

---

# අපට හිමි කොටස අපට දෙනු !



සෙවන මුද්‍රණය

සභා : සිරිමාර් ස්වසිරිසේන

සවිච්ඡාදන හා පාලන කමිටු : විශ්ව උද්‍යම සමරවිජ

පරිවර්තනය : විජ. ඊ. වි. ජ. මොහමඩ්

සාර්ව ධනය : විජේද මුසනමේ

**FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG**

ලොව්ඩර්ස්-වෙට්-උද්‍යම

නො. 4, ඇඩම්ස් ඇවිනිව්

කොළඹ - 4

කොළඹ - ජූලි 2010

---

---

---

## පෙරවදන

සාමූහික කේවල් කිරීම සඳහා තනි විශ්ව ආකෘතියක් නොමැත. සාමූහික කේවල් කිරීමේ පටිපාටි රටින් රටට, තම ජාතික අගයන් හා සිරිත් විරිත්, ව්‍යවස්ථාවන්, රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තින් හා වෘත්තීය සමිති ගත්තින්ට අනුව වෙනස් වේ.

එමනිසා මෙම කෘතියෙහි දක්වා ඇති පටිපාටීන්ට වඩා යම් සුළු ප්‍රමාණයක වෙනසක් ජාතික පරිචයන්හි තිබිය හැක.

කෙසේ නමුත් එම වෙනස්වීම් නොතකා, පහත විස්තර කොට ඇති සාමූහික කේවල් කිරීමෙහි මූලධර්ම හා පියවරයන් වෘත්තීය සමිති ඛනුකරයක් විසින් අනුගමනය කෙරේ.

---

---

# 1. හුදෙකලාවීම දුර්වලතාවයකි



**ච** දෙකලා වී සිටින තනි යෝවකයකු නිරතුරුවම දුර්වල හා හිඟයි ය. ඔහු සිය සේවා යෝජකයා ඉදිරියෙහි කිසිදු කේවල් කිරීමේ ශක්තියකින් තොර හා භාමිපුතා හේ හුදු අනුකම්පාව මත පමණක් රැඳෙන්නකු වේ.

තනිව සිදු කෙරෙන කේවල් කිරීමකදී, තමා තැමනි වුවත් භූතත් කළමනාකාරිත්වය මගින් තියෝග කරන සේවා හිටුක්තියට



අදාළ කොන්දේසි හා නියමයන් පිළිගැනීමට යටත් වේ. එයට එරෙහිව විරෝධය පළකළහොත් ඔහුට අසාත්නට ලක්වෙන්නේ "දෙපාර්තමේන්තු භාණ්ඩ පිරිවැහුම්" යන්නයි.

ඔහු සේවා යෝජකයාගේ නියමය ප්‍රතික්ෂේප කළහොත් ඔහුට වඩා හොඳ අනාගතයක් සඳහා වන



බලාපොරොත්තුවකින් තොරව විරැකියාව හා අවාසනාවට මුහුණ දීමට සිදුවනු ඇත.

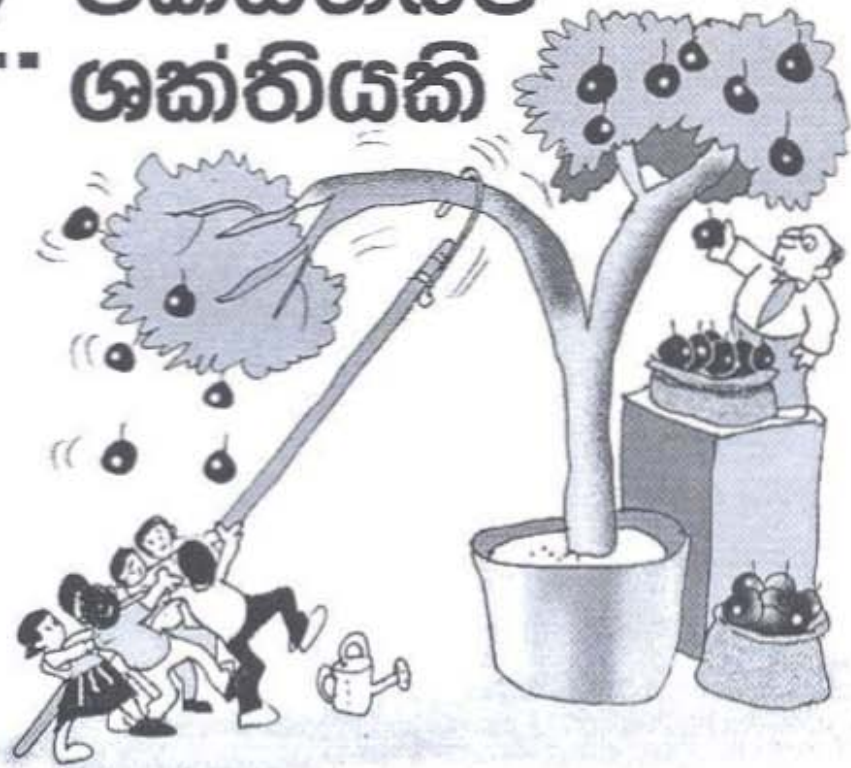
මනු විසින් අහිමි කරගනු ලබන එම රැකියා අවස්ථාව, එහි අයහපත් තත්වය නොසලකා, සිය දුර්ද්‍රතාවයේ පෙළඹවීම මත ඕනෑම රැකියා අවස්ථාවක් පිලිගැනීමට සූදානමින් සිටින ගිණිස නොහැකි තරම් වන අවාසනාවන්ත රැකියා අපේක්ෂකයින් විසින් ස්වකාර්මයෙන් ම එය ධාරාගත නු ඇත.



නුදෙකලාව සිටිමින් එකිනෙකා යමක තරගකාරිත්වයේ නිරත වුවද, එකී සේවකයන්ට ආර්ථික කුරිරියෙන් තමුන්ට හිමි සාධාරණ පංතුව ලබාගත නොහැක. මවුනට සේවයෝජකයා විසින් ලබාදෙන තැටියේ ඇති පෙත්තෙන් හෝ සේවයෝජකයා විසින් පරිභෝජනය කොට ඉතුරු කරන දංකුඩවලින් සැහීමට පත්වීමට සිදුවනු ඇත. මහ කොටස නිරතුරුවම ආර්ථිකමය වශයෙන් ශක්තිමත් පාර්ශවය වෙත ඇදී යනු ඇත.

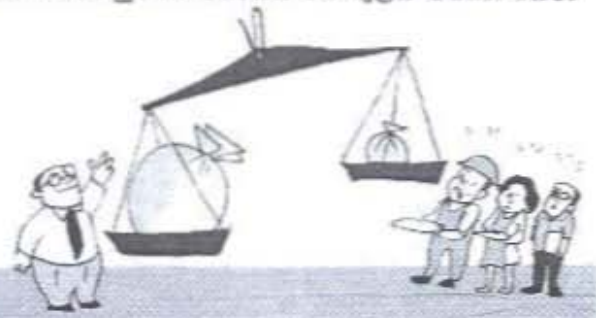


# 2. එක්සත්බව ශක්තියකි

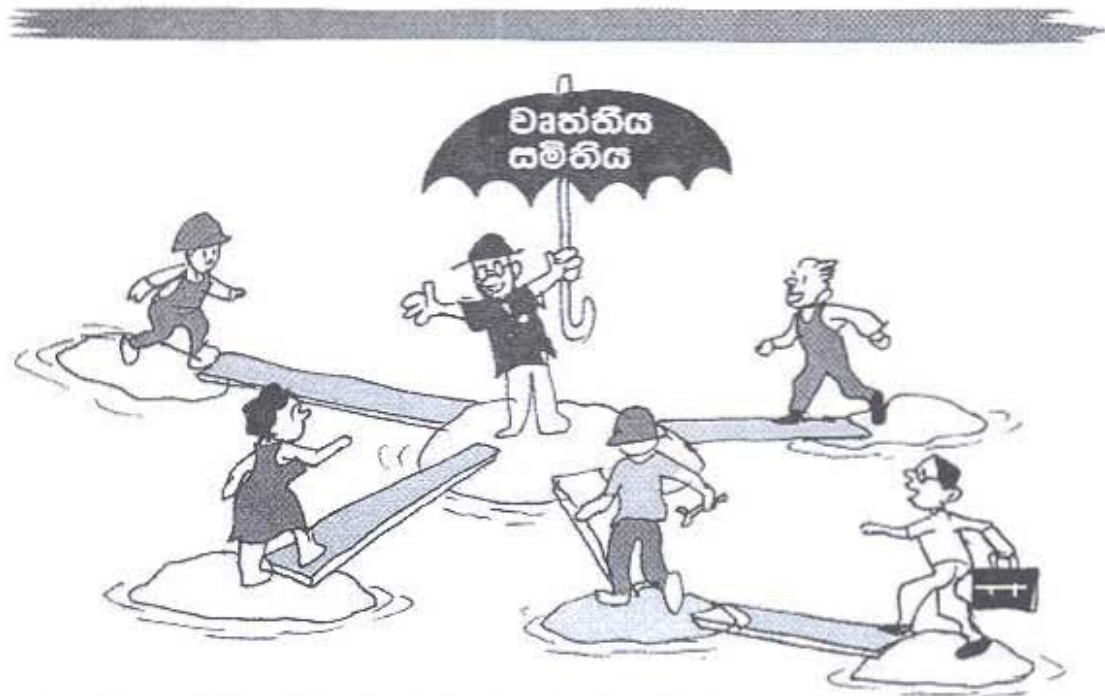


ප්‍රා ගිවිසයෙහි මෙම අභ්‍යන්තරත්වය බිඳීය හැක්කේ කෙසේද? ඔවුන්ට මෙම සේවා යෝජකයින්ගේ ශක්තිය, ප්‍රති-තුල්‍යය කළ හැක්කේ කෙසේද? ආර්ථික කුටීලයෙහි තම පංශුව තමුන්ට විශාල කරගත හැක්කේ කෙසේද?

සමාජයෙහි ආර්ථිකමය වශයෙන් දුර්වල සාමාජිකයින්ට ආර්ථික කුටීලයෙන් වඩා සාධාරණ වූ පංශුවක් ලබා ගැනීමට ඇති එකම අවස්ථාව තම තමුන් සංවිධානය වීම තුළින් පමණි. සේවා යෝජකයාගේ ආර්ථික බලය ඉදිරියෙහි තම සාමූහික ශක්තිය, සංවිකල්පිත බලය හා එක්සත්වම පෙළඹෙන්නාවූ යුතු ය.



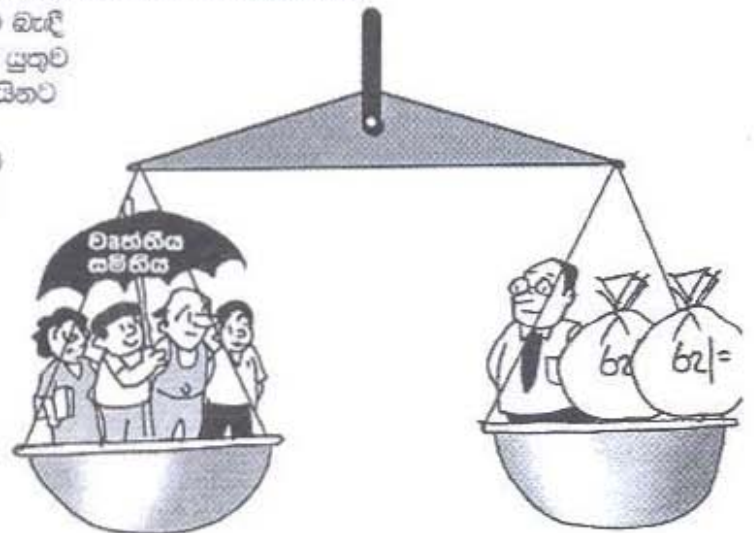




වෘත්තීය සමිති වශයෙන් සංවිධානය වීම තුළින් ප්‍රාග්ධනය හා ශ්‍රමය අතර ඇති බල අසමතුලිතතාවය ප්‍රකෘති කරන ප්‍රති-පීඩනයක් සේවකයින් විසින් නිර්මාණය කෙරෙනු ඇත.

බලසම්පන්න සංවිධානයක සාමාජිකයන් විමෙන්, සේවකයින් විසින් තමුන් එකිනෙකා ශක්තිමත් කරගනියි. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙසින් ඔවුන්ට තවදුරටත් හිඟන වැටුප් හා අමානුෂික සේවා තත්වයන් පිළිගැනීමට බලකළ නොහැක.

සහයෝගිතාවයෙන් යුතුව සේවකයින් එක්සත්ව සිටිනතාක්, සේවාවේදකයින් හට තවදුරටත් එකාට එරෙහිව අනෙකා යොදාගැනීමෙහි තීරණ විය නොහැක. ශක්තිමත් වෘත්තීය සමිතියකට බැඳී සිටින විට, සමාන ශක්තියකින් යුතුව සේවකයින්හට, සේවා යෝජකයින්ට මුහුණ දිය හැකි ය. එවිට ඔවුන්ට තමන්ගේ ඉල්ලීම් සාමූහිකව ඉදිරිපත් කළ හැක.





සේවා නියුක්තියේ කොන්දේසි හා හිසමයන් පිරිසිදු කිරීම සම්බන්ධයෙන් සඳුම්පාකාරීත්වයේ පරමාධිකාරයක් නොවේ. සේවකයින්ගේ නඩ සඳුම්පාකාරීත්වය හට ඇසීමට සැලැස්වීමට හා සැලැස්වීමට භාජනය කිරීමට කටයුතු සඳු යුතු ය.

සේවා සේවකයින් විසින් සාධාරණ වැටුපක් නොගෙවන විටදී හා පිළිගත හැකි සේවා තත්වයක් ලබාදීමට එකඟ නොවන විටදී, සේවකයින් විසින් සිය ඉමය විනිශ්චය සාමූහිකව ප්‍රතිරෝධය සඳු හැකි ය.





# අපේ ඉල්ලීම්

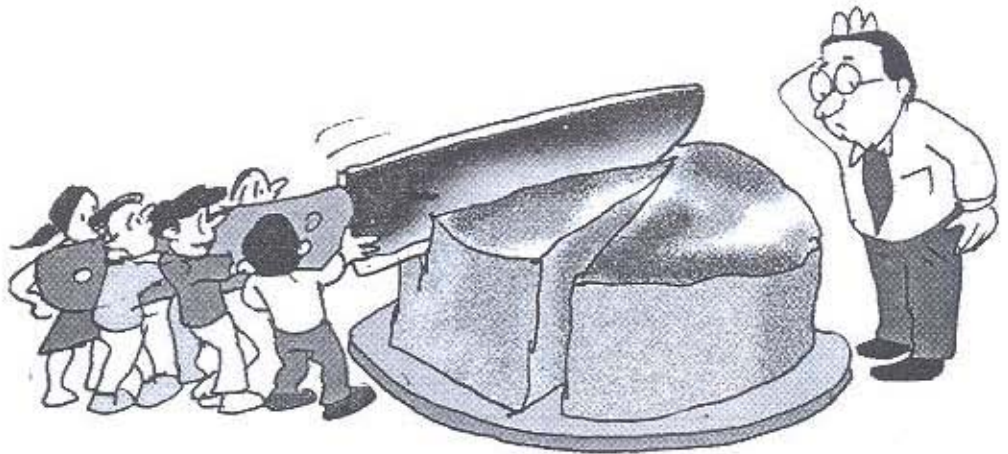


වෘත්තීය සමිති විසින්  
සිය සාමාජිකයින්  
වෙනුවෙන්  
සේවාර්යෝපකරණ සමඟ  
සේවා හිඳුක්තියේ  
වැටුප් හා පහසුකම්  
කොන්දේසි පිළිබඳව  
සාකච්ඡා කිරීම  
"සාමූහික කේවල් කිරීම"  
නමින් හඳුන්වනු ලැබේ.

තාලමනාකාරිත්වය සමඟ සාමූහිකව කේවල් කිරීම තුළින්, තනි තනිව කරන කේවල් කිරීමක දී  
ලැබෙන ආර්ථික කුටිලයේ පංගුවට වඩා සාධාරණ පංගුවක් ලබාගැනීමට අවස්ථාව සැලසේ.

එක්සත් බවෙහි හා ශක්තිමත් බවෙහි විශාලත්වය මත තම පංගුවේ විශාලත්වය රැඳේ.

ඒ... එක්සත්භාවය තුළ ශක්තිය ගැබ්ව ඇති හෙයිනි. ◀





### 3. සාමූහික කේවල කිරීම වෘත්තීය සමිති අයිතියකි.

**සා** මූහික කේවල කිරීම සඳහා වන අයිතිය, වෘත්තීය සමිතිවල උතුල මත අයායයකින් තොරව පවත වුවත් නොවේ.

අනෙක් අතට, සාකච්ඡා කොට සාමූහික ගිවිසුම් අත්සන් කිරීම සඳහා වෘත්තීය සමිති විසින් කෙරෙන ඉල්ලීම, පොදුගලික ව්‍යවසායේ හා පෞද්ගලික කිලකයේ පාරිශුද්ධ අයිතිය උල්ලංඝනය කාරත්තේය යන පදනම මත කොතෝ රටවල රජයන් හා වස්ථායෝජකයින් විසින් කෘර ලෙස විරෝධය පල කෙරේ.





තිදසුනක් ලෙස. ජර්මානු කර්මාන්ත කරුවන්ගේ මධ්‍යම සමිතියෙහි මහ ලේකම්වරයා විසින් 1890 දී ප්‍රකාශ කළේ, "ජර්මානු සේවායෝජකයින්. සේවක සංවිධානවල නියෝජිතයින් සමඟ හෝ වෙනත් ඛානිත පාර්ශවයන් සමඟ තිසිවිටෙකට සමානාත්මතා පදනම මත සාකච්ඡා නොකරන සේම වෘත්තීය සමිති විසින් හෝ වෙනත් අනෙකුත් පාර්ශවයන් විසින් සමාගම කටයුතු වලට කරන මැදිහත්වීම් සේවායෝජකයින් විසින් තරයේ ප්‍රතික්ෂේප කරනු ඇත. අප වර්තමානයේදී මෙන්ම අනාගතයේදී ද ඔවුන් සමඟ සාකච්ඡා කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කරමු" යන ලෙස ය.

සේවා යෝජකයින්ට වැරදුම්. සංවිධානය වූ සේවකයින්ට සේවා යෝජකයින්ගේ අභ්‍යන්තර බිඳහෙළීමට හැකි විය. අවසානයේ දී දීර්ග හා දුෂ්කර අරගලයකින් පසුව සේවා යෝජකයින්ට වෘත්තීය සමිති මුණොයි වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයින් සමඟ සාකච්ඡා කිරීමට ඊකගවීමට සිදුවිය.

අද, සාමූහික කේවල් කිරීම, ජාත්‍යන්තර සම්මුති සහ ජාතික ආන්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවන් හා දේශීය ව්‍යවස්ථාවන් මගින් ප්‍රමුඛ අගයනින් යුත් මූලික වෘත්තීය සමිති අයිතියක් ලෙස ප්‍රකාශයට පත් කොට ඇත.



ලොව බොහෝ රටවල් විසින් ස්ථිර හෝ ආර්ථික ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුති අංක 98 තුළින් "සාමූහික නිවසුම් මගින් රැකියාවේ කොන්දේසි හා නියමයන් විධිමත් කිරීමේ අරමුණ ඇතිව සේවා ගෝලයන්ගේ හෝ සේවා ගෝලයන් සංවිධාන සහ සේවක සංවිධාන අතර ස්වේච්ඡාවෙන් එකඟත්වයකට පත්විය හැකි යාන්ත්‍රණයක් ඇතිකිරීම සහ එය පූර්ණ වශයෙන් භාවිතා කිරීම සඳහා උනන්දු කිරීමට උචිත පියවර ජාතික තත්වයන්ට අනුව, අවශ්‍ය වේ. හෝ යුතු වන්නේ ය." යන්න තහවුරු කොට ඇත.

මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස බොහෝ රටවල විසින් මේ සඳහා ඉඩ හැරීමට පමණක් නොව සේවක සංවිධාන මගින් මෙම අයිතිය භාවිතාවෙහි යෙදවීම සක්‍රීයව උනන්දු කිරීමට පෙළඹී ඇත. සාමූහික කේවල් කිරීම උපකරණයක් ලෙස භාවිතා කොට වැටුප් හා අනෙකුත් සේවා කොන්දේසි තීරණය කිරීම පෞද්ගලික අංශයට පමණක් සීමා නොවිය යුතු ය. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුති අංක 151 තුළින් මෙම අයිතිය රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයින් කෙරෙහිද පූර්ණ ලෙස පිළිගෙන තිබිය යුතු ය.

සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතිය මූලික අයිතියක් ලෙස ව්‍යවස්ථාපිතව දක්වා තිබීම හේතුවෙන් පමණක් එය භාවිතයේ යෙදෙන බවක් අදහස් නොවේ. රටවල් ගණනාවක මෙය පූර්ණ ලෙස පිළිගෙනාහැකි අතර තවම පෞද්ගලික හා රාජ්‍ය අංශයන්ගේ ප්‍රතිවිරෝධීයත්ව ලක්වෙයි.

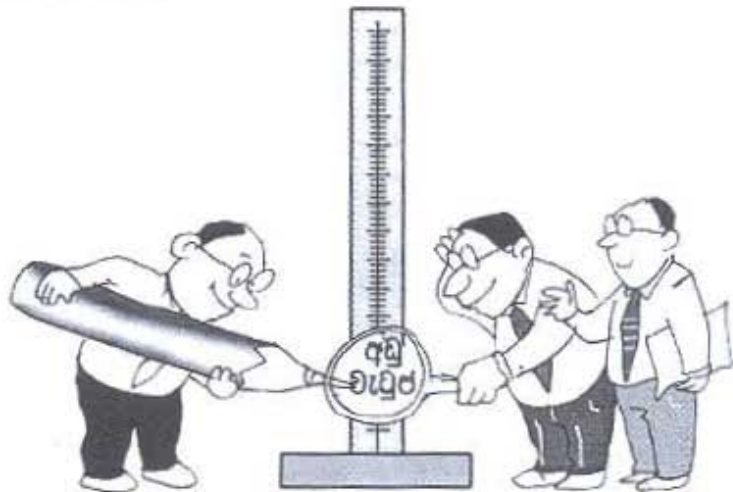


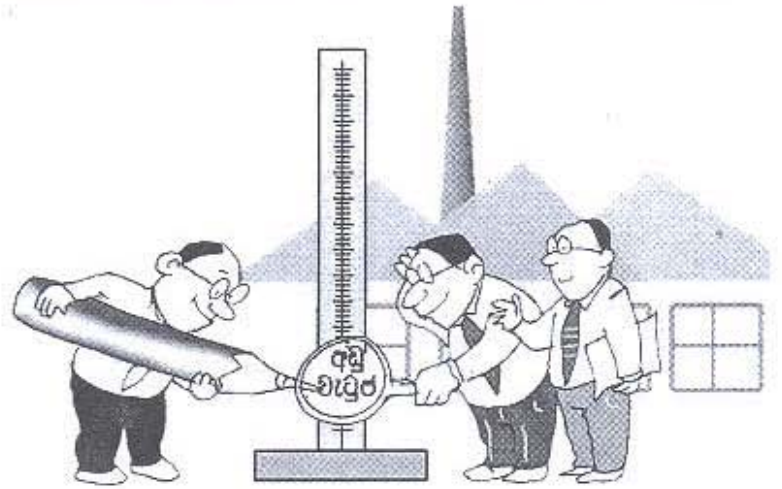


එලෙසම, රජයේ විසින් නිරතුරුවම පිළිගත නොහැකි ආකාරයකට සාමූහික කේවල් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය හට මැදිහත් වේ. එවැනි මැදිහත්වීම් හේතුවෙන්, මෙය සේව්‍යෝජකයින් හා සේවකයින් විසින් ප්‍රධාන විය යුතු නිදහස් හා ස්වේච්ඡා ක්‍රියාවලියක් විය යුතුය යන මූලික හරය අවතක්සේරුවකට ලක් කෙරේ.

එහෙයින් සාමූහික කේවල් කිරීමට ඇති අයිතිය ව්‍යවස්ථාපිත සමිති විසින් සරල ලෙස සැලකිල්ලට ගත නොහැක. ඔවුන් තම අයිතිය සීමාකාරී ව්‍යවස්ථාපිතයෙන්, එදිරිවාදී සේවා යෝජකයින්ගෙන් හා රාජ්‍ය ක්‍රියාවන්ට එරෙහිව ආරක්‍ෂා කිරීමට සෑම විටම යුද්ධානුකූල සිටිය යුතුය.

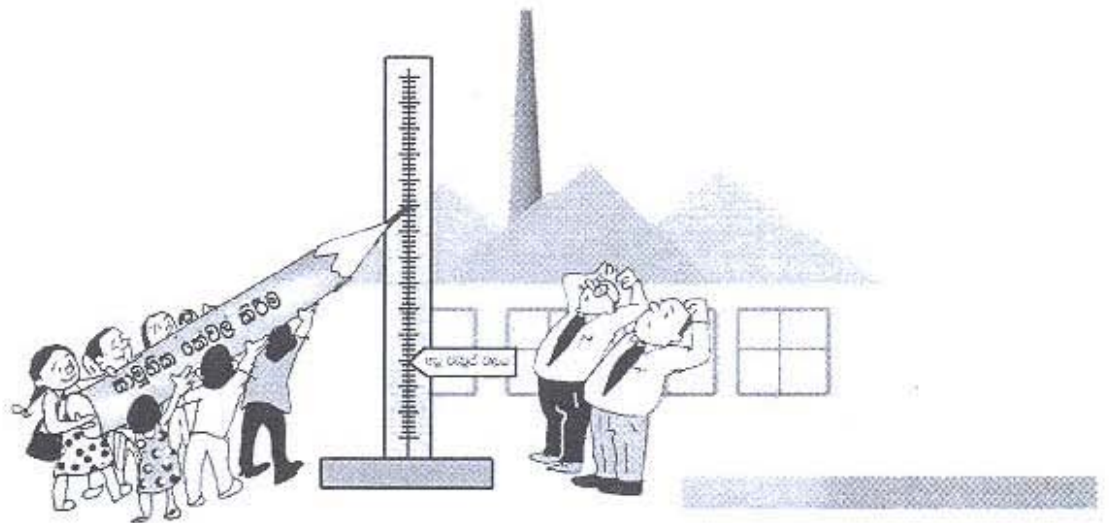
සමහර රටවල් ව්‍යවස්ථා මගින් අවම වැටුප්, උපරිම සේවා කාලයන් සහ සේවා කොන්දේසි වලට අදාළ අනෙකුත් මූලික ප්‍රමිතීන් නිර්ණය කරයි.





එවැනි අවස්ථාවන්හිදී තවදුරටත් සාමූහික කේවල් කිරීම අවශ්‍ය වේද?  
 ඒ පිළිබඳව කිසිම සැකයක් නැත! එවැනි ආරක්ෂිත ව්‍යවස්ථාවන් කිසි විටෙකත් සාමූහික  
 කේවල් කිරීමකට ආදේශකයක් නොවනු ඇත! හැකි අවම වූ වැටුප් මට්ටම් හා සේවා  
 කොන්දේසි සඳහා අවම ප්‍රමිතීන් තීරණය කිරීම තුළින් ව්‍යවස්ථා මගින් සීමාන්තික පුරාකෘමි  
 දිරිගන්වන "සමාජ ආචරණයක්" සඳහා පමණක් මග පාදනු ඇත.

සාමූහික කේවල් කිරීම තුළින්, ව්‍යවස්ථා මගින් ස්ථාපිත කොට ඇති අවම නීතිමය මට්ටම  
 අභිබවා වැටුප් හා සේවා කොන්දේසි වැඩි කරගැනීමට අවස්ථාව විවෘත කොට දෙයි. ➤







## 4. සාමූහික කේවල කිරීමේ මූල ධර්ම

ස) මූහික කේවල කිරීමේ පළමු මූලධර්මය වනුයේ ප්‍රාග්ධනය හා ඉමය අතර පවතින ප්‍රති විරෝධී වුවමනාව පිළිගැනීමයි. මෙයින් අදහස් කෙරෙන්නේ කුමක්ද?

සේවා සේපකයාගේ වුවමනාව වනුයේ මහා උපරිම කරනු පිණිස, නැති අවම පිරිවැයකට සේවකයින්ගෙන් හෝ නැති උපරිමය ලබා ගැනීමයි.

මෙයින් ගමන් වන්නේ පහළ වැටුප් හා උර්වල සේවා තත්වයන් ය.





නිෂ්පාදන වියදම හැකි අවම මට්ටමකට පහත දැමීමේ සේවා යෝජනායන් අරමුණට පටහැනිව සේවකයින් තම සේවයට ලබාගත හැකි වඩාත් හොඳම සේවා තත්වය ලබාගැනීමේ පුළුල්කාරිකත්වය පසුවෙයි: එනම් තමුන්ව ගිණිකරවයකින් යුතුව පිරිමි වීමට අවශ්‍ය හොඳ වැටුප්, සෞඛ්‍යකාරණික සේවා පරිසර, පිළිගත හැකි දෛනික සේවා කාලයක් සහ අනෙකුත් අධිමට්ටම ප්‍රතිලාභ.

ඉහත ඉල්ලීම් තෘප්ත කිරීම තුළින් නිෂ්පාදන වියදම ඉහළ ගොස් සේවා යෝජනායන් ලාභය හීන වනු ඇත. එහෙයින් ඔහු එවැනි ඉල්ලීම් ප්‍රතිරෝධ කරයි.

සේවකයින්ගේ ඉල්ලීම් හා සේවා යෝජනායන්ගේ යෝජනා අතර පවතින මෙම පුළුල්කාරික ගැටුම් උදෙසා කම්කරුන් සොයාගැනීම, කාමුහිත කේට්ටු කිරීමේ දැවැන්ති මුහුණපයයි. අනෙක්තර එකතුවක් පදනා දෙපාර්තමේන්තුවක සහපත් වේතනාවක් හා නමගිලි, ලබාදීමේ හා ලබා ගැනීමේ ආකල්පයක් හිමිය යුතු ය. එක් පාර්ශවයක් විසින් හෝ දෙපාර්තමේන්තුව විසින්ම අවශ්‍යතාවයක් මතු වූ විට කැපකිරීමේ කිරීමේ සුදානමකින් තොරව තම ඉල්ලීම් "සියල්ල ලබාගත යුතුය හෝ කිසිත් නැත" යන විකල්පය මත පදනම්ව තම ඉල්ලීම් අනෙක් ලෙස ඉදිරිපත් කරන්නේ නම් එය "කාමුහිත කේට්ටු කිරීමේ" ලෙස හැඳින්විය හොහැකි ය.







අවිනිශ්චාය සාමූහික කේවල් කිරීමේ තෙවන මූලධර්මයයි.

සේවා යෝජකයා හා වෘත්තීය සමිතිය අතර කේවල් කිරීම වරෙක අධීරූ සම්බන්ධයක් විය හැක. කෙසේ නමුත් ශාරීරික පහරදීම්, කඩාකප්පල්කාරී ක්‍රියා හා අපහරණයන් වැනි ක්‍රියා කිසි විටෙකත් සාමූහික කේවල් කිරීමකදී පිළිගත නොහැකි ය.

කේවල් කිරීමට ඇති ස්වායත්තභාවය 4 වැනි මූලධර්මයයි.

කේවල් කිරීමට ඇති ස්වායත්තභාවය යනු සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුමේ අවසාන කිරණයන් තුළින් සේවා කොන්දේසිවල හැඩතල සැකසීම, වෘත්තීය සමිති වලට හා සේවයෝජකයින්ට පමණක් වෙන් වූ ඒකායන ක්‍රියාවලියකින් සිදුවීමයි. එහෙයින් රාජ්‍ය මැදිහත් වීමකට අවසර නොලැබේ.

ඉහත සභාර මූලධර්ම මත පදනම් වූ සාමූහික කේවල් කිරීම කිසි විටෙකත් සේවයෝජකයාගෙන් යහපත් කිරීම් නාමයක් ලබාගැනීම සඳහා කෙරෙන බැහැරවත් වීමක් නොවේ.

එය වෘත්තීය සමිතිය හා කළමනාකාරිත්වය අතර "ප්‍රේම ගිවිසුමක්" සඳහා වන සවිදිය පිරිමේ හෙට්ටු කිරීමක් නොවේ.

මෙය සේවකයින් හට පූර්ණ ජයග්‍රහණය හෝ පූර්ණ පරාජය යන්න හැර වෙනත් තේරීමක් නැති සමනය කළ හොහැකි හා දුර්දඬු ස්වභාවයේ සටනක් නොවේ.

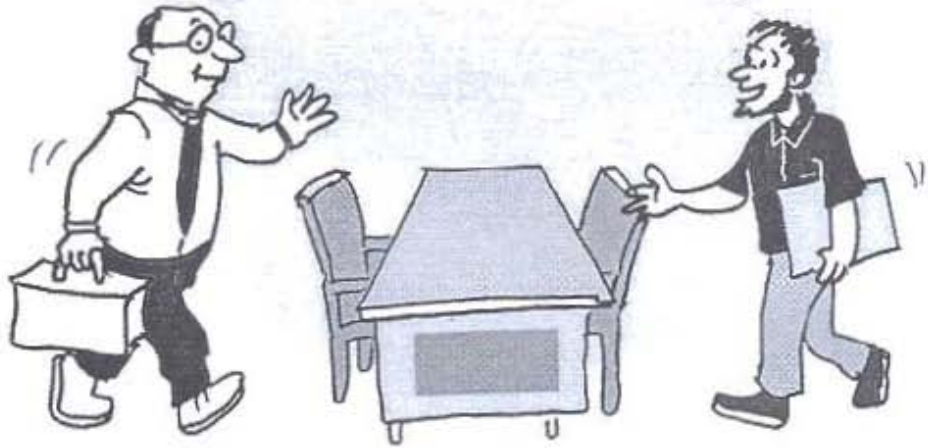
මෙය සේවකයින් හා සේවයෝජකයන් යන දෙපාර්ශවය විසින් අනෙක්තරව එකඟ වූ රීති සම්ප්‍රදායක් මත පදනම්ව, සාකච්ඡා මේසය මත ඇති ප්‍රතිවිරෝධී වුවමනාවන් හරයාත්මකව, කුමනුකුලව හා සාමකාමී ලෙස සමථ කිරීම සඳහා වන ක්‍රියාවලියකි. ❖





# 5

# සෘජු සාකච්ඡා



**සා**කච්ඡා මාර්ගයක තීරණවලට ආරාධනය ඇතිව සේවා යෝජකයා වෙත වෘත්තීය සමිතිය විසින් තම ඉල්ලීම් මාලාව ඉදිරිපත් කිරීමෙන් කේවල් කිරීමේ ආරම්භක පියවර ඇරඹේ.

මෙම මූලික ඉල්ලීම් සඳහා කිසිදු සේවායෝජකයකු පැකිලිමකින් තොරව එකඟ නොවනු ඇත.

බොහෝ විට, කළමනාකාරිත්වය මගින්, ඒවා පිලිගතහොත් සමාගම අහඹුවට යනු ඇතැයි යන තර්කය මත එකී ඉල්ලීම් අතීතයෝක්ත හා සැපිරීමට කිසිසේත් නොහැකි දෑ ලෙස සලකා ප්‍රතික්ෂේප කරනු ඇත.



මෙන්න අපේ ඉල්ලීම්



එය වෙනුවට, කළමනාකාරිත්වය විසින් වෘත්තීය සමිතියේ සාකච්ඡා කණ්ඩායම වෙත ඉතා පහළ මට්ටමේ ප්‍රති යෝජනාවක් ඉදිරිපත් කළ හැක.

දැන්, වෘත්තීය සමිතිය විසින් සිදුකොට ඇති ඉල්ලීම හා සේවා යෝජකයා විසින් පිරිනැමීමට යන දෑ අතර පරතරය පියවීම කේන්ද්‍රකොටගත්, වෘත්තීය සමිතිය හා සේවායෝජකයා අතර සෘඛණ කේවල් කිරීම ආරම්භ වේ.



වෘත්තීය සමිති සාකච්ඡා කණ්ඩායම විසින් සිය ඉල්ලීම් තහවුරු කරනු පිණිස අවශ්‍ය, සමාගමේ මූල්‍ය තත්වයන්, ජීවන වියදම හා හිඟපාදන ඵලදායිතාවයේ වර්ධනයන් වැනි සියළු අදාළ කරුණු හා සංඛ්‍යා ලේඛණ අතැතිව සිටිය යුතු ය.

සමාගමේ මූල්‍ය තත්වය  
 ජීවන වියදම්  
 නිෂ්පාදන වලදායීතාව



මෙම, ආර්ථික කුටීරයේ පංතුවක් උදෙසා කරන කම් ඇදිල්ල සඳහා නමැතිලි බව හා ස්ථිරත්වයක් අවශ්‍ය වන අතර පෙළඹවීම හා පීඩනය ක්‍රියාවේ යෙදවීම ද සිදු කළ යුතු වේ.

වෘත්තීය සමිතිය විසින් පිළිගත හැකි එකඟතාවයක් සඳහා අවසානයේ සේව්‍යෝග්‍යතාවය එකඟවීමට පුර්ව අනෙක්තය කැපකිරීම් සිදු කෙරෙන යෝජනා එහා මෙහා ගමන් කරන අධිරූ සාකච්ඡා වට ගණනාවක් සිදු වනු ඇත.

එවිට වෘත්තීය සමිතිය හා සේව්‍යෝග්‍යතාවය විසින් සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුමට අත්සන් තැබෙනු ඇත. ❖







## 6. සම්පීකරණය

**බො** සේ වුවත් වෘත්තීය සමිති හා සේවායෝජකයන් අතර පිළි ගැනීමේ සාකච්ඡා කොහෝ අවස්ථාවලදී විසඳුමකින් තොර එක තැන සිටුවූ සම්පීකරණවලට අවසන් වේ. සාකච්ඡා කළා වැටී ඇතිවිට, වෘත්තීය සමිතියේ හා සේවා යෝජකයාගේ අන්වර්ත සාපේක්ෂව හොඳින් අන්වර්ත පවතින බවට පෙනෙන විට ඔහු හැක්කේ කුමක්ද?



විසඳුමකින් තොරව එක තැන සිරවී සිටින තත්වයෙන් ගොඩ ඒමට සහ වෘත්තීය සමිතිය හා සේවා යෝජකයා අතර නැවත සාකච්ඡාමය ක්‍රියාමාර්ගයක් ආරම්භ කරනු පිණිස සමර්කරණය හා මැදහත්කරණය සාර්ථක උපකරණයක් බවට ප්‍රත්‍යක්‍ෂ වී ඇත.

සමර්කරණය චුකලි සහාය සාකච්ඡා මාර්ගයකි. සමර්කරණයෙන් අදහස් කෙරෙන්නේ, බාහිර පාර්ශවයක උපකාරය ඇතිව සේවා යෝජකයා හා වෘත්තීය සමිතිය සාකච්ඡා මාර්ගයෙහි තීරනවී සිටීමට කටයුතු කිරීමයි.

සමර්කරු තීරතුරුවම සාමයට මග සලසන්නකුගේ කාර්යභාරය ඉටු කරයි. ඔහු නැවත සාකච්ඡා ආරම්භ කිරීමට අවශ්‍ය කෙරෙන, ගැටුම්කාරීත්වයෙහි උණුසුම සමනය කරයි.

ඔහු සාකච්ඡා ක්‍රියාවලියෙහිදී පාර්ශවයන්ට මාර්ගෝපදේශකත්වය සපයන මෙහෙයවන්නකු සේ කටයුතු කරයි. ඔහු විසින් සාධාරණ එකඟතාවයකට මග පෑදිය හැකි ආකාරයේ වූ, වෘත්තීය සමිතියට හා කළමනාකාරීත්වයට පිළිගත හැකි ආකාරයේ යෝජනා ඉදිරිපත් කළ හැක. කෙසේ නමුත් සමර්කරුවකුට හෝ මැදහත් කරුවකුට තම මතය අනෙක් අය වෙත බලහත්කාරයෙන් පැටවිය නොහැකිසේම

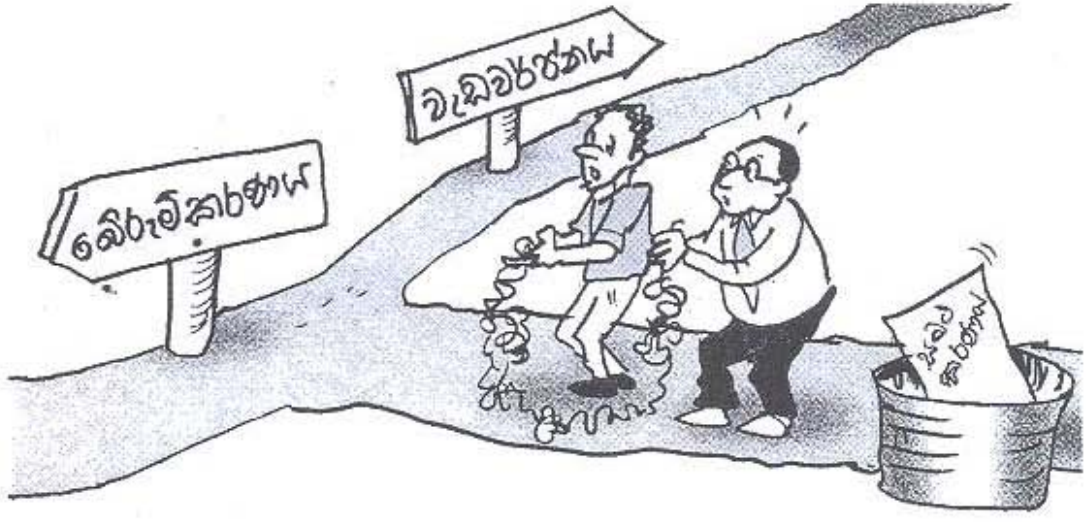


බැඳීමක් උද්ගත කරවන එකඟතාවක් යැහැන් ද නියෝග කළ නොහැක. ඔහුට කළ හැකි වන්නේ යෝජනාවක් කිරීම පමණක් මිස නියෝග කිරීමක් නොවේ.

තම තීරණයන්හි පූර්ණ පාලනය වෘත්තීය සමිතිය හා සේවා යෝජකයා සතුව පවතියි. සමථකරණ ක්‍රියාවලියේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ආරවුලට මැදි වූ පාර්ශවයන් විසින් යම් අන්‍යෝන්‍ය එකඟත්වයකට එළඹුණහොත්, එය ඔවුන්ගේ නිදහස් කැමැත්ත මත මිස සමථකරු විසින් පාර්ශවයන් වෙත පහවන ලද තීරණයක් මත සිදු නොවේ.

සමථකරණය නියමිත කාර්යයක් යැයි, දෙපාර්ශවයෙන් එක් පාර්ශවයකට හැඟී ගියහොත් එම පාර්ශවයට මෙම ක්‍රියාවලිය අවසානයකට ගෙන ආ හැකිය.

සමථකරණය අසාර්ථක වුවහොත් කුමක් සිදුවේද? සාමූහික කේවල් කිරීමෙහිදී විසඳුමක් රහිතව එක තැන සිරවී සිටින තත්වය ජය ගැනීමට තවත් ක්‍රියාමාර්ගයන් දෙකක් පවතියි: එනම් කේරුමකරණය හා වැඩ වර්ජනයයි. ❖





# 7. බේරුම්කරණය



පිටි ඊශ්වරයන් හට තම ආයාසයෙන් හෝ සමජීවකරුවකුගේ සහාය ඇතිව අනෙක්වන ඵකතත්වයකට එළඹිය නොහැකි නම්, ඊට සම් ඵකතත්වයකට එළඹෙනු පිණිස බේරුම්කරණය යොදාගත හැක.

බේරුම්කරණය යනුවෙන් අදහස් කෙරෙන්නේ නිශ්චිත තීරණයක් ගැනීම පිණිස හෝ ප්‍රභවයක් කරනු පිණිස ඛාතිර පුද්ගලයකු ගෙන ඒමයි.

සමජීවකරුවන් අවස්ථාවේදී මෙන්, බේරුම්කරුද කම්කරුවන් හෝ කළමනාකාරිත්වය කෙරෙහි පක්ෂපාති නොවන විශ්වසනීයත්වයකින් යුත් අපක්ෂපාති පුද්ගලයකු විය යුතු ය.

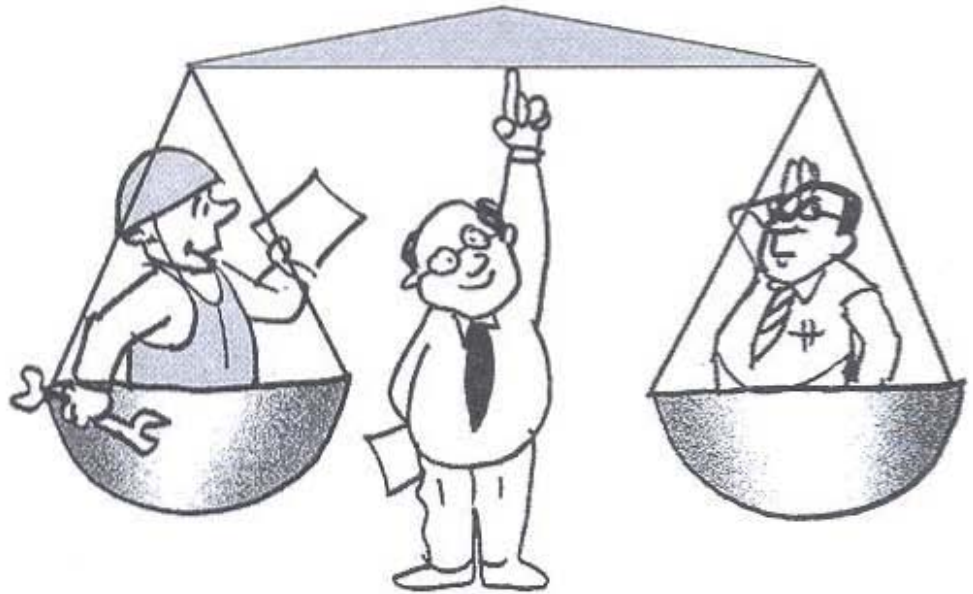
තත්වය පිළිබඳව අරමුණ කේන්ද්‍රකරගත් සහ සාධාරණ විනිශ්චයක් ලබාදෙනු හැකි විම පිණිස, බේරුම්කරු විසින් ද්‍රෝණිතවයටම සවන් දිය යුතු වන අතර හා සියළු අදාළ දත්තයන් විශ්ලේෂණය කළයුතු වේ.

යම් ආරවුලක් බේරුම්කරුවකු වෙත යොමු කළ පසු ඔහුගේ තීරණය අවසානාත්මක හා ඒකාන්ත වන අතර පාර්ශවයන් කෙරෙහි බැඳීමක් ද උද්ගත කරවයි.

මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙසින්, යම් ආරවුලක් බේරුම්කරණය පදනා යොමු කළ විට වෘත්තීය සමිතිය විසින් එකී කාලය තුළ වැඩ වර්ජනය කිරීමට ඇති අයිතිය අත්හැරිය යුතු ය.

එමනිසා වෘත්තීය සමිති විසින් බේරුම්කරණයේ පිහිට පැතිම පිළිගනු ලබන්නේ එය පූර්ණ ස්වේච්ඡාව මත පමණක් සිදුකරන බවට වන කොන්දේසිය මත ය.

අනිවාර්ය බේරුම්කිරීමකට යටත් කිරීම යාමුහික කේවල් කිරීම අකර්මණ්‍ය කරවයි. මන්ද, එමගින් සේවකයින් සතු අත්හැරිය නොහැකි වැඩ වර්ජනය කිරීමේ ආයුදය අහිමි කිරීමට හේතු වීමයි. ❖





## 8. වැඩ වර්ජනය

සමහරකාය අසාර්ථක වී ඇති විට හා වේරැකිකරණය පිළිගත නොහැකි වන විට එක් අවසාන ක්‍රියා පටිපාටියක් වශයෙන් පවතිනු ලබන්නේ වැඩකරුවන් සාමූහිකව ප්‍රතිරෝධය කිරීම නොහොත් වැඩ වර්ජනයයි.

වැඩ වර්ජනය කිරීමේ අයිතිය රහිත වෘත්තීය සමිතිය. බිරිමට පමණක් හැකියාව ඇති, නමුත් සැපීමට නොහැකි බල්ලකු හා සමාන බවට කියනු ලැබේ.





වෙනත් වචනවලින් පැවසුවහොත් පීඩනයක් නොමැති නම්, කළමනාකාරිත්වය විසින් කිසිදු වෘත්තීය සමිති ඉල්ලීමක් පිළිගනු නොලබන හෙයින්, වැඩකිරීම ප්‍රතිකේෂ කිරීමට සේවකයින් සතු අයිතිය කේවල් කිරීමේ සම්පූර්ණභාවය පවත්වා ගැනීම උදෙසා අත්හැරිය නොහැකි අත්‍යවශ්‍ය අයිතියකි.

කේවල් කිරීමේ තලයෙහි දී සේවා යෝජනානිර්මාණ සැලකිය යුතු පීඩනයක් එල්ල කොට අනෙක් අතට එකඟතාවයක් සඳහා කළමනාකාරිත්වය කැමති කරවා ගැනීම සිදුකළ හැකි වන්නේ වෘත්තීය සමිතියක් සතුව සිය ආයුධ ගබඩාවෙහි වැඩ වර්ජනය කිරීමේ ආයුධය තිබුණහොත් පමණි.

එම නිසා වැඩ වර්ජනය අත්‍යවශ්‍ය තේරීමක් ලෙස පවතින සේම සාමූහිකව කේවල් කිරීමේ අයිතියෙහි අත්‍යවශ්‍ය උපකාරකයක් ද වේ.

තමන් සතු බලයමිපන්නතම අයිතිය වෘත්තීය සමිතිය විසින් සෑම විටම වහාම ක්‍රියාවේ යෙදවිය යුතු බවක් පැහැදිලි නොවේ. වෘත්තීය සමිතිය පළමු කොටස, සාමකාමී හා මිත්‍ර ලිලාවෙන් කළමනාකාරිත්වය සමඟ පිළිගත හැකි ආකාරයේ එකඟතාවයකට එළඹීම සඳහා හැකි සෑම උත්සාහයක්ම දැරිය යුතු ය.

වැඩ වර්ජන කිරීමේ ආයුධය භාවිතයේ යෙදිය යුත්තේ එය සැබෑ ලෙසම අවශ්‍ය වූ විටකදී පමණි.

සාධාරණ විසඳුමකට අවශ්‍ය සෙසු සියලු පටිපාටීන් භාවිතා කොට අවසන් වූ පසු පමණක් වෘත්තීය සමිතිය විසින් එහි උප පෙන්නිය යුතු ය.

වැඩ වර්ජනයක්, නිෂ්පාදනය පැහැරදීමට සිදුකරයි, එමගින් සේවකයෝජකයා කෙරෙහි විශාල පාඩුවක් ඇතිකිරීමට තුඩු දෙන අතර එය බොහෝ විට වැටුප් වැඩි කිරීමකින් සිදුවිය හැකි විෂයකට වඩා විශාල ප්‍රමාණයක අලාභයක් සිදු කරයි. එහෙයින් වැඩ වර්ජනය කිරීමේ තර්ජනය සේවා යෝජකයා කෙරෙහි පීඩනයක් ඇති කරයි.

වෘත්තීය සමිතියට සාර්ථක වැඩ වර්ජන ක්‍රියාමාර්ගයක් පවත්වාගෙන යාමට අවශ්‍ය ශක්තිය හා වුවමනාව ඇති බව සේවා යෝජකයාට වැටහී ගියහොත්, ඔහු බොහෝ විට පිරිනැමීමට යන ප්‍රමාණය ඉහල දමනු ඇත. එවිට වැඩ වර්ජනය කිරීමේ තර්ජනය, වෘත්තීය සමිතියේ ඉල්ලීම් පිළිගනු ලැබීමේ ජයග්‍රහණය සඳහා ප්‍රමාණවත් වනු ඇත.



වැඩ වර්ජන ක්‍රියාමාර්ගයක් වූ කලී කුඩා දුරාවන්ගේ සෙල්ලමක් නොවේ. එය අපහසුතාවයන් බොහෝමයක් ඇති කරවන අතර සේවකයින්ගේ පාර්ශවයෙන් කැප කිරීම් රාශියක් කිරීමේ අවශ්‍යතාවයක් ඇති කරයි.

ඉහත කාරණය හේතුවෙන්, වැඩ වර්ජනයක් පැවැත්විය යුතුද හැද්ද යන්න තීරණය කරනු වස් වෘත්තීය සමිතිය විසින් සිය සාමාජිකයින් අතරේ ඡන්දයක් පැවැත්විය යුතු ය.

වැඩ වර්ජනයේ නියුතු සාමාජිකයින්ට කෙරෙන සහනාධාරයන්, ප්‍රචාරක වියදම් හා නෛතික වියදම් වැනි අවශ්‍ය කරන විය පැහැදුම් දැරීමට අවශ්‍ය කෙරෙන, ඕනෑම මොහොතක භාවිතයේ යෙදිය හැකි වැඩවර්ජන අරමුදලක් තිබිය යුතුය.

වැඩ වර්ජනයක් යනු එමගින් පමණක් අවසන් වන යමක් නොවේ. එය වෘත්තීය සමිතියේ ඉල්ලීම් වලට විශාල ජවයක් ලබාදෙන සහ වැඩ වර්ජනයක් රහිතව ලබාගත හැකි සම්මුතියකට වඩා හොඳ සම්මුතියක් අවධානයේ දී ඇතිකර ගැනීමට ඉඩ සලසන මාධ්‍යයකි.

වැඩවර්ජනය කිරීමේ ආයුධය මනා තේරීමක් කිරීමෙන් පසු හා ප්‍රවේශමෙන් භාවිතා කළ යුත්තේ මෙහිසා ය. වැඩවර්ජනයක් ප්‍රකාශයට පත්කළ යුත්තේ එය ජයග්‍රහණය කිරීමට හොඳ අවස්ථාවක් ඇත්නම් පමණි.

ප්‍රතිවිපාක පිළිබඳව කිසි ලෙස සැලකිලිමත් නොවී වැඩ වර්ජනයක නිරතවීම වගකීමෙන් තොර ක්‍රියාවක් වනු ඇත. මන්ද එය වෘත්තීය සමිතිය දුර්වල කිරීමට හෝ වෘත්තීය සමිතිය ස්වයං විනාශය කරා ගෙනයාමට හා එහි සාමාජිකයන් තුළ කලකිරීමක් ඇති කරවීමට තුඩු දිය හැකි වේ.

බොහෝ රටවල සේව්‍යෝජකයන් හට කමිහලේ දොර වැස්මක් (ලොක්-අවුට්) කිරීමේ අයිතිය ලබාදී ඇත. එමගින් අදහස් කරන්නේ සේවා පරිශ්‍රයට ඇතුළුවීමට ඇති ඉඩ ප්‍රස්ථාව අහිමි කරමින්, සේවකයින්ගේ රැකියා අවස්ථාව අත්හිටුවීමට කටයුතු කිරීමයි.

දොර වැසීමේ ක්‍රියාමාර්ගය පදනම් වී ඇත්තේ එමගින් සේවකයින් සතු වැඩවර්ජනය කිරීමේ අයිතියට එරෙහිව කළමනාකාරිත්වයට ප්‍රතිවිරුද්ධ බලයක් ලබා දෙන්නේය යන තර්කය මත ය. මෙමගින් ඉමයේ හා කළමනාකාරිත්වයේ වර්ජනය සමතුලිත කරනු ඇතැයි පැවසේ.

එහෙයින් දොර වැස්මක නිරත වීමේ නිදහස සේවා යෝජකයාට ලබාදුනහොත්, එමගින් බල තුලනය අනිවාර්යයෙන් ඔහුගේ වාසියට බරවන හෙයින් එමගින් ඔහුට විශේෂ වාසි සහගත තත්වයක් හිමි වේ.

එමහිසා වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරයේ ඉල්ලීම වන්නේ දොර වැස්ම තහනම් කරන ලෙස ය. මන්ද එමගින් ප්‍රාග්ධනය හා ඉමය අතර ඇති ආයුධ අතර සමානත්වයක් ඇතිකරනු වෙනුවට එය විනාශ කිරීමට තුඩු දීමයි. ❖





**මෙ**ම සාමූහික කේවල් කිරීමේ ක්‍රියාවලියේ ප්‍රතිඵලය වනුයේ සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුම හෝ සම්මුතියයි.

සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුමක් යනු සේවා සෝපකයා හා වෘත්තීය සමිතිය යන දෙපාර්ශවය විසින් ම අත්සන් තැබූ, සේවා නියුක්තියෙහි ඉතා වැදගත් සේවා කොන්දේසි හා නියමයන් පිළිබඳ රෙගුලාසි අඩංගු දෙපාර්ශවය විසින් එකඟත්වය පළ කළ ලිඛිත ගිවිසුමකි.

සාමාන්‍යයෙන් එය යම් නිශ්චිත කාලසීමාවක් දැක්වා දිවියයි. එනම් යම් විටෙක වසර 1 සිට 5 දක්වා.

සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුම දෙපාර්ශවය කෙරෙහි ම නෛතිකව බැඳීමක් උද්ගත කරවයි. සේවාවේදී සේවකයින් හා සේවකයින් අතර පවතින නීතියක් මෙහි.

සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුමිවල සාමාන්‍යයෙන් ඉතා වැදගත්ම කාරණාවක් වන්නේ වැටුප් මට්ටම්, වේතන හා අතිකාල දීමනා වැනි මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ වේ.



එපමණක් නොව, සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුමක වැඩිකළ යුතු පැය ගණන රෙගුලාසි, විවේක කාලසීමන්, විවේක දිනයන් හා නිවාඩු පිලිබදව වන කාරණා ද අන්තර්ගත වේ.

ඵලෙසම එහි, සේවා පරිශ්‍රයන්හි වෘත්තීය සෞඛ්‍යය හා ආරක්‍ෂාව පිළිබද විධිවිධානද අන්තර්ගත වේ.

එමගින් ආයතනයෙහි වෘත්තීය සමිති කටයුතු සඳහා වන පහසුකම් හෝ වෘත්තීය සමිති දැඩිපතන වැඩසටහන් වලට සහභාගි වනු විනිස, වෘත්තීය සමිති හිඳුධාරීන්ට හා සාමාජිකයින්ට වැටුප් සහිත නිවාඩු පහසුකම් වැනි කාරණා ද ආවරණය විය හැකි ය.

සමහර සාමූහික ගිවිසුම් මගින් ස්වයංක්‍රීය "වෙක් ඕෆ්" පහසුකම ලබාදෙන අතර එමගින් සාමාජිකයාගේ වෘත්තීය සමිති ද්‍රායක මුදල ස්වයංක්‍රීයව ඕනෑම පඩිපතින් කැපී වෘත්තීය සමිතියේ ගිණුමට බැර කෙරේ.

සාමූහික ගිවිසුම්වල සාමාන්‍යයෙන් වැඩ වර්ජන නොකරන බවට ද වගන්ති ඇතුළත් කෙරේ. මෙයින් අදහස් කෙරෙන්නේ මෙකී සාමූහික ගිවිසුම ක්‍රියාත්මකව පවතින කාලසීමාව තුළ දී එහි අඩංගු කොන්දේසි වෙනස් කරවා ගැනීම මුල්කොටගෙන වැඩ වර්ජනයක හිරිත නොවිය යුතු බවයි.

ප්‍රායෝගිකව ගත්කල සේවා නියුක්තියට අදාළ සියළු කොන්දේසි හා නියමයන් සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුමකින් රෙගුලාසිගත කළ හැක. මෙම කාරණය නිසා එය සියළු සේවකයින්හටම බලපෑ හැකි ඉතා ඉහළ වැදගත්කමක් උසුලයි.

සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුමක් සැකසීම අවසන් කළ පමණින් වෘත්තීය සමිතියක කාර්යභාරය එතෙකින් අවසන් නොවේ. කෙතරම් හොඳ ගිවිසුමක් වුවත් එය ගරු කිරීමකට ලක් නොකෙරී නම් හෝ එය භාවිතයේ නොයොදවන්නේ නම් එය අගයක් රහිත කඩදාසියක් පමණක් වනු ඇත. හොඳ ගිවිසුමක් ඇතිකර ගැනීම සඳහා කරන සාකච්ඡා මාර්ගයන් හා සමානම වැදගත්කමක් එම ගිවිසුම යථා පරිදි පරිපාලනය කිරීමට හා ක්‍රියාවේ යෙදවීමට ද යොමුකළ යුතු ය.

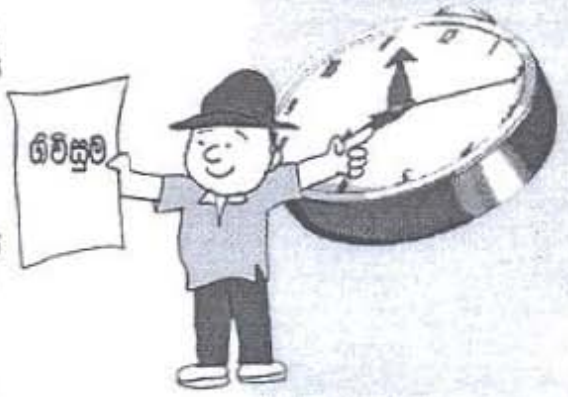
අනෙක් අතට එයින් හැඟවෙන්නේ කළමනාකාරිත්වය හා සේවකයින් විසින් ක්‍රියාවලියේ රිච්චලට අනුකූලව කටයුතු කළ යුතු බවට හා සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුමෙහි දක්වා ඇති පරිදි එකිනෙකා හට ඉටුකළ යුතු වගකීම් හා බැඳීම් ගියමාකාරයෙන් තෘප්ත කළ යුතු බවයි.



ඉමහිසා සියළු සාමාජිකයින් විසින්  
 ගිවිසුමේ කොන්දේසි පිළිබඳව උන සිටීම  
 වැදගත් වේ. ගිවිසුම වෘත්තීය සමිතියෙහි  
 තොරතුරු හා අධ්‍යාපන වැඩසටහන්හි  
 ප්‍රධාන මාතෘකාව බවට පත්විය යුතු ය.

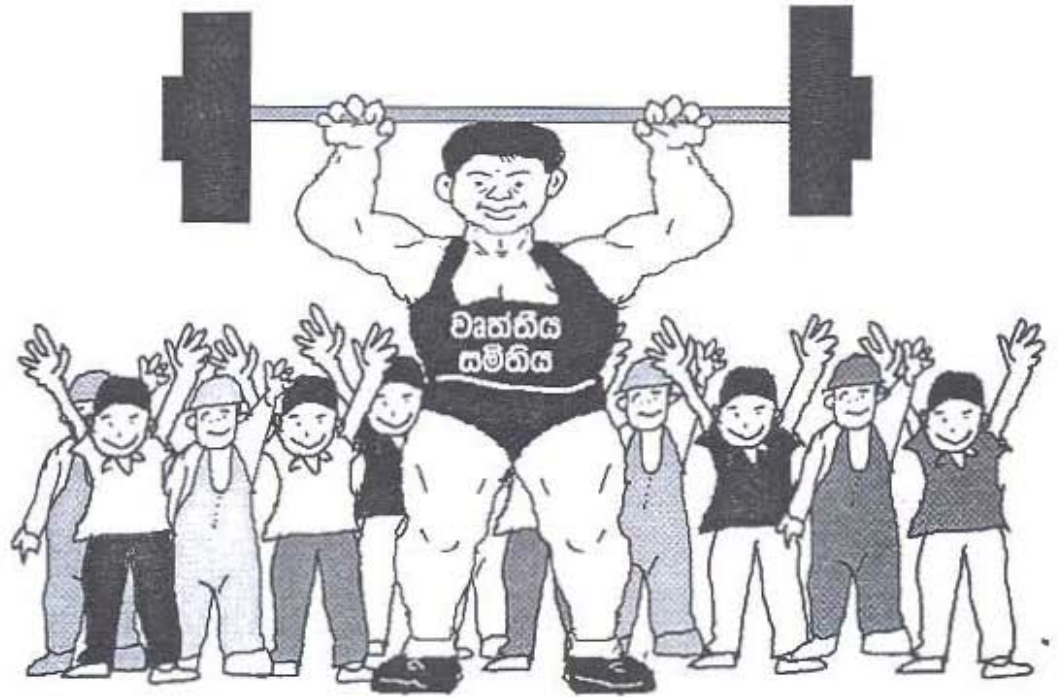
කිසිදු බියකින් තොරව තමුන්ට ගිම්  
 වරප්‍රසාද ක්‍රියාවේ යෙදවීමට සාමාජිකයින්  
 දිරිමත් කළ යුතු අතර කළමනාකාරිත්වය  
 විසින් ගිවිසුම හිස පරිදි පිළිපදින බවට  
 තහවුරු කරනු පිණිස සියලු දෙනා මුර  
 බුද්ධන් මෙන් මනා සෝදිසියෙන් කටයුතු  
 කළ යුතු ය.

යම් හෙයකින් ගිවිසුම වේගනාන්විතව  
 උල්ලංඝනය කෙරෙන විට හෝ කිසියම්  
 වගන්තියක් වැරදි සහගත ලෙස  
 නිර්වචනය කෙරෙන්නේ නම් වෘත්තීය  
 සමිතිය වනා ක්‍රියාත්මක විය යුතු ය.



සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුමෙහි මූලික  
 හරය හෝ එහි අන්තර්ගතය උල්ලංඝනය  
 නොවන බවට තහවුරු කිරීම පහළ මට්ටමේ  
 ක්‍රියාකාරී සාමාජිකයින්ගේ හා මවුන්ගේ  
 නියෝජිතයින්ගේ මූලික කාර්යයකි. එහෙයින්  
 තුමන හෝ අවස්ථාවක ගිවිසුමෙහි  
 ප්‍රතිපාදනයන්හි යම් බිඳීමක් ඇති වුවහොත්  
 මවුන් එය ප්‍රකාශ කිරීම අරමුණු කොට  
 ගනිමින් යෝග්‍ය ක්‍රියාමාර්ගයන් දියත් කළ  
 යුතු ය.





## 10. සාමූහික කේවල කිරීම සඳහා ශක්තිමත් වෘත්තීය සමිති අවශ්‍ය වේ.

☪ ව පුරා අත්දැකීම් වලින් සැහැල්ලුව දැක්වෙන්නේ, වැටුප් හා සේවා නිපුණතියේ අනෙකුත් කොන්දේසි හා නියමයන් රෙගුලාසිගත කිරීම සඳහා ඇති විඩාන්ම යෝග්‍ය හා සුදුසු උපකරණය ලෙස සැලකෙන්නේ කළමනාකාරිත්වය හා වෘත්තීය සමිතිය අතර කෙරෙන නිදහස් සාමූහික කේවල කිරීමයි. මෙය, සේවකයින්ගේ ආත්ම විශ්වාසය හා ආත්ම අධීක්ෂණය පිළිබඳ අදහස් පළකිරීමක් හා ආර්ථික ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදය කාරා ගබහ තවත් පියවරකි.

කෙසේ වෙතත් සක්‍රීයව ක්‍රියාත්මක වන පිණිස සාමූහික කේවල කිරීමේ ක්‍රියාවලිය සඳහා ශක්තිමත්, එක්සත් හා මනා ලෙස සංවිධානගත වූ වෘත්තීය සමිති අවශ්‍ය වේ. ශක්තිමත් වෘත්තීය සමිති රහිතව එයතට ආර්ථිකව ක්‍රියාත්මක විය නොහැක.



බෙලගින හා දුර්වල ලෙස සංවිධානය වූ වෘත්තීය සමිතියක් හට ලබාගත හැකිවන්නේ කළමනාකාරිත්වයෙන් ලබාදිය හැකි ආර්ථික කුට්ටියේ පංගුවට වඩා අඩු ප්‍රමාණයකි. මන්ද එයට සේවයෝජනයා කෙරෙහි ප්‍රමාණවත් පීඩනයක් යෙදිය නොහැකි නිසා ය.

වෘත්තීය සමිති අතර බෙදීම්, වෙන්වීම් හා එදිරිවාදිකම් සේවකයින්ගේ සාකච්ඡා මාර්ගයෙහි බලය තවදුරටත් හීන කරන අතර, සාමූහික ක්‍රියාත්මක කිරීම හුදු "සාමූහික සිඟාකෑමකට" පහත් කිරීමට තුඩු දෙනු ඇත.

වෘත්තීය සමිතියේ ශක්තියේ බලසම්පන්න බවේ ප්‍රමාණයට ආර්ථික කුට්ටියෙන් විශාල පංගුවක් ජයග්‍රහණය කිරීමට අවශ්‍ය ප්‍රතිලාභප්‍රාපී ගිවිසුමකට ඒමට යෝග්‍ය තත්ත්වය නිර්මාණය වේ. ●



සාමූහික කේවල කිරීමක දී  
සිදුවිය හැකි පියවරයන්

