



International
Labour
Organization



நிர்ப்பந்தப் பணி மற்றும் நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு பற்றிய அறிக்கையிடல்

இலங்கை ஊடகவியலாளர்களுக்கான
சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் கையேடு



நிர்ப்பந்தப் பணி மற்றும் நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு பற்றிய அறிக்கையிடல்

இலங்கை ஊடகவியலாளர்களுக்கான
சுர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் கையேறு

இந்த அடிப்படை ஆவணம் கஸான்ட்டே கேய்லார்ட் செர் மற்றும் லூ டெசியர் ஆகியோரால் தயாரிக்கப்பட்டது. இது இலங்கை சூழலுக்கு இணங்குத்தக்கவாறு. சுதந்திர ஊடக இயக்கந்தை சேர்ந்த விரஞ்ஜன ஹெராட் அவர்களால் மாற்றியமைக்கப்பட்டது.

இவ்வழிகாட்டி நூல் முதன் முதலில் சார்லஸ் ஓத்தமன், கெவின் பர்டன், ஜேன் கொலம்பிணி, மரியா கள்ளினாட்டி மற்றும் லூ டெஸ்ஸியர் ஆகியோரால் உருவாக்கப்பட்டது.

தமிழாக்கம்: தாஹா முஸம்மில்

பிரதியாக்க உரிமை © சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் 2019

முதல் பிரசரம் 2019

சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகத்தின் பிரசரங்களானவை, உலகளாவிய பிரதியாக்க உரிமை சமவாயத்தின் இரண்டாம் மரபாமூங்கிள் கீழ் பிரதியாக்க உரிமையைக் கொண்டிருக்கிறது. எனினும் அவற்றிலிருந்து பிரித்தெடுக்கப்படும் குறுகிய பகுதிகள் “மூலம் கூடிக்காட்டப்படும்” என்ற நிபந்தனையின் பேரில் அனுமதி பெறப்படாமலேயே மீள் பிரசரிக்கப்படக்கூடியதாக அமைகின்றது. மீள் பிரசரம் செய்தல் அல்லது மொழிபெயர்த்தல் உரிமைகளுக்கான விண்ணப்பங்களானவை ILO பிரசரங்கள் (உரிமைகளும் உரிமைமும்) சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகம், CH-1211 ஜெனிவா 22, சுவிச்சலாந்து எனும் முகவரிக்கு அனுப்பப்பட வேண்டும் என்பதுடன் மின்னஞ்சல் rights@ilo.org வாயிலாக சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகம் அவ்வாறான விண்ணப்பங்களை வரவேற்கின்றது.

இரு மீள் பிரசர உரிமை நிறுவனத்துடன் பதிவு செய்துள்ள நாலகங்கள், நிறுவனங்கள், மற்றும் ஏனைய பாவனையாளர்கள் இந்த நோக்கத்திற்காக வழங்கப்பட்டுள்ள உரிமத்தின் பிரகாரம் பிரதிகளைச் செய்துகொள்ள முடியும். எமது நாட்டிலுள்ள மீள் பிரசர உரிமை நிறுவனங்களைக் கண்டு கொள்வதற்கு www.ilo.org இணையத்தளத்திற்குச் செல்லவும்.

நிர்ப்பந்தப் பணி மற்றும் நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு பற்றிய அறிக்கையிடல் : இலங்கை ஊடகவியலாளர்களுக்கான சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் கையேடு

ISBN: 978-92-2-133638-9 (print) 978-92-2-133639-6 (web pdf)

இலங்கை மற்றும் மாலைதீவு நாடுகளுக்கான சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் அலுவலகம்

இப்பிரசரம் பின்வரும் ஆவணத்திலிருந்து தமிழ் மொழியாக்கம் செய்யப்பட்டுள்ளது.
Reporting on forced labour and fair recruitment: An ILO toolkit for Sri Lankan Journalists.

ISBN: 978-92-2-133173-5 (print) 978-92-2-133174-2 (web pdf)

வேலையின் தன்மை மற்றும் வேலையில் சமத்துவத் திணைக்களம், தொழில் புலம் பெயர்வுக் கிளை மற்றும் முத்தரப்பும் ஆனுகைக்குமான திணைக்களம், அடிப்படைக் கொள்கைகள் மற்றும் வேலையில் உரிமைகள் கிளை.

நிர்ப்பந்தப் பணி/ நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு/ தொழில் புலம்பெயர்வு/ இதழியல்/ பத்திரிகையாளர்/ தொடர்பாடல்/ ஆட்கடத்தல்

ஜக்கிய நாடுகளின் பழக்கங்களுடன் இசைந்தொழுகின்றதும் ILO பிரசரங்களில் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளதுமான பதவிப் பெயர்கள், அதன் உள்ளடக்க சமர்பணங்கள் ஆகியவை எந்தவொரு நாட்டினதும், பிரதேசத்தினதும், ஆட்புலத்தினதும் அல்லது அதன் அதிகாரிகளினதும் சட்ட அந்தஸ்ததினை பற்றியோ அல்லது எல்லை நிர்ணயம் தொடர்பாகவோ சர்வதேச தொழிலாளர் தாபனத்தின் எவ்விதமான கருத்துக்களையும் பிரதிபலிப்பதாக அமைவதில்லை.

அவ்வாறான பிரசரிகங்களில் காணப்படும் கையெழுத்திடப்பட்ட கட்டுரைகள் மற்றும் கற்கைள் அக்குடன் ஏனைய பங்களிப்புகள் ஆகியவற்றின் உள்ளடக்கங்களுக்கு முழுமையாகவே அதன் எழுத்தாளர்களின் பொறுப்பாக இருப்பதுடன் எந்தவொரு சந்தர்ப்பத்திலும் அவ்வாறான கருத்துக்கள் சர்வதேச தொழிலாளர் நிறுவனத்தினால் ஆமோதிக்கப்படுகின்ற கருத்துக்களாக அமைவதில்லை.

நிறுவனங்கள், வர்த்தக உற்பத்திகள், மற்றும் செயன்முறைகளின் பெயர்களின் எடுத்தாருகையானது சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகத்தினால் அவற்றிக்கான அங்கீகாரத்தைக் குறித்து நிற்கவில்லை என்பதுடன் ஒரு குறித்த நிறுவனத்தை அல்லது வர்த்தக உற்பத்தியை அல்லது செயன்முறையைக் குறிப்பிடுவதற்கான ஏதும் தவறுகையானது அவற்றின் நிராகரிப்பின் அடையாளமும் அல்ல.

எமது இணையத்தளத்திற்கு: - www.ilo.org/pubslns

இலங்கையில் பிரசரிக்கப்பட்டது

ஏற்புரை

இந்த கருவி சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தினால் (ILO) உருவாக்கப்பட்டது. ஐ.எல்.ஓ ஆனது ஐ.நா.வின் ஒரு சிறப்பு நிறுவனமாகும். இது 1919 முதல், 187 உறுப்பு நாடுகளின் அரசாங்கங்கள், தொழில் வழங்குநர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்கள் ஆகியோரை ஒருங்கிணைத்து தொழிலாளர் தரங்களை நிர்ணயிப்பதற்கும் கொள்கைகளை அபிவிருத்தி செய்வதற்கும் அனைத்து பெண்களுக்கும் ஆண்களுக்கும் கண்ணியமான வேலைத்திட்டங்களை ஊக்குவிப்பதற்கான திட்டங்களை வகுப்பதற்கும் உதவுகிறது.

இந்தக் கருவித்தொகுப்பு ஜக்கிய நாடுகளின் "ஒன்றுபடல்" (TOGETHER) பிரச்சாரத்திற்கான பங்களிப்பை ஊக்குவிப்பதனை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது. மேலும் அகதிகள் மற்றும் குடியேறுவர்களுக்கான மரியாதை, பாதுகாப்பு மற்றும் கொரவத்தை மேம்படுத்துதல், மற்றும் நிர்ப்பந்தப் பணி தொடர்பான விவகாரங்களை ஒழுங்குபடுத்தும் ஐ.எல்.ஓ.வின் (ILO) உத்தியோகபூர்வ செயல்முறை அல்லது விதிமுறையினை அமுல்படுத்துவதற்கான "சுதந்திரத்துக்காக 50" செயல்திட்டத்துக்கு ஆதரவை திரட்டும் நோக்கம் கொண்டதாகும்.

மேலும் இது 8.7 கூட்டணிக்கு அதிகரித்த பங்களிப்புகளையும் குறிக்கிறது என்பதோடு, நிர்ப்பந்தப் பணி, நவீன அடிமைத்துவம், மனித கடத்தல் மற்றும் உலகளாவிய ரீதியில் சிறுவர் தொழில் ஆகிவற்றை இல்லாதொழித்து, நிலையான வளர்ச்சி இலக்குகள் 8.7 ஜ அடைவதற்கான கூட்டாண்மைக்கு உறுதியளித்துள்ளது.

இந்த கருவித்தொகுதிக்கு சர்வதேச ஊடகவியலாளர்கள் சம்மேளனம் (IFJ), உலகின் பல்வேறு நாடுகளிலுமிருள்ள ILO ஊழியர்கள் மற்றும் பல நாடுகளின் ஊடகவியலாளர்கள் உட்பட பலர் பங்களிப்புச் செய்துள்ளனர். இந்த ஊடக-நட்பு கருவி ஜக்கிய நாடுகளின் நாகரிகங்களின் கூட்டமைப்பு (UNAOC) உடன் இணைந்து தயாரிக்கப்பட்டது மற்றும் கூட்டு பதிப்புரிமையைக் கொண்டது.

தற்போதைய இந்த அடிப்படை ஆழனைம் காஸான்ட்ரே கிபோட் சைர் (Cassandre Guibord Cyr) மற்றும் லூ டெசியர் (Lou Tessier) ஆகியோரால் தயாரிக்கப்பட்டது. இந்த கருவி முதலில் சார்லஸ் ஓத்தமன் (Charles Autheman), கெவின் பர்டன் (Kevin Burden), ஜேன் கொலம்பினி (Jane Colombini), மரியா கள்ளோட்டி (Maria Gallotti) மற்றும் லூ டெஸ்லியர் (Lou Tessier) ஆகியோரால், பல ஊடகச்செயல்பாடுகளில் இருந்து கற்றுக்கொண்ட பாடங்களின் அடிப்படையிலும் சர்வதேச ஊடகவியலாளர் சம்மேளனத்தின் அனுபவங்களைக் கொண்டும் உருவாக்கப்பட்டது. மொழி திருத்தம் செய்துதந்த ஜோஆன் லாண்ட்-கஸ்லவ்ஸ்காவிற்கு ஆசிரியர்கள் நன்றி தெரிவிக்கிறார்கள்.

இந்த கருவித்தொகுப்பானது சுதந்திர ஊடக இயக்கத்தைச் சேர்ந்த விரஞ்ஜன ஹேரத் (Viranjana Herath) என்பவரால், இலங்கை சூழலுக்கு ஏற்றவிதத்தில் மீளமைக்கப்பட்டது. இலங்கை ஊடகவியலாளர்களை பயிற்றுவிப்பதில் தங்களின் தொழில்சார்ந்த நிபுணத்துவ உதவிக்காக சுதந்திர ஊடக இயக்கத்தின் தலைவர் சி. தொடாவத்த (C. Dodawatta) மற்றும் நிர்வாகக் குழுவிற்கு ILO மற்றும் ஜக்குது நன்றி தெரிவிக்கின்றன.

கருவித்தொகுப்பின் உள்ளடக்கம் மற்றும் இந்த கருவியில் வழங்கப்பட்டுள்ள பல்வேறு எடுத்துக்காட்டுகள் மற்றும் கருத்துக்கள் அனைத்துக்கும் அவற்றின் ஆசிரியர்களே பொறுப்பாகும். அவை ILO வின் உத்தியோகபூர்வ நிலைப்பாட்டை பிரதிபலிக்காது என்பதை தெரிவித்துக்கொள்கிறோம்.

உள்ளடக்கம்

அறிமுகம்	01
தொகுதி 1. கதையினைப் புரிந்துகொள்ளல்	03
பிரிவு 1.1 - ஒரு பாதுவான கலைச் சொல்லைத் தேடல்	03
பிரிவு 1.2 - நிரப்பந்தப் பணி	03
பிரிவு 1.3 - நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு மூலம் கண்ணியமான வேலை வாய்ப்புகள்	06
பிரிவு 1.4 - சட்ட கட்டமைப்புகள்	08
தொகுதி 2: கதையினை கண்டறிநல்	14
பிரிவு 2.1 - தயார்படுத்தல்	14
பிரிவு 2.2 - ஒரு கதையினை கண்டறிநல்	15
பிரிவு 2.3 - ஆதாவ பெறுதல்	21
தொகுதி 3: கதையைப் பெறுதல்	23
பிரிவு 3.1 - வளங்கள்	23
பிரிவு 3.2 - பாதுகாப்பு	24
பிரிவு 3.3 - மூலாதாரங்கள்	27
தொகுதி 4: கதை சொல்லுதல்	30
பிரிவு 4.1 - உங்கள் ஊடகம் எது?	30
பிரிவு 4.2 - ஒரு தொடரை பற்றி சிந்தியுங்கள்	32
பிரிவு 4.3 - நீங்கள் தயாரா?	34
தொகுதி 5: தொடர்நல்	35
பிரிவு 5.1 - நாக்கம், விருதுகள் மற்றும் நிபுணத்துவம்	35
பிரிவு 5.2 - இறுதிக் குறிப்புகள்	37

அறிமுகம்

நாம் ஏன் இந்த வழிகாட்டியை பயன்படுத்த வேண்டும்?

நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் கட்டாயப் பணி குறித்து அறிக்கையிடுவதற்கு உங்களுக்கு உதவுமுகமாகவே இந்தக் கருவி உருவாக்கப்பட்டது. வழிகாட்டியின் உள்ளடக்கத்தை உலாவுவதற்கு எந்தவாரு முன்னரிவும் உங்களுக்கு அவசியமில்லை. உங்களுக்கு கிடைக்கும் நேரத்தில், உங்களுக்கு வசதியான முறையில் இதனைப் படித்துப் பயன் பெற முடியும்.

இதனை நீங்கள் தர்க்க ரீதியிலான முறையில் பின்பற்ற வேண்டும் என்று பரிந்துரைக்கும் அதேவேளை, கண்டிப்பாக அவ்வாறே செய்ய வேண்டும் என்ற அவசியம் இல்லை என்பதையும் கூற விரும்புகிறோம். உடனடியாக அனைத்தையும் வாசித்தறிய நேரம் போதாது என்று உணர்வீர்களாயின், உங்களது அவசியத்துக்கு ஏற்றவற்றை மட்டும் படித்து விட்டு, நேரம் கிடைக்கையில் முழுமையாக வாசித்து உங்களது அறிவை விருத்தி செய்து கொள்ளலாம்.

ஹடகத்தின் பங்கு

“வாழ்வதற்காக நாயின் உணவை உண்ண வேண்டியிருந்தது”¹

- ஹ்யூகோ பச்சேகா

பிலிப்பைன்ஸ் நாட்டை சேர்ந்த மரியா (அவருடைய உண்மையான பெயர் அல்ல) சாவோ போலோ நகரில் வசிக்கும் ஒரு செல்வந்த குடும்பம் ஒன்றில் வீட்டு பணிப் பெண்ணாக சேவையாற்றுவதற்கு பிரேசில் நாட்டுக்கு வந்து சேர்ந்தார்.

அவனுக்கு பள்ளி வயது சிறுவர்கள் முவர் மற்றும் ஒரு குழந்தைக்கும் அம்மாவான ஒரு பெண்ணுக்கு உதவியாக இருக்க வேண்டியிருந்தது. அதேசமயம் பெரிய அடுக்குமாடி வீட்டை சுத்தம் செய்தல், குடும்ப செல்லப் பிராணியான நாயை நடப்பித்தல் மற்றும் பிள்ளைகள் அனைவரையும் உறங்கச் செய்தல் போன்றவற்றையும் செய்யப் பணிக்கப்பட்டிருந்தாள். மரியாவுக்கு ஒரு நாள் விடுமுறை கொடுக்க வாரங்கள் பல கடந்து போகும். வேலைப்பளை காரணமாக பல சமயங்களில் சாப்பிடுவதற்குக் கூட அவனுக்கு நேரம் கிடைப்பதில்லை. ஒருநாள் காலையில் உணவு உண்ணாத காரணத்தினால் அவளது வயிற்றில் வலி ஏற்பட்டது, ஆயினும் செய்ய வேண்டியபல வேலைகள் அவனுக்ககாக ஏற்கனவே காத்திருந்தன. ஒரு மணி நேரம் கழித்தே அவள் சாப்பிடுவதற்கு ஏதோ கிடைத்தது: வீட்டு நாய்க்காக சமைக்கப்பட்ட இறைச்சியின் பாதியை தான் சாப்பிடுவதற்காக எடுத்துக்கொண்டாள்.

“எனக்கு உயிர் வாழ்வதற்கு (வேறு) எந்த வழியும் தெரியவில்லை”. மரியா தன்னை பணிக்கமர்த்திய முகவர் நிறுவனத்திற்கு 2,000 டொலர் (1,500 யூரோ) கட்டணத்தை செலுத்தியிருந்தார், அவளின் முதலாளியும் முகவர் நிறுவனத்திற்கு கட்டணமாக 6,000 டொலர் மற்றும் பிரேசிலுக்கான விமான டிக்கட்டின் தொகையினையும் வழங்கியிருந்தார்.

அவர்கள் வேலைக்கு விண்ணப்பித்தபோது, அவர்களது விசா வேலையுடன் இணைக்கப்பட்டிருக்கும் என்ற உண்மை தெரிவிக்கப்பட்டிருக்கவில்லை. இதன் காரணமாக, நிலைமை மோசமடைவதாக அவர்கள் அறியவரும்போது அவர்களால் அங்கிருந்து வெளியேறி, வேறொரு வேலையொன்றை தேடிக்கொள்ளும் வாய்ப்பற்றவர்களாக இருப்பர். ஒரு புதிய வேலை அனுமதி (Work Permit) பெறுவதற்கு, அவர்கள் பிரேசிலை விட்டு வெளியேறி மீண்டும் விண்ணப்பிக்க வேண்டும்.

முழு கதையையும் படிக்க: (<https://www.bbc.com/news/world-latin-america-41857444>)

1. Source: Bachega, H. (2017). Modern slavery: 'I had to eat the dog's food to survive' [Online]. BBC News. Available at: <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-41857444> [Accessed 16 November 2018]

ஒரு மனிதனாக, நீங்கள் இந்த கதையால் உணர்ச்சி வசப்படலாம். ஒரு பத்திரிகையாளராக, உங்களால் இது பற்றி ஏதாவது செய்ய முடியுமாக இருக்கும்.

பலரிடம் இல்லாத குரல் ஊடகவியலாளர்களிடம் உண்டு. தவறான விடயங்களைக் காணும்போதும் அடிப்படை மனித உரிமைகள் மீறப்படும்போதும், வாசகர்களை அல்லது பார்வையாளர்களை அந்த மீறல்களையிட்டு விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தும் திறன் ஊடகவியலாளர்களுக்கு உண்டு. ஊடகவியலாளர்களிடம் பொதுமக்கள் கருத்தை மட்டுமல்லது, தொழிலாளர்கள் வாழ்க்கையில் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் கொள்கையினைக் கூட மாற்றும் சக்தி உள்ளது. மேலும், ஊடகவியலாளர்களுக்கு நிலைமை மோசமடையாமல் பார்த்துக்கொள்ளும் தார்மீகக் கடமையும் உண்டு. நிலைமை மோசமடைவது, செய்தியாளர்களும் ஆசிரியர்களும் தொழிலாளர்களுக்கு பொருத்தமற் சொற்களை பிரயோகிக்கும் போதும் செய்தி தலைப்புகளில் உணர்ச்சிமயமான மொழியைப் பயன்படுத்தும் போதும் ஏற்படலாம்.

நிர்ப்பந்தப் பணி மற்றும் நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு போன்ற மனித உரிமைகள் பிரச்சினை பற்றிய கட்டுரைகளை எழுதுவது ஒரு வழக்கமான செய்தியை எழுதுவது போல் அல்ல. செயல்பாட்டில் தேவைப்படும் ஆராய்ச்சிக்கான முயற்சிகள், பல்வேறு ஆதாரங்களுடன் பேசுதல், எடையிட்டு சரிபார்த்தல் போன்றவற்றின் காரணமாக இதற்கு அதிக காலம் தேவைப்படுகிறது.

நிர்ப்பந்தப் பணி மற்றும் நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு தொடர்பான பல கதைகள் “குளோகல்” மயமானது: அவை உள்நாட்டில் தாக்கத்தை ஏற்படுத்துவது மட்டுமல்லது உலகளாவிய ரீதியில் எதிரொலியினையும் ஏற்படுத்தக்கூடியனவாகும். உதாரணமாக, ஆடைத் தொழிற்சாலைகளில் சிக்கியிருக்கும் தொழிலாளர்கள், வாசகர்களான உங்களில் சிலரின் ஆடைகளை உற்பத்தி செய்வோராக இருக்கலாம். ஆகையால், அறிக்கையிடலின்போது, சமகால பொருளாதார உறவுகள் மற்றும் உலகளாவிய உற்பத்தி வழிமுறைகளை அறிந்திருத்தல் அவசியமாகும்.

தொடர்ந்துவரும் பக்கங்களில், நிர்ப்பந்தப் பணி மற்றும் நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு தொடர்பான அறிக்கையிடலை துல்லியமாகவும் திறம்படவும் செய்வதற்கு உதவும் தகவல் மற்றும் அறிவுறுத்தல்கள் வழங்கப்பட்டுள்ளன. மேலும், சவால்கள் நிறைந்த இந்த விடயத்தில் நல்ல அறிக்கையிடலுக்கான பல எடுத்துக்காட்டுகளும் அனுபவம்வாய்ந்த ஊடகவியலாளர்களின் அனுபவ குறிப்புகளும் அடங்கியுள்ளன.

எங்களைப் பற்றி ஒரு வார்த்தை

இந்த கருவி அடிப்படையில் சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தினால் (ILO) உருவாக்கப்பட்டது. ஐ.எல்.ஓ ஆனது ஐ.நா.வின் ஒரு சிறப்பு நிறுவனமாகும், 1919 முதல், தொழில் தர நிர்ணயத்துக்காக 187 உறுப்பு நாடுகளின் அரசுகளையும் தொழிலதிபர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்களையும் ஒன்று தீர்டி, வேலை நிர்ணயம், கொள்கைகளை தயாரித்தல் மற்றும் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கான கண்ணியமிக்க வேலைத்திட்டங்களை ஒழுங்குபடுத்துவதற்கும் ஊக்குவிப்பதற்குமான திட்டங்களை வகுப்பதற்காகவும் உருவாக்கப்பட்ட ஓர் அமைப்பாகும்.

இந்தக் கருவித்தொகுப்பு ஜக்கிய நாடுகளின் ‘ஒன்றுபடல்’ (TOGETHER) வேலைத்திட்டத்தின் பங்களிப்பை ஊக்குவிப்பதை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது. மேலும் அகதிகள் மற்றும் குடியேறுபவர்களுக்கான மரியாதை, பாதுகாப்பு மற்றும் கெளரவத்தை மேம்படுத்துதல், மற்றும் நிர்ப்பந்தப் பணி தொடர்பான விவகாரங்களை ஒழுங்குபடுத்தும் ஐ.எல்.ஓ.வின் (ILO) உத்தியோகுப்பு செயல்முறை அல்லது விதிமுறையினை அமுல்படுத்துவதற்கான ‘சுதந்திரத்துக்காக 50’ வேலைத்திட்டத்துக்கு ஆதரவை திரட்டும் நோக்கம் கொண்டதாகும்.

மேலும் இது 8.7 கூட்டணிக்கு அதிகரித்த பங்களிப்புகளையும் குறிக்கிறது என்பதோடு, கட்டாய ஊழியம், நவீன அடிமைத்துவம், மனித கட்டத்தல் மற்றும் உலகளாவிய ரீதியில் சிறுவர் தொழில் ஆகிவற்றை இல்லாதொழித்து, நிலைபேறான அபிவிருத்தி இலக்கின் குறிக்கோள் 8.7 ஜ் அடைவதற்கான கூட்டாண்மைக்கு உறுதியளித்துள்ளது.

இந்த கருவித்தொகுதிக்கு சர்வதேச பத்திரிகையாளர்கள் கூட்டமைப்பு (IFJ), ஜக்கிய நாடுகள் நாகரிகங்களின் கூட்டமைப்பு (UNAOC) மற்றும் உலகெங்கிலும் உள்ள பல நாடுகளின் ஊடகவியலாளர்கள் உட்பட பல அமைப்புகளும் தனிநபர்களும் பங்களிப்புச் செய்துள்ளனர்.

நிர்ப்பந்தப் பணி மற்றும் நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு குறித்து இலங்கை ஊடகவியலாளர்களுக்கு அறிக்கையிடல் பயிற்சி வழங்குவதற்கென இலங்கையில் இந்த திட்டத்தின் உள்நாட்டு பங்காளியாக சுதந்திர ஊடக இயக்கம் உள்ளது.

தொகுதி 1

கதையினைப் புரிந்துகொள்ளல்



பிரிவு 1.1 - ஒரு பொதுவான கலைச் சொல்லைத் தேடல்

நிர்ப்பங்கப் பணி மற்றும் நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு பற்றிய விடயங்களை கூறும்போது, சில சொற்களுக்கு, எல்லா சொற்களுக்குமல்ல, சட்ட வியாக்கியானம் உண்டு என்பதை புரிந்து கொள்வது மிக முக்கியம். அறிக்கையிடலை ஆரம்பிக்கு முன் வியாக்கியானங்கள் மற்றும் விளக்கங்களை புரிந்துகொள்வதானது, முன்னதாக செய்ய வேண்டிய தயாரிப்புத் திட்டத்தின் ஒரு பகுதியாகும். நீங்கள் பயன்படுத்தும் சொற்களின் அர்த்தங்கள் பற்றிய தெளிவான புரிதலை நீங்கள் கொண்டிருக்கவில்லை என்றால், துல்லியமாக அறிக்கையிடும் திறனையும் தகவல்களின் மூலதாரங்களினால் விடப்படும் சவால்களையும் சந்திக்கையில், நீங்கள் பலவீனப்பட்டு விடுவீர்கள்.

அகராதிகள், சொற்களஞ்சியம் மற்றும் ஊடக பாணி ஆகியவை நிபுணத்துவத்தைப் பெறவும் மற்றும் ஊடகத் தயாரிப்புகளின் தரத்தை மேம்படுத்தவும் முக்கியமான வளங்களாகும்.

சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம்(ILO) மற்றும் ஐக்கிய நாடுகள் நாகரிகங்களின் கூட்டமைப்பு (UNOAC) ஆகியவை இணைந்து ஊடக நட்பான சொற்களஞ்சியம் ஒன்றை உருவாக்கியுள்ளன.

இதனை ஊடகவியலாளர்களும் மற்றும் புலம்பெயர்ந்தோர் பற்றி எழுதும் ஆர்வலர்களும் ஒரு வழிகாட்டியாக பயன்படுத்தலாம்.

பிரிவு 1.2 - நிர்ப்பங்கப் பணி

நிர்ப்பங்கப் பணி பல்வேறு வடிவங்களில் ஏற்படலாம். பாதிக்கப்பட்டவர்கள். சிலவேளை மிகச்சிறிய தொகை ஊதியமாக அவர்களுக்கு கொடுக்கப்படும் சில சமயங்களில் எதுவுமே கொடுக்கப்படுவதில்லை. அவ்வாறான இடங்களில் இருந்து அவர்களால் இலகுவாக

அகன்று செல்லவும் முடியாது, ஏனெனில், அவர்களது அடையாள ஆவணங்கள் பறிமுதல் செய்யப்பட்டிருக்கும் அல்லது அவர்கள் தொழிலை நம்பி பெரும் கடன்பட்டிருப்பர். வறுமை, கல்வியறிவு, பாகுபாடு மற்றும் குடிபெயர்வு ஆகியவை தொழிலாளர்களை பலவீனமாக்கி, அவர்களை நிர்ப்பந்தப் பணிக்கு ஆளாக்கி, பாதிப்பை ஏற்படுத்தும் காரணிகளில் சிலவாகும்.

A. நிர்ப்பந்தப் பணி என்றால் என்ன?

நிர்ப்பந்தப் பணி என்ற வார்த்தை பலவிதமான வலுக்கட்டாய உழைப்பு முறைகளை உள்ளடக்குகிறது. தண்டிக்கும் அச்சுறுத்தல்களின் ஊடாக நபர்களிடம் வேலை செய்விக்கப்படுகின்றது, ஊழியத்துக்கு உள்ளானவர்கள் தங்களது விருப்பத்துக்கு இசைவாக இணைந்தோ அல்லது தங்களது விருப்பத்துக்கேற்ப விட்டு விலகவோ இயலாத நிலைமையில் பணிக்கு அமர்த்தப்பட்டவர்களாவர், மேலும் அவர்களால் அதிலிருந்து தப்பித்துக்கொள்ளவும் முடியாது.

நிர்ப்பந்தப் பணி சூழ்நிலைகளை விவரிப்பதற்காக செய்தி ஊடகங்களால் பயன்படுத்தப்படும் சொற்கள்: ஆட்கடத்தல் வியாபாரம், கடனால் கட்டுண்டோர், பிணைக்கப்பட்ட தொழிலாளர், அடிமைத்தன உழைப்பு மற்றும் நவீன காலத்து அடிமைத்தனம் போன்றவை தற்காலத்தில் செய்திகளிலும் ஊடகங்களிலும் பயன்படுத்தப்படும் வார்த்தைப் பிரயோகங்களாகும். உலகெங்கிலும் இதுபோன்று நிர்ப்பந்தப் பணியினால் பாதிக்கப்பட்டவர்கள் அண்ணாவாக சமார் 24.9 மில்லியன் பேர் உள்ளனர். டெலின் கருத்துப்படி, நிர்ப்பந்தப் பணியாளர்கள், ஆசியா பகுபிக், ஜரோப்பா, மத்திய ஆசியா, ஆபிரிக்கா, அரேபிய நாடுகள் மற்றும் அமெரிக்கா உட்பட கிட்டத்தட்ட நாடுகளிலும் காணப்படுவதாக தெரிவிக்கப்படுகின்றது.

B. மக்கள் எவ்வாறு இதில் சிக்கிக்கொண்டனர்?

சில தொழிலாளர்கள் நிர்ப்பந்தப் பணியின் மிகவும் ஆபத்தான நிலைக்குள்ளாகின்றனர், இதற்குக் காரணமாக அவர்கள் பாகுபாட்டுக்கு உட்பட்டவர்களாகவோ (உதாரணமாக சிறுபான்மையினர்) அல்லது தனிமைப்படுத்தப்பட்டவர்களாகவோ (உதாரணமாக, புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள்) இருகின்றனர். கண்காணாத இடங்களில் வேலைக்கமர்த்தப்படுவோர், உதாரணமாக மூடிய கதவுகளுக்குப் பின்னால் வேலை செய்யும் வீட்டுப் பணியாளர்கள்- இவர்கள் துஷ்பிரயோகிக்கப் படுவதற்கான சந்தர்ப்பங்கள் அதிகமாகும்.

C. எந்த வகை வேலை அல்லது எந்தத் துறை?

சில குறைந்த ஊதிய வேலைகளில் துஷ்பிரயோகங்கள் மற்றும் சரண்டலுக்கு அதிக வாய்ப்புகள் இருந்தபோதும், நிர்ப்பந்தப் பணியாளர் சந்தையில், முறைசார்ந்த அல்லது முறைசாரா என்றில்லாமல், எல்லா துறைகளிலும் இடம்பெறக்கூடும்.

D. ஆட்சேர்ப்பு நடைமுறைகள்

வற்புத்தல் என்பது பெரும்பாலும் மிகவும் நுட்பமானதும் கண்டறிவதற்கு கடினமானதுமாகும். ஏமாற்றல் மூலம் ஆட்சேர்ப்பு செய்தல், பொய்யான வாக்குறுதிகள் உள்ளிட்ட மோசடிகள் செய்தல் போன்றன நிர்ப்பந்தப் பணியிலுள்ளதோரு பொதுவான அம்சமாகும். தனியார் பிரதிநிதிகளும் முறைசாரா இடைத்தரகர்களும் மட்டுமே வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புத் தொடர்பாக கிடைக்கக்கூடிய தகவல்களுக்கு ஒரே ஆதாரமாக இருக்கலாம். இது வேலையின் தன்மை பற்றியும் வேலை நிலைமைகள் பற்றியும் அவர்கள் பொய்யிரைப்பதற்கு இலகுவாக அமைந்துவிடுகிறது. இலங்கையில், மிக குறைந்த ஆட்சேர்ப்பு நடவடிக்கைகளையே அரசாங்கம் கையாள்கிறது, ஆனால் ஒழுங்குமுறை படுத்துவதிலும் கண்காணிப்பதிலும் முக்கிய பங்கு வகிக்கிறது. ஆனாலும் கூட, வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பொன்றை நாடுவோர் நியாயமற்ற ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் துஷ்பிரயோகம் ஆகியவற்றுக்கு உள்ளாகும் வாய்ப்புகள் அதிகமாகவே இருக்கின்றன.

E. தண்டனையிலிருந்து விலக்கனித்தலும் அநனால் ஏற்படும் இலாபங்களும்

தவறான செயற்பாடுகளில் ஈடுபடுவோர் விசாரணைக்கு உட்படுத்தபடவோ அல்லது தண்டிக்கப்படவோ செய்யாத சூழ்நிலை, நேர்மையற்ற முகவர்களும் தொழிலாளர்களும் சட்டவிரோத இலாபங்களை அதிகளவில் அடைய வழிவகுக்கின்றது. பாதிக்கப்பட்டவர்களும்

அவர்களது குடும்பங்களும் அவர்களுக்குக் கிடைக்கவேண்டிய வருமானத்தை வறுமையின் காரணமாக இழக்கின்றனர். மேலும் இதன்விளைவாக அவர்களால் வறுமையில் இருந்து மீள முடியாத நிலையும் உருவாகிறது. மேலும் இது நேர்மையான நிறுவனங்களுக்கும் நியாயமற்ற போட்டி நிலைமையை உருவாக்குகின்றது என்பது மட்டுமல்லாமல் முழு தொழிற்துறையின் நற்பெயரைக் குலைக்கும் அபாயத்தையும் ஏற்படுத்துகிறது. ஆகையால், அத்தகைய சுற்றுச் சூழலை சமாளிப்பதற்கு சம்பந்தப்பட்ட அனைத்து தரப்பினரின் - ஆட்சேர்ப்பாளர்கள், தொழில்வழங்குஞர்கள், அரசு தரப்பினர் - பங்களிப்புடனான வழிமுறைகள் காணப்பட வேண்டும். அனைத்து தரப்பினரும் தத்தமது பொறுப்பினை உணர்ந்து, சட்டத்தில் இருந்து பிச்காது செயல்படவேண்டும்.

F. புலம்பெயர் தொழிலாளர்களும் நிர்ப்பந்தப் பணியின் ஆபத்து நிலையும்

புலம் பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் நிர்ப்பந்தப் பணியினால் மிகவும் பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுக்களில் ஒன்றாகும். நிர்ப்பந்தப் பணி காரணமாக பாதிக்கப்பட்டவர்களில் 44முழுனோர் தங்கள் சொந்த நாட்டிற்குள் அல்லது சர்வதேச அளவில் புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் ஆகும். தொழிலாளர்கள் தங்கள் நாட்டை விட்டு வெளியேறி இன்னொரு நாட்டுக்கு சென்றுவிட்டால், குறிப்பாக அந்த நாட்டு மொழியினை பேசுவதற்கு முடியாவிட்டால், சுரண்டலுக்கு ஆளாவதற்கான ஆபத்து அதிகமாகும்.

• கடனால் கட்டுஷண்டோர்

பொதுவாக கடன் தொல்லை காரணமாகவே பல தொழிலாளர்கள் சதிவலையில் வீழ்கின்றனர். தனியார் துறையில் நிர்ப்பந்திக்கப்பட்ட பணியினால் பாதிக்கப்பட்ட 51% ஆனோர் இவ்வாறானவர்களே. பயண செலவுகள் போன்ற செலவினங்களுக்காக கடன் பெறுதல் உடனடியாக ஒரு தொழிலாளியை அவரது முதலாளிக்கு கடன்காரணாக்குகின்றது. இந்த கடன் தொகையை, பின்னர் வட்டி விகிதங்கள் அதிகரிக்கப்பட்டு அல்லது மறைக்கப்பட்ட கட்டணங்கள் காரணமாக, தீவிரன்று உயர்த்துவதன் மூலம் தொழிலாளர்களை கட்டுஷ்ண்டு இருக்கச் செய்ய இவர்களால் முடிகிறது.

• கடவுச் சீடை தொழில்வழங்குஞர் துவக்கம் வைத்திருத்தல்

கடவுச் சீட்டுமற்றும் இதர அடையாள ஆவணங்களை வைத்திருத்தல் நிர்ப்பந்தப் பணியின் பொதுவான வடிவங்களில் ஒன்றாகும். இது புலம் பெயர்ந்த தொழிலாளியின் நடமாடுவதற்கான சுதந்திரத்தை கட்டுப்படுத்தி, மற்றவரிடமிந்து உதவி தேடுவதையும் தடுத்து, நிர்ப்பந்தப் பணியில் அவர்களை சிக்க வைக்கிறது. இது நிர்ப்பந்தப் பணியின் பதினொரு குறிகாட்டிகளில் ஒன்றாகும். பல நாடுகளிலும், அதிலும் குறிப்பாகசில வகையான தொழில்களுக்கு, உதாரணமாக, தங்கள் தொழில்வழங்குஞரின் வீட்டிலேயே வேலை பார்க்கும் வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு இதுவோரு பொதுவான நடைமுறையாகும்.

• ஊதியம் முடக்கப்பால்

தங்குமிட கட்டணமாக அல்லது கருவிகள் மற்றும் உபகரண செலவுகளை மீட்டிக்கொள்வதற்காக ஊதியம் முடக்கப்படலாம். இது ஊழியரின் உணவு மற்றும் தங்குமிடம் ஆகியவற்றிற்காக தொழில்வழங்குஞரில் தங்கியிருக்கும் சூழ்நிலையை உருவாக்குகிறது.

G. நிர்ப்பந்தப் பணியினை முடிவுக்கு கொண்டுவருதல்

நிர்ப்பந்திக்கப்பட்ட பணி என்பது கடுமையான மனித உரிமைகள் மீறல் மட்டுமல்லாமல் இது சர்வதேச சட்டத்தின் கீழ் ஒரு குற்றமாகும். இது, குற்றச் செயல்களின் கடுமையை பிரதிபலிக்கும் வகையில், இனியும் இதுபோன்ற குற்றச் செயலில் ஈடுபாடாதிருக்கும் மறையில் அபராதம் விதிக்கக் கூடிய பாரதாரமான குற்றமாகும். பெரும்பாலான நாடுகளில் நிர்ப்பந்திக்கப்பட்ட பணியாளர்கள், ஆட் கடத்தல் மற்றும் அடிமைத்தனம் போன்றன சட்டவிரோதமாக்கப்பட்டுள்ளன. துரதிருஷ்டவசமாக, இந்த குற்றமிழைப்போர் தொடர்பான விசாரணைகள், தண்டனை வழங்குதல் போன்றன அறிதாகவே இடம்பெறுகிறது.

II. ஒழுங்குமுறைப்படுத்தவின் முக்கியத்துவம்

தொழில் சந்தைகள் கடமையைச் செய்யத் தவறும் போது, தொழிலாளர்கள் பாதுகாப்பற்ற நிலைக்குள்ளாவர், மேலும் அவர்கள் மிகவும் பாதிக்கப்படக்கூடிய சரண்டல் ஆபத்துக்கும் உள்ளாகின்றனர். கண்ணியமான தொழிலை ஊக்குவிப்பதற்கான முயற்சியில், சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் (ILO) நிர்ப்பந்தப் பணியில் அமர்த்துவதை இல்லாதொழிக்க, காலத்துக்குக் காலம் பல சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலைகளை உருவாக்கியுள்ளது. சில நிர்ப்பந்தப் பணியாளர்களுக்கு தீர்வுகான பொதுவான நடவடிக்கை எடுக்கையில், ஏனைய பல சிறுவர் தொழிலாளர்கள் அல்லது வீட்டு வேலையாட்கள் போன்ற குறிப்பிட்ட விடயங்களில் கவனம் செலுத்துகின்றது.

நிர்ப்பந்தப் பணியினை எதிர்த்துப் போராடுவதற்கு சர்வதேச மற்றும் தேசிய மட்டங்களிலும் தொழிலாளர் சட்டங்களின் முறையான அமுலாக்கமும் தொழில் சந்தைகளின் பயனுள்ள கட்டுப்பாடும் அவசியமாகும்.

பிரிவு 1.3 - நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு மூலம் கண்ணியமான வேலை வாய்ப்புகள்

உலகமயமான இன்றைய பொருளாதாரத்தில், மில்லியன் கணக்கான மக்கள் தங்கள் சொந்த நாடுகளிலும் பிறநாடுகளிலும் தொழில்களைத் தேடும் நிலையில், உலகளாவிய வேலையமைப்படுன் இணைந்து ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் பணியாளர்களை சேவைக்கு வழங்குதல் என்பது மிகவும் பொதுவான ஒரு விடயமாகும். இன்று அதிகமதிகமானோர் தொழில் உலகம் நிமித்தமாகவே புலம்பெயர்கின்றனர். மேலும் மில்லியன் கணக்கான தொழிலாளர்கள் நல்ல தொழில்களை நாடி தாங்கள் தமது நாட்டுக்குள்ளேயே பல இடங்களுக்குச் செல்கின்றனர். ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறை நியாயமானது என்பதை உறுதிப்படுத்தல் அனைவருக்கும் கொரவமான வேலை வாய்ப்புகளை பெற்றுக் கொள்வதில் முக்கிய அம்சமாகும்.

A. நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு என்றால் என்ன?

'நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு' என்பது சர்வதேச சட்டத்தில் வரையறுக்கப்படாத ஒரு சொற்றொடர்த்தான் என்றாலும் இது சர்வதேச விவாதங்களிலும் சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் (ILO) நிகழ்ச்சிகளிலும் மையக்கருவாக மாறியுள்ளது. நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு முறைமை என்பது ஆட்சேர்ப்பு நடைமுறைகளை மேம்படுத்த டா வினது நடைமுறைப்படுத்தப்படும் உலகளாவிய பூர்வாங்க வேலைத்திட்டமாகும். இது நான்கு முனை அனுங்குமுறைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டது: (1) தேசிய மற்றும் சர்வதேச ஆட்சேர்ப்பு நடைமுறைகளில் உலகளாவிய அறிவை மேம்படுத்துதல், (2) சட்டங்களையும் கொள்கைகளையும் மேம்படுத்துதல் மற்றும் அவற்றை அமுல்படுத்தல், (3) நியாயமான வியாபார நடைமுறைகளை மேம்படுத்துதல் மற்றும் (4) தொழிலாளர்களை வலுவூட்டி பாதுகாத்தல்.

நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு பற்றிய டா வினது நீதியான ஆட்சேர்ப்புக்கான பொதுக் கொள்கைகளும் செயற்படுத்தல் வழிகாட்டுதல்களிலும் உட்பொதிந்துள்ளது. அவற்றில் ஆட்சேர்ப்புச் செயல்முறையின் பலவேறு அம்சங்களைக் கவனிப்பதும், குறிப்பாக பின்வருவனவற்றை:

• வேலை வாய்ப்புகள் பற்றிய தகவல்கள்

நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு நடைமுறை, ஒரு வேலை வாய்ப்புத் தகவலை பகிர்ந்து கொள்வதில் இருந்து தொடங்குகிறது. மோசி போன்ற தவறான பழக்கவழக்கங்கள் அந்த தருணத்திலேயே இடம்பெறக்கூடும். உதாரணமாக ஒரு பத்திரிகையின் விளம்பர பகுதியில் தவறான வாக்குறுதிகளைத் தருவதன் மூலம் ஆரம்பிக்கும். அரசாங்கம் அத்தகைய பொய்களை ஊடக அறிக்கைகள் மூலமாகவோ அல்லது விளம்பரங்கள் மூலமாகவோ நிராகரிக்கலாம்.

இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் வெளியிட்ட அவ்வாறான அறிக்கையின் அடிப்படையில் இலங்கை பத்திரிகையொன்றில் பிரசரமான செய்தி கீழே பதியப்பட்டுள்ளது. அதில் கொரியா நாட்டில் வேலை வாய்ப்புகளை கையாளும் ஒரே நிறுவனம் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் (SLBFE) ஆகும், மேலும் இதற்கு வேறேந்த முகவர்களும் இல்லை என்றும் கூறப்பட்டுள்ளது.

Figure 1: அத தெறண செய்தித் தாளில் பிரசுரமானதோரு செய்தி 2018-08-02

• ஆட்சேர்ப்பு முகவர்கள் ஊடாகவா அல்லது நேரடியாகவா...?

ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறைகள் சிக்கலானதாகும், மேலும் இது பல்வேறு தனியார் அல்லது பொது நிறுவனங்களை உள்ளடக்கியிருக்கும். தொழில்வழங்குநருக்கும் தொழிலாளருக்கும் இடையில் எந்த அளவு இடைத்தரகர்கள் இருக்கின்றனரோ அந்த அளவு நடைமுறை சீர்கேகூகளும் இருக்கக்கூடிய அபாயம் உள்ளது. நேரடியாகவோ மறைமுகமாகவோ கொடுக்கப்படும் ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணம் அல்லது செலவுத் தொகை, தொழிலாளர்கள் முகங்கொடுக்கும் பொதுவான பிரச்சினைகளில் ஒன்றாகும்.

ILO நியமங்கள் மற்றும் நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு வழிமுறைகள் ‘தொழிலாளர்களிடம் எவ்வித கட்டணமும் அரவிடக்கூடாது’ என்று கூறுகிறது. ஆனாலும் பல நாடுகளில், ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணம், பகுதியாகவோ அல்லது முழுமையாகவோ பெறுதல் இன்னும் சட்டபூர்வமாகவே உள்ளது. இன்னும் சொல்லப்போனால், சகலவிதமான செலவினங்களையும், முழுவதுமாக, தொழிலாளர்களே செலுத்துகின்றனர் என்பதை புரிந்து கொள்வது முக்கியமாகும். பொதுவாக ஒரு தொழில்வழங்குநருடன் ஒரு பணியாளரை இணைக்கும் சேவைகளுக்காக ஆட்சேர்ப்பு நிறுவனத்தால் வசூலிக்கப்படும் “ஆட்சேர்ப்பு கட்டணங்கள்” இதில் அடங்கும். மேலதிகமாக அடையாள ஆவணங்கள், பயண ஆவணங்கள், மருத்துவ பரிசோதனை மற்றும் புறப்படுமுன்னரான பயிற்சிச்செலவுகள் போன்ற தொடர்புடைய செலவும் இதில் அடங்கும்.

• வேலைப் பொருத்தம்

பணிக்கமர்த்தல் செயல்முறையின்போது தொழிலாளியின் திறமையுடன் வேலை பொருத்துகிறது என்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும். இவ்வாறு செய்வதனால், தொழிலாளர்கள் தங்களது தகுதிகள், திறமைகள் மற்றும் அபிலாவைகளுக்கு ஏற்ப, மிகவும் பொருத்தமான தொழில் வாய்ப்புகளை பெற்றுக்கொள்வார்கள்.

B. ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணம் மற்றும் தொடர்புடைய செலவுகளை தொழிலாளி செலுத்தும் முறையை இல்லாதொழித்தல்.

ஆட்சேர்ப்புச் செயல்முறையின்போது அநேகமாக முன்றாம் தரப்பு இடைத்தரகர்கள் அதிக கட்டணத்தை வசூலிக்கின்றனர். இது பெரும்பாலும் குறைந்த ஊதிய வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பை பெறுவோரே சுமக்க நேரிடுகிறது. சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் மற்றும் உலக வங்கி (ILO-World Bank) ஆய்வுகள் குறைந்த வருமானம் பெறும் புலம்பெயர்ந்தோர் - குறைந்த திறமையை அல்லது குறைந்த கல்வி தரத்தைக் கொண்டவர்கள் - தங்கள் சம்பாத்தியத்தோடு ஒப்பிடுகையில் மிக உயர்ந்த செலவினங்களை சுமக்கின்றனர் என்று கூறுகிறது². நியாயமான

2. The World Bank (2017). KNOMAD-ILO Migration Costs Surveys. [Online]. Available at: <http://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2944> [Accessed 14 November 2018].

ஆட்சேர்ப்புக்கான ॥10 பொதுக் கொள்கைகள் மற்றும் செயற்படுத்தல் வழிகாட்டுதல்கள், பெறப்படும் ஆட்சேர்ப்புச் செலவுகள் மற்றும் தொடர்புடைய செலவினங்களை தொழில் வழங்குநரிடம் இருந்தே பெறவேண்டும், தொழிலாளர்களிடம் இருந்தல்ல என்பதை தெளிவாக குறிப்பிடுகின்றது.

C. இதில் பங்களிப்புச் செய்யக்கூடிய வேறு யாராவது உண்டா...?

நியாயமான ஆட்சேர்ப்பை ஊக்குவிப்பதற்கும் அதனது முறையான செயல்படுத்தப் படுதலை உறுதி செய்வதற்கும் பலரால் பங்களிப்பு செய்ய முடியும். நியாயமான ஆட்சேர்ப்புகளை முன்னெடுப்பதற்கான இறுதி பொறுப்பை அரசாங்கங்கள் கொண்டிருக்கின்றன. மேலும் அரசுகள் சர்வதேச தரங்களைக் கொண்ட சட்டங்களையும் கொள்கைகளையும் பின்பற்றவும் செயல்படுத்தவும் வேண்டும். நிறுவனங்கள் - தொழிற்துறை பிரதிநிதிகள், பொது வேலைவாய்ப்பு சேவைகள், பொது மற்றும் தனியார் துறை முதலாளிகள், தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் சிவில் சமுதாய அமைப்புக்கள் உட்பட - நியாயமான ஆட்சேர்ப்புகளை மேம்படுத்துவது அவசியம். இறுதியாக, ஊதகங்களும் தவறான நடைமுறைகளை அம்பலப்படுத்துவதன் மூலம் தொழிலாளர்களுக்கு அறிவுப்பட்க்கூடிய ஒரு முக்கிய பாத்திரத்தை வகிக்க முடியும்.

D. நெறிமுறை தவறா ஆட்சேர்ப்பாளர்கள்

சில தனியார் ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் முகவர்கள் நிறுவனங்கள் “நெறிமுறை தவறா கொள்கை” யினை பின்பற்றுகின்றன. தொழில் வழங்குனர்களுக்கும் தொழிலாளர்களுக்கும் அவர்கள் வழங்கும் விதிமுறைகளும் நிபந்தனைகளும் வெளிப்படையானவை. மேலும் அவர்கள் நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு வழிகாட்டியையும் கொளரவிக்கின்றனர். ஆட்சேர்ப்புச் சப்ளீகளில் சட்டம் மற்றும் நெறிமுறை தவறா செயற்பாட்டை உறுதிப்படுத்துவதில் இந்நிறுவனங்களின் அனுபவம் மிகவும் முக்கியமாகும்.

பிரிவு 1.4 - சட்ட கட்டமைப்புகள்

நிர்ப்பந்தப் பணியாளர் மற்றும் நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு குறித்த சட்ட கட்டமைப்பானது சர்வதேச, தேசிய நிலைமைகளுக்கும் பொருத்தமானது. சர்வதேச மட்டத்தில், காலப்போக்கில் பல மேலதிக கருவிகளும் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டுள்ளன. இந்த கருவிகளில் சிலவற்றை (அனைத்து ஏற்பாடுகளும் நெறிமுறைகளும்) ஒப்புக் கொண்ட நாடுகளும் அமுலாக்குவதற்கு சட்டபூர்வமாக கட்டுப்பட்டுள்ளன, மேலும் சில தேசிய கட்டமைப்புகளை (பரிந்துரைகளை) வலுப்படுத்துவதற்காக கட்டுப்படுத்தாத வழிகாட்டல்களையும் வழங்குகின்றன. இன்னும், அனைத்து வகையான நிர்ப்பந்தப் பணிகளும் நீக்கப்படவேண்டும் என்பது ॥10 வின் நான்கு அடிப்படைக் தொழில் உரிமை கொள்கைகளில் ஒன்றாகும். அதன் விளைவாக, கட்டாய உழைப்பு தொடர்பான கருவிகள் ஐ.எல்.ஓ. உறுப்பு நாடுகள் என்பதால், ஒப்புக்கொண்டாலும் இல்லாவிட்டாலும், கட்டாயம் மதிக்கப்பட்டு, ஊக்குவிக்கப்பட்டு, நிறைவேற்றப்பட வேண்டும்.

A. சர்வதேச தொழில் நர நிர்ணயம்

பின்வரும் காலவரிசை ॥10 தொடர்புடைய உபகரணங்களை வழங்குகின்றது:

1930

1949

1957

1958

1975

1997

1998

1999

2011

2014

1930**கட்டாய தொழிலாளர் சமவாயம், 1930 (இல29)**

இச்சமவாயத்தில் அனைத்து வகை கட்டாய உழைப்புகளையும் ஒழிப்பதற்கான எல்லா நாடுகளின் ஒப்புதல் பெறப்பட்டது (சட்டப்பிரிவு 1 (1)). குறிப்பிட்ட இந்த விடயம் தொடர்பான முதலாவது மாநாட்டில், “வலுக்கட்டாய அல்லது நிர்ப்பந்தப் பணி” (சட்டப்பிரிவு 2 (1)) என்னவென்று வரையறுக்கப்பட்டு 5 விதிவிலக்குகளை பட்டியலிடுகிறது. நிர்ப்பந்தப் பணியைப் பெறுதல் குற்றவியலில் தண்டனைக்குரிய குற்றமாகவும், “அபராதங்கள் பொருத்தமான முறையில் குறிக்கப்பட்டு, கண்டிப்பாக செயல்படுத்தப்பட வேண்டும்” (சட்டப்பிரிவு 25) என்பதை உள்ளடக்கியது.

1949**தொழில் வாய்ப்பிற்காக புலம்பியர்வு சமவாயம் (திருத்தப்பட்ட), 1949 (இல 97)**

ஒப்புதல் வழங்கிய நாடுகளிடம் வேலைவாய்ப்பிற்கான சர்வதேச புலம்பெயர்தலை எளிதாக்குதல், புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்களுக்கான இலவச உதவி மற்றும் தகவல் சேவையை நிறுவி பராமரித்தல், புலம்பெயர்தல் தொடர்பான தவறான பிரச்சாரத்திற்கு எதிராக நடவடிக்கை எடுத்தல், புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்களுக்கான பொருத்தமான மருத்துவ சேவைகளை வழங்குதல் மற்றும் தொழிலாளர்களின் ஊதிய சேமிப்பு, பண பரிமாற்றம் ஆகியவற்றை இலகுபடுத்தி ஒத்துழைப்பு வழங்க வேண்டுகிறது. நாடுகள் தம் சொந்த மக்களுக்குரிய அனைத்து அனுகூலங்களையும் - வேலைவாய்ப்பு, சங்கம் அமைத்தல் மற்றும் சமூக பாதுகாப்பு ஆகியவற்றை உள்ளடக்கிய இன்னோரன்ன விடயங்களை - குறைவின்றி, புலம்பெயர் தொழிலாளர்களுக்கும் வழங்கவேண்டும்.

1957**நிர்ப்பந்திக்கப்பட்ட பணிகளை இல்லாதொழித்தல் தொடர்பான சமவாயம், 1957 (இல 105)**

ஏற்பாடு எண் 105 - ஐந்து கூழ்நிலைகளில் அரசு அதிகாரிகள் அரசியல் கருத்துக்களை வெளியிட்டதற்காக, வேலைநிறுத்தங்களில் பங்கேற்றதற்காக, பொருளாதார அபிவிருத்திக்காக, இன பாகுபாட்டின் அடிப்படையில் அல்லது ஒழுங்கு நடவடிக்கை என்ற பெயரில் பணியாளர்கள் நிர்ப்பந்திக்கப்படுதலை வெளிப்படையாக தடை செய்கிறது.

1958**பாரப்சம் (வேலைவாய்ப்பு மற்றும் தொழில் ஈருபுத்துஞக) சமவாயம், 1958 (இல 111)**

இந்த ஏற்பாட்டில் வேலைவாய்ப்பு மற்றும் தொழில் ஆகியவற்றில் பாரப்சம் காட்டுதல் அடிப்படை கோட்பாடுகள் மற்றும் தொழிலில் உரிமைகள் பிரகடனம் 110 மாநாட்டில் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது (1998 இல் எடுக்கப்பட்ட அடிப்படை கோட்பாடு மற்றும் தொழிலில் உரிமை (FPRW) பிரகடனம் மற்றும் 2010 இல் திருத்தப்பட்டது). வேலைவாய்ப்பில் இனம் அல்லது நிறம், பாலினம், மதம், அரசியல் கருத்து, தேசிய அல்லது சமூக பின்னணி, சமவாய்ப்பளியாமை போன்ற அனைத்து வித பாகுபாடும் சட்ட மீறலாக்கப்பட்டு, எந்தவொரு அடிப்படையிலும் அவற்றுக்கு விலக்கனிக்கப்படுவதைத் தடுக்கும் சட்டம் இயற்றுவதற்கு மாநாட்டில் கலந்துகொண்ட நாடுகள் கேட்டுக்கொள்ளப்பட்டன.

1975**புலம்பொயர் தொழிலாளர்கள் (குறை நிர்ப்பு ஏற்பாடுகள்) சமவாயம், 1975 (இல143)**

அனைத்து குடியேற்ற தொழிலாளர்கள் அடிப்படை மனித உரிமைகள் மதிக்கப்பட வேண்டிய பொது கடமைகளை முன்வைக்கும் அதே நேரத்தில், இரகசிய மற்றும் சட்டவிரோத குடியேற்றத்தை எதிர்க்கும் நடவடிக்கைகளையும் இந்த ஏற்பாடு ஏற்றுக்கொள்கிறது. இது 1949 மாநாட்டின் ஏற்பாடுகளுக்கு அப்பால் சட்டப்பூர்வமாக குடியேறிய புலம்பொயர்ந்த தொழிலாளர்களுக்கும் தேசியத் தொழிலாளர்களுக்கும் இடையே உள்ள சமத்துவத்தை விரிவடையச் செய்து, வேலைவாய்ப்பு மற்றும் உத்தியோகம், சமூக பாதுகாப்பு, தொழிற்சங்க நடவடிக்கை மற்றும் கலாச்சார உரிமைகள், சமத்துவம், சமநிலை மற்றும் சமமாக நடத்தப்படுதல் ஆகியவற்றை உறுதிப்படுத்தி, புலம்பொயர்ந்த தொழிலாளர்கள் அல்லது அவர்களது குடும்ப உறுப்பினர்கள் என்ற முறையில் தனிப்பட்ட மற்றும் கூட்டு சுதந்திரம் ஆகியவற்றுக்கான சட்டப்பூர்வ உரிமை, இதனை உறுதிப்படுத்திய மாநில எல்லைக்குள் உள்ளது என்கிறது. தங்கள் பிராந்தியத்தில் சட்டப்பூர்வமாக வசிக்கும் புலம் பொயர்ந்த தொழிலாளர்களின் குடும்பங்கள் ஒருங்கிணைவதை எளிதாக்குவதற்கு உறுதிப்படுத்தும் நாடுகளுக்கு அழைப்பு விடுக்கிறது.

1997

தனியார் வேலைவாய்ப்பு முகவர் தொடர்பான சமவாயம், 1997 (இல 181)

1997 இல் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட, “ஒரு நல்ல செயல்பாட்டு தொழிலாளர் சந்தையில் தனியார் வேலைவாய்ப்பு முகவர்கள் வகிக்கக்கூடிய பாத்திரத்தை” இந்த மாநாடு அங்கீகரிக்கிறது. இந்த மாநாட்டின் நோக்கம் தனியார் வேலைவாய்ப்பு முகவர் நடவடிக்கைகளை செயல்படுத்த அனுமதிப்பதோடு, அவர்களது சேவைகளை பயன்படுத்தி தொழிலாளர்களை பாதுகாப்பதும் ஆகும். ஏற்பாட்டின் 7 வது பிரிவின் படிமுறை, தனியார் வேலைவாய்ப்பு முகவர் நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ, முழுமையாகவோ அல்லது பகுதியாகவோ, எந்தவொரு கட்டணங்களையோ அல்லது செலவினங்களையோ தொழிலாளர்களிடமிருந்து வசூலிக்கக் கூடாது.

1998

வேலையில் அடிப்படை உரிமைகள் அடிப்படை பிரகடனம், 1998

1998 இல் நிர்ணயிக்கப்பட்ட 4 முக்கிய உழைப்பு தரங்களை அனைத்து ஜடுமு உறுப்பு நாடுகளாலும் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட பிரகடனத்தை, அனைத்து உறுப்பு நாடுகளும் “கெளரவித்து, ஊக்குவித்து, பயன்பெற வேண்டும்” அவை சம்பந்தப்பட்ட நாடுகளால் ஒப்புதல் வழங்கப்படாவிட்டாலும் கூட. சங்கம் அமைத்து கூட்டு பேரம் பேசும் உரிமை மற்றும் கட்டாய உழைப்பு, சிறுவர் தொழில் மற்றும் பாகுபாடு ஆகியவற்றை ஒழித்தல் என்பனவே அந்த 4 கொள்கைகள் ஆகும்.

1999

சிறுவர் உழைப்பின் கோடன வடிவங்கள் சமவாயம், 1999 (இல 182)

1999 இல் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட இந்தசமவாயத் தீர்மானம், சிறுவர்களின் உழைப்பின் மோசமான வடிவங்களைத் தடை செய்வதையும் இல்லாதொழிப்பதையும், அவசரமாகச் செய்ய வலியுறுத்துகிறது. சிறுவர் தொழிலின் மிக மோசமான வடிவங்கள்: அனைத்து வகை அடிமைத்தனம், சிறுவர் கடத்தல் மற்றும் விற்பனை உட்பட ஒரு கடனை செலுத்த வலுக்கட்டாய உழைப்பு மற்றும் வேறுவகையான கட்டாய உழைப்பு அடங்கலாக சிறுவர்களை போர் மற்றும் ஆயுத மோதல்களில் பயன்படுத்துதல் என்பனவாகும். சிறுவர் பாலியல் சரண்டல், சட்டவிரோத நடவடிக்கைகளில் சிறுவர்களை ஈடுபடுத்தல் மற்றும் சிறுவர்களின் சுகாதாரம், பாதுகாப்பு ஆகியவற்றை அச்சுறுத்தும் அல்லது மனோநிலையை பாதிக்கும் வேலை ஆகியனவும் பிற மோசமான வடிவங்களாகும்.

2011

வீட்டுப் தொழிலாளர்கள் பற்றிய சமவாயம், 2011 (இல189)

இச்சமவாயத்தில் அடிப்படையில் 2011 ல் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட தீர்மானம், குறிப்பாக வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு கொரவமான வேலையை மையமாகக் கொண்டது. சட்டப்பிரிவு 8 மற்றும் 15 ஆகியன் தனியார் ஆட்சேர்ப்பு முகவர் பணியில் குறிப்பாக கட்டணம் மற்றும் திருப்பி அனுப்புவதில் குறிப்பிடத்தக்க ஏற்பாடுகளுடன் வீட்டுப் பணிக்கான ஆட்சேர்ப்பு விடயத்தில் கூடிய கவனம் செலுத்துகிறது. சட்டப்பிரிவு 9ன் அடிப்படையில் வீட்டுப் பணியாளர்கள் என்போர்:

- பணிப்பியும் அதே வீட்டில் வசிப்பதா இல்லையா என்பதில் தங்கள் முதலாளிகளுடன் அல்லது சாத்தியமான முதலாளிகளுடன் உடன்பாட்டை அடைய சுதந்திரம் உள்ளவர்,
- பணிப்பியும் வீட்டிலேயே தங்கியிருப்பவர்கள் அவர்களது தினசரி மற்றும் வாராந்த ஒய்வு அல்லது வருடாந்த விடுமுறை நாட்களில் வீட்டுக்குள்ளே அல்லது குடும்ப உறுப்பினர்களுடன் இருக்க வேண்டிய கட்டாயமில்லை மற்றும்
- தங்கள் பயண மற்றும் அடையாள ஆவணங்களை தமிழ்மீடு வைத்திருக்க உரிமை உடையோராவர்.

2014

கட்டாய வேலை (குறை நிரப்பு ஏற்பாடுகள்) சிபாரிசு, 2014 (இல203)

பரிந்துரை எண் 203, இது நெறிமுறை மற்றும் தீர்மானம் 29 ஆகிய இரண்டையும் சேர்த்து, கட்டாய உழைப்புக்கான தேசிய சட்டத்தையும் கொள்கையையும் வலுப்படுத்தும் நோக்கில் கடப்பாற்ற நடைமுறை வழிகாட்டுதலை வழங்குகிறது. கட்டாய ஊழியத்தை தடுப்பதற்கான தேசிய சட்டம் மற்றும் கொள்கையினை வலுப்படுத்தும் வழிமுறைகள், பாதிக்கப்படவர்களின் பாதுகாப்பு, நீதி மற்றும் தீர்விவினை அணுகல், அமலாக்கல் மற்றும் சர்வதேச ஒத்துழைப்பு ஆகியவற்றை உறுதிப்படுத்துதல். இது நெறிமுறையின் விதிகள் மீது கட்டமைக்கப்பட்டுள்ளதனால், அதனுடன் இணைத்து வாசிக்கப்பட வேண்டும்.

கட்டாய தொழில் சமவாயத்தின் 2014 ஆம் ஆண்டின் நெறிமுறை, 1930 (P 29)
 நெறிமுறை என்பது ஒரு சட்டபூர்வமாக கட்டுப்படுத்தும் கருவியாகும். கட்டாய உழைப்பைத் தடுக்க அரசுகள் திறமையான நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும். இழப்பீடு உட்பட பாதுகாப்பு மற்றும் தீர்வுகளுக்கான அனுக்கங்களுக்கு இடமளிக்க வேண்டும். ஏற்பாடு இல. 29 மேலதிக ஏற்பாடாகும். எனவே ILO அங்கத்துவ நாடுகள் நெறிமுறைக்கு இணங்குவதற்கு முன், மாநாட்டின் ஏற்பாட்டை உறுதிப்படுத்தியிருக்க வேண்டும்.

B. சில தேசிய சட்ட ஏற்பாடுகளிலுள்ள நல்ல நடைமுறைகள்³

- ஆர்மீனியா

2011 குற்றவியல் கோவை (திருத்தங்கள்) குற்றவாளிகளிடமிருந்து சொத்துக்களை பறிமுதல் செய்ய அனுமதித்தது. கூடுதலாக, கடத்தலால் பாதிக்கப்பட்டவர்கள் முன்னுரிமை குழுக்கள் பட்டியலில் சேர்க்கப்பட்டுகின்றனர்.

- நைஜீரியா

நைஜீரியாவின் ஆட்கடத்தல் (தடை சட்டம்) 2015 சட்ட அமுலாக்கள் மற்றும் நிர்வாக சட்டப் பிரிவு 62 இவ்வாறு கூறுகிறது: “கூழ்நிலைகள் நியாயமாயின், கடத்தப்பட்ட நபர்கள், அந்த கடத்தல் தொடர்பான குற்றங்களுக்காக - பிரயாண ஆவணங்கள் இல்லாதிருத்தல் மற்றும் போலி ஆவணங்களை வைத்திருந்த குற்றம் அடங்கலாக - தடுத்து வைக்கப்படவோ அல்லது வழக்கு தொடரப்படவோ மாட்டார்கள்.

- ஜக்கிய இராச்சியம்

ஜக்கிய இராச்சியத்தின் 2015 ஆம் ஆண்டு நவீன அடிமைச் சட்டம், பலவுந்த அல்லது கட்டாய உழைப்பு மற்றும் மனித கடத்தல் குற்றங்களை குற்றவியல் குற்றமாக ஆக்கியுள்ளது.

- ஜக்கிய அமெரிக்கா

2012 ல், ஜக்கிய அமெரிக்க அரசாங்கம் நிர்ப்பந்தப் பணி மற்றும் ஆட்கடத்தல் தொடர்பாக விடாமுயற்சியின் அவசியத்தை வலியுறுத்தும் வகையில் அதிகார ஆணை இல. 13627ஐ வெளியிட்டது. குறிப்பிட்ட ஆணையானது, அதன் அடுத்தடுத்த கூட்டாட்சி ஒழுங்குமுறைகள், கூட்டாட்சி ஒப்பந்தங்களைப் பெறும் ஒப்பந்தகாரர்கள் மற்றும் துணை ஒப்பந்தகாரர்களுக்கு கடுமையான நிபந்தனைகளை அமைத்துள்ளது.

C. உள்நாட்டுச் சட்ட ஏற்பாடுகள்

- நிர்ப்பந்தப் பணி

பல ஈ.எஃ.ஓ ஏற்பாடுகளை இலங்கை ஏற்றுக் கொண்ட போதிலும், நிர்ப்பந்தப் பணியினை தடுப்பதற்கு அவை பாரானுமன்றத்தில் நாட்டின் சட்டமாக இயற்றப்பட வேண்டும். இச் செயல்முறை வெற்றிகரமாக இயங்கவில்லையாயினும் நிர்ப்பந்தப் பணி தொடர்பாக தனியான சட்டங்கள் பல உள்ளன. அரசியலமைப்பு, தண்டனைச் சட்டக் கோவை மற்றும் பெண்கள், இளைஞர்கள் மற்றும் குழந்தைகள் சட்டம், தொழில்துறை பிணக்கு சட்டம், சாப்பு மற்றும் அலுவலக வேலைகள் சட்டம் ஆகியன பலவுந்த உழைப்பு மற்றும் கட்டாய உழைப்புக்கு எதிராக சட்ட பாதுகாப்பு அளிக்கின்றன. எவ்வாறாயினும், தற்போதுள்ள சட்டங்கள் முறையாக நடைமுறைப்படுத்தப்பட வேண்டும் என்றும் மேலும் சீர்திருத்தம் தேவை என்ற வாதத்தை கூடுதலாக இயக்கம் முன்வைக்கிறது. நிர்ப்பந்தப் பணி தொடர்பான 2014 ஆம் ஆண்டின் ILO நெறிமுறையை 1930 (P29) ஏற்பாடுக்கு அமைச்சரவையின் ஒப்புதல் அளிப்பது இந்த வழிவகையில் முக்கியமான ஒன்றாக அமையும்.

3. ILO (2016). ILO standards on forced labour the new protocol and recommendation at a glance. [Online]. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf [Accessed 20 November 2018].

- அரசியலமைப்பு

இலங்கையின் தற்போதுள்ள அரசியலமைப்பு நேரடியான, மறைமுகமான, பலவந்த அல்லது கட்டாய உழைப்பை தடை செய்கிறது. எந்தவொரு நபரும் சித்திரவதை அல்லது கொடுரமான, மனிதாபிமானமற்ற அல்லது கீழ்த்தரமான தண்டனைக்கு உட்படுத்தப்படக் கூடாது என்று அரசியலமைப்பின் 11 வது பிரிவு கூறுகிறது. மேலும், அரசியலமைப்பின் 14 வது பிரிவு, ஒன்றுகூடும் சுதந்திரம், சட்டபூர்வமான தொழில், உத்தியோகம், வணிகம், நிறுவன செயற்பாடு மற்றும் இயக்க சுதந்திரம் ஆகியவற்றை வழங்குகிறது.

- தண்டனை சட்டக் கோவை

தண்டனை சட்டம் பலவந்த ஊழியத்தையும் கட்டாய ஊழியத்தையும் தடைசெய்து, சிலவற்றை தண்டனைக்குரிய குற்றமாக ஆக்கியிட்டது. உதாரணமாக, தண்டனை சட்டப் பிரிவு 358, கட்டாய உழைப்பு என்று கருதப்படும் பல நடவடிக்கைகளை தடைசெய்கிறது.

- பெண்களையும் வயது குறைந்தவர்களையும் சிறுவர்களையும் வேலைக்கமர்த்துவது தொடர்பான சட்டம்

1956 இல் நிறைவேற்றப்பட்ட இந்த சட்டம் மற்றும் பல சந்தர்ப்பங்களில் திருத்தப்பட்டது. வலுக்கட்டாயமாக அல்லது கட்டாய உழைப்பைத் தடுக்க பல சட்ட விதிகளை இது அறிமுகப்படுத்தியது. குறிப்பாக பெண்கள், வயது குறைந்தவர்கள், மற்றும் குழந்தைகள் சட்டம், இரவில் வேலை செய்யும் வரம்புகள், வயது குறைந்த தொழிலாருக்கான விசேட பதிவு முறை, தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட வேலை அல்லது சேவை துறைகளுக்கு சிறப்பு விதிமுறைகள்.

- தொழில்துறை பின்க்கு சட்டம்

தனியார் துறை ஊழியர்களுக்கு பாதுகாப்பு வழங்கும் சட்டம், 1950களில் நிறைவேற்றப்பட்டு பல முறை திருத்தியமைக்கப்பட்டது. வேலை வழங்குநருக்கு தேவையான அறிவிப்புகளை வழங்கியின் தொழிலாளர்கள் வேலையில் இருந்து விலகுவதற்கான உரிமையை இது அறிமுகப்படுத்தியது.

- சாப்பு மற்றும் காரியாலய தொழில்துறை சட்டம்

இச் சட்டம் 1954 இல் நிறைவேற்றப்பட்டு பல முறை திருத்தப்பட்டது. இது வேலை நேரம், விடுமுறை நாட்கள், விடுப்பு, பணி நிலைமைகள் மற்றும் இன்னும் அதிகமான சட்டப்பூர்வ பாதுகாப்புகளை வழங்குகிறது.

இலங்கையின் தற்போதுள்ள அரசியலமைப்பு மற்றும் ஏனைய சட்டங்கள் தொழில் வழங்களில் ஓரளவிற்கு நியாயமான நியமனம் செய்வதை உறுதிப்படுத்துகிறது. எனினும், சட்ட கட்டமைப்பு இன்னும் விரிவானதாக இல்லை. நீதியின் அனுக்கத்தைப் பெறுவதற்காக இன்னும் அபிவிருத்தி செய்யப்படலாம். இது தொடர்பில் இலங்கையில் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியக சட்டம் என்பது ஒரு முக்கிய கருவியாகும் (கீழே காணக்).

C. நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு

- அரசியலமைப்பு

இலங்கை அரசியலமைப்பின் 12 வது சர்த்து சமமான பாதுகாப்பை வழங்குகிறது. சட்டத்தின் 1 வது பிரிவு ‘அனைத்து நபர்களும் சட்டத்திற்கு முன் சமமானவர்கள் மற்றும் சட்டத்தின் சமமான பாதுகாப்பிற்கு உரிமை உடையவர்கள்’ பிரிவு 2, இனம், மதம், மொழி, சாதி, பாலியல், அரசியல் கருத்து, பிறந்த இடம் அல்லது அத்தகைய எந்த அடிப்படையிலும் எந்த ஒரு குடிமகனுக்கும் பாகுபாடு காண்பிக்கப்பட மாட்டாது என்று குறிப்பிடுகிறது. எனவே, ஆட்சேர்ப்பு நடவடிக்கைகள் பாரபட்சமாக இருக்காது.

- இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக சட்டம்

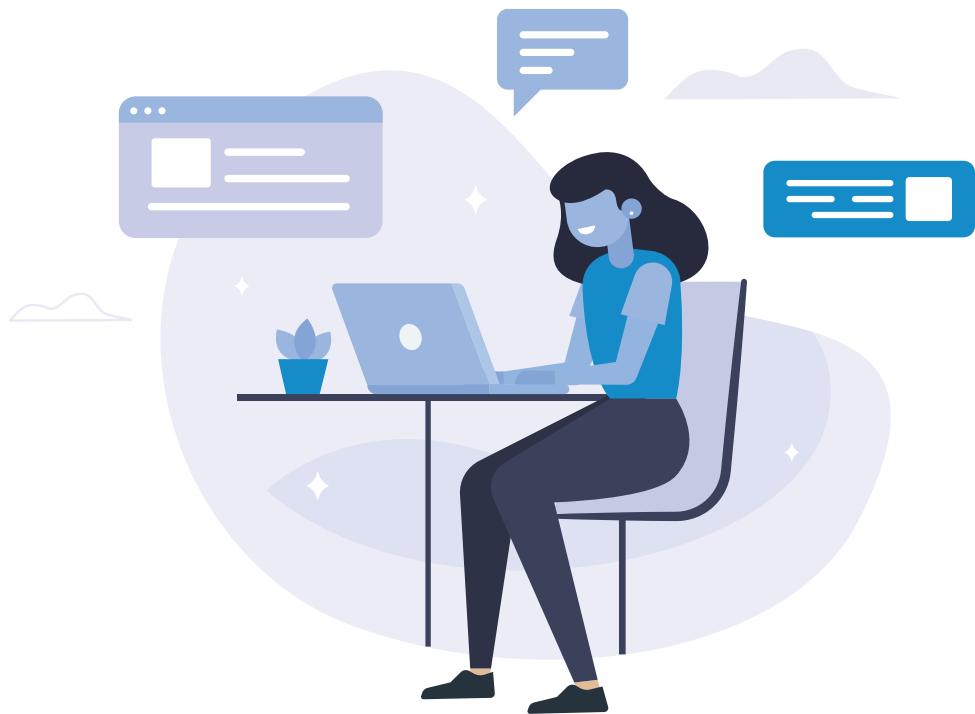
1978க்கு முன் இருந்து இலங்கையர் வெளிநாடுகளில் பணிபுரிந்து வருகின்றனர். ஆனால் அந்த ஆண்டே அத்தகைய நடவடிக்கைகளை ஒழுங்குபடுத்துவதற்கான ஒழுங்குமுறைகள் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டன. குடியேறிய தொழிலாளர்களினால் அனுப்பப்படும் பணம் நாட்டிற்கு மிக முக்கியமான வருமான ஆதாரங்களில் ஒன்றாக மாறியுள்ளது. இந்த பின்னணியில், சர்வதேச ரீதியாக அங்க்கரிக்கப்பட்ட கொள்கைகளும் வழிகாட்டுதல்களும் ஊக்கமளித்ததினால் 1985 ஆம் ஆண்டில் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக சட்டம் நிறைவேற்றப்பட்டது. வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புக்கான ஆட்சேர்ப்பு முகவர் நிறுவனங்கள் இந்த சட்டத்தால்

அங்கீரிக்கப்பட்டுள்ளன. மேலும், இந்தச் சட்டத்தின் மூலம் உரிமை வழங்குவதை, புதுப்பித்தல், ரத்து செய்தல் மூலம் முகவர்கள் கட்டுப்படுத்தப் படுகின்றனர். சட்டத்தின் நான்காம் பகுதி, இதர விதிமுறைகளுடன் தொழிலாளர்களுடனான ஒப்பந்தங்கள் கைசாத்திடுதல், புகார் வழிமுறைகள், மற்றும் வேலை நேர்காணல் தொடர்பான விடயங்கள் போன்ற அம்சங்களை விவாதிக்கிறது.

(இந்த சட்டத்தை கீழ்த்தரப்பட்டுள்ள இணைப்பை அமுத்துவதன் மூலம் பார்வையிடலாம்).
(The Act is available at, http://www.hrcsl.lk/PFF/Library_Domestic_Laws/Legislations_related_to_Employment/Sri%20Lanka%20Bureau%20of%20Foreign%20Employment%20Act%20No%2021%20of%201985.pdf)

தொகுதி 2

கதையினை கண்டறிதல்



பிரிவு 2.1 - தயார்படுத்தல்

கதையொன்றில் நியாயமாக நடந்து கொள்வது ஒரு சவாலான விடயமாகும். நல்ல முறையில் தயாரிக்கப்பட்டிருத்தல், விடயம் பற்றிய புரிதல், கடின உழைப்பு மற்றும் நீண்ட கால அர்ப்பணிப்பு இருத்தல் அவசியம். புகைப்பட பத்திரிகையாளரும் ஆவணப்பட இயக்குனருமான மிமி சக்காரோவா, மனதை தயார்படுத்தலே மிகப் பெரியது என்கிறார். அதற்கப்பால், தரமான அறிக்கையிடல் என்பது விரிவான ஆராய்ச்சியில் இருந்து வருகிறது என்றும் கூறுகிறார். அவ்வாறு செய்யும்போது, பின்வரும் செய்ய வேண்டிய செயல்களையும், செய்யக்கூடாத வற்றையும் நீங்கள் மனதில் கொள்ள வேண்டும்:

Table 2: Do's and Don'ts

செய்ய வேண்டியது

செய்தி ஊடகம் மூலம் வெளியிடப்படும் விடயங்களை படிக்கவும், அவ்வாறான விடயங்களில் உள்ள குறைபாடுகள் மீது அவதானம் செலுத்துங்கள்: சில துறைகளில் ஒழுக்க சீர்கேடு இருக்கலாம், துஷ்பிரயோகம் இருக்கலாம், சட்டத்தில் குறைபாடு இருக்கலாம், பாதுகாப்பு வழங்குவதில் குறைபாடு இருக்கலாம் அல்லது வழங்கப்படும் சேவைகளில் பாரபட்சம் இருக்கலாம்.

செய்யக்கூடாதது

பரப்பான கதைகளைத் தேடுவது அல்லது யதார்த்தத்தை சிதைப்பதன் மூலம் ஏற்கனவே உள்ள கதைகளில் பொருத்த முயற்சி செய்வது.

 **செய்ய வேண்டியது**

சம்பந்தப்பட்ட விடயத்தில் நிபுணத்துவம் உடையோரை நாடுதல்: சிவில் சமூக அமைப்புகள், கல்வியாளர்கள், கட்டாய உழைப்பில் கவனம் செலுத்தும் துறைசார் நிபுணர்கள்.

 **செய்யக்கூடாதது**

பாதிப்புக்கு உள்ளாகக் கூடியோர் பற்றி அச்ட்டையாய் இருத்தல், நீங்கள் இறுக்கமான காலவரையறைகளில் வேலை செய்தாலும், அவசரப்படுதல் ஆகியன பாரிய பின்விளைவுகளை ஏற்படுத்தலாம்.

 **செய்ய வேண்டியது**

நீங்கள் எழுதப்போகும் விடயம் பற்றி ஆழமாக சிந்திக்கவும் - (நேரம், அமைப்பு, சட்ட மற்றும் தனிப்பட்ட ஆபத்து மற்றும் வாங்கள்), மேலும் உங்களுக்கோ அல்லது உங்களுக்கு தகவல் தரும் நபருக்கோ ஏற்படக்கூடிய பின்விளைவு பற்றியும் சிந்தித்தல்.

 **செய்யக்கூடாதது**

உங்களுடைய பொறுப்பு வாசகர்களுக்கு தெரிவித்தலே, வக்காலத்து வாங்குவதல்ல என்பதை மற்றதல்.

பிரிவு 2.2 - ஒரு கதையினை கண்டறிதல்

இந்த பிரிவில் கட்டாய உழைப்பு சூழ்நிலைகள் தொடர்பான அறிக்கை உதாரணங்கள் உள்ளன. இந்த செயல்கருவியின் நோக்கம், துஷ்பிரயோகம் தொடர்பான செய்தியை வெளிக் கொண்டுவருதல் அல்ல. நேர்மறையான கதைகள் சக்தி வாய்ந்ததாக இருக்கலாம் மேலும் துஷ்பிரயோகம் செய்யக்கூடிய சூழ்நிலைகளைத் தடுக்கவும் உழைப்புக்கான இடப்பெயர்வுகளின் நன்மைகளைப் பற்றி பொதுமக்கள் கருத்துக்களை மேம்படுத்தவும் முடியும். நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் ஒழுக்கமான வேலை நிலைமைகளின் கீழ் நடைபெற்றால், ஒருவரின் நாட்டுக்கும் தொழில் வழங்கும் நாட்டுக்கும் அபிவிருத்தியில் பங்களிப்பு செய்யும், தொழிலாளருக்கும் நன்மையாக அமையும்.

கொள்கைகள், சட்டங்கள், வணிக நடைமுறைகள், மற்றும் இதர மாற்றங்கள் ஆயிரக்கணக்கான மக்களின் வாழ்க்கையை எவ்வாறு பாதிக்கலாம் என்பதையும் நேர்மறையான மாற்றங்கள் பற்றிய செய்திகளையும் பத்திரிகையாளர்கள் சொல்ல முடியும்.

ஒரு தலைப்பின் கீழ் ஒழுங்குபடுத்தப்பட்டுள்ள இந்தப் பகுதி ஒரு சுருக்கமான அறிமுகத்தையும் அறிக்கை உதாரணங்களையும் மற்றும் அவசியமான இடத்தில், கதைக்கு ஆரம்பப் புள்ளியாக இருக்கக்கூடிய கேள்விக்கொத்து ஒன்றையும் தருகிறது.

A. மனிதர்கள் பற்றிய கதைகள்

மக்கள் தாங்களாகவே சொல்லும் சொந்த கதைகள் மிகவும் தாக்கமுடியதாக இருக்கும். கூறப்படும் விடயங்களை பாப்பரப்பாக்க வேண்டிய அவசியமில்லை. உண்மைகளும் மற்றும் நபரின் தனிப்பட்ட சாத்சியங்களும் தானாக வெளிவர அனுமதியுங்கள். விடுபட்ட உண்மையான தகவல் ஏதுமிருந்தால் அதனை சேர்த்துக்கொள்ளலாம். நிலைமையில் இருந்து தப்பித்த ஒருவருடன் ஆதரவு குழுக்கள் உங்களுக்கு இணைப்பை ஏற்படுத்தித் தர முடியும். அவர்கள் தமது அடையாளத்தை வெளிக்காட்ட வேண்டாம் என்று கேட்டுக்கொண்டால் நீங்கள் அவர்களது அடையாளத்தை பாதுகாக்க வேண்டும். மனித நேயகதைகள் பெரும்பாலும் பரவலாகப் பகிர்ந்து கொள்ளப்படுகின்றன, மேலும் சிக்கல்களைப் பற்றிய விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தி, மாற்றத்திற்கான சமூக அழுத்தத்தை உருவாக்குகின்றன.

2017ல் அநிகமானோர் வாசித்த செய்தி ATLNTIC's இல் வெளியிடப்பட்ட It's The My Family's Slave ஆகும்.¹⁴

- Rick Edmonds

இங்கு 'லோலா' எனும் செய்தியானது மிகவும் பிரத்தியேகமான விடயமொன்று என்றாலும், அது ஒப்புதல் வாக்குமூலமாக அமைந்ததோரு செய்தியாகும். இதன்போது தனது புலம்பெயர்ந்த பெற்றோர்களுடன் முகம்கொடுக்க நேர்ந்தவற்றையும், அவமானங்களையும் பல்வேறு காரணங்களுக்காக பொறுத்திருந்து இறுதியில் அது தொடர்பான தகவல்களை வெளியிடுவதற்கு முடிவுசெய்தார். எதுவெங்வாறாயினும், அதன் சிறப்பம்சங்களை பூர்த்தசெய்து வெளியிடுவதற்கு முதல் தனது 57வது வயதில் இயற்கை மரணமெய்தினார். (இக்கட்டுரையை கீழ்வரும் வலைத்தளத்தினாடாக பார்வையிடலாம்)

full story can be consulted at the following URL address: <https://www.poynter.org/news/best-read-story-2017-its-atlantics-my-familys-slave>

நீங்கள் கருத்தில் கொள்ள விரும்பும் முக்கிய கேள்விகளுள் பின்வருவனவும் அடங்கும்:

- அவர்கள் எவ்வாறு வேலையில் சேர்க்கப்பட்டார்கள்?
- அவர்கள் செய்த வேலை என்ன?
- அவர்கள் எவ்வாறான பயணத்தை மேற்கொண்டனர்?
- வேலைக்கு வெளியே அவர்கள் வாழும் வாழ்க்கை நிலைமைகள் என்ன?
- அவர்கள் கட்டாய உழைப்புக்குள் சிக்கியிருந்தால், எப்படி சுதந்திரம் பெற்றார்கள்?
- அவர்களைச் சுற்றியுள்ள சமூகத்தின் எதிர்விளை என்னவாக இருந்தது?

மேலும் சில மனித நேயக்கைகள்

Kermani, S. (2018). Tayyaba abuse case shines light on Pakistan's child maids. [Online].

Available at: <https://www.bbc.co.uk/news/world-asia-44397432> [Accessed 7 December 2018].

Lekas Miller, A. (2015). Migrant Workers Are Bringing a Taste of Home to Beirut. [Online].

Munchies. Available at: https://munchies.vice.com/en_us/article/mgxnwq/migrant-workers-are-bringing-a-taste-of-home-to-beirut [Accessed 7 December 2018].

B. தொழிலாளரும் வேலைத்தளமும்

அவர்களது வாழ்வில் கண்ணியமான வேலையே மக்களின் எதிர்பார்ப்பாகும். ஒழுக்கமான பணிக்கான நான்கு தூண்கள்: வேலைவாய்ப்பு உருவாக்கம், சமூக பாதுகாப்பு, வேலையில் உரிமை மற்றும் சமூக உரையாடல் உரிமை. தொழிலாளர்கள் ஆட்சேர்ப்பு நிலைமைகள் இந்த தூண்களின் ஒவ்வொன்றையும் பாதிக்கும் மற்றும் நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் பொருந்தக்கூடியதாக இருத்தல் வேண்டும். இன்னும் பல தொழிற்சாலைகளில் துஷ்டிப்ரயோகம் ஏற்படலாம், அது கட்டாய உழைப்புக்கு வழிவகுக்கும். அது பார்வையில் படாமல் இடம்பெறலாம், உதாரணமாக வீட்டு வேலைகளில் அல்லது தொலைதூரப் பகுதிகளில், விவசாயம், சுரங்கத்தொழில் மற்றும் மீன்பிடித்தல் போன்றவை. அத்துடன் உணவுக் கேஸை மற்றும் விருந்தோம்பல் துறை போன்ற எமது அன்றாட வாழ்விற்கு நெருக்கமான துறைகளிலும் நடக்கலாம்.

நீங்கள் கருத்தில் கொள்ள விரும்பும் முக்கிய கேள்விகளுள் பின்வருவனவும் அடங்கும்:

- உங்கள் பிராந்தியத்தில் முக்கிய உற்பத்தித்துறை என்ன?
- மற்றும் வேலைவாய்ப்பு எவ்வாறு?
- வேலை பெற தொழிலாளர்கள் எடுக்கும் நடவடிக்கை என்ன? ஆட்சேர்ப்புக் கட்டணம் செலுத்த வேண்டுமா? முற்பணம் செலுத்தல் எவ்வாறு அவர்களை கடனில் அடிமையாக்கும்?
- வேலைவழங்குநர்களுக்கும் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கும் வேலையில் அவர்களது உரிமைகள் பற்றி தெரியுமா?
- வேலை நிலைமைகள் என்ன?
- பணியில் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரம் பற்றி என்ன தகவல் வழங்கப்படுகிறது?

4. Edmonds, R. (2017). The best-read story of 2017? It's the Atlantic's 'My Family's Slave'. [Online]. Poynter. Available at: <https://www.poynter.org/news/best-read-story-2017-its-atlantics-my-familys-slave> [Accessed 7 December 2018].

மேலும் சில மனித நேயகதைகள்

Webb, S. (2014). The side of Dubai that they DON'T want tourists to see: Photos show desperate conditions endured by migrant labourers forced to work in 50C heat for a pittance. [Online]. DailyMail. Available at: <http://www.dailymail.co.uk/news/article-2859734/The-Dubai-DON-T-want-tourists-Photos-desperate-conditions-endured-migrant-labourers-forced-work-50C-heat-pittance.html> [Accessed 9 December 2018].

Obrero. (n.d.). Homepage. [Online]. Available at: www.ibratorofilm.com [Accessed 9 December 2018].

Norman Zafra presents an interactive documentary platform on the recruitment of Filipino workers in the construction sector in New Zealand.

C. வர்த்தகமும் பொருளாதாரமும்

நிரப்பந்தத் தொழில் மற்றும் நியாயமற்ற ஆட்சேர்ப்பு பெரிய சட்டவிரோத இலாபங்களை கொண்டுவரும். நவீன் அடிமைத்துவம் 150 பில்லியன் அமெரிக்க டாலர் வருடாந்த இலாபத்தை உருவாக்குகிறது என்று ஒரு ILO ஆய்வு கண்டறிந்துள்ளது. ஊடகவியலாளர்கள் இந்த பொருளாதாரத்தின் பின்னணிகளை ஆராய்ந்து அறிக்கையிடுவதன் மூலம் தொழில் வழங்குநர்களையும் தொழிலாளர்களையும் பலவந்த உழைப்பின் ஆபத்தை எடுத்துக்கூறி, நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் ஒழுக்கமான வேலை நிலைமைகளை தங்கள் சொந்த நடவடிக்கைகளில் மற்றும் விநியோக வலையமைப்புகளிலும் ஊக்குவிக்க முடியும்.

நீங்கள் கருத்தில் கொள்ள விரும்பும் முக்கிய கேள்விகளைப் பின்வருவனவும் அடங்கும்:

- நியாயமற்ற ஆட்சேர்ப்பு நடைமுறைகள், கடத்தல் மற்றும் கட்டாய உழைப்பு ஆகியவற்றிற்கு பின்னால் உள்ள பொருளாதார ஊக்கங்கள் யாவை?
- இவற்றை எவ்வாறு மாற்றியமைக்க முடியும்?
- தங்கள் தொழில் நடவடிக்கைகளில் ஒழுக்கமான வேலை நிலைமைகளை ஊக்குவிக்க என்ன நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படுகின்றன?
- பொது மக்களும் மற்றும் தனியார் தொழில் தருநர்களும் தங்கள் விநியோக வலையமைப்புக்களில் உற்சாகத்தை எப்படி உறுதிப்படுத்துகிறார்கள்?
- பெருநிறுவனங்கள் வழங்கும் வாக்குறுதிகள் எவ்வாறு உண்மையான வணிக நடைமுறைகளில் ஒருங்கிணைக்கப்படுகின்றன?
- நுகர்வோரின் அழுத்தம் தொழிலாளர்கள் மேம்பாட்டிற்கு காரணமாகுமா?

பஸும் தொடர்பான உதாரண கதைகள்

CNN. (n.d.). Working off debt in Cambodia's brick kilns. [Online video].

Available at: <https://edition.cnn.com/videos/world/2017/07/26/cfp-cambodia-brick-kiln.cnn> [Accessed 9 December 2018].

Howard, N. (2017). When NGOs save children who don't want to be saved. [Online]. Al Jazeera.

Available at: <https://www.aljazeera.com/indepth/opinion/2017/04/ngos-save-children-don-saved-170425101830650.html> [Accessed 9 December 2018].

D. புலம்பெயர்வு

உலகில் 150 மில்லியன் புலம் பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் உள்ளனர் என்று ILO மதிப்பிட்டுள்ளது.⁵ புலம்பெயர்வு பற்றிய கதைகள் தனிநபர்கள் மற்றும் அவர்களது குடும்பங்கள் நல்ல வாய்ப்புகளை தேடுவதில் எந்த அளவு கடினமான தேர்வுகளை எடுக்கின்றனர் என்பதை

5. ILO. (2015). ILO global estimates on migrant workers. [Online]. Available at: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang--en/index.htm [Accessed 9 December 2018].

முன்னிலைப்படுத்தலாம். புலம்பெயர்ந்தோர் பற்றிய கதைகள், புலம்பெயர்ந்த நாடுகளின் பொருளாதாரங்களை கட்டியெழுப்புவதில் தொழிலாளர்களின் நேர்மறையான பங்களிப்பை காட்டுவதற்கும் எதிர்மறையான இனவெறி மனப்பிரம்மையை இல்லாது செய்வதற்கும் உதவும்.

நீங்கள் கருத்தில் கொள்ள விரும்பும் முக்கிய கேள்விகளுள் பின்வருவனவும் அடங்கும்:

- மக்கள் ஏன் பிற நாடுகளில் வேலை வாய்ப்புகளை எதிர்பார்க்கிறார்கள்?
- புலம்பெயர்தலுக்கான சட்ட வாய்ப்புகள் யாவை?
- மக்கள் எவ்வாறு பயணம் செய்கிறார்கள்?
- புலம்பெயர்தலுக்கு யார் உதவுவர்?
- சட்டபூர்வமாக அல்லது நிறுவப்பட்ட புலம்பெயர்வுப் பாதைகள் திடீரென மூடப்பட்டால் என்ன நடக்கும்?
- பிற நாடுகளில் புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்களுக்கான வரவேற்பு எவ்வாறுள்ளது?
- அவர்கள் நியாயமாக நடத்தப்படுகின்றனரா?

இப்பெயர்வு பற்றிய உதாரண கதைகள்

BBC. (2004). Billy's journey started in Senegal and ended more than five months later in Italy. [Online]. Available at: <http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/africa/3520404.stm> [Accessed 10 December 2018].

Tesorero, A. (2017). Indian plumber sings music idol's song, becomes a champ in Dubai. [Online]. Khaleej Times. Available at: <https://www.khalejitimes.com/nation/dubai/indian-plumber-sings-music-idols-song-becomes-a-champ-in-dubai> [Accessed 10 December 2018].

E. பாகுபாடு

பாலினம், இனம், மொழி, உள்நாட்டு அடையாளங்கள் மற்றும் இயலாமை ஆகியவற்றின் அடிப்படையிலான பாகுபாடாக இருக்கக்கூடும். இந்த வகையான அனைத்து பாகுபாடுகளும் ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் வேலை நிலைமைகளில் பாதிப்பினை ஏற்படுத்தக்கூடும். சில சந்தர்ப்பங்களில், தொழிலாளர்கள் குறிப்பிட்ட இனத்தைச் சார்ந்தவராகவோ அல்லது சாதியினராகவோ அல்லது சில அரசியல் கருத்துக்களை வைத்திருக்கிறார்கள் என்ற காரணத்துக்காகவோ நிர்ப்பந்தப் பணிக்கு ஆளாகலாம். மற்றும் சந்தர்ப்பங்களில், புலம் பெயர்ந்த பெண் தொழிலாளர்கள், உள்நாட்டிலும் சரி மற்றும் வெளிநாடுகளிலும் சரி, பாரப்சமான நடைமுறைகளை அனுபவிக்கக் கூடும்.

ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் நிர்ப்பந்தப் பணியின் பிரச்சினைகள் பற்றி ஆராயும்போது பாகுபாடு பற்றி கவனத்தில் எடுப்பது முக்கிய மாகும். பணியிடத்தில் பாகுபாட்டை வெற்றிகொண்டு, வேலை தொடர்பில் சமத்துவத்தை ஊக்குவிக்கும் நடவடிக்கையின் காரணமாக நாம் ஏற்கனவே கொண்டிருந்த அபிப்பிராயத்தில் மாற்றத்தை ஏற்படுத்தி, விழிப்புணர்வை அதிகரிக்க முடியும்.

நீங்கள் கருத்தில் கொள்ள விரும்பும் முக்கிய கேள்விகளுள் பின்வருவனவும் அடங்கும்:

- வேலை வாய்ப்புகள், ஆட்சேர்ப்பு, பணி நிலைமைகள் ஆகியவற்றில் சிலர் பாகுபாடாக நடத்தப்படுகின்றனரா? அப்படியாயின் எந்த துறைகளில்?
- பணியிடத்தில் சமத்துவத்தை உறுதி செய்ய முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப் படுகின்றனவா?
- உள்நாட்டு மற்றும் சர்வதேச இடப்பெயர்வு சில மக்களில் வித்தியாசமான தாக்கத்தை ஏற்படுத்துகிறதா?
- மற்றவர்களை விட சிலர் கட்டாய உழைப்புக்கு ஆளாக்கக்கூடியவர்களாக இருக்கின்றனரா? சிறார்கள், பெண்கள், ஆண்கள், சுதேசிய மக்கள்?
- பணியிடத்தில் பெண்களுக்கும் ஆண்களுக்கும் சமமான உரிமை உள்ளதா? அவர்கள் தங்கள் உரிமையை அறிந்திருக்கிறார்களா?

வேறுபாடுகள் பற்றிய உதாரண கதைகள்

- Salameh, D. (2018). Female Migrant Workers: Long-Distance Mothers. [Online]. Available at: <https://www.7iber.com/society/female-migrant-workers-long-distance-mothers/> [Accessed 28 November 2018].
- Seiff, A. (2017). "If You Have Money, You Can Think Whatever You Want". [Online]. MBright. Available at: <https://brightthemag.com/health-nepal-women-travel-stigma-work-ba687e07a2e3> [Accessed 9 December 2018].

F. சட்டம், அமலாக்கல் மற்றும் குற்றங்கள்

பெரும்பாலான நாடுகளில் உள்ள நீதிக் கட்டடமைப்பு, மனிதகுலத்தின் மிகத் தவறான பழக்கவழக்கங்களில் சிலவற்றை ஒளிர் செய்கிறது. உங்கள் நாடு தொழிலாளர் துஷ்பிரயோகங்களுக்கு எதிராக நடவடிக்கை எடுத்தால், இதற்கு பொறுப்பான நிறுவனங்கள் மற்றும் நபர்களுடன் தொடர்பு கொள்ளுங்கள், அவர்கள் பிரதான போலீஸ் அல்லது ஒரு சிறப்பு நிறுவனத்தில் இருந்தாலும் சரியே. தொழிலாளர் உரிமைகள் துஷ்பிரயோகத்திலும் அது உண்மையே. சட்டங்கள் இருந்தும் நடவடிக்கை எடுக்கப்படாவிட்டால், ஏன் எடுக்கப்படவில்லை என்று கேள்வி எழுப்புங்கள்.

நீங்கள் கருத்தில் கொள்ள விரும்பும் முக்கிய கேள்விகளுள் பின்வருவனவும் அடங்கும்:

- உங்கள் நாட்டில் பொருத்தமான சட்டங்கள் என்ன உள்ளன?
- சட்டங்களை அமுலபடுத்துவதில் யார் பொறுப்பு உள்ளனவர்?
- அதை எப்படி அமுலபடுத்துகின்றனர்?
- சட்டங்கள் சிறப்பாக செயல்படுகின்றனவா?
- தொழிலாளர்கள் உரிமைகளை துஷ்பிரயோகம் செய்தவர்களின் விளைவு என்ன?

சட்டம் மற்றும் அமலாக்கத்தின் உள்ளூர் செய்தி அறிக்கை ஒன்று கீழே தரப்பட்டுள்ளது. அது உரிமை பெற்ற வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு முகவர் சங்கத்தை மேற்கோள்காட்டுகிறது. அத்தகைய ஒரு செய்திக் கதை கூட நல்ல புலனாய்வு கட்டுரை ஒன்றுக்கு அடித்தளமாக அமையலாம்.

ALFEA exposes loopholes in foreign employment laws that help racketeers

The Island

2018-09-07 | PAGE 03

The government should immediately cancel the recruitment license of registered Foreign Employment Agencies who were involved in human trafficking and other unlawful activities

Association of Licensed Foreign Employment Agencies (ALFEA)

Chairman A.L.A. Hassami said yesterday.

The Association also requested the government to revoke the 'complicated' Family Background Report (FBR) system that was introduced in 2013 and should instead introduce a more 'practical' system to prevent women with infants from leaving the country as migrant workers.

"Although FBR was introduced to protect Sri Lankan families, it has now been used by the human traffickers and illegally operating middlemen for their advantage," Hassami said.

In 2013 FBR was introduced to prevent women with children aged below

five from leaving the country for foreign employment. Even for women with children above five years they would only be recommended for migration if satisfactory alternative care arrangements were in place to ensure the protection of children.

"Even though the licensed agents, registered with the Sri Lanka Bureau of Foreign Employment (SLBFE) discourage women with children less than five years of age migrating as workers, people who want to leave always find a loophole to travel abroad, often through the assistance of racketeers. This is a problem because it's nothing short of human trafficking and international agencies are noting this," he said.

Many female migrant workers, who traveled illegally were easily exploitable as there was no proper sponsorship, no permanent place of work and could be easily convinced to get trafficked to other countries, he said.

இலங்கையில் முதல் முறையாக கட்டாரின் விசா மத்திய நிலையம்

கட்டார் அரசாங்கத்தின் உள்நாட்டு அலுவல்கள் அமைச்சர் முதல் முறையாக இலங்கையில் விசா மத்திய நிலையம் ஒன்றை ஆரம்பித்துள்ளது.

ஸ்ரீ ஜயவர்ணபுர கோட்டையில் அமைந்துள்ள இந்த நிலையத் திறப்பு விழாவில் இலங்கைக்கான கட்டார் நாட்டுத் தாதுவர் கலாநிதி ரஷ்ட் பின் ஷாபி அல் மாரிக் பிரதம அதிதி யாகக் கலந்து கொண்டார்.

கட்டார் நாட்டுக்கான தொழிலுக்கு விண்ணப் பிக்கும் போது தேவையான தகவல்களுடன், தொழில் வாய்ப்புக்கான உடன்படிக்கையை கைச் சாத்திடுதல், வைத்திய பிரிசோதனை உள்ளிட்ட அலுவல்களை மேற் கொள்வதற்கு இந்த மத்தி யநிலையத்தில் வசதிகள் செய்யப்பட்டுள்ளனமே குறிப்பிடத்தக்கது.

விழிவளர்
ONLINE

2018-10-16 | PAGE 03

நீதி கதைகள் - வெளிநாட்டு எடுத்துக்காட்டுகள்

<http://edition.cnn.com/2017/06/21/africa/mauritania-slavery-biram-dah-abeid/index.html>

Actors lend their support to a global campaign to end modern slavery

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_416433/lang--en/index.htm

பிரிவு 2.3 - ஆதரவு பெறுநல்

A. ஆதரவு பெறுநல்

ஒர் ஊடகவியலாளரான நீங்கள் ஒரு கதையை அறிக்கையிடுவதற்கு தீர்மானித்தால், அக்கதை, அதிக நேரம் மற்றும் வளங்களை எடுப்பதோடு விரோதத்தையும் சம்பாதிக்கும் என்றிருந்தால், அந்த கதைக்கு உங்கள் ஆசிரியர் இணக்கம் தெரிவிக்க நீங்கள் அதிக சிரத்தை எடுக்க நேரிடும்.

அவ்வாறான சந்தர்ப்பத்தில் உங்களுக்கிருக்கும் ஒரே வழி, குறிப்பிட்ட செய்தி மிகவும் முக்கியமானது என்றும் மேலும் அது நிறுவனத்துக்கு மதிப்பு சேர்க்கும் என்றும் உணர்த்தி, ஆசிரியரை இணங்கச் செய்வதாகும்.

பின்வருவனவற்றை உங்கள் மேலதிகாரிகளுக்கு நினைவுபடுத்தலாம்:

- பத்திரிகைத் துறையின் இதயம் புலனாய்வுக் கதைகளாகும்
- வலுவான புலனாய்வு அறிக்கைகள் பத்திரிகை நிறுவனத்தின் மதிப்பைக் கூட்டும், நிலைகளை மேம்படுத்தும் அத்தோடு வருவாயை அதிகரிக்கும்.
- அறிக்கை அல்லது அறிக்கைகள் தனித்துவமானதாகவும் தரத்தில் உயர்ந்ததாகவும் இருப்பதால் மக்கள் இதன்பால் ஈர்க்கப்படுவதோடு பாராட்டுக்களும் கிடைக்கும்.
- நிறுவனம் கதைக்கு “சொந்தம்” கொண்டாட முடியும் - அதாவது, புலனாய்வு விடயங்களுக்கு நிறுவனம் இடமளிப்பதால் ஏனையோர் இதுபோன்ற கதைகளுடன் எம்மை நாடி வருவர்.
- விருதுகளுக்கான வாய்ப்பும் அதிகரிக்கும்.

B. நிதி வளங்கள்

புலனாய்வில் ஈடுபடுகையில் உங்களுக்கு அதிக நேரமும் வளங்களும் செலவாகும். ஆதாரங்களை சேகரித்தல், ஊழியர்கள் நேரம், பயணம் மற்றும் விடுதி செலவுகள் மற்றும் பிற செலவுகள் உட்பட அனைத்து சாத்தியமான செலவையும் பட்டியலிட்டு, ஒரு செலவு திட்டத்தை தயார் செய்தல் நன்று.

புலனாய்வு கதைக்காக வெளி நிதியினை நாடுங்கள்: ஒரு சர்வதேச அரச சார்பற்ற அமைப்பு, குடியேறுபவர்களின் நிலைமையினை ஆராய்ந்து, அறிக்கை ஒன்றை தயாரிப்பதற்காக, வெளிநாட்டு பயணங்களை மேற்கொள்ள வேண்டிய அவசியமேற்பட்டால், அதற்குரிய செலவீனங்களை பொறுப்பேற்க இணங்கக்கூடும். சில நேரங்களில் மானியங்கள் வழங்கப்படுவதுமுண்டு.

கவனம்: இதில் அரச சார்பற்ற அமைப்பின் தேவைக்கு ஏற்றவிதத்தில் அறிக்கை ஒருதலைப்பட்சமாக ஆகிவிடும் அபாயம் உள்ளது. ஆகவே, இறுதியாக வெளியிடப்படும் வியங்களுக்கு செய்தி நிறுவனமே பொறுப்பாக இருக்கிறது என்பதனால் அறிக்கையினை தனது கட்டுப்பாடின் வைத்திருப்பது முக்கியமாகும்.

C. பிற ஊடக மையங்களுடன் இணைந்து செயல்படுவது

செலவினங்களைக் குறைப்பதற்கும் தாக்கத்தை அதிகரிப்பதற்கும் மற்றொரு செய்தி அமைப்புடன் இணைந்து செயல்பட முடியும். கார்டியன் மற்றும் வாதினாந்டன் போஸ்ட் போன்ற உலகளாவிய செய்தி நிறுவனங்களும் கூட இதுபோன்று செய்துள்ளன. எல்லைகள் கடந்தும் ஒத்துழைக்க சிறு செய்தி நிறுவனங்களுக்கு வாய்ப்புகளும் உள்ளன.

வெளியீட்டு தருணம் வரும் போது கூட்டு முயற்சிகள் பயனுள்ளதாக இருக்கும். வெவ்வேறு ஊடகங்கள் மற்றும் வேறுபட்ட நாடுகளில், ஒரே சமயத்தில் கதைகள் வெளியாவது, ஒரு பெரிய தாக்கத்தை ஏற்படுத்துவதோடு அதிக பார்வையாளர்களையும் ஈர்க்கும்.

உலகளாவிய புலனாய்வு ஊடக வலையமைப்பு - Global Investigative Journalism Network> அதன் மனித கடத்தல் வளங்களில் (Human Trafficking Resources), பல சுவாரஸ்யமான ஒத்துழைப்புகளை பட்டியலிடுகிறது.

D. வெளிப்புற ஆதார

உங்கள் அறிக்கையிடலுக்கு ஊடகத்திற்கு உள்ளேயும் வெளியேயும் வலுவான ஆதாரவு உள்ளது என்பதை உறுதிப்படுத்தவும். பின்வருவோரும் அதில் அடங்கலாம்:

- தேர்தலில் தெரிவு செய்யப்பட்ட அரசியல்வாதிகள்
- வியாபாரத்துறைத் தலைவர்கள்
- சட்ட அமுலாக்க அதிகாரிகள்
- அரச சார்பற்ற அமைப்புகள் மற்றும் பிரச்சாரக் குழுக்களின் தலைவர்கள்
- கல்வியியலாளர்கள் மற்றும் வல்லுநர்கள்
- பிரபலங்கள்

உங்கள் கதையை அவர்களுக்கு விளக்கிச் சொல்லி அவர்களின் ஆதாரவைக் கேட்கவும். அவர்களின் படத்துடன் இணைந்து அவர்களால் கூறப்பட்ட சில ஆதாரவு வார்த்தைகளை வெளியிடுக. உங்களுக்குத் தீங்கு விளைவிக்க நினைக்கும் நபர்களுக்கு, சமுகத்தில் உங்களுக்கு ஆதவுண்டு என்பதை இதனுடாக அறியச்செய்க.

தொகுதி 3

கதையைப் பெறுதல்



பிரிவு 3.1 - வளங்கள்

A. உண்மைகளும் புள்ளி விபரங்களும்

அனைத்து புள்ளியிலும் உடைகவியலுக்கும் அடிப்படையானது உண்மைகளே. அநேகமாக இங்கு புள்ளி விபரங்கள் என்பது ஒரு பக்கத்தில் வறண்ட இலக்கங்களாகத் தெரியும். ஆனால், அவற்றை முறையாக ஆராய்ந்து விளங்கிக்கொண்டால், அதற்குள் அருமையான பல கதைகள் புதைந்து கிடக்கும். அவ்வாறான பக்கங்களை ஆர்வமாக படியுங்கள். அதிகாரப்பூர்வ புள்ளிவிவரங்கள், சட்ட மற்றும் ஒழுங்குமுறை கட்டமைப்புகள், நீதிமன்ற ஆவணங்கள், நிறுவனங்களின் வெளியீடுகள் செய்தித்தாள் கட்டுரைகள் போன்ற உத்தியோகபூர்வ அல்லது மிகவும் மதிக்கப்படும் ஆவணங்களை படியுங்கள்.

B. புகைப்படங்கள் மற்றும் வீடியோக்கள்

புகைப்படங்கள், மற்றும் வீடியோக் காட்சிகள் நவீன கதை சொல்லலில் ஒரு முக்கியமான பாத்திரத்தை வகிக்கின்றது என்பதை அறிவீர்கள். எனினும், நிர்ப்பந்தப் பணி மற்றும் நியாயமற்ற ஆட்சேர்ப்பு போன்றன பொதுவாக திரைக்குப்பின்னால் நிகழ்வனவையாகும். இதில் சம்பந்தப்படும் குற்றுமிழுப்பவரும் குற்றத்துக்கு உள்ளாக்கப்படுவரும் தமிழை அடையாளம் காட்டிக்கொள்ள தயாராக இருக்க மாட்டார்கள்.

புகைப்படமெடுப்பதை ஒருவர் ஓப்புக்கொண்டாலும் அவரது ஆள் அடையாளம் வெளிப்படுவதை விரும்பவில்லையாயின், அவரை ஒரு நிழலாகவோ (silhouette) அல்லது முகத்தைத் தவிர்த்தோ புகைப்படமெடுப்பது மிகவும் சிறந்தது. இவ்வாறு செய்வதன் மூலம், செம்மையாக்கல் செயல்முறையின் போது பிக்ஸல்லேட்டிங் அல்லது நபரின் முகத்தை மறைத்தல் போன்ற பிந்தைய தொழில்நுட்பங்களை பயன்படுத்துவதற்கு அவசியமேற்படாது.

அசல் படங்களை பெற முடியாது போனால் என்ன செய்யலாம்?

- நீங்கள் கோப்புப் படங்களைப் பயன்படுத்தலாம் ஆனால் படம் உங்கள் கதைக்கு பொருத்தமற்றதாக இருக்கக்கூடும்.
- உங்கள் கதையை சித்தரிப்புகள், கார்ட்டூன்கள் மற்றும் ஓவியங்கள் போன்ற காட்சி கலைகளுடன் விளக்கலாம்.
- நீங்கள் உங்களது கதையை சித்தரிப்புகள் இன்றியே அமைக்கலாம் அவ்வாறு ஏன் செய்திர்கள் என்று உங்கள் வாசகர்களுக்கு விளக்கிச் சொல்லலாம்.

படங்கள் ஒரு முக்கியமான பாத்திரத்தை வகிக்கின்றன, ஆனால் தொழில்முறை அல்லது ஆதாரங்களின் குறைபாடு பெரும்பாலும் தரமற்ற புகைப்பட செம்மையாக்கலுக்கும் வழிவகுக்கிறது, இதன் காரணமாக, இறுதியில், வாசகர்கள் பெரும் ஏமாற்றத்துக்கு உள்ளாகின்றனர்.

பிரிவு 3.2 - பாதுகாப்பு

A. ஊடகவியல் நெறிமுறை கோட்பாடுகள்

அறிக்கையிடலின்போது உங்கள் பாதுகாப்பைப் பேணி நடப்பதற்கான சில உதவிக்குறிப்புகள் இங்கு தரப்படுகின்றன:

- துல்லியமாக இருத்தல்
நீங்கள் சரிபார்த்து, இரட்டை சோதனை செய்து உண்மை என்று அறிந்ததை மட்டும் தெரிவிக்கவும். ஏனைய அனைத்தும் கூற்றுக்கள் என்பதால் அவற்றுக்கு காரணம் கூற வேண்டி ஏற்படும். கூற்றுக்களை துல்லியமாக பதிவிடுங்கள். நீங்கள் ஒரு சிக்கலான பிரச்சினையை அறிக்கையிடுவதாயின், உங்களால் காணக்கூடியதையோ அல்லது உங்களைச் சுற்றியுள்ளவர்களிடம் இருந்து நீங்கள் கேட்டவற்றை மட்டும் சேர்த்துக்கொள்ளுங்கள். பகுப்பாய்வு மற்றும் வியாக்கியானங்களை கூடுதல் ஆதாரங்களைக் கொண்டிருப்போரிடம் விட்டுவிடுங்கள், அவர்கள் பிரச்சினையின் முழு வடிவத்தையும் காண்பார்கள்.
- ஒரேயையாக நம்பிவிடாதீர்கள்
குறிப்பிட்ட ஒரு சூழ்நிலையில் உங்களிடம் தரப்பட்ட அனைத்து தகவல்களையும் ஆய்வு செய்யுங்கள். ஒரு முக்கியமான விடயத்துடன் சம்பந்தப்பட்ட எவருடனும் உரையாடுகையில் அதனை பதிவு செய்யுங்கள். பின்னர், உங்கள் அறிக்கையை மறுக்க அந்த நபர் அழுத்தம் கொடுக்கப்படலாம், மேலும் உங்கள் பதிவுகளையும் கையெழுத்து பிரதியையும் நீதிமன்றத்தில் சமர்ப்பிக்க வேண்டி கூட ஏற்படலாம்.
- சமநிலையைப் பேணல்
அனைத்துத் தரப்பினரதும் கருத்துக்களையும் கேளுங்கள். அவர்கள் உங்களிடம் பேச தயங்கினால் அல்லது அவர்களை அணுக முடியாவிட்டால், அவர்களது அதிகாரப்பூர்வ வலைத்தளம் அல்லது செய்தி நிறுவனம் போன்றவற்றை நாடுங்கள். அதுவும் சாத்தியமாகவில்லையென்றால், ஏன் என்று வாசகர்களுக்கு விளக்குங்கள்: “குறிப்பிட்ட தகவல் மூலாதாரத்தை இந்த காரணத்தினால் தொடர்புகொள்ள முடியவில்லை” என்பதை தெளிவுபடுத்துங்கள். நீதிபதி, வழக்கறிஞர் அல்லது மனித உரிமை ஆர்வலர் போன்று செயல்படாதீர்கள். இதனை துறைசார் வல்லுநர்களுக்கு விட்டுவிடுங்கள். விடயத்துக்கான தெளிவை அவர்களிடமிருந்து பெற்றுக்கொள்ளுங்கள்.
- பாரபட்சமின்றி இருங்கள்
ஒரு தரப்பினரின் கருத்துக்களை மட்டும் ஊக்குவிக்க வேண்டாம். ஒரு தரப்பை வலுவான, வீரமான, உறுதியான, சரியான போன்ற சொற்களால் அலங்கரித்து, மற்ற தரப்பை தீய, பலவீணமான, கோழைத்தனமான போன்ற சொற்களை பயன்படுத்தி, அசிங்கப்படுத்த வேண்டாம். ஒரு சமுகத்தை பரவலாகப் பயன்படுத்தப்படும் வார்த்தைகளை கொண்டு அடையாளம் காணுங்கள். தப்பெண்ணம் ஏற்படக்கூடிய சொற்பிரயோகங்களைத் தவிருங்கள். நீங்கள் “பழங்குடி நாட்டான்” என்று அழைக்கப்படுவதை விரும்பமாட்டார்கள். ஏனையோரும் அதுபோலே

தான். மற்றவர்களிடம் மரியாதை காட்டுங்கள். அவர்கள் எப்படி விவரிக்கப்படவேண்டும் என்று விரும்புகின்றனர் என்பதைத் தெரிந்து கொள்ளுங்கள். அறிக்கையில் உங்களது சொந்த சார்புநிலை தோற்றுமளிக்குமாயின் அதனை நீக்கி விடுங்கள்.⁶

B. தனிப்பட்ட பாதுகாப்பு

ஊடகவியலாளர்கள், குறிப்பாக நியாயமற்ற ஆட்சேர்ப்பு அல்லது நிர்ப்பந்தப் பணியாளர்கள் போன்ற பிரச்சினைகள் பற்றி அறிக்கையிடும் ஊடகவியலாளர்கள், ஆபத்தை எதிர்நோக்கியவர்களாக உள்ளனர் - அவர்கள் நேர்மையான முறையில் ஒரு சமநிலையான அறிக்கையிடுவோராக இருந்தாலும் சரியே. நீங்கள் குற்றமிழைக்கும் நிறுவனங்களை அல்லது சக்திவாய்ந்த நபர்களை அல்லது அரசாங்கத்தின் துஷ்டியோகங்களை அம்பலப்படுத்துபவராக இருக்கக்கூடும். எச்சரிக்கைகள், அச்சுறுத்தல்கள், வன்முறை மற்றும் தன்னிச்சையான தடுப்புக்காவல் போன்றவற்றுக்கு ஆளாக்கக்கூடும். இவற்றில் நீங்கள் எச்சரிக்கையாகவும் இதுபோன்ற சவால்களுக்கு முகம்கொடுக்க தயாராகவும் இருக்க வேண்டும்.

வளங்கள்

Committee to Protect Journalists. (2012). Journalist security guide. [Online]. Available at: <https://cpj.org/security/guide.pdf> [Accessed 19 November 2018].

Council of Europe. (n.d.). Platform to promote the protection of journalism and safety of journalists. [Online]. Available at: <https://www.coe.int/en/web/media-freedom> [Accessed 19 November 2018].

IFJ. (n.d.). Safety. [Online]. Available at: <https://www.ifj.org/what/safety.html> [Accessed 19 November 2018].

IFJ. (n.d.). Gender Equality. [Online]. Available at: <https://www.ifj.org/what/gender-equality.html> [Accessed 11 December 2018].

INSI. (n.d.). INSI Safety Code. [Online]. Available at: <https://newssafety.org/about-insi/insi-safety-code/> [Accessed 19 November 2018].

UNESCO. (n.d.). Basic Texts Related to the Safety of Journalists. [Online]. Available at: <http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/freedom-of-expression/safety-of-journalists/basic-texts/> [Accessed 19 November 2018]

UNESCO. (2015). Safety guide for journalists. A handbook for reporters in high-risk environments. [Online]. Available at: <http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/resources/publications-and-communication-materials/publications/full-list/safety-guide-for-journalists/> [Accessed 19 November 2018].

UNESCO. (n.d.). UN Plan of Action on the Safety of Journalists and the Issue of Impunity. [Online]. Available at: <https://en.unesco.org/un-plan-action-safety-journalists> [Accessed 19 November 2018]

C. உடல் மற்றும் உள் ஆரோக்கியம்

ஒரு அதிர்ச்சியளிக்கும் பொறுப்புக்காக மனநிலையை தயார் செய்யுங்கள். உங்கள் சக பத்திரிகையாளர்களுடன் கதைகளை மற்றும் அனுபவங்களை பகிர்ந்து கொள்ளுங்கள். கதை தொடர்பாக உங்கள் மேலதிகாரிகளுக்கு விளக்கிச் சொல்லுங்கள். அபாயங்களைக் குறித்து எச்சரிக்கையாக இருங்கள்.

6. Ethical Journalism Network (2018). Five-point guide for migration reporting. [Online Video]. Available from: <https://www.youtube.com/watch?v=aongjvQ-QCE>. [Accessed: 13 November 2018].

D. மினிட்டல் பாதுகாப்பு

- உங்கள் கையால் எழுதப்பட்ட குறிப்புகள், புத்தகங்கள், உங்கள் மொபைல் :போன் அல்லது கணினி கோப்புகள் ஆகியவற்றில் முக்கிய மூலங்களின் தொடர்பு விபரங்களை வைத்திருக்க வேண்டாம்.
- உங்கள் முக்கிய தொடர்புக்கு ஒரு குறியீட்டு பெயரை கொடுங்கள் மற்றும் உங்கள் குறிப்புகளில் இதைப் பயன்படுத்தவும்.
- ஓரு வலுவான தனிப்பட்ட சுட்டி இலக்கம் (Pin) குறியீடு மூலம் உங்கள் மொபைல் போனை பாதுகாக்கவும்.
- ஓரு குறியீட்டுப் பெயரில் முக்கிய ஆதாரங்களின் தொடர்பு விவரங்களை சேமிக்கவும்.
- முக்கிய செய்தி உரைகளை நீக்கிவிடுங்கள்.
- முக்கிய எண்களை மற்றொரு (Encrypt) வடிவத்தில் மாறுங்கள்.
- உங்கள் இணைய உலாவிக்கு அதிக பாதுகாப்பை எவ்வாறு பயன்படுத்துவது என்பதை அறியவும்.
- மறைகுறியாக்கப்பட்ட (Encrypted) மின்னஞ்சல்களை எவ்வாறு அனுப்புவது என்பதை அறியவும்.
- சமூக ஊடகங்களில் உங்கள் இடுகை தொடர்பாக கவனமாக இருங்கள்.

E. இரகசியமாக செயல்படுதல்

ஊடகவியலாளர்கள் தாம் யார் என்பதைப் பற்றி வெளிப்படையாகவும் நேர்மையாகவும் இருக்க வேண்டும் என்பது ஊடகத்துறையின் பொது விதியாகும். தமக்கு உரியதல்லாத தகவல்களை அனுகுவதற்காக அவர்கள் தங்களுடைய அடையாளத்தை அல்லது செயலை மறைக்கக்கூடாது.

இருப்பினும், முழுமையாக வெளிப்படையாக செயல்படுகையில் குற்றச்செயல் மற்றும் சமூக விரோத நடத்தை போன்றவற்றை உறுதிப்படுத்தும் சான்றுகளை சேகரிக்க மிகவும் கடினமாக இருக்கும்.

அதனால்தான் குற்றம் அல்லது தீவிரமான சமூக விரோத நடத்தை பற்றி - உண்மையிலேயே வலுவான பொது நலன் இருக்கின்றதென கருதிய சந்தர்ப்பத்தில் மட்டும் - சில புலன் விசாரணை நிருபர்கள் உதாரணமாக, ஒரு நிபுணத்துவமற்ற தொழிலாளி போல் நடித்துள்ளனர். இதுவே “இரகசியமாக செயல்படுதல்” (going under cover) என்று அறியப்படுகிறது.

செய்தியாளர் இரகசிய ஒலி அல்லது வீடியோ பதிவுகளை செய்தால், அச்செயலை ஒரு தனி மனிதனின் அந்தங்கத்தில் ஊடுருவிய சட்டவிரோத செயலாக ஒரு நீதிமன்றம் தீர்மானிக்கலாம். அம்பலப்படுத்திய நிருபர்கள் அச்சுறுத்தலுக்கோ அல்லது உடல் ரீதியான வன்முறைகளுக்கோ உள்ளாகலாம்.

பின்வருவானவற்றைக் கவனியுங்கள்:

- நீங்கள் அம்பலப்படுத்தும் நிறுவனத்தில் எவ்வாறு சேருவீர்கள்?
- நீங்கள் தனியாக வேலை செய்வீர்களா?
- நீங்கள் பாதுகாப்பாக இருப்பதை எப்படி உறுதிப்படுத்துவீர்கள்?
- உங்கள் இரகசிய அடையாளமும் கதைகளும் என்ன?
- பல கேள்விகள் கேட்பதில் இருந்து தவிர்ந்துகொண்டு சந்தேகம் ஏற்படாதவாறு இருத்தல் எப்படி?
- தகவலை எப்படி பெற்றுக்கொள்ளப் போகிறீர்கள்?
- விஷயங்கள் பிழைக்கும் சமயத்தில் நீங்கள் எப்படி அதிலிருந்து வெளியேற முடியும்?

வளங்கள்

R.AGE.(n.d.). [Online]. Student/Trafficked. Available at: <https://www.rage.com.my/trafficked/> [Accessed 19 November 2018].

Fruit picking investigation (<https://www.smh.com.au/interactive/2016/fruit-picking-investigation/>)

பிரிவு 3.3 - மூலாதாரங்கள்

தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது குடும்பங்கள், தொழில் வழங்குநர்கள், முகவர்கள் மற்றும் இடைத்தரகர்கள் ஆகியோருடன் கல்வியாளர்கள் போன்ற பல்வேறு மூலாதாரங்களிடம் இருந்து ஆள் சேர்ப்பு தொடர்பாக தகவலைப் பெறலாம்.

அவர்கள் எந்தளவு திருப்தியற்ற நிலையில் இருப்பினும், அவற்றை வெளிப்படையாக சொல்வதனால் அவர்கள் முகம்கொடுத்துள்ள பிரச்சினை இன்னும் அதிகரித்து ஆபத்தை ஏற்படுத்தலாம். அப்படிப்பட்டோர்களை தகவல்களை வழங்குவதற்கு ஊக்குவிக்கும் அதே நேரத்தில் தகவலை பெறும் நீங்கள் உணர்திறன் கொண்டவராகவும் மரியாதைக்குரியவராக இருக்க வேண்டும்.

ஆட்சேர்ப்பு பற்றிய கதைகள் நல்ல அல்லது தீய பழக்கங்களைக் வெளிக்கொண்டுவரலாம், ஆனால் அது அவர்களது தொழில் மற்றும் தனிப்பட்ட வாழ்க்கை இரண்டுக்கும் பாதிப்பை ஏற்படுத்தக்கூடிய மிகவும் வேறுபட்ட விளைவுகளுக்கு வழிவகுக்கக்கூடும்.

இந்த கதைகள் குறித்து இவர்களிடமிருந்து தகவல் பெறும் பத்திரிகையாளர்கள், சமநிலையான செய்திகளை உறுதிப்படுத்துகின்ற துல்லியமான, நியாயமான ஆதாரங்களை பெற்றுக்கொள்வதில் மிகவும் கவனமாகவும் முறையாகவும் செயல்பட வேண்டும்.

பல்வேறுபட்ட ஆதாரங்களில் கவனம் செலுத்தப்பட வேண்டும். பின்வரும் பிரிவில் குறிப்பிட்ட வகையான ஆதாரங்களைப் பற்றி உதவிக்குறிப்புகளைக் காணலாம்.

A. உயிர் பிழைத்தோர்

நீங்கள் அவர்களுக்கு அழுத்தம் கொடுக்கக்கூடாது, ஆனால் அவர்கள் பேசுவதால் பிரச்சனையின் அளவையும் தன்மையையும் பற்றி மக்கள் அறிந்துகொள்வார்கள் என்று கூறுங்கள். மற்றவர்களும் பேசுவதற்கு இது நம்பிக்கையை அளிக்கலாம். எல்லைகளை கடந்து செல்வதில் உள்ள ஆபத்துக்கள் பற்றி மற்றவர்களுக்கு அது எச்சரிக்கையாய் இருக்கலாம்.

அதிர்ச்சிகரமான அனுபவங்களைப் பற்றி மக்கள் உங்களுக்குத் தெரிவிக்க வேண்டுமானால், நீங்கள் முதலில் அவர்களின் நம்பிக்கையை வெல்ல வேண்டும். உங்கள் அறிக்கையினால் அவர்கள் அவமதிக்கப்படாவோ அல்லது பாதிக்கப்படாவோ மாட்டார்கள் என்று பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்குத் தெரிய வேண்டும். துஷ்பிரயோகம் மற்றும் அட்டுழியங்கள் பற்றி நீங்கள் எழுதும் கதைகள், பின்தொடர் கதைகளுக்காக நீங்கள் நேர்காணும் நபர், உங்களிடம் மீண்டும் பேச விரும்புவாரா இல்லையா என்பதை அது தீர்மானிக்கும்.

நீங்கள் எப்போதும் பாதிக்கப்பட்டவர்கள் / தப்பிப்பிழைத்தவர்களையும் மற்றும் அவர்களது குடும்பங்களையும் இரக்கம், பாதுகாப்பு, மரியாதை மற்றும் கொரவத்துடன் நோக்க வேண்டும்.

உண்மையைக் கண்டறியும் முயற்சியில் ஒரு சந்தேகம் கொண்ட பத்திரிகையாளராக நீங்கள் இருப்பதை நிறுத்திக்கொள்ள வேண்டும் என்று அர்த்தம் இல்லை.

நிலைமையைப் பொறுத்து, நீங்கள் நேர்காணவுள்ள நபர் பேட்டிக்கான இடத்தை தெரிவுசெய்ய அனுமதிப்பது நல்லது. அவர்களுக்கு சவ்கரியமான இடத்தில் கதைப்பதை நீங்கள் விரும்புவதாக சொல்லுங்கள்.

பாதிக்கப்பட்டவர்கள் அல்லது தப்பிப்பிழைத்தவர்கள் அவர்களை அடையாளம் காட்டக்கூடிய எந்தவொரு தகவலையும் வெளியிட வேண்டாம் என்று உங்களைக் கோரலாம். இது சாட்சியத்தின் தாக்கத்தை பலவீனப்படுத்துவதன் விளைவைக் கொண்டுள்ளது என்பதால் செய்தி நிறுவனங்கள் பெரும்பாலும் அநாமதேய ஆதாரங்களைப் பயன்படுத்துவதில் தயக்கம் காட்டவே செய்யும்.

விடயம் தொடர்பாக பேசும் ஆட்களை குற்றச்சாட்டுக்கு உள்ளானவர் தண்டிக்கும் ஆபத்தும் இதில் உண்டு. இது போன்ற ஏதும் நடந்துவிடாது நிருபர்கள் பார்த்துக்கொள்ள வேண்டும்.

நீங்கள் அவர்களின் ரகசியத்தன்மையை பாதுகாப்பதாக உறுதியளித்தால், நீங்கள் அவ்வாறே செயல்படுவதை உறுதி செய்ய வேண்டும். அவர்களது அடையாளம் தவறுதலாகக் கூட வெளிவந்து விடாது கவனமாக இருங்கள். குறித்த நபரைப்பற்றி அதிக தகவல்களை வெளியிடுவதன் மூலம் நீங்கள் யாரைப் பற்றி பேசுகிறீர்கள் என்பதை அவர்களுடன் நெருங்கிய நபர் ஒருவர் அறிந்துகொள்ளக் கூடும்.

சில மிக முக்கியமான விஷயங்களில், நீங்கள் வெளியிடும் தகவல்களை, அவர்களது பெயரையோ அடையாளத்தையோ குறிப்பிடாமல் வழங்கமுடியும். விரோதமானவர்களின் கைகளில் சேர்ந்துவிடக் கூடும் என்பதால் உங்கள் சொந்த குறிப்புகளில் கூட அவர்களின் அடையாளத்தை நீங்கள் ரகசியமாகவே வைத்திருக்க வேண்டும்.

B. ஆதரவு குழுக்கள், பரிந்துரை செய்யும் நிறுவனங்கள் மற்றும் கல்வியியலாளர்கள்
ஒரு கதையின் சக்தி மற்றும் உணர்ச்சி ரீதியான தாக்கம் நேரடியாக பாதிப்புக்கு உள்ளானவர்களின் சாட்சியங்களில் இருந்து மட்டுமே வெளிவரும். அது ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தனிநபர்களின் சூழலைக் கதைகளுடன் ஒரு பரந்த பார்வையை கொண்டிருக்கும் போது இன்னும் வலிமை பெரும்.

இவ்வாறு செய்வதற்கு, ஸ்தலத்தில் பணிபுரியும் நிபுணர்களிடம் இருந்து பின்வரும் தகவல் பெறவும்:

- பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கும் உயிர் பிழைத்தவர்களுக்கும் ஆதரவாக செயல்படும் குழுக்கள்
- அமைப்புக்கள்
- தொழிற்சங்கங்கள்
- சட்ட அமுலாக்க அமைப்பு
- சமூக சேவைகள் மற்றும் பிற பொது சேவைகள்
- கல்வியாளர்கள்
- பிரச்சினையில் ஆர்வமுள்ள அரசியல்வாதிகள்.
- வழக்கறிஞர்கள்
- ॥० போன்ற உலகளாவிய அமைப்புகள்.

நீங்கள் அவர்களை சந்திக்கும்போது, குறித்த பிரச்சினை தொடர்பாக வேறு எவருடனாவது பேச வேண்டுமா என கேட்டுக் கொள்ளுங்கள். உங்கள் தொடர்புகளுக்கான வலையமைப்பை உருவாக்கிக் கொள்ளவும். சமூக ஊடகங்களில் அவர்களை பின்தொடரவும் அவர்கள் வெளியிடும் கட்டுரைகளை படிக்கவும். நீங்கள் உங்கள் கதையை ஆராயும்போது, ஓவ்வொருவரும் உங்களிடம் சொல்வதைப் பற்றிய விரிவான குறிப்புகளை எடுக்கவும். நீங்கள் அறிக்கையிடுவதற்கு தயாராகுகையில், சில விடயங்களில் நிச்சயமில்லையென்றால், அக்குறிப்புகளுடன் சரிபார்த்துக்கொள்ள முடியும். அப்போதே ஒருவரால் உங்களுக்கு கூறப்பட்ட கருத்துக்களை சரியாக தெரிவிக்க முடியும். ஒருவர் சொன்ன விடயத்தை தவறாக புரிந்து, தவறாகவே அறிக்கையிடுவீர்களாயின், உங்களுக்கு விடயத்தை எடுத்துரைத்தவரின் நம்பிக்கையை இழப்பீர்கள்.

C. தூப்பிரேயாகம் செய்தவர் என சந்தேகிக்கப்படும் நபர்கள்

நீங்கள் எல்லா ஆதாரங்களையும் சேகரித்து, அவர்களுக்கு எதிராக வலுவான வழக்கு ஒன்றைக் கட்டியுள்ளீர்கள். அவ்வாறிருக்கையில், குற்றும் சாட்டப்பட்டவர்கள் அல்லது சமூக விரோத செயல்களைச் செய்தவர்கள் என்று குற்றும் சாட்டப்பட்டவர்கள் உங்கள் விசாரணையில் நீங்கள் தொடர்பு கொள்ளும் கடைசி நபர்களாகவாவது இருக்க வேண்டும். நீங்கள் ஆரம்பத்திலேயே அவர்களை தொடர்பு கொண்டால், சாட்சிகள் மீது அழுத்தம் செலுத்தி, சான்றுகளை அழிக்க அவர்களுக்கு வாய்ப்பு கிடைக்கும் - உங்கள் விசாரணையும் தவிடுபொடியாகிவிடும்.

இருப்பினும், இருபக்க நியாயங்களைம் எடுத்துக் கூற நீங்கள் கடமைப்பட்டுள்ளீர்கள் என்பதால் குற்றும்சாட்டப்பட்டுள்ள நபருக்கும் அவர் பக்க நியாயத்தை எடுத்துக்கூற வாய்ப்பு வழங்க வேண்டும்.

பல செய்தி நிறுவனங்கள் குற்றும் சாட்டப்பட்டவர்களுக்கு பதிலளிப்பதற்காக ஓரிரண்டு நாட்கள் சந்தர்ப்பம் வழங்கும் - சட்டபூர்வமாகவோ அல்லது முரணாகவோ - நடவடிக்கை எடுப்பதற்கு அல்லது பிரசர தடுப்புக்கு அவர்களுக்கு இந்த கால அவகாசம் போதுமானதாக இருக்காது.

அவர்கள் உங்களை சந்திக்க ஒப்புக்கொண்டால், உங்களது சொந்த பாதுகாப்பில் அவதானமாக இருங்கள்.

- உங்களுடன் ஒரு சகாவை அழைத்துச் செல்லுங்கள்.
- நீங்கள் எங்கு போகிறீர்கள் என உங்கள் ஆசிரியரிடம் தெரிவிக்கவும்.
- யாராவது ஒருவர் உங்களை தூரத்தில் இருந்து கவனித்த வண்ணம் இருக்க வேண்டும்.
- விரிவான குறிப்புகளை எடுத்துக்கொள்ளுங்கள் அல்லது குரல் பதிவு செய்யுங்கள்.
- கோபம் அல்லது ஆவேசம் கொள்ளாது, உங்கள் தொழிலுக்கு உரிய கெளரவத்துடன், பொறுமையாக கலந்துரையாடல் நடத்துங்கள்.

அவர்கள் உங்களை நேரடியாக சந்திக்க விரும்பவில்லை என்றால், தொலைபேசி அல்லது மின்னஞ்சல் மூலம் உங்கள் கேள்விகளுக்கு பதிலளிக்கும்படி கேட்கலாம்.

அவர்களுக்கு எதிரான குற்றச்சாட்டுகள் தெடர்பாக பதில் அளிப்பதற்கு எழுத்து மூலமான (அல்லது குரல் பதிவு செய்யப்பட்ட) அறிக்கையை தயாரிப்பதற்கான முன்றாவது விருப்பு தேர்வும் அவர்களுக்கு உள்ளது.

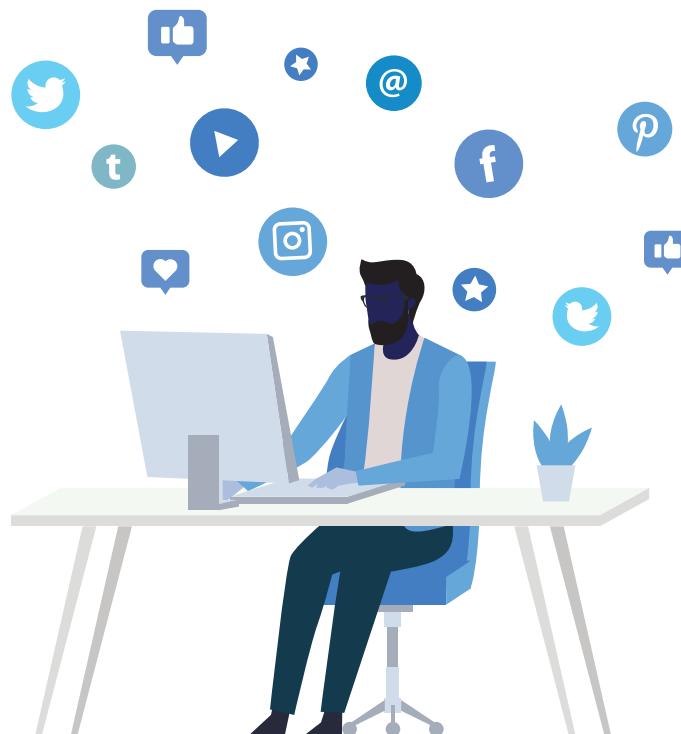
நீங்கள் குற்றம்சாட்டப்பட்டவரிடம் இருந்து பதிலைப் பெறுவதில் குறியாக இருக்க வேண்டும், சமநிலையான மற்றும் துல்லியமான செய்தியை வழங்குவதற்கு, குற்றச்சாட்டு தொடர்பாக அவர்பக்க நியாயத்தை கூற வேண்டியுள்ளது என்று திரும்பத் திரும்ப வலியுறுத்துங்கள்.

தொடர்ச்சியான தொடர்புக்கும் பிறகும் உங்களுக்கு எந்த பதிலும் கிடைக்கவில்லை என்றால், உங்களால் முடிந்த அளவில் அவர்களின் நிலையை சரியான முறையில் விளக்கி, பொதுவாக கிடைக்கக் கூடிய ஆதாரங்களை வைத்து அறிக்கையிடலாம். என்றாலும், நீங்கள் தொடர்பு கொள்ள எடுத்த முயற்சிகள் பற்றி அதில் கூறவேண்டும்.

நீங்கள் ஒரு பத்திரிகையாளர். எப்போதும் தாழ்மையுடனும் பொறுமையுடனும் இருக்க வேண்டும். குற்றத்தைத் தீர்மானிக்கும் பொறுப்பு உங்களுடையதல்ல. நேர்மை தவறாது சத்தியத்தை சொல்லுங்கள், தீர்மானிக்கும் பொறுப்பை மக்களிடம் விட்டுவிடுங்கள்.

தொகுதி 4

கதை சொல்லுதல்



பிரிவு 4.1 - உங்கள் ஊடகம் எது?

பத்திரிகையாளர்கள் தங்கள் கதையை வெளியிடக்கூடிய பல தளங்களைக் கொண்டிருக்கிறார்கள். அதிக எண்ணிக்கையிலான மக்களை சென்றடையக்கூடிய மற்றும் மிகவும் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தி, சிறந்த பயன்பாட்டை அடையக்கூடிய ஊடக தளம் எது என்பதில் நீங்கள் ஆரம்பத்தியே கவனம் செலுத்துதல் நல்லது.

நீங்கள் ஒன்றை மட்டும் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டியதில்லை. பத்திரிகை, வலைதளம், தொலைக்காட்சி முதலான பல்வேறு தளங்களில், வெவ்வேறு வடிவங்களில் உங்கள் கதையை வெளியிடலாம்.

A. வலைத்தளம்

கிட்டத்தட்ட அனைத்து செய்தி ஊடகங்களுக்கும் ஒரு வலைத்தளம் உள்ளது, அதில் சில ஒரு வலைத்தளமாக மட்டும் உள்ளது. இவற்றில் எழுத்து அறிக்கைகளைப் போல் படங்களையும் வீடியோ, ஓடியோ அறிக்கைகளையும் மிக எளிதாக தரவேற்றிக்கொள்ள முடியும். ஒரு கதையை உருவாக்கும் போது, அதற்குரிய படங்கள், ஓடியோ அல்லது வீடியோ பதிவுகளை தயாராக வைத்திருங்கள், அதனை கட்டுரையில் ஒரு பகுதியாகமட்டும் வெளியிட முடியும்.

ஒரு ‘நீண்ட வாசிப்பு’ (long read) என்பது ஒரு புதிய வகை இணைய கட்டுரை ஆகும். இது படங்கள், இன்போ கிராபிக்ஸ், வரைபடங்கள் மற்றும் ஓடியோ மற்றும் வீடியோ கிளிப்புகள் ஒரு நீண்ட கட்டுரையில் இணைக்கிறது. இந்த இணைப்பு வடிவமைப்பு வாசகர்களை ஈடுபாடு கொள்ளச் செய்கிறது. குறிப்பாக இந்த அம்சங்கள் விவரண கதைகளுக்கும் மற்றும் விசாரணை கதைகளுக்கும் மிகவும் பொருத்தமானது.

B. சமூக ஊடகங்கள்

பல செய்தி நிறுவனங்கள் பேஸ்புக், ட்விட்டர் மற்றும் Instagram போன்ற சமூக ஊடகங்களை விரிவாகப் பயன்படுத்துகின்றன. பெரும்பாலும், சமூக ஊடகங்களை தங்கள் பிரதான வெளியிட்டின்பால் பார்வையாளர்களை ஈர்ப்பதற்காக பயன்படுத்துகின்றன, ஆனால் அவற்றை அதே மாதிரியாக கதை சொல்வதற்கும் பயன்படுத்தவும் முடியும்.

சில நிருபர்கள் சிக்கலான கதைகளை இரண்டு, மூன்று வசனங்களைக் கொண்ட குறுகிய செய்திகளில், அனேகமாக, படம் அல்லது சிறிய வீடியோ கிளிப்பை இணைத்து, தொடர்ச்சியான ட்விட்டர் பதிவுகள் மூலம் சொல்வதில் தம் திறமையை நிலைநாட்டி உள்ளனர்.

இன்ஸ்டாகிராம் (Instagram) விசேடமாக படங்கள் மற்றும் குறுகிய வீடியோக்கள் பகிர்ந்துகொள்வதற்கு சிறந்தது. சாட்சியங்களை வழங்கிய மக்களின் - கட்டாயமாக அவர்களது அனுமதியுடன் - தொடர்ச்சியாக படங்களை வெளியிடுவதற்கு இது அனுமதிக்கிறது.

சமூக ஊடகங்களின் உடனடித் தன்மை மிகவும் சக்திவாய்ந்ததாக உள்ளது, குறிப்பாக உங்கள் கதையில் சம்பந்தப்பட்ட ஒரு நபர் அல்லது ஒரு நிறுவனத்திலிருந்து ஒரு உறுதியான எதிர்வினை உருவாக்கும் போது. கட்டாய உழைப்பு மற்றும் மனித கடத்தலால் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு, அவர்களின் நிலை பற்றி தெரிவிக்க ட்விட்டரின் பயன்பாடு எவ்வாறு உதவியது என்பதையும் அதன் மூலம் அதிகாரிகள் துரிதமாக செயல்பட்டதையும் சமீபத்திய உதாரணங்கள் காட்டுகின்றன.

எவ்வாறாயினும் இந்த சமூக ஊடகங்களை ஆட்சேர்ப்பில் நியாமானவர்களும் நியாமற்றவர்களும் பயன்படுத்துகின்றனர் என்பதையும் அவை கட்டாய ஊழியத்துக்கு அல்லது நியாமான ஆட்சேர்ப்புக்கு வாய்ப்புகளை ஏற்படுத்தியுள்ளன என்பதையும் மனதில் கொள்ள வேண்டும். சமூக ஊடகம் என்பது, மிக அதிக எண்ணிக்கையிலான மக்கள் வேலைவாய்ப்புகளைத் தேடும் ஓர் இடம் என்பதனால் இந்த தளங்களில் தரமான அறிக்கையிடல் அவசியம் என்ற யோசனை வலுப்பெறுகிறது.

C. வானோலி நிகழ்ச்சிகள்

வானோலி நிகழ்ச்சிகள் வழக்கமான அட்வணையின் ஒரு பகுதியாக இருக்கக்கூடும், அல்லது அவை பொட்காஸ்ட் (Podcast)டாக், தரவிறக்கம் செய்து எந்த நேரத்திலும் கேட்கக்கூடியதாக இருக்க முடியும். பேசுபவரின் அருகில் ஸ்மார்ட் போனை வைத்து அல்லது செருகுநிரல் ஒலிவாங்கி (plug-in microphone) ஊடாக ஒரு நல்ல ஒலிப்பதிவினை செய்ய முடியும். இந்த ஒலிப்பதிவினை போனிலோ அல்லது கணினியிலோ செம்மைப்படுத்தவும் முடியும்.

D. வீடியோ

சிறிய படப்பிடிப்பு மற்றும் எடுத்துப் போன்ற தொழில்நுட்ப வசதிகள் ஒரு ஸ்மார்ட் போனில் உள்ளது என்பதால் வாம் குறைந்தவர்கள் கூட ஒரு வீடியோ தயாரிப்பில் ஈடுபட முடியும். அவ்வாரான தயாரிப்புகளை வலைத்தளங்களில் பதிவேற்றலாம், தொலைக்காட்சியில் ஒளிபரப்பலாம், சினிமாவில் காட்டலாம் மற்றும் சனசமூக நிலையங்களில் கூட மக்களுக்கு காட்சியாக்கலாம்.

E. அளிமேசன் அல்லது அசைவுட்டம்

அளிமேசன் - சம்பந்தப்பட்டவர்களின் அடையாளத்தை பாதுகாத்து ஒரு கதையை சொல்ல சிறந்ததொரு வழியாகும்.

F. செயலிகள் (APPS)

செய்தி நிறுவனங்களால் வழங்கப்படுகின்றன செயலிகள் (Apps) மூலம் அவர்களின் உள்ளடக்கத்தை அணுகுவதற்கான வழியினை பலர் அறிந்திருப்பார்கள். ஆனால் புதிய வழிகளில் கதைகள் சொல்ல செயலிகள் (Apps) பயன்படுத்திய முந்தைய பரிசோதனைகளும் இருந்தன. தன் உயிரை பண்யம் வைத்து வெளிநாடோன்றில் வேலையையும் தனது எதிர்காலத்தையும் தேடிய ஒரு நபரின் திகில் அனுபவம் பற்றி உருவகப்படுத்த பிபிசி நிறுவனம் ஒரு வீடியோவையும் தயாரித்தது.

4. படங்கள் மூலம் கடை சொல்லுதல்

முன்னைய அத்தியாயத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள படிமுறை, தொழில் பிரச்சினைகள் பற்றி அறிக்கையிடுகையில் அவர்கள் எப்படி தங்கள் விவேகத்தை சித்தரிக்கிறார்கள் என்பதை பத்திரிகையாளர்கள் கவனமாக சிந்திக்க வேண்டும். மூலாதாரங்களின் பெயரைக் காப்பாற்றுவதிலும் தொழிலாளர் துஷ்பிரயோகத்தின் பாதிக்கப்பட்ட நபர்களை பாதுகாப்பதிலும் குறிப்பிடத்தக்க கவனம் செலுத்தப்பட வேண்டும்.

பிரிவு 4.2 - ஒரு தொடரை பற்றி சிந்தியுங்கள்

நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு அல்லது நிர்ப்பந்தப் பணி போன்ற கடினமான விடயத்தில் நீங்கள் அதீதமாக உழைத்து வருகிறீர்கள் என்றால், ஒரு செய்தி அறிக்கையில் உங்களுக்கு அவசியமானதை விட அதிகமான தகவல்கள் கிடைத்திருக்கும். இந்த சந்தர்ப்பத்தில், நீங்கள் குறிப்பிட்ட இந்த கருப்பொருளில் தொடர் அறிக்கை ஒன்றை பதிவிடுவது பற்றி பரிசீலிக்க வேண்டும் மற்றும் அதை இணையத்திலும் பதிவேற்றலாம்.

எடுத்துக்காட்டுகள்

IFJ. (n.d.). Stop violence against women journalists. [Online]. Available at: <https://www.ifj-stop-gender-based-violence.org/> [Accessed 11 December 2018].

Independent. (n.d.). Slaves on our streets. [Online]. Available at: <https://www.independent.co.uk/topic/slaves-on-our-streets> [Accessed 11 December 2018].

அடுத்தகட்டமாக, இத்தொடரை பிரச்சாரமாக ஆக்குவது பற்றியும் சிந்தியுங்கள். ஒரு செய்தி நிறுவனம் குறிப்பிட்ட விடயத்தில் நடைபோட்டியான முறையில் அறிக்கையிடும் அதன் வழக்கமான பங்கிற்கு அப்பால் சென்று, கொள்கை மாற்றத்துக்காக, ஒரு பக்கம் சார்ந்து அறிக்கையிடும் சமயத்தில் இவ்வாறு செய்யலாம்:

பாரப்சமற்ற மற்றும் குறிக்கோள் கொண்ட செய்தி ஊடகங்கள் பொதுவாக குற்றவியல் நடவடிக்கைகளுக்கு எதிராக போராடுகையில் சுதந்திரம், சுகாதாரம் மற்றும் சுதந்திரமான உழைப்பு போன்ற மனித உரிமைகளை ஊக்குவிப்பதற்காக மட்டுமே இதை செய்யும்.

பிரச்சார கதைகள் ஒரு தனி நபரின் மீது கவனம் செலுத்துவதோடு காலப்போக்கில் விரிவடையலாம் அல்லது இதே போன்ற பிரச்சினைகளை சந்திக்கும் வெவ்வேறு நபர்களுக்கு பொருந்தக் கூடியதாகவும் இருக்கலாம். மாற்றாக, ஒரே விடயம் பல்வேறு கோணங்களில் இருந்து ஆராய்ப்படலாம்: கடத்தப்பட்ட அல்லது தவறாக பயன்படுத்தப்பட்ட தொழிலாளி, முதலாளி, முகவர், சட்ட அமுலாக்க அலுவலர், மற்றும் இவர்கள் போன்ற பலரின் கோணங்களில் இருந்து ஆராய்தல்.

கதைகள் தொடர்ந்து வரும் நாட்களில் அல்லது அவ்வப்போது தொடராகவும் வெளிவர முடியும். பாரவையாளர்களை அல்லது வாசகர்களை ஈடுபாடுகொள்ளச் செய்வதற்கு எதிர்வரும் கதைகள் தொடர்பான முன்னிவித்தல் உதவும்.

- “நானை, எமது தொடரில், அப்துல் என்பவரை ஆபத்தான பயணத்தில் அனுப்பிய தரகரை சந்திப்போம்.”
- “மேரியிடமிருந்து, சுதந்திரமான பெண்ணாக அவளது வாழ்க்கைப் பற்றி நாங்கள் அதிக விடயங்களை கேட்கப் போகிறோம்.”

ஒரு வெற்றிகரமான பிரச்சாரத்திற்கு ஆறு படிமுறைகள்

படிமுறை 1: உங்கள் இலக்கை சரியாக அமைத்துக்கொள்ளுங்கள்

பிரச்சாரங்கள் பெரியவையோ அல்லது சிறியதாகவோ இருந்து வளர்த் தொடங்கலாம். நல்ல முறையில் முன்திட்டமிடுதல் பயனளிப்பதாக அமையும். ஆனால், உங்கள் நோக்கம் ஆரம்பத்திலிருந்து தெளிவாக இருக்க வேண்டும். நீங்கள் சட்டத்தில் ஒரு மாற்றத்தை கோருகிறீர்களா? அல்லது வேறு ஏதாவது நடவடிக்கையை நாடுகிறீர்களா? உதாரணத்திற்கு:

- “அனுமதி முறைக்கு முற்றுப்புள்ளி வைக்கும் வரை நாங்கள் பிரச்சாரத்தை தொடர்வோம்.”
- “கடத்தப்பட்ட அனைத்து பெண்களும் விடுவிக்கப்பட்டு, அரசின் பாதுகாப்பின் கீழ் கொண்டுவரப்பட வேண்டும்.”

படிமுறை 2: உங்கள் பிரச்சாரத்தை சரியாக நிர்வகியுங்கள்

பிரசாரம் பாதைவிட்டு அகலாது இருக்க வேண்டும் என்பதற்காக ஒரு நபர், ஒரு தினசரி அடிப்படையில் அதனை நிர்வகிக்க வேண்டும். இதனை செய்பவர் பெரும்பாலும் அந்த கதையினை எழுதும் நிருபராகவே இருப்பார்.

பிரச்சாரத்திற்கு ஆசிரியர் குழுமத்தில் உள்ள துணை ஆசிரியர், செய்திப்பிரிவு பிரதானி போன்ற முத்த ஒருவர் நாயகனாக இருக்க வேண்டும்.

இந்த நாயகன் நேரம் உட்பட, வளங்கள் ஒதுக்கீடு செய்யப்படும் என்பதை உறுதி செய்வார். பிரச்சாரங்களுக்கு பல ஆதாரங்கள் தேவை மற்றும் இளம் ஊழியர்கள் அந்த கடமையை சுமக்க தயக்கம் காட்டலாம். வெளி அழுத்தங்களை உரியமுறையில் கையாண்டு எழுத்தாளர் குழுவையும் பாதுகாப்பவராக நாகயகன் இருப்பார்.

படிமுறை 3: வலுவான ஆரம்ப தாக்கத்தை ஏற்படுத்துங்கள்

ஒரு தாக்கத்தை ஏற்படுத்தக் கூடியதாக பிரச்சாரத்தைத் தொடங்குங்கள், குறிப்பிட்ட தினத்தில் அதுபோன்ற வேறு ஒரு முக்கியமான விடயம் போட்டியாக அமையாதிருப்பதை உறுதிசெய்து கொள்ளுங்கள்.

கதை சாராம்சம் ஒரு பத்திரிகையின் முதல் பக்கத்தில் அல்லது தொலைக்காட்சி அல்லது வானோலி செய்தியில் ஆரம்பத்தில் இடம்பெறுவதை உறுதி செய்க. செய்திக்குத் துணையாக பக்க கதைகள், பின்னணி காட்சிகள், படங்கள் மற்றும் செய்தி சித்திரங்கள் (info graphics) போன்றவற்றைப் பயன்படுத்துக.

படிமுறை 4: வாசகர்கள் அதில் இணைந்துகொள்வதை எளிதாக்குங்கள்

சர்ச்சைக்குரிய பிரச்சினைகள் தொடர்பாக தங்கள் கருத்துக்களைப் பூன்றுவைப்பதற்கு மக்கள் அதிகளில் சமூக ஊடகங்களை பயன்படுத்தப்படுகின்றனர். இவர்களில் அனேகமானோர் உங்கள் கதையால் ஸ்ர்க்கப்பட வேண்டும். உங்கள் இணையதளத்தில் அவர்களது கருத்துக்களையும் சொல்ல வசதி செய்யுங்கள், மிகவும் சுவாரஸ்யமான மற்றும் ஆதரவானவற்றை வெளியிடுங்கள். எனினும், கருத்துக்கள் எதிர்மறையான, இனவாத, பாலியல் போன்றனவாக இருக்கலாம் என்பதைத் தெரிந்து கொள்ளுங்கள். ஒன்லைனில் (Online) கருத்து தெரிவிப்பதற்கான தெளிவான மற்றும் உறுதியான நெறிமுறை ஒன்றை அமைப்பது முக்கியம்.

பொதுமக்கள் அவர்களின் கருத்துக்களை சொல்லவும், அவர்கள் அறிந்தவற்றை அறிவிக்கவும் அல்லது கதை கருக்களை உங்களுக்கு அனுப்புவதற்கு ஒரு பிரத்தியேக மின்னஞ்சல் கணக்கை உருவாக்கிக் கொள்ளுங்கள்.

சட்டத்தில் மாற்றும் போன்ற குறிப்பிட்ட செயலுக்கான கோரிக்கைகளை ஆதரிக்கவென குடிமக்கள் கையெழுத்திடக்கூடிய மின்-மனுக்களுக்கென ஒரு தாம் உள்ளது. இது அவசியமாயின், ஒரு மனுவை தயாரியுங்கள் அல்லது விடயம் தொடர்பாக அக்கறைகொண்ட ஓர் அரசியல்வாதியை அவ்வாறு செய்யுமாறு கோருங்கள். பின்னர், மனுவில் கையெழுத்திட வாசகர்களை ஊக்கப்படுத்துங்கள். பிரசாரத்துக்கான ஆதரவு வளர்ந்து வருகிறது என்பதைக் காட்டுவதற்காக அதிகரித்து வரும் ஒப்பமிடுவோரின் எண்ணிக்கையை வெளியிடுங்கள்.

படிமுறை 5: வாசகர்கள் செய்ய முடியாத ஏதாவது ஒன்றை செய்யுங்கள்

உங்கள் செய்தி நிறுவனத்தின் அதிகாரத்தையும் வரம்புகளையும் நினைவில் கொள்ளுங்கள். அதிகாரத்தின் உச்சியில் உள்ளோரிடம் சங்கடமான கேள்விகளை கேள்வுங்கள், இதனால் வாசகர்களின் குரலையும் அதிகரிக்க முடியும்.

உங்களது ஆக்கங்கள் மக்களால் வாசிக்கப்படுகின்றனவா, ஏற்றுக்கொள்ளப் படுகின்றனவா, அது தொடர்பான மக்களின் கருத்து என்ன என்பதை அறிய, இதுபோன்ற நடவடிக்கைகளைத் தொடருங்கள். உங்களது அழுத்தத்தை உயர்த்துங்கள். வாசகர்களிடம் சொல்வதற்கு எதுவும் இல்லையென்றால், ஒரு வாரம் கழித்து மீண்டும் முயற்சி செய்க. பதிலைப் பெறுவதற்கு உங்கள் முயற்சியைப் பதிவுசெய்து, அதை பத்திரிகையில் வெளியிடுக.

படிமுறை 6: விட்டுவிடாதீர்கள்

“ஒரு பிரச்சாரத்தில் சோர்வு ஏற்படும்போது, வாசகர்கள் அதை கவனிக்கத் தொடங்கிவிடுகின்றனர்” என்று ஒரு பழைய, செய்தித்தாள் பழமொழி உள்ளது. நீங்கள் ஒரு குறுகிய, கூர்மையான பிரச்சாரத்தைத் தேர்ந்தெடுத்திருந்தால் அன்றி, நீண்ட காலத்திற்கு நீங்கள் அவ்விடயத்திலேயே இருப்பீர்கள். பிரச்சாரங்களை சுவாரஸ்யமாக கையாளுதல், துடிப்பாக வைத்திருத்தல் என்பது நேரடி பொறுப்புவகிக்கும் நபர்களினது மட்டுமல்லாது முழு ஆசிரியர் பீடத்தினதும் பணியாகும்.

பிரிவு 4.3 - நீங்கள் தயாரா?

A. திருத்தப் படிமுறைகள்

ஏனைய அறிக்கையிடல்கள் போலவே, நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் கட்டாய உழைப்பு பற்றிய அறிக்கை நல்ல செம்மையாக்கள் வழிமுறைகளையும் நடைமுறைகளையும் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். செம்மையாக்கள் தொடர்பாக ஒரு வளமான அமைப்பு ஏற்கனவே எழுத்துருவில் உள்ளது. ஆகவே இந்த கருவியில் அவை இணைத்துக் கொள்ளப்படவில்லை. செம்மையாக்கள் தொடர்பாக விளக்கப்படுத்துவது இந்தக் கருவியின் நோக்கமும் அல்ல.

B. நீங்கள் தயாரா?

உங்களது கதையையோ அல்லது கதைத் தொடரையோ வெளியிடுவதற்கு முன், சம்பந்தப்பட்ட அனைவரிடமும் கொடுத்து அவசியமான அனைத்து தகவலும் கதையில் உள்ளதா என்று சரிபார்க்கவும். பின்வரும் கேள்விகளுக்கு தெளிவான பதில்களை நீங்கள் கொண்டிருக்க வேண்டும்:

- நீங்கள் என்ன சொல்ல வருகிறீர்கள், உங்கள் குற்றச்சாட்டு என்ன?
- அவ்வாறு கூறுவதற்கு உங்களிடம் போதுமான தகவல்கள் மற்றும் சான்றுகள் உள்ளனவா?
- உங்கள் குற்றச்சாட்டுகளின் விளைவு எதுவாய் இருக்கும்?
- உங்களுடைய ஆதாரங்களில் மற்றும் உங்களுடைய ஆவணங்களில் நீங்கள் முழு நம்பிக்கை வைத்திருக்கிறீர்களா?
- உங்கள் எல்லா தகவல்களையும் ஆராய்ந்து சரிபார்க்க கூடுதல் முயற்சி எடுத்தீர்களா?
- குற்றச்சாட்டுக்கு உள்ளாணோர் அனைவருக்கும் பதில் அளிக்க வாய்ப்பு வழங்கப்பட்டதா?
- கதை எவ்வாறு கட்டமைக்கப்படுகிறது? தொடக்கம், மையம் மற்றும் இறுதி எவ்வாறு அமையப்போகிறது?
- நீங்கள் முகாமைமைப்படுத்தக்கூடிய பகுதிகளாக கதையை உடைக்க முடியுமா?
- இந்த அறிக்கையை எவ்வாறு சித்தரிப்பீர்கள்? படங்கள், எடுத்துக்காட்டுகள், அட்டவணைகள் அல்லது கிராபிக்ஸ் (Graphics) மூலம் கதையை விளக்க முடியுமா?
- ஒரு வழக்கறிஞர் அல்லது அனுபவம் வாய்ந்த ஆசிரியர் முழு கதையையும் (தலைப்புகளுடன் சேர்த்து) சரிபார்தாரா?

இந்த கேள்விகளுக்கு முழுமையாக பதிலளிக்க முடியாவிட்டால், நீங்கள் அறிக்கையை வெளியிட இன்னும் தயாராக இல்லை என்பதையே குறிக்கிறது.

தொகுதி 5

தொடர்தல்



பிரிவு 5.1 - தாக்கம், விருதுகள் மற்றும் நிபுணத்துவம்

A. தாக்கம்

நல்ல ஊடகம் மக்கள் வாழ்வில் வித்தியாசத்தை ஏற்படுத்துகிறது.

- ஓரு தனிநபர் அல்லது தனிநபர்கள் கட்டாய உழைப்பிலிருந்து விடுவிக்கப்படுவதற்கு வழிவகுக்கும்
- தங்களது நடைமுறைகளை மாற்றியமைக்க தொழில் வழங்குநரை மற்றும் / அல்லது அவர்களின் வணிக பங்காளர்களை ஊக்குவிக்கும்
- தங்கள் உரிமைகள் பாதிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு நம்பிக்கையூட்டி மற்றவர்களுக்காக ஒரு ஆதரவு குழுவை அமைக்க தொடர்புகளை நாடுங்கள்
- சட்டங்களை வலுப்படுத்துவதற்கும், தற்போதுள்ள சட்டங்களை அமுல்படுத்துவதற்கும் அதிகாரிகளை ஊக்கப்படுத்துங்கள்
- நிர்ப்பந்தப் பணி மற்றும் நியாயமற்ற ஆட்சேர்ப்பு நடைமுறைகள் மற்றும் அவற்றின் அடிப்படைக் காரணிகளை கண்கை கொள்கை வகுப்பாளர்களை ஊக்குவிக்கவும்
- குறிப்பிட்ட வகை தொழிலாளர்கள் நிலைமை பற்றி விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்தி, பொதுமக்கள் கொண்டுள்ள தவறான எண்ணாங்களை மாற்றுவது.

நீங்கள் வெளியிடக்கூடிய அறிக்கைகள் முடிவுக்கு வந்துவிடும் ஆணால் உங்களது ஊடக செயல்பாடு முடிவுக்கு வராது.

தொழிலாளர்களுக்கான விரும்பத்தக்க விளைவுகளை பற்றி சிந்திக்க வேண்டியது அவசியமாகும். கட்டாய உழைப்பு சூழ்நிலை பற்றி அறிக்கையிடுகையில் தொழிலாளர்களை விடுவிப்பதற்கான

தீர்வே அதனால் நோக்கம் ஆகும். பிற சந்தர்ப்பங்களில், தொழிலாளர் நலனுக்கு சார்பல்லாத பணி நிலைமைகளின் அடிப்படையில் ஒழுக்கமான வேலைப் பற்றாக்குறை போன்ற விடயங்களை அறிக்கையிடும்போது, விரும்பப்படும் விளைவு மிக நுட்பமாக இருக்கும். மாற்றங்கள், வேலை நிலைமைகளை மேம்படுத்துவதையும் அதிக எண்ணிக்கையிலானோரை தொடர்பு படுத்தியதாகவும் இருக்கும் என்பதால் அதனை அடைவதும் கண்காணிப்பதும் கடினமாக இருக்கும்.

B. விருதுகள்

விருதுகள், பரிசுகள் மற்றும் தோழமைகள் (Fellowships) கிட்டத்தட்ட அனைத்து வகையான அறிக்கையிடலுக்கும் உள்ளன. தொழிற்துறை புலம்பெயர்வுச் சிக்கல்கள் மற்றும் நிர்ப்பந்தப் பணி தொடர்பாக அறிக்கையிடல், விசேஸ்மாக தீவிர புலனாய்வு அறிக்கைகள், ஊடக விருதுகளில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளன. சமீப ஆண்டுகளில், பல்வேறு நாடுகளில் மிகவும் மதிப்புமிக்க பரிசுகள் சில இந்த வகை கதைகளுக்கு வழங்கப்பட்டுள்ளன:

- புலிச்சர் பரிசு (அமெரிக்கா): சீ புட் ப்ரோம் ஸ்லேவ் (Seafood from slave) (2016)⁷
- தேசிய பத்திரிகை விருது (கனாடா): தி கேஜ் (The Cage) (2016)
- ஆஸ்பர்ட் லண்டர்ஸ் (பிரான்ஸ்): வோயேஜ் என் பார்பரி (Voyage en barbarie) (2015)⁸

இந்த வேறுபாடுகள் ஒரு கதையின் ஆரம்ப தாக்கத்தை அதிகரிக்க உதவுகின்றன, ஏனெனில் பிரச்சினைகள் மற்ற ஊடக வல்லுனர்களின் கவனத்தையும் மற்றும் சில சமயங்களில் பொது மக்களுடைய கவனத்தையும் ஈர்க்கிறது.

பல பிற விருதுகள் தீட்டங்கள் தொழிலாளர் மற்றும் குடிபெயர்வு பிரச்சினைகளில் கவனம் செலுத்துகின்றன. அவற்றில் சில:

- Global media competition on labour migration and fair recruitment⁹
- Migration Media Award¹⁰
- Anti-Slavery Day Awards¹¹
- ILCA Labor Media Awards¹²
- International Women in Media Foundations Awards¹³

C. நிபுணத்துவம்

சிறப்பு திறன்களை கொண்ட செய்தியாளர்கள் சிலநேரங்களில் ‘பீட்’ நிருபர்கள் என அழைக்கப்படுகிறார்கள், ஏனென்றால் அவர்கள் குறிப்பிட்ட துறைகளில் நிபுணத்துவம் பெற்றுள்ளனர். குறிப்பிட்ட விடயங்களில் நிபுணத்துவம் பெற்ற பத்திரிகையாளர்களிடமிருந்து ஆசிரியர் பீடம் நன்மைகள் பெறுகிறது. கட்டாய உழைப்பு மற்றும் நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு ஆகியவற்றில் நீங்களும் நிபுணத்துவம் பெறலாம்:

- செய்தி மேசைக்கு சிறப்பு கதை யோசனைகள் வழங்குதல், அவற்றைப் பற்றி அவர்கள் அறிக்கையிட முடியாவிட்டாலும் கூட,
- சிக்கலான கதைகளை புரிந்து மற்றும் விளக்கமளிக்க,
- நேர்காணக்கூடிய அல்லது தகவலை வழங்கக்கூடிய பல வல்லுனர்களை அறிவீர்கள்,
- உங்களுடைய சக ஊழியர்களுக்கு தொடர்புடைய கதைகளை செய்வதற்கு உதவுக்கள்.
- ஒரு செய்தி கதையுடன் இணைந்து செல்லும் பின்னணி காரணிகளை சேர்த்து, சூழலை விளக்கவும்,
- முன்திட்டமிடல், எதிர்வரும் செய்தி நிகழ்வுகளைத் தேடுதல், மற்றும் ஆசிரியர் பீடமானது அவற்றை அறிக்கையிட தயாராக இருப்பதை உறுதி செய்யவும்.

7. AP. (2016). An AP investigation helps free slaves in the 21st century. [Online]. Available at: <https://www.ap.org/explore/seafood-from-slaves/> [Accessed 11 December 2018].

8. Voyage en Barbarie. (n.d.). Accueil. [Online]. Available at : <https://voyageenbarbarie.wordpress.com/> [Accessed 11 December 2018].

9. ILO. (2018). ILO launches 2018 global media competition on labour migration and fair recruitment. [Online]. Available at: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_644858/lang--en/index.htm [Accessed 11 December 2018].

10. Migration Media Award. (n.d.). Homepage. [Online]. Available at: <http://www.migration-media-award.eu/index.php?lang=en> [Accessed 11 December 2018].

11. Human trafficking foundation. (2018). Anti-slavery day awards. [Online]. Available at: <https://www.humantraffickingfoundation.org/news/2018/10/16/anti-slavery-day-awards-2018-winners-announced> [Accessed 11 December 2018].

12. ILCA. (2018). Inspiration. [Online]. Available at: <https://ilcaonline.org/inspiration/> [Accessed 11 December 2018].

13. International Women in Media Foundations Awards. (n.d.). Our awards. [Online]. Available at: <https://www.iwmf.org/our-awards/> [Accessed 11 December 2018].

நீங்கள் நிபுணத்துவம் பெற்றால், நிச்சயமாக உங்கள் வேலை சுவாரஸ்யமானதாகவும், பலனிப்பதாகவும் இருக்கும்:

- நீங்கள் அந்த விடயத்தை நன்றாக அறிந்து கொள்வீர்கள்.
- இது ஒரு வித்தியாசமான வேலை, பொதுவான செய்திகளை வருடக்கணக்காக அறிக்கையிட்ட உங்களுக்கு இது புத்தனர்ச்சி தரும் புதிய சுவாலாக இருக்கலாம்.
- சமூகத்திலும் தொழில் துறையிலும் அதிக மதிப்பை பெறுவீர்கள்
- எந்தக் கதையை, எவ்வாறு அறிக்கையிட வேண்டும் என்று தீர்மானிப்பதில் உங்களுக்கு அதிக சுதந்திரம் இருக்கும்
- நீங்கள் அற்பமான மற்றும் கணிக்கக்கூடிய கதைகளை தவிர்க்கலாம்
- உங்களுடைய திறமைகளை வெளிப்படுத்த நீங்கள் சிறப்பாக உழைக்க முடியும், இதனால் இன்னும் அதிகமான ஆசிரியர் தலையாங்கங்களை அணுகுவதற்கான வாய்ப்பு உங்களுக்கு கிடைக்கும்.

பிரிவு 5.2 - இறுதிக் குறிப்புகள்

A. வாசியுங்கள்

நீங்கள் செய்தி பக்கங்களில் அல்லது வான்லையில் தொடர்ச்சியாக, மீண்டும் மீண்டும் செய்யும் விடயங்களை விட அதிகமாக தெரிந்து கொள்ள வேண்டும்.

இவ்விடயம் தொடர்பாக உங்களால் முடிந்த அனைத்தையும் படியுங்கள். நிபுணர்களின் கட்டுரைகளை வாசியுங்கள். அரசாங்க அமைப்புகள் மற்றும் அரசு சாரா நிறுவனங்கள் பெரும்பாலும் தங்கள் நடவடிக்கைகளை பற்றி செய்திதான்களை வெளியிடுகின்றன. தொடர்புடைய வலைப்பதிவுகளைப் பின்தொடர்நுங்கள்.

எப்படி ஆட்சேர்ப்பு வழிமுறைகள் இயங்குகின்றன என்பதைப் புரிந்து கொள்ள வேண்டும் என்பதையும் உழைப்புக்கான இடப்பெயர்வு மற்றும் தேசிய மற்றும் சர்வதேச சட்ட நடைமுறைகள் எவ்வாறு நடைமுறைக்கு வருகின்றன என்பவற்றையும் அறிந்துகொள்ள வேண்டும்.

உங்களது விடயம் பற்றி முறையாகக் கற்றுக்கொள்வதற்கான செயலமர்வுகளில் கலந்துகொள்ள அழைக்கப்பட்டால், தவறாது கலந்துகொள்ளுங்கள். ஒவ்வொரு வாய்ப்பும் அறிவு வளர உதவுகிறது மற்றும் இதற்காக ஒரு வலையமைப்பை உருவாக்கவும் உங்களால் முடியும்.

வளங்கள்

ILO Topic page on Fair Recruitment
www.ilo.org/fairrecruitment

ILO Topic page on Forced Labour
www.ilo.org/forcedlabour

Thomson Reuters Foundation (n.d.) Human trafficking and modern day slavery reporting human trafficking and modern day slavery [Online] Available at: <https://www.trust.org/media-development/programmes/?sfid=a15D0000018xNlalAM&areaOfFocus=Human%20Trafficking%20and%20Modern%20Day%20Slavery> [Accessed 15 November 2018]

B. விடயத்தில் காணாமல் போய்விடாதீர்கள்

விசேட தன்மை கொண்ட விடயங்களை நிபுணத்துவம் பெறாத சாதாரண மக்களுக்கு எடுத்துரைப்பதே உங்கள் கடமை. அவர்களுக்கு புரியும் மொழியில் தெளிவாக விளக்கப்படுத்தாங்கள். அதாவது:

- குறிப்பு சொற்களை (Jargons) அன்றாடம் பயன்படுத்தும் சொற்களுக்கு மாற்றுங்கள்.
- பொருத்தமற்ற விவரங்களை நீக்கிவிடுங்கள்
- தெளிவற்ற விடயங்களை விளக்கிச் சொல்லுங்கள்
- வாசகர்கள், கேட்போர் அல்லது பார்வையாளர்களுக்காக உங்கள் கதைகளை உருவாக்குங்கள்.

C. தனித்துவிடாதீர்கள்

குறிப்பிட்ட விடயம் தொடர்பாக கவனம் செலுத்தும் விடயத்திற்கொண்ட ஏனையோருடன் தொடர்பை ஏற்படுத்திக்கொள்ளுங்கள். தகவல், தொடர்புகள், கதை யோசனைகள் மற்றும் ஆலோசனைகள் வழங்குவதன் மூலம் அவர்களால் உங்களுக்கு உதவ முடியும். உங்களுடைய சொந்த உள்ளுர் குழுவை உருவாக்குவதை பற்றி சிந்தியுங்கள் அல்லது குறைந்தபட்சம் அவ்வப்போது சாதாரண சந்திப்புகளையாவது ஏற்பாடு செய்யுங்கள்.

நிர்ப்பந்துப் பணி மற்றும் நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு பற்றிய அறிக்கையிடல்

**இலங்கை ஊடகவியலாளர்களுக்கான
சர்வதேச நொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் கையேறு**



This publication has been funded by the European Union.

The contents of this publication are sole responsibility of ILO
and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.



ILO Country Office for Sri Lanka and the Maldives
202 - 204, Bauddhaloka Mawatha,
Colombo 07, Sri Lanka.
Tel: +94 11 259 2525 Fax: +94 11 250 0865
www.ilo.org/colombo

