වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසික
යනු මොනවාද ?

එෆ්.ඊ.එස්. ප්‍රකාශන අංක - 41

3 වන මුද්‍රණය

කර්තෘ : ඩිට්මාර් ශ්නයිට්ලෙර්

කවරය සැකසුම හා කාටූන් චිත්‍ර : දර්ශන කරුණාතිලක

පරිවර්තනය : ටී.ඒ.සී. වසන්තදේව
එස්.එච්.ඒ. මොහමඩ්

ෆෙඩ්රික් - එබට් - පදනම
නො. 4, ඇඩ්මිස් පටුමග
කොළඹ - 4

කොළඹ - සැප්තැම්බර් 2010

පෙරවදන

මානව හා වෘත්තිය අයිතිවාසිකම් සම්පූර්ණයෙන්ම අවබෝධ කරගනු වස් අත්‍යවශ්‍ය අනිවාර්ය කොන්දේසියක් වන්නේ, සැම වෘත්තිය සමිති සාමාජිකයකු විසින්ම තමන් සතු අන් සතු කළ නොහැකි අයිතිවාසිකම් සහ ඒවා ප්‍රවර්ධනය කිරීමට හා ආරක්ෂා කිරීමට පවතින ක්‍රියාමාර්ගයන් හා විධි විධානයන් ගැන ඇති මනා දැනුමයි.

පුරවැසියෙකු හා වෘත්තිය සමිති සාමාජිකයෙකු වශයෙන් ඔබ සතු මූලික අයිතිවාසිකම් ගැන — ඔබ දන්නවා ද?

ඔබගේ අයිතිවාසිකම් වලට අනුබල දෙන ජාත්‍යන්තර සම්මුතීන් හා නිර්දේශයන් ගැන — ඔබ දන්නවා ද?

වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් නිසි පිරිදි පිළිපදින බව තහවුරු කිරීම නිරීක්ෂණය කිරීම සඳහා වන ක්‍රමෝපායන් ගැන — ඔබ දන්නවා ද?

ඔබේ සංවිධානයේ හා රටේ සේවක අයිතිවාසිකම් ප්‍රවර්ධනය කිරීමට හා ගරු කිරීමට අවශ්‍ය නිසි අවධානයක් ඔබේ වෘත්තිය සමිතිය — යොමු කරනවා ද?

ඉහත දක්වා ඇත්තේ මෙම කෘතියෙන් මූලිකව අවධානය යොමු කිරීමට උත්සාහ කරන ප්‍රධාන ප්‍රශ්නාර්ථයන්ය. ඔබ සතු අයිතිවාසිකම් හා යුතුකම් සීමාබන්ධනයන් ගෙන් හා උල්ලංඝනය වීම් තුළින් ආරක්ෂා කර ගනු වස් මනා අවබෝධයක් ඇති කර ගනු පිණිස මෙය උපකාර වනු ඇතැයි අපේක්ෂා කෙරේ.

අවදිවන්න, ඔබේ අයිතිවාසිකම් වෙනුවෙන් නැගී සිටින්න.

I
වෘත්තීය සමිති
අයිතිවාසිකම් යනු
මානව අයිතිවාසිකම් (හිමිකම්) ය.

වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම් යනු මානව අයිතිවාසිකම් (හිමිකම්) ය.

සෑම පුරවැසියකු සතුවම මූලික වූ, උල්ලංඝනය කළ නොහැකි හා කේවල් කිරීමකට ලක් කළ නොහැකි අයිතිවාසිකම් සතුවේ. "මානව අයිතිවාසිකම්" යනුවෙන් හැඳින්වෙන මේවා සෑම මානවයකුටම ආවේණික වේ. එබැවින් "සියලු ජනයා සහ සියළු ජාතීන් විසින් මුදුන් පමුණුවා ගත යුතු පොදු සම්මතයක්" ලෙස මානව අයිතිවාසිකම්, පිළිගැණේ.

''මානව හිමිකම් පිළිබඳ විශ්ව ප්‍රකාශනය'', ''සිවිල් හා දේශපාලන අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය '' සහ ''ආර්ථික, සමාජයීය හා සංස්කෘතික අයිතීන් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතිය'' යන ඒවායින් සමන්විත වූ එක්සත් ජාතීන්ගේ ''ජාත්‍යන්තර මානව හිමිකම් අයිතිවාසිකම් කෙටුම් පත'' තුළ මානව අයිතිවාසිකම් අන්තර්ගත කොට ඇත.

මූලික මානව අයිතිවාසිකම් අතරින් අත්තනෝමතිකව සිරභාරයට ගැනීමෙන්, රඳවා තබා ගැනීමෙන් හා පිටුවහල් කිරීමෙන් තොරව සිටීමට ඇති නිදහස; යාම් ඊමේ හා අභිමත ස්ථානයක වාසය කිරීමට ඇති නිදහස; අදහස් දැරීමට හා ප්‍රකාශ කිරීමට ඇති නිදහස; ඕනෑම මාධ්‍යයක් තුළින් තොරතුරු ලබා ගැනීමට හා විසුරුවා හැරීමට ඇති නිදහස සහ රැස්වීමේ හා සංවිධානය වීමට ඇති නිදහස ප්‍රමුඛස්ථානයක් ගනියි.

වෘත්තීය සමිති නිසි පරිදි ක්‍රියාත්මක වීම තහවුරු කරනු වස් මෙම අයිතිවාසිකම් අත්‍යවශ්‍ය වේ.

වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම් යනු මානව අයිතිවාසිකම් අතුරින් ඉතා වැදගත් හා සංඝටනීය කොටසකි.

වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම් තුළින්, වැඩ කරන පංතියේ ජනතාවට හාම්පුතුන් ඉදිරියේ ශක්තිමත් කේවල් කිරීමේ බලයකින් යුක්තව ඔවුනට මුහුණදීමට සහ තම ශ්‍රමයේ ප්‍රමාණයට සරිලන සාධාරණ ඵලයක් ලබා ගැනීම තහවුරු කිරීම සිදු කිරීමට උපකාරී වේ.

එමනිසා විශේෂයෙන් ගත් කළ වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම් ද, පොදු වශයෙන් ගත් කළ මානව අයිතිවාසිකම් උදෙසා වන අරගලය ද, ආරක්ෂා කිරීම අනිවාර්යයෙන්ම සංවිධානය වූ සේවකයින්ගේ කාර්යභාරයකි.

19 වන සිය වසේ බිහිවූ වැඩ කරන පංතියේ ජනතාවගේ ආරම්භයේ පටන්ම, ඔවුන් මානව අයිතිවාසිකම් නිත්‍ය ලෙස තහවුරු කිරීමේ අරගලය සඳහා පෙරමුණ ගෙන ක්‍රියා කොට ඇත.

නමුත් අද වන තුරුත් මෙම අරගලය දිනා ගත යුතුව ඇත. බොහෝ රටවල් වල වැඩ කරන ජනතාව මානව හා වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම් පිළිගන්නා ලෙස ඉල්ලමින් භාර දූර අරගලයක නිරතව සිටිති.

මෙම අයිතිවාසිකම් දැනටමත් පිළිගෙන ඇති රටවල වැඩ කරන ජනතාව තම ප්‍රතිවාදීන්ගෙන් එල්ලවිය හැකි දරුණු ප්‍රහාරයන්ට එරෙහිව නිසි හා තම දැඩි අවධානය යොමු කරමින් බලා සිටිති.

වෘත්තීය අයිතිවාසිකම් යනු මානව අයිතිවාසිකම්ය. ඒවා වැඩ කරන ජනතාව සතු, අන්සතු කළ නොහැකි අයිතිවාසිකම් වන අතර සමාජ සාධාරණත්වය හා කල්පවත්නා සාමයක් ඇති කරනු වස් අනිවාර්යයෙන්ම අත්‍යවශ්‍ය වේ.

වෘත්තිය සමිති යනු, ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදය දරා සිටින අත්‍යවශ්‍ය කුළුණු වන අතර, යම් හෙයකින් මෙයට එරෙහිව කරන පහරදීමක් අනිවාර්යයෙන්ම ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදයටද කර ගනු ලබන පහර දීමක් වනු ඇත.

වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් දෙස කිසිවිටෙකත් සැහැල්ලුවෙන් නොබැලිය යුතුය. ඒවා ඉතා ඕනෑකමින් ආරක්ෂා කළ යුතු වන අතර මෙම අයිතිවාසිකම් සියලු තැන්හි දී හා සියලු අවස්ථානුගත කරුණු යටතේ දී නිසි ලෙස ගරු කරන තෙක් වෘත්තිය සමිති ව්‍යාපාරයට කිසිවිටෙකත් ගිමන් නිවාලමින් සිටිය නොහැක.

II
වෘත්තීය සමි
අයිතිවාසික
යනු මොනවාද ?

වැඩ කරන ජනතාව සතුව මූලික වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම් හතක් ඇත.

පළමුවැන්න : සියලුම සේවකයින්ට තම තමුන් ස්වයං සංවිධානය වීමේ අයිතියක් ඇත. තම රැකියාවේ ස්වභාවය, රාජ්‍ය හෝ පෞද්ගලික අංශයේ සේවයේ නියුක්ත වීම යන භේදයන්ගෙන් තොරව සියලුම සේවකයින් හට කිසිම වෙනස්කමක් නොමැතිව තමාගේ ස්ව කැමැත්ත මත පමණක් පදනම් වෙමින් තමුන් කැමති වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවීමට සහ ඒවාට බැඳීමට පූර්ණ අයිතියක් ඇත.

සේවකයින් හට යම් අවස්ථාවක දී වෘත්තීය සමිතියක් ස්ථාපනය කර ගැනීමට අවශ්‍ය වූ කල කිසි විටෙකත් ඒ සඳහා රජයෙන් පූර්ව අනුමැතියක් ලබා ගැනීම අවශ්‍ය නොවේ.

දෙවැන්න : සෑම වෘත්තීය සමිතියකටම ස්වාධිපත්‍යයෙන් කටයුතු කිරීමේ අයිතියක් ඇත.

වැඩකරන ජනතාවගේ සංවිධාන සෑමවිටම බාහිර බලපෑම් වලින් නිදහස් හා තොර විය යුතුය. රාජ්‍ය නිලධාරීන් කිසිවිටෙකත් පහත විස්තර කර ඇති ස්වභාවයේ වෘත්තීය සමිති කටයුතු වලට මැදිහත් නොවිය යුතුය.

- තමුන්ගේ ව්‍යවස්ථාමාලාව නිර්මාණය කිරීමේ කටයුතු වලදී - හා නීති රීති සම්පාදනයේදී;
- තම නියෝජිතයන් තෝරා පත්කර ගැනීමේදී;
- තමුන්ගේ පරිපාලන කටයුතු හා ක්‍රියාකාරකම් සංවිධානය කිරීමේදී;
- සහ තමුන්ගේ වැඩසටහන් සකස් කිරීමේදී.

එහෙයින් සේවකයින් විසින්ම පමණක් ඔවුන්ගේ සංවිධානයන් පාලනය කළ යුතුය.

ස්වාධිපත්‍යව වෘත්තීය සමිතියක් පවත්වාගෙන යාමට ඇති අයිතිය තුළින්, වෘත්තීය සමිති වලට ආර්ථික හා සමාජයීය අරමුණු කෙරෙහි ළඟාවීම පිණිස උපකරණයක් ලෙස දේශපාලන ක්‍රියාකාරකම් වල නිරතවීමේ අයිතියක් ඇති බව ගම්‍ය වේ.

තෙවැන්න : සෑම වෘත්තීය සමිතියකටම රජයේ පරිපාලන අධිකාරීන්ගේ තීරණ මත තම වෘත්තීය සමිතිය අත්හිටුවීම සහ විසුරුවා හැරීමට එරෙහිව ආරක්ෂාව ලැබීමේ පූර්ණ අයිතියක් ඇත.

එමනිසා රජ්‍යේ පරිපාලන අධිකාරීන්ගේ නුදු තීරණ මත වෘත්තීය සමිතියක් අත්හිටුවීම හෝ විසුරුවා හැරීම කිසියේත්ම සිදුකළ නොහැකිය. එලෙසම වෘත්තීය සමිතියක ක්‍රියාකාරීත්වය අත්හිටුවීම හෝ එය විසුරුවා හැරීම සිදුකළ හැක්කේ ස්වාධීන හා නිසි බලයෙන් යුක්ත අධිකරණමය අධිකාරීන් විසින්ම පමණි.

සතරවැන්න : සෑම වෘත්තීය සමිතියකටම සන්ධානගත වීමට හා සම්මේලනගත වීමට ද, ඒවාට එක්වීමට සහ ජාත්‍යන්තරව අනුබද්ධ වීමට ද පූර්ණ අයිතියක් ඇත.

මෙයින් අදහස් කෙරෙන්නේ වෘත්තීය සමිතියකට කිසිදු බාධාවකින් තොරව තමුන් නියෝජනය කරන්නා වූ අංශයන්හි වෘත්තීයමය වශයෙන් හෝ භූගෝලීය වශයෙන් සංධාන හා සම්මේලනගත වීමේ හැකියාවක් තිබිය යුතු බවයි.

එලෙසම තම ක්‍රියාකාරකම් සම්බන්ධීකරණය කරණු පිණිස ද, තම කාර්යක්ෂමතාවය වර්ධනය කරනු පිණිස සහ අන්‍යෝන්‍ය ප්‍රතිඋපකාර සහයෝගිතාවය තුළින් එකිනෙකා හට උපකාර කිරීම පිණිස වෘත්තීය සමිති වලට ඉඩ ප්‍රස්ථාව තිබිය යුතුය.

ඒ ආකාරයෙන්ම වෘත්තීය සමිතියක් හට රජයෙන් ලබාගත යුතු අනුමැතියකින් තොරව, ජාත්‍යන්තර වෘත්තීය සමිති සංවිධානයන් හා සම්බන්ධවීමේ ඉඩ ප්‍රස්ථාව තිබිය යුතුය.

පස්වැන්න : වෘත්තීය සමිති විරෝධී අසමානව සැලකිම් වලට එරෙහිව ප්‍රමාණවත් ආරක්ෂාවක් සලසා ගැනීමට සෑම වෘත්තීය සමිතියකටම අයිතියක් ඇත.

කිසිම සේවකයකු වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකම් වලට සම්බන්ධ වීම හේතුවෙන් සේවයෙන් පහ කළ නොහැකි බවට සහතිකයන් තිබීම මෙම අයිතියේ පැවැත්ම සඳහා අත්‍යවශ්‍ය වේ.

එලෙසම යම් රැකියා අයදුම්කරුවකු වෘත්තීය සමිතියකට බැඳීම වළක්වන ඕනෑම වගන්තියක් මෙමගින් තහනම් කෙරේ.

එයින් තව දුරටත් අදහස් වන්නේ තම පරිපාලනයේදී, ක්‍රියාකාරීත්වයේ දී හෝ ස්ථාපනයේ ද සේවා යෝජකයා විසින් කරනු ලැබිය හැකි මැදිහත් වීම් වලට එරෙහිව වෘත්තීය සමිතිවලට ආරක්ෂාවක් සලසා තිබිය යුතු බවයි.

සයවැන්න : නිදහස්ව, සාමූහිකව කේවල් කිරීමට සෑම වෘත්තිය සමිතියකටම අයිතියක් ඇත.

මෙමගින් වැටුප් හා අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ සහ සේවා කොන්දේසි වැනි කාරණා උදෙසා සේවකයින් හට කේවල් කිරීම පිණිස එක්ව බැඳී කටයුතු කිරීමට අවකාශ සැලසේ.

සත්වැන්න : වැඩ වර්ජනය කිරීමේ අයිතිය සෑම වෘත්තිය සමිතියක්ම සතුය.

වැඩ වර්ජනය කිරීමේ අයිතිය වූකලි සාමූහිකව කේවල් කිරීමේ අයිතියට අවශ්‍ය, යම් ඌනපූරකයක් සපුරා ගැනීමට උපකාරී වන්නා වූ අයිතියකි. මෙය සේවා යෝජකයන් සතු බලය, සේවකයින් ගේ පාර්ශවයෙන් සම කිරීමෙහිලා වෘත්තිය සමිතියක් විසින් අවසාන උපායක් ලෙස යොදාගත හැකි ක්‍රියාමාර්ගයකි.

වැඩ වර්ජනය කිරීමට ඇති අයිතිය යනු ඉතා වගකීමකින් යුතුව භාවිතයේ යෙදිය යුතු ආයුධයකි. කෙසේ නමුත් මෙය, නියතවම කිසිම වෘත්තිය සමිතියක් විසින් අත් හල නොහැකි නිත්‍යානුකූල අයිතිවාසිකමකි.

එමනිසා, වැඩ වර්ජනය කිරීමේ අයිතිය හා එවැනි වෙනත් වෘත්තිය ක්‍රියාමාර්ගවල නිරතවීමට හා සහභාගී වීමට ඇති අයිතිය අත්‍යවශ්‍ය දෙයක් වන අතර මෙය සියලු සේවකයන් හට කිසිදු ව්‍යතිරේඛයකින් හෝ බාධාවකින් තොරව හිමිකර දීමට ඉඩ ප්‍රස්ථාව සැලසිය යුතුය.

කෙසේ නමුත් යථාර්ථය බොහෝ විට අප බලාපොරොත්තු වන දෙයට වඩා වෙනස් ස්වරූපයක් උසුලයි. මානව හිමිකම් සංවිධානයක් වන "ජාත්‍යන්තර සමා" සංවිධානය සිය 1988 වාර්ෂික වාර්තාවෙහි දක්වා ඇති පරිදි "ලොව මුළු රටවල් සංඛ්‍යාවෙන් අවම වශයෙන් අඩක් වන් ප්‍රමාණයක් වන්නා වූ රටවල් වල තම සිතැඟි පරිදි අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමට උත්සාහ ගත් ජනතාව බොහෝ විට ඉතා ලැජ්ජා සහගත මට්ටමක වන්නාවූ විභාගයන්ගෙන් පසු සිරගත කොට ඇත. එලෙසම මෙලොව මුළු රටවල් සංඛ්‍යාවෙන් අවම වශයෙන් 1/3 ක වත් ස්ත්‍රීන්, පුරුෂයින් හා දරුවන් ද වද හිංසනයට ලක් කරනු ලබයි. එමෙන්ම මෙලොව රටවල් ගණනාවකම රජයන් තම අරමුණු ඉටුකර ගැනීමෙහිලා තම පුරවැසියන් පැහැරගෙන යාමෙහි හා ඝාතනය කිරීමෙහි නිරත වෙති."

මානව අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කර ගැනීමට වෘත්තිය සමිති සාමාජිකයින් විසින් දරනු ලබන අඛණ්ඩ හා නිරන්තර උත්සාහය නිසා ඔවුන් බොහෝ විට මෙම මර්දන කාරීන්ගේ ප්‍රධාන ඉලක්ක බවට පත්වේ.

III

වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම් හා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය

වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් ප්‍රවර්ධනය කිරීම කෙරෙහි හා ආරක්ෂා කිරීම කෙරෙහි ඉතා වැදගත් කාර්යභාරයක් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය වෙත පැවරී ඇත.

එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානයට අයත් විශේෂිත ආයතනයක් වන ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය, සමාජයීය හා කම්කරු ප්‍රශ්න පිළිබඳව සුවිශේෂ වගකීමක් උසුලයි.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය 1919 දී පිහිටුවනු ලැබූ අතර එහි ස්ථිර ලේකම් කාර්යංශය ස්විට්සර්ලන්තයේ ජිනීවා නුවර පිහිටුවා තිබෙන අතර ලොව පුරාම විහිදෙන සේ කලාපීය හා දේශීය කාර්යාල පද්ධතියකින් ද සමන්විත වේ.

මේ වන විට ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සාමාජික රටවල් සංඛ්‍යාව ශ්‍රී ලංකාව ද ඇතුළුව රටවල් 183 කින් පමණ සමන්විත වේ.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය ත්‍රෛපාර්ශවික ආයතනයක් වන අතර එය රජයේ නියෝජිතයින්, සේවා යෝජකයින්ගේ නියෝජිතයින් හා සේවක නියෝජිතයින් යන ත්‍රිත්වයෙන් සමන්විත වේ.

සෑම වසර 3 කට වරක්ම ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ පාලක මණ්ඩලය තෝරා පත්කර ගනු ලබන අතර එය රාජ්‍යයන්හි නියෝජිතයින් 28 දෙනෙකුගෙන් ද, සේවා යෝජකයින්ගේ නියෝජිතයින් 14 දෙනෙකුගෙන් ද, සේවකයින්ගේ නියෝජිතයින් 14 දෙනෙකුගෙන් ද සමන්විත වේ.

සෑම වසරකට වරක්ම ජාත්‍යන්තර කම්කරු සමුළුවක් පවත්වනු ලබන අතර මේ සඳහා සෑම සාමාජික රාජ්‍යයක්ම නියෝජිතයින් 4 දෙනෙකු බැගින් එවීමට හිමිකම් ලබයි. මෙය කම්කරු පාර්ලිමේන්තුව ලෙස ද හැඳින්වෙන අතර ඒ සඳහා සෑම රටකින් ම රජයේ නියෝජිතයින් දෙදෙනෙකු ද, සේවා යෝජකයින් හා සේවකයින් උදෙසා එක් නියෝජිතයකු බැගින් වන ලෙස එම නියෝජිත පිරිස සැදුම් ලබයි.

සෑම නියෝජිතයකුටම එක් තනි පුද්ගලයකුය, යන පදනමින් එක් ඡන්දයක් හිමි වන අතර ඔහුට අදාළ රටේ නියෝජිත පිරිසගෙන් ස්වාධීනව හා තනිව ඡන්දය ප්‍රකාශ කළ හැක. මෙයින් අදහස් කෙරෙන්නේ සේවක පාර්ශවයේ නියෝජිතයාට සිය රාජ්‍යයේ නියෝජිතයාගෙන් ස්වාධීනව සිටිමින් කටයුතු කළ හැකි බවයි.

මෙම කම්කරු සමුළුවේ ප්‍රධානතම කාර්යය වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් සහ සේවා ප්‍රමිතීන් සකස් කිරීම හා සම්මත කර ගැනීමයි. මෙම ප්‍රමිතීන් සම්මුතීන් හා නිර්දේශයන්ගේ ස්වරූපය උසුලන අතර මේවා ලොව පුරා පවත්වාගත යුතු අවම මට්ටම් හා පරිශීලනය කළ යුතු කාරණා ලෙස භාවිතයට ගැනේ. යම් සම්මුතියක් හෝ නිර්දේශයක් සම්මත කරගනුවස් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සමුළුවේ 2/3 ඡන්දයකින් සම්මත විය යුතු වේ.

සම්මුති හා නිර්දේශයන් එලෙස සම්මත වීමෙන් පසු සාමාජික රාජ්‍යයන්හි ව්‍යවස්ථාදායක බලධාරීන් වෙත ඉදිරිපත් කෙරේ.

යම් රටක ව්‍යවස්ථාදායකය එකී සම්මුතියක් අත්සන් කිරීමට තීරණය කළ විටදී එමගින් එහි අඩංගු විධි විධානයන් දේශීය ව්‍යවස්ථාවන් හා භාවිතයන් තුළින් ක්‍රියාවට නංවනු ලැබීම උදෙසා අනිවාර්ය බැඳීමක් උද්ගත කරවනු ලබන බවට පිළිගැනේ.

අනෙක් අතට ගත් කල නිර්දේශයන් වූකලී සාමාජික රටවල් විසින් සම්මත කිරීම පිණිස ඉදිරිපත් නොකෙරෙන අතර අනිවාර්ය බැඳීම් උද්ගත කරවන නෛතික ස්වරූපයක් ද නොදරයි. කෙසේ නමුත් මේවා සාමාජීය රාජ්‍යයන්හි ව්‍යවස්ථාදායක බලධාරීන් විසින් සිය ප්‍රතිපත්තිමය මාර්ගෝපදේශකත්වයන් ලෙස සලකනු ඇතැයි අපේක්ෂා කෙරේ.

වර්තමානයේ දී, වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධයෙන් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය මගින් පැනවූ සවිස්තරාත්මක සම්මුතීන් හා නිර්දේශයන් ගණනාවක් පවතියි. 1919 දී සිය ආරම්භයේ පටන් මේ දක්වා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධා-නය සිය වාර්ෂික සමුළු තුළින් සම්මුති 188 ක් හා නිර්දේශ 199 ක් සම්මත කර ගෙන ඇත. මෙම ''ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංග්‍රහයේ'' කම්කරු ප්‍රමිතීන් බොහෝමයක්ම අවධාරණය කොට සම්මත කරගනු ලැබුවේ වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරයේ පරිශ්‍රමයේ මූලිකත්වයෙහි.

කම්කරු අයිතිවාසිකම් හා සම්බන්ධ ඉතාමත්ම වැදගත් වන්නාවූ සම්මුතිය වන්නේ, ''සංවිධානයවීමේ නිදහස හා සංවිධානය වීමට ඇති අයිතිය ආරක්ෂා කිරීම'' මැයෙන් වූ සම්මුති අංක 87 ය. වසර 2010 ජුනි වන විට රටවල් 150 ක් එම සම්මුතිය පිළිගෙන ඇත. 1995 දී ශ්‍රී ලංකාව ද මෙම සම්මුතිය පිළිගත්තේය.

සම්මුති අංක 87 මගින් සේවකයන් හට රජයේ බලධාරයින්ගේ කිසිම බාධාවක් හෝ අවහිරයකින් තොරව තම තමුන් ස්වයං සංවිධානය වීම සඳහා සවිස්තරාත්මක අයිතිවාසිකමකට අදාළ විධි විධාන සලස්වයි.

එහි මූලික සහතිකයන් 4ක් අනිවාර්ය ලෙස අඩංගු වේ.

1.) කවර හෝ පූර්ව අනුමැතියකින් තොරව සේවකයන් හට තමන්ගේම වූ තෝරා ගැනීම පරිදි සංවිධානයන් පිහිටුවීමට හා ඒවාට බැඳීමට ඇති අයිතිවාසිකම.

2.) පූර්ණ නිදහසකින් යුක්තව තම තමන්ගේ කටයුතු සිදුකර ගැනීමට ඇති අයිතිවාසිකම.

3.) රජයේ පරිපාලන අධිකාරීන් මගින් සේවක සංවිධාන අත්හිටුවීමට හෝ විසුරුවා හැරීම නොකළ යුතු බවට ඇති සහතිකය.

4.) ඒකාබද්ධ සම්මේලන හා සන්ධාන පිහිටුවීමට හා ඒවාට බැඳීමට සහ ජාත්‍යන්තර සේවක සංවිධාන හා අනුබද්ධවීමට ඇති අයිතිවාසිකම.

සම්මුති අංක 87 මගින් ස්ථාපිත කොට ඇති වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම් හා රජයේ මැදිහත් වීම් වලින් නිදහස්ව හා තොරව කටයුතු කළ හැකිවීම පිළිබඳ සහතිකය කිසිම වෙනස්කමකින් තොරව සියලුම සේවකයින් හට ඒක හා සමානව අදාළ වේ. එමනිසා එය රාජ්‍ය අංශයට හා පෞද්ගලික අංශයට මෙන්ම ග්‍රාමීය සේවකයින්ට ද අදාළ වේ.

වෘත්තීය සමිති කටයුතු වලට මැදිහත් වීමට රජයට අයිතියක් නොමැති බව තහවුරු කොට ඇති සම්මුති අංක 87 ට අවශ්‍ය තවත් සහයක් ''සංවිධානය වීමට හා සාමූහිකව කේවල් කිරීමට ඇති අයිතිය'' මැයෙන් වන සම්මුති අංක 98 මගින් ලබාදී ඇත. වසර 2010 ජූනි වන විට මෙම සම්මුතිය ශ්‍රී ලංකාව ඇතුළුව රටවල් 160 ක් විසින් පිළිගෙන ඇත.

සම්මුති අංක 98 මගින්, සේවා නියුක්තිය තුළදී තනි, තනි සේවකයන්ට එරෙහිව සිදුවිය හැකි වෘත්තීය සමිති විරෝධී හා අසමානව සැලකීමේ ක්‍රියාවන්ගෙන් සේවකයින්ගේ ආරක්ෂාව තහවුරු කිරීම පිණිස අවශ්‍ය විධි විධාන සලසා ඇත.

එලෙසම එමගින් සේවා යෝජකයින් විසින් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකම් වලට සිදුකළ හැකි මැදිහත් වීම් වලට එරෙහිව ආරක්ෂාව සැලසීම පිණිස ඉඩ ප්‍රස්ථාව සලසයි.

ඉහත කාරණාවන්ට අමතරව සම්මුති අංක 98 මගින් සේවා නියුක්තියේ කොන්දේසි නියාමනය කරනු වස් යොදා ගනු ලබන ප්‍රධානතම උපකරණය ලෙස, සේවා යෝජකයින් හා වෘත්තීය සමිත අතර සාමූහික කේවල් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය දිරිගැන් වීමට හා ප්‍රවර්ධනය කිරීමට සුදුසු හා යෝග්‍ය නිසි පියවරයන් සම්මත කිරීම කෙරෙහි අවධාරණය කරයි.

සම්මුති අංක 141 දරණ ''ග්‍රාමීය සේවකයින්ගේ සංවිධානය වීමේ නිදහස'' මැයෙන් වන සම්මුතිය මගින් ග්‍රාමීය වැඩකරන ජනතාවගේ සංවිධානය වීමේ නිදහස පිළිබඳ මූලික සංකල්පයන් නැවත වතාවක් තහවුරු කරයි.

රාජ්‍ය සේවයේ කම්කරු සම්බන්ධතා පිළිබඳ සම්මුති අංක 151 මගින් රාජ්‍ය සේවයේ සේවකයින්ගේ වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම් පිළිගනු ලබයි. මෙමගින් තම වෘත්තීය සමිතිවලට රජයේ බලධාරීන්ගෙන් සිදුවිය හැකි වෘත්තීය සමිති විරෝධී ක්‍රියා, අසමානව සැලකීම් හා අනවශ්‍ය මැදිහත්වීම් වලට එරෙහිව රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයින්ගේ ආරක්ෂාව තහවුරු කරනු වස් විධි විධාන සලස්වා ඇත.

එලෙසම රාජ්‍ය සේවයේ සේවකයින්ගේ සේවා නියමයන් හා කොන්දේසි තීරණය කරනු වස් සාමූහික කේවල් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය භාවිතය උදෙසා දිරිගැන්වීමක් මෙම සම්මුතියෙන් සිදු කෙරේ.

වෘත්තීය සමිති නිදහස පිළිබඳ මූලධර්මය ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන ව්‍යවස්ථාවෙහි ඉතා වැදගත් කොටසක් උසුලයි. මෙයින් අදහස් කෙරෙන්නේ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සාමාජිකත්වය ලබා ගැනීම තුළින්, එකී සෑම සාමාජික රටක් කෙරෙහිම සංවිධානය වීමේ නිදහස ගරුකිරීම පිණිස බැඳීමක් උද්ගත කරවන බවයි.

බොහෝ අවස්ථාවලදී සම්මුතීන් පිළිගනු ලැබුව ද අවාසනාවකට මෙන් ඒවා ක්‍රියාත්මක නොකරන අවස්ථා දැකිය හැකිය. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සාමජික රටක් එලෙසින් ජාත්‍යන්තර සම්මුතීන් වල හෝ නිර්දේශයන්හි අඩංගු ප්‍රමිතීන් ක්‍රියාවට නංවනු නොලබන්නේ නම් කුමක් සිදුවේ ද?

සියලු සාමාජික රටවල් එලෙස තමුන් විසින් පිළිගන්නා ලද සම්මුතීන් වල දක්වා ඇති ප්‍රමිතීන්ට අනුකූලව කටයුතු කිරීමට තමන් විසින් ගන්නා ලද පියවරයන් පිළිබඳව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් වරින් වර නියම කරන කාල පරාසයන් තුළදී ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයට වාර්තා කිරීමට බැඳී සිටියි.

එකී වාර්තාවන් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ ''සම්මුති හා නිර්දේශ ක්‍රියාවේ යෙදවීම පිළිබඳ විශේෂඥ කමිටුව'' විසින් ඉතා සියුම් අධීක්ෂණයකට ලක් කෙරෙන අතර මෙම කමිටුව, සාමාජික රටවල් ගණනාවක් අතුරින් තෝරාගත් විශිෂ්ට නීතිඥවිද්‍යීන් පිරිසකගෙන් සමන්විත වේ.

මෙකී කමිටුව විසින් අදාළ සම්මුති ක්‍රියාවේ යෙදවීම හා සම්බන්ධ යම් ප්‍රමාදයක් හෝ අඩුලුහුඩුකම් පවතින බව සොයාගනු ලැබුවහොත්, අදාළ රාජ්‍යය වෙත නිරීක්ෂණ වාර්තාවක් යවනු ලැබේ.

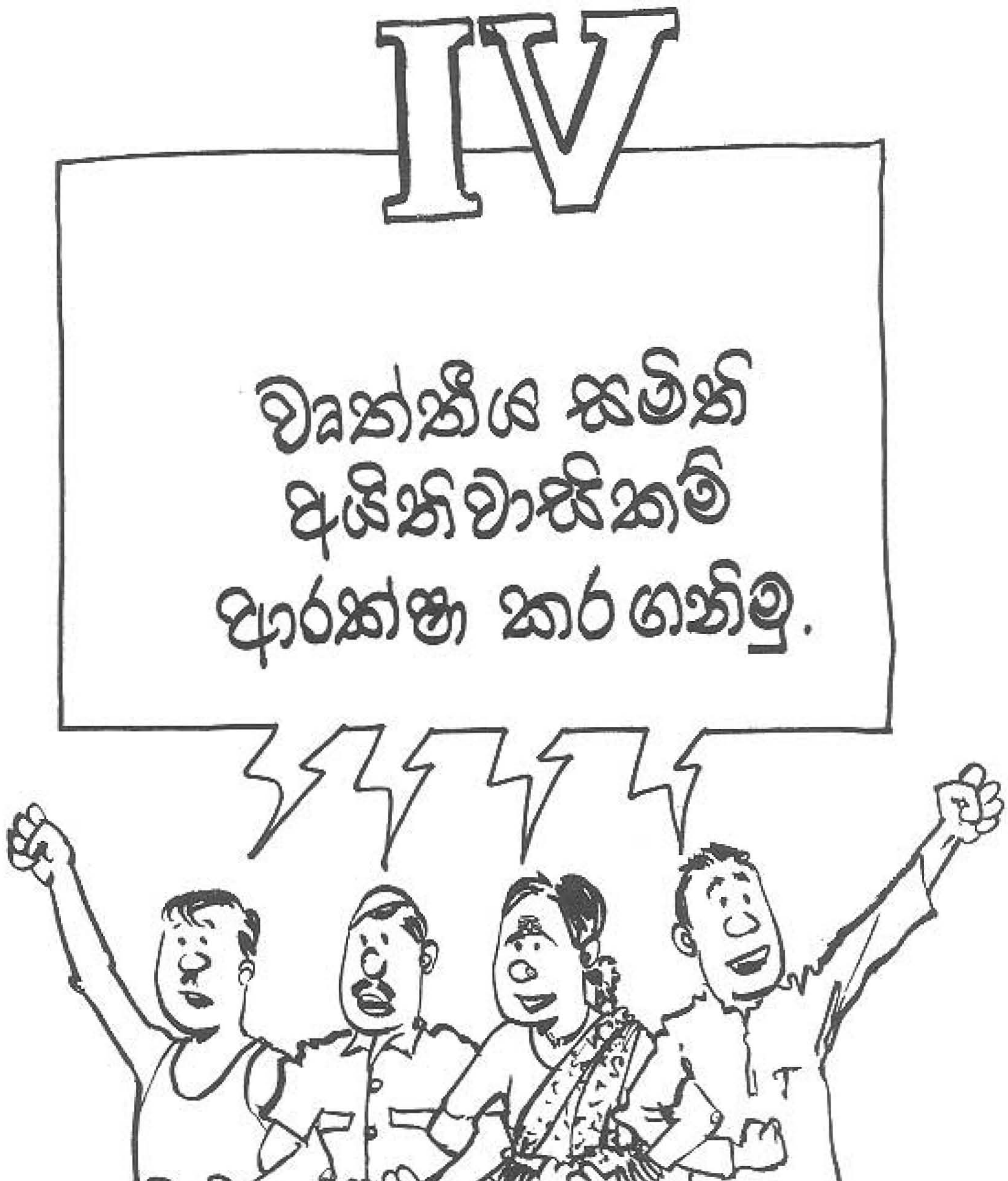
ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය මගින් සිදු කෙරෙන නිරන්තර, ස්වයංක්‍රිය අධීක්ෂණයන්ට අමතරව, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සාමාජිකත්වය දරණ රටවල වෘත්තීය සමිති මගින් අදාළ රජයට එරෙහිව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ අධීක්ෂණ යාන්ත්‍රණය වෙතට යෝජනාවක් හෝ මෝසමක් ආශ්‍රයෙන් කරුණු දැක්වීමක් හෝ පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කළ හැක. ඕනෑම ජාතික වෘත්තීය සමිති මධ්‍යස්ථානයකට හෝ ජාත්‍යන්තර වෘත්තීය සමිති සංවිධානයකට, වෘත්තීය සමිති නිදහස පිළිබඳ අත්‍යවශ්‍ය හා වැදගත් මූලධර්ම උල්ලංඝනය වී ඇතැයි හැඟෙන ඕනෑම විටක මෙවැනි පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කළ හැක.

මෙම පැමිණිලි විභාග කරනු ලබන්නේ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ ප්‍රධාන පාලක මණ්ඩලයට අයත් සාමාජිකයින් නවයකින් සැදුම් ලත් සංවිධානයවීමේ නිදහස සඳහා වන ත්‍රෛපාර්ශවීය කමිටුවක් මගිනි.

කිසියම් රජයක් තමුන් විසින් පිළිගනු ලැබූ සම්මුතියක් සතුටුදායක ලෙස එය ක්‍රියාවේ යොදවනු නොලබන බවට ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ අධීක්ෂණ මණ්ඩලය අවසාන තීරණයකට එළඹුනහොත් පළමු කොටම ඒ පිළිබඳව වාර්තාවක් ගොනු කරනු ලැබේ. මෙම වාර්තාව මගින් අදාළ සම්මුතිය ක්‍රියාවේ යෙදවීමට අයමත් වීමක් තිබෙන බව දන්වන අතරම අදාළ රජයට දක්වා ඇති දුර්වලතා හා අඩුලුහුඩුකම් වහා නිවැරදි කරන මෙන් ද ඉල්ලා සිටියි.

පිළිගන්නා ලද සම්මුති වලට අනුකූල වන ලෙසට හා වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම් වලට ගරු කරන ලෙස බල කිරීමට ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයට සුවිශේෂ බලයක් නොමැති වුවත් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සතුව මේ සියල්ලටත් වඩා සදාචාරාත්මක බලයක් ඇත.

එම නිසා වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් වෙනුවෙන් නීතියේ ඇති ගෞරවය ප්‍රවර්ධනය කරනු පිණිස ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය මගින් ගෙන ඇති වැදගත් උත්සාහයන් වලට අමතරව මුළු ලෝකය පුරාම තම තමන්ගේ රටවල වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම ආරක්ෂා කිරීම හා ප්‍රවර්ධනය කිරීම උදෙසා වෘත්තිය සමිති දැඩි අවධානයකින් යුතුව සිටිය යුතුය.


IV
වෘත්තීය සමිති
අයිතිවාසිකම්
ආරක්ෂා කර ගනිමු.

ලොව සෑම තැන්හිම මූලික මිනිස් හා වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කර ප්‍රවර්ධනය කිරීම උදෙසා ධෛර්යයෙන් හා අධිෂ්ඨානයෙන් යුතුව සටන් කිරීම, වැඩකරන ජනතාවගේ ව්‍යාපාරයන්හි මූලික කාර්ය භාරයන්ගෙන් එකක් ලෙස තව දුරටත් පවතියි. සේවකයින් විසින් මෙම අයිතිවාසිකම් පූර්ණ ලෙස භුක්ති විඳීමට හැකිවීම, වෘත්තිය සමිතිවල ප්‍රාණ වායුව ලෙස සැලකේ.

වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් වූකලී තව දුරටත් රටක අභ්‍යන්තර කාරණාවක තත්ත්වයක් නොඋසුලන අතර වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් අද මුළු ලොවටම අදාළ වන විශ්වීය අයිතිවාසිකම් බවට පත්ව තිබේ. ඕනෑම රටක් මගින් ඒවා සීමා කිරීම හෝ උල්ලංඝනය කිරීම එම රටේ ජීවත්වන ජනතාවට පමණක් නොව මුළු මිනිස් සංහතිය කෙරෙහිම බලපෑමක් ඇති කරයි. මෙය විශේෂයෙන්ම වෘත්තිය සමිති ව්‍යාපාරයන් කෙරෙහි බලපාන්නේ ඒවා අද වෘත්තියමය වශයෙන් ජාත්‍යන්තරගත වීමකට ලක්ව ඇති නිසාය.

වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් වලට එරෙහි සියලු ප්‍රතිවාදී ප්‍රහාරයන්ට, හොඳම හා වඩාත් සාර්ථකම ආරක්ෂක පලිහ වන්නේ ශක්තිමත්, ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී, ආත්ම ශක්තියකින් යුත් හා ස්වාධීන වෘත්තිය සමිතියක් යටතේ සියලු සේවකයින් සංවිධානය කිරීමයි.

සංවිධානය වීමක්, වඩාත් සංවිධානය වීමක්... සහ තවත් වඩාත් සංවිධානය වීමක් තව දුරටත් අවශ්‍යව ඇත. ප්‍රතිවාදීන්ගෙන් එල්ලවිය හැකි ඕනෑම ප්‍රහාරයකට මුහුණ දිය හැකි බිඳහෙලිය නොහැකි, ශක්තිමත් ආරක්ෂිත සේනාමුඛයක් ගොඩනැගීම පිණිස සියලු සේවකයින් සංවිධානය විය යුතුය.

වෘත්තිය සමිති අධ්‍යාපනයේ දී වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් කෙරෙහි අවධාරණය කළ යුතු අතර සෑම වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාකාරිකයකුම වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් භාවිතයේ යෙදවීමට, ආරක්ෂා කිරීමට හා පතුරුවා හැරීමට යනාදිය ගැන ද මනා දැනුමකින් යුක්ත විය යුතුය.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුති පිළිගැනීමට හා ක්‍රියාවේ යෙදවීම පිණිස වෘත්තිය සමිති විසින් සිය රටේ පාර්ලිමේන්තුවට හා රජයන් හට බලපෑම් කළ යුතුය.

රජයන් එකී සම්මුති ක්‍රියාවේ යෙදවීමට අපොහොසත් වුවහොත් වෘත්තිය සමිති, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ පැමිණිලි කිරීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය භාවිතයට ගත යුතුය.

රාජ්‍ය සේවකයින්ට, ග්‍රාමීය සේවකයින්ට හා කළමණාකාර මට්ටමේ පුද්ගලයන්ට වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් සීමා කෙරෙන හෝ අහිමි කර තිබෙන විටදී, සියලු සේවකයන් වෙනුවෙන් කිසිම බාධාවකින් තොරවූ වෘත්තිය සමිති නිදහසක් උදෙසා වෘත්තිය සමිති විසින් අරගල කළ යුතුය.

කිසියම් රජයකින් හෝ සේවා යෝජකයකු විසින් වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාකාරීන්ගේ අයිතිවාසිකම් වලට පහර එල්ල කෙරෙන අවස්ථාවන්හිදී, ජාත්‍යන්තර වෘත්තිය සමිති සහයෝගිතා මූලධර්මයට අනුකූලව සෑම වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාකාරිකයකුගේම යුතුකම වනුයේ තමුන්ගේ

උපරිම ශක්ති ප්‍රමාණයෙන් එකී පීඩාවට පත් ක්‍රියාකාරීන්ට, චිත්ත ධෛර්යය හා භෞතිකමය වශයෙන් උපකාර කිරීමයි. වෘත්තිය සමිති අයිතීන් උල්ලංඝනයන්ට එරෙහිව ලබාදෙන වෘත්තිය සමිති සහයෝගය කිසිවිටෙකත් අසමාන සැලකීම් වලින් යුක්ත නොවිය යුතුය. මර්ධනකාරී, වෘත්තිය සමිති විරෝධී ක්‍රියාමාර්ගයකින් පීඩාවට පත්ව සිටින වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාකාරීන්ට සහාය හෝ උපකාර අවශ්‍ය වී සිටින ඕනෑම අවස්ථාවකදී අප එය ඔවුනට ලබා දීමට ඉදිරිපත් විය යුතු අතර එම සහාය එකී පීඩාවට පත් ක්‍රියාකාරීන් අයත් දේශපාලන සම්බන්ධය නොතකා ඔහුට ලබා දිය යුතුය. වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය වීම් පිළිබඳව විනිශ්චය කිරීමේදී ද්විත්ව පිළිවෙතක් අනුගමනය කිරීම කිසිවිටෙකත් පිළිගත නොහැක. මානව හා වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් වෙනුවෙන් පෙනී සිටින්නකු ලෙස විශ්වාසනීයත්වයක් ඇතිකර ගත හැකි තැනැත්තකු ලෙස සැලකිය හැක්කේ, වරද කරන්නා කුමන සාධාරණීකරණයක් කිරීමට උත්සාහ කළද, පීඩාවට පත්ව සිටින්නාව කුමන දේශපාලන සම්බන්ධතාවයක් ඇත්තකු බවට ආරෝපණය කරන්නට උත්සාහ දැරුව ද, එම තත්ත්වයන් නොතකා උල්ලංඝනයන් සිදු කෙරෙන ඕනෑම අවස්ථාවක දී එයට එරෙහිව හඬ නැගීමට ඉදිරිපත් වන්නකු පමණි.

වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනයට එරෙහිව කරනු ලබන සටනේ දී ප්‍රචාරක කටයුතු වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටුකරයි. වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කිරීම් පිළිබඳව මාධ්‍ය මගින් දිගින් දිගටම වාර්තා කිරීම තුළින් සහ රාජ්‍ය නායකයින්ගේ නිල කාර්යාල වෙත ලොව පුරා සිටින් නොකඩවා ලිපි හා විදුලි පුවත් වැනි දෑ යැවීම මගින් බොහෝ අවස්ථාවලදී වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාකාරිකයන්ගේ ජීවිත බේරාගෙන ඇති බව, අත්දැකීම් ආශ්‍රයෙන් පැහැදිලි වෙයි.

යම් රටක වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් බරපතල ලෙස හා අඛණ්ඩව උල්ලංඝනය වේ නම්, අදාළ රටට එරෙහිව ජාත්‍යන්තර වශයෙන් විරෝධයක් පලකරන මෙන් ඉල්ලා සිටීමට වෘත්තිය සමිති ව්‍යාපාරයට හැකිය. කෙසේ වුවත් මෙම පියවර ඵලදායී වීමට නම් ලොව පුරා ඇති වෘත්තිය සමිති, තමන්ගේ සහයෝගය මේ සඳහා ස්ථිර ලෙසම පලකල යුතුය.

වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කරනු ලබන රාජ්‍යයන් විසින් භුක්ති විඳිමින් සිටින ආර්ථික ආධාර අඩුකරන මෙන් හෝ නවතා දමන මෙන් සංවර්ධන ආධාර සපයන සංවිධාන වලට හා කාර්මීකරණය වූ රටවල අවධානයට එකී කරනු යොමු කිරීම සේවක අයිතිවාසිකම් සුරැකීම සඳහා ගනු ලබන ඵලදායී ක්‍රියාමාර්ගයක් විය හැකිය.

වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් වලින් මගහැර සිටීමට බහු ජාතික ව්‍යවසායන් තමන් සතු දේශපාලනික හා ආර්ථික බලය අයුතු ලෙස යොදවන විටදී, එකී භාණ්ඩ පාරිභෝගිකයින් විසින් වර්ජනය කරනුවස් වන ජාත්‍යන්තර ක්‍රියාමාර්ගයන් සංවිධානය කිරීම තුළින්, වෘත්තිය සමිති නිදහස අහුරාලීමට දරණ ප්‍රයත්නයන්ට සාර්ථක ප්‍රතික්‍රියාමාර්ගයක් ලෙස කටයුතු කරනු ඇත.

වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් හා මානව අයිතිවාසිකම් සඳහා වන සටන උදෙසා ලොව පුරා පැතුරුනු එක්සත් බවක් හා සහයෝගිතාවයක් අවශ්‍ය වේ. එබැවින්, ඒ සඳහා ජාත්‍යන්තර වෘත්තිය සමිති සම්මේලනය (ITUC) හා ගෝලීය වෘත්තිය සමිති වැනි ජාත්‍යන්තර වෘත්තිය සමිති සංවිධාන හා සම්බන්ධ වීම ඉතා වැදගත් වේ.

වෘත්තිය සමිති තමුන්ගේ අයිතිවාසිකම් වෙනුවෙන් නැගී සිටීම යනු වරප්‍රසාද ඉල්ලීමක් හෝ කඩාකප්පල්කාරී ක්‍රියාවන් හි නිරතවීමක් අදහස් නොවේ. අනෙක් අතට ඔවුන්ගේ නීත්‍යානුකූල අයිතිවාසිකම් ඉල්ලීම මගින් නිදහස්, සාධාරණ හා ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී සමාජයක් නිර්මාණයට අවශ්‍ය මූලික කොන්දේසියක් වන මානව අයිතිවාසිකම් වල විශ්වීය වලංගුභාවය තහවුරු කෙරේ.

V
ඔබේ සමිතිය
සේවක අයිතිවාසිකම්වලට
ගරු සැළකිලි
දක්වනවාද ?

ඔබේ සමිතිය සේවක අයිතිවාසිකම් වලට ගෞරවයක් දක්වනවා ද?

අප ගැන සඳහන් වන්නේ කුමක් ද?

අපගේ සංවිධානයන් තුළදී සියලු විටම සේවක අයිතිවාසිකම් වලට ගෞරවයකින් යුක්තව කටයුතු කෙරෙනවා ද? අවාසනාවකට මෙන් පිළිතුර වන්නේ "නැත" යන්නයි. සේවක අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කිරීම කිසිවිටෙකත් ප්‍රතිගාමී සේවා යෝජකයින්ගේ හා කම්කරු විරෝධි ආණ්ඩු වලට පමණක් අයත් ඒකාධිකාරයක් නොවේ. අප අතරම අපේ පංතියේම අය පවා, වෘත්තිය සමිති විසින් සුරැකීමට ඇප කැප වී සිටින මූලධර්ම හා අභිලාශයන් සම්පූර්ණයෙන්ම නිශේදනය කරන අවස්ථා ඇත.

වෘත්තිය සමිතියක ඇති නිති රීති, උද්ධච්ප නායකයින්ගේ හා සාමාජිකයින්ගේ ආත්මාර්ථකාමී අභිලාෂයන් හා නොගැළපෙන විටදී, සේවා අයිතින් පාගා දමන අවස්ථා ඇත.

සුළුතර කණ්ඩායම් විසින් ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී නිලවරණ හා තිරණ කඩාකප්පල්කාරී ආකාරයන්ගෙන් සහ ක්‍රියාවන්ගෙන් අවහිරයට ලක් කෙරෙන විට වෘත්තිය සමිතියේ ඒකාග්‍ර ශක්තිමත්භාවය හා සක්‍රියත්වයට බලපාන එකී අයිතිවාසිකම් වල අගය හීනදනයට ලක්වේ.

එලෙසින්ම, බහුතරය විසින් සුළුතරයේ අදහස් හා වුවමනාවන් පිළිබඳව අවධානය යොමු නොකොට සහ තම තත්ත්වය අයුතු ලෙස යොදා ගනිමින් සිය අභිමතය වග විභාගයකින් තොරව බලපැවැත්වීමට යෑමෙන් ද සේවක අයිතිවාසිකම් වැරදි ලෙස යොදා ගැනීමක් සිදුවේ.

වෘත්තිය සමිතිය තුළ ඇති මතිමතාන්තරයන්හි පරස්පරතාවයන්, බලහත්කාරයෙන් හා ප්‍රචණ්ඩත්වය තුළින් සමනය කිරීමට උත්සාහ දැරීමේ දී නියත වශයෙන්ම සේවක අයිතිවාසිකම් විඩාවට පත්වේ.

ඒකාධිකාරී කම්කරු නායකයින් විසින් වෘත්තිය සමිති වූකලි තමන්ගේ පුද්ගලික දේපළ මෙන් හා සමිති සාමාජිකයින් තමුන්ගේ ගෘහස්ථ දාසයින් මෙන් සලකා ක්‍රියාකරන විට සේවකයින්ගේ ප්‍රජාතන්ත්‍රිය අයිතින් නොසලකා හැරීමකට භාජනය වේ.

එලෙසම වෘත්තිය සමිති සභාපතිවරුන් විසින් පවුල් පෙළපත් උරුමයක් තනාගනිමින් නායකත්වය පියාගෙන් පුතුට හා ඔහුගෙන් මුනුබුරාට ආදී වශයෙන් පවරමින් බලය සදාකාලික ලෙසම තමන් සතුකර ගැනීම තුළින් ද ඉහත විස්තර කල තත්ත්වයම නැවත උදාවනු ඇත.

සමිති සාමාජිකයින් තිරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට සහභාගි කර ගැනීමට ඇති අවස්ථාව ප්‍රතික්ෂේප කිරීම තුළින් කම්කරු නායකයින් බල ඒකාධිකාරයක් ගොඩනැගීමෙන් සැමවිටම පාහේ වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් නොසලකා හැරේ.

දූෂිත වෘත්තිය සමිති නිලධාරින් විසින්, සේවා යෝජක පාර්ශවයේ කළමනාකාරිත්වය සමඟ යටි අරමුණු සහිත රහස් සාකච්ජා පවත්වන විටදී හෝ ඔවුන් සමිතියේ අරමුදල්

අයථා ලෙස පරිහරණය කරන විටදී හෝ වංචා කරන විට සේවක අයිතිවාසිකම් පාවාදීමකට ලක්වේ.

සියලු ව්‍යාජ වෘත්තිය සමිති නායකයින් සහ නිර්ලජ්ජිත "කම්කරු නියෝජිතයින්" තමුන් වැඩකරන ජනතාවගේ නියෝජිතයින් යැයි හඳුන්වා ගනු ලබන ඒ සියලු ව්‍යාජ සමිති නායකයින් සහ නිර්ලජ්ජිත "කම්කරු නියෝජිතයින්", යථාර්ථයෙන් ගත් කල අත්කිසිවක් නොව නිත්‍ය වශයෙන්ම තමුන්ගේ විවිධ වූ පුද්ගලික වුවමනාවන් උදෙසා සේවක සංවිධාන වංචා සහගතව මුලාකිරීම, ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී වෘත්තිය සමිති ව්‍යාපාරයේ මූලධර්ම උල්ලංඝනය කිරීම සහ මානව හා වෘත්තිය සමිති අයිතිවාසිකම් උදෙසා කෙරෙන සටනේ විශ්වාසනීයත්වය අවතක්සේරුවකට ලක් කිරීමක පමණක් නිරත වේ.

අපගේ වෘත්තිය සමිති තුළ සැබෑ ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදයේ නිදර්ශනයක් සහ සේවක අයිතිවාසිකම් වලට ගෞරවයක් දිය යුතු නොවේ ද?

ඔබේ සංවිධානයේ තත්ත්වය කුමක් ද?

ඔබේ වෘත්තිය සමිතියේ සේවක අයිතිවාසිකම් ගෞරවයට ලක් කෙරේ ද?

උප ග්‍රන්ථය

1. ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ ව්‍යුහය සහ ක්‍රියාකාරිත්වය
2. ILO - අංක 87 සම්මුතිය
3. ILO - අංක 98 සම්මුතිය

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ ව්‍යුහය හා ක්‍රියාකාරීත්වය

සෑම සාමාජික රටක්ම

රජය වෙනුවෙන් නියෝජිතයින් දෙදෙනෙකුද

සේවා යෝජකයින් එක් නියෝජිතයෙකුද

සේවකයන් වෙනුවෙන් එක් නියෝජිතයෙකුද

ඉහත ආකාරයෙන් සමන්විත වනයේ ත්‍රෛපාර්ශවීය නියෝජිත පිරිසක් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සමුළුවට යවනු ලැබේ.

↓

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සමුළුව

සෑම වසරකට වරක්ම ස්විට්සර්ලන්තයේ ජිනිවා නුවර රැස්වේ.

මෙම සමුළුව, වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම්, ජීවන හා සේවා තත්ත්වයන් සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තීන් පිලිබඳව සම්මුතිය හා නිර්දේශ සම්මත කිරීමෙහි යෙදෙයි.

↓

පාලක මණ්ඩලය

එහි සංයුතිය

රජයේ නියෝජිතයින් 28 දෙනෙකුගෙන්ද

සේවා යෝජක නියෝජිතයින් 14 දෙනෙකුගෙන්ද

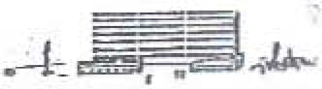
සේවක නියෝජිතයින් 14 දෙනෙකුගෙන්ද

සමන්විත වේ.

පාලක මණ්ඩලය වූකලී ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ විධායක සභාවයි. මෙය ජාත්‍යන්තර කම්කරු කාර්යාලයේ කටයුතු මෙහෙයවයි.

↓

ජාත්‍යන්තර කම්කරු කාර්යාලය



මෙය ස්ථිර ලේකම් කාර්යාංශයක් ලෙස කටයුතු කරන අතර පර්යේෂණ හා අධ්‍යාපනික කටයුතු වලද නිරත වේ. එලෙසම රජයන්ට, වෘත්තීය සමිතිවලට හා සේවා යෝජක සංවිධාන වලට තාක්ෂණිකමය ආධාර ද සපයයි.

සම්මුති අංක 87 (1948)

එක්රැස්වීමේ නිදහස හා සංවිධානයවීමේ අයිතිවාසිකම් සුරැකීම පිළිබඳ සම්මුතිය.

1 වගන්තිය

මෙම සම්මුතිය බලපවත්වනු ලබන ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයට අයත් සෑම සාමාජිකයෙකුම, පහත දැක්වෙන විධි විධාන ක්‍රියාවේ යෙදවීමට බැඳී සිටී.

2 වගන්තිය

කලින් අනුමැතිය ලැබීමෙන් තොරව හා කිසිදු විශේෂත්වයකින් තොරව, සේවකයන්ට හා සේවා යෝජකයන්ට තමනට කැමති පරිදි සංවිධාන පිහිටුවා ගැනීමේ හා ඒවාට බැඳීමේ අයිතිවාසිකම හිමි වන අතර, එකී සංවිධානයේ නීති රීති වලට අනුකූලව ඔවුන් කටයුතු කළ යුතුය.

3 වගන්තිය

1. තම ව්‍යවස්ථාව හා නීති රීති සකස් කර ගැනීමටද, පූර්ණ නිදහස සහිතව තම නියෝජිතයන් තෝරා පත් කර ගැනීමටද, තම පරිපාලනය හා ක්‍රියාකාරකම් සංවිධානය කිරීමටද, තම වැඩසටහන් ක්‍රමවත්ව සැකසීමටද, කම්කරුවන්ගේ සහ සේවා යෝජකයන්ගේ සංවිධානවලට අයිතිවාසිකම් ඇත.

2. එකී හිමිකම සීමා කෙරෙන හෝ නීත්‍යානුකූලව එය ක්‍රියාවේ යෙදවීමට බාධා පමුණුවන හෝ ආකාරයේ මැදිහත්වීම් වලින් රජයේ බලධාරීන් වැළකී සිටිය යුතුය.

4 වගන්තිය

කම්කරු හා සේවා යෝජක සංවිධාන විසුරුවා හැරීමට හෝ තහනම් කිරීමට පරිපාලන බලධාරීන්ට නොහැක.

5 වගන්තිය

සමිති සම්මේලන හෝ ඒකාබද්ධ සංගම් පිහිටුවා ගැනීමට හෝ ඒවාට බැඳීමට කම්කරු හා සේවා යෝජක සංවිධාන වලට හැකි අතර, එවැනි ජාත්‍යන්තර සංවිධාන සමඟ සම්බන්ධතා ඇති කර ගැනීමේ අයිතිවාසිකම්ද, සෑම සංවිධානයකටම හා ඒකාබද්ධ සංගමයකට හිමිකම ඇත.

6 වගන්තිය

මෙහි 2, 3 හා 4 වගන්තිවල විධි විධාන කම්කරුවන්ගේ හා සේවා යෝජකයන්ගේ සංවිධාන වල සමිති සම්මේලන හා ඒකාබද්ධ සංගම් වලට අදාළ වේ.

7 වගන්තිය

කම්කරු හා සේවා යෝජක සංවිධාන, සමිති සම්මේලන හා ඒකාබද්ධ සංගම් වලට නීතිමය ස්වරූපයක් ලැබිය යුත්තේ, මෙහි 2, 3 හා 4 වගන්තිවල විධි විධාන අදාළ කිරීමට සීමා නොපැවැත්වෙන ආකාරයකිනි.

8 වගන්තිය

1.) මෙම සම්මුතියෙහි දැක්වෙන අයිතිවාසිකම් ප්‍රයෝජනයට ගැනීමේදී, වෙනත් ඕනෑම පුද්ගලයෙකු හෝ සංවිධානයකට මෙන්ම කම්කරුවන් හා සේවා යෝජකයන්ද, ඔවුන්ගේ සංවිධානද රටේ පවතින නීතියට ගරු කළ යුතුය.

2.) මෙම සම්මුතියෙහි දක්වා ඇති විධිවිධාන වලට බාධා පැමිණෙන ආකාරයකට රටේ නීතිය නොපැවතිය යුතු අතර, එසේ බාධා පැමිණෙන ආකාරයකට නීතිය අදාළ නොකළ යුතුය.

9 වගන්තිය

1.) මෙම සම්මුතියෙහි දක්වා ඇති විධි විධාන කොතෙක් දුරට පොලිසිය හා සන්නද්ධ හමුදාවනට අදාළ වේද යන වග තීරණය වන්නේ ජාතික නීති රීති හා විධි විධාන මගිනි.

2.) ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ ව්‍යවස්ථා මාලාවේ 19 වගන්තියේ 8 වන ඡේදයෙහි දැක්වෙන ආකාරයට කිසියම් සාමාජිකයෙකු විසින් මෙම සම්මුතිය පිළිගනු ලැබීමත්, ඉන් සහතික කෙරෙන කිසියම් අයිතිවාසිකමක් පොලිසියේ හෝ සන්නද්ධ හමුදාවන්හි සාමාජිකයන් භුක්ති විඳින්නා වූ, එරට දැනට පවත්නා කිසිදු නීතියකට, නඩු තීන්දුවකට, සිරිතකට හෝ එකඟතාවයකට එයින් බලපෑමක් ඇති නොවේ.

10 වගන්තිය

මෙම සම්මුතියේ "සංවිධානය" යන පදයෙන් අදහස් වනුයේ සේවක හා සේවා යෝජක අයිතිවාසිකම සුරකින හා ඊට රුකුල් දෙන කිසියම් කම්කරු හෝ සේවා යෝජක සංවිධානයකි.

11 වගන්තිය

මෙම සම්මුතිය බලපැවැත්වෙන්නාවූ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සෑම සාමාජිකයෙකුම, කම්කරුවන් හා සේවා යෝජකයන් සංවිධානය වීමේ අයිතිවාසිකම් අවහිරයකින් තොරව ප්‍රයෝජනයට ගන්නා බවට වග බලා ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය සියලුම නිසි පියවර ගැනීමට බැඳී සිටී.

සම්මුති අංක 98 (1949)

සංවිධානය වීමට හා සාමුහික කේවල් කිරීමට තිබෙන අයිතිය පිළිබඳ මූලධර්මය උපයෝගී කර ගැනීමට අදාළ සම්මුතිය.

1 වන වගන්තිය

1.) සේවකයන් විසින් සිය රැකියාවට අදාළ වෘත්තිය සමිති විරෝධී කටයුතු වලට එරෙහිව ප්‍රමාණවත් ලෙස ආරක්ෂාව භුක්ති විඳිය යුතුය.

2.) පහත සඳහන් ක්‍රියා සම්බන්ධයෙන් මෙම ආරක්ෂාව විශේෂයෙන් අදාළ වේ.

(අ) සේවකයකුගේ රැකියාවේ කොන්දේසියක් ලෙස ඔහු වෘත්තිය සමිතියකට සම්බන්ධ නොවිය යුතුය හෝ වෘත්තිය සමිති සාමාජිකත්වය අත්හල යුතුය යනුවෙන් දැක්වීම.

(ආ) වෘත්තිය සමිති සාමාජිකත්වය දැරීම හෝ සේවා කාලයෙන් පිට වෘත්තිය සමිති කටයුතු වලට සහභාගී වීම හෝ සේවා කාලය තුළ සේවා යෝජකයාගේ අනුමැතිය ඇතිව වෘත්තිය සමිති කටයුතු වලට සහභාගී වීම නිසා සේවයෙන් පහකිරීම හෝ වෙනත් අගතියක් සේවකයකුට කිරීම.

2 වන වගන්තිය

සේවකයන් හෝ සේවායෝජකයන් හෝ වේවා කිසිදු භේදයකින් තොරවම තම වෘත්තිය සමිති ස්ථාපිත කර ගැනීමට හා අදාල සංවිධානයේ නීති රීතිවලට යටත්ව හැර, පූර්ව අනුමැතියකින් තොරව, තම තමන්ගේ මනාපය පරිදි සංවිධානවලට බැඳීමේ අයිතිවාසිකම තිබෙනු ඇත.

2 වගන්තිය

1.) සේවකයින්ගේ හා සේවා යෝජකයන්ගේ සංවිධාන එකිනෙකා අතර හෝ එකිනෙකාගේ නියෝජිතවරුන් අතර හෝ සාමාජිකයන් අතර සංස්ථාපන, ක්‍රියාකාරීත්ව හෝ පරිපාලන කටයුතු වලදී මැදිහත්වීමට එරෙහිව ප්‍රමාණවත් ලෙස ආරක්ෂාව භුක්ති විඳින්නේය.

2.) විශේෂයෙන්ම, සේවා යෝජකයන්ගේ හෝ සේවා යෝජක සංවිධානවල ආධිපත්‍යය යටතේ සේවක සංවිධාන ගොඩනැගීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ සේවා යෝජකයන්ගේ හා සේවා යෝජක සංවිධාන වල පාලනය යටතේ තබා ගැනීමේ අරමුණ ඇතිව මුල්‍ය හෝ වෙනත් මාර්ග ඔස්සේ සේවක සංවිධාන වලට සහය දැක්වීමේ ක්‍රියා සැලසුම් කිරීම මෙම වගන්තියේ අර්ථය තුළ මැදිහත්වීමේ ක්‍රියාවක් ලෙස සැලකිය යුතුය.

3 වගන්තිය

ඉහත වගන්ති වලින් නිර්වචනය කර ඇති පරිදි සංවිධානය කිරීමේ අයිතිය සම්බන්ධයෙන් ඇති ගරුත්වය සහතික කිරීමේ අදහසින් අවශ්‍ය අවස්ථාවන්හිදී ජාතික තත්ත්වයන්ට උචිත යාන්ත්‍රණයක් ඇති කළ යුතුය.

4 වගන්තිය

සාමූහික ගිවිසුම් මගින් රැකියාවේ කොන්දේසි හා තත්ත්වයන් විධිමත් කිරීමේ අරමුණ ඇතිව සේවා යෝජකයාගේ හෝ සේවා යෝජක සංවිධාන සහ සේවක සංවිධාන අතර ස්වෙච්ඡාවෙන් එකඟත්වයකට පත්විය හැකි යාන්ත්‍රණයක් ඇති කිරීම සහ එය පූර්ණ වශයෙන් භාවිතා කිරීම සඳහා, උනන්දු කිරීමට උචිත පියවර ජාතික තත්ත්වයන්ට අනුව, අවශ්‍ය විටක, ගත යුතු වන්නේය.

5 වගන්තිය

1.) මෙම සම්මුතිය මගින් සපයා ඇති වගකීමේ ප්‍රමාණය සන්නද්ධ හමුදා හා පොලිසිය සම්බන්ධයෙන් අදාළ කිරීම පිළිබඳ ජාතික නීති හා රෙගුලාසි වලින් තීරණය කළ යුතුය.

2.) ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන ව්‍යවස්ථාවේ 19 වන වගන්තියේ 8 වැනි ඡේදයේ සඳහන් මූලධර්මයන්ට අනුව කිසියම් සාමාජිකයකු විසින් මෙම සම්මුතිය පිළිගැනීම හේතුවෙන් පවතින නීතිය ප්‍රධාන සිරිත් හෝ ගිවිසුමක් මගින් සන්නද්ධ හමුදා හෝ පොලිසිය භුක්ති විඳින කිසිදු අයිතියකට බලපෑමක් නොවිය යුතුය.

6 වගන්තිය

රාජ්‍ය පරිපාලනයේ නියුක්ත රජයේ සේවකයින්ගේ කටයුතු සමඟ මෙම සම්මුතිය අදාළ නොවන අතර එය ඔවුන්ගේ අයිතීන්ට හෝ තත්ත්වයට අගතියක් වන්නේ යයි වටහා නොගත යුතුය.