



1 ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන්හි ආරම්භය

සීමාන්තික සුරා කෂමට එරෙහි, කම්කරු අයිතීන් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර සම්මුතීන් මගින් කම්කරුවන් ආරක්‍ෂා කර ගැනීමේ අදහස 19 වැනි සියවසේ මුල් භාගය දක්වා අතට දිව යන්නකි. විවිධ යුරෝපීය රටවල මෙම අදහස ඉදිරියට ආවේ පුද්ගලික මට්ටමේ ක්‍රියාකාරීත්වයන් ලෙසය. 1901 දී ස්වීට්සර්ලන්තයේ / බැසෙල් හි දී පුද්ගලික මට්ටමින් කම්කරුවන් ගේ නෛතික ආරක්‍ෂාව සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය පිහිටුවීමෙන් පසුව 1905 දී සහ 1906 දී ස්වීට්සර්ලන්ත ආණ්ඩුව ජාත්‍යන්තර සමූළ දෙකක් කැඳවනු

ලැබීය. අවම පොදු ප්‍රමිතීන් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර එකඟතාවය මගින් කම්කරු කටයුතු පිළිබඳ රෙගුලාසි සකස් කිරීම එම සමූහ දෙකෙහි අරමුණ විය. එක් සමූහ දෙකෙහි ප්‍රතිඵල වූයේ මුල්ම ජාත්‍යන්තර කම්කරු සම්මුති දෙකයි.

පළමුවැන්න, කර්මාන්ත සඳහා වූ සේවා හියුක්තියේ දී කාන්තාවන් රාත්‍රී සේවයේ යෙදවීම තහනම් කිරීමයි.

දෙවැන්න ගිනිකුරු හිඡ්පාදනයේ දී සුදු පොස්පරස් භාවිතය තහනම් කිරීමයි.

ජාත්‍යන්තර ගිවිසුම් සහ හිති මගින් කම්කරුවන්ගේ තත්වය වර්ධනය කිරීමේ අදහස පළමු ලෝක යුද්ධ සමයේ වඩාත් ඉදිරියට ගමන් කළේය. විශේෂයෙන් වෘත්තීය සමිති ඉල්ලා සිටියේ සාම ගිවිසුම් වලට කම්කරුවන්ගේ ආරක්ෂාව පිළිබඳ රෙගුලාසි ද ඇතුළත් කරන ලෙසයි. මෙම ඉල්ලීම් වලට ප්‍රතිචාර වශයෙන් එවකට පැවති සාම සමූහව විසින් ජාත්‍යන්තර කම්කරු හිතිය පිළිබඳ විශේෂ කොමිසමක් පත් කරනු ලැබීය. මෙම කොමිසමේ නිර්දේශය වූයේ, සාම ගිවිසුම් වලට ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය පිහිටුවීම සඳහා වූ විධිවිධානයක් ඇතුළත් කිරීමයි. එම ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයට පැවරුණු වගකීම වූයේ කම්කරුවන් සහ ඒ හා බැඳුණු සෙසු කටයුතු සම්බන්ධව ජාත්‍යන්තර උපකාරක (සම්මුති සහ නිර්දේශ) නිර්මාණය කිරීමයි.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ ව්‍යවස්ථාව 1919 අප්‍රේල් මාසයේ දී පැවැති සාම සමූහවේ දී වර්සෙල්ස් ගිවිසුමේ XIII වැනි කොටස ලෙස පිළිගන්නා ලදී. එහි මෙසේ ප්‍රකාශ කෙරිණි:

“විශ්ව ව්‍යාප්ත වූත්, කල්පවත්නා වූත්, සාමයක් පිහිටුවිය හැක්කේ විය සමාජ සාධාරණය මත පදනම් වූයේ නම් පමණකි.” විශේෂ සංවිධාන ගත වීමේ නිදහස කම්කරුවන්ට මෙන්ම සේව්‍යයන්ට ද “විශේෂ සහ හදිසි අවශ්‍යතාවයක්” ලෙස ද එහි දැක්විණි.

ව්‍යවස්ථාව සඳහා වූ හැඳින්වීමෙහි දී වෘත්තීය සමිති ගොඩනැගීමේ අයිතිය සේවා තත්ත්වයන් වර්ධනය කිරීමේ සහ ඒ මගින් සාමය සහතික කිරීමක් ලෙස විශේෂයෙන් සඳහන් කර තිබේ.

1919 ඔක්තෝබරයෙහි දී ජගත් කම්කරු සම්මේලනය වොෂිංටනයේ දී රැස් විය. එහි දී පාලක සභාවක් පත් කෙරුණු අතර පළමු ජාත්‍යන්තර සම්මුතීන් පිළිගැනිණි. ඉන් පසු වසර වලද ජගත් කම්කරු සම්මේලන වාර සම්මත වශයෙන් පවත්වන ලද නමුත් තමනට පැවරුණු කාර්ය භාරය කෙරෙහි පූර්ණ වශයෙන් යොමු වූ ආකාරයක් දක්නට ලැබුණේ නැත. ඒ අතරතුර කාලයේ දී පිළිගැනුණු එකම මානව හිමිකම් සම්මුතිය වූයේ 1930 දී පිළිගැනුණු අංක 29 දරන බලහත්කාර ශ්‍රමය පිළිබඳව වූ සම්මුතියයි. සංවිධාන ගතවීමේ නිදහස පිළිබඳව වූ සම්මුතියට පිළිගැනීමක් ඇති කරගැනීමට දරන ලද උත්සාහය ව්‍යර්ථ විය.

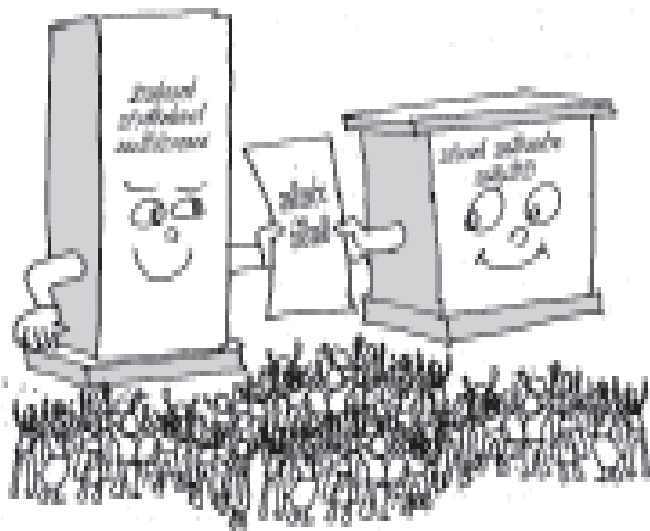
ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ සැබෑ බලපෑම ආරම්භ වූයේ දෙවැනි ලෝක යුද්ධය අවසන් වීමෙන් පසුවය. පර්මනිය යටත් වීමට වසරකට පෙරදීම 1944 මැයි මාසයේ දී “පිලබේල්ෆියා ප්‍රකාශනය” මගින් ජගත් කම්කරු සම්මේලනය නැවත පිළිගනු ලැබිණි. ජගත් කම්කරු සම්මේලනයෙහි ප්‍රතිපත්ති සහ පරමාර්ථ එහි විශේෂයෙන් ඇතුළත් විය. ඒ අනුව:

- ශ්‍රමය යනු වෙළෙඳ භාණ්ඩයක් නොවේ.
- අඛණ්ඩ ප්‍රගතිය සඳහා අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමේ හා එක්රැස් ව ක්‍රියා කිරීමේ හිදහස අත්‍යවශ්‍ය ය.
- යම් තැනක දිළිඳුකම පවතී ද, එය සැමතැන ම සෞභාග්‍යයට තර්ජනයකි.
- ජාති, ආගම් හෝ ලිංග භේදයකින් තොරව සියලුම මනුෂ්‍යයන්ට හිදහස, ආත්මානිමානය, ආර්ථික සුරක්ෂිතතාව හා සමාන ඉඩ ප්‍රස්ථාවන් සහිත තත්ත්වයන් යටතේ තමන්ගේ ලෞකික සුභසිද්ධියත් ආධ්‍යාත්මික සංවර්ධනයත් උදෙසා කටයුතු කර ගැනීමේ අයිතිය ඇත්තේ ය.

යනාදී ලෙස දක්වා තිබේ.

ඒ තුළ තව දුරටත් කරුණු රැසක් අවධාරණය කර තිබේ.

“සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතිය ඵලදායී ලෙස පිළිගැනීම, කළමනාකාරිත්වය සහ කම්කරුවන් අතර පවත්නා සහ-සම්බන්ධතාවය ඵලදායීත්වයේ කාර්යක්ෂමතාවයෙහි අඛණ්ඩ වර්ධනයට හේතු වන බව සහ සමාජයීය සහ ආර්ථික පියවර සැකසීමෙහිලා කම්කරුවන්ගේ සහ සේව්‍යයන්ගේ සාමූහිකත්වයේ අවශ්‍යතාවය” යන කරුණු එයට ඇතුළත්ය. 1946 දී මෙම පිලිබෙල්ෆියා ප්‍රකාශනය ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ ව්‍යවස්ථාවට ඇතුළත් කෙරිණි.



2 ජගත් කම්කරු සංවිධානය සහ එක්සත් ජාතීන්

එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානය පිහිටුවනු ලැබුවේ 1945 දීය. එක්සත් ජාතීන්ගේ ප්‍රඥප්තිය තුළ ජගත් කම්කරු සංවිධානය වැනි ආයතන පිහිටුවීම සඳහා විධිවිධාන සැකසී තිබේ. “ආණ්ඩු අතර ඇතිවන එකඟතාවයන් මගින් පුළුල් ජාත්‍යන්තර වගකීම් උසුලන විවිධ, විශේෂ නියෝජිත ආයතන පිහිටුවීම එක්සත් ජාතීන්ගේ සබඳතාවයන් තුළට ගෙන ආ යුතු” බව එහි දැක් වේ.

මෙම විධිවිධානයන් අනුව යමින් 1945 නොවැම්බරයේ දී පැවති ජගත් කම්කරු සමුළුවේ දී එක්සත් ජාතීන්ගේ

සංවිධානය සමඟ සමීප සහයෝගය ඇතිව ක්‍රියා කිරීමේ අභිලාශය යෝජනාවක් ලෙස සම්මත කර ගන්නා ලදී. එක්සත් ජාතීන්ගේ මහා සමුළුවේදීත් ජගත් කම්කරු සමුළුවේදීත් සම්මත කෙරුණු එකඟතාවයක ජගත් කම්කරු සංවිධානය හඳුන්වනු ලබන්නේ “එතැන් සිට ඉදිරියට නිශ්චය කර ඇති ප්‍රයෝජනයන් සපුරා ගැනීමේ මූලික උපකාරකයක් ලෙස සුදුසු පරිදි ක්‍රියා කරමින් එවැනි වගකීම් පවරා ගනු ලබන විශේෂ නියෝජිත අයතනයක් ලෙස..” ය.

සංවිධාන දෙකම තවදුරටත් තම තමන්ගේ න්‍යාය පත්‍ර තුළට විවිධ කරුණු ඇතුළත් කර ගැනීමට අනෙකුත් එකඟ විය. ඒ අතරින් යෝජිත එකක් ලෙස, සංවිධාන ගතවීමේ නිදහස ද මානව අයිතීන් පිළිබඳ විශ්ව ප්‍රකාශනයේ කොටසක් බවට පත්වෙයි.

“සෑම දෙනාටම තම ආරක්‍ෂාව සඳහා වූ කැමැත්ත පරිදි වෘත්තීය සමිති සංවිධානය කිරීමටත් ඒවාට බැඳීමටත් අයිතියක් තිබේ.” (23 වැනි වගන්තිය 4 වැනි ඡේදය)

එක්සත් ජාතීන්ගේ ආර්ථික සමාජීය සහ සංස්කෘතික අයිතීන් පිළිබඳව වූ ජාත්‍යන්තර ප්‍රඥප්තියෙහි ඇතුළත් අයිතිවාසිකම් සාක්‍ෂාත් කර ගැනීමට අදාළව ජගත් කම්කරු සංවිධාන සම්මුතීන් 75ක් පමණ තිබේ. ඒවා මගින් ජාත්‍යන්තර ප්‍රඥප්තියෙහි ඇති පොදු ප්‍රතිපත්ති ජාතික හිඟ පැනවීමේ දී සහ ඒවා භාවිතාවෙහි යෙදවීමේ දී වඩාත් සුවිශේෂ අයිතිවාසිකම් බවට පරිවර්තනය කරනු ලැබ තිබේ.

විසේම විශ්ව ප්‍රකාශනය, එක්සත් ජාතීන්ගේ ජාත්‍යන්තර ප්‍රඥප්ති සහ ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුතීන් එකතෙක සමඟ බැඳී පවතී. කම්කරු සහ සමාජීය කරුණු

සම්බන්ධව විශේෂයෙන් පවරන ලද හිමිකමක් ඇති සුවිශේෂ ආයතනයක් වූ ජගත් කම්කරු සංවිධානයට වයටම අයත් ව්‍යවස්ථාවක්, වයටම අයත් වූ සමාජික පිරිසක් සහ ආයතනික ව්‍යුහයන් ද හිමිය. නමුත් පොදු වුවමනාවන් යටතට ගැනෙන සෙසු සියලු කාර්යයන් හිදී වය වත්සන් ජාතීන්ගේ සංවිධානය සහ වයට අනුබද්ධ සෙසු සුවිශේෂ සංවිධාන සමඟ (FAO, යුනෙස්කෝ, යුනිසෙෆ්, UNDP, WHO වැනි) සමීප සබඳතාවයක් ඇතිව කටයුතු කරයි.



3 ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ ව්‍යුහය

වර්තමානයේ ජගත් කම්කරු සංවිධානයට සාමාජික රාජ්‍යයන් 180 ක් පමණ අයත් ය. ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ ව්‍යුහය පදනම් වන්නේ ත්‍රෛපාර්ශ්වීය මූලධර්මය මතය. එහි අර්ථය වන්නේ සංවිධානයේ සියලුම අංශ ආණ්ඩුවේ නියෝජිතයන්, සේව්‍ය පක්ෂයේ නියෝජිතයන් සහ සේවක පක්ෂයේ නියෝජිතයන්ගෙන් සමන්විත වීමයි.

ජගත් කම්කරු සමුළුව සියලුම සාමාජික රටවල් නියෝජනය කරමින් සෑම වසරකම මහා සභාවක් ලෙස රැස් වේ.

විම සමුළුවට සහභාගි වන සෑම ජාතික නියෝජිත කණ්ඩායමක් ම ආණ්ඩුවේ නියෝජිතයන් දෙදෙනෙකුගෙන්, සේව්‍ය පක්‍ෂයේ නියෝජිතයකුගෙන් සහ කම්කරු නියෝජිතයකුගෙන් සමන්විත විය යුතුය. සමුළුවට සහභාගි වන සේව්‍ය පක්‍ෂයේ සහ කම්කරු නියෝජිතයන් රජය විසින් නම් කරනු ලබන අතර ඒ සඳහා කම්කරුවන්ගේත් සේව්‍ය පක්‍ෂයේත් පුළුල්ම නියෝජනය ඇති සංවිධාන සමඟ එකඟතාවයකින් යුක්තව එකී නම් කිරීම කළ යුතු වෙයි.

ජාතික නියෝජිත කණ්ඩායමේ සෑම සාමාජිකයෙකු ම ස්වාධීන ලෙස ඡන්දය පාවිච්චි කිරීමේ හිමිකම ලබයි. විවිධ එක් ජාතික නියෝජිත කණ්ඩායමක කම්කරු නියෝජිතයන්ට විම කණ්ඩායමේ ම රජයේ සහ සේවක පක්‍ෂයේ නියෝජිතයන් දරන මතයට වෙනස් ව ඡන්දය පාවිච්චි කිරීමේ හිමිකම තිබේ. සංවිධානයේ ඉහළම විධායක බලය ජගත් කම්කරු සමුළුව වෙත හිමි වන හෙයින්:

- ජගත් කම්කරු ප්‍රමිතීන් සැකසීම සහ සාකච්ඡා කිරීම ඒවා ක්‍රියාත්මක කරවීම අධීක්‍ෂණය කිරීම.
- සාමාජික රාජ්‍යයන් විසින් මූල්‍යාධාර සැපයූ අයවැය සඳහා ඡන්දය ප්‍රකාශ කිරීම
- පාලක මණ්ඩලය තෝරා පත් කර ගැනීම.

මෙම සමුළුවේ දී ප්‍රධාන වශයෙන් සිදු වේ.

පාලක මණ්ඩලය සඳහා සාමාජිකයන් තෝරා පත්කර ගැනීම සෑම වසර තුනකට වරක් ම සිදු වේ. දැනට ක්‍රියාත්මක වන පාලක මණ්ඩලය 56 දෙනෙකුගෙන් යුත් පූර්ණ සාමාජිකත්වයකින් සමන්විතය. සමුළුව මෙන්ම පාලක

මණ්ඩලය ද ත්‍රෛපාර්ශ්වීය සංයුතියකින් සමන්විතය. ඒ අනුව ආණ්ඩුවල සාමාජිකයන් 28 දෙනෙක්, සේව්‍ය පක්‍ෂයේ සාමාජිකයන් 14 දෙනෙක් හා සේවක පක්‍ෂයේ සාමාජිකයින් 14 දෙනෙක් විසින් එම පාලක මණ්ඩලය හොඳවනු ඇත.

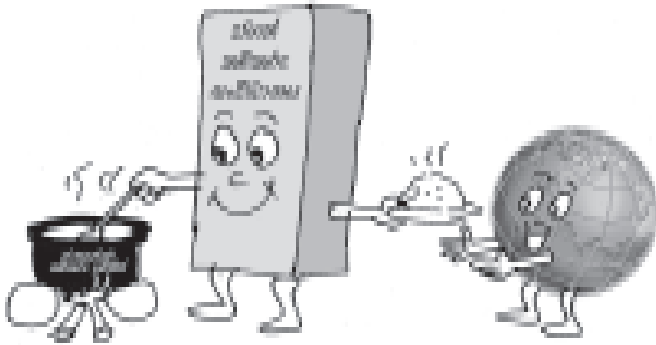
ආණ්ඩු නියෝජිතත්වයේ ආසන 28න් 10ක් “ප්‍රධාන කාර්මික රාජ්‍ය අවශ්‍යතාවය” සඳහා වෙන්කර තබනු ලැබේ. ඒ අනුව ඉතිරි ආණ්ඩු සාමාජිකයන් ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ ඉතිරි සාමාජික රාජ්‍ය නියෝජිතයන් අතරින් තෝරා ගැනෙති. සේව්‍ය පක්‍ෂයේ නියෝජිතයන් 14 දෙනාත් කම්කරු නියෝජිතයන් 14 දෙනාත් එම අංශ නියෝජනය කරන කණ්ඩායම් අතරින් තෝරා ගැනෙති. සේව්‍ය පක්‍ෂය සහ කම්කරු පක්‍ෂය නියෝජනය කිරීමට ඔවුනට ඇති පුද්ගලික කුසලතාවය මත එම තෝරා ගැනීම සිදු වන අතර ඔවුන්ගේ ජාතිකත්වය පිළිබඳව සලකා බැලීමක් සිදු නොවේ.

පාලක මණ්ඩලයෙහි කාර්යභාරය

- වාර්ෂික සමුළුවේ න්‍යාය පත්‍රය සැකසීම.
- සමුළුවේ දී ගන්නා ලද තීරණ පිළිබඳව සටහන් තබා ගැනීම සහ එකී තීරණ ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ගත යුතු පියවර තීරණය කිරීම.
- අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්වරයෙකු පත් කිරීම සහ ජගත් කම්කරු කාර්යාලයේ කටයුතු මෙහෙයවීම.
- මෙම මණ්ඩලය වැඩිදුරටත් ජගත් කම්කරු ප්‍රමිතීන් ක්‍රියාවේ යෙදවීම පිළිබඳව ආයතනික ව්‍යුහයන් තුනක් මගින් අධීක්ෂණය කරනු ලබයි. ඒවා නම්:

- අ) සම්මුතීන් සහ නිර්දේශ ක්‍රියාවේ යෙදවීම පිළිබඳව වූ විශේෂඥ කමිටුව.
- ආ) එක්රැස්වීමේ නිදහස පිළිබඳව වූ තොරතුරු සෙවීමේ සහ විසඳීමේ කොමිසම
- ඇ) එක්රැස්වීමේ නිදහස පිළිබඳව වූ කමිටුව යන ඒවායි.

ජගත් කම්කරු කාර්යාලය ස්ථාවර ලේකම් කාර්යාලයක් වන අතර ජගත් කම්කරු සංවිධානය විසින් පවරන ලද කාර්යයන් රැසක් ඉන් ඉටු වේ. සමූළ සහ සෙසු රැස්වීම් ආදිය සංවිධානය කිරීම සහ සාමාජික රටවලට තම ජාතික හිති පද්ධතිය තුළ ජගත් කම්කරු ප්‍රමිතීන් භාවිතාවට ගෙන ඒම ක්‍රියාත්මක කිරීමට උපකාර කිරීම ඒ අතර වෙයි. ජගත් කම්කරු කාර්යාල මූලස්ථානය පිහිටුවා ඇත්තේ ස්විට්සර්ලන්තයේ පිනිවා නුවරයි. ඒ හැරුණුකොට කලාපීය කාර්යාල, ප්‍රාදේශීය කාර්යාල (උප කාර්යාල ආවරණය වන පරිදි) සහ සම්බන්ධීකරණ කාර්යාල (යුරෝපයේ, එක්සත් ජනපදයේ, කැනඩාවේ සහ ජපානයේ) ද පිහිටුවා තිබේ.



4 ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ ප්‍රමිති සැකසීම

ජගත් කම්කරු සමුළුවේ ප්‍රධාන කාර්යභාරය ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන් සැකසීම සහ සම්මත කර ගැනීමයි. මෙම ප්‍රමිතීන් මූලික මානව අයිතිවාසිකම්, සේවා නියුක්තිය, සමාජයීය ප්‍රතිපත්ති, කම්කරු පරිපාලනය, සමාජ ආරක්‍ෂණය සහ තවත් විෂයයන් ගණනක් සමඟ බැඳී පවතී.

මෙම ප්‍රමිතීන් සම්මුති සහ නිර්දේශ යන ආකාර දෙකක් ගනී. එම සම්මුති සහ නිර්දේශ අනුමත වීමට නම් ජගත් කම්කරු සමුළුවේ දී තුනෙන් දෙකක වැඩි ඡන්දයෙන් සම්මත

විය යුතුය. සම්මුතීන් සහ ජාත්‍යන්තර ගිවිසුම් සාමාජික රටවල වලංගුභාවය සඳහා විවෘත ය. සාමාජික රටවල ව්‍යවස්ථාදායකයන් විසින්, සම්මුතිය වලංගු කළ යුතු යැයි නිගමනය කරන්නේ නම්, ඒ මගින් පෙන්වා දෙන්නේ රටේ අභ්‍යන්තර නීතිය සහ භාවිතය මගින් එකී සම්මුතියේ අඩංගු විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක කිරීමේ වගකීමට බැඳී සිටින බවයි.

නමුත් විවෘත වලංගු කිරීමක් නැතිවත් සම්මුතියකට නීතියේ සහ භාවිතාවේ මං සලකුණක් ලෙස කටයුතු කළ හැකිය.

නිර්දේශ යනු ජාත්‍යන්තර ගිවිසුම් නොවේ. ඒ නිසාම ඒ සම්බන්ධයෙන් කිසිදු නෛතික බැඳීමක් නැත. ඒවා මගින් ජාතික ව්‍යවස්ථාදායකයන්ට හා අදාළ අධිකාරීන් වෙත ප්‍රතිපත්තිමය මඟ පෙන්වීම් කරනු ඇතැයි අපේක්ෂා කරනු ලැබේ.

වර්තමානයේ දී ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුතීන් සහ නිර්දේශ සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයක් සම්පාදනය වී තිබේ. 1919 දී ජගත් කම්කරු සංවිධානය ආරම්භයේ සිට මේ දක්වා පවත්වන ලද සමුළුවලදී සම්මත කරගන්නා ලද සම්මුතීන් 187 ක් සහ නිර්දේශ 198 ක් පමණ වියට ඇතුළත් ය.



5 ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ මූලික සම්මුතීන්

භරයාත්මක කම්කරු අයිතිවාසිකම්හි ආරක්‍ෂාව සඳහා වඩාත්ම වැදගත් වන මෙවලම් ලෙස ලෝකය පුරා සැලකෙන ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ මූලික සම්මුතීන් 8ක් තිබේ. ඒ සියල්ල “මූලික මානව අයිතීන්” යටතට ගැනෙන අතර “ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ මූලික සම්මුතීන්” ලෙස ද සැලකේ.

**5.1. එක්රැස්වීමේ නිදහස සහ සංවිධානය වීමේ
අයිතිවාසිකම සුරැකීම (සම්මුති අංක 87, වර්ෂ 1948)**

මෙම සම්මුතිය මගින් සියලුම කම්කරුවන්ට සහ සේව්‍යයන්ට වෙනසක් නොමැතිව සහ පූර්ව අවසරයකින් තොරව තම කැමැත්ත සහ තෝරා ගැනීම පරිදි සංවිධාන පිහිටුවීමට සහ සංවිධාන වලට බැඳීමට අයිතියක් ඇති බව කියවේ. එසේම පොදු අධිකාරීන් කිසිවෙකුගේ මැදිහත්වීමක් හෝ සීමා කිරීමකට යටත් නොවී තමන්ගේම වූ ව්‍යවස්ථාවන් සකසා ගැනීමට සහ තම නියෝජිතයන් තෝරා පත්කර ගැනීමටත් අයිතිය ඇති බව ඒ මගින් පෙන්වා දෙනු ලබයි.

එසේ පිහිටුවා ගන්නා ලද සංවිධාන වලට සම්මේලන පිහිටුවා ගැනීමට හෝ තවත් සංවිධාන සමඟ සන්ධාන ගොඩනඟා ගැනීමටත් ජාත්‍යන්තර සංවිධානයන් හි සාමාජිකත්වය ලබා ගැනීමටත් හැකියාව තිබේ.

එක්රැස්වීමේ නිදහස ජගත් කම්කරු සංවිධානයෙහි ව්‍යවස්ථාව තුළට පවා ඇතුළත් කරනු ලැබ තිබේ. එහෙයින් යම් රටක් ජගත් කම්කරු සංවිධානය සමඟ සාමාජිකත්වයෙන් එක්වන විට ඉබේම මෙම ප්‍රතිපත්ති සමඟ ද එකඟ වේ. එක්රැස්වීමේ නිදහස පිළිබඳ අයිතිය කම්කරු අයිතීන් හි මූලික අයිතිවාසිකම් අතර ප්‍රමුඛව කැපී පෙනෙන්නකි. මක් නිසාද යත්, එය “බලය ලබාදෙන මූලික අයිතියක් මෙන්ම සේවා නියුක්තියෙහි දී අනෙක් අයිතිවාසිකම් රාශියක් භුක්ති විඳීම සඳහා හව දොරටුවක් ද වන බැවිනි” ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ (ජ.ක.ස.) මූලික මූලධර්ම හා සේවා නියුක්තියෙහි අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ප්‍රකාශනයෙහි පසු විපරම හා සම්බන්ධ ගෝලීය වාර්තාව

“සේවයෙහි දී ඔබේ හඬ” ජ.ක.ස. වර්ෂ 2000 (Your Voice at Work)

කම්කරුවන්ට තම වෘත්තීය සමිති පිහිටුවා ගැනීමේ හැකියාව හැතිනම් සෙසු කම්කරු අයිතිවාසිකම් අර්ථ විරහිත වනු ඇත.

5.2. සංවිධානය වීමේ අයිතිය සහ සාමූහික කේවල් කිරීම පිළිබඳ අයිතිය (සම්මුති අංක 98, වර්ෂ 1949)

මෙම අංක 98 දරන සම්මුතිය මගින් තනි තනි කම්කරුවන් ඔවුන්ගේ සේවා නියුක්තිය තුළ වෘත්තීය සමිති විරෝධී අසාධාරණයන්ට ලක්වීමෙන් ආරක්ෂා කිරීමේ විධිවිධානයන් සකසා දී තිබේ. ඒ මගින් කම්කරුවන් ගේ සංවිධාන සහ සේව්‍යයන්ගේ සංවිධාන අතර ඔවුනොවුන්ගේ කටයුතු සම්බන්ධව අනවශ්‍ය මැදිහත්වීම් වළක්වනු ලැබ තිබේ.

වියට අමතරව සම්මුති අංක 98 මගින් සේවා කොන්දේසි හා නියමයන් රෙගුලාසි ගත කරනු පිණිස සේව්‍යයන්ගේ හෝ සේව්‍යයන්ගේ සංවිධාන සහ වෘත්තීය සමිති අතර සාමූහික කේවල් කිරීම දිරි ගැන්වීමට සහ ප්‍රවර්ධනයට තුඩු දිය හැකි හා වියට සුදුසු වූ පියවර ගැනීම පිළිබඳව අවධාරණය කරයි.

5.3. බලහත්කාරයෙන් සේවයෙහි යෙදවීම (සම්මුති අංක 29, වර්ෂ 1930)

බලහත්කාරයෙන් සේවයෙහි යෙදවීම පිළිබඳව වූ සම්මුතිය, බලහත්කාර පීඩාවට පත් කිරීම හෝ අනිවාර්ය

සේවයෙහි යෙදවීම යන කරුණුවලට අදාළ ය. "කිසියම් පුද්ගලයකු වෙතින් යම්කිසි දඩුවමකට යටත් කරනු ලැබීමේ කොන්දේසිය මත එකී පුද්ගලයාගේ කැමැත්තෙන් තොරව යම් කාර්යයක් හෝ සේවාවක් ලබා ගැනීම" මෙයින් අදහස් කෙරෙයි. එවැනි භාවිතාවක් සඳහා අවසර ඇත්තේ අනිවාර්ය හමුදා සේවය, අධිකරණයක් මගින් වරදකරු කරනු ලැබීමෙන් පසුව බන්ධනාගාරගත ශ්‍රමය ලබා ගැනීම වැනි අවස්ථාවලදී ය. එහිදී ඒ සඳහා රාජ්‍ය අධිකාරීත්වයකට බලය පැවරී තිබිය යුතුය. ඒ හැරුණු කොට හදිසි තත්ත්වයක් උද්ගතව ඇත්නම් හෝ පොදු මහජනතාව පූර්ණ වශයෙන් හෝ එහි කොටසක් අනතුරුදෙයක තත්ත්වයකට මුහුණ පා ඇති අවස්ථාවකදී ද පෙර කී අධිකාරී බලය යටතේ අවශ්‍ය කාර්යයන් ඉටු කරවා ගැනීමට අවකාශ තිබේ.

සම්මුතිය තුළ වගකීමෙන් තිදහස් කරනු ලැබූ නැති, කවර හෝ ආකාරයක බලහත්කාරයෙන් සේවයෙහි යෙදවීමට අවකාශ සපයන්නා වූ විධිවිධානයන් අවලංගු කළ යුතුය. ඒ හැරුණු කොට මෙම 29 වැනි සම්මුතිය නීතිගත කරනු ලැබ ඇති, බලහත්කාරයෙන් සේවයෙහි යෙදවීම නීති විරෝධී යැයි පිළිගෙන ඇති රටවල එලෙස බලහත්කාරයෙන් සේවයේ යෙදවීම දඩුවම් ලැබිය යුතු වරදක් විය යුතුවක් මෙන්ම, එම දඩුවම ප්‍රමාණවත් එකක් සහ තදින් ක්‍රියාත්මක කරන එකක් බව සහතික කළ යුතු ද වෙයි.

5.4. බලහත්කාරයෙන් සේවයෙහි යෙදවීම අවසන් කිරීම (සම්මුති අංක 105, වර්ෂ 1957)

රාජ්‍යයන් බලහත්කාර හෝ අනිවාර්ය සේවය ලබා නොගත යුතු බවට සම්මුති අංක 29 තුළින් දක්වා ඇති

විධිවිධානගත්, මෙම සම්මුති අංක 105 මගින් ඌනපුරණය කරනු ලැබ තිබේ. ඒ පහත දැක්වෙන කරුණු උදෙසා වේ:

- දේශපාලන බලහත්කාරය හෝ ඒ මත වන බලහත්කාර අධ්‍යාපනය හෝ පවත්නා දේශපාලන ක්‍රමයට පටහැනි දේශපාලන මත දැරීම හෝ ප්‍රකාශ කිරීම උදෙසා දඬුවමක් ලෙස
- ආර්ථික සංවර්ධනයේ මෙවලමක් ලෙස
 - කම්කරු විනය තහවුරු කෙරෙන මාර්ගයක් ලෙස
 - වර්ජන ක්‍රියා මාර්ගවලට සහභාගි වීම සඳහා වූ දඬුවමක් ලෙස
 - වාර්ගික, සමාජයීය, ජාතික හෝ ආගමික වශයෙන් වෙනස්ව සැලකීමේ අකාරයන් ලෙස.

5.5. අවම වයස (සම්මුති අංක 138, වර්ෂ 1973)

මෙම සම්මුතිය මගින් අපේක්ෂා කරනු ලබන්නේ රාජ්‍යයන් සක්‍රීය ලෙසම ළමා ශ්‍රමය යෙදවීම තහනම් කිරීමත් සේවා නියුක්තිය සඳහා වූ අවම වයස් මට්ටමක් පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තීන් නිර්මාණය කිරීමත් සඳහා වූ ප්‍රගතිශාලී පියවර ගැනීමයි. ඒ මගින් තරුණ ජනයාට රැකියා වල නියුක්ත වීමට පෙර කායිකව සහ මානසිකව ප්‍රමාණවත් ලෙස වර්ධනය වීමට ඉඩකඩ ලැබේ. මෙම සම්මුතිය මගින් සේවා නියුක්තියේ අවම වයස් සීමාව ලෙස නිශ්චය කර ඇත්තේ වයස අවුරුදු 15 ය. එසේ නැතහොත් අනිවාර්ය අධ්‍යාපනය ලැබිය යුතු වයස් සීමාව වයස අවුරුදු 15 ට වඩා වැඩි අවස්ථාවල දී එම වයස් සීමාව සේවා නියුක්තියේ අවම

වයස් සීමාව බවට නියම කොට ඇත. සමහර සංවර්ධනය වන රටවල මෙම වයස් සීමාව වයස අවුරුදු 14 ලෙස නිශ්චය කරනු ලැබීමට ප්‍රතිපාදන දැක්වෙයි. අවදනම් සහගත වෘත්තීන් සඳහා සම්මුතිය මගින් අවම වයස් සීමාව ලෙස නම්කර ඇත්තේ වයස අවුරුදු 18 ය. තරුණ සේවකයන් අනතුරු වලින් හොඳින් ආරක්ෂිත තත්ත්වයට පත්කර ඇත්නම් සහ එයට අදාළ විශේෂ උපදෙස් ලබා දී ඇත්නම් අවදනම් සහගත වෘත්තීන් සඳහා වූ වයස් සීමාව වයස අවුරුදු 16 දක්වා අඩු කිරීමට පුළුවන. සැහැල්ලු වැඩ සඳහා වයස අවුරුදු 13 සහ ඊට ඉහළ යෞවනයන් යොදවා ගත හැකි අතර එහි දී එම කාර්යයන් ඔවුන්ගේ සෞඛ්‍යයට සහ පාසල් අධ්‍යාපන කටයුතු වලට හානිකර නොවන බවට වග බලා ගත යුතුය. සමහර සංවර්ධනය වන රටවල සැහැල්ලු වැඩ සඳහා වූ අවම වයස් සීමාව වයස අවුරුදු 12 දක්වා අඩු කිරීමට ද ප්‍රතිපාදන ඇත.

5.6. ළමා කම්කරු සේවයෙහි වඩාත් අයහපත් ආකාරයන් මුලිනුපුටා දැමීම (සම්මුති අංක 182, වර්ෂ 1999)

මෙම සම්මුතිය මගින් ළමා කම්කරු සේවයෙහි වඩාත් අයහපත් ආකාරයන් ගණනාවක් අර්ථ නිරූපනය කර තිබේ.

- වහල්භාවය සහ වහල්භාවයට සමාන වන භාවිතාවන්, ළමුන් අලෙවි කිරීම සහ දේශසීමා හරහා කෙරෙන ළමා ජාවාරම, ණය බැඳුම්කර හා දස භාවය සහ සන්නද්ධ ගැටුම් වලට ළමුන් යොදවා ගැනීම ඇතුළත් අනිවාර්ය සේවයෙහි යෙදවීම.

- ළමා ගණිකා වෘත්තිය, ලිංගික ප්‍රකාශන නිෂ්පාදනය සඳහා හෝ ලිංගික නිරූපණයන් සඳහා ළමුන් යෙදවීම, ඒ සඳහා ළමුන් ලබාගැනීම හෝ ප්‍රදානය කිරීම.
- මත්ද්‍රව්‍ය නිෂ්පාදනය සහ ප්‍රවාහනය කිරීම වැනි නීති විරෝධී කටයුතුවලට ළමුන් යෙදවීම විවෘත කටයුතු පිණිස ළමුන් ලබා ගැනීම හෝ ප්‍රදානය කිරීම
- ළමුන්ගේ සෞඛ්‍යයට, ආරක්‍ෂාවට සහ ආධ්‍යාත්මික යහපතට හානි සිදු වීමට තුඩු දෙන්නා වූ ස්වභාවයෙන් යුත් කටයුතු වලට ළමුන් යෙදවීම.

මෙම සම්මුතිය නීතිගත කරන්නා වූ රටවල් එම සම්මුතිය ආරක්‍ෂා කිරීම පිණිස හදිසි කටයුත්තක් සේ සලකා ඉක්මන් සහ ඵලදායී ලෙස පියවර ගත යුතුය. වසය අවුරුදු 18ට අඩු සියලුම පුද්ගලයන් යොදවනු ලැබ ඇති වඩාත් අයහපත් ආකාරයේ කම්කරු සේවාවන් තහනම් කිරීමට සහ මුලිනුපුටා දැමීමට ක්‍රියා කළ යුතුය.

5.7. සමාන පාර්ශ්වික (සම්මුති අංක 100, වර්ෂ 1951)

මෙම සම්මුතිය මගින්, සමාන වටිනාකමක් ඇති කාර්යයන් සඳහා යොදවනු ලැබ සිටින පිරිමි සහ කාන්තා ශ්‍රමිකයන් හට සමාන වැටුප් ගෙවනු ලැබීමේ ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කරවීමත් විය ප්‍රවර්ධනය කිරීමත් අවශ්‍ය වලංගු භාවය රාජ්‍යයන් විසින් ලබා දීම අපේක්‍ෂා කෙරෙයි.

එම ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාවේ යෙදවීම සඳහා වූ ක්‍රමවේදයන් වන්නේ:

- ජාතික හීනි සහ රෙගුලාසි
- වේතන නිශ්චය කිරීමේ දී අනුගමනය කළ යුතු යැයි හඳුනා ගෙන ස්ථාපනය කරන ලද නීතිමය ප්‍රතිපාදන සහ ක්‍රියාපටිපාටි
- වෘත්තීය සමිති සහ සේවකයන් අතර වූ සාමූහික ගිවිසුම් හෝ
- පෙර කී ආකාරයන් කිහිපයක එකතුවක් මගින්

වේතන මට්ටම් නිශ්චය කිරීම පිළිබඳව සෘජු හෝ වක්‍ර බලපෑමක් කළ හැකි තත්ත්වයක ආණ්ඩුව පවත්නා විට දී ආණ්ඩුව මෙම ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාවට නැංවීම පිළිබඳ සහතික විය යුතුය. එසේ නොමැති තත්ත්වයක දී එම ප්‍රතිපත්තිය ප්‍රවර්ධනය කිරීමට කටයුතු කළ යුතුය.

5.8. වෙනස් ලෙස සැලකීම (රැකියා සහ වෘත්තීය) (සම්මුති අංක 111, වර්ෂ 1958)

මෙම සම්මුතිය මගින් අපේක්ෂා කරනු ලබන්නේ රැකියාවන්හි සහ වෘත්තීන් හි යෙදවීමේ දී ජනවර්ගය, වර්ණය, ලිංගිකත්වය, ආගම, දේශපාලන මතය, ජාතිකත්වය හෝ සමාජ සම්භවය වැනි කරුණු මත සිදුවිය හැකි සියලුම ආකාරයේ අයුතු ලෙස සැලකීම වැළැක්වීමේ ප්‍රතිපත්තිය ප්‍රවර්ධනය කිරීමයි. ඒ මගින් සමාන අවස්ථාවන් ලබා දීමේ සහ සමාන ලෙස සැලකීමේ ප්‍රතිපත්තිය රාජ්‍යයන් මගින් නීතිගත කිරීම ද අපේක්ෂිතය.



6 මූලික මූලධර්ම සහ සේවා නියුක්තියෙහි අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජගත් කමිකරු සංවිධාන (ජ.ක.ස.) ප්‍රකාශනය සහ එහි පසු විපරම

සුවිශේෂ වැදගත් කමක් ඇති මෙම ප්‍රකාශනය 1998 පැවති 86 වැනි ජගත් කමිකරු සමුළුවේ දී ගෝලීයකරණයේ අභියෝගයට ප්‍රතිචාරයක් ලෙස සම්මත කර ගන්නා ලදී.

“ගෝලීයකරණය යනු, ආර්ථික වර්ධනයේ එක් සාධකයක් සහ ආර්ථික වර්ධනය යනු සමාජ වර්ධනයේ එක් පූර්ව කොන්දේසියක් වන නමුත් එකී වර්ධනයන් සහතික කිරීම

සඳහා ගෝලීයකරණය ප්‍රමාණවත් සාධකයක් නොවේ. එය සම්පත් ජනනය කිරීම සඳහා උපකාර වන්නා වූ අයට එහි තමනට සාධාරණ ලෙස අයත් විය යුතු පංශුව වෙනුවෙන් අයිතිය පෑමේ හැකියාව ඇති කිරීමේ පොදු වටිනාකම මත පදනම් වූ සමාජයීය මූලික රීති සමූහයක් සමඟ එකට බැඳී තිබිය යුතුය” (මිෂෙල් හැන්සෙන්, ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් වරයා ප්‍රකාශනය ඉදිරිපත් කරමින්)

මෙම ප්‍රකාශනය මගින්, ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ මූලික සම්මුතීන් 8 හි ඇතුළත් ප්‍රතිපත්ති සහ අයිතිවාසිකම් වල ඇති යහ ගුණ තේරුම් ගනිමින්, ඒවාට ගරු කිරීමටත් ඒවා ප්‍රවර්ධනය කිරීමටත් ජගත් කම්කරු සංවිධානයට අයත් සියලුම රාජ්‍යයන් හි ඇති කැපවීම ප්‍රකාශ කරනු ලබයි.

මෙහි:

- එක්රැස්වීමේ නිදහස සහ සමූහික කේවල් කිරීමට ඇති අයිතිය සක්‍රීය ලෙස පිළිගැනීම
- බලහත්කාර හෝ අනිවාර්ය සේවයෙහි යෙදවීමේ සියලුම ආකාරයන් මුලිනුපුටා දැමීම
- ළමුන් සේවයේ යෙදවීම සක්‍රීය ලෙස අනෝසි කර දැමීම
- රැකියා සහ වෘත්තීන් සම්බන්ධයෙන් වූ වෙනස් ලෙස සැලකීම මුලිනුපුටා දැමීම

යහ කරුණු එයට ඇතුළත්ය.

ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ සියලුම සාමාජික රාජ්‍යයන් විසින් සංවිධානයේ මූලික ප්‍රතිපත්ති තම රටවල නීතිගත කර නැතත්, එකී ප්‍රතිපත්ති වලට ගරු කිරීමේ අවශ්‍යතාවය මෙම ප්‍රකාශනය මගින් අවධාරණය කරනු ලැබ තිබේ.

මෙම ප්‍රකාශනය මගින් “චම් කමිකරු ප්‍රමිතීන් ආරක්ෂණවාදී වෙළඳ අභිලාශයන් සඳහා යොදවා නොගත යුතු” බව සහ “ප්‍රකාශනය හෝ එහි පසු විපරම් කටයුතු ඕනෑම රටක ඇති සාපේක්ෂ වාසිදායක තත්ත්වයන් ප්‍රශ්න කිරීමට යොදා නොගත යුතු” බව අවධාරණය කරයි.



7 සම්මුතීන් ක්‍රියාවේ යෙදවීම සහ ප්‍රවර්ධනය

මෙම සම්මුතීන් සාමාජික රාජ්‍යයන් විසින් ජගත් කම්කරු සමුළු වල දී අනුමත කරන ලද නමුත් ඒවා තම රටවල නීතිගත කිරීම අතපසු කරන තිබෙන අවස්ථා බහුලය. එසේ නැතිනම් එම සම්මුති නීතිගත කර ඇතත් ඒවා සතුටුදයක ලෙස ක්‍රියාත්මක කරවීමට පියවර ගෙන නැත. මෙවැනි තත්ත්වයක් තුළ සම්මුතීන් නීතිගත කරවීමට හෝ නීතිගත කරන ලද සම්මුතීන් ක්‍රියාවේ යෙදවීමට සාමාජික රාජ්‍යයන් සතුව ඇති වගකීම උනන්දු කිරීමට ජගත් කම්කරු සංවිධානයට කළ හැකි කාර්යභාරයක් ඇත. සම්මුතීන්

හිතිගත කිරීම, ප්‍රචර්ධනය කිරීම, අධීක්ෂණය සහ ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීම පිළිබඳව සොයා බැලීමටත් ජගත් කමිකරු සංවිධානයට මනා ලෙස නිර්මාණය කරන ලද ක්‍රමවේදයක් තිබේ.

7.1. නිරන්තර අධීක්ෂණ යාන්ත්‍රණය

සම්මුතීන් අත්සන් කරන ලද රාජ්‍යයන් සියල්ල විලෙස අත්සන් කරන ලද සම්මුතිවලින් නිශ්චය කරන ලද ප්‍රමිතීන් වලට අනුකූලව ගන්නා ලද පියවරයන් සම්බන්ධයෙන් නිශ්චිතව කලින් කලට ජගත් කමිකරු සංවිධානය වෙත නිරන්තරයෙන් වාර්තා සැපයිය යුතුය.

මූලික කමිකරු අයිතීන් පිළිබඳ සම්මුතීන් සම්බන්ධයෙන් වාර්තා සෑම වසර 2 කටම වරක් ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර අනෙක් බොහෝ සම්මුතීන් සම්බන්ධව වසර 5කට වරක් වාර්තා ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

එසේ වාර්තා ඉදිරිපත් කරන ආණ්ඩු එම රටවල වඩාත් සාමාජිකත්වයක් සහිත සේව්‍ය හා සේවක නියෝජිත සංවිධාන සමඟ සාමූහිකව එම වාර්තා සැකසිය යුතුය. එසේම තම අදහස් තනි තනිවත් ජගත් කමිකරු සංවිධානය වෙත ඉදිරිපත් කිරීමේ අවකාශය ද ආණ්ඩුවලට සහ සංවිධානවලට විවෘත කර දී තිබේ.

එම වාර්තාවන් සම්මුතීන් සහ නිර්දේශ ක්‍රියාවේ යෙදවීම සඳහා වූ විශේෂඥ කමිටුවක් මගින් පරීක්ෂාවට ලක් කෙරෙයි. මෙම කමිටුව සාමාජික රටවල් රාශියක් පුළුල් ලෙස ආවරණය කෙරෙන නීතිය සහ සමාජයීය ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳ

නිපුණතාවයක් ඇති ස්වාධීන විශේෂඥයන් 20 දෙනෙකුගෙන් සමන්විතය.

යම් හෙයකින් සම්මුතීන් ක්‍රියාවට නැංවීමෙහි ලා පමා වීම් හෝ අඩුලුහුඩුකම් ඇතැයි එම කමිටුව විසින් සොයාගනු ලැබුවහොත් අවශ්‍ය පියවර ගන්නා ලෙස සෘජුවම ඉල්ලීමටත් තම නිරීක්ෂණයන් අදාළ ආණ්ඩු වෙත සෘජුවම යොමු කිරීමටත් එම කමිටුවට හැකියාව තිබේ.

7.2. විශේෂ පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීමේ ක්‍රමවේදය.

ජගත් කම්කරු සංවිධානය මගින් නිරතුරුව සිදු කරනු ලබන පෙර කී අධීක්ෂණ ක්‍රියාවලියට අමතරව වෘත්තීය සමිති වලට සහ සේව්‍යයන්ගේ සංවිධානවලට ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ අධීක්ෂණ යාන්ත්‍රණය වෙත ආණ්ඩුවලට එරෙහිව පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීමටත් නියෝජිත කණ්ඩායම් මගින් කරුණු දැක්වීමටත් අවකාශ ලබා දී තිබේ.

යම් සම්මුතියක් අත්සන් කිරීමේ දී ‘‘එහි අපේක්ෂිත අරමුණ එලඳුයි ලෙස සහතික කිරීම’’ සිදුකොට නැති බවට ඕනෑම ජාතික හෝ ජාත්‍යන්තර සේව්‍ය හෝ කම්කරු සංවිධානයක් විශ්වාස කරන්නේ නම් එවැනි අවස්ථාවක දී එලෙස කරුණු දැක්වීමට එම සංවිධාන වලට හැකියාව තිබේ. එවැනි කරුණු දැක්වීමක් පිළිගැනීම අවශ්‍ය යැයි ජගත් කම්කරු සංවිධාන පාලක මණ්ඩලය විසින් තීරණය කරනු ලබන විටෙක එම සිද්ධිය පරීක්ෂා කර බැලීම සඳහා කමිටු සාමාජිකයන්ගෙන් සමන්විත ත්‍රෛපාර්ශ්වීය කමිටුවක් පත් කෙරෙයි.

ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ සාමාජික රාජ්‍යයකට නවත් වුවහොත් සාමාජික රාජ්‍යයකට වරෙන්ඩ් ද, ජගත් කම්කරු සංවිධානය වෙත පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීමට පුළුවන. පැමිණිල්ල ඉදිරිපත් කරන රාජ්‍යයන් වූදින රාජ්‍යයන් යන දෙකම අත්සන් කර ඇති සම්මුතියක් වූදින රාජ්‍යයේ බල ප්‍රදේශය තුළ සතුටුදායක ලෙස ක්‍රියාත්මක කර නැති බවට වූ අදහසක් ඇත්නම් වචනි පැමිණිල්ලක් ගොනු කළ හැකිය. එවිට එම පැමිණිල්ල පිළිබඳව විභාග කිරීමටත් සලකා බැලීමටත් පාලක සභාව විසින් කොමිසමක් පත් කරනු ඇත.

විසට අමතරව සංවිධානය වීමේ නිදහස සම්බන්ධයෙන් විශේෂ ක්‍රියා පිළිවෙතක් ද තිබේ. ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ අධීක්ෂණ මණ්ඩල වල විශේෂ අවධානයට ලක්ව සිටින ඕනෑම ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී සමාජයක එක්රැස්වීමේ නිදහස මූලික පූර්ව අවශ්‍යතාවයකි. එක්රැස්වීමේ නිදහස පිළිබඳව වූ විශේෂ ක්‍රියා පිළිවෙත් ස්ථාපිත කරනු ලැබ ඇත්තේ 1950 දී ජගත් කම්කරු සංවිධානය සහ එක්සත් ජාතීන්ගේ ආර්ථික සහ සමාජ කවුන්සිලය අතර ඇති කර ගන්නා ලද ගිවිසුම මත පදනම්වය.

එක්රැස්වීමේ නිදහස උල්ලංඝනය වී ඇති බවට සඳහන් පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීමට ජාතික හෝ ජාත්‍යන්තර සේවා හෝ කම්කරු සංවිධාන වලට මෙන්ම ආණ්ඩුවලට ද හැකියාව තිබේ. වචනි පැමිණිලි සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමේ දී සංවිධාන ගත වීමේ නිදහස සම්බන්ධයෙන් වූ සම්මුති ඒ රටවල් විසින් අත්සන් කර තිබේද යන්න සැලකිල්ලට ගැනෙන්නේ නැත. විසට හේතුව, ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ සාමාජිකත්වය ලබාගැනීමේ දී ඇති මූලික

ගුණාංගයක් ලෙස එක්රැස්වීමේ නිදහස සියලුම සාමාජික රටවල් විසින් පිළිගනු ලැබීමයි. මෙම පැමිණිලි පිළිබඳව විභාග කරන්නේ එක්රැස්වීමේ නිදහස පිළිබඳව වූ ත්‍රෛපාර්ශ්වීය කමිටුවයි. එම කමිටුව සාමාජිකයන් 9 දෙනෙකුගෙන් සමන්විත වන අතර ආණ්ඩු, සේව්‍යයන් සහ කම්කරුවන් නියෝජනය කරමින් සාමාජිකයන් තුන් දෙනෙකු බැගින් සහභාගි වෙති. ඒ සියලු දෙනාම ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ පාලක මණ්ඩලයේ සාමාජිකයන් ද වන අතර ස්වාධීන සභාපතිවරයකු ද සිටියි.

7.3. මූලික මූලධර්ම සහ සේවා නියුක්තියෙහි අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ (ජ.ක.ස.) ප්‍රකාශනය සහ ඒ පිළිබඳ පසු විපරම

ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ මූලික ප්‍රතිපත්ති සහ අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධයෙන් වූ ප්‍රකාශනයෙහි අන්තර්ගත මූලික මූලධර්ම සහ අයිතීන් ක්‍රියාවේ යෙදවීමත් ප්‍රවර්ධනය කිරීමත් සඳහා සාමාජික රාජ්‍යයන් දිරි ගන්වනු සඳහා එම ප්‍රකාශනයට විශේෂ පසු විපරම් ක්‍රියා පිළිවෙතක් ස්ථාපිත කර තිබේ.

මෙම පසු විපරම් යාන්ත්‍රණය ස්වභාවයෙන් නිශ්චිත ලෙසම ප්‍රවර්ධනීය එකක් වන අතර එකිනෙකා හා බැඳුණු ක්‍රියා පිළිවෙත් දෙකකින් සමන්විතය.

හීනිගත නොකරන ලද මූලික සම්මුතීන් පිළිබඳ වාර්ෂික වාර්තා

මූලික සම්මුතීන් 8 අතරින් තවමත් හීනිගත නොකරන ලද සෑම සම්මුතියකටම අදාළ කෙරුණු සම්බන්ධයෙන් හීනිමය වශයෙන් සහ භාවිතාවට අදාළව දරන ලද උත්සාහයන් පිළිබඳව සියලුම රාජ්‍යයන් වාර්ෂිකව වාර්තා ඉදිරිපත් කළ යුතු වෙයි. මෙම වාර්තාවන් පාලක මණ්ඩලය විසින් පත් කරනු ලබන විශේෂඥයන් කණ්ඩායමකගේ විමසුමට ලක්වෙයි.

වාර්ෂික ගෝලීය වාර්තාව

සෑම වසරකම වාර්ෂික ගෝලීය වාර්තාව සම්පාදනය කෙරෙන්නේ ආණ්ඩු විසින් සපයනු ලබන තොරතුරු සහ ජගත් කමිකරු සංවිධානය තමන් විසින්ම පවත්වනු ලබන පර්යේෂණ වලින් ලැබෙන තොරතුරු පදනම් කරගෙනය. මෙම වාර්තාව මගින් වරකට, විශේෂිත කමිකරු අයිතිවාසිකම් කෙරුණු 4න් එකක් ආවරණය කරනු ලබයි. ඒ මගින් මූලික සම්මුතීන් හීනිගත කරන ලද රටවල සහ ඵලෙස හීනිගත නොකරන ලද රටවල් එකිනෙකහි තත්ත්වයන් මෙන්ම අත්පත් කරගනු ලබූ ප්‍රගතිය ද, පොදුවේ විමසා බැලීමකට ලක්වේ. එමෙන්ම, අදාළ අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාවට නැංවීමෙහි ලා ජගත් කමිකරු සංවිධානය විසින් සපයනු ලැබූ තාක්ෂණික සහයෝගයේ ඵලදායිතාවය ද, ඇගයීමට ලක් කෙරෙයි.

ඒ හැරුණු කොට ඉදිරි කාලය සඳහා අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීමත් තාක්ෂණික සහයෝගීතාවය පිණිස වූ ප්‍රමුඛත්වයන් නිශ්චය කිරීමත් එම වාර්තාවට ඇතුළත් කෙරෙයි.

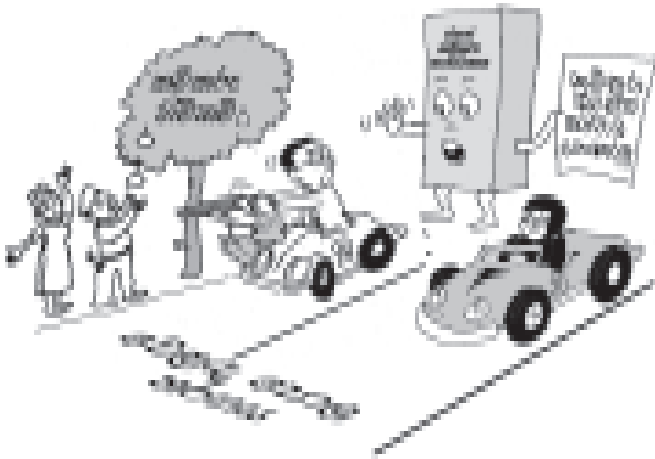
මෙම ගෝලීය වාර්තාව ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ වාර්ෂික සමුළුවේ දී සාකච්ඡාවට භාජනය කෙරෙයි. එම සාකච්ඡාවන් පදනම් කරගෙන පාලක සභාව විසින් ඉදිරි කාලය සඳහා ප්‍රමුඛත්වයන් ද තාක්ෂණික සහයෝගීතාවය සඳහා වූ සැලසුම් ද සකස් කරනු ලබයි.

ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ අධීක්ෂණ සහ නිරීක්ෂණ මණ්ඩල මෙන්ම ප්‍රවර්ධන සහයෝගීතාවයේ කටයුතු හේතුවෙන් බොහෝ අවස්ථාවල දී විවිධ රටවල ජාතික කම්කරු හිති පද්ධතීන් ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ මූලික ප්‍රමිතීන් සමඟ අනුකූල කරවන්නටත් විදිනෙදු භාවිතාවන් හි දී මූලික කම්කරු අයිතිවාසිකම් වලට ගරු කරන තත්වයක් ඇති කිරීමටත් හැකියාව ලැබේ. මෙම සම්මුතීන් සහ නිර්දේශ, වර්ගාධාර්ම පද්ධතීන් යන සමාජ නාමකරණයේ දී පරිශීලනය කෙරෙන කරුණු බවට ද පත්ව තිබේ. නමුත්, අත්‍යවශ්‍යයෙන් තේරුම් ගත යුතු කරුණක් තිබේ. එනම් ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ ව්‍යවස්ථාවෙහි සහ සම්මුතීන් වලින් සංගෘහිත ප්‍රතිපත්ති සහ අයිතිවාසිකම් අනුගමනය නොකරන ආණ්ඩු වලට දැඩුවමී පැමිණවීමේ බලයක් ජගත් කම්කරු සංවිධානය වෙත නොමැති බවයි. එසේම ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන්ට සහ ප්‍රතිපත්තීන්ට ගරු නොකිරීම හේතුවෙන් දැඩුවමක් ලෙස කිසිම රාජ්‍යයක් සාමාජිකත්වයෙන් කොන් කිරීමට ද ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ ව්‍යවස්ථාව මගින් ඉඩකඩ සලසා දී නැත.

වාර්ෂික වාර්තා ඉදිරිපත් කරන ලෙස ආණ්ඩු වලට බල කිරීමට ජගත් කමිකරු සංවිධානයට හැකියාවක් නැත. එනමුත්, සැලකිය යුතු ආණ්ඩු සංඛ්‍යාවක් ක්‍රියාකාරීව පවතින මූලික මූලධර්ම සහ සේවා නියුක්තියෙහි අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජගත් කමිකරු සංවිධාන ප්‍රකාශනය සහ එහි පසු විපරම යටතේ විලෙස වාර්තා ඉදිරිපත් කරති.

ජගත් කමිකරු සංවිධානයෙහි බලය වූ කලී, හැමටම ඉහළින් ඇති සඳුවාරත්මක බලයකි.

එහෙයින්, කමිකරු අයිතිවාසිකම් වලට ගරු කිරීම නීතිය මගින් ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා ජගත් කමිකරු සංවිධානය විසින් ගන්නා ලද අතිශය වැදගත් පරිශ්‍රමයන් රාශියක් ඇති නමුත්, මානව හිමිකම් සංවිධාන සහ වෘත්තීය සමිති හැම විටම යම් කිසි විශේෂ ලෙසකින් එම අයිතීන් උල්ලංඝනය වීම් ගැන විමසිලිමත්ව සිටිමින් ඒවා හෙළා දැකීමට පියවර ගත යුතුය. ඔවුන්ගේ මෙම විපරම් භූමිකාව අමුල වටිනාකමක් ඇත්තකි.



8 ගෝලීය ආර්ථිකයක් තුළ කම්කරු අයිතිවාසිකම් වඩාත් ඵලදායී ලෙස ආරක්‍ෂා කිරීමේ වැදගත්කම

“... ඕනෑම ජාතික කම්කරුවන් මානුෂික තත්ත්වයන් තුළ පවත්වා ගන්නට එම ජාතිය අසමත් වේ නම්, එය තවත් අතෙකින් සෙසු ජාතීන්ට තම රටවල තත්ත්වයන් වර්ධනය කර ගැනීමේ අහිලාශය මුදුන් පමුණුවා ගැනීමට බාධාවක් වේ.”

1919 දී කම්කරු සංවිධානයේ ව්‍යවස්ථාවේ පෙරවදන තුළ විස්තර කෙරුණු මෙම අනතුරු හැඟවීම ගෝලීය හා වඩා නිදහස් වෙළෙඳමක් සහ ආයෝජන ඇති අද වැනි යුගයක ඉහළ වැදගත්කමක් දරයි.

ජාත්‍යන්තර වෙළෙඳපොළ තුළ තරගකාරී බවට පත් වීමේ අවශ්‍යතාව නිසා බොහෝ රටවල් මූලික කම්කරු ප්‍රමිතීන් උල්ලංඝනය කරන්නට පෙළඹී සිටිති. විශේෂයෙන් දියුණු වෙමින් පවතින රටවල පිබිදී එන නිදහස් වෙළෙඳ කලාප තුළ දී මූලික කම්කරු අයිතීන් නොතකා හැරීමත් අධි ශ්‍රම සුරා කැමත් බෙහෙවින් උග්‍ර තත්ත්වයක පවතී. මෙම කණගාටුදායක භාවිතාව සඳහා ඉදිරිපත් කෙරෙන තර්කය වන්නේ හරයාත්මක කම්කරු ප්‍රමිතීන්ට ගරු නොකිරීම මගින් ආර්ථික පිරිවැය අඩුකර ගනිමින් විදේශීය ආයෝජන ආකර්ශනය කර ගැනීමේ අවස්ථාවන් පාදා ගනිමින්, වඩාත් තරගකාරී වෙමින්, ජාත්‍යන්තර වෙළෙඳපොළ වර්ධනය කර ගත හැකි බවයි. නමුත්, සියලුම රටවල් මෙම තර්කයම අනුගමනය කරන්නේ නම්, එවිට වැළැක්විය නොහැකි ලෙස ඇතිවිය හැකි තත්ත්වය විනාශකාරී තරගයයි. ඒ මගින් ලොව පුරා “පතුල සඳහා වන තරගයක්” (Race to the bottom) ඇතිවීමෙන් කම්කරු අයිතීන් සෝදාපාළුවකට ලක් වෙමින් සමාජ ප්‍රගතිය ගරා වැටීමකට ලක් වනු ඇත.

එක් රටකට අනෙක් රටවල සහතික කොට ඇති කම්කරු ප්‍රමිතීන් තම රට තුළ කප්පාදු කරමින් තරගකාරීත්වයේ සාපේක්ෂ වාසිය ලබාගත හැකිතාක් විය සෙසු රටවලට අපහයන අවස්ථා අනිමිවීමේ අවදානමටත් එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස එහි රැකියා අනිමි වීමේ අවදානමකටත් මග පාදයි. එසේම එයින් පහත් ප්‍රමිතීන් මගින් උසස් ප්‍රමිතීන් පළවා

හැරෙන තත්ත්වයක් ද උද්ගත විය හැකිය. කම්කරු අයිතීන් මර්දනය කිරීම මගින් ලෝක අපනයන වෙළෙඳපොළේ සාපේක්ෂ වාසි සෙවීමේ මෙම වැරදි සහගත ප්‍රවනතාවය ප්‍රකෘති කළ හැක්කේ සියලු රටවල් විසින් තම සංවර්ධනයේ මට්ටම නොතකා මෙකී කම්කරු ප්‍රමිතීන් තමුන් විසින් හුදු වාචික පොරොන්දු සඳහා සීමා නොකොට සැබෑ ලෙසම එම ප්‍රමිතීන් පිළිබඳව ප්‍රතිපත්තිමය වශවෙන් එකඟ වී ඒ හරහා ඒවා සියලු රටවල් විසින් අනුගමනය කොට පිළිපැදීමෙන් තහවුරු කළ යුතු අවම සීමා බවට පත් කිරීමෙනි. එවිට කම්කරු අයිතීන් වලට ගරු නොකරන රටවල් සමඟ තරග කිරීමේ දී සාපේක්ෂ වෙළෙඳ අවාසියක් අත් විඳින්නට තමුන්ට සිදුවිය හැකිය යන තර්කනය මත කිසිම රටකට තව දුරටත් කම්කරු අයිතීන් මර්දනය කිරීම සඳහා වන අවශ්‍යතාවයක් මතු නොවේ.

ශ්‍රමය යන්න ගෝලීය වෙළෙඳ භාණ්ඩයක් විය යුතු නැත.

මූලික කම්කරු ප්‍රමිතීන් කෙරෙහි සෑම රටකටම බැඳීමක් ඇත්තේ නම් සහ සියලුම රටවල් මෙම අයිතිවාසිකම් අනුමත කොට දිරිගන්වන්නේ නම්, තත්ත්වය වෙනස් වනු ඇත. එවිට සියලුම රටවල් තරඟ වදිනු ඇත්තේ සමාන පොදු මට්ටමක පිහිටා සිටීමිනි. ඒක පාර්ශ්වීය ලෙස මෙම ප්‍රමිතීන් වෙත බැඳී සිටීම හේතු කොටගෙන තම තරගකාරීත්වය අහිමි වෙතැයි කිසිම රටක් බිය විය යුතු නැත.

ආර්ථික ගෝලීයකරණය සමාජ සාධාරණයේ ගෝලීයකරණය සමඟ අත්වැල් බැඳගත යුතු බවට වූ පොදු එකඟතාවයක් තිබේ.

1995 මාර්තුවෙහි දී කෝපන්හේගන් හිදී පවත්වන ලද සමාජ සංවර්ධනය පිළිබඳව වූ ලෝක සමුළුවට සහභාගී වූ සියලුම ආණ්ඩු එම සමුළුවේ ප්‍රකාශනය කෙරෙහි තම කැපවීම පැහැදිලිව ප්‍රකාශ කළහ. "... ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුතීන් හි පාර්ශ්වකරුවන් වන රාජ්‍යයන් එම සම්මුතීන් පූර්ණ ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහාත් එම සම්මුතීන් හි පාර්ශ්වකරුවන් නොවන රටවල් සම්මුතිවල අඩංගු ප්‍රතිපත්ති සැලකිල්ලට ගැනීමටත් ..." යනාදී වශයෙන් එකඟතාවය පළ කරනු ලැබිණි.

1996 සිංගප්පූරුවේ දී පවත්වන ලද ලෝක වෙළෙඳ සංවිධානයේ ආමාන සමුළුවේ දී මෙසේ ප්‍රකාශයට පත් කෙරිණි.

"ජාත්‍යන්තරව පිළිගන්නා ලද හරවත් කම්කරු ප්‍රමිතීන් පිළිපැදීම කෙරෙහි වූ අපගේ කැපවීම අපි නැවත ප්‍රකාශ කරමු. මෙම ප්‍රමිතීන් සැකසීමේ සහ ඒ සම්බන්ධයෙන් ගනුදෙනු කිරීමේ බලය ලත් ආයතනය වන්නේ ජගත් කම්කරු සංවිධානයයි. එම ප්‍රමිතීන් ප්‍රවර්ධනය කිරීම පිණිස එහි කටයුතු වලට අපගේ සහාය අපි සහතික කරමු. වෙළෙඳාම ඉහළ නැංවීම සහ වෙළෙඳාම තව දුරටත් හිඳහස් කිරීම මගින් පෝෂණය කෙරෙන ආර්ථික වර්ධනයට සහ සංවර්ධනයට මෙම ප්‍රමිතීන් ප්‍රවර්ධනය සඳහා දායකත්වයක් සැපයිය හැකි බව අපගේ විශ්වාසයයි."

දැන් ක්‍රියාත්මකව පවත්නා මූලික මූලධර්ම සහ සේවා නියුක්තියෙහි දී අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ප්‍රකාශනය මගින් සහ එහි පසු විපරම් ක්‍රියාවලිය මගින් ගෝලීයකරණ යුගයක දී මූලික කම්කරු ප්‍රමිතීන් ආරක්‍ෂා කිරීමේ අභියෝගය

භාරගැනීමට ජගත් කම්කරු සංවිධානය කැමැත්තෙන් සිටියි. නමුත් ජගත් කම්කරු සංවිධානයට මෙම ප්‍රමිතීන් පූර්ණ වශයෙන් ඉටු කිරීම සහතික කිරීමට අවශ්‍ය සියලු සකලවිධ යාන්ත්‍රණයන් ම සතු නොවන බව සත්‍යයකි. කෙසේ නමුත් ආර්ථික සංවර්ධනයත්, වෘද්ධියත් හේතුවෙන් නිරායාසයෙන් ම මෙම මූලික කම්කරු ප්‍රමිතීන්හි වර්ධනය හා තහවුරුවීම සිදුවනු ඇතැයි යන අපේක්‍ෂාව සත්‍යයක් නොවන බව දැන් පැහැදිලිව තහවුරු වෙමින් පවතී.

පවත්නා මූලික ප්‍රතිපත්ති සහ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳව වූ ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ ප්‍රකාශනයේ පසු විපරම් ක්‍රියාවලිය යටතේ ආ පළමු ලෝක වාර්තාවේ මෙසේ අවධාරණය කෙරිණි.

“මෙම මූලික ප්‍රතිපත්ති සහ අයිතිවාසිකම් වලට භාවිතාවේ දී විශ්ව පිළිගැනීමක් ලබා ගැනීමට අපට තව දුර යා යුතුව තිබේ... ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදයේ භාරකරුවන් වන ආණ්ඩු කට වචනයට වඩා මෙහෙවරක් ඉටු කළ යුතුව තිබේ.”

එම වාර්තාව මගින් වෘත්තීය සමිති සෘජු ලෙසම තහනම් කිරීම්, වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීකයන් ඝාතනය කිරීම්, අත්අඩංගුවට ගැනීම් සහ රඳවා තබා ගැනීම් ආදිය පිළිබඳව සවිස්තර වාර්තාවක් එළි දක්වනු ලැබ තිබේ. එසේම කෘෂිකාර්මික, රාජ්‍ය සේවය, ගෘහස්ථ සේවය, සහ නිදහස් වෙළෙඳ කලාප වැනි සියලුම අංශවල සේවය කරන්නවුන් ඔවුහගේ මූලික සේවා අයිතීන් භුක්ති විඳීමෙන් වළක්වා ඇති අන්දම ද එම වාර්තාව තුළින් විදහා දැක්වේ.

වෘත්තීය සමිති අයිතීන් උල්ලංඝනය කිරීම පිළිබඳව 2001 දී පවත්වනු ලැබූ වාර්ෂික සමීක්‍ෂණ වාර්තාව ඉදිරිපත්

කරමින් ජාත්‍යන්තර නිදහස් වෘත්තීය සමිති සම්මේලනය මෙසේ ප්‍රකාශ කරයි.

“ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන් පිළිබඳව ජාත්‍යන්තර ප්‍රජාව විලිපිටම කතා කිරීම ඉහළ යමින් තිබීමත් මහජනපොළොවේ යථාර්ථයන් අතර ඇත්තේ එක්තරා දුරකට පරස්පර විරෝධී තත්ත්වයකි. සේවා නියුක්තිය තුළ අයිතිවාසිකම් සහ මූලික මූලධර්ම පිළිබඳව ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ ප්‍රකාශනය සම්මත වී වසර තුනක් ගත වෙද්දී වෘත්තීය සමිති අයිතීන් උල්ලංඝණය වීම් පෙර නොවූ විරූ මට්ටමකින් වාර්තා විය. ගෝලීයකරණයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස වර්ධනය වන තරගයට මුහුණ දීමේ දී ව්‍යවසායකයන් තම කම්කරුවන් වෙත විවෘතව ම තර්ජනය කර ඇත්තේ නිෂ්පාදනයන් වසා දමන බවට හෝ වෙනත් රටකට ගෙන යන බව කියමිනි. එවිට ඔවුන් නෝරාගත යුත්තේ තම පැවැත්මේ අයිතිය හෝ වෘත්තීය සමිතියකට බැඳීම යන දෙකින් එකකි.”

මෙම විනාශකාරී තරගකාරීත්වයේ උගුලෙන් බේරී යාමට නම්, ගෝලීය ආර්ථික තරගයට ඊති සම්පාදනය කිරීම සහ ජාත්‍යන්තර වශයෙන් කම්කරු අයිතීන් ශක්තිමත් කිරීමේ ඵලදායී යාන්ත්‍රණයක් පිහිටුවිය යුතුය. එම ඊති සහ යාන්ත්‍රණ වල දී මූලික ජගත් කම්කරු ප්‍රමිතීන් නොසලකන බහු ජාතික ව්‍යවසායකයන් සහ රටවල් වලට එරෙහිව සම්බාධක පැනවීම ද අවසන් උත්සාහයක් ලෙස ඇතුළත් කළ යුතුය. විවැනි සෘජු හෝ වක්‍ර සම්බාධක පැනවීමේ යම් ඉඟියක් නොමැත්තේ නම් සියලුම රටවල් ජගත් සංවිධානයේ සම්මුතීන්ට අනුකූලතාවය දැක්වීම ගැන එතරම් බලාපොරොත්තු තැබිය නොහැක. එම නිසා ජාත්‍යන්තර වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය,

ජාත්‍යන්තර වෙළෙඳ පද්ධතියට (ලෝක වෙළෙඳ සංවිධානය) සහ ආයෝජන හිවිසුම් වලට “සමාජ නියමය හෝ කම්කරු අයිතිවාසිකම් කොන්දේසියක්” (Social clause) ඇතුළත් කරන ලෙස ඉල්ලා සිටියේය. ජාත්‍යන්තර නිදහස් වෘත්තීය සමිති සම්මේලනය (ICFTU), ලෝක කම්කරු සම්මේලනය (WCL) සහ යුරෝපීය වෘත්තීය සමිති සම්මේලනය (ETUC) විසින් 1994 දී සකස් කර ඉදිරිපත් කරන ලද මෙම යෝජනාව පරිදි ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ සහ ලෝක වෙළෙඳ සංවිධානයේ ඒකාබද්ධ උපදේශක කමිටුවක් විසින් කම්කරු අයිතිවාසිකම් කොන්දේසිය ක්‍රියාත්මක කරවීම අධීක්ෂණය කළ යුතුය.

කෙසේ නමුත් මෙම යෝජනාවට සංවර්ධනය වන රටවල ආණ්ඩු, සේව්‍යයන් සහ වෘත්තීය සමිති පවා විරුද්ධ විය. මෙම කොන්දේසි තුළ කාර්මික රටවල ආරක්ෂණවාදී වුවමනාවන් වෙස්වලාගෙන ඇතැයි ඔවුහු බිය වූහ. ඒ සඳහා වූ විසඳුම තවමත් පෙනෙන තෙක් මානයක නැත. ගෝලීය වශයෙන් සහ දේශීය වශයෙන් ආර්ථික සහ සමාජ සංවර්ධනයෙහි ලා කම්කරු අයිතිවාසිකම් ලෝක මට්ටමින් පිළිගනිමින් ද ජනතාවගේ පොදු අයිතීන් සහ අභිලාශයන් ආරක්ෂා කිරීම සහ ප්‍රවර්ධනය වෙනුවෙන් ඉටුකළ යුතු දැවැන්ත කාර්යභාරයක් මානව හිමිකම් ක්‍රියාකරුවන් ඉදිරියේ විවෘතව ඇත.

ඇමුණුම

1. ජගත් කමිකරු සංවිධාන සම්මුති අංක 87 (1948)

එක්රැස්වීමේ නිදහස හා සංවිධානයවීමේ අයිතිවාසිකම්
සුරැකීම පිළිබඳ සම්මුතිය

2. ජගත් කමිකරු සංවිධාන සම්මුති අංක 98 (1949)

සංවිධානය වීමේ හා සාමූහිකව කේවල් කිරීමේ අයිතිය
පිළිබඳ සම්මුතිය.

සම්මුති අංක 87 (1948)

එක්රැස්වීමේ නිදහස හා සංවිධානයවීමේ
අයිතිවාසිකම් සුරැකීම පිළිබඳ සම්මුතිය

1 වැනි වගන්තිය

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

2 වැනි වගන්තිය

කලින් අනුමැතිය ලැබීමෙන් තොරව හා කිසිදු විශේෂත්වයකින් තොරව, සේවකයන්ට හා සේවා යෝජකයන්ට තමනට කැමති පරිදි සංවිධාන පිහිටුවා ගැනීමේ හා ඒවාට බැඳීමේ අයිතිවාසිකම් හිමි වන අතර, එකී සංවිධානයේ නීතිරීතිවලට අනුකූලව ඔවුන් කටයුතු කළ යුතු ය.

3 වැනි වගන්තිය

1. තම ව්‍යවස්ථාව හා නීති රීති සකස් කර ගැනීමට ද, පූර්ණ නිදහස සහිතව තම නියෝජිතයන් තෝරා පත් කර ගැනීමට ද, තම පරිපාලනය හා ක්‍රියාකාරකම් සංවිධානය කිරීමට ද, තම වැඩ සටහන් ක්‍රමවත්ව සැකසීමට ද, කම්කරුවන්ගේ සහ සේවා යෝජකයන්ගේ සංවිධානවලට අයිතිවාසිකම් ඇත.

2. එක් හිමිකම සීමා කෙරෙන හෝ නිත්‍යානුකූලව විය ක්‍රියාවේ යෙදවීමට බාධා පමුණුවන හෝ ආකාරයේ මැදිහත්වීම්වලින් රජයේ බලධාරීන් වැලකී සිටිය යුතු ය.

4 වැනි වගන්තිය

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

5 වැනි වගන්තිය

සමිති සම්මේලන හෝ ඒකාබද්ධ සංගම් පිහිටුවා ගැනීමට හෝ ඒවාට බැඳීමට කම්කරු හා සේවා යෝජක සංවිධානවලට හැකි අතර, ච්චැති ජාත්‍යන්තර සංවිධාන සමග සම්බන්ධතා ඇති කර ගැනීමේ අයිතිවාසිකම් ද, සෑම සංවිධානයකට ම හා ඒකාබද්ධ සංගමයකට හිමිකම ඇත.

6 වැනි වගන්තිය

මෙහි 2, 3 හා 4 වගන්තිවල විධි විධාන කම්කරුවන්ගේ හා සේවා යෝජකයන්ගේ සංවිධානවල සමිති සම්මේලන හා ඒකාබද්ධ සංගම්වලට අදාළ වේ.

7 වැනි වගන්තිය

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

8 වැනි වගන්තිය

1. මෙම සම්මුතියෙහි දැක්වෙන අයිතිවාසිකම් ප්‍රයෝජනයට ගැනීමේ දී, වෙනත් ඕනෑම පුද්ගලයෙකු හෝ සංවිධානයකට මෙන්ම කම්කරුවන් හා සේවා යෝජකයන් ද, ඔවුන්ගේ සංවිධාන ද රටේ පවතින නීතියට ගරු කළ යුතු ය.
2. මෙම සම්මුතියෙහි දක්වා ඇති විධිවිධානවලට බාධා පැමිණෙන ආකාරයකට රටේ නීතිය නොපැවතිය යුතු අතර, එසේ බාධා පැමිණෙන ආකාරයකට නීතිය අදාළ නොකළ යුතු ය.

9 වැනි වගන්තිය

1. මෙම සම්මුතියෙහි දක්වා ඇති විධි විධාන කොතෙක් දුරට පොලිසිය හා සන්නද්ධ හමුදාවන්ට අදාළ වේ ද, 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, චරට දැනට පවත්නා කිසිදු නීතියකට, නඩු තීන්දුවකට, සිරිතකට හෝ එකඟතාවයකට එයින් බලපෑමක් ඇති නොවේ.

10 වැනි වගන්තිය

මෙම සම්මුතියේ ‘‘සංවිධානය’’ යන පදයෙන් අදහස් වනුයේ සේවක හා සේවා යෝජක අයිතිවාසිකම සුරකින හා

ඊට රුකුල් දෙන කිසියම් කමිකරු හෝ සේවා යෝජක සංවිධානයකි.

11 වැනි වගන්තිය

මෙම සම්මුතිය බලපැවැත්වෙන්නා වූ ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානයේ සෑම සාමාජිකයෙකු ම, කමිකරුවන් 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 වීමේ හා සාමූහිකව කේවල් කිරීමේ
අයිතිය පිළිබඳ සම්මුතිය.

1 වැනි වගන්තිය

1. සේවකයන් විසින් සිය රැකියාවට අදාළ වෘත්තීය සමිති විරෝධී කටයුතුවලට එරෙහිව ප්‍රමාණවත් ලෙස ආරක්ෂාව භුක්ති විඳිය යුතු ය.
2. පහත සඳහන් ක්‍රියා සම්බන්ධයෙන් මෙම ආරක්ෂාව විශේෂයෙන් අදාළ වේ.

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

(ආ) වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය දැරීම හෝ සේවා කාලයෙන් පිට වෘත්තීය සමිති කටයුතුවලට සහභාගි වීම හෝ සේවා කාලය තුළ සේවා යෝජකයාගේ අනුමැතිය ඇතිව වෘත්තීය සමිති කටයුතුවලට සහභාගි වීම නිසා සේවයෙන් පහකිරීම හෝ වෙනත් අගතියක් සේවකයකුට කිරීම.

2 වැනි වගන්තිය

1. සේවකයන් හෝ සේවයෝජකයන් හෝ වේවා කිසිදු සේදුසකින් තොරව ම තම වෘත්තීය සමිති ස්ථාපිත කර ගැනීමට හා අදාළ සංවිධානයේ නීතිරීතිවලට යටත්ව හැර, පූර්ව අනුමැතියකින් තොරව, තම තමන්ගේ මනාපය පරිදි සංවිධානවලට බැඳීමේ අයිතිවාසිකම තිබෙනු ඇත.
2. සේවකයන්ගේ හා සේවා යෝජකයන්ගේ සංවිධාන චිකිතකා අතර හෝ චිකිතකාගේ නියෝජිතයින් අතර හෝ සාමාජිකයන් අතර සංස්ථාපන, ක්‍රියාකාරීත්ව හෝ පරිපාලන කටයුතුවල දී මැදිහත්වීමට චිරෙහිව ප්‍රමාණවත් ලෙස ආරක්ෂාව භුක්ති විඳින්නේ ය. විශේෂයෙන් ම, සේවා යෝජකයන්ගේ හෝ සේවා යෝජක සංවිධානවල ආධිපත්‍යය යටතේ සේවක සංවිධාන ගොඩනැගීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ සේවා යෝජකයන්ගේ හා සේවා යෝජක සංවිධානවල පාලනය යටතේ තබා ගැනීමේ අරමුණ ඇතිව මූල්‍ය හෝ වෙනත් මාර්ග ඔස්සේ සේවක සංවිධානවලට සහය දැක්වීමේ ක්‍රියා සැලසුම් කිරීම මෙම වගන්තියේ අර්ථය තුළට මැදිහත්වීමේ ක්‍රියාවක් ලෙස සැලකිය යුතු ය.

3 වැනි වගන්තිය

ඉහත වගන්තිවලින් නිර්වචනය කර ඇති පරිදි සංවිධානය කිරීමේ අයිතිය සම්බන්ධයෙන් ඇති ගරුත්වය සහතික කිරීමේ අදහසින් අවශ්‍ය අවස්ථාවන්හිදී ජාතික තත්ත්වයන්ට උචිත යාන්ත්‍රණයක් ඇති කළ යුතු ය.

4 වැනි වගන්තිය

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

5 වැනි වගන්තිය

1. මෙම සම්මුතිය මගින් සපයා ඇති වගකීමේ ප්‍රමාණය සන්නද්ධ හමුදා හා පොලීසිය සම්බන්ධයෙන් අදාළ කිරීම පිළිබඳ ජාතික නීති හා රෙගුලාසි වලින් තීරණය කළ යුතු ය.
2. ජාත්‍යන්තර සංවිධාන ව්‍යවස්ථාවේ 19 වන වගන්තියේ 8 වැනි ඡේදයේ සඳහන් මූලධර්මයන්ට අනුව කිසියම් සාමාජිකයකු විසින් මෙම සම්මුතිය පිළිගැනීම හේතුවෙන් පවතින හිතිය ප්‍රදාන සිරිත් හෝ ගිවිසුමක් මගින් සන්නද්ධ හමුදා හෝ පොලීසිය භුක්ති විඳින කිසිදු අයිතියකට බලපෑමක් නොවිය යුතු ය.

6 වැනි වගන්තිය

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

**ජාත්‍යන්තර කම්කරු
ප්‍රමිතීන්**

වී. ඊ. එස්. ප්‍රකාශන අංක 70

පළමුවන මුද්‍රණය

කර්තෘ : එස්. එච්. ඒ. මොහමඩ්

කවර සකසුම සහ කාටුන් චිත්‍ර : පියල් උදය සමරවීර

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

ග්‍රෙඩ්රික්-ඊබර්-පදනම
අංක 04, ඇඩම්ස් පටුමග
කොළඹ 04.

කොළඹ - අප්‍රේල් 2007 පළමුවන මුද්‍රණය

ISBN 955-607-048-6

පෙරවදන

ගෝලීයකරණය මූලික වශයෙන් සැලකෙන්නේ ආර්ථික ක්‍රියාවලියක් ලෙස ය. ඒ පිළිබඳව වූ සංවාදයන් බොහෝ විට කේන්ද්‍රගත වී ඇත්තේ ගෝලීයකරණය විසින් ජාතික ආර්ථිකයන් කෙරෙහි සහ තරගකාරීත්වය උත්සන්න කිරීම සඳහා ආණ්ඩු කෙරෙහි චල්ල කරනු ලබන බලපෑම සම්බන්ධවත් එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස දුප්පතුන් සහ පොහොසතුන් අතර වන පරතරය වැඩිවීමත් යන කරුණු වෙත ය. එහෙත් ගෝලීයකරණය ජාත්‍යන්තර සන්නිවේදනය සහ සන්නිවේදන ජාල ගොඩනැංවීම මෙන් ම සමාජයීය ක්‍ෂේත්‍රය වැනි තවත් ක්‍ෂේත්‍ර ගණනාවක් තුළ ක්‍රියාත්මක වෙයි. කම්කරු ක්‍ෂේත්‍රයට අදාළ ගෝලීය හැඩතල සැකසීම පිළිබඳව ජගත් කම්කරු සංවිධානය (ජ.ක.ස.) සුවිශාල හැකියාවකින් යුක්ත ය. ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ පාර්ශ්වකරුවන් වන්නේ ආණ්ඩු, පුද්ගලික අංශය සහ වැඩ කරන ජනතාවගේ නියෝජිතයින් ය. ජගත් කම්කරු සංවිධානය විසින් ඉටු කරනු ලබන කාර්යයන්හි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ලොව පුරා වැඩ කරන ජනතාවගේ මූලික අයිතිවාසිකම් ආරක්‍ෂා කිරීම සඳහා සහතික වන මූලික ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන් පද්ධතියක් ගොඩනැගී තිබේ. එක්රැස්වීමේ නිදහස, සමාන කාර්යයන්ට සමාන පාරිශ්‍රමික ලැබීමේ හිමිකම, වැඩ කරන කාන්තාවන් සඳහා වූ විශේෂ ආරක්‍ෂණ යන්ත්‍රණ සහ ළමා ශ්‍රමය යොදාගැනීම

පිටුදැකීම ආදිය ඉන් සමහරකි. ශ්‍රී ලංකාව මෙම ජගත් කමිකරු සංවිධානයේ මූලික සම්මුති පිළිගන්නා ලද ප්‍රමුඛ ආසියානු රටකි.

මෙම පොත් පිංච මගින් මූලික කමිකරු ප්‍රමිතීන් පිළිබඳ සංවාදය පුළුල් කිරීමටත් එම ප්‍රමිතීන් ශ්‍රී ලංකාව තුළ ක්‍රියාත්මක කරවීම අපට හැකි වෙනැයි යන්න අපගේ බලාපොරොත්තුවයි.

ඇස්ට්‍රිඩ් බෙකර්

නේවාසික අධ්‍යක්ෂිකා
එල්.ඊ.එස්. ශ්‍රී ලංකා

පටුන

	පිටුව
1. ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන්හි ආරම්භය	1
2. ජගත් කම්කරු සංවිධානය සහ එක්සත් ජාතීන්	5
3. ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ ව්‍යුහය.	8
4. ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ ප්‍රමිති සැකසීම	12
5. ජගත් කම්කරු සංවිධානයේ මූලික සම්මුතීන්	14
6. මූලික මූලධර්ම සහ සේවා නියුක්තියෙහි අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජගත් කම්කරු සංවිධාන (ජ.ක.ස.) ප්‍රකාශනය සහ එහි පසු විපරම	22
7. සම්මුතීන් ක්‍රියාවේ යෙදවීම සහ ප්‍රවර්ධනය	25
8. ගෝලීය අර්ථිකයක් තුළ කම්කරු අයිතිවාසිකම් වඩා ඵලදායී ලෙස ආරක්‍ෂා කිරීමේ වැදගත්කම	33
ඇමුණුම	41
ජගත් කම්කරු සංවිධාන සම්මුති අංක 87 සහ 98	

