

[05]

ශ්‍රී ලංකාවේ වර්තමාන වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරයේ නව ප්‍රවණතා

අමාත්‍ය ජ්‍යෙෂ්ඨ මහත්මා, ගෘහස්ථ ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී, ඉෂානි නිවන්තිකා, රංගශ්‍රී චන්ද්‍රසේකර, අසංකා මධුහාමිණි

1. හැඳින්වීම

ශ්‍රී ලංකා වෘත්තීය සංගම් ව්‍යාපාරය තවමත් නොමේරූ වයසෙහි පවතින්නකි. Toubal සහ Jensen (2007) හි සඳහන් වන Viser (2006) අනුව බටහිර රටවල් දෙස බලන විට 1980 සිට වෘත්තීය සමිතිවල පසුබෑමක් දක්නට ඇත. එයට දේශපාලන මැදිහත්වීම් වැඩිය. එමනිසා එය නියමාකාරව සාර්ථකව කරගෙන යාමට අපහසු වී ඇත. එමෙන් ම එම හේතුව නිසා සේවකයින්ට වෘත්තීය අයිතිවාසිකම් දිනා ගැනීම පවා අහිමි වී තිබේ. රටකින් රටකට වෘත්තීය සමිති සහ දේශපාලන පක්ෂ අතර ඇති සම්බන්ධතාවය සහ එහි ස්වභාවය වෙනස් වුවද වෘත්තීය සමිතිවල දේශපාලනික සම්බන්ධතා මුළුමනින් ම වාගේ පොදු දෙයක් බවට පත් වී ඇත (Taher, 1999). 1935 දී වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත පිහිටුවනු ලැබූ අතර ඒ තුළින් විධිමත් සැකැස්මක් ඇතිකිරීම හා වෘත්තීය සමිති තුළ සාමාජිකත්වය ලබාගැනීම අරමුණු විය. 1935 අංක 14 දරණ වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත මූලාරම්භයේ දී අදාළ වූයේ පෞද්ගලික අංශයේ සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් පමණි. නමුත් පසුව කරන ලද සංශෝධනයන්ට අනුව වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත පෞද්ගලික අංශයේ සේවකයන්ට පමණක් නොව යම් යම් සීමාකිරීම්වලට යටත්ව රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයන්ට ද අදාළ කරන ලදී (Prasadini සහ Gayani, 2012). එමෙන් ම එකම කර්මාන්තය තුළ විවිධ වෘත්තීය සමිති දැකිය හැකි අතර එකම සංවිධානයක් තුළ ද වෘත්තීය සමිති කිහිපයක් දැකිය හැක. වර්තමානය වනවිට පුද්ගලික අංශය තුළ වෘත්තීය සමිති වල වේගවත් වර්ධනයක් දැකිය හැක. එසේ ම දේශපාලන අරමුණු ප්‍රමුඛ වූ සාම්ප්‍රදායික වෘත්තීය සමිති වලට වර්තමානයේ තිබෙන නව ප්‍රවණතා අනුව අනුගත වීමට නොහැකි තත්ත්වයක් උද්ගත වී ඇත (Anon, 2010). මෙසේ වෘත්තීය අයිතිවාසිකම් දිනාගැනීම සඳහා ඒකරාශී වුවද මෙම වෘත්තීය සංගම් නිසා ආයතනයකට වාසිදායක මෙන් ම අවාසිදායක තත්ත්වයන් ද ඇති විය හැක. ඒවා පිළිබඳ වැඩිපුර විස්තර මෙම ලිපියේ පසුව සඳහන් වේ.

2. නිර්වචනයන්

වෘත්තීය සංගම් යන්න විවිධ දෘෂ්ටි කෝණයන්ගෙන් නිර්වචනය කළ හැකිය. පහත දක්වා ඇත්තේ එවැනි නිර්වචන කිහිපයකි.

“සේවකයන්ගේ සමාජීය හා ආර්ථික අභිලාෂයන් සපුරා ගැනීම සඳහා සංවිධානය වූ ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී සංවිධානයකි” (Prasadini සහ Gayani, 2012, පි. 19).

රිචර්ඩ් සහ අබේකෝන් (1962) දක්වන පරිදි වෘත්තීය සංගම් යන්නෙහි නීත්‍යානුකූල විග්‍රහය වන්නේ ස්වාමි පක්ෂයේ හා සේවක පක්ෂයේ සංගම් යන්නයි.

ඉහළ වැටුප් සහ ප්‍රතිලාභ ලබාගැනීම, වෘත්තීය තුළ එකමුතු බව ආරක්ෂා කර ගැනීම, සේව්‍යයන් විසින් බඳවාගන්නා සේවකයන් ප්‍රමාණය ඉහළ නංවාගැනීම, ආරක්ෂිත ප්‍රමිති ඇතිකර ගැනීම සහ වඩා හොඳ වැඩ තත්ත්වයක් ඇතිකර ගැනීම වැනි පොදු අරමුණු ඉටුකර ගැනීම සඳහා සේවකයන් විසින් එකට එකතු වී සාදාගත් සංවිධානයකි (en.wikipedia.org/wiki/trade-union), [Accessed: 24 July 2014].

වෘත්තීය සමිතියක් යනු පොදු අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කර ගැනීම සහ උසස් කර ගැනීම සඳහා සේවකයන්ගේ සාමාජිකත්වයෙන් සැදුම් ලත් සංවිධානයකි (www.businessdictionary.com/definition/trade-union.html), [Accessed: 24 July 2014].

සාමූහික කේවල් කිරීම හරහා වැටුප් සහ ප්‍රතිලාභ, වැඩ පරිසර තත්ත්වයන් සහ සමාජීය හා දේශපාලනික තත්ත්වයන් වැඩිදියුණු කිරීම් ආරක්ෂා කර ගැනීම සඳහා ආයතනයකට, කර්මාන්තයකට හෝ වෘත්තීයකට විශේෂ වූ සේවකයන්ගෙන් සැදුම්ලත් සංගමයකි (www.britannica.com/EBchecked/topic/1357701/trade-union), [Accessed: 24 July 2014].

වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයන් සඳහා වෘත්තීමය ආරක්‍ෂාව, සාධාරණ වැටුප්, වඩා හොඳ වැඩ පරිසරයක් සහතික කරගැනීම සඳහා සේවයන් සමඟ කේවල් කිරීමෙහි නිරත වේ (Taher, 1999). එමෙන් ම ඔහු සඳහන් කරන පරිදි වෘත්තීය සමිතියක් යනු සේවකයන්ගේ සාමූහික ප්‍රයත්නයෙන් සහ සේවකයා සහ සේවයා අතර වැදගත් සම්බන්ධතාවයක් ඇතිකරමින් ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් ප්‍රවර්ධනය සහ ආරක්‍ෂා කරගැනීම සඳහා සේවකයන් විසින් ස්වේච්ඡාවෙන් පිහිටුවාගත් සංවිධානයකි.

“ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ ලෝක කම්කරු වාර්තාව 1997-1998 අනුව, වෘත්තීය සමිති යනු එහි සාමාජිකයන් සඳහා මූලික ක්‍රියාකාරකම් ලෙස ගෙවීම් ගිවිස ගැනීම් සහ රැකියාවේ තත්ත්වයන් ලබාගැනීම සඳහා සේවකයන්ගේ ප්‍රමුඛත්වයෙන් නිර්මාණය වූ සංවිධානයකි” (Muhammad, 2010, පි. 79).

Muhammad (2010) හි සඳහන් Buchmueller සහ අන් අය (1999) විස්තර කරන ආකාරයට වෘත්තීය සමිතියක කාර්යභාරය වන්නේ එහි සාමාජිකයන් සඳහා සෞඛ්‍යය හා සුබසාධන පහසුකම් ලබා ගැනීමයි.

1935 අංක 14 දරණ වෘත්තීය සමිති ආඥා පනතට අනුව, පහත එක් කරුණක් හෝ වැඩි ගණනක් එහි අරමුණු වශයෙන් ඇති තාවකාලික හෝ ස්ථිර ඕනෑම කම්කරු හෝ සේවය සමිතියක් හෝ එකමුතුවක් වෘත්තීය සමිතියක් බව ආඥා පනතේ II වන වගන්තිය නිර්වචනය කරයි.

- සේවකයන් හා සේවයෝජකයන් අතර හෝ සේවකයන් හා සේවකයන් අතර හෝ සේවයෝජකයන් හා සේවයෝජකයන් අතර සම්බන්ධතා විධිමත් කිරීම.
- යම්කිසි වෘත්තීයක/ ව්‍යාපාරයක ක්‍රියාකලාපය සම්බන්ධයෙන් සීමාකාරී කොන්දේසි පැනවීම.
- වෘත්තීය ආරවුලට බැඳී සේවකයන් හෝ සේවයෝජකයන් නියෝජනය කිරීම.
- ඕනෑම වෘත්තීයක කර්මාන්තයක වැඩ වර්ජන ඇතිකිරීම හෝ සංවිධානය කිරීම හෝ වැඩ වර්ජනයක් පවත්වාගෙන යන අවස්ථාවේ දී එහි සාමාජිකයන්ට වැටුප් හෝ අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ සැපයීම.

මෙයට වෘත්තීය සමිති දෙකක් හෝ ඊට වැඩි ගණනක් එකට බැඳුණු සංගමයක් ද අයත්වේ.

Kumara (2008) අනුව වෘත්තීය සමිතියක් යනු සරලවම නිර්වචනය කළහොත්, සේවකයන් පිරිසක් එකට ඒකරාශී වී ඇති කරගෙන පවත්වාගෙන යනු ලබන සංවිධානයක් ලෙසට අර්ථ නිරූපණය කළහැකිය. එමෙන් ම එහි ඇති අනෙක් නිර්වචනය වන්නේ, වෘත්තීය සමිතියක් යනු,

“යම් වෘත්තීයක වෘත්තීය අයිතීන් දිනාගැනීමට, වර්ධනයට හා/හෝ අභිවෘද්ධිය පෙරදැරි කරගත්, සේවකයින් හෝ සේවාදායකයින් රාශියක් එකට ඒකරාශී වී වෘත්තීය සමිති පිහිටුවීම පිළිබඳව පවතින නීතියට යටත්ව හා එහි විධිවිධාන අනුගමනය කරමින් විවිධ තත්ත්වයන්/මාර්ග හමුවේ තීරණයවූ බලයක් යටතේ ක්‍රියාත්මක වන සංවිධානයකි” (පි. 17).

ඉහත සියලු නිර්වචනවලට අනුව වෘත්තීය සමිතියක පවතින පොදු කරුණු කිහිපයකි. ඒවා පහත පරිදි සඳහන් කළ හැකිය.

1. සේවකයන් හෝ සේවයන්ගේ ඒකාබද්ධ වීමෙන් ඇති කරගත් ස්වේච්ඡා සංවිධානයකි.
2. එම ඒකාබද්ධ වීම ස්ථිර හෝ තාවකාලික වේ.
3. සේවකයන්ගේ සාමූහික ක්‍රියාවන් මඟින් වෘත්තීය සමිති පිහිටුවා ගනී.
4. ඕනෑම වෘත්තීය සමිතියක මූලික අරමුණ වන්නේ ආර්ථික, සමාජීය හා වෘත්තීයමය අයිතිවාසිකම් ආරක්‍ෂා කරගැනීම හා ඉහලතරවා ගැනීමයි (Kumara, 2008).

3. ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති ඉතිහාසය

ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති ඉතිහාසය කොටස් 4 කට බෙදා විස්තර කළ හැකිය.

1. 1929 දක්වා සිදුවූ සිදුවීම්
2. 1930-1955

- 3. 1956- 1976
- 4. 1977 සිට වර්තමාන තත්වය (Kottawatta, 2007a)

3.1 1929 දක්වා සිදුවූ සිදුවීම්

Kottawatta (2007a) හි පෙන්වා දෙන පරිදි 1833 න් පසු ශ්‍රී ලංකාව නව ආර්ථික ක්‍රමයකට යොමු වූ හෙයින් සේවා පක්ෂය ඒකාධිපති නායකත්ව ගෛලියක් අනුගමනය කර ඇත. 1893 සැප්තැම්බර් 12 දා කොළඹ කේවි මුද්‍රණ සමාගමේ මුද්‍රණ සේවකයන් විසින් සිදුකළ වැඩ වර්ජනය මෙරට පැවති ප්‍රථම වැඩ වර්ජනයයි (Kottawatta, 2007a). මේ සඳහා සේවකයන් 50ක් පමණ සහභාගි වූ අතර වර්ජනයට හේතුව වූයේ නියමිත දිනට වැටුප් නොගෙවීමයි. ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රථම වෘත්තීය සමිතිය 1893 සැප්තැම්බර් 17 දා බිහිවිය. මුද්‍රණ කම්කරුවන්ගේ සංගමය නම් වූ එය කොළඹ කුසුම් ශාලාවේ පැවති මුද්‍රණ කම්කරුවන්ගේ උද්ඝෝෂණ තුළින් බිහිවිය (Kottawatta, 2007a). 1906 අගෝස්තු 13 දා කරත්තකරුවන් 5000ක් පමණ වැඩ වර්ජනයක් පවත්වා තිබේ. මෙම වර්ජනයේදී ලිඛිත පෙත්සම් හා සම්මුඛ පරීක්ෂාවක් පැවැත්වීම මගින් විසඳීමට උත්සහ දරා ඇත (Kottawatta, 2007a). මෙය ලංකා කම්කරු ඉතිහාසයේ ප්‍රථම ජයග්‍රහණය ලෙස වාර්තාවේ (Kottawatta, 2007a).

1920 මාර්තු 20 දා කොළඹ වරායේ කම්කරුවන් 5000ක් වැඩ වර්ජනයක් පවත්වා ඇත. මෙය ඉතිහාසයේ ප්‍රථම විශාලතම වැඩ වර්ජනයයි (Kottawatta, 2007a). 1928 දී ඒ. ඊ. ගුණසිංහ මහතාගේ පුරෝගාමීත්වයෙන් සමස්ත ලංකා කම්කරු සංගමය ආරම්භ කරන ලදී. මෙහිදී වෘත්තීය සමිති 22ක් ඒකාබද්ධ කරන ලදී (Kottawatta, 2007a). මීට අමතරව ලංකා ඉන්දියානු වතු සේවක සංගමය ද ආරම්භ කරන ලදී. 1929 ජනවාරි වල ට්‍රෑම් සේවකයන් වැඩ වර්ජනයක් ආරම්භ කරන ලදී. මෙයට හේතුව වූයේ වැටුප් වැඩි කිරීමට පාලක පක්ෂය එකඟ නොවීමයි. මෙහිදී සේවකයන් 5 දෙනෙකුට පමණ ජීවිත අහිමි විය (Kottawatta, 2007a).

3.2 1930 සිට 1955 දක්වා සිදුවූ සිදුවීම්

Kottawatta, (2007a) හි සඳහන් කරන පරිදි 1931 වසරේදී ටයිම්ස් සිලෝන් කාර්යාල සේවකයන් විසින් සිදුකරන ලද වැඩ වර්ජනය මූලික කොටගෙන ලංකාවේ ප්‍රථම වෘත්තීය සමාගම් පණත වන 1931 අංක 03 දරණ කාර්මික අර්බුද සමථයට පත් කිරීමේ ආඥා පනත සම්මත විය. 1932 දී වැල්ලවත්ත රෙදි මෝලේ දී පිහිටු වූ වෘත්තීය සමිතිය දේශපාලන මුහුණුවරක් ගත් අතර එය අධිරාජ්‍ය විරෝධී සටන් මාර්ගයේ ගමන් කළ පලමුවෙනි වෘත්තීය සමිතියයි (Kottawatta, 2007a).

1934 මැයි මාසයේදී ආසියාතික ඒකාබද්ධ සේවක සංගමය පිහිටුවා ගන්නා ලදී. 1934 මැයි රැළියේදී දිනකට පැය 8ක් පමණක් වැඩ කිරීම, සමාන වැඩට සමාන වැටුප් ගෙවීම, රැකියා නොමැති කම්කරුවන්ට සහන සලසා දීම, ජීවත් වීමට ප්‍රමාණවත් වැටුපක් ගෙවීමට පිළිවෙතක් සැකසීම ආදී යෝජනා කිහිපයක් සම්මත කරගන්නා ලදී (Kottawatta, 2007a).

Kottawatta, (2007a)හි පෙන්වා දෙන පරිදි වෘත්තීය සමාගම් ඉතිහාසයේ විශේෂිත සිදුවීම් රාශියක් මෙම කාලයේ දී සිදුවී ඇත. 1935 මාර්තු මස සම්මත වූ නොවැම්බර් මස සිට ක්‍රියාත්මක වූ 1935 අංක 14 දරණ වෘත්තීය සමාගම් ආඥා පනත මගින් සංවිධානාත්මක වෘත්තීය සමාගම් ව්‍යාපාරයක් බිහිවිය (Kottawatta, 2007a). 1936 ජනවාරි 31 ලංකා සේවා සංගමය ලියාපදිංචි කරන ලදී. එය ලංකාවේ ප්‍රථම වරට ලියාපදිංචි කළ වෘත්තීය සමිතිය හා සේවා සංගමය වේ (Kottawatta, 2007a). 1936 පෙබරවාරි 7 ප්‍රථම ලියාපදිංචි සේවක වෘත්තීය ලියාපදිංචි කරන ලදී. 1940 ඉන්දු ලංකා වතු කම්කරුවන් සඳහා ප්‍රථම වෘත්තීය සමිතිය පිහිටු වීම සිදුවී ඇත. 1940 මැයි 09 වන දා වතු කර්මාන්ත අංශයේ සේවා යෝජකයන් හා ලියාපදිංචි වෘත්තීය සමිති අතර සාකච්ඡාවක් පවත්වා 1940 ජූලි 15 වන දා ගිවිසුමකට එළඹුනි. මෙය හත් වැදෑරුම් ගිවිසුම නම් වේ (Kottawatta, 2007a).

1940 දෙසැම්බර් 22 දින වෘත්තීය සමිති 35ක් පමණ එකතු වී ලංකා කම්කරු සමිති සම්මේලනය පිහිටු වන ලදී. 1942 මාර්තු 19 දින ශ්‍රී ලංකාව ප්‍රථම වරට හදිසි අවස්ථා රෙගුලාසි පනවන ලදී (Kottawatta, 2007a). 1945 දී සේවකයන්ගේ ලංකා සම්මේලනය ආරම්භ විය. 1945 අප්‍රේල් මස තුළදී

ජගත් වෘත්තීය සමිති සම්මේලනය ආරම්භක අවධියක පැවති අතර ඒ සඳහා සහය අපේක්ෂා කර ඇත. 1945 සැප්තැම්බර් 18 දා සිට 26 දක්වා කොළඹ කම්කරුවෝ 30,000ක් පමණ වැඩ වර්ජනය කළහ (Kottawatta, 2007a). 1947 මැයි - ජූනි රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික අංශයේ සේවකයන් එකට සිදුකළ ප්‍රථම වැඩ වර්ජනය සිදුවිය (Kottawatta, 2007a).

1953 අංක 1 දරණ සාමූහික ගිවිසුම ගැසට් මගින් ප්‍රකාශ කළ ප්‍රථම සාමූහික ගිවිසුමයි (Kottawatta, 2007a). 1954 රාජ්‍ය අංශයේ වෘත්තීය සමිති සඳහා සමස්ත ලංකා රාජ්‍ය සේවා වෘත්තීය සමිති සම්මේලනය පිහිටුවන ලදී. 1954 වසරේ මුළු වැඩ වර්ජන 114ක් වූ අතර ඉන් 55ක් වතු අංශවල වේ (Kottawatta, 2007a). 1955 වසර තුළ වැඩ වර්ජන 107 ක් සිදු වී ඇත. එය 1956 දී 224 ක් දක්වා ඉහල ගොස් ඇත. මේ නිසා නැති වී ගිය ශ්‍රම දින ගණන 350,000ට වඩා වැඩි වේ. 1955 වසරේ දී 1955 අංක 12 දරණ ඇතුළත හිඳ වැඩ කරන වැඩ වර්ජන පනත සම්මත කරන ලදී (Kottawatta, 2007a).

3.3 1956 - 1976 දක්වා

වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචිය සම්බන්ධයෙන් එකල පැවති නීතිය වෙනස් කරමින් සේවකයින් 07 වුවද නව වෘත්තීය සමිතියක් ආරම්භ කළ හැකි බවට රජය පිළිගන්නා ලදී. 1956 වසර තුළ වැඩ වර්ජන 288 ක් පමණ පැවති බව වාර්තා වේ (Kottawatta, 2007b). ජීවනාධාර ප්‍රශ්නයක් මත 1958 අප්‍රේල් මස 23 ආරම්භ වූ වැඩ වර්ජනය මසකට වඩා වැඩි කාලයක් ගතවූ අතර 1956-1959 කාලය තුළ වරායේ පමණක් වැඩ වර්ජන 200 කට අධික සංඛ්‍යාවක් සිදුවී ඇත (Kottawatta, 2007b). මේ හේතුවෙන් බඩු බැම හා පැටවීම සම්පූර්ණයෙන් ඇණ හිටි බව වාර්තා වේ (Kottawatta, 2007b). තවද මෙම වර්ෂය තුළ රියදුරකුගේ වැඩ තහනමකට විරුද්ධව යාපනයේ ලංගම බස් සේවකයෝ 270 පමණ වැඩ වර්ජනය කළ බව සඳහන් වේ (Kottawatta, 2007b).

Kottawatta, (2007b) දක්වන පරිදි 1961 වර්ෂය තුළ බැංකු සේවක වැඩ වර්ජනය ද, ගමනා ගමන මණ්ඩලයේ සේවකයින්ගේ වැඩ වර්ජනය ද 1962 තුළ වරාය, ගුවන් විදුලි ඇතුළු වෘත්තීය සමිති 5 ක් මෙහෙය වූ වැඩ වර්ජන ගණනාවක් ඇති වී ඇත. මෙම සටන් සම්බන්ධයෙන් රජය අනුගමනය කළේ මිත්‍රශීලී ප්‍රතිපත්තියකට වඩා හමුදා බලය යොදා සේවකයින් බිය වැද්දීමේ ප්‍රයත්නයකි (Kottawatta, 2007b). 1960 න් පසු වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග සඳහා හමුදා පොලිස් බලය යොදා ගැනීමට ආණ්ඩුව උත්සාහ කර ඇත. 1963 ජනවාරි මස ආරම්භ කළ ගමනා ගමන මණ්ඩලයේ සේවකයින්ගේ වැඩ වර්ජනය මැඩ පැවැත්වීම සඳහා ආණ්ඩුව හමුදා බලය යොදා ගන්නා ලදී. Kottawatta, (2007b) සඳහන් කළ පරිදි මෙම කාලය තුළ බහු වෘත්තීය සමිති ආරම්භ වීම ද සීඝ්‍රයෙන් වැඩි වීම දක්නට ලැබේ.

1968 වර්ෂය තුළදී වැඩ වර්ජන 197 ක් සිදු වී ඇති අතර මෙම වසර තුළ සේවකයින් හා සේවකයෝජකයින්ගේ යහපත පිණිස නීති රීති කිහිපයක් ද පනවන ලදී (Kottawatta, 2007b). 1971 වසර තුළ සේවකයින්ගේ යහපත පිණිස නීති රීති කිහිපයක් පනවා ඇති බවද සඳහන් වේ.

3.4. 1977 - වර්තමානය දක්වා

"1977 - 1996 කාලය තුළ වතු අංශයේ පමණක් වැඩ වර්ජන 2,467 ක් සිදු වී ඇත" (Kottawatta, 2007b, පි. 84). වතු නොවන අංශයේ වැඩ වර්ජන 552 ක් සිදු වී ඇති බවට සඳහන් වේ. මේ අනුව මෙම කාලය තුළ විශාල වැඩ වර්ජන ප්‍රමාණයක් සිදු වී ඇති අතර මෙයට හේතු වශයෙන් ආර්ථිකමය ප්‍රශ්න, රැකියාවෙන් පහ කිරීම වැනි තත්ත්වයන් දැක්විය හැක (Kottawatta, 2007b). වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි කිරීමේ ප්‍රමාණයේ අඩු වීමක් ද මෙම කාල වකවානුව තුළ දක්නට ලැබේ. තවද සේවක පක්ෂයේ යහපත පිණිස බොහෝ නීති රීති සම්මත කර ඇති බව ද පෙනී යයි (Kottawatta, 2007b).

4. 1935 අංක 14 දරණ වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත

මෙම පනත 1935 මාර්තු මස සම්මත වී නොවැම්බර් මස සිට ක්‍රියාත්මක විය. මෙය ඉදිරිපත් කිරීමටහේතු වූ සාධක 2 ක් ඇත. ඒවා නම්, විවිධ දේශපාලන නායකයින්ගේ අවධානය මත නියම

වෘත්තීය පදනමක් අනුගමනය නොකර බිහිවන වෘත්තීය සංගම් නියම සංවිධානයක් හා ක්‍රමවත් සැලැස්මකට අනුව ආරම්භකිරීම හා වෘත්තීය සමිතිවල කටයුතු පාලනය කිරීමයි (Kottawatta, 2007a).

මෙම පනතෙහි මූලික අරමුණ වනුයේ වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි කිරීම හා පාලනය කිරීමයි. වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි කිරීමෙන් බලාපොරොත්තු වනුයේ ඒවා රජයේ අධීක්ෂණයට ලක් කිරීමෙන් ඒවා නිසි ලෙස පවත්වාගෙන යාමට මාර්ගය සැලසීමත්, ලියාපදිංචි නොකළ වෘත්තීය සමාගම්වලට වඩා වැඩි ප්‍රතිලාභයක් ලබාදීමත්ය.

වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි කිරීමට අනිවාර්යයෙන්ම සපුරාලිය යුතු කරුණු කිහිපයක් ඇත. වෘත්තීය සමිති ආඥා පනතෙහි අංක 08 දරණ වගන්තියෙහි දක්වා ඇති පරිදි සෑම වෘත්තීය සමිතියක්ම ආරම්භක දිනයේ සිට තුන් මසක් ඇතුළත ලියාපදිංචි කළ යුතුය.

ලියාපදිංචි කිරීමට අදාළ වූ අයදුම්පත අවම වශයෙන් පුද්ගලයන් 07 දෙනෙකු විසින් අත්සන් කළ යුතුය. එහිදී ඔවුන්ගේ නම, ලියාපදිංචි ලිපිනය සහ වෘත්තීය සඳහන් කළ යුතුය. තවද වෘත්තීය සමිතියෙහි නම, ලිපිනය සහ ප්‍රධාන කාර්යාලය සඳහන් කළ යුතුය. එමෙන්ම කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන්ගේ නම, වයස, ලිපිනය, වෘත්තීය සහ ඔවුන් දරනු ලබන තනතුරු සඳහන් කළ යුතුය.

තවද වෘත්තීය සමිතියක් ලියාපදිංචි කිරීම සඳහා අවම වශයෙන් කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන් හරි අඩක් හෝ ක්‍රියාකාරීව වෘත්තීයෙහි නියැලීම හෝ සම්බන්ධ වීම සිදුකළ යුතුය.

රජයේ සාමාජිකයන්ට විශේෂයෙන් බලපාන කරුණු 1948 සංශෝධිත පනතෙහි වගන්ති අංක 15 හි දක්වා ඇත. එනම් පහත සඳහන් වෘත්තීයන්හි යෙදෙන පුද්ගලයන්ට, අධිකරණ සාමාජිකයන්ට, හමුදා නිලධාරීන්ට හා පොලිස් නිලධාරීන්ට වෘත්තීය සමාගම් පිහිටුවීමට නොහැක.

එමෙන්ම රාජ්‍ය සේවකයන්ට බලපාන පරිදි කොන්දේසි කිහිපයක්ද පනවා ඇත. ඒවා නම් අනෙකුත් වෘත්තීය සමාගම් සමඟ ඒකාබද්ධ වීම, දේශපාලන අරමුණු සහිතව ක්‍රියා කිරීම, දේශපාලන අරමුදල් එකතු කිරීම හා පිටතින් නිලධාරීන් පත් කර ගැනීම සීමා සහිත වේ.

5. සේවකයන් වෘත්තීය සමිති වශයෙන් එක්සත් වනුයේ ඇයි?

ඕපාත (2011) දක්වා ඇති පරිදි කළමනාකාරිත්වය විසින් හෝ සේවා යෝජකයින් විසින් සේවකයන්ගේ ශ්‍රමය සුරාකනු ලබන්නේ නම් වෘත්තීය සමිති වශයෙන් සේවකයෝ එක්සත් වීමට පෙළඹෙති. රැකියා පරිසරය, රැකියා පරිසරය පිළිබඳ සේවකයින්ගේ තෘප්තිය හා සේවකයින්ට කරනු ලබන ගෙවීම් පිළිබඳව කළමනාකාරිත්වය වගකිව යුතුය. වෘත්තීය සමිතියක් නොමැති ආයතනයක සේවාදායකයෝ වෘත්තීය සමිතියක් ඇතිකොට එයට බැඳීමට තීරණය කරනුයේ රැකියාව පිළිබඳව ඇති අතෘප්තිය නිසාය (ඕපාත, 2011). ඕපාත (2011) සඳහන් කළ පරිදි රැකියාවෙහි අතෘප්තිය ඇතිවීමට හේතු ලෙස, සේවකයා අපේක්ෂා කරන අයුරින් වේතන, විවේක කාලය, වැඩ කිරීමේ භෞතික පරිසරයක් ඔහුට නොලැබේ නම් ඔහු අතෘප්තිමත් වෙයි.

තවද දුර්වල හා අසාධාරණ සේවක කළමනාකරණ ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාපටිපාටි, ආයතනයට බැඳීමේදී යථා තත්වයට වඩා රැකියාව උසස් කොට පෙන්වීම, දුර්වල රැකියා නිර්මාණය, දුර්වල රැකියා පැවරීම, දුර්වල දෛනික පරිපාලනය, අසාධාරණ පක්ෂපාති හා දැඩි සුපරීක්ෂණය, ඒකීය මාර්ග සන්නිවේදනය සහ සේවක දුක්ගැනවිලි නොසලකා හැරීම යනාදී විවිධ දුර්වල කළමනාකරණ තත්වයන් නිසා රැකියාව සේවකයාට අතෘප්තිකර වේ (ඕපාත, 2011). ප්‍රථමයෙන්, සේවකයා විසින් අතෘප්තියට පත්වීමට හේතු වූ සාධක තනිව ඉවත්කර ගැනීම සඳහා තමාට ඇති ප්‍රශ්න හා දුක්ගැනවිලි කළමනාකාරිත්වයට ඉදිරිපත් කරයි. මෙම ප්‍රයත්නය සාර්ථක හෝ අසාර්ථක වීමට කරුණු දෙකක් බලපායි (ඕපාත, 2011).

1. රැකියාවෙහි අත්‍යවශ්‍යතාවය

සේවකයා විසින් ඉටුකරන්නේ ඉතාමත් වැදගත් රැකියාවක් නම් අන් අයගේ සහයෝගය නොමැතිව තමාගේ ප්‍රශ්න ඉදිරිපත් කොට විසඳුම් ලබා ගැනීමට සේවකයාට පුළුවන.

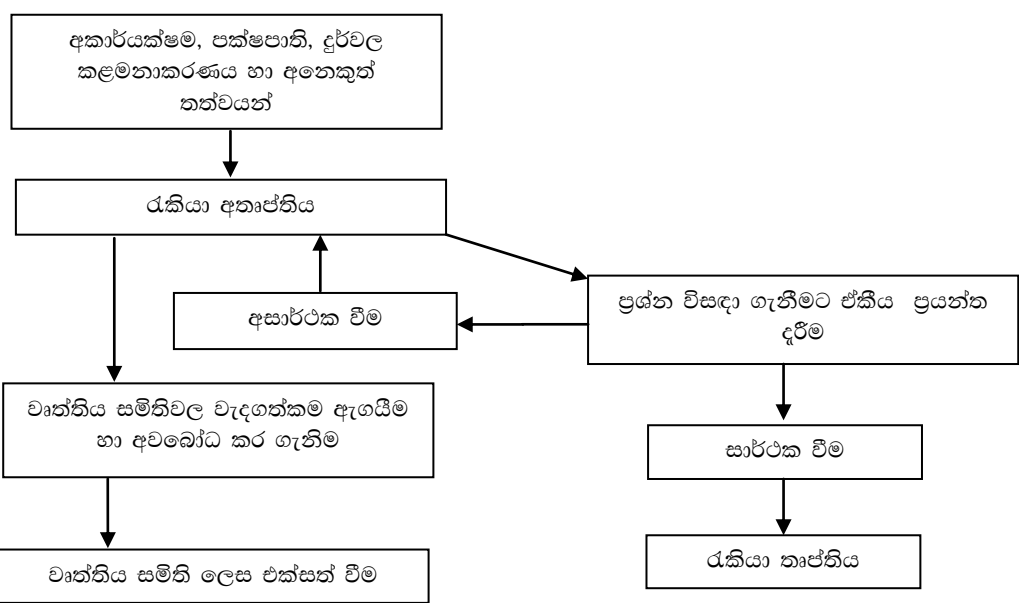
2. විශිෂ්ටත්වය

සේවකයා වෙනුවට වෙනත් පුද්ගලයෙකු යොදා ගැනීමට කොතරම් දුෂ්කරතාවයක් ඇද්ද යන්නයි. යම් රැකියාවක් ඉටුකරන සේවකයකු ඉහළම සුදුසුකම් ලත් අයෙකු නම් හා ඒ වෙනුවට වෙනත් පුද්ගලයෙකු යොදා ගැනීම දුෂ්කර නම් මෙවැනි පුද්ගලයෙකුට තම ඉල්ලීම් දිනා ගැනීමට කළ හැකි බලපෑම ඉතා ප්‍රබලය. ඇලානා සැමුවෙල් (2013) සඳහන් කළ පරිදි කැලිෆෝනියාවේ වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය ඉහළ යාමට අඩු ආදායම් ලාභී සේවකයන්ගේ දායකත්වය වැඩිය.

ඕපාත (2011) දක්වා ඇති පරිදි සේවකයින් වැඩි දෙනෙකු ඉටුකරන රැකියා සම්බන්ධයෙන් අත්‍යවශ්‍යතාව සහ විශිෂ්ටත්වය අඩු මට්ටමක පවතිනු ලැබේ. මෙවැනි සේවකයකු හට තනිව ක්‍රියාකිරීමෙන් අත්‍යවශ්‍ය සාධකවලට විසඳුම් ලබාගත නොහැකි වනු ඇත. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් සාමූහිකව සේවකයන් වැඩි දෙනෙකු හෝ සියල්ලම හෝ එකතු වී සාමූහික හඬක් නැගීමේ අවශ්‍යතාව මතු වෙයි. මෙම සාමූහික හඬ නොසලකා හැරීමට කළමනාකාරීත්වයට නොහැක (ඕපාත, 2011). ඇලානා සැමුවෙල් (2013) සඳහන් කළ පරිදි කැලිෆෝනියාවේ වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය ඉහළ යාමට අඩු ආදායම් ලාභී සේවකයන්ගේ දායකත්වය වැඩිය.

ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති ආඥා පනතට අනුව සාමාජිකයන් 07 දෙනෙක් අත්සන් තබන ලද ඉල්ලුම් පත්‍රයක් කම්කරු කොමසාරිස් වෙත ඉදිරිපත් කොට සේවක පිරිසකට වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවා ගත හැකි අතර මෙම සමිති පිහිටුවා තෙමසක් තුළදී එය ලියාපදිංචි කළ යුතුය (ඕපාත, 2011). සේවකයන් එක්සත් වීමට තීරණය කිරීම රූපසටහන් අංක 01 මගින් වඩාත් පැහැදිලි කළ හැක.

රූපසටහන් 01: ඕපාත විසින් ඉදිරිපත් කළ සේවකයන් එක්සත් වීමට තීරණය කිරීමට අදාළ ආකෘතිය.



මූලාශ්‍රය: ඕපාත, එච්. එච්. ඩී. එන්. පී., (2011), සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය

6. වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය තුළින් සිදුවන බලපෑම

වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය තුළින් ආයතනයට වාසිදායක මෙන්ම අවාසිදායක තත්ත්වයන් ඇතිවිය හැක. මෙහිදී මෙම වෘත්තීය සමිති හරහා ආයතනයේ කළමනාකරණයට සිදුවන බලපෑම විස්තර කර ඇත.

6.1 වෘත්තීය සමිති තුළින් සිදුවන වාසිදායක බලපෑම

1. වෘත්තීය සමිති හරහා සේවකයන් නියෝජනය කිරීම.

ආයතනයක් යනු සේවකයන් සමූහයකින් සැදුම්ලත් සංවිධානයකි. මෙහිදී ආයතනයේ කළමනාකරණයට සමස්ත සේවකයන් සමග පුද්ගලික වශයෙන් සම්බන්ධතා පැවැත්වීම අසීරු කාර්යයකි. එවැනි අවස්ථාවක වෘත්තීය සමිති හරහා සේවයන් හා කළමනාකරණ අතර පවත්වන දුරස්ථතාවය අවම කිරීමට කටයුතු කරනු ලබයි (Opatha, 2009). Ethical trade initiative website (2010) දක්වන පරිදි සේවකයන් හා අයිතිකරුවන් අතර සම්භාෂණ යාන්ත්‍රණයක් ලෙස වෘත්තීය සමිති ක්‍රියා කරන බැවින් ඒ තුළින් විශ්වසනීයත්වය මෙන්ම දැඩි බැඳීමක් ගොඩනංවා ගැනීමට හැකිවේ.

2. Opatha (2009) දක්වන පරිදි වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය හරහා සේවකයන් මුහුණදෙනු ලබන ප්‍රකාශිත නොවූ දුක්ගැනවිලි හඳුනාගත හැකිය .

3. වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය සතු මූලික අරමුණක් වනුයේ තම සේවකයන්ගේ සුභසාධනය උසස් මට්ටමක පවත්වා ගැනීමයි. එබැවින් වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය තුළින් සේවකයන් වැඩ පරිසරය තුළ මුහුණදෙනු ලබන අනතුරුදායක තත්ත්වයන් හඳුනාගත හැක. එ තුළින් කළමනාකරණයට සේවකයන්ගේ වෘත්තීය ගුණාත්මකභාවය ඉහළ නැංවීමට උපකාරීවේ (Opatha, 2009). වෘත්තීය සමිති තුළින් සේවක සුභ සාධනය ඉහළ නැංවීමට ප්‍රධාන කාර්යභාරයක් ඉටු කරනු ලැබේ (Donado සහ Walde, 2010).

4. වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය තුළින් කළමනාකරණය හා සේවකයන් අතර මනා සන්නිවේදන මාධ්‍යයක් වශයෙන් කටයුතු කිරීම. මේ තුළින් ව්‍යාපාර ආයතනයට සේවකයන්ගේ අවශ්‍යතා හා ගැටළුකාරී තත්ත්වයන් හඳුනාගත හැක (Opatha, 2009).

5. ආයතනයේ සමස්ත ඵලදායිතාවය වර්ධනය කිරීම සඳහා වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය තුළින් බලපෑම් සිදු කිරීම. එනම් වෘත්තීය සමිති සංගමය හරහා සේවකයන් තුළ කළමනාකරණය පිළිබඳ විශ්වසනීයත්වයක් ගොඩනගා ගැනීමට මෙන්ම ඔවුන්ගේ උපරිම දායකත්වයක් ලබා ගැනීම තුළින් ඵලදායී සේවක පිරිසක් බිහි කිරීමට හැකියාව ලැබේ (Urizar සහ Lee, 2003).

6. වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය හරහා කළමනාකරණයේ මානව සම්පත් පරිවෘත්තිය විධිමත් ලෙස මෙන්ම නීත්‍යානුකූලව සිදුවන බවට සහතික වීම (Opatha, 2009). එමෙන්ම වෘත්තීය සමිතිය තුළින් වඩා ඵලදායී තීරණ ගැනීමට දායක වීම. වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයන් තුළ විවිධ වූ දෘෂ්ටිකෝණයන්, කර්මාන්තයන් පිළිබඳ දැනුම, පලපුරුද්ද තුළින් සාර්ථක කළමනාකරණ තීරණ ගැනීමට දායකත්වය ලබා දීම (Ethical trade initiative website, 2010).

7. Opatha (2009) දක්වන පරිදි වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය තුළින් ආයතනයේ සේවකයන් තුළ මනා හැසිරීමක් මෙන්ම විනයක් පවත්වා ගැනීමට උපකාරී වීම. එනම් සේවකයන් තුළ පවතින ගැටළුකාරී තත්වයන් කළමනාකරණය සමඟ සාමූහික ගිවිසුමක් හරහා සාමකාමීව විසඳාගැනීමට වෘත්තීය සමිති තුළින් අවකාශය උදාකර ලීම.

8. වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාර හා කළමනාකරණයේ සාමූහික ප්‍රයත්නයන් තුළින් සේවකයන්ගේ ජීවන තත්වය ඉහළ මට්ටමක පවත්වා ගැනීම. එනම් වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය සතු මූලික අරමුණක් වනුයේ තම සාමාජිකයන්ගේ ජීවන තත්ත්වය ඉහළ නැංවීමයි. මෙම අරමුණ කළමනාකරණයේ ද මූලික අපේක්ෂාව වේ. එබැවින් මෙම පාර්ශවයන් දෙපිරිසම එක්වී කටයුතු කිරීම තුළින් මෙම අරමුණ ලගා කර ගත හැකි වේ (Opatha, 2009).

6.2. වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය තුළින් සිදුවන අවාසිදායක බලපෑම.

1. වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය තුළින් ආයතනයේ කඩිනම් තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට මෙන්ම ආයතනික ව්‍යුහයේ සිදුවන වෙනස්වීම් සඳහා අනිසි ලෙස බලපෑම් සිදු කිරීම (Opatha, 2009). එබැවින් ආයතනයේ නම්‍ය ප්‍රතිපත්තීන්, ව්‍යුහයන් කෙරෙහි වෘත්තීය සමිති බලපෑම් සිදු කිරීම (Verma, 2005).

2. Opatha (2009) දක්වන පරිදි ආයතනය තුළ වෘත්තීය සමිති කිහිපයක් ක්‍රියාත්මක වීමේදී, යම් සේවා සම්බන්ධ කරුණක් පිළිබඳ පොදු එකඟතාවයකට පැමිණීමේ අපහසුතාවයක් ඇතිවිය හැක .

3. ආයතනය තුළ වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරයේ බලය ඉහළ මට්ටමක පවතින්නේ නම් ඔවුන් ඒ හරහා අසාධාරණ ඉල්ලීම් කළමනාකරණය වෙත යොමු කිරීම (Opatha, 2009). Economicshelp website (2007) දක්වන පරිදි වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය නොයෙක් විට තම සාමාජිකයින්ගේ සුභසාධනය පිළිබඳ පමණක් වැඩි අවධානයක් යොමු කරන අතර ශ්‍රම වෙළඳපල මෙන්ම ව්‍යාපාරය මුහුණදෙනු ලබන දුෂ්කරතාවයන් කෙරෙහි සැලකිල්ලක් නොදක්වයි. එබැවින් වෘත්තීය සමිති තුළින් උද්ධමන අනුපාතය ඉක්මවා වැඩි වැටුපක් කේවල් කිරීමට පෙළඹේ. ඒ තුළින් වැටුප් උද්ධමනයක් ඇතිවිය හැක.

4. වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන වෘත්තීය අරගල හරහා ආයතනයේ සම්පත් නාස්තිය දේපලවලට හානි සිදුකිරීම මෙන්ම කීර්තිනාමය පළවීම හරහා ආයතනයේ සමස්ත නිෂ්පාදන ඵලදායීතාවයට අවාසිදායක ලෙස බලපෑම් සිදු කිරීම (Opatha, 2009). Business-finance website සඳහන් පරිදි වෘත්තීය සමිති සංවිධානය කරනු ලබන වෘත්තීය අරගල හරහා ආයතනයේ විකුණුම් මෙන්ම නිපැයුම අඩු කිරීමට බලපෑම් කරනු ලබන අතර අවසානයේදී ඒ තුළින් ආයතනයේ හැඳුන්වීමට තර්ජන එල්ල විය හැක.

7. වර්තමාන වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරයේ නව ප්‍රවණතා

කම්කරු අරගලවල ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ආරම්භ වූ ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය අදවන විට බොහෝ ක්ෂේත්‍ර පුරා ව්‍යාප්ත වෙමින් පවතියි. පුළුල්වත් කලාවේදී එස්. සී. වීරසිංහ මහතා සමඟ 2014 මැයි මස 20 දින සිදුකළ සම්මුඛ සකච්ඡාවේදී ප්‍රකාශ කළ පරිදි අතීතයේ දී ප්‍රධාන වශයෙන් වතු කම්කරුවන්, වරාය සේවකයින්, රෙදි මෝල් සේවකයින්, බස් සමාගම් සේවකයින්, ආදී පිරිස් නියෝජනය කරමින් වෘත්තීය සමිති බිහිවුණ ද වර්තමානයේ දී වෛද්‍ය වෘත්තීය, ගුරු වෘත්තීය, හෙද සේවය ආදී වෘත්තීන් නියෝජනය කිරීම සඳහා ද වෘත්තීය සමිති බිහි වී ඇත. මෙසේ විවිධ ක්ෂේත්‍ර නියෝජනය කරමින් වෘත්තීය සමිති බිහිවුනද සමස්ථයක් ලෙස ගත්කළ ඇතැම් වෘත්තීය සමිති තම ඉල්ලීම් දිනාගැනීම උදෙසා ක්‍රියාශීලීව කටයුතු කරන බවක් දක්නට ලැබෙන අතර ඇතැම් වෘත්තීය සමිති මන්දගාමී ස්වභාවයකින් කටයුතු කරන බවක් දක්නට ලැබේ (කුමාර, 2008). මෙවැනි තත්වයක් ඇතිවීමට ප්‍රධාන හේතුවක් වශයෙන් වෘත්තීය සමිති දේශපාලනීකරණය වීම දැක්විය හැකි අතර එය වර්තමාන වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරයේ නව ප්‍රවණතාවක් ලෙස ද දැක්විය හැක.

අතීතයේ දී බොහෝ අවස්ථාවල සමාජවාදී දර්ශනයක් මත පදනම් වූ දේශපාලඥයින් විසින් වෘත්තීය සමිති මෙහෙය වූ අතර වර්තමානය වන විට සමාජවාදී මෙන්ම ධනවාදී දර්ශනයක් අනුගමනය කරන දේශපාලන පක්ෂ විසින් ද වෘත්තීය සමිති පවත්වාගෙන යාම දැකිය හැකි බව Kumara (2008) දක්වා ඇත.

Kottawatta (2008) ට අනුව වෘත්තිකයන් සතු අඩු දැනුම, නායකත්ව කුසලතා නොතිබීම, සංවිධානය වීමේ නොහැකියාව, නායකත්වය යන සංකල්පය වැරදි අයුරින් සංජානනය කිරීම, යටත් විජිත භාවය කෙරේ පැවති විරෝධතාව ආදී සාධක හේතු කොටගෙන වෘත්තීය සමිතිවල බලය දෙවන පාර්ශවයක් එනම් දේශපාලයන් වෙත විතැන් වී ඇති බව, වර්තමාන වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාර

අධ්‍යයනය කිරීමේ දී හෙළි වී ඇත. පුවත්පත් කලාවේදී එස්. සී. වීරසිංහ මහතා සමඟ 2014 මැයි මස 20 දින සිදුකළ සම්මුඛ සකච්ඡාවේදී විස්තර කළ පරිදි එසේ වීමට බලපා ඇති අනෙක් ප්‍රධාන සාධකය වනුයේ බලය ඇති පාර්ශවය ලවා තම පෞද්ගලික අභිප්‍රායන් සාක්ෂාත් කරවාගැනීම යන ආකල්පය වැඩිකරන ජනතාව තුළ මුල් බැසගෙන තිබීමය. මෙම ආකල්පය හා පුද්ගලයන් තුළ පවත්නා පෞද්ගලික දේශපාලන මතවාදයන් යන කාරණා දෙකෙහිම එකතුවක ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් එකම වෘත්තීයක් තුළ විවිධ වෘත්තීය සමිති ආරම්භවීම දැකිය හැක. එයද ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරයේ නව ප්‍රවණතාවක් වශයෙන් දැක්විය හැක. මෙවන් වාතාවරණයක් තුළ වැඩිකරන ජනතාවගේ අයිතිවාසිකම් දිනාගැනීම අමතක කොට විවිධ දේශපාලන පක්ෂයන්හි නායකත්වයන් මතුකර දක්වමින් ඔවුනට ජයග්‍රහණය පතමින් මැයි දිනය සැමරීම මඟින්, වෘත්තීය සමිති කෙතරම් දේශපාලනීයකරණයට ලක්වී ඇත්දැයි යන්න වටහාගත හැක.

පුවත්පත් කලාවේදී එස්. සී. වීරසිංහ මහතා සමඟ 2014 මැයි මස 20 දින සිදුකළ සම්මුඛ සකච්ඡාවේදී විස්තර කළ පරිදි එකම වෘත්තීයක් තුළ විවිධ මතවාදයන් දරන වෘත්තීය සමිති ඇතිවීම මඟින් විවිධ ගැටුම්කාරී තත්වයන් උද්ගතවීම දැකිය හැකි අතර ඔවුන් පොදු මතයකට පැමිණ තම වෘත්තීය අයිතීන් දිනාගැනීම පසෙකළා තම පෞද්ගලික අරමුණු ඉටුකරවා ගැනීමට උත්සාහ දැරීම හේතුවෙන් ගෙන ඔවුනොවුන් අතර මතවාද, ගැටුම් ඇතිවීමත් සමඟ වැඩිකරන ජනතාව තුළ වෘත්තීය සමිති කෙරේ සෘණාත්මක ආකල්ප ඇතිවී තිබීම ද වර්තමානයේ දක්නට ලැබිය හැක. එසේම වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාවන් සඳාචාරාත්මක නොවන අයුරින් සිදුකරගෙන යාමද වර්තමානයේ වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරයේ ප්‍රවණතාවයක් වශයෙන් සැලකිය හැක. එනම් මහජනතාව පීඩාවට පත්කරමින් තම ඉල්ලීම් දිනාගැනීමට කටයුතු කරන ආකාරය දැකගත හැකි අතර තවද වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය කෙරේ රජය ගෙනයනු ලබන මර්ධනකාරී ප්‍රතිපත්ති හේතුවෙන් ගෙන එක් ක්ෂේත්‍රයක වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාවන්ට අනෙකුත් ක්ෂේත්‍රවල වෘත්තීය සමිතින් ද සහය දැක්වීම දැකිය හැක. එමෙන්ම මෙහිදී පවත්නා රජය පොදු එදිරිවාදි පාර්ශවය ලෙස සලකා අනෙකුත් වෘත්තීය සමිති ඊට එරෙහිව එකතුවීම දැකිය හැකි අතර ඒවාද වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරයේ නව ප්‍රවණතා වශයෙන් සැලකිය හැක.

8. සාරාංශය

අතීතයේ සිට වර්තමානය දක්වා ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති විකාශය දෙස බලන කල පෙනීයන ප්‍රධාන කරුණ වන්නේ වෘත්තීය සමිති ක්‍රම ක්‍රමයෙන් දේශපාලනීකරණයට ලක්වීමයි. එනම් දේශපාලන පක්ෂ විසින් වෘත්තීය සමිති සඳහා නායකත්වය ලබා දී තම දේශපාලන අරමුණු ඉටුකරගැනීමයි. එහි අතුරු ප්‍රතිඵල වශයෙන් වෘත්තීය සමිතිවලට තම සැබෑ අරමුණු ඉටුකරගැනීමට නොහැකි වීම, බහු වෘත්තීය සමිතිකරණය ඇතිවීම, සාමූහික ගිවිසුම් වලට එළඹීමට පසුබෑමක් දැක්වීම හා සඳාචාරාත්මක නොවන වෘත්තීය අරගලවල නිරත වීමට පෙළඹීම දැක්විය හැක. එවන් වාතාවරණයක් තුළ වෘත්තීය සමිති කෙරෙහි පොදු ජනතා හා කළමනාකරණය තුළ සෘණාත්මක ආකල්පයක් වර්ධනය වී ඇත

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. Anon. (2010), Country Report on the Trade Union Situation in Sri Lanka.
2. Business Dictionary. (2014), trade union. [Online} Available from: www.businessdictionary.com/definition/trade-union.html. [Accessed: 27th June 2012].
3. Business-finance, 'What Are The Advantages And Disadvantages Of Trade Unions?', [online], Available from: <http://business-finance.blurtit.com/455734/what-are-the-advantages-and-disadvantages-of-trade-union>. [Access: 24th June 2014].
4. Country Report on the Trade Union Situation in Sri Lanka, Sri Lanka Office: No.4, Adams Avenue, Colombo 4, Sri Lanka. Phone: 94 1 502 710, Fax: 94 1 502727, e-mail: office@fessrilanka.org, Website: <http://www.fessrilanka.org>
5. Donado, A, and Walde, K. (2010), 'How Trade Unions Increase Welfare', JEL codes: J 51, J 81, viewed 24 June, 2014, <<http://wiwi.uni-mainz.de/Papers/Discussion Paper 1010.pdf>>.
6. Economicshelp, (2007), 'advantages-and-disadvantages-of-trades', [online] Available from <http://econ.economicshelp.org/2007/04/advantages-and-disadvantages-of-trades.html>. [Accessed: 24th June 2014].

7. Ethical trade initiatives, (2010), Working with trade unions to improve homeworkers' conditions: Benefits for retailers and suppliers.[online] Available from: <http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/Working%20with%20trade%20unions.pdf> [Access: 24th June2014].
8. Kottawatta, KHH (2007a). Sri Lankan Labour Management Relationship Practices upto 1956, Author, Colombo.
9. Kottawatta, KHH (2007b). Sri Lankan Labour Management Relationship Practices from 1956, Author, Colombo.
10. Kottawatta, KHH (2008). Review about the Sri Lankan Trade Union Leaders, Author, Colombo.
11. Kumara, KHH. (2008). Kamkaruwani Ekwaue: Review of Sri Lankan Trade Union Movement, Author, Colombo.
12. Muhammad, T. K. (2010), Role of labour union beyond collective bargaining, Far East Journal of Psychology and Business, Vol. 1, No.1, pp. 79'
13. Opatha, H. H. D. N. P. (2009), Human Resource Management. Colombo: Author
14. Prasadini, N. G. and Gayani, V. H. (2012), 'Determinants of Union Participation of Public Sector Organizations in Sri Lanka', Sri Lankan Journal of Human Resource Management, Vol.3, No.1, pp. 19-20
15. Semuels, A. (2013), Why unions growing in California, Los Angeles Times, viewed 15 June 2014, <<http://articles.latimes.com/keyword/unions>>
16. Taher, M. A. (1999), Politicization of Trade Unions: Issues and Challenges in Bangladesh Perspective, Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 34, No. 4, pp. 403-420.
17. toubol, j, & JENSEN, C. S. (2007), Why do people join trade unions: The impact of workplace union density on union recruitment
18. Urizar, C. and Lee, S. (2003), 'The Effects of Unions on Productivity: Evidence from Large Coffee Producers in Guatemala', Inter-American Development Bank 1300 New York Avenue, N.W. Washington, DC 20577, viewed 24 June, 2014, <<http://www.123helpme.com/impact-of-trade-unions-on-productivity-view.asp?id=166493>>.
19. Verma, A. (2005), 'What Do Unions Do to the Workplace? Union Impact on Management and HRM Policies', Forthcoming in the Journal of Labor Research, viewed 24 June, 2014, <<http://www.wallnetwork.ca/resources/Verma.UnionImpactOnHRM.JLR2005.pdf>>.
20. www.britannica.com/EBchecked/topic/1357701/trade-union
21. www.businessdictionary.com/definition/trade-union.html
22. චැලිවිට්, ආර් සහ අබේකෝන්, ආර්. ජේ. එන්. (1962), වෘත්තීය සංගම් ව්‍යාපාරය: බ්‍රිතාන්‍ය හා ලංකාව, සීමා සහිත ඇම්.ඩී.ගුණසේන හා සමාගම, කොළඹ.
23. ඕපාත, එච්. එච්. ඩී. එන්. පී. (2011), සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය.
24. චීරසිංහ, එස්. සී. (2014), වර්තමාන වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරයේ නව ප්‍රවණතා. [සම්මුඛ සාකච්ඡා]. 2014 මැයි 20.



අමාලා එදිරිමුණි



රංගශිඛා වසන්තුමාරි



ශාමිකා ප්‍රනාන්දු



අසංකා මධුහාමිණි



ඉෂානි නිවන්තිකා