

[05]

1929 දක්වා ලංකාවේ පැවති ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතා

එස්. ලියනගේ, එච්. ඩී. එම්. ඩී. එම්. ගම්ලත්, ඩබ්ලිව්. එච්. යූ. චතුරංගනී, එච්. එල්. කලහේවිතාරණ,  
එස්. එල්. අධිකාරී, ජී. ඒ. ඒ. කල්පනී

හැඳින්වීම

නූතන ව්‍යාපාරික ලෝකයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය සමස්ත කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියේ ප්‍රධානම කළමනාකරණ ශ්‍රීතියක් බවට පත් වී තිබේ. ඕනෑම ආයතනයක සාර්ථකත්වය රඳා පවතින්නේ එහි මානව සම්පත් උපයෝජනයේ සාර්ථකත්වය මත ය. මනා මානව සම්පත් උපයෝජනයක් සඳහා මනා ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවයක් පවත්වා ගැනීම ඉතා වැදගත් බව පෙනී යන කරුණකි. ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතා යනු, සේවකයා හා කළමනාකරණයන් සේවක සංවිධාන හා කළමනාකාරීත්වයන් අතර පවතින අඛණ්ඩ සම්බන්ධතාවය ලෙස දැක්විය හැක. ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රමික සම්බන්ධතා ඉතිහාසය ගැන සලකා බැලීමේ දී එය ප්‍රාග් ඓතිහාසික යුගයේ සිට ක්‍රමිකව විකාශය වූවක් බව පෙනී යයි. එනම් වර්තමානයේ පමණක් නොව අතීතයේ දී ද ශ්‍රමික සම්බන්ධතා පැවති බවට ඉතිහාසය විසින් සාක්ෂි සැපයේ. මෙම ලිපිය මගින් බලාපොරොත්තු වනුයේ 1929 දක්වා ශ්‍රී ලංකාව තුළ පැවතියා වූ ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතා පිළිබඳ විමර්ශනයක් සිදු කිරීමට ය.

මිනිස් පරිණාමයේ යුගයන්

විවිධ මිනිස් පරිණාම යුගවල දී මිනිසා තම ශ්‍රමය විවිධාකාරයෙන් යොදා ගෙන ඇතිබව අතීතය විමර්ශනයේ දී පෙනී යයි. වනචාරී යුගයේ දී මිනිසා තම ආහාර සපයා ගැනීමේ දී හා ආරක්ෂාව සලසා ගැනීමේ දී තනිව මෙන්ම කණ්ඩායම් වශයෙන් ක්‍රියා කොට ඇත. සතුන් දඩයම වෙනුවට සතුන් ඇති කිරීමට යොමු වූ එඬේරු යුගයේ ඇතිවූ ප්‍රධානතම සිද්ධිය වූයේ වහල් භාවය ඇති වීමයි. ඒ අනුව පරපුටු වාදය ඇති විය. මානව ඉතිහාසයේ ප්‍රථම ශ්‍රමික සම්බන්ධතාවය මෙය යයි පැවසිය හැකි අතර වහල් හිමියාගේ කෘෂිකර්මයට එරෙහි වහලුන් ගෙන ගිය සටන මුල්ම සටන වේ (Kottawatta, 2007). මිනිසා තම ශ්‍රමය බෝග වගාවට යොමු කළ ගොවි යුගය තුළ ද පරපුටු වාදය දක්නට ලැබුණි.

මෙලෙස පැවති ගෝත්‍රික සමාජය ක්‍රමයෙන් රාජධානිය බවට පත් වූ අතර වැඩ වසම් ක්‍රමය එහි දක්නට ලැබුණු ප්‍රධානතම ලක්ෂණයකි. මෙහිදී මානසික නිදහස සීමා වූ අතර රටේ සියලුම සම්පත් රජු හා ප්‍රාදේශීය නියෝජිතයන් සතු විය.

ජන සංඛ්‍යාවේ ව්‍යාප්තිය සමග ක්‍රමයෙන් බඩු හුවමාරුව, වෙළෙඳාම, නගර ආදිය බිහි විය. පෙරදිග ආගමන හේතුවෙන් වෙළෙඳාම වර්ධනයට/දියුණුවට පත් වූ අතර කර්මාන්ත බිහි වීම ද ආරම්භ විය. කර්මාන්ත නිසා වෙනම කම්කරු පන්තියක් නිර්මාණය වූ අතර එය පරපුටු ක්‍රමය වෙනත් අයුරකින් ක්‍රියාත්මක වීමකි. එසේම ධනය අනුව සමාජයේ බෙදීමක් දක්නට ලැබුණි. මෙම යුගයේ ධනපති පන්තිය විසින් ශ්‍රමය සූරා කෑමක් කරගෙන සිටියහ. මෙ නිසා නිරන්තර සේව්‍ය සේවක පක්ෂ අතර නිරන්තර අරගල ඇති වී තිබේ. සේවකයින්ගේ ඉල්ලීම් දිනා ගැනීම සඳහා තනිව වෙනුවට සාමූහික වශයෙන් ක්‍රියාත්මක වීමට නැඹුරු වී ඇති බව මෙම යුගය දෙස බැලීමේදී පෙනී යයි.

මෙලෙස මිනිස් පරිණාම යුගයේ වහල් සේවයෙන් ඇරඹී ශ්‍රමික සම්බන්ධතා අද දක්වා විවිධ යුගයන් පසු කර අද පවතින තත්ත්වයට දියුණුවී ඇත.

රජ දවස

ශ්‍රී ලංකාවේ රජ දවස දෙස බැලීමේ දී විජය කුමරුගේ සංක්‍රමණයෙන් පසු කාලය පිළිබඳ සලකා බැලීමට සිදුවේ. මෙයට හේතුව වනුයේ, ඉන් ඔබ්බට අතීතය ගැන ප්‍රමාණවත් ලිඛිත තොරතුරු වාර්තා නොවීමයි. විජය කුමරුගේ අභිෂේකයට පළමුවෙන් දඹදිවෙන් ගෙන්වූ පිරිස අතර වහලුන් සිටි බව විශ්වාස කෙරේ. පණ්ඩුකාභය රජු දවස ද වහල් සේවය තිබූ බවට ද සාක්ෂි සැපයේ (රසවාහිනී, 1960). දුටුගැමුණු රජුගේ නියමය අනුව සෑම

සේවකයෙකුගෙන්ම ලබා ගන්නා ශ්‍රමය සඳහා වැටුප් ලබා දිය යුතු ලෙස විධානයක් පැවතින (Kottawatta, 2007). එය එකල පැවති ශ්‍රමික සම්බන්ධතා පිළිබඳ ව හොඳම උදාහරණයකි.

ශ්‍රී ලංකාවේ රජ යුගය තුළ වැඩ වසම් ක්‍රමය දක්නට ලැබීම විශේෂ වූ කරුණකි. එනම් රටේ සියලුම සම්පත් රජු හා ප්‍රාදේශීය සේවකයන් සතු විය. කුලය මුල් කරගෙන මිනිසා රැකියා වල නියුතුව සිටි අතර කැමති රැකියාවක නියැලීමට ඔහුට නිදහස නොවීය. මෙකල ප්‍රධාන ආදායම් මාර්ගය ඉඩම් වූ අතර එයට විශේෂ වූ ගොවි කර්මාන්තයේ දී අන් පුද්ගල ශ්‍රමය යොදා ගත් බවට සාධක ඇත. කෙසේ වෙතත් යොදා ගත් අන් පුද්ගල ශ්‍රමය සඳහා කරුවන් නම් බද්දක් ගෙවූ බවට ද කැඩී ගිය තැන් පිළිසකර කළ අයගේ ගාස්තුව කළු කඩ නමින් හැඳින්වීමෙන් මෙය මනාව ඔප්පු වේ (Kottawatta, 2007).

මේ අනුව වැඩ වසම් ක්‍රමය තුළ ද ශ්‍රමික සහභාගීත්වය ලබා ගෙන ඇති අතර රාජ්‍ය කාලය තුළ බලෙන් වැඩ ගැනීම් පැවති බවට මහා වංශය විසින් සාක්ෂි දරනු ඇත. අවසාන වශයෙන් රජ දවස සුළු වශයෙන් හෝ ශ්‍රමික සම්බන්ධතා පැවති බවත් එය සමස්තයක් ලෙස අයහපත් බවත් පැහැදිලිව පෙනී යන කරුණකි.

**යටත් විජිත යුගය**

පෘතුගීසීන්, ලන්දේසීන් හා ඉංග්‍රීසීන් පිළිවෙලින් ශ්‍රී ලංකාව ආක්‍රමණය කල අතර ඔවුන්ගේ පාලන යුගයන්වල විවිධාකාරයේ ශ්‍රම උපයෝජන ක්‍රම හඳුන්වා දෙන ලද බව පෙනේ. ලංකාවේ විධිමත් ශ්‍රම උපයෝජනයක් සිදු වීම ආරම්භ වනුයේ මෙම යුගයෙන් පසුවය. සාපේක්ෂ වශයෙන් යටත් විජිත යුගයන්හිදී ද, ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතා පැවති බවට වැදගත් තොරතුරු රාශියක් සැපයෙනුයේ බ්‍රිතාන්‍ය පාලන සමය තුළිනි.

1806, 1808 යන වර්ෂ වල දී ලංකාවේ වහල් සේවය අහෝසි කිරීමේ නීති පැනවීමක් සිදු කර ඇති අතර ඒ දක්වා ශ්‍රී ලංකාව තුළ වහල් සේවය පැවති බවට එය කදිම නිදසුනකි (Kumara, 2007). මෙම යුගය දක්වා පැවති වැඩවසම් ක්‍රමය බ්‍රිතාන්‍යයන් විසින් හඳුන්වා දුන් වැවිලි කර්මාන්තය නිසා පිරිහෙන්නට විය. වැවිලි කර්මාන්තය නිසා ජනයා විශාල ලෙස මුදල් පරිහරණය කළ අතර නොයෙක් ආකාරයේ රැකී රක්ෂාද මෙහි සාක්ෂි විය. සේව්‍ය සේවක දෙපාර්ශවයක් බිහි වීමද මෙ මගින් සිදු වුණි.

1846, දී වැවිලි කර්මාන්තය සඳහා දේශීය කම්කරුවන්ගේ සහභාගීත්වය අඩු වූ බැවින්, ඉන්දියාවෙන් අඩු මිලට ශ්‍රමය ලබා ගත් බව කියවේ. මෙකල ක්‍රියාත්මක වූ කම්කරු විධිවිධාන බොහොමයක් ව්‍යවසායකත්වය දිරිගන්වන ඒවා වූ බව එකල ආඥාපනත් දෙස බැලීමේ දී මනාව පැහැදිලි වේ. 1844 අංක 05 දරණ ආඥා පනත, 1858 අංක 15 දරණ ආඥා පනත, 1865 අංක 11 දරණ ආඥා පනත, 1880 අංක 17 දරණ ආඥා පනත මේ සඳහා නිදර්ශන ලෙස දැක්විය හැක (Kottawatta, 2007).

1865 කම්කරු ආඥා පනතට අනුව වැඩවර්ජන වල යෙදීම සාපරාධී වරදක් විය (Kottawatta, 2007). එනිසාම එකල කිසිදු සේවකයෙක් සේව්‍ය පක්ෂය මගින් ලැබිය යුතු අයිතිවාසිකම් වෙනුවෙන් විශේෂ විරෝධී ප්‍රයත්නයක් ජනිත නොකළහ. විශේෂයෙන්ම වතු සේවකයන්ගේ නූගත් බව, යටහත්පහත් භාවය වැනි සාධක නිසා ධනපති වතු හිමියන්ගේ දැඩි පීඩනයකට ගොදුරු වීමට ද ඔවුන්ට සිදුවී ඇත. සර් විලියම් ග්‍රෙගරි ආණ්ඩුකාරවරයාගේ කාලය තුළ ජනතාවගෙන් බලෙන් වාරි කර්මාන්තය සඳහා ශ්‍රමය ලබා ගත් බව කියවේ (හුලුගල්ල, n.d.).

මෙතෙක් පැවති සේව්‍ය සේවක සබඳතා ගැන සලකා බැලීමේ දී විශේෂයෙන් 1833 න් පසු ඇති වූ නව ආර්ථික රටාව අනුව ජනතාව සේව්‍ය පක්ෂයේ දැඩි ග්‍රහණයට ලක්වී තිබූ බව පෙනී යයි. මෙම කාලය තුළ සේව්‍ය සේවක සම්බන්ධතා ඉතා දුර්වල මට්ටමක පැවතුනු අතර සේව්‍ය පක්ෂය ඒකාධිපති නායකත්ව ශෛලියක් අනුගමනය කරනු ලැබ ඇත. මේ කාලය තුළ දී සේවකයන් අතර, විශේෂයෙන් වතු අංශයේ සහයෝගීතාවක් නොතිබීම, නූගත් බව නිසා සාමූහිකව තම ඉල්ලීම් දිනා ගැනීමට පෙළඹීමේ අවස්ථා දක්නට අඩු විය. වැඩ වර්ජන, වැඩ අත්හැරීම් ආදිය සුළු ප්‍රමාණයක් දක්නට ලැබුණ ද ඒවා සේව්‍ය පක්ෂයට විරුද්ධ

ව නොවේ. නීතිමය පියවරයන් පිළිබඳ යොමු වීමේ දී ද, ඒවා සේවා පක්ෂයට සතුටුදායක වුවත් කම්කරුවන් පැත්තෙන් හිතකර නොවිය. දේශපාලනික වශයෙන් වුව ද සේවා පක්ෂයට මිස සේවක පක්ෂයට නම්‍යශීලීතාවක් නොදක්වන ලදහ. මේ අනුව සේවා සේවක සබඳතා ඉතිහාසය තුළ එතරම් සතුටුදායක තත්ත්වයක් දක්නට නොලැබුණු බව පැහැදිලිව පෙනී යන කරුණකි.

**1929 දක්වා පැන නැගුණු වැදගත් වැඩ වර්ජන**

ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රමික ඉතිහාසය තුළ ප්‍රථම වැඩ වර්ජනය 1893 සැප්තැම්බර් 12 දා කොළඹ කේවි සමාගමේ මුද්‍රණ සේවකයන් විසින් සිදු කළ වැඩ වර්ජනය ලෙසට වාර්තා වේ. සහභාගී වූ සේවක සංඛ්‍යාව 50 ක් වූ අතර මෙයට හේතුව වූයේ වැටුප් ගෙවීමට නියමිත වූ දින නොගෙවීමයි (සරත්, 1991). 1893 කොළඹ කුසුම් ශාලාවේ පැවති මුද්‍රණ කම්කරුවන්ගේ උද්ඝෝෂණ රැළිය තුළින් ලංකාවේ ප්‍රථම වෘත්තීය සමිතිය බිහි විය. එය මුද්‍රණ කම්කරු සංගමය වේ. පළමු වර්ජනයෙන් පසුව සිදුවූ වැදගත් වැඩ වර්ජනය වූයේ 1896 ජූලි පළමු දින කොළඹ රෙදි අපුල්ලන්ගේ විරෝධතා ව්‍යාපාරයයි. හේතුව වූයේ සියලුම රෙදි අපුල්ලන්ගේ නගර සභාවේ ලියාපදිංචි විය යුතු බවට පැනවූ නීතියයි. 1897 සැප්තැම්බර් මාසයේ රාජකීය ඉංජිනේරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් වැඩ කරන කාලය හා වැටුප් ව්‍යුහයේ ඇති කළ වෙනස්කිරීම් වලට විරුද්ධව වැඩ වර්ජනයක් සිදු කළහ. දෛනික වැටුප් ලබන්නන් 200ක් මේ සඳහා සහභාගී වූහ (ජයවර්ධන, 1984). 1898 ජනවාරි මාසයේ කොළඹ වරායට සම්බන්ධ කරත්තකරුවෝ පඩි අඩු කිරීමට විරුද්ධව වැඩ වැරැමක් කළහ. 1901 ජනවාරි කොළඹ වරායේ පයිලට් හා නැංගුරම් බෝට්ටු කම්කරුවන් 70 දෙනෙකු වැටුප් ව්‍යුහයේ සිදු කරන ලද වෙනස්කම් නිසා වැඩ වර්ජන කළහ.

ඉහත වර්ජන සියල්ල දෙස බැලීමේ දී පෙනී යන්නේ පාලකයන් විශේෂයෙන් වැටුප් වල නිරන්තර වෙනස්කිරීම් කළ බවයි. රැකියාවට සම්බන්ධිත වෙන්දේසි හා විධිවිධාන පිළිබඳ තීරණ ගනු ලැබූයේ සේවා පක්ෂය මගින් වූ අතර සේවක පක්ෂයේ මැදිහත්වීම් වලට අවස්ථාවක් නොවිය. එනිසාම ඔවුනට හැකි වූයේ වැඩ වර්ජන වැනි සාමූහික ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම පමණි. 1906 අගෝස්තු 13 දා ඇරඹී කරත්තකරුවන්ගේ (5000ක් පමණ) වර්ජනය මෙයට කදිම නිදසුනකි. ලංකා කම්කරු ඉතිහාසයේ ප්‍රථම ජයග්‍රහණයලත් වර්ජනය ලෙස මෙය වාර්තා වේ (ජයවර්ධන, 1984).

සේවක පක්ෂයෙන් එල්ල වූ ඉසිලිය නොහැකි දුක් පීඩා නිසා 1912 අගෝස්තු මස 24 දා දුම්රිය කම්කරුවන් 2000ක් පමණ වැඩ වැරැහ. මේ පිළිබඳ සොයා බැලීමට කොමිසමක් පත් කිරීමට එකඟ වීම මත සැප්තැම්බර් 12 වැඩ වැරීම අත්හලහ (සරත්, 1991). 1920 මාර්තු 20 කොළඹ වරායේ කම්කරුවන් 5000ක් සහභාගී වූ ප්‍රථම විශාල වැඩ වැරැම ඇති විය (ජයවර්ධන, 1984). 1923 පෙබරවාරි 15 දා මරදාන දුම්රිය වැඩපලේ කම්කරුවන් 1800ක් පමණ සහභාගීත්වයෙන් පැවති වැඩ වර්ජනය ලංකා කම්කරු සංගමය මෙහෙය වූ ප්‍රථම වැඩ වර්ජනය වේ. හේතුව වූයේ පාලක පක්ෂය කම්කරුවන්ගේ නිවාඩු පිළිබඳ ගන්නා ලද නීතිමය පියවරකි. මේ සඳහා කොමිසමක් පත් කිරීමට අදාළ පාලක පාර්ශවය එකඟ වීම තුළින් මෙම වර්ජනය අත්හරින ලදහ. මෙසේ සේවක දුක් ගැනවිලි විසඳීමට කොමිසම පත් කිරීම හොඳ සේවා සේවක සබඳතාවයක සලකුණකි.

1929 ජනවාරි සහ පෙබරවාරි මාස වල ඇතිවූ ගැටුම් සේවක වර්ජනය ඉතා වැදගත් වේ. මෙයට හේතු වූයේ වැටුප් වැඩි කිරීම පාලක පක්ෂය විසින් ප්‍රතික්ෂේප කිරීම හා සේවය කළ කොන්දොස්තර වරයකු ඉවත් කිරීමයි. 150ක් පමණ සේවකයන් සහභාගී වූ මෙම වර්ජනය මර්ධනයට පොලිස් ප්‍රහාර යොදා ගෙන ඇති අතර මෙහි දී සේවකයන් පස්දෙනෙකුට පමණ තම ජීවිත පූජා කිරීමට පවා සිදු විය. අවසානයේ දී පෙබරවාරි 15 දා වර්ජනයේ ඉල්ලීම් දිනා ගනිමින් වර්ජනය අවසන් විය (සරත්, 1991). සේවකයන්ට වැටුප් ලබා දීමේ දී අභ්‍යන්තර, බාහිර, නිරපේක්ෂ සාධාරණත්වය සලකා බලනු වෙනුවට සේවක උද්ඝෝෂණ මර්දනය කිරීම තුළින් සේවක වැටුප් තීරණය කිරීමට සේවා පක්ෂය උත්සාහ දරා ඇති බව එකල ශ්‍රමික කළමනාකරණ පරිචය විමර්ශනයේදී පෙනී යයි. නමුත් මෙම සටනින් පසුව සේවා පක්ෂය කම්කරු පක්ෂය සමඟ සහයෝගීව කටයුතු කිරීමට උත්සාහ කරන ලදහ. මෙහි ප්‍රතිඵලයක්

ලෙස කම්කරු පක්ෂයට නායකත්වය දුන් ඒ.ඊ. ගුණසිංහ මහතා හා සේවා පක්ෂය අතර ප්‍රථම වරට සාමූහික ගිවිසුමක් ඇති කර ගන්නා ලදහ (Kottawatta, 2007). මෙය නව වැදෑරුම් ගිවිසුම ලෙස හැඳින්වේ.

**නීතිමය පියවරයන්**

මෙම යුගය තුළ විවිධ පාලකයන් විසින් හඳුන්වා දෙන ලද නීති රීති කිහිපයකි. ඒවායේ වැදගත් නීති කිහිපයක් පහත දැක්වේ.

- 1865 කම්කරු ආඥා පනත විසින් වැඩ වර්ජන වල යෙදීම නීති විරෝධී ක්‍රියාවක් බවට හඳුන්වා දී ඇත.
- 1889 අංක 13 දරණ ඉන්දීය වතු කම්කරු ආඥා පනත.
- 1872 වතු කම්කරුවන්ගේ සෞඛ්‍ය තත්ත්වය නගා සිටුවීමේ ආඥා පනත.
- ලංකාවේ ප්‍රථම වරට කර්මාන්ත ශාලා වල සේවා නියුක්තිය විධිමත් කිරීමට 1896 දී නීති පැනවීමක් සිදු කර ඇත. එය පතල් හා යන්ත්‍රෝපකරණ ආරක්ෂක පනත ලෙස හැඳින්වේ.
- 1912 දී සෞඛ්‍ය අවශ්‍යතා ආඥා පනත සම්මත කරන ලද්දේ කම්කරුවන් හා කම්කරු පවුල් වල සෞඛ්‍යය නගා සිටුවීමටයි.
- 1913 කම්කරුවන් අතර රෝග වැළැක්වීමේ පනත තුළින් ද කම්කරුවන්ගේ සෞඛ්‍ය කෙරෙහි සැලකිල්ලක් දක්වා ඇත.
- 1920 දී වතුකරයේ අධ්‍යාපනය ඇති කිරීම පිණිස අධ්‍යාපන ආඥා පනතක් සම්මත කරන ලදහ.
- 1923 දී ඉන්දියානු සංක්‍රමණ දෙපාර්තමේන්තුවක් පිහිටුවන ලදහ. ඉන්දියානු කම්කරුවන් ගැන සොයා බැලීම ප්‍රධාන අරමුණ වී ඇත.
- 1922 දී, 1865 කම්කරු ආඥා පනතේ සේවකයාට ගිවිසුම් කඩ කිරීම තුළින් දඬුවම් ලබා දීමක් යන නීතිය අවලංගු කරන ලදහ.
- 1927 ඉන්දියානු කම්කරුවන් සඳහා වැටුප් පාලක සභාවක් ද පිහිටුවන ලදී.

මීට අමතරව විවිධ වකවානුවල සේවකයන් විසින්ම ඔවුන්ගේ ආරක්ෂාව සඳහා විවිධ සමිති සමාගම්, සංවිධාන පිහිටුවාගෙන ඇත. හොඳ ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවයක් පවත්වාගෙන යාමට ද මෙය උපකාරී වේ. පිහිටුවා ගත් සංවිධාන කිහිපයක් පහත වේ.

- 1919 ලංකා සේවක සුභසාධක සංගමය.
- 1920 ලංකා එක්සත් කම්කරු සමිතිය.
- ලංකා කම්කරු සංගමය.
- සමස්ථ ලංකා කම්කරු සංගමය.
- ලංකා ඉන්දියානු කම්කරු සම්මේලනය.

**අවසානය**

සමස්ත ලෙස ඉහත කරුණු සියල්ලම දෙස බැලීමේ දී 1929 දක්වා වූ කාලය තුළ ශ්‍රී ලංකාව තුළ ශ්‍රමික කළමනාකරන සම්බන්ධතාවය දුර්වල මට්ටමක පැවති බව පෙනේ. නමුත් කාලයත් සමග ක්‍රමක් ක්‍රමයෙන් ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවය ධනාත්මකව වර්ධනය වී ඇති බව පෙනේ. රජය විසින් පැනවූ නීතිමය තත්ත්වයන්, සේවක පක්ෂයන්හි ක්‍රියාකාරකම් යනාදිය වර්ධනය වීම මේ සඳහා හේතු වන්නට ඇතැයි සිතිය හැක. නමුත් සේවා සේවක සම්බන්ධතාවය යහපත් මට්ටමක පැවති බව කිසි විටෙකත් ප්‍රකාශ කළ නොහැක.

**ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ**

1. Kottawatta, KHH (2007). Sri Lankan Labour-Management Practices from 1956, Author, Colombo.
2. රසවාහිනී, 1960 ඔක්තෝම්බර්
3. හුලුගලල, එච්. ඒ. ජේ. (n.d.). ශ්‍රී ලංකාවේ බ්‍රිතාන්‍ය ආණ්ඩුකාරයෝ. පරිවර්තනය: සී. ඒ. විජේසේකර.
4. සරත්, ලයනල්. (1991). ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු පංති අරගල - මෑත කාලීන කතා පුවත.

5. ජයවර්ධන, කුමාරී. (1984). මහජන අධ්‍යයන පොත් පෙළ, කම්කරු පන්ති ව්‍යාපාරයේ ඉතිහාසය. අංක 03: කරත්තකරුවන්ගේ වැඩ වර්ජනය හා ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු උද්ඝෝෂණයේ මුල් කාලය 1896 - 1906.