



# Magazine Workers' voice



සේවකයින්ගේ හඬ සඟරාව  
නිකුතුව 2 දිනය : 2023 ජූලි 1

“සේවකයින්ගේ හඬ” සඟරාව අරාබි, ඉංග්‍රීසි, බෙංගාලි, හින්දි සහ ශ්‍රී ලාංකික භාෂාවන්ගෙන් සෑම මාස තුනකට වරක්ම ජෝර්දානයේ රෙදිපිළි, ඇඟලුම් සහ ඇඳුම් කර්මාන්ත අංශ සේවකයින්ගේ පොදු සංගමය විසින් නිකුත් කරනු ලබයි.

The Workers' voice magazine The General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries

1 July 2023

Edition no.: 2

## සේවකයින්ගේ නියෝජිතයින් ආරක්ෂා කිරීමේ සංගමයෙහි කාර්ය භාරය



## ජෝර්දානු කම්කරු නීතියෙහි මෑත කාලීන සංශෝධනයන්



## සංගම් සේවකයින්ගේ කම්වූව

## සේවක වටපිටාවෙහි හිරිහැර කිරීම් ස්වරූපයන් සහ ආකාරයන්





# Magazine Workers' voice



## කතු වැකිය

සේවකයින් සිටින ස්ථානයන්හි ඔවුන් සමග සන්නිවේදනය වැඩි කර සංගමය සහ එහි උපාය මාර්ගික හවුල්කරු වන ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානය/වඩා හොඳ වැඩ ජෝර්දානය විසින් අත්සන් කළ අවබෝධතා ගිවිසුමේ රාමුව තුළ සහ සේවකයින්ගේ සමාජ කැපවීම හා බලපෑම සහ සන්නිවේදන උපාය මාර්ග ක්‍රියාවට නංවමින් සඟරාවේ (සේවකයින්ගේ හඬ) ප්‍රථම නිකුතුව පල කිරීමෙන් අනතුරුව ලැබුණු ධනාත්මක ප්‍රතිචාර මත පදනම්ව සංගමයේ උත්සාහයන් තුළ අප විසින් සේවකයින්ගේ හඬ සඟරාවේ සෑම නිකුතුවකදීම සාකච්ඡාව සහ දැනුම සම්බන්ධයෙන් පුළුල් ඉඩකඩක් විවෘත කරනු ඇති අතර, ඒ මාර්ගයෙන් උද්ගත වන්නාවූ සියලු ගැටළු වලට විසඳුම් සෙවීමට පොදුවේ සේවකයින් මුහුණ දෙන සහ විශේෂයෙන්ම රෙදිපිළි අංශ සේවකයින් මුහුණ දෙන අභියෝග අප විසින් සාකච්ඡා කරනු ඇත. සංගමය, සේවකයින්ගේ දෙවන නිවස වන හෙයින් එමගින් ඔවුන්ගේ සේවා ස්ථානයෙහි සේවකයින් සමග සන්නිවේදනය වැඩි කිරීමට සෑම විටම උත්සාහ දරනු ලබයි. අතිරේකව සංගමය සියලු ජාතිකයින්ගේ ආංශික සේවකයින් නියෝජනය කරනු ලබයි. සංගමය විසින් ආංශික සේවකයින්ගේ සියලු ප්‍රධාන භාෂාවන්ගෙන් තම ප්‍රචාරකවිම සිදු කරනු ලබයි. අප ඔබ සමග සන්නිවේදනය පවත්වා ගෙන යාමට බලාපොරොත්තු වී එය අපේක්ෂා කරන්නෙමු. මෙම සඟරාව දැනුවත් බව, අධ්‍යාපනය සහ සන්නිවේදනය පිළිබඳ මෙවලමක් විය යුත්තේය.

### මෙම නිකුතුවේදී,

- සේවකයින්ගේ නියෝජිතයින් ආරක්ෂා කිරීමේ සංගමයෙහි කාර්ය භාරය,
- සංගම සංවිධායකවරයාගේ අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කිරීම,
- වෘත්තීය සංගම සේවකයින්ගේ කම්බුව,
- සේවකයින්ගේ වටපිටාවේදී නිරීහරයට ලක්වීමේ විධි සහ ආකාරයන්,
- සේවකයින් සමාජීය සහ සංගමික සේවකයින්ගේ කණ්ඩායම් අතර නිරීහරයට ලක් කිරීමට වඩාත් අවධානයක් සහිත බව,
- සේවා ස්ථානයෙහි නිරීහර කිරීම වළක්වාලීමේ ප්‍රතිපත්ති,
- ජෝර්දානු කමිකරු නීතියෙහි මෑත කාලීන සංශෝධනයන්, සාකච්ඡා කෙරේ.

### සම්බන්ධ කරගත හැකි විස්තර:

රෙදිපිළි, ඇඟලුම් සහ රෙදි අංශ කමිකරුවන් වෙනුවෙන් පොදු සංගමය

විද්‍යුත් ලිපිනය [foamrani@yahoo.com](mailto:foamrani@yahoo.com)

දුරකථන + 962 6 464 9962

ෆැක්ස් + 962 6 463 2469

ජංගම + 962 79 5592936

ලිපිනය : 15, අහමඩ් ඩාර්, අමර් ස්ට්‍රීට්, අල්-ජර්න් අම්මාන්, ජෝර්දානය.

සහාය කිරීමක කලාප කාර්යාලය

දුරකථන + 962 6 402 4559

ෆැක්ස් + 962 6 402 4558

අද්-දුලායිල් කාර්මික කලාප කාර්යාලය

දුරකථන/ෆැක්ස් + 962 5 382 5533

අල්හසන් ඉර්බඩ් කාර්මික කලාප කාර්යාලය

දුරකථන + 962 2 739 1650

ෆැක්ස් + 962 2 739 1651

# সেঁকডিন্‌গে নিন্‌গেঁকডিন্‌গে ঞ়রন্‌গ কিরিমে সগমমেগি কারঁস ঞ়রস

শ্রমিকদের স্বার্থের প্রতিনিধিত্ব করতে এবং কর্মক্ষেত্রে সুসম্পর্ক বৃদ্ধিতে ইউনিয়নসমূহ গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। শ্রম আইনের ৯৯ অনুচ্ছেদে ইউনিয়নের উদ্দেশ্য বিবৃত করা হয়েছে; যার মধ্যে রয়েছে যৌথ দর কষাকষি করা এবং যৌথ চুক্তির সমাপ্তি। এর আলোকে টেক্সটাইল, গার্মেন্টস এবং পোশাক খাতের সকল শ্রমিকদের পক্ষে যৌথ চুক্তির বিধানগুলি মেনে চলার ওপর নজরদারি করার প্রাথমিক দায়িত্ব হচ্ছে ইউনিয়নের।

সংগঠিত বিসিত সেঁকডিন্‌গে ঞ়কিতবিসিকতি নিন্‌গেঁকডিন্‌গে কিরিমিে সন সেঁকি সঁকনননিত্‌ ঞনসপত্‌ সননননন ব্রুদিগুগু কিরিমিে ব্রুগন কারঁস ঞ়রসক্‌ সিত্‌ কননু লনসি। কতিকনরু নিন্‌গেঁকি 99 বগননিন্‌গেঁকি সগমমেগে ঞ়রগুগু সনননন কননু লনন ঞ়নর, সঁকি ঞ়নরও সাত্তিকি কনবল্‌ কিরিমিে সন সাত্তিকি গিবিস্তি ঞ়বসন বগমেগেঁ সনস্‌ কিরিমিে ঞ়নুগলত্‌ বননননস। মেস সনুলকিল্‌লও গনিত্‌ সগমমেগেঁ ওেঁকিগিগি, ঞ়গললি সন ঞ়নুলি ঞ়গমেগেঁ সিসল সেঁকডিন্‌গেঁ বেগুবেগেঁ সাত্তিকি গিবিস্তিে বিদিবিদন বলও ঞ়নুগল বিম ঞ়দিগ্‌গগস কিরিমিে লুলি ক বগকিমক্‌ নিনে।

সঁ ঞ়নুও সগমমেগেঁ বিসিত্‌ বদননননন ঞ়রঁকনু ব্রুদি সগম সনসেঁগমেগেঁ সনুও ঞ়ননননন কতিকনরু স্রুতি সন ঞ়নিক নিন্‌গেঁ ঞ়নুগলও ঞ়নুগেঁ ঞ়কিতবিসিকতি সন বগকিমিে সিত্‌ননন ঞ়রঁকননন ঞ়গমেগেঁ সগমমেগেঁ নিন্‌গেঁকডিন্‌গেঁ বেগু মেগসেঁবিলে সনসিমেও ঞ়রগুগু কননন মেঁগেঁ সঁকনননন ব্রুগুগুগু ঞ়নন সনসেঁগমেগেঁ সনুও ঞ়ননননন ঞ়কিতবিসিকতি ঞ়রন্‌গ কনন সনসেঁ কতিকননন স্রুবরওনন কিরিমিেওন, সাত্তিকি গিবিস্তি ঞ়বসন বগমেগেঁ সনস্‌ কিরিমিেওন মেগসেঁবিলে নুলিত্‌ ঞ়রগুগু কননু লনসি। ঞ়নিরেঁকব, ঞ়ননননন কতিকনরু স্রুতি সন ঞ়নিক নিন্‌গেঁ সন ওেঁগলসি বলও ঞ়নুগলও কনসুগু কননিত্‌ ঞ়নুগেঁ ঞ়কিতবিসিকতি সন বগকিমিে সিত্‌ননন সগমমেগেঁ নিন্‌গেঁকডিন্‌গেঁ বেগু সননননন সন বিসনরননন মেগসেঁবিলে সসসনু লনসি। নবন

সগমমেগেঁ সন ঞ়গমেগেঁ সেঁকিমেগেঁ ঞ়নর ঞনসপত্‌ সনননন স্রুবরওনন কিরিমিেও ঞ়নুগেঁ ওসকনরিলে সলনসি সন ঞ়নুলগমেত্‌ কারঁস সনননননন সগমমেগেঁ নিন্‌গেঁকডিন্‌গেঁও সনননন ননবনু লনসি।

সেঁরঁকনু কতিকনরু নিন্‌গেঁ 99 বন বগননিন্‌গেঁ মেগেঁ সগমমেগেঁ ঞ়রগুগু সন সেঁকডিন্‌গেঁ ঞ়কিতবিসিকতি বগললি গনিত্‌, ব্রুদি কিরিমিে, ঞ়নুগেঁ ঞ়কিতবিসিকতি ঞ়রন্‌গ কিরিমিে, সনননন সন সেঁকি ননননননন ব্রুদিগুগু কিরিমিেও কনসুগু কিরিমিে সন ব্রুদি ননননননন, সাত্তিকি কনবল্‌ কিরিমিে সিত্‌ কিরিমিে, সাত্তিকি গিবিস্তি নিন্‌গেঁকডিন্‌গেঁ, সাত্তিকি সন নন ঞ়রবুল্‌ মেগননরিলেও ননস বিম সন সঁকি বিসল গনিত্‌ও সঁকননন নুলি, সেঁকডিন্‌গেঁ নিন্‌গেঁকডিন্‌গেঁ কিরিমিে, ঞ়রঁকি, সনসেঁ, বনননন মেওমে গুগল ননন গনিত্‌ও কনসুগু কিরিমিে সন সেঁকডিন্‌গেঁ সনসনননন নুলিবন ঞ়বস, নীরগ গনিত্‌ে ঞ়নুগেঁ সনসেঁগি সননননননন ব্রুদি কিরিমিে, সনসেঁকডিন্‌গেঁ বেগু সনসেঁ সেঁকিওন সনসেঁ, সেঁকি সঁকননননন নননননু স্রুকাগন স্রুবরু ঞ়বন কিরিমিে, সেঁকডিন্‌গেঁ সগমমেগেঁ সনননননন সন সেঁকি সঁকননননন সিসল ঞ়কনরমেগেঁ বেগু কনও সনুলকিমিেও সন বেগুসকতি কিরিমিেও ঞ়নুগেঁ ঞ়রন্‌গ কিরিমিে ঞন নমে কনসুগু বলন সগমমেগেঁ ঞ়রগুগু সন সননননননন সননননন কননু লনসি

The General Trade Union of Workers in Textile Garment and Clothing Industries

النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة

www.jtgcu.org

# SIDNEY APPARELS



## වෘත්තීය සංගම් නියෝජිතයෙකුගේ අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය වුවහොත් කුමක් සිදු වන්නේද?

වෘත්තීය සංගම් නියෝජිතයෙකුට තම අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය වී ඇති බවට හැඟී යන්නේ නම් ඔහු/ඇය විසින් කුමක් සිදුවුවද යන්න පිළිබඳව සංගමය වෙත වාර්තා කළයුතු වන්නේය.

සංගම් නියෝජිතයන්ට ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන සංගම් නිදහස සහ ප්‍රජ්‍යද්‍රෝණික සංවිධානය කිරීමට ඇති අයිතිය පිළිබඳව ආරක්ෂා වීමේ (අංක 87) සඳහන් පරිදි තම අයිතිවාසිකම් ක්‍රියාවට නැංවීම සඳහා පළි ගැනීමට හෝ වෙනස් කොට සැලකීමට එරෙහිව ආරක්ෂා වීමට සංගම් නියෝජිතයන්ට අයිතිය තිබෙන බවට සටහන් කිරීම ඉතා වැදගත් වන්නේය. අස් කිරීම, තත්ත්වයන් පහළ දැමීම හෝ ඔවුන්ගේ සංගම් කටයුතු මත පදනම්ව වෙනස් කොට සැලකීමේ අනෙකුත් ආකාරයන් වලට යටත් නොවීමේ අයිතිය මීට ඇතුළත් වන්නේය.



# සේවක වටපිටාවෙහි නිරීතර කිරීම් ස්වරූපයන් සහ ආකාරයන්

ලොව පුරා වැඩ කරන තැනැත්තන් සහ සේවකයින් පස් දෙනෙකුගෙන් එක් අයෙකුට වඩා වැඩ සංඛ්‍යාවක් - ආසන්න වශයෙන් 23% - ක් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය, ලොයිඩ් රෙජිස්ටර් ස්වාධීන විශ්ව අසරණ සරණ පදනම සහ දත්ත විශ්ලේෂණ සහ සමීක්ෂණ සඳහා වූ ගැලප් කම්පැණි විසින් පවත්වන ලද ලොව වටා වූ දත්ත පිළිබඳ ප්‍රථම ඒකාබද්ධ විශ්ලේෂණයට අනුව, ශාරීරික, මානසික හෝ ලිංගිකව වැඩ කරන ස්ථානයෙහි නිංසනයට සහ නිරීතරයට ලක්වීමට නිරාවරණය වන්නේය. මෙම ලිපියේදී නිරීතර කිරීම් පිළිබඳ ස්වරූපයන් සහ ආකාරයන් පැහැදිලි කළයුතු වන්නේය.

**පළමුව :** ලිංගික සූරාකෑම : මුදල් හෝ වෙනත් සමාජ හෝ ආර්ථික ප්‍රතිලාභ සැපයීම මගින් හෝ රැකියා පොරොන්දු වීම මගින් හෝ සේවයෙන් පසු කිරීම පිළිබඳ තර්ජනය කිරීම මගින් පුද්ගලයෙකුගේ අනතුරකට පත් වියහැකි තත්ත්වයක් අපයෝජනය කිරීම හෝ සූරාකෑමට උත්සාහ දැරීම වන්නේය. එය අන් තැනැත්තන්ට නිංසනය හෝ අවමානයට ලක් කිරීම සිදු වන්නා වූ නොමනා හැසිරීමක් වන අතර, එමගින් වැඩගලනයට බලපානු ලබන අතර, එමගින් වරදක් සහ නොනිසි වැඩ පරිසරයක් මතු වීමට හේතු වන්නේය. ලිංගික සූරාකෑම වැඩබිමෙහි හෝ වැඩ ආශ්‍රිත සන්ධර්භයකදී සිදුවිය හැකිය.

**දෙවනුව :** ලිංගික අපයෝජනය : යනුවෙන් අදහස් වන්නේ ලිංගික වහලවීම, ලිංගික විස්තර, අපයෝජනය සහ පහරදීම ඇතුළුව බල කිරීම මගින් හෝ අසමාන හෝ බලෙන් නම්මවා ගැනීමේ තත්ත්වයන් යටතේ ලිංගික ස්වභාවයක ශාරීරික නියම පහරදීමක් හෝ ශාරීරික පහරදීම සම්බන්ධයෙන් තර්ජනය කිරීමකි. යම් අයෙකු විසින් මෙවැනි ඕනෑම ක්‍රියාවක් කරනු ලබන බවට සේවකයෙකුට හැඟී යන්නේ නම් ඔහු/ඇය විසින් වහාම එය වාර්තා කර එම තැනැත්තාට එරෙහිව පැමිණිල්ලක් ගොනු කළයුතු වන්නේය.

**තෙවනුව :** ලිංගික නිරීතර කිරීම : එය ලිංගික හැසිරීම පිළිබඳ තුන් වන ආකාරයයි. එය ලිංගික ස්වභාවයක් පිළිබඳව කතාවකට සහ ශාරීරික සම්බන්ධ වීමක් පෙනෙන ආකාරයකට පෙනී යාම තුළින් වන බහු ආකාරයන් ගැනීමකි. ලිංගික නිරීතර කිරීම් පිළිබඳ උදාහරණයන් අතරට දූෂණය, නුසුදුසු ලිංගික ස්වභාවයක් පිළිබඳව ප්‍රතිරූප හෝ විධියේපට හුවමාරු කිරීම හෝ පෙන්වීම - ඕනෑම ආකාරයකින් ලිංගිකව අවුස්සන පණිවිඩ යැවීම - ඕනෑම ආකාරයකින් විහිට, ලිංගික හෝ අසහන කතන්දර හුවමාරු කර ගැනීම හෝ ඉගවිය සෙලවීම හෝ කෙතීන්තුම, තට්ටු කිරීම හෝ ඇතිල්ලම, වෙනත් තැනැත්තෙකු සමඟ හිතාමතා ශාරීරික ස්පර්ශය, ලිංගිකව අවුස්සන ලෙස ඇත්ත වශයෙන්ම බලා සිටීම හෝ පෙනීම, ඇඳුම හෝ ශාරීරික කොටස් පිළිබඳව ලිංගික විවේචනයන් සිදු කිරීම වැනි දේ අනෙකුත් දේ අතර ඇතුළත් වන්නේය.



## සංගම් සේවකයින්ගේ කම්බුව

සාමූහික කම්කරු ගිවිසුම යටතේ සෑම කර්මාන්තශාලාවක්ම සංගමය සමඟ සහයෝගීතාවයෙන් යුතුව වෙනස් ජාතිකයින් ප්‍රමාණානුකූලව නියෝජනය කරනු ලබන බවට තහවුරු කරන ආකාරයකින් සේවකයින් වෙනුවෙන් සංගම් කම්බුවක් තෝරා ගැනීමට කටයුතු කළ යුත්තේය. සංගමය විසින් ගිවිසුමේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති ක්‍රියා පටිපාටිය සහ වලංගු නීති, රෙගුලාසි සහ ජාත්‍යන්තර රෙගුලාසි වලට අනුකූලව ක්‍රියා පටිපාටි අනුගමනය කළයුතු වන්නේය. මෙයට සංගම් සේවක කම්බුවට තෝරාපත් කර ගැනීම සඳහා ඉදිරිපත් වීමට උනන්දු වන සේවකයින් නම් කිරීම, සංගම් සේවක කම්බුවේ සාමාජිකයන් තෝරා ගැනීමට ජන්ද පැවැත්වීම සහ සභෝදර සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් එලදායී ආරක්ෂා කිරීමට තම හැකියාව සහතික කිරීම සඳහා කම්බු සාමාජිකයන් වෙත අවශ්‍ය පුහුණුව සහ සහාය සැපයීම ඇතුළත් විය හැකිය.

මෙම සංගමය ජන්ද පැවැත්වීම සඳහා යාන්ත්‍රණය, කම්බු සාමාජික සංඛ්‍යාව, ජන්දය දීම, ගණපූර්ණය, තීරණ ගැනීමේ යාන්ත්‍රණය සහ රැස්වීම්වල වාර්තා පිළිබඳ ලේඛන සකස් කිරීම ඇතුළුව සංගම් සේවක සංගමයේ සැකැස්ම සහ කටයුතු වලට අදාළ සියලු කරුණු සංවිධානය කිරීම සඳහා වගකිව යුතු වන්නේය. අතිරේකව, සංගමය විසින් සේවකයින් සමඟ සම්බන්ධීකරණයෙන් යුතුව සංගම් සේවක කම්බුවේ ජන්ද දිනය තීරණය කරනු ලබයි.

ඔබගේ අයිතිවාසිකම් සහ සාමූහික ගිවිසුමේ විධිවිධාන පිළිබඳව දැනුවත් වීම තුළින් ඔබගේ සභෝදර සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් එලදායී ලෙස ආරක්ෂා කිරීමට සහ ඔබගේ සංවිධානයෙහි යහපත් කාර්මික සබඳතා වැඩිදියුණු කිරීමට ඔබට උපකාර කළ හැකිය.

# සේවකයන් සමාජයේ කණ්ඩායම් අතර හිරිහැරයට ලක්වීමට වඩාත් අවධානම් සහිත වන අතර, කාන්තා සංක්‍රමණික සේවකයන් වඩාත්ම අවධානම් සහිත වන බව

තරුණ සංක්‍රමණික සේවකයන් සහ අඩු වැටුප් ලබන සේවකයන් නිංසනයට යටත් වන වඩාත්ම අවධානම් සහිත කණ්ඩායම වන බවට එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධාන සංඛ්‍යා ලේඛණ දක්වනු ලබයි. ලිංගික නිංසනය සහ හිරිහැරයට ලක්වීම සම්බන්ධයෙන් ගත්කළ පිරිමි සේවකයන් හා සංසන්දනය කිරීමේදී කාන්තා සේවකයන් දෙවතාවක් බලපෑමට ලක් වන්නේය. කාන්තා සංක්‍රමණික නොවන සේවකාවන් හා සංසන්දනය කිරීමේදී කාන්තා සංක්‍රමණික සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් ද මෙය අදාළ කාරණාව වන්නේය.

මේ සම්බන්ධයෙන් 2019 වර්ෂයේ අංක 190 දරණ නිංසනය සහ හිරිහැර කිරීම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන ප්‍රඥප්තිය සහ අංක 206 දරණ නිර්දේශයන් ලිංගභේදය මත පදනම් වූ නිංසනය සහ හිරිහැර කිරීම් ඇතුළුව වැඩබිම්වල නිංසනය සහ හිරිහැර කිරීම් වළක්වාලීම, පිළියම් යෙදීම සහ පිටුදැකීම සඳහා වූ පොදු රාමුවක් සපයනු ලබන ප්‍රථම ජාත්‍යන්තර කම්කරු නීතිය ලියවිලි වන්නේය. නිංසනය සහ හිරිහැර කිරීම් වලින් තොර රැකියා ලෝකයක් වෙත සියලු දෙනාගේම අයිතිය එක්සත් ජාතීන්ගේ ප්‍රඥප්තිය විසින් පිළිගනු ලැබීමක් කරනු ලබන සහ මෙම අරමුණ ළඟා කර ගැනීමට අත්සන් කළ තැනැත්තන්ගේ වගකීම් සඳහන් වන ජාත්‍යන්තර නීතියෙහි මෙය ප්‍රථම අවස්ථාව වන්නේය.

වළක්වාලීමේ ක්‍රියා මාර්ග, පැමිණිලි කිරීමේ යාන්ත්‍රණයන්, අධීක්ෂණය කිරීම, බලාත්මක කිරීම සහ වින්ධිත සහාය සහ නිංසනය සහ හිරිහැර කිරීමට එරෙහිව වැඩබිම් ප්‍රතිපත්ති යොදා ගැනීමට සේවාවෝජකයින්ට බලකරනු ලබන පාලන ව්‍යවස්ථාවන් ඇතුළුව හිරිහැර කිරීම් සහ නිංසා කිරීම් වලට එරෙහිව විස්තරාත්මක ජාතික නීති රැකියාවේදී අවශ්‍ය වන බවට තහවුරු කිරීමට මෙම ප්‍රඥප්තිය තුළින් රාජ්‍යයන්ට බල කරනු ලබයි. මෙම ප්‍රඥප්තිය විස්තරාත්මක වන අතර, එමගින් පිරිමි සහ කාන්තා සේවකයන්, පුහුණු වන්නන්, රැකියා සොයන්නන් සහ රැකියා අයදුම්කරුවන් ආවරණය කරනු ලබයි. අතිරේකව, එයට විධිමත් සහ අවිධිමත් අංශයන් දෙකම ඇතුළත් වන්නේය. එය රැකියා ස්ථානයෙහි ලිංග භේදය පදනම් වූ නිංසනය පිටුදැකීමට බලසම්පන්න මෙවලමක් වන අතර, එමගින් වැඩබිමෙහි පවුල් නිංසනය පිළිබඳ බලපෑම් අවම කිරීමට උත්සාහයන් ප්‍රවර්ධනය කරනු ලබයි.

## වැඩබිමෙහි හිරිහැර කිරීමේ වළක්වාලීමේ ප්‍රතිපත්ති

බිය ගැන්වීම, බිය වැද්දීම, ඕපද්‍රව්‍ය කියවීම, අවමන් කිරීම හෝ හානි සිදු කිරීම වැනි විවිධාකාරයන්ගෙන් වැඩබිමේදී නිතර හිරිහැර කිරීම හෝ කරදර කිරීම සිදු වන්නේය. තවද සේවකයා විසින් උපකරණ හිතාමතා විනාශ කිරීම, අන් අය සම්බන්ධයෙන් කටකතා පැතිර වීම, සේවකයාගේ ආගමික විශ්වාස හෝ ජනවාර්ගික උරුම සංකේතයන් වලට නිගරු කිරීම, ජාතිය, ආගම හෝ ලිංග භේදය පදනම මත අවඥ කිරීම හෝ වෙනස් කොට සැලකීම යන අනෙකුත් ආකාරයන් ද තිබේ. සංවිධානයෙහි කීර්තියට අවමන් වීම වළක්වාලීමට එවැනි අවස්ථාවන් පිළිබඳව සේවාවෝජකයින් විසින් අවධානයට ලක් කිරීම අවශ්‍ය වන්නේය. තම ආරක්ෂාව සම්බන්ධයෙන් වැඩබිමෙහි සිදුවිය හැකි ඕනෑම සිද්ධියක් වාර්තා කරන ලෙසට සේවකයන් වෙත උපදෙස් ලබාදිය යුතු වන්නේය.

හිරිහැර කිරීම් වලට විරුද්ධ වන සහ සේවකයන්ගේ අභිමානය උල්ලංඝනය කරනු ලබන අවස්ථාවන් වළක්වාලන එලදායී උපාය මාර්ගයන් වැඩිදියුණු කිරීමට අවශ්‍ය වන්නේය. හිරිහැර කිරීම් වලට විරුද්ධව කටයුතු කිරීමට සමාගම හෝ කර්මාන්තශාලාව විසින් වැඩිදියුණු කළහැකි වන්නා වූ වඩාත් කැපී පෙනෙන ප්‍රතිපත්තින් අතර පහත සඳහන් වන කරුණු වන්නේය.

- වැඩබිමෙහි හිරිහැර කිරීම් පිළිබඳ සියලු විධි සහ ආකාරයන්ට එරෙහිව සමාගමේ කැපවීම නිවේදනයකිරීම. මෙම ප්‍රතිපත්තිය තුළින් හිරිහැර කිරීම් වලින් තොර වැඩ පරිසරයක් පවත්වාගෙන යා යුත්තේය.
- සේවකයින්ට ආරක්ෂිත බව හැඟී යන්නා වූ වැඩබිමක් නිර්මාණය කිරීම. එය සමාගමට වාසියක් වන්නේය. සේවකයන්ට වැඩබිමේදී මුහුණ පාන්නට සිදු වන්නා වූ ඕනෑම අවස්ථාවක් සම්බන්ධයෙන් වාර්තා කිරීමේ යාන්ත්‍රණයන් පිළිබඳ සේවකයන්ට පැහැදිලි කිරීම.
- ඕනෑම කළමනාකරුවෙකු වෙත ඕනෑම හිරිහැර කිරීමේ අවස්ථාවක් වාර්තා කිරීමට සේවකයන්ට ඉඩ ලබාදීම.
- හිරිහැර කිරීම් වාර්තා කරනු ලබන මෙන්ම ඕනෑම හිරිහැර කිරීම් විමර්ශන වලදී මැදිහත් වන්නා වූ සේවකයන්ගේ විශ්වාසනීයත්වය ආරක්ෂා කිරීම.

- වාර්තාවලට සුදුසු ලෙස සහ වැදගත් ලෙස ප්‍රතිචාර දැක්වීමට සියලු කළමනාකරුවන්ගෙන්, පරිපාලන කාර්ය මණ්ඩල සහ මානව සම්පත් නිලධාරීන්ගෙන් ඉල්ලා සිටීම.
- කිසිදු පක්ෂපාතී හාවයකින් තොරව හිරිහැර කිරීම් සම්බන්ධ පැමිණිලි පිළිබඳව ක්ෂණික සහ අපක්ෂපාතී විමර්ශන සිදු කිරීම.
- හිරිහැර කිරීම් විරෝධී ප්‍රතිපත්ති උල්ලංඝනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් නිශ්චිත සම්බාධක සහ දඩුවම් පැනවීම් ඇතුළුව අවශ්‍ය අවස්ථාවේදී නිවැරදි කිරීමේ ක්‍රියා මාර්ගයන් ගැනීම.
- සේවකයන් ප්‍රශ්න ඇසීම සම්බන්ධයෙන් හෝ ඔවුන්ගේ සැලකිලිමත් වන කරුණු බෙදා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් පවා ඔවුන්ට දඩුවම් නොකරනු ලබන බවට සේවකයන්ට යළි තහවුරු කරන්න.
- හිරිහැරයට ලක්වීමට විරුද්ධව කටයුතු කර එයට විසඳුම් සෙවීමට හෝ වළක්වාලීමට තම වගකීම කළමනාකරුවන් තේරුම් ගනු ලබන බවට සහතික කරන්න.
- කිසිදු ආකාරයකට හිරිහැරයකට ලක්වීමක් සිදුවීමට සමාගම ඉඩ නොතබන බවට හෝ එය ඉටුසා නොසිටින බවට සඳහන් කිරීම මගින් වැඩබිමේදී හිරිහැරයට ලක් කිරීමට විරුද්ධ ප්‍රතිපත්තියක් දියුණු කරන්න.
- එම ප්‍රතිපත්තිය උල්ලංඝනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් දඩුවම් ස්ථාපිත කරන්න.
- අලුතින් පැවැරුම්ලාභී කාර්ය මණ්ඩලය වෙනුවෙන් විශේෂ දැනුවත් කිරීමේ වැඩ සටහනක් දියුණු කරන්න.
- සෑම සේවකයෙකුගේම සංවේදී ස්වභාවය මත තීරණය කරමින් බහුවිධ වාර්තා කිරීමේ ක්‍රම දියුණු කරන්න. අතිරේකව, වාර්තා සම්බන්ධයෙන් වගකීව යුතු අවම වශයෙන් සේවකයින් දෙදෙනෙකු සිටිය යුතු අතර, මක්නිසාදයත් ඔවුන්ගෙන් අයෙකු හිරිහැර කරන තැනැත්තා වනු ඇති හෙයිනි.



## ජෝර්දානු කම්කරු නීතියෙහි මෑත කාලීන සංශෝධනයන්



පාර්ලිමේන්තුව විසින් (නියෝජ්‍ය නිලධාරීන් සහ සෙනෙට්වරුන්) 2023 වර්ෂය සඳහා කම්කරු නීතියෙහි නව සංශෝධනයන් මෑතකදී අනුමත කර තිබුණි. සංශෝධනයන් නිළ ගැසට් පත්‍රයෙහි ප්‍රසිද්ධ කරනු ලැබූ අතර 2023 ජූනි 15 වන දින වන විට බලාත්මක බවට ඇතුළත් කර තිබුණි. සංශෝධනයන් පහත පරිදි වන්නේය.

ව්‍යවස්ථාව (29) මගින් සේවයෝජකයාට දැනුම්දීමකින් තොරව රැකියාවෙන් ඉවත් වීමට සේවකයාට අයිතිය ලබාදෙන අතර, අතර මෙලෙස කටයුතු කිරීමට ගිවිසුම මගින් අවසර ලබාදෙන බවට නිශ්චිතව සඳහන් කරනු ලැබ නොමැත්තේ නම් හෝ රැකියාවේ යෙදවීමට එකඟ වූ වැඩ වලට වඩා පහළ මට්ටමකට වෙනත් රැකියාවකට මාරු කරනු ලැබුවහොත් සහ වැටුප අඩු කිරීමක් සිදු වුවහොත් යන කරුණු හැර ස්ථිර පදිංචි ස්ථානයේ වෙනස් වීමක් අවශ්‍ය බවට ඕනෑම අයුරකින් ඔහුගේ රැකියාවේ යෙදී සිටීම තුළින් කරුණු යෙදුණහොත් සේවය අවසන් කිරීම සම්බන්ධයෙන් තමාගේ නෛතික අයිතිවාසිකම් සහ හානිය සහ පාඩු සම්බන්ධයෙන් වන්දි සඳහා වූ තමාගේ අයිතිවාසිකම් රඳවා තබා ගන්නා අතර, අමාත්‍යාංශය මගින් කිසිදු හෝ අයුරකින් හඳුනා ගැනීම මගින් රැකියාව හැර යාමේ දින සිට සති දෙකක් තුළ කම්කරු අමාත්‍යාංශය වෙත සේවකයා විසින් දැනුම්දෙනු ලබන බවට විධිවිධාන සලසනු ලැබූ අතර එහිදී කෙසේ වෙතත් අමාත්‍යාංශය විසින් හඳුනාගනු ලැබිය යුතු වන්නේය.

නීතියෙහි ව්‍යවස්ථාව (14) හි විධිවිධාන, සේවකයාගේ වැඩ අඛණ්ඩව කරගෙන යාම මගින් ඔහුගේ සෞඛ්‍යයට තර්ජනයක් වනු ඇති බවට වෛද්‍ය අධිකාරියක් විසින් නිකුත් කළ වෛද්‍ය වාර්තාවක් මගින් තහවුරු කරනු ලැබ ඇත්නම් සහ බලාත්මකව පවතින ව්‍යවස්ථාවෙහි විධිවිධාන යටතේ දඬුවම් ලැබිය හැකි පහරදීම, අවමන් කිරීම හෝ කිසිදු හෝ ආකාරයක ලිංගික පහරදීම හෝ නිරීහැරයට ලක් කිරීම මගින් වැඩ කරන අතරතුරදී හෝ වැඩ හේතුවෙන් සේවකයාට සේවයෝජක විසින් හෝ ඔහුගේ නියෝජිත විසින් පහරදී ඇත්නම් හෝ මෙම නීතියේ විධිවිධාන හෝ ඊට අනුව නිකුත් කළ ඕනෑම රෙගුලාසියක් ක්‍රියාවට නැංවීමට සේවයෝජක අපොහොසත් වන්නේ නම්, එම විධිවිධානය පිළිබඳව අනුකූලව කටයුතු කරන ලෙසට ඉල්ලා සිටීමත් අමාත්‍යාංශයෙහි බලයලත් අධිකාරියක් වෙතින් ඔහුට නොතීසියක් ලැබී ඇති බවට වන විධිවිධානයක් ඇත්නම් එම නීතියෙහි 14 ව්‍යවස්ථාවේ විධිවිධානයන් අනුගමනය කළයුතු වන්නේය.

ව්‍යවස්ථාව (29) හි නව සංශෝධනය මගින් සේවකයින් වෙත පහරදීම හෝ ලිංගික පහරදීම හෝ නිරීහැර කිරීම සම්බන්ධයෙන් ඕනෑම ආකාරයක කටයුතු කිරීම මගින් සේවයෝජක විසින් හෝ ඔහුගේ නියෝජිතයෙකු විසින් පහරදීමක් සිදු වුවහොත් ඩිනාර් 2000 සිට ඩිනාර් 5000 දක්වා වන දඩ පරාසයක් සහිතව දඬුවම් කළයුතු බවට කම්කරු අමාත්‍යවරයා වෙත අයිතිය ද පිරිනමනු ලබයි. ඕනෑම වෙනත් වලංගු ව්‍යවස්ථාදායකයක විධිවිධාන සැලකිල්ලට ගනිමින් පුන පුනා සිදු කිරීමක් සිදු වුවහොත් දඩය දෙගුණයක් විය යුත්තේය.

තවත් වැදගත් සංශෝධනයක් වන්නේ පළපුරුද්ද පිළිබඳව සහතිකයට අදාළව නීතියෙහි 30 වන ව්‍යවස්ථාවයි. සංශෝධිත ව්‍යවස්ථාව මගින් සඳහන් කරනු ලබන්නේ පළපුරුද්ද පිළිබඳ සහතිකය මෙම කාර්ය සඳහා අමාත්‍යවරයා විසින් නිකුත් කළ ප්‍රතිපත්ති වලට අනුකූලව කම්කරු අමාත්‍යාංශය මගින් සහතික කළයුතු බවටය.

අතිරේකව, නීතියෙහි ව්‍යවස්ථාව (46) මගින් නිමකම ඇති දින සිට දින 7 ක් ඉක්මවා නොයන කාලපරිච්ඡේදයක් තුළදී සේවකයා වෙත වැටුප සහ අතිකාල දීමනා ගෙවීමට සේවයෝජකයාට බල කරනු ලබයි. සේවයෝජක විසින් නීතියෙහි අවසර ලබාදී ඇති අවස්ථාවන්හිදී හැර කිසිදු ප්‍රමාණයක් අඩු නොකළ යුත්තේය.

තවද නීතියෙහි ව්‍යවස්ථාව (69) කාන්තාවන් සේවයේ යෙදවීමට තහනම් කරනු ලබන්නා වූ වැඩ සහ වේලාවන් සම්බන්ධයෙන් වන පෙර කම්කරු අමාත්‍යවරයාගේ තීරණය අවලංගු කර තම අවස්ථාවන් සඳහා බලපානු ලබන සේවකයන් අතර ඕනෑම ලිංග හේදය මත පදනම් වූ නොසලකා හැරීම තහනම් කරනු ලබයි. ඊට අතිරේකව මෙම ව්‍යවස්ථාව මගින් ආරක්ෂිත වැඩ පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම පිණිස ගර්භණී සහ කිරිදෙන කාන්තාවන්, දුබලතාව සහිත පුද්ගලයන් සහ රාත්‍රී සේවාමුර සේවකයන් ආරක්ෂා කිරීමට අවශ්‍ය උපදෙස් නිකුත් කිරීමේ බලය අමාත්‍යවරයා වෙත ලබාදේ.



# යනියා අබේඩි අල්ජරාබා : සංවලතා දුබලතාව වැඩ සහ ලබාදීම සඳහා බාධාවක් නොවන්නේය.



ක්ලැසික් පැෂන් ඇපරල් කම්පැණි යන සමාගමේ ටරිලා ශාඛාවෙහි සේවකයෙක් වන යනියා අබේඩි අල්ජරාබා විශිෂ්ටත්වය සහ ලබාදීම තුළින් ඔහුට බාධාවක් නොවූ සංවලතා දුබලතාවයකින් පෙළේ. අල්ජරාබා ටෝපිහි උසස් පාසලේ අධ්‍යාපනය සම්පූර්ණ කරනු ලැබීය. ඔහුට කියවීම නැමති වැඩ කිරීමට සහ විශිෂ්ටත්වයට පත්වීමට ඔහුට ඉඩ ලබා දෙනු වූ දක්ෂතාවයක් පවතින තැනැත්තෙකි. ඔහු පාසලේ සිටින අතරතුරදී අවස්ථා තුනකදීම ජාතික වශයෙන් තරඟාවලීන් කිපයකදී කියවීම සම්බන්ධයෙන් වන තිළිණයන් දිනාගනු ලැබීය.

ඔහුගේ විශිෂ්ට කාර්යසාධනය අනෙකුත් සේවකයන්ට ධනාත්මක ලෙස පෙන්වුම් කරනු ලැබීය.

අල්ජරාබා ජෝර්දානු රූපවාහිනිය මගින් විකාශය කරන යසේද් සබාහක් ජනප්‍රිය සතිපතා රූපවාහිනී වැඩ සටහනේ එක් කතාවක ප්‍රධාන ආරාධිතයෙක් වූයේය. යනියා සඳහන් කරනු ලබන්නේ : “සංවලතා දුබලතාව වැඩ සහ දීම නැවැත්වීමට දැන්වීමක් නොකරයි, එය තමා විසින්ම ඔප්පු කර වැඩ සාර්ථක කර ගැනීමට පෙළඹවීමක් වන්නේය” යනුවෙනි. රැකියා අවස්ථාවන් සොයාගෙන අවස්ථානුගත තත්ත්වයන්ට සහ අපහසුතාවන්ට අභියෝග කරන ලෙසට ඔහු තරුණයන්ට දිරිගන්වනු ලබයි. ඔහු තමා වෙනුවෙන් සහ තමාගේ පවුල වෙනුවෙන්ම එක ලෙසට ප්‍රධාන මුදල් උපයන්නෙක් වන්නේය.

අපගේ ශුරයා 2014 දෙසැම්බර් පළමු වන දින ක්ලැසික් සමාගමේ ටරිලා ශාඛාවට සම්බන්ධ වූයේය. ඔහු තත්ත්ව පාලන අංශයෙහි ඔහුගේ රැකියාව ආරම්භ කර ඉන් අනතුරුව ඇසුරුම් කිරීමේ අංශයට මාරුවී කර්මාන්තශාලාව පුරවල් කරන අවස්ථාව තෙක් එහි රැඳී සිටියේය. අල්ජරාබා විසින් ඔහුගේ සොබා තත්ත්වයට අනුකූල වන්නා වූ එම්බ්‍රොයිඩර් අංශයෙහි වැඩ පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමට උනන්දුවක් දැක්වූයේය. තවද

## සියලු ස්ථානයන්හිදී අපව සම්බන්ධ කර ගැනීමට මග නොහරින්න!

ආශ්‍රිත සේවකයන් සමග සන්නිවේදනය වැඩිකර ගැනීම පිණිස සංගමය විසින් රාජධානිය පුරාම සියලු කාර්මික කලාප ආවරණය කරමින් ඇක්වාබා, ටැරිලේ, කැරැක්, උතුරු චන්ද්‍රිකා නිෂ්පාදන ශාඛාවන්හි, සහාය කාර්මික ටැවන් නගරයෙහි, දුලයිල් කාර්මික නගරයෙහි සහ එල්-හසන් ඉරබ්ඩි කාර්මික නගරයෙහි නව නියෝජිතයන් පත් කරනු ලැබීය.

නව සංගම් නියෝජිතයන් ඕනෑම අයෙකු සම්බන්ධ කර ගැනීමට ඔබට අවශ්‍ය වන්නේ නම් පහත සඳහන් වන සබැඳියාව හරහා සංගමයේ වෙබ්බඩවියට ඔබට ප්‍රවේශ විය හැකිය.

<https://www.jtgc.org/Default/Ar>

තවද පහත සඳහන් වන සබැඳියාව හරහා සංගමයේ සහ අංශයෙහි අලුත්ම ප්‍රවෘත්ති දැන ගැනීමට සංගමයේ ෆේස්බුක් පිටුවට යාමට අමතක නොකරන්න.

<https://www.facebook.com/jtgc>