

[02]

ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟළුම් කර්මාන්තය ආශ්‍රිත සේවක කළමනාකරණ ගැටලු

එස්. එස්. ජයවික්‍රම, ජී. එන්. යූ. කුමාරි, එච්. ඒ. එස්. නිසංසලා,  
ඩබ්ලිව්. ඩබ්ලිව්. ආර්. පී. දිල්ලික්කි, ජේ. ඒ. පී. චතුරකා

හැඳින්වීම

1977 විවෘත ආර්ථික ප්‍රතිපත්ති හඳුන්වාදීමත් සමඟ ආනයන හා අපනයන ප්‍රතිපත්තින් හි සිදු වූ ලිහිල්කරණය ශ්‍රී ලංකා ආර්ථිකය, අපනයනානිමුඛ කර්මාන්ත කෙරෙහි ප්‍රබල නැඹුරුවක් ඇති කරවන්නට සමත් වන ලදී. සාම්ප්‍රදායික කෘෂි අපනයන සඳහා අපනයන සංයුතිය තුළ හිමිව තිබූ ප්‍රමුඛස්ථානය කාර්මික අංශය වෙත පවරමින් පසුගිය දශක දෙක මුළුල්ලෙහි ඇඟළුම් අපනයනය ශ්‍රී ලංකා ආර්ථිකයේ ඉහළ විදේශ විනිමය උපයන්තා බවට පත් වීම මේ අනුව සිදු විය. ඇඟළුම් අපනයනය තුළින් ජාතික වන තරඟකාරී වාසි හේතුවෙන් මෙම කර්මාන්තය ආර්ථිකයේ කැපී පෙනෙන නිෂ්පාදන අංශයක් බවට පරිවර්තනය වීම සිදු වන ලදී.

ශ්‍රී ලංකා ආර්ථිකය තුළ ඇඟළුම් කර්මාන්තයේ දායකත්වය ඉහළ මට්ටමක පවතී (ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු වාර්තාව, 2008). ජාතික නිමවුම මත කර්මාන්තයේ එකතු කළ අගය වසර 2008 දී 23% පමණ වේ (2002 ස්ථාවර මිල අනුව). අපනයන සංයුතිය තුළ ඉහළ දායකත්වයක් සපයන්නේද රෙදිපිළි හා ඇඟළුම් අපනයනයන් ය. වසර 2008 සමස්ත අපනයනවලින් 75.7% පමණ කෘෂි අපනයන වන අතර ඉන් 42.6% ක දායකත්වය සපයනු ලබන්නේ ඇඟළුම් අපනයනය මගින් (ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු වාර්තාව, 2008). වර්තමානය වන විට ශ්‍රී ලංකාව තුළ 830 ට ආසන්න ඇඟළුම් කර්මාන්ත ආයතන සංඛ්‍යාවක් නිෂ්පාදන කාර්යයේ හි නියුක්තව සිටින අතර ඉන් 157 ක් සුළු පරිමාණද, 483 ක් මධ්‍ය පරිමාණද සහ 235 ක් මහා පරිමාණ කර්මාන්ත වශයෙන් වර්ගීකරණය කර ඇත (Online 1). කාන්තා සේවා නියුක්තියේ පුරෝගාමියා වෙමින් නිෂ්පාදන අංශයේ තනි කර්මාන්තයක් වශයෙන් ආර්ථිකය තුළ 450000 ඉක්ම වූ සෘජු හා වක්‍ර රැකියා අවස්ථා සංඛ්‍යාවක් සපයමින් විශාලත ම සේවයෝජකයා බවට පත් වී ඇත (Online 2). ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රයේ ක්‍රියාත්මක වන මනා ශ්‍රමික සම්බන්ධතා හා ස්ථාපිත ව පවත්නා කාර්මික සාමය හේතුවෙන් අන්තර් ජාතික කම්කරු සංවිධානයේ (ILO) සම්මුතීන්ට අනුකූලව ක්‍රියාත්මක වන දකුණු ආසියාවේ ප්‍රබලම රට ලෙස ශ්‍රී ලංකාව හඳුන්වා ඇත. සංවර්ධනයේ නව අරුණළු කරා පියමං කරන ශ්‍රී ලංකා ආර්ථිකයේ පෞද්ගලික අංශයේ ඉහළ ම සේවයෝජකයා ලෙස ඇඟළුම් කර්මාන්තය සමස්ත ආර්ථිකයට දක්වන දායකත්වය දේශීය මෙන් ම විදේශීය වශයෙන් ද අග්‍රගන්‍ය මට්ටමක පවතී.

ඇඟළුම් කර්මාන්තය ආශ්‍රිතව සේවක කළමනාකරණ ගැටලු

ඉහළ සේවා නියුක්තියක් දක්නට ලැබෙන ඇඟළුම් කර්මාන්තයේ සේවක කළමනාකරණය ආශ්‍රිත ව විවිධ කළමනාකරණ ගැටලු නිරන්තරයෙන් උද්දීපනය වන තත්වයක් දැකිය හැකිය. විශේෂයෙන් ඉහළ කාන්තා නියෝජනයක් දැකිය හැකි වීම තුළ රාත්‍රී වැඩමුර යෙදීම, ප්‍රවාහන පහසුකම් ලබාදීම, වැඩ පරිසරය තුළ සුරක්ෂිතතාවය තහවුරු කිරීම යනාදී ගැටලු මෙන්ම ඔවුන් සඳහා ප්‍රසූත නිවාඩු ලබාදීම ආශ්‍රිතව ද යම් යම් ගැටළු පැන නැග ඇති බව පෙනේ. ප්‍රසූත නිවාඩු සහ ගෘහ ආශ්‍රිත ගැටලු පවතින තත්වයක් තුළ සේවක ප්‍රවාසිතාවය ඉහළ යාම ඇඟළුම් කර්මාන්තය මුහුණ පානු ලබන ප්‍රබල කළමනාකරණ ගැටලුවකි.

කාන්තා සේවා නියුක්තිය ඉහළ මට්ටමක පැවතීම නිසා ඇතැම් අවස්ථාවල දී විවාහයෙන් පසුව රැකියාවෙන් ඉවත්වීම, විදේශ රැකියා සඳහා යොමු වීම හා සුරක්ෂිත භාවය පිළිබඳ ඇති වන යම් යම් ගැටලු හේතුවෙන් සේවක පිරිවැටුම ඉහළ යා හැකි අතර ඒ තුළින් නිරන්තර සේවක බඳවාගැනීම්, පුහුණු කිරීම් කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීමට සිදු වේ.

ශ්‍රම විභජනය හා විශේෂීකරණය වඩාත් හොඳින් දැකිය හැකි කර්මාන්තයක් වන නිසා එක් සේවක පිරිසක ගේ අකාර්යක්ෂමතාව මත සමස්ත නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ ම පසුබැස්මක්

ඇතිවීමට පවතින ඉඩ ප්‍රස්ථාව මෙම කර්මාන්තයේ වඩා වැඩිය. ඉහළ ඇණවුම් පවතින කාල සීමාවන් තුළ දී රාත්‍රී වැඩ මුර යෙදීම හා සේවක අභිප්‍රේරණ වැඩසටහන් කෙරෙහි නිරන්තර අවධානයක් යොමු කිරීම ආශ්‍රිත යම් යම් ගැටලු පැන නැගීම සිදුවේ. එසේ ම විශාල සේවක සංඛ්‍යාවක් සේවා නියුක්තව සිටීම හේතුවෙන් ඔවුන්ගේ සුභසාධන කටයුතු සුරක්ෂිතතාව තහවුරු කිරීම යනාදී අංශයන් කළමනාකරණය කිරීම ද වැදගත් කරුණකි. විශේෂයෙන් ම තරුණ පිරිස ගේ සේවා නියුක්තියක් පවත්නා බැවින් බොහෝ දුරට ඔවුන් ගේ ආවේගකාරී හැසිරීම් රටා හා ක්‍රියා කලාපයන් මැනවින් හඳුනා ගෙන ඒවා පාලනය කළ හැකි අයුරින් ආයතනයේ නීති රීති හා ප්‍රතිපත්ති කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතු වේ. එය සමස්ත ආයතනයේ ම කළමනාකාරිත්වයට සෘජුව බලපාන සාධකයකි.

**සේවක ප්‍රවාසිතාවය කෙරෙහි බලපාන කරුණු**

මැතිවිස් ගේ (1983) අධ්‍යයනයන්ට අනුව සේවක ප්‍රවාසිතාවය සඳහා හේතූන් පහක් ප්‍රධාන වශයෙන් දැක්විය හැකිය. ඒවා නම්, 1) ආයතනයේ පරිමාව, 2) රැකියා සංයුතිය, 3) සේවක මණ්ඩල ව්‍යුහය, 4) ඉහළ පැය ගණන සහ 5) ආයතනික වැඩ පරිසරය යන සාධකයි.

විශාල සේවා නියුක්තියක් සංඛ්‍යාවක් සේවයේ යෙදී සිටින ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රය තුළ සේවක ප්‍රවාසිතාවය සැලකිය යුතු කළමනාකරණ ගැටලුවකි. බොහෝ දුරට ක්ෂේත්‍රයේ සේවකයන් පිරිවැය අවම කරගැනීම සඳහා අඩු අධ්‍යාපන සුදුසුකම් සහිත ශ්‍රමිකයන් අවම වැටුප් මට්ටම් සහිතව සේවයට බඳවා ගනු දැක ගත හැකිය. අවම වැටුප් මට්ටම හේතුවෙන් මාසික ආදායම පහළ යන අතර ඔවුන්ගේ ආදායම, ජීවන තත්වයට ප්‍රමාණවත් නොවීම මත අමතර ආදායම් මාර්ග කෙරෙහි යොමුවීම දැකිය හැකිය. මෙය ඉහළ සේවක ප්‍රවාසිතාවයක් සඳහා හේතු වී ඇත (Online 3).

ශ්‍රී ලංකාවේ මාසිකව යෙදෙන පෝය නිවාඩු, සංස්කෘතික හා ආගමික උත්සව වෙනුවෙන් ලබාදෙන නිවාඩු සාපේක්ෂව ඉහළ මට්ටමක පවතී. එකී නිවාඩු ඉලක්ක කර ගනිමින් විවිධ පෞද්ගලික උත්සව සහ විනෝද වාරිකා ආදිය හේතුවෙන් සමාජයීය හා ආගමික හේතූන් පදනම් ව සේවක ප්‍රවාසිතාවය ඉහළ අගයක් ගෙන ඇති බව මෙම කර්මාන්තය විමර්ශනයේ දී පෙනී යයි.

ඇඟළුම් කර්මාන්තශාලා හිමියන් තම ඇණවුම් නිසි වේලාවට සැපයීමේ අභිලාෂය මත සේවකයන් මත අධික වැඩ කොටසක් පවරනු ලැබීම සාමාන්‍ය තත්ත්වයකි. වැඩ අධික බව හේතු කොටගෙන එම කාර්යයන්ගෙන් විවේකයක් හා නිදහසක් ලබාගැනීම සඳහා සේවකයන් සේවයට වාර්තා නොකිරීමට පෙළඹේ. තවදුරටත් වැඩ අධික භාවය හේතුවෙන් මත්පැන් හා මත්ද්‍රව්‍ය භාවිතයට පුරුදු වී සිටින සේවකයන් බොහෝ අවස්ථාවල දී සේවයට ප්‍රමාද වී වාර්තා කිරීම හෝ සේවයට නොපැමිණීමට ඇති ඉඩ ප්‍රස්ථාව අධික වේ (Online 4).

ඉහළ මට්ටමක කාන්තා ශ්‍රම සේවා නියුක්තියක් දක්නට ලැබෙන ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රයෙහි සෞඛ්‍ය හා සනීපාරක්ෂක ගැටලු, ගෘහස්ථ ගැටලු හේතුවෙන් සේවක ප්‍රවාසිතාවය සැලකිය යුතු මට්ටමක පවතින බව පැහැදිලිය. එසේම ප්‍රවාහන සේවා අඛණ්ඩව සැපයීමේ දුර්වලතා මත පදනම්ව ද සේවකයන් සේවයට වාර්තා නොකිරීමට පෙළඹීම ද මෙම කර්මාන්තයේ දැක ගත හැකි වේ.

සේවක සුපරීක්ෂකයන් ගේ අයහපත් වර්ග සහ ආකල්ප, එනම් යම් ශ්‍රමික පිරිසකට පක්ෂපාතී ව කටයුතු කිරීම, අධික සුපරීක්ෂණයට නිරන්තර ව භාජනය කිරීම, තම පෞද්ගලික තරහා, අභිමතාර්ථ ඉටු කරගැනීමට පෙළඹීම යනාදී හේතු මුල් කොටගෙන ද සේවක ප්‍රවාසිතාවය ඉහළ මට්ටමක පවතින බව පෙනේ (සේමසිංහ, 2004).

සේවක දිරිගැන්වීම් ක්‍රම වල පවතින දුර්වලතා හේතුවෙන් ඇති වන අකෘෂ්ණික නිසාත් සේවකයන් අතර නිර්මාණය වන අයහපත් සම්බන්ධතාවයන් මුල් වීම මත ද සේවකයන් සේවයට වාර්තා නොකිරීමේ ඉඩ ප්‍රස්ථාව ඉහළ මට්ටමක පවතී. තවදුරටත් අයහපත් සන්නිවේදනය, නිසි අයුරින් ශ්‍රමිකයන් ආයතනයේ නීති රීති හා ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳ දැනුවත්

නොකිරීම යනාදී හේතූන් මත ද සේවකයන් ප්‍රමාද වී සේවයට වාර්තා කිරීම සහ සේවයට වාර්තා නොකිරීමේ නැඹුරුවක් දක්නට ලැබේ.

**සේවක පිරිවැටුම කෙරෙහි බලපානු ලබන හේතු**

ඉහළ ශ්‍රම සේවා නියුක්තියක් දක්නට ලැබෙන ඇගයීම් ක්ෂේත්‍රයෙහි සේවක පිරිවැටුම ද සැලකිය යුතු ඉහළ මට්ටමක පවතී. සේවක පිරිවැටුම කෙරෙහි බලපානු ලබන හේතු අධ්‍යයනය කර බලන විට ප්‍රධාන වශයෙන් අභ්‍යන්තර, බාහිර හා පාරිසරික සාධක වශයෙන් වෙන් කර හඳුනා ගත හැකිය.

ආයතනික වැඩ පරිසරය, ප්‍රතිපත්ති, වැඩ ජීවිතය හා බැඳුණු හේතු සාධක අභ්‍යන්තර හේතූන් ලෙස හඳුනාගත හැකිය. එනම් සුපරීක්ෂකයන් ඇතුළු සියලු කළමනාකරණ මට්ටම් සතුව පවත්නා දුර්වල කුසලතාවයන් හා අයෝග්‍ය සුපරීක්ෂණයට ඇගයීම් සේවක පිරිවැටුම කෙරෙහි සෘජුව බලපානු ලබන අභ්‍යන්තර සාධකයක් ලෙස හඳුනා ගත හැකිය. සේවක දුක්ගැන්වීම් විධිමත්ව නිරාකරණය නොකිරීම හා දිගින් දිගට ම නොවිසඳුණු සේවක දුක් ගැන්වීම් සේවකයන් ආයතනය හැර යාමේ ප්‍රවණතාවක් නිර්මාණය කිරීමට සමත් වී ඇත (Online 5).

නිසි ආකාරයෙන් සැලසුම් නොකළ අනුස්ථාපන වැඩසටහන් හා සීමිත කාලීනව ලබා දෙන පුහුණුව මගින් නිසි ආකාරයෙන් ආයතනික වැඩ පරිසරයට හුරු වීමේ හැකියාව නොලැබෙන අතර එය සේවක පිරිවැටුම කෙරෙහි ප්‍රබල ලෙස බලපානු ලබයි. සාමාන්‍ය වේගය ඉක්මවූ අසීමිත වැඩ ඉලක්ක මෙන්ම අයෝග්‍ය සේවක උසස් කිරීමේ ප්‍රතිපත්ති හේතුවෙන් ඇති වන අතෘප්තිය සේවක පිරිවැටුම කෙරෙහි බලපාන ප්‍රබල අභ්‍යන්තර හේතු සාධකයකි.

ආයතනික හා වැඩ පරිසරයට බාහිරින් බලපානු ලබන යම් යම් හේතු සාධකද සේවක පිරිවැටුම කෙරෙහි බලපානු ලබයි. බඳවා ගැනීම් කෙරෙහි බාහිර ව බලපානු ලබන යම් යම් සාධක මෙන්ම සේවකයන් තාවකාලික අභිමතාර්ථ ඉටුකර ගැනීමේ අභිලාෂයෙන් සේවා නියුක්ත වීම ඒ අතර ප්‍රබල සාධකයන්ය. උදාහරණ ලෙස අ.පො.ස. සාමාන්‍ය පෙළ හා උසස් පෙළ විභාග ලියා ප්‍රතිඵල පැමිණෙන තෙක් ඇගයීම් සේවිකාවන් ලෙස සේවයේ නියුක්ත වන අතර ප්‍රතිඵල පැමිණි පසු රැකියාවෙන් ඉවත්වීමේ තත්වයක් දැකිය හැකිය.

ආර්ථික හා පාරිසරික හේතූන් රාශියක් ඇගයීම් ක්ෂේත්‍රයේ සේවක පිරිවැටුම කෙරෙහි බලපානු ලබයි. වැටුප් මට්ටම ජීවන වියදමට ප්‍රමාණවත් නොවීම හේතුවෙන් දැනට භුක්ති විඳිනු ලබන වැටුප් මට්ටමට වඩා ඉහළ වැටුප් මට්ටම් සහිත රැකියා ලද විට ඒවාට විතැන් වීම දැක ගත හැකිය.

තවදුරටත් කර්මාන්තය සඳහා සමාජය තුළ ඇති පිළිගැනීම සහ ඇගයීම් සේවකයන් පිළිබඳ ව සමාජයේ පුද්ගලයන් අතර පවතින විවිධ මතවාද හා ආකල්ප සේවක පිරිවැටුමට ප්‍රබල පාරිසරික හේතු සාධකයකි (Online 3).

නිවාස හා නවාතැන් පහසුකම් සම්බන්ධ ව පවතින ගැටලු මෙන්ම ප්‍රවාහන පහසුකම් වල පවත්නා දුෂ්කරතාවයන් හේතුවෙන් ද සේවක පිරිවැටුම ඉහළ අගයක් ගෙන ඇති බව හැඳින්විය හැකිය.

**අවසානය**

ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථිකය තුළ සැලකිය යුතු දායකත්වයක් ලබා දෙන ඇගයීම් කර්මාන්තයේ සේවක කළමනාකරණ ගැටලු විමර්ශනය කළ විට ඒ සඳහා විවිධ සාධක බලපානු ලබන බව පෙනේ. මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් ලෙසට මෙම ගැටලු අධ්‍යයනය කර ඒවාට ස්ථිර විසඳුම් ලබාදීමෙන් කර්මාන්තයේ උන්නතිය ලබාගත හැකිවේ.

### ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු වාර්තාව. 2008.
2. සේමසිංහ, ඩබ්ලිව්. ඩී. එස්. එස්. (2001) නිෂ්පාදන කාර්යක්ෂමතාව හා සේවක ප්‍රවාසිතාවය අතර පවතින සම්බන්ධතාවය හා ඇගයීම් ක්ෂේත්‍රයේ සේවක ප්‍රවාසිතාවය. මානව සම්පත් කළමනාකරණ අධ්‍යයනාංශයේ පර්යේෂණ වාර්තාවකි.
3. Online 1: The garment industry in Sri Lanka. Sri Lanka apparel exporters association. <[www.srilanka.apparel.com](http://www.srilanka.apparel.com)> [11/02/2010].
4. Online 2: The garment industry in Sri Lanka. Best solution for your textile. <[www.designstudio.lk.com/why-srilanka](http://www.designstudio.lk.com/why-srilanka)> [11/02/2010].
5. Online 3: Apparel & accessories – Sri Lanka business portal – trade. Search apparel data base – historical perspective. Sri Lanka export development board. <[www.srilankabusiness.com](http://www.srilankabusiness.com)> [12/02/2010].
6. Online 4: Sri Lankan apparel fashion textiles & clothing industry directory. <[www.apparel/search.com](http://www.apparel/search.com)> [13/02/2010].
7. Online 5: Prospect for the textile & apparel industry in Sri Lanka. <[www.researchmarkets.com/.../propsects for textile& apparel](http://www.researchmarkets.com/.../propsects for textile& apparel)> [21/02/2010].