ඩාබිඳු

පුවත්පතක් වශයෙන් ලියාපදිංචි කර ඇත

ආරම්භය 1984

42 වන කාණ්ඩය | 05 වන කලාපය | 2026 ජූලි කලාපය

ප්‍රජාවෙන්ම ඇරඹෙන වෙනස

ඩාබිඳු සාමූහිකය විසින් "කාන්තාවන්ගේ කම්කරු අයිතිවාසිකම් ශක්තිමත් කිරීම සහ ගෞරවනීය වැඩ ප්‍රවර්ධනය කිරීම" යන ව්‍යාපෘතිය යටතේ, කාන්තා මූලික ප්‍රජා සාමූහික දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් මාලාවක් සාර්ථකව පවත්වන ලදි. එහිදී තෝරාගත් කාන්තා මූලික ප්‍රජා සාමූහික අටක් විසින් තම ප්‍රජාවන්ගේ අවශ්‍යතා හඳුනා ගනිමින් විවිධ තේමා යටතේ, මෙම වැඩසටහන් සංවිධානය කරන ලදි. මෙම වැඩසටහන් මඟින් කාන්තාවන්, තරුණියන්, සේවකයින් සහ ප්‍රජා නායකයින් ඇතුළු විශාල පිරිසක් දැනුමෙන් හා නායකත්වයෙන් සවිබල ගැන්වීමට හැකියාව ලැබුණි.

අපි කාන්තාවෝ සංවිධානය විසින් කටුනායක සහ වතුපිටිවල ප්‍රදේශවල දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් හතරක් පවත්වමින් කාන්තාවන්ගේ ලිංගික හා ප්‍රජනක සෞඛ්‍ය අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම් සිදු කරන ලදී. මෙම වැඩසටහන් සඳහා 101 දෙනෙකු සහභාගී වූහ. ප්‍රජා දිරිය පදනම විසින් උත්තර අත්තවිල්ලුව, බෝධිරාජපුර ප්‍රදේශවල කාන්තාවන්ගේ ලිංගික හා ප්‍රජනක සෞඛ්‍ය අයිතිවාසිකම්, වැඩපොළ තුළ ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය සේවා සඳහා ප්‍රවේශය පිළිබඳ වැඩසටහන් 02ක් සංවිධානය කරන ලදී. ඒ සඳහා 60 දෙනෙකු සහභාගී වූහ.

2 වන පිටුවට...

ඇතුළු පිටු

03 පිටුව - කම්කරු නීතියෙන් ඔබට ලැබෙන රැකවරණය මෙන්න !

04 පිටුව - සුරක්ෂිත වැඩ ලෝකයක් උදා වන්නේ කවදා ද?

05-06 පිටු - අපේ වැඩ

07-08 පිටු - කම්කරු ප්‍රතිසංස්කරණ යෝජනාව

9 පිටුව - HIV සහ ලිංගිකව සම්ප්‍රේෂණය වන ආසාදන

10 පිටුව - සිතුවිල්ල/ප්‍රහේළිකාව

11 පිටුව - කවි පිටුව/විදෙස් පුවත්

නිදහස් වෙළඳ කලාපයේ ඉපැරණිම පුවත්පත

ඩාබිඳු සාමූහිකය

221, වෙළඹඩ පාර, කටුනායක
දුර : 011 4 851 383
ඊ. මේල් : dabindu.infoco@gmail.com
Facebook : dabindu collective sri lanka
Web : www.dabinducollective

වෘත්තීය සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව තහවුරු කරනු !

පසුගිය දිනවල කර්මාන්තශාලාවන් ගිණි ගැනීම් නිසා සිදු වූ මරණ පිළිබඳව අතිශයින්ම කණගාටුවට පත්වන අතරම මේ පිළිබඳව ඇති "කර්මාන්තශාලා ආඥා පනත" නිසි අයුරින් ක්‍රියාත්මක නොකිරීම, අධීක්ෂණය නොකිරීම සහ නියාමනයන් නොවීම නිසා සිදු වන අවසනාවන්ත ජීවිත හානි පිළිබඳව වගවීමට බලධාරීන්ගේ අවධානය යොමු විය යුතුයි.

ආසන්නයේම හෝමාගම කටුවාන කර්මාන්තපුරය ප්‍රදේශයේ සිදුවීම වෘත්තීය සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව සම්බන්ධයෙන් වැඩි වශයෙන් අවධානයට යොමු කළ යුතුය. ලාබාල වියේ පසු වූ ඔවුන් තමන්ගේ හෝ පවුල්වල අනාගත සිහින දකින්නට මුලපිරුව බව ඔවුන්ගේ ඡායාරූප වලින් සාක්ෂි දරයි. වැඩ පරිසරය තුළ ආරක්ෂාව පිළිබඳ වූ විශ්වාසයෙන් රැකියාවට යන ඔවුන්ට ඒ ආයතනය තුළම දිවි අහිමි කරගන්නට සිදුවෙතැ'යි ඔවුන් කිසිවිටෙකත් නොසිතන්නට ඇත.

නීති අණ පනත් තිබූ පමණින් වැඩ බිම් තුළ නිසි ආරක්ෂාව, වෘත්තීය ගෞරවය නොලැබෙන අතර පීඩාකාරී වැඩ පරිසරයන් තුළ ඔවුන් සිය නිෂ්පාදන කටයුතු කරගෙන යයි. අවදානම් සහ අනතුරුදායක සේවා පරිසරයන් තුළ වැඩ කිරිමට සිදුවීම, අධික උෂ්ණත්වය, ආරක්ෂක මෙවලම් නොතිබීම, හදිසි අවස්ථාවල දී ආයතනයෙන් පිටවීමට, ගිණි නිවන උපකරණ නිසි පරිදි ක්‍රියාත්මක වන බවට වග බලා ගැනීම ද පාලකයින්ගේ මූලික වගකීම වේ. රටක් ලෙස නිසි ප්‍රතිපත්ති මෙන් ම ජාත්‍යන්තර සම්මුතීන් ද ප්‍රායෝගිකව ක්‍රියාත්මක නොවීමේ දරුණු විපාක වලට, ඍජු වින්දිතයන් බවට පත්වීමට කම්කරුවන්ට සිදුවීම පිළිකුල් සහගත තත්ත්වයකි.

1 පිටුවෙන්...

ප්‍රජාවෙන්ම ඇරඹෙන වෙනස

ශ්‍රී ලංකා සමානාත්මතා පදනම විසින් මිනුවන්ගොඩ ප්‍රදේශයේ සමානාත්මතාව, වෘත්තීය අධ්‍යාපනය, වෙනස්කම්වලින් තොර සමාජයක් ගොඩනැගීම සහ තරුණ ප්‍රජාවන්ගේ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ වැඩසටහනක් ක්‍රියාත්මක කරමින් 30 දෙනෙකු වෙත දැනුවත්භාවය ගෙන ගියේය.

ශ්‍රම අභිමානි කේන්ද්‍රය විසින් වතුපිටිවල සහ කටුනායක ප්‍රදේශවල කම්කරු අයිතිවාසිකම්, ගෞරවනීය වැඩ, රැකියා ස්ථානවල සුරක්ෂිතභාවය සහ රැකියා ස්ථානවල හිංසනය හා හිරිහැර වැළැක්වීම පිළිබඳ වැඩසටහන් සංවිධානය කළ අතර, 80 දෙනෙකු එම වැඩසටහන්වලින් ප්‍රතිලාභ ලැබූහ. මානව විමුක්තිය සංවර්ධනය සංවිධානය විසින් කටුනායක ප්‍රදේශවල ILO C190, ප්‍රසූතිකාධාර පනත පිළිබඳ වැඩසටහන් 03 ක් පවත්වා 55 දෙනෙකු දැනුවත් කරන ලදි. නිමි භාණ්ඩ ඇඟළුම් හා රෙදිපිළි සේවකයන් විසින් ප්‍රදේශයේ ඇඟළුම් සේවක සේවිකාවන් වෙනුවෙන් කම්කරු අයිතිවාසිකම්, වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම්, රැකියා ස්ථානවල ලිංගික හිරිහැර හා ප්‍රචණ්ඩත්වය වැළැක්වීම සහ මානසික සෞඛ්‍ය වර්ධනය පිළිබඳ වැඩසටහන් සංවිධානය කළ අතර, ඒ සඳහා 30 දෙනෙකු සහ ළමයින් 10 ක් සහභාගී වූහ.

ශ්‍රී විමුක්ති කාන්තා සංවිධානය විසින් මීගමුව ප්‍රදේශවල ධීවර ප්‍රජාවේ කාන්තාවන් ඉලක්ක කර ගනිමින් කාන්තාවන්ගේ ලිංගික හා ප්‍රජනක සෞඛ්‍ය අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ වැඩසටහන් පවත්වා 60 දෙනෙකු වෙත දැනුවත්භාවය ලබා දෙන ලදී.

ගම්පහ දිස්ත්‍රික් පුරවැසි කමිටුව විසින් ජා-ඇල ප්‍රදේශවල කාන්තාවන්ගේ මානසික සෞඛ්‍ය ප්‍රවර්ධනය පිළිබඳ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කරමින් 60 දෙනෙකු සවිබල ගැන්වීය.

මෙම සියළු දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් හරහා කාන්තාවන්ට තම අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ දැනුම වර්ධනය කර ගැනීමටත්, ප්‍රචණ්ඩත්වයට සහ වෙනස්කම්වලට එරෙහිව හඬ නැගීමටත්, තම ප්‍රජාව තුළ නායකත්ව භූමිකාවන් භාර ගැනීමටත් අවස්ථාව උදා වී තිබේ. එමෙන්ම ප්‍රජා මට්ටමින් කාන්තාවන්ගේ හඬ ශක්තිමත් කරමින් සමානාත්මතාව, යුක්තිය සහ ගෞරවනීය ජීවිතයක් වෙනුවෙන් ක්‍රියාකාරී කාන්තා නායකත්වයක් ගොඩනැගීමට "කාන්තාවන්ගේ කම්කරු අයිතිවාසිකම් ශක්තිමත් කිරීම සහ ගෞරවනීය වැඩ ප්‍රවර්ධනය කිරීම" ව්‍යාපෘතිය යටතේ මෙම කාන්තා ප්‍රජා එකමුතු විශාල දායකත්වයක් ලබා දෙමින් සිටී.

කම්කරු නීතියෙන් ඔබට ලැබෙන රැකවරණය මෙන්න !

වත්මන් ආර්ථික සහ සමාජයීය පරිවර්තනයන් හමුවේ, රැකියා වෙළඳපොළ තුළ සේවක අයිතිවාසිකම් සහ සේවා යෝජකයන්ගේ වගකීම් පිළිබඳ කතිකාවතක් නැවතත් කරළියට පැමිණ ඇත. මෙරට පෞද්ගලික සහ අර්ධ රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තිකයන්ගේ සුරක්ෂිතතාව වෙනුවෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු නීති පද්ධතිය සකස් වී තිබුණ ද, තමන්ට හිමි නීත්‍යානුකූල වරප්‍රසාද පිළිබඳව නිසි අවබෝධයක් නොමැතිකම හේතුවෙන් බොහෝ සේවකයෝ සේවා ස්ථාන තුළ විවිධ පීඩාවලට ලක්වෙති. මෙරට සෑම සේවකයෙකුම සහ සේවා යෝජකයෙකුම අනිවාර්යයෙන්ම දැන සිටිය යුතු ප්‍රධාන කම්කරු නීති රීති සහ හිමිකම් පිළිබඳ නීතිමය විමසුමක් මෙහි දැක්වේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු නීතිය ප්‍රධාන වශයෙන් අණ පනත් තුනක් මත පදනම්ව ක්‍රියාත්මක වේ.

1. **සාප්පු සහ කාර්යාල සේවකයන් පිළිබඳ පනත: කාර්යාල, බැංකු, වෙළඳසැල්, තොරතුරු තාක්ෂණ (IT) සහ සංචාරක ක්ෂේත්‍රය ඇතුළු ව්‍යාපාරික ආයතනවල සේවකයන් මෙයින් ආවරණය වේ.**
2. **වැටුප් පාලක සභා ආඥා පනත: වැවිලි ක්ෂේත්‍රය, ආරක්ෂක සේවා සහ විවිධ කර්මාන්තශාලා ඇතුළු විශේෂිත වෘත්තීන් 40කට අධික සංඛ්‍යාවක අවම වැටුප් සහ සේවා කොන්දේසි මෙයින් නියාමනය කෙරේ.**
3. **කාර්මික ආරවුල් පනත: සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර ඇතිවන ගැටලු විසඳීම, කම්කරු විනිශ්චය සභා (Labour Tribunals) ක්‍රියාවලිය සහ වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම් මෙයින් පාලනය වේ.**

සේවා කාලය, අතිකාල (OT) සහ නිවාඩු හිමිකම්

බොහෝ දෙනෙකු නොදන්නා කරුණක් වන්නේ, නීත්‍යානුකූලව සේවා යෝජකයෙකුට සේවකයෙකුගෙන් ලබාගත හැකි උපරිම සේවා කාලයක් නියම කර ඇති බවයි.

සේවා කාලය : දිනකට උපරිම සේවා කාලය පැය 9 කි (ආහාර සහ විවේක කාලය ඇතුළුව). සතියකට උපරිම සේවා කාලය පැය 48 කි.

අතිකාල දීමනා (Overtime): නියමිත දෛනික සේවා කාලය ඉක්මවා වැඩ කරන සෑම පැයකටම, සාමාන්‍ය පැයක වැටුප මෙන් 1.5 ගුණයක් (1 1/2) ගෙවිය යුතුය.

නිවාඩු වරප්‍රසාද: පූර්ණ සේවා වසරක් සම්පූර්ණ කළ සේවකයෙකුට වැටුප් සහිත වාර්ෂික නිවාඩු දින 14 ක් සහ අනියම් නිවාඩු දින 7 ක් හිමිවේ. මීට අමතරව සේවිකාවන් සඳහා දින 84 ක වැටුප් සහිත ප්‍රසූත නිවාඩු හිමිකමක් පවතී.

සේවා ස්ථානීය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය: (Occupational Safety)

රැකියාවක නිරත වීමේදී, ජීවිත ආරක්ෂාව සහ යහපත් සෞඛ්‍ය වටපිටාවක් තිබීම මූලික අයිතිවාසිකමකි.

කර්මාන්තශාලා ආඥා පනත (Factories Ordinance): මෙම නීතිය මගින් යන්ත්‍ර සූත්‍ර භාවිතයේ දී සේවක ආරක්ෂාව, ප්‍රමාණවත් වාතාශ්‍රය, ආලෝකය, පිරිසිදුකම සහ ප්‍රථමාධාර පහසුකම් සැළසීම සේවා යෝජකයාට අනිවාර්යය කර ඇත.

අනතුරු සඳහා වන්දි: සේවා ස්ථානයේ දී හෝ රාජකාරි වේලාව තුළ සිදුවන අනතුරක දී සේවකයාට සිදුවන තුවාල හෝ ආබාධිත තත්ත්වයන් සඳහා සේවක වන්දි ආඥා පනත (Workmen's Compensation Ordinance) යටතේ මූල්‍ය වන්දි ලබා ගැනීමට සේවකයාට පූර්ණ අයිතිය ඇත.

වෘත්තීය සමිති අයිතිවාසිකම් (Union Rights)

ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවෙන්ම තහවුරු කර ඇති මූලික අයිතිවාසිකමක් වන්නේ, වෘත්තීය සමිති පිහිටුවීමේ සහ ඊට බැඳීමේ අයිතියයි.

වෘත්තීය සමිති පනත (Trade Unions Ordinance) සේවකයන් හත් දෙනෙකු හෝ ඊට වැඩි පිරිසකට එක්ව වෘත්තීය සමිතියක් ලියාපදිංචි කළ හැකිය.

රැකවරණය: වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකු වූ පලියට හෝ එහි ක්‍රියාකාරකම්වල නිරත වූ පලියට සේවකයෙකු රැකියාවෙන් පහ කිරීමට හෝ වෙනස්කොට සැළකීමට සේවා යෝජකයාට නීතිමය අවසරයක් නැත.

කේෂානි නඩරාජා

ඇඟළුම් කම්හල් සේවිකාවන්ට සුරක්ෂිත වැඩ ලෝකයක් උදා වන්නේ කවදා ද?

2026 අප්‍රේල් 16 වන දින ශ්‍රී ලංකාව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ වැඩ ලෝකයේ (World of Work) ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිංසනය අවසන් කිරීම පිළිබඳ සම්මුතිය අංක 190 (Convention No. 190) නිල වශයෙන් අපරානුමත (Ratify) කළේය. මෙය ශ්‍රී ලංකාව ජාත්‍යන්තර වශයෙන් ලබාදුන් වැදගත් ප්‍රතිඥාවකි. එහෙත්, සම්මුතියක් අපරානුමත කිරීම සහ එය කම්කරුවෙකුගේ දෛනික ජීවිතයට බලපාන නීතියක් හා ක්‍රියාකාරී යාන්ත්‍රණයක් බවට පත්කිරීම යනු, එකිනෙකට වෙනස් වූ කරුණු දෙකකි.

ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිංසනය යනු, ශාරීරික ප්‍රහාර පමණක් නොව, මානසික, ලිංගික, වාචික සහ ආර්ථික හානියක් ඇති කරන සියළු හැසිරීම් බව ජාත්‍යන්තර මට්ටමින් පිළිගනී. එමෙන්ම එය සේවා ස්ථානයේ සිදුවන සිදුවීම්වලට පමණක් සීමා නොවී, සේවයට පැමිණීමේ දී හා ආපසු යාමේ දී, සේවා සම්බන්ධ පුහුණුවල දී, නේවාසිකාගාරවල, සේවා සම්බන්ධ සන්නිවේදනයේ දී සහ ඩිජිටල් මාධ්‍ය ඔස්සේ සිදුවන හිංසනය ද වැඩ ලෝකයේ කොටසක් ලෙස හඳුනා ගනී. මෙම සම්මුතියේ ප්‍රතිපාදන ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟළුම් කර්මාන්තයට විශේෂ වැදගත්කමක් දරයි. රටේ විදේශ විනිමය උපයන ප්‍රධාන කර්මාන්තයක් වන ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රයේ ශ්‍රම බලකායෙන් බහුතරය කාන්තාවන් වන අතර, ඔවුන් මුහුණ දෙන බොහෝ අත්දැකීම් C190 විසින් හඳුනාගන්නා ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිංසනයේ නිර්වචනයට අයත් වේ.

නිෂ්පාදන ඉලක්ක සපුරාලීමේ නාමයෙන් සිදුවන අපහාසාත්මක කතාබහ, අධික වැඩ පීඩනය, අනිවාර්ය අතිකාල සේවය, විවේක කාලය සීමා කිරීම, සේවකයින්ට වැදගත් නිවේදන ඔවුන්ගේ ස්වදේශීය භාෂාවලින් ලබා නොදීම, මැකැනික්වරුන් සහ සුපරීක්ෂකවරුන්ගෙන් සිදුවන ලිංගික හිරිහැර, නිෂ්පාදන ඉලක්ක සපුරාලීමට නොහැකි වූ විට යන්ත්‍රවලට පහර දීම හෝ වෙනත් ආකාරයේ බිය ගැන්වීම් සිදු කිරීම බොහෝ විට "සාමාන්‍ය කළමනාකරණ ක්‍රමවේද" ලෙස සාමාන්‍යකරණය කර ඇත. එහෙත් C190 පැහැදිලිව පෙන්වා දෙන්නේ එවැනි හැසිරීම් සේවා කළමනාකරණයේ සාමාන්‍ය කොටසක් නොව, වැඩ ලෝකයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිංසනය ලෙස සැලකිය යුතු බවයි. එමෙන්ම කාන්තා සේවිකාවන්ට කර්මාන්තශාලාව තුළ පමණක් නොව, සේවයට පැමිණෙන සහ ආපසු යන ගමන්වලදී, නේවාසිකාගාරවල, සේවා සම්බන්ධ සන්නිවේදනයේ දී සහ ඩිජිටල් මාධ්‍ය ඔස්සේ ද හිංසනයට සහ ලිංගික හිරිහැරවලට මුහුණ දීමට සිදුවේ. එබැවින් සේවා ස්ථානයේ දොරටුව ඇතුළත පමණක් ආරක්ෂාව සහතික කිරීම ප්‍රමාණවත් නොවන බව C190 අවධාරණය කරයි.

කෙසේ වෙතත්, ශ්‍රී ලංකාව C190 අපරානුමත කළ පමණින් එහි විධිවිධාන ස්වයංක්‍රීයව ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු නීතිය බවට පත් නොවේ. ශ්‍රී ලංකාවේ නීති පද්ධතිය අනුව, ජාත්‍යන්තර සම්මුතියක් අපරානුමත කිරීමෙන් පසුව, එහි ප්‍රතිපාදන ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා පවතින කම්කරු නීති සංශෝධනය කිරීම හෝ නව නීති පාර්ලිමේන්තුව මඟින් සම්මත කළ යුතුය. ඒ සමඟම ඵලදායී පැමිණිලි කිරීමේ යාන්ත්‍රණ, වින්දිතයන්ට ප්‍රතිකර්ම, ස්වාධීන පරීක්ෂණ සහ වගවීම සහතික කරන ආයතනික පද්ධති ද ශක්තිමත් කළ යුතුය. එබැවින් ශ්‍රී ලංකාව ඉදිරියේ ඇති සැබෑ අභියෝගය වන්නේ, C190 අපරානුමත කිරීම නොව, එය නීතියට සහ ප්‍රායෝගික ක්‍රියාත්මක කිරීමකට පරිවර්තනය කිරීමයි.

ජාත්‍යන්තර වෙළඳ නාමවල සමාජ අනුකූලතා විගණන (Social Compliance Audits) නිතිපතා සිදු වුව ද, කම්කරුවන්ගේ සැබෑ අත්දැකීම් බොහෝ විට එම වාර්තාවල ප්‍රමාණවත් ලෙස පිළිබිඹු නොවේ. එම ලේඛනවල අනුකූලතාව සහ කම්කරුවන්ගේ සැබෑ ආරක්ෂාව අතර තවමත් පැහැදිලි පරතරයක් පවතී. එසේම, වැඩ ලෝකයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිංසනය වැළැක්වීම සඳහා කම්කරුවන්ට ස්වාධීනව සංවිධානය වීමට, වෘත්තීය සමිතිවලට එක්වීමට සහ පළිගැනීමේ බියකින් තොරව තම ගැටලු ඉදිරිපත් කිරීමට ඇති අයිතිය සහතික කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. කම්කරුවන්ගේ හඬට ගරු නොකරන වැඩබිමක් කිසිවිටෙකත් ආරක්ෂිත වැඩබිමක් විය නොහැක. එදාට ශ්‍රී ලංකාව C190 අපරානුමත කළ රටක් ලෙස පමණක් නොව, එහි මූලධර්ම ක්‍රියාවට නංවා ඇති රටක් ලෙස ද හැඳින්වීමට අපට හැකි වනු ඇත.

විදුමිණි වීරතුංග

කාන්තා නායකත්වයට නව පියවරක්

ඩාබිඳු සාමූහිකය විසින් ක්‍රියාත්මක කරන Colmena ව්‍යාපෘතිය යටතේ, කාන්තා නායකත්වය ශක්තිමත් කිරීම සඳහා වැඩසටහන් කීපයක් පවත්වන ලදී. එහිදී මෙම ව්‍යාපෘතියට අදාළව මාර්ගෝපදේශනය ලබාදීම සඳහා උපදේශක මණ්ඩලයක් පිහිටුවා එහි පළමු රැස්වීම පවත්වා ඉදිරි ක්‍රියාමාර්ග සැළසුම් කරන ලදී. කටුනායක, බියගම, වවුනියාව සහ කිලිනොච්චි යන ප්‍රදේශවල සාමාජික හමුවීම් සංවිධානය කර, කාන්තාවන්ගේ නායකත්ව හැකියාවන්, අත්දැකීම් සහ ප්‍රජා අභියෝග පිළිබඳ සංවාද පැවැත්විණි. එමෙන්ම සිවිල් සමාජ සංවිධාන, වෘත්තීය සමිති සහ ප්‍රජා නියෝජිතයන් සමඟ පූර්ව හඳුන්වාදීමේ සාකච්ඡා පවත්වා සහයෝගීතා ක්‍රමවේද තහවුරු කරන ලදී. මෙම ක්‍රියාවලිය තුළ නායකත්වයට උනන්දුවක් දක්වන කාන්තාවන් හඳුනා ගැනීම, ඔවුන්ගේ විශ්වාසය, තීරණ ගැනීමේ හැකියාව සහ ජාලගත වීම වර්ධනය කිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු විය. විවිධ පසුබිම්වල කාන්තාවන් හා ප්‍රජා නායකයන්ගේ සහභාගීත්වය මගින් මෙම අදහස් හුවමාරුව වඩාත් අර්ථවත් විය. ඉදිරි අදියරවල දී නායකත්ව පුහුණු, ස්වයං සංවර්ධන, මහජන කථන සහ ප්‍රජා සංවිධාන කුසලතා වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමට සැළසුම් කර ඇත. මෙය කාන්තාවන්ගේ හඬ ප්‍රබල කරන තිරසාර ගමනක ශක්තිමත් ආරම්භයක් සැළකේ.

නීතිමය සහය ලබාදීමේ වැඩසටහනක්

ඩාබිඳු සාමූහිකය විසින් 2026 ජූලි 26 වන දින වව්නියාව සහ කිලිනොච්චි ප්‍රදේශවල ඇඟළුම් කර්මාන්තශාලාවල සේවය කරන සේවකයින් සඳහා නීතිමය සහාය ලබාදීමේ වැඩසටහනක් පවත්වන ලදී. මෙම වැඩසටහන සඳහා වව්නියාව සහ කිලිනොච්චි ප්‍රදේශවල ඇඟළුම් කර්මාන්තශාලාවල සේවය කරන සේවකයින් 116 දෙනෙකු සහභාගී වූහ. මෙම වැඩසටහනේ අරමුණ වූයේ, ඇඟළුම් කර්මාන්තශාලා සේවකයින්ට යුක්තිය වෙත ප්‍රවේශවීමේ අවස්ථා වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා නීතිමය සහය ලබාදීම, කම්කරු අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ දැනුවත්භාවය වර්ධනය කිරීම, වගකීම් සහගතභාවය ශක්තිමත් කිරීම සහ ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු නීති වඩාත් කාර්යක්ෂමව ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහය වීමයි. මෙම වැඩසටහන යටතේ නීතිඥ ඩී.ඒ. ජයන්ත මයා, නීතිඥ වී.පී. තරුෂි දිෂාරා ප්‍රනාන්දු මිය, නීතිඥ ෂාරුකේෂි වසන්තකුමාර් මිය සහ නීතිඥ ආර්. සරණ්‍යා මිය යන මහත්ම මහත්මීන් එක්ව සේවකයින් සඳහා නීතිමය උපදෙස් සහ සහය ලබා දුන්හ.

කාර්තුමය ප්‍රගති සමාලෝචන රැස්වීමක්

"කාන්තාවන්ගේ කම්කරු අයිතිවාසිකම් ශක්තිමත් කිරීම සහ ගෞරවනීය වැඩ ප්‍රවර්ධනය කිරීම" ව්‍යාපෘතියේ කාර්තුමය ප්‍රගති සමාලෝචන රැස්වීම 2026 ජූලි 23 වන දින ඩාබිඳු සාමූහිකයේ මූලිකත්වයෙන් සාර්ථකව පැවැත්විණි. මෙම රැස්වීමට ප්‍රජා මූලික කාන්තා සාමූහික නියෝජිතයන් මෙන්ම ආසියානු පදනම නියෝජනය කරමින් උදේනි තේවරප්පෙරුම මහත්මිය, පුමුදු ජයසූරිය මිය සහ කලනි සුහසිංහ යන මහත්මීන් ද සහභාගී වූහ. රැස්වීමේ ආරම්භයේ දී ඩාබිඳු සාමූහිකය විසින් ව්‍යාපෘතියේ කාර්තුමය ප්‍රගතිය, ක්‍රියාත්මක කරන ලද වැඩසටහන් සහ ඉදිරි සැළසුම් පිළිබඳ ඉදිරිපත් කිරීමක් සිදු කරන ලදී. අනතුරුව ව්‍යාපෘතිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී මුහුණ දුන් අභියෝග පිළිබඳ පුළුල් සාකච්ඡාවක් පවත්වා, ඒ සඳහා ප්‍රායෝගික විසඳුම් සහ ඉදිරි ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳ එකඟතාවකට පැමිණියහ. ඉන් අනතුරුව ප්‍රජා මූලික කාන්තා සාමූහික නියෝජිතයන් විසින් 2026 මැයි සිට ජූලි දක්වා ක්‍රියාත්මක කළ වැඩසටහන්, ලැබූ ජයග්‍රහණ සහ ක්ෂේත්‍ර අත්දැකීම් ඉදිරිපත් කළ අතර, එම ක්‍රියාකාරකම්වලින් උගත් පාඩම් සහ යහපත් භාවිතයන් ද එකිනෙකා සමඟ හුවමාරු කර ගන්නා ලදී. රැස්වීමේ අවසන් අදියරේ දී කලනි සුහසිංහ මෙනවිය විසින් ධාරිතා ශක්තිමත් කිරීමේ සැළැස්ම පිළිබඳ සැසිය මෙහෙයවමින්, ප්‍රජා මූලික කාන්තා සාමූහිකවල ආයතනික, නායකත්ව හා වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ධාරිතාව තවදුරටත් ශක්තිමත් කිරීම සඳහා ඉදිරි ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳ සාකච්ඡාවක් පවත්වන ලදී. මෙම කාර්තුමය සමාලෝචන රැස්වීම හරහා ව්‍යාපෘතියේ ප්‍රගතිය ඇගයීමට, අභියෝග සඳහා සාමූහික විසඳුම් හඳුනා ගැනීමට, කාන්තා ප්‍රජා එකමුතු අතර අත්දැකීම් හුවමාරුව ශක්තිමත් කිරීමට සහ ඉදිරි කාර්තු සඳහා වඩාත් ඵලදායී සැළසුම් සකස් කිරීමට වැදගත් අවස්ථාවක් උදා විය.

කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණ සහ ILO සම්මුතිය පිළිබඳ සාකච්ඡාවක්

2026 ජූනි 30 දින ඩාබිඳු සාමූහිකය විසින් සිවිල් සමාජ සංවිධාන සහ නීති විශේෂඥයන්ගේ සහභාගීත්වයෙන් කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණ පිළිබඳ උපදේශන සාකච්ඡාවක් සංවිධානය කරන ලදී. මෙම සාකච්ඡාවේ ප්‍රධාන අවධානය යොමු වූයේ, රැකියා ස්ථානවල හිංසනය සහ හිරිහැර තුරන් කිරීම සම්බන්ධ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුතිය අංක 190 ශ්‍රී ලංකාවේ නීති පද්ධතිය තුළ ඵලදායී ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා අවශ්‍ය නීතිමය හා ප්‍රායෝගික පියවර පිළිබඳවයි. මෙම සාකච්ඡාවට **RED**, ශ්‍රම අභිමානී කේන්ද්‍රය, ප්‍රජා දිරිය පදනම, ශ්‍රී විමුක්ති ධීවර සංවිධානය, ශ්‍රී ලංකා සමානාත්මතා පදනම, නිමි භාණ්ඩ ඇඟළුම් හා රෙදිපිළි සේවක සංගමය. අපි කාන්තාවෝ සංවිධානය වතුකරයේ ජනතා හඬ, ප්‍රජා සහෝදරත්ව සංවිධානය, ගම්පහ දිස්ත්‍රික් පුරවැසි කමිටුව, නීතිය හා සමාජ භාරය නියෝජිතයන් සහ නීතිඥවරුන් එක්විය. සහභාගීවූවන් කාන්තා කම්කරුවන් ඇතුළු සියළු කම්කරුවන් සඳහා හිංසනයෙන් සහ හිරිහැරයෙන් තොර, සුරක්ෂිත හා ගෞරවනීය වැඩ පරිසරයක් තහවුරු කිරීම සඳහා පවතින කම්කරු නීතිවල ඇති හිඩැස්, අවශ්‍ය සංශෝධන සහ **C190** හි ප්‍රතිපත්ති ජාතික නීති පද්ධතියට අන්තර්ගත කිරීමේ වැදගත්කම පිළිබඳ අදහස් හුවමාරු කරගත්හ. මෙම සාකච්ඡාව මඟින් සිවිල් සමාජ සංවිධාන අතර ඒකාබද්ධ ප්‍රවේශයක් ගොඩනඟා ගනිමින් කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කරන, ස්ත්‍රී-හිතකාමී සහ මානව හිමිකම් මත පදනම් වූ කම්කරු නීති පද්ධතියක් සඳහා වන සාමූහික ප්‍රයත්නය තවදුරටත් ශක්තිමත් කිරීමට මෙය වැදගත් අවස්ථාවක් විය.

කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණයක් කරා

සේවකයින් සඳහා සාධාරණ අනාගතයක් ගොඩනගමු

ශ්‍රී ලංකාව දැනට කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීමේ තීරණාත්මක මොහොතක සිටී. නිදහස් වෙළඳ කලාප (FTZ) වර්ධනය, උප කොන්ත්‍රාත් කිරීම, වේදිකා වැඩ, රැකියා සහ අවිධිමත් ශ්‍රමය ඇතුළු ශ්‍රම වෙළෙඳපොළේ වෙනස්කම්, පවතින නීති තවදුරටත් ප්‍රමාණවත් ලෙස ආමන්ත්‍රණය නොකරන නව අභියෝග නිර්මාණය කර ඇත. ඒ සමගම, ආර්ථික අර්බුදය, උද්ධමනය, දේශගුණික විපත් සහ ශ්‍රම වෙළඳපොළ නම්‍යශීලීභාවය සඳහා වැඩිවන පීඩනයේ බලපෑම් කම්කරුවන් දිගටම අත්විඳිති.

මෙම යථාර්ථයන් හඳුනා ගනිමින්, නිදහස් වෙළඳ කලාප කම්කරු සාමූහිකය ලෙස ඩාබිඳු සාමූහික සංගමය, ස්ටෑන්ඩ් අප් සේවක සංගමය, RED සේවක සංගමය, ශ්‍රමාභිමානී කේන්ද්‍රය, සහ ඇඟළුම්, නිමි භාණ්ඩ සහ රෙදිපිළි සේවක සංගමය විසින් 2026 මාර්තු 18 වන දින ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවයට ප්‍රතිචාර දක්වන, අයිතිවාසිකම් මත පදනම් වූ, පාරිසරික වශයෙන් සංවේදී සහ සේවකයින්ගේ හඬ මත කේන්ද්‍රගත වූ කම්කරු නීති රාමුවක් වෙනුවෙන් පෙනී සිටිමින් කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා පුළුල් යෝජනාවක් ඉදිරිපත් කළේය. දිගුකාලීනව ස්ථාපිත සේවක ආරක්ෂණ දුර්වල කිරීමට වඩා, කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණ මගින් කාන්තා සේවිකාවන්, සංක්‍රමණික සේවිකාවන්, ගිග් සේවකයින් සහ අනෙකුත් අවදානමට ලක්විය හැකි කණ්ඩායම්වල අවශ්‍යතා සපුරාලන අතරම, සංගමයේ නිදහස, සාමූහික කේවල් කිරීම, සමාජ ආරක්ෂාව සහ යහපත් සේවා කොන්දේසි ශක්තිමත් කළ යුතු බව යෝජනාව තර්ක කරයි.

කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා ප්‍රධාන ප්‍රමුඛතා

1. ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී ප්‍රතිසංස්කරණ ක්‍රියාවලියක්

කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණ හැඩගැස්වීමේදී සේවකයින් විසින්ම කේන්ද්‍රීය කාර්යභාරයක් ඉටු කළ යුතු බව සාමූහිකය අවධාරණය කරයි. ඕනෑම ප්‍රතිසංස්කරණයක් අවසන් කිරීමට පෙර විවිධ අංශවල කර්මාන්තශාලා සේවකයින්, වතු කම්කරුවන්, වෘත්තීය සමිති සහ බිම් මට්ටමේ කම්කරු සංවිධාන සමඟ අර්ථවත් උපදේශන පැවැත්විය යුතුය.

2. සංගමයේ නිදහස ශක්තිමත් කිරීම

බිය ගැන්වීමකින් හෝ පළිගැනීමකින් තොරව වෘත්තීය සමිති සංවිධානය කිරීමට සහ සම්බන්ධ වීමට සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් ශක්තිමත් ලෙස ආරක්ෂා කිරීම සඳහා යෝජනාව ඉල්ලා සිටී. වෘත්තීය සමිති සඳහා සේවා ස්ථාන වෙත පහසු ප්‍රවේශය, ශක්තිමත් සාමූහික කේවල් කිරීමේ යාන්ත්‍රණ, වෘත්තීය සමිති කඩාවැටීම් වලින් ආරක්ෂා වීම සහ වෘත්තීය සමිති නායකත්වයේ කාන්තාවන්ගේ සහභාගීත්වය වැඩි කිරීම නිර්දේශ කරයි.

3. සාමූහික කේවල් කිරීම හරහා සාධාරණ වැටුප්

යෝජනාව ඵලදායිතාව සහ ජීවන වියදමට සම්බන්ධ විනිවිද පෙනෙන වැටුප් සැකසීමේ යාන්ත්‍රණ සඳහා පෙනී සිටී. අවම වැටුප් වෙනුවට ජීවන වැටුප් සේවකයින්ට ලැබෙන බව සහතික

කිරීම සඳහා නිතිපතා වැටුප් සමාලෝචන, ශක්තිමත් වැටුප් මණ්ඩල සහ අංශ පදනම් කරගත් සාමූහික කේවල් කිරීම අත්‍යවශ්‍ය බව හඳුනාගෙන ඇත.

4. සෞඛ්‍ය සම්පන්න ශ්‍රම බලකායක් සඳහා සෞඛ්‍ය සම්පන්න වැඩ කරන වේලාවන්

දිගු වැඩ කරන වේලාවන් සේවකයින්ගේ ශාරීරික හා මානසික සෞඛ්‍යයට බරපතල ප්‍රතිවිපාක ඇති කරයි. සාමූහික ගිවිසුම් හරහා සහ සේවකයින්ගේ කැමැත්ත ඇතිව පමණක් හඳුන්වා දෙන ඕනෑම නම්‍යශීලී වැඩ කිරීමේ විධිවිධාන සමඟ, පැය 8 වැඩ දිනය සහ පැය 40 වැඩ සතිය පවත්වා ගැනීම යෝජනාව නිර්දේශ කරයි.

5. රැකියා සුරක්ෂිතතාව

අසාධාරණ සේවයෙන් පහ කිරීම් සහ කර්මාන්තශාලා වැසීමෙන් සේවකයින් ආරක්ෂා කිරීමේ වැදගත්කම යෝජනාව ඉස්මතු කරයි. එය අවසන් කිරීමේ නීති ශක්තිමත් ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම, විනිවිද පෙනෙන වන්දි යාන්ත්‍රණ සහ විනය ක්‍රියාවලීන් සහ සේවයෙන් පහ කිරීම් අතරතුර වෘත්තීය සමිතිවල වැඩි සහභාගීත්වයක් ඉල්ලා සිටී.

6. කොන්ත්‍රාත් සහ ගිග් සේවකයින් සඳහා ආරක්ෂාව

මිනිස් බල ආයතන, උප කොන්ත්‍රාත් විධිවිධාන සහ ඩිජිටල් වේදිකා හරහා සේවයේ යොදවා ඇති සේවකයින් සංඛ්‍යාව වැඩිවීමත් සමඟ, යෝජනාව කොන්ත්‍රාත්, අනියම් සහ ගිග් සේවකයින්ට කම්කරු ආරක්ෂණ සහ සමාජ ආරක්ෂාව පුළුල් කිරීම නිර්දේශ කරයි, ඒ සමඟම සේවා යෝජකයාගේ වගවීම සහතික කරයි.

7. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාවය සහ ආරක්ෂිත සේවා ස්ථාන ප්‍රවර්ධනය කිරීම

බොහෝ අපනයන කර්මාන්තවල කාන්තාවන් බහුතරයක් ලෙස සේවය කරන අතරම වෙනස්කම් කිරීම්, වැටුප් රහිත සුරකුම් වැඩ, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ සීමිත නායකත්ව අවස්ථා වලට මුහුණ දෙයි. එබැවින් යෝජිත ප්‍රතිසංස්කරණ නිර්දේශ කරන්නේ: මාතෘ ආරක්ෂාව පුළුල් කිරීම සහ පීතෘ නිවාඩු හඳුන්වා දීම, සේවා ස්ථාන ළමාරක්ෂක පහසුකම් ස්ථාපිත කිරීම, ඔසප් නිවාඩු විධිවිධාන හඳුන්වා දීම, සේවා ස්ථාන ලිංගික හිංසනය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වයට එරෙහිව නීති ශක්තිමත් කිරීම, වෘත්තීය සමිති නායකත්වය සහ කම්කරු තීරණ ගැනීමේදී කාන්තා සහභාගීත්වය වැඩි කිරීම, සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය හෝ ලිංගික දිශානතිය නොසළකා සමාන අවස්ථා ප්‍රවර්ධනය කිරීම. ශ්‍රී ලංකාව ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන් සමඟ සේවා ස්ථාන ආරක්ෂණ පෙළගැස්වා කැපවූ අධීක්ෂණ යාන්ත්‍රණ හරහා ක්‍රියාත්මක කිරීම ශක්තිමත් කිරීම සඳහා ද යෝජනාව ශ්‍රී ලංකාවෙන් ඉල්ලා සිටී.

8. සෞඛ්‍ය, ආරක්ෂාව සහ සමාජ ආරක්ෂාව

නිෂ්පාදන කර්මාන්ත සඳහා සෞඛ්‍ය සම්පන්න සේවා ස්ථාන අත්‍යවශ්‍ය වේ. තාප ආතතිය, මානසික සෞඛ්‍ය, ප්‍රජනක සෞඛ්‍ය, අන්තරායකර රසායනික ද්‍රව්‍යවලට නිරාවරණය වීම සහ දේශගුණික ආශ්‍රිත අවදානම් ඇතුළු අද සේවා ස්ථාන යථාර්ථයන් ආමන්ත්‍රණය කිරීම සඳහා වෘත්තීය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය (OSH) නීති නවීකරණය කිරීම යෝජනාව නිර්දේශ කරයි. සේවා ස්ථාන පරීක්ෂණ වැඩිදියුණු කිරීම, සේවා ස්ථාන සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂක කමිටු පිහිටුවීම, වෘත්තීය තුවාල සඳහා වන්දි සහතික කිරීම සහ සේවා ස්ථාන ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැරවලට එරෙහිව ආරක්ෂාව ශක්තිමත් කිරීම ද එය නිර්දේශ කරයි.

9. භාෂා අයිතිවාසිකම් සහ සමානාත්මතාව

සියළුම සේවකයන්ට ඔවුන්ට තේරුම් ගත හැකි භාෂාවෙන් සේවා ගිවිසුම්, ආරක්ෂක තොරතුරු සහ නීතිමය ලේඛන ලබාදිය යුතුය. ආබාධ සහිත සේවකයන්ටද සමාන ප්‍රවේශය සහ අවස්ථා සහතික කළ යුතුය.

10. අභ්‍යන්තර සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ ආරක්ෂාව

නිදහස් වෙළඳ කලාපවල සේවය සඳහා වෙනත් ප්‍රදේශවලින් පැමිණෙන සේවකයන්ට සුදුසු නිවාස, පානීය ජලය, සනීපාරක්ෂාව, සෞඛ්‍ය සේවා, සමාජ ආරක්ෂාව සහ ආපදා අවස්ථාවලදී අවශ්‍ය සහාය ලබාදීම රාජ්‍යයේ සහ සේවා යෝජකයන්ගේ වගකීමක් විය යුතුය.

නූතන සමාජය තාක්ෂණයෙන් සහ විවිධ උප සංස්කෘතීන්ගෙන් කොතරම් පෝෂණය වුව ද, ලිංගිකත්වය හෝ ලිංගික සෞඛ්‍ය (Sexual Health) යන මාතෘකා කරළියට එන සෑම අවස්ථාවකදීම බොහෝ දෙනෙක් තවමත් මුනිවත රකිති. නැතහොත් එය දෙස වපර ඇසින් බලති. ලැජ්ජාව, බිය සහ සමාජයීය කොන්වීම පිළිබඳ ඇති අනියත බිය නිසාම, ශරීරයට වැළඳෙන වෙනත් ඕනෑම අසනීපයක් මෙන් සාමාන්‍ය වෛද්‍ය විද්‍යාත්මක තත්ත්වයක් වූ ලිංගිකව සම්ප්‍රේෂණය වන ආසාදන (STIs) පිළිබඳව සමාජය සතු දැනුම පවතින්නේ ඉතා පහළ මට්ටමකය.

මොහොතක සතුටක් - ජීවිත කාලයක විඳවීමක්?

වගකීම් විරහිත සහ අනාරක්ෂිත ලිංගික හැසිරීම් හේතුවෙන්, එම සතුට ක්ෂණයකින් ජීවිත කාලයක අඳුරු මතකයක් බවට පත් විය හැක. ප්‍රධාන වශයෙන්ම අනාරක්ෂිත ලිංගික සබඳතා (යෝනි, ගුද හෝ මුඛ මාර්ගයන්) හරහා ආසාදිතයෙකුගෙන් තවත් අයෙකුට බෝ වන HIV ඇතුළු ලිංගිකව සම්ප්‍රේෂණය වන ආසාදන (STIs) මේ සඳහා ප්‍රධානතම හේතුවයි.

මීට පෙර මේවා "ලිංගිකව සම්ප්‍රේෂණය වන රෝග" (STDs) ලෙස හැඳින්වුව ද, වර්තමානයේ දී වෛද්‍ය විද්‍යාවේ දී භාවිතා කරන්නේ "ආසාදන" (STIs) යන පදයයි. එයට හේතුව, ශරීරය තුළ විෂබීජය පැවතුණ ද, බාහිරින් කිසිඳු රෝග ලක්ෂණයක් දිගු කලක් යනතුරු මතු නොවී තිබීමට ඉඩ කඩ පැවතීමයි. බැලූ බැල්මට ඉතා නිරෝගී, රූපවත් පෙනුමක් ඇති අයෙකු වුව ද මෙවැනි ආසාදනයකින් පෙළෙන්නෙකු විය හැක.

ආරක්ෂාව සහ වගකීම ඔබ සන්තකයි

ලිංගික සතුට විඳවීමක් කර නොගන්නට නම්, ප්‍රධාන පියවර 03 ක් අනුගමනය කළ යුතුය.

- ආරක්ෂාව මුල් තැනට: සෑම අනාරක්ෂිත ලිංගික සබඳතාවකදීම නිවැරදිව කොන්ඩම් (Condom) භාවිත කිරීම.
- එකම විශ්වාසවන්ත සහකරු: එකිනෙකාට විශ්වාසවන්ත වූ එක් සහකරුවෙකුට/සහකාරියකට පමණක් සීමා වීම.
- පූර්ව පරීක්ෂණ (Screening) : ඔබට යම් සැක සහිත හැසිරීමක් සිදු වී ඇත්නම්, රෝග ලක්ෂණ මතුවන තුරු නොසිට වහාම පරීක්ෂණ සඳහා යොමු වීම.

බය වෙන්න එපා - රහස්‍යභාවය 100% ක් සුරැකේ !

ශ්‍රී ලංකාවේ ඕනෑම ප්‍රධාන රජයේ රෝහලක ජාතික HIV/AIDS මර්දන වැඩසටහනට අනුබද්ධ ලිංගික සෞඛ්‍ය සායන (STD Clinics) ක්‍රියාත්මක වේ. එහි යන ඕනෑම අයෙකුගේ නම, ලිපිනය ඇතුළු සියළු තොරතුරුවල රහස්‍යභාවය 100%ක්ම සුරකිමින්, සම්පූර්ණයෙන්ම නොමිලේ වෛද්‍ය උපදෙස්, පරීක්ෂණ සහ ප්‍රතිකාර සේවා සපයනු ලැබේ.

එමෙන්ම, මෙවැනි තත්ත්වයන් නිසා ඇතිවන දැඩි මානසික පීඩනය, ව්‍යාකූලත්වය හෝ පසුතැවීම් කළමනාකරණය කර ගැනීමට වෘත්තීය මට්ටමේ මනෝ විද්‍යාත්මක උපදේශන සේවාවක (Counselling Service) සහය පැතීම ද ඉතා වැදගත් වේ.

ලැජ්ජාව නිසා රෝගය සඟවාගෙන සිටීමෙන් සිදු වන්නේ, නිකරුණේ ජීවිතය අනතුරේ වැටීම සහ පසුකාලීනව දරුඵල අහිමි වීම වැනි බරපතළ සංකූලතාවලට මුහුණ දීමට සිදු වීමයි.

මතක තබාගන්න, බිය විය යුත්තේ, රෝගයට හෝ වෛද්‍ය පරීක්ෂණයට නොව, නිවැරදි තීරණ ප්‍රමාද කිරීම පිළිබඳවයි ! ඔබේ ජීවිතය සුරක්ෂිත කරගැනීමේ වගකීම ඇත්තේ ඔබ සන්තකයේමය.

කවීෂා වන්නිනායක

සිතුවිල්ල

සංහිඳියාවට ඉඩක් දෙමින්, අපේ බෝඩිමෙත් දැන් දමිළ සහෝදරියෝ කිහිපදෙනෙක්ම ඉන්නවා. ස්වර්ණා, අපේ අළුත් සාමාජිකාව කාගෙත් සිත්ගත් ආකර්ෂණීය ඇය සමඟ මට පිළිසඳරකට අවස්ථාව ලැබුනේ, ඇයට යම් තරමක් සිංහල භාෂාව හසුරුවන්න හැකි වූ නිසා. ලිඳ ළඟ සංගමයට ජයවේවා'යි කියමින් කුළුපග වූවා ය. ඇය වව්නියාවේ සිට කටුනායකට ඇවිත් තියෙන්නේ එහේ ප්‍රසිද්ධ ආයතනයක වසර 06 ක් වැඩකරලා ඉන්න බැරම තැන තමයි, කටුනායකට සේන්දු වෙලා තියෙන්නේ, දවසෙම හිටගෙන වගේ වැඩලු, බල්ලා, බූරුවා කියමින් බනින එකමයි වැඩේ, ලොකු අක්කෙක් ඉඳගෙන පුළුවන් තරම් වැඩකරන්න කියමින් බනිනවාලු, ටාගර්ට් දුන්නේ නැත්නම්, ස්ටිකර් එකක් මැෂිමේ අලෝලා යනවාලු, මේ හිංසනය දරාගන්න අමාරුයිලු. මේ පාර පොසොන් පෝයටත් වැඩ අරන් කියලා ඇයගේ යාලුවෙක් ඇයට කියලා තිබුණා. තනි ඇහැට ඇඬෙනවා මේ කතා ඇහුවාම මට හිතන්නවත් ඉඩක් නැහැ මැෂිමක් ස්ටාර්ට් කරලා වගේ. ඒ දුක් ගීතය මේ ජීවන මැෂිම පැදයන්ට ආදරයෙන්, කරුණාවෙන්, රැකවරණයෙන් පෝෂණය කරන්නේ කවුද? ඇගේ දුක මට කියද්දි, මගේ දුක ඇයට කියන්නේ කොහොමද? අපි එකම බෝට්ටුවේ නේද ? ගෘහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වය, ලිංගික හිංසනය, පෞද්ගලික අරවුල්, ඕලුව පැලෙන්න වගේ, ඒ අතරේ දුකම කතාව තමයි එයාගේ හොඳම යාලුවාගේ කතාව, ඇය ආදර සම්බන්ධතාවයක් මත ආයතනයේම කෙනෙක් සමඟ විවාහ වෙලා දරුවෝ දෙන්නෙක් එක්ක මහත්තයාගේ ගෙදර ඉඳලා තියෙන්නේ, ඇයගේ දෙමව්පියන් නැති නිසා ඇයටම කියලා නිවසක් තිබිලා නෑ. ඒ පවුලෙත් අම්මා, තාත්තා, නංගි ඉන්නවාලු මහත්තයා මේ වෙද්දි ආයතනයේ ම කෙනෙක් එක්ක සබඳතාවක් පටන් අරං, ඇගෙන් දික්කසාද වෙන්න යනවාලු. ඇයට යන එන මං නැති වෙලා දරුවොත් එක්ක පාරට බහින්න වෙනවලු. ගෙදර ප්‍රශ්ණ නිසා දරුවෝ දෙන්නාව අල්ලපු ගෙදර තියලලු වැඩට යන්නෙත්, අනේ මන්දා තනි දරු මව්වරු හැමතැනම මේවා ගැන සමීක්ෂණ කරන්නේ නැද්ද, දන්නේ නැහැ. පවුල් බර ගැහැණුන්ටම පැටවිලා. වැඩට යනවා, බෝඩිමට එනවා ඊට එහා ලෝකයක් නැහැ. අහන්න, දකින්න තියෙන්නෙත් දුක හිතෙන කතාමයි. "ලස්සන ජීවිතයක්, ආදරෙන් පිරුණු ලොවක්, තෘප්තිමත් රැකියාවක්" රිදෙන තැන් සුවපත් කරන්න - වැටෙන තැනින් නැගිටින්න - අපේ ලොවක් සොයන්න වෙර දරමු, නැගණි.

සමන්තා

ප්‍රහේළිකා අංක - 57

1		2		■	3
	■		■	4	
	■	5			
■	6		■		■
7		■	■		■
	■	8			9
10			■	11	
	■		■	■	

හරහට

1. ප්‍රසිද්ධ බෝධියක් ඇති නගරයකි.
4. ගසක කොටසකි.
5. "ලස්සන" යන්නට තවත් පදයකි.
6. වර්ණයකි.
7. කාලය මනින ඒකකයකි.
8. විලාපයට තවත් නමකි.
10. මදුරුවන්ගෙන් බෝවන රෝගයකි.
11. පැලයක් සිටුවීමට පෙර මෙය හාරා ගත යුතුය.

පහළට

1. මලකි.
2. දියෙහි වෙසෙන විශාලතම සතෙකි.
3. කැපීමට යොදා ගනී.
4. ගුවන් ගමන් සඳහා යොදා ගැනේ.
6. සිරුරට තවත් නමකි.
7. වේගයෙන් දුවන පක්ෂියෙකි.
8. පවන් ගැසීමට ගන්නා උපකරණයකි.
9. ප්‍රසිද්ධ ගඟකි.

මෙම ප්‍රහේළිකාව නිවැරදිව පුරවා පහත සඳහන් ලිපිනයට එවා මුදලින් වටිනා තෑගි දිනාගන්න.

ඩාබිඳු සාමුහිකය

221, වෙළබඩ පාර, කටුනායක.

දුරකථන අංකය: 077 725 9892

ඇය

ලොවට රහසින් පිපුණු මලක් නොවී
ලොවම සුවඳ කරන පිබිදුණු කුසුමකි
සියුම් ඇඟිලි තුඩින් ලොවක් අඹන
දෑතේ සවියෙන් අනාගතය තනන
සෙනෙහස මැදින් නොසැළෙන සිතක් දරන
ජීවිතයේ රිද්මයයි ඇය
කඳුළක නිහඬ බව දරාගෙන
සිනහවකින් මුළු ලොවම සනසන
සඳ එළිය සේම වීරියක් දරන
නොනවතින ගමනක අභිමානයයි ඇය

කුසුමා පද්මලතා මිය - බියගම

විදේශීය ශ්‍රමිකයින්
විශාල වශයෙන් රට හැර යන බව KEPE අධ්‍යයනයකින් හෙළිවේ

සැලසුම්කරණ සහ ආර්ථික පර්යේෂණ මධ්‍යස්ථානය (KEPE) විසින් සිදු කරන ලද නවතම අධ්‍යයනයකින් පැහැදිලිව පෙන්නුම් කරන්නේ, සේවක හිඟය පිළිබඳ ගැටලුව හුදෙක් රැකියා නිර්මාණය වීම හා පමණක් නොව, එම රැකියා පිරවිය හැකි පුද්ගලයින් ක්‍රමයෙන් රට හැර යාම හා ද සම්බන්ධ බවයි.

2025 වසර අවසානය වන විට ග්‍රීක ආර්ථිකය තුළ පවතින රැකියා පුරප්පාඩු සංඛ්‍යාව 31,000 ඉක්මවා ගොස් තිබුණි. වැඩිම හිඟයක් පවතින්නේ, අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ වන අතර එහි පුරප්පාඩු 6,870ක් පමණ ඇත. ඊට අමතරව සෞඛ්‍ය සහ සමාජ සත්කාර, නිෂ්පාදන කර්මාන්ත මෙන් ම තොග සහ සිල්ලර වෙළඳාම යන ක්ෂේත්‍රවල ද හිඟයක් පවතී. වාර්ෂික පදනම මත පුරප්පාඩු වූ තනතුරු සංඛ්‍යාව ආසන්න වශයෙන් 2,700 කින් ඉහළ ගොස් ඇති අතර, KEPE ට අනුව, මෙය 2025 දී පෙර පැවති පහත වැටීමේ ප්‍රවණතාව ආපසු හැරීමක් පෙන්නුම් කළ හැකි වර්ධනයකි. කෙසේ වෙතත්, ඒ සමඟම ලබා ගත හැකි ශ්‍රමිකයින් සංඛ්‍යාව ද සීමිත වී ඇත. වසරක් තුළ රටේ මුළු ජනගහනය 12,700 කින් පහත වැටී ඇති අතර, එම තත්ත්වය සම්පූර්ණයෙන්ම පාහේ සිදුව ඇත්තේ, විදේශිකයන් විශාල වශයෙන් රට හැර යාම හේතුවෙන් බව එම සමීක්ෂණය පෙන්වා දෙයි. අතීතය සමඟ සංසන්දනය කිරීමේ දී මෙය වඩාත් කැපී පෙනේ.

මූල්‍ය අර්බුදයට පෙර, එනම් 2008 දී, විදේශිකයන් මුළු ජනගහනයෙන් 6% ක් ද, ශ්‍රම බලකායෙන් සහ රැකියාවල නියුතු පිරිසෙන් 8.2% ක් ද නියෝජනය කළහ. අද වන විට එම ප්‍රතිශතයන් පිළිවෙලින් 2.2%, 2.9% සහ 2.8% දක්වා පහත වැටී ඇති අතර, විදේශිකයන්ගේ මුළු සංඛ්‍යාව 65%කට වඩා අඩු වී ඇත.

මෙම පිටව යාම ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ සෘජුවම පිළිබිඹු වේ. විදේශීය ශ්‍රම බලකාය වසරක් තුළ 74,400 කින් අඩු වී 97,500ක් දක්වා පහත වැටී ඇති අතර, නීත්‍යානුකූලව රැකියාවල නිරත විදේශිකයන් සංඛ්‍යාව 53,000 කින් (එනම් 37% කින්) අඩු වී ඇත. ඊට ප්‍රතිවිරුද්ධව, මුළු රැකියා නියුක්තිය 73,700 කින් ඉහළ යාම සම්පූර්ණයෙන්ම දේශීය සේවකයින් නිසා සිදුවූවක් වන අතර, ඔවුන්ගේ සංඛ්‍යාව 126,600 කින් වැඩි වී තිබේ. පසුගිය වසර තුළ රැකියා නියුක්තිය ඉහළ යාම සම්පූර්ණයෙන්ම ග්‍රීක සේවකයින් නිසා සිදුවූවක් වන අතර, ඔවුන්ගේ රැකියා නියුක්තිය සමස්තයක් වශයෙන් පහත වැටී ඇත.

මූලාශ්‍ර: - https://www.ekathimerini.com/economy/1309512/oreign-workers-are-leaving/

සුබසාධන ප්‍රතිලාභ රැසක් !

සේවා නියුක්තිකයන්ගේ භාර අරමුදල් මණ්ඩලයේ සක්‍රීය සාමාජික ඔබට,

මියගිය සාමාජිකයෙකු වෙනුවෙන් දායක මුදල් ශේෂය හා ස්වයංක්‍රීය ජීවිත රක්ෂණ හිමිකම් ප්‍රතිලාභ ගෙවීම

මියගිය සාමාජිකයෙකු වෙනුවෙන් දායක මුදල් ශේෂය, උරුමක්කරුවන් හෝ අයිතිය සඳහා නම් කර ඇති නාමිකයන් වෙත ගෙවනු ලබයි.

ස්වයංක්‍රීය ජීවිත රක්ෂණ හිමිකම් ප්‍රතිලාභ ගෙවීම් සඳහා,

- මියයන අවස්ථාව වනවිට වසරක සක්‍රීය සාමාජිකත්වයක් තිබිය යුතුය.
- මියගිය දින සිට වසරක් ඇතුළත ඉල්ලුම් පත්‍රය, මණ්ඩලය වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතුය.
- එහි දී උපරිම ප්‍රතිලාභ මුදල රු. 100,000.00 කි. හදවත් සැත්කම් සඳහා සහාය වීම
- අරමුදලේ සක්‍රීය සාමාජිකයෙකුගේ හදවත් සැත්කමක් වෙනුවෙන් වැය වූ මුදල ප්‍රතිපූර්ණය කිරීම මෙමගින් සිදුකරනු ලබයි. දේශීය හෝ විදේශීය රෝහලක දී සැත්කම් සිදුකර ගත හැකිය.

හදවත් සැත්කම වෙනුවෙන් මුදල් ප්‍රතිපූර්ණය කිරීම සඳහා,

- වසරක සක්‍රීය සාමාජිකත්වයක් තිබිය යුතුය.
- ඉල්ලුම් පත්‍රය, සැත්කම් සිදු කිරීමෙන් පසු රෝහලින් පිට වූ දින සිට දින 90 ක් ඇතුළත මණ්ඩලය වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

සැත්කම වෙනුවෙන් මුදල් රෝහල වෙත ගෙවන බවට පොරොන්දු ලිපියක් (Guarantee Letter) ලබාදීම.

සැත්කම් වෙනුවෙන් මුදල් ගෙවීම් කරන බවට, රෝහල වෙත ලබාදීම සඳහා පොරොන්දු ලිපියක් අවශ්‍ය නම්, ඉල්ලුම් පත්‍රය සම්පූර්ණ කර සැත්කමට දින 05 කට පෙර ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

උපරිම ප්‍රතිලාභ මුදල රු.3,50,000.00 කි.

මේ පිළිබඳ වැඩිදුර විමසීම්:

කළමනාකරු ප්‍රතිලාභ පරිපාලන,

සේවා නියුක්තිකයන්ගේ භාර අරමුදල් මණ්ඩලය.

19 වන මහළ, මෙහෙවර පියස, තැ.පෙ. 807, කොළඹ 05.

දුරකථන අංක
0117747200 / 0117747232
0117747233 / 0117747234

විද්‍යුත් තැපැල: mgrbenad@etfb.lk
වට්ස්ඇප් අංකය : 071-6375041
www.etfb.lk වෙබ් අඩවියට පිවිසෙන්න.

අංක: 221, වෙළඹඩ පාර, කටුනායක හි පදිංචි එච්. අයි. සමන්මලී වන මා විසින් මීගමුව රන්වැකි මුද්‍රණාලයේ මුද්‍රණය කරන ලදී.