

[05]

ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රමික - කළමනාකරණ පරිචය ධනාත්මක ද? සෘණාත්මක ද?

අංජලී හපන්ගම, බුද්ධිකා සුලෝචනා කුමාරි, වාසනා ප්‍රනාන්දු, සුභාංගි මෙන්ඩිස්

1. හැඳින්වීම

වත්මන් ව්‍යාපාර ලෝකය තුළ ආයතනයක සාර්ථකත්වය රඳා පවතින මූලිකම සාධකය ලෙස එම ආයතනය සතු ශ්‍රම බලකාය හැඳින්විය හැකි ය. එවැනි ශ්‍රම බලකායක් නිවැරදිව මෙහෙයවමින් ආයතනික අරමුණු ඉටුකර ගැනීමට කැප වූ නිවැරදි දැක්මකින් යුතු කළමනාකාරිත්වයක් ද අත්‍යවශ්‍ය ය. කෙසේ වුවත් මෙ මගින් ආයතනයට අපේක්ෂිත උසස් ප්‍රතිඵල ලබා ගැනීමට නම් ශ්‍රම බලකාය සහ කළමනාකාරිත්වය අතර මනා සම්බන්ධයක් තිබිය යුතු ය. ඒ අනුව ශ්‍රමික - කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවය යන තේමාව වටා මෙම ලිපිය සැකසී ඇත. ශ්‍රමික - කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවය පිළිබඳ විවිධ පුද්ගලයන් දක්වා ඇති අර්ථකථනයන්, එහි ඉතිහාසය හා විකාශනය පිළිබඳව මෙහි ප්‍රථමයෙන් සාකච්ඡා කර ඇත. අනතුරුව ශ්‍රී ලංකාව තුළ ශ්‍රමික - කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවය ගොඩ නැගී ඇති ආකාරයත්, එහි විවිධ පැතිකඩ පිළිබඳවත් සඳහන් කර ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ ආයතන තුළ ක්‍රියාවට නංවා ඇති මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිතයන් මගින් ශ්‍රමික - කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවයට ඇති වී තිබෙන බලපෑමත්, එය ධනාත්මක ද සෘණාත්මක ද යන්න පිළිබඳවත්, එය ධනාත්මක බවට පත්කර ගැනීම සඳහා ගත හැකි ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳවත් මෙහි මූලික අවධානය යොමුව ඇත.

2. ශ්‍රමික - කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවයේ විකාශනය

සමස්ත මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාදාමය තුළ සුවිශේෂිතම අංගය වනුයේ ශ්‍රමික - කළමනාකරණ සම්බන්ධතා පරිචය යි. අතීතයේ දී, අනෙකුත් නිෂ්පාදන සම්පත් අතුරෙන් ශ්‍රම සම්පත ද ප්‍රතිස්ථාපනය කළ හැකි තවත් එක් සම්පතක් පමණක් සේ සලකනු ලැබූ ද, වර්තමානයේදී එය ආයතනයක තරගකාරී වාසි ලබාගැනීමට ඉවහල් වන ප්‍රමුඛතම සාධකයක් බවට පත්ව ඇත. එබැවින් නායකයකු හා ඔහුගේ ආඥාවන් අනුගමනය කළ සාම්ප්‍රදායික අනුගාමිකයන් පිරිසක් අතර පැවති සම්බන්ධතාවය ඉක්මවූ සංකීර්ණ සම්බන්ධතාවයක් සහ කළමනාකරණ රටාවක් වර්තමානයේදී ආයතන තුළ දක්නට හැකිය.

ශ්‍රමික - කළමනාකරණ සම්බන්ධතාව යන්නෙන් ශ්‍රමිකයන් නොහොත් සේවක පක්ෂය සහ කළමනාකරණය නොහොත් සේවා පක්ෂය අතර ඇති සම්බන්ධතාවය ලෙස සරලව අදහස් කෙරේ. Kottawatta (2007) උපුටා දක්වා ඇති ආකාරයට Stone සහ Melt (1982) පවසන පරිදි “සේවක පක්ෂය නියෝජනය කිරීම සඳහා විධිමත් සංවිධානයක් නොහොත් වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවා ඇති අවස්ථාවක, සේවක පක්ෂය සහ කළමනාකරණ පක්ෂය අතර පවතින සම්බන්ධතාවයන්” මෙම ශ්‍රමික-කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවය යනුවෙන් හැඳින්වේ. කෝට්ටවත්ත (2007) අර්ථකථනය කරන පරිදි ශ්‍රමික - කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවය යනු, “සේවක පක්ෂය සහ කළමනාකරණ පක්ෂය අතර ඇති අඛණ්ඩ සම්බන්ධතාව සහ සේවක සංවිධාන සහ කළමනාකරණය අතර ඇති සබඳතාව” ලෙස අර්ථකථනය කළ හැකි ය. ඒ අනුව එය ඒක පුද්ගල සම්බන්ධතාවයක් මෙන්ම සාමූහික සම්බන්ධතාවයක් ලෙස ද හැඳින්විය හැකි ය.

මානව ශිෂ්ටාචාර විකාශනයේ මුල් යුගයන්හි පටන් ශ්‍රමික-කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවය විවිධ ස්වරූපයන්ගෙන් පැවතෙමින් ක්‍රමයෙන් වර්ධනය වී තිබේ. Kottawatta (2007) සඳහන් කර ඇති ආකාරයට, වනචාරී යුගය, එඬේර යුගය, සමාජ පන්ති, රාජධානි ක්‍රමය හා කාර්මික යුගය යන විවිධ කාල පරිච්ඡේදයන් හි මෙහි ක්‍රමික වර්ධනය වෙන් වෙන් වශයෙන් හඳුනාගත හැකි ය.

වනචාරී යුගය වැනි මානව ශිෂ්ටාචාරයේ ප්‍රාථමික අවධීන්හි දී මිනිසා තනිව ජීවත් වන ස්වාධීන ජීවන රටාවකට යොමුව පැවතුණ බැවින් තනිව වාසය කරමින්, අවම අවශ්‍යතා හා වුවමනාවන්

ප්‍රමාණයක් සපුරා ගනිමින් සහ තමන්ගේ වර්ගයා සමග අවම වශයෙන් සබඳතාවයන් පවත්වා ගනිමින් එකල මිනිසා නොදියුණු දිවි පෙවෙතක් ගෙවූ හ (Kottawatta, 2007). වනචාරී යුගයේ පසුකාලීනව ඔවුන් සාමූහිකව කණ්ඩායම වශයෙන් එක්වී දඩයම් කිරීම මගින් මූලික අවශ්‍යතා සපුරා ගැනීමටත්, එක්ව වාසය කරමින් ආරක්ෂාව සපයා ගැනීමටත් යොමුවීණි. එනමුත් මෙම යුගයේ දී වෙනම පාලක පක්ෂයක් සහ සේවක පක්ෂයක් හඳුනාගත නොහැකි බැවින් ශ්‍රමික-කළමනාකාරණ සම්බන්ධතාවයට ප්‍රවේශයක් නොතිබුණි.

එඬේර යුගය වනවිට මිනිසා වඩාත් සංවිධානාත්මකව කණ්ඩායම් වශයෙන් දිවි ගෙවීමට හුරු වූ අතර දඩයමට අමතරව ගොවිතැන් කිරීමටත්, සතුන් ඇති කිරීමටත්, යොමු වූ මිනිසා ක්‍රම ක්‍රමයෙන් දියුණු ජීවන රටාවකට හුරු වූහ. එහිදී ඔවුන්ගේ නායකයන් බිහිවීමටත්, ඔවුන් ව අනුගමනය කරමින් සංචාරක ජීවන ක්‍රමයක් ගත කිරීමටත් මිනිසා පෙළඹිණි. මෙසේ ඇති වූ නායක අනුගාමික සබඳතාව පසුකාලීනව වහල් හිමියා සහ වහලුන් අතර සබඳතාවකට යොමුවීණි. මෙය මානව ඉතිහාසයේ ප්‍රථම ශ්‍රමික - කළමනාකාරණ සම්බන්ධතාවය ලෙස හඳුන්වාදිය හැකි ය (Kottawatta, 2007).

වහල් ක්‍රමයේ බිහිවීමත් සමග පරපුටුවාදය වර්ධනය වූ අතර ඊට අමතරව ප්‍රවේනි දාසයන්, කුල හේදය සහ ඒ මත පදනම් වූ සමාජ පන්ති බිහිවිය. වහල් සමාජය අසීමාන්තික ව ශ්‍රමය සපයමින් උසස් යැයි සම්මත සමාජයට සේවය කළ ද, ඔවුහු අසාධාරණ අයුරින් දැඩි තාවකාලික ජීවිතයන්ට සහ ශ්‍රමය සුරා කැමකට ලක්වූහ. එබැවින් මෙම යුගයේ ශ්‍රමික-කළමනාකාරණ සම්බන්ධතාවය ඉතා සංකීර්ණ මුහුණුවරක් ගැනිණි (Kottawatta, 2007). ක්‍රමයෙන් මෙය ගෝත්‍රික රාජධානි බවට පත් වූ අතර රජ පිරිවර හා ප්‍රභූවරුන් මූලික කරගනිමින් සහ ඔවුන්ට සේවය කරන සේවකයන් හා වහලුන්ගෙන් යුතු සමාජ ක්‍රමයක් මෙම කාලවකවානුවේදී දක්නට ලැබිණි. මෙහිදී ද අසීමාන්තිකව ශ්‍රමය යොදවමින් රජ සහ ඔහුගේ පිරිසට සේවය කිරීමට රටේ අනෙකුත් ජන කොට්ඨාශ බැඳී සිටින අතර, ඒ වෙනුවෙන් ඔවුන්ට බොහෝ විට ලබාගත හැකි වූයේ ආහාර හා වාසස්ථාන පමණි. රජුගේ ප්‍රසාදය දිනාගත් පිරිසට පමණක් නින්දගම් සහ වෙනත් ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීමට හැකිවිය (Kottawatta, 2007). කෙසේ නමුත් මෙම කාලපරිච්ඡේදයේදී ද ශ්‍රමික - කළමනාකාරණ සම්බන්ධතාවය යහපත් මට්ටමක පැවතිය යැයි කිව නොහැකි ය.

පසුකාලීනව වෙළඳාම හා කර්මාන්ත බිහිවීමත් සමග වාණිජකරණය ඇති වීමෙන් කර්මාන්ත සහ ධනපති පාලකයන් මෙන්ම කර්මාන්තශාලා තුළ සේවය කරන දස දහස් ගණන් ශ්‍රමික පිරිසක් ද බිහිවිණි (Kottawatta, 2007). මෙම ධනපති පන්තිය සහ නිර්ධන පන්තිය අතර නිරතුරුවම ධනය අත්පත් කරගැනීමේ අරගල පැවතුනු බැවින් එකල ද සේවක කළමනාකරණ සම්බන්ධතාව අයහපත් මට්ටමක පැවතිණි. කෙසේනමුත් මෙම අරගල මගින් තම ඉල්ලීම දිනාගැනීම සඳහා කාර්මික පන්තිය සාමූහිකව රොක් වූ අතර පසුකාලීනව ඔවුහු වඩාත් විධිමත් ලෙස වෘත්තීය සමිති ලෙස සංවිධානගත වෙමින් කටයුතු කළ හ (Kottawatta, 2007).

මේ අයුරින් අතීතයේ සිටම ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාව විවිධ ආකාරයට වෙනස් වෙමින් ද ඉදිරියට වර්ධනය වෙමින් ද පැවතෙයි. කෙසේනමුත් කල්යාණ ම ආයතන තුළ සිටින මානව සම්පත සහ එහි වටිනාකම අවතක්සේරු කිරීම හේතුවෙන් ආයතනය තුළ කළමනාකරණ ගැටළු බොහොමයක් ඇතිවිය (Peiris, 2012).

ශ්‍රී ලංකාව තුළ ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාව ප්‍රධාන ආකාර දෙකකින් දැක්විය හැකිය. එනම් සේවකයන් සහ කළමනාකරණය අතර ඇති සෘජු සම්බන්ධතාව සහ සේවක නියෝජිතයන් සහ කළමනාකරණය අතර ඇති සම්බන්ධතාව යි (Ranaraja, 2013). මේ අතුරින් ශ්‍රී ලංකාවේ විශේෂයෙන්ම දැක ගත හැකි වන්නේ සේවක නියෝජිතයන්, එනම් වෘත්තීය සමිති සහ කළමනාකරණය අතර සබඳතාවයකි. එයට අමතරව මූල්‍ය සම්බන්ධතාව යන ක්‍රමයෙන් ද ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාව පවතී.

ඒ අනුව මෙම ලිපිය මගින් ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතා පරිචයන්, එහි සුවිශේෂීතම අංගයක් වන වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීත්වය පිළිබඳවත්, ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවයට බලපෑම් ඇතිකරන මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිතයන් කිහිපයක් සහ එහි බලපෑම පිළිබඳවත්, ඒ අනුව ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතා පරිචය ධනාත්මක ද සෘණාත්මක ද යන්න පිළිබඳවත්, ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතා පරිචය වඩාත් සඵලදායීව පත්වාගෙන යාමට ඉවහල් වන කරුණු කිහිපයක් පිළිබඳවත් සාකච්ඡා කෙරේ.

3. ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රමික-කළමනාකරණ සම්බන්ධතා පරිචය

අතීතයේ සිටම විවිධ ස්වරූපයන්ගෙන් පැවත ආ ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාව බොහෝවිට සෘණාත්මක මුහුණුවරක් ගත් බව විවිධ විචාරකයන්ගේ අධ්‍යයනයන්ට අනුව ප්‍රකාශ කළ හැකි ය. නමුත් වර්තමානය වන විට එය ස්වාමියා-භාර්යාව සහ දෙමාපියන්-දරුවන් අතර ඇති සබඳතාවයට පසු තෙවන වැදගත්ම සබඳතාව ලෙස සලකනු ලැබේ (Peiris, 2012). ඔහු වැඩි දුරටත් සඳහන් කරන පරිදි ශ්‍රී ලංකාව තුළ ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාව තීරණය කිරීමට ප්‍රධාන වශයෙන්ම බලපාන සාධකය වන්නේ අධිකරණ පද්ධතිය විසින් පනවා ඇති පොදු නීති සංග්‍රහයන් ය. ඒ අතර කාර්මික ආරවුල් පිළිබඳ පණත, කාර්යාල හා සාප්පු සේවක පණත, වෘත්තීය සමිති ආඥා පණත වැනි නීති සංග්‍රහයන් දැක්විය හැකි ය. එ නමුත් රාජ්‍ය පෞද්ගලික වුවද ඒ ඒ ආයතන සංස්කෘතියට අනුව සේවා - සේවක සම්බන්ධතාව විවිධ මුහුණුවරයන් ගනී.

Peiris (2012) තම ලිපියක උපුටා දක්වා ඇති ආකාරයට, Sriyan De Silva ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ, වර්තමාන ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවය සහ එයට අදාළ නීතිරීති ඉතා දුර්වල බව මෙන් ම සමතුලිත සමාජ - ආර්ථික සංවර්ධනයකට දායක වීමට තරම් නොගැලපෙන බවත්ය. නමුත් අතීතයේ දී ලංකාව තුළ තෘප්තිමත් වැඩ පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම පිණිස සේවක හිතකාමී ව්‍යවස්ථාවන් සඳහා වැඩි නැඹුරුවක් තිබූ බවද ඔහු වැඩිදුරටත් දක්වා ඇත.

කෙසේ නමුත් ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතා පරිචය පිළිබඳ තවදුරටත් සාකච්ඡා කිරීම සඳහා ඉහතින් සඳහන් කර ඇති වක්‍ර, මූල්‍යය හා සෘජු යන ප්‍රධාන පැතිකඩ තවදුරටත් විග්‍රහ කර ඇත. සෘජු සම්බන්ධතා ගත් කල, මෙය සේව්‍යයා හා සේවකයා අතර මුහුණට මුහුණලා සිදුවන සෘජු ගණුදෙනුවකි. මෙය දුක් ගැනවිලි කළමනාකරණය, තත්ත්ව පාලනකමිටු, වැනි දෑ මගින් සිදුවන වර්තමාන ශ්‍රී ලංකාව තුළ දැකිය හැක. ශ්‍රමික සම්බන්ධතාවල තවත් පැතිකඩක් වන්නේ වක්‍ර සම්බන්ධතාය. මෙය ශ්‍රී ලංකාව තුළ ඉතිහාසයේ මෙන්ම වර්තමානයේද ඉතාමත් හොඳින් ක්‍රියාත්මක වේ. මෙහිදී සිදුවන්නේ සෘජුව සේවකයා සේව්‍යා සමඟ සම්බන්ධ නොවී තම නියෝජිතයෙකු හරහා කළමනාකරණය සමඟ සම්බන්ධතා පැවැත්වීමයි. ශ්‍රමික කළමනාකරණ සබඳතාවය ආයතනයක් තුළ කළමනාකරුවන් හා වෘත්තීය සමිති ඔවුනොවුන් පිළිබඳ ඇති හැඟීම හා ඔවුන් එකිනෙකා කෙරෙහි දක්වන ආකල්පයන්හි ගුණාත්මකභාවය ලෙසද දැක්විය හැක (Opatha, 2005). මෙය බොහෝ විට ශ්‍රී ලංකාව තුළ ක්‍රියාත්මක වන්නේ වෘත්තීය සමිති හරහාය. වෘත්තීය සමිතිය හැරුණු කොට මෙය කමිටු පත් කිරීම තුළින්ද සිදුකළ හැක. අවසාන පැතිකඩ වන්නේ මූල්‍ය සම්බන්ධතා ය. මෙහිදී සේවකයාට ආයතනයේ කොටස් ලබාදීම වැනි විවිධ යෝජනා ක්‍රම හරහා ආර්ථික ප්‍රතිලාභ ලබා දේ (Ranaraja, 2013, p. 15).

4. ශ්‍රී ලංකාව තුළ යහපත් ශ්‍රමික කළමනාකරණ සබඳතාවක් පවත්වා ගැනීම සඳහා ඉවහල් වන සාධක

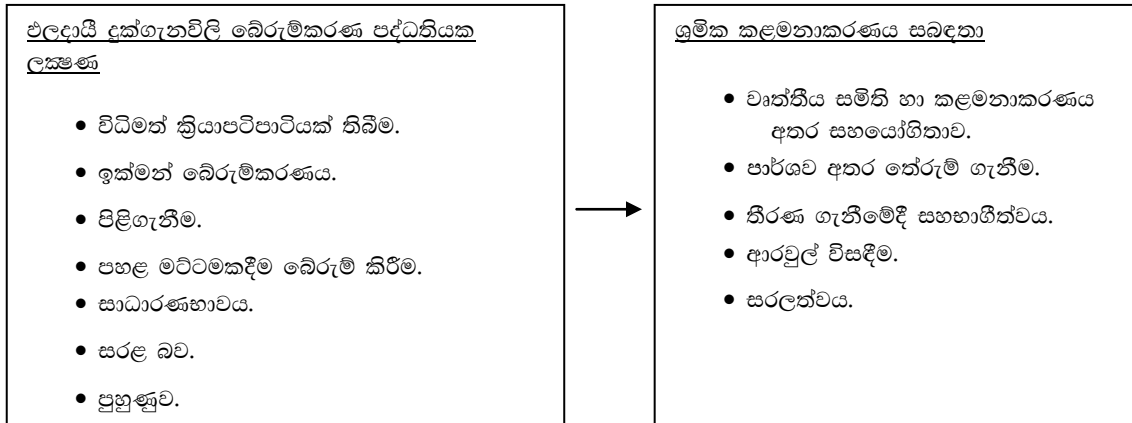
වර්තමාන ප්‍රයෝග සිද්ධි මගින් හඳුනාගත් වැදගත් කරුණක් වන්නේ කළමනාකරුවන්ගේ ආකල්ප ද, හොඳ ශ්‍රමික සබඳතාවක් කෙරෙහි තදින් බලපාන බවයි. විශේෂයෙන් වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ කළමනාකරුවන්ගේ ආකල්ප, හොඳ ශ්‍රමික කළමනාකරණ සබඳතාවක් සඳහා සෘජුවම බලපායි (Opatha, 2001). යහපත් ශ්‍රමික කළමනාකරණ සබඳතාවයක් වෘත්තීය සමිති හරහා සිදු කරගෙන යෑමට ඉදිරිපත් කර ඇති යෝජනා කිහිපයක් ද එහි වැඩිදුරටත් සඳහන්ව ඇත . එයින් ප්‍රධාන කොටම වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ ධනාත්මක ආකල්ප ඇති කර ගැනීම ඉතාමත් වැදගත් වේ. ඒ සඳහා ද

අනුගමනය කළ හැකි විවිධ ක්‍රියාමාර්ග පවතී. සේවකයින් හට වෘත්තීය සමීකිවලට බැඳීමට අයිතියක් ඇති බව පිළිගැනීම ඒ අතරින් ඉතා වැදගත් ය. ලංකාව තුළ පිහිටුවා ඇති වෘත්තීය සමීකි, 1935 අංක.14 දරණ වෘත්තීය සමීකි ආඥා පණත යටතේ සම්මත වී ඇති අතර, මෙ මඟින් සමීකිවලට බැඳීම මෙන්ම ඒවා පිහිටුවා ගැනීමට නීතිමය අයිතියක් ඇති බව තහවුරු වී ඇත. සේවකයන් වෘත්තීය සමීකිවලට බැඳීමේ අභිප්‍රාය කුමක්ද යන්න හඳුනා ගැනීම ද ධනාත්මක ආකල්ප ඇති කර ගැනීමට ඉවහල් වේ. Schuler සහ Youngblood (1986) පවසන අන්දමට මෙය, අතෘප්තිය, බලය මද බව, වෘත්තීය සමීකි උපකරණත්වය යන කරුණු නිසා ඇති විය හැක (Opatha, 2001). එයට අමතරව වෘත්තීය සමීකි නිතරම අවාසි සහගතය යන මතය ඉවතලීම ධනාත්මකව බලපාන කරුණකි. Sorey සහ Sisson (1993) පවසන අන්දමට, ඉතා විශාල සේව්‍යය සංඛ්‍යාවක් සිටින විටදී ඔවුන්ගේ දුක් ගැනවිලි හා විවිධ සෞඛ්‍යය ගැටළු ඉදිරිපත් කිරීම වෘත්තීය සමීකි හරහා සිදු කළ හැක. එසේම ජීවන තත්ත්වය උසස් කිරීමටද, උපකාර වේ. ආයතනයක කඩා වැටීමක් පිළිබඳ තත්ත්වයක සිටියදී ඒ පිළිබඳව ගන්නා තීරණ සේවකයන්ට සන්නිවේදනයටද, වෘත්තීය සමීකි යොදා ගත හැක.

වෘත්තීය සමීකි හැරුණුකොට ශ්‍රමික සම්බන්ධතා සඳහා බලපාන තවත් වැදගත් කරුණක් ලෙස දුක්ගැනවිලි බේරුම් කරන ක්‍රියාවලිය/පද්ධතිය ද, ප්‍රධාන ස්ථානයක් ගනියි (Gamage සහ Hewagamage, 2007, P.170). දුක්ගැනවිල්ලක් අපට මෙසේ හැඳින්විය හැක. එනම්, වැඩ පරිසරය හේතුවෙන් සේවකයෙකු තුළ ඇතිවන අතෘප්තිකර හැඟීම හෝ අතෘප්තිකරණ ස්වභාවය. මෙය වලංගු හෝ වලංගු නොවන හේතුවක් මත ඇතිවූ අතෘප්තිකර හැඟීමක්ද විය හැක (Opatha, 2001; Gamage සහ Hewagamage, 2007 හි සඳහන් ආකාරයට). Opatha සහ Ismail (2001, p. 111) අර්ථ කථනය කරන පරිදි දුක්ගැනවිල්ලක් යනු කාර්මික සාමය වර්ධනය කර ගැනීම සඳහා සේවකයින් ගේ දුක්ගැනවිලි පිළිගැනීම හා විසඳීමයි. සේවක දුක් ගැනවිල්ලක් ප්‍රකාශිත හෝ අප්‍රකාශිත එකක් විය හැක. එක් එක් සේවකයාගේ දුක් ගැනවිලි නිසි ලෙස හඳුනාගෙන නිරාකරණය කිරීම කළමනාකරණය විසින් සිදු කළ යුතුය. එසේ නොවුන හොත් එක් සේවකයකුගේ අතෘප්තියක් තවත් සේවකයින් ගේ අතෘප්තීන් බවට පත් වීමේ හැකියාව පවතී. මේ නිසා සේවකයින් තුළ කළමනාකරණය කෙරෙහි අප්‍රසාදයන් ගොඩනැගී ඒවා ඝට්ටනයන් දක්වා වර්ධනය වීමේ ඉඩ කඩ පවතී. එමෙන්ම කළමනාකාරුවන් සාධාරණ අයුරින් තමන්ට නොසලකන්නේය යන හැඟීම නිසා සේවකයින් අපේක්ෂා භංගත්වයට පත්වීම ද නොවැලැක්විය හැකිය. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සේවකයින්ගේ ඵලදායිතාවය පහළගොස් ඔවුන් ආයතනයට එරෙහිව උද්ඝෝෂණ, වැඩවර්ජන හා ඇතැම් විට කඩාකප්පල්කාරී ක්‍රියාමාර්ගවල පවා නිරතවීමට පෙලඹේ. මේ නිසා ඕනෑම ආයතනයකට සේවක දුක් ගැනවිලි කළමනාකරණය ඉතා වැදගත් වේ (Opatha සහ Ismail, 2001, p. 115).

මෙම දුක්ගැනවිලි කළමනාකරණ පද්ධතිය තුළින්, සේව්‍ය-සේවක සෘජු සබඳතා ප්‍රවර්ධනය වන අතර ඔවුන් අතර ක්‍රමවත් සන්නිවේදනයක් ඇතිවේ (Gamage සහ Hewagamage, 2007, p.171). එසේම ලිපියෙහි (Opatha, 2001) සඳහන් අන්දමට කළමනාකරණ සබඳතාවන්හි තත්ත්වය ඉහළ නැංවීමට ද, දුක්ගැනවිලි කළමනාකරණය මහත් පිටිවහලක් වේ. දුක්ගැනවිලි කළමනාකරණය පද්ධතිය කාර්යක්ෂම නම්, එනම් එමගින් සේවකයාට සවන්දීම, ඉක්මන් පිළියම් යෙදීම, සහ කුඩා ගැටළු විශාල ගැටුම් බවට පරිවර්තනයට අවකාශය නොදීම මගින්, ඉතාමත් යහපත් ශ්‍රමික කළමනාකරණ සබඳතාවයකට මගපාදයි (Ivancevich, 1998 cited in Gamage සහ Hewagamage, 2007, p. 173). ඕපාතගේ (2005) අධ්‍යයනයකට අනුව දුක්ගැනවිලි බේරුම්කරණ ක්‍රියාවලිය හා ශ්‍රමික කළමනාකරණ පරිචය අතර ධනාත්මක සබඳතාවයක් පවතී. Gamage සහ Hewagamage (2007) අනුව ඵලදායී ශ්‍රමික සබඳතාවයක හා ඵලදායී දුක්ගැනවිලි බේරුම්කරණයක ලක්ෂණ රූප සටහන් අංක 01 මගින් හඳුනාගත හැකි ය.

රූප සටහන 01: ඵලදායී ශ්‍රමික සබඳතාවයක හා ඵලදායී දුක්ගැන්විලි බේරුම්කරණයක ලක්ෂණ



මූලාශ්‍රය: *Gamage, P.N. & Hewagama, G.V. (2007), An empirical study of grievance settlement and labour management relationship of apparel industry in Sri Lanka, Kelaniya Journal of Human Resource Management, Volume 2, p.p 170-186.*

රූප සටහන් අංක 01 ට අනුව මෙහිදී ඵලදායී දුක්ගැන්විලි බේරුම්කරණයක් යහපත් ශ්‍රමික කළමනාකරණ සබඳතාවයකට සෘජුවම බලපාන බව තවදුරටත් පැහැදිලි වේ. එසේම ලිපියෙහි (Opatha, 2001) සඳහන් වන අන්දමට, නායකත්වයේ ශෛලිය ද, කළමනාකරුවන්ගේ ආකල්ප මත තීරණය වේ. වෘත්තීය සමිති කෙරෙහි කළමනාකරුවන්ගේ ආකල්ප, යහපත් ශ්‍රමික සම්බන්ධතාවයක් පවත්වාගෙන යාමට බලපාන මෙන්ම එය මෙහෙයවන ප්‍රධාන මෙවලමකි. Opatha සහ Ismail (2001) විසින් Sharma ගෙන් උපුටාගෙන ඇති පරිදි ඵලදායී දුක්ගැන්විලි පද්ධතියක් නොමැති වීම නිසා සේවක අසහනය ඇතිවිය හැක. ඵලදායී දුක් ගැන්විලි නිරාකරණ පද්ධතියක් තුළින් අතෘප්තිමත් සේවකයින් ට තම අතෘප්තිමත් හැඟීම්වලට සහනය ලබා දෙනවා සේම සේවකයින් ගේ සුළු ගැටළු විසඳීම තුළින් ඒවා අනගතයේදී විශාල ගැටළු බවට පත්වීම ද වලකයි. ඒ වගේම මේ හේතුවෙන් කළමනාකරණය සහ වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් අතර අන්‍යෝන්‍යය විශ්වාසය හා සහයෝගය වර්ධනය වීම නිසා සතුටු දායක ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවයක් ගොඩනැගීම සිදුවේ. මේ සියලුම කාරණා සලකා බලන විට ඵලදායී සේවක දුක් ගැන්විලි කළමනාකරණ පද්ධතියක් යනු ආයතනයක සේවක අභිප්‍රේරණය, ඵලදායීතාව සහ ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාව වැඩි වර්ධනය කිරීමට උපකාරී වන ප්‍රධානතම සාධකයකි (Opatha සහ Ismail, 2001, p. 115).

මෙයට අමතරව සාමූහික කේවල් කිරීම ද ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාව යහපත් ලෙස පවත්වා ගැනීමට ඉවහල් වේ. සාමූහික කේවල් කිරීම යනු පිළිගත හැකි වේතන හා රැකියා කොන්දේසි පිළිබඳව පොදු එකඟතාවයකට පැමිණීමට කළමනාකරණය හා වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයන් අතර ඇතිවන සාකච්ඡාවකි (Business 101-The Basics). කාර්මික ආරවුල් පණතට අනුව සාමූහික කේවල් කිරීම යනු සේවා නියුක්තිය පිළිබඳව කොන්දේසි, තත්වයන් හා කාර්මික ආරවුලක් නිරාකරණය කරගැනීම පිළිබඳව එකඟතාවයකට පැමිණීමට කළමනාකරණය හා වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් අතර ඇති එකඟතාවයයි (කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව, 2014). එය සේවය සහ සේවක පක්ෂය අතර ඇති වන ආරවුල් අවම කරගත හැකි වන සේ කළමනාකරණය සහ වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයන් අතර ඇති වන සාකච්ඡාවකි. ශ්‍රී ලංකාවේ පෞද්ගලික මෙන්ම රාජ්‍ය අගයේ සේවය සහ සේවක පක්ෂ අතර තම වෘත්තීය ගැටලු සම්බන්ධව විවිධ අවස්ථාවන්හිදී සාමූහික කේවල් කිරීම් ඇති වුවද බොහෝවිට එමගින් ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවය ධනාත්මකව වර්ධනය වනු වෙනුවට තවතවත් සංකීර්ණ සංඛ්‍යාත්මක තත්ත්වයකට පත්ව ඇත.

ශ්‍රමික සම්බන්ධතා සඳහා බලපාන තවත් වැදගත් කරුණක් ලෙස සහභාගීත්ව කළමනාකරණය හඳුනා ගත හැක Jayasuriya (2011). Branch (2002) සඳහන් කරන ආකාරයට සහභාගීත්ව

කළමනාකරණය යනුවෙන් “ආයතනය හා එහි සේවකයන් අතර ඇති සම්බන්ධතාවය” හැඳින්විය හැකි අතර එමගින් සේවකයන් අභිප්‍රේරණය වීම, ඵලදායීතාව වර්ධනය වීම, කාර්යක්ෂමතාවය සහ නිර්මාණශීලීත්වය වැනි විවිධ වාසි අත්වේ. Jayasuriya (2011) ලිපියෙහි සඳහන් කරන ආකාරයට කළමනාකරුවන් හා සේවකයන් අතර සම්බන්ධතා ප්‍රධාන තැනක් ගනී. කළමනාකරණය, සේවකයන් හරහා කාර්ය ඉටු කර ගැනීම යනුවෙන් අර්ථ දැක්වීම හුදු දුර්වල සංකල්පයක් වේ. සහභාගිත්ව කළමනාකරණය තුළින් ආයතන වර්ධනය සිදුකළ හැකි අතර සැබෑ වැඩ ලෝකයේදී විවිධ වූ කාර්යයන් හි එකතුවක් ලෙස දැක්විය හැක. මෙහි බහු කාර්ය ලෙස අරමුණු පිහිටුවීම, ගැටලු නිරාකරණය, තීරණ ගැනීමට ක්‍රියාකාරී ලෙස සහභාගි වීම, ප්‍රතිපත්ති සකස් කිරීමට සහභාගි වීම සහ විවිධ මට්ටම් සඳහා සේවකයන් තෝරා ගැනීම ඇතුළත් වේ.

ශ්‍රී ලංකාව තුළ ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවය වඩා විධිමත් කිරීම පිණිස කලින් කලට විවිධ නීති රීති රජයන් විසින් හඳුන්වා දී තිබේ. ඒ අනුව හඳුන්වාදුන් අණ පණත් අතර කාර්මික ආරවුල් පණත, සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පණත, ස්ත්‍රීන් තරුණ අය හා ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම පිළිබඳ පණත, කර්මාන්තශාලා ආඥා පණත, පාරිතෝෂික ගෙවීමේ පණත, හා වෘත්තීය සමිති ආඥා පණත යනාදිය වේ. 1935 අංක 14 න් පිහිටවනු ලැබූ වෘත්තීය සමිති ආඥා පණත මගින් වෘත්තීය සමිතියක් ලියාපදිංචි කිරීම, සාමාජිකත්වය, සාමජිකයන් සතු අයිතිවාසිකම්, අරමුදල් යනාදිය ඇතුළත් වේ. මේ නිසා සේවක පාර්ශවයට තම ගැටළු සහ ඉල්ලීම් කළමනාකාරීත්වය වෙත ඉදිරිපත් කිරීමට අවකාශය ලැබුණි. 1950 අංක 14 දරණ කාර්මික ආරවුල් පණත ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවය තව දුරටත් පවත්වාගෙන යාමට ඉවහල් වූ පණතකි. මේ මගින් කාර්මික ආරවුල් නිරාකරණය කිරීමේ විවිධ ක්‍රම හඳුන්වා දී තිබේ. මෙය සේවකයාට මෙන්ම සේව්‍යාටද එකසේ වැදගත් වන පණතකි. 1954 අංක 19 න් හඳුන්වා දුන් සාප්පු හා කාර්යාල සේවා පණත තුළින් සේවය පිළිබඳ නීති රීති හා රෙගුලාසි, සේවා කාලය, සේවකයින්ගේ වැටුප් යනාදිය පිළිබඳව මූලිකවම අවධානය යොමු කර තිබේ. මේවාට අමතරව 1958 අංක 15 දරන සේවක අර්ථසාධක අරමුදල, 1980 අංක 46 දරණ සේවා නියුක්තිකයන්ගේ භාරකාර අරමුදල, 1934 අංක 19 දරණ පාරිතෝෂික ගෙවීමේ පණත යනාදිය ද සේවය සේවක කළමනාකරණ සම්බන්ධතාව වර්ධනය කිරීම උදෙසා හඳුන්වා දී තිබේ (කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව, 2014).

5. ශ්‍රී ලංකාව තුළ සේවක සම්බන්ධතා පද්ධතිය තුළ ක්‍රියාකාරී කාරකයන්

Amarasinghe (2009) දක්වන පරිදි ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය තුළ කාර්මික සම්බන්ධතා, පෞද්ගලික අංශය, ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩල හා රාජ්‍ය සංස්ථා වශයෙන් කාර්මික සම්බන්ධතා හා විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය මගින් වර්ගකර ඇත. රාජ්‍ය අංශය, රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය මගින් ද, පලාත් අංශ පාලන පරිපාලන අංශය මගින් පාලන කටයුතු ක්‍රියාත්මක කිරීම සිදුවේ. කාර්මික සම්බන්ධතා හා විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය තුළ විවිධ වර්ගයේ කාරකයන් ක්‍රියාත්මක වේ. වර්තමාන තත්වය දෙස බලන විට, කර්මාන්ත තුළ නිසි අයුරින් තරගකාරීත්වය පවත්වාගෙන යාම සඳහා වැඩසටහන් සැකසීම තුළින් කාර්මික සාමය පවත්වාගෙන යාම අරමුණු වේ. කාර්මික සම්බන්ධතා හා විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශයේ අරමුණු ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා 1000 කට අධික සේවක මණ්ඩලයක් සේවයේ යෙදී සිටී. ප්‍රධාන කාර්යාලය තුළ අංශ 17 ක සේවකයන් සේවා නියුක්ත ව ඇති අතර ප්‍රාදේශීය කාර්යාල 12 ක උප ප්‍රධානීන්ගෙන් ද, දිස්ත්‍රික් සේවක නිලධාරීන් 36 දෙනෙකුගෙන් උප සේවක නිලධාරීන් 19 දෙනෙකු හා දිස්ත්‍රික්ක සාධක සෙවුම් ඉන්ජිනේරුවරු 8 දෙනෙකුගෙන් ද සමන්විත ය.

සේවක නිතීන් ක්‍රියාත්මක කිරීම, සේවක ආරවුල් සමථයට පත්කිරීම, සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රියාදාම ක්‍රියාත්මක කිරීම, සේවක වෙළඳ පොල තොරතුරු සැකසීම, සේවක සංඛ්‍යාතීන්ට අවශ්‍ය දත්ත එකතු කිරීම, සැකසීම, වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි කිරීම, ප්‍රධාන කාර්යන් වශයෙන් සිදුවේ. තවද Amerasinghe (2009) ට අනුව කාර්මික සම්බන්ධතා හා විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශයට අනුව ශ්‍රී ලංකාව තුළ සේවක සම්බන්ධතා පද්ධතිය දෙස බලන කල ක්‍රියාකාරී කාරකයන් ප්‍රධාන වශයෙන් කොටස් 5 කින් හඳුනා ගත හැක. සේවක සම්බන්ධතා කාරකයන් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ප්‍රධාන පරමාර්ථය වනුයේ ශ්‍රී ලංකාව තුළ කාර්මික සාමය වර්ධනය කිරීම වේ. මේ සඳහා සේවක අරගලය අවම කිරීම, ව්‍යාපාර

අවාර ධර්මය වර්ධනය කිරීම, ආරක්‍ෂාකාරී පරිසරයක් ගොඩනැගීමට කටයුතු කිරීම, සේවක සේවය සම්බන්ධතා වර්ධනය කිරීම හා සමාජය ආරක්‍ෂාව පවත්වාගෙන යාමට අරමුණු කරගනිමින් විවිධ අණ පනත් පිහිටවා තිබේ. කාර්මික ආරවුල් පනත, පරිතෝෂික පනත, වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත මේ සඳහා උදාහරණ වේ.

සේවක සම්බන්ධතා අංශය, සේවයකින් රැකියාවෙන් ඉවත් කිරීම් සම්බන්ධ අංශය, සමාජීය සම්භාෂණය සහ වැඩ පරිසරයේ සහයෝගීත්වය, කාර්මික සම්බන්ධතා අංශය වශයෙන් උප කොටස් 3 කින් වේ. මෙහි රැකියාවෙන් ඉවත් කිරීම් සම්බන්ධ අංශය තාවකාලික රැකියාවෙන් ඉවත් කිරීම්, චිත්‍ය විරෝධී නොවන සේවක ඉවත්කිරීම් වෝදනා පිළිබඳ අවධානය යොමුකරන අතර සමාජීය සම්භාෂණය සහ වැඩ පරිසරයේ සහයෝගීත්වය වර්ධනය මගින් ගැටුම් කළමනාකරණය, වැඩ පරිසරය පිළිබඳව ක්‍රියා පටිපාටි සැකසීම, ජනතාව දැනුවත් කිරීම හා සේවකයා සේවයා හා ආයතන ආරක්‍ෂා කිරීම සඳහා සමුළු පැවැත්වීමත් සිදුකරනු ලැබේ. කාර්මික සම්බන්ධතා අංශය මගින් සේවක මතභේදය පිළිබඳව මූලිකව කටයුතු කරනු ලැබේ (Amerasinghe, 2009).

සේවක සංඛ්‍යාතික අංශය මගින් යාවත්කාලීන විශ්වාස දත්ත අදාළ විවිධ අවශ්‍යතා ඇති පාර්ශ්වයන්ට ලබාදීම සඳහා වාර්ෂික සේවා නියුක්ති සංගණනය, සේවක වැඩ පැය හා ආදායම් සංගණනය, අවම වැටුප් දර්ශකය සැකසීම, සේවක පිරික්සුම් දත්ත සැකසීම ප්‍රධාන වශයෙන් සිදුවේ. වාර්ෂික සේවා නියුක්ත සංගණනය රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික අංශවල තෝරාගත් රැකියා යටතේ නිෂ්පාදන, බෙදාහැරීම් හා අලෙවිකරණ යන අංශ මුල් කරගනිමින් සිදුවේ. සේවක වැඩ පැය හා ආදායම් සංගණනය මගින් පොදු ආදායම් ඉපැයීම හා සේවකයා වැඩ කරන පැය ගණන, සම්බන්ධව විවිධ අණ පනත් යටතේ අවධානය යොමු වන අතර කෘෂිකාර්මික අලෙවි සේවා යන අංශවල කලින් කලට අවම වැටුප් දර්ශක සැකසීම අවම වැටුප් දර්ශකය සැකසීම මගින් අවාධානයට යොමු වේ. සේවක පිරික්සුම් දත්ත මගින් විවිධ අණපනත් යටතේ විවිධ නිලධාරීන් විසින් එකතුකරන ලබන දත්ත සැකසීම සේවක පිරික්සුම් දත්ත සැකසීම් අංශය තුළින් සිදුවේ (Korale, 1987).

වෘත්තීය සමිති රාජ්‍ය සේවක, අර්ධ රාජ්‍ය ආයතන වශයෙන් කොටස් 2 කට දැක්විය හැකිය (De Silva, 1987). රාජ්‍ය සේවක වෘත්තීය සමිති තුළ දේශපාලන මැදිහත්වීම දැකිය හැකි අතර රාජ්‍ය ආයතන තුළ අංශ වශයෙන් වෘත්තීය සමිති පිහිටුවා ගැනීම නිසා විශාල වෘත්තීය සමිති ප්‍රමාණයක් දැකිය හැක. අර්ධ රාජ්‍ය ආයතන ගත් කල විශේෂයෙන්ම රැකියා සඳහා බඳවාගැනීම් දේශපාලන පදනම මත සිදුවේ. දේශපාලන පක්ෂ මාරුවීමත් සමඟම වෘත්තීය සමිති තුළ බලය මාරුවීමක දැකිය හැකි වීම ශ්‍රී ලංකාව තුළ සාමාන්‍ය ලක්ෂණයකි.

සේවයෝජකයා සහ ආයතන අංශ දෙස බලන කල එය රාජ්‍ය සේවය, කළමනාකරණ හා පරිපාලන පොදු සංස්ථා හා ව්‍යවස්ථාපිත ආයතන පෞද්ගලික අංශය වශයෙන් උප කොටස්වලට බෙදේ. රාජ්‍ය සේවය හා සම්බන්ධව බලන කල මුළු දිවයිනටම බලපාන පරිදි මධ්‍යම ආණ්ඩුව, රාජ්‍ය සේවා කොමිසම, ප්‍රාදේශීය රාජ්‍ය සේවා කොමිසම මගින් ලබාදෙන පත්වීම් හා කැබිනට් ලේකම්වරු පත්කිරීම මීට අදාළ වේ. ශ්‍රී ලංකා ජනාධිපතිතුමා විසින් ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රධාන ආයතන සඳහා කරනු ලබන පත්කිරීම් කළමනාකරන හා පරිපාලන යටතේ දැක්විය හැකිය. මහාධිකරණ ප්‍රධානීන්, විනිශ්චයකාරවරු, පොලිස් හා යුද හමුදා ප්‍රධානීන් උදාහරණ වේ. සෑම පොදු සංස්ථා හා ව්‍යවස්ථාපිත ආයතනවලට අදාළ විෂය සම්බන්ධව වගකීම සඳහා අමාත්‍යවරයෙකු පත්කිරීම සංස්ථා හා ව්‍යවස්ථාපිත ආයතන මගින් සිදුවේ. මේ සඳහා අදාළ විෂය භාර අමාත්‍යවරයකු පත්කිරීම අනිකුත් අමාත්‍යවරුන්ගේ උපදේශ යටතේ සිදුවේ. උදාහරණයක් ලෙස කර්මාන්ත සංවර්ධන මණ්ඩලය දැක්විය හැක (Amerasinghe, 2009).

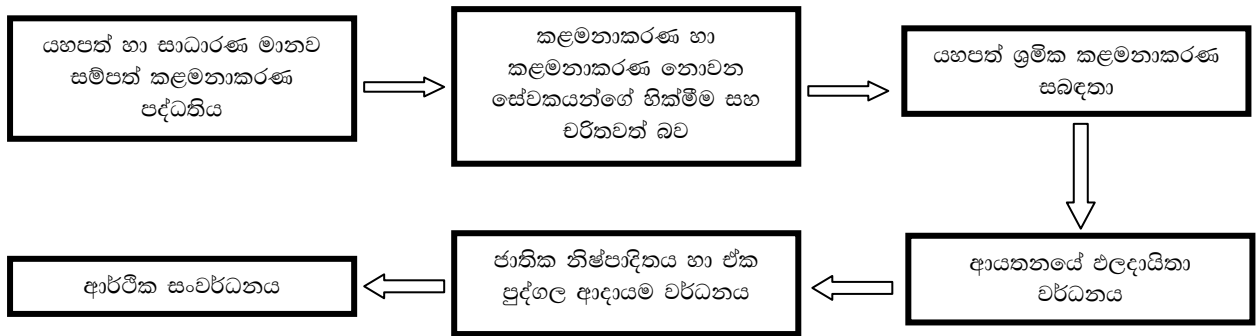
කාර්මික සම්බන්ධතා කෝණයෙන් බලන කල රාජ්‍ය සේවය, අර්ධ රාජ්‍ය සේවය, පෞද්ගලික අංශය සංස්කෘතික ගැටළු වශයෙන් උප කොටස් 4 කි. සංවර්ධනයට රටවල් තුළ රාජ්‍ය සේවයේ යෙදෙන සේවකයන් වැටුප් යනු බලපෑම් කළහැකි ප්‍රධාන සාධකයක් ලෙස සැලකෙන බව Amerasinghe (2009) තම ලිපියෙහි Rodigo ගෙන් උපුටා දක්වා ඇත. මේ නිසා කලින් කලට මුදල් පරිපාලන

අංශවල සංශෝධනයන් සිදුකරනු ලැබේ. අර්ධ රාජ්‍ය සේවයේ රැකියාවන්ට බඳවාගැනීම් දේශපාලන මත සිදුවන අතර රැකියා උසස්වීම් නිලධාරීන්ගේ පෞද්ගලික කැමැත්ත මත සිදුවේ. එසේම සේවක මාරුවීම් විවිධ හේතූන් මත සිදුවේ. දුක්ගැන්විලි විසඳීම සඳහා නිවැරදි පටිපාටියක් නොමැතිකම අර්ධ රාජ්‍ය සේවයේ දැකිය හැකි අවාසියකි. පෞද්ගලික අංශය දෙස බැලූ විට එහි සේවක හා සේව්‍ය ආරක්‍ෂා කිරීමට රාජ්‍ය විවිධ ආකාරයන් ගෙන් මැදිහත් වේ. උදාහරණ ලෙස ස්ථීර වැටුප් නිර්ණය කිරීම, විවිධ අණ පනත් පැනවීම දැක්විය හැක. තවද නිදහස් වෙළඳ කලාප පිහිටුවීම මගින් ආයෝජන අවස්ථා ශ්‍රී ලංකාව තුළ වැඩි දියුණු කිරීමට රජය පෞද්ගලික අංශ සඳහා පහසුකම් සපයයි. සංස්කෘතික ගැටළු පිළිබඳව සෙවීමේ අරමුණින් සංගම් 20 ක් ඒකරාශී කරගනිමින් ජාත්‍යන්තර සේවක සංගමය විසින් පවත්වන ලැබූ සමීක්‍ෂණයකට අනුව සේවකයන් විසින් කණ්ඩායම් වශයෙන් වැඩකිරීමට වැඩි කැමැත්තක්, විනයක් ඇතිව වැඩ කිරීමට වැඩි කැමැත්තක් හා වෘත්තීය සමිති තුළ සංවාද පැවැත්වීමට වැඩි කැමැත්තක් දක්වන බවත් 90% තම උසස් ප්‍රවාසිකයා සමග සතුටින් වැඩකරන බවත් සොයාගෙන ඇත.

6. ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රමික - කළමනාකරණ පරිච්ඡේදයේ ධනාත්මක හෝ සෘණාත්මක බව

ඉහත සියළුම කරුණු සලකා බැලීමෙන් පෙනී යන්නේ බොහෝ දුරට ලංකාව තුළ ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාව සෘණාත්මක මුහුණුවරක් ගෙන ඇති බවත් එය ධනාත්මක බවට පත් කර ගැනීම සඳහා රජය ඇතුළු විවිධ පාර්ශව විවිධාකාරයෙන් අධ්‍යයනයන් සහ විමර්ශන පවත්වාගෙන යන බවයි. නිදසුනක් ලෙස ශ්‍රී ලංකාවේ විවිධ රාජ්‍ය ආයතනයන්හි මැදිහත් වීමෙන් යුතුව යහපත් ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවයකට ඉවහල් වන පරිදි කාර්මික ආරවුල් සමථයකට පත් කරමින් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග ප්‍රශස්ත තත්ත්වයකින් ක්‍රියාවට නැංවීම පිළිබඳව දැඩි අවධානයක් යොමු කළ ද, ශ්‍රී ලංකාව තුළ වරින් වර ඇතිවෙමින් ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවය සෘණාත්මක මුහුණුවරක් සඳහා යොමු කරවන පිරිවැය අධික වැඩ වර්ජන වළක්වාලීම පිළිබඳව එම පාර්ශව දක්වන උනන්දුව ඉතා අල්පය (The Library of Congress Country Studies; CIA World Factbook" n.d). Soysa (2001) පවසන ආකාරයට ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතා පරිච්ඡේදය ශ්‍රී ලංකාව තුළ නව මගකට පිවිසීමට දැන් කාලය එළඹී ඇත. ස්ථාවර ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතා පවත්වාගෙන යාම ඉතාමත් වදගත් වන අතර, වැඩ සංවිධානයේ හා පාලනයේ සිදුවී ඇති වෙනස්කම් වර්තමානයේ ධනාත්මක පැතිකඩක් ලෙස දැක්විය හැක. ක්‍රියාකාරීත්වය පිළිබඳ වූ වෙනස්කම් හා නම්‍යතා, වැඩ පරිසරයේ ගුණාත්මකභාවය සහ එහි දිගින් දිගටම සිදුවන වර්ධනයන් විශ්වාසදයී සම්බන්ධතාවකට මග පාදනු ලැබේ (Soysa, 2001). ඔහු තව දුරටත් පවසන ආකාරයට අනාගතයේ සම්බන්ධතා නව මුහුණුවරක් ගැනීමට ඉඩකඩ ඇත. එනම් මෙය හුදු කාර්මික සම්බන්ධතාවකට සීමා නොවී පුළුල් වූ සමාජ සම්බන්ධතා දක්වා විහිදී යාමටද, එසේම ගැටුම් කළමනාකරණයට සීමා නොවී විවිධ පැතිකඩ හරහා පුළුල්ව විහිදී යාමටද හැකි බවයි. මෙවැනි යහපත් ප්‍රවේශයක් සඳහා යොමු වීමට මූලාරම්භයක් ලෙස සේව්‍ය සහ සේවක යන දෙපක්‍ෂයටම සමාන වැදගත්කමකින් සලකමින් ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතා වෙත අවධානය යොමු කළ යුතු ය (Peiris, 2012). ඔහුගේ ලිපියේ වැඩිදුරටත් සඳහන් වන ආකාරයට ආයතන තුළ යහපත් ඒකාබද්ධ සංස්කෘතියක් ස්ථාපිත කිරීම ධනාත්මක ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතා සඳහා ඉවහල් වේ (EFC අධ්‍යයනය, 2004). ඒ අනුව සේවකයන්ට සාධාරණ අයුරින් සැලකීම, වැඩ පරිසරයේ නොයෙකුත් අවස්ථාවන්ට සරිලන පරිදි නම්‍යශීලී මානව සම්පත් කළමනාකරණ ප්‍රතිපත්ති පවත්වා ගැනීම, සේවකයන් බලගැන්වීම මගින් ඔවුන්ගේ ස්වාභිමානය ඉහළ නැංවීම, කළමනාකාරීත්වය සහ සේවකයන් අතර ඇති දුරස්ථභාවය අවම කිරීම, රැකියා වර්ධනය සඳහා ආයතන තුළ අවස්ථා ඇති කිරීම සහ සඵලදායී සන්නිවේදන මාර්ග ඇති කිරීම මගින් යහපත් ඒකාබද්ධ ආයතනීය සංස්කෘතියක් ස්ථාපිත කිරීමට හැකි ය (Peiris, 2012). එය වඩාත් සාරාංශගත කළ විට ක්‍රමවත් මානව සම්පත් කළමනාකරණ ප්‍රතිපත්ති ඇති කර ගැනීම තුළින් යහපත් ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවයක් ගොඩනගා ගැනීමට ඉතාමත් වැදගත් වන අතර එසේම මෙය රටක ආර්ථික සංවර්ධනයටද සෘජුවම බලපාන සාධකයකි (Optha, 2014). එය රූප සටහන් අංක 02 මගින් හඳුනාගත හැක.

රූප සටහන 02: Opatha (2014) විසින් සඳහන් කළ යහපත් ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතා රටක ආර්ථික සංවර්ධනයට බලපාන අයුරු



මූලාශ්‍රය: Opatha, H. H. D. N. P., (2014), *Power of Human Resource Management in the booming Sri Lankan Economy*.

රූප සටහන් අංක 02 පෙන්වුම් කරන අන්දමට යහපත් මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධතියක් සෘජුවම යහපත් ශ්‍රමික කළමනාකරණ සබඳතාවයකට මග පාදන අතර එය යහපත් ආයතන පරිසරයක් ගොඩනගමින් මනා ආර්ථික වර්ධනයකට ඉවහල් වේ.

7. සාරාංශය

විවිධ යුගයන්හිදී විවිධ ස්වරූප ගනිමින් ක්‍රමක්‍රමයෙන් විකාශනය වූ ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රමික කළමනාකරණ සම්බන්ධතා පරිචය එහි මුල් යුගයන්හිදී මෙන්ම වර්තමානයේදී ද බොහෝ විට සාමාන්‍යම ක්‍රමවත්ව ගෙන ඇති බවත් එය ධනාත්මක බවට පත් කර ගැනීම සඳහා රජය ඇතුළු විවිධ පාර්ශව විවිධාකාරයෙන් අධ්‍යයනයන් සහ විමර්ශන පවත්වාගෙන යන බවත් විවිධ අධ්‍යයනයන්ට අනුව පෙනී යයි. එම නිසා අනාගත මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් ලෙස යහපත් සේවා-සේවක සම්බන්ධතාවයක් පවත්වාගෙන යාම සඳහා ආයතනයන් තුළ විවිධ නීතිරීති, ප්‍රතිපත්ති හඳුන්වාදී, ඒවා නිසි ආකාරයෙන් පවත්වා ගෙන යාමට කටයුතු කිරීම අනාගත සමාජ ආර්ථික අභිවෘද්ධිය සඳහා බෙහෙවින් වැදගත්වේ.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. Amarasinghe, F. (2009) *The Current Status and Evolution of Industrial Relations in Sri Lanka*. International Labor Organization. [online] Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/---ro-bangkok/---sro_new_delhi/documents/publication/wcms_123323.pdf. [Accessed: 27 May 2014]
2. Branch, M. K. (2002) *Participative Management and Employee and Stakeholder Involvement*. [online] Available from: <http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/doe/benchmark/ch10.pdf>.
3. Department of Labour. [online] Available from: http://www.labourdept.gov.lk/index.php?option=com_content&view=article&id=65&Itemid=59&lang=si. [Accessed: 13 May 2014]
4. Dervort, M. V. et al (2010) Some Labor Relations 101 basic stuff. [online] Available from: <http://www.thehumanracehorses.com/2010/07/09/some-labor-relations-101-basic-stuff/>.
5. Gamage, P. N. & Hewagama, G. V. (2007) An empirical study of grievance settlement and labour management relationship of apparel industry in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*. 2. p. 170-186.
6. Jayasuriya, N. (2011) *Participative management: A dynamic process for organisational success*. [online] Available from: <http://www.ft.lk/2011/12/21/participative-management-a-dynamic-process-for-organisational-success-2/>. [Accessed: 5th May 2014].
7. Korale, R.B.M. (1987) *Employment and labour market in Sri Lanka*. Colombo: Department of Census and Statistics.

8. Kottawatta, KHH. (2007). Sri Lankan Labour Management Relationship Practices upto 1956, Author, Colombo.
9. Opatha, H. H. D. N. P & ISMAIL, Z. (2001) Towards Effective Worker Grievance Handling: Some Reflections. *Analysis 8 (1 & 2)*, p. 111-127.
10. Opatha, H. H. D. N. P. (2001) Managerial Attitudes Towards Labour Unions: Some Suggestions. *Interpretative and Explanatory Papers*. 1. P. 64-69.
11. Opatha, H. H. D. N. P. (2007). An empirical investigation of union-related factors contributing to labour-management relationship in manufacturing firms in Sri Lanka. 1. p. 89-92.
12. Opatha, H. H. D. N. P. (2014) Power of Human Resource Management in the booming Sri Lankan Economy. [online] Available from: http://staff.sjp.ac.lk/opatha/files/power_of_human_resource_management_in_booming_sri_lanka_and_in_the_booming_sri_lankan_economy.pdf.
13. Peris. (2012) [online] Available from: <http://www.sundaytimes.lk/120108/BusinessTimes/bt10.html>. [Accessed: 9th may 2014]
14. Ranaraja, S. (2013) Emerging Trends in Employee participation in Sri Lanka. *Dialogue Working Paper No. 46* [online] Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_206005.pdf.
15. Silva, S. R. D. (1973) *Legal framework of industrial relations in Ceylon*. Colombo: H.W. Cave press.
16. Soysa, G.D.G.P.D. (2001) *Regaining Sri Lanka initiative on employment relations*. [online] Available from: <http://www.sundaytimes.lk/040307/ft/6.html>. [Accessed: 4th May 2014]
17. The Library OF Congress Country Studies; CIA World Factbook . *Sri Lanka Labour Relations*. [Online] Available from: http://www.photius.com/countries/sri_lanka/economy/sri_lanka_economy_labor_relations.html. [Accessed: 21st June 2004]



අංජලී හපන්රම



වාසනා ප්‍රනාන්දු



බුද්ධිකා සුලෝචනා කුමාර



සුභාංගි මෙන්ඩිස්