# වෘත්තීය සමිති
සහ
# ආයෝජන ප්‍රවර්ධන කලාප සේවකයෝ
## සැඩ පහරේ ඉදිරිය බලා

විදුර ප්‍රභාත් මුණසිංහ

LAW & SOCIETY TRUST

# වෘත්තීය සමිති
# සහ
# ආයෝජන ප්‍රවර්ධන කලාප සේවකයෝ:
## සැඩ පහරේ ඉදිරිය බලා

# වෘත්තීය සමිති සහ ආයෝජන ප්‍රවර්ධන කලාප සේවකයෝ:

## සැඩ පහරේ ඉදිරිය බලා

විදුර ප්‍රභාන් මුණසිංහ

ප්‍රකාශනය

Law & Society Trust

**වෘත්තීය සමිති සහ ආයෝජන ප්‍රවර්ධන කලාප සේවකයෝ:**
**සැඩ පහරේ ඉදිරිය බලා**

**© නීතිය හා සමාජ භාරය, 2021**

ISBN :
978-624-5545-02-5

මෙම පඨිතයේ අන්තර්ගතය හෝ එහි කොටස් වාණිජ්‍යය නොවන පරමාර්ථයන් සඳහා පමණක් උපුටා ගැනීම හා පිටපත් කිරීමට ලේඛනය හා එහි ප්‍රකාශක නියමාකාරයෙන් හඳුන්වා දීමෙන් අනතුරුව සිදු කිරීමට අවසර ඇත.

**විදුර ප්‍රභාත් මුණසිංහ**

කවරය, පිටු සැකසුම සහ ග්‍රැෆික් නිර්මාණ :
ප්‍රභාත් හේමන්ත කුමාර

මෙම ප්‍රකාශනය තුළ යොදාගනු ලැබ ඇති කලා නිර්මාණ සියල්ල හංගේරියානු කලාකාරියක වන Ágnes Herczeg ගේ කෘතීන් (www.agnesherczeg.com) වේ.

ප්‍රකාශනය

**Law & Society Trust**

3, කින්සි ටෙරසය,
කොළඹ 00800,
ශ්‍රී ලංකාව.
දුරකථනය : +94 (0) 11 268 48 45
ෆැක්ස් : +94 (0) 11 268 68 43
වෙබ් : www.lstlanka.org

# පටුන


විධායක සාරාංශය 7

1. හැඳින්වීම 9-10

2. පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය 11

3. සමීක්ෂණ ප්‍රතිඵල 12-27

(අ.) රැකියා තෘප්තිමත්භාවය 13

(ආ.) වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ ආකල්පය 14

(ඇ.) වෘත්තීය සමිති මර්දනය හා අනවබෝධය හේතුකොටගෙන නිර්මාණය වී ඇති වෘත්තීය සමිති විරෝධී ආකල්ප 15-20

(ඈ.) වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් තුළ පවා ක්‍රියාකාරීත්වය අවම වීම 21

(ඉ.) අවම උනන්දුවක් සහිත කණ්ඩායම් 22

(ඊ) වෘත්තීය සමිතියක් වෙතින් අපේක්ෂා කරන්නේ මොනවාද? 22-26

4. අවසානය 28-30

5. මෙතැනින් ඔබ්බට 31

# විධායක සාරාංශය

**සිය** වැටුප් ප්‍රමාණවත් නොවීම, වැඩ අධිකවීම, නිවාඩු ගැනීම අපහසුවීම, ප්‍රමාණවත් පහසුකම් නොමැතිවීම හා පීඩාකාරී පරිපාලන ව්‍යුහ යනාදිය හේතුකොටගෙන අපනයන සැකසුම් කලාපවල සේවක-සේවිකාවෝ බහුතරයක් සිටින්නේ සිය රැකියා පිළිබඳ තෘප්තියකින් නොවේ. සේවා ස්ථානයේ අසාධාරණයන්ට එරෙහිව සටන් කිරීම සඳහා පවතින සුදුසුම ව්‍යුහය වෘත්තීය සමිති බවට ඔවුන් බොහෝ දෙනෙකුට වැටහීමක් ඇත. සේවක අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිතිවලට තීරණාත්මක භූමිකාවක් ඉටු කළහැකි බවද ඔවුහු විශ්වාස කරති. නමුත් සේවක-සේවිකාවන්ගෙන් බහුතරය වෘත්තීය සමිතිවලට බැඳීමට කැමැත්තක් නොදක්වති. ඒ අතුරින් වැඩි පිරිස සේවිකාවෝ වෙති.

තමන් මුහුණදෙන අසාධාරණයන් මධ්‍යයේ වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකත්වය ලබා ගැනීමට තීරණය කරන අවස්ථාවක පවා කවර හෝ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයකට සක්‍රීයව සහභාගිවීමට ඔවුහු මැලි වෙති. මේ තත්ත්වය දැනටමත් වෘත්තීය සමිතිගතව සිටින සේවක-සේවිකාවන් තුළ ද නිරූපනය වේ.

මෙයට ප්‍රධාන හේතු දෙකක් බලපා ඇත.

1. කර්මාන්තශාලා කළමණාකාරීත්වය විසින් වෘත්තීය සමිති සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන මර්ධනකාරී පිලිවෙත.

2. සමාජය තුළ වෘත්තීය සමිති කෙරෙහි පවත්නා සෘණාත්මක ආකල්ප.

කර්මාන්තශාලා කළමණාකාරීත්වය විසින් වෘත්තීය සමිති සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන මර්ධනකාරී පිලිවෙත හමුවේ බොහෝ සේවක-සේවිකාවන් කල්පනා කරන්නේ වෘත්තීය සමිති කටයුතු විසින් සිය රැකියාව අනතුරේ හෙළනු ඇති බවයි.

සමහර වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් කර්මාන්තශාලා පාලනාධිකාරියේ බලපෑම මත වෘත්තීය සමිතිවලින් ඉවත්ව ඇත. බොහෝ අවස්ථාවන්හිදී වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ කථාබහ කිරීමට පවා සේවක-සේවිකාවෝ මැලිකමක් හෝ බියක් දක්වති. වර්තමානය වන විට වෘත්තීය සමිතිවලට බැඳීමේ සුලභතම මාර්ගය වී ඇත්තේ මිතුරු-මිතුරියන් හරහා ඒවාට සම්බන්ධ වීමයි. නමුත් වැඩි වශයෙන් සිදුවන්නේ මිතුරු මිතුරියන් අතර පවත්නා වෘත්තීය සමිති විරෝධී ආකල්ප විසින් වෘත්තීය සමිතිවලට බැඳීම අධෛර්යමත් කරනු ලැබීමයි.

පොදුවේ ගත්කළ සමාජය තුළ ද වෘත්තීය සමිතිවලට ජනප්‍රියතාවක් හිමි නොවේ. අපනයන සැකසුම් කලාප සේවක-සේවිකාවන් අති බහුතරයක් සිය රැකියාවට පැමිණෙන තුරුම වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ අසාවත් නොමැත. මෙයින් කියැවෙන්නේ ඔවුන් වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ දැනගන්නේම ඊට එරෙහි අදහස් විශාල වශයෙන් ප්‍රවර්ධනය කෙරෙන වටපිටාවක් තුල බවයි. වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ පවත්නා සැකය හා නුරුස්නාසහගත බව මේ සියල්ලේම ප්‍රතිඵලයකි.

එමෙන්ම වෘත්තීය සමිතිවල භූමිකාව පිළිබඳව ද අපැහැදිලිතාවක් ඇත. සිය අයිතිවාසිකම් වෙනුවෙන් සටන් කිරීමට අමතරව තමන් එදිනෙදා මුහුණදෙන ගැටලු සහ සිය සුභසාධක අවශ්‍යතා වෙනුවෙන් වෘත්තීය සමිති මැදිහත් වියයුතු යැයි සේවක-සේවිකාවන් අතර හැඟීමක් පවතී.

දශක ගණනාවක් තිස්සේම ආසියාව තුළ අපනයන සැකසුම් කලාප ක්‍රියාත්මකව පැවත ඇතත්, ඒවා ආරම්භ කළ රටවල් අපේක්ෂා කළ පරිදි 'සංවර්ධනයේ බලවේග' බවට පත්වීමට ඒවා අපොහොසත්ව ඇත. 1960 ගණන් සහ 1970 ගණන්වල ස්වකීය සංවර්ධන උපායමාර්ගයේ මූලික අංගයක් ලෙස අපනයන සැකසුම් කලාප ආරම්භ කිරීමට පුරෝගාමී වූ රටවල් බොහොමයක් වර්තමානය වන විට ඒ කෙරෙහි එතරම් සැලකිල්ලක් දක්වන්නේ නැත.'සංවෘත කලාප නිෂ්පාදනයේ' (*enclave manufacturing*) අසාර්ථකත්වයට මූලික හේතුව වී ඇත්තේ ඒවා තුළ ක්‍රියාත්මක වන අතිශය උග්‍ර ශ්‍රම සූරාකෑම සහ සේවක ආන්තීකරණය යි.

# 1. හැඳින්වීම

**දරිද්‍රතා** මට්ටම් තීරණය කිරීමේ එක් තීරණාත්මක සාධකයක් වන්නේ රැකියා තත්ත්වය යි. නිසි වේතන සහිත සුරක්ෂිත රැකියා වැඩකරන ජනතාවෙගේ ආර්ථික හා සමාජීය ප්‍රගතිය වෙත මඟපාදන ආදායම් මට්ටම නැංවීමේ වඩාත් තිරසාර මාර්ගය ලෙස සැලකෙයි.[1] කෙසේවෙතත්, යථාර්ථය තුළ පුද්ගලයින් හා ඔවුන්ගේ පවුල්වලට සමෘද්ධිය උදාකරගත හැකි රැකියා උත්පාදනය කිරීමට බොහොමයක් දියුණුවෙමින් පවත්නා රටවල විධිමත් ආර්ථිකය තුළ ශ්‍රම වෙළඳපොල සමත්වී නැත. අපනයන සැකසුම් කලාප පිළිබඳ සංකල්පය ඉදිරිපත් වූ මුල් අවස්ථාවේදී සුරක්ෂිත රැකියා නිර්මාණය කරමින් වෙළඳම සහ කාර්මික සංවර්ධනය සඳහා එමඟින් මඟ පාදනු ඇතැයි අපේක්ෂා කෙරිනි.[2] අපනයන සැකසුම් කලාප යනු ස්ථාපිත දේශීය බදු සීමාවන්ගෙන් ඔබ්බෙහි ක්‍රියාත්මක වෙමින් සංවර්ධිත රටවල ජාත්‍යන්තර නිෂ්පාදකයින් ආකර්ෂණය කරගැනීමට සමත් සංවෘත නිෂ්පාදන කලාප (manufacturing enclaves) වේ. වර්තමානය වන විට මිලියන 55 කට වැඩි පිරිසක් සේවයේ යොදවා ඇති අපනයන සැකසුම් කලාප 900 ක් පමණ ආසියාව තුළ පිහිටා ඇති අතර මෙම පිරිස ලෝකයේ එවන් කලාපයන්හි සේවයේ නියුතු සමස්ථ සේවක සංඛ්‍යාවෙන් 83% කි.[3] ආසියාවේ පිහිටා ඇති අපනයන සැකසුම් කලාපයන්හි කර්මාන්ත වැඩි වශයෙන් මිනිස් ශ්‍රමය යොදාගෙන සිදු කරනු ලබන කර්මාන්ත වන අතර ආසියාව තුළ සිය කර්මාන්ත ශාලා ස්ථාපිත කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර නිෂ්පාදකයින් පොළඹවා ඇති ප්‍රධාන සාධකය වී ඇත්තේ මෙම රටවල් බොහොමයක පවත්නා ලාභ ශ්‍රමය යි.

දශක ගණනාවක් තිස්සේම ආසියාව තුළ අපනයන සැකසුම් කලාප ක්‍රියාත්මකව පැවත ඇතත්, ඒවා ආරම්භ කළ රටවල් අපේක්ෂා කළ පරිදි 'සංවර්ධනයේ ගාමක බලවේග' බවට පත්වීමට ඒවා අපොහොසත්ව ඇත. 1960 ගණන් සහ 1970 ගණන්වල ස්වකීය සංවර්ධන උපායමාර්ගයේ මූලික අංගයක් ලෙස අපනයන සැකසුම් කලාප ආරම්භ කිරීමට පුරෝගාමී වූ රටවල් බොහොමයක් වර්තමානය වන විට ඒ කෙරෙහි එතරම් සැලකිල්ලක් දක්වන්නේ නැත.[4] 'සංවෘත කලාප නිෂ්පාදනයේ' අසාර්ථකත්වයට මූලික හේතුව වී ඇත්තේ ඒවා තුළ ක්‍රියාත්මක වන අතිශය උග්‍ර ශ්‍රම සූරාකෑම සහ සේවක ආන්තීකරණය යි.[5]

1. Cazes, Sandrine and Sher Verick, 2013. *Perspectives on Labour Economics for Development,* International Labour Organization: Geneva, p. 2.
2. Enhancing the contribution of the Export Processing Zones to the Sustainable Development Goals, 2015. UNCTAD: New York. p. 3. https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/webdiaepcb2015d5_en.pdf
3. *Trade Union Manual on Export Processing Zones*, 2014. ILO: Geneva, p. 7
4. Warr, Peter G. 1989. "Export Processing Zones: The Economics of Enclave Manufacturing". In *The World Bank Research Observer, Vol. 4, No. 1 (Jan., 1989)*, Oxford University Press: London. p. 65-88.
5. *Trade Union Manual on Export Processing Zones*, 2014. ILO: Geneva, p. 13-15.

නීතිය හා සමාජ භාරය

විසින් වෘත්තීය සමිති හා කම්කරු
ගැටලු සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන
සංවිධානවල සහභාගීත්වයෙන් යුතුව
සංවිධානය කරනු ලැබූ හමුවකදී ශ්‍රී
ලංකාවේ අපනයන සැකසුම් කලාප
ශ්‍රමිකයින්[6] පිළිබඳ සමීක්ෂණයක අවශ්‍යතාව
එකී සංවිධාන විසින් මතු කරනු ලැබිනි.
වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ සේවක ආකල්ප
හා එකී ආකල්ප පසුපස පවත්නා හේතු
ගවේෂණය කිරීමේ වැදගත්කම ද එකී
සංවිධාන විසින් පෙන්වා දෙනු ලැබිණි.
වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ, සේවක ආකල්ප
පිළිබඳ දත්ත එක්රැස් කිරීමේ වැදගත්කම
වෘත්තීය සමිති විසින් අවධාරනය
කරනු ලැබූයේ අභියෝගාත්මක
වැඩ තත්ත්වයන් තුළ සේවය කරන
සේවකයින් උග්‍ර සූරාකෑමකට භාජනය
වුවද වෘත්තීය සමිතිවලට බැඳීමට ඔවුන්
දක්වන අකමැත්ත හේතුවෙනි. කම්කරු
අයිතිවාසිකම් පිලිබඳ පර්යේෂණ පත්වන,
එමෙන්ම වෘත්තීය සමිති ශක්තිමත් කිරීමේ
එලැඹුමකින් යුතුව ව්‍යවහාරික පර්යේෂණ
මෙහෙයවනු ලබන ආයතනයක් ලෙස
නීතිය හා සමාජ භාරය විසින් මෙම
සමීක්ෂණය සැලසුම් කිරීම හා ක්‍රියාත්මක
කිරීමට භාර ගන්නා ලදී. මෙම
සමීක්ෂණයේ දත්ත එක්රැස් කිරීමේ
කටයුතු සම්බන්ධීකරණය කරමින් මෙම
සමීක්ෂණය සම්පූර්ණ කිරීම සඳහා දක්වන
ලද දායකත්වය වෙනුවෙන් එක්සත්
කම්කරු සම්මේලනයේ සුගත් රාජපක්ෂ
සහ ස්ත්‍රී මධ්‍යස්ථානයේ පද්මිණී වීරසූරිය
වෙත නීතිය හා සමාජ භාරයේ විශේෂ
ස්තුතිය හිමිවේ.

---

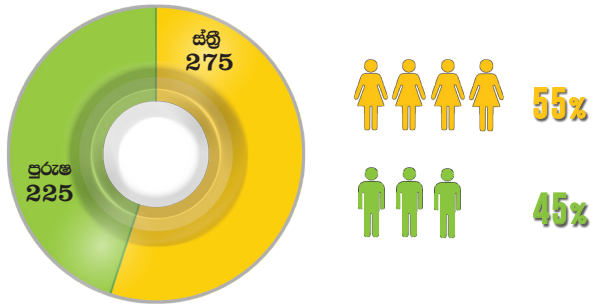
6. අපනයන සැකසුම් කලාප සහ කර්මාන්ත පුර ලෙස ක්‍රියාත්මක වන සංවෘත නිෂ්පාදන කලාප 10 ක් ශ්‍රී ලංකාව තුල මේ වන විට ක්‍රියාක්මක වේ (කටුනායක, බියගම, කොග්ගල, වතුපිටිවල, මීරිගම, හොරණ, සීතාවක, පොල්ගහවෙල, මාවතගම සහ මිරිජ්ජවිල).

# 2. පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය

**දත්ත** එක්රැස් කිරීමේදී ප්‍රධාන වශයෙන් අවධානය යොමුවූයේ සේවකයින්ගේ වැඩ තත්ත්වයන්, ජීවන තත්ත්වයන්, වෘත්තීය සමිති සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ගේ ආකල්ප හා එකී ආකල්ප පසුපස ඇති හේතු යනාදිය කෙරෙහි ය. සමීක්ෂණයට සහභාගී වූ සේවකයින් කොපමණ කාලයක් තිස්සේ අපනයන සැකසුම් කලාපයේ සේවයකොට ඇතිද, ඔවුන් පදිංචි ස්ථාන හා ඔවුන්ගේ රැකියා තෘප්තිමත්භාවය යනාදිය කෙරෙහිද අවධානය යොමු කරනු ලැබිනි. එමෙන්ම වෘත්තීය සමිති කෙරෙහි ඇති සේවක උනන්දුව, වෘත්තීය සමිති හා ඒවායේ භූමිකාව පිළිබඳ සේවක දැනුවත්භාවය, වෘත්තීය සමිති වෙතින් සේවකයින් අපේක්ෂා කරන්නේ කවරක්ද, සේවකයින් වෘත්තීය සමිති වෙත බැඳෙන්නේ කවුරුන් මාර්ගයෙන්ද, සේවකයින් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකම් සඳහා දක්වන දායකත්වය යනාදියද විමසුමට බඳුන් කෙරින.

කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපය සමීක්ෂණය සඳහා යොදාගනු ලැබූයේ එය ශ්‍රී ලංකාවේ පළමුවෙන්ම පිහිටවනු ලැබූ, වඩාත් සංවර්ධිත[7] හා විශාලතම අපනයන සැකසුම් කලාපය වන බැවිනි.[8] කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපය තුළ පිහිටි කර්මාන්තශාලා 34 කට අයත්[9] අහඹු ලෙස තෝරාගනු ලැබූ සේවක-සේවිකාවන් 500 දෙනෙකු (ස්ත්‍රී 275 ක් සහ පුරුෂ 225 ක්) සමීක්ෂණ නියැදිය වශයෙන් තෝරා ගනු ලැබිණි. **(01 රූපය බලන්න)**

**සේවක සංඛ්‍යාව - 500**




**01 රූපය : සමීක්ෂණ නියැදිය**

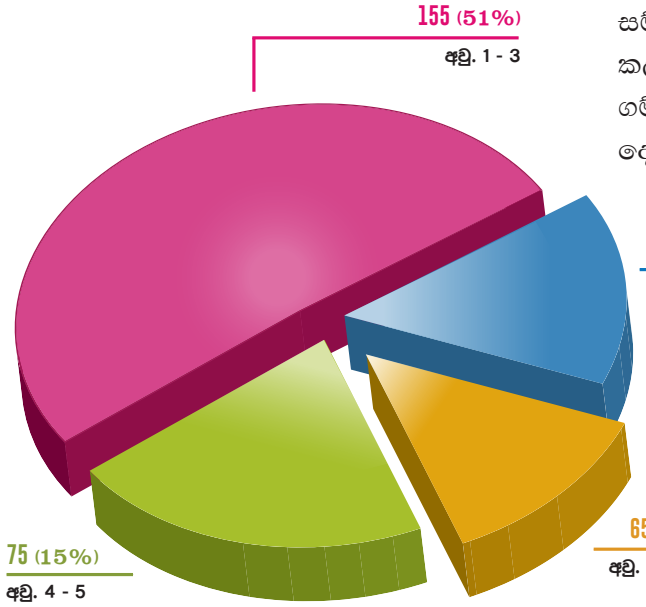
නීතිය හා සමාජ භාරයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ පර්යේෂකගේ[10] පුහුණුව හා අධීක්ෂණය යටතේ එක්සත් කම්කරු සම්මේලනයේ කටුනායක ශාඛාවේ සහ ස්ත්‍රී මධ්‍යස්ථානයේ සාමාජික - සාමාජිකාවන් විසින් ක්ෂේත්‍ර සමීක්ෂණ කටයුතු සිදු කරනු ලැබුණි. දත්ත එක්රැස් කිරීමේ ක්‍රියාවලියෙන් අනතුරුව ක්ෂේත්‍ර සමීක්ෂණ ක්‍රියාවලියේ ස්වකීය නිරීක්ෂණ, ඒ පිළිබඳ සිය අදහස් හා අත්දැකීම් සම්බන්ධයෙන් නීතිය හා සමාජ භාරයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ පර්යේෂක විසින් ක්ෂේත්‍ර සමීක්ෂණයේ යෙදුනු කණ්ඩායම හා සාකච්ඡා කරනු ලැබිනි. මීට අමතරව කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපයේ සේවක ප්‍රශ්න සම්බන්ධයෙන් මැදිහත්ව කටයුතු කරන වෘත්තීය සමිති හා වෙනත් සංවිධාන කිහිපයක ක්‍රියාකාරීන් හා ක්‍රියාකාරිනියන් කිහිප දෙනෙකු ද සම්මුඛ සාකච්ඡාවට ලක් කරනු ලැබූයේ සමීක්ෂණ ප්‍රතිඵල පිළිබඳ ඔවුන්ගේ අදහස් දැනගනු පිණිසය.[11]

---

7. Sivanthiran. A. *Promoting Decent Work in Export Processing Zones in Sri Lanka,* https://www.ilo.org/public/french/dialogue/download/epzsrilanka.pdf
8. ආයෝජන මණ්ඩලයට අනුව කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපයේ සමස්ථ සේවක සංඛ්‍යාව 39,000 ක් (ස්ත්‍රී 22,300 ක් හා පුරුෂ 16,700 ක්) පමණ වේ.
9. නියැදියට අයත්වූ පිරිස Politex, Smart Shirts, Hidramani, G.S.L., Next, Load Star, U.T.P., Plastic Pax Lanka, Okaya Lanka, Hydramani Mercury, Leather Fashion, Advanced Technology Gloves (A.T.G.), Star Garment, Bratex, Lulu Foods, Union Apparel, Brandex, Maas Attitude, Creation Cycle, Tec Wood, Multi Mode, Fulgar Lanka, J.K. Garments, Chafe Way Lanka, I.C.L., Lalan Garments, Ansell Lanka, C.C.L., Sky Sports, Expo Lanka, Cristal Martin, Global Park, Kamsi Lanka, DSL (Pvt) Ltd. යන කර්මාන්තශාලාවල සේවක/සේවිකාවෝ වූහ.
10. විදුර ප්‍රභාත් මුණසිංහ.
11. මෙහිදී නීතිය හා සමාජ භාරයේ පර්යේෂණ සහයකයින් වන මාලිංග ජයරත්න, ඉෂාන් චාමර සහ ප්‍රභාත් හේමන්ත කුමාර වෙත ස්තුතිය හිමිවේ.

# 3. සමීක්ෂණ ප්‍රතිඵල

**නියැදියේ** සේවක-සේවිකාවන්ගෙන් වැඩි පිරිසක් (51%) වසර 1-3 අතර කාලයක් අපනයන සැකසුම් කලාපයේ සේවයකොට තිබූ අතර 21% ක් අපනයන සැකසුම් කලාපය වෙත අලුතින් පැමිණි අය වූහ. තවත් 15% ක් අවු. 3-5 අතර කාලයක් එහි සේවයකොට තිබිනි. දීර්ඝ කාලීන සේවකයින් (අවු. 5 ට වැඩි සේවා කාලයක් හිමි) ලෙස සැලකිය හැකි පිරිස නියැදියෙන් 13% ක් පමණක් විය. **(02 රූපය බලන්න)**




02 රූපය : අපනයන සැකසුම් කලාපයේ සේවය කළ වසර ගණන

කටුනායක අවට ගම්මානවලින් අපනයන සැකසුම් කලාපයේ සේවයට පැමිණි පිරිසගෙන් අතිබහුතරයක් කාන්තාවෝ වූහ. වෘත්තීය සමිති හා අනෙකුත් සංවිධාන නියෝජිතයින් සමඟ පැවැත්වූ සකච්ඡාවන්ගෙන් අනාවරනය වූයේ අවට ගම්වල පිරිස් සේවකයින් ලෙස බඳවා ගැනීමට කර්මාන්තශාලා පාලනාධිකාරයන් එතරම් කැමැත්තක් නොදක්වන බවයි. එයට ප්‍රධාන හේතුව ලෙස ඔවුන් දැක්වූයේ මේ පිරිස්වලට අපනයන සැකසුම් කලාපය ආශ්‍රිත ප්‍රදේශය හුරුපුරුදු වීමත්, ඔවුන්ට ඒ ප්‍රදේශයේ සමාජ සම්බන්ධතා පැවතීමත්ය. කර්මාන්තශාලා කළමණාකාරීත්වයන් විසින් අවට ගම්වලින් පැමිණෙන පිරිමි සේවකයින් දෙස බලන්නේ 'කරදරකාරයින්' යන දෘෂ්ටිකෝණයෙනි.

කර්මාන්තශාලාව තුළ වැඩ පරීක්ෂකවරුන් විසින් සිදුකරන ලද බැන වැදීම්වලදී අවට ගම්වලින් පැමිණි සේවකයින් කර්මාන්තශාලාවන්ගෙන් පිටතදී එකී වැඩ පරීක්ෂකවරුන්ට තර්ජනය කළ, පළිගැනීමට තැත් කළ අවස්ථාද පවතී.[12] ඒ වෙනුවට දුර බැහැර ගම්වලින් පැමිණෙන පිරිස් බඳවා ගතහොත් ඔවුන් පහසුවෙන් පාලනය කළ හැකි බව කර්මාන්තශාලා කළමණාකාරීත්වය කල්පනා කරයි.

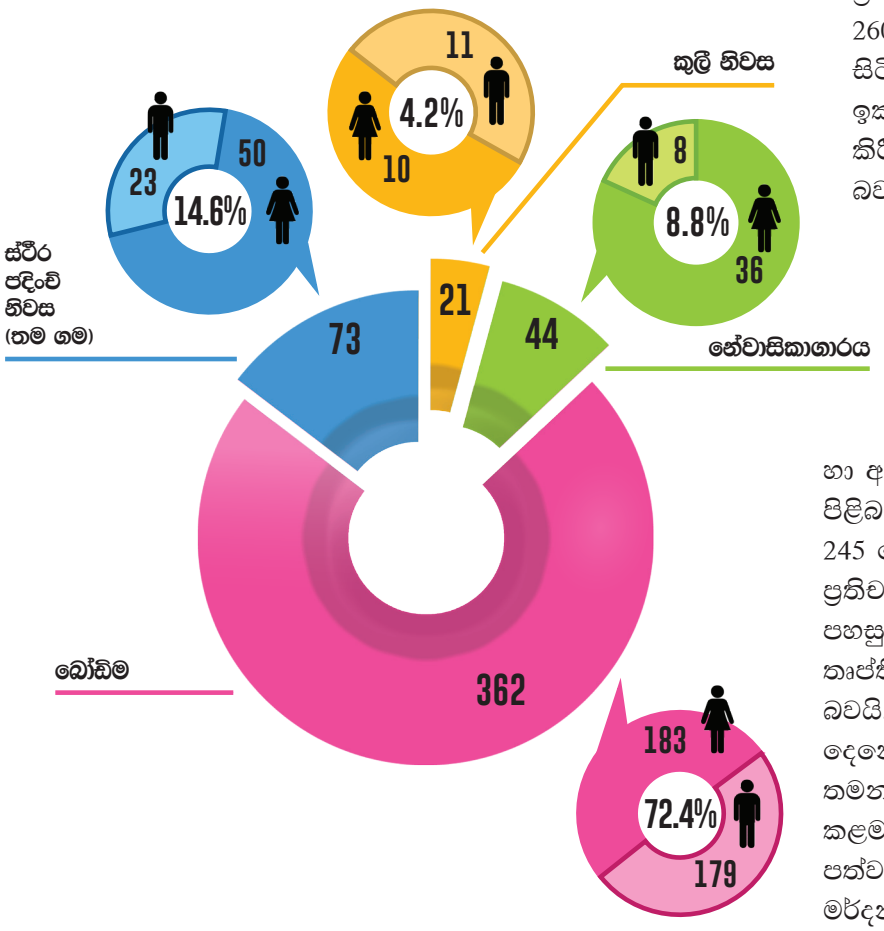
12. 2020/06/12 දින අශිලා දන්දෙනිය සමඟ පැවැත්වූ සම්මුඛ සාකච්ඡාව.

ආගන්තුක පරිසරයක සිරවී සිටින සේවක-සේවිකාවන් වඩා පහසුවෙන් පාලනය කළහැකි මෙන්ම පහසුවෙන් සූරාකෑමට ලක්කළ හැකි පිරිසකි. එමෙන්ම අවට ගම්මානවල තරුණයින්ට පහසුවෙන් අපනයන සැකසුම් කලාපයෙන් පිටත රැකියා අවස්ථා සොයා ගැනීමට හැකි වීම ද අපනයන සැකසුම් කලාපය තුළ අවට ගම්වලින් පැමිණෙන පිරිසෙන් වැඩි පිරිස කාන්තාවන් වීම කෙරෙහි බලපායි.[13] **(03 රූපය බලන්න)**

## අ. රැකියා තෘප්තිමත්භාවය

**සිය** රැකියාව සම්බන්ධයෙන් අතිශයින් තෘප්තිමත් වන බව පැවසුවේ ප්‍රතිචාරකයින්ගෙන් 6.6% ක් පමණි. **(04 රූපය බලන්න)**

තමන්ට ලැබෙන වැටුප සම්බන්ධයෙන් තෘප්තිමත්දැයි විමසූවිට ප්‍රතිචාරකයින් 500න් 390 ක් ම (78%) පවසා සිටියේ තමන්ට ලැබෙන වැටුප සම්බන්ධයෙන් තමන් තෘප්තිමත් නොවන බවයි.




03 රූපය : නවාතැන් ස්වභාවය (ස්ත්‍රී-පුරුෂ බව අනුව)

ප්‍රතිචාරකයින් 500 න් 260 ක් ම (78%) කියා සිටියේ තමන්ට පමණ ඉක්මවූ වැඩ ප්‍රමාණයක් කිරීමට සිදුව ඇති බවයි. නිවාඩු ගැනීම බෙහෙවින් අපහසු යැයි 255 දෙනෙක් කියා සිටියහ. සිය සේවා ස්ථානයේ ආරක්ෂාව, සනීපාරක්ෂාව හා අනෙකුත් පහසුකම් පිළිබඳ විමසූ විට 245 දෙනෙකුගේම ප්‍රතිචාරය වූයේ එකී පහසුකම් පිළිබඳ තෘප්තිමත් විය නොහැකි බවයි. 500 න් 225 දෙනෙකුම කියා සිටියේ තමන් කර්මාන්තශාලා කළමණාකාරීත්වය විසින් පත්වාගෙන යනු ලබන මර්දනකාරී එමෙන්ම ආතතික තත්ත්වයන් තුළ සිය රැකියාවේ නිරත වන බවය. **(05 රූපය බලන්න)**

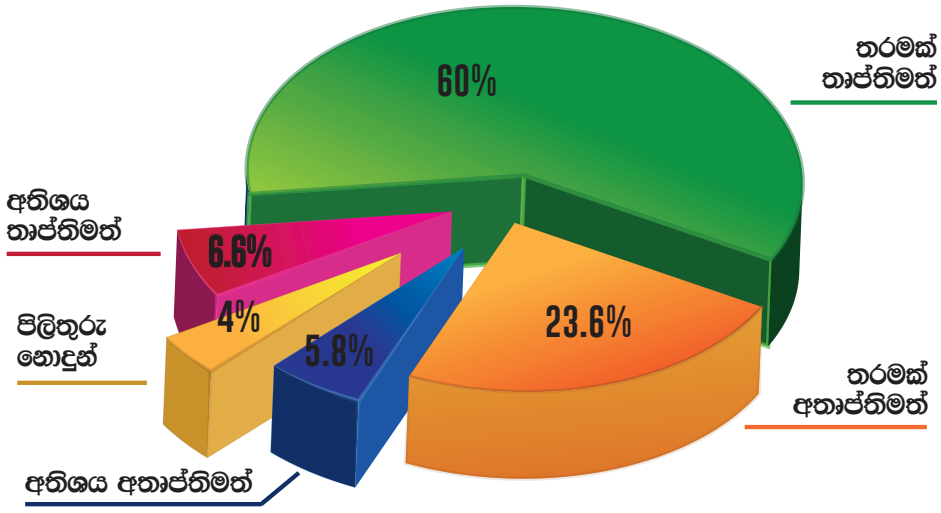
13. 2020/06/12 දින සුගත් රාජපක්ෂ සමඟ පැවැත්වූ සම්මුඛ සාකච්ඡාව.

## (ආ.) වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ ආකල්පය

**ප්‍රමාණවත්** වැටුපක් නොලැබීම, නිවාඩු ගැනීමේ අසීරුතා, සේවා ස්ථානයේ ආරක්ෂාව, සනීපාරක්ෂාව හා අනෙකුත් පහසුකම් ප්‍රමාණවත් නොවීම හා මර්දනකාරී කළමණාකාරීත්වය යනාදිය රැකියා අතෘප්තිය නිර්මාණය කරයි. සාමාන්‍ය පිලිගැනීම වන්නේ රැකියා අතෘප්තිය හා සිය අයිතිවාසිකම් මර්දනයට ලක්වීම, සේවකයින් සංවිධානය වීමටත්, සිය අයිතිවාසිකම් වෙනුවෙන් සටන් කිරීමටත් පොළඹවනු ඇති බවය. නමුත් සේවා ස්ථානයේ ගැටලු පැවතීම හා රැකියාව කෙරෙහි අතෘප්තිමත් වූ පමණින් වෘත්තීය සමිති හා සම්බන්ධවීමට ඔවුන් කටයුතුකොට නොමැත.

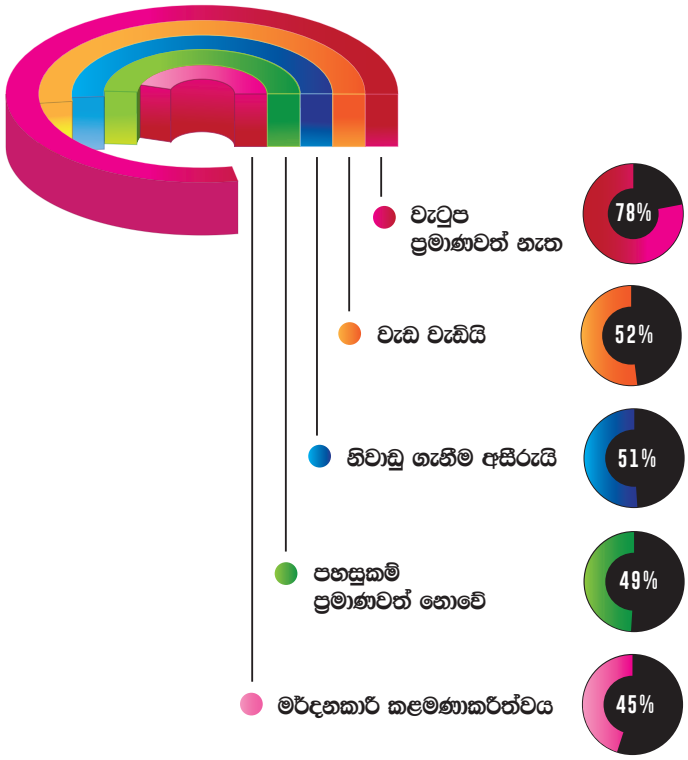
ප්‍රතිචාරකයින්ගෙන් 16% ක් පමණක් වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් වූ අතර 84% ක් වෘත්තීය සමිති හා සම්බන්ධතාවක් නොපැවැත්වූහ. වඩාත් අවධානයට ලක්විය යුතු කරුණක් වන්නේ ප්‍රතිචාරකයින්ගෙන් 28 දෙනෙකු වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින්ව සිට විවිධ හේතු නිසාවෙන් ඒවායින් ඉවත් වූ අයවළුන් වීමයි. සිය පවුලෙන් හෝ මිතුරන්ගෙන් හා කර්මාන්තශාලා කළමණාකාරීත්වයන් වෙතින් එල්ල වූ බලපෑම් ඔවුන් ඊට හේතු ලෙස දක්වන ලදී. ඔවුන් අතුරින් 5 දෙනෙකු කියා සිටියේ තමන් මින් ඉදිරියට වෘත්තීය සමිති කටයුතුවල නියැලීමෙන් වළකින බවට සඳහන් කළ ලියුම් තමන් වෙතින් ලබා ගැනීමට කර්මාන්තශාලා කළමණාකාරීත්වයන් කටයුතු කළ බවයි. තවත් දෙදෙනෙකු පැවසුවේ වෘත්තීය සමිති සමාජිකයකුව සිටීමෙන් කිසිදු ප්‍රයෝජනයක් අත්නොවන්නේ යැයි තමන්ට හැඟී ගිය බැවින් තමන් ඉන් ඉවත් වූ බවයි.

**(06 රූපය බලන්න)**




04 රූපය : රැකියා තෘප්තිමත්භාවය

වසර 10 කට වැඩි කාලයක් අපනයන සැකසුම් කලාපයේ සේවය කළ වයස අවු. 35 ට වැඩි බෝඩිමක නතරව සිටින සේවිකාවක් පවසා සිටියේ වැටුප ප්‍රමාණවත් නොවීම, වැඩ අධික වීම, නිවාඩු ගැනීම අපහසුවීම, පහසුකම් ප්‍රමාණවත් නොවීම හා මර්දනකාරී කළමණාකාරීත්වය යන හේතූන් නිසාවෙන් තමන් සිය රැකියාව සම්බන්ධයෙන් අතිශය අතෘප්තියක පසුවන බවයි. නමුත් ඇය තමන් සාමාජිකත්වය ලබාගෙන සිටි වෘත්තීය සමිතියෙන් ඉවත් වී තිබුණේ සිය වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීත්වයන් කර්මාන්තශාලා පාලනාධිකාරය වෙත අනාවරණය වුවහොත් වැඩිදුරටත් කරදර විඳීමට සිදුවනු ඇතැයි යන බියෙනි.




05 රූපය : රැකියාව පිළිබඳ අතෘප්තිමත් වීමට බලපාන සාධක

## (අ.) වෘත්තීය සමිති මර්දනය හා අනවබෝධය හේතුකොටගෙන නිර්මාණය වී ඇති වෘත්තීය සමිති විරෝධී ආකල්ප

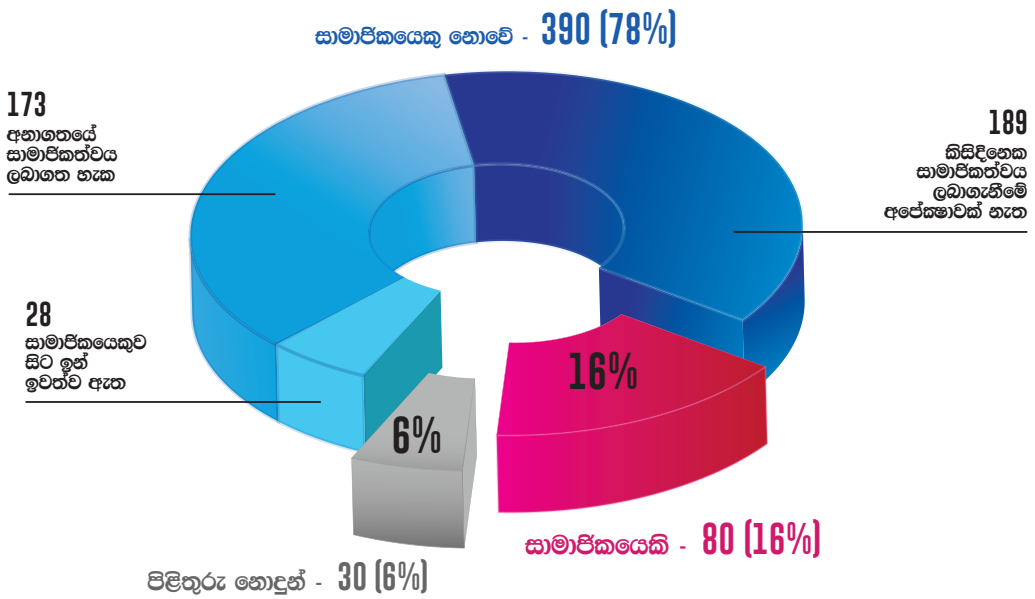
**සේවක**-සේවිකාවන් බහුතරයක් තුල දැඩි වෘත්තීය සමිති විරෝධී ආකල්ප පවතී. ප්‍රතිචාරකයින් 500 දෙනාගෙන් 189 දෙනෙකුම තමන් කෙදිනකවත් වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයෙකුව නොසිටි බවත්, අනාගතයේදී හෝ එවැන්නක සාමාජිකත්වයක් ලබාගැනීමේ අපේක්ෂාවක් ද නොමැති බවත් ප්‍රකාශ කිරීම තුල මෙය හඳුනාගත හැකිය. සමීක්ෂණය සිදුකළ අවස්ථාව වන විට තමන් වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් නොවේ යැයි කියා සිටි ප්‍රතිචාරකයින්ගෙන් (390) එසේ වීමට හේතු විමසා සිටින ලදී. ඔවුන්ගෙන් 49% (192) ක් කියා සිටියේ වෘත්තීය සමිති හා එක්ව කටයුතු කිරීම සිය රැකියාව අනතුරේ හෙළා ගැනීමක් වන බවයි. 7%(27) ක් කියා සිටියේ තමන් වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය ලබා ගැනීම කෙරෙහි තම පවුලේ අය හා මිතුරන් කැමැත්තක් නොදක්වන බවයි.

තවත් 14% (52) ගේ ප්‍රතිචාරයවූයේ වෘත්තිය සමිති කටයුතු සඳහා වැයකිරීමට තරම් වේලාවක් තමන්ට නොමැති බවයි.

සේවක-සේවිකාවන්ගේ යථාර්ථයන් හා තමන් මුහුණ දෙන ගැටලු සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිති නායකත්වයට නිසි අවබෝධයක් නොමැති බව සමහරුන්ගේ මතය විය. දැනට වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය ලබා සිටින්නන් අතුරින් සමහරෙකු කියා සිටියේ වෘත්තීය සමිති ව්‍යුහය අතිශය ධූරාවලිගත බව සිය හැඟීම වන බවයි. ඔවුන්ට අනුව වෘත්තීය සමිති නායකත්වය ද තමන්ට කිසිදා හමුවිය නොහැකි දේශපාලන නායකයින් මෙනි. බොහෝවිට වෘත්තීය සමිති දෙස බලනු ලබන්නේ දේශපාලන යටි අරමුණු සහිත ව්‍යුහයන් ලෙසය. ඒවා අවංක ලෙස තමන්ව නියෝජනය කිරීමට කැපවී කටයුතු නොකරන බවට වන අදහසක් බහුතරයක් තුළ පවතී.

තමන් කිසිදා වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් නොවන බවට පැවසූ ප්‍රතිචාරකයින්ගෙන් අති බහුතරයක් සේවිකාවෝ වූහ (189 න් 162 ක්). මෙම ප්‍රතිචාරය තේරුම්ගත යුත්තේ වෘත්තීය සමිති නායකත්වය තුළ පවත්නා පුරුෂ මූලිකත්වය යන කාරණය පදනම් කරගනිමිනි. වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීත්වය පුරුෂ මූලික කලාපයක්ය යන අදහස නිර්මාණය වීමට වෘත්තීය සමිතිවල නායකත්ව මට්ටමේ සක්‍රීය කාන්තා නියෝජනයක් නොවීම බෙහෙවින් දායක වී ඇත.

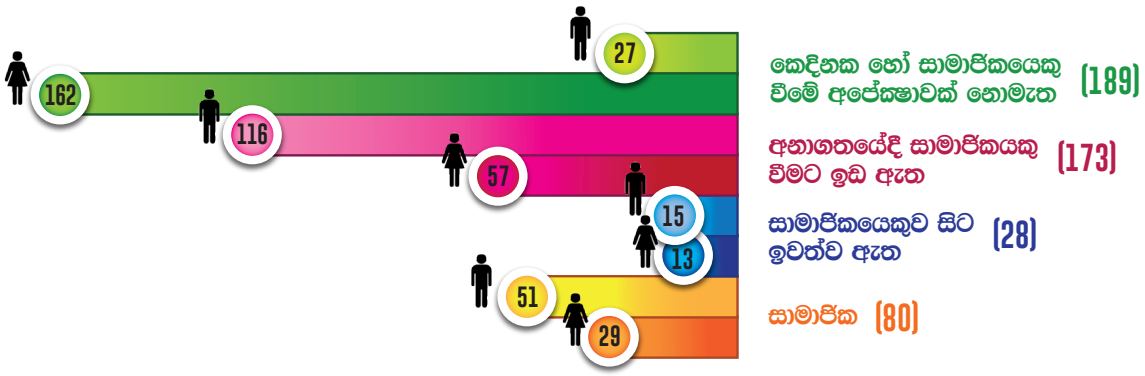
තවද, වෘත්තීය සමිති මර්දනය කිරීම සඳහා කර්මාන්තශාලා පාලනාධිකරයන් විසින් ගනු ලැබ ඇති ක්‍රියාමාර්ග විසින් ද, වෘත්තීය සමිති සම්බන්ධයෙන් කථා කිරීමට පවා සේවක-සේවිකාවන් දක්වන මැලිකම මෙන්ම ඔවන් තුළ පවත්නා වෘත්තීය




06 රූපය : වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය

සමිති විරෝධී ආකල්ප කෙරෙහි විශේෂ බලපෑමක් ඇතිකොට ඇත. සමහර ප්‍රතිචාරකයින් කියා සිටියේ වෘත්තීය සමිතිවලට බැඳීම නිසා කර්මාන්තශාලාව තුළදී තමන්ට මුහුණ දීමට සිදුවිය හැකි කරදර පිළිබඳ වැඩ පරීක්ෂකවරුන් හරහා නිරන්තරයෙන් තමන්ට අනතුරු ඇඟවීමට කර්මාන්තශාලා කළමණාකාරීත්වය කටයුතු කරන බවයි. එමෙන්ම කළමණාකාරීත්වයේ තීරණ තුළ ද ඔවුන්ගේ වෘත්තීය සමිති විරෝධී ආකල්පය මැනවින් නිරූපණය වන බව ඔවුහු පැවසූහ. කර්මාන්තශාලා කළමණාකාරීත්වය, කටුනායක අවට ගම්වල තරුණ-තරුණියන්ට වඩා දුර-බැහැර ගම්වලින් පැමිණෙන පිරිස් කෙරෙහි වැඩි කැමැත්තක් දක්වීම තුලද මෙම ආකල්පය නිරූපනය වේ. දුර-බැහැර ගම්වලින් පැමිණ ආගන්තුක කටුනායක ප්‍රදේශයේ වැඩි සමාජ සම්බන්ධතාවක් නොමැතිව හුදෙකලාවෙන් පසුවන සේවක-සේවිකාවන් පහසුවෙන් පාලනය කළ හැකි බවත්, ඔවුන්ගේ හීලෑ ශ්‍රමය පහසුවෙන් සූරා කෑ හැකි බවත් ඔවුන්ගේ ආකල්පය වී ඇති බැව් බැලූ බැල්මට පෙනී යයි. මෙවන් වටපිටාවක් තුළ හුදෙකලාවන තරුණ කාන්තාවන් පහසුවෙන්ම වෘත්තීය සමිති විරෝධී ප්‍රචාරණ ව්‍යාපාරයන්ට ගොදුරුවීමත්, ඒ හරහා දැඩි වෘත්තීය සමිති විරෝධී ආකල්පයක් තමන් තුළ වර්ධනය කරගැනීමත් තේරුම්ගත හැක්කකි. වෘත්තීය සමිති හා සම්බන්ධ වන සේවිකාවන් සංඛ්‍යාවේ කැපී පෙනෙන අඩුව පසුපස ඇති ප්‍රධාන හේතුව මෙයයි.

වෘත්තීය සමිති යනු සේවක-සේවිකාවන් බහුතරයක් කථා කිරීමට පවා කැමැත්තක් දක්වන මාතෘකාවක් නොවේ. වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් නොවූ පිරිසගෙන් 49% ක ගේම අදහස වූයේ වෘත්තීය සමිති හා එක්ව කටයුතු කිරීම සිය රැකියාව අනතුරේ හෙලා ගැනීමක් බවයි. වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීත්වය සම්බන්ධයෙන් වන මෙම භීතිය කර්මාන්තශාලා පාලනාධිකාරයන් විසින් අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යනු ලබන වෘත්තීය සමිති විරෝධී ප්‍රචාරණ ව්‍යාපාරයේ ප්‍රතිඵලයකි. (බලන්න රූපසටහන 07)




07 රූපය : වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය
(ස්ත්‍රී-පුරුෂ බව අනුව)

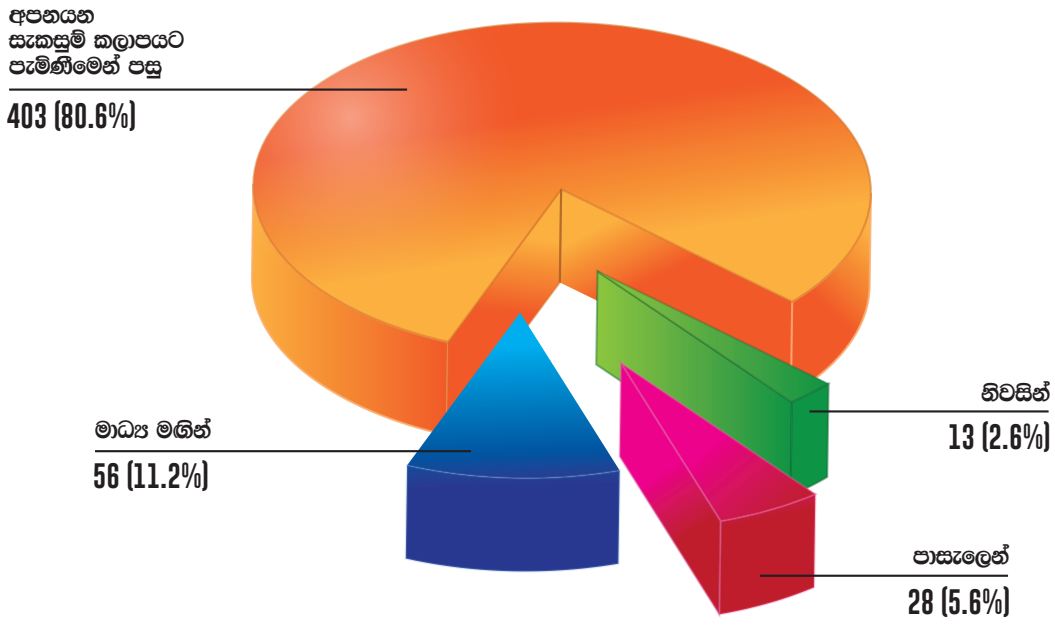
"අපි හරි දුෂ්කර ජීවිතයක් ගෙවන්නේ. අපි ගම්වලින් ඇවිත් මෙහෙදි විවිධ ප්‍රශ්ණ වලට මුහුණ දෙනවා. අපි බෝඩිං වලට ගෙවන්න ඕන. අපි වෘත්තීය සමිති රැස්වීමකට ගියා කියල ෆැක්ට්‍රිය දැනගත්තම ඒ අය අපිට විවිධ ආකාරවලින් බලපෑම් කරනව. අපි දන්නෙ නෑ ඒ අයට මේ තොරතුරු ලැබෙන්නෙ කොහොමද කියල. කොහොමහරි ඒ අය දැනගන්නව. මුලින්ම සුපවයිසර්ල හරහා අපිට උපදෙස් දෙනව. සමහරවිට අපිට තර්ජනය කරල වෘත්තීය සමිති වලට බැඳෙන්නෙ නෑ කියල අපෙන් ලියුම් ගන්නව. බැණ වැදීම්වල ඉඳල රැකියාව නැති කිරීම දක්වා විවිධ පියවර ඒ අය ගන්න පුළුවන්. සමහරවිට ටික දවසකින් අපි දකිනව වෘත්තීය සමිතියෙ රැස්වීමට අපිව එක්කගෙන ගිය කෙනා මැනේජ්මන්ට් එකත් එක්ක ඉන්නව. එයා වෘත්තීය සමිතියෙන් අයින් වෙලා කියල අපි දැනගන්නෙ පස්සෙ. සමහරවිට මැනේජ්මන්ට් එකෙන් එයාට ගානක් ලැබෙන්න ඇති. අන්තිමට අපිට තමයි කරදර වෙන්නෙ."

- කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපයේ සේවිකාවක්[14]

14. 2019/08/23 දින සම්මුඛ සාකච්ඡාව.

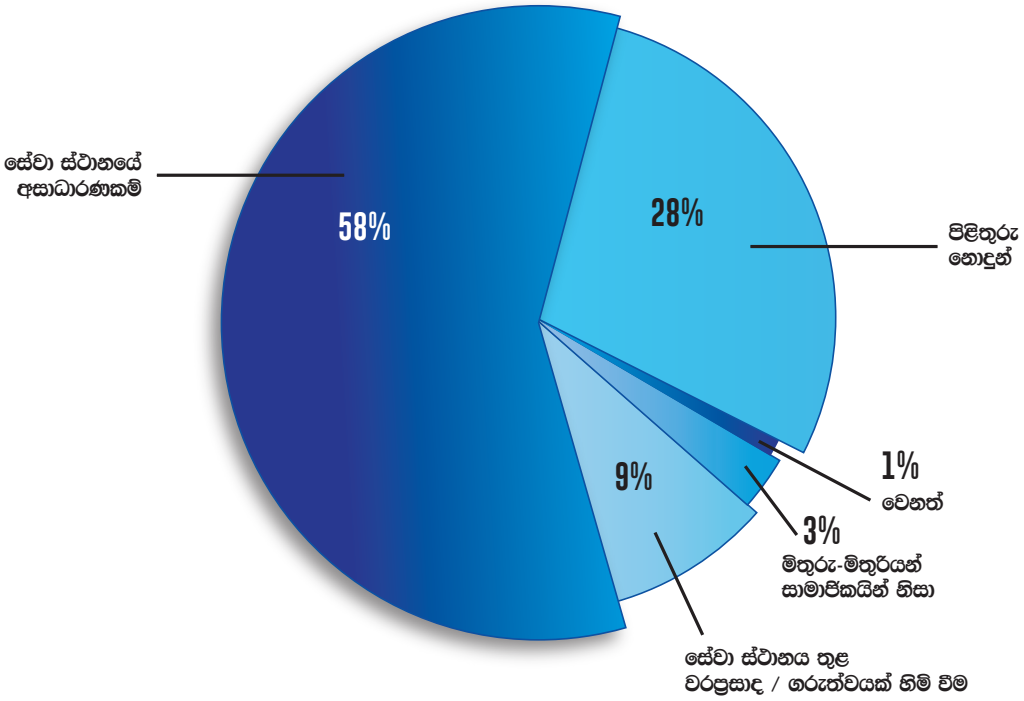
සේවක-සේවිකාවන්ගෙන් අතිබහුතරයක් (80.6%) අපනයන සැකසුම් කලාපයේ රැකියාවට පැමිණෙනතුරු වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ අසා තිබුණේ නැත. ඒ පිළිබඳ සිය නිවෙසින් දැනගත් බව පැවසූයේ ප්‍රතිචාරකයින්ගෙන් 2.6% ක් පමණි. 5.6% ක් පාසැලේදී වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ අසා තිබූ අතර තවත් 11.2% ක් අපනයන සැකසුම් කලාපයට පැමිණීමට පෙර මාධ්‍ය මඟින් ඒ පිළිබඳ අසා තිබූ බව පැවසූහ. **(08 රූපය බලන්න)** මෙම ප්‍රතිචාරයන් තුල නිරූපනය වන්නේ පොදු මහජනතාව තුළ වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ පවත්නා අඩු අවබෝධය යි. අතිබහුතරයක් වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ අසන්නේ පවා වෘත්තීය සමිති කෙරෙහි එදිරිවාදී ආකල්පයක් නඩත්තු කෙරෙන අපනයන සැකසුම් කලාප පරිසරය තුළදී වීමම වෘත්තීය සමිති වෙත සේවක-සේවිකාවන් ආකර්ෂණය කරගැනීමට බාධාකාරී සාධකයක් ලෙස ක්‍රියා කරයි.

අනාගතයේදී තමන් වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය ලබාගැනීමේ ඉඩක් පවතින බව පැවසූ පිරිසගෙන් (173) ඒ සඳහා ඔවුන් පෙළඹවාලිය හැකි සාධක කවරක් වියහැකිදැයි විමසනු ලැබිණි. ඔවුන්ගෙන් 58% ක් ම කියා සිටියේ එවන් තීරණයකට බලපෑ හැකි ප්‍රධානතම හේතුව සේවා ස්ථානයේ සිදුවන අසාධාරනයන් බවයි. මෙයින් කියැවෙන්නේ වෘත්තීය සමිති මර්දනය හා වෘත්තීය සමිති විරෝධී ආකල්ප ප්‍රවර්ධනය කෙතෙක් දුරට සිදුවුව ද තවමත් සැලකිය යුතු සේවක පිරිසක් සේවා ස්ථානයේ අසාධාරනයන් වෙනුවෙන් සටන් කිරීම සඳහා පවත්නා වඩාත් සුදුසු ආකෘතිය ලෙස වෘත්තීය සමිති පිලිගන්නා බවයි. මේ අනුව අනාගතයේ වෘත්තීය සමිති වෙත ආකර්ෂණය කරගැනීමට ඉලක්ක කළ යුතු පිරිසක් ලෙස මේ පිරිස (සමස්ත නියැදියෙන් 35% ක් පමණ) හඳුනාගත හැකිය. **(09 රූපය බලන්න)**




08 රූපය : වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ දැනගත්තේ කෙසේද?

කෙසේවෙතත්, තමන් අනාගතයේදී වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වයක් ලබාගැනීමට ඉඩ ඇතැයි පැවසූ සේවක-සේවිකාවන් (173) පවා වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් හා එක්වීමේ සූදානමක් පෙන්වූයේ නැත. එවැන්නකට සූදානමක් ප්‍රකාශ කළේ ප්‍රතිචාරකයින් 8 දෙනෙකු (173 න්) පමණි. මෙයින්ද නිරූපනය වන්නේ සේවක-සේවිකාවන් තුළ පවත්නා වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකම් හේතුකොටගෙන සිය රැකියාව අනතුරට පත්වීමේ බිය යි. කෙසේවෙතත්, අනාගතයේදී කිසියම් මොහොතක අසාධාරණයකට එරෙහිව ගනු ලැබිය හැකි පියවර තීරණය වනු ඇත්තේ එකී සන්දර්භයට සාපේක්ෂව බව මෙහිදී අවධාරනය කළ යුතුය. උදාහරණයක් ලෙස සේවක ප්‍රතිලාභ කප්පාදු කෙරෙන පුද්ගලික අංශයේ විශ්‍රාම වැටුප් පනත් කෙටුම්පත 2011 වසරේදී ඉදිරිපත් වූ අවස්ථාවේදී කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපයේ අතිබහුතරයක් සේවක සේවිකාවෝ ඊට එරෙහිව වීදි බට බව අමතක නොකළ යුතුය.[15] කෙසේවෙතත්, දැනට අපනයන සැකසුම් කලාපය තුළ පවත්වාගෙන යනු ලබන වෘත්තීය සමිති කෙරෙහි නිර්මාණයකොට ඇති භීතිකාව පරාජය කිරීමෙන් තොරව වෘත්තීය සමිති වෙත සැලකිය යුතු මට්ටමකින් සේවක - සේවිකාවන් ආකර්ෂණය වනු ඇතැයි සිතීම දුෂ්කරය.




**09 රූපය : අනාගතයේදී වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය ලබාගැනීමට ඉඩ ඇති පිරිස ඒ සඳහා පොළඹවාලිය හැකි සාධක**

15. Geekiyanage, Nihal 2011. Sri Lankan free trade zone workers demonstrate against pension bill. http://intsse.com/wswspdf/en/articles/2011/05/sril-m28.pdf

## (ඈ.) වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් තුළ පවා ක්‍රියාකාරීත්වය අවම වීම

**ප්‍රතිචාරකයින්** අතර සිටි වෘත්තීය සමිති සාමාජික-සාමාජිකාවන් 80 දෙනාගෙන් පවා කවර ආකාරයක හෝ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකමකට සම්බන්ධව තිබුණේ 24 දෙනෙකු (30%) පමණකි. මෙහි ක්‍රියාකාරකම යන්නට ඇතුලත්වූයේ නිල ඇඳුම් පිළිබඳ මතුවූ ගැටළුවක් පාලනාධිකාරිය සමඟ සාකච්ඡා කිරීම, කර්මාන්තශාලාව වෙනත් ස්ථානයකට ගෙන යාමට දැරූ උත්සාහයකට එරෙහිව උද්ඝෝෂණය කිරීම, මැයි දින රැලිවලට සහභාගිවීම, වෘත්තීය සමිති විසින් සංවිධානය කරනු ලැබූ වැඩමුළු සඳහා සහභාගිවීම යනාදියයි. (10 රූපය බලන්න)

දැනට වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයන්ව සිටින ප්‍රතිචාරකයින්ගෙන් ඔවුන් අනාගතයේදී වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකම් සඳහා සම්බන්ධ වන්නේදැයි විමසා සිටි විට එයින් 18% ක් පමණම කියා සිටියේ තමන් වෘත්තීය සමිති සමාජිකත්වය ලබා සිටියද කවර හෝ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකමකට සහභාගිවීමේ අපේක්ෂාවක් නොමැති බවයි. තවත් 15% ක් ඒ පිළිබඳ අදහසක් පළ කිරීමට මැළි වූහ. මේ සියල්ලෙන් නිරූපනය වන්නේ සේවා ස්ථානයේ අසාධාරණයන්ට එරෙහිව කටයුතු කළහැකි වඩාත් සුදුසු ආකෘතිය වෘත්තීය සමිති බව බහුතරයකගේ පිලිගැනීම වුවද වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීත්වයකට සහය දක්වීමට සේවකයින් දක්වන මැළිකමයි. (11 රූපය බලන්න)

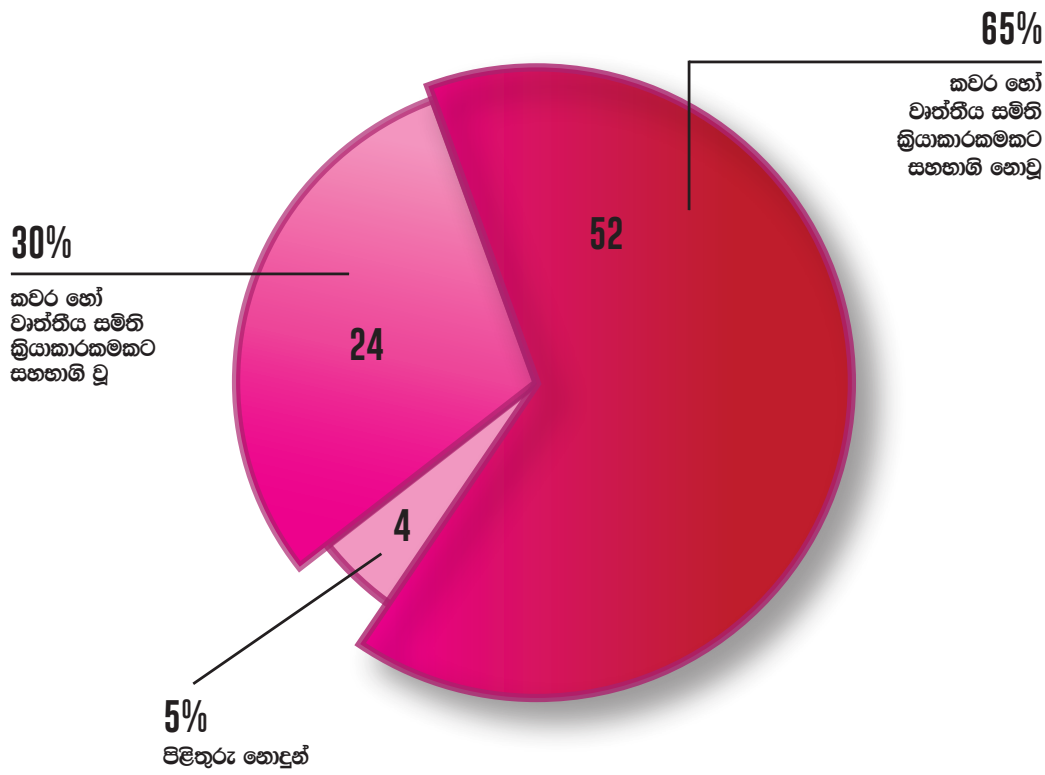
> "සාමාජිකයන් අඩුවෙන් ඉන්න වෘත්තීය සමිතියකට බැඳිල වැඩක් නෑ. දුර්වල වෘත්තීය සමිතියකට අපේ ප්‍රශ්න ගැන මැනේජ්මන්ට් එකත් එක්ක මුහුණට මුහුණ කථාකරන්න හයියක් නැහැ. කලාපෙ ඇතුලෙ බලයක් නැති වෘත්තීය සමිතියකට බැඳිල කරදරේ වැටෙන්නෙ මොකටද? මට හැමෝම කියාවි 'අපි ඔයාට කලින් කිව්ව' කියල. අපිට අපේ රස්සාව නැති කරගන්න බෑ."
>
> - කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපයේ සේවකයෙක්[16] -

## (ඉ.) අවම උනන්දුවක් සහිත කණ්ඩායම්

**සේවක**-සේවිකාවන් අතරින් වෘත්තීය සමිති කෙරෙහි අවම උනන්දුවක් දක්වන කණ්ඩායම අපනයන සැකසුම් කලාපය වෙත අළුතින් පැමිණි පිරිස් බව පැහැදිලිවම පෙනී යයි. මේ වූ කලී නුහුරු නුපුරුදු පරිසරයකට හැඩ ගැසීමට උත්සාහ දරමින් සිටින එමෙන්ම වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ ඊට පෙර එතරම් අසා නොමැති පිරිසකගෙන් අපේක්ෂා කළහැකි ප්‍රතිචාරයකි.

අවු. 5 කට වඩා වැඩි කාලයක් අපනයන සැකසුම් කලාපයේ සේවයකොට ඇති සේවක-සේවිකාවන් වෙතින් සාපේක්ෂව වෘත්තීය සමිති කෙරෙහි එතරම් එදිරිවාදී ආකල්පයක් ප්‍රකාශයට පත් නොවුනි. ඔවුන්ගේ අත්දැකීම් මෙන්ම තමන්ට මෙම ආර්ථික සැකසුමෙන් බැහැරවීමට

16. 2019/07/30 දිනැති සම්මුඛ සාකච්ඡාව.



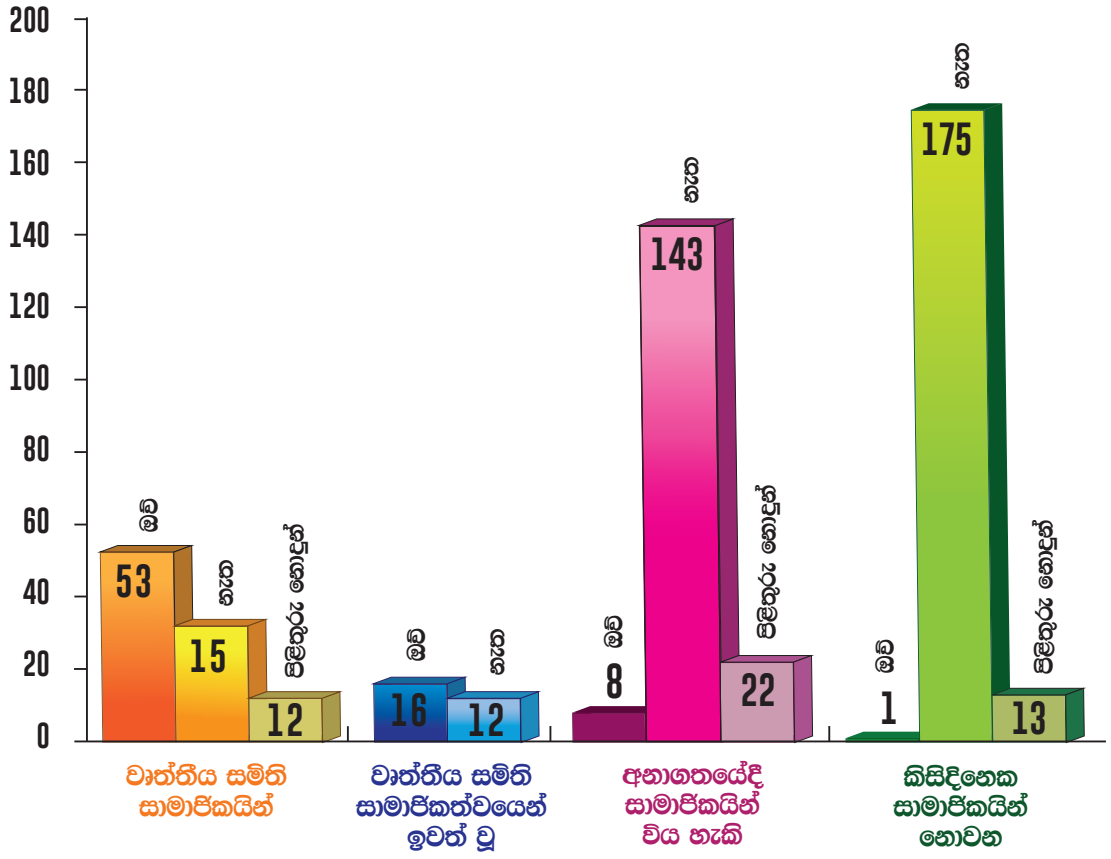

10 රූපය : වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකම් සඳහා සහභාගිවීම

නොහැකි බවට ඔවුන් වටහාගෙන තිබීම විසින් ස්වකීය අමිහිරි යථාර්ථයන්ට මුහුණ දීමේදී තමන්ට සහය අපේක්ෂා කළ හැකි එක් ව්‍යුහයක් ලෙස වෘත්තීය සමිති පිලිගැනීමට ඔවුන්ට සිදුව ඇතැයි අපට උපකල්පනය කළ හැකිය.

කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපය අවට ගම්වලින් පැමිණෙන සේවක-සේවිකාවෝ වෘත්තීය සමිති කෙරෙහි දක්වන ලද්දේ අවම අවධානයකි. මෙයින් ද වැඩි පිරිස සේවිකාවෝ වූහ. ඔවුන්ට ඇති පවුල් බලපෑම දුර බැහැරින් පැමිණ සිටින්නන්ට වඩා තීව්‍ර වීම හා ඔවුන්ගේ සමාජ සම්බන්ධතා යනාදිය මෙම අඩු අවධානයට හේතුව යැයි සිතිය හැක. (12 රූපය බලන්න)

## (ඊ.) වෘත්තීය සමිතියක් වෙතින් අපේක්ෂා කරන්නේ මොනවාද?

**වෘත්තීය** සමිතිවල භූමිකාව තීරණය කිරීමට අවස්ථාවක් තමන්ට ලබා දුනහොත් තමා ප්‍රමුඛත්වය ලබා දෙන්නේ කවර කරුණු සඳහාදැයි ප්‍රතිචාරකයින්ගෙන් විමසනු ලැබිණි. ප්‍රතිචාරකයින් 201 දෙනෙකු කියා සිටියේ සේවා ස්ථානයේ අසාධාරණයන්ට එරෙහිව සේවක අයිතීන් වෙනුවෙන් සටන් කිරීම ප්‍රමුඛ විය යුතු බවයි. 99 දෙනෙකු කියා සිටියේ සේවකයින් හා සේවා යෝජකයින් අතර අතරමැදි භූමිකාවක් වෘත්තීය සමිති විසින් ඉටු කරන්නේ නම් වඩාත් ඵලදායක වනු ඇති බවයි.

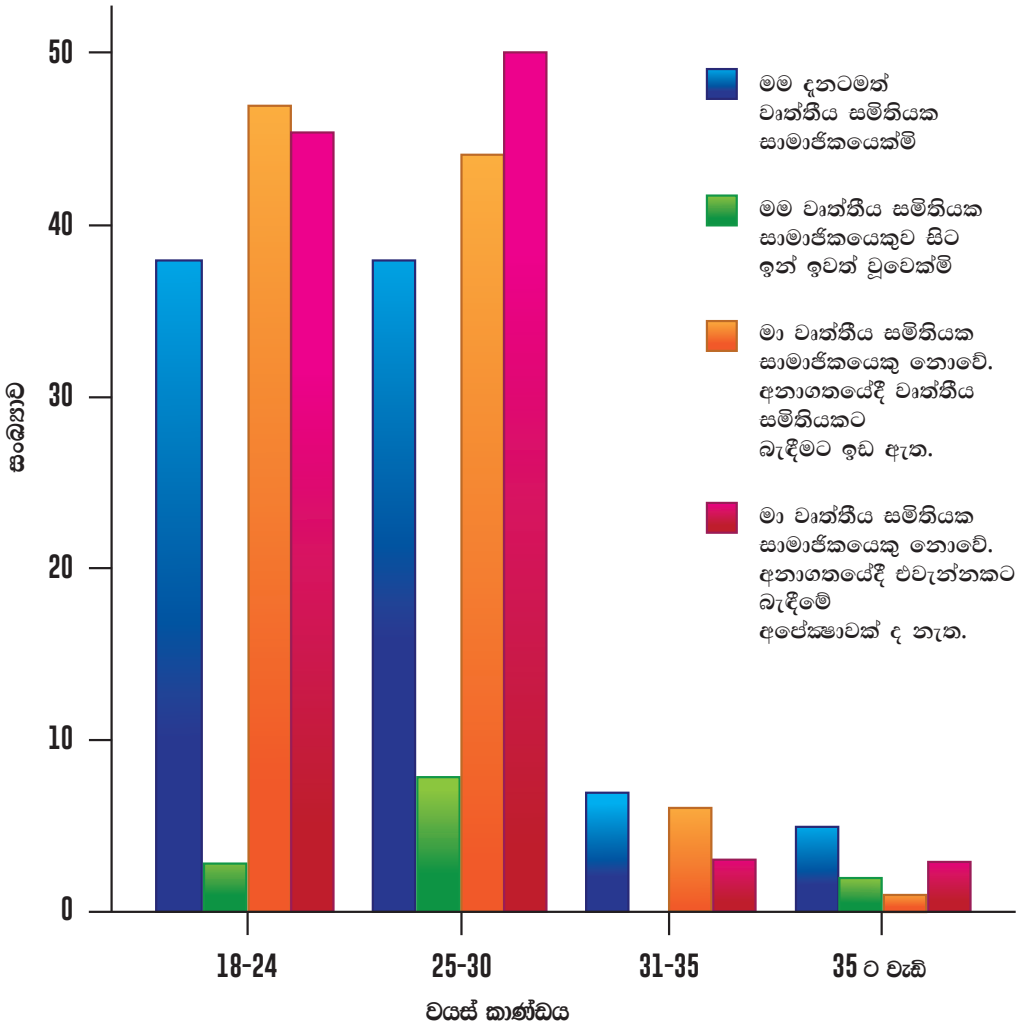



| කාණ්ඩය | වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකම් හා සම්බන්ධ වේ | වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකම් හා සම්බන්ධ නොවේ | පිලිතුරු නොදුන් |
|---|---|---|---|
| වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් | 53 | 15 | 12 |
| වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයින්ව සිට ඉන් ඉවත් වූවන් | 16 | 12 | – |
| අනාගතයේදී වෘත්තීය සමිතියකට බැඳීමේ ඉඩක් ඇතැයි පැවසූ අය | 8 | 143 | 22 |
| කිසිදිනෙක වෘත්තීය සමිතියකට නොබැඳෙන බව පැවසූ අය | 1 | 175 | 13 |

11 රූපය : අනාගතයේදී වෘත්තීය සමිතියකට බැඳීමේ සහ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකම් හා සම්බන්ධවීමේ වියහැකියාව

178 දෙනෙකුට අනුව සේවක සුභසාධනය සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම වෘත්තීය සමිතිවල ප්‍රමුඛතම කාර්යය විය යුතුය. වෘත්තීය සමිතිවල ප්‍රධාන කාර්යය සේවක අයිතීන් වෙනුවෙන් සටන් කිරීම බව පිලිගන්නා අතරම වෘත්තීය සමිති විසින් සුභසාධන කාර්යයන්හි නියැලිය යුතු යැයි සේවකයින් විසින් අපේක්ෂා කිරීම බැලූ බැල්මට ප්‍රශ්නාර්ථිකයක් ලෙස පෙනී යයි. (13 රූපය බලන්න)

සේවක-සේවිකාවන් අතිබහුතරයක් වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ කථා කිරීමට හා වෘත්තීය සමිති හා එක්ව කටයුතු කිරීමට අකමැති වුවද (සිය රැකියාව අනතුරට පත්වේය යන බිය නිසා) වෘත්තීය සමිති සේවක අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධයෙන් වැදගත් භූමිකාවක් ඉටු කරන බව ඔවුහු පිලිගනිති. කෙසේවෙතත්, ප්‍රතිචාරකයින්ගෙන් 23.2% ක් කියා සිටියේ සේවක ප්‍රශ්න සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමට වඩාත්

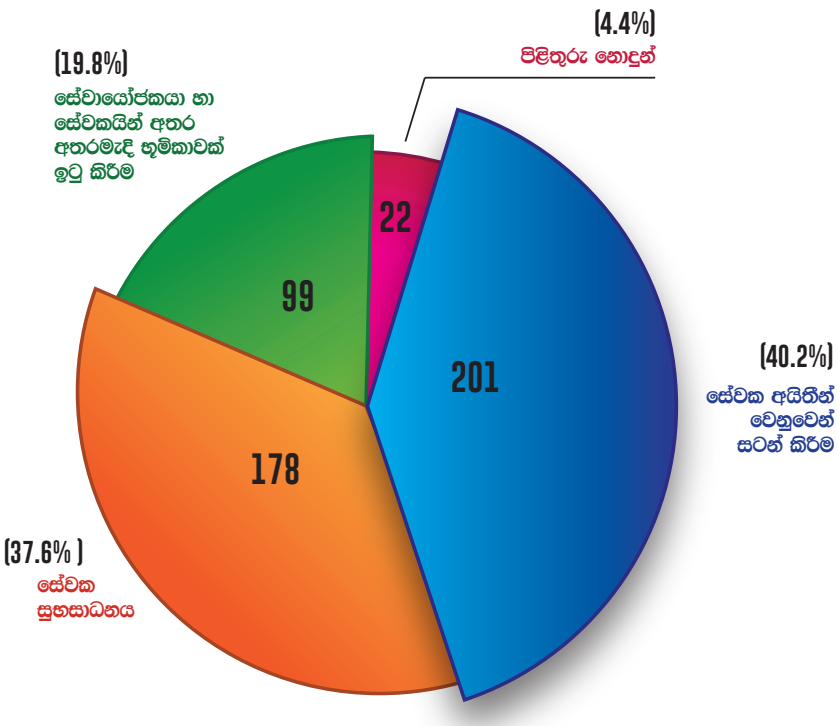



12 රූපය : වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය ලබා ගැනීම / නොගැනීම (වයස් කාණ්ඩය අනුව)

සුදුසු ආකෘතිය වෘත්තීය සමිති නොව සේවක සභා[17] බවයි. මේ සේවක සභා කර්මාන්තශාලා කළමණාකාරිත්වය විසින් වැඩි මනාපයක් දක්වන ආකෘතියක් වන බැවින් කර්මාන්තශාලා පාලනාධිකාරියේ උදහසට ලක්නොවී සේවක ගැටලු විසඳා ගැනීමට සුදුසු මාර්ගයක් ලෙස ඔවුන් ඒ දෙස බලනවා විය හැක. මෙයින් ද නිරූපනය වන්නේ වැඩ තත්ත්වයන් කෙතරම් නරක වුව කර්මාන්තශාලා කළමණාකාරීත්වය සමඟ ප්‍රශ්න ඇතිකර ගැනීමට සේවකයින් දක්වන බිය යි.

ප්‍රතිචාරකයින්ගෙන් 10.2% ක් කියා සිටියේ සේවක අයිතීන් රැකදීම සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිතිවල භූමිකාව සතුටුදායක නොවන බවයි. තවත් 8.4% ක ගේ අදහස වූයේ සේවක ගැටලු සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිතිවලට නිසි අවබෝධයක් නොමැති බවයි. සේවක-සේවිකාවන්ගේ විශ්වාසය දිනා ගැනීමට නම් වෘත්තීය සමිති විසින් මේ ප්‍රතිචාර බැරෑරුම් ලෙස භාරගත යුතුය. (14 රූපය බලන්න)

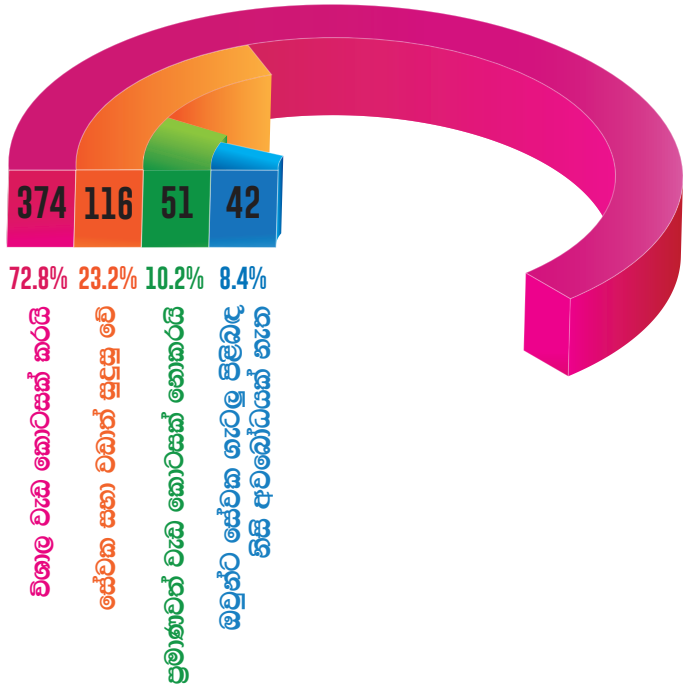
දැනට වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය ලබා සිටින ප්‍රතිචාරකයින් ප්‍රධාන ක්‍රම දෙකක් ඔස්සේ වෘත්තීය සමිති හා සම්බන්ධ වී ඇත. එනම්; දැනටමත් සාමාජිකත්වය ලබා සිටින සිය මිතුරු-මිතුරියන් මාර්ගයෙන් සහ වෘත්තීය සමිති නායකයින් මාර්ගයෙනි. (15 රූපය බලන්න)



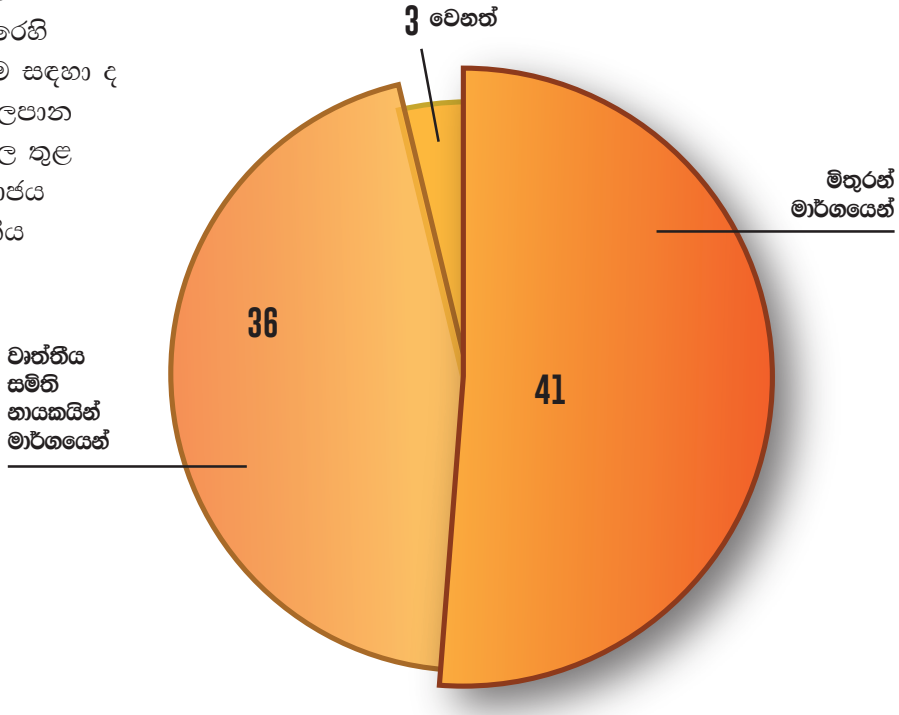

13 රූපය : වෘත්තීය සමිති වෙතින් අපේක්ෂා කරන්නේ කුමක්ද?

17. සේවක සභා යනු සේවා යෝජකයින්ගේ හා සේවකයින්ගේ නියෝජිතයින්ගෙන් සමන්විත ආකෘතයකි. දීර්ඝ කාලයක් තිස්සේ රජයන් විසින් මෙන්ම කර්මාන්තශාලා පාලනාධිකරය විසින් ද ප්‍රවර්ධනය කරනු ලැබූ ආකෘතිය වන්නේ මෙයයි. වෘත්තීය සමිති විසින් ඒ කෙරෙහි සිදුකරනු ලබන විවේචනය වන්නේ සේවක සභා සඳහා සේවකයින්ගේ නියෝජිතයින් ලෙස පත්කරගනු ලබන්නේ සේවා යෝජකයින්ට හිතවත්, ඔවුන්ට පාලනය කළහැකි පිරිස් බවයි. එබැවින් සේවක සභා වෙතින් සේවකයින්ගේ සැබෑ ප්‍රශ්නවලට විසඳුම් නොලැබෙන බව ඔවුහු පවසති.

මෙහිදී සඳහන් කළයුතු වැදගත් කරුණක් වන්නේ නවක වෘත්තීය සමිති සාමාජික-සාමාජිකාවන් වැඩි වශයෙන් මිතුරන් මාර්ගයෙන් සම්බන්ධ වී තිබීමත්, පැරණි සාමාජික-සාමාජිකාවන් වැඩි වශයෙන් වෘත්තීය සමිති නායකයින් මඟින් සම්බන්ධ වී තිබීමත්ය. ඒ අනුව වෘත්තීය සමිති වෙත සාමාජිකයින් ආකර්ෂණය කර ගැනීමේදී මෙන්ම ඔවුන්ගේ අදහස් හැඩගැස්වීමේදීත් මිතුරු ජාල සුවිශේෂී කාර්යභාරයක් ඉටු කරන බව පෙනී යයි. වෘත්තීය සමිති වෙත සම්බන්ධවීම මෙන්ම වෘත්තීය සමිති කෙරෙහි යොමුවීම වැළැක්වීම සඳහා ද මිතුරු ජාල දැඩිව බලපාන බව සමීක්ෂණ ප්‍රතිඵල තුළ නිරූපනය විය. සමාජය තුල පවත්නා වෘත්තීය සමිතිවලට එරෙහි ආකල්පයේ තවත් එක් ප්‍රකාශමාන වීමක් ලෙස මිතුරු ජාල තුළ වෘත්තීය සමිති සම්බන්ධයෙන් එදිරිවාදී ආකල්ප පැවතීම සැලකිය හැකිය.




14 රූපය : වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ ආකල්ප




15 රූපය : වෘත්තීය සමිති වෙත බැඳුනු ආකාරය

**වෘත්තීය** සමිති වෙත සුජාතභාවය හිමිවන්නේ ජාත්‍යන්තර වශයෙන් වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය විසින් කම්කරුවන් වෙත දිනාදුන් අතිශය තීරණාත්මක අයිතිවාසිකම් වෙතිනි. සේවකයින් සමඟ කටයුතු කරන විවිධ ආකෘතීන් පවතින නමුත් වෘත්තීය සමිති පැවතීමේ මූලධාර්මික හේතුව වන්නේ අසමාන බල සම්බන්ධතා ක්ෂේත්‍රයක් තුළ සේවකයින් නියෝජනය කරමින් සේවකයින්ගේ සූරාකෑමට එරෙහිව සටන් කරන එකම ව්‍යුහය එය වන බැවිනි. මේ අනුව වෘත්තීය සමිතිවල භූමිකාව අන් කවර හෝ ව්‍යුහයක් විසින් ආදේශ කළ හැක්කක් නොවේ.

## 4. අවසානය

**වෘත්තීය** සමිති සම්බන්ධයෙන් පවත්නා සමාජ ආකල්ප වෙනස් කිරීමට නම් වෘත්තීය සමිති සේවා ස්ථානයෙන් ඔබ්බට යායුතු බව පැහැදිලි ය. අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ කතිකාව පාසැල් අධ්‍යාපනය තුළට අන්තර්ග්‍රහනය කළ යුතු අතර සේවක අයිතීන් සුරක්ෂිත කිරීමේ වඩාත් ඵලදායී ව්‍යුහය ලෙස වෘත්තීය සමිති ප්‍රවර්ධනය කළ යුතුය. මෙම අරමුණ සාක්ෂාත් කරගැනීමට නම් වෘත්තීය සමිති මානව හිමිකම් කතිකාවේ සක්‍රීය ක්‍රියාධරයින් සමඟ අඛණ්ඩ සංවාදයක් පවත්වාගත යුතු අතර සමාජය තුළ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ කතිකාව ප්‍රවර්ධනය කරන සිවිල් සමාජ සංවිධාන සමඟ සමීපව කටයුතු කළ යුතුය. එමෙන්ම වෘත්තීය සමිති අන්තර් ඡේදනීය ලෙස විවිධ ක්ෂේත්‍ර හරහා කටයුතු කරමින් දෘඩ වෘත්තීය සමිතිවාදයෙන් ඔබ්බෙහි අනෙකුත් අයිතිවාසිකම් වෙනුවෙන් සටන් කරන්නන් වෙත සහෝදරත්වයේ දෑත් දිගු කිරීම අවශ්‍යය ය.

වෘත්තීය සමිති සමඟ කටයුතු කිරීම හේතුකොටගෙන කර්මාන්තශාලා කළමණාකාරීත්වය විසින් සේවකයින්ට අගතිදායක ලෙස සලකනු ලබන අවස්ථාවක ඊට එරෙහිව ශක්තිමත්ව නැඟී සිටිය නොහැකි වෘත්තීය සමිතියකට බැඳීමට සේවකයින් මැළිවීම ස්වභාවිකය. තම සාමාජිකයින් ආරක්ෂා කරගැනීම සඳහා සාමූහික ගිවිසුමකට එලැඹීමට තරම් වෘත්තීය සමිති සිය ශක්තිය වර්ධනය කරගැනීම අත්‍යාවශ්‍යය. සේවා යෝජකයා සමඟ සාමූහික ගිවිසුමකට එලැඹීමට සේවකයින් වැඩි පිරිසක් සාමාජිකත්වය දරන ශක්තිමත් වෘත්තීය සමිතියක පැවැත්ම අත්‍යාවශ්‍ය ය. සේවායෝජකයින් සිය සේවකයින් වෘත්තීය සමිතිවලට බැඳීම අධෛර්යමත් කරනවාට අමතරව සිය නිත්‍ය සේවකයින්ට සමාන්තරව තුන්වන පාර්ශ්වයේ මිනිස් බල සැපයුම් ආයතන (පොදු ව්‍යවහාරයේ 'මෑන් පවර්' සමාගම් යනුවෙන් හඳුන්වන) හරහා ද සේවකයෝ යොදවති. මේ මෑන්පවර් සේවකයින්ගේ සේවායෝජකයා කවුරුන් ද යන්න අපැහැදිලි වන අතර වෘත්තීය සමිති සමාජිකත්වය ඔවුන්ට විවෘත නොවේ. මේ තත්ත්වය තුළ මෑන්පවර් සේවකයින්ගෙන් තොරව කිසියම් සේවා ස්ථානයක සේවක බහුතරයේ සහය තමන් වෙත හිමිකර ගැනීමට වෘත්තීය සමිති අපොහොසත් වන අතර එබැවින් සාමූහික ගිවිසුම් වෙත එලැඹීමට ඔවුන්ට හැකියාවක් නොලැබී යයි. මෙම විෂම චක්‍රය බිඳ දැමීමට නම් 'මෑන් පවර්' සේවකයින් ද බඳවා ගැනීමට අවකාශය සැලසෙන පරිදි වෘත්තීය සමිති ආකෘතියේ උපායමාර්ගික වෙනස්කම් සිදුකිරීමට වෘත්තීය සමිතිවලට සිදුවේ.

වඩාත් සක්‍රීය ලෙස සේවක-සේවිකාවන්න් වෙත සමීප වීමට වෘත්තීය සමිති නායකත්වය පියවර ගතයුතු අතර සේවක ප්‍රශ්න පිළිබඳ තවදුරටත් සංවේදීවීම අත්‍යාවශ්‍ය ය. එමෙන්ම ධූරාවලිගත නායකත්වය මෙන්ම වෘත්තීය සමිතිවල ව්‍යුහාත්මක බාධා පිළිබඳ අවධානය යොමු කිරීම ද වැදගත්ය. බොහෝ සේවකයින්ට අනුව වෘත්තීය සමිති ද ක්‍රියාත්මක වන්නේ ධූරාවලිගත නායකත්වයක් මත සංවිධානය වූ

දේශපාලන පක්ෂ මෙනි.[18] තමන් පිළිබඳව වන මෙම ආකල්ප වෙනස් කිරීමට නම් වෘත්තීය සමිති සිය අභ්‍යන්තර ව්‍යුහය පිළිබඳ නැවත සිතා බැලිය යුතු අතර අභ්‍යන්තර ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදය සහතික කෙරෙන යාන්ත්‍රණයන් ක්‍රියාවට නැංවීමද වැදගත් වනු ඇත.

වෘත්තීය සමිති ව්‍යුහයේ නායකත්ව භූමිකා තුළ කාන්තාවන් නොමැති අතර නායකත්ව භූමිකාවන් ඉටු කිරීමට සමත් කාන්තා නායකත්වයක් ගොඩනැංවීම වෙනුවෙන් කාන්තාවන් සවිබල ගැන්වීම කෙරෙහි වෘත්තීය සමිති විශේෂ අවධානයකින් කටයුතු කළ යුතුය. මෙය වඩාත් තීරණාත්මක වන්නේ ආයෝජන ප්‍රවර්ධන කලාපයේ ශ්‍රම බලකායෙන් වැඩි පිරිසක් කාන්තාවන්ගෙන් සමන්විත වන බැවිනි.

වෘත්තීය සමිති සේවක සුභසාධනයේ යෙදිය යුතු බවට සේවක-සේවිකාවන් තුළ පවතින අපේක්ෂාවන්ද පූර්ණ ලෙස බැහැර කළහැක්කක් නොවේ. මෙම අපේක්ෂාවේ මානයන් දෙකක් පවතී. වෘත්තීය සමිති සේවක සුභසාධනයට සීමා වන්නේ නම් කර්මාන්තශාලා කළමණාකාරීත්වය වෙතින් ඒවා වෙත විරෝධයක් එල්ල නොවනු ඇත. ඇත්තවශයෙන්ම සේවායෝජකයින් විසින් එවන් ව්‍යුහයක් (සේවක ගැටලු සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන අදේශපාලනික ව්‍යුහයක්) ප්‍රවර්ධනය කරනු ඇත. නමුත් වෘත්තීය සමිති යනු සූරාකෑමට එරෙහි සටන් කිරීම පිණිස පවත්නා මූලධාර්මිකවම දේශපාලනික ව්‍යුහයකි. වෘත්තීය සමිති වෙත සුජාතභාවය හිමිවන්නේ ජාත්‍යන්තර වශයෙන් වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය විසින් කම්කරුවන් වෙත දිනාදුන් අතිශය තීරණාත්මක අයිතිවාසිකම් වෙතිනි. සේවකයින් සමඟ කටයුතු කරන විවිධ ආකෘතීන් පවතින නමුත් වෘත්තීය සමිති පැවතීමේ මූලධාර්මික හේතුව වන්නේ අසමාන බල සම්බන්ධතා ක්ෂේත්‍රයක් තුළ සේවකයින් නියෝජනය කරමින් සේවකයින්ගේ සූරාකෑමට එරෙහිව සටන් කරන එකම ව්‍යුහය එය වන බැවිනි. මේ අනුව වෘත්තීය සමිතිවල භූමිකාව අන් කවර හෝ ව්‍යුහයක් විසින් ආදේශ කළහැක්කක් නොවේ.

අනෙක් අතට අසීරු වැඩ තත්ත්වයන් මෙන්ම අසීරු ජීවන තත්ත්වයන් තුළ දිවි ගෙවන සිය තාවකාලික පදිංචිය හේතුකොටගෙන බොහෝවිට රාජ්‍ය සුභසාධන රැකවරණය ද අහිමිව සිටින සේවක-සේවිකාවෝ සුභසාධන සහය දැඩි ලෙස අපේක්ෂා කරති. එදිනෙදා ජීවිතයේ තමන් මුහුණ දෙන අසීරුතාවලදී සහය දිය නොහැකි ව්‍යුහයක් කෙරෙහි විශ්වාසය තැබීමට ඔවුන් මැළි වනු ඇත.

COVID 19 වසංගත තත්ත්වය තුළදී සේවක අයිතීන් මෙන්ම ඔවුන්ගේ සුභසාධනය කෙරෙහි ද අවධානය යොමු කිරීමේ අවශ්‍යතාව වඩාත් තීරණාත්මක ලෙස පැන නැඟුනි. COVID 19 වසංගතය පැතිරීම පටන්ගත් 2020 මාර්තු මාසයේදී ඉතා කෙටි දැනුම්දීමකින් අනතුරුව දිස්ත්‍රික් අතර ගමනාගමනය නවතා දමා ඇදිරි නීතිය පනවනු ලැබිණි. ඇදිරි නීතිය මාස ගණනක් දීර්ඝ වෙද්දී බෝඩිම්වල සිරවූ

18. 2018/05/30 දින සම්මුඛ සාකච්ඡාව.

සේවක-සේවිකාවෝ 20,000 ක් පමණ විශාල ආහාර හිඟයකට මුහුණ දුන්හ.[19] රජයේ මෙන්ම සිය සේවායෝජකයින්ගේ ද අවධානයෙන් ගිලිහුණු මෙම පිරිස වෙත උපකාර කරමින් ඔවුන් අතර වියළි ආහාර බෙදා දීමට දායිඳු සාමූහිකය, Stand Up movement, ශ්‍රමාභිමානී, ස්ත්‍රී මධ්‍යස්ථානය යනාදී සංවිධාන කටයුතු කරන ලදී.

වසංගතය විසින් රැකියා කෙරෙහි ඇති කරන ලද බලපෑම සම්බන්ධයෙන් සොයා බැලීම සඳහා කම්කරු අමාත්‍යාංශය විසින් ත්‍රෙපාර්ශ්වික කාර්ය සාධක බලකායක් ස්ථාපිත කරනු ලැබූ අතර එහිදී සේවකයින්ගේ නියෝජිතයා ලෙස සහභාගිවීමට අවස්ථාව ලැබුණේ වෘත්තීය සමිතිවලටය.[20] කෙසේවෙතත්, මෙහිදී සේවක සුභසාධනය වෙනුවෙන් කටයුතු කළ සංවිධාන හා වෘත්තීය සමිති සමීපව කටයුතු කරමින් සේවකයින් මුහුණ දෙන ගැටලු කාර්ය සාධක බලකා සාකච්ඡා මේසය මතට ගෙන යාමට කටයුතු කරන ලදී. මෙය වෘත්තීය සමිතිවල පැත්තෙන් ගත්කළ ප්‍රගතිශීලී පියවරකි. කාර්මික හා ප්‍රවාහන පොදු සේවක සංගමය හා ස්ත්‍රී මධ්‍යස්ථානයේ සහයෝගීතාවක් ලෙස 1999 දී නිදස් වෙළඳ කලාප සේවක සංගමය පිහිටුවීම තුළද මීට සමාන එලැඹුමක් දැකගත හැකි විය.[21]

වෘත්තීය සමිති මුහුණ දෙන බහුවිධ අභියෝග සැලකිල්ලට ගැනීමේදී මෙබඳු සහයෝගීතාවන් ආයෝජන ප්‍රවර්ධන කලාප විෂය පථයෙන් ඔබ්බටද පුළුල් කළ යුතු බව පැහැදිලිය. සමාජය තුළ වෘත්තීය සමිති සම්බන්ධයෙන් පවත්නා සෘණාත්මක ආකල්ප සහ වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ අවබෝධයක් නොමැතිවීම යනාදී අභියෝගවලට මුහුණ දීම සඳහා වෘත්තීය සමිති සිවිල් සමාජය සමඟ සහයෝගීතාවයෙන් යුතුව කටයුතු කරමින් අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ කතිකාවේ තීරණාත්මක භූමිකාවකට තමන්ව ආදේශ කරගැනීම අවශ්‍ය ය.

19. 20,000 garment workers trapped in Katunayaka Free Trade Zone!, https://www.lankanewsweb.net/67-general-news/59009-20-000-garment-workers-trapped-in-Katunayaka-Free-Trade-Zone-#:~:text=Around%2020%2C000%20garment%20workers%20who%20were%20unable%20to,severe%20shortage%20of%20food%20and%20many%20hygiene%20problems.
20. Sri Lankan taskforce ensures worker income https://www.ecotextile.com/2020052726121/social-compliance-csr-news/sri-lankan-taskforce-ensures-worker-income.html
21. මේ පිළිබඳ වැඩිදුර තොරතුරු සඳහා බලන්න, Biyanwila, Janaka 2003. *Trade Unions in Sri Lanka Under Globalization: Reinventing Worker Solidarity.* p.411-447. PhD thesis, University of Western Australia.

# 5. මෙතැනින් ඔබ්බට

මෙම සමීක්ෂණයේ ප්‍රතිඵල අනුව පහත කරුණු සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිති අතර ගැඹුරු සංවාදයක් නිර්මාණය කිරීමටත්, ඒවා ක්‍රියාවට නැංවීම සඳහා උපායමාර්ග සැකසීමටත් මෙයින් යෝජනා කරනු ලබයි.

1. වෘත්තීය සමිති තුළ කාන්තා නායකත්වය වර්ධනය කිරීමට පහසුකම් සැලසීමත්, ඊට සහය වීමත් සිදුකරන අතර කාන්තාවන්ට නායකත්ව භූමිකාවන් වෙත පැමිණීමට සංවිධාන ආකෘතීන් හා සංවිධාන සංස්කෘතිය තුල පවත්නා පුරුෂ මූලික බාධාවන් බැහැර කිරීමට කටයුතු කිරීම.

2. කාන්තා ශ්‍රමිකයින්ට සුවිශේෂී වූ ගැටලු සම්බන්ධයෙන් සංවේදී වනු පිණිස වෘත්තීය සමිති තුළ කාන්තා නායකත්වය සංඛ්‍යාත්මකව වර්ධනය කිරීම.

3. වෘත්තීය සමිති තුළින් නව බිම් මට්ටමේ නායකත්වයක් නිර්මාණය වනු පිණිස වෘත්තීය සමිති ව්‍යුහය ධූරාවලිගත බවින් අඩු නම්‍යශීලී හා ප්‍රතිචාරාත්මක ව්‍යුහයක් බවට පත් කිරීම.

4. සේවා ස්ථානයෙන් ඔබ්බට යමින් කම්කරු අයිතිවාසිකම් හා වෘත්තීය සමිතිවල වැදගත්කම පිළිබඳ පුළුල් දැනුවත් කිරීමේ ක්‍රියාන්විතයක් ඇරඹීම.

5. නව සාමාජිකයින් ආකර්ෂණය කරගැනීම සඳහා විවිධාකාර නව මාර්ග යොදා ගැනීම.

6. සාමාජිකයින් බඳවා ගැනීමේදී හා සංවිධානය කිරීමේදී ප්‍රවේශ දෙකක් අනුගමනය කරමින් ප්‍රධාන අක්ෂ දෙකක් යටතේ කම්කරුවන් සංවිධානය කිරීම. එනම්, අපනයන සැකසුම් කලාපයේ දීර්ඝ කාලීනව රැකියාවේ නිරතවීමට අපේක්ෂා කරන්නන් වෘත්තීය සමිතියේ කේන්ද්‍රය බවට පත්කර ගන්නා අතර මැන් පවර් කම්කරුවන් හා කෙටි කාලීන සේවා ගිවිසුම් යටතේ සේවයේ යෙදන්නන් ද සංවිධානය කිරීමට කටයුතු කිරීම.

7. අනෙකුත් සංවිධාන හා සිවිල් සමාජ ජාල සමඟ සහයෝගයෙන් කටයුතු කරමින් මානව හිමිකම් කතිකාවේ ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවකු බවට පත්වීම.

8. සේවකයින්ගේ සුභසාධක අවශ්‍යතා ඇතුලු දෛනික ගැටලු සම්බන්ධයෙන් සංවේදී වෙමින් සේවක සුභසාධනය සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන සංවිධාන සමඟ කාර්යක්ෂම සම්බන්ධීකරණයක් පවත්වා ගැනීම.

ප්‍රකාශනය

නීතිය හා සමාජ භාරය
3, කින්සි වෙරළය,
කොළඹ 00800,
ශ්‍රී ලංකාව.
දූරකථනය : +94 (0) 11 268 48 45
ෆැක්ස් : +94 (0) 11 268 68 43
වෙබ් : www.lstlanka.org

ISBN 978-624-5545-02-5

9 786245 545025