

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ හරයාත්මක ප්‍රඥප්තීන්හි ප්‍රතිපත්ති කෙතෙක් දුරට ශ්‍රී ලාංකික කම්කරු තීති හා සෙසු ශ්‍රම ප්‍රමිතීන්හි අන්තර්ගත ද ?

අස්ථරා බඹර්*

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය (ILO) විසින් සම්මුති හා නිර්දේශ ස්වරූපයෙන් ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන් නියම කරයි. ඉන් නීති සම්පාදනය, අධිකරණ තීරණ, සාමූහික ගිවිසුම් හා භාවිතයන් ඇතුළු විවිධ යාන්ත්‍රණ මගින් ජාතික මට්ටමින් ප්‍රමිතීන් වැඩි දියුණු කිරීමට සාමාජික රාජ්‍යන්ට ඒත්තු ගන්වයි. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් සම්මුතීන් 189ක් හා නිර්දේශ 203ක් සම්මත කරගෙන ඇත. මෙම සම්මුතීන් 189න් සම්මුතීන් 8ක් හරයාත්මක සම්මුතීන් නොහොත් මූලික ප්‍රඥප්තීන් ලෙස ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ පාලන ව්‍යුහය මගින් හඳුනාගෙන ඇත.¹ ඒවා මූලික ප්‍රතිපත්ති හා සේවක අයිතිවාසිකම් ලෙස හඳුනා ගත හැකි විෂය ක්ෂේත්‍රයක් ආවරණය කරනු ලබන බැවින් ඒවා මූලික/හරයාත්මක සම්මුති ලෙස හඳුනා ගනී. ඒවා නම්,

- 1948 අංක 87 දරන එක්දස්වීමේ නිදහස හා සංවිධානයවීමේ අයිතිය සුරැකීමේ සම්මුතිය.
- 1949 අංක 98 දරන සංවිධානය වීමේ අයිතිය හා සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතීන් පිළිබඳ සම්මුතිය.
- 1930 අංක 29 දරන බලහත්කාරයෙන් සේවයේ යෙදවීමේ සම්මුතිය.
- 1957 අංක 105 දරන බලහත්කාරයෙන් සේවයේ යෙදවීම අවසන් කිරීමේ සම්මුතිය.
- 1973 අංක 138 දරන අවම වයස පිළිබඳ සම්මුතිය.

- 1999 අංක 182 දරන ළමා කම්කරු සේවයෙහි වඩාත් අයහපත් ආකාරයන් මුළුනුපුටා දැමීමේ සම්මුතිය.
- 1951 අංක 100 දරන සමාන පාරිශ්‍රමික සම්මුතිය.
- 1958 අංක 111 දරන වෙනස් ලෙස සැලකීම (රැකියාව හා වෘත්තීය)

මෙම සම්මුතීන් මගින් සියලුම සාමාජික රාජ්‍යයන් විසින් අදාළ කරගත යුතු අවම ප්‍රමිතීන් ඉදිරිපත් කරන අතර ඉන් රැකියාවට සම්බන්ධ මානව හිමිකම් ප්‍රමිතීන්ට අදාළ ප්‍රතිපත්ති ප්‍රවර්ධනය කරයි. මෙම සම්මුතීන් 8 කොටස් 4කට වෙන් කර දැක්විය හැකිය. එම කොටස් 4 ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ රැකියාව තුළ ඇති මූලික මූලධර්ම හා අයිතීන් පිළිබඳ ප්‍රකාශනය (Declaration on fundamental principles & rights at work) හි පවතින හරයාත්මක කම්කරු ප්‍රමිතීන් (four-core labour values) වේ.² ඒවා නම්,

- සමාගමයේ නිදහස හා සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතිය ඵලදායී ලෙස පිළිගැනීම. (Freedom of association & the effective recognition of the right to collective bargaining)
- සියලු ආකාරයේ බලහත්කාර හෝ අනිවාර්ය ශ්‍රමය තුරන්කිරීම. (The elimination of all forms of forced or compulsory labour)
- ළමා ශ්‍රමය ඵලදායී ලෙස අහෝසි කිරීම. (The effective abolition of child labour)

* නීති ශිෂ්‍ය, අවසන් වසර, ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්ව විද්‍යාලය

1 ilo.org. Conventions and Recommendations. [Online] Available at:

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>
2 ibid

- වෘත්තීය හා රැකියාව සම්බන්ධයෙන් වෙනස් කොට සැලකීම තුරන් කිරීම. (The elimination of discrimination in respect of employment & occupation)

1948දී ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සාමාජිකත්වය ලබාගත් ශ්‍රී ලංකාව එහි සියලුම මූලික/ හරයාත්මක සම්මුතීන් අපරානුමත (ratify) කර ඇත. ජාත්‍යන්තර කම්කරු ව්‍යවස්ථාවේ 19වන ව්‍යවස්ථාවේ දක්වනු ලබන ආකාරයට සාමාජික රාජ්‍යයන් විසින් කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුතීන් සහ යෝජනාවන් සඳහා ඡන්දය ලබා නොදුන්නද අනුමත අධිකාරිය මගින් අපරානුමතිය සඳහා මාස 12-18 දක්වා කාලයක් තුළ එහි බලපැවැත්ම පිළිබඳ වාර්තා කළ යුතුය. ඒ අනුව අනෙකුත් ජාත්‍යන්තර සම්මුතීන් මෙන් නොව කිසිදු රටකට ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුතීන් අපරානුමත නොකර සිටිය නොහැක.

ඒ අනුව ශ්‍රී ලංකා රජය ද මෙම සම්මුතීන් අපරානුමත කර ඇති බැවින් ඒවා කම්කරු නීතිහා ප්‍රමිතීන්ට අදාළ කරගැනීමේ සම්මත බැඳීමකට (normative obligation) යටත් වේ. ශ්‍රී ලංකාව ද්විත්වන්‍යායවාදී රටක් වන බැවින් කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුතීන් අපරානුමත කළ පමණින් එය ශ්‍රී ලංකාව තුළ අදාළ නොවේ. *Nallarathnam Singarasa v. AG*³ නඩුවේදී තීරණය වූයේ ජාත්‍යන්තර නීති ශ්‍රී ලංකාව තුළ අදාළ කරගැනීමට නම් ඒවා හැකිකරවන ව්‍යවස්ථා මගින් ලංකාවේ නීතියට ඇතුළත් කළ යුතු බවයි. එනම් ශ්‍රී ලංකාව තුළ ILO සම්මුතීන් අදාළ වීමට නම්, ඒවා ලංකාවේ කම්කරු නීති, ප්‍රමිතීන් හා ප්‍රතිපත්ති තුළට අන්තර්ගත කර තිබීම අවශ්‍ය වේ.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ රැකියාව තුළ ඇති මූලික මූලධර්ම හා අයිතීන් පිළිබඳ ප්‍රකාශනයහි පවතින හරයාත්මක කම්කරු ප්‍රමිතීන් හා ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු නීති හා ශ්‍රම ප්‍රමිතීන්.

1. සමාගමයේ නිදහස හා සාමූහික කේවල් කිරීම.

එක්රැස්වීමේ නිදහස හා සංවිධානයවීමේ අයිතිය සුරැකීමේ සම්මුතියෙහි (සම්මුති අංක 87) අරමුණ වන්නේ සේවකයන්ගේ හා සේවයෝජකයන්ගේ අභිමතය අනුව බාධාවකින් තොරව, නිදහසේ සංවිධානයවීමේ අයිතිය ස්ථාපිත කිරීම වේ. ගැරි පෙන්වා දෙන ආකාරයට නිදහසේ සංවිධානය/ එක්රැස් වීම යනු,

“ a claim of the individual to be permitted to establish relations with others of his own choosing for the purpose of obtaining for the whole group usually as against individuals outside the group some special strength or advantage in the pursuit of a common end”⁴

මෙම සම්මුතිය මගින් සේවා නියුක්තිකයින්ට හා සේවයෝජකයන්ට වෘත්තීය සමිති වැනි සමිති ඇරඹීමට හා ඒවාට බැඳීමට ඇති අයිතිය තහවුරු කරන අතර එම සම්මුතියට අදාළ කාර්යයන් ඉටුකිරීමට ද අවස්ථාව ලබා දේ. මෙම සම්මුතියේ 3වන වගන්තිය මගින් දක්වන්නේ ආරම්භ කරන වෘත්තීය සමිතිවල සාමාජිකයන්ට එම සමිතියට අදාළ ව්‍යවස්ථාවන් හා රීතීන් නිර්මාණය කිරීමට හා ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන් තෝරාගැනීමට ඉඩ සලසා දී ඇති බවයි.

සංවිධානයවීමේ අයිතිය හා සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතීන් පිළිබඳ සම්මුතිය (සම්මුති අංක

³Nallarathnam Singarasa v. AG , S.C. Spl (LA)No. 182/99

⁴Goodpaster, G. (1967). Social dimensions of law & justice by Julius stone. Indian Law

Journal, [online] 43(1). Available at:<https://www.repository.law.indiana.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2392&context=ilj>

98) යන්න ILO ව්‍යවස්ථාවන්ට අනුව මූලික අයිතියකි. සාමූහික කේවල් කිරීම යන්න සාධාරණ පාරිශ්‍රමයක් ලබා ගැනීමට, සේවායෝජකයන් හා වෘත්තීය සමිති අතර සාකච්ඡා පැවැත්වීම යනාදිය සම්බන්ධයෙන් වැදගත් වන අයිතියකි. මෙම සම්මුතිය මගින් සාමූහික කේවල් කිරීම අර්ථනිරූපණය කරනුයේ,

“Voluntary negotiation between employers or employers’ organizations and workers; organizations with a view to the regulation of terms and conditions of employment by collective agreement.”

මෙම අයිතීන් ආරක්ෂා කිරීමට ශ්‍රී ලංකා නීතිය තුළ මෙම මූලධර්ම අන්තර්ගත වන්නේ ද බැලීම වැදගත් වේ. 1978 ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ මූලික අයිතිවාසිකම් පරිච්ඡේදයේ 14(ඇ) ව්‍යවස්ථාව මගින් “ සෑම පුරවැසියකුටම වෘත්තීය සමිති පිහිටුවීමේ හා වෘත්තීය සමිතිවලට බැඳීමේ නිදහස” ලබාදීම තුළින් සෘජුවම ශ්‍රී ලංකාව තුළ වෘත්තීය සමිති වලට නෛතික වලංගුභාවයක් ලබාදී ඇත. තවදුරටත් 14වන ව්‍යවස්ථාවේ සඳහන් වන භාෂණයේ නිදහස, සාමකාමීව රැස්වීමේ නිදහස හා සමාගමයේ නිදහස මගින් වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ අයිතීන් ශක්තිමත් කර ඇත.

1935 අංක 14 දරන වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත අර්ථනිරූපණය කරන ආකාරයට සමිතියක් යනු,

“ a combination of workmen or employers temporarily or permanently with its objects being one of the more of the following, the regulation of their relationship, or their representation in trade disputes or the imposing of restrictions on the conduct of any trade or business, also the organizing or financing of strikes and lock outs in any trade or business.”⁵

5Section 2 of Trade union ordinance no. 14 of 1935.

ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම බලකාය රාජ්‍ය, පෞද්ගලික හා අර්ධ-රාජ්‍ය අංශය ලෙස කොටස් තුනකින් සමන්විතවේ. ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ මූලික අයිතිවාසිකම් යටතේ ඇති වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ විධිවිධාන මගින් සියලුම ශ්‍රී ලාංකික පුරවැසියන් ආවරණය වුවද මූලික අයිතිවාසිකම් පෙන්සමක් මගින් මෙය අභියෝගයට ලක් කළ හැක්කේ විධායක හා පරිපාලන ක්‍රියාවකින් මෙම අයිතිය කඩ වූ විට පමණි. එයට හේතුව නම් මූලික අයිතිවාසිකම්, විධායක හා පරිපාලන අධිකාරියකින් කඩකල විට පමණක් සහන ලබාගත හැකි ආකාරයට නිර්මාණය කර තිබීමයි.

1999 දී කාර්මික ආරවුල්පනතට (IDA) ගෙනෙන ලද සංශෝධනය මගින් පෞද්ගලික අංශයේ සේවා නියුක්තිකයන්, අර්ධ-රාජ්‍ය ආයතන සේවකයන් මෙන්ම විදේශිකයන් ද ඇතුළත් වන ආකාරයේ වෘත්තීය සමිති වලට බැඳීමේ අයිතිය ආරක්ෂා කරන ලදී. කාර්මික ආරවුල් පනතේ 32(A) වගන්තිය මගින් සේවකයන් විසින් වෘත්තීය සමිති නිර්මාණය කිරීම, ඒවාට බැඳීම හා වෘත්තීය සමිතිවල කටයුතු වලට සහභාගී වීම වැළැක්වීමට සේවයෝජකයාට නොහැකි බවට දක්වා ඇත. එසේම වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයකට සහභාගී වීම හේතුවෙන් සේවකයකු සේවයෙන් ඉවත් කිරීම ද නීතිවිරෝධී වන බවට Ariyapala Gunaratne v. The Peoples Bank නඩුවේදී පිළිගන්නා ලදී. මින් වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත මගින් නෛතිකතත්වය පමණක් දක්වන නමුත් IDA මගින් කම්කරුවන්ට වෘත්තීය සමිතියකට බැඳීමට තිබෙන අයිතිය ආරක්ෂා කරන බව පෙනේ.

එසේම වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත හා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ විධිවිධාන සියලුම ශ්‍රී ලාංකීය ශ්‍රමිකයන්ට අදාළ වුවද, IDA පනත මගින් රාජ්‍ය සේවකයන් ආවරණය නොකරයි. ඒ අනුව පවතින සියලුම නීති මගින් අර්ධ-රාජ්‍ය සේවකයින් ආවරණය වන බව මනාව පැහැදිලි වේ.

IDAහි 32වන වගන්තිය මගින් පෞද්ගලික අංශයේ සේවා නියුක්තිකයන් හා අර්ධ-රාජ්‍ය

6Ariyapala Gunaratne v. The Peoples Bank(1986) 1 SLR 338.

ආයතන සේවකයන් පමණක් ආවරණය කර තිබීම මගින් පෙනී යන්නේ රාජ්‍ය සේවකයන්ට වෘත්තීය සමිතිවලට බැඳීමට ඇති අයිතිය ඉන් ආවරණය නොකරන බවයි. රාජ්‍ය සේවය තුළ එය කවරාකාරයෙන් හඳුනාගෙන තිබුණද, එය ILO ප්‍රමිතීන්ට අනුකූල වීමට තරම් ප්‍රමාණවත් නොවේ. එලෙස අනුකූල වීමට නම්, රජය විසින් කාර්මික ආරවුල් පනතහි අසාධාරණ කම්කරු පරිවෘත්තයන් රාජ්‍ය සේවකයන්ට ද අදාළ වන ආකාරයට සංශෝධනය කළ යුතුය. මන්ද, සම්මුති අංක 87 හි 2 වන හා 5 වන වගන්ති මගින් රාජ්‍ය සේවකයන්ට ද වෘත්තීය සමිති වලට බැඳීමට අවසර ලබා දී ඇති බැවිනි.⁷

1935 අංක 14 දරන වෘත්තීය සමිති ආඥාපනතේ 20 වන වගන්තියේ දක්වා ඇති ආකාරයට ශ්‍රී ලංකාවේ ආරක්ෂක නිලධාරීන්, ත්‍රිවිධ හමුදා සාමාජිකයන් හා බන්ධනාගාර නිලධාරීන්ට වෘත්තීය සමිතිවලට බැඳීමට ඇති අයිතිය පිළිනොගනී. එය මෙම සම්මුතියට පටහැනි ක්‍රියාවක් නොවේ. මන්ද, ආරක්ෂක නිලධාරීන්ගේ වෘත්තීය අයිතීන් සම්බන්ධයෙන් රාජ්‍යයන්ට තීරණ ගැනීමේ නිදහස මෙම සම්මුතියෙන් ලබාදී ඇත.

සේවයෝජකයන් විසින් සාමූහික කේවල් කිරීම සඳහා වෘත්තීය සමිතියක් පිළිගැනීමට නම් එහි 40% කට නොඅඩු සාමාජික සංඛ්‍යාවක් සිටිය යුතු බවට IDA හි 32(A)g වගන්තිය මගින් දක්වයි. මෙම ප්‍රතිපාදනය මගින් වෘත්තීය සමිතියක සාමාජික සංඛ්‍යාව 40% අඩු වූ විට සේවයෝජකයන් විසින් ඔවුන් සමග කේවල් කිරීම සිදු නොකරන බවට මින් නොහැගවේ. එහෙත් 40% යන්න ප්‍රකාශිතව පැවතීම මත ඇතැම් අවස්ථා වලදී එමගින් අසාධාරණයක් විය හැකි බවත් මෙම අගය ඉතා ඉහළ අගයක් වන බවත් සමහර වෘත්තීය සමිතීන් මැසිවිලි නගයි. එම නිසා මෙම ප්‍රතිශතය අඩු කිරීම ඵලදායීවනු ඇත.

7ILO.org.Convention C087 – Freedom of association and protection of the right to Organize Convention, 1948(No.87). [online] Available at: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO>

නිශ්චිත කාලීන සේවකයකු, පරිවසිකයකු, තාවකාලික සේවකයකු ඇතුළු ඕනෑම සේවා නියුක්තිකයකුට වෘත්තීය සමිතියකට බැඳීමට අයිතිය ඇති බවට *Ceylon Mercantile Union v. Ceylon Cold Stores*⁸ නඩුවේදී විචේතූංග විනිසුරුවරයා විසින් පවසන ලදී.

IDA හි 5-10 දක්වා වගන්තිවල, වෘත්තීය සමිති ආඥාපනතෙහි හා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 14(1) හා 15 යන වගන්තිවල සාමූහික කේවල් කිරීම (collective bargaining) සම්බන්ධ ප්‍රතිපාදන හා නෛතික තත්වයන් දක්වා ඇත. ඒ අනුව IDA මගින් සාමූහික ගිවිසුම් යන්න “as an agreement between and employer or employers, and workmen or any trade union or trade unions of workmen, and which relates to the terms and conditions of employment or relating to the manner of settlement of any industrial dispute” යන්න ලෙස අර්ථනිරූපණය කර ඇත.

IDA පනත මගින් රාජ්‍ය සේවකයන් ආවරණය නොකරන බැවින් මෙහි ප්‍රතිපාදන ඔවුන්ට අදාළ නොවේ. එබැවින් IDA හි ප්‍රතිපාදන සංශෝධනය කිරීම මගින් හෝ නව ව්‍යවස්ථා පැනවීම මගින් රාජ්‍ය සේවය තුළ ද සාමූහික කේවල් කිරීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම හා රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ සමිතිවලට ද සාමූහික ගිවිසුම් පැනවීමට අවස්ථාව ලබා දීම කළ හැක. එමගින් රාජ්‍ය සේවය තුළ කම්කරු ආරවුල් අවම කිරීමට උපකාරී විය හැක.

ILO සම්මුතීන් තුළ වර්ජනය කිරීමේ අයිතිය ප්‍රකාශිතව දක්වා නොමැති වුවද සම්මුති අංක 87 මගින් දක්වා ඇති අර්ථනිරූපණ මගින් ව්‍යංගව එම අයිතිය ලබා දී ඇති බවට පෙනීයයි. එලෙසම ශ්‍රී ලංකාව තුළ ද වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත මගින් ප්‍රකාශිතව වර්ජනය කිරීමට ඇති අයිතිය සඳහන් නොකළ ද වර්ජනය

[RMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100 ILO C ODE:C087:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO:RMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C087:NO)

⁸Ceylon Mercantile Union v. Ceylon Cold Stores(1995) 1 SLR 261.

යන්න, “ the cessation of work by a body of persons employed in any trade or industry acting in combination, or a refusal under a common understanding” ලෙස අර්ථනිරූපණය කිරීමෙන් ව්‍යංගව මෙම අයිතිය ලබා දී ඇති බවට කිව හැක.

2. සියලුආකාරයේ බලහත්කාර හෝ අනිච්චා ඊයඟුමය තුරන් කිරීම.

බලහත්කාරයෙන් සේවයේ යෙදවීම යනු, යම් පුද්ගලයකු තර්ජනය කිරීමෙන් හෝ අපයෝජනය කිරීමෙන්, හෝ ආහාර, ඉඩම් හා වැටුප් අත්හිටුවීම මගින් හෝ ඔවුන් සිරකර තබා ඔවුන් සේවයේ යෙදවීම හෝ ඔවුන්ගෙන් සේවාවක් ලබා ගැනීමයි. මෙය බහුලව ගෘහස්ථ සේවකයන්ට සිදුවීම් දක්නට ලැබේ.

මේ සම්බන්ධයෙන් අදාළ වන ILO සම්මුතීන් දෙකක් නම්, බලහත්කාරයෙන් සේවයේ යෙදවීම පිළිබඳ සම්මුතිය (අංක 29 දරන සම්මුතිය) හා බලහත්කාරයෙන් සේවයේ යෙදවීම අවසන් කිරීම (අංක 105 දරන සම්මුතිය) වේ. අංක 29 දරන සම්මුතිය මගින් එය අපරානුමත කරන ලද රාජ්‍යයන්ට හැකි ඉක්මනින් බලහත්කාරයෙන් සේවයේ යෙදවීම අවසන් කිරීමට කටයුතු කරන ලෙසට බලකරනු ලබයි.

ශ්‍රී ලංකාවේ නීතිය කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීමේ දී ශ්‍රී ලංකාව බලහත්කාරයෙන් සේවයේ යෙදවීම තුරන් කිරීමට විවිධ ක්‍රියාමාර්ග ගෙන ඇත. එනම්, 1844 අංක 20 දරන වහල්භාවය තුරන් කිරීමේ ආඥාපනත මගින් 1844 දී වහල්භාවය තුරන් කරන ලදී. එසේම දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයහි 361 හා 362 යන වගන්ති මගින් වහලුන් මිලදී ගැනීම හා ඔවුන් සම්බන්ධයෙන් ගනුදෙනු කිරීම තහනම් කර ඇති අතර එය උල්ලංඝනය කරන්නන් හට දඩුවම් පනවා ඇත. මින් බලහත්කාරයෙන් සේවයෙහි යෙදවීම සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ නීති ශක්තිමත් කරයි.

එසේම ගණිකා වෘත්තීය සඳහා කාන්තාවන් සහ ළමුන් යෙදවීමේ ජාවාරම් වැළැක්වීම සහ ඒවාට එරෙහිව සටන් කිරීම පිළිබඳ සම්මුති පනත(The

convention on preventing and combating trafficking in women and children for prostitution Act) මගින් කාන්තාවන් හා ළමුන් ජාවාරම් කිරීමේ අරමුණින් රඳවා තබා ගැනීම හෝ ඒ සඳහා දේපලක්/ ගොඩනැගිල්ලක් පවත්වාගෙන යාම වරදක් ලෙස දක්වා ඇත. මින් අමාත්‍යවරයා හට විදේශ රැකියා මුවාවෙන් සිදුවන ජාවාරම් සම්බන්ධයෙන් සුදුසු ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට වගකීම පැවරනු ලැබේ. එසේම මින් කාන්තාවන් හා ළමුන් ලිංගික වහල්ලුන් බවට පත්කිරීම වැළැක්වීම මගින් බලහත්කාරයෙන් සේවයේ යෙදවීම වැළැක්වීමට කටයුතු කරන බවට පැහැදිලි වේ.

භාණ්ඩාගාර චක්‍රලේඛ අංක 67(Treasury Circular) මගින් රජයේ ආධාර/ ශිෂ්‍යත්ව මගින් විදේශ රටවල අධ්‍යාපන කටයුතු සඳහා හෝ පුහුණුවීම් සඳහා යන රාජ්‍ය සේවකයන්හට අනිච්චායෙන් ඒ වෙනුවෙන් රජයට යම් කාලපරිච්ඡේදයක් තුළ සේවා සැපයීම කලයුතු බවට දක්වා තිබීම මෙම සම්මුතිය හා යම්තාක් දුරට පටහැනි වන්නේද යන මතය ඉදිරිපත් කල හැකි වුවද මෙතෙක් මෙම ව්‍යවස්ථාව මගින් බලහත්කාරයෙන් සේවා ලබාගැනීමක් වාර්තා නොවීම මත මෙය පටහැනි නොවන බවට තර්ක කල හැක.

මෙලෙස බලන කල ශ්‍රී ලංකාව තුළ බලහත්කාරයෙන් සේවයෙහි යෙදවීම සම්බන්ධයෙන් පුරවැසියන් ආරක්ෂා කර ඇති බව පෙනුන ද ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන් මැදපෙරදිග සේවය කිරීමේදී ඔවුන්ගෙන් සමහර කාන්තාවන්ට මුහුණ දීමට සිදුව ඇති සිදුවීම් බලන කල ඔවුන් බලහත්කාරයෙන් සේවයේ යෙදවීමක් සිදුවන බවට පෙනීයයි. එබැවින් එවැනි සිදුවීම් වැළැක්වීමට කටයුතු කල යුතුය.

3. ළමා ශ්‍රමය ඵලදායී ලෙස අහෝසි කිරීම.

ළමයින් කායිකව හා මානසිකව තම ළමා කාලය තුළ වර්ධනය වීම වැදගත් වේ. ළමයින් සේවයේ යෙදවීම අවසන් කිරීම යන්නෙන් අරමුණු කරනුයේ ළමයින්ගේ අධ්‍යාපනයට හා වර්ධනයට බාධා ඇති කරන රැකියාවල නිරතවීම නැවැත්වීමයි. එහෙත් ඉන් ළමුන් සිදු

කරනු ලබන සියලුම රැකියා නැවැත්වීම අදහස් නොකරයි. ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන් මගින් විවිධ වයස් සීමාවන් හා විවිධ වර්ධන මට්ටම් වල පසුවන ළමුන්හට සුදුසු හා නුසුදුසු රැකියා කුමක් ද යන්න වෙන්කර දැක්වීමට සාමාජික රාජ්‍යයන්ට ඉඩ ප්‍රස්ථාව ලබා දී ඇත.

අවම වයස පිළිබඳ සම්මුතිය (සම්මුති අංක 138) යටතේ අවම වයස ලෙස අවු.15 දක්වමින්, රාජ්‍යයන්ට රැකියාවේ නියුක්ත විය හැකි අවම වයස නිර්ණය කිරීමට නිදහස ලබා දී ඇත. යම් නිශ්චිත කාලයක් සඳහා පමණක් දියුණුවෙමින් පවතින රටවල් වලට අවම වයස් සීමාව ලෙස අවු.14 යොදා ගැනීමට හැකියාව ලබා දී ඇත. එසේම අවු. 13-15 දක්වා වූ වයස් සීමාවල පසුවන්නන් හට ලිහිල් හා පහසු රැකියාවල නිරතවීමට අවස්ථාව සලසන නීති පැනවීමට ද අවස්ථාව ලබා දී ඇත. එහෙත් සෞඛ්‍යයට අවධානම් හෝ අන්තරාදායක රැකියාවල නිරතවීමට නම් අවම වයස අවු.18ක් විය යුතු බව මින් දක්වා ඇත.

අයුතු ලෙස ළමා ශ්‍රමය යොදාගැනීම ඉක්මනින් අවසන් කිරීම සම්බන්ධ සම්මුතිය කෙටියෙන් අයුතු ලෙස ළමා ශ්‍රමය යොදාගැනීම පිළිබඳ සම්මුතිය (සම්මුති අංක 182) ලෙස හඳුන්වනු ලබයි. මෙම සම්මුතිය මගින් “worst form of child labour” ලෙස කාණ්ඩ ගත කර ඇති සමහර රැකියා වයස අවු.18ට අඩු සෑම ළමයකුටම නොගැලපෙන බැවින් ඔවුන් නොයෙදවිය යුතු බවට මෙහි දක්වා ඇත. එනම්, ගණිකා වෘත්තියේ යෙදවීම, අශෝභන ලිංගික චිත්‍රපට හා වායාරූපකරණය, බලහත්කාරයෙන් හමුදාවට බඳවා ගැනීම, මත්ද්‍රව්‍ය ජාවාරම් වලට යෙදවීම යනාදිය උදාහරණ ලෙස දැක්විය හැක. තවද ළමුන්ගේ සෞඛ්‍යයට, ආරක්ෂාවට හෝ සදාචාරයට හානි කළහැකි අන්තරාදායක සේවාවන් සම්බන්ධයෙන් කම්කරුවන් හා සේව්‍යෝජක සංවිධාන සමග සාකච්ඡා

කරමින් රජය විසින් ඒවා තක්සේරු කලයුතු බවට එහි සඳහන් වේ.

අවම වැටුප් (ඉන්දීය කම්කරු) ආඥාපනත,⁹ස්ත්‍රීන්, තරුණ අය හා ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම පිළිබඳ පනත¹⁰, හා සාප්පු හා කාර්යාල සේවක (සේවය හා වැටුප් සම්බන්ධ රෙගුලාසි) පනත¹¹, යන පනත් තුනෙන්ම වයස අවුරුදු 14ට අඩු ළමයින් සේවයේ යෙදවීම තහනම් කරයි. ILO සම්මුතියට අනුකූල වීමට මෙම අවම වයස් සීමාව අවු.15 කල යුතුය. කර්මාන්තශාලා ආඥාපනත හා සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත මගින් අවු.16-18ත් අතර ළමුන් රාත්‍රී සේවයේ යෙදවීම (පෙ.ව. 6 - ප.ව. 6 අතර පමණක් සේවය කල හැක) තහනම් කර ඇත. එසේම ඔවුන්කර්මාන්තශාලා ආඥාපනතෙහි (සංශෝධිත)68(1) වගන්තිය මගින් සේවයේ යෙදවිය හැකි උපරිම කාලය ලෙස මසකට පැය 50ක් නොඉක්මවිය යුතු බව දක්වයි.

Mines & Minerals law No. 4 of 1973 මගින් අවු.16 ට අඩු ළමුන් පතල් වැනි බිම් මට්ටමට පහල ස්ථානවල සේවයේ යෙදවීම තහනම් කර ඇති අතර 16-18 අතර ළමුන්ට පතල්වල වැඩ කිරීමට 2010දී කම්කරු අමාත්‍යාංශය විසින් නිකුත් කරන ලද අන්තරාදායක වෘත්තීය සම්බන්ධ රෙගුලාසියේ දක්වා ඇති අවශ්‍යතාවයන් හා සුදුසුකම් සපුරන්නේ නම් පමණක් වැඩ කිරීමට අවසර ලබා දෙයි.

ශ්‍රී ලංකා නීතිය මගින් සතුන් මැරීම, කෘමිනාශක නිෂ්පාදනය හා භාවිතා කිරීම, මත්පැන් හා මත්ද්‍රව්‍ය නිෂ්පාදනය හා බෙදාහැරීම, මත්පැන් අලෙවිසැල් හා සුදුසැල් (කැසිනෝ) සේවය, පුපුරන ද්‍රව්‍ය නිෂ්පාදනය ප්‍රවාහනය හෝ විකිණීම, ගැඹුරු මුහුදේ මසුන් ඇල්ලීම, පතල් කැණීම, මගීන් හා බර ද්‍රව්‍ය ප්‍රවාහනය හා රාත්‍රී කාලයේ වැඩ කිරීම, යනාදි රැකියා හා රැකියා

9Minimum Wages (Indian Labour) Ordinance, No. 27 of 1927 (amended) sec 4.
10Employment of Women, Young person and Children act, No. 47 of 1956(amended) sec 13 & 34.

11Shop and office employees (regulation of employment and remuneration) act, Sec 10(1).

ක්ෂේත්‍රවල අඩු. 18ට අඩු ළමුන් වැඩ කිරීම අන්තරාදායක වන බවට ශ්‍රී ලංකා නීතිය මගින් දක්වයි. ඒවා ස්ත්‍රීන්, තරුණ පුද්ගලයන් හා ළමුන් සේවයේ යෙදවීම පිළිබඳ පනත, සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත හා 2010දී පනවන ලද අන්තරාදායක වෘත්තීන් සම්බන්ධ රෙගුලාසිය මගින් ප්‍රකාශිතව දක්වා ඇත.

දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයට ගෙනෙන ලද සංශෝධනය මගින් අඩු. 18ට අඩු ළමුන්, ගණිකා වෘත්තියේ යෙදවීම, අශෝභන පළකිරීම් (production of pornography or pornographic performances), වහල්භාවය, බලහත්කාරයෙන් සේවයේ යෙදවීම හා නීතිවිරෝධී ක්‍රියා වලට ළමුන් යොදවීම යනාදී ලෙස ළමා ශ්‍රමය අයුතු ආකාරයට (Worst form of child labour) යෙදවීම තහනම් කර ඇත. එසේම ළමා හා තරුණ පුද්ගලයන් පිළිබඳ ආඥාපනත (CYPO) 72 වගන්තිය මගින් ද ළමුන් ගණිකා වෘත්තියේ යෙදවීම තහනම් කර ඇත.

ඉහත සාකච්ඡා කල පනත් මගින් ශ්‍රී ලංකාව තුළ අයුතු ලෙස ළමා ශ්‍රමය යොදාගැනීම සම්බන්ධයෙන් එලදායි නීති රාමුවක් ඇති බවට පෙනීයයි.

- වෘත්තීයභාදැකියාව සම්බන්ධයෙන් වෛ තස්කොට් සැලකීම තුරන් කිරීම.

Oxford ශබ්දකෝෂය මගින් වෙනස්කොට සැලකීම අර්ථ දක්වනුයේ, “The unjust or prejudicial treatment of different categories of people, especially on the grounds of race, age or sex.”¹² ලෙසයි.

ලොව වටා පුද්ගලයන් බහුලව මුහුණපාන ගැටලුවක් ලෙස තම සමී වර්ණය, ආගම, කුලය, ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය, වයස යනාදී

නොයෙකුත් කරුණු මත රැකියාවක නිරතවීමට ඇති අයිතිය සීමාවීම දැක්විය හැක. මෙලෙස සිදුවන වෙනස්කම් නැති කිරීම තුළින් රැකියාවන්ගෙන් නිසි ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීමට හා වැඩි සේවා නියුක්තිකයන්ගෙන් යුත් රැකියා ක්ෂේත්‍ර බිහිවීමත් සමග සමාජ ස්ථාවරත්වය ලබා කරගැනීමට හැකියාව ලැබේ.

සමාන පාරිශ්‍රමික සම්මුතිය මෙහිදී අදාළ වන ප්‍රධාන සම්මුතියයි. එහි ප්‍රධාන අරමුණ වන්නේ, සියලුම සේවකයන්ට සමාන පාරිශ්‍රමයක් සඳහා අවස්ථාව උදාකර දීමයි.¹³ එහි දී පාරිශ්‍රමය යන්න තුළට සාමාන්‍ය වැටුප, මූලික වැටුප හෝ අවම වැටුප, සෘජු හෝ වක්‍රව ගෙවිය යුතු අමතර දීමනා යනාදිය ඇතුළත් කිරීම මගින් පාරිශ්‍රමය යන්න පුළුල්ව අර්ථනිරූපණය කර ඇත.¹⁴

මෙහි දී අවධානය යොමු කලයුතු අනෙක් සම්මුතිය නම්, වෙනස් කොට සැලකීම (රැකියාව හා වෘත්තීය) පිළිබඳ සම්මුතිය වේ. මෙම සම්මුතියේ 2 වන වගන්තිය තුළින් සියලුම වෘත්තීන් හා රැකියාවලට ගරු කරමින් සමානව සැලකීම හා සමානව නව අවස්ථාවන් (Opportunities) වලට ඔවුන්ට ඉදිරිපත් වීමට අවස්ථාව ලබා දීම කලයුතු බවට සඳහන් කරයි. එසේම තම රටේ භාවිතාවන්ට හා පරිචයන්ට ගැලපෙන ආකාරයට තම ජාතික ප්‍රතිපත්ති තුළින් මේවා පිළිගැනීමට සම්මුතිය මගින් අපරානුමත කල රාජ්‍යයන්ට බලපෑම් කරයි.

ශ්‍රී ලංකාවේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 12 වන ව්‍යවස්ථාව හා රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්ති වල 6 වන ව්‍යවස්ථාව මගින් වෙනස්කොට සැලකීම සම්බන්ධයෙන් විධිවිධාන සලසා ඇත. 12 වන

12Lexico Dictionaries/ English.discrimination/ Definition of discrimination in English by Lexico Dictionaries. [online] Available at: <https://www.lexico.com/en/definition/discrimination>

13Equal Remuneration Convention, no. 100 of 1951. Article 2.

14International Labour Organization , ‘International Labour standards on equality of opportunity and treatment’ (In, 1996) <https://www.ilo.org/global/standards/subject-s-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--en/index.htm>

ව්‍යවස්ථාව ශ්‍රී ලාංකිකයන්ට හා රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයන්ට පමණක් අදාළ වේ.¹⁵

පඩිපාලක ආඥාපනත හා සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත මගින් වේතන සම්බන්ධයෙන් විධිවිධාන දක්වයි. එහි දක්වා ඇති ආකාරයට වෘත්තීය, සේවා ක්ෂේත්‍රය හා සේවා සපයන කලාපය යනාදිය මත සේවකයන්ට ලබාදිය යුතු අවම වේතන ප්‍රමාණය වෙනස් වේ. එහෙත් 2016 දී පනවන ලද National minimum wage for workers act මගින් කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රය ඇතුළු ඕනෑම ක්ෂේත්‍රයක සේවකයකුගේ අවම මාසික වැටුප ලෙස රු.10,000ක් ද අවම දෛනික වැටුප රු.400ක් ලෙස ද දැක්වීම මගින් සේවයෝජකයාට අත්තනෝමතික ලෙස වැටුප් අඩු කිරීමට තිබූ හැකියාව සීමා කරන ලදී. මෙය පුද්ගලික අංශයට පමණක් අදාළ වේ. රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ අවම වැටුප මෙයට වඩා ඉහල අගයක් ගැනීම මත මෙහිදී මෙම අංශ අතර විෂමතාවක් දක්නට ලැබේ.

සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත හා ප්‍රසූතිකාධාර ආඥාපනත යන පනත් දෙකෙන්ම දරු ප්‍රසූතියකදී මුදලින් ආධාර හා නිවාඩු ලබාදීමත් දරු ප්‍රසූතියෙන් පසු සේවයෙහි යෙදීමේදී ඇයට හා දරුවට සුරක්ෂිතතාව ලබාදීම සම්බන්ධ විධිවිධාන දක්වා ඇත.

මෙම පනත් දෙක මගින් ප්‍රසූත නිවාඩු දින ගණන හා feeding hours/intervals සම්බන්ධයෙන් විෂමතාවක් දක්නට තිබුණි. එහෙත් 2018 දී මෙම පනත් දෙකට ගෙනෙන ලද සංශෝධනයන් මගින් මෙම නිවාඩු දින ගණන පනත් දෙකෙන්ම ආවරණය වන්නන්ට සමාන කරන ලද අතර සාප්පු හා කාර්යාල සේවකයන්ට feeding hours ද ලබා දෙන ලදී.¹⁶ එමගින් එතෙක් පැවති විෂමතාව දුරු කරන ලදී.

ආබාධිත පුද්ගලයන් සම්බන්ධ පනත (Persons with Disabilities Act) මගින් ආබාධිත

පුද්ගලයන්ට ආබාධය හේතුවෙන් වේතන සම්බන්ධයෙන් වෙනස්කොට සැලකීම නොකළ යුතු බවට දක්වා ඇත. 1988 අංක 3 දරන පරිපාලන චක්‍රලේඛය (Administration Circular) මගින් පොදු සේවයේ හා පොදු ආයතන වල සේවක පුරප්පාඩු වලින් 3%ක් ආබාධිත පුද්ගලයන් හට ලබාදිය යුතු බවට දක්වා ඇත.

මේ අනුව කිව හැකි වන්නේ ශ්‍රී ලංකාව තුළ යම් යම් කාරණා සම්බන්ධයෙන් ILO සම්මුතීන්ට අනුකූලව කම්කරු නීති හා ප්‍රතිපාදන සකස් කර ඇත්තා වුව ද සමහර කරුණු සම්බන්ධයෙන් රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික යන අංශ අතර විෂමතා පැවතීමක් දක්නට ලැබේ. එය වෙනස් කිරීම මගින් එම තත්වය තුරන් කල හැක එබැවින් ඒ සඳහා සංශෝධනයක් ඇති කිරීම අවශ්‍ය වේ.

මෙයට අමතරව අද කම්කරු ක්ෂේත්‍රයේ පවතින වෙනත් ගැටළු ද නිරාකරණය කිරීමට වෙනත් රටවල මෙන් ශ්‍රී ලංකා කම්කරු පනත් ද සංශෝධනය කිරීම යෝග්‍යවේ. එහිදී දරු ප්‍රසූතියකදී පිතෘ නිවාඩු ලබා දීම, පෞද්ගලික අංශයටද විශ්‍රාමවැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වාදීම, සේවායෝජකයන් අතින්වන වැරදි වලට අදාළ දඩ මුදල් වැඩිකිරීම, පනත් රාශියකින් නියාමනය වන කම්කරු නීති එක් පනතකින් නියාමනය වන ආකාරයට ඒවා සංග්‍රහ ගතකිරීම, ලිංගික අපයෝජන (sexual harassment) කම්කරු නීතිතුලද වරදක් ලෙස නම් කර දඩුවම් නියම කිරීම, ළමුන් බලෙන් සිගමන් යැදීමට යොදවන්නන් සම්බන්ධයෙන් කම්කරු නීති පැනවීම, සමහර රැකියාවල නිරතවීම මත සේවකයන්ට විවිධ රෝග (Chronic Disease) ඇතිවන බැවින් ඒවා ආවරණය කරමින් කම්කරු රක්ෂණ ක්‍රමයක් හඳුන්වාදීම, බොහෝ රටවල්වල අදවන විට කම්කරු නීතිය යන්නෙන් ඔබ්බට ගොස් කම්කරු අයිතීන් පිළි ගෙන ඇති බැවින් ශ්‍රී ලංකාවද කම්කරු අයිතීන් හඳුන්වාදීම, කාන්තා

15Second Republic Constitution of Sri Lanka, 1978, Article 17 & 126.

16Employers.lk. (2019). AMENDMENTS TO THE LAW GOVERNING MATERNITY BENEFITS.

[online] Available at:

<https://www.employers.lk/efc-news/686-amendments-to-the-law-governing-maternity-benefit>

පාර්ශවය රැකියාවලට පැමිණියද පසුව පවුල දරුවන් හා රැකියාව සමබර කිරීමට ඇති අපහසුතාව මත රැකියාව අත්හැරීම දක්නටලැබේ, එබැවින් එය අවම කිරීමට ILO හි 1981 අංක 156 දරන Family Responsibilities Convention හි අදාළ විධිවිධාන ශ්‍රීලංකාව තුළද ඇතිකල හැක, එසේම LGBT යන කාණ්ඩයටද වෙනසක් කම්කරුනීති තුළ ඇති නොකරන ආකාරයේ නීති හා ඔවුන්ගේ අවශ්‍යතා පිළිගනිමින් නීති සම්පාදනය කිරීම හා බොහෝ සේවකයන් තම සේවය තුළ ඉතා පීඩාවට (stress) පත්ව ඇති බැවින් කම්කරු නීති මගින් සේවකයන්ගේ මානසික වර්ධනයට අවශ්‍ය උපදේශන (counseling) ලබාදීමට අදාළ නීති පැනවීම යනාදී නව කරුණු ද අප කම්කරු නීතියට ඇතුලත් වන ආකාරයට නීති සංශෝධනය කිරීමට යෝජනා කල හැක.

MANURAWA 2020