

டாபிந்து

பத்திரிகையாகப் பதிவு செய்யப்பட்டுள்ளது



ஆரம்பம் 1984

மலர் 42

இதழ் 05

2026 ஆனி மாதப்பதிப்பு

சமூகத்திலிருந்தே தொடங்கும் மாற்றம்



டாபிந்துவினால் “பெண் தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை வலுப்படுத்துதல் மற்றும் கண்ணியமான வேலைவாய்ப்பை மேம்படுத்துதல்” திட்டத்தின் கீழ் பெண்கள் தலைமையிலான சமூகக் குழுக்கள் விழிப்புணர்வு நிகழ்ச்சிகள் வெற்றிகரமாக முன்னெடுக்கப்பட்டு வருகின்றது. தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட எட்டு பெண்கள் தலைமையிலான சிவில் சமூக குழுக்கள், தங்களது சமூகங்களின் தேவைகளை அடையாளம் கண்டு பல்வேறு கருப்பொருள்களின் கீழ் விழிப்புணர்வு நிகழ்ச்சிகளை வெற்றிகரமாக ஏற்பாடு செய்துள்ளன. இந்நிகழ்ச்சிகள் மூலம் பெண்கள், இளம் பெண்கள், தொழிலாளர்கள் மற்றும் சமூகத் தலைவர்கள் உள்ளிட்ட

பலர் அறிவு மற்றும் தலைமைத்துவத் திறன்களால் வலுப்பெறுகின்றனர்.

நாங்கள் பெண்கள் அமைப்பு, கட்டுநாயக்க மற்றும் தோட்டப்புற பகுதிகளில் நான்கு விழிப்புணர்வு நிகழ்ச்சிகளை நடத்தி, பெண்களின் பாலியல் மற்றும் இனப்பெருக்க சுகாதார உரிமைகள் குறித்து விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தியது. இதில் 101 பேர் பங்கேற்றனர். பிரஜா திரிய அமைப்பு, அத்துவிலுவ மற்றும் போதிராஜபுர பகுதிகளில் பெண்களின் பாலியல் மற்றும் இனப்பெருக்க சுகாதார உரிமைகள், பணியிட பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதார சேவைகளை அணுகும் உரிமை

2ஆம் பக்கம் பார்க்க...

உள்ளே!

- பக்கம் 03 - தொழிலாளர் சட்டத்தின் மூலம் உங்களுக்கு கிடைக்கும் பாதுகாப்பு இதோ !
- பக்கம் 04 - பாதுகாப்பான வேலை உலகம் எப்போது உருவாகும்?
- பக்கம் 05-06 - எமது வேலை

- பக்கம் 07-08 - தொழிலாளர் திருத்த திட்டம்
- பக்கம் 09 - HIV மற்றும் பாலியல் ரீதியாக பரவும் தொற்றுக்கள்
- பக்கம் 10 - சிந்தனை
- பக்கம் 11 - கவிதை பக்கம்/ வெளிநாட்டு செய்தி

சுதந்திர வர்த்தக வலயத்தின் புராதன பத்திரிகை

வியர்வைத்துளி கூட்டமைப்பு

221, வெலபட வீதி, கட்டுநாயக்க.

தொ.பே: 011 4 851 383

மின்னஞ்சல்: dabindu.infoco@gmail.com

முகநூல்: dabindu collective sri lanka:

தொழில்சார் சுகாதாரத்தையும் பாதுகாப்பையும் உறுதிப்படுத்துங்கள்!

கடந்த சில நாட்களில் தொழிற்சாலைகளில் ஏற்பட்ட தீ விபத்துகளால் ஏற்பட்ட உயிரிழப்புகள் குறித்து நாம் மிகவும் கவலையடைகின்றோம். இது தொடர்பான “தொழிற்சாலை சட்டம்” உரிய முறையில் நடைமுறைப்படுத்தப்படாமை, கண்காணிக்கப்படாமை மற்றும் தேவையான ஒழுங்குமுறைகள் அமுல்படுத்தப்படாமை காரணமாக ஏற்படும் துரதிர்ஷ்டவசமான உயிரிழப்புகளுக்கு அதிகாரிகள் பொறுப்பேற்க வேண்டிய அவசியம் குறித்து கவனம் செலுத்தப்பட வேண்டும்.

அண்மையில் ஹோமாகம, கட்டுவான தொழிற்பேட்டை பகுதியில் இடம்பெற்ற சம்பவம், தொழில்சார் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு தொடர்பில் மேலும் அதிக கவனம் செலுத்த வேண்டியதன் அவசியத்தை வெளிப்படுத்துகிறது. இளம் வயதிலேயே தங்களுடைய மற்றும் தங்களது குடும்பங்களின் எதிர்காலக் கனவுகளை நோக்கி பயணத்தைத் தொடங்கியிருந்த அவர்கள், தங்களது புகைப்படங்களிலேயே அந்தக் கனவுகளுக்குச் சாட்சியமாகத் திகழ்கின்றனர். பாதுகாப்பான பணிச்சூழல் என்ற நம்பிக்கையுடன் வேலைக்குச் சென்ற அவர்களுக்கு, அதே நிறுவனத்திலேயே தங்களது உயிரை இழக்க நேரிடும் என்று ஒருபோதும் நினைத்திருக்க முடியாது.

சட்டங்களும் ஒழுங்குமுறைகளும் இருப்பது மட்டுமே பணியிடங்களில் உரிய பாதுகாப்பையும் தொழிலாளர் கண்ணியத்தையும் உறுதி செய்யாது. பல்வேறு அழுத்தங்களும் பாதிப்புகளும் நிறைந்த பணிச்சூழல்களில் தொழிலாளர்கள் தங்களது உற்பத்தி பணிகளை மேற்கொண்டு வருகின்றனர். ஆபத்தான மற்றும் அபாயகரமான பணிச்சூழல்களில் வேலை செய்ய வேண்டிய நிலை, அதிக வெப்பநிலை, போதுமான பாதுகாப்பு உபகரணங்கள் இல்லாமை, அவசரநிலைகளில் நிறுவனத்திலிருந்து பாதுகாப்பாக வெளியேறுவதற்கான வசதிகள் இல்லாமை, தீயணைப்பு உபகரணங்கள் முறையாகச் செயல்படுகின்றனவா என்பதை உறுதிப்படுத்தாதமை போன்ற விடயங்கள் அனைத்தும் நிர்வாகத்தின் அடிப்படைப் பொறுப்புகளாகும். ஒரு நாடாக நாம் கொண்டுள்ள உரிய கொள்கைகளும், சர்வதேச உடன்படிக்கைகளும் நடைமுறையில் முறையாக அமுல்படுத்தப்படாததன் கொடுமான விளைவுகளுக்கு தொழிலாளர்கள் நேரடி பலியாக வேண்டியிருப்பது மிகவும் கண்டிக்கத்தக்க நிலையாகும்.

1ஆம் பக்கத் சமூகத்திலிருந்தே தொடங்கும்...

தொடர்பாக இரண்டு நிகழ்ச்சிகளை நடத்தியது. இதில் 60 பேர் பங்கேற்றனர். இலங்கை சமாதான அறக்கட்டளை, மினுவாங்கொட பகுதியில் சமத்துவம், தொழிற்கல்வி, பாகுபாடற்ற சமூகத்தை உருவாக்குதல் மற்றும் இளைஞர்களின் உரிமைகள் குறித்த விழிப்புணர்வு நிகழ்ச்சியை நடத்தியதன் மூலம் 30 பேரை நோக்கி அறிவு சென்றடையப்பட்டது.

ஸ்ரீபிமானி கேந்திரிய மூலம் வத்துபிட்டிவல மற்றும் கட்டுநாயக்க பகுதிகளில் தொழிலாளர் உரிமைகள், கண்ணியமான வேலை, பணியிட பாதுகாப்பு, பணியிடங்களில் வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைத் தடுப்பது குறித்து நிகழ்ச்சிகளை ஏற்பாடு செய்தது. இதன் மூலம் 80 பேர் பயனடைந்தனர். மானவ விழுக்கிய அபிவிருத்தி அமைப்பின் மூலம் கட்டுநாயக்க பகுதியில் ILO உடன்படிக்கை 190 (C190) மற்றும் மகப்பேறு நலன்கள் சட்டம் தொடர்பாக மூன்று நிகழ்ச்சிகளை நடத்தி 55 பேருக்கு விழிப்புணர்வு வழங்கியது. நிமி பாண்ட அகலும் மற்றும் ரெதிபிழி சங்கமய, ஆடைத்துறை தொழிலாளர்களுக்கான தொழிலாளர் உரிமைகள், தொழிற்சங்க உரிமைகள், பணியிடங்களில் பாலியல் தொல்லை மற்றும் வன்முறைகளைத் தடுப்பது, உளநல மேம்பாடு ஆகிய தலைப்புகளில் நிகழ்ச்சிகள் நடத்தப்பட்டன. இதில் 30 பெரியவர்கள் மற்றும் 10 குழந்தைகள் பங்கேற்றனர்.

ஸ்ரீவிழுக்கி மகளிர் அமைப்பு, நீர்கொழும்பு பகுதியில் மீனவ சமூகத்தைச் சேர்ந்த பெண்களை இலக்காகக் கொண்டு பெண்களின் பாலியல் மற்றும் இனப்பெருக்க சுகாதார உரிமைகள் குறித்த நிகழ்ச்சிகளை நடத்தி 60 பேருக்கு விழிப்புணர்வு வழங்கியது.

கம்பஹா மாவட்ட மக்கள் குழு, ஜா-எல பகுதியில் பெண்களின் உளநல மேம்பாடு குறித்த நிகழ்ச்சிகளை நடத்தி 60 பெண்களை வலுப்படுத்தியது.

இந்த அனைத்து விழிப்புணர்வு நிகழ்ச்சிகளும் பெண்கள் தங்களது உரிமைகள் குறித்த அறிவை மேம்படுத்திக் கொள்ளவும், வன்முறை மற்றும் பாகுபாடுகளுக்கு எதிராக குரல் கொடுக்கவும், தங்களது சமூகங்களில் தலைமைப் பொறுப்புகளை ஏற்கவும் வழிவகுத்துள்ளன. மேலும், சமூக மட்டத்தில் பெண்களின் குரலை வலுப்படுத்தி, சமத்துவம், நீதி மற்றும் கண்ணியமான வாழ்க்கையை முன்னெடுக்கும் செயற்பாட்டு பெண்கள் தலைமைத்துவத்தை உருவாக்குவதில் “பெண்களின் தொழிலாளர் உரிமைகளை வலுப்படுத்துதல் மற்றும் கண்ணியமான வேலைவாய்ப்பை மேம்படுத்துதல்” திட்டத்தின் கீழ் செயல்படும் இந்த பெண் சமூகக் குழுக்கள் முக்கியமான பங்களிப்பை வழங்கி வருகின்றன.

தொழிலாளர் சட்டத்தினால் உங்களுக்கு கிடைக்கப்பெறும் உரிமைகள் இதோ !

தற்போதைய பொருளாதார மற்றும் சமூக மாற்றங்களின் பின்னணியில், தொழில் சந்தையில் தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு வழங்குநர்களின் பொறுப்புகள் தொடர்பான விவாதம் மீண்டும் முக்கியத்துவம் பெற்றுள்ளது. இலங்கையின் தனியார் மற்றும் அரை அரசு துறைகளில் பணிபுரியும் ஊழியர்களின் பாதுகாப்பை உறுதி செய்வதற்காக இலங்கையின் தொழிலாளர் சட்ட அமைப்பு உருவாக்கப்பட்டிருந்தாலும், தங்களுக்கு உரிய சட்டபூர்வமான உரிமைகள் மற்றும் சலுகைகள் குறித்து போதிய அறிவு இல்லாத காரணத்தால் பல ஊழியர்கள் பணியிடங்களில் பல்வேறு நெருக்கடிகளுக்கும் பாதிப்புகளுக்கும் உள்ளாகின்றனர். இலங்கையில் ஒவ்வொரு ஊழியரும் ஒவ்வொரு வேலைவாய்ப்பு வழங்குநரும் கட்டாயமாக அறிந்திருக்க வேண்டிய முக்கிய தொழிலாளர் சட்டங்கள், விதிமுறைகள் மற்றும் உரிமைகள் தொடர்பான சட்டரீதியான பார்வை பின்வருமாறு:

இலங்கையின் தொழிலாளர் சட்டம் பிரதானமாக மூன்று முக்கிய சட்டங்களின் அடிப்படையில் செயல்படுகிறது.

1. கடைகள் மற்றும் அலுவலக ஊழியர்கள் தொடர்பான சட்டம்: அலுவலகங்கள், வங்கிகள், வர்த்தக நிலையங்கள், தகவல் தொழில்நுட்ப (IT) நிறுவனங்கள் மற்றும் சுற்றுலாத்துறை உள்ளிட்ட பல்வேறு வணிக நிறுவனங்களில் பணிபுரியும் ஊழியர்கள் இச்சட்டத்தின் கீழ் பாதுகாக்கப்படுகின்றனர்.
2. ஊதியக் கட்டுப்பாட்டு சபைகள் கட்டளைச் சட்டம்: தோட்டத்துறை, பாதுகாப்புச் சேவைகள் மற்றும் பல்வேறு தொழிற்சாலைகள் உள்ளிட்ட 40 இற்கும் மேற்பட்ட குறிப்பிட்ட தொழில்கள் மற்றும் தொழில்துறைகளில் குறைந்தபட்ச ஊதியம் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு நிபந்தனைகளை இச்சட்டம் ஒழுங்குபடுத்துகிறது.
3. தொழில்துறைத் தகராறுகள் சட்டம்: வேலைவாய்ப்பு வழங்குநர் மற்றும் ஊழியர் இடையே ஏற்படும் தொழில்துறைத் தகராறுகளைத் தீர்ப்பது, தொழிலாளர் தீர்ப்பாயங்களின் (Labour Tribunals) செயல்முறை மற்றும் தொழிற்சங்க உரிமைகள் உள்ளிட்ட விடயங்களை இச்சட்டம் ஒழுங்குபடுத்துகிறது.

வேலைநேரம், மேலதிக நேரவேலை (OT) மற்றும் விடுமுறை உரிமைகள்

பலர் அறியாத ஒரு முக்கியமான விடயம் என்னவெனில், சட்டரீதியாக ஒரு வேலைவழங்குநர் ஊழியரிடமிருந்து பெறக்கூடிய அதிகப்பட்ச வேலைநேரம் சட்டத்தின் மூலம் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது.

வேலைநேரம்: ஒரு நாளில் அதிகப்பட்ச வேலைநேரம் 9 மணித்தியாலங்கள் ஆகும். இதில் உணவு மற்றும் ஓய்வு நேரமும் உள்ளடங்கும். ஒரு வாரத்தில் அதிகப்பட்ச வேலைநேரம் 48 மணித்தியாலங்கள் ஆகும்.

மேலதிக நேரப் வேலைக்கான கொடுப்பனவு (Overtime): நிர்ணயிக்கப்பட்ட தினசரி வேலைநேரத்தைத் தாண்டி பணிபுரியும் ஒவ்வொரு மணித்தியாலத்திற்கும், ஊழியரின் சாதாரண மணித்தியால ஊதியத்தின் 1.5 மடங்கு (1½) மேலதிக நேரக் கொடுப்பனவாக வழங்கப்பட வேண்டும்.

விடுமுறை உரிமைகள்: ஒரு முழுமையான சேவை ஆண்டை நிறைவு செய்த ஊழியருக்கு வருடத்திற்கு 14 நாட்கள் ஊதியத்துடன் கூடிய வருடாந்த விடுமுறையும், 7 நாட்கள் தற்செயல் விடுமுறையும் வழங்கப்படுகின்றன. இதற்கு மேலதிகமாக, பெண் ஊழியர்களுக்கு 84 நாட்கள் ஊதியத்துடன் கூடிய மகப்பேறு விடுமுறை பெறும் உரிமையும் உள்ளது.

வேலையிடப் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரம் (Occupational Safety)

ஒரு தொழிலில் ஈடுபடும்போது உயிருக்கு பாதுகாப்பானதும் ஆரோக்கியமானதுமான வேலைச்சூழலைப் பெறுவது ஊழியரின் அடிப்படை உரிமையாகும்.

தொழிற்சாலை சட்டம்: (Factories Ordinance) இச்சட்டத்தின் கீழ், இயந்திரங்கள் மற்றும் உபகரணங்களைப் பயன்படுத்தும்போது ஊழியர்களின் பாதுகாப்பை உறுதி செய்தல், போதுமான காற்றோட்டம் மற்றும் வெளிச்சம் ஏற்படுத்துதல், பணியிடத்தைத் தாய்மையாகப் பராமரித்தல் மற்றும் முதலுதவி வசதிகளை வழங்குதல் போன்றவை வேலைவழங்குநரின் கட்டாயப் பொறுப்புகளாகும்.

தொழில்சார் விபத்துகளுக்கான இழப்பீடு: பணியிடத்தில் அல்லது பணிக்காலத்தில் ஏற்படும் விபத்தினால் ஊழியருக்கு காயம் அல்லது ஊனமுற்ற நிலை ஏற்பட்டால், ஊழியர் இழப்பீட்டுச் சட்டத்தின் (Workmen's Compensation Ordinance) கீழ் நிதி இழப்பீடு கோரும் முழுமையான உரிமை ஊழியருக்கு உள்ளது.

தொழிற்சங்க உரிமைகள் (Union Rights)

இலங்கை அரசியலமைப்பினால் உறுதி செய்யப்பட்ட அடிப்படை உரிமைகளில் ஒன்றாக, தொழிற்சங்கங்களை அமைப்பதற்கும் அவற்றில் இணைவதற்குமான உரிமை காணப்படுகிறது.

தொழிற்சங்க சட்டம் (Trade Unions Ordinance) ஏழு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட ஊழியர்கள் ஒன்றிணைந்து ஒரு தொழிற்சங்கத்தைப் பதிவு செய்ய முடியும்.

சட்டப் பாதுகாப்பு: ஒரு ஊழியர் தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பினராக இருப்பதற்காகவோ அல்லது அதன் செயற்பாடுகளில் ஈடுபடுவதற்காகவோ, அவரை வேலையிலிருந்து நீக்குவதற்கும் அல்லது அவருக்கு எதிராக பாகுபாடு காட்டுவதற்கும் வேலைவழங்குநருக்கு சட்டரீதியான அனுமதி இல்லை.



ஆடைத்தொழிற்சாலை பெண் ஊழியர்களுக்குப் பாதுகாப்பான உலகம் எப்போது மலரும்?

2026 ஏப்ரல் 16 ஆம் திகதி இலங்கையில், சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் தொழில் உலகின் (World of Work) வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல்களை ஒழிப்பதற்கான உடன்படிக்கை இலக்கம் 190 (Convention No.190) உத்தியோகபூர்வமாக அங்கீகரிக்கப்பட்டது. இது இலங்கை சர்வதேச ரீதியாக பெற்றுக்கொண்ட ஒரு முக்கிய வெற்றியாகும். எவ்வாறாயினும், ஒரு உடன்படிக்கையை அங்கீகரிப்பதும் அதனை ஒரு தொழிலாளியின் அன்றாட வாழ்க்கையில் செல்வாக்குச் செலுத்தும் சட்ட மற்றும் நடைமுறை வழிமுறையாக மாற்றுவதும் முற்றிலும் வெவ்வேறான இரண்டு விடயங்களாகும்.

வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் என்பது உடல் ரீதியான தாக்குதல்கள் மாத்திரமல்லாமல், உள ரீதியான, பாலியல், வாய்மொழி மற்றும் பொருளாதார ரீதியான பாதிப்புகளை ஏற்படுத்தும் அனைத்து நடத்தைகளும் ஆகும் என சர்வதேச மட்டத்தில் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டுள்ளது. மேலும், இவை பணியிடங்களில் மாத்திரம் நடக்கும் சம்பவங்களுக்கு மட்டுப்படுத்தப்பட்டவை அல்ல. வேலைக்கு வரும்போது திரும்பும்போதும், வேலை தொடர்பான பயணங்களின்போதும், விடுதிகளில், வேலை தொடர்பான தகவல் பரிமாற்றங்களின்போதும் மற்றும் டிஜிட்டல் ஊடகங்கள் ஊடாகவும் பணி உலகின் ஒரு பகுதியாகவே வன்முறைகள் அடையாளப்படுத்தப்படுகின்றன. இந்த உடன்படிக்கையின் விதிகள் இலங்கையின் ஆடைத்தொழிற்சாலைத் துறைக்கு விசேட முக்கியத்துவம் வாய்ந்தவை ஆகும். ஏனெனில், வெளிநாட்டு நாணயத்தை சுட்டித் தரும் பிரதான தொழிற்சாலை ஆடைத்தொழில் துறையில் பணிபுரிபவர்களில் பெரும்பான்மையானோர் பெண்களாவர். அத்துடன், அவர்கள் எதிர்க்கொள்ளும் பல அனுபவங்கள் C190 உடன்படிக்கையினால் வரையறுக்கப்பட்டுள்ள வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல்களுக்குள் அடங்குகின்றன.

உற்பத்தி இலக்குகளை அடைதல் என்ற பெயரில் நடக்கும் மனிதாபிமானமற்ற திட்டடுதல்கள், அதிக வேலைப்பளு, கட்டாய மேலதிக நேரம், ஓய்வு நேரத்தைக் குறைத்தல், ஊழியர்களுக்கான முக்கிய அறிவித்தல்களை அவர்களின் தாய்மொழியில் வழங்காமை, மேற்பார்வையாளர்களால் ஏற்படும் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள், உற்பத்தி இலக்குகளை அடைய முடியாதபோது இயந்திரங்களின் மீது தட்டுதல் அல்லது பிற வழிகளில் பயமுறுத்துதல் போன்ற பல சம்பவங்கள் “சாதாரண மேலாண்மை முறை” என பொதுமைப்படுத்தப்பட்டுள்ளன. ஆனால், இத்தகைய நடத்தைகள் வேலை மேலாண்மையின் ஒரு சாதாரண பகுதி அல்ல என்றும், பணி உலகில் வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல்களாகவே இவை கருதப்பட வேண்டும் என்று C190

தெளிவாக எடுத்துக்காட்டுகிறது. மேலும், பெண் ஊழியர்களுக்கு தொழிற்சாலை வளாகத்திற்குள் மாத்திரமன்றி, வேலைக்கு வரும்போதும் திரும்பும்போதும், தங்குமிடங்களில், வேலை தொடர்பான தகவல் பரிமாற்றங்கள் மற்றும் டிஜிட்டல் ஊடகங்கள் ஊடாகவும் வன்முறைகளுக்கும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்கும் முகங்கொடுக்க நேரிடுகிறது. எனவே, பணியிடத்தின் வாசலுக்குள் மாத்திரம் பாதுகாப்பை உறுதிப்படுத்துவது போதுமானதல்ல என C190 வலியுறுத்துகிறது.

எவ்வாறாயினும், இலங்கை C190 உடன்படிக்கையை அங்கீகரித்த மாத்திரத்திலேயே அதன் விதிகள் தானாகவே இலங்கையின் தொழிலாளர் சட்டமாக மாறிவிடாது. இலங்கையின் சட்ட முறைமையின்படி, ஒரு சர்வதேச உடன்படிக்கையை அங்கீகரித்த பின்னர், அதன் விதிகளை நடைமுறைப்படுத்துவதற்குத் தேவையான தொழிலாளர் சட்டங்களைத் திருத்த வேண்டும் அல்லது புதிய சட்டங்களை பாராளுமன்றத்தின் மூலம் இயற்ற வேண்டும். அதனுடன் இணைந்து, புகார்களை பதிவு செய்யும் வழிமுறைகள், பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கான நிவாரணங்கள், விசாரணைகளை மேற்கொள்வதனை உறுதி செய்யும் நிறுவன ரீதியான கட்டமைப்பு ஆகியவைகளும் வலுப்படுத்தப்பட வேண்டும். எனவே, இலங்கைக்கு முன்னால் உள்ள சவால் C190 உடன்படிக்கையை வெறும் ஆவண அளவில் அங்கீகரிப்பது மட்டுமல்ல, அதனை நடைமுறையில் சாத்தியமாக்குவதாகும்.

சர்வதேச வர்த்தக நாமங்களின் மூலம் சமூக இணக்கத்தன்மை தணிக்கைகள் (Social Compliance Audits) நடத்தப்பட்ட போதிலும், தொழிலாளர்களின் உண்மையான அனுபவங்கள் பல இந்த அறிக்கைகளில் போதுமான அளவில் பிரதிபலிக்கப்படவில்லை. அந்த ஆவண ரீதியான இணக்கத்தன்மைக்கும் தொழிலாளர்களின் உண்மையான பாதுகாப்பிற்கும் இடையே இன்னும் தெளிவான இடைவெளி உள்ளது. மேலும், பணியிட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைத் தடுப்பதற்காக தொழிலாளர்கள் சுதந்திரமாக அமைப்பாக இணைவதற்கும், தொழிற்சங்கங்களுடன் இணைவதற்கும் மற்றும் பழிவாங்கல்களுக்கு அஞ்சாமல் தங்களது குறைகளை முன்வைப்பதற்கும் உள்ள உரிமைகளை உறுதிப்படுத்துவது அவசியமாகும். தொழிலாளர்களின் கண்ணியத்தை மதிக்காத ஒரு பணிச்சூழலை ஒருபோதும் பாதுகாப்பான பணி இடமாக மாற்றமுடியாது. அன்றுதான் இலங்கை C190 உடன்படிக்கையை வெறும் ஆவண அளவில் மட்டுமன்றி, நடைமுறையிலும் அங்கீகரித்த நாடாக உலகிற்கு அடையாளம் காட்ட முடியும்.

பெண்கள் தலைமைத்துவத்துக்கு புதிய முயற்சி



பெண்களை அடையாளம் காணுதல், அவர்களின் தன்னம்பிக்கையை மேம்படுத்துதல், தீர்மானங்களை எடுக்கும் திறனை வலுப்படுத்துதல் மற்றும் அவர்களின் வலையமைப்பை விரிவுபடுத்துதல் ஆகிய விடயங்களுக்கு முக்கியத்துவம் வழங்கப்பட்டது. பல்வேறு சமூகப் பின்னணிகளைக் கொண்ட பெண்கள் மற்றும் சமூகத் தலைவர்களின் பங்கேற்பு, இந்தக் கருத்துப் பரிமாற்றங்களை மேலும் அர்த்தமுள்ளதாக மாற்றியது. எதிர்வரும் கட்டங்களில் தலைமைத்துவப் பயிற்சிகள், சுய அபிவிருத்தி நிகழ்ச்சிகள், பொதுப் பேச்சுத் திறன் மற்றும் சமூக அமைப்பாக்கத் திறன்களை மேம்படுத்தும் நிகழ்ச்சிகள் ஆகியவற்றை நடைமுறைப்படுத்த திட்டமிடப்பட்டுள்ளது. பெண்களின் குரலை வலுப்படுத்தி, அவர்களை சமூக மாற்றத்தின் செயற்பாட்டாளர்களாக முன்னிறுத்தும் ஒரு நிலையான பயணத்தின் வலுவான தொடக்கமாக இச்செயல்முறை அமைகிறது.

டாபிந்து கூட்டமைப்பினால் நடைமுறைப்படுத்தப்படும் Colmena திட்டத்தின் கீழ், பெண்களின் தலைமைத்துவத்தை வலுப்படுத்துவதற்காக பல்வேறு நிகழ்ச்சிகள் முன்னெடுக்கப்பட்டன. இத்திட்டத்திற்கான வழிகாட்டலையும் ஆலோசனைகளையும் வழங்கும் நோக்கில் ஆலோசனைக் குழுவொன்று அமைக்கப்பட்டு, அதன் முதலாவது கூட்டம் நடத்தப்பட்டதுடன், எதிர்கால நடவடிக்கைகள் தொடர்பான திட்டமிடலும் மேற்கொள்ளப்பட்டது. கட்டுநாயக்க, பியகம, வவுனியா மற்றும் கிளிநொச்சி ஆகிய பகுதிகளில் உறுப்பினர் சந்திப்புகள் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டு, பெண்களின் தலைமைத்துவத் திறன்கள், அனுபவங்கள் மற்றும் சமூகத்தில் அவர்கள் எதிர்கொள்ளும் சவால்கள் தொடர்பில் கலந்துரையாடல்கள் நடத்தப்பட்டன. அத்துடன், சிவில் சமூக அமைப்புகள், தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் சமூகப் பிரதிநிதிகளுடன் ஆரம்ப அறிமுக கலந்துரையாடல்கள் நடத்தப்பட்டு, எதிர்கால ஒத்துழைப்பிற்கான வழிமுறைகள் உறுதிப்படுத்தப்பட்டன. இந்த செயல்முறையின் ஊடாக, தலைமைத்துவத்தில் ஆர்வமுள்ள



சட்ட உதவி வழங்கும் நிகழ்ச்சித் திட்டம்

டாபிந்து கூட்டமைப்பினால் 2026 ஜூலை 26 ஆம் திகதி, வவுனியா மற்றும் கிளிநொச்சி பகுதிகளில் உள்ள ஆடைத் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்காக சட்ட உதவி வழங்கும் நிகழ்ச்சியொன்று நடத்தப்பட்டது. இந்நிகழ்ச்சியில் வவுனியா மற்றும் கிளிநொச்சி பகுதிகளில் உள்ள ஆடைத் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் 116 தொழிலாளர்கள் பங்கேற்றனர். ஆடைத் தொழிற்சாலைத் தொழிலாளர்களுக்கு நீதிக்கான அணுகலை மேம்படுத்துவதற்கான சட்ட உதவிகளை வழங்குதல், தொழிலாளர் உரிமைகள் தொடர்பான விழிப்புணர்வை அதிகரித்தல், பொறுப்புக்கூறலை வலுப்படுத்துதல் மற்றும் இலங்கையின் தொழிலாளர் சட்டங்களை மேலும் திறம்பட நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு ஆதரவளித்தல் ஆகியன இந்நிகழ்ச்சியின் முக்கிய நோக்கங்களாகும். இந்நிகழ்ச்சியின் கீழ், சட்டத்தரணி திரு. டி. ஏ. ஜயந்த, சட்டத்தரணி திருமதி வி. பி. தருஷி திஷாரா பெர்னாண்டோ, சட்டத்தரணி திருமதி ஷாருகேஷி வசந்தகுமார் மற்றும் சட்டத்தரணி திருமதி ஆர். சரண்யா ஆகியோர் இணைந்து தொழிலாளர்களுக்கு சட்ட ஆலோசனைகளையும் தேவையான சட்ட உதவிகளையும் வழங்கினர்.



காலாண்டு முன்னேற்ற மீளாய்வுக் கூட்டம்



“பெண்களின் தொழிலாளர் உரிமைகளை வலுப்படுத்துதல் மற்றும் கண்ணியமான வேலைவாய்ப்பை மேம்படுத்துதல்” என்ற திட்டத்தின் காலாண்டு முன்னேற்ற மீளாய்வுக் கூட்டம், 2026 ஜூலை 23 ஆம் திகதி, டாபிந்து கூட்டமைப்பின் தலைமையில் வெற்றிகரமாக நடைபெற்றது. இக்கூட்டத்தில் சமூக அடிப்படையிலான பெண்கள் கூட்டமைப்புகளின் பிரதிநிதிகளுடன், ஆசியா பதனம் நிறுவனத்தை பிரதிநிதித்துவப்படுத்தி திருமதி உதயாணி தேவரப்பெரும, திருமதி புமுது ஜயசூரிய மற்றும் திருமதி கலனி சுபசிங்க ஆகியோரும் பங்கேற்றனர். கூட்டத்தின் ஆரம்பத்தில், டாபிந்து கூட்டமைப்பினால் திட்டத்தின் காலாண்டு முன்னேற்றம், நடைமுறைப்படுத்தப்பட்ட நிகழ்ச்சிகள் மற்றும் எதிர்காலத் திட்டங்கள் தொடர்பான விளக்கக்காட்சி ஒன்று முன்வைக்கப்பட்டது. அதனைத் தொடர்ந்து, திட்டத்தை நடைமுறைப்படுத்தும் போது எதிர்கொள்ளப்பட்ட சவால்கள் தொடர்பில் விரிவான கலந்துரையாடல் நடத்தப்பட்டதுடன், அவற்றுக்கான நடைமுறைத் தீர்வுகள் மற்றும் எதிர்கால நடவடிக்கைகள் தொடர்பாகவும் ஒருமித்த கருத்து எட்டப்பட்டது. தொடர்ந்து, சமூக அடிப்படையிலான பெண்கள் கூட்டமைப்புகளின் பிரதிநிதிகள் 2026 மே முதல் ஜூலை வரையிலான காலப்பகுதியில் நடைமுறைப்படுத்தப்பட்ட நிகழ்ச்சிகள், பெற்றுக்கொண்ட சாதனைகள் மற்றும் கள அனுபவங்கள் தொடர்பான தகவல்களை முன்வைத்தனர். அத்துடன், இச்செயற்பாடுகளின் மூலம் பெற்றுக்கொண்ட கற்றல்கள் மற்றும் சிறந்த நடைமுறைகளும் ஒருவருக்கொருவர் பகிர்ந்து கொள்ளப்பட்டன. கூட்டத்தின் இறுதிக் கட்டத்தில், திருமதி கலனி சுபசிங்க அவர்களால் நிறுவனங்களின் திறன் வலுப்படுத்துதல் திட்டம் தொடர்பான அமர்வு நடத்தப்பட்டது. இதன் போது, சமூக அடிப்படையிலான பெண்கள் கூட்டமைப்புகளின் நிறுவன, தலைமைத்துவ மற்றும் நிகழ்ச்சிகளை நடைமுறைப்படுத்தும் திறன்களை மேலும் வலுப்படுத்துவதற்கான எதிர்கால நடவடிக்கைகள் தொடர்பில் கலந்துரையாடப்பட்டது. இந்தக் காலாண்டு முன்னேற்ற மீளாய்வுக் கூட்டத்தின் மூலம், திட்டத்தின் முன்னேற்றத்தை மதிப்பீடு செய்தல், எதிர்கொள்ளப்படும் சவால்களுக்கான கூட்டு தீர்வுகளை அடையாளம் காணுதல், பெண்கள் சமூகக் கூட்டமைப்புகளுக்கு இடையிலான அனுபவப் பகிர்வை வலுப்படுத்துதல் மற்றும் எதிர்வரும் காலாண்டுகளுக்கான மேலும் பயனுள்ள திட்டங்களைத் தயாரித்தல் ஆகியவற்றுக்கு முக்கியமான வாய்ப்பு உருவாக்கப்பட்டது.

தொழிலாளர் சட்ட சீர்திருத்தங்கள் மற்றும் ILO C190 உடன்படிக்கை தொடர்பான கலந்துரையாடல்

2026 ஜூன் 30 ஆம் திகதி, டாபிந்து கூட்டமைப்பினால் சிவில் சமூக அமைப்புகள் மற்றும் சட்டத்துறை நிபுணர்களின் பங்கேற்புடன் தொழிலாளர் சட்ட சீர்திருத்தங்கள் தொடர்பான ஆலோசனைக் கலந்துரையாடலொன்று ஏற்பாடு செய்யப்பட்டது. இக்கலந்துரையாடலின் முக்கிய கவனம், பணியிடங்களில் வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலை ஒழிப்பது தொடர்பான உடன்படிக்கை இலக்கம் 190 (C190) ஐ இலங்கையின் சட்டக் கட்டமைப்பிற்குள் பயனுள்ள முறையில் நடைமுறைப்படுத்துவதற்குத் தேவையான சட்டரீதியான மற்றும் நடைமுறை நடவடிக்கைகள் தொடர்பிலேயே அமைந்திருந்தது. இக்கலந்துரையாடலில் RED, ஸ்ரமபிமானி கேந்திரிய, பிரஜா திரிய பதனம், ஸ்ரீ விமுக்தி மீனவர் அமைப்பு, ஸ்ரீ லங்கா சமாதான அறக்கட்டளை, நிமி பாண்ட அகலும் மற்றும் ரெதிபிழி தொழிலாளர் சங்கம், நாங்கள் பெண்கள் அமைப்பு, தோட்டப்புற மக்களின் குரல், பிரஜா சகோதரத்துவ அமைப்பு, கம்பஹா மாவட்டப் பிரஜைகள் குழு, சட்டம் மற்றும் சமூகப் பொறுப்புக்கான அறக்கட்டளை ஆகிய அமைப்புகளின் பிரதிநிதிகளும் சட்டத்தரணிகளும் பங்கேற்றனர். பங்கேற்பாளர்கள், பெண் தொழிலாளர்கள் உள்ளிட்ட அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலற்ற, பாதுகாப்பான மற்றும் கண்ணியமான பணிச்சூழலை உறுதிப்படுத்துவதற்காக, தற்போதைய தொழிலாளர் சட்டங்களில் காணப்படும் இடைவெளிகள், மேற்கொள்ள வேண்டிய சட்டத் திருத்தங்கள் மற்றும் C190 இன் கொள்கைகளை தேசிய சட்டக் கட்டமைப்பிற்குள் உள்ளடக்குவதன் முக்கியத்துவம் தொடர்பாக கருத்துக்களைப் பரிமாறிக் கொண்டனர். இந்தக்

கலந்துரையாடல், சிவில் சமூக அமைப்புகளுக்கு இடையில் ஒருங்கிணைந்த அணுகுமுறையொன்றை உருவாக்குவதற்கும், தொழிலாளர்களின் உரிமைகளைப் பாதுகாக்கும், பாலின உணர்வுமிக்க மற்றும் மனித உரிமைகளை அடிப்படையாகக் கொண்ட தொழிலாளர் சட்டக் கட்டமைப்பொன்றை உருவாக்குவதற்கான கூட்டு முயற்சிகளை மேலும் வலுப்படுத்துவதற்கும் முக்கியமான ஒரு வாய்ப்பாக அமைந்தது.





தொழிலாளர் சட்டம் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது

தொழிலாளர்களுக்காக சாதாரண எதிர்காலமொன்றை கட்டியெழுப்புவோம்

இலங்கை தற்போது தொழிலாளர் சட்டங்களை சீர்திருத்தும் ஒரு முக்கியமான கட்டத்தில் உள்ளது. சுதந்திர வர்த்தக வலயங்களின் (FTZ) வளர்ச்சி, துணை ஒப்பந்த முறை, தள அடிப்படையிலான வேலைவாய்ப்புகள், ஒப்பந்த வேலைவாய்ப்புகள் மற்றும் முறைசாரா தொழிலாளர் துறை உள்ளிட்ட தொழிலாளர் சந்தையில் ஏற்பட்டுள்ள மாற்றங்கள், தற்போதுள்ள சட்டங்களால் போதுமான அளவில் கையாள முடியாத புதிய சவால்களை உருவாக்கியுள்ளன. அதேவேளை, பொருளாதார நெருக்கடி, பணவீக்கம், காலநிலை அனர்த்தங்கள் மற்றும் தொழிலாளர் சந்தையில் அதிகரித்து வரும் நெகிழ்வுத்தன்மைக்கான அழுத்தம் ஆகியவற்றின் தாக்கங்களை தொழிலாளர்கள் தொடர்ந்து எதிர்கொண்டு வருகின்றனர்.

இந்த யதார்த்தங்களை கருத்தில் கொண்டு, சுதந்திர வர்த்தக வலய தொழிலாளர் கூட்டமைப்பாக, டாபிந்து கூட்டமைப்பு, ஸ்டண்ட் அப் தொழிலாளர் சங்கம், RED தொழிலாளர் சங்கம், ஸ்ரமபிமானி கேந்திரம் மற்றும் நிமி பாண்ட அகலும் மற்றும் ரெதிபிழி தொழிலாளர் சங்கம் ஆகிய அமைப்புகள் இணைந்து, 2026 மார்ச் 18 ஆம் திகதி, ஜனநாயகத் தன்மை கொண்ட, பாலின உணர்வுமிக்க, உரிமைகளை அடிப்படையாகக் கொண்ட, சுற்றுச்சூழல் ரீதியாகப் பொறுப்புணர்வான மற்றும் தொழிலாளர்களின் குரலை மையமாகக் கொண்ட தொழிலாளர் சட்ட கட்டமைப்பொன்றை உருவாக்குவதற்காக தொழிலாளர் சட்டச் சீர்திருத்தங்கள் தொடர்பான விரிவான முன்மொழிவொன்றை முன்வைத்தன. நீண்டகாலமாக நிலைநிறுத்தப்பட்டுள்ள தொழிலாளர் பாதுகாப்புகளை பலவீனப்படுத்துவதற்குப் பதிலாக, தொழிலாளர் சட்டச் சீர்திருத்தங்கள் பெண் தொழிலாளர்கள், புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள், கிக் தொழிலாளர்கள் மற்றும் ஏனைய பாதிப்புக்குள்ளாகக்கூடிய குழுக்களின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதுடன், சங்கம் அமைக்கும் சுதந்திரம், கூட்டு பேரம் பேசுதல், சமூகப் பாதுகாப்பு மற்றும்

கண்ணியமான பணிச்சூழல்கள் ஆகியவற்றையும் வலுப்படுத்த வேண்டும் என இம்முன்மொழிவு வலியுறுத்துகிறது.

தொழிலாளர் சட்டச் சீர்திருத்தங்களுக்கான முக்கிய முன்னுரிமைகள்

1. ஜனநாயக ரீதியான சீர்திருத்தச் செயல்முறை

தொழிலாளர் சட்டச் சீர்திருத்தங்களை வடிவமைப்பதில் தொழிலாளர்களே மையமாக நின்று பங்காற்ற வேண்டும் என்பதை கூட்டமைப்பு வலியுறுத்துகிறது. எந்தவொரு சீர்திருத்தமும் இறுதி செய்யப்படுவதற்கு முன்னர், பல்வேறு துறைகளைச் சேர்ந்த தொழிற்சாலைத் தொழிலாளர்கள், தோட்டத் தொழிலாளர்கள், தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் அடிமட்டத் தொழிலாளர் அமைப்புகளுடன் இணைந்து ஆலோசனைகள் நடத்தப்பட வேண்டும்.

2. சங்கம் அமைக்கும் சுதந்திரத்தை வலுப்படுத்துதல்

எந்தவொரு அச்சுறுத்தல் அல்லது பழிவாங்கலுக்கும் உட்படாமல் தொழிற்சங்கங்களை அமைப்பதற்கும் அவற்றில் இணைவதற்குமான தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை வலுவாகப் பாதுகாக்க வேண்டும் என இம்முன்மொழிவு கோருகிறது. தொழிற்சங்கங்களுக்கு பணியிடங்களில் இலகுவான அணுகலை உறுதி செய்தல், வலுவான கூட்டு பேரம்பேசல் பொறிமுறைகளை உருவாக்குதல், தொழிற்சங்கங்களைப் பலவீனப்படுத்தும் நடவடிக்கைகளிலிருந்து பாதுகாப்பு வழங்குதல் மற்றும் தொழிற்சங்கத் தலைமைத்துவத்தில் பெண்களின் பங்கேற்பை அதிகரித்தல் ஆகியவை பரிந்துரைக்கப்படுகின்றன.

3. கூட்டு பேரம்பேசலின் மூலம் நியாயமான ஊதியம்

உற்பத்தித்திறன் மற்றும் வாழ்க்கைச் செலவுடன் இணைக்கப்பட்ட வெளிப்படையான ஊதிய நிர்ணய

பொறிமுறைகளை உருவாக்க வேண்டும் என இம்முன்மொழிவு வலியுறுத்துகிறது. குறைந்தபட்ச ஊதியத்திற்கு பதிலாக தொழிலாளர்களுக்கு வாழ்வாதார ஊதியம் கிடைப்பதை உறுதி செய்வதற்காக, வழக்கமான ஊதிய மீளாய்வுகள், வலுவான ஊதி சபைகள் மற்றும் துறைசார் கூட்டு பேரம்பேசல் ஆகியவை அத்தியாவசியமானவை என அடையாளம் காணப்பட்டுள்ளது.

4. ஆரோக்கியமான தொழிலாளர் படைக்காக ஆரோக்கியமான வேலை நேரங்கள்

நீண்ட வேலை நேரங்கள் தொழிலாளர்களின் உடல் மற்றும் மன ஆரோக்கியத்தில் கடுமையான பாதிப்புகளை ஏற்படுத்துகின்றன. எனவே, 8 மணிநேர வேலை நாள் மற்றும் 40 மணிநேர வேலை வாரம் ஆகியவற்றைப் பேண வேண்டும் என இம்முன்மொழிவு பரிந்துரைக்கிறது. அத்துடன், எந்தவொரு நெகிழ்வான வேலை ஏற்பாடுகளும் கூட்டு ஒப்பந்தங்களின் ஊடாகவும் தொழிலாளர்களின் சம்மதத்துடனும் மட்டுமே அறிமுகப்படுத்தப்பட வேண்டும்.

5. வேலைப் பாதுகாப்பு

நியாயமற்ற பணிநீக்கங்கள் மற்றும் தொழிற்சாலைகள் மூடப்படுதல் ஆகியவற்றிலிருந்து தொழிலாளர்களைப் பாதுகாப்பதன் முக்கியத்துவத்தை இம்முன்மொழிவு வலியுறுத்துகிறது. வேலைநிறுத்தம் தொடர்பான சட்டங்களை வலுவாக அமுல்படுத்துதல், வெளிப்படையான இழப்பீட்டுப் பொறிமுறைகள் மற்றும் ஒழுக்காற்று நடைமுறைகளை உறுதி செய்தல், அத்துடன் பணிநீக்கச் செயற்பாடுகளின் போது தொழிற்சங்கங்களின் பங்கேற்பை அதிகரித்தல் ஆகியவை கோரப்படுகின்றன.

6. ஒப்பந்த மற்றும் கிக் தொழிலாளர்களுக்கான பாதுகாப்பு

மனிதவள நிறுவனங்கள், துணை ஒப்பந்த ஏற்பாடுகள் மற்றும் டிஜிட்டல் தளங்கள் ஊடாக வேலைக்கு அமர்த்தப்படும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை அதிகரித்து வரும் நிலையில், ஒப்பந்தத் தொழிலாளர்கள், தற்காலிக தொழிலாளர்கள் மற்றும் கிக் தொழிலாளர்களுக்கும் தொழிலாளர் பாதுகாப்பு மற்றும் சமூகப் பாதுகாப்பை விரிவுபடுத்த வேண்டும் என இம்முன்மொழிவு பரிந்துரைக்கிறது. அதேவேளை, தொழில் வழங்குநர்களின் பொறுப்புக்கூறலையும் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

7. பாலின சமத்துவம் மற்றும் பாதுகாப்பான பணியிடங்களை மேம்படுத்துதல்

பல ஏற்றுமதி சார்ந்த தொழில்களில் பெண்கள் பெரும்பான்மையாக பணியாற்றுகின்ற போதிலும், அவர்கள் பாகுபாடு, ஊதியமற்ற பராமரிப்பு பணிச்சுமை, பாலின அடிப்படையிலான வன்முறை மற்றும் மட்டுப்படுத்தப்பட்ட தலைமைத்துவ வாய்ப்புகள் போன்ற சவால்களை எதிர்கொள்கின்றனர். எனவே, முன்மொழியப்பட்ட சீர்திருத்தங்கள் பின்வரும் நடவடிக்கைகளை பரிந்துரைக்கின்றன: மகப்பேறு பாதுகாப்பை

விரிவுபடுத்துதல் மற்றும் தந்தையர் விடுமுறையை அறிமுகப்படுத்துதல் பணியிடங்களில் குழந்தை பராமரிப்பு வசதிகளை ஏற்படுத்துதல் மாதவிடாய் விடுப்பு ஏற்பாடுகளை அறிமுகப்படுத்துதல் பணியிடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் பாலின அடிப்படையிலான வன்முறைக்கு எதிரான சட்டங்களை வலுப்படுத்துதல் தொழிற்சங்கத் தலைமைத்துவம் மற்றும் தொழிலாளர் தொடர்பான தீர்மானங்களில் பெண்களின் பங்கேற்பை அதிகரித்தல் பாலினம் அல்லது பாலியல் நோக்குநிலை எதுவாக இருந்தாலும் சமமான வாய்ப்புகளை மேம்படுத்துதல் ஆகியன அடங்கும். இலங்கை தனது பணியிடப் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளை சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலைகளுடன் ஒத்திசைத்து, அவற்றை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கான அர்ப்பணிப்புடனான கண்காணிப்பு பொறிமுறைகளை வலுப்படுத்த வேண்டும் என்றும் இம்முன்மொழிவு கோருகிறது.

8. சுகாதாரம், பாதுகாப்பு மற்றும் சமூகப் பாதுகாப்பு

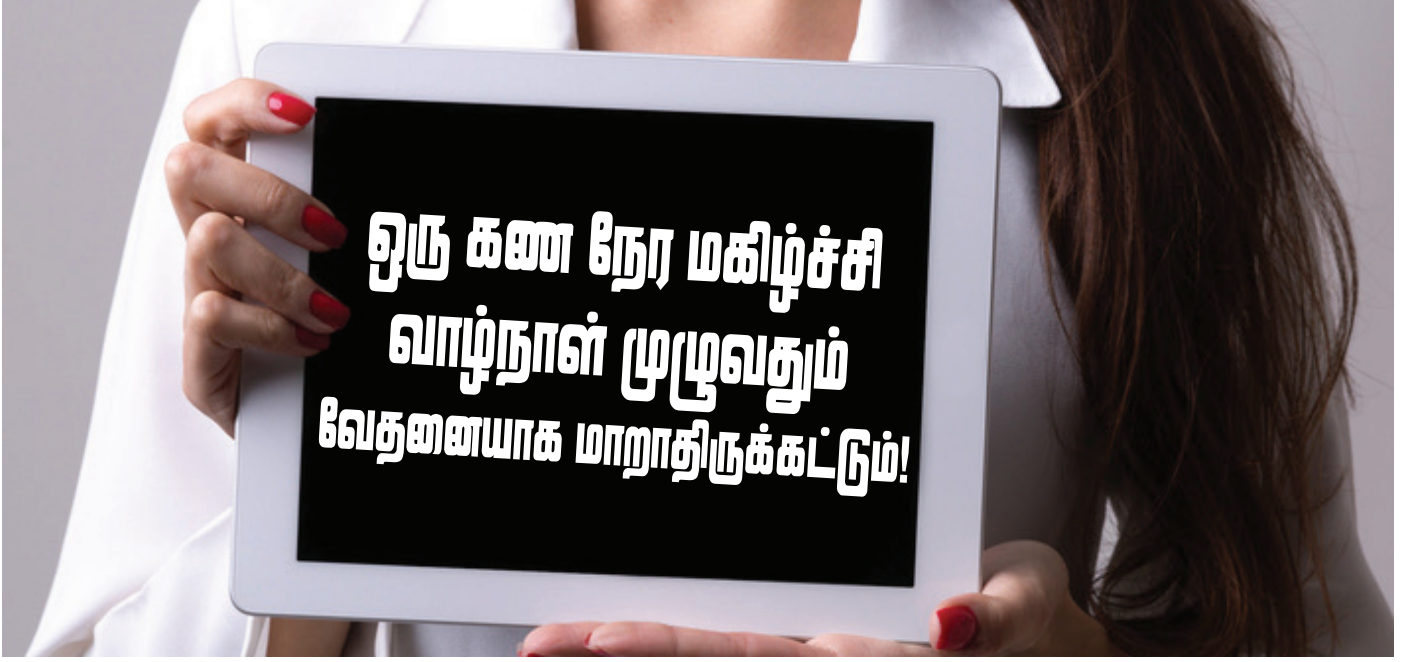
உற்பத்தி துறைகளுக்கு ஆரோக்கியமான பணியிடங்கள் அத்தியாவசியமானவை. வெப்ப அழுத்தம், மனநலம், இனப்பெருக்க சுகாதாரம், அபாயகரமான இரசாயனப் பொருட்களுக்கு வெளிப்படுதல் மற்றும் காலநிலை தொடர்பான அபாயங்கள் உள்ளிட்ட இன்றைய பணியிட யதார்த்தங்களை எதிர்கொள்ளும் வகையில், தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரம் (OSH) தொடர்பான சட்டங்களை நவீனமயப்படுத்த வேண்டும் என இம்முன்மொழிவு பரிந்துரைக்கிறது. மேலும், பணியிட ஆய்வுகளை மேம்படுத்துதல், பணியிட சுகாதார மற்றும் பாதுகாப்பு குழுக்களை நிறுவுதல், தொழில்சார் காயங்களுக்கு இழப்பீடு வழங்கப்படுவதை உறுதி செய்தல் மற்றும் பணியிட வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான பாதுகாப்பை வலுப்படுத்துதல் ஆகியவையும் பரிந்துரைக்கப்படுகின்றன.

9. மொழி உரிமைகள் மற்றும் சமத்துவம்

அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் அவர்கள் புரிந்துகொள்ளக்கூடிய மொழியில் வேலை ஒப்பந்தங்கள், பாதுகாப்பு தகவல்கள் மற்றும் சட்ட ஆவணங்கள் வழங்கப்பட வேண்டும். மாற்றுத்திறனாளி தொழிலாளர்களுக்கும் சமமான அணுகல் மற்றும் வாய்ப்புகள் உறுதி செய்யப்பட வேண்டும்.

10. உள்நாட்டு இடம்பெயர் தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பு

சுதந்திர வர்த்தக வலயங்களில் வேலை செய்வதற்காக நாட்டின் பல்வேறு பகுதிகளிலிருந்து வரும் தொழிலாளர்களுக்கு பொருத்தமான தங்குமிடம், குடிநீர், சுகாதார வசதிகள், சுகாதார சேவைகள், சமூகப் பாதுகாப்பு மற்றும் அனர்த்த நிலைமைகளின் போது தேவையான உதவிகளை வழங்குவது அரசாங்கத்தினதும் தொழில் வழங்குநர்களினதும் பொறுப்பாக இருக்க வேண்டும்.



நவீன சமூகம் தொழில்நுட்பம் மற்றும் பல்வேறு உப கலாசாரங்களால் எவ்வளவு வளம் பெற்றிருந்தாலும், பாலியல் மற்றும் பாலியல் சுகாதாரம் (Sexual Health) போன்ற தலைப்புகள் பேசப்படும் ஒவ்வொரு சந்தர்ப்பத்திலும் பலர் இன்னும் மௌனம் காக்கின்றனர். அல்லது இவ்விடயங்களைத் தவறான கண்ணோட்டத்துடன் பார்க்கின்றனர். வெட்கம், பயம் மற்றும் சமூகத்தால் ஒதுக்கப்படுவோம் என்ற அச்சம் காரணமாக, உடலுக்கு ஏற்படும் ஏனைய நோய்களை போலவே ஒரு சாதாரண மருத்துவ நிலையாகக் கருதப்பட வேண்டிய பாலியல் ரீதியாகப் பரவும் தொற்றுகள் (STIs) தொடர்பான சமூகத்தின் அறிவு இன்னும் மிகவும் குறைந்த மட்டத்திலேயே உள்ளது.

ஒரு கண நேர மகிழ்ச்சி - வாழ்நாள் முழுவதும் வேதனையாக மாறாமா?

பொறுப்பற்ற மற்றும் பாதுகாப்பற்ற பாலியல் நடத்தைகள் காரணமாக, ஒரு கண நேர மகிழ்ச்சி வாழ்நாள் முழுவதும் அழியாத இருண்ட நினைவாக மாறக்கூடும். முக்கியமாக, பாதுகாப்பற்ற பாலியல் தொடர்புகள் யோனி, குத அல்லது வாழ்வழி பாலியல் தொடர்புகள் மூலம் பாதிக்கப்பட்ட ஒருவரிடமிருந்து மற்றொருவருக்கு பரவும் HIV உள்ளிட்ட பாலியல் ரீதியாகப் பரவும் தொற்றுகளே (STIs) இதற்கான முக்கிய காரணமாகும்.

முன்னர் இவை “பாலியல் ரீதியாகப் பரவும் நோய்கள்” (STDs) என அழைக்கப்பட்டாலும், தற்போதைய மருத்துவத் துறையில் “தொற்றுகள்” (STIs) என்ற சொல் அதிகமாகப் பயன்படுத்தப்படுகிறது. இதற்கு காரணம், உடலில் நோய்க்கிருமி இருந்தபோதிலும், வெளிப்படையான எந்தவொரு அறிகுறியும் நீண்ட காலத்திற்கு தோன்றாமல் இருக்கக்கூடும் என்பதாகும். வெளிப்படையாக மிகவும் ஆரோக்கியமாகவும் அழகாகவும் தோற்றமளிக்கும் ஒருவருக்குக் கூட இத்தகைய தொற்று இருக்கக்கூடும்.

பாதுகாப்பும் பொறுப்பும் உங்கள் கைகளிலேயே.

பாலியல் இன்பம் பின்னர் வேதனையாக மாறாமல் இருக்க, மூன்று முக்கியமான நடவடிக்கைகளை பின்பற்ற வேண்டும்:

- பாதுகாப்பிற்கு முன்னுரிமை: ஒவ்வொரு பாலியல்

தொடர்பின்போதும் சரியான முறையில் பாதுகாப்பு கவசம் (Condom) பயன்படுத்துங்கள்.

- ஒரே நம்பகமான துணை: ஒருவருக்கொருவர் நம்பிக்கையுடன் இருக்கும் ஒரு துணையுடன் மட்டுமே பாலியல் உறவை வரையறுத்துக் கொள்ளுங்கள்.
- முன்கூட்டிய பரிசோதனை (Screening): உங்களுக்கு ஏதேனும் சந்தேகத்திற்கிடமான பாலியல் நடத்தை ஏற்பட்டிருந்தால், அறிகுறிகள் தோன்றும் வரை காத்திருக்காமல் உடனடியாக மருத்துவப் பரிசோதனைக்கு செல்லுங்கள்.

பயப்பட வேண்டாம் - உங்கள் இரகசியம் 100% பாதுகாக்கப்படும்!

இலங்கையின் முக்கிய அரசாங்க மருத்துவமனைகளில், தேசிய HIV/AIDS கட்டுப்பாட்டுத் திட்டத்துடன் இணைந்த பாலியல் சுகாதார கிளினிக்குகள் (STD Clinics) இயங்கி வருகின்றன. இக்கிளினிக்குகளுக்கு வரும் எந்தவொரு நபரின் பெயர், முகவரி உள்ளிட்ட அனைத்து தனிப்பட்ட தகவல்களும் 100% இரகசியமாகப் பாதுகாக்கப்படுவதுடன், முற்றிலும் இலவசமாக மருத்துவ ஆலோசனை, பரிசோதனை மற்றும் சிகிச்சை சேவைகளும் வழங்கப்படுகின்றன.

அத்துடன், இத்தகைய நிலைமைகளால் ஏற்படும் கடுமையான மன அழுத்தம், குழப்பம் அல்லது வருத்தங்களை சமாளிப்பதற்காக தொழில்முறை உளவியல் ஆலோசனைச் சேவைகளின் (Counselling Services) உதவியை நாடுவதும் மிகவும் முக்கியமானதாகும்.

வெட்கத்தின் காரணமாக நோயை மறைத்து வைத்திருப்பதால், தேவையற்ற முறையில் உயிருக்கு ஆபத்தை ஏற்படுத்திக் கொள்வதுடன், பின்னர் மலட்டுத்தன்மை போன்ற கடுமையான சிக்கல்களையும் எதிர்கொள்ள நேரிடலாம்.

நினைவில் கொள்ளுங்கள்! பயப்பட வேண்டியது நோய்க்கோ, மருத்துவ பரிசோதனைக்கோ அல்ல. சரியான முடிவை எடுப்பதைத் தாமதிப்பதே! உங்கள் வாழ்க்கையையும் ஆரோக்கியத்தையும் பாதுகாத்துக் கொள்வதற்கான பொறுப்பு உங்கள் கைகளிலேயே உள்ளது.

சிந்தனை

நல்லிணக்கத்திற்கு இடமளித்து, எங்கள் விடுதியிலும் இப்போது சில தமிழ் சகோதரிகள் இருக்கின்றனர். ஸ்வர்ணா, எங்கள் புதிய உறுப்பினர். அனைவரது மனதையும் கவரும் வசீகரமான ஒரு பெண். அவருடன் என்னால் உரையாடுவதற்கான வாய்ப்பு கிடைத்தது. அவருக்கு ஓரளவு சிங்கள மொழி பேசத் தெரிந்திருந்தது. “சங்கம் வாழ்க!” என்று சொல்லிக்கொண்டு, நாங்கள் இருவரும் நெருக்கமாகிப் போனோம். அவர் வவுனியாவிலிருந்து கட்டுநாயக்கவுக்கு வந்திருக்கிறார். அங்குள்ள ஒரு பிரபலமான நிறுவனத்தில் ஆறு ஆண்டுகள் வேலை செய்திருக்கிறார். இனியும் அங்கே இருக்க முடியாது என்ற நிலை வந்தபோதுதான் கட்டுநாயக்கவுக்கு வந்திருக்கிறார். நாள் முழுவதும் கிட்டத்தட்ட நின்றுகொண்டே வேலை செய்ய வேண்டுமாம். “நாய், கழுதை” என்று திட்டுவதுதான் அங்கு வழக்கமாம். ஒரு பெரிய அக்கா அமர்ந்துகொண்டு, “முடிந்தளவு வேலை செய்” என்று தொடர்ந்து திட்டிக்கொண்டே இருப்பாராம். இலக்கை அடையவில்லை என்றால், இயந்திரத்தில் ஒரு ஸ்டிக்கரை ஒட்டிவிட்டு செல்வார்களாம். இந்த துன்புறுத்தலை தாங்கிக்கொள்வது மிகவும் கடினமாக இருப்பதாக அவள் சொன்னாள். இந்த முறை பொசன் பெளர்ணமி நாளிலும் வேலைக்கு வர வேண்டும் என்று அவளுடைய தோழி ஒருவர் அவளிடம் சொல்லியிருந்தாராம். இந்த கதைகளைக் கேட்கும்போது, ஒரு கண் தானாகவே கலங்குகிறது. சிந்திக்கக்கூட இடமில்லாமல், ஒரு இயந்திரத்தை இயக்கிவிட்டது போல வாழ்க்கை ஓடிக்கொண்டிருக்கிறது. இந்த துயரப் பாடலைப் பாடிக்கொண்டு, இந்த வாழ்க்கை இயந்திரத்தை இயக்கிக்கொண்டிருக்கும் பெண்களை அன்பாலும், கருணையாலும், பாதுகாப்பாலும் அரவணைப்பது யார்? அவள் தனது துயரத்தை என்னிடம் சொல்லும்போது, என் துயரத்தை அவளிடம் நான் எப்படிச் சொல்வது? நாம் ஒரே படகில் பயணிப்பவர்கள் அல்லவா? குடும்ப வன்முறை, பாலியல் துன்புறுத்தல், தனிப்பட்ட பிரச்சினைகள்...

தலை வெடித்துவிடும் அளவுக்கு பிரச்சினைகள். அதற்கிடையில், இன்னொரு துயர கதை அவளுடைய சிறந்த தோழியின் கதை. அவளுடைய தோழி, காதல் உறவின் அடிப்படையில் அதே நிறுவனத்தில் பணிபுரிந்த ஒருவரைத் திருமணம் செய்து கொண்டு, இரண்டு குழந்தைகளுடன் கணவரின் வீட்டில் வசித்து வந்திருக்கிறார். அவளுடைய பெற்றோர் இல்லாததால், அவளுக்கென தனியான வீடு எதுவும் இருந்திருக்கவில்லை. அந்தக் குடும்பத்தில் மாமியார், மாமனார் மற்றும் கணவரின் தங்கை ஆகியோரும் இருக்கிறார்களாம். அப்போது அந்தக் கணவர், அதே நிறுவனத்தில் பணிபுரியும் மற்றொரு பெண்ணுடன் உறவு வைத்துக்கொண்டு, தன்னிடமிருந்து விவாகரத்து பெற முயற்சிக்கிறாராம். இப்போது அவளுக்கு செல்வதற்கும் திரும்புவதற்கும் இடமில்லாமல், குழந்தைகளுடன் வீதிக்கு வர வேண்டிய நிலை ஏற்பட்டிருக்கிறது. வீட்டு பிரச்சினைகளின் காரணமாக, இரண்டு குழந்தைகளையும் பக்கத்து வீட்டில் விட்டுவிட்டுத்தான் வேலைக்குச் செல்கிறாளாம். என்ன சொல்வது என்று தெரியவில்லை... ஒற்றை பெற்றோர் குடும்பங்களாக வாழும் பெண்களின் இத்தகைய வாழ்க்கை நிலைமைகள் குறித்து எங்காவது ஆய்வுகள் நடத்தப்படுகின்றனவா? எனக்கு தெரியவில்லை. குடும்பச் சுமைகள் பெரும்பாலும் பெண்களின் தோள்களிலேயே சுமத்தப்பட்டிருக்கின்றன. வேலைக்கு செல்கிறார்கள். விடுதிக்கு திரும்புகிறார்கள். அதற்கு அப்பால் அவர்களுக்கு என்று வேறு உலகமே இல்லை. கேட்பதும், பார்ப்பதும் பெரும்பாலும் மனதை வலிக்க செய்யும் கதைகள்தான். “அழகான வாழ்க்கை, அன்பால் நிறைந்த உலகம், மனநிறைவைத் தரும் வேலை...” வலிக்கும் இடங்களை ஆற்றுவோம். விழுந்த இடத்திலிருந்து மீண்டும் எழுவோம். நமக்கென ஒரு உலகத்தைத் தேடி, அதை உருவாக்குவதற்காக முயற்சி செய்வோம், சகோதரி.



அவள்

உலகிற்கு இரகசியமாக மலர்ந்த மலராக அல்ல,
உலகையே மணமுட்டும் மலராய்
விழித்தெழுந்தவள் அவள்.
மென்மையான விரல் நுணிகளால் ஒரு உலகையே
வடிவமைத்து,
தன் இரு கரங்களின் வலிமையால் எதிர்காலத்தை
உருவாக்கி,
அன்பின் நடுவிலும் தளராத மனதை தாங்கி நிற்கும்
வாழ்க்கையின் தாளம் அவள்.
ஒரு கண்ணீரின் மௌனத்தைத் தாங்கிக்கொண்டு,
ஒரு புன்னகையால் உலகம் முழுவதையும்
ஆற்றப்படுத்தி,
நிலவொளியைப் போலவே வலிமையையும்
துணியையும் சுமந்து,
நிறுத்தமறியாத பயணத்தின் பெருமை அவள்.

திருமதி குசுமா பத்மலதா - பியகம

வெளிநாட்டு தொழிலாளர்கள் பெருமளவில் நாட்டை விட்டு வெளியேறுவதாக KEPE ஆய்வொன்றினால் வெளிப்படுத்தியுள்ளது

திட்டமிடல் மற்றும் பொருளாதார ஆய்வு மையம் (KEPE) மேற்கொண்டுள்ள சமீபத்திய ஆய்வொன்று, தொழிலாளர் பற்றாக்குறை என்பது வெறுமனே புதிய வேலைவாய்ப்புகள் உருவாக்கப்படுவது தொடர்பான பிரச்சினை மட்டுமல்ல அந்த வேலைவாய்ப்புகளை நிரப்பக்கூடிய தொழிலாளர்கள் படிப்படியாக நாட்டை விட்டு வெளியேறுவதும் இதற்கான முக்கிய காரணியாக இருப்பதைத் தெளிவாக வெளிப்படுத்தியுள்ளது.

2025 ஆம் ஆண்டின் இறுதிக்குள், கிரேக்க பொருளாதாரத்தில் நிலவிய வேலைவாய்ப்பு வெற்றிடங்களின் எண்ணிக்கை 31,000 ஐ தாண்டியிருந்தது. அதிகளவிலான தொழிலாளர் பற்றாக்குறை கல்வித் துறையிலேயே காணப்படுவதுடன், அத்துறையில் சுமார் 6,870 வேலைவாய்ப்பு வெற்றிடங்கள் காணப்பட்டன. இதற்கு மேலதிகமாக, சுகாதாரம் மற்றும் சமூகப் பராமரிப்பு, உற்பத்தித் தொழில், மொத்த மற்றும் சில்லறை வர்த்தகம் ஆகிய துறைகளிலும் தொழிலாளர் பற்றாக்குறை நிலவுகிறது. வருடாந்த அடிப்படையில் வேலைவாய்ப்பு வெற்றிடங்களின் எண்ணிக்கை சுமார் 2,700-ஆல் அதிகரித்துள்ளது. KEPE இன் கருத்துப்படி, 2025 ஆம் ஆண்டில் முன்னர் காணப்பட்ட வீழ்ச்சி போக்கை இது மாற்றியமைக்கும் ஒரு வளர்ச்சியாக இருக்கக்கூடும். எவ்வாறாயினும், அதேவேளையில் கிடைக்கக்கூடிய தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையும் மட்டுப்படுத்தப்பட்டுள்ளது. ஒரே ஆண்டில் நாட்டின் மொத்த மக்கள் தொகை 12,700-ஆல் குறைந்துள்ளதுடன், இந்தக் குறைவு கிட்டத்தட்ட முழுமையாக வெளிநாட்டவர்கள் பெருமளவில் நாட்டை விட்டு வெளியேறியதன் விளைவாக ஏற்பட்டுள்ளதாக ஆய்வு சுட்டிக்காட்டுகிறது. கடந்த காலத்துடன் ஒப்பிடும்போது இந்த நிலைமை மேலும் தெளிவாகப் புலப்படுகிறது.

பொருளாதார நெருக்கடிக்கு முன்னர், அதாவது 2008 ஆம் ஆண்டில், வெளிநாட்டவர்கள் நாட்டின் மொத்த மக்கள் தொகையில் 6% ஆகவும், தொழிலாளர் படையில் 8.2% ஆகவும், வேலைவாய்ப்பில் உள்ளவர்களில் 8.2% ஆகவும் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்பட்டனர். தற்போது இந்த விகிதங்கள் முறையே 2.2%, 2.9% மற்றும் 2.8% ஆகக் குறைந்துள்ளன. அதேவேளை, வெளிநாட்டவர்களின் மொத்த எண்ணிக்கையும் 65% க்கும் அதிகமாகக் குறைந்துள்ளது.

இந்த வெளியேற்றம் தொழிலாளர் சந்தையிலும் நேரடியாகப் பிரதிபலிக்கிறது. வெளிநாட்டு தொழிலாளர் படையின் எண்ணிக்கை ஒரே ஆண்டில் 74,400 ஆல் குறைந்து 97,500 ஆகக் குறைந்துள்ளது. சட்டபூர்வமாக வேலை செய்து வரும் வெளிநாட்டவர்களின் எண்ணிக்கையும் 53,000 ஆல், (அதாவது 37%) ஆல் குறைந்துள்ளது. இதற்கு மாறாக, மொத்த வேலைவாய்ப்பு 73,700 ஆல் அதிகரித்துள்ளது. இந்த அதிகரிப்பு முழுமையாக உள்நாட்டு தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை அதிகரித்ததன் காரணமாக ஏற்பட்டுள்ளது அவர்களின் எண்ணிக்கை 126,600 ஆல் அதிகரித்துள்ளது. கடந்த ஆண்டில் வேலைவாய்ப்பு அதிகரிப்பு முழுமையாக கிரேக்க தொழிலாளர்களின் பங்களிப்பினால் ஏற்பட்டிருந்தாலும், வெளிநாட்டு தொழிலாளர்களின் வேலைவாய்ப்பு ஒட்டுமொத்தமாகக் குறைந்துள்ளதாக ஆய்வு தெரிவிக்கிறது.



பல்வேறு நலன்புரி நன்மைகள்!

ஊழியர்களின் நம்பிக்கை நிதிய சபையின் செயலில் உள்ள உறுப்பினரான உங்களுக்கு,

இறந்த உறுப்பினருக்கான பங்களிப்பு நிதி மீதித்தொகை மற்றும் தானியங்கி ஆயுள் காப்புறுதி நன்மை

இறந்த உறுப்பினரின் பங்களிப்பு நிதி மீதித்தொகை, அவருடைய வாரிசுகள் அல்லது உரிமைக்காகப் பெயரிடப்பட்ட நபர்களுக்கு வழங்கப்படும்.

தானியங்கி ஆயுள் காப்புறுதி நன்மையைப் பெறுவதற்கு,

- இறக்கும் நேரத்தில் குறைந்தது ஒரு வருட செயலில் உள்ள உறுப்பினர் நிலை இருக்க வேண்டும்.
- இறந்த நாளிலிருந்து ஒரு வருடத்திற்குள் விண்ணப்பத்தை சபைக்கு சமர்ப்பிக்க வேண்டும்.
- வழங்கப்படும் அதிகபட்ச நன்மைத் தொகை ரூ. 100,000.00 ஆகும்.

இதய அறுவை சிகிச்சைக்கான உதவி

- நிதியத்தின் செயலில் உள்ள உறுப்பினர் ஒருவரின் இதய அறுவை சிகிச்சைக்காக செலவிடப்பட்ட தொகையை இத்திட்டத்தின் மூலம் மீளச் செலுத்த முடியும். அறுவை சிகிச்சை உள்நாட்டிலோ அல்லது வெளிநாட்டிலோ உள்ள மருத்துவமனையில் மேற்கொள்ளப்படலாம்.

இதய அறுவைச் சிகிச்சைக்கான செலவுத் தொகையை மீளப் பெறுவதற்கு,

- குறைந்தது ஒரு வருட செயலில் உள்ள உறுப்பினர் நிலை இருக்க வேண்டும்.
- அறுவை சிகிச்சைக்கு பின்னர் மருத்துவமனையிலிருந்து வெளியேறிய நாளிலிருந்து 90

நாட்களுக்குள் விண்ணப்பத்தை சபைக்கு சமர்ப்பிக்க வேண்டும்.

அறுவை சிகிச்சைக்கான செலவை மருத்துவமனைக்கு செலுத்துவதற்கான உறுதிமொழிக் கடிதம் (Guarantee Letter)

அறுவை சிகிச்சைக்கான செலவைச் செலுத்துவதாக உறுதிப்படுத்தும் கடிதமொன்று மருத்துவமனைக்கு வழங்கப்பட வேண்டுமெனில், விண்ணப்பத்தைப் பூர்த்தி செய்து அறுவை சிகிச்சைக்கு குறைந்தது 05 நாட்களுக்கு முன்பு சமர்ப்பிக்க வேண்டும்.

அதிகபட்ச நன்மைத் தொகை ரூ. 350,000.00 ஆகும்.

மேலதிக தகவல்களுக்கு:

நன்மைகள் நிர்வாக முகாமையாளர்
ஊழியர்களின் நம்பிக்கை நிதிய சபை
19ஆம் மாடி, மெஹேவர பியச, த.பெ. 807,
கொழும்பு 05.

தொலைபேசி:

0117747200 / 0117747232
0117747233 / 0117747234

மின்னஞ்சல்: mgrbenad@etfb.lk

WhatsApp இலக்கம் : 071-6375041

www.etfb.lk இணையத்தளத்தை பார்வையிடவும்.