

අයුක්තියේ නූල

ශ්‍රී ලංකාවේ තෝරාගත් අපනයන සැකසුම් කලාපවල
ඇඟළුම් සේවක-සේවිකාවන්ගේ රැකියා අනාරක්ෂිත
බව පිළිබඳ විමර්ශනයක්.



FORUM-ASIA



සංස්කරණය
සඳුන් තුඩුගල
රාජවේලු කරුණානිධි
ප්‍රාර්ථනා රාමි

පිටපත් සංස්කාරක
ශ්‍රීවිසි ඩෙලා කාසාස් රොඩ්‍රිගස්

කරුණු විමර්ශන කණ්ඩායම
රශ්මිණි ද සිල්වා
සකුණ එම්. ගමගේ
අමිල උඩගෙදර

ජායාරූප/වීඩියෝ
සකුණ එම්. ගමගේ
අමිල උඩගෙදර

ප්‍රාදේශීය සම්බන්ධීකරණ සහය
අශ්ලා නිරෝෂිනී දන්දෙණිය
චම්ලා කුෂාරි
සුගත් රාජපක්ෂ

පිටු සැකසුම
කැමිකරා යුවෝනෝ
ප්‍රභාත් හේමන්ත

Copyleft © මානව හිමිකම් සහ සංවර්ධනය සඳහා වන
ආසියානු සංසදය (FORUM-ASIA) 2023

මානව හිමිකම් ආරක්ෂා කරන්නන්ගේ සහ සිවිල් සමාජ
සංවිධානවල ප්‍රයෝජනය කතා සම්පාදනය කර ඇති මෙම
ප්‍රකාශනයෙන් උපුටා ගත් කොටස්, මූලාශ්‍රය සහ ලේඛකයින්ගේ
නම් සඳහන් කරමින් උපුටා දැක්වීමට හෝ පිටපත් කිරීමට හැකිය.



www.forum-asia.org



[/FORUMASIA](https://www.facebook.com/FORUMASIA)



[forum_asia](https://twitter.com/forum_asia)



[ForumAsiaVideo](https://www.youtube.com/ForumAsiaVideo)



[forumasia.humanrights](https://www.instagram.com/forumasia.humanrights)



Sign up to our newsletter here

බැංකොක් කාර්යාලය

S.P.D Building 3rd Floor, 79/2
Krungthonburi Road, Khlong Ton Sai,
Khlong San, Bangkok, 10600 Thailand
Tel: +66 (0)2 1082643-45
Fax: +66 (0)2 1082646

ජිනීවා කාර්යාලය

Rue de Varembé 1, 2nd floor,
1202 Geneva, Switzerland
Tel: +41 (0)22 740 2947

ජකර්තා කාර්යාලය

c/o KontraS
Jalan Kramat 2 No. 7, Senen
Jakarta Pusat 10420, Indonesia
Tel/Fax: +62 (0)21 391 9006

කත්මන්දූ කාර්යාලය

c/o INSEC
Syuchatar, Kalanki ,
Kathmandu, Nepal
Tel: +977 (0)1 521 8770

ඊමේල් : info@forum-asia.org

ස්තූතිය

මෙම කරුණු විමර්ශන මෙහෙයුමේ නිරතවීම සඳහා, සහ මෙම කාලෝචිත, විස්තීර්ණ, සහ අර්ථවත් වාර්තාව සම්පාදනය කිරීම සඳහා නීතිය හා සමාජ භාරය (LST) ලබාදුන් හවුල්කාරිත්වය වෙනුවෙන් **FORUM-ASIA** ස්තූතිය පළකරමු. බිම් මට්ටමේ ඉතාමත් සැලකිල්ලෙන් ඔවුන් විසින් ඉටුකළ සේවය වෙනුවෙන් **FORUM-ASIA** සහ **LST** කරුණු විමර්ශන කණ්ඩායම වෙත ස්තූතිය පළ කරමු. අප කෙරෙහි විශ්වාසය තබමින් ඔවුන්ගේ විස්තර අප හා බෙදාගත් අපගේ සහභාගීත්ව කණ්ඩායම් වෙත අපි ස්තූති කරන්නෙමු. ශ්‍රී ලංකාවේ කර්මාන්තශාලාවල වැඩ කරන ශ්‍රමිකයින් වටා ඇති අයහපත් තත්වයන් වෙනස් කිරීමට අවශ්‍ය පුළුල් කතිකාවතක් ගොඩනැගීමට මෙම වාර්තාව දයක වනු ඇතැයි සහ ඔවුන්ගේ යථාර්තය හෙළිදරවු කරගෙන දුක්ගැන්වීලී ආමන්ත්‍රණය සඳහා සහය වනු ඇත යන්න අපගේ බලාපොරොත්තුවයි. මේ කර්තව්‍යය සඳහා මූල්‍යමය සහය ලබාදුන් **Brot für die Welt** වෙත ද අපගේ හෘදයාංගම ස්තූතිය පිරිනමන්නෙමු.



ශ්‍රී ලංකාවේ කොළඹ නගරයේ සිට ක්‍රියාත්මක වන නීතිය හා සමාජ භාරය (LST) යනු 1982 වර්ෂයේ ආරම්භ කළ, ලාභ ඉපයීම අරමුණු කර නොගත් සංවිධානයකි. එම සංවිධානය නීති පර්යේෂණ, මානව හිමිකම් ලේඛනගත කිරීම සහ උපදේශනයෙහි නිරත වේ. මානව හිමිකම් ප්‍රවර්ධනය සහ ආරක්ෂා කිරීම සඳහා, මහජන වගවීම වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා, සහ නීතියේ ආධිපත්‍ය කෙරෙහි ඇති ගරුත්වය ශක්තිමත් කිරීම සඳහා LST අයිතිවාසිකම් මූලිකකරගත් ක්‍රමෝපායන් භාවිතා කරයි.

තෛතික සවිබලගැන්වීම, පෙර යුධ ගැටුම් පැවති ප්‍රදේශවල ප්‍රජාවන්ගේ ශක්‍යතාවයන් වර්ධනය, අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම, සහ මානව හිමිකම් උල්ලංඝනය කිරීම ලේඛනගත කිරීම, LST විසින් සිදුකරන ප්‍රධාන කටයුතු අතරට ඇතුළත් වේ. එසේම, මහජනතාව සහ විවිධ ජාල අතරේ මානව හිමිකම් පිළිබඳ තොරතුරු බෙදාහැරීමේ සහ ජාතික හා ජාත්‍යන්තර මට්ටමින් මානව හිමිකම් ආරක්ෂා කරන්නන් අතරේ ජාල හා සන්ධාන ගොඩනැංවීමෙහි ද නිරත වේ.



මානව හිමිකම් සහ සංවර්ධනය සඳහා වන ආසියානු සංසදය (FORUM-ASIA) යනු ප්‍රධාන වශයෙන් ආසියාව ද ඇතුළුව රටවල් 23ක ඇති සාමාජික සංවිධාන 85කින් සමන්විත ජාලයක් වේ. 1991 දී ආරම්භ කළ FORUM-ASIA, පර්යේෂණ, උපදේශන, ශක්‍යතා වර්ධන සහ සහයෝගය දැක්වීමේ ක්‍රියාමාර්ග හරහා ආසියාවේ සහ ඉන් ඔබ්බට මානව හිමිකම් සහ තීරසාර සංවර්ධනය වෙනුවෙන් වන මූලපිරීම් ශක්තිමත් කරයි.

එක්සත් ජාතීන්ගේ ආර්ථික සහ සමාජ සභාවේ උපදේශන තත්වය සහ මානව හිමිකම් සඳහා වන ASEAN අන්තර් රාජ්‍ය කොමිසම සමගින් උපදේශන සම්බන්ධතාවයක් FORUM-ASIA සතුවේ. FORUM-ASIA ලේකම් කාර්යාලය තායිලන්තයේ බැංකොක් නුවර පිහිටා ඇති අතර එහි සම්බන්ධිත කාර්යාල ජපානය, ජීනීවා සහ කත්මන්ඩු යන නගරවල පිහිටා තිබේ.

පෙරවදන

ඇඟළුම් අපනයනය ශ්‍රී ලංකාවේ අපනයන ආර්ථිකයේ ඉතා වැදගත් භූමිකාවක් නිරූපණය කරයි. රටේ සමස්ත අපනයනවලින් සියයට 44ක් සමන්විත වන්නේ ඇඟළුම් අපනයනවලිනි. මෙහිදී කර්මාන්තයන් ශීඝ්‍රයෙන් වර්ධනය වුවද, වැටුප් වැඩිවීම්වල සිට වඩාත් යහපත් රැකියා තත්වයන් දක්වා වන කිසිදු ප්‍රතිලාභයක් ඇඟළුම් කර්මාන්තයේ ශ්‍රමිකයින්ට ලැබී නැත. ශ්‍රී ලංකාවේ අපනයන සැකසුම් කලාපවල (EPZ) සිදුවන ශ්‍රම සුරාකෑම් සහ මේ කර්මාන්තශාලා තුළ ශ්‍රමිකයින් අත්විඳින දුක්ගැහැට සම්බන්ධයෙන් කෝවිඩ්-19 වසංගතය පැතිරයාම ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රයේ ක්‍රියාකාරීත්වයට බහුලව පැතිරයාමක් සමඟින් වඩාත් හෙළිදරව් විය.

අපනයන සැකසුම් කලාප තුනකින් තෝරාගත් ඇඟළුම් සේවකසේවිකා නියැදියක් කේන්ද්‍රීයව ඔවුන් විසින් මුහුණ දෙන මානව හිමිකම් හා කම්කරු අයිතිවාසිකම් කඩවීම් සහ අභියෝග විස්තරාත්මකව ගෙනහැර දැක්වීමට මෙම වාර්තාවෙන් උත්සහ දරයි. කර්මාන්තශාලාවල ස්ථිර සේවකයින්ගේ සහ, ඇඟළුම් කර්මාන්තය තුළ දැනටමත් සුරාකෑමට ලක් වන මෙම ශ්‍රම බලකායෙහි විශේෂයෙන් අවදානමට ලක්ව සිටින කණ්ඩායමක් වන අනියම් සේවකයින්ගේ (මැන්පවර් සේවකයින් ලෙස හඳුන්වයි) විස්තර මෙම අධ්‍යයනයට වෙන වෙනම ඇතුළත් කර තිබේ.

කටුනායක, බියගම, සහ වතුපිටිවල අපනයන සැකසුම් කලාපවල ශ්‍රමිකයින් සමඟින් සිදුකළ කේන්ද්‍රික කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සහ සම්මුඛ සාකච්ඡා හරහා එකතු කරගත් සාක්ෂි මෙම කරුණු විමර්ශන වාර්තාව තුළ ඉදිරිපත් කර තිබේ. ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟළුම් සේවකසේවිකාවන් අසාධාරණ වැටුප් ලබන බවත් අනාරක්ෂිත හා වෙනස්කොට සලකන සුළු රැකියා තත්ව යටතේ ඔවුන් වැඩ කරන බවත් තහවුරු කළ හැකි ශක්තිමත් සාක්ෂි ගවේෂණයට මෙයින් හැකිවිය.

ශ්‍රම බලකායෙන් සියයට 15කට වැඩි පිරිසක් ඇඟළුම් කර්මාන්තයේ සේවයෙහි නියුක්ත රටකරණය ඇඟළුම් කර්මාන්තශාලා සහ ජාත්‍යන්තර සන්නාම ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟළුම් සේවකසේවිකාවන්ට මුහුණ දෙන්නට සිදුව ඇති කර්කශ රැකියා තත්වයන් සඳහා වගවන බව සහතික කරගැනීම ඉතාමත් වැදගත් වේ. මේ හරහා සොයාගන්නා කරුණු ඇඟළුම් සේවකසේවිකාවන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා වගවීමේ ප්‍රමිතීන් ස්ථාපිත කිරීම සහ විශේෂිත ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමේ වැදගත්කම සම්බන්ධයෙන් මහජනයා අතර සහ ප්‍රතිපත්ති මට්ටමින් වඩාත් පුළුල් කතිකාවක් නිර්මාණය කිරීම සඳහා මෙය යොදාගැනෙනු ඇත.

ආචාර්ය සතුන්තලා කදිර්ගාමර්
විධායක අධ්‍යක්ෂ
නීතිය හා සමාජ භාරය

ෂෙරවදහ

මානව හිමිකම් සහ සංවර්ධනය සඳහා වන ආසියානු සංසදය (FORUM-ASIA) යනු තිස් වසරකට අධික කාලයක් මුළුල්ලේ ආසියාවේ සංවර්ධනය සහ මානව හිමිකම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කර ඇති සංවිධානයකි. කලාපීය සංවිධානයක් වශයෙන්, ආන්තිකරණයට ලක් වුණු සහ අවදානම් තත්වයට පාත්‍ර වූ ප්‍රජාවන් වෙනුවෙන් වැඩ කිරීමට සහ කලාපීය හා ජාත්‍යන්තර වේදිකාවන්හි ඔවුන්ගේ හඬ ඉස්මතු කිරීමට FORUM-ASIA කැපවී සිටී.

ශ්‍රී ලංකාවේ තෝරාගත් අපනයන සැකසුම් කලාප තුළ ඇති කර්මාන්තශාලාවල සේවය කරන ශ්‍රමිකයින් විසින් මුහුණ දෙන ගැටලු සම්බන්ධයෙන් මෙම පර්යේෂණ වාර්තාව තුළ විශේෂයෙන් අවධානය යොමු කර තිබේ. ශ්‍රමිකයින්ට බලපාන, විශේෂයෙන්ම අනියම් ශ්‍රමිකයන්ට බලපාන, දීර්ඝ කාලයක් තිස්සේ පවත්නා පද්ධතිගත, ව්‍යුහගත, සහ නෛතික ගැටලු හඳුනා ගැනීමට මෙම අධ්‍යයනය හරහා අපට හැකි විය. ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟලුම් අපනයන වටිනාකම ඇමරිකානු ඩොලර් බිලියන 5 ඉක්මවන අතර රටේ ශ්‍රම බලකායෙන් සියයට 15 ක්ම මෙම ක්ෂේත්‍රයේ සේවා නියුක්ත ය. ඉන් ද බහුතරයක් කාන්තාවන්ය. නමුත් රටේ අඩුවෙන්ම වැටුප් ලබන සහ වැඩියෙන්ම සුරාකෑමට ලක්වන ක්ෂේත්‍ර අතරට ඇඟලුම් ක්ෂේත්‍රය ඇතුළත් වේ. කම්කරු අයිතීන් සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ ශක්තිමත් නෛතික රාමුවක් පැවතියද ප්‍රායෝගිකව ගත් කළ සේවයෝජකයින් විසින් ශ්‍රමිකයින් වෙත ඉටුකළ යුතු යුතුකම් සපුරාලන්නේ නැත. විශේෂයෙන්ම, ඔවුන්ගේ සේවා නියුක්තියේ තාවකාලික ස්වභාවය හේතුවෙන් කම්කරු නීතියේ විෂය පථය තුළට ඇතුළත් නොවන අනියම් සේවකයින් සම්බන්ධයෙන් තත්ත්වය මෙසේය. මේ හේතුවෙන් අනියම් ශ්‍රමිකයින් තම සේවයෝජකයින් අතින් සුරාකෑමට ලක් වීමේ අවදානමට පමණක් නොව මැන්පවර් සමාගම් යනුවෙන් හඳුන්වන, පද්ධතියේ ඇති අඩුපාඩු තම වාසියට හරවා ගනිමින් ශ්‍රමිකයින් දරිද්‍රතාවේ විෂම වක්‍රයක රඳවා තබා ගන්නා පාර්ශවයන් තුළින් ද අවදානමට පාත්‍ර වෙති.

ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟලුම් කම්හල් සේවකයන් මුහුණ දෙන අභියෝග ඉස්මතු කිරීමට මෙම වාර්තාව වැදගත් උපදේශන මෙවලමක් ලෙස උපයෝගීවනු ඇතැයි මම විශ්වාස කරමි, එමෙන්ම බලාපොරොත්තු වෙමි. අනියම් සේවකයන්ට සමාන සහ සාධාරණ සැලකීමක් භුක්ති විඳීමට අවශ්‍ය ප්‍රතිපත්තිමය සහ නීතිමය වෙනස්කම් පිළිබඳව ඉන් පෙන්වා දෙයි. අවසාන වශයෙන්, මෙම වාර්තාවේ අරමුණ වන්නේ සුනිසි වැඩ සඳහා මනුෂ්‍යයින්ට ඇති අයිතිය සෑම විටම පිළිගෙන ගරු කරන බව සහතික කිරීමට උපකාර කිරීමයි.

ඔමාර් දවුද්දී
අන්තර්වාර විධායක අධ්‍යක්ෂ
මානව හිමිකම් සහ සංවර්ධනය සඳහා වන ආසියානු සංසදය (FORUM-ASIA)

කෙටි යෙදුම් ලැයිස්තුව

BOI	ආයෝජන මණ්ඩලය
CSO	සිවිල් සමාජ සංවිධාන
EPF	සේවක අර්ථසාධක අරමුදල
EPZ	අපනයන සැකසුම් කලාපය
ETF	සේවක භාරකාර අරමුදල
FFM	කරුණු විමර්ශන ක්‍රමවේද
FGD	කේන්ද්‍රික කණ්ඩායම් සාකච්ඡාව
FTZ	නිදහස් වෙළඳ කලාප
HR	මානව සම්පත්
IEC	තොරතුරු අධ්‍යාපනය සහ සන්නිවේදනය
LST	නීතිය හා සමාජ භාරය
PCR	පොලිමරේස් දම ප්‍රතික්‍රියාව

පටුන

හැඳින්වීම	11
ක්‍රමවේදය	13
පසුබිම	15
අංශය පිළිබඳ දළ විස්තරය	15
කෝවිඩ් 19 වසංගතය ආරම්භයේ දී	17
මැන්පවර් සේවකයින්ගේ අවදානම් සහගත තත්වය	18
සෞඛ්‍යාගත කරුණු	23
ප්‍රධාන ගැටළු හා ඒ සම්බන්ධ සිද්ධි සැකෙවින්	23
කම්කරු නීති සහ බිම් මට්ටමේ යථාර්ථයන්	30
සෞඛ්‍යාගත කරුණු සැකෙවින්	31
නිර්දේශ	33
අවසන් සටහන්	36



උදූසන තම කර්මාන්ත ශාලාවේ සේවයට යන කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපයේ ස්ථිර සේවිකාවක්



ශ්‍රී ලංකාවේ බියගම අපනයන සැකසුම් කලාපයේ කුඩා ඇඟළුම් කර්මාන්ත ශාලාවක මහන මැෂිමක් ක්‍රියාත්මක කරමින් ඇඳුම් මසන සේවිකාවක්



හැඳින්වීම

රටේ සමස්ත අපනයනවලින් සියයට 44ක් ඇඟළුම් නිෂ්පාදනවලින් සමන්විත වන පසුබිමක, ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟළුම් කර්මාන්තය ශීඝ්‍රයෙන් වර්ධනය වී තිබේ. රටේ ශ්‍රම බලකායෙන් දළ වශයෙන් සියයට 15ක් සේවය කරන්නේ ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රයේ වේ. එනමුත්, මෙම පිරිස ලබන්නේ අසාධාරණ වැටුප් වන අතර, අනාරක්ෂිත සහ වෙනස්කොට සලකන සුළු රැකියා තත්ව යටතේ සේවය කරන්නට ඔවුන්ට සිදුව තිබේ.

FORUM-ASIA සහ **LST** එක්ව 2022 ඔක්තෝබර් මාසයේ සිට දෙසැම්බර් මාසය දක්වා කාලය තුළ ශ්‍රී ලංකාවේ බස්නාහිර පළාතේ ඇති අපනයන සැකසුම් කලාප (**EPZ**) තුනක කරුණු විමර්ශන මෙහෙයුමක් සිදුකරන ලදී. මේ හරහා, කටුනායක, බියගම සහ වතුපිටිවල අපනයන සැකසුම් කලාපවල සේවය කරන අතීයම් සේවකයින් (සාමාන්‍යයෙන් ඔවුන් හඳුන්වන්නේ මෑන්පවර් සේවකයින් වශයෙනි) මුහුණ දෙන අභියෝග ලේඛනගත කරන ලදී. ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රය තුළ සිදුවන විවිධ කම්කරු නීති උල්ලංඝනයන් සම්බන්ධයෙන් මෙම වාර්තාවෙන් හෙළිදරවු කරයි. එමෙන්ම, කර්මාන්ත ශාලාවන් ස්ථිර සේවකයින් සහ මෑන්පවර් සේවකයින් අතර ඇති පුළුල් වෙනස්කම් ද එහි දක්වා තිබේ.

සේව්‍යෝජකයා මත හෝ මෑන්පවර් සේවකයින්ව බඳවා ගන්නා තෙවන පාර්ශව කොන්ත්‍රාත්කරු මත පැනවී ඇති නීතිමය බැඳීම් හරහා කිසිදු ප්‍රතිලාභයක් හෝ ආරක්ෂාවක් නොලබන මෑන්පවර් සේවකයින් යනු ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රයේ සිටින අධික ලෙසම අවදානමට ලක්ව සිටින කණ්ඩායමකි. මෑන්පවර් සේවකයින්ට වැටුප් ගෙවන්නේ දෛනික පදනමිනි. ඔවුන්ට කිසිදු සෞඛ්‍ය රක්ෂණයක්, සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභයක්, හා අතිකාල ගෙවීමක් නොලැබේ. බොහෝවිට, කිසිදු ආරක්ෂක උපකරණයක් නොමැතිව, අධික අවදානමක් සහිත සහ ශ්‍රම සුක්ෂ්ම කාර්යයන් ඉටුකරන්නට ඔවුන්ට සිදුවේ.

මෙම කරුණු විමර්ශන කර්තව්‍ය තුළ කේන්ද්‍රික කණ්ඩායම් සාකච්ඡා (**FGD**), නව වශයෙන් පුද්ගලයින් සම්මුඛ සාකච්ඡා කිරීම, සහ විෂය ක්ෂේත්‍රයේ විශේෂඥයින් සමග සම්මුඛ සාකච්ඡා සිදුකිරීම හරහා සාක්ෂි එක් රැස් කරගන්නා ලදී. ස්ථිර සේවකයින් සහ මෑන්පවර් සේවකයින් විසින් ලබාදුන් ප්‍රකාශ පදනම් කරගනිමින් මෙම වාර්තාව තුළ ශ්‍රී ලංකා රජයට මෙන්ම කර්මාන්තශාලාවලට, ජාත්‍යන්තර සන්නාමවලට, සිවිල් සමාජ සංවිධානවලට සහ වෘත්තීය සමිතීවලට **EPZ** හි සේවය කරන ශ්‍රමිකයින්ගේ රැකියා තත්වයන් වැඩිදියුණු කළ හැක්කේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව නිර්දේශ ලබාදෙයි.



වතුපිටිවල ශ්‍රමිකයින් සමගින් සිදුකළ කේන්ද්‍රික කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවේදී



ක්‍රමවේදය

පුද්ගලයින් 57දෙනෙකුගෙන් සමන්විත නියැදියක් සමඟින් සිදුකළ සම්මුඛ සාකච්ඡා සහ කේන්ද්‍රික කණ්ඩායම් සාකච්ඡා මත මෙම වාර්තාව පදනම් වේ. FGD හයක්, පුද්ගලයින් සමඟ සිදුකළ සම්මුඛ සාකච්ඡා නවයක් සහ විශේෂඥයින් සමඟින් සිදුකළ සම්මුඛ සාකච්ඡා තුනක් හරහා ප්‍රාථමික දත්ත එක් රැස් කරගන්නා ලදී. කාන්තාවන් 42ක්, පුරුෂයින් 14ක් සහ එක් සංක්‍රාන්ති සමාජභාවී පුද්ගලයකු සහභාගිවන්නන් අතරට ඇතුළත් විය. මෙම නියැදියෙහි කර්මාන්තශාලාවල ස්ථීර සේවකයින් 29 දෙනෙක්, මැන්පවර් සේවකයින් 25 දෙනෙක් සහ කම්කරු අයිතිවාසිකම් විෂයය ක්ෂේත්‍රයේ විශේෂඥයින් තිදෙනෙක් ඇතුළත් ය. මෙම කරුණු සෙවීමේ කර්තව්‍යය සඳහා භූගෝලීය කේන්ද්‍රය වූයේ ශ්‍රී ලංකාවේ බස්නාහිර පළාතේ ගම්පහ දිස්ත්‍රික්කයයි. තෝරාගත් අපනයන සැකසුම් කළාප නම්, කටුනායක, බියගම සහ වතුපිටිවල විය. කම්කරු අයිතිවාසිකම් හා බැඳුණු ගැටළු සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියාත්මක වන සිවිල් සමාජ සංවිධාන තුනක් විසින් කේන්ද්‍රික කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සංවිධානය කර දෙන ලදී.

මුහුණට මුහුණ හමු වී සිදුකරන ලද සියළුම අර්ධ-ව්‍යහගත සම්මුඛ සාකච්ඡා සිංහල සහ දෙමළ යන රටේ පාරිභාෂික භාෂාවලින් සිදුකරන ලදී. එක් එක් අපනයන සැකසුම් කළාපයේ කර්මාන්තශාලාවල ස්ථීර සේවකයින්ට සහ මැන්පවර් සේවකයින්ට කේන්ද්‍රික කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සංවිධානය කළේ වෙන් වෙන්වය. සොයාගත් කරුණුවල වලංගුතාවය තහවුරු කරගැනීම සඳහා සහ පසුබිම ස්ථාපිත කරගැනීම සඳහා ඉතා සැලකිල්ලෙන් ලේඛන සමීක්ෂණයක් ද සිදු කරන ලදී.

කරුණු විමර්ශන කර්තව්‍යයේ අරමුණ සහ විෂය පථය ක්‍රමක්ද යන්න පිළිබඳව සහභාගි වූ සියළුම දෙනා වෙත පැහැදිලි කර දෙන ලදී. ඔවුන්ගේම භාෂාවලින් සැකසූ කැමැත්ත ලබාදීමේ ආකෘතිපත් ඔවුන්ට ලබාදෙන ලදී. ඔවුන් ලබාදුන් ප්‍රතිචාර මෙම කරුණු විමර්ශන කර්තව්‍යයෙහි වාර්තාවට ඇතුළත් කිරීම සඳහා සහභාගිවූ සියළුමදෙනා කැමැත්ත ලබාදුන්හ. එසේම, ඔවුන්ගේ ඡායාරූප ගැනීමට සහ සම්මුඛ සාකච්ඡා විඩියෝ පටිගත කිරීමට ඔවුහු කැමැත්ත ලබාදුන්හ. සහභාගි වූ අයගේ පෞද්ගලිකත්වය ආරක්ෂා කිරීම සඳහා, සම්මුඛ සාකච්ඡාවලදී අන්වර්ථ නාම භාවිතා කරන මෙන් ඔවුන්ගෙන් ඉල්ලා සිටින ලදී. කැමරාව ඉදිරියේ තම මුහුණ පෙන්වීමට මැලිකමක් හෝ අකමැත්තක් පෙන්නුම් කළ සියළුදෙනාගේ නිර්නාමිකභාවය තදින්ම ආරක්ෂාවන කටයුතුකරන ලදී. සහභාගිවන්නන් තෝරාගනු ලැබුවේ සාර්ථක නියැදි ක්‍රමවේදය හරහා ය. සහභාගිවන්නන් ප්‍රධාන වශයෙන්ම හඳුනාගත්තේ ස්ටැන්ඩ් අප් ව්‍යාපාරය, දබ්දු සාමූහිකය, සහ ශ්‍රමාභිමානී යන සිවිල් සමාජ සංවිධාන තුන විසිනි. එම සංවිධානවල සම්බන්ධීකාරකයින් විසින් FGD සහ සම්මුඛ සාකච්ඡා සඳහා සහභාගිවන්නන් සංවිධානය කිරීමේ ක්‍රියාවලියට නායකත්වය සපයන ලදී.

මෙම වාර්තාව ප්‍රකාශනයෙන් පසුව ද, සහභාගිවන්නන්ගේ ආරක්ෂාව සම්බන්ධයෙන් LST විසින් සුපරික්ෂාකාරී වනු ඇත. ඔවුන් ලබාදුන් ප්‍රකාශ සහ මෙම කරුණු විමර්ශන කර්තව්‍යය සමඟින් සම්බන්ධවීම හේතුවෙන් මෙම සහභාගිවන්නන්ට පළිගැනීම්වලට මුහුණ දෙන්නට සිදුව ඇත්ද යන පිළිබඳව LST විසින් සොයාබලනු ඇත.



කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපය



පසුබිම

කෙෂ්ත්‍රය පිළිබඳව දළ විස්තරය

සෘජු විදේශ ආයෝජන සඳහා පහසුකම් සැලසීම පිණිස සහ එවකට ආසියාවේ අළුතින්ම කාර්මීකරණය වෙමින් තිබූ රටවල් සමගින් කරට කර ගමන් කිරීම සඳහා, ශ්‍රී ලංකාවේ පළමු අපනයන සැකසුම් කලාපය 1978 දී කටුනායක ප්‍රදේශයේ පිහිටුවනු ලැබුවේ රජයේ ආර්ථික ලිබරල්කරණ ප්‍රතිපත්තියේ කොටසක් වශයෙනි.¹ මෙම අපනයන සැකසුම් කලාප ප්‍රධාන වශයෙන්ම රෙදිපිළි නිෂ්පාදනය සිදුකරන අතර එම නිපැයුම්වලින් බහුතරයක් ඇඟළුම් සහ ඇඟළුම් ආශ්‍රිත විවිධ නිෂ්පාදනවලින් සමන්විත වේ.

2021 වනවිට රටේ ශ්‍රම බලකායෙන් සියයට 15ක් සේවා නියුක්ත වී සිටියේ ඇඟළුම් අංශයේ බව ආයෝජන මණ්ඩලය සඳහන් කරයි.² 2020 වර්ෂයේ ශ්‍රී ලංකාවේ සම්පූර්ණ අපනයනවලින් සියයට 44ක්ම මෙම අංශයෙන් සමන්විත වූ බවත්, ඉන් ඇ.ඩො. බිලියන 5.6ක වාර්තාගත ආදායමක් ලැබුණු බවත් වාර්තා වී තිබේ.³

අපනයන සැකසුම් කලාප පිහිටවීමෙන් පසුව බස්නාහිර පළාත තුළ කර්මාන්තශාලා සංකේන්ද්‍රණය වීම අධික විය. මෙම පළාතේ යටිතලපහසුකම් සාපේක්ෂ වශයෙන් වඩාත් යහපත් මට්ටමක පවතින බැවින් කර්මාන්තශාලාවලින් 54.8ක්ම පිහිටා ඇත්තේ එහිය.⁴

මේ වන විට කටුනායක, බියගම, කොග්ගල, මහනුවර, මීරිගම, මල්වත්ත සීතාවක, මිරිප්පවිල, වතුපිට්ටල, හොරණ, සහ පොල්ගහවෙල යන ප්‍රදේශවල පිහිටි EPZ 10ක් සහ කර්මාන්ත උද්‍යාන දෙකක් ශ්‍රී ලංකාව සතුව ඇත.⁵ රේගු බදු සහ විදේශ විනිමය රෙගුලාසි වල ලිහිල්භාවය මෙන්ම දේශීය ආදායම් නීතිය යටතේ බදු නිදහස් කිරීම්; වරාය සහ ගුවන්තොටුපළ සංවර්ධන බදු පනත; එකතු කළ අගය මත බදු පනත; සහ උපායමාර්ගික සංවර්ධන ව්‍යාපෘති පනත යනාදිය යටතේ ආයෝජකයින්ට ප්‍රතිලාභ රැසක් පිරිනමනු ලැබ ඇත.⁶

සෘජු විදේශ ආයෝජන වඩාත් පුළුල් කිරීමට ශ්‍රී ලංකාවේ ආයෝජන මණ්ඩලය, එනම් සෘජු විදේශ ආයෝජන සම්බන්ධයෙන් රටේ ඉහළතම ආයතනය විසින් ගත් වඩාත්ම මෑතකාලීන වැයම් හරහා පහත දැක්වෙන දිරිගැන්වීම් ලබාදෙයි:

- අපනයන සඳහා වසර 5-10 අතර බදු විරාම
- ආනයනය කරන ප්‍රාග්ධන භාණ්ඩ සහ අමුද්‍රව්‍ය සඳහා ගෙවියයුතු නිරුබදු සහ බදු ඉවත්කිරීම
- එකතු කළ අගය මත බදු (VAT), වරාය සහ ගුවන්තොටුපල බදු (PAL), රේගු ආනයන නිරුබදු (CID), සහ භාණ්ඩ අපනයන සහනාධාර ක්‍රමය (CESS) යටතේ ආනයන ආදේශනය සඳහා ලබාදී ඇති නිදහස් කිරීම්



- අනේවාසික ආයතන සඳහා ලාභාංශ ආදායම් බද්දෙන් සහ රඳවා ගැනීමේ බද්දෙන් නිදහස් කිරීම.
- ප්‍රාග්ධනය සහ ලාභය සියයට 100ක් ආපසු හරවා යැවීමට අවසර ලබාදීම.
- දක්ෂ, දැරිය හැකි මිලකට (අනෙකුත් කලාපවලට සාපේක්ෂව පිරිවැය සියයට 30 අඩුය) සහ ඉහළ සාක්ෂරතාව සහිත මානව ප්‍රාග්ධනය (සියයට 92 සාක්ෂරතා අනුපාතය) වෙත ප්‍රවේශය.⁷

රෙදිපිළි සහ ඇඟළුම් නිෂ්පාදනය හරහා උපයාගත් දළ ජාතික ආදායම රුපියල් මිලියන 654,482ක් (ඇ.ඩො. මිලියන 3) වන බව ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ 2018 වාර්ෂික වාර්තාවේ සඳහන් වේ.⁸

2022 ජනවාරි මාසයේ ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟළුම් අපනයන වටිනාකම ඇ. ඩොලර් මිලියන 487.6ක් වූ අතර, එය වසර පහක් තුළ වාර්තාගත වූ ඉහළම වටිනාකමයි. මෙය, වසංගතයට පෙර,

2019 ජනවාරි මාසයේදී රටින් වාර්තා වූ ඇඟළුම් අපනයන වටිනාකම වන ඇ. ඩොලර් 452ට වඩා සැහෙන වැඩිවීමක් වන බව ඒකාබද්ධ ඇඟළුම් සංගම සංසඳයේ වාර්තාවල දැක්වේ. 2030 වනවිට ඇ. ඩොලර් බිලියන 8ක් දක්වා අපනයන ඉහළ නංවාගැනීමට ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රය ඉලක්ක කරයි.⁹

මෙම අංශයේ මුළු ශ්‍රම බලකායෙන් සියයට 78ක්ම කාන්තාවන් වුවද ඔවුන් ප්‍රධාන වශයෙන්ම නිරත වන්නේ පහළ මට්ටමේ දෛනික රාජකාරිවලයි. (එනම්, මහන මැෂින් ක්‍රියාත්මක කිරීම වැනි).¹⁰ එසේවුවත්, කෘෂි කාර්මික අංශයේ වැඩකිරීම හරහා තමන්ට ස්ථිර ආදායමක් ලබාගත නොහැකි බවක් විශ්වාස කරන ග්‍රාමීය කාන්තාවෝ මෙවැනි කර්මාන්තශාලාවල වැඩකිරීමට පෙළඹෙති. මේ කාන්තාවන්ගෙන් සියයට 60ක් වයස අවුරුදු 18ත් 25ත් අතර පසුවන්නියන් වේ. ඔවුන් අවුරුදු පහකට වඩා මේ ක්ෂේත්‍රයේ රැඳී සිටින්නේ නැත. එසේ ඉක්මනින් මෙම ක්ෂේත්‍රයෙන් ඉවත්ව යෑමට බොහෝදුරට හේතුව වී ඇත්තේ මෙම ක්ෂේත්‍රයේ රැකියා තත්වයන්හි ඇති අඩුපාඩු සහ අඩු වැටුප් වේ.

කෝවිඩ් 19 වසංගතය ආරම්භයේදී

ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟළුම් අංශය අත්පත් කරගත් ශීඝ්‍ර වර්ධනයට කෙටිදුරුවත්, මේ ශ්‍රමිකයින්ට වැඩි වැටුප් හෝ වඩාත් යහපත් රැකියා තත්ව හෝ ලැබී නොමැත. ගතවූ දශක හතර තුළ ඇඟළුම් කර්මාන්තශාලාවල රැකියා තත්වය බොහෝදුරකට නොවෙනස්ව පවතියි. අපනයන සැකසුම් කලාපවල වැඩ කරන ශ්‍රමිකයින් සම්බන්ධයෙන් ඒ වනවිටත් පැවති සමාජ අපකීර්තිය සහ කොන්කිරීම කෝවිඩ් 19 වසංගතයෙන් තවත් උග්‍ර කරවීය. සැබැවින්ම, 2020 මාර්තු මාසයේදී රටපුරා පනවන ලද ඇඳිරිනීතියෙන් මුළින්ම පීඩාවට පත්වූ අය අතරට මේ ශ්‍රමිකයින් ඇතුළත් වේ.¹²

ආයෝජන මණ්ඩලයට අනුව, අපනයන සැකසුම් කලාපවල කර්මාන්තශාලා 278ක සේවකසේවිකාවෝ 137,478ක් සේවය කරති. කටුනායක කලාපයේ සේවකසේවිකාවන් 5,144ක් ද, බියගම 3,264ක් ද, මිරිගම, වතුපිටිවල සහ මල්වත්තේ 450ක් ද, හොරණ 962ක් ද, සීතාවක 280ක් ද සේවය කරති. 2020 මාර්තු මාසයේදී, එනම් කෝවිඩ් 19 වසංගතය පැතිරයෑම ආරම්භයේදී මේ ශ්‍රමිකයින් ගම්වල ඇති තම නිවෙස් කරා ආපසු යවන ලදී. ඔවුන්ට නැවත පැමිණෙන්නට රැකියාවක් තිබේද යන්න එහිදී අවිනිශ්චිත විය. එමෙන්ම, කර්මාන්තශාලාවට නොපැමිණෙන කාලය තුළ ඔවුන්ට වැටුප් ලැබේ ද යන්න ද පැහැදිලි නොවීය.¹³

කෝවිඩ් 19 වසංගතය හේතුවෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟළුම් අංශය අත්විඳි ප්‍රධාන වෙනස්කම් පහත වගුවෙන් දක්වා තිබේ.

<p>කෝවිඩ් 19 පළමු රැල්ල (2020 ජනවාරි සිට ඔක්තෝබර් දක්වා)</p>	<p>කෝවිඩ් 19 දෙවන රැල්ල (2020 ඔක්තෝබර් සිට 2021 අප්‍රේල් දක්වා)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ සැපයුම් දම බාධාවීම සහ ගෝලීය වෙළඳ සීමා ඇතිවීම ■ කර්මාන්තශාලා සේවකයින් ඉවත්කිරීමට සහ වැටුප් අඩුකිරීමට පටන් ගැනීම ■ හදිසියේම පැනවූ ඇඳිරි නීතිය හේතුවෙන් සේවකයින් නවාතැන්පලවල සිරවීම. ඇඳිරිනීතිය පනවන අවසන් මොහොත දක්වාම කර්මාන්තශාලා විවෘතව පැවති බැවින් සහ සංචරණ සීමා සම්පූර්ණයෙන්ම පනවන ලද බැවින් සේවකයින් බොහෝදෙනෙකුට ආපසු සිය ගම් බලා යෑමට නොහැකි විය. ■ බොහෝ සේවකයින්ට ලැබුණේ අඩු වැටුපක් බැවින් හෝ වැටුප් නොලැබුණු බැවින් ඔවුන්ට මූලික අවශ්‍යතා ඉටු කරගැනීමට පවා මුදල් ණයට ගැනීමට සිදු විය. මෙය ඔවුන් ණය වක්‍රයකට හසුවීමට හේතුපාදක විය. ■ රාජ්‍යයෙන් සහ වෘත්තීය සමිතිවලින් සිදුකෙරුණු මැදිහත්වීම් හේතුවෙන්, මෙම ලොක්ඩවුන් සමය තුළ සේවකයින්ට එක්කෝ සේවා ගිවිසුමෙන් නියම කළ මූලික වැටුප හෝ මසකට ඇ. ඩොලර් 40ක ස්ථාවර අනුපාතයකට මූලික වැටුපක් ගෙවන්නට කර්මාන්ත ශාලා හිමියන්ට සිදුවිය. කෙසේනමුත්, එක් පුද්ගලයකුට මාසයක වියදම සඳහා අවම වශයෙන් ඇ. ඩොලර් 80ක් අවශ්‍ය වන බව ඇස්තමේන්තු කර තිබේ.¹⁴ ■ කෝවිඩ් 19 රෝගය ආසාදිත ශ්‍රමිකයින් ශ්‍රී ලංකා හමුදාවෙන් පවත්වාගෙන ගිය නිරෝධායන කඳවුරුවලට යවන ලදී. එවැනි කඳවුරකට යෑමට සිදුවූ බැවින් කර්මාන්ත ශාලාවේ වැඩට පැමිණීමට නොහැකි වූ කල ඔවුන්ගේ වාර්ෂික වැටුප් රහිත නිවාඩු 14න් එම කාලය අඩුකරන ලදී.¹⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ කෝවිඩ් 19 වසංගතයේ දෙවන රැල්ල නිදහස් වෙළඳ කලාප කේන්ද්‍ර කරගනිමින් පැතිර ගියේය. ■ බොහෝ නිෂ්පාදකයින් කෝවිඩ් 19 ව්‍යාප්තියට ප්‍රතිචාර දැක්වූයේ වැටුප් අඩුකිරීම සහ රැකියාවලින් ඉවත්කිරීම හරහාය. ආයතනවල සේවක සංඛ්‍යාව අඩුවීමත් සමගින්, අළුත් නිෂ්පාදන ඉලක්ක සැපිරීම ශ්‍රමිකයින්ට දුෂ්කර විය. මෙය, වැඩ කරන පැය ගණන, නිවාඩු ගැනීම සහ නිවාඩු දින නියාමනය සම්බන්ධයෙන් වූ විවිධ කම්කරු නීති ගණනාවක් උල්ලංඝනයට හේතු විය.¹⁶ ■ 2020 ඔක්තෝබර් මාසයේදී බ්‍රැන්ඩික්ස් ලංකා පෞද්ගලික සමාගමට හිමි කර්මාන්තශාලාවක කෝවිඩ් 19 පැතිර යෑමත් සමගින් රජය සියළුම කර්මාන්තශාලාවලට කළමනාකාරීත්වයේ සහ ශ්‍රමිකයින්ගේ නියෝජිතයින්ගෙන් සමන්විත කෝවිඩ් 19 සෞඛ්‍ය කමිටු ඇතිකළයුතු යැයි නියම කරන ලදී. ■ රජයෙන් ඇඳිරිනීතිය පැනවූ සමයේ පවා ශ්‍රමිකයින් සේවයට වාර්තා කළයුතු විය. කර්මාන්තශාලාවෙන් ඔවුන්ට නිකුත් කළ හඳුනාම්පත් ඔවුහු ඇඳිරිනීති සමයේ ගමන් පාස්පතක් වශයෙන් භාවිතා කළහ. එසේ කිරීමෙන් මේ සේවකයෝ කෝවිඩ් 19 රෝගයට සහ ඇඳිරිනීතිය උල්ලංඝනය කිරීම මත අත් අඩංගුවට ගැනීමේ අවදානමට නිරාවරණය වූහ.¹⁷



මෑන්පවර් සේවකයින්ගේ අවදානම් සහගත තත්වය

ශ්‍රී ලංකාවේ අපනයන ක්ෂේත්‍රයේ සෘජුවම සේවනියුක්ත ස්ථීර සේවකයින් 400,000ක් සිටින බවත් වක්‍රාකාරයෙන් සේවා නියුක්ත පුද්ගලයින් මිලියන දෙකක් පමණ සිටින බවත් 2022 දී සේවි ද විල් රන් සංවිධානයෙන් වාර්තා කර තිබේ.¹⁸ අතීත සේවකයින් බොහෝවිට හඳුන්වන්නේ මෑන්පවර් සේවකයින් යන නමිනි. ඔවුන් සේවයේ යොදවන්නේ මෑන්පවර් සමාගම් හරහා කොන්ත්‍රාත් පදනමින් වේ. ඔවුන්ට දෛනික පදනමින් වැටුප් ගෙවන අතර ඇ. ඩොලර් 2.50ත් 3.30 අතර මුදලක් එසේ ගෙවනු ලැබේ. කර්මාන්තශාලාවේ ස්ථීර සේවකයින්ට හිමි ප්‍රතිලාභ හා දිරිදීමනා ඔවුන්ට හිමිවන්නේ නැත. මෑන්පවර් සේවකයින්ට කිසිදු සෞඛ්‍ය හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභයක් (එනම්, සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් හෝ පාරිතෝෂික වැනි) නොලැබේ.¹⁹ එනිසා ඔවුන් මෙම අපනයන සැකසුම් කලාපවල සිටින වඩාත්ම අවදානම්පාත්‍ර කාණ්ඩය නියෝජනය කරයි.

ගෝලීය වශයෙන් ගත් කල, විශේෂයෙන්ම කාර්මික රටවල මෑන්පවර් ශ්‍රමිකයින් සේවයේ යෙදවීම ආරම්භ වූයේ ශ්‍රම බලකායේ අනුවර්තනාවය වැඩිකිරීම සඳහා හඳුන්වාදුන් නම්‍යශීලී ශ්‍රම සංකල්පය යටතේ ය. කෙසේනමුත්, යථාර්ථය නම්, මේ ක්‍රමවේදය සුරාකෑමට මගසලසන තත්වයන් නිර්මාණය කෙරෙන බවයි. නියාමනයක් නොමැතිවීම ඔවුන්ගේ වාසියට හරවාගත හැකි බැවින් කර්මාන්තශාලා මෙම ක්‍රමවේදය භාවිතයට කැමැත්ත දක්වයි.²⁰

සේවකයින් බඳවාගෙන කර්මාන්තශාලාවල සේවයට යොදවන තෙවන පාර්ශවයක් ලෙස මෑන්පවර් සමාගම් ක්‍රියාත්මක වේ. මේ සමාගම්, සේවකයකුට දිනකට ගෙවන වැටුප කර්මාන්තශාලාව සමගින් සාකච්ඡා කරගනිති. බොහෝවිට සිදුවන්නේ කර්මාන්තශාලාවෙන් ගෙවන වැටුපෙන් සියයට 25ක් 30ක් පමණ මෑන්පවර් සමාගම ලබාගැනීමයි. ඉතිරිවන සුළු මුදල ශ්‍රමිකයාට ගෙවනු ලැබේ. බොහෝ මෑන්පවර් සේවකයෝ තමන්ව බඳවාගත් සමාගමේ නම සහ සම්පූර්ණ විස්තර නොදනිති. සාමාන්‍යයෙන් ඔවුන් සම්බන්ධ කරගන්නේ සමාගමේ නියෝජිතයකු වන අතර, ඒ පුද්ගලයා ඉන් පසුව අපනයන සැකසුම් කලාපයේ ප්‍රවේශ දොරටුව අසළට වී සිටියි.

උද්‍යුක්ත කර්මාන්තශාලාවේ කළමනාකාරිත්වයෙන් යොදවන බස් රථවල සාමාන්‍ය සේවකයින්ව කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපය වෙත රැගෙන එමින්



මෑන්පවර් සමාගමේ නියෝජිතයා මෑන්පවර් සේවකයාට රජයෙන් නිකුත්කළ ජාතික හැඳුනුම්පත තම භාරයට ගෙන අදාළ දිනයේ වැඩ අවසන් වන තෙක් තමා වෙත තබාගනියි. මෑන්පවර් ශ්‍රමිකයින් කිසිදු විධිමත් සේවා නියුක්ති ගිවිසුමක් අත්සන් නොතබන බැවින් ඔවුන් සෞඛ්‍ය ප්‍රතිලාභ, රැකියාවෙන් ඉවත් කිරීමේදී ගෙවන ප්‍රතිලාභ, රක්ෂණය, සහ සමාජ ආරක්ෂණය සඳහා හිමිකම් කියන්නේ නැත.

තමන් යොදවන්නේ කුමන කර්මාන්තශාලාවක සේවයටදැයි තීරණය කිරීමට බලයක් හෝ තෝරාගැනීමේ හැකියාවක් මෑන්පවර් සේවකයින්ට නොමැත. තම රැකියාව ඉටුකිරීම සඳහා අවශ්‍ය කරන කුසලතා සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ට කිසිදු මූලික පුහුණුවක් නොලැබේ. තමන්ගේ කුසලතා තවදුරටත් වැඩිදියුණු කරගැනීමට ද ඔවුන්ට අවස්ථාව හිමි නොවේ. එසේම, ඔවුහු නිරන්තරයෙන්ම වෘත්තීය සුරක්ෂිතතා උවදුරුවලට නිරාවරණය වෙති.

කෝවිඩ් 19 වසංගත පසුබිම තුළ මෑන්පවර් සේවකයින් වෛරසය පතුරුවන්නන් ලෙසින් සමාජයේ අපකීර්තියට භාජනය වන්නට ගති. ඔවුන් නිරන්තරයෙන් විවිධ කර්මාන්තශාලාවල සේවයෙහි යෙදවීම ඊට හේතුව විය.

ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රයේ ඉදිරිපෙළ ආයතනයක් වන බ්‍රැන්ඩ්ස් සමාගමට අයත් කර්මාන්තශාලාවක 2020 ඔක්තෝබර් මාසයේදී ශ්‍රමිකයින් 1000 ඉක්මවන පිරිසකට කෝවිඩ් රෝගය වැළඳී ඇති බව හඳුනාගන්නා ලදී.²¹ ඇඟළුම් සේවකස්විකාවන්ගේ අයිතීන් වෙනුවෙන් පෙනීසිටින දැඩිදු සාමූහිකය යන නමින් හඳුන්වන සිවිල් සමාජ සංවිධානයේ වම්ලා කුෂාර් සඳහන් කළ අන්දමට මේ කාලය තුළ ස්ථිර සේවකයින් පීසීආර් පරීක්ෂණවලට ලක් නොකර ආපසු තමන්ගේ නිවෙස් කරා යවා තිබේ. එසේම, පී.සී.ආර්. පරීක්ෂණ සිදු නොකර, මෑන්පවර් සේවකයින් වෙතත් කර්මාන්තශාලාවල වැඩෙහි යොදවා තිබේ. රෝග ව්‍යාප්තිය සිදුවුවායින් පසුව කර්මාන්තශාලා සහ මෑන්පවර් සමාගම් සුරක්ෂිතතාවය සඳහා ක්‍රියාමාර්ග නොගත් බව ද කුෂාර් පැවසුවාය.



කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපයේ ප්‍රධාන පිවිසුම අසලට වී තමන්ට වැඩ කිරීම සඳහා අවස්ථාවක් ලැබෙන තෙක් බලාසිටින මෘත්පවර ශ්‍රමිකයින් පිරිසක්





තම නවතැනෙහි සිටින මෑන්පවර සේවිකාවක්



සෞඛ්‍ය ගන් කරුණු

සිදුකළ කේන්ද්‍රික කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සහ සම්මුඛ සාකච්ඡා පදනම් කරගනිමින් මෙම කරුණු විමර්ශන කර්තව්‍යයෙන් සෞඛ්‍ය ගන් ප්‍රධාන කරුණු සහ නිරීක්ෂණ මෙම කොටසෙහි විස්තර කෙරේ.

ප්‍රධාන ගැටළු සහ ඒ සම්බන්ධ සිද්ධි සැකෙවින්

1) ලිංගික හා ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වය

කාන්තාවන් සහ ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාව සුළුතර කණ්ඩායම් තමන්ට අත්විඳින්නට වන ලිංගික සහ ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වය පිළිබඳව කථා කරන්නේ කලාතුරකිනි. මීට හේතුව, වින්දිතයා වුවත් සේවාස්ථානය තුළ තමන් දෝෂදර්ශනයට ලක්වේදැයි සහ තමන්ට කුමන ප්‍රතිවිපාක අත්විඳින්නට වේදැයි බිය ඊට හේතුවක් විය හැකිය. ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟළුම් අංශයේ සේවය කරන කාන්තාවන්ට මැෂින් ක්‍රියාකරවන්නියන් හැඳින්වීමට යොදාගන්නා, පහත් කොට සලකන සුළු යෙදුමක් වන 'ජුකි කෙල්ලන්' යන යෙදුම භාවිතා වේ. ඔවුන් දුශ්ශීල කාන්තාවන් වශයෙන් සලකනු ලැබේ. ඇඟළුම් අංශයේ කර්මාන්තශාලාවල සේවය කරන කාන්තාවන්ට සමාජයේ පිළිගැනීම අඩු බැවින් සහ ඒ හා බැඳුණු අපකීර්තිය හේතුවෙන් තරුණ කාන්තාවෝ මෙම ක්ෂේත්‍රයේ රැකියා කිරීමට මැලි වෙති. රැකියාව තුළ තමන්ගේ සුරක්ෂිතභාවය සම්බන්ධයෙන් මෙන්ම සේවා ස්ථානය තුළ සේවිකාවන් ලිංගික හිරිහැරවලට හා අපයෝජනවලට පාත්‍රවීමට ඇති ඉඩකඩ ද එසේ මැලිවීමට හේතුපාදක වී තිබේ. එම දෙවැනි ගැටළුව උද්ගත වීමට එක් අතකින් හේතුවන්නේ නිසි යටිතල පහසුකම් නොමැතිවීමයි (එනම්, ප්‍රමාණවත් ප්‍රවාහන පහසුකම් සහ කර්මාන්තශාලා අසල නවාතැන් පහසුකම් නොමැතිවීම).²² ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟළුම් කර්මාන්තය තුළ වාර්තාවන SGBV සිදුවීම් සංඛ්‍යාවේ වැඩිවීමක් දක්නට ලැබේ.²³

සංක්‍රාන්ති සමාජභාවී ශ්‍රමිකයින් ඇඟළුම් කර්මාන්තශාලාවලදී නිරන්තරයෙන් හිරිහැරයට භාජනය වන බව කේන්ද්‍රික කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සැසියකදී හෙළිදරවු විය.

මං වාගේ සංක්‍රාන්ති සමාජභාවී සේවකයින්ට මිනිස්සු හිනා වෙනවා, බලාගෙන ඉන්නවා, නින්දාසහගත දේවල් කියනවා. මගේ සංක්‍රාන්තිය ආරම්භ කළ මුල් කාලේ, මම යන්නට ඔනි කුමන වැසිකිලියටද කියා මට හරියටම හිතාගන්න බැරි වුනා. සංක්‍රාන්ති සමාජභාවී සේවකයින් හැමවිටම ඉන්නේ ලොකු ආතතියකින්, එයාලාගේ ආරක්ෂාව හැමවිටම ඇත්තේ අනතුරේ. කර්මාන්ත ශාලාවේ අනෙකුත් සේවකයින්ට අපි ගැන හරිම කුතුහලයක් තියෙනවා. අපේ ඇඳුම් ගලවලා බලන්න පවා උත්සාහ කරනවා.



කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපයේ සේවකයකු සමග සම්මුඛ සාකච්ඡාවක් පවත්වමින්

මං වාගේ සංක්‍රාන්ති සමාජභාවී කෙනෙකුට මේ කර්මාන්තශාලා වැඩ හරියන්නේ නැහැ. ඒත් අපට වෙන විකල්පයක් නැති නිසා අපි මෙහේ වැඩ කරනවා.

-ෂෝන්, කටුනායක EPZ හි සංක්‍රාන්ති සමාජභාවී පුද්ගලයෙක්

කාන්තා සේවිකාවන් සහ මහන මැමින් මිකැනික්වරුන් ළඟින් වැඩ කරති. මහන යන්ත්‍ර අක්‍රියවීම හේතුවෙන් සිදුවන ප්‍රමාදයන් වලක්වාගැනීමට නම්, මැමින් මිකැනික්වරුන් ලබාදෙන සහය ඉතා වැදගත් වේ. කෙසේ නමුත් ඇතැම් පිරිමි මිකැනික්වරු මේ තත්වයෙන් වාසි ලබාගනිති. මේ හේතුවෙන් සේවා ස්ථානය තුළ බල අසමතුලිතතාවයක් නිර්මාණය වේ. ඇතැම් පිරිමි මිකැනික්වරුන් සහ ලයින් සුපවයිසර්වරුන් කාන්තා සේවිකාවන්ගෙන් ලිංගික අල්ලස් ඉල්ලා සිටින බව කේන්ද්‍රික කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවට සහභාගිවූවෝ හෙළිදරවු කළහ. එසේම, පිරිමි මිකැනික්වරු මහන යන්ත්‍රය අළුත්වැඩියා කරදීම සඳහා හිලවූ වශයෙන් කාන්තා සේවිකාවන්ගේ ඡායාරූප සහ දුරකථන අංක ඉල්ලා සිටිති.

එක සුපවයිසර් කෙනෙක් මාව සිපගන්න හැදුවා. මම ඒ ගැන මානව සම්පත් අංශයට පැමිණිලි කළාම ඒ අය මට දොස් කිව්වා. ඒ ගැන ක්‍රියාමාර්ගයක් ගන්න තියා මට සිදුවූන දේ වැරදියි කියලා පිළිගන්නත් එයාලා ප්‍රතික්ෂේප කළා. මම රහසිගතව මේ පැමිණිල්ල කළත්, ඊළඟ දවස වෙද්දි ෆැක්ටරියේ හැමෝම ඒ ගැන දන්නවා. මට හරියට ලැජ්ජා වුනා.



II) ආනායුත රැකියා පරිසරය

ඇඟළුම් නිෂ්පාදනය සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටවලට බොහෝ ආයෝජන අවස්ථා සහ රැකියා අවස්ථා ලබාදිය හැකි මාර්ගයකි. කෙසේ නමුත් දැඩි තරඟකාරීත්වය හේතුවෙන් මේ රටවල් ඉතාමත් අඩු මිලට ශ්‍රමය ලබාදීමට සහ, ඉතාමත් අඩු නියාමනයක් සහිත රැකියා තත්වය ලබාදීමට ඉදිරිපත් වේ.²⁴ කර්මාන්තශාලාවල වැඩ කරන මැන්පවර් සේවකයින් ආරක්ෂක උපකරණ නොමැතිව අන්තරායකර වැඩෙහි නිරත වන අතර ඇතැම්විට ඔවුහු රැකියාව ආශ්‍රිත බරපතළ තුවාලවලට පවා ලක්වෙති.

ස්ක්‍රීන් ප්‍රින්ටින් කළාට පස්සේ ස්ක්‍රීන් ඇසිඩ් දලා සෝදන්න ඕනෑ. අපට දෙන අත්වැසුම් ඇසිඩ්වලට ඉක්මනින් පිවිටිලා යනවා. ඒත් කර්මාන්තශාලාවෙන් අළුත් අත්වැසුම් දෙන්නේ නැහැ. මේ නිසා බොහොමයක් සේවකයින්ගේ අත් පිවිවෙනවා. සමහරවේලාවට ඇසිඩ් දුම නිසා ඇස්වල වේදනාව ඇතිවෙනවා.

-වන්දන, කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපයේ 29 හැවිරිදි මැන්පවර් සේවකයෙක්

ඇඟළුම් කර්මාන්තශාලාවල සේවය කරන ස්ථීර සේවකයින්ට සහ මැන්පවර් සේවකයින්ට ආරක්ෂිත උපකරණ, ආරක්ෂක පුහුණුව සහ සේවා ස්ථානයේ සිදුවන හදිසි අනතුරුවලදී ලබාදෙන සහය යනාදිය සම්බන්ධයෙන් පවතින්නේ අසමාන ප්‍රවේශ හැකියාවක් බව හෙළිදරවු විය. කෝවිඩ් 19 වසංගත කාලයේ පවා මැන්පවර් සේවකයින්ට ප්‍රමාණවත් තරම් මුහුණ ආවරණ සහ දැන් සඳහා සැනිටයිසර් ලබාදී තිබුණේ නැත. එසේම, කර්මාන්තශාලාවේ ඇති යන්ත්‍ර සහ උපකරණ භාවිතා කරන අන්දම සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ට නිසි ව්‍යුහගත පුහුණුවක් ලබාදෙන්නේ නැත. තවද, සාමාන්‍යයෙන් කර්මාන්තශාලාවේ කරන ගිනි සහ හදිසි අවස්ථාවල ආරක්ෂාව සම්බන්ධයෙන් පෙරහුරු සඳහා මැන්පවර් සේවකයින් සම්බන්ධ කරගනු නොලැබේ. මැන්පවර් සේවකයකුට රැකියාව හා සම්බන්ධ තුවාලයක් සිදුවුවහොත් කර්මාන්ත ශාලාව හෝ මැන්පවර් සමාගම එහි වගකීම භාර නොගනී.

ස්ථීර සේවකයින්ට ජ්‍යෙෂ්ඨ සේවකයින්ගෙන් හරි යම් ආකාරයක නිසි පුහුණුවක් ලබාගන්න පුළුවන්. අපි වගේ මැන්පවර් සේවකයින් ගැන ඒ විදිහට සලකා බලන්නේ නැහැ. අපි මීට කලින් කවදාවත් දැකලා නැති විදිහේ මැෂින්වල වැඩ කරන්න අපිව යොදවනවා. අපි ඒ මැෂින් පාවිච්චි කරන හැටි තනියම ඉගෙන ගනියි කියලා එයාලා බලාපොරොත්තු වෙනවා.

ඒ සුපවයිසර් යටතේම මට වැඩ කරන්න වුනා. ඒ පුද්ගලයා දිගින් දිගටම මට නින්දසහගත නම් කියමින් මට ලැජ්ජා කළා.

-ජනිතා, බියගම අපනයන සැකසුම් කලාපයේ 27 හැවිරිදි මැෂින් ක්‍රියාකරවන්නියක්

බිම් මට්ටමෙන් සෞඛ්‍යගත කරුණු අනුව තහවුරු වූයේ ශ්‍රමිකයින්ට තම පැමිණිලි හෝ දුක් ගැනවිලි ඉදිරිපත් කළ හැකි ක්‍රියාත්මක තත්වය පවතින යන්ත්‍රණ කිසිවක් ඇඟළුම් කර්මාන්තශාලාවල නොමැති බවයි. ශ්‍රමිකයින්ට මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව, හිරිහැර විරෝධී ප්‍රතිපත්ති, සහ පැමිණිලි යන්ත්‍රණ සම්බන්ධයෙන් එතරම් හුරුපුරුදු බවක් නොමැති බව කේන්ද්‍රික කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සඳහා සහභාගිවූ අය පැවසූහ. කර්මාන්තශාලාවේ මානව සම්පත් නිලධාරීන් තමන්ට උදවු නොකරන බවක් ඔවුන්ට හැඟී තිබුණි. එසේම, ශ්‍රමිකයන්ගේ පැමිණිලි බරපතළ කරුණු ලෙස සලකා ඒ පිළිබඳව සෞඛ්‍යබැලීමට වෙහෙස වන, හෝ ශ්‍රමිකයින්ගේ ප්‍රශ්නවලට අපක්ෂපාතී විසඳුම් ලබාදෙන අය වශයෙන් ඔවුහු මානව සම්පත් නිලධාරීන් නොසැලකූහ. මෙහිසා, තමන්ගේ දුක්ගැනවිලි නිල වශයෙන් සන්නිවේදනය කිරීම කළ නොහැක්කක් යැයි ශ්‍රමිකයින්ට හැඟේ.

යන්ත්‍රයකට අනුවලා එක මැන්පවර් සේවකයෙකුගේ ඇඟිල්ල කැපුණු සිදුවීමක් සිද්ධ වුනා. උක්ටරියෙන් කළේ එයා ව රෝහලට යවලා එදා දවසේ රෝහලේ බිල ගෙවපු එක විතරයි. මේ තුවාලයට දිගින් දිගටම ප්‍රතිකාර අවශ්‍ය බව වත්, දෛනික පඩි ලබන මේ මැන්පවර් සේවකයාට සේවාස්ථානයේ වුනු මේ තුවාලය නිසා ටික කාලයක් යනතෙක් වැඩ කරන්න බැරිවෙන බව වත් ඒ අය කල්පනා කළේ නැහැ.

- නිලධාරී, බියගම අපනයන සැකසුම් කලාපයේ 34 හැවිරිදි මැන්පවර් සේවකයෙක්

මැන්පවර් සේවකයින් විසින් බෙදහදගත් අන්දැකීමවලින් පෙනෙන පරිදි, ගරුත්වයකින් තොරව ඔවුන්ට සැලකීම හේතුවෙන් ඇතිවන මනෝවිද්‍යාත්මක බලපෑම් අතිවිශාලය. කර්මාන්තශාලා මැන්පවර් සේවකයින්ට සලකන අන්දමට වඩා හොඳින් ස්ථිර සේවකයින්ට සලකනු දකින විට ඔවුන්ට කෙතරම් උනන්දුව අඩුවන්නේද, වටිනාකමක් නොමැති බවක් හැඟෙන්නේද, සහ ගරුත්වයක් නොමැති බවක් හැඟෙන්නේදැයි සහභාගිවූ අය සඳහන් කළහ.

උක්ටරියෙන් අපෙන් බලාපොරොත්තු වෙන්නේ වැඩේ කරගන්න එක විතරයි. අපට බුට්ස්, හෙල්මට් නැතිනම් ග්ලවුස් ලබාදෙන්නෙ නැහැ. ආරක්ෂක උපකරණ ඉල්ලුවාම ඒ අය අපට සමච්චල් කරනවා. මට කිසිම ගරුත්වයක් නැතිව සලකන බවත් කර්මාන්තශාලාවෙන් විතරක් නෙවේ කර්මාන්තශාලාවේ ඉන්න ස්ථිර සේවකයින් මට කිසිම ගරුත්වයක් නැති බවත් තේරුණාම මට සැහෙන මානසික ආතතියක් දැනුනා.

- කුෂාන්, වතුපිට්ටල අපනයන සැකසුම් කලාපයේ 19 හැවිරිදි මැන්පවර් සේවකයෙක්

III) සුනිසි වැඩ සඳහා අයිතිය

වැඩ ලබාගැනීමට අපේක්ෂාවෙන් සිටින මැන්පවර් සේවකයින් සංඛ්‍යාව ඔවුන්ට සැලැස්වීම ඇති වැඩ ප්‍රමාණයට වඩා වැඩිය.

තමන්ගේ සේවාමුරය උදැසන 7ට ආරම්භ වුවත් පාන්දර 4.30 සිට තමන් අපනයන සැකසුම් කලාපයේ පිවිසුම් දොරටුව අසලට වී බලාසිටින බව ඇතැම් මැන්පවර් සේවකයෝ පැවසූහ. ඔවුන් එසේ කරන්නේ ඒදින වැඩ සඳහා තෝරාගන්න ශ්‍රමිකයින් කෝටාවට තමන් ඇතුළත් වන බව සහතික කරගැනීමට වේ.

කර්මාන්තශාලාවේ ස්ථිර සේවකයින් සහ මැන්පවර් සේවකයින් යන දෙපාර්ශවයම පැවසූ අන්දමට කර්මාන්තශාලාවේ කළමනාකාරිත්වය යථාර්ථවදී නොවන නිෂ්පාදන ඉලක්ක හඹා යන්නට ඔවුන්ට නිරන්තරයෙන් පීඩනය එල්ල කරති. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ශ්‍රමිකයෝ සැහෙන ශාරීරික සහ මානසික පීඩාවකට ලක්වෙති.

අපි බයෙන් තමයි වැඩ කරන්නේ. සුපවයිසර්ලා නිතරම අපට කෑ ගහනවා. ප්‍රධානීන් මැනේජර්ලා නියම කරන්නේ කරන්න බැරි ටාගට්. පැයකට කැලී 300ක් මහන්න කියලා මට කිවුවා. මගේ උපරිමයෙන් කළත් මට පුළුවන් 250ක් කරන්න විතරයි. අපි ටාගට් සම්පූර්ණ කළේ නැතිනම් එයාලා අපිට නරක වචනවලින් කෑගහනවා. සමහර ගැහැනු ළමයින් අඬනකොට එයාලා තවතවත් අපට දොස් කියනවා.

- නිකුණ, කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපයේ මැෂින් ඔපරේටර්වරියක්

බොහෝ ශ්‍රමිකයින්ට දෙදෙනෙකු හෝ තුන්දෙනෙකුගේ වැඩ කොටස කිරීමට සිදුවන බැවින් ඔවුන්ට ආහාර ගැනීමට තබා වතුර බීමටවත් ප්‍රමාණවත් වේලාවක් නොමැත. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් උදරයේ ආම්ලිකතා ආබාධ, පිත්තාශයේ ගල්, සහ මූත්‍රා ආසාදන වැනි විවිධ සෞඛ්‍ය ගැටළුවලින් මේ සේවකයෝ පෙළෙති. ශ්‍රමිකයකුට අසනීප වුවහොත් ඔවුන් කර්මාන්තශාලාවේ සිටින හෙද නිලධාරියකු වෙත යොමු කරනු ලැබේ. කෙසේ නමුත්, සහභාගිවූවන් සඳහන් කළේ කර්මාන්තශාලාවෙන් ලබාදෙන ඖෂධවලින් ප්‍රතිඵල නොලැබෙන බවකි. එනිසා බොහෝ සේවකයින් අවසානයේදී කරන්නේ පුද්ගලික වෛද්‍ය සායනයකට ගොස් තමන්ගේ වියදමින් ප්‍රතිකාර ගැනීමයි. ස්ථිර සේවකයින්ට අසනීප නිවාඩු ගැනීම සඳහා ඉඩක් නොලැබේ. එසේ කළහොත් සුපවයිසර්වරුන් ඔවුන්ට දොස්කියමින් අවමානයට පාත්‍ර කරනු ලැබේ. වෛද්‍ය හේතුවක් මත නිවාඩුවක් ගැනීමට නම් වෛද්‍ය වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කළයුතු බව මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවෙන් නියම කර තිබේ. සේවකයකු එක් දිනක් නිවාඩු ගතහොත් ඩොලර් 13.81ක් වන ඔවුන්ගේ පැමිණීමේ බෝනස් (එක් නිවාඩුවක් හෝ නොගන්නේ නම් මාසිකව ගෙවන දීමනාවක්) දීමනාව සහ මූලික වැටුපට අමතරව දෙන ඩොලර් 13.81ක ආර්ථික දීමනාව ද කපා හරිනු ලැබේ.



වතුපිටිවල සේවකසේවිකාවන් සමගින් කළ කේන්ද්‍රික කණ්ඩායම් සාකච්චාව

මෑන්පවර් ශ්‍රමිකයින්ට නිවාඩු අයදුම් කිරීම සම්බන්ධයෙන් සීමා නොමැතිවූත්, ඔවුන් වැඩ නොකර සිටින දිනයක් යනු වැටුප් නොලබන දිනයකි. සහභාගිවූවන්ට අනුව බොහෝ කාන්තාවන් කර්මාන්තශාලාවේ ස්ථිර සේවයෙන් ඉවත්වී මෑන්පවර් සේවකාවන් බවට පත්වන්නේ තමන්ගේ නිවෙස්වල වගකීම් සපුරාලීම සඳහා අවශ්‍ය කාලය ඒ හරහා නිදහස් කරගැනීමටයි. මෑන්පවර් සේවකයින් වශයෙන් ඔවුන්ට සමාජ ආරක්ෂණය නොලැබුණත් බොහෝ කාන්තාවන් මේ විකල්පය තෝරාගන්නේ නිවාඩු ගැනීමට ඇති නමයශීලීත්වය හේතුවෙනි. එවැනි නමයශීලීත්වයක් තිබුණත්, මෑන්පවර් සේවකයින්ගේ රැකියා තාවකාලික සහ අනාරක්ෂිත ස්වභාවයේ රැකියා සහ ආදායම් මාර්ග වන බැවින් ඔවුන් බොහෝවිට සිටින්නේ සිතේ කරදරයෙනි. එනිසා, අවසානයේදී ස්ථිර සහ මෑන්පවර් යන සේවක දෙකොට්ඨාසයම හොඳ විකල්පයක් නොමැති, අවසානයේ තමන්ට අවාසි සහගතවන තේරීම් පමණක් ඉතිරිවන තත්වයකට මුහුණ දී සිටිති.

ඉතාමත් අඩු වැටුප් ලැබුවත් (දිනකට ඇ. ඩො. 4.4) මෑන්පවර් සේවකයින් විසින් දැරියයුතු අනිවාර්ය වියදම් තිබේ. අපනයන සැකසුම් කලාපයට ඇතුළුවීමට මෑන්පවර් සේවකයින් විසින් ආයෝජන මණ්ඩලයෙන් නිකුත් කල පාස්පතක් (දිනකට ඇ. ඩො. 0.22) පිවිසුම් දොරටුවේදී ඉදිරිපත් කළයුතු ය. මෑන්පවර් සේවකයින්ට මෑන්පවර් සමාගම්වලින් බාල තත්වයේ ආහාර වේලේ ලබාදුන්නත් ඒවා ද නොමිලයේ දෙන ආහාර වේලේ නොවේ. සමාගම ආහාර සඳහා දරන වියදම (දිනකට ඇ./ඩො. 0.14) සේවකයින්ගෙන් කපාගනියි.

කර්මාන්තශාලාවේ මෑන්පවර් සේවකයින්ට කෝවිඩ් වැළඳුනොත් ඔවුන්ගේ පීසීආර් පරීක්ෂණ සඳහා ඔවුන් විසින්ම මුදල් ගෙවිය යුතුය. කර්මාන්තශාලාවලට යනවිට මුහුණු ආවරණ පැළඳ සිටීම අනිවාර්ය කාලයේදී මෑන්පවර් සේවකයින්ට තමන්ගේ මුදලින් මුහුණු ආවරණ මිලට ගන්නට සිදුව තිබිණි. එසේම, ඇතැම් කර්මාන්තශාලාවලට නිල ඇඳුමක් ඇඳිය යුතු අතර, එම නිල ඇඳුමේ වියදම ඔවුන්ගේ වැටුපෙන් අඩුකරගනු ලැබේ. බොහෝ ඇඟළුම් කර්මාන්තශාලාවලට නිලඇඳුම් අවශ්‍ය නොවුවත් නිල ඇඳුමක් හැඳ නොසිටීම අන්‍යයන්ගෙන් අහිතකර අන්දමේ අවධානයක් යොමුකරවන බව සහභාගිවූවෝ පැවසූහ. එවිට, ඔවුන් හැඳ පැළඳ සිටින ආකාරය සම්බන්ධයෙන් මෑන්පවර් සේවකයින්ට අනවශ්‍ය කථා අසන්නට වේ. එසේම, සාමාන්‍ය ඇඳුම් කර්මාන්තශාලාවේ කළයුතු වැඩ සඳහා නුසුදුසු සහ අනාරක්ෂිත වන බව ද සහභාගිවන්නෝ පැවසූහ.

කර්මාන්තශාලාවල මෑන්පවර් සේවකයින්ට ලබාදෙන ආහාර ස්ථිර සේවකයින්ට දෙන ආහාර හා සසඳන කළ ප්‍රමාණයෙන් සීමිත සහ ගුණාත්මක බවින් අඩු වේ. එසේම, මෑන්පවර් සේවකයින්ට ආහාර ගත හැක්කේ කර්මාන්තශාලාවේ ස්ථිර සේවකයින් සියළුදෙනා ආහාර ගත් පසුවයි. මෙය කර්මාන්තශාලාවල නිල වශයෙන් නියම කළ නීතියක් නොවුනත් කළමනාකාරීත්වයෙන් ක්‍රියාත්මක කරන ව්‍යවහාරයක් වේ. ඇතැම්විට මෑන්පවර් සේවකයින්ට ඉතිරිවන්නේ පරණ වූ ආහාර ය. නැතිනම් ආහාර ඉතිරි නොවේ.

කර්මාන්තශාලා සිතාමතාම මේ කණ්ඩායම් දෙක අතරේ බෙදීමක් ඇති කිරීමෙන් ශ්‍රමිකයින් අතර සමගිය හා එකමුතුකම ඇතිවීම වලක්වාලන බව මෑන්පවර් සේවකයින් සහ කර්මාන්තශාලාවේ ස්ථීර සේවකයින් යන දෙපාර්ශවයම විශ්වාස කරන එක් අදහසකි.

කෝවිඩ් 19 වසංගතය වැඩිම කාලයේදී අපේ ටාගට් එක දවසට ගිලවුස් පෙට්ටි 316 ඉඳලා 400 දක්වා වැඩි කළා. ප්‍රධානම ලයිස්තුව එක මේ ටාගට් එක සම්පූර්ණ කළාම අගය කිරීමක් හැටියට එයාලා ගිෆ්ට් වවුචර් දුන්නේ ස්ථීර සේවකයින්ට විතරයි. මෑන්පවර් සේවකයින් දුන්න වැදගත් දයකත්වය සම්පූර්ණයෙන්ම නොසලකා හැරියා. කෝවිඩ් 19 සහන මඵ බෙදුවෙන් ස්ථීර සේවකයින්ට විතරයි. එයාල එහෙම කළේ අපි ඉස්සරහමයි.

- මාලිනි, බියගම අපනයන සැකසුම් කලාපයේ 43 හැවිරිදි මෑන්පවර් සේවිකාවක්

සහභාගිවූවන් පැවසූ අන්දමට, ඔවුන් වෙනුවට පහසුවෙන්ම වෙනත් අය සේවයට ගත හැකි බව කර්මාන්තශාලාවල කළමනාකාරිත්ව කණ්ඩායම් නිතරම මෑන්පවර් සේවකයින්ට සිහි කර දෙති.

ස්ථීර සේවකයින්ට මෙන් නොව ඔවුන්ට අතිකාල දීමනා කිසිත් නොගෙවන බව මෑන්පවර් සේවකයින් සමගින් කළ කේන්ද්‍රික කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලදී හෙළිදරවු විය. කෝවිඩ් 19 වසංගත කාලයේ මෑන්පවර් සේවකයින් ගණනාවක් හදිසියේ සේවයෙන් ඉවත්කිරීමට ලක් වී තිබේ.



වසංගතේ පැතිරෙද්දී එයාලා මෑන්පවර් සේවකයින් ගන්න එක නැවැත්තුවා. නමුත් පස්සේ එයාලට තේරුණා ටාගට් සම්පූර්ණ කරගන්න නම් ස්ථීර සේවකයින් විතරක් ප්‍රමාණවත් නැහැ කියලා. නමුත් මෑන්පවර් සේවකයෝ කෝවිඩ් 19 පතුරුවනවා කියන වැරදි විශ්වාසයක් තිබුණු හින්දා ස්ථීර සේවකයෝ මෑන්පවස් සේවකයෝත් එක්ක එකට වැඩ කරන්න කැමති වුනේ නැහැ. වසංගත කාලේ මට මාසයක් වැඩට යන්න වුනේ නැහැ. අත්‍යාවශ්‍ය බඩු භාණ්ඩ ළඟ කඩයකින් ණයට ගන්න මට සිද්ධ වුනා.

- තනුජා, වතුපිටිවල අපනයන සැකසුම් කලාපයේ 22 හැවිරිදි මෑන්පවර් සේවිකාවක්





මදුන්පවර් සේවකයින් නීතිපතා විවිධ කර්මාන්තශාලාවල යොදවන බැවින් ඔවුන් කම්හලේ ස්ථිර ශ්‍රම බලකායේ කොටසක් ලෙස නොසැලකේ. එනිසා ඔවුන්ට වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකම්වල යෙදීමට අවස්ථාවක් නැත. කේන්ද්‍රික කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලට සහභාගිවන්නන්ගෙන් බහුතරයකට වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳ සැලකිය යුතු අත්දැකීමක් හෝ දැනුමක් නොතිබුණි. බොහෝ ස්ථිර සේවකයින් වෘත්තීය සමිති සමඟ සම්බන්ධ වීමට බිය වූ අතර, එවැනි සංගමයක් කම්හලේ කළමනාකාරීත්ව කණ්ඩායමෙන් පළිගැනීමට හේතු විය හැකි යැයි සිතූහ.

සේවක සභා තිබූ කර්මාන්තශාලාවල ස්ථිර සේවකයින් හෝ මදුන්පවර් සේවකයින් එම සේවක සභාවල අරමුණ හෝ කාර්යභාරය පිළිබඳ දැන සිටියේ නැත. සේවක සභාවල තීරණ ගන්නේ කෙසේද, ඒවායින් තොරතුරු බෙදාහරින්නේ කෙසේද යනාදිය පිළිබඳව සහභාගිවූවෝ දැන නොසිටියහ.

වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකම් අධෛර්යමත් කිරීම සඳහා කර්මාන්තශාලා පහත උපක්‍රම භාවිතා කරති:

- වෘත්තීය සමිති නායකයින් සහ කැඳවුම්කරුවන් ආවේණිකය සහ ඔවුන් පිළිබඳ විමසිල්ලෙන් සිටීම
- වෘත්තීය සමිතිවලට සම්බන්ධවීම හේතුවෙන් සේවකයින් අසාධාරණ සහ නීති විරෝධී අත්දැකීම් සේවයෙන් පහ කිරීම
- අපරාධ කල්ලි සාමාජිකයින් හා දේශපාලඥයින් වැනි වෙනත් පාර්ශව යොදවා ස්ථිර සේවකයින් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගවලට යොමුවීම වලක්වාගැනීමට තර්ජනය කිරීම සහ බියගැන්වීම.

IV) සාමකාමීව රැස්වීම් සඳහා සහ සමාගමය සඳහා ඇති අයිතිය

කර්මාන්තශාලාවල සේවකයින් සංවිධානය වීම සහ වෘත්තීය සමිති ඇතිකරගැනීම වැලැක්වීම සඳහා කර්මාන්තශාලා කොතෙක් දේ සිදුකරන්නේද යනවග පිළිබඳව ඒ සම්බන්ධයෙන් අසන්නට ලැබුණු කථා සාක්ෂි දරයි. ඇතැම් කර්මාන්තශාලා 'සේවක සභා' යැයි කියන සංගම් පිහිටුවා ඇතත් මේ සංගම් සැබැවින්ම සේවකයින්ගේ යහපත හා සුභසාධනය ගැන සොයා නොබලන බව බොහෝ සේවකයින්ගේ විශ්වාසයයි.

වෘත්තීය සමිති වැඩවල නිරතවී 'හසු වුවහොත්' එම සේවකයින්ගෙන් දැඩි ලෙස ප්‍රශ්න කිරීම සහ සොයාබැලීම සිදුවේ. අන්තයටම ගිය අවස්ථාවල ඔවුන්ට රැකියා අහිමි විය හැක.

සේවකයින්ට සෑහෙන පීඩනයක් තිබ්බා. කර්මාන්තශාලාවෙන් එයාලට හරියට සලකන්නේ නැහැ. කෝවිඩ් 19 වසංගත කාලෙ එක සේවකයෙක්ට සේවකයෝ තුන් හතර දෙනෙක්ගෙ වැඩ කරන්න පැටෙවුවා. එයාල සේවකයින්ව සූරා කනවා. ඒනිසා අපට හිතූනා වෘත්තීය සමිතියක් අවශ්‍යයි කියලා. විශේෂයෙන්ම සේවකයින්ට වැඩ කරන්න හරි මානසිකත්වයක් තිබුණේ නැති හින්දා.

ගාමිණී, වතුපිටිවල 35 හැවිරිදි මැමිනි ඔපරේටර්වරයෙකි. වෘත්තීය සමිතිවලට සම්බන්ධවීම හේතුවෙන් ඔහු ව රැකියාවෙන් නෙරපා තිබුණි.

සේවකයින් තවත් එකිනෙකාගෙන් දුරස් කරවන්න කර්මාන්තශාලා කළමනාකාරීත්වය මේ කෝවිඩ් 19 වසංගතය පාවිච්චි කලා. සේවකයින් එකිනෙකා එක්ක සන්නිවේදනය කරන එක වලක්වන්න ඒ අය දැඩි සීමා පැනවුවා. සේවකයින් විනාඩි පහකට හරි එකිනෙකා එක්ක කථා කළොත් ඒ අයව මැනේජර්ගෙ කාමරයට කැඳවලා ප්‍රශ්න කරනවා. සීසීටීවී කැමරා හරහා කර්මාන්තශාලා හැමවෙලාවෙම සේවකයින්ව අධීක්ෂණය කරනවා.

- ක්‍රිස්ටෝෆර්, කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපයේ 38 හැවිරිදි මැමිනි ඔපරේටර්වරයෙක්

කම්කරු හිතවල බිම් මට්ටමේ යථාර්ථයන්

මෙම පරිච්ඡේදය මගින් ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රධාන කම්කරු නීති සැබෑ ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධයෙන් විශ්ලේෂණය කරයි. බිම් මට්ටමේ දත්ත බියගම, කටුනායක සහ වතුපිට්ටල අපනයන සැකසුම් කලාපවල පවත්වන ලද ක්‍රියා හයෙන් ලබාගෙන තිබේ.

1942 අංක 45 දරණ කර්මාන්තශාලා ආඥාපනත

වැඩකරන පැය ගණන

මෙම නීතියේ 67 (අ) වගන්තියට අනුව, කාන්තා සේවිකාවන් සඳහා මුළු වැඩ කරන පැය ගණන දිනකට පැය නවයකට හෝ සතියකට පැය 45 නොඉක්මවිය යුතුය. මීට අමතරව, කාන්තාවන් රාත්‍රී වැඩ කරන්නේ නම් ස්වේච්ඡාවෙන් සිදු කළ යුතු අතර කැමැත්ත ලබාගැනීම අවශ්‍ය වේ. නමුත් සහභාගිවන්නන්ට අනුව, කාන්තාවන්ගෙන් ඔවුන්ගේ කැමැත්ත ඉල්ලා සිටීම ප්‍රායෝගිකව සිදු නොවේ.

අතිකාල දීමනා

කාන්තා ශ්‍රමිකයින්ට මාසයකට පැය 60 දක්වා අතිකාල වැඩ කිරීමට අයිතිය තිබේ. කේන්ද්‍රික කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සැසියකදී හෙළිදරවු වූයේ, කර්මාන්තශාලාවල ස්ථිර සේවිකාවන් නීතියෙන් නියම කළ මෙම සීමා පිළිබඳව නොදන්නා බැවින් ඔවුන් මාසයකට පැය 90ක් 110ක් පමණ අතිකාල සේවයේ නිරතවන බවයි.

නිවාඩු හිමිකම්

වසරක එක දිනට ගත හැකි දින 14ක වාර්ෂික නිවාඩු සඳහා සේවකයින්ට හිමිකම තිබේ. එහෙත් යථාර්ථය නම්, නිවාඩු අයදුම් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය, සහ ඒ සඳහා අනුමැතිය ගැනීම සිතාමතාම දුෂ්කර කිරීම හරහා ස්ථිර සේවකයින් නිවාඩු ගැනීම පිළිබඳව සලකා බැලීම පවා අධෛර්යමත් කර තිබේ. කාන්තාවන් සම්බන්ධයෙන් නම්, සිදුවන්නේ ඔවුන් මවු වරුන් වූ පසුව ස්ථිර සේවක ගණයෙන් ඉවත්වී මැන්පවර් සේවක ගණයට ඇතුළු වීමයි.

1935 අංක 14 දරණ වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත

වෘත්තීය සමිතියකට බැඳීමේ අයිතිවාසිකම

කම්කරුවන්ට වෘත්තීය සමිති හඳුන්වන අවසර නැත. කම්කරුවන් වෘත්තීය සමිති පිහිටුවන විට හෝ ඒවාට සම්බන්ධ වූ විට, ඔවුන්ට දැඩි දඬුවම් දීම හෝ සේවයෙන් පහ කිරීම පවා සිදු විය හැකිය. මේ නිසා කම්කරුවන් වෘත්තීය සමිති සමඟ සම්බන්ධවීමට බිය වෙති. ඇතැම් කර්මාන්තශාලාවල කම්කරු සභා පිහිටුවා ඇතත්, බොහෝ කම්කරුවන් තුළ එවැනි මූලපිරීමක් කෙරෙහි විශ්වාසය නොමැත. මෙම සභා තුළ කම්කරුවන් අතර ඇතැම් අයට පමණක් විශේෂ වාසි පිරිනමන බවට සහභාගිවන්නන් අතර පොදු මතයක් ද විය.

අර්ථසාධක අරමුදල සහ භාරකාර අරමුදල

1958 අංක 15 දරන සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට (EPF) අනුව සේවකයාගේ මාසික වැටුපෙන් අඩු කරගන්නා සියයට අටක් සේවයෝජකයාගේ සියයට 12 ක දායකත්වයක්

සමඟ ඒකාබද්ධ කළ යුතුය. මෙය කම්කරුවන්ට හිමි වේ. මේ අතර, 1980 අංක 46 දරන සේවක භාර අරමුදල (ETF) පවසන්නේ සේවකයෙකුගේ මාසික වැටුපෙන් සියයට තුනක් සේවයෝජකයා විසින් සේවකයාට දායක කළ යුතු බවයි.

EPF සහ ETF ප්‍රතිලාභ යනු ස්ථිර සේවකයන්ට සහ මැන්පවර් සේවකයන්ට ලබා දෙන හිමිකම් අතර කැපී පෙනෙන වෙනසක් පෙන්වුම් කළ ප්‍රතිලාභයන් විය. කම්හලේ කළමනාකාරිත්වය මැන්පවර් සේවකයින් තාවකාලික සේවකයින් ලෙස සලකන බැවින් මැන්පවර් සේවකයින්ට එවැනි ප්‍රතිලාභ නොලැබේ. EPF සහ ETF සාමාජිකත්ව සුදුසුකම් සඳහා වන නිර්ණායක තුළ පැහැදිලිව මෙසේ සඳහන් වේ 'රැකියාවේ ස්වභාවය අදාළ නොවේ. රැකියා කාණ්ඩය වැදගත් නොවේ. ස්ථිර, තාවකාලික, ආධුනික, අනියම් හෝ සේවා මුර සේවකයින් ද ඇතුළුව කොටස් මිල, කොන්ත්‍රාත් පදනම මත, කොමිස් පදනම මත, වැඩ කළද ඔවුන් සාමාජිකත්වය සඳහා සුදුසුකම් ලබන අතර, සේවයෝජකයින් විසින් දයක මුදල් ගෙවිය යුතුය'²⁵

එනිසා, ඔවුන් බඳවාගෙන විවිධ කර්මාන්තශාලාවල සේවයේ යොදවන මැන්පවර් සේවකයින් වෙනුවෙන් සේ.අ.අ./සේ.නි.භා.අ. දයක මුදල් ගෙවීමට මැන්පවර් සමාග මිවලට නීතියෙන් බැඳීමක් තිබේ. ඇතැම් සහභාගිවූවන් සඳහන් කළේ සේ.අ.අ. සහ සේ.භා.අ. දයක මුදල් ගෙවන බව මැන්පවර් සමාගමේ නියෝජිතයා පැවසූ වගකී. කෙසේනමුත් එම දයක මුදල් ගෙවා ඇති බවට කිසිදු ලේඛණමය සාක්ෂියක් ඔවුන් දුටුවේ නැතිබව සහභාගිවන්නෝ පැවසූහ. පොදුවේ ගත් කල සම්මුඛ සාකච්චිතාවට සම්බන්ධ වූ මැන්පවර් සේවකයින්ගෙන් බහුතරය සේ.අ.අ. සහ සේ.නි.භා.අ. පිළිබඳව දැන සිටියේද නැත.

1983 අංක 12 දරන පාරිතෝෂික ගෙවීමේ පනත

සේවා ස්ථානයේ පස් වසරක සේවය සම්පූර්ණ කළ සේවකයකු ඉවත්වී යෑමේදී සෑම සේවයෝජකයකු ම පාරිතෝෂික ගෙවීමක් සිදුකළ යුතුය. නමුත් යථාර්ථය නම්, ශ්‍රමිකයින්ට පාරිතෝෂික ගෙවීමෙන් ගැලවී යෑම සඳහා ඇතැම් සමාගම් ස්ථිර සේවකයින්ගේ ගිවිසුම් අවසන් කර නව ගිවිසුම් හඳුන්වාදීමයි. මේ නීතිය අදාළ වන්නේ ගිවිසුමක් ඇති සේවකයින්ට පමණක් බැවින් මැන්පවර් සේවකයින්ට පාරිතෝෂික ප්‍රතිලාභ හිමි නොවේ.

වැටුප් පාලක සභා ආඥාපනත

වැටුපෙන් අඩුකිරීම් සම්බන්ධයෙන් ගන්නා තීරණ ත්‍රෛපාර්ශ්වීය, එනම් රජය, සේවයෝජකයින් සහ සේවකයින් යන පාර්ශ්ව තුනම සම්බන්ධ තීරණ වියයුතු බව නියම කෙරෙන විධිවිධාන වැටුප් පාලක සභා ආඥාපනතේ දැක්වේ. වැටුප් අඩුකළ හැක්කේ සේවකයාගේ කැමැත්ත ඇතිව පමණක් බව ද ආඥාපනතේ දැක්වේ. කම්කරු අයිතිවාසිකම් ක්‍රියාකාරීනී සහ ස්ටෑන්ඩ් අප් ව්‍යාපාරයේ ආරම්භක අශීලා දන්දෙනිය සඳහන් කළේ කෝවිඩ් 19 කාලයේ දී ඇතැම් කර්මාන්තශාලා ස්ථිර සේවකයින්ගේ මාසික වැටුපෙන් සියයට 50ක අඩුකිරීමක් සිදුකළ බවයි. එම තීරණය සේවයෝජකයින් සහ කම්කරු කොමසාරිස් පමණක් විසින් ගන්නා ලද්දකි. තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට සේවකයින් සලකා නොබලන ලදී.



චතුපිට්චල අපනයන සැකසුම් කලාපයේ කාන්තා බල යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරුවන්හිසක් සමගින් කළ සම්මුඛ සාකච්ඡාව

සෞභාග්‍ය කරුණු සැකෙවින්

කටුනායක, බියගම සහ චතුපිට්චල යන අපනයන සැකසුම් කලාපවල සේවකයින් 54 දෙනෙකුගෙන් (ස්ථිර සේවකයින් 29ක් සහ මෑන්පවර් සේවකයින් 25ක්) එක් රැස් කරගත් ප්‍රාථමික දත්තවලින් පෙනී ගියේ කම්කරු නීති පිළිබඳ මූලික අවබෝධයක් තිබෙන බව කියා සිටියේ සම්මුඛ සාකච්ඡාවට ලක්වූවන් අතරින් සියයට හයට අඩු පිරිසක් පමණක් බවයි. එසේම, ඔවුන් දැන සිටියේ ද සේවක අර්ථ සාධක සහ සේවා නියුක්තිකයන්ගේ භාරකාර අරමුදල් සහ පාරිතෝෂික පිළිබඳ නීති සම්බන්ධයෙන් පමණි. ප්‍රාථමික දත්තවලින් ග්‍රහණය කරගත් ප්‍රධාන කරුණු පහත කෙටියෙන් දක්වා තිබේ:

1. බොහෝ කම්කරුවන් වයස අවුරුදු 16 සිට 25 දක්වා (සියයට 35) සහ 26 සිට 35 දක්වා (සියයට 29) අතර පසු වේ.
2. සහභාගිවන්නන්ගෙන් සියයට 55 කට වැඩි පිරිසක් වසර 1 සිට පහ දක්වා කාලයක් තිස්සේ අපනයන සැකසුම් කලාපවල සේවය කරති.
3. සහභාගිවන්නන්ගෙන් සියයට 46 ක් මෑන්පවර් සේවකයින්ගෙන් සමන්විත වේ.
4. සහභාගී වූවන්ගෙන් සියයට 5 කට අඩු පිරිසකට වෘත්තීය සමීක්ෂක සමඟ සම්බන්ධ වීමේ අත්දැකීම් තිබුණි.
5. නිෂ්පාදන ඉලක්ක සපුරා ගැනීම සඳහා කර්මාන්තශාලාවලින් එල්ල කරන දැවැන්ත පීඩනය හේතුවෙන් ඔවුන් වැඩ කිරීමේදී විවේක නොගන්නා බව සහභාගී වූ සියලුම දෙනා පැවසූහ.
6. කළමනාකරුවන් සහ අධීක්ෂකවරුන් අවමන් සහගත ලෙස කතා කිරීම කෙතරම් සාමාන්‍යකරණය වී ඇත්දැයි ග්‍රමිකයෝ සඳහන් කළහ.
7. ඉලක්ක සපුරා ගැනීමට ඇති පීඩනය ඉහළ මට්ටමේ ආතතියක් සහ කාංසාවක් ගෙන දෙන බවත්, එබැවින් ඔවුන්ගේ මානසික සෞඛ්‍යයට අහිතකර ලෙස බලපාන බව සහභාගිවූ සියලුම සේවකයෝ පැවසූහ.

8. ඔවුන් රැකියාවේදී විවේකයක් නොගන්නා බැවින්, මුත්‍රා ආසාදන, පින්තාශයේ ගල්, හිසරදය, මාංශ පේශි වේදනාව, ගැස්ට්‍රයිටිස් වැනි කායික රෝගවලින් ඔවුන් පීඩා විඳින බව සහභාගී වූවන්ගෙන් සියයට 78 ක් පැවසූහ.
9. අවදානම් සහිත කාර්යයන්හි නිරත වන විට තමන්ට ආරක්ෂිත උපකරණ ලබා නොදෙන බව සියලුම මෑන්පවර් සේවකයෝ පැවසූහ.
10. ඔවුන් රැකියාවේදී භාවිතා කරන ආරක්ෂක උපකරණ සඳහා ඔවුන්ගේ වියදමින් මිලට ගතයුතු බව සියලුම මෑන්පවර් සේවකයෝ පැවසූහ.
11. සම්මුඛ සාකච්ඡාවට සහභාගී වූ සේවකයන්ගෙන් සියයට 76 ක් සිංහල කතා කරන අය වූහ. සියයට 24 ක් දෙමළ කතා කරන අය වූහ. කර්මාන්තශාලා අතර භාෂා බාධක සහ වාර්ගික වෙනස්කම් බහුලව පවතින බව දෙමළ කතා කරන සියලුම කම්කරුවෝ කීහ. උදාහරණයක් ලෙස, වැදගත් සංඥා පුවරු දෙමළ භාෂාවෙන් දක්වා නොමැත. ශ්‍රී ලංකාවේ 30 වසරක් පැවති දීර්ඝ සිවිල් යුද්ධය ගැන සඳහන් කරමින් සේවාස්ථානවලදී ඔවුන් 'ත්‍රස්තවාදීන්' ලෙස වැරදි ලෙස නම් කරන බව ඔවුහු සඳහන් කළහ.
12. සහභාගී වූවන්ගෙන් සියයට 96.2 ක් ජීවත් වූයේ ඔවුන්ගේ උපන් නගරවලින් බොහෝ දුරින් පිහිටි නවාතැන්පොලවල් වල ය.
13. කෝවිඩ් 19 අගුලු දැමීම් අතරතුර ඔවුන්ට මූලික වැටුප ලැබුණු බව ප්‍රකාශ කළේ සහභාගී වූවන්ගෙන් සියයට 53 ක් පමණි.
14. තමන් ඇඟලුම් අංශයේ රැඳී සිටීමට සැලසුම් නොකරන බව සියලුම සහභාගිවන්නෝ පිළිගත්හ. අවස්ථා තිබේ නම්, ඔවුන් සැබවින්ම කැමති වෙනත් රැකියා සහ විකල්ප ආදායම් මාර්ගවලටය.



කටුනායක අපනගන සැකසුම් කලාපය



නිර්දේශ

ශ්‍රී ලංකා රජය වෙත

- කර්මාන්තශාලා නිරන්තරයෙන් පරීක්ෂා කිරීමට හැකිවන සේ අපනයන සැකසුම් කලාප තුළ වෙනම කම්කරු ලේකම් කාර්යාලයක් පිහිටුවීම
- සියළුම ශ්‍රමිකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් සහතික කිරීම
- සේවකයින්ට වෘත්තීය සමිතියකින් උදවු ඉල්ලා සිටිය නොහැකි නම් සාප්පුවම තමන්ගේ පැමිණිලි ඉදිරිපත් කරන්නට හැකි වන පරිදි අපනයන සැකසුම් කලාප තුළ ම කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ උප කාර්යාල පිහිටුවීම
- මෑන්පවර් සේවකයින්ට එරෙහිව මෑන්පවර් සමාගම් සහ කර්මාන්තශාලා සිදුකරන කම්කරු අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝන පිළිබඳව කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවෙන් විමර්ශනයක් ආරම්භ කළ යුතුය.
- මෑන්පවර් සේවකයින්ට සමාජ ආරක්ෂණ සහ අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ ලබාදීමට සේවායෝජකයින් සහ මෑන්පවර් සමාගම් වෙත පැවරී ඇති නීතිමය බැඳීම ඔවුන් විසින් සපුරන බව සහතික කරන්නා වූ නීති අළුතින් පැනවීම හෝ පවතින නීති සංශෝධනය කිරීම
- මෑන්පවර් සේවකයින් කම්කරු කොමසාරිස් යටතේ ලියාපදිංචි කළ යුතුය. මෙම සේවකයින්ට EPF, ETF සහ පාරිතෝෂික ප්‍රතිලාභ ලැබෙන බව කොමසාරිස්වරයා විසින් සහතික කරගත යුතුය.
- සියළුම කර්මාන්තශාලාවල ඉහළ ප්‍රමිතියේ සෞඛ්‍ය සේවා පහසුකම් ලබාදීම අනිවාර්ය කළ යුතුය
- කර්මාන්තශාලා නිරන්තරයෙන් පරීක්ෂා කර බලන්නට සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශයට නියම කළ යුතුය. මෙම පරීක්ෂා කිරීම් සෞඛ්‍ය වෛද්‍ය නිලධාරීන් විසින් සිදුකළ හැක.
- සියළුම නිදහස් වෙළඳ කලාප සඳහා කර්මාන්තශාලාවේ සෞඛ්‍ය කමිටුවෙන් යෝජනා කරන ශ්‍රමිකයින්, වෘත්තීය සමිති, සේවායෝජකයින්, සහ සෞඛ්‍ය නිලධාරීන් ඇතුළත්වන අධීක්ෂණ කමිටු ඇතිකළ යුතුය. කම්කරු නීති දැඩිව ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ ILO 87, 98 සහ 190 යන සම්මුති ශ්‍රී ලංකාව විසින් අනුමත කිරීම.²⁶

- පඩි පාලක මණ්ඩල ආඥාපනත යටතේ ඇති කරන පඩි පාලක මණ්ඩල ක්‍රෙපාර්ශවය වන බවත්, ඒවාට රජයෙන්, සේවයෝජකයින්ගෙන් සහ සේවකයින්ගෙන් නියෝජිතයින් ඇතුළත් වන බව සහතික කරගැනීම. සේවකයින්ගේ නියෝජිතයින් කවුදැයි තෝරාගන්නේ සේවකයින්ම විසින් මිස අමාත්‍යාංශයෙන් හෝ භාමිපුතුන් විසින් නොවන බව සහතික කරගන්නට හැකි අන්දමින් පඩි පාලක මණ්ඩලවල ව්‍යුහය ඇතිකළ යුතුය.
- නම ගම්වල සිට අපනය සැකසුම් කලාපවල සේවය සඳහා සංක්‍රමණය වන සේවකයින් ලියාපදිංචි කිරීම සඳහා රජයෙන් ක්‍රියාත්මක වන යන්ත්‍රණයක් ඇති කිරීම
- කර්මාන්තශාලාවල වැඩකරන සේවකයින්ගේ ළමයින්ට එම ප්‍රදේශයේ පාසල්වලට යෑමට ප්‍රවේශය ඇති බවත් සේවකයින්ට ඡන්දය ප්‍රකාශ කරන්නට සහ හදිසි අවස්ථාවල සහන සහ සුබසාධන ප්‍රතිලාභ ලබාගැනීමට හැකිවන සේ ඔවුන් එම ප්‍රදේශයේ පදිංචිකරුවන් ලෙස පිළිගැනීමත් කළයුතු වේ.
- සියළුම අපනයන කර්මාන්ත සඳහා එම අංශය සම්පූර්ණයෙන් ම ආවරණය වන සේ සාමූහික ගිවිසුම් ඇති කිරීම. ඒවායින් සියළුම සේවයෝජකයින් බැඳී සිටිය යුතුය. ශ්‍රමකයින්ට වෘත්තීය සමිතිවලට බැඳීමට අයිතිය ඇති බව සේවයෝජකයින් පිළිගත යුතුය.
- ශ්‍රමකයින්ගේ නවාතැන් නිසි සනීපාරක්ෂක ප්‍රමිතීන්ට අනුකූල වන බව නගර සහ ගම්මාන සැලසුම් නීතිය යටතේ සහතික කරගත යුතුය. පළාත්පාලන ආයතන සහ මහජන සෞඛ්‍ය නිලධාරීන් වෙත සෞඛ්‍ය සහ සුරක්ෂිතතා මාර්ගෝපදේශ නිකුත් කළ යුතුය.
- කෝවිඩ් 19 ක්‍රිපාර්ශවීය කාර්යසාධක බලකාය වැනි ක්‍රිපාර්ශවීය හෝ ද්විපාර්ශවීය සාමූහික තුළ සමාන ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාව සහභාගීත්වය සහතික කළ යුතුය.

කර්මාන්තශාලාවලට සහ සේවයෝජකයින්ට

- සෞඛ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග, වැටුප් සහ බෝනස්, මූලික කම්කරු අයිතිවාසිකම් සහ ආරවුල් නිරාකරණ යන්ත්‍රණයක් සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිති සමගින් සාකච්ඡා කර සාමූහික ගිවිසුමකට ඒම
- උද්ධමනය සහ අංශයේ ලාභදයීත්වය සම්බන්ධයෙන් පවතින සාක්ෂි මත පදනම් වී වැටුප් ලබාදිය යුතුය
- අවම වැටුප වාර්ෂිකව සංශෝධනය කළ යුතුය
- කර්මාන්තශාලා ශ්‍රමකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ දැනුවත් විය යුතුය. ඔවුන් සෑමවිටම සේවකයින්ගේ සුරක්ෂිතතාවයට මුල්තැන දිය යුතුය. මෙය සිවිල්

සමාජ සංවිධාන සහ වෘත්තීය සමිති සමගින් එක්ව අනන්‍යතා වශයෙන් ප්‍රතිලාභ ගෙන දෙන අන්දමින් සිදුකළ හැකිය.

- සේවක අයිතිවාසිකම් සහ සේවාස්ථානයේ සුරක්ෂිතතාවය සම්බන්ධයෙන් කර්මාන්තශාලා විසින් දැනුවත් කිරීමේ සැසි පැවැත්විය යුතුය.
- එසේම, අදාළ තොරතුරු, දැනුම සහ සන්නිවේදන ද්‍රව්‍ය සියළුම සේවකයින් අතරේ බෙදාදිය යුතුය. එවැනි ද්‍රව්‍ය සේවකයින් සාමාන්‍යයෙන් භාවිතා කරන භාෂාවෙන් තිබිය යුතුය.
- සියලුම කම්කරුවන්ට ප්‍රවේශ විය හැකි පැමිණිලි සහ උක්ගැනවිලි විසඳීමේ යාන්ත්‍රණ කර්මාන්තශාලා විසින් ස්ථාපිත කළ යුතුය.
- ස්ථීර සේවකයන්ට සහ මෑතපවර සේවකයින්ට සමාජ ආරක්ෂණ පද්ධතියක් ලබා දිය යුතුය. ඊට ශ්‍රී ලංකා රජය, කර්මාන්තශාලා සහ ජාත්‍යන්තර සන්නාම මගින් ඒකාබද්ධව අරමුදල් සැපයිය යුතුය.

ජාත්‍යන්තර සන්නාමවලට

- අනුකූලතා මාර්ගෝපදේශ, රෙගුලාසි සහ ආරක්ෂණ විගණන ස්ථාපිත කිරීමේදී ශ්‍රී ලංකාවේ CSO සහ වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයන්ගෙන් අදහස් විමසීම.
- විශේෂයෙන්ම සෞඛ්‍ය අර්බුදයකදී, ඉහළ ප්‍රමිතියකින් යුත් සේවක ආරක්ෂාවක් ඉල්ලා සිටීම. කර්මාන්තශාලා තුළ ද්විපාර්ශවික සෞඛ්‍ය කමිටු පිහිටුවීම හරහා මෙය කළ හැකිය. විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන්ගේ සෞඛ්‍යය සහ ආරක්ෂාව කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතුය. එවැනි ඉල්ලීම් ගැනුම්කරුවන්ගේ කේතවලට සහ කලින් කළට කරන විගණනවලට ඇතුළත් කළ යුතුය.
- වෘත්තීය සමිතිවලට බැඳීමට කම්කරුවන්ට ඇති අයිතිය පිළිගත යුතුය. දේශීය කර්මාන්තශාලා සමඟ වෙළඳ සන්නාම ඇතිකරගන්නා වර්ගාධර්ම සංග්‍රහයට මෙය ඇතුළත් කළ හැකිය. ඔවුන්ගේ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකම් හේතුවෙන් කම්කරුවන්ගේ ආරක්ෂාවට හෝ රැකියාවට එල්ල වන තර්ජන පිළිබඳව නිසි ලෙස විමර්ශනය කර ඒවාට විසඳුම් ලබා දිය යුතුය. කර්මාන්තශාලා කළමනාකරණ කණ්ඩායම වගවන බව සහතික කරගත යුතුය.
- කම්කරු අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධයෙන් ප්‍රදේශයේ ක්‍රියාත්මක වන සිවිල් සමාජ සංවිධානවල සහය ලබාගෙන සුරක්ෂිතතා සහ අනුකූලතා විගණන පැවැත්විය යුතුය.
- සැපයුම්දමයේ කර්මාන්තශාලා තුළ සිදුවන මානව හිමිකම් උල්ලංඝන සඳහා වගවීමේ යන්ත්‍රණ ඇතිබව සහතික කරගත යුතුය.

වෘත්තීය සමිතිවලට සහ සිවිල් සමාජ සංවිධානවලට

- මෑන්පවර් සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් පිළිගැනීම, හඳුනාගැනීමට ලක් කිරීම, සහ ඒ වෙනුවෙන් පෙනී සිටීම, සහ සාමූහික ක්‍රියාමාර්ග සඳහා මූල පිරීම
- අභ්‍යන්තර සාකච්ඡාවල තීරණ ගැනීමේ අවධියේදී සහ සාමූහික ක්‍රියාමාර්ග සම්බන්ධයෙන් බාහිර ගිවිසුම්වලදී කාන්තා සේවිකාවන් ඒ සඳහා ඇතුළත්කර ගැනීම. ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟළුම් කර්මාන්තයේ ශ්‍රම බලකායෙන් බහුතරයක් කාන්තාවන් වුවත් වෘත්තීය සමිති තුළ කාන්තා නියෝජනය අඩු බැවින් මෙය විශේෂයෙන් වැදගත් වේ.
- නායකත්ව භූමිකා භාර ගැනීමට කාන්තාවන් වැඩියෙන් දිරිගැන්වීම සඳහා හිතකර පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම. එවිට නිදහස් වෙළඳ කලාප සේවිකාවන්ට තමන් සැලකිල්ල යොමුකරන කරුණු පිළිබඳව වැඩිවැඩියෙන් හඬ නැගිය හැකිය.
- ඔවුන් වැඩ කරන කර්මාන්තශාලා එහි සේවකයින්ට සලකන ආකාරය පිළිබඳව අවධානයෙන් සිටින ලෙස ජාත්‍යන්තර සන්නාමවලින් ඉල්ලා සිටීමේදී ක්‍රියාකාරී භූමිකාවක් ඉටු කිරීම

අවසන් සටහන්

- 1 අබේවර්ධන, ජේ., ද අල්විස්, ආර්., ජයසේන, ඒ., ජයවීර, එස්., සහ ගන්මුගම්, ටී. (1994). ශ්‍රී ලංකාවේ අපනයන සැකසුම් කලාප: ආර්ථික බලපෑම සහ සමාජ ගැටලු - ජාතික අබේවර්ධන, ජාත්‍යන්තර කමිකරු කාර්යාලය. ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානය
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_126264.pdf
- 2 ආයෝජන මණ්ඩලය. (2021) නව ඇඟලුම් ආයෝජන අවස්ථා.
<https://investsrilanka.com/apparel-new/>
- 3 මුණසිංහ, ඩී.. (2020, ඔක්තෝබර් 24). වසංගතය, අවදානමට ලක්විය හැකි ඇඟලුම් සේවකයින් සුරාකෑම හෙළි කරයි. ග්‍රවුන්ඩ්විව්ස්.
<https://groundviews.org/2020/10/24/pandemic-exposes-exploitation-of-vulnerable-apparel-workers/>
- 4 ප්‍රසන්න, ආර්.පී.අයි.ආර්., සහ කුරුප්පුගේ, ආර්.එච්. (2013). ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟලුම් කර්මාන්ත සේවකයන්ගේ සාමාන්‍ය වැටුප් තත්ත්වය.
<https://asia.floorwage.org/wp-content/uploads/2022/01/Sri-Lanka-Wage-Report-2013.pdf>
- 5 ආයෝජන මණ්ඩලය. (2015) ස්ථාන - ආයෝජන අවස්ථා.
<https://investsrilanka.com/locations/>
- 6 ඔක්ස්ෆර්ඩ් ව්‍යාපාරික සමූහය. (2018, මැයි 22). ජාත්‍යන්තර ආයෝජන ආකර්ෂණය කර ගැනීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාව විශේෂ ආර්ථික කලාප පුළුල් කරයි.
<https://oxfordbusinessgroup.com/reports/sri-lanka/2018-report/economy/expansion-of-economic-zones-to-attract-international-investment-park-life>
- 7 ආයෝජන මණ්ඩලය. (2023, ජනවාරි 18). ශ්‍රී ලංකාවේ ආයෝජන සඳහා සූදනමින් ඇති අවස්ථා
<https://investsrilanka.com/wp-content/uploads/2023/01/Ready-to-Invest-BOISL.pdf>
- 8 ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව. (2019) 2018 වාර්ෂික වාර්තාව
https://www.cbsl.gov.lk/sites/default/files/cbslweb_documents/publications/annual_report/2018/en/14_Appendix.pdf
- 9 ඉකොනමිනෙක්ස්ට් (2022, මාර්තු 2). යුද වලාකුළු මධ්‍යයේ 2022 ජනවාරි මාසයේදී ශ්‍රී ලංකා ඇඟලුම් අපනයනය වසර 5කින් වාර්තාවක්: ඉකොනමිනෙක්ස්ට්.
<https://economynext.com/sri-lanka-apparel-exports-in-5-year-record-in-january-2022-amid-war-clouds-jaaf-91036/>
- 10 ප්‍රතිපත්ති අධ්‍යයන කේන්ද්‍රය (2019 නොවැම්බර් 1) 4෪෩ සහ ශ්‍රම බලකායේ කාන්තාවන්: ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟලුම් කර්මාන්තය
<https://www.ips.lk/wp-content/uploads/2019/11/Policy-insights-Chap-14.pdf>
- 11 ප්‍රසන්න, ආර්.පී.අයි.ආර්., (2018). WTO වෙළඳ තන්තුවේ ශ්‍රී ලංකා ඇඟලුම් කර්මාන්තයේ නැගී එන ශ්‍රම වෙළඳපොළ ගැටලුව. ද ජර්නල් ඔෆ් ස්ටඩීස් ඉන් හියුමැනිටීස්, 4(2) වෙළුම
<http://repository.rjt.ac.lk/bitstream/handle/123456789/5437/05.pdf?sequence=1>
- 12 මුණසිංහ, ඩී.. (2020, ඔක්තෝබර් 24). වසංගතය, අවදානමට ලක්විය හැකි ඇඟලුම් සේවකයින් සුරාකෑම හෙළි කරයි. ග්‍රවුන්ඩ්විව්ස්.
<https://groundviews.org/2020/10/24/pandemic-exposes-exploitation-of-vulnerable-apparel-workers/>
- 13 සිරිමාන්න, ඩී. (2020 අප්‍රේල් 5) නිදහස් වෙළඳ කලාප සේවකයින්ට දැන් නිවෙස්වලට යා හැකි වී ඇතත් වැටුප් නැතිව බොහෝදෙනා දුක්විඳිති. ද සන්ඩේ ටයිම්ස්.
<https://www.sundaytimes.lk/200405/business-times/ftz-workers-now-at-home-but-most-suffer-without-wages-399055.html>

- 14 මුණසිංහ, ඩී.. (2020, ඔක්තෝබර් 24). වසංගතය, අවදානමට ලක්විය හැකි ඇඟලුම් සේවකයින් සුරාකෑම හෙළි කරයි.
<https://groundviews.org/2020/10/24/pandemic-exposes-exploitation-of-vulnerable-apparel-workers/>
- 15 හියුමන් රයිට්ස් වොච්. (2021, ජූලි 12). ශ්‍රී ලංකාව: වසංගතය අතරතුර ඇඟලුම් කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කරන්න. හියුමන් රයිට්ස් වොච්.
<https://www.hrw.org/news/2021/07/12/sri-lanka-protect-garment-workers-rights-during-pandemic>
- 16 යුඑන්සීපී. (2022). ශ්‍රී ලංකාවේ නිදහස් වෙළඳ කලාපවල සේවිකාවන්ට කෝවිඩ් 19 වසංගතයෙහි බලපෑම.
<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/lk/SL-FTZ-Report.pdf>
- 17 මුණසිංහ, ඩී.. (2020, ඔක්තෝබර් 24). වසංගතය, අවදානමට ලක්විය හැකි ඇඟලුම් සේවකයින් සුරාකෑම හෙළි කරයි. ග්‍රවුන්ඩ්විව්ස්.
<https://groundviews.org/2020/10/24/pandemic-exposes-exploitation-of-vulnerable-apparel-workers/>
- 18 සේවි ද විල්රන් (2022). ශ්‍රී ලංකාවේ රෙදිපිළි සහ ඇඟලුම් අංශයේ සැපයුම් දාමයේ ළමා අයිතිවාසිකම් අවදානම් තක්සේරුව.
<https://srilanka.savethechildren.net/sites/srilanka.savethechildren.net/files/library/Child%20Rights%20Risk%20Assessment%20Of%20The%20Textile%20And%20Apparel%20Sector%20Supply%20Chain%20In%20Sri%20Lanka.pdf>
- 19 වියාපාර සහ මානව හිමිකම් සම්පත් මධ්‍යස්ථානය. (2020). ශ්‍රී ලංකාව.
<https://www.business-humanrights.org/en/from-us/covid-19-action-tracker/sri-lanka/>
- 20 මුණසිංහ, ඩී.. (2020, ඔක්තෝබර් 24). වසංගතය, අවදානමට ලක්විය හැකි ඇඟලුම් සේවකයින් සුරාකෑම හෙළි කරයි. ග්‍රවුන්ඩ්විව්ස්.
<https://groundviews.org/2020/10/24/pandemic-exposes-exploitation-of-vulnerable-apparel-workers/>
- 21 වසංගතය, අවදානමට ලක්විය හැකි ඇඟලුම් සේවකයින් සුරාකෑම හෙළි කරයි.
<https://groundviews.org/2020/10/24/pandemic-exposes-exploitation-of-vulnerable-apparel-workers/>
- 22 මදුරාවල, එස්. (2017). අඩුවෙමින් පවතින මහන දැන්: ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟලුම් කර්මාන්තයේ ශ්‍රම හිඟය
<https://www.ips.lk/talkingeconomics/2017/04/03/the-dwindling-stitching-hands-labour-shortages-in-the-apparel-industry-in-sri-lanka/>
- 23 සොලිඩාරිටි සෙන්ටර්. (2021). වැඩියෙන් වැඩ කර අඩුවෙන් වැටුප් ලබන ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟළුම් සේවකයින් දරාගැනීමේ අවසන් සීමාවේ - ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟළුම් කර්මාන්තයේ සේවාස්ථානවල පවතින ගැටළු (සංස්. ඒ. කොම්ස්ටොක්-ගේ ගුනර්)
https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2021/11/Workplace-Issues-in-the-Sri-Lanka-Garment-Sector.10.2021.FINAL_.pdf
- 24 ඩෙලන්ට්, ජේ. (1999). පොදු ලක්ෂණයක් - ඇඟළුම් කර්මාන්තයේ කාන්තාවන්ගේ ගැටළු. විගෝ
<https://www.wiego.org/publications/common-thread-issues-women-workers-garment-sector>
- 25 ස්කන්දකුමාර්, බී. (දින නොමැති). 'දිනකින් දිනකට ජීවත්වීම': නිදහස් වෙළඳකලාපවල කොන්ත්‍රාත් සේවකයින්. දබ්‍රු සාමුහිකය.
- 26 ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය. සම්මුතීන් සහ නිර්දේශ.
<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

Brot für die Welt විසින් ලබාදුන් පරිත්‍යාගශීලී සහය ඇතිව
මෙම ප්‍රකාශනය සම්පාදනය කරන ලදී.

මෙම ප්‍රකාශනයේ අන්තර්ගතය FORUM-ASIA හි දුර්ණ වගකීම
වන අතර කිසිදු අයුරකින් එම කරුණු Brot für die Welt හි
අදහස් පිළිබිඹුවන ඒවා වශයෙන් නොසැලකිය යුතුය.

Brot
für die Welt



FORUM-ASIA



LAW & SOCIETY TRUST