

ශ්‍රී ලංකාවේ නිදහස් වෙළඳ කලාප ක්‍රමලේඛන අයිතීන් 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:
වැටුප්, සුභසාධනය සහ සමාජ ආරක්ෂණය

கொள்கைச் சுருக்கம்:
ஊதியங்கள், நலன்புரி மற்றும் சமூகப் பாதுகாப்பு

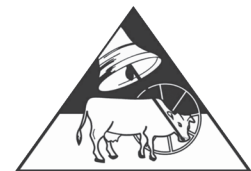
POLICY BRIEF:
Wages, Welfare and Social Protection

ප්‍රතිපත්ති යෝජනාවලිය: වැටුප්, කුහකාධනය සහ සමාජ ආරක්ෂණය

කර්තෘ:	චතුර් ජයවර්ධන
සංස්කාරක:	සඳුන් තුඩුගල ප්‍රාර්ථනා රාඕ සකුණ එම් ගමගේ
පර්යේෂණ කණ්ඩායම:	චතුර් 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. කන්දරූඛන්

© නීතිය හා සමාජ භාරය 2025

මෙම පධිතයේ අන්තගතය හෝ එහි කොටස් වාණිජ්‍යය නොවන පරමාදායක් 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

සමාජ රැකවරණය හෙවත් සමාජ ආරක්ෂණය පුද්ගලයන්ට ඔවුන්ගේ ජීවන චක්‍රය පුරා මුහුණ දීමට සිදුවන අවදානම් (උදා: රැකියා විරහිතවීම, ආබාධිතභාවය, මාතෘත්වය ආදිය) පදනම්කර ගෙන සහ පොදු දර්ශනවලින් සහ සමාජමය බැහැර කිරීම්වලින් පීඩා විඳින පුද්ගලයන්ට ප්‍රතිලාභ ලබා දෙයි. සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රම සඳහා වැටුප් වලින් (සමාජ රක්ෂණය) හෝ පොදු බදුකරණය මගින් (සමාජ ආධාර) මගින් අරමුදල් සපයා ගත හැක. ශ්‍රී ලංකාව ස්වකීය ආර්ථික ප්‍රතිපත්තිය රාජ්‍ය ධනවාදයේ සිට නව ලිබරල්වාදය දක්වා වෙනස් කිරීමට සමගාමීව අපනයන සැකසුම් කලාප හඳුන්වා දුන්නේය. මෙම මාරුවීමත් සමගම සුඛසාධනය ද අඩු කරන ලදී. එබැවින්, අපනයන සැකසුම් කලාප වැනි විශාල සේවක සංකේන්ද්‍රණයවීම් නිර්මාණය කරන විට, කම්කරුවන්ගේ සුභසාධනය සහ සමාජ ආරක්ෂණය කෙරෙහි ප්‍රමාණවත් අවධානයක් යොමු නොවීය. ඒ හේතුවෙන්, අපනයන සැකසුම් කලාපවල බරපතල සුභසාධන හා සමාජ ආරක්ෂණ ගැටළු පවතියි. කොවිඩ්-19 වසංගතය, ආර්ථික අර්බුදය සහ උද්ධමනය වැනි ගැටළු මගින් මෙම තත්ත්වය උග්‍ර කර ඇත. එමෙන්ම, ණය ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීමේ වැඩසටහන සහ ජාත්‍යන්තර මූල්‍ය අරමුදලේ මාස 48 ක විස්තීර්ණ අරමුදල් පහසුකම යටතේ ක්‍රියාත්මක වන අරපිරිමැසුම් ක්‍රියාමාර්ග වලින් පසුව සමාජ ආරක්ෂණය සඳහා රජය විසින් අරමුදල් වෙන් කිරීමේ අඩුවීමක් තිබෙන බව දැකගත හැක. 2023 වර්ෂයේ අයවැයට අනුව, දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් 1.18% ක් සහ 0.42% ක් පමණක් පිළිවෙලින් සමාජ ආරක්ෂණය සහ සමාජ රක්ෂණය සඳහා වෙන් කර ඇත.

අපනයන සැකසුම් කලාපවල සේවකයන්, වෘත්තීය සමිති නායකයන්, කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියා කරන සිවිල් සමාජ සංවිධාන සහ නීතිඥයන් සමග සිදු කරන ලද ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා පදනම් කර ගෙන මෙම ප්‍රතිපත්ති සංකීර්ණය මගින් අපනයන සැකසුම් කලාප සංදර්භය තුළ පවතින වැටුප්, සුභසාධන සහ සමාජ ආරක්ෂණ ගැටළු පිළිබඳව ගවේෂණය කර, එම ගැටළු විසඳීම සඳහා විවිධ පාර්ශවකරුවන්ට නිර්දේශ සපයා දෙයි.



1. <https://www.ilo.org/topics/social-protection>
 2. <https://www.unicef.org/srilanka/media/3826/file/Fiscal%20Space%20for%20Social%20Protection,%20UNICEF%20Sri%20Lanka%20Working%20paper%202023.pdf>



සොයාගත් කරුණු

1

ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව විසින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලබන ජීවන වියදම අමාත්‍ය මණ්ඩලය විසින් අනුමත කරන ලද රු. 17,500/= ක් වූ ජාතික අවම වැටුපට වඩා බොහෝ වැඩි ය. වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරයට අනුබද්ධ ආර්ථික විශේෂඥයන් ප්‍රකාශ කරන පරිදි, ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව විසින් 2023 වර්ෂය සඳහා තක්සේරු කරන ලද ජීවන වියදම (රු. 103,500/=) පසු ගිය වර්ෂයේ මිල මට්ටම්වලට අනුව අවම ජීවන තත්ත්වයන් පවත්වා ගැනීමේ පිරිවැයට සාපේක්ෂව ඉතා ඉහළ විය. ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුවට අනුව, ශ්‍රී ලංකාවේ පවුලක ආදායම් උපයන්නන් සංඛ්‍යාවෙහි සාමාන්‍යය 1.8 ක් වන අතර, එය සැලකිල්ලට ගනිමින් ඇතැම් ආර්ථික විශ්ලේෂකයන් ජීවත් වීමට සරිලන වැටුප රු. 57,500 ක් ලෙස ප්‍රායෝගිකව ගණනය කර ඇත. අනෙක් අතට, අවම වැටුප ජීවත්වීමට සරිලන වැටුප විය යුතු ය. එවැනි වාතාවරණයක් තුළ, ජීවත්වීමට සරිලන වැටුප ගණනය කිරීමේ ක්‍රමය නැවත ඇගයිය යුතු වේ.

2

අපනයන සැකසුම් කලාපවල සේවකයින්ගේ උසස්වීම් සහ වැටුප් වර්ධක තීරණය කිරීම සඳහා ස්ථාපනය කරන ලද විධිමත් යාන්ත්‍රණයක් නැත. මෙය හිටපු සහ අක්‍රමවත් ලෙස උසස්වීම් සහ වැටුප් වර්ධක ලබා දීමට හේතු වෙයි.

3

කර්මාන්තශාලා තුළ නිසි වෘත්තීය සංවර්ධන යාන්ත්‍රණයක් නැත. නව කුසලතා අත්කර ගැනීමට සහ තවදුරටත් වෘත්තීය සංවර්ධනය ප්‍රගාකර ගැනීමට සේවකයන්ට අවස්ථා නොලැබෙයි. එබැවින්, සේවකයින්ගෙන් බහුතරයක් දෙනා ඔවුන් බඳවා ගත් දිනයේ සිට විශ්‍රාම යන දින තෙක් ම එකම තනතුර නාමයකට සීමා වී ඇති අතර, එය බරපතල කලකිරීමකට හා අවදානම් සහගත තත්ත්වයකට හේතු වී තිබේ.

4

අපනයන සැකසුම් කලාපවලට යාබදව පාසල් පිහිටා නැත. දකුණේ අපනයන සැකසුම් කලාපවල දෙමළ සේවකයින් සැලකිය යුතු සංඛ්‍යාවක් සිටිය දු එම අපනයන සැකසුම් කලාප අවට දෙමළ මාධ්‍ය පාසල් නොමැති තරම් ය. එමෙන්ම, පාසල් වලට ප්‍රමිතීන් ඇතුළත් කිරීම සඳහා ස්ථීර පදිංචිය තහවුරු කිරීම පිණිස ඉඩම් ඔප්පු හෝ දිගුකාලීන බදු ගිවිසුම්, විදුලි බිල්පත් සහ විවාහ සහතික වැනි සාක්ෂි අවශ්‍ය වේ. මෙම ලියකියවිලි නොමැති සේවකයන්ට ඔවුන්ගේ දරුවන් පාසල්වලට ඇතුළත් කර ගැනීම අහිසෝගාත්මක කරුණක් වී තිබේ.

5

අපනයන සැකසුම් කලාපවල සේවය කරන සේවකයන් ප්‍රධාන වශයෙන් ම සංක්‍රමණික ශ්‍රම බලකායක් වේ. ඔවුන් අපනයන සැකසුම් කලාප අවට ප්‍රදේශයේ ස්ථීරව ජීවත් වන නමුත් ඔවුන්ට එහි ස්ථීර පදිංචියක් නැත. මෙය, අනෙකුත් කරුණු අතර, ඔවුන්ගේ ජන්ද අයිතිය, සුඛසාධන ප්‍රතිලාභ (විශේෂයෙන් වසංගත කාලසීමාව තුළ), ගර්භනී මව්වරුන් සඳහා ලබා දෙන පෝෂණ මල්ල ආදිය ලබා ගැනීමට බාධාකාරී වේ.

6

ජාතික නිවාස ප්‍රතිපත්තිය මගින් සංක්‍රමණික සේවකයන් වෙතම ම කාණ්ඩයක් ලෙස පිළි නොගනියි. එබැවින්, අපනයන සැකසුම් කලාපවල සංක්‍රමණික සේවකයින් මුහුණ දෙන විශේෂිත ගැටළු හඳුනාගෙන ඒවාට විසඳුම් ලබා දීමක් සඳු නොවී.

7

ඇතැම් කර්මාන්තශාලා 'මෙඩිකේයා සෙන්ටර්' වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානයේ සාමාජිකත්වය ලබාගෙන ඇති බැවින් එම කර්මාන්තශාලා වල සේවකයන්ට මූලික වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර නොමිලේ ලබා ගැනීමට හිමිකම ඇත. එහෙත්, මෙහි සාමාජිකත්වය ලබා ගෙන නොමැති කර්මාන්තශාලාවල සේවකයන්ට එම ප්‍රතිලාභය හිමි නොවේ. තවද, මෘත්පවර් සේවකයන් අනුයුක්ත කර තිබෙන කර්මාන්තශාලාව මෙහි සාමාජිකත්වය ලබාගෙන තිබුණද, එම සේවකයන්ට මෙම මධ්‍යස්ථානයෙන් වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර ලබා ගැනීමට හිමිකම නැත.

8

බොහෝ කර්මාන්තශාලා වල පිරිමින්ට සහ කාන්තාවන්ට වෙන් වෙන් වූ රෝගී කාමර නැත. ඇතැම් කර්මාන්තශාලා ඒවායෙහි සේවකයින්ට මිනිත්තු දහයකට (10) වඩා රෝගීන්ගේ කාමරයේ සිටීමට පවා ඉඩ නොදෙයි. එමෙන්ම, එම රෝගීන්ගේ කාමරවල බොහෝ විට ප්‍රමාණවත් පුහුණුව සහිත හෙදියන් ද නැත.

9

සෞඛ්‍ය වෛද්‍ය නිලධාරී කාර්යාල සහ ග්‍රාම නිලධාරී කාර්යාල නිවාඩු දිනවල ක්‍රියාත්මක වන්නේ නැත. සේවකයන්ගේ සේවා මුර අවසන් වන වේලාව වන විට ඉන්ධන පිරවුම්හල් සහ සතොස සිල්ලර අලෙවිසැල් විවෘතව නොපවතියි. ස්ථිර සේවකයින්ට නිවාඩු ලබා ගැනීම දුෂ්කර වන අතර, මෘත්පවර් සේවකයින් නිවාඩු ලබා ගන්නේ නම් ඔවුන්ට ඔවුන්ගේ දවසේ වැටුප කැපකිරීමට සිදු වන සන්දර්භයක් තුළ, මෙම තත්ත්වයන් සේවකයන්ට එම සේවාවන් වෙත ප්‍රවේශ වීමට බාධාකාරී වන අතර, එම සේවා ලබා ගැනීමට නම් සේවකයන්ට නිවාඩු ගැනීමට සිදුවේ.

10

සේවකයන්ගේ සෞඛ්‍ය හා සහිපාරක්ෂක ගැටළු විසඳීම සඳහා සෞඛ්‍ය කමිටු පිහිටුවීමට සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය, ආයෝජන මණ්ඩලය සහ වෘත්තීය සමිති එකඟ වී ඇත. කෙසේ වෙතත්, මෙම කමිටු තවමත් ස්ථාපනය කර නැත.

11

මාසික ඔසප්වීමේ දී සේවිකාවන්ට අවශ්‍ය නිෂ්පාදන සඳහා බදු පනවනා ඇති අතර, මෙම සේවිකාවන්ගේ වැටුප් ඉතා අඩු බැවින් ඔවුන්ට ඒවායෙහි මිල දැරිය නොහැකි තත්ත්වයකට පත් වී තිබේ. ප්‍රධාන වශයෙන් ම කාන්තා ශ්‍රම බලකායක් සේවයෙහි යොදවන අංශයක් ලෙස මෙය මෙම සේවිකාවන්ගේ සෞඛ්‍යය සහ සහිපාරක්ෂාව කෙරෙහි බරපතල තර්ජනයක් වී ඇත. ඔසප් නිෂ්පාදන සුඛෝපභෝගී භාණ්ඩ නොවන අතර ඒවා සෑම කෙනෙකුටම දැරිය හැකි මිලකට සපයා දිය යුතු ය.

12

ඇතැම් අපනයන සැකසුම් කලාපවලට පානීය ජලයේ ගුණාත්මක භාවය පිළිබඳ ගැටළු ඇත. එමෙන්ම, කර්මාන්තශාලා මගින් සේවකයන්ට ලබාදෙන ආහාරවල ප්‍රමිතිය පිළිබඳව ද ගැටළු මතුව තිබේ. මේවා කම්කරුවන්ට සෞඛ්‍ය අවදානමක් ඇති කරයි. බොහෝ සේවකයන් තම රැකියාවේ සුරක්ෂිතතාවයට බලපෑමක් සිදුවනු ඇතැයි යන බියෙන් ආහාරවල ගුණාත්මකභාවය පිළිබඳ පැමිණිලි කිරීමට පසුබට වෙති. එමෙන්ම, ඔවුන්ගේ පැමිණිලි කිරීම ගැටළුව විසඳීමට හේතු වනු ඇතැයි ඔවුන්ට විශ්වාසයක් ද නැත.

13

බොහෝ කර්මාන්තශාලාවල සහිපාරක්ෂක පහසුකම් පිළිබඳ ගැටළු තිබේ. පහසුකම්වල තත්ත්වය සතුටුදායක වුවද, ඇතැම්විට ඒවා සේවා ස්ථානයට ආසන්නයේ පිහිටා නොමැති බැවින් ඒවා භාවිතා කිරීමට සැලකිය යුතු කාලයක් අවශ්‍ය වන අතර, එය සේවකයින්ගේ දෛනික ඉලක්ක සපුරාලීමට කෙරෙහි බලපායි. සමහර කර්මාන්තශාලා සහිපාරක්ෂක පහසුකම් භාවිතා කරනු ලැබීම අධෛර්යමත් කිරීම සඳහා වැසිකිළි භාවිතා කිරීම සඳහා පිවිසුම්පත් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දී ඇත. තවත් සමහර කර්මාන්තශාලාවල වැසිකිළිවලින් බහුතරයක් උක්කුටික පෝච්චි සහිත වැසිකිළි වන බැවින් ගැබ්හි සේවිකාවන්ට ඒවා භාවිතා කිරීමට අපහසුය.



නිර්දේශ

1

අවම වැටුප් ඇගයීම සඳහා නව යාන්ත්‍රණයක් සහ සූත්‍රයක් ස්ථාපනය කළ යුතු ය. අවම වැටුප් වාර්ෂිකව නැවත ඇගයිය යුතු ය. එමෙන්ම, අවම වැටුප් ජීවත්වීමට සරිලන වැටුපක් විය යුතු අතර, ඒවා අතර විෂමතාවයක් නොතිබිය යුතුය. අවම වැටුපට වඩා ඉහළ වැටුපක් ලබන සේවකයින්ට වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ලැබීමට හිමිකම් තිබිය යුතු අතර, එය අධීක්ෂණය කිරීමේ ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මක කළ යුතු ය.

2

සේවකයන්ට කොවිඩ් වසංගතය හේතුවෙන් ඇතිවූ බලපෑමට වඩා ආර්ථික අර්බුදයෙහි බලපෑම වඩාත් දැඩි වේ. ජීවන වියදම තුන් ගුණයකින් ඉහළ ගිය ද, එයට සමානුපාතිකව සේවකයින්ගේ වැටුප් වැඩි වී නැත. ඔවුන් අතර ණයගැතිභාවය වඩාත් ඉහළ ගොස් ඇති අතර, ඔවුන්ගේ දර්ශනවය ද දැඩි ලෙස ඉහළ ගොස් ඇත. ඒ හේතුවෙන් ඔවුන් නීති විරෝධී සංක්‍රමණය හරහා විදේශ රැකියා සොයා යාම ඇතුළුව ඉතා අවදානම් සහගත රැකියා සොයා යාමට යොමු වී තිබේ. එබැවින් වැටුප් වැඩිවීමක් යනු සේවකයන්ගේ අන්ත දර්ශනවය අවම කිරීමටත්, ශ්‍රම බලකාය සුරක්ෂිත කිරීමටත් අත්‍යවශ්‍ය වන සාධකයක් වේ.

3

අනපේක්ෂිත අර්බුද වලදී (උදා: කොවිඩ්-19 වසංගතය) සේවකයින්ට ඇති වන අහිතකර බලපෑම් අවම කිරීම සඳහා සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සහ සේවා නියුක්තයන්ගේ භාර අරමුදල වැනි සාමාන්‍ය සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමවලින් ඔබ්බට ගිය විශේෂ සමාජ ආරක්ෂණ අරමුදලක් ස්ථාපනය කළ යුතු ය.

4

සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සහ සේවා නියුක්තයන්ගේ භාර අරමුදල සේවකයන්ට ඇති එකම විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ සැලසුම් වේ. දේශීය ණය ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණය මගින් සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට සහ සේවා නියුක්තයන්ගේ භාර අරමුදලට බලපෑමක් ඇති කරමින් අනුපාත කපා හරිනු ලැබේ; ඒ යටතේ 30% ක අඩු කිරීමක් අපේක්ෂා කරනු ලැබේ. මෙය තමන්ගේ සම්පූර්ණ විශ්‍රාම ජීවිතය පුරා ම මෙම විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ මත පමණක් යැපීමට සිදුවන සේවකයන්ට දැඩි ලෙස බලපානු ඇත. එබැවින්, දේශීය ණය ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණයේදී කිසිදු ආකාරයකින් සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට සහ සේවා නියුක්තයන්ගේ භාර අරමුදලට අත නොතැබිය යුතු ය. මෙය රටේ කම්කරු ප්‍රතිපත්තියේ කොටසක් බවට පත් කළ යුතු ය.

5

සියලු ම සමාගම්වල මානව සම්පත් අංශ විසින් සේවකයින්ට උසස්වීම් ලබාදීමේ සහ වැටුප් වර්ධක ලබා දීමේ යාන්ත්‍රණය ප්‍රසිද්ධ කිරීම අනිවාර්ය කළ යුතු ය. ඕනෑම අයෙකුට ආයෝජන මණ්ඩලයෙන් එම ලියවිල්ලෙහි පිටපතක් ලබා ගැනීමට හැකි විය යුතු ය.

6

සංක්‍රමණික සේවකයින්ට සුභසාධන ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීමට සහ ඔවුන්ගේ ජනිත අයිතිය ක්‍රියාත්මක කිරීමට පහසුකම් සලසනු පිණිස අපනයන සැකසුම් කලාප පිහිටි ප්‍රදේශවල ඔවුන්ගේ පදිංචිය ලියාපදිංචි කිරීමේ යාන්ත්‍රණයක් තිබිය යුතු ය.

7

සමාජ ආරක්ෂණයට සේවකයන්ගේ වෘත්තීය සංවර්ධනය ද ඇතුළත් විය යුතු ය. සේවකයන්ට ඔවුන්ගේ කුසලතා වර්ධනය කර ගැනීමට සහ ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් (NVQ) වැනි විධිමත් සහතික ලබා ගැනීමට හැකිවන පරිදි කර්මාන්තශාලා විසින් වෘත්තීය සංවර්ධනයට සහාය වන යාන්ත්‍රණයක් පිහිටුවිය යුතු ය.

8

දීර්ඝ කාලීන පියවරක් ලෙස, රජය එක් එක් අපනයන සැකසුම් කලාපය සඳහා රෝහලක් බැගින් ස්ථාපනය කළ යුතු ය. කෙටි කාලීනව, සියලු ම කර්මාන්තශාලාවලට මෙඩිකේයා වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානවල සාමාජිකත්වය ලබා ගැනීම අනිවාර්ය කළ යුතු අතර, ඒ හරහා ඔවුන්ගේ සේවකයන්ට නොමිලයේ මූලික වෛද්‍ය ආධාර සඳහා ප්‍රවේශය ලබා දිය යුතු ය.

9

අස්වසුම වැනි සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රම සඳහා බොහෝ සේවකයන්ව තෝරාගෙන නැත. එවැනි වැඩසටහන් සඳහා තෝරා ගැනීමේ නිර්ණායක සකස් කිරීමේ දී, අපනයන සැකසුම් කලාප පිහිටි ප්‍රදේශවල තාවකාලික පදිංචිය සහිත සංක්‍රමණික සේවකයින් වැනි සුවිශේෂී තත්ත්වයන් කෙරෙහි විශේෂ අවධානය යොමු කළ යුතු ය.

10

ආර්ථික අර්බුදය හේතුවෙන් ඉහළ යන පිරිවැයක් සමග සේවකයන්ට ඔවුන්ගේ වෛද්‍ය වියදම් දැරිය නොහැකි තත්ත්වයට පත්වී තිබේ. අනෙක් අතට, රජයේ රෝහල්වල වෛද්‍ය සායන පවත්වනු ලබන්නේ කාර්යාල වේලාවන් තුළ දී පමණක් වන බැවින් ඔවුන්ට එම සායනවලට සහභාගීවීම සඳහා නිවාඩු ලබා ගැනීමට සිදුවේ; ස්ථිර සේවකයන්ට නිවාඩු ලබා ගැනීම දුෂ්කර වන අතර, මෘත්පවර් සේවකයන්ට නිවාඩු ලබා ගන්නා විට ඔවුන්ගේ දෛනික වැටුප අහිමි වේ. අපනයන සැකසුම් කලාපවල සේවකයන්ගේ යථාර්ථයන් සහ අපනයන සැකසුම් කලාපවල ව්‍යුහය සහ සන්දර්භය කෙරෙහි සංවේදී වෙමින්, සේවකයන්ගේ වෛද්‍ය අවශ්‍යතා සපුරාලීම සඳහා රජය සතියේ දින හතෙහි ම පැය 24 පුරාම ක්‍රියාත්මක වන විශේෂ වෛද්‍ය පහසුකම් ස්ථාපනය කළ යුතු ය.

11

කටුනායක ප්‍රදේශයේ ඉඩම් අපනයන සැකසුම් කලාපය සඳහා සහ ගුවන් තොටුපළ සඳහා අත්පත් කර ගැනීම හේතුවෙන් ඇතැම් සේවකයන් සහ පොදුවේ අපනයන සැකසුම් කලාපයට අයත් ප්‍රදේශයේ ප්‍රජාව අත්විඳින නිවාස ප්‍රශ්නය රජය විසින් විසඳිය යුතු ය. එමෙන්ම, අපනයන සැකසුම් කලාප පිහිටි ප්‍රදේශවල සිටින සංක්‍රමණික සේවකයන් අත්විඳින විශේෂිත ගැටළු ප්‍රතිපත්ති මට්ටමින් හඳුනාගෙන, ඔවුන්ගේ එම ගැටළු ආමන්ත්‍රණය කිරීමට හැකි වන පරිදි, සංක්‍රමණික සේවකයන් වෙතම ම කාණ්ඩයක් ලෙස පිළිගැනීම සඳහා ජාතික නිවාස ප්‍රතිපත්තිය සංශෝධනය කළ යුතු ය. තවද, ජනතාවගේ නිවාස හා ඉඩම් අයිතිය ආරක්ෂා කිරීම සඳහා සිවිල් සමාජ සංවිධාන ද මැදිහත් විය යුතු ය.

12

අපනයන සැකසුම් කලාප පිහිටි ප්‍රදේශවල තාවකාලිකව පදිංචිව සිටින සහ තමන් ඡන්දදායකයින් ලෙස ලියාපදිංචි වී සිටින, ස්ථිර පදිංචි ප්‍රදේශය ඉතා දුර බැහැර පිහිටියා වූ සේවකයන්ගේ ඡන්ද අයිතිය ආරක්ෂා කිරීම සඳහා යාන්ත්‍රණයක් ස්ථාපනය කළ යුතු ය. ප්‍රවාහන වියදම් ඉහළ ගොස් ඇති බැවින් මෙම සේවකයන්ට එම වියදම් දැරීමට නොහැකි නිසා ඔවුන් තම උපන් ප්‍රදේශයට ගොස් ඡන්දය පාවිච්චි කිරීමට මැලි වෙති.

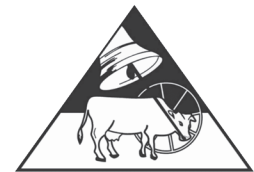


கொள்கைச் சுருக்கம்: ஊதியங்கள், நலன்புரி மற்றும் சமூகப் பாதுகாப்பு

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. கந்தருபன்

© 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
தீநீசு து கலுசு துரீசு
சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை

சட்டம் மற்றும் சமூக நம்பிக்கை

102/3,

பார்ன்ஸ் பிலேஸ்,

கொழும்பு 07

இலங்கை

Tel: +94 (0) 11 268 48 45

Fax: +94 (0) 112 268 68 43

Web : www.lstlanka.org

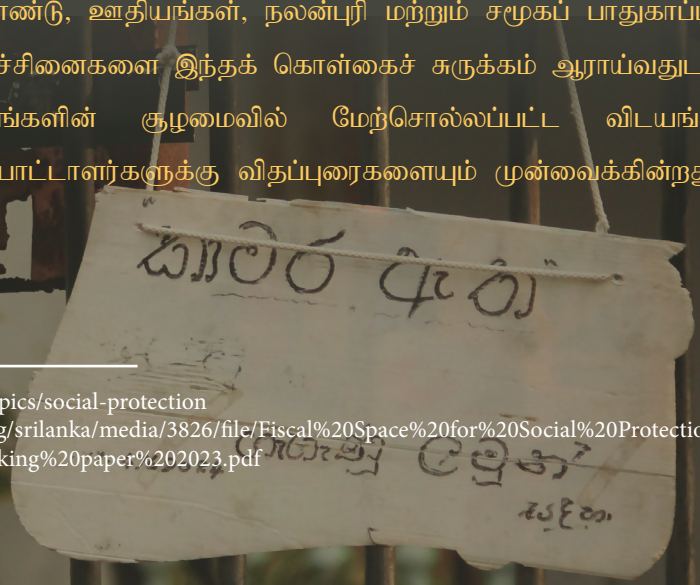


அறிமுகம்

சமூகப் பாதுகாப்பு, அல்லது சமூகக் காப்பு, வாழ்க்கைச் சுழற்சி முழுவதிலும் எதிர்கொள்ளும் அபாயங்களின் அடிப்படையில் (உ.தா., தொழில் வாய்ப்பின்மை, இயலாமை, மகப்பேறு போன்றன) தனியாட்களுக்கும் அத்துடன் பொதுவான வறுமை மற்றும் சமூக ஒதுக்கத்தினால் பாதிக்கப்படுபவர்களுக்கும் பயன்களை வழங்குகின்றது. சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டங்களுக்கு ஊதியங்களிலிருந்தான பங்களிப்புகளின் ஊடாக (சமூகக் காப்பீடு) அல்லது பொது வரி விதிப்பின் ஊடாக (சமூக உதவி) நிதியளிக்கப்படலாம். அரசு முதலாளித்துவத்திலிருந்து நவ தாராளவாதத்திற்கு அதன் பொருளாதாரக் கொள்கை மாற்றமடைந்ததுடன் ஒருங்கிசையும் வகையில் இலங்கை பொருளாதாரச் செயற்பாட்டு வலயங்களை (EPZs) அறிமுகம் செய்தது. இந்த மாற்றத்துடன் நலன்புரிக் குறைப்பும் உடன் இணைந்தது. ஆகவே, பொருளாதாரச் செயற்பாட்டு வலயங்கள் போன்ற பாரிய தொழிற் கூட்டுக்கள் வடிவமைக்கப்பட்டபோது, தொழிலாளர்களின் நலன்புரி மற்றும் சமூகப் பாதுகாப்பு என்பவற்றிற்குப் போதிய கவனம் செலுத்தப்படவில்லை. ஆகவே, பொருளாதாரச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் பாரதூரமான நலன்புரி மற்றும் சமூகப் பாதுகாப்புப் பிரச்சினைகள் நிலவுகின்றன. கொவிட் 19 பெருந்தொற்று, பொருளாதார நெருக்கடி மற்றும் பணவீக்கம் என்பன இப்பிரச்சினைகளை மோசமாக்கியுள்ளன. மேலும், சர்வதேச நாணய நிதியத்தின் கடன் மறுசீரமைப்பு நிகழ்ச்சித்திட்டம் மற்றும் 48 மாதகால நீட்டிக்கப்பட்ட நிதி வசதி ஆகியவற்றின் கீழ் நடைமுறைப்படுத்தப்படும் சிக்கன நடவடிக்கைகளின் பின்னர் சமூகப் பாதுகாப்பிற்கான நிதி ஒதுக்கீட்டை அரசு குறைத்திருப்பதை அவதானிக்க முடியும். 2023 இன் வரவுசெலவுத் திட்டத்தின் பிரகாரம், மொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தியில் முறையே 1.18% மற்றும் 0.42% மாத்திரமே சமூகப் பாதுகாப்பு மற்றும் சமூக காப்பீட்டிற்கு ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது. .

பொருளாதாரச் செயற்பாட்டு வலயங்களிலுள்ள தொழிலாளர்கள், தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள், சிவில் சமூக அமைப்புகள் மற்றும் தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் தொடர்பில் பணியாற்றும் சட்டத்தரணிகள் ஆகியோருடன் மேற்கொள்ளப்பட்ட விரிவான நேர்காணல்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு, ஊதியங்கள், நலன்புரி மற்றும் சமூகப் பாதுகாப்பு ஆகியவற்றுடன் தொடர்புபட்டுள்ள பிரச்சினைகளை இந்தக் கொள்கைச் சுருக்கம் ஆராய்வதுடன் பொருளாதாரச் செயற்பாட்டு வலயங்களின் குழுவைவில் மேற்சொல்லப்பட்ட விடயங்களை நிவர்த்தி செய்வதற்குப் பங்கீடுபாட்டாளர்களுக்கு விதப்புரைகளையும் முன்வைக்கின்றது

1. <https://www.ilo.org/topics/social-protection>
2. <https://www.unicef.org/srilanka/media/3826/file/Fiscal%20Space%20for%20Social%20Protection,%20UNICEF%20Sri%20Lanka%20Working%20paper%202023.pdf>





கண்டறிதல்கள்

1

இலங்கை மத்திய வங்கியினால் வெளியிடப்பட்ட வாழ்க்கைச்செலவு, ரூ.17,500/= அமைச்சரவையினால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட தேசிய குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை விடவும் அதிகமானதாகும். தொழிற்சங்க இயக்கத்துடன் இணைந்த பொருளாதார நிபுணர்களின் கூற்றின்பிரகாரம், கடந்த ஆண்டின் விலை மட்டங்களுக்கு ஏற்ப குறைந்தபட்ச வாழ்க்கைத் தேவைகளைச் செலவுகளுடன் ஒப்பிடும்போது இலங்கை மத்திய வங்கியால் 20 ஆண்டிற்காக மதிப்பிடப்பட்ட வாழ்க்கைச் செலவு (ரூபா. 103,500/=) மிகவும் அதிகமாகும். தொகைமதிப்பு புள்ளிவிபரத் திணைக்களத்தின் பிரகாரம், இலங்கையில் குடும்பம் ஒன்றில் வருமானம் ஈட்டுவோரின் சராசரி எண்ணிக்கை 1.8 ஆகும். இதனைக் கொண்டு, சில பொருளாதார பகுப்பாய்வாளர்கள் ரூ57,500 இனை வாழ்வாதார ஊதியமாகக் கணக்கிடுகின்றனர்.. மறுபுறத்தில், குறைந்தபட்ச ஊதியம் வாழ்க்கைக்கான ஊதியமாக இருத்தல் வேண்டும். இத்தகைய சூழ்நிலைகளில், வாழ்க்கைக்கான ஊதியத்தை கணக்கிடும் முறைமை மீள மதிப்பீடு செய்யப்பட வேண்டும்.

2

ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் உள்ள தொழிலாளர்களின் பதவியுயர்வுகள் மற்றும் ஏற்றங்கள் பற்றித் தீர்மானிப்பதற்காகத் தாபிக்கப்பட்ட உத்தியோகபூர்வ பொறிமுறை இல்லை. இது தற்காலிக மற்றும் ஒழுங்கற்ற பதவியுயர்வுகள் மற்றும் சம்பள ஏற்றங்களை வழிவகுக்கின்றது.

3

தொழிற்சாலைகளில் தொழில் வளர்ச்சிக்கான பொறிமுறைகள் எவையுமில்லை. புதிய திற பெற்றுக்கொள்வதற்கும் மேலும் தொழில் வளர்ச்சியை நாடுவதற்குமான வாழ்க்கைத் தேவைகளுக்கு வழங்கப்படுவதில்லை. ஆகவே, பெரும்பான்மையான தொழிலாளர்கள் ஆட்சேர்ப்புச் செய்யப்பட்டமை தொடக்கம் ஓய்வு பெறும் வரையில் ஒரே தலைப்பைக் கொண்டிருப்பதுடன், இது பாரதாரமான திருப்தியின்மை மற்றும் பாதிப்புறு நிலை ஏற்படுத்துகின்றது.

4

ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களை அண்மித்தாகப் பாடசாலைகள் எவையும் காணப்படாததெற்கிலுள்ள ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் கணிசமான எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்கள் உள்ளபோதும், ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களுக்கு அண்மித்தாகத் தமிழ்மொழிமூலப் பாடசாலைகள் அரிதாகவே காணப்படுகின்றன. மேலும், பாடசாலைகளுக்கு உறுதிகள், அல்லது நீண்டகாலக் குத்தகை ஒப்பந்தங்கள், மின்சாரப் பட்டி மற்றும் விவாகப் பதிவுச் சான்றிதழ்கள் போன்ற நிரந்தர வதிவிடச் சான்றுகள் தேவைப்படுகின்றன. இத்தகைய ஆவணங்களைக் கொண்டிராத தொழிலாளர்களுக்குத் தகுதியான பிள்ளைகளைப் பாடசாலையில் சேர்த்துக்கொள்வது மிகவும் சவாலாக அமைகின்றது.

5

ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் உள்ள தொழிலாளர்கள் பெருமளவில் புலம் பெயர்ந்து தொழிற்படையினராகக் காணப்படுகின்றனர். அவர்கள் நிரந்தரமாக ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களுக்கு அண்மையில் வசிக்கின்ற அதேவேளை, அவர்களிடம் இங்கு வதிவிடமும் காணப்படவில்லை. இவர்களின் வாக்களிக்கும் உரிமை, நலன்புரி நன்மை (விசேடமாகப் பெருந்தொற்றின்போது), கர்ப்பிணித் தாய்மாருக்கான போஷாக்குப் பொதிகள் ஏனையவற்றை இது தடுக்கின்றது.

6

தேசிய வீடமைப்புக் கொள்கை புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்களை ஒரு தனி வகை அங்கீகரிக்கவில்லை. இதனால், ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் குறிப்பிட்ட பிரச்சினைகள் இனங்காணப்பட்டு, முழுமையாகச் செய்யப்படுவதில்லை.

7

சில தொழிற்சாலைகள் மருத்துவப் பராமரிப்பு நிலையத்தின் உறுப்புரிமையைப் பெற்றுக் கொண்டுள்ளன. அவற்றின் தொழிலாளர்கள் அடிப்படை மருத்துவ சிகிச்சையை இலவசமாகப் பெறுவதற்கு உரித்துடையவராவர். ஆயினும், உறுப்புரிமையைப் பெற்றிராத தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கு இந்த நன்மை மறுக்கப்படுகிறது. மேலும், மனிதவலுத் தொழிலாளர்களுக்கு குறித்தொதுக்கப்பட்டுள்ள தொழிற்சாலை இந்த உறுப்புரிமையைப் பெற்றிருப்பினும் இல்லாவிடினும், அவர்கள் இந்த மருத்துவ உதவியைப் பெறுவதற்கு உரித்துடையவர்கள் அல்ல.

8

பெரும்பாலான தொழிற்சாலைகளில் ஆண்கள் மற்றும் பெண்களுக்கான தனித்தனி மருத்துவ அறைகள் (sick rooms) இல்லை. சில தொழிற்சாலைகள் தொழிலாளர்களைப் 10 நிமிடங்களுக்கு மேலாக மருத்துவ அறைகளில் இருப்பதற்குக் கூட அனுமதிப்பதில்லை. மேலும், மருத்துவ அறைகள் பெரும்பாலும் போதிய பயிற்றப்பட்ட தாதிகளைக் கொண்டிருப்பதில்லை.

9

சுகாதார மருத்துவ அதிகாரிகள் பணிமனைகள் மற்றும் கிராம அலுவலர்களின் அலுவலகங்கள் ஆகியவை விடுமுறை நாட்களில் இயங்குவதில்லை. தொழிலாளர்களின் பணி நேரம் முடிவடையும்போது எரிபொருள் நிரப்பு நிலையங்கள் மற்றும் சதொச போன்றவை திறந்திருப்பதில்லை. இந்த நிலைமைகள் மேற்சொல்லப்பட்ட சேவைகளுக்கான தொழிலாளர்களின் அணுகலைத் தடுப்பதுடன் அச்சேவைகளைப் பெறுவதற்காக விடுப்பிற்கு விண்ணப்பிப்பதற்கும் அவர்களைத் தேவைப்படுத்துகின்றது. நிலையான தொழிலாளர்களுக்கு விடுப்பினைப் பெறுவது மிகவும் கடினமாக உள்ள சூழமைவு ஒன்றில், மனிதவலுத் தொழிலாளர்கள் தங்களது ஒருநாள் வருமானத்தை இழக்க நேரிடுகின்றது.

10

தொழிலாளர்கள் தொடர்பான சுகாதார மற்றும் துப்புரவேற்பாட்டுப் பிரச்சினைகளை நிவர்த்தி செய்வதற்காக சுகாதாரக் குழுக்களைத் தாபிப்பதற்கு சுகாதார அமைச்சு, முதலீட்டுச்சபை மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் ஆகியவை இணங்கியுள்ளன. ஆயினும் இவை இன்னமும் தாபிக்கப்படவில்லை.

11

தொழிலாளர்கள் மிகக்குறைந்தளவிலான ஊதியத்தையே பெறுவதனால், மாதவிடாய் சம்பந்தப்பட்ட பொருட்கள் மீதான வரிவிதிப்பு, அவை கட்டுபடியாகாத நிலையை அவர்களுக்கு ஏற்படுத்தியுள்ளது. பெருமளவில் பெண்களைக் கொண்ட தொழிற்புறத்தைத் தொழிலுக்கமர்த்தும் துறை ஒன்றாக தொழிலாளர்களின் சுகாதாரம் மற்றும் ஆரோக்கியத்திற்கான பாரதூரமான அச்சுறுத்தலொன்றாக இது மாறியுள்ளது. மாதவிடாய் சம்பந்தப்பட்ட பொருட்கள் ஆடம்பரப் பொருட்கள் அல்ல என்பதுடன் அவை அனைவருக்கும் கட்டுபடியானவையாக இருத்தலும் வேண்டும்.

12

சில ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் குடிநீரின் தரம் குறித்த பிரச்சினைகள் காணப்படுகின்றன. தொழிலாளர்களுக்குத் தொழிற்சாலைகளினால் வழங்கப்படும் உணவின் தரம் பற்றிய பிரச்சினைகளும் காணப்படுகின்றன. இவை தொழிலாளர்களுக்கு சுகாதார அபாயங்களை உருவாக்கியுள்ளன. தங்களது தொழில் பாதுகாப்பினைப் பாதிக்கும் என்னும் அச்சத்தில் பல தொழிலாளர்கள் தரம் குறித்த முறைப்பாடுகளை மேற்கொள்வதற்குத் தயங்குகின்றனர். மேலும், தங்களது முறைப்பாட்டின் விளைவாக பிரச்சினைகள் நிவர்த்தி செய்யப்படும் என்னும் நம்பிக்கையை அவர்கள் கொண்டிருப்பதில்லை.

13

பல தொழிற்சாலைகளில் துப்புரவேற்பாட்டு வசதிகள் குறித்த பிரச்சினைகள் காணப்படுகின்றன. வசதிகளின் தரம் திருப்திகரமாக இருக்கும் இடங்களில், சில வேளைகளில் அவை வேலைத் தளங்களுக்கு அருகில் அமைந்திருப்பதில்லை. அவற்றைப் பயன்படுத்துவதற்குக் கணிசமான அளவு நேரம் தேவைப்படுகின்றது என்பதுடன் தொழிலாளர்கள் தங்கள் நாளாந்த இலக்குளை பூர்த்தி செய்வதையும் இது பாதிக்கின்றது. சில தொழிற்சாலைகள் துப்புரவேற்பாட்டு வசதிகளைப் பயன்படுத்துவதை ஊக்கப்படுத்தாதிருப்பதற்காகக் கழிப்பறைகளைப் பயன்படுத்தவதற்கான அனுமதி முறை ஒன்றை அறிமுகம் செய்துள்ளன. சில தொழிற்சாலைகளில், பெரும்பாலான கழிப்பறைகள் குந்து கழிப்பறைகளாக (squat toilets) இருப்பதனால் அவற்றைப் பயன்படுத்துவது கர்ப்பிணித் தொழிலாளர்களுக்கு மிகவும் கடினமாகக் காணப்படுகின்றது.



விதப்புரைகள்

1

ஆகக்குறைந்த ஊதியத்தை மதிப்பீடு செய்வதற்கான ஒரு புதிய பொறிமுறை மற்றும் ஒரு சூத்திரம் ஆகியவை தாபிக்கப்படுதல் வேண்டும். ஆகக்குறைந்த ஊதியம் வருடாந்தம் மீள் மதிப்பீடு செய்யப்படுதல் வேண்டும். மேலும், ஆகக்குறைந்த ஊதியம் என்பது வாழ்வாதார ஊதியமாக இருத்தல் வேண்டும் என்பதுடன் அவற்றிற்கிடையே சமானமின்மை இருத்தல் கூடாது. ஆகக்குறைந்த ஊதியத்திலும் அதிகமான ஊதியத்தைப் பெறும் தொழிலாளர்கள் வருடாந்த சம்பள ஏற்றங்களுக்கு உரித்துடையவர்களாதல் வேண்டும் என்பதுடன், அதனைக் கண்காணிப்பதற்காக ஒரு முறைமை நடைமுறைப்படுத்தப்படுதலும் வேண்டும்.

2

கோவிட் பெருந்தொற்றை விட தொழிலாளர்கள் மீதான பொருளாதார நெருக்கடியின் தாக்கம் தீவிரமாக உள்ளது. வாழ்க்கைச் செலவுகள் மூன்று மடங்காக அதிகரித்துள்ள போதிலும், அந்த விகிதத்தை எட்டும் அளவுக்கு தொழிலாளர்களின் சம்பளம் அதிகரிக்கப்படவில்லை. அவர்கள் அதிக கடன்பட்டுள்ளனர், தொழிலாளர்கள் மத்தியில் வறுமை மிக அதிகளவில் அதிகரித்துள்ளது, இது அவர்களை சட்டவிரோதமாகப் புலம்பெயர்தலின் மூலம் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பை நாடுதல் உள்ளடங்கலான மேலும் நிச்சயமற்ற வேலைகளை நாடச் செய்துள்ளது. ஆகவே, தொழிலாளர்களின் தீவிர வறுமையைக் குறைப்பதற்கும், தொழிற்படையை பாதுகாப்பதற்கும் ஒரு சம்பள உயர்வு இன்றியமையாததாகும்.

3

ஊழியர் சேமலாப நிதியம் மற்றும் ஊழியர் நம்பிக்கை நிதியம் (EPF மற்றும் ETF) போன்ற சாதாரண சமூகப் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளுக்கு அப்பால் எதிர்பாராத நெருக்கடிகளில் (உதாரணம்: கோவிட் 19) தொழிலாளர்களுக்கு ஏற்படும் பாதகமான விளைவுகளைத் தணிக்கும் பொருட்டு ஒரு சிறப்பு சமூகப் பாதுகாப்பு நிதியம் தாபிக்கப்பட வேண்டும்.

4

ஊழியர் சேமலாப நிதி / ஊழியர் நம்பிக்கை நிதி மட்டுமே தொழிலாளர்களுக்கு கிடைக்கும் ஓய்வூதிய நன்மைகள் ஆகும். உள்நாட்டு கடன் மறுசீரமைப்பு (DDR) ஊழியர் சேமலாப நிதி/ ஊழியர் நம்பிக்கை நிதிகளைப் பாதிக்கின்றது என்பதுடன் வீதங்களும் குறைக்கப்படுகின்றன: ஒரு 30% குறைப்பு எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. தங்கள் முழு ஓய்வூதிய காலத்திற்கும் இந்த ஓய்வூதிய நன்மைகளில் மாத்திரமே தங்கியிருக்க வேண்டிய தொழிலாளர்களை இது பெரிதளவில் பாதிக்கும். ஆகவே, உள்நாட்டுக் கடன் மறுசீரமைப்பில் ஊழியர் சேமலாப நிதி / ஊழியர் நம்பிக்கை நிதி ஆகியவற்றை எந்த நிலையிலும் பயன்படுத்தக்கூடாது. இது நாட்டின் தொழிற் கொள்கையின் ஒரு பகுதியாக ஆக்கப்பட வேண்டும்.

5

தொழிலாளர்களைப் பதவியுயர்த்தல் மற்றும் சம்பள ஏற்றங்கள் என்பவற்றிற்கான அவர்களின் பொறி முறையைப் பகிரங்கப்படுத்துதல் அனைத்துக் கம்பனிகளினதும் மனித வளத் திணைக்களங்களுக்கும் கட்டாயமாக்கப்படுதல் வேண்டும். அந்த ஆவணத்தின் பிரதி ஒன்றை முதலீட்டுச் சபையிடமிருந்து எவரும் பெற்றுக்கொள்ளக் கூடியதாக இருத்தல் வேண்டும்.

6

ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் வதிவிடத்தைப் பதிவு செய்வதற்கான ஒரு பொறிமுறை இருத்தல் வேண்டும் என்பதுடன் இது அவர்கள் நலன்புரி நன்மைகளைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கும் வாக்களிப்பதற்கான உரிமையைப் பிரயோகிப்பதற்கும் வசதி செய்கின்றது.

7

சமூகப் பாதுகாப்பு தொழில் மேம்பாட்டினை உள்ளடக்குதல் வேண்டும். தொழிலாளர்கள் தங்களது திறன்களை விருத்தி செய்து கொள்வதற்கும் தேசிய தொழிற்பயிற்சி சான்றிதழ் (NVQ) போன்ற உரிய சான்றுத் தகைமைகளைப் பெற்றுக்கொள்வதற்குமெனத் தொழில் மேம்பாட்டிற்கு உதவும் பொறிமுறைகளைத் தொழிற்சாலைகள் ஆக்குதல் வேண்டும்.

8

நீண்டகால நடவடிக்கையொன்றாக, அரசாங்கம் ஒவ்வொரு ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயத்திற்கும் வைத்தியசாலைகளை அமைத்தல் வேண்டும். குறுங்காலத்தில், தங்களது தொழிலாளர்களுக்கு அடிப்படை மருத்துவ உதவிக்கான அணுகலை இலவசமாக இயலச்செய்து, மருத்துவப் பராமரிப்பு நிலையங்களின் (MediCare Centers) உறுப்புரிமையைப் பெற்றுக்கொள்ளல் அனைத்துத் தொழிற்சாலைகளுக்கும் கட்டாயமாக்கப்படுதல் வேண்டும்.

9

அஸ்வெசம போன்ற சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டங்களுக்குப் பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் தெரிவு செய்யப்படவில்லை. அத்தகைய நிகழ்ச்சித்திட்டங்களுக்கான தெரிவு அளவுருக்கள் வடிவமைக்கப்படும்போது, தற்காலிக வதிவிடத்துடன் ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் வசிக்கும் புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் போன்றோரின் தனித்துவமான சந்தர்ப்பங்கள் மீதும் விசேட கவனம் செலுத்தப்பட வேண்டும்.

10

பொருளாதார நெருக்கடி காரணமாக அதிகரித்து வரும் செலவுகளால் தொழிலாளர்களுக்கு மருத்துவ செலவுகள் கட்டுப்படியாகாத நிலை ஏற்பட்டுள்ளது. மறுபுறத்தில், தொழிலாளர்கள் அரசு வைத்தியசாலைகளின் மருத்துவ கிளிநிக்குகளை அணுகுவதற்காக விடுப்பிற்கு விண்ணப்பிக்க வேண்டும், ஏனெனில் அச்சேவைகள் அலுவலக நேரங்களில் மாத்திரமே வழங்கப்படுகின்றன, மேலும் நிலையான தொழிலாளர்களுக்கு விடுப்புப் பெறுவது கடினமானது என்பதுடன் மனிதவலுத் தொழிலாளர்கள் தங்கள் வருமானத்தை கைவிட வேண்டியுள்ளது. தொழிலாளர்களின் மருத்துவத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்காக, ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களின் தொழிலாளர்களின் யதார்த்த நிலை மற்றும் ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களின் கட்டமைப்பு மற்றும் சூழமைவு ஆகியவற்றிற்கான கூருணர்வுடன் 24x7 தொழிற்படும் விசேட மருத்துவ வசதிகளை அரசு தாபித்தல் வேண்டும்.

11

ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயம் மற்றும் விமான நிலையத்திற்காகக் கட்டுநாயக்கவில் மேற்கொள்ளப்பட்ட காணிச் சுவீகரிப்பினால், சில தொழிலாளர்கள் மற்றும் பொதுவாக ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயச் சமுதாயத்தினர் அனுபவிக்கும் வீடமைப்புப் பிரச்சினையை அரசாங்கம் நிவர்த்தி செய்தல் வேண்டும். மேலும், ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் அனுபவிக்கும் குறிப்பிட்ட பிரச்சினைகளுக்குக் கொள்கை மட்டத்தில் அங்கீகாரத்தை இயலச்செய்து, அவர்களின் பிரச்சினைகளுக்கு தீர்வு காணப்படுவதற்கு வசதி செய்யும் வகையில் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களை ஒரு தனி வகையினராக அங்கீகரித்து தேசிய வீடமைப்புக் கொள்கையில் திருத்தம் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். மக்களின் வீடமைப்பு மற்றும் காணி உரிமைகளை பாதுகாப்பதற்கு சிவில் சமூக அமைப்புகளும் இடையீடு மேற்கொள்ள வேண்டும்

12

ஏற்றுமதிச் செயற்பாட்டு வலயங்களில் தற்காலிகமாக வசிக்கின்ற அத்துடன் அவர்கள் வாக்காளர்களாகப் பதிவு செய்யப்பட்டுள்ள அவர்களின் நிரந்தர வதிவிடம் தொலைவில் அமைந்துள்ளதுமான வாக்காளர்களின் வாக்களிக்கும் உரிமைகளைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கு ஒரு பொறிமுறை தாபிக்கப்படுதல் வேண்டும். போக்குவரத்திற்கான அதிகரித்த செலவுடன், அவர்களுக்கு இச்செலவுகள் கட்டுபடியாகாது என்பதால் தமது வாக்கினைச் செலுத்துவதற்குத் தங்களது சொந்தக் கிராமங்களுக்குச் செல்வதற்குத் தொழிலாளர்கள் தயங்குகின்றனர்.

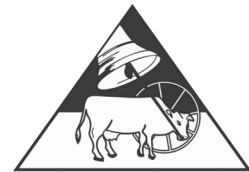
POLICY BRIEF:

Wages, Welfare and Social Protection

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. Kandaroban

© 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 භාරය
සැදැස්ම මඟින් සමූහ තුර්කික

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

Social protection, or social security, provides benefits to individuals on the basis of risks faced across the life cycle (e.g. unemployment, disability, maternity, etc.) and to those suffering general poverty and social exclusion. Social protection schemes can be financed through contributions from wages (social insurance) or through general taxation (social assistance). Sri Lanka introduced Economic Processing Zones (EPZs) concurrently to the transition of its economic policy from state capitalism to neo-Liberalism. This shift also accompanied the reduction of welfare. Therefore, when large worker enclaves such as EPZs were designed, sufficient attention was not given to the welfare and social protection of the workers. Therefore, there are serious welfare and social protection issues prevalent in the EPZs. The COVID 19 pandemic, economic crisis and the inflation have exacerbated the issues. Further the State's reduction of fund allocation for social protection could be witnessed after the austerity measures which are being implemented under debt restructuring program and 48 month extended fund facility of IMF. According to the 2023 budget, only 1.18% and 0.42% of the GDP is allocated for social protection and social insurance respectively.

Based on in-depth interviews conducted with workers in EPZs, trade union leaders, civil society organizations and lawyers working on labour rights, this policy brief explores the issues associated with wages, welfare and social protection and makes recommendations to different stakeholders to address the said issues in the context of EPZs.



1. <https://www.ilo.org/topics/social-protection>
2. <https://www.unicef.org/srilanka/media/3826/file/Fiscal%20Space%20for%20Social%20Protection,%20UNICEF%20Sri%20Lanka%20Working%20paper%202023.pdf>



Findings

1

The cost of living published by the Central Bank of Sri Lanka is much higher than the national minimum wage approved by the Cabinet of Ministers, which is Rs. 17,500/=. According to the economic experts affiliated with the trade union movement, cost of living assessed by the Central Bank of Sri Lanka for 2023 (RS. 103,500/=) vis-à-vis cost of maintaining minimum standards of living in accordance with the price levels of last year was much higher. According to Department of Census and Statistics, average number of income earners in a family in Sri Lanka is 1.8; considering which, some economic analysts reasonably calculate Rs 57,500 as a living wage. On the other hand, minimum wage should be a living wage. In such circumstances, the method of calculating the living wage should be re-assessed.

2

There is no established formal mechanism to decide on the promotions and salary increments of the workers in EPZs. This leads to ad hoc and irregular promotions and salary increments.

3

There are no proper career progression mechanisms in the factories. Workers are not given opportunities to acquire new skills and seek further career progression. Therefore, a majority of the workers are restricted to the same job title from their recruitment to retirement, which causes serious dissatisfaction and vulnerability.

4

There are no schools adjacent to the EPZs. Although there are considerable number of Tamil workers in EPZs in the South, there are hardly any Tamil medium schools in the vicinity of EPZs. Further, school admission requires proof of permanent residence such as deeds or long-term lease contracts, electricity bills, and marriage certificates. It is challenging to workers who do not have these documents to get their children enrolled to schools.

5

Workers in EPZs are predominantly a migrant labour force. While they are permanently living in the vicinity of the EPZs, they do not have a permanent residence there. This hinders their voting rights, welfare benefits (especially during the pandemic), nutrition packages for pregnant mothers, among others.

6

National Housing Policy does not recognize migrant workers as a separate category. Thus, the specific problems faced by the migrant workers in EPZs are not captured and addressed.



7

Some factories have taken the membership of the Medicare Centre and their workers are entitled to receive basic medical treatment free of charge. However, the workers of the factories that have not taken membership are deprived of this benefit. Further, manpower workers are not entitled for this medical support irrespective of whether the factory they are assigned to has taken membership.

8

Most factories do not have separate sick rooms for men and women. Some factories even do not let workers to stay in the sick room for more than 10 minutes. Further, sick rooms often do not have enough trained nurses.

9

Offices of the Medial Officers of Health (MOH) and Grama Niladhari are not operational on holidays. Fuel stations and Sathosa retail outlets are not open when the workers' shifts are over. These conditions hinder the workers' access to the said services and require them to apply for leave to seek the services, in a context where obtaining leave for fixed-term workers is arduous, and manpower workers have to forego their day's earnings.

10

Ministry of Health, Board of Investment (BoI) and trade unions have agreed to establish Health Committees to address the health and sanitation issues related to workers. However, this is yet to be established.

11

Taxtion of menstrual products have made them unaffordable to the workers, as their wages are low. As a sector that employs predominantly a female workforce, this has become a serious threat for the health and hygiene of workers. Menstrual products are not luxury items, and should be affordable to everyone.

12

Certain EPZs have issues with the quality of the drinking water. There are also issues with the quality of the food provided by the factories for the workers. These have created health risks for the workers. Most workers are hesitant to complain about the quality fearing it would affect their job security. Further, they lack trust that their complaints would lead to the issues being addressed.

13

There are issues with the sanitary facilities in many factories. Where the quality of the facilities is satisfactory, sometimes they are not located close to the workstations, requiring significant amounts of time to make use of them, which affect the workers' meeting their daily targets. Some factories have introduced a pass system to use the toilets in order to discourage the use of sanitary facilities. In some factories, majority of the toilets are squat toilets, which are difficult for pregnant workers to use.



Recommendations

1

A new mechanism and a formula to assess the minimum wage should be established. Minimum wage should be re-assessed annually. Further, the minimum wage should be a living wage, and there should not be a disparity between them. Workers who earn above the minimum wage should be entitled to annual increments, and there should be a system implemented to monitor this.

2

The impact of the economic crisis on the workers is more intense than that of the COVID pandemic. Although living expenses have increased threefold, the salaries of the workers have not increased to meet that rate. They are more indebted, and poverty among workers has dramatically increased, which has made them seek more and more precarious work, including seeking foreign employment through illegal migration. Therefore, a salary hike is a sine qua non to reduce the extreme poverty of the workers and secure the workforce.

3

A special social security fund should be established in order to mitigate the adverse effects on the workers in the unexpected crises (ex: COVID 19) beyond the ordinary social security measures such as Employees' Provident Fund and Employees' Trust Fund (EPF and ETF).

4

EPF/ETF are the only retirement benefits the workers have. Domestic Debt Restructuring (DDR) is impacting EPF/ETF, and rates are cut down; a 30% deduction is expected. This will immensely impact the workers who have to rely solely on these retirement benefits for their entire retirement age. Therefore, EPF/EPF funds should not be touched at any cost in the DDR. This should be made part of the labour policy of the country.

4

It should be made compulsory for Human Resource departments of all the companies to publicize their mechanism of promoting workers and salary increments. Anyone should be able to get a copy of that document from the BoI.

5

There should be a mechanism to register the residency of the migrant workers in EPZs which facilitates their receipt of welfare benefits and exercise voting rights.

6

Social security should include career progression. Factories should make mechanisms available to support career progression, for the workers to develop their skills and acquire due certifications such as National Vocational Qualification (NVQ).

7

Social security should include career progression. Factories should make mechanisms available to support career progression, for the workers to develop their skills and acquire due certifications such as National Vocational Qualification (NVQ).

8

As a long-term measure, Government should establish hospitals for each EPZ. In the short term, it should be made compulsory for all the factories to obtain the membership of the MediCare Centers, enabling access to basic medical support for their workers, free of charge.

9

Most of the workers have not been selected for social protection schemes such as Aswasuma. When selection criteria are designed for such programs, unique cases such as migrant workers in EPZ with temporary residence should be taken into special attention.

10

Medical expenses have become unaffordable to workers with their increasing cost due to the economic crisis. On the other hand, workers have to apply for leave to access medical clinics of State hospitals as they are only offered during office hours, and obtaining leave for fixed-term workers is arduous, and manpower workers have to forego their earnings. State should establish special medical facilities to cater to the medical needs of the workers, which operate 24x7 with sensitivity to the realities of the EPZ workers and the structure and context of the EPZs.

11

The Government should address the housing issue, experienced by some workers and the EPZ community in general, caused by the acquisition of land in Katunayake for the EPZ and airport. Further, the National Housing Policy should be amended to recognize migrant workers as a separate category, enabling the recognition at policy level the specific problems experienced by the migrant workers in EPZs, facilitating their issues to be addressed. Civil society organizations should also intervene to secure the people's housing and land rights.

12

A mechanism should be established to secure the electoral rights of the workers who are temporarily living in EPZs and their permanent residence is faraway, where they are registered as voters. With the increased cost of transportation, workers are hesitant to go to their native villages to exercise their vote as they cannot afford such expenses anymore.



