



பால்நிலை அடிப்படையிலான  
வன்முறையையும் துன்புறுத்தலையும்  
இல்லாது ஒழிப்பதற்கான திண்டுக்கல்  
ஒப்பந்தம்

## இரண்டாமாண்டு முன்னேற்ற அறிக்கை

பொலின் ஜெரண்ட்ரப்  
லண்டன் பொருளியல் பள்ளி மற்றும் அகில உலக தொழிலாளர் நிறுவகம்  
கொர்னெல் பல்கலைக்கழகம்

சரோஷ் குருவில  
அகில உலக தொழிலாளர் நிறுவகம், கொர்னெல் பல்கலைக்கழகம்



## நன்றி நவிலல்

எமது களப்பணிகளின்போது அர்ப்பணிப்புடன் ஒத்துழைப்பு நல்கிய தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்துக்கு (TTCU) எமது நன்றிகளைத் தெரிவித்துக் கொள்கிறோம். இந்த அறிக்கை தொடர்பான தரவுகளை அணுகுவதற்கும் பின்னூட்டல் வழங்குவதற்கும் வசதிப்படுத்தியமைக்காக மேற்பார்வைக் குழுவுக்கும் ஒத்துழைப்பிற்கும் வெளிப்படைத்தன்மைக்காகவும் ஈஸ்ட்மன் முகாமைத்துவத்துக்கும் எமது நன்றிகள். ஆய்வு மற்றும் மொழிபெயர்ப்பு உதவிகளுக்காக லலிதா முத்துவுக்கு எங்களது நன்றிகளை தெரிவித்துக்கொள்கிறோம். இறுதியாக, திண்டுக்கல் ஒப்பந்தத்தின் கீழ் தமது வாழ்க்கை அனுபவங்களைப் பற்றிய முக்கிய உள்நோக்குகளை வழங்கக் கூடியவகையில், தமது கருத்துகளையும் உணர்வுகளையும் பகிர்ந்து கொள்ளும் தைரியமும் விருப்பமும் கொண்ட ஆடைத்தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் பெண்களுக்கு நாங்கள் குறிப்பாக நன்றியுள்ளவர்களாகவுள்ளோம்.

## உள்ளடக்கம்

முன்னுரை .....	4
நிறைவேற்றுத்தளச் சுருக்கம் .....	6
அறிமுகம் .....	7
முறையியல் .....	8
<b>பகுதி 1: ஒப்பந்தத்தின் செயன்முறைகள் சிறப்பாக செயற்படுகின்றனவா?.....</b>	<b>10</b>
தடைசெய்யப்பட்ட நடைமுறைகளும் கிடைக்கக் கூடிய நிவாரணங்களும் .....	10
மனத்தாங்கல் பொறிமுறைகள் .....	11
கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களின் வகிபாகம் .....	13
உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களின் வகிபாகம் (ICCs).....	13
அமுலாக்கல் குழுக்களின் வகிபாகம் .....	14
பயிற்சி .....	14
ஈஸ்ட்மனின் ஒத்துழைப்பு .....	16
<b>பகுதி 2: திண்டுக்கல் ஒப்பந்தத்தின் வெளியீடுகள்.....</b>	<b>17</b>
மனத்தாங்கல்களின் எண்ணிக்கைகள் .....	17
மனத்தாங்கல் ஊடகங்கள்.....	18
பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான மனத்தாங்கல்களும் நிவாரணங்களும்.....	19
ஏனைய மனத்தாங்கல்களும் நிவாரணங்களும்.....	22
ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம் .....	23
மேலதிக தொழிலாளர்-முகாமைத்துவ கூட்டுறவின் வெளியீடுகள் .....	25
<b>முடிவுரை .....</b>	<b>26</b>
பின்னிணைப்பு.....	27
தகவல் தாள்: திண்டுக்கல் ஒப்பந்தத்தின்கீழ் மனத்தாங்கலைக் கையாளல் .....	27

## முன்னுரை

மேற்பார்வைக் குழுவினால் ஆணையிடப்பட்ட “திண்டுக்கல் ஒப்பந்தத்தின் இரண்டாமாண்டு முன்னேற்ற அறிக்கை”யானது, 2023 ஜனவரி - டிசம்பர் வரையான காலப்பகுதியில் ஈஸ்ட்மனின் நாச்சி தொழிற்சாலையில் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையையும் துன்புறுத்தலையும் இல்லாதொழித்தல், சரிசெய்தல் மற்றும் தடுத்தல் என்பவற்றின் முன்னேற்றத்தினையும் ஒப்பந்தத்தின் அமுலாக்கலையும் மதிப்பிடுவதற்கான முயற்சியாகும். இந்த அறிக்கையானது, வடிவ குறியீட்டு நாமங்கள், விநியோகஸ்தர்கள், தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பிராந்திய மற்றும் ஐக்கிய அமெரிக்காவைத் தளமாகக் கொண்ட தொழிலாளர் அமைப்புகள் உள்ளடங்கலாக திண்டுக்கல் ஒப்பந்தத்தில் கையெழுத்திட்டவர்களைக் கொண்ட பல்தரப்பு குழுவான மேற்பார்வைக் குழுவினால் விருத்தி செய்யப்பட்ட முக்கிய செயலாற்றுகைக் குறிகாட்டிகளை (மீஐ) அடிப்படையாகக் கொண்டதாகும். மேற்பார்வைக் குழுவினுள் மேற்கொள்ளப்பட்ட பல்வேறு கூட்டு கருத்துரைப்புகள் மற்றும் கருத்தொருமைப்பாட்டு கட்டுமானங்கள் என்பவற்றினூடாக முக்கிய செயலாற்றுகைக் குறிகாட்டிகளும் இந்த அறிக்கையின் பரப்பெல்லையும் வடிவமைக்கப்பட்டன. வெவ்வேறு நேர வலயங்கள் மற்றும் நாடுகளைக் கடந்த இந்த செயன்முறையானது, வேலையுலகில் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறைகளுக்கும் துன்புறுத்தல்களுக்கும் பதிலிறுப்பதற்கான நாடு கடந்த ஒத்துழைப்புகளுக்கான சாத்தியத்தையும் வாக்குறுதியையும் சமிக்ஞைப்படுத்துகிறது.

சுயாதீன மூன்றாந் தரப்பு மதிப்பீடானது, மேற்பார்வைக் குழுவின் ஆதரவுடன் கொர்னெல் பல்கலைக்கழகத்தின் அகில உலக தொழிலாளர் நிறுவகத்தினால் முன்னெடுக்கப்பட்டதாகும். தரவுகளைச் சரிபார்த்தல், விரிவான ஆவணப் பகுப்பாய்வு மற்றும் பங்குதாரர்களை நேர்காணல்

என்பவற்றினூடாக நாச்சி ஆடைத் தொழிற்சாலையிலுள்ள பணியாளர்களின் வாழ்க்கை யதார்த்தங்களைப் பதிவு செய்வதில் செலுத்திய கூர்மையான அவதானத்துக்காகவும் கவனத்துக்காகவும் அகில உலக தொழிலாளர் நிறுவகத்தைச் சேர்ந்த பேராசிரியர் சரோஷ் குருவிஸ் மற்றும் பொலின் ஜெரண்ட்ரப் மற்றும் சென்னையிலுள்ள தொழில்நுட்பத்துக்கான இந்திய நிறுவகத்தைச் சேர்ந்த லலிதா முத்து ஆகியயோர் உள்ளடங்கிய ஆய்வுக் குழுவுக்கு எமது நன்றிகள்.

“திண்டுக்கல் ஒப்பந்தம் எந்த நோக்கத்திற்காக எட்டப்பட்டதோ அந்த இலக்கை அடைவதற்கான மாபெரும் சான்றுகள் உள்ளன” என இரண்டாமாண்டு முன்னேற்ற அறிக்கையின் கண்டறிதல்கள் முடிவுறுத்துகின்றன. மேலும், பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறைகளையும் துன்புறுத்தல்களையும் முடிவுறுத்தல், சரிசெய்தல் மற்றும் தடுத்தல் என்பவற்றில் ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்தின் வகிபாகத்தை இவ்வறிக்கை வலியுறுத்துகிறது. விசேடமாக, பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறைகளுடனும் துன்புறுத்தல்களுடனும் மற்றும் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொள்ளாத வன்முறைகளுடனும் துன்புறுத்தல்களுடனும் தொடர்புபட்ட மனத்தாங்கல்களுக்கு பதிலிறுப்பதற்கு பால்நிலை மற்றும் சாதியின் உட்பிரிவுகளைக் கருத்திற் கொள்கின்ற வகையில், பல்அடுக்கு மனத்தாங்கல் பொறிமுறையின் செயற்றிறன் குறித்து பணியாளர்கள் சாட்சியமளித்தனர். பெரும்பாலான பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறைகளுடனும் துன்புறுத்தல்களுடனும் தொடர்புபட்ட மனத்தாங்கல்கள் இரண்டு வாரங்களுக்கு ஒரு முறை நடைபெறும் தொழிற்சங்கத்துக்கும் முகாமைத்துவத்துக்குமிடையிலான கூட்டங்களினூடாகத் தீர்க்கப்பட்டன என்ற கண்டறிதலின்மூலம் ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்தின் பலம் விரிக்கப்பட்டது.





இந்த வரலாற்று முக்கியத்துவமான ஒப்பந்தத்தின் நேர்க்கணியங்களை வெளிப்படுத்துவதற்குமப்பால், இந்த இரண்டாமாண்டு முன்னேற்ற அறிக்கை அடிமட்டத்திலுள்ள பல்வேறு சவால்களையும் முன்னேற வேண்டிய பகுதிகளையும் தொட்டுக்காட்டுவதானது, எமது பணி இன்னும் நிறைவு பெறவில்லை என்பதை வெளிப்படுத்துகிறது. இந்த அறிக்கையின் ஆசிரியர்கள் குறிப்பிடுவதுபோன்று, இந்த முன்னேற்றகரமான நடைமுறை தொடர்வதை உறுதிசெய்வதற்கு ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்திற்கான இடங்களும்தான் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறைகளும்துன்புறுத்தல்களும் குறைவாக இருக்கக் கூடிய ஆடைத் தொழிற்சாலைகளிலிருந்து வெளியீடுகளைப் பெறுவது அனுசூலமானது என்பதை விநியோகஸ்தர்களுக்கும் இத்தொழிற்சாலைகளுக்கும் காட்டுவதும் இவ்வெளியீடுகளை அதிகரிப்பதும் அத்தியாவசியமானது. அண்மைய எதிர்காலத்தில் மேலும் பல வர்த்தகக் குறியீட்டு நாமங்கள் இந்த ஒப்பந்தத்தின் ஒரு பகுதியாக வர ஒப்புக்கொள்ளாதலிலேயே இந்த மாதிரியின் வெற்றி தங்கியுள்ளது என்பதை இந்த அறிக்கை குறிப்பிட்டுக் காட்டுகிறது.

மேற்பார்வைக் குழு என்ற வகையில், இந்த ஒப்பந்தத்தில் **உறுதிபூண்டுள்ளதுடன்**, இந்த அறிக்கையை உங்களுக்கு சமர்ப்பிப்பதில் பெருமையும் மகிழ்ச்சியும் அடைகிறோம்.

தொழிற்சாலை வளாகத்தினுள் தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்களுடன் செயற்படும் ஓர் இடமான “மரத்துக்குக் கீழ் கூடுதல்” - தொடர்பில் இந்த அறிக்கை **உசாவுகிறது**. நேரடியாகவும் உருவக அடிப்படையிலும், இந்த ஒன்றுகூடும் இடமானது, பெண் தொழிலாளர்களின் சுயாதீக்கத்தை அதிகரிப்பதை நோக்கி அவர்கள் மத்தியில் திண்டுக்கல் ஒப்பந்தம் எந்தளவு தூரம் நம்பிக்கையைக் கட்டியெழுப்புவதையும் ஒற்றுமையையும் விரிவாக்கியுள்ளது என்பதை எடுத்துக்காட்டுகிறது

2024ஆம் ஆண்டின் இரண்டாமாண்டு முன்னேற்ற அறிக்கையானது, பணியுலகில் வன்முறைகளுக்கும் துன்புறுத்தல்களுக்கும் பதிலிறுப்பதற்கான முதலாவது சர்வதேச உடன்படிக்கையான சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ஐஐஐ) 190 சமவாயத்தின் (ஊ190) ஐந்தாவது ஆண்டு நிறைவுடன் நேரிடுகிறது. ஊ190இன் அடிப்படைத் தத்துவங்களைப் பயன்படுத்தும் திண்டுக்கல் ஒப்பந்தம், பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறைகளுக்கும் துன்புறுத்தல்களுக்கும் மிகவும் வினைத்திறனாக பதிலிறுப்பதற்கும் ஊ190 ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதற்கு முன்னர் அதன் அமுலாக்கலுக்கும் ஊ190இனை உள்வாங்குவது மேலதிக பெறுமதியைச் சேர்க்கும் என்பதற்கான உதாரணத்தை வழங்குகிறது. ஆடைத்தொழிற்சாலைகள் மற்றும் நெசவு ஆலைகளுக்குப் போக்குவரத்தையும் விடுதிகளையும் உள்ளடக்குவதற்கும் அப்பாலான விரிவுபடுத்தலை வலியுறுத்தும் ஒப்பந்தத்தின் மனத்தாங்கல் நிவாரணப் பொறிமுறையின் அடுக்கமைந்த தன்மையானது, ஊ190இல் குறிப்பிடப்படும் “பணியுலகின்” பரந்துபட்ட வரையறையுடன் பொருந்துகிறது என்பதை இந்த மதிப்பீடு காட்டுகிறது. நாச்சியிலுள்ள தொழிலாளர்களின் நேரடி அனுபவங்கள், எவ்வாறு அவர்களின் வீடுகள் மற்றும் சமூகத்திற்குப் பிரதிபலிக்கின்றன என்பதையும் வெளிப்படுத்துகின்றன.

## திண்டுக்கல் ஒப்பந்தக் கையெழுத்தாளர்கள்

**ஏசியா புளோர் வேஜ் எலையன்ஸ் (AFWA):**  
அனன்யா பட்டாசார்ஜி

**ஈஸ்ட்மன் எக்ஸ்போர்ட்ஸ்:**  
சிபி கார்த்திக்

**கேப்:**  
கோமளா ராமச்சந்திரா மற்றும்  
சர்மிளா நித்தியானந்த்

**குளோபல் லேபர் ஜஸ்டிஸ் (GLJ):**  
ஜெனிபர் (ஜெஜெ) ரோசன்பாம்

**எச்&எம் குழுமம்:**  
ஹரி குமார் மற்றும் நிகேஷ் ராஜ்

**பி.வி.எச்.:**  
மைக்கல் பிரைட் மற்றும் மேக்னா சர்மா

**தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் (TTCU):**  
திவ்யா ராஹினி

**சுயாதீன இருக்கை மேற்பார்வைக் குழு:**  
கிரிஷாந்தி தர்மராஜ்

# நிறைவேற்றுத்தளச் சுருக்கம்

“பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறைகளையும் துன்புறுத்தல்களையும் இல்லாதொழிப்பதற்கான திண்டுக்கல் ஒப்பந்தத்தின்” இரண்டாமாண்டில் ஈஸ்மன்ட் எக்ஸ்போர்ட்டினால் இயக்கப்படும் நாச்சி ஆடைத்தொழிற்சாலை மற்றும் நெசவு ஆலை என்பவற்றில் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையையும் துன்புறுத்தலையும் இல்லாமொழித்தல், சரிசெய்தல் மற்றும் தடுத்தல் ஆகியவற்றில் குறிப்பிடத்தக்க முன்னேற்றத்தை எட்டியுள்ளது. தரவுகளின் நம்பகத்தன்மையை உறுதிப்படுத்துவதற்கு ஏற்றவகையில், சகல உரிய பங்குதாரர்களுடனான நேர்காணல்களுடன் பல்வேறு முறைமைகளைப் பயன்படுத்திய விரிவான இரண்டாந்தர தரவுமூலங்களின் பகுப்பாய்வுகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு, இந்த அறிக்கையானது, செயன்முறைகள் மற்றும் வெளியீடுகள் என்ற பரிமாணங்களில் முடிவுகளை வெளிப்படுத்துகிறது.

எமது மதிப்பீடு, ஒப்பந்தத்தின்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட செயன்முறைகள் நன்றாக செயற்படுகின்றன என்பதைக் காட்டுகிறது. பயிற்றப்பட்ட தொழிலாளர்கள் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய தெளிவான புரிதலை வெளிப்படுத்துகின்றனர். ஒப்பந்தத்தின் பல்அடுக்கு மனத்தாங்கல் பொறிமுறையைப் பயன்படுத்தி பிரச்சினைகளை எவ்வாறு அறிக்கையிடுவது என்பது தொடர்பில் தொழிலாளர்கள் மத்தியில் பரந்துபட்ட விழிப்புணர்வுள்ளது. தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்துக்கும் (வுடிஊரு) ஈஸ்மன்ட் முகாமைத்துவத்துக்குமிடையிலான இரு வாரங்களுக்கொரு முறை நடைபெறும் கூட்டங்களினூடாகவும் தொழிலாளர் கடைத்தளக் கண்காணிப்பாளர்களின் மூலமும் மனத்தாங்கல்களுக்கு விரைவான நிவாரணங்களைப் பெற்றுக் கொடுப்பதன் மூலம் மனத்தாங்கல் பொறிமுறை வினைத்திறனாகவுள்ளது. இந்தியாவின் பாலியல் துன்புறுத்தல்களைத் தடுத்தல் சட்டத்தின் (ஃரூரூர் யு.உ.வ) கீழ் தேவைப்படுத்தப்பட்டுள்ள உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்கள் (ஐஊஊ), மனத்தாங்கல் பொறிமுறையினுள் உள்ளவாங்கப்பட்டுள்ளதுடன், மாநில சட்டங்களுடன் இணங்கிச் செல்லும் வகையில் வினைத்திறனாகச் செயற்படக்கூடியதாக மீள்வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது. நாச்சி ஆடைத்தொழிற்சாலை மற்றும் நெசவு ஆலையின் ஈஸ்மன்ட் உயர் முகாமைத்துவத்தின் விதிவிலக்கான ஒத்துழைப்பினை பங்குதாரர்கள் வலியுறுத்திக் கூறினர்.

இந்தச் செயன்முறைகள் அர்த்தமுள்ள வெளியீடுகளாக நிலைமாற்றப்படுகின்றன. இந்த ஆண்டில் தொழிலாளர்கள் 242 மனத்தாங்கல்களை எழுப்பியிருந்தனர். அதில் 30 மனத்தாங்கல்கள் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறைகளுடனும் துன்புறுத்தல்களுடன் தொடர்புபட்டவையாகும். இப்பிரச்சினைகளுக்கு நிவாரணம் கிடைப்பதானது, மிகவும் வேகமாகவிருந்ததுடன், 76 வீதமான பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறைகளுக்கும் துன்புறுத்தல்களுக்கும் இரு வாரங்களுக்குள் தீர்வு கிட்டியது. மனத்தாங்கல் பொறிமுறை தொழிலாளர்களினால் நம்பப்படுவதுடன், இலகுவாக அணுகக் கூடியதாகவும் சமத்துவமுடையதாகவும் இருப்பதாகப் பார்க்கப்படுவதாகவும் நேர்காணல்கள் வெளிப்படுத்துகின்றன. ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம் தொடர்பில் எந்தவொரு மனத்தாங்கல்களும் பதிவாகவில்லை. தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தின் தொழிலாளர்களுடனான (தொழிற்சாலையிலும் கிராமங்களிலும்) தொடர்ச்சியானதும் கிராமமானதுமான செயற்பாடும் அவர்களது

தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதில் நிரூபிக்கப்பட்ட திறனும் தமது மனத்தாங்கல்களை வெளிப்படுத்துவதிலுள்ள அச்சத்தினை போக்குவதற்கு உதவியது என தொழிலாளர்கள் வலியுறுத்தினர்.

ஆடைத்தொழிற்சாலையில் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தின் பிரச்சாரமானது, பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையினதும் துன்புறுத்தலினதும் மற்றும் ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம் என்பவற்றின் மீறல்களைத் தடுத்தல் மற்றும் வினைத்திறனான தீர்வுகளை வழங்கல் என்பவற்றை உறுதிப்படுத்தக் கூடியதான மிகவும் சக்தி வாய்ந்த கண்காணிப்பு பொறிமுறையொன்றை உருவாக்கியுள்ளது. ஒப்பந்தத்தின் கவனக் குவிப்பு ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம் மற்றும் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையும் துன்புறுத்தலாகவும் இருந்தபோதிலும், தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் தமது பணியின் பரப்பெல்லையை அனைத்து வகையான மனத்தாங்கல்களுக்கும் பதிலிறுப்பதாகவும் ஒட்டுமொத்த வேலைத்தளத்திலும் சமரசப்படுத்தப்பட்ட முன்னேற்றத்தை அடைவதாகவும் விஸ்தீரணப்படுத்தியுள்ளது. தொழிற்சாலையில் ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்திற்குத் தடை கிடையாது என்பதுடன், தொழிலாளர் - முகாமைத்துவ தொடர்பு நட்புறவாகும். தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் மற்றும் ஈஸ்மன்ட் முகாமைத்துவம் என்பன தொழிற்சங்க - முகாமைத்துவ கலந்துரையாடல்களின் பரஸ்பர பயனுறுதிகளை உறுதிப்படுத்துகின்றனர்.

ஒட்டுமொத்தமாக, ஒப்பந்தத்தின் முதலாமாண்டு அறிக்கையில் விரிவாக விபரிக்கப்பட்ட செயன்முறைகளினதும் பொறிகளினதும் விஸ்தீரணப்படுத்தலும் நிறுவனமயமாக்கலும் இரண்டாமாண்டின் நேர்கணியமானதும் அர்த்தபுஷ்பியானதுமான முன்னேற்றத்துக்கான சான்றாதாரக் குறிப்புகளாகும். எதிர்வரும் ஆண்டில் இந்த முன்னேற்றத்தைத் தொடர்வதற்கு மேலும் பல தொழிலாளர்களுக்கு பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய பயிற்சியை விரிவுபடுத்தல், நடுத்தர முகாமைத்துவத்தின் மத்தியில் செயன்முறை பற்றிய புரிதலை மேம்படுத்தல், உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களை மேலும் பலப்படுத்தல், தடை செய்யப்பட்ட நடைமுறைகள் பற்றிய தொடர்பாடல்களின் பல்வேறுபட்ட வழிமுறைகளை ஏற்றுக்கொள்ளுதல் மற்றும் பதிவுகளைச் சரிவர பேணுவதில் சிறு முன்னேற்றங்களை ஏற்படுத்தல் என்பன அவசியமாகின்றன. எவ்வாறாயினும், சுருக்கமாக, இந்த மதிப்பீடானது, ஒப்பந்தம் உருவாக்கப்பட்டதன் இலக்குகளைப் பூர்த்தி செய்யக் கூடியதான சிறப்பாகச் செயற்படும் கூட்டு ஒப்பந்தத்தை சுட்டிக்காட்டுகிறது.

அனைத்து பங்குதாரர்களினாலும் சொல்லப்பட்ட பொதுவானதொரு கரிசனை யாதெனில், நாச்சி ஆடைத்தொழிற்சாலை மற்றும் நெசவு ஆலை (குறிப்பாக, ஆடைத்தொழிற்சாலை) முழுத்திறனுடன் செயற்படுவதில்லை என்பதாகும். ஜெயபுரீக்கான நீதிக்கான பிரசாரத்துக்குப் பிறகு, பொருட்கோரிக்கைக்கான அளவுகள் குறைந்ததிலிருந்து மீண்டு வராமையானது, வேலைவாய்ப்பு மட்டத்தில் கணிசமான குறைப்பை ஏற்படுத்தியிருந்தது. இந்தப் புதுமையான ஒப்பந்தத்தின் மீள்பாவனைக்குட்படுத்தக் கூடிய தன்மை, அளவிடக்கூடிய தன்மை, சாத்தியமான உற்பத்தித் திறன் மற்றும் தொழிலாளர்களின் ஜீவனோபாயத்தின் மீதான தாக்கம் என்பவற்றை தொழிற்சாலைகள் முழுத்திறனுடனும் செயற்படும்போது மாத்திரமே சரியாக மதிப்பிட முடியும்.

1 ஜெயபுரீக்கான நீதிக்கான பிரசாரம் 2021 ஜனவரியில் இடம் தலித் பெண்ணும் தொழிற்சங்கப் பணியாளருமான ஜெயபுரீ கதிரவேல் என்பவர் அவரது மேற்பார்வையாளரினால் கொல்லப்பட்டதைத் தொடர்ந்து சர்வதேச சங்கங்கள், பால்நிலை நீதிக்கான அமைப்புகள் மற்றும் தொழிலாளர் அமைப்புகளின் கூட்டணியினால் ஆரம்பிக்கப்பட்டதாகும்.

## அறிமுகம்

இந்த அறிக்கையானது, “பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையையும் துன்புறுத்தலையும் இல்லாதொழிப்பதற்கான திண்டுக்கல் ஒப்பந்தத்தின்” செயற்பாடுகளின் இரண்டாமாண்டு முடிவில் அதன் முன்னேற்றத்தினை மதிப்பிடுவதாகும். திண்டுக்கல் ஒப்பந்தம் ஒன்றோடொன்று தொடர்புடைய ஒப்பந்தங்களின் தொகுப்பாகும். தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் மற்றும் ஈஸ்மன்ட் எக்ஸ்போர்ட் குளோபல் குளோதிங் வரையறுக்கப்பட்ட தனியார் நிறுவனம் ஆகியவற்றுக்கிடையேயான நிகழ்ச்சித் திட்ட ஒப்பந்தம் (இதன் பின்னர் “ஒப்பந்தம்” எனக் குறிப்பிடப்படும்) நாச்சி ஆடைத்தொழிற்சாலை மற்றும் ஈஸ்மன்ட் நெசவு ஆலை என்பவற்றின் சகல பிரிவுகளிலும் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையை இல்லாதொழிப்பதுடன் தொடர்புடைய செயன்முறைகளைக் குறிப்பிடுகின்றது. இரு அரசாங்கப்பற்ற அமைப்புகளான குளோபல் லேபர் ஜஸ்டிஸ் மற்றும் ஏசியா புனோர் வேஜ் எலையன்ஸ் என்பன இந்த ஒப்பந்தத்தின் சாட்சிக்காரர்களாகக் கையொப்பமிட்டுள்ளன. இந்த ஒப்பந்தம் (அதன் முதலாமாண்டு மதிப்பீடு) பொதுவெளியில் கிடைக்கக் கூடியதாகவுள்ளதுடன், அதனை இங்கே பார்க்கலாம்.

இந்த நிகழ்ச்சித்திட்ட ஒப்பந்தமானது, உலகளாவிய வர்த்தகக் குறியீட்டு நாமங்களான எச்என்எம், கெப், பி.என்.எச் என்பவற்றுக்கும் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம், ஏசியா புனோர் வேஜ் எலையன்ஸ் மற்றும் குளோபல் லேபர் ஜஸ்டிஸ் ஆகியவற்றுக்குமிடையிலான மூன்று தனிப்பட்ட ஒப்பந்தங்களினால் ஆதரவு அளிக்கப்படுகிறது.<sup>2</sup> இந்தத் தனிப்பட்ட ஒப்பந்தங்கள் ரகசியமானவை என்பதன் காரணமாக, இந்த மதிப்பீடானது, தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்துக்கும் ஈஸ்மன்டிற்குமிடையிலான நிகழ்ச்சித்திட்ட ஒப்பந்தத்தை மாத்திரம் கவனத்திற் கொள்கிறது. இந்த அனைத்து ஒப்பந்தங்களும் 2025 ஜூன் மாதத்தில் காலாவதியாகும் வகையில் அமைக்கப்பட்டுள்ளன.

இந்த அறிக்கையின் பகுதி 1, நிறுவப்பட்ட செயன்முறைகள் சிறப்பாகச் செயற்படுகின்றனவா என்பதையும் பின்வருவன உள்ளடங்கலாக பல்வேறு செயன்முறைக் குறிகாட்டிகளைப் பரிசீலனை செய்கிறது: தடைசெய்யப்பட்ட நடைமுறைகள் தொழிலாளர்களுக்கு அறிவிக்கப்பட்டதா? மனத்தாங்கல் பொறிமுறை செயற்படுகின்றதா? பயிற்சி வழங்கப்பட்டதா? ஈஸ்மன்ட் முகாமைத்துவம் இவற்றுக்கு ஒத்துழைக்கிறதா? பகுதி 2 வெளியீடுகளைப் பற்றி கலந்துரையாடுகிறது. அது, ஒப்பந்தத்தின் இலக்குகள் அடையப்பட்டனவா என்பதாகும். மனத்தாங்கல்களையும் நிவாரணங்களையும் பகுப்பாய்வு செய்ததனுடாக நாம் பின்வரும் வினாக்களுக்கு விடை பகர்கிறோம்: பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறைகளையும் துன்புறுத்தல்களையும் இல்லாதொழித்தல், சரி செய்தல் மற்றும் தடுப்பதில் ஒப்பந்தம் முன்னேற்றங்களை எட்டியதா? ஒன்றுசூடும் சுதந்திரம் மற்றும் தொழிலாளர் - முகாமைத்துவ பேச்சுவார்த்தைகளை இவ்வொப்பந்தம் உறுதிப்படுத்தி, ஊக்குவிக்கிறதா? ஒப்பந்தத்தின் வலிமையை வெளிப்படுத்தும் மேலதிக வெளியீடுகள் உள்ளனவா?

<sup>2</sup> கெப் மற்றும் பிவிஎச் என்பன 2022இல் ரகசியமானதும் பாதுகாப்பானதுமான ஒப்பந்தத்தில் கையொழுத்திட்டபோது, அந்த ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்பட்ட தொழிற்சாலைகளிலிருந்து வெளியீடுகளை கொள்வனவு செய்யவில்லை. ஆயினும், ஈஸ்மன்ட் எக்ஸ்போர்ட்ஸூடன் வர்த்தகத் தொடர்புகளைக் கொண்டிருந்தன.



# முறையியல்

இந்த அறிக்கையானது, ஒப்பந்தத்தின் மேற்பார்வைக் குழுவின் செயல்பாட்டின் வெளியீடு தொடர்பான நான்கு வகைப்பாடுகளில் 34 முக்கிய செயலாற்றுகைக் குறிகாட்டிகளுடனும் செயல்முறைகள் தொடர்பான 38 முக்கிய செயலாற்றுகைக் குறிகாட்டிகளுடனும் மட்டுப்படுத்தப்பட்டதாகும். இந்த செயலாற்றுகைக் குறிகாட்டிகளில் பெரும்பாலானவை குறித்து எமது உள்ளடக்கங்களில் கலந்துரையாடப்படுகின்றன. ஆயினும், செயலாற்றுகையின் முழுப்பட்டியலையும் அவற்றில் ஒவ்வொன்றுக்குமுரிய சான்றாதாரங்களையும் தரவு மூலங்களையும் குளோபல் லேபர் ஜஸ்டிஸிடமிருந்து பெற்றுக் கொள்ளலாம்.<sup>3</sup>

எமது விசாரணையின் பிரதான மையம் என்னவெனில், 2023 ஜனவரி - டிசம்பர் வரையான காலத்துக்கான ஒவ்வொரு முக்கிய செயலாற்றுகைக் குறிகாட்டியின் கீழான தரவுகளின் நம்பகத் தன்மையை மதிப்பிடுவதேயாகும். இந்த நோக்கத்துக்காக, நாம் மூல ஆவணங்கள், கையெழுத்துக் குறிப்புகள், கூட்ட அறிக்கைகள், பதிவுப் புத்தகத்திலுள்ள பதிவுகள் மற்றும் மனத்தாங்கல் பதிவுகள் ஆகியவற்றை பகுப்பாய்வு செய்ததுடன், மனத்தாங்கல்களை வெளிப்படுத்திய தொழிலாளர்கள் உள்ளடக்கலாக முக்கிய பங்குதாரர்களின் நேர்காணல்களுடன் கிடைத்த ஆதாரங்கள் பல்வேறு கோணங்களில் ஆய்வு செய்யப்பட்டன.

எமது ஆய்வானது, மேற்பார்வைக் குழு, தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம், ஈஸ்மன்ட்; முகாமைத்துவம் மற்றும் ஒப்பந்தத்தின் நிகழ்ச்சித் திட்ட உத்தியோகத்தர்கள் (எசியா புளோர் வேஜ் எலையன்ஸின் பிரதிநிதி ஒருவர், கள ஆவணப்படுத்தல் உத்தியோகத்தர் மற்றும் குளோபல் லேபர் ஜஸ்டிஸின் பிரதிநிதி ஒருவர்) என்போரினால் மேற்கொள்ளப்பட்ட எட்டு நாட்கள் நீடித்த களப்பயணத்தினூடாகப் பூர்த்தி செய்யப்பட்டது. மொழிபெயர்ப்பாளருடன் பிரதம ஆய்வாளர் நாச்சி ஆடை மற்றும் ஈஸ்மன்ட் நெசவு ஆலை தொழிற்சாலைகளையும் (இதன் பின்னர் தொழிற்சாலைகள் எனக் குறிப்பிடப்படும்) மற்றும் தொழிலாளர் விடுதிகளையும் (பெரும்பாலான இடம்பெயர்ந்துள்ள தொழிலாளர்கள் தங்குமிடம்) சென்று பார்வையிட்டார். அவர்கள் பல்வேறு பங்குதாரர்களையும் பேட்டி கண்டனர். முக்கியமாக, இவர்கள் ஒவ்வொரு குழுவிலும் ஐந்து தொழிலாளர்களை உள்ளடக்கிய மூன்று குவியல்கள் கலந்துரையாடல்களை மேற்கொண்டதுடன், நான்கு தொழிலாளர்களுடன் (மனத்தாங்கலை வெளிப்படுத்திய இருவர் உள்ளடக்கலாக) விரிவான நேர்காணலைக் கண்டிருந்தனர்.

நேர்காணப்பட்ட 19 தொழிலாளர்களில் ஏழு பேர் கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களாவர். மேலும், இவர்கள் பின்வருவோரையும் நேர்கண்டனர்: தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்க தலைமைத்துவத்தின் உறுப்பினர்கள் மூவர், உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுவின் உறுப்பினர்கள் இருவர், சுயாதீன மதிப்பீட்டாளர் ஒருவர், வெளிவாரியான பயிற்சியாளர் ஒருவர் (ஊசுநாயு எனும் பெண்ணிய மனித உரிமைகள் அமைப்பிலிருந்து), பேருந்து ஓட்டுநர்கள் ஐவர், தொழிற்சாலைகளிலுள்ள ஈஸ்மன்ட் சிரேஷ்ட முகமைத்துவத்தின் உறுப்பினர்கள் (தர உறுதிப்படுத்தல் சிரேஷ்ட உப தலைவர் மற்றும் மனித வள முகாமையாளர்) உள்ளடங்கலாக அமுலாக்கல் குழு உறுப்பினர்கள் ஐவர். பெரும்பாலான தொழிலாளர்களுடனான நேர்காணல்கள் தொழிற்சாலை வளாகத்தினுள் ஓர் தனித்த அறைக்குள்ளேயே இடம்பெற்றன.

தொழிலாளர்கள் இருவர் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்க அலுவலகத்தில் நேர்காணப்பட்டனர். தொழிற்சாலையில் நேர்காணப்பட்ட ஏழு தொழிலாளர்களும் மனித வள முகாமையாளரினால் தெரிவு செய்யப்பட்டிருந்ததுடன், ஏனையவர்கள் தொழிலாளர் பதிவேட்டிலிருந்து எழுமாற்றாகத் தெரிவுசெய்யப்பட்டிருந்தனர். நிகழ்ச்சித் திட்ட உத்தியோகத்தரின் கோரிக்கைக்கிணங்க, ஆய்வுக் குழுவுடன் தொழிலாளர்கள் வசதியாக உரையாடுவதனை உறுதிப்படுத்தும் வகையில், தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் தொழிலாளர்களுக்கு ஆய்வாளர்களை அறிமுகப்படுத்தியது. தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தினால் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டு, தொழிற்சாலைக் கட்டமைப்புக்குள் நேர்காணல்கள் இடம்பெற்றமையின் காரணமாக, தொழிலாளர்களின் பதில்களில் பக்கச்சார்புத் தன்மை காணப்படுவதற்கான சாத்தியங்கள் இருந்தபோதும், எழுமாற்றாகத் தெரிவுசெய்யப்பட்ட தொழிலாளர்களும் மனிதவள முகாமையாளரினால் தெரிவு செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்களும் பகிரந்த விடயங்களுக்கிடையிலும் தொழிற்சாலைக்கு உள்ளேயும் வெளியேயும் நேர்காணப்பட்டவற்றுக்கிடையேயும் சிறப்பான ஒற்றுமைகள் காணப்பட்டன. எவ்வாறாயினும், இந்த நேர்காணல்கள் கிராமங்களில் மேற்கொள்ளப்பட்டிருக்குமாயின், ஒப்பந்தத்தின் அமுலாக்கம் பற்றிய விரிவான உட்கருத்துகளையும் விமர்சன பார்வையையும் பெற்றிருக்கக் கூடியதன் சாத்தியப்பாட்டை நாம் மறுக்கவில்லை.

நேர்காணல்களுடன் மூல ஆவணங்கள், பதிவேடுகள், இதழியல் பதிவுகள் மற்றும் மனத்தாங்கல் பதிவுகள் பற்றிய எமது பகுப்பாய்வுகள் இரண்டாமாண்டு அறிக்கைக்கு அடிப்படையாக அமைந்த தரவுகள் நம்பகமானவை என்ற நம்பிக்கையை எமக்குத் தருகின்றது. முதலாமாண்டு அறிக்கைக்கும் இந்த ஆண்டு அறிக்கைக்கும் இடையிலான ஒப்பீடு பரிந்துரைக்கப்படத்தக்கதல்ல. முதலாவதாக, முதலாமாண்டு அறிக்கையானது, தொழிலாளர் பங்குதாரர்களினால் எழுதப்பட்ட அதேவேளை,

இந்த அறிக்கையானது, மேற்பார்வைக் குழுவின் பல்தர்ப்பு பங்குதாரர்களினால் ஆணையிடப்பட்டதாகும். இரண்டாவதாக, முதலாமாண்டு அறிக்கை ஒப்பந்தத்தின் பின்னணியையும் செயல்முறைகளையும் சில வெளியீடுகளையும் சுட்டிக்காட்டிய அதேநேரம், இந்த அறிக்கையானது, மேற்பார்வைக் குழுவின் வழுக்கப்பட்ட முக்கிய செயலாற்றுகைக் குறிகாட்டிகள் பற்றியும் முக்கிய செயலாற்றுகைக் குறிகாட்டிகளுக்கான தரவுகள் நம்பகமானவையா என்பதையும் பிரத்தியேகமாகக் கவனஞ் செலுத்தியது. இரண்டு அறிக்கைகளின் மைய கவனத்திற்கு வரும் வேறுபாடுகள் சில தரவுப் புள்ளிகளில் வேறுபாடுகளை ஏற்படுத்துகின்றன. ஆயினும், பொதுவாக, இரண்டாமாண்டின் பெறுபெறுகள் முதலாமாண்டில் சுட்டிக்காட்டப்பட்ட முன்னேற்றத்துடன் ஒப்பிடும்போது, பரந்துபட்டளவில் தொடர்புபடுவதாகவுள்ளதுடன், மனத்தாங்கல் முறைமை மற்றும் தொழிலாளர் முகாமைத்துவ கூட்டிணைவு என்பன அதிக நிறுவனமயப்படுத்தப்பட்டதாகத் தோற்றமளிக்கின்றன.

மூன்றாமாண்டிற்காகத் (2025) திட்டமிடப்பட்டுள்ள சுயாதீனமானதும் பரந்த பார்வையுள்ள மதிப்பீடானது, வினைத்திறன், நிலைபேன் தன்மை மற்றும் அளவிடக் கூடிய தன்மை ஆகிய விசாலமான விடயங்களுக்குப் பதிலிறுப்பதற்காக முக்கிய செயலாற்றுகைக் குறிகாட்டிகளை மையமாகக் கொண்ட அறிக்கைக்கு அப்பால் செல்லும்.

3 <https://laborrights.org/publications/dindigul-agreement-oversight-committee-key-performance-indicators-kpis-year-2-january>.



# பகுதி 1

## ஓப்பந்தத்தின் செயன்முறைகள் சிறப்பாகச் செயற்படுகின்றனவா?

சுருக்கமாக, முக்கிய செயலாற்றுகைக் குறிகாட்டிகளை செயன்முறைப்படுத்துவது தொடர்பிலான பிரதான கண்டறிதல்கள் பின்வருமாறு:

A) ஓப்பந்தத்தில் சொல்லப்பட்டுள்ள தடைசெய்யப்பட்ட நடைமுறைகளையும் நிவாரணங்களையும் பிரதிபலிக்கின்ற வகையில், ஈஸ்மன்ட்டின் கொள்கைகள் மாற்றப்பட்டுள்ளன.

B) பயிற்சியளிக்கப்பட்டவர்கள் மத்தியில் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறைகளையும் துன்புறுத்தல்களையும் பற்றிய சரியான புரிதலை ஏற்படுத்தும் வகையில், தொழிலாளர்களுக்கும் முகாமைத்துவத்துக்கும் பொதுவான சம்பவங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டதுமான பயிற்சி வழங்கப்பட்டது.

C) மனத்தாங்கல் பொறிமுறை சிறப்பாகச் செயற்படுகின்றமை, தொழிற்சங்கத்துக்கும் முகாமைத்துவத்துக்குமிடையிலான இரு வாரங்களுக்கு ஒரு முறை இடம்பெறும் கூட்டங்களினூடாக மனத்தாங்கல்கள் தீர்வு காணப்படுகின்றமை மற்றும் கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களினால் மனத்தாங்கல்கள் உடனடியாகத் தீர்க்கப்படுகின்றமை.

D) தொழிலாளர்கள் மத்தியில் ஓப்பந்தத்தின் பல்தரப்பு மனத்தாங்கல் பொறிமுறை குறித்த பரந்த விழிப்புணர்வுள்ளது. அவர்கள் இந்த முறைமையீது நம்பிக்கை வைத்துள்ளதூடன், அதனை இலகுவாக அணுகக் கூடியதாகவும் சமத்தவமுள்ளதாகவும் பார்க்கிறார்கள். இதற்குக் காரணம் என்னவெனில், தொழிற்சாலையிலும் கிராமங்களிலும் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் தொடர்ச்சியாகவும் அடிக்கடியும் தொழிலாளர்களுடன் செயற்பட்டு வருவதுடன், தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகளை வெற்றிகரமாகத் தீர்ப்பதில் அவர்கள் சாதனைகளை நிரூபித்துள்ளமையுமாகும். இதன் காரணமாக, தொழிலாளர்களுக்குத் தமது அபிப்பிராயங்களுக்குக் குரல் கொடுப்பதற்கும் மனத்தாங்கல்களை வெளிப்படுத்துவதற்கும் தைரியம் ஏற்பட்டுள்ளது.

E) உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்கள் மனத்தாங்கல் பொறிமுறையினுள் உள்வாங்கப்பட்டுள்ளதுடன், அரசு சட்டங்களுடன் வினைத்திறனாக இணங்கிச் செல்கின்ற வகையில் செயற்படுவதற்கு ஏற்றதாக மறுபரிசீலனை செய்து வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது.

F) ஓப்பந்தத்தின் அமுலாக்கம் முழுவதும் தொழிற்சாலைகளிலுள்ள ஈஸ்மன்ட் உயர் முகாமைத்துவம் மிகவும் ஒத்துழைப்புடன் செயற்பட்டமை குறிப்பிடத்தக்கது. முக்கிய செயலாற்றுகைக் குறிகாட்டிகளை மையமாகக் கொண்டு எமது கலந்துரையாடல்கள் ஒழுங்குபடுத்தப்பட்டுள்ளதன் அடிப்படையில், இந்தக் கண்டறிதல்கள் கீழே விரிவாக விபரிக்கப்பட்டுள்ளன.

## தடைசெய்யப்பட்ட நடைமுறைகளும் கிடைக்கக் கூடிய நிவாரணங்களும்

தடை செய்யப்பட்ட நடைமுறைகளும் கிடைக்கக் கூடிய நிவாரணங்களும் இந்த அறிக்கையில் உள்ளடக்கப்படாவிடினும், முதலாமாண்டு அறிக்கையின் பின்னிணைப்பு ஏஇல் அதனைப் பார்க்க முடியும். இவை ஈஸ்ட்மேனின் "பணியிட பாலியல் துன்புறுத்தல் தடுப்பு கொள்கை, வழிகாட்டுதல்கள் மற்றும் புகார்கள் நிவர்த்தி நடைமுறை" என்ற கொள்கையில் ஒருங்கிணைக்கப்பட்டன, இதன் விளைவாக ஜனவரி 2024 இல் ஈஸ்ட்மேனின் நாச்சி ஆடைப் பிரிவை உள்ளடக்கிய புதுப்பிக்கப்பட்ட கொள்கை ஆவணம் வெளியிடப்பட்டது. நாம் நேரகண்ட தொழிலாளர்கள் மத்தியில் தடைசெய்யப்பட்ட நடைமுறைகள் பற்றிய விழிப்புணர்வில் வேறுபாடுகள் காணப்பட்டமையை அவதானித்தோம். மனிதவள முகாமையாளரினால் தெரிவுசெய்யப்பட்டவர்கள் ஓப்பந்தத்தின்கீழ் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தின் தலைமையில் மேற்கொள்ளப்பட்ட பயிற்சியை ஏற்கெனவே பெற்றிருந்ததுடன், தடைசெய்யப்பட்ட நடைமுறைகள் - குறிப்பாக, பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறைகள் மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் பற்றிய தெளிவானதொரு புரிதலை வெளிப்படுத்தினர். உதாரணமாக, "மேற்பார்வையாளர்கள், குறுஞ்செய்தி அனுப்புதல், கிண்டலாகக் கருத்துரைத்தல், முறைத்துப் பார்த்தல் அல்லது எந்தவித நியாயப்படுத்தல்களுமின்றி தொழிலாளர்களின் வேலையிடங்களை மாற்றுதல்" என்பன தடைசெய்யப்பட்ட நடைமுறைகள் என்பதை அவர்கள் குறிப்பிட்டனர். எம்மால் எழுந்தமானமாகத் தெரிவுசெய்யப்பட்ட தொழிலாளர்கள் இன்னும் பயிற்சியைப் பெறவில்லை. அதன் காரணமாக, தடை செய்யப்பட்ட நடைமுறைகள் மற்றும் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையும் துன்புறுத்தலும் குறித்த மேலெழுந்தவாரியான புரிதலையே வெளிப்படுத்தினர். உதாரணமாக, அவர்கள் பெரும்பாலும் "[தலையில் தொப்பி அணியாதது]" மற்றும் "அந்நியர்களிடம் பேசாமல் இருப்பது" போன்ற தங்கள் சொந்த நடத்தைகளைக் குறிப்பிட்டனர்.

முக்கியமான பிரதிபலிப்பு யாதெனில், பயிற்சி வழங்கப்படும்பட்சத்தில் அது வினைத்திறனாகவும் அனைத்துத் தொழிலாளர்களையும் உள்ளடக்கியதாகவும் இருக்க வேண்டும். தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் (அனைத்துப் பங்குதாரர்களுக்கும் பயிற்சி நெறியை மேற்கொள்வது) மற்றும் மனித உரிமைகள் அமைப்பு ஊசுநூயு (2023இல் கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களுக்கும் உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களுக்கும் பயிற்சி அமர்வுகளை மேற்கொண்டதுடன், 2024-2025 காலப்பகுதியில் முகாமைத்துவம் மற்றும் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் ஆகியவற்றுக்கு மேலும் பயிற்சிகளை வழங்கத் திட்டமிட்டுள்ளதுமாகும்) ஆகியவற்றின் பயிற்சி அணுகுமுறைகளிலுள்ள வேறுபாடுகளை மதிப்பிடுவதற்காக பயிற்சி முறையியலை மீள்பார்வைக்குட்படுத்த வேண்டியதொரு தேவையுள்ளது. தொழிலாளர்களுக்கும் மேற்பார்வையாளர்களுக்கும் "செய்யக் கூடியவையும் செய்யக் கூடாதவையுமான நடத்தைகள்" பற்றிய படத்துடனான சுவரொட்டியை காட்சிப்படுத்தல் போன்ற தொழிலாளர்களின் சிபாரிசுகளை ஏற்றுக்கொள்வதும் பயனுடையதாகும்.

4 குவிமையக் கலந்துரையாடல்களுக்கு எழுந்தமானமாகத் தெரிவு செய்யப்பட்ட இரண்டு தொழிலாளர்களுக்கு நாச்சி ஆடைத்தொழிற்சாலையில் 8 வருட அனுபவமும் மற்றொருவருக்கு 4 வருட அனுபவமும் மற்றொருவருக்கு 2 வருடங்களும் வேறொருவருக்கு 8 மாதங்கள் மாத்திரமேயான அனுபவமும் இருந்தன. இறுதியாக, கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர் ஒருவர் மாத்திரமே ஊசுநூயு அணும் வெளிவாரியான அமைப்பினால் கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களுக்காக விசேடமாக வழங்கப்பட்ட பயிற்சியைப் பெற்றிருந்தார்.

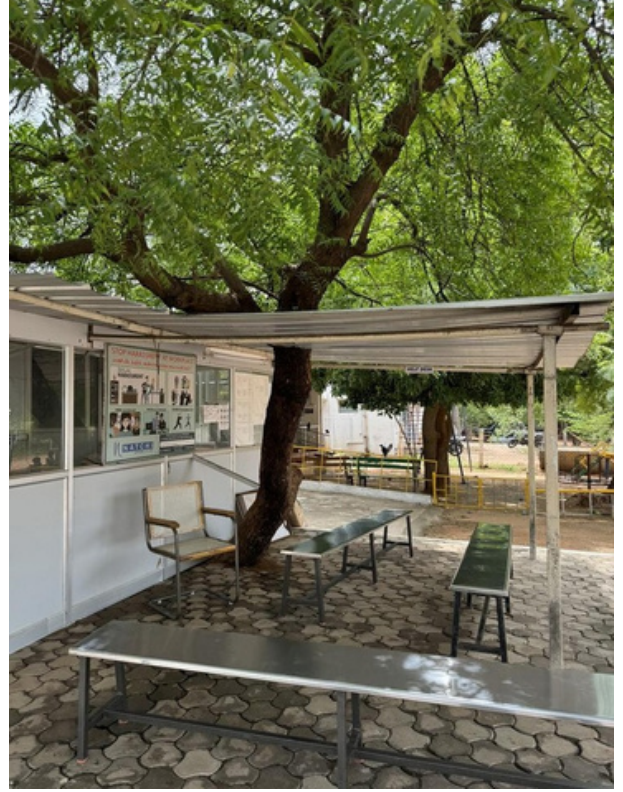
## மனத்தாங்கல் பொறிமுறைகள்

ஓப்பந்தத்தின் பல்தரப்பு மனத்தாங்கல் பொறிமுறை பின்னிணைப்பில் காட்டுரு வடிவில் காட்டப்பட்டுள்ளது. சுருக்கமாக, தொழிலாளர்கள் தமது மனத்தாங்கல்களை தமது உற்பத்தி வரிசையிலுள்ள கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்கள், இரு வாரங்களுக்கொரு முறை தொழிற்சாலைக்கு வரும் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் மற்றும் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தின் தொழிற்சாலை விஜயத்தின்போது வழமையாக அவர்களுடன் விஜயம் செய்யும் ஓப்பந்தத்தின் ஆவணப்படுத்தல் உத்தியோகத்தர் ஆகியோருக்கு முறையிட முடியும். பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறைகளுடனும் துன்புறுத்தல்களுடனும் தொடர்புபட்ட பிரச்சினைகளைத் தொழிலாளர்கள் நேரடியாக உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களிடம் முறையிட முடியும். கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்கள் பிரச்சினையொன்றை உடனடியாகக் கடைத் தளத்தில் வைத்து பதிலிறுப்பர் அல்லது தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்திற்குக் கொண்டு செல்வர். தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் ஒன்றில் ஈஸ்மன்ட் முகாமைத்துவத்துடன் கலந்துரையாடி, நேரடியாக முறைப்பாட்டுக்கு பதிலிறுக்கும் அல்லது அவற்றை உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுவுக்கு அனுப்பி வைக்கும்.

நிகழ்ச்சித் திட்ட உத்தியோகத்தரினால் வழங்கப்பட்ட தரவுகள் மனத்தாங்கல்களையும் ஓப்பந்த அமுலாக்கத்தையும் பற்றி கலந்துரையாடுவதற்காகவே தொழிற்சங்க - முகாமைத்துவக்கிடையிலான பேச்சுவார்த்தைகள் (தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்துக்கும் ஈஸ்மன்ட்டின் மனிதவள முகாமையாளருக்குமிடையில் மொத்தம் 105 கூட்டங்கள்) கிரமமாக இடம்பெற்றன என்பதைக் காட்டுகின்றன. இந்தக் கூட்டங்கள் தொழிற்சாலைக்குள்ளும் அதன் வளாகத்துக்கு வெளியேயும் இடம்பெற்றிருந்தன. தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் தொழிற்சாலைக்குள் நுழைந்ததாக விருந்தினர் வரவுப் பதிவேட்டில் பதிவு செய்துள்ளமையுடன் 84 கூட்டத் திகதிகளை ஒன்றிணைத்துப் பார்க்க முடிவது எடுத்துக்காட்டுவது யாதெனில், கூட்டங்கள் தொழிற்சங்க வளாகத்தினுள் இடம்பெற்றன என்பதையாகும். 21 கூட்டங்களில் 11 கூட்டங்களுக்கு கூட்ட அறிக்கைகள் எம்மிடம் உள்ளன. 5 தொழிலாளர் - முகாமைத்துவக் கூட்டங்களில் ஒன்றின்மீதான எமது அவதானிப்பு பரிந்துரைப்பது என்னவெனில், இக்கூட்டங்கள் இசைவானவையாகவும் முறைசாராததாகவும் இடம்பெற்றமையின் காரணமாக, முறைசார்ந்த வகையில் கூட்ட அறிக்கைகளைக் குறிப்பிடுவது என்பது பொதுவான வழமையாகவிருக்காது.

ஏதிரிடையாக, மனத்தாங்கல்களும் அதற்கான தீர்வுகளும் நன்கு கட்டமைக்கப்பட்ட பதிவு ஏட்டில் ஆவணப்படுத்தல் உத்தியோகத்தரினால் மிகவும் அவதானமாக ஆவணப்படுத்தப்பட்டுள்ளன. மனத்தாங்கல் பொறிமுறையினூடாக கேள்வி எழுப்பப்பட்டு, தொழிற்சங்க - முகாமைத்துவ பேச்சுவார்த்தைகளின் ("வெளியீடுகள்" எனும் பகுதியைப் பார்க்க) மூலம் பதிலிறுக்கப்பட்ட முறைப்பாடுகளினதும் தீர்வுகளினதும் (1-6 வசனங்கள்) சுருக்கமானதொரு விளக்கம் உள்ளங்கலாக பரந்துபட்ட பிரச்சினைகளின் உட்கருத்துகளை முறைப்பாட்டு பதிவேடு வழங்குகின்றது. மனத்தாங்கல் பொறிமுறை தொடர்பில் தொழிலாளர்கள் மத்தியில் பரந்துபட்ட விழிப்புணர்வுள்ளது என்பதை தரவுகள் சுட்டிக்காட்டுகின்றன. பயிற்றுவிக்கப்படாதோர் உள்ளடங்கலாக அனைத்து தொழிலாளர்களும் மனத்தாங்கல் பொறிமுறை பற்றியும் பல்வேறு அணுகல் புள்ளிகளையும் பற்றி அறிந்து வைத்துள்ளனர். இந்த விழிப்புணர்வானது, பெற்றுக்கொண்ட பயிற்சியினால் மாத்திரமல்ல, மாறாக,

5 "பொதுத் தொழிற்சங்க - முகாமைத்துவ கூட்ட அறிக்கை" மற்றும் "மனத்தாங்கல் நிவாரண தொழிற்சங்க - முகாமைத்துவ கூட்ட அறிக்கை" எனப்படும் கையாள் எழுதப்பட்ட தமிழ் கூட்ட அறிக்கைகள் சிறிதளவான முறன்பாடுகளையும் தொடர்ச்சியற்ற தன்மையையும் காட்டுகின்றன. மனத்தாங்கல் நிவாரண தொழிற்சங்க - முகாமைத்துவ கூட்ட அறிக்கை (30 கூட்டங்களின்) எப்பொழுதும் கால வரிசைப்படி அமையவில்லை. முன்னும் பின்னுமாக (உதாரணமாக, 23.08இற்கு முன்னதாக 24.08 மற்றும் மீண்டும் 24.08) சில திகதிகள் எழுதப்பட்டிருப்பதானது, அவை ஒரே நாளில் எழுதப்பட்டவையாக இருக்கலாம் என பரிந்துரைக்கிறது. பொதுத் தொழிற்சங்க - முகாமைத்துவ கூட்ட அறிக்கைகள் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்டிராத வன்முறைகளினதும் துன்புறுத்தலினதும் நிவாரணம் குறித்து கலந்துரையாடுகிறது. இவை முழுமையான திகதியை (ஒரேயொரு மாதம்) உள்ளடக்கவில்லை என்பதுடன், பெரும்பாலும் ஒழுங்குமுறையில் அமைந்திருக்கவில்லை



தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தினால் (தொழிற்சாலையினுள்ளும் கிராமங்களிலும்) அல்லது அவர்களின் சக பணியாளரினால் வழங்கப்பட்ட தகவல்களினால் அடையப்பட்டதாகும்.

தொழிலாளர்களுடனான நேர்காணல்கள் மனத்தாங்கல் பொறிமுறையில் உயர்மட்ட நம்பிக்கையைச் சுட்டிக்காட்டுகின்றது. தொழிலாளர்கள் தமது மனத்தாங்கல்களை வெளிப்படுத்துவதில் தயக்கம் காட்டாத அதேவேளை, அவர்களது மனத்தாங்கல்கள் ரகசியமானவையாகவும் எதிர்மறையான விளைவுகளின்றியும் கையாளப்படும் என்பதை நம்பியிருந்தனர். தொழிற்சாலையிலும் கிராமங்களிலும் தொழிலாளர்களுடனான தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தின் தொடர்ச்சியானதும் அடிக்கடியானதுமான ஈடுபாடு அவர்களது நம்பிக்கையைப் பெற்றுக்கொள்வதற்குக் கருவியாக அமைந்ததுடன், பிரச்சினைகளை அறிக்கையிடுவதிலுள்ள அவர்களின் பயத்தையும் இல்லாதொழித்திருந்தது என தொழிலாளர்கள் சுட்டிக்காட்டியிருந்தனர். தொழிலாளர்கள் தமது மதிய உணவு இடைவேளையின்போது கடந்து செல்கின்ற தொழிற்சாலை வளாகத்தினுள்ளேயே வசதியாக அமைந்துள்ள தொழிற்சங்கத்துக்கென ஒதுக்கப்பட்ட ஓர் இடமான "மரத்துக்குக் கீழ்" (மேலே படத்தில் காட்டப்பட்டவாறு) தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தை தொழிலாளர்கள் இலகுவாக அணுகக் கூடியதாக இருப்பதன் காரணமாக, இந்தப் பொறிமுறையும் இலகுவாக அணுகக் கூடியதாவுள்ளதாகத் தொழிலாளர்கள் கருத்துருவப்படுத்துகின்றனர். தொழிற்சாலை விஜயங்களின்போது அவதானித்ததற்கேற்ப, தொழிலாளர்கள் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தினை மனத்தாங்கல்களை அறிக்கைப்படுத்துவதற்காக மாத்திரம் அணுகுவதில்லை, மாறாக, சாதாரண உரையாடல்களுக்காகவும் அணுகுகின்றனர்.

# பெட்டகம் 1 விடய ஆய்வு லக்ஷ்மி

ஓடிசா பேசும் பெண் ஒருவரைத் தவிர, மற்றைய அனைத்து நேர்காணப்பட்ட தொழிலாளர்களும் தமிழ் பேசுபவர்களாவர். ஓடிசா பேசுவர் பன்மொழி பேசும் சக தொழிலாளர்கள் அல்லது ஓடிசா பேசும் கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளரின் உதவியை நாட முடியும் எனத் தொழிலாளர்கள் குறிப்பிட்டனர். பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் குறிப்பிட்டது யாதெனில், மனத்தாங்கல் பொறிமுறையினை அவர்கள் சாதி, இடம்பெயர் நிலை அல்லது ஏனைய காரணிகளின் அடிப்படையிலான பாரபட்சமின்றி, சமத்துவமானதாகப் பார்ப்பதாகக் குறிப்பிட்டனர். தடை செய்யப்பட்ட நடைமுறைகளைப் பற்றி முறையிடுவதில் மனத்தாங்கல்களை வெளிப்படுத்துவதற்கு உற்சாகமளிப்பவர்களும் அதன்போது உடனிருப்பவர்களுமான சக தொழிலாளர்கள் மற்றும் கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்கள் ஆகியோரிடமிருந்தும் முகாமைத்துவத்துடன் பேசி அவர்களது மனத்தாங்கல்களுக்குத் தீர்வு பெறுவதில் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்திடமிருந்தும் உதவிகளைப் பெறுவதாக தொழிலாளர்கள் ஏற்றுக்கொண்டனர். மேலும், ஒப்பந்தத்தின் ஆவணப்படுத்தல் உத்தியோகத்தர் இதன்போது மிகுந்த உதவியாகவிருந்ததாக அவர்கள் கண்டறிந்தனர். உதாரணமாக, முறைப்பாடொன்றின்போது தொழிலாளர்களுக்கு அசௌகரியம் ஏற்படுகையில், அதனை எழுதுவதற்கு உதவியமையைக் குறிப்பிடலாம். நேர்காணப்பட்ட பல தொழிலாளர்கள் மனத்தாங்கல் பொறிமுறையைப் பயன்படுத்தி தமது அனுபவங்களைப் பகிர்ந்திருந்தனர். பெட்டகம் 1 இலிலுள்ள விடய ஆய்வானது (சற்று திருத்தப்பட்டு, மனத்தாங்கல்க்குட்பட்டவரின் வார்த்தைகளிலேயே விபரிக்கப்பட்டவாறு), மனத்தாங்கல்களை வெளிப்படுத்துவதற்கு தொழிலாளர்கள் எவ்வாறு வலுவூட்டப்பட்டுள்ளனர் என்பதை விளக்குகிறது. அவரது சம்பவம் பற்றிய விபரிப்பானது, மனத்தாங்கல் பதிவுகளுடன் பொதுவாக ஒத்துப்போகிறது.

அமுலாக்கலிலிருந்து கற்றுக்கொண்ட பாடங்களிற்குப் பதிலிறுக்கும் வகையில் மனத்தாங்கல் பொறிமுறையானது, தொடர்ந்து இற்றைப்படுத்தப்பட்டது. ஒரே துன்புறுத்தும் நபருடன் தொடர்புபட்ட தொடர்ச்சியான முறைப்பாடுகளை அறிந்து கொள்வதற்காக சிறந்த ஆவணப்படுத்தல் முறை அறிமுகம் செய்யப்பட்டுள்ளது. நான்கு பெண்கள் போக்குவரத்துப் பிரச்சினை குறித்து முறைப்பட்டு, வேறு பேருந்துகளில் பயணிக்கக் கோரப்பட்ட முறைப்பாடொன்றில் வெளிப்படுத்தப்பட்டதுபோன்று, தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கமும் நிகழ்ச்சித் திட்ட உத்தியோகத்தரும் மனத்தாங்கல் தொடர்பில் உயர் சாதியைச் சேர்ந்த நான்கு பெண்கள் தாழ் சாதியைச் சேர்ந்த பெண்கள் பயணிக்கும் பேருந்தில் உடன் பயணிக்க விரும்பவில்லை என்பது ஆழமான விசாரணைகளிலிருந்து வெளிப்படுகிறது.

ஒட்டு மொத்தத்தில், மனத்தாங்கல் பொறிமுறையானது, உரிமைகளுடன் இணங்கிச் செல்வதுடன், அது சமவாயம் 190 இல் குறிப்பிடப்பட்ட பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கான வரைவிலக்கணத்தை ஏற்றுக்கொண்டுள்ளதுடன், இந்தியாவின் பாலியல் துன்புறுத்தல்களைத் தடுக்கும் சட்டத்தின் (ஃ டூரூர் யு.உ.வ) கீழ் நிரப்பந்திக்கப்பட்டுள்ள உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களை உள்ளீர்த்துள்ளது.

லக்ஷ்மியின் (அநாமதேயத் தன்மையைப் பேணுவதற்காக பெயர் மாற்றப்பட்டுள்ளது) வேலை நாள் முடிவாகின்றபோது, அவரது தையல் இயந்திரம் பழுதாகிவிட்டமையால் அவரது உற்பத்தி நிரலிலிருந்து ஒதுங்கி இருக்குமாறு அவரது நேரடி மேற்பார்வையாளரினால் கேட்கப்பட்டார். பிரச்சினைகளை ஏற்படுத்துவதாக குற்றஞ்சாட்டி, அவரது மேற்பார்வையாளர் அவரை கடிந்து கொண்டார். அடுத்த நாள் தையல் இயந்திரம் திருத்தப்பட்டபோதும், அவருக்குப் பதிலாக வேறொருவர் அந்த இடத்தில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டிருந்தார். அவமானம் தாங்க முடியாத லக்ஷ்மி தொழிற்சாலைக்கு வெளியே சென்று தொழிற்சாலை மண்டபத்திற்கு வெளியில் நின்று கண்ணீர்விட்டு அழுதார். சிறிது நேரத்தின் பின், தொழிற்சங்கக் கூட்டங்களை நினைவிற் கொண்ட அவர், தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தின் தலைவர் திவ்யா தொழிலாளர்கள் தைரியமானவர்களாக இருக்க வேண்டும் என உற்சாகப்படுத்தியதைக் கருத்திற் கொண்டு, அன்றைய தினம் தொழிற்சாலைக்கு வருகை தரவுள்ள திவ்யாவை சந்திப்பதற்கு திடீர்சங்கற்பம் பூண்டார். திவ்யா, தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் தொழிலாளர்களுடன் செயற்படுவதற்காக தொழிற்சாலை வளாகத்தினுள் ஒதுக்கப்பட்டுள்ள இடமான “மரத்தின் கீழ்” உடனடியாகக் கூட்டமொன்றைக் கூட்டினார். மனிதவள முகாமையாளர், மேற்சொல்லப்பட்ட மேற்பார்வையாளர், மற்றுமொரு கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர் மற்றும் முறைப்பாட்டை எழுதுவதற்கு லக்ஷ்மிக்கு உதவிய திண்டுக்கல் ஒப்பந்தத்தின் ஆவணப்படுத்தல் உத்தியோகத்தர் ஆகியோர் இந்தக் கூட்டத்தில் கலந்து கொண்டனர். உற்பத்தி நிரலில் அடிக்கடி தவறுகள் இடம்பெறுகின்றன என்றும் புதிய தொழிலாளருடனும் தையல் இயந்திரம் பழுதாகின்றது என்பதையும் மேற்பார்வையாளர் ஏற்றுக்கொண்டார். தையல் இயந்திரத்திலுள்ள உண்மையான பிரச்சினைக்குத் தீர்வு காண்பதற்குப் பதிலாக, லக்ஷ்மிக்குப் பதிலாக இன்னுமொருவரை நியமிக்குமாறு மேற்பார்வையாளரின் மேலாளரான நிரல் தலைவர் அவருக்கு அறிவுறுத்தியமை இக்கூட்டத்தின்போது தெளிவாகியது. நிரல் தலைவரும் இக்கூட்டத்தில் கலந்து கொண்டிருந்தபோதும், அவர் இந்த அறிவுறுத்தலை வழங்கினார் என்பதை ஏற்றுக்கொள்ள மறுத்துவிட்டார்.

இந்தப் பிரச்சினை எவ்வாறு தீர்க்கப்பட வேண்டும் என லக்ஷ்மியிடம் கேட்கப்பட்டது. அவரது உடனடி மேற்பார்வையாளர் மன்னிப்பு கோரினார். தொழிலாளர்களுடன் எவ்வாறு கனிவுடன் நடந்து கொள்ள வேண்டும் என்பதைக் கற்றுக் கொள்வதற்காக நிரல் தலைவர் தற்காலிகமாக ஒரு வார காலத்துக்கு தையல் இயந்திரத்தை இயக்குபவராக செயற்பட வேண்டுமென இக்கூட்டத்தில் ஈடுபட்ட குழுவினால் கூட்டாகத் தீர்மானிக்கப்பட்டது (நிரல் தலைவர்கள் அப்பதவிக்கு உயர்த்தப்படுவதற்கு முன்னர் தையல் இயந்திரத்தை இயக்குபவர்களாகப் பணியாற்றினர்).

இந்தக் கூட்டம் நடைபெற்றமையே தனக்கான நீதி கிடைத்துவிட்டதாக உணர்ந்த லக்ஷ்மி முடிவு தொடர்பில் திருப்தியாகவிருந்தார். அவரது மனத்தாங்கல் மூன்று மணி நேரத்தில் தீர்க்கப்பட்டது. இதன் ஒரு முன்னேற்றமாக, இவ்வாறு துன்புறுத்தல்களைச் செய்பவர்கள் இத்தகைய தவறுகளைத் தொடர்ந்தும் செய்யாமல் இருப்பதை மீள்ஞாபகப்படுத்தும் வகையில், வாய்மொழி மூலமாகவன்றி, எழுத்துமூலமாக இந்த மன்னிப்பு கோரப்பட்ட வேண்டும் என்பதை மாத்திரமே லக்ஷ்மி தனது பரிந்துரையாகக் குறிப்பிட்டிருந்தார். தனது முறைப்பாட்டை முன்வைப்பதற்கான பலமும் தைரியமும் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தின் ஆதரவினாலும் கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளராக அவரது வகிப்பங்களிலும் பெற்றதாக லக்ஷ்மி உணர்கிறார்.

## கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களின் வகிபாகம்

தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தினால் நியமிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களான கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்கள் மனத்தாங்கல் பொறிமுறையை அமுல்படுத்துவதில் முக்கிய வகிபங்கினை ஆற்றுகின்றனர். அவர்கள் முகாமைத்துவத்தினால் அங்கீகரிக்கப்பட்டுள்ளனர். கடைத் தளத்தில் பிரச்சினையொன்று ஏற்படும்போது, உடனடியாகத் தலையிடுவதன் மூலமோ அல்லது தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்திற்கு அறிவிப்பதன் மூலமோ பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையினதும் துன்புறுத்தலினதும் தீவிரத் தன்மையைத் தடுக்கின்றனர். உதாரணமாக, கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்கள் தமது உற்பத்தி நிரலில் சக தொழிலாளரை நோக்கி மேற்பார்வையாளர் குரலை உயர்த்துவதைப் பார்க்கின்றபோது, வேலையிடத்துக்குரிய சரியான நடத்தை என்னவென்பது பற்றி அவர் மேற்பார்வையாளருக்கு நினைவுபட்டுவார். தொழிலாளர்களுடனான நேர்காணல்களும் குவிமையக் கலந்துரையாடல்களும் எடுத்துக்காட்டும் சமீக்கை யாதெனில், தவறான நடத்தைகளுக்கெதிராக கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்கள் தைரியத்துடன் பேசுவதுடன், தொழிலாளர்களின் மனத்தாங்கல்களை வெளிப்படுத்துவதில் அவர்களுக்கு ஆதரவளிப்பதில் நம்பிக்கைக்குரியவர்களாகவும் எப்பொழுதும் அணுகக் கூடியவர்களாகவும் உள்ளனர். தனித்துவமான நிறத்திலான பின்புறம் “கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்” எனப் பொறிக்கப்பட்ட மேலங்கியை அணந்திருப்பதன் மூலம் (ஆடைத் தொழிற்சாலையில் மஞ்சள் நிறமும் நெசவு ஆலைகளில் சிவப்பு நிறமும்) கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்கள் கடைத் தளத்தில் இலகுவாக அடையாளங் காணப்பட முடியும். ஒவ்வொரு இரண்டு உற்பத்தி நிரலுக்கும் அண்ணளவாக ஒரு கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர் என்ற வகையில் இருப்பர்.6

மனிதவளப் பிரிவினால் வழங்கப்பட்ட தரவுகளின் அடிப்படையில், 2023ஆம் ஆண்டு, ஆடைத் தொழிற்சாலையில் 88 கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களும் நெசவு ஆலையிலும் அச்சிடல் பிரிவிலும் 10 பேரும் பணியாற்றினர். இது, முதலாமாண்டுடன் ஒப்பிடும்போது, கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களின் எண்ணிக்கையில் 59% அதிகரிப்பைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துகிறது.7 புதிதாக நியமிக்கப்பட்ட அனைத்து கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களும் திசைமுக்கப்படுத்திப் பயிற்சியைப் பெற்றனர். 2023ஆம் ஆண்டு பல்வேறு பிரிவுகளைச் சேர்ந்த கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களுக்காக மொத்தம் 6 பயிற்சி அமர்வுகள் நடத்தப்பட்டன. இவ்வமர்வுகள் கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களாக அவர்களது வகிபாகம் பற்றிய பயிற்சி மற்றும் குறிப்பார்ந்த சம்பவங்களுடன் தொடர்புபட்ட பயிற்சி என்பவற்றையும் உள்ளடக்கியதாகும் (கீழுள்ள அட்டவணை 1ஐப் பார்க்க).

## உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களின் வகிபாகம்

இந்தியாவின் பாலியல் துன்புறுத்தல்களைத் தடுக்கும் சட்டத்தின் கீழ் பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்குப் பதிலிருப்பதற்கு உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்கள் கட்டாயப்படுத்தப்பட்டன. இருப்பினும், தொழிலாளர்களுக்கு உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்கள் தொடர்பில் போதிய விழிப்புணர்வில்லை, உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழு உறுப்பினர்கள் முகாமைத்துவத்தினால் தெரிவு செய்யப்படுவது அல்லது அச்சுறுத்தப்படல் மற்றும் தேவையான பயிற்சியைப் பெறாமல் போன்ற பல காரணங்களுக்காக ஆடைத் தொழிற்சாலைகளிலுள்ள உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்கள் பொதுவாக விமர்சிக்கப்படுகின்றன. இந்தத் தொழிற்சாலைகளிலும், ஒப்பந்தத்துக்கு முன்னர், உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்கள் செயற்படவில்லை என்றும் முறைப்பாடுகளைத் தெரிவித்தால் தாம் பழிவாங்கப்படுவோம் என்ற பயம் இருந்ததாகவும் தொழிலாளர்கள் குறிப்பிட்டனர்.

இருந்தபோதிலும், ஒப்பந்தத்தின் முக்கிய தேவைப்பாடு என்னவெனில், தேசிய மற்றும் மாநில விதிமுறைகளுடன் வினைத்திறனாக இணங்கிச் செல்லக் கூடியதாக சம்பந்தப்பட்ட தொழிற்சாலைகளிலுள்ள உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்கள் மறுபரிசீலனை செய்து வடிவமைக்கப்பட்டு, மனத்தாங்கல் முறையுடன் ஒருங்கிணைக்கப்பட வேண்டும். 2023இல் உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்கள் மீள்வடிவமைக்கப்பட்டதுடன், தற்பொழுது நடைமுறையிலுள்ள ஐந்து உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களும் நாச்சி பிரிவு ஐ மற்றும் ஐஐ நெசவுப் பிரிவு ஐ மற்றும் ஐஐ மற்றும் அச்சகம் என்பவற்றிலுள்ளன. நிகழ்ச்சித் திட்ட உத்தியோகத்தரின் தரவுகளின்படி, ஒவ்வொரு உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுவும் இரண்டு சிரேஷ்ட பெண் முகாமையாளர்கள் (அதே இரண்டு பேர் அனைத்து உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களிலும் அங்கமாய் இருப்பர்), வெளிவாரியான நிபுணர் ஒருவர் (அனைத்து உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களினதும் ஓர் உறுப்பினராய் இருப்பார்) மற்றும் ஐந்து தொழிலாள அங்கத்தவர்கள் (4 பெண் மற்றும் 1 ஆண்), இதில் மூவர் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தினால் நியமிக்கப்பட்ட தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் என்போரை அமைவுச் சேர்க்கையாகக் கொண்டதாகும். உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களில் சிரேஷ்ட பெண் முகாமையாளர் ஒருவர் தவிசாளராகவும் வெளிவாரியான நிபுணர் ஒருவரையும் குறைந்தபட்சம் இரண்டு தொழிலாளர்களையும் உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களில் ஐம்பது சதவீதமானோர் பெண்களாகவும் இருப்பதை மாத்திரமே பாலியல் துன்புறுத்தல்களைத் தடுக்கும் சட்டம் தேவைப்படுத்துகிறது. சம்பந்தப்பட்ட தொழிற்சாலைகளில் இவ்வாறு குறித்துரைக்கப்பட்ட உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களின் அங்கத்துவமானது இந்த குறைந்தபட்ச தேவைப்பாடுகளை விஞ்சியே காணப்படுகிறது.

பாலியல் துன்புறுத்தல்களைத் தடுக்கும் சட்டத்துக்கான தமிழ்நாடு வழிகாட்டல்கள் ஆடைத் தொழிற்சாலைகளில் உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்கள் இரண்டு மாதங்களுக்கு ஒரு முறை கூட வேண்டும் என அவசியப்படுத்தியுள்ளன. அடிப்படைத் தரவுகளைப் பரிசோதிக்கும்போது, 2023ஆம் ஆண்டின் முதல் அரைப் பகுதியில் உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்கள் ஒரு முறை மாத்திரமே கூடியுள்ளன. ஆனால், ஒவ்வொரு உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுவுக்கும் ஒவ்வொரு வருடத்துக்கு ஆறு கூட்டங்கள் என்ற வழிகாட்டுதல்களுடன் இணங்கிச் செல்கின்ற வகையிலான சில இணைக் கூட்டங்களும் உள்ளடங்கலாக இரண்டாம் அரைப் பகுதியில் இதன் எண்ணிக்கை அதிகரித்துள்ளது. உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்கள் குறித்த கூட்ட அறிக்கைகளை நாம் வாசித்தபோது, எல்லா உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களும் தேவையான முழு தொழிலாள அங்கத்தவர்களை உருவாக்கவில்லை என்ற எண்ணம் தோன்றுகிறது. நெசவுப் பிரிவு ஐ மற்றும் ஐஐ இற்கான உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களில் 2 ஓ 5 டு 10 ஆக இருக்க வேண்டிய இடத்தில் மொத்தமாக 3 - 4 தொழிலாள அங்கத்தவர்கள் மாத்திரமே பல இணை உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக் கூட்டங்களில் பங்கேற்றிருந்தனர்.8

6 நிகழ்ச்சித் திட்ட உத்தியோகத்தர் குறிப்பிட்டவாறு. எமது ஆய்வு விஜயங்களின் பின்னர் ஈஸ்ட்மன்டினால் பகிரப்பட்ட தொழிலாளர் பற்றிய தரவு எடுத்துக்காட்டுவது யாதெனில், ஒவ்வொரு கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளரும் 23 தொழிலாளர்களுக்குப் பொறுப்பானவர்களாவர் (2274 தொழிலாளர்களும் 98 கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களும்).

7 ஒவ்வொரு பிரிவிலுமுள்ள கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களின் எண்ணிக்கை: நாச்சி ஐ இல் 41, நாச்சி ஐஐ இல் 47, நெசவு ஐ இல் 5, நெசவு ஐஐ இல் 4 மற்றும் அச்சகத்தில் 1. இந்தத் தரவுகள் கள விஜயத்தின் பின் ஈஸ்ட்மன்டினால் வழங்கப்பட்டவையாகும். எனவே, இவை சரி பார்க்கப்படவில்லை.

8 குறியீட்டுக்கீழமைகளில் வேலை செய்தமைக்கு ஈடாகக் கிடைக்கும் விடுமுறையில் இருப்பதனால் சில தொழிலாளர் அங்கத்தவர்கள் இதில் பங்கேற்பதில்லை என்பதை நிகழ்ச்சித் திட்ட உத்தியோகத்தர் தெளிவுபடுத்தினார்.

உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழு உறுப்பினர்களுக்கான இரண்டு பயிற்சி அமர்வுகள் இடம்பெற்றதுடன், உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுவுக்கும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களைத் தடுக்கும் சட்டத்துக்குமான அறிமுகத்தையும் முகாமைத்துவம் வழங்கியது (கீழுள்ள அட்டவணை 1ஐப் பார்க்க). இந்தப் பயிற்சி அமர்வுகள் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தினாலும் மனித உரிமைகள் அமைப்பான ஊசுநூயு இனாலும் நடத்தப்பட்டன. நேர்காணப்பட்ட உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழு உறுப்பினர்களும் முகாமைத்துவ உறுப்பினர்களும் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் குறித்தும் தொழிலாளர்களுக்கு ஆதரவளித்தலில் அவர்களது வகிபாகம் குறித்தும் போதிய அறிவுடையவர்களாகக் காணப்பட்டனர். உதாரணமாக, முகாமைத்துவ உறுப்பினர்கள் பரிஷுடனும் ஒருவரை எடைபோடாத வகையிலும் தொழிலாளர்களை அணுகி, எவ்வாறு முறைப்பாடுகளை பெறுவது என்பது குறித்து கற்றுக் கொண்டனர். உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுவில் முகாமைத்துவப் பிரதிநிதிகளுடன் தான் சமமாக நடத்தப்பட்டதாக தொழிலாள அங்கத்தவர் குறிப்பிட்டார். பயிற்சிக்கோ அல்லது முறைப்பாடு தொடர்பாகக் கலந்துரையாடலோ தான் விடுப்பு கோரக் கூடிய வகையில் முகாமைத்துவம் உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுவுக்கு ஆதரவளிப்பதாக அவர் பாராட்டினார்.

தொழிலாளர்களுடனான (உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழு தொடர்பில் அறிவித்தல் பலகை, மனிதவளப் பிரிவின் திசைமுகப்படுத்தல் கூட்டங்கள் மற்றும் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் என்பதிலிருந்து அறிந்து கொண்டனர்) எமது நேர்காணல்கள் எடுத்துக்காட்டுவது யாதெனில், அவர்கள் உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழு தொடர்பில் பொதுவான விழிப்புணர்வைக் கொண்டிருப்பதுடன், சிலர் பழைய உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களுடன் ஒப்பிடும்போது, மீள்வடிவமைக்கப்பட்ட குழுக்களில் அதிக நம்பிக்கையுடன் கதைக்கக் கூடியதாகவுள்ளதாக உணர்ச்சிநிறைவு என்பதாகும். எவ்வாறாயினும், உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுவின் 2 - 3 தொழிலாள அங்கத்தவர்களை மாத்திரமே தொழிலாளர்கள் தமது குறித்த பிரிவுகளில் அடையாளங் காணக்கூடியதாகவுள்ளது. எனவே, சகல பிரிவுகளிலும் உள்ளீர்ப்புமிக்க உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களைக் கொண்டிருக்க வேண்டும் என்ற ஈஸ்மன்டின இலக்குடன் இணங்கிச் செல்கின்ற வகையில் தொழிலாள அங்கத்துவத்தை (அல்லது அதற்கான தொழிலாளர்களின் விழிப்புணர்வை) மேலும் பலப்படுத்த வேண்டும் என்ற உள்ளுணர்வையே இந்த நேர்காணல்கள் வழங்குகின்றன.

## அமுலாக்கல் குழுக்களின் வகிபாகம்

ஒப்பந்தத்தின் அமுலாக்கத்தை மேற்பார்வை செய்வதற்கு அமுலாக்கல் குழுவொன்று தாபிக்கப்பட வேண்டுமென ஒப்பந்தம் ஆணையிட்டுள்ளது. ஆதன் அமைவுச் சேர்க்கையானது, தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் மற்றும் ஈஸ்மன்ட் முகாமைத்துவம் என்பவற்றிலிருந்து சிஏஷ்ட தலைமைத்துவம் மற்றும் ஏசியா புளோர் வேஜ் எலையன்ஸ் உறுப்பினர்கள் உள்ளடங்கலாக ஒப்பந்தம் கைச்சாத்தானதன் பின்னர், எட்டப்படும் கருத்தொருமைப்பாட்டினால் தீர்மானிக்கப்படும். 9 2023இல் இக்குழு கூட்ட அறிக்கைகளில் குறிப்பிடப்பட்டதற்கேற்ப, அமுலாக்கலின் முன்னேற்றம், அதிலுள்ள இடைவெளிகளை அடையாளப்படுத்தல் மற்றும் அந்த இடைவெளிகளை பூர்த்தி செய்வதற்கான தந்திரோபாயங்களை விருத்தி செய்தல் ஆகியவற்றுக்காக மூன்று சந்தர்ப்பங்களில் கூடியது. உதாரணமாக, பொதுவான தொழிலாளர் மனத்தாங்கல்கள், நிதியிடலிலுள்ள குறைவுத் தன்மை, வேலைவாய்ப்புக்கான அச்சுறுத்தல் மற்றும் ஒப்பந்தமிடப்பட்ட வர்த்தகக் குறியீட்டு நாமத்தின் விநியோகத்தில் குறைவை ஏற்படுத்தும் மறைமுக பின்விளைவுகள் ஏனைய வர்த்தகக் குறியீட்டு நாமங்களுக்கு எப்படி இருக்கும் என்ற ஊகம் என்பன தொடர்பான கலந்துரையாடல்கள் இடம்பெற்றன.10

9 கூட்டங்களில் பங்குபற்றிய ஈஸ்மன்ட், ஏசியா புளோர் வேஜ் எலையன்ஸ் மற்றும் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் ஆகியவற்றின் குறிப்பான பிரதிநிதிகள் பல்வேறு கூட்டங்களுக்கேற்ப வேறுபட்டனர்.

10 கூட்டக் குறிப்புகளில் இவ்வாறான ஊகங்கள் அடங்கியிருந்தாலும், நிதியிடலைக் குறைத்தல் அல்லது நிறுத்துதல் பற்றிய வர்த்தகக் குறியீட்டு நாமங்களின் முடிவானது பல்வேறு பிற காரணிகளில் தங்கியுள்ளது என்பதைக் கருத்திற் கொள்ளவும்



## பயிற்சி

ஒப்பந்தத்தின்படி, தொழிலாளர்கள், மேற்பார்வையாளர்கள் மற்றும் முகாமையாளர்கள் ஆகியோருக்கான வருடாந்த பயிற்சி கட்டாயமாக்கப்பட்டுள்ளது. இரண்டாமண்டில் மொத்தமாக 17 பொதுப் பயிற்சிகளும் 12 சம்பவங்களை அடிப்படையாகக் கொண்ட பயிற்சிகளும் வழங்கப்பட்டன. இந்தப் பயிற்சிகள் தொழிலாளர்கள், கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்கள், நிரல் தலைவர்கள், விடுதியாளர்கள், நடுத்தர முகாமைத்துவத்தினர், உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுவினர் மற்றும் ஏனைய உத்தியோகத்தர்கள் ஆகியோருக்கு வழங்கப்பட்டன. மேலதிக விபரங்கள் அட்டவணை 1இல் வழங்கப்பட்டுள்ளன. இந்த ஒவ்வொரு பயிற்சியினதும் பொருளடக்கம் வெவ்வேறுபட்ட பங்குபற்றுகளின் தேவையைப் பொறுத்து மாற்றியமைக்கப்பட்டது.

பொதுப் பயிற்சியில் ஒப்பந்தம், பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலின் வரைவிலக்கணம், ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம், தடை செய்யப்பட்ட நடைமுறைகள், கிடைக்கக் கூடிய நிவாரணங்கள் மற்றும் வன்முறைகளை எவ்வாறு புகாரளிப்பது என்பன குறித்து உள்ளடக்கப்பட்டிருக்கும். கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களுக்கும் உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழு உறுப்பினர்களுக்கும்மான பயிற்சிகள் உலகளாவிய உள்ளடக்கத்துக்குப்பால் சென்று, உடனிருப்பவர் தலையீடு மற்றும் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கான பரிகாரம் என்பன உள்ளடங்கலாக அவர்களது வகிபாகங்களையும் பொறுப்புணர்வுகளையும் மீளாய்வு செய்கிறது. விடுதியாளர்களுக்கான பயிற்சி பல்வேறு குழுக்களின் செயற்பாடுகள் பற்றிய தகவல்களை உள்ளடக்கியுள்ளது. முகாமைத்துவத்துக்கான பயிற்சியில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களைத் தடுக்கும் சட்டம் மற்றும் உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்கள் பற்றிய "புரிந்துணர்வு+ட்டல்" ஒன்று உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளது. சாரதிகள், வாகனம் ஓட்டும்போது தொலைபேசியில் கதைக்காமை மற்றும் மிக முக்கியமாக, தொழிலாளர்களுடனான அவர்களது இடைவினை பற்றிய விதிமுறைகள் என்பவற்றை உள்ளடக்கிய சாரதிகளுக்கான புதிய விதிகள் பற்றிய திசைமுகப்படுத்தலொன்றைப் பெற்றுக் கொண்டனர். சம்பவங்களை அடிப்படையாகக் கொண்ட பயிற்சிகள் மனத்தாங்கல்களையடுத்து நடத்தப்பட்டதுடன், தொழிலாளர்களுடன் எவ்வாறு ஒழுக்கத்துடன் நடந்து கொள்வது மற்றும் நிரல் தலைவர்களாக வாய்மொழி மூல துஷ்பிரயோகங்களைத் தவிர்த்தல் அல்லது நடுத்தர முகாமையாளர்களுக்கான கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களின் வகிபாகத்தைத் தெளிவுபடுத்தல் போன்ற சில குறிப்பார்ந்த தோற்றப்பாடுகளை மையப்படுத்தியிருந்தது.

**அட்டவணை 1: பயிற்சி அமர்வுகளினதும் பங்குபற்றுநர்களினதும் எண்ணிக்கை ஜனவரி - டிசம்பர் 2023**

பங்குதாரர்கள்		பயிற்சியின் எண்ணிக்கை		மொத்த பங்குபற்றுநர்களின் எண்ணிக்கை*	
		பொதுப் பயிற்சி	சம்பவங்களை அடிப்படையாகக் கொண்ட பயிற்சி	பொதுப் பயிற்சி	சம்பவங்களை அடிப்படையாகக் கொண்ட பயிற்சி
தொழிலாளர்கள்	நிரல் தலைவர்கள்	1	2	20(21%)	61 (64%)
	கடைத்தளக் கண்காணிப்பாளர்கள்	5	1	227 (100%)	43 (43%)
	தொழிலாளர்கள்	1	3	100(4%)	209 (9%)
	விடுதியாளர்கள்	1	0	437 (79%)	0
முகாமைத்துவம்	முகாமைத்துவம்	1	0	30 (100%)	0
	நடுத்தர முகாமைத்துவம்	3	3	151(95%)	76 (48%)
ஏனைய அலுவலர்கள்	சாரதிகள்	1	2	40 (100%)	114 (100%)
	விடுதிக்குப் பொறுப்பாளர்கள்	0	1	0	5 (100%)
	சிறுநெய்ச்சாலைப் பணியாளர்கள்	1	0	12(48%)	0
உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்கள்	முகாமைத்துவத்துக்கான உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களின் அறிமுகம்	1	0	20 (71%)	0
	அங்கத்துவப் பயிற்சி	2	0	34 (100%)	0
Total		17	12	1071	509

அறிக்கையிடப்பட்ட சதவீதங்கள் முழுமையற்ற கணிப்பீடுகளாகும். இவை, பயிற்சி அமர்வுகளில் பங்குபற்றும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையை அந்தத் தொழிலாளர் பிரிவிலுள்ள நபர்களின் எண்ணிக்கையால் வகுப்பதை அடிப்படையாகக் கொண்டே கணிப்பிடப்பட்டது. இதிலுள்ள பிரச்சினை என்னவெனில், தொழிலாளர் ஒருவர் பல பயிற்சி அமர்வுகளில் பங்கேற்க முடியுமென்பதாகும்.

மேற்குறிப்பிட்டதன்படி, பயிற்சிக்குட்படுத்தப்பட்ட (2023 அல்லது 2022இல்) தொழிலாளர்கள் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறைகளையும் துன்புறுத்தல்களையும் மற்றும் கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களையும் பற்றிய நல்லதொரு புரிந்துணர்வை வெளிப்படுத்தியதுடன், உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழு உறுப்பினர்கள் தொழிலாளர்களுக்கு அவர்களது வகிப்பங்குகளில் எவ்வாறு ஒத்துழைக்க முடியும் என்பது பற்றி அறிந்து கொண்டனர். தனது மேற்பார்வையாளரின் நடத்தையைக் கேள்வி கேட்பதற்கும் அது தொடர்பில் கதைப்பதற்குமான தைரியத்தை இப்பயிற்சி வழங்கியதாக தொழிலாளர் ஒருவர் கூறினார்: “பயிற்சிக்கு முன்னர் எனது மேற்பார்வையாளர் மேலதிக வேலையைச் செய்யுமாறு என்னைப் பணிக்கையில், நான் அதனை நிராகரிக்கும்போது, அவர் என்னைக் கடுமையாகத் திட்டிவதுடன், இன்னும் மேலதிக வேலையினைத் தருவார். நான் வேலையில் பிழை ஏதேனும் செய்ததன் காரணமாகவே அவர் இவ்வாறு நடந்து கொள்கிறார் என நினைத்துக் கொள்வேன். இது துன்புறுத்தலின் ஒரு வகை என்பதையும் அதிகாரத் துஷ்பிரயோகம் என்பதையும் பயிற்சியின்போது அறிந்து கொண்டேன். தற்பொழுது அவர் எவ்வித காரணமுமின்றி எனக்கெதிராகப் பழிவாங்கும்பட்சத்தில், நான் உடனடியாக மிகத் தெளிவாக அவரை எதிர்கொள்கிறேன்.”<sup>12</sup> ஓப்பந்தத்தின் மூன்றாவது வருடத்தில் கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்கள், முகாமைத்துவம் மற்றும் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் ஆகியவற்றுக்கான மேலதிகப் பயிற்சி ஊசுநயு இனால் திட்டமிடப்பட்டுள்ளது. மேலும், தமது சக பணியாளர்களை அறிவு+ட்டுவதற்காக பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையும் துன்புறுத்தலும் எனும் தலைப்பிலான “பயிற்றுவிப்பாளர்களுக்கான பயிற்சி” அமர்வுகள் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தினால் நியமிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படும். ஏலவே குறிப்பிட்டதன்படி, தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் மற்றும் ஊசுநயு என்பவற்றினால் பயன்படுத்தப்படும் பயிற்சி முறைமையியல் பற்றிய சில மீள்மதிப்பீடுகள் அதனை சீர்படுத்துவதற்கும் பயிற்சியின் விளைத்திறனை அதிகரிப்பதற்கும் பயன்படும்.

11 11 நிகழ்ச்சித் திட்ட உத்தியோகத்தரினால் பகிரப்பட்ட தரவுகளின்படி, புகைப்பட சான்றாதாரங்கள் பற்றாக்குறையாகவுள்ள உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களின் பயிற்சிகள் புறநீங்கலாக, அனைத்து அமர்வுகளுக்கும்மான பங்குபற்றுநர்களின் எண்ணிக்கை, பயிற்சி விளக்கங்கள் மற்றும் புகைப்பட சான்றாதாரங்கள் என்பன உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளன. 12 மேற்கோள் மாற்று வசனமிடப்பட்டு, சற்று திருத்தப்பட்டுள்ளது. இங்குள்ள பிரதான பிரச்சினை என்னவெனில், அவரது சாதாரண கடமை நேரத்துக்கு அப்பாற்பட்ட பரப்பில், மேலதிக வேலை செய்யுமாறு அவரை மேற்பார்வையாளர் அடிக்கடி கேட்பதுடன், அவற்றை அவர் நிராகரிக்கும்போது, மேற்பார்வையாளர் அவரை சத்தமாகத் திட்டிவார் - அவர் “கடுமையாகத் திட்டிவார்” என்ற வார்த்தையையே பயன்படுத்தினார். வார்த்தைகளினாலான துஷ்பிரயோகத்தை துன்புறுத்தலாக உள்ளடக்கும் ஊ190ஐ அடிப்படையாகக் கொண்டு இந்தப் பயிற்சி வழங்கப்படுகிறது

## ஈஸ்ட்மனின் ஒத்துழைப்பு

ஈஸ்ட்மன்ட் முகாமைத்துவம் அதன் விதிகளுக்கு முழுமையாக இணங்க வேண்டும் என்று ஒப்பந்தம் கோருகிறது. தமிழ் நாடு ஆடை மற்றும் பொதுத் தொழிலாளர் சங்கம் மற்றும் தொழிலாளர் பங்குதாரர்களின் பிரதிநிதிகளுடனான எமது நேர்காணல் தொழிற்சலைகளிலுள்ள உயர் முகாமைத்துவமானது ஒப்பந்தத்தை செயற்படுத்துவதில் குறிப்பிடத்தக்க வகையில் ஒத்துழைத்துள்ளது என்பதை வலியுறுத்துகிறது. ஈஸ்ட்மன்ட்டின் ஒத்துழைப்பின் சான்றுகள் தொழிற்சங்கத்தை கிரமமாகச் சந்திப்பதற்கான ஆர்வத்தினூடாக அடிப்படையில் காணக்கூடியதாக உள்ளது. மேலும், கீழே காணப்படும் வெளியீடு என்னும் பிரிவில் விபரிக்கப்பட்டுள்ளதற்கேற்ப, அதிக பெரும்பான்மையான மனத்தாங்கல்கள் தொழிற்சங்க - முகாமைத்துவ உரையாடல் மூலம் விரைவாக தீர்க்கப்பட்டன. உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களினால் வழிப்படுத்தப்பட்டதற்கேற்ப, ஈஸ்ட்மன்ட் சரிசெய்தலினை முழுமையாகக் கடைப்பிடித்தது. ஒப்பந்தத்தின் உள்ளடக்கத்தின்படி, இணக்கத்தை வலுப்படுத்த உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்களின் முறைப்பாடுகள் மேற்பார்வை குழுவிற்கு அதிகரிக்கப்படலாம், ஆனால் 2023இல் அத்தகைய விரிவாக்கம் தேவைப்படவில்லை. எங்கள் மதிப்பீட்டின்போது, ஈஸ்ட்மன்ட் முகாமைத்துவம் அனுமதி வழங்கல், தரவுகளை தன்னார்வமாக வழங்கியமை மற்றும் முகாமைத்துவத்துடனும் தொழிலாளர்களுடனும் இணைந்து செயற்படுவதற்கு குழுவுக்கு உதவுதல் ஆகியவற்றினூடாக ஆய்வுக் குழுவுக்கு முழுமையாக ஒத்துழைத்தது.

ஈஸ்ட்மன் தொழிற்சாலை முகாமைத்துவம் ஒப்பந்தத்தை செயற்படுத்துவதில் வலுவான அர்ப்பணிப்பை வெளிப்படுத்தினாலும், நடுத்தர முகாமைத்தாளர்கள் அதன் அனைத்து விதிகளையும் புரிந்து கொள்கிறார்களா என்பது தெளிவில்லாதுள்ளது. எனவே, இது அதிக (சிறந்த) பயிற்சிக்கான தேவையை பரிந்துரைக்கிறது.

உதாரணமாக, மூன்று முறைப்பாடுகளில் கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்கள் அவர்களுக்கு வழங்கப்பட்ட பொறுப்புகளுக்கு அப்பாற்பட்ட கடமைகளை செய்யும்படி கேட்கப்பட்டனர். இந்த முறைப்பாடுகள் அந்தந்த மேற்பார்வையாளர்களுடன் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தினால் பதிலிறுக்கப்பட்டதுடன், கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களின் வகிபாகங்கள் மற்றும் பொறுப்புகள் பற்றிய பயிற்சியும் நடுத்தர முகாமைத்துவத்திற்கு வழங்கப்பட்டது. மனத்தாங்கல்களைத் தீர்த்து வைப்பதில் நடுத்தர முகாமைத்தாளர்கள் தாமதித்த முறைப்பாடுகளும் காணப்பட்டன. உதாரணமாக, ஜூன் மாதத்தில் கத்தரிக்கோல் கூர்மைப்படுத்தப்படவில்லை என்று ஒரு தொழிலாளி புகார் செய்தார், மேலும் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் கத்தரிக்கோலை விரைவில் கூர்மைப்படுத்த வலியுறுத்தியது. மனத்தாங்கல் தீர்ப்பு தரவுகளில் காணப்படுவது போல், பத்து நாட்களுக்கு பின்பும் 04.07.23 அன்று கத்தரிக்கோல் கூர்மைப்படுத்தப்படவில்லை, எனவே அவற்றை கூர்மையாக்குமாறு அல்லது புதிய கத்தரிக்கோலைக் கொண்டு மாற்றுமாறு தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் மனிதவள முகாமைத்தாளருக்கு நினைவூட்டியது. 05.07.2023 அன்று மனிதவள முகாமைத்தாளர் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தை அழைத்து பாரம் குறைந்த கத்தரிக்கோலுக்கு கோரிக்கை விடுக்கப்பட்டுள்ளது என்பதை அறிவித்தது. புதிய சோடி கத்தரிக்கோல் ஆடை வெட்டுத் துறைக்கு ஆகஸ்ட் 1 முதல் வழங்கப்பட்டது. இந்த உதாரணம் நடுத்தர முகாமைத்துவ மட்டத்தில் தாமதங்கள் இருந்தாலும், தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தின் தொடர்ச்சியான பின்தொடர்தல் மூலம் ஒப்பந்தத்தின் முறைமைகள் ஈஸ்ட்மனினால் எவ்வாறு இணக்கத்தை உறுதிப்படுத்துகின்றன என்பதை விளக்குகிறது.



## பகுதி 2: திண்டுக்கல் ஒப்பந்தத்தின் வெளியீடுகள்

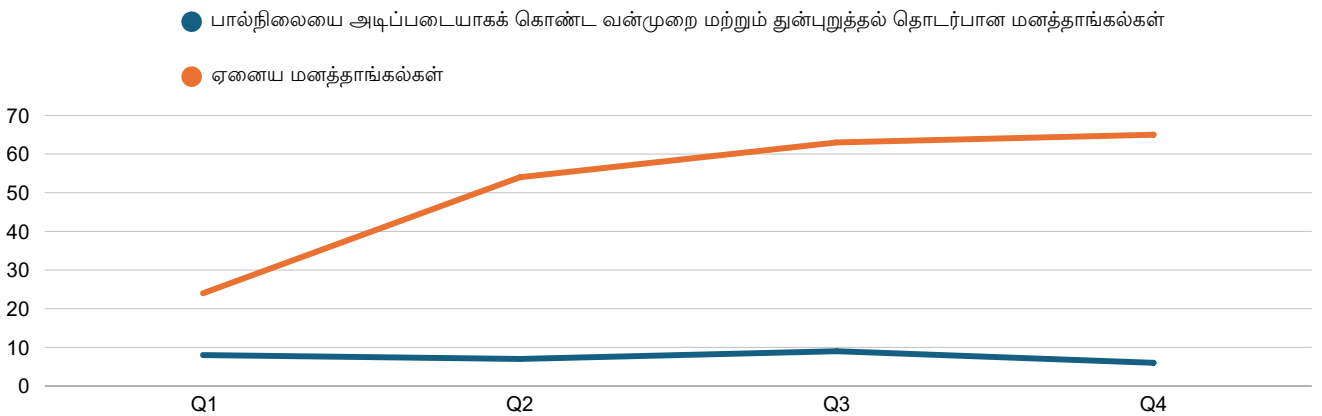
இந்தப் பிரிவானது, ஒப்பந்தத்தின் இலக்குகளுடன் தொடர்புடைய வெளியீட்டு குறிகாட்டிகள் மீது கவனம் செலுத்துவது இங்கே மேற்கோளாகக் காட்டப்படுகிறது: “இந்தியாவின் தமிழ் நாடு உட்பட ஆடைக் கைத்தொழிற்சாலைகளில் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல்களுக்குப் பங்களிக்கக் கூடிய பால்நிலை, சாதி, இடம்பெயர்வு நிலை மற்றும் ஒன்றுசூடும் சுதந்திரத்தின் மீறல்கள் ஆகிய உட்பிரிவுகளில் இடம்பெறும் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல்களை உள்ளடக்கி சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் சமவாயம் 190 வரையறுப்பதற்கேற்ப, பால்நிலை அடிப்படையிலான வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுத்தல், சரிசெய்தல் மற்றும் இல்லாதொழித்தல் தொடர்பிலான குறிக்கோளை தரப்பினர் பகிர்ந்து கொள்கின்றனர். (முதலாமாண்டு அறிக்கையின் பின்னிணைப்பு ஏ ஐப் பார்க்கவும்).

அறிக்கையின் பிரிவு இரண்டின் முக்கிய கண்டறிதல்கள் பின்வருமாறு: அ) எங்கள் பகுப்பாய்வு, தொழிலாளர்கள் மனத்தாங்கல்களை தீர்க்கும் முறையை நம்புகிறார்கள் என்பதையும் மனத்தாங்கல்களை வெளிப்படுத்துவதில் எவ்வித பயமும் இல்லை என்பதையும் காட்டுகிறது. ஆ) மனத்தாங்கல்கள் தீர்க்கும் வேகத்தை கருத்திற் கொண்டு, மனத்தாங்கல் தீர்க்கும் பொறிமுறை குறிப்பிடத்தக்களவு வினைத்திறனாகவுள்ளமை இ) குறிப்பிடத்தக்க வகையில், ஒன்றுசூடும் சுதந்திரம் தொடர்பான மீறல்கள் பற்றி எந்த மனத்தாங்கல்கள்களும் இல்லை. ஈ) வினைத்திறனான தீர்வு மற்றும் மேலும் மீறல்கள் இடம்பெறாமல் தடுத்தல் என்பவற்றை உறுதிப்படுத்துவதில் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் ஒரு சக்தி வாய்ந்த கண்காணிப்பு பொறிமுறையாக செயற்படுகிறது, தொழிற்சங்க - முகாமைத்துவ உரையாடலின் பரஸ்பர பலன்கள் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் மற்றும் ஈஸ்ட்மன்ட் முகாமைத்துவம் ஆகிய இரண்டாலும் சான்றளிக்கப்படுகின்றன. உ) ஆரோக்கியமான தொழிலாளர் - முகாமைத்துவ உறவுகள் தொழிலாளர்களுக்கான மேலதிக நேர்கணித வெளியீடுகளைப் பெற்றுத் தருகின்றன. இந்த விடயங்களை நாம் கீழே விபரித்துள்ளோம்.

## மனத்தாங்கல்களின் எண்ணிக்கைகள்

ஒட்டுமொத்தமாக, 2023இல் மொத்தம் 242 மனத்தாங்கல்கள் எழுப்பப்பட்டன. இவற்றில், 30 பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான முறைப்பாடுகள். 212 பலவிதமான பிற சிக்கல்கள் தொடர்பானவை. 30 பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் 23மு அதிகரித்துள்ளது, ஏனைய மனத்தாங்கல்கள் 13மு அதிகரித்துள்ளது. 13 பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் தொடர்பான முறைப்பாடுகள் வருடம் முழுவதும் சமமாகப் பரவியிருந்தன. ஆனால், ஏனைய முறைப்பாடுகள் வருடத்தின் இறுதிப் பகுதியில் அதிகரித்திருந்தன (காட்டுரு 1 ஐப் பார்க்க). தொழிலாளர்களுடன் நடத்தப்பட்ட நேர்காணல்களால் உறுதிப்படுத்தப்பட்ட இந்த தரவுகள், பெண் தொழிலாளர்கள் ஒப்பந்தத்தின் மனத்தாங்கல்கள் பொறிமுறையில் நம்பிக்கையைப் பெற்றுள்ளனர் என்பதையும் முன்பைவிட வரிவான பிரச்சினைகளில் மனத்தாங்கல்களை வெளிப்படுத்துவதில் அதிக வசதியாக உணர்கின்றனர் என்பதையும் சுட்டிக்காட்டுகின்றன.

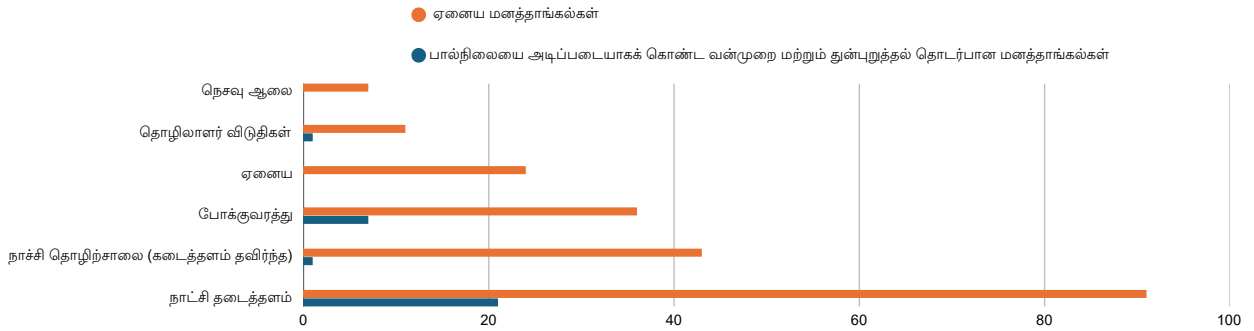
காட்டுரு 1: 2023இல் காலாண்டுக்கு மனத்தாங்கல்கள் பொறிமுறையினூடாகப் பெறப்பட்ட மனத்தாங்கல்கள் 14



பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யும் நாச்சி ஆடை தொழிற்சாலையின் கடைத் தளத்தில் அதிக முறைப்பாடுகள் பதிவாகியுள்ளன. நெசவு ஆலையில் மிகக் குறைவான மனத்தாங்கல்கள் பதிவாகியுள்ள அதேவேளை, பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான முறைப்பாடுகள் எதுவும் பதிவாகவில்லை என்பதற்கு அதன் பணிச்சூழலே காரணமாகும் என்பது நிகழ்ச்சித் திட்ட உத்தியோகத்தர்களின் கூற்று. சக பணியாளர்களுடனான மிகக் குறைவான இடைவினைகளுடன் தொழிலாளர்கள் பெரிய இயந்திரங்களை இயக்குகின்றனர். மனத்தாங்கல் தரவுகளின் பகுப்பாய்வு கிராமத்தில் வீட்டிலும் தொழிற்சாலையிலும் உள்ள வாழ்க்கைக்கு இடையேயான தொடர்புகளையும் இரு இடங்களிலும் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தின் முக்கியத்துவத்தை வலியுறுத்துகிறது. உதாரணமாக, வீட்டில் கணவனால் அடிக்கப்படும் ஒரு பெண், தொழிலில் உற்பத்தி இலக்குகளை ஒருமுகப்படுத்தவும் சந்திக்கவும் சிரமப்படுவார். மேலும் கடைத் தளத்தில் மேற்பார்வையாளர்களின் அழுத்தத்தை எதிர்கொள்ளலாம்.

13 ஆண்டு 1 தரவு ஏப்ரல் - டிசம்பர் (9 மாதங்களை) உள்ளடக்கியது என்பதை நினைவில் கொள்ளவும்: ஆண்டு 2 தரவு ஜனவரி - டிசம்பர் (12 மாதங்கள்). 14 4 திகதி குறிப்பிடப்படாத மனத்தாங்கல்கள் விலக்கப்பட்டுள்ளன

## காட்டுரு 2: ஒவ்வொரு அமைவிடத்திற்குமான மனத்தாங்கல்களின் எண்ணிக்கை



## மனத்தாங்கல் ஊடகங்கள்

தொழிலாளர்கள் தமது மனத்தாங்கல்களை தெரிவிக்க உகந்த ஊடகமாக தொழிற்சங்கம் காணப்படுகிறது. அட்டவணை 2இல் குறிப்பிடப்பட்டவாறு, 67மூ பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் தொடர்பான மனத்தாங்கல்களும் 91மூ ஏனைய மனத்தாங்கல்களும் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்திற்குத் தெரிவிக்கப்பட்டுள்ளன. தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தின் தொழிற்சாலைக்கான வழக்கமான வருகை வாரத்திற்கு இரு தடவைகள் ஆகும். அவர்களின் கிராமங்களில் உள்ள தொழிலாளர்களுடன் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தின் தொடர்புகள் மற்றும் தொழிலாளர்களின் பிரச்சனைகளை தீர்க்க உதவுவதில் அவர்களின் சாதனை என்பன நிரூபிக்கப்பட்டுள்ளன. தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் அவர்களின் பிரச்சனைகளைக் கேட்டு, அவற்றின் இரகசியத்தன்மை பேணப்படுவதையும் தொழிலாளர்கள் எடுத்துக்காட்டுகின்றனர். பொதுவாக, நேர்காணல் செய்யப்பட்ட அனைத்து தொழிலாளர்களிடையேயும் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தின் மீது அதிக அளவு நம்பிக்கை உள்ளது.

## அட்டவணை 2: மனத்தாங்கல் ஊடகங்கள் ஜனவரி - டிசம்பர் 2023

மனத்தாங்கல் ஊடகம்	பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் தொடர்பான மனத்தாங்கல்கள்	ஏனைய மனத்தாங்கல்கள்
தமிழ் நாடு ஆடை மற்றும் பொதுத் தொழிலாளர் சங்கம்	20 (67%)	193 (91%)
ஓப்பந்தத்தின் நிகழ்ச்சித் திட்ட இணையர் மற்றும் ஆவணப்படுத்தும் உத்தியோகத்தர்	2 (7%)	17 (8%)
உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழு	2 (7%)	0
முகாமைத்துவம்	6 (20%)	0
கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்	0	2 (1%)
மொத்தம்	30	212

மேலும், தொழிலாளர்கள் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான முறைப்பாடுகளை நேரடியாக முகாமைத்துவம், ஓப்பந்தத்தின் நிகழ்ச்சித் திட்ட உத்தியோகத்தர் அல்லது மூன்று தடவைகள் நேரடியாக உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுவுக்குத் தெரிவித்தனர். எம்முடன் பகிர்ந்து கொள்ளப்பட்ட மனத்தாங்கல்கள் தொடர்பான தரவு கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களுக்கு தொழிலாளர்கள் எழுப்பிய பிரச்சனைகளின் எண்ணிக்கையை சரியான வகையில் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவதாகத் தெரியவில்லை என்பது குறிப்பிடத்தக்கது. கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்கள் பொதுவாக கடைத் தளத்திலுள்ள பிரச்சனைகளை உடனடியாகத் தீர்த்து வைப்பார்கள்.

எனவே, இந்தப் பிரச்சினை ஆவணப்படுத்தல் உத்தியோகத்தரால் பதிவு செய்யப்பட வேண்டிய அவசியம் இல்லை. கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்கள் மூலம் எழுப்பப்படும் உண்மையான மனத்தாங்கல்களின் எண்ணிக்கை இரண்டைவிட அதிகமாக இருக்கலாம். இது அட்டவணை 2இல் வழங்கப்பட்டுள்ளது. கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்கள் ஒரு உற்பத்தி நிரல் தலைவர் இன்னொரு தொழிலாளியிடம் குரல் எழுப்புவதைக் கண்டால் உடனடியாக உற்பத்தி நிரல் தலைவரை எச்சரிக்கலாம். அதாவது "அவர் இங்கு தொழில் செய்வதற்காக இருக்கிறார். அதைவிட வேறொன்றுமில்லை. அவர்கள் இருவரும் தங்கள் வேலையைச் செய்யும்போது, ஒருவரை நோக்கி அவர் கத்த முடியும் என்பதன் அர்த்தம் அவர்; தொழிலாளியைவிட உயர்ந்தவர் அல்ல" என்பதாகும். தமது உற்பத்தி நிரல்களிலுள்ள கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்கள் அடிக்கடி தலையீடு செய்வதால் தாம் ஆதரவளிக்கப்படுவதாகவும் வேலைத்தளத்தில் பாதுகாப்பாகவிருப்பதாகவும் உணர்வதாக தொழிலாளர்கள் குறிப்பிட்டனர்.

## பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான மனத்தாங்கல்களும் நிவாரணங்களும்

இந்த ஒப்பந்தம் “பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையினதும் துன்புறுத்தலினதும் அதிகரிப்பு ஏணியானது துணி மற்றும் ஆடை தொழில்களுக்கு பொதுவானது என்பதையும் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையினதும் துன்புறுத்தலினதும் அதிகரிப்பை தடுப்பதும்; பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையினையும் துன்புறுத்தலினையும் தடை செய்வது மிக முக்கியமானது என்பதையும் வலியுறுத்துகின்றது. பின்னிணைப்பு ஏ இன் தேசிய மற்றும் சர்வதேச தொழிலாளர் சட்டத்தின் சரி செய்யப்படாத மீறல்கள் பணி இடத்தில் தண்டனையின்மை கலாசாரத்தை ஏற்படுத்துகிறது. அதன் மூலம் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறைக்கும் துன்புறுத்தலுக்கும் பங்களிக்கிறது என்பதை ஒப்பந்தமும் நிகழ்ச்சித் திட்டமும் மேலும் அங்கீகரிக்கிறது.” இந்த ஒப்பந்தம் பல்வேறு வகையான மீறல்களுக்கான தீர்வுகளை உருவாக்கியுள்ளது. இந்த ஒப்பந்தம் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையினதும் துன்புறுத்தலினதும் மற்றும் ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம் தொடர்பான நான்கு வகை மீறல்களை வேறுபடுத்தி காட்டுவதுடன், அவ்வாறே பின்வரும் பகுப்பாய்வு கட்டமைக்கப்பட்டுள்ளது. அதாவது, மீண்டும் மீண்டும் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றி புகார் அளிப்பதற்கு அல்லது எதிர்ப்பதற்கான பதிலடி, உடல் ரீதியான துன்புறுத்தல்களை உள்ளடக்கிய பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல், உடல் ரீதியான துன்புறுத்தல்களை உள்ளடக்காத பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையும் துன்புறுத்தலும் மற்றும் ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்தின்; மீறல்கள் அடங்குகின்றன.

### அட்டவணை 3: வகையீடு, வெளியீடு மற்றும் தீர்வு என்ற அடிப்படையில் 2023 ஜனவரி முதல் டிசம்பர் வரையான பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான மனத்தாங்கல்கள்

வகை	பிரச்சினை	அறிக்கையிடப்பட்டது	தீர்க்கப்பட்டது
1: பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையும் துன்புறுத்தலும் மீண்டும் மீண்டும் நிகழ்தல் அல்லது பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையையும் துன்புறுத்தலையும் முறைப்பாடு செய்வதற்கான அல்லது எதிர்ப்பதற்கான பதிலடி		0	0
2: உடல் ரீதியான துன்புறுத்தலை உள்ளடக்கிய பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையும் துன்புறுத்தலும்	தேவையற்ற தொடுகை	2	2
	உடல் ரீதியான வன்முறை	2	2
	உடல் ரீதியான தண்டனை	1	1
3: உடல் ரீதியான துன்புறுத்தலை உள்ளடக்காத பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையும் துன்புறுத்தலும்	வாய்மொழிமூல துஷ்பிரயோகம்	17	17
	வதந்திகள்/பொய்கள்	3	3
	பாலியல் அல்லது பால்நிலை சார்ந்த கருத்துக்கள்	2	2
	தனிப்பட்ட சலுகை தனிப்பட்ட தகவலுக்கான தேவை	1	1
	விடுதி தனியுரிமை அல்லது சுதந்திரம்	1	1
	கண்காணிப்பு/தனியுரிமை மீறல்	1	1
	ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்தினை மீறுதல்	0	0
மொத்தம்		30	30

அட்டவணை 3இல் காட்டப்படுவதுபோல், 2023இல் மொத்தம் 30 பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான மனத்தாங்கல்கள் பதிவாகியுள்ளன. அவற்றில் உடல் ரீதியான தண்டனை மற்றும் உடல் ரீதியான வன்முறை உட்பட 5 உடல் ரீதியான துன்புறுத்தல்கள் (வகை 2) பதிவாகியுள்ளன. உதாரணமாக, ஒரு பெண்ணின் மீது துண்டு எழுதி வீசுதலைக் குறிப்பிடலாம். மீதமுள்ள மனத்தாங்கல்கள் உடல் ரீதியானவை அல்ல (வகை 3). 2022ஆம் ஆண்டைப் போன்று, மிகவும் பொதுவான மனத்தாங்கல்கள் உடல் ரீதியானவை அல்ல என்பதுடன், அவை வாய்மொழிமூல துஷ்பிரயோகங்களாகும். உதாரணமாக, மற்றவர்கள் முன்னிலையில் கூச்சலிடுவது மற்றும் அவமானப்படுத்துவது என்பவற்றைக் குறிப்பிட முடியும். அனைத்து மனத்தாங்கல்களிலும் உள்ள முக்கியமான பிரச்சினை தீர்க்கப்பட்டது. பெரும்பாலான பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான மனத்தாங்கல்கள் இரண்டு வாரங்களில் விரைவாக தீர்க்கப்பட்டமை பாராட்டுக்குரியது (தீர்வுகள் பற்றிய உரையாடல்கள், கீழே உள்ள காட்டு 5ஐப் பார்க்கவும்). பிரச்சினையொன்றில் ஏனைய தீர்வுகளுக்கு மேலதிகமாக, ஈஸ்ட்மனின் ஒழுக்கக் கோவையில் ஒரு திருத்தத்தை உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழு பரிந்துரைத்தது இன்னும் நிலுவையில் உள்ளது.

வகையீடுகளின் விபரிப்பானது, திண்டுக்கல் ஒப்பந்தத்தின் பின்னிணைப்பு ஏ இலிருந்து பெறப்பட்டதாகும். திண்டுக்கல் ஒப்பந்தத்தின் உத்தியோகத்தரினால் மனத்தாங்கல்கள் வகைப்படுத்தப்படுதலே பகுப்பாய்வின் அடிப்படையாகும்.

நான்கு மாதங்களில் ஒரு துன்புறுத்தலால் மீண்டும் மீண்டும் ஏற்பட்ட மனத்தாங்கல்கள் குறித்து தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தின் கவனத்திற்கு கொண்டுவரப்பட்டன. மனத்தாங்கல்களில் துணியை வெட்டும் பிரிவிற்குப் பொறுப்பான முகாமையாளரால் வாய்மொழிமூலம் மேற்கொள்ளப்பட்ட துஷ்பிரயோகம் மற்றும் பால்நிலை அடக்குமுறைக்கேற்ப கீழ்ப்படிதலுடன் நடந்துகொண்ட தொழிலாளர்களுக்கு ஆதரவாக இருந்தமை இவற்றில் அடங்கும். சீரமைப்பில் முறையான எச்சரிக்கை மற்றும் துணியை வெட்டும் பிரிவிற்குப் பொறுப்பான முகாமையாளரை இடம் மாற்றம் செய்தல் ஆகியவை அடங்கும். இடம் மாற்றத்தின் பின்னர் துணியை வெட்டும் பிரிவிற்குப் பொறுப்பான முகாமையாளர் ராஜினாமா செய்தார். தொழிலாளர்களுக்கு ஆலோசனை மற்றும் பயிற்சி அளிக்கப்பட்டது.

பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான மூன்று முறைப்பாடுகள் இடம்பெயர்ந்தோருக்கு எதிரான அடிப்படை பாதுகாப்புக் குறிக்கிறது. ஒரு முறைப்பாட்டில் இடம்பெயர்ந்த தொழிலாளி ஒருவரை "ஓரிசாவிற்கு திரும்பி போ" என்று ஏசினார். மற்றைய முறைப்பாடு தேவை இல்லாமல் ஏசுவது தொடர்பானது. மூன்றாவது முறைப்பாடு இடம்பெயர்ந்த தொழிலாளிகள் வார இறுதி நாட்களில் விடுதியை விட்டு வெளியேற அனுமதிக்கப்படவில்லை என்பது பற்றியது. முதலாவது முறைப்பாடு முகாமைத்துவ இடமாற்றம், முறையான எச்சரிக்கை மற்றும் பயிற்சி மூலம் தீர்க்கப்பட்டது. இரண்டாவது முறைப்பாடு எச்சரிக்கையுடனும் மூன்றாவது முறைப்பாடு விடுதியின் பொறுப்பாளர் மற்றும் 437 விடுதிகளின் சுதந்திரம் குறித்த கல்வித் திட்டத்துடன் தீர்க்கப்பட்டது.

சாதி பாதுகாப்பு தொடர்பான பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் அல்லது ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம் தொடர்பான மனத்தாங்கல்கள் எதுவும் இல்லை என்றாலும், பொதுவாக சாதிப் பாதுகாப்பு பற்றிய மனத்தாங்கல்கள் இருந்தன (பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் அல்லாத மனத்தாங்கல்கள் தொடர்பான பகுதியை பார்க்கவும்).

எழுந்தமானமான சோதனைகள் மற்றும் நேர்காணல்கள், மூன்று மனத்தாங்கல்கள் உட்பட முதன்மை ஆய்வாளரின் களப் பார்வையிடலின் போது நடத்தப்பட்டன. இது ஒட்டுமொத்தமாக மனத்தாங்கல்கள் தரவின் நம்பகத் தன்மையை உறுதிப்படுத்த உதவியது. உதாரணமாக, பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பாக முறைப்பாடு செய்த ஒரு பெண், தனது மாதவிடாயின்போது இரத்த கறையை சுத்தப்படுத்திக்கொள்ள கழிவு ஆடைத் துணியை பயன்படுத்தியுள்ளார். இதனால் அவரது மேற்பார்வையாளர் மற்றவர்கள் முன்னிலையில் திட்டியுள்ளார். தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தால் தாதியர் அறையில் ஆரோக்கிய துவாய்களை சேமித்து வைக்குமாறு இதற்கு பரிந்துரை செய்யப்பட்டது.

பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் தொடர்பான தீர்வுகள்: பொதுவாக இந்த ஒப்பந்தம் பல்வேறு ஆதாரங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டுள்ளது. அதாவது பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான பயிற்சியாளர்களின் சிறந்த நடைமுறைகள் மற்றும் சர்வதேச வழிகாட்டுதல்கள் சமவாயம் 190 இலிருந்து உருவாகின்றன. இது மூன்று வெவ்வேறு வகைகளாக வகைப்படுத்தப்பட்டுள்ள தீர்வுகளை மேற்கொள்வதற்கான அடிப்படையை வழங்கியது.



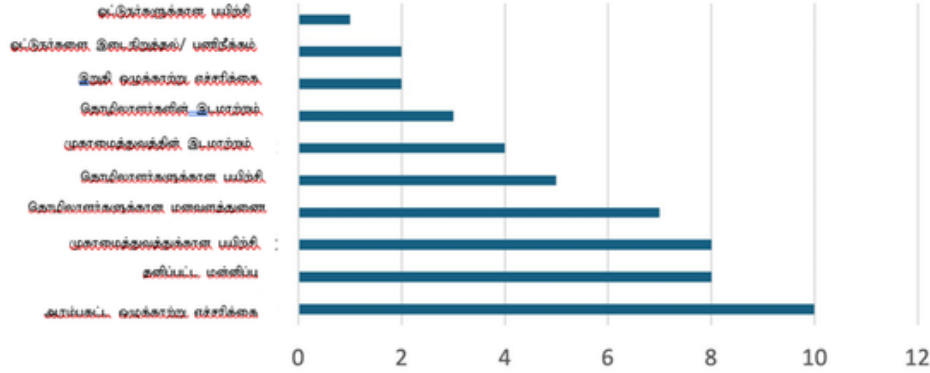
நிகழ்ந்தவற்றில் இருந்து தொழிலாளியை உடனடியாக பாதுகாப்பதற்கும் பாதிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பை உறுதி செய்வதற்கும்; எடுக்கப்பட்ட தீர்வுகள் இதில் அடங்கும். உதாரணமாக தொழிலாளியை வேறொரு பிரிவிற்கு இட மாற்றம் செய்தலைக் குறிப்பிடலாம். மறுவாழ்வு மற்றும் தப்பிப் பிழைத்தவர் வழிகாட்டுதல் தீர்வுகள், ஒரு தொழிலாளியை முழுமையாக்குதலுக்கு உதவும் தீர்வுகளாகும். உதாரணமாக, தொழிலாளியின் முன்பாக துன்புறுத்துபவர் மன்னிப்பு கேட்பதைக் குறிப்பிடலாம். பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையும் துன்புறுத்தலும் மீண்டும் நிகழாமல் தடுப்பதற்கான நடவடிக்கையை உள்ளடக்கிய பரிகாரங்களுக்கு உதாரணமாக பயிற்சியைக் குறிப்பிடலாம். 16 இந்த வகை விபரங்களுக்கு முதலாமாண்டின் பின்னிணைப்பு ஏ யை பார்க்கவும். 2023இல் நடந்தவற்றில் இருந்து தொழிலாளியை பாதுகாக்க இரண்டு தீர்வுகள் எடுக்கப்பட்டன. 25 தீர்வுகள் தொழிலாளியை மீண்டும் முழுமையாக்கியது, 27 தீர்வுகள் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறையையும் துன்புறுத்தலையும் மீண்டும் நிகழாமல் தடுப்பதற்கான நடவடிக்கையை உள்ளடக்கியது. அட்டவணை 3ஆனது பொதுவான தீர்வுகளை பட்டியலிடுகிறது.

மிகவும் பொதுவான தீர்வுகளாக குற்றவாளிகளுக்கு (முகாமைத்துவம், சாரதிகள் மற்றும் பிற சக பணியாளர்கள்) ஆரம்ப கட்ட எச்சரிக்கைகள் மற்றும் தொழிலாளர்களிடம் தனிப்பட்ட ரீதியில் மன்னிப்புக் கேட்டல் ஆகியவை வழங்கப்பட்டன.

16 வகைப்பாடுகளின் விபரம் திண்டுக்கல் ஒப்பந்தத்தின் பின்னிணைப்பு ஏ இலிருந்து பெறப்பட்டதாகும். உதாரணங்கள் நிகழ்ச்சித் திட்ட உத்தியோகத்தரினால் பகிரப்பட்ட மனத்தாங்கல்களிலிருந்து பெறப்பட்டது. நிவாரணங்களின் வகைப்பாடு நிகழ்ச்சித் திட்ட உத்தியோகத்தரினால் மேற்கொள்ளப்பட்டது. முகாமைத்துவத்துக்கு முறையிடப்பட்ட 6 முறைப்பாடுகளில் 5இற்கான வகைப்பாடுகள் பகிரப்பட்ட தரவுகளில் வழங்கப்படவில்லை. எனவே, நிகழ்ச்சித் திட்ட உத்தியோகத்தரின வகைப்பாட்டின் தர்க்கத்தின் அடிப்படையில் நாம் அவற்றை வகைப்படுத்தினோம்.

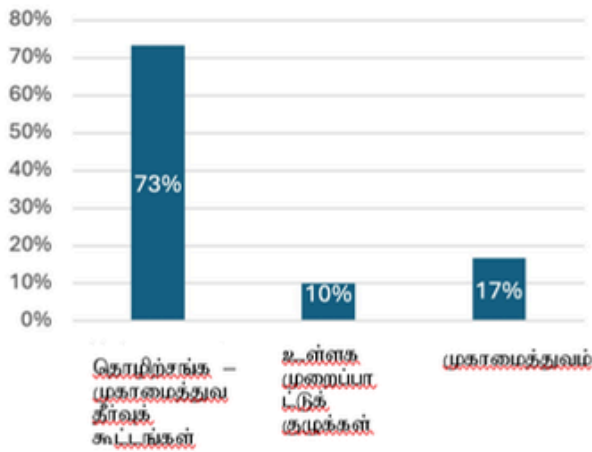
தீர்வுகளின் வகைகள் தொழிலாளர்களின் ஒருவருக்கு ஒருவர் ஆலோசனை வழங்குவது முதல் முகாமைத்துவ இடமாற்றம் மற்றும் இடை நிறுத்தம் வரை, மாற்றத்தை உருவாக்கும் தீர்வுகளை செயல்படுத்துவதற்கான மனத்தாங்கல் பொறிமுறையின் ஆற்றலை குறிக்கிறது. தீர்வு வழங்கப்படும் செயல்முறை பெரும்பாலும் தொழிலாளருக்கும், துன்புறுத்தியதாகக் கூறப்படுபவருக்கிடையேயான கூட்டு உரையாடலை உள்ளடக்கியது. இந்த கூட்டங்களில் மேற்பார்வையாளருக்கு ஆரம்ப எச்சரிக்கை வழங்கப்படலாம் அல்லது மன்னிப்பு கேட்க வேண்டிய சூழ்நிலை ஏற்படலாம். பெட்டகம் 1.1இல் விபரிக்கப்பட்டுள்ள விடய ஆய்வின்படி, தேவைப்பட்டால் துன்புறுத்தியவர் விளக்கமளித்தல், மற்றவர்கள் முன்பாக மன்னிப்பு கேட்டல் என்பன நீதியைப் பெறுவதற்கான இன்றியமையாத பகுதியாகும் என தொழிலாளர்கள் தெரிவிக்கின்றனர்.

**காட்டுரு 3: பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான மனத்தாங்கல்களுக்கான தீர்வுகளின் அதிர்வெண்: ஜனவரி தொடக்கம் டிசம்பர் 2023/17**

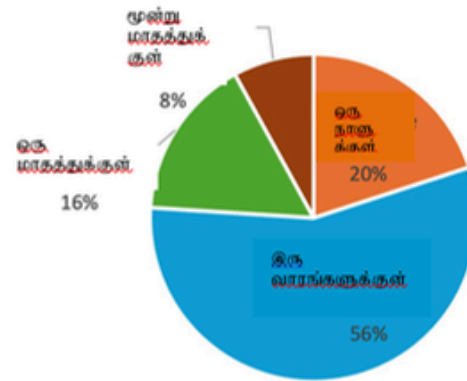


மனத்தாங்கலைத் தீர்க்கும் வேகம்: பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான மனத்தாங்கல்களை தீர்க்கும் முறை மற்றும் கால எல்லை சில மாறுபாடுகளை காட்டியது. காட்டுரு 4இல் குறிப்பிடுவதுபோல், பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான 73 வீதமான மனத்தாங்கல்கள் மாதமிரு முறை நடைபெறும் தொழிற்சங்க - முகாமைத்துவ கூட்டங்கள் மூலம் தீர்க்கப்பட்டன. 17 வீதமானவை முகாமைத்துவத்தால் நேரடியாகவும் 10 வீதமானவை உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்கள் மூலமாகவும் தீர்க்கப்பட்டன. தொழிற்சங்கங்களுக்கு தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தினர் அடிக்கடி வருகை தருவது மனத்தாங்கல்களை விரைவாக நிவிர்த்தி செய்வதை சாத்தியமாக்குகிறது. பெரும்பாலான மனத்தாங்கல்கள் இரண்டு வாரங்களுக்குள் தீர்க்கப்பட்டாலும், 20 வீதமான முறைப்பாடுகள் ஒரே நாளில் தீர்க்கப்பட்டுள்ளன.

**காட்டுரு 4: மனத்தாங்கல் தீர்வு ஊடகங்கள்**



**காட்டுரு 5: நிவிர்த்திக் காலம்**

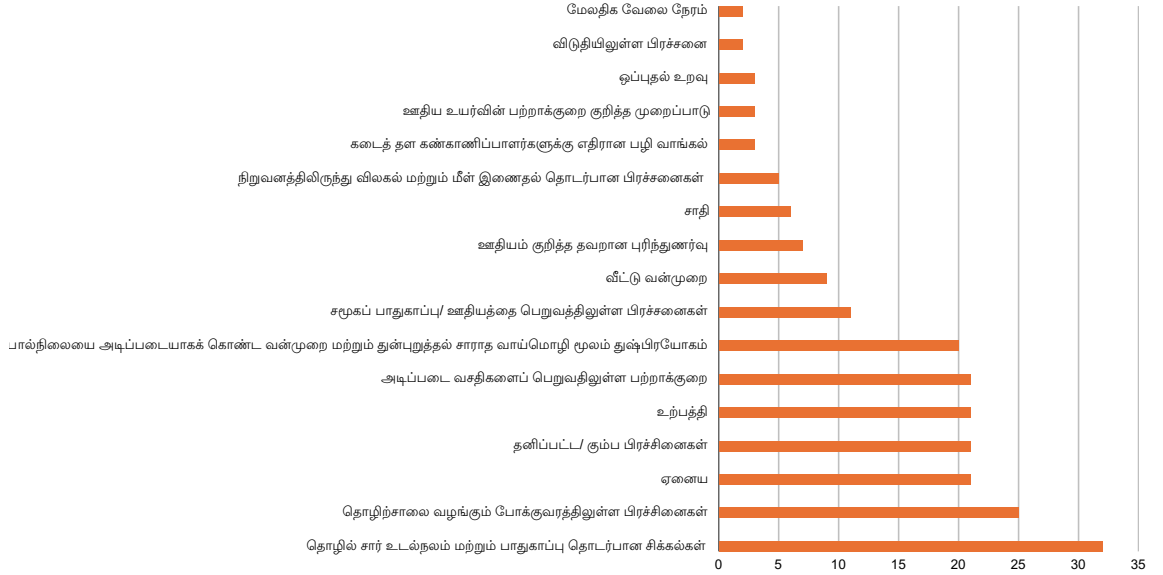


மனத்தாங்கல்களுக்கு பலதரப்பட்ட நிவாரணங்கள் வழங்கப்படலாம். உதாரணமாக, தொழிலாளர் உள்வளத் துணை மற்றும் தனிப்பட்ட மன்னிப்புக் கோரல்.

## ஏனைய மனத்தாங்கல்களும் நிவாரணங்களும்

தொழிலாளர்கள், தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் அல்லது கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களுக்கு எழுப்பப்படும் மனத்தாங்கல்கள் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் அல்லது ஒன்றுசூடும் சுதந்திரம் தொடர்பானவை அல்ல. 2023ஆம் ஆண்டு பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலோடு தொடர்புபடாத 212 மனத்தாங்கல்களை உள்ளடங்கியிருந்தது. இவற்றில் 86 வீதமானவை மனத்தாங்கல்கள் தீர்க்கப்பட்டவை ஆகும். மீதமுள்ள 30 முறைப்பாடுகளில் மனத்தாங்கல்கள் தீர்க்கப்படாதது என்ற புகார் தரவுகள் தெளிவாக இல்லை. உதாரணமாக, முகாமைத்துவ தீர்மானத்திற்கு ஆலோசனை வழங்கப்பட வேண்டிய பல முறைப்பாடுகள் உள்ளன, ஆனால் அந்த ஆலோசனைகள் பின்பற்றப்படுகிறதா என்பது தெரியவில்லை.

**காட்டுரு 6: பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் அல்லது ஒன்றுசூடும் சுதந்திரம் ஆகியவற்றோடு தொடர்புபடாத மனத்தாங்கல்களின் வகைப்பாடுகள் ஜனவரி - டிசம்பர் 2023**



காட்டுரு 6 இல் காணப்படுவதுபோல், மிகவும் பொதுவான பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலோடு தொடர்பில்லாத மனத்தாங்கல்கள் தொழில்சார் உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பு தொடர்பான சிக்கல்கள் மற்றும் போதியளவு காற்றோட்டம் இன்மை தொடர்பான நிகழ்வுகள் ஆகும். தொழிற்சாலையால் வழங்கப்படும் போக்குவரத்தில், சாரதி தேவைக்கேற்ப வாகனத்தை நிறுத்தவில்லை என்பது பற்றிய புகார்களும் எழுந்துள்ளன. அதாவது ஒரு தொழிலாளிக்கு கூடுதல் நிறுத்தங்கள், ஏனைய தொழிலாளர்களை காத்திருக்க வைத்தல் போன்ற புகார்கள் ஆகும். தொழிலாளர்கள் தனிப்பட்ட மற்றும் குடும்பம் தொடர்பான பிரச்சனைகளை தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்துக்கு அடிக்கடி தெரிவிக்கின்றனர். இது பெரும்பாலும் தொழிற்சாலை பிரச்சினையுடன் தொடர்பில்லாதது. வீட்டு வசதி இழப்பு, குடும்ப வன்முறை மற்றும் பிறப்பு சான்றிதழை எவ்வாறு பெறுவது போன்ற கேள்விகள் இதில் அடங்கும். தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் அவர்களின் வேலையை தொழிற்சாலை மட்டும்தான் மட்டுப்படுத்தாது, முடிந்தவரை தனிப்பட்ட பிரச்சினைகளை தீர்ப்பதில் ஆதரவளிக்கிறது. உதாரணமாக, தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் தனது கணவரால் தாக்கப்படும் ஒரு பெண்ணை, அவருடன் இணைந்து தொழில் புரியும் இன்னொரு பெண்ணின் வீட்டில் இடம் இருந்தால் தற்காலிகமாக இணைத்து உதவி செய்தல். ஏனைய சந்தர்ப்பங்களில், பிறப்பு சான்றிதழைப் பெற்றுக் கொள்வதற்கு, கிராம நிர்வாக அதிகாரியை தொடர்புபடுத்தி விடுதல்.

மனத்தாங்கல்கள் தரவுகள் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் அல்லாத சாதியுடன் தொடர்புடைய ஐந்து புகார்களை பதிவு செய்துள்ளன. மூன்று முறைப்பாடுகள் நிறுவனம் வழங்கிய போக்குவரத்தில் ஏற்பட்ட சாதி பாகுபாடு நிகழ்வுகள் பற்றியது. இதில் ஒன்றில் வழக்கமாக காலை 7 மணிக்கு ஏற்ற வரும் வேன் தற்போது 6.30 மணிக்கு வருவதாக குறை கூறினார். விசாரணையில் அந்த தொழிலாளர் நேரத்தை மாற்றுவது பற்றி மறுப்பு தெரிவிக்கவில்லை எனத் தெரியவந்தது. ஆனால், அண்மையில் உள்ள கிராமத்தில் அழைத்து செல்லப்பட வேண்டிய மூன்று பட்டியலிடப்பட்ட சாதித் தொழிலாளர்களுடன் வேலை பகிர்ந்து கொள்வது பற்றி அதிக அக்கறை செலுத்தி உள்ளார். இதனால் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் அதிக பாரபட்சமான அவரது அணுமுறையை எச்சரித்துள்ளது. மற்றுமொரு தொழிற்சாலைக்கு வெளியே நிகழ்ந்த சாதி தொடர்பான மனத்தாங்கல் பிரச்சினையை ஏற்படுத்தியது. அங்கு தொழிலாளர் மற்றும் அவரது குடும்பத்தினர் 20 ஆண்டுகளாக கோவிலுக்கு செல்ல அனுமதிக்கப்படவில்லை. அவரது மைத்துனருக்கு கலப்பு திருமணம் நடந்தமை இதற்குக் காரணம். தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தின் தலையீட்டிற்கு பின்னர் தொழிலாளர் தற்போது கோவிலில் வழிபட முடிகிறது.

இந்தியாவில் பொதுவாக சமூகத் தொடர்புகளில் சாதிப் பாகுபாடு ஆழமாக வேரூன்றி இருப்பதால், சாதியுடன் தொடர்பில்லாத ஏனைய மனத்தாங்கல்கள் சாதி அடையாளத்தால் பாதிக்கப்படலாம். சில வாய்மொழி துஷ்பிரயோகங்கள் சாதியை அடையாளப்படுத்துவதாக இருக்கும். அதாவது மேற்பார்வையாளர்கள் அல்லது வரிசைத் தலைவர்கள் சில தொழிலாளர்களிடம் குரல் எழுப்புவதும் மற்றவர்களிடம் சாதாரணமாக தொடர்பாடுவதும் இதை விளக்குகிறது.

பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் உட்பட சாதியை மையப்படுத்திய மனத்தாங்கல்கள் பற்றிய ஆழமான ஆய்விற் கு மனத்தாங்கல்களை வெளிப்படுத்துபவர்களின் மற்றும் துன்புறுத்துபவர்களின் சாதி தொடர்பான தரவுகள் தேவைப்படுகிறது. ஈஸ்ட்மன் எந்தவொரு ஊழியரை பற்றியும் சாதி தொடர்பான தரவை சேகரிக்கவோ அல்லது பதிவு செய்யவோ இல்லை. மேலும் இந்த அறிக்கைக்காக நேர்காணல் செய்யப்பட்ட புகார்தாரர்களிடம் அவர்களின் சாதி பற்றி கேட்கப்படவில்லை.

பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் அல்லாத ஆறு மனத்தாங்கல்கள் இடம்பெயர்வு நிலையை உள்ளடக்கியது. உதாரணமாக, ஒரு மாத விடுமுறையில் இருந்து திரும்பிய பின்னர் சில தொழிலாளிகள் வருகை இன்மையை காட்டுகிறது. தொழிலாளர்களின் விடுமுறையை பற்றி மனிதவளத்திற்கு தெரிவிக்கவில்லை என்பது கண்டறியப்பட்ட போது இந்த பிரச்சினை தீர்க்கப்பட்டது. வழக்கமான விதிமுறைகளுக்கு இணங்கிய பின்னர் புதிய ஊழியர்களாக மறுவகைப்படுத்தல்.

## ஒன்றுசுடும் சுதந்திரம்

இந்த ஒப்பந்தத்தில் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலோடு தொடர்புடைய மனத்தாங்கல்களைத் தடுப்பதிலும் தீர்வு காண்பதிலும் ஒன்றுசுடும் சுதந்திரம் முக்கிய பங்கு வகிக்கிறது. எங்களின் நேர்காணல்கள், ஒன்றுசுடும் சுதந்திரம் மூலம் எந்த தடைகளும் இல்லை என்பதையும் ஒப்பந்தத்தின் கீழ் உள்ள பணியிடங்களில் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் சுதந்திரமாக செயல்பட அனுமதிக்கப்பட்டுள்ளது என்பதையும் சுட்டிக்காட்டுகின்றன. தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் பொதுவாக இரண்டு வாரத்திற்கு ஒரு முறை தொழிற்சாலைக்கு வருகை தந்து மற்றும் தொழிலாளர்கள் வசிக்கும் கிராமங்களை தவறாமல் பார்வையிடுகிறது. இது தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கத்துடன் தொடர்பு கொள்வதற்கான மற்றுமொரு முக்கிய முறையாகும். தொழிற்சாலையில் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்தின் தலையீடு ஒரு பயனுள்ள கண்காணிப்பு அமைப்பாக செயல்படுகிறது. தொழிலாளர்கள் நேரடியாக அணுகவும் அதன் மூலம் விரைவாக மனத்தாங்கல்களும் தீர்க்கப்படும்.

இந்த தொழிற்சாலைக்கு வாராந்த வருகைகள் (2023இல் மொத்தம் 100 வருகைகள்) போது தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் அவர்களது சக ஊழியர்களிடம் அவர்களின் எதிர்பார்ப்புகளுக்கு ஏற்ப புகார்கள் தீர்க்கப்படாத என கேட்கிறது. மதிய உணவு இடைவேளையின் போது அல்லது தொழிற்சாலை தளத்திற்கு தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் வருகை தரும் போது இந்த உரையாடல்கள் வேண்டுமென்றே முறைசாரா வகையில் நடக்கும். உதாரணமாக, ஒரு தொழிலாளி போதிய மருந்து இல்லை என புகாரளித்தார். முறைப்பாட்டை தீர்த்து வைத்து ஒரு மாதத்திற்கு பின்னர், செவிலியர் அறையில் போதுமான அளவு மருந்து இருக்கிறதா என்பதை இச்சங்கம் உறுதிப்படுத்தியுள்ளது. உற்பத்தி வரிகளில் உள்ள கடைத் தளக் கண்காணிப்பாளர்களுடன் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் விதிகளை மீறுபவருக்கு தடையாக இருப்பதுடன் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுக்கிறது.

முகாமைத்துவ - தொழிற்சங்கத்தின் உறவுகள் சுமுகமாகவும் ஆரோக்கியமாகவும் இருக்கும். குறிப்பிடப்பட்டபடி, தொழிற்சங்கமும் நிர்வாகமும் தவறாமல் சந்திக்கின்றன (2023இல் 105 கூட்டங்கள்). தொழிற்சாலைக்கு ஆறு நாள் விஜயத்தில் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம், பெண்கள் தலைமையிலான ஒரு சுயாதீன பெரும்பான்மை - தலித் தொழிற்சங்கம் மற்றும் ஈஸ்ட்மன் நிர்வாகத்திற்கு இடையேயான தொடர்புகள், பரஸ்பர மரியாதை மற்றும் தொழிலாளர்களின் நல்வாழ்வு மற்றும் உற்பத்தி திறனை நோக்கியதாக அவர்கள் சமமாக நடத்தப்பட்டதையும் கவனித்தோம். கீழே விபரிக்கப்பட்டுள்ளபடி இரு தரப்பினரும் மற்றயவர்களின் நன்மையை அங்கீகரிக்கின்றனர்.

பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் அல்லாத மனத்தாங்கல்களின் பகுப்பாய்வானது, முகாமைத்துவத்திற்கும் தொழிலாளர்களுக்கும் இடையில் ஒரு மத்தியஸ்தராக தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் எவ்வாறு செயல்படுகிறது என்பதையும் மேலும் கூட்டுறவு மற்றும் உற்பத்தி பணிசூழலிற்கு பங்களிக்கிறது என்பதையும் குறிக்கிறது. 18 மனத்தாங்கல் தீர்ப்பு பதிவுகளில் ஏழு முறைப்பாடுகள் உள்ளன, அதில் தொழிலாளர்கள் தாங்கள் எதிர்பார்த்த ஊதியம் கிடைக்கவில்லை என்று புகார் அளித்தனர். இந்த புகார்களை முகாமைத்துவதுடன் விவாதித்த பின்னர் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் அந்தந்த புகார்தாரர்களிடம் ஊதிய மீறலுக்குப் பதிலாக தவறான புரிதல் இருப்பதாக தெளிவுபடுத்தியது. உதாரணமாக, பொதி செய்யும் துறையிலிருந்து இஸ்திரி செய்யும் துறைக்கு மாறும் தொழிலாளி ஒருவர் அதிக ஊதியம் கிடைக்கும் என எதிர்பார்க்கிறார். ஆனால் தமிழக அரசின் குறைந்தபட்ச ஊதிய விதிமுறையின்படி, இஸ்திரி மற்றும் பொதி செய்யும் துறைக்கு ஒரே சம்பளம் வழங்கப்படுகிறது.



உதாரணங்கள் உற்பத்திப் பலன்களைச் சுட்டிக்காட்டுகின்ற அதேவேளை, உற்பத்தி அடைவுகளின் விபரிக்கப்பட்ட மதிப்பீடானது இந்த அறிக்கையின் பரப்பெல்லைக்கு அப்பாற்பட்டதாகும் (மேற்பார்வைக் குழுவினால் தெரிவு செய்யப்பட்ட முக்கிய செயலாற்றுகைக் குறிகாட்டிகளை உள்ளடக்கவில்லை).



அச்சுறுத்தலாக தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் கருத்துருவப்படுத்தப்பட்டமை என்பவற்றினால் இந்த மாற்றம் குறிப்பிடத்தக்களவு முக்கியமானதாகக் கருதப்படுகிறது.

## மேலதிக தொழிலாளர்-முகாமைத்துவ கூட்டுறவின் வெளியீடுகள்

ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம் மற்றும் கூட்டுத் தொழிலாளர் - முகாமைத்துவ உறவுகளுக்குக் கொடுக்கப்படும் மரியாதை, ஒப்பந்தத்தின் முழுமையான தன்மையை வெளிப்படுத்தும் மேலதிக வெளியீடுகளை உருவாக்கியுள்ளது. உதாரணமாக, தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் மற்றும் ஈஸ்ட்மன் என்பன 2024இல் அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் ஊதிய உயர்வு குறித்து பேச்சுவார்த்தை நடத்தியதுடன், இதை ஈஸ்ட்மன் முகாமைத்துவம் ஒரு நேர்க்கணியமான வெளியீடாக எமக்கு விபரித்தது. மேலும், தொழிலாளர்கள் கேட்டுக்கொண்டதற்கிணங்க, உணவுக்காக விடுதிகளில் வசிப்பவர்களின் சம்பளத்திலிருந்து குறைப்பதை நிறுத்துவதற்கு முகாமைத்துவம் ஒப்புக்கொண்டது. இந்த நேரடியாகக் கிடைத்த மேம்பாடுகளைப் பல தொழிலாளர்கள் பாராட்டினர். 2019இல் 38 பெண்களுடன் ஒப்பிடும்போது, 2024இல் 100 இற்கும் மேற்பட்ட பெண்களை உற்பத்தி வரிசைத் தலைவர்களாக மேம்படுத்தியதிலிருந்து ஈஸ்ட்மன்ஈன் மேம்பட்ட முகாமைத்துவ நடைமுறையின் ஒரு முக்கிய விளைவாகக் காணலாம். பெண் தொழிலாளர்களுக்கும் முகாமையாளர்களுக்கும் - பெரும்பாலும் ஆண் முகாமையாளர்கள் - இடையேயான ஒரு பாதுகாப்பு அடுக்காகச் செயற்படுவதன் மூலம் பெண் வரிசைத் தலைவர்கள் தம்மைப் பாதுகாப்பாக உணர வைப்பதாகத் தொழிலாளர்களுடனான நேர்காணல்களிலிருந்து வெளிப்பட்டது.

இது பெண்களுக்கான தொழில் வாய்ப்புகளையும் உருவாக்குகிறது. மேலும், போக்குவரத்து வழங்குநர்களுடனான தொழிலாளர்களின் அனுபவங்கள் மற்றும் ஏசியா புளோர் வேஜ் எலையன்ஸின் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான அதிகரிப்பு ஏணி என்பவற்றை அடிப்படையாகக் கொண்டு, தொழிற்சங்க - முகாமைத்துவ உரையாடல் பேருந்து ஒட்டுநர்களுக்கான புதிய விதிமுறைகளின் தொகுதியொன்றைக் கொண்டு வந்தது. உதாரணமாக, புதிதாக அறிமுகப்படுத்திய விதிகள் தொழிலாளர்களிடம் கடன் கொடுப்பதையோ கடன் வாங்குவதையோ தடை செய்வதுடன், வழக்கத்திற்கு மாறான பேருந்து தரிப்பிடத்தில் தொழிலாளர்களை இறக்கும்போது, அவர்களின் பாதுகாப்பை உறுதி செய்வதற்கான நடவடிமுறையொன்றையும் விபரிக்கிறது. நாங்கள் நேர்க்கண்ட ஐந்து ஒட்டுநர்கள் இந்த விதிகளைப் பற்றிய முழுமையான புரிதலை வெளிப்படுத்தியிருந்தனர்.

இறுதியாக, திண்டுக்கல் ஒப்பந்தத்தின் தாக்கங்கள் தொழிற்சாலையை விஞ்சியும் காணப்படுகின்றன. சில பெண்கள், தங்களுக்குக் கிடைத்த பயிற்சிகள் மற்றும் தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கத்துடனான தொடர்புகள் என்பற்றிலிருந்து கிடைத்த படிப்பணைகளைத் தமது வீடுகளுக்குக் கொண்டு செல்வதாகக் குறிப்பிட்டிருந்தனர். உதாரணமாக, பெண்கள் ஏற்றுக்கொள்ளக் கூடாத நடைமுறையொன்றாக பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலைப் புரிந்து கொள்வதற்கு உதவுகின்ற வகையில், பெண் ஒருவர் தனது மருமகளுக்கு பேருந்தில் செல்லும்போது - குறிப்பாக, ஆண்கள் பக்கத்தில் நின்றுகொண்டு செல்லும்போது "நல்ல மற்றும் கெட்ட தொடுகை"யை அடையாளங் காணக் கற்றுக் கொடுத்தார்.20



20தெளிவாகப் புரிந்து கொள்ளத்தக்கவாறு தொழிலாளர்களின் மூல கருத்துகளை மறுவசனமாக்கியுள்ளோம்.

# முடிவுரை

ஒட்டுமொத்தமாக, திண்டுக்கல் ஒப்பந்தம் எந்த நோக்கத்திற்காக உருவாக்கப்பட்டதோ அந்த இலக்கை அடைகிறது என்பதற்கு ஏராளமான சான்றுகள் உள்ளன. நிறுவப்பட்ட செயன்முறைகள் முதலாமாண்டு பெறுபேறுகளின் அடிப்படையில் கட்டியெழுப்பிய நேர்கணிமான வெளியீடுகளை உருவாக்குகின்றன. குறிப்பாக, மனத்தாங்கல்களைச் சரியான நேரத்தில் தீர்ப்பதை இலக்காகக் கொண்ட பெறுபேறுகளில், பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கான முக்கிய தீர்வாக ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம் மற்றும் கூட்டுத் தொழிலாளர் - முகாமையாளர் உறவுகள் என்பன தெளிவாக நிரூபிக்கப்பட்டுள்ளன. தொழிலாளர்கள் மனத்தாங்கல்கள் தீர்க்கும் பொறிமுறையை முழுமையாக நம்புவதுடன், பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட மற்றும் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொள்ளாத வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான பிரச்சினைகளுக்கு குரல் எழுப்புவதற்கு அச்சம் கொள்ளவில்லை. மேலும், இது தொடர்பிலான முன்னேற்றங்களுக்கு இன்னும் பரப்பெல்லை காணப்படுகிறது என்பது உறுதியானது. நடுத்தர முகாமைத்துவத்தின் பிரதிநிதித்துவத்தை மேலும் அதிகரிக்கவும் உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்கள் மேலும் பலப்படுத்தப்படவும் பதிவுகளை பேணுவதிலுள்ள சீரற்ற தன்மைகளைச் சரி செய்யவும் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான தொழிலாளர்களின் புரிதலை மேம்படுத்தவும் அவர்களுக்கு பயிற்சி அளிக்கப்பட வேண்டும். ஆனால், இவை யாவும் மனத்தாங்கலைத் தீர்க்கும் பொறிமுறையின் விளைத்திறனான அமைப்பு தொடர்பான சிறிய வினாக்களாகும்.

இந்த நேர்கணிமான பிரதிபலிப்பிற்குப் புறம்பாக, உற்பத்திக் கோரிக்கையின் வீழ்ச்சியின் விளைவாக வேலைவாய்ப்பில் ஏற்படும் வீழ்ச்சியை அடிப்படையாகக் கொண்டு ஒப்பந்தத்தின் நிலைபேண் தன்மை பற்றிய அக்கறைக்கு காரணம் உள்ளது. ஜெயபூக்கான நீதி ஆரம்பித்தபோது, 2021இல் 3071 ஆகக் காணப்பட்ட தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையோடு ஒப்பிடும்போது, 2024 மே மாதத்தில் நாச்சி ஆடைப் பிரிவில் 2022 தொழிலாளர்கள் இருந்தனர். 21 முகாமைத்துவத்துடனான நேர்காணல்கள் பரிந்துரைப்பது யாதெனில், ஆடைத் தொழிற்சாலை தற்போது 60 வீதமான இயலளவுடன் இயங்குகிறது என்பதாகும். 2022 ஏப்ரலில் ஒப்பந்தம் கைச்சாத்திடப்பட்டபோதும், உற்பத்திக் கோரிக்கைகளின் சரிவைத் தடுத்து நிறுத்த முடியாததுடன், அதன் விளைவான வேலை நேரக் குறைப்பு மற்றும் பணியிடக் குறைப்புகள் நிகழ்ந்தன. இது, முறையான சாதி அடிப்படையிலான ஒடுக்குமுறைகளின் அடுக்குகளை சமாளிக்க வேண்டியவர்களும் பல்வேறு குடும்ப உறுப்பினர்களுக்கான தனியான வருமானமீட்டுபவர்களாகவும் இருக்கக் கூடிய தலித் பெண்களைப் பெரும்பாலும் கொண்டிருந்த தொழிலாளர்களின் கவலைக்கு மூலமாக அமைந்திருந்தது. ஆராய்ச்சிக் குழு தொழிலாளர்களுடன் நிகழ்நிலையில் உரையாடியபோது உற்பத்திக் கோரிக்கை பற்றிய அவர்களின் கவலையை வெளிப்படுத்தியதில் எவ்வித ஆச்சரியமும் இல்லை. உண்மையில், நாம் எதிர்கொண்ட பொதுவான கேள்வி என்னவென்றால் "வர்த்தக குறியீட்டு நாமம் மீண்டும் வருமா?" என்பதாகும்.

உற்பத்திக் கோரிக்கை மூலங்கள் தொடர்பான சிக்கல்கள் பற்றிய இரண்டாமாண்டு அறிக்கையின் பரப்பெல்லைக்கு (உள்ளக முறைப்பாட்டுக் குழுக்கள் வழங்கிய முக்கிய செயலாற்றுகைக் குறிகாட்டிகளுக்கான தரவை பரிசீலனை செய்வதுடன் நாம் வரையறுக்கப்பட்டுள்ளோம்) அப்பாற்பட்டபோதும், எதிர்கால மதிப்பீடுகளில் அவ்வாறு செய்வது இன்றியமையாததாகும். உதாரணமாக, உலகளாவிய வர்த்தக குறியீட்டு நாமங்களின் உற்பத்திக் கோரிக்கை மாதிரிகளுடன் இந்த தொழிற்சாலைகள் எவ்வாறு பொருந்துகின்றன? "உயர் சாலை" உழைப்பு மற்றும் மனித உரிமை நடைமுறைகளைப் பின்பற்றுவதற்கு விற்பனையாளர்களுக்கு சாதகமான வெகுமதிகள் உள்ளதா என்ற கேள்வியைத் தீர்ப்பதற்கும் இந்த ஆராய்ச்சி அவசியமாகிறது.

வலுவான ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம் மற்றும் கூட்டுத் தொழிலாளர் - முகாமைத்துவ உறவுகள் மூலம் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் மற்றும் சாதி அடிப்படையிலான பாகுபாட்டை முடிவிற்கு கொண்டு வருவதற்கான குறிப்பிடத்தக்க மைல்கல் ஒப்பந்தத்தின் மீள நடைமுறைப்படுத்தும் தன்மை மற்றும் அளவிடுதல் போன்ற இந்த முற்போக்கான நடைமுறைகள் அதிக வணிகத்தை ஏற்படுத்துவதை நிரூபித்தால் மட்டுமே சாத்தியமாகும். இது நடைபெற, அதிகமான வர்த்தகக் குறியீட்டு நாமங்கள் ஈஸ்ட்மனின் நாச்சி தொழிற்சாலைகளில் உற்பத்திக் கோரிக்கைகளை நிறுவ வேண்டும் என்பதுடன், பல வர்த்தகக் குறியீட்டு நாமங்கள் இந்த தொழிற்சாலைகளில் தங்கள் கோரிக்கைகளில் ஈஸ்ட்மனை அனுமதிக்க வேண்டும். சர்வதேச வர்த்தக குறியீட்டு நாமம் மனித உரிமை மீறல்களின் அபாயத்தை குறைக்க வேண்டிய கவனத்துடன் இருக்கும் இக்காலகட்டத்தில், ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம் மற்றும் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் என்பவற்றின் மீறல்களின் ஆபத்து குறைவாக இருக்கும் ஆடைத் துறையில் உள்ள தொழிற்சாலைகளில் இருந்து பெறுவது அவர்களுக்கு சாதகமாக இருக்கலாம்.

21 ஈஸ்ட்மனின் பகிரப்பட்ட தரவுகள்

## பின்னிணைப்பு

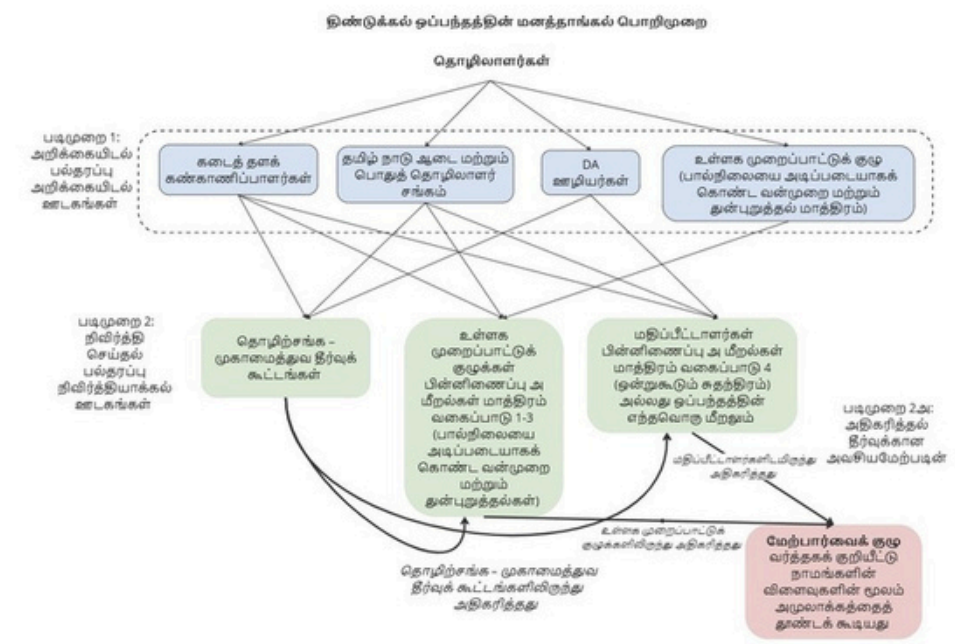
# தகவல் தாள்: திண்டுக்கல் ஒப்பந்தத்தின்கீழ் மனத்தாங்கலைக் கையாளல் முதலாமாண்டு அறிக்கையிலிருந்து

தொழிற்சங்கமயப்பட்டு தொழிலிடங்கள் மற்றும் ஏனைய வலிந்து கொண்டுவரப்பட்ட வர்த்தகக் குறியீட்டு ஒப்பந்தங்கள் உள்ளடங்கலாக பல சூழமைவுகளில் உள்ளதுபோன்று, திண்டுக்கல் ஒப்பந்தமானது, முகாமைத்துவத்தினால் கொண்டு நடத்தப்படும் மனத்தாங்கல் நடபடிமுறைகளிலிருந்து சுயாதீனமான மனத்தாங்கல் நடபடிமுறைகளைச் செயற்படுத்துகிறது. இந்த சிறப்பாக ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட நடைமுறையானது, நிவாரண மற்றும் மனத்தாங்கல் நடபடிமுறைகளுக்கான வியாபார மற்றும் மனித உரிமைகள் தராதரங்கள் பற்றிய ஐ.நா.வின் வழிகாட்டுதல் தத்துவங்கள் மற்றும் மனத்தாங்கல்களைக் கையாள்வதிலுள்ள சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் சிறந்த நடைமுறைகள் என்பற்றோடு ஒத்துப்போகிறது.<sup>22</sup>

கீழே காட்டப்பட்டுள்ள திண்டுக்கல் ஒப்பந்தத்தின் மனத்தாங்கல் கட்டமைப்பானது, பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான மனத்தாங்கல்களை முறையிடுவதற்கான சான்றாதாரங்களை அடிப்படையாகக் கொண்ட சிறந்த நடைமுறைகளைப் பின்பற்றுகிறது. உதாரணமாக, தொழிலிடத்தில் பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய தமது 2016ஆம் ஆண்டின் முக்கிய ஆய்வில் ஐக்கிய அமெரிக்க சமத்துவ வேலைவாய்ப்பு ஆணைக்குழு (நுட்புண) பால்நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கான ஒரேயொரு முறையிடும் தெரிவானது பெரும்பாலும் தொழிலாளர்கள் முறைப்பாடு செய்வதிலிருந்து அவர்களைத் தடுக்கிறது என்று கண்டறிந்தது. அத்துடன், பின்வரும் அதன் பரிந்துரையையும் உள்ளடக்கியுள்ளது:

**தொழிலாளர்கள் துன்புறுத்தல்களை முறையிடுவதற்காக தொழில் தருநர்கள் பன்முகப்பட்டதும் பல முறைகளைக் கொண்டதும் பல நபர்களைத் தொடர்பு கொள்ளக் கூடியதும் இயலுமானவரை புவியியல் மற்றும் ஒழுங்கமைப்பு ரீதியாக பன்மைத்துவத்தைக் கொண்டதுமான முறைப்பாட்டு நடபடிமுறைகளை வழங்க வேண்டும்.**<sup>23</sup>

இந்த நடைமுறையை திண்டுக்கல் ஒப்பந்தம் தனது மனத்தாங்கல் பொறிமுறையினுள் உள்வாங்கியுள்ளது. இது, தொழிலிடத்தில் அல்லது தொழிலிடத்துக்கு வெளியில் - உதாரணமாக, தமிழ்நாடு ஆடைக்கைத்தொழில் மற்றும் பொது தொழிற்சங்கம் - எனப் புவியியல் ரீதியான பன்மைத்துவத்துடன் பல்வேறு முறைகளையும் பல தொடர்பு நபர்களையும் வழங்குகிறது.



22 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_622209.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_622209.pdf)  
 23 <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace-report-co-chairs-chai-r-feldblum-victoria-lipnic>

