இடம்பெயர்விற்கான

மாறும் தொழில் இடம்பெயர்விற்கான கொள்கை துலங்கள்கள்

Thematic Briefing Paper Series

இல. 2– 2015

centre for poverty analysis

மாறும் தொழில் இடம்பெயர்விற்கான கொள்கை துலங்கல்கள்

இலங்கையின் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் பால் அடிப்படையிலான மாற்றங்களில் அவர்களின் திறன் நிலைமைகளை பிரதிபலிக்கும் கொள்கை தொடர்பான ஓர் ஆய்வுக் கண்ணோட்டம்

நாதியா நஜாப்

மொஹம்மட் முனாஸ்

வறுமை ஆராய்ச்சி நிலையத்தின் பிரசுரம்

மையக்கரு சுருக்க ஆய்வுக் கட்டுரைகள் தொடர்

இல. 02 - 2015

(C) வறுமை ஆராய்ச்சி நிலையம் 2015

ISBN: **978-955-1040-84-0**

வறுமை ஆராய்ச்சி நிலையம் தகவல்களை பெற்று உடனுக்குடன் விரைவாக பரம்பலடையச் செய்யும் நோக்குடனான, வறுமை ஆராய்ச்சி நிலைய சுருக்க ஆய்வு கட்டுரைத் தொடரின் பகுதியாகும்.

இம்மேலோட்டக் கட்டுரைத் தொடரானது மூன்று வகைகளைக் கொண்டுள்ளது.

1) **வறுமை மேலோட்டங்கள்:** இவை துறை சார் மற்றும் துறை சாரா அரங்கினர்களுக்காக முறைசாரா முறையில் தகவல்களை வழங்குவனவாக அமைக்கப்பட்டுள்ளன.

2) **கொள்கை மேலோட்டங்கள்:** இவை தெளிவான கொள்கை ஒழுங்கமைப்பைக் கொண்டிருப்பதுடன் வறுமை மற்றும் அபிவிருத்தி விடயங்களில் பணியாற்றும் அரச, அரச சாரா ஆய்வு நிலை மற்றும் நன்கொடை நிறுவனங்களின் கொள்கை வகுப்பாளர்களை இலக்காகக் கொண்டு அமைக்கப்பட்டுள்ளன.

3) **மையக்கரு சுருக்க ஆய்வுக் கட்டுரைகள்:** இவை துறை சார்ந்த மற்றும் துறை சாரா அரங்கினர்களை இலக்காக கொண்டுள்ளன. இலங்கையில் வறுமையுடன் எவ்வித நேரடித் தொடர்புகளையும் கொண்டிராத வறுமை ஆராய்ச்சி நிலையத்தின் ஐந்து மையக்கரு ஆய்வு பகுதிகளிலுமான விடயங்களை மையக்கரு ஆய்வு கட்டுரைகள் உள்ளடக்கியுள்ளன.

நஜாப், நாதியா

இலங்கையில் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் பால் அடிப்படையிலான மாற்றங்களில் அவர்களின் திறன் நிலைமைகளை பிரதிபலிக்கும் கொள்கை தொடர்பான ஓர் ஆய்வுக் கண்ணோட்டம் / நாதியா நஜாப் (சக) மொஹம்மட் முனாஸ் - கொழும்பு : வறுமை ஆராய்ச்சி நிலையம், 2015

ப. 16 ; செமீ. 21

ISBN 978-955-1040-84-0

i. 331.544095493 டிவி 23 ii. தலைப்பு

1. தொழில் இடப்பெயர்வு - இலங்கை

முன்னுரை

இம் மையக்கட்டுரைச் சுருக்க ஆய்வுத் தொடர் இலங்கையில் தொழில் வெளிப்புலம்பெயர்வு மற்றும் தொழில் புலம்பெயர்வினது மாறும் போக்குகளது வரலாற்றினை எடுத்து நோக்குகின்றது. வெளிநாடுகளில் பணிபுரியும் எமது நாட்டு தொழில் வளங்களை பாதுகாக்கும் நோக்கில் உருவாக்கப்பட்டு அமுல்படுத்தப்படும் பல்வேறு கொள்கைகள் மற்றும் இவ்வாறு முன்வைக்கப்பட்டுள்ள தொழில் புலம்பெயர்வு கொள்கைகளின் சில சாத்தியமான விளைவுகளின் ஒரு மேலோட்டத்தினை இச்சுருக்கம் வழங்குகின்றது.

இச்சுருக்க ஆய்வினை மீளாய்வு செய்து தந்தமைக்காக கலாநிதி சேபாலி கொட்டேகொட மற்றும் காயத்ரி லொகுகே அவர்களுக்கும் பதிப்பிலான திருத்தங்களை செய்து பிரசுரத்தினை அழகுற முடிப்பதில் உதவிய ரொஷ்னி அலெஸ் அவர்களுக்கும் எழுத்தாளர்கள் தமது நன்றிகளைத் தெரிவித்துக் கொள்கின்றனர்.

இவ்வாக்கத்தின் எழுத்துருவாக்கத்தில் நிதியுதவியை வழங்கிய ஆசிய நிதியத்திற்கு வறுமை ஆராய்ச்சி நிலையம் (CEPA) தனது நன்றியைத் தெரிவித்துக் கொள்கின்றது. மேலும் இதனை தமிழ் மற்றும் சிங்கள மொழிகளில் மொழிபெயர்ப்பதில் உதவியதுடன் ஆங்கிலம், சிங்களம் மற்றும் தமிழ் மொழிகளில் அச்சிடுவதில் உதவியமைக்காக சிந்தனைத் தாங்கி முயற்சியகத்திற்கும் (TTI) வறுமை ஆராய்ச்சி நிலையம் (CEPA) தனது நன்றியைத் தெரிவிக்கின்றது.

இச்சுருக்க ஆய்வுக் கட்டுரையில் தெரிவிக்கப்பட்டுள்ள நோக்குகள் மற்றும் கருத்துக்கள் யாவும் எழுத்தாளர்களையே சாரும் என்பதுடன் வறுமை ஆராய்ச்சி நிலையத்தைப் பிரதிபலிப்பதில்லை.

உள்ளடக்கம்

1.	அறிமுகம்	1
2.	இலங்கையின் (வெளிவாரி) புலம்பெயர்வின் வரலாறு	3
3.	தொழில் புலம்பெயர்வின் பண்புகளும் போக்குகளும்	5
4.	பெண்கள் புலம்பெயர்வு	12
	4.1 ஏன் புலம்பெயர்கின்றனர்?	13
	4.2 வீட்டுப் பணிப்பெண்களாக பெண்கள் புலம்பெயர்வதுடன் தொடர்பான பிரச்சினைகள்	15
5.	கொள்கை தாக்கங்கள்	19
6.	முடிவு	25
7.	உசாத்துணைகள்	27
8.	மேலதிகவாசிப்புக்கள்	32

1. அறிமுகம்

உலகின் பல பாகங்களிலிருந்தும் மக்கள் தமது பொருள் சார்ந்த மற்றும் சமூக நிலைமைகளை முன்னேற்றும் ஒரு தற்காலிக மற்றும் நிரந்தர வழியாக புலம்பெயர்வினை நோக்கி மீளத்திரும்பியுள்ளமைக்கான பல சந்தர்ப்பங்களை மனித வரலாற்றின் அண்மைக்கால வரலாறு கண்டுகொண்டுள்ளது. உலகின் கிட்டத்தட்ட ஒவ்வொரு ஆறு பேருக்கும் ஒருவர் அதாவது ஏறத்தாழ ஒரு பில்லியன் மக்கள் தமது தேசிய எல்லைகளை விட்டு புலம்பெயர்பவர்களாக இருப்பதாகவும் இவர்களுள் 70%ஆனோர் பெண்களாவர் என ஐக்கிய நாடுகளின் நடவடிக்கை குழுவிற்கான மேடை கணிப்பிட்டுள்ளது (UNPAC, 2011).

சில இயற்கை அனர்த்தங்கள் காரணமாகவன்றி மக்கள் ஓரிடத்திலிருந்து வேறோரிடத்திற்கு இடம்பெயர்வதானது, தமது சொந்த நாட்டில் போதுமானளவு பொருளாதார மற்றும் சமூகரீதியான வாய்ப்புகள் இல்லாதபோது அதே நேரம் வெளி நாடுகளில் இவற்றுக்கு உயர் வாய்ப்புக்கள் காணப்படுவதாக நோக்கப்படுவதன் விளைவாகவும் ஏற்படுகின்றது. எனினும் மனித அபிவிருத்தி அறிக்கை (2009 இன்) எடுத்துக்காட்டுவதற்கேற்ப தனிநபர் தீரமானங்களிற்கும் புலம்பெயர்விற்கான தீர்மானங்கள் எடுக்கப்பட்ட சமூக-பொருளாதார சூழ்நிலைகளிற்குமிடையில் ஒரு உயிரோட்டமான இடைத்தொடர்புள்ளது. தொழில் வாய்ப்புகளிற்காக மக்கள் வெளிநாடுகளை நோக்கி ஏன் புலம்பெயர்கின்றார்கள் என்பதை விளக்குவதற்கு ஒரு தனிப்பட்ட அல்லது நேரடியான காரணமொன்றில்லை. ஆனால் இறுதியில் புலம்பெயர்வதற்கான தீர்மானத்தினை எடுப்பதற்கு ஏதுவாகின்ற பல காரணங்கள் உள்ளமையை காட்டுகின்றதாகவுள்ளது. பெண்கள் மற்றும் ஆண்கள் புலம்பெயர்வதற்கான ஒருமித்த, பலமான ஒரு காரணமாக வறுமை மற்றும் குடும்பத்திற்கு ஆதரவு வழங்கல் என்பன காணப்படினும் பெண்கள் புலம்பெயர்வதற்கான தீர்மானங்களிற்கும் ஆற்றல்களிற்கும் எப்போதும் பங்களிப்பு செய்யும் காரணியாக வறுமை காணப்படவில்லை, மாறாக இது அரச மற்றும் சமுதாய அமைப்பு, பாரம்பரியங்கள் மற்றும் குடும்ப, தனிநபர் சூழ்நிலைகள் என்பவற்றிலும் தங்கியுள்ளதாக காணப்படுகின்றது (கரிடாஸ் இன்டர்நெசனல், 2010). இவ்வாறு கூறும் அதே நேரம் ஏறத்தாழ மூன்று தசாப்தங்களாக தொடர்ந்த யுத்தம் மற்றும் அதன் விளைவான வறுமை என்பன தொழிலுக்கான புலம்பெயர்வினை தூண்டுகின்ற ஒரு காரணம் என்பது மறுக்கப்பட முடியாது என்பதுடன் இவ்விடயம் இவ்வாவணத்திலும் ஓரளவு எடுத்து நோக்கப்படும்.

2009ஆம் ஆண்டு வரை இலங்கையில் தொழில் நோக்கத்திற்காக புலம்பெயர்வோரில் பெரும்பாலானோர் பெண்களாக இருந்து வருவதுடன் இன்றும் தொழிலாளர் விநியோகத்தில் குறிப்பிடத்தக்களவு விகிதத்தினை பெண்களே ஆற்றுகின்றனர். இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தினது (SLBFE) அறிக்கையினால் (2011) வழங்கப்பட்ட தரவுகளின் படி வெளிநாட்டிற்கு தொழிலுக்காக புலம்பெயர்கின்ற 127,090 பெண்களில் 84.83% இனர் வீட்டு வேலைகளிற்காக[1], பிரதானமாக மத்திய

[1] 2011ஆம் ஆண்டு இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தினது அறிக்கையில் இக்குழுவினர் வீட்டு பணிப்பெண்களென குறிப்பிடப்படுகின்றனர்.

கிழக்கு நாடுகளிற்கு செல்வோராக இருக்கின்றனர். மத்திய கிழக்கில் வீட்டு பணிப்பெண்களாகவுள்ள இப்பெண்கள் தமது சொந்த நாட்டில் வீஸா வழங்குவதற்கான நிலைமைகள் தொடர்பான தொழிலாளர் சட்டங்கள் பலவீனமான நிலையில் காணப்படுவதால், தொழிலாளர் புலம்பெயர்வாளர்களுள் மிகவும் பலவீனமான மற்றும் மிகவும் குறைந்த வருமானம் ஈட்டுகின்றோராக காணப்படுகின்றனர். கடந்த பல வருடங்களாக இலங்கையின் வெளிநாட்டில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் மொழி மற்றும் கலாச்சார வித்தியாசங்கள் காரணமாக விளைவான ஒப்பந்த மீறல்கள், பௌதீக மற்றும் பாலியல் வன்முறைகள் மற்றும் புரிந்துணர்வின்மைகளை அனுபவித்து வந்துள்ளமையை அறிக்கைகள் கூறுகின்றன. இவ்வாறான நிகழ்வுகள் இலங்கை அரசாங்கம் புலம்பெயர் பணியாளர்களது பாதுகாப்பினை உறுதிசெய்வதற்காக கொள்கைகளை விருத்திசெய்வதற்கு காரணமாயுள்ளன.

இலங்கையின் தொழில் புலம்பெயர்வினை சிறந்த முறையில் விளங்கிக்கொள்வதற்காக இம்மையக்கரு சுருக்கவாய்வு கட்டுரை முதலில் இலங்கையிலிருந்து தொழிலுக்காக புலம்பெயர்வதன் வரலாறு, தொழில் புலம்பெயர்வின் மாறும் போக்குகள், தமது புலம்பெயரும் தீர்மானத்தின் விளைவாக, வீட்டிலும் அவ்வாறே வெளிநாடுகளிலும் பெண் தொழில் புலம்பெயர்வாளர்கள் முகம் கொடுக்கும் துஷ்பிரயோகங்கள் மற்றும் கஷ்டங்களையும் இறுதியாக தேசிய பணியாளர்கள் வெளிநாடுகளில் இருக்கும்போது அவர்களை பாதுகாக்கும் எண்ணத்துடன் உருவாக்கப்பட்டு, அமுல்படுத்தப்படுகின்ற பல்வேறு கொள்கைகளையும் நோக்குகின்றது. மேலும் இம்மையக்கரு சுருக்கவாய்வுக் கட்டுரை முன்வைக்கப்பட்டுள்ள தொழில் புலம்பெயர்வு கொள்கைகளால் சாத்தியமான சில விளைவுகளையும் நோக்கிட எத்தனிக்கின்றது. புலம்பெயர்வு எனும் எண்ணக்கருவானது சர்வதேச புலம்பெயர்விற்கு மாத்திரம் மட்டுப்பட்டதல்லவென்பதோடு இவ்வாய்வு கட்டுரையின் நோக்கத்திற்காக எமது கவனத்தை நாம் சர்வதேச தொழில்களிற்காக பிறநாட்டிற்கு குடிபெயர்தலிலும் மற்றும் அதனுடன் தொடர்பான கொள்கைகளிலும் செலுத்துகின்றோம்.

கொள்கை அமுல்படுத்தலானது முன்யோசனை செய்யப்பட்டதிலிருந்து, பின்னூட்டலிற்கு, திருத்தத்திற்கு என கருதப்பட முன்னர் சட்ட வரைவாக்கம் வரைக்கும் காலம் எடுப்பதால் தொழில் புலம்பெயர்வு தொடர்பான கொள்கை மாற்றங்களுடனான மிக அண்மைக்கால அபிவிருத்திகளை படம் பிடிக்கும் முயற்சியில் இம்மையக்கரு சுருக்கவாய்வு கட்டுரை, சில தெரிவு செய்யப்பட்ட ஊடக அறிக்கைகளை கவனத்தில் கொள்கின்றது. இதனால் தொழில் புலம்பெயர்வு கொள்கையில் பிரேரிக்கப்பட்டுள்ள மாற்றங்கள் தொடர்பான தற்போதைய சூழ்நிலை மற்றும் விவாதங்களை முன்கொண்டுவர முடியுமாக இருந்தது. இம்மையக்கரு சுருக்கவாய்வு கட்டுரையானது எதிர்கால கொள்கை திட்டமிடல் மற்றும் அமுலாக்கத்திற்கான தகவல்களை பெற்றுக்கொள்ள பயன்படுத்தப்படலாம் என நம்பப்படுகின்றது.

2. இலங்கையில் (வெளிவாரி) புலம்பெயர்வின் வரலாறு

கடந்த வருடங்களில் பல்வேறு வடிவங்களில் குடிபெயர்வினை அனுபவித்துள்ள ஒரு நாடு என்பதால் தொழில் நோக்கத்திற்கான வெளி புலம்பெயர்வென்பது இலங்கைக்கு ஒரு புதிய நிகழ்வல்ல. முதன் முதலில் தொழிலுக்காக குடிபெயர்ந்தமை எனக் கொள்ளும்போது பிரித்தானிய ஆதிக்கத்தின் கீழான காலத்தில் பிரதானமாக பிரித்தானியருக்கு சொந்தமான இறப்பர் தோட்டங்களில் பணிபுரிவதற்காக இலங்கை தமிழர்கள் குடிபெயர்ந்தமையை நோக்கி பின்னோக்கி செல்கின்றது (IPS, 2008).

தொழில் ரீதியாக குடிபெயர்வோரது எண்ணிக்கைகள் மற்றும் போக்குகள் என்பன அடுத்த அத்தியாயத்தில் கலந்துரையாடப்படவுள்ளதெனினும் அண்மைக்காலங்களில் சுமார் 20 வருடங்களிற்கும் மேலாக இலங்கையிலிருந்தான மொத்த தேறிய புலம்பெயர்வு 1.5 முதல் 2 மில்லியனிற்குமிடையிலாகும் என கணிப்பிடப்பட்டுள்ளமை குறிப்பிடத்தக்கதாகும். இவ்வெண்ணிக்கை, ஸ்ரீஸ்கந்தராஜா (2002) இற்கேற்ப பூகோள நியதிகளுடன் ஒப்பிடும்போது குறிப்பிடத்தக்கதாக பெரியதாக இல்லையெனினும் இலங்கையின் குடித்தொகை அளவு மற்றும் புலம்பெயர்வின் நிலையான தன்மையுடன் ஒப்பிடும்போது இது குறிப்பிடத்தக்களவு முக்கியத்துவமுடையதாகும். புலம்பெயர் வரலாற்றினை அறிந்திருப்பதானது, தற்போதைய புலம்பெயர் போக்குகளை நன்கு புரிந்துகொள்வதற்கு அவசியமாகும்.

குடிபெயர்விற்கு பங்களிப்பு செய்த காரணியொன்றாக ஏறத்தாழ 30 வருடங்களாக நீடித்த உள்நாட்டு யுத்தம் இருந்த போதும் இலங்கையின் கல்விகற்ற மற்றும் வாண்மையாளர் நிபுணர்கள் பிரதானமாக பிரித்தானியாவிற்கு கல்விக்காக தற்காலிகமாக குடிபெயர்ந்தமையுடன் பாரியளவு புலம்பெயர்விற்கான அடித்தளம் ஆயுதமேந்திய மோதல் துவங்குவதற்கு முன்னரே இடம்பெற்றுள்ளமை நோக்கத்தக்கது (ஸ்ரீஸ்கந்தராஜா, 2002). அக்காலத்தில் காணப்பட்ட நெகிழ்வான பணிபுரியும் - கல்விகற்கும் சட்டங்கள் இவர்களை குடியேறிய நாடுகளிலேயே தொழில்களை பெற்றுக்கொள்ளவும் பின்னர் குடியுரிமை பெற்றுக்கொள்ளவும் வழிசெய்தது.

1948இல் சுதந்திரத்தின் பின்னரான குடிபெயர்வானது நாட்டில் மூளைசாலிகள் வெளியேற்றத்தினை ஏற்படுத்தியவாறு, பெரியளவில் வாண்மையாளர்கள் புலம்பெயர்ந்தமை காரணமாக இலங்கைக்கு முக்கியத்துவமுடையதாகின்றது. இக்காலப்பகுதியில் குடிபெயர்ந்த பெரும்பாலான நிபுணர்கள் பெர்கர்[2] மற்றும் தமிழ் இன மக்களாக இருந்ததுடன் இவர்கள் வெளியேறுவதற்கு தீர்மானிப்பதற்கு அக்காலத்திலான கொள்கை மாற்றங்கள் அதாவது தனி தேசிய மொழியாக சிங்கள மொழி தெரிவு செய்யப்பட்டமை பேன்றவையும் பகுதியளவில் ஏதுவான காரணங்களாக கூறப்படலாம் (டி சில்வா, 1981: போவத்த 2012 இல் ரிபேரியோ, 1999).

பேர்கர் தோற்றுவாயைக்கொண்ட பெரும்பாலானோர் அவுஸ்திரேலியா மற்றும் நியுசிலாந்து நாடுகளிற்கு புலம்பெயர்ந்துள்ளதாக காணப்படுவதுடன், இலங்கை குடிவரவு

---

[2] ஒல்லாந்து நாட்டு மற்றும் போர்த்துக்கெசர் வழிவந்தோரது தனிநபர்கள்

மற்றும் குடியகல்வு திணைக்களமானது(DIE) 423,503 நபர்கள் குடிபெயர்ந்துள்ளதாக கணிப்பிடுகின்றது. ஆனால் குடிபெயர்விற்கான காரணம் உறுதியாக அறியப்படவில்லை என குறிப்பிடப்படுகின்றது (IPS, 2013, P 1). பேர்கர் இனத்தை சேர்ந்த இவர்கள் தொழில் வாய்ப்புகளிற்காக அல்லது நிரந்தர மீள்குடியேற்றத்திற்காக இடம்பெயர்ந்திருக்கலாம் என்பதுடன் அக்காலத்தில் காணப்பட்ட பதிவுகளும் தெளிவான குறிப்புக்களை காட்டுவதில்லை. தமிழ் இன தோற்றத்தை கொண்டவர்கள் ஐக்கிய இராச்சியம், ஜேர்மனி, நோர்வே, சுவிட்சர்லாந்து, பிரான்ஸ் மற்றும் கனடா போன்ற பல்வேறு ஐரோப்பிய மற்றும் மேற்கத்தேய நாடுகளிற்கு புலம்பெயர்ந்ததாக அறியப்படுகின்றது.

1970களின் இறுதியில் இலங்கை பொருளாதார நிலைமையானது சுமார் 20% தொழில் வாய்ப்பற்றோர் வீதத்துடன் திகைத்து நின்ற அதே நேரம் மத்திய கிழக்கில் பெற்றொலியம் உற்பத்தி செய்யும் நாடுகள் அதிகரித்து வரும் எண்ணெய் வருமான ஈட்டல்கள் மற்றும் தொழிலாளர் பற்றாக்குறைகள் காரணமாக தமது தொழிற்சந்தையினை வெளிநாட்டு பணியாளர்களிற்காக திறந்து விட்டிருந்தன இதனால் கட்டுமானம் மற்றும் ஏனைய திறனற்ற தொழிலாளர்களிற்கான ஒரு கேள்வி தோற்றுவிக்கப்பட்டது. இச்சூழ்நிலை இலங்கையினுள் நிலவிய உயர் தொழிலற்றோர் வீதத்துடன் இலங்கையர்களிற்கு ஒப்பந்த அடிப்படையில் தொழில் புலம்பெயர்விற்கான வாய்ப்புக்களை வழங்கியது. இவ்வாறு மத்திய கிழக்கிற்கான இலங்கையின் தொழில் நிமித்தமான புலம்பெயர்வு அலை ஆரம்பித்தது. இப் புலம்பெயர்வு அலையின் போது தொழில் நாடி பிரதானமாக ஆண்களே புலம்பெயர்ந்தனர். அந்நேரத்தில் ஆட்சியில் இருந்த அரசாங்கம், அதன் மீதிருந்த தொழில் வாய்ப்பற்றோர் தொடர்பிலான அழுத்தத்தினை இலகுபடுத்தவும் சரிந்து வரும் அன்னிய செலாவணியை சீர்படுத்தவுமான சாத்தியப்பாடு தொழில்களிற்காக வெளிநாடுகளிற்கு புலம்பெயர்வதில் காணப்பட்டமையால் அதனை ஊக்குவித்தது (ஸ்ரீஸ்கந்தராஜா, 2002). "வெளிநாட்டு வேலைகளை ஊக்குவிப்பதற்காக பயணம் மற்றும் அன்னிய செலாவணி மாற்றீடுகளிலான சட்ட திட்டங்கள் தளர்த்தப்பட்டதுடன், இலங்கை ரூபாயினது பணவிறக்கம் வெளிநாட்டு பண ஈட்டல்களை உள்நாட்டு வருமானங்களுடன் ஒப்பிடும் போது பெறுமதியானதாக கருத இடம்கொடுத்தது. இக்காரணிகள் இலங்கை அபிவிருத்திக்கு இன்று மிகவும் இக்கட்டான நிலையை ஏற்படுத்தியுள்ள தொழில் ரீதியான புலம்பெயர்வுகளிற்காக மத்திய கிழக்கினை நோக்கி செல்வதற்கான ஆரம்ப உந்துதலினை வழங்கியது (ibid, P 289)." 1979இல் இரண்டாவது முறையாகவும் நிகழ்ந்த எண்ணெய் விலை ஏற்றத்தினால், வளைகுடா பிரதேசத்தில் வாழ்க்கை தரம் உயர்வடைந்ததன் காரணமாக வெளிநாட்டு பணியாளர்களிற்கான கேள்வி அதிகரித்ததோடு இலங்கை புலம்பெயர் தொழிலாளர்களிற்கான தொழில் வாய்ப்புக்களும் அதிகரித்தன.

1980களில் உச்சமடைந்த மோதல் இலங்கை தமிழர்கள் அகதிகளாக, முறையற்ற புலம்பெயர்வாளர்களாக, ஒப்பந்த புலம்பெயர் பணியாளர்களாக அல்லது நிரந்தர வதிவிடத்திற்காக இந்தியா மற்றும் சில மேலைத்தேய நாடுகளிற்காக புலம்பெயர்வதில் ஒரு விரைவான அதிகரிப்பினை ஏற்படுத்தியது. சிங்கள மக்கள் அகதிகளாக குடியெர்ந்தமையானது 1987-1989 களில் இலங்கையின் தென் பகுதிகளில் ஏற்பட்ட அரசியல் வன்முறைகளின் காரணமாக ஏற்பட்டது. இது குறைந்த அளவிலானதாகும் (கருணாரத்ன, 2008).

1990 களில் புலம்பெயர்வானது மேலும் அதிகரிப்பினை காட்டியது. 1991 – 1999 காலப்பகுதியில் அனைத்து மனிதவலு பிரிவுகளிலும் மொத்த புலம்பெயர்ந்தோரின் எண்ணிக்கை அதிகரித்ததுடன், அதி உயர் சதவீத புலம்பெயர்வாளர்களாக திறனற்ற தொழிலாளர்கள் அடங்குகின்றனர். 2007 காலப்பகுதியில் மொத்த வெளியேறல்கள் 217, 306 ஆக பதிவு செய்யப்பட்டிருந்ததுடன் இது 2006 இலான வெளியேறல்களிலும் 7.6% அதிகரிப்பாகும் (டி சில்வா மற்றும் பெரேரா, 2007 மற்றும் இலங்கை மத்திய வங்கி, 2007 : வறுமை ஆராய்ச்சி நிலையம், 2009).

தற்போது 90% இற்கும் அதிகமான புலம்பெயர்வாளர்களை கொண்டதாக வெளிநாட்டு தொழிற் சந்தையில் மத்திய கிழக்கு நாடுகளே இருப்பதுடன் மொத்த பெண் புலம்பெயர்வாளர்களில் 89% ஆனோர் வீட்டு பணிப்பெண்களாக தொழில் புரிகின்றனர். மத்திய கிழக்கில் 2010 இல் வெளிநாட்டு தொழில் வாய்ப்புக்களிற்காக வெளியேறிய மொத்த நபர்களில் 80.6% ஆனோர் சவூதி அரேபியா, கட்டார், குவைட் மற்றும் ஐக்கிய அரபு இராச்சியங்களில் பணிபுரிகின்றனர் (இலங்கை மத்திய வங்கி, 2010). எண்ணெய் ஏற்றுமதி செய்யும் நாடுகளைத் தவிர மாலைதீவுகள், மலேசியா, சிங்கப்பூர், ஹொங்கொங், மொரிஷியஸ், ரோமானியா மற்றும் அவுஸ்திரேலியா போன்ற நாடுகளும், இலங்கை தொழில் ரீதியான புலம்பெயர்வாளர்கள் மத்தியில், பிரபலமான இடங்களாக மாறி வருகின்றன (இலங்கை மத்திய வங்கி, 2010: ருஹுனகே, 2007).

தமது சொந்த நாட்டில் பாதுகாப்பிற்கான வழிவகைகளிலுள்ள குறைபாடுகள் காரணமாக பெண் புலம்பெயர் பணியாளர்கள் முகம் கொடுக்கும் பலவீனமான தன்மைகள், இவர்களுக்கு பதிலாக ஆண்கள் புலம்பெயர்வதனை ஊக்கப்படுத்தும் முயற்சிகளுற்கு வித்திட்டுள்ளன. தென் கொரியா, மலேசியா, ஓமான் மற்றும் மாலைதீவுகள் போன்ற நாடுகளில் ஆண் பணியாளர்களுக்கான கேள்வி அதிகம். அதே போல் கட்டார் போன்ற மத்திய கிழக்கு நாடுகளும் நடுத்தர வாண்மையாளர்கள் உட்பட நடுத்தர தொழில் வாய்ப்புக்களை அதிகம் கொண்டுள்ளன (ருஹுனகே, 2007).

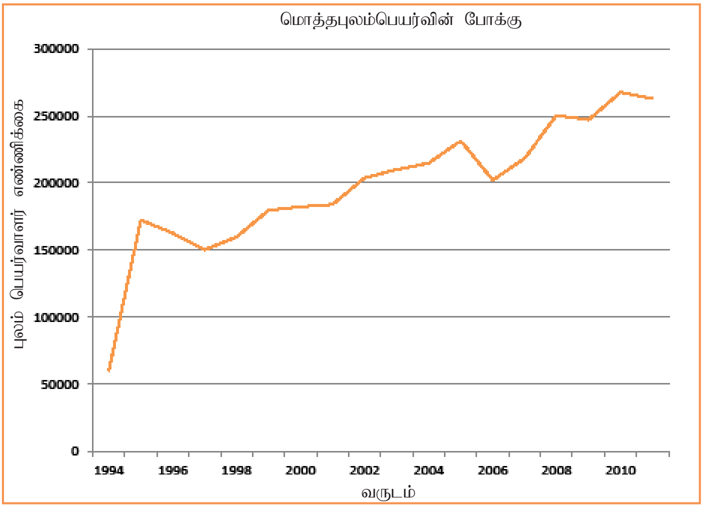
இலங்கை வாழ் மக்களை, ஏனைய நாடுகளையும், பிராந்தியங்களையும் நோக்கி குடிபெயர்வதற்கு தூண்டும் காரணிகளாக மோதல், உயர்ந்து வரும் வாழ்க்கை செலவு மற்றும் வீழ்ச்சியுற்று வரும் வாழ்க்கை தரம் என்பவற்றுடன் ஏனைய நாடுகளில் காணப்படுகின்ற முன்னேற்றகரமான, பாதுகாப்பான நிலைமைகளும் அமைகின்றன. இன்றைய காலத்தில் இலங்கையர்கள் விடுமுறைக்காக, கல்வி நோக்கங்களிற்காக, குறுகிய மற்றும் நீண்ட கால தொழில் மற்றும் நிரந்தர குடியேற்றம் என பல்வேறு காரணங்களிற்காக தமது நாட்டை விட்டு ஏனைய நாடுகளிற்கு குடிபெயர்கின்றனர்.

3. தொழில் புலம்பெயர்வின் பண்புகளும் போக்குகளும்

இன்று இலங்கை உயர்ந்த வெளி புலம்பெயர்வு உள்ள ஒரு நாடாக நோக்கப்படுகின்றதுடன் கீழ்வரும் படத்தில் காட்டியுள்ளபடி கடந்த இரண்டு தசாப்தங்களிற்கு மேலாக அதன் தொழில் நிமித்தமான புலம்பெயர்வு இலங்கையினை ஒரு தேறிய பணியாளர் ஏற்றுமதி செய்யும் ஒரு நாடாக கருதப்படும் வண்ணம் அதிகரித்து

வரும் போக்கை கொண்டுள்ளது. வர்த்தக பொருளாதாரங்களிற்கேற்ப[3] இலங்கை தேறிய புலம்பெயர் வீதமாக -1.95.இனை கொண்டுள்ளது. அதாவது இது ஒவ்வொரு வருடமும் நாட்டிற்கு உள்வருவோரிலும் வெளியேறுவோர் எண்ணிக்கை அதிகம் என காட்டுகின்றது (வர்த்தக பொருளாதாரங்கள், 2013). எனினும் இவ்வெண்ணிக்கை தொழில் நோக்கத்திற்காக புலம்பெயர்வோருக்கு மாத்திரம் மட்டுப்பட்டதல்ல என்பதால் இவ்வெண்ணிக்கை மட்டுப்படுத்தப்படுகின்றது. மேலும் இலங்கை மக்கள் தொழில் நோக்கத்தினை விடுத்து கல்வி நோக்கங்கள், விடுமுறையை கழிப்பதற்காக மற்றும் நிரந்தர குடியேற்றங்களிற்காகவும் நாட்டை விட்டும் வெளியேறுகின்றனர் என்பதும் இனங்காணப்பட வேண்டும். கிடைக்கப்பெறக்கூடியதான குடியகல்வு எண்ணிக்கைகள்/ தரவுகள் சட்ட விரோதமான வழிகளில் குடிபெயர்கின்ற மற்றும் பாதுகாப்பு கோரி மற்றும் அரசியல் அடைக்கலம் வேண்டி புலம்பெயர்கின்றோர் பற்றிய விபரங்களை பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவதில்லை. இச் சுருக்கவாய்வு கட்டுரை சர்வதேச ரீதியல் குறுகிய கால தொழில் நிமித்தமான புலம்பெயர்வு பற்றிய ஆய்வில் கவனம் செலுத்துகின்றதெனினும் ஏனைய குழுக்கள் இருப்பதானது புறக்கணிக்கப்பட முடியாது என்பதும் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட வேண்டும்.

வரைபு 1:



மூலம்: வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்புகளில் வருடாந்த புள்ளிவிபர வியல் அறிக்கை 2009, இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகம், 2009

வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்புப் பணியக வருடாந்த புள்ளிவிபரவியல் அறிக்கைக்கேற்ப (2009) வெளிநாட்டிலுள்ள இலங்கை புலம்பெயர்வாளர்கள் எண்ணிக்கை 1.7 மில்லியன் என மதிப்பிடப்படுகின்றது. இருந்தாலும் தொழிலிற்காக புலம்பெயரும் அனைவரும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்துடன் பதிவுசெய்து

---

[3] வர்த்தக பொருளாதாரங்களென்பது உத்தியோகபூர்வ முதல்களினடிப்படையில் 232 நாடுகளிற்காக தகவல்களை வழங்குகின்ற ஒரு தகவல் நுழைவாயிலாகும்

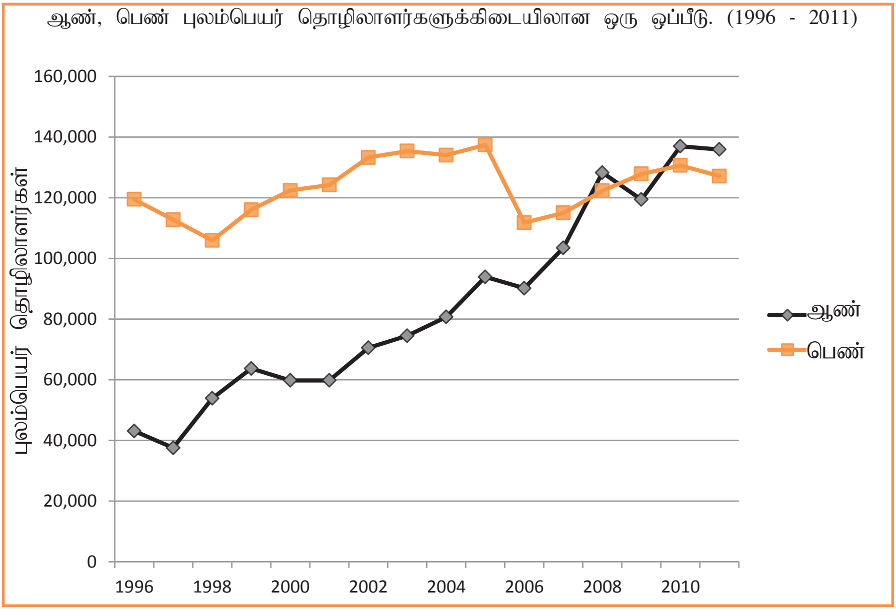
கொள்வதில்லை என்பதால் புலம்பெயர்வு தொடர்பான இப்புள்ளிவிபரவியல் தரவுகள் மட்டுப்படுத்தப்படுகின்றதுடன் இவ்வெண்ணிக்கையானது குறைத்து கணிப்பிடப்பட்டுள்ளதெனவும், தொழில் வாய்ப்புகளிற்காக வெளிநாடுகளிற்கு புலம்பெயர்வோரது உண்மை எண்ணிக்கை இதை விடவும் மிகவும் கூடியதெனவும் கருதப்படுகின்றது. மேலும் இவ்வெண்ணிக்கையானது அனுமதி பத்திரம் பெறப்படாத தொழில் முகவர்களூடாக மற்றும் சட்ட விரோதமான வழிகளில் புலம்பெயர்வோரை கணக்கில் கொள்ளவில்லை. இம்மட்டுப்படுத்தல்களையும் விடுத்து இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்திலிருந்து சேகரிக்கப்பட்ட தகவல்களிலிருந்து கடந்த இரு தசாப்த காலப்பகுதியில் ஏறத்தாழ 330%[4] அதிகரிப்பு தொழில் நிமித்தமாக புலம்பெயர்வோர் எண்ணிக்கையில் காணப்படுவதானது ஒரு சுவாரசியமான விடயமாக அவதானிக்கப்பட்டது.

தொழில் புலம்பெயர்வின் ஆரம்ப கட்டங்களில் (1970களின் இறுதியில் அல்லது 1980 களின் ஆரம்பத்தில்) புலம்பெயர் போக்கானது எண்ணெய் வளச் செழிப்பின் காரணமாக திறன்சார் மற்றும் வளைகுடா பிராந்தியத்தில் கட்டுமான தொழிலில் ஆண்களால் ஆட்சிசெய்யப்பட்டு காணப்பட்டது. ஆனால் 1980 களின் இறுதியில் தொழில் படை புலம்பெயர்வு பெண்களால் மிகைத்து காணப்பட்டதாக உள்ளது. இதில் மூன்றில் இரண்டு வெளியேறல்கள் பெண்களாக இருப்பதுடன் புலம்பெயர்வு நோக்கி செல்லும் நாடுகளில் வீட்டு பணிகளிற்காக காணப்பட்ட அதிகரித்த கேள்வி காரணமாக ஏற்பட்டதாகும் (ஸ்ரீஸ்கந்தராஜா, 2002, P 293இல் குணதிலக, 1991). இவ்வாறு புலம்பெயர்ந்த பெண்களில் பலரும் திறனற்ற, வீட்டு பணிப்பெண் வேலைகளில் ஈடுபட்டிருந்தனரெனினும் இவர்களில் முக்கால் பகுதியினர் தமது துணைநிலை கல்வி வரை பெற்றிருந்ததுடன் ஏனையோர் முதல்நிலை கல்வியை பூரணப்படுத்தயிருந்தனர் (ibid). இவ்வுயர் கல்வி நிலையானது இலங்கையின் இலவச கல்வியின் விளைவானதாகும் என்பதுடன் இலங்கை வீட்டு பணிப்பெண்களிற்கான உயர் கேள்விக்கும் இதுவே காரணமெனக் கூறப்படலாம்.

---

[4] [(262960-60168)/(60168)] *100 = 337.0429%
இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தினது வருடாந்த அறிக்கையினூடாக கிடைக்கப்பெற்ற தகவல்களை பயன்படுத்தி எழுத்தாளரினால் கணிப்பிடப்பட்டது.
கருத்தில்கொள்ளப்பட்ட காலப்பகுதி 1994-2011

வரைபு 2:



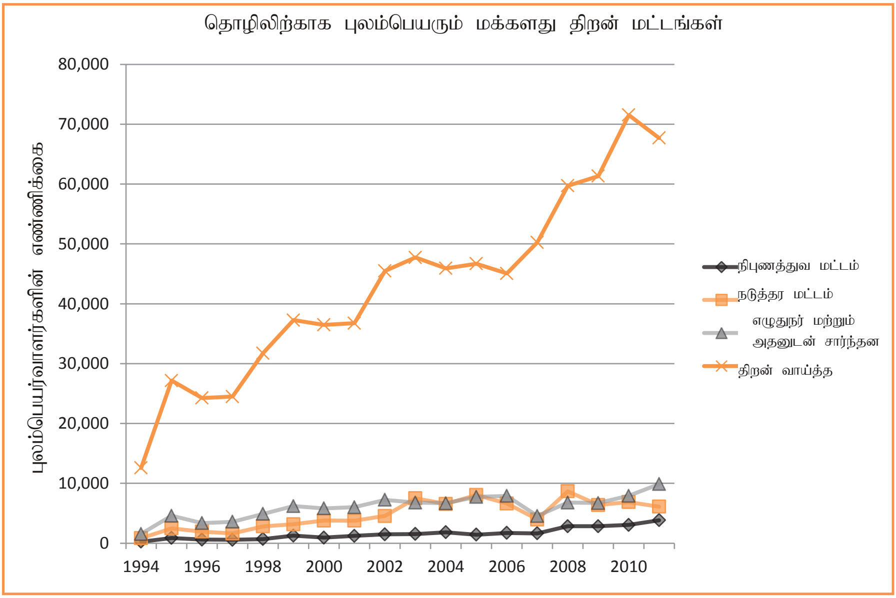
மூலம்: வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்புக்களின் வருடாந்த புள்ளிவிபரவியல் அறிக்கை 2011, இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகம், 2011

கிடைக்கப்பெறக்கூடியதாகவுள்ள புள்ளிவிபரங்களிற்கேற்ப வெளிநாட்டில் பணிபுரியும் பெண் தொழிலாளர்களின் பங்களிப்பானது முதல் தடவையாக 1988 இல் ஆண்களை மிஞ்சியதுடன், தொடர்ந்தும் இதே போக்கு 2007 ஆம் ஆண்டு வரை காணப்பட்டது. 2007 ஆம் ஆண்டில் ஏறத்தாழ இரண்டு தசாப்தங்களில் முதற் தடவையாக பெண்களின் எண்ணிக்கையை ஆண்கள் மிகைத்து நின்றனர் (இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம், 2011, வெளிநாட்டு தொழில்களிலான வருடாந்த புள்ளிவிபரவியல் அறிக்கை, 2011). பெண் புலம்பெயர் பணியாளர்களிலும் ஆண் புலம்பெயர் பணியாளர்கள் மிகைத்து நிற்பதையும் விடுத்து இவர்களிடையிலான இடைவெளி கடந்த காலங்களில் இருந்ததை போன்று அதிகமாக இல்லை என மேலுள்ள படம் சுட்டிக்காட்டுகின்றது. மேலும் மேலே உள்ள படத்திலிருந்து பெண் புலம்பெயர்வாளர்களின் எண்ணிக்கையில் 2005ஆம் ஆண்டில் ஏற்பட்ட குறிப்பிடத்தக்க அளவான வீழ்ச்சியினை அடுத்து பெண் புலம்பெயர் பணியாளர்களின் வளர்ச்சி வீதத்தில் வீழ்ச்சியொன்று காணப்படுவதுடன் ஒப்பீட்டளவில் ஓர் உயர் வளர்ச்சி வீதம் ஆண் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களிடம் உள்ளதை அவதானிக்கலாம். வெளிநாட்டு தொழில்களை நாடி பெண்களின் புலம்பெயர்வு வீதம் மந்தப்படுத்தப்பட்டமையானது ‘இலங்கையில் சிறந்த தொழில் வாய்ப்புக்கள் கிடைக்கப்பெற்றமை மற்றும் 5 வயதிற்கு கீழான பிள்ளைகளை

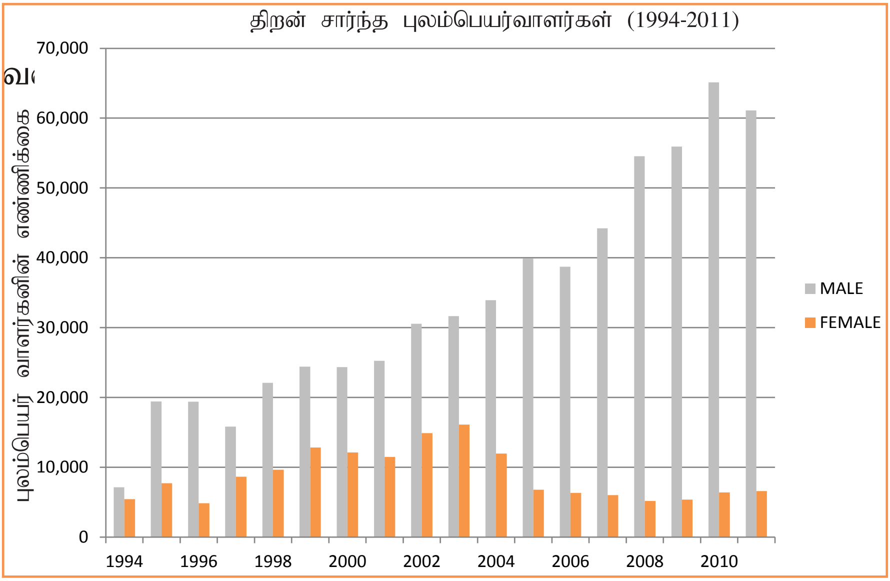
கொண்ட தாய்மாரின் புலம்பெயர்தலை மட்டுப்படுத்திய தீர்மானங்கள்' போன்றவை காரணமாகும் என அறியப்பட்டுள்ளன (IPS இல் IOM 2008, 2013). மேலும் பெண்களின் வீட்டு பணியானது பொதுவாக விதிமுறைகளுக்கு உட்படுத்தப்படாது காணப்படுவதாலும், பெண்களை தமது சொந்த நாட்டில் பலவீனமான தன்மைக்கும், சுரண்டப்படலிற்கும் வழிகோலுவதாலும் இதிலிருந்தான வருமானம் திறன்சார்ந்த தொழில்களால் கிடைக்கும் வருமானத்தை விட குறைவாகும். எனவே அரசாங்கம் கூடுதலாக திறன்சார்ந்த – ஆண்கள் தொழில் நிமித்தமாக புலம்பெயர்வதை ஊக்கப்படுத்துவதில் தலையிட்டது.

கீழே உள்ள உருவில் காட்டப்பட்டுள்ளபடி கடந்த வருடங்களில் உயர் திறன் கொண்டோரின் புலம்பெயர்வானது அதிகரித்துள்ளமை, அரசாங்கத்தின் இத்தலையீடுகள் இவ்விளைவினை ஏற்படுத்தியுள்ளமையை காட்டுவனவாக உள்ளன. ஆனால் கீழே காட்டப்பட்டுள்ள பால் வேறுபாட்டை காட்டுகின்ற உருவில் (திறன் சார் புலம்பெயர்வாளர்கள்: 1994 – 2011) திறன் சார் தொழில் புலம்பெயர்வாளர்களது எண்ணிக்கையிலான அதிகரிப்பானது ஆண்களால் ஆட்சி செய்யப்படுவதை அவதானிக்கக்கூடியதாகவுள்ளது. எனவே திறன் சார் ஆண்களை பணிகளிற்காக புலம்பெயர்வதை ஊக்கப்படுத்துவதற்கான கொள்கை தலையீடுகள், ஓரளவு விளைதிறனை ஏற்படுத்தியுள்ளமை காணப்படுகின்றது.

வரைபு 3: தொழிலிற்காக புலம்பெயரும் மக்களது திறன் மட்டங்கள்



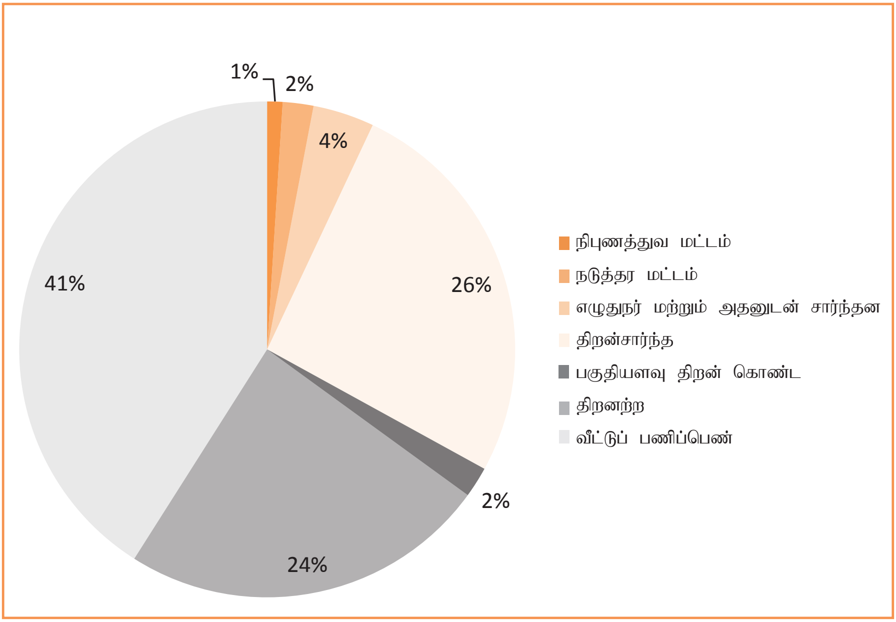
மூலம் : வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புக்களின் வருடாந்த புள்ளிவிபரவியல் அறிக்கை 2011, இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகம், 2011



மூலம் : வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்புக்களின் வருடாந்த புள்ளிவிபரவியல் அறிக்கை 2011, இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகம், 2011

மேலே காட்டப்பட்டுள்ள உருவிலிருந்து வாண்மையாளர்கள், மத்திய தர மற்றும் எழுதுநர் மற்றும் திறன் சார் தொழிற் பிரிவுகளிற்காக இடம்பெயரும் புலம்பெயர்வாளர் எண்ணிக்கையில் ஒரு அதிகரிக்கும் போக்கினை அவதானிக்கக்கூடியதாகவுள்ளது. உயர் திறன் சார்ந்த தொழில்களிற்காக புலம்பெயர்வதனை ஊக்கப்படுத்துகின்ற தலையீடுகள் நிகழ்கின்றமையை காட்டுகின்ற ஒரு உடன்பாடான சுட்டியாகும். உயர் திறன் சார் தொழில்கள் உயர்ந்த வருமானங்களையும் சிறந்த தொழில் நிலைமைகளையும் கொண்டுள்ளமையால் இப்போக்கு தொடரும் எனவே நம்பப்படுகின்றது. எனினும் உயர் திறன் சார்ந்த தொழில்களிற்காக புலம்பெயரும் நபர்களின் எண்ணிக்கை அதிகரிப்பதாகவும் இதன் போக்கு முன்னேறும் திசையில் இருப்பினும், 2011 இற்கேற்ப மொத்த தொழில் ரீதியான புலம்பெயர்வில் 7% ஐயே அதிஉயர் திறன் சார்ந்த பிரிவுகளான வாண்மையாளர்கள், மத்திய தர மற்றும் எழுதுநர் தொடர்பான தொழில்கள் சேர்ந்து பிரதிநிதித்துவப்படுத்துகின்றன. இதனுடன் ஒப்பிடும்போது இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பு பணியகத்திற்கேற்ப வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் என வகை குறிக்கப்பட்ட வீட்டு பணியாளர்கள் மொத்த புலம்பெயர் தொழிலாளர் குடித்தொகையில் 41% ஐ பிரதிநிதித்துவப்படுத்தியவாறு மிகப்பெரிய தொழில் சார் புலம்பெயர்வாளர்களாக உள்ளனர். எனவே திறனற்ற தொழிற் புலம்பெயர்வாளர் எனும் பிரிவினர் மொத்த தொழில் சார் புலம்பெயர்வாளர்களில் 65% ஐ ஆக்கியவாறு தெளிவான பெரும்பான்மையினராக உள்ளனர்.

வரைபு 5:



மூலம் : வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்புக்களின் வருடாந்த புள்ளிவிபரவியல் அறிக்கை 2011, இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்புப் பணியகம்

வெளிநாட்டு தொழில் வாய்ப்புகள் உள்நாட்டு தொழில் வாய்ப்பற்றோர் வீதங்களை குறைப்பதற்கு உதவுவதால், கொள்கை உருவாக்குவோர் மக்களை வெளிநாடுகளிற்கு புலம்பெயர்வதை விட்டு முழுமையாக அதைரியப்படுத்துவதற்கு விரும்பவில்லை (இலங்கை மத்திய வங்கி, 2011/2012). தொழிலற்றோர் வீதம் குறைவதற்கு தொழில் புலம்பெயர்வினை தனியான காரணமாக குறிப்பிடமுடியாதெனினும், தொழில்களிற்காக புலம்பெயர்வோர் தொழிற்படையின் 17% ஐ கொண்டவாறு கடந்த காலங்களை போல் இப்போதும் குறிப்பிட்ட அளவிற்கு பங்களிப்பு செய்கின்றனர். உள்நாட்டு தொழிலற்றோர் வீதம் 1996ஆம் ஆண்டிலிருந்தே குறைந்து வந்துள்ளதுடன் 2012இல் மிகவும் குறைந்த 4% ஐ அடைந்துள்ளது (ibid). இதைத் தவிர இலங்கைக்கு வருவாயை ஈட்டித்தரும் மிகவுயர் அன்னியச் செலாவணியில் ஒன்றாக தொழில் ரீதியான புலம்பெயர்விலிருந்து அனுப்பப்படும் பண அனுப்பீடுகளானது 6 பில்லியன் அமெரிக்க டொலர்களாக உள்ளன. இது இலங்கை ஆடை ஏற்றுமதி உற்பத்தி மற்றும் பொருட்கள் மற்றும் சேவைகளின் ஏற்றுமதிகளிலிருந்து இலங்கை ஈட்டும் வருமானங்களிலிலும் அதிகம் என்பதோடு கொடுப்பனவின் தேசிய சமநிலைக்கும் உடன்பாடான பங்களிப்பினை செய்கின்றது.

தொழில்களிற்காக புலம்பெயர்வோரது நலனில், அதாவது விசேடமாக குடியேறும் நாடு வளைகுடா அல்லது மத்திய கிழக்கு நாடுகளாக அமையும்போது பல பிரச்சினைகள் ஏற்படுகின்றன. இந்நிலைமை வீட்டுப் பணிப்பெண்களாக புலம்பெயரும் பெண்கள் விடயத்தில் இரட்டிப்பாகும். இவ்வீட்டு பணியாளர்கள் முறையாக நடத்தப்படாமை, உடல் ரீதியான, மனோரீதியான மற்றும் பாலியல் துஷ்பிரயோகங்கள், சம்பளம் கொடுக்கப்படாமை மற்றும் ஒப்பந்தத்திற்கு வெளியேயான, குறிப்பிடப்படாத செயற்பாடுகளில் தனிநபர்கள் ஈடுபடுத்தப்படல் போன்ற ஒப்பந்தத்தை மீறும் செயற்பாடுகள் அறிக்கைகளில் காணப்படுகின்றன. தொழில் நிமித்தம் புலம்பெயரும் பணியாளர்கள் முகம் கொடுக்கும் துர்ப்பாக்கிய நிலைமைகளில் பல தொடர்ச்சியான அறிக்கைள் காணப்படினும், குறைந்த திறன் தொழில்களிற்காக புலம்பெயரும் மக்களின் எண்ணிக்கையானது ஆண்டு ரீதியாக வீழ்ச்சியடையவில்லை எனினும் இன்னும் புலம்பெயர்வோரின் அதி உயர் விகிதத்தையே காட்டுகின்றது (கொள்கையாளர்கள் மாற்றம் கொண்டுவர முயற்சிக்கும் ஒரு விடயம்).

அடுத்த அத்தியாயமானது பெண்களின் புலம்பெயர்வினை விரிவாக நோக்குவதுடன், மாறும் தொழில் சார்ந்த புலம்பெயர்வு கொள்கைகளினது சாத்தியமான விளைவுகளையும் எடுத்து நோக்குகின்றது. 2009ஆம் ஆண்டு மனித அபிவிருத்தி அறிக்கையில் (UNDP, P3) சுட்டிக்காட்டப்பட்டுள்ளது போன்று "வறுமையை குறைக்கவும் மனித அபிவிருத்தியை முன்னேற்றவுமான பரந்த உள்ளூர் மற்றும் தேசிய முயற்சிகளை ஈடுசெய்கின்ற மிகச்சிறந்த ஒரு வழி புலம்பெயர்வாகும்". இவ்வாறாக தொழில் சார்ந்த புலம்பெயர்வு தொடர்பான கொள்கைகளை வகுக்கும்போது கொள்கை உருவாக்குவோர் திறன் குறைந்த புலம்பெயர்வினை மந்தப்படுத்துகின்ற அதே நேரம் உள்ளூரில் ஒரு நீண்டகால மாற்று வழியினை உறுதிசெய்ய வேண்டும்.

4. பெண்கள் புலம்பெயர்வு

ஆண்களும் பெண்களும் புலம்பெயர்வில் பல வேறுபாடுகளை காட்டுகின்றனர்: வித்தியாசமான வாய்ப்புக்களிற்கு முகம் கொடுக்கின்றனர் என்பதுடன் மனித உரிமைகளிலான துஷ்பிரயோகங்கள், சுரண்டல்கள், பாகுபாடு மற்றும் தனிப்பட்ட சுகாதார ஆபத்துக்கள் போன்ற வித்தியாசமான ஆபத்துக்கள் மற்றும் சவால்களை எதிர்கொள்ள வேண்டியவர்களாக உள்ளனர் (கரிடாஸ்,இன்டர்நெஷனல் 2012). பெண்கள் புலம்பெயர்வதற்கு எடுக்கும் தீர்மானம் மற்றும் அத்தீர்மானத்தினை தொடர்ந்து வருகின்ற விளைவுகள் என்பன கருத்திற்கொள்ளப்பட வேண்டும். ஏனெனில் பண வடிவில்லாது ஒரு வியாபார நோக்கற்ற விதத்தில் பெண்கள் உள்ளூர் பராமரிப்பு பொருளாதாரத்திற்கு குறிப்பிடத்தக்க அளவில் பங்களிப்பு செய்வதால் இவர்களது இத்தீர்மானம் தத்தமது வீடுகளில் ஒரு வெறுமை நிலையினை உருவாக்குகின்றது. பல வருடங்களாக தொடர்ந்தும் தொழிற் புலம்பெயர்வில் குறிப்பிடத்தக்க விகிதத்தை பெண்கள் ஆற்றுகின்றமையால் வீட்டு பணிப்பெண்கள் பகுதியில் பெண்கள் தொழில் புலம்பெயர்வினை விரிவாக நோக்குவது முக்கியமாகும். அண்மைய ஆண்டுகளில் காணப்பட்ட பெண்கள் தொழில் புலம்பெயர்வினது மந்த வளர்ச்சி வீதத்தையும் விடுத்து 2011 ஆம் ஆண்டில் மொத்த தொழில் சார்ந்த புலம்பெயர்வாளர்களில் 48.3%ஐ பெண்கள் பிரதிநிதிதுவப்படுத்தியதுடன் இப்பிரிவின் 88%ஆனோர் வீட்டுப்

பணிப்பெண்களாவர் (இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பு பணியகம், 2012, வருடாந்த அறிக்கை).

இலங்கையிலிருந்து பெண்கள் வீட்டுப் பணிப்பெண்களாக சர்வதேச ரீதியில் புலம்பெயர்ந்தமையின் முதற் கட்டம் 1970களில் மத்திய கிழக்கில் எண்ணெய் மலர்ச்சியுடன் லெபனான் நாட்டுக்கு சென்றதுடன் துவங்கியது. அன்றிலிருந்து இலங்கை பெண்கள் தாம் விட்டுச்செல்லும் பிள்ளைகள், கணவன்மார் மற்றும் கூட்டுக் குடும்பங்களிற்கு ஒத்துழைப்பு வழங்கும் நோக்கில் மத்திய கிழக்கு மற்றும் லெபனான் நாடுகளில் வீட்டுப் பணிப்பெண்களாகவும் செவிலித்தாய்களாகவும் பணிபுரிகின்றனர் (ஸ்மித் 2010 இல் ஜுன்ரீடினி, 2006). புலம்பெயர் பணியாளர்களாக இப்பெண்கள் (மற்றும் ஆண்கள்) ஈட்டும் வருவாயானது தனிநபர்களுக்கும் அதே போல் ஒரு பொருளாதார அன்னிய செலாவணி ஈட்டல் வழியாகவும் இருப்பது குறிப்பிடத்தக்கதாகும்.

கம்பர்ட் (2009, P62) குறிப்பிடுவதன் படி 2005இல் இலங்கையினது மொத்த பண அனுப்பீடுகள் 1.9 பில்லியன் அமெரிக்க டொலர்களிலும் அதிகமாக இருந்ததுடன் இதன் அரைவாசிக்கும் கூடுதலான அளவு வளைகுடா பிராந்தியத்திலிருந்து பெறப்பட்டதாகும். 2012 அளவில் இலங்கைக்கான மொத்த பணியாளர்களின் தற்போதைய பண அனுப்பீடுகள் ஏறத்தாழ 6 பில்லியன் அமெரிக்க டொலர்களாக (US$ 5.985 பில்லியன்) இருந்தது (இலங்கை மத்திய வங்கி, 2012)[5]. UNFPA (IPS புலம்பெயர்ந்தோர் முகக்குறிப்பு, பக்கம் 17, 2006) இதற்கேற்ப பெண் புலம்பெயர்ந்த பணியாளர்களால் ஈட்டப்படும் வருமானமானது பொதுவாக தமது பிள்ளைகளின் உணவு, உடை,கல்வித் தேவைகள், சுகாதார பராமரிப்பு மற்றும் தாம் விட்டுச்சென்றுள்ளவர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தினை உயர்த்தும் நோக்கிலேயே செலவழிக்கப்படுகின்றன. பெண்கள் வெளிநாட்டு தொழிலினூடாக தாம் ஈட்டுகின்ற பண அனுப்பீடுகள் சராசரியாக ஐந்து குடும்ப அங்கத்தவர்களை ஆதரிக்கின்றதாக கணிப்பிடப்பட்டுள்ளது. இவ்வாறாக பெண் புலம்பெயர் வீட்டு பணியாளர்கள் பொருளாதார நன்மைகளை மாத்திரம் வழங்குவதுடன் நின்றுவிடாது தமது பிள்ளைகளின் கல்வி மற்றும் சுகாதாரத்தினை மேம்படுத்துவதன் மூலம் தமது குடும்பங்களின் மொத்த நல்வாழ்வினை மேம்படுத்துகின்றனர்.

4.1 ஏன் புலம்பெயர்கின்றனர்?

புலம்பெயர்வதற்கு எடுக்கப்படும் தீர்மானமானது ஒரு தனிநபர் தெரிவல்ல. ஆனால் தமது குடும்பங்களின் நல்வாழ்விற்காக பலர் சேர்ந்து எடுக்கப்படுகின்ற ஒரு சமூக தீர்மானமாகும். வீட்டுப் பணிப்பெண்களாக பெண்கள் புலம்பெயர்வதற்கான தீர்மானத்தை எடுப்பதில் புலம்பெயர்வை தூண்டக்கூடிய மற்றும் கவரக்கூடிய காரணங்கள் பங்களிப்பு செய்கின்றன. இவர்களை தூண்டக்கூடிய காரணங்களாக பாதகமான / விரும்பத்தகாத பொருளாதார நிலைமைகளில் குடும்பங்களிற்கு ஆதரவு வழங்குவதற்கு ஒரு

[5] ஆறு பில்லியன் அமெரிக்க டொலர்கள் பண அனுப்பீடானது இலங்கை உள்நாட்டு மொத்த உற்பத்தியினது 8.2% மற்றும் நாட்டினது மொத்த வெளிநாட்டு அன்னியச் செலாவணி ஈட்டல்களது 35%இற்கு சமனானவையாகும். The Island<http://www.island.lk/index.php?page_cat=article-details&page=article-details&code_title=81164>

வருமானத்தை உருவாக்குவதற்கான தேவை, தொழில் வாய்ப்புகளிலான பற்றாக்குறை அல்லது பொதுவாக பெண்களுக்கு குறைந்த சம்பளம் வழங்கப்படுகின்றமை போன்றன மிக முக்கிய பங்களிப்பு செய்வனவாக கருதப்படுகின்றன. பொருளாதாரம் சாராத தடைகளான சமூக ரீதியான சுதந்திர பற்றாக்குறை, திருமணங்களிலான துஷ்பிரயோகங்களிலிருந்து தப்புதல், வீட்டு கொடுமைகள் மற்றும் சம வாய்ப்புக்களை பெற்றுக்கொள்வதற்கான விருப்பம், அல்லது சுதந்திரம் போன்ற நிலைமைகள் பெண்கள் புலம்பெயர்வதற்கான தீர்மானம் மேற்கொள்வதில் பங்களிப்பு செய்கின்றன (கரிடாஸ் இன்டர்நெசனல், 2010). குடியேறும் நாடுகளிலிருந்து வருகின்ற காரணிகளாக கவர்ச்சிகரமான சம்பளம், எதிர்பார்க்கப்படுகின்ற முன்னேற்றகரமான வாழ்க்கை தரம், சுதந்திரம் மற்றும் அந்நாடுகளில் தொழிலாளர்களிற்கு காணப்படுகின்ற உயர் கேள்வி என்பன காணப்படுகின்றன. புலம்பெயரும் நோக்குடையோர் தாம் செல்லவிருக்கும் நாடுகளை சென்றடையும் போது, தமது தொழில் நிலைமைகள், சமூக – கலாச்சார சூழல் தொடர்பாக எதிர்கொள்ளவேண்டியவை என்ன என்பதிலான தகவல்கள் மட்டுப்படத்தப்பட்டமை காரணமாக தூண்டற்காரணிகள் தமது எதிர்பார்ப்புக்களாகவே அமைவதில்லை. கடந்த 5 முதல் 10 வருடங்களில் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பு பணியகம் இக் குறைபாடுகளை முன்வைப்பதற்காக பயிற்சி நெறிகளை விருத்தி செய்துள்ளதெனினும் இப்பயிற்சி நெறிகள் புலம்பெயர்வாளர்களின் தேவைகளிற்கேற்ப உள்ளனவா என்பது சவாலானதாகவே உள்ளது. அவர்கள் இம்மட்டுப்படுத்தப்பட்ட தகவல்களை தமக்கு முன்னர் புலம்பெயர்ந்த குழுக்களிடமிருந்தும் மோசடி செய்கின்ற தொழில் முகவர்களிடமிருந்துமே பெற்றுக்கொள்வதோடு இவ்வாறாக பெறப்படும் தகவல்கள் முற்று முழுதாக வெளிப்படையான தகவல்களை கொண்டிருப்பதில்லை.

புலம்பெயர்ந்து பணிபுரியும் தெரிவினை மேற்கொள்கின்ற பலரும் சொத்துக்களை கொண்டிருப்பதில்லை என்பதுடன் தொழில் முகவர்களிற்கு மற்றும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பு பணியகத்திற்கு பணம் செலுத்துவதற்காக கடன் பெற வேண்டியவர்களாக அல்லது தம்மிடமுள்ள காணி மற்றும் நகைகள் அனைத்தையும் விற்க வேண்டியவர்களாகவே உள்ளனர். எனவே மிகவும் மலிவான முறையினையே நாடுகின்றனர். பெண்கள் புலம்பெயர்வதற்கான செலவு குறைவென்பதால் இதனையே தெரிவு செய்கின்றனர். கடந்த காலங்களில் காணப்பட்ட அதிக பெண்கள் புலம்பெயர்வானது ஆண்கள் புலம்பெயர்வதற்கான செலவு அதிகமாக காணப்பட்டமை காரணமாக இருக்கலாம். பயணத்திற்கு முன்னரே மூன்று மாத சம்பளம் வழங்கப்படுகின்றமை குடும்ப பொருளாதாரத்தின் மோசமான நிலைமைக்கு ஒரு உடனடி நிவாரணமாக அமைவதால் இது புலம்பெயர்வதை ஊக்குவிப்பதாக/ ஒரு தூண்டியாக அமைகின்றது. இவ்வாறான நிலைமை பொருளாதார செலவீனம் காரணமாக கடும் வறுமை நிலைமை சர்வதேச புலம்பெயர்வினை கடினமாக்குகின்றது எனும் கூற்றுக்கும் மாற்றமாக இருக்கின்றது (டி ஹான்,ஏ மற்றும் யாகுப், எஸ். 2009). இது போன்ற ஒரு சூழ்நிலையில் கடும் வறுமை நிலையில் வாடுகின்ற பெண்கள் புலம்பெயர்வினை ஒரு கவர்ச்சிகரமான தெரிவாக காண்கின்றனர்.

இலங்கையில் திறனற்ற / திறனுள்ள பெண்கள் தமது தொழிலை மேம்படுத்துவதற்கான வாய்ப்புகள் மட்டுப்படுத்தப்பட்டுள்ளன. மட்டுப்படுத்தப்பட்ட திறன்களையும் குறைந்த கல்வி மட்டங்களையும் கொண்ட, தமது சமூக, பொருளாதார அல்லது கல்வி

நிலைமை காரணமாக வேறு தொழில் மார்க்கங்களை பெற்றுக்கொள்ள முடியாத, ஆனால் சம்பளம் கொடுக்கப்படுகின்ற தொழில்களை தேடுகின்ற பெண்களின் மிகவும் தெளிவான தொழில் தெரிவுகளுள் ஒன்றாக வீட்டுப் பணிப்பெண்களாக இருத்தல் காணப்படுகின்றது (அம்னஸ்டி இன்டர்நெசனல், 2007). குறைந்த திறன்களுடனுள்ள ஆனால் தொழிற்படையில் சேரக்கூடியதாகவிருந்த பெண்கள் பெருந்தோட்டத்துறை மற்றும் ஆடைத்தொழில் துறையில் குறைந்த சம்பளம் பெற்றுக்கொள்பவர்களாக காணப்படுகின்றனர் (விக்ரமசிங்க மற்றும் ஜயதிலக, 2006). சில தனிப்பட்ட துறைகளில் பணியாற்றுவதற்கு உள்ள தடைகளும் போதுமானளவு வருவாயை ஈட்டுவதற்குரிய அவர்களது ஆற்றலை மட்டுப்படுத்துகின்றது. வீட்டுப் பணிப்பெண்களாக புலம்பெயர்வதற்கு விசேட, தனித்துவமான திறன்கள் வேண்டப்படாமை, சிறிதளவு பயிற்சியே தேவைப்படுகின்றமை அல்லது பயிற்சிகள் தேவைப்படாமை காரணமாக பெண்கள் இதனை இலகுவாக புலம்பெயர கூடியதாக காண்பதுடன் தாம் உள்ளூர் தொழிற் சந்தையிலிருந்து பெற்றுக்கொள்ளக் கூடிய கூலியிலும் கூடுதலாக வருமானம் ஈட்ட கூடியதாக இருப்பதைக் காண்கின்றனர்.

4.2 வீட்டுப் பணிப்பெண்களாக பெண்கள் புலம்பெயர்வதுடன் தொடர்பான பிரச்சினைகள்

உள்நாட்டில் தொழில் வாய்ப்புக்களை விருத்தி செய்வதற்கு அரசாங்கங்களின் மீதான தொழில் அழுத்தங்களை தளர்த்தக் கூடியதாக இருப்பதாலும், அபிவிருத்தியின் பேரில் பொருளாதாரத்திற்கு நன்மை பயப்பதாக பண அனுப்பீடுகள் இருப்பதாலும், தொழிலாளர்களை அனுப்பும் நாடுகளின் அரசாங்கங்கள் வழமையாக வெளிநாட்டு தொழில் புலம்பெயர்வினை ஊக்கப்படுத்துவனவாகவே உள்ளன (ஜூரேடினி, 2002). சில புலம்பெயர்வாளர்கள் வீட்டு உதவியாளர்களாக/ பணிப்பெண்களாக தொழில்செய்து நன்மையடைந்துள்ள அதே நேரம் பாரிய பாதுகாப்பு இடைவெளிகள் காரணமாக பலர் தொழில் சுரண்டல், வன்முறை, ஆட்கடத்தல் மற்றும் கொலைகளுமென[6] பல்வேறு மனித உரிமை துஷ்பிரயோகங்களிற்கும் உட்படுத்தப்பட்டுள்ளனர் (மனித உரிமைகள் பார்வை,2010a). இதன் விளைவாக வெளிநாட்டில் பணிபுரிவதால் ஏற்படுகின்ற சமூக செலவுகளையும் விட பொருளாதார நன்மைகள் பெறுமதியானவையா எனும் கேள்வி எழுகின்றது. பெண்கள் தமக்கும் தம்மில் தங்கி வாழ்வோருக்கும், சொந்த நாட்டையும் விட புலம்பெயர்ந்து தொழில் புரிவதால் சிறந்த வாழ்க்கையை அமைத்துக்கொடுக்க முடியும் என்ற நோக்கில் நாட்டை விட்டு வெளியேறுகின்றனர். ஆனால் 'எரிகின்ற நெருப்பிலிருந்து எண்ணெய்யில் விழுந்த கதையை' நினைவுறுத்துகின்றவாறான

---

6 "வரம்பு மீறிய கட்டணங்கள் மற்றும் கமிஷன்கள், மோசடி மற்றும் ஏமாற்றுதல்கள் புறப்படும் முன்னரே ஒப்பந்தத்தினை மீறுதல் அல்லது மாற்றுதல். கடவுச்சீட்டினை தடுத்து வைத்தல். சம்பளம் கொடுக்கப்படாமை. போகும் நாட்டினில் அலைய வைத்தல் எல்லையில் ஆட்கடத்தல் அதே போல் அதி கூடிய பணி புரியும் நேரம். மட்டுப்படுத்தப்பட்ட உணவு மற்றும் தொடர்பாடல் மற்றும் பேச்சால், உடல்ரீதியான மற்றும் பாலியல் ரீதியான துஷ்பிரயோகங்கள் சிலவேளைகளில் வேலைத்தளங்களில் பயங்கரமான நிலைமைகள் (பொருளாதார மீளாய்வு ஒக்டோபர்/நவம்பர் 2012: பொருளாதாரத்தில் பெண்கள் பங்களிப்பு, Frof ஸ்வர்ணா ஜயவீர) http://dailymirrorepaper.newspaperdirect.com/epaper/showarticle.aspx?article=b93bf808-082-f-4870-aeba-869b7b064228&key=jXALuI5%2bsKXv%2ffH82OwlqA%3d%3d&issue=86102012072400000000001001

நிலைமையை பெண்கள் அடைகின்றனர் என்பதை பல அறிக்கைகள் காட்டுகின்றன. பல பெண் வீட்டுப் பணியாளர்கள் சுகாதாரம், கல்வி, போதுமான தர வாழ்க்கை மற்றும் இயங்குவதற்கான சுதந்திரமும் மறுக்கப்பட்டவர்களாக மனித உரிமைகள் துஷ்பிரயோகங்களிற்கு உட்படுத்தப்படுவதாக அறிக்கைகள் தெரிவிக்கின்றன (அம்னஸ்டி இன்டர்நெசனல், 2007). பெண்களுக்கு வழங்கப்படுகின்ற தொழில்கள் உறுதியற்ற, குறைந்த சம்பளம் வழங்கப்படுகின்ற, சமூக சேவைகளினை மட்டப்படுத்தப்பட்ட அளவிலேயே பெற்றுக்கொள்ளக்கூடியதான மற்றும் உயர் ஆபத்தான, வறிய தொழில் நிலைமைகளிற்கு உள்ளாக்குகின்றனவாக உள்ளன. இத்தொழில் நிலைமைகள் அவர்களை துவேசம், துஷ்பிரயோகம், ஆட்கடத்தல் மற்றும் விபச்சாரங்களிற்கு என பலவீனமான நிலைக்கு ஆளாக்குகின்றன (கரிடாஸ் இன்டர்நெஷனல், 2010).

இப்பெண்கள் முகம் கொடுக்கும் வலுவிழக்கின்றமைக்கான ஒரு குறிப்பிட்ட விடயம் குடியேறிய நாடுகளில் அவர்கள் வாழும் நிலைமை காரணமாகும். வெளிநாட்டு வீட்டு பணியாளர்கள் பலரும் தமது வீசா விதிமுறைகளுக்கமைய தமது தொழில் வழங்குநரின் வீடுகளில் வசிப்பவர்களாக காணப்படுவதுடன் இதன் விளைவாக தொழிலுக்காக மாத்திரமன்றி வீட்டுத் தேவைக்காகவும் தொழில் வழங்குநரில் தங்கியவர்களாகின்றனர். கம்பர்ட் (2009, p 65) இனது ஆய்வானது தொழில் வழங்குநரின் வீட்டிலேயே தங்கும் பணிப்பெண்கள் பகுதியளவில் தங்குபவர்களிலும் அல்லது தங்குவதற்கு வேறு ஏற்பாடுகளை கொண்டுள்ளவர்களிலும் பார்க்க மிகக்குறைந்தளவு சுயாதீனத்தையும் சுதந்திரத்தையுமே அனுபவிப்பதாக சுட்டிக்காட்டுகின்றது. அவர்களது தொழில் வழங்குநர்கள் இவர்களை தமது வேலைகளிற்காக பகலோ அல்லது இரவோ எந்நேரத்திலும் அழைக்க கூடியதாக இருப்பதால் 'வேலைத்தளம்'மற்றும் 'வீடு'எனும் இரண்டிற்குமிடையேயான வேறுபாட்டினை காண முடியாதுள்ளது.

மத்திய கிழக்கில் பெரும்பாலான குடும்பங்கள் தமது குடும்பங்களின் மிக முக்கிய பல வேலைகளை வெளிநாட்டு பணிப்பெண்கள் மூலமே நிறைவேற்றிக்கொள்கின்றனர். இப் பணிப்பெண்கள் சமைத்தல், சுத்தம் செய்தல், சிறுவர்கள் மற்றும் முதியவர்களை பராமரித்தல் என உள்நாட்டவர்கள் செய்ய விரும்பாத பல பணிகளையும் புரிகின்றனர் (ஜூரேடினி, 2004: ஸ்மித் 2010, p381 இல் சப்பான், 2004). இலங்கை வீட்டு பணிபுரிவோர் விசேடமாக பெண்கள் வெளிநாட்டில் குடும்பங்களை பராமரிக்கின்ற மற்றும் தமது சொந்த குடும்பங்களை ஆதரிக்கின்ற உயர்ந்த பொறுப்புக்களை கொண்டுள்ள போதும் தொழில் பெறும் நாடுகளில் குறைந்த தரத்திலேயே வைக்கப்பட்டுள்ளனர்.

தொழிற் சட்டங்கள்/விதிமுறைகளில் பராமரிப்பு பொருளாதாரம் அரிதாகவே கவனத்திற் கொள்ளப்பட்டுள்ளமையால் வாரம் ஒருநாள் விடுமுறை, மட்டுப்படுத்தப்பட்ட பணிபுரியும் மணித்தியாலங்கள், நன்மைகள் மற்றும் தொழிலாளர் நஷ்டஈடு போன்ற பாதுகாப்புக்கு உத்தரவாதமளிக்கின்ற தொழிலாளர் சட்டத்திலிருந்தும் பொதுவாக வீட்டு பணியாளர்கள் நீக்கப்பட்டுள்ளனர். பெரும்பாலான தொழில் பெறும் நாடுகளில் வீட்டு சேவைகள் இன்னும் சட்டமயமாக்கப்படாமல் இருப்பதற்கான காரணம் வீட்டு வேலை உற்பத்தித்திறனற்றது, எனும் ஆட்சி இயல்புடைய நம்பிக்கையே காரணம் என சின் (1997) இனங்காண்கின்றார். மிக அண்மையில் பெப்ரவரி 2010 இல் குவைத் நாட்டு சட்டம் இயற்றுவோர் வீட்டு வேலைகளை உள்ளடக்கத் தவறிய தனியார்

துறையினருக்காக ஒரு புதிய தொழில் சட்டத்தை கொண்டுவந்த போது இந்நீக்கத்தை வலுப்படுத்தியது (மனித உரிமைகள் அவதானிப்பு, 2010a).

வீட்டுப்பணிப்பெண்களாக புலம்பெயரும் பல பெண்கள் வழக்கமாக தமது வீட்டிலுள்ள குடும்பங்களிற்கான ஒரேயொரு வருமான வழியாக தாமே இருப்பதால் பணிப்பெண்களாக கிடைக்கும் தமது வருமானத்தில் தமது குடும்பத்தினர் முழுதுமாக தங்கியுள்ளவர்களாக உள்ளனர். தாம் வெளிநாடுகளிற்கு செல்வதற்கான பயணத் தேவைகளிற்காக பலர் அதிக கடன்களை பெற்றுச் செல்வோராக இருப்பதால் கடின நிலைமைகளின் கீழும் தொடர்ந்தும் பணிபுரிய வேண்டிய கட்டாயத்தை உணர்கின்றனர். எனவே தமக்கு முன்சென்றோர் முகம்கொடுத்த பிரச்சினைகளை அறிந்துள்ள போதும் சவூதி அரேபியாவில் வீட்டுப் பணிப்பெண்களாக தொழில் புரிவதற்கு நாடு கடந்து செல்லும் பெண்களின் எண்ணிக்கையானது ஆவணப்படுத்தப்பட்டுள்ள புலம்பெயர் தொழிலாளிகள் வெளிச்செல்லும் எண்ணிக்கையினை தொடர்ந்தும் ஆட்சி செய்து வருவதாகவே உள்ளது (சில்வெரி, 2004).

இலங்கை பெண் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களில் 90%மானோர் குறைந்த திறனுடையோராக இருப்பதால் இலங்கை திறன் சார் புலம்பெயர்வாளர்ளாகிய உயர் திறன் கொண்ட இவர்களது சகாக்களிலும் இவர்களே பணிபுரியும் போது மிகவும் பலவீனமானவர்களாகவும், அதிக பிரச்சினைகளிற்கு முகம் கொடுப்போராகவும் உள்ளனர். இச்சூழ்நிலையே குறைந்த திறன் கொண்ட பெண் பணியாளர்களை, குறிப்பாக வீட்டுப் பணிப்பெண் எனும் பிரிவில் அடங்குவோரின் புலம்பெயர்வினை அதைரியப்படுத்துகின்ற பல உத்திகளை முயற்சிப்பதற்கு அரசாங்கத்தினை தூண்டியுள்ளது (டி சில்வா, 2010). இதே நேரம் அரசாங்கம் தொழில் வாய்ப்பிற்காக அதிக திறன் கொண்ட ஆண்களின் புலம்பெயர்வினை ஊக்கடுத்தவதற்கான பிரச்சாரமொன்றிலும் ஈடுபட்டுள்ளது. இதன் விளைவாக புலம்பெயரும் ஆண்களின் எண்ணிக்கை அதிகரித்துள்ளதுடன் இது எதிர்காலத்திலும் தொடரும் என எதிர்பார்க்கக்கூடிய ஒரு போக்கினையும் கொண்டுள்ளது.

வெளிநாட்டு தொழில் கணிசமானளவு அன்னிய செலாவணியை ஈட்டுகின்றது, தொடர்ந்தும் ஈட்டித்தரும் எனும் உண்மையினையும் விடுத்து பெண்களின் விசேடமாக தாய்மாரின் வெளிநாட்டு தொழில் இப்பொருளாதார ஈட்டலின் நன்மைகளை மிஞ்சுகின்ற ஒரு சமூக செலவினை விளைவாக்கியுள்ளமை விவாதிக்கப்படுகின்றது. மேலும் திறனற்ற தொழிலாளர் மிகவும் குறைவாகவே சம்பளம் பெறுகின்றதோடு தொழிற் சந்தையிலும் மட்டுப்படுத்தப்பட்டளவு பேரம் பேசும் சக்தியையே கொண்டுள்ளனர் (இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம், 2011 வருடாந்த அறிக்கை). இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் வெளிநாட்டு தொழில் அமைச்சுடன் இணைந்து உயர் திறன் சார்ந்த புலம்பெயர்வினை தூண்டவும் பிள்ளைகளை கொண்ட பெண்களின் கடல் கடந்த புலம்பெயர்வினை மட்டுப்படுத்தவும் ஒரு பிரச்சாரத்தினை மேற்கொள்வதற்கான

காரணங்களுள் இதுவும் ஒன்றாகும். தமது தாய்மாரின் ஆதரவின்றி கைவிடப்பட்ட பிள்ளைகளின் சமூக செலவான பல அறிக்கைளிற்கான துலங்கலாக விருத்திசெய்யப்பட்ட, 5 வயதின் கீழான பிள்ளைகளையுடைய தாய்மாரை (வீட்டு பணிப்பெண்களாக) புலம்பெயர்வதிலிருந்தும் தடுப்பதற்கான பல உத்திகள்/ திட்டங்களையுடைய ஊடக அறிக்கைகள் காணப்பட்டன. பிள்ளைகள் பாடசாலைகளிற்கு சமூகமளிக்காது, முறையான உணவு மற்றும் போசணையில்லாது ஆரோக்கியமின்றி, அவர்களை பராமரிக்கவென பொறுப்பு கொடுத்து சென்ற தந்தைமார் மற்றும் உறவினர்களால் உடல் ரீதியாக மற்றும் பாலியல் துஷ்பிரயோகங்களிற்கு ஆளாகியசிறுவர்களின் அறிக்கைள் உள்ளன. இலங்கை ஒரு தேசமாக அதன் எதிர்கால சந்ததியினரின் நல்வாழ்வினை ஆழமாக கவனத்தில் கொள்கின்றது. பெண்கள் வெளிநாடுகளில் மற்றையோரின் வீடுகளையும் பிள்ளைகளையும் பராமரிக்கும் போது தமது சொந்த பிள்ளைகளை ஆதரிப்பவர் யார் என்றும் மேலும் பெற்றோர் உடனில்லாமையானது பிள்ளைகளிடையே மனோ ரீதியான அழுத்தங்களை தோற்றுவிப்பதாகவும் ஊடகம் அறிக்கைப்படுத்துகின்றது. மேலும் இவ்வறிக்கையானது வட மேல் மாகாணத்தில் கடந்த மூன்று வருடங்களில் 1250 மாணவர்கள்/ இளம் பிள்ளைகள் இவ்வாறான நிலைமையில் காணப்பட்டுள்ளதாக குறிப்பிடுவதுடன் தொடர்ந்து "பெற்றோர் தம் பெற்றோரின் ஆதரவில் பிள்ளைகளை விட்டுச் செல்லும் போது சிறுவர்கள் பாலியல் துஷ்பிரயோகங்கள், கூடாஉறவுகள் மற்றும் போதை பொருட்களுக்கு அடிமையாதல் என்பவற்றுக்கு பலியாகின்றனர்" (டெய்லி மிரர், 2012).

இவ்வாறான சந்தர்ப்பங்களில் பிள்ளைகளின் நல்வாழ்வினையே பலிக்கடாவாக்கி செல்வத்தை பெருக்குவதில் என்ன பெறுமதியுள்ளதென பல புலம்பெயர் பெற்றோர்கள் வியக்கின்றனர். அதே நேரம் பிள்ளைகள் புறக்கணிக்கப்படுவதற்கு ஒரு பெற்றோர் தொழில் வாய்ப்புக்களிற்காக வெளிநாடு செல்வது மாத்திரம் காரணமல்ல என்பதால், இதற்கான ஒரேயொரு தீர்வாக தாய்மார் புலம்பெயர்வதை தடுப்பது மாத்திரம் நோக்கப்படக் கூடாது.

5 வயதின் கீழான பிள்ளைகளையுடைய தாய்மார் புலம்பெயர்வினை தடுக்கின்ற கொள்கை இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தினால் முதன் முதலில் முன்மொழியப்பட்ட போது அது மனித உரிமைகள் மீறல் எனும் உறுதியான எதிர்ப்பினை எதிர்கொண்டது. பின்னர் பிள்ளைகள் உள்ள பெண்கள் தாம் புலம்பெயர விரும்புவதெனில் தாய் இல்லாத போது அவர்களை பராமரிப்பதற்கான ஒரு பொறுப்பான பாதுகாவலரை நியமிப்பதை நிரூபிக்க வேண்டுமென திருத்தத்தப்பட்டது. இது வெளிநாட்டு தொழில்களிற்கு செல்வதற்கு முன்னர் தமது குடும்ப பின்னணியிலான ஒரு அறிக்கையை பெண் தொழிலாளர்கள் சமர்ப்பிக்க வேண்டிய கட்டாயத்துடன் மேற்கொள்ளப்படும். புலம்பெயர நாடியுள்ளவர் 5 வயதின் கீழான பிள்ளையின் தாயாரெனில் தாம் இல்லாத போது பிள்ளைகளை ஆதரிக்ககூடிய நிலைமையையும் குறித்து காட்ட வேண்டுமென எதிர்பார்க்கப்படுகின்றது (ibid).

வெளிநாடுகளில் தொழில் நிமித்தமாக புலம்பெயர்ந்து சென்றுள்ள எமது பணியாளர்கள் நடத்தப்படும் விதம் குறித்து, வளர்ந்து வரும் சிரத்தைகளிற்கான துலங்கலாக அரசாங்கம் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் மற்றும் தொழில் உறவுகள் மற்றும் மனித வலு அமைச்சுடன் இணைந்து குறைந்த திறன்கொண்ட புலம்பெயரும் பெண்கள் எண்ணிக்கையை குறைக்கவும் அதே நேரம் ஆண்கள் புலம்பெயர்வதை ஊக்குவிக்க சில பிரேரணைகளை முன் வைத்துள்ளது. இலங்கை பெண் தொழிலாளர்களை பாதுகாக்கும் எண்ணம் பாராட்டப்பட வேண்டிய அதே நேரம், இவ்வாறான செயல்களினால் உதாரணமாக அடையவுள்ள நாடுகள் ஆண் தொழிலாளர்களின் தேவையையுடையனவா? பெண்கள் புலம்பெயர்வு தடுக்கப்பட்டால் இவ்வாறு தொழில் புரிய நாடியுள்ள பெண் தொழிலாளர் படையை உள்வாங்குவதற்கு உள் நாட்டில் வேலைவாய்ப்புக்கள் உள்ளனவா? பெண் புலம்பெயர்வை நிறுத்துவதற்கு/ மட்டுப்படுத்துவதற்கான முயற்சிகளை விடுத்து மாற்று யோசனைகள் உள்ளனவா? போன்ற தாக்கங்களை ஆராய வேண்டிய தேவையுமுள்ளது. இதற்காக முன்வைக்கப்பட்டுள்ள கொள்கைகள் சிலவற்றின் தாக்கங்களை அடுத்த அத்தியாயம் நோக்குகின்றது.

5. கொள்கைத் தாக்கங்கள்

முன்னர் குறிப்பிடப்பட்டது போன்று இலங்கையின் சர்வதேச தொழில் புலம்பெயர்வானது வளைகுடா பிராந்தியத்தில் தற்காலிக தொழில் வாய்ப்புக்கள் ஆரம்பிக்கப்பட்டதிலிருந்து கடந்த மூன்று தசாப்தங்களாக தொடர்ந்தும் அதிகரித்தவாறே உள்ளது. பல வருடங்களாக வெளிநாட்டு தொழில்வாய்ப்பானது நாட்டினுள் கணிசமானளவு பண அனுப்பீடுகளை உருவாக்கியுள்ளதுடன் உள்நாட்டு தொழில் வாய்ப்பின்மைக்கும் ஒரு பாதுகாப்பு கவசமாக செயற்பட்டுள்ளதுடன், குறைந்த சம்பளத் தொழில்களெனினும் உள்நாட்டு தொழிற்படைக்கு பங்களிப்பேதும் செய்யாதிருந்த அல்லது உள்நாட்டு பராமரிப்பு பொருளாதாரத்தின் பகுதியாகவிருந்த பல பெண்களுக்கு வெளிநாட்டு தொழில் வாய்ப்புக்களை திறந்து வைத்தது.

நிர்வாக மற்றும் சட்ட ரீதியான விதிமுறைகள், சட்டங்கள் மற்றும் சேவைகள் இருந்தும் கூட இலங்கை வெளிநாட்டு தொழில் துறையில் பல சவால்களிற்கு தொடர்ந்தும் முகம் கொடுத்து வருகின்றது. பாதுகாப்பு, குறைந்த பண அனுப்பீடுகள், குறைந்த வருமானம் போன்ற பிரச்சினைகளுடன் பெண் பணியாளர்களால் ஆளப்படுகின்ற குறைந்த திறன் கொண்ட பிரிவினர் தொழில் புலம்பெயர்வில் செறிவடைந்துள்ளமை மற்றும் பிரதான புலம்பெயர் நாடுகளாக வளைகுடா பிராந்தியத்தில் அதிகமாக தங்கியுள்ளதாக குறுகிய வீச்சுக்குரிய அடைவு நாடுகளை கொண்டுள்ளமையானவை இலங்கை அரசாங்கத்திற்கான பெரும் சவாலாக உள்ளது. நாட்டில் தொழில் புலம்பெயர்வின் முக்கியத்துவத்தை இனங்கண்டுள்ள அதே நேரம் இச்சவால்களை எதிர்கொள்வதற்கான ஒரு முயற்சியாக சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பானது (ILO) தொழில் உறவுகள்

மற்றும் மனிதவலு அமைச்சுடன் இணைந்து "கண்ணியமான வேலையை ஒரு தேசிய யதார்த்தமாக்கல் - இலங்கை வழிகாட்டல் வரைபடம்" எனும் தலைப்பில் கண்ணியமான விதத்தில் வேலை செய்வதற்கான ஒரு தேசிய திட்டத்தையும்,2009இல் தேசிய தொழில் புலம்பெயர்வு கொள்கையையும் விருத்தி செய்தது. இக்கொள்கை ஆவணங்கள் கடல் கடந்த தொழில் புலம்பெயர்வின் வழிகாட்டலிற்கான அடிப்படை உத்தியாக 'பாதுகாப்பான, திறன் மிக்க புலம்பெயர்வு'இற்கு அழுத்தம் கொடுக்கின்ற ஒரு பத்து வருட திட்டத்தின் ஒரு பகுதியாக இருப்பதற்கு வழி அமைத்துள்ளது. கிட்டத்தட்ட 4 வருடங்களாக பொருத்தமான திணைக்களங்கள் மற்றும் அதிகார சபைகளின் அறிக்கைகளில் காணப்படுகின்ற சில பிரேரணைகள்/ பரிந்துரைகள் அமுல்படுத்தப்படுவதோடு 2013இன் ஆரம்பத்தில் ரிஸானா ரபீக்கினது துக்ககரமான மரணத்தின் பின்னர் பெண்கள் தொழில் புலம்பெயர்விலான அண்மைய கொள்கை மாற்றங்கள் விரைவாக இடம்பெறுகின்றன.

உள்நாட்டு/ அரச/இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியக நோக்கிலிருந்து வெளிநாட்டு தொழில்வாய்ப்பினை அதிகரித்தல் மற்றும் வெளிநாடுகளில் உள்ள தேசிய தொழிலாளர்களை பாதுகாத்தல் என்பவற்றுக்கிடையில் ஒரு மென்மையான சமநிலையை பேணுவதானது ஒரு தொடர்ச்சியான சவாலாக உள்ளது. கீழே ஆராயப்பட்டுள்ள சில விடயங்கள் ஊடகங்களில் அறிக்கை படுத்தப்பட்டள்ளதெனினும் அனைத்தும் சட்டங்களாக்கப்படவில்லை (இதை எழுதும் நேரத்தில்) என்பதோடு மாற்றங்களிற்குள்ளாகக்கூடியதாகவும் உள்ளன.

வீட்டுப் பணியாளர்கள் போன்ற (அல்லது வீட்டுப்பணிப் பெண்கள்) திறனற்ற பிரிவிற்குரிய பிரதானமாக பெண் புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் முகம் கொடுக்கின்ற பலவீனமான தன்மைகளிலான பல அறிக்கைகள் காரணமாக இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பு பணியகம், தாம் தொழிலுக்காக புலம்பெயரும் பெண்களின் எண்ணிக்கையை 2020ஆம் ஆண்டளவில் 80 – 90% வரை குறைப்பதற்கான ஆரம்ப முயற்சிகளை மேற்கொண்டுள்ளதாக குறிப்பிடுகின்றது (டெய்லி மிரர், ஜனவரி 03, 2013: டெய்லி நியூஸ்,ஜனவரி 14, 2013). தொழிலுக்காக பெண்கள் புலம்பெயர்வதை குறைப்பதற்கு முயற்சிக்கும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பு பணியகமானது அரச மற்றும் அரச சாரா அமைப்புக்களுடன் இணைந்து உள்ளூரில் போதிய மாற்று தொழில் வாய்ப்புக்கள் கிடைக்கக்கூடியமையை உறுதி செய்ய வேண்டும்.

பெண்களின் தொழில் புலம்பெயர்வை உடனடியாகவோ அல்லது குறுகிய காலத்தினுள் நிறுத்த முடியாதென்பதை இனங்கண்டுள்ள இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பு பணியகமானது வீட்டு பணிப்பெண்களாக கடல் கடந்து பணிபுரிவதை மந்தப்படுத்துகின்ற அதே நேரம் அவர்களுக்கு உயர் சம்பளத்தினை பெறக்கூடிய மற்றும் குடியேறிய நாட்டில் முறையான ஒப்பந்தங்களினூடாக உயர் பாதுகாப்பு மட்டத்தினை உறுதி செய்து, விசேட தொழில் துறைகளில்

சிறந்த தொழில் வாய்ப்புக்களை இனங்கண்டு, தொழிலுக்காக புலம்பெயர நாடும் பெண்களது திறன் மட்டங்களை உயர்த்துவதற்குரிய நிகழ்ச்சித் திட்டங்களையும் ஆரம்பித்து செயற்படுத்துகின்றது. செப்டெம்பர் 01, 2012 இலிருந்து வீட்டுப்பணிப்பெண்களாக புலம்பெயர நாடுவோர் 21 நாள் பயிற்சி நெறியொன்றை மேற்கொண்டு தேசிய தொழில் தராதர மட்டம் 3 (NVQ) சான்றிதழை பெற்றிருக்க வேண்டும். இது அவர்களை 'வீட்டு பராமரிப்பு உதவியாளர்கள்' எனும் தொழில் வகையினை அடைய அனுமதிக்கும் (டெய்லி நியூஸ், 2012: முதுகமுவ, 2013). சான்றிதழினூடாக ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட இவ்வுயர் திறன் மட்டம் இப்பெண்கள் தமது தொழில் ஒப்பந்தங்களில் உள்ளடக்கப்படுமாறு உயர் அதிகுறைந்த சம்பளம் மற்றும் சிறந்த வேலை செய்யும் நிலைமைகளை வேண்டுவதற்கு உதவுமென எதிர்பார்க்கப்படுகின்றது. வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு மேம்பாட்டு மற்றும் நலன்புரி அமைச்சர் டிலான் பெரேராவின் கூற்றிற்கேற்ப (NVQ 3ஆம் மட்ட சான்றிதழுடன் கூடிய) தொழில் தலைப்பு மாற்றத்துடன் வீட்டு பணியாளர்களிற்கான அடிப்படை சம்பளம் 900 சவூதி ரியால்களாக உயரும் (முதுகமுவவில், 2013). மேலும் இச்சம்பள உயர்வு தற்போது சவூதி அரேபிய தொழில்களிற்கு மாத்திரம் பொருந்துவதுடன் அடுத்த வருடத்தில் ஏனைய நாடுகளிற்கும் பிரயோகிக்கக்கூடியதாக இருக்கும் என அமைச்சர் கூறுகின்றார்(ibid). உள்ளூர் பெண் தொழில் புலம்பெயர்வாளர்களின் திறன் மட்டங்களை முன்னேற்றுவதற்கான இம்முயற்சியானது அடைய நாடும் நாடுகளினது கேள்விகளுக்கேற்ப உள்ளனவா என்பதை இச்சுருக்கவாய்வு ஆராயவில்லையெனினும், இது சகல பங்குதாரர்களும் மனதில் கொள்ள வேண்டிய ஒரு விடயமாகும். வீட்டு பணிகளிற்காக புலம்பெயர்வதை கருத்தில் கொண்டு பெண்களின் திறன்களிலான முன்னேற்றமானது அவர்களை விருந்தோம்பற் துறை, சுகாதார துறை மற்றும் விற்பனை கைத்தொழில் போன்ற வேறு துறைகளிலும் பணியாற்ற அனுமதிப்பதை வரவேற்கின்றது.

கூடுதல் திறன்களை அடைந்து கொள்வதற்காக புலம்பெயர நாடியுள்ளோர் குறித்தளவான கல்வி மற்றும் தொழில் பயிற்சியை பெற்றுக்கொள்ள வேண்டியவர்களாக உள்ளதுடன், புலம்பெயர நாடும் அனைவராலும் இதனை பெற்றுக்கொள்ள முடியாமலிருக்கலாம். இப்பயிற்சிகளிற்கு காலம் தேவைப்படுவதுடன் சிலர் தாம் தொழில் ஒன்று செய்து பணம் ஈட்டக்கூடிய காலத்தை பயிற்சிகளில் ஈடுபடுத்த முடியாமலிருக்கலாம். < செலவு – நன்மை>, ஆய்வு அதாவது பயிற்சிக்கு தேவைப்படுகின்ற காலம் மற்றும் கூடுதல் சம்பளம் மற்றும் பாதுகாப்பு, கிடைக்கக்கூடிய நன்மை என்பன இவ்வாறான மனநிலையில் உள்ளவர்களுக்கு விளக்கப்படுத்தப்பட வேண்டும். பயிற்சி நெறியொன்றை தெரிவதால் தாம் உயர் திறன்களை கொண்ட தொழில்களை பெறலாம் எனவும், இதனால் கூடிய சம்பளம் பெற்று தம்மில் தங்கியிருப்போருக்கு கூடுதல் பணம் அனுப்பலாம் என்பன விளக்கப்பட வேண்டும். எனினும் கடந்த காலங்களிலான தொழிநுட்ப மற்றும் தொழில் சார் கல்வி வசதிகள் குறைந்த தரத்திலுள்ளதாகவும், பயிற்சி நிலையங்கள் சீராக பேணப்படாமையும் சுட்டிக்காட்டப்பட்டுள்ளன (ILO, 2009). இந்நிலைமைகள்

முன்னேற்றப்பட்டு தரம் பேணப்படவில்லையெனில் இலங்கை தொழில் புலம்பெயர்வாளர்கள் திறன்களில் உண்மையான விருத்தியின்றி, வெறும் காகித தரங்களை மாத்திரம் கொண்டவர்களாக இருப்பின் சர்வதேச தொழில் சந்தையில் சிறந்த தொழில் செய்யும் நிலைமைகள் மற்றும் உயர் சம்பளம் தொடர்பாக மட்டுப்படுத்தப்பட்ட பேரம் பேசும் சக்தியையே கொண்டிருப்பர்.

குறைந்த திறன் கொண்ட பெண் புலம்பெயர்வாளர்கள் தொழில் நிமித்தம் புலம்பெயர்வதை மட்டுப்படுத்துவதோடு இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பு பணியகம் இவர்களுக்கு பிரதியீடாக உயர் திறன் கொண்ட ஆண்களின் புலம்பெயர்வை ஊக்கப்படுத்துகின்றது. வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பிற்காக மத்திய கிழக்கு நாடுகளில் தங்கியிருப்பதனை மட்டுப்படுத்துகின்ற ஒரு முயற்சியாக தொழில் பயிற்சி நிகழ்ச்சித் திட்டங்களும் புதிய அடைவு நாடுகளும் ஊக்குவிக்கப்படுகின்றன. எனினும் புலம்பெயரும் சாத்தியப்பாடுள்ளவர்களிற்கு மாற்று வாய்ப்புக்களை பற்றி தகவல் கொடுப்பதில் உதவக்கூடிய தொழில் பயிற்சி நிலையங்கள் கொழும்பு மற்றும் அண்டிய மாவட்டங்களில் செறிவடைந்து காணப்படுகின்றன (தொழில் உறவுகள் மற்றும் மனிதவலு அமைச்சு, 2009). இது ஏனைய மாவட்டங்களில் உள்ளவர்கள் இச்சேவைகளை பெற்றுக்கொள்வதில் ஒரு சமமில்லாத நிலைமைக்கு பங்களிப்பு செய்துள்ளது. எனவே நாடு முழுதும் பரவிக் காணப்படுகின்ற வீட்டுப்பணிப்பெண்களிற்கான பயிற்சி நிலையங்களை அடைவதையும் விட இந்நிலையங்களை அடைவதானது கடினமானதாகவும் செலவு கூடியதாகவும் உள்ளது. தொழில் பயிற்சி மற்றும் மாற்று தொழில் வாய்ப்புக்கள் ஊக்குவிக்கப்பட வேண்டுமெனில் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பு பணியகமும் இது தொடர்பான அமைப்புக்களும் இம்மாற்று வாய்ப்புக்களிற்கான கேள்வியை மதிப்பீடு செய்து இனங்காணப்பட்ட துறைகளில் தேவையான பயிற்சியை வழங்க வேண்டும்.

இலங்கை மத்திய வங்கியின் வருடாந்த அறிக்கை (2012) இன் படி 2012 ஆம் ஆண்டின் மொத்த புலம்பெயர்வாளர்களில் 94.4%ஐ கொண்டதாக இலங்கையின் தொழிலாளர்களிற்கான பிரதான சந்தையாக மத்திய கிழக்கு நாடுகளே தொடர்ந்தும் இருந்து வருவதோடு, இதில் பிரதான பங்கினை பெண்களே பிரதிநிதித்துவப்படுத்துகின்றனர். தொழில் வாய்ப்பிற்காக மத்திய கிழக்கு நாடுகளில் தங்கியிருப்பதனை குறைப்பதற்கான ஒரு முயற்சியாக சீசெல்ஸ், சைப்பிரஸ், தென் கொரியா, ஹொங்கொங் மற்றும் சிங்கப்பூர் போன்ற புதிய நாடுகளில் தொழில் வாய்ப்பினை பெற்றுக்கொள்ள ஊக்கப்படுத்துவதற்கான கொள்கைகள் வகுக்கப்பட்டுள்ளன (சோமரத்ன, 2012: பண்டார, 2013). குறிப்பாக சீசெல்ஸ் கல்வி, சட்டம், சுகாதாரம் மற்றும் விருந்தோம்பற் துறை போன்ற துறைகளில் உயர் திறன் சார்ந்த புலம்பெயர்வாளர்களிற்கு வாய்ப்புக்கள் கொண்ட இடமாகக் காணப்படுகின்றது. எனினும் மத்திய வங்கி ஆண்டறிக்கை (2012) தொழில் வாய்ப்பிற்காக மத்திய கிழக்கு தவிர்ந்த வேறு நாடுகளிற்கு செல்வோரது எண்ணிக்கை முன்னைய ஆண்டுடன் ஒப்பிடும் போது ஒரு வீழ்ச்சியை காட்டுவதாக பதிவுசெய்துள்ளது. இது "வெளிநாட்டு

வேலை வாய்ப்பிற்காக மத்திய கிழக்கு நாடுகளில் தொடர்ந்தும் உயர் தங்கியிருத்தலை காட்டுகின்றது".

வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு மேம்பாட்டு மற்றும் நலன்புரி அமைச்சானது புலம்பெயர்வதற்கு தேவையான ஆகக்குறைந்த வயதெல்லையினை அதிகரிப்பதன் மூலமும் தொழில் நிமித்தம் புலம்பெயரும் பெண்களின் எண்ணிக்கையை குறைப்பதற்கு நடவடிக்கைகளை மேற்கொண்டுள்ளது. மே மாதம் 2013 இலிருந்து அமுலாக்கப்படவுள்ள புதிய விதிமுறைகளிற்கமைய சவூதி அரேபியாவில் தொழில் வாய்ப்புக்களிற்காக செல்கின்ற பெண்களின் குறைந்த வயதெல்லை 25 வருடங்களாகவும், ஏனைய மத்திய கிழக்கு நாடுகளில் பணி புரிய நாடுவோர் குறைந்தது 23 வயதுடையவர்களாக இருக்க வேண்டுமென்பதுடன், சிங்கப்பூர், ஹொங்கொங், மலேசியா, சைப்பிரஸ் மற்றும் ஏனைய நாடுகளிற்கான குறைந்த வயதெல்லை 21ஆகவும் காணப்படுகின்றது. அரச தரப்பு பேச்சாளர் கெஹலிய ரம்புக்வெல்ல கூறுவதற்கேற்ப குறைந்த வயதெல்லையை கூட்டுவதும் பெண்கள் தொழில் நிமித்தம் புலம்பெயர்வதை படிப்படியாக குறைப்பதற்கான ஒரு வழிமுறையாகவும் உள்ளது (அல்-ஜஸரா, 2013).

பல கொள்கைகள் திறனற்ற பெண்கள் தொழில் புலம்பெயர்வினை குறைப்பதை/ மட்டுப்படுத்துவதை இலக்காக கொண்டுள்ளமையை அவதானிக்க முடிகிறது. இது அவர்கள் வீட்டு பணியாளர்களாக பிரச்சினைகளில் சிக்கும் பிரிவினராகவும், மிகவும் பலவீனமானவர்களாகவும் உள்ளதுடன் உயர் திறன் கொண்ட தொழில்களிற்காக புலம்பெயர்வோருடன் ஒப்பிடும் போது குறைந்தளவு வருமானத்தினையே ஈட்டுகின்றனர் என்பதாலுமாகும். பெண்கள் தொழில் புலம்பெயர்வு நிறுத்தப்படுவதை அல்லது மந்தப்படுத்தப்படுவதை இலக்காக கொண்ட கொள்கைகள் பாராட்டத்தக்கதாக உள்ள அதே நேரம் தொழில் நோக்கத்திற்காக புலம்பெயர தீர்மானித்துள்ள பெண்களை பாதுகாப்பதற்கு புதிய ஆக்கபூர்வமான கொள்கைகள் விருத்திசெய்யப்பட்டு அமுல்படுத்தப்பட வேண்டும். தொழில் வழங்கும் நாடுகளில் உள்ள தூதரகங்கள் தொழில் புலம்பெயர்வாளர்களின் துயரங்களை கேட்டறியும் திறன் கொண்ட பணியாளர் குழாமை கொண்டதாக இருக்க வேண்டும்.

இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் புலம்பெயர்வாளர் மற்றும் அவரது குடும்பத்தின் மீதான எதிர்மறை விளைவுகளை குறைப்பதை உறுதிப்படுத்துவதற்காக பல நலன்புரி முயற்சிகளை முன்னெடுத்துள்ளது. அவை ஒரு காப்புறுதி திட்டமான 'விதேஷரெக்கியா', குறைந்த வட்டி வீதத்துடனான வீட்டு கடன்கள் மற்றும் அரச வங்கிகளுடன் இணைந்து ஏனைய கடன் வழங்கல், புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் பிள்ளைகளிற்கு புலமைப் பரிசில்கள் மற்றும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்தின் ஒரு விசேட அலகானது புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் பிள்ளைகளின் தேவைகளினை வழங்கவும் சுகவீனம் காரணமாக நாடு திரும்பும் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களிற்கு

மருத்துவ பராமரிப்பு செலவுகளை வழங்கவும் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டுள்ளமை குறிப்பிடத்தக்கது (மத்திய வங்கி, 2012). இம்முயற்சிகளனைத்தும் இருந்தும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் பிரதானமாக தொழில் புலம்பெயர்வாளர்கள் பிரிந்து செல்வதால் ஏற்படுகின்ற சமூக செலவுகளை குறைக்க முடியாதுள்ளது. மேலும் புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்கள் குடும்பங்கள் தாம் பெற்றுக்கொள்ளக்கூடிய முயற்சிகள் மற்றும் வாய்ப்புக்களை அறியாதுள்ளனர். இந் நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை அடைதல் மற்றும் இவற்றின் வினைத்திறன் என்பன இவை உள்ளூர் மட்டத்தில் காணப்படாமை, திட்டமிடல் மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு என்பதிலான பற்றாக்குறைகள் காரணமாக தடைப்பட்டுள்ளன (தொழில் உறவுகள் மற்றும் மனிதவலு அமைச்சு, 2009). இக் குறைபாடுகளை நிவர்த்தி செய்வதற்காக இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைாவய்ப்பு பணியகம் இவ்வாறான சேவைகளை வழங்குகின்ற சமுதாய மட்ட அமைப்புக்கள் மற்றும் அரச சாரா நிறுவனங்கள் மற்றும் தொழில் முகவர் நிலையங்களுடன் இணைந்து பணியாற்றுவதை கருத்திற் கொள்ளலாம். இது தொழில் புலம்பெயர்வை நாடுவோர் மற்றும் அவர்களது குடும்பங்களிற்கு சேவை வழங்கலை பற்றிய சிறந்த தகவல்களை பெற்றுக்கொள்வதை உறுதி செய்யும்.

மேலும் இம் முயற்சிகள் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்துடன் பதிவு செய்து கொண்ட புலம்பெயர்வாளர்களிற்கு மாத்திரம் கிடைக்கக்கூடியதெனில் பதிவு செய்யாதவர்களின் நிலை என்ன? காப்புறுதி திட்டம் மற்றும் கடன் வசதிகள் போன்ற முயற்சிகளை பற்றி சாத்தியமான புலம்பெயர்வாளர்கள் யாவரும் அறிந்துகொள்ள முடியுமெனில் முழுமையாக சிறந்த புலம்பெயர்வு தொடர்பான அனுபவத்தை உறுதி செய்தவாறு அனைவரும் இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகத்துடன் பதிவு செய்துகொள்ள ஊக்குவிக்கப்படலாம் என வாதிப்பதற்கு இடமுண்டு. எனவே தகவலறிந்து புலம்பெயர்வதே பிரதானமானதாகும். இவை தொழில் நிமித்தம் புலம்பெயர்கின்ற சகலரையும் அடைய முடியாதெனில் தொழிலுக்காக புலம்பெயரக்கூடியோருக்கு தகவல் தெரிவிப்பதற்கான முயற்சிகள், தொழில் புலம்பெயர்வின் ஒரு வரலாற்று ரீதியான புலம்பெயர்வு சேவை/ தகவல் நிலையத்தை ஒவ்வொரு மாவட்ட ரீதியிலும் நிறுவுவதற்கு முயற்சிக்க வேண்டும். தகவலானது எவ்வாறு புலம்பெயர்வது என புலம்பெயர்வு செயன்முறையை மாத்திரம் கூறுவதாகவன்றி வெளி நாட்டில் பணியாற்றும் போது தமது உரிமைகள் மற்றும் தமக்குரிய பாத்தியதைகளை புலம்பெயர்வாளர்களிற்கு விளக்குவதாக இருக்க வேண்டும். இதனால் அவர்கள் ஏமாற்றப்படுவதிலிருந்து காப்பாற்ற உதவ முடியும்.

புலம்பெயர்வாளர்கள் குறுகிய கால தொழில் புலம்பெயர்வினை முடித்துக்கொண்டு நாடு திரும்பும் போது அவர்களுக்கான எதிர்கால கொள்கைகள் இருப்பதனை உறுதி செய்வதும் முக்கியமாகும். அரசாங்கம் இவர்களை மீண்டும் உள்ளூர் தொழில் சந்தையில் இணைத்துக்கொள்ள நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை தீட்ட வேண்டும். இல்லையெனில் தாம் நாடு திரும்பிய

பின்னர் வருமானமொன்றினை பெறுவதற்கான வாய்ப்புகளில்லாமலிருப்பதுடன் அந்நாட்டில் தாம் பெற்றுக்கொண்ட திறன்களை பகிர்ந்து கொள்ளவும் வாய்ப்பின்றியிருப்பர். புலம்பெயர்வாளர்களுக்கு பயிற்சியுடன் தமது வெளிநாட்டு பண ஈட்டல்களை நீண்ட காலத்திற்கு நன்மை பயக்கக்கூடியவாறு எவ்வாறு சிறந்த முறையில் சேமிக்கலாம் என்பதிலும் தகவல் வழங்கப்பட வேண்டும். பண அனுப்பீடுகள் தவறான முறையில் பயன்படுத்தப்பட்டு அல்லது குறைவாக முதலீடு செய்யப்பட்டு விளைவாக வெளிநாடுகளிலான தமது கடின உழைப்பை வீணாக்கும் வண்ணம் மீண்டும் வறிய நிலைமக்கு, தொழிலற்று அல்லது குறைந்த சம்பளத்துடன் கூலி வேலைக்கு செல்வதென புலம்பெய்வாளர்கள் மீண்டுள்ள பல சந்தர்ப்பங்கள் உள்ளன (ஜயவீர, 2012). விசேடமாக வீட்டு பணிப்பெண்களாக புலம்பெயரும் பெண்களுக்கு பொதுவாக அவர்கள் நாடு திரும்பிய பின்னர் தமது வாழ்வாதாரங்களிற்காக நிலைபேறான வழிகளை கொண்டிராமையால் தாம் ஈட்டிய பணத்தை சேமிக்க அல்லது முதலீடு செய்வதற்கு ஊக்கப்படுத்தப்பட வேண்டியது முக்கியமாகும். இல்லையெனில் பல பிரச்சினைகளிற்கு முகம் கொடுப்பார்கள். விளைவாக பல பெண்கள் தம்மில் தங்கியிருப்போருக்கு ஆதரவு வழங்குவதற்காக மீண்டும் புலம்பெயர்வதை தவிர மிகவும் குறைவான வேறு தெரிவுகளையே மேற்கொள்வர்.

6. முடிவு

எமது பெண் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களை பாதுகாப்பதற்கான இவ்வனைத்து கொள்கைகளும் தடைகளும் பாராட்டப்பட வேண்டிய விடயமெனினும் இலங்கை அரசாங்கம் இதில் மிகவும் கவனம் செலுத்தவும் வேண்டியுள்ளது. உயர் அதி குறைந்த சம்பளம் மற்றும் புலம்பெயர்வதற்கான வயது மற்றும் செல்லும் இடம் எனும் வடிவிலான சட்ட விதிமுறைகளை அமுல்படுத்தலானது தமது வருமானத்தை புலம்பெயர்வின் மூலம் மாத்திரம் பெற்றுக்கொள்கின்றவர்களிற்கு உண்மையில் பாதகமாக அமையும். த பிஸினஸ் மிரர் (26 ஜனவரி 2013) இல் பிரசுரிக்கப்பட்ட ஒரு கட்டுரையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளதற்கேற்ப சவூதி அரேபியாவில் பணியாற்றிய இந்தோனேசியா மற்றும் பிலிப்பானிய வீட்டு பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை குறைவடைந்தமையானது, சவூதி அரேபியாவில் கிடைக்கும் வருமானம் எதியோப்பியாவிலும் சிறந்ததாக இருந்தமையால் எதியோப்பியா நாட்டிலிருந்து பணியாளர்களை பெற்றுக்கொள்வதற்கு ஆர்வம் காட்டப்பட்டது. புலம்பெயர நாடியுள்ள மக்களது வாய்ப்புக்களை மட்டுப்படுத்துவதற்கு முன்னர் உள்ளூர் கொள்கையாளர்கள் போதிய மாற்று வழிவகைகளை உறுதி செய்ய வேண்டும். பெண் புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் பெரிதும் தங்கியுள்ள மத்திய கிழக்கு நாடுகளை கருத்தில் கொண்டோமெனில், அவர்கள் இலங்கை தொழிலாளர்களை பெற்றுக்கொள்வதில் அதிக பிரச்சினைகள் இருப்பதாக காணுமிடத்து அவர்கள் வேறு மாற்று வழிகளை மேற்கொள்வர். எனவே ஒவ்வெரு வருடமும் புலம்பெயர்வதற்கு தீர்மானிக்கின்ற ஏறத்தாழ 100,000 நபர்கள் சார்பாக தீர்மானம் மேற்கொள்ளும் போது மிகவும் கவனமாக மேற்கொள்ள வேண்டியது முக்கியமாகும்.

2012இல் மணிலா நகரில் இடம்பெற்ற 5ஆவது புலம்பெயர்வு உலக சமூக ஒன்று கூடலில் குறிப்பிடப்பட்டதன்படி தொழிலுக்காக புலம்பெயர்வோரை பாதுகாப்பதற்கான மிகவும் வினைத்திறனான ஒரு வழி, ஒரு நாட்டில் 'அனைவருக்கும் புலம்பெயர்வதற்கான உரிமையுண்டு அதே நேரம் புலம்பெயராமல் இருப்பதற்கான உரிமையுமுண்டு'என்பதை உறுதிப்படுத்தும் வண்ணம் தனி நபர் செயல்களுக்கு மாறாக அனைவரும் ஒன்றிணைந்து ஒரு சமூக – அரசியல் செயலில் ஈடுபட வேண்டும் என்பதாகும் (ஆசியாவில் புலம்பெயர்வு ஒன்றுகூடல், 2012). அனைத்தும் தத்தமது தெரிவுகளின் அடிப்படையில் அமைய வேண்டும்.

உசாத்துணைகள்

Al Jazeera, 2013. 'Sri Lanka to ban maids going to Saudi Arabia'. *Al Jazeera*, 25 January 2013. Online <http://www.aljazeera.com/news/asia/2013/01/20131252517879813.html>

Amnesty International, 2007. *Indonesia: Exploitation and Abuse: The Plight of Women Domestic Workers.* London: Amnesty International. Online. <http://www.amnesty.org/en/library/info/ASA21/001/2007>

Bandara, S. A., 2013. 'Plenty of job opportunities for Lankans abroad', *Daily News,* 5 March 2013. Online. <http://www.dailynews.lk/2013/03/05/news36.asp>

Bowatte, A., 2012. *Effects of migration on Jaffna Tamil families*. Working Paper No. 2012/2. London: UCL Migration Research Unit. Online. <http://www.geog.ucl.ac.uk/research/transnational-spaces/migration-research-unit/working-papers/Aishwarya%20Bowatte%202.pdf>

Business Mirror, 2013. Saudis turn to Ethiopian maids after beheading limits supplies. *EthioSun*, 26 January 2013. Online. <http://businessmirror.com.ph/index.php/en/features/global-eye/8264-saudis-turn-to-ethiopian-maids-after-beheading-limits-supplies>

Caritas International, 2010. *The Female Face of Migration*, Background paper. Online. <http://www.acpmigration-obs.org/node/4674>

Central Bank of Sri Lanka, 2012. 'Prices, Wages, Employment and Productivity', *Annual Report, 2012*.. Colombo: Central Bank of Sri Lanka. pp. 97-117. Online.

<http://www.cbsl.gov.lk/pics_n_docs/10_pub/_docs/efr/annual_report/AR2012/English/_content.htm_pp_97-117>. Unemployment statistics obtained from http://www.cbsl.gov.lk/pics_n_docs/10_pub/_docs/efr/annual_report/AR2012/English/8_Chapter_04.pdf

Abdul Cader, A. & Mohamad, M., 2009. "Migration and Remittances: assessing the potential to maximise poverty impact." *Opportunities for*

*the Productive Poor: perspectives on agriculture and rural livelihoods in Sri Lank*a, Ishara Rathnayake & Priyanthi Fernando (eds.), 2009. Colombo: Centre for Poverty Analysis. pp 101 – 147. Print.

Chin, C.B.N., 1998. 'The Malaysian-Philippine-Indonesian Maid Trade', *In Service and Servitude: Foreign Female Domestic Workers and the Malaysian "Modernity" Project,* New York: Columbia University Press, pp. 93-124. Print.

De Haan, A. & Yaqub, S., 2009. *Migration and Poverty: Linkages, Knowledge Gaps and Policy Implications*, Geneva: United Nations Research Institute for Social Development. Print

De Silva, W. I., 2010. *Male dominance to female dominance and back to male dominance: the changing nature of international labour migration of Sri Lanka.* Annual Research Proceedings, University of Colombo, 12-13 May 2010. Colombo: University of Colombo. Online. <http://archive.cmb.ac.lk:8080/research/handle/70130/406> accessed from <http://archive.cmb.ac.lk:8080/research/bitstream/70130/406/1/Abstracts%20%28dragged%29%201.pdf>

Dhananjayan Sriskandarajah, 2002. The Migration-Development Nexus: Sri Lanka Case Study, *International Migration* Vol. 40 (5) Geneva: International Organisation for Migration. Online. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-2435.00220/abstract>

Gamburd, M.R., 2009. Advocating for Sri Lankan Migrant Workers, *Critical Asian Studies*, Vol.41 (1), Oxford: Routledge Journals, Taylor & Francis Group, pp. 61-88. Print.

Human Rights Watch, 2010. *Rights on the Line: Human Rights Watch Work on Abuses Against Migrants in 2010*. USA: Human Rights Watch. Online. <http://www.hrw.org/en/reports/2010/12/12/rights-line-0>

Institute of Policy Studies of Sri Lanka, 2013. *Migration Profile – Sri Lanka*, Colombo: Institute of Policy Studies. Print.

Ruwan Jayathilaka, R. & Jayawardhana, T, 2009. *International Migration Outlook: Sri Lanka 2008*. Colombo: Institute of Policy Studies. Print.

International Organization for Migration.International Labour Organization, 2009. Online. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_155215.pdf>

International Labour Organization, 2013. *Labour Migration*. Online. <http://www.ilo.org/colombo/areasofwork/labour-migration/lang--en/index.htm>

Somarathna, R., 23rd May 2012. 'Skilled overseas jobs: NVQ certificate, a must from Sept 1, 2012', Daily News Online. <http://www.dailynews.lk/2012/05/23/news01.asp>

Jayaweera, S., 2012. 'Marginalization of Women Workers in the Context of Economic Rights' *Economic Review* Oct/Nov, 2012, Vol. 38, (7 & 8), pp. 16-21. . Colombo: People's Bank. Print.

Jureidini, R., 2002. 'Women Migrant Domestic Workers in Lebanon' in *Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers*, Simel Esim & Monica Smith (eds). Pp 63-82. Beirut: International Labour Organisation. Online. <http://www.iiav.nl/epublications/2004/Gender_and_migration_in_arab_states_the_case_of_domestic_workers.pdf#page=64>

International Migration Programme. Online. <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp48e.pdf>

KARUNARATNE, H.D., 2008. 'International Labour Migration, Remittances and Income Inequality in a Developing Country: The Case of Sri Lanka'. Keizai Shirin (The Hosei University Economic *Review)* Vol. 75(4), pp. 21-65, Tokyo: Hosei University, Online.< http://repo.lib.hosei.ac.jp/bitstream/10114/1629/1/75-4hettige.pdf>

World Social Forum, 2012. *Seizing the Moment, Building Solidarity Social Movements in Action at the 5th World Social Forum on Migration*. Migrant Forum in Asia Quezon City. Online. <https://www.dropbox.com/s/ydt5rx6yh0unlwy/WSFM%20report%20final.pdf>

Ministry Of Labour Relations and Manpower, 2009. *Making Decent Work A National Reality- Sri Lanka Road Map*. Supported by the

International Labour Organisation. Colombo: Ministry of Labour Relations and Manpower. Online. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_155215.pdf>

Mudugamuwa, M., 2013. 'Lankan domestics continue to stream into West Asia despite call for ban', *The Island*, 10 July 2013. Online.<http://www.island.lk/index.php?page_cat=article-details&page=article-details&code_title=83205>

Mudugamuwa, M., 2013. 'Family background report mandatory for females seeking overseas jobs', *The Island*, 24 June, 2013. Online.<http://www.island.lk/index.php?page_cat=article-details&page=article-details&code_title=82082>

Ruhunage, L.K., 2007. Labour Migration: Present day Experience in Sri Lanka. *Economic Review: Migration - Issues and Trends,* Vol. 33 (4-9), July/December, pp 9-10. Colombo: People's Bank of Sri Lanka. Print.

Silvery, R., 2004. Transnational Migration and the Gender Politics of Scale: Indonesian Domestic Workers in Saudi Arabia, *Singapore Journal of Tropical Geography,* Vol. 25 (2), pp. 141-155. National University of Singapore and Blackwell Publishers. Print.

Smith, M., 2010. Erasure of Sexuality and Desire: State Morality and Sri Lankan Migrants in Beirut, Lebanon. *Asia Pacific Journal of Anthropology.* Vol 11 (3-4), September-December. pp 378-393 The Australian National University and Taylor and Francis. Print.

Somarathna, R., 2012. More jobs for Lankans in Seychelles, *Daily News* on 24 August 2012. Online. <http://www.dailynews.lk/2012/08/24/news32.asp>

Trading Economics, 2013. Net Migration in Sri Lanka. T*rading Economics*. Online. Accessed June 2013, <http://www.tradingeconomics.com/sri-lanka/net-migration-wb-data.html>

UNDP, 2009. *Human Development Report 2009. Overcoming Barriers:*

Human Mobility and Development. New York: United Nations Development Programme. Online. <http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/269/hdr_2009_en_complete.pdf>

UNPAC, 2011. *Women and the Economy: Globalization and Migration.* UN Platform for Action Committee Manitoba (UNPAC). Online. <http://www.unpac.ca/economy/g_migration.html>

Wickremesinghe, M. & Jayatilaka W., 2006. *Beyond glass ceilings and brick walls: Gender at the workplace. Colombo:* International Labour Organization. Online. <http://www.ilo.org/public/english//region/asro/colombo/downloads/publications/beyond.pdf>

Further Reading

Daily Mirror, 2013. 'SL to Cut Down on Maid Exports.' *Daily Mirror* 03 January 2013 <http://www.dailymirror.lk/news/24712-sl-to-cut-down-on-maid-exports.html?utm_source=twitterfeed&utm_medium=facebook >

Fernando, M., 2012. 'New migratory health policy in the offing' *Sunday Observer* 02 December 2012. Online. <http://www.sundayobserver.lk/2012/12/02/fea05.asp>

Fernando, M., 2013. 'Meeting to Discuss Labour Migration Policy.' *Sunday Observer* 13 January 2013. Online. <http://www.sundayobserver.lk/2013/01/13/new20.asp>

Hettige, S., 2013. 'Social and Economic Cost of Brain Drain.' *Daily Mirror* 17 June 2013 <http://www.dailymirror.lk/opinion/172-opinion/31008-social-and-economic-cost-of-brain-drain.html?utm_source=twitterfeed&utm_medium=twitter>

Human Rights Watch, 2007. 'Sri Lanka: Drop Ban on Mothers Emigrating for Work.' *Human Rights Watch* 16 March 2007. Online. <http://www.hrw.org/news/2007/03/13/sri-lanka-drop-ban-mothers-emigrating-work>

IRIN, 2010. SRI LANKA: Government Seeks to Boost Migrant Labour Skills, *IRIN* Asia 09 December 2010 <http://www.irinnews.org/report/91319/sri-lanka-government-seeks-to-boost-migrant-labour-skills>

Lanka Frontline, (a) 2012. Tougher Rules for Hiring Sri Lankan Maids in UAE, *Lanka Frontline* published on 05 November 2012 <http://en.lankafrontline.com/tougher-rules-for-hiring-sri-lankan-maids-in-uae/>

Lanka Frontline (b) (2013). Empowering Housemaids with Comprehensive Training, *Lanka Frontline* published on 25 January 2013 <http://en.lankafrontline.com/empowering-housemaids-with-comprehensive-training/>

Lanka Frontline (c) (2013). Males outstrip females reversing earlier trend Expat workers, *Lanka Frontline* published on 13 June 2013 <http://en.lankafrontline.com/males-outstrip-females-reversing-earlier-trend-expat-workers/>

Mudugamuwa, M. (2013). No Ban on Woman Going Abroad as Maids, *The Island* published on 21 January 2013 <http://www.island.lk/index.php?page_cat=article-details&page=article-details&code_title=70899 >

Paranamanna, S. (2012). Migrant Workers' Children Deprived of Proper Care, *Info Lanka via Daily Mirror* published on 26 September 2012 <http://www.infolanka.com/news/IL/dm789.htm>

Somarathna, R., (2012). Accent on skilled workers for migrant jobs: Moves to reduce females migrating as housemaids, *Daily News* published on 19 March 2012 <http://archives.dailynews.lk/2012/03/19/news26.asp>

Briefing Paper Series

Thematic Briefs

No. 1 Social Infrastructure and Inclusive Growth

No. 2 மாறும் தொழில் இடம்பெயர்விற்கான கொள்கை துலங்கள்கள்

Centre for Poverty Analysis
29 R G Senanayake Mawatha, Colombo 7, Sri Lanka
Tel: +94(011) 4690200, 2676955
Fax: +94(011) 2676959
Email: info@cepa.lk
Web: www.cepa.lk