

සමාජ සමීක්ෂා: සමාජීය විද්‍යා ශාස්ත්‍රීය ලිපි සංග්‍රහ

ISSN 2478-0472

<http://www.socialaffair.org>



## සේවය හැරයාම, වැඩට නොපැමිණීම සහ රැකියා තෘප්තිය: ඇගයුම් කර්මාන්තශාලාවල සේවය කරන ගැහැණු කම්කරුවන් පිළිබඳ සමාජ විද්‍යාත්මක අධ්‍යයනයක්

එන්. චන්ද්‍රසිරි නිරිඇල්ල\*

සමාජ විද්‍යා අධ්‍යයනාංශය, කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය, කොළඹ

### හැඳින්වීම

1977 හඳුන්වාදෙන ලද විවෘත ආර්ථික ප්‍රතිපත්තියෙහි එක් ප්‍රධාන අංශයක් හැටියට ශ්‍රී ලංකාවේ නිදහස් වෙළඳ කලාප පිහිටුවීම ආරම්භ කරන ලදී. මුලින්ම එය කටුනායක ස්ථාපිත කළ අතර පසුව එය බියගම සහ ඉන් අනතුරුව කොග්ගල ප්‍රදේශයට හඳුන්වා දෙන ලදී. මේ සඳහා විදේශීය ආයෝජකයින් ගෙන්වා ගනු ලැබූ අතර ඔවුන්ට අවශ්‍ය විවිධ වූ දිරිදීම දෙන ලදී. ඒ අනුව වර්තමානය වන විට 100 කට වඩා බහුජාතික සමාගම්වලට අයත් කර්මාන්තශාලා කටුනායක අවට පිහිටුවා තිබේ. මේ අනුව ධනවාදී මුහුණුවරකින් කාර්මික සම්බන්ධතා ගොඩනැගීමත් මෙම කලාපය අවට දක්නට තිබීම විශේෂ සමාජ සංසිද්ධියක් ලෙසට හඳුනාගත හැකිය. කටුනායක ප්‍රදේශය අවට එක ස්ථානයකට විශාල තරණ කාන්තාවන් සංඛ්‍යාවක් ඒකරාශීවීම එක්තරා ආකාරයක අසාමාන්‍ය සංසිද්ධියක් ලෙස අවට ජනයා නිරීක්ෂණය කළ අතර එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස නිදහස් වෙළඳ කලාපය 'ස්ත්‍රී පුරය' යනුවෙන් හඳුන්වන ලදී. මෙම කාන්තාවන් බහුතරයක් ග්‍රාමීය පරිසරයක හැදුන වැඩුන, දෙමාපියන්ගේ අණසක යටතේ ජීවත්වූ තරණ කාන්තාවන්

බැවින් ඔවුන්ගේ නිදහස් හැසිරීම පිළිබඳ කාගේත් කතාබහට ලක්වීම විශේෂත්වයකි. මෙම තත්වය කාන්තා කම්කරුවන්හට දැඩි මානසික පීඩා ගෙන දීමටත්, රැකියා තෘප්තිය හීනවීමටත් සෑහෙන බලපෑමක් කර ඇත. ග්‍රාමීය කෘෂිකාර්මික පරිසරයකින් පැමිණි මෙම කාන්තාවන් නිදහස් වෙළඳ කලාපයට පැමිණීම නිසා සිදුවූයේ ධනවාදී කාර්මික නිෂ්පාදන රටාවකට ඔවුන් හුරුවීමය.

### පර්යේෂණ ගැටලුව

X-ටෙක්ස් ඇගයුම් කර්මාන්තශාලාව මගින් ලබා ගත් දත්ත මූලාශ්‍රයන් අනුව මෙම කාර්මික සමාජ විද්‍යාත්මක අධ්‍යයනය සඳහා වන පර්යේෂණ ගැටලුව පහතින් ඉදිරිපත් කර ඇති සංඛ්‍යාත්මක දත්ත අනුව අවබෝධ කර ගැනීම පහසු වේ. 2005 සිට 2008 දක්වා වූ පසුගිය අවුරුදු හතරක කාලයේ දී සේවය හැරයාමේ වාර්ෂික සාමාන්‍යය සැලකීමේ දී 2005 දී 3.6% ක් වූ එම ප්‍රතිශතය 2008 දී 6.4% ක් දක්වා වර්ධනයවී තිබිණ. ඒ අනුව 2005 සිට 2008 දක්වා වැඩට නොපැමිණීමේ වාර්ෂික සාමාන්‍යය සැලකීමේදී එය පැහැදිලි වර්ධනයක් ස්වභාවයක් නිරූපණය කරයි. අනෙක් අතට 2005 දී 6.8%

\*කර්තෘ විද්‍යුත් ලිපිනය: [niriellage@gmail.com](mailto:niriellage@gmail.com)

© සමාජ සමීක්ෂා. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

ක් වූ වැඩට නොපැමිණීමේ වාර්ෂික සාමාන්‍යය 2006 වන විට 8.6% ක් දක්වා ඉහළ වර්ධනයක් පෙන්නුම් කර තිබිණ. 2007 සහ 2008 වසරවල දී වැඩට නොපැමිණීමේ වාර්ෂික සාමාන්‍යය පිළිවෙලින් 6.9% ක් හා 6.5% ක මට්ටමේ පැවතිණි (සටහන 01 බලන්න).

ඊට අමතරව 2005 වසරේ සිට 2008 දක්වාම සෑම අවුරුද්දකම ජනවාරි මස සිට දෙසැම්බර් මස දක්වා මෙම ඇගයුම් කර්මාන්තශාලාවට බඳවාගත් හා ඉවත්ව ගිය ගැහැනු කම්කරුවන් සංඛ්‍යාව පිළිබඳව සියුම්ව බැලීමේදී මෙම ගැටලුව තව දුරටත් සනාථ විය (සටහන 02 බලන්න). ඒ අනුව 2005 සිට 2008 දක්වා සෑම වසරකම පළමු කාර්තුවේ බඳවා ගැනීම් ඉක්මවා ඉවත්වීම් දැකිය හැකි අතර එය දෙවන කාර්තුව මැද දක්වා එම තත්වය විචිදියාමක් පවතින බව පෙනේ. බඳවා ගැනීම් ඉක්මවා ආයතනයෙන් ඉවත්වීමේ ස්වභාවය නැවත තුන්වන කාර්තුවේ මධ්‍යයෙන් ආරම්භවී හතරවන කාර්තුව වන විට වඩාත් පැහැදිලිව නිරූපණය වීමක් දැකිය හැකිය. 2005 සිට 2008 දක්වා සෑම වසරකම මාර්තු මස සහ නොවැම්බර් මස කාල පරිච්ඡේදයේ දී මෙම තත්වය ප්‍රකටව දැකිය හැකිය. සමස්තයක් ලෙස ගත් කළ X-වෙක්ස් කර්මාන්තශාලාවට සේවකයින් බඳවා ගැනීම් අහිඟව සේවකයින් ඉන් ඉවත්වීම (ශ්‍රම පිරිවැටුම) පැහැදිලිවම ඉහළ ගොස් ඇති බව පෙනේ.

**විධිමත් සංවිධානවල ඇති සමාජ ප්‍රශ්න**

විශේෂිත අරමුණක් සඳහා එකිනෙකට සම්බන්ධවූ කාර්යයන්වල හෝ වැඩවල නියුක්තවී සිටින සේවකයින් අතර ගොඩනැගී තිබෙන සමාජ සම්බන්ධතා ජාලයක් විධිමත් සංවිධානයක් ලෙස හැඳින්විය හැකිය (Wexley & Yukl, 1977). මෙවැනි ආයතනවලට උදාහරණ ලෙස වෙළඳ සමාගම්, කර්මාන්තශාලා, රෝහල්, විශ්වවිද්‍යාල, බන්ධනාගාර, වෘත්තීය සමිති, බැංකු සහ රජයේ ආයතන පෙන්වා දිය හැකිය. නමුත් නූතන කර්මාන්තශාලාවල හෝ ආයතනවල සේවය කරන කම්කරුවන්

තමන්ගේ වැඩ කොටසින් කොතරම් තෘප්තියක් ලබනවාද යන්න ගැටලු සහගතය. තමා වැඩ සමූහයට අයත් නොවේය යන හැඟීම නිසාත් තමා නිෂ්පාදනය කරන භාණ්ඩ සහ තමා අතර සම්බන්ධතාව දුරස්ථවීම් නිසාත්, යන්ත්‍ර සූත්‍ර සමග බොහෝ වේලාවක් වැඩ කිරීමට සිදුවීම නිසාත් අතෘප්තිකර තත්වයක් ආයතන තුළ ඇතිවිය හැකිය. මේ හේතුවෙන් වැඩ (work), සේවකයාගේ හෝ කම්කරුවාගේ කායික සහ මානසික සෞඛ්‍යය කෙරෙහි බෙහෙවින් බලපෑම් කරනු ලබයි (උදා: අධික රුධිර පීඩනය, දළ, කුෂ්ට රෝග, හන්දිපත් රුදාව, කායික රෝග, කාංසාව ආදිය). විවිධ වර්ගවල අසන්නෝෂය හෝ කලකිරීම නිරීක්ෂණය කළ හැක්කේ පහළ ශ්‍රේණිවල සේවය කරන කම්කරුවන් තුළ බව Argyle (1989, p. 03) පවසා තිබේ. සාමාන්‍ය සේවකයින් අදාළ පරිසරයට අනුව හැඩ නොගැසුනහොත් තත්වය වඩාත් බරපතල වන අතර ඒ හේතුවෙන් තම සේවය අහහැර යාමට හෝ සේවයෙන් පහ කිරීමට හේතු විය හැකිය.

කිසියම් සේවකයකු රැකියා තෘප්තියක් ලැබීම සඳහා හේතු වන කරුණු ගණනාවක් තිබේ. Hackman (1980) සඳහන් කර තිබෙන්නේ සේවකයා තම වැඩ කොටස හඳුනා ගැනීම හෙවත් වැඩ අනන්‍යතාව, රැකියා කාර්ය සාධනය, නිපුණතා විවිධත්වය, රැකියාවේ වැදගත්කම, නිදහස, ස්වාධීනත්වය, පසු විපරම දැකීම හෝ ප්‍රතිඵල දැකීම ආදිය හේතු කොට ගෙන තෘප්තීමත් වන බවයි. ඊට අමතරව ආගයිල් (1989, පි. 233-259) රැකියා තෘප්තියට හේතු වන සාධක ගණනාවක් ඉදිරිපත් කර තිබේ. ඒවා නම්, තම වැඩ කොටස හඳුනා ගැනීම, විවිධ රැකියාවන් තෝරා ගැනීමට තිබෙන හැකියාව, වැටුප, ආරක්ෂාව, තත්වය, උසස්වීම් ලැබීම, වැඩ කරන කණ්ඩායම්වල සාමාජිකත්වය ලැබීම, සමූහයේ ප්‍රමාණය, විවිධ ඉඩප්‍රස්ථාවන් ලැබීම, ජනප්‍රියත්වය, සමූහ සංසන්තිකභාවය, යහපත් අධීක්ෂකවරුන් යටතේ වැඩ කිරීමට ලැබීම, විවිධ සංවිධානවල අධි භෞතික පරිපාලනමය සහ සාමාජීය සාධක, පුද්ගල වෙනස්කම්, වයස සහ ලිංගිකත්වය ආදිය රැකියා තෘප්තිය කෙරෙහි බලපානු ලබයි.

**වැඩට නොපැමිණීමට බලපාන සාධක**

කිසියම් සැලසුම් කරන ලද වැඩ කටයුත්තකට කිසියම් කාල සීමාවක් වැඩට නොපැමිණීම මෙයින් අදහස් කෙරේ (Argyle, 1989, p.250). බොහෝ විට පොදු වූ කාරණා කිහිපයක් වැඩට නොපැමිණීමට හේතුව වන බව සොයාගෙන තිබේ. ඒවා අතර කායික සහ මානසික රෝග, ගෘහස්ථ නිංසාවන්, පවුලේ ප්‍රශ්න, ව්‍යාපාරික කටයුතු, උනන්දුවක් නැතිකම, මහන්සිය හෝ වෙහෙසකර යැයි සිතීම, කළකිරීම, නිවසෙහි නතරවීමට තිබෙන වුවමනාව, සාප්පු සවාරි සහ ක්‍රීඩා නැරඹීමට යෑම ආදිය ප්‍රමුඛ සාධක වේ. ආගයිල් (1989) පෙන්වාදෙන පරිදි බොහෝ දුරට රෙදිපිළි, ප්‍රවාහන, මූල්‍ය, ආරෝග්‍යශාලා ආදියෙහි වැඩ කරන සේවකයින්ගේ පැමිණීම දුර්වලය. සමාජ ආකල්පද වැඩට නොපැමිණීමට බලපාන අතර සමහර අවස්ථාවල සමූහ ධර්මතා ද වැඩට නොපැමිණීමට බලපාන බව සොයාගෙන ඇත. මේ අනුව වැඩට නොපැමිණීමේ සංස්කෘතියක් හඳුනාගත හැකි බව පෙන්වා දිය යුතු වේ. ඒත් එක්කම න්‍යෂ්ටික පවුලේ කාර්යභාරයන්, බිමන්කම, වැඩ අධිකකම, දරුවන් පාසල් යැවීමට සිදුවීම, ප්‍රවාහන දුර්වලතා, පෞද්ගලික සම්බන්ධතා ආදිය ද වැඩට නොපැමිණීමට හේතු වේ.

**පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය**

ඇඟලුම් කර්මාන්තවල ගැහැනු කම්කරුවන් සේවය හැරයාම සහ වැඩට නොපැමිණීම අරමුණු කරගෙන කරන ලද මෙම පර්යේෂණය ගවේෂණාත්මක අධ්‍යයනයකි. ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රථම නිදහස් වෙළඳ කලාපයට අයත් එක් ඇඟලුම් කර්මාන්ත ශාලාවක් මේ සඳහා තෝරාගන්නා ලදී (කර්මාන්තශාලාවේ නම සහ පුද්ගල නම් අන්වර්ථ නම් බව සලකන්න). මෙම කර්මාන්තශාලාව පිහිටුවා අවුරුදු 30 ක් පමණ ගතවී ඇති බැවින් එය මෙවැනි පර්යේෂණයක් මගින් ඉහත විචල්‍යයන්වල සම්බන්ධතාව පරීක්ෂා කිරීමට ඉතාම සුදුසුය. කර්මාන්තශාලාවේ වැඩ කරන මුළු කම්කරුවන් සංඛ්‍යාව 2471 කි. ඉන් නිමැවුම් අංශයේ සේවය කරන කාන්තා කම්කරුවන්ගෙන් 161 දෙනාගෙන් 25% ක් (40) සාර්ථ නියැදීම අනුව අධ්‍යයනය සඳහා තෝරාග

න්නා ලදී. පර්යේෂණය පියවර දෙකක් යටතේ සිදු විය. ඉන් පළමුවන පියවරේදී කම්කරුවන් 20 ක් ද දෙවැනි පියවරෙහි කම්කරුවන් 20 ක්ද අධ්‍යයනය සඳහා සහභාගි කර ගන්නා ලදී. කර්මාන්තශාලාව තුළ වැඩ කරන අතරතුර කම්කරුවන් සමග සාකච්ඡා කළ නොහැකි බැවින් සෘජු නිරීක්ෂණ මගින් දත්ත රැස් කරනු ලැබිණ. තෝරා ගන්නා ලද කම්කරුවන්ට කෙටි ප්‍රශ්නාවලියක් දෙන ලදී. ඉන් අනතුරුව ලැබුණු විස්තර මත ඔවුන් පදිංචි ස්ථානවලට ගොස් සම්මුඛ සාකච්ඡා උපලේඛනයක් භාවිතා කොට 2009 වසර අවසාන භාගයේ දී සහ 2010 වසර මුල් භාගයේ දී සම්මුඛ සාකච්ඡා මගින් දත්ත රැස් කිරීම කරනු ලැබීය.

**X-ටෙක්ස් කර්මාන්ත ශාලාවේ ව්‍යුහය සහ කෘත්‍යයන්**

ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රථම නිදහස් වෙළඳ කලාපය පිහිටුවනු ලැබ ඇත්තේ 1978 දී ය. එම කාලයේ දීම X-ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාවද පිහිටුවා තිබේ. කර්මාන්තශාලාවේ පර්යේෂණ කරන සේවකයන් තිදෙනාගෙන් සහ සේවක බඳවා ගැනීමිවලදී කරනු ලබන ඉදිරිපත් කිරීම්වල (presentations) තොරතුරු මත X-ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාව 1978 වසරේදී කම්කරුවන් 800 කගෙන් යුතුව ක්‍රවුන්ස් යන නාමයෙන් ආරම්භ කොට ඇත. 1984 දී චීනයේ හොංකොං සමාගමක් විසින් ක්‍රවුන්ස් ආයතනය මිලට ගෙන පසුව “X-ටෙක්ස්” යන නමින් හඳුන්වා ඇත. 1984 දී මෙම කර්මාන්තශාලාවේ සිටි කම්කරුවන් සංඛ්‍යාව 1200 ක් විය. අද වන විට “X-ටෙක්ස්” කණ්ඩායමෙහි (X-Text Group) සේවය කරන කම්කරුවන් සංඛ්‍යාව 12,000 ක් පමණ වේ.

X-ටෙක්ස් සමූහයට අයත් කර්මාන්තශාලා ශ්‍රී ලංකාවේ පමණක් නොව චීනය, හොංකොං, පිලිපීනය, ඉන්දුනීසියාව සහ සිංගප්පූරුව වැනි රටවලද පිහිටුවා ඇත. ශ්‍රී ලංකාව තුළ X-ටෙක්ස් ශාඛා අටක් (8) පවතී. ඉන් ශාඛාවන් හතරක් (4) පළමු වෙළඳ කලාපය තුළ පිහිටුවා ඇත. අනෙක් ශාඛා මෑතකදී වෙළඳ කලාපයෙන් බැහැර උප නගර සහ කුඩා නගර කිහිපයක පිහිටුවා ඇත. අනෙකුත් X-ටෙක්ස් ශාඛා සඳහා වන කැපීමේ කටයුතු (Cutting), සේදීමේ සහ

නිමැවුම් කටයුතු (Washing and Finishing) තෝරාගත් කර්මාන්තශාලාවේදී සිදු කරනු ලබයි. ඊට අමතරව මෙහි මැසීමේ අංශයක් ද (Sewing Section) පවතී. කර්මාන්තශාලාවේ ප්‍රධාන කාර්යය වන්නේ කමිස සහ හැට්ට (Shirts and Blouses) නිෂ්පාදනයයි.

පර්යේෂණය සඳහා තෝරා ගත් මෙම කර්මාන්තශාලාවේ කම්කරුවන් සංඛ්‍යාව 3,000 ක් ඉක්මවයි. මෙම ආයතනය වෙළඳ කලාපයේ පිහිටුවා තිබෙන විශාලතම ඇඟලුම් කර්මාන්තශාලාව වන අතර වැඩිම අපනයන ආදායම් උපයන කර්මාන්තශාලා අතර (X-ටෙක්ස්) දෙවන ස්ථානය හිමි කරගෙන ඇත. එමෙන්ම 1998 දී ISO 9000 සහතික ලත් ආයතනයක් බවට X-ටෙක්ස් පත් විය. අනතුරුව ISO 9001, ISO 2000 සහ WRAP යන තත්වව සහතිකවලින් පිදුම් ලබා ඇත. X-ටෙක්ස් ආයතනයේ ප්‍රධාන ගැනුම්කරුවන් ලෙස පෝලෝ රැල්ෆ් (Polo Ralf), ලොරෙන් (Lauren), ඩැනියෙල් ක්‍රිමියස් (Daniel Cremieux), ජේ.ක්‍රිව් (J. Crew), ටිම්බර් ලන්ඩ් (Timber Land), හැතාවේ (Hathaway), කෝට්ෆීල් (Cortefiel), ලෝරිඩ් සහ ටේලර් (Lord & Taylor) සහ එල්.එල්.බීන් (L.L. Bean) යන ආයතන කටයුතු කරයි.

**කර්මාන්තශාලාවේ භෞතික පරිසරය**

පුද්ගලයෙකු වැඩ කරන පරිසරය ඔහුගේ හෝ ඇයගේ ශාරීරික සහ මානසික යහපැවැත්මට හේතු වේ. මන්ද දෛනික වශයෙන් වැඩි කාලයක් වැඩ කරන පරිසරය තුළ ඔහු හෝ ඇය එහි ගත කරන බැවින් (Athukorala, 2008, p.72). මේ අනුව X-ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාවේ භෞතික පරිසරයද එහි සේවා සපයන කම්කරුවන්ට වැදගත් වේ. කර්මාන්තශාලාව අවට පරිසරය අලංකාර මල් වර්ග වැවීමෙන් සහ තිරිවාන ගල් ඇල්ලීමෙන් අලංකාරව සහ ක්‍රමවත්ව සකසා ඇත. එමෙන්ම X-ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාව බිම් මහලකින් සහ උඩු මහලකින් සමන්විතය. මහල් දෙකෙහිම වහල සිවිලිම් යොදා ඇත. එමෙන්ම මෙම සියලුම මහල් වායු සමනය කර ඇත. බිම ටයිල් යොදා සකස් කර ඇත. ප්‍රධාන ගොඩනැගිල්ලෙන් වෙන්ව ආරක්ෂක කුටිය, නිෂ්පාදන තොග ගබඩාව (Ware house), ආපන

ශාලාව, සිවිල් වැඩමුළු ඒකකය සහ සේදුම් රසායනික ගබඩාව දැකිය හැකිය.

මෙම පර්යේෂණය සිදු කරනු ලැබුවේ X-ටෙක්ස් කර්මාන්ත ශාලාවට අයත් වන නිමැවුම් අංශයේ (Finishing Section). නිමැවුම් අංශයේ භෞතික පරිසරය සැලකීමේදී එය වර්ග අඩි 1500 ක පමණ බිම් කොටසක පිහිටා ඇත. මෙම අංශයට අයත් ප්‍රදේශය ක්‍රීම් පැහැති ටයිල්වලින් සකස් කොට ඇති අතර කොළ පැහැති ටයිල් අවකින් යුත් මාර්ගයක් පවතී. කොළ පැහැති මාර්ගය අර්ධ නිම් හෝ නිම් නිෂ්පාදනයන් එහා මෙහා ගෙන යාමට කම්කරුවන් විසින් භාවිත කරයි. ඊට අමතරව කම්කරුවෝ වැඩ පේළි (Lines) හතක් යටතේ රැස්වී සේවය කරති. එම වැඩ පේළි හතට පුහුණු කිරීමේ වැඩ පේළියක්ද (Training Line) ඇතුළත් වේ. විවිධ ගැනුම්කරුවන්ගේ රුචිකත්වයන් අනුව වැඩ පේළි හත සකස් වී ඇත. නිමැවුම් කළමනාකරු (Finishing Manager) ප්‍රකාශ කළ ආකාරයට කම්සයක වර්ණය, ඒවා ඇසුරුම් කරන ආකාරය (පොලිතින් ඇසුරුමක් භාවිතා කිරීම හෝ විශේෂිත ඇසුරුම් පෙට්ටියක් භාවිත කිරීම) මත වැඩ පේළි වෙනස් වේ. වැඩ පේළි වෙන් කිරීම සඳහා ක්‍රීම් පැහැති ටයිල් තුනක් සිටින සේ කහ ඉර යොදා ඇත. අධීක්ෂකයන් (Supervisor), ගුණාත්මක පාලක නිලධාරීන් (Quality Controllers) සහ විධායක නිලධාරීන් (Executives) එහා මෙහා යාමේදී කහ ඉර සහිත කොටස භාවිත කරයි. වැඩ පේළි හත ඉදිරියේ සිට පිටුපසට ඇති අතර එම පේළිවල සිටින කම්කරුවන්ගේ ක්‍රියාකාරීත්වය (ඉදිරිපස සිට පිටුපසට) පිළිවෙලින් ඇඳුම් මැදීම (Ironing), ඒවා කුමානුකූලව නැවීම (Folding) සහ ඉන් අනතුරුව ඇසුරුම් කිරීම කරනු ලබයි. ඇඳුම් නැවීම පරීක්ෂා කිරීම සඳහා නැවීම හා ඇසුරුම් කිරීම අතර පරීක්ෂා කිරීමේ මෙසයක්ද ඇසුරුම් කිරීම පරීක්ෂා කිරීම සඳහා වැඩ පේළිය අවසානයේ නැවත පරීක්ෂා කිරීමේ මෙසයක්ද බැගින් සෑම වැඩ පේළියක් සඳහාම පරීක්ෂා කිරීමේ මෙස පවතී. ඇසුරුම් කිරීම අවසන් වරට පරීක්ෂාවට ලක් කරන ස්ථානයක් වැඩ පේළි හතෙන් වෙන්ව පවතී. ඇඳුම්වල නූල් ගැසීම සඳහා වෙනම යන්ත්‍රයක් පසෙකින් තබා ඇත. නවද ගැහැනු සහ පිරිමි කම්කරුවන්

විසින් සම්පූර්ණ කරන ලද වැඩ ඉලක්ක (Work Target) කාඩ් ක්‍රමයක් (Card System) යටතේ පරිගණකගත කිරීමක් කරනු ලබයි. නිමැවුම් අංශය තුළ ගැහැණු සහ පිරිමි කම්කරුවන්ට වාඩිවී සිටීම සඳහා ආසන නොමැති අතර සියලු දෙනා සිටගෙන තම වැඩ කරනු ලබයි.

නිමැවුම් අංශයේ ගොඩනැගිල්ලට අවශ්‍ය ආලෝකය ලබා ගැනීම සඳහා එක් වැඩ ජේලියකට ඊලෝරසන්ට් විදුලි බුබුලු තිස් අටක් (38) ඇති අතර අංශයේ ඇති සියලුම විදුලි බුබුලු සංඛ්‍යාව 250 ක් ඉක්මවයි. වායු සමහය කළ ගොඩනැගිල්ලක් වන මෙහි උෂ්ණත්වයේ වෙනසක් පවතී. එනම් ඇඳුම් මදින කොටසේ (Iron and Pressing) උෂ්ණත්වය ඉහළ ය. නමුත් නිම් ද්‍රව්‍ය ඇසුරුම් කිරීම කරන කොටසේදී (Packing) උෂ්ණත්වය පහළ මට්ටමක පවතී. නිමැවුම් අංශයේ ගොඩනැගිල්ල තුළ හදිසි අවස්ථාවලදී ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා එලාම් තුනක් (3) සහ හදිසි පිටවීමේ දොරටු හතරක් (4) පවතී. ඊට අදාළ උපදෙස් සහ එවැනි විටකදී හැසිරිය යුතු ආකාරය පිළිබඳ දැනුවත් කළ දැන්වීම් ඇතුළත බිත්තිවල සවි කොට ඇත. නිමැවුම් කළමනාකරු ප්‍රකාශ කළ පරිදි මෙවැනි ආරක්ෂක ක්‍රම හරහා ගොඩනැගිල්ලෙන් පිටතට යා හැකි වුවත් හදිසි අවස්ථාවක දී සියලු කම්කරුවන්ට රැඳී සිටීමට කාර්මාන්තශාලා භූමිය සීමිත වේ.

එසේම සියලු දෙනාට භාවිතා කිරීම සඳහා වර්ග අඩි 2250 ක පමණ ආපන ශාලාවක් පවතී. ආපනශාලාව පෙර සඳහන් කළ පරිදි වෙන් වූ ගොඩනැගිල්ලකි. මෙහි ඇතුළත බිමට ගැනීම සඳහා වූ ජල කරාම 50 ක් සවි කොට ඇත. ආලෝකය ලබා ගැනීම සඳහා ඊලෝරසන්ට් විදුලි බුබුලු හතළිහක් (40) පමණ පවතී. ඇතුළත උෂ්ණත්වය අඩු කිරීමට වහලයට මැක්ෆෙයිල් දමා ඇත. බිත්තිවලට සහ සිවිලිමට සවි කරන ලද විදුලි පංකා තිනක් (30) පවතී. සේවය කරන සියලු දෙනාටම අසුන් ගෙන ආහාර ගැනීම සඳහා ෆයිබර්වලින් සකසන ලද දිග මේස සහ බංකු 200 ක් පවතී. බංකු සහ මේස ජේලි දෙකක් සිටින සේ සකස් කර ඇත. ඉහළ නිලධාරීන්ට සහ කාර්යාලයීය තනතුරු දරන්නන්ට ආහාර ලබා ගැනීමට ආපනශාලාවේ

වෙනම ස්ථානයක් පවතී. පහළ කම්කරුවන්ට ආහාර සැපයීම එහි වෙනත් ස්ථානයක සිදු වේ. ඉහතින් සඳහන් කරන ලද දෛපාර්ශවයට ආහාර පිළිගන්වන ආකාරයේදී වෙනසක් පවතී. ඉහළ නිලධාරීන්ට හා කාර්යාලයීය තනතුරු දරන්නන්ට පිගන්වන සේවය සේවා ක්‍රමයට (Self Service) ලබා ගත හැකිය. නමුත් පහළ මට්ටමේ කම්කරුවන්ට විශේෂිත නිකල් පැහැ බන්දේසියකට ආහාර ලබා දීම සිදු වේ.

තවද භාවිතා කරන ජලය වර්ගීකරණය කර ඇත. එක් එක් අවශ්‍යතා සඳහා ගත යුතු ජලය පිළිබඳ දැනුවත් කරන ලද දැන්වීම් පුවරු ආපනශාලාවේ ගොඩනැගිල්ල පිටත බිත්තිවල දක්වා ඇත. එහි සඳහන් වූ ආකාරයට රතු පැහැයෙන් දක්වා ඇති ජලය බිමට නුසුදුසු වන අතර කොළ පැහැයෙන් දක්වා ඇති ජලය පමණක් බිමට සුදුසුවේ. කාර්මාන්තශාලාවේ ගැහැණු සහ පිරිමි කම්කරුවන්ගේ අමතර ගමන් මල සහ අත් බැග් ආදිය තැබීම සඳහා කුඩා ලොකර් ආපනශාලා ගොඩනැගිල්ල ඇතුළත පසෙකින් තබා ඇත.

කම්කරුවන් දැනුවත් කිරීම සඳහා ආපනශාලා බිත්තියේ ප්‍රධාන දැන්වීම් පුවරුවක් සවි කර ඇත. ඊට අමතරව තවත් දැන්වීම් පුවරු කිහිපයක්ද නිරීක්ෂණය කළ හැකිය. මෙම දැන්වීම් පුවරු මගින් සේවක වැටුප් සහ වරප්‍රසාද, සේවක දුක් ගැනවිලිවලදී ක්‍රියා කළ යුතු ආකාරය, ගැබ්නි කාන්තාවන් සඳහා වූ ප්‍රතිපත්තිය, හිරිහැර වැළැක්වීමේ ප්‍රතිපත්තිය, පරිසර ප්‍රතිපත්තිය, ව්‍යාපාර පරිපාලනය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය, හදිසි අනතුරු සහ රක්ෂණ හිමිකම්, දිගුකාලීන රෝගී තත්ත්වයන්ට මුහුණදීමේදී ආධාර ලබා දීමේ ප්‍රතිපත්තිය WRAP සහ නිවේදනය ආදිය ඉදිරිපත් කර ඇත. ඊට අමතරව කාර්මාන්තශාලාවේ ගුණාත්මක මට්ටම සම්බන්ධ ප්‍රතිපත්තිය (Quality Policy) බොහෝ තැන්හි ප්‍රදර්ශනය කොට ඇත. X-ටේස් ආයතනය පාරිභෝගිකයන්ගේ වෙනස් වන අවශ්‍යතා සහ අපේක්ෂාවන් සපුරාලන සුපිරි ගුණයකින් යුත් ඇඟලුම් නිෂ්පාදනයට කැපවී සිටින බවත්, ගුණාත්මක මට්ටම, ගුණාත්මක කළමනාකරණ හඳුන්වාදීම් හරහා වැඩිදියුණු කරන බවත්, එම ප්‍රතිපත්තියේ සඳහන් විය.

එසේම නිමැවුම් අංශයට යාබදව මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව පිහිටා ඇත. එය සාමාන්‍ය තරමේ කාමරයක් වුව ද එහි තදබදයක් පවතී. ඇඟලුම් කර්මාන්තශාලාව සතු කුඩා පුස්තකාලය මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවේ පිහිටා ඇත. මෙම පුස්තකාලය කම්කරුවන්ට පරිහරණය කළ හැකි නමුත් පරිහරණය සඳහා වෙන් වූ විශේෂිත කාලයක් නොමැත. පුස්තකාලය තුළ රැඳී සිටීමත් කියවීමට හැකියාවක් නොමැති අතර දිවා ආහාර විවේකයේදී පොත් රැගෙන යාමට අවස්ථාව පවතී. එහි නවකතා, කෙටිකතා, පරිවර්තන ආදිය මෙන්ම කම්කරුවන් දැනුවත් කෙරෙන විවිධ පොතපත වැඩි වශයෙන් දැකිය හැකිය. තවද X-ටෙක්ස් ශාඛාවන්ගේ එකතුවෙන් නිකුත් කරන ත්‍රෛමාසික සඟරාවක් පවතී. එම සඟරාව කම්කරුවන්ගේ නිර්මාණ කුසලතා එළිදැක්වීමට අවස්ථාව සලසා දී ඇත. ඊට අමතරව ඇඟලුම් කර්මාන්තශාලා ශාඛාවන්ට විශේෂිත තොරතුරු, ඒවායේ නව සොයා ගැනීම්, පුවත්, සාමාන්‍ය දැනුමට අදාළ ලිපි, ධනාත්මක වින්‍යනයට ඉවහල් වන ලිපි, වෙළෙඳ කලාපයේ කම්කරුවන්ට අවශ්‍ය වන සෞඛ්‍යය දැනුම සහ ක්‍රීඩා තොරතුරු ආදිය එහි අන්තර්ගත වේ.

**ආයතනයේ අරමුණු සහ කෘත්‍යයන්**

කර්මාන්තශාලා යනුවෙන් අදහස් කරන්නේ විධිමත් සංවිධාන ලෙසත්, එවැනි සංවිධානවල නිලබල ක්‍රමයේ මූලික ලක්ෂණ දැකිය හැකි බවත් අප කලින් පැහැදිලි කරන ලදී. වෙබර්ගේ (1946) නිලබල ක්‍රමයේ ලක්ෂණ අනුව නිලබල සංවිධානයක පැහැදිලිව නිර්වචනය කළ අරමුණක් පවතී. එම අරමුණ කරා ළඟාවීමේ මාර්ග ද නිලබල සංවිධානය විසින් තාර්කිකව තීරණය කරයි (Haralambos and Heald, 1997, p.280). ඒ අනුව X-ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාවේ ප්‍රධාන අරමුණ වන්නේ ආයතනය විසින් සිදු කරන්නා වූ සියලු ක්‍රියාකාරකම්හි සුපිරි ගුණය තහවුරු කරමින් ගෝලීය ඇඟලුම් ක්ෂේත්‍රයේ ප්‍රමුඛ ආයතනය බවට පත්වීමයි. මෙම අරමුණ කරා ළඟාවීම සඳහා X-ටෙක්ස් ආයතනය සතු පරමාර්ථ කීපයක් ද පවතී. ඒවා නම්, සමාජයීය වගකීම් සහිත ක්‍රියාකාරකම්වලට අවනත වීම මගින් සහයෝගී ප්‍රතිරූපයක් ගොඩගැනීම, උපරිම කාර්යක්ෂමතාව සහ නිෂ්පාදන ගුණය

වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා සුපිරි තාක්ෂණයට අනුගතවීම, සංවිධානය තුළ කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම් මගින් කම්කරුවන්ගේ හැකියා, කුසලතා සහ කැපවීම ධෛර්යමත් කිරීමයි. කම්කරුවන් බඳවා ගැනීමේ ඉදිරිපත්කිරීම්වල (Presentations) දී ආයතනයේ අරමුණු සහ පරමාර්ථ පැහැදිලිව ඉදිරිපත් කරන බව නිරීක්ෂණය කළ හැකි විය.

ප්‍රධාන අරමුණ සහ පරමාර්ථ පදනම් කොට ගෙන X-ටෙක්ස් ඇඟලුම් කර්මාන්ත-ශාලාව විවිධ කෘත්‍යයන් ඉටු කරයි. මෙම කර්මාන්තශාලාවේ ප්‍රධාන කෘත්‍යය වන්නේ ජාත්‍යන්තර වෙළඳපොළ සඳහා වියන ලද සහ ගෞරවන ලද ඇඟලුම් (Woven and Knit Garments) නිෂ්පාදනය කිරීමයි. එම ඉලක්ක සපුරාදීම සඳහා කරනු ලබන සේවාවන් වන්නේ රෙදි කැපීම, මැසීම, එම්බ්‍රොයිඩරි කිරීම, සේදීම සහ නිමැවුම් කටයුතු කිරීම (Cutting, Sewing, Embroidary, Washing and Finishing) යනාදියයි.

ඊට අමතරව ඇඟලුම් කර්මාන්තශාලාව මගින් පරිසර සහ සමාජ වගකීමේ කාර්යයන්ද ඉටු කරයි. ඒ යටතේ ජල ප්‍රතිචක්‍රීකරණ පද්ධතියක් (Water Recycle System) ක්‍රියාත්මක කරයි. එම නිසා නිෂ්පාදන කටයුතු සඳහා භාවිතා කරන රසායනික ද්‍රව්‍ය මුසු ජලය පරිසරයට හානි නොවන අයුරින් මුදා හැරීම සිදු කරයි. ජල සත්කාරක ඒකකයක් (Water Treatment Plant) ද ක්‍රියාත්මක වේ. මීට අමතරව ආයතනය තුළ සුබසාධන කාර්යයන්ද ඉටු කරනු ලබයි. කර්මාන්තශාලාවේ සේවය කරන සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයන්ගේ සැත්කම් සඳහා උපකාර කිරීම, සංගීත සාද සහ ක්‍රීඩා උත්සව සංවිධානය කිරීම කරනු ලබයි. කම්කරුවන්ගේ හැකියා, කුසලතා එළිදැක්වන නව නිර්මාණ සඳහා දිරිගැන්වීමේ කාර්යයන්ද ඉටු කරන බව කර්මාන්තශාලාවේ ත්‍රෛමාසික සඟරාවෙන් දැනගත හැකි විය.

X-ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාව තම ආයතනික පරිසරයෙන් පරිබාහිර විවිධ ප්‍රජා සේවාවන්වලට තම දායකත්වය ලබා දෙයි. එනම් ලේ දන්දීමේ වැඩසටහන්, පරිගණක බෙදා දීම, ළමා නිවාසවලට උපකාර කිරීමේ කටයුතු සංවිධානය කරයි.

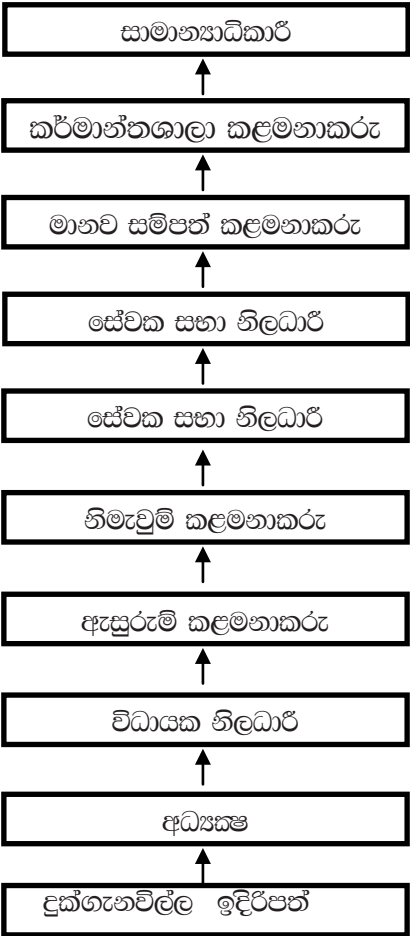
**ආයතනයේ සංවිධාන ව්‍යුහය සහ පරිපාලනය**

Wexley & Yukl (1977, p.15) පෙන්වා දෙන පරිදි සංවිධාන ව්‍යුහයක් යනුවෙන් අදහස් කරන්නේ "යම් සංවිධානයක රැකියා කටයුතු යම් විධිමත් ආකාරයකට බෙදීම, කාණ්ඩගත කිරීම සහ සම්බන්ධීකරණය කොට ඇති ආකාරයයි". සංවිධාන ව්‍යුහයක දැකිය හැකි ප්‍රධාන ලක්ෂණ ලෙස අධිකාරීත්ව ධුරාවලිය, ශ්‍රම විභජනය, පාලන අවකාශය, රේඛීය මාණ්ඩලික තත්ත්වයන් සහ දෙපාර්තමේන්තුකරණය හඳුනාගත හැකිය. මෙවැනි සංවිධාන සටහනක් මගින් වෙබර්ගේ පරමාදර්ශී නිලබල ක්‍රමයේ ලක්ෂණ ප්‍රායෝගිකව ක්‍රියාත්මක වන ආකාරයද හඳුනාගත හැකිය.

පිරමීඩාකාර සංවිධාන ව්‍යුහය, පින් ආකෘතිය සහ න්‍යාස ව්‍යුහය ලෙස පොදු සංවිධාන

ආකෘති වර්ග තුනකි (Pyramidal, Pin model, Matrix). මෙම සංවිධාන ආකෘති අතුරින් මෙම කාර්යාලයකට පවතින්නේ න්‍යාස ව්‍යුහයකි (Matrix Structure). යම් සංවිධානයක ද්විත්ව අධිකාරීත්වයක් ඇති කරනු ලබන සහ එමගින් මෙහෙයුම් සහ නිෂ්පාදන අංශයන් සමායෝජනය කරනු ලබන සංවිධාන ව්‍යුහයක් න්‍යාස ව්‍යුහයක් ලෙස හඳුන්වයි (Cohen et.al, 1980, pp. 27-31). කාර්යාලයකට අයත් සංවිධාන ධුරාවලියේ ඉහළින්ම සාමාන්‍යාධිකාරී කටයුතු කරයි. සාමාන්‍යාධිකාරී පහළින් ලේකම් කටයුතු කරන අතර මාණ්ඩලික බලතල හිමිය. සාමාන්‍යාධිකාරී යටතේ ද්විත්ව අධිකාරීත්වයක් පවතී. මෙහෙයුම් අංශය මෙහෙයුම් කළමනාකරු යටතේද නිෂ්පාදන අංශය කාර්යාලයකට කළමනාකරු (විසභ ලද ඇඟලුම්) යටතේද පාලනය වේ. මෙහෙයුම් දෙපාර්තමේන්තු මගින් විශේෂඥයන් කිහිප දෙනෙකු සංවිධානයේ නිෂ්පාදනයන්

**ගැලුම් සටහන් 01: නිමැවුම් අංශයේ කම්කරුවෙකු දක්ගැනවිල්ලක් ඉදිරිපත් කළ යුතු පියවර**



සම්පූර්ණ කිරීමට තොරතුරු සහ උපදෙස් ලබා දෙනු ලබයි. නිෂ්පාදන දෙපාර්තමේන්තු මගින් අදාළ නිෂ්පාදන කටයුතු කාර්යක්ෂමව සහ ඵලදායී ලෙස ඉටු කර ගැනීමටත් ඉලක්ක සපුරාලීමටත් කටයුතු කරයි. X-ටෙක්ස් ඇගයුම් කර්මාන්තශාලා සංවිධාන සටහනට අනුව මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවක් පැවතියද සේවක සුබසාධනය සම්බන්ධ දෙපාර්තමේන්තුවක් දැකිය නොහැකිය. ඉහත දැක්වූ මෙහෙයුම් සහ නිෂ්පාදන සියලු දෙපාර්තමේන්තු යටතේ පිළිවෙලින් විධායක නිලධාරීන්, කාර්යාලයීය මට්ටමේ කටයුතු කරන්නන් සහ කම්කරුවන් කටයුතු කරයි.

නිමැවුම් අංශය විශ්‍ය ලද ඇගයුම් සඳහා වන කර්මාන්තශාලා කළමනාකරු යටතේ කටයුතු කරන කටුනායක 1 ප්‍රධාන කර්මාන්තශාලා කළමනාකරු මගින් පාලනය වේ. නිමැවුම් කළමනාකරු යටතේ ඇසුරුම් කළමනාකරුවකු කටයුතු කරයි. නිමැවුම් කළමනාකරු සහ ඇසුරුම් කළමනාකරු යටතේ පිළිවෙලින් විධායක නිලධාරීන් නවයක් (9) ද, ගුණාත්මක පාලන නිලධාරීන් අටක් (8) ද, අධීක්ෂකයන් දොළහක් ද (12) පාලනය වේ. පහළින්ම වැඩ ජේලි හතක් (7) යටතේ සේවය කරන ස්ත්‍රී පුරුෂ කම්කරුවන් 366 ක් සිටී.

තවද කම්කරුවකු තම දුක්ගැනවිල්ලක් ඉදිරිපත් කිරීමේදී පරිපාලන ව්‍යුහයක් මත කටයුතු කළ යුතුය. නිමැවුම් කළමනාකරු අප සමඟ පැවසූ පරිදි එක් එක් දෙපාර්තමේන්තු වැඩ අංශ අනුව එවැනි විටකදී අනුගමනය කළ යුතු ක්‍රියාමාර්ග විවිධ ය. නිදසුනක් ලෙස නිමැවුම් අංශයට අදාළව කම්කරු දුක්ගැනවිල්ලක් ඉදිරිපත් කිරීමේ අනුපිළිවෙලක් පවතී. ගැලීම් සටහන් අංක 01 බලන්න.

ඉහතින් දැක්වෙන සේවක සභා නිලධාරියා ලෙස කටයුතු කරන්නේ මෙම අංශයේ කම්කරුවන් වෙනුවෙන් පෙනී සිටින කම්කරුවන් අතරින් පත් වූවෙකි. කම්කරුවාට තම දුක්ගැනවිල්ල නිමැවුම් අංශයේ කළමනාකරු දක්වා ස්වාධීනව ඉදිරිපත් කළ හැකිය. නමුත් මානව සම්පත් කළමනාකරු දැනුවත් කිරීම කළ යුත්තේ සේවක සභා නිලධාරියාද සමගය.

**කර්මාන්තශාලාවේ ජනගහන ව්‍යුහය**

විධිමත් සංවිධානයක වැදගත්ම කොටස වන්නේ එහි ඇති භෞතික භාණ්ඩවලට වඩා එම සංවිධානයේ සක්‍රීය ජනගහනයයි. සංවිධානයක ජනගහනයේ ව්‍යුහය සංවිධාන කාර්යක්ෂමතාවට සහ පැවැත්මට බලපෑම් කළ හැකිය. මේ නිසා ඕනෑම සංවිධානයක ජනගහනයේ ව්‍යුහය පිළිබඳව අවබෝධයක් තිබීම වැදගත් වේ. ඇගයුම් කර්මාන්තශාලාවක් ජනගහන ව්‍යුහය එකී ආයතනයේ සේවකයන්ගේ වයස, ස්ත්‍රී පුරුෂ බව, විවාහකත්වය, වැටුප සහ සේවා කාලය අනුව හඳුනාගත හැකිය. නමුත් X-ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාවේ ජනගහන ව්‍යුහය වයස, විවාහකත්වය, වැටුප සහ සේවා කාල සීමාව අනුව නිශ්චිතව දැක්විය නොහැකිය. මන්ද X-ටෙක්ස් ඇගයුම් කර්මාන්තශාලාව මෙම දත්ත ලබා ගත හැකි ආකාරයට පරිගණක දත්ත වාර්තාව වැඩිදියුණු කොට නොමැත. මානව සම්පත් විධායක පැවසූ පහත සඳහන් ප්‍රකාශයෙන් එය මනාව වැටහේ.

“ළමයි ගොඩක් අයින් වෙලා යනවා. සමහරු වැඩට එන්නේ හැතිව ඉඳලා දිගටම නවතිනවා. එනිසා හැමදාම ළමයි ගන්න ඉන්ට්‍රිව් තියෙනවා. ළමයි අස්වෙලා ගියාට පොඩි හැතුව පොඩි හොයාගෙන එන අය ඉන්නවා. අනෙක් ගැකට්ටුවලට වඩා සැලර් එක වැඩි නිසා එන අය ඉන්නවා. ඒ නිසා සෝන් එක ඇතුළට ආවට පස්සේ ඕනතරම් ගැකට්ටර් තියෙන නිසා කැමති ගැකට්ටර්යකට යන්න තියෙන වාන්ස් එක වැඩියි. සැලර් එක රුපියල් 500 කින් හරි වැඩි නම් ඒ ගැකට්ටර් එකට යන්න බලනවා. වැඩි ගණනක් ගෙවන නිසා ආවත් ගැකට්ටර්යන් අයින් වෙන ප්‍රමාණය වැඩියි. මේ නින්දා කේටා කේස් අප්ඩේට් කරන එක අමාරුයි.”

ඉහත සඳහන් අසීරුතාව අපහටද ප්‍රත්‍යක්ෂ විය. අප මෙම අධ්‍යයනයේ මූලික නිරීක්ෂණ කටයුතු සඳහා කර්මාන්තශාලාවට ගිය දිනක නිමැවුම් අංශයට පස් දෙනෙකු බඳවා ගන්නා ලදී. නමුත් කුලී නවාතැන්වලදී අප විසින් කරන



ලද ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡාවලින් පසුව අප නැවත කර්මාන්තශාලාවට ගිය විට නිමැවුම් අංශයේ සිටියේ කලින් පැමිණි අයගෙන් කම්කරුවන් නිදහසක පමණි. අදාළ තොරතුරු ලබන ලිපි ගොනුවල පමණක් පවත්වාගෙන යනු

ලබයි. ඉහත ගැටලුව මත කර්මාන්තශාලාවෙන් ලබා ගත හැකි වූයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ බව, රැකියා තත්ත්වය සහ විවිධ අංශයන්ට අදාළ දත්ත පමණි.

**වගු අංක 01: රැකියා තත්ත්වය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ බව අනුව X-ටෙක්ස් ඇඟලුම් කර්මාන්ත ශාලාවේ ජනගහනය**

රැකියා තත්ත්වය	ස්ත්‍රී	%	පුරුෂ	%	එකතුව	%
විධායක	61	4.8	14	0.8	75	2.4
මාණ්ඩලික	340	26.5	180	10.1	520	17.0
කම්කරු	881	68.7	1590	89.1	2471	80.6
එකතුව	1282	100.0	1784	100.0	3066	100.0

මූලාශ්‍රය: පරිගණක දත්ත වාර්තාව, X-ටෙක්ස් ඇඟලුම් කර්මාන්තශාලාව, 2009.

මෙම කර්මාන්තශාලාවේ සමස්ත සේවක සංඛ්‍යාව 3,066 කි. ඉන් ස්ත්‍රී සංඛ්‍යාව 1,784 ක් වන අතර පුරුෂයින් සංඛ්‍යාව 1,282 ක් වේ. රැකියා තත්ත්ව අනුව විධායක, කාර්යාලයීය සහ කම්කරු ලෙස ප්‍රධාන ස්ථර තුනක් හඳුනාගත හැකිය. විධායක තත්ත්වයේ 75 දෙනෙකුද, කාර්යාලයීය තත්ත්වයේ 520 දෙනෙකුද, කම්කරු තත්ත්වයේ 2,471 දෙනෙකුද, කර්මාන්ත ශාලාවේ සේවා සපයනු ලබයි. එහි කම්කරු මට්ටමේ පුරුෂ සංඛ්‍යාව 881 ක් වන අතර ස්ත්‍රීන් සංඛ්‍යාව 1,590 කි.

හැකිය. එම අංශ වන්නේ රෙදි කැපීම, මැසීම, නිමැවුම්, ගුණාත්මක පාලන සහ සේදුම් යන අංශ පහයි. එම විශේෂීකරණය වූ අංශවලට අදාළ ස්ත්‍රී පුරුෂ දායකත්වය පහත වගු අංක 02 මගින් පෙන්නුම් කෙරේ.

වගු අංක 02 අනුව නිෂ්පාදන දෙපාර්තමේන්තුවලට අයත් මුළු ස්ත්‍රී සහ පුරුෂ කම්කරු සංඛ්‍යාව 2,380 කි. ඉන් නිෂ්පාදන කටයුතුවලට දායක වන මුළු ස්ත්‍රී කම්කරුවන් සංඛ්‍යාව 1,556 ක් වන අතර නිෂ්පාදන කටයුතුවලට දායක වන මුළු පුරුෂ සංඛ්‍යාව 824 ක් වේ. පිරිමි කම්කරුවන් 57 ක් සහ ස්ත්‍රී කම්කරුවන් 34 ක් නිෂ්පාදන නොවන වෙනත් දෙපාර්තමේන්තුවල

ට අමතරව නිෂ්පාදන දෙපාර්තමේන්තු විශේෂීකරණය වූ අංශ පහක් යටතේ හඳුනාගත

**වගු අංක 02: නිෂ්පාදන දෙපාර්තමේන්තුවල විශේෂීකරණය වූ අංශ අනුව ස්ත්‍රී පුරුෂ දායකත්වය**

අංශය	ස්ත්‍රී	%	පුරුෂ	%
මහන අංශය (Sewing)	865	55.5	262	31.8
කැපීමේ අංශය (Cutting)	380	24.4	232	28.1
නිමැවුම් අංශය (Finishing)	161	10.3	205	24.9
ගුණාත්මක පාලන අංශය (Quality Control)	140	8.9	29	3.5
සේදුම් අංශය (Washing)	10	0.6	96	11.7
එකතුව	1556	100.0	824	100.0

මූලාශ්‍රය: පරිගණක දත්ත වාර්තාව, X-ටෙක්ස් ඇඟලුම් කර්මාන්තශාලාව, 2009.

කටයුතු කරනු ලබයි. තවද නිමැවුම් අංශය, සේවුම් අංශය හැරුණු විට සෙසු අංශ වන මැස්මේ අංශය, කැපීමේ අංශය සහ ගුණාත්මක පාලන අංශවල පුරුෂ කම්කරුවන් ප්‍රමාණයට සාපේක්ෂව ස්ත්‍රී කම්කරුවන් ප්‍රමාණය ඉහළ බව පෙනේ. මේ අනුව ඇගයුම් ක්ෂේත්‍රයේ කාන්තා දායකත්වය ඉහළ බව මෙමගින්ද තහවුරු කරගත හැකි වේ.

නිමැවුම් අංශයෙන් තෝරා ගන්නා ලද නියුතියට අයත් කම්කරුවන්ගේ වයස් පරාසය අවුරුදු 22 සිට අවුරුදු 45 දක්වා වේ. ඉන් 50% (20) ක් දෙනා අවුරුදු 25-29 අතරට අයත්ය. තවත් 25% (10) ක් දෙනා අවුරුදු 24 ට අඩු වේ. ඉතිරි 25% (10) වයස අවුරුදු 30 සහ ඊට වැඩි කම්කරුවන් වේ.

එසේම නියුතියට අයත් ගෞරව කම්කරුවන්ගෙන් 65% ක් (26) අ.පො.ස. සාමාන්‍ය පෙළ දක්වා උගත් අය වේ. ඊට අමතරව නියුතියෙන් 30% ක් (12) අ.පො.ස. උසස් පෙළ දක්වා අධ්‍යාපනය ලබා ඇති බව පැහැදිලි වේ. තම අධ්‍යාපන තත්ත්වය පිළිබඳව ගෞරව කම්කරුවන් කිහිපදෙනෙකු ඉදිරිපත් කරන ලද අදහස් පහතින් දැක්වේ.

“මම එකොළහ වසර වෙනකම් ඉගෙන ගන්නා. ඒත් මි ලෙවල් විභාගය කළේ නෑ. විභාගේ කරන්න බෑ කියලා හිතුණා” (ක්‍රිෂ්මි, අවුරුදු 18 කි).

“මම මි ලෙවල් කළා. තව ඉගෙනගන්න බෑ කියලා හිතුණා. ඉස්කෝලෙන් අයින්වෙලා ගෙදර හිටියා. ජොබ් එකක් කරන්න ඕනෙ කියලා හිතිලා ආවා. ඒ කාලේ අයිසා කටුනායක බෝඩ් වෙලා හිටියේ. අයිසා මාව කටුනායකට එක්කගෙන ආවා” (දිල්ලිකේෂි, අවුරුදු 25 කි).

“මම මි ලෙවල් කළාට ඒ ලෙවල් කරන්න පාස් වුණේ නෑ. අම්මලා තාත්තලාට බරක් වෙන්න බෑ. ආදායමකුත් නැති නිසා කටුනායක ජොබ් එකක් කරන්න හිතුවා” (වාසනා අවුරුදු 30 කි).

මේ අනුව පැහැදිලි වන්නේ නිමැවුම් අංශයේ ගෞරව කම්කරුවන් බහුතරයක් ද්විතියික අධ්‍යාපනය ලබා ඇති බවයි. ද්විතියික අධ්‍යාපනයට පමණක් සීමා වීම මත ඔවුන්ට ලබා ගත හැකි රැකියා අවස්ථා සීමිතය. රැකියා සීමිත වීමේ ගැටලුවට විකල්පයක් ලෙස මෙම ගෞරව කම්කරුවන් තෝරාගෙන ඇත්තේ කටුනායක වෙළඳ කලාපයේ ඇගයුම් කර්මාන්තශාලාවක සේවය කිරීමයි. තවද සමහර ගෞරව කම්කරුවන් තම වෘත්තීමය අධ්‍යාපනය වර්ධනය කර ගැනීම සඳහා මැනුම් පන්තිවලට ද සහභාගි වේ.

**විවාහකත්වය සහ පදිංචිය**

නියැදිය ඇසුරින් විවාහකත්වය විශ්ලේෂණය කිරීමේදී එහි විශේෂත්වයක් පෙන්නුම් කෙරේ. නියැදියේ ගෞරව කම්කරුවන් හතලිස් දෙනාගෙන් (40) විසිදෙකක් (22) විවාහක වේ. ඒ අනුව නිමැවුම් අංශයේ 55% ක් විවාහක තත්ත්වයේ පසුවන බව පැහැදිලිය. එසේම නියුතියෙන් දහඅටක් දෙනා (45%) අවිවාහකද වේ. බොහෝ අධ්‍යයන (හෙට්ටිආර්ච්චි, 1994; වැල්ලවත්ත, 1999) මගින් සොයාගෙන ඇති ආකාරයට නිදහස් වෙළඳ කලාපවල සේවා සපයන්නේ අවිවාහක තරුණියන් ය. මෙම කර්මාන්තශාලාවේදී නිමැවුම් අංශයේ විවාහක බවේ ඉහළ ස්වභාවයක් පෙන්නුම් කළත් සමස්ත කර්මාන්තශාලාවම සලකා බැලුවේ නම් අවිවාහක කාන්තාවන්ගේ ප්‍රතිශතය වැඩි වීමට ඉඩ තිබිණි.

මෙම කර්මාන්තශාලාවට සේවයට බඳවා ගැනීමේදී අවිවාහකත්වය ආයතනයේ නීතිරීතිවලට අනුව පූර්ව කොන්දේසියක් නොවේ. මේ නිසා විවාහක ගෞරව කම්කරුවන්ට වුවද සේවා සැපයීමට බාධාවක් නොමැත. විවාහවීම හේතු කොට ගෙන කලින් කරන ලද රැකියාවෙන් ඉවත්වී X-ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාවේ නිමැවුම් අංශයේ සේවා සපයන ප්‍රමාණය නියැදියෙන් 10% ක් වීමෙන්ද ඒ බව තහවුරු වේ.

නිමැවුම් අංශයේ ගෞරව කම්කරුවන්ගේ ස්ථිර පදිංචි දිස්ත්‍රික්කය සැලකීමේදී නියැදියෙන් 35% ක් (14) ගම්පහ දිස්ත්‍රික්කයේ වන අතර 20%

ක් (8) කුරුණෑගල දිස්ත්‍රික්කයට අයත් වේ. නියැදියෙන් 10% ක් (4) බැගින් අනුරාධපුරය සහ පොළොන්නරුව දිස්ත්‍රික්කයේ වන අතර සෙසු අය 5% (2) බැගින් පුත්තලම, මහනුවර, නුවරඑළිය, කෑගල්ල සහ රත්නපුර දිස්ත්‍රික්කයේ පදිංචි අය වේ. වැල්ලවත්තගේ (1999, පි.23) අධ්‍යයනය මගින්ද ගම්පහ සහ කුරුණෑගල දිස්ත්‍රික්කවලින් කම්කරුවන්ගේ ඉහළ නියෝජනයක් නිදහස් වෙළඳ කලාපය තුළත් වාර්තා වූ බව පෙන්වාදී ඇත.

**වැටුප් මට්ටම**

වැටුප් මට්ටම විග්‍රහ කිරීමේදී ගැහැනු කම්කරුවන්ගේ මාසික වැටුප සැලකිල්ලට ගැනීම වැදගත් වේ. නියැදියේ ඇතුළත් දත්ත අනුව මෙම කම්කරුවන්ගේ මූලික මාසික වැටුප් පරාසය රුපියල් 8,600 සිට 15,000 දක්වා වේ. නියැදියෙන් 18 දෙනෙකු (45%) රුපියල් 9,000-11,000 වැටුප් කාණ්ඩයට අයත් වේ. ඉන් 25% (10) ක් රු. 11,001 සිට 13,000 දක්වා අතර වැටුපක්ද ඉන් 20% (8) ක් රු. 9,000 ට අඩු වැටුපක්ද ලබති. මූලික මාසික වැටුප සඳහා අතිකාල, පැමිණීමේ දිමනා සහ නිෂ්පාදන දිරි දීමනා ඇතුළත් නොවේ. මූලික වැටුප පිළිබඳව සඳහන් කිරීමේදී කර්මාන්තශාලාවකට යොමු වීමේ තීරණාත්මක සාධකයකි. සාධාරණත්වය පිළිබඳ න්‍යායට (Adames, 1963) අනුව පුද්ගලයන් තම වැටුප බාහිර ආයතන සමග සසඳා බලනු ලබයි. උදාහරණ වශයෙන් ගත් කළ x-ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාව කටුනායක වෙළඳ කලාපයේ අනෙකුත් කර්මාන්තශාලාවලට සාපේක්ෂව ඉහළ වැටුපක් ලබා දී තිබේ. ගැහැනු කම්කරුවකු කළ පහත සඳහන් ප්‍රකාශයෙන් ඒ බව මනාව තහවුරු වේ.

“අනිත් ෆැක්ට්‍රිවලට වඩා අලුතින් එද්දීම වැඩිපුර ගෙවනවා. අනිත් ඒවායේ මූලිකම ගෙවන්නේ හන්දාස් ගාණක්. ඒත් මෙකේ අටදාස් හයසියයක් දෙනවා” (දිල්ලැක්ෂි, අවුරුදු 25 කි).

මේ නිසා X-ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාවට ගැහැනු කම්කරුවන් ආකර්ෂණය කර ගැනීමේ ඉහළ

ප්‍රවණතාවක් පවතී. නියැදියට අනුව නිමැවුම් අංශයේ සේවය කරන ගැහැනු කම්කරුවන්ගේ සම්පූර්ණ මාසික වැටුප (එනම් අතිකාල, පැමිණීමේ දිමනා සහ නිෂ්පාදන දිරි දීමනා ඇතුළුව) සැලකීමේ දී වැටුප් පරාසය රුපියල් 10,850 සිට 20,000 දක්වා වේ. මේ අනුව පැහැදිලි වන්නේ ඔවුන් විවිධ දිමනා හරහා තම මාසික වැටුප වැඩි කර ගන්නා බවයි.

මෙම කම්කරුවෝ තම ආදායම මත විභවීය කළමනාකරණය කර ගනිති. නියැදියට අයත් ගැහැනු කම්කරුවන් තම ආහාරපාන, ඇඳුම් පැළඳුම්, නවාතැන් පහසුකම්, ජංගම දුරකථන භාවිතය, නිවසට මුදල් යැවීම සහ දුරුවන්නේ අධ්‍යාපන කටයුතු වෙනුවෙන් විභවීය කරනු ලබයි. තවද නියැදියේ 75% ක් (30) කුලී නවාතැන්වල ජීවත්වන අතර 25% ක් (10) තම නිවසේ සිට කර්මාන්තශාලාවට පැමිණේ. මීට හේතුව වන්නේ x-ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාව සතුව නේවාසික පහසුකම් නොමැති වීමයි. මේ නිසා ගැහැනු කම්කරුවන්ගෙන් 50% ක් (20) කුලී නවාතැන් සඳහා රුපියල් 1,000 ත් 2,000 ත් අතර ප්‍රමාණයක් විභවීය කරනු ලබයි. තවත් 20% ක් (8) රුපියල් 2,000 ත් 3,000 ත් අතර ප්‍රමාණයක් විභවීය කරනු ලබයි. කුලී නවාතැන් සඳහා රුපියල් 3,000 ට වැඩි විභවීය කරනු 5% (2) ක් වේ.

**සේවා කාල සීමාව**

නියැදියට අනුව ගැහැනු කම්කරුවන්ගේ සේවා කාල සීමාව මාස තුනක මට්ටමේ සිට අවුරුදු 17 දක්වා පරාසයක ව්‍යාප්ත වී ඇත. නියැදියට අයත් කම්කරුවන්ගෙන් විසි දෙනෙකුගේ (50%) සේවා කාලය අවුරුදු 1-5 අතර වේ. ඒ අනුව පැහැදිලි වන්නේ ගැහැනු කම්කරුවන්ගෙන් හරි අඩක්ම අවුරුදු 1-5 දක්වා සේවය කර ඇති බවයි. කටුනායක නිදහස් වෙළඳ කලාපයේ ගැහැනු කම්කරුවන් රැඳී සිටින උපරිම කාලය අවුරුදු පහක් වන බවත් එහි සාමාන්‍යය අවුරුදු දෙකහමාරක් වන බව හෙට්ටිආරච්චි (1998, පි.131) පෙන්වා දෙයි. මෙම කර්මාන්තශාලාව ගැහැනු කම්කරුවන් අවුරුදු පහකට වඩා රඳවා තබා ගැනීමට කටයුතු කරනු ලබන බව පෙනේ. සේවා කාලය ඇගයීම සඳහා ආයතනය

විසින් කරන ලද ඇගයීම පහත තැනැත්තියගේ අදහස් තුළින් පැහැදිලි වේ.

“සර්විස් එකට ගැස්මකින් බෝනස් දෙනවා. අවුරුදු දහයක් හිටියොත් පවුම් කාලක් දෙනවා. අවුරුදු පහළොවක් නම් පවුම් භාගයක් දෙනවා. අවුරුදු විස්සට වැඩි නම් මැණික් එකක් දෙනවා. මගේ යාළුවෙකුටත් ගිය අවුරුද්දේ පවුම් කාලක් හම්බ වුණා” (චන්ද්‍රිමා අවුරුදු 28 කි).

නමුත් හේවාමාන්ත (2009, පි.162) තම අධ්‍යයනය මගින් පෙන්වා දෙන්නේ මෙම තරුණියන් වසර 5 කට වඩා සේවය කිරීමට කැමති වුවත් පරිපාලකයන් විසින් ඔවුන්ව ඉවත් කිරීම සිදු කරන බවයි. ඊට හේතුව එම තරුණියන්ගේ සේවා කාලය වැඩි වන විට ඔවුන් සාමූහික සවිඝ්‍රකෞණිකත්වයකින් (Collective Conciousness) යුතුව නැගී සිටී යැයි බියක් පරිපාලකයන් තුළ පැවතීමයි. නමුත් මෙම කාර්මාන්තශාලාවේ කම්කරුවකු අවුරුදු 10 ක් වැනි දිගු කාලයක් රඳවා තබා ගැනීමට කටයුතු යොදා ඇති බව පැහැදිලි වේ.

**ආයතනයේ නීති රීති සහ රෙගුලාසි**

වෙබ්ට (1946) අනුව විධිමත් සංවිධානයක කාර්යක්ෂමතාව සඳහා නීති ක්‍රමයක් පැවතීම අවශ්‍ය වේ. Sanford et.al, 1976, pp. 96-97). X-ටෙක්ස් කාර්මාන්තශාලාවද තම නිෂ්පාදන කටයුතු කාර්යක්ෂමව සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා නීති රීති සහ රෙගුලාසි මත කටයුතු කරනු ලබයි. නිරීක්ෂණයන්ට අනුව කාර්මාන්තශාලාවේ නීති රීති පිළිබඳව කම්කරු බඳවා ගැනීමේදී සුළු දැනුවත් කිරීමක් කරනු ලැබේ.

මීට අමතරව ප්‍රධාන දැන්වීම් පුවරුවේ නීති රීති ප්‍රදර්ශනය කොට ඇත. නමුත් එම දැන්වීම් පුවරුව නිරීක්ෂණයට පමණක් සීමා වන අතර ඒ තුළ ඇති ලේඛන පිටතට ගත නොහැකිය. කම්කරුවන් සතුව නීති රෙගුලාසි පිළිබඳ ලිඛිත සාක්ෂියක් නොමැති නිසා මෙම නීති රීති

උල්ලංඝනය වීමේ හැකියාවක් පවතී.

X-ටෙක්ස් ආයතනය සංවිධානයමය නිදහස ආරක්ෂා කිරීම සම්බන්ධයෙන් WRAP නිවේදනය සහ ව්‍යාපාර පරිපාලනය පිළිබඳ X-ටෙක්ස් ප්‍රතිපත්තියේ මෙසේ සඳහන් කොට ඇත. එනම් “සේවකයන්ට සංවිධානයකට බැඳීමේ හෝ නොබැඳී සිටීමේ අයිතිය ඇතුළුව සේවකයන්ට නිත්‍යානුකූලව නිදහසේ සංවිධානය වීමට ඇති අයිතිය හඳුනා අතර එයට ගරු කරයි”. ඇගයුම් කාර්මාන්තශාලාවේ සේවක සභා නියෝජිතයන් එකොළොස් (11) දෙනෙකු එක් එක් අංශ අනුව කටයුතු කරනු ලබයි. සේව්‍ය සේවක ප්‍රශ්න ආයතනික ප්‍රශ්න වෙනුවෙන් එම නියෝජිතයෝ කටයුතු කරති. වෘත්තීය සමිතිය සම්බන්ධයෙන් මානව සම්පත් විධායක නිලධාරියාගේ පිළිතුර වූයේ මෙවැනි අදහසකි.

“යුනියන් එකක් තිබුණ නම් විනාශයි. කොහොමත් කන්ට්‍රෝල් කරගන්න බෑ. පොඩ්ඩක් හරි කෙනෙක් ඔළුව උස්සගෙන එන්න හඳුනවා නම් අපි කන්ට්‍රෝල් කරගන්න බලනවා. නැත්නම් ගැස්මකින් කරගෙන යන්න හම්බ වෙන්නෙ නෑ. ගිය අවුරුද්දේ අවුරුදු නිවාඩුව දුන්නේ දවස් හතරයි. නිවාඩුව මදි කියලා ගේටි එක ගාවට මේ කට්ටිය කැගහගෙන ආවා. බොහොම අමාරුවෙන් කන්ට්‍රෝල් කරගත්තේ.”

මේ අනුව පැහැදිලි වන්නේ සංවිධානය වීමේ නිදහස ආරක්ෂා කරන බවට දැන්වීම් පුවරුවේ ප්‍රතිපත්තිවල සඳහන් වුවත් එවැනි සංවිධානය වීමේදී කාර්මාන්තශාලා පරිපාලනය ඉඩ ලබා නොදෙන බවයි.

**සේවය හැරයාම සහ වැඩට නොපැමිණීමට බලපාන සාධක**

නිමැවුම් අංශයේ ගැහැනු කම්කරුවන් තම මූලික වැටුපට අමතරව නිෂ්පාදන දිරි දීමනා බලාපොරොත්තු වුවත් කාර්මාන්තශාලා පරිපාලනය විසින් දීමනා කප්පාදු කිරීම මත යම්

අනාප්තිකර ස්වභාවයක් ඔවුන් තුළ පවතී. තවද ඔවුන් මෙම රැකියාවට අමතරව ඇඳුම් විකිණීම, පාපිසි සැකසීම සහ කොට්ට සැකසීම, සිරිටු දැමීම වැනි වෙනත් ආදායම් මාර්ගවල නිරත වන බව නියැදියෙන් දොලොස්දෙනෙකු (30%) ප්‍රකාශ කරන ලදී.

“ගාමන්ටි රස්සාවෙන් විතරක්ම පීවත්වෙන්න බෑ. අමතර මොකක් හර කරන්න වෙනවා. මම මෙහෙන් ඇඳුම් රැපියලේ එකසිය පහහට වගේ මුදලකට අරගෙන ගමේ ගිහින් රැපියලේ දහයක් විස්සක් වගේ ලාභයක් නියාගෙන විකුණනවා. තවත් අය ගාමන්ටි කුණු වලෙන් අහක දාන පංචී (padding) රෙදි කැලි අරගෙන කොට්ටා හදලා විකුණනවා” (වත්සලා, අවු. 27 කි).

මෙම ගැහැනු කම්කරුවන්ට තම වැටුපෙන් තෘප්තිමත් විය හැක්කේ ඔවුන්ගේ ඵදිනෙදා අවශ්‍යතා කොපමණ දුරට එම වැටුපෙන් සපුරා ගත හැකිද යන්න මතයි. නමුත් පර්යේෂණයේදී සොයාගනු ලැබූ කරුණක් වූයේ තම වැටුප ප්‍රමාණවත් නොවන විට ඔවුන් සදාචාරාත්මක නොවන දේවලට ද පෙළඹෙන බවයි. මෙයට නිදසුනක් වශයෙන් දිල්ලර්කම්මි (අවු. 25) ප්‍රකාශ කළ ආකාරය පහතින් ඉදිරිපත් කර ඇත.

“මම ෆැක්ටරියේ වැඩ කරන යාළුවො එක්ක සිරිටුවක් දැමීමා. මේ ළගදි එක්කෙනෙක් රැපියලේ 50,000 ක් අරගෙන ගිහින් තාමත් නෑ. ඒ වගේ ගිය අය ආයෙත් වැඩට එන්නේ නෑ.”

Sieh ගේ (1987, පි.174) අධ්‍යයනය මගින් ඇගලුම් කර්මාන්තශාලා කම්කරුවන්ට ලැබිය යුතු දේ නොලැබෙන විට ඔවුන් සොරකම් කළ බව පෙන්වා දෙයි. Hackman සහ Oldham (1975) දක්වන්නේ කාර්යය විවිධත්වයක් පැවතිය යුතු බවයි. කාර්යයන්ගේ විවිධත්වය මත විවිධ දක්ෂතා ප්‍රයෝජනයට ගැනීමට හැකියාව ලැබේ. එක් දිනකට සිය වතාවක් සෑම මිනිත්තුවක් පාසාම එකම ක්‍රියාවලියක් කිරීමේ රැකියා බොහෝ පීඩාකාරී සහ වෙහෙසකාරී

වන බව Hackman සහ Oldham පෙන්වා දෙයි (Wexley and Yukl, 1977, p.111). මේ නිසා රැකියා තෘප්තිය හීනවීම සිදු වේ. Caplan (1975) ද මීට සමාන මතයක් ඉදිරිපත් කරයි. එනම් සාමාන්‍ය රැකියා නියුතු වූවන්ට වඩා එකලස් කිරීමේ ජේලිවල (Assembly Lines) රැකියා නියුතු වූවන්ගේ පීඩනය (Time Pressure) අධිකය (Arsyle, 1989, p.265). වන්දිමා (අවු. 28) ප්‍රකාශ කළ පරිදි ඇයගේ වැඩ අත්දැකීම පහත සඳහන් පරිදි වේ.

“මේ රස්සාවේදී හැමෝටම ටාගටි නියෙනවා. හැමෝම ටාගටි එක පස්සේ එලවනවා. හදිසියකදී බාත්රුම් එකට ටොයිලට් එකට යන්න වෙන වෙලාවල්වලදී ඒ පාඩුව තමන්ටමයි. තව අය ඉන්න නිසා ඊළඟ කෙනාට එයාගේ ටාගටිවලට යන්න පුළුවන්. කියක් හරි හොයා ගන්න ළමයි ටාගටි පස්සේ යනවා. එයාලා ගැනවත් හිතන්නේ නෑ.”

තමන්ට වැඩ කිරීම තුළින් ශාරීරිකව විඳගැනීමට සිදුවන පීඩාකාරීත්වය ගැහැනු කම්කරුවකු ඉදිරිපත් කළේ පහත සඳහන් ආකාරයටය.

“මං වැඩ ඇරලා හවසට එන්නේ බාගෙට මැරලා වගේ. උදේ ඉඳලා හිටගෙන වැඩ කරන නිසා කොන්දටයි කකුල් දෙකටයි අමාරැයි. සමහර වෙලාවට බෙල්ලත් රිඳෙනවා” (වත්සලා, අවු. 27 කි).

කෙටි ප්‍රශ්නාවලිය මාර්ගයෙන් ලබා ගත් දත්තවලට අනුව ගැහැනු කම්කරුවන්ගෙන් 15% දෙනෙකු (6) රැකියාව සම්බන්ධව ඇති වූ රෝගී තත්වයන් නිසා නිවාඩු ලබා ගත් බව සඳහන් කර තිබිණි. ප්‍රතිකාර සඳහා පැමිණෙන ගැහැනු කම්කරුවන් පිලිබඳ වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානයේ නිලධාරියාගේ අදහස මෙසේය.

“වැඩි දෙනෙකුට ස්ට්‍රෙස් එක්ක ගැස්ට්‍රයිටිස් නියෙනවා. තවත් අය හිසේ අමාරැ, අහපය අමාරැ, බෙල්ලේ,

කොන්දේ අමාරුවලට ප්‍රතිකාර ගන්නවා.”

නිමවුම් අංශයේ රාත්‍රී කාලයේ සේවය කිරීම සම්බන්ධයෙන් අතෘප්තියක් බව ප්‍රකාශ කළ කම්කරුවන්ගේ ප්‍රමාණය ප්‍රතිශතයක් ලෙස 75% (30) ක් වේ. රාත්‍රී වැඩ මුරය සම්බන්ධව තම අත්දැකීම ප්‍රකාශ කළ කම්කරුවකුගේ අදහස් පහතින් දැක්වේ.

“ගැටුණට වැඩ වැඩි උනාම රැන් වැඩ කරන්න වෙනවා. මේ දවස්වල වැඩ වැඩියි. උදේ වැඩට ගියාම ඕර් වෙන්තේ රෑ 8.45 ට. ඒත් මේ දවස්වල රෑ 12.00 වෙනකම් වැඩ වැටෙන දවස් තියෙනවා. ඒ වෙලාවට බෝඩිමට එන්න බයයි. තනියම එන්න වෙන වෙලාවලත් තියෙනවා” (දිල්රක්ෂි, අවු. 25 කි).

X-ටෙක්ස් ඇඟලුම් කර්මාන්තශාලාවේ ගැහැනු කම්කරුවෙකුට ඇනවුම් වැඩි කාලවලදී උදේ 8.00 සිට රාත්‍රී 12.00 වනතෙක්ම සේවා සැපයීමට සිදු වේ. එනම් පැය 16 ක කාලයක් සේවා කිරීමට සිදු වේ. මේ අනුව පැහැදිලි වන්නේ X-ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාවේ කම්කරුවෙකු සැපයිය යුතු උපරිම සේවයට වඩා අමතර පැය 4 ක් සේවය කරන බවයි. තවද කම්කරු නීති සංග්‍රහයට අනුව රාත්‍රී වැඩ මුරයෙන් පසු සාධාරණ විවේක ලබා දිය යුතු වුවත් එයද මෙම කර්මාන්තශාලාවේ ක්‍රියාත්මක නොවේ. රාත්‍රී 12.00 ට සේවා අවසන් කළ සමහර කම්කරුවන්ට පසු දින උදේ 10.30 ට සේවයට වාර්තා කිරීමට සිදුවීමෙන් ඒ බව පැහැදිලි වේ. මේ අනුව පැහැදිලි වන්නේ මොවුන්ට ආයතනය විසින් ඉහළ වැටුප් ලබා දෙමින් ඔවුන්ගේ ශ්‍රමය සුරාකන බවයි. නිමැවුම් කළමනාකරු වැඩ මුර සම්බන්ධයෙන් අප සමඟ ප්‍රකාශ කළේ පහත සඳහන් ආකාරයේ අදහසකි.

“කලින් නයිට් ශිෆ්ට් එකයි ඩේ ශිෆ්ට් එකයි තිබුණා. ඩේ ශිෆ්ට් එක උදේ අවේ ඉඳලා හවස හත වෙනකන්. නයිට් ශිෆ්ට් එක හවස හතේ ඉඳලා උදේ හය වෙනකන්. ටාගට් අනුව මේවා වෙනස් වෙනවා.”

X-ටෙක්ස් ඇඟලුම් කර්මාන්තශාලාවේ ගැහැනු කම්කරුවන්ගේ සේවය හැරයාම සහ වැඩට නොපැමිණීම සඳහා පුහුණුවේ ස්වභාවය අධ්‍යයනය කිරීම ද වැදගත්ය. X-ටෙක්ස් ඇඟලුම් කර්මාන්තශාලාවේ නිමැවුම් අංශයේ පුහුණුව ලබා දෙන්නේ නිමැවුම් අංශයේම වෙනම වැඩ පේළියකය. නිමැවුම් අංශයේ පුහුණුවන්නන් පැහැදිලිව හඳුනා ගැනීම සඳහා කර්මාන්තශාලාව විසින් රතු පැහැති ටී ෂර්ට්සක් ලබාදී ඇත.

පුහුණුව ලබා දීම සම්බන්ධව මානව සම්පත් විධායක නිලධාරී ප්‍රකාශ කළ කරුණු පහතින් සඳහන් වේ.

“ගැටුණට අයින් වන සේවකයින් ප්‍රමාණය වැඩියි. මාස එකක් තුනක් අතර වැඩිපුර අයින් වෙනවා. සමහර මාස හයේ පුහුණුවෙන් මාස තුනක් යඳ්දීම අයින් වෙනවා. තව කෙනෙක් ට්‍රේනිං කරන්න වෙන නිසා ගැටුණට කොස්ට් එක වැඩියි.”

ගැහැනු කම්කරුවන්ගේ සේවය හැරයාම ඉහළ මට්ටමක පවතින්නේ පුහුණු කාලයේදී ය. මේ නිසා පුහුණුවේ බලපෑමක් පවතින බව කිව හැකිය. එය නිමැවුම් අංශයේ කම්කරුවන්ට සම්ප විමෙන් ලබා ගත් ප්‍රකාශ මගින්ද තහවුරු වේ.

“අලුතින් එන අයගෙන් ගෙවන පඩියට අනුව වැඩ ගන්නවා. ඕර් එකක් නෑ. නයිට් තියෙනවා. වැඩ වැඩියෙන් ගන්නවා. එතකොට නිදහසක් නෑ. ඒ නිසා මාසෙකින් දෙකකින් අයින් වෙනවා. සමහර කාගෙන ඉන්නවා” (ශ්‍රියානි, අවු. 35 කි).

“මම ගැටුණට ඇවිත් මාස දෙකයි. අලුත් නිසා ශිෆ්ට් එකකට කඩලා නෑ. නයිට් එකක් තියෙනවා. ඕර් එකක් නෑ. රෑ 12.00 ට ඉවර වුණත් පහුවෙනිදා උදේ 10.30 ට වැඩට ඉන්න වෙනවා. අමාරු උනත් කොහොම හරි කරගෙන

යනවා (ක්‍රිෂ්ම, අවු. 18 කි).

“ගොඩක් අය ගැකට්ටියට එනවා. සමහර අය ගැකට්ටියට ආසාවෙන් වැඩ කරන්නේ නෑ. එනකොට සුපවයිසර්ලා කෑගහනවා. ආපු ගමන් සද්දේ දාද්දි ඒක දිගටම බලපායි කියලා අයිනේ වෙනවා” (වාසනා, අවු. 30 කි).

X-ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාව යනු නිදහස් වෙළඳ කලාපය පිහිට වූ අවදියේ සිටම අද දක්වාම පැවත එන ලෝකයේ පිලිගැනීමක් සහිත විශාල ආයතනයකි. මේ හේතුවෙන් ලැබෙන ඇනවුම් ප්‍රමාණයද විශාලය. ලෝක ආර්ථිකය සමඟ තරඟ කිරීමට නම් ඇනවුම් නියමිත කාලයට සපුරාලීමට මෙම ඇගලුම් කර්මාන්තශාලාවට නිරන්තරයෙන්ම සිදු වේ. මෙසේ ලැබෙන ඉහළ මට්ටමේ ඇනවුම් හේතුවෙන් කම්කරුවන්ගේ වැඩ ප්‍රමාණය අධික වීම සිදු වේ. නමුත් බහුතරයක් (80%) කළ යුතු වැඩ ප්‍රමාණය සම්බන්ධයෙන් අතෘප්තිමත් වන බව පෙනේ. මේ සම්බන්ධව අදහස් ඉදිරිපත් කළ ගැහැනු කම්කරුවන්ගේ ප්‍රකාශ කිහිපයක් පහතින් දැක්වේ.

“හැමදාම උදේ 8.00 ට වැඩට ගියාම හවස 7.00 වෙනකම් වැඩ කරනවා. සෙනසුරාදාට සවස 4.30 වෙනකම් වැඩ නියෙනවා. ඒත් රෑ 8.45 වෙනකම් වැඩ කරන්න වෙනවා. ශිෆ්ට් එකට වැඩ කරද්දී ඕෆ් වෙන වෙලාව කලින් කියන්නේ නෑ. ඕෆ් වෙන්න විනාඩි පහකට දහයකට කලින් කියන්නේ. සමහර වෙලාවට රෑ 12.00 වෙනකම්ම ඉන්න වෙනවා. එනකොට ඉතින් රස්සාව එපාම වෙනවා (චන්දිමා, අවු. 28 කි).

“X-ටෙක්ස් කියන්නේ වැහෙන්නේ නැති ගාමන්ටි එකක්. හැමදාම වැඩ නියෙනවා. ඒත් සමහරු නම් ආපු ගමන් ජොබ එක දාලා යනවා” (දිල්ලක්කි, අවු. 25 කි).

“දිගටම වැඩ කරගෙන යද්දි රස්සාව

එපා වෙන වෙලාවලේ අහන්නවත් නියෙනවා. එපාවෙද්දි කරන්නේ කට්ටිය නිවාඩුවක් දාන්න කතාවෙන එක. සතියකට කලින් නිවාඩු අනුමත කරගන්න ඕනෙ. හදිසියේ නිවාඩු දෙන්නේ නෑ. ලෙඩකට ඇරෙන්න නිවාඩු ගන්න අමාරුයි. එකපාරට නිවාඩු දැම්මොත් බැනුම් අහන්න වෙනවා. අතික් ගාමන්ටිවලට නත්තල්වලට කලින් නිවාඩු දෙනවා. X-ටෙක්ස් එකේ වැඩ වැඩි නිසා නත්තල් සතියෙන් වැඩ. අපිට මේ අවුරුද්දේ නිවාඩු හම්බ වෙන්නේ දෙසැම්බර් 31 ඉඳන් ජනවාරි තුන්වෙනිදා වෙනකම්. ගොඩක් අය ඇත නිසා යන්න එන්න ගිහාම නිවාඩුව දවස් දෙකයි” (වාසනා, අවු. 30 කි).

“ගාමන්ටි එක හැමදාම වගේ වැඩ. වැඩ වැඩියි. නිවාඩු අඩුයි. මම ඊයේ රෑ 12.00 ට ඕෆ් වුනේ. අද ආයෙත් උදේ 10.30 ට වැඩට යන්න ඕනෑ. අද උදේ ඉඳලා තව කොටසක් වැඩ කරනවා” (ක්‍රිෂ්ම, අවු. 18 කි).

මෙම කම්කරුවන්ට පැවරෙන අධික වැඩ ප්‍රමාණය හේතුවෙන් ලබා ගත හැකි නිවාඩු ප්‍රමාණය අඩුය. එනම් ඔවුන්ට තම වෙහෙස නිවා ගැනීමට තරම් ප්‍රමාණවත් විවේකයක් නොලැබේ. මායෝ (1993) වැනි සමාජ සම්බන්ධතා න්‍යායවාදීන් කම්කරුවන්ට ප්‍රමාණවත් තරම් විවේකයක් ලබා දීමේ වැදගත්කම පිළිබඳ අවධාරණය කරන ලදී. අධික වෙහෙස මත ඇතිවන කනස්සල්ල කම්කරුවන් රැකියාවෙන් ඉවත් වීමට හේතු වූ බව මායෝ 1920 දී ඇමෙරිකා එක්සත් ජනපදයේ ෆ්ලොඩේල්ෆියාහි රෙදිපිළි කර්මාන්තශාලාවක් අධ්‍යයනය කොට සොයාගෙන ඇත. X-ටෙක්ස් ඇගලුම් කර්මාන්තශාලාවේදී නිමැවුම් අංශයේ ගැහැනු කම්කරුවන්ගේ සේවය හැරයාම හා වැඩට නොපැමිණීමට ප්‍රමාණවත් විවේකයක් රහිත අධික වැඩ ප්‍රමාණය විශාල ලෙස හේතුවී ඇති බව පැහැදිලි වේ.

තවද මෙම ඇගලුම් කර්මාන්තශාලාවේ නිමැවුම් අංශයේ ගැහැනු කම්කරුවන් පමණක් නොව එහි සිටින ඉහළ නිලධාරීන් ද රැකියාව මත

පීඩනයට ලක්වන බව එම නිලධාරීන් මා සමඟ ප්‍රකාශ කරන ලදී. එම නිලධාරීන්ගේ අදහස් පහත ඉදිරිපත් කර ඇත.

“ළමයි දිගටම වැඩ. ඇත්තටම මේවයේ වැඩ කරන්න ගියාම මැරෙන්න වෙනවා. ළමයි චිතරක් නෙමේ අපිත් වැඩම තමා. මගේ වැඩේ මම හරියට කළේ නැත්නම් ආයතනයට පාඩුයි” (වැඩ අධීක්ෂක).

“මටත් දැන් මේ ගිලිඬි එක ඇතිවෙලා තියෙන්නේ. මම අවුරුදු පහක් ඉවර වෙනකම් ඉන්නේ. ඊට පස්සේ නම් ඉන්න නිතන්නේ නෑ. ෆැක්ට්‍රියට වැඩ කෙරුවට ඉවරයක් නෑ” (නිමැවුම් කළමනාකරු).

සම්මුඛ සාකච්ඡාවලදී ලබා ගත් තොරතුරු අනුව ගැහැනු කම්කරුවන්ට අතෘප්තියක් ඇතිවන ආකාරයට සමහර නීතිරීති ක්‍රියාත්මක වන බව පහත සඳහන් ප්‍රකාශවලින් පෙනේ.

“ෆැක්ට්‍රියේ අය යාළුවෙලා ඉන්නවා කියලා දැන ගන්නොත් කොල්ලව හරි කෙල්ලව හරි අයින් කරනවා. ඒ නිසා හොරාට කරගෙන යන්නේ. එහෙම යාළුවෙලා අයින් කරපු අය ඉන්නවා. එයාලා වෙන ෆැක්ට්‍රිවලට යනවා. නැතිනම් කසාදු බදින්න අයින් වෙනවා” (වත්සලා, අවු. 27 කි).

“ඉරිදා වැඩ තියෙන දවස්වලට නම් ලැයිස්තුවක් එවනවා. ඒ අයට අනිවාර්යයෙන්ම වැඩ කරන්න වෙනවා. එදාට එන්නේ නැතිනම් හේතු කියන්න වෙනවා. එතකොට සර් ගාවට දානවා” (ශ්‍රියානි, අවු. 35 කි).

ප්‍රේම සම්බන්ධතා පැවැත්වීම, විවාහය මානව අයිතියක් වුවද කාර්මාන්තශාලාව මගින් එම අයිතීන්වලට අවකාශයක් ලබා නොදෙයි. ආයතනයේ විනයට පටහැනිව කටයුතු කරන්නන් පරිපාලනය විසින් ඉවත් කිරීම කරනු ලබන බව මින් පැහැදිලි වේ.

Argyle (1989, p.242) දක්වන ආකාරයට “කළමනාකරුවන් විසින් වඩාත් උපරිම හා උචිත කාර්යයක් අධීක්ෂකගෙන් ඉල්ලා සිටීම මත අධීක්ෂකට තමා යටතේ සිටින පුද්ගලයන්ට අකාරුණික හා දුරස්ථ ලෙස සැලකීමට සිදු වේ.” එනම් කළමනාකරුවන් විසින් ලබා දෙන ඉහළ ඉලක්ක ගැහැනු කම්කරුවන් ලවා ඉටු කරවා ගැනීමට අවශ්‍ය වේ. ගැහැනු කම්කරුවන් තියමින් කාලයට ඉලක්ක සම්පූර්ණ නොකළ විට කළමනාකරුවෝ අධීක්ෂකයන් මත පීඩනයක් ඇති කරති. එම පීඩනයෙන් මිදීම සඳහා ගැහැනු කම්කරුවන්ට දොස් පවරමින් අධීක්ෂකයින් කම්කරුවන්ගෙන් වැඩ ගැනීම සිදු කරති. ඒත් අධීක්ෂකවරයෙකු දැක්වූ පහත ප්‍රකාශයෙන් එය වඩාත් පැහැදිලි වේ.

“වැඩ නොකරන අයව එකතු කරලා පැහැදිලි කරලා දීලා හදාගන්න බලනවා. ඒත් වැඩ කරන්නේ නැති නම් කෑගහලා වැඩ කරවා ගන්නවා. අපිත් බේරෙන්න ඕනනෙ. අපිත් කරන්නේ අපිට පැවරලා තියෙන දේ. අපි හරියට වැඩ නොකළොත් ප්‍රමාද වුනොත් සර්ලා අපිට කෑගහනවා.”

රැකියාවක ඵලදායිතාව සඳහා කම්කරුවන්ගේ මානසිකත්වයද බලපෑම් කරයි. මේ නිසා නිදහස් මනසකින් යුතු කම්කරුවන් පිරිසක් බිහි කර ගැනීම වෙනුවෙන් ආයතන විසින් උපදේශන පහසුකම් ලබා දෙයි. මෙම කාර්මාන්තශාලාව ද කම්කරු සුබසිද්ධිය සඳහා උපදේශන පහසුකම් ලබා දී ඇත. උපදේශන පහසුකම් පිළිබඳව ගැහැනු කම්කරුවන් දෙදෙනෙකු දැක්වූ අදහස් පහත දැක්වේ.

“එච්.ආර්. එකේ (මානව සම්පත් අංශය) කවුන්සලර් මිස්ට්‍රි ළමයින්ගේ ප්‍රශ්න තියෙනවා නම් කියන්න පුළුවන්. ඒ මිස් හිත හදනවා. සමහර වෙලාවට ඒවා අපට ගොඩක් ශක්තියක්. මමත් මිස් ළඟට ගිය වෙලාවල් තියෙනවා. මගේ හොඳ යාළුවෙක් මං ගැන බොරු කට කතාවක් පතුරලා තිබුණා. ඒ නිසා සමහර යාළුවෝ මාව අත ඇරියා. ඒ වෙලාවේ මගේ ප්‍රශ්න මම මිස්ට්‍රි



කිවිචාම මගේ හිත හැඳවූවා. ෆැක්ට්‍රියේ ප්‍රශ්න සර්ලගෙන් විසඳගන්න බැරි නම් එච්.ආර්. එකට ගිහින් කියලා විසඳගන්නවා” (චන්ද්‍රිමා, අවු. 28 කි).

නමුත් කම්මාන්තශාලාවේ උපදේශන නිලධාරිනිය දැක්වූ අදහස් පහතින් දැක්වේ.

“ෆැක්ට්‍රියේ ළමයි වැඩි දෙනෙක් කවුන්සලින්වලට එනවා. ආයතනයේ ප්‍රශ්නවලට වඩා ප්‍රයිවට් ප්‍රශ්න අරගෙන එන අය වැඩියි. ඒ බෝඩිං ප්‍රශ්න, බෝඩි ට්‍රෙන්ඩ්ලගේ ප්‍රශ්න තියෙන අය.”

තවද කුලී නවාතැන්වල කුඩා කාමරයක පවුලක් ලෙස (කාන්තා, පිරිමි සහ ළමයි) කම්කරුවන් ජීවත්වන බව නිරීක්ෂණය කළ හැකි විය. තවත් කාමරවල තරුණයින් තනිව ජීවත්වන අවස්ථාද දක්නට හැකි විය. මෙම නවාතැන් කාමර එකිනෙක සම්බන්ධ කර ඉදිකොට ඇති නිසා එක් කාමරයක කතා කරන සියලු දේ පැහැදිලිව අනෙක් කාමරයට ඇසේ. මෙවැනි කුලී නවාතැන්වල පෞද්ගලිකත්වයට පවතින ඉඩකඩ ඉතාම අඩුය. කාන්තාවන් සහ පුරුෂයන් එකට ජීවත්වීම මත පවුල්වල ගැටුම් ඇතිවීම, විවාහක අය අවිවාහක තරුණියන් ඇසුරු කිරීම මත ගැටලු ඇතිවීම සිදුවන බව පැහැදිලි වේ. මේ පිළිබඳ අදහස් දැක්වූ කම්කරුවන් කිහිප දෙනෙකු ඉදිරිපත් කළ කරුණු පහත සඳහන් වේ.

“බෝඩිංවල ප්‍රශ්න තියෙනවා. බෝඩිං අයිති අයත් එක්ක ප්‍රශ්න ඇතිවෙනවා. බෝඩිංවල නැවතිලා ඉන්න අයත් එක්කත් ප්‍රශ්න ඇතිවෙන වෙලාවල් තියෙනවා. එක එක ජාතියේ මිනිස්සු ජීවත් වෙන්නේ. බෝඩිංවල හොඳ තත්වයක් තියෙන්න ඕනි. ෆැක්ට්‍රියෙන් මැරල මැරල ඇවිල්ලා බෝඩිමේවත් නිදහසක් තියෙන්න ඕනි” (දිල්ලැක්කි, අවු. 25 කි).

ශ්‍රී ලංකාවේ නිදහස් වෙළඳ කලාප ආශ්‍රිතව සේවය කරන තරුණ ගැහැනු කම්කරුවන් මුහුණදෙන කායික සහ මානසික ගැටලු සහ ඉලක්ක සඳහා

වැඩ කිරීම ආශ්‍රිතව ගොඩනැගුණු ප්‍රශ්න හේරන් (2008, පි.8) විසින්ද මනාව තහවුරු කර ඇත.

X-ටෙක්ස් ඇගලම් කම්මාන්තශාලාවේ නිමැවුම් අංශය තුළ විවාහක කාන්තාවන් බහුතරයක් එනම් 55% ක් (22) සේවා සපයනු ලබයි. මේ නිසා රැකියාවල නියුක්ත ගැහැනු කම්කරුවන්ට පවුලේ සාමාජිකයන් රැක බලා ගැනීමේ වගකීමද ඉටු කිරීමට සිදුව ඇත. ඒ බව පහත සඳහන් ප්‍රකාශවලින් මනාව තහවුරු වේ.

“රස්සාව දාලා ගිය අය ඉන්නවා. ගෙදර කවුරුත් නැති නිසා ගෙදර ඉන්න ඕනි කියලා කිව්වා” (ශ්‍රියානි, අවු. 35 කි).

“මම කසාද බැඳලා හිටියේ. ගෙදරින් හොයලා දීපු කෙනෙක්ව. මම රස්සාව කරන්නේ මෙහෙ නැවතිලා. මහත්තයා ගමේ කම්කරු රස්සාවක් කළා. එයා කැමති නැහැ මම මෙහෙ රස්සාව කරනවාට. හැම නිස්සේම මාව සැක කළා. මේවාගේ ගොඩාක් ප්‍රශ්න ඇති වුණ නිසා දික්කසාද වෙන්න තීරණය කළා” (චන්සලා, අවු. 27 කි).

“මහත්තයා බැඳලා පසුව දාලා ගිය අය ඉන්නවා. සමහර අයගේ හස්බන්ඩ්ලා වෙහ ගැනු එක්ක ගිහින් නිසා තමන්ගේ ළමයි ජීවත් කරන්න මෙහෙ රස්සාව කරන අය ඉන්නවා” (දිල්ලැක්කි, අවු. 25 කි).

මේ අනුව කම්කරුවන්ට තම වැඩ කොටසට අමතරව තම ළමුන් පිළිබඳව සොයා බැලීමටත්, පවුලේ අයව රැකබලා ගැනීමටත් සිදුවේ. Argyle (1989, පි.253) පෙන්වාදී ඇත්තේ පවුලේ කටයුතු රැකබලා ගැනීමේ පහසුකම් නොමැතිකම මත පවුල්වල කාන්තාවන් අතර වැඩට නොපැමිණීම ඉහළ බවයි. නිමැවුම් අංශයේ ගැහැනු කම්කරුවන්ද තම දරුවන් සහ දෙමාපියන් රැකබලා ගැනීමට රැකියාවෙන් නිවාඩු ලබා ගැනීම කරන අතර මෙහි අවසන් ප්‍රතිඵලය ඔවුන් තම රැකියාවෙන් ඉවත් වීමයි.

ගැහැනු කම්කරුවෙකු නම් රැකියාවේ

දිගුකාලීනව නිරත වීම සඳහා පවුලේ හෝ සහකරුගේ තීරණ සහ මතවාද අදහස් බලපෑම් කළ හැකිය. තම පවුලේ සාමාජිකයන්ගේ සහ සහකරු සමග ගොඩනැගෙන අනාගත අපේක්ෂාවන් ද ඊට බලපෑම් කළ හැකිය.

කර්මාන්තශාලාවේ නිමැවුම් අංශයේ සේවය කරන ගැහැනු කම්කරුවන්ගේ පවුලේ සාමාජිකයන්ගේ අදහස් තම රැකියාවට බලපෑම් කර ඇති ආකාරය අවබෝධ කර ගැනීම වැදගත්ය. වෙළඳ කලාපයේ සේවය කරන ගැහැනු කම්කරුවන් බොහොමයක් ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවලින් සංක්‍රමණය වූවන් බව කලින් සඳහන් විය. එහිදී පෙනී ගිය පරිදි ගැහැනු කම්කරුවන් බහුතරයක් පවුල්වල ආර්ථික දර්ථතාව අවම කිරීමට දායක වූවන් දෙමාපියන් එම රැකියාවට පැමිණීම අනුමත නොකරන තත්වයක් දක්නට තිබේ. ඊට නිදසුන් කිහිපයක් පහතින් දැක්වේ.

“මම ගෙදරින් එපා කියද්දී කොළඹට ආවේ. මේ රස්සාව දැනුත් ගෙදර අය කැමති නෑ. ඒ ගොල්ලෝ බයයි මම මෙහෙ ඉන්නවට” (ක්‍රිෂ්මි, අවු. 18 කි).

“අපේ ගෙදර අය දැනටත් ආපහු එන්න කියනවා. ගෙදරින් කෙනෙක් හොයලා තියෙන්නේ. එන්නේ වෙලා ඉන්නේ. වෙඩින් එක ගන්න තියෙන්නේ. ඒ අයියගේ ගෙදර අය මම මෙහෙ වැඩ කරනවාට කැමති නෑ. අයියා නම් කැමතියි. බැඳලා යනකම් තව ටික කාලයක් ඉන්නවා” (වාසනා, අවු. 30 කි).

මේ අනුව පැහැදිලි වන්නේ කම්කරුවන්ගේ පවුලේ සාමාජිකයන් පමණක් නොව විවාහය හරහා පවුලට සම්බන්ධ වීමට සිටින පුද්ගලයන්ද ඔවුන් රැකියාවට පැමිණීම මෙවැනි බියක් අනුමත නොකිරීමක් ඇති වීමට හේතුව වෙළඳ කලාප සහ ඇගයුම් කර්මාන්තශාලා තුළ තරුණියන්ට මුහුණ දීමට සිදුවන ගැටලු පිළිබඳ තොරතුරු වාර්තා වීම නිසා බවයි.

මෙම ගැහැනු කම්කරුවන් තරුණියන් වීම මත ප්‍රේම සම්බන්ධතා පවත්වා ගෙනයාම පොදු

සංසිද්ධියකි. නමුත් මෙවැනි ප්‍රේම සම්බන්ධතාද ඔවුන්ගේ රැකියාවට යම් බලපෑමක් සිදු කරනු ලබයි. ඊට කදිම සාක්ෂියක් පහත සඳහන් ප්‍රකාශයෙන් සහතික කරනු ලබයි.

“ගොඩක් අය ගැකට්ටියේ ඇතුළේ අයත් එක්ක යාළුවෙලා ඉන්නේ එළියේ අයව හම්බවෙනවා ගොඩක් අඩුයි. මං යාළුවෙලා ඉන්න අයියා ඉන්නෙන් ගැකට්ටියෙමයි. එයා කැමති නෑ මම අනෙක් පිරිමි අය එක්ක කතා කරනවාට. එතකොට රස්සාව කරන්න අමාරුයි” (දිල්ලක්කි, අවු. 25 කි).

දෙමාපියන් සහ සහකරුගේ දෙමාපියන්, රැකියාව නොපිළිගැනීම සහ පෙම්වතාගෙන් සිදුවන බලපෑම් ගැහැනු කම්කරුවන්ට රැකියාවෙන් ඉවත්වීමේ මානසිකත්වයක් නිර්මාණය කිරීමට හේතු වී ඇති බව පෙනේ. මන්ද රැකියා තෘප්තිය වැදගත් සාධකයක් වූවත් ඊට වඩා විවාහය සහ පවුල් ජීවිතයක් ගත කිරීමද වැදගත් වන බැවිනි.

**නිගමනය**

මෙම කම්කරුවන්ගේ තත්වය යම් මට්ටමකට උසස් කරලීමට කාන්තා සංවිධාන, ඔවුන් විසින් කරනු ලබන දැනුවත් කිරීම්. පුවත්පත් සාකච්ඡා, ලිපි, පර්යේෂණ, ගුවන් විදුලි සහ රූපවාහිනී වැඩසටහන් සහ විශ්වවිද්‍යාලවල උගන්වනු ලබන ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ පාඨමාලාවල අදහස් සහ කම්කරු නීතිරීති යම් මට්ටමකට බලපා තිබෙන බව වටහා ගත හැක්කේ සමහර කර්මාන්තශාලා විසින් කම්කරුවන්ගේ සුභසාධනය පිළිබඳ රැගෙන ඇති පියවරයන්ය. එවැනි තත්වයක් තුළ වුවද ගැහැනු කම්කරුවන් සේවය හැරයාම සහ වැඩට නොපැමිණීමට බලපාන අභ්‍යන්තරික සහ බාහිර හේතු ගණනාවක්ම තිබේ.

මෙවැනි කර්මාන්තශාලාවල ව්‍යුහය තුළින් සහ වෙළඳපල බලවේග මගින් කාන්තා කම්කරුවන් ඉලක්ක නිෂ්පාදන කටයුතු සඳහා යොමු කර ඇත. එය කම්කරුවන් කෙරෙහි දැඩි පීඩනයක් ඇති කර තිබෙන අතර එය කායික සහ

මානසික ආබාධවලට හේතු වන අතර වැඩට නොපැමිණීමට සහ සේවයෙන් අස්වීමට බලපා ඇත. ඊට අමතරව බාහිර වශයෙන් තමන්ගේ මිතුරු සමූහවල සාමාජිකයන්, විවාහ ගිවිසගත් තැනැත්තා හෝ බෝයි ප්‍රෙන්ඩ්, පවුලේ සාමාජිකයින් විසින් ඉදිරිපත් කරන දැඩි ඉල්ලීම් නිසා ඇය පීඩනයට ලක්වී ඇති බව පෙනේ. තමන්ගේම පන්තියට අයත් පිරිමින් විසින් ඇයව ගොදුරක් කර ගැනීමට පෙළඹී ඇති අතර අවම මධ්‍යම පන්තිය විසින් ඇයව අවමානයට සහ සුරාකෂමට ලක් කර ඇත. එහෙත් මොවුන්ගෙන් බහුතරයක් දෙනා සමාජය පිළිබඳව දැනුවත්වී සිටීම අගය කළ යුතුය.

එක් අතකින් ඇගලුම් කර්මාන්තවල ව්‍යාප්තිය හේතු කොටගෙන ග්‍රාමීය කෘෂිකාර්මික කටයුතු

සහ තේවතු වල දල නෙලීම ආදිය සඳහා අවශ්‍ය ශ්‍රමය නොමැතිකම ගැටලුවක්වී ඇත. අනික් අතට ග්‍රාමීය පුරුෂ තරුණ කොටස් හමුදාව, පොලිසිය සහ විදේශ සේවා සඳහාද ග්‍රාමීය තරුණ ස්ත්‍රී කොටස් ඇගලුම් කර්මාන්ත සඳහාද තල්ලු වී ඇත. දේශීය වශයෙන් ගත් කළ මෙම තරුණ කොටස්වල සංයුතිය උප නාගරික ප්‍රදේශවලට විසංගමනය වී ඇත. මෙම තත්වය එම ප්‍රදේශවල උප සංස්කෘතියක් නිර්මාණය කිරීමට පදනම් වී ඇත. කෙසේ වෙතත් ඇගලුම් කර්මාන්තවල ව්‍යාප්තිය තරුණ කාන්තාවන්ගේ සමහර ගැටලුවලට විසඳුම් ලබා දීමට සමත්ව තිබේ. ඒ අතර තමන්ගේ ජීවිතයේ වටිනාම අවස්ථාව වන විවාහය සඳහා අවශ්‍ය වන වියදම් සොයා ගැනීම, රන් ආබරණ මිලදී ගැනීම සඳහා උපයන මුදල් යොදා ගැනීම මූලික වී ඇත.

සටහන 01 - X-ටෙක්ස් කර්මාන්තශාලාවේ කම්කරුවන් වැඩට නොපැමිණීම සහ සේවය හැරයාමේ වාර්ෂික සාමාන්‍යය (2005-2008)

		2005	2006	2007	2008
01	සේවය හැරයාම (සේවක පිරිවැටුම) %	3.6	15.6	5.1	6.4
02	වැඩට නොපැමිණීම (ශ්‍රම ප්‍රවාසතාව) %	6.8	16.1	6.9	6.5

සටහන 02 - X-ටෙක්ස් ඇගලුම් කර්මාන්තශාලාවේ කම්කරුවන් රැකියාවෙන් ඉවත්වීම සහ බඳවා ගැනීම පිළිබඳ තොරතුරු (2005-2008)

වර්ෂය	කරුණ	වැඩට නොපැමිණීම සහ බඳවා ගැනීම පිළිබඳ තොරතුරු											
		ආ.වි.	පො.වි.	මා.වි.	අ.වි.	මැ.වි.	පු.වි.	පු.වි.	අ.වි.	සැ.වි.	ඔක්.	නොවැ.	දෙසැ.
2005	ඉවත්වීම	252	170	116	178	243	239	227	251	224	168	113	123
	බඳවා ගැනීම	205	74	44	123	338	275	289	176	188	175	113	164
2006	ඉවත්වීම	208	160	124	168	298	295	316	267	253	253	253	177
	බඳවා ගැනීම	372	175	72	137	395	368	395	245	214	195	201	154
2007	ඉවත්වීම	359	248	186	260	323	381	348	310	310	294	197	224
	බඳවා ගැනීම	496	157	127	141	442	382	432	291	373	224	192	144
2008	ඉවත්වීම	252	171	238	238	245	370	321	346	292	283	229	193
	බඳවා ගැනීම	566	174	58	156	314	276	451	176	248	225	157	106

**ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ හා ලිපි:**

3,: 8-13.

වැල්ලවත්ත, ජේ. (1999). 'නව ජීවන විලාසිතාවක් සහ ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟලුම් කර්මාන්ත බලකාය'. ආර්ථික විමසුම. ජූනි / ජූලි 25, 4.

Hewamanne, S. (2002). Performing Dis-Respectability: New Tastes, Cultural Practices and Identity Performances by Sri Lanka's Free Trade Zone garment Factory Workers. *Cultural Dyanamics*, 13, 71-110.

හෙට්ටිආරච්චි, ටී. (1994). කටුනායක අපනයන සැකසුම් කලාපයේ කාන්තා බලකාය: වර්ගවන්ති සමාජයීය බලපෑම. ආර්ථික විමසුම. ජූලි 1994, 25-35.

Hewamanne, S. (2009). Duty Bound? Militarization, Romances, and New Forms of Violence among Sri Lanka, s Free Trade Zone Factory Workers. *Cultural Dynamics*, 21(2).

Argyle, Michael (1989). *The Social Psychology of Work*. London: Penguin Books.

Mayo, E. (1933). *The Human problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan.

Athukorala, H. R. (2008). *Psychological Wellbeing at Work: A Study of female factory Workers*. Colombo: Shiksha Mandira Publication.

Sanford, A. C., Hunt, G. T. and Bracey, H. J. (1976). *Communication Behavior in Organizations*. Columbus, Ohio: Charles E. Merrill Publishing Company.

Cohen, A. R., Fink, Stephen, L., Gadon, H. and Willits, R. D. (1980). *Effective Behavior in Organizations: Learning from the Interplay of Cases, Concepts, and Student Experiences*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, INC.

Sieh, E. W. (1987) Garment Workers: Perceptions of Inequity and Employee Theft. *British Journal of Criminology, Delinquency and Deviant Behavior*, 27(2).

Hackman, J. R. (1980). *Work Redesign*, Addison-Wesley, Reading, Massachusetts.

Weber, M. (1946). *From Max Weber: Essays in Sociology*. edited and translated by H.H. Gerth and C. Wright Mills. Oxford: Oxford University Press.

Hackman, J. R. and Oldman, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: test of a Theory. *Organizational behavior and Human Performance*, 16, 250-79.

Haralambos, M. and Heald, R. M. (1997). *Sociology, Theory and Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.

Wexley, K. N. and Yukl, G. A. (1977). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, INC.

Herath, S. M. K. (2008). Seeking Pleasure – Risking Life: Sexual Behaviors of Young EPZ Workers in Sri Lanka, Abstract. *Annual Research Symposium*, University of Colombo, October - 2008

Hewamanne, S., and James, B. (1999). "If They Allow Us We Will Fight", Strains of Consciousness among Women Worker in the Katunayake Free Trade Zone. *Anthropology of Work review*, 19,