වෘත්තීය සමිතිය යනු

ඔබයි !

එෆ්.ඊ.එස්. ප්‍රකාශන අංක 53

දෙවන මුද්‍රණය

කර්තෘ : ඩිට්මාර් ස්නයිට්ෂල්

කවරය සැකසුම හා කාටූන් චිත්‍ර : පියල් උදය සමරවීර

පරිවර්තනය : එස්. එච්. ඒ. මොහමඩ්

කාර්ය සහාය : චමින්ද ලියනගේ

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

ෆෙඩ්රික්-ඒබට්-පදනම
නො. 4, ඇඩම්ස් පටුමග
කොළඹ - 4

කොළඹ - ජුලි 2010

පෙරවදන

තවමත් වෘත්තිය සමිති රැසක්ම කළමනාකරණය හා පාලනය වන්නේ සීමිත නායකයින් කණ්ඩායමක් විසින් හෝ එසේත් නැතිනම් ''මහා ස්වාමියකු'' විසිනි.

එවැනි නායකත්ව කේන්ද්‍රීය සංවිධාන, වෘත්තිය සමිතිවාදය පිළිබඳ සංකල්පය කෙරෙහි ඉතා වැදගත්වන හා වත්මන් සමාජ ක්‍රමය පාලනය කෙරෙන සහභාගිත්ව ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදයේ මූලධර්මවලට ආගන්තුක වන අතර ම ඒවා යල්පැන ගිය රදළ පාලන ක්‍රමයක නෂ්ඨාවශේෂයන් මෙනි. ඒක පුද්ගල පාලනය මෙයටත් වඩා හානිදායක වන අතර එය වෘත්තිය සමිතියේ සතුටුදායී ක්‍රියාකාරිත්වය කෙරෙහි දැඩි ලෙස බාධා පමුණුවයි.

වෘත්තිය සමිති ගණනාවක් ම නිසි ලෙස ක්‍රියාත්මක වීම අහුරන තවත් බාධකයක් වන්නේ එකතු කරන අරමුදල් ප්‍රමාණවත් නොවීමයි.

මෙම ගැටළු ජය ගැනීමට කළ යුත්තේ කුමක්ද?

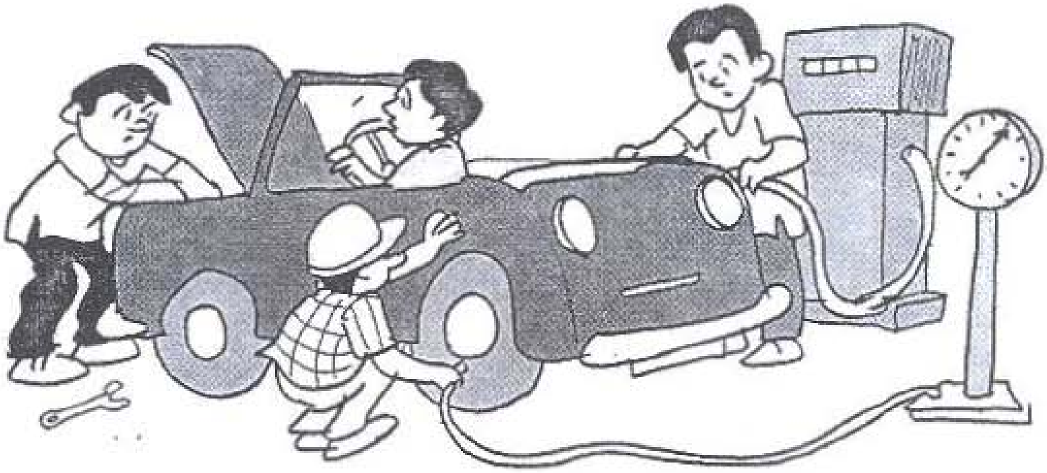
වෘත්තිය සමිතියක් එහි උපරිම හැකියාවකින් යුතුව ක්‍රියාත්මක කරවීම සඳහා උවමනා කරන පූර්ව අවශ්‍යතාවයන් වනුයේ; ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී පාලනය සඳහා ඇති ගරුත්වය, අවංක හා යුදුයුකම් සහිත නායකයින් තෝරා පත්කර ගැනීම, මූල්‍ය ස්වායත්ත භාවය ළඟා කරගැනීම හා ඒ සියල්ලටත් වඩා වෘත්තිය සමිතියේ කටයුතුවල දී ඔබේ සහ අනෙක් සියලුම සාමාජිකයින්ගේ සහභාගිත්වයයි.

සැමවිටම සිහිතබා ගන්න. : **වෘත්තිය සමිතිය යනු ඔබයි.**

1

වෘත්තීය සමිති බලය විජ්ජා බලයක් නොවේ

මෝටර් රථයක් විජ්ජාවක් මඟින් ධාවනය නොවේ. එවැනි ප්‍රාතිහාර්යයක් බලාපොරොත්තු වීම, එතරම් සැලකිල්ලට ගත නොහැකි පුදුම සහගත හා පදනම් විරහිත ක්‍රියාවක් බව අප සියළු දෙනා නිසැකවම එකඟ වනු ඇත. දැනුවත් බවක් හා පලපුරුද්දක් සහිත රියදුරකු සහ ඉන්ධන රහිතව

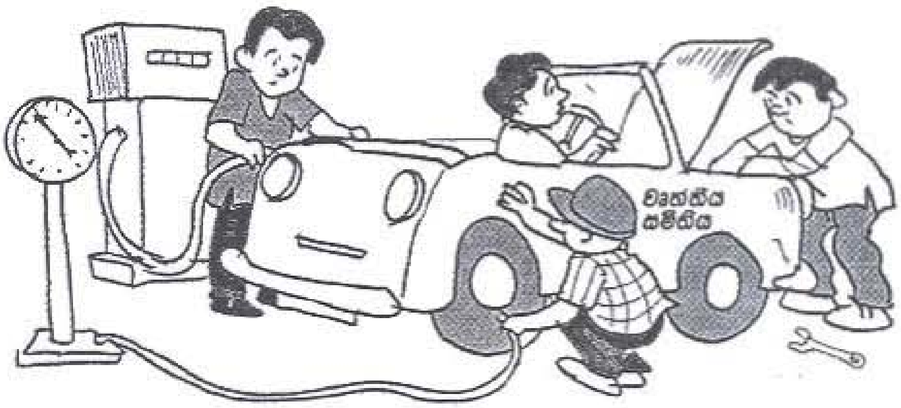


එය ධාවනය විය හැක්කේ කෙසේ ද?

මෙහි වෙනත් තේරීමක් නොමැත: මෝටර් රථය ඔබ වෙනුවෙන් ධාවනය වීමට හා ක්‍රියා කිරීමට අවශ්‍ය නම් අවශ්‍ය සියළු දෑ පිළිබඳව නිසි අවධානයක් යොමු කිරීමට ඔබට සිදු වේ.

එසේ නම්, වෘත්තිය සමිතිය සම්බන්ධයෙන් තත්වය කුමක්ද ? වෘත්තීය සමිතියක් විජ්ජා තුළින් ක්‍රියා කරයි ද?

සැබෑ ලෙසම සමහර වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින්, තම වෘත්තිය සමිතිය පිළිබඳව කල්පනා කරනුයේ මේ ආකාරයට ය. ඔවුන් වෘත්තිය සමිතිය එතරම් ගණන් ගැනීමකට ලක් නොකරන අතර, තමුන් විසින් කිසිවක් එය හට සිදු නොකොට එය වෙතින් සියළු දෑ අපේක්ෂා කරයි.



කෙසේ නමුත් වෘත්තීය සමිතියකට මෙලෙස ක්‍රියාත්මක විය නොහැක. වෘත්තීය සමිති බලය විජ්ජා බලයක් නොවේ.

මෝටර් රථයක ආකාරයේ මෙන්, අපගේ වුවමනාවන් උදෙසා වෘත්තීය සමිතිය සේවය කරනු පිණිස වෘත්තීය සමිතිය ක්‍රියාත්මක කරවනු සඳහා අප විසින් අපගේ කාර්ය භාරය ඉටු කළ යුතුව ඇත.

වැඩකරන ජනතාවගේ සක්‍රිය උපකරණයක් ලෙස වෘත්තීය සමිතිය ක්‍රියාත්මක කරවනු පිණිස අවශය කරන අත්‍යවශ්‍ය මූලිකාංගයන් හා සම්පත් මොනවා ද?

පළමුව: වෘත්තීය සමිතියට අයත් සියළුම අනුබද්ධිතයින් විසින් සමිතියේ ව්‍යවස්ථාමාලාව දැඩි ලෙස පිළිපැදිය යුතු ය;

දෙවනුව: සාමාජිකයින් විසින් වෘත්තීය සමිතිය තමන්ගේම වූ සංවිධානයක් ලෙස සැළකිය යුතු අතර එහි සියළු ක්‍රියාකාරකම් හට උද්‍යෝගයෙන් සහභාගී විය යුතුය,

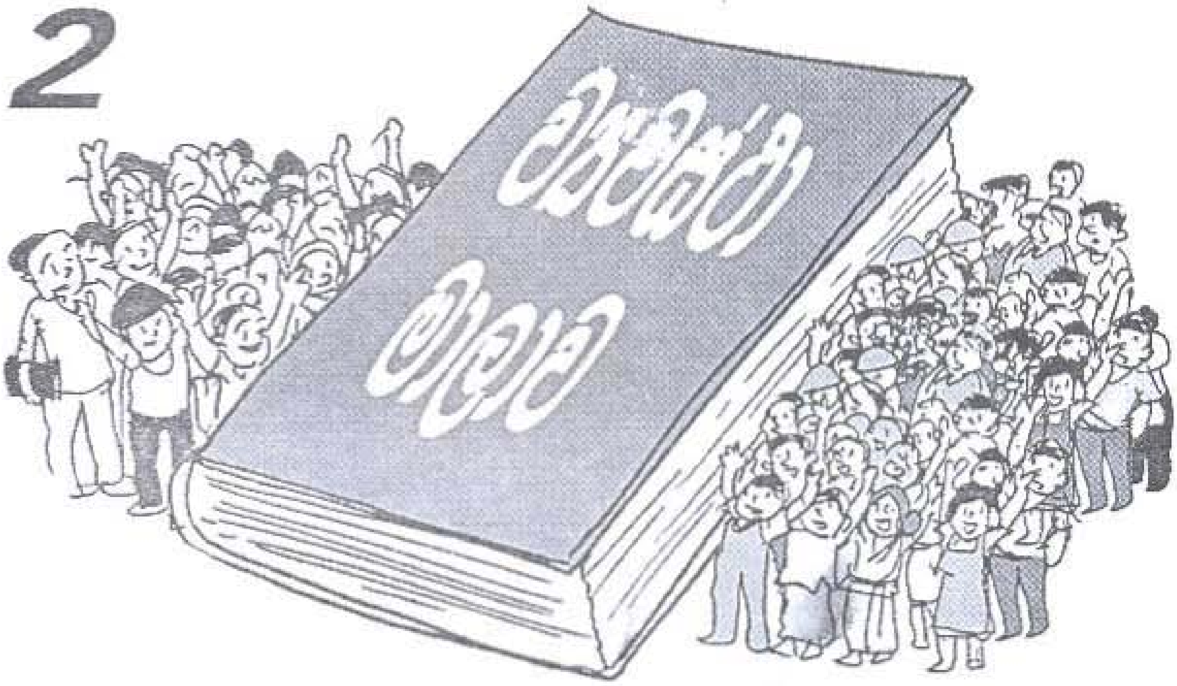
තෙවනුව: අවංක හා යුදුසු නායකයින් සිටිය යුතුය;

සතරවනුව: වෘත්තිය සමිතියේ සියළු අවශ්‍යතාවයන් දැරීමට ප්‍රමාණවත් අරමුදල් සතුවිය යුතු ය.

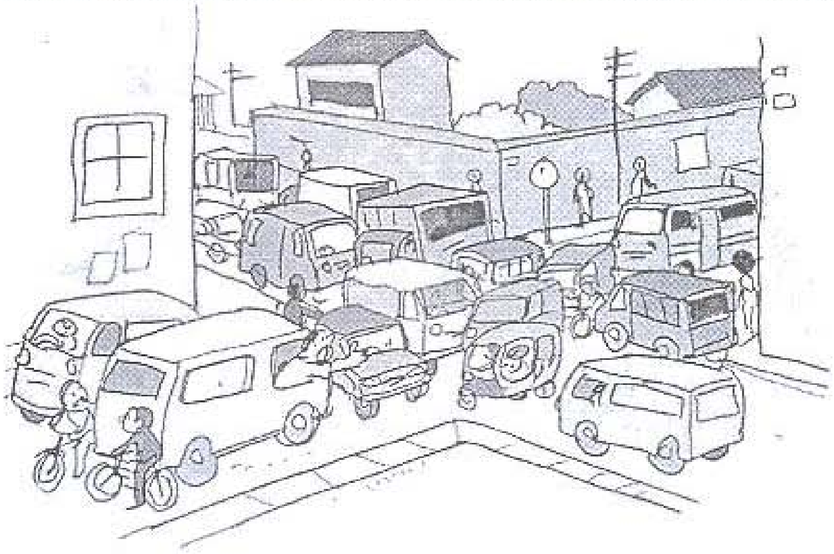
සේවක වුවමනාවන් සඳහා ප්‍රතිචාර දැක්විය හැකි ක්‍රියාකාරී සංවිධානයක් බවට වෘත්තීය සමිතිය පත් කරනු පිණිස ඉහත මූලිකාංගයන්ගේ පැවැත්ම හා ඒවායෙහි නිසි ක්‍රියාකාරීත්වය අවශ්‍ය වේ.

ඉහත අංගයන්ගෙන් එකක් හෝ අසාර්ථක වුවහොත්, එය රෝදයක් අහිමි වූ මෝටර් රථයක් මෙන්, සංවිධානයේ සමස්ථ යාන්ත්‍රනයම ඇනහිටීමට මග පාදයි.

2

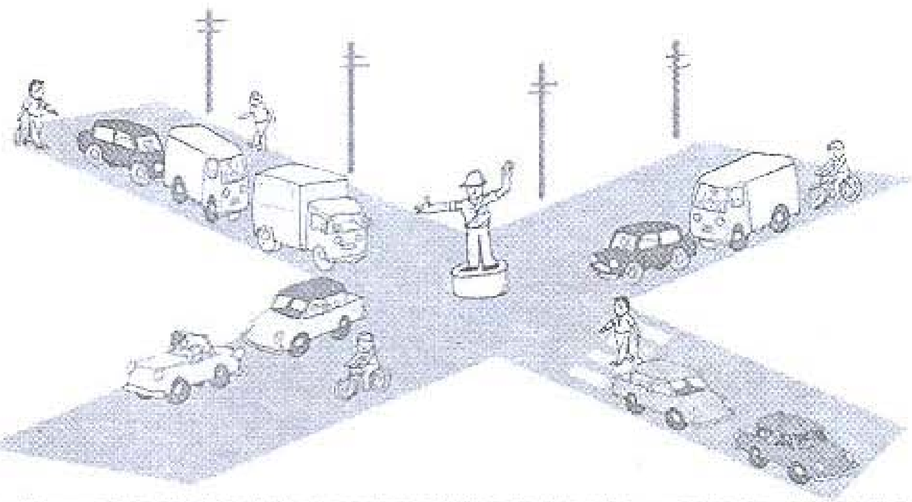


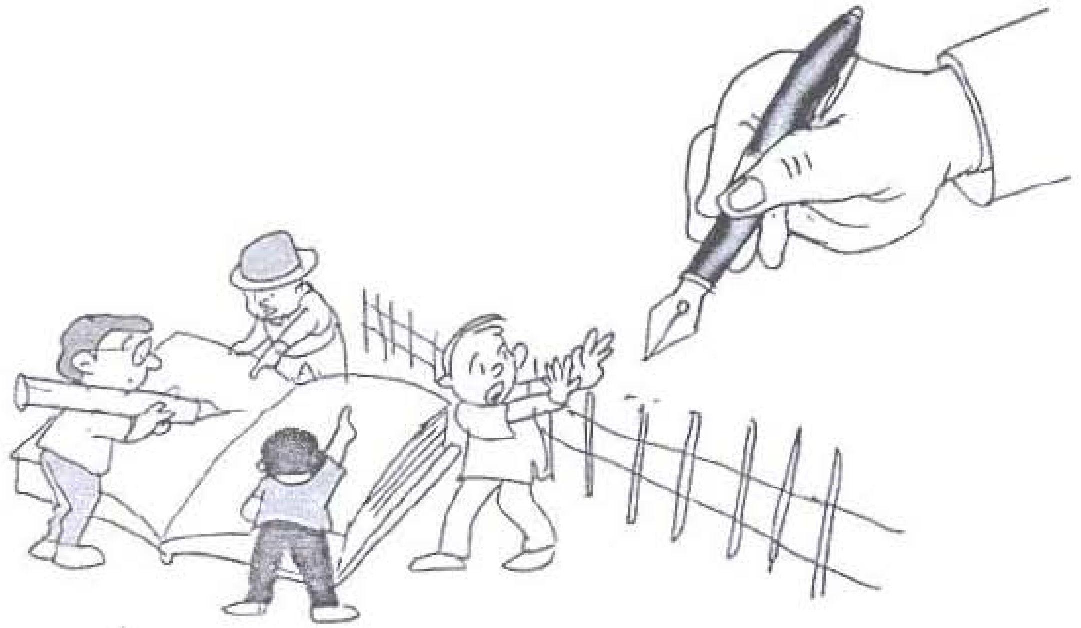
කිසියම් නීතිරීති හෝ පොදු සම්මතයන් සමුදායක් තම සියළු සාමාජිකයින් විසින් පිළිගැනීමකින් තොරව කිසිදු කණ්ඩායමකට හෝ සංවිධානයකට සිය කාර්යයන් ක්‍රමානුකූලව හා කාර්යක්ෂම ලෙස සාප්ත කළ නොහැක.



එවැනි නීති රීති අත්‍යවශ්‍ය වේ. නිදසුනක් ලෙස විශාල නගරයක තිබිය හැකි රථවාහන තදබදයක් ගැන සිතන්න: සියළු දෙනාම කිසිදු නීතියක් හෝ රීතියක් ගරු නොකරමින් තමන් කැමති ආකාරයකට රථවාහන පැදවුවහොත්, ප්‍රවාහන පද්ධතිය සම්පූර්ණයෙන් ම කඩා වැටෙනු ඇත.

පැහැදිලි හා වගකිවයුතු රෙගුලාසි පැනවීම හා ඒවා ක්‍රියාවේ





යෙදවීම තුළින් පමණක්, සියළු දෙනාගේ ප්‍රයෝජනය පිණිස පිළිගත හැකි තත්වයන් පවත්වාගත හැකිවේ.

වෘත්තීය සමිතියක් සම්බන්ධයෙන් ද එය ඒ ආකාරයෙන් ම අදාළ වේ. සක්‍රිය ලෙස ක්‍රියාත්මක වනු පිණිස එහි ක්‍රියාකාරීත්වය පාලනය කෙරෙන පොදු සම්මතයන් අනුගමනය කිරීමට අවශ්‍ය වේ.

මෙම පොදු සම්මතයන් එහි ව්‍යවස්ථාමාලාවෙහි දක්වා ඇත.

එලෙසම වෘත්තීය සමිතිය ස්වාධීන හා ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී සංවිධානයක් වන හෙයින්, එහි ව්‍යවස්ථාමාලාව බාහිර බලවේගයන්ගේ නියෝගයන් මත කෙරෙන්නක් නොවේ. නමුත් එය වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් විසින් පමණක් සකස් කරගනු ලබන්නකි.

වෘත්තීය සමිතියෙහි ව්‍යවස්ථාමාලාවෙහි අන්තර්ගතය කුමක්ද?

වෘත්තීය සමිති ව්‍යවස්ථාමාලාව, සංවිධානයෙහි මූලධර්ම හා අරමුණු ප්‍රකාශ කරයි.

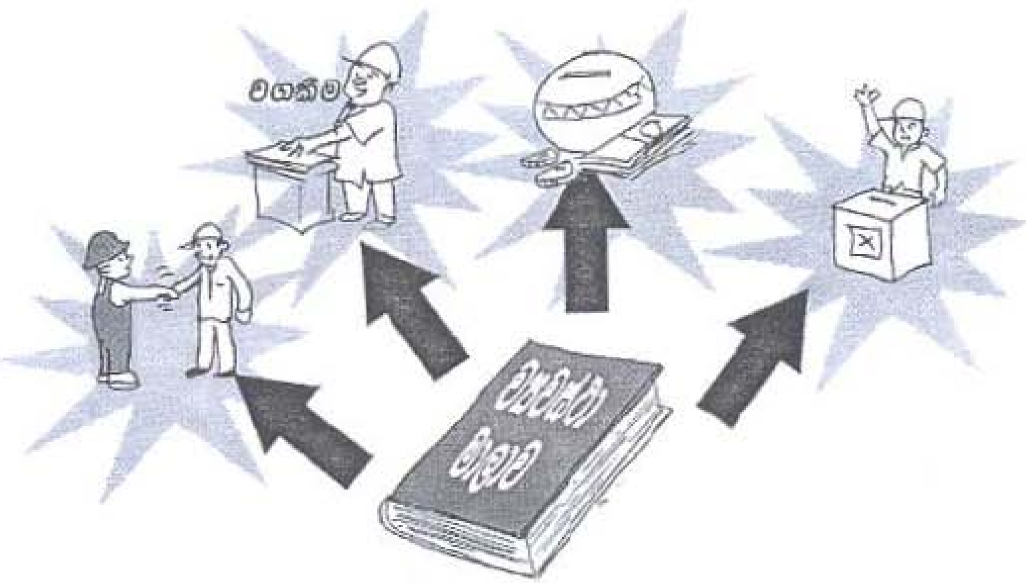
එය සාමාජිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් හා බැඳීම් තහවුරු කරයි.

එය නායකත්වයෙහි වගකීම් නිර්නය කරයි.

එය, වෘත්තීය සමිති සාමාජික මුදල්වල ප්‍රමාණය තීරණය කරයි.

එලෙසම නිලධාරී මණ්ඩලය තෝරා පත් කරගත යුතු ආකාරය පිළිබඳ විධි විධාන නිර්නය කරයි.

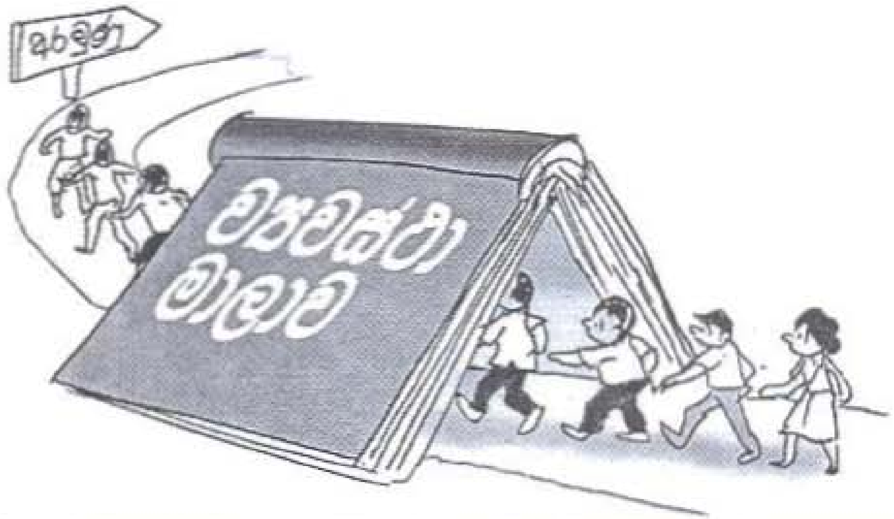
මෙය වෘත්තීය සමිතියෙහි මූලික නීතිය වන හෙයින් සියළු සාමාජිකයින්, ව්‍යවස්ථාමාලාවට අනුකූල වන ආකාරයට කටයුතු කළ යුතු ය.



විනය කඩා වැටෙන විටදී හා නිතිරීතින් පිළි නොපදින විටදී වෘත්තීය සමිතියෙහි සක්‍රියභාවය හීන වේ.

ව්‍යවස්ථාවලිය ඉදිරියෙහි සියළු සාමාජිකයින් සමාන වේ. වෘත්තිය සමිතියේ සාමාන්‍ය සාමාජිකයින්ට හෝ සභාපතිවරයාට ව්‍යවස්ථාමාලාවට පටහැනිව කටයුතු කළ නොහැක. සියළු දෙනා එය හා අනුකූලව කටයුතු කළ යුතු ය.

ව්‍යවස්ථාමාලාවෙහි අර්ථය හෝ එහි ප්‍රකාශිතව සඳහන් දෑ නොසලකා හරින සියළු තීරණ ශූන්‍ය හා බලරහිත වේ.



එම නිසා, ව්‍යවස්ථාවලියක් තුළින් ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී නොවන නායකයින්ගෙන් විය හැකි බලය අයුතු ලෙස යොදා ගැනීමේ ප්‍රයත්නයන්ට එරෙහිව ඉතා වැදගත් හා බලාත්මක ආරක්ෂාවක් සාමාජිකයින්ට සපයයි.

සියළු සාමාජිකයින් තම සමිතියේ ව්‍යවස්ථාමාලාව පිළිබඳව දැන සිටිය යුතු ය. මේ පිළිබඳව ඇති තම දැනුම තම අයිතිය තහවුරු කරගැනීමට හා තම වගකීම් නිසි පරිදි ඉටු කිරීමට උපකාරී වේ.

(ඔබේ වෘත්තීය සමිතියේ ව්‍යවස්ථාමාලාව පිළිබඳව ඔබ දන්නවා ද?)

ඔබේ වෘත්තීය සමිතිය තුළ, ව්‍යවස්ථාමාලාවට ගරු කෙරේද?

3

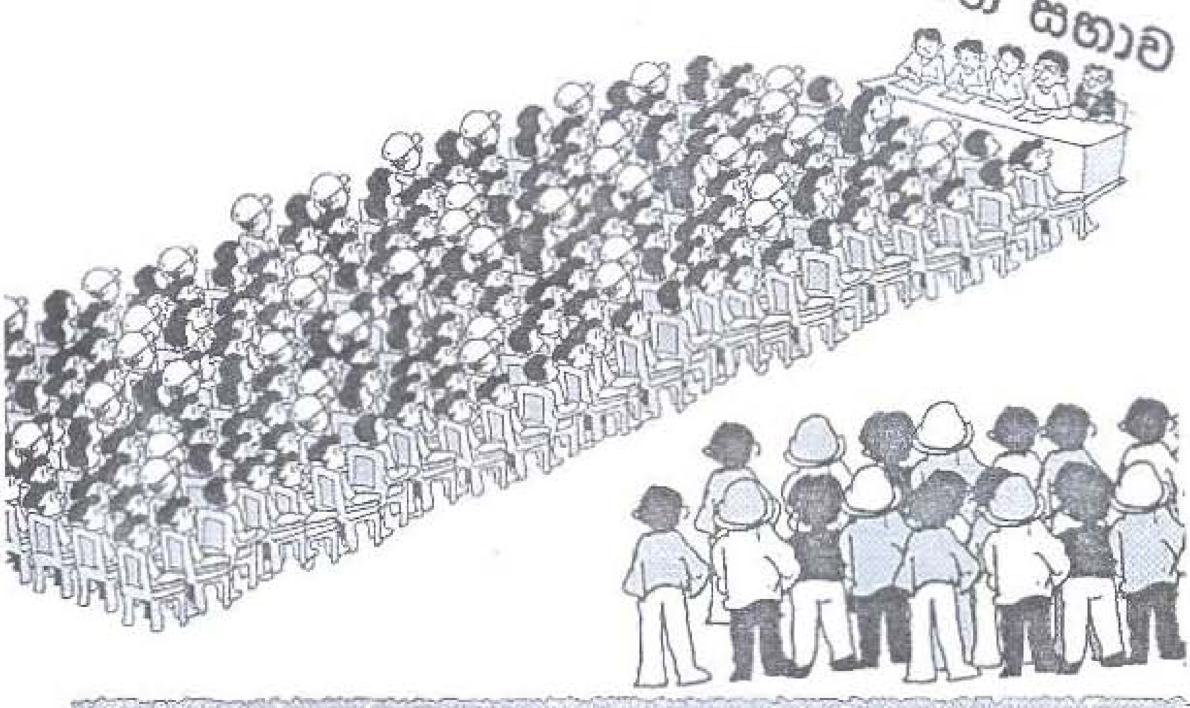
මහා සමුළුව, මහ සභාව හෝ මහා සම්මේලනය යනු වෘත්තීය සමිතියෙහි උත්තරීතරම අධිකාරියයි.

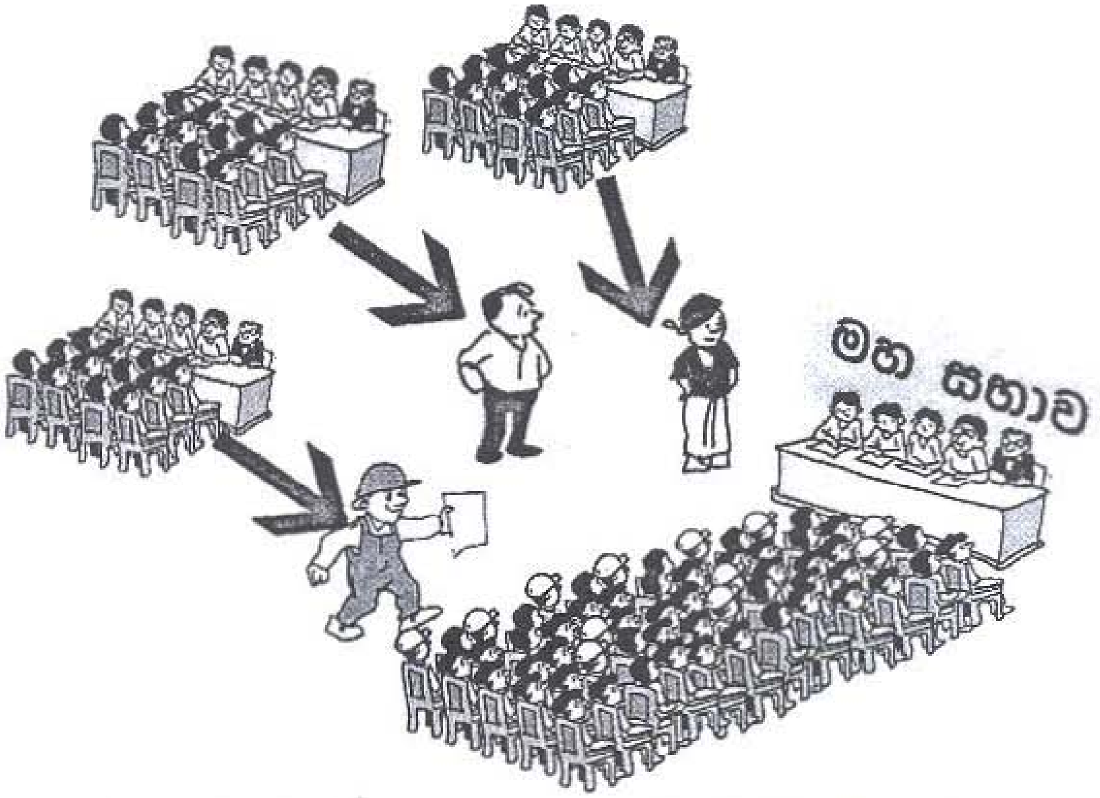
එය වෘත්තිය සමිතියේ සියළු සාමාජිකයින් නියෝජනය කරයි.

කුඩා වෘත්තිය සමිතියක් සිය සියළු සාමාජිකයින්ට ම සෘජුව සහභාගි විය හැකි ලෙස සිය මහා සමුළුව සංවිධානය කරයි.

කෙසේ නමුත් විශාල වෘත්තීය සමිතියකට තමන්ගේ සියළුම සාමාජිකයින් එක් ස්ථානයක පවත්වන මහා සම්මේලනයකට කැඳවීම යම් විටක සිදු කළ නොහැකි හෝ අප්‍රායෝගික කටයුත්තක් විය හැකි ය.

මඳකට, සාමාජිකයන් 50,000ක් පමණ සිටින වෘත්තීය සමිතියක් ගැන සිතමු. ඒ සියළු දෙනා එක විට එක ස්ථානයක රැස් කිරීම අපහසු කාර්යයක් වනවා පමණක් නොව එවැනි විශාල ජනකායක් සමග එක විට තීරණාත්මක හා අර්ථාන්විත සාකච්ඡා සම්මුතිමය ක්‍රියාකාරකම් වල යෙදීමට නොහැකි වීමෙන් එය විටෙක තේරුමක් රහිත රැස්වීමක් බවටද පත් විය හැකි ය.





එසේ නම්, ප්‍රායෝගික ප්‍රමාණයේ මහා සම්මේලනයක් සඳහා වන අවශ්‍යතාවයක් හරහා වෘත්තීය සමිතියක් එහි ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී මූලධර්ම සංසිද්ධවීම සිදු කරන්නේ කෙසේද?

විසඳුම වනුයේ, යම් කිසි නිශ්චිත වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් ප්‍රමාණයක් නියෝජනය වන ආකාරයට ඒ සියළු එක් එක් සංඛ්‍යාවන් සඳහාම සමුළු නියෝජිතයන් තෝරා පත් කර ගැනීමයි.

මොවුන් සැබෑ හා මනා ලෙස නියෝජකත්වයක් උසුලන නියෝජිතයින් බවට පත්වීමට නම් අනිවාර්යයෙන්ම මෙම නියෝජිතයින් සමිතියේ සියළු සාමාජිකයින් අතුරින්, ඉතා ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදීව තෝරාපත් කරගනු ලැබූ අයවළුන් වීම ඉතා වැදගත් වේ.

යම් විටක සමුළු නියෝජිතයින්, එක් අයකු විසින් හෝ කුඩා කණ්ඩායමක් විසින් තනිවම පත්කරනු ලබන්නේ නම්, එය අනිවාර්යයෙන් ම වෘත්තීය සමිති ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී මූලධර්ම උල්ලංඝනය කරයි.

මහා සම්මේලනය වූ කලී, සුන්දර කථා ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා සකස් කොට ඇති හුදු වේදිකාවක් නොවේ. නමුත් එය සියළුම සාමාජිකයන් හට තම සමිතියේ ගමන් මාර්ගයේ දිශාව තීරණය කිරීමට මග සලසන ඉතා වැදගත් අවස්ථාවකි.

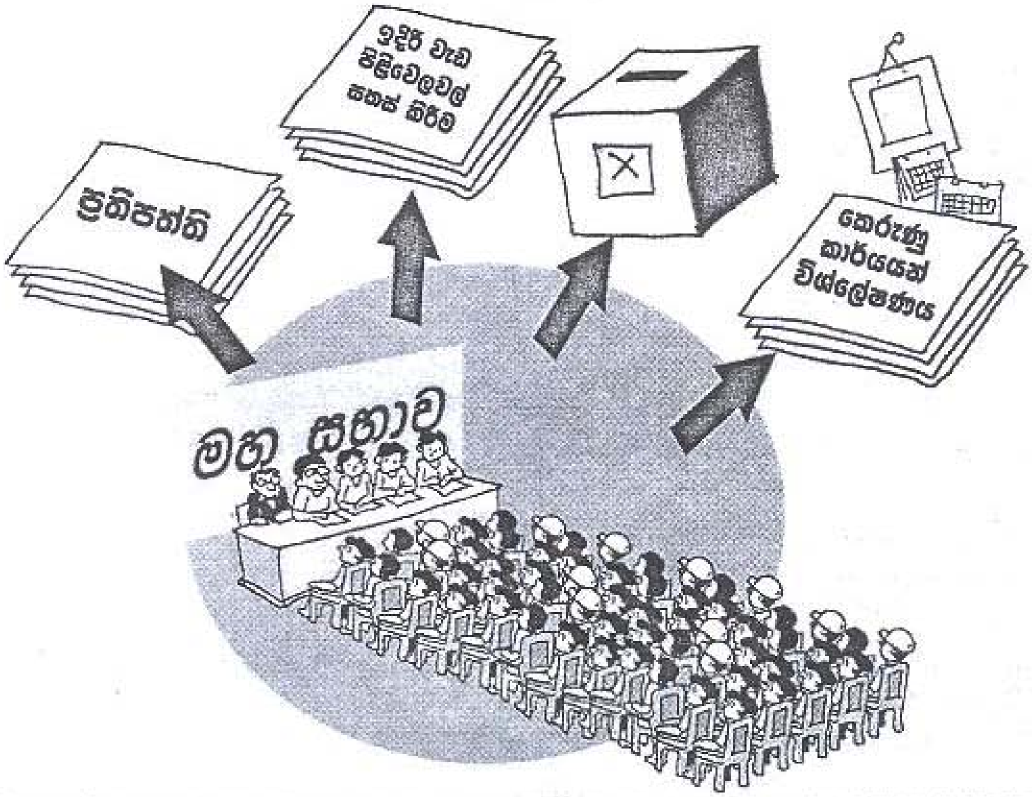
මහා සම්මේලනයක හෝ සම්මේලනයක ඉතා වැදගත්ම කර්තව්‍යයන්ගෙන් කිහිපයක් වනුයේ :

පළමුව - වෘත්තිය සමිතියේ ප්‍රධාන ප්‍රතිපත්තීන් පිළිබඳව තීරණ ගැනීම.

දෙවනුව - ගෙවී ගිය වකවානුව තුළ කෙරුණු කාර්යයන් විශ්ලේෂණය හා විමර්ශනය කිරීම.

තෙවනුව - වෘත්තිය සමිතියේ නිලධාරීන් තෝරා පත් කර ගැනීම.

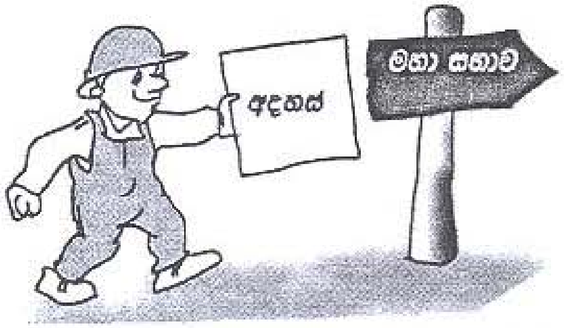
සතරවනුව - ඉදිරි කටයුතු සඳහා නිර්නායකයන් සහ පටිපාටීන් යකස් කිරීම හා වැඩ පිළිවෙලක් සම්මත කර ගැනීම.

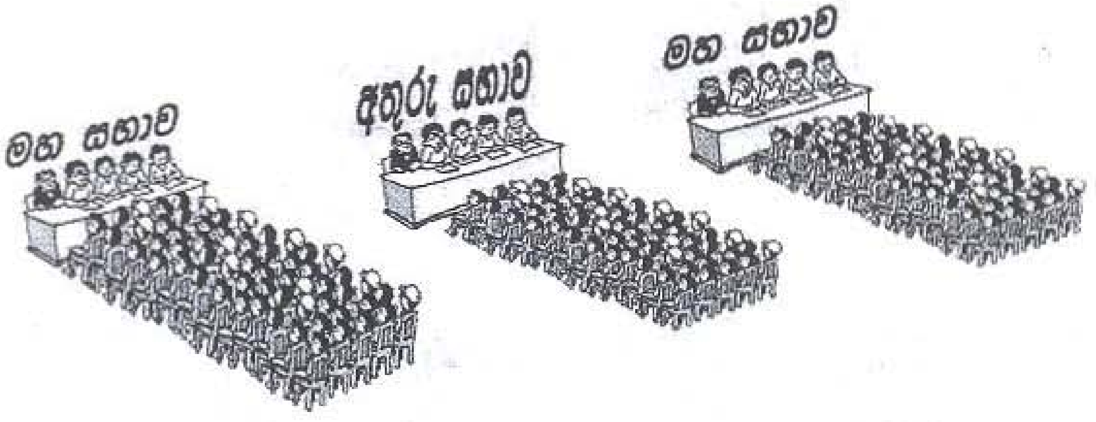


මහා සම්මේලනයේදී සෑම සාමාජිකයකුම හෝ සමුළු නියෝජිතයකුටම තමුන්ගේ අදහස ප්‍රකාශ කිරීමටත් ඡන්දය භාවිතා කිරීමටත් අයිතියක් ඇත. අයිතිවාසිකම් වූ කලී, විශේෂ වරප්‍රසාද හෝ අසමානව සැලකීම් වලින් තොරව සමානව බුක්ති විදිය යුතු ය.

එම නිසා, මහා සම්මේලනය සඳහා වන තම සෘජු හෝ වක්‍ර සහභාගිත්වය හේතුවෙන් සෑම සාමාජිකයකුටම තම සමිතියේ කටයුතු පිළිබඳව වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කිරීමට ඉඩ ප්‍රස්ථාව සැලසේ. මෙයට හේතුවන්නේ එය වෘත්තීය සමිතියේ උත්තරීතරම තීරණ ගැනීමේ මණ්ඩලය වීමයි.

සාමාන්‍යයෙන් මහා සම්මේලනයක් වාර්ෂිකව, වර්ෂ දෙකක්, තුනක් හෝ හතරකට වරක් පැවැත්වේ.



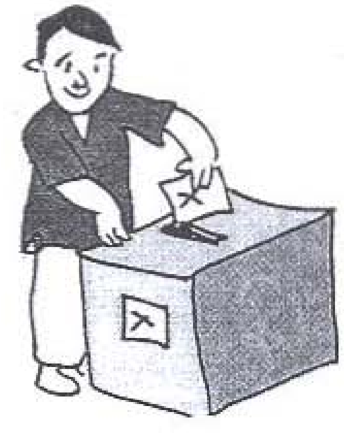


මහා වැඩ වර්ජනයක නිරතවීමට තීරණය කිරීමේදී, නව සාමුහික ගිවිසුමක් අත්සන් කෙරෙන විට දී, සමිති සාමාජික මුදල් වැඩි කෙරෙන විටදී හෝ සමිතියේ ව්‍යවස්ථාවලිය හා අතුරු නීති සංශෝධනය කෙරෙන විටදී වැනි වැදගත් තීරණ ගත යුතු අවස්ථාවන් හිදී විශේෂ සම්මේලනයක් කැඳවීම වඩාත් උචිත වේ.

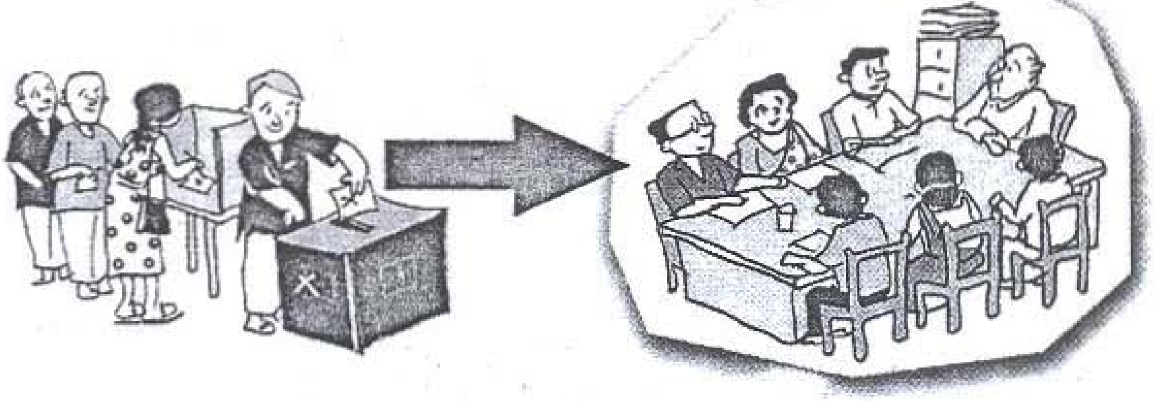
මහා සම්මේලනයට අමතරව, සජීවී හා ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී වෘත්තීය සමිතියක් නිතරම සිය සියළු සාමාජිකයින් හා අනුබද්ධිතයින් තම කටයුතු වලට සම්බන්ධ කරනු වස්, අමතර සාමාජික රැස්වීම් නිරතුරුවම පාහේ සංවිධානය කරයි.

ඔබේ වෘත්තිය සමිතිය නිරතුරුවම මහා සම්මේලන හා අනෙකුත් සාමාජික රැස්වීම් පවත්වනවා ද?

ඔබේ මහා සම්මේලනයේ සමුළු නියෝජිතයින් ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදීව තෝරා පත් කරගැනේද?



මහා සම්මේලනයක් සාමාන්‍යයෙන් රැස්වන්නේ වසරකට වරක් හෝ එයටත් වඩා වැඩි කාල පරාසයකට වරක් වන හෙයින්, නැවත වරක් මහා සම්මේලනයක් පැවැත්වෙන තෙක් සාමාජිකයින්ගේ අවශ්‍යතාවයන් සඳහා පූර්ණකාලීන ලෙස ක්‍රියාකරනු පිණිස ක්‍රියාත්මක වන මණ්ඩලයක අවශ්‍යතාවයක් පවතියි. මෙම මණ්ඩලය බොහෝ විට විධායක කමිටුව හෝ සභාව නම් වේ.



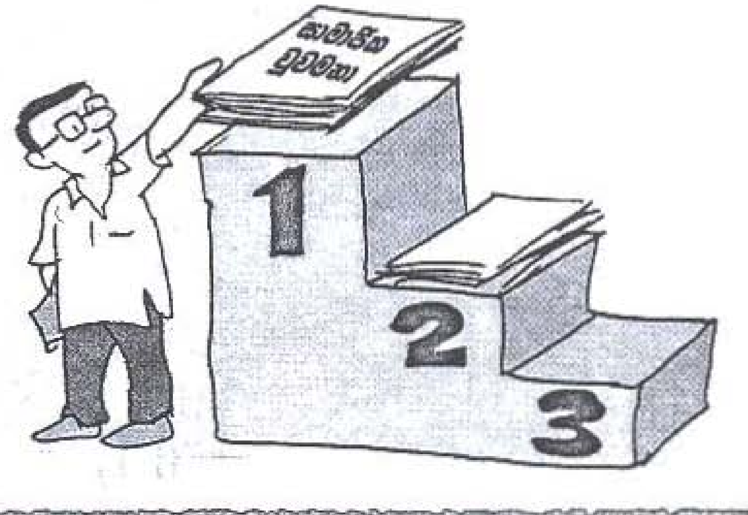
සෑම විධායක කමිටු සාමාජිකයකුම සාමාජිකයන් විසින් හා ඔවුන් අතරින් රහස් ඡන්දයකින් තෝරාපත්කර ගැනෙන අතර ඔවුන් සමිතියේ මහා සාමාජිකත්වයට වගකිව යුතු ය.

ඔවුන්ගේ තීරණ වෘත්තීය සමිතියේ ව්‍යවස්ථා මාලාවට හා මහා සම්මේලනයේ යෝජනාවලට අනුකූල හා ඒවාට ගරුකරන ඒවා විය යුතු ය.

එහෙයින් වෘත්තිය සමිති නිලධාරීන් විසින් තම සාමාජිකයින්ගේ වුවමනාව අන් සියල්ලට වඩා ප්‍රමුඛස්ථානයේ තැබිය යුතු ය.

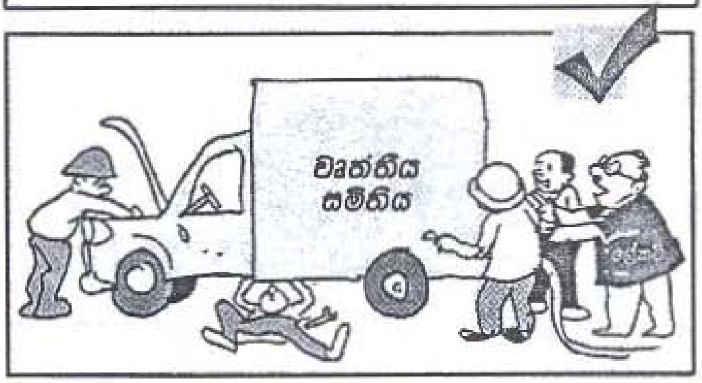
එලෙසම සෑම වෘත්තිය සමිති නිලධාරියකු සතුවම නිශ්චිත කාර්යයක් පැවරී තිබීම හා තමුන්ගේ අදාළ කාර්යයෙහි නිසි නිපුනත්වයක් තිබීම, සාමාජිකයින් හට තෘප්තිමත් සේවාවක් සැපයීමෙහිලා වැදගත් වේ.

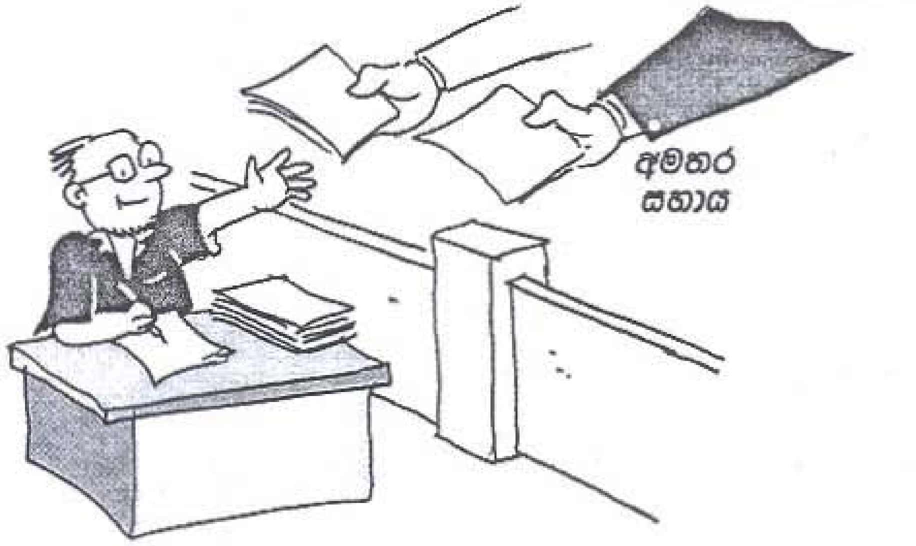
අවාසනාවකට මෙන් සැමවිටම යථාර්ථය බොහෝ අවස්ථාවලදී වෙනස් ස්වරූපයක් උසුලයි. බොහෝ වෘත්තිය සමිතිවල එහි සභාපති හෝ මහලේකම් සියළු බලතල තමුන් වෙත ආරෝපණය කරගනියි. මෙමගින් වෘත්තිය සමිතියේ අනෙකුත් නිලධාරීන්ට නිසිපරිදි සිය නියමිත රාජකාරි තෘප්ත කළ නොහැකි තත්ත්වයක් නිර්මාණය වේ.



ඒක පුද්ගල පාලනය ප්‍රජාතන්ත්‍ර විරෝධි වනවා පමණක් නොව අකාර්යක්‍ෂම ද වේ. තමුනට තනිව වෘත්තීය සමිතිය ක්‍රියාත්මක කරවිය හැකි යැයි කිසිදු වෘත්තිය සමිති නායකයකු නොසිතිය යුතු ය. සංවිධානයක් සාර්ථක ලෙස ක්‍රියාත්මක කරවීම යනු ඉතා සංකීර්ණ ක්‍රියාවලියකි. යම් නායකයකු කෙතරම් දක්ෂ වුවත් හා කෙතරම් අත්දැකීම් බහුල වුවත් වෘත්තීය සමිතියට අදාළ සියළු කාර්යයන් ක්‍රියාවේ යෙදවිය නොහැකි ය.

හොඳ නායකයකු තමුන් විසින්ම සියල්ල කිරීමට උත්සාහ නොකරයි. හොඳ නායකයන් සැමවිටම අධිකාරය නිසි ලෙස බෙදාහැරීමටත්, තම කාර්යයන් හිසි ලෙස ඉටු කරනු වස් අනෙකුත් නිලධාරීන් දිරිමත් කොට ඔවුන් ලවා ඒවා ඉටු කරගැනිමේ හැකියාවකින් යුක්ත වේ. එම නිසා සෑම වෘත්තීය සමිති නිලධාරියකුම තම කාර්යයන් කැපවීමක් ලෙස සැලකිය යුතු ය. ඔවුන් කණ්ඩායම් හැගීමකින් යුතුව කටයුතු කළ යුතු ය.

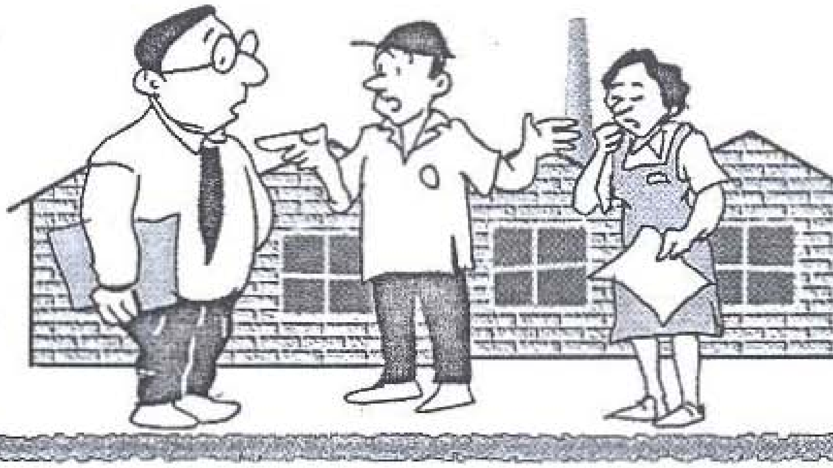




සාමාන්‍යයෙන් වෘත්තිය සමිති නායකයින් සිය කර්තව්‍යයන් තනිවම ක්‍රියාවේ නොයොදවයි. ඒ වෙනුවට වෘත්තීය සමිති කාර්යයන් සඳහා සාමාජිකයින් හැකි උපරිමයකගේ සහභාගීත්වයක් ඇතිවනු පිණිස අදාළ කාර්යයට විශේෂ වූ විශේෂ කමිටු වල සහාය ලබා ගනියි.

එයට අමතරව, ලේකම්වරුන්, පර්යේෂකයින් හෝ නීතිඥයින් වැනි සේවා නියුක්තික කාර්ය මණ්ඩලයක සහායද, තෝරා පත් කරගැනුනු නිලධාරීන්ගේ කර්තව්‍යයන් සඳහා සහාය කර ගැනේ.

බොහෝ රටවල, වැඩපොලවල් වල සමිති නියෝජිතයින් හෝ වෘත්තිය සමිති නිල නියෝජිතයින් තුළින් වෘත්තිය සමිතියක ව්‍යුහය සකස් වේ. මොවුන් තම සමිතිය වැඩපොලවල්හි නියෝජනය කරනු වස් වෘත්තීය සමිතිය විසින් තෝරාපත් කරගනු ලැබූ හෝ පත්කරනු ලැබූ සේවකයින් වේ.



මොවුහු, සේවකයින් හා වෘත්තීය සමිති නිලධාරීන් අතර සම්බන්ධයක් ඇති කරවන ද්වි-මාර්ගික සන්නිවේදන සම්බන්ධකයක් ලෙස කටයුතු කරති. එමගින් මොවුන් වෘත්තීය සමිතියේ ප්‍රතිපත්තීන් හා ක්‍රියාකාරකම් පිළිබඳව දැනුවත් කරන අතරතුර සාමාජිකයින් විසින් මුහුණ දෙන ගැටළු පිළිබඳව සමිති නිලධාරීන්ට සන්නිවේදනය කරයි.

වැඩපොළ සමිති නියෝජිතයින් පවතින කම්කරු තත්ත්වයන් හා සාමූහික ගිවිසුම්වල ප්‍රතිපාදනයන් පිළිබඳව ඉතා සෙවිල්ලෙන් සිටින මුරපල්ලන් මෙන් කටයුතු කරන අතර සමිති සාමාජිකයින්ගේ දුක්ගැනවිලි ලබාගනිමින් ඒවා නිරාකරණයට අදාළ පටිපාටීන්හි ද නිරත වේ.

වෘත්තිය සමිතියක් වූ කලී සේවකයින්ගේම වූ සංවිධානයක් වන හෙයින් එහි නායකයින් සිය අත්දැකීම් තුළින්ම තමුන් නියෝජනය කරන සේවකයින්ගේ ප්‍රශ්න පිළිබඳව දැනීමක් ඇති අය විය යුතු ය.

වෘත්තීය සමිතියක සංකීර්ණ කර්තව්‍ය මාලාව සාර්ථකව ක්‍රියාත්මක කරනු පිණිස නීතිඥයින්ගේ, පර්යේෂකයින්ගේ හා අනෙකුත් වෘත්තිය වේදීන්ගේ අවශ්‍යතාවයක් ඇති බවට කිසිදු සැකයක් නැත. නමුත් එකී පිටස්තරයින් විසින් වෘත්තිය සමිතිය ඔවුන්ගේ සිතැඟි පරිදි හැසිරවීමට ඉඩනොදිය යුතු ය.

සමිතියේ සුක්කානම සැම විටම සේවකයින්ගේ දෑත මත තිබිය යුතු ය. වෘත්තීය සමිතිය හැසිරවීම සිදුකල යුත්තේ වැඩකරන ජනතාවගේ සැබෑ නියොජිතයින් විසිනි.

වෘත්තීය සමිතියක් සැබෑ වෘත්තීය සමිතියක් බවට පත්වනුයේ, සමිතිය සිය නායකත්වය තම සාමාජිකත්වය අතුරින්ම පත් කරගන්නේ නම් පමණි. එවිට පමණක් එය සේවකයින් විසින්, ඔවුන් තුළින්, ඔවුන් උදෙසා වූ සංවිධානයක් බවට පත් වේ.

5

වෘත්තීය සමිතියක කාර්යභාරය වනුයේ ලාභ ඉපයීම නොවේ. එහි මුඛ්‍ය කර්තව්‍ය වනුයේ එහි සාමාජිකයින්ට සේවය සැපයීමයි.

කෙසේ නමුත් පැවැත්ම තහවුරු කරගැනීමටත් හා සාර්ථක ලෙස සිය කටයුතු කරගෙන යාමටත් වෘත්තීය සමිතියක් ආර්ථිකමය වශයෙන් ශක්තිමත් විය යුතු ය.

එහි කාර්යාලය සඳහා කුලී ගෙවිය යුතු ය.

කාර්යාලය නඩත්තු කිරීමේදී දුරකථන, තැපැල්, ලිපිද්‍රව්‍ය හා ප්‍රවාහනය සඳහා වියදම් දැරීමට සිදු වේ.

පූර්ණ කාලීන නිලධාරීන්ට හා සමිති කාර්යමණ්ඩලයට පඩි නඩි ගෙවිය යුතු ය.

සියළු අදාළ කාර්යයන් සඳහා ප්‍රමාණවත් මූල්‍ය සම්පත් රහිතව වෘත්තීය සමිතියේ අනුබද්ධිතයින් සඳහා අධ්‍යාපන වැඩසටහන් වැනි සේවාවන් සැපයිය නොහැකි ය.

එලෙසම සමිති පුවත් සඟරා මුද්‍රණය සහ බෙදාහැරීම, පුවත්පත් නිවේදන ඇතුළු අනෙකුත් තොරතුරු හා ප්‍රචාරක ද්‍රව්‍යයන් සඳහා ද විශාල මුදලක් දැරීමට සිදු වේ.

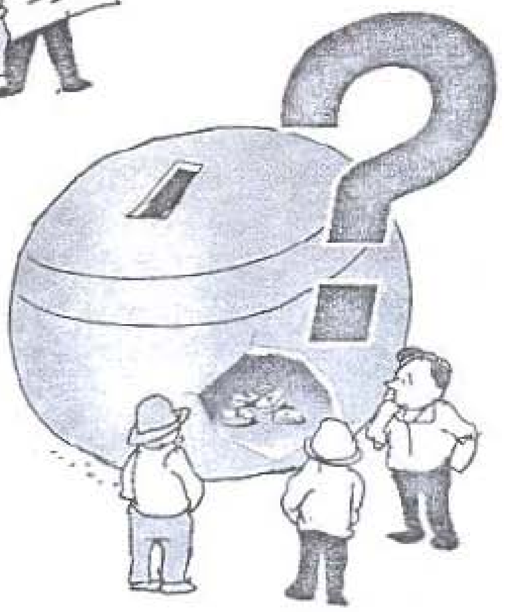
සාමාජිකයින්ගේ රැකියා ආරවුල් නිරවුල් කිරීම සඳහා ද නීතිඥයින් වෙනුවෙන් සැලකිය යුතු මුදල් ප්‍රමාණයක් වැය කළ යුතුව ඇත.

එසේම වෘත්තීය සමිතිය, අනුබද්ධ වී සිටින සම්මේලන හා ජාත්‍යන්තර වෘත්තීය සමිති සංවිධාන සඳහා වෘත්තීය සමිතිය විසින් සාමාජික දායක මුදල් ගෙවිය යුතුව ඇත.

අනෙක් සියල්ලට අමතරව, වැඩ වර්ජන හා එවැනි අනෙකුත් ආරවුල් පවතින අවස්ථාවන් හිදී වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් හට සිය අරගලය ජයගනු වස් මූල්‍ය සහ අනෙකුත් සහායන් අවශ්‍ය වනු ඇත.

වෘත්තීය සමිතිය තුළ මූල්‍ය සම්පත් වල හිඟකමක් පවතින්නේ නම්, ඉහත සඳහන් කල සියල්ල සහ අනෙකුත් අවශ්‍ය සියලු කටයුතු කිසිවක් නිසි පරිදි සිදු කල නොහැකි වේ.

එසේ නම්, සිය කාර්යයන් පවත්වාගෙන යාම සඳහා අවශ්‍ය කරන මූල්‍ය සම්පත් වෘත්තීය සමිතියට ලබාදෙන්නේ කවුද?



රජය එය ලබා දෙයිද?

එසේත් නැත්නම් සේවා යෝජකයාද?

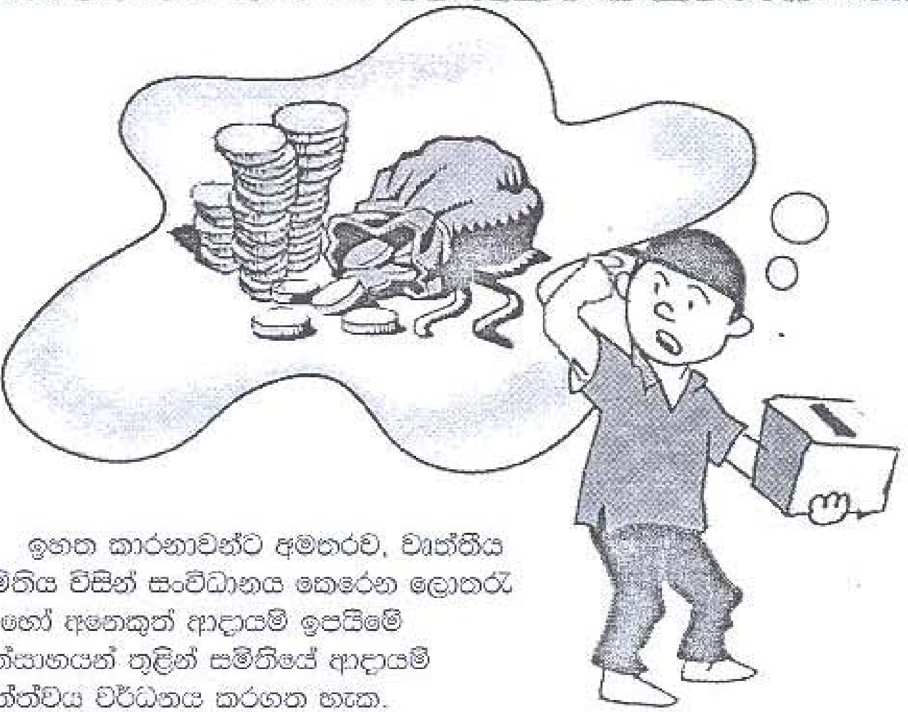
වෘත්තීය සමිතියේ මූල්‍ය සම්පත් පූර්ණ ලෙසම සමිති සාමාජිකයින්ගෙන් මිසක් අන් කිසි බාහිර මූලාශ්‍රයක් හරහා ලබා ගත නොයුතු බව, වෘත්තීය සමිති ස්වාධීනත්වයේ පරමාදර්ශී මූලධර්ම ය යි.

වෘත්තීය සමිතියක ප්‍රධාන හා නිරන්තර ආදායම් මූලාශ්‍රය සමන්විත වනුයේ සාමාජික මුදල්, ලෙස හැඳින්වෙන දායකත්වයන්, දායක මුදල් හෝ වාර්ක මුදල් තුළිනි.

තම සමිති දායක මුදල් ගෙවීම තුළින් සාමාජිකයින් සංවිධානයට අවශ්‍ය කරන මූල්‍ය ශක්තිය ලබාදීමට කටයුතු කරයි, මෙම දායක වීම් වල ප්‍රතිඵලයක් ලෙස වෘත්තීය සමිතිය එම සාමාජිකයින් වෙනුවෙන් ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීමට සටන් වදියි.

නව සාමාජිකයින්ගෙන් අයකල හැකි බඳවා ගැනීමේ හෝ ඇතුළුවීමේ ගාස්තු යනු අමතර මූල්‍ය මූලාශ්‍රයකි.

එසේම, විශේෂ ව්‍යාපාති ක්‍රියාවට නැංවීම සඳහා හෝ හදිසි තත්ත්වයන් හට මුහුණ දීම සඳහා හෝ හදිසි තත්ත්වයන් හට මුහුණ දීම සඳහා අය කෙරෙන අමතර අයකිරීම් වෘත්තීය සමිතියේ සාමාන්‍ය අදායමට අනුපූරකයක් වේ.



ඉහත කාරනාවන්ට අමතරව, වෘත්තීය සමිතිය විසින් සංවිධානය කෙරෙන ලොතරැයි හෝ අනෙකුත් ආදායම් ඉපයීමේ උත්සාහයන් තුළින් සමිතියේ ආදායම් තත්ත්වය වර්ධනය කරගත හැක.

එලෙසම වෘත්තිය සමිතියක අසීරු අවස්ථාවන්හිදී හෝ හදිසි තත්ත්වයක් පැන නැගී ඇති අවස්ථාවන්හිදී ඉහත දැක්වූ මූලාශ්‍රයන්, බාහිර මිත්‍ර සංවිධානයන් විසින් ලබා දිය හැකි සහයෝගිතා උපකාරයන්ගෙන්ද අනුපූරණය කළ හැක.

කෙසේ නමුත්, එකී බාහිර උපකාර නිරන්තර හා ස්ථාවර නොවන අතර ඒවා දරිගැන්වීම වර්ධනය කිරීම හා අනුපූරකයක් ලෙස කටයුතු කිරීම පමණක් ඉලක්ක කරගත් ඒවා වන හෙයින් තාවකාලික සහනයන් පමණක් වේ. එලෙසම මේවා උපකාර

ලබාගන්නා සංවිධානයේ ස්වයං උපකාරක උත්සාහයන් වලට විකල්පයක් ලෙස අරමුණු කරගනිමින් ලබා දෙන සහයන්ද නොවේ.

වෘත්තිය සමිතියක් ස්වයංපෝෂිත තත්ත්වයකට පත්වීම අරමුණු කරගැනීම ඉතා වැදගත් වන අතර ඔවුන් සැබෑ වෘත්තීය සමිතියක් බවට පත්වීමට අදහස් කරන්නේ නම් ඔවුනට තම දෙපයින් නැගී සිටීමට හැකි විය යුතු ය.

මූල්‍යමය වශයෙන් ස්වයං ලෙස තමුනට ආධාරකරගත හැකි තත්ත්වයකට පත්විය යුතු බවට නොසිතන සමිති කෙටි කලකදී හෝ දිගු කලකට පසුව නිසැකවම විනාශයට මුහුණ දෙනු ඇත.

එම නිසා සිමිති සාමාජික දායක මුදල් එකතු කිරීම කිසි විටෙකත් නොසලකා නොහැරිය යුතු ය.

වෘත්තිය සමිතියේ ආර්ථික හා අවසාන දේශපාලන ස්වාධිනත්වය සඳහා සමිති සාමාජික දායක මුදල් අත්‍යවශ්‍ය වේ.

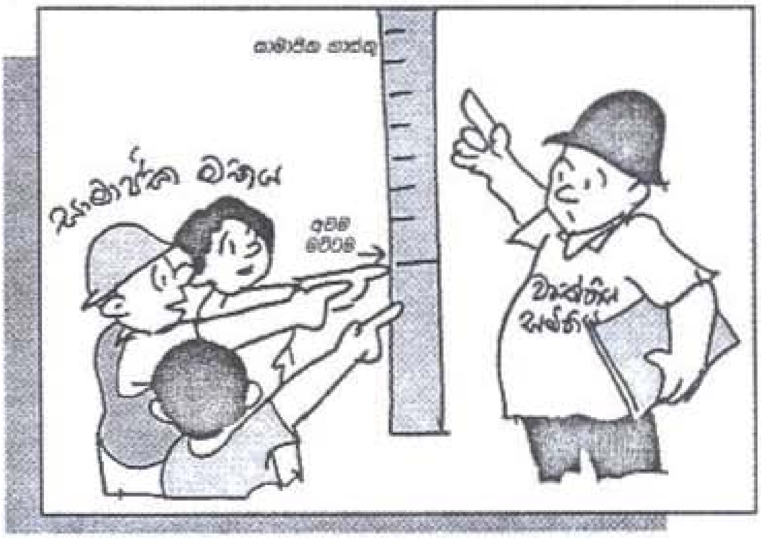
සමිති සාමාජික දායක මුදල කොපමණ විය යුතු ද?

"හැකි අවම ප්‍රමාණය හොඳය" ලෙස සමහර සාමාජිකයින් නිසැකවම පවසනු ඇත. මෙය නිවැරදි ස්ථාවරය නොවේ. මන්ද එමගින් ආර්ථිකමය වශයෙන් දුර්වල වෘත්තීය සමිතියකට සිය කාර්යය නිසි පරිදි කිරීමටත්, සිය සාමාජිකයින්ට හොඳ මනා සේවාවක් සැපයීමටත් එතුලින් එයට නොහැකි වනු ඇත. තම කාර්යභාරය සාර්ථක ලෙස පරිපූර්ණ කළ හැකි වනුයේ ප්‍රමාණවත් සම්පත් තිබුනහොත් පමණි.

බොහෝ සමිති යම් නිශ්චිත මුදල් ප්‍රමාණයක් සාමාජික දායක මුදල ලෙස නිශ්චය කොට එය ආදායම් මට්ටම නොතකා සියළු සාමාජිකයින් විසින් ගෙවනු ඇතැයි අපේක්ෂා කරයි, නමුත් මෙවැනි ක්‍රමයක් එතරම් සාර්ථක ක්‍රමයක් නොවේ.

මෙම මුදල තීරණ කෙරුණු අවස්ථාවේදී මෙම ප්‍රමාණය සමිතියේ සියළු කටයුතු ආවරණය කිරීමට ප්‍රමාණවත් වූවා විය හැකි ය.

වැඩි වන බඩු මිල ඉදිරියෙහි, වැඩිකල් යන්නට මත්තෙන් සිය සාමාජිකයින් විසින් මුහුණ දෙන ප්‍රශ්නයට වෘත්තිය සමිතියට මුහුණ පෑමට සිදු වේ. එනම් එහි ආදායම තව දුරටත් ප්‍රමාණවත් නොවීමයි. එවිට, සිය සාමාජිකයන්ට මෙන් වෘත්තිය සමිතියටද සිය ආදායම වැඩිකර ගැනීමට අවශ්‍ය වේ.



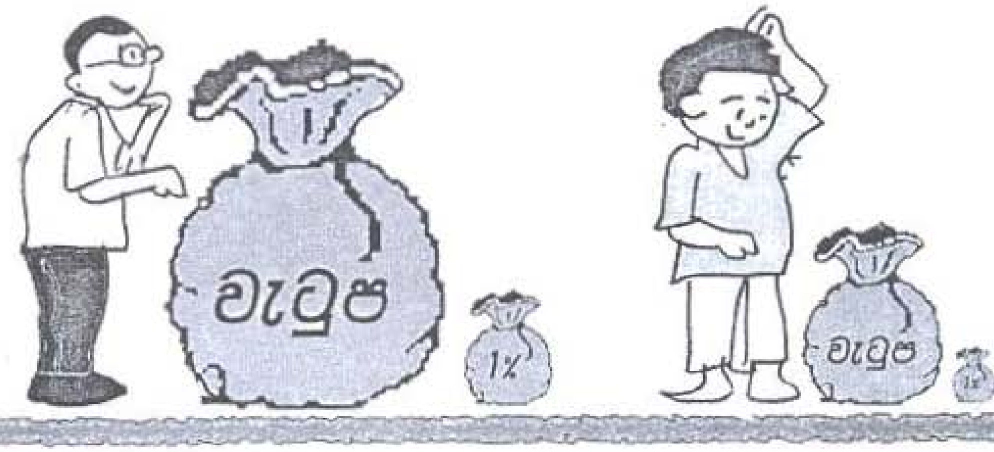
ඉහත හේතුව පදනම් කරගනිමින් බොහෝ වත්මන් වෘත්තීය සමිති, තමුන්ගේ මූල්‍ය අවශ්‍යතාවයන්ට නම්‍යශීලිව අනුගත වන හා සාමාජිකයින් සතු දායක මුදල් ගෙවීමේ හැකියාව පදනම් කරගනිමින් දායක මුදල් අය කිරීම, ප්‍රතිශතක අනුපාතයකට අනුව සිදුකරයි. එනම්, සාමාජිකයින්ගේ ආදායම ඉහළ යන විට දායක මුදල් ද ඊට සමානුපාතිකව ඉහළ යන අතර එමගින් වෘත්තීය සමිතියටද සිය ඉහළ යන වියදම් පියවා ගත හැකි වේ.

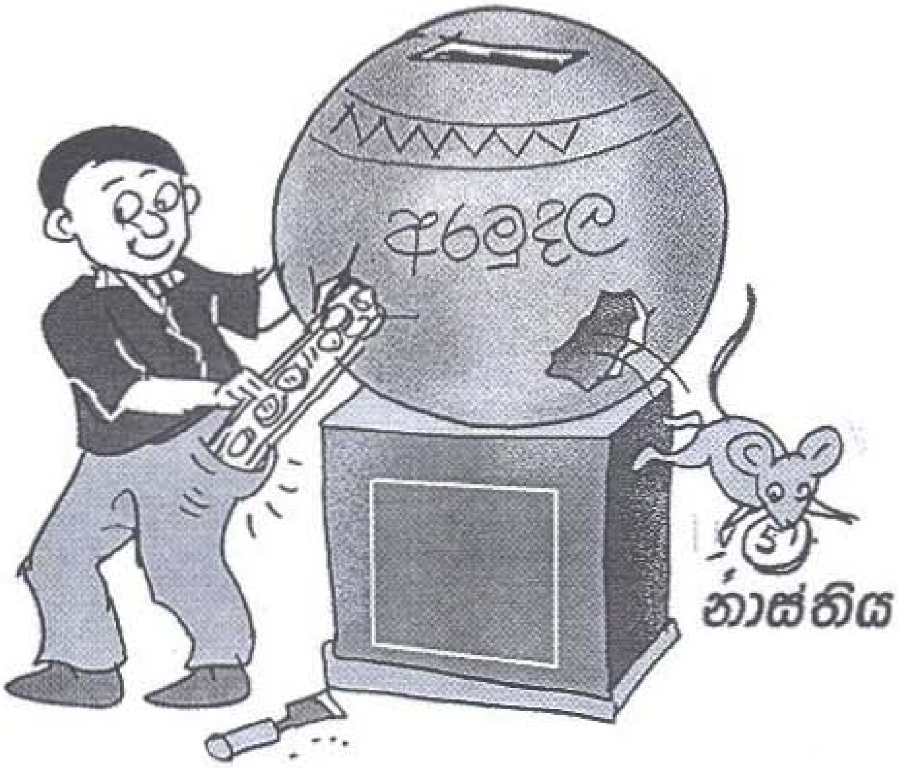
බොහෝ රටවල අත්දැකීම අනුව පෙනී යන්නේ, සිය සාමාජිකයින්ගේ වැටුපින් 1%ක ප්‍රමාණයක් වන වෘත්තීය සමිති දායක මුදල සාධාරණ අනුපාතයක් බවයි. මෙම ප්‍රමාණය වූ කලී, සාමාජිකයින් කෙරෙහි අමතර කැපකිරීමක් කිරීමේ අවශ්‍යතාවයක් පැනවීමකින් තොරව වෘත්තීය සමිතිය ක්‍රියාත්මක කරවාගෙන යාමට ප්‍රමාණවත් වේ.

ප්‍රතිශතක අනුපාත ක්‍රමය මත දායක මුදල් ගෙවීමේ ක්‍රමය වූ කලී, සාමාජිකයින් ගේ ආර්ථික ශක්තියේ ප්‍රමාණයට පමණක් මූල්‍ය බරපැන පැනවෙන හෙයින් එය සහයෝගීතාවයෙහි ප්‍රායෝගික බව විදහා දැක්වෙන ක්‍රමයක් ලෙස හැඳින්විය හැකි ය. ඉහළ ආදායම් ඇත්තවුන්, පහළ ආදායම් ඇත්තවුන්ට වඩා වැඩි ප්‍රමාණයකින් දායක වෙයි. කෙසේ නමුත්, බරපැන සියළු සාමාජිකයින් හට ම තම තමුන්ගේ ආදායමේ ප්‍රමාණයට සාපේක්ෂව බෙදී යයි.

වෘත්තීය සමිති අරමුදල් වූ කලී, සාමාජිකයින් විසින් ඉතා අමාරුවෙන් උපයාගත් මුදල් වන හෙයින් ඒවා සැම කල්හිම ඉතා විචක්ෂණශීලීව පරිපාලනය කල යුතු ය.

එසේම සම්පත් වල හිඟකමක් පවතින අවස්ථාවන් හිදී ඒවා තවත් ඉතා හොඳින් කළමනාකරණය කළ යුතු ය.





එම නිසා, වෘත්තිය සමිති අරමුදල් වල පරිපාලනය බාර කළ යුත්තේ අවංකභාවය හා සුපරීක්ෂාකාරීත්වය පිළිබඳව කිසිදු ආකාරයේ සැකයක් තිබිය නොහැකි පුද්ගලයින් මත වීම අතිශයින්ම වැදගත් වේ.

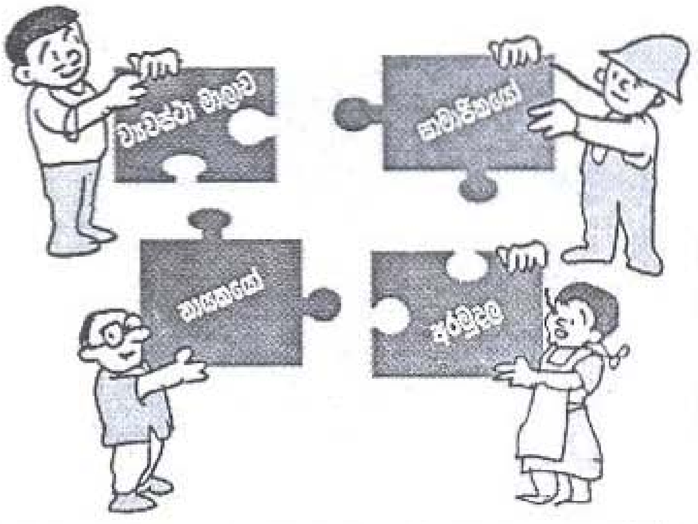
එලෙසම යම් නොසැලකිලිමත් යමක් සිදුවීම වලක්වා ගනු පිණිස ඔවුන් කෙරෙහි නිරතුරුවම තීක්ෂණ වූ සෙවිල්ලකින් යුතුව සිටිය යුතු ය. මෙය සාමාජිකයින් වෙනුවෙන් අත්හැරිය නොහැකි ආරක්ෂක ක්‍රියාමාර්ගයකි.

සේවකයින්ගේ දහඩිය මහන්සියෙන් උපයන මුදල් නොසැලකිලිමත් ලෙස විය පැහැදම් කිරීම්, වැරදි සහගත මූල්‍ය පරිහරණයන් හෝ දූෂණ වූ කලී සාමාජිකයින් විසින් වෘත්තීය සමිතිය කෙරෙහි තබා ඇති විශ්වාසය පාවාදීමකි.

තම සංවිධානය තුළ පවතින වංක බව හා දූෂණය තරම් තවත් විනාශකාරී යමක් වෘත්තීය සමිතියකට නැත. මෙය වෘත්තීය සමිතියේ කීර්තිනාමය විනාශ කොට සමිතියේ විශ්වසනීයභාවයද අවනක්සෙරුවට ලක් කරයි. අවසානයේ දී එය ඕනෑම සේවා යෝජකයකු හෝ රජයක් විසින් සිදු කළ හැකි පීඩාකාරී ක්‍රියාවකින් විය හැකි හානියකට වඩා විශාල හානියක් සිදු කරයි.

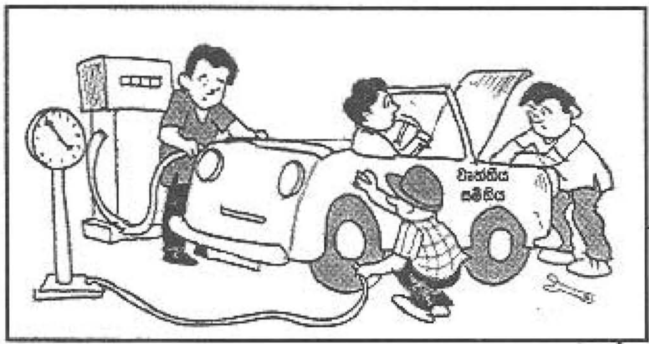
වෘත්තීය සමිතියක් තුළ වංක බව හා දූෂණය සඳහා කිසිදු ආකාරයේ ඉඩක් නොතැබිය යුතු ය.

6 වෘත්තීය සමිතියට ඔබ අවශ්‍යව ඇත



සමස්ථයක් ලෙස ගත් කල වෘත්තීය සමිතියක් සතු වඩාත් වැදගත්ම සම්පත කුමක් ද?

කිසිදු සැකයකින් තොරව ඒ ඔබ......, සහ සියළු සමිති සාමාජිකයින් ය. මන්ද.....



වෘත්තීය සමිතියෙහි මූලික පැවැත්ම සංස්ථාපනය කරනුයේ ඔබ හා ඔබේ සේවා සගයිනි.

වෘත්තීය සමිතියේ අවසාන තීරකයන් වන්නේ ඔබත් ඔබ සමඟ සිටින සහෝදර සාමාජිකයිනි.

වෘත්තීය සමිතිය පවත්වාගෙන යාමට හා එහි ක්‍රියාකාරකම් සඳහා අවශ්‍ය කරන අරමුදල් සපයන්නේ ඔබ සහ ඔබේ සගයිනි. එලෙසම වෘත්තීය සමිතියේ මුදල් සම්බන්ධයෙන් අවසාන පාලන බලය සතු වන්නේ ද ඔබට හා ඔබේ අනෙකුත් සහෝදර සමිති සාමාජිකයින්ට ය.

අන් සියල්ලටත් වඩා වැදගත් කාරනාව වනුයේ, වෘත්තීය සමිතියට සිය ක්‍රියාකාරකම් සාර්ථකව කරගෙන යාමටත් සහ වර්ධනය වෙමින් පවතින සාර්ථක සංවිධානයක් බවට එයට පත් විය හැකි වන්නේ ඔබේ සහ අනෙකුත් සාමාජිකයින්ගේ ස්ථිරසාර සහයෙන් පමණි.

වෘත්තීය සමිතියක ශක්තිය රැඳී පවතින්නේ එහි සාමාජිකයින්ගෙන් ලැබෙන දෛනික සහය මත ය. කැපවීමක් සහිත හා ක්‍රියාකාරී සාමාජිකත්වයක් රහිතව කිසිදු සැබෑ වෘත්තීය සමිතියකට පැවැත්මක් නැත.

සියළු සාමාජිකයින්ගේ සහභාගිත්වය නිසැකවම හා අතිශයින්ම වැදගත් ය.

වෘත්තිය සමිතිය යනු ඔබයි. වෘත්තිය සමිතිය යනු සාමූහික උත්සාහයකි. එහි සාර්ථකත්වය උදෙසා ඔබත් අනෙක් සියළු සාමාජිකයිනුත් එක හා සමාන වගකීමක් උසුලයි.

එම නිසා කිසි විටෙකත් මගහැරී නොසිටින්න. ඔබේ වගකීම් ඉටුකිරීම වෙනුවෙන් නොපැකිලව පෙනී සිටින්න. වෘත්තිය සමිතියට ඔබ අවශ්‍යව ඇත. නිසැකවම ඔබටත් වෘත්තිය සමිතිය අවශ්‍යව ඇත.