய்வுக்கென எந்தவொரு குறிப்பிட்ட நேரமுமின்றி பணியாற்றினர். உதாரணமாக, எஸ். மனோஹஞ்சனி, அபுதாபியில் 24 பேர் கொண்ட ஒரு குடும்பத்தில் தனியொரு பணியாளராக பணியாற்றியுள்ளார். அவர் ஒரு குழந்தை உட்பட 13 சிறுவர்களைப் பராமரித்துள்ளார், காலை 5 மணியிலிருந்து இரவு 11 மணிவரை தினமும் ஒருநாள் கூட ஓய்வின்றியும் ஒருநாள் பொழுதின் இடையில் கூட சிறிது நேரம் ஓய்வெடுக்க அனுமதிக்கப்படாது பணியாற்றினார். அவர் கூறுகையில், “எனது உடலோ சிறிது ஓய்வுக்காக கெஞ்சியது, ஆனால் நான் அதற்கு அனுமதிக்கப்படவில்லை.”²²⁵ சவூதி அரேபியாவில் பணி புரியும் ஒரு பணிப்பெண் இவ்வாறு கூறினார், “நான் சற்று நேரம் இடைவேளை எடுத்து உட்கார்ந்திருக்கக் கூட முடியாது, எனக்கு நித்திரைக்குச் செல்ல நேரமில்லை, கழிவறைக்குக் கூட செல்ல எனக்கு

²²³ எஸ். பாத்திமாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். ஹபராதுவ, இலங்கை, நவம்பர் 14, 2006.

²²⁴ வி. நிமல்காவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006.

²²⁵ எஸ். மனோஹஞ்சனியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

நேரம் இருப்பதில்லை.”²²⁶ மற்றுமொரு பணிப்பெண் எங்களிற்குக் கூறுகையில், “லெபனானில் எனது வேலைகொள்வோர்கள் நான் இருப்பதற்குக் கூட அனுமதிக்க மாட்டார்கள், நான் எப்பொழுதும் நின்று கொண்டு இருக்க வேண்டும்”.²²⁷ முப்பத்தாறு வயதான எப். நூர், குவைத்தில் தான் 20 பேர்களுக்கான சமையல் மற்றும் துவைத்தல் என வேலைச்சுமையோடு போராடினாலும் கூட அவரது வேலைகொள்வோர்கள் ஓய்வெடுப்பதற்கு அனுமதிக்கவில்லையெனக் கூறினார். அவரது ஒரேயொரு ஓய்வு நேரமாக குளியலறையில் யாருக்கும் தெரியாமல் மேற்கொள்ளும் சிறிய தூக்கங்கள் மட்டுமே இருந்தன.²²⁸

றம்சான் நோன்புக் காலத்தின்போது அவர்களின் வேலை செய்யும் நேரங்கள் கூடுதலாக இருப்பதாக சில பெண்கள் தெரிவித்தனர். வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் வழமைபோல நேரம் கழித்து வேலை செய்துவிட்டு, சூரியன் உதயமாவதற்கு முன்பாக அவர்களது வேலை கொள்வோர்கள் உணவு உட்கொள்வதற்கு ஏதுவாக அதிகாலையிலேயே தூக்கத்திலிருந்து எழும்ப வேண்டியிருந்தது. அநேகமான இரவுப்பொழுது முழுவதும் வேலை செய்தாலும் கூட, பணியாளர்கள் அதற்கு ஈடாக பகல் பொழுதில் ஓய்வுநேரம் வழங்குவதில்லை. றம்சான் மாதத்தில் நீடித்த வேலை நேரங்கள் காரணமாக நித்திரையின்மையை அனுபவிப்பதாக பெண் பணியாளர்கள் தெரிவித்தனர். “நோன்புக் காலத்தின்போது (றம்சான்), நான் அதிகம் வேலை செய்ய வேண்டும். சிலசமயம் இரவு, பகலென முழுநாளுமே விழித்திருக்க வேண்டியிருக்கும்”.²²⁹ இன்னொரு பெண் கூறுகையில், “ஒருமாத காலம் நீண்ட றம்சான் அல்லது பெருநாள் காலத்தின்போது நான் பின்னிரவு 2.30 மணிக்குத் தூங்குவதற்குப் போய் அதிகாலை 3.30க்கு நித்திரையால் எழும்புவேன்: ஒரு மணித்தியாலம் மட்டுமே தூங்கினேன்..... நான் அதிகாலை 3.30க்கே எழும்புதல் வேண்டும், ஏனெனில் றம்சானின்போது அவர்கள் காலை 5.15க்கே உணவு உட்கொள்வார்கள்”,²³⁰ என்றார். என். உம்மு எனும் பணிப்பெண் கூறுகையில், றம்சானின்போது டுபாயில் வேலை அதிகரிக்கும் என்றார். அவர் கூறினார், “டுபாய் வேலை கடினம், ஏனெனில் நான் அதிகாலை 4 மணிக்கு தூக்கத்திலிருந்து எழும்ப வேண்டும். அத்துடன் இரவு 10 மணிக்கு வேலை முடியும்வரை விழித்திருக்க வேண்டும். எனக்கு ஓய்வெடுப்பதற்கோ அல்லது தூங்குவதற்கோ நேரம் இருக்கவில்லை, ரம்ழான் காலத்தில் நள்ளிரவு 12 மணிவரை என்னால் தூங்க முடியாது.....ரம்ழான் பெருநாள் காலங்களில் டுபாயில்

²²⁶ ஜே. ஹேமந்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். றியாத், சவுதி அரேபியா, டிசம்பர் 14, 2006.

²²⁷ என். மெனிக்கேயுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். றம்புக்கணை, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

²²⁸ எப். நூருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். அத்தனகல்ல, இலங்கை, நவம்பர் 8, 2006.

²²⁹ சந்திரா மல்காந்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006.

²³⁰ எஸ். சேபாலிக்காவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 9, 2006.

வேலை செய்வது மிகவும் கஷ்டம். தினமும் நோன்பை முடித்துக் கொள்வதற்காக ஆண்கள் மற்றும் பெண்களுக்கு தனித்தனியாக உணவைத் தயாரிக்க வேண்டுமென்பதால், எனக்கு அது பெரும் வேலைப்பளுவாக இருந்தது.”²³¹

சில பணிப்பெண்கள், குறிப்பாக சிறுவர்களைப் பராமரிக்கும் பொறுப்பையும் கொண்டிருப்பவர்கள் தொடர்ந்தும் அழைக்கப்பட்டபடியே இருப்பார்கள், அவர்களது வேலை கொள்வோர்கள் இப்பணிப்பெண்கள் நள்ளிரவிலும் வேலை செய்வதற்கு தயாராக இருக்க வேண்டுமென எதிர்பார்ப்பார்கள். குவைத்தில் பணியாற்றிய ஒரு பெண் கூறுகையில், “அவர்களது குழந்தை என்னுடனேயே வழமையாகப் படுக்கும். இரவில் குழந்தையை எழுப்பி அதற்குத் தேவையானவற்றைச் செய்வதிலிருந்து குழந்தையை நான் பராமரிக்க வேண்டும். ஒன்பது வருடங்களில் ஒரு நாள் ஓய்வுகூட எனக்கு இருக்கவில்லை.”²³² இன்னுமொரு பணிப்பெண் கூறுகையில், “நான் அதிகாலை 3.30 மணிக்கு படுக்கைக்குச் சென்றாலும் காலை 5.45 வரை முழித்திருப்பேன். அவர்களுக்கு ஏதேனும் தேவையென்றால் எந்தவேளையிலும் வந்து எனது அறைக் கதவினைத் தட்டுவார்கள்,”²³³ என்றார். ஓய்வு நேரமோ, ஓய்வு நாளோ இன்றி அதிகாலை 1 மணிவரை வேலை செய்த மற்றுமொரு பணிப்பெண் கூறுகையில், “நான் படுக்கைக்குச் சென்றுவிட்டாலும் கூட, நள்ளிரவில் வீட்டு எஜமானி என் அறைக் கதவினைத் தட்டி எஜமானிற்காக உணவு தயாரிக்கும்படி சொல்லுவார். எஜமான் இரவு தூங்காது படித்துக் கொண்டிருப்பார். காலையில் கூட சிறிது நேரம் தூங்க முடியாது, ஏனெனில் வீட்டிலுள்ள 3 மாதக் குழந்தையைச் சரியாக காலை 6 மணிக்கு எஜமானி எனது அறையில் கொண்டு வந்து விட்டுவிடுவார்.”²³⁴

சில சந்தர்ப்பங்களில் வீட்டுப் பணியாளர்கள் சுகவீனமுற்றோ அல்லது வேலைகளின்போது காயமடைந்தால் கூட ஓய்வெடுப்பதற்கு வேலைகொள்வோர் அனுமதிப்பதில்லை. ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தின் அபுதாபியில் பணிபுரிந்த ஒரு பணிப்பெண் கூறுகையில், “நான் சுகவீனமாக உணரும் பொழுதெல்லாம் எஜமானி என்னை ஏசுவதற்குத் தொடங்கி விடுவார், ‘நீ இங்கே வேலை செய்ய வந்திருக்கிறாய், ஓய்வெடுப்பதற்கில்லை, எனவே வேலையைச் செய்’ என்று கத்துவாள். அத்துடன் நான் வைத்தியரைப் பார்க்க வேண்டுமெனக் கேட்கும் பொழுதெல்லாம் அதற்கு அவர்கள் மறுத்துவிடுவார்கள்” என்றார்.²³⁵ மற்றுமொரு சம்பவத்தில் கே. தமயந்தி எனும்

²³¹ என். உம்முவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். ஹபராதுவ, இலங்கை, நவம்பர் 14, 2006.

²³² பி. சாந்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். றம்புக்கணை, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

²³³ டி. சோபனியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கண்டி, இலங்கை, நவம்பர் 10, 2006.

²³⁴ ஏ. உம்முவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். அத்தனகல, இலங்கை, நவம்பர் 8, 2006.

²³⁵ எஸ். மனோரஞ்சனியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

பணிப்பெண் கூறுகையில், தான் வேலை செய்கையில் காயமுற்றபோது ஒரு வைத்தியரைச் சென்று பார்ப்பதற்கு லீவு அனுமதிக்க வேலைகொள்வோர்கள் மறுத்து விட்டதாகக் கூறினார்: நான் சமையலில் ஈடுபடும் பொழுதே அவர்களது குழந்தைகளையும் கவனித்தல் வேண்டும். நான் அடுப்பில் ஏதோவொன்றைப் பொரித்தபடியே குழந்தையையும் கவனித்துக் கொண்டிருந்தேன், அப்பொழுது தற்செயலாக கொதிக்கும் எண்ணெயின் சில துளிகள் என் கண்களில் பட்டுவிட்டன.... ஆறு நாட்களாக எனது கண்கள் சிவந்து போய் காணப்பட்டன. என்னை வைத்தியரிடம் கூட்டிச் செல்லும்படி வேண்டினேன், ஆனால் எஜமானியோ நான் வேலையை முடித்தாக வேண்டுமெனக் கூறினார் – வீட்டிலுள்ள 21 பேர்களினது உடைகளுக்கு நான் இஸ்திரி போட வேண்டியிருந்ததென்பதால் வைத்தியரிடம் செல்வதற்கு எனக்கு நேரம் கிடைக்காதென்று கூறினார். கடைசிவரை வைத்தியரைப் பார்ப்பதற்கு நான் அனுமதிக்கப்படவேயில்லை என்றார்.”²³⁶

வீட்டுப் பணியாளர்கள் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட வீடுகளில் 2-8 வரையான குடும்ப உறுப்பினர்களுக்கு எந்தவித மேலதிக கொடுப்பனவுமின்றி கடமைகள் செய்யும் சம்பவங்களை மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் பதிவு செய்தது. லெபனானில், பணிப்பெண் ஒருவரின் வேலைகொள்வோர் தனது வீட்டு வேலைகளுக்கு மேலதிகமாக தனது வளர்ந்த பிள்ளைகள் ஏழு பேருடைய வீட்டு வேலைகளைச் செய்வதற்காகவும் தனது பணிப்பெண்ணை அனுப்பி வைத்தார்.²³⁷ இன்னுமொரு பணிப்பெண் கூறுகையில், லெபனானில் தனது ஒப்பந்தகால ஆரம்பத்தில், “எனது எஜமானி வீட்டு வேலைகளை விரைவாக முடிக்கும்படிகூறுவார், பின்னர் என்னை அவரது சகோதரி வீட்டிற்கு அழைத்து வந்து வேலை செய்யும்படி சொல்வார்..... இவ்விதம் நான் நான்கு வெவ்வேறு வீடுகளில் எந்தவித மேலதிக கொடுப்பனவுமின்றி வேலை செய்தேன். இதற்காக எனது வேலைகளை விரைவாகச் செய்ய வேண்டியிருந்தது.”²³⁸

உணவு மறுக்கப்படுதல் மற்றும் போதிய வசதிகளற்ற வாழ்க்கை நிலைமைகள்

எனக்கு சரியாக உணவு தரப்படவில்லை. அவர்கள் அனைத்தையும் அலுமாரியில் வைத்துப் பூட்டினார்கள்... எஜமானி எனக்கு ஒருதடவை மட்டுமே சோறு வழங்கினார். அவர் எனக்கு காலை உணவோ அல்லது இரவு உணவோ வழங்குவதில்லை. அவர் அலுமாரிகள் எல்லாவற்றையும் பூட்டி விடுவதுடன் சாப்பாட்டினை எடுத்துச் சென்று

²³⁶ டபிள்யூ. அசந்திகாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006.

²³⁷ என். மெனிக்கேயுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். றம்புக்கணை, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

²³⁸ ஆர். சத்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். பாணந்துறை, இலங்கை, நவம்பர் 15, 2006.

தனது படுக்கை அறையினுள் வைத்துப் பூட்டி விடுவார்.²³⁹

—எஸ். மனோஹஞ்சனி, வயது 35, ஐ.அ.இ அபுதாபியில் முன்னர் வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாகப் பணியாற்றியவர்.

நான் இரண்டாவது தடவையாக பணியாற்றிய வேலைகொள்வோர் ஒரு நாய்க்குக் கொடுப்பது போல படிக்கட்டுகளின் கீழுள்ள இடத்தினையே நான் படுத்துறங்குவதற்காக ஒதுக்கித் தந்தனர். நான் நாயல்ல, ஒரு மனிதப்பிறவி.²⁴⁰

—டபிள்யூ. அசந்திகா, வயது 42, சவுதி அரேபியாவில் பணிப்பெண்ணாக முன்னர் பணியாற்றியவர்.

வீட்டுப் பணியாளர்களில் பலர் தங்களது வேலைகொள்வோர் தங்களுக்கு போதுமான உணவைத் தர மறுத்தனர் அல்லது கீழ்த்தரமான தங்குமிட வசதிகளையே வழங்கியதாகத் தெரிவித்தனர். வீட்டுப் பணியாளர்களது ஒப்பந்தம் வழமையில் வேலைகொள்வோர் உணவு மற்றும் போதுமான தங்குமிட வசதிகள் என்பவற்றை கட்டணங்களின்றி வழங்க வேண்டுமெனத் தெரிவிக்கின்றது.

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த வீட்டுப் பணியாளர்கள், தங்களது வேலைகொள்வோர் தங்களுக்கான உணவை மறுத்ததாகவும், சில சந்தர்ப்பங்களில் பழுதடைந்த உணவுகள், உண்ண முடியாத எஞ்சிய உணவுகள், சிறிதளவு சோறு அல்லது பாண் அல்லது நாளொன்றுக்கு ஒருவேளை உணவு மட்டுமே வழங்கியதாகக் குறிப்பிட்டனர். சில வேலைகொள்வோர் பசியுடன் இருக்கும் வீட்டுப் பணியாளர்களது உணவுக்கான மேலதிக வேண்டுகோள்களை மறுத்ததுடன் குளிர்சாதனப் பெட்டி மற்றும் சமையலறை அலுவாரிகள் என்பவற்றை பூட்டி வைத்தனர். வேலை நிலைமைகள் பற்றி முறையிட்டதற்காக சில சந்தர்ப்பங்களில் நாட்கணக்கில் உணவு மறுக்கப்படுதல் போன்ற முறைகளால் வேலை கொள்வோர் தம்மைத் தண்டித்ததாக இவ்வீட்டுப் பணியாளர்கள் தெரிவித்தனர். சில சந்தர்ப்பங்களில் உணவு மறுக்கப்படுதலின் விளைவாக தங்கள் உடல் நிறைகளையும் இழந்தனர். இவ்விதமான ஒரு சம்பவத்தில் ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண், உணவு மறுக்கப்பட்டதினால் மூன்று மாதத்தில் தான் எட்டு கிலோக்கள் வரையில் (17.6 இறாத்தல்கள்) உடல் நிறையை இழந்ததாகக் கூறினார்.²⁴¹

உணவு மறுக்கப்படுதலை, குறிப்பாக கூடிய வேலைப்பளு மற்றும் நீண்ட வேலை நேரங்களுடன் தாங்கிக் கொள்வது சிரமமாக இருந்ததென வீட்டுப் பணியாளர்கள்

²³⁹ எஸ். மனோஹஞ்சனியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

²⁴⁰ டபிள்யூ. அசந்திகாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006.

²⁴¹ எம். துஷானியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், பாணந்துறை, இலங்கை, நவம்பர் 15, 2006.

கூறினார்கள். ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண், மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு, அவரது எஜமானி நாளொன்றுக்கு ஒருவேளை உணவினை மட்டுமே வழங்கியதாகக் கூறினார். அவர் மேலும் கூறுகையில், “அவர் எனக்கு உணவளிப்பதில்லை. நான் பட்டினியால் வாடினேன்..... அவர்கள் எனக்குப் போதியளவு உணவு வழங்கவில்லை. அவர்கள் அனைத்தையும் பூட்டி மேலேயே வைத்தார்கள்.... ஒருவேளை உணவை மட்டுமே மாலை வேளைகளில் உட்கொண்டு கடுமையாக வேலை செய்தேன். நான் அவர்களுக்காக கடுமையாக வேலை செய்தேன். வீணாகக் குப்பையில் கொட்டும் சோற்றை எனக்குத் தர வேண்டுமென அவர் ஏன் நினைக்கவில்லை? அவரைப் போன்றே எனக்கும் பசியிருந்தது. அவரது மாதவிடாய் காலங்களின்போது அவர் அணியும் உள்ளடைகளை எனது இரண்டு கைகளாலும் துவைத்துக் கழுவியிருக்கிறேன். ஆனாலும் அவர் எனக்கு உணவு தருவதற்கு எண்ணவில்லை”, என்றார்.²⁴²

மற்றுமொரு பெண் முறையிடுகையில், சவுதி அரேபியாவில் அவரது வேலைகொள்வோர் தனக்கு போதியளவிலான உணவினை வழங்கவில்லையெனக் கூறினார், “காலைச் சாப்பாடு கிடையாது, வெறுமனே ஒரு கோப்பை வெறுந் தேநீர் மட்டுமே தரப்படும். சட்டியின் அடிப்பாகத்தில் தீய்ந்து போயிருக்கும் எஞ்சிய சோறே எனக்குத் தரப்படும். இரவு நேரத்தில் மட்டும் சில ரொட்டித் துண்டுகள் எனக்குக் கிடைக்கும்”,²⁴³ என்றார். இன்னொரு பணிப்பெண் குவைத் நாட்டிலுள்ள தனது வேலைகொள்வோர் பற்றிக் கூறுகையில், “அவர்கள் எனக்கு உணவு தந்தார்கள். காலைச் சாப்பாடாக ஒரு துண்டு ரொட்டி மட்டும் மதியத்திற்குப் பின்னர் கிடைக்கும். மதியச் சாப்பாடு அவர்கள் உண்டு முடித்து ஏதும் எஞ்சியிருந்தால் அதனை எனக்குத் தருவார்கள் அல்லது நான் பட்டினியிருக்க வேண்டும்.... எல்லாமே அங்கிருந்தன, ஆனால் அவையனைத்தும் பூட்டப்பட்டு மேலே வைக்கப்பட்டிருந்தன. நான் எதனையும் உட்கொள்வதற்கு அனுமதிக்கப்படவில்லை. இரவுச் சாப்பாடும் இதேபோன்றுதான், ஏதேனும் எஞ்சியிருந்தால் எனக்கு உண்ணக் கிடைக்கும்”,²⁴⁴ என்றார். எம். சித்ரலியா எனும் பணிப்பெண் கூறுகையில், உப்புத் தண்ணீரையே வடிகட்டி பருக வேண்டியிருந்தது. ஏனெனில் அவரது வேலைகொள்வோர் அவருக்கு தண்ணீர்கூட கொடுக்க மறுத்தனர். அவர் மேலும் கூறுகையில் அவரது வேலைகொள்வோர் அவருக்கும் இலங்கையைச் சேர்ந்த வாகனச் சாரதிக்கும் பழுதடைந்த உணவு மற்றும் கால்பங்கு ரொட்டி என்பவற்றையே மதியம் உண்பதற்காகக் கொடுத்தனர் எனவும் அதனால் அவர் கொட்டிய உணவுக்

²⁴² எஸ். பத்மாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

²⁴³ எஸ். பொன்னம்மாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். றியாத், சவுதி அரேபியா, டிசம்பர் 14, 2006.

²⁴⁴ டி. சோபனியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கண்டி, இலங்கை, நவம்பர் 10, 2006.

குப்பையிலிருந்து உணவுப் பொருட்களைப் பொறுக்கி உண்ணத் தொடங்கியதாகவும் கூறினார்.²⁴⁵

அநேகமான பணிப்பெண்கள், தாம் உணவைத் திருட வேண்டியிருந்ததாக அல்லது அனுதாபம் கொண்ட அயலவர்கள் அல்லது வேலைகொள்வோரின் உறவினர்களால் இரகசியமாக வழங்கப்படும் உணவுகளை தங்களைக் காப்பாற்றிக் கொள்வதற்காக குளியலறை போன்றவற்றின் உள்ளிருந்து இரகசியமாக உட்கொண்டதாக மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்குக் கூறினர். ஒரு பணிப்பெண் குவைத் நாட்டில் தனது அனுபவத்தைப் பற்றிக் கூறுகையில், “எனது எஜமானி நான் உண்கிறேனா இல்லையா என்பது பற்றி கவலைப் படுவதேயில்லை..... நான் சாப்பிடுவதற்காக உணவைத் திருட வேண்டியிருந்தது. சாப்பிடாமல் என்னால் வேலை செய்ய முடியாது. எஜமானியோ எனக்கு உணவு தருவதில்லை, ஆகவே எந்த உணவு மிச்சமாக எஞ்சியுள்ளதோ அதனை உண்பதற்கான ஓர் வழியை கண்டுபிடிக்க வேண்டியிருந்தது.”²⁴⁶ எஸ். சேபாலிக்கா எனும் பணிப்பெண் கூறுகையில், “லெபனானில் எனது எஜமான் நான் உண்பதற்கோ அல்லது குடிப்பதற்கோ எனக்கு எதனையும் தருவதில்லை. ஆகவே உணவைத் திருடியே உண்டேன். அவர்களிடம் நிறைய உணவு வகைகள் இருந்தன. ஆனால் அவர்கள் எதனையும் எனக்குத் தருவதில்லை. ஒருதடவை, கீழே வசிக்கும் எஜமானின் தாயார் வீட்டில் பணிபுரியும் மற்றொரு பணிப் பெண்ணிடம் எனக்கு இவ்விதம் உணவு தருவதில்லையென முறையிட்டேன். அதன் பின்னர் எஜமானின் தாயார் எனக்கு உணவு தரப்படுவதில்லையென்பதை அறிந்து, அவர் எனக்கு இரகசியமாக உணவு வழங்கினார். நான் நான்கு மாதங்களாக கழிவறையிலிருந்துதான் உணவுகளை உட்கொண்டேன், என்றார்.”²⁴⁷

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த 25 சதவீதமான வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு போதுமான தங்குமிட வசதிகள் வழங்கப்படவில்லை. அவர்கள் படிக்கட்டுகளின் கீழ், கூடங்களிலுள்ள வழிகளில், வரவேற்பறைக் கூடங்களின் நிலத்தில் அல்லது பொதுவான விடுதிகளிலேயே படுத்துறங்க வேண்டியிருந்தது. நேர்காணல் வீட்டுப் பணியாளர்களில் மூவர் தங்களது உடைமைகளை தங்குமிடத்திற்கு வெளியிலேயே வைத்திருந்ததாகக் கூறினார்கள். சில சந்தர்ப்பங்களில் பணியாளர்கள் படுத்துறங்குவதற்கான மெத்தைகள் வழங்கப்படுவதில்லை. அவர்களுக்கோர் மெல்லிய பாயே வழங்கப்பட்டதாகவும் அல்லது வெறும் நிலத்திலேயே படுத்துறங்க வேண்டியிருந்ததாகவும் இவை போதுமான ஏற்பாடுகளாக இருக்கவில்லையெனவும் அவர்கள் கூறினார்கள்.

²⁴⁵ எம். சித்ரலியாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 17, 2006.

²⁴⁶ சி. நிர்மலியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கிரியாவா, இலங்கை, நவம்பர் 7, 2006.

²⁴⁷ எஸ். சேபாலிக்காவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 9, 2006.

அநேகமான வீட்டுப் பணியாளர்கள் தங்களுக்கென தனியான தங்குமிட வசதிகளைக் கொண்டிருக்கவில்லை. அவர்கள் தங்குவதற்கான இடங்களை வேலைகொள்வோருடனோ அல்லது அவர்களது பிள்ளைகளுடனோ பகிர்ந்து கொண்டனர். ஒரு பணிப்பெண் கூறுகையில் ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியத்தில் டுபாய் நகரில் “தான் வேலைகொள்வோரின் குடும்பத்தோடு பெரியதோர் படுக்கையறையில் ஆண்கள் வேறாகவும், பெண்கள் வேறாகவும் படுத்து உறங்குவதாகக் கூறினார். தான் அவர்களது நான்கு பெண் குழந்தைகளுடனேயே படுக்கும் இடத்தைப் பகிர்ந்து கொண்டதாகவும், தனக்கென ஒரு தனியான இடமில்லையாதலால் தனது உடைகள் உடைமைகள் போன்றவற்றை வெளியிலேயே வைத்ததாகவும் கூறினார்.”²⁴⁸ மற்றுமொரு பணிப்பெண்ணும் இதேபோன்று தெரிவித்தார். “சவுதி அரேபியாவில் எனக்கென தனியானதோர் அறையெதுவும் இருக்கவில்லை. அந்தக் குடும்பத்தின் பிள்ளைகளுடனேயே நானும் படுத்துறங்கினேன். அங்கு எனக்கு எனது உடுத்துணிகளை வைப்பதற்கென ஒரு அலுமாரிகூட இருக்கவில்லை. ஆகவே எனது உடைகளை ஒரு பையினுள்ளே வைத்து தேவையானபோது அவற்றினை உபயோகித்தேன். அந்த அறையிலே பிள்ளைகள் கட்டிலில் உறங்க நான் நிலத்தில் மெத்தையைப் போட்டு அதில் படுத்துறங்கினேன்.”²⁴⁹

பல பெண்கள், தங்கள் படிக்கட்டுகளின் கீழே யன்னல்களில்லாத இடங்களில் அல்லது பொருட்களைக் களஞ்சியப்படுத்தும் அறைகளிலேயே படுத்துறங்கினர். எஸ். மாலினி எனும் பணிப்பெண் கூறுகையில், “எனக்குத் தனியாக ஒரு அறையிருந்தது, ஆனால் அது ஓர் களஞ்சிய அறை போலிருந்தது. நான் நிலத்தில் ஒரு போர்வையுடன் படுத்துறங்கினேன். அறை வசதிகளற்ற ஒரு இருட்டறை போன்றது. கோடை காலத்தில் அதனுள் இருக்க முடியாது.”²⁵⁰

ஓ, சசிந்தி எனும் பணிப்பெண் சவுதி அரேபியாவில் தான் வேலை செய்த இரு இடங்களிலுமே நடை கூடத்திலேயே படுத்துறங்கியதாக கூறினார். அவர் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்குக் கூறுகையில், “ நான் சிறியதோர் இடத்தில் சிறிய தலையணையுடன் நிலத்திலே ஒரு மெத்தையைப் போட்டு படுத்துறங்குவேன். உண்மையில் அதுவொரு அறையல்ல. அதற்கு இருபக்கமும் கதவுகளிருந்தன. அவற்றை நான் பூட்டிக் கொண்டு உள்ளே படுப்பேன். அது வசதியற்றதாக இருந்தது. பிள்ளைகள் அதனுடாக போய் வருவார்கள். அது இரு வீடுகளுக்கிடையே இருந்தது.”²⁵¹ சசிந்த பணியாற்றிய மற்றைய இடத்திலும் தங்குமிட

²⁴⁸ எச். சந்திரிகவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006.

²⁴⁹ எல். அமிர்தினியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். ஸ்கெலியா, இலங்கை, நவம்பர் 13, 2006.

²⁵⁰ எஸ். மாலினியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். றியாத், சவுதி அரேபியா, டிசம்பர் 15, 2006.

²⁵¹ ஓ. சசிந்தினியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். றம்புக்கணை, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

வசதிகளில் முன்னேற்றமெதுவும் இருக்கவில்லை. “அங்கேயும் நான் நடை கூடமொன்றிலேயே படுத்துறங்கினேன். அவர்கள் ஓர் சிறிய மெத்தையையே படுப்பதற்காகத் தந்திருந்தார்கள். அதுபோதுமானதல்ல. எனக்கு அளவான ஒரு பழைய மெத்தையை அங்கு கண்டேன். ஆனால் அதை அவர்கள் வெளியில் வீசினார்கள், எனக்குத் தரவில்லை. அங்கு எனக்கென்றொரு அறையிருக்கவில்லை; நான் எனது உடைகள், உடைமைகள் கொண்ட பையை வீட்டிற்கு வெளியேதான் வைத்திருந்தேன். எனக்கு ஏதேனும் ஓய்வுநேரம் கிடைத்தாலும் கூட அதனை நான் கழிவறையிலிருந்து கொண்டே ஓய்வெடுக்க வேண்டியிருந்தது. நான் நடை கூடத்திற்கு வந்து உட்காருவதை அவர்கள் அனுமதிக்கவில்லை”.²⁵²

கடவுச்சீட்டுக்களை பறிமுதல் செய்தல், பலவந்தமாகத் தடுத்து வைத்தல் மற்றும் மட்டுப்படுத்தப்பட்ட தொடர்பாடல் வசதிகள்

வெளியில் எங்கு செல்வதற்கும் நான் அனுமதிக்கப்படவில்லை... பத்திரிகைகள் வாசிப்பதற்கு, எனது நண்பர்கள் மற்றும் குடும்பத்தாருடன் பேசுவதற்கும் அனுமதிக்கப் படுவதில்லை... நான் வானொலி கேட்கும் போதிலெல்லாம் எனது எஜமானி அதனை நிறுத்தும்படி சத்தமிடுவார். ஒருநாள் கூட நான் வெளியே செல்வதற்கு அனுமதிக்கப் படவில்லை. குப்பைகளை வெளியே சென்று வைப்பதற்கு மட்டும் அனுமதிக்கப்பட்டேன். எனது உடைகளை உலர்த்துவதற்காக வெளியில் சென்றபோதே சூரியனைக் கண்டேன். நான் அங்கோர் சிறைவாழ்கையினை அனுபவித்துக் கொண்டிருந்தேன். அவ்வீட்டுச் சுவர்களும் மிக உயரமானவை.²⁵³

—சி. நிர்மலி, வயது 28, குவைத் நாட்டில் இரண்டு வருடங்களுக்கு மேல் பணி ஆற்றிய ஒரு பணிப்பெண்.

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த பெரும்பாலான வீட்டுப் பணியாளர்கள் அவர்களது சுதந்திரமான நடமாட்டம் மற்றும் அவர்களது குடும்பத்தார்கள் உட்பட ஏனையவர்களுடனான தொடர்பாடல்களில் கட்டுப்பாடுகளை எதிர்நோக்கினர். வேலை கொள்வோர், வீட்டுப் பணியாளர்கள் அவர்கள் வேலை செய்யும் இடத்தினை விட்டு தனியாக வெளியில் செல்வதனைத் தடுத்ததுடன் அவர்களது குடும்பத்தார், அயலவர்கள் மற்றும் சில சந்தர்ப்பங்களில் தொழில் முகவர்கள் மற்றும் தூதரகங்களுடன் தொடர்பு கொள்ளும் வசதிகளையும் கட்டுப்படுத்தினர்.

²⁵² அதே ஆதாரமூலம்.

²⁵³ சி. நிர்மலியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கிரிபாவா, இலங்கை, நவம்பர் 7, 2006.

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த அனைத்து வீட்டுப் பணியாளர்களும் தங்களது கடவுச்சீட்டுக்களை அந்நாட்டிற்கு போய் சேர்ந்தவுடன் வேலைகொள்வோர் பறிமுதல் செய்து பின்னர் நாட்டை விட்டு வெளியேறும்வரை தடுத்து வைத்திருப்பதாகவும் தெரிவித்தனர். லெபனான் நாட்டில் வெவ்வேறு வேலைகொள்வோர் மூன்று பேரிடம் பணியாற்றிய ஒரு வீட்டுப் பணியாளர் கூறுகையில், “இந்த மூன்று வேலைகொள்வோருமே எனது கடவுச்சீட்டினை தடுத்து வைத்திருந்தனர். இதுதான் இங்குள்ள வழக்கம். இது எனக்கு மட்டுமானதல்ல. நாங்கள் விமான நிலையத்தில் வந்திறங்கியதுமே கடவுச்சீட்டு வேலைகொள்வோரால் எடுத்துக் கொள்ளப்பட்டு விடும், பின்னர் நாம் நாட்டை விட்டு வெளியேறும் நாள்வரைக்கும் கடவுச் சீட்டை எங்களால் காணமுடியாது”, என்றார்.²⁵⁴ மற்றுமொரு பணிப்பெண் குவைத் நாட்டில் தனது அனுபவத்தினைப் பற்றி கூறினார். “நான் வந்திறங்கியதுமே எனது கடவுச்சீட்டை அவர்கள் என்னிடமிருந்து எடுத்து விட்டனர். பின்னர் நான் விமான நிலையத்தினை விட்டு வெளியேறும் பொழுதுதான் எனது கடவுச்சீட்டினை மறுபடியும் கண்டேன். எஜமானி எனது கடவுச்சீட்டை எடுத்து வைத்திருந்தார்”.²⁵⁵ இலங்கையின் அனுமதி பெற்ற வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு முகவர்கள் சங்கத்தின் (யுடுகுநுயு) தலைவர், வேலைகொள்வோர் கடவுச் சீட்டுக்களை பறிமுதல் செய்து தடுத்து வைத்திருப்பது ஒரு பரவலான நடைமுறையென்பதை ஏற்றுக் கொண்டார். அதனை அவர், “அனுசரணையாளர்கள் - வேலைகொள்வோர், வீட்டுப் பணியாளர்கள் வெளிநாடு சென்றதும் கடவுச்சீட்டுக்களை வைத்துக் கொள்வதாக உறுதிப் படுத்தினார்.”²⁵⁶

கரித்தாஸ் லெபனான் புலம்பெயர்ந்தோர் நிலையம் மற்றும் கெய்ரோவிலுள்ள அமெரிக்க பல்கலைக்கழகம் என்பவை நடாத்திய அண்மைய இரு மதிப்பாய்வுகள், வீட்டுப் பணியாளர்களது கடவுச்சீட்டுக்களை பறிமுதல் செய்து தடுத்து வைத்திருப்பது தங்களது உரிமையென பெரும்பாலான லெபனானிய வேலைகொள்வோர் நம்புவதாகத் தெரிவித்தனர். கரித்தாஸ் லெபனான் புலம்பெயர்ந்தோர் நிலையம் 2005 இல் 601 லெபனானிய வேலை கொள்வோருடன் நடாத்திய தொலைபேசி உரையாடல் மூலமான மதிப்பாய்வுகளில் நேர் காணப்பட்ட 91 சதவீதமானோர் வீட்டுப் பணியாளர்களது கடவுச்சீட்டுக்களை தடுத்து வைத்திருப்பது தமது உரிமையென கூறினர்.²⁵⁷

²⁵⁴ சுஜீவனி மத்தாராச்சியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். (வேண்டுகோளின்படி உண்மைப் பெயரே பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளது), கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 3, 2006.

²⁵⁵ பி. சனுதியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். றம்புக்கனை, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

²⁵⁶ அல்ஹாஜ். யு.ரி.எம். அன்வருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். (யுடுகுநுயு), கொழும்பு, இலங்கை, ஒக்டோபர் 31, 2006.

²⁵⁷ 87 சதவீதமானோர் வேலைகொள்வோர் தங்களது கடவுச்சீட்டினை தடுத்து வைத்திருப்பதாகவும், ஏனைய 13 சதவீதத்தினர் தொழில் முகவர்கள் கடவுச்சீட்டுக்களை தடுத்து வைத்திருப்பதாகவும் அல்லது யார் தடுத்து வைத்துள்ளனர் என்பதில் தெளிவின்மை இருப்பதாகவும் தெரிவித்தனர். கரித்தாஸ் புலம்பெயர்ந்தோர் நிலையம், “லெபனானில் புலம்பெயர்ந்த பணிப்பெண்கள்: கரித்தாஸ் மதிப்பாய்வின் ஓர் சாராம்சம்”, சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், பயிற்சி செயலமர்வு அறிக்கை: லெபனானில் வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் நிலைமைகள் மீதான விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தும் பயிற்சிச் செயலமர்வு. (Beirut:ILO,

லெபனானிலுள்ள 458 வீட்டுப் பணியாளர்களுடன் கெய்ரோவிலுள்ள அமெரிக்க பல்கலைக்கழகம் 2005 இல் நடத்திய தனியானதொரு மதிப்பாய்வின்போது வேலைகொள்வோருடனிருந்து பணியாற்றும் வீட்டுப் பணியாளர்களில் 1 சதவீதமானோர் மட்டுமே தங்களது கடவுச்சீட்டுக்களை தாங்களே வைத்திருக்கக் காணப்பட்டனர்.²⁵⁸

அனைத்துப் புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்கள் குடும்ப உறுப்பினர்களின் பாதுகாப்பு மீதான சமவாயம் (புலம்பெயர் தொழிலாளர் சமவாயம்), “சட்டத்தினால் அதிகாரம் அளிக்கப்பட்ட அரசு உத்தியோகத்தார் ஒருவரைத் தவிர வேறெவரேனும் அடையாளப்படுத்தும் ஆவணங்கள், தேசிய ஆட்புல அல்லது தொழில் அனுமதி எல்லைக்குள் உள்நுழைதல் அல்லது தங்கியிருத்தல், வசித்தல் அல்லது ஸ்தாபித்தல் என்பவற்றை அனுமதிக்கும் ஆவணங்களைப் பறிமுதல் செய்வது சட்டவிரோதமானது”, எனக் குறிப்பிடுகிறது.²⁵⁹ சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் என்பன புலம்பெயர் தொழிலாளர் சமவாயத்தின் ஒரு தரப்பினராக இல்லாதபோதிலும் பணியாளர்களது அடையாளப் படுத்தும் ஆவணங்களை வேலைகொள்வோர் பறிமுதல் செய்து தடுத்து வைத்திருப்பது ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் மற்றும் லெபனானில் சட்டவிரோதமானதாகும்.²⁶⁰ இந்தச் சட்டப் பாதுகாப்புக்கள் நடைமுறையில் இல்லையென்பதுடன் வேலைகொள்வோர் மற்றும் தொழில் முகவர்கள் வீட்டுப் பணியாளர்களது கடவுச்சீட்டுக்கள் மற்றும் தொழில் அனுமதிப் பத்திரங்களை பறிமுதல் செய்து தடுத்து வைத்திருப்பதனை தடுப்பதில்லை.

பெண் பணியாளர்களது நடமாடும் சுதந்திரத்தை வேறுவழிகளில் கட்டுப்படுத்துவதற்கு வேலை கொள்வோர் முனைந்தனர். குப்பைகளைக் கொண்டு சென்று வைப்பதற்காக மட்டும் வெளியே செல்வதைத் தவிர வேறெந்த காரணங்களுக்காகவும் வெளியில் செல்வதற்கு தங்களுக்கு இயலாமலிருப்பதாக அநேகமான வீட்டுப் பணியாளர்கள்

2005) <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/451/F799002463/Workshop%20Report%20on%20Women%20Domestic%20Migrant%20Workers.pdf> (accessed May 14, 2007) annex 4, pp. 32-35.

²⁵⁸ கலாநிதி. ரேய் யுரெய்தினி, கெய்ரோ அமெரிக்க பல்கலைக்கழகத்தின், “லெபனானின் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணிப்பெண்களின் விபரம்”, சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் பயிற்சி செயலமர்வு அறிக்கை, பிற்சேர்க்கை 4 பிபி. 30-31.

²⁵⁹ புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் சமவாயம், உறுப்புரை 21.

²⁶⁰ ஊழியர்கள் பயணிப்பதற்கான அவர்களது உரிமைகளை மீறுவதால் ஊழியர்களது கடவுச்சீட்டை வேலை கொள்வோர் பறிமுதல் செய்வதனை ருபாயின் கஷேசன் நீதிமன்றம் தடை செய்தது. அத்துடன் லெபனானிய சிவில் ஒழுங்கு விதிகளும் வேலைகொள்வோர் மற்றும் தொழில் முகவர்கள் ஆகியோர் புலம்பெயர் தொழிலாளர் களது கடவுச்சீட்டுக்களை தடுத்து வைத்திருப்பதனை தடை செய்கிறது. கரித்தாஸ் லெபனான் புலம்பெயர் நிலையத்தின் ஓர் சட்டத்தரணி மெ யோசப் ஆன் என்பவரின் கூற்றின்படி, “லெபனான் விமான நிலையத்தில் ஊழியர்களை வேலைகொள்வோர் கூட்டி வருகையில் பொதுப் பாதுகாப்புத் துறையைச் சேர்ந்தவர்கள் வேலை கொள்வோரிடம் ஊழியர்களின் கடவுச்சீட்டுக்களை கையளித்து விடுகின்றனர். இவ்விதமான நடைமுறைகளுக்கு எதிராக லெபனானில் சட்டங்கள் இல்லாதபோதிலும், கடவுச்சீட்டுக்கள் என்பது அதனை வழங்கும் நாடுகளுக்கு (உதாரணம்:இலங்கை, பிலிப்பைன்ஸ்) உரித்தானவையாதலால் அவற்றைப் பறிமுதல் செய்து தடுத்து வைத்திருப்பது சட்டவிரோதமானதாகும்”. ருபாய் கஷேசன் நீதிமன்ற தீர்ப்பு வழக்கு இல.268 (2001); ஓக்டோபர் 27, 2001: மெ. யோசப் ஆனுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கரித்தாஸ் லெபனான் புலம்பெயர்ந்தோர் நிலையம், பெய்ரூட், லெபனான், ஆகஸ்ட் 22, 2007.

தெரிவித்தனர். சில பணிப்பெண்கள் வேலைகொள்வோர் அல்லது கார் சாரதியுடன் சேர்ந்து சென்று வருவதாக இருப்பின் வெளியே செல்வதற்கு அனுமதிக்கப்பட்டனர். சில சந்தர்ப்பங்களில் வேலைகொள்வோர் தாம் வெளியே செல்லும்போது வீட்டுப் பணியாளர்களை வீட்டினுள் வைத்தப் பூட்டி விட்டுச் சென்றனர். சில வேலைகொள்வோர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் ஓர் யன்னலையோ அல்லது கதவினையோ கூட திறப்பதற்கு அனுமதிக்காது அவர்களது நடமாடும் சுதந்திரத்திற்கு மிகக் கடுமையான கட்டுப்பாடுகளை விதித்தனர். மத்திய கிழக்கில் பத்து வருடங்கள் பணிபுரிந்த 54 வயதானதொரு பெண் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்குக் கூறுகையில், “ஐந்து தடவைகளிலான எனது வேலை அனுபவத்தில் நான் வேலை செய்த வீடுகளை விட்டு வெளியே நடமாடுவதற்கான சுதந்திரம் ஒருபோதும் எனக்கிருந்ததில்லை. வெளியே செல்வதற்கான சந்தர்ப்பம் எனக்குத் தரப்பட்டிருக்க வேண்டும்”, என்றார்.²⁶¹ லெபனான், சவுதி அரேபியா மற்றும் குவைத் நாட்டில் பணிபுரிந்த அனுபவத்துடன் மீண்டும் பணிபுரிய வந்துள்ள மற்றுமொரு புலம்பெயர் பணிப்பெண் கூறுகையில், “ லெபனானில் எங்கு செல்வதற்கும் எனக்கு சுதந்திரமிருக்கவில்லை. இரவு அல்லது பகல் எந்தவேளைகளிலும் அவர்கள் வெளியில் செல்லும்போது அனைத்தையும் பூட்டி, திறப்பினையும் தங்களுடன் எடுத்துச் செல்வார்கள். நான் உள்ளேயே இருக்க வேண்டும். சவுதி அரேபியாவிலும் நிலைமை அவ்விதமாகவே இருந்தது. குவைத் நாட்டில் அவர்கள் கதவைப் பூட்டவில்லை. ஏனெனில் யார் வெளியில் போனாலும் வீட்டில் யாரேனும் ஒருவர் எப்போதும் வீட்டிலேயே இருந்தனர்”, என்றார்.²⁶²

பல பணிப்பெண்கள் வேலை செய்யும் வீடுகளில் தடுத்து வைக்கப்பட்டிருந்தலை சிறைவாசத்துடன் தொடர்புபடுத்திப் பேசினர். ஒரு பெண், சவுதி அரேபியாவில் தனது அனுபவத்தைக் கூறுகையில், “நான் வெளியில் செல்வதற்கு சுதந்திரம் இல்லை. அவர்கள் போகும் பொழுது கதவைப் பூட்டிக் கொண்டு செல்வார்கள், அவர்கள் மீண்டும் வரும்வரை நான் உள்ளேயிருக்க வேண்டும். இது எனக்கோர் சிறைவாசம் போன்றிருந்தது,”²⁶³ என்றார். மற்றுமொரு பணிப்பெண் கூறுகையில், “அவர்கள் நாங்கள் கடைகளுக்குப் போவதை அல்லது சற்று காலாற நடந்து செல்வதையோ அனுமதிப்பதில்லை..... நாங்கள் வேலைக்காரர்கள், ஆகவே அவர்கள் எங்களை அப்படியே நடாத்தினார்கள்..... சவுதி அரேபியாவில் எப்பொழுதும் நான் வீட்டினுள்ளேயே இருந்தேன். அதுவோர் சிறை போலவே இருந்தது. நான் அதனை விட்டு விலகவே விரும்பினேன்.”²⁶⁴ உள்ளே வைத்து பூட்டிச் செல்லுகின்ற

²⁶¹ எம். சத்துரியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். றம்புக்கணை, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

²⁶² எஸ். கிருஷ்ணனுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். ஸ்கெலியா, இலங்கை, நவம்பர் 13, 2006.

²⁶³ எஸ். பத்மாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

²⁶⁴ பி. நயனாதினியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். ரம்பே, இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006.

வேலைகொள்வோரிடமிருந்து தப்புவதற்காக சில வீட்டுப் பணியாளர்கள் மேல் மாடி ஜன்னல்களிலிருந்து குதிக்க வேண்டியிருந்தது. எஸ். பொன்னம்மா, அவரை உடல் ரீதியாக துஷ்பிரயோகத்திற்குள்ளாக்கும் வேலைகொள்வோரிடமிருந்து தப்புவதற்காக வீட்டுக் கூரையிலிருந்து குதிக்க வேண்டியிருந்தது: “அவர்கள் எப்பொழுதுமே உள்ள வைத்து திறப்பால் பூட்டினர். நான் மேலே சென்று குதித்தேன். என்னால் வேதனையைத் தாங்க முடியவில்லை. அதுவொரு இரண்டு மாடிக்கட்டிடம். கூரையில் ஒரு சிறிய இடைவெளி இருந்தது, என்னால் அதற்கூடாக வெளியேற முடிந்தது,” என்றார்.²⁶⁵

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த வீட்டுப் பணியாளர்களுள் வெகு சிலருக்கே தங்கள் வேலைத்தலத்தை விட்டு துணையின்றி வெளியில் சென்று வரக் கூடியதாக இருந்தது. எஜமானர் அல்லது வாகனச் சாரதியின் துணையுடன் போய் வருவதற்கு அனுமதிக்கப்பட்டவர்கள், தங்களது நடமாடும் சுதந்திரத்திலான கட்டுப்பாடுகள் அவர்களுக்குச் சிரமத்தை ஏற்படுத்தியதாகக் கூறினார்கள். ஒரு பெண் மிகுந்த துயருடன் குவைத் நாட்டில் தனது அனுபவம் பற்றி இவ்வாறு கூறினார்:

பல பொருட்களை விற்பனை செய்யும் சந்தைகளுக்கு கூட என்னுடன் கூடவே யாராவது வருவர். நான் கார் சாரதியுடன் சென்று வாங்க வேண்டிய பொருட்களை சாரதியிடம் சொல்லி விட்டு காரில் உட்கார்ந்திருக்க வேண்டும். சிலசமயம் எனக்கு உள்ளங்கிகள் வாங்க வேண்டியேற்படும். ஆனால் கார் சாரதி ஆணாகையால் என்னால் அவரிடம் சொல்ல முடியாது. கார் சாரதியிடம் இவற்றைக் கேட்பதற்கு எனக்கு மிகவும் வெட்கமாக இருந்தது. ஒருநாள் எனது எஜமானி சில துணிகளைத் தந்து அவற்றை குப்பையில் வீசி விடும்படி கூறினார். நான் அவற்றை எடுத்து, அவற்றை உள்ளங்கியாக பயன்படுத்துவதற்கு வெட்டி வைத்திருந்தேன். ஒருநாள் நான் அவற்றை அணிவதைக் கண்ணுற்ற அவர் காரணத்தைக் கேட்டார். நான் அவரிடம் என்னிடம் உள்ளங்கிகள் இல்லையென்று கூறினேன். அதன்போதும் கூட அவர் எனக்கு எதனையும் தரவில்லை. ஆனால் சிலசமயங்களில் நான் அவரது மகளின் உள்ளங்கிகள் எதனையும் திருடி வைத்திருக்கிறேனா என்பதை உறுதி செய்வதற்கு அறைக்குள் வந்து சோதிப்பார்.²⁶⁶

வேலைகொள்வோர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் தங்களது குடும்ப உறுப்பினர்கள், ஏனைய வீட்டுப் பணியாளர்கள், தொழில் முகவர்கள் மற்றும் அவர்களது நாட்டுத் தூதரகங்களுடனான தொடர்பாடல்களிலும் கட்டுப்பாடுகளை விதித்தனர். தொலைபேசி அழைப்புக்களை மேற் கொள்ளவோ அல்லது பெறவோ அல்லது கடிதங்களை

²⁶⁵ எஸ். பொன்னம்மாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். நியாத், சவுதி அரேபியா, டிசம்பர் 14, 2006.

²⁶⁶ குமாரி இந்துநில் உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், (வேண்டுகோளின்படி உண்மைப் பெயரே பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளது) இறம்புக்கணை, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

எழுதுவதற்கு அல்லது பெற்றுக் கொள்வதில் மட்டுப்படுத்தப்பட்டுள்ள வசதிகளைக் கொண்ட பல வீட்டுப் பணியாளர்களை மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்தது. இந்த வீட்டுப் பணியாளர்களில் சிலர் தங்கள் குடும்ப உறுப்பினர்களுடன் எந்தத் தொடர்பையும் வைத்திருப்பதற்கு அனுமதிக்கப்படவில்லையென தெரிவித்தனர். அவர்கள் குடும்பத்தாருக்குக் கடிதங்கள் அனுப்பவோ அல்லது அவர்களிடமிருந்து பெற்றுக் கொள்வதற்கோ அல்லது குடும்ப உறுப்பினர்களிடமிருந்து தொலைபேசி அழைப்புக்களை பெற்றுக் கொள்வதற்கோ முடியாமல் இருந்தனர். சில பணியாளர்கள், இந்து சமுத்திரத்தில் ஏற்பட்ட சுனாமி அனர்த்தங்களின் பின்னர் கூட தங்கள் குடும்பத்தவர்கள் பாதிக்கப்பட்டனரா, தப்பியுள்ளனரா என்பதைக் கூட அறிவதற்கு குடும்பத்தவர்களுடன் தொடர்புகொள்ள அனுமதிக்கப்படவில்லை. புதினப் பத்திரிகைகளை வாசிப்பதற்கு, வானொலி கேட்பதற்கு அல்லது தொலைக்காட்சி பார்ப்பதற்குக் கூட சில வேலைகொள்வோர் தம்மை அனுமதிப்பதில்லையெனவும் சில வீட்டுப் பணியாளர்கள் தெரிவித்தனர். சில வேலைகொள்வோர், வீட்டுப் பணியாளர்கள் அனுப்பும் மற்றும் பெறும் கடிதங்களை கண்காணித்து, தணிக்கை செய்கின்றனர். உதாரணமாக, இரண்டு மகள்களுக்கு தாயான ஒருவர் மனித உரிமைகள் கண்காணிப் பகத்திற்கு கூறுகையில், “அந்த இரண்டு வருடங்களும் வீட்டைப் பற்றிய யோசனையிலேயே நான் இருந்தேன்; ஒரு தொலைபேசி அழைப்பைக்கூட பெறுவதற்கு அல்லது எனது மகள்களின் குரலைக் கேட்பதற்கு அந்த எஜமானி என்னை அனுமதிக்கவில்லை. முதல் தடவை நான் கடிதங்களை எழுதி அவற்றை அனுப்புவதற்காக அவரிடம் கொடுத்தேன். ஆனால் அவர் அவற்றை அனுப்பவேயில்லை”, என்றார்.²⁶⁷ மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த தினத்தன்று நாடு திரும்பிய 26 வயதான பெண் அழுதபடி கூறுகையில், “இந்த வருடம் முழுவதற்குமே எனது குடும்பத்தார் அனுப்பியதிலிருந்து இரண்டு கடிதங்களை மட்டுமே நான் பெற்றேன். நான் தொலைபேசியில் அவர்களுடன் கதைக்க விரும்பியபோது எனது எஜமானி தனியே நான்கு றியால்களை (1 அ.டொலர்) மட்டுமே கொடுத்தார். இது தொலைபேசியில் பேசுவதற்கு போதுமானதல்ல. நான் வெளியில் செல்வதற்கு அனுமதிக்கப்படுவதில்லை. ஏனைய வீட்டுப் பணிப்பெண்களுடன் கதைப்பதற்கு அனுமதியில்லை..... எனக்கு மூன்று சிறிய பிள்ளைகள் உள்ளனர். இந்த வருடம் முழுவதற்குமே அவர்களுடன் என்னால் கதைப்பதற்கு முடியவில்லை..... யாருடனும் கதைப்பதற்கு நான் அனுமதிக்கப்படவில்லை. “நான் ஏனைய பணிப்பெண்களுடன் கதைத்தால் அவர்கள் எனது மனதைக் கெடுத்து விடுவார்கள் என்பதாலேயே நான் அவர்களுடன் பேசுவதற்கு அனுமதிக்கப்படவில்லை”, என அவர்கள் கூறினார்கள்,²⁶⁸ என்றார். மற்றுமொரு பணிப்பெண் கூறுகையில், “நான் எனது குடும்பத்தாருடன் தொலைபேசியில் கதைப்பதற்கு, கடிதங்கள் எழுதுவதற்கு விரும்பினேன்..... இரண்டு வருடங்களுக்கு உனது குடும்பத்தாருடன் எந்தத் தொடர்புகளும் இருக்கக் கூடாது என அவர்கள்

²⁶⁷ எஸ். குமாரியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். வளாகுடே, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

²⁶⁸ டபிள்யூ. செல்வகுமாரியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 9, 2006.

கூறினார்கள்” “நீ சவுதி அரேபியாவுக்கு வேலை செய்ய வரும்பொழுது, உனது குடும்பத்தைப் பற்றி மறந்துவிட வேண்டுமென” எனது வேலைகொள்வோர் கூறினார்.²⁶⁹

வேலைகொள்வோர் இதுபற்றிக் கூறுகையில், இரண்டு அல்லது மூன்று வருட தொழில் ஒப்பந்த காலம் முடிவடைவதற்கு முன்பாக அவர்கள் வேலையை விட்டுச் செல்வதற்கான சாத்தியங்களை கட்டுப்படுத்துவதற்காகவே வீட்டுப் பணிப்பெண்களின் தொடர்பாடல்களை மட்டுப்படுத்துவதாக தங்கள் தரப்பில் நியாயப்படுத்தினார்கள். குவைத் நாட்டில் தனது வேலை கொள்வோர் பற்றி ஒரு பணிப்பெண் கூறுகையில், “என்னை ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக இரண்டு வருடத்துக்கு பணம் செலுத்தியே பெற்றுக் கொண்டதாகவும், அதனால் நான் கடிதங்களை அல்லது தொலைபேசி அழைப்புக்களைப் பெற்றுக் கொள்வதை தன்னால் அனுமதிக்க முடியாதென்று கூறியதாகவும்” தெரிவித்தார்.²⁷⁰ நடைமுறையில் இந்தக் கட்டுப்பாடுகள் வீட்டுப் பணியாளர்கள் துஷ்பிரயோகங்களை அனுபவிக்கையில் அவர்கள் தொழில் முகவர்களை அல்லது தூதரகங்களை தொடர்பு கொள்வதிலான அவர்களது இயல்தன்மைகளையும் மட்டுப்படுத்துகிறது.

வீடு திரும்புதல் மீதான தடைகள்

நான் எனது எஜமானிடம் ஒன்றில் எனது சம்பளத்தை தாருங்கள் அல்லது நான் நாடு திரும்புவதற்கு எனது கடவுச்சீட்டைத் தாருங்கள் எனக் கேட்டேன். அவர் எனது சம்பளத்தைத் தர மறுத்ததுடன் கடவுச்சீட்டினையும் தர மறுத்து..... எனது வயிற்றில் உதைத்ததுடன் முதுகிலும் அடித்தான், நான் மயங்கி விழுந்து விட்டேன். எனக்கு நினைவு திரும்பியதும் நான் அழுதபடி என்னை திரும்பவும் வீட்டிற்கு, எனது தாயாரிடம் அனுப்பும்படியும் வேண்டினேன். எஜமான் என்னைத் திட்டியவாறே, “நான் உன்னை இலங்கைக்கு திரும்ப அனுப்பப் போவதுமில்லை, உனது கடவுச்சீட்டையும் தரப்போவதில்லை, நீ இங்கேயே இருக்க வேண்டும்”, எனக் கத்தினான்.²⁷¹

—ஏ. உம்மா, வயது 24, குவைத் நாட்டில் வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக தனது தனது அனுபவம் பற்றி கூறியது.

புலம்பெயர்ந்த பணியாளர்கள் மீது தங்கள் அதிகாரத்தினை துஷ்பிரயோகிப்பதன் மூலம் பல வேலைகொள்வோர்கள் அல்லது தொழில் முகவர்கள் வீட்டுப் பணியாளர்கள் தங்கள் வேலையை விட்டு விலகி, சில சந்தர்ப்பங்களில் ஒப்பந்த காலம் முடிவடைந்த

²⁶⁹ ஜி. சித்திராவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். றியாத், சவுதி அரேபியா, டிசம்பர் 6, 2006.

²⁷⁰ டி.சோபனியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கண்டி, இலங்கை, நவம்பர் 10, 2006.

²⁷¹ ஏ. உம்முடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். அத்தனகல், இலங்கை, நவம்பர் 8, 2006.

பின்னரும் கூட இலங்கைக்கு மீள்திரும்புவதை தடை செய்தனர். இந்தச் சம்பவங்கள் அநேகமானவற்றில் பலவந்தமாக தடுத்து வைத்தல், மட்டுப்படுத்தப்பட்ட தொடர்பாடல்கள் மற்றும் கடவுச்சீட்டுக்களை பறிமுதல் செய்தல் போன்ற துஷ்பிரயோகங்கள் பல இணைந்த தன்மையானது வீட்டுப் பணியாளர்கள் அவர்கள் விரும்பிய வேளையில் இலங்கைக்கு திரும்ப முடியாததொரு சூழ்நிலையை உருவாக்கியது. டிசம்பர் 2004 சுனாமித் தாக்கத்தின் பின்னர் தங்கள் குடும்பத்தினர் பற்றி அறிவதற்காக நாடு திரும்ப முடியாமலும் அல்லது 2006 இல் லெபனானின் ஆயுத மோதல்களின்போது நாடு திரும்ப முடியாத பல பெண்களுடனும் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் கலந்துரையாடியது. வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் அநேகம் அவர்களது வேலைத்தலங்களிலேயே ஏனையவர்களுடன் தொடர்பாடுவதற்கு மட்டுப்படுத்தப்பட்ட தன்மைகளுடன் அடைபட்டிருப்பதனால், அவர்கள் ஒப்பந்தங்கள் முடிவடைந்தாலும், வழமையான நிலைமைகளில் கூட தங்களது நாடுகளிற்கு மீள் திரும்பி செல்வது தடைபடக்கூடிய அபாயத்தில் உள்ளனர். 2005 இல் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக ஒப்பந்த காலம் முடிவடைந்த பின்னரும் வேலை கொள்வோர் தம்மை இலங்கைக்கு திரும்பியனுப்பவில்லையென புலம்பெயர்ந்த வீட்டுப் பணிப் பெண்களிடமிருந்து 667 முறைப்பாடுகளை பெற்ற வேளையில் இதேபோன்ற முறைப்பாட்டு பொறிமுறைகளுக்கு அணுகும் வழிவகைகளைக் கொண்ட புலம்பெயர்ந்த ஆண் பணியாளர்களிடமிருந்து 44 முறைப்பாடுகளைப் பெற்றது.²⁷²

வீட்டுப் பணியாளர்களது பிள்ளைகள், சகோதரர்கள் மற்றும் பெற்றோர்கள் ஆகியோரின் இறப்பைக் கேள்வியுற்று நாடு திரும்பி அவர்களது மரணச் சடங்குகளில் கலந்து கொள்ள விரும்பியபோதும் வேலைகொள்வோர் மற்றும் தொழில் முகவர்கள் ஆகியோர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் இலங்கை திரும்புவதை தடை செய்த சம்பவங்களை மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் ஆவணப்படுத்தியுள்ளது. இவ்விதமான ஒரு சந்தர்ப்பத்தில் ஒரு வீட்டுப் பணிப் பெண்ணின் வேலைகொள்வோர் மற்றும் தொழில் முகவர் என்போர் அப்பணிப்பெண்ணின் கணவர் புற்றுநோயால் பாதிக்கப்பட்டுள்ளார் என்பதை அறிந்து கொண்டபோதும் உடனடியாக இலங்கை திரும்புவதற்கு அனுமதிக்கவில்லை. பின்னர் அவர் நாடு திரும்ப அனுமதிக்கப்பட்ட ஒருமாதத்தின் பின்னர் அப்பணிப்பெண்ணின் கணவர் இறந்தார்.²⁷³ தங்களது நெருங்கிய குடும்ப உறுப்பினர்கள் டிசம்பர் 2004 சுனாமி அனர்த்தத்தால் கொல்லப்பட்டபோது தங்கள் நாடு திரும்புவதை தங்களது வேலைகொள்வோர் தடை செய்ததாக பல வீட்டுப் பணியாளர்கள் முறையிட்டனர். ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தின் அபுதாபி நகரில் 16 வருடங்களாக ஒரே குடும்பத்தில் ஓர் வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக பணியாற்றிய என். கோமதி என்பவர் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு தெரிவிக்கையில், தனது மகள், சகோதரி மற்றும் மச்சாள் ஆகியோர் சுனாமித் தாக்கத்தால் கொல்லப்பட்டதாக அறிந்தபோதும் தனது வேலை கொள்வோர் தன்னை நாடு திரும்ப அனுமதிக்கவில்லை என்றார். அவர் கூறுகையில்:

²⁷² இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம், வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு வருடாந்த புள்ளிவிபர அறிக்கை – 2005, ப. 61

²⁷³ எஸ். சீத்தாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கிரியாவா, இலங்கை, நவம்பர் 7, 2006.

எனது மகள் சுனாமியால் கொல்லப்பட்டார். எனக்கு வேறு பிள்ளைகள் இல்லை. அவளுக்கு 13 வயது. சுனாமி ஏற்பட்டபோது நான் அபுதாபியில் இருந்தேன்..... நான் இலங்கைக்குப் போய் வருவதற்கு எனது எஜமானியிடம் கேட்டேன். அவர் அதற்கு மறுப்புத் தெரிவித்து, “உனது பிள்ளை இறந்திருந்தால் அதனையொரு குழியிலிட வேண்டும்,” அதற்காக நீ ஏன் போகவேண்டும்,” என்றார். அவருடன் நான் வாதாடினேன். ஆயினும் அவர் நான் போவதை விரும்பவில்லை. நான் போகத்தான் வேண்டும் என்று கூறியபொழுது, அந்தப் பெண் கூறினார், “உனது பிள்ளை இறந்து விட்டது, இப்பொழுது நீ ஏன் போகவேண்டும், நீ என்ன வைத்தியரா?”, என்று கேட்டார்.”²⁷⁴

என். கோமதி பின்னர் விமானப் பயணச்சீட்டுக்கான பணத்தைச் சேகரித்துக் கொண்டு பயணச் சீட்டினைப் பெற்றுக் கொண்டு நாடு திரும்பினார். அவரது எஜமானால் பறிமுதல் செய்யப்பட்ட அவரது கடவுச்சீட்டு திருப்பிக் கொடுக்கப்படவில்லை.

இலங்கைக்கு தான் மீள்திரும்ப முடியாமைக்கு தனது வேலைகொள்வோரினதும் பங்கும் ஓரளவிற்குக் காரணமாகவிருந்தது என பி. மீனா கூறினார். ஏனெனில் சவுதி அரேபியாவிலுள்ள தனது வேலைகொள்வோர் தனது குடும்பத்தாருடன் தொடர்பு கொள்ளும் தன்மையை அல்லது அவர் வேலை செய்யும் வீட்டை விட்டு வெளியே செல்வதில் கட்டுப்பாடுகளை விதித்திருந்தனர். இலங்கைக்கு திரும்ப முடியாமல் அவர், அவரது வேலைகொள்வோரின் மகன் மற்றும் அவனது நண்பர்களால் உடல் மற்றும் பாலியல் ரீதியில் துஷ்பிரயோகங்களுக்கு உள்ளானதுடன் ஒரு வருடத்திற்கான ஊதியமும் கொடுப்பனவு செய்யப்படாமலிருந்தார்.

நான் வீட்டிற்கு திரும்பிப் போகவேண்டுமென எப்பொழுதும் கேட்பேன். நான் புறப்படுவதற்கு நான்கு ஐந்து மாதங்களின் முன்பிருந்தே எஜமானியிடம் நான் திரும்பிப் போவது பற்றிக் கேட்டுக் கொண்டிருந்தேன். நான் திரும்பிச் செல்ல வேண்டுமென திரும்பத் திரும்ப வலியுறுத்தும்பொழுது எஜமானரும், எஜமானியும் ‘அப்படிச் செய்யமுடியாது என்றனர்’. பின்னர் எனது பிரச்சினைகளை எஜமானியிடம் கூறிய பின்பு அங்கு நான்கு அல்லது ஐந்து மாதங்கள்வரை தங்கியிருந்தேன்..... (நான் தப்பிப் போவதற்கு முயற்சிக்கவில்லை) குப்பையை வெளியில் சென்று வைப்பதற்குக் கூட நான் வெளியில் செல்வதற்கு அனுமதிக்கப்படவில்லை. தொலைபேசி அழைப்பொன்றை எடுக்கவோ அல்லது பெறுவதற்குக் கூட எனக்கு அனுமதியில்லை. இலங்கையிலிருந்து தொலைபேசி அழைப்புக்கள் வரும்

²⁷⁴ என். கோமதியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கிரியாவா, இலங்கை, நவம்பர் 7, 2006.

பொழுதிலெல்லாம் இணைப்பைத் துண்டித்து விடுவார். அத்தோடு நான் கொடுக்கும் கடிதங்களையும் அவர் தபாலில் சேர்ப்பதில்லை.²⁷⁵

வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் வீடு திரும்புவதற்கான வேண்டுகோள்களை மறுதலித்தமை குறிப்பாக ஜூலை 2006, லெபனானிய யுத்தத்தின்போது அதிகமாக இருந்தது. ஜூலை 2006 யுத்தத்தின்போது, வேலைகொள்வோர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் தங்கள் வேலைகளை விட்டு இலங்கை திரும்புவதற்கு ஏதுவாக வீட்டுப் பணியாளர்களது கடவுச்சீட்டுக்களை திரும்பக் கையளிக்க மறுத்ததாக வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் தெரிவித்தனர். யுத்தத்தின்போது பலர், தங்களது வேலைகொள்வோரை விட்டுத் தப்பியோடியதாகவும், தங்களது கடவுச்சீட்டுக்கள், கொடுப்பனவு செய்யப்படாத வேதனங்கள் அல்லது தனிப்பட்ட உடைமைகள் என்பவற்றை மீட்க முடியாது போய்விட்டதாகவும் கூறினார்கள். புலம்பெயர்ந்தோருக்கான சர்வதேச ஸ்தாபனம் (ஐழுஆ) , லெபனானிலிருந்து 5381 இலங்கை புலம்பெயர் தொழிலாளர்களை வெளியேற்றியது, அதில் 93 சதவீதமானவர்கள் வீட்டுப் பணியாளர்களாவர்.”²⁷⁶ அத்துடன், “உதவி வழங்கப்பட்டவர்களில் அரைவாசிக்கும் மேலானோர் ஆவணங்கள் அல்லது இவர்கள் போகக்கூடாது என விரும்பும் வேலைகொள்வோரிடமிருந்து வேதனங்களின்றியும் இவர்கள் தப்பியிருந்தனர். இன்னம் பலர் தப்புவதற்கு முயன்று கொண்டும் உள்ளனர்” என அது தெரிவித்தது.²⁷⁷

இலங்கையின் வெளிவிவகார அமைச்சின் அதிகாரியொருவர் கூறுகையில், யுத்தம் ஏற்பட்ட வேளைகளில் லெபனானிலிருந்த 86,000 இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர்களுள் 6272 பேர் மட்டுமே இலங்கைக்கு திருப்பியனுப்பப்பட்டதாக தெரிவித்தார்.²⁷⁸ யுத்தநிலைமைகள், போக்குவரத்து வசதிகளின் பற்றாக்குறை லெபனானினுள்ளும், அதனை விட்டு வெளியேறுவதிலும் ஏற்படுத்திய சிரமங்கள், அதிக செலவு மற்றும் ஆபத்துக்கள் அநேகம் உள்ள தன்மை என்பவற்றால் அநேகரால் வெளியேற முடியாமல் இருந்தது. மோதல் நிலைமைகளின்போது லெபனானிலிருந்து தப்பியோடுவதற்கு வேலைகொள்வோரால் தடுக்கப்பட்ட புலம்பெயர்ந்த இலங்கை வீட்டுப் பணிப்பெண்களின் சரியான எண்ணிக்கை தெரியாதபோதிலும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் இலங்கை வீட்டுப் பணிப்பெண்கள்

²⁷⁵ பி. மீனாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். தலவாக்கலை, இலங்கை, நவம்பர் 12, 2006.

²⁷⁶ புலம்பெயர்ந்தோருக்கான சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், “லெபனானில் பு.ச.ச. (IOM)”, 2006, 4ம் காலாண்டுச் செய்தி மடல், நவம்பர் 18, 2006.<http://www.reliefweb.int/library/documents/2006/iom-lbn-18nov.pdf> (accessed September 6, 2007)

²⁷⁷ “லெபனான்: இக்கட்டில் இக்கட்டில் அகப்பட்டிருக்கும் புலம்பெயர்ந்தோரை வெளியேற்ற கூடுதல் நிதி தேவை”, IOM, பத்திரிகையாளர் விளக்கம். ஆகஸ்ட் 8, 2006.
<http://www.iom.int/jahia/jahia/pbnAF/cache/offonce?entryId=9831> (accessed September 6, 2007).

²⁷⁸ சுமேதா ஏக்கநாயக்கவுடனான (வெளிவிவகார அமைச்சு,கொழும்பு)மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். நவம்பர் 16, 2006.

ஐவர் சண்டைகளின்போது இறந்ததாகத் தெரிவித்தது.²⁷⁹ சில பெண்கள் தாம் யுத்தத்தை நெருக்கமாக இருந்து அவதானித்ததாக கூறினார்கள் - தானிருந்த இடத்திற்கு அயலிலுள்ள கட்டிடம் தகர்ந்து விழுவதனைக் கண்டதாகவும், ஆனால் தங்கள் பாதுகாப்புக் குறித்த அச்சத்தினால் இலங்கைக்கு திரும்ப முடியவில்லையெனவும் ஒரு பணிப்பெண் கூறினார்.

ஆர். உபேக்ஷா, வயது 22 கூறுகையில், “யுத்தத்தின்போது அவர்கள் என்னை வீடு திரும்ப அனுமதிக்கவில்லை. எனது கணவர் என்னை வீட்டிற்கு திரும்பி வரும்படி மீண்டும், மீண்டும் கூறினார்..... எனது வேலைகொள்வோரோ, ‘நாங்கள் சண்டையின்போது இறக்க வேண்டியிருந்தால் நீயும் எங்களுடன் இறப்பாய், ஆனால் நீ இலங்கைக்கு திரும்ப முடியாது’ என்று கூறினார்..... நாங்கள் பெய்ரூட்டில் போர் நடைபெற்ற பகுதிகளிலேயே இருந்தோம். நான் மிகவும் அச்சமடைந்திருந்ததுடன் நான் மீண்டும் இலங்கையைக் காண்பேனோ என எண்ணினேன்.” என்றார்.²⁸⁰ இறுதியில் உப்பேக்ஷா தனது தனிப்பட்ட உடைமைகள், ஆவணங்கள் எதுவுமின்றி இலங்கைத் தூதரகத்திற்கு தப்பியோடினார். ஆர். பிரியந்திக்காவினது வேலைகொள்வோரும் அவரை இலங்கைக்கு திரும்பிச் செல்ல அனுமதிக்கவில்லை. “நான் மிகவும் அச்சமடைந்திருந்தேன். நான் எனது உயிரைக் காப்பாற்றிக் கொள்ள விரும்பினேன், நான் இலங்கைக்கு மீண்டும் திரும்பிவர விரும்பினேன், நான் அந்த வீட்டிலிருந்து தப்பி ஓடினேன். எனது வேலைகொள்வோர் கூறினார், ‘ஒப்பந்த காலம்வரை நீ இங்கு தங்கியிருக்க வேண்டும். நாங்கள் சாவதாக இருந்தால், நீயும் எங்களுடன் சாக வேண்டும்’. காலை 5 மணியளவில் நான் தப்பியோடி பல மைல்கள் நடந்தேன்.”²⁸¹ வீட்டுப் பணியாளர்களை நாடு திரும்ப முடியாமல் வேலைகொள்வோர் தடுக்கும்போது, வீட்டுப் பணியாளர்கள் அநேகம் கட்டாய வேலை என்கின்ற பொறிக்குள் அகப்படும் நிலைக்காளாகிறார்கள்.

கட்டாய வேலை

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் துஷ்பிரயோகங்கள் என குற்றஞ்சாற்றப்பட்ட 23 சம்பவங்களை ஆவணப்படுத்தியுள்ளது. அவற்றுள் கட்டாயமாக தடுத்து வைத்தல், மட்டுப்படுத்தப்பட்ட தொடர்பாடல்கள், கடவுச்சீட்டுக்களின் பறிமுதல், சம்பளத்தைத் தடுத்து வைத்தல், துஷ்பிரயோகம், அதிக கடன்கள், தடுத்து வைத்தல் அல்லது நாடு கடத்தல் என்கின்ற அச்சுறுத்தலின் கீழ் பணிபுரிய வைத்தல் என்பன கட்டாய வேலையுடன் சம்பந்தப் பட்டதாக இருந்தன. சர்வதேச சட்டத்தின் கீழ், கட்டாய வேலையென்பது, தண்டனை என்கின்ற அச்சுறுத்தல் அல்லது சம்மதமின்றி பெற்றுக் கொள்ளப்படும் வேலை அல்லது சேவையென

²⁷⁹ வெளிவிவகார அமைச்சிலிருந்தான குறிப்பு, “மத்திய கிழக்கு நாடுகளில் இறந்த இலங்கைப் பெண்களின் விபரம், 2006.” நவம்பர் 16, 2006.

²⁸⁰ ஆர். உபேக்ஷாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். வளாகுடே, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

²⁸¹ ஆர். பிரியந்திக்காவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கிரிபாவா, இலங்கை, நவம்பர் 7, 2006.

வரைவிலக்கணப்படுத்தப்படுகிறது.²⁸² இந்த அறிக்கைக்காக மனித உரிமைகள் கண்காணிப் பகம் நேர்காணல் செய்த வீட்டுப் பணிப்பெண்களின் 23 சம்பவங்களினுள், அவர் தொடர்ந்து பணியாற்றாதுவிடின் உடல் ரீதியாக அவரைத் துன்புறுத்தல், வீட்டுப் பணியாளர் தனது ஒப்பந்தத்தை பூர்த்தி செய்யாதுவிட்டால் நிறுத்தி வைத்த வேதனத் தொகையை கொடுப்பனவு செய்யாமலிருத்தல் அல்லது குடிவரவு அல்லது குற்றவியல் குற்றங்களுக்காக அவர் மீது அதிகாரிகளிடம் குற்றஞ் சாட்டுதல் என்பவை உட்பட வெளித்தெரியக்கூடிய அல்லது அர்த்தப்படும்படியாக வீட்டுப் பணிப்பெண்ணின் ஒப்பந்தத்தில் ஒருபோதும் குறிப்பிடப்படாத தண்டங்களை அமுல்படுத்துவதாக அச்சுறுத்தும் நிலைமைகளை உருவாக்குவதில் வேலைகொள்வோர் மற்றும் தொழில் முகவர்கள் சம்பந்தப்பட்டிருந்தனர். இந்த அனைத்து 23 சம்பவங்களினுள் பெண்கள் விபரித்த சந்தர்ப்பங்கள், சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் தன்னிச்சையல்லாத பணி என்பதற்கான வரைவிலக்கணத்தையும் நிறைவு செய்தது. இந்தப் பணியாளர்களது வேலைகொள்வோர் வேலைத்தலங்களில் அவர்களைத் தடுத்து வைத்து, அவர்களது கடவுச்சீட்டு அல்லது தொழிலுக்கான அனுமதிப்பத்திரம் என்பவற்றை பறிமுதல் செய்தும் அல்லது அவர்களது வேதனத்தை நிறுத்தியும் வைத்தனர். சில பணியாளர்களது தொழில் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் அவர்களது தொழில் நிபந்தனைகள் பற்றி ஆட்சேர்க்கும் நேரத்தில் பொய்கூறி ஏமாற்றியுள்ளனர் அல்லது ஒப்பந்தத்திலிருந்து முதலிலேயே விலகுவதற்கும் அல்லது வேலை செய்யுமிடத்தை மாற்றுவதற்கும் அதிகரித்த கட்டணங்களை அறவிடப் போவதாகவும் அச்சுறுத்தியிருந்தனர்.

மோசடியான ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் தொழில் வாய்ப்பு நடைமுறைகள் உபயோகத்தில் இருப்பதால் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் குறிப்பாக கட்டாய வேலை எனும் பொறிக்குள் அகப்படக்கூடிய அபாயத்திலிருக்கிறார்கள். பல சந்தர்ப்பங்களில் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் ஆவணப்படுத்திய பல சம்பவங்களுள், வேதனத்தை கொடுப்பனவு செய்யாது இடைநிறுத்தி வைத்திருக்கும் வேலைகொள்வோரின் நடைமுறைகளானது, ஒரு பணியாளர் தனது வேலையை விட்டு விலக விரும்பும்போது வேலைகொள்வோர் அவரது நிறுத்தி வைத்திருக்கும் வேதனத்தை வழங்க மறுப்புத் தெரிவித்து அச்சுறுத்துவதினால் ஒரு கட்டாய வேலைக்கான நிலைமையை உருவாக்குகிறது. உதாரணமாக 26 வயதுடைய எச். அறிவுடை, லெபனானில் போர் தொடங்கியபொழுது அங்கு 4 பேர்கள் கொண்டதொரு குடும்பத்திற்காக பணியாற்றிக் கொண்டிருந்தார். அங்கு அவர் இரண்டு வருடங்களாக வேலை செய்து கொண்டிருந்தார். ஆயினும் அவரது வேலைகொள்வோர் தனியே ஒரு மாதத்திற்கான சம்பளத்தை மட்டுமே கொடுத்திருந்தார். அறிவுடை, மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பத்திற்கு கூறியதாவது:

எஜமானி என்னிடம் சம்பளப் பணத்தை நான் நாடு திரும்பும்போது தருவதாகக் கூறினார். போர் தொடங்கியபோது அவர் என்னை

²⁸² ILO சமவாயம் இல.29, பலவந்தமான அல்லது கட்டாயப்படுத்தப்பட்ட வேலை தொடர்பானது. (கட்டாய வேலை தொடர்பான சமவாயம்), ஜூன் 19, 1930 இல் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது. 39 U.N.T.S 55 அமலுக்கு இடப்பட்டது மே 1, 1932 உறுப்புரை 2(1).

நாட்டுக்குச் செல்ல அனுமதிக்கவில்லை. அவர் தனியே 100 அமெரிக்க டொலர்களை மட்டுமே கொடுத்தார். அதுதான் ஆரம்பத்தில் கொடுப்பனவு செய்யப்பட்ட ஒரே தொகை, அதன் பின்னர் அவர் அனைத்துச் சம்பளத்தையும் சேர்த்து ஒன்றாக நான் நாடு திரும்பும்போது தருவதாகக் கூறினார். ஆயினும் அவர் அதை எனக்கு தரவேயில்லை. நான் 2004, ஜூன் மாதம் அங்கு சென்றேன், எனது முதல் கொடுப்பனவாக 100 அமெரிக்க டொலர்களையும் அந்த மாதத்திலேயே பெற்றேன். அதன் பின்னர் எனக்கு சம்பளம் எதுவும் தரப்படவில்லை... நான் பெய்ரூட்டில் தங்கியிருந்தேன், போர் தொடங்கியதும் ஷெல் வீச்சுக்கள் மற்றும் குண்டு வீச்சுக்களின் சத்தங்கள் கேட்டன. என்னால் கண்முட முடியவில்லை. நான் நாடு திரும்பலாமா என எஜமானியிடம் கேட்டபோது அதற்கு மறுப்புத் தெரிவித்தார். என்னைப் போகவேண்டாமென்று கூறியதுடன், நான் போவதாக இருந்தால் எனது சம்பளப் பணத்தினை தரமுடியாதெனவும் கூறினார். இந்தவிடம் பாதுகாப்பானது என்பதால் எதைப் பற்றியும் கவலைப்படத் தேவையில்லையென்று கூறினார். ஆயினும் குண்டு வீச்சுத் சத்தங்களால் என்னால் கண்ணுறங்க முடியவில்லை.²⁸³

இறுதியில் அறிவுடை தனது வேலைகொள்வோரிடமிருந்து தப்பியோடினார். அவர் பணிசெய்த காலம் முழுவதும் தடுத்து வைத்திருந்த வேலை கொள்வோரிடமிருந்து அவரது கடவுச் சீட்டையோ அல்லது இரண்டு வருடகாலமாக கொடுப்பனவு செய்யப்படாமலிருந்த அவருக்குச் சேரவேண்டிய பணத்தையோ அவரால் மீளப் பெற்றுக்கொள்ள முடியவில்லை.

றியாத்திலுள்ள இலங்கைத் தூதரகத்தில் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தால் நேர்காணல் செய்யப்பட்ட ரி. ரோகினியின் நிலைமைகள் கட்டாய வேலைக்கானதொரு நிலைமைவரை உயர்ந்தது. சவுதி அரேபியாவில் அவருக்கு பிள்ளைபேறு முடிவடைந்த பின் வேலையை விட்டு விலக விரும்பியபோதும், அவரது வேலைகொள்வோர் அவர் வேலையை விட்டு விலகினால் கொடுப்பனவு செய்யாமல் நிறுத்தி வைத்திருக்கும் அவருக்குச் சேரவேண்டிய நான்கு வருட சம்பள நிலுவை தரப்படமாட்டாதென அவரை அச்சுறுத்தினர். அவரது வேலை கொள்வோர் கொடுக்க வேண்டிய சம்பள நிலுவை சுமார் 5200 அ. டொலர்கள்வரை இருக்கும். இது அவர் தனது ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணங்களை செலுத்துவதற்காக உள்ளூரில் பெற்றிருந்த 400 அ.டொலர்கள் வரையிலான கடன்தொகையையும் உள்ளடக்கியிருந்தது. அவர் கூறியது:

நான் 2002 பெப்ரெவரி மாதத்தில் வந்தேன். இங்கு வந்து ஐந்து வருடங்கள் இருக்கும். ஆனாலும் நான் ஒரு வருட சம்பளத்தினை மட்டுமே பெற்றேன். நான் வரும்போது கர்ப்பமாக இருந்தேன்... நான்கு மாதங்கள் வேலை செய்தேன். பின்னர் குழந்தை கிடைத்தது. பின்னர் நான் தொடர்ந்தும் வேலை செய்தேன்.

²⁸³ எச். அறிவுடையுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், ஹபராதுவ, இலங்கை. நவம்பர் 14, 2006.

என்னை இலங்கைக்கு திரும்ப அனுப்பும்படி அவர்களிடம் மன்றாடினேன். ஆனால் அவர்கள் என்னை விடுவிப்பதாக இல்லை. என்னிடம் ஒரு றியால் பணம்கூட இருக்கவில்லை. நான் எனது சம்பளத்திற்காகவும், விமானப் பயணச்சீட்டிற்காகவும் காத்துக் கொண்டிருந்தேன். நான் குழந்தையையும் கவனித்தேன். ஆனால் வேலை செய்யவேண்டியும் இருந்தது. குழந்தைக்கான பால்மா, உடைகள் என்பவற்றை அவர்கள் கொடுத்த ஒருவருட சம்பளப் பணத்திலிருந்து வாங்கினேன். காலை 5 மணிக்கு எழும்பி வீட்டிலுள்ள குழந்தைகளைப் பாடசாலைக்கு அனுப்புவேன். அந்த வீட்டில் 11 குழந்தைகள் உள்ளன. எனக்கு ஓய்வுநேரம் என்று சொல்வதற்கு எதுவுமில்லை. எனது குழந்தைக்குப் பாலூட்டும் அந்தவொரு சிறிய நேரமே எனக்கிருந்த ஓய்வாகும். நான் இலங்கைக்கு திரும்ப வேண்டும். என்னிடம் பணமில்லை. எவ்வாறு நான் இந்தப் பிள்ளையையும் கொண்டு இலங்கைக்கு செல்வது? எனக்கு வேண்டியதெல்லாம் இலங்கைக்குப் போவதொன்றுதான். இலங்கையில் எனக்கு 45,000 ரூபாய்கள் (400 அ.டொலர்கள்) வரை கடனுள்ளது. எனது பிள்ளைகளுக்கும் பணமில்லை.²⁸⁴

அதே வேலைகொள்வோருக்காக 5 வருடங்கள் வேலைசெய்த பின்னர் ரோகிணி தனது தனிப்பட்ட உடைமைகள் எதுவுமின்றி இலங்கைத் தூதரகத்திற்கு தப்பிச் சென்றார். மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் அவரை நேர்காணல் செய்த வேளையிலும் கூட அவரிற்குச் சேர வேண்டிய 4 வருட சம்பள நிலுவையை மீளப் பெறமுடியவில்லை.

வீட்டுப் பணியாளர்களது பணிகள் தன்னிச்சையானவையாக அமையாதவிடத்து சில பணியாளர்களுக்கு, திரும்பிச் செல்வதற்கான விமானப் பயணத்தின் கட்டணத்தை செலுத்த வேண்டுமென்கின்ற நிதி ரீதியிலான அச்சுறுத்தல் கட்டாய வேலைக்கானதொரு நிலைமையை உருவாக்கலாம். பணியாளர்களின் தொழில் ஒப்பந்தம் பூர்த்தியானதன் பின்னர் அல்லது இரண்டு வருட சேவைக்காலம் முடிவடைந்ததன் பின்னர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் திரும்பிச் செல்வதற்கான விமானக் கட்டணத்தை வேலைகொள்வோர் வழங்குதல் வேண்டுமென்பது பொதுவான நடைமுறையென்பதுடன் ஒப்பந்தத்திலும் இது அதிகம் குறிப்பிடப்பட்டிருக்கும். மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு சில பணியாளர்கள் கூறுகையில், தங்களது ஒப்பந்தம் பூர்த்தியடையும் வரை துஷ்பிரயோகங்களையும் பொறுத்துக் கொண்டு பணிகளைத் தொடர்ந்ததாகக் குறிப்பிட்டனர். அன்றேல் ஒப்பந்தகாலத்திற்கு முன்பாக வேலையை இடை நிறுத்தினால் அவர்கள் 3 அல்லது 4 மாதச் சம்பளத்திற்கு சமனான திரும்பிச் செல்வதற்கான விமானக் கட்டணத்தை தாமே செலுத்த வேண்டியேற்படும். டபிள்யூ. ஷோகிதாவின் தொழில் ஒப்பந்தகாலம் முடிவடைந்த பின்னரும் கூட பணியிலிருந்து அவரை விடுவிப்பதற்கு அவரது வேலைகொள்வோர் மறுத்ததுடன் அவர் வேலை செய்வதை நிறுத்தினால் திரும்பிச் செல்வதற்கான விமானக் கட்டணத்தை நிறுத்தி வைக்கப்போவதாகவும் அச்சுறுத்தினர்.

²⁸⁴ ரி. ரோகிணியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். றியாத். சவுதி அரேபியா, டிசம்பர் 14, 2006.

எனக்கு நெஞ்சுவலி ஏற்பட்டதால் நான் வைத்தியசாலையில் அனுமதிக்கப்பட்டேன். அதன் பின்னர் வைத்தியர், நான் ஓய்வில்லாது வேலை செய்தமையால் என்னை இயலுமான விரைவில் வீட்டிற்கு திருப்பியனுப்புவதற்கு முயற்சிக்கும்படி எனது எஜமானிக்கு ஆலோசனை கூறினார். நானும் என்னை திரும்ப அனுப்பும்படி வேண்டினேன். ஆனால் அவரோ திருப்பியனுப்புவதற்கு மறுத்ததுடன் 3 வருடத்தையும் நான் முழுமையாகப் பூர்த்தி செய்ய வேண்டுமெனவும் கூறினார். ஒப்பந்தத்தின் கடைசி வருடத்தின் 8 மாதங்கள் வரை அப்போது நான் பூர்த்தி செய்திருந்தேன். கொழும்பில் நான் 2 வருட ஒப்பந்தமொன்றிலேயே கையொப்பமிட்டேன். ஆனால் எஜமானியோ நான் 3 வருடங்களும் முடிவடையும் வரை வேலை செய்தால் மட்டுமே நான் திரும்பி வருவதற்கான விமானப் பயணத்திற்கான பணத்தினை தருவேனென்று கூறினார். அவர் என்றாவதொரு நாள் என்னை திரும்பிச் செல்ல விடுவாரா அல்லது அதற்கு அனுமதிக்காது தொடர்ந்தும் இந்த வீட்டிலேயே பணியாற்றுவதற்கு வைத்திருப்பாரோ என்று யோசித்தேன்.²⁸⁵

இரண்டு மாதங்களின் பின்னர் அவர் தான் இலங்கை திரும்ப வேண்டுமென கோரியதுடன், உண்ணாவிரதப் போராட்டமும் செய்தார். அவரது போராட்டத்தின் ஏழாம் நாளன்று அவரது எஜமானி அவர் திரும்பிச் செல்வதற்கான விமானப் பயணச்சீட்டினை வாங்கினார். வேறு சில சந்தர்ப்பங்களில் தொழில் முகவர்கள், வீட்டுப் பணியாளர்கள் தங்கள் வேலைகளிலிருந்து முன்கூட்டியே விலகினால் தண்டப்பணம் அறிவிடப்படுமென அச்சுறுத்துவதன் மூலம் பணியாளர்களை வேலைகளில் தொடர்ந்துமிருக்க அழுத்தம் கொடுத்தனர். உதாரணமாக எஸ். மனோஹஞ்சனி அபுதாபியில் உணவு மறுக்கப்படுதல் மற்றும் வழமைக்கு மாறான வேலைப்பளு உட்பட மிகவும் கஷ்டமான நிலைமைகளை சகித்துக் கொண்டார். ஏனெனில் தொழில் முகவர் அவர் வேலையில் மூன்று மாதங்களைப் பூர்த்தி செய்ய முன்னர் வேலைகொள்வோரிடமிருந்து வேறிடத்திற்கு மாறினாலோ அல்லது இலங்கைக்கு திரும்பினாலோ தண்டிக்கப்படுவரென அச்சுறுத்தினார்: “எனது ஒப்பந்தம் இரண்டரை வருடங்களிற்கானது. அபுதாபி வந்தடைந்து மூன்று மாதங்களுக்குள் வேலையினை விட்டு நான் விலகினேன். அபுதாபியிலுள்ள முகவருக்கு நான் 80,000 ரூபாய்கள் (710 அ.டொலர்கள்) செலுத்த வேண்டுமென அவர்கள் கூறினார்கள்... நான் மூன்று மாதங்களுக்கு மேல் தங்கியிருந்ததற்கு இதுவும் ஒரு காரணமாகும்.”²⁸⁶

பல சந்தர்ப்பங்களில் வீட்டுப் பணியாளர்கள் வேலைகொள்வோரின் ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணத்தை மீள்செலுத்தும்வரை அவர்கள் வேலையை விட்டு விலகுவதற்கு அனுமதிக்காதபோது அவர்கள் கட்டாய வேலையென்கின்ற நிலைமைக்குள் அகப்பட்டுக்

²⁸⁵ டபிள்யூ. ஷோகிதவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கேகாலை நவம்பர் 19, 2006.

²⁸⁶ எஸ். மனோஹஞ்சனியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

கொள்கிறார்கள். இந்த ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணம் சவூதி அரேபியாவில் 750-1600 அ.டொலர்களாகவும், குவைத் மற்றும் லெபனானில் 1000-1100 அ. டொலர்களாகவும் மற்றும் ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியத்தில் அ.டொலர்கள் 450-1100 ஆகவும் காணப்படுகின்றது.²⁸⁷ டி. ஷோபனியின் குவைத் நாட்டு எஜமானி அவர் ஒப்பந்தத்தினைப் பூர்த்தி செய்யாவிட்டால் 1020 அ.டொலர்களைச் செலுத்த வேண்டுமெனக் கோரினார்.

எஜமானி, ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக என்னை அமர்த்துவதற்கு இரண்டு வருடத்திற்கு 250 குவைத் டினார்கள் (888 அ.டொலர்கள்) செலவு செய்ததாகக் கூறினார். அத்துடன் எனது விசா அனுமதிக்காக 30 டினர்களும் (107 அ.டொலர்கள்) மற்றும் எனக்கு கொடுத்திருந்த ஒரு அடையாள அட்டைக்காக 15 டினர்களும் (53 அ.டொலர்கள்) செலவு செய்ததாகக் கூறினார். நான் இலங்கை திரும்புவதாக இருந்தால் எனக்காக அவர் செலவிட்ட இந்தப் பணத்தையெல்லாம் (சுமார் 1047 அ.டொலர்கள்) நான் மீள்செலுத்த வேண்டுமெனக் கூறினார். அப்பொழுது உங்களது பணிப்பெண்ணாக வருவதற்கு நானும் ஒரு முகவருக்கு பணம் செலுத்தினேன்..... எனக் கூறினேன். ஆயினும் அதற்கு அவர், “நீயெனக்கு என் பணத்தினைத் தந்துவிட்டு இலங்கைக்குப் போய் என்ன வேண்டுமாயினும் செய் என்றதுடன், எனது பணத்தினைத் திரும்பத் தராதுவிட்டால் என்னை நாடு திரும்பவிடமாட்டேன் எனவும் கூறினார்.”²⁸⁸

டி. ஷோபனியின் வேலைகொள்வோர் அவரது கடவுச்சீட்டினை தடுத்து வைத்திருந்ததுடன், தொழில் முகவரை தொலைபேசியில் அழைத்து தொடர்பு கொள்ள அனுமதி மறுத்ததுடன் வீட்டை விட்டு வெளியேறவும் அனுமதிக்கவில்லை. மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு எப். நூர் கூறுகையில், அவரது வேலைகொள்வோர் தன்னை தாக்கியதன் பின்னர் தனது தொழில் முகவரிடம் தன்னை திருப்பியனுப்பும்படி கேட்டதாகக் கூறினார். அதற்கு வேலை கொள்வோர், “நான் உன்னை எங்கள் வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக எடுப்பதற்கு முகவருக்குப் பணம் செலுத்தியிருக்கிறேன், நீயெனக்கு அப்பணத்தினை திருப்பிச் செலுத்துவாயானால் முகவரிடம் உன்னை திருப்பியனுப்புகிறேன் என்றார்.”²⁸⁹

மற்றைய சந்தர்ப்பங்களில் வேலைகொள்வோர் தொடர்ச்சியாக வேலை செய்வதற்கான கட்டாயப்படுத்தல்களுக்கு உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகம், அதற்கான அச்சுறுத்தல்

²⁸⁷ ஓய்வுபெற்ற தொழில் முகவரொருவருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். (பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது) பொழுது, இலங்கை, நவம்பர் 18, 2006. ஹசாம் ஏ லத்தீப் (தொழில் முகவர் அல்-அக்ஹீம் என்றபிரைசஸ் நிறுவனம்(தனியார் நிறுவனம்) உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 3, 2006.

²⁸⁸ எஸ். ஷோபனியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கண்டி, இலங்கை, நவம்பர் 10, 2006.

²⁸⁹ எப். நூருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், அத்தனகலை, இலங்கை, நவம்பர் 8, 2006.

அல்லது அதிகாரிகளிடம் முறையிடப் போவதாக வீட்டுப் பணியாளர்களை மிரட்டுதல் போன்ற முறைகளைப் பயன்படுத்தினர். ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண் கூறுகையில், “அவர்கள் என்னை அடித்துப் பயமுறுத்தியதால் நான் அங்கு தொடர்ந்தும் தங்கியிருந்தேன். சிலசமயங்களில் அவர்கள் ‘உன்னைப் பற்றி முகவரிடம் முறையிடுவோம். குவைத் எங்களது நாடு, உன்னைப் பிடித்துச் செல்வதற்கு பொலீசை எங்களால் அழைக்க முடியுமென’ கூறுவார்கள்”, என்றார்.²⁹⁰

மற்றுமொரு வீட்டுப் பணிப்பெண் எங்களிடம் கூறியதாவது, தன்மீது உடல் ரீதியானதும், வாய் வார்த்தைகள் மூலமான துஷ்பிரயோகங்கள் மற்றும் தனது மதத்தினை வழிபடுவதற்கான கட்டுப்படுத்தல்களால் தான் லெபனானை விட்டு வெளியேற எண்ணினாலும் அதற்கு வேலை கொள்வோர் கொடுத்த பல அச்சுறுத்தல்களால் தான் அவற்றை சகித்துக் கொண்டதாக கூறினார்:

நான் எனது எஜமானியிடம் நாடு திரும்பப் போவதாகக் கூறினேன். அதற்கு அவர், இப்படித்தான் இதற்கு முன்னர் இருந்த பணிப்பெண்ணும் போவதற்காக கதவில் கையினை வைத்து கையை முறித்துக் கொண்டார், உனக்கும் அதுதான் நடக்குமென்றார். நான் உண்மையில் அச்சமடைந்தேன். அத்துடன் அவர் பொலீசை வரவழைக்கப் போவதாகவும் மிரட்டினார். அதற்கு நான் “ஆம், நல்லது”, நான் இங்கு ஒரு தவறும் செய்யவில்லைத்தானே, எனவே பொலீசை வரவழையுங்கள் என்றேன். அதற்கு அவர் என்னைப் பணிப்பெண்ணாக தருவிப் பதற்காக முகவருக்கு அவர் பணம் கொடுத்ததாகவும், அதனை என்னிடமிருந்தே அறவிட வேண்டுமெனவும் கூறினார். ஆனால் அவருக்கு நான் பணமெதனையும் கொடுப்பதற்காக கடமைப்பட்டிருக்கவில்லை என்பது எனக்குத் தெரியும்.²⁹¹

புலம்பெயர்ந்தோரின் கடவுச்சீட்டுக்களை தடுத்து வைத்திருக்கும் வேலைகொள்வோரின் நடவடிக்கைகள் கட்டாய வேலைக்கான ஒரு நிலைமையை உருவாக்குவதற்கு பங்களிக்கின்றன. ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தின் செய்திப் பத்திரிகையில் குறிப்பிட்டது போன்று ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தின் தொழில் அமைச்சின் சட்டப் பிரிவுப் பணிப்பாளர் திரு.அரிப் மிர்சா, “பணியாளர்களது கடவுச்சீட்டுக்களை தடுத்து வைப்பது கட்டாய வேலைக்கு உட்படுத்துவதாக அமைவதுடன் அது ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் ஏற்றுள்ளதாக கையொப்பமிட்டிருக்கும் சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் கட்டாய வேலையை ஒழிக்கும் சமவாயத்தை மீறுவதாகவும்

²⁹⁰ என். ஹினியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், திஹாரி, இலங்கை, நவம்பர் 8, 2006.

²⁹¹ சுஜீவனி மத்தாராய்ச்சியுடனான (வேண்டுகோளிற்கமைய உண்மைப் பெயர் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது) மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 3, 2006.

அமைகிறது.”²⁹² என்பதையும் ஏற்றுக் கொண்டார். மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த வேறு சில வீட்டுப் பணியாளர்கள், கடவுச்சீட்டு இல்லாமல் ஓடித் தப்புவதினால் ஏற்படக்கூடிய பின்விளைவுகளை எண்ணி அதன் பயத்தால் வேலை நிலைமைகளை சகித்துக் கொண்டதாக தெரிவித்தனர். கடவுச்சீட்டு இல்லாமல் அதிகாரிகளால் பிடிபட்டால் தாம் கைது செய்யப்படவோ அல்லது தடுத்து வைக்கப்படலாம் என அஞ்சியதாக பலர் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்துக்கு கூறினர். ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியத்தின் டுபாய் நகரில் வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக பணியாற்றிய 24 வயதுடைய ஒரு பெண் கூறினார்:

நான் திரும்பி வீடு செல்வதற்காக எனது கடவுச்சீட்டைத் தரும்படி எனது எஜமானைக் கேட்டபோது அவர் என்னை அடித்ததுடன், கடவுச்சீட்டை தருவதற்கும் மறுத்தார்... ஏற்கனவே ஐந்து மாதங்கள் வரை நான் வேலை செய்து முடித்திருந்தேன். அவர் எனது கடவுச்சீட்டினைத் தர வருடங்கள் முடிவதற்கு முன்னர் நான் அந்த இடத்தை விட்டுப் போவதற்கு அனுமதிக்கமாட்டேன் என்றும் கூறினார்.... ஆகவே நான் இரண்டு வருடங்கள் தங்கி ஒப்பந்தத்தை முடித்துக் கொண்டு நாடு திரும்பினேன்... எனக்கு வேறெந்த மாற்றுத் தெரிவுகளும் இருக்கவில்லை. நான் வீட்டை விட்டு ஓடிப்போய் பொலிசில் அகப்பட்டு மேலும் பிரச்சினைகளில் சிக்க விரும்பவில்லை. இலங்கையில் நான் 12 நாள் பயிற்சியொன்றைப் பெற்றிருந்தேன். பயிற்சியின்போது, நீங்கள் தப்பியோடி பொலிசில் அகப்பட்டால் மேலும் பல பிரச்சினைகளை எதிர்கொள்ள நேரிடும் என பயிற்றுநர் எங்களுக்குக் கூறியிருந்தார்.”²⁹³

இலங்கை, சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியம் என்பன ஏற்று அங்கீகரித்த சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் கட்டாய வேலை மீதான சமவாயம் இல.29, கட்டாய வேலையை “எவரொருவரிடமிருந்தும் ஏதேனும் தண்டனை எனும் அச்சுறுத்தலின் கீழாகவும் மற்றும் அதற்கு அந்நபர் தன்னிச்சையாக தன்னை அர்ப்பணிக்காத வகையில் வலிந்து பெறப்படும் அனைத்து வேலைகள் அல்லது சேவைகள்”²⁹⁴ என வரைவிலக்கணப்படுத்துகிறது. சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் கட்டாய வேலை என்பதன் இரண்டு முக்கியமான அம்சங்களின் அர்த்தங்களை தெளிவுபடுத்துகிறது: (1) ஏதேனும் தண்டனை என்கின்ற அச்சுறுத்தலில் வலிந்து பெறப்படுகின்ற வேலை மற்றும் (2) தன்னிச்சையின்றி மேற்கொள்ளப்படல். சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் தண்டனைக்குரிய தகுதி பெறும் அம்சங்களை விரிவாக பட்டியலிட்டுள்ளதுடன் கட்டாய வேலை நிலைமைகளைச் சுட்டிக் காட்டுகிறது. இந்த அறிக்கைக்காக நேர்காணப்பட்ட பல வீட்டுப் பணியாளர்கள் இவ்விரண்டு அல்லது மேற்பட்ட அம்சங்களின் சேர்க்கையை அனுபவித்திருக்கிறார்கள்.

²⁹² சமீர் சலாமா, “கடவுச்சீட்டுக்களை தடுத்து வைப்பது “கட்டாய வேலையாகும்”, கல்ஃப் நியூஸ், (டுபாய், ஐ.அ.இ)ஜூன் 13, 2006. <http://archive.gulfnews.com/articles/06/06/13/10046487.html> (accessed September 6, 2007).

²⁹³ என். உம்முவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். ஹபராதுவ, இலங்கை, நவம்பர் 14, 2006.

²⁹⁴ கட்டாயவேலை தொடர்பான சமவாயம் உறுப்புரை 2(1)

1. **உடல் ரீதியான அல்லது பாலியல் வன்முறை:** சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின்படி, வேலைகொள்வோர் அல்லது தொழில் முகவர்கள், ஒரு தொழிலாளர் அல்லது நெருக்கமானவர்களுக்கு எதிராக “உடல் ரீதியான அல்லது பாலியல் வன்முறைகளை அச்சுறுத்தல் அல்லது புரிதல்” மூலம் பணியாளர்களிடமிருந்து வேலைகளை வலிந்து பெறக் கூடும்.²⁹⁵
2. **பணியாளரின் நடமாட்டம் மீதான கட்டுப்பாடு:** “தடுத்து வைத்திருத்தல் மூலம் தொழிலாளர்களிடமிருந்து வலுக்கட்டாயமாக வேலையைப் பெற்றுக் கொள்ளும் ஒரு பொதுவான வழிமுறை. ஆதரவாகவுள்ள சமூகத்துடனான தொடர்புகளை அநேகம் தடுக்கும் நோக்குடன் வேலையாளர்களை வேலைத்தலத்தில் அடைத்து வைத்தல் அல்லது அவர்களது நடமாட்டங்களை ஒரு குறுகிய இடத்திற்குள் கட்டுப்படுத்துதல்”, என சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் குறிப்பிடுகிறது.²⁹⁶
3. **கடன் பிணைப்பு:** இது, வேலையாளரொருவர் ஆட்சேர்ப்பு நடைமுறைகளின் போது ஏற்பட்டிருக்க கூடியதொரு கடனைப் பகுதியளவில் அல்லது முழுமையாக செலுத்துவதற்காக பணியாற்றுகையில் நிகழ்கிறது. இந்தக் கடன் முடிவில்லாதது. ஏனெனில் ஒருபுறத்தே வழங்கப்படும் வேலை அல்லது சேவை குறைத்து மதிப்பிடப்படுகையில் மறுபுறத்தே வேலைகொள்வோரால் உணவு மற்றும் இடவசதிகள் என்பன அதிகரித்த விலைப் பெறுமானங்களில் வழங்கப்படக் கூடுமென்பதால் தொழிலாளரால் இந்தக் கடனிலிருந்து தப்புவது மிகவும் கடினம்.²⁹⁷
4. **வேதனங்களை நிறுத்தி வைத்தல், தொழிலாளருக்கு முழுமையாக கொடுக்க மறுத்தல் மற்றும் ஏனைய பணரீதியிலான தண்டங்கள்:** இது தொழிலாளர்கள் கொடுப்பனவை எதிர்பார்த்து பணியாற்றுவர். ஆனால் வேலைகொள்வோர், தொழிலாளர்கள் வேதனத்திலிருந்து தொகைகளை நிறுத்தி வைக்கும் நிலைமைகளை உள்ளடக்குகிறது.²⁹⁸
5. **கடவுச்சீட்டுக்கள் மற்றும் அடையாளப்படுத்தும் ஆவணங்களை தடுத்து வைத்தல்:** சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், வேலைகொள்வோர் தொழிலாளரொருவரின் கடவுச்சீட்டு அல்லது அடையாளப்படுத்தும் ஆவணங்களை தடுத்து வைத்திருப்பது”, தொழிலாளர்கள் மனதில் தாங்கள் அவற்றை வேலைகொள்வோரிடம் சமர்ப்பிக்க வேண்டுமென்கின்ற போதுமான

²⁹⁵ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், ஆட்கடத்தல் மற்றும் கட்டாய வேலைகள் மூலமான சுரண்டல்கள், ப.20; சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், கட்டாய வேலைக்கெதிராக ஓர் உலகக் கூட்டு:சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் வேலையில் அடிப்படைக் கோட்பாடுகள் மற்றும் உரிமைகள் மீதான பிரகடனத்தின் பிற தொடர்ச்சியின் கீழான உலக அறிக்கை (ஜெனீவா; ILO, 2005)

http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=5059 (accessed May 2, 2007), pp.5-6 Box 1.1

²⁹⁶ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், ஆட்கடத்தல் மற்றும் கட்டாய வேலைகள் மூலமான சுரண்டல். ப.20.

²⁹⁷ அதே ஆதார மூலம்.

²⁹⁸ அதே ஆதார மூலம்; சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் கட்டாய வேலைக்கெதிரான ஓர் உலகக் கூட்டு. பக்கம் 5-6, Box 1.1

அச்சத்தை அநேகம் ஏற்படுத்துகிறது”, இதனால் பணியாற்றும் தொழிலாளரொருவர் தனது அடையாளத்தை அல்லது தேசியத்தை நிரூபிக்க இயலாமல் ஏற்படும்.²⁹⁹

6. **அதிகாரிகளிடம் கையளிப்பதாக அச்சுறுத்தல்:** பொலீஸ் அல்லது குடிவரவு உத்தியோகத்தார்கள் போன்ற அதிகாரிகளிடம் கையளிக்கப்போவதாக அல்லது நாடு கடத்தப்போவது போன்ற அச்சுறுத்தல்களை உள்ளடக்குகிறது. “இவ்வச்சுறுத்தல்கள் கோரிக்கையை விடுக்கும் நபரினால் ஏற்படுத்தப்படும் செயல்களுடன் தொடர்புபட்டதாக இருக்க வேண்டிய தேவை” இல்லாததாக இருக்கலாம்.³⁰⁰
7. **தற்போதைய தொழிலிருந்து வேலைநீக்கம் அல்லது எதிர்கால தொழில் வாய்ப்புக்களிலிருந்து விலக்குதல்:**³⁰¹
8. **உரிமைகள் அல்லது வரப்பிரசாதங்களை நீக்குதல்:** “ஏதேனும் தண்டனைக்கான அச்சுறுத்தல்” என்பது குற்றவியல் தடைகளுக்கான அச்சுறுத்தல்கள் மட்டுமன்றி, “உரிமைகள் அல்லது வரப்பிரசாதங்களை இழக்குமோர் நிலையை” எடுப்பதையும் உள்ளடக்குகிறது.³⁰²

வேலை தன்னிச்சையின்றி மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ளதா என்பதை தீர்மானிப்பதற்கு சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் சம்மதத்தைப் பெறுவதற்கு ஏமாற்றுதல் அல்லது மோசடி பயன்படுத்தப் பட்டிருக்கின்றதா என்பதினை மட்டும் கவனத்தில் கொள்ளாது வெளிவாரியான கட்டுப்படுத்தல்கள், மறைமுகமான வலுக்கட்டாயங்கள் மற்றும் கொடுக்கப்பட்ட சம்மதத்தை சுயாதீனமாக இரத்துச் செய்யக்கூடிய சாத்தியங்களையும் கவனத்தில் கொண்டது.³⁰³ மேற்பார்வை செய்யும் சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின்படி, “எங்கு புலம்பெயர் பணியாளர்கள் ஏமாற்றுதல்கள், பொய் வாக்குறுதிகள் மற்றும் அடையாள ஆவணங்களைத் தடுத்து வைத்தல் அல்லது வேலைகொள்வோரின் தீர்மானத்தின்படி கட்டாயமாக தங்கியிருத்தல் என்பவற்றிற்கு ஆளாகின்றனரோ அங்கு தன்னிச்சையற்றதாக கருதப்படக்கூடிய வேலைகளுக்கு ஒரு பணியாளர் ஆரம்பத்தில்

²⁹⁹ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், ஆட்கடத்தல் மற்றும் கட்டாய வேலைகள் மூலமான சுரண்டல்கள். பக்கம் 21.

³⁰⁰ அதே ஆதார மூலம்

³⁰¹ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் கட்டாய வேலைக்கெதிரான ஓர் உலகக் கூட்டு. pp. 5-6 Box 1.1

³⁰² அதே ஆதார மூலம்: சர்வதேச தொழிலாளர் மகாநாடு, “கட்டாய வேலை சமவாயம் தொடர்பான அறிக்கைகளின் பொது மதிப்பாய்வு, 1930(இல.29) மற்றும் அடிமைத் தொழிலை ஒழித்தல் மீதான சமவாயம் 1975(இல.105): சமவாயங்களின் பிரயோகம் மற்றும் பரிந்துரைகள் மீதான நிபுணர்கள் குழுவின் அறிக்கை”, அறிக்கை 111, 65வது அமர்வு (ஜெனீவா: ஐடுழு இ 1979) பந்தி 21.

³⁰³ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் கட்டாய வேலைக்கெதிரான ஓர் உலகக் கூட்டு, ப.6

தம் சம்மதத்தினைத் தெரிவிப்பதாக காணப்படலாம்.³⁰⁴ கொடுக்கப்பட்ட சம்மதத்தை பணியாளர்கள் சுயாதீனமாக இரத்துச் செய்ய

முடியுமென சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் குறிப்பிடுகின்றது. “தங்கள் சுய ஏற்பாட்டிற்கமைய கட்டாய வேலை நிலைமைகளுக்குள் உள்நுழையும் பலர் பின்னர் தங்களது வேலையிலிருந்து சுதந்திரமாக வெளியேற முடியாதென்பதனை பின்னரே உணர்ந்து கொள்கிறார்கள்”.³⁰⁵ ஆகையால், தொழிலாளர்களின் வேலைவாய்ப்புக்களை சுதந்திரமாக தெரிவு செய்யும் உரிமை அந்நியப்படுத்தப்பட முடியாததால்³⁰⁶ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், “தொழிலாளர் தொழிலை விட்டு விலகுவதன் மீதான கட்டுப்பாட்டுக்கு உட்படுவதாக சுதந்திரமான வகையில் இணங்கியிருந்தாலும் கூட அது கட்டாய வேலையாகவே கருதப்படும்”³⁰⁷, என்று கூறுகிறது. சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின்படி சம்மதமின்மை அல்லது தன்னிச்சையில்லாத வேலைகளின் உதாரணங்கள்: வேலை செய்யுமிடங்களில் தடுத்து வைக்கப்படல், உளவியல் ரீதியாக கட்டாயப்படுத்தப்படல் (தண்டனைக்கான அச்சுறுத்தல் இருப்பதற்கான நம்பத்தகுந்த பின்னணியிலிருந்து விடுக்கப்பட்ட கட்டளை போன்றவை), பெருப்பிக்கப்பட்ட கடன்படல் தன்மை (தவறான கணக்குகள், அதிகரித்த விலைகள், கூடிய வட்டிக் கட்டணங்கள் போன்றவை) வேலைகளின் தன்மைகள் மற்றும் நிபந்தனைகள் பற்றிய ஏமாற்றங்கள் மற்றும் பொய் வாக்குறுதிகள், வேதனைகளை நிறுத்தி வைத்தல் மற்றும் செலுத்தாமை, அடையாளப்படுத்தும் ஆவணங்கள் அல்லது பெறுமதியான தனிப்பட்ட உடைமைகளை தடுத்து வைத்திருத்தல் என்பவற்றை உள்ளடக்குகின்றன.³⁰⁸

கட்டாய வேலை இலங்கையில் சட்டவிதிகளின் கீழ் சட்டவிரோதமானதுடன்³⁰⁹ மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம், குவைத் மற்றும் லெபனான் நாடுகளில் குற்றவியல் கோவை கட்டாயப் படுத்தும் வேலைகளை ஏற்படுத்தும் நடத்தைகளை

³⁰⁴ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் , மனிதக் கடத்தல் மற்றும் கட்டாய வேலைகள் மூலமான சுரண்டல், ப.23.

³⁰⁵ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், கட்டாய வேலைக்கெதிரான ஒரு உலக கூட்டு, ப,6

³⁰⁶ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், வேலைகளின் அடிப்படை உரிமைகள் மற்றும் சர்வதேச தொழில் தரங்கள் (ஜெனீவா, 2003) pp. 36-38.

³⁰⁷ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் , மனிதக் கடத்தல் மற்றும் கட்டாய வேலைகள் மூலமான சுரண்டல், ப.23.

³⁰⁸ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் கட்டாய வேலைக்கெதிரான ஓர் உலகக் கூட்டு. ப.6 Box 1.1

³⁰⁹ இலங்கை குற்றவியல் கோவை இல.2, 1883, பிரிவு 358 (யு) திருத்திய குற்றவியல் கோவை (திருத்தப்பட்டது) இல.16, 2006, பிரிவு 7. (ஒரு குற்றவியல் குற்றத்திற்கான விடயமாக அல்லது காரணமாக ஆக்குவதற்கு யாரேனும் நபரொருவர் கட்டாய அல்லது வற்புறுத்திய வேலைக்காளாவது, “ஏதேனும் தண்டனையெனும் அச்சுறுத்தலின் கீழ் நபரொருவரிடமிருந்து அவரால் தன்னிச்சையாக தாமாக முன்வந்து வழங்கப்படாது பலவந்தமாகப் பெறப்படும் அனைத்து வேலைகள் அல்லது சேவைகள்) என வரைவிலக்கணப்படுத்துகிறது.

தடைசெய்கின்றது.³¹⁰ சவுதி அரேபியா அதன் தொழில் சட்டக்கோவை மூலம் கட்டாய வேலையைத் தண்டிக்கிறது.³¹¹

வேலைகொள்ளும் நாடுகளிலுள்ள தொழில் முகவர்களால் மேற்கொள்ளப்படும் சுரண்டல் நடைமுறைகள்

எனது எஜமானி என்னை ஒரு முஸ்லிம் முகவரிடம் கையளித்தார். அங்கிருந்தவர்கள் என்னை இடுப்புப் பட்டியால் அடித்தனர். அங்கொரு முஸ்லிம் பெண்ணும் இருந்தார். அவர் தனது கைகளால் எனது கன்னத்தில் அறைந்தார். நான் மிகவும் நொந்து போய்விட்டேன்.... நான் அந்த வேலைகொள்வோருடன் மூன்று மாதங்கள் வரையிலாவது இருக்க வேண்டுமெனவும், மூன்று மாதங்களின் பின்னரே என்னால் தப்பியோட முடியுமென்றும் அவர்கள் கூறினார்கள். ஆனால் எப்படித் தப்பியோடுவதென எனக்குத் தெரியவில்லை.... நான் அந்த முகவரிடம் இருக்கும்போது கூடியகாலமிருந்து வேலை செய்வதற்கேதுவாக வேறு நல்லதொரு வேலை கொள்வோரை மாற்றித் தருமாறு கேட்டேன். ஆயினும் அவர்கள் அதனைச் செய்யவில்லை... நான் அந்த முகவரிடம் மீண்டும் மறுமுறை சென்றபோது.... அந்த முகவர் திரும்பவும் தனது இடுப்புப் பட்டியால் என்னை அடித்தார். அவர்கள் அடித்ததில் எனக்கு சிறுநீருடன் இரத்தம் போனது. அவர்கள் என்னை அடிப்பதற்கு இடுப்புப் பட்டியையே பயன்படுத்தினர். முகவர் என்னை ஐந்து நாட்கள் வரை ஓரறையில் பூட்டிவைத்தார்.³¹²

³¹⁰ லெபனானிய குற்றவியல் கோவை, உறுப்புரை 569 (“ஒரு வேலையை நிறைவேற்றுவதற்காக”, தனிப்பட்ட சுதந்திரத்தை இழக்கச் செய்வதை தடுத்தல் மற்றும் நபரொருவரது இழக்கப்பட்ட தனிப்பட்ட சுதந்திரத்தை பயன்படுத்துவதை தடை செய்தல்): குவைத் குற்றவியல் கோவை, உறுப்புரை 173(பாதிக்கப்பட்ட ஒருவரை ஏதேனும் செய்விப்பதற்காக கட்டாயப்படுத்தும் நோக்கில் அவருக்கு உடல்ரீதியான தீங்கு அல்லது அவரது நற்பெயர் அல்லது உடைமைகளுக்கு சேதம் விளைவிப்பதாக அச்சுறுத்தும் எவர் மீதும் தண்டனை விதித்தல்) மற்றும் உறுப்புரை 121: குற்றவியல் கோவை மீதான 1970 ஆம் ஆண்டின் குவைத்திய திருத்தச் சட்டவிலக்கம் 31 உறுப்புரைகள் 49 மற்றும் 57. (அரசிற்காக அல்லது பொது அமைப்பிற்காக பொதுத் துறை அதிகாரிகள் அல்லது ஊழியர்கள் தொழிலாளர் ஒருவரை ஒரு வேலையினை நிறைவேற்றும்படி கட்டாயப்படுத்துதலை தடை செய்தல்); ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சிய பெடரல் குற்றவியல் கோவை இல.3 உறுப்புரை 347. குவைத் அரசியல் அமைப்பு உறுப்புரை 42 ஐயும் பார்க்கவும். (சட்டத்தினால் குறுக்கிட்ட தேசிய அவசர நிலைமைகள் மற்றும் நியாயமான ஊதியத்துடனானவை தவிர கட்டாய வேலையை தடை செய்தல்).

³¹¹ கட்டாய வேலையை குற்றவியல்படுத்தும் விசேடமான சட்டவாக்கங்களை சவுதி அரேபியா கொண்டிருக்க வில்லை. தொழில் சட்டங்கள் வேலைகொள்வோர் “கொடுப்பனவின்றித் தொழிலாளர்களை பயன்படுத்துவதை வேண்டுகிறது”, வேண்டுகிறது. ஆயினும் அது இந்த ஏற்பாட்டினை மீறும் வேலைகொள்வோரின் மீது ஒப்பீட்டளவில் இலேசான தண்டனைகளையே வழங்குகிறது. ஏனெனில் தொழில் சட்டம் வீட்டுப் பணியாளர்களை உள்ளடக்கவில்லை, அவர்கள் இந்த ஏற்பாட்டினால் பாதுகாக்கப்படவில்லை. சவுதி அரேபிய தொழில் சட்டம். அரச தீர்வை இல.M/51, 23 Shaban 1426 செப்டெம்பர் 27, 2005). உறுப்புரை 61,239

³¹² எஸ். சந்திரிக்காவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006.

—எச். சந்திரிக்கா, வயது 27. ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியத்தின் டுபாய் நகரில் வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக பணியாற்றுகையிலான அவரது அனுபவங்களிலிருந்து.

அதிக எண்ணிக்கை அளவிலான சம்பவங்களில், வீட்டுப் பணியாளர்கள் பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதற்கு அல்லது நல்லதொரு வேலைகொள்வோரிடம் மாறிச் செல்வதற்கான தொழில் முகவர்களை நாடுவது அதனை விடப் பாரிய துஷ்பிரயோகத்திற்கு இட்டுச் செல்வதாகி விடுகிறது. வீட்டுப் பணியாளர்கள் தாங்கள் வேலை செய்யும் இடங்களில் ஏற்றுக்கொள்ள முடியாதளவிலான வேலை நிலைமைகள் அல்லது வேறு துஷ்பிரயோகங்களை அனுபவிக்கையில் வேலைகொள்ளும் நாட்டிலுள்ள தொழில் முகவர்களிடம் உதவியை நாடுவது பொதுவானதொன்றாகும். சில தொழில் முகவர்கள் தேவையான உதவிகளை வழங்குகையில் மற்றைய சில முகவர்கள் வீட்டுப் பணியாளர்கள் வேலைகொள்வோரிடமிருந்து தப்பியோடி வந்து உதவியை நாடும்போது அவர்களை சில சமயங்களில் அடித்து அச்சுறுத்துகின்றனர். தொழில் முகவர்கள் பணிப்பெண்களை மீண்டும் அவர்களைத் துன்புறுத்தும் வேலைகொள்வோரிடம் கட்டாயப்படுத்தி அல்லது பலவந்தமாக திருப்பியனுப்பிய சம்பவங்களை மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகமும் ஆவணப்படுத்தியுள்ளது. வீட்டுப் பணிப் பெண்களை அவர்களது வேலைகொள்ளும் இடங்களிலேயே இருக்கப் பண்ணுவதற்கான தொழில் முகவர்களின் கட்டாயப்படுத்தும் நடவடிக்கைகள் வேலைகொள்வோரை மாற்றுவதற்கு அதிகரித்த கட்டண அறவிடுதல்களையும் உள்ளடக்கியுள்ளது. மனித உரிமைகள் ஆவணப் படுத்திய பல சம்பவங்களில் வீட்டுப் பணியாளர்களை நேரடியாக அச்சுறுத்தி அல்லது உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகங்களுக்கு ஆளாக்கியவர்கள் சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் அல்லது ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியம் என்பவற்றை தளமாகக் கொண்டு இயங்கும் இலங்கைத் தொழில் முகவர்களேயாவர்.

இந்த உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகத்திற்கு பங்களிக்கும் ஒரு காரணியாக ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணமுறை காணப்படுவதுடன் கட்டாய வேலை நிலைமைகளுக்கும் இட்டுச் செல்கிறது. வேலையின் முதல் மூன்று மாதங்களும் ஒரு பரீட்சார்த்த காலமென்பது புரிந்து கொள்ளக் கூடியதொன்றாகும், இக்காலத்தில் வீட்டுப் பணிப்பெண் கர்ப்பமாக உள்ளார் அல்லது உடல்நல பிரச்சினைகள் காரணமாக வேலைகொள்வோர் அல்லது வீட்டுப் பணியாளர் ஒப்பந்தத்தை முடிவுறுத்தின் தொழில் முகவர் ஒரு மாற்று வீட்டுப் பணியாளரை கட்டணங்கள் எதுவுமின்றி வேலைகொள்வோருக்கு வழங்குதல் வேண்டும் அல்லது அவரது ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணத்தை மீளளித்தல் வேண்டும்.³¹³ முகவர்கள் அடிக்கடி இந்த மூன்றுமாத உத்தரவாதம் பற்றி வேலைகொள்வோருக்கு விளம்பரப்படுத்தும். ஒரு தொழில் முகவர் கூறியது, “91 நாட்களின் பின்னர் முகவர்

³¹³ டபிள்யூ.எம். சிசிற பண்டார (தொழில் முகவர், சமாசி மான் பவர் சேர்விஸஸ்) உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 3, 2006.

வேலைகொள்வோருக்கு எந்தக் கடப்பாடுடையவருமல்லர் – வேலைகொள்வோர் மீண்டும் கட்டணம் செலுத்திப் புதிய வீட்டுப் பணியாளரைப் பெறல் வேண்டும்.”³¹⁴

தொழில் முகவர்களின் கூற்றுப்படி, வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு புதிய வேலைகொள்வோர் ஒருவரை வழங்க வேண்டிய கடப்பாடு தங்களுக்கு எதுவுமில்லையென்பது அவர்கள் நிலைப்பாடாகும். தொழில் முகவரொருவர் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்குக் கூறுகையில், “பணிப்பெண்ணிற்கு ஏதேனுமொரு பிரச்சினையிருந்தால்... அவருக்கு ஒரு புதிய வேலைகொள்வோரைத் தேடிக் கொடுப்பதற்கு இங்கொரு கடப்பாடுமில்லை”, என்றார்.³¹⁵ சிலசமயம் வீட்டுப் பணியாளர்கள் மிக மோசமான துஷ்பிரயோகங்களை அனுபவிக்கின்ற நிலைமைகளிலும் கூட வேலை செய்வதற்கு மாற்றிடமொன்றைக் கோரும் வீட்டுப் பணியாளர்களது வேண்டுகோள்கள், வேலைகொள்ளும் அந்நாட்டிலுள்ள தொழில் முகவர்களால் நிராகரிக்கப்படுவதாக பல வீட்டுப் பணியாளர்கள் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு கூறினர். டபிள்யூ. சோமா என்னும் பணிப்பெண் கூறுகையில், “குவைத் நாட்டிற்குச் சென்ற பின்னர்... எனது முதலாவது வேலைகொள்வோருடன் எனக்குப் பிரச்சினைகள் ஏற்பட்டன... நான் தொழில் முகவருடன் தொடர்பு கொண்டு எனது கஷ்டத்தினைக் கூறியபோது, முகவர் என்னை வாயை மூடிக்கொண்டு மூன்று மாதங்கள் வரை பொறுமையாக இருக்கும்படியும் அதன்பின்னர் எனது விடயத்தை கவனத்தில் கொள்வதாகவும் கூறினார். ‘மூன்று மாதங்கள்’ என்று அவர்கள் கூறினர். பின்னர் இரண்டாந் தடவை நான் தொடர்பு கொண்டபோது ‘ஆறு மாதங்கள்’ வரையிருக்கும்படி கூறினர், பின்னர் எட்டு மாதங்களெனவும் அதன்பின் ‘ஒரு வருடம் வரை பொறுக்கும்படியும்’ கூறினர். நான் எனது முதலாவது வேலைகொள்வோரின் வீட்டில் எட்டு மாதங்கள் வரை இருந்து விட்டேன். நான் முகவரை அழைத்து ஒப்பந்தத்திலிருந்து என்னை விடுவிக்கும்படி கேட்டுக் கொண்டதற்கு, வேலைகொள்வோர் மறுப்புத் தெரிவித்ததுடன் நான் அவரது பணிப்பெண்ணெனவும், நான் அவர்களுக்குச் சொந்தமானவர் எனவும் கூறினார்.”³¹⁶ தொழில் முகவரொருவர் இந்த நடைமுறைகள் சந்தைக் காரணிகளால் நிர்ணயிக்கப்படுவதாக நியாயப்படுத்த முனைவதை ஏற்றுக் கொண்டார். “இதுவொரு வியாபாரம். நாங்கள் மத்திய கிழக்கிற்கு வேலைகொள்வோரின் எதிர்பார்ப்புகளுக்கு ஏற்றதாக வழங்கல்களை மேற்கொள்ள வேண்டும்.வேலைகொள்வோர் தங்கள் நாட்டில் தாம் விரும்பியவற்றைச் செய்து கொள்ளலாம்” என்றார்.³¹⁷

³¹⁴ ஓய்வுபெற்ற தொழில் முகவர் (பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது) உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பத்தின் நேர்காணல். கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 18, 2006.

³¹⁵ அதே ஆதார மூலம்.

³¹⁶ டபிள்யூ. சோமாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006.

³¹⁷ பி. பிரதீப் நியண்டுபொலவுடனான (தொழில் முகவர், தேசகீர்த்தி லங்கா என்றபிரைசஸ்) மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், குருநாகல், இலங்கை நவம்பர் 3, 2006.

வேலைகொள்வோர் தொழில் முகவர்களுக்கு வழங்கும் கட்டணம் 450 டொலர்களிலிருந்து 1600 அமெரிக்க டொலர்கள்³¹⁸ வரையிருப்பதால், வீட்டுப் பணியாளர்கள் இந்தப் பரீட்சார்த்தக் காலப்பகுதி வரை துஷ்பிரயோகங்களை மேற்கொள்ளும் வேலைகொள்வோருடன் கூட தொடர்ந்தும் பணியாற்றுவதை உறுதிப்படுத்துவதற்கான நிதி சார்ந்த வலுவான ஊக்குவிப்பை இத்தொழில் முகவர்கள் கொண்டுள்ளனர். சில சந்தர்ப்பங்களில், இந்த நிதி சார்ந்த ஊக்குவிப்பு பொருளாதார ரீதியில் பலவீனமாகவுள்ள சிறிய தொழில் முகவர்களுக்கு பொருளாதார அழுத்தத்தினால் தேவையாக உள்ளது. இலங்கையில் புலம்பெயர் ஆட்சேர்ப்பு தொழில் பற்றி ஆய்வுகளை மேற்கொண்ட மானுவலியலாளர் மைக்கேல் ஹம்பேர்ட் என்பவரது கருத்துப்படி வீட்டுப் பணியாளர்கள் பலர் ஒரு குறுகிய காலத்துள் இலங்கைக்கு நாடு திரும்புவதாயின், வேலைகொள்வோருக்கு பணத்தினை மீளளிப்பதனால் ஏற்படும் செலவு சிறிய தொழில் முகவர் நிறுவனங்களை வங்குரோத்து நிலைமைக்கு ஆளாக்கிவிடும்.³¹⁹ மற்றைய சந்தர்ப்பங்களில் முகவரின் நோக்கம் இலாபம் சார்ந்ததாகும். மத்திய கிழக்கிற்கு 30 வருடங்களுக்கு மேலாக வீட்டுப் பணிப்பெண்களை ஆட்சேர்க்கும் முகவரொருவர் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு கூறுகையில், வீட்டுப் பணியாளர்கள் மூன்று மாதகால பரீட்சார்த்த வேலைக்கால பகுதியில் தப்பியோடுவது மேலும் கடினமாகியுள்ளதால் தற்போது தொழில் முகவர்கள் கூடுதல் இலாபமீட்டுவதாகக் குறிப்பிட்டார்.³²⁰

வீட்டுப் பணியாளர்கள் துஷ்பிரயோகங்கள் பற்றி முறையிட்டாலும் கூட இந்த பரீட்சார்த்த மூன்று மாத காலப்பகுதியை அவர்கள் பூர்த்தி செய்யும்வரை வேலைகொள்வோருக்காக தொடர்ந்து வேலைசெய்வதற்கு தொழில் முகவர்கள் தங்களை பலவந்தப்படுத்தும் முயற்சிகள் குறித்து வீட்டுப் பணியாளர்கள் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு விபரித்தனர். இலங்கையை விட்டுப் புறப்படுவதற்கு சற்று முன்பதாக இலங்கை விமான நிலையத்தில் பணி புரிவோரால் இழுத்துச் செல்லப்பட்டு பாலியல் வல்லுறவுக்குள்ளாக்கப்பட்ட ஒரு பெண் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு கூறுகையில், “விமான நிலையத்தில் நடைபெற்ற அவலத்தால் எனக்கு இரத்தப்போக்கு ஏற்பட்டதுடன் வாந்தியும் அடிக்கடி எடுக்கத் தொடங்கியதனால் குவைத்திலுள்ள தொழில் முகவரிடம் நான் உடனே இலங்கை திரும்ப வேண்டுமென மன்றாடினேன். முகவர் அலுவலகத்தில் முகவர் நான் பொய் கூறுவதாகச் சொல்லி என்னைத் தாக்கினார். அவர் தன் கையால் என் கன்னத்தில் இரண்டு மூன்று தடவைகள் அடித்தார்... அந்த முகவர் எந்தவிதத்திலும் எனக்கு

³¹⁸ வேலைகொள்வோர் தொழில் முகவர்களுக்கு வழங்கும் கட்டணங்கள் சவுதி அரேபியாவில் 75-1600 அ.டொலர்களாகவும், குவைத் மற்றும் லெபனானில் 1000-1100 அ.டொலர்களாகவும். ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியத்தில் 450-1100 அ.டொலர்களுக்கு இடைப்பட்டதாகவும் காணப்படுகிறது. ஓய்வுபெற்ற தொழில் முகவர் (பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது) உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 18, 2006. அசாம் ஏ லத்தீப் (தொழில் முகவர், அல்-அக்கீம் என்றபிரைசஸ் (தனியார்) லிமிட்டெட் உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 3, 2006.

³¹⁹ கம்பேர்ட் சமையலறைக் கரண்டியின் கைபிடி, ப.29.

³²⁰ ஓய்வுபெற்ற தொழில் முகவர் (பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது) உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 18, 2006.

உதவுபவராக இல்லாததுடன், குவைத்திலேயே இருக்கும்படி என்னை நோக்கி சத்தமிட்டார்.”³²¹ மற்றுமொரு வீட்டுப் பணியாளர் கூறுகையில், அபுதாபியிலுள்ள இலங்கை முகவரொருவர் வேலை கொள்வோர் துஷ்பிரயோகம் மேற்கொள்கிறார் எனக் காரணம் காட்டி மூன்று மாதங்கள் பூர்த்தியாக முன்னர் வேலைகொள்வோரை மாற்றி அல்லது இலங்கை திரும்பினால் தான் அபராதமாக 80,000 ரூபாய் (710 அ.டொலர்) செலுத்த வேண்டுமென எச்சரிக்கப்பட்டதாகக் கூறினார்.³²²

பரீட்சார்த்த மூன்று மாதகாலத்தின் பின்னரும் கூட தொழில் முகவர்கள் வீட்டுப் பணியாளர்களை அவர்களது வேலைகொள்வோருக்கு தொடர்ந்தும் பணியாற்றுவதற்கு பலவந்தப்படுத்தும் உபாயங்களைப் பயன்படுத்துவதாக வீட்டுப் பணியாளர்கள் தெரிவித்தனர். உதாரணமாக வீட்டுப் பணியாளர் தங்களது வேலைகொள்வோரிடமிருந்து மாறிச் செல்வதற்கு அல்லது இலங்கைக்கு திரும்பிச் செல்ல வேண்டுமோது தொழில் முகவர் வீட்டுப் பணியாளர் மேல் அதிகாரிகளிடம் குற்றஞ் சாட்டப்போவதாக மிரட்டுதல் இதிலொன்றாகும். சவுதி அரேபியாவில் உடல் மற்றும் பாலியல் ரீதியிலான துஷ்பிரயோகங்களை சகித்துக் கொண்ட 18 வயதான எஸ். பத்மா என்பவர் கூறுகையில், நான் இலங்கைக்குத் திரும்ப வேண்டுமென எனது வேலைகொள்வோரிடம் மன்றாட்டமாகக் கேட்டுக் கொண்டதன் பின்னர் அவரது வேலை கொள்வோர் அவரை தொழில் முகவரிடம் கூட்டிச் சென்றபொழுது: “அங்கு ஒரு இலங்கையரே இருந்தார். அவர் நான் அவ்விடத்தை விட்டு மாறமுடியாதெனவும், அங்குதான் தொடர்ந்தும் வேலை செய்ய வேண்டுமெனவும் இல்லையேல் என்னை இரண்டு வருடங்கள் சிறையில் போடப் போவதாகவும்” கூறினார்.³²³

எஸ். ஹனீபா என்பவர் டுபாயில் தனது அனுபவம் பற்றிக் கூறுகையில், “நான் இரண்டு வருடங்கள் அங்கு இருக்க வேண்டியதாயிற்று. முகவர் அச்சுறுத்தினார், நான் இரண்டு வருடங்கள் அங்கிருக்காது விட்டால் என்னைத் திட்டி அடிக்கப் போவதாகக் கூறினார்... நான் எப்படி இலங்கைக்குத் திரும்புவதென யோசித்தேன். நான் முகவரை நம்பச் செய்வதற்கு பலமுறை நினைத்தாலும் எனக்கு மிகவும் பயமாக இருந்ததினால் நான் அங்கேயே தொடர்ந்தும் இருந்தேன்.”³²⁴ இந்த அச்சுறுத்தல்கள் “தண்டனைக்கான ஓர் அச்சுறுத்தலை” உருவாக்குவதால் கட்டாய வேலைக்கானதொரு நிலைமைக்கு இவை பங்களிக்கின்றன.

³²¹ எம். டிலினிக்காவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006.

³²² எஸ். மனோறுஞ்சனியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

³²³ எஸ். பத்மாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 7, 2006.

³²⁴ எஸ். ஹனீபாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், திஹாரி, இலங்கை, நவம்பர் 8, 2006.

வேலை கொள்வோர் ஒருவருக்காக தொடர்ந்தும் பணியாற்றுவதற்கு வீட்டுப் பணியாளர்களை நிர்ப்பந்திப்பதற்காக அல்லது அவர்களின் வேலைகளில் குறைபாடுகளெனக் கருதப்படுபவைக்கான தண்டனைகளாக உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகங்களையும் தொழில் முகவர்கள் புரிந்தனர். புலம்பெயர்வதற்கு முன்னர் இலங்கையில் மேற்கொள்ளப்பட்ட சத்திர சிகிச்சையின் காரணமாக சவுதி அரேபியாவில் தன் கடமைகளை நிறைவேற்ற முடியாத ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண் தனது தொழில் முகவரிடம் முறையீடு செய்தபோதும் அவரது விருப்பத்திற்கு மாறாக அவரை மீண்டும் அந்த வேலைகொள்வோரிடமே அந்த முகவர் திருப்பி அனுப்பினார். அந்தப் பெண் கூறுகையில் “வேலைகொள்வோர் திருப்தியடையவில்லை யென்றால் அவர்கள் எங்களை முகவரிடம் திருப்பியனுப்புவார்கள். முகவர் என்னை அடித்தான். ஒவ்வொரு நாளும் மீண்டும் திரும்ப திரும்ப அடித்தான். என் கண்களின் கீழுள்ள இந்த தழும்பு அவனால் ஏற்பட்டது... அவன் தனது கைகளாலும் ஒரு தடியாலும் அடித்தான். கண்களில் கூட அடித்தான்,”³²⁵ என்றார். குவைத் நாட்டில் ஏ. உம்முலின் வேலைகொள்வோர் அவரை மின்சார துடைப்பத்தின் இறப்பர் குழாயினால் அடித்தபோது அவர் தொழில் முகவரிடம் சென்று தனக்கு வேறொரு வேலைகொள்வோரை ஏற்பாடு செய்து தரும்படி கேட்டுக் கொண்டார். அதற்கு அந்த முகவர், என்னை மீண்டும் பழைய இடத்திற்கே சென்று வேலை செய்யும்படி சொன்னான்... நான் அழுது, வேலை செய்வதற்கு மற்றொரு வீட்டினை ஏற்பாடு செய்து தரும்படி கெஞ்சினேன், ஆயினும் எனது வேண்டுகோளை முகவர் மறுத்ததுடன் பழைய எஜமானிடமே சென்று வேலை செய்யுமாறு கூறினார். முகவர் என்னை வேலை செய்த பழைய இடத்திற்கே திரும்பும்படி கூறியமையால் எனக்கு வேறு தெரிவுகள் எதுவும் இருக்கவில்லை.”³²⁶ பின்னர் ஏ. உம்மா முகவரிடம் மீண்டும் திரும்பிச் சென்றபோது முகவர் அவரை தாக்கியடித்தார். அவர் அதனை நினைவுபடுத்துகையில், “இந்தத் தடவை நான் முகவரிடம் சென்றபோது என்னையொரு அறைக்குள் கூட்டிச் சென்று, “ஏன் உன்னால் ஓரிடத்திலும் இருக்க முடியாது?, ஏன் இங்கு மீண்டும் மீண்டும் திரும்பி வருகிறாய்?” எனக் கேட்டு என்னை அடித்தார்,”³²⁷ என்று கூறினார்.

சில சந்தர்ப்பங்களில் தொழில் முகவர்கள் வீட்டுப் பணியாளரை வேறொரு வேலை கொள்வோருக்கு மாற்றி விடும்போது அதற்கும் ஒரு கூடிய கட்டணத்தினை அறவிடுகின்றனர். அபுதாபியில் ஒரு வீட்டுப் பணியாளர் கூறுகையில், முகவர் வேலைகொள்வோரின் பெயரினை எனது விசா அனுமதிப்பத்திரத்தில் மாற்றுவதற்கு 500 டிராம்கள் (136 அ.டொலர்கள்) அறவிட்டார். அவர் அனுமதிப்பத்திரத்தினை எனக்குக் காட்டவில்லை. ஆனால் வேலை கொள்வோரின் பெயரை விசா அனுமதிப்பத்திரத்தில் மாற்றாதுவிட்டால் நான் இரண்டாவது வேலைகொள்வோரிடம் பணியாற்ற முடியாதெனவும் அவர்கள் உன்னை ஒரு பணியாளராக

³²⁵ எம். ஹஸ்னாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், றியாத், சவுதி அரேபியா, டிசம்பர் 6, 2006.

³²⁶ ஏ.உம்முவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், அத்தனகல், இலங்கை, நவம்பர் 8, 2006.

³²⁷ அதே ஆதார மூலம்.

ஏற்றுக்கொள்ளமாட்டார்கள் என்பதுடன் பொலிசாரினால் நான் கைது செய்யப்படலாமெனக் கூறியதாகவும்” சொன்னார்.³²⁸

பல சந்தர்ப்பங்களில் தொழில் முகவர்கள் இலங்கைக்குத் திரும்பிச் செல்வதற்கான பயணச் சீட்டுக்காக ஒரு குறிப்பிட்ட காலம்வரை வழமையாகப் பல மாதங்களுக்கு வேதனமில்லாது பணிபுரியும்படி வீட்டுப் பணியாளரை நிர்ப்பந்திக்கின்றனர். லெபனான் நாட்டில் பணிபுரிவதற்கு ஒரு வருட ஒப்பந்தத்தைக் கொண்டிருந்த ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண் கூறியது, “ஒரு வருடத்தின் பின் நான் இலங்கை திரும்ப வேண்டுமென கூறினேன். முகவர்கள் அதற்கு சம்மதம் தெரிவித்தாலும் என்னை நன்கு ஏசினார்கள். நான் இலங்கைக்கு வர திட்டமிட்டபோது, நான் ஆறு மாதங்கள்வரை சம்பளமில்லாமல் காத்திருக்க வேண்டியதாயிற்று. நான் வேலை செய்த அதே வீட்டிலேயே அந்த ஆறு மாதங்களும் வேலை செய்தேன். எனது முகவர் நிறுவனம் இலங்கை திரும்புவதற்கான சந்தர்ப்பத்தினை தந்தது. ஆனாலும் எனக்கு இந்த ஆறு மாதத்திற்குரிய சம்பளம் கிடைக்கவில்லை”³²⁹ வேலைகொள்வோரின் மகனால் பாலியல் வல்லுறவுக்குள்ளாக்கப்பட்டு, கர்ப்பமாக்கப்பட்ட மற்றுமொரு பணிப்பெண் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு கூறுகையில், சவுதி அரேபியாவிலுள்ள தொழில் முகவர், அவரது விமானப் பயணச்சீட்டுக்கான செலவை ஈடுசெய்வதற்காக தொடர்ந்தும் அதே இடத்தில் பணி புரியும்படி வற்புறுத்தினார்: “ நான், அங்கு பொறுப்பாக இருந்த முகவர் ஹபீல் என்பவரிடம் கூறினேன், என்னை அங்கிருந்து கூட்டிச் செல்லும்படியும் இல்லாதுவிட்டால் நான் தற்கொலை செய்யப்போவதாகவும் சொன்னேன். அவர் வந்து என்னை கூட்டிச் சென்றிருக்காது விட்டால் நான் தற்கொலை புரிந்திருப்பேன்.... ’விமானப் பயணச்சீட்டை பெற்றுக் கொள்ளும் வரைக்குமாவது அந்த வீட்டில் தொடர்ந்தும் வேலை செய்யுமாறு ஹபீல் கூறினார்’ எனக்கு விரைவிலேயே இலங்கை திரும்ப விரும்பினாலும் அதற்கான வாய்ப்பு இருக்கவில்லை. நான் அங்கு நான்கு மாதங்கள் வேலை செய்தேன். அதனால் அவர் என்னிடம் ஒரு மாத சம்பளப் பணத்தினை கையில் தந்ததுடன் மிகுதி மூன்றுமாத சம்பளத் தொகையில் (1200 ரியால்கள், 320 அ.டொலர்கள்) விமானப் பயணத்திற்கான அனுமதிச்சீட்டை வாங்கினார்.”³³⁰

³²⁸ எஸ். மனோஹஞ்சனியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

³²⁹ பி. நிமல்காவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006.

³³⁰ ஏ. ஜயநந்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், இலங்கை நவம்பர் 10, 2006.

V. பயனுறுதியான நிவர்த்திகளுக்கு பாதுகாப்பு முறைகளிலான தவறுதல்களும் தடைகளும்

நாங்கள் அனைவரும் வறுமையினால், பணம் சம்பாதிக்கவென்றே வெளிநாடு போகிறோம். எவரொருவர் வெளிநாடு போனாலும் அவருக்கு உணவு மற்றும் உடைகள் வழங்கப்பட்டு, தற்கொலை புரிவதிலிருந்து காக்கப்பட்டு மற்றும் பாலியல் துஷ்பிரயோகங்கள், தொல்லைகளிலிருந்து பாதுகாக்கப்படுவதை அரசாங்கம் உறுதி செய்ய வேண்டுமென கட்டுக் கொள்கிறேன். பிரச்சினைக்கு உள்ளானவர்களை கண்டுபிடித்து அரசாங்கம் அவர்களுக்கு நடட்டை வழங்க வேண்டும்.³³¹

—இ. பரமிதா, வயது 29, வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக குவைத்தில் முன்பு பணியாற்றியவர்.

சர்வதேச மனித உரிமைகள் சட்டத்தின் கீழ் அரசாங்கத்தின் கடப்பாடு

வேலைகொள்வோர் மற்றும் தொழில் முகவர்களின் துஷ்பிரயோக நடைமுறைகளுக்கு முடிவு கட்டுவதில் அரசாங்கத்திற்கு ஒரு கடப்பாடுண்டு. தனிநபர்கள் அல்லது நிறுவனங்களால் மேற்கொள்ளப்படும் முறையற்ற விதத்தில் நடாத்துதல் மற்றும் பாரபட்சம் உள்ளடங்கலான நடவடிக்கைகளுக்கெதிராக தனிப்பட்டவர்கள் உரிமைகளை பாதுகாப்பதில் மனித உரிமைகள் சட்டம் அரசாங்கங்கள் மீது சாத்தியமான கடப்பாடுகளை விதிக்கின்றன. அரசாங்கங்கள் இவற்றைத் தடுப்பதற்கு, விசாரணை செய்து தண்டிப்பதற்கும் அல்லது தனிப்பட்ட நபர்கள் அல்லது நிறுவனங்களால் தனிப்பட்டவர்களது உரிமைகளுக்கு ஏற்படுத்துகின்ற பாதிப்புகளுக்கு இழப்பீடு செய்வதற்கும் பொருத்தமான முறைகளை (சில இடங்களில் இது “அவசியமான ஊக்குவிப்பு” எனக் குறிப்பிடப்படுகிறது) எடுத்தல் வேண்டும். அரசாங்கங்கள் அவ்விதம் பாதிப்படைந்தவர்களுக்கு பயனுறுதிமிக்க நிவாரணங்களையும் வழங்குதல் வேண்டும்.³³²

³³¹ இ. பரமிதாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், இறம்பே, இலங்கை நவம்பர் 5, 2006.

³³² உதாரணம்: மனித உரிமைகள் சபை, பொதுக்குறிப்பு 31 ஐப் பார்க்கவும். சமவாயத்தின் தரப்பினரான அரசுகள் மீதான பொதுவான சட்டக் கடப்பாடுகளின் தன்மை, ஐ.நா ஆவணம் CCPR/C/21/Rev.1/Add 13(2004) இ பந்தி 8, ஐ.நா. பொதுச்சபை, பெண்களுக்கெதிரான வன்முறைகளை இல்லாதொழிப்பதற்கான பிரகடனம், ஐ.நா பொதுச்சபை தீர்மானம், 48/104(A/RES/48/104)இ உறுப்புரை 4 (C) (“பெண்களுக்கு எதிரான வன்முறைகளை இல்லாதொழிப்பதற்கான ஒரு கொள்கையை பொருத்தமான அனைத்து முறைகளாலும் தாமதமின்றி அரசுகள் முன்னெடுக்க வேண்டுமென்பதுடன் இதனை முடிவில் (C) தடுப்பதற்கு விசாரிப்பதற்கு மற்றும் உள்நாட்டு சட்டவாக்கங்களுக்கு அமைவாக பெண்களுக்கெதிரான வன்முறைகளை அரசு அல்லது தனிப்பட்டவர்களால் மேற்கொள்ளப்பட்டிருந்தாலும் அச்செயல்களை தண்டிப்பதற்கு தேவையான ஊக்கங்களை நடைமுறைப்படுத்தல் வேண்டும்).

இவ்வறிக்கையில் குறிப்பிடப்பட்ட சில அல்லது அனைத்து அரசுகளுமே குடியியல் மற்றும் அரசியல் உரிமைகள் மீதான சமவாயம் (ஐஊஊஊ), பொருளாதார சமூக மற்றும் கலாச்சார உரிமைகள் மீதான சமவாயம் (ஐஊஊஊ), பெண்களுக்கெதிரான அனைத்து வகையிலான பாரபட்சங்களை இல்லாதொழிக்கும் சமவாயம் (ஊஊஊஊ), அனைத்து வகையிலான இனப் பாரபட்சங்களை இல்லாதொழிக்கும் சர்வதேச சமவாயம் மற்றும் அனைத்துப் புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது குடும்ப உறுப்பினர்களை பாதுகாக்கும் சமவாயம் (புலம்பெயர் தொழிலாளர் சமவாயம்) என்பவற்றை உள்ளடக்கிய சம்பந்தப்பட்ட மனித உரிமைகள் தொடர்பான உடன்படிக்கைகளை ஏற்று சட்டவலுவளித்துள்ளன.

சர்வதேச மனித உரிமை சட்டங்கள் கொடுமான, மனிதத்தன்மையற்ற மற்றும் சிறுமைப்படுத்தும் விதமாக நடாத்துதல் போன்றவற்றிலிருந்து விடுபட்டிருக்கும் உரிமை மற்றும் ஒருவரின் பாதுகாப்பு என்பவற்றை உறுதிப்படுத்துகிறது.³³³ பெண்களுக்கெதிரான வன்முறைகளை இல்லாதொழிக்கும் பிரகடனத்தில் ஐக்கிய நாடுகள் சபை, அரசாங்கங்கள், பெண்களுக்கெதிரான வன்முறை செயல்களை “தடுப்பதற்கு, விசாரிப்பதற்கு மற்றும் இச்செயல்கள் அரசாங்கங்கள் அல்லது தனிப்பட்ட நபர்களால் இழைக்கப்பட்டிருந்தாலும் உள்;ர் சட்டங்களுக்கமைவாக அச்செயல்களை தண்டிப்பதற்குமான கடப்பாட்டினைக் கொண்டிருக்கிறார்கள்”³³⁴ எனக் குறிப்பிடுகிறது. ஒரு நாடு தொடர்ந்தும் இதனை நிறைவேற்றத் தவறுவது சமத்துவமில்லாத மற்றும் பாரபட்சமான நடவடிக்கையாவதுடன் ஊஊஊஊ சமவாயத்தின் கீழ் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட கடப்பாட்டை மீறுவதாகவும் அமைகிறது. இந்த சமவாயத்தின் ஒரு தரப்பினரான சவூதி அரேபியா, குவைத், லெபனான், ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் மற்றும் இலங்கை என்பன பெண்களுக்கு சமனான பாதுகாப்பினை வழங்குவதாக உத்தரவாதமளிக்கின்றன.³³⁵ இலங்கை ஒரு தரப்பான புலம்பெயர் தொழிலாளர் சமவாயம், “அரசதிகாரிகள் அல்லது தனிப்பட்ட நபர்கள், குழுக்கள் அல்லது நிறுவனங்களால் மேற்கொள்ளப்படும் வன்முறைகள், உடல்மீதியான பாதிப்புக்கள், அச்சுறுத்தல்கள் மற்றும் மிரட்டல்கள் என்பவற்றுக்கெதிராக அரசுகளினாலான பயனுறுதிமிக்க பாதுகாப்பினைப் பெறுவதற்கான உரிமையை புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் கொண்டிருக்கின்றனர் எனக் கூறுகின்றது.”³³⁶

குவைத், லெபனான் மற்றும் இலங்கை என்பன ஒருதரப்பான பொருளாதார சமூக மற்றும் கலாச்சார உரிமைகள் மீதான சர்வதேச சமவாயம் (ஐஊஊஊ),

³³³ ஐஊஊஊ , உறுப்புரை 7 (சித்திரவதை, கொடூரம் மனிதத்தன்மையற்ற அல்லது சிறுமைப்படுத்தும் நடத்தைகளில் இருந்தான விடுதலை).

³³⁴ பெண்களுக்கெதிரான வன்முறைகளை இல்லாதொழிப்பதில் மீதான ஐ.நா பிரகடனம், டிசம்பர் 20, 1993. பொதுச்சபை தீர்மானம் 48/104,48UN GAOR Supp.(No.49) at 217, UN Doc A/48/49/(1993), உறுப்புரை 4.

³³⁵ CEDAW உறுப்புரை 15; ஐஊஊஊ உறுப்புரை 26, CEDAW சபை பொதுவான பரிந்துரைகள் 19,பெண்களுக்கு எதிரான வன்முறை பந்தி 6.

³³⁶ புலம்பெயர் தொழிலாளர் சமவாயம், உறுப்புரை 16(1)- (2)

“ஒவ்வொருவரும் நியாயமான மற்றும் சாதகமான தொழில் நிலைமைகளை அனுபவிப்பதற்கான உரிமையை கொண்டுள்ளனரென” என்பதை அங்கீகரிக்கின்றது.³³⁷ அவ்விதமான நிலைமைகள் “(அ)அனைத்துத் தொழிலாளர்களுக்கும் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை (அ) சமனான பெறுமானம் கொண்ட வேலைகளுக்கு எந்தவகையிலும் வேறுபாடுகளின்றி குறிப்பாக பெண்கள், ஆண்கள் அனுபவிக்கும் வேலை நிலைமைகளுக்கு குறைவானதாக இல்லாதிருப்பதை உத்தரவாதப்படுத்துவதுடன் சமனான வேலைக்கு சமனான சம்பளம் பெறுகின்ற நிலையான வேதனம் மற்றும் சம ஊதியம்; (அ) தற்பொழுதுள்ள சமவாயத்தின் ஏற்பாடுகளுக்கமைவாக அவர்கள் மற்றும் அவர்களது குடும்பத்திற்கு ஒரு கௌரவமான வாழ்க்கை; (ஆ) பாதுகாப்பானதும், ஆரோக்கியமானதுமான வேலை நிலைமைகள்; (இ) பதவியுயர்வுகளுக்கான சமவாயப்புக்கள்; (ஈ) இளைப்பாறுதல், ஓய்வு, வேலை செய்யும் நேரங்களில் நியாயமான மட்டுப்படுத்தல்கள் மற்றும் காலத்திற்குக் காலம் வேதனத்துடனான விடுமுறைகள் மற்றும் வேதனத்துடனான தேசிய விடுமுறைகள்”³³⁸ தொழிலில் பிரசைகளல்லாதவர்கள் தொடர்பாக, இனரீதியான பாரபட்சங்களை இல்லாதொழிப்பதற்கான பொதுப் பரிந்துரை இல. 30 மீதான பரிந்துரை, வேலைவாய்ப்புக்கான தொடர்பு ஒரு தடவை ஆரம்பிக்கப்பட்டு பின்னர் அது முடிவடையும்வரை, தொழில் அனுமதியில்லாதவர்களும் உள்ளடங்கியதாக அனைத்துத் தனிப்பட்டவர்களும் தொழில் மற்றும் வேலைவாய்ப்புக்கான உரிமையை அனுபவிப்பதற்கு உரித்துடையவரென கூறுகின்றது.³³⁹

தொழிலாளர்களது உரிமைகளின் ஒவ்வொரு அம்சத்தினைப் பற்றியும் உண்மையில் கவனம் செலுத்தும் சமவாயங்களின் ஒரு விரிவான தொகுப்பை சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் உருவாக்கியுள்ளது. இவை இலங்கை மற்றும் லெபனான் என்பன ஏற்று சட்டவலுப்படுத்திய வேதனப் பாதுகாப்பு மீதான சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் சமவாய இல.95; கட்டாய வேலை மீதான சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் சமவாய இல.29; மற்றும் சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான், ஐக்கிய அரபுக் நாடுகள் இராச்சியம் மற்றும் இலங்கை என்பன ஏற்று சட்டவலுப்படுத்திய வேலைவாய்ப்பு மற்றும் தொழில் தொடர்பான சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் சமவாய இல.111 என்பவற்றை உள்ளடக்கியுள்ளது.³⁴⁰

³³⁷ ICESER உறுப்புரை 7.

³³⁸ ICESER உறுப்புரை 7, வழக்காற்றுச் சட்டங்களின் பிரதிபலிப்பாக பெரிதும் அங்கீகரிக்கப்படும் சர்வதேச மனித உரிமைகளுக்கான பிரகடனம், நியாயமான மட்டுப்படுத்தப்பட்ட வேலைநேரங்கள் மற்றும் சம்பளத்துடனான காலத்திற்கு காலம் விடுமுறைகளும் உள்ளடங்கியதான இளைப்பாறுதல் மற்றும் ஓய்விற்கும், அதேபோன்று நியாயமானதும், அனுகூல ஊதியம் மற்றும் தொழில் சங்கங்களை அமைப்பதற்கும் அவற்றில் சேர்வதற்குமான உரிமைகளை கொண்டுள்ளனர், உறுப்புரைகள் 23 மற்றும் 24.

³³⁹ இனரீதியான பாரபட்சங்களை இல்லாதொழிப்பது மீதான ஐ.நா குழுவின் பொதுப் பரிந்துரை 30, பிரசைகள் அல்லாதோருக்கு எதிரான பாரபட்சம். (64வது அமர்வு, 2004). UN Doc CERD/C/64/Mis.11/rev.3 (2004), [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/e3980a673769e229c1256f8d0057cd3d?Opendocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/e3980a673769e229c1256f8d0057cd3d?Opendocument) (accessed May 31, 2007), para. 35.

³⁴⁰ வேலைவாய்ப்பு மற்றும் தொழில் தொடர்பான பாரபட்சம் குறித்தான சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் சமவாயம் 111.

சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபன உறுப்பினர்களாக சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான், ஐக்கிய அரபுக் குடியரசு இராச்சியம் மற்றும் இலங்கை என்பவற்றின் அரசாங்கங்கள் சமவாயங்களில் கூறப்பட்டுள்ள உரிமைகள் உய்த்துணர்விப்பதற்கான கடப்பாட்டினைக் கொண்டுள்ளன.³⁴¹ “வேலை வாய்ப்பு மற்றும் தொழில்

பாரபட்சத்தை இல்லாதொழிப்பதை”, சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனப் பிரகடனம் அதன் அடிப்படைக் கோட்பாடுகள் மற்றும் தொழிலிலான உரிமைகள் மீதான பிரகடனத்தில் “அடிப்படை உரிமைகளில்” ஒன்றாக அங்கீகரிக்கின்றது. இதனை சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபன உறுப்பினர்கள் சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் சமவாயங்களில் சொல்லப்பட்ட உரிமைகளை ஏற்று சட்டவலு அளிக்காவிட்டாலும் கூட அவர்கள் அனைவரும் இவ்வுரிமைகளை “மதிப்பதற்கும், மேம்படுத்துவதற்கும் மற்றும் உய்த்துணர்விப்பதற்கான”, கடப்பாட்டினைக் கொண்டுள்ளனர்.³⁴²

இரு தரப்பு தொழில் ஒப்பந்தங்கள்

நாடுகளுக்கிடையிலான தொழிலாளர் நகர்வுகளுக்கு சர்வதேச ஒத்துழைப்பு தேவை. முக்கியமான விடயங்களிலான பாதுகாப்புக்கள், முறைப்பாடுகளுக்கான வினைத்திறனான பொறிமுறையை உருவாக்குதல் மற்றும் விசாரணை நடைமுறைகள் மற்றும் துஷ்பிரயோகங்களுக்கு இழப்பீடுகளை வழங்குதல் என்பவற்றை வழங்கக் கூடியதுடன் ஏற்று அங்கீகரிக்கப்பட்டு பரஸ்பரம் நடைமுறைப் படுத்தக் கூடிய தொழில் ஒப்பந்தங்களை உருவாக்குவதற்கு இலங்கை மற்றும் தொழில் வழங்கும் நாடுகளுக்கிடையில் ஒத்துழைப்பு அவசியம்.

தொழில் வழங்கும் நாடுகளுடன் இரு தரப்பிற்கும் சாதகமான புரிந்துணர்வு உடன்படிக்கையில் கையொப்பமிடுவதற்கான பேச்சுவார்த்தைகளில் ஈடுபடுவதற்கு இலங்கை அரசாங்கத்திற்கு இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் அழுத்தம் கொடுத்ததாக அதன் அதிகாரியொருவர் விளக்கினார். அவர் கூறுகையில், “இலங்கையினால் உருவாக்கப்பட்ட வேலை ஒப்பந்தங்கள், தொழில் வழங்கும் நாடுகளினால் ஏற்றுக் கொள்ளப்படுவதில்லை. ஆகவே இலங்கையினால் உருவாக்கப்பட்ட சேவை ஒப்பந்தங்கள் சவுதி அரேபியா போன்ற நாடுகளால் ஏற்றுக் கொள்ளப்படுவதில்லை. சேவை ஒப்பந்தங்களை உள்ளடக்கியிருக்கும் புரிந்துணர்வு ஒப்பந்தங்களே எமக்குத் தேவை”,³⁴³ என்றார். புலம்பெயர்வோர் உரிமைகளுக்கான அரசுசார்பற்ற ஸ்தாபனமான புலம்பெயர் தொழிலாளர்களுக்கான செயல்

³⁴¹ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் பிரகடனம், “சம்பந்தப்பட்ட சமவாயத்தை ஏற்று சட்டவலு அளிக்காது விட்டாலும் கூட அனைத்து உறுப்பினர்களும், ஸ்தாபனத்தின் உறுப்பினர்கள் என்றவொரு காரணத்தினால் எழுகின்ற ஒரு கடப்பாட்டினால் சமவாயங்களின் பொருளான அடிப்படை உரிமைகள் தொடர்பான கோட்பாட்டிற்கு அமைவாக நேர்மையான நோக்கோடு மேம்படுத்தவும், உய்த்துணர்வித்தலும் வேண்டும்”, சர்வதேச தொழிலாளர் மகாநாடு, சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபன பிரகடனம், பந்தி 2.

³⁴² சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபன பிரகடனம் பந்தி 2.

³⁴³ எல்.கே. றுஹுனுகே (இ.வெ.வே.ப) உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, ஒக்டோபர் 30, 2006.

வலையமைப்பின் (யுஊவுகுழுசுஆ) பணிப்பாளர் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு கூறுகையில், “இரு தரப்பு ஒப்பந்தங்கள், அரசாங்கத்திற்கு அரசாங்கமெனும் ஒப்பந்தங்கள் அவசியமானவை. முகவர்களுக்கிடையில் நாம் பல்தரப்பு ஒப்பந்தங்களைக் கொண்டிருக்கிறோம். தற்போதுள்ள பல்தரப்பு ஒப்பந்தங்கள் வேலை கொள்ளும் நாட்டிலுள்ள முகவர்கள், இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் மற்றும் பணியாளர்களுக்கிடையிலானவை. ஆனால் அவை ஆங்கிலம் அல்லது அரபு மொழியில் மட்டுமே உள்ளது; பணியாளர்களுக்கு அது புரியாது..... எந்த ஒப்பந்தங்களை அவர்கள் இங்கு கொண்டிருந்தாலும், வேலைகொள்ளும் நாட்டில் அவற்றை அமுல்படுத்துவதென்பது நடைமுறையில் இல்லாததாக உள்ளது. வேலைகொள்ளும் நாடுகள் இந்த ஒப்பந்தங்களை அமுல் படுத்துவதில்லை..... அரசாங்கங்களுக்கிடையிலான ஒப்பந்தங்கள் தேவை ஏனெனில் பல் தரப்பு ஒப்பந்தங்கள் அங்கீகரிக்கப்படுவதில்லை” என்றார்.³⁴⁴

ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தில் பணியாளர்களை அனுப்பும் நாடுகளுடனான இருதரப்பு ஒப்பந்தங்களைப் பின்பற்றியதாக உருவாக்கப்பட்டாலன்றி பணியாளர்கள் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு முகவர்களுக்கிடையில் இலங்கையில் கையெழுத்திடப்படும் வேலை ஒப்பந்தங்கள் பிணைக்கும் தன்மையற்றவை.³⁴⁵ 2007 மே 27 அன்று, ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தின் தொழில் அமைச்சு இலங்கையுடன் ஒரு புரிந்துணர்வு ஒப்பந்தத்தை கைச்சாத்திட்டு, ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தில் பணிபுரியும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு ஒரு இருதரப்பு ஒப்பந்தத்திற்கான சூழ்நிலையை உருவாக்கியது. புரிந்துணர்வு ஒப்பந்தத்தில் இரு நாடுகளும் கைச்சாத்திடுவதற்கு முன்னர் ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள் இலங்கைப் பணியாளர்களுக்கு ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தில் சட்டப் பிணைப்பினைக் கொண்டிருக்காத பெயரளவில் செல்லுபடியாகும் ஒப்பந்தங்களையே வழங்கின. லெபனான் மற்றும் இலங்கைக்கிடையிலான புரிந்துணர்வு ஒப்பந்தம் இவ்வறிக்கை எழுதப்படும் வரையில் கைச்சாத்திடப்படாமலுள்ளது.³⁴⁶ ஆயினும் புதிய புரிந்துணர்வு ஒப்பந்தத்தின் உள்ளடக்கங்கள் பகிரங்கமாக தெரியாததினால் அது முக்கியமான பாதுகாப்புக்களை வழங்குமா அல்லது தற்பொழுது நடைமுறையிலுள்ள போதுமானதற்ற முறைமைகளை சட்டமயப்படுத்துமா என்பது தெளிவற்றதாக உள்ளது.

இரு தரப்பு ஒப்பந்தங்கள் தராதரங்களை ஸ்தாபிப்பதற்கு

பயனுள்ளவையாக இருந்தாலும் அவை அநேகம் பலவீனமான பாதுகாப்பையும் மற்றும் அமுல்படுத்தல் மற்றும் இழப்பீட்டிற்கு குறைவான பொறிமுறைகளையே வழங்குகின்றன. அதிகரித்த எண்ணிக்கையிலான நாடுகள் தற்போது வெளிநாட்டுக்கு வீட்டுப் பணியாளர்

³⁴⁴ வயோலா பெரெராவுடனான (ACTFORM) மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 2, 2006.

³⁴⁵ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், புலம்பெயர்ந்த பெண் தொழிலாளர்களது பாரபட்சம், சுரண்டல் மற்றும் துஷ்பிரயோகங்களைத் தடுத்தல்: ஒரு தகவல் வழிகாட்டி, புத்தகம் 3: வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புக்கான ஆட்சேர்ப்பும் பயணமும் (ஜெனீவா:சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் 2003) பக்கம் 34.

³⁴⁶ எல்.கே. றுஹுனுகே (இ.வெ.வே.ப) உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், பிறசல்ஸ், பெல்ஜியம், யூலை 11, 2007.

தொழிலை மேற்கொள்வதற்கு ஆட்களை அனுப்புவதினாலும் மற்றும் ஏனைய வகைத் தொழிலாளர்களுக்கு தொழில் சட்டத்தின் கீழ் வழங்கப்படும் பாதுகாப்பு வீட்டுப் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கு தேவையானதல்ல என்கின்ற வேலை வழங்கும் நாடுகளின் நம்பிக்கையுடன் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களது உரிமைகளை போதுமான வகையில் பாதுகாக்கும் ஒப்பந்தங்களை வேலை வழங்கும் நாடுகளிலிருந்து பெற்றுக் கொள்வதில் இலங்கை பலவீனமானதொரு நிலையிலேயே காணப்படுகின்றது. இரு தரப்பு ஒப்பந்தங்கள் போதுமான பாதுகாப்பினை வழங்குகின்ற போதிலும் அவற்றை அமுல்படுத்துவதிலுள்ள சிரமங்கள் ஒப்பந்தங்களில் ஈடுபடும் அரசுகள் உள்;ர் சட்டங்களில் மறுசீராக்கத்தை ஏற்படுத்துவதன் அவசியத்தைச் சுட்டிக் காட்டுகின்றன. வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு குறைந்த பாதுகாப்பு வழங்கல்களுக்கு உடன்பட்டு பணியாளர்களை அனுப்பும் நாடுகள் ஒன்றுடனொன்று போட்டியிடுவதை தவிர்ப்பதற்கு பணியாளர்களை அனுப்பும் நாடுகள் சர்வதேச சட்டத்திற்கமைவாக குறைந்தபட்ச தராதரங்களுக்காவது இணங்கும் பிராந்திய ஒப்பந்தங்களை உருவாக்குவதற்கு முயற்சித்தல் வேண்டும்.

இலங்கை அரசாங்கத்தின் பதிலிறுப்பு

பணியாளர்களை அனுப்பும் நாடாக இலங்கை புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களது உரிமைகளை பாதுகாத்தல் மற்றும் அமுல்படுத்துவதில் சர்வதேச சட்டத்தின் கீழான அதன் கடப்பாட்டிற்கமைய பல முக்கியமான நடவடிக்கைகளை எடுத்துள்ளது. எவ்வாறாயினும், அது புலம்பெயர் தொழிலாளர் சமவாயம் மற்றும் ஏனைய சர்வதேச உடன்படிக்கைகளின் ஓர் தரப்பாக அதன் சட்டக் கடப்பாடுகளில் அது தொடர்ந்தும் ஒரு பின்னிலையிலேயே காணப்படுகின்றது.³⁴⁷ முக்கியமான பகுதிகளிலான சீர்திருத்தங்கள் இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர்களது தலைவிதியை மாற்றி புலம் பெயர்தலில் அவர்களது பாதுகாப்பு மற்றும் கௌரவத்திற்கு கூடுதல் உத்தரவாதத்தினை வழங்கும்.

³⁴⁷ தொழிலாளர்களை அனுப்பும் நாடுகளுக்கான குறிப்புக்களை புலம்பெயர் தொழிலாளர்களுக்கான சமவாயம் உறுப்புரைகள் 33 மற்றும் 65 இல் கொண்டுள்ளது. இந்த ஏற்பாடுகளின் கீழ் புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் தங்களை அனுப்பும் அரசுகளினால் சமவாயத்தின் கீழ் அவர்களுக்கான உரிமைகள் மற்றும் வேலை வழங்கும் நாட்டிற்கான புலம்பெயர் நடைமுறைகள் பற்றியும், புலம்பெயர்தல் தொடர்பான கொள்கைகளின் உருவாக்கம் மற்றும் அமுல்படுத்தல்களுக்கு அரசுகள் பொறுப்பானவை; தகவல்கள் பரிமாற்றம், ஆலோசனை மற்றும் தகுதி வாய்ந்த அதிகாரிகள் அல்லது மற்றைய அரசுகளுடனான ஆலோசனைகள்; மற்றும் பொருத்தமான தகவல் களுக்கான ஏற்பாடுகள், குறிப்பாக வேலைகொள்வோர், தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது ஸ்தாபனம், கொள்கைகள், சட்டங்கள் மற்றும் புலம்பெயர்தல், வேலைவாய்ப்புத் தொடர்பான கட்டுப்பாடுகள் பற்றியும் அறியத் தரப்படுவதற்கான உரிமையைக் கொண்டுள்ளனர். தொழிலாளர்களை அனுப்பும் நாடுகள் புலம்பெயர் பணியாளர் களின் உரிமைகளை, அவர்களை புலம்பெயர்வதற்கான வாய்ப்புகள் மற்றும் சட்டமுறைகள் பற்றிய கவல்களை வழங்குதல், வெளிநாடுகளிலுள்ள புலம்பெயர்ந்தோருக்கான வெளிநாட்டுச் சேவைகளை வழங்குதல் மற்றும் அபாயகரமான கடத்தல்கள் மற்றும் ஆட்கடத்தல் நடைமுறைகளை கண்காணித்து கட்டுப்படுத்துவதன் மூலம் பாதுகாக்க முடியும். புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் சமவாயம்: 1(2), 33, 65.

புறப்படுதலுக்கு முன்னான பாதுகாப்பு முறைகளிலுள்ள தவறுதல்கள்

தொழில் ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள் மற்றும் அவர்களது துணை முகவர்களின்

அனுமதி மற்றும் கட்டுப்படுத்தல்

இலங்கையில் தொழிலுக்கு ஆட்சேர்க்கும் துறை கூடுதல் கண்டிப்புடனான கண்காணித்தல் மற்றும் கட்டுப்படுத்தல்களின் தேவைகளைக் கொண்டுள்ளது. தொழில் முகவர்களுக்கு ஒரு ஒழுங்கு படுத்தும் முறையொன்றை உருவாக்குவதற்கு இலங்கை அரசாங்கம் முக்கியமான நடவடிக்கைகளை எடுத்துள்ள நிலையில் அங்கு இன்னும் கவனிக்கப்பட வேண்டிய இடைவெளிகள் காணப்படுவதுடன் நடைமுறையிலுள்ள கட்டுப்பாடுகளும் போதியளவு அமுல்படுத்தப்படுவதில்லை.

தொழிலிற்கு ஆட்சேர்க்கும் முகவர்கள் புலம்பெயர் விரும்பும் பணியாளர்களிடமிருந்து நேரடியாக கட்டணங்களை அறவிடுவதை தடை செய்வதற்கும், தொழில் முகவர்கள் தங்களது வியாபார நடவடிக்கைகளை “குறைகூறவியலாத ஒரு நன்னெறியான முறையில்” மேற்கொள்வதற்குமாக இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தால் அனுமதியளிக்கப்படல் வேண்டுமென நடைமுறையிலுள்ள சட்டம் வேண்டுகிறது.³⁴⁸ இலங்கையில் தொழிற்படும் 580 இற்கும் அதிகமான அனுமதி பெற்ற ஆட்சேர்ப்பு முகவர்களின் செயற்பாடுகளை கண்காணித்து கட்டுப்படுத்தும் பொறுப்புகளுடன் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் ஆட்சேர்ப்பு முகவர்களின் நடவடிக்கைகளை விசாரிப்பதற்கு, தொழில் வழங்கல் தொடர்பான அவர்களது ஆவணங்களைப் பரிசோதிப்பதற்கு மற்றும் ஒரு புலம்பெயர் பணியாளரது தொழில் நிபந்தனைகளுக்கு வேலை கொள்ளும் ஒருவர் இணங்குவதை உறுதிப்படுத்துவதற்கான நடைமுறைகளை முகவரொருவர் மேற்கொள்ளத் தவறும் பட்சத்தில் முகவர்கள் பணியாளர்களுக்கான நட்டஈட்டை வழங்கும்படி வேண்டுவதற்குமான அதிகாரத்தினையும் கொண்டுள்ளது.³⁴⁹ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பு பணியகம் ஆட்சேர்ப்பு முகவர்களின் அனுமதிப்பத்திரங்களை இரத்துச் செய்யும் அதிகாரத்தினையும் கொண்டுள்ளது. இந்த இரத்துச் செய்தல் முகவர்கள் மேற்கொண்டு ஆட்சேர்ப்பு நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடாத வகையில் முகவரை கறுப்புப்பட்டியலில் இடவைக்கும் தன்மை கொண்டது.³⁵⁰ கறுப்பு பட்டியல் தொழில் முகவர் எச்சரிக்கப்பட்ட பின் குறிப்பிட்ட வெளிநாட்டு தொழில் முகவர்களின் வேலைக்கான வேண்டுகோள்களை அனுமதிக்க வேண்டாமென இலங்கை வெளிநாட்டு அலுவலகங்களை அறிவுறுத்தும் தன்மையும் கொண்டதாக அமையும்.³⁵¹

³⁴⁸ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் சட்டவிலக்கம் 21, 1985, பிரிவுகள் 28(1, 31,34) 349

³⁴⁹ றுஹுனுகே, “இலங்கையில் புலம்பெயர்தல் ஆட்சேர்த்தல் நடவடிக்கையின் நிறுவன ரீதியான கண்காணித்தல்” முரிவளஉஇ நன.இ ஆநசஉயயவெள முக டுயடிமுரசஇ பக்கம்: 57, 58; இ.வெ.வே.ப சட்டவிலக்கம் 21, 1985 பிரிவு 44.

³⁵⁰ எல்.கே. றுஹுனுகே, (இ.வெ.வே.ப) உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு இலங்கை, நவம்பர் 16, 2006.

³⁵¹ சுமேதா ஏக்கநாயக்கவுடனான (வெளிவிவகார அமைச்சு) மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 16, 2006.

இவை பயனுள்ள ஆரம்ப நடவடிக்கைகளாகும்; எவ்வாறாயினும் தொழில் முகவர்களை இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் கிரமமாக அல்லது தீவிரமாகக் கண்காணித்து இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக சட்டவிதிகளை மீறும் தொழில் முகவர்களை இனம் கண்டு தண்டிப்பது அரிதாகவேயுள்ளது. 2005 இல், அனுமதிபெற்ற 582 ஆட்சேர்ப்பு முகவர்களில் தனியே நான்கினது அனுமதிப்பத்திரங்களை மட்டும் அது இரத்துச் செய்தது; இந்த எண்ணிக்கை அனுமதிப் பத்திரத்தை புதுப்பிக்கத் தவறியதன் காரணமாக இரத்துச் செய்யப்பட்ட அனுமதிகளையும் உள்ளடக்கியுள்ளது.³⁵² தேவையான மேலதிகமான நடைமுறைகள், திடீர் பரிசோதனைகள், வீட்டுப் பணியாளர்கள் முறைப்பாடுகளை மேற்கொள்ள இயலுமான முறைகள், தொழில் முகவர்கள் குறிப்பிட்ட ஒரு தராதரத்தை அடையும் வகையிலான தரநிர்ணயமொன்றை அங்கீகரிப்பதற்கான ஒரு பொறிமுறை மற்றும் வியாபாரத்தை நன்னெறிகளுக்கமைவாக முன்னெடுத்துச் செல்வதற்கான சான்றுப் பதிவுகள் மற்றும் புலம்பெயர் பணியாளர்கள் புறப்படுவதற்கு முன் ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணமாக கோரப்பட்ட பணக்கொடுப்பனவுகளை கண்காணித்தல் என்பவற்றை உள்ளடக்கியிருத்தல் வேண்டும். தனியார் ஆட்சேர்ப்பு முகவர்களை கட்டுப்படுத்துவதற்கான நிறுவனமயப்படுத்தப்பட்ட ஒரு பொறிமுறையே இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம், ஆயினும் அதன் குறிக்கோள்கள் வெளிநாட்ட வேலைவாய்ப்பு முகவர்களின் வளர்ச்சி மற்றும் அபிவிருத்திக்கும் உதவுதல் மற்றும் ஆதரவளித்தல் என்பவற்றையும் உள்ளடக்கியுள்ளன.³⁵³ வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு முகவர்களின் வளர்ச்சிக்கு ஆதரவளிக்கும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியத்தின் இந்த ஆணை, இத்தொழில் துறையில் கட்டுப்பாட்டாளராக அதன் பாத்திரத்துடன் முரண்பட்டதாகக் காணப்படுகிறது.

மறுசீராக்கத்திற்குரிய மற்றுமொரு முக்கியமான பகுதி துணை முகவர்கள் மீதான கூடுதல் கட்டுப்படுத்தல்கள் மற்றும் கண்காணித்தல் ஆகும். அரசாங்கம், துணை முகவர்களது நடத்தைகள் பற்றி கடுமையான கட்டுப்பாடுகளை அமுல்படுத்துதல் மற்றும் மீறல்களுக்கெதிராக குறிப்பிடத்தக்க அபராதங்களையும் அறிவித்தல் வேண்டும். அனுமதி பெற்ற முகவர்கள் தற்போது துணை முகவர்களை பணிக்கமர்த்தி கடமைகளை அவர்களிடம் கையளிக்கின்றனர், ஆனால் அவர்கள் பணிக்கமர்த்தும் துணை முகவர்களது சட்டவிரோத நடவடிக்கைகளுக்கு எந்தவித பொறுப்பையும் ஏற்றுக் கொள்வதில்லை. அனுமதி பெற்ற முகவர்கள் அதிகளவில் துணை முகவர்களுடன் ஒரு தொடர்ச்சியான அட்டவணைப்படி பணியாற்றுவதுடன் அவர்களுக்கான தரகுக்கூலியையும் வழங்கு கின்றபடியால் அனுமதி பெற்ற முகவர்கள் தங்கள் துணை முகவர்களை பதிவு செய்து அதன் மூலம் அனுமதியளித்து, கட்டுப்படுத்தும் ஒரு முறைமை அமுல்படுத்துவதற்கு சாத்தியமானது. புலம் பெயர்ந்தோர்

³⁵² இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பு பணியகம், வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளின் வருடாந்த புள்ளி விபர அறிக்கை 2005, ப.65

³⁵³ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் சட்ட இல.21, 1985, பிரிவுகள் 15(a) – 15(d); றுஹுனுசு, “இலங்கையில் புலம்பெயர்தல் ஆட்சேர்த்தல் நடவடிக்கையின் நிறுவன ரீதியான கண்காணித்தல்” Labour, பக்கம்: 57, 58; இ.வெ.வே.ப சட்டவிலக்கம் 21, 1985 பிரிவு 44. Kuptsch, ed., Merchants of Labour pp.55-56

உரிமைகளுக்கான பல அரசாள்பற்ற ஸ்தாபனங்கள் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்துக்கு கூறுகையில், தாம் இலங்கை அரசாங்கத்திடம் அவ்விதமானதோர் பதிவு செய்து கண்காணிக்கும் முறையை அமுல்படுத்த வேண்டியதாக குறிப்பிட்டனர். புலம் பெயர்ந்தோர் உரிமைகள் அமைப்பொன்றின் தலைவர், “நாங்கள், அரசாங்கத்திடம் சட்டத்தை மாற்றும்படி கூறுகிறோம், இதன் மூலம் அனுமதி பெற்ற முகவர்கள் துணை முகவர்களை தங்கள் பொறுப்பின் கீழ் எடுத்துக் கொள்வர். எங்களுக்கு வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக சட்டத்தில் திருத்தங்கள் தேவை, துணை முகவர்கள் மீதான தொழில் முகவர்களின் பொறுப்பு அதிகரிக்கப்படல் வேண்டும் என்றார்.”³⁵⁴

துணை முகவர்களது சட்டவிரோத ஆட்சேர்ப்பு நடவடிக்கைகளை கட்டுப்படுத்த, கண்காணிக்க அல்லது தண்டிப்பதற்கு இலங்கை அரசாங்கம் தொடர்ந்தும் தவறுகின்றது என்பதுடன் ஒரு அதிகாரி கூறுகையில், துணை முகவர்களுக்கு அனுமதிப்பத்திரம் அளிப்பதற்கோ அல்லது அவர்களது நடவடிக்கைகளுக்கு அனுமதியளிக்கப்பட்ட தொழில் முகவர்களை பொறுப்புக் கூற வைப்பதற்கு அரசாங்கத்திடம் திட்டம் எதுவுமில்லை என்றார். இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் ஒரு அதிகாரி மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு கூறுகையில், “துணை முகவர்களை பதிவு செய்வதற்கு இப்பொழுது திட்டமெதுவும் எம்மிடமில்லை..... அவர்கள் இந்தத் துறையில் முக்கியமான செயற்பாட்டாளர்கள் என்பதை நாம் ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும். அவர்கள் ஒரு திட்டமற்ற வகையில் செயற்படுகின்றனர். அவர்களது செயற்பாடுகள் ஒரு இடத்திற்கு மட்டும் உரியதாக இருக்கவில்லை. நாங்கள் அவர்களுக்கு கூடுதல் அங்கீகாரம் வழங்கினால் அது கூடுதலான பிரச்சினைகளை உருவாக்கும்”.³⁵⁵

பயிற்சி

புலம்பெயரும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு புறப்படுவதற்கு முன்னரான கட்டாயப் பயிற்சித் திட்டத்தினை இலங்கை அரசாங்கம் அறிமுகப்படுத்தியமையானது சரியான திசைநோக்கி எடுக்கப்பட்ட நடவடிக்கையாகும். எவ்வாறாயினும் அரசாங்கம் கவனத்தில் கொள்ள வேண்டிய குறிப்பிடத்தக்க குறைபாடுகள் தற்போதைய திட்டத்தில் காணப்படுகின்றன: தற்போதைய பயிற்சி வீட்டுப் பணியாளர்களது உரிமைகள் பற்றி போதியளவற்ற அல்லது தவறான தகவல்களை வழங்குகின்றது என்பதுடன் அரேபிய மொழிப் பயிற்சிகளும் போதுமானவையல்ல. இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் கட்டாய பயிற்சியின்போது மத்திய கிழக்கிற்கான பணியாளர்களுக்கு அவர்களது உரிமைகள் பற்றி பயிற்றுனர்கள் வழங்கும் ஒரேயொரு தகவல் அவர்கள் வேலைத்தலங்களிலிருந்து இலங்கை தூதரகத்திற்கு தப்பி ஓடக்கூடாது என்கின்ற அறிவுரை மட்டும்தானென வீட்டுப் பணியாளர்கள் தெரிவித்தனர்.

³⁵⁴ புலம்பெயர்ந்தோர் உரிமைகள் அமைப்பின் தலைவருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கொழும்பு, இலங்கை, ஒக்டோபர் 30, 2006.

³⁵⁵ எல்.கே. றுஹுனுகே (இ.வெ.வே.ப) உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 16, 2006.

பயிற்றுனர்கள் இலங்கைத் தூதரகத்தின் தொலைபேசி இலக்கங்களை வழங்கினராயினும் மேற்கொண்டு ஆலோசனைகள் எதனையும் தெரிவிக்கவில்லை. வீட்டுப் பணியாளர்களில் பலருக்கு தங்களது உரிமைகள் பற்றி தவறான தகவல்களே தெரிவிக்கப்பட்டிருந்தன. நேர்காணப்பட்ட சில பணியாளர்கள் ஒப்பந்த காலம் முடிவடைவதற்கு முன்பாகவே துஷ்பிரயோகங்களை மேற்கொள்ளும் வேலைகொள்வோரிடமிருந்து விலகிச் செல்ல முடியுமென்பது பற்றி அறியாதிருந்தனர். சிறந்த வேலை நிபந்தனைகளுக்காக பேசுவதற்கும், ஒப்பந்தத்தில் உறுதியளிக்கப்பட்ட வேதனங்களைப் பெற்றுக் கொள்ளவும் மற்றும் மொத்தத்தில் தங்களது உரிமைகளை மேலும் பாதுகாத்துக் கொள்வதற்கு அரேபிய மொழியில் மேலதிக பயிற்சி அவசியமென வீட்டுப் பணியாளர்கள் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு தெரிவித்தனர்.



12 நாள் பயிற்சி நெறி, புலம்பெயர் விரும்பும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு அடிப்படை அரபுமொழி, வீட்டு உபகரணங்களை எவ்விதம் கையாள்வது மற்றும் அவர்கள் பணிக்கமர்த்தப்படும் மத்திய கிழக்கு நாடுகளின் சம்பிரதாயங்கள் பற்றி கற்பிக்கிறது. இங்கு, பயிற்றுனர் இலங்கை வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அலுவலகத்தின் தொலைபேசி இலக்கங்கள் மற்றும் விமான பயணச்சீட்டு பற்றி விளக்கமளிக்கப்படுகின்றனர். ¹ IADAW Group 2007 துஷ்யந்தி கனகசபாபதிப்பிள்ளை. 'மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம்

இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் கட்டாய பயிற்சி புலம்பெயர் பெண் பணியாளர்களுக்கு மட்டுமேயானதாகும். பயிற்சி நிலையங்கள் 34 இருந்த போதிலும் இதில் 11 நிலையங்கள் அனுமதிப்பத்திரம் பெற்ற முகவர்களால் நிர்வகிக்கப்படுகின்றன. இவை இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் போதனாசிரியர்களையே பயன்படுத்துவதுடன் ஒரே பாடநெறியையே பின்பற்றுகின்றன.

மத்திய கிழக்கிற்கு பயணிக்கும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான இந்த 12 நாள் பயிற்சி முதல் தடவையாக மத்திய கிழக்கிற்கு செல்லும் பெண் பணியாளர்களுக்கு மட்டுமே கட்டாயமானது. இதன் எட்டு அலகுகள், அரேபிய மொழியின் அடிப்படை, வீட்டு உபகரணங்களை கையாளுதல், வேலை கொள்ளும் நாட்டின் பாரம்பரியங்கள் மற்றும் சம்பிரதாயங்கள் மற்றும் எச்.ஐ.வி தொற்றுக்களிலிருந்து எவ்விதம் தங்களை பாதுகாத்துக் கொள்வது என்பது பற்றிய ஆலோசனை மற்றும் “கூருணர்வு கொண்ட சமூக விடயங்களை எவ்விதம் மனதளவில் மாற்றியமைத்துக் கொள்வது” என்பவற்றை உள்ளடக்கியுள்ளது.³⁵⁶ பயிற்சியின் இறுதி நாள் வீட்டுப் பணியாளர்களது கணவன்மார்களுக்கு (தாரங்களுக்கு) அவர்கள் குடும்பத்தில் வகிக்கும் பாத்திரத்திலான மாற்றங்கள் மற்றும் அவர்களது மனைவிகள் வெளிநாட்டில் எதிர்கொள்ளக் கூடிய பிரச்சினைகளின் சாத்தியங்கள் என்பதை உள்ளடக்குகிறது.³⁵⁷ இந்த 12 நாள் பயிற்சியில் தனியே மூன்று அல்லது நான்கு மணித்தியாலங்கள் வரையுமே வீட்டுப் பணியாளர்களது உரிமைகள் பற்றி போதிப்பதற்கு ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது.³⁵⁸ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் உத்தியோகத்தர் ஒருவரின் கூற்றுப்படி, வீட்டுப் பணியாளர்களது உரிமைகள் பற்றிய போதனை விளக்கம், “வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் பாலியல் துஷ்பிரயோகம் அல்லது தொல்லைகளை எதிர்கொள்ள நேரிட்டால் “எவ்விதம் தம்மைக் காப்பாற்றிக் கொள்வது” என்பது பற்றியும் மற்றும் தூதரகத்தின் தொலைபேசி இலக்கத்தையும் உள்ளடக்கியிருந்தது.³⁵⁹

ஒவ்வொரு வருடமும் சுமார் 100 வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு சட்ட உதவி வழங்கி வரும் சட்ட உதவி மன்றத்தின் சட்டத்தரணிகள் புலம்பெயரும் தொழிலாளர்களுக்கு ஒரு விழிப்புணர்வு நிகழ்ச்சித் திட்டத்தை நடாத்தி வருவதுடன் 2006 இன் ஆரம்பத்திலிருந்து இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் பயிற்சி நெறிகளில் பங்குபற்ற ஆரம்பித்ததுடன் பயிற்சித் திட்டம் பற்றியும் விமர்சித்தனர். ஒரு சட்டத்தரணி கூறுகையில், “சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபன சமவாயம் மற்றும் புலம்பெயர் தொழிலாளர் சமவாயம் என்பவற்றின் கீழ் வீட்டுப் பணியாளர் உரிமைகள் பற்றி போதுமான பிரச்சாரங்கள் இலங்கையில் மேற்கொள்ளப்படவில்லை”, என்றார்.³⁶⁰ இலங்கைப் பெண்களை மத்திய கிழக்கிற்கு வீட்டுப் பணிப்பெண்களாக ஆட்சேர்க்கும் அனுபவம் கொண்ட ஒரு தொழில் முகவர் கூறுகையில், ‘இந்தப்

³⁵⁶ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் பயிற்சிப் பிரிவு உத்தியோகத்தருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, நவம்பர் 16, 2006.

³⁵⁷ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் விராந்தி ஏக்கநாயக்கவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, நவம்பர் 16, 2006.

³⁵⁸ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் எல். கே. றுஹ்னுக்கேயுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, நவம்பர் 16, 2006.

³⁵⁹ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் விராந்தி ஏக்கநாயக்கவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, நவம்பர் 16, 2006.

³⁶⁰ எஸ்.எஸ் விஜேரட்ன(சட்ட உதவி மன்றம்) உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 17, 2006.

பயிற்சித் திட்டம் பயனற்றது என நான் நினைக்கிறேன்.....அரசாங்கம் செய்ய வேண்டியது என்னவெனில் பிரச்சினைகளை எவ்விதம் எதிர்கொள்வது என்பது பற்றி இப்பெண்களுக்க அறிவூட்டுவதே..... வீட்டுப் பணிப்பெண்களாக அங்கு போகும் இவர்கள் எழுத, வாசிக்க அறிந்திருப்பதுடன், தொலைபேசியில் ஆட்களை எவ்விதம் தொடர்பு கொள்ள வேண்டியது பற்றியும் தெரிந்திருத்தல் வேண்டும். அவரது ஆட்களின் தொலைபேசி இலக்கங்களும் அங்குள்ள வேலை கொள்வோரது தொலைபேசி இலக்கங்களும் இருத்தல் வேண்டும்”, என்றார்.³⁶¹

குவைத் நாட்டில் பணிபுரிந்த ஒரு வீட்டுப் பணியாளர் பயிற்சியின்போது உரிமைகள் பற்றிய பகுதி பற்றி தெரிவிக்கையில், “ பயிற்சியின்போது பிரச்சினைகள் எவற்றிற்கும் நாங்கள் முகம் கொடுக்க நேரிட்டால், அங்கே இலங்கைத் தூதரகம் உள்ளது, நீங்கள் முகவரிடமிருந்து உதவியை பெற்றுக் கொள்ள முடியும். இவ்வளவுமே எங்களுக்கு கூறப்பட்டது. முகவரின் முகவரி மற்றும் தொலைபேசி இலக்கத்தை எங்களுக்கு வழங்கினார்கள். பின் நாம் அங்கு சென்றதும் இலங்கை தூதரக தொலைபேசி இலக்கத்தை வழங்கினார்கள்”, என்றார்.³⁶² டுபாய் மற்றும் லெபனான் நாடுகளுக்கு புலம்பெயர்ந்த மற்றொரு வீட்டுப் பணியாளர் கூறுகையில், “நான் பயிற்சி பெற்றே இங்கு வந்துள்ளேன். பயிற்சியில் உரிமைகள் பற்றி சிறிது சொல்லப்பட்டது. இலங்கைத் தூதரகம் அல்லது முகவரை அழைக்கும்படி எங்களுக்கு ஆலோசனை கூறப்பட்டது, ஆனால் என்னிடம் இலங்கைத் தூதரக தொலைபேசி இலக்கம் இருக்கவில்லை, தனியே டுபாயிலுள்ள முகவரது தொலைபேசி இலக்கமே இருந்தது. நான் முகவரை அழைத்த பொழுதும் அவர் உதவி செய்யவில்லை. ஆனால் எனக்க இலங்கைத் தூதரகம் மற்றும் முகவர் பற்றியே கூறப்பட்டது. என்ன பிரச்சினைகளைக் கொண்டிருந்தாலும் இவ்விரு இலக்கங்களையுமே தொடர்பு கொள்ளும்படி அவர்கள் பயிற்சியின்போது கூறினார்கள், ஆனால் நான் பணியாற்றுகையில், பணியாற்றிய இடங்களில் எல்லாம் தொலைபேசி அழைப்பை மேற்கொள்வதற்கு நான் அனுமதிக்கப்படவில்லை.”, என்றார்.³⁶³ கொழும்பு பல்கலைக்கழகம் மற்றும் புலம்பெயர்வோர் சேவைகள் நிலையம் என்பன இணைந்து ஒக்டோபர் 2002 இல் நடாத்திய மதிப்பாய்வில் 400 குடும்பங்களின் மீள்திரும்பிய வீட்டுப் பணியாளர்களுள் மேற்கொள்ளப்பட்ட ஆய்வில் 12 சத வீத மானவர்கள் மட்டுமே முதல் தடவை வேலைக்காக வெளிநாடு செல்கையில் தங்கள் உரிமைகள் பற்றி அறிந்திருந்ததாக கூறினர்.³⁶⁴

³⁶¹ ஓய்வுபெற்ற தொழில் முகவர் (பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது) உடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 18, 2006.

³⁶² டபிள்யூ. சோமாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006.

³⁶³ எச். சந்திரிக்காவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 14, 2006

³⁶⁴ கலாநிதி ஏ.ஜே. வீரமுண்டா, கொழும்பு பல்கலைக்கழகம், சமூகவியல் பிரிவு, புலம்பெயர்வோர் சேவை நிலையம்: புலம்பெயர் தொழிலாளர் சங்கம் சீதுவை.கம்பஹா, களுத்துறை மற்றும் கேகாலை மதிப்பாய்வு முடிவுகள், கம்பஹா, களுத்துறை மற்றும் கேகாலை மாவட்டங்களில் பங்குபற்றல் செயற்பாட்டு ஆராய்ச்சி. (கொழும்பு, புலம்பெயர்வோர் சேவை நிலையம், 2002), ப.2

பயிற்சியில் மொழி பற்றிய பாட விளக்கம் அதிகரிக்கப்பட வேண்டுமெனவும், வீட்டுப் பணியாளர்கள் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்துக்கு தெரிவித்தனர். மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்கண்ட சமயம், டுபாயில் பணிபுரிந்து பின்னர் சைப்பிரஸில் பணிபுரிவதற்காக இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக பயிற்சியை பெற்றுக் கொண்டிருந்த ஒரு வீட்டுப் பணியாளர் தெரிவிக்கையில், “இந்த பயிற்சியை அபிவிருத்தி செய்ய வேண்டுமென நான் நினைக்கிறேன். பயிற்சி மொழியறிவை விருத்தி செய்ய வேண்டும். ஏனெனில் பிரச்சினைகள் அங்குதான் ஆரம்பமாகின்றது என நான் எண்ணுகிறேன்”, என்றார்.³⁶⁵

தற்போது இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக பயிற்சித் திட்டம் அனுபவம் கொண்ட வீட்டுப் பணியாளர்களை பயிற்றுனர்களாக உத்தியோகபூர்வமாக பணிக்கமாத்துவதில்லை. இதற்குப் பதிலாக பயிற்றுனர்கள் சுகாதாரம், வங்கித்துறை மற்றும் மொழித்துறைகளிலிருந்து பெறப்படுகின்றனர். இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் ஒரு பரீட்சார்த்தமான முன்னோடித் திட்டமொன்றில் ஐந்து வருடங்களுக்கு மேல் வெளிநாட்டில் வீட்டுப் பணிப்பெண்ணாக பணிபுரிந்த சிலரை பயிற்றுனர்களாக சேர்த்து அவர்களின் செயற்பாடுகளை மதிப்பீடு செய்கிறது.³⁶⁶

புலம்பெயர் தொழிலாளர் சமவாயம், “புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது குடும்பத்தவர்கள் அவர்கள் சொந்த நாட்டு அரசால், வேலைகொள்ளும் நாட்டின் அரசால் அல்லது சந்தர்ப்பத்துக்கு ஏற்றவகையில் இடைத்தங்கும் நாட்டின் அரசால் தற்போதைய சமவாயத்தினால் எழுகின்ற அவர்களது உரிமைகள் பற்றி அறிவுறுத்தப்பட வேண்டிய உரிமையைக் கொண்டுள்ளனர்.”³⁶⁷ எனத் தெரிவிக்கின்றது. மேலும் அது, “சொல்லப்பட்ட தகவல்களை பரப்புரை செய்வதற்கும் அல்லது அவை வேலைகொள்வோர், தொழிற் சங்கங்கள் அல்லது ஏனைய பொருத்தமான அமைப்புகள் அல்லது நிறுவனங்களால் வழங்கப்படுவதை உறுதி செய்வதற்கு அரசு தரப்படுக்கள் அவர்கள் பொருத்தமானதாக கருதும் அனைத்து முறைகளையும் மேற்கொள்ள வேண்டும்”, எனவும் தெரிவிக்கிறது.³⁶⁸ ஐக்கிய நாடுகள் பொதுச்சபையின் தீர்மானமொன்றும் இதே விதமாக, “சம்பந்தப்பட்ட அரசாங்கங்களை குறிப்பாக பணியாளர்களின் சொந்த நாடுகள் மற்றும் செல்லும் நாடுகள் என்பன தடுப்பு நடவடிக்கைகளை வலுப்படுத்தும் நோக்கத்திற்கான ஆதரவு மற்றும் பொருத்தமான வளங்களை ஒதுக்கியும் குறிப்பாக இலக்காக கொள்ளப்பட்ட குழுக்களுக்கான தகவல்களை வழங்கவும், அறிவுட்டுதல் மற்றும் இந்த விடயம் தொடர்பான விழிப்புணர்வை அதிகரிப்பதற்கு பிரச்சாரங்களை தேசிய மற்றும் கிராமிய

³⁶⁵ பி. சவிந்தியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006.

³⁶⁶ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் பயிற்சிப் பிரிவு உத்தியோகத்தருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், கொழும்பு, நவம்பர் 16, 2006.

³⁶⁷ புலம்பெயர் தொழிலாளர் சமவாயம், உறுப்புரை 33(1) (a)

³⁶⁸ புலம்பெயர் தொழிலாளர் சமவாயம், உறுப்புரை 33(2)

மட்டங்களில் மேற்கொள்வதற்கான ஒத்துழைப்புக்களை அரசு சார்பற்ற ஸ்தாபனங்களின் உதவிகளுடன் மேற் கொள்ள வேண்டுமென வேண்டுகிறது.”³⁶⁹ ஐக்கிய நாடுகள் பொதுச்சபையும் அதன் உறுப்பு நாடுகள், “புலம்பெயரும் பெண் தொழிலாளர்களுக்கு அவர்களது உரிமைகள் பற்றியும் அவர்களுக்கு உரித்தான நன்மைகள் பற்றியும் அறிவுறுத்துவதற்கான நடவடிக்கைகளை” பின்பற்றுவதை ஊக்குவிக்கிறது.³⁷⁰

உத்தேசிக்கப்பட்ட புலம்பெயர்தல் தடை

இலங்கையின் புலம்பெயர் பணியாளர்கள் மற்றும் அவர்களது குடும்பங்களின் நலன்கள் பற்றிய கரிசனங்களிற்கான ஒரு தவறாக நெறிப்படுத்தப்பட்ட பிரதிபலிப்பாக இளம் சிறார்களைக் கொண்ட தாய்மார்கள் புலம்பெயர்வதற்கான தடையை இலங்கை அரசாங்கம் முன்மொழிந்தது. சிறுவர் அபிவிருத்தி மற்றும் பெண்கள் வலுவாக்க அமைச்சரால் ஐந்து வயதுக்குக் குறைந்த பிள்ளைகளைக் கொண்ட பெண்கள் புலம்பெயர்வதை தடை செய்யும் ஒரு சட்டமூலம் சமர்ப்பிக்கப்பட்டு அது இலங்கை அமைச்சரவையால் மார்ச் 7, 2007 அன்று ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டது. இந்தக் கட்டுப்பாடு ஐந்தும் அதற்கும் மேற்பட்ட வயதையுடைய குழந்தைகளைக் கொண்ட தாய்மார்கள் தங்களது பிள்ளைகளுக்கு பொருத்தமான பாதுகாவலர்களை வழங்க முடியும் என்பதற்கான ஆதாரங்களை வழங்கி அரசாங்க சபையொன்றிடமிருந்தான அனுமதியை புலம்பெயர்வதற்கு முன் பெறல் வேண்டுமெனும் கட்டுப்படுத்தல்களைக் கொண்டிருந்தது.

உத்தேசிக்கப்பட்ட புலம்பெயர்தல் தடைக்கு, வெளிநாட்டில் தங்கள் தாய்மார்களுடன் இணைந்து கொள்ள முடியாத சிறுவர்கள் மீது தாய்மார்களின் புலம்பெயர்தலால் ஏற்படுகின்ற சமூகத் தாக்கங்கள் பற்றிய கரிசனமே காரணமென இலங்கை அரசாங்கம் நியாயம் கற்பித்தது. மார்ச் 8, 2007 இல் வெளியிடப்பட்ட ஊடக அறிக்கையில், “புலம்பெயர்கின்ற பெண்களின் குழந்தைகள் அனாதரவான நிலையில் ஆபத்துகளுக்கு உட்படக்கூடிய நிலையிலும் மற்றும் போதிய போஷாக்கு மற்றும் சுகாதாரக் கவனிப்பின்றிக் காணப்படுகின்றனர்”, என்பதன் அடிப்படையில் இந்தக் கொள்கையை நியாயப்படுத்தியது.”³⁷¹

இலங்கை புலம்பெயர்வோர் உரிமைகளுக்கான அமைப்புகள் இந்த உத்தேசிக்கப்பட்ட தடையை எதிர்த்தது. இலங்கையின் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு அபிவிருத்தி அமைச்சர், இந்த எதிர்ப்பு ஆட்சேபணைகளினால் இலங்கை அரசாங்கம் தடையை

³⁶⁹ ஐ.நா பொதுச்சபை, “புலம்பெயர் தொழிலாளர்களுக்கெதிரான வன்முறை”, தீர்மானம் 60/139, A/RES/60/139 (2006) > ge;jp 8.

³⁷⁰ ஐ.நா பொதுச்சபை, “புலம்பெயர் தொழிலாளர்களுக்கெதிரான வன்முறை”, தீர்மானம் 60/139, A/RES/60/139 (2006) > பந்தி 9

³⁷¹ “அமைச்சரவை தீர்மானங்களின் சாராம்சம், 3 மார்ச் 2007: தாய்மார்கள் புலம்பெயர்வதிலான கட்டுப்பாடுகள்”, இலங்கை அரசாங்கத்தின் ஊடக வெளியீடு, மார்ச் 8, 2007. http://www.news.lk/index.php?option=com_content&task=view&Itemid=51 (accessed September 6, 2007).

மீள்பரிசீலனை செய்கிறது என அறிவித்தார்.³⁷² இவ்வறிக்கையை எழுதும்வரை தடைக்கான உத்தேச வரைபு பாராளுமன்றத்தால் அங்கீகரிக்கப்பட்டு சட்ட வலுவளிக்கப்படவில்லை. புலம்பெயரும் பெண் தொழிலாளர்களது உரிமைகளை மேலும் கட்டுப்படுத்துவதற்கு பதிலாக அரசாங்கம் இலங்கையில் பெண்களுக்கான பொருளாதார மற்றும் கல்விக்கான வாய்ப்புக்களை அதிகரித்தல் வேண்டும். இதன் மூலம் வீட்டுப் பணியாளர்கள் புலம்பெயர்தலை வேறு வழிகளற்ற நிலையிலான ஓர் வழியாக கொள்ளாமல் ஒரு விருப்பின் அடிப்படையிலான தெரிவாகக் கொள்ள முடியும். தங்களுக்கு தெரிந்த ஒரேயொரு தொழில் தேடும் வகையான புலம்பெயர்தலை தடை செய்வதன் மூலம் தங்கள் பிள்ளைகளுக்கு ஆதாரமாகவிருப்பதை உத்தேசிக்கப்பட்ட தடை தடுக்கிறது. இளம் பிள்ளைகளைக் கொண்ட பெண்கள் பலர், தங்கள் பிள்ளைகளின் வாழ்க்கை வெளிநாட்டில் ஈடுகின்ற வருமானத்திலேயே தங்கியிருப்பதாகவும் அதனால் புலம்பெயர்தலை உண்மையில் தங்களுக்குரிய சிறந்த தெரிவாக உள்ளது என மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு தெரிவித்தனர். ஐந்து பிள்ளைகளின் தாயார் கூறுகையில், “இலங்கையில் வேறெந்த இடத்திலும் என்னால் வேலை பெற்றுக்கொள்ள முடியவில்லை, வருமானமில்லாததால் நான் காசு கடன் வாங்கியே உணவு உட்கொண்டு நாளாந்தம் செலவுகளையும் சமாளிக்க முடிந்தது. எனது பிள்ளைகள் சின்னஞ் சிறியவர்களாக இருந்ததுடன் நான் புலம்பெயர்ந்து செல்லும்போது வீட்டில் ஒன்றுமேயிருக்கவில்லை.”³⁷³

இலங்கை அதன் அரசியலமைப்பு மற்றும் சர்வதேச சட்டத்தின் கீழ் வேலைவாய்ப்புகள் உட்பட பாரபட்சங்களிலிருந்து பெண்களை பாதுகாப்பதற்கான கடப்பாட்டைக் கொண்டுள்ளது. இலங்கையின் அரசியலமைப்பு அதன் உறுப்புரை 12 இல் பிரசை எவரும் பால் அடிப்படையில் பாரபட்சத்திற்குள்ளாக்கப்படுதல் கூடாது எனத் தெரிவிக்கின்றது.³⁷⁴ இலங்கையும் ஒரு தரப்பான சர்வதேச மனித உரிமைகளுக்கான உடன்படிக்கைகளும் பெண்களுக்கெதிரான பாரபட்சங்களைத் தடை செய்கின்றன. ஒக்டோபர் 1981 இல் இலங்கை ஏற்றுச் சட்டவலு அளித்த பெண்களுக்கு எதிரான அனைத்து வித பாரபட்சங்களையும் இல்லாதொழித்தல் மீதான சமவாயம் (ஊடுநாயுறு) , வேலைவாய்ப்பு துறைகளில் வேலைவாய்ப்பு மற்றும் தொழிலை சுயாதீனமாக தேர்ந்தெடுக்கும் உரிமையை வழங்குதல் உட்பட பெண்களுக்கெதிரான பாரபட்சங்களை இல்லாதொழிக்க அரசுகளை வேண்டுகிறது.

³⁷² “வெளிநாடுகளில் இளம் தாய்மார்கள் பரிபுரிவதிலான தடையை அரசு மீள்பரிசீலனை செய்கிறது”, சன்டேரம்ஸ் (கொழும்பு) மே 13, 2007. [http://sundaytimes.lk/070513/Financial Times/ft344.html](http://sundaytimes.lk/070513/Financial%20Times/ft344.html) (accessed September 6, 2007).

³⁷³ எஸ். கதிரொளியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். ஹபராதுவ, இலங்கை, நவம்பர் 14, 2006.

³⁷⁴ இலங்கை அரசியலமைப்பு, உறுப்புரை 12.

வேலைகொள்ளும் நாடுகளில் இலங்கை வெளிநாட்டு

பிரதிநிதி அலுவலக சேவைகள்

இலங்கைப் பணிப்பெண்கள் வேலை செய்யும் ஒவ்வொரு நாட்டிலுமுள்ள தூதரகங்கள் அந்த நாடுகளில் பணியாற்றும் இலங்கைப் பணிப்பெண்கள் ஏதேனும் பிரச்சினைகளை எதிர்கொள்கின்றனரா அல்லது ஏதேனும் உதவிகள் அவர்களுக்குத் தேவைப்படுகின்றதா என்பதைக் கண்காணிக்க தனிப்பட்ட முறையிலும் மற்றும் மனப்பூர்வமாகவும் ஈடுபடுவார்களாயின் இலங்கைப் பணிப்பெண்கள் தேவையற்ற பிரச்சினைகள் எவற்றுக்கும் முகம் கொடுக்க வேண்டியதில்லையென நான் நினைக்கிறேன்..... இந்த தூதரகங்கள் பணிப்பெண்களுக்கு பிரச்சினைகள் ஏதுமிருந்தால் தம்மை அழைக்கும்படி வேண்டினாலும் சில தூதரகங்கள் பணிப் பெண்கள் பிரச்சினைகளின்றி உள்ளனரா அல்லது குறிப்பிட்ட சம்பவங்கள் பற்றி பிற்தொடர்ச்சியாக கண்காணிப்பது ஆகிய இரு விடயங்களில் அக்கறை காட்டுவதில்லை.³⁷⁵

—டபிள்யூ. சுசந்திகா, லெபனான், குவைத் மற்றும் ஜோர்தான் நாடுகளில் முன்னர் பணியாற்றிய வீட்டுப் பணிப்பெண்.

வேலைகொள்ளும் நாடுகளின் உள்நீதிச் சேவை பொறிமுறைகளிலிருந்து பெரிதும் விலக்கப் பட்ட நிலையில், தாங்கள் வேலைகொள்ளும் நாட்டிலுள்ள தமது தூதரகங்கள் அல்லது பிரதிநிதி அலுவலகத்திற்கு அவசர உதவிகளை தேடி புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் சில சமயங்களில் தப்பியோடுகின்றனர். வேலைகொள்ளும் நாடுகளிலுள்ள இலங்கை பிரதிநிதி அலுவலகம் உண்மையில் ஒவ்வொரு நாளும் பல முறைப்பாடுகளைப் பெறுவதுடன் எந்தவொரு வேளையிலும் துன்பப்படும் நூற்றுக்கும் மேற்பட்ட பெண்களுக்கு புகலிடம் அளிக்க வேண்டியும் உள்ளது.

சவூதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுக் இராச்சியத்திலுள்ள இலங்கைத் தூதரகம் மற்றும் வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அலுவலகத்திடமிருந்து உதவிகளைத் தேடிவரும் இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு வழங்கப்படும் சேவைகளில் இடைவெளிகள் காணப்படுவதை மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் ஆய்வுகள் ஆவணப்படுத்தியுள்ளன. தங்களது வேலை கொள்வோரிடமிருந்து தப்பியோடும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு புகலிடம் வழங்கும் இலங்கை வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அலுவலகம், தடுத்து வைக்கப்பட்டுள்ள புலம்பெயர் தொழிலாளர்களுக்கு உதவுவதுடன் இலங்கையின் புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் திருப்பியனுப்பப்படுதலுக்கும் உதவுகிறது. துஷ்பிரயோகங்களை மேற்கொள்ளும் ஒரு வேலைகொள்வோரிடமிருந்து தப்பி அல்லது மாற்றத்தைப் பெற, வெளிநாட்டு பிரதி அலுவலகத்தை உதவிக்காக நாடும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு,

³⁷⁵ டபிள்யூ. சுசந்திகாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். பாணந்துறை, இலங்கை, நவம்பர் 15, 2006.

அவர்களை மீப்பதற்கான உதவிகளை வழங்கத் தவறுதல்; வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அலுவலகத்தை உதவிக்காக நாடிய பின்னர் தொழிலாளர்களின் விடயங்களை தொடர்ந்தும் கண்காணிக்கும் நடவடிக்கைகளிலான கவனக் குறைவு; துஷ்பிரயோகங்களினால் துன்புற்ற வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு உள்ள இழப்பீடுகளுக்கான வழிவகைகளுக்கான தகவல்களை வழங்கத் தவறுதல்; இழப்பீடுகளை நாளும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான உதவிகள் ஏற்பாட்டிலான குறைபாடுகள்; மனவேதனைக்குள்ளான வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு உளவளத் துணை சேவைகள் வழங்குவதிலான குறைபாடுகள்; மற்றும் தூதரகம், வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அலுவலக நலன்புரி நிலையங்களின் வசதிகளற்ற நிலை என்பவை வழங்கப்படும் சேவைகளிலுள்ள இடைவெளிகளில் உள்ளடங்குகின்றன. இலங்கை தூதரகங்களோடு ஒப்பிடுகையில், பிலிப்பைன்ஸ் நாடு, அதன் பிரசைகளான பிலிப்பினோ வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு பிலிப்பைன்ஸ் வெளிநாட்டு தொழில் நிர்வாகம் மற்றும் அதன் இராஜதந்திர குழுக்கள் மூலம் வலுவான பாதுகாப்பை வழங்கியுள்ளது.

சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுக் இராச்சியத்திலுள்ள இலங்கையின் வெளிநாட்டு அலுவலகங்கள், துஷ்பிரயோக வேலை நிலைமைகளிலிருந்து தப்புவதற்கு அவர்கள் உதவிகளுக்காக தொடர்பு கொள்ளும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு மீட்புக்கான உதவிகளை வழங்குவதில்லை. வேலைத்தலங்களில் துஷ்பிரயோக நிலைமைகளை அனுபவிக்கையில் இலங்கை தூதரகம் அல்லது வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அலுவலகத்தை உதவி கோரி தொடர்பு கொண்ட பல வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு வெறுமனே தப்பியோடும்படி மட்டுமே ஆலோசனை தெரிவிக்கப்பட்டது. வேலைத்தலங்களில் பலவந்தமாக தடுத்து வைக்கப்பட்டிருப்போருக்கு இந்த வகையிலான ஆலோசனை போதுமானதல்ல. சில சந்தர்ப்பங்களில் இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர்கள், துஷ்பிரயோகங்களை எதிர்கொள்கையில் மற்றும் அவர்களது வேலைத்தலங்களில் தடுத்து வைக்கப்பட்டிருக்கையில் அல்லது தாமதம் தப்பியோடுவதன் பின்விளைவுகள் குறித்து அச்சமடைந்துள்ளபோது அவர்களது தூதரகங்களிலிருந்து தேவையான உதவிகளை பெற முடியாததினால் தொடர்ந்தும் துஷ்பிரயோகங்களினால் துன்பப்படுகின்றனர். ஏ. ஜெயநடனி, சவுதி அரேபியாவிலுள்ள இலங்கைத் தூதரகத்திடமிருந்து உதவியைப் பெறுவதற்காக முயற்சித்தார். அவரால் அவரது வேலைகொள்வோர் வீட்டிலிருந்து தப்பமுடியாமல் போனதுடன் பின்னர் அவரது வேலைகொள்வோரின் மகனால் பாலியல் வல்லுறவுக்குள்ளாக்கப்பட்டு கர்ப்பமடைந்தார். அவர் கூறுகையில்:

நான் தூதரகத்தை அழைத்து அதிகாரிகளுடன் சிங்கள மொழியில் கதைத்தேன். அவர்கள் அந்த வீட்டிலிருந்து எவ்விதமாவது தப்பியோடி தூதரகத்திற்கு வரும்படி எனக்குக் கூறினார்கள்..... என்னை அவர்களால் தேடி வரமுடியாது என்று கூறினார்கள்..... என்னால் தப்பியோட முடியவில்லை. ஏனென்றால் நான் அச்சமடைந்திருந்தேன்..... அவர்கள் என்னிடம் வேறு எதனையும் கூறவில்லை, தனியே தூதரகத்துக்கு வரும்படி மட்டும் கூறினர். நான் அது பற்றி சிந்தித்தேன், தனியே தூதரகத்துக்கு போவது பற்றி அச்சமடைந்தேன். ஏற்கனவே

நான் முகம் கொடுக்கும் பிரச்சினைகளுக்கே மேலதிகமாக தூதரகத்திற்கு செல்லும் வழியிலும் பிரச்சினைகள் ஏற்படலாமென பயந்தேன். ஆகவே நான் தப்பி ஓடாமலிருக்க தீர்மானித்தேன்.³⁷⁶

மத்திய கிழக்கில் 10 வருடங்களுக்கு மேல் ஐந்து தடவைகள் பணியாற்றிய மற்றுமொரு வீட்டுப் பணியாளர் பரிந்துரைக்கையில், “தேவையான பொழுது தூதரகங்களிலிருந்து உதவியைப் பெற்றுக் கொள்வதற்கான முறைமையொன்றும் இருக்க வேண்டும்..... குறிப்பிட்டதொரு அலுவலகம் அல்லது நபரின் தொலைபேசி இலக்கம் எங்களுக்கு தரப்படல் வேண்டும். நாங்கள் அழைத்தால் அந்த நபர் எங்களை அந்த வீட்டில் கண்டுபிடிக்கக் கூடியதாக இருத்தல் வேண்டும்”,³⁷⁷ என்று கூறினார்.

வீட்டுப் பணியாளர்கள் உதவி வேண்டி தூதரகங்களை அழைத்த சந்தர்ப்பங்களைக் கொண்ட சம்பவங்களில் வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அலுவலகம் அநேகம் பிற்தொடர்ச்சியான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதில்லை. இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தில் எட்டு வருடங்களாக பணியாற்றிய ஒரு அதிகாரி பின்வரும் பரிந்துரையை மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்குத் தந்தார்:

“தூதரகம் விமானம் மூலம் வரும் ஒவ்வொரு புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் பற்றிய விபரங்களை அறிந்திருத்தல் வேண்டும். வெளிநாடுகளுக்கு பணிப்பெண்ணாகச் செல்லும் ஒவ்வொரு பயணியும் புறப்படுவதற்கு முன்னர் தங்களது விபரங்களைப் பெற்றுக் கொள்ள வேண்டும். தூதரகங்கள் என்ன நடைபெறுகிறது என்பதைக் கண்காணித்து அவர்களை அழைத்து அவர்களது பணிநிலை பற்றிய விபரங்களை கேட்டறிந்து கொள்ளுதல் வேண்டும். இந்த விடயங்கள் அனைத்தையும் அவர்கள் அறிந்து கொள்வார்களாயின், தூதரகத்துக்கு உதவ முடியும். தொழிலாளருடன் ஒருங்கிணைந்து செயற்படுவதற்கான ஆற்றல் இருத்தல் வேண்டும். வீட்டுப் பணியாளர் அழைத்து, “எனக்கு ஒரு பிரச்சினை உள்ளது”, எனத் தெரிவிக்கும் பட்சத்தில் தூதரகம் உடனடியாக அதனைக் கருத்தில் கொண்டு அவரை மீண்டும் அழைத்து விடயத்தை தொடர்ந்து கண்காணித்தல் வேண்டும்.”³⁷⁸

இலங்கை வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அலுவலக அதிகாரிகள் துவப்பிரயோகங்களால் துன்பப்பட்ட வீட்டுப் பணியாளர்களுக்குள்ள இழப்பீடுகளுக்கான தெரிவுகள் பற்றிய

³⁷⁶ ஏ. ஜெயநடனியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கண்டி, இலங்கை, நவம்பர் 10, 2006.

³⁷⁷ எம். சத்துரியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். இறம்புக்கனை, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

³⁷⁸ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக உத்தியோகத்தருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். (பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது), குருநாகல் மாவட்டம், இலங்கை, நவம்பர் 5, 2006.

விபரங்களை வழங்குவதற்கு அநேகம் தவறிவிடுகின்றனர். தூதரகம் மற்றும் வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அலுவலக உத்தியோகத்தார் துஷ்பிரயோகத்தை மேற்கொள்ளும் வேலைகொள்வோர் அல்லது தொழில் முகவருக்கெதிராக ஒரு முறைப்பாட்டை பதிவு செய்வதற்கான தகவல் விபரங்களை தங்களுக்கு வழங்கவில்லையென அநேகமான வீட்டுப் பணியாளர்கள் முறையிட்டனர். வேலைகொள்வோர் மற்றும் டுபாயிலுள்ள தொழில் முகவர்களால் துஷ்பிரயோகத்துக்குள்ளான ஒரு புலம்பெயர் வீட்டுப் பணிப்பெண் கூறியது:

நானொரு முறைப்பாட்டை தூதரகத்தில் பதிவு செய்தேன். நான் இலங்கை உயர்ஸ்தானிகராலயத்துக்குச் சென்று ஒரு அதிகாரியுடன் கதைத்தேன். அவர் நான் ஏன் போகிறேன் என்று கேட்டார், அதற்கு நான் “எனது வேலைகொள்வோர் மற்றும் முகவரால் நான் தாக்கப்பட்டிருக்கிறேன், அதனால் நான் திரும்பிப் போகவேண்டும்”, என்று கூறினேன். நான் கூறிய எதனையும் அவர் எழுதிக் கொள்ளவில்லை. இந்த முறைப்பாட்டில் நான் திருப்தியடையவில்லை. குறிப்பிட்ட வேலைகொள்வோருடன் என்னால் சந்தோஷமாக வேலை செய்ய முடியாதுவிட்டால் என்னால் திரும்பிச் செல்ல முடியுமென்பது எனக்குத் தெரியும், ஆனாலும் அந்த அதிகாரி எந்தவொரு குறிப்பையோ அல்லது அறிக்கையையோ எழுதவில்லை.³⁷⁹

வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அலுவலகங்களிலுள்ள நலன்புரி அதிகாரிகள் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு வழங்கப்படாத வேதனங்களை அல்லது தனிப்பட்ட சொந்த உடைமைகளை மீளப் பெறுவதற்கான சட்ட நடவடிக்கைகளுக்கு பொறுப்பானவர்களாக உள்ளனர், ஆயினும் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த எந்தவொரு வீட்டுப் பணியாளர்களுமே தங்களுக்கு வழங்கப்படாத வேதன நிலுவையை வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அலுவலக உத்தியோகத்தார்களின் உதவியினால் முழுமையாக மீளப்பெற்றுக் கொண்டதாக தெரிவிக்கவில்லை.³⁸⁰ தனக்கு வழங்கப்படாதிருந்த 12 மாதகால வேதனத்தை மீளப்பெறுவதற்காக லெபனானிலுள்ள இலங்கை வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அலுவலகத்தின் உதவியை நாடிய ஒரு வீட்டுப் பணியாளர் கூறியது, “தூதரகத்திலிருந்த அதிகாரியிடம் நான், எனது வேலைகொள்வோர் எனக்கு சம்பளம் கொடுப்பதில்லை என்று முறையிட்டேன். அதற்கு அந்த அதிகாரி, நான் வீட்டை விட்டுத் தப்பி ஓடியதால் அவர்கள் எந்தக் கொடுப்பனவும் செய்யமாட்டார்கள் எனக் கூறினார். அவர் எதனையும் எழுதிக் கொள்ளாததுடன் எனக்கு எதனையும் தெரிவிக்கவில்லை. அவர் வெறுமனே நான் சொல்வதைக் கேட்டார்.... இன்றுவரை எனக்கு எதுவும் கிடைக்கவில்லை.”³⁸¹ இலங்கை

³⁷⁹ எச். சந்திரிகாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். குருநாகல், இலங்கை, நவம்பர் 4, 2006.

³⁸⁰ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு உத்தியோகத்தருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

³⁸¹ எச். அறிவுடையுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். ஹபராதுவ, இலங்கை, நவம்பர் 14, 2006.

வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக உத்தியோகத்தார் ஒருவர் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு கூறியது, “வெளிநாட்டு தொடர்பு பிரிவு, வெளிநாட்டுப் பிரதிநிதி அலுவலகம் ஊடாக வேலைகொள்வோருக்கெதிராக சட்ட நடவடிக்கை எடுக்கும். அந்தப் பக்கத்தில் இது மிகவும் பலவீனமாக உள்ளது.”³⁸² மற்றுமொரு இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக உத்தியோகத்தார், இந்த நலன்புரி அதிகாரிகளுக்கு சட்ட நடவடிக்கைகளை முன்னெடுத்துச் செல்வதில் மேலதிக பயிற்சி தேவையெனக் குறிப்பிட்டார், “தூதரகங்களில் பணிப்பெண்களின் பிரச்சினைகள் பற்றிக் கவனிப்பதற்கு உத்தியோகத்தார்களை நியமித்திருக்கிறோம்.... ஆனாலும் முறைப்பாடுகளை எவ்விதம் கையாள்வதென அவர்களுக்கு அறிவூட்ட வேண்டும்.”³⁸³

பாதிக்கப்பட்ட பணியாளர்களின் இழப்பீட்டுக்கான நம்பிக்கை ஏதேனும் இருக்குமாயின், இலங்கையின் வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அலுவலக உத்தியோகத்தார்கள், வழங்கப்படாத வேதன நிலுவை அல்லது துஷ்பிரயோகங்களுக்கான வழக்குகளை பணியாளர்கள் வேலைகொள்ளும் நாட்டில் இருக்கும் பொழுது மட்டுமே கொண்டு நடாத்த வேண்டும் என்பதை பணியாளர்களுக்க தெரிவித்தல் வேண்டும். ஒவ்வொரு வருடமும் சுமார் 100 வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு சட்ட உதவி வழங்கும் சட்ட உதவி மன்றத்தின் புலம்பெயர் தொழிலாளர் பிரிவின் பணிப்பாளர் கூறுகையில், “புலம்பெயர் பணிப்பெண் ஒருவர் வெளிநாட்டில் ஒரு பிரச்சினையைக் கொண்டிருந்து, பின்னர் அவர் நாடு திரும்பியதும் அவரது பணத்தை மீள்பெறுவதற்கான ஏற்பாடுகள் சட்டத்தில் இல்லை..... அவர்களது சம்பளத்தை இங்கே மீள்ப் பெறமுடியாது..... வழங்கப்படாத வேதனம் மற்றும் உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகங்கள் என்பன நலன்புரி நிதியில் உள்ளடக்கப்படவில்லை. வழங்கப்படாத சம்பளத்தை மீள்ப் பெறுவதற்கு எமக்கு அதிகாரமில்லை, இதுவரை கொடுக்கப்படாத சம்பளம் எதனையும் எம்மால் மீள்ப் பெறமுடியவில்லை,” என்றார்.³⁸⁴ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் உத்தியோகத்தார் குறிப்பிடுகையில், “வெளிநாட்டு தூதரகத்திலேயே நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படல் வேண்டும். பணிப்பெண் நாடு திரும்பிய பின்னர் நடவடிக்கையை எடுப்பதற்கு காலம் கடந்து விடும். வெளிநாட்டில் உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகங்கள், தொல்லைகள், ஒப்பந்த முறிவுகளுக்கான நிதி இழப்பீடுகளென எதனையும் வெளிநாட்டில் பெறுவது மிகவும் கடினமானது.”³⁸⁵ வெளிவிவகார அமைச்சின் ஒரு உத்தியோகத்தார் இது குறித்து மேலும் தெரிவிக்கையில், “நீண்டகாலம் வழங்கப்படாத கொடுப்பனவுகளுக்காக நாம் வேலைகொள்வோரை, பணிப்பெண் வேலைகொள்ளும்

³⁸² இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக உத்தியோகத்தருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

³⁸³ எல்.கே. றுஹ்னுக்கேயுடனான (இ.வெ.வே.ப) மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கொழும்பு, இலங்கை, ஒக்டோபர் 30, 2006.

³⁸⁴ லெலந்தி குமாரியுடனான (சட்ட உதவி மன்றம்) மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கொழும்பு இலங்கை, நவம்பர் 17, 2006.

³⁸⁵ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக உத்தியோகத்தருடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

நாட்டிலிருந்தால் நீதிமன்றத்துக்கு அழைப்பதுண்டு. ஆனால் பணிப்பெண் மீண்டும் இலங்கை திரும்பிய பின்னர் நீதிமன்றில் வழக்கைக் கொண்டு நடாத்துவது முடியாததாகி விடுகிறது.”³⁸⁶

தூதரகம் மற்றும் வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அலுவலக நலன்புரி நிலையங்களில் உளவளத் துணை சேவைகளுக்கான தேவையைக் கொண்டுள்ள வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு அத்தேவையை வழங்குவதில் குறைபாடுகள் காணப்பட்டதை மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் ஆய்வுகள் எடுத்துக்காட்டின. குவைத் நாட்டில் தனது வேலைகொள்வோரால் உடல் மற்றும் உள ரீதியாக அதிகளவு தூஷ்பிரயோகங்களுக்காளாகிய ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண் கூறுகையில்: “நான் தூதரகத்தில் இரண்டு மாதங்கள்வரை இருந்தேன்..... அங்கு எனக்கு எந்தவிதமான உளவளத் துறை சிகிச்சைகளும் தரப்படவில்லை..... எனது வைத்தியசாலை பதிவுகள் அனைத்தையும் இழந்தேன். இங்கு வைத்தியரிடம் என்ன கூறுவதெனத் தெரியவில்லை, எந்த ஆவணங்களும் இல்லை,”³⁸⁷ என்றார். இலங்கை தூதரகம் மற்றும் பிரதிநிதி அலுவலக நலன்புரி நிலையங்களிலுள்ள நிலைமைகள் மிகவும் கீழானவையென வீட்டுப் பணியாளர்கள் முறையிட்டனர். வீட்டுப் பணிப்பெண் ஒருவர் கூறுகையில், “அங்கு போதுமான உணவில்லை, தேநீர் இல்லை, சீனி இல்லை, கரப்பான் பூச்சிகள் அங்குமிங்கும் திரியும், அது அழுக்குப் பிடித்தவொரு இடம்....., அங்கு ஒரு இரும்புக் கட்டிலைத் தந்தனர். அதில் எனக்குப் படுக்க முடியாமலிருந்தது..... உணவுகூட போதுமானதாக இல்லை. அங்கு சுமார் 200 பெண்கள் இருந்தனர்..... எங்களுக்குத் தேவையான உடுப்பு தருவதாகக் கூறினார்கள், ஆனால் அதனைத் தரவேயில்லை,”³⁸⁸ என்றார். மற்றுமொரு வீட்டுப் பணியாளர் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்குத் தெரிவிக்கையில், “குவைத்திலுள்ள தூதரகத்தில் எங்களுக்குத் தூங்குவதற்குக் கூட இடமிருக்கவில்லை..... எங்களுக்கு நல்லதொரு இடம் தரப்பட வேண்டும்.”³⁸⁹ என்றார்.

சவூதி அரேபியாவில் மரணதண்டனை விதிக்கப்பட்ட 19 வயதான இலங்கைப் பணிப்பெண் ரிசானா நபீக் இன் வழக்கு, தடுத்து வைக்கப்பட்டுள்ள வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அலுவலகத்தின் கூடுதலான உதவிகளின் தேவைகள் என்பதன் மீதான சர்வதேச கவனத்தை ஈர்த்தது. 2005 இல் முதல் தடவையாக கைது செய்யப்பட்டு, ஜூன் 2007 இல் சவூதி அரேபியாவின் ஷரியா நீதிமன்றம், அவரது பராமரிப்பிலிருந்த சிறுகுழந்தையை கொன்றமைக்காக அவருக்கு மரணதண்டனை அளித்து தீர்ப்பு வழங்கிய பின்னர் வரை அவருக்கு சட்ட

³⁸⁶ சுமேதா ஏக்கநாயக்கவுடனான (வெளிநாட்டு விவகார அமைச்சு) மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். இலங்கை, கொழும்பு, நவம்பர் 16, 2006.

³⁸⁷ ஜே. லக்மினியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 9, 2006.

³⁸⁸ அதே ஆதாரமூலம்.

³⁸⁹ எம். சத்துரியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல் இறம்புக்கணை, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

உதவிகளுக்கான வழிவகைகள் கிட்டவில்லை.³⁹⁰ இந்த அறிக்கையை எழுதும் வேளையில் அவர் வழக்கறிஞரின் உதவியுடன் தீர்ப்பிற்கெதிராக ஒரு மேன்முறையீட்டை பதிவு செய்து அதன் முடிவை எதிர்பார்த்திருக்கிறார்.³⁹¹ தடுத்து வைக்கப்பட்டிருக்கும் பல வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு உரை பெயர்ப்பாளர்களது சேவை, சட்ட உதவி அல்லது அவர்களது வழக்குகள் பற்றிய அடிப்படைத் தகவல்கள் கிடைப்பதற்கான வழிவகைகளின்றியுள்ளனர். வேலைகொள்ளும் நாடுகளின் அரசாங்கங்கள் புலம்பெயர்ந்தோருக்கு உரை பெயர்ப்போர், சட்டத்தரணிகள் ஆகியோருக்கான வழிவகைகளை வழங்காதபோது இலங்கை வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அலுவலகங்களின் பிரதிபலிப்பு விமர்சனத்துக்குரியதாகின்றது. இலங்கையர்கள் தடுத்து வைக்கப்படும் பொழுது சில சமயங்களில் இலங்கை வெளிநாட்டு அலுவலகங்களுக்கு அறிவிக்கப்படாமல் இருந்தாலும் ஏனைய சந்தர்ப்பங்களில் அலுவலக அதிகாரிகள் தேவையான உதவிகள் வழங்குவதனை தாமதிக்கின்றனர் அல்லது ரிசானா நபீக்கா விடயத்தில் நடைபெற்றது போன்று உதவிகளை வழங்கத் தவறுகின்றனர்.

புலம்பெயர் பணியாளர்கள் சமவாயம், “புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்கள் குடும்ப அங்கத்தவர்கள் தற்பொழுதுள்ள சமவாயத்தில் அங்கீகரிக்கப்பட்ட உரிமைகள் மோசமடையும் பொழுதெல்லாம் அவர்கள் சொந்த நாட்டின் வெளிநாட்டு பிரதிநிதி அல்லது இராஜதந்திர அதிகாரிகள் அல்லது அந்த நாட்டின் நலன்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் ஒரு நாட்டின் பாதுகாப்பு மற்றும் உதவிகளை நாடுவதற்கான உரிமையைக் கொண்டுள்ளனர் எனத் தெரிவிக்கிறது.”³⁹²

பிரதிநிதி அலுவலக சேவைகளில் கரிசனம் கொண்ட புலம்பெயர் தொழிலாளர் சமவாய ஏற்பாடுகளுடன் இணங்குவதிலான இலங்கையின் இயல்திறன் வேலைகொள்ளும் நாடுகளின் ஒத்துழைப்பில் பெரிதும் தங்கியுள்ளது. இடரிலுள்ள வீட்டுப் பணியாளர்களை

³⁹⁰ கத்தீப் அல் ஷமாரியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தில் தொலைபேசியுடனான நேர்காணல். றியாத், சவுதி அரேபியா, ஜூலை 15, 2007; ரெய்ட் ஆஸ்டி, “ரிசானாவின் வழக்கில் குடும்பத்தவர்களிடமிருந்து மன்னிப்பு இல்லை”, அரபுச் செய்திகள் (ஜெட்டா, சவுதி அரேபியா), ஜூலை 29, 2007. <http://www.arabnews.com/?page=1§ion=0&article=99059&d=29&m=7&y=2007> (accessed September 6, 2007); ஆர்.ஜி தர்மதாசா, “சவுதியிலுள்ள இளம் பெண்ணுக்காக குடும்பம் கண்ணீர் சிந்துகிறது”, பி.பி.சி சிங்கள சேவை ஜூலை 4, 2007.

http://www.bbc.co.uk/sinhala/news/story/2007/07/070704_saudi.feature.html

(accessed September 6, 2007); ரிம் புச்சர், “இளம் பணிப்பெண்ணின் தலையை துண்டிக்க சவுதி தயாராகிறது,” டெலிகிராப் (லண்டன், யு.கே) ஜூலை 17, 2007.

<http://www.telegraph.co.uk/news/main.jhtml?xml=/news/2007/07/16/wsaudi116.xml> (accessed September 6, 2007)

³⁹¹ மொஹமட் ரகுல்இன் “ரிசானாவினது வழக்கறிஞர்களின் நியாய சபை தலைவர்களின் சந்திப்பு”, டெய்லி நியூஸ், கொழும்பு, செப்டெம்பர் 25, 2007. <http://www.dailynews.lk/2007/09/25/news27.asp> (accessed October 8, 2007); மொஹமட் ரகுல்இன் “இலங்கை அமைச்சர் ரிசானா வழக்கு தொடர்பாக அதிகாரிகளுடன் பேச்சு”, அரபுச் செய்திகள் (ஜெட்டா, சவுதி அரேபியா) ஒக்டோபர் 7, 2007. <http://www.arabnews.com/?page=1§ion=0&article=102142&d=7&m=10&y=2007> (accessed October 8, 2007)

³⁹² புலம்பெயர் தொழிலாளர் சமவாயம், உறுப்புரை 12(2)

மீட்பதற்கு, துஷ்பிரயோகங்களின் மீது விசாரணைகளை ஆரம்பித்து நடாத்துவதற்கு மற்றும் தடுத்து வைக்கப்பட்டுள்ள புலம்பெயர் தொழிலாளர்களது சட்ட உரிமைகள் பாதுகாக்கப்படுவதற்கு இலங்கையின் வெளிநாட்டு அலுவலகங்களுக்கும் மற்றும் வேலைகொள்ளும் நாடுகளுக்கும் இடையில் ஒத்துழைப்பு அவசியம்.

*முறைப்பாடுகளை மேற்கொள்வதற்கான வழிமுறைகள் மற்றும்
இலங்கைக்கு மீள்திரும்பிய பின்னர் பாதிப்படைந்தவருக்கான
சேவைகளிலுள்ள குறைபாடுகள்*

இலங்கை அரசாங்கம், முறைப்பாடுகளை மேற்கொள்வதற்கான வழிமுறைகள் மற்றும் மீள்திரும்பும் புலம்பெயர் பணியாளர்களின் உரிமைகள் மீறப்பட்டிருக்கையில் இழப்பீடுகளை பெற்றுக் கொள்வதற்காக பாதிப்படைந்தவர்களுக்கான சேவைகளையும் ஏற்படுத்தியது. மீள்திரும்பும் சில பணியாளர்களுக்கான உதவிகளை 1994 ஓக்டோபர் மாதத்தில் ஆரம்பித்த தொழிலாளர் நலன்புரி காப்புறுதித் திட்டம் மூலம் இறப்பு, அங்கவீனம், நாடு திரும்புவதற்கான செலவுகள் மற்றும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்துடன் பதிவு செய்துள்ள புலம்பெயர் பணியாளர்களுக்கு குறிக்கப்பட்ட நிபந்தனைகளின் கீழ் உடல் நலம் என்பவற்றிற்கான காப்புறுதிகளை அரசாங்கம் வழங்குகிறது.³⁹³ எவ்வாறாயினும் நடைமுறையில் இந்த நடவடிக்கைகள் யாவும் போதுமான திருப்தியடையக் கூடிய நிலைகளிலிருந்து எட்டவே இருந்தன.

சீர்திருத்தத்துக்கு கவனம் செலுத்த வேண்டிய முதன்மைப் பகுதியாக இலங்கை சர்வதேச விமான நிலையத்தின் வருகைப் பகுதியில் மீள்திரும்பும் புலம்பெயர் பணியாளர்களுக்கு உதவுவதற்காக அமைந்துள்ள இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் கருமபீடத்தில் வழங்கப்படும் சேவைகள் மற்றும் தகவல்கள் என்பவற்றுடன் மீள்திரும்பும் புலம்பெயர் பணியாளர்களுக்கான சேவைகளை வழங்க விமான நிலையத்திற்கண்மையில் அமைக்கப்பட்டுள்ள இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் உதவி வழங்கும் நிலையம் என்பன உள்ளன. இந்த நடவடிக்கைகள் துஷ்பிரயோகங்களுக்குள்ளாகி நாடு திரும்பும் புலம்பெயர் பணியாளர்களுக்கு உதவி வழங்குவதில் ஒரு முக்கியமான படிநிலையாக இருக்கின்ற போதிலும், அவை வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு முறைப்பாடு செய்யும் பொறிமுறை மற்றும் அவர்களுக்கு கிடைக்கக் கூடிய சேவைகள் பற்றிய தகவல்களை வழங்குதல் மற்றும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான இழப்பீடுகளை பெற்றுக் கொடுப்பதற்கான முயற்சிகளை முன்னெடுத்தல் போன்ற நடவடிக்கைகளில் தவறவிடப்பட்ட வாய்ப்புக்களையே பிரதிநிதித்துவம் செய்கின்றன. மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த எந்தவொரு பணிப்பெண்ணும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் கருமபீடத்திலோ அல்லது உதவி நிலையத்திலிருந்து உளவளத்துணை சேவை வழங்கும் நிலையங்களோ அல்லது நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள்,

³⁹³ இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு, புலம்பெயர் பெண் தொழிலாளர்கள் மீதான குழு அறிக்கை பக்கங்கள்:18,38,78,79 புலம்பெயர்தலுக்கான சர்வதேச ஸ்தாபனம், ஆசியாவில் தொழில் புலம்பெயர்வு, ப.182

மருத்துவ சேவைகள் மற்றும் தொழில் முகவர் அல்லது வேலைகொள்வோருக்கெதிராக சட்ட நடவடிக்கை மேற்கொள்ள விரும்பும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான சட்ட உதவிகள் பற்றிய தகவல்களை பெறவில்லை. இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக உத்தியோகத்தார்கள் ஏதேனும் உதவி புரிந்தனர் என்று கூறுவதாக இருந்தால், அவர்களுக்கு இருக்கக் கூடிய முறைப்பாடு செய்யும் வழிமுறைகள் பற்றிய சிறிய தகவல் விளக்கத்தை மட்டுமே அளித்ததாக அநேகமான பெண்கள் தெரிவித்தனர், அத்துடன் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் தங்களது குறைகளை போதிய சிரத்தையுடன் பதிவு செய்து கொள்ளவில்லையெனவும் பலர் முறையிட்டனர்.

உதாரணமாக, சவூதி அரேபியாவில் வேலைகொள்வோரின் மகனால் பாலியல் வல்லுறவுக்கு உள்ளாக்கப்பட்டு, கர்ப்பமாக்கப்பட்ட ஒரு வீட்டுப் பணிப்பெண் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பத்துக்கு கூறுகையில் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் விமான நிலையக் கருமபீடத்தில் குறைந்தளவான உதவிகளே கிடைத்ததாக கூறினார்.

கட்டுநாயக்க விமான நிலையத்தை (பண்டாரநாயக்க சர்வதேச விமான நிலையம்) வந்தடைந்த பின்னர் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் கரும பீடத்திலிருந்த பெண் உத்தியோகத்தரிடம் கூறினேன். (எனக்கு என்ன நடைபெற்றது எனவும், நான் கர்ப்பமாகியுள்ளது பற்றியும்) கட்டுநாயக்க விமான நிலையத்தின் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக கருமபீடத்திலிருந்த அவர்கள் எனது விடயம் பற்றி எதனையுமே எழுதிப் பதிவுசெய்து கொள்ளவில்லை. அவர்கள் ஒரு தொலைபேசி இலக்கம் ஒன்றை மட்டுமே தந்ததைத் தவிர வேறெந்த தகவல்களையும் தரவில்லை. தொலைபேசி இலக்கத்தைத் தந்த அவர்கள் நீ இதனை மறைத்து வாழ விரும்பினால் தரப்பட்ட இந்த இலக்கத்தை அழைக்கும்படியும் ஆனால் அதற்கு நான் கட்டணம் செலுத்த வண்டுமெனக் கூறினார்கள். நான் அந்த தொலைபேசி இலக்கத்தை அழைத்தேன், ஆயினும் அது எங்கேயுள்ளது அல்லது கட்டணம் எவ்வளவு என்பது போன்ற விடயங்கள் எனக்குத் தெரியவில்லை. வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் வேறெங்கு செல்லலாம் எனத் தெரிவிக்காததுடன், எனக்கு ஐந்து சதம் கூடத் தரவில்லை. அவர்கள் எனது விடயத்தையிட்டு அக்கறை காட்டவேயில்லை அவர்களை மீண்டும் நான் தொடர்பு கொள்ளவில்லை, ஏனெனில் அதில் எந்தப் பிரயோசனமும் இல்லை.³⁹⁴

சவூதி அரேபியாவில் பணிபுரிகையில் உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகங்களுக்காளாகி, வேலை செய்த 10 மாதம் முழுவதிற்குமான வேதனம் வழங்கப்படாது மறுக்கப்பட்ட வீட்டுப் பணிப்பெண் ஒருவர் இதேபோன்று விமான நிலைய இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக கரும பீடத்தில் முறையிட்டபோது அங்கிருந்த

³⁹⁴ ஏ. ஜெயநடானியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கண்டி, இலங்கை, நவம்பர் 10, 2006.

உத்தியோகத்தார்கள் முறைப்பாட்டை மேற்கொண்டு தொடர்வதற்கான எந்தவொரு தகவல்களையும் வழங்கவில்லையெனத் தெரிவித்தார். அவர் கூறுகையில், “விமான நிலையத்தில் முறைப்பாட்டினைச் செய்தேன். அவர்கள் (விமான நிலைய இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக கருமபீடத்திலுள்ள உத்தியோகத்தார்கள்) எனது முகவரி மற்றும் விமானப் பயண இலக்கத்தை மட்டும் பெற்றுக் கொண்டனர். அவர்கள் எனது சம்பள விபரம் பற்றிய தகவல்களையோ, எனது வேலைகொள்வோர் அல்லது தொழில் முகவரது விபரங்கள் பற்றி எதனையும் எழுதிக் கொள்ளவில்லை. அவர்கள் எனக்கு எதனையுமே தெரிவிக்காததுடன் மேலதிக தகவல்களுக்காக என்னிடமும் எதனையும் கேட்கவில்லை, அவர்கள் வெறுமனே ஒரு பஸ்வண்டியில் வேறோர் இடத்திற்கு போகும்படியும் அங்கு அவர்கள் நான் வீடு செல்வதற்கான பணத்தினைத் தருவார்களென்று மட்டும் கூறினார்கள்.”³⁹⁵

நலன்புரி நிலையத்தில், துயரடைந்து நாட்டுக்கு மீள்திரும்பி வரும் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக ஊழியர்கள் தேநீர், ஒருவேளை உணவு மற்றும் அவர்களது சொந்த இடங்களுக்குச் செல்வதற்கான போக்குவரத்து வசதி என்பவற்றையே அநேகமாக ஏற்படுத்திக் கொடுக்கின்றனர். முறைப்பாடுகளை மேற்கொள்வது பற்றிய விளக்கமான விபரங்கள் அல்லது துஷ்பிரயோகங்களுக்கு ஆளானவர்களுக்கு கிடைக்கும் சேவைகள் பற்றிய தகவல்கள் எதனையும் அவர்கள் வழங்குவதில்லை. வெளிநாட்டில் பெண்களது அனுபவங்கள் பற்றி சில தகவல்களை மட்டும் அதிகாரிகள் பதிவு செய்கின்றனர், ஆயினும் இந்த நேர்காணல்கள் மிகச் சுருக்கமாகவேயுள்ளது. தீவிரமான மருத்துவச் சிகிச்சைகள் தேவைப்படும் சந்தர்ப்பங்களில், இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக அதிகாரிகள் வைத்தியசாலையில் சிகிச்சை பெறுவதற்கு அம்புலன்ஸ் வண்டிகளை ஏற்பாடு செய்து கொடுப்பர். இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் உதவி நிலையத்தின் ஒரு அதிகாரி, அவர்கள் வழங்கும் மட்டுப்படுத்தப்பட்ட சேவைகள் பற்றி விளக்குகையில், “அவர்கள் நேரடியாகவே வீடு செல்வதற்கு பிரயாணத்திற்கான செலவை 200-625 ரூபாய்கள் வரை (அ.டொலர்கள் 1.78-5.55) வழங்குகிறோம். இங்கு வரும் ஏனையவர்களுக்கு போக்குவரத்து வசதியை இங்கே வழங்குகிறோம், சிற்றுண்டிகள், உணவு, தேநீர் மற்றும் குளிப்பதற்கான வசதிகளை வழங்குகிறோம். அவர்களுக்கு ஓய்வு தேவையாக இருப்பின், இந்த நிலையத்தில் 40 பேர்வரை ஒரே தடவையில் தங்கலாம். வீட்டுக்கு செல்லமுடியுமானவர்களுக்கு வீடு செல்வதற்கு பணம் வழங்குகிறோம். அவர்களை கொழும்பு மத்திய பஸ்தரிப்பு நிலையம் அல்லது நீர்கொழும்பு பஸ்தரிப்பிடத்திற்கு அனுப்பி வைக்கிறோம். போக்குவரத்தை வழங்குவதற்கு எம்மிடம் பஸ்வண்டியொன்றும், வான் ஒன்றும் உள்ளது. அவர்களை இங்கே வந்து கூட்டிச் செல்லுமாறு அவர்களது பெற்றோர்களுக்கு அறிவிக்கிறோம்”, என்று கூறினார்.³⁹⁶ தனியொரு மாதம் செப்டெம்பர் 2006 இல் மட்டும் இந்த உதவி நிலையம் வெளிநாடுகளிலிருந்து திரும்பிய 454 பெண்களுக்கு

³⁹⁵ எஸ். சேப்பாலிக்காவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 9, 2006.

³⁹⁶ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு அதிகாரியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

(மொத்தம் 759 பேர்) நலன்புரி சேவைகளை வழங்கியதுடன் 323 பெண்களுக்கு (மொத்தம் 628 பேர்) பஸ் பிரயாணத்திற்கான கட்டணங்களை வழங்கியுள்ளது.³⁹⁷

இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக உதவி நிலையத்தை விட்டு தனது வீடு செல்வதற்கு சற்று முன்பதாக சவுதி அரேபியாவில் உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகம் மற்றும் பாலியல் தொல்லைகளுக்காளான ஒரு 18 வயது பணிப்பெண் மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்திற்கு கூறுகையில், “நான் இப்போதுதான் இந்த நலன்புரி நிலையத்திற்கு வந்தேன், எனக்கு மதியபோசனத்தை தவிர வேறெதுவும் கிடைக்கவில்லை. இதுவரை அவர்கள் எனக்கு எதனையும் கூறவில்லை. இங்குள்ள உத்தியோகத்தார்கள் எவரும் எனக்கு பணம் தருவதைப் பற்றி அல்லது பணம் பெற்றுக் கொள்ளலாம் என்பது பற்றி வாக்குறுதி அளிக்கவில்லை. நான் முறைப்பாடொன்றை செய்ய விரும்பினேன்,³⁹⁸ என்றார். சவுதி அரேபியாவில் பணிபுரியும் இடத்தில் பாலியல் தொந்தரவு, வேதனம் வழங்கப்படாமை மற்றும் கட்டாயவேலை நிலைமைகளுக்குட்பட்டு, வேலைகொள்வோரிடமிருந்து தப்பியோடிய பின்னர் பாலியல் வல்லுறவுக்குள்ளாக்கப்பட்ட மற்றும்மொரு பணிப்பெண் கூறுகையில், இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்திலுள்ள ஊழியர்கள் அவரது வேலைகொள்வோருக்கெதிராக வழக்கொன்றை தொடர்வது பற்றி தகவல்கள் எதனையும் தந்துதவவில்லை எனக் கூறினார். அவர் கூறுகையில், விமானம் தரையிறங்கியது..... உதவி நிலையத்திலுள்ள அதிகாரிகள் சவுதி அரேபியாவில் எனக்கிருந்த பிரச்சினைகள் பற்றி கேட்டார்கள், நானும் அவற்றைக் கூறினேன். நான் கூறியவற்றை அவர்கள் எழுதிக் கொண்டார்கள், ஆயினும் எனக்கு பிரச்சினைகள் ஏற்பட்டிருந்தால், நான் தூதரகத்துக்குப் போயிருக்க வேண்டுமென்று கூறினார்கள்..... அவர்களது அலுவலக நேரம் 5 மணிக்கு முடிவடைவதால் அவர்களுடன் கதைப்பதற்கு எனக்கு 10 நிமிட அவகாசமே இருந்தது. அத்துடன் அவர்கள் மற்றவர்களுடனும் கதைக்க வேண்டியிருந்தது. எனது கதை முழுவதையுமே கூற விரும்பினேன், ஆயினும் நேரம் மட்டுப்படுத்தப்பட்டிருந்ததால் அந்த சம்பவம் குறித்து (பாலியல் வல்லுறவு) தெரிவிக்கவில்லை. அன்றிரவு அங்கு தங்கி மறுநாள் காலையில் இவற்றைப் பற்றி கதைக்கலாம் என்றும் தெரிவிக்கவில்லை..... எனது ஏனைய பிரச்சினைகள் பற்றி எவ்விதம் முறைப்பாடு செய்வது என்றும் தெரிவிக்கவில்லை..... நான் முறைப்பாடொன்றை செய்வதற்கு விரும்பினேன், ஏனென்றால் எனக்கு நடந்தவற்றை வெளிப்படுத்துவதற்கு நான் வெட்கப்படவில்லை. நான் பாதிக்கப்பட்டிருக்கிறேன், ஆனாலும் மற்றைய இலங்கைப் பெண்கள் பாதிக்கப்படக்கூடாது என நினைக்கிறேன்”, என்றார்.³⁹⁹

அநேகமான சம்பவங்களில், மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த பெண் பணியாளர்கள் முறைப்பாடுகள் எதனையும் மேற்கொள்ளவில்லை,

³⁹⁷ அதே ஆதாரமூலம்.

³⁹⁸ எஸ். பத்மாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

³⁹⁹ ஆர். செம்மணியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல், ஹபராதுவ, இலங்கை, நவம்பர் 14, 2006.

ஏனெனில் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் முறைப்பாடுகளை எவ்விதம் மேற்கொள்வது என்பது பற்றிய தகவல்கள் எதனையும் தெரிவிக்கவில்லை. இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் இணக்கமேற்படுத்தும் பிரிவுடன் இணைந்து முறைப்பாடுகளை முன்னெடுத்தாலும், அவர்கள் இழப்பீடுகள் எதனையும் பெற்றுக் கொள்வதில், ஒத்துழைப்புத் தராத இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக அதிகாரிகள் மற்றும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக அலுவலகத்திற்கு வந்து செல்வதிலான காலவிரயம் மற்றும் பணச்செலவுகள் உட்பட பல தடைகளை எதிர்கொள்ள வேண்டியிருந்தது. குமாரி இந்துநில் விடயத்தில், அவருக்கு வழங்கப்படாதிருந்த எட்டு மாத வேதனத்தில் எதனையுமே இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் மீளப்பெற்றுக் கொடுக்கவில்லை. அவர் குவைத்திலுள்ள இலங்கையின் வெளிநாட்டு அலுவலகம் மற்றும் இலங்கையிலுள்ள வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்திலும் முறைப்பாடுகள் செய்தார். அவர் கூறுகையில், “ ஒருதடவை எனக்கு வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்திலிருந்து அழைப்பு வந்தது, அதன்போது அவர்கள் எனது காப்புறுதி இலக்கத்தைக் கேட்டனர். அவர்கள் எனது அனுபவங்களைத் தெரிவிக்க என்னையொரு சந்திப்பிற்கு வருமாறு அழைத்தனர்..... அவர்கள் என்னிடம் ஆவணம் எதனையும் கொண்டு வருமாறு கோராததுடன் எந்தவொரு நிதியுதவி அளிப்பதாகவும் தெரிவிக்கவில்லை..... சந்திப்பில் அவர்கள் கதைப்பதற்கு எனக்குச் சந்தர்ப்பம் தரவில்லை, ஏனெனில் சந்திப்பின்போது பலர் இருந்ததுடன், கதைக்கக் கூடியவர்களையே அமைச்சர் தெரிவு செய்து கதைத்தார் நான் கதைப்பதற்கான சந்தர்ப்பத்தை கோரினேன், “என்றார்.”⁴⁰⁰

மற்றுமொரு சம்பவத்தில் எம். நளினிக்கா, முறைப்பாட்டு நடைமுறைகள் மிகவும் சுமையாக இருந்ததுடன், அதிக பயணச் செலவுகள் நிறைந்ததாகவும் இருப்பதை உணர்ந்தார்:

நான் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்திற்கு சந்திப்பிற்காக கொழும்புக்கு ஆறு தடவைகள் சென்றேன். அவர்கள் மதியம் 12.00 மணியளவில் அங்கு இருக்கும்படி கேட்டார்கள். எனக்கு இதுவொரு தொலைதூரப் பயணம் என்பதாலும், அடுத்த நாள் மதியம் அங்கு இருக்க வேண்டிய காரணத்தால் நான் அதற்கு முன்னைய இரவே புறப்பட வேண்டும். வீட்டிலிருந்து நான் கல்கழுவ என்ற இடத்திற்கு மாலை 6 மணிக்கு புறப்பட வேண்டும், அங்கு நான் இரவு 7.30 அல்லது 8 மணியளவில் வந்து சேர்ந்தேன், அங்கு இரவின் ஒரு பகுதியை கழித்தாக வேண்டும். பின் அங்கிருந்து கொழும்பு ரயில் நிலையத்தை வந்தடைந்தேன். கொழும்புக்கு என்னால் தனியே வரமுடியாதென்பதால் கொழும்புக்கு ஒரு தடவை வருவதற்கு

⁴⁰⁰ குமாரி இந்துநில் உடனான (வேண்டுகோளின்படி உண்மைப் பெயர் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளது. மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். இறம்புக்கனை, இலங்கை, நவம்பர் 6, 2006.

நான் குறைந்தது 1000 ரூபாய்கள்வரை (9 அ.டொலர்கள்) செலவு செய்ய வேண்டும். இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்திலுள்ள அதிகாரியிடம் நான் எனது செலவுகள் பற்றி கூறினேன். அவர்கள் எனக்கு ஒரு சதம் கூட தரவில்லை. சிலசமயம் சந்திப்பிற்கு முகவர் வரமாட்டார், இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக அதிகாரிகள் என்னை வீட்டுக்கு திரும்பிச் செல்ல கூறும்வரைக்கும் நான் அங்கு காத்திருப்பேன். மூன்று தடவைகள் மட்டுமே சந்திப்பிற்கு முகவர் சமூகம் தந்திருந்தார், ஏனைய அனைத்துச் சந்தர்ப்பங்களிலும் நான் வெறுங்கையுடன் வீடு திரும்ப வேண்டியிருந்தது. முகவர் சமூகமளித்த வேளைகளில் அவர் நேரம் தாமதித்தே வருவார். அவர்கள் அலுவலகத்துக்கு வரும்பொழுது பி.ப 2.30 அல்லது 3 மணிக்கே வருவார், அவ்வளவு தாமதித்து அவர்கள் வருவதால் நான் அன்றிரவும் கொழும்பில் எனது சொந்தச் செலவில் தங்கியிருக்க வேண்டியேற்படும்.⁴⁰¹

எம். நளினிக்கா மேலும் விபரிக்கையில், “பணியகத்திலுள்ள அதிகாரிகள் முழுமனதோடு எனக்கு உதவவில்லையென்றே நான் நினைக்கிறேன். நான் தொலைவிலிருந்து கொழும்பிற்கு சந்திப்புக்களுக்காக வருகின்றேன், ஆயினும் அவர்கள் சந்திப்பதற்கு வரவேண்டுமென்ற நிர்ப்பந்தம் எதனையும் முகவருக்கு கொடுக்கவில்லை. முகவர் என்ன கூறுகிறாரோ அவற்றுக்கெல்லாம் அங்குள்ள அதிகாரி தனியே “ஆமாம்” போட்டுக் கொண்டிருந்தார். அவர் சந்திப்பிற்கு வரவேண்டும் அல்லது அவரது முதலாளி வரவேண்டும் என்கின்ற அழுத்தம் எதனையும் பிரயோகிக்கவில்லை. முதலாளி மீது அழுத்தங்களைப் பிரயோகிப்பதற்கான அதிகாரம் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக அதிகாரிகளுக்கு இருந்தது,” என்றார்.⁴⁰²

இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் இணக்கமேற்படுத்தும் பிரிவு 2005 இல் நாடு திரும்பிய புலம்பெயர் பணியாளர்களிடமிருந்து 6994 முறைப்பாடுகளை பெற்றுக் கொண்டது. நட்டஈடாக உத்தியோகபூர்வ ரீதியாக முறைப்பாடு செய்திருந்த ஆண் மற்றும் பெண் புலம்பெயர் பணியாளர்கள் அடங்கிய 8823 பேர்களுக்கு 5,027,285 ரூபாய்கள் (44,647 அ.டொலர்கள்) செலுத்தப்பட்டது. இதனைக் கணக்கிடுகையில் முறையிட்டவர்களுக்கு சராசரி 5 அமெரிக்க டொலர்கள் என்ற வீதத்தில் காணப்படுகிறது.⁴⁰³ ஒவ்வொரு வருடமும் 100 வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு சட்ட உதவி வழங்கும் சட்ட உதவி மன்றத்தின் பணிப்பாளர் தெரிவிக்கையில், “சட்ட உதவி மன்றம்

⁴⁰¹ எம். நளினிக்காவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கிரிபாவா, இலங்கை, நவம்பர் 7, 2006.

⁴⁰² அதே ஆதாரமூலம்.

⁴⁰³ இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம், வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு வருடாந்த புள்ளிவிபர அறிக்கை 2005, ப. 63, 64.

தாக்கல் செய்யும் முறைப்பாடுகள் மேல் நடவடிக்கை எடுப்பதற்கு இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் அநேகம் தவறுகின்றது என்று குறிப்பிட்டார். “முறைப்பாடுகள் எங்களுக்கு கிடைக்கின்றபோது நாம் வெளிவிவகார அமைச்சுக்கு எழுத்து மூலம் அறிவிப்போம்..... ஆயினும் அவர்களது மனோபாவம் எண்ணிக்கையிலும் நாட்டுக்கான வருமானத்தையுமே அடிப்படையாகக் கொண்டிருந்ததேயன்றி மனித உரிமைகள் பற்றியல்ல..... எங்களுக்குக் கிடைக்கும் வழமையான பதில்: □விடயம் மீது நாம் கவனம் கொண்டுள்ளோம், வெளிநாட்டு அலுவலகத்துக்கு இது தொடர்பாக கடிதம் எழுதியிருக்கிறோம்□ என்பது மட்டுமே. இவ்விதமான பதில்களினால் எமக்கு பயனெதுவும் கிடைக்கப் போவதில்லை.”⁴⁰⁴ என்று கூறிய அவர் மேலும் தெரிவிக்கையில், “இதனால் பயனெதுவும் இல்லை; நாங்கள் புலம்பெயர் தொழிலாளரை திருப்தி செய்வதற்கு ஆறுதல் ஆலோசனைகளை அளிப்போம்..... 50 வீதமான சம்பவங்கள் பணியகத்திற்கான கடிதத்துடன் அவற்றின் முடிவை அடைந்து விடும்,”⁴⁰⁵ என்றார்.

இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் விமான நிலையத்திற்கு அருகிலிருக்கும் அதன் நலன்புரி நிலையத்தில் உளவளத்துணை சேவைகளை வழங்குவதில்லை. விமான நிலையத்தின் அருகிலுள்ள இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் சேவைகள் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் உறவினர்களை தொடர்பு கொண்டு அவர்களை வீட்டுக்கு அனுப்புவதுடன் மட்டுப்படுத்தப்பட்டுள்ளது. இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக நலன்புரி நிலைய ஊழியர்கள், மனவேதனைகளுக்கு உட்பட்டிருப்பதற்கான உறுதியான சமீக்கைகளை காண்பிக்கும் பல வீட்டுப் பணிப்பெண்களுக்கு அவற்றுக்கான உளவளத்துணை சேவை அல்லது சேவை வழங்கும் வேறு அமைப்புக்களின் தொடர்புகள் பற்றிய தகவல்களை வழங்காது மேலோட்டமான, வழமையான நேர்காணலின் பின்னர் அவர்களது குடும்பத்தாரிடம் அனுப்பி விடயத்தை முடிப்பதை மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் அவதானித்தது. நலன்புரி நிலையத்திலுள்ள ஒரு உத்தியோகத்தார் தெரிவிக்கையில், “உளவளத்துணை அல்லது அப்படியான சேவைகளை வழங்கும்போது வேறு அமைப்புக்கள் பற்றிய ஆலோசனைகள் தேவைப்படும், பெண்கள் மிக அதிகம் துஷ்பிரயோகத்திற்குள்ளாகிய சம்பவங்கள் பற்றி மாதத்தில் 10க்கும் குறைவான சில சமயம் மூன்று அல்லது நான்கு சம்பவங்களே அறிவிக்கப்படுவதாக தெரிவித்தார்.”⁴⁰⁶ மற்றொரு சந்தர்ப்பத்தில் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக ஊழியர்கள் சுகவீனமுற்ற மற்றும் துஷ்பிரயோகத்திற்குள்ளான வீட்டுப் பணிப்பெண் பெண்ணொருவருக்கு மருத்துவ சேவைகள் பற்றிய தகவல்கள் எதனையும் வழங்கவில்லை. அவர் கூறுகையில், நான் விமான நிலையத்திற்கு இன்று அதிகாலை 3 மணியளவில் வந்தேன். விமான நிலையத்தை அடைந்ததும் என்னால்

⁴⁰⁴ எஸ்.எஸ். விஜேரத்னவுடனான (சட்ட உதவி மன்றம்) மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 17, 2006.

⁴⁰⁵ அதே ஆதாரமூலம்

⁴⁰⁶ இலங்கை வெளிநாட்டுப் வேலைவாய்ப்பு பணியக அதிகாரியுடனான நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 17, 2006.

தனியே நடமாட முடியவில்லை. என்னிடம் பயணத்திற்கான பிரயாணப் பையொன்றும் இருந்ததுடன் நான் தேகாரோக்கியத்துடன் உள்ளதாக உணரவில்லை, எனவே சிலர் ஒரு வாகனத்தை ஏற்பாடு செய்து என்னை இங்கே உதவி நிலையத்திற்கு கூட்டி வந்தனர் நான் அச்சமடைந்திருந்ததுடன் வைத்தியர் ஒருவரைக் காண விரும்பினேன். காலையில் எனக்கு இரத்தமும் வெளியில் வந்ததுஆயினும் இங்கிருந்தவர்கள் வைத்தியர் பற்றி எதனையும் எனக்குத் தெரிவிக்கவில்லை,“ என்றார்.⁴⁰⁷

சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் போன்ற வேலைகொள்ளும் நாடுகளின் பதிலிறுப்பு தொழில் சட்டங்களிலிருந்து தவிர்த்தமை

வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு வேலைநேரக் கட்டுப்பாடுகள் இல்லை; அவ்விதமான நிபந்தனைகள் எதுவும் வீட்டுப் பணிப்பெண்களுக்கோ அல்லது வீட்டுவேலை செய்யும் ஆண்களுக்கோ இல்லை. ஏனையவர்களுக்கு எட்டு மணித்தியால வேலைக் கட்டுப்பாடு, மேலதிக நேரவேலை மற்றும் வெள்ளிக்கிழமைகளில் விடுமுறை என்பன உண்டு.⁴⁰⁸

—இலங்கையின் அனுமதி பெற்ற வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு சங்கத் தலைவர் (ALFEA)

சவுதி அரேபியா,⁴⁰⁹ குவைத்,⁴¹⁰ லெபனான்,⁴¹¹ மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம்⁴¹² என்பவற்றின் தொழில் சட்டங்கள் வீட்டுப் பணியாளர்களை வேதனக் கொடுப்பனவுகளுக்கான ஏற்பாடுகள், வேலை நேரங்கள், கொடுப்பனவுடன் கூடிய விடுமுறைகள் மற்றும் தொழிலாளர் நட்டஈடு உட்பட சட்டப் பாதுகாப்புகளிலிருந்து புறமொதுக்கியுள்ளது. வீட்டுப் பணியாளர்களது அடிப்படை தொழில் பாதுகாப்புக்களை மறுதலிப்பது முறையற்ற தொழில் நடைமுறைகளுக்கான அரசின் ஒப்புதல் மூலம் தொழிலாளர்கள் தவறாக கையாளப்படுவதனை ஊக்குவிக்கிறது.

ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தின் தொழில் சட்டம், வீட்டுப் பணியாளர்கள் 1980 ஆம் ஆண்டு தொழில் சட்ட இல. 8 இன் கீழ் பாதுகாப்புக்கள் பெறுவதை

⁴⁰⁷ கே. புண்ணியாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 1, 2006.

⁴⁰⁸ அல்ஹாஜ் யு.ரி.எம் அன்வீருடனான (ALFEA) மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். இலங்கை, ஒக்டோபர் 31, 2006.

⁴⁰⁹ தொழில் சட்டம், அரச தீர்வை இல.ஆ.51இ 23 ஷாபான் 1426 (செப்டெம்பர் 27, 2005) உறுப்புரை 7(2)

⁴¹⁰ சட்ட இல. 38, 1964 – தனியார் துறையிலுள்ள ஊழியர் தொடர்பானது. உறுப்புரை 2(ந)

⁴¹¹ தொழில் கோவை சட்ட இல. 23, 1946, திருத்தம் 24 ஜூலை 1996, உறுப்புரை 7(1)

⁴¹² சமஷ்டியரசு சட்ட இல. 8, 1980 தொழில் தொடர்புகள் மீதான ஒழுங்கு விதிகள், உறுப்புரை 3(உ)

வெளிப்படையாகவே புறமொதுக்குகிறது.⁴¹³ 1980 ஆம் ஆண்டு தொழில் சட்டத்துக்கு திருத்தங்களை ஐக்கிய அரபுக் இராச்சியம் தற்பொழுது கவனத்தில் கொண்டிருக்கையில், திருத்த சட்டவரைபு தனியார் வீடுகளில் வேலைக்கமர்த்தப்பட்டிருக்கும் அனைத்து வீட்டுப் பணியாளர்களையும் தொழில் பாதுகாப்பிலிருந்து வெளிப்படையாகவே ஒதுக்குவதுடன் பெப்ரவரி 2007 இல் பொதுமக்களின் மீளாய்வு மற்றும் கருத்துக்களுக்குமாக விடப்பட்டது. ஐக்கிய அரபுக் இராச்சியம், வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கென ஒரு நிர்ணயிக்கப்பட்ட தரத்திலான ஒப்பந்தத்தை அறிமுகப்படுத்தியது. இது ஏப்பிரல் 1, 2007 இலிருந்து அமுலுக்கு வந்ததுடன் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு சில பாதுகாப்புக்களை வழங்குகிறது.

ஆயினும் அது வேலை நேரங்களுக்கான மட்டுப்படுத்தல்கள், ஓய்வு அல்லது மேலதிக நேரவேலை பற்றிய ஏற்பாடுகளின்றி, தொழிலாளர் நட்டஈடின்றியும் காணப்படுவதுடன் தனியே தெளிவாக குறிப்பிடாத “போதுமான இடைவேளை” மற்றும் ஒவ்வொரு இரண்டு வருடத்திற்கொரு முறை ஒரு மாத கொடுப்பனவுடனான விடுமுறை என்பவற்றை மட்டும் வழங்குகிறது.⁴¹⁴ நிர்ணயிக்கப்பட்ட ஒப்பந்தம், தொழில் சட்டத்தின் கீழ் வழங்கப்படும், வேலை நாட்களில் எட்டு மணிநேர வேலைக்கட்டுப்பாடு, வாராந்தம் ஒரு ஓய்வு நாளுக்கான உத்தரவாதம், நாளாந்தம் ஒரு மணித்தியால இளைப்பாறுதல் நேரம், மேலதிக நேர வேலைக் கொடுப்பனவு, வருடாந்தம் வேதனக் கொடுப்பனவுடனான ஒருமாத விடுமுறை மற்றும் தொழிலின்போது ஏற்படும் காயங்களுக்கு நட்டஈடு என்பவை உள்ளடங்கலான கூடுதல் பாதுகாப்பு என்பவற்றுக்கு சமனான பாதுகாப்பை வழங்கக்கூடிய ஒரு மாற்றுத் திட்டமாக காணப்படவில்லை’⁴¹⁵

ஒரு திருத்திய தொழில் சட்டக் கோவையை உருவாக்குவதற்கு ஒரு தசாப்தகால நீண்ட செய்முறைக்கு பின்னரும், குவைத் அரசாங்கம் அதன் தொழில் சட்டவரைபில் வீட்டுப் பணியாளர்களை உள்ளடக்கத் தவறியது, இவ்வரைபு வீட்டுப் பணியாளர்களை தொழில் பாதுகாப்பிலிருந்து முற்றாக விலத்தியுள்ளது.⁴¹⁶ ஒக்டோபர் 1, 2006 அன்று குவைத் அரசாங்கத்தின் உள்விவகார அமைச்சு, குறைந்தபட்ச வேதனத்தை குறிப்பிடுவதும், பணியாளர்கள் மீது கட்டணங்களை சுமத்துவதையும் தடைசெய்யும் ஒரு நிர்ணயிக்கப்பட்ட தரத்திலான வீட்டுப் பணியாளர் ஒப்பந்தத்தை அமுலுக்குக் கொண்டு வந்தது. இந்த ஒப்பந்தம் பணியாளர், குவைத்திய ஆட்சேர்ப்பு முகவர் மற்றும் வேலை வழங்குவோரால் கைச்சாத்திடப்படல் வேண்டும். நிர்ணயிக்கப்பட்ட ஒப்பந்த அமுல்படுத்தல் ஒரு முக்கியமான நடவடிக்கையாக இருந்த போதிலும், அது தொழில் சட்டத்தின் கீழ் ஏனைய தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படுகின்ற பாதுகாப்புக்களை விட வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு வழங்கப்படுகின்ற பாதுகாப்பு பல வகைகளிலும்

⁴¹³ அதே ஆதார மூலம்.

⁴¹⁴ வீட்டுப் பணியாளர்கள் மற்றும் தொழில் வழங்குனர்களுக்கான வேலைவாய்ப்பு ஒப்பந்தம் (ஐ.அ.இ) அமுல்படுத்தப்பட்டது 1, ஏப்பிரல் 2007, உறுப்புரை 2-3.

⁴¹⁵ தொழில் தொடர்பு ஒழுங்கு விதிககள் மீதான பெடரல் சட்டம், உறுப்புரைகள் 63-67, 70, 74-75, 144-146.

⁴¹⁶ சுயாதீனமான தொழிற் சங்கங்களின் சர்வதேச கூட்டமைப்பு, தொழிற் சங்க உரிமை மீறல்களின் வருடாந்த மதிப்பாய்வு 2006 (பிறசல்ஸ்: ICFTU, 2006), <http://www.icftu.org/www/pdf/surveyo6-EN.pdf> (accessed September 6, 2007), pp. 364-365.

குறைவானதாகக் காணப்பட்டது. ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியத்தில் உள்ளது போன்றே குறைவத்திய அரசாங்கத்தின் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான நியம தர ஒப்பந்தம், தொழில் சட்டத்தில் வழங்கப்படும் பாதுகாப்புகளுக்கு வீட்டுப் பணியாளர்களையும் உள்ளடக்குவது போன்றதோர் முறைக்கான தகுந்த மாற்றீட்டுத் திட்டமாக காணப்படவில்லை.

வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான தனியான மற்றும் பலவீனமான பாதுகாப்புகள் பெண் பணியாளர்கள் மீது ஏற்றுக்கொள்ள இயலாதளவு பாரபட்சமான தாக்கங்களைக் கொண்டுள்ளது. நிர்ணயிக்கப்பட்ட சட்ட பாதுகாப்புகளிலிருந்து வீட்டுப் பணியாளர்களை தவிர்த்தமையானது சர்வதேச சட்டங்களில் போஷிக்கப்படும் பாரபட்சமற்ற கோட்பாடுகளின் கீழ் தடைசெய்யப்பட்ட பால் அடிப்படையிலான நியாயமற்ற வேறுபட்ட பாரபட்சத்தை ஏற்படுத்துவதாக அமைகிறது. பெண்களுக்கு எதிரான அனைத்து விதமான பாரபட்சங்களையும் இல்லாதொழிக்கும் (ஊநுனுயுறு) சமவாயம், குடியியல் மற்றும் அரசியல் உரிமைகள் மீதான சர்வதேச சமவாயம் (ஐஊஊஊ)இ⁴¹⁷ மற்றும் புலம்பெயர் பணியாளர்களின் சமவாயம் என்பன பால், மொழி, தேசியம் அல்லது சமூக தோற்றம் அல்லது வேறு அந்தஸ்து காரணம் என்பவற்றின் அடிப்படையில் பாரபட்சத்தை தடை செய்கின்றன. வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான குறைந்த பாதுகாப்பு அதன் வெளித்தோற்றத்தில் நடுநிலையானதாக தோன்றினாலும் வீட்டுப் பணியாளர்களுள் பெரும்பான்மையான பகுதியாகவுள்ள பெண்கள் மீது இது வேறுபட்ட தாக்கங்களைக் கொண்டுள்ளது.

சவூதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியத்தில் தொழில் சட்டங்களிலிருந்து வீட்டுப் பணியாளர்களை தவிர்த்தமையானது அவர்கள் நாட்டின் பிரசைகளற்றவர் மற்றும் அதேபோன்று பால் அடிப்படை என்ற ரீதியில் இரு வகையான பாரபட்சத்தை ஏற்படுத்துகிறது. பெண் வீட்டுப் பணியாளர்கள்

⁴¹⁷ குடியியல் மற்றும் அரசியல் உரிமைகளுக்கான சர்வதேச சமவாயம், “அரசுகள் எந்தப் பாகுபாட்டையும் தடை செய்வதுடன் அனைத்து நபர்களும் இனம், நிறம், பால்நிலை, மொழி, மாதம், அரசியல் அல்லது வேறு அபிப்பிராயங்கள், தேசிய அல்லது சமூக தோற்றம், ஆதனம், பிறப்பு அல்லது பிற அந்தஸ்து போன்ற எந்தவொரு அடிப்படையிலுமான பாரபட்சங்களுக்கு எதிராக அனைத்து நபர்களுக்கும் சமனானதும், பயனுறுதி மிக்கதுமான பாதுகாப்பை உத்தரவாதப்படுத்த வேண்டுமென” கூறுகிறது. குடியியல் மற்றும் அரசியல் உரிமைகளுக்கான சர்வதேச சமவாயத்தை (ICCPR) அர்த்தப்படுத்தும் பொறுப்பைக் கொண்ட ஐ.நா. மனித உரிமைகள் சபை, சமவாயத்தின் பால்நிலை தொடர்பான பாரபட்சத்தை பெண்களுக்கெதிரான அனைத்து விதமான வன்முறைகளை இல்லாதொழிக்கும் சர்வதேச சமவாயத்தில் (CEDAW) பயன்படுத்தப்பட்ட வார்த்தைகளைக் கொண்டே அர்த்தப்படுத்தியது. பாரபட்சமின்மை தொடர்பான அதன் பொதுக்குறிப்பில் ஐ.நா மனித உரிமைகள் சபை ICCPR இன் பாரபட்சமின்மை தொடர்பான ஏற்பாட்டை அர்த்தப்படுத்துவதற்கு CEDAW இல் பாரபட்சம் குறித்து கூறப்பட்டிருந்த வரைவிலக்கணத்தை பயன்படுத்தியது, ஆகவே பாரபட்சம் என்ற சொல் “எந்த வேறுபாடுகள், விலக்குதல், கட்டுப்படுத்தல் அல்லது விருப்பு மற்றும் அனைத்து நபர்களாலும் அனைத்து உரிமைகள் மற்றும் சுதந்திரங்களின் ஓர் சமனான தன்மையில் அனைத்து நபர்களாலும் அங்கீகரிக்கப்படல், அனுபவித்தல் அல்லது அப்பியாசித்தல் என்பவற்றை இல்லாதாக்கும் அல்லது பலவீனப்படுத்தும் நோக்கம் அல்லது தாக்கம் கொண்ட எந்த அடிப்படையிலும் அர்த்தப்படும்படி புரிந்து கொள்ளப்படும்.” ஐக்கிய நாடுகள் மனித உரிமைச் சபை பொதுக்குறிப்பு 18, பாரபட்சமின்மை (31வது அமர்வு, 1989), மனித உரிமைகள் ஒப்பந்த அமைப்புக்களினால் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட பொதுக்குறிப்புக்கள் மற்றும் பொதுப் பரிந்துரைகள். ஐ.நா ஆவணம் HRI/GEN/Rev.6 (2003), ப. 146, பந்தி 6-7.

வேலைவாய்ப்புகளின்போது இரு வகையிலான பாரபட்சத்தால் பாதிக்கப்படுவதாக சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் குறிப்பிடுகிறது. ஏனெனில், முதலாவது அவர்கள் வெளிதேசத்தவர் இதனால் ஆண் பணியாளர்களும் எதிர் கொள்ளும் அதே பாரபட்சத்தை எதிர்கொள்கின்றனர்; இரண்டாவதாக அவர்கள் பெண்களாக உள்ளபடியால் அவர்களது சொந்த நாட்டின் அல்லது பணிசெய்யும் நாட்டின் பாதுகாக்கப்படும் மரபுரிதியிலான உள்பாங்குகளினால் அதிகம் பாதிக்கப்படுபவர்களாக உள்ளனர்.⁴¹⁸ பொதுவாக பிரசைகளல்லாதவர்கள், அவர்கள் அந்நியர் என்ற அந்தஸ்தின் அடிப்படையில் பாரபட்சங்களிலிருந்து விடுவிக்கப்படுவதற்கான உரித்துடையவர்கள். சில விதிவிலக்குகளைத் தவிர இது தொழில் பாதுகாப்புக்கு பிரயோகிக்கப்படுவதில்லை. குடியியல் மற்றும் அரசியல் உரிமைகளுக்கான சர்வதேச சமவாயத்தின் பாரபட்சமில்லாமைக்கான உத்தரவாதம் தேசியத்தின் அடிப்படையிலான பாரபட்சத்தை தடைசெய்கிறது.⁴¹⁹ குடியியல் மற்றும் அரசியல் உரிமைகளுக்கான சர்வதேச சமவாயத்தை அர்த்தப்படுத்தும் பொறுப்பைக் கொண்டிருந்த ஐக்கிய நாடுகளின் மனித உரிமைகள் சபை, “சமவாயத்தின் ஒவ்வொரு உரிமைகளுமே பிரசைகள் மற்றும் அந்நியர்களுக்கிடையில் பாரபட்சங்களின்றி உத்தரவாதஞ் செய்யப்பட வேண்டுமென்பது பொதுவான விதியாகும். சமவாயத்தில் பாரபட்சமின்னை தொடர்பாக உத்தரவாதம் செய்யப்பட்டுள்ள உரிமைகளின் பொதுவான தேவைப்பாட்டின் அனுகூலத்தை அந்நியர்கள் பெறுகின்றனர்.”⁴²⁰

சர்வதேச சட்டங்கள் கூட சட்டத்தின் முன்னால் சமத்துவத்தையும் சட்டத்தின் கீழ் சமனான பாதுகாப்பையும் உத்தரவாதப்படுத்துகிறது.⁴²¹ குடியியல் மற்றும் அரசியல் உரிமைகளுக்கான சர்வதேச சமவாயத்தின் கீழ் நாட்டின் நியாயாதிக்கத்துக்கு உட்பட்ட அனைத்து மக்களும் சட்டத்தின் கீழ் சமத்துவமான பாதுகாப்புக்கு உரித்துடையவர்களாவர்.⁴²² இந்த பாதுகாப்புக்கள் பிரசைகளல்லாதவர்கள் மற்றும்

⁴¹⁸ சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம், புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள், 87 சர்வதேச தொழில் மகாநாடு 10 (1999) பந்தி 367. அறிக்கைகளின் மீளாய்வு, முன்னேற்பாட்டுச் சபை மற்றும் உலக மகாநாட்டுக்கான ஆய்வுகள் மற்றும் ஏனைய ஆவணங்கள்: செயலாளர் நாயகத்தின் குறிப்பு; ஐ.நா ஆவணம் A/CONF:189/PC.2/23 (2001), பந்தி 22.

⁴¹⁹ ICCPR பிரசைகளுக்கு சில குறித்த உரிமைகளை ஒதுக்குகிறது. ICCPR இன் உறுப்புரை 25 பிரசைகள் பொது விவகாரங்களில் பங்குபற்றுவதற்கு, வாக்களிப்பதற்கு மற்றும் பதவிகளை வகிப்பதற்கு மற்றும் பொதுச் சேவைகளுக்கான சமனான பொதுவான முறைகள் மூலம் அணுகுவதற்கான உரிமைகளைத் தெளிவாக கூறுகிறது. ICCPR உறுப்புரை 25, ICCPR உறுப்புரை 12. ஐ.நா மனித உரிமைகள் சபையின் பொதுக்குறிப்பு 15 இல், ICCPR இன் கடப்பாடு உறுப்புரை 25 இல் அங்கீகரிக்கப்பட்டு பிரசைகளுக்கு மட்டும் பிரயோகிக்கப்படக் கூடிய உரிமைகளைத் தவிர அரசு தரப்பின் ஆட்புல எல்லைக்குள் உள்ள எந்த வெளிநாட்டவருக்கும் பிரயோகிக்கப் படக்கூடியதென்கிறது. ஐ. நா மனித உரிமைகள் சபை பொதுக்குறிப்பு 15, சமவாயத்தின் கீழ் அந்நியர்களின் நிலை (27 வது அமர்வு, 1986), மனித உரிமைகள் ஒப்பந்த அமைப்புகளினால் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்ட பொதுக்குறிப்புகள் மற்றும் பொதுப் பரிந்துரைகளின் தொகுப்பு. ஐ.நா ஆவணம் HRI/GEN/1/Rev. 6 (2003), ப. 140, பந்தி 2.

⁴²⁰ ஐ.நா மனித உரிமைகள் சபை, பொதுக்குறிப்பு 15, சமவாயத்தின் கீழ் அந்நியர்களின் நிலை. பந்தி 2.

⁴²¹ சர்வதேச மனித உரிமைகள் பிரகடனம் (1948) உறுப்புரை 7; ஐ.நா மனித உறுப்புரை 26.

⁴²² “சட்டம் எந்தவகையான பாரபட்சங்களையும் தடைசெய்வதுடன் எந்தவொரு அடிப்படையிலும் அனைத்து நபர்களுக்கும் சமனானதும் பயனுறுதிமிக்க பாதுகாப்புக்கு உத்தரவாதம் அளித்தல் வேண்டும்.....” ICCPR உறுப்புரை 26.

பெண்களையும் உள்ளடக்குகின்றது. ஆதலால் தொழில் சட்டங்கள் போன்ற வேலை நிலைமைகள் அல்லது வேதனங்கள் மீது செயற்படும் பாதுகாப்பு நியாயாதிக்கங்கள் பிரசகளல்லாதவர்கள் மற்றும் பெண்களுக்கு சமனாக பிரயோகிக்கப்படல் வேண்டும்⁴²³

குடிவரவு சட்ட ஒழுங்கு விதிகள்

சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்திலுள்ள கபாலா (முயகயடய) அல்லது அனுசரணை முறை புலம்பெயர் பணியாளர்கள் ஒரு வேலை கொள்வோரிடமிருந்து மற்றொரு வேலைகொள்வோருக்கு மாறிச் செல்லும் திறனை, அதாவது அவர்களது தொழில்சார் நகர்தன்மையை அதிகளவுக்கு கட்டுப்படுத்துகிறது. இந்த “அனுசரணைச் சட்டங்கள்” புலம்பெயர் பணியாளர்களது விசா அனுமதிகளை குறித்த வேலைகொள்வோர், அல்லது “அனுசரணையாளர்” என்போருடன் பிணைப்பது, நடைபெறும் துஷ்பிரயோகம் மற்றும் சுரண்டல்களின் அதிகளவிலான அபாயங்களுடன் பணியாற்ற செய்கின்றது. இந்த குடிவரவு ஒழுங்கு விதிகள், புலம்பெயர் பணியாளர்கள் துஷ்பிரயோகங்களுக்கு முகம் கொடுக்கையில் அவர்களது தெரிவுகளை கடுமையாக கட்டுப்படுத்துகின்றன.

சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தின் அனுசரணைச் சட்டத்தின் கீழ் புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள், இந்த நாடுகளில் பணிபுரிவதற்கான ஒரு விசா அனுமதியைப் பெற்றுக் கொள்வதற்கு உள்;ர் அனுசரணையாளர் ஒருவரின் தேவையைக் கொண்டிருக்க வேண்டும், அனுசரணையாளர் புலம்பெயர் பணியாளரது சட்டரீதியான அடையாள அட்டைக்கான அதிகாரத்தைக் கொண்டுள்ளார். அனுசரணையாளர்கள் பணியாளர்களது விசா அனுமதி மீள்புதுப்பித்தலை கட்டுப்படுத்துவதால், வேலைகொள்வோர் வீட்டுப் பணியாளர்களது விசா அனுமதி காலாவதியாக அனுமதிப்பதன் மூலம் அவர்களது தொழில் ஒப்பந்தத்தை முடிவுறுத்த முடியும். புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் தங்கள் வேலையை விட்டு விலக முடியுமா என்பதனையும் வேலைகொள்வோரால் கட்டுப்படுத்த முடியும். புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர் தனது வேலைகொள்வோரை மாற்றம் செய்து கொள்வதற்கு ஆரம்ப அனுசரணையாளர் மாற்றப் பத்திரமொன்றை வழங்குதல் வேண்டும். இது வீட்டுப் பணியாளர்கள் துஷ்பிரயோகங்களுக்கு ஆளாகின்ற நிலைமைகளிலும் கூட அவர்களது வேலை மாறுவதற்கான வேண்டுகோள் எதேச்சாதிகாரமான முறையில் மறுக்கப்படுவதற்கான வாய்ப்புக்கள் உள்ளதாக இருக்கின்றது. புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களது விசா அனுமதிகள் குறித்ததொரு வேலைகொள்வோருடன் கட்டுப்படுத்தப்பட்டிருப்பதால், அவர் ஒரு துஷ்பிரயோக வேலைகொள்வோரிடமிருந்து தப்பி ஓடுகையில், அப்பெண் தனது சட்டரீதியான குடிவரவு அந்தஸ்தை இழப்பதுடன் தடுத்து வைக்கப்படல் அல்லது நாட்டை விட்டு வெளியேற்றப்படுவதற்கான ஆபத்தை எதிர் கொள்கின்றார்.

⁴²³ “வேறுபாடான நடத்தை அல்லது கையாளுதல் நியாயமானதாகவும், குறிக்கோள் மற்றும் சமவாயத்தின் கீழ் சட்டபூர்வமான இலக்கை அடைவதற்கான நோக்கத்தைக் கொண்டிருக்கையில் ஒவ்வொரு வேறுபாடான கையாளுதல்கள் பாரபட்சத்தை ஏற்படுத்துவதாக அமையாதென சபை நோக்குகிறது. ஐ.நா மனித உரிமைகள் சபை, பொதுக்குறிப்பு 18, பாரபட்சமின்மை, பந்தி 13.

சவூதி அரேபியாவில், புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் நாட்டை விட்டு எப்பொழுது வெளியேறலாம் என்பதைக் கூட அனுசரணையாளர்கள் கட்டுப்படுத்துகின்றனர். சவூதி அரேபிய அரசாங்கம் வீட்டுப் பணியாளர்கள் நாட்டை விட்டு வெளியேறுவதற்கான அனுமதியை பெற்றுக் கொள்ள வேண்டுமென வேண்டுகிறது, ஆனால் இது அனுசரணையாளரால் கட்டுப்படுத்தப்படுகிறது. மத்திய கிழக்கு நாடுகளில் பணிக்காக இலங்கை பணிப்பெண்களை ஆட்சேர்ப்பதில் 30 வருட அனுபவத்தைக் கொண்ட ஒரு தொழில் முகவர் விளக்குகையில் பணியில் முதல் மூன்று மாதங்கள் கழிந்த பின் தங்கள் தொழில் ஒப்பந்தத்திலிருந்து விலக விரும்பும் வீட்டுப் பணியாளர்கள் அதற்கான நீதிமன்ற உத்தரவு மற்றும் வெளியேறுவதற்கான ஒரு விசா அனுமதி என்பவற்றைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். “இதைப் பெறுவதற்காக சவூதி அரேபியாவில், பணிப்பெண் தூதரகத்திற்கு செல்ல வேண்டும். தூதரகம் அவரை நீதிமன்றத்துக்கு அழைத்துச் செல்ல வேண்டும், அங்க நீதிபதி அப்பெண்ணை ஒப்பந்தத்திலிருந்து விடுவிப்பதா, இல்லையா என்பதை தீர்மானிப்பார். வேலைகொள்வோர் ஒப்பந்தத்தில் கையொப்பமிட்டு பின் அதனை வெளிவிவகார அமைச்சு முத்திரையிடுவது ‘சட்டமயப்படுத்தல்’ எனப்படுகிறது.”⁴²⁴ சமூக விவகார அமைச்சம் வேலைகொள்வோரின் சம்மதத்தை பெற்றுக்கொள்ள முடியாத வீட்டுப் பணியாளர்களது வெளியேறுவதற்கான விசா அனுமதியை பெறுவதற்கான செய்முறைகளுக்கென வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு தனியான பிரிவுகளை நடாத்துகின்றன. புலம்பெயர் பணியாளர்கள் வேலைகொள்ளும் நாட்டிலிருந்து அவர்களது அனுசரணையாளரின் அனுமதியில்லாமல் நாட்டை விட்டு வெளியேறுவதற்கான விசா அனுமதியை பெற்றுக்கொள்ள முடியாது. அனுசரணையாளர்களை இவ்விதம் அதிகாரப்படுத்துவதன் மூலம், சவூதி அரசாங்கம் வீட்டுப் பணியாளர்களது சுதந்திரமான நடமாட்டத்துக்கான உரிமையை மீறுகிறது. வெளியேறுவதற்கான விசா அனுமதியை எதேச்சாதிகாரமாக மறுப்பதும் வீட்டுப் பணியாளர்களை கட்டாய வேலைக்குள்ளாக்கும் நிலைக்குத் தள்ளுகிறது.

ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் அண்மையில் அதன் தொழில் சட்ட விதிகள் பலவற்றை மீளாய்வு செய்வதுடன் சாதகமான சீர்திருத்தங்களை அறிமுகப்படுத்துகிறது. ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தின் மாறுதல் சட்டங்களில் அண்மையில் மாற்றங்கள் ஏற்பட்ட போதிலும் வீட்டுப் பணியாளர்கள் புதிய ஒரு அனுசரணையாளரிடம் மாற்றிக் கொள்வதிலான கட்டுப்பாடுகள் வீட்டுப் பணியாளர்களை துஷ்பிரயோகங்களுக்கு ஆளக்குவதற்கான நிலைமைகளுக்கு உட்படுத்துகின்றன. ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தில், பெப்ரெவரி 2006 இல் கொண்டு வரப்பட்ட மாற்ற முறைகளிலான சீர்திருத்தம், அனுசரணையாளர்களை மாற்ற விரும்பும் பணியாளர்களுக்கான ஒரு வருட வேலைத்தடையை நீக்கியது. இதற்கு முன்னர் இருந்த முறைப்படி வீட்டுப் பணியாளர்கள் அனுசரணையாளர்களை மாற்றமுடியாது. அனுசரணையாளர்களது வேலைகளை விட்டு விலகுவது அவர்களது

⁴²⁴ ஓய்வு பெற்ற தொழில் முகவருடனான (பெயர் மறைக்கப்பட்டுள்ளது) மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கொழும்பு, இலங்கை, நவம்பர் 18, 2006.

விசா அனுமதியை இரத்துச் செய்வதில் முடிவடைகிறது. வேலைகொள்வோரை மாற்ற விரும்புவர்களுக்கு ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியத்தில் பணிபுரிவதற்கு ஒருவருடத் தடை விதிக்கப்பட்டிருந்தது. எவ்வாறாயினும் திருத்தி அமைக்கப்பட்ட மாறுதல் சட்டத்தின் கீழ், வீட்டுப் பணியாளர்கள் தங்களை முதலில் பணிக்கமர்த்திய வேலைகொள்வோரிடமிருந்து “ஆட்சேபனையில்லை என்பதற்கானதொரு சான்றிதழை” பெற்ற பின்னர் அல்லது அவர்களது தொழில் ஒப்பந்த காலத்தை பூர்த்தி செய்த பின்னரும் மற்றும் டுபாயில் 1500 டிராம்களும் (408 அ.டொலர்கள்) மற்றும் ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியத்தில் 500 டிராம்கள் வரையிலுமான (136 அ.டொலர்கள்) விசா மாற்ற அனுமதிக்க கட்டணத்தை பணியாளர்கள் செலுத்திய பின்னர் தங்கள் அனுசரணையாளர்களை மாற்றிக் கொள்ள முடியும்.⁴²⁵ ஐக்கிய அரபுக்கள் இராச்சியத்தில் வேலைகொள்வோரால் துஷ்பிரயோகங்களுக்குள்ளான வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான ஒரேயொரு நலன்காக்கும் நிலையத்தின் பணிப்பாளரான ஷர்னா முசாபி கூறுகையில், “முதலில் வேலைக்கமர்த்துபவர்களில் பலர் ஆட்சேபனை இல்லை என்பதற்கான சான்றிதழை வழங்காமலிருப்பதன் மூலம் தங்கள் பணியாளர்களை தண்டிப்பதன் மூலம் அவர்கள் நாட்டிலிருந்து வெளியேறுவதற்கு கட்டாயப்படுத்துகின்றனர். ஏனையவர்கள் பணியாளர்கள் மீது பல மாதங்களிலிருந்து ஒருவருடம் வரையிலான தடையை விதிக்கின்றனர். இது அவர்கள் நாட்டினுள் நுழைவதற்கோ அல்லது அந்தக் காலப் பகுதியில் வேறு வேலைகளைத் தேடுவதையோ தடுக்கிறது.”⁴²⁶ இரண்டு மாதங்களுக்கு வேதனம் வழங்கப்படவில்லை அல்லது நீதிமன்றத்தில் ஒரு தொழில் வழக்கு உள்ளதென நிரூபிப்பவர்களுக்கு சட்டம் விலக்களித்து முதல் அனுசரணையாளரது அனுமதியில்லாமல் அனுசரணை மாற்ற வேண்டுகோளிற்கு அனுமதித்தாலும் நடைமுறையில் வேதனக் கொடுப்பனவின்மை நிரூபிப்பது கடினமானதென்பதுடன் குறைந்தளவிலான வீட்டுப் பணியாளர்களே நீதிமன்றத்தில் வழக்குகள் தொடர்ந்துள்ளனர்.

குவைத்தில், உள்விவகார அமைச்சு வீட்டுப் பணியாளர்களது ஒப்பந்தங்களை ஒக்டோபர் 1, 2006 இலிருந்து நிர்ணயிக்கப்பட்ட தரத்திற்குட்படுத்தியது. புதிய முறை புலம்பெயர் பணியாளர்களுக்கான அனுசரணை விதிகளை மாற்றியதுடன் அனுசரணை மாற்றங்களுக்கு முழுமையாக தடை விதித்தது. இது துஷ்பிரயோக வேலை நிலைமைகளிலிருந்து தப்பியோட விரும்பும் வீட்டுப் பணியாளர்கள் மீது மிகவும் பாதகமான விளைவுகளை கொண்டிருக்கலாம்.⁴²⁷ நிர்ணயிக்கப்பட்ட தரத்திலான ஒப்பந்தத்தின் கீழ் வீட்டுப் பணியாளர்கள் மற்றொரு

⁴²⁵ பஸ்மா அல் ஜன்டலி, “பணிப்பெண்கள் மீதான தீர்மானம் அனைத்துத் தரப்பினருக்கும் நன்மையளிக்கும், அதிகாரிகள் கூறுகின்றனர்”, கல்ப் நியூஸ் (டுபாய், ஐ.அ.இ) ஆகஸ்ட் 22, 2006. http://www.archive.gulfnews.com/indepth/labour/visas_and_the_law/10061828.html (accessed September 6, 2007).

⁴²⁶ ஷர்னா முசாபியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் மின்னஞ்சல் தொடர்பாடல். (நம்பிக்கையின் நகர்: பெண்கள் மற்றும் சிறுவர்களுக்கான டுபாய் நிலையம்) செப்டெம்பர் 29, 2007.

⁴²⁷ நிர்ணயிக்கப்பட்ட தர ஒப்பந்தங்கள், விடுவிக்கக் கடிதமொன்றில் கையெழுத்திடுவதன் மூலமான முன்னைய அனுசரணையாளரது சம்மதத்துடன், வீட்டுப் பணியாளர்கள் இரண்டு வருடங்களுக்கொரு தடவை மட்டும் வேறொரு விசா அனுசரணையாளருக்கு மாறுவதை அனுமதித்த முன்னைய பணிப்புரையை மாற்றிச் செய்தது.

வேலைகொள்வோரின் இருப்பிடத்திற்கு மாறிச் செல்வதையோ அல்லது குவைத்தில் இருக்கும் பொழுது வேறொரு வேலையைத் தேடுவதையோ அனுமதிக்கவில்லை, ஆயினும் இதற்குப் பதிலாக அவர் தனது வேலைகொள்வோரை விட்டு விலகுவாராயிருந்தால் அல்லது வேலைகொள்வோர் அவர்கள் ஒப்பந்தத்தை முடிவுறுத்தினால் வீட்டுப் பணியாளர்கள் நாட்டை விட்டு வெளியேற்றப்படுவர்.⁴²⁸ ஆட்சேர்ப்பு முகவர்களின் இணைப்பான குவைத்தின் வீட்டுத் தொழில் அலுவலகங்களின் சங்க (முருனுடுழு) பொது முகாமையாளர் ஹசீம் மஜீட் இந்த ஏற்பாட்டை குறை கூறினார்.⁴²⁹ குவைத்திய அரசாங்கம் செய்வதற்கு எண்ணியதாக

2005 இல் அறிவித்த போதிலும், இவ்வறிக்கையை எழுதும்வரை சீர்திருத்தம் செய்யப்பட்ட அனுசரனைச் சட்டம் அமுலுக்கு வரவில்லை.⁴³⁰ குவைத்திய அமைச்சர்களால் கவனத்தில் கொள்ளப்பட அனுசரனை முறைகளில் சாத்தியமான சீர்திருத்தங்கள் குறித்து ஆராய்வதற்கு மூன்று ஆய்வுகள் மேற்கொள்ளப்படுவதாக சமூக விவகார மற்றும் தொழில் அமைச்சு தெரிவித்த போதிலும் இந்தச் சீர்திருத்தங்கள் நிர்ணயிக்கப்பட்ட தரத்திலான ஒப்பந்தங்களின் மாறுதல் பற்றிய ஏற்பாடுகளை மேலுறுமா என்பது தெளிவற்றதாக உள்ளது.⁴³¹

முறையிடப்பட்ட துஷ்பிரயோகங்களை விசாரித்தல் மற்றும் வழக்கு தொடுத்தல்

முறையிடப்பட்ட துஷ்பிரயோகங்களை விசாரித்தல் மற்றும் வழக்குத் தொடுப்பதில் தடைகளுள்ள பல சம்பவங்களை மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் ஆவணப்படுத்தியுள்ளது. இச்சம்பவங்களில் நேரடியாக பிரயோகிக்கத்தக்கவகையில் குற்றவியல் சட்டங்கள் இருந்த போதிலும் இலங்கைப் பணிப்பெண்கள் தெரிவித்த துஷ்பிரயோகங்கள் பற்றி விசாரித்து வழக்குத் தொடுப்பதற்கு சஷுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்திலுள்ள அதிகாரிகள் தவறினர். துஷ்பிரயோகங்களை விசாரித்தல் மற்றும் வழக்குத் தொடுத்தல்களில் பலவிதமான தடைகளை எதிர்கொள்கின்றனர். துஷ்பிரயோகங்களை மேற்கொள்ளும் வேலைகொள்வோருக்கு எதிராக முறைப்பாடுகளைப் பதிவு செய்யும் வீட்டுப் பணியாளர்கள் திருட்டு போன்ற பதில் குற்றச் சாட்டு அச்சுறுத்தல்களுக்கு முகம் கொடுக்கின்றனர். பல சந்தர்ப்பங்களில் வீட்டுப் பணியாளர்கள் தங்கள்

⁴²⁸ அகமது சக்காரியா, “வீட்டுப் பணியாளர்கள் மாறுவதற்கான தடை ஓக்டோபர் முதலாம் திகதியிலிருந்து அமுல்” டெய்லி ஸ்ரார் குவைத் பதிப்பு, ஆகஸ்ட் 26-27, 2006.

⁴²⁹ அதே ஆதாரமூலம்.

⁴³⁰ சுயாதீன வர்த்தக சங்கங்களின் சர்வதேச ஒன்றியம், வர்த்தக சங்க உரிமைகளின் மீறல்களின் வருடாந்த மதிப்பாய்வு, ப.364.

⁴³¹ “அனுசரனை முறை மாற்றீடுகள்”, குவைத் டைம்ஸ், மே 18, 2007.
http://www.kuwaittimes.net/read_news.php?newsid=MTUONDYxMzYwMg== (accessed September 6, 2007).

வேலைகொள்வோரின் முழுப் பெயர் அல்லது முகவரிகள் என்பவற்றை தெரியாதுள்ளமையானது முறைப்பாடுகள் மேற்கொள்ளப்பட்ட வேலைகொள்வோரை அதிகாரிகள் தேடிக் கண்டுபிடிப்பதை கடினமாக்குகிறது. ஒரு பணியாளர் கூறுகையில், “தூதரக உத்தியோகத்தார்கள் எஜமானது தொலைபேசி இலக்கத்தைக் கேட்டனர், அவர்கள் பொலிசாரை அழைத்து அவரை பிடிப்பதற்கு முயற்சித்தனர்..... எங்களிடம் தொலைபேசி இலக்கம் இல்லை, முகவரி இல்லை, எங்களால் என்ன செய்ய முடியும்? என அவர்கள் என்னிடம் கூறினார்கள். எனக்கு எஜமானின் தொலைபேசி இலக்கம் தெரியாது”, என்றார்.⁴³² வேலைகொள்வோர் மற்றும் தொழில் முகவர்கள் சில சமயங்களில் தங்கள் முகவரி மாற்றங்களை பதிவு செய்வதில்லை. வேலைகொள்வோர்கள் தமக்கிடையேயான வேலை வழங்குதல் மாற்றங்களை அல்லது முகவரி மாற்றங்களை பதிவு செய்யத் தவறுமிடத்து இலங்கைத் தூதரகம் வீட்டுப் பணியாளர்களது தொடர்புகளை இழந்து விடுகிறது, அதேபோன்று துஷ்பிரயோகங்களை மேற்கொள்ளுகின்ற வேலை கொள்வோரை தேடிப் பிடிப்பதும் சிரமமாகின்றது. மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் நேர்காணல் செய்த பல புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் தெரிவிக்கையில், தாம் பணிசெய்யும் நாட்டின் அதிகாரிகளிடம் உதவி கோரும்பொழுது இவ்வதிகாரிகள் இவ்வீட்டுப் பணியாளர்கள் யாரிடமிருந்து தப்பி உதவி கோரி வந்தனரோ அவர்களிடமே மீண்டும் தங்களை பிடித்துக் கையளிப்பதாக கூறினார். சவுதி அரேபியாவில் எஸ். பொன்னம்மா தனது வேலைகொள்வோரிடமிருந்து தப்பியோடி பொலிசாரின் உதவியை நாடியபோதும் பொலிசார் தன்னை மீண்டும் அந்த வேலைகொள்வோரிடமே தனது விருப்பத்திற்கு எதிராக கையளித்ததாக மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்துக்கு கூறினார்:

நான் ஒரு முறை தப்பி வந்து, பொலிசாரிடம் சென்றேன். என்னை தூதரகத்துக்கு கொண்டு சென்று விடும்படி அவர்களை கேட்டுக் கொண்டேன். இது கடந்த மாதம் 22ம் திகதி (நவம்பர் 2006) நடைபெற்றது. அவர்கள் என்னை திரும்பவும் எனது வேலைகொள்வோரிடமே அழைத்துச் சென்று விட்டனர். சிறிது நேரம் என்னை பொலிஸ் நிலையத்தில் வைத்திருந்தனர். பின்னர் ஒரு சிரேஷ்ட அதிகாரி வந்தார். நான் எனது காயங்களைக் காட்டி முறையிட்டேன். என்னை எஜமான் தாக்கி, அடித்ததாக முறையிட்டேன். எஜமான் தான் அந்த வேளையில் வீட்டில் இருக்கவேயில்லை என்று கூறினார். பின்னர் அவர்கள் எஜமான் எனக்கு சம்பளம் கொடுத்தாரா என்று கேட்டனர். எனக்கு கடந்த ஒன்றரை வருடமாக சம்பளம் எதுவும் தரவில்லையெனக் கூறினேன். நான் மீண்டும் எஜமானிடம் திரும்பிப் போக மறுத்தேன். என்னை தூதரகத்தில் கொண்டு சென்று விடும்படி வலியுறுத்திக் கேட்டுக் கொண்டேன். பொலிசார் “நாங்கள் உன்னை எஜமான் வீட்டில் அல்ல, தூதரகத்திலேயே கொண்டு போய் விடுகிறோம்”, என்று கூறினார். பொலிசார், என்னை தூதரகத்தில் விட்டுவிட்டு போகும்படி எஜமானிடம்

⁴³² எஸ். பொன்னம்மாவுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். ரியாத், சவுதி அரேபியா, டிசம்பர் 14, 2006.

கூறினர், ஆயினும் எஜமான் மீண்டும் என்னை வீட்டிற்கே அழைத்து வந்தார். ஏன் என்னை மறுபடியும் உங்கள் வீட்டிற்கு அழைத்து வருகிறீர்கள் எனக் கேட்டேன், அதற்கு எஜமான் உன்னை வீட்டிற்கு அனுப்புவதற்கு என்னிடம் பணம் இருக்கவில்லை என்று கூறினார். அதற்கு நான், பணம் இல்லையென்றால் ஏன் என்னை வேலைக்கு அமர்த்தினீர்கள்? எனக் கேட்டேன். எஜமானி என்னை கடுமையாக அடித்தார். “சஷுதி அரேபியாவில் எங்கு நீ தப்பிப் போனாலும் அவர்கள் பிடித்து இங்கேதான் அனுப்புவார்கள். உன்னைக் கொன்றால் கூட பொலிசார் எங்களுக்கு ஒன்றும் சொல்லமாட்டார்கள். நீ தப்பியோடியிருக்காவிட்டால் உன்னைக் கொன்று குப்பையில் வீசியிருப்போம்”, என்று என்னிடம் கூறினார். எனக்கு உடம்பெல்லாம் வலிக்கிறது. என்னால் வலி தாங்க முடியவில்லை.⁴³³

பின்னர் அவர் இரண்டாம் தடவையும் தப்பி வந்து பொலிசாரிடம் செல்லாமல் இலங்கைத் தூதரகத்துக்கே சென்றார், ஏனெனில் மற்றுமோர் இலங்கையர் அவரிடம் பொலிசார் திரும்பவும் வேலைகொள்வோரிடமே கையளிப்பர் என எச்சரித்திருந்தார்.

சில சம்பவங்களில், பொலிசாரிடமிருந்து வீட்டுப் பணியாளர்கள் உதவியை நாடிய பொழுதிலும் அவர்கள் தேவையான உதவியைப் பெறவில்லை. இந்த அதிகாரிகள் பணியாளர்களின் விருப்பிற்கு மாறாக அவர்களை திரும்பவும் அவர்களது வேலைகொள்வோரிடமே மீண்டும் கையளிக்கின்றனர் அல்லது முறைப்பாடு செய்யப்பட்ட துஷ்பிரயோகம் பற்றி விசாரணை செய்யத் தவறுகின்றனர். வயது 26, டபிள்யூ. செல்வகுமாரி எனும் வீட்டுப் பணியாளர் எமக்குத் தெரிவிக்கையில், சஷுதி அரேபியாவில் ஒன்பது மாதங்களாக அவரது வேலைகொள்வோர் மற்றும் அவரது மகனின் பாலியல் தொல்லைகளை சகித்துக் கொண்ட பின் இறுதியில் தப்பியோடி பொலிசாரின் உதவியை நாடினார். பொலிசார் தன்னை மீண்டும் கொண்டு சென்ற அதே வேலைகொள்வோரிடம் ஒப்படைத்ததாக அவர் எங்களுக்குக் கூறினார்:

நான் பொலிசாருக்கு வாக்குமூலமொன்றை கொடுத்தேன். எனது வேலை கொள்வோர் நல்ல நடத்தையுடையவராக இல்லையென முறைப்பாடு கொடுத்தேன்..... கையில் பெரியதோர் பொல்லை வைத்துக் கொண்டு, “நீ எப்படி இங்கு என்னிடம் வந்தாய்?” என பொலிஸ் அதிகாரி என்னை மிரட்டினார். “நான் தனியே, யாரது உதவியுமில்லாமல் வந்தேன்,” எனக் கூறினேன். அந்த பொலிஸ் எனது முறைப்பாட்டை எழுதிக் கொண்டு மீண்டும் எனது எஜமானிடமே என்னை ஒப்படைத்தனர். பொலிஸ்

⁴³³ ஆதார மூலம்.

என்னை இன்னொரு வீட்டுக்கு மாற்றுவதாகக் கூறியபோதும் என்னை மீண்டும் அதே எஜமானிடம் ஒப்படைத்தனர்.⁴³⁴

வீட்டுப் பணியாளர்கள் வழக்கு தொடுப்பதிலும் தடைகளை எதிர்கொள்கின்றனர். சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் அல்லது இலங்கையின் வெளிநாட்டு அலுவலகங்களிலிருந்து உதவிகளை நாடும்பொழுது, முறைப்பாட்டை எங்கே, எப்படி பதிவு செய்வது என்பதிலான தகவல்களை அநேகம் பெறுவதில்லை. மேலும் குற்றவியல் வழக்க மேற்கொள்ளப்படும் பொழுது வீட்டுப் பணியாளர்கள் வழக்கு நடைபெறும் நாட்டிலே, வேலையின்றி தங்கியிருக்க வேண்டியதாகவுள்ளது. அவர்கள் வேலைகொள்வோரால் பொய்யான திருட்டு அல்லது விபச்சாரங்களில் ஈடுபட்டதாக பதிலுக்க குற்றம் சாட்டப்படுகின்றனர். அத்துடன் அவர்கள் பாலியல் வல்லுறவுக்குள்ளாக்கப்பட்டிருப்பினும் கூட விபச்சாரம் அல்லது சம்மதத்துடனான உடலுறவு என்பவற்றுக்காக வழக்குத் தொடரப்படலுக்குள்ளாகும் அச்சுறுத்தலுக்கும் முகம் கொடுக்கின்றனர். சுயாதீன தொழில் சங்கங்களின் சர்வதேச ஒன்றியம் (ஐஊசுவுரு) குறிப்பிடுகையில், ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தில் கொள்கை ரீதியாக வீட்டுப் பணியாளர்கள் நீதிமன்றங்களை நாட முடியுமாக இருந்தாலும் கூட, “மிக அதிகளவில் இவ்விதம் நடைபெறுவதில்லை, சட்ட நடவடிக்கைகளுக்கான கட்டணங்கள் மற்றும் பழிவாங்கப்படலாம் என்ற அச்சம் அல்லது நாட்டை விட்டு வெளியேற்றப்படல் என்பன உத்தியோகபூர்வமான நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படுவதிலிருந்து பின்வாங்கச் செய்கின்றன.”⁴³⁵ சாட்சிகள் இல்லாமை மற்றும்மொரு தடை செய்யும் காரணியாக உள்ளது, ஏனெனில் துஷ்பிரயோக வழக்குகள் தனிப்பட்ட முறையில் நடைபெறுவதுடன் சாத்தியமான துஷ்பிரயோக சம்பவங்களை இனம் கண்டு, சம்பந்தப்பட்ட சாட்சிகளை திரட்டுவதில் பொலிசாருக்கு போதிய பயிற்சிகளில்லாதும் உள்ளனர்.

⁴³⁴ டபிள்யூ. செல்வகுமாரியுடனான மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் நேர்காணல். கட்டுநாயக்க, இலங்கை, நவம்பர் 9, 2006.

⁴³⁵ சுயாதீன தொழிற் சங்கங்களின் சர்வதேச ஒன்றியம், தொழிற் சங்க உரிமைகளின் மீறல்களின் வருடாந்த மதிப்பாய்வு 2006, ப.374.

VI. முடிவுரை மற்றும் பரிந்துரைகள்

இலங்கை அரசாங்கம், இலங்கையின் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களின் உரிமைகளை மேம்படுத்துவதற்காக முக்கியமான முயற்சிகளை எடுத்துள்ள போதிலும் இந்த அறிக்கை சுட்டிக் காட்டுவது போல அம்முயற்சிகள் போதியளவானவையல்ல என்பதுடன் அவை அவற்றின் குறிப்பிடப்பட்ட குறிக்கோள்களை அடைவதை உறுதி செய்வதற்கு மேம்படுத்தப்பட்ட அமுல்படுத்தல்கள் மற்றும் விரிவாக்கங்களுடைய தேவையைக் கொண்டுள்ளது. வீட்டுப் பணியாளர்கள் தொழிலுக்காக புலம்பெயரும் பொழுது துஷ்பிரயோகங்களுக்குள்ளாகும் நிலைக்கு ஆளாகதிருப்பதை உறுதி செய்வதற்கு இலங்கை அரசாங்கத்தால் மேலும் நடவடிக்கைகளை எடுக்க முடியும்.

சவூதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தில் நியாயமான வேதனம், மேலதிக நேரக் கொடுப்பனவு, வாராந்த ஓய்வு நாட்கள், நன்மைகள் மற்றும் பணியாளர் நட்பு உட்பட்ட வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு தொழில் சட்டத்தின் சமனான பாதுகாப்பு வழங்குவதற்கு தொழிற் சட்டங்களில் அர்த்தமுள்ளதும் தாமதங்களுமின்றிய சீர்திருத்தம் மற்றும் அமுலாக்கம் என்பவற்றுக்கான அவசர தேவையொன்று உள்ளது. சவூதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தின் அரசாங்கங்களும் தற்பொழுதுள்ள உள்நாட்டு குற்றவியல் சட்டங்களில் மேன்மையாகச் சொல்லப்பட்டிருக்கும் சட்டப் பாதுகாப்புக்களை அமுல்படுத்துவதுடன் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான ஒப்பந்தங்களை ஒரே தன்மையானதாகுவதுடன் சர்வதேச மனித உரிமைகள் ஒப்பந்தங்களின் ஓர் தரப்பான இவ்வொவ்வொரு நாடுகளும் அவற்றை அமுல்படுத்துதலும் வேண்டும்.

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம் பின்வரும் பரிந்துரைகளைக் கூறுகிறது:

இலங்கை அரசாங்கத்திற்கு

- ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்களைக் கட்டுப்படுத்தல் மற்றும் கண்காணித்தலை உறுதியாக்குதல்.
 - தொழில் முகவர்கள் தங்களது துணை முகவர்களைப் பதிவு செய்ய வேண்டுதல்: துணை முகவர்களை அமர்த்தும் நடவடிக்கைகளுக்கு அவர்களையே பொறுப்பாக்குதல்.
 - துணை முகவர்கள் அரசாங்கத்தில் அல்லது அவர்களை அமர்த்தியிருக்கும் தொழில் முகவர்களிடம் பதிவு செய்ய வேண்டுதல்; துணை முகவர்களால் மேலதிகக் கட்டணங்கள் அறவிடப்படல் மற்றும் ஏமாற்றுதல் போன்றவற்றை குறைப்பதற்காக கட்டணங்களுக்கான நியமனங்கள் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு நடைமுறைகளைத் தெளிவாக வரையறை செய்தல்; மற்றும் விதிமுறைகளை மீறும் துணை முகவர்கள் நியாயமான தண்டனையை எதிர் கொள்வதை

உறுதி செய்தல் போன்ற விடயங்கள் எனும் வழிமுறைகள் மூலம் நேரடியாக துணை முகவர்களைக் கட்டுப்படுத்தல்.

- தொழில் முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்கள் மீது கிரமமான மற்றும் சுயாதீனக் கண்காணிப்பு பொறிமுறையை ஸ்தாபித்தல். ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள் மீது முன்னறிவித்தல் இன்றி பரிசோதனைகளை நடாத்துதல்.
- தொழில் முகவர்கள் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களது தொழில் ஒப்பந்தத்தை முழுமையாக தமிழ் மற்றும் சிங்கள மொழிகளில் மொழிபெயர்ப்புச் செய்வதனை உறுதிப்படுத்துதல்.
- புலம்பெயர்வதற்கு முன்னர் ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்களுக்கு வீட்டுப் பணியாளர்கள் செலுத்திய கட்டணங்கள் பற்றி இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகத்திற்கு அறிவிக்கும் ஓர் பொறிமுறையை ஸ்தாபித்தல்.
- வேலை கொள்ளும் நாடுகளில், தொழில் முகவர் நிறுவனங்களில் பணிபுரியும் இலங்கை நாட்டவர்கள் பற்றிய முறைப்பாடுகளை தீவிரமாக விசாரித்தறிந்து கொள்ளல். இவர்கள் பற்றிய தகவல்களை வீட்டுப் பணியாளர்கள் தாம் வேலை கொள்ளும் நாடுகளிலுள்ள வெளிநாட்டுத் தூதரகங்கள் மற்றும் இலங்கைக்கு நாடு திரும்பியதும் பதிவு செய்து கொள்வதனை அனுமதிக்கும் பொறிமுறைகளை உருவாக்கல்.

- **சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் என்பவற்றின் இலங்கைத் தூதரகங்கள் மற்றும் வெளிநாட்டுப் பிரதிநிதிகள் அலுவலகங்களில் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான சேவைகளை மேம்படுத்தல்.**

- குறிப்பாக வேதனங்களைப் பெற்றுக் கொடுத்தல், துஷ்பிரயோகங்கள் தொடர்பாக விசாரித்து வழக்குத் தொடுத்தல் மற்றும் தடுத்து வைக்கப்பட்டிருக்கையில் உரிமைகள் தொடர்பாக உதவியை நாடும் பொழுது புலம்பெயர் வீட்டுப்பணியாளர்களுக்கு உதவும் வகையில் போதியளவிலான ஊழியர்களை பணிக்கமர்த்துதல்.
- உளவளத்துணை சேவை வழங்கல் மற்றும் உடற்ககாதாரப் பராமரிப்பு மற்றும் சனநெருக்கடியைக் குறைப்பதற்கான சேவைகளை வழங்குவதற்கான பயிற்சிகளை ஊழியர்களுக்கு வழங்குவதன் மூலம் தங்குமிடங்கள் மற்றும் பாதுகாப்பு இல்லங்களில் நிலைமைகளை மேம்படுத்தல்.
- வேலை கொள்ளும் நாடுகளிலுள்ள இலங்கை வெளிநாட்டுப் பணியகங்களில் பணியாளர்களுக்கு உதவுவதற்கான விசேட கருமபீடங்கள் மற்றும் விரைவான தொலைபேசிச் சேவைகளை வழங்கல்; சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தில் உடல்நலப் பராமரிப்பு உளவளத் துணைச்சேவை, தங்குமிடம் மற்றும் சட்ட உதவிகளுக்கான சிபார்சுகளை வழங்கல்.
- சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் என்பவற்றிலுள்ள இலங்கை வெளிநாட்டுப் பணியக ஊழியர்களுக்கு, ஓர் குற்றவியல் முறைப்பாட்டை பதிவு செய்தல் அல்லது வேதனக் கொடுப்பனவின்மையை பெற்றுக் கொடுத்தல் மற்றும் புலம்பெயர்

பணியாளர்களுக்கு சேவைகளை வழங்கும் சட்ட உதவிச் சேவை வழங்குநர்களை ஒழுங்கு பண்ணுதல் போன்றவற்றைக் கையாள்வதில் பயிற்சியளித்தல்.

- இடரில் சிக்கியிருக்கும் மற்றும் தப்பிச் செல்ல வழியில்லாத அல்லது தப்பிச் செல்ல எத்தனிக்காத வீட்டுப் பணியாளர்களை கண்டறிகின்ற ஓர் முறையை உருவாக்குதல். அவசியமாக இருக்கும் பட்சத்தில் உள்;ர் சட்டத்தை அமுலாக்கும் பிரிவினரின் ஒத்துழைப்பை பெற்றுக் கொள்ளல்.
- இலங்கையின் வெளிநாட்டுத் தூதரகத்தை உதவிக்காக முன்னர் தொடர்பு கொண்ட வீட்டுப் பணியாளர்களது நலன்களைக் கிரமமாக சோதித்தறிவதற்கு ஓர் முறைமையை விருத்தி செய்தல்.
- சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சிய அரசாங்கங்களுடன் ஒத்துழைத்து பரஸ்பரம் அங்கீகரிக்கப்படக் கூடியதும் நடைமுறைப்படுத்தக் கூடியதுமான தொழில் ஒப்பந்தங்களையும் மற்றும் முறையிடும் பணியாளர்களுக்கு நிவாரணத்தை உறுதி செய்யும் பொறிமுறைகளையும் உருவாக்குதல் வேண்டும்.
- வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான புறப்படுதலின் முன்னதான தற்போதைய பயிற்சித் திட்டத்தை கீழ்வரும் ஆலோசனைகள் மூலம் மேம்படுத்தல் வேண்டும்:
 - பயிற்சியில் உரிமைகள் பற்றிய விழிப்புணர்வு மற்றும் அந்நிய மொழிப் பயிற்சிக்கான பகுதிகளை அதிகரித்தல்.
 - வேலை கொள்ளும் நாடுகளில் மற்றும் அதேபோன்று இலங்கை திரும்பிய பின் வேலை கொள்வோர் மற்றும் தொழில் முகவர்களுக்கெதிராக எவ்விதம் வழக்குகளைக் கொண்டு செல்வது போன்ற நிவாரணங்களைப் பெற்றுக் கொள்ளும் பொறிமுறைகள் பற்றிய கூடுதலான மேலதிக தகவல்களை அளித்தல்.
 - ஆட்சேர்ப்பிற்கான கட்டணங்களின் சட்டபூர்வமான வரம்புகள் பற்றிய தகவல்களை வழங்குவதுடன் சட்டத்தை மீறும் ஆட்சேர்ப்பு முகவர் மற்றும் துணை முகவர்களுக்கு எதிராக முறைப்பாடுகளைப் பதிவு செய்யும் பொறிமுறைகள் பற்றிய தகவல்களையும் வழங்கல்.
 - புலம்பெயர்ந்து செல்லப் புறப்படும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு அவர்களது வேலை கொள்வோரது பெயர், முகவரி மற்றும் தொலைபேசி இலக்கங்கள்; இலங்கைத் தூதரகத்தின் முகவரி, தொலைபேசி இலக்கங்கள், வேலை கொள்ளும் நாட்டின் தொழில் முகவரது பெயர், முகவரி மற்றும் தொலைபேசி இலக்கங்கள்; முன்-ஒழுங்கு நிரல்படுத்தப்பட்ட இலங்கைத் தூதரகத்தின் தொலைபேசி இலக்கங்கள் மற்றும் ஏதேனும் உதவி மையங்களின் தொலைபேசி இலக்கங்களைக் கொண்ட ஓர் தொலைபேசி அட்டை; உள்;ர் நாணயத்தில் ஓர் குறித்த தொகையிலான பணம், கடவுச்சீட்டின் ஓர் பிரதி மற்றும் அவர்களது தொழில் ஒப்பந்தத்தின் ஓர் பிரதி என்பவை அடங்கிய தகவல் தொகுதியொன்றைப் பெற்றுக் கொள்வதை உறுதி செய்தல்.

- முறைப்பாட்டு பொறிமுறைகள் பற்றி பரந்தளவில் தகவல்களை பரப்புவதில் மற்றும் இடப்பட்டு நாடு திரும்பும் புலம்பெயர்ந்த வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு உளவளத்துணை வழங்குதல் உட்பட புலம்பெயர்ந்து திரும்பும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான சேவைகளை மேம்படுத்தல்.
 - வீட்டுப் பணியாளர்கள் இலங்கை திரும்பியதும் துவ்பிரயோகங்களுக்கான முறைப்பாடு செய்யவும் மற்றும் நிவாரணங்களைப் பெற்றுக் கொள்வதற்கும் உள்ள பொறிமுறைகள் பற்றிப் பகிரங்கப்படுத்துதல் சிறந்ததாகும். மீள்திரும்பும் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு சர்வதேச விமான நிலையத்தில் மற்றும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகத்தின் உதவி வழங்கும் பாதுகாப்பிடத்தில் முறைப்பாடு செய்யும் மற்றும் நிவாரணம் பெறும் பொறிமுறைகள் பற்றி விரிவான தகவல்களை வழங்குதல்.
 - சர்வதேச விமான நிலையத்திலும் மற்றும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகத்தின் உதவி வழங்கும் பாதுகாப்பிடத்திலும், மீள்திரும்பும் பணியாளர்களின் முறைப்பாடுகளை தொடர்ச்சியாகவும், தீவிரமான முறையிலும் பதிவு செய்யவும். மீள்திரும்பும் பணியாளர்களிடம் மோசமான வேலை கொள்வோர் மற்றும் தொழில் முகவர்கள் தொடர்பாக தகவல்களைக் கேட்டறிதல் மற்றும் இத்தகவல்களை, குறிப்பாக வீட்டுப் பணியாளர்களது உரிமைகள் தொடர்பாக செயலாற்றும் சிவில் சமூக ஸ்தாபனங்களுக்குக் கிடைக்கும் வகையில் பகிரங்கப்படுத்தல். நிரூபிக்கப்பட்ட மோசமான வேலை கொள்வோர் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு முகவர்களை கறுப்புப் பட்டியலில் குறித்து வைத்திருத்தல்.
 - இலங்கை வேலைவாய்ப்புப் பணியகத்தின் உதவி வழங்கும் பாதுகாப்பிடத்தில் மீள்திரும்பும் புலம் பெயர்ந்த பணியாளர்களுக்கு உளவளத்துணை வழங்கல்.
 - மீள்திரும்பும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு, உளவளத்துணை மற்றும் மருத்துவப் பராமரிப்புச் சேவைகள், தொழில் முகவர்கள் அல்லது வேலை கொள்வோருக்கெதிராக வழக்குகளைத் தொடர விரும்பும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான சட்ட உதவிகள் மற்றும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான மீள்திரும்பலின் பின்னதான பொருளாதார மற்றும் மீள் ஒருங்கிணைத்தலுக்கான உதவிகளை வழங்கும் நிறுவனங்கள் பற்றிக் குறிப்பிடும் தகவல்களை விநியோகித்தல்.
- புலம்பெயர்ந்து செல்ல எண்ணியிருக்கும் பெண்களுக்க ஏதேனும் மருத்துவச் சோதனைகள் அல்லது கருத்தடை மருந்து வகைகள் வழங்குவதை சுயவிருப்பிலும் மற்றும் அறிவிக்கப்பட்ட சம்மதத்துடனும் நிறைவேற்றுவதை உறுதி செய்தல். புலம்பெயர்ந்து செல்ல எண்ணியுள்ள பெண்கள் அவர்களது மருத்துவப் பரிசோதனைகளின் முடிவுகளைப் பெற்றுக் கொள்வதையும், அந்த மருத்துவத் தகவல்களின் இரகசியத்தன்மை மதித்து பேணப்படுவதையும் உறுதி செய்தல்.

- புலம்பெயர எண்ணியிருக்கும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு தொழில் முகவர்களது கடப்பாடுகள் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள், துணை முகவர்களுக்கு எதிராக முறைப்பாடு செய்யும் பொறிமுறைகள் பற்றிய தகவல்களை பரப்புரை செய்யும் பொது விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தும் நிகழ்ச்சிகளை விரிவாக்கல்.
 - புலம்பெயர்வதற்கு எண்ணும் வீட்டுப் பணியாளர்கள் உள்ள கிராமங்கள் மற்றும் உள்;ர் இடங்கள் (உதாரணம்: ஆடைத் தொழிற்சாலைகள், தேயிலைத் தோட்டங்கள்) என்பவற்றை இலக்கு வைத்து அவர்களுக்கு ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணங்கள் மீதான சட்ட வரம்புகள், வேலை கொள்ளும் ஒவ்வோர் நாட்டிற்குமான தொழில் ஒப்பந்த விதிகள், குறைந்த வட்டி வீதத்தில் கிடைக்கும் கடன் வசதிகள் மற்றும் சட்டத்தை மீறும் ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள் மற்றும் துணை முகவர்களுக்கெதிராக முறைப்பாடு செய்யும் பொறிமுறைகள் பற்றி அறிவுறுத்தல்.
 - புலம்பெயர்வோர் உரிமைகளுக்கான அமைப்புகளுடன் இணைந்து புலம்பெயர்வதற்கு எண்ணும் வீட்டுப் பணியாளர்கள் புலம்பெயர்வதற்குத் தீர்மானத்தை மேற்கொண்டு ஓர் தொழில் முகவரை நாடுவதற்கு முன்னர் இந்தத் தகவல்களை அவர்களுக்கு கிடைக்கச் செய்தல்.
- அதிக வட்டி வீதத்தில் கடன்களை வழங்கும் தனியார் கடன் கொடுப்போரிற்கு மாற்று வழியாக புலம்பெயரும் பெண்களுக்கு அரசு வங்கிகள் மற்றும் நிதி நிறுவனங்களின் கடன் வசதிகளை அதிகரித்தல்.
 - இந்தத் திட்டங்கள் குறைந்த வட்டி வீதத்தையும், நீண்ட மீள்செலுத்தும் காலத்தையும் கொண்டிருப்பதனை உறுதி செய்தல்.
 - புலம்பெயரும் பெண் தொழிலாளர்களுக்கான கடன் உத்தரவாதம் மற்றும் பிணை உறுதிகளின் தேவைப்பாட்டை மட்டுப்படுத்தல்.
 - நடைமுறையிலுள்ளதும் மற்றும் புதிய கடன் திட்டங்கள் பற்றி விளம்பரப்படுத்துதலும் நன்மையானது.
 - இலங்கை வர்த்தக அமைச்சின் இலங்கை ஏற்றுமதிக் கடன் காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனத்தின் (எடுநுஊஊஊ) வங்கி உத்தரவாதத் திட்டம் பற்றிய மக்கள் விழிப்புணர்வை அதிகரித்தல்.
- வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகத்தின் தொழிலாளர் நலன்புரி நிதியக் காப்புறுதித் திட்டத்தை விரிவுபடுத்தி விளம்பரப்படுத்துதல் நன்மையானது.
 - தொழில் ரீதியிலான விபத்து, அங்கவீனமடைதல் மற்றும் இறப்பு என்பவற்றுக்கப்பால் உடல் ரீதியான மற்றும் பாலியல் துஷ்பிரயோகங்களினாலான கேடு மற்றும் மீள்திரும்புவதற்கான விமானக் கட்டணங்கள் என்பவற்றையும் உள்ளடக்கத்தக்க வகையில் காப்பீட்டை மேலும் விரிவுபடுத்தல்.
 - இக்காப்புறுதித் திட்டத்தின் கீழான நன்மைகள் பற்றிப் புலம்பெயர் பணியாளர்களுக்குத் தெளிவான தகவல்களை அளித்தல். ஆட்சேர்ப்பு

முகவர்கள் மற்றும் பயிற்சி நிலையங்கள் மற்றும் சர்வதேச விமான நிலையத்தின் புறப்படும் மற்றும் உள்வரும் வீட்டுப் பணியாளர்களிடையில் மற்றும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகத்தின் உதவி வழங்கும் பாதுகாப்பிடம் போன்றவற்றில் புலம்பெயர எண்ணும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு இத்தகவல்களை விநியோகித்தல்.

- புலம்பெயரும் பணியாளர்களது காப்புறுதியின் செல்லுபடியாகும் காலத்தை ஆறு மாதங்களில் இருந்து தொழில் ஒப்பந்த காலம் முழுவதுக்கும் பொருந்தும் வகையில் நீடித்தல். துஷ்பிரயோகம் நடைபெறுமாயின் அச்சந்தர்ப்பத்தில் மீள்திரும்புவதற்கான விமானக் கட்டணத்திற்கான செலவுகளை மீளப் பெறுதலையும் உள்ளடக்கும் வகையில் காப்புறுதித் திட்டம் இருப்பதனை உறுதி செய்தல்.
- **கொள்கைகளின் உருவாக்கம் மற்றும் அமுல்படுத்தலில் புலம்பெயர்வோர் உரிமைகளுக்கான அமைப்புக்களின் யோசனைகளை ஆர்வத்துடன் வரவேற்றல்.**
 - இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகத்தின் பணிப்பாளர் சபையில் புலம்பெயர்ந்த மற்றும் புலம்பெயர்ந்தவர்களின் உரிமைகள் எடுத்துரைக்கப்படுவதை உள்ளடக்கல்.
 - புலம்பெயர் பணியாளர்களது குடும்பங்களின் தேவைகளை இனம் கண்டு, கவனம் கொள்வதற்கும் மற்றும் புலம்பெயர் பணியாளர்களது குடும்பங்களுக்கான ஆதரவை நல்கும் செயல் திட்டங்களை விருத்தி செய்வதற்குமான சமூக சேவைத்திட்டங்களை உருவாக்குவதற்கு ஏதுவாக புலம்பெயர்ந்தோர் மற்றும் புலம்பெயர்ந்தோர் உரிமைகளுக்கான அமைப்புக்கள் மற்றும் அக்கறை கொண்டோருடன் கலந்தாலோசித்தல்.
- **பறிமுதல் செய்யப்பட்ட கடவுச்சீட்டுக்களுக்கான மீள்வழங்குதல்/உபதிலாக வழங்குதல் கட்டணமான ரூபா 10,000-ஐ இல்லாதொழித்தல்.**
 - வெளிநாட்டில் இருக்கையில் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் அவர்கள் செய்யாத தவறுகளுக்காக கடவுச்சீட்டுக்களை இழந்தவர்களுக்கு (உதாரணம்: வேலை கொள்வோரால் கடவுச்சீட்டு பறிமுதல் செய்யப்பட்டிருக்கும் சந்தர்ப்பத்தில்) புலம்பெயர் பணியாளர்களுக்கான கட்டணத்தைக் குடிவரவு மற்றும் குடியகல்வுத் திணைக்களம் இல்லாதொழிக்க வேண்டும்.

சவூதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியத்தின் அரசாங்கங்களுக்கு

- **கீழ்வரும் விடயங்களில் இலங்கை அரசாங்கத்துடன் ஒத்துழைக்கவும்**
 - தடுத்து வைக்கப்பட்டிருக்கும் இலங்கைப் பிரசைகள் பற்றி இலங்கைத் தூதரகங்களுக்குத் தாமதமின்றி அறிவிப்பதற்கு;

- பரஸ்பரம் அங்கீகரிக்கப்பட்டு அமுல்படுத்தப்படக் கூடிய ஒப்பந்தங்களை உருவாக்குவதற்கு;
- வேதனக் கொடுப்பனவின்மை, ஏனைய தொழில் துஷ்பிரயோகங்கள் மற்றும் குற்றவியல் முறைப்பாட்டுச் சந்தர்ப்பங்களில் முறைப்பாடு செய்யக் கூடியதான பொறிமுறைகள் மற்றும் நிவாரணங்களுக்கான வழிவகைகளை உருவாக்குவதற்கு;
- புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களை தாய்நாட்டுக்குத் திருப்பியனுப்பும் தவிர்க்க முடியாத சந்தர்ப்பங்கள் அல்லது பணியாளர்கள் மீள்திரும்புவதற்கு அல்லது வெளியேற்றப்படுவதை தீர்மானிக்கும் வரை தடுத்து வைக்கப்படும் காலத்தைக் குறைப்பதற்காக இலங்கைக்கு மீள் திரும்ப விரும்பின் அவர்களை விரைவாக திருப்பி அனுப்புவதற்கு ஏதுவாக வெளிநாட்டுப் பணியகத்துடன் ஒப்பந்தங்களை உருவாக்குவதற்கு;
- துஷ்பிரயோகத்திற்குள்ளான வீட்டுப் பணியாளர்களைக் காப்பாற்றவும் மற்றும் அவர்களது துஷ்பிரயோகங்கள் குறித்து விசாரிப்பதற்குமான பொறிமுறைகளை உருவாக்கல். உள்;ர் அதிகாரிகளுடன் இணைந்ததாக இலங்கை வெளிநாட்டுப் பணியகம் வேலைத்தலங்களில் திடீர் சோதனைகளை நடாத்தவும், பணியாளர்களின் எஜமானர்களின் வீடுகளுக்குச் சென்று இடர் நிலையிலுள்ள இலங்கை வீட்டுப் பணியாளர்களை கூட்டி வருவதற்குமான வசதிகளை அளிப்பதற்கு.
- **புலம்பெயர்ந்த வீட்டுப் பணியாளர்களுக்க சமத்துவமானதும், விரிவானதுமான சட்டப் பாதுகாப்பை வழங்குதல்.**
 - பணியாற்றும் நேரம், வேதனக் கொடுப்பனவுகள், சம்பளக் கழிவுகள், ஓய்வு நாட்கள், வேதனத்துடன் கூடிய விடுமுறை நாட்கள் மற்றும் தொழிலாளர் நடட்டிடு உட்பட ஏனைய தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படும் சட்டப் பாதுகாப்பை வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கும் சமத்துவமாக வழங்கும் வகையில் தொழில் சட்டங்களை மீளமைத்தல்.
 - சவுதி அரேபியா, குவைத் மற்றும் ஐக்கிய அரபுகள் இராச்சியம் என்பவற்றில் புலம்பெயர்ந்த வீட்டுப் பணியாளர்களது நலன்கள் சம்பந்தப்பட்ட பொறுப்புக்களை உள்நாட்டு அமைச்சிலிருந்து தொழில் அமைச்சிற்கு மாற்றுதல்.
 - புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் நாட்டிற்குள் அனுமதிக்கப்படவும் மற்றும் பணியாற்றுவதற்கு அதிகாரம் அளிக்கப்படுவதற்குமான நிபந்தனையாக கர்ப்பப் பரிசோதனை நடாத்துவதை நிறுத்துவதுடன் இனவிருத்தி அந்தஸ்திலான அடிப்படையின் பேரில் பாரபட்சங் காட்டும் குடிவரவுச் சட்டங்களை நீக்குதல்.

- அனுசரணையாளரை மாற்றுவதற்கு அல்லது வேலை கொள்ளும் நாட்டிலிருந்து வெளியேறுவதற்கு வேலை கொள்வோரின் அனுமதி தேவைப்படும் அனுசரணையளிப்புச் சட்டத்தை சீர்திருத்தல்.
 - அனுசரணையளிப்பை மாற்றுவதற்கு வசதியளித்தல், உதாரணத்திற்கு வேலை கொள்வோர் குறித்துப் பிரத்தியேகமாகக் குறிப்பிடாமல் தற்காலிக தொழில் அடிப்படையிலான விசா அனுமதியளித்தல், இதன் மூலம் பணியாளர்கள் வேலை கொள்ளும் நாட்டில் சட்ட அந்தஸ்தை இழக்காமல் தங்கள் வேலை கொள்வோரிடமிருந்து இடம்மாறி மற்றொருவரிடம் பணி செய்ய முடியும்.
 - நாட்டிற்குத் திருப்பியனுப்புதல் தவிர்க்க முடியாத சந்தர்ப்பங்களில் அல்லது பணியாளர் இலங்கைக்கு மீள் திரும்புவதற்கு விருப்பப்படின, வெளியேறுவதற்கான விசா அனுமதியில் அனுசரணையாளரின் சம்மதத்தின் தேவையினை இல்லாதாக்கி புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் விரைவாக நாடு திரும்புவதற்கு வசதியளித்தல்.
- நடைமுறையிலுள்ள தேசிய சட்டங்களை மீறி வீட்டுப் பணியாளர்களை மோசமாக நடாத்தும் வேலை கொள்வோர் மற்றும் தொழில் முகவர்கள் மீது கடுமையான சட்ட நடவடிக்கை எடுத்தல்.
 - வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கெதிராக உடல் ரீதியானதும் பாலியல் ரீதியிலானதுமான வன்முறைகள் புரிவோரை விசாரித்து, வழக்குத் தொடுத்துத் தண்டித்தல்.
 - நடைமுறையிலுள்ள தேசிய சட்டங்களை மீறும் கட்டாய வேலை மற்றும் ஏனைய தொழில் உரிமைத் துஷ்பிரயோகங்கள் மேற்கொள்வோரை விசாரித்து, வழக்குத் தொடுத்துத் தண்டித்தல்.
- வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு நீதி முறைமைகளை அணுகுவதற்கான வழிமுறைகளை அதிகரித்தல்
 - வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கெதிரான துஷ்பிரயோகங்களை இனங்கண்டு விசாரிப்பதற்கான பயிற்சியைப் பொலிசாருக்கு வழங்குதல் மற்றும் அவ்விதமான சந்தர்ப்பங்களில் எவ்விதம் பதில் விளைவைக் காட்டுவது என்பதிலான நடைமுறை ஒழுங்குகள் மற்றும் பொருத்தமான சிபாரிசுகளை வழங்குதல். வீட்டுப் பணியாளர்களின் இஷ்டத்திற்கெதிராக அவர்களை மோசமான முறையில் நடாத்தும் வேலை கொள்வோரிடம் வீட்டுப் பணியாளர்களைத் திரும்பவும் அனுப்பாதிருப்பதன் முக்கியத்துவம் பற்றி பொலிசார் மற்றும் குடிவரவு அதிகாரிகளுக்கு அறிவூட்டுதல் என்பதுடன் வேலை கொள்வோர் மற்றும் தொழில் முகவர்களுக்கெதிராக முறைப்பாடுகளைப் பதிவு செய்வதற்கான செயல்முறைகளில் பரிச்சயம் கொண்டவர்கள் என்பதை உறுதி செய்தல்.
 - தடுத்து வைக்கப்பட்டிருக்கும் இலங்கைப் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் தங்கள் நாட்டுத் தூதரக அதிகாரிகளைச் சந்திப்பதற்கான அவர்களது

உரிமைகள் பற்றி உடன் அறிவிப்பதுடன் அவ்விதம் செய்வதற்கான வசதிகளுக்கு வழிசெய்து கொடுத்தல்.

- வீட்டுப் பணியாளர்கள் துவ்பிரயோகம் மேற்கொண்ட வேலை கொள்வோருக்கு எதிராக நிவாரணங்களைக் கோரி நடவடிக்கைகள் எடுக்கையில் அவர்கள் வேலை கொள்ளும் நாட்டில் இருப்பதற்கான விசா அனுமதிகளை கிடைக்கச் செய்தல். இந்த விசா அனுமதிகளுக்காக வீட்டுப் பணியாளர்களிடம் கட்டணம் அறவிடல் கூடாது, வழக்கு நடைபெறும் காலப்பகுதி வரை பணியாளர்களை தடுப்பு முகாம்களில் தங்குமாறு அல்லது தங்குமிடங்களில் அடைபட்டிருக்குமாறு பலவந்தப்படுத்தல் கூடாது.
- புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் மீதான துவ்பிரயோகங்களை கண்காணித்து பதில் கூறுவதற்கான பொறிமுறையை உருவாக்கி பின்வரும் முறைகள் மூலம் மேம்படுத்தல்
 - வேதனக் கொடுப்பனவின்மை, ஏனைய தொழில் துவ்பிரயோகங்கள் மற்றும் குற்றவியல் முறைப்பாட்டுச் சம்பவங்களுக்கான நிவாரணங்களைப் பெற்றுக் கொள்ளும் வழிவகைகள் மற்றும் முறைப்பாடு செய்யும் பொறிமுறைகள் என்பவற்றை உருவாக்கல்.
 - வேலைத்தலங்களைக் கிரமமாக பரிசோதித்தல். வேலை கொள்வோரின்கெதிராக முறைப்பாடுகள் கிடைக்கப் பெற்ற வீடுகளுக்கு விஜயங்களை மேற்கொண்டு, இக்கள விஜயங்களின் போது புலம்பெயர்ந்து வந்து வீட்டுப் பணிபுரிபவர்களை தனிப்பட்ட முறையில் நேர்காணல்.
 - சட்டத்தை மீறும் பிரசைகள் மற்றும் பிரசைகளல்லாத வேலை கொள்வோர் மற்றும் தொழில் முகவர்கள் மேல் நியாயமான அபராதத்தை விதித்தல். தேவையேற்படி இலங்கை வெளிநாட்டுப் பணியகத்துடன் ஒருங்கிணைந்து செயற்படல்.
- நாட்டில் உள்நுழைவதற்கும், பணி செய்வதற்குமான அனுமதிக்கு ஓர் நிபந்தனையாக புலம் பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் மீதான கட்டாய எச்.ஐ.வி பரிசோதனைகளின் தேவைக்கான கொள்கைகளை இல்லாதொழித்தல்.
- அனைத்துப் புலம்பெயர்ந்த பணியாளர்கள் மற்றும் அவர்களது குடும்பங்களது உரிமைகளைப் பாதுகாக்கும் உடன்படிக்கையை (புலம்பெயர் தொழிலாளர் உடன்படிக்கை) மற்றும் சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் (ஐடுழு) உடன்படிக்கைகளை ஏற்று சட்ட அங்கீகாரம் வழங்குதல். உடன்படிக்கையின் பிரகாரம் அறிக்கையிடும் தேவைப்பாடுகளுடன் இணங்குதல்.
- ஐக்கிய நாடுகள் சபையின் புலம்பெயர்ந்தோரின் மனித உரிமைகள் மீதான விசேட தொடர்பாட்டாளரை நாட்டிற்கு விஜயம் செய்து புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் நிலைமைகளை அவதானிக்கும்படி அழைப்பு விடுத்தல்.

சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்திற்கு (ஐடுழு)

- வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான ஓர் மாதிரி தொழில் ஒப்பந்தத்தை வழங்குதல். இந்த மாதிரி தொழில் ஒப்பந்தத்தை அரபு மொழி, தமிழ் மற்றும் சிங்கள மொழிகளில் மொழிபெயர்ப்புச் செய்து புலம்பெயர எண்ணுபவர்களுக்கு இலகுவாக கிடைக்கும் வண்ணம் செய்தல்.
- சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபன நியமங்கள் தொடர்பாக புலம்பெயர் பணியாளர்களுக்கு தொழில் உரிமைகள் அடிப்படையிலான கல்வியை வழங்கும் உள்;ர் அமைப்புக்களுடன் இணைந்து தொழில்நுட்பத் திட்டங்களை விரிவாக்குவதற்கு பணியாற்றல்.
- சர்வதேச தொழில் நியமங்களுக்கேற்ற உறுதியான வகையில் தொழில் கட்டுப்பாடுகள் மற்றும் அமுலாக்கல்களை வலுப்படுத்துவதற்கான தொழில்நுட்ப மற்றும் மொழி பற்றிய உதவிகளை வழங்குவதற்கு அரசாங்கங்களுடன் பணியாற்றல்.

புலம்பெயர்ந்தோர் மனித உரிமைகள் மீதான ஐக்கிய நாடுகள் சபையின் விசேட தொடர்பாட்டாளருக்கு

- சர்வதேச சட்டத்தின் கீழ் புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களது உரிமைகளைச் சித்தரித்துக் காட்டுதல் உட்பட புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்கள் அனுபவிக்கும் நிலைமைகள் மீதானதோர் விசேட அறிக்கையை வெளியிடல்.
- இலங்கை, சவுதி அரேபியா, குவைத், லெபனான் மற்றும் அல்லது ஐக்கிய அரபுக் குடியரசு இராச்சியம் என்பவற்றுக்கு புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களது நிலைமைகளைக் கண்டறிந்து விசாரிப்பதற்கான விஜயங்களை மேற்கொள்வதுடன் சீர்திருத்தங்களுக்கான பரிந்துரைகளையும் வழங்குதல்.

ஐப்பான் சர்வதேச கூட்டுறவு முகவர் (துஐஹ்யு), ஆசிய அபிவிருத்தி வங்கி (யுனாஹு), உலக வங்கி, சர்வதேச அபிவிருத்திக்கான ஐக்கிய அமெரிக்க முகவர் (ருஹ்யுஐஹு) மற்றும் சுவிடிஷ் சர்வதேச அபிவிருத்திக் கூட்டுறவு முகவர் (ஹஐஹ்யு) உட்பட்ட சர்வதேச நன்கொடையாளர்களுக்கு:

- புலம்பெயர் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கான ஆலோசனை முயற்சிகள் மற்றும் சேவைகளுக்காக உள்;ர் அரச சார்பற்ற ஸ்தாபனங்கள் மற்றும் ஏனைய சிவில் சமூகங்களுக்குக் கூடுதலான நிதி மற்றும் நிறுவன ரீதியிலான ஆதாரத்தை வழங்குதல்.

- புலம்பெயர்வதற்கு எண்ணும் பெண்களுக்கு புலம்பெயர்தலுக்கான செலவுகளை தாங்கக் கூடிய வகையில் மிகவும் சாதகமான வட்டி வீதத்திலான சிறுகடன் திட்டங்களுக்கு கூடுதல் நிதி வழங்கல்.
- இலங்கையில் நிலையான வருமானம் ஈட்டும் நடவடிக்கைகளை அபிவிருத்தி செய்யும் செயல் திட்டங்கள் அத்துடன் பெண்கள் மற்றும் யுவதிகளுக்கான தொழில் பயிற்சி, தொழில்நுட்பத் திறன் பயிற்சி மற்றும் கல்வி நிகழ்ச்சி போன்ற பெண்களுக்கான உள்;ர் தொழில் உபாய மார்க்கங்களுக்காக நீண்டகால அடிப்படையில் நிதி வசதியளித்தல்.
- மீள்திரும்பிய புலம்பெயர்ந்த பெண்கள் நிலையான சுயதொழில்களாக சிறுதொழில் செயல் திட்டங்களை ஆரம்பிப்பதற்கான சிறுகடன் திட்டங்களுக்கு நிதி வசதியளித்தல்.

VII. நன்றியுரை

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் பெண்கள் உரிமைகள் பகுதியிலுள்ள ஜெனிப்ர டேனர் (துநகெகநச வுசரநெச), ஆதர் ஹெல்டன் பெல்லோ (யுசுவாரச ர்நடவழடு குநட்டழற) என்போர், ஆசிரியர் மற்றும் பெண்கள் உரிமைகள் பிரிவின் சிரேஷ்ட ஆய்வாளர் நிஷா வரியாவுடன் (ஹேளாய ஏயசயை) நடாத்திய ஆய்வுகளின் அடிப்படையில் இந்த அறிக்கையை எழுதினார். நிஷா வரியா; பெண்கள் உரிமைகள் பிரிவின் அப்போதைய நிறைவேற்று பணிப்பாளர் லாஷோன் ஆர். ஜெபர்சன் (டுயளூயறடு சு துநககநசளழடு); பெண்கள் உரிமைகள் பிரிவின் பதில் நிறைவேற்று பணிப்பாளர் ஜெனட் வோல்ஸ் (துயநெவ றுயடளா); மத்திய கிழக்கு மற்றும் வட ஆபிரிக்கா பிரிவுகளுக்கான உதவி பணிப்பாளர் ஜோ ஸ்ரோக் (துழந ஞவழசம); மத்திய கிழக்கு மற்றும் வட ஆபிரிக்காவின் கிறிஸ்டோப் வில்கி (ஊசளைவழிா றுடைஉமந) மற்றும் நடிம் ஹோரி (யேனளைஅ ர்முரசல); ஆசியா பிரிவின் சாருலதா ஹோக் (ஊயசர டுயவய ர்முபப); சட்ட மற்றும் கொள்கை பணிப்பாளர் ஜேம்ஸ் ரொஸ் (துயஅநள சுழளள); மற்றும் திட்ட அலுவலக உதவி பணிப்பாளர் அன்ட்ரூ மோசன் (யுனெசநற ஆயறளழடு); ஆகியோர் அறிக்கையை மீளாய்வு செய்தனர். ரேச்சல் ஜேக்கப்சன் (சுயஉநட துயஉழடிளழடு), எமிலி அலன் (நுஅடைல யுட்டநடு), அன்ட்ரியா ஹோலி (யுனெசநய ர்முட்டநல), ஜோஸ் மார்டின்ஸ் (துழளந ஆயசவநெண) மற்றும் பிட்ஸ்ரோய் ஹெப்கின்ஸ் (குணைசமூல ர்நிமளை) ஆகியோர் தயாரிப்பு உதவிகளை நல்கினர். மிச்சேல் ருத் கம்பேர்ட் (ஆடைநடந சுரவா புயஅடிசன) மற்றும் டேவிட் சொய்சா (னுயளனை ஞுழலணய) வரைபறிக்கையில் பயன்மிக்க குறிப்புக்களை நல்கினர்.

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகம், இந்த ஆய்விற்கு உதவியளித்த தனிப்பட்ட பலருக்கும் மற்றும் ஸ்தாபனங்களுக்கும் நன்றியுடையதாக உள்ளது. நேர்காணல்களை மேற் கொள்வதற்கான ஏற்பாடுகளில் அவர்களது ஒத்தாசைகள், தொடர்புகளை தந்துதவியமை அல்லது அவசியமான தகவல்களை சுட்டிக்காட்டியமை போன்றவற்றில், விசேடமாக புலம்பெயர் சேவைகள் நிலையத்தின் டேவிட் சொய்சா; தேசிய தொழிலாளர் காங்கிரசின் ஜெரால்ட் லொட்விக் (புநசயடன டுழனறடைஉம); சர்வதேச தொழில் ஒருமைப்பாட்டுக்கான அமெரிக்க நிலையத்தின் மனோரி வித்தாரன (ஆயழெசை றுவையசயயெ); பெண்கள் மற்றும் ஊடக ஒன்றியத்தின் குமுதினி சாமுவேல் (முரஅரனளை ஞுயஅரநட) மற்றும் சேப்பாலி கொட்டேகொட (ஞுநியடனை முழவவநபழனய); புலம்பெயர் பணியாளர்களுக்கான செயல் வலையமைப்பு (யுஊவுகுழுசுஆ) இன் வயலெட் பெரேரா (ஏழைநவீநசநசய); சிறிலதா ஆர்யரன் (ஞசடையவாய யுசலயசயவநெ); அருட் சகோதரி ஏஞ்சலா (ஞளைவநச யுபெநடய); அருட் சகோதரி இம்மாக்குலேட் (ஞளைவநச ஐஅஅயஉரடயவந); மற்றும் புலம்பெயர் பணியாளர்களுக்கான சங்கங்களின் பிரதேச ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் பாத்திமா, இந்திராணி, சந்திரா, லக்ஷ்மி, அமாலி, செல்லத்துரை, ராஜ்குமார், ஹன்சமாலா மற்றும் மங்கலிக்கா ஆகியோருக்கும் எங்கள் நன்றிகள் உரித்தாகட்டும். இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் எல்.கே.

ருஹுணுகே (டு.மு. சுராரரெபந) மற்றும் அனோமா ராமநாயக்க (யுமெஅய சுயஅயயெலயமந) ஆகியோருக்கும் எங்களது விசேடமான நன்றிகளைத் தெரிவிக்கின்றோம். உரை பெயர்ப்பதில் எமக்குதவிய துஷ்யந்தினி கனகசபாபதிப்பிள்ளை மற்றும் எம்.எம் சாயா திலக்ஷி ஆகியோருக்கும் எங்கள் நன்றிகள் உரித்தாகட்டும்.

இந்த அறிக்கைக்கான நேர்காணல்களுக்கு சம்மதித்த பெண்கள் அனைவருக்கும் எங்களது இதயபூர்வமான நன்றிகளைத் தெரிவித்துக் கொள்கின்றோம். தங்களது அனுபவங்களை பகிர்ந்து கொள்வதில் அவர்கள் காட்டிய உடன்பாடு இந்த அறிக்கை உருவாவதை சாத்தியமாக்கியது.

மனித உரிமைகள் கண்காணிப்பகத்தின் பெண்கள் உரிமைகள் பிரிவு, நிதியுதவிகள் அளித்த ஆர்கேடியா (யுசஉயனயை), மொரையா நிதி (வுந ஆழசயை குரனெ), ஓக் பவுண்டேசன் (வுந முயம குழரனெயவழை), ஸ்டெரிசான்ட் பவுண்டேசன் (வுந ஞவசநளையனெ குழரனெயவழை), பாங்கி – லரோக்கி பவுண்டேசன் (வுந டீயமெநல-டுயசுழஉங்ரந குழரனெயவழை), ஷூனர் பவுண்டேசன் (வுந ஞஉாழழநெச குழரனெயவழை), ஜேக்கப் மற்றும் ஹில்டா பிளாஸ்டின் பவுண்டேசன் (வுந துயஉழடி யனெ புடைனய டீயரளவநடை குழரனெயவழை), புரொக் குறொசிங் பவுண்டேசன் (வுந குசுழப ஊசுழளளபெ குழரனெயவழை), பெண்களுக்கான சிக்காக்கோ பவுண்டேசன் (வுந ஊாஉயபழ குழரனெயவழை கழச றுழஅநெ), கிறபர் குடும்ப பவுண்டேசன் (வுந புசரடிநச குயஅடைல குழரனெயவழை) மற்றும் பெண்கள் உரிமைகள் பிரிவின் ஆலோசனை சபை உறுப்பினர்கள் ஆகியோருக்கும் தனது மனமார்ந்த நன்றியறிதல்களை தெரிவிக்கின்றது.