

[10]
සේවක හඬ

ටී. ඩී. මද්දුමගේ, ඩබ්. එන්. පී. කේ. ෆොන්සේකා, කේ. ඩී. සී. රණවිර, එම්. ඩී. පී. ඒ. ප්‍රසාද්,
කේ. ටී. ටී. එන්. ගුණරත්න

හැඳින්වීම

සේවක හඬ යනු පසුගිය වසර ගණනාව පුරාවට පර්යේෂකයන්ගේ අධ්‍යයන කිරීමේ උනන්දුව ඉහළ නංවන ලද ක්‍ෂේත්‍රයක් ලෙස පෙන්වා දිය හැකිය. මෙම අධ්‍යයනයන් විවිධාකාර ප්‍රතිලාභ ලබාගැනීමේ අපේක්ෂාවෙන් සිදුකරයි. සේවක හඬ පිළිබඳව වැඩිවන උනන්දුව ඉහළ සංවිධානමය කාර්යඵලයන් හා මනා සේවක නියෝජන පද්ධතියක් වෙත යොමුවී ඇත (Dundon, Wilkinson, Marchington, and Acker, 2004). සංවිධානයක් තුළ සේවක හඬ යන්න කළමනාකාරිත්වය වෙත සේවා කොන්දේසි හා තත්වයන් පිළිබඳව සේවක අත්‍යවශ්‍යතාවයන් සංඥාකරන උපාය මාර්ගයක් ලෙස භාවිතාවේ (Bryant, 2006). සේවක හඬ යන්න කළමනාකාරිත්වය සමග සන්නිවේදනය කිරීමේ ක්‍රමයක් ලෙස පමණක් නොව, පවතින තත්වය වැඩිදියුණු කිරීම මූලික කරගත් සන්නිවේදන ක්‍රමයක් ලෙසද යොදා ගත හැකිය (Fine and Dyne Cited in Nikolaous et al, 2008).

සේවක හඬ යන්න විවිධ විෂය ක්‍ෂේත්‍ර තුළ භාවිතාවන යෙදුමක් ලෙස හැඳින්විය හැකිය. කාර්මික සම්බන්ධතා විෂය පිළිබඳ වෘත්තීමය හා අධ්‍යයන සාහිත්‍යයේ සේවක හඬ යන යෙදුම බහුලව භාවිතාවන එකකි (Bryant, 2006). එමෙන්ම Dundon ඇතුළු පිරිස (2004) Amstrong උපුටා දක්වන පරිදි සාමූහික කේවල් කිරීම පිළිබඳ යෙදෙන යෙදුමක් ලෙසද හැඳින්වේ.

වෘත්තීය සමිති යන යෙදුම සමග සමාන්තරව භවිතාවන යෙදුමක් ලෙස සේවක හඬ ඇතැම් රටකයන් පෙන්වා දෙයි. වෘත්තීය සමිති යනු සේවක හඬෙහි නියෝජිතයා ලෙස ක්‍රියාකරන සේවකයා ගෙන් ස්වාධීන වූ සේවක හඬට නීත්‍යානුකූල භාවයක් පමුණුවන නියෝජිතයෙකි (Feeman and Medoff Cited in Dundon et al 2004). රාජ්‍ය ක්‍ෂේත්‍රය තුළද වෘත්තීය සමිති යන යෙදුම සේවක හඬ යන්නට භාවිතා කරයි. රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්ති යෙදුම් තුළ සේවක හඬ යන්නට සේවක අයිතීන් හා නව නීති මගින් වැඩි ප්‍රාණවත් භාවයක් එකතු කරන අතර එය සේවක හඬට සමාන්තර යෙදුමකි (Ewing Cited in Dundon et al 2004).

මෙම අධ්‍යයනය සේවක හඬ පිළිබඳ නිර්වචන, සේවක හඬ ඇතිවන ආකාර, සේවක හඬෙහි ප්‍රබේද, සේවක හඬෙහි මට්ටම්, සේවක හඬ පිළිබඳ නීත්‍යානුකූල පසුබිම, වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකාවේ ඉතිහාසය, වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරිත්වය, සේවක හඬෙහි ප්‍රතිලාභ, දුර්වලතා, සේවක හඬ නැංවිය හැකි ක්‍රමල සහ සේවක හඬෙහි සාර්වකත්වය ඉහළ නංවන සාධක කෙරෙහි අවධානය යොමුකරයි.

සේවක හඬ පිළිබඳ නිර්වචන

සේවක හඬ යන සංකල්පය විවිධ වෘත්තීකයන් හා පර්යේෂකයන්, විවිධ අධ්‍යයන ක්‍ෂේත්‍රයන් තුළ, විවිධාකාරයෙන් අර්ථකථනය කරන ලද්දක් බව මේ හා සබැඳි නිර්වචන සොයාබැලීමේදී ගම්‍ය වේ. විවිධ දෘෂ්ඨි කෝණයන්ගෙන් එක් එක් පර්යේෂණ විෂයපථයන් තුළ සේවක හඬ හා එහි උප කොටස් පිළිබඳව පැහැදිලි කරනු ලැබ ඇත.

කාර්මික සම්බන්ධතා විෂය තුළ පුළුල්ව භාවිත වන යෙදුමක් ලෙස සේවක හඬ හඳුනාගැනීමට හැකිය. කාර්මික සම්බන්ධතා විෂය සාහිත්‍ය තුළ දක්වන්නේ සේවක දුක් ගැනවිලි තනි තනි හෝ සාමූහික සේවක මට්ටම අනුව උච්ඡාරනය ගැනීම, සේවක හඬෙහි එකම උප අංගය බවයි (Gollan Cited in Dundon et al, 2004). කාර්මික සම්බන්ධතා විචරණිකාවේ කලාපයක් තුළ ජයෝග් ආම්ස්ට්‍රෝන් ප්‍රකාශ කරන්නේ “හඬ” යන්න සාමූහික කේවල් කිරීම හා යෙදෙන බවක් සහ ඒකාබද්ධ රෙගුලාසීන් පාරිභෝගිකයා දිනා ගැනීමට හා රඳවා ගැනීමට බාධාවක් වන බවයි (Chartered institute of personnel and development). කාර්මික සම්බන්ධතා සංග්‍රහය (2004) තුළ Dundon ඇතුළු පිරිස දක්වන ආකාරයට “හඬ” යන්න අයිතිවාසිකම් හා යෙදෙන බවක් එය “කාර්මික පුරවැසිබාවය” යන මතය හා සම්බන්ධ කළ හැකි බවක් වඩාත් පුළුල් වශයෙන් පෙන්වා දෙයි. Suff හා Williams (2003) පෙන්වා දෙන්නේ සේවක හඬලක ඇති ප්‍රධාන උප අංක 4න් එකක් සේවක හඬ බවයි.

කාර්මික සබඳතා විෂය තුළ සේවක හඬ ප්‍රධාන අංගයක් බවට පත්වන්නේ නම්, මෙම විෂය තුළ ඇති ප්‍රධාන යෙදුමක් වන “වෘත්තීය සමිති” සමග ද සේවක හඬහි සම්බන්ධතාවයක් තිබිය හැකිය. “වෘත්තීය සමිති සේවක හඬ නැංවීමේ හොඳම නියෝජනය ලෙස සැලකිය හැක්කේ, ඒවා ඒකාධිකාරීන් ලෙස අඩු ධනාත්මක භාවයකින් පෙනුනද, ඒවායෙහි ඇති ස්වාධීන බව හා අත් නො හැරීමේ ස්වභාවය නිසාය (Chartered institute of personnel and development). වෘත්තීය සමිති සේවක හඬ නැංවීමේ ප්‍රධාන නියෝජනය බව ඇතැම් පර්යේෂකයන් පෙන්වා දුන්නද, වෘත්තීය සමිති නොමැති ආයතනයකද සේවක හඬක් පැවතිය හැකිය. “වෘත්තීය සමිති නොමැති තත්වයක් යනු කළමනාකාරීත්වය සාමූහික සේවක කැමැත්ත නියෝජනය කරන වෘත්තීය සමිති සමඟ ගනුදෙනු නොකිරීමේ තත්වයකි (Dundon and Rellinson Cted in Dundon et al, 2004). Dundon ඇතුළු පිරිස (2004) දී වෘත්තීය සමිති නොමැති ආයතන අනුසාරයෙන් කරන ලද සිද්ධි අධ්‍යයනයක් තුළින් පෙන්වා දෙන්නේ සේවක හඬ යනු මනාව අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ න්‍යාය පත්‍රයක් බවත්, එය විවිධාංගීකරනය, සමානාත්ම අවස්ථා හා ක්‍රියාවලි සාධාරණත්වය පිළිබඳ සංකල්පයක් බවයි. එසේම Gollan (2005) නිහඬ සේවක හඬ පිළිබඳව ඇමතුම් මධ්‍යස්ථාන ආශ්‍රයෙන් කරන ලද අධ්‍යයනයකින් පෙන්වා දෙන්නේ බහුතර සේවකයන් වෘත්තීය සමිති නොමැති තත්වයකට වඩා තිබෙන තත්වයකට කැමති බවත් එනමුත් වෘත්තීය සමිතීන් වලට සේවක අපේක්ෂාවන් ඉටුකිරීමට ඇති හැකියාව පිළිබඳව ගැටළුවක් පවත්නා බවත්ය.

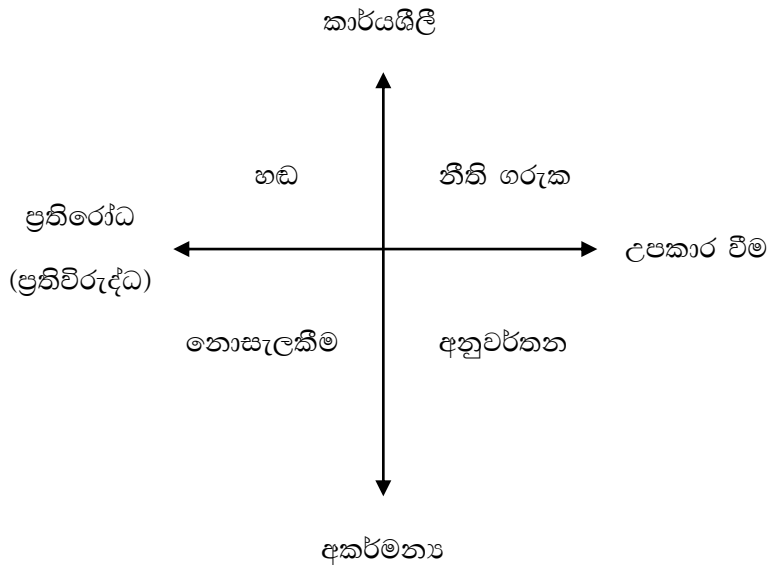
බොහෝ පර්යේෂකයන් සේවක හඬ හඳුන්වා දෙන්නේ තනි සේවකයෙකුගේ හඬකට වඩා “සාමූහික සේවක හඬ” නියෝජනය වන පරිද්දෙනි. සාමූහික හඬ තනි පිරිසකට කිසිදා ළඟාකර දිය නොහැකි දේ ලබා දේ (එය සේවා ස්ථානය මානවීය භාවයට හා ශිෂ්ඨාචාරගත බවට පත්කරන අතර, ව්‍යාපාරයට ධනාත්මක ප්‍රතිලාභ ලබාදෙන හවුල් පදනම ලෙසත් සාමූහික නියෝජනය ලෙසත් හඳුන්වා දිය හැකිය (Prosser Clted in Dundon et al, 2004). Vernon හා Brewster සේවක හඬ සාමූහික හඬක් නියෝජනය කරන බව පෙන්වා දෙමින් පැහැදිලි කරන්නේ සේවක හඬ මානව සම්පත් කළමනාකාරීත්වය කෙරෙහි උපායශීලී ඒකාබද්ධ විමකට ගරු කිරීම උදෙසා කළමනාකාරීත්වයට බලපෑම් කරන බවයි.

Mccabe හා Lewin උපුටා දක්වමින් පෙන්වා දෙන්නේ, හඬ යන්න වඩාත් පුළුල්ව අංගයන් 2ක් ඇතුළත්වන සේ නිර්වචනය කළ හැකි බවයි. පළමු අංගය ලෙස සේවකයන් කළමනාකාරීත්වය වැඩ පරිසරය තුළ පැමිණිලි හෝ දුක්ගැනවිලි ඉදිරිපත් කිරීමක් ලෙසද, දෙවන අංගය ලෙස සේවකයන් වැඩ පරිසරය තුළ තීරණ ගැනීමට සහභාගිකරවා ගැනීමක් ලෙස ද පෙන්වා දෙයි. එසේම Dundon ඇතුළු පිරිස (2004) හා Lewin සහ Mitchell උපුටා දක්වමින් පෙන්වා දෙන්නේ විධානමය හඬ (උදා: අධ්‍යාපන සේවයෙන් පහකිරීම් වලට අදාළ ඒකාබද්ධ වීම් හා නීති සම්පාදනය) සහ ස්වේඡ්චාමය හඬ (උදා: සාමූහික කේවල් කිරීම, සේවක දුක්ගැනවිලි ක්‍රියා පිළිවෙත්) යන සංකල්ප අතර වෙනස් ආකාරයෙන් විග්‍රහ කළ හැක්කක් බවයි.

මේ අනුව පෙනීයන්නේ සේවක හඬ යෙදුම වඩා පුළුල් ක්‍ෂේත්‍රයක් තුළ ව්‍යාප්තව පවත්නා, විවිධ අධ්‍යයනයක් හා පර්යේෂණයන්ගේ අවධානය දිනාගත්, වෘත්තීමය වැඩ පරිසරයක සාර්ථකත්වය උදෙසා අනිවාර්යෙන් අධ්‍යයනය කළ යුතු වැදගත් අංගයක් බවයි.

සේවක හඬ ඇති වන අයුරු හා එයට බලපාන ප්‍රධාන සාධක
Irene Nikandrov හා Nancy Papalxandris (2008) විසින් සේවක වර්ගයා බෙදා දක්වා ඇති ආකාරය රූප සටහන් අංක 01 මගින් දැක්වේ.

රූප සටහන 1: නීතිගරුක, අනුවර්තනය, හඬ, ප්‍රතික්ෂේප කිරීම



මූලාශ්‍රය: Nikandrou, I. and Papalexandris, N. (2008), "Employee responses to acquisitions: evidence from Greek firms", Employee Relations, Vol. 30 Iss: 2 pp 106.

ඒ අනුව සේවක වර්ගයා වර්ග හතර පහත පරිදි විස්තර කළ හැකිය.

හඬ - ආයතනික සේවකයකුට තම විරෝධය පලකල හැක.

නොසලකා හැරීම - සේවක උද්යෝගය අඩුකර ඔවුන්ගේ සේවා කාලය පෞද්ගලික කාර්යයන් සඳහා යෙදවීම.

නීති ගරුක වීම - සේවකයන් දැඩි කැපවීමකින් සේවය කරමින් සංවිධානයට සහාය දැක්වීම.

අනුවර්තනය - නිශ්චලව තම රැකියාව/ කාර්ය පෙර පරිදි කරගෙන යාම.

මෙම වර්ගයන් සඳහා බලපාන සාධක නැතහොත් සේවක ආකල්ප සහ හැසිරීම යන ඒවාට බලපාන සාධක සහ ඒවා එක් එක් සේවකයන්ගේ ප්‍රතිචාරයන්ට බලපායි (Nikandrou and Papalexandris, 2008). සේවක ක්‍රියාකාරකම්, ක්‍රියාකාරකම්වල පිරිවැය, වර්ගයන්ගේ ඵලදායී බව, ආයතනයේ ආකර්ශනීය බව යන කරුණු මත පදනම් වේ (Nikandrou and Papalexandris, 2008).

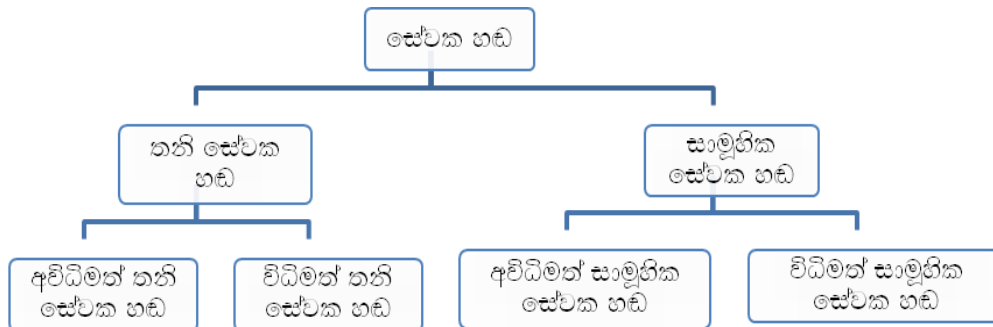
සේවක හඬෙහි ප්‍රභේද

ප්‍රධාන වශයෙන් සේවක හඬ කොටස් දෙකකට බෙදිය හැක. එනම් සේවකයින් විසින් සෘජුව නගන හඬ හා සාමූහික සේවක හඬ ලෙසටය. ඊට අමතරව සේවකයින් සතු බලයෙහි ප්‍රමාණය අනුව සේවක හඬ, ව්‍යංග හඬ හා ප්‍රකාශිත හඬ යනුවෙන්ද කොටස් දෙකකට බෙදිය හැක (Freeman and Medoff, 1984; Hirsch and Addison, 1986; Delaney and Godard, 2001). Gollan (2002) ට අනුව සාමූහික සේවක හඬ නැවතත් කොටස් දෙකකට බෙදිය හැක. එනම් ස්වාධීන මාධ්‍යයන් (වෘත්තීය සමිති හා වෘත්තීය නොවන සමිති) හා සේවා යෝජක අනුග්‍රහය සහිත ව්‍යුහයන් ලෙසය. විවිධාකාර වූ සේවක හඬ ප්‍රභේදයන් අනන්‍ය වශයෙන් බහිෂ්කාර වීමට අවශ්‍ය නැත. එමෙන්ම මෙම විවිධාකාර වූ ප්‍රභේදයන් එකට එකතු වූ විට එය ආයතනික කටයුතු සඳහා වඩා ඵලදායී ලෙස උපයෝගී කර ගත හැක (Kochan, 2007; Marchington, 2001; Purcell and Georgiadis, 2007).

තවද සේවක හඬ, තනි හෝ සේවක බැඳීම හා සාමූහික හඬ වශයෙන් වර්ග කල හැක. සාමූහික සේවක හඬ, වෘත්තීය සමිති, වෘත්තීය නොවන සමිති හා සේවක කවුන්සිලය වශයෙන් නැවත වර්ග කරයි. තනි හෝ සේවක බැඳීම කළමනාකරණයන් සමඟ එකඟ වූ ක්‍රියාවලියක් යටතේ ඇති විය හැක (Rainbird et al., 2003). මෙම තනි සේවක හඬ හා සාමූහික සේවක හඬ නැවතත් විධිමත් හා

අවිධිමත් ලෙස කොටස් කරයි (Rainbird et al., 2003). මෙලෙස බෙදිය හැකි සේවක හඬ රූප සටහන් අංක 02 න් දක්වා ඇත.

රූප සටහන 7.2: සේවක හඬෙහි ප්‍රබේද



මූලාශ්‍රය: Rainbird et al., (2003). Employee voice and training at work: an analysis of case studies.

අවිධිමත් තනි සේවක හඬ

සාමාන්‍යයෙන් කුඩා ව්‍යාපාර වල කළමනාකාරීත්වය, ආයතනය තුළ පවත්වාගෙන යනු ලබන්නේ අවිධිමත් සන්නිවේදන ක්‍රමයකි. මෙහිදී ඔවුන් බොහෝ විට “විවෘත දොරටු ප්‍රතිපත්තියක්” අනුගමනය කරයි. එම නිසා සේවකයින්ට තනිව හඬ නැගීමේ අවස්ථාව උදා වී ඇත.

විධිමත් තනි සේවක හඬ

මෙම සේවක හඬ කළමනාකරණ උපකරණයක් ලෙස ව්‍යාපාරයන් භාවිතා කරයි. බ්‍රිතාන්‍ය සෞඛ්‍ය සේවක සංවර්ධන කමිටුව (1998) ට අනුව ජාතික සෞඛ්‍ය සේවයේ නියුතු සියලුම කාර්ය මණ්ඩලයට පුද්ගලික සංවර්ධන සැලසුමක් තිබිය යුතු අතර එමගින් එකට එකතු වී කටයුතු කිරීමේ හැකියාව ලැබී ඇති බව පවසයි. එහිදී සේවකයන්ට විධිමත් ලෙස හඬ නැගීමේ හැකියාව ලැබී ඇත.

අවිධිමත් සාමූහික සේවක හඬ

කළමනාකාරීත්වය හා සේවක නියෝජිතයන් අතර සන්නිවේදන කටයුතු කිරීමට පැහැදිලි මාධ්‍යයක් ලෙස අවිධිමත් සාමූහික සේවක හඬ භාවිතා කළ හැක. නමුත් මෙහිදී විධිමත් ක්‍රියාවලියක් අනුගමනය නොකෙරේ. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස තොරතුරුවලට ප්‍රවේශ වීමේ හැකියාව රඳා පවතින්නේ කළමනාකාරීත්වයේ ආකල්පයන් මතය.

විධිමත් සාමූහික සේවක හඬ

විධිමත් සාමූහික සේවක හඬ ඇති විටම නම් කළමනාකාරීත්වය හා සේවක මණ්ඩලය අතර විධිමත් සන්නිවේදනයක් තිබිය යුතුය. එය නිශ්චිත ක්‍රියාවලියක් යටතේ සිදු වේ. මෙහිදී සාමූහික එකඟතාවයක් ඇති වී සාමූහික කේවලකරණයකට සේවකයන්ට ඉඩ ලැබේ. සාමූහික එකඟත්වයේ ප්‍රධානතම අරමුණ වන්නේ දෙපාර්ශවයේ අවශ්‍යතාවයන් ඉටු වන පරිදි සාධාරණ තීරණ ගැනීමයි.

සේවක හඬෙහි මට්ටම්

McInnes (2010) ට අනුව සේවක හඬෙහි මට්ටම් 3ක් හඳුනා ගත හැක.

පාරිභෝගික නිරීක්ෂණය

පාරිභෝගික අත්දැකීම් සඳහා මෙම මට්ටම වැදගත් වේ. මෙහිදී පාරිභෝගිකයින්ගෙන් තොරතුරු ලබා ගෙන ඒවා වාර්තා කිරීමට අවශ්‍ය පුහුණුව හා උපකරණ, ආයතනය විසින් පාරිභෝගිකයින්ට මුහුණ දෙන සේවකයින්ට ලබා දේ. නමුත් මෙහි සීමාවන් දෙකක් දැක ගත හැකි වේ. එනම් පාරිභෝගිකයින්ට මුහුණ දෙන සේවකයින් පමණක් සහභාගී වීම හා සංසර්භ පිළිබඳ දැනුම සේවකයන්ට නොමැති වීමයි.

යෝජනා වැඩි දියුණු කිරීම

මෙහිදී සේවකයාගේ කාර්යය වන්නේ ආයතනය හා පාරිභෝගිකයින් අතර ඇති ඒකීය මිශ්‍රණයේ පවතින ප්‍රශ්න හා පිළියම් පිළිබඳව අවධාරණය කර ගැනීමයි.

සේවක සහභාගීත්වය සලකා බැලීම

මෙහිදී පාරිභෝගික අත්දැකීම් හඳුනා ගැනීමටත් ඒවායෙහි දැක්ම හා නාමය හඳුනා ගැනීමටත් ඔවුන්ගේ සංකල්ප වැඩි දියුණු කිරීමටත් ඔවුන්ව දිරිමත් කිරීමටත් අවශ්‍ය සේවක සහභාගීත්වය සංස්ථාපනය කර හැසිරවීම සඳහා ආයතනය විසින් කටයුතු ආරම්භ කර ඇත. මෙමඟින් සේවක හා පාරිභෝගික පක්ෂපාතිත්වය පහසුවෙන් පවත්වාගෙන යා හැක. එමනිසා මෙහි අනුලෝම සම්බන්ධතාවයක් පවතී.

සේවක හඬ පිළිබඳ නීතිමය පසුබිම

වෘත්තීය සමිති යනු සේවක හඬෙහි නියෝජිතයා ලෙස ක්‍රියාකරන සේවකයාගෙන් ස්වාධීන වූ සේවක හඬට නීත්‍යානුකූල භාවයක් පමුණුවන නියෝජිතයෙකි (Feeman and Medoff Cited in Dundon et al 2004). ඉහත නිර්වචනයට අනුව සේවක හඬ පිළිබඳව කතා කිරීමේදී වෘත්තීය සමිති පිළිබඳව කතා කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.

වෘත්තීය සමිතියක් යනු සේවකයන්ගේ සමාජ හා ආර්ථික අභිලාෂයන් මුදුන් පමුණුවා ගැනීම සඳහා සහාය වන ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී සංවිධානයකි (Gamage & Hewagama, 2012). ශ්‍රී ලංකාව තුළ වෘත්තීය සමිති වලට අදාළව නීති කිහිපයක් දක්නට ඇත.

- 1935 අංක 14 දරණ වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත (Trade Unions Ordinance No. 14 of 1935)
- 1999 කාර්මික ආරවුල් පනත

වෘත්තීය සමිති ආඥා පනතේ අරමුණ

මෙම පනතේ මූලික අරමුණ වන්නේ වෘත්තීය සමිතියකට හා එහි සාමාජිකත්වයට නීතිමය තත්ත්වයක් හා පිලිගැනීමේ තත්ත්වයක් ලබාදීම වෙනුවෙන් වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි කිරීම හා ඒවා පාලනය කිරීමයි (1935 අංක 14 දරණ වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත).

වෘත්තීය සමිති ආඥා පනතට අනුව වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි කිරීමේ ලේකම්වරයා වන්නේ නිල බලයෙන් පත්වන කම්කරු කොමසාරිස්වරයා ය. මෙහිදී වෘත්තීය සමිති පිහිටුවාගත නොහැකි සේවාවන්හිදී තමා කර තිබේ.

- පොලිස් පනත යටතේ පිහිටුවන ලද පොලිස් හමුදාවක සාමාජිකයන් (පොලිස් නිලධාරීන්)
- බන්ධනාගාර නිලධාරීන්
- හමුදා නිලධාරීන්
- සාම නිලධාරීන්
- අධිකරණ නිලධාරීන්

නීතිමය හා පිලිගැනීමේ තත්ත්වයන් ලබාගැනීම

වෘත්තීය සමිතියකට හා එහි සාමාජිකත්වයට නීතිමය තත්ත්වයක් හා පිලිගැනීමේ තත්ත්වයක් ලබාගැනීම සඳහා පළමුව ලේකම්වරයෙකු පත්කර ගත යුතු අතර අනතුරුව ඔහු විසින් පහත පරිදි කටයුතු කළ යුතු බව වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත දක්වයි.

(අ) වෘත්තීය සමිතිය පිහිටුවාගත් පසු මාස 03 ක් ගතවීමට පෙර සමිතිය ලියාපදිංචි කිරීම සඳහා වෘත්තීය සමිති ලේකම්වරයා වෙත එනම් කම්කරු කොමසාරිස්වරයා වෙත "B" ආකෘතියට අනුව ඉල්ලුම්පතක් ඉදිරිපත් කළ යුතුය. ආකෘතියේ පහත සඳහන් විස්තර අඩංගු වී තිබිය යුතුය.

- වෘත්තීය සමිතියේ නම හා ලිපිනය
- සමිතිය පිහිටුවන දිනය හා එදිනට සාමාජික සංඛ්‍යාව
- ලියාපදිංචිය ඉල්ලුම් කරනු ලබන සේවකයන් හෝ සේවා යෝජකයාගේ නම, පෞද්ගලික ලිපිනය හා රැකියාව
- වෘත්තීය සමිතියේ නිලධරයන්, ඔවුන්ගේ නිලයන් පෞද්ගලික ලිපිනයන්, වයස හා රාජකාරී ස්වභාවයන්

(ආ) අයදුම් පත්‍රය සමග සමිතියේ සාමාජිකත්වය විසින් පිළිගත් සමිතියට අදාළව ව්‍යවස්ථාව ලේකම්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර එම ව්‍යවස්ථාපිත පහත සඳහන් කරුණු අන්තර්ගත වීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.

- වෘත්තීය සමිතියේ නම හා එය පවත්වාගෙන යන ස්ථානයන්
- සමිතියේ ප්‍රධාන අරමුණු, සාමාජික මුදල් එකතු කිරීම හා ඒවා යොදවන ආකාරය

- එම අරමුදල් සම්බන්ධ වගකීම්, එම වගකීම් දරන්නන් පත්කර ගැනීම, මුදල් පරිහරණය හා ඊට ඇති සීමාවන්
- සාමාජිකත්වය හිමි අය හා ඔවුන්ගේ බලතල සීමාවන් හා ඔවුන් වෙත පැවරිය හැකි දඩ මුදල්
- නිලධාරීන් පත් කිරීම හා ඔවුන් පත් කිරීමට අදාළ විස්තර
- ව්‍යවස්ථා සංශෝධනයන් කරනු ලබන්නේ නම් එය කලහැකි ආකාරය හා ඊට සාමාජිකත්වය අනුමැතිය ලබාගන්නා අයුරු
- විශේෂ හා සාමාන්‍ය රැස්වීම් පවත්වන ආකාරය හා කාලසීමාවන්

(ඇ) ඉහතින් විස්තර කරන ලද සීමාවන්ට යටත්ව හා අවශ්‍ය කරනු ලබන කරුණු අන්තර්ගත කොට සාමාජිකයන් හත්දෙනෙකුගේ අත්සනින් යුතුව ඉදිරිපත් කරනු ලබන අයදුම් පත්‍රයක් වෘත්තීය සමිති ලේකම්වරයාගේ පිලිගැනීමෙන් අනතුරුව ඕනෑම වෘත්තීයක නියුතු සේවක පිරිසකට වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවා ගත හැකිය. නමුත් ඉහතින් විස්තර කරන ලද කරුණුවලට පරිබාහිරව හා අරමුණුවලට පටහැනිව යොමු කරනු ලබන අයදුම් පත්‍ර ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට ලේකම්වරයාට බලය ඇත.

වෘත්තීය සමිති ඉතිහාසය

Gamage සහ Hewagama (2012) දක්වන පරිදි ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති වල ආරම්භය සනිටුහන් වන්නේ 1800 ශතවර්ෂයේ අගභාගයේය. ගොවිජන කැරලි නැගීම් කැරලි කෝලහල හා වෙනත් ආකාර නිරායාස සටන් ක්‍රම මෙන් නොව කම්කරු ව්‍යාපාර පැන නගින්නේ ධනවාදයේ හා වැටුප් ශ්‍රමයේ වර්ධනය සමඟය. එනම් අටසිය අසූ ගණන්වල කම්කරු උද්ඝෝෂණ බිහිවීමට ප්‍රධාන වශයෙන් හේතුවූයේ එම කාලවිච්ඡේදය තුළදී ක්‍රමයෙන් වේගවත් වූ ධනවාදී ආර්ථික සංවර්ධනයන් ඒ සමඟ ආර්ථිකයේ නාගරික අංශයේ ඇති වූ වැටුප් ශ්‍රම සම්බන්ධකම් වල වර්ධනයත්ය (ජයවර්ධන, 1972). කෙසේ වෙතත් Kottawatta (2008) සඳහන් කරන පරිදි අතීතයේ ප්‍රථම වෘත්තීය අරගලය ලෙස සඳහන් කළ හැක්කේ තර්ස්ටන් නැමැත්තෙකු විසින් පවත්වාගෙන ගිය කාර්මික පාසලක වඩුවත් ගුරුවරුන් විසින් ආණ්ඩුව තමන් හට නම්බුකාර තත්වයක් ලබා නොදීමට එරෙහිව සිදුකළ අරගලයි.

ශ්‍රී ලංකාවට වෘත්තීය සමිති හඳුන්වා දුන් පළමු පුද්ගලයා ලෙස සාමාන්‍යයෙන් හැඳින්වෙන්නේ ඒ. ඊ. බ්‍රැජන්ස් මහතාය (Kottawatta, 2008; Gamage and Hewagama, 2012). කේම්බ්‍රිජ් සරසවියේ උගන්වමින් සිටි වකවානුවෙහි මොහු ටෝබියන් සමාජයේ හා සමාජවාදී ප්‍රජාතන්ත්‍ර ක සම්මේලනයේ කාර්යයන්වලින් ප්‍රබෝධමත්ව පසුව ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණ 1893 දී මාසික සඟරාවකට “Independent Catholic” නමින් ලිපියක් ලියා පළ කොට ඇත. මෙම ලිපියෙහි සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් සුරැකීමෙහි ලා වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවීමේ වැදගත්කම ඔහු විසින් පෙන්වා දෙන අතර විශේෂයෙන්ම මෙහි අවධානයට කැඳවන ලද්දේ වැටුප් හා වැඩ පරිසරයන් ඉතා දුර්වල මට්ටමක පැවති මුද්‍රණ කර්මාන්තයේ සිටි සේවකයන්ය. ඉන් මාස 3කට පසුව කොළඹ පිහිටි විශාලතම බ්‍රිතාන්‍ය මුද්‍රණ හා පොත් වෙළඳ සමාගමක් වූ එච්. ඩබ්. කේට් සමාගමේ සේවකයන් 50 දෙනෙකු පමණ තමාට හිමි වැටුප් ගෙවීම් වල තිබූ පමාව හේතුවෙන් සිය වැඩ වර්ජනය කරන ලදී. 1893 වර්ෂයේ සැප්තැම්බර් 17 මෙම වැඩවර්ජකයින් විසින් රැස්වීමක් කැඳවා ලංකා මුද්‍රණකරුවන්ගේ සංගමය නමින් වෘත්තීය සමිතියක් කැඳවන ලදී. මෙය ශ්‍රී ලංකාවේ පමණක් නොව දකුණු ආසියාවේම ප්‍රථම සේවක වෘත්තීය සමිතිය ලෙස හැඳින්වේ (Gamage and Hewagama, 2012). මුද්‍රණකරුවන්ගේ සංගමය පිහිටුවීමෙන් පසු වර්ෂයේ සිට නාගරික හා මධ්‍යම පංති සේවක වැඩවර්ජන යනු සාමාන්‍ය ලක්ෂණයක් විය. මුල් කාලයේදී කම්කරු ව්‍යාපාරය නගරබද පුහුණු හා නුපුහුණු කම්කරුවන්ට පමණක් සීමා විය. 1893 දී ඒ. ඊ. බ්‍රැජන්ස් විසින් කම්කරු සමිති සංවිධානය වීම සඳහා මුහුකුරාගිය පිරිසක් ලෙස හඳුන්වන ලද මේ කණ්ඩායම කර්මාන්තශාලීය ක්‍රමය මගින් එක්කරනු ලැබූ නගරබද පුහුණු ශිල්පකරුවන් හා යාන්ත්‍රික කම්කරුවන්ගෙන් සමන්විත වූහ. 1893 දී වැඩවර්ජනයේ යෙදුන මුද්‍රණ කම්කරුවෝද 1912 හා 1915 අතර කාලයේදී සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයක නොසන්සුන්තාවන් දැක්වූ දුම්රිය කම්කරුවෝද මොවුන් අතර වූහ. රෙදි සෝදන්නන්, කරත්තකරුවන්, මස්කඩ සේවකයන් වැනි වෙනත් සටන්කාමී කම්කරු පංතික කොටස් ද වූහ. තම රක්ෂාවන් කරගෙන යාමට අවහිරකාරී වූ සීමාවන් නගරසභා හෝ ආණ්ඩුව හෝ මගින් ඇති කළ සෑමවිටම ඒවාට විරුද්ධව වැඩවර්ජන සටන්වල යෙදීමට ඔවුන්ට හැකි විය (ජයවර්ධන, 1972).

1906 දී පැවති කරත්තකරුවන්ගේ වැඩවර්ජනය වැඩකරන ජනතාවගේ සැලකිය යුතු කොටසකින් බලධරයන්ට එරෙහිව එල්ල වූ සාර්ථකත්වයට පැමිණි පළමු වැඩවර්ජනය ලෙස හැඳින්විය හැක. අපූර්ව දෙය නම් ධනපති පංතිය ප්‍රසිද්ධ වශයෙන් දේශපාලන සංගම් තුළ සංවිධානය වීම පටන් ගැනීමටත් පෙර (1893 දී) මුද්‍රණ කම්කරුවන්, (1906 දී) කරත්තකරුවන්, (1912 දී) දුම්පිය කම්කරුවන් යනාදී වශයෙන් පුරමිහක ස්වරූපයේ වෘත්තීය සමිති බිහිවනු දැකීමය. එමෙන්ම 1906 කරත්තකරුවන්ගේ වැඩවර්ජනයේදී මෙන් කම්කරු පංතියේ වෙනත් කොටස් පුරෝගාමී වී ඉදිරියට පැමිණ පොලීසියට විරුද්ධව සටන් කිරීම, වැඩට යන්නන් වැඩට යාම වැළැක්වීම සඳහා විද්වලට බැසීම මඟින් සහයෝගය දැක්වීමද වැදගත් කරුණකි. තවත් වැදගත් කරුණක් නම් මේ වකවානුවේදී රක්‍ෂාවෙන් අස් කිරීම, දඩුවම් දීම හා වෙනත් ක්‍රම මඟින් කම්කරුවන්ට හිරිහැර කිරීම කරණ කොට ගෙන ඔවුන්ගේ පංති හැඟීම වර්ධනය වූවා මිස කිසි ලෙසකවත් කම්කරු ව්‍යාපාරයේ පසුබැස්මක් ඇති නොවීමයි (ජයවර්ධන, 1972).

මේ කාලය වනවිට වෘත්තීය සමිති මෙහෙයවන ලද්දේ උගත් නාගරික වැඩකරන පංතියයි. මේ අතරින් ඒ. ඊ. ගුණසිංහ මහතා කැපීපෙනෙන නායකත්වයක් ඉසිලීය. 1928 දී පමණ සමස්ථ ලංකා වෘත්තීය සමිති කොංග්‍රසය පිහිටුවා ගන්නා ලද අතර 1933 දී වෘත්තීය සමිති වල නායකත්වය හොඳවන ලද්දේ විදේශ අධ්‍යාපනය ලැබූ මාක්ස්වාදයට නැඹුරුකම් කියූ තරුණ නායකයන් විසිනි. මාක්ස්වාදීන් විසින් අනුගමනය කළ ක්‍රියාපටිපාටීන් ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීත්වයේදී බොහෝවිට අනුගමනය කරන ලදී (Gamage and Hewagama, 2012).

වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය කෙරෙහි ආණ්ඩුවේත් ප්‍රධාන සේවකයන්ගේත් වූ ආකල්පයන්ද සලකා බැලිය යුතු සාධකයක් විය. කොතරම් අතර්ථික සේ පෙනුනත් දේශපාලන විපර්යාසයන් සඳහා වූ යෝජනා සලකා බැලීමට අධිකාරීහු සෑමවිටම කිසියම් කැමැත්තක් දැක්වූහ. එහෙත් සෑම අවස්ථාවකදීම ඔවුහු වෘත්තීය සමිති ඉල්ලීම් සම්බන්ධයෙන් අනමාද වූහ (ජයවර්ධන, 1972).

බොහෝවිට අද වන විට ආයතනයන්හි පිහිටුවාගෙන ඇති වෘත්තීය සමිති බොහොමයක් රටේ විවිධ දේශපාලන පක්ෂ නියෝජනය සඳහා පිහිටුවාගෙන ඇති අතර මේ හේතුවෙන් එම ආයතනයන්හි සේවක ගැටළු වෘත්තීය සමිති මඟින් ඒ ආකාරයෙන් ම ඉදිරිපත් වනවාද යන්න සිතන්නට කරුණකි.

ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීත්වය හා සේවක හඬ

වෘත්තීය සමිතියන් යනුවෙන් පහත දැක්වෙන පරමාර්ථවලින් එකක් හෝ වැඩි ගණනක් ඇතිව තාවකාලික හෝ ස්ථිර කම්කරුවන්ගේ හෝ සේව්‍යෝජකයින්ගේ සමිතියක් හෝ ඒකාබද්ධ විමක් අදහස් කරයි. එම පරමාර්ථ නම්,

- කම්කරුවන් හා සේව්‍යෝජකයන් අතර හෝ කම්කරුවන් හා කම්කරුවන් අතර හෝ සේව්‍යෝජකයන් හා සේව්‍යෝජකයන් අතර හෝ ඇති සම්බන්ධතා විධිමත් කිරීම,
- කර්මාන්තයක් හෝ ව්‍යාපාරයක් ගෙන යාම පිළිබඳ එයට සීමා කිරීමේ නියමයන් පැන වීම,
- කාර්මික ආරවුල් වලදී කම්කරුවන් හා සේව්‍යෝජකයන් වෙනුවෙන් නියෝජනය කිරීම හෝ
- යම්කිසි ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තයක ඇති වන වැඩ නැවැත්වීම්වලට හෝ දොර වැසුම් වලට ආධාර කිරීම හෝ වැඩ නැවැත්මක් හෝ දොර වැසීමක් පවත්නා කාලයේදී එහි සාමාජිකයන්ගේ පඩිය හෝ වෙනත් සහන සම්බන්ධයෙන් ආධාර කිරීම හෝ සංවිධානය කිරීම (වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත, 1935).

Mishel හා Walters (2003) දක්වන පරිදි වෘත්තීය සමිති, සේවකයන්ගේ රැකියා ජීවිත කෙරෙහි වැදගත් හා සැලකිය යුතු බලපෑමක් එල්ල කරයි. එනම් වෘත්තීය සමිති සේවකයින්ගේ වැටුප් හා අනිකුත් වරප්‍රසාද වැඩි කර ගැනීම සඳහා විශාල ලෙස දායක වේ. එමෙන්ම ඔවුන් සේවක පංති අතර පවතින වැටුප් විශමතා අවම කරයි. මන්ද ඔවුන් ඉහළ පංති සේවකයන්ට වඩා පහළ හා මධ්‍යම පංති සේවකයින්ගේ වැටුප් වැඩිකිරීම සම්බන්ධයෙන් පියවර ගනී. ප්‍රභල වෘත්තීය සමිතියකට වැටුප් ප්‍රමිතීන් වුවත් පිහිටු වීමේ හැකියාව ඇත. වඩාත් වැදගත්ම කරුණ නම් සේවකයන්ට හිමි වන වැටුප් නොවන අනිකුත් වරප්‍රසාදය. එනම් වැටුප් සහිත නිවාඩු, සෞඛ්‍ය රැකවරණ පහසුකම්, හොඳ විශ්‍රාම වැටුප් සැලසුම් ආදිය ලබා ගැනීමේ හැකියාව වෘත්තීය සමිති සේවකයන් හට උදා කරයි.

ආයතන කෙරෙහි වෘත්තීය සමිති වල බලපෑම අධ්‍යනයේදී තහවුරු වී ඇත්තේ වෘත්තීය සමිති, කාර්යඵල ඉහළ නැංවීමෙහි හා ආර්ථික දියුණුවට හේතු වන ධනාත්මක බලපෑමක් එල්ල කරන බවය. එමෙන්ම ඔවුන් සේවකයින්ගේ වරප්‍රසාද වැඩි දියුණු කරනවා පමණක්ම නොව ආයතනය තුළ

ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී සේවක හඬක් ඇති කිරීමෙහි ලා දායක වන බවද සොයාගෙන ඇත (Mishel and Walters, 2003).

මොහොමඩ් (2006) ට අනුව හුදෙකලාවේ සිටින තනි සේවකයෙකු නිරතුරුවම දුර්වල හා නිහඩය. ඔහු සිය සේවා යෝජකයා ඉදිරියෙහි කිසිදු කේවල් කිරීමේ ශක්තියකින් තොර හා භාමිප්‍රකාශේ හුදු අනුකම්පාව මත පමණක් රැඳෙන්නෙකු වේ. තනිව සිදු කරන කේවල් කිරීමකදී තමා කැමති වුවත් නැතත් කළමනාකාරීත්වය මඟින් නියෝග කරන සේවා නියුක්තියට අදාල කොන්දේසි හා නියමයන් පිළිගැනීමට යටත් වේ. එයට එරෙහිව විරෝධය පළකළහොත් ඔහුට අසන්නට ලැබෙන්නේ “දෙන දෙය ලබා ගනු නැත්නම් පිටවනු” යන්නයි. ඔහු සේවාවේ යෝජකයාගේ යෝජනාව ප්‍රතික්ෂේප කළහොත් විරැකියාව හා අවසානයට මුහුණ දීමට සිදුවනු ඇත.

සමාජයෙහි ආර්ථිකමය වශයෙන් දුර්වල සාමාජිකයින්ට ආර්ථික කුට්ටියෙන් වඩා සාධාරණ වූ පංගුවක් ලබා ගැනීමට ඇති එකම අවස්ථාව තම තමන් සංවිධානය වීම තුළින් පමණි. සේවාවේ යෝජකයින්ගේ ආර්ථික බලය ඉදිරියෙහි තම සාමූහික ශක්තිය, සංඛ්‍යාත්මක බලය හා එක්සත්කම පෙළගැස්විය යුතුය.

“වෘත්තීය සමිති වශයෙන් සංවිධානය වීම තුළින් ප්‍රග්ධනය හා ශ්‍රමය අතර ඇති බල අසමතුලිතතාව ප්‍රකෘති කරන ප්‍රතිපීඩනයක් සේවකයින් විසින් නිර්මාණය කෙරෙනු ඇත” (මොහොමඩ්, 2006). මොහොමඩ් (2006) ට අනුව බලසම්පන්න සංවිධානයක සමාජිකයන් වීම තුළින් සේවකයන් විසින් තමන් එකිනෙකා ශක්තිමත් කර ගනී. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඔවුන්ට තවදුරටත් හිඟ වැටුප් හා අමානුෂික සේවා තත්වයන් පිළිගැනීමට බල කළ නොහැක. වෘත්තීය සමිති මඟින් සේවකයින්ගේ හඬ කළමනාකාරීත්වය හට ඇසීමට සැලැස්වීමට හා සැලකිල්ලට භාජනය කිරීමට කටයුතු කළ යුතුය. සේවාවේ යෝජකයන් විසින් සාධාරණ වැටුපක් නොගෙවන විටදී හා පිළිගත හැකි සේවා තත්වයක් ලබාදීමට එකඟ නොවන විටකදී සේවකයන් විසින් සිය ශ්‍රමය විකිණීම ප්‍රතික්ෂේප කළහැක.

“වෘත්තීය සමිති විසින් සිය සාමාජිකයන් වෙනුවෙන් සේවාවේ යෝජකයන් සමඟ සේවා නියුක්තියේ වැටුප් හා අනිකුත් කොන්දේසි පිළිබඳව සාකච්ඡා කිරීම සාමූහික කේවල් කිරීමයි” (මොහොමඩ්, 2006). සාමූහික කේවල් කිරීම තුළින් තනි තනිව කරන කේවල් කිරීමකදී ලැබෙන පංගුවට වඩා සාධාරණ පංගුවක් ලබා ගැනීමට අවස්ථාව ඇත. එක්සත් බවහි හා සාධාරණ බවෙහි විශාලත්වය මත තම පංගුවේ විශාලත්වය රැඳෙනු ඇත.

සේවාවේ යෝජකයන්ගේ උවමනාව වනුයේ ලාභ උපරිම කරනු පිණිස හැකි අවම පිරිවැයකට සේවකයන්ගෙන් ගත හැකි උපරිමය ලබා ගැනීමයි. නිශ්පාදන වියදම හැකි අවම මට්ටමකට පහත දැමීමේ සේවාවේ යෝජකයන්ගේ අරමුණට පටහැනිව සේවකයන් තම සේවයට ලබාගත හැකි වඩාත් හොඳම සේවා තත්වය ලබාගැනීමේ උවමනාවකින් පසුවෙයි. එනම් තමන්ට ශිෂ්ටත්වයකින් යුතුව ජීවත් වීමට අවශ්‍ය හොඳ වැටුප්, සෞඛ්‍යාරක්ෂිත සේවා පරිසර, පිළිගත හැකි දෛනික සේවා කාලයක් හා අනිකුත් අතිරේක ප්‍රතිලාභයි. කෙසේ වෙතත් වෘත්තීය සමිති හා සේවාවේ යෝජකයන් අතර සිදුකෙරෙන සාකච්ඡා බොහෝදුරට විසඳීමකින් තොර එකතැන සිදු වූ සට්ටනයකින් අවසන් වේ. එවැනි අවස්ථාවක එම තත්වයෙන් ගොඩඉමට වෘත්තීය සමිති හා සේවා යෝජකයෙකු අතර නැවත සාකච්ඡාමය ක්‍රියාමාර්ගයක් ආරම්භ කරනු වස් සමථකරනය හා මැදිහත්කරණය සාර්ථක උපාය මාර්ගයක් ලෙස ප්‍රත්‍යක්ෂ වී ඇත. සමථකරණයෙන් අදහස් කරනුයේ බාහිර පාර්ශවයක උපකාරය ඇතිව සේවා යෝජකයා හා වෘත්තීය සමිති සාකච්ඡා මාර්ගයෙහි නිරත වී සිටීමට කටයුතු කිරීමයි (මොහොමඩ්, 2006). පාර්ශවයන් හට තම ආයාසයෙන් හා සමථකරුවෙකුගේ සහය ඇතිව අන්‍යෝන්‍ය එකඟත්වයකට එළඹිය නොහැකි නම් එවිට යම් එකඟත්වයකට එළඹීමට බේරුම්කරණය යොදා ගනී. එනම් නිශ්චිත තීරණයක් ගැනීම පිණිස බාහිර පුද්ගලයෙකු ගෙන් ඒමයි.

සමථකරණය අසාර්ථක වී ඇති විට හා බේරුම්කරණය පිළිගත නොහැකි වන විට එක් අවසාන ක්‍රියාපටිපාටියක් විවෘතව ඇත. එනම් වැඩ වර්ජනය කිරීමයි. ඉහත කිසිදු ක්‍රියාමාර්ගයකින් තම ඉල්ලීම් දිනා ගැනීමට අපොහොසත් වූ විට වෘත්තීය සමිති වැඩ වර්ජනය කිරීමට පෙළඹේ. වෛද්‍ය සේවය, විදුලි බල සැපයුම වැනි අත්‍යවශ්‍ය සේවාවන්හිදී වැඩවර්ජන වඩා තීව්‍ර වීමට පෙර බොහෝදුරට තම ඉල්ලීම් ලබා ගැනීමට එම වෘත්තීය සමිති සමත්වේ. මන්ද අත්‍යවශ්‍ය සේවා බැවින් ඔවුන්ගේ කේවල් කිරීමේ ශක්තිය ඉහළ අතර ඒ හේතුවෙන් ඉල්ලීම් දිනා ගැනීමේ ප්‍රවනතාවක් ඇති බැවිනි. බොහෝ විට ඉහත සඳහන් කළ අනෙකුත් ක්‍රියාමාර්ගයන්ට සාපේක්ෂව වැඩ වර්ජනය කිරීම තුළින් පාලකයන් හට යම් ආකාරයක බලපෑමක් කිරීමට හා බොහෝ විට යම්තාක් දුරට සාර්ථක වීමට වෘත්තීය සමිති වලට හැකියාව ඇත. මන්ද ඇතැම් විට වැඩවර්ජනය කිරීම තුළින් ආයතනයට

වන පාඩුව ඉල්ලීම් ලබා දීමෙන් වන පාඩුවට වඩා විශාල වන බැවිනි. කෙසේ වෙතත් බොහෝවිට තම ඉල්ලීම් දිනා ගැනීම වෘත්තීය සමිති වල ශක්තිය මත රඳා පවතියි (මොහොමඩ්, 2006).

ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති හා දේශපාලනය අතර ඇති සම්බන්ධතාවය සඳහන් කිරීම වැදගත්ය. 1947 ට පෙර නිදහස කරා යන ගමනේ වෘත්තීය සමිති ප්‍රමුඛස්ථානයක් ගත්හ. එම නිසා එම කාලය තුළ වෘත්තීය සමිති දේශපාලන කාර්යයන් ඉටු කරන ලදී. මෙම සාම්ප්‍රදායික දේශපාලන මැදිහත්වීම් අද දක්වාම නොනවත්වාම පැමිණ ඇත. දේශපාලන පක්ෂ වෘත්තීය සමිති හරහා වැඩකරන ජනතාවගේ සහය ලබා ගැනීමට උත්සහ කරන අතර දේශපාලන අරමුණු මුදුන් පමුණුවා ගැනීම සඳහා ඔවුන් කලින් කලට වෘත්තීය සමිති හසුරවයි. මෙම නිසා හුදෙක් වෘත්තීය සමිති සිය දේශපාලනික යාන්ත්‍රණයේ අතකොලුවක් බවට පත්කර ගැනීමට දේශපාලන පක්ෂ සමත් වී ඇත. මේ හේතුවෙන් වෘත්තීය සමිති වල නායකත්වය හුදෙක් දේශපාලන පක්ෂවල ඕනෑම පාකම මත පත් වනවා විනා නියම සුදුස්සා පත් නොවේ. එබැවින් සේවකයාගේ අව්‍යාජ කැමැත්ත හා ඕනෑම පාකම ඉදිරිපත් කරනවාට වඩා බොහෝ වෘත්තීය සමිති පටු දේශපාලනික කෝණයකින් සේවක දුක්ගැනවිලි ඉදිරිපත් කරති. බොහෝ වෘත්තීය සමිති වල ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී ලක්ෂණ දැකිය නොහැකි අතර බොහෝ විට නායකත්වය දරනුයේ වෙනස්වීම්වලට අකමැති හෝ තරුණ ක්‍රියාකාරීන් සමඟ එකඟ නොවන පරිණත වයස්ගත වූවන් විසිනි.

ශ්‍රී ලංකාව තුළ ස්වාධීනව ක්‍රියාකරන වෘත්තීය සමිති පවතින්නේ ඉතා සුළු වශයෙන් වන අතර ඔවුන් බොහෝවිට තනිව ක්‍රියා කරයි. ඔවුන්ගේ සංකල්ප හා මතිමතාන්තරවල පවතින නොගැලපීම් හේතුවෙන් ඔවුන්ට සාම්ප්‍රදායික වෘත්තීය සමිති ආයතන සමඟ ක්‍රියා කිරීමට අපහසුය. මෙවැනි ස්වාධීන වෘත්තීය සමිති පෞද්ගලික අංශයේ, අපනයන කර්මාන්තයන්හි, බැංකු ක්ෂේත්‍රයේ, ගුරු වෘත්තීන්හි හා ඇතැම් රාජ්‍ය සේවාවන්හිද දැකිය හැක (Friedrich Ebert Stiftung වෙබ් අඩවිය, ශ්‍රී ලංකා කාර්යාලය).

වගු අංක 4.1න් දැක්වෙන්නේ 1996 සිට 1999 දක්වා ශ්‍රී ලංකාවේ පැවති වැඩවර්ජන සංඛ්‍යාව, සේවක සහභාගීත්වය හා අනිමි වූ මිනිස් දින ප්‍රමාණයයි.

සේවක හඬෙහි ප්‍රතිලාභ

සාමාන්‍යයෙන් සේවක හඬෙහි යහපත් ප්‍රතිඵලයක් ඇති අතර නිහඬතාවයේ දී ඇතැම් විට සැකයක් පැවතුනද සෘණාත්මක ප්‍රතිඵලයක් ඇති කරයි (Schlosser හා Zolin, 2012). මෙම ප්‍රකාශයට අනුව සේවක හඬ තුළින් යහපත් ප්‍රතිඵලයක් ඇති කරවන අතර හඬක් නොමැති විට, එනම් නිහඬතාවයක් ඇති විට එමගින් අයහපත් ප්‍රතිඵල ඇති කරයි. නමුත් නිහඬතාවය පිළිබඳව දක්වන එම අදහසෙහි නිරවද්‍යතාව පිළිබඳව සැක සහිත බවක් ඇත.

විවිධ රචකයින් විසින් දක්වා ඇති අදහස් ගත් කළ ඒවායින් සේවක හඬෙහි ප්‍රතිලාභ පිළිබඳව හඳුනාගත හැකිය. ඒ අනුව සේවක හඬ පිළිබඳව විවිධ රචකයින්ගේ නිර්වචන තුළින් ද සේවක හඬෙහි ප්‍රතිලාභ වටහාගත හැකි වේ.

Bryant (2006) සේවක හඬ නිර්වචනය කරන්නේ, සේවකයින් විසින් ඔවුන් සංවර්ධනය විය යුත්තේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව ඔවුන්ගේ වලංගු යෝජනාවන් තිබෙන බව කළමනාකරණයට ප්‍රකාශ කරන අවංක උත්සාහයක් ලෙසයි. ඒ අනුව සේවකයන් සංවර්ධනය කිරීම පිළිබඳව ඔවුන්ගේම අදහස් ලබා ගැනීමට සේවක හඬ යොදා ගත හැකි වීම ප්‍රතිලාභයක් ලෙස හඳුනාගත හැකිය.

සේවක හඬ යනු කාර්යයන් සම්බන්ධ අදහස්, තොරතුරු හා වෙනත් මතයන් ප්‍රකාශ කිරීමයි (Van Dyne et al, 2003 as in Kulkarni, 2010). ඉහත නිර්වචනයට අනුව සේවක හඬ මගින් සේවකයන්ගේ කාර්යයන් පිළිබඳව ඔවුන්ගේ අදහස්, තොරතුරු ලබා ගත හැකි වීම ප්‍රතිලාභයක් ලෙස දැක්විය හැකිය. සේවක හඬ සේවකයින් සේවයන් සමඟ බෙදා ගන්නා තොරතුරුවල ගුණාත්මක භාවයේ ප්‍රමාණයට ඉහළ බලපෑමක් ඇති කරන්නකි (Allen & Tushman, 2009).

අධ්‍යාපනික ලිපිවලට අනුව කළමනාකරණයේ පලිගැනීම් පිළිබඳව බියකින් තොරව වැඩ පරිසරයේ අතෘප්තිකාරක පිළිබඳව අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමට සේවකයන්ට හඬක් ලබා දීමේ වෘත්තීය සමිතිවල කාර්යභාරයේ වැදගත්කම හඳුනා ගෙන ඇත (Gollan, 2005). මෙම නිර්වචනය අනුව පැහැදිලි වන්නේ සේවක හඬ තුළින් සේවකයින් තම ගැටලු ඉදිරිපත් කිරීම වෘත්තීය සමිති හරහා ද සිදුවන බවයි.

Kulkarni (2010) ට අනුව Van Dyne සහ අන් අය (2003) දක්වන පරිදි හඬ යන්න සංකල්පයක් ලෙස ගත්විට එය අදියර දෙකකින් හඳුනාගත හැකිය.

1. සේවක මට්ටමේ දී හඬ යනු වෙනසක් සඳහා සක්‍රීය යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීම වැනි කතා කිරීමේ හැකියාවයි.
2. සංවිධාන මට්ටමේ දී හඬ යනු සාධාරණත්වය වැඩි කරන, තීරණ ගැනීමේ දී සේවක සහභාගීත්වය ඇති කරවන හා කතා කිරීමට අවස්ථාව ලබා දීමේ ක්‍රියාවලියයි.

ඉහත පැහැදිලි කිරීම අනුව ද සේවක හඬ තුළින් සේවක යෝජනා ඉදිරිපත් වීම, සාධාරණත්වය, තීරණ ගැනීමේ දී සේවක සහභාගීත්වය ලැබීම වැනි ප්‍රතිලාභ ලබාගත හැකි බව දැක්වේ.

Bryand (2006) දක්වන පරිදි සේවක හඬ මූලික තොරතුරු සපයා ගැනීම හා රැකියා සුරක්‍ෂිතතාව හා රැකියා ශ්‍රිතයන් වල වෙනස්වීමේ ප්‍රතිවිපාක පිළිබඳව පුද්ගල අවධානය තෘප්තිමත් කිරීම ආදිය සඳහා සංවිධානාත්මක වෙනස්වීම් පිළිබඳව තොරතුරු සෙවීමේ උපක්‍රමයක් ලෙස භාවිතා වී ඇත. ඉහත නිර්වචනය තුළින්ද සේවක හඬ සේවකයන්ගේ තොරතුරු ලබා ගැනීමට යොදා ගත හැකි ආකාරය දැක්වේ.

මේ දක්වා සාකච්ඡා කළ කරුණුවලින් සේවක හඬ මගින් ලැබෙන මූලික ප්‍රතිලාභයක් ලෙස සේවක අදහස්, යෝජනා, ගැටලු ආදී තොරතුරු ලබා ගැනීමේ හැකියාව පැහැදිලි වේ.

Lunch (2010) ට අනුව සේවයෝජකයන් විසින් සේවක හඬ යන සංකල්පයට අවධානය යොමු කරනු ලබන්නේ සේවක හඬ හේතුවෙන් සේවක සහභාගීත්වය, නිර්මාණශීලීත්වය, සේවක රැඳී සිටීම හා කාර්යක්‍ෂමතාවය මගින් ඇති කරන බලපෑම් සේවා ස්ථානයේ ඵලදායීතාවය වැඩි කිරීමට හේතුවන බැවිනි. ඒ අනුව සේවක හඬ තුළින් සේවක සහභාගීත්වය, නිර්මාණශීලීත්වය හා සේවකයින් ආයතනය තුළ රැඳී සිටීම ඇති වන අතර අවසානයේ දී සේවා ස්ථානයේ ඵලදායීතාව ඒ තුළින් ඉහළ නැංවේ.

දැනුවත් කිරීම හා සේවකයින්ගේ අදහස් කාර්යයන් වලට හා තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට යෙදවීමට අවස්ථාව ලබා දීම තුළින් සංවිධානයට සේවකයින්ගෙන් වඩාත් හොඳ සහභාගීත්වයක්, වඩාත් හොඳ තේරුම් ගැනීමක් හා වැඩි දායකත්වයක් ලබාගත හැකිය (Stewart, 2011). මෙම ප්‍රකාශයට අනුව සේවක හඬට සවන් දී ඔවුන්ගේ අදහස් ලබා ගැනීම තුළින් ඇති කර ගත හැකි ප්‍රතිලාභ දක්වයි.

සේවකයින් යන්ත්‍ර නොවන නිසා ඔවුනට ද ආයතනයේ අයිතාවාසිකම් ලබා ගැනීමට හා එහි කොටස්කරුවන් වීමට ඔවුනගේ හඬ නැංවීමට අවශ්‍ය වන අතර ආයතනවලටද ඔවුන්ගේ සේවකයින්ට මෙම නිදහස ලබාදීමෙන් සේවකයින් රඳවා ගැනීමට හා සේවක පිරිවැටුම අඩු කර ගැනීමට හැකිවේ (Management and Business Skills, 19 Oct. 2011). සේවක හඬ යන්න ඉවත්වීමේ අඩු කිරීමට හා පක්‍ෂපාතී බව වැඩි කිරීමට සුදුසු වාතාවරණයක් ඇති කරවන්නකි (Dundon et al). ඉහත ප්‍රකාශවලට අනුව සේවක හඬ සේවක පිරිවැටුම අඩු කිරීමට හේතුවන බව පැහැදිලි වේ.

Bryant (2006) ට අනුව Zhou සහ George (2001) සේවක හඬ යන්න නිර්වචනය කරන්නේ, තත්ත්වයන් සංවර්ධනය කිරීමට, වඩාත් හොඳින් කාර්යයන් ඉටු කිරීමට, වෙනස්කම් ඇති කිරීමට හා කාර්යයන් කිරීමට නව ආකාරයන් යොදා ගැනීම පිළිබඳව සොයා බලන ක්‍රියාවලියක් ලෙසයි. ඒ අනුව තත්ත්වයන් සංවර්ධනය වීම, කාර්යයන් වඩා හොඳින් ඉටු වීම, වෙනස්කම් ඇති වීම හා කාර්යයන් කිරීමට නව ආකාර හඳුනා ගැනීම සේවක හඬෙන් ලැබෙන ප්‍රතිලාභ ලෙස සැලකිය හැකිය.

Dundon හා අනෙකුත් රචකයින් දක්වන පරිදි සේවක හඬෙහි ප්‍රතිවිපාක ගණනය කිරීමට අපහසු බව පිලිගන්නද, සේවක හඬ වඩාත් විවෘත හා වැඩදායක සේවක සබඳතා වාතාවරණයකට මඟ පෙන්වන බව කවුරුත් දන්නා දෙයකි. ඉහත ප්‍රකාශයට අනුව සේවක හඬෙහි ප්‍රතිලාභයක් ලෙස යහපත් සේව්‍ය සේවක සබඳතාවක් ඇතිවීම හඳුනාගත හැකිය. කළමනාකරුවන් වැඩි දෙනෙකුට අනුව සේවක හඬ වැඩි කිරීමට සුදුසු පරිසරයක් ඇති කරවන බැවින් කාර්යයඵල වර්ධනයට දායක වේ (Dundon et al, n.d.).

සේවක හඬ යන සංකල්පය, සේවකයන්ගේ අතෘප්තීන් හැඟවීමට, දුක්ගැන්විලි හා පැමිණිලි ප්‍රකාශ කිරීමට හා කළමනාකරණයේ බලය නවීකරණය කිරීමට අවස්ථාවන් ලබාදෙන අතර ඇතැම් විට

සාමූහික හා ඒක පුද්ගල ක්‍රම එක් රාමුවක් යටතට ගෙන එනු ලබයි (Armstrong, 2009). මෙම ප්‍රකාශය තුළ දැක්වෙන කරුණු සේවක හඬ මගින් සේවකයින්ට ලැබෙන ප්‍රතිලාභ ලෙස හඳුනාගත හැකිය.

Colgam හා Mekearney (2012) ට අනුව, Bowen හා Blackmon (2003) යෝජනා කරන්නේ, සේවකයින්ට හඬ නැගීමට ඉඩ ලබා නොදීම තුළින් සුළුතර සේවකයින්ට අවාසිදායක තත්ත්ව හා වෙනස් කොට සැලකීම තත්ත්වයන් ඇතිවිය හැකි බවයි.

ඉහත දැක්වූ ප්‍රතිලාභ සියල්ල සේවක හඬ මගින් සේවකයින්ට ලැබෙන ප්‍රතිලාභ ලෙස වර්ග කල හැකිය. Charter (2012) විසින් සේවක හඬෙහි ප්‍රතිලාභ සේවයන්ට හා සේවකයින්ට ලෙස වෙන වෙනම දක්වා තිබේ. ඒ අනුව,

- හොඳ සේවක හඬක් මගින් සේවයෝජකයින්ට පහත ප්‍රතිලාභ ලබාගත හැකි බව Charter (2012) දක්වා ඇත.
- සේවක කුසලතා, දැනුම, වඩා හොඳින් භාවිතය හා ඉහළ ඵලදායකත්වයකට යොමු වීම.
- සේවකයින්ට අගය කිරීම තුළින් ඔවුන්ගේ දායකත්වය වැඩි වීම.
- සංවිධානයට කීර්තියක් ඇතිවීම හා එමගින් හොඳ සේවකයින් ආකර්ශනය කර ගැනීමට හැකිවීම.
- ගැටුම් අවම වීම හා සේවය සේවක සබඳතාව වර්ධනය වීම.
- අතීතයේ දී වෘත්තීය සමිතිවල විරුද්ධතාව බාධාවක් ලෙස පැවතියද වර්තමානයේ දී වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාර කටයුතු සම්බන්ධව උනන්දුවීම නිසා වෘත්තීය සමිතිවල සහය මගින් කළමනාකාරිත්වයට විශ්වසනීයත්වයක් ලබා දේ.

Charter (2012) ට අනුව සේවකයින්ට සේවක හඬෙන් ලැබෙන ප්‍රතිලාභ වනුයේ,

- තම කාර්යයන් වෙත වැඩි බලපෑමක් කිරීමේ හැකියාව.
- රැකියා තෘප්තිය ඉහළ යාම.
- කුසලතා සංවර්ධනයට ඉහළ අවස්ථාවක් ලැබීම.
- ඉහළ රැකියා සුරක්ෂිත බව

කෝරලගේ (2001) ට අනුව සේවකයන් තුළ වෘත්තීය සමිතියකට සම්බන්ධ වීම කෙරෙහි අභිප්‍රේරණය වීමට බලපාන හේතු ගණනාවක් දක්නට ලැබේ.

වැඩි කේවල් කිරීමේ හැකියාවක් ලැබීම

සේවකයෙකු තනිව ගත් කල ඔහුට/ ඇයට ඇත්තේ ඉතා සුළු කේවල් කිරීමේ හැකියාවකි. එම නිසාවෙන් එම සේවකයාට සේවයා කෙරෙහි බලපෑම් කිරීමට හැකියාවක් නොවන අතර සේවකයා ඔහුගේ වැටුප හෝ අනෙකුත් සේවය පිළිබඳ අදාල කොන්දේසි පිළිබඳ සැහීමකට පත් නොවන්නේ නම් සේවය අතහැර යාමට පෙළඹේ. නමුත් වෘත්තීය සමිතියකට බැඳීම තුළින් සේවකයාට වැඩි කේවල් කිරීමේ හැකියාවක් ලැබෙන බැවින් ඔහුට සේවය අතහැර යාමට වඩා පිළියම් ලැබේ.

ආරක්‍ෂාවක් ලැබීම

ආරක්‍ෂාවක් සහ විවිධ අන්දමේ බලපෑම්, ආදායමේ සුරක්ෂිත නොමැති බව, අනතුරු ඇතිවීම්, ලෙඩ දුක්, විරැකියාව ආදියෙන් ඇතිවිය හැකි අනාරක්ෂිත ගැටලු අවම කරමින් වෘත්තීය සමිති විසින් විශ්‍රාම දීමනා, සුබසාධන දීමනා ආදිය පිළිබඳ වඩාත් සුරක්ෂිත තත්ත්වයක් ලබාදෙයි.

සහභාගීත්වය

සේවකයාට වෘත්තීය සමිතියකට බැඳීම තුළින් ඔවුන්ට බලපානු ලබන ගැටළුවලට මැදිහත්වීම තුළින් ඔවුන්ට යහපත් ප්‍රතිඵලයක් ලබාගත හැකිය.

හඬක් ලැබීම

සේවකයන්ගේ අදහස්, හැඟීම්, අභිමතාර්ථ, කළමනාකාරිත්වයට ඇසීමට සැලැස්වීමට වෘත්තීය සමිතිය දොරටු විවර කර ගනු ලබයි.

කිසියම් කණ්ඩායමකට අයත් බව හැඟීම

බොහෝ සේවකයන් වෘත්තීය සමිතියකට සම්බන්ධ වන්නේ ඔවුන් සමඟ එකට සේවය කරන සේවකයින් වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයන් වන බැවින් හෝ ඔවුන්ගෙන් ඇතිවන බලපෑම හේතුවෙනි. ඔවුන් වෘත්තීය සමිතියට බැඳීමෙන් අනතුරුව ඔවුන්ට සේවා ස්ථානය තුළ ගරුත්වයක් ලැබෙන්නා සේම ඔවුන්ට ඔවුන්ගේ ගැටළු වෘත්තීය සමිති නායකයන් සමඟ සාකච්ඡා කර ගැනීමට ද හැකියාව ලැබේ.

සේවක හඬ යන සංකල්පය ආයතනයකට, එහි සේවකයින්ට කොතරම් දුරට ප්‍රතිලාභ අත්කර දෙන්නේද යන්න ඉහත කරුණු වලින් පැහැදිලි වේ.

සේවක හඬෙහි දුර්වලතා

Nikandrou හා Papalexandris (2008) ගේ සොයා ගැනීම්වලට අනුව ආයතනය සේවකයින්ට හඬ නැංවීමට ලබාදෙන ක්‍රමවේද සේවක හැසිරීම තීරණය කිරීමේ වැදගත් නිර්ණායක වෙයි. සේවකයන්ගේ හඬ නැංවීම තුළින් ආයතනයට අවාසි සහගත සේවක හැසිරීම ඉස්මතු වන්නේ නම් ඒවා සේවක හඬෙහි දුර්වලතා ලෙස හඳුනාගත හැකිය. හඬ, යන්නෙහි සෘණාත්මක ප්‍රතිචාරයන් දක්වන සාහිත්‍යයන් හඬ නගන සේවකයන්, කළමනාකාරීත්වය විශ්වාස නොකරන, අවිනිශ්චිත හැඟීම් ඇති, ප්‍රමාණවත් පරිදි දැනුවත් වී නැති, සහායකයින් සමඟ යහපත් සම්බන්ධතාවයක් පවත්වා ගත නොහැකි හා නිරන්තරයෙන් සේවය අහැර යාමේ අරමුණ ඇති අතෘප්තිමත් සේවකයන් ලෙස දක්වයි (Nikandrou හා Papalexandris, 2008). සංවිධාන ව්‍යුහය තුළ සේවක හඬ යන්න කළමනාකරණයට වැඩි පරිසරය පිළිබඳ අතෘප්තිතාවන් සංඥා කරන උපක්‍රමයක් ලෙස භාවිතා වේ (Bryant, 2006). සේවක හඬ පිළිබඳ වූ මෙම නිර්වචන මඟින් දක්වෙන ලෙස සේවක හඬ තුළින් වැඩි පරිසරයේ අතෘප්තාවයන් ඉදිරිපත් කෙරේ. තම විරුද්ධතාවයන් හඬ නංවන සේවකයින් ඇතැම් විට රාජකාරියට ප්‍රමාද වී පැමිණීමට හා ඔවුන්ගේ ඵලදායීතාකත්වය අඩු කිරීමේ හා නොසැලකිලිමත් හැසිරීම් පෙන්නීමේ සම්භාවිතාවක් ඇත (Nikandrou හා Papalexandris, 2008).

Armstrong (2009) ට අනුව සේවක හඬ, සෘජු සේවක හඬ හා වෘත්තීය සමිති සේවක හඬ ලෙස දෙයාකාර වේ. සෘජු සේවක හඬට ඇතුළත් වන්නේ වෘත්තීය සමිතිවල මැදිහත් වීමකින් තොරව කළමනාකාරීත්වය හා සේවකයින් අතර ඇතිවන සම්බන්ධයයි. වෘත්තීය සමිති සේවක හඬ යනු නියෝජිතයින් හරහා අදහස් ප්‍රකාශ කිරීම වේ. වෘත්තීය සමිති වල සේවක හඬෙහි ධනාත්මක ප්‍රතිචාකයන්, වෘත්තීය සමිති වලට ඇති මුළු ආදායම් කොටස විෂමගත කිරීමේ හැකියාව හා ලාභ වර්ධනයට හා පවත්වාගෙන යාමට සංවිධානයේ ඇති හැකියාව අඩු කිරීම වැනි ක්‍රියාමාර්ගවලින් ප්‍රතිලෝකනය කරයි (Gollan, 2005). මෙම ප්‍රකාශයෙන් දක්වන්නේ වෘත්තීය සමිති වල සේවක හඬ නිසා ඇති වන යහපත් ප්‍රතිඵල වල ඵලදායකත්වය ඇතැම් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයන් නිසා අඩු වන බවයි. එවැනි අයහපත් ක්‍රියාමාර්ග ලෙස ඉහත ප්‍රකාශයට අනුව ආයතනයේ ආදායම් අඩුවන ලෙස ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම හා ලාභ වර්ධනය කර ගැනීමට හා පවත්වාගත යාමට ආයතනයට ඇති හැකියාවට බලපෑම් කිරීම හඳුනා ගත හැකිය.

ඉහළ ප්‍රතිරෝධක, අකර්මන්‍ය හැසිරීම් හා හැරයාමේ අභිප්‍රායන් සේවක හඬෙහි ඉහළ පිරිවැයන් වන අතර කළමනාකාරීත්වයේ විශ්වාසය පිළිබඳව සේවකයන්ගේ සංජානනය අඩු කරයි (Nikandrou හා Papalexandris, 2008). මේ ප්‍රකාශය අනුව සේවක හඬ නිසා ඇති විය හැකි අහිතකර බලපෑම් ආයතනයට පිරිවැයක් වන ආකාරය පැහැදිලි වේ. ඉහත දක්වන ලද කරුණුවලින් සේවක හඬ යන සංකල්පයේ තිබෙන දුර්වලතා පැහැදිලි වේ.

ආයතනයක් තුළ සේවක හඬ ඇති කරවන ක්‍රමවේදයන්

ආයතනයක් පිළිබඳ අධ්‍යනය කිරීමටත් ආයතනික ලෙස සිදුවන වංචනික හා ආචාර සම්පන්න නොවන භාවිතයන් හඳුනා ගැනීමටත් ඒවාට පිළියම් යෙදීමටත් සේවක හඬ ඉතා වැදගත් වේ (Argyris, 1977 as in “Establish employee voice in your business”, 10 May 2011).

ආයතනයක් තුළ සේවක හඬ ඇති කිරීමේ ප්‍රධාන අරමුණ වන්නේ සේවක මණ්ඩලය හා කළමනාකාරීත්වය අතර තොරතුරු පහසුවෙන් හුවමාරු කිරීමට ඉඩ ප්‍රස්ථාව සලසා ගැනීමයි. මෙහිදී සේවකයින්ගෙන් තොරතුරු දැන ගැනීමත්, ඔවුන්ගේ ප්‍රතිචාර දැක්වීමත් , ඔවුන්ගේ අදහස් ලබා ගැනීමත් තුළින් ව්‍යාපාර කටයුතු වර්ධනය කර ගත හැක (Near and Miceli, 1985 as in “Establish employee voice in your business”, 10 May 2011).

මෙහිදී ආයතනයක් තුළ සේවක හඬ ඇති කරවන විවිධ ආකාරයන් දක්නට ලැබේ. ඒවා පහත පරිදි සඳහන් කල හැක.

ව්‍යාපාරික තොරතුරු සේවකයින් සමඟ හුවමාරු කර ගැනීම.

ආයතනික සේවකයින් සමඟ තොරතුරු හුවමාරු කර ගැනීමේදී ඔවුන්ගේ අදහස් ලබා ගැනීම මගින් සේවක හඬ ඇති වේ. එය පහත පරිදි සිදු කළ හැක.

- සාමාන්‍යයෙන් එදිනෙදා කරනු ලබන ව්‍යාපාරික කරුණු පිළිබඳ යාවත්කාලීන තොරතුරු පවත්වාගෙන යමින් සේවකයින්ගේ ගැටළු විසඳීමට තොරතුරු ලබා දීම.
- විවිධ මාධ්‍යයන් හරහා සේවකයින්ගේ කාර්යඵලයන් පිළිබඳ තොරතුරු යාවත්කාලීන කිරීම. මේ සඳහා දැන්වීම් පුවරු, පෝස්ටර්, විද්‍යුත් තැපෑල වැනි මාධ්‍යයන් භාවිතා කළ හැක.
- සේවක කණ්ඩායම් සමඟ යම් කාල සීමාවකට වරක් සාකච්ඡාවන් පැවැත්වීම.
- සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ අදහස් ප්‍රතිචාර දැක්වීම පිළිබඳ දෛර්‍යමත් කිරීම.
- පහත සඳහන් ක්‍රමවේදයන් මේ සඳහා භාවිතා කළ හැක.
- අභ්‍යන්තර පුවත් පත්‍රිකා තුළට සේවක ප්‍රතිචාරයන් සම්බන්ධ කිරීම.
- සේවක අදහස් ඉදිරිපත් කිරීමට අවස්ථාව ලබා දීම.
- සේවක කණ්ඩායම් සමඟ යම් කාල සීමාවකට වරක් සාකච්ඡාවන් පැවැත්වීම.
- කළමනාකාරීත්වයට සහය වීමට අවශ්‍ය කුසලතා පිළිබඳ පුහුණු කිරීම.
- ඉහළ කළමනාකාරීත්වය සමඟ සාකච්ඡාවන් සඳහා අවකාශ ලබා දීම.
- සේවකයින් සඳහා යෝජනා පටිපාටියක් පිහිටුවීම.

සේවක අදහස් ඇගයීම

සාධාරණ අයුරින් සේවකයින්ගෙන් ලැබෙන අදහස් ඇගයීමට කටයුතු කළ යුතුය. මේ සඳහා ඇගයීමේ ක්‍රියාපටිපාටියක් සකස් කළ යුතු අතර එය විනිවිදභාවයකින් හා රහස්‍යභාවයකින් යුක්ත විය යුතුය. එමෙන්ම ඇගයීමේ ක්‍රියාපටිපාටිය අවසානයේදී ලැබෙන ප්‍රතිඵල පැහැදිලි ලෙස සේවකයින්ට සන්නිවේදනය කළ යුතුය. මෙම ඇගයීමේ ක්‍රියාපටිපාටිය ආයතනික අවශ්‍යතාවය පරිදි සකස් කර ගත හැක.

- තාක්ෂණය භාවිතා කරමින් සේවක හඬ වර්ධනය කිරීම.
- ඕනෑම ආයතනයක් විවිධ සන්නිවේදන මාධ්‍යයන් හරහා සන්නිවේදන කටයුතු සිදු කරයි. මෙහිදී තාක්ෂණය යොදා ගැනීම පහත පරිදි සිදු කළ යුතුය.
- සේවකයින්ගේ කාර්යයන්ට උදව් වන තාක්ෂණික දැ මොනවාදැයි හඳුනා ගැනීම.
- තාක්ෂණික භාවිතය පිළිබඳ පැහැදිලි මාර්ගෝපදේශනයන් නිර්මාණය හා සන්නිවේදනය කිරීම.
- අභ්‍යන්තර පද්ධති, බාහිර උපකරණ යනාදිය භාවිතා කිරීම.

සේවක උගැන්වීම් නිර්මාණය කිරීම

බොහෝ ව්‍යාපාරයන් සේවක අදහස් ලබා ගැනීම සඳහා සේවක උගැන්වීම් නිර්මාණය කරනු ලබනවා. ඒ සඳහා විවිධ ප්‍රවේශයන් භාවිතා කරනු ලබයි. ඒවා පහත පරිදි වේ.

- විශාල අදහස් ඇතිවන හුඟණය වන සාමාජිකත්වය සහිත සේවක මණ්ඩලයන් පිහිටුවීම.
- ප්‍රධාන ව්‍යාපාරික අභියෝග විමසා බැලීම සඳහා සේවක කාර්ය බලකායන් පිහිටුවීම.

ඉහත ආකාරයට ආයතනයක් තුළ සේවක හඬ ස්ථාපිත කිරීම තුළින් ව්‍යාපාරික කටයුතු වර්ධනය කර ගත හැක. ව්‍යාපාරික කටයුතු පිළිබඳ විශාල දැනුමක් ලබා දෙන හා තරගකාරීත්වයට මුහුණ දීමට සහය වන ඵලදායී සේවක හඬකට හොඳ කළමනාකරුවන් විසින් ගෞරව කරනු ලබයි.

සේවක හඬෙහි සාර්ථකත්වය ඉහළ නංවන සාධක

සේවක හඬෙහි ප්‍රතිලාභ මෙන්ම දුර්වලතා ද ඇත. එබැවින් දුර්වලතා අවම කර ප්‍රතිලාභ ඉහළ නංවා ගැනීමට කටයුතු කළ යුතුය. Charter (2011) ට අනුව සේවක හඬෙහි සාර්ථකත්වයට බලපාන කරුණු (Success Factors) 3 කි.

- නායකත්වය
- පුහුණුව
- විශ්වාසය හා විවෘතභාවය

ඉහත කරුණු තුනට අදාළව වෙනත් රචකයන්ද වෙන් වෙන් වශයෙන් විවිධ තොරතුරු ඉදිරිපත් කර ඇත.

නායකත්වය

ඉහළ මට්ටම්වල සක්‍රීය දායකත්වයෙන් තොරව මුල්පිරීම් සාර්ථක නොවේ (Charter, 2011). එනම් ඕනෑම දෙයක් මූලාරම්භයේ සිට සාර්ථක වීමට නම් ඉහළ මට්ටම් (නායකයින්) වල සහය අවශ්‍ය වේ. එසේම සේවක හඬ සාර්ථක වීමට නම් ඊට අදාළවන නායකයින්ගේ දායකත්වය ලැබිය යුතුය. (Charter, 2011) ට අනුව කළමනාකරුවන් ද ආදර්ශ මඟින් මඟපෙන්විය යුතු අතර සේවක නියෝජිතයින් වන වෘත්තීය සමිති නායකයින්ද සාර්ථක නායකයින් බවට පත් විය යුතුය.

Gollan (2005) ට අනුව Millward සහ අන් අය 2000 දී දක්වන්නේ විධිමත් හඬ යාන්ත්‍රණ වැඩ ස්ථානයේ සන්නිවේදනය ප්‍රචලිත කිරීමට උපකාර වන නමුත් වෘත්තීය සමිතිවලට ඇතුළත් නොවූ හෝ සෘජු හඬ යාන්ත්‍රණ විශේෂිත සේවක ගැටලුවලට ප්‍රතිචාර දැක්වීම වඩාත් ඵලදායීව සිදුකරන අතර ඒවා වෘත්තීය සමිති සාමාන්‍යයෙන් සේවකයින්ට සාධාරණ ප්‍රතිලාභ ලබාදීමට කටයුතු කිරීමට වඩා ඵලදායීතාව අඩු බවයි. ඒ අනුව සේවක හඬ තුළ වෘත්තීය සමිතිවල ද වැදගත් කාර්යභාරයක් තිබෙන බැවින් නායකත්වය වැදගත් වේ. සෑම මට්ටමකම නායකත්වය නොතිබීම නිසා සාර්ථකත්වය සීමා වන අතර විවෘත බව හා අවංක බව සංවිධානයේ සංස්කෘතියේ කොටසක් ලෙස පවතී (Charter, 2011). ඒ අනුව සේවක හඬ යන්නෙහි නායකත්වය සාර්ථකත්වයට බලපාන සාධකයකි.

පුහුණුව

Charter (2011) දක්වන පරිදි මධ්‍යම කළමනාකරුවන්ගේ සන්නිවේදන කුසලතා වර්ධනය කළ යුතු අතර සේවක නියෝජිතයින් ද පුහුණු කළ යුතුය. Schlosser හා Zolin (2012) ට අනුව Van Dyne, Ang හා Botero යෝජනා කරන්නේ බිය හා ආත්මාරක්ෂාව විසින් නිශ්ශබ්දතාව වැඩිදියුණු කරන බව යන්නය. සේවකයන් තුළ ඔවුන් හඬ නැංවුවහොත් දඬුම් ලැබිය හැකි බව හා එබැවින් වඩාත් යහපත් වන්නේ හඬ නොනැගීම බවටත් ඔවුන්ගේ අදහස් කළමනාකාරීත්වය විසින් පිළිගෙන ක්‍රියාත්මක නොකරනු ඇති බවටත් ඔවුන් තුළ හැඟීමක් ඇති අතර මෙම තත්වයන් විසින් සේවක නිර්මාණශීලීත්වය නැති කරයි (Flynn, 2010).

ඉහත ප්‍රකාශවලින් පැහැදිලි වන්නේ සේවකයන්ගෙන් හොඳ හඬක් ඇති වීමට නම් ඔවුනට ද පුහුණුවක් ලබා දීමට සිදුවන බවයි. Flynn (2010) දක්වන ආකාරයට සේවකයින්ගෙන් ලබා ගන්නා අදහස්වල ගුණාත්මක බව වැඩි කර ගැනීමට නම් අදහස් ප්‍රකාශ කිරීම හා එය භාවිතා කරන ආකාරය පිළිබඳව සේවකයින් පුහුණු කිරීමට පොදු ප්‍රතිපත්තියක් ඇති කළ යුතුය.

විශ්වාසය හා විවෘත භාවය

සන්නිවේදනය තුළ අවංකභාවය නොමැති විට මුල්පිරීම් සාර්ථක වන්නේ නැත (Charter, 2011). සේවකයන් ඔවුන්ගේ හඬ නංවන්නේ ඔවුන් ආයතන පද්ධතියේම කොටසක් ලෙස හැඟුන විට හා ඔවුන් අගය කරන බව දන්නා විට බව අප විසින් තේරුම් ගත යුතු අතර මෙය කළ හැකි වන්නේ යහපත් සේවා ආචාරධර්ම ඇතිකිරීම හා සාර්ථකත්වය ලැබීමට හෝ හොඳින් අනුරූප වීම සඳහා වාතාවරණය නිර්මාණය කිරීම වැනි ධනාත්මකව වර්ධනය වන ක්‍රියාවලි තුළින් ධනාත්මක සංස්කෘතියක් නිර්මාණය කිරීම හරහාය (Management and Business Skills, 19 Oct 2011). ඉහත ප්‍රකාශය තුළින් සේවක හඬෙහි සඵලදායීත්වය ඉහළ නැංවීමට විශ්වාසවන්තභාවය හා විවෘතභාවය සේවා ස්ථානයේ ඇතිකල හැකි ආකාරයන් දක්වයි. පැහැදිලිවම අප සේවකයින්ගේ අදහස් අවශ්‍ය හා අගය කරන්නේ නම් අප එවැනි අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමවලට අවස්ථාව ලබාදෙන හා සත්‍ය ලෙස අදහස් අනුගමනය කරන සංස්කෘතියක් සංවර්ධනය කළ යුතුය (Flynn, 2010).

සේවා ස්ථානයේ ඵලදායීතාව වැඩි කරන ක්‍රියාමාර්ගයන් සේවකයින් නියෝජනය කිරීමට හා ඔවුන්ගේ සහයෝගය හා විශ්වාසය මතුකර ගැනීමට යාන්ත්‍රණ නොමැතිව ක්‍රියාත්මක කල නොහැක (Estreicher, 2001). Charter (2011) දක්වන ලෙස වැඩ පරිසරයේ සේවක සබඳතා සමීක්ෂණයට අනුව සේවයන් හා වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයින් අතර විශ්වාසයට වඩා සේවයන් හා වෘත්තීය සමිතිවලට අයත් නොමැති නියෝජිතයන් අතර විශ්වාසය වැඩිය. සේවක අදහස්වලට විවෘත සංස්කෘතියක් ඇතිකිරීම, සේවක අදහස්වලට ප්‍රතිපත්ති හා නීතිරීති ඇති කිරීම, එම නීතිරීති භාවිතා කරන ආකාරය පිළිබඳව කළමනාකරුවන් හා සේවකයින්ට පුහුණුවක් ලබා දීම තුළින් සේවක හඬ ආයතනය තුළ වර්ධනය කල හැක (Flynn, 2010).

ඉහත දක්වන ලද කරුණුවලට අමතරව සේවක හඬෙහි සාර්ථකත්වය ඉහළ නැංවීමට බලපාන වෙනත් සාධක ද ඇත. සංවිධානයේ නිර්මාණශීලීත්වයන් තොරතුරු හා මිණුම් පද්ධති හා ප්‍රතිලාභ ක්‍රම වැනි සංවිධානාත්මක හා පරිපාලන යාන්ත්‍රණ, ගොඩනැගීම තුළින් කළමනාකාරීත්වයට සේවක හඬ වඩාත් හොඳින් හැඩගැස්විය හැක (Klein et al 1999 as in Kulkarni 2010). Lynch (2010) දක්වන ආකාරයට සේවක හඬ සංවර්ධනය කිරීමට පහත ක්‍රියාමාර්ග ගත හැක.

- සේවක හඬ යන්න සංවිධානය වර්ධනය කිරීමට ගන්නා අවශ්‍ය වැයමක් ලෙස නිශ්චය කර ගැනීම.
- සෑම දෙනාටම ඔවුන්ගේ පුද්ගලික දායකත්වයේ අගය හා වාසි දැනීමට සැලැස්වීම. (සේවකයින්ට ඔවුන් සංවිධානය හා බැඳී පවතින බව දැනෙන විට ඔවුන් හඬ නංවීමට පෙළඹෙයි)
- සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ හඬ සඳහා ආරක්‍ෂිත වාතාවරණයක් ඇති කිරීම. උදා:- සේවකයකුගේ සම්මත ක්‍රියාවලියට අභියෝග කිරීමට ඇති ධෛර්යය අගය කිරීමට දීමනාවක් ලබාදීම.
- කළමනාකරුවන්ට විශේෂිත සවන්දෙන්නන් වන ආකාරය හා ප්‍රයෝජනවත් ප්‍රතිපෝෂණයන් ලබා දීමට මඟ පෙන්වීම.
- සේවකයින්ට, අනෙක් පාර්ශවයන් ඔවුන් හා එකඟ නොවන විට හා ඔවුන් අපහසුතාවයට පත්වන අවස්ථාවලදී හඬ නැංවීම කරන ආකාරය පෙන්වා දීම.

සාරාංශය

“සේවක හඬ” යන්න විවිධ වෘත්තිකයන්ගෙන් හා පර්යේෂකයන්ගේ අවධානයට යොමු වූ විෂය ක්‍ෂේත්‍රයකි. එය ප්‍රධාන වශයෙන්ම කළමනාකාරීත්වය හා සේවකයන් අතර සන්නිවේදන ක්‍රමයක් ලෙස ඒ හා සබැඳි පර්යේෂණ අධ්‍යයන කිරීමේදී පැහැදිලි වේ. සෘජු සේවක හඬ හා වෘත්තීය සමිති හරහා මතුවන සේවක හඬ ලෙස මෙහි ප්‍රධාන පැතිකඩ දෙකක් හඳුනාගැනීමට හැකිය. ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති ඉතිහාසය 1800 අග භාගය තරම් ඈත අතීතයකට දිවයන්නකි. වර්තමානය වන විට ලංකාවේ විවිධ වෘත්තීය ක්‍ෂේත්‍රයන්හි සේවකයන් වෙත, සේවක හඬ වෘත්තීය සමිති තුළින් විවිධ ප්‍රතිලාභ ලබාදෙන පුරෝගාමී සාධකයක් බවට පත් වී ඇත. 1935 අංක 14 දරන වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති සම්බන්ධව බලපාන ප්‍රධාන නීති මූලාශ්‍රයයි. සාමූහික සේවක හඬ හා ස්වාධීන සේවක හඬ යන ප්‍රධාන සේවක හඬෙහි ප්‍රබේධයන් දෙකක් ඇති අතර ඒවා විධිමත් හා අවිධිමත් ලෙසද පර්යේෂකයන් වර්ග කර ඇත. ව්‍යාපාරය හා සම්බන්ධ තොරතුරු සේවකයන් වෙත ලබාදීම තුළින් මෙන්ම සේවක අදහස් යෝජනා කළමනාකාරීත්ව විසින් පිළිගැනීම තුළින් ආයතනයක් තුළ සේවක හඬ ඇතිවීම උද්දීපනය කළ හැකිවේ. සේවක හඬෙහි ප්‍රතිලාභ මෙන්ම දුර්වලතාද හඳුනාගත හැකි අතර, නායකත්ව පුහුණුව සහ විශ්වාසය හා විවෘත භාවය තුළින් සේවක හඬෙහි සඵලදායීත්වය ඉහළ නැංවිය හැකි බව පොදු පිළිගැනීමයි.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

- [1.] “Country Report on the Trade Union Situation in Sri Lanka”. Retrieved from Friedrich Ebert Stiftung Website, Sri Lanka Office: <http://www.fessrilanka.org>
- [2.] “Establish employee voice in your business” (10 May 2011), Business Link, Retrieved from <http://www.nibusinessinfo.co.uk/static/html/layer-767.html>
- [3.] Allen, M. and Tüselmann, H.J. (2009), "All powerful voice? The need to include "exit", "loyalty" and "neglect" in empirical studies too", Employee Relations, Vol. 31 Iss: 5 pp. 538 – 552, Emerald Group Publishing Limited.
- [4.] Armstrong, M. (2009), Armstrong’s handbook of human resource management practice, 11th Ed, London: Kogan Page Limited.
- [5.] Bryant, M. (2006), "Talking about change: Understanding employee responses through qualitative research", Management Decision, Vol. 44 Iss: 2 pp. 246 - 258, Emerald Group Publishing Limited.
- [6.] Chartered Institute of Personnel and Development. (2001), Management Choice and Employee Voice, Research Report.
- [7.] Colgan, F. McKearney, A. (2012), "Visibility and voice in organisations: Lesbian, gay, bisexual and transgendered employee networks", Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, Vol. 31 Iss: 4 pp. 359 - 378, Emerald Group Publishing Limited.
- [8.] Dundon, T. Wilkinson, A. Marchington, M. and Ackers, P. “The Meanings and Purpose of Employee Voice”

- [9.] Employee Voice, (19 October 2011), Management and Business Skills, Retrieved from <http://www.hnutshell.com/topics/topics-covered-group1-key-to-survival/management-and-business-skills/item/18-employee-voice>
- [10.] Employee Voice, (September 2011), Retrieved from CIPD Website <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/employee-voice.aspx>
- [11.] Estreicher, S. (2001), "Employee Voice in Competitive Markets", Retrieved from <http://prospect.org/article/employee-voice-competitive-markets>
- [12.] Flynn, B. (2010), "Improving Employee Voice", Retrieved from <http://virtual.auburnworks.org/profiles/blogs/improving-employee-voice>
- [13.] Gamage, P. N., & Hewagama, G. V. (2012). "Determinants of Union Participation of Public Sector Organizations in Sri Lanka". Sri Lankan Journal of Human Resource Management, Vol.3, No. 1.
- [14.] Gollan, P. J. (2005), "Silent voices: representation at the Eurotunnel call centre", Personnel Review, Vol. 34 Iss: 4 pp. 423 -450, Emerald Group Publishing Limited.
- [15.] Kottawatta, KHH (2008), Review about Sri Lankan Trade Union Leaders, Author, Homagama.
- [16.] Kulkarni, S.P. (2010), "Sustaining the equality of employee voice: a dynamic capability", International Journal of Organizational Analysis, Vol. 18 Iss: 4 pp. 442 - 465, Emerald Group Publishing Limited.
- [17.] Lynch, P. (2010), "Employee Voice: A Critical Element of Organizational Success", Business Alignment Strategies, Retrieved from <http://www.businessalignmentstrategies.com/research/employee-voice.php>
- [18.] Marchin, S. and WOOD, S. (2004), "Looking for HRM/ Union Substitution: Evidence from British Workplaces".
- [19.] McInnes, A. (2010), Three Levels of the Voice of the Employee, Retrieved from http://blogs.forrester.com/andrew_mcinnes/10-09-20-three_levels_voice_employee
- [20.] Mishel, L., & Walters M. (2003, August 26). How unions help all workers. Retrieved from http://www.epi.org/publication/briefingpapers_bp143/
- [21.] Nikandrou, I. and Papalexandris, N. (2008), "Employee responses to acquisitions: evidence from Greek firms", Employee Relations, Vol. 30 Iss: 2 pp. 104 – 120, Emerald Group Publishing Limited.
- [22.] Nikolaou, I., Vakola, M. and Bourantas, D. (2008), "Who speaks up at work? Dispositional influences on employees' voice behavior", Personnel Review, Vol. 37 No. 6 pp. 666 – 679.
- [23.] Rainbird, H., Sutherland, J., Edwards, P., Holly, L. and Munro, A. (2003), "Employee voice and training at work: an analysis of case studies and WERS98", Employment Relations Research Series No.2, London: Department of Trade and Industry.
- [24.] Schlosser, F. K. and Zolin, R. (2012). Hearing Voice and Silence During Stressful Economic Times", Employee Relations, Vol. 34 Iss: 5, Emerald Group Publishing Limited.
- [25.] Stewart, J. (May, 2011). Employee Voice, Retrieved from http://en.wikipedia.org/wiki/Employee_voice
- [26.] Suff, R. and Williams, S. (2004), "The Myth of Mutually? Employee Perception of Partnership at Brog Warner", Employee Relations, Vol. 26, No. 1, pp. 30 – 43.
- [27.] Vernon, G. and Brewster, C. "Collective Employee Voice and the Strategic Integration of HR: International Evidence".
- [28.] Wijerathne, N. (2012). "Legal Framework for Trade Unionism in Sri Lanka in the light of international standards", HR Srilanka, Retrieved from <http://www.hrsrilanka.com/resources/articles/80-legal-framework-for-trade-unionism-in-sri-lanka-in-the-light-of-international-standards>
- [29.] Wilkinson, A., Dundon, T., Marchington, M. and Ackers, P. (2004). "Challenging Patterns of Employee Voice: Case Studies from The UK and Republic of Ireland", Journal of Industrial Relations, Vol. 46, No. 3, pp. 298 – 323.
- [30.] Wilkinson, A., Dundon, T., Marchington, M. and Ackers, P. "The Management of Voice in Non Union Organizations: Management Perspectives".
- [31.] ජයවර්ධන, ඩී. කේ. (1972). ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු ව්‍යාපාරයේ නැගීම.
- [32.] කෝරළගේ, ඩී. (2001), මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා කම්කරු නීතිය 3, හෝමාගම: සෙනෙවිරත්න ප්‍රින්ටර්ස්.
- [33.] මොහොමඩ්, එස්. එච්. ඒ. (2006, ජූනි). අපට හිමි කොටස අපට දෙනු.
- [34.] වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත, (1935).