

ශ්‍රී ලංකාවේ නිදහස් වෙළඳ කලාප කම්කරු අයිති කම්බන්ධ 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:
කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණ

கொள்கைச் சுருக்கம்:
தொழிற் சட்டச் சீர்திருத்தங்கள்

POLICY BRIEF:
LABOUR LAW REFORMS

ප්‍රතිපත්ති යෝජනාවලිය: කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණ

කර්තෘ: චතුරී ජයවර්ධන

සංස්කාරක: සඳුන්තු ඩුබුගල
ප්‍රාර්ථනා රාමි
සකුණ එම් ගමගේ

පර්යේෂණ කණ්ඩායම: චතුරී ජයවර්ධන
සකුණ එම් ගමගේ

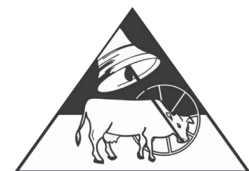
ජායාරූප ශිල්පී: සකුණ එම් ගමගේ

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

පිටු සැකසුම: එම්. කන්දරුඛන්

© නීතිය හා සමාජ භාරය 2025

මෙම පඬිතයේ අන්තගතය 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

කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් දිනා ගැනීම සඳහා වන ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීත්වය 19 වෙනි සියවසේ අගභාගය තරම් ඈතට දිව යයි. වෘත්තීය සමිති සහ කම්කරු ක්‍රියාකාරීන් සාමූහික කේවල් කිරීම මගින් වෙනුවට නීති සම්පාදනය මගින් කම්කරු අයිතිවාසිකම් දිනා ගැනීම සඳහා වූ ඔවුන්ගේ ඉලක්ක සපුරා ගැනීම සඳහා දේශපාලන පක්ෂ හරහා (බොහෝ විට මධ්‍ය වාමාංශික) ක්‍රියා කළ හැක. ඒ අනුව, ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු නීති සම්පාදනයට දීර්ඝ ඉතිහාසයක් ඇති අතර, එය සේව්‍ය-සේවක සම්බන්ධතාවයේ විවිධ පැතිවලට ව්‍යාප්ත වී ඇත. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, ශ්‍රී ලංකාව තුළ සේවකයන්ගේ සමාජ ආරක්ෂණය, සුභසාධනය සහ යහපැවැත්ම, වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාවය සහ සේවක වන්දි, සේවා නියුක්ති කොන්දේසි සහ නියමයන්, කම්කරු සබඳතා, වැට්ලි සහ වතු අංශයේ සේවකයින්ගේ සේවා නියුක්තිය සහ විදේශ රැකියා ආවරණය කරන විවිධාකාර වූ පුළුල් පරාසයකට අයත් කම්කරු නීති තිබේ.

වසර ගණනාවක් පුරා, සේවා යෝජකයන් සහ ප්‍රාග්ධන ආයෝජකයන් රටේ කම්කරු නීති තන්ත්‍රයේ පවතින සංකීර්ණතා සහ කාර්මික සබඳතාවල විකසනය වෙමින් අවශ්‍යතා සපුරාලීම සඳහා එයට ඇති නොහැකියාව පිළිබඳව පැමිණිලි කරති. අනෙක් අතට, විශේෂයෙන් ම කොවිඩ් වසංගතයෙන් පසුව සහ රටේ ඇති වූ ආර්ථික අර්බුදයෙන් පසුව, අසමානාත්මතවය සහිත ශ්‍රමය සුරාකෑමේ නව විධිවිධාන නිර්මාණය කරමින් ශ්‍රමය සුරාකෑම උග්‍ර කර ඇති බවට වෘත්තීය සමිති සහ කම්කරු ක්‍රියාකාරීන් රජයට සහ සේවා යෝජකයන්ට අඛණ්ඩව චෝදනා එල්ල කරති. මෙම වාද විවාද මධ්‍යයෙහි රජය 2023 වර්ෂයේ දී ජාත්‍යන්තර මූල්‍ය අරමුදල විසින් ඉල්ලා සිටින ලද දැඩි අරපිරිපැසුම් ක්‍රියාමාර්ග වලට සහ ශ්‍රම නම්‍යශීලීතාවයට අනුකූලව රටේ කම්කරු නීති තන්ත්‍රය සකස් කිරීම පිණිස පවතින කම්කරු නීති 18 වෙනුවට නව රැකියා පනතක් කෙටුම්පත් කළේය. වෘත්තීය සමිති නායකයින්, සිවිල් සමාජ ක්‍රියාකාරීන්, නීතිඥයින් සහ කම්කරුවන් සමග පවත්වන ලද ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා පදනම් කර ගනිමින් මෙම ප්‍රතිපත්ති සංක්ෂිප්තය මගින් යෝජිත කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා වෘත්තීය සමිති, කම්කරු ක්‍රියාකාරීන් සහ සේවකයින් දක්වන ප්‍රතිචාර ගවේෂණය කර, කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කරන, ඵලදායී කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණයකට දායක වන විවිධ පාර්ශවකරුවන්ට නිර්දේශ ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ.

1. <https://www.thehindu.com/news/international/for-sri-lankas-forex-earning-garment-workers-its-a-daily-battle-for-survival/article67041676.ece>
2. <https://www.casrilanka.com/casl/images/stories/EDBA/labour%20law.pdf>
3. සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පනත, සේවා නියුක්තියන්ගේ තාර අරමුදල් පනත, පාරිතෝෂික ගෙවීමේ පනත
4. කාන්තාවන්, යෞවනයන් සහ ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම පිළිබඳ පනත, මාතෘ ප්‍රතිලාභ ආඥාපනත, කාන්තාවන් සහ බාලවයස්කරුවන් සේවයෙහි යෙදවීම පිළිබඳ පනත
5. කම්මාන්තශාලා ආඥාපනත, කම්කරු වන්දි ආඥාපනත
6. පඩි පාලක සහ ආඥාපනත, සාප්පු සහ කාර්යාල සේවක (රැකියාව සහ චේතනය නියාමනය කිරීමේ) පනත, පුහුණුවාහීන් සේවයෙහි යෙදවීමේ (පුද්ගලික අංශය) පනත
7. වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත, සේවක සහා පනත, කාර්මික ආරවුල් පනත, සේවකයන්ගේ රැකියාව අවසන් කිරීම (විශේෂ විධිවිධාන) පනත
8. වතු කම්කරු (ඉන්දියානු) ආඥාපනත, වෛද්‍ය අවශ්‍යතා ආඥාපනත, ඉන්දියානු සංක්‍රමණික කම්කරුවන් පිළිබඳ ආඥාපනත, අවම වැටුප (ඉන්දියානු කම්කරු) ආඥාපනත, වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයන් (වතු වලට ප්‍රවේශය) පනත, වතු නිල නිවාස (විශේෂ විධිවිධාන) පනත, වැවැලි අංශයේ සේවකයන් සඳහා දීමනා ගෙවීම පිළිබඳ පනත, සේවා ගිවිසුම් ආඥාපනත
9. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පනත
10. <https://www.desaram.com/employment-act-of-sri-lanka-key-features-impacts-on-labour-laws/#:~:text=The%20draft%20law%20titled%20the,leave%2C%20payment%20of%20remuneration%2C%20the>
11. වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත, මාතෘ ප්‍රතිලාභ පනත, පඩිපාලක සහ ආඥාපනත, කම්මාන්තශාලා ආඥාපනත, කාර්මික ආරවුල් පනත, සාප්පු සහ කාර්යාල සේවක (සේවා නියුක්තිය සහ වැටුප් නියාමනය කිරීම) පනත, සහ සේවය අවසන් කිරීම පිළිබඳ පනත
12. <https://www.wsws.org/en/articles/2023/07/27/djwb-j27.html>



සොයාගත් කරුණු

1

කම්කරු නීතියේ ඇතැම් විධිවිධාන (කම්කරුවන් සම්බන්ධයෙන් ඇති 32 ක් පමණ වූ නීති අතරින්) යල්පැන ගිය කම්කරු නීති තත්ත්වයකට අයත් වන බැවින් එම නීතියේ ප්‍රතිසංස්කරණය කළ යුතු ඇතැම් නීති විධිවිධාන තිබෙන බව පිළිගත හැකි අතරම, කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සම්බන්ධයෙන් වන සුවිශේෂී විධිවිධාන ද තිබෙන බව පිළිගත යුතු ය. කම්කරු අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන කම්කරුවන්, වෘත්තීය සමිති සහ සිවිල් සමාජ සංවිධාන ඇතුළුව සියලුම පාර්ශ්වකරුවන් ඇතුළත් වන ක්‍රියාවලියක් තුළ, කම්කරුවන් සම්බන්ධයෙන් දැනට පවතින සියලු ම නීති ගැඹුරින් අධ්‍යයනය කර සංශෝධනය කළ යුතු විධිවිධාන මොනවාද යන්න හඳුනා ගත යුතු ය. කෙසේ වෙතත්, නීති ගණනාවක් වෙනුවට එක් තනි නීතියක් ස්ථාපනය කිරීමේ යෝජනාව සියලු ම පාර්ශ්වකරුවන්ට ඔවුන්ගේ අදහස් හා කනස්සලු ප්‍රකාශ කිරීමට සමාන අවස්ථාවක් ලබා දෙන ලද විවැනි ගැඹුරු විග්‍රහයක ප්‍රතිඵලයක් නොවේ.

2

සියලු ම අංශ සඳහා එක් කම්කරු නීතියක් හඳුන්වාදීම ගැටලු සහගත වේ. පොදු කම්කරු නීති සියලුම ක්ෂේත්‍රවලට අදාළ කළ හැකි වුව ද, විවිධ ක්ෂේත්‍ර වලට එම එක් එක් ක්ෂේත්‍රයට අනන්‍ය වූ විශේෂිතතාවයන් ආමන්ත්‍රණය කරන යම් නිශ්චිත නීති තිබිය යුතු වේ. එබැවින් කම්කරු නීති සම්පාදනයේ දී ආංශික ප්‍රවේශයක් අනුගමනය කළ යුතු ය (උදා: ඇඟලුම් අංශය, වැවිලි අංශය, ගෘහ සේවය, ආදිය සඳහා වෙනම ම කම්කරු නීති සෑදිය යුතු ය). දැනුම් ක්‍රියාවලි සේවා බාහිරින් සපයා ගැනීම (Knowledge Process Outsourcing) සහ ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලි සේවා බාහිරින් සපයා ගැනීම (Business Process Outsourcing) වැනි අලුතින් බිහි වී ඇති අංශ සඳහා ඇතැම් නීති යල් පැන ගිය ඒවා වන අවස්ථාවල, සමස්ත කම්කරු නීතියම වෙනස් නොකර නව ආංශික කම්කරු නීති හඳුන්වා දිය හැක. ඒ අනුව, ජාතික කම්කරු ප්‍රමිතීන් පහත දැක්වූ සිදු නොකර, නව සේව්‍ය-සේවක සම්බන්ධතාවල මනාපයන්ට ද ඉඩ සලසා දෙමින්, ඇතැම් නව අංශ සඳහා ලිහිල් කම්කරු නීති තත්ත්ව හඳුන්වා දිය හැක.

3

රජය සේවායෝජකයන්ගේ ඉල්ලීම් මත කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් සීමා කරන වර්තමාන කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණ ඉදිරියට ගෙන යාමට උනන්දුවක් දැක්වුවද, වසර ගණනාවක් තිස්සේ කම්කරුවන් සහ වෘත්තීය සමිති විසින් ඉල්ලා සිටින ලද, අපේක්ෂාවෙන් සිටි නීති ඉදිරියට ගෙන ඒමට රජය මැලිකමක් දක්වන බව ප්‍රදර්ශනය කර තිබේ. වෘත්තීය සෞඛ්‍යය සහ ආරක්ෂාව පිළිබඳ යෝජිත නීතිය (2010 වර්ෂයේ දී අවසන් කරන ලද), සේවා ස්ථානයේ සිදුවන හිංසනයන් පිළිබඳ නීතිය සහ වෘත්තීය සමිති දුර්වල කිරීමට චරෙහි විධිවිධාන මේවාට ඇතුළත් වේ.

4

යෝජිත නව සේවා නියුක්ති පනතෙහි වර්තමාන කම්කරු නීති තත්ත්වය මගින් සහතික කර ඇති කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම්වලට හානිකර වන විධිවිධාන හඳුන්වා දී ඇත.

අ. නම්‍යශීලී වැඩ කරන වේලාවන්

පැය 8 ක වැඩ කරන දින ක්‍රමය ඉවත් කර, අතිරේක අනුව සකස් කළ වැඩ සතියක් හඳුන්වා දීම (පැය 16 ක වැඩ කරන දිනයක් දක්වා දීර්ඝ කරන ලද සේවා මුර ක්‍රියාත්මක කිරීමට හැකිකරවන) අතිකාල සේවය පිළිබඳ සංකල්පයට බලපානු ඇත. ඒ අනුව, වැඩ කරන දිනය දීර්ඝ වන අතර, සේවකයන් වැඩි කාලයක් සේවය කළ ද, සේවකයාගේ ඉපැයීම් අඩු වනු ඇත. අවසානයේ දී, මෙය තවත් ශ්‍රම සුරාකෑමකට ඉඩ සලසයි.

ආ. රාත්‍රී සේවා ලිහිල් කිරීම තුළින් කාන්තා ශ්‍රම බලකායේ සහභාගීත්වය වැඩි කිරීම

සමාජයේ පවතින ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාවය සම්බන්ධ සමාජ සම්මතයන් නිසා රැකවරණය සැලසීම සඳහා කාන්තාවන් සතු වගකීම, රැකියා ස්ථානයේ අනාරක්ෂිතභාවයන් සහ පවුල් ව්‍යුහය තුළ සිදුවන සුරාකෘති හේතුවෙන් කාන්තා ශ්‍රම බලකායේ සහභාගීත්වය අධෛර්යමත් කරයි. එමනිසා, මෙම මූලික හේතුවලට විසඳුම් ලබා නොදී, නුදෙක් කාන්තාවන් රාත්‍රී කාලයේ වැඩ කිරීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම මගින් ඔවුන්ට සුරාකනු ලැබීම තීව්‍ර කරනු ඇත.

ඇ. වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීත්වය අධෛර්යමත් කිරීම

වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවීම සඳහා අවශ්‍ය කරන සාමාජිකයන් සංඛ්‍යාව 100 ක් දක්වා වැඩි කිරීම මගින් එක් එක් අංශයේ දැනටමත් 10% ට වඩා අඩු මට්ටමක පවතින වෘත්තීය සමිති ඝනත්වය තවත් අඩු වෙයි. වෘත්තීය සමිති අවහිරයක් ලෙස සලකනු ලැබීමේ ආකල්පය සහ ඇතුල්වීමට නොදී අගුලු දැමීම් සහ වැඩ වර්ජන සිදුකිරීම (ඒවා කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් වුවද) අසාධාරණ කම්කරු පිළිවෙත් ලෙස හැඳින්වීම අධික ලෙස ශ්‍රමය සුරාකෘති සුදුසු තත්වයන් නිර්මාණය කරනු ඇත.

5

වෘත්තීය සමිති දුර්වල කිරීම සහ සමාගමයේ නිදහස සීමා කිරීම කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා බලකරනු ලැබීම සිදුවන අතරතුර, කම්කරුවන්ට ඔවුන්ගේ සමාගමයේ නිදහස තුක්ති විඳීමට බාධා කිරීම සහ වෘත්තීය සමිති දුර්වල කිරීම තවමත් ඉතා ප්‍රබල ලෙස ක්‍රියාත්මක වේ. වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීත්වයට සහභාගී වන කම්කරුවන් අයුතු ලෙස සලකනු ලැබීමට සහ අසත්‍ය චෝදනා චල්ල කර සේවයෙන් පහ කරනු ලැබීමට භාජනය වේ.

6

ශ්‍රී ලංකා රජය එහි දේශීය ණය ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණ වැඩසටහන යටතේ සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සහ සේවා නියක්තයන්ගේ භාර අරමුදල ඇතුළු සේවක විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල් යොදා ගනිමින් දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් ණය සේවාකරණ අවශ්‍යතාවය 0.5% ක ප්‍රමාණයකින් අඩු කර ගැනීමේ ඉලක්කය සපුරා ගැනීමට යොමු විය. මෙම අරමුදල් සේවකයින් විශ්‍රාම ගැනීමෙන් පසුව ඔවුන්ට ඉතිරිවන එකම ඉතිරිකිරීම වන බැවින්, මෙම තත්ත්වය ඔවුන්ගේ අනාගතය පිළිබඳව ඔවුන් තුළ විශාල අවිනිශ්චිතතාවයක් ඇති කර තිබේ.





නිර්දේශ

1

ඕනෑම කම්කරු හිති ප්‍රතිසංස්කරණයක පළමු පියවර විය යුත්තේ සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා වර්තමානයේ තිබෙන හිතීමය ආරක්ෂාවන් යටපත් නොකර වෙනස් කළ යුතු විධිවිධාන මොනවාද යන්න හඳුනා ගැනීමයි. මෙයට වෘත්තීය සම්භාවය, සිවිල් සමාජ සංවිධානවල සහ කම්කරුවන්ගේ දෘෂ්ටි කෝණයන් අවංකව ම අන්තර්ගත කර ගන්නා පුළුල් අදහස් විමසීමේ ක්‍රියාවලියක් ඇතුළත් විය යුතු ය. ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව සහ සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය ද කම්කරු හිති ප්‍රතිසංස්කරණ සම්බන්ධ ප්‍රධාන අංශ ආවරණය කරන බැවින් මෙම සාකච්ඡාවලට එම ආයතන ද ඇතුළත් කර ගත යුතු ය. ඉහත කී පාර්ශ්වකරුවන් දැඩි උදෙසාගයෙන් යුතුව සාකච්ඡා කර, අවශ්‍ය හිති ප්‍රතිසංස්කරණයේ අරමුණ, ප්‍රතිසංස්කරණය කළ යුත්තේ කුමක්ද යන්න සහ ප්‍රතිසංස්කරණය තුළින් අත්කර ගැනීමට අපේක්ෂා කරන සමාජ හා ආර්ථික ප්‍රතිලාභ මොනවාද යන්න තීරණය කළ යුතු ය.

2

මෙම අදහස් විමසීමේ ක්‍රියාවලිය පදනම් කරගෙන, ජාතික කම්කරු උපදේශක කමිටුවේ අනුමැතිය මත, නව හිති සංශෝධන කෙටුම්පත් කර ඉදිරි කටයුතු සිදුකර ගෙන යා හැක.

3

කම්කරු අමාත්‍යවරයාගේ බලපෑම අවම කර, වෘත්තීය සමිති නියෝජනය පුළුල් කිරීම මගින් ජාතික කම්කරු උපදේශක කමිටුව ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදීකරණය කිරීම සඳහා එම කමිටුවෙහි සංයුතිය සහ ව්‍යුහය වෙනස් කළ යුතු ය.

4

කම්කරු හිති කම්කරු අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජාතික ප්‍රමිතීන්ට අනුකූල විය යුතු අතර ම එම හිති ආර්ථික විය යුතු ය. තනි කම්කරු හිතියක් සඳහා වෙනසෙනවා වෙනුවට, නව සේව්‍ය-සේවක සම්බන්ධතා ඇතුළත් වන නව ක්ෂේත්‍ර නව ආර්ථික හිති හරහා ආමන්ත්‍රණය කළ යුතු ය.

5

කම්කරු ව්‍යාපාරයේ ප්‍රයත්නයන් තුළින් දිනාගෙන ඇති මූලික කම්කරු ප්‍රමිතීන්, එනම් පැය 8 ක වැඩ දිනය, අතිකාල සේවය, අසාධාරණ සේවයෙන් පහකිරීම් වලින් ආරක්ෂා වීම, වාර්ෂික හිවාඩු හිමිකම්, වෘත්තීය සමිති පිහිටුවීමේ අයිතිය සහ සාමූහික කේවල් කිරීම ඇතුළු අනෙකුත් ප්‍රමිතීන් කවර ආකාරයකින් හෝ සීමා නොකළ යුතුය. සේවකයින්ගේ විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ සුරක්ෂිත කිරීම පිණිස, රජය විසින් සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සහ සේවක භාරකාර අරමුදල සතු මුදල් ආයෝජනය කරන්නේ කෙසේද යන්න කම්කරු හිතියට ඇතුළත් විය යුතුය.

6

ගෙවීම් නොලබන රැකවරණ කටයුතු පිළිබඳ ගැටළුව විසඳිය යුතු ය. ඒ අනුව, කාන්තාවන් සඳහා රාත්‍රී කාලයේ වැඩ කිරීම සහ නම්‍යශීලී වැඩ කරන වේලාවන් ප්‍රවර්ධනය කිරීමට සමගාමීව ළමා රැකවරණ සංවර්ධන මධ්‍යස්ථාන, දිවා සුරැකුම් පහසුකම්, කාන්තාවන් සඳහා ආරක්ෂිත ප්‍රවාහන පහසුකම් සහ සමාජයේ පවතින හානිකර ස්ත්‍රී-පුරුෂ සමාජභාව සම්මතයන් වෙනස් කිරීම සඳහා මැදිහත්වීම් සිදුකිරීම වැනි ක්‍රියාමාර්ග ක්‍රියාත්මක කළ යුතු ය.

7

වෘත්තීය සෞඛ්‍යය හා ආරක්ෂාව පිළිබඳ හිතිය, සේවා ස්ථානයේ සිදුවන හිංසනය පිළිබඳ හිතිය සහ වෘත්තීය සමිති දුර්වල කිරීමට එරෙහි විධිවිධාන වැනි දැනටමත් එකඟ වී ඇති සහ ප්‍රමාද වී ඇති හිති හඳුන්වා දීම සඳහා අනෙකුත් කම්කරු හිති ප්‍රතිසංස්කරණවලට

8

වඩා ප්‍රමුඛත්වය දිය යුතු ය.

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව වෘත්තීය සමිති දුර්වල කිරීමේ චෝදනා සම්බන්ධයෙන් සක්‍රීය ලෙස විමර්ශනය කළ යුතු අතර, චෝදනාවල ලක්වී ඇති සේවා යෝජකයන්ට චරෙහිව අවශ්‍ය නීතිමය පියවර ගත යුතු ය. වියට සමගාමීව, වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවීම සඳහා අවශ්‍ය කරන අවම සාමාජිකයන් සංඛ්‍යාව වැඩි කිරීම වැනි වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීත්වයට සහ සමාගමයේ නිදහසට හානි කරන නව නීති ප්‍රතිසංස්කරණ ඉවත්කර ගත යුතු ය.

9

ප්‍රබල කේවල් කිරීමක නිරතවීම පිණිස සහ ඵලදායී සහයෝගය දැක්වීමේ ක්‍රියාවලියකට දායක වීම පිණිස වෘත්තීය සමිතිවලට පවතින කම්කරු නීති තන්ත්‍රය සහ අලුතින් හැඟී එන ක්ෂේත්‍රවල යථාර්ථයන් පිළිබඳ සවිස්තරාත්මක හා විවේචනාත්මක විශ්ලේෂණයක් සමග හැකියාව ලබා දිය යුතු ය. ආර්ථික ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනයට ඒවායින් ලබා දෙන දායකත්වය පුළුල් කිරීම සඳහා ඒවාට දේශපාලන ආර්ථිකය පිළිබඳ පුළුල් දැනුමක් ලබා දීම ද මේ සමග සිදු කළ යුතු ය.



கொள்கைச் சுருக்கம்: தொழிற் சட்ட சீர்திருத்தங்கள்

எழுத்தாளர்	: சத்துரி ஜயவர்தன
தொகுப்பாளர்கள்	: சந்துன் துடுகல பிராத்தனா ராவோ சகுன எம்.கமகே
ஆய்வுக்குழு	: சத்துரி ஜயவர்தன சகுன எம்.கமகே
புனைப்படை 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
தீதீசு து சூசூசு தூரூசு
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

தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை அடைவதை நோக்கிய இலங்கையின் தொழிற்சங்கச் செயற்பாட்டியல் 19 ஆம் நூற்றாண்டின் இறுதிப்பகுதியிலிருந்து காணப்படுவதை அறிய முடியும். கூட்டாகப் பேரம் பேசுவதற்குப் பதிலாக சட்டவாக்கத்தின் ஊடாகத் தொழில் உரிமைகளைப் பெறுவதற்கான தங்களது இலக்குகளை அடையும் பொருட்டு தொழிற்சங்கங்களும் தொழிற் செயற்பாட்டாளர்களும் அரசியல் கட்சிகளின் (பெரும்பாலும் மைய - இடதுசாரி) ஊடாகப் பணியாற்றினர். அதன் பிரகாரம், இலங்கையின் தொழிற் சட்டவாக்கங்கள் ஒரு நீண்ட வரலாற்றைக் கொண்டுள்ளதுடன் தொழில்வழங்குநர் - தொழிலாளர் உறவுமுறையின் பல்வகைப்பட்ட அம்சங்களுக்கும் விரிவடைந்துள்ளன. இதன் விளைவாக, சமூகப் பாதுகாப்பு, ஊழியர்களின் நலன்புரி மற்றும் நல்வாழ்வு, தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் தொழிலாளருக்கான இழப்பீடு, தொழில் விசாரணை நியதிகள், தொழில் உறவுகள், தோட்ட மற்றும் பெருந்தோட்டத்துறைத் தொழில் வேலைவாய்ப்பு மற்றும் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு ஆகியவற்றை உள்ளடக்கும் பரந்த வகைகளைக் கொண்ட தொழிற் சட்டவாக்கம் ஒன்றினை இலங்கை கொண்டுள்ளது.

பல வருடங்களாக, நாட்டின் தொழிற் சட்டங்களில் காணப்படும் சிக்கல்கள் மற்றும் கைத்தொழில் உறவுகளில் எழும் தேவைகளை சந்திப்பதற்கான அவற்றின் இயலாமை ஆகியவை தொடர்பில் தொழில் வழங்குநர்கள் மற்றும் மூலதன முதலீட்டாளர்கள் ஆகியோர் முறைப்பாடுகளை மேற்கொண்டு வருகின்றனர். மறுபுறத்தில், விசேடமாக கொவிட் பெருந்தொற்று மற்றும் நாட்டின் பொருளாதார நெருக்கடி ஆகியவற்றின் பின்னர் புதிய, சுரண்டும் வேலைவாய்ப்பு ஏற்பாடுகளை உருவாக்குவதன் மூலம் அரசாங்கமும் தொழில் வழங்குநர்களும் தொழிலாளர்களின் சுரண்டலைத் தீவிரப்படுத்துவதாகத் தொழிற்சங்கங்களும் தொழிற் செயற்பாட்டாளர்களும் தொடர்ச்சியாகக் குற்றம் சாட்டியுள்ளனர். இந்த விவாதங்களின் மத்தியில், நாட்டின் தொழிற் சட்டங்களை மாற்றியமைப்பதற்காகத் தற்போதுள்ள 18 தொழிற் சட்டவாக்கங்களைப் பதிலீடு செய்வதற்காக ஒரு புதிய வேலைவாய்ப்புச் சட்டத்தின் வரைவை அரசாங்கம் தயாரித்தது. 2023 ஆம் ஆண்டில் சர்வதேச நாணய நிதியத்தினால் கோரப்பட்ட கடுமையான சிக்கனப் பொருளாதார நடவடிக்கைகள் மற்றும் தொழில்வாய்ப்பின் நெகிழ்வுத்தன்மை என்பவற்றிற்கமைவாக இது மேற்கொள்ளப்பட்டது. தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள், சிவில் சமூகச் செயற்பாட்டாளர்கள், சட்டத்தரணிகள், மற்றும் தொழிலாளர்கள் ஆகியோருடன் மேற்கொள்ளப்பட்ட விரிவான நேர்காணல்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு, தொழிற்சங்கங்கள், தொழிற் செயற்பாட்டாளர்கள், மற்றும் ஊழியர்களின் முன்மொழியப்பட்ட தொழிற் சட்டச் சீர்திருத்தத்திற்கான பதிற்செயற்பாடுகளை இந்தக் கொள்கைச் சுருக்கம் ஆராய்வதுடன் தொழிலாளர்களின் உரிமைகளைப் பெற்றுக்கொடுக்கும் ஒரு உற்பத்தித்திறன்சார் தொழிற் சட்டச் சீர்திருத்தத்திற்குப் பங்களிப்பு வழங்கக்கூடிய வெவ்வேறு பங்கீடுபாட்டாளர்களுக்கு விதப்புரைகளையும் முன்வைக்கின்றது

1. <https://www.thehindu.com/news/international/for-sri-lankas-forex-earning-garment-workers-its-a-daily-battle-for-survival/article67041676.ece>
2. <https://www.casrilanka.com/casl/images/stories/EDBA/labour%20law.pdf>
3. ஊழியர் சேமலாப நிதிச் சட்டம், ஊழியர் நம்பிக்கை நிதியச் சட்டம், பணிக்கொடைக் கொடுப்பனவுச் சட்டம்
4. பெண்கள், இளம் ஆட்கள் மற்றும் சிறுவர் வேலைவாய்ப்புச் சட்டம், மகப்பேற்று நன்மைகள் கட்டளைச்சட்டம், பெண்கள்,வயது குறைந்தோர் வேலைவாய்ப்புச் சட்டம்
5. தொழிற்சாலைகள் கட்டளைச்சட்டம், தொழிலாளர்களின் இழப்பீட்டுக் கட்டளைச்சட்டம்
6. சம்பளச் சபைக் கட்டளைச்சட்டம், கடைகள் மற்றும் அவலக ஊழியர்கள் (வேலைவாய்ப்பு ஒழுங்குபடுத்தல் மற்றும் வேதனங்கள்) சட்டம், பயிற்றுநர்களின் வேலைவாய்ப்பு (தனியாந்துறை) சட்டம்
7. தொழிற்சங்க சட்டளைச்சட்டம், ஊழியர்பேரவைகள் சட்டம், கைத்தொழிற் பிணக்குகள் சட்டம், தொழிலாளர்களின் தொழில் நிறுத்த (விசேட ஏற்பாடுகள்) சட்டம்
8. பெருந்தோட்டத் தொழில் (இந்திய) கட்டளைச்சட்டம், மருத்துவத் தேவைகள் கட்டளைச்சட்டம், இந்திய குடியேறிகள் தொழிற் கட்டளைச்சட்டம், ஆகக்குறைந்த சம்பளங்கள் (இந்தியத் தொழிற் கட்டளைச்சட்டம், தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் (பெருந்தோட்டங்களில் நுழைதல்) சட்டம், பெருந்தோட்ட விடுதிகள் (விசேட ஏற்பாடுகள்) சட்டம், தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கான படுகள் சட்டம், சேவைகள் ஒப்பந்தங்கள் கட்டளைச்சட்டம்
9. இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புப் பணியகச் சட்டம்
10. <https://www.desaram.com/employment-act-of-sri-lanka-key-features-impacts-on-labour-laws/#:~:text=The%20draft%20law%20titled%20the,leave%2C%20payment%20of%20remuneration%2C%20the>
11. தொழிற்சங்கக் கட்டளைச்சட்டம், மகப்பேற்று நன்மைகள் கட்டளைச்சட்டம், சம்பளப் பேரவைக் கட்டளைச்சட்டம், தொழிற்சாலைகள் கட்டளைச்சட்டம், கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டம், கடைகள் மற்றும் அலுவலகங்கள் (வேலைவாய்ப்பை ஒழுங்குபடுத்தல் மற்றும் வேதனங்கள்) சட்டம், மற்றும் சேவை இடைநிறுத்தல் சட்டம் ஆகியவற்றை இந்தச் சட்டவாக்கங்களில் சில உள்ளடக்குகின்றன
12. <https://www.wsws.org/en/articles/2023/07/27/djwb-j27.html>



கண்டறிதல்கள்

1

தொழிற் சட்டத்திலுள்ள (தொழில் தொடர்பான 32 சட்டவாக்கங்களில் உள்ள) சில ஏற்பாடுகள் மிகவும் பழமையான ஒரு தொழிற் சட்டக் காலப்பகுதியைச் சேர்ந்தவை என்பதால் அவற்றை சீர்திருத்த வேண்டிய தேவை உள்ளது என ஏற்றுக்கொள்ள முடியும் என்றபோதும், தொழிலாளர்களின் உரிமைகளைப் பாதுகாக்கும் சில மிகச்சிறந்த ஏற்பாடுகளும் காணப்படுகின்றன. தற்போதுள்ள தொழில் தொடர்பான அனைத்துச் சட்டவாக்கங்களும் மிகவும் விரிவாக ஆராயப்பட வேண்டும் என்பதுடன், மாற்றப்பட வேண்டிய ஏற்பாடுகள், தொழிலாளர்கள், தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் தொழிலாளர் உரிமைகள் மீது பணியாற்றும் சிவில் சமூக அமைப்புகள் ஆகியவற்றை உள்ளடக்கிய அனைத்துப் பங்கீடுபாட்டாளர்களையும் உள்ளடக்கும் செயன்முறை ஒன்றின் மூலம் இனங்காணப்பட வேண்டும். ஆயினும், பல சட்டவாக்கங்களை ஒற்றைச் சட்டம் ஒன்றினால் பதிலீடு செய்வதற்கான முன்மொழிவானது அனைத்துப் பங்கீடுபாட்டாளர்களும் தங்களின் கருத்துக்களையும் அக்கறைகளையும் வெளிப்படுத்துவதற்கான சமமான வாய்ப்பினைப் பெற்ற அத்தகைய ஒரு விரிவான பகுப்பாய்வின் விளைவொன்று அல்ல.

2

அனைத்துத் துறைகளுக்கும்மான ஒற்றைத் தொழிற் சட்டம் ஒன்றை அறிமுகம் செய்தல் பிரச்சினைக்குரியதாகும். பொதுவான தொழிற் சட்டங்களை அனைத்துத் துறைகளுக்கிடையேயும் பிரயோகிக்க முடியும் என்றபோதும், வெவ்வேறு துறைகளின் அவற்றிற்கே உரித்தான குறிப்பிட்ட விடயங்களை நிவர்த்தி செய்யும் குறித்துரைக்கப்பட்ட சில சட்டங்களுக்கான ஒரு தேவை காணப்படுகின்றது. ஆகவே, துறைசார் அணுகுமுறை ஒன்றினைத் தொழிற் சட்டம் வகுத்தமைத்தல் வேண்டும் (உ.ம்: ஆடைக் கைத்தொழிந்துறை, பெருந்தோட்டத் துறை, வீட்டுப் பணி, போன்றவை). அறிவுசார் செயற்பாட்டு வெளிவளப் பெறுகை (KPO) மற்றும் வியாபாரச் செயற்பாட்டு வெளிவளப் பெறுகை (BPO) போன்ற புதிதாகத் தோற்றம் பெற்ற துறைகளுக்கு சில சட்டங்கள் காலாவதியானவையாக காணப்படின, முழுமையான தொழிற் சட்டத்தையும் மாற்றம் செய்யாது புதிய துறைசார் தொழிற் சட்டங்களை அறிமுகம் செய்ய முடியும். அதன் பிரகாரம், தேசியத் தொழிற் தராதரங்களை குறைக்காது புதிய தொழில் வழங்குநர்- ஊழியர் உறவுமுறைகளின் விருப்பத் தெரிவுகளை உள்ளடக்கும் தளர்த்தப்பட்ட தொழில் முறைமைகளைச் சில புதிய துறைகளுக்கு அறிமுகம் செய்ய முடியும்.

3

தொழில் வழங்குநர்களின் கோரிக்கைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை மட்டுப்படுத்தும் தற்போதைய சட்டச் சீர்திருத்தங்களை முன்கொண்டு செல்வதற்கு அரசாங்கம் ஆர்வமாக உள்ளபோதும், பல வருடங்களாகத் தொழிலாளர்களாலும் சங்கங்களினாலும் கோரப்பட்டு வரும் நிலுவையிலுள்ள சட்டவாக்கங்களை முன்னிறுத்துவதற்கு அது தயக்கம் காட்டிவருகின்றது. தொழில்துறை சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு மீதான முன்மொழியப்பட்ட சட்டவாக்கம் (2010 இல் இறுதி செய்யப்பட்டது), வேலைத்தளத் துன்புறுத்தல் சட்டம் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களைக் குலைப்பதற்கு எதிரான ஏற்பாடுகள் ஆகியவற்றை இவை உள்ளடக்குகின்றன.

4

தற்போதுள்ள தொழிற் சட்டத்தினால் உத்தரவாதமளிக்கப்பட்டுள்ள, தொழிலாளர்களின் உரிமைகளுக்குப் பாதகமாக அமையும் ஏற்பாடுகளை முன்மொழியப்பட்டுள்ள புதிய வேலைவாய்ப்புச் சட்டம் அறிமுகம் செய்கின்றது.

A. நெகிழ்வுத்தன்மை மிக்க வேலை நேரங்கள்

8 மணித்தியால வேலை நாட்களை நீக்குதல் மற்றும் தனித்தன்மை மிக்க (ஓர் 16 மணித்தியால வேலை நாள் வரையான விரிவாக்கப்பட்ட நேரங்களை இயலச்செய்யும்) வேலை வாரத்தை அறிமுகம் செய்தல் என்பன மேலதிக நேர வேலை என்னும் எண்ணக்கருவைப் பாதிக்கும். இதன் விளைவாக, வேலை நாள் நீண்டதாக அமையும் அத்துடன் தொழிலாளர்கள் அதிக நேரம் வேலையில் ஈடுபடுகின்றபோதும் அவர்களின் வருமானங்களும் குறைவடையும். இறுதியில், மேலும் சுரண்டலுக்கு இது இடமளிக்கும்.

B. இரவுப் பணிகளில் மேற்கொள்ளப்படும் தளர்வின் ஊடாகத் தொழிற்படையில் பெண்களின் பங்களிப்பை அதிகரித்தல்

பெண்களின் பராமரிப்புப் பணிப் பொறுப்புகள், வேலைத்தளத்தில் பாதுகாப்பின்மைகள் மற்றும் சமூகத்தின் பால்நிலை நியமங்களின் காரணமாகக் குடும்பக் கட்டமைப்பினுள் இடம்பெறும் துர்ப்பிரயோகங்கள் ஆகியவை தொழிற்படையில் பெண்களின் பங்களிப்பை ஊக்கமிழக்கச் செய்கின்றன. ஆகவே, இந்த அடிப்படைக் காரணங்களை நிவர்த்தி செய்யாது, வெறுமனே பெண்களின் இரவுநேரப் பணியை ஊக்குவித்தல் அவர்கள் மீதான சுரண்டலை இன்னும் தீவிரமடையச் செய்யும்.

C. சங்கங்களாக ஒன்றுதிரள்வதை ஊக்கமிழக்கச் செய்தல்

தொழிற்சங்கம் ஒன்றைத் தாபிப்பதற்கு அவசியமான உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையை 100 ஆக அதிகரித்தல், ஒவ்வொரு துறையிலும் ஏற்கனவே 10% இற்கும் குறைவாகக் காணப்படுகின்ற சங்கங்களின் செறிவைக் குறைக்கும். சங்கங்களை ஒரு சுமையாகக் கருதுதல் மற்றும் கதவடைப்புகள் மற்றும் வேலைநிறுத்தங்களை (அவை தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் என்றபோதும்) நியாயமற்ற தொழில் நடைமுறைகளாகக் கட்டமைத்தல் என்னும் மனப்பான்மை, மிகையான தொழிற் சுரண்டலுக்கான நிலைமைகளை உருவாக்கும்.

5

சங்கங்களைக் குலைத்தல் மற்றும் ஒருங்கு சேர்வதற்கான சுதந்திரத்திற்கான மட்டுப்பாடுகள்:

தொழிற் சட்டச் சீர்திருத்தங்களுக்கான வலியுறுத்தல்களுக்கு மத்தியில், ஒருங்கு சேர்வதற்கான தங்களது சுதந்திரத்தை அனுபவிக்கும் தொழிலாளர்களைத் தடுத்தல் மற்றும் சங்கங்களைக் குலைத்தல் என்பவையும் முழுவீச்சில் இடம்பெற்று வருகின்றன. தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் பங்குபெறும் தொழிலாளர்கள் பொய்யான குற்றச்சாட்டுக்களின் கீழ் தவறான நடத்துகைக்கு மற்றும் வேலையிலிருந்து நீக்கப்படும் நிலைக்கு உட்படுத்தப்படுகின்றனர்.

6

இலங்கை அரசாங்கத்தின் உள்நாட்டுக் கடன் மறுசீரமைப்பில் (DDR), ஊழியர் சேமலாப நிதி (EPF) மற்றும் ஊழியர் நம்பிக்கை நிதி (ETF) ஆகியவற்றை உள்ளடக்கிய ஓய்வூதிய நிதிகளைப் பயன்படுத்தி, மொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தியின் கடன் செலுத்தல் தேவைப்பாட்டினை 0.5% இனால் குறைக்கும் இலக்கினை அடைவதற்குத் திட்டமிடப்பட்டுள்ளது. தொழிலாளர்கள் ஓய்வுபெற்ற பின்னர் அவர்களுக்குக் கிடைக்கப்பெறும் ஒரே சேமிப்பு இந்த நிதிகள் என்பதனால் பொருளாதார செயற்பாட்டு வலயங்களில் தொழிலுரியும் தொழிலாளர்கள் மத்தியில் அவர்களின் எதிர்காலம் குறித்த ஒரு நிச்சயமற்ற தன்மையை இது உருவாக்கியுள்ளது.





விதப்புரைகள்

1

தொழிலாளர்களின் உரிமைகளைப் பாதுகாக்கும் தற்போதுள்ள சட்டக் காப்புக்களைப் பாதிக்காது, மாற்றப்பட வேண்டிய தேவையுடைய ஏற்பாடுகளை அடையாளம் காண்பதே எந்தவொரு தொழிற் சட்டச் சீர்திருத்தத்தினதும் முதலாவது படியாகும். தொழிற்சங்கங்கள், சிவில் சமூக அமைப்புக்கள், மற்றும் தொழிலாளர்களின் கண்ணோட்டம் நேர்மையாகக் கூட்டிணைக்கப்படுகின்ற பரந்த கலந்தாலோசனைச் செயன்முறை ஒன்றினை இது கொண்டிருத்தல் வேண்டும். இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு மற்றும் சுகாதார அமைச்சு ஆகியவையும் தொழில் சீர்திருத்தங்களின் பிரதான அம்சங்களை உள்ளடக்குவதால் இந்தக் கலந்துரையாடல்களில் அவற்றையும் உள்ளடக்குதல் வேண்டும். சொல்லப்பட்ட பங்கீடுபாட்டாளர்கள் மிகவும் கவனத்துடன் கலந்துரையாடி சட்டச் சீர்திருத்தத்தின் நோக்கம், சீர்திருத்தப்பட வேண்டியவை யாவை, அத்துடன் சீர்திருத்தத்திலிருந்து அடையவேண்டிய சமூக மற்றும் பொருளாதார நன்மைகள் என்பவற்றை உருவாக்கம் செய்தல் வேண்டும்.,

2

இந்தக் கலந்தாலோசனைச் செயற்பாட்டை அடிப்படையாகக் கொண்டு, புதிய சட்டத் திருத்தங்களின் வரைவு தயாரிக்கப்பட்டு, தேசிய தொழில் மேற்பார்வைக் குழுவின் (NLAC) அங்கீகாரத்தின் பேரில் செயற்படுத்தப்படலாம்

3

தொழில் அமைச்சரின் செல்வாக்கினைக் குறைப்பதன் மூலம் மற்றும் தொழிற்சங்களின் பிரதிநிதித்துவத்தைப் பரந்ததாக்குவதன் மூலம் தேசிய தொழில் ஆலோசனைக் குழுவினை சனநாயகமயப்படுத்தும் பொருட்டு அதன் ஆக்கவமைப்பு மற்றும் கட்டமைப்பு ஆகியவை மாற்றப்பட வேண்டும்.

4

தொழிற்சட்டங்கள், தொழிலாளர் உரிமைகளின் தேசிய தராதங்களுக்கு இணங்கியொழுகும் அதேவேளை துறை சார்ந்தவையாகவும் இருத்தல் வேண்டும். ஒற்றைத் தொழிற் சட்டம் ஒன்றிற்காக முயற்சி செய்வதற்குப் பதிலாக, புதிய துறைசார் சட்டங்களின் மூலம் புதிய தொழில் வழங்குநர் - ஊழியர் உறவுகளை உள்ளடக்கும் புதிய துறைகள் கையாளப்பட வேண்டும்.

5

தொழில் இயக்கத்தின் முயற்சிகளின் ஊடாக எட்டப்பட்ட அடிப்படை தொழிற் தராதங்களான, மேலும் பலவற்றிற்கு மத்தியில், 8 மணித்தியால வேலை நாள், மேலதிக நேரம், நியாயமற்ற பதவியகற்றலிலிருந்தான பாதுகாப்பு, வருடாந்த விடுமுறை உரித்து, சங்கங்களாக ஒன்றுதிரள்வதற்கான உரிமை மற்றும் கூட்டாகப் பேரம் பேசல் ஆகியவை எச்சந்தர்ப்பத்திலும் மட்டுப்படுத்தப்படக் கூடாது. தொழிலாளர்களின் ஓய்வூதிய நன்மைகளைப் பெற்றுக்கொள்ளும் பொருட்டு ஊழியர் சேமலாப நிதி மற்றும் ஊழியர் நம்பிக்கை நிதி ஆகியவை எவ்வாறு அரசினால் முதலீடு செய்யப்படுகின்றன என்பதைத் தொழிற் சட்டம் கொண்டிருக்க வேண்டும்

6

கொடுப்பனவற்ற பராமரிப்புப் பணி என்னும் பிரச்சினை நிவர்த்தி செய்யப்பட வேண்டும். அதன் பிரகாரம், பெண்கள் மத்தியில் இரவுநேரப் பணி மற்றும் நெகிழ்வுத்தன்மை மிக்க வேலை நேரங்களை ஊக்குவித்தலுடன் சிறுவர் பராமரிப்பு அபிவிருத்தி நிலையங்களை விருத்தி செய்தல், பகல் பராமரிப்பு வசதிகள், பெண்களுக்கான பாதுகாப்பான போக்குவரத்து மற்றும் சமூகத்தினுள் பால்நிலை சார்ந்த தீங்கு விளைவிக்கும் நியமங்களை மாற்றுவதற்கான இடையீடுகள் போன்ற நடவடிக்கைகள் இணைந்ததாக இருத்தல் வேண்டும்.

7

தொழில்சார் சுகாதார மற்றும் பாதுகாப்புச் சட்டம், வேலைத்தளத்தில் துன்புறுத்தல் சட்டம், மற்றும் சங்கங்களைக் குலைப்பதற்கு எதிரான ஏற்பாடுகள் போன்ற ஏற்கனவே உடன்பாடு எட்டப்பட்ட மற்றும் தாமதிக்கப்பட்ட சட்டவாக்கங்களின் அறிமுகத்திற்கு ஏனைய தொழிற் சட்டச் சீர்திருத்தங்களுக்கும் மேலான முன்னுரிமை அளிக்கப்படுதல் வேண்டும்.

8

சங்கங்களைக் குலைத்தல் தொடர்பான குற்றச்சாட்டுகள் தொடர்பில் தொழிற் திணைக்களம் பயனுறுதியுடன் விசாரணை செய்தல் வேண்டும் என்பதுடன் குற்றம் சாட்டப்படும் தொழில் வழங்குநர்களுக்கு எதிராக அவசியமான சட்ட நடவடிக்கையையும் மேற்கொள்ளல் வேண்டும். அதற்கு ஒருமித்த வகையில், தொழிற்சங்கம் ஒன்றைத் தாபிப்பதற்கான ஆகக்குறைந்த உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையை அதிகரித்தல் போன்ற தொழிற்சங்கச் செயற்பாடுகள் மற்றும் ஒருங்கு சேர்வதற்கான சுதந்திரம் ஆகியவற்றைப் பாதிக்கும் புதிய சட்டச் சீர்திருத்தங்கள் மீளப்பெறப்பட வேண்டும்.

9

தொழிற்சங்கங்கள், சக்திவாய்ந்த பேரம் பேசுதலில் ஈடுபடுதல் மற்றும் திறன்சார் வாதிடற் செயன்முறை ஒன்றிற்குப் பங்களித்தல் என்பவற்றிற்காக தற்போதுள்ள தொழிற்சட்ட முறைமையின் மற்றும் புதிதாகத் தோற்றம் பெறும் துறைகளின் யதார்த்தங்களின் முழுமையான மற்றும் விமர்சனரீதியான ஒரு பகுப்பாய்வுடனான கொள்திறனைக் கொண்டுள்ளவையாக இருத்தல் வேண்டும். இதனுடன், பொருளாதாரக் கொள்கை உருவாக்கத்திற்கான தங்களது பங்களிப்பை அவர்கள் விரிவுபடுத்துவதற்காக, அரசியற் பொருளாதாரம் பற்றிய பரந்ததோர் அறிவை அவர்களுக்கு வழங்குவதாகவும் இருத்தல் வேண்டும்.

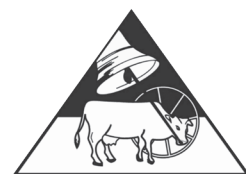


POLICY BRIEF: LABOUR LAW REFORMS

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 for non-commercial purposes with due acknowledgement of this publication and publisher.



LAW & SOCIETY TRUST
භීතිය හා සමාජ හානිය
සැදීම මඟින් සමාජය නිර්මාණය කිරීම

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

Sri Lanka's trade union activism towards achieving workers' rights can be traced back to the late 19th century. Trade Unions and labour activists worked through political parties (mostly Centre-left) to secure their goals of gaining labour rights through legislation rather than collective bargaining. Accordingly, labour legislation in Sri Lanka have a long history and spread into diverse aspects of the employer-employee relationship. As a result, Sri Lanka has a wide variety of labour legislation covering social security, welfare and well-being of the employees, occupational safety and workman's compensation, terms and conditions of employment, labour relations, plantation and estate sector labour employment and foreign employment.

For many years, employers and capital investors have been complaining about the complexities of the country's labour law regime and its inability to meet the evolving needs of industrial relations. On the other hand, trade unions and labour activities have continuously accused the government and employers of intensifying labour exploitation by creating new exploitative labour arrangements, especially after the COVID pandemic and the country's economic crisis. Amidst these debates, in 2023, the government drafted a new Employment Act to replace 18 existing labour legislations to adjust the country's labour regime in line with harsh austerity measures and labour flexibility demanded by the International Monetary Fund (IMF). Based on in-depth interviews conducted with trade union leaders, civil society activists, lawyers and workers, this policy brief explores the responses of trade unions, labour activists, and employees to the proposed labour law reform and makes recommendations to different stakeholders who can contribute to a productive labour law regime reform that secures workers' rights.

-
1. <https://www.thehindu.com/news/international/for-sri-lankas-forex-earning-garment-workers-its-a-daily-battle-for-survival/article67041676.ece>
 2. <https://www.casrilanka.com/casl/images/stories/EDBA/labour%20law.pdf>
 3. Employees provident Fund Act, Employees Trust Fund Act, Payment of Gratuity Act
 4. Employment of Women, young Persons and Children Act, Maternity Benefits Ordinance, Employment of Females in Minors Act
 5. Factories Ordinance, Workmen's Compensation Ordinance
 6. Wages Board Ordinance, Shop and Office employees' (Regulation of Employment and Remuneration) Act, Employment of Trainees (Private Sector) Act
 7. Trade Union Ordinance, Employees Councils Act, Industrial Disputes Act, Termination of Employment of Workers (Special Provisions) Act
 8. Estate Labour (Indian) Ordinance, Medical Wants Ordinance, Indian Immigrant Labour Ordinance, Minimum Wages (Indian Labour) Ordinance, Trade Union Representatives (Entry in Estates) Act, Estate Quarters (Special Provisions) Act, Allowances to Plantation Workers Act, Services Contracts Ordinance
 9. Sri Lanka Bureau of Foreign Employment Act
 10. <https://www.desaram.com/employment-act-of-sri-lanka-key-features-impacts-on-labour-laws/#:~:text=The%20draft%20law%20titled%20the,leave%2C%20payment%20of%20remuneration%2C%20the>
 11. Some of these legislations include the Trade Unions Ordinance, Maternity Benefits Ordinance, Wages Council Ordinance, Factories Ordinance, Industrial Disputes Act, Shops and Offices (Regulation of Employment and Wages) Act, and Termination of Service Act.
 12. <https://www.wsws.org/en/articles/2023/07/27/djwb-j27.html>



Findings

1

Although it is admissible that there are certain provisions in labour law (out of about 32 labour-related legislation) that need to be reformed as they belong to an archaic regime of labour law, there are also exceptional provisions which safeguard the workers' rights. All the existing labour-related legislation needs to be studied in depth, and the provisions that need to be changed must be identified, in a process that includes all stakeholders, including workers, trade unions and civil society organizations that work on labour rights. However, the proposal of replacing many legislations with a single law is not a result of such an in-depth analysis in which all the stakeholders got equal opportunity to express their views and concerns.

2

Introducing a single labour law to all sectors is problematic. Although general labour laws can be applied across sectors, there is a need for certain specific laws that address the unique particularities of different sectors. Therefore, labour law should adopt a sectoral approach (ex: apparel sector, plantation sector, domestic work, etc). If certain laws are outdated for newly emerged sectors such as Knowledge Process Outsourcing (KPO) and Business Process Outsourcing (BPO), new sectoral labour laws can be introduced without changing the entire labour law. Accordingly, relaxed labour regimes can be introduced for certain new sectors, accommodating the preferences of new employer-employee relationships without bringing down the national labour standards.

3

Although the government is eager to take forward the present labour reforms, which curtail the workers' rights based on the employers' demands, it has displayed reluctance to bring forward the pending legislations demanded by the workers and unions for years. These include the proposed legislation on Occupational Health and Safety (finalized in 2010), workplace harassment law and provisions against union busting.

4

The proposed new Employment Act introduces provisions which are detrimental to the rights of the workers, which have been guaranteed by the present labour law regime.

A. Flexible working hours

Removing 8-hour working days and introducing a customised working week (enabling extended shifts up to a 16-hour working day) will affect the concept of overtime work. Consequently, the working day will become longer, and workers' earnings will decrease even though they work longer hours. Ultimately, this will make room for more exploitation.

B. Increasing women's labour force participation through night work relaxation

Women's labour force participation is discouraged by women's care work responsibility, workplace insecurities and abuses within family structure due to gender norms of the society. Therefore, without addressing these root causes, merely promoting nighttime work for women will intensify their exploitation.

C. Discouraging unionization

Increasing the number of members needed to establish a union to 100 will reduce the union density in each sector, which is already less than 10%. The attitude of considering unions as a burden and framing lockouts and strikes as unfair labour practices (although they are rights of the workers) will create conditions for excessive exploitation of labour.

5

Union busting and limitations to freedom of association Amidst pushing for the labour law reforms, obstructing workers enjoying their freedom of association and union busting are still in operation in full sway. Workers who take part in trade union activism are subject to mistreatment and termination of employment under false charges.

6

In the domestic debt restructuring (DDR) of Sri Lankan government, it was planned to achieve the target of reducing GDP's debt-serving requirement by 0.5% using the superannuation funds, including the Employees Provident Fund (EPF) and the Employees Trust Fund (ETF). This has created a huge uncertainty among EPZ workers about their future as these funds are the only savings available for the workers after their retirement.





Recommendations

1

The first step of any labour law reform should be to identify the provisions that need to be changed, without undermining the existing legal safeguards that protect workers' rights. This should encompass a broad consultative process in which the perspective of the trade unions, civil society organizations, and workers are sincerely incorporated. Human Rights Commission of Sri Lanka and Ministry of Health should also be included in these discussions as they too cover key aspects of the labour reforms. The said stakeholders should assiduously discuss and formulate the purpose of the legal reform, what needs to be reformed, and the social and economic benefits to be achieved from the reform.

2

Based on this consultation process, new law amendments can be drafted and proceed forward upon the approval of the National Labour Advisory Committee (NLAC).

3

Composition and structure of the NLAC should be changed in order to democratize it by minimizing the influence of the Minister of Labour and broadening the representation of Trade Unions.

4

Labour laws should be sectoral while adhering to the national standards of labour rights. Instead of striving for a single labour law, the new sectors, which include new employer-employee relations, should be addressed through new sectoral laws.

5

The basic labour standards which have been achieved through the efforts of the labour movement, among others the 8-hour working day, overtime, protection from unfair dismissal, annual leave entitlements, right to unionize and collective bargaining should not be curtailed at any cost. Labour law should entail how EPF and ETF are invested by the State in order to secure the retirement benefits of the workers.

6

The issue of unpaid care work needs to be addressed. Accordingly, promoting night time work and flexible working hours for women should accompany actions such as developing childcare development centres, day care facilities, safer transport for women and interventions to change harmful gender norms in the society.

7

The introduction of already agreed upon and delayed legislation, such as the occupational health and safety law, workplace harassment law, and provisions against union busting, should be prioritized over the other labour law reforms.

8

Department of Labour should proactively investigate into allegations of union busting and take necessary legal action against the alleged employers. Concurrently, new law reforms which undermine trade union activism and freedom of association such as increasing the minimum number of members to establish a trade union should be withdrawn.

9

Trade unions must be capacitated with a thorough and critical analysis of the existing labour law regime, and the realities of the newly emerging sectors, to engage in powerful bargaining and contribute to a productive advocacy process. This should also accompany imparting them with a broad knowledge of the political economy, to expand their contribution to economic policy making.



