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:
භාෂා ගැටලුව

கொள்கைச் சுருக்கம்:
மொழிப் பிரச்சினை

POLICY BRIEF:
LANGUAGE ISSUE

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

FORUM-ASIA

ප්‍රතිපත්ති යෝජනාවලියඃ
භාෂා ගැටලුව

කර්තෘඃ චතුරි ජයවර්ධන

සංස්කාරකඃ සඳුන් තුඩුගල
ප්‍රාර්ථනා රාම්
සකුණ එම් ගමගේ

පර්යේෂණ කණ්ඩායමඃ චතුරි ජයවර්ධන
සකුණ එම් ගමගේ

ඡායාරූප ශිල්පීඃ සකුණ එම් ගමගේ

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

පිටු සැකසුමඃ එම්. කන්දරුබන්

© නීතිය හා සමාජ භාරය 2025

මෙම පඨිතයේ අන්තගතය හෝ එහි කොටස් වාණිජ්‍යය නොවන පරමාථයන් 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

“කිසිම පුරවැසියෙකු වර්ගය, ආගම, භාෂාව, කුලය, ස්ත්‍රී පුරුෂ භේදය, දේශපාලන මතය, උපන් ස්ථානය යන හේතු මත වෙනස්කමකට භාජන නොවිය යුත්තේ ය” යනුවෙන් ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ III වන පරිච්ඡේදයේ 12(2) වන ව්‍යවස්ථාවේ දක්වා ඇත. ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 18(1) සහ (2) වන ව්‍යවස්ථා මගින් සිංහල සහ දෙමළ භාෂා රාජ්‍ය භාෂා ලෙස පිළිගෙන ඇත. එමෙන්ම, 19, 20, සහ 21 වන ව්‍යවස්ථා මගින් සිංහල සහ දෙමළ භාෂා පාර්ලිමේන්තුවේ සහ පළාත් පාලන ආයතනවල කාර්යයන් සඳහා ද, ඉගැන්වීමේ මාධ්‍ය ලෙස ද, උතුරු සහ නැගෙනහිර පළාත්වල පරිපාලන භාෂාව ලෙස ද භාවිතා කළ හැකි ජාතික භාෂා ලෙස පිළිගෙන ඇත. ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 18 සහ 19 වන ව්‍යවස්ථාවල අන්තර්ගත වන භාෂා ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීමට පහසුකම් සැලසීමේ කාර්යය රාජ්‍ය භාෂා දෙපාර්තමේන්තුවට පැවරී ඇත. රාජ්‍ය භාෂා භාවිතය අධීක්ෂණය කිරීම සහ පරිපාලනය කිරීම සඳහාත්, රාජ්‍ය භාෂා ප්‍රතිපත්තිය උල්ලංඝනය කිරීම් පිළිබඳ විමර්ශන සිදුකිරීම සඳහාත් රාජ්‍ය භාෂා කොමිෂන් සභාව පිහිටුවා ඇත (1991 අංක 18 දරන රාජ්‍ය භාෂා කොමිෂන් සභා පනත). කෙසේ වෙතත්, භාෂා ප්‍රතිපත්තිය උල්ලංඝනයවීම් පිළිබඳ ප්‍රතිකාර්ය ක්‍රියාමාර්ග ඉල්ලා සිටිය හැක්කේ රාජ්‍ය ක්‍රියාකාරීන්ට පමණි.

පුරවැසියන්ගේ භාෂා අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා වන ඉහත සඳහන් කළ නීති රාමුව තිබියදීත්, විවිධ හේතු මත විවිධ ක්ෂේත්‍රවල සිදුවන භාෂාව පදනම් කරගත් වෙනස්කොට සැලකීම් රට තුළ තවමත් පවතියි. භාෂාව පදනම් කරගත් වෙනස්කොට සැලකීම ශ්‍රී ලංකාවේ ජනවාර්ගික ගැටුම අවුළුවන ප්‍රධාන සාධකයක් වී තිබේ. “භාෂා ප්‍රතිපත්තිය හේතුවෙන් කොන් කරනු ලැබීම සහ එය ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී කලින් කලට බලයට පත්වූ රජයන් විසින් අනුගමනය කරන ලද ක්‍රමයෙහි පැවති දුර්වලතා” පිළිබඳව දෙමළ ප්‍රජාව විසින් ප්‍රකාශ කරන ලද කලකිරීම විස්තර කරමින් උගත් පාඩම් හා ප්‍රතිසන්ධාන කොමිෂන් සභා වාර්තාව (9.238) මෙය නැවත අවධාරණය කරයි. වර්තමානයේ, ශ්‍රී ලාංකාවේ ජනගහනයෙන් 25% ට ආසන්න ප්‍රමාණයක් (ශ්‍රී ලාංකික දෙමළ, ඉන්දියානු දෙමළ, සහ මුස්ලිම් ප්‍රජාවන්) දෙමළ භාෂාව කතා කරති. යුද්ධය අවසන් වීමෙන් පසුව, දෙමළ භාෂාව කතා කරන පුද්ගලයින් විශාල සංඛ්‍යාවක් රැකියා සොයා අපනයන සැකසුම් කලාප පිහිටි ප්‍රදේශවලට සංක්‍රමණය වූහ. එයට සමගාමීව, උතුරු හා නැගෙනහිර ප්‍රදේශවල ඇඟළුම් කර්මාන්තශාලා කිහිපයක් ද ආරම්භ කරන ලදී. මේ අනුව, පසුගිය වසර 15 ක කාලපරිච්ඡේදය තුළ ඇඟළුම් කර්මාන්තයේ සිටින දෙමළ භාෂාව කතා කරන ශ්‍රම බලකාය වර්ධනය විය. මෙම සන්දර්භය තුළ, විශේෂයෙන් ම සුළුතර ජනවාර්ගික කණ්ඩායම් වලට අයත් සේවකයන් මුහුණ දෙන භාෂාව සම්බන්ධ ගැටළු හඳුනාගෙන ඒවාට විසඳුම් ලබා දිය යුතු වේ. වෘත්තීය සමිති නායකයන්, කම්කරුවන්ගේ ගැටළු සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියා කරන සිවිල් සමාජ ක්‍රියාකාරීන් සහ කර්මාන්තශාලාවල සේවකයන් සමග සිදු කරන ලද ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා පදනම් කර ගෙන මෙම ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂිප්තය මගින් අපනයන සැකසුම් කලාපවල සේවය කරන සේවකයන් මුහුණ දෙන භාෂා ගැටළු පිළිබඳව ගවේෂණය කර, අපනයන සැකසුම් කලාප සංදර්භය තුළ පවතින මෙම භාෂා ගැටළු විසඳීම සඳහා විවිධ පාර්ශවකරුවන්ට නිර්දේශ සපයා දෙයි.

1. http://www.statistics.gov.lk/Population/StaticalInformation/CPH2011/CensusPopulationHousing2012-FinalReport

සොයාගත් කරුණු

1. සේවකයන්ගේ ආරක්ෂාව සම්බන්ධ දැන්වීම් (උදා: ගිනි උවදුරු හා වෙනත් උපද්‍රව පිළිබඳ) සහ සේවකයන් සඳහා වන උපදෙස් සහිත අනෙකුත් පුවරු ප්‍රධාන වශයෙන් ම සිංහල භාෂාවෙන් ප්‍රදර්ශනය කර ඇත. එමෙන්ම කර්මාන්තශාලාවල කළමනාකාරීත්වය සහ මානව සම්පත් අංශ විසින් සේවකයින් සඳහා නිකුත් කරනු ලබන දැන්වීම් ද ප්‍රධාන වශයෙන් ම සිංහල භාෂාවෙන් ලියා ඇත. බොහෝ කර්මාන්තශාලා ඔවුන්ගේ රැකියා ගිවිසුම් සේවකයන්ගේ මව් භාෂාවෙන් සකස් කර නැත. රාජ්‍ය භාෂා දෙකෙන් ම සකස් කරන ලද උපදෙස් නොමැතිකම නිසා, සේවකයන්ට තමන් මුහුණ දෙන දුෂ්කරතා පිළිබඳව පැමිණිලි කර ඒවාට පිළියම් යෙදීම සඳහා මෙම අපනයන සැකසුම් කලාපවල කිසිදු යාන්ත්‍රණයක් නැත.

2. ප්‍රසිද්ධ නාම පුවරු (උදා: බස් රථවල, වීදිවල සහ පොදු ස්ථානවල නාම පුවරු) රටේ දකුණු ප්‍රදේශයේ සිංහල භාෂාවෙන් ද, උතුරු ප්‍රදේශයේ දෙමළ භාෂාවෙන් ද ප්‍රදර්ශනය කර ඇත. සේවකයන් රෝහල්, පොලිස් ස්ථාන සහ ප්‍රාදේශීය ලේකම්කාර්යාල වැනි රාජ්‍ය ආයතනවලට පැමිණි විට ඔවුන්ගේ මව් භාෂාවෙන් ඔවුන් සමග සන්නිවේදනය කළ හැකි නිලධාරීන් එම ආයතනවල නොමැති වීම හේතුවෙන් ඔවුන් දැඩි දුෂ්කරතාවලට මුහුණ දෙති. එම නිලධාරී හිගයෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, මෙම සේවකයන්ට තමන්ට සිදුවූ අසාධාරණයකට එරෙහිව පොලිස් ස්ථානයේ දී තමන්ගේ මව් භාෂාවෙන් පැමිණිල්ලක් සටහන් කිරීමට හෝ තමන්ට තේරුම් ගත හැකි භාෂාවකින් වෛද්‍ය සහතිකයක් ලබා ගැනීමට නොහැකි වන අවස්ථා තිබේ.

3. සේවකයන්ගෙන් බහුතරයක් දෙනාට එම බහුතරයගේ භාෂාව කතා නොකරන අනෙකුත් සම සේවකයන් කෙරෙහි ඇති අවබෝධය / සහකම්පනය ඉතා අඩු ය. බොහෝ විට මෙය සමාජය තුළ පවතින ජාතිවාදී හැඟීම් පිළිබිඹු කරන්නක් වේ. ඔවුන්ගේ නවාතැන්පළ වලදී මෙවැනි තත්වයන් ඇති වූ විට, මිනිසුන් තමන්ගේ පෞද්ගලික ස්ථාන වලදී සිදුවන වෙනස්කොට සැලකීම් වලට ඉතාමත් සංවේදී වන බැවින්, එවැනි සිදුවීම් මගින් පවතින වාර්ගික ආතතීන් තවත් උග්‍ර කරයි (උදා: නවාතතැන්පළක දී රූපවාහිනිය නරඹන විට, බහුතරයගේ භාෂාවෙන් විකාශය වන රූපවාහිනී නාලිකා පමණක් නරඹන්නට සිදුවීම).

4

සේවකයන් පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීම සහ නියෝග සම්බන්ධයෙන් ප්‍රශ්න කිරීම අධෛර්යමත් කිරීමේ උපාය මාර්ගයක් ලෙස උතුරේ කර්මාන්තශාලාවල අධීක්ෂකවරුන් සහ කළමනාකකරුවන් ලෙස සිංහල භාෂාව කථා කරන දකුණේ පුද්ගලයන් බඳවා ගැනීමේ පිළිවෙතක් ඇත. මෙම භාෂා බාධකය හේතුවෙන් දෙමළ භාෂාව කතා කරන සේවකයන්ට ඔවුන්ගේ රැකියා ස්ථානයේ සිදුවන හිරිහැරයක් හෝ අසාධාරණයක් පිළිබඳව පැමිණිලි කළ නොහැක. එසේම, ඔවුන්ට අධීක්ෂකවරුන් සහ කළමනාකරුවන් විසින් ලබා දෙනු ලබන නියෝග වලට 'ඔව්' යැයි පවසමින් එකඟ වෙනවා හැරෙන්නට වෙනත් ආකාරයකින් ප්‍රතිචාර දැක්විය නොහැක.

5

කම්කරුවන්ගේ ගැටළු සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන බොහෝ වෘත්තීය සමිති, සුභසාධක සංවිධාන සහ සිවිල් සමාජ සංවිධානවල ද දෙමළ භාෂාවෙන් හොඳින් සන්නිවේදනය කළ හැකි කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින් නොමැත. මෙය ද දෙමළ භාෂාව කතා කරන සේවකයන් මෙම සංවිධාන විසින් සපයා දෙනු ලබන ආධාර/උපදෙස් ලබා ගැනීම අධෛර්යමත් කරයි.

නිර්දේශ

1

ශ්‍රී ලංකා රජය ශ්‍රී ලාංකිකයන්ට පූර්ණ, ඔබින සහ ඵලදායී රැකියා සපයාදීම සඳහා ස්ථාපනය කර ඇති පුළුල් ප්‍රතිපත්ති රාමුව වන ශ්‍රී ලංකා ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය මගින් ද භාෂාව සම්බන්ධ ගැටළු ආමන්ත්‍රණය කර නැත. එබැවින් සේවකයන්ට මුහුණ දීමට සිදුවන භාෂාව සම්බන්ධ ගැටළු ආමන්ත්‍රණය කිරීම සඳහා අවශ්‍ය කරන මූලික ප්‍රතිපත්ති මාර්ගෝපදේශ සපයාදීම පිණිස ශ්‍රී ලංකා ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තියට භාෂා ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳ උපවගන්තියක් ඇතුළත් කළ යුතු වේ.

2

කර්මාන්තශාලාවල කළමනාකාරීත්වය සහ මානව සම්පත් අංශය විසින් නිකුත් කරනු ලබන සියලු ම උපදෙස් දැනුම්දීම් සහ නිවේදන සියල්ල සිංහල සහ දෙමළ භාෂා දෙකෙන් ම නිකුත් කළ යුතු ය. සියලු ම සේවකයන්ට ඔවුන්ගේ රැකියා ගිවිසුම් ඔවුන්ගේ මව් භාෂාවෙන් ලබා දිය යුතු ය. ආයෝජන මණ්ඩලය සියලු ම අපනයන සැකසුම් කලාපවල මෙයට අනුකූල නොවීම් පිළිබඳ පැමිණිලි භාර ගෙන, ඒවා විමර්ශනය කර, අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම සඳහා වෙනම ම කාර්යාලයක් ස්ථාපනය කළ යුතු ය.

3

බස් රථ, වීදි සහ අනෙකුත් පොදු ස්ථාන ඇතුළු සියලුම ප්‍රසිද්ධ ස්ථානවල ප්‍රදර්ශනය කර ඇති නාම පුවරුවල සිංහල සහ දෙමළ යන භාෂා දෙකම භාවිතා කිරීම අනිවාර්ය කළ යුතු ය. අපනයන සැකසුම් කලාප ස්ථාපනය කර ඇති (බහු-වාර්ගික ශ්‍රම බලකායක් සංකේන්ද්‍රණය වී ඇති) ප්‍රදේශවල පොලිස් ස්ථාන, රෝහල් සහ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලවල ප්‍රමාණවත් පරිදි දෙමළ භාෂාව කතා කරන නිලධාරීන් සේවයේ යෙදවිය යුතු ය. රජයේ නිලධාරීන්ට දෙවන භාෂා පුහුණුව අනිවාර්ය කිරීම පූර්ණ වශයෙන් ක්‍රියාත්මක කළ යුතු අතර, එම පුහුණුවෙහි ප්‍රමිතිය දෙවන භාෂාවෙන් ඵලදායී ලෙස සන්නිවේදනය කිරීම සඳහා අවශ්‍ය කරන මට්ටමට තිබිය යුතු ය.

4

වෘත්තීය සමිති සහ සිවිල් සමාජ සංවිධාන ස්වකීය ක්‍රියාකාරකම්වලට සමාජයේ පවතින ජාතිවාදී හැඟීම් මැඩපවත්වමින් බහු-වාර්ගික ප්‍රජාවන්ට අයත් සේවකයන් අතර ඇති බැඳීම් ශක්තිමත් කිරීමට සහ අනෙකුත් ජනවාර්ගික අනන්‍යතා සහිත සේවකයන් මුහුණ දෙන ගැටළු වලදී සහකම්පනය දැක්වීම වර්ධනය කිරීමට උපකාරී වන උපාය මාර්ග ඇතුළත් කළ යුතු ය.

5

කර්මාන්තශාලාවල අධීක්ෂකවරුන්, කළමනාකරුවන් සහ මානව සම්පත් නිලධාරීන් සිංහල සහ දෙමළ භාෂා දෙකෙහි ම මූලික භාෂා කුසලතා වර්ධනය කර ගත යුතු බවට නියම කළ යුතු ය. ඔවුන්ට ඔවුන්ගේ සේවකයන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් කතා කරන භාෂාවෙන් ඵලදායී ලෙස සන්නිවේදනය කිරීමට හැකි විය යුතු ය. ඉහත සඳහන් කරන ලද භාෂා ප්‍රවීණතා නියමයන්ට අනුකූල නොවීම් පිළිබඳව සේවකයන්ගෙන් ලැබෙන පැමිණිලි භාරගෙන ඒ සම්බන්ධයෙන් මැදිහත් වීමට ආයෝජන මණ්ඩලයට බලය තිබිය යුතු ය. මෙම විශේෂිත කාර්යය සඳහා ආයෝජන මණ්ඩලය තුළ වෙනම ම ඒකකයක් ස්ථාපනය කළ හැක.

6

කම්කරුවන්ගේ ගැටළු සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන වෘත්තීය සමිතිවල, සුභසාධක සංවිධානවල සහ සිවිල් සමාජ සංවිධානවල නායකයින්ට සහ ප්‍රධාන ක්‍රියාකාරීන්ට සිංහල සහ දෙමළ යන භාෂා දෙකෙන් ම සන්නිවේදනය කිරීමේ හැකියාව තිබිය යුතු ය. මෙම අවශ්‍යතාවය සපුරාලීම සඳහා භාෂා පුහුණු වැඩසටහන් සංවිධානය කළ යුතු ය.

7

භාෂාව සම්බන්ධයෙන් පවතින බාධක සැලකීමේදී, වෘත්තීය සමිති සහ අනෙකුත් සිවිල් සමාජ සංවිධාන විසින් සොයා නොගෙන තිබිය හැකි භාෂාව සම්බන්ධ බොහෝ ව්‍යුහාත්මක හා ප්‍රායෝගික ගැටළු පැවතිය හැක. එබැවින්, අනාගත මැදිහත්වීම් සැලසුම් කිරීම සඳහා මෙම ගැටළුව පිළිබඳ වඩාත් පුළුල් අවබෝධයක් ලබා ගැනීම පිණිස තව තවත් පර්යේෂණ සිදු කළ යුතු ය.

கொள்கைச் சுருக்கம்:
மொழிப் பிரச்சினை

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.

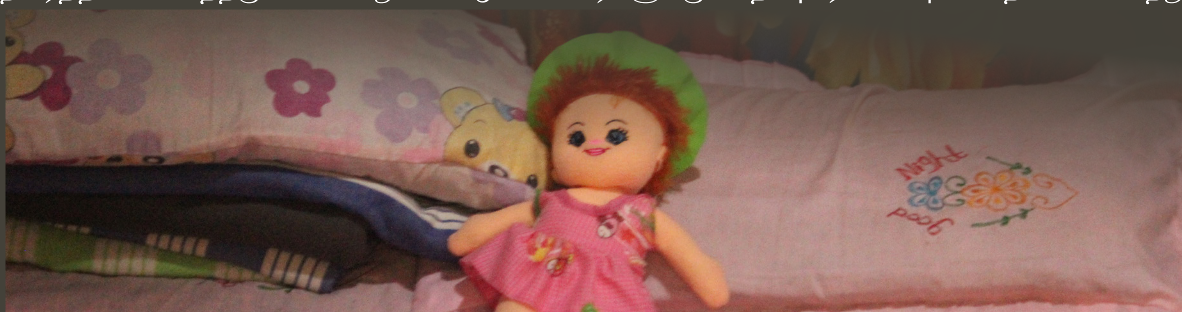
LAW & SOCIETY TRUST
නීතිය හා සමාජ භාරය
சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை

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

“இனம், மதம், மொழி, சாதி, பால், அரசியற் கொள்கை அல்லது பிறப்பிடம் காரணமாக அல்லது அத்தகைய காரணங்களுள் எந்த ஒன்று காரணமாகவும் எந்தப் பிரசைக்கும் ஓரங்கட்டுதல் ஆகாது” என இலங்கை அரசியலமைப்பின் III ஆம் அத்தியாயத்தின் 12 (2) ஆம் உறுப்புரை குறிப்பிடுகின்றது. அரசியலமைப்பின் 18 (1) மற்றும் (2)ஆம் உறுப்புரையினால் சிங்களமும் தமிழும் அரசகரும மொழிகளாக அங்கீகரிக்கப்படுகின்றன. மேலும், 19, 20, மற்றும் 21 ஆம் உறுப்புரைகள், பாராளுமன்றத்தில் மற்றும் ஏனைய உள்ளூராட்சி சபைகளில், கற்பித்தல் ஊடகம் ஒன்றாக, மற்றும் வடக்கு மற்றும் கிழக்கு மாகாணங்களின் நிருவாக மொழியாகப் பயன்படுத்தக்கூடிய தேசிய மொழிகளாக சிங்கள மற்றும் தமிழ் மொழிகளை அங்கீகரிக்கின்றன. அரசியலமைப்பின் 18 மற்றும் 19 ஆம் உறுப்புரைகளில் தரப்பட்டுள்ள மொழிக் கொள்கையை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு வசதிசெய்யும் பணி அரசகரும மொழிகள் திணைக்களத்திடம் ஒப்படைக்கப்பட்டுள்ளது. அரசகரும மொழிகளின் பயன்பாட்டைக் கண்காணிப்பதற்கும் மேற்பார்வை செய்வதற்கும் அத்துடன் கொள்கை மீறுகைகள் பற்றிய விசாரணைகளை மேற்கொள்வதற்குமென அரசகரும மொழிகள் ஆணைக்குழு தாபிக்கப்பட்டுள்ளது (1991 ஆம் ஆண்டின் 18 ஆம் இலக்க அரசகரும மொழிகள் ஆணைக்குழுச் சட்டம்). ஆயினும், அரச தரப்புகளினால் இழைக்கப்படும் மொழிக் கொள்கை மீறுகைகளுக்காக மாத்திரமே பரிகார நடவடிக்கைகளை நாட முடியும்.

பிரசைகளின் மொழி உரிமைகளைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கான மேலே குறிப்பிடப்பட்ட சட்டச் சட்டகத்தின் மத்தியில், பல்வகைப்பட்ட காரணங்களால் மொழி அடிப்படையிலான பாகுபாடு நாட்டின் பல்தரப்பட்ட துறைகளில் இன்னும் நிலவி வருகின்றது. இலங்கையின் இன மோதலைக் தூண்டிய பிரதான காரணி ஒன்றாக மொழி அடிப்படையிலான பாகுபாடு அமைந்துள்ளது. கற்றுக்கொண்ட பாடங்கள் மற்றும் நல்லிணக்க ஆணைக்குழுவின் (LLRC) அறிக்கை, “மொழிக் கொள்கை மற்றும் அதனை நடைமுறைப்படுத்தல் குறித்து தொடர்ந்து வந்த அரசாங்கங்களினால் பின்பற்றப்பட்ட குறைபாடுகளின் காரணமாக ஓரங்கட்டப்படுதல்” (9.238) குறித்து தமிழ் சமுதாயத்தினால் வெளிப்படுத்தப்பட்ட விரக்தி நிலையைக் குறித்து விளக்கி, இதனை மீள வலியுறுத்தியது. இன்று, இலங்கையின் சனத்தொகையில் ஏறத்தாழ 25% ஆனோர் (இலங்கைத் தமிழர்கள், இந்தியத் தமிழர்கள், மற்றும் முஸ்லிம்கள்) தமிழ் மொழியைப் பேசுகின்றனர். யுத்தம் முடிவடைந்ததன் பின்னர், தொழில்வாய்ப்பினைத் தேடி அதிக தமிழ் பேசும் ஆட்கள் பொருளாதார செயற்பாட்டு வலயங்களுக்கு (EPZs) நகர்ந்தனர். இதற்கு ஒருங்கிசைவாக, வடக்கு மற்றும் கிழக்கில் பல்வேறு ஆடைத் தொழிற்சாலைகள் அமைக்கப்பட்டன. இவ்வாறு, ஆடைக் கைத்தொழிலில் தமிழ் பேசும் தொழிற்படையினரின் தொகை கடந்த 15 வருடங்களுக்கும் மேலாக அதிகரித்துள்ளது. இந்தச் சூழமைவில், விசேடமாக சிறுபான்மை இனங்களைச் சேர்ந்த தொழிலாளர்கள் அனுபவிக்கும் மொழிப் பிரச்சினைகள் அங்கீகரிக்கப்பட்டு, நிவர்த்தி செய்யப்பட வேண்டும். தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள், தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் தொடர்பில் பணியாற்றும் சிவில் சமூகச் செயற்பாட்டாளர்கள், அத்துடன் தொழிற்சாலைகளின் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் ஆகியோருடன் மேற்கொள்ளப்பட்ட விரிவான நேர்காணல்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு, பொருளாதாரச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் உள்ள தொழிலாளர்கள் அனுபவிக்கும் மொழிப் பிரச்சினைகளை இந்தக் கொள்கைச் சுருக்கம் ஆராய்வதுடன் பொருளாதாரச் செயற்பாட்டு வலயங்கள் என்னும் சூழமைவில் மொழிப் பிரச்சினைகளை நிவர்த்தி செய்வதற்குப் பல்வேறு பங்கீடுபாட்டாளர்களுக்கு விதப்புரைகளையும் மேற்கொள்கின்றது



1. http://www.statistics.gov.lk/Population/StaticalInformation/CPH2011/CensusPopulationHousing2012-FinalReport

கண்டறிதல்கள்

1 தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பு தொடர்பான முன்னறிவித்தல்கள் (உ.தா., தீ மற்றும் ஏனைய அபாயங்கள்) மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கான அறிவுறுத்தல்களைக் காட்சிப்படுத்தும் ஏனைய பலகைகள் ஆகியவை பெருமளவில் சிங்கள மொழியிலயே உள்ளன. தொழிற்சாலை முகாமைத்துவம் மற்றும் மனிதவளத் திணைக்களங்கள் ஆகியவற்றிலிருந்து தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படும் அறிவித்தல்களும் பெருமளவில் சிங்கள மொழியிலேயே காணப்படுகின்றன. பெரும்பாலான தொழிற்சாலைகள் தொழில் ஒப்பந்தங்களை உரிய தொழிலாளர்களின் முதலாம் மொழியில் வழங்குவதில்லை. இரு அரசகரும மொழிகளிலும் அறிவுறுத்தல்கள் வழங்கப்படாமையினால் தொழிலாளர்களுக்கு ஏற்படும் இன்னல்கள் பற்றி முறைப்பாடு செய்வதற்கும் பரிகாரங்களை நாடுவதற்கும் பொருளாதாரச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் பொறிமுறை எதுவும் காணப்படவில்லை.

2 பொதுப் பெயர்ப் பலகைகள் (உ.தா., பேருந்துகள், வீதிகள் மற்றும் பொது இடங்களின் பெயர்ப் பலகைகள்), தெற்கில் சிங்களத்திலும் வடக்கில் தமிழிலும் காணப்படுகின்றன. தங்களின் முதலாம் மொழியில் தொடர்பாடலை மேற்கொள்ளக்கூடிய உத்தியோகத்தர்கள் இல்லாமையின் காரணமாக வைத்தியசாலைகள், பொலிஸ் நிலையங்கள், மற்றும் பிரதேச செயலகங்கள் போன்ற அரசாங்க அமைப்புகளுக்கு விஜயம் செய்யும்போது தொழிலாளர்கள் பாரதூரமான இன்னல்களை எதிர்கொள்கின்றனர். இதன் விளைவாக, தமக்கு இழைக்கப்பட்ட அநீதி ஒன்றிற்கு எதிராகத் தங்களின் முதலாம் மொழியில் பொலிஸ் முறைப்பாடு ஒன்றினைப் பதிவு செய்வதற்கு அல்லது அவர் புரிந்து கொள்ளும் மொழியில் மருத்துவ சான்றிதழ் ஒன்றினைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கு தொழிலாளர்களால் இயலாதிருந்த சந்தர்ப்பங்களும் உள்ளன.

3 பெரும்பான்மையான தொழிலாளர்கள் பேசும் மொழியைப் பேசாத சக தொழிலாளர்கள் குறித்த மிகக் குறைந்தளவிலான புரிந்துணர்வு∴ ஒத்துணர்வையே தொழிலாளர்கள் கொண்டுள்ளனர். பெரும்பாலான நேரங்களில், சமூகத்திலுள்ள இனவாத உணர்வுகளின் வெளிப்பாடு ஒன்றாக இது காணப்படுகின்றது. மக்கள் தங்களின் தனிப்பட்ட கட்டமைப்புகளில் இடம்பெறும் பாகுபாடு குறித்த அதிக கூருணர்வைக் கொண்டிருப்பதால், தங்கும் விடுதிகளில் இத்தகைய சம்பவங்கள் இடம்பெறும்போது (உ.தா., தங்கும் விடுதிகளில் தொலைக்காட்சி பார்க்கும்போது, பெரும்பான்மையானோர் பேசும் மொழி அலைவரிசைகளே அதிகம் பார்க்கப்படுகின்றன), ஏற்கனவே நிலவும் இனரீதியான பதற்றங்களை அவை மேலும் தீவிரமடையச் செய்கின்றன.

4

முறைப்பாடுகளை மேற்கொள்வதிலிருந்து மற்றும் கட்டளைகளைக் கேள்விக்குட்படுத்துவதிலிருந்து தொழிலாளர்களை ஊக்கமிழக்கச் செய்வதற்கான மூலோபாயம் ஒன்றாக, வடக்கிலுள்ள தொழிற்சாலைகளுக்குத் தெற்கைச் சேர்ந்த சிங்கள மொழி பேசும் மேற்பார்வையாளர்கள் மற்றும் முகாமையாளர்களை ஆட்சேர்ப்புச் செய்யும் ஒரு நடைமுறை காணப்படுகின்றது. மொழித் தடையின் காரணமாக, வேலைத்தளத்தில் இடம்பெறும் ஏதேனும் துன்புறுத்தல் அல்லது அநீதியைத் தமிழ் பேசும் தொழிலாளர்களால் அறிக்கையிட முடியாது. மேலும், மேற்பார்வையாளர்கள் மற்றும் முகாமையாளர்களினால் வழங்கப்படும் ஏதேனும் கட்டளைகளுக்கு 'ஆம்' எனக் கூறி உடன்படுவதைத் தவிர வேறு எவ்விதத்திலும் பதிலளிக்க முடியாது.

5

தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகள் தொடர்பில் பணியாற்றும் பெரும்பாலான தொழிற்சங்கங்கள், நலன்புரி அமைப்புக்கள், மற்றும் சிவில் சமூக அமைப்புகள் ஆகியவற்றில் தமிழில் சரளமாகத் தொடர்பாடல் மேற்கொள்ளக்கூடிய பணியாட் தொகுதியினர் காணப்படுவதில்லை. இந்த அமைப்புகளிலிருந்து உதவி/ ஆலோசனை பெறுவதிலிருந்து தமிழ் பேசும் பணியாளர்களை இது ஊக்கமிழக்கச் செய்கின்றது.

விதப்புரைகள்

1 இலங்கையர்களுக்கு முழுமையான, கண்ணியமான மற்றும் உற்பத்தித்திறன்சார் தொழில் வாய்ப்பினை வழங்குவதற்கான இலங்கை அரசாங்கத்தின் பிரதான கொள்கைச் சட்டகமான தேசிய மனித வளங்கள் மற்றும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கை (NHREP) மொழிப் பிரச்சினைகளை உள்ளடக்கவில்லை. தொழிலாளர்கள் அனுபவிக்கும் மொழிப் பிரச்சினைகளை நிவர்த்தி செய்வதற்கான அடிப்படைக் கொள்கை வழிகாட்டலை வழங்குவதற்காகத் தேசிய மனித வளங்கள் மற்றும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கையில் மொழிக் கொள்கை மீதான உப பிரிவு ஒன்றினை உள்ளடக்குவது அவசியமாகும்.

2 அறிவுறுத்தல்கள் தொடர்பான அறிவித்தல்கள் அத்துடன் தொழிற்சாலை முகாமைத்துவம் மற்றும் மனித வளத் திணைக்களங்கள் ஆகியவற்றினால் வழங்கப்படும் அறிவுறுத்தல்கள் ஆகிய அனைத்தும் சிங்களத்திலும் தமிழிலும் இருத்தல் வேண்டும். அனைத்துத் தொழிலாளர்களுக்கும் அவர்களது தொழில் ஒப்பந்தம் அவர்களது முதலாம் மொழியில் வழங்கப்படுதல் வேண்டும். இணங்கியொழுகாமை மீதான முறைப்பாடுகளை ஏற்றுக்கொள்ளுதல், அவற்றை விசாரித்தல், மற்றும் அவற்றின் மீது நடவடிக்கை மேற்கொள்ளல் என்பவற்றிற்காக அனைத்துப் பொருளாதாரச் செயற்பாட்டு வலயங்களிலும் முதலீட்டுச் சபை (BoI) தனியான அலுவலகம் ஒன்றினைத் தாபித்தல் வேண்டும்.

3 பேருந்துகள், வீதிகள், மற்றும் பொது இடங்கள் உள்ளடங்கலான பொதுப் பெயர்ப் பலகைகளில் சிங்களம் தமிழ் ஆகிய இரு மொழிகளையும் பயன்படுத்துதல் கட்டாயமாக்கப்படுதல் வேண்டும். பொருளாதாரச் செயற்பாட்டு வலயங்கள் காணப்படும் பிரதேசங்களில் உள்ள பொலிஸ் நிலையங்கள், வைத்தியசாலைகள், மற்றும் பிரதேச செயலகங்களில் (இங்கு பல்லினங்களைச் சேர்ந்த தொழிற்படையினர் ஒன்றுகுவிந்துள்ளனர்), போதியளவிலான தமிழ் பேசும் அலுவலர்கள் ஒதுக்கீடு செய்யப்படுதல் வேண்டும். பகிரங்க அலுவலர்களுக்கான இரண்டாம் மொழிப் பயிற்சித் தேவைப்பாடுகள் முழுமையாக நடைமுறைப்படுத்தப்பட வேண்டும், அத்துடன் அத்தகைய தேவைப்பாடுகளின் தராதரம் இரண்டாம் மொழியில் வினைத்திறன் மிக்க தொடர்பாடலை மேற்கொள்ளக்கூடிய மட்டத்தில் காணப்படுவது அவசியம்.

4 சமூகத்தில் நிலவும் இனவாத உணர்வுகளை முறியடித்து, பல்லினங்களைச் சேர்ந்த தொழிலாளர்களிடையேயான பிணைப்பை வலுப்படுத்துவதற்கு மற்றும் ஏனைய இன அடையாளங்களைக் கொண்டுள்ள தொழிலாளர்கள் சந்திக்கும் பிரச்சினைகளுக்கான ஒத்துணர்வை விருத்தி செய்வதற்கு உதவும் மூலோபாயங்களைத் தொழிற்சங்கங்களும் சிவில் சமூக அமைப்புகளும் தங்களின் செயற்பாடுகளினுள் கூட்டிணைத்தல் வேண்டும்.

5 தொழிற்சாலைகளின் மேற்பார்வையாளர்கள், முகாமையாளர்கள், மற்றும் மனித வள உத்தியோகத்தர்கள் ஆகியோர், சிங்களத்திலும் தமிழிலும் அடிப்படை மொழித் திறன்களை விருத்தி செய்து கொள்வதற்குத் தேவைப்படுத்தப்பட வேண்டும். தங்களின் பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் பேசும் மொழியில் பயனுறுதியுடன் தொடர்பாடலை மேற்கொள்வதற்கு அவர்களுக்கு இயலக்கூடியதாகவிருத்தல் வேண்டும். சொல்லப்பட்ட மொழித் தேர்ச்சிப் பணிப்புரைகளுடன் இணங்கிச்செயற்படாமை பற்றிய தொழிலாளர்களின் முறைப்பாடுகளை ஏற்றுக்கொண்டு, அவ்விடயத்தில் தலையிடுவதற்கான அதிகாரத்தை முதலீட்டுச் சபை கொண்டிருத்தல் வேண்டும். இந்தக் குறித்துரைக்கப்பட்ட நோக்கத்திற்காக முதலீட்டுச் சபையில் ஒரு தனி அலகினைத் தாபிக்கலாம்.

6 தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகள் தொடர்பில் பணியாற்றும் தொழிற்சங்கங்கள், நலன்புரி அமைப்புகள், மற்றும் சிவில் சமூக அமைப்புகள் ஆகியவற்றின் தலைமைத்துவம் மற்றும் பிரதான செயற்பாட்டாளர்கள் சிங்களம் மற்றும் தமிழ் ஆகிய இரு மொழிகளிலும் தொடர்பாடலை மேற்கொள்ளக்கூடியவர்களாக இருத்தல் வேண்டும். இந்தத் தேவையை நிவர்த்தி செய்வதற்காக மொழிப் பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் ஒழுங்கு செய்யப்படுதல் வேண்டும்.

7 தற்போது நிலவும் மொழித் தடைகளின் காரணமாக, தொழிற்சங்கங்களினாலும் ஏனைய சிவில் சமூக அமைப்புக்களினாலும் கண்டுபிடிக்கப்பட்டிராத மொழி தொடர்பான பல கட்டமைப்புசார்ந்த மற்றும் நடைமுறைப் பிரச்சினைகளும் காணப்படக்கூடும். ஆகவே, எதிர்கால இடையீடுகளை விருத்தி செய்யும் பொருட்டு பிரச்சினை பற்றிய பரந்த புரிதல் ஒன்றை விருத்தி செய்தற்காக மேலும் ஆய்வுகள் நடத்தப்படுதல் வேண்டும்.

POLICY BRIEF:
LANGUAGE ISSUE

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
103/2, Barnes Palce,
Colombo 07,
Sri Lanka
Tel: +94 (0) 11 268 48 45
Fax:+94 (0) 112 268 68 43
Web : www.lstlanka.org

Introduction

Article 12 (2) of Chapter III of the Constitution of Sri Lanka states that "no citizen shall be discriminated against on the grounds of race, religion, language, caste, sex, political opinion, place of birth or any such grounds." Sinhala and Tamil languages are recognized as official languages by Article 18(1) and (2) of the Constitution. Furthermore, Articles 19, 20, and 21 recognize Sinhala and Tamil as national languages that could be used in the Parliament and local authorities, as a medium of instruction, and as the language of administration in the Northern and Eastern provinces. The Department of Official Languages is tasked with facilitating the implementation of the Languages Policy embedded in Articles 18 and 19 of the Constitution. The Official Languages Commission is established to monitor and supervise the use of the official languages and conduct investigations on the violations of breaching the policy (Official Languages Commission Act No. 18 of 1991). However, remedial actions can only be sought for violations of the languages policy by State actors.

Amidst the above-mentioned legal framework to secure the citizens' language rights, language-based discrimination still prevails in diverse spheres in the country due to diverse reasons. Discrimination based on language has been a key factor fueling the ethnic conflict in Sri Lanka. The Lessons Learnt and Reconciliation Commission (LLRC) report reemphasized this, elaborating on the frustration expressed by the Tamil community on the "marginalization due to the language policy and the deficiencies in its implementation followed by successive Governments" (9.238). Today, nearly 25% of the Sri Lankan population (Sri Lankan Tamils, Indian Tamils, and Muslims) speaks the Tamil language. After the end of the war, more Tamil-speaking persons moved to Economic Processing Zones (EPZs) seeking employment. Concurrently, several garment factories were established in the North and East. Thus, the Tamil-speaking workforce in the apparel industry has increased over the last 15 years. In this context, the language issues experienced, especially by the workers of minority ethnicities, need to be recognized and addressed. Based on in-depth interviews conducted with trade union leaders, civil society activists working on workers' issues, and factory workers, this policy brief explores the language issues faced by the workers in the EPZs and makes recommendations to different stakeholders to address the language issues in the context of EPZs.

1. http://www.statistics.gov.lk/Population/StaticalInformation/CPH2011/CensusPopulationHousing2012-FinalReport

Findings

1. Notices related to workers' safety (e.g., fire and other hazards) and other boards that display instructions for the workers are predominantly in Sinhala. Notices issued for the employees by the factory management and human resource departments are also predominantly in Sinhala. Most factories do not issue employment contracts in the employees' first language. There is no mechanism in the EPZs to complain about the workers' difficulties caused by lack of instructions in both official languages and seek remedy.

2. Public name boards (e.g., name boards of buses, streets and public places) are in Sinhala in the South and Tamil in the North. Workers face serious difficulties when they visit government institutions such as hospitals, Police stations, and Divisional Secretaries due to the non-availability of officers who can communicate with them in their first language. Consequently, there are instances in which workers cannot record a Police complaint in their first language against an injustice that occurred to them or obtain a medical certificate in the language he/she understands.

3. Workers have very little understanding/ empathy towards their co-workers who do not speak the language of the majority of the workers. Most of the time, this is a reflection of the racist sentiments in the society. When such incidents occur in boarding places, they intensify the existing ethnic tensions as people are more sensitive to the discrimination that occurs in their private spheres (e.g., when watching TV in boarding houses, only the channels in the language of the majority are played).

4. There is a practice of recruiting Sinhala-speaking supervisors and management from the South to the factories in the North as a strategy to discourage workers from making complaints and questioning orders. Due to the language barrier, Tamil-speaking workers cannot report any harassment or injustice in the workplace. Further, they cannot respond to any orders from supervisors and managers apart from agreeing to them by saying 'yes'.

5. Most Trade Unions, Welfare Organizations, and civil society organizations that work on workers' issues lack staff members who can communicate fluently in Tamil. This discourages Tamil speaking workers from seeking assistance/ advice from these organizations.

Recommendations

1. The National Human Resources and Employment Policy (NHREP) which is the overarching policy framework of the Government of Sri Lanka to provide full, decent and productive employment to Sri Lankans does not encompass language issues. Therefore it is necesssary to include a subsection on language policy to NHREP to provide fundermental policy guidence to address the langaue issues experienced by workers.

2. All notices of instructions and notices from the factory management and human resource departments should be in Sinhala and Tamil. All workers should be given their employment contracts in their first language. The Board of Investment (BoI) should establish a separate office in all EPZs to accept complaints of non-compliance, investigate them, and take action.

3. Using both Sinhala and Tamil in public name boards, including in buses, streets, and public places, should be made mandatory. Police stations, hospitals, and Divisional Secretariats in EPZ areas (where multi-ethnic workforce is concentrated) should be allocated sufficient Tamil-speaking officers. Second language training requirements for public officers should be fully implemented, and the standard of such requirements needs to be to the level of effective communication in the second language.

4. Trade unions and civil society organizations should incorporate strategies into their activities that help to strengthen the bond between multiethnic workers and develop empathy for issues faced by workers of other ethnic identities, surmounting the racist sentiments prevalent in the society.

5. Supervisors, managers, and human resource officers of factories should be required to develop basic language skills in Sinhala and Tamil. They should be able to communicate effectively in the language that most of their workers speak. BoI should have the power to accept workers' complaints of non-compliance with the said language proficiency directions and intervene in the matter. A separate unit can be established for this specific purpose within the BoI.

6. Leadership and key activists of the Trade Unions, Welfare Organizations, and civil society organizations that work on workers' issues should be able to communicate in both Sinhala and Tamil. Language training programs should be organized to address this need.

7. Due to the existing language barriers, many structural and practical issues related to language may exist that may not have been discovered by the Trade Unions and other civil society organizations. Therefore, more research should be conducted to develop a broader understanding of the issue in order to develop future interventions.