ශ්‍රී ලංකාවේ නිදහස් වෙළඳ කලාප කම්කරු අයිතීන් සම්බන්ධ ප්‍රතිපත්ති යෝජනාවලිය

இலங்கையின் சுதந்திர வர்த்தக வலயங்களில் தொழிலாளர் உரிமைகள் தொடர்பான கொள்கை முன்மொழிவுகள்

Policy Briefs on Labour Rights of Free Trade Zones in Sri Lanka

ප්‍රතිපත්ති යෝජනාවලිය:
අවිධිමත් ශ්‍රමය (මෑන්පවර්) සම්බන්ධ අයිතීන්

கொள்கைச் சுருக்கம்:
மனிதவலுத் தொழிலாளர்கள்

POLICY BRIEF:
MANPOWER WORKERS

LAW & SOCIETY TRUST
නීතිය හා සමාජ භාරය
சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை

FORUM-ASIA

ප්‍රතිපත්ති යෝජනාවලිය:
මැන්පවර් අයිතීන්

කර්තෘ: චතුරි ජයවර්ධන

සංස්කාරක: සඳුන් තුඩුගල
ප්‍රාර්ථනා රාඕ
සකුණ එම් ගමගේ

පර්යේෂණ කණ්ඩායම: චතුරි ජයවර්ධන
සකුණ එම් ගමගේ

ඡායාරූප ශිල්පී: සකුණ එම් ගමගේ

දේශීය සහකාර: අශිලා නිරෝෂිනී දන්දෙණිය,
චමිලා තුෂාරි,
සුගත් රාජපක්ෂ,
චන්ද්‍ර දේවනාරායන,
විජේපාල වීරකෝන්

පිටු සැකසුම: එම්. කන්දරුබන්

© නීතිය හා සමාජ භාරය 2025

මෙම පර්‍යේෂණයේ අන්තර්ගතය හෝ එහි කොටස් වාණිජ්‍යය නොවන පරමාර්ථයන් සඳහා පමණක් උපුටා ගැනීම හා පිටපත් කිරීමට ලේඛණය හා එහි ප්‍රකාශන නියමාකාරයෙන් හඳුන්වා දීමෙන් අනතුරුව සිදු කිරීමට අවසර ඇත.

LAW & SOCIETY TRUST
නීතිය හා සමාජ භාරය
சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை

නීතිය හා සමාජ භාරය
අංක 102/3,
බාර්න්ස් පෙදෙස,
කොළඹ 07,
ශ්‍රී ලංකාව
Tel: +94 (0) 11 268 48 45
Fax:+94 (0) 112 268 68 43
Web : www.lstlanka.org

හැඳින්වීම

අවිධිමත් / අනියම් (මෑන්පවර්) සේවකයන් යනු තුන්වන පාර්ශ්වීය ආයතන හෝ උප කොන්ත්‍රාත්කරුවන් විසින් කුලී පදනම මත බඳවාගෙන, වෙනත් ආයතනයක සේවයේ යොදවා ඇති පුද්ගලයන් වේ. මේ සඳහා තුන්වන පාර්ශ්වයක් සම්බන්ධ වී සිටින බැවින්, මෙය සංකීර්ණ සහ නොපැහැදිලි සේවයෙහි යෙදවීමේ වැඩපිළිවෙළක් වේ: මෑන්පවර් සේවකයන් ඔවුන් වැඩ කරන ආයතනයේ සේවකයන් නොවේ. එබැවින්, ඔවුන්ව සේවයේ යොදවා ඇති ආයතනයට ඔවුන් සම්බන්ධයෙන් සේව්‍ය-සේවක බැඳීම් නැත. මෙම තත්ත්වය මගින් ඔවුන්ට විධිමත් සේවකයන් භුක්ති විඳින ආරක්ෂණයන්, ප්‍රතිලාභ සහ හිමිකම් වලින් බොහොමයක් අහිමි කරන බැවින්, මෑන්පවර් රැකියාව අවිනිශ්චිත රැකියා වැඩපිළිවෙළක් බවට පත් වෙයි.

1980 දශකයේ සිට මෑන්පවර් නියෝජිතායතන පැවත ඇති නමුත්, අපනයන සැකසුම් කලාපවල කර්මාන්තශාලා සඳහා මෑන්පවර් ආයතන හරහා සේවකයන් බඳවා ගැනීමේ පුරුද්ද 2008 වර්ෂයෙන් පසු සාමාන්‍ය පිළිවෙතක් බවට පත් විය. මුල් කාලයේ දී මෑන්පවර් ආයතන "අඩු නිපුණතා අවශ්‍ය කරන, තාවකාලික සහ අතිරේක කාර්යයන් ඉටු කිරීම සඳහා පමණක් මෑන්පවර් සේවකයන්ව යොදවනු ලැබුව ද, වර්තමානයේ දී ඔවුන්ව සමාගම්වල ප්‍රධාන ව්‍යාපාරික ක්‍රියාකාරකම් ඉටුකිරීම සඳහා ද යොදවනු ලැබේ." අද වන විට අපනයන සැකසුම් කලාපවල තිබෙන කර්මාන්තශාලා සියල්ලෙහි ම පාහේ මෑන්පවර් සේවකයන්ව යොදා ගනු ලැබේ. මෑන්පවර් සමාගම් හරහා කර්මාන්තශාලා වලින් දෛනික කුලී වැඩ ඉල්ලා සිටින සේවක සේවිකාවන් අපනයන සැකසුම් කලාපවල පිවිසුම් දොරටුව අසලට එක්රොක්වී සිටිනු දකින්නට ලැබීම සාමාන්‍ය දෙයකි.

බොහෝ කර්මාන්තශාලාවල මෑන්පවර් සේවකයන්ව ස්ථිර සේවකයින් සමග එකට සේවයේ යොදවා ඇති බැවින්, කර්මාන්තශාලා කළමනාකාරීත්වය සහ විධිමත් ශ්‍රම බලකායේ සිටින ඔවුන්ගේ සම සේවකයින් ඔවුන්ව වෙනස් කොට සැලකීමට ලක් කරන අතර එය ඔවුන්ව වඩාත් අවදානම් සහගත තත්ත්වයකට පත් කරයි. මෑන්පවර් සේවකයින්ට රැකියා ගිවිසුමක් ලබා නොදෙන බැවින්, රටේ කම්කරු නීති රාමුව මගින් සහතික කර ඇති කම්කරු අයිතිවාසිකම් ඉල්ලා සිටීම සඳහා ඔවුන්ට ඇති හැකියාව ඉතා අඩුය.

වෘත්තීය සමිති නායකයින්, කම්කරු අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන නීතීඥයින් සහ මෑන්පවර් සේවකයන් සමග පවත්වන ලද ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා පදනම් කර ගනිමින් මෙම ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂේපය මගින් මෑන්පවර් සේවකයන් හා සම්බන්ධ ගැටළු ගවේෂණය කර, අපනයන සැකසුම් කලාප සංදර්භය තුළ මෑන්පවර් සේවකයන් මුහුණ දෙන ගැටළු ආමන්ත්‍රණය කිරීම සඳහා විවිධ පාර්ශ්වකරුවන්ට නිර්දේශ ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ.

1 https://www.ips.lk/talkingeconomics/2016/02/19/transforming-manpower-employment-to-decent-work-of-greater-quality/

2 ශාන්තකුමාර්, බී. (2019) 'දවසේ වියදම ඉපැයීම': ශ්‍රී ලංකාවේ නිදහස් වෙළඳ කලාපවල කොන්ත්‍රාත් සේවකයන්', SSA: Colombo, p. 1-2.

සොයාගත් කරුණු

1 සේවකයන්ව මෑන්පවර් ශ්‍රම බලකායට ඇඳාගන්නා ප්‍රධාන සාධක 3 ක් තිබේ:

අ. නම්‍යශීලී වැඩ කරන වේලාවන්: ළදරුවන් සහ කුඩා දරුවන් සිටින කාන්තාවන්ට හදිසි රැකවරණ කටයුතු සඳහා යොමුවීමට නම්‍යශීලී බවක් ලබා දෙන බැවින්, එම කාන්තාවන් මෑන්පවර් සේවකයන් ලෙස වැඩ කිරීමට වැඩි කැමැත්තක් දක්වති; එමෙන්ම එය ඔවුන්ට ඔවුන්ගේ රැකවරණ සැපයීමේ වගකීම් ඉටුකර අවසන් වීමෙන් පසුව රාත්‍රී සේවාමුරවල වැඩ කිරීමට ද අවස්ථාව ලබා දෙයි. උදාහරණයක් ලෙස, මව්වරුන්ට ඔවුන්ගේ දරුවන්ගේ පාසලේ රැස්වීම්වලට සහභාගි වීමට සිදු වූ විට, ඔවුන්ට රාත්‍රී වැඩ මුරයක සේවයේ යෙදිය හැක.

ආ. වැටුප් වලින් අඩු කිරීමක් නැත: විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ (සේ.අ.අ./සේ.නි.භා.අ.) මෑන්පවර් සේවකයින්ගේ වැටුපෙන් අඩු නොකරන බැවින්, ඔවුන්ට ස්ථිර සේවකයන්ට වඩා ඉහළ දෛනික වැටුපක් ලැබේ. මෙම වර්ග දෙකට ම අයත් සේවකයන්ට ලැබෙන වැටුප් අඩු බැවින්, විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ ලැබීම සඳහා අඩු කිරීම් නොමැතිව ලැබෙන වැටුප තමන්ගේ දෛනික වියදම් පියවා ගැනීමේදී වඩාත් ආකර්ෂණීය බව මෑන්පවර් සේවකයන්ගේ අදහස වේ. ඔවුන්ට ඉතිරිකිරීම් නැති අතර, විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ සඳහා ඔවුන්ගේ වැටුපෙන් අඩු කළ හොත් ඔවුන්ට ඔවුන්ගේ දෛනික වියදම් පියවා ගත නොහැකි වේ.

ඇ. නිවාඩු ඉල්ලුම් කිරීම සඳහා අනුමැතියක් අවශ්‍ය නොවේ: මෑන්පවර් සේවකයන්ට තම දරුවන්ගේ හෝ පවුලේ කටයුතු සහ හදිසි අවස්ථා (හදිසි රෝගාබාධ වැනි) සඳහා යොමු වීමට සිදු වූ විට, නිවාඩු ලබා ගැනීම සඳහා පූර්ව අනුමැතියක් ලබා ගැනීමට අවශ්‍ය නොවන බැවින් ඔවුන්ට වහාම නිවාඩු ලබා ගත හැක. ස්ථිර සේවකයෙකුට තම ඥාතියෙකුගේ අවමංගල්‍ය උත්සවයකට සහභාගි වීම සඳහා නිවාඩුවක් ලබා ගැනීමට අවශ්‍ය වූ අවස්ථාවක නිවාඩු අයදුම්පත අනුමත කිරීම සඳහා කර්මාන්තශාලා කළමනාකාරීත්වය විසින් මරණ සහතිකය ඉල්ලා සිටින අවස්ථා තිබේ. වර්තමාන නිවාඩු අයදුම්පත්‍රය අනුමත කිරීමට නම් ඉදිරියේදී නිවාඩු නොගන්නා බවට පොරොන්දු වන ලෙස ඇතැම් කර්මාන්තශාලාවල කළමනාකාරීත්වය ඉල්ලා සිටින බවද එම ස්ථිර සේවකයන් දන්වා ඇත. ඇතැම්විට මෙම කර්මාන්තශාලා සේවකයින්ට වැටුප් ලබා ගැනීමට නම් ඔවුන් ජාතික නිවාඩු දිනවල වැඩ කළ යුතු යැයි කළමනාකාරීත්වය ඉල්ලා සිටියි.

මෙම සාධක සේවකයන් මෑන්පවර් ආයතන තෝරා ගැනීම සඳහා පෙළඹවීමට දායක වන අතර, ඒවා ස්ථිර රැකියාවේ ගැටළු වලට සහ සේවිකාවන් වැටුප් නොලබන රැකවරණ සැපයීම්වල බර සමග පැහැදිලිව සම්බන්ධ වේ.

2 සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සහ සේවා නියුක්තයන්ගේ භාර අරමුදල සහ පාරිතෝෂික දීමනා වැනි ස්ථිර සේවකයින්ට හිමිවන සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ මෑන්පවර් සේවකයින්ට නොලැබේ. සේවා ස්ථානයේ දී සිදුවන හදිසි අනතුරක් හේතුවෙන් මරණයට හෝ පූර්ණ ආබාධිතභාවයට පත්වන අවස්ථාවක දී පමණක් ස්ථිර සේවකයන්ට රු. 500,000 ක වන්දියක් ගෙවනු ලැබේ (මෑතකදී මෙම වන්දි මුදල රුපියල් 2,000,000 දක්වා වැඩි කිරීමට අමාත්‍ය මණ්ඩල තීරණයක් ගන්නා ලදී). කෙසේ වෙතත්, මෑන්පවර් සේවකයින්ට රැකියා ගිවිසුමක් නොමැති බැවින් මෙම ප්‍රතිලාභය ඉල්ලා සිටිය නොහැක. ඔවුන් එක් එක් දිනයේ දී විවිධ කර්මාන්තශාලාවල සේවයේ යොදවා තිබීම මෙයට ප්‍රධාන හේතුව වේ. මෑන්පවර් සේවකයන්ට රැකියා විරහිත වීමේ දීමනාව ද අහිමි වී ඇත. උදාහරණයක් ලෙස, කොවිඩ් වසංගතය අතරතුර දී රජය විසින් රු. 5,000 ක මුදලක් ලබා දෙන ලද නමුත්, මෑන්පවර් සේවකයින් ද රැකියා විරහිත තත්ත්වයට පත්වූ නමුත් ඔවුන්ට එම දීමනාව නොලැබුණි.

3 ඇඟලුම් කර්මාන්තය අයහපත් තත්වයන්ට මුහුණ දෙන අවස්ථාවල දී මෑන්පවර් සේවකයින්ට එහි වැඩිම බර දැරීමට සිදු වේ. මෑන්පවර් සේවකයන්ව ඉවත් කිරීමේ දී සමාගම් විසින් ඔවුන්ට වන්දියක් ගෙවීමට සිදු නොවන බැවින්, ආර්ථික අර්බුදය සහ කොවිඩ්-19 වසංගතය පැවති අතරතුර දී, සේවයෙන් ඉවත් කිරීමට වඩාත් පහසු වූයේ මෑන්පවර් සේවකයින්ව ය. මෑන්පවර් සේවකයින් කර්මාන්ත ශාලාවෙන් කර්මාන්ත ශාලාවට යන බැවින්, කොවිඩ්-19 වසංගතය අතරතුරදී, ඔවුන් රෝගය පැතිරීවීමේ තර්ජනයක් ලෙස සලකනු ලැබූ නිසා කර්මාන්තශාලා මෑන්පවර් සේවකයින්ව සේවයට ගැනීම නැවැත්වීය.

4 මෑන්පවර් සේවකයින් බඳවා ගැනීම සාධාරණීකරණය කරන තර්කය වන්නේ කාලීන ඉල්ලීම් සහ කෙටි කාලීන විශාල ඇණවුම් ඇති අවස්ථාවල දී ඔවුන්ගේ සේවය ලබා ගත හැකි වීමයි. මේ අනුව, කර්මාන්ත ශාලාවක නිත්‍ය ප්‍රධාන නිෂ්පාදන කටයුතු සඳහා මෑන්පවර් සේවකයන්ව බඳවා ගත නොහැක. කෙසේ වෙතත්, ඇතැම් කර්මාන්තශාලා දීර්ඝ කාලීනව ඔවුන්ගේ ප්‍රධාන නිෂ්පාදන කටයුතු සඳහා ද මෑන්පවර් සේවකයන්ව බඳවාගෙන ඇත. මෙම පිළිවෙත මගින් කර්මාන්තශාලා විසින් ස්ථිර සේවකයන්ට ලබා දෙන විශ්‍රාම සහ සුබසාධන ප්‍රතිලාභ, වැටුප් සහිත නිවාඩු හෝ වෙනත් ප්‍රතිලාභ මෑන්පවර් සේවකයින්ට ලබා නොදී (ඔවුන්ගේ රැකියාවේ ස්වභාවය අනුව ඔවුන් ද ස්ථිර සේවකයින් වන නමුත්) ඔවුන්ව සූරාකෑමට ඉඩ සලසා ඇත.

5 ඇතැම් කර්මාන්තශාලා ඔවුන්ගේ නිත්‍ය නිෂ්පාදන කටයුතු සඳහා මෑන්පවර් සේවකයන්ගෙන් යම් කොටසක් කුලියට ගෙන ඔවුන් ස්ථිර සේවකයන් සමග එකට සේවයේ යොදවයි. ස්ථිර සේවකයින් යම් වැඩ වර්ජනයක් සිදු කළ හොත් එම අවස්ථාවල දී පවා නිෂ්පාදන කටයුතු අඛණ්ඩව කරගෙන යාමට හැකිවනු පිණිස කර්මාන්තශාලාවල කළමනාකාරීත්වය විසින් මෙම උපායමාර්ගය අනුගමනය කරයි. මෑන්පවර් සේවකයින්ගේ අවදානම් සහගත තත්ත්වය නිසා, ස්ථිර සේවකයින් ඉවුකිරීමට මැලිකමක් දක්වන අන්තරායකර ක්‍රියාකාරකම් ඉටුකිරීම සඳහා ද ඔවුන්ව යොදවනු ලැබේ.

6 මෑන්පවර් සේවකයින්ට මෑන්පවර් සමාගම් විසින් කිසිදු ලියවිල්ලක් නිකුත් නොකරන බැවින්, ඔවුන් යම් කර්මාන්තශාලාවක සේවයේ යොදවා ඇති බවට සනාථ කළ හැකි ඇති එකම සාක්ෂිය වන්නේ එම කර්මාන්තශාලාවෙන් ඔවුන්ට නිකුත් කරන ලද ගේට්ටු අවසර පත්‍රයයි. ඇතැම් කර්මාන්තශාලා මෙම සේවකයින්ට ලබා දී ඇති පෙර ගේට්ටු බලපත්‍ර භාවිතා කර ඔවුන්ව සේවයේ යොදවා ඔවුන් රැකියාව කළ බවට කිසිදු සාක්ෂියක් ඉතිරි නොකරන බැවින් හදිසි අනතුරුකදී ඔවුන් වඩාත් අවදානමට ලක්වන බව ඔවුන් දැනුම් දුන්හ. ඔවුන්ට අයිතිවාසිකම් සහ රැකවරණය අහිමි කර තිබේ.

7 මෑන්පවර් සේවකයින්ට වෘත්තීය සමිති නැත. ඔවුන්ව විවිධ කර්මාන්තශාලාවල සේවයේ යොදවනු ලබන බැවින් ඔවුන්ගේ සේවා ස්ථානය පදනමින් ඔවුන්ව වෘත්තීය සමිතිවලට බඳවා ගත නොහැක. ඔවුන්ට අත්විඳීමට සිදුවන අසාධාරණයට එරෙහිව ඔවුන්ට සාමූහිකව හඬක් නැගිය නොහැකි බැවින් මෙය ඔවුන් තවදුරටත් අවදානමට ලක් කරයි.

නිර්දේශ

1. කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව සහ ශ්‍රී ලංකා ආයෝජන මණ්ඩලය සේවකයන් විසින් නිවාඩු ඉල්ලුම්කිරීම, ඔවුන්ට වන්දි ගෙවීම, මාතෘ සහ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ ලබා දීම සහ කම්කරුවන්ගේ අනෙකුත් සුභසාධන ප්‍රතිලාභ සහ පහසුකම් ලබා දීම පිළිබඳ කම්කරු නීතියේ ඇති විධිවිධාන නිසි ලෙස ක්‍රියාත්මක කරන්නේද යන්න දැඩි ලෙස නිරීක්ෂණය කළ යුතු ය. නිවාඩු ලබා ගැනීමේ දුෂ්කරතාවය සහ වෙනත් හේතු නිසා දැනට සේවකයන්ට ආකර්ශනීය නොවන ස්ථිර සේවා වැඩ සඳහා සේවකයින් ආකර්ෂණය වනු ඇත.

2. මෑන්පවර් ආයතන විසින් කුලියට ගෙන කර්මාන්තශාලාවල සේවයට යොදවා සිටින සේවකයින් සඳහා සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සහ සේවක භාරකාර අරමුදල ගෙවීම මෑන්පවර් ආයතනවලට අනිවාර්ය කළ යුතු ය.

3. කර්මාන්තශාලාවල ප්‍රධාන නිෂ්පාදන කාර්යයන් සඳහා මෑන්පවර් සේවකයින්ව යොදා ගැනීම අධෛර්යමත් කිරීම සඳහා ප්‍රතිපත්තියක් හඳුන්වා දී එය ක්‍රියාත්මක කළ යුතු ය; එමෙන්ම එමගින් කාලීන හා හදිසි අවශ්‍යතා සඳහා හැරෙන්නට දීර්ඝ කාලීනව මෑන්පවර් සේවකයින් බඳවා ගැනීම වැළැක්විය යුතු ය. මෑන්පවර් සේවකයින්ව ස්ථාවර-කාල වැඩ සඳහා බඳවා නොගත යුතු අතර, ඒ වෙනුවට ඔවුන් කෙටි කාලයකට අනියම් සේවකයින් ලෙස බඳවා ගත හැක.

4. මෑන්පවර් සමාගම් විසින් යම් දිනයක දී එක් එක් මෑන්පවර් සේවකයාට සේවය කිරීමට පවරන කර්මාන්තශාලාව සහ අදාළ කාර්යයන්හි ස්වභාවය විස්තර කෙරෙන ලියවිල්ලක් මෑන්පවර් සේවකයාට නිකුත් කිරීම අනිවාර්ය කළ යුතුය. ස්ථිර සේවයේ වැඩවල ප්‍රමිතීන් වැඩිදියුණු කරන අතර ම, වඩාත් ආරක්ෂිත රැකියාවකට වැඩි සේවක පිරිසක් ආකර්ෂණය කර ගැනීම ප්‍රමුඛතාවය විය යුතු ය. කෙටි කාලීනව, සියලුම මෑන්පවර් ආයතන කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව යටතේ ලියාපදිංචි වීම කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් අනිවාර්ය කළ යුතු ය. මෑන්පවර් ආයතනය දෙපාර්තමේන්තුව යටතේ ලියාපදිංචි වී ඇති අවස්ථා වලදී පමණක් දෙපාර්තමේන්තුවට මෑන්පවර් සේවකයින් ඉදිරිපත් කරන පැමිණිලි විමර්ශනය කළ හැක. කෙසේ වෙතත්, මෙමගින් ස්ථිර රැකියාවල නියුතුවූවන්ට තිබෙන ගැටළු විසඳීමේ අවශ්‍යතාවය යටපත් නොකළ යුතු ය.

5. තමන්ට ඉටුකිරීමට තිබෙන රැකවරණ සැලසීමේ වගකීම් සඳහා අවශ්‍ය නම්‍යශීලීත්වය තිබීම හේතුවෙන් මෑන්පවර් ආයතන තෝරා ගන්නා කාන්තාවන් ස්ථාවර-කාල රැකියාවලට ආකර්ෂණය කර ගැනීම පිණිස කාන්තාවන්ගේ රැකවරණ සැලසීමේ වගකීම්වලට සහාය වන පරිදි දිවා සුරැකුම් මධ්‍යස්ථාන සහ වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථාන වැනි පහසුකම් අපනයන සැකසුම් කලාප තුළ ස්ථාපනය කළ යුතු ය.

6. කෙටි කාලීන වශයෙන් මෑන්පවර් ආයතන දැඩි ලෙස නිරීක්ෂණය කරන අතර ම, දිගුකාලීන වශයෙන් මෑන්පවර් සේවකයන් බඳවා ගැනීමේ පිළිවෙත අධෛර්යමත් කරන ප්‍රතිපත්ති රාමුවක් හඳුන්වා දෙන ලෙස කම්කරු අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන වෘත්තීය සමිති සහ සිවිල් සමාජ සංවිධාන රජයට බලපෑම් කළ යුතුය.

7. වෘත්තීය සමිති විධිමත් කම්කරුවන් සංවිධානය කිරීමේ සාම්ප්‍රදායික ව්‍යුහය වෙනස් කර, නව්‍ය ලෙස මෑන්පවර් සේවකයින් ද එයට ඇතුළත් කර ගත යුතු ය.

கொள்கைச் சுருக்கம்:
மனிதவளத் தொழிலாளர்கள்

எழுத்தாளர் : சத்துரி ஜயவர்தன

தொகுப்பாளர்கள் : சந்துன் துடுகல
பிராத்தனா ராவோ
சகுன எம்.கமகே

ஆய்வுக்குழு : சத்துரி ஜயவர்தன
சகுன எம்.கமகே

புகைப்படக் கலைஞர் : சகுன எம்.கமகே

உதவியாளர்கள் : அஷிலா நிரோஷினி தந்தேனிய,
சமிலா துஷாரி
சுகத் ராஜபக்ஷ
சந்திர தேவநாராயண
விஜேபால வீரகோன்

பக்க வடிவமைப்பாளர் : எம். கந்தரூபன்

© சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை 2025

இந்நூலின் உள்ளடக்கங்களை அல்லது அதன் பகுதிகளை வியாபார நோக்கமற்ற குறிக்கோள்களுக்காக பிரதி எடுப்பதற்கு மற்றும் ஆவணம் செய்வதற்கு அதன் வெளியீட்டாளரின் பொருத்தமான அறிமுகத்தின் பின்னர் மட்டுமே அனுமதிக்கப்படுகிறது.

LAW & SOCIETY TRUST
නීතිය හා සමාජ භාරය
சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை

சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை
102/3,
பார்ன்ஸ் பிளேஸ்,
கொழும்பு 07
இலங்கை
Tel: +94 (0) 11 268 48 45
Fax:+94 (0) 112 268 68 43
Web : www.lstlanka.org

அறிமுகம்

மனிதவலுத் தொழிலாளர்கள் என்போர் மூன்றாம் தரப்பு முகவராண்மைகள் அல்லது உப ஒப்பந்ததாரர்களினால் ஆட்சேர்ப்புச் செய்யப்பட்டு வேறோர் அமைப்பில் தொழிலுக்கு அமர்த்தப்படுவோராவர். மூன்றாம் தரப்பொன்று சம்பந்தப்பட்டுள்ளதால், இது ஒரு சிக்கல் மிகுந்த மற்றும் தெளிவற்ற தொழில்வாய்ப்பு ஏற்பாடாகும்: மனிதவலுத் தொழிலாளர்கள் தாம் தொழில் புரியும் அமைப்பின் ஊழியர்கள் அல்ல. ஆகவே, இவர்கள் தொழிலுக்கு அமர்த்தப்பட்டுள்ள அமைப்பு, தொழில் வழங்குநர்களுக்கும் ஊழியர்களுக்கும் இடையேயான கடப்பாடுகளைக் கொண்டிராது. முறைசார் தொழிலாளர்கள் அனுபவிக்கும் பெரும்பாலான காப்புகள், நன்மைகள், மற்றும் உரித்துக்களை இது இல்லாததாக்கி, மனிதவலுத் தொழிலை ஒரு நிலையற்ற தொழில்வாய்ப்பு ஏற்பாடாக ஆக்குகின்றது.

மனிதவலு முகவராண்மைகள் 1980களிலிருந்து காணப்படுகின்றபோதும், பொருளாதார செயற்பாட்டு வலயங்களில் (EPZs) உள்ள தொழிற்சாலைகளுக்கு மனிதவலு முகவராண்மைகளின் ஊடாகத் தொழிலாளர்களைத் தொழிலுக்கு அமர்த்தும் நடைமுறை 2008 ஆம் ஆண்டின் பின்னரே பொதுவான நடைமுறை ஒன்றாக மாறியது. முன்னைய மனிதவலு முகவராண்மைகள் “குறைந்தளவிலான திறன்களுக்கான, தற்காலிக மற்றும் மேலதிக வேலைவாய்ப்புகளை வழங்குவதில் மாத்திரமே ஈடுபட்டிருந்தபோதும், தற்போது அவை கம்பனிகளின் பிரதான வியாபாரச் செயற்பாடுகளுக்கும் நகர்ந்துள்ளன”. இன்று, பொருளாதாரச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் உள்ள பெரும்பாலான அனைத்து தொழிற்சாலைகளும் மனிதவலுத் தொழிற்படையைப் பயன்படுத்துகின்றன. மனிதவலுக் கம்பனிகளின் ஊடாக தொழிற்சாலைகளில் நாட்கூலித் தொழிலைத் தேடி பொருளாதாரச் செயற்பாட்டு வலயங்களின் நுழைவாயில்களுக்கு அருகே ஆண்களும் பெண்களும் ஒன்றுகூடுவதைக் காண்பது வழக்கமாக உள்ளது.

பெரும்பாலான தொழிற்சாலைகளில் மனிதவலுத் தொழிலாளர்கள் நிரந்தரத் தொழிலாளர்களுடன் தொழிலுக்கு அமர்த்தப்படுவதால், முறைசார் தொழிற்படையில் அவர்கள் தொழிற்சாலை முகாமைத்துவத்தினாலும் அவர்களது சக தொழிலாளர்களினாலும் பாரபட்சத்திற்கு உள்ளாக்கப்படுவதுடன் இதனால் அவர்கள் அதிக பாதிப்புறுநிலைக்கும் உள்ளாகின்றனர். மனிதவலுத் தொழிலாளர்களுக்கு தொழில்வாய்ப்பு ஒப்பந்தமொன்று வழங்கப்படாமையினால், நாட்டின் தொழிற் சட்டச் சட்டகத்தினால் உறுதியளிக்கப்பட்டுள்ள தொழிலாளர்களின் உரிமைகளைக் கோருவதற்கான அவர்களின் வாய்ப்பு மிகவும் குறைவாகக் காணப்படுகின்றது.

தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள், தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் தொடர்பில் பணியாற்றும் சட்டத்தரணிகள், அத்துடன் மனிதவலுத் தொழிலாளர்கள் ஆகியோருடன் மேற்கொள்ளப்பட்ட விரிவான நேர்காணல்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு, மனிதவலுத் தொழிலாளர்களுடன் தொடர்புபட்ட பிரச்சினைகளை இந்தக் கொள்கைச் சுருக்கம் ஆராய்வதுடன், பொருளாதாரச் செயற்பாட்டு வலயங்கள் என்னும் சூழமைவில் மனிதவலுத் தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகளை நிவர்த்தி செய்வதற்குப் பல்வேறு பங்கீடுபாட்டாளர்களுக்கு விதப்புரைகளையும் மேற்கொள்கின்றது.

1 https://www.ips.lk/talkingeconomics/2016/02/19/transforming-manpower-employment-to-decent-work-of-greater-quality/

2 Skanthakumar, B. (2019). ‘Living for the Day’: Contract Workers in Sri Lanka’s Free Trade Zones, SSA: Colombo, p. 1-2.

மனிதவலுத் தொழிலை நோக்கித் தொழிலாளர்களை ஈர்க்கும் மூன்று பிரதான காரணிகள் காணப்படுகின்றன:

A. நெகிழ்வுத்தன்மை மிக்க வேலை நேரங்கள்: அவசரப் பராமரிப்புப் பணிகளுக்கான நெகிழ்வுத்தன்மையை மனிதவலுத் தொழில்வாய்ப்பு இயலச் செய்வதால், சிசுக்கள் மற்றும் சிறிய பிள்ளைகளை உடைய பெண்கள் மனிதவலுத் தொழிலை விரும்புகின்றனர். தங்களின் பராமரிப்புப் பணிப் பொறுப்புகளின் பின்னர் இரவுப் பணி மேற்கொள்வதற்கும் இது அவர்களை இயலச் செய்கின்றது. உதாரணமாக, தாய்மார் தங்கள் பிள்ளைகளின் பாடசாலைக் கூட்டங்களுக்கு சமுகமளிக்க வேண்டியிருக்கும்போது அவர்களால் இரவுப் பணி மேற்கொள்ள முடியும்.

B. ஊதியங்களிலிருந்து குறைப்பு இல்லை: மனிதவலுத் தொழிலாளர்களிடமிருந்து ஓய்வூதியப் பயன்கள் (ஊழியர் சேமலாப நிதி.்.ஊழியர் நம்பிக்கை நிதி) கழிக்கப்படாமையினால், நிலையான பதவிகளைக் கொண்ட தொழிலாளர்களை விட அவர்கள் அதிக நாட்கூலிகளைப் பெறுகின்றனர். இரு வகையான தொழிலாளர்களுக்கும் ஊதியங்கள் மிகவும் குறைவானது என்பதால், நாளாந்த செலவுகளை மேற்கொள்வதற்கு ஓய்வூதிய பயன்களுக்கான கழித்தல்கள் அற்ற ஊதியங்கள் கவர்ச்சிகரமானவையாக உள்ளன. அவர்களிடம் சேமிப்பு இல்லை என்பதுடன் அவர்களின் நாளாந்த வாழ்விற்கு ஓய்வூதிய பயன்கள் கட்டுபடியாகாத நிலை உள்ளது.

C. விடுப்பிற்கான விண்ணப்பத்திற்கு அனுமதி எதுவும் தேவையில்லை: மனிதவலுத் தொழிலாளர்கள் தங்களது குடும்ப விடயங்கள் மற்றும் பிள்ளைகள் தொடர்பிலான அவசர நிலைமைகள் (திடீர் நோய் நிலைமைகள் போன்றவை) போன்றவற்றை எதிர்கொள்ள வேண்டிய நிலை ஏற்படும்போது, விடுப்பிற்காக முன்கூட்டியே விண்ணப்பிக்க வேண்டிய தேவை எதுவும் காணப்படாமையினால் அவர்கள் உடனடியாகவே அதனைப் பெற்றுக்கொள்ள முடியும். உறவினர் ஒருவரின் மரண வீட்டிற்குச் செல்வதற்காக மேற்கொள்ளப்பட்ட விடுமுறை விண்ணப்பம் ஒன்றிற்கு அனுமதி வழங்குவதற்காக தொழிற்சாலை நிர்வாகம் நிலையான தொழிலாளர்களிடம் மரணச் சான்றிதழைக் கோரிய சந்தர்ப்பங்களும் உள்ளன. தற்போதைய விடுப்பு விண்ணப்பத்தை அங்கீகரிப்பதற்கு, எதிர்காலத்தில் விடுப்புக் கோர மாட்டோம் என உறுதியளிக்குமாறு சில தொழிற்சாலை முகாமைத்துவங்கள் கோரிக்கை விடுப்பதாகவும் நிலையான தொழிலாளர்கள் சிலர் தெரிவித்தனர். சில நேரங்களில் தொழிற்சாலைகள் தேசிய விடுமுறை நாட்களில் கொடுப்பனவிற்காக வேலை செய்யுமாறு தொழிலாளர்களைக் கோருகின்றன.

தொழிலாளர்கள் மனிதவலுத் தொழிலைத் தேர்ந்தெடுப்பதற்கு இந்தக் காரணிகள் பங்களிப்பு வழங்குகின்றன என்பதுடன், நிலையான தொழிலில் காணப்படும் பிரச்சினைகள் மற்றும் பெண் தொழிலாளர்கள் மீது கொடுப்பனவு அற்ற பராமரிப்புப் பணி ஏற்படுத்தும் சுமை ஆகியவற்றுடனும் இவை தெளிவாகத் தொடர்புபட்டுள்ளன. நிலையான தொழிலாளர்களுக்கு உரித்தான, ஊழியர் சேமலாப நிதி மற்றும் ஊழியர் நம்பிக்கை நிதி (EPF மற்றும் ETF) மற்றும் பணிக்கொடை போன்ற சமூகப் பாதுகாப்பு நன்மைகள் எவையும் மனிதவலுத் தொழிலாளர்களுக்கு இல்லை. தொழில்புரியும் இடத்தில் நிகழும் விபத்து ஒன்றினால் மரணம் அல்லது ஒரு நிரந்தர அங்கவீனம் ஏற்படும் சந்தர்ப்பத்தில் மாத்திரமே ஒரு நிலையான இழப்பீட்டுத் தொகையான ரூ. 500,000 நிலையான தொழிலாளர்களுக்கு செலுத்தப்படுகின்றது (அண்மையில் இந்த இழப்பீட்டை ரூ. 2,000,000 என அதிகரிப்பதற்கான அமைச்சரவைத் தீர்மானம் மேற்கொள்ளப்பட்டது) ஆயினும், மனிதவலுத் தொழிலாளர்களிடம் தொழில் ஒப்பந்தமொன்று காணப்படாமையினால் அவர்கள் இந்த நன்மையைக்

கோர முடியாது. நாளாந்த அடிப்படையொன்றில் வெவ்வேறு தொழிற்சாலைகளில் அவர்கள் தொழிலுக்கு அமர்த்தப்படுகின்றமையே இதற்கான பிரதான காரணமாகும். மனிதவலுத் தொழிலாளர்களுக்கு வேலையின்மைப் பயன்களும் மறுக்கப்படுகின்றன. உதாரணமாக, கொவிட் பெருந்தொற்றின்போது அரசாங்கத்தினால் ரூ. 5,000 வழங்கப்பட்டபோது, மனிதவலுத் தொழிலாளர்கள் தொழிலற்றுக் காணப்பட்டபோதும் அவர்களுக்கு இது வழங்கப்படவில்லை.

3

ஆடைக் கைத்தொழிற் துறை ஒரு பாதகமான நிலைமையை எதிர்கொள்ளும்போது மனிதவலுத் தொழிலாளர்களே அதிக விளைவுகளை அனுபவிக்கின்றனர். பொருளாதார நெருக்கடி மற்றும் கொவிட்-19 பெருந்தொற்று நிலைமைகளின்போது, மனிதவலுத் தொழிலாளர்களை வேலையை விட்டு நீக்குவதே மிகவும் சௌகரியமாக அமைந்தது. ஏனெனில், கம்பனிகள் அவர்களுக்கு இழப்பீடுகளை செலுத்த வேண்டியிருக்கவில்லை. மனிதவலுத் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சாலைகளிடையே மாறிமாறி தொழில்புரிவதால் நோயைப் பரப்பும் அச்சுறுத்தல் ஒன்றாகக் கருதப்பட்டமையினால் கொவிட்-19 பெருந்தொற்றின்போது அவர்களை ஆட்சேர்ப்புச் செய்வதைத் தொழிற்சாலைகள் நிறுத்தின.

4

பருவகாலத் தேவைகள் மற்றும் பாரிய குறுங்காலக் கட்டளைகள் போன்ற தற்காலிகத் தொழிற் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதே மனிதவலுத் தொழிலாளர்களை ஆட்சேர்ப்புச் செய்வதன் பின்னுள்ள நியாயப்படுத்தலாகும். இவ்வாறு, தொழிற்சாலை ஒன்றின் வழமையான பிரதான உற்பத்திச் செயற்பாட்டிற்காக மனிதவலுத் தொழிலாளர்களை ஆட்சேர்ப்புச் செய்ய முடியாது. ஆயினும், சில தொழிற்சாலைகள் தங்களது பிரதான உற்பத்திச் செயற்பாட்டிற்காக நீண்ட காலப்பகுதிகளுக்கு மனிதவலுத் தொழிலாளர்களை ஆட்சேர்ப்புச் செய்துள்ளன. நிரந்தரத் தொழிலாளர்களுக்கு உரித்துடையதான ஏதேனும் ஓய்வூதிய மற்றும் நலன்புரி நன்மைகள், கொடுப்பனவு செலுத்தப்பட்ட விடுமுறை, அல்லது வேறு ஏதேனும் நன்மைகளை (அவர்களின் தொழிலின் இயல்பினால் அவர்கள் நிரந்தரத் தொழிலாளர்கள் என்றபோதும்) மனிதவலுத் தொழிலாளர்களுக்கு வழங்காது அவர்களைச் சுரண்டுவதற்கு இந்த நடைமுறை தொழிற்சாலைகளை அனுமதித்துள்ளது.

5

சில தொழிற்சாலைகள் மனிதவலுத் தொழிலாளர்களில் ஒரு குறிப்பிட்ட பகுதியினரைத் தங்களது வழமையான உற்பத்திப் பணிகளுக்காக சேர்த்துக் கொள்வதுடன் அவர்களுக்கு நிலையான காலத்திற்குத் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்டுள்ள தங்களின் தொழிலாளர்களுடன் வேலை வழங்குகின்றனர். நிலையான காலத்திற்குத் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்டுள்ள தொழிலாளர்களால் மேற்கொள்ளப்படும் வேலைநிறுத்த நடவடிக்கைகளின்போதும் உற்பத்திப் பணிகளைத் தொடர்ந்தும் மேற்கொள்வதற்காக தொழிற்சாலை முகாமைத்துவத்தினால் பயன்படுத்தப்படும் ஒரு மூலோபாயம் இதுவாகும். மனிதவலுத் தொழிலாளர்களின் பாதிப்புறுநிலையின் காரணமாக, நிலையான காலத்திற்குத் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள் ஈடுபடத் தயங்கும் அபாயகரமான செயற்பாடுகள் அவர்களுக்குக் குறித்தொதுக்கப்படுகின்றன.,

6

மனிதவலுக் கம்பனிகளிடமிருந்து மனிதவலுத் தொழிலாளர்களுக்கு ஆவணம் எதுவும் வழங்கப்படாமையினால், ஒரு குறிப்பிட்ட தொழிற்சாலையில் அவர்கள் தொழிலுக்கு அமர்த்தப்பட்டுள்ளதற்கான அவர்களின் ஒரே சான்று தொழிற்சாலையினால் வழங்கப்படும் நுழைவு அனுமதிச்சீட்டாகும். தொழிற்சாலைகள், தொழிலாளர்களுக்கு முன்னர் வழங்கப்பட்ட நுழைவு அனுமதிச்சீட்டுக்களைப் பயன்படுத்தி அவர்களை மீண்டும் தொழிலுக்கு அமர்த்திய சந்தர்ப்பங்கள் பற்றி சில மனிதவலுத் தொழிலாளர்கள் தெரிவித்தனர். இதனால் அவர்கள் தொழிலுக்கு அமர்த்தப்பட்டமைக்கான சான்று எதுவும் காணப்படாததுடன் விபத்துகள் நிகழும் சந்தர்ப்பங்களில் அவர்கள் மேலும் பாதிப்புறக்கூடிய நிலைக்கும் ஆளாகின்றனர். அவர்களுக்கு உரிமைகள் மற்றும் பாதுகாப்பு மறுக்கப்படுகின்றது.

7

மனிதவலுத் தொழிலாளர்கள் சங்கங்களாக ஒன்றுதிரட்டப்படவில்லை. அவர்கள் பல்வேறு தொழிற்சாலைகளில் தொழிலுக்கு அமர்த்தப்பட்டுள்ளதால், அவர்கள் தொழில் புரியும் இடங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு அவர்களைத் தொழிற்சங்கங்களில் இணைத்துக்கொள்ள முடியாது. அவர்கள் அனுபவிக்கும் அநீதிகளுக்கு எதிராக அவர்களால் ஒன்றிணைந்து குரல் கொடுக்க இயலாதுள்ளதால் இது அவர்களை மேலும் பாதிப்புறு நிலைக்கு உள்ளாக்குகின்றது.

விதப்புரைகள்

1 தொழில் திணைக்களம் மற்றும் முதலீட்டுச்சபை ஆகியவை விடுப்பிற்கான விண்ணப்பம், நிவாரணம், மகப்பேற்று மற்றும் ஓய்வூதிய நன்மைகள், மற்றும் தொழிலாளர்களின் ஏனைய நலன்புரி நன்மைகள் மற்றும் வசதிகள் ஆகியவற்றின் மீதான ஏற்பாடுகளை முறையாக நடைமுறைப்படுத்தலைக் கடுமையாகக் கண்காணித்தல் வேண்டும். இது, விடுமுறையைப் பெற்றுக்கொள்வதில் காணப்படும் இன்னல்கள் மற்றும் ஏனைய காரணங்களால் தற்போது தொழிலாளர்களுக்கு விருப்பத்தை ஏற்படுத்தாத நிலையான காலத்திற்கான தொழிலை நோக்கித் தொழிலாளர்களை ஈர்க்கும்.

2 தங்களால் ஆட்சேர்ப்புச் செய்யப்பட்டு தொழிற்சாலைகளின் தொழிலுக்கு அமர்த்தப்பட்டுள்ள தொழிலாளர்களுக்கு ஊழியர் சேமலாப நிதி மற்றும் ஊழியர் நம்பிக்கை நிதிக் கொடுப்பனவுகளை மேற்கொள்ளுதல் மனிதவலு முகவராண்மைகளுக்குக் கட்டாயமாக்கப்படுதல் வேண்டும்.

3 தொழிற்சாலைகளின் பிரதான உற்பத்திப் பணிகளுக்கு மனிதவலுத் தொழிலாளர்களைப் பயன்படுத்துவதை ஊக்கமிழக்கச் செய்வதற்காக ஒரு கொள்கை அறிமுகப்படுத்தப்பட்டு, நடைமுறைப்படுத்தப்பட வேண்டும் என்பதுடன் மனிதவலுத் தொழிலாளர்களைப் பருவகாலங்களுக்காக மற்றும் அவசர தேவைகளுக்காக ஆட்சேர்ப்புச் செய்வதற்குப் பதிலாக நீண்ட காலப்பகுதிகளுக்காக ஆட்சேர்ப்புச் செய்வதையும் இது தடுத்தல் வேண்டும். நிலையான காலப்பகுதிக்கான தொழில்களுக்கு மனிதவலுத் தொழிலாளர்களை ஆட்சேர்ப்புச் செய்யக் கூடாது என்பதுடன் அதற்குப் பதிலாக குறுகிய காலப்பகுதி ஒன்றிற்கு தற்காலிகத் தொழிலாளர்களாக அவர்கள் ஆட்சேர்ப்புச் செய்யப்படலாம்.

4 ஒரு குறிப்பிட்ட தினத்தில் மனிதவலுத் தொழிலாளர் ஒருவருக்குக் குறித்தொதுக்கப்படும் தொழிற்சாலை மற்றும் பணிகளின் தன்மை ஆகியவற்றை விபரிக்கும் ஆவணம் ஒன்றை வழங்குதல் மனிதவலுக் கம்பனிகளுக்குக் கட்டாயமாக்கப்படுதல் வேண்டும். அதிக தொழிலாளர்களை அதிக பாதுகாப்பான தொழில்வாய்ப்புகளை நோக்கி ஈர்க்கும் வகையில் நிலையான தொழில்வாய்ப்புகளின் தராதங்களை மேம்படுத்துதலுக்கு முன்னுரிமை வழங்கும் அதேவேளை, குறுங்காலத்தில், தொழில் அமைச்சின் கீழ் பதிவுசெய்தலை அனைத்து மனிதவலு முகவராண்மைகளுக்கும் அவ்வமைச்சு கட்டாயமாக்குதல் வேண்டும். ஏனெனில், திணைக்களத்தின் கீழ் மனிதவலு முகவராண்மை பதிவு செய்யப்பட்டிருக்கும் சந்தர்ப்பங்களில் மாத்திரமே மனிதவலுத் தொழிலாளர்களிடமிருந்து கிடைக்கும் முறைப்பாடுகளைத் திணைக்களம் விசாரிக்க முடியும். ஆயினும், நிலையான தொழில்வாய்ப்புகளில் காணப்படும் பிரச்சினைகளை நிவர்த்தி செய்வதற்கான தேவையை இது பாதிக்கக்கூடாது.

5 தமது பராமரிப்புப் பொறுப்புக்களுக்குத் தேவைப்படும் நெகிழ்வுத்தன்மையின் காரணமாக மனிதவலுத் தொழிலைத் தெரிவு செய்யும் பெண்களை நிலையான தொழிலை நோக்கி ஈர்க்கும் பொருட்டு பெண்களின் பராமரிப்புப் பொறுப்புக்களுக்கு ஒத்துழைப்பு வழங்கும் பகல் பராமரிப்பு நிலையங்கள் மற்றும் மருத்துவ நிலையங்கள் போன்ற மேலும் வசதிகளை பொருளாதார செயற்பாட்டு வலயங்களினுள் அறிமுகம் செய்தல் வேண்டும்.

6 தொழிலாளர்களின் உரிமைகளுக்காகப் பணியாற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் சிவில் சமூக அமைப்புக்கள் ஆகியவை, குறுங்காலத்தில் மனிதவலு முகவராண்மைகளைக் கடுமையாகக் கண்காணிக்கும் அதேவேளை, நீண்ட காலத்திற்கு மனிதவலுத் தொழிலாளர்களைத் தொழிலுக்கமர்த்தும் நடைமுறையை ஊக்கமிழக்கச் செய்யும் கொள்கைச்சட்டகம் ஒன்றினை அறிமுகம் செய்வதற்கு அரசாங்கத்திடம் ஆதரவு நாடுதல் வேண்டும்.

7 முறைமைசார் தொழிலாளர்களை ஒழுங்கமைக்கும் பாரம்பரியக் கட்டமைப்பினைத் தொழிற்சங்கங்கள் மாற்றியமைக்க வேண்டும் என்பதுடன் புத்தாக்க வழிகளில் மனிதவலுத் தொழிலாளர்களையும் அதனுள் உள்ளடக்க வேண்டும்.

POLICY BRIEF: MANPOWER WORKERS

Author: Chathuri Jayawardena

Editors: Sandun Thudugala
Prarthana Rao
Sakuna M Gamage

Research Team: Chathuri Jayawardena
Sakuna M Gamage

Photographer: Sakuna M Gamage

Local Assistants: Ashila Niroshini Dandeniya,
Chamila Thushari,
Sugath Rajapakse,
Chandra Devanarayana,
Wijepala Weerakoon

Designer: M. Kandarooban

© Law & Society Trust 2025
The Content or any part of this publication may be freely cited or reproduced fornon-commercial purposes with due acknowledgement of this publication and publisher.

LAW & SOCIETY TRUST
නීතිය හා සමාජ භාරය
சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை

Law & Society Trust
3,Kynsey Terrace,
Colombo 08,
Sri Lanka
Tel: +94 (0) 11 268 48 45
Fax:+94 (0) 112 268 68 43
Web : www.lstlanka.org

Introduction

Manpower workers are those who are hired by third-party agencies or subcontractors and deployed in another organization. Since a third party is involved, this is a complicated and ambiguous employment arrangement: manpower workers are not employees of the organization in which they work for. Therefore, the organization to which they are deployed does not have obligations between employer and employee. This makes manpower work a precarious working arrangement, deprived of most of the securities, benefits, and entitlements that formal workers enjoy.

Although manpower agencies have existed since the 1980s, the practice of hiring workers through manpower agencies for factories in Economic Processing Zones (EPZs) became a common practice after 2008. Although earlier manpower agencies were involved only with supplying "low-skilled, temporary and supplementary jobs, now they have moved to the main business activities of the companies". Today almost all the factories in the EPZs use manpower labour. It is common to see men and women gather near the entrances to the EPZs seeking daily wage work from factories through manpower companies.

Since manpower workers are employed along with permanent workers in most factories, they are subject to discrimination by the factory management and their co-workers in the formal workforce, making them more vulnerable. Since manpower workers are not given an employment contract, their possibility of claiming workers' rights that have been assured by the labor law framework in the country is low.

Based on in-depth interviews conducted with trade union leaders, lawyers working on worker rights, and manpower workers, this policy brief explores the issues associated with manpower workers and makes recommendations to different stakeholders to address the issue of manpower workers in the context of EPZs.

1. https://www.ips.lk/talkingeconomics/2016/02/19/transforming-manpower-employment-to-decent-work-of-greater-quality/
2. Skanthakumar, B. (2019). 'Living for the Day': Contract Workers in Sri Lanka's Free Trade Zones, SSA: Colombo, p. 1-2.

Findings

1 There are 3 key factors that draw workers to manpower work:

A. Flexible working hours: women with infants and young children tend to prefer manpower work as it enables them flexibility for urgent care work; it also enables them work night shifts after their care work responsibilities. For example, when mothers have to attend their children's school meetings, they can work a night shift.

B. No deduction from wages: since retirement benefits (EPF/ETF) are not deducted from manpower workers, they get higher daily wages than fixed-term workers. As wages are low for both types of workers, the former finds wages without deductions for retirement benefits more appealing to cover their daily expenses. They lack savings, and deductions of retirement benefits are unaffordable for their daily survival.

C. No approval is needed for application of leave: when manpower workers have to attend to family matters and emergencies of their children (such as sudden sicknesses), they can do so right away as there is no need to get prior approval to apply for leave. There are instances where factory managements had asked fixed-term workers for the death certificate to approve an application for leave to attend the funeral of a relative. Some fixed-term workers also informed that some factory managements request to pledge they will not take leave in the future to approve the current leave application. Sometimes factories demand workers to work on national holidays for payment.

These factors contribute to workers to choose manpower work, and they are distinctly related to issues in fixed-term work and women workers' burden of unpaid care work.

2 Manpower workers have no social protection benefits that fixed-term workers are entitled to, such as Employees' Provident Fund and Employees' Trust Fund (EPF and ETF) and gratuity. Only in the case of a death or a permanent disability caused by a workplace accident a fixed compensation of Rs. 500,000 is being paid to fixed-term workers (recently a cabinet decision was made to increase this compensation to Rs.2,000,000); however, manpower workers cannot claim this benefit as they lack an employment contract. The main reason for this is that they are deployed in different factories on a daily basis. Manpower workers are also deprived of unemployment benefits. For example, when Rs.5,000 was given by the Government during the COVID pandemic, manpower workers did not receive it although they did not have work.

3. Manpower workers bear the brunt when the garment industry experiences an adverse condition. During the economic crisis and the COVID-19 pandemic, manpower workers were the most convenient to be laid off as companies did not have to pay compensation for them. During the COVID-19 pandemic, factories stopped hiring manpower workers as they were considered a threat of spreading the disease as they moved among factories.

4. The rationale behind hiring manpower workers is to fulfil temporary labour needs, such as seasonal demands and short-term large orders. Thus, manpower workers cannot be hired for a factory's regular main production activity. However, some factories have hired manpower workers for their main production activity for long periods. This practice has allowed the factories to exploit manpower workers without giving them any retirement and welfare benefits, paid leave, or any other benefits to which permanent workers are entitled (although by the nature of their employment they are permanent workers).

5. Certain factories hire a certain portion of manpower workers for their regular production work and employ them with fixed-term workers. This strategy is used by factory management to continue production even during a strike action by fixed-term workers. Due to the vulnerability of the manpower workers, they are assigned to hazardous activities, which fixed-term workers are reluctant to do.

6. Since manpower workers are not issued any document from the manpower companies their only proof of having been deployed to a particular factory is the gate pass issued by the factory. Some manpower workers informed of instances where factories using previous gate passes issued to them and employing them, leaving them no proof of their employment, making them more vulnerable in the event of accidents. They are deprived of rights and protection.

7. Manpower workers are not unionized. Since they are deployed in various factories, they cannot be enlisted in trade unions based on their workplace. This makes them further vulnerable as they cannot collectively raise their voice against the injustices they experience.

Recommendations

1. The Department of Labour and BoI should strictly monitor the proper implementation of provisions of the labour law on leave application, compensation, maternity and retirement benefits, and other welfare benefits and facilities of workers. This will attract workers to fixed-term work, which is unappealing to workers at present due to the difficulty of obtaining leave and other reasons.

2. It should be made compulsory for manpower agencies to pay EPF and ETF for the workers who are hired by them and deployed in the factories.

3. A policy should be introduced and implemented to discourage the use of manpower workers for the main production activities of the factories; it should also prevent hiring manpower workers for longer periods instead of for seasonal and urgent needs. Manpower workers should not be hired for fixed-term work, instead they can be hired as casual workers for a shorter period of time.

4. It should be made mandatory for manpower companies to issue a document to the manpower worker detailing the factory and nature of tasks they are assigned to on a particular day. While improving standards of fixed-term work attracting more workers to more secure employment should be the priority, in the short term, the Department of Labour should make it compulsory for all manpower agencies to register under the Department, as the Department can investigate complaints from manpower workers only in cases where the manpower agency is registered under the Department. However, this should not undermine the need of addressing issues in the fixed-term work.

5. Introduce more facilities, such as daycare centers and medical centers, within EPZs that support women's care responsibilities in order to attract women to fixed-term work, who choose manpower work due to the flexibility they need for their care responsibilities.

6. Trade unions and civil society organizations that work on labor rights should lobby the Government to introduce a policy framework that discourages the practice of hiring manpower workers in the long term, while strictly monitoring the manpower agencies in the short term .

7. Trade Unions should change the conventional structure of organizing the formal workers and innovatively include manpower workers.