Date of publication : 1 നവംബർ 2022
വോള്യം 18/ലക്കം 31
ISSN 2319-9741

അന്വേഷി
പ്രസിദ്ധീകരണം

സംഘടിത

തൊഴിൽ

സംഘടിത കൂട്ടായ്മയിൽ
കണ്ണിചേരാൻ സൃഷ്ടികൾ ക്ഷണിക്കുന്നു

സ്ത്രീകൾക്കെഴുതാനും വായിക്കാനും പ്രസിദ്ധീകരിക്കാനുമുള്ള വേദിയായി സംഘടിതയിലേക്ക് സൃഷ്ടികൾ ക്ഷണിക്കുന്നു. കഥ, കവിത, ലേഖനം, ഓർമ്മക്കുറിപ്പുകൾ, നർമ്മശകലങ്ങൾ, നിരീക്ഷണങ്ങൾ, അമ്മയനുഭവങ്ങൾ, നവമാധ്യമ അവലോകനങ്ങൾ, പഴയ കുടുംബ ഫോട്ടോകൾ, സ്ത്രീകളെ സംബന്ധിക്കുന്ന പഴയ പത്രവാർത്തകൾ – പ്രസിദ്ധീകരിക്കാൻ തോന്നുന്ന എന്തും – ക്ഷണിക്കുന്നു. താൽപര്യമുള്ളവർ

sanghadithacalicut@gmail.com

എന്ന വിലാസത്തിലേക്ക് സ്വന്തം ഫോട്ടോയും മേൽവിലാസവും ഫോൺനമ്പറും ഉൾപ്പെടുത്തി അയക്കുമല്ലോ.

സംഘടിത

സംഘടിത/നവംബർ 2022/വോള്യം 19/ലക്കം 31

എഡിറ്റർ :
ഡോ.ഷീബ കെ.എം.
മാനേജിംഗ് എഡിറ്റർ :
കെ.അജിത
അതിഥി പത്രാധിപ :
സോണിയ ജോർജ്ജ്
പത്രാധിപസമിതി:
രാജലക്ഷ്മി കെ.എം.
ഡോ.ജാൻസി ജോസ്
ഡോ. പി. ഗീത
ഡോ.ഖദീജ മുംതാസ്
അഡ്വ.കെ.കെ.പ്രീത
ഡോ. ഷീബ ദിവാകരൻ
ഡോ. ഷംഷാദ് ഹുസൈൻ
സുൽഫത്ത്
ഡോ. സോണിയ ജോർജ്
ഡോ. അമീറ വി.യു.
ഗാർഗി ഹരിതകം
ഉപദേശകസമിതി :
പ്രൊഫ. എം. ലീലാവതി
ഡോ. മല്ലികാസാരാഭായ്
ഡോ. ബീനാപോൾ
ലേഔട്ട് & കവർ :
സുവിജ കെ.

സംഘടിത മാസിക
അന്വേഷി വിമൻസ് കൗൺസലിംഗ് സെന്റർ, കോട്ടൂളി, കുതിരവട്ടം പി.ഒ., കോഴിക്കോട്
sanghadithacalicut@gmail.com
www.anweshi.org
www.sanghaditha.com

Federal Bank,
A/c.No. 14130100072122,
IFSC: FDRL0001413
Mavoor Road Branch, Calicut -4

സ്ത്രീ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തം -അന്യവത്കരിക്കപ്പെടുന്ന തൊഴിലിടങ്ങളും തൊഴിലുകളും
ഡോ.രശ്മി ഭാസ്ക്കരൻ 8

സ്ത്രീ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തവും സുരക്ഷാ നിയമങ്ങളുടെ പരിമിതിയും
ജെന്നി സുൽഫത്ത് 12

സ്ത്രീകളും പുതിയ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളും: അസംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നങ്ങളാകുന്നതെങ്ങനെ?
ജസ്നൂൺ ചേലാട്ട് 18

കുടിയേറ്റം, അസംഘടിത മേഖല, സ്ത്രീകൾ
സുമ കോട്ടൂർ 23

വയനാടൻ തേയിലക്കാടുകളിലെ പെൺജീവിതങ്ങൾ
അതുല്യ എസ്. 34

'കന്യാസ്ത്രീക്കു' തൊഴിൽ ചർച്ചകളിൽ എന്ത് കാര്യം?
അനു കെ. ആന്റണി 41

വിഴിഞ്ഞം സമരവും സഖിയും
പെൺപക്ഷം /അജിത കെ. 45

തൊഴിൽ/ട്രാൻസ്ജെൻഡർ സമൂഹം/കുടുംബശ്രീ -അനുഭവങ്ങൾ
വർഷ നന്ദിനി 47

മത്സ്യബന്ധനസമൂഹങ്ങളിലെ സ്ത്രീകളുടെ അരികുവൽക്കരണം, തൊഴിൽ, ഉപജീവനം - ഒരു അവലോകനം
ഹമീദ സീ. കെ. 51

ഇള ആർ ബട്ട് :
അസംഘടിത സ്ത്രീ സാന്നിധ്യം തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനങ്ങളിൽ ഉറപ്പിച്ച ട്രേഡ് യൂണിയനിസ്റ്റ് (1933 -2022)
അനുസ്മരണം/സോണിയ ജോർജ്ജ് 58

കുടുംബബന്ധങ്ങൾ
വാസ്തവം /ഡോ.ജാൻസി ജോസ് 64

കരോലിൻ ബെർറ്റോസിയുടെ ക്ലിക്ക് ആയ നേട്ടം
ശാസ്ത്രം /സീമ ശ്രീലയം 65

ഷീബ കെ.എം.

ലോകാരോഗ്യ സംഘടനയും യൂനിസെഫും ചേർന്ന് ഒക്ടോബർ മാസത്തിൽ 'പ്രൊട്ടക്ട് ദ് പ്രോമിസ്' എന്ന പേരിൽ 'ഗ്ലോബൽ സ്ട്രാറ്റജി പ്രോഗ്രസ്സ് റിപോർട്ട്, എവ്രി വുമൺ എവ്രി ചൈൽഡ്' റിപ്പോർട്ട് പുറത്തിറക്കി. സ്ത്രീകളുടെയും കുട്ടികളുടെയും കൗമാരക്കാരുടെയും ആരോഗ്യസ്ഥിതി കണക്കിലെടുക്കുന്നതാണീ പഠനം. കോവിഡ്കാല പ്രശ്നങ്ങളും സജീവ പരിഗണനയ്ക്ക് വിധേയമാക്കുന്നുണ്ട് ഈ റിപ്പോർട്ട്.

വർണ്ണവെറിക്കെതിരായ ധീര പോരാട്ടങ്ങളുടെ സ്മരണകൾ പുതുക്കിക്കൊണ്ട് കൂടിയാണ് ഒക്ടോബർ മാസം കടന്നുപോയത്. 1904 ഒക്ടോബർ നാലിനായിരുന്നു ഫ്ലോറിഡയിൽ ആഫ്രോ അമേരിക്കൻ പെൺകുട്ടികൾക്കായുള്ള ആദ്യ വിദ്യാലയം മേരി മക്ലീഡ് ബെഥൂൻ സ്ഥാപിച്ചത്. ധീരമായ ആ ചുവടുവെപ്പ് ചരിത്രം സൃഷ്ടിക്കുക തന്നെ ചെയ്തു.

സ്ത്രീചരിത്ര മാസമായി ആചരിക്കപ്പെടുന്ന ഒക്ടോബർ കടന്നുപോയപ്പോൾ ചരിത്രം കുറിച്ച സ്ത്രീകളെ ഓർക്കുകയാണ്.വർണ്ണവിവേചനത്തിനെതിരെ ഐക്യരാഷ്ട്ര സഭയുടെ റാപ്പോറ്റ്വർ ആയി അശ്വിനി കെ.പി. തെരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടിരിക്കുകയാണ്. ഈ പദവിയിലെത്തുന്ന ആദ്യ ഏഷ്യൻ വംശജയും ദലിത് വ്യക്തിയുമാണ് അശ്വിനി. നിറഞ്ഞ അഭിമാനം!

ബോർഡ് ഒഫ് ക്രിക്കറ്റ് കൺട്രോൾ ഇന്ത്യ സ്ത്രീ പുരുഷ താരങ്ങൾക്ക് സമാന വേതനം നടപ്പാക്കി ഏറെ നാളായി കാത്തിരുന്ന തീരുമാനം പുറപ്പെടുവിച്ചു. സഹർഷം സ്വാഗതം ചെയ്യുന്നു.

കഴിഞ്ഞ കുറച്ചു നാളുകളായി 'കാമുകന്' ജ്യൂസിൽ വിഷം കലർത്തി കൊന്ന 'കാമുകി' യായ പെൺകുട്ടിയെക്കുറിച്ചുള്ള ചർച്ചകൾ സജീവമായിരിക്കുന്നു. പുരുഷാധിപത്യത്തെ ഉറപ്പിക്കും വിധം സ്ത്രീകളെ പൈശാചിക രൂപത്തിൽ ചിത്രീകരിച്ചുകൊണ്ടാണ് ഈ ചർച്ചകൾ ഏറെയും നടക്കുന്നത്. ബന്ധങ്ങളെ ജനാധിപത്യവൽക്കരിക്കാനുള്ള നമ്മുടെ കഠിനപരിശ്രമങ്ങളെ തകർക്കുന്നതു തന്നെ ഈ സംഭവവും. ഹിംസാത്മകതയിലുറച്ചു പോകാതിരിക്കാനും ലിംഗപദവി ബോധ്യങ്ങളുറപ്പിക്കാനും പുതുതലമുറയെ പാകപ്പെടുത്തേണ്ടുന്നതിന്റെ അടിയന്തര ആവശ്യകത തന്നെയാണ് ഈ സംഭവങ്ങൾ വ്യക്തമാക്കുന്നത്.

മുതലാളിത്ത ഉൽപാദന വ്യവസ്ഥയിൽ സ്ത്രീകൾ അരികുവൽക്കരണത്തിന് വിധേയമാകുന്നുണ്ടെന്നത് മാർക്സിസ്റ്റ് സ്ത്രീവാദികൾ ധാരാളമായി പഠന വിധേയമാക്കിയിട്ടുള്ളതാണ്. പുത്തൻ മുതലാളിത്തക്രമങ്ങൾക്കകത്ത് ഇത് കൂടുതൽ തീവ്രമാകുന്നുണ്ട് താനും. നാനാ മേഖലകളിൽ തൊഴിലെടുക്കുന്ന സ്ത്രീകളുടെ അവസ്ഥകളെ അപഗ്രഥിക്കുകയാണ് സോണിയ ജോർജ്ജ് അതിഥി പത്രാധിപയായി 'തൊഴിൽ ' വിഷയമാക്കി ചർച്ച ചെയ്യുന്ന ഈ ലക്കം സംഘടിത . വിശദവായനയ്ക്കായി സമർപ്പിക്കുന്നു.

അതിഥിപത്രാധിപക്കുറിപ്പ്

സോണിയ ജോർജ്ജ്
സേവ

നീണ്ട ഇടവേളയ്ക്കു ശേഷമാണ് സംഘടിതയുടെ ഈ ലക്കം തൊഴിലും ലിംഗ പദവിയും എന്ന വിഷയം ചർച്ച ചെയ്യുന്നത്. ഈ ലക്കം സംഘടിതയുടെ ലേഖന സമാഹരണം ആരംഭിച്ച സമയത്താണ് അസംഘടിത - സ്വയം തൊഴിൽ മേഖലകളിലെ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളെ സംഘടിപ്പിച്ചു കൊണ്ട് ഇന്ത്യൻ തൊഴിലാളി സംഘാടനത്തിൽ വ്യത്യസ്തമായ ചരിത്രം കുറിച്ച സേവയുടെ സ്ഥാപക നേതാവ് ശ്രീമതി ഇളബെൻ ഭട്ട് നമ്മളോട് വിട പറയുന്നത്. ദേശീയ -അന്തർദേശീയ തലങ്ങളിൽ തൊഴിൽ വ്യവഹാരങ്ങളിൽ വലിയ മാറ്റം സംഭവിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഈ സമയത്ത് 50 വർഷം മുമ്പ് ഇളബെൻ ഏറ്റെടുത്ത വെല്ലുവിളി എത്ര പ്രസക്തമായിരുന്നുവെന്നും സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങളിലേക്ക് ഇനിയും എത്ര ദൂരം മുന്നോട്ട് പോകാനുണ്ടെന്നും ഇള ബെന്നിന്റെ വിയോഗം നമ്മളെ ഓർമ്മപ്പെടുത്തുന്നു. സാഹോദര്യത്തിന്റെയും നേതൃത്വത്തിന്റെയും വലിയ ഒരു വിടവാണ് ഈ വിയോഗം സൃഷ്ടിച്ചതെങ്കിലും കഴിഞ്ഞ 60 വർഷത്തിലേറെയായി അവർ മുന്നോട്ടു വച്ച പ്രത്യയ ശാസ്ത്ര അടിത്തറയും സംഘാടന വെല്ലുവിളികളും ഏറ്റെടുക്കാൻ ശക്തിയാർജ്ജിക്കുകയാണ് ഈ അവസരത്തിൽ നാം ചെയ്യേണ്ടത്.

തൊഴിൽ- ലിംഗ പദവി ബന്ധങ്ങളിലെ വ്യത്യസ്ത വിഷയങ്ങളാണ് ഈ ലക്കത്തിലെ ചർച്ചാവിഷയം. പ്രബല ആഖ്യാനങ്ങൾക്കുള്ളിൽ നിന്നുകൊണ്ട് തൊഴിൽ ലിംഗ പദവി ബന്ധങ്ങളെ മനസ്സിലാക്കുന്നതിന്റെ പരിമിതി ഫെമിനിസ്റ്റ് തൊഴിൽ / സാമ്പത്തിക സൈദ്ധാന്തികർ ചൂണ്ടി കാട്ടിയിട്ടുണ്ട്. ദൃശ്യമായ തൊഴിൽ ദാതാവുണ്ടെങ്കിൽ മാത്രമേ തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങൾ നിർണ്ണയിക്കാനാവുകയുള്ളു എന്നതായിരുന്നു വർഗ്ഗ വിശകലന സിദ്ധാന്തങ്ങളുടെ പ്രധാന ദിശ. തൊഴിലാളി എന്ന സ്വത്വബോധം മുതൽ മറ്റ് എല്ലാ അവകാശങ്ങളും കേന്ദ്രീകൃത തൊഴിൽ ഇടം, തൊഴിൽ ദാതാവ്, കുടുംബത്തിലെ പുരുഷ അന്നദാതാവ് (തൊഴിലാളി) - ഈ മൂന്ന് വിശേഷണങ്ങൾക്കുള്ളിൽ നിന്നാണ് രൂപപ്പെട്ടിരിക്കുന്നത്. ലോകത്തെ തൊഴിലാളി വർഗ്ഗത്തെ മുഴുവൻ ഔദ്യോഗികവല്ക്കരിക്കുന്ന (formalise) പ്രക്രിയയിലേക്ക് ഈ സംയോജനം സഹായിക്കും എന്ന തരത്തിലായിരുന്നു മുഖ്യധാരാ തൊഴിൽ സിദ്ധാന്തങ്ങൾ എല്ലാം ഘടനാവല്ക്കരിക്കപ്പെട്ടിരുന്നത്. ആഗോള സാമ്പത്തിക നയങ്ങളിലുണ്ടായ വ്യതിയാനങ്ങൾ രാജ്യങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള വ്യത്യാസങ്ങളെയും നയതന്ത്ര ബന്ധങ്ങളെയും തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങളെയൊക്കെ മാറ്റിമറിച്ചത് നമ്മൾ കണ്ടു. ഉല്പാദനരീതികളും ബന്ധങ്ങളും വലിയ മാറ്റങ്ങൾക്ക് വിധേയമായി. ഔദ്യോഗിക (formal) തൊഴിലുകളുടെ ഈറ്റില്ലം എന്നറിയപ്പെട്ടിരുന്ന വികസിത - പാശ്ചാത്യൻ രാജ്യങ്ങളിലെല്ലാം തൊഴിൽ അനൗദ്യോഗവല്ക്കരിക്കപ്പെടുക ഇന്ന് സ്വഭാവികമാണ്. ഈ മാറ്റങ്ങൾ ഘടനാപരമായ വർഗ്ഗ മാറ്റങ്ങൾക്ക് അതീതമായി മനസ്സിലാക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഈ പ്രക്രിയ ജാതി, ലിംഗം, വർണ്ണം, ദേശീയത - തുടങ്ങിയവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിലാളികളെ കൂടുതൽ പാർശ്വവല്ക്കരിച്ചു കൊണ്ടിരിക്കുന്നു. ഉദാഹരണമായി പരമ്പരാഗത മേഖലകൾ പുരുഷന്മാർ ഉപേക്ഷിച്ച് മറ്റ് തൊഴിലുകളിലേക്ക് പോയപ്പോൾ അവ നിലനിർത്തേണ്ട ഉത്തരവാദിത്വം സ്ത്രീകൾക്കായി മാറി. പൊതു വിഭവങ്ങളെ (common resources) ആശ്രയിച്ചു ഉപജീവനം നിർവ്വഹിച്ചിരുന്ന ധാരാളം പേർക്ക് വിഭവങ്ങൾ അപ്രാപ്യമായി. മെച്ചപ്പെട്ട ജീവിത സാഹചര്യങ്ങൾ തേടിയുള്ള കുടിയേറ്റങ്ങൾ അസംഘടിത തൊഴിലാളികൾക്ക് ചൂഷണത്തിന്റെ അനുഭവങ്ങളാണ് നല്കുന്നത്. തൊഴിലിടങ്ങൾ ചിതറപ്പെട്ട് ചിലവ് കുറഞ്ഞ ഇടങ്ങളിലേക്ക് ഉല്പാദനം സ്വഭാവികമായി മാറുന്നു. വീടുകൾ തൊഴിലിടങ്ങളായി മാറ്റപ്പെടുന്നു. തൊഴിൽ സുരക്ഷിതത്വവും സാമൂഹ്യ സുരക്ഷയും ഉറപ്പാക്കിയിരുന്ന ഭരണകൂടങ്ങൾ അതിൽ നിന്നെല്ലാം പിന്മാറി കൊണ്ടി

രിയ്ക്കുന്നു. നിലനില്ക്കുക എന്നത് തൊഴിലാളിയുടെ മാത്രം ഉത്തരവാദിത്വമായി മാറി കൊണ്ടിരിക്കുന്നു. ഈ സാഹചര്യത്തിലാണ് കുറയുന്ന സ്ത്രീ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തം, തൊഴിൽ നിയമ പരിഷ്ക്കാരങ്ങൾ, തൊഴിലിടങ്ങളിലെ വർദ്ധിച്ചു വരുന്ന അതിക്രമങ്ങൾ ഇവയൊക്കെ വിശകലനം ചെയ്യേണ്ടത്.

ഈ മാറ്റങ്ങളുടെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ നിന്നു കൊണ്ടാണ് തൊഴിൽ- ലിംഗ പദവി ബന്ധങ്ങളെ ഈ ലക്കത്തിൽ സമീപിച്ചിരിക്കുന്നത്. തൊഴിലിലെ സ്ത്രീ പങ്കാളിത്തത്തെ ചർച്ച ചെയ്യുന്ന രശ്മി ഭാസ്കരന്റെ ലേഖനം ഇന്ത്യയിൽ സമീപകാലത്ത് സ്ത്രീ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തത്തിൽ ഉണ്ടാവുന്ന മാറ്റങ്ങൾ കണക്കുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വിശകലനം ചെയ്യുന്നു. അസംഘടിത തൊഴിൽ മേഖലയുടെ പ്രശ്നങ്ങൾക്കൊപ്പം അഭ്യസ്തവിദ്യരായ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ തൊഴിൽ വിപണിയിൽ അദൃശ്യരായി പോവുന്ന അവസ്ഥയാണ് സ്ഥിതിവിവരകണക്കുകളിലൂടെ വിശദീകരിക്കുന്നത്.

അസംഘടിത തൊഴിൽ മേഖലയുടെ അവകാശങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുത്തി കൊണ്ട് ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ പരിഷ്ക്കരിക്കണമെന്ന രണ്ടാം ദേശീയ തൊഴിൽ കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ആരംഭിച്ച തൊഴിൽ നിയമ പരിഷ്കാരങ്ങൾ കഴിഞ്ഞ ബി ജെ പി സർക്കാരിന്റെ സമയത്ത് 44 തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ 4 ലേബർ കോഡായി ചുരുക്കുന്ന പ്രക്രിയ ആരംഭിച്ചു. ഏറ്റവുമവസാനം 29 നിയമങ്ങൾ 4 കോഡുകളായി മാറി. അസംഘടിതമേഖലയും സ്ത്രീതൊഴിലാളികളും ഒക്കെ വിസ്മൃതിയിലായി എന്ന് മാത്രമല്ല സംഘടിത മേഖലയ്ക്ക് ലഭ്യമായിരുന്ന പല നിയമങ്ങളും റദ്ദുചെയ്യപ്പെടുകയും ചെയ്തു. തുല്യ ജോലിയ്ക്ക് തുല്യവേതനമെന്ന സുപ്രധാന നിയമം (1976) ഇല്ലാതാവുന്നതിലൂടെ തൊഴിലിലെ ലിംഗ തുല്യത ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടുകയാണ്. തൊഴിൽ നിയമ പരിഷ്ക്കാരങ്ങളെ അസംഘടിത / സ്ത്രീ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളിൽ നിന്നു കൊണ്ട് ജസൂൺ വിശകലനം ചെയ്യുന്നു.

തൊഴിലിടങ്ങളിലെ അവകാശങ്ങൾ വർഗ്ഗ അവകാശങ്ങളായി മാത്രം കാണുന്ന പൊതുബോധം ശക്തമായി നിലകൊള്ളുമ്പോൾ, അതിക്രമങ്ങൾ ,പ്രത്യേകിച്ച് ലൈംഗീക അതിക്രമങ്ങളെ ചെറുക്കാനുള്ള നിയമം ഉണ്ടെങ്കിൽ കൂടി ഫലപ്രദമാവാത്ത യാഥാർത്ഥ്യങ്ങളെ സംഘടിത / അസംഘടിതമേഖലകളിലെ വിവിധ തൊഴിലിടങ്ങളിലെ യാഥാർത്ഥ്യങ്ങളിലൂടെ വ്യക്തമാക്കുകയാണ് ജെന്നി . നിലവിലുള്ള POSH നിയമത്തിന്റെ പരിമിതികൾ , സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ യഥാർത്ഥ അവസ്ഥ ഉൾകൊള്ളാതെ നടക്കുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾ, അസംഘടിത മേഖലയ്ക്ക് ഈ നിയമം അപ്രാപ്യമാകുന്നത് - ഇവയെല്ലാം വിശദമായി ഈ ലേഖനത്തിൽ ചർച്ച ചെയ്യപ്പെടുന്നുണ്ട്.

അതുല്യ, അനു, സുമ, ഹമീദ എന്നിവർ നാല് വ്യത്യസ്ത മേഖലകളിലെ തൊഴിലവസ്ഥകളും സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ അരികുവല്കരണവും ചർച്ച ചെയ്യുന്നു. ഒരു പ്രധാനപ്പെട്ട സംഘടിത തൊഴിൽ മേഖലയായ തോട്ടംതൊഴിലിലെ സ്ത്രീയവസ്ഥകൾ അതുല്യ തന്റെ പഠനാനുഭവത്തിലൂടെ വിശദീകരിക്കുന്നു. സ്ത്രീകൾ ഭൂരിഭാഗം തൊഴിലെടുക്കുന്ന തേയില തോട്ടങ്ങളിൽ സംഘടിത മേഖലയുടെ വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാൻ മാനേജ്മെന്റ് നിർബന്ധിതമാണെങ്കിലും ചൂഷണത്തിന്റെ വിവിധ തലങ്ങളിലൂടെ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ എങ്ങനെ അസംഘടിതവല്ക്കരിക്കപ്പെടുന്നു എന്ന് വിശദമായി ഈ ലേഖനത്തിൽ പ്രതിപാദിക്കുന്നുണ്ട്. സ്ത്രീകൾക്ക് തങ്ങളുടേതായ അവകാശങ്ങൾ നേടിയെടുക്കുവാൻ അവരുടെ ജാതിയും കുടിയേറ്റ സ്വത്വവും എത്രത്തോളം തടസ്സമാകുന്നുവെന്നത് ആശങ്കയുളവാക്കുന്നു.

തികച്ചും അസംഘടിതരായ , എന്നാൽ തങ്ങളുടെ കരുത്ത് കൊണ്ട് തൊഴിലിടങ്ങളിൽ പൊരുതി പിടിച്ചു നില്ക്കുന്നവരാണ് മത്സ്യതൊഴിലാളി സ്ത്രീകൾ. വ്യവസ്ഥാപിത സമയബന്ധനങ്ങളെ അതിജീവിച്ച് തങ്ങളുടെ കഠിനാദ്ധ്വാനത്തിലൂടെ ജീവിതം പുലർത്തുന്നവരാണീ സ്ത്രീകൾ. പൊതു സമൂഹം ജാതി- സമുദായ വിവേചനങ്ങളാൽ ഈ സ്ത്രീകളെ അരികുവല്ക്കരിക്കുന്നത് അവരുടെ ദൈനംദിനാനുഭവമാണ്. പ്രാദേശിക സർക്കാരുകളുടെ പ്രതിനിധികളും പോലീസുമൊക്കെ ഈ സ്ത്രീകളോടു കാണിക്കുന്ന ക്രൂരത, ചന്തകൾ നടത്തുന്നവരിൽ നിന്ന് ഏല്ക്കേണ്ടി വരുന്ന പീഢനങ്ങൾ, തൊഴിലിന് അനുബന്ധമായി അനുകൂല സാഹചര്യങ്ങൾ ല്യമാകാത്തത് -ഇവയെല്ലാം ഈ ലേഖനത്തിലൂടെ ഹമീദ ചർച്ച ചെയ്യുന്നു. വികസന പദ്ധതികളുടെ ആഘാതങ്ങൾ ഏറ്റവും കൂടുതൽ അനുഭവിക്കുന്നത് സ്ത്രീകളാണെന്നത് ഈ പഠനത്തിലൂടെ വീണ്ടും വ്യക്തമാവുന്നു

കുടിയേറ്റം ഇന്ന് ലോകമെമ്പാടും ശ്രദ്ധയാകർ

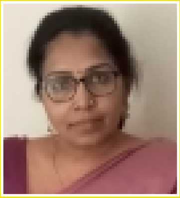
ഷിക്കുന്ന പ്രതിഭാസമാണ്. തെക്കൻ രാജ്യങ്ങളിൽ നിന്ന് വടക്കൻ രാജ്യങ്ങളിലേക്ക് വൻതോതിൽ കുടിയേറ്റം നടക്കുന്നതോടൊപ്പം ഇന്ത്യയുടെ വടക്ക്, വടക്കു-കിഴക്ക് ,തെക്ക് - പടിഞ്ഞാറൻ മേഖലകളിൽ നിന്നും തൊഴിലിനായി വൻതോതിൽ കുടിയേറ്റം കേരളത്തിലേക്ക് നടക്കുന്നു എന്നത് കുറേ വർഷങ്ങളായുള്ള യാഥാർത്ഥ്യമാണ്. സംഘടിത മേഖലയിലേക്കും അസംഘടിത മേഖലയിലേക്കും ധാരാളമായി പെൺകുട്ടികൾ / സ്ത്രീകൾ തൊഴിലിനായി എത്തുന്നുണ്ട്. കുടിയേറ്റങ്ങളിലെ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ അവസ്ഥകൾക്ക് വലിയ ശ്രദ്ധ ആരും നല്കാറില്ല. 12 വയസ്സ് മുതൽ പെൺകുട്ടികൾ തൊഴിലിനായി കേരളത്തിലേക്ക് ധാരാളമായി എത്തുന്നു എന്നതാണ് അവരുടെ സ്വന്തം സംസ്ഥാനങ്ങളിലും കേരളത്തിലും നടന്ന പഠനങ്ങളും ഇടപെടലുകളും വ്യക്തമാക്കുന്നത്. തൊഴിൽ ചൂഷണങ്ങൾ, ശാരീരിക ചൂഷണങ്ങൾ, മോശമായ ജീവിതാവസ്ഥകൾ എല്ലാം തൊഴിലാളികൾ നിരന്തരം അനുഭവിക്കുന്നു. ഇതര സംസ്ഥാന തൊഴിലാളികൾക്കായി ഒരു പാട് കാര്യങ്ങൾ ചെയ്തു എന്ന് അഭിമാനത്തോടെ പറയുന്ന കേരള സർക്കാർ ഈ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ പ്രശ്നങ്ങളിൽ വേണ്ട രീതിയിൽ ഇടപെടാത്തതിനെ ചൂണ്ടി കാണിച്ചു കൊണ്ട് പരിഹാര മാർഗ്ഗങ്ങൾ ചർച്ച ചെയ്യുകയാണ് സുമ കോട്ടൂർ.

ഈ തൊഴിലുകളിൽ നിന്നെല്ലാം വ്യത്യസ്തമായ ഒരു തൊഴിൽ മേഖലയുടെ യാഥാർത്ഥ്യമാണ് അനു കെ ആന്റണി തുറന്നു കാട്ടുന്നത്. സ്ത്രീത്വത്തിന്റെ അടയാളങ്ങളായ പരിചരണം, സാന്ത്വനം തുടങ്ങിയ ഗുണങ്ങൾ വിദ്യാഭ്യാസത്തിലൂടെ മത ചട്ടകൂടിനുള്ളിലെ തൊഴിലുകളാക്കി മാറ്റപ്പെടുമ്പോൾ തൊഴിലാളി സ്വത്വം തന്നെ അവഗണിക്കപ്പെടുന്ന കന്യാസ്ത്രീകളുടെ വിവിധ തൊഴിൽ മേഖലകളെ കുറിച്ചും അവിടെ അവർ അനുഭവിക്കുന്ന അരക്ഷിതത്ത്വവും വിധേയപ്പെടാനുള്ള സ്വാധീനങ്ങളും ഈ ലേഖനത്തിൽ വിശദമായി ചർച്ച ചെയ്യുന്നുണ്ട്. സംഘടിത / അസംഘടിത ദ്വന്ദ നിർമ്മിതികൾക്കപ്പുറത്ത് ലിംഗാധികാരം മതമേധാവിത്വവുമായി സംയോജിക്കുന്ന പ്രത്യേക തൊഴിലനുഭവങ്ങളാണ് ഈ ലേഖനത്തെ വ്യത്യസ്തമാക്കുന്നത്. കേരളത്തിന്റെ ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസ നേട്ടങ്ങൾ ഈ ലിംഗ പദവി അധികാരങ്ങളെ ചോദ്യം ചെയ്യാനുള്ള ഇടങ്ങൾ ഇനിയും നിർമ്മിച്ചെടുത്തിട്ടില്ല എന്നത് ഗൗരവമായ പ്രതിസന്ധിയാണ്.

തൊഴിലിടങ്ങളുടെയും തൊഴിൽ സ്വത്വങ്ങളുടേയും വാർപ്പുമാതൃകകളിൽ മാത്രം തൊഴിൽ അടയാളപ്പെടുത്തപ്പെടുമ്പോൾ അതിൽ നിന്നും വ്യത്യസ്തമായി, വെല്ലുവിളികളെ അതിജീവിച്ച് തൊഴിൽ സാദ്ധ്യത കണ്ടെത്തിയ അനുഭവമാണ് വർഷ നന്ദിനിയുടേത്. ട്രാൻസ് ജീവിതങ്ങൾ അവരുടെ കൗമാരകാലം മുതൽ ആൺ/പെൺ ചട്ടകൂടുകളിൽ തളയ്ക്കപ്പെടുമ്പോൾ അതിൽ നിന്ന് മോചനം തേടി നാടും വീടും വിദ്യാഭ്യാസവും എല്ലാം ഉപേക്ഷിച്ച് പോകേണ്ടി വന്ന തന്റെ ജീവിതത്തെ സർക്കാരിന്റെ ട്രാൻസ്ജെൻഡർ നയവും കുടുംബശ്രീയുടെ ഇടപെടലും എങ്ങനെ മാറ്റിമറിച്ചു എന്ന് വർഷ കാര്യമായി വിശദമാക്കുന്നുണ്ട്. പ്രതിസന്ധികൾക്കിടയിലും തളരാതെ മുന്നോട്ട് പോയി ഈ വർഷത്തെ മികച്ച ട്രാൻസ്ജെൻഡർ സംരഭകയ്ക്കുള്ള അവാർഡിന് അവരെ അർഹയാക്കി എന്നത് വളരെ അഭിനന്ദനാർഹമാണ്. കോവിഡ് ഒരുപാട് പേരുടെ ഉപജീവന സാദ്ധ്യതകൾ തല്ലി കെടുത്തിയപ്പോൾ സർക്കാരിന്റെയും കുടുംബശ്രീയുടെയും സഹായത്തോടെ എങ്ങനെ പിടിച്ചു നില്ക്കാനായി ശ്രമിക്കുന്നു എന്ന് വർഷ പങ്കു വയ്ക്കുന്നു. വ്യത്യസ്ത ലിംഗവിഭാഗങ്ങൾക്ക് തൊഴിലിലെ സ്ത്രീ / പുരുഷ ദ്വന്ദ്വനിർമ്മിതികൾ എങ്ങനെ വിവേചനപരമാവുന്നു എന്നവർ വ്യക്തമാക്കുന്നുണ്ട്.

ഈ ചെറിയ കുറിപ്പ് ആരംഭിച്ചത് ഇളബെന്നിന്റെ ഓർമ്മകളെ സ്മരിച്ചു കൊണ്ടാണ്. ആണധികാര തൊഴിലാളി സംഘാടനങ്ങൾ ഇന്ത്യയുടെ തൊഴിലാളി രാഷ്ട്രീയത്തെ നിർണ്ണയിച്ചു കൊണ്ടിരുന്ന ഇടത്തിലേക്ക് സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ അതും അസംഘടിത മേഖലയിലെ ഏറ്റവും അടിച്ചമർത്തപ്പെട്ട സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളെ സംഘടിപ്പിച്ച് മുഖ്യധാരാ ട്രേയ്ഡ് യൂണിയനുകളോടൊപ്പം കേന്ദ്ര ട്രേയ്ഡ് യൂണിയൻ അംഗീകാരത്തിലേക്ക് സേവയെ എത്തിച്ച ഇളബെന്നിന്റെ സ്മരണകൾ മറ്റു ലേഖനങ്ങൾക്കൊപ്പം സംഘടിതയുടെ ഈ ലക്കത്തിന് നിറവ് പകരും എന്നതിന് യാതൊരു സംശയവുമില്ല. വൈവിദ്ധ്യമാർന്ന ലേഖനങ്ങളും അനുഭവങ്ങളും കൊണ്ട് ഈ ലക്കത്തെ സമ്പുഷ്ടമാക്കിയ പ്രിയ സുഹൃത്തുക്കൾക്കെല്ലാം നന്ദി. ഈ ലക്കത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണമെന്ന് ആഗ്രഹിച്ച പല വിഷയങ്ങളും ചേർക്കാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടില്ല. തൊഴിൽ- ലിംഗ പദവി എന്ന വിശാല ലോകത്തിലെ ചില കാഴ്ച്ചകൾ മുൻപോട്ടുള്ള ചർച്ചകൾക്ക് അർത്ഥവത്താകുമെന്ന് പ്രതീഷിക്കട്ടെ.

ചർച്ചാവിഷയം



ഡോ.രശ്മി ഭാസ്കരൻ
മണിപാൽ കേന്ദ്രമാക്കി
പ്രവർത്തിക്കുന്ന
നയ വിശകലന വിദഗ്ധ

ഇന്ത്യൻ സമ്പദ് വ്യവസ്ഥ 2030–ഓടെ 10 ട്രില്യൺ യു.എസ്. ഡോളറായി വളരുമെന്നതാണ് ഇന്ത്യൻ സർക്കാർ ലക്ഷ്യമിടുന്നത്. ഇത് ഇന്ത്യൻ സർക്കാരിന്റെ ജീവിതം അല്ലെങ്കിൽ മരണം എന്ന സാഹചര്യമല്ലാതെ മറ്റൊന്നും അല്ല. കാരണം 2030 ആകുമ്പോൾ ലോകത്തിലെ ഏറ്റവും ജനസംഖ്യയുള്ള രാഷ്ട്രമായിരിക്കും ഇന്ത്യ. ജനസംഖ്യയുടെ പകുതിയോളം വരുന്ന ജനതക്ക് മാന്യമായ രീതിയിൽ ജീവിക്കണമെങ്കിൽ ജിഡിപി ഇന്നത്തെ 3.17 ട്രില്യൺ ഡോളർ എന്ന നിലയിൽ നിന്നും 10 ട്രില്യൺ ആവേണ്ടത് അത്യാവശ്യം ആണ്. ഇതിനായി വിഭവങ്ങളെ വൈദഗ്ദ്ധ്യത്തോടെ നിക്ഷേപിക്കുകയും ഉപയോഗിക്കുകയും ചെയ്യണം. അതിൽ അതി പ്രധാനമായ ഒന്നാണ് സ്റ്റേറ്റും വിപണിയും ഇന്ത്യ മഹാരാജ്യത്തെ സ്ത്രീകളുടെ കഴിവിനെയും അറിവിനേയും പ്രവൃത്തി പരിചയത്തെയും എങ്ങനെയാണ് ഉപയോഗിക്കുക എന്നത്.

സ്ത്രീ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തം - അന്യവത്കരിക്കപ്പെടുന്ന തൊഴിലിടങ്ങളും തൊഴിലുകളും

സ്ത്രീ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തം - യാഥാർഥ്യം:

കണക്കുകൾ കാണിക്കുന്നത് സ്ത്രീയുടെ ഉത്പാദന ശക്തിയെ ഉപയോഗിക്കുന്നതിൽ അമാന്തം കാണിക്കുന്ന രീതിയാണ് ഇപ്പോഴും ഇന്ത്യയിൽ നിലനിൽക്കുന്നത് എന്നാണ്. ഇന്ത്യൻ സ്ത്രീകളുടെ 25 ശതമാനം മാത്രമാണ് 2020-21 കാലത്ത് തൊഴിൽ മേഖലയിൽ ഉള്ളത് (PLFS 2020-21). ഇത് പുരുഷന്മാരിൽ 77 ശതമാനമാണ്. മൊത്തം തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തം 54.9 ശതമാനമായി നിൽക്കുന്നതിന്റെ കാരണം ശുഷ്കമായ സ്ത്രീ പങ്കാളിത്തമാണെന്ന് പറയാം.

2017-18 കാലത്തെ അപേക്ഷിച്ച് സ്ത്രീ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തത്തിൽ വർദ്ധനവ് ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട് എന്ന് വാദിക്കുമ്പോഴും മനസ്സിലാക്കേണ്ട പ്രധാന കാര്യം വർധന പ്രധാനമായും ഉണ്ടായിരിക്കുന്നത് ഗ്രാമീണ മേഖലയിൽ ആണ്. 2017-18 ലേ പതിനെട്ട് ശതമാനത്തിൽ നിന്നും 2019-2ൽ ഇരുപത്തെട്ട് ശതമാനം ആയി ഉയർന്നു. എന്നാൽ നഗര പ്രദേശത്ത് ഈ കാലയളവിൽ സ്ത്രീ തൊഴിൽ പ്രാതിനിധ്യം പതിനാറ് ശതമാനത്തിൽ നിന്നും വെറും 18.6 ശതമാനം മാത്രമായാണ് വളർന്നത്. 2017 കാലം മുതൽ ഗ്രാമീണ മേഖലയിലെ കാർഷികേതര തൊഴിലുകളും മറ്റ് തൊഴിലുകളും (കൈത്തറി, കരകൗശല മേഖലയിലെ തൊഴിലുകൾ) നോട്ടുനിരോധനത്തെ തുടർന്ന് നിലച്ചപ്പോഴും, കോവിഡിനെ തുടർന്ന് തൊഴിൽ മേഖലയിൽ ഉണ്ടായ വൻ സാമ്പത്തിക ഇടിവിൽ ഗ്രാമീണ മേഖലയിലെ പുരുഷന്മാർ നഗരങ്ങളിലേക്ക് കുടിയേറിയതും

കാർഷിക മേഖലയിൽ സ്ത്രീ പങ്കാളിത്തം കൂടാൻ കാരണമായി. കാരണം ഈ കാലയളവിൽ കാർഷിക ഉത്പാദനം വളർന്നുവെങ്കിലും, അതിനനുസരിച്ച് കാർഷിക വരുമാനം വളർന്നില്ല. അപ്പോൾ കുടുംബത്തിന്റെ നിലനിൽപിനായി വരുമാന സ്രോതസ്സുകൾ വികസിപ്പിക്കേണ്ടി വന്നു. അതിന്റെ പരിണിത ഫലമാണ് പുരുഷന്മാരുടെ ചാക്രിക കുടിയേറ്റം.

1991 ന് ശേഷം നഗരത്തിലേക്കുള്ള പുരുഷ തൊഴിലാളികളുടെ കുടിയേറ്റം സ്ത്രീകളെ കർഷക തൊഴിലാളി എന്നതിൽ നിന്നും കർഷക ആക്കിയതായി കണക്കുകൾ വ്യക്തമാക്കുന്നുണ്ട്. ഇത് പ്രധാനമായും സംഭവിച്ചത് നഗരവത്കരണം വലിയ തോതിൽ നടക്കുന്ന സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ ആണ്. എന്നാൽ വികസനത്തിൽ പുറകിൽ നിൽക്കുന്ന പല വടക്ക് - കിഴക്കൻ സംസ്ഥാനങ്ങളിലും സ്ത്രീകളുടെ കാർഷിക മേഖലയിലെ പങ്കാളിത്ത വർധനവിന് കാരണം പുരുഷ തൊഴിലാളികളുടെ തെക്കേ ഇന്ത്യൻ സംസ്ഥാനങ്ങളിലേക്കുള്ള കുടിയേറ്റം ആണ്. അല്ലാതെ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ സ്ത്രീകൾക്ക് പുതിയ സാധ്യത ഉണ്ടായത് കൊണ്ടുള്ള വർധന ആയി ഇതിനെ കാണാൻ കഴിയില്ല. അതായ

ത് നഗര മേഖലയിലെ സ്ത്രീ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്ത വർധന വളരെ പതുക്കെയാണ് നടക്കുന്നത്. ഇത്

വ്യക്തമാക്കുന്നത് പുതിയ തൊഴിലിൽ ഒരു സ്ത്രീക്ക് കയറിപ്പറ്റാനുള്ള സാധ്യത വളരെ കുറവാണെന്നാണ്. അത് മൂലം കഴിവും പ്രവർത്തി പരിചയവും ഉള്ള ബഹുഭൂരിപക്ഷം സ്ത്രീകളും ഉത്പാദന- വിപണന പ്രക്രിയകളിൽ പങ്കാളിയാകാതെ മാറിനിൽക്കേണ്ടി വരുന്നു, അവർ തൊഴിൽ രഹിതർ ആവുന്നു.

തൊഴിൽ മേഖലയിൽ നിന്നും തള്ളപ്പെടുന്ന മിടുക്കികൾ:

ഇത് സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നത്തിനപ്പുറം ഒരു സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയുടെ കാഴ്ച്ചപ്പാടിന്റേയും നിലപാടുകളുടേയും പ്രശ്നം ആണ്. കാരണം 2020-21 ലെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്ത സർവേയുടെ വാർഷിക റിപ്പോർട്ട് പ്രകാരം 15-29 വയസ്സുള്ള സ്ത്രീകളിൽ നഗര പ്രദേശത്ത് 70 ശതമാനം പേരും, ഗ്രാമീണ

മേഖലയിൽ 52 ശതമാനം പേരും എട്ടാം ക്ലാസ്സിനു മുകളിൽ വിദ്യാഭ്യാസം ലഭിച്ചവർ ആണ്. അഞ്ചാം ദേശീയ കുടുംബ ആരോഗ്യ സർവേ (2019 21) പ്രകാരം പത്താം ക്ലാസ്സിനു മുകളിൽ വിദ്യാഭ്യാസം ലഭിച്ചവർ നഗരത്തിൽ 56 ശതമാനവും ഗ്രാമപ്രദേശത്ത് 34 ശതമാനവും ആണ്. 15 വയസ്സിന് മുകളിൽ പ്രായമുള്ള എല്ലാ സ്ത്രീകളുടെയും കണക്കെടുത്താൽ എട്ടാം ക്ലാസിനുമുകളിൽ വിദ്യാഭ്യാസം ഉള്ളവർ നഗര പ്രദേശത്ത് 50 ശതമാനവും ഗ്രാമപ്രദേശത്ത് 27 ശതമാനവും ആണ്. ഈ കണക്കുകൾ കാണിക്കുന്നത് തൊഴിൽ മേഖലയിൽ പങ്കാളിയാവാൻ ഉള്ള വിദ്യാഭ്യാസം ലഭിച്ചിട്ടും തൊഴിൽ ലഭിക്കാനുള്ള സാഹചര്യം ഇന്ത്യൻ സ്ത്രീകൾക്ക് ഇന്നും അന്യമാണ് എന്നതാണ്.

ഇതിന് പ്രധാന കാരണം സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയുടെ പ്രതിസന്ധി മൂലം തൊഴിൽ വളർച്ച മുരടിച്ചതാണ്. തൊഴിലിന്റെ എണ്ണം കുറയുകയും, അതേ സമയം പ്രതിമാസം ഏകദേശം ഒരു മില്യൺ യുവ തൊഴിൽ അന്വേഷകർ വിപണിയിൽ എത്തുകയും ചെയ്യുന്നതിനൊപ്പം തൊഴിലിൽ നിന്നും പുറത്ത് വന്നവരും തൊഴിൽ അന്വേഷകർ ആവുമ്പോൾ ഒരു പിതൃദായക വ്യവസ്ഥയിൽ സ്ത്രീ തൊഴിൽ അന്വേഷകയെ അവഗണിച്ച് പുരുഷന് കൊടുക്കുക എന്നത് വളരെ സ്വാഭാവിക പ്രവണത ആണ്. അത് ഇന്ന് വർദ്ധിച്ച് വരുന്ന സാഹചര്യമാണ്. കൂടാതെ സർക്കാർ മേഖലയിലെ സ്ഥിര തൊഴിലുകൾ ഇല്ലതായതും ഉള്ളവയിൽ നല്ലൊരു ശതമാനം കരാർ തൊഴിൽ ആയി മാറിയതും ആണ്.

ഇത്തരം അവഗണന ധാരാളമായി കാണുന്നത് ഉയർന്ന വിദ്യാഭ്യാസവും തൊഴിൽ പരിചയവും കഴിവും ആവശ്യമുള്ള മേഖലകളിലാണ്. ബിസിനസ് സ്റ്റാൻഡേർഡ് പത്രത്തിന്റെ പഠനപ്രകാരം 2021ൽ ഇന്ത്യൻ കോർപറേറ്റ് സെക്ടറിൽ വെറും 24 ശതമാനം മാത്രമാണ് സ്ത്രീകൾ. ടെക്നോളജി, ബാങ്കിംഗ് മേഖലകൾ മാറ്റി നിറുത്തിയാൽ ഈ കണക്ക് പത്തിനും പതിനഞ്ചിനും ഇടക്കായിരിക്കും. ഈ പഠനം പ്രകാരം സ്ത്രീ പ്രാധിനിധ്യം കോർപ്പറേറ്റുകളിൽ വരും നാളിൽ ഇതിലും കുറയും, കാരണം പുതിയ റിക്രൂട്ട്മെന്റുകളിൽ 21ശതമാനം മാത്രമേ സ്ത്രീകൾ ഉള്ളൂ.

അതു പോലെ വേറൊരു പത്ര റിപ്പോർട്ട് പ്രകാരം കഴിഞ്ഞ കുറച്ച് വർഷങ്ങളായി വ്യക്തിപരമായ കാരണങ്ങളാൽ കോർപറേറ്റ് ജോലിയോ എന്തിന് സർക്കാരിലെ കരാർ തൊഴിലോ വിടേണ്ടി വന്ന കഴിവ് തെളിയിച്ച മിടുക്കികളായ സ്ത്രീകൾക്ക് തിരിച്ച് തൊഴിൽ മേഖലയിൽ കയറാൻ കഴിയുന്നില്ല എന്നതാണ്.

2017 നും 2022 നും ഇടക്ക് ഏകദേശം 21 മില്യൺ ആളുകൾ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ നിന്നും അപ്രത്യക്ഷമായി. ഇതിൽ നല്ലൊരു ശതമാനം സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളാണ് (CMIE, 2022). ഇങ്ങനെ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ നിന്നും പുറത്തിരിക്കുന്ന സ്ത്രീകളിൽ നല്ലൊരു ശതമാനത്തിന് തിരിച്ച് തൊഴിലിൽ എത്തപ്പെടുമെന്ന പ്രതീക്ഷപോലും ഇല്ല. ഇത് ഉണ്ടാക്കുന്ന ദേശീയ ഉത്പാദന നഷ്ടം എന്താണെന്ന് കണക്കാക്കിയാലെ ഈ പ്രശ്നത്തി

ന്റെ വലിപ്പം മനസ്സിലാവുകയുള്ളു. ഇതിന്റെ ഒപ്പം ഒരുകാര്യം ഓർക്കേണ്ടത് അത്യാവശ്യമാണ്. സ്ത്രീ പ്രാതിനിധ്യം 35 ശതമാനത്തിന് മുകളിൽ ഉള്ള പല സ്ഥാപനങ്ങളിലും മുൻനിര ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളിൽ സ്ത്രീകളുടെ സാന്നിധ്യം ശുഷ്കിക്കുന്ന അവസ്ഥയാണ് നിലവിലുള്ളത്. കഴിവും, വിദ്യാഭ്യാസവും അറിവും കൊണ്ട് തൊഴിൽ നേടിയാലും അതിൽ മിടുക്കിയാണെന്ന് തെളിയിച്ചാലും ഉയർന്ന സ്ഥാനങ്ങളിലേക്ക് വരുമ്പോൾ സ്ത്രീക്ക് വൈകിയ നേരത്തെ മീറ്റിംഗുകൾക്ക് പോകാൻ ആവുമോ, നിരന്തര യാത്രകൾ നടത്താനാവുമോ, സ്ത്രീക്ക് കൂടുതൽ വരുമാനം ഉണ്ടായാൽ അത് കുടുംബബന്ധത്തെ ബാധിക്കില്ലേ എന്നിങ്ങനെയുള്ള ബാലിശ ആശങ്കൾ പറഞ്ഞ് സ്ത്രീകളെ പിന്തിരിപ്പിക്കുന്ന സ്ഥിതിവിശേഷം ഇന്നും നിലനിൽക്കുന്നു. യഥാർത്ഥത്തിൽ തന്റെ തൊഴിൽ ജീവിതത്തിൽ അവർ നിരന്തരം യാത്ര ചെയ്തവരും, വൈകിയ വൈകുന്നേരങ്ങളിൽ ഓഫീസ് സംബന്ധമായ തിരക്കിൽ ജീവിച്ചവരും ആണ്. പുരുഷകേന്ദ്രീകൃതമായ മേഖലകളിൽ സ്ത്രീകൾ എത്തപ്പെടുമ്പോൾ തങ്ങളോടൊപ്പം ഉള്ള പുരുഷന്റെ ഇരട്ടിപ്പണിയെടുത്തിട്ടാണ് താൻ മിടുക്കികളാണെന്ന് ഒരു സ്ത്രീ തെളിയിക്കുന്നത്. തൊഴിൽ ജീവിതത്തിന്റെ ഓരോ പടവിലും യുദ്ധം ചെയ്യേണ്ടി വരുന്ന സംഘടിത മേഖലയിലെ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ മധ്യവയസ്സോടെ യുദ്ധം മതിയാക്കുന്നത് ഇന്ന് സാധാരണം ആയിട്ടുണ്ട്. അത് കൊണ്ട് തന്നെയാണ് സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽ മേഖലയിലെ ഓരോ വിജയവും ഇന്നും വൻ വിജയങ്ങൾ ആയി ആഘോഷിക്കേണ്ടി വരുന്നത്.

സ്ത്രീ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തവും ജിഡിപി വളർച്ചയും:

കുറഞ്ഞ സ്ത്രീ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തം രാജ്യത്തിന്റെ ജിഡിപി വളർച്ചക്ക് വലിയ തടസ്സം തന്നെയാണ്. എങ്ങിനെ തൊഴിൽ മേഖലയിലെ സ്ത്രീ പങ്കാളിത്തം വർദ്ധിപ്പിക്കാം എന്നത് 21-ാം നൂറ്റാണ്ടിന്റെ മൂന്നാം ദശകത്തിലിരുന്ന് ചർച്ച ചെയ്യുമ്പോൾ അത് ഇന്നത്തെ വികസിത രാജ്യങ്ങൾ ഒരു നൂറ്റാണ്ട് മുൻപ് നടത്തിയ ചർച്ചകൾ ആവർത്തിക്കുന്ന നിലയാണ്. ഇത് സാമ്പത്തിക സാമൂഹിക വികസനത്തിന്റെ വളർച്ചയിൽ ഇന്ത്യ എവിടെ നില്ക്കുന്നു എന്നുള്ളതിന്റെ തെളിവ് കൂടിയാണ്. വികസിത രാജ്യങ്ങളിലെ സ്ത്രീ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്ത നില 50 ശതമാനത്തിനും മുകളിൽലാണ്. ഉദാഹരണം കാനഡ (61%), ഫ്രാൻസ് (52%), ജർമനി (57%), ജപ്പാൻ (53%), അമേരിക്ക (55%). ഈ അടുത്ത കാലത്ത് സാമ്പത്തിക സാമൂഹിക സൂചികകളിൽ എണ്ണപ്പെട്ട നേട്ടങ്ങൾ കൈവരിച്ച ബംഗ്ലാദേശിന്റെ സ്ത്രീ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്ത നിരക്ക് 36 ശതമാനം ആണ്.

സ്ത്രീ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്ത നിരക്ക് ഉയരുക എന്നാൽ സ്ത്രീ- പുരുഷ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തത്തിൽ തുല്യത ഉണ്ടാവുക എന്നതാണ്. തൊഴിൽ മേഖലയിലെ അവസരങ്ങളിലും വേതനത്തിലും ഉള്ള തുല്യതയുടെ പ്രതിഫലനം കുടുംബ - സാമൂഹിക ബന്ധങ്ങളിലും ഉണ്ടാവും. ലിംഗവിവേചനം കുറഞ്ഞ സമൂഹമെന്നത് സാമൂഹിക സാമ്പത്തിക വികസനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാന ആവശ്യം ആണ്.

ഇന്ത്യ 10 ട്രില്യൺ ഡോളർ സമ്പദ് വ്യവസ്ഥ ആകണമെങ്കിൽ ഇന്ത്യൻ സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തം 50 ശതമാനമെങ്കിലും ആകണം. നഗര - ഗ്രാമീണ സ്ത്രീ തൊഴിലുകൾ വർധിപ്പിക്കാനുള്ള നയങ്ങൾ affirmative action ആയിത്തന്നെ നടപ്പിലാക്കേണ്ടത് ആണ്.

ജെന്നി സുൽഫത്ത്
തൊഴിൽ കുടിയേറ്റം, സ്ത്രീകളുടെ അവകാശം എന്നീ വിഷയങ്ങളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഗവേഷക

ഔപചാരിക - അനൗപചാരിക മേഖലകളിലെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തം ആഗോളമായി തന്നെ ഒരു ചർച്ചാ വിഷയമാണ്.സ്ത്രീകളുടെ റോളുകളെക്കുറിച്ചുള്ള പരമ്പരാഗത ധാരണകൾ, സമൂഹത്തിൽ നിലനിൽക്കുന്ന സ്ത്രീ വിരുദ്ധ മനോഭാവങ്ങൾ, തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളുടെ ഘടന, തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിൽ ലൈംഗിക സുരക്ഷിതത്വത്തിന്റെ അഭാവം എന്നിങ്ങനെ നിരവധി കാരണങ്ങൾ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തത്തിലെ പിന്നാക്കനിലക്ക് ചൂണ്ടിക്കാട്ടാനാവും.സ്ത്രീകളുടെ നിലവിലെ ആഗോള തൊഴിൽ പങ്കാളിത്ത നിരക്ക് 49% ആണ്, പുരുഷന്മാരുടേത്75% ആണ്. അതായത് 26 ശതമാനത്തിന്റെ വ്യത്യാസം. ഇന്ത്യയിൽ ഈ നിരക്ക് സ്ത്രീകളിൽ 27.2% ഉം പുരുഷന്മാരിൽ 78.8% ഉം ആണ്. 2018-19 ലെ പീരിയോഡിക് ലേബർ ഫോഴ്സ് സർവേ (PLFS) കണക്കുകൾ പ്രകാരം, കേരളത്തിലെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തം പുരുഷന്മാരുടേതു 69.8 ശതമാനവും സ്ത്രീകളുടേത് 28.3% മാത്രവും ആണ്. ജോലി കണ്ടെത്തുക എന്നത് പുരുഷൻമാരേക്കാൾ സ്ത്രീകൾക്ക് ലോകമെമ്പാടും ഏറെ ബുദ്ധിമുട്ട് നിറഞ്ഞ കാര്യമാണ്.ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ത്രീകൾ തന്നെ ദുർബലമായ സാഹചര്യങ്ങളിൽ ഗുണനിലവാരം കുറഞ്ഞ ജോലികളിൽ പ്രവർത്തിക്കാൻ നിർബന്ധിക്കപ്പെടുന്നു. ഈ അവസ്ഥകളിൽ കാര്യമായ പുരോഗതിയില്ലെന്ന് തെളിവുകൾ സൂചിപ്പിക്കുന്നു.കുറഞ്ഞ നിരക്കുകൾ പ്രധാനമായും സാംസ്കാരിക മനോഭാവങ്ങളുടെയും വിവേചനപരമായ സാമൂഹിക മാനദണ്ഡങ്ങളുടെ

സ്ത്രീ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തവും സുരക്ഷാ നിയമങ്ങളുടെ പരിമിതിയും

യും ഫലമായി വ്യാഖ്യാനിക്കപ്പെടാറുണ്ട്.ജോലി സ്ഥലത്ത് സ്ത്രീകൾ അനുഭവിക്കേണ്ടി വരുന്ന ലൈംഗിക കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തക്കുറവിന് ഒരു കാരണമാണ്. എന്നിരിക്കിലും, സ്ത്രീകൾക്ക് നേരെയുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ ഇന്നും ഒറ്റപ്പെട്ടതും വ്യക്തിപരമായതും ആയ ഒരു പ്രശ്നമായി മാത്രമാണ് പൊതുവെ കണക്കാക്കപ്പെടുന്നത്. തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ ലൈംഗികാതിക്രമ വിരുദ്ധ നിയമം സുരക്ഷിതമായ തൊഴിലിടം ഉറപ്പാക്കുന്ന ഒരു നിയമം എന്നതിലുപരി, ലൈംഗികാതിക്രമം തിരിച്ചറിയുന്നതിൽ പ്രധാന പങ്കുവഹിച്ചു. ഭൻവാരി ദേവിയുടെ ലൈംഗികാതിക്രമത്തിന്റെ അനുഭവം, ഇന്ത്യയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന പല ഇന്ത്യൻ സ്ത്രീകളും അനുദിനം അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന അനുഭവങ്ങൾ ഉൾക്കൊള്ളുന്നു: പീഡനം, ഇഷ്ടപ്പെടാത്ത വാക്കുകൾ, ചിത്രങ്ങൾ, ഭാഷ, ആംഗ്യങ്ങൾ തുടങ്ങിയവ വഴി സ്ത്രീകളെ ലൈംഗികമായി ദ്രോഹിക്കുക,സ്ത്രീകളുടെ അന്തസിനെ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നതും എന്നാൽ സാമൂഹികമായ ആചാരങ്ങൾ എന്ന നിലയിൽ സുഖകര

കുറ്റം സംഭവിക്കുമ്പോൾ മാത്രം നിർമിക്ക പ്പെടേണ്ട ഒരു അന്വേഷണസമിതി ആണെന്ന ഒരു പൊതു ധാരണയും ഇന്ന് നിലവിൽ ഉണ്ട്. തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ ലൈംഗികാതിക്രമ വിരുദ്ധ നിയമം നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുള്ള വീഴ്ചകൾ സൂചിപ്പിക്കപ്പെടുമ്പോഴും ഈ നിയമത്തിന്റെ ഘടനാപരമായ പോരായ്മകൾ പലപ്പോഴും ചർച്ച ചെയ്യപ്പെടാറില്ല. ഈ നിയമത്തിന്റെ ചരിത്രം വിശകലനം ചെയ്തും, ചില തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങൾ ഉദാഹരണമായി എടുത്തും ഈ പോരായ്മകൾ ചർച്ച ചെയ്യുകയാണ് ഈ ലേഖനത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യം..

ഭൻവാരി ദേവിയുടെ കൂട്ടബലാത്സംഗക്കേസിലെ പ്രതികളെ വെറുതെവിട്ടതിനെത്തുടർന്ന് 1992-ൽ വനിതാ സംഘടനകൾ സമർപ്പിച്ച പൊതുതാത്പര്യ ഹർജിയിൽ ഉണ്ടായ 1997-ലെ സുപ്രധാനമായ വിശാഖ വിധിയും മാർഗനിർദേശങ്ങളും (വിശാഖ VS സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് രാജസ്ഥാൻ) ജോലിസ്ഥലത്തെ മായി കൈമാറ്റം ചെയ്യപ്പെടുന്നതും നിയമത്തിന് സാധ്യത ഇല്ലാതിരുന്നതുമായ അനുഭവങ്ങൾ എന്നിവ വിശാഖ വിധിയോടെ നിയമ വ്യവസ്ഥയുടെ ഭാഗമായി കുറ്റകൃത്യമാവുകയും, ജോലി സ്ഥലങ്ങളിലെ അനിവാര്യമായ ഈ സാദ്ധ്യതയിൽ നിന്ന് സുരക്ഷിതമായ തൊഴിലിടങ്ങൾ ഭരണഘടനാപരമായ അവകാശം ആയി മാറുകയും ചെയ്തു. എന്നിരുന്നാലും, ലൈംഗിക പീഡനവും അനാവശ്യമായ പെരുമാറ്റവും ഫാക്ടറികൾ മുതൽ കോടതികൾ വരെയും, സാമൂഹിക രാഷ്ട്രീയ പ്രസ്ഥാനങ്ങളിലും ഇന്നും നിലനിൽ ക്കുന്നു. ജോലിസ്ഥലത്തെ ലൈംഗികാതിക്രമത്തെയും പീഡനത്തെയും കുറിച്ചുള്ള ഇന്ത്യൻ ഫെമിനിസ്റ്റ് വ്യവഹാരത്തിലും 1995 ലെ രൂപൻ ദിയോ ബജാജ് കൈപിഎസ് ഗിൽ1997 കേസിനും 1997 വിശാഖ വിധിന്യായത്തിനും സമാന്തരമായി, 1990-കളിലും 2000-ന്റെ തുടക്കത്തിലും തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ ലൈംഗിക പീ

ഡനത്തെക്കുറിച്ച് ഒരു ധാരണ രൂപപ്പെടുത്തി വരുന്നുണ്ടായിരുന്നു. അന്താരാഷ്ട്ര സംഘടനകളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഇക്കാര്യത്തിൽ അവർക്ക് സഹായകരമായി. വിശാഖ കേസിലെ സുപ്രീം കോടതിയുടെ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളാണ് 2013 ലെ ജോലിസ്ഥലത്ത് സ്ത്രീകൾക്ക് നേരെയുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം (തടയൽ, നിരോധനം, പരിഹാരം) നിയമം 2013 (POSH) രൂപീകരിക്കാൻ പ്രേരിപ്പിച്ചത്.

ലൈംഗിക പീഡനക്കേസുകളിൽ നടപടിയെടുക്കാൻ,10-ൽ കൂടുതൽ ജീവനക്കാരെ നിയമിക്കുന്ന ഓരോ ജോലിസ്ഥലത്തും ഒരു കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കണമെന്ന് നിയമം അനുശാസിക്കുന്നു. ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റികളുടെ അഭാവത്തിൽ ജില്ലാ പരാതി കമ്മിറ്റികൾ രൂപീകരിക്കാനും നിയമം അനുശാസിക്കുന്നു. ആക്ട് അനുസരിച്ച്, പീഡനത്തിനിരയായ സ്ത്രീക്ക് ജോലിസ്ഥലത്തെ ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയെ സമീപിക്കാനും പീഡനത്തെക്കുറിച്ച് കമ്മിറ്റിക്ക് രേഖാമൂലം പരാതി നൽകാനും കഴിയും. സമിതിയുടെ ആദ്യപടി അനുരഞ്ജനമാണ്; ഇവിടെയാണ് പീഡനത്തിനിരയായ സ്ത്രീകൾക്ക് പീഡനം നടത്തിയ ആളുമായി കാര്യങ്ങൾ ഒത്തുതീർപ്പാക്കാൻ സാധ്യമാകുമോ എന്ന് പരിശോധിക്കുന്നത്.ഒത്തുതീർപ്പുണ്ടായില്ലെങ്കിൽ പത്ത് ദിവസത്തിനകം സമിതി അന്വേഷണം നടത്തി റിപ്പോർട്ട് തൊഴിലുടമക്ക് സമർപ്പിക്കണം.കുറ്റാരോപിതർക്കെതിരായ ആരോപണങ്ങൾ ശരിയാണെന്ന് തെളിഞ്ഞാൽ, ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾക്കെതിരെ നടപടിയെടുക്കാൻ കമ്മറ്റി തൊഴിലുടമയോട് ശുപാർശ ചെയ്യേണ്ടതാണ്. സർവീസ് റൂൾസ് പ്രകാരമുള്ള പെരുമാറ്റദൂഷ്യമാണ് എങ്കിൽ ആ നിലയിൽ അത് കൈകാര്യം ചെയ്യണം. ക്രിമിനൽ കുറ്റമാണെങ്കിൽ അത് പോലീസിന് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യണം. സർവീസ് റൂൾസ് നിലവിലില്ലാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ, ഐപിസി സെക്ഷൻ 509 പ്രകാരം കേസെടുക്കാൻ കമ്മിറ്റി പരാതി പോലീസിന് കൈമാറണം. പ്രതികൾക്കെതിരെയുള്ള കുറ്റങ്ങൾ തെളിയിക്കപ്പെട്ടില്ലെങ്കിൽ പരാതിക്കാരിക്കെതിരെ നടപടിയെടുക്കാൻ തൊഴിലുടമകളോട് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യും. എന്നിരുന്നാലും, പരാതി ദുരുദ്ദേശ്യപരമാണെന്ന് തോന്നുകയോ തെളിവുകളുടെ രേഖകൾ വ്യാജമാണെന്ന് തോന്നുകയോ ചെയ്താൽ, കമ്മറ്റിക്ക് പരാതി നൽകിയ സ്ത്രീക്കെതിരെ നടപടിയെടുക്കാൻ തൊഴിലുടമയോട് ശുപാർശ ചെയ്യാം. തൊഴിലുടമക്കുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ നിർവചിക്കുമ്പോൾ, തൊഴിൽ സ്ഥലത്ത് ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ത്രീകൾക്ക് മാത്രമല്ല ജോലിസ്ഥലവുമായി സമ്പർക്കം പുലർത്തുന്ന ജീവനക്കാർക്കും സ്ത്രീകൾക്കും കൂടി സുരക്ഷിതമായ ജോലിസ്ഥലങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കാൻ ഈ നിയമം തൊഴിലുടമയോട് നിർദ്ദേശിക്കുന്നു. സമിതിയെ നിരീക്ഷിക്കുകയും ബോധ

വൽക്കരണ ശിൽപശാലകൾ സംഘടിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുക എന്നുള്ളത് ഈ നിയമ പ്രകാരം തൊഴിൽ ഉടമയുടെ കർത്തവ്യം ആണ് . പീഡിതരായ സ്ത്രീകൾക്ക് ശമ്പളത്തോടുകൂടിയ അവധി നൽകുന്നതിന് തൊഴിലുടമ ബാധ്യസ്ഥനാണ്. നീണ്ട ക്രിമിനൽ വിചാരണയുടെ ഭാരമില്ലാത്ത സ്ത്രീകൾക്ക് തങ്ങൾ നേരിട്ട ലംഘനത്തിനു പെട്ടെന്ന് പരിഹാരം തേടാവുന്ന ലൈംഗിക പീഡനത്തെക്കുറിച്ചുള്ള ഏക സിവിൽ നിയമമാണ് പോഷ് നിയമം.

എന്നിരുന്നാലും, അസംഘടിത മേഖലയുടെ ഘടനയുമായുള്ള പൊരുത്തക്കേട്, പരാതി നൽകാനുള്ള സമയപരിധി (3 മാസം), അന്വേഷണം നടത്തുന്നതിനുള്ള അവ്യക്തമായ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ, പീഡനത്തിനിരയായ സ്ത്രീക്ക് നേരെ ഉള്ള ശിക്ഷ സാദ്ധ്യത എന്നിവ ഈ നിയമത്തിന്റെ പ്രധാന ദൂഷ്യവശങ്ങൾ ആയി ചൂണ്ടി കാണിക്കപ്പെടുന്നു. പരാതി കൊടുക്കുന്നതിനു സമയ പരിധി നിശ്ചയിക്കരുത് എന്ന് ഈ നിയമത്തിന്റെ ആദ്യ ഡ്രാഫ്റ്റിൽ പ്രവർത്തിച്ച പല ഫെമിനിസ്റ്റ് ഗ്രൂപ്പുകളും ആവശ്യപ്പെട്ടെങ്കിലും, പിന്നീട ബില്ല് നിയമം ആയപ്പോൾ ഈ ആവശ്യം അട്ടിമറിക്കപ്പെട്ടു. ഈ നിയമം തൊഴിലുടമയുടെ ഉത്തരവാദിത്തം വ്യക്തമാക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും, ജോലിസ്ഥലം സുരക്ഷിതമല്ലെങ്കിൽ അഥവാ സ്ത്രീകൾ പീഡിപ്പിക്കപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ തൊഴിലുടമക്ക് ഒരു നിയമ ബാധ്യതയും ഈ നിയമ പ്രകാരം ഇല്ല. ലൈംഗിക പീഡന വിരുദ്ധ സമിതി ഇല്ലെങ്കിൽ 50,000 രൂപ പിഴ അടക്കേണ്ടി വരും. എന്നിരുന്നാലും, സുരക്ഷിതമായ ജോലിസ്ഥലം നൽകുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടതിന് തൊഴിലുടമക്കെതിരെ ഒരു പ്രോസിക്യൂഷനും ഈ നിയമ പ്രകാരം ഉണ്ടാകില്ല. ക്രോസ് വിസ്താരത്തിന് വ്യക്തമായ നടപടിക്രമങ്ങളുടെ അഭാവം പലപ്പോഴും അനുകൂല വിധികൾ കോടതിയിൽ വെല്ലുവിളിക്കപ്പെടുന്ന സാഹചര്യത്തിലേക്ക് വഴിമാറുന്നതായും ചൂണ്ടിക്കാണിക്കപ്പെടുന്നു. ജോലിസ്ഥലത്ത് നിലവിലുള്ള തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളുമായും തൊഴിൽ-മാനേജ്മെന്റ് ബന്ധങ്ങളെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന അധികാര ബലതന്ത്രവുമായും ലൈംഗിക പീഡനം അന്തർലീനമായി ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു, അതിനാൽ മാനേജ്മെന്റ് തന്നെ നിയമിക്കുന്ന കമ്മിറ്റികളെക്കുറിച്ച് ജാഗ്രത പാലിക്കേണ്ടതുണ്ട്

ശ്രേണീബദ്ധമായ ഘടന പുറത്ത് നിന്ന് കൂടുതൽ പ്രകടമാകുന്ന ഒരു മേഖലയാണ് ആരോഗ്യ മേഖല. ശുചീകരണ തൊഴിലാളികൾ അധികാര ശ്രേണിയുടെ താഴെയുള്ളവരാണെങ്കിൽ, ഡോക്ടർമാർ തൊഴിലാളികളിൽ ഉന്നതരെ പ്രതിനിധീകരിക്കുന്നു. ആശുപത്രികൾ ഒരു ആന്തരിക പരാതി കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കുന്നു എന്നു സങ്കൽപ്പിച്ചാൽ ഇതിൽ ആരൊക്കെ ആയിരിക്കും പ്രതിനിധീകരിക്കപ്പെടുക? ഒരു ശുചീകരണ തൊഴിലാളിയോ, ഒരു ജനറൽ നഴ്സോ ഇത്തരം കമ്മിറ്റിയുടെ ഭാഗമേ അല്ലെന്നു നഴ്സുമാരുമായി നടത്തിയ അഭിമുഖങ്ങൾ വ്യക്തമാക്കുന്നു. അത് പോലെ തന്നെ പലപ്പോഴും സ്ത്രീകൾ ധൈര്യം കാണിച്ച് മേലുദ്യോഗസ്ഥരോടോ മാനേജ്മെന്റിനോടോ പീഡന പരാതി നൽകിയാലും, കുറ്റവാളി മുതിർന്ന ആളാണെങ്കിൽ, പരാതി അവഗണിക്കുകയോ അടിച്ചമർത്തുകയോ സ്ത്രീയെ അപകീർത്തിപ്പെടുത്തുകയോ ചെയ്യുന്നത് പതിവാണെന്നും നഴ്സിംഗ് മേഖലയിൽ ലേഖിക നടത്തിയ ഒരു പഠനത്തിൽ വ്യക്തമാകുന്നുണ്ട്. മാത്രമല്ല ,അവരുടെ പ്രമോഷനുകൾ പലപ്പോഴും ഫീഡ്ബാക്ക് സിസ്റ്റത്തെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു. രോഗികൾ, ഡോക്ടർമാർ മേലുദ്യോഗ

സ്ഥർ എന്നിവരുടെ ഫീഡ്ബാക്ക് തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ അവരുടെ ഭാവിയെ സ്വാധീനിക്കുന്ന പ്രധാനപ്പെട്ട ഘടകമാണ്. പലപ്പോഴും അവർ പ്രതികൂലമായ ഫീഡ്ബാക്ക് ഭയന്ന് ഡോക്ടർമാർക്കെതിരെയോ അവരുടെ മേലുദ്യോഗസ്ഥർക്കെതിരെയോ രോഗികൾക്കെതിരെയോ പരാതിപ്പെടുന്നില്ല എന്ന് നഴ്സിംഗ് മേഖലയിൽ ബാംഗ്ളൂരിൽ നടത്തിയ അഭിമുഖപഠനം വ്യക്തമാക്കുന്നു.

രാത്രി സമയത്ത് വാർഡിൽ ആണ് ഡ്യൂട്ടി എങ്കിൽ ഇരിക്കാൻ ഒരു കസേര പോലും നൽകാൻ സൂപ്പർവൈസർമാർ തയ്യാറാകാറില്ല. ഉറങ്ങി പോകും എന്ന കാരണം പറഞ്ഞാണ് ഇത്. രോഗികളോട് അടുപ്പമുണ്ടെങ്കിൽ അവരുടെ കസേരയിൽ ഇരിക്കാറുണ്ട്. എന്നാൽ ഇതിന്റെ ഫോട്ടോ എടുത്ത് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്നവരും ഉണ്ട്. ഇതേ സൂപ്പർവൈസറോട് തന്നെയല്ലേ ഞങ്ങൾ പരാതിപ്പെടേണ്ടത്? ബാംഗ്ലൂരിൽ ഒരു സ്വകാര്യ സ്ഥാപനത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന മലയാളി നേഴ്സ് ആര്യ (പേര് യാഥാർത്ഥമല്ല) ചോദിക്കുന്നു. താരതമ്യേന ശമ്പളം കൂടുതൽ ഉള്ള ഗവണ്മെന്റ് ഹോസ്പിറ്റലുകളിൽ സ്ത്രീ നഴ്സുകൾക്ക് യൂണിയനുകളും അവകാശ ബോധവും ഉണ്ട്. അത് കൊണ്ട് തന്നെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളും ഇവിടെ കുറവാണെന്ന് ഗവണ്മെന്റ് മേഖലയിലുള്ള നഴ്സ് യൂണിയൻ നേതാക്കൾ അഭിപ്രായപ്പെടുന്നു. അധികാരം, കൂലി, സംഘടിത ബലം എന്നിവ തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിലെ സ്ത്രീകളുടെ സുരക്ഷിതത്വമായി എങ്ങനെ ബന്ധപ്പെട്ടു കിടക്കുന്നു എന്ന് ഇത് വ്യക്തമാക്കുന്നു.

ഇനി സിനിമാ മേഖല പരിശോധിക്കാം. സിനിമയിൽ ഐ.സി.സി രൂപീകരിക്കണം എന്ന ചർച്ച ഉയർന്നു വരുമ്പോഴും, പ്രയോഗികമായി ഇതിനു ചില പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ട്.

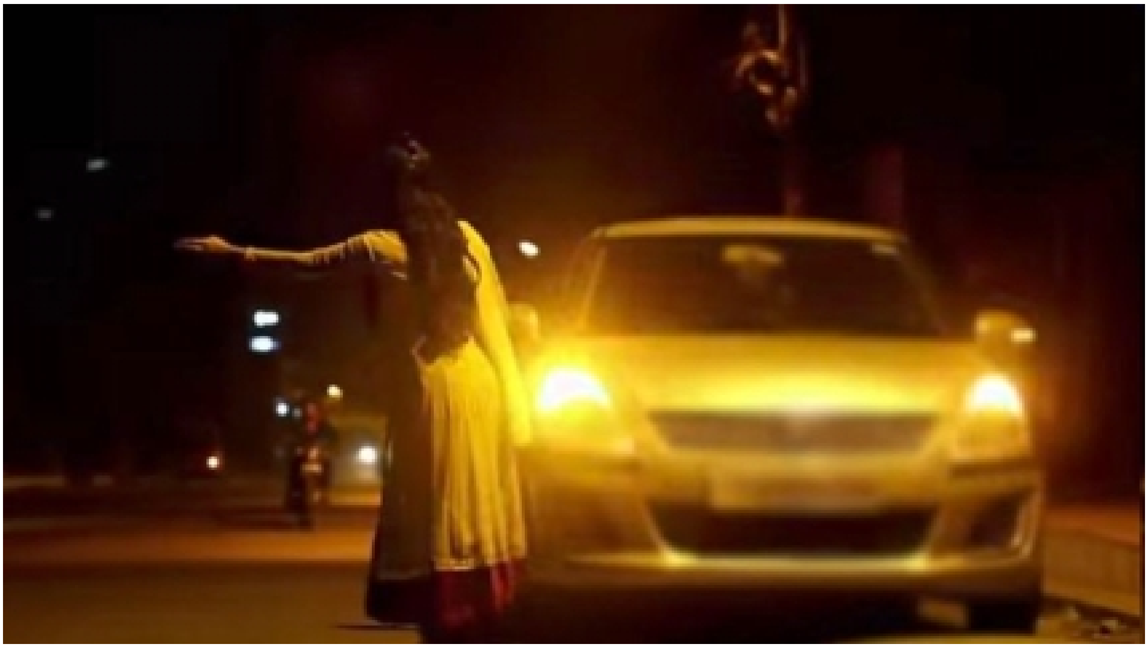
കുറ്റാരോപിതനും അതിജീവിച്ചയാളും തമ്മിലുള്ള ബന്ധം തൊഴിൽ ബന്ധമാണെങ്കിൽ, ജോലി സ്ഥലത്തിന് പുറത്ത് പോലും നടക്കുന്ന ലംഘനങ്ങൾ ഉൾക്കൊള്ളാൻ കഴിയുന്നത്ര വിശാലമാണ് ജഷരടഒനിയമം.കുറ്റാരോപിതരായ സഹപ്രവർത്തകരുടെ സാമീപ്യവും ഭീഷണിയും ഇല്ലാതെ സ്ത്രീകൾക്ക് ജോലിസ്ഥലം സുരക്ഷിതവും സുഗമവും ആക്കുക എന്നതാണ് ഈ ലൈംഗികപീഡന വിരുദ്ധ കമ്മറ്റിയുടെ പ്രധാന ഉദ്ദേശം. പക്ഷെ, സിനിമാ വ്യവസായത്തിലെ തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങൾ താൽക്കാലികമാണ്, അതുപോലെ തന്നെ ജോലി സ്ഥലങ്ങളും.ഉദാഹരണത്തിന് ഒരു എഡിറ്റിംഗ് സ്റ്റുഡിയോയിൽ ലൈംഗിക പീഡനം നടക്കുകയും സ്റ്റുഡിയോ POSHആക്ടിന്റെ നടപടിക്രമങ്ങൾ പാലിക്കുകയും കുറ്റവാളിയുമായുള്ള തൊഴിൽ ബന്ധം താൽക്കാലികമായി നിർത്താൻ തീരുമാനിക്കുകയും ചെയ്താൽ അയാൾക്ക് മറ്റൊരു സ്റ്റുഡിയോയിൽ പ്രവേശിക്കാം.

ജോലിസ്ഥലത്തെ കമ്മിറ്റികളുടെ അഭാവത്തിൽ, ലോക്കൽ കംപ്ലയിന്റ് കമ്മിറ്റിയിൽ (എൽ.സി.സി) പരാതിപ്പെടുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകളും ഈ നിയമം പ്രതിപാദിക്കുന്നു. ഈ ലോക്കൽ കമ്മിറ്റികൾ ലൊക്കേഷൻ നിർദ്ദിഷ്ടമാണ്, എന്നാൽ സിനിമ ഒരു മൊബൈൽ വർക്ക്സ്പെയ്സാണ്. സംഭവം നടന്ന സ്ഥലം ചിലപ്പോൾ സംസ്ഥാനത്തിനോ രാജ്യത്തിനോ പുറത്തു തന്നെയാകാനും സാധ്യത ഉണ്ട്. ഈ സന്ദർഭങ്ങളിൽ എൽ. സി. സിക്ക് തുടർ നടപടികളുമായി മുന്നോട്ടു പോവാൻ കഴിയില്ല.മാത്രമല്ല, ബന്ധങ്ങളിലെയും തൊഴിൽ ക്രമീകരണങ്ങളിലെയും അനൗപചാരികത, പരാതി നൽകിയാലും തൊഴിൽ ബന്ധത്തിനുള്ളിലാണ് പീഡനം നടന്നതെന്ന് തെളിയിക്കാൻ സ്ത്രീകൾക്ക് ബുദ്ധിമുട്ടാകും. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ സാധ്യമായ ഒരു കാര്യം ഈ മേഖലയിൽ തൊഴിലാളി യൂണിയനുകൾ ഐ.സി.സി കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കുക എന്നുള്ളതാണ്. എന്നാൽ

സാങ്കേതിക തൊഴിലാളികൾ മുതൽ അഭിനേതാക്കൾ വരെയുള്ള വിവിധ യൂണിയനുകളിൽ സ്ത്രീ പങ്കാളിത്തം കുറവാണെന്നു മാത്രമല്ല, സ്ത്രീകളെ പല മേഖലകളിൽ നിന്നും ഒഴിച്ചു നിർത്താൻ തന്നെ ശ്രമിച്ചു കൊണ്ടിരിക്കുന്ന സംഘടനകൾ ആണിത്. തൊഴിൽ സ്ഥലത്തു ഐ.സി.സി നടപ്പിലാക്കണം എന്ന ആവശ്യത്തിന് പുറമെ അതിന്റെ ബദൽ സാധ്യതകളെ കുറിച്ചും ചർച്ചകൾ നടക്കേണ്ടതുണ്ട്.

ഇനി വീട്ടു ജോലിക്കാരുടെ കാര്യം എടുക്കാം. തൊഴിലിടം വീടാണെങ്കിൽ തീർച്ചയായും സ്ത്രീകൾക്ക് പരാതി നൽകാം. എന്നാൽ ബ്ലോക്ക് തലത്തിലോ വാർഡ് തലത്തിലോ ഉള്ള ലോക്കൽ കമ്മിറ്റികളിൽ എത്ര എണ്ണം പ്രവർത്തിക്കുന്നുണ്ട്? അത് പോലെ തന്നെ അതിജീവിത ഒരു അതിഥി തൊഴിലാളി ആണെന്ന് വിചാരിക്കുക, ഈ കമ്മിറ്റികൾ അവർക്ക് പ്രാപ്യമാണോ? ഇത്തരത്തിൽ പരാതി സമിതികൾ പ്രാപ്യമാക്കാനുള്ള യാതൊരു സന്നദ്ധതയും നോഡൽ ഓഫീസർമാരോ സർക്കാരോ ഇന്നുവരെയും കാണിച്ചിട്ടില്ല.

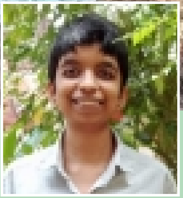
POSH നിയമം 2013 നടപ്പിലാക്കേണ്ട ചുമതല വനിതാ ശിശുക്ഷേമ മന്ത്രാലയത്തിനാണ്. , തൊഴിൽ മന്ത്രാലയവുമായി ഈ നിയമത്തെ ബന്ധിപ്പിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകളൊന്നും ഇതിൽ അടങ്ങിയിട്ടില്ല.ചില സംസ്ഥാനങ്ങളിലൊഴിച്ച് അതിനിയും ലേബർ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റുമായി ബന്ധിതമായിട്ടില്ല.ജോലിസ്ഥലത്ത് നിലവിലുള്ള തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളുമായും തൊഴിൽ-മാനേജ്മെന്റ് ബന്ധങ്ങളെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന അധികാര ഗതിവിഗതികളുമായും പലപ്പോഴും ലൈംഗിക പീഡനം അന്തർലീനമായി ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു എന്ന യാഥാർത്ഥ്യത്തെ ഇത് കാണാതെ പോകുന്നു.കാനഡ, ദക്ഷിണാഫ്രിക്ക, മെക്സിക്കോ, അർജന്റീന, വിയറ്റ്നാം തുടങ്ങിയ മറ്റ് പല രാജ്യങ്ങളിലും ജോലിസ്ഥലത്തെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ രാജ്യത്തിന്റെ തൊഴിൽ നിയമത്തിൽ തന്നെ പ്രതിപാദിക്കുന്നു. ഈ രാജ്യങ്ങളിലെതൊഴിൽനിയമങ്ങളിൽ ഉള്ള വിവിധ വ്യവസ്ഥകളിൽ ഒരു ജീവനക്കാരിയുടെ / ജീവനക്കാരന്റെ ലൈംഗിക പീഡനം കൂടാതെ ജോലി ചെയ്യാനുള്ള അവകാശവും ഉൾപ്പെടുന്നു, കൂടാതെ തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗിക പീഡനം തടയാൻ തൊഴിലുടമകൾ ക്രിയാത്മകമായ നടപടി സ്വീകരിക്കണമെന്ന് ആ രാജ്യങ്ങളിൽ സ്വവസ്ഥ ചെയ്യപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു.ഇന്ത്യയിൽ, സ്ത്രീകൾ ആധിപത്യം പുലർത്തുന്ന വ്യവസായങ്ങളും, വനിതാ ട്രേഡ് യൂണിയൻ പ്രവർത്തകരും ലൈംഗിക പീഡനത്തെ അന്യായമായ തൊഴിൽ സമ്പ്രദായമായി തരംതിരിക്കാനായി ശബ്ദം ഉയർത്തി തുടങ്ങിയിട്ടുണ്ട്. ഇത്തരത്തിൽ തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങൾ സുരക്ഷിതം അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലുടമ ഫൈൻ അടക്കുകയോ ശിക്ഷ അനുഭവിക്കുകയോ ചെയ്യണമെന്നും ചിലരെങ്കിലും ആവശ്യപ്പെടുന്നുണ്ട്.



സ്ത്രീകളെ പൊതുസ്ഥലങ്ങളിൽ നിന്നും ജോലിസ്ഥലങ്ങളിൽ നിന്നും അകറ്റി നിർത്താൻ പുരുഷാധിപത്യം ഉപയോഗിക്കുന്ന ഒരു ഉപകരണമാണ് 'പീഡന ഭീഷണി'. മറുവശത്ത്, പീഡന വിരുദ്ധ നടപടികൾ പലപ്പോഴും സ്ത്രീകളെ ശിശുവൽക്കരിക്കുന്നു. അവർ ഉയർന്ന സ്ഥാനങ്ങളിലാണെങ്കിൽ അവർക്ക് പുരുഷ 'എസ്കോർട്ടുകൾ' അല്ലെങ്കിൽ 'ഗാർഡുകൾ' നൽകുകഎന്നതും നില നിൽ

കുന്ന ഒരു സമ്പ്രദായം ആണ്. ഔപചാരികമായ സംവിധാനങ്ങൾ നിലവിലിരിക്കുന്ന ഇടങ്ങളിൽ, അത് പലപ്പോഴും പുരുഷാധിപത്യ സംരക്ഷണവാദത്തിന്റെ രൂപമെടുക്കുന്നു. ഉദാ. സ്ത്രീ ജീവനക്കാരെ രാത്രിയിൽ ജോലിക്ക് വിടാതിരിക്കുകയോ അവർക്ക് രാത്രികാല പിക്ക് അപ്പ് ഡ്രോപ്പ് സർവീസുകൾ നൽകുകയോ ചെയ്യുന്നു. ഇവിടെ തൊഴിലുടമയും ജീവനക്കാരനും തമ്മിലുള്ള ബന്ധം രക്ഷാകർതൃത്വമാണ്. രാത്രി മുഴുവൻ നീണ്ട ജോലി സമയം പോലെ ഉയർന്ന അപകടസാധ്യതയുള്ള ക്രമീകരണങ്ങളിൽ പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ട സ്ത്രീകളുടെ ഉയർന്ന പങ്കാളിത്തമുള്ള നഴ്സിംഗ് പോലുള്ള ഒരു മേഖലയിൽ ഇത് വിട്ടുവീഴ്ച ചെയ്യപ്പെടുകയോ പൂർണ്ണമായും അവഗണിക്കപ്പെടുകയോ ചെയ്യുന്നു എന്നതാണ് പ്രശ്നം.പുരുഷ രക്ഷാകർതൃത്വത്തിൽ ഒതുങ്ങി നിൽക്കാത്ത തൊഴിൽ സുരക്ഷ സ്ത്രീകൾക്ക് നൽകുക എന്നുള്ളത് തൊഴിൽ ഉടമയുടെ ബാധ്യത ആണ്.

2013-ലെ ജോലിസ്ഥലത്ത് സ്ത്രീകൾക്ക് നേരെയുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം (തടയൽ, നിരോധനം, പരിഹാരം) നിയമം ഉപയോഗിച്ച് ഫയൽ ചെയ്യുന്ന കേസുകളിൽ വളരെ കുറച്ച് കേസുകൾ സ്ത്രീകൾക്ക് അനുകൂലമായി വിധിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന് ഡാറ്റ കാണിക്കുന്നു. അങ്ങനെ പീഡനം നേരിടുന്ന മിക്ക സ്ത്രീകളും ഒന്നുകിൽ അത് സ്വീകരിക്കുകയോ അവഗണിക്കാൻ ശ്രമിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ ജോലി ഉപേക്ഷിക്കാൻ നിർബന്ധിതരാവുകയോ ചെയ്യുന്നു. സുരക്ഷിതമായ തൊഴിൽ സ്ഥലം നിയമ പ്രകാരം നേരിടേണ്ട ജയ തോൽവിയുടെ ഒരു വ്യക്തിഗത പ്രശ്നം മാത്രം അല്ലെന്ന് സ്ത്രീകളുടെ സംഘാടനത്തിലൂടെ വീണ്ടും വീണ്ടും ഉറപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ട്. അത് പോലെ തന്നെ ഓരോ തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളുടെയും സവിശേഷതകളും ശ്രേണി ബന്ധങ്ങളും പരിശോധിച്ച് ഈ നിയമം പരിഷ്കരണത്തിന് വിധേയമാകേണ്ടതും ആണ്.



ജസൂൺ ചേലാട്ട്
നാഷണൽ ലോ സ്കൂൾ ബംഗളൂരുവിലെ സെന്റർ
ഫോർ ലേബർ സ്റ്റഡീസിലെ ഗവേഷക

സ്ത്രീകളും പുതിയ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളും:

അസംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നങ്ങളാകുന്നതെങ്ങനെ?

ഇന്ത്യയിലെ ഭൂരിഭാഗം തൊഴിലാളികളും 90– 92 ശതമാനം വരെ അസംഘടിത മേഖലയിൽ തൊഴിൽ എടുക്കുന്നവരാണ് തൊഴിലെടുക്കുന്ന സ്ത്രീകളുടെ കണക്കെടുത്താൽ 90% സ്ത്രീത്തൊഴിലാളികൾ അസംഘടിത മേഖലയിലാണ് . പക്ഷെ ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ അസംഘടിതമേഖലയെ– അതിലെ തന്നെ വ്യാവസായിക മേഖലയെ – ആധാരമാക്കി യിട്ടുള്ളവയാണ്. തൊഴിൽ നിയമങ്ങളെ നവീകരിക്കുന്ന പ്രക്രിയ ഇന്ത്യയിലെ ഭൂരിഭാഗം അസംഘടിത തൊഴിലാളികളെ പ്രത്യേകിച്ച് സ്ത്രീകളെ ആധാരമാക്കി പുനർനിർമ്മിച്ചുവെങ്കിലേ അവ ഫലപ്രദമാവുകയുള്ളൂ . കേന്ദ്രസർക്കാർ ഈ പ്രക്രിയ തുടങ്ങുന്ന സമയത്ത് ഈ ലക്ഷ്യമാണ് പ്രത്യക്ഷത്തിൽ മുന്നോട്ടുവെച്ചത്. പക്ഷെ 2022 ഈ പ്രക്രിയയുടെ അവസാന ഘട്ടത്തിൽ വീണ്ടും അസംഘടിതമേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളെയും സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളെയും തിരസ്കരിച്ചു കൊ

ണ്ടുള്ള ഒരു നിയമമാണ് ഉരുത്തിരിഞ്ഞു വന്നിരിക്കുന്നത്.

തൊഴിലെടുക്കുന്ന സ്ത്രീകൾ ഭൂരിഭാഗവും തൊഴിൽ സംരക്ഷണ നിയമങ്ങൾ വളരെ കുറവായ മേഖലകളിലാണ് ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്നത്. വീട്ടുജോലി, സ്വയംതൊഴിൽ സംരംഭങ്ങൾ, കെട്ടിട നിർമ്മാണം, മാലിന്യശേഖരണം, കച്ചവടം എന്നിങ്ങനെ (തൊഴിൽ എന്നു പറയുമ്പോൾ കൂലിയുള്ള ജോലികൾ മാത്രമാണ് കണക്കാക്കുന്നത്) സ്ത്രീകൾ വീട്ടിൽ കുടുംബ വ്യവസ്ഥയ്ക്കുള്ളിൽ ചെയ്യുന്ന ജോലികൾ ഇപ്പോഴും ഔദ്യോഗിക കണക്കുകളുടെ ഗ്രഹത്തിന് പുറത്താണ്.

തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ പ്രധാനമായും നാല് വിഭാഗങ്ങൾ ആയിട്ടാണ് തിരിച്ചിട്ടുള്ളത്. അർഹമായ വേതനം, അനുയോജ്യമായ തൊഴിൽ മാനദണ്ഡങ്ങൾ, സാമാന്യ നിലവാരം ഉറപ്പാക്കുന്ന സാമൂഹിക സുരക്ഷാ മാനദണ്ഡങ്ങൾ, കൃത്യമായ ആരോഗ്യസുരക്ഷാ എന്നിവയാണവ.

ളികൾ അധികമുള്ള പല ജോലികൾ (വീട്ടുജോലി അടക്കം പലതിനും ഷെഡ്യൂളിൽ സ്ഥാനമുണ്ടായിരുന്നില്ല. കേരളം, കർണാടകം ചുരുക്കം ചില സംസ്ഥാനങ്ങളിലൊഴികെ) ഷെഡ്യൂൾ പോകുന്നതോടുകൂടി എല്ലാ ജോലികൾക്കും മിനിമം കൂലി ബാധകമാകുന്നത് സ്വീകരിക്കാവുന്ന കാര്യമാണ് . എന്നാൽ ഇവിടെയാണ് തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ വിവേചനപരമായ രൂപകല്പന വിലങ്ങുതടിയായി വരുന്നത്. നിയമത്തിലെ ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പരാമർശങ്ങളെല്ലാം വ്യവസായം, സ്ഥാപനം എന്നീ വാക്കുകളിൽ വീണ്ടും കുരുങ്ങിക്കിടക്കുകയാണ്. അതുകൊണ്ടുതന്നെ അസംഘടിത മേഖലയിലെ പല തൊഴിലുകളും വീണ്ടും നിയമത്തിന്റെ സംരക്ഷണത്തിൽ നിന്ന് പുറത്താക്കാൻ സാധ്യതയുണ്ട് സംസ്ഥാന തലത്തിലും മുമ്പ് നിലനിന്നിരുന്ന ഷെഡ്യൂൾ പ്രകാരം നിയമത്തിൽ ഉൾപ്പെട്ട ജോലികളുടെ കാര്യവും ഇതുകൊണ്ട് അനിശ്ചിതാവസ്ഥയിലാണ് വേദനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട മറ്റൊ

ആദ്യം വേതനത്തിന്റെ കാര്യമെടുക്കാം കോഡ് ഓൺ വേജസ് 2019 പ്രകാരമാണ് ഇനിയിവ നിർണയിക്കപ്പെടുന്നത്. പുതിയ കോഡിലെ ഏറ്റവും പ്രധാനമായ മാറ്റം മിനിമം വേജസ് ആക്ട് ഷെഡ്യൂൾ ഒഴിവാക്കി എന്നുള്ളതാണ്. കോഡ് ഫലത്തിൽ വരുന്നതിനു മുൻപ് മിനിമം വേജസ് ആക്ട് ഷെഡ്യൂളിൽ ഉൾപ്പെട്ട തൊഴിലുകൾക്കേ ആ നിയമം ബാധകമായിരുന്നുള്ളൂ. സ്ത്രീ തൊഴിലാ

രു പ്രധാന നിയമമാണ് equal remuneration act, 1976 ഒരേ തൊഴിലെടുക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് ലിംഗഭേദമന്യേ ഒരേ വേതനം എന്ന നിയമം. പുരോഗമന സ്വഭാവമുള്ള ഈ നിയമം സങ്കുചിതമായ വ്യാഖ്യാനം മൂലം പരിമിതപ്പെട്ട ഒന്നാണ് . സ്ത്രീകൾക്ക് തൊഴിലുകളിൽ വേർതിരിവ് അനുഭവപ്പെടുന്നത് അവർക്ക് ലഭ്യമായ ജോലികളിൽ ആണ് . (ഉദാഹരണം കെട്ടിട നിർമ്മാണത്തിൽ കൂലി

കുറവുള്ള കോൺക്രീറ്റ് മിക്സിങ് , കല്ലുടയ്ക്കൽ എന്നീ ജോലികളിൽ സ്ത്രീകൾ ധാരാളമാണെങ്കിലും വൈദഗ്ധ്യം ആവശ്യമായ കൂലി കൂടുതലുള്ള ജോലികളിൽ സ്ത്രീ നിന്നു സ്ത്രീകളെ ഒഴിവാക്കാറാണ് പതിവ്. മേസ്തിരി യായ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ വളരെ വിരളമായിരിക്കും.) നിർവചനങ്ങളിൽ തന്നെ വ്യവസായം /സ്ഥാപനം എന്നീ വാക്കുകൾ കടന്നുവന്നിരിക്കുന്നതിനാൽ പരിമിതമായ രീതിയിലെങ്കിലും ലിംഗ വിവേചനത്തിനെതിരായിരിക്കുന്ന നിയമവും അസംഘടിത തൊഴിലാളികൾക്ക് ബാധകമാകുമോ എന്നത് അനിശ്ചിതത്വത്തിലാണ്.

മേൽപ്പറഞ്ഞ ഈ ഉൾപ്പെടെ സംഘടിത തൊഴിലാളികൾക്ക് നിലനിന്നിരുന്ന നിയമത്തിൽ ഉണ്ടായിരുന്ന ഒട്ടുമിക്ക ആനുകൂല്യങ്ങളും ഉൾപ്പെടുത്തലുകളും എല്ലാം സംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെയും

ത്തിട്ടുണ്ട് എന്നാൽ പുതിയ കോഡിൽ അസംഘടന തൊഴിലാളി സംഘടനകളുടെ രജിസ്ട്രേഷൻ മറ്റു പ്രവർത്തനങ്ങളും സുഗമമാക്കാനുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ ഒന്നും ഉൾപ്പെടുത്തിയതായി കാണാനില്ല. മാത്രമല്ല സംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെ സമരാവകാശങ്ങൾക്കും കോട് വലിയ തിരിച്ചടിയാണ് നൽകുന്നത്. സമരത്തിന് 14 ദിവസം മുമ്പ് സംഘടനകൾ 14 ദിവസത്തെ നോട്ടീസ് നൽകണമെന്നാണ് വ്യവസ്ഥ. തൊഴിലാളികളുടെ ആരോഗ്യ സംരക്ഷണ മാനദണ്ഡങ്ങൾ ആയിരിക്കണം വരുന്ന നിയമപുനർനിർമാണത്തിൽ മുൻതൂക്കം നൽകേണ്ടത് എന്ന് ആയിരുന്നു 2017 വരെയും കേന്ദ്രസർക്കാരിന്റെ തൊഴിൽ വകുപ്പിന്റെ തന്നെ സാങ്കേതിക വാദം. മാത്രമല്ല, സംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെ സമരാവകാശങ്ങൾക്കും കോഡ് വലിയ തിരിച്ചടിയാണ് നൽകുന്നത്- സമരത്തിന് 14 ദിവസം മുമ്പ്

അവരുടെ തൊഴിൽ സംഘടനകളുടെയും പ്രവർത്തനം കൊണ്ടും സമരങ്ങൾ കൊണ്ടും ലഭിച്ചവയാണ് നിയമങ്ങളുടെ രൂപകൽപ്പന അനുകൂലമല്ലാഞ്ഞിട്ടും ക്രിയാത്മകമായ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ കൂടെ നിയമത്തെ വ്യാഖ്യാനം ചെയ്തുകൊണ്ടും മറ്റും ട്രേഡ് യൂണിയൻ രജിസ്ട്രേഷൻ ഉദാഹരണം സേവാ കേരള അവർ നിയമസാധ്യത നേടിയെടു

സംഘടനകൾ 14 ദിവസത്തെ നോട്ടീസ് നൽകണമെന്നാണ് വ്യവസ്ഥ)

അസംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെ ആരോഗ്യസുരക്ഷാമാനദണ്ഡങ്ങളായിരിക്കണം വരുന്ന നിയമപുനർനിർമ്മാണത്തിൽ മുൻതൂക്കം നൽകേണ്ടത് എന്ന് ആയിരുന്നു 2017 വരെയും കേന്ദ്രസർക്കാരിന്റെ തൊഴിൽ വകുപ്പിന്റെ തന്നെ സാങ്കേതിക ഘട

കമായ DGFASLI (Directorate General Factory Advice and Labour Institute)ന്റെ നിലപാട് ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് അന്താരാഷ്ട്ര സംഘടന ILO യുമായി ചില പ്രവർത്തനങ്ങളും തുടങ്ങിവെച്ചിട്ടുണ്ടായിരുന്നു. എന്നാൽ നിയമനിർമ്മാണത്തിന്റെ സമയത്ത് വീണ്ടും പഴയ വ്യാവസായിക തൊഴിലുകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട മാനദണ്ഡങ്ങളാണ് ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത്. മാറ്റേർണിറ്റി ബെനഫിറ്റ് സംബന്ധിച്ച നിയമത്തിലും കാര്യമായ മാറ്റങ്ങളൊന്നും വരുത്തിയിട്ടില്ല. (Code on occupational Health and saftey, 2020).

നൈറ്റ് ഷിഫ്റ്റ് (7pm to 6am) ജോലി സ്ത്രീകൾക്കും ചെയ്യാം എന്നത് ഒറ്റ നോട്ടത്തിൽ പുരോഗമനപരമായി തോന്നുമെങ്കിലും സ്ത്രീസുരക്ഷാ സംവിധാനങ്ങൾ ദുർബലമായ പ്രദേശങ്ങളിൽ ഇത് ഫലപ്രദമാകണമെങ്കിൽ കൃത്യമായ മാനദണ്ഡങ്ങൾ ആവശ്യമാണ്. ചില സംസ്ഥാനങ്ങൾ സ്ത്രീകളുടെ സമ്മതം നൈറ്റ് ഷിഫ്റ്റ് ജോലിക്ക് നിയോഗിക്കപ്പെടുന്നതിന് നിർബന്ധമാക്കിയിട്ടുണ്ട്. കോഡിൽ ഇതു വ്യക്തമല്ല. അതത് സംസ്ഥാന സർക്കാരുകളുടെ നിയുക്തനിയമനിർമ്മാണം അനുസരിച്ച് ഇത് മാറിവരാം.

നിയമത്തിലെ ഈ വിടവുകൾ പരിശോധിക്കുമ്പോൾ ഒരു പൊതുവായ അടിയൊഴുക്ക് കാണാൻ കഴിയും. അത് ലിംഗവിവേചനത്തിന്റെയാണ്. പാർശ്വവൽക്കരണത്തിന്റെ പൊതുസ്വഭാവമനുസരിച്ചു തന്നെ ഇവിടെയും നേരിട്ടുള്ള വ്യവസ്ഥരളിലൂടെയല്ല, നിയമത്തിന്റെ രൂപകൽപ്പനയിലും അടിസ്ഥാന നിർവ്വചനങ്ങളിൽ നിന്നും ആണ് ഇത് ഉത്ഭവിക്കുന്നത്. സ്ത്രീകളെടുക്കുന്ന തൊഴിലിനെ പ്രധാനമായോ/മൂല്യവത്തായോ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾക്കു മുൻതൂക്കം നൽകേണ്ടതായോ നിയമനിർമ്മാണസമയത്ത് കണ്ടിട്ടില്ല എന്നത് സ്പഷ്ടമാണ്. ചില ഉദാഹരണങ്ങൾ കൊണ്ട് ചില ഉദാഹരണങ്ങൾ കൊണ്ട് ഇത് കൂടുതൽ സ്പഷടമായി പറയാം. നിർവ്വചനങ്ങളിൽ സ്ഥാപനം അഥവാ ലമ്മെയഹശവൊലഥ എന്ന് വരുന്നത് കൊണ്ട് നിയമത്തിൻറെ വ്യാഖ്യാനം പരിമിതപ്പെടുന്നു എന്നു പറഞ്ഞുവല്ലോ. ഇതിനു പരിഹാരമായി പല സംഘടനകളും ആവശ്യപ്പെടുന്ന പോലെ 'വീട്' എന്നത് തൊഴിലിടമായി നിയമത്തിലുൾപ്പെടുത്തിയാൽ ഒരു പരിധി വരെ അനിശ്ചിതത്ത്വങ്ങൾ ഒഴിവാക്കാവുന്നതാണ്. അതുപോലെ തന്നെ, ഒരേ തൊഴിൽ ഒരേ വേതനം എന്നത് ഒരേ മൂല്യമുള്ള ജോലിക്ക് ഒരേ വേതനം എന്നു തിരുത്തുകയാണെങ്കിൽ സ്ത്രീകൾ തൊഴിലിടങ്ങളിൽ അനുഭവിക്കുന്ന ചില പ്രത്യേക വിവേചനങ്ങളെങ്കിലും ഒഴിവാക്കാവുന്നതാണ്. ഇത്തരം മാറ്റങ്ങൾക്ക് പോലും വർഷങ്ങളോളമുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങളും സമരങ്ങൾക്കും നേടിയെടുക്കാൻ കഴിയാത്തത് തൊഴിലാളികളുടെ സംഘശക്തിയുടെയോ ഇച്ഛാശക്തിയുടെയോ കുറവ് കൊണ്ടല്ല. നിയമനിർമ്മാണ വ്യവസ്ഥയുടെ അടിസ്ഥാനപരമായ പരിമിതികൊണ്ടാണ്. ലിംഗവിവേചനത്തിലധിഷ്ഠിതമായ ചിന്താഗതി കൊണ്ടാണ്.

ക്രിയാത്മകമായ നിയമനിർമ്മാണത്തിന്റെ ആദ്യപടി സ്ത്രീകളെടുക്കുന്ന തൊഴിലിനെ 'തൊഴിൽ' ആയി കാണുന്നതിൽ നിന്നും സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ തൊഴിലാളികളുടെ പ്രശ്നങ്ങളായി കാണുന്നതിൽ നിന്നും തുടങ്ങിയാലേ നിയമത്തിൻറെ വിടവുകൾ നികത്താൻ കഴിയൂ. അതിന് സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിക്കുന്ന വിഷയങ്ങളിൽ അവരെയും അവരുൾപ്പെടുന്ന തൊഴിലാളി സംഘടനകളെയും വിശേഷവിജ്ഞാനമുള്ളവരായി കണക്കാക്കിയാലേ കഴിയൂ.

ചർച്ചാവിഷയം

കുടിയേറ്റം, അസംഘടിത മേഖല, സ്ത്രീകൾ

സുമ കോട്ടൂർ
സേവ കേരളയുടെ കുടിയേറ്റ
തൊഴിലാളികളുടെ പഠന/സംഘാടന
പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക്
നേതൃത്വം നല്കുന്നു

ആയിരത്തി തൊള്ളായിരത്തി തൊണ്ണൂറുകളിലാണ് കേരളം ഇതരസംസ്ഥാന തൊഴിലാളികളുടെ വൻതോതിലുള്ള കുടിയേറ്റത്തിന് സാക്ഷ്യം വഹിക്കുന്നത്. ഏതാണ്ട് ഇരുപത്തഞ്ച് ലക്ഷത്തിലധികം കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ കേരളത്തിൽ ഉണ്ട് എന്നാണ് വിവിധ പഠനങ്ങൾ സൂചിപ്പിക്കുന്നത്. തമിഴ്നാട്, വെസ്റ്റ്ബംഗാൾ, ബീഹാർ, ആസ്സാം, ഒറീസ്സ, ഡൽഹി തുടങ്ങിയ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നാണ് കേരളത്തിലേക്ക് കുടിയേറ്റങ്ങൾ നടക്കുന്നത്. മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളിലേക്കാൾ കൂടുതൽ കുടിയേറ്റങ്ങൾ നടക്കുന്നതിന്റെ മൂലകാരണങ്ങൾ കേരളത്തെ അപേക്ഷിച്ചു പ്രകൃതി വിഭവങ്ങളാൽ സമ്പുഷ്ടമായ വടക്കേ ഇന്ത്യൻ സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ ജന വിരുദ്ധ വികസന നയങ്ങളാൽ ഉണ്ടാവുന്ന

കുടിയൊഴിപ്പിക്കൽ, തൊഴിലില്ലായ്മ, തുച്ഛമായ വേതനം, പ്രകൃതി ക്ഷോഭങ്ങൾ, കൃഷി നാശം, തുടങ്ങിയവയാണ്.

ഇന്ന് കേരളത്തിന്റെ ഉത്പാദന രംഗത്ത് ഇതര സംസ്ഥാന തൊഴിലാളികൾ സംഭാവന ചെയ്യുന്ന സേവനങ്ങളുടെ പങ്ക് വളരെ വലുതാണ്. മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് കേരള സർക്കാർ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ പ്രാധാന്യം കണക്കിലെടുത്ത് കൊണ്ട് ആരോഗ്യ സുരക്ഷ സംവിധാനങ്ങൾ, സാമൂഹിക സുരക്ഷ സംവിധാനങ്ങൾ തുടങ്ങിയവ ഇവർക്കായി നടപ്പിലാക്കുന്നുണ്ട്.

കേരളത്തിന്റെ വ്യവസായിക തൊഴിൽമേഖല തലസ്ഥാനമാണ് എറണാകുളം. ഇവിടേക്കാണ് ഏറ്റവും കൂടുതൽ തൊഴിലാളികൾ എത്തുന്നത് സംഘടിത- അസംഘടിത തൊഴിൽമേഖലകളിൽ പ്രത്യക്ഷമായ വ്യത്യാസങ്ങൾ നിലനിൽക്കേ തന്നെ അസംഘടിത തൊഴിൽ മേഖലകളിലേക്ക് കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ കുത്തൊഴുക്ക് വ്യാപിക്കുന്നത് 2000ന് ശേഷമാണ്, പ്രത്യേകിച്ചു സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ. മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നും ചെറിയ പെൺകുട്ടികളും (പലരും ബാലവേലയുടെ പ്രായപരിധിക്കുള്ളിൽ പെടുന്നവരാണ്) യുവതികളും ധാരാളമായി തൊഴിൽ അന്വേഷിച്ചു കേരളത്തിലേക്ക് വരുന്നുണ്ട്. അന്താരാഷ്ട്ര കുടിയേറ്റത്തിൽ ഉണ്ടായ വർധനവിന്റെ പ്രതിപ്രവർത്തനമായി ഈ ആഭ്യന്തരകുടിയേറ്റത്തെ പല പഠനങ്ങളിലും വിശേഷിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. .

കുടിയേറ്റ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ

സേവ യൂണിയന്റെ ഭാഗമായി നടന്ന ' കുടിയേറ്റ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ ജീവിത -തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളെ' കുറിച്ചുള്ള ഗവേഷണത്തെ മുൻനിർത്തി വിശകലനം ചെയ്യുകയാണ് ഈ ലേഖനം.

കേരളസർക്കാരിന്റെ കണക്കുകൾ പ്രകാരം അന്തർസംസ്ഥാന കുടിയേറ്റതൊഴിലാളികളിൽ ബഹുഭൂരിപക്ഷം പുരുഷൻമാരാണ് എന്ന വസ്തുത നിലനിൽക്കേതന്നെ ന്യൂനപക്ഷമായി തുടരുന്ന അസംഘടിത മേഖലയിലെ സ്ത്രീ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ സർക്കാരിന്റെ കണക്കുകളിലോ, സർവേകളിലോ പെടാതെ അദൃശ്യരായാണ് തൊഴിലിടങ്ങളിൽ തുടരുന്നത്. തൊഴിലാളികൾക്ക് വേതന സുരക്ഷിതത്വവും മറ്റു അനുകൂല തൊഴിൽ-ജീവിത സാഹചര്യവും ഒരുക്കുന്നതിനു മറ്റേതു സംസ്ഥാനങ്ങളെക്കാളുംവളരെ മുൻപിലാണ് കേരളം. കേരളത്തിലെ നിലവിലെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്ത കണക്കുകൾ പരിശോധിച്ചാൽ പൊതു-സ്വകാര്യമേഖലകളിൽ അന്തർസംസ്ഥാന സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ പ്രാധിനിധ്യവും സേവനങ്ങളും ഒഴിച്ചുകൂടാനാവാത്തതാണെന്നു മനസിലാക്കാം.

ഇന്ത്യയിൽ മറ്റേതു സംസ്ഥാനങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ചും ഏറ്റവും കൂടുതൽ സ്ത്രീതൊഴിലാളികൾ കുടിയേറ്റം ചെയ്യാൻ താല്പര്യപ്പെടുന്ന സംസ്ഥാനമാണ് കേരളം. അതിനു അടിസ്ഥാന കാരണം, മറ്റ് സംസ്ഥാനങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ചു ഇവിടെ നൽകിപോരുന്ന ഉയർന്ന വേതനനിരക്കാണ്. കൂടാതെ കേരളത്തിലെ പൊതു ആരോഗ്യമേഖല, വിദ്യാഭ്യാസ മേഖല എന്നിവയുടെ ഉയർന്ന നിലവാരം മറ്റു കാരണങ്ങളായി നിരീക്ഷിക്കാം. എന്നാൽ ഇതിനൊക്കെ പുറമെ കേരളത്തിലെ മതനിരപേക്ഷ സമൂഹം ഈ തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകുന്ന സാമൂഹിക അന്തരീക്ഷം രാജ്യത്ത് മറ്റൊരിടത്തും ലഭ്യമല്ല എന്നത് പ്രത്യേകം നിരീക്ഷിക്കേണ്ട ഒന്നാണ്. എറണാകുളം ജില്ലയിൽ പ്രധാനമായും മൂവാറ്റുപുഴ, കോതമംഗലം, പെരുമ്പാവൂർ, ആലുവ, കളമശ്ശേരി, ഇടപ്പള്ളി, കാക്കനാട്,എളമക്കര, വാതുരുത്തി, തേവര എന്നീ പ്രദേശങ്ങളിലാണ് തൊഴിലാളികൾ കുടുംബമായും കൂട്ടമായും കുടിയേറി പാർക്കുന്നത്.

മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ചത് പോലെ എറണാകുളം കേരളത്തിന്റെ വ്യാവസായിക തൊഴിൽ തലസ്ഥാനം ആയതുകൊണ്ടും തൊഴിലിടങ്ങളും തൊഴിലവസരങ്ങളും വലിയ തോതിൽ വർധിച്ചു വരുന്നതുകൊണ്ടുമാണ് ഈ പ്രദേശങ്ങളിൽ കേരളത്തിന്റെ മറ്റു ഭാഗങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച ധാരാളമായി കുടിയേറ്റം നടക്കുന്നത്. തൊഴിലിനായുള്ള കുടിയേറ്റത്തിൽ തമിഴ്‌നാട് നിന്നുമാണ് ആദ്യമായി സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ കേരളത്തിൽ എത്തുന്നത്. ഇന്ന് ആണ് മറ്റു സംസ്സ്ഥാനങ്ങളിലേക്ക് തൊഴിൽ തേടി പോകാൻ ഇവരെ നിർബ്ബന്ധിതരാക്കുന്നത്. ചെറുപ്രായത്തിൽ കുടിയേറ്റം ചെയ്യുന്ന പല പെൺകുട്ടികളും തങ്ങളുടെ വിവാഹത്തിനായി കുറച്ചു പണം എങ്കിലും സ്വരൂപിക്കണം എന്ന താൽപര്യത്തോടുകൂടിയാണ് എത്തുന്നത് അവരുടെ ദൈനംദിന ആവശ്യങ്ങളും ഇതിനൊപ്പം നടന്നു പോവും എന്നത് ഇവരെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം വലിയ കാര്യമാണ്. വിവിധ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള സ്

കേരളത്തിൽ ഏറ്റവും അധികം സ്ത്രീ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളും തമിഴ്നാട്ടിൽ നിന്നാണെങ്കിലും പൊതുവായി തമിഴ്നാട്ടിൽനിന്നുള്ള തൊഴിലാളികളെ ഇതര സംസ്ഥാന തൊഴിലാളികളായി കണക്കാക്കാറില്ല എന്നതാണ് വാസ്തവം. തമിഴ്നാടിന് പുറമേ ഒറീസ,ബീഹാർ, ജാർഖണ്ഡ്, വടക്ക്-കിഴക്കൻ സംസ്ഥാനങ്ങൾ, വെസ്റ്റ്ബംഗാൾ, ഉത്തർപ്രദേശ്, ഡൽഹി തുടങ്ങിയ ഉത്തരേന്ത്യൻ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നുമാണ് കൂടുതലായി സ്ത്രീകൾ എറണാകുളം ജില്ലയിൽ തൊഴിലന്വേഷകരായി എത്തുന്നത്. ഒറീസ്സ,ബീഹാർ, ജാർഖണ്ഡ്, വടക്ക്-കിഴക്കൻ സംസ്ഥാനങ്ങൾ തുടങ്ങിയ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നും കുടിയേറ്റം ചെയ്യുന്നതിൽ ഭൂരിഭാഗവും ആദിവാസി വിഭാഗത്തിൽ പെട്ടവരാണ്. കുടുംബത്തിനുള്ളിലെ ദാരിദ്ര്യവും പട്ടിണിയും ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിൽ തിരഞ്ഞെടുപ്പിലും പ്രകടമായ വ്യത്യാസം കാണാവുന്നതാണ്. തമിഴ്നാട് നിന്നുള്ള സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ പ്രധാനമായും നിർമ്മാണ മേഖലയിലും ആക്രിശേഖരണ മേഖലയിലും തൊഴിൽ ചെയ്യുമ്പോൾ ഒറീസയിൽ നിന്നുള്ള തൊഴിലാളികൾ കൂടുതലായും മത്സ്യ-ഭക്ഷ്യ സംസ്കരണ തൊഴിലിലും, വസ്ത്ര നിർമാണ തൊഴിലിലും, ഗാർഹികതൊഴിലിലും ആണ് ആണ് ഏർപ്പെടുന്നത്. സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ പ്രധാന തൊഴിൽ മേഖലകൾ നിർമാണകമ്പനികൾ, ഗാർഹിക തൊഴിൽ, ഹോട്ടലുകൾ, സലൂൺ, വസ്ത്ര നിർമാണ മേഖലകൾ തുടങ്ങിയവയാണ്. അവിവാഹിതരായ സ്ത്രീകൾ തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നത് പ്രധാനമായും മത്സ്യ -ഭക്ഷ്യ സംസ്കരണ മേഖലയിലേക്കാണ്. 18നും 35നും

ഇടയിൽ പ്രായമുള്ള സ്ത്രീകളാണ് ഇവരിൽ 80 ശതമാനം പേരും. തുടക്കത്തിൽ 250 രൂപ ദിവസ വേതനാടിസ്ഥാനത്തിൽ ലഭിക്കുന്ന ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കാനുള്ള യോഗ്യത ആധാർ കാർഡും 18 വയസ്സും മാത്രമാണ്. അപ്രൻടീസ് വിഭാഗത്തിലാക്കി 16 വയസ്സു മുതലും തൊഴിൽ ചെയ്യാനായി പെൺകുട്ടികളെ ഏജന്റുമാർ ധാരാളമായികൊണ്ടു വരാറുണ്ട്.

തൊഴിൽ/ജീവിത സാഹചര്യങ്ങൾ

താമസവും ഭക്ഷണവും കമ്പനിയുടെ ചിലവിൽ ആണെങ്കിലും ഈ അതിഥി തൊഴിലാളികളുടെ വാസസ്ഥലങ്ങൾ മിക്കതും ഇന്ത്യയിലെ ദുരിതാശ്വാസ ക്യാമ്പുകൾക്ക് തുല്യമാണ്.ഒരു നാലു മുറി വീട് കമ്പനി വാടകക്ക് എടുത്ത് 50 മുതൽ 65 വരെ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ വരെ തിങ്ങിപ്പാർത്തു കഴിയേണ്ട ദയനീയമായ അവസ്ഥയാണ് അവിടെ കാണാൻ സാധിക്കുന്നത്. അവർക്ക് ആ ഒരു മുറിക്കുള്ളിൽ അനുവദിക്കപ്പെടുന്നത് ഒരു പായ വിരിക്കാനുള്ള സ്ഥലം മാത്രമാണ്. അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിലാളി സംഘടനയുടെയോ, മറ്റു ഇന്ത്യൻ തൊഴിലാളി നിയമങ്ങളോ അതും കൂടാതെ ഒരു മനുഷ്യന് അവകാശമുള്ള സാമാന്യ സൗകര്യങ്ങളോ പരിഗണനയോ കൊടുക്കാതെ മാസത്തിൽ 30 ദിവസവും 9 മണിക്കൂർ മുതൽ 10 മണിക്കൂർ വരെയും അടിമപ്പണി ചെയ്യുന്ന നിസ്സഹായരാണ് ഈ കുടിയേറ്റ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ. ഒറീസയിൽ നിന്നുള്ള തൊഴിലാളികളിൽ ഭൂരിപക്ഷവും ഗോത്ര വിഭാഗങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള ഗ്രാമീണരും അടിസ്ഥാന വിദ്യാഭ്യാസം പോലുമില്ലാത്ത പെൺകുട്ടികളുമാണ്. കേരളത്തിൽ ജോലിചെയ്ത് തിരികെ ഗ്രാമത്തിലേക്ക് പോകുന്ന പെൺകുട്ടികളുടെ ജീവിതനിലവാരവും ജീവിതശൈലിയും കണ്ട് ആകൃഷ്ടരായി കുടിയേറുന്നവരാണ് മത്സ്യ സംസ്കരണ മേഖലയിലെ യുവതികളിൽ ഏറെയും. അവർക്ക് തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ഒന്നും ബാധകമല്ല എന്ന് തൊഴിൽ ദാതാക്കൾ മുൻകൂട്ടി തീരുമാനിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഭക്ഷണവും താമസ സൗകര്യവും തങ്ങളുടെ ഔദാര്യമായാണ് ഈ മുതലാളിമാർ കാണുന്നത്. അതിന്റെ പേരിൽ മെച്ചപ്പെട്ട വേതനവും മറ്റു ആനുകൂല്യങ്ങളും അവർക്ക് നിഷേധിക്കപ്പെടുകയാണ്. സംഘടിത മേഖലയിലാണ് ഈ പെൺകുട്ടികൾ തൊഴിലെടുക്കുന്നതെങ്കിലും അവിടെ നിലവിലുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങളൊന്നും അവർക്ക് ലഭ്യമാവുന്നില്ല. പി. എഫും ഇ.എസ്ഐയും ഒക്കെ നല്കണമെങ്കിലും ഈ കുട്ടികളുടെ അജ്ഞതയും തൊഴിലിലെ അദൃശ്യതയും അത്തരം അവകാശങ്ങളിൽ നിന്നെല്ലാം അവരെ അകറ്റുന്നു.

മലയാളി സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളെപ്പോലെ തന്നെ തമിഴ് സ്ത്രീകളും നിർമ്മാണ തൊഴിലുകളിൽ നേരിടുന്ന വേതനത്തിലുള്ള വിവേചനം അനുഭവിക്കുന്നവരാണ്. നിർമ്മാണ ജോലിയിൽ 700 രൂപ മുതൽ 900 രൂപ വരെ ലഭിക്കുമ്പോൾ ആഴ്ചയിൽ ഒന്നോ രണ്ടോ ജോലി ദിവസങ്ങൾ മാത്രമാണ് ഇവർക്ക് ലഭിക്കുന്നത്. ഇതിന് പ്രധാന കാരണമായി പറയുന്നത് ഒരു തമിഴ് സ്ത്രീ തൊഴിലാളിയുടെ ഒരു ദിവസത്തെ കൂലി കൊടുത്താൽ മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള രണ്ടു പുരുഷ

തൊഴിലാളികളെകൊണ്ട് തൊഴിലടുപ്പിക്കുവാൻ കഴിയും എന്നതാണ്. അതിനാൽ ഉത്തരേന്ത്യൻ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള പുരുഷ തൊഴിലാളികളെ നിർമാണ തൊഴിൽമേഖലയിലേക്ക് കൂടുതലായി തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നു. അവർ ചെറിയ കൂലിയിൽ കൂടുതൽ സമയം ജോലി ചെയ്യാനും തയ്യാറാണ്. മറ്റൊരു കാരണമായി ഇവർ പറയുന്നത് തൊഴിലാളികളുടെ തെരഞ്ഞെടുപ്പിൽ ആദ്യം പരിഗണിക്കുന്നത് തൊഴിലാളി യൂണിയനുകളിൽ അംഗത്വമുള്ള തൊഴിലാളികളെയാണ്, എന്നാൽ വാതുരുത്തി തേവര, എൻഎഡി ഗേറ്റ് പോലെയുള്ള സ്ഥലങ്ങളിൽ വലിയൊരു ശതമാനം ആളുകൾക്കും കൾ, ഇഷ്ടിക നിർമ്മാണ കമ്പനികൾ, തീപ്പെട്ടി നിർമ്മാണ കമ്പനികൾ തുടങ്ങിയവ പ്രധാനമായും പെരുമ്പാവൂർ ഭാഗത്താണ് സ്ഥിതി ചെയ്യുന്നത്. മറ്റു ചെറുതും വലുതുമായ നിർമ്മാണ കമ്പനികളാണ് വെസ്റ്റ് ബംഗാൾ, ആസാം, ഒറീസ, ഡൽഹി, തുടങ്ങിയ ഉത്തരേന്ത്യൻ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്ന് എത്തുന്ന സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിലിടങ്ങളും തൊഴിൽ ധാതാക്കളും. പെരുമ്പാവൂരിനടുത്ത് ബംഗാളികൾ മാത്രം താമസിക്കുന്ന ബംഗാൾ കോളനി തന്നെ രൂപപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്.

ഈ തൊഴിൽ മേഖലകളിലാണ് ഏറ്റവും വലിയ രീതിയിൽ തൊഴിലാളികൾ ചൂഷണത്തിന് വിധേയരാവുന്നത്. മിക്ക ചൂഷണങ്ങളും ഫാക്ടറി

തൊഴിലാളി സംഘടനകളിൽ അംഗത്വം ഇല്ല . ഇവിടെത്തെ നിർമ്മാണം മേഖലയിലെ തൊഴിൽ ലഭ്യത കുറവ് കാരണം നല്ലൊരു ശതമാനം തമിഴ് സ്ത്രീകളും സ്വന്തം നാട്ടിലേക്ക് തിരിച്ചു പോവുകയോ, ചെറിയൊരു ശതമാനം സ്ത്രീകളും ഇവിടെ വഴിയോര കച്ചവടം, ചായക്കടകൾ, തട്ടുകടകൾ പോലെയുള്ള കച്ചവടത്തിലേക്ക് തിരിയുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്.

ഈ തൊഴിൽ മേഖലകൾക്ക് പുറമെ മറ്റു പ്രധാന തൊഴിൽ മേഖലകളായ പ്ലൈവുഡ് കമ്പനി കൾക്ക് അകത്ത് നിശബ്ദമായി നടക്കുന്നതിനാൽ മുഖ്യധാരയിൽ അറിയപ്പെടാതെയും മാധ്യമങ്ങൾ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യാതെയും പോകുന്നു എന്നതാണ് വസ്തുത. കൂലി നൽകാത്ത അവസ്ഥകൾ, അവധി ഇല്ലാത്തത്, സൂപ്പർവൈസർമാരുടെ പീഡനങ്ങൾ ഇവയെല്ലാം ഈ മേഖലയിൽ സാധാരണമാണ്. ഉത്തരേന്ത്യൻ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ ശാരീരികവും മാനസികവുമായി ചൂഷണത്തിന് വിധേയമാകുന്ന ഈ തൊഴിൽ മേഖലകളിൽ ഗവൺമെന്റോ മറ്റു മനുഷ്യാവകാശ സംഘടനകളോ,തൊ

ഴിലാളി സംഘടനകളോ തിരിച്ചറിയാതെയോ ഇട പെടാതെയോ പോകുന്നു എന്നത് യാഥാർഥ്യമാണ്.

കേരളത്തിലെ സേവന മേഖലകളിൽ പ്രധാനമായും ജോലി ചെയ്യുന്നത് ആസാം, ഡൽഹി, മിസോറാം, ഡാർജിലിംഗ് തുടങ്ങിയ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളാണ്. ഇവരെല്ലാവരും തന്നെ വിവിധ ട്രൈബൽ മേഖകകളിൽ നിന്നുള്ളവരാണ്. ബ്യൂട്ടി പാർലറുകൾ റസ്റ്റോറന്റുകൾ, മസാജിങ്-സ്പാ സെന്ററുകൾ, സൗന്ദര്യവർദ്ധക വസ്തുക്കൾ വിൽക്കുന്ന ഷോപ്പുകൾ തുടങ്ങിയ തൊഴിലിടങ്ങളിലേക്കാണ് ഈ പ്രദേശങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള സ്ത്രീകൾ പ്രധാനമായും എത്തിച്ചേരുന്നത്. ദൈനംദിനം ഹോസ്പിറ്റാലിറ്റി മേഖല വളർന്നു കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ജില്ലയാണ് എറണാകുളം, അതിനാൽ തന്നെ ഏതൊരു റസ്റ്റോറന്റോ ബ്യൂട്ടിപാർലറോ എടുത്ത് കഴിഞ്ഞാൽ അവിടങ്ങളിലൊക്കെ ഒരു അന്തർ സംസ്ഥാന കുടിയേറ്റ സ്ത്രീയെ എങ്കിലും കാണാൻ സാധിക്കും. തുച്ഛമായ വരുമാനത്തിൽ കൂടുതൽ സമയം തൊഴിലെടുപ്പിച്ചുകൊണ്ട് ഇവരുടെ അധ്വാനത്തെ ചൂഷണം ചെയ്യുന്നതായി നേരിട്ടുള്ള അന്വേഷണത്തിൽ ബോധ്യപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതാണ്. താമസവും ഭക്ഷണവും ഉടമകൾ നൽകുന്നതിനാൽ തന്നെ ദിവസവും 12-14 മണിക്കൂർ ജോലി ചെയ്താലും മാസം വെറും 15,000 രൂപ വരെമാത്രമേ ഈ മേഖലകളിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് ലഭിക്കുന്നുള്ളു. ഇവരൊന്നും അവരുടെ സംസ്ഥാനങ്ങളിലോ കേരളത്തിലോ തൊഴിലാളികളായി കണക്കാക്കപ്പെടുന്നില്ല. തൊഴിൽ സംബന്ധമായ കണക്കുകളിലോ സർവ്വേകളിലോ ഉൾപ്പെടാതെ തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നത് കൊണ്ട് തന്നെ അവരുടെ തൊഴിൽ അവകാശങ്ങൾ ആരുടേയും വിഷയമല്ലാതാവുന്നു.

കേരളത്തിൽ അന്തർ സംസ്ഥാന കുടിയേറ്റം വൻതോതിൽ വ്യാപിച്ചതിനുശേഷം മലയാളികളുടെ തൊഴിലവസരങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടുന്നുണ്ട് എന്ന് എല്ലാ ഭാഗങ്ങളിൽ നിന്നും മലയാളികൾ പരാതി പറയുന്നത് കേൾക്കാം. എന്നാൽ യാഥാർത്ഥ്യം എന്തെന്നാൽ ഏതു തൊഴിൽ ചെയ്യാനും തുച്ഛമായ വേതനത്തിന് ഇതര സംസ്ഥാന തൊഴിലാളികൾ തയ്യാറാകുന്നതും കേരളത്തിലെ തൊഴിലാളികളെ അപേക്ഷിച്ച് തൊഴിൽ നൈപുണ്യവും തൊഴിൽ ചെയ്യാനുള്ള സന്നദ്ധതയും അവർക്കുണ്ട് എന്നുള്ളതുമാണ് എല്ലാ തൊഴിൽ ദാതാക്കളും കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളെ ആശ്രയിക്കാനുള്ള പ്രധാന കാരണം.

കുടിയേറ്റ ഗാർഹിക തൊഴിലാളികൾ

കേരളത്തിൽ നിലനിന്നിരുന്ന ഗാർഹിക തൊഴിലിന്റെ ചരിത്രം പരിശോധിച്ചാൽ അതിൽ പൂർണമായും മതപരമോ ജാതീയമോ ആയ വേർതിരിവ് പ്രകടമായിരുന്നു. കൂടാതെ മലയാളികൾ മാത്രമായിരുന്നു ഗാർഹിക തൊഴിലുകളിലേക്ക് തി

രഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടിരുന്നത്. ഈ തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ തന്നെ അകം /പുറം വീട്ടു പണികളിൽ ജാതീയമായ വിഭജനം നിലനിന്നിരുന്നു. ശുദ്ധ/ അശുദ്ധ സങ്കല്പങ്ങളും ഗാർഹിക തൊഴിലിൽ സർവ സാധാരണമായിരുന്നു. എന്നാൽ വ്യാവസായികവൽക്കരണത്തിന്റെയും നഗരവൽക്കരണത്തിന്റെയും സാമൂഹിക മാറ്റത്തിന്റെയും സ്വാധീനത്തിന്റെ ഫലമായി ഗാർഹിക തൊഴിലാളികളുടെ തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ പ്രകടമായ മാറ്റം സംഭവിച്ചു കഴിഞ്ഞു. പ്രധാനമായും മലയാളികളുടെ വീടുകളിൽ ഗാർഹിക തൊഴിലിനായി തമിഴ് സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ പ്രവേശിക്കുകയും എന്നാൽ ഇപ്പോ അത് ബംഗാളി/ ഒറിയ/ബീഹാർ/ജാർഖണ്ഡ് തുടങ്ങിയ സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ പെൺകുട്ടികൾ/സ്ത്രീകൾ തുടങ്ങിയവരിലേക്ക് എത്തിനിൽക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ഫ്ളാറ്റുകളിൽ സ്ഥിരതാമസമാക്കി ഗാർഹിക തൊഴിലിൽ ഏർപ്പെടുന്ന സ്ത്രീകളുമായുള്ള ഇടപെടലുകളിൽ നിന്നും മനസ്സിലാക്കാൻ സാധിക്കുന്നത് വീട്ടുജോലികളിൽ ഏർപ്പെടുന്നവരുടെ തൊഴിൽ സമയമോ തൊഴിൽ രീതികളോ തൊഴിൽ വേതനത്തെ പറ്റിയോ ഒരു തരത്തിലുമുള്ള ഏകീകരണവും ഇല്ല എന്നതാണ്. പകൽ സമയങ്ങളിൽ മാത്രം ഗാർഹിക തൊഴിലിൽ ഏർപ്പെടുന്ന സ്ത്രീകളെയും വീട്ടുടമസ്ഥർ അവരുടെ സമയത്തെയും അധ്വാനത്തെയും പലരീതിയിൽ ചൂഷണം ചെയ്യുന്നുണ്ട്. ഒരു വീട്ടിലെ മുഴുവൻ ജോലിയും ചെയ്തിട്ടും വൈകുന്നേരം വരെ വെറും 300 രൂപ മാത്രം ദിവസക്കൂലി ഉള്ള കുടിയേറ്റ സ്ത്രീകളും എറണാകുളം ജില്ലയിൽ ഉണ്ട്. പലവിധത്തിലുള്ള തൊഴിൽ ചൂഷണങ്ങൾ അനുഭവിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും നിശബ്ദമായി സഹിക്കുവാൻ നിർബന്ധിതരാകുന്ന തൊഴിലാളികളാണ് ഗാർഹിക തൊഴിലാളികൾ, പ്രത്യേകിച്ച് കു

ഴിൽ എടുക്കുന്ന സ്ത്രീകളിലേക്ക് നേരിട്ട് എത്തിച്ചേരുക പ്രയാസമേറിയ കാര്യമാണ് കാരണം ജോലി ചെയ്യുന്ന ഭൂരിഭാഗം സ്ത്രീകളും ഉടമകളുടെ കൂടെ ഫ്ളാറ്റുകളിലോ വീടുകളിലോ തന്നെയാണ് താമസം. എന്നാൽ സ്വന്തം വീടുകളിൽ താമസിച്ച് പകൽ സമയങ്ങളിൽ ഗാർഹിക തൊഴിലിൽ

ടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളായ സ്ത്രീകൾ. മുഴുവൻ സമയം നിൽക്കുന്നവരിൽ കൂടുതലും ചെറിയ പെൺകുട്ടികളാണ്. അവരുടെ നാടുകളിൽ നിന്നും മധ്യവർത്തികൾ മുഖേനയാണ് ഇവരിൽ ഭൂരിഭാഗവും വീടുകളിലേക്ക് എത്തപ്പെടുന്നത്. തീരെ താണവേതനവും മോശം ജീവിത സാഹചര്യങ്ങളും

ആണ് ഇവർ നേരിടേണ്ടി വരുന്നത്. ഒരിക്കൽ ഉടമയുടെ വീടിനുള്ളിൽ പ്രവേശിച്ചു കഴിഞ്ഞാൽ ഇവരെക്കുറിച്ച് ഒന്നും തന്നെ അറിയാൻ സാധിക്കില്ല. ലൈംഗിക ചൂഷണങ്ങളുടെയും മറ്റു പീഡനങ്ങളുടെയും ധാരാളം അനുഭവങ്ങൾ അവരുടെ സ്വന്തം സ്ഥലത്ത്പോയാൽ ധാരാളം കേൾക്കാം. ഈ അടുത്ത സമയത്താണല്ലോ കോഴിക്കോട് ഒരു കുട്ടിയെ ഇസ്തിരിപ്പെട്ടി കൊണ്ട് പൊള്ളിച്ച അനുഭവം അയൽക്കാരിലൂടെ പുറംലോകം അറിഞ്ഞത്.

കുടിയേറ്റ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ നേരിടുന്ന ചൂഷണങ്ങൾ

എല്ലാവിധ തൊഴിലാളികളും രാജ്യത്ത് നേരിടുന്ന വിവിധ തൊഴിൽ പ്രശ്നങ്ങൾ നിലനിൽക്കേ തന്നെ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ പ്രത്യേകിച്ച് കുടിയേറ്റ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ അസംഘടിത മേഖലയിൽ വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന തൊഴിൽ ചൂഷണങ്ങൾക്ക് വിധേയരായി കൊണ്ടേ ഇരിക്കുന്നു. കുടിയേറ്റ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾക്ക് തങ്ങൾ ഏർപ്പെടുന്ന തൊഴിലിൽ വിനിയോഗിക്കുന്ന ശാരീരിക അധ്വാനത്തിനോ സമയത്തിനോ തക്കതായ വേതനം ലഭിക്കുന്നില്ല എന്നതാണ് ഈ തൊഴിലാളികൾ അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന പ്രധാന പ്രശ്നം. തൊഴിൽരഹിതരും ദരിദ്രരുമായ കുടിയേറ്റ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ ജീവിതാവസ്ഥയെ ഏറ്റവും ജീർണിച്ചതും പ്രാകൃതവുമായ രീതിയിലാണ് തൊഴിൽദാതാക്കൾ ചൂഷണം ചെയ്യുന്നത് എങ്കിലും അരക്ഷിതരായ കുടിയേറ്റ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഈ അടിമത്വവും തിരിച്ചറിയാൻ കഴിയുന്നില്ല എന്നതാണ് യാഥാർത്ഥ്യം.

ഉത്തരേന്ത്യൻ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളിൽ അവരുടെ സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ ജീവിതനിലവാരത്തെക്കാൾ കേരളത്തിലെ തൊഴിൽ വേതനവും ജീവിതനിലവാരവും താരതമ്യപ്പെടുത്തുമ്പോൾ ഇവിടെ അവർ മെച്ചപ്പെട്ട ശൈലിയിലുള്ള ജീവിതം നയിക്കുന്നു എന്ന ആശ്വാസം കണ്ടെത്തുകയും അതിൽ സംതൃപ്തരായി ജീവിതം മുന്നോട്ടു കൊണ്ടുപോവുകയും ചെയ്യുന്നു എന്നുള്ളതാണ് വാസ്തവം. പക്ഷേ ചില വസ്തുതകൾ നിരീക്ഷിച്ചാൽ ചൂഷണത്തിന്റെ അളവ് മനസ്സിലാക്കാവുന്നതാണ്. പ്രധാനമായും തൊഴിലാളികൾ താമസിക്കുന്ന ഇടങ്ങൾ ഇതിനുദാഹരണമാണ്. താമസത്തിനായി ഇവർക്ക് ലഭിക്കുന്ന വീടുകളിലും ഹോസ്റ്റലുകളിലും ഉൾക്കൊള്ളാവുന്നതിലും അധികം തൊഴിലാളികളെ താമസിപ്പിക്കുകയും ബാത്റൂമുകളോ ടോയ്‌ലറ്റുകളോ അത്യാവശ്യത്തിന് ലഭിക്കാത്തതും ശുദ്ധജലത്തിന്റെ ലഭ്യത കുറവും ഈ സ്ഥലങ്ങളിൽ പരിശോധിച്ചാൽ വ്യക്തമാവുന്നതാണ്. പ്രധാനമായും വാതുരുത്തി, പാതാളം, പത്തടിപ്പാലം കളമശ്ശേരി തുടങ്ങിയ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ കുടുംബമായി താമസിക്കുന്ന ഇടങ്ങളിൽ. ഹോസ്റ്റലുകളുടെ കാര്യവും മറിച്ചല്ല അറുപതോളം പേർക്ക് വെറും രണ്ടു ബാത്റൂമുകളും രണ്ട് ടോയ്‌ലറ്റുകളും മാത്രമാണ് ഹോസ്റ്റലുകളിൽ ഉള്ളത്. ചിലയിടങ്ങളിൽ അത് ഒന്നിലേക്കു ചുരുങ്ങുന്നുണ്ട്. പൊതു ശുചിയിടങ്ങളിൽ മാത്രംതങ്ങളുടെ പ്രാഥമിക ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്ന അവസ്ഥയാണ്പല കുടിയേറ്റ താമസ ഇടങ്ങളിലും നിലവിലുള്ളത്.

കുടുംബമായി താമസിക്കുന്ന കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഭീമമായ വാടക കൊടുക്കേണ്ടി വരികയും എന്നാൽ കുറഞ്ഞ സൗകര്യങ്ങളിൽ താമസിക്കാൻ നിർബന്ധിതരാവുകയും ചെയ്യുന്നു. തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ ഒരു ആനുകൂല്യങ്ങളും ഈ തൊഴിലാളികൾക്ക് ലഭിക്കാറില്ല. ഗവൺമെന്റിന്റെ നടപടിക്രമങ്ങളെ പറ്റി അറിവില്ലാത്തതു കൊണ്ട് മാത്രം കുട്ടികൾക്ക് വിദ്യാഭ്യാസം നൽകാതെ ഇരിക്കുന്ന അവസ്ഥയും ഉണ്ടാവുന്നുണ്ട്. സേവ ഈ പ്രശ്നങ്ങളിൽ ക്രിയാത്മകമായി ഇടപെടുകയും ഉചിതമായ മാർഗ്ഗനിർദേശങ്ങളും ബോധവൽക്കരണങ്ങളും

നടത്തുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. മുർഷിദാബാദ്, ആസാം എന്നിവിടങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ കൂടുതലായും കുടുംബമായാണ് കേരളത്തിൽ എത്തുന്നത് ഇക്കൂട്ടർ കുട്ടികളെ സ്കൂളിലേക്ക് അയക്കാൻ പ്രത്യേകം താൽപര്യം കാണിക്കുന്നതായി കാണാം എങ്കിലും ഗവൺമെന്റിന്റെ മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങൾ ഒന്നും ലഭിക്കുന്നില്ല. ആവാസ് കാർഡ് പോലെയുള്ള ഇൻഷുറൻസ് സംവിധാനങ്ങൾ സ്ത്രീ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്ക് പ്രാപ്യമല്ല.

സുരക്ഷിതമല്ലാത്ത ജോലിയും ജീവിത സാഹചര്യങ്ങളും നൽകിക്കൊണ്ട് ഈ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളെ അദൃശ്യരായി മാത്രം നിലനിർത്തികൊണ്ട് അവരുടെ അധ്വാനശേഷിയും ശാരീരിക സാന്നിധ്യവും പൊതുസമൂഹത്തിനു മുന്നിൽ നിന്നും മറച്ചുവെക്കപ്പെടുന്നു.

കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിലിടങ്ങളിലും താമസസ്ഥലത്തും നടത്തിയ സർവ്വേകളിലും പഠനങ്ങളിലും വ്യക്തമാകുന്ന കാര്യങ്ങൾ എല്ലാ തൊഴിലിടങ്ങളിലെയും കുടിയേറ്റങ്ങളിലെയും തൊഴിൽ ചൂഷണങ്ങൾ, മനുഷ്യാവകാശ ലംഘനങ്ങൾ പോലെ കേരളത്തിലും പ്രത്യേകിച്ച് എറണാകുളം ജില്ലയിൽ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ പലവിധത്തിലുള്ള തൊഴിൽ ചൂഷണങ്ങൾക്കും അടിച്ചമർത്തപ്പെടലുകൾക്കും വിധേയരാവുന്നുണ്ട് എന്നതാണ്. പുരുഷ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളോടൊപ്പം തന്നെ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളും നാൾക്കുനാൾ വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന ഒരു സംസ്ഥാനമാണ് കേരളം. സ്ത്രീ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളിൽ ഉണ്ടായിരിക്കുന്ന വർദ്ധനവ് കേരളത്തിന്റെ കുടിയേറ്റ പ്രവണതകളെ മുഴുവനായും മാറ്റിമറിച്ചിരിക്കുന്നു, ആദ്യഘട്ടങ്ങളിൽ കുടുംബമായി കുടിയേറിയ സ്ത്രീകൾ ഇന്ന് ഒറ്റക്കും മറ്റു സ്ത്രീ സുഹൃത്തുക്കളോടൊപ്പവും കുടിയേറിക്കൊണ്ട് വലിയൊരു മാറ്റത്തിലേക്ക് എത്തിനിൽക്കുന്നു. സുരക്ഷിതമല്ലാത്ത ജോലിയും ജീവിത സാഹചര്യങ്ങളും നൽകിക്കൊണ്ട് ഈ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളെ അദൃശ്യരായി മാത്രം നിലനിർത്തികൊണ്ട് അവരുടെ അധ്വാനശേഷിയും ശാരീരിക സാന്നിധ്യവും പൊതുസമൂഹത്തിനു മുന്നിൽ നിന്നും മറച്ചുവെക്കപ്പെടുന്നു. ഈയൊരു പ്രവണത സർക്കാറിന്റെ ആനുകൂല്യങ്ങളിൽ നിന്നും മറ്റു തൊഴിൽ യൂണിയനുകളുടെ ഇടപെടലുകളിൽ നിന്നും ഈ തൊഴിലാളികളെ മാറ്റിനിർത്തുകയും ദുർബലരാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. അവരുടെ സംസ്ഥാനങ്ങളിലാകട്ടെ ഈ തൊഴിലാളികളെ കുറിച്ചുള്ള യാതൊരു ധാരണയുമില്ല. എവിടേക്ക് പോകുന്നു എന്നോ ഏതു തൊഴിൽ സ്വീകരിക്കുന്നു എന്നോ സർക്കാരുകൾക്ക് ഒരു രേഖയുമില്ല. അതുകൊണ്ട് തന്നെ ഇവരുടെ അവകാശങ്ങളെ കുറിച്ചു വിലപേശുവാനോ സുരക്ഷിതത്വം ഉറപ്പാക്കണം എന്നവകാശപ്പെടുവാനോ അവരുടെ ഗവണ്മെന്റുകൾക്ക് സാധിക്കുന്നില്ല. അവരുടെ സാമൂഹ്യ സുരക്ഷിതത്വം ലഭ്യമാക്കുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുന്നില്ല.

കുടിയേറ്റത്തിന്റെ അനൗദ്യോഗികത, ആഘാതങ്ങൾ, പരിഹാരങ്ങൾ

നിലവിലുള്ള കണക്കുകളും മറ്റു പഠനങ്ങളും സൂചിപ്പിക്കുന്നത് അനുസരിച്ച് വലിയൊരു വിഭാഗം സ്ത്രീ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ ഒരുവിധത്തിലുമുള്ള ഔദ്യോഗിക രേഖകളിലോ, കരാറുകളിലോ ഉൾപ്പെടാതെ കേരളത്തിലേക്ക് കുടിയേറുകയും തൊഴിലിൽ ഏർപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്നുണ്ട് എന്നതാണ്. അതിനാൽ തന്നെ തൊഴിൽ സുരക്ഷിതത്വമില്ലാത്ത മേഖലകളിൽ പണിയെടുക്കുമ്പോൾ അവരുടെ ജീവന് തന്നെ ഭീഷണി ഉണ്ടാവുകയും മറ്റെന്തെങ്കിലും അത്യാഹിതം സംഭവിക്കുമ്പോൾ പോലും സർക്കാറിനോ മറ്റ് സംഘടനകൾക്കോ യാതൊരുവിധത്തിലും ഇടപെടുവാൻ സാധിക്കാതെ വരികയും ചെയ്യുന്നുണ്ട്. ഇവിടുത്തെ തൊഴിൽദാതാക്കളുടെ ഇഷ്ടമനുസരിച്ച് അവരെ എങ്ങനെയും ഉപയോഗിക്കാം എന്ന രീതിയിലേക്ക് കാര്യങ്ങൾ മാറുകയും ചെയ്യുന്നു. മരണം സംഭവിച്ചാൽ പോലും അറിയാനാവാത്ത സ്ഥിതിയാണ് ഉള്ളത്. പലപ്പോഴും മൃതദേഹങ്ങൾ അവരുടെ സ്വന്തം നാട്ടിലേക്കു എത്തിക്കാനുള്ള സംവിധാനം പോലും ലഭ്യമല്ലാതെ പോവുന്നു. ശരിയായ മേൽവിലാസമില്ലാത്തതും കുടുബാംഗങ്ങൾക്ക് തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെകുറിച്ച് ധാരണ ഇല്ലാത്തതും ഇതിനു കാരണമാണ്. അതിനാൽ തന്നെ ഈ പ്രവണതകൾക്ക് മേൽ അടിയന്തരമായി അവരുടെ കുടിയേറ്റ ഉറവിട-ലക്ഷ്യ സർക്കാരുകളും പരസ്പരം കരാറുകളിൽ ഏർപ്പെടുകയും ഇടപെടലുകൾ നടത്തുകയും ചെയ്താൽ മാത്രമേ ഈ തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്ക പെടുകയുള്ളൂ. മറ്റു തൊഴിൽ ചട്ടങ്ങൾ ഒന്നും പാലിക്കാതെ നടക്കുന്ന കോൺട്രാക്റ്റുകളിൽ നിയമ നടപടികൾ ഉറപ്പാക്കി തൊഴിലാളികളെ ബോധവൽക്കരിക്കണം. മധ്യവർത്തികളുടെ (middle agents) ശൃംഖലകളെ നിയമവിധേയമാക്കണം. പ്രത്യേകിച്ചും ഗാർഹിക തൊഴിലാളിമേഖലകളിൽ ഇവരുടെ കടന്നുകയറ്റം വളരെ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഒരു തരത്തിലുമുള്ള സാമൂഹിക ബന്ധവും ഇല്ലാതെയാണ് ഗാർഹിക തൊഴിലിനായി കടത്തികൊണ്ട് വരുന്ന പെൺകുട്ടികളെ തൊഴിലിടങ്ങളിൽ ആക്കുന്നത്. സ്വകാര്യ വീടായത് കൊണ്ട് തന്നെ അവിടെ കയറി കഴിഞ്ഞാൽ പുറംലോകം അന്യമായി മാറുന്നു. ഗവൺമെന്റ് ഇത്തരം തൊഴിൽ മേഖലയിലുള്ള സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾക്കളുടെ നിർബ്ബന്ധിത രജിസ്ട്രേഷനും മിനിമം കൂലിയും സുരക്ഷിതമായ താമസസൗകര്യവും ഒരുക്കുവാൻ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ട്. കുടിയേറ്റം അനിവാര്യതയായി നിലനിൽക്കുമ്പോൾ അതിലെ ഏറ്റവും അസംഘടിതർക്ക് തൊഴിൽ അവകാശങ്ങളും സുരക്ഷിതമായ കുടിയേറ്റവും ലഭ്യമാക്കാനുള്ള ഉത്തരവാദിത്വം സർക്കാരുകൾക്കാണ്.

ചർച്ചാവിഷയം

അതുല്യ എസ്.
ഗവേഷക
ഡവലപ്മെന്റ് സ്റ്റഡീസ്
മഹാത്മ ഗാന്ധി സർവകലാശാല

സ്ത്രീ പങ്കാളിത്തത്തിൽ മുന്നിട്ടു നിൽക്കുന്ന ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ മേഖലകളിൽ ഒന്നാണ് തേയില തോട്ടം മേഖല. 70 ശതമാനത്തോളം തോട്ടംതൊഴിലാളികൾ സ്ത്രീകളാണ് (രാജീവ്, 2022). പൊതുവിൽ സംഘടിത തൊഴിൽ മേഖലകളിൽ അവിദഗ്ദ്ധ തൊഴിൽ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നവരിൽ സ്ത്രീ പ്രാധിനിത്യം കൂടുതലാകുന്ന വസ്തുത കാലങ്ങളായി തുടർന്ന് വരുന്ന ഒന്നാണ്. ലോകത്തിലെ ആഡംബര പാനീയങ്ങളിൽ ഒന്നായിരുന്ന 'ചായ' ലോകത്തിലെ ഏറ്റവും ജനകീയ പാനീയമായി മാറിയതിനു പിന്നിലും ഇത്തരത്തിലുള്ള ലക്ഷ കണക്കിന് അവിദഗ്ദ്ധ തൊഴിലാളികളുടെ പ്രത്യേകിച്ച് അവിദഗ്ദ്ധ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ കൈകളുണ്ട്. "ഉയരം കൂടും തോറും ചായയുടെ സ്വാദു കൂടും" എന്നുള്ള പരസ്യ വാചകവും കണ്ണെത്താ ദൂരത്തോളം പരന്നു കിടക്കുന്ന തേയില കുന്നുകളും മാത്രം കണ്ടും

വയനാടൻ തേയിലക്കാടുകളിലെ പെൺജീവിതങ്ങൾ

കേട്ടും പരിചയിച്ച സമൂഹത്തിനു സ്വാദോടെ നുകരുന്ന ചായ ഉണ്ടാക്കാൻ തേയില കാടുകൾ കയറിയിറങ്ങുന്ന സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ ദുരിത ജീവിതം തേയില തോട്ടം മേഖലയിൽ ജനിച്ചു വളർന്ന അനുഭവത്തിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ ഈ ലേഖനത്തിലൂടെ വിശകലം ചെയ്യുകയാണ്.

ചൈനയിലാണ് തേയിലയുടെ ഉത്ഭവം എന്നാണ് കരുതപ്പെടുന്നത്. ആദ്യം ഔഷധമായും പിന്നീട് ലഹരിക്കായും ഉപയോഗിച്ചിരുന്ന തേയില 1689 മുതൽ ഈസ്റ്റ് ഇന്ത്യ കമ്പനി നേരിട്ട് ഇറക്കുമതി ചെയ്യാൻ തുടങ്ങി (Willson and Clifford,1992). 1833 ഓട് കൂടെ കമ്പനിക്ക് ചൈനയുടെ തേയില കമ്പോളത്തിലുണ്ടായിരുന്ന കുത്തക തകരുകയും മറ്റ് മാർഗങ്ങൾ അന്വേഷിക്കേണ്ടി വരുകയും ചെയ്തു. 1823 ൽ റോബർട്ട് ബ്രൂസ് അസമിൽ തേയിലയുടെ സാന്നിദ്ധ്യം ഇന്ത്യയിൽ ആദ്യമായി കണ്ടുപിടിക്കുകയും 1838 ഓട് കൂടി ലണ്ടനിലേക്ക് ഇന്ത്യയിൽ നിന്നുള്ള ആദ്യ തേയില സാമ്പിൾ കയറ്റി അയക്കുകയും ചെയ്തു (Satheesh ,2018). 1850 കളോടെ വടക്ക് കിഴക്കൻ മലനിരകളിൽ തേയില വ്യാപകമായി കൃഷി ചെയ്യാൻ ആരംഭിച്ചു. പിന്നീട് തെക്കെ ഇന്ത്യയിലെ കേരളം തമിഴ്നാട് പ്രദേശങ്ങളിലേക്കും വൻ തോതിൽ കൃഷി വ്യാപിപ്പിച്ചു. കേരളത്തിൽ പ്രധാനമായും ഇടുക്കി വയനാട് ജില്ലകളിലാണ് കൃഷി വ്യാപകമായത്. 1890 കളോടെ വയനാട്ടിൽ വാണിജ്യ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കൃഷി ആരംഭിച്ചു. കാലാവസ്ഥ ഭൂമിയുടെ ലഭ്യത എന്നിവ പ്രധാനമായും തേയില കൃഷി വ്യാപനത്തെ സ്വാധീനിച്ചിരുന്നു. താരതമ്യേന ജനസാന്ദ്രത കുറഞ്ഞ സ്ഥലങ്ങളായതിനാലും പ്രദേശത്തെ ജനങ്ങൾ കുറഞ്ഞ കൂലിയിൽ പണികളികളിലേർപ്പെടാൻ വിമുഖത കാണിച്ചതിനാലും ഇക്കാലത്തു തോട്ടം മാനേജ്മെന്റ് വാൻ തോതിലുള്ള തൊഴിലാളി ക്ഷാമം അനുഭവിച്ചിരുന്നതായി പഠനങ്ങൾ അടയാളപ്പെടുത്തുന്നു (Ravi Raman, 2010). തൊഴിലാളി ക്ഷാമം പരിഹരിക്കുന്നതിന് കങ്കാണിമാർ വഴി പലയിടങ്ങളിൽ നിന്നും ആളുകളെ തോട്ടങ്ങളിലേക്ക് ബലമായും അല്ലാതെയും കൊണ്ട് വന്നിരുന്നു (Mohandas, 2015). വയനാടിനെ സംബന്ധിച്ചടുത്തോളം ഭൂമിശാസ്ത്രപരമായ സവിഷേതകൾ തൊഴിലാളി വൈവിധ്യത്തിൽ സ്വാധീനം ചെലുത്തിയിട്ടുണ്ട്. രണ്ട് സംസ്ഥാനങ്ങളോട് അതിർത്തി പങ്കിടുന്ന ജില്ലയായതിലാൽ തന്നെ തമിഴ്നാട്ടിൽ നിന്നും കർണാടകയിൽ നിന്നും ഉ

ള്ള തൊഴിലാളികളെ കൂടുതലായും ജില്ലയിലെ തോട്ടങ്ങളിൽ കാണാം. കുടുംബത്തോടുകൂടിയുള്ള കുടിയേറ്റത്തെ തൊഴിലാളികളുടെ തിരിച്ചു പോക്ക് തടയുന്നതിനായി മാനേജ്മെന്റ് പ്രോത്സാഹിപ്പിച്ചിരുന്നു. ഇത്തരത്തിൽ കുടിയേറ്റം നടത്തിയവരിൽ ഭൂരിഭാഗം ആളുകളും തോട്ടങ്ങളിൽ സ്ഥിരതാമസം ആരംഭിക്കുകയും അവരിൽ പകുതിയിലധികം പേരും ഇന്നും തോട്ടം തൊഴിലിനെ ആശ്രയിച്ച ജീവിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

തേയില തോട്ടം തൊഴിലുകളെ ഫാക്ടറി ജോലികൾ തോട്ടം ജോലികൾ എന്നിങ്ങനെ രണ്ടായി തരം തിരിക്കാം – കൊളുന്തു പറിച്ചെടുക്കലാണ് തോട്ടത്തിലെ പ്രധാന പണികളിലൊന്ന്. ഈ മേ

5 വരെ തേയിലക്കാടിനുള്ളിലൂടെ ജീവൻ പണയം വെച്ച് കെട്ടിപ്പടുത്ത ജീവിതങ്ങളാണ് ഓരോ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെയും.

"പുലർച്ചെ നാല് മണിക്കാരംഭിക്കുന്ന പണികൾ അവസാനിക്കുന്നത് രാത്രി പത്തടുപ്പിച്ചാണ്. വീട്ടിലെ പണികൾ കുട്ടികളെ സ്കൂളിലെക്കൊരുക്കൽ തുടങ്ങി പലവിധ പണികൾ തീർത്തിട്ട് ഏഴരയോടടുപ്പിച്ചു വീട്ടിൽ നിന്നിറങ്ങിയാൽ മാത്രമേ നടന്ന് എട്ടു മണിക്ക് പണി സ്ഥലത്തെത്താനാകു. നേരം വൈകിയാൽ പ്രശ്നമാകും. മുള്ള് വിഷജന്തുക്കൾ തുടങ്ങിയവയിൽ നിന്നുമുള്ള രക്ഷക്ക് വലിയ ഷൂസുകളാണ് ഉപയോഗിക്കുന്നത് , അതും ശേഖരിച്ച തേയിലയും ചുമന്നു കൊണ്ടുള്ള കാടിനു

ഖലയിലെ ഏറ്റവും പ്രയാസമേറിയതും വിദഗ്ധ പരിശീലനം ആവശ്യമില്ലാത്തതുമായ ഈ തൊഴിലിൽ ഏർപ്പെടുന്നത് പൊതുവിൽ സ്ത്രീകളാണ്. പറിച്ചെടുക്കുന്ന തേയില ചുമന്നുകൊണ്ടാണ് തേയില കാടിനുള്ളിലൂടെ തൊഴിലാളികൾ കൊളുന്ത് നുള്ളുന്നത്. മിനിമം കൂലിയായ 310 രൂപ കിട്ടണമെങ്കിൽ ദിവസം 27 കിലോ കൊളുന്ത് പറിക്കണം. അധികം പറിക്കുന്ന ഓരോ കിലോ തേയിലക്കും 20 പൈസയാണ് കൂലി. ഇതിനു വേണ്ടി പ്രതികൂല കാലാവസ്ഥയിലും അപകടകരമായ തൊഴിൽ അന്തരീക്ഷത്തിലും രാവിലെ 8 മുതൽ വൈകീട്ട്

ള്ളിലൂടെയുള്ള തേയില ശേഖരണം വലിയ ബുദ്ധിമുട്ടാണ്. ഒപ്പം പെയ്യുന്ന മഴയും ചുട്ടു പൊള്ളുന്ന വെയിലും മുഴുവനും കൊള്ളണം. ചില കാലങ്ങളിൽ മിനിമം കിലോ നുള്ളിയെടുക്കാൻ പോലും ബുദ്ധിമുട്ടാണ്. വിശ്രമം പോലുമില്ലാതെ പറിക്കണം. ഇരിക്കാൻ പോലും സൂപ്രവൈസർ സമ്മതിക്കില്ല. പ്രാഥമിക കാര്യങ്ങൾ നിർവഹിക്കാൻ യാതൊരു വിധ സൗകര്യങ്ങളും ജോലി സ്ഥലത്തില്ല. ആർത്തവ സമയങ്ങൾ അതി കഠിനമാണ്. ഉച്ചയ്ക്കും വൈകുന്നേരവും ശേഖരിച്ച തേയില തൂക്കി നോക്കി ഉറപ്പു വരുത്തിയതിനു ശേഷമേ വീ

ട്ടിലോ ട്ട് പോകാവൂ. വീട്ടിലെത്തിയാൽ പിടിപ്പതു പണി കാണും. ഒന്നിടവിട്ട ദിവസങ്ങളിലെ പാടിയിൽ (ഒറ്റമുറി ലൈൻ വീടുകൾ) വെള്ളം വരൂ. അത് ശേഖരിക്കണം. അത്താഴം ശരിയാക്കണം. സ്ഥിരമായി പണിയുണ്ട്, അതാണ് ഏക ആശ്വാസം." തേയില തോട്ടം തൊഴിലാളിയുടെ വാക്കുകളാണ്.

സുരക്ഷിതവും മാനുഷികവുമായ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാന ഘടകമാണ് പ്രവൃത്തി സമയം. ജോലിയുടെ സമയം, ദൈനംദിന, പ്രതിവാര വിശ്രമ കാലയളവുകൾ, വാർഷിക അവധി ദിനങ്ങൾ എന്നിവയ്ക്കുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ ഇന്റർനാഷണൽ ലേബർ ഓർഗനൈസേഷൻ (ഐഎൽഒ) നൽകുന്നുണ്ട്. 1919 ലെ ആദ്യ ഇന്റർനാഷണൽ ലേബർ ഓർഗനൈസേഷൻ (ഐഎൽഒ) കൺവെൻഷൻ പ്രകാരം പരമാവധി പ്രവൃത്തി സമയം ആഴ്ചയിൽ 48 മണിക്കൂർ ആണ്. എന്നാൽ 1962ൽ ഇത് 40 മണിക്കൂറായി പരിമിതപ്പെടുത്തി. ജോലി സമയം പരിമിതപ്പെടുത്താനുള്ള കാരണം, മെച്ചപ്പെട്ട തൊഴിൽ-ജീവിത സന്തുലിതാവസ്ഥ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയും തൊഴിലാളികളുടെ സമ്മർദ്ദം ചെലുത്തുന്ന തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളും അപകടനിരക്കും കുറയ്ക്കുകയും ചെയ്യുക എന്നതാണ്. പ്രതിവാര വിശ്രമവും ശമ്പളമുള്ള വാർഷിക അവധിയും സാധാരണ ഒരു തൊഴിലിന്റെ ഭാഗമാണ്. പല രാജ്യങ്ങളിലും ഒരു ആഴ്ചയിലെ പരമാവധി ജോലി സമയത്തിനുവേണ്ടി നിശ്ചിത മണിക്കൂറുകൾ ഉണ്ടാകും. ഇത് ആഴ്ചയിൽ 35 മുതൽ 48 മണിക്കൂർ വരെ വ്യത്യാസപ്പെടാം. പ്രസവ സംരക്ഷണത്തിന്റെ ഭാഗമായി 2000 ഇൽ നടന്ന ഇന്റർനാഷണൽ ലേബർ ഓർഗനൈസേഷൻ 183 കൺവെൻഷൻ പ്രകാരം സ്ത്രീകൾക്ക് പ്രസവാവധി ലഭ്യമാക്കണമെന്ന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. പ്രസവ അവധി കഴിഞ്ഞ സ്ത്രീകൾ ജോലിസ്ഥലത്തേക്ക് മടങ്ങുമ്പോൾ മുലയൂട്ടാൻ സമയവും നൽകുന്നു (T K Anandhi,2020).

കേരളത്തിൽ ചുരുക്കം പ്ലാനറ്റേഷനുകൾ മാത്രമേ തൊഴിലാളികളുടെ അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങളുടെ കാര്യങ്ങളിൽ ശ്രദ്ധ ചെലുത്തുന്നുള്ളൂ. 1951 ലെ ജഘഅ അനുശാസിക്കുന്ന മുഴുവൻ കാര്യങ്ങളും കൃത്യമായി ഒരു പ്ലാൻറ്റേഷൻ പോലും നടപ്പാക്കുന്നില്ല (ഭവമിക്,). ആദ്യകാലങ്ങളിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് ആവശ്യമായ കത്രിക, ചാക്ക് തുടങ്ങിയവ നൽകി പോരുന്ന സാഹചര്യം നിലനിന്നിരുന്നു. എന്നാൽ കഴിഞ്ഞ അഞ്ചു വർഷത്തിലേറെയായി പലവിധ കാരണങ്ങൾ പറഞ്ഞ ഈ ആനുകൂല്യം തൊഴിലാളികൾക്ക് നിഷേധിക്കുന്നു. ഈ സംവിധാനം നിർത്തലാക്കിയത് കൂടുതൽ ബാധിക്കുന്നതും സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളെ തന്നെയാണ്.

തുല്യ ജോലിക്ക് തുല്യ വേതനം പ്രത്യക്ഷത്തിൽ പ്ലാൻറ്റേഷനുകളിൽ നടപ്പിലാക്കുന്നുണ്ട്. എന്നാൽ വിശദമായി നിരീക്ഷിച്ചാൽ എട്ടു മണിക്കൂർ

ജോലി ചെയ്യുന്ന പുരുഷ തൊഴിലാളികൾ വളരെ ചുരുക്കമാണ്. പൊതുവിൽ കച്ചറ വെട്ടൽ (തേയില വെട്ടി ഒതുക്കൽ), വള പ്രയോഗങ്ങൾ തുടങ്ങിയവയാണ് പുരുഷ തൊഴിലാളികളുടെ തോട്ടത്തിലെ പണികൾ. നിശ്ചയിച്ച അളവിലുള്ള ജോലി തീർത്താൽ വീട്ടിലേക്ക് മടങ്ങാനുള്ള സൗകര്യം പുരുഷ തൊഴിലാളികൾക്ക് പ്ലാൻറ്റേഷൻ നൽകുന്നുണ്ട്. എന്നാൽ "അയ്യൻ" എന്നറിയപ്പെടുന്ന സൂപ്രവൈസർമാർ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളെ നിയന്ത്രിക്കാനുണ്ടാകും. നിശ്ചിത തൂക്കത്തിന് മുകളിൽ തേയില പറിച്ചാൽ അയ്യന് കമ്മീഷൻ ഉള്ളതിനാൽ മുഴുവൻ സമയവും ജോലി ചെയ്യുന്നതിന് സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ നിർബന്ധിതരാകും.

ഭാരം തൂക്കി നടക്കുന്നതുമൂലമുള്ള ആരോഗ്യ പ്രശ്നങ്ങൾ അലട്ടുന്നവരാണ് മിക്ക സ്ത്രീകളും. വിരമിക്കൽ കാലയളവിന് മുൻപ് തന്നെ എല്ലു തേയ്മാനം പോലുള്ള അസുഖങ്ങളാൽ ജോലി ഉപേക്ഷിക്കേണ്ടി വരുന്നവരും പലവിധ കീടനാശിനികൾ പ്രയോഗിക്കുന്ന തേയില ചെടികളുമായുള്ള സമ്പർക്കം മൂലം കാലകാലങ്ങളായി അല്ലർജി തലവേദന തുടങ്ങിയ അസുഖങ്ങളാലും ബുദ്ധിമുട്ടുന്നവരാണ് തോട്ടത്തിലെ ഏറിയ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളും. തോട്ടം തൊഴിലാളികളെ പറ്റിയുള്ള പഠനങ്ങളിൽ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ ഭൂരിഭാഗവും വലിയ രീതിയിലുള്ള വിളർച്ച അനുഭവിക്കുന്നവരാണെന്നു മിക്കവാറും ചെറിയ പ്രായത്തിൽ കല്യാണം കഴിച്ചവരാണെന്നുമാണ് (Mamta Gurung,2018). വളരെ പരിമിതമായ ആശുപത്രി സൗകര്യങ്ങൾ മാത്രമാണ് മിക്ക തോട്ടം മുതലാളിമാരും നിലവിൽ നൽകി വരുന്നത്. ഭൂരിഭാഗം ആശുപത്രികളും കൊളോണിയൽ കാലത്തു നിർമിച്ചവയാണ്. യാതൊരു വിധ നവീകരണ പ്രവർത്തനങ്ങും നടത്താതെ ഇവയെല്ലാം തന്നെ ശോചനീയ അവസ്ഥയിലോ പൂട്ടിയിട്ട നിലയിലോ ആണ്.

നോട്ട് നിരോധനത്തോട് കൂടെ തൊഴിലാളികൾക്ക് നേരിട്ട് കയ്യിൽ ശമ്പളം നൽകുന്ന സംവിധാനം ഇല്ലാതായി.ഇത് ഏറ്റവും കൂടുതൽ പ്രതികൂലമായി ബാധിച്ചത് സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളെയാണ്. പൊതു സമൂഹവുമായി ബന്ധം പുലർത്താനുള്ള അവസരം ഇത് വഴി ഉണ്ടായെങ്കിൽ പോലും ഭൂരിഭാഗം തൊഴിലാളികളും ബാങ്ക് പോലുള്ള സേവന മേഖലകളുമായി നേരിട്ട് ബന്ധം പുലർത്താൻ സാഹചര്യവും അറിവും ലഭിച്ചവരല്ല. ശമ്പളം കിട്ടാൻ മറ്റുള്ളവരെ ആശ്രയിക്കേണ്ടി വരുകയും ദിവസങ്ങളോളം കാത്തിരിക്കേണ്ടി വരുകയും ചെയ്യുന്ന സാഹചര്യമാണ് നിലവിലുള്ളത്.

ഒറ്റ മുറി വീടുകളിലെ ജീവിതം വലിയ ദുരിതമാണ്. കുടിയേറ്റം നടത്തിയവരുടെ തലമുറയിൽ ഉൾപ്പെടുന്ന ഭൂരിഭാഗം തൊഴിലാളികളും നൂറു വർഷങ്ങൾക്കിപ്പുറവും താമസ സൗകര്യത്തിനു പാടികൾ എന്നറിയപ്പെടുന്ന ലൈൻ മുറികളെയാണ് ഇന്നും ആശ്രയിക്കുന്നത്. ഇവിടെയും അധിക ഭാ

രം ചുമക്കുന്നത് സ്ത്രീകളാണ്. ചുരുങ്ങിയത് നാലംഗങ്ങൾ ഉള്ള വീടുകൾ. ഏറ്റവും ചുരുങ്ങിയ സ്ഥല പരിധിക്കുള്ളിൽ വീട്ടിലെ കാര്യങ്ങൾ മുഴുവൻ മുന്നോട്ട് കൊണ്ട് പോകേണ്ട ഉത്തരവാദിത്യം എല്ലാ കാലത്തും സ്ത്രീകളുടേതാണ്. കൊളോണിയൽ കാലഘട്ടത്തിൽ നിർമ്മിച്ച ഇത്തരം കെട്ടിടങ്ങൾ മിക്കതും വാസ യോഗ്യം പോലുമല്ല എന്ന വസ്തുത നിലനിൽക്കുമ്പോൾ തന്നെ യാതൊരു വിധ ആവശ്യങ്ങളും നിറവേറ്റാൻ തോട്ടം ഉടമകൾ തയ്യാറാകുന്നില്ല.

തികച്ചും അടഞ്ഞു കിടക്കുന്ന ഭൂപ്രകൃതിയും സാമൂഹ്യ ചുറ്റുപാടുകളും സ്ത്രീകളുടെ അവസരങ്ങളെ പരിമിതപ്പെടുത്തുന്ന സാഹചര്യമാണ് തേയില തോട്ടം മേഖലകളിൽ കാണപ്പെടുന്നത്. വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ വലിയ തോതിലുള്ള കുറവ്, മറ്റു ഭാഷകളിലുള്ള തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള വിദ്യാഭ്യാസ സൗകര്യത്തിന്റെ അഭാവം, ജാതി വേർതിരുവകൾ മൂലമുള്ള പ്രശ്നങ്ങൾ മറ്റു സാധ്യതകളുടെ കുറവുകൾ തുടങ്ങിയവ തേയിലത്തോട്ടങ്ങളിലെ സ്ത്രീകളുടെ ചലനാത്മകതയെ പരിമിതപ്പെടുത്തുന്നു. ഒപ്പം കമ്പനിയിൽ ജോലി ചെയ്തില്ലെങ്കിൽ പാർപ്പിടം നഷ്ടമാകും എന്ന സാഹചര്യം ഉള്ളതിനാൽ തന്നെ കുടുംബത്തിലെ ആരെങ്കിലും തൊഴിലെടുക്കുക എന്ന ഉത്തരവാദിത്യം സ്ത്രീകളിലേക്ക് വരുകയും മറ്റു സാധ്യതകൾ തേടുന്നതിനുള്ള സാഹചര്യങ്ങൾ നഷ്ടമാകുകയും ചെയ്യുന്നു. നിലവിലെ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസ നിലവാരം വളരെ പിന്നിലാണ്. അത് കൊണ്ട് തന്നെ സാമൂഹ്യ ഇടപെടലുകളിൽ ഇവരുടെ സാന്നിധ്യം കുറവാണ്. 2015 ൽ മൂന്നാർ തേയില തോട്ടങ്ങളിൽ നടന്ന സമരങ്ങൾ പിന്തുടർന്ന് പോലും യാതൊരു ഇടപെടലുകളും സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ ഭാഗത്തു നിന്ന് വയനാട്ടിൽ ഉണ്ടായിട്ടില്ല. എല്ലാ രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടികളുടെയും ട്രേഡ് യൂണിയനുകൾ പ്രവർത്തിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും ഇവയിലെ സ്ത്രീ പ്രാധിനിത്യം വളരെ കുറവാണ്. 2020 വയനാട്ടിലെ റിപ്പൺ കേന്ദ്രീകരിച്ചു നടത്തിയ പഠനത്തിലെ സ്ഥിരം തൊഴിലാളികളായ എല്ലാ സ്ത്രീകളും വിവിധ ട്രേഡ് യൂണിയനുകളിൽ അംഗത്വം എടുത്തിട്ടുണ്ടെങ്കിലും ട്രേഡ് യൂണിയൻ മീറ്റിങ്ങുകളെ കുറിച്ചുള്ള അറിയിപ്പ് പോലും ഭൂരിഭാഗം സ്ത്രീകൾക്കും ലഭിക്കാറില്ല എന്നതാണ്. 120 സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുമായി നടത്തിയ സംഭാഷണത്തിൽ കേവലം 2 സ്ത്രീകൾ മാത്രമാണ് ട്രേഡ് യൂണിയന്റെ ഭാരവാഹിത്യം വഹിച്ചിട്ടുള്ളത്. മിക്ക സ്ത്രീകളും വീട്ടിലെ പുരുഷന്മാരുടെ അഭിപ്രായത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തനത്തിലാണ് യൂണിയനുകളിൽ അംഗത്വം എടുത്തിട്ടുള്ളത്. സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ അടിസ്ഥാന ആവശ്യങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചർച്ചകളോ തീരുമാനങ്ങളോ സമരങ്ങളോ ട്രേഡ് യൂണിയന്റെ ഭാഗത്തു നിന്നുണ്ടായിട്ടില്ല എന്നതാണ് ഭൂരിഭാഗം സ്ത്രീകളുടെയും അഭിപ്രായം.

കാലാവസ്ഥ വ്യതിയാനം സൃഷ്ട്ടിച്ച തൊഴിലാളികളുടെ അരക്ഷിതാവസ്ഥ വളരെ വലുതാണ്. 2018 ൽ വയനാട് പുത്തുമല 2019 ൽ ഇടുക്കി പെട്ടിമുടി തേയില തോട്ടങ്ങളിൽ നടന്ന ഉരുൾപൊട്ടലുകൾ 90 പേരുടെ ജീവനുകളാണ് കവർന്നത്. ഇവരെല്ലാവരും തന്നെ തോട്ടം മേഖലയെ ആശ്രയിച്ചു കഴിയുന്നവരായിരുന്നു. തേയില തോട്ടങ്ങളിൽ സംഭവിച്ച ഈ ഉരുൾപൊട്ടലുകൾക്ക് ശേഷവും അപകട സാധ്യത മേഖലകളിൽ പോലും പോയി തേയില നുള്ളേണ്ട സാഹചര്യമാണ് തൊഴിലാളികളുടേത്. ഈ പ്രദേശങ്ങളിലെ പാടികളിൽ കഴിയുന്ന തൊഴിലാളി കുടുംബങ്ങൾ ഭീതിയോടെയായാണ് ഓരോ മഴക്കാലത്തേയും അതിജീവിക്കുന്നത്. ഒപ്പം കാലാവസ്ഥ വ്യതിയാനം മൂലം തേയില ഉല്പാദനത്തിലുള്ള കുറവ് തെഴിലിനെ പ്രതികൂലമായി ബാധിച്ചിട്ടുണ്ട്, തൊഴിൽ ദിനങ്ങൾ കുറയുന്ന സാഹചര്യം അധിക വരുമാനം ഇല്ലാതാകുന്ന അവസ്ഥ, ആരോഗ്യ പ്രശ്നങ്ങൾ തുടങ്ങി നിരവധി പ്രതികൂല സാഹചര്യങ്ങളിലാണ് തൊഴിലാളികൾ.

എല്ലാ മേഖലകളില്ലെന്ന പോലെ കൊറോണ തോട്ടം മേഖലയിലും സൃഷ്ടിച്ച ആഘാതം വലുതാണ്. ലോക്ക് ഡൌൺ സമയം തോട്ടങ്ങൾ അടച്ചിട്ട കാലങ്ങളിൽ യാതൊരു വിധ സാമ്പത്തിക സഹായങ്ങളും തൊഴിലാളികൾക്ക് ഉണ്ടായിരുന്നില്ല. ക്രമേണ അൻപത് ശതമാനം തൊഴിലാളികൾക്കു ഒന്നിടവിട്ട ദിവസങ്ങളിൽ തൊഴിലെടുക്കാനുള്ള അനുവാദം സർക്കാരിന്റെ ഭാഗത്തു നിന്നു ലഭിക്കുന്നത് വരെ സൗജന്യ കിറ്റ് മാത്രമായിരുന്നു തൊഴിലാളികളുടെ ആശ്രയം. 1000 രൂപ ധനസഹായവും ലഭിച്ചിരുന്നു. മിക്ക കുടുംബങ്ങളും ലോൺ ഇൻസ്റ്റാൾമെന്റ് അടവുകൾ കുറി തുടങ്ങിയവയുടെ ഗഡുക്കൾ മാസങ്ങളോളം തിരിച്ചടക്കാൻ കഴിയാതെ വലിയ സാമ്പത്തിക ബാധ്യതയിലേക്ക് എത്തപ്പെട്ടു.. കൊറോണ കാലത്തെ സാമൂഹ്യ അകലം പാലിക്കൽ പോലുള്ള മുൻകരുതലുകൾ തോട്ടങ്ങളിൽ കൃത്യമായി പാലിക്കുക പ്രയാസകരമാണ്, ഒപ്പം നീണ്ട സമയം മാസ്ക് ഉപയോഗിച്ചു ആയാസകരമായ തൊഴിലിൽ ഏർപ്പെടുക എന്നതും വലിയ പ്രതിസന്ധികളാണ് തൊഴിലാളികളിൽ ഉണ്ടാക്കിയത്. സാമ്പത്തികമായി ഉണ്ടായ ബാധ്യതകൾ, കൊറോണ പോസിറ്റീവ് ആയതു മൂലമുള്ള ആരോഗ്യ പ്രശ്നങ്ങൾ, ഒറ്റ മുറി വീടുകളിലെ ക്വാറന്റീൻ പരിമിതികൾ തുടങ്ങി നിരവധി അരക്ഷിതാവസ്ഥകളാണ് കോവിഡ് സൃഷ്ടിച്ചത്.

മറ്റൊരു ജോലി സാധ്യതയെ പറ്റി പലവിധ കാരണങ്ങളാൽ ചിന്തിക്കാൻ കഴിയാത്ത നിസ്സഹായാവസ്ഥയാണ് കുറഞ്ഞ വേതനത്തിലും ഇത്രയും അപകടകരമായ സാഹചര്യങ്ങളിലും തൊഴിലെടുക്കാൻ സ്ത്രീകളെ നിർബന്ധിതരാക്കുന്നത്. തുടർന്നുള്ള തലമുറകളിൽ കൃത്യമായ വിദ്യാഭ്യാസവും സാധ്യതകളെ കുറിച്ചുള്ള അറിവുകളും സൃഷ്ടിക്കുന്നത് വഴി പുതുതലമുറയെ പുതിയ വഴികൾ തേടുന്നതിന് പ്രാപ്തരാക്കും. നിലവിലെ നീതി നിഷേദത്തിനു സർക്കാരിന്റെയും തൊഴിലാളി യൂണിയനുകളുടെയും ഭാഗത്തു നിന്ന് കൃത്യവും ശക്തവുമായ ഇടപെടലുകൾ അനിവാര്യമാണ്. മിനിമം കൂലി 500 രൂപ എങ്കിലും ആക്കണം എന്ന 2015 കാലഘട്ടത്തിലെ സമര ആവശ്യം പോലും നടപ്പാക്കാൻ ഇതുവരെ കഴിഞ്ഞിട്ടില്ല. മൂന്ന് മാസം കൂടുമ്പോൾ സാലറി റിവ്യൂ കമ്മിറ്റി കൂടി വേതനം പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കണം എന്ന വ്യവസ്ഥ കൃത്യമായി പാലിക്കപ്പെടണം. ഇനിയും ഇവരെ കണ്ടില്ലെന്നു നടിച്ചു വികസന കേരളം മുന്നോട്ട് കുതിക്കുമ്പോൾ ആവശ്യപ്പെടാനുള്ള ആർജ്ജവമോ അവബോധമോ ഇല്ലാതെ തികച്ചും ഇരുട്ടറയിൽ വീണ് പോകുന്ന പുതിയ തലമുറകളെ സൃഷ്ടിക്കുക കൂടിയായാണ് ചെയ്യുന്നത്.

സഹായക ഗ്രന്ഥങ്ങൾ

Bhomik, K. Sharit. (2011) "Ethnicity and Isolation: Marginalization of Tea Plantation Workers", Indian University Press, 4(2)

Raj, Jayaseelan. (2010). The Remnants of Colonial Capital: Economic Crisis and the Social Reproduction of Alienation in a South Indian Plantation Belt, PhD Thesis, Department of Social Anthropology Department of Social Anthropology University of Bergen University of Bergen Norway.

Mohandas P. (2015), A Historical Study of the Colonial Investment in Malabar and The Nilgiris in the Nineteenth century, PhD Thesis, University of Calicut

Raman, K. Ravi. (2010). Global Capital and Peripheral Labour: The History and Political Economy of Plantation Workers in India. London and New York: Routledge.

Raman, Ravi K. (1986), "Plantation Labour Revisit Required." , Economic and Political Weekly, 21(22):960-962.

https://www.keralawomen.gov.in/ml/node/217

https://feminisminindia.com/2022/07/27/women-in-the-tea-industry-gender-roles-unequal-pay-female-labourers/

ചർച്ചാവിഷയം

അനു കെ. ആന്റണി
അധ്യാപിക
ടാറ്റാ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് സോഷ്യൽ സയൻസ് തുൽജാപൂർ

‘കന്യാസ്ത്രീക്കു’ തൊഴിൽ ചർച്ചകളിൽ എന്ത് കാര്യം?

തൊഴിലാളിയായ സ്ത്രീ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന സ്ത്രീ എന്ന് പറയുമ്പോൾ മലയാളിയുടെ ചിന്തയിലേക്ക് പെട്ടെന്ന് കടന്നു വരാത്ത ഒരു വിഭാഗം സ്ത്രീകളാണ് കേരളത്തിലെ കത്തോലിക്കാ കന്യാസ്ത്രീകൾ. അതെ സമയം തന്നെ മലയാളികളിൽ ഭൂരിഭാഗം പേരും ജീവിതത്തിൽ ഒരിക്കലെങ്കിലും ഒരു കന്യാസ്ത്രീയായ നഴ്സിനെയോ, ടീച്ചറെയോ, ഡോക്ടറെയോ, ഹെഡ് മിസ്ട്രെസ്സിനെയോ കാണാത്തവരായും ഉണ്ടാകില്ല. കേരളത്തിന്റെ എല്ലാ ജില്ലകളിലും എണ്ണാൻ കഴിയുന്നതിലും കൂടുതൽ കോൺവെന്റ് സ്കൂളുകളും കത്തോലിക്കാ ആശുപത്രികളും ഉണ്ടെങ്കിൽ പോലും തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന സ്ത്രീ എന്ന സങ്കല്പത്തിൽ എന്തുകൊണ്ടാണ് പലപ്പോഴും നമുക്ക് ഒരു കന്യാസ്ത്രീയെ സങ്കൽപ്പിക്കാൻ കഴിയാത്തതു? പല കാരണങ്ങൾ കൊണ്ടായിരിക്കാം ഒരു പക്ഷെ, നമുക്ക് ഒരു കന്യാസ്ത്രീയെ അവരുടെ മതപരമായ സ്വത്വത്തിനപ്പുറത്തേക്കു സങ്കല്പിക്കാൻ സാധിക്കാത്തത്. ഒരു കന്യാസ്ത്രീ തന്നെ അവരുടെ പ്രഥമ സ്വത്വം ആയി കണക്കാക്കുന്നത് സന്യാസം ആണ്. ദൈവത്തിനു വേണ്ടി ജീവിക്കാൻ തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടവർ എന്ന നിലയിൽ ഈ സ്വത്വത്തിന്റെ ഒരു ഭാഗം മാത്രമായാണ് തൊഴിൽ അല്ലെങ്കിൽ വേല സങ്കല്പിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നതു. പല മേഖലകളിലായി തങ്ങൾ ചെയ്യുന്ന തൊഴിലിനെ ‘ശുശ്രൂഷ’യായാണ് പലപ്പോഴും

കന്യാസ്ത്രീകൾ തന്നെ വിശദീകരിക്കാറുള്ളത്. അതെ സമയം തന്നെ, പുരോഗമന മലയാളി ചർച്ചകളിലോ മാധ്യമങ്ങളിലോ ചൂഷണത്തിന്റെ പരിപ്രേക്ഷ്യത്തിലൂടെ മാത്രമാണ് കൂടുതലും കന്യാസ്ത്രീ എന്ന സ്വത്വം അടയാളപ്പെടുത്തപ്പെട്ടിട്ടുള്ളത്. കേരളത്തിൽ ഉടനീളം പല സ്ഥാപനങ്ങളിലായി ടീച്ചർമാരായോ ഡോക്ടർമാരായോ ഹോസ്പിറ്റൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റർമാരായോ നഴ്സുമാരായോ ഹെഡ്മിസ്ട്രെസ്സ്മാരായോ ജോലി ചെയ്യുന്ന കന്യാസ്ത്രീകളൊന്നും തന്നെ ഈ 'ചൂഷിതസ്ത്രീ' വ്യാഖ്യാനങ്ങളുടെ പരിഗണനയിൽ പോലും വന്നിട്ടില്ല. അത് കൊണ്ട് തന്നെ ആയിരിക്കണം മലയാളിയുടെ തൊഴിൽ അനുബന്ധ വ്യവഹാരങ്ങളിലോ ചർച്ചകളിലോ ഒരു കന്യാസ്ത്രീ ചെയ്യുന്ന ജോലികൾക്കു ദൃശ്യത ഇല്ലാതിരിക്കുന്നതും മലയാളിയുടെ സാമൂഹിക സാംസകാരിക ഇടങ്ങളിലും ബോധ മണ്ഡലങ്ങളിലും 'കന്യാസ്ത്രീ' തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന സ്ത്രീ ആയി രേഖപ്പെടാതെ പോയത്.

ഒരു കന്യാസ്ത്രീ അവരുടെ തൊഴിലുമായുള്ള അവരുടെ തന്നെ ബന്ധത്തെ വിവരിക്കുന്ന വിധം പ്രത്യക്ഷത്തിൽ മനസിലാക്കാൻ സാധിക്കുന്നതിലും വളരെയേറെ സങ്കീർണമാണ് . വേതനത്തിന് വേണ്ടി ചെയ്യുന്ന തൊഴിൽ അല്ലാത്തതുകൊണ്ടു തന്നെ മതത്തിന്റെയും വിശ്വാസത്തിന്റെയും സന്യാസത്തിനുള്ളിലെ സ്വത്വ പുനർനിർമ്മിതിയുടെയും ആത്മീയതയുടെയും സങ്കീർണമായ തലങ്ങളിൽ ഇഴ ചേർന്ന് കിടക്കുന്ന ഒന്നാണ് ഒരു കന്യാസ്ത്രീയുടെ 'തൊഴിൽ' അല്ലെങ്കിൽ 'ജോലി'. അത്തരം ഒരു ചർച്ചയിലേക്ക് കടക്കുന്നതിനു മുൻപ്, ഒരുപക്ഷെ, മലയാളിയുടെ സാംസകാരിക പശ്ചാത്തലങ്ങളിലും മുഖ്യധാരാ പുരോഗമന വ്യവഹാരങ്ങളിലും എങ്ങനെയാണു ഒരു കന്യാസ്ത്രീ അടയാളപ്പെട്ടിരിക്കുന്നതു എന്ന് പരിശോധിക്കേണ്ടതുണ്ട് എന്ന് തോന്നുന്നു. സന്യാസത്തിനുള്ളിലെ തൊഴിൽ സങ്കല്പങ്ങളോടോ സന്യാസത്തോടു തന്നെയോ കലഹിക്കുന്ന കന്യാസ്ത്രീ സ്വരങ്ങളെയാണ് മലയാളിക്ക് കൂടുതൽ പരിചയം. അത്തരം സ്വരങ്ങൾ സുപ്രധാനം ആണെന്നിരിക്കെ തന്നെ, സ്വയം ചൂഷിതയായി കാണാൻ തയ്യാറല്ലാത്ത കന്യാസ്ത്രീ ഉണ്ടോ, ഉണ്ടെങ്കിൽ അവരെങ്ങനെ തങ്ങളുടെ തിരഞ്ഞെടുപ്പുകളെ കുറിച്ച് സംസാരിക്കുന്നു എന്ന് കേൾക്കേണ്ടതുണ്ട് എന്ന് തോന്നാത്തതുകൊണ്ടു കൂടിയായിരിക്കാം, കന്യാസ്ത്രീ ഇപ്പോഴും നമുക്ക് 'അതിപരിചിതമായ ഒരു അപരിചിതത്വം' ആയി തുടരുന്നതു. കന്യാസ്ത്രീ എന്ന വാക്കു തന്നെ മലയാളിക്ക് ഏറ്റവും പരിചയം വിവാദങ്ങളുടെ പശ്ചാത്തലത്തിലാണ്. സിസ്റ്റർ അഭയ കേസിലൂടെയും ബിഷപ്പ് ഫ്രാങ്കോ കേസിലൂടെയും സിസ്റ്റർ ജെസ്മിയിലൂടെയും സിസ്റ്റർ ലൂസിയിലൂടെയും മലയാളിക്ക് പരിചിതയായ കന്യാസ്ത്രീ കത്തോലിക്ക സഭയെന്ന പുരുഷമേധാവിത്വ സ്ഥാപനത്തിന്റെ ക്രൂരമായ വശങ്ങൾ തീർച്ചയായും നമുക്കു തുറന്നു കാട്ടുന്നുണ്ട്. പക്ഷെ, മലയാളിയുടെ പൊതുവ്യവഹാരങ്ങളിൽ തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന തിരഞ്ഞെടുപ്പ് സ്വാതന്ത്ര്യം ഉള്ള കന്യാസ്ത്രീ എന്നത്ന മുക്ക് അത്ര പരിചയം ഇല്ലാത്ത ഒന്നാണ്.

എന്നാൽ കേരളത്തിന്റെ തൊഴിൽ ചരിത്രത്തിൽ ഒഴിച്ച് കൂടാനാവാത്ത പ്രാധാന്യം ഉണ്ട് കന്യാസ്ത്രീമാർക്കും അവർ സാധുത നൽകിയ സ്ത്രീ തൊഴിലുകൾക്കും. ഉദാഹരണത്തിന്, നഴ്സിംഗ് എന്ന തൊഴിലിനു കന്യാസ്ത്രീ മഠങ്ങളും അവരുടെ സേവനപാരമ്പര്യവുമായി അഭേദ്യമായ ബന്ധം തന്നെ ഉണ്ട് എന്നത് മാഡ്ലിന് ഹീലിയെ പോലുള്ള ഗവേഷകർ നിരീക്ഷിച്ചിട്ടുള്ള കാര്യമാണ്. 'സ്

ത്രീകൾക്ക് പറ്റിയത്' എന്ന് പൊതുവെ വിശേഷിപ്പിക്കപ്പെടുന്ന ജോലികളിലെല്ലാം തന്നെ കന്യാസ്ത്രീമാരുടെയും പ്രാധിനിത്യം കാണാൻ സാധിക്കും . നഴ്സിങ്ങിന്റെ ചരിത്രം പരിശോധിക്കുക്കയാണെങ്കിൽ നഴ്സിങ്ങും അതിന്റെ പരിശീലനവും കേരളത്തിൽ തുടങ്ങി വെച്ചത് പത്തൊൻപതാം നൂറ്റാണ്ടിന്റെ അവസാനത്തിൽ യൂറോപ്യൻ കോൺഗ്രിഗേഷനുകളിലെ കന്യാസ്ത്രീമാരായിരുന്നു. 1906ൽ തിരുവിതാംകൂർ മഹാരാജാവാണ് സ്വിറ്റ്സർലൻഡ് ആസ്ഥാനമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഹോളി ക്രോസ്സ് എന്ന കോൺഗ്രിഗേഷനിലെ കന്യാസ്ത്രീമാരെ തിരുവനന്തപുരം ജനറൽ ആശുപത്രിയിൽ സേവനമനുഷ്ഠിക്കാനായി ഔദ്യോഗികമായി ക്ഷണിക്കുന്നത്. നഴ്സിങ്ങിൽ ശരിയായ പരിശീലനം ലഭിച്ചവരെ കിട്ടാൻ അക്കാലത്തു വലിയ ബുദ്ധിമുട്ടായിരുന്നത് കൊണ്ട് കന്യാസ്ത്രീമാർക്കു ഈ ക്ഷണം സ്വീകരിക്കേണ്ടതുണ്ടോ എന്ന കാര്യത്തിൽ ആശയകുഴപ്പം ഉണ്ടായിരുന്നു. എന്നാൽ നഴ്സിംഗ് ചെയ്യാൻ ബിരുദത്തിനേക്കാൾ വേണ്ടത് അർപ്പണമനോഭാവവും ത്യാഗപൂർണമായ സേവനസന്നദ്ധതയും ആണെന്ന് കത്തോലിക്ക സഭയുടെ കൊല്ലം മെത്രാൻ അഭിപ്രായപെട്ടതോടെ കന്യാസ്ത്രീമാരെ അയക്കാൻ കോൺഗ്രിഗേഷൻ തയ്യാറായി. പരിശീലനം ലഭിച്ചവരായിരുന്നില്ലെങ്കിലും ഇവരാണ് കേരളത്തിലെ ആദ്യ സർക്കാർ നഴ്സുമാർ എന്ന് പറയാം. (ഹീദ്‌ലി 2010)

ഒരു നഴ്സിന് വേണ്ട ഗുണങ്ങളിൽ നഴ്സിംഗ് ഡിഗ്രിയെക്കാൾ അത്യാവശ്യമുള്ളതായി കണക്കാക്കിയിരുന്നത് അർപ്പണബോധം, ത്യാഗം, സേവന സന്നദ്ധത എന്നിവയായിരുന്നുവെന്നു കാണാം . സ്വാതന്ത്ര്യത്തിനു മുൻപുള്ള വർഷങ്ങളിൽ പല സർക്കാർ ആശുപത്രികളിലും ഇത്തരത്തിൽ കന്യാസ്ത്രീ മഠങ്ങൾക്കു കരാർ നൽകിയിരുന്ന ചുമതലയായിരുന്നു നഴ്സിംഗ് ജോലി. കന്യാസ്ത്രീമാർക്കാണെങ്കിൽ ഇതവരുടെ മിഷൻ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഭാഗമായുള്ള സേവന പ്രവർത്തനങ്ങളായിരുന്നു. (ഗീത അറവമുദൻ 1975). നഴ്സിംഗ് എന്ന തൊഴിലിനെ സ്ത്രീകൾക്ക്സാ അനുയോജ്യം എന്ന തരത്തിൽ ധൂകരിച്ചിച്ചെടുക്കുന്നതിലും കന്യാസ്ത്രീമാരുടെ പങ്കു നിർണ്ണായകമാണ്. ഏതു ജാതിയിൽപെട്ടവരെയും പുരുഷന്മാരെയും സ്പർശിക്കേണ്ടി വരും എന്നത് കൊണ്ട് തന്നെ'കൊള്ളാവുന്ന' കുടുംബങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള സ്ത്രീകൾക്ക് ചേരാത്ത തൊഴിലായാണ് ആദ്യ കാലങ്ങളിൽ നഴ്സിംഗിനെ കണക്കാക്കിയിരുന്നത്. മാത്രവുമല്ല തദ്ദേശീയരായ ജനങ്ങൾ ഇതിനെ ഒരു യൂറോപ്യൻ തൊഴിലായിട്ടാണ് മനസ്സിലാക്കിയിരുന്നത് . അത് കൊണ്ട് തന്നെ അക്കാലത്തു നഴ്സിംഗ് പരിശീലനത്തിന് ചേർന്നിരുന്നതു കന്യാസ്ത്രീ മഠങ്ങളോട് ചേർന്നുള്ള അനാഥാലയങ്ങളിലോ ബോർഡിങ്ങുകളിലോ നിന്ന് പഠിച്ച പെൺകുട്ടികൾ ആയിരുന്നു. ഈ കുട്ടികൾ എല്ലാം തന്നെ അനാഥരോ ദലിത് -ആദിവാസി വിഭാഗങ്ങളിൽപെട്ടവരോ ആയിരുന്നു. ഇവരെ കൂടാതെ നഴ്സിങ്ങിന് ചേർന്നിരുന്ന മറ്റൊരു കൂട്ടർ വിധവകളാണെന്നും പഠനങ്ങൾ സൂചിപ്പിക്കുന്നുണ്ടു. (നായർ ആൻഡ് ഹീദ്‌ലി 2006) എന്നാൽ, കർമലീത്താ മഠം, ആരാധനാ മഠം, തിരുഹൃദയ മഠം തുടങ്ങിയ തദ്ദേശീയ കന്യാസ്ത്രീ സ്ഥാപനങ്ങൾ ഈ രംഗം ഏറ്റെടുക്കുകയും സവർണ സുറിയാനി ക്രിസ്ത്യാനി കുടുംബങ്ങളിൽ നിന്നുൾപ്പെടെ ഉള്ള കന്യാസ്ത്രീമാർ നഴ്സിംഗ് പരിശീലനം നേടി മിഷൻ ആശുപത്രികളിൽ സേവനമനുഷ്ഠിക്കാൻ തുടങ്ങുകയും ചെയ്തതോടെ നഴ്സിങ്ങിന് ഒരു തൊഴിൽ എന്ന നിലയിൽ വലിയ സ്വീകാര്യത ലഭിച്ചു. 'സ്പർശിക്കുക' എന്ന പ്രവൃത്തിക്ക് തന്നെ പുതിയ അർത്ഥങ്ങളും മാനങ്ങളും കൈവന്നു. 'ക്ലിനിക്കൽ' ആയ ആശ്വാസം പകരുന്ന വിഷയാസക്തമല്ലാത്ത സ്പർശനത്തിനു സാധുത കൈവന്നു. നഴ്സുമാർക്ക് മുന്നേ വലിയ തോതിൽ വിദേശ രാജ്യങ്ങളിൽ പ്രവാസമാരംഭിച്ച മലയാളി സ്ത്രീകൾ വിവിധ കോൺഗ്രിഗേഷനുകളിൽ ചേർന്ന കന്യാസ്ത്രീമാരായിരുന്നു. ഇതേ സഞ്ചാര പാതകളാണ് നഴ്സുമാരുടെ വിദേശ രാജ്യങ്ങളിലേക്കുള്ള ആദ്യ കാല കുടിയേറ്റത്തിനു വഴി കാട്ടിയതും.

നഴ്സുമാരും കന്യാസ്ത്രീമാരും തമ്മിലുള്ള ഈ ബന്ധം, ഇന്ന് നഴ്സുമാർ നേരിടുന്ന കുറഞ്ഞ വേതനം ഉൾപ്പെടെയുള്ള ചൂഷണങ്ങളെ മനസ്സിലാക്കുന്നതിൽ നിർണ്ണായകമാണ്. സിസ്റ്റർ എന്ന വിളി മുതൽ മാലാഖമാർ എന്ന വിശേഷണം വരെ ഈ ചരിത്രത്തിന്റെ ബാക്കിയാണ്. നഴ്സിങ്ങിന് സമൂഹത്തിൽ സ്വീകാര്യത നേടി കൊടുക്കുന്നതിനു സന്യാസിനി സ്ഥാപനങ്ങൾ കാര്യമായ പങ്കു വഹിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ കൂടിയും, ഈ ബന്ധം നഴ്സുമാർക്ക് ഗുണത്തേക്കാൾ ദോഷമാണ് ചെയ്തിട്ടുള്ളത്. ഇത്തരത്തിൽ ക്രിസ്ത്യൻ മിഷനറി സ്ഥാപനങ്ങളിലൂടെ രൂപപ്പെട്ടു വന്ന തൊഴിലായതു കൊണ്ട് തന്നെ സന്യാസിനി ജീവിതത്തിന്റെയും മിഷൻ സ്ഥാപനങ്ങളുടെയും അടിസ്ഥാന മൂല്യങ്ങളാണ് നഴ്സിങ് എന്ന തൊഴിലിലും ഉൾച്ചേർന്നിരിക്കുന്നതു. സേവന സന്നദ്ധതയും പ്രതിഫലം പ്രതീക്ഷിക്കാത്ത ത്യാഗവും അർപ്പണബോധവും ഈ

തൊഴിലിന്റെ പ്രധാനപ്പെട്ട യോഗ്യതയായി നമ്മൾ ഇന്നും കരുതുന്നു.

അധ്യാപന രംഗത്തും കന്യാസ്ത്രീകളുടെ ഇടപെടലും സാന്നിധ്യവും പരാമർശിക്കപ്പെടേണ്ടതുണ്ട്. പ്രൊട്ടസ്റ്റന്റ് മിഷനറിമാരാണ് വിദ്യാഭ്യാസ രംഗത്ത് കൂടുതൽ സജീവമായ ഇടപെടലുകൾ കേരളത്തിൽ പതിനെട്ടാം നൂറ്റാണ്ടു മുതൽ തന്നെ നടത്തിയിട്ടുള്ളതെങ്കിൽ കൂടിയും, 1850 കൾ മുതൽ വേദോപദേശ പഠന പള്ളിക്കൂടങ്ങൾ ഏകാധ്യാപക പ്രൈമറി സ്കൂളുകൾ ആയി മാറ്റിയതോടു കൂടി കത്തോലിക്കാ വിദ്യാലയങ്ങളും അധ്യാപന രംഗത്തേക്ക് കടന്നു വന്നതായി ചരിത്രകാരന്മാർ നിരീക്ഷിക്കുന്നുണ്ട് (തരകൻ 1984). അതെ സമയം തന്നെ പ്രൊട്ടസ്റ്റന്റ് മിഷനറിമാരുടെ സ്കൂളുകളിൽ ചേർന്ന് പഠിക്കാൻ മുതിർന്നാൽ കത്തോലിക്കാ കുട്ടികളെയും അവരുടെ കുടുംബത്തെയും സഭയിൽ നിന്ന് പുറത്താക്കുമെന്ന തരത്തിലുള്ള ഇടയലേഖനങ്ങളും ഈ കാലഘട്ടത്തിൽ കത്തോലിക്കാ സഭാധികാരികൾ പുറത്തിറക്കുന്നതായി കാണാം . 1866 ഇൽ കേരള കത്തോലിക്കാ സഭയുടെ ആദ്യ കന്യാസ്ത്രീ മഠം കർമ്മലീത്ത കോൺഗ്രിഗേഷന് കീഴിൽ സ്ഥാപിക്കപ്പെടുമ്പോൾ പെൺകുട്ടികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസ ഉന്നമനം അവരുടെ പ്രധാന കർത്തവ്യങ്ങളിലൊന്നായി എഴുതിച്ചേർക്കപ്പെടുന്നത് ഈ പശ്ചാത്തലത്തിൽ നിന്ന് കൊണ്ട് കൂടി വേണം വായിക്കാൻ. ചുരുക്കി പറഞ്ഞാൽ കേരളത്തിലെ ആദ്യ തദ്ദേശീയ കന്യാസ്ത്രീ മഠത്തിന്റെ സ്ഥാപനം മുതൽ തന്നെ കന്യാസ്ത്രീകളെ ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നവരായി തന്നെയാണ് സഭാസ്ഥാപകർ മുതൽ വിഭാവനം ചെയ്തിട്ടുള്ളത്. പ്രാർത്ഥനചര്യകളോടൊപ്പം തന്നെ പെൺകുട്ടികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസത്തിനു വേണ്ടി പ്രവർത്തിക്കാനും, വിവാഹപ്രായമെത്താത്ത കുട്ടികൾക്ക് 'നല്ല ശീലങ്ങൾ' കണ്ടു പഠിക്കാൻ വേണ്ടി താമസിക്കാവുന്ന ബോർഡിങ്ങുകൾ നടത്താനും എല്ലാം സാധിക്കുന്നവരായും തന്നെയായാണ് തുടക്കം മുതൽ കന്യാസ്ത്രീകളെ കണ്ടിട്ടുള്ളത്. പത്തൊൻപതാം നൂറ്റാണ്ടിന്റെ അവസാനത്തിലും ഇരുപതാം നൂറ്റാണ്ടിന്റെ ആദ്യത്തിലുമായി വിദ്യാഭ്യാസ രംഗത്ത് കത്തോലിക്കാ സഭ കൂടുതൽ മുന്നേറ്റങ്ങൾ നടത്തിയപ്പോൾ സഭയുടെ സ്കൂളുകളിലെ നിർണ്ണായക സാന്നിധ്യമായിരുന്നു അധ്യാപകരായ തദ്ദേശീയ കോൺഗ്രിഗേഷനുകളിലെ കന്യാസ്ത്രീമാർ. ഇന്നും കേരളത്തിൽ കോൺവെന്റ് സ്കൂളുകൾക്കുള്ള പ്രാധാന്യം തള്ളിക്കളയാൻ കഴിയുന്ന ഒന്നല്ല.

കന്യാസ്ത്രീ എന്ന സ്വത്വത്തെ അതുകൊണ്ടു തന്നെ കേരളത്തിന്റെ തൊഴിൽ ഭൂപടത്തിൽ നിന്ന് മാറ്റി നിർത്താൻ സാധിക്കില്ല. കേരളത്തിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ പ്രധാനപ്പെട്ട ഒരുപാടു സ്ഥാപനങ്ങളുടെ നടത്തിപ്പുകാർ കൂടിയാണ് കന്യാസ്ത്രീകൾ. ഒരുപക്ഷെ വിവാദങ്ങളിലൂടെ മാത്രം പൊതു വ്യവഹാരങ്ങളിൽ രേഖപെടുത്തപ്പെട്ടിട്ടുള്ള കന്യാസ്ത്രീകൾ മലയാളിയുടെ കാഴ്ചകളുടെ പരിമിതികളെ കൂടിയാവാം നമുക്കു തുറന്നു കട്ടി തരുന്നത്. 150 ലേറെ വർഷങ്ങളിലേറെയായി വ്യത്യസ്ത തൊഴിൽ മേഖലകളിലൂടെ കേരളത്തിന്റെ പൊതു ഇടങ്ങളിൽ നിറഞ്ഞു നിൽക്കുന്ന സ്ത്രീകളായിട്ടു കൂടിയും മുഖ്യധാരാ സാംസ്കാരിക ചർച്ചകളിൽ ചൂഷിതരായി മാത്രം ഇവർ അടയാളപ്പെടുത്തപ്പെടുന്നത് സ്വത്വനിർമിതി പ്രക്രിയകളുടെ വൈവിധ്യങ്ങളെ ഉൾകൊള്ളാൻ കെൽപ്പുള്ള കാഴ്ച്ചപ്പാടുകളുടെ അഭാവം മൂലമായിരിക്കാം ഒരുപക്ഷെ.

പെൺപക്ഷം

അജിത കെ.

കേരളത്തിലെ തെക്കൻ തീരപ്രദേശത്ത് പ്രമുഖ മൽസ്യബന്ധന മേഖലയായ വിഴിഞ്ഞം കുറച്ചു മാസങ്ങളായി മൽസ്യത്തൊഴിലാളി കളുടെ ജീവന്മരണ സമരത്തിന്റെ വേദിയായി മാറിയിരിക്കുന്നു. മൽസ്യത്തൊഴിലാളി ഗ്രാമമായ ആ മേഖലയിലെ സ്ഥലം വൻതോതിൽ ഏറ്റെടുത്ത് മൽസ്യബന്ധനത്തിൽ മാത്രം ആശ്രയിച്ച് ജീവിക്കുന്ന ഒരു വലിയ വിഭാഗം ജനങ്ങളെ കുടിയൊഴിപ്പിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണ് കേരളസർക്കാർ. ആരാണീ നടപടികളുടെ ഗുണഭോക്താവ്?

വിഴിഞ്ഞം സമരവും സഖിയും

ഇന്ത്യയിലെ വിമാനത്താവളങ്ങൾ, റെയിൽവെ തുടങ്ങിയ ഗതാഗത ശൃംഖലകൾഏതാണ്ട് പൂർണമായും പിടിച്ചടക്കിയ കോർപറേറ്റ് ഭീമൻ അദാനി. ഇതിന്റെയൊക്കെ മാസങ്ങൾക്ക് മുമ്പ് കേരളത്തിന്റെ ഭൂപടംതന്നെ രണ്ടായി വിഭജിക്കുന്ന, കേരളത്തിന്റെ ആവാസവ്യവസ്ഥയെ ആകെ അട്ടിമറിയ്ക്കുന്ന കെ റെയിൽ പദ്ധതിക്കുവേണ്ടിസർക്കാറും അതിനെതിരായി സാധാരണ ജനങ്ങളും തമ്മിൽ നടന്ന മറ്റൊരു ജീവന്മരണ സമരവേദിയായിരുന്നു കേരളം.

ഇത്തരം വികസന സങ്കല്പങ്ങൾ, വികസനത്തിനുവേണ്ടി വികസനം എന്ന മാതൃക ജനവിരുദ്ധമാണെന്നും വികസനം ജനങ്ങൾക്കുവേണ്ടി എന്ന സങ്കല്പമാണ് കേരളത്തിന് വേണ്ടതെന്നും സ്വാശ്രയത്വം, സ്വയംപര്യാപ്തത എന്ന മു

ദ്രാവാക്യങ്ങളാണ് വികസന സങ്കല്പമായി ഉയർത്തിപ്പിടിക്കേണ്ടതെന്നും നമുക്ക് ദിഗംബങ്ങൾ മുഴങ്ങുന്ന ശബ്ദത്തിൽ വിളിച്ചു പറയേണ്ട കാലം അതിക്രമിച്ചിരിക്കുന്നു.

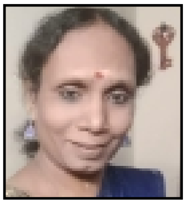
മുകളിൽ കൊടുത്തത് പക്ഷെ മുഖ്യധാരാ വികസനസങ്കല്പങ്ങൾക്ക് ബദലാണ്. മഹാത്മാഗാന്ധി യുടെ ഗ്രാമസ്വരാജ് എന്ന വികസനസങ്കല്പത്തോട് സാമ്യതയുള്ള ഒരു സമീപനമാണ് ഇതെങ്കിലും ഇന്ത്യയിലിന്ന് നടപ്പിലാകുന്നത് കോർപറേററുകൾക്കുവേണ്ടിയുള്ള വികസന സങ്കല്പമാണെന്നതാണ് യാഥാർഥ്യം.

അതിനിടയ്ക്ക് ചില മാധ്യമങ്ങൾ ഇരുപത്തഞ്ചു വർഷങ്ങളായി കേരളത്തിൽ ഫെമിനിസ്റ്റ് പ്രസ്ഥാനത്തിനുവേണ്ടി സ്തുത്യർഹമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ കാഴ്ചവെച്ച സഖി വിമെൻസ് റിസോഴ്സ് സെന്റിന്റെ പ്രമുഖ നേതാവായ ഏലിയാമ്മ വിജയനേയും അവരുടെ ജീവിത പങ്കാളി വിജയനേയും അപകീർത്തിപ്പെടുത്തുന്ന കല്ലുവെച്ച നുണകൾ പ്രചരിപ്പിച്ചു. വിഴിഞ്ഞം സമരത്തിന്റെ പിറകിൽ ചില വിദേശ താല്പര്യങ്ങളാണെന്നും ഈ സമരത്തിന് വിദേശപണം ലഭിക്കുന്നുണ്ടെന്നും ആ പണം സഖി വഴി ശ്രീ. വിജയനിലൂടെയാണ് സമരക്കാർക്ക് കിട്ടുന്നതെന്നും മറ്റും ഒരു അപസപക കഥ അവതരിപ്പിക്കുന്ന നാടകീയതയോടെ ഒന്നു രണ്ടു ചാനലുകൾ അവതരിപ്പിച്ചു. സ്വന്തം ആവാസവ്യവസ്ഥയിൽ നിന്നും വേരോടെ പിഴുതെറിയപ്പെടുന്ന ഒരു ജനതയുടെ സമരത്തെ തകർക്കാൻ ഇപ്രകാരം കോർപറേറ്റ് ഭീമനുവേണ്ടി എന്തു വൃത്തികെട്ട കുതന്ത്രങ്ങളും പ്രയോഗിക്കാൻ മടിയില്ലാത്ത

സ്വന്തം ആവാസവ്യവസ്ഥയിൽ നിന്നും വേരോടെ പിഴുതെറിയപ്പെടുന്ന ഒരു ജനതയുടെ സമരത്തെ തകർക്കാൻ ഇപ്രകാരം കോർപറേറ്റ് ഭീമനുവേണ്ടി എന്തു വൃത്തികെട്ട കുതന്ത്രങ്ങളും പ്രയോഗിക്കാൻ മടിയില്ലാത്ത മാധ്യമ സംസ്ക്കാരത്തെപ്പറ്റി Shame!Shame! എന്നല്ലാതെ എന്തുപറയാൻ.

മാധ്യമ സംസ്ക്കാരത്തെപ്പറ്റി Shame!Shame! എന്നല്ലാതെ എന്തുപറയാൻ. പൊതുവെ മാധ്യമങ്ങൾ ഇത്തരം സ്പോൺസേർഡ് ന്യൂസുകളുടെ വിളനിലമായിരിക്കുന്നു.

എത്രതന്നെ നുണകൾ പ്രചരിപ്പിച്ചാലും, ഓരോ വർഷവും കണക്കുകൾ ഓഡിറ്റ് ചെയ്ത് പരസ്യപ്പെടുത്തുകയും ആധികാരികസ്ഥാപനങ്ങളിൽ കണക്കുകൾ അതാതിന്റെ സമയങ്ങളിൽ കണക്കുകൾ ബോധിപ്പിക്കുകയും ഇന്നുവരെ ഇക്കാര്യത്തിൽ ബോധപൂർവം സുതാര്യത സൂക്ഷിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന സംഘടനയാണ് സഖി. ഈ ദുഷ്പ്രചരണങ്ങൾ വിഴിഞ്ഞം സമരത്തെ ഭിന്നിപ്പിച്ച് തകർക്കാനുദ്ദേശിച്ചുമാത്രം കെട്ടിച്ചമച്ചതാണെന്നും ജനങ്ങൾക്കറിയാം.അതിന് ഒരു വോട്ടുബാങ്കല്ലാത്ത ഒരു സ്ത്രീസംഘടനയെ ബലിയാടാക്കാനുള്ള ഈ നീച പ്രവൃത്തി ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടേണ്ടതുണ്ട്. അന്വേഷി സഖിയോടൊപ്പം ഉറച്ചുനില്ക്കുന്നു.



വർഷ നന്ദിനി
കേരളത്തിലെ ആദ്യത്തെ
ട്രാൻസ് ജൻഡർ
കുടുംബശ്രീ സംരംഭക

കേരളത്തിലെ ആദ്യ ട്രാൻസ്ജെൻഡർ സംരംഭമായ ഒരുമയുടെ അമരക്കാരിയും 2022 ലെ ട്രാൻസ്ജെൻഡർ കലോത്സവത്തിൽ ഏറ്റവും മികച്ച സംരംഭയ്ക്കുള്ള പുരസ്ക്കാരം നേടിയ വർഷ നന്ദിനി സ്വന്തം അനുഭവത്തിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ തൊഴിലനുഭവങ്ങൾ പങ്കു വയ്ക്കുന്നു.

തൊഴിൽ/ ട്രാൻസ്ജെൻഡർ സമൂഹം/ കുടുംബശ്രീ - അനുഭവങ്ങൾ

കേരളത്തിലെ ആദ്യത്തെ ട്രാൻസ് ജൻഡർ കുടുംബശ്രീ സംരംഭത്തിന്റെ അമരക്കാരിയെന്ന നിലയിൽ എന്നെ പരിചയപ്പെടുത്താൻ വളരെ അഭിമാനമുണ്ട് . 2018 മുതൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഈ സംരംഭത്തിന് മുമ്പും പിമ്പുമായി നല്ലതും ചീത്തയുമായ അനുഭവങ്ങളുടെ നീണ്ട കഥയാണ് എനിക്ക് പറയാനുള്ളത്. കുടുംബത്തിലും സമൂഹത്തിലും നിലനില്ക്കാൻ തീരെ ബുദ്ധിമുട്ടാവുമ്പോൾ നാടുവിടുക എന്ന തിരഞ്ഞെടുപ്പ് മാത്രമേ ഞങ്ങളെപ്പോലെയുള്ളവർക്ക് ഉള്ളു. നിർബന്ധിത വസ്ത്രധാരണവും അതല്ലെങ്കിൽ അസഹനീയമായ കളിയാക്കലുകളുമായിരുന്നു കൗമാരക്കാലത്തും പഠന കാലത്തും ഞാനുൾപ്പെടെയുള്ളവർ നേരിടേണ്ടി വന്നത്. അതുപോലെ ഞങ്ങളുടെ അവസ്ഥകളെ മനസ്സിലാക്കാതെ വിവാഹം കഴിക്കുന്നതിനും വല്ലാതെ നിർബന്ധിക്കപ്പെട്ടിരുന്നു. മിക്കവരും വിദ്യാഭ്യാസം പൂർത്തിയാക്കാതെ ആണ് നാട് വിടാൻ

നിർബന്ധിതരാവുന്നത്. മറ്റ് സംസ്ഥാനങ്ങളിലുള്ള ഞങ്ങളുടെ കമ്മ്യൂണിറ്റിയിൽ പോയി സഹജീവികളോടൊപ്പം കിട്ടുന്ന ദിവസ വേതന പണികൾ ചെയ്ത് ജീവിക്കുക എന്നതാണ് ഞങ്ങൾ ചെയ്തു വരുന്നത്. ഞാനും അങ്ങനെ തന്നെയാണ് ജീവിച്ചത്. ലൈംഗീക ന്യൂനപക്ഷങ്ങൾ എന്ന അംഗീകാരമില്ലായ്മയും വിദ്യാഭ്യാസ ന്യൂനതയും സ്ഥിരം തൊഴിൽ എന്ന അവസ്ഥ സ്വപ്നം കാണാൻ പോലും ആവാറില്ല.

2017 ൽ ആണ് ഞാൻ കേരളത്തിലേക്ക് തിരികെ വന്നത്. കേരള ഗവൺമെന്റ് ട്രാൻസ്ജെന്റേഴ്

സിന് അനുകൂലമായ ഒരു സാഹചര്യം ഒരുക്കുന്നു എന്ന പശ്ചാത്തലത്തിലാണ് ഇവിടേക്ക് എത്തുന്നത്. പാലക്കാടാണ് എന്റെ നാടെങ്കിലും കോഴിക്കോടേക്കാണ് മടങ്ങിയെത്തിയത്. ട്രാൻസ്ജെൻഡേഴ്സിനായി പ്രത്യേക കുടുംബശ്രീകൾ രൂപീകരിക്കപ്പെടുന്ന കാലമായിരുന്നു അത്. ഞാനും ഒരു കുടുംബശ്രീ ഗ്രൂപ്പിന്റെ ഭാഗമായി. അവിടുത്തെ ജില്ലാ മിഷന്റെ സഹായത്തോടെ ചെറിയ സംരംഭങ്ങൾ ആരംഭിക്കുന്നതിനുള്ള ധൈര്യം ലഭിച്ചു.കോഴിക്കോട് ജില്ലാ മിഷൻ കോർഡിനേറ്റർ കവിതാ മാധവും രജിത ചേച്ചിയുമായിരുന്നു ഈ ഉദ്യമത്തിൽ ഞങ്ങൾക്ക് ധൈര്യം പകർന്ന് മുന്നോട്ട് കൊണ്ട് പോയിരുന്നത്. ജ്യൂസ് കടയായിരുന്നു ആദ്യത്തെ ഞങ്ങളുടെ പരീക്ഷണം. ഞങ്ങൾ 3 – 4 പേർ ഈ സംരംഭത്തിൽ ഒരുമിച്ചു നിന്നു. ജില്ലാ മേളകളിലുമൊക്കെ താല്ക്കാലിക ജ്യൂസ് കൗണ്ടറുകൾ നടത്തിയത് വലിയ അനുഭവമായിരുന്നു. ഡൽഹിയിൽ കേന്ദ്ര സർക്കാർ നടത്തിയ മേളകളിലും ജ്യൂസ് കൗണ്ടറുകൾ ഞങ്ങൾ നടത്തിയിട്ടുണ്ട്.

സംരംഭം നടത്തുന്നതിനായി സാമ്പത്തിക സഹായവും തിരിച്ചറിയൽ കാർഡും ലഭിക്കണമെന്നുണ്ടെങ്കിൽ സ്വന്തം ജില്ലയിൽ നിന്നാകണം എന്നതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ 2018ൽ എന്റെ നാടായ പാലക്കാടെത്തി ഒരുമ എന്ന സെപ്ഷ്യൽ അയൽകൂട്ടത്തിന്റെ ഭാഗമായി. ഞങ്ങൾ 10 പേർ ഒരുമിച്ച് ആയിരുന്നു അത് തുടങ്ങിയത്. അതിന്റെ പ്രധാന ആൾ പെട്ടന്ന് മരണപ്പെട്ടെങ്കിലും 8 പേർ ചേർന്നാണ് സംരംഭം തുടങ്ങുന്നതിനായി ധൈര്യം കാണിച്ചത്. ജില്ലാ പഞ്ചായത്തിന്റേയും സാമൂഹിക നീതി വകുപ്പിന്റേയും കുടുംബശ്രീയുടേയും സഹായത്തോടെ ആണ് ഈ സംരംഭം ആരംഭിച്ചത്. ജില്ലാ പഞ്ചായത്തിൽ നിന്ന് 5 ലക്ഷം രൂപ സാമ്പത്തിക സഹായം ഇതിനായി ലഭിച്ചു. പാലക്കാട് സിവിൽ സ്റ്റേഷന് താഴെയാണ് ഈ ക്യാൻറീൻ ആരംഭിച്ചത്.

പ്രഭാത ഭക്ഷണം, ചായ, കടി, ഊണ് എന്നിവയാണ് ഇവിടെ ലഭിക്കുന്നത്. ഈ സംരംഭം തുടങ്ങി അധികം താമസിയാതെ തന്നെ കോവിഡ് മഹാമാരി ലോകം മുഴുവൻ സ്തംഭിപ്പിച്ചല്ലോ. ഞങ്ങളുടെ ക്യാന്റീനും ഒരു പാട് നാൾ അടച്ചിടേണ്ടി വന്നു.

കോവിഡ് സമയത്ത് ഞങ്ങളുടെ സ്ഥാപനത്തിനു സമീപമുള്ള വിശ്വാസ് എന്ന സന്നദ്ധ സംഘടനയുടെ സഹായത്തോടെ 200 പൊതിച്ചോറുകൾ എല്ലാ ദിവസവും വിതരണം ചെയ്യുന്നതിനായി ഞങ്ങൾക്ക് അവസരം ലഭിച്ചു. കോവിഡിന്റെ തീവ്ര വ്യാപനത്തിന് ശേഷം വീണ്ടും തുറക്കാൻ ഞങ്ങൾ നന്നേ ബുദ്ധിമുട്ടി. മനോരമ ഞങ്ങളുടെ ഈ ദുരവസ്ഥ അറിഞ്ഞ സാഹചര്യത്തിൽ മുതലമട ചാരിറ്റബിൾ ട്രസ്റ്റിനെ ബന്ധപ്പെടുകയും അവിടുത്തെ ശ്രീ സുനിൽദാസ് സ്വാമി ഞങ്ങൾക്ക് ഒരു മാസത്തെ ചലചരക്ക് സാധനങ്ങൾ എത്തിച്ചു തരികയും ചെയ്

തു. വീണ്ടും ക്യാന്റീൻ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ആരംഭിക്കുവാൻ അവർ നല്കിയ സഹായം വളരെ വലുതാണ്. സിവിൽ സ്റ്റേഷൻ ക്യാൻറീനായതിനാൽ സ്റ്റാഫുകൾക്ക് സബ്സിഡി റേറ്റിൽ 40 രൂപയും മറ്റുള്ളവർക്ക് 50 രൂപയുമാണ് ഊണിനു വില. അനുദിനം വർദ്ധിക്കുന്ന സാധന വിലയും ഊണിന്റെ വിലയുമായി ഒട്ടും പൊരുത്തപ്പെട്ടു പോകുന്നുണ്ടായിരുന്നില്ല. പിഡബ്ള്യുഡി യുമായാണ് കെട്ടിടത്തിന്റെ കരാർ . 4200 രൂപ പ്രതിമാസം വാടകയായി നല്കണം. അതിനു പുറമേ വെള്ളം, വൈദ്യുതി തുടങ്ങിയവയുടെ ചെലവും അടയ്ക്കണം. 40 – 45 ഊണാണ് ദിവസവും പോകുന്നത്. അതോടൊപ്പം കുറച്ച് ചായയും വടയും. തീരെ പിടിച്ചു നില്ക്കാനാവാതായപ്പോൾ ഞങ്ങൾ ജീവനക്കാർക്ക് 50 രൂപയും മറ്റുള്ളവർക്ക് 60 ഉം ആക്കി. യതു കൊണ്ട് ഞങ്ങളുടെ ക്യാൻറീനിലേക്ക് കയറാത്ത ഒരു പാട് ഉദ്യോഗസ്ഥരും പൊതുജനങ്ങളും ഉണ്ട്. കോവിഡ് സമയത്ത് കടബാദ്ധ്യത നന്നായി വർദ്ധിച്ചു. ഞങ്ങൾ മൂന്നു പേരാണ് ഇപ്പോൾ ക്യാൻറീനിൽ പണി എടുക്കുന്നത്. 500 രൂപ ദിവസവും ഞങ്ങൾ കൂലിയായി എടുക്കുകയും ബാക്കി കടം വീട്ടാനും സാധനങ്ങൾ വാങ്ങാനുമായി ഉപയോഗിക്കുകയാണ് ചെയ്യുന്നത്. കടയ്ക്ക് സ്ഥലപരിമിതി ഉള്ളതു കാരണം മറ്റു പരീക്ഷണങ്ങളൊന്നും നടത്താനായി സാധ്യമാവുന്നില്ല. ചുറ്റും ധാരാളം കടകളുള്ളതും പരിമിതിയാണ്. 3 മണി കഴിഞ്ഞാൽ അങ്ങോട്ടേയ്ക്ക് ആരും വരാറില്ല . എങ്കിലും ഇനിയും ഞങ്ങൾ പട്ടിണി കിടക്കില്ല എന്നുറപ്പുണ്ട്. വഴിയോരത്ത് തട്ട് കട നടത്തിയാണെങ്കിലും ഞങ്ങൾക്ക് ജീവിക്കാം എന്ന ധൈര്യമുണ്ട്.

പലർക്കും ഇതിഷ്ടപ്പെട്ടിട്ടില്ല എങ്കിലും ഞങ്ങൾക്ക് മറ്റ് നിവൃത്തിയില്ലാതായി. ഒന്നര വർഷത്തെ വാടക കുടിശ്ശികയായി നില്ക്കുകയാണ്. കോവിഡിന്റെ ആഘാതം കണക്കിലെടുത്തു കൊണ്ട് ഇത് ഇളവ് ചെയ്ത് നല്കാനായി മുഖ്യമന്ത്രിയ്ക്കും സാമൂഹിക നീതി വകുപ്പിനുമൊക്കെ ഞങ്ങൾ കത്തയച്ചിട്ടുണ്ട്.

ഒരു പാട് പരിമിതികളും വെല്ലുവിളികളും ദൈനം ദിനം ഞങ്ങൾ നേരിടുന്നുണ്ടെങ്കിലും സ്വയം തൊഴിൽ ചെയ്ത് ജീവിക്കാനുള്ള താല്പര്യവും ധൈര്യവും പ്രാപ്തിയും ഉണ്ടായി എന്നതാണ് ഈ പരീക്ഷണത്തിലൂടെ എനിക്കും ടീമിനുമുണ്ടായ വലിയ മെച്ചം. ട്രാൻസ് ജെൻഡേഴ്സ് നടത്തുന്നതാ സർക്കാർ വാടകയ്ക്ക് എന്തെങ്കിലും പരിഹാരം കണ്ടെത്തുമെന്ന പ്രതീക്ഷയിലാണ് ഞങ്ങൾ.

അതിനിടയിലാണ് കോവിഡ് കാരണം മുടങ്ങി കിടന്ന സംസ്ഥാന ട്രാൻസ്ജെൻഡർ കലോത്സവം – വർണ്ണപകിട്ട് പുനരാരംഭിച്ചത്. ഈ കലോത്സവത്തിൽ പാലക്കാട് ജില്ലയ്ക്ക് മൂന്നാം സ്ഥാനം ലഭിച്ചു. ഏറ്റവും സന്തോഷകരമായ വാർത്ത എനിക്ക് മികച്ച സംരംഭകയ്ക്കുള്ള സംസ്ഥാന അവാർഡ് ലഭിച്ചു എന്നുള്ളതാണ്. കഠിനാദ്ധ്വാനത്തിന് ദൈവം തന്ന വരദാനമായാണ് ഞാനിതിനെ കാണുന്നത്. ഇതിന് മുമ്പ് 2020ൽ ഏകതാ ചാരിറ്റബിൾ സൊസൈറ്റിയുടെ മികച്ച ട്രാൻസ് ജെൻഡേഴ്സ് ഉന്നമനത്തിനായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന

വർക്കുള്ള അവാർഡ് ലഭിച്ചെങ്കിലും സംസ്ഥാന അവാർഡ് വലിയ പദവിയായാണ് ഞാൻ കാണുന്നത്. ഞങ്ങളെ അംഗീകരിക്കുകയും ഞങ്ങളുടെ നിലനില്പ്പിനായി ധാരാളം പ്രവർത്തനങ്ങൾ ആവി

ഷ്ക്കരിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന കേരള സർക്കാരിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ വലിയ പ്രതീക്ഷയുണ്ട്. ഇതിനിടയിലും ഞങ്ങൾ നേരിടുന്ന പല വെല്ലുവിളികളുമുണ്ട്. സ്ഥിരമായി തൊഴിൽ എന്നത് മിക്ക ട്രാൻസ്ജെൻഡേഴ്സിന്റെയും പ്രധാന പ്രശ്നമാണ്. വിദ്യാഭ്യാസം പൂർത്തികരിക്കാനാവാത്തതും കുടുംബത്തിലും സമൂഹത്തിലും അംഗീകരിക്കപ്പെടാത്തതും ഭാവി ഒരു ചോദ്യചിഹ്നമായി തന്നെ നിലനിർത്തുന്നു. വിദ്യാഭ്യാസത്തിനുള്ള പ്രോത്സാഹനവും അതിനനുസരിച്ചുള്ള തൊഴിലും ഞങ്ങളുടെ സ്വപ്നമാണ്. തൊഴിലിനെ കുറിച്ചും സ്വയം പര്യാപ്തതയെ കുറിച്ചും പൊതു സമൂഹം അധികം ശ്രദ്ധ ചെലുത്താത്തത് കൊണ്ടാണല്ലോ മറ്റ് രീതികളിലേക്ക് പോവാൻ നിർബന്ധിതരാവുന്നത്. മുഖ്യധാരയ്ക്കും പോലീസിനുമൊക്കെ പലപ്പോഴും ഞങ്ങളോട് പുച്ഛമാണ്. കച്ചവടം നടത്തിയും തുന്നൽ പണി ചെയ്തും ലോട്ടറി വിറ്റുമൊക്കെയാണ് ഞങ്ങളുടെ കമ്മ്യൂണിറ്റിയിലുള്ളവർ ജീവിക്കുന്നത്. 2-3 സംരംഭങ്ങൾ നടത്തുന്നവരുണ്ട്. ഞങ്ങളുടെ വിദ്യാഭ്യാസവും വൈദഗ്ദ്ധ്യവും താല്പര്യവും അനുസരിച്ച് തൊഴിൽ സാദ്ധ്യതകൾ കണ്ടത്തേണ്ട തുണ്ട്.

ഞാനിപ്പോൾ പ്രീഡിഗ്രി തുല്യതാ പരീക്ഷയ്ക്ക് പഠിക്കുന്നു. ഞായറാഴ്ച്ചകളിൽ ക്ലാസ്സിന് പോയാണ് പഠിക്കുന്നത്. ഞാനുൾപ്പെടെയുള്ള പല ട്രാൻസ്ജെൻഡർ സ്വത്വമുള്ളവരും ആത്മഹത്യയുടെയും ശാരീരിക ചൂഷണങ്ങളുടേയും അനുഭവങ്ങളെ അതിജീവിച്ചവരാണ്. ധാരാളം ഉപദ്രവങ്ങളും ശല്യങ്ങളും ഒക്കെ സഹിക്കേണ്ടി വന്നിട്ടുണ്ട്. ഞങ്ങൾ നേരിടുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ തുറന്നു പറയാൻ പലപ്പോഴും അവസരങ്ങൾ ലഭിക്കാതെ പോവും. സർക്കാർ ഒരു പരിധി വരെ ഞങ്ങൾക്ക് ആശ്വാസമാണ്. ചിന്നി ചിതറാതെ ഒരുമിച്ച് നിന്നാൽ പല കാര്യങ്ങളും നേടാനാവുമെന്ന് ഞാൻ വിശ്വസിക്കുന്നു. കലാ-കായിക മേഖലകളിൽ താല്പര്യമുള്ള ഒരു പാട് പേരുണ്ട്. ഞാനുമൊരു നാടക പ്രവർത്തകയാണ്. ഒഴിവുള്ളപ്പോൾ എല്ലാം നാടകം ചെയ്യാനായി പോവാറുണ്ട്. അതിനുള്ള സാമൂഹ്യ സാംസ്കാരിക ഇടവും അവസരങ്ങളും ഉണ്ടായാൽ ഒരുപാട് പേരെ പിന്തുണയ്ക്കാൻ ആവും.

സ്വന്തമായി ഭൂമിയും വീടും ഞങ്ങളുടെ വലിയ ആഗ്രഹമാണ്. സർക്കാർ പദ്ധതികളിൽ ട്രാൻസ്ജെൻ ഡേഴ്സിനുള്ള പ്രത്യേക സംവരണം ഉണ്ടാവണം. വാടകയ്ക്ക് വീട് ലഭിയ്ക്കുവാൻ പോലും വലിയ ബുദ്ധിമുട്ടാണ്. ട്രാൻസ്ജെൻ സേഴ്സ് ആണ് എന്നറിഞ്ഞു കഴിഞ്ഞാൽ പല ഉടമകളും അവരുടെ വീടുകൾ നല്കാൻ വിസമ്മതിക്കും. പലപ്പോഴും മറ്റ് പലരിലൂടെയുമാണ് താമസ സൗകര്യം ശരിയാക്കുന്നത്. സർക്കാർ അടിയന്തിരമായി

പരിഗണിക്കേണ്ട വിഷയമാണിത്.

എനിക്ക് അമ്മ മാത്രമേയുള്ളൂ. കൂലി പണി എടുത്താണ് അമ്മ എന്നെ വളർത്തിയത്. എന്നെ പൂർണ്ണമായി അറിയുകയും അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്തിരുന്നു അമ്മ. ഇപ്പോൾ അമ്മയ്ക്ക് 75 വയസ്സുണ്ട്. അമ്മയെ നന്നായി നോക്കണം എന്നതാണ് എന്റെ ആഗ്രഹം. ഇതോടൊപ്പം ട്രാൻസ്ജെൻഡർ സമൂഹങ്ങളെ യോജിപ്പിച്ച് നിർത്തുന്ന പരിവാറിന്റെ ഭാഗമാണ് ഞാൻ . ഞങ്ങൾക്ക് ഓരോ ജില്ലയിലും കൂട്ടായ്മകളുണ്ട്. പാലക്കാട് ജില്ലയിലെ മക്കൾക്കെല്ലാം അമ്മയാണ് ഞാൻ. എന്റെ മക്കളിൽ പലർക്കും മക്കളുണ്ട്. അങ്ങനെ ഞാൻ ഒരുപാടു പേരുടെ അമ്മയും അമ്മൂമ്മയുമാണ്. വളരെ സന്തോഷം നല്കുന്ന ജീവിതാവസ്ഥ ണിത്. സമൂഹത്തിലെ മുഖ്യധാരയിൽ മറ്റെല്ലാവരെയും പോ

ചർച്ചാവിഷയം

ഹമീദ സീ. കെ.
അധ്യാപിക
സ്ത്രീ പഠന വിഭാഗം,
കോഴിക്കോട് സർവകലാശാല

മത്സ്യബന്ധനസമൂഹങ്ങളിലെ സ്ത്രീകളുടെ അരികുവൽക്കരണം, തൊഴിൽ, ഉപജീവനം

ഒരു അവലോകനം

മത്സ്യോൽപാദന കയറ്റുമതിരംഗത്ത് ഇന്ത്യയുടെ സ്ഥാനം നാലാമതാണ്. കുറഞ്ഞ വിലയിൽ ഗുണമേന്മയുള്ള പോഷകഗുണമുള്ള ഭക്ഷ്യവിഭവം എന്ന നിലയിൽ ജനപ്രിയവും കൂടുതൽ ആളുകൾ ഭക്ഷിക്കുന്നതുമായ ഒരു വിഭവമാണ് മത്സ്യം. രാജ്യത്തിൻറെ കിഴക്കും പടിഞ്ഞാറും തെക്കും കടലുകളാൽ ചുറ്റപ്പെട്ട രാജ്യം എന്ന നിലക്ക് മത്സ്യബന്ധനത്തിന് അനുയോജ്യമായതും സമൃദ്ധവും വ്യാപ്തി ഏറിയതും ആയ തീരദേശങ്ങളും ഇന്ത്യയുടെ വിഭവ ശേഷിയിൽ ഒഴിച്ചുകൂടാൻ ആകാത്ത ഒരു ഘടകമാണ്. അതിനാൽ തന്നെ തീരപ്രദേശ മത്സ്യബന്ധന ഗ്രാമങ്ങളും അവിടെയുള്ള ജനങ്ങളുടെ ജീവിതത്തെ മനസ്സിലാക്കുകയെന്നതും പ്രധാനമാണ്. ഇന്ത്യയുടെ ഭക്ഷ്യസുരക്ഷയിൽ പ്രധാന പങ്കു വഹിക്കുന്ന മത്സ്യബന്ധന മേഖലയിലെ സ്ത്രീകളു

ടെ ജീവിത അതിജീവന അനുഭവങ്ങളെ മനസ്സിലാക്കുകയും അവലോകനം ചെയ്യുകയുമാണ് ഈ ലേഖനത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യം.

മറ്റുപരമ്പരാഗത തൊഴിൽ മേഖലകളിലെ സ്ത്രീ പ്രാതിനിധ്യത്തെയും അധ്വാനത്തെയും തട്ടിച്ചുനോക്കുമ്പോൾ കൂടുതൽ അധ്വാനമുള്ളതും സമയം ആവശ്യപ്പെടുന്നതുമായ തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന വിഭാഗമാണ് മത്സ്യബന്ധന മേഖലയിലെ സ്ത്രീകൾ എന്ന് തന്നെ പറയേണ്ടിവരും. എങ്കിലും പുരുഷാധ്വാനത്തിന് നൽകുന്ന അമിത പ്രാധാന്യമാകാം സ്ത്രീകൾ എടുക്കുന്ന അദ്ധ്വാനം അദൃശ്യമാകുന്നതും സമൂഹത്തിൽ പഠനങ്ങൾക്ക് വിധേയമാകാതെ പോകുന്നതും.

ധിക്കുകയുള്ളൂ എന്ന് പറയുന്നുണ്ട്.

പിന്നീട് ഫെമിനിസ്റ്റ് വിമർശകർ ഇതിനെ വിമർശിക്കുകയും സ്ത്രീകൾ പ്രത്യേകിച്ച് ഏഷ്യൻ സ്ത്രീകൾ മൺപാത്ര നിർമ്മാണം, നെയ്ത്ത്, കൃഷി തുടങ്ങിയ ഗാർഹിക ഉൽപാദന മേഖലയിൽ ഉത്പാദനപ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഭാഗമായിരുന്നു എന്നും ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നുണ്ട്.

സ്ത്രീകളുടെ ഉത്പാദന പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ കർത്തവ്യം നിരാകരിക്കുന്ന അക്കാദമിക സൃഷ്ടികൾ പോലെ തന്നെ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടേണ്ട ഒന്ന് തന്നെയാണ് മത്സ്യബന്ധന മേഖലകളിൽ ജീവിക്കുന്ന സമൂഹങ്ങളുടെ ചരിത്രം പോലും അവഗണിച്ചിരുന്ന സാമൂഹികശാസ്ത്രമേഖല. എവിടെ

പുരുഷാധിപത്യ സാമൂഹ്യ സങ്കല്പത്തിൽ സ്ത്രീയുടെ സ്ഥാനം ഗാർഹിക മേഖലയാണെന്നും പ്രത്യുൽപാദനമാണ് സ്ത്രീയുടെ പ്രധാന ജോലി എന്നും മറ്റുമുള്ള ധാരണകൾ നിലനിൽക്കുന്നു. അവിടെ അന്നദാതാവ് പുരുഷനാണ്. ഫെഡറിക് ഏംഗൽസ് എഴുതിയ 'കുടുംബം, സ്വകാര്യ സ്വത്ത്, ഭരണം കൂടം' എന്ന പുസ്തകത്തിൽ സ്ത്രീകൾ ഉത്പാദന പ്രവർത്തന രംഗത്തേക്ക് കടന്നുവന്നാൽ മാത്രമേ അവരനുഭവിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന ചരിത്രപരമായ അടിമത്വത്തിൽ നിന്നും രക്ഷനേടാൻ സാ

യും എഴുതപ്പെടേണ്ട വിഭാഗമായി അടുത്തകാലത്തൊന്നും അംഗീകരിക്കപ്പെടാതെ കിടന്ന സമൂഹം കൂടിയാണ് മത്സ്യബന്ധന മേഖലയിലെ സമൂഹം.

അതുകൊണ്ടുതന്നെ മത്സ്യബന്ധന മേഖലയിലെ സ്ത്രീകൾ ഇന്ന് അനുഭവിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ ആ സമൂഹം നേരിട്ടുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന മൊത്തം പ്രശ്നങ്ങളിൽ നിന്നും മാറ്റി നിർത്താൻ ആകുന്നതല്ല. 1970കളുടെ അവസാനവും 80കളുടെ തുടക്കവും മത്സ്യബന്ധനക്കാർ ഉയർത്തി

യിരുന്ന സമരങ്ങളാൽ സജീവമായിരുന്നു. മത്സ്യബന്ധന മേഖലയിലെ വിഭാഗം എന്ന നിലയിൽ ആകെക്കൂടി അവർ അനുഭവിക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങളെ ഉയർത്തി കാണിക്കുവാൻ ഇത്തരം സമരങ്ങൾക്ക് കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. ചുരുക്കം ചില സമരങ്ങൾ ഒഴിച്ചാൽ മത്സ്യബന്ധന മേഖലയിൽ സ്ത്രീകൾ അനുഭവിച്ചു കൊണ്ടിരിക്കുന്ന പ്രത്യേക പ്രശ്നങ്ങളെ മനസ്സിലാക്കുവാനോ അതിനെ ഉയർത്തി കാണിക്കുന്ന സമരങ്ങളോ പഠനങ്ങളോ തന്നെ ഇനിയും നടന്നിട്ടില്ല എന്ന് തന്നെ പറയേണ്ടിവരും. മത്സ്യബന്ധന മേഖലക്ക് പുറത്ത് താമസിച്ചിരുന്നവർ ഈ മേഖലയിലുള്ളവരെ അറിവില്ലാത്തവരും സംസ്കാരം ഇല്ലാത്തവരും ആയിട്ടാണ് കണ്ടിരുന്നത്. ഈ ഒരു കാഴ്ചപ്പാടിന് കേരളത്തിൽ നിലനിന്നിരുന്ന ജാതി വ്യവസ്ഥയുമായി ബന്ധമുണ്ട്. ജാതി സമൂഹം മത്സ്യ ബന്ധന സമൂഹങ്ങളെ കണ്ടിരുന്നത് അയിത്ത ജാതിക്കാരായിട്ടായിരുന്നു. കേരളത്തിലെ മത്സ്യബന്ധന മേഖലയിൽ ജീവിക്കുന്നവർ മുക്കുവർ, അരയർ, നുളയർ, വാലൻ, മുകയർ, മരക്കാർ എന്നീ വ്യത്യസ്ത വിഭാഗങ്ങളിൽ പെടുന്നവരാണ്. ഇതിൽ തന്നെ മതവിശ്വാസത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ മുക്കുവർ ലത്തീൻ ക്രിസ്ത്യൻ വിഭാഗത്തിലും, തെക്കൻ തിരുവിതാംകൂറിലെ മരക്കാരും മലബാർ തീരദേശങ്ങളിലെ മാപ്പിള മത്സ്യബന്ധനക്കാർ ഇസ്ലാം മത വിഭാഗത്തിലും പെടുന്നു.

പരമ്പരാഗത മത്സ്യബന്ധന സമൂഹം കടലിനെക്കുറിച്ചും കാലാവസ്ഥയെ കുറിച്ചും ജലജീവിലോകത്തെക്കുറിച്ചും ഉള്ള അറിവുകൾ കൊണ്ടും സമ്പന്നമാണ്. കടൽ അവർക്ക് ഉപജീവനവും ആവാസവ്യവസ്ഥിതിയും ആണ്. അതിനാൽ തന്നെ കടലിലെ മത്സ്യങ്ങളോടും മറ്റു ജീവിവർഗങ്ങളോടും കരുതലോടും കൂടിയാണ് അവർ പെരുമാറിയിരുന്നത്. മത്സ്യബന്ധന സമൂഹം കടലിന്റെയും ആവാസവ്യവസ്ഥയുടെയും സുസ്ഥിരതയിലും വിശ്വസിച്ചിരുന്നുവെന്ന് കേരളത്തിന്റെ വിവിധ ഇടങ്ങളിൽ നടത്തിയ ഫീൽഡ് പഠന അനുഭവത്തിൽ നിന്നും മനസ്സിലാക്കിയിട്ടുണ്ട്.

വ്യത്യസ്തങ്ങളായ വികസന പദ്ധതികൾ, തീരദേശ സംരക്ഷണ നിയമങ്ങൾ, കാലാവസ്ഥ വ്യതിയാനം, മത്സ്യബന്ധന മേഖലയിലേക്കുള്ള വിദേശ കപ്പലുകളുടെ കടന്നുവരവ്, ട്രോളിംഗ് നിയമങ്ങൾ, മത്സ്യബന്ധന മേഖലയുടെ വ്യവസായവൽക്കരണം, നവ ഉദാരീകരണം, ആഗോളവൽക്കരണം, ഡിമോണിറ്റൈസേഷൻ പല കാലങ്ങളായുള്ള കോളറ, വസൂരി, കോവിഡ് തുടങ്ങിയ പകർച്ചവ്യാധികൾ തുടങ്ങിയവ മത്സ്യത്തൊഴിലാളി വിഭാഗങ്ങളുടെ ജീവനും സ്വത്തിനും ഉപജീവനത്തിനും ഉയർത്തുന്ന വെല്ലുവിളികൾ ചെറുതല്ല.

മത്സ്യബന്ധനം അനുകൂല കാലഘട്ടത്തെ ആശ്രയിച്ചുള്ളതായതുകൊണ്ട് തന്നെ ഉപജീവനമാർഗത്തിനായി സ്ത്രീകളും പുരുഷന്മാരും ഒരുമിച്ച് അധ്വാനിക്കേണ്ടതായി വന്നു. ഏറെനേരം കടലിൽ പോയി കാറ്റിനോടും തിരമാലകളോടും സാഹസികമായി മല്ലിട്ട് തീരത്തെത്തുന്ന മത്സ്യങ്ങൾ അതിവേഗം ചീഞ്ഞു പോകുന്നതിന് മുമ്പ് തന്നെ സമീപപ്രദേശങ്ങളിലും ഉൾനാടുകളിലും കൊണ്ടുപോയി വിറ്റിരുന്നത് സ്ത്രീകൾ ആയിരുന്നു. ഗാർഹിക വേലകൾക്ക് പുറമെ ബാക്കി വരുന്ന മത്സ്യങ്ങൾ ഉണക്കിയും ചുണ്ണാമ്പ് അല്ലെങ്കിൽ കുമ്മായം തുടങ്ങിയവ നിർമ്മിക്കുന്നതിനു ആവശ്യമായ കക്കത്തോടുകൾ പെറുക്കിയും കടലോരപാറകളിൽ നി

ന്നും കക്കകളും കല്ലുപ്പുകളും ശേഖരിച്ചും ഉപ്പു നിർമ്മാണത്തിനായി സഹായിച്ചും ഉണക്കമീൻ സൂക്ഷിക്കുന്നതിനും വ്യാപാര ആവശ്യങ്ങൾക്ക് വേണ്ടി ഉപയോഗിക്കുന്നതുമായ പനയോല കൊണ്ടുണ്ടാക്കിയ ചമ്പ കെട്ടിയും ഓലമടഞ്ഞും കുടിൽ വ്യവസായങ്ങൾ ആയ പലഹാരം നിർമ്മാണം, അച്ചാർനിർമ്മാണം തുടങ്ങിയ പരിപാടികളിൽ ഏർപ്പെട്ടും, കുടുംബത്തെയും കുട്ടികളെയും പോറ്റാൻ വിദേശത്തും, മറ്റു വീടുകളിലും വീട്ടുവേലകൾ ചെയ്തുമാണിവർ ഉപജീവനത്തിനായി പൊരുതിയിരുന്നത്.

കുറഞ്ഞ വിദ്യാഭ്യാസമുള്ളവരും തീർത്തും നിരക്ഷരരായവരുമായ ഈ മേഖലയിലെ സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽ പല മാറ്റങ്ങൾക്കും പലപ്പോഴും തൊഴിൽ നഷ്ടത്തിനും പലതരത്തിലുള്ള വെല്ലുവിളികൾക്കും ചരിത്രപരമായി വിധേയമായിട്ടുണ്ട്. തിരുവിതാംകൂർ രാജഭരണകാലത്ത് കോളറയും വസൂരിയും പല കാലഘട്ടങ്ങളിലും പൊട്ടിപ്പുറപ്പെട്ട സമയങ്ങളിലെല്ലാം തന്നെ മത്സ്യവില്പന സ്ത്രീകൾ ചന്തകളിൽ നിന്നും നിഷ്ഠൂരമായി ഓടിക്കപ്പെട്ടിരുന്നു.

പകർച്ചവ്യാധികൾ പടർത്തുന്നവരായും ദുർഗന്ധവാഹിനികളായി ഭരണകൂടവും സവർണ ജാതിക്കാരും അവരെ കുറ്റപ്പെടുത്തുകയും മത്സ്യ വില്പനയിൽ നിന്ന് സ്ത്രീകൾ മാറിനിൽക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെടുകയും ചെയ്തിരുന്നു. ജാതിവ്യവസ്ഥയിൽ നിന്നും സമുദായങ്ങൾ ഉൽഭവിക്കുന്ന കാലഘട്ടം കൂടിയായിരുന്നു ഇത്. ഇതിന്റെ ഫലമായി അരയ വിഭാഗത്തിലെ പരിഷ്കർത്താക്കളായ പുരുഷന്മാർ അരയ സ്ത്രീകൾ മത്സ്യത്തൊഴിലിൽ നിന്നും മാറി നിൽക്കണമെന്നും അവരുടെ തൊഴിൽ സമുദായത്തിന് അപമാനം ഉണ്ടാക്കുന്നതാണ് എന്നും പറയുകയുണ്ടായി. അന്ന് അരയ സാമൂഹ്യപരിഷ്കർത്താവായ വേലുക്കുട്ടി അരയനാണ്, അവരുടെ ശരീരം വഹിക്കുന്നത് ദുർഗന്ധം അല്ലെന്നും പരാശര മഹർഷിയിൽ കാമോദ്ദീപനം ഉണ്ടാക്കിയ മത്സ്യഗന്ധിയുടെ സുഗന്ധമാണ് അതെന്നും പറഞ്ഞത്. എങ്കിലും, മത്സ്യവില്പന മേഖലയിൽ പ്രവർത്തിച്ചിരുന്ന സ്ത്രീകൾ നേരിട്ട ഇത്തരം പ്രശ്നങ്ങളാവാം ഇപ്പോഴും പ്രത്യേകിച്ച് കൊല്ലം, തിരുവനന്തപുരം തുടങ്ങിയ മേഖലയിൽ അരയ വിഭാഗത്തിൽ നിന്നുള്ള സ്ത്രീകളുടെ എണ്ണം കുറയുന്നതിന് കാരണമെന്ന് ചെറിയതോതിലെങ്കിലും അനുമാനിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. അരയ സമുദായ പരിഷ്കരണത്തിന്റെ ഭാഗമായി പലപ്പോഴും സ്ത്രീകൾ മുന്നിൽ തന്നെ ഉണ്ടായിരുന്നു.

സ്വാതന്ത്ര്യാനന്തര കാലഘട്ടത്തിൽ മത്സ്യവില്പന മേഖലയിൽ പ്രവർത്തിച്ചിരുന്ന സ്ത്രീകൾ

പൊതു ഇടങ്ങളിൽ വിവേചനങ്ങൾക്ക് വിധേയരായപ്പോൾ ശക്തമായി പ്രതികരിച്ചതിന് ഉദാഹരണമാണ് കെ.എസ്.ആർ.ടിസി. ബസ്സിൽ മത്സ്യം കയറ്റി യാത്ര ചെയ്യാൻ അനുമതി നേടിയെടുത്തത്.

കാസർകോട് നടത്തിയ ഫീൽഡ് വർക്കറുടെ അനുഭവം തെളിയിക്കുന്നത് അവിടുത്തെ മത്സ്യ വില്പന സ്ത്രീകൾ ഇന്നും വിവേചനങ്ങൾക്ക് വിധേയമാക്കപ്പെടുന്നു എന്നാണ്. ഹൈവേ നിർമ്മാണം റോഡ് നിർമ്മാണം, പാലം നിർമ്മാണം തുടങ്ങിയവയുടെ ഭാഗമായി പരമ്പരാഗതമായി അവർ ഉപയോഗിച്ചിരുന്ന വില്പന ഇടങ്ങളിൽ നിന്നും ആളുകൾ എത്താത്ത ഇടങ്ങളിലേക്ക് ഇവർ മാറ്റപ്പെടുന്നു എന്നുള്ളതാണ് മറ്റൊരു കാര്യം.

റോഡരികിൽ ഇരുന്ന് മത്സ്യം വിൽക്കുന്നതിന് ട്രാഫിക് പോലീസുകാർ സ്ത്രീകളെ ആട്ടിയോടിക്കുന്നതും പതിവാണെന്ന് പല സ്ത്രീകളും പറ

ത്രീകൾ തങ്ങളുടെ അനുഭവം പങ്കു വെച്ചു.

കോവിഡിന് ശേഷം പണമില്ലാത്തത് കാരണം തമിഴ്നാട്ടിൽ നിന്നുള്ള വട്ടിപലിശക്കാരോട് കടം വാങ്ങിയാണ് തിരുവനന്തപുരത്തും കാസർഗോഡുമുള്ള മത്സ്യ വില്പന നടത്തുന്ന സ്ത്രീകൾ കച്ചവടത്തിന് നിൽക്കുന്നത്. അല്ലാത്തവർ പ്രത്യേകിച്ച് കാസർഗോഡ് ഉള്ളവർ മംഗലാപുരത്തു നിന്നും മറ്റും മത്സ്യം കൊണ്ടുവരുന്ന കയറ്റുമതി മുതലാളിമാരിൽ നിന്നും മത്സ്യം വിൽപ്പനക്കു വാങ്ങി മുൻ നിശ്ചയിച്ച തുക മത്സ്യം വിറ്റ ശേഷം മുതലാളിമാരെ ഏൽപ്പിക്കുന്നു. ഇതിൽ പലപ്പോഴും ലാഭമുണ്ടാകാം നഷ്ടമുണ്ടാകാം. ഇങ്ങനെ മത്സ്യ വില്പന നടക്കാത്ത സമയത്ത് ചീഞ്ഞ മത്സ്യം വീട്ടിലെ തെങ്ങിന് വളമായി ഇട്ടുകൊടുക്കേണ്ടി വന്ന അവസ്ഥയെപ്പറ്റി ചില സ്ത്രീകൾ പറയുകയുണ്ടായി. അഭിമുഖം നടത്തിയ സ്ത്രീകൾ എല്ലാം

യുകയുണ്ടായി. കാസർഗോട്ട് ഇപ്പോഴും പ്രൈവറ്റ് ബസുകളിൽ മത്സ്യം കയറ്റി ഉൾനാടുകളിലേക്ക് കച്ചവടത്തിനായി യാത്ര ചെയ്യാൻ സമ്മതിക്കാത്തത് കാരണം വലിയ തുക കൊടുത്തു ഓട്ടോറിക്ഷയിലാണ് രണ്ടുമൂന്നു സ്ത്രീകൾ കച്ചവടത്തിന് പോകുന്നത്. കോവിഡിന് ശേഷം മറ്റു സമുദായങ്ങളിൽ ഉള്ളവർ ഈ രംഗത്തേക്ക് പ്രവേശിച്ചത് കാരണം ഉൾനാടുകളിൽ വിൽപ്പന മത്സരം കൂടിയെന്നും സ്കൂട്ടറിൽ കച്ചവടം നടത്തുന്ന പുരുഷന്മാർ കാരണം റോഡ് കച്ചവടം കുറഞ്ഞുവരുന്നുവെന്നും സ്

തന്നെ ഭാരിച്ച കടബാധ്യതയും കുടുംബ ബാധ്യതയും ഉള്ളവരാണ്. വിധവകളും ഭർത്താക്കന്മാർ കിടപ്പിലായവരും വിവാഹമോചിതരും ഇവരിൽപ്പെടുന്നു. വീട്ടുവാടക, വെള്ളം, കറന്റ്, ഗ്യാസ്, കുട്ടികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസം പെൺകുട്ടികളുടെ വിവാഹം, ഭാരിച്ച സ്ത്രീധനം, രോഗം തുടങ്ങിയ എല്ലാവിധ ഗാർഹിക ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളും സ്ത്രീകൾ ചെയ്തു വരുന്നുണ്ട്.

വികസനവും കാലാവസ്ഥാ വ്യതിയാനവും മൂലം തീരശോഷണം സംഭവിച്ച കിടപ്പാടവും തൊ

ഴിലിടങ്ങളും നഷ്ടപ്പെട്ട സ്ത്രീകൾ തിരുവനന്തപുരത്തും കാസർഗോഡും ധാരാളമായി ഉണ്ട്. കാസർഗോഡ് സുനാമിക്ക് ശേഷം സുനാമി കോളനിയിലേക്കു താമസം മാറിയ സ്ത്രീകൾ മീൻ ഉണക്കുന്നതിനും മറ്റും കഷ്ടപ്പെടുന്നവരാണെന്ന് പറയുകയുണ്ടായി. വിഴിഞ്ഞത്ത് തുറമുഖ വികസനത്തിന്റെ ഭാഗമായി തലമുറകളായി അധ്വാനിച്ച് വാങ്ങിയ മണ്ണും കഷ്ടപ്പെട്ട് നിർമ്മിച്ച കോൺക്രീറ്റ് കെട്ടിടങ്ങളും കടലെടുത്ത് പോകുന്നത് നിസ്സഹായരായി കാണേണ്ടി വന്നവരും ഈ കൂട്ടത്തിൽ ഉണ്ട്. തിരുവനന്തപുരത്തെ വിഴിഞ്ഞം മത്സ്യ മാർക്കറ്റിൽ തൊഴിലെടുക്കുന്ന പല സ്ത്രീകളും ചർച്ചും സർക്കാരും സ്ഥാപിച്ച താൽക്കാലിക ക്യാമ്പുകളിൽ വർഷങ്ങളായി താമസിക്കുന്നവരാണ്. ഇങ്ങനെ കാലാവസ്ഥ, വികസനം, ഇടനിലക്കാർ, പലിശക്കാർ, ഈ മേഖലയിലേക്ക് പുതുതായി കടന്നുവന്ന കച്ചവടക്കാർ തുടങ്ങി പല മേഖലകളിൽ നിന്നും മത്സ്യ വില്പന നടത്തുന്ന സ്ത്രീകൾ വെല്ലുവിളികൾ നേരിട്ടു കൊണ്ടിരിക്കുന്നു. ഇവർ നേരിടുന്ന വെല്ലുവിളികളെ നേരിടുന്ന മാറിമാറി വരുന്ന ഭരണകൂടങ്ങൾ എല്ലാം തന്നെ വലിയ പരാജയമാണെന്ന് കാണാം.

ഉദാഹരണത്തിന് വികസന പദ്ധതികൾക്കോ മറ്റോ സ്ഥലം പരിഗണിക്കപ്പെടുമ്പോൾ തീരദേശങ്ങളെ കയ്യടക്കുക എന്നത് ഒരു സർക്കാർ പദ്ധതിയായി തുടർന്ന് കൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്. ദരിദ്രർ, ശബ്ദമില്ലാത്തവർ, വിവരമില്ലാത്തവർ എന്നീ ഗണത്തിൽ പെടുത്തിയാണ് മത്സ്യമേഖലയിൽ ഉള്ളവരെ കുടിയൊഴിപ്പിക്കുന്നത്. മറ്റു മേഖലകളിൽ കുടി ഒഴിപ്പിക്കപ്പെടുന്ന മധ്യവർഗ്ഗങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് നഷ്ടപരിഹാര ആനുകൂല്യങ്ങൾ നേടിയെടുക്കുന്നതിനുള്ള വിലപേശൽ ഇല്ലായ്മ കാരണം കിടപ്പാടം ഇല്ലാതെ വഴിയാധാരമായി പോകുന്ന ധാരാളം പേർ തീരദേശങ്ങളിൽ ഇന്നും കാണാവുന്ന യാഥാർത്ഥ്യമാണ്. വിഴിഞ്ഞം തുറമുഖ നിർമ്മാണം പൂർത്തിയായി കഴിഞ്ഞാൽ തങ്ങൾ ഈ മാർക്കറ്റ് ഒഴിഞ്ഞു കൊടുക്കണമെന്ന് ധാരണയുണ്ടെന്നും തൊഴിലിടം നഷ്ടമാകുന്ന സ്ത്രീകൾക്ക് ഒന്നുംതന്നെ യാതൊരുവിധ നഷ്ടപരിഹാരവും കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റിൽ നിന്നും ഇതുവരെയും ലഭിച്ചില്ലെന്നും പല സ്ത്രീകളും വിഴിഞ്ഞം മത്സ്യ മാർക്കറ്റിൽ നിന്നും ആശങ്ക പങ്കുവെക്കുകയുണ്ടായി.

അടുത്തകാലത്തായി കാസർഗോഡും വിഴിഞ്ഞത്തും എല്ലാം മോഡേൺ മത്സ്യ മാർക്കറ്റുകൾ സർക്കാർ ഉണ്ടാക്കിയിട്ടുണ്ടെങ്കിലും എല്ലാ സ്ത്രീകളും പുറത്തിരുന്നാണ് മഴയത്തും വെയിലത്തും

മത്സ്യ വില്പന നടത്തുന്നത്. ഇതിന് കാരണമായി അവർ പറയുന്നത് കെട്ടിടത്തിനകത്ത് ഉള്ള ഉയർന്ന ശബ്ദം, ടൈലുകൾ ഒട്ടിച്ച നിലത്ത് വീണു

ണ്ടാകുന്ന അപകടങ്ങൾ, വൃത്തി ഇല്ലായ്മ, അസഹ്യമായ നാറ്റം,ആവശ്യക്കാരുടെ കുറവ് തുടങ്ങിയവയാണ്. പുറത്തിരുന്നാൽ ആളുകൾ വന്നു വേഗം മീൻ വിറ്റു തീർക്കാം, എന്നാൽ അകത്തിരുന്നാൽ മീൻ വിറ്റ് തീർക്കാൻ ബുദ്ധിമുട്ടാണെന്നും അവർ പറയുകയുണ്ടായി.

രണ്ടു മാർക്കറ്റുകളിലും ടോയ്‌ലറ്റ് സൗകര്യം ശോചനീയമായ നിലയിലായിരുന്നു ആരും ശുചിയാക്കാത്ത ശൗചാലയം അസഹനീയമായ ദുർഗന്ധം കൊണ്ട് മാർക്കറ്റിനു പുറമെയുള്ള തുറസായ ഇടത്താണ് തങ്ങൾ മലമൂത്ര വിസർജനം നടത്തുന്നതെന്ന് കാസർഗോഡുള്ള സ്ത്രീകൾ പറഞ്ഞു. വിഴിഞ്ഞത്ത് ആണെങ്കിൽ ചർച്ചിന്റെ ഉടമസ്ഥതയിലുള്ള ശൗചാലയം പണം കൊടുത്താണ് സ്ത്രീകൾ ഉപയോഗിക്കുന്നത്. പലരും ഇത്തരം പ്രശ്നങ്ങൾ കാരണം വീട്ടിൽ പോയാണ് പ്രാഥമികകൃത്യങ്ങൾ നിർവഹിക്കുന്നതെന്നും ഇത് കാരണം മൂത്രാശയ സംബന്ധമായ രോഗങ്ങളും മറ്റും തങ്ങളെ ബാധിക്കുന്നുവെന്നും പലരും അഭിപ്രായപ്പെടുകയുണ്ടായി. കൂടാതെ ഇരുന്നുള്ള കച്ചവട രീതി ആയതുകൊണ്ട് അധികനേരം ഇരിക്കേണ്ടി വരുന്നതും പാദത്തിനും ശരീരത്തിനും വേദനയും നീരിറക്കത്തിനും കാരണമാവാറുണ്ട്. സമയത്തിന് ആഹാരം കഴിക്കാൻ മാർക്കറ്റുകളിൽ നിന്നും കച്ചവട സമയങ്ങളിലും പറ്റാത്തതു കാരണം പ്രമേഹം, രക്തസമ്മർദ്ദം തുടങ്ങിയ ആരോഗ്യപ്രശ്നങ്ങൾ ഇവരിൽ അധികമാണ്. എല്ലാവരും മത്സ്യത്തൊഴിലാളി ക്ഷേമ പദ്ധതിയിൽ അംഗങ്ങളായിരുന്നു എന്നതുകൊണ്ടുതന്നെ കോവിഡ് കാലഘട്ടത്തിൽ കുറഞ്ഞ ധനസഹായവും ഭക്ഷ്യ ധാന്യങ്ങൾ റേഷൻ കാർഡ് വഴി ലഭിച്ചതുകൊണ്ടും കുറെയൊക്കെ പിടിച്ചു നിൽക്കാൻ കഴിഞ്ഞു എന്ന് പറഞ്ഞു. എങ്കിലും വീട്ടിൽ ആഹാരം പാകം ചെയ്യാനും കഴിക്കാൻ ഒന്നും തന്നെ ഇല്ലാത്ത ദിവസങ്ങളും ഉണ്ടായിരുന്നെന്നു ഇവർ ഓർക്കുന്നു.

കേരള മാതൃക വികസന വാദങ്ങൾ മുഴങ്ങിക്കേൽക്കുമ്പോൾ തന്നെ കേരളത്തിലെ തീരദേശ ജനതയും അവരുടെ ജീവിതവും തൊഴിലും ദിനംപ്രതി വിവേചനങ്ങൾക്കും അസമത്വങ്ങൾക്കും പാത്രമാകുന്നു എന്ന് തെളിയിക്കുന്നതായിരുന്നു തീരദേശ ജനതയെ പ്പറ്റി ഞാൻ നടത്തിയ പഠനാനുഭവങ്ങൾ എല്ലാം തന്നെ. തീരദേശ ജനതയുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കുകയും അവരുടെ ജീവിതത്തെ സന്തുലിതമാക്കുകയും കൂടാതെ ദാരിദ്ര്യം, വിവേചനം, അരികുവൽക്കരണം എന്നിവയിൽ നിന്നും മുക്തമാക്കുകയും ചെയ്യുന്ന പദ്ധതികൾ രൂപീകരിക്കേണ്ടതുണ്ട് എന്ന് ഓർമിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് ഈ പഠന കുറിപ്പ് ഉപസംഹരിക്കുന്നു

സൂചിക

മാത്യു എർത്തയിൽ (2002) ‘കേരളത്തിലെ മത്സ്യ തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനം: സാമൂഹിക ശാസ്ത്രപരമായ ഒരു വിശകലനം”, ഡി സി ബുക്സ്, കോട്ടയം

കല്പന റാം (1992) ‘ മുക്കുവർ വുമൻ: ജെന്റർ, ഹെജിമോണി, ആൻഡ് കാപിറ്റലിസ്റ്റ് ട്രൻസ്ഫ് ഫോർമേഷൻ ഇൻ സൗത്ത് ഇന്ത്യൻ ഫിഷിംഗ് കമ്മ്യൂണിറ്റി, കാളി ഫോർ വുമൺ, ന്യൂഡൽഹി

ഹമീദ സി. കെ. [2015]"മുതലാളിത്ത ഉല്പാദന പ്രക്രിയയും മത്സ്യതൊഴിലാളി സമരങ്ങളും”, ബോധി കോമൺസ്, മേയ് 19

http://bodhicommons.org/index.php/article/fisherfolk-struggle-and-capitalist-production

ഹമീദ സി. കെ. [2021]"മത്സ്യ തൊഴിലാളികളുടെ അരികുവൽക്കരണം ചരിത്രത്തിലൂടെ”, എ ഡി. സിദ്ദിക്ക് റാബിയത്ത്,കടലിനെ വെല്ലുവിളിച്ചു . മുന്നേറുന്നവർക്ക് കര നൽകുന്നത്: കടലാളരുടെ ജീവനവും അതിജീവനവും, കേരള ഭാഷ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട്.

സോണിയ ജോർജ്ജ്
സേവ

ഇള ആർ ബട്ട് :

അസംഘടിത സ്ത്രീ സാന്നിധ്യം തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനങ്ങളിൽ ഉറപ്പിച്ച ട്രേഡ് യൂണിയനിസ്റ്റ് (1933 -2022)

ഇന്ത്യയിലെ എന്നല്ല ലോകത്തിലെ തന്നെ സ്ത്രീ തൊഴിലാളി സംഘാടന മാതൃകയായ സേവയുടെ (SEWA സെൽഫ് എംപ്ലോയിഡ് വിമൻസ് അസ്സോസ്സിയേഷൻ) സ്ഥാപക പ്രിയപ്പെട്ട ഇളബെൻ (ശ്രീമതി. ഇള ആർ ഭട്ട്) 2022 നവംബർ 3ന് ഭൗതികമായി വിട പറഞ്ഞു. മുഖ്യധാരാ മാധ്യമങ്ങളും സാമൂഹ്യ മാധ്യമങ്ങളും വളരെ പ്രാധാന്യത്തോടെയാണ് ഇള ബെന്നിന്റെ സംഭാവനകൾ പങ്കുവച്ചത്. സമാനതകളില്ലാത്ത ഈ സ്ത്രീ തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ ഭാഗമായി പ്രവർത്തിക്കുമ്പോൾ, ശ്രീമതി ഇളബെൻ ഭട്ട് മുന്നോട്ട് വച്ച് മൂല്യങ്ങൾ, പ്രത്യയശാസ്ത്ര വ്യക്തതകൾ , സാഹോദര്യത്തിന്റെ ആഴം -ഇവയെല്ലാം വ്യത്യസ്ത സംഘാടന ശക്തിയായി മുന്നോട്ടുപോകാൻ ഞങ്ങളെ പ്രചോദിപ്പിച്ചു കൊണ്ടിരിക്കുന്ന കാരണങ്ങളാണ്. ആ ബോധ്യങ്ങളുമായാണ് ഏറ്റവും അസംഘടിതരായ സാധാരണക്കാരായ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളെ സംഘടിപ്പിച്ചു കൊണ്ട് ഇന്ത്യയാകെ 'സേവ' പന്തലിച്ചു നില്ക്കുന്നത്.

തൊഴിലും വർഗ്ഗവും മൂലധനവും പുരുഷ കേന്ദ്രീകൃതമായി വ്യാഖ്യാനിക്കപ്പെടുന്ന സമൂഹത്തിൽ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ സാന്നിധ്യം തന്നെ അദൃശ്യമാണ്. ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ ശക്തിയിൽ ഭൂരിഭാഗം വരുന്ന അസംഘടിത തൊഴിൽ മേഖല

യുടെ സംഘാടനം മുഖ്യധാര തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനങ്ങളുടെ മുൻപിൽ ഇന്നും വെല്ലുവിളി ആകുമ്പോൾ അസംഘടിത മേഖലയിൽ പോലും തൊഴിലാളി എന്ന അംഗീകാരം ഇല്ലാതിരുന്ന സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളെ സംഘടിപ്പിക്കുക എന്ന വെല്ലുവിളി ആണ് ഇളബെൻ ഏറ്റെടുത്തത്.

പ്രവർത്തന അനുഭവങ്ങൾ

ഗുജറാത്തിലെ വസ്ത്ര നിർമാണ മേഖലയിൽ പ്രവർത്തിച്ചിരുന്ന ടെക്സ്റ്റൈൽ ലേബർ അസോസിയേഷൻ എന്ന തൊഴിലാളി സംഘടനയിലാണ് ഇളബെൻ പ്രവർത്തനം ആരംഭിക്കുന്നത്. ഗാന്ധിജിയും അനസൂയ സാരാഭായിയും ചേർന്ന് 1920ൽ ടെക്സ്റ്റൈൽ ലേബർ അസോസിയേഷൻ(ടിഎൽഎ) തുടങ്ങിവച്ചു. നിയമം ബിരുദം നേടിയ ഇളബെൻ 1955 മുതൽ ടിഎൽഎയുടെ നിയമപോരാട്ടങ്ങളുടെ ഭാഗമായി. മുഖ്യധാരാ തൊഴിലാളി സംഘാടനകളൊന്നുംതന്നെ സ്ത്രീ തൊഴിൽ സാന്നിധ്യങ്ങൾ ഒട്ടുമേ ഗൗനിക്കാതിരുന്ന സമയമാണത്.

1968ൽ ഇളബെൻ ടിഎൽഎയുടെ വനിതാ വിഭാഗത്തിന്റെ ചുമതലയേറ്റെടുത്തു. തൊഴിൽ നഷ്ടപ്പെട്ട മിൽ തൊഴിലാളി കുടുംബങ്ങളിലെ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ സ്വയം തൊഴിൽ ചെയ്ത് അതിജീവന സാധ്യതകൾ കണ്ടെത്താൻ പരിശ്രമിച്ചിരുന്നത് വത്യസ്ത തൊഴിൽ സാധ്യതകളുടെ അന്വേഷണത്തിലേക്ക് വെളിച്ചം വീശി. . ഇളബെൻ അവരെ സംഘടിപ്പിക്കാൻ പരിശ്രമിച്ചു. അതിലൂടെ ലഭിച്ച അനുഭവങ്ങളുടെകൂടി ബലത്തിലാണ് 1972ലാണ് 'സേവ'യ്ക്കു രൂപം കൊടുക്കുന്നത്. ഗാന്ധിയൻ മൂല്യങ്ങളുടെ കരുത്തും സുസ്ഥിരമായ, അന്തസ്സുള്ള ഉപജീവന സാധ്യതകൾ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശമാണെന്ന ബോധ്യവുമാണ് ഇളബെന്നിനെ അതിലേക്ക് നയിച്ചത്. അതൊരു അസാധാരണമായ തൊഴിലാളി സംഘാടനത്തിന്റെ തുടക്കമായിരുന്നു.

അസംഘടിതരായ സ്ത്രീകൾക്ക് തൊഴിലിടങ്ങളിലുള്ള അവകാശങ്ങൾ – അന്തസ്സുള്ള വേതനം, മൂലധനം , സാമൂഹിക സുരക്ഷ ഇവ ഉറപ്പാക്കുന്നതിൽ ഭരണകൂടത്തിനും പൊതു സമൂഹത്തിനുമുള്ള അനാസ്ഥ തിരിച്ചറിഞ്ഞുതന്നെയാണ് അവഗണിപ്പെട്ട തൊഴിലാളി വർഗ്ഗത്തിന്റെ സംഘാടനം എന്ന വെല്ലുവിളി ഇളബെൻ ഏറ്റെടുക്കുന്നത്. സ്വയം തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന സ്ത്രീകളുടെ ട്രേഡ് യൂണിയനായാണ് 1972ൽ അഹമ്മദാബാദിൽ 'സേവ' റജിസ്ട്രർ ചെയ്യപ്പെടുന്നത്. അതുതന്നെ തൊഴിലാളി സംഘാടന ചരിത്രത്തിലെ പ്രധാന നാഴികക്കല്ലായി മാറി. പഴയ വസ്ത്രങ്ങൾ വില്ക്കുക, പച്ചക്കറി വില്ക്കുക തുടങ്ങിയവയാണ് തൊഴിൽ നഷ്ടപ്പെട്ടവർ ബദൽ തൊഴിലായി കണ്ടെത്തിയത്. വഴിയോര കച്ചവടക്കാരെയാണ് ആദ്യം യൂണിയനായി സംഘടിപ്പിച്ചത്. തൊഴിലാളി തൊഴിൽ നൽകുന്നയാൾ എന്ന രീതിയിലുള്ള വ്യവസ്ഥാപിത ബന്ധമില്ലാത്ത തൊഴിൽ മേഖലയാണിതെന്നോർക്കണം. ചുരുക്കിപ്പറഞ്ഞാൽ, രാജ്യത്തെ വ്യവസ്ഥാപിത തൊഴിൽ സംഘാടന രീതികളെ മറികടന്നുള്ളതായിരുന്നു സേവയിലൂടെ ഇളബെൻ നടത്തിയ പരിശ്രമങ്ങൾ. ഈ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കിടയിൽ ഇസ്രയേൽ സന്ദർശിച്ച ഇളബെൻ അവിടെ സ്വയം തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കായി നടത്തിയ നൂതനമായ ആശയങ്ങളെ സേവയിലേക്ക് കൊണ്ടുവന്നു. ഈ സംഘാടനത്തിന്റെ ഔദ്യോഗിക അംഗീകാരത്തെ നിയമ പോരാട്ടത്തിലൂടെ സാദ്ധ്യമാക്കിയ പ്രശസ്ത സുപ്രീം കോടതി അഭിഭാഷക ശ്രീമതി. ഇന്ദിര ജയ്സിംഗ് ഇളബെന്നിനെ അനുസ്മരിച്ചുകൊണ്ട് ആദ്യമായി തൊഴിൽ ദാതാവ് ഇല്ലാത്ത തൊഴിലാളി യൂണിയൻ – സ്വയം തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന സ്ത്രീകളുടെ യൂണിയൻ– എന്ന ആശയത്തെ താൻ സംശയത്തോടെ കണ്ടതും ഇളബെൻ തന്റെ പ്രവർത്തന മേഖലകളിലൂടെ അത് ബോദ്ധ്യപ്പെടുത്തിയതും വിശദീകരിക്കുന്നുണ്ട്. ഇന്ന് രാജ്യത്തെ 12 കേന്ദ്ര ട്രേഡ് യൂണിയൻ സംഘടനകളിലൊന്നായി സേവ വളർന്നു. 21 സംസ്ഥാനങ്ങളിലായി, തികച്ചും അസംഘടിതരായ 30 ലക്ഷത്തോളം സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ സേവയെന്ന പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ ഭാഗമാണ്. ഗാർഹിക തൊഴിലാളികൾ, വഴിയോര കച്ചവടക്കാർ, വീടു കേന്ദ്രമാക്കി തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നവർ, ചെറുകിട കൃഷിക്കാർ, കർഷ

ക തൊഴിലാളികൾ, വിവിധ പരമ്പരാഗത തൊഴിലാളികൾ തുടങ്ങി വ്യവസ്ഥാപിത സംഘാടനത്തിൽ പെടാത്ത അസംഖ്യം തൊഴിലാളികളാണ് ഈ സംഘാടനത്തിൽ ഇന്നുള്ളത്.

അന്തർദേശീയ സംഘാടനങ്ങൾ

പ്രാദേശികതലത്തിൽ നിന്ന് അസംഘടിത മേഖലയുടെയും അതിലെ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെയും വിഷയങ്ങൾ ദേശീയ, രാജ്യാന്തര ശ്രദ്ധയിലേക്കെത്തിക്കാൻ ഇളബെൻ നടത്തിയ പോരാട്ടങ്ങൾ സാമാന്യയുക്തിക്ക് അപ്പുറമായി മനസ്സിലാക്കേണ്ടതുണ്ട്. അനൗദ്യോഗിക മേഖലയുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ ഇന്ത്യയുടെ മാത്രം പ്രശ്നമല്ലല്ലോ. സമാന തൊഴിൽ വിഭാഗങ്ങളുടെ വിഷയങ്ങൾ അന്താരാഷ്ട്ര തലത്തിൽ എത്തിക്കുന്നതിനും പല തൊഴിലാളി സംഘാടനങ്ങളെയും ഒരേ വേദിയിൽ കൊണ്ടുവരുന്നതിന് ഇളബെൻ കഠിനാദ്ധ്വാനം ചെയ്തു. ഇത്തരത്തിൽ ആദ്യമായി രൂപപ്പെട്ട കൂട്ടായ്മ വീട് കേന്ദ്രമാക്കി പ്രവർത്തിക്കുന്ന തൊഴിലാളി(Home Based Workers) സംഘടനകളുടേതായിരുന്നു.

ഇന്ത്യയിലെ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളിൽ വലിയൊരു വിഭാഗം ഏർപ്പെടുന്നത് വീടുകൾ കേന്ദ്രീകരിച്ചുള്ള തൊഴിലുകളിലാണ്. രാജ്യാന്തര വിപണ ശൃംഖലകളുടെ ഭാഗമായി ഉത്പാദനങ്ങൾ വീടുകളിലേക്ക് മാറ്റപ്പെട്ടപ്പോൾ ഈ ശൃംഖലകൾ ഏറ്റവും കൂടുതൽ അവഗണിച്ചത് വീടുകളിൽ തൊഴിലെടുത്ത സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളെയാണ്. ഇവർക്ക് നിയമപരമായ പരിരക്ഷ ഉറപ്പാക്കാൻ രാജ്യാന്തര തൊഴിൽ സംഘടനയിൽ(ഐഎൽഒ) അന്താരാഷ്ട്ര കൺവൻഷൻ- 177 സാധ്യാക്കുന്നതിനു നേതൃത്വം നൽകിയതും ഇളബെന്നാണ്. വീടു കേന്ദ്രീകൃത തൊഴിലാളി സംഘടനകളുടെ അന്താരാഷ്ട്ര കൂട്ടായ്മയായ ഹോംനെറ്റ് ഇന്റർനാഷനനലിന് ഈ പ്രവർത്തനങ്ങൾ പ്രചോദനമായി.

വഴിയോര കച്ചവട സംഘാടനം

സേവയുടെ ആദ്യകാല പ്രവർത്തനം ആരംഭിച്ചത് തന്നെ വഴിയോര കച്ചവട തൊഴിലാളികളെ സംഘടിപ്പിച്ചു കൊണ്ടായിരുന്നു. ഈ സംഘാടനത്തിലൂടെ വഴിയോരങ്ങളിൽ കച്ചവടം ചെയ്യുന്നവർ പൊലീസിന്റെയും മുൻസിപ്പൽ കോർപ്പറേഷനുകളുടെയും നിരന്തര പീഡനത്തിനും ഒഴിപ്പിക്കലിനും വിധേയമാകുന്ന അവസ്ഥ ദേശീയനയ ചർച്ചകളുടെ ഭാഗമാക്കാൻ, പ്രശ്നത്തിലേക്ക് ഭരണകൂടത്തിന്റെ ശ്രദ്ധയാകർഷിക്കാൻ ഇളബെന്നിനു സാധിച്ചു. മുഖ്യ ധാര ട്രേഡ് യൂണിയനുകളൊന്നും ഇത്തരം തൊഴിലാളികളെ തിരിച്ചറിയാതിരുന്ന കാലത്താണ് ഇളബെൻ ഇവരെ തൊഴിലാളി സംഘാടനത്തിന്റെ ഭാഗമാക്കിയത്. ഇന്ത്യയിൽ 2004ൽ ദേശീയ വഴിയോര കച്ചവട നയവും 2014ൽ നിയമവും സാധ്യമാക്കാനുള്ള പോരാട്ടത്തിന് ചുക്കാൻ പിടിച്ചത് സേവയാണ്. ഒഴിപ്പിക്കപെട്ട തൊഴിലാളികളെ കൊണ്ട് നിരവധി കേസുകൾ രജിസ്റ്റർ ചെയ്യിച്ചു ഈ തൊഴിൽ ദൃശ്യതയിലേക്ക് കൊണ്ടുവരികയാണ് ഇളബെൻ തന്ത്രപൂർവ്വം ചെയ്തത്.

ഇളബെന്നിൻറെ അധികം അറിയാത്തൊരു പ്രവർത്തനം ആണ് ലോകത്തിനൻറെ പല ഭാഗങ്ങളിലുള്ള അനൌദ്യോഗിക മേഖലയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സംഘടനകൾ, ഗവേഷകർ, സ്ഥിതി വിവര ശാസ്ത്രജ്ഞർ എന്നിവരുടെ കൂട്ടായ്മയായ വീഗോ (WIEGO-Women in Informal Employment - Globalising and Organising) എന്ന സംഘടനയുടെ രൂപീകരണം.1997ൽ രൂപികരിച്ച ഈ സംഘടനയാണ് അസംഘടിത മേഖലയെ കുറിച്ചുള്ള, സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ കണക്കുകൾ, പഠനങ്ങൾ തുടങ്ങിയവ അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടനയക്ക് കൈമാറി കൊണ്ട് ഈ ചർച്ചകളിലേക്ക് അവരുടെ ശ്രദ്ധ ആകർഷിച്ചത്. ഇന്ത്യയിലെ അസംഘടിത-സ്വയം തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന സ്ത്രീ തൊഴി

ലാളികളുടെ പ്രാതിനിധ്യം, തൊഴിൽ അവസ്ഥകൾ, പദവി ഇവയെല്ലാം സമഗ്രമായി അവതരിപ്പിക്കപ്പെട്ട ഏക ഔദ്യോഗിക രേഖയായ 'ശ്രമശക്തി' റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കുന്നതിന്റെ നേതൃത്വവും ഇളബെന്നിനായിരുന്നു.

സേവ-തൊഴിലാളി, സ്ത്രീ, സഹകരണ പ്രസ്ഥാനങ്ങളുടെ സംഗമ മാതൃക

1972 മുതൽ 1996 സേവയുടെ ജനറൽ സെക്രട്ടറിയായി പ്രവർത്തിച്ച ഇളബെൻ അസംഘടിത മേഖലയിലെ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ യാഥാർത്ഥ്യങ്ങളും അവരുടെ അവകാശങ്ങളും ദേശീയ-അന്തർദ്ദേശീയ തലങ്ങളിൽ വ്യക്തതയോടെ അവതരിപ്പിക്കുന്നതിനും തൊഴിലാളി - സ്ത്രീ- സഹകരണ പ്രസ്ഥാനങ്ങളുടെ ഒത്തു ചേർന്നുള്ള ഒഴുക്കായി സേവയെ അടയാളപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്തു. അസംഘടിത മേഖല സ്ത്രീകൾക്ക്

പൂർണ്ണ തൊഴിലും സ്വയംപര്യാപ്തതയും ആയിരുന്നു ഈ സംഘാടനത്തിന്റെ പ്രത്യേകത. തൊഴിൽ ദാതാവില്ലാത്ത കൃത്യമായ തൊഴിലിടമില്ലാത്ത സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾക്ക് പുതിയ ഉപജീവന മാതൃകകൾ , അവരുടെ പങ്കാളിത്തത്തോടെ, നേതൃത്വത്തോടെ നിരവധിയായി നിർമ്മിക്കപ്പെട്ടു. ഇന്ന് സേവയുടെ ഭാഗമായി 200ൽ ഏറെ സഹകരണ യൂണിട്ടുകൾ, മറ്റു തൊഴിൽ കൂട്ടായ്മകൾ തുടങ്ങിയവ പ്രവർത്തിക്കുന്നു. സാമ്പത്തിക സാക്ഷരത ഇല്ലാതിരുന്ന സ്ത്രീകൾക്കായി സേവാ ബാങ്ക്, സാമൂഹ്യ സുരക്ഷ ഒരു മേഖലയിലും ലഭ്യമാകാത്ത സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾക്കായി സേവ സാമൂഹ്യ സുരക്ഷാ പദ്ധതികൾ, സാക്ഷരതയും വിദ്യാഭ്യാസവും നിഷേധിക്കപ്പെട്ട സ്ത്രീകൾക്കായി സേവാ അക്കാഡമി - ഇവയെല്ലാം ഇന്ന് ലോകമെമ്പാടും അറിയപ്പെടുന്ന മാതൃകകളാണ്. ഇന്ന് ഇന്ത്യയൊട്ടുക്ക് സുപരിചിതമായ സൂക്ഷ്മ സാമ്പത്തിക, സ്വയം സഹായ മോഡലുകൾ - ഇവയെല്ലാം വിഭവങ്ങളിന്മേൽ പ്രാപ്യത നിഷേധിച്ചിരുന്ന ജാതി, വർഗ്ഗ കീഴ് ശ്രേണിയിൽ ഉള്ള സ്ത്രീകളുടെ അധികാരങ്ങളെ തിരിച്ചുപിടിക്കുന്നതിൽ ഇള ബെൻ മുന്നോട്ട് വച്ച ആശയങ്ങളായിരുന്നു.

അനുബന്ധ്- പരസ്പര പൂരക സമൂഹങ്ങൾ

പ്രകൃതിയെ ഗൗരവമായി എടുത്ത് കൊണ്ട് മാത്രമേ സ്ത്രീകൾക്ക് തങ്ങളുടെ അവകാശങ്ങളെ നേടിയെടുക്കാനാവൂ എന്നവർക്ക് ബോദ്ധ്യമുണ്ടായിരുന്നു. 'അനുബന്ധ്' എന്ന അവരുടെ പുസ്തകം ഇതാണ് ചർച്ച ചെയ്യുന്നത്. പ്രാദേശിക വിഭവ പ്രാപ്യതയിലൂടെ പ്രാദേശിക ഉല്പാദനത്തെയും സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയെയും പ്രാദേശിക ജനതയുടെ, അവിടുത്തെ അസംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെ നിയന്ത്രണത്തിലാക്കുന്ന സുസ്ഥിര ജീവിത വ്യവസ്ഥയായിരുന്നു ഇളാ ബെന്നിന്റെ ഭാവി ദർശനം.

ഓരോ പ്രാവശ്യവുമുള്ള ഞങ്ങളുടെ കൂടി കാഴ്ച്ചകളിൽ ഈ ആശയങ്ങൾ പ്രാവർത്തികമാക്കുന്നതിനുള്ള വഴികൾ ആയിരുന്നു ചർച്ച. സംഘടനയുടെ ചട്ടങ്ങൾക്കനുസൃതമായി 65-ാം വയസിൽ ഭാരവാഹിത്വം ഒഴിഞ്ഞ ബെൻ അടുത്ത തലമുറയ്ക്കൊരു വഴികാട്ടിയാണ്. ഞങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെടുമ്പോൾ ഔദ്യോഗിക - അനൗദ്യോഗിക യോഗങ്ങൾക്ക് പങ്കെടുത്തു കൊണ്ട് അടുത്ത തലമുറയുടെ പ്രവർത്തന രീതികളും ഇടപെടലുകളുമെല്ലാം ബെൻ സൂക്ഷ്മമായി നിരീക്ഷിച്ചിരുന്നു. അന്താരാഷ്ട്ര ഇടപെടലുകളിലും ദേശീയ ചർച്ചകളി

ലും ഞങ്ങളുടെ പങ്കാളിത്തം അറിയുന്ന ബെൻ, അപ്പോൾ തന്നെ അഭിനന്ദിക്കുന്നതിനും നിങ്ങളുടെ നേതൃത്വത്തിൽ സേവയുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ വിജയത്തിലേക്കെത്തും എന്ന് എനിക്ക് ഉറപ്പുണ്ട് എന്ന് ആത്മാർത്ഥമായി പറഞ്ഞു കൊണ്ട് കെട്ടിപിടിക്കുന്ന ബെൻ പകരുന്ന ശക്തി ,അത് തരുന്ന ഊർജ്ജം ,അഭിമാന ബോധം - അത് പ്രവർത്തന വഴിയിലെ അമൂല്യ അനുഭവമാണ്. ഒരു പ്രാവശ്യമല്ല - പലവട്ടം അത് അനുഭവിച്ചറിയാൻ സാധിച്ചിട്ടുണ്ട്. വഴിയോര കച്ചവട ദേശീയ നിയമം 2014ൽ അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടപ്പോൾ അഹമ്മദാബാദിൽ നടത്തിയ ആഘോഷത്തിൽ ബെൻ വികാരാധീനയാ

യി പറഞ്ഞത് ഇന്നും കാതുകളിൽ മുഴങ്ങുന്നു. ‘ പൊതു ഇടം തൊഴിലിടമായ ഒരു കൂട്ടം തൊഴിലാളികൾക്ക്, അനധികൃതമെന്ന ഭാവേനെ അവരുടെ ചെറിയ വിഭവങ്ങളിൽ നിന്നുണ്ടാക്കിയെടുന്ന ഉപജീവന മാർഗ്ഗം ഭരണകൂട പ്രതിനിധികൾ വലിച്ചെറിയുമ്പോൾ, അനുഭവിച്ചിരുന്ന നീറ്റൽ, പ്രതിഷേധം, അതിൽ നിന്നുള്ള വിടുതൽ, പൊതു ഇടം നിങ്ങളുടേതും കൂടിയാണ് എന്ന പ്രാപ്യതയാണീ നിയമം’ എന്നായിരുന്നു. നീണ്ട കരഘോഷത്തോടു കൂടി ആയിരുന്നു ആയിരക്കണക്കിന് വഴിയോര കച്ചവടക്കാർ ഇത് സ്വീകരിച്ചത്.

രാജ്യാന്തരത്തിൽ ആദരണീയായ വ്യക്തിത്വം

സേവ എന്ന ഘടനയ്ക്കുള്ളിൽ ഒതുക്കാനാവുന്ന വ്യക്തിത്വമല്ല ഇളബെൻ. അവർ ഇടപെട്ട വിഷയങ്ങളുടെ വൈവിധ്യം തന്നെ അവരുടെ ചിന്താശേഷിയുടെയും ലോക ദർശനത്തിന്റെയും വ്യാപ്തി വ്യക്തമാക്കുന്നു. രാജ്യാന്തര സമാധാന ,വികസന വിഷയങ്ങളിൽ ഇടപെടുന്നതിന് നെൽസൺ മണ്ടേലയും ടെസ്മണ്ട് ടുട്ടുവും ചേർന്ന് രൂപം കൊടുത്ത ആഗോള നേതാക്കളുടെ കൂട്ടായ്മയായ ’ ദി എൽഡേഴ്സ് ’ ഗ്രൂപ്പിലെ അംഗമായിരുന്നു ഇളബെൻ. രാജ്യ സഭാംഗത്വം, പ്ളാനിംഗ് കമ്മീഷൻ അംഗം

രണ്ടാം ദേശീയ തൊഴിൽ കമ്മീഷന്റെ അംഗം തുടങ്ങിയ സുപ്രധാന പദവികൾ വഹിച്ചിട്ടുണ്ട് ഈ പദവികളെല്ലാം തന്നെ അസംഘടിതരായ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങൾ നേടിയെടുക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു മാർഗ്ഗമായി ബെൻ പരമാവധി ഉപയോഗിച്ചിരുന്നു. ഇന്ത്യയിൽ അസംഘടിത മേഖലക്ക് ആദ്യമയി ഉണ്ടായ നിയമമായ അസംഘടിത മേഖല സാമൂഹ്യ സുരക്ഷ നിയമത്തിൻറെ(2008) പിന്നിലെ പ്രധാന ശക്തിയും ഇളബെൻ ആയിരുന്നു. ലാളിത്യത്തിന്റെ തീവ്ര മാതൃക പിന്തുടർന്നിരുന്ന ബെൻ ഈ ഭൂമിയിൽ എല്ലാവരുടെയും ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റപ്പെടണമെങ്കിൽ ലളിത ജീവിതം നയിച്ചുകൊണ്ട് പങ്കിടലിന്റെയും വിഭവ പ്രാപ്യതയുടേയും ആവശ്യകതയെ ഞങ്ങളെയെല്ലാം നിരന്തരം ഓർമ്മിപ്പിച്ചു കൊണ്ടിരുന്നു.
സേവയുടെ 50-ാം വാർഷികം ഈ കഴിഞ്ഞ ഏപ്രിൽ 12 ന് ആഘോഷിക്കുമ്പോൾ പടർന്നു പന്തലിച്ച ആൽ വൃക്ഷത്തിന്റെ ശിഖരങ്ങളായി ബെൻ എല്ലാ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളെയും ചേർത്തു പിടിച്ച് വികാരാധീനയായി ‘ സേവയുടെ 100 വർഷം എന്റെ സ്വപ്നം ’ എന്ന് ശക്തിയോടെ വിളിച്ചു പറഞ്ഞപ്പോൾ ഞങ്ങളെല്ലാവരും പതിന്മടങ്ങ് ആവേശത്തോടെ തീർച്ചയായും നമ്മൾ എത്തും എന്ന് ഏറ്റ് പറഞ്ഞു. ഭൗതിക വേർപിരിയൽ വേദനാജനകമാണെങ്കിലും ഈ രാജ്യത്തിലെ അസംഘടിത സ്ത്രീ തൊഴിലാളി സംഘാടനങ്ങൾക്ക് അവർ നല്കിയ ദിശാബോധം, വ്യക്തത ഞങ്ങളെ കൂടുതൽ ഉത്തരവാദിത്വ ബോധമുള്ളവരാക്കും എന്നതിന് ഉറപ്പുണ്ട്. പുരസ്കാരങ്ങൾ പലതും ലഭിച്ചെങ്കിലും, സേവയിലെ സഹോദരിമാരുടെ വിശ്വാസം നേടിയെടുക്കാനായി എന്നതാണ് തന്റെ പൂർവ്വംവ്യക്തിപരമായ നേട്ടമെന്നാണ് ഇളബെൻ പറഞ്ഞിട്ടുള്ളത്. സ്ത്രീകൾക്ക് അവരുടെ സ്വത്വവും സാമ്പത്തിക സ്വാതന്ത്ര്യവും അധികാരവും നേടിയെടുക്കുന്നതിന് പിന്തുണ നൽകുന്നതിൽ ശ്രദ്ധ കേന്ദ്രീകരിക്കാനുള്ള ശേഷിയാണ് സേവയുടെ നേട്ടമായി ഇളബെൻ കരുതിയിട്ടുള്ളത്. സ്വാതന്ത്ര്യ സമരത്തിന്റെ സന്തതിയെന്നാണ് ഇളബെൻ സ്വയം വിശേഷിപ്പിച്ചത്.

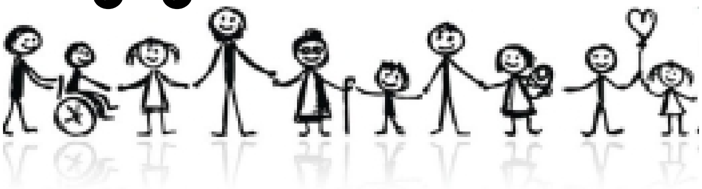
സംഘടിത തൊഴിൽ മേഖല ശുഷ്ക്കിച്ചു കൊണ്ടിരിക്കുന്ന കാലഘട്ടത്തിൽ, ഭരണകൂടം അസംഘടിതമേഖലയെ അവഗണിക്കുന്ന യാഥാർത്ഥ്യമാണ് ഇന്നിന്റെ വെല്ലുവിളി. മൂലധന ശക്തികളുടെ ആധിപത്യങ്ങളെ ചെറുത്തു കൊണ്ട് പ്രാദേശിക വിഭവ സമാഹരണവും ഉല്പാദനവും അസംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെ ഉത്തരവാദിത്വമാണ് എന്ന് ബെൻ വ്യക്തതയോടെ കാണിച്ചു തന്നിട്ടുണ്ട്. സ്ത്രീകൾ ഇന്നും തൊഴിലിൽ ,സമൂഹത്തിൽ വലിയ വിവേചനം നേരിടുമ്പോൾ തുല്യതയ്ക്കും നിലനില്പ്പിനുമായുള്ള പോരാട്ടത്തിൽ ഇള ബെന്നിന്റെ ജീവിതം ലോകത്തിന് മുഴുവൻ പ്രചോദനമാവും എന്നത് ആശ്വാസവും അഭിമാനവും പകരുകയാണ്.

ഡോ.ജാൻസി ജോസ്

മനുഷ്യ ബന്ധങ്ങളെല്ലാം സ്വാർത്ഥതാത്പര്യങ്ങളായി മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന കാലത്തിലാണ് നമ്മൾ ജീവിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്നത്.കുടുംബം എന്നത് ഇഷ്ടം തോന്നി ജീവിക്കാനുള്ള ഇടമല്ല ഇന്ന്. എന്തൊക്കെയോ ലാഭത്തിനുവേണ്ടി ആരൊക്കെയോ ഒപ്പിക്കുന്ന നൂലാമാലകളാണ്. പ്രേമിച്ചാണെങ്കിലും അല്ലെങ്കിലും പെട്ടാ പെട്ടതുതന്നെ.മറ്റു വഴികളൊന്നുമില്ലെങ്കിൽ കടുംകൈകൾ ചെയ്യാം .പുറത്തുപോവാനും താൽപര്യങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കാനും നിയമങ്ങളുണ്ടെങ്കിലും അനുവാദമില്ലതന്നെ.

ഇഷ്ടമില്ലെങ്കിൽ പുല്ലുപോലെ വലിച്ചെറിഞ്ഞു പോകാവുന്ന ഒരുലോകമുണ്ട് ഭൂമിയിൽ.അത് സിനിമാലോകമാണ്. ഭൂമിയിലെ സ്വർഗ്ഗമാണ് അത് എന്നാണല്ലോ വിവക്ഷ.നമുക്ക് ഭൂമിയിലേക്കു വരാം.പാതിവ്രത്യവും അന്ത

കുടുംബബന്ധങ്ങൾ



സ്സും ചെറിയകാലംതൊട്ട് ഊട്ടിഉറപ്പിക്കുന്നതും പെൺകുട്ടികളുടെ ഇഷ്ടങ്ങൾ ഹോമിക്കുവാൻ ശീലിപ്പിക്കുന്നതും കരുവൊ ഇരയോ ആയിത്തീരുന്നതിലേക്ക് പെൺകുട്ടികളെ എത്തിക്കുന്നു വിവാഹം പഴയ രീതിയിൽ നിലനിർത്തുകയും വിവാഹം വരെ പെൺകുട്ടികളെ സ്വതന്ത്രരായി വളർത്തുകയും ചെയ്താൽ ഭർത്താവിന്റെ വീട്ടിൽ നേരിടുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ അവരെ ആത്മഹത്യ യിലേക്കാണ് നയിക്കുന്നത്. വിവാഹസമ്പ്രദായം മാറിയേ പറ്റൂ.ഇഷ്ടമില്ലെങ്കിൽ പറഞ്ഞൊഴിഞ്ഞുപോകാനുള്ള എളുപ്പ വഴികൾ ഉണ്ടായിരിക്കണം.അല്ലെങ്കിൽ ഒഴിവാക്കാനുള്ള എളുപ്പവഴികൾ പങ്കാളികൾ കണ്ടെത്തും. നിവൃത്തിയില്ലാതെ ഒരുമിച്ചു ജീവിക്കുന്ന ധാരാളം കുടുംബങ്ങൾ നമ്മുടെയിടയിലുണ്ട്.നിയമം ഉണ്ടെങ്കിലും,നിവൃത്തിയില്ലെങ്കിലും കൺകണ്ട ദൈവത്തെ ധ്യാനിച്ച് മരിച്ചു ജീവിച്ചുന്നവർ.അവർ ജീവശ്വാസംപോലെ കൊണ്ടുനടക്കുന്ന അഭിമാനത്തിന്റെ ഇരകൾ.ഈ ബോധം ഒറ്റയടിക്ക് തകർക്കാൻ കഴിയില്ല.ചെറുപ്പംമുതൽ തുടങ്ങേണ്ട പരിശീലനമാണത്. ആത്മബോധമുള്ളവരായി വളർത്താനുള്ളമൂശ നമ്മൾ തയ്യാറാക്കേണ്ടതുണ്ട്

വിവാഹസമ്പ്രദായം മാറിയേ പറ്റൂ. ഇഷ്ടമില്ലെങ്കിൽ പറഞ്ഞൊഴിഞ്ഞുപോകാനുള്ള എളുപ്പ വഴികൾ ഉണ്ടായിരിക്കണം. അല്ലെങ്കിൽ ഒഴിവാക്കാനുള്ള എളുപ്പവഴികൾ പങ്കാളികൾ കണ്ടെത്തും.

സീമ ശ്രീലയം
പ്രമുഖ ശാസ്ത്ര ലേഖിക,
നിരവധി ബഹുമതികൾക്ക് ഉടമ

കരോലിൻ ബെർറ്റോസിയുടെ ക്ലിക്ക് ആയ നേട്ടം

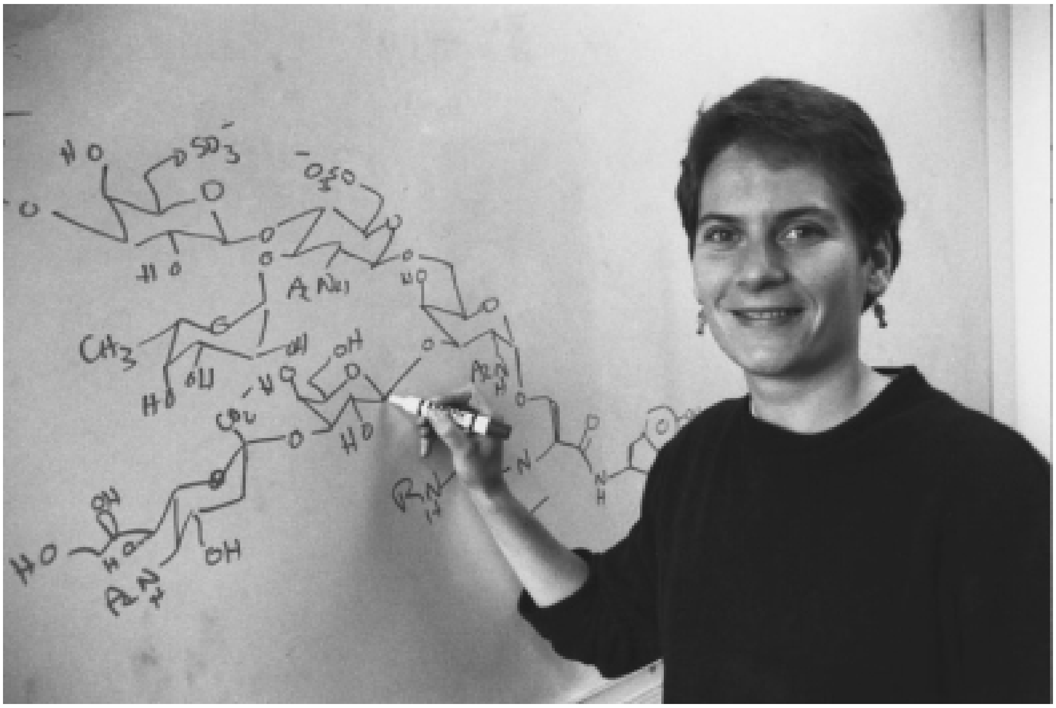
ഈ വർഷത്തെ രസതന്ത്ര നൊബേൽ പുരസ്കാരത്തെ ഏറെ ശ്രദ്ധേയമാക്കിയത് കരോലിൻ റൂത്ത് ബെർറ്റോസിയുടെ പുരസ്കാരലബ്ധി കൂടിയാണ്. ഒരു ലെസ്ബിയൻ എന്ന നിലയിൽ നേരിടേണ്ടി വന്ന കടുത്ത വിവേചനങ്ങളെയും പ്രതിബന്ധങ്ങളെയുമൊക്കെ മറികടന്നാണ് ബെർറ്റോസി ഗവേഷണരംഗത്ത് വിസ്മയനേട്ടങ്ങൾ കൈയെത്തിപ്പിടിച്ചത് എന്നത് ഏറെ ശ്രദ്ധേയം.രസതന്ത്രത്തിൽ അക്ഷരാർഥത്തിൽ ക്ലിക്ക് ആയ ക്ലിക്ക് കെമിസ്ട്രിയിൽ നിർണ്ണായക വഴിത്തിരിവാണ് ബെർറ്റോസിയുടെ നേട്ടം. ബാരി ഷാർപ്ലെസ്സും മോർട്ടൻ മെൽഡലുമാണ് ബെർറ്റോസിക്കൊപ്പം പുരസ്കാരം പങ്കിട്ടവർ.രസതന്ത്രത്തിൽ തികച്ചും ഹരിതവും നൂതനവുമായ സാധ്യതകളിലേക്ക് നയിച്ച ക്ലിക്ക് കെമിസ്ട്രി സങ്കീർണ്ണ തന്മാത്രാനിർമ്മിതി കൂടുതൽ എളുപ്പവും ലാഭകരവും ഹരിതവുമാക്കി. ഇതിൽ ജീവജാലങ്ങൾക്കുള്ളിൽ സാധ്യമാവുന്ന ബയോ ഓർത്തോഗണൽ രാസപ്രവർത്തനമാണ് ബെർറ്റോസിയുടെ നേട്ടം. ജീവകോശങ്ങളിലെ സങ്കീർണ്ണതന്മാത്രകളുടെ നിരവധി രഹസ്യങ്ങൾ ചുരുൾ നിവർത്താനും ഇതിലൂടെ സാധിച്ചു.

ബയോ ഓർത്തോഗണൽ കെമിസ്ട്രി എന്ന വാക്കിന്റെ ഉപജ്ഞാതാവും കരോലിൻ ബെർറ്റോസി തന്നെ. കോശങ്ങളുടെ ഉപരിതലത്തിലുള്ള ഗ്ലൈക്കൻസ് എന്ന സുപ്രധാന ജൈവതന്മാത്രകളെ മാപ്പ് ചെയ്യാൻ ബെർറ്റോസി ക്ലിക്ക് കെമിസ്ട്രി ഉപയോഗിച്ചതോടെ സാധ്യതകളുടെ പുതിയ വാതായനങ്ങളാണ് തുറക്കപ്പെട്ടത്. കോശങ്ങളുടെ സ്വാഭാവികപ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ഭംഗമൊന്നും വരാത്ത തരത്തിൽ ജീവജാലങ്ങൾക്കുള്ളിൽ സാധ്യമാവുന്ന ബയോ ഓർത്തോഗണൽ രാസപ്രവർത്തനങ്ങൾ വികസിപ്പിച്ചെടുത്തതോടെ രസതന്ത്രത്തിൽ നൂതന സാധ്യതകളുടെ പെരുമഴ തന്നെയുണ്ടായി.

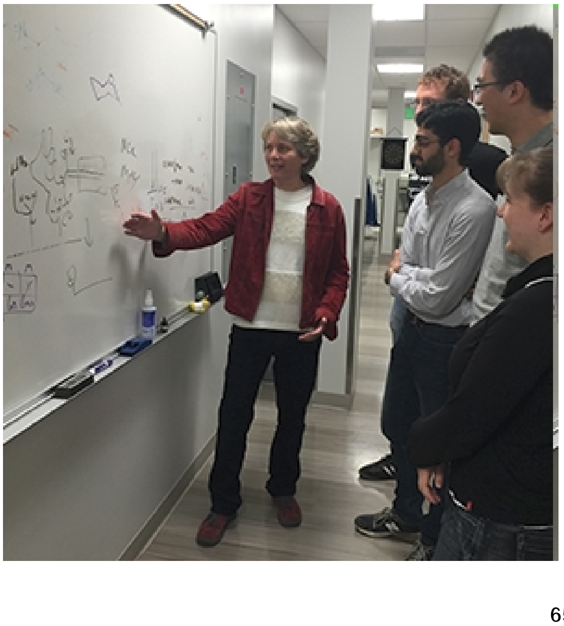
കോശരഹസ്യങ്ങൾ, ജീവൽപ്രക്രിയകൾ എന്നിവയെക്കുറിച്ച് സൂക്ഷ്മമായി പഠിക്കാനും കാൻസർ ചികിൽസയ്ക്കുള്ള ഔഷധങ്ങളെ കൃത്യമായി ലക്ഷ്യസ്ഥാനത്ത് എത്തിച്ച് ചികിൽസ കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമമാക്കാനും ഒക്കെ സഹായിക്കുന്നതാണ് ബെർറ്റോസിയുടെ ഗവേഷണങ്ങൾ. കോവിഡ് 19 പോലുള്ള വൈറസ് രോഗങ്ങൾ കോശങ്ങളെ എങ്ങനെ ബാധിക്കുമെന്ന് സൂക്ഷ്മതലത്തിൽ മനസ്സിലാക്കാനും സഹായകമാണ് ഈ ഗവേഷണങ്ങൾ.

1966-ൽ യു.എസ്സിലെ മസാച്ചുസെറ്റ്സിൽ വില്ല്യം ബെർറ്റോസിയുടെയും നോർമ ഗ്ലോറിയയുടെയും മകളായാണ് ബെർറ്റോ

സിയുടെ ജനനം. ഹാർവാഡ് സർവ്വകലാശാലയിൽ നിന്ന് ബിരുദവും കലിഫോർണിയ സർവ്വകലാശാല ബെർക്കിലിയിൽ നിന്ന് ഡോക്റ്ററേറ്റും നേടിയ ബെർറ്റോസി പോസ്റ്റ്ഡോക്റ്റോറൽ ഗവേഷണത്തിനുശേഷം 1996-ൽ കലിഫോർണിയ സർവ്വകലാശാലയിൽത്തന്നെ രസതന്ത്രവിഭാഗത്തിൽ പ്രഫസറായി. ഇവിടുത്തെ ഗവേഷണകാലം രസതന്ത്രത്തെയും ജീവശാസ്ത്രത്തെയും സംയോജിപ്പിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ബെർറ്റോസിയുടെ പഠനങ്ങൾക്ക് പുതിയ ദിശാബോധം നൽകി. കലിഫോർണിയ സർവ്വകലാശാലയിലെ പത്തൊമ്പതു വർഷം നീണ്ട ഗവേഷണകാലത്തിനിടെയാണ് ഈ വർഷത്തെ നൊബേൽ പുരസ്ക്കാരത്തിനർഹമായ നേട്ടം അവർ കൈവരിച്ചത്. ഇന്ന് കെമിക്കൽ ബയോളജി



രംഗത്ത് വെന്നിക്കൊടി പാറിക്കുന്ന ബെർറ്റോസിയുടെ ഗവേഷണങ്ങൾ ഏറെ പ്രതീക്ഷയോടെയാണ് ലോകം വീക്ഷിക്കുന്നത്.



2015-ൽ സ്റ്റാൻഫഡ് സർവ്വകലാശാലയിലെ കെം-എച്ച് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിലേക്ക് തന്റെ ഗവേഷണ തട്ടകം മാറ്റിയ ബെർറ്റോസി ബയോതെറാപ്യൂട്ടിക്സിൽ നാനോടെക്നോളജിയുടെ സാധ്യതകൾ കൂടി പ്രയോജനപ്പെടുത്തി നിരവധി രോഗനിർണ്ണയ സങ്കേതങ്ങൾ വികസിപ്പിച്ചെടുത്തു. ഒട്ടേറെ ബയോടെക്നോളജി സ്റ്റാർട്ടപ്പുകളിലൂടെയും അവർ ശ്രദ്ധേയയായി.   ഗവേഷണത്തിൽ വിസ്മയനേട്ടങ്ങൾ കൈയെത്തിപ്പിടിച്ചു മുന്നേറുന്നതിനൊപ്പം ഗവേഷണരംഗത്തെ പുതുനാമ്പുകൾക്ക് വഴികാട്ടിയാവുന്നതിലും ബദ്ധശ്രദ്ധയാണ് ബെർറ്റോസി. ഒപ്പം എൽജിബിറ്റി വിഭാഗത്തിന്റെ ക്ഷേമത്തിനായും പ്രവർത്തിക്കുന്നു. മക് ആർതർ ഫൗണ്ടേഷൻ ഫെല്ലോഷിപ്പ്, എ.സി.എസ് അവാർഡ് ഇൻ പ്യുവർ കെമിസ്ട്രി, ലെമൽസൺ എം ഐ ടി പ്രൈസ്, വോൾഫ് പ്രൈസ് തുടങ്ങി നിരവധി പുരസ്ക്കാരങ്ങളും ബെർറ്റോസിയെ തേടിയെത്തി. ഇപ്പോൾ നൊബേൽ പുരസ്ക്കാരവും.

പുതിയ കാലത്തെ
സ്ത്രീയെ
പുനർനിർവ്വചിക്കുന്ന
സ്ത്രീപക്ഷ മാസിക
വായിക്കാം സംഘടിതയിലൂടെ
www.sanghaditha.com