



International  
Labour  
Organization



සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා සුනිසි වැඩ  
සම්බන්ධයෙන් පවත්වන ලද දකුණු ආසියානු උප-  
කලාපීය වැඩමුළුව (අන්තර්ජාලය හරහා)

**2021 ඔක්තෝබර් 11-13**

(අවසාන) සාකච්ඡා පිළිබඳ වාර්තාව



 පටුන

හැඳින්වීම ..... 1

    වැඩමුළුවේ විෂයපථය සහ අරමුණු ..... 1

1 වැනි දිනය: 2021 ඔක්තෝබර් 11 ..... 2

    ආරම්භක සැසිය ..... 2

        පසුබිම් සටහන ඉදිරිපත් කිරීම ..... 3

        තේමාත්මක ප්‍රශ්න: අභියෝගයට මුහුණදීම ..... 4

            සනීපාරක්ෂක සේවකයින් මුහුණ දෙන ප්‍රධාන අවදානම් මොනවාද, එම අවදානම් ආමන්ත්‍රණය කිරීමේදී රජයෙන් මුහුණ දෙන ප්‍රධාන අභියෝග මොනවාද, සහ සනීපාරක්ෂක සේවකයින් පිළිබඳ දැනුමෙහි ඇති අඩුපාඩු මොනවාද? ..... 4

            ILO කොටස්කරුවන් කරගෙන යන වැඩකටයුතු සඳහා මෙම මූලපිරීමෙන් ලැබෙන වාසිය කුමක්ද, සහ මෙම මූලපිරීමේ වැඩකටයුතු සඳහා ILO කොටස්කරුවන්ට සහය දිය හැක්කේ කෙසේද? ..... 5

    ජාතික මට්ටමේ සාකච්ඡාවල සාරාංශය ..... 6

        ඉන්දියාව ..... 6

        බංග්ලාදේශය ..... 7

        නේපාලය ..... 7

        පාකිස්තානය ..... 7

        මාලදිවයින් ..... 8

    සංවාදය ..... 8

    මූලික කරුණු ..... 8

2 වැනි දිනය: 2021 ඔක්තෝබර් 12 ..... 10

    මණ්ඩල සාකච්ඡාව: ILO හි අත්දැකීම: ILO ඉගෙනගත්, අදාළවන සහ ප්‍රයෝජනවත් අත්දැකීම් මොනවාද? 10

    තේමාත්මක ප්‍රශ්න: යහපරිවයන් සඳහා සහයදීම ..... 11

        ජාතික කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලින් පසුව, මෙම ක්ෂේත්‍රයේ අවස්ථා නිර්මාණය කිරීම සඳහා සහ සුනිසි රැකියා හිඟයන් පියවා ගැනීම සඳහා ඒ ඒ රටවල්වලට විශේෂිත වූ උපාය මාර්ග යෝජනා කරන්නට රටවල් විසින් කටයුතු කරන ලදී. .... 15

        ඉන්දියාව ..... 15

        බංග්ලාදේශය ..... 15

        නේපාලය ..... 15

        පාකිස්තානය ..... 16

        මාලදිවයින් ..... 16

2 පරිශීෂ්ටය: සහභාගිවූවන්ගේ ලැයිස්තුව ..... 21

## ▶ හැඳින්වීම

සනීපාරක්ෂක අංශයේ සුනිසි වැඩ සම්බන්ධයෙන් පවතින අභියෝග හා අවස්ථා සහ ඒවා සම්බන්ධයෙන් රජයන් සහ සමාජ හවුල්කරුවන් ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳව සාකච්ඡා කිරීමට මෙන්ම සනීපාරක්ෂක අංශයේ අවස්ථා උදාකරලීමටත් සුනිසි වැඩ සම්බන්ධයෙන් පවතින අඩුපාඩු සපුරාලීමටත් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය (ILO), රජයන් සහ සමාජ හවුල්කරුවන්ට අනුගමනය කළහැකි උපක්‍රම සංවර්ධනය කිරීමටත් බංග්ලාදේශය, ඉන්දියාව, මාලදිවයින, නේපාලය, පාකිස්තානය, සහ ශ්‍රී ලංකාව යන රටවල නියෝජිත පිරිස් මෙම වැඩමුළුව හරහා එකට ඒකරාශී වූහ. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා වන මූලපිරීමේහි (Initiative for Sanitation Workers) කොටසක් වශයෙන්, සනීපාරක්ෂක ක්ෂේත්‍රයේ සේවකයින්ගේ සෞඛ්‍ය, සුරක්ෂිතබව හා ගරුත්වය සඳහා වන ගෝලීය උද්දේශනය ([global advocacy for health, safety and dignity of workers in sanitation](#)) යටතේ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සංවිධානය කළ ක්‍රියාකාරකම් මාලාවක කොටසක් වශයෙන් මෙම වැඩමුළුව සංවිධානය කරන ලදී.

මෙම වැඩමුළුව ප්‍රධාන තේමාත්මක ප්‍රශ්න තුනක් වටා සංවිධානය කර තිබූ අතර, සහභාගිවන්නන් ඒවා සම්බන්ධයෙන් ජාතික මට්ටමේ කණ්ඩායම් සාකච්ඡා පවත්වා, ඉන් සකස් කරගත් සාරාංශ වාර්තාවක් අනෙකුත් රටවල සහභාගිවන්නන් ද ඇතුළුව සියළුදෙනාගේ සාකච්ඡාව සඳහා ප්‍රධාන සභාව තුළ ඉදිරිපත් කරන ලදී. ඒ ආකාරයට පවත්වන ලද සාකච්ඡා ඇසුරින් ILO, රජයන් සහ සමාජ හවුල්කරුවන්ට ක්‍රියාත්මක වීම සඳහා යොදාගතහැකි ප්‍රත්‍යක්ෂ නිර්දේශ සම්පාදනය කරගන්නා ලදී.

## වැඩමුළුවේ විෂයපථය සහ අරමුණු

මෙම ශක්‍යතා වර්ධන වැඩමුළුවේ අරමුණ වූයේ සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ සේවා කොන්දේසි වැඩිදියුණු කිරීම සහ සමාජ සංවාදවලට ඔවුන්ගේ සහභාගිත්වය වර්ධනය කිරීම වෙනුවෙන් වැඩ ලෝකයේ පාර්ශවකරුවන් ඒකරාශී කර ජාතික හෝ උප-කලාපීය ප්‍රතිපත්තියක්/ ක්‍රමෝපායයක් ඇතිකරගැනීම සඳහා ඒකාබද්ධව ක්‍රියාත්මක වීමට ඔවුන් අතරේ සහක්‍රියා ශක්තිමත් කිරීමත් අදහස් උත්පාදනය කරගැනීමත් ය.

මෙම වැඩමුළුවෙහි 'සනීපාරක්ෂක සේවකයින්' යන්නෙන් අදහස් කෙරෙන්නේ වැසිකිලි පිරිසිදු කිරීම හෝ පිරුණු ටැංකි/ වලවල් හිස් කිරීම, කසළ කාණු හෝ මනුබිල පිරිසිදුකිරීම හා ඒවායෙහි අවහිර ඉවත් කිරීම, සහ මල අපද්‍රව්‍ය ප්‍රවාහනය හා ඒවා බැහැර කිරීම ද කසළ පිරිසිදුකරන ස්ථානවල සේවය කිරීම ද සිදුකරන පුද්ගලයින් වේ. මේ විෂයය සම්බන්ධයෙන් ILO පසුබිම් සටහනක් ප්‍රකාශනය කර ඇත.

# ▶ 1 වැනි දිනය: 2021 ඔක්තෝබර් 11

## ආරම්භක සැසිය

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ පීනිවා නුවර ආංශික ප්‍රතිපත්ති දෙපාර්තමේන්තුවේ අධ්‍යක්ෂිකා **ඇලෙට් වැන් ලියුර් මහත්මිය** වැඩසටහනට සහභාගිවූවන් පිළිගනිමින් සමාජය තුළ අත්‍යාවශ්‍ය පොදු සේවාවන් ලබාදෙන සනීපාරක්ෂක සේවකයින් නිරූපණය කරන වැදගත් භූමිකාව අවධාරණය කළාය. නමුත්, තුවාල, මරණ, අපකීර්තිය, වෙනස්කොට සැලකීම සහ පොදුවේ ඔවුන්ගේ සේවා කොන්දේසි ප්‍රමාණවත් නොවීම හා අනාරක්ෂිතවීම වැනි සුනිසි වැඩ සම්බන්ධ විවිධාකාර අභියෝගවලට ඔවුහු මුහුණ දෙති. බොහෝවිට ඉතාමත් බේදජනක වන සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ ඉරණම කෙරෙහි සමාජ හවුල්කරුවන්ගේ අවධානය යොමුකරන මෙන් ඉල්ලා සිටී ඇය, මෙම අංශය තුළ සුනිසි වැඩ ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා ප්‍රායෝගික වැයම් දරන මෙන් ඉල්ලා සිටියා ය. කෝවිඩ්-19ත් සමගින් ශ්‍රම වෙළඳපලේ කලින් සිටම බලපැවැති බොහෝ දුර්වලතා හෙළිදරවු වී ඇති බවත් කෝවිඩ්-19 වසංගතය හා බැඳුණු අභියෝග වඩාත් හොඳින් තේරුම් ගැනීමටත් ඒවාට එලදායි අන්දමින් ප්‍රතිචාර දැක්වීමටත් ILO තම හවුල්කරුවන් සමගින් වැඩ කරමින් සිටින බවත් ඇය සඳහන් කළා ය. මීට කාලයකට පෙර අවධානය යොමුවිය යුතුව තිබූ, සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ අනේකවිධ අභියෝග සම්බන්ධයෙන් මෑතක සිට අවධානය යොමුවන්නට ගෙන ඇති බවත් ලෝක සෞඛ්‍ය සංවිධානය, ලෝක බැංකුව, WaterAid සහ SNV සමගින් එක්ව 2019 දී ඒ සම්බන්ධයෙන් මූලික ඇගයුම සිදුකිරීමට සහභාගිවන්නට ලැබීම පිළිබඳව ILO ආඩම්බර වන බවත් ඇය පැවසුවා ය.

ILO DWT-නවදිල්ලි නුවර අධ්‍යක්ෂිකා **ඩැග්මාර් වෝල්ටර් මහත්මිය** සමාජයේ අත්‍යාවශ්‍ය පොදු සේවා සැපයීම සඳහා සනීපාරක්ෂක සේවකයින් ලබාදෙන දායකත්වය පිළිගැනීමට ලක් කළා ය. සනීපාරක්ෂක සේවා දාමයේ අබණ්ඩ පැවැත්ම ආරක්ෂා කර දෙන්නේ ඔවුන්ගේ භූමිකාවෙන් ය. එනමුත් දකුණු ආසියානු පසුබිම තුළ ඉන් බොහෝදෙනාට තමන්ගේ රැකියාවේ නිරතවන්නට සිදුවී ඇත්තේ නිසි උපකරණ සහ ආරක්ෂක උපාංග නොමැතිකම හේතුවෙන් බරපතල තුවාල සහ මරණය පවා සිදුවිය හැකි, දැඩි අවදානම් මධ්‍යයේ ය. එමෙන්ම, සනීපාරක්ෂක සේවාවන්හි වැඩකිරීම වටා බැඳී ඇති සමාජ අපකීර්තිය මෙහි දී නොසලකාහැරීමට නොහැකි ය. ඔවුන්ගේ සේවාව අත්‍යාවශ්‍ය වුවත්, එමෙන්ම, 6වැනි සහ 8වැනි නිරසාර සංවර්ධන අරමුණුවලට පවා ඒ හරහා ඔවුන් දායකත්වය ලබාදන්නත්, මෙම කලාපය තුළ සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ සුබසෙත සම්බන්ධයෙන් බරපතල ලෙස අවධානය යොමු කළයුතු කරුණු පවතියි.

දකුණු ආසියානු රටවල සේවා නියුක්ති සහ ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණවල දත්ත මගින් පිළිබිඹු වන පරිදි ප්‍රධාන වශයෙන් ම සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ රැකියාවල ඇති අවිධිමත් ස්වභාවය හේතුවෙන් ඔවුහු ඉතාමත් දැඩි ආර්ථික අනාරක්ෂිතභාවයකට මුහුණ දෙති. බොහෝ සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ට කිසිදු ආකාරයක සමාජ ආරක්ෂණයක් නොමැත. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් මුහුණ දෙන ප්‍රශ්නය හඳුනාගත් දකුණු ආසියාවේ බොහෝ රටවල රජයයන් ඔවුන් අත් විඳින සෞඛ්‍ය අන්තරායන් සහ අපකීර්තියෙන් ඔවුන් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා නීති සහ ප්‍රතිපත්ති පනවා තිබේ. බොහෝ දකුණු ආසියානු රටවල වියළි වැසිකිලි අතින් ශුද්ධ කිරීම, වලවල් හිස් කිරීම, මලාපවාහන කාණු පිරිසිදු කිරීම, සහ ඒ හා සම්බන්ධ වැඩ අතින් සිදුකිරීම නීතියෙන් හෝ පරිපාලනමය වශයෙන් තහනම් කර තිබේ. ඉන්දියාව විවෘත ස්ථානවල මළපහ කිරීමෙන් වැළකුණු, පිරිසිදු සහ සනීපාරක්ෂිත රටක් බවට පත්කිරීම සඳහා ඉන්දියානු රජය ස්වාච්ඡා භාරත් නම් මෙහෙවරක් ආරම්භ කර තිබේ. එරට අතින් සනීපාරක්ෂක පිරිසිදුකිරීම්වල නිරතවන ශ්‍රමිකයින් පුනරුත්ථාපනයටත් ඔවුන්ගේ සමාජ ආරක්ෂණය සහ ජීවනෝපාය සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමටත් එරට සමාජ යුක්ති සහ සවිබලගැන්වීම් අමාත්‍යාංශයට බලවරමක් පැවරී තිබේ. ඒ හා සමාන නීති රාමු බොහෝ දකුණු ආසියානු රටවල පවතියි.

අභියෝගය නම්, අතින් සනීපාරක්ෂක පිරිසිදුකිරීම් කරගෙන යෑමේ හානිකර ව්‍යවහාරය තවදුරටත් පැවතීම පසුපස ඇති හේතු සාධක හඳුනාගැනීමයි. මේ අංශයේ වැඩ කරන ක්‍රම වෙනස් කිරීමටත් අන්තරායකර සහ සනීපාරක්ෂාවට අහිතකර සේවා කොන්දේසි තුරන් කිරීමටත් නොපමාව පියවර ගැනීමේ අවශ්‍යතාවයක් පවතියි. ප්‍රමුඛතාවය විය යුත්තේ සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ ජීවිත සහ ජීවනෝපාය ආරක්ෂා කරදෙමින් ඔවුන්ට වඩාත් සුරක්ෂිත හා සෞඛ්‍ය සම්පන්න සේවා කොන්දේසි සලසාදීම මිස යාන්ත්‍රික ක්‍රමවේද කරා මාරුවීම කෙරෙහි පමණක් ම අවධානය යොමු කිරීම නොවේ.

මානව-කේන්ද්‍රික යථා තත්වයට පත්වීමක් සඳහා ක්‍රියාත්මකවීමට කළ ගෝලීය ඉල්ලීමෙන් ([Global Call to Action for a Human-centred Recovery](#)) සහ ජනතාවගේ හැකියාවන් සඳහා වැඩියෙන් ආයෝජනය කිරීමේ,

වැඩ කරන ආයතනවලට වැඩියෙන් ආයෝජනය කිරීමේ, සහ සුනිසි හා නිරසාර වැඩ සඳහා වැඩියෙන් ආයෝජනය කිරීමේ වැදගත්කම අවධාරණය කරන වැඩෙහි අනාගතය පිළිබඳව ILO ගතසංවත්සර ප්‍රකාශයෙන් ([ILO Centenary Declaration for the Future of Work](#)) මෙම වැඩමුළුවට සහභාගිවන්නන් පෙළඹීමක් ලබනු ඇතැයි ඇගේ බලාපොරොත්තුව විය.

### පසුබිම් සටහන ඉදිරිපත් කිරීම

ඉදිරිපත් කරන ලද පසුබිම් සටහන හරහා දකුණු ආසියාවේ (ඇෆ්සනිස්තානය, බංග්ලාදේශය, ඉන්දියාව, මාලදිවයින, නේපාලය, පාකිස්තානය සහ ශ්‍රී ලංකාව) සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ තත්වය පිළිබඳව සුනිසි රැකියා දෘෂ්ටි කෝණයකින් විමසීමට ලක් කර තිබේ. එම ලියවිල්ල තුළ සනීපාරක්ෂක කම්කරුවන් නිර්වචනය කර තිබුණේ පිරුණු වැසිකිළි වළ සහ ටැංකි හිස් කරන සේවකයින්, මල අපද්‍රව්‍ය රොන් මඩ ප්‍රවාහනය කරන සේවකයින්, මලාපවහන පද්ධති නඩත්තු කරන සේවකයින් සහ පිරිසම් කිරීමේ යන්ත්‍රාගාරවල සේවය කරන සේවකයින් සනීපාරක්ෂක සේවකයින් ඇතුළත් කරමිනි. එමෙන්ම, සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ට සුනිසි වැඩ සාක්ෂාත් කරදීම සඳහා පවතින ප්‍රධාන අභියෝග ආමන්ත්‍රණය කිරීමට පදනමක් වශයෙන් අදාළ කරගත හැකි ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන සාධනපත්‍රවල සාරාංශ ද රීට් ඇතුළත් කර තිබුණි.

සනීපාරක්ෂක කම්කරුවන් යනු සමස්ථ ශ්‍රමික පිරිසෙන් සාපේක්ෂ වශයෙන් සුළු ප්‍රතිශතයක් වන බව මෙම ලියවිල්ලෙන් හඳුනාගෙන තිබේ. ඇතැම් රටවල අනෙක් රටවලට වඩා, වයස අවුරුදු 60 ඉක්මවූ ශ්‍රමිකයින් අතින් සිදුකරන සනීපාරක්ෂක පිරිසිදුකිරීම්වල නිරතවීමට ඇති ඉඩකඩ වැඩි අතර, මෙවැනි රැකියා සඳහා කාන්තාවන්ගේ සහභාගීත්වය රටින් රටට වෙනස් ය.

අඩුවෙන් වැටුප් ලබන, සහ අසාධාරණ ලෙස ඔවුන්ගේ මුදල් පැහැරගැනීමට ලක්වීමේ ඉඩකඩ වැඩි, අවිධිමත් අංශයේ සනීපාරක්ෂක සේවකයින් වඩා තුන් ගුණයක් දක්වා වැඩි වැටුප් ප්‍රමාණයක් විධිමත් අංශයේ සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ට ලැබේ. පුද්ගලාරක්ෂක උපකරණවල (PPE) මිල දැරිය නොහැකිවීම හෝ ඒවා ගරිරයට අපහසුවීම, හෝ ඒවා පැළඳ සිටීමෙන් ලැබෙන වාසි පිළිබඳ නොදැනුවත්කම වැනි හේතු මත, වැසිකිළි වලවල් හිස් කරන ශ්‍රමිකයින් අතරේ පුද්ගලාරක්ෂක උපකරණ භාවිතය අඩු ය. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් අතින් වැසිකිළි වලවල් හිස් කරන ශ්‍රමිකයින් නිතරම මිනිස් මළ මෙන්ම වැසිකිළි වලවල නිතර හමුවන සනීපාරක්ෂක නිෂ්පාදන, නියුණු ද්‍රව්‍ය, සහ වෙනත් සන අපද්‍රව්‍ය ඇතුළු විවිධ දෑ ඔවුන්ගේ සමට සෘජුවම ස්පර්ශ වන අතර තුවාලවීම් සහ ලෙඩරෝග, එනම් කැපුම්, සිරිම් සහ මළපහවල සිටින පරපෝෂිතයින් නිසා ඇතිවන ආසාදන ද, රෝග වාහක සතුන්ගෙන් බෝවන ආසාදන ද, සමේ රෝග හා ශ්වසන රෝග ද ඔවුන්ට ඇති වේ.

රාජ්‍ය හෝ පෞද්ගලික අංශයේ සනීපාරක්ෂක රැකියාවල නිරතවන්නන්ට සේවා කොන්ත්‍රාත්තු ලබදීමක් හෝ සමාජ ආරක්ෂණ ලබාදීමක් හෝ නොකිරීම මෙම ක්ෂේත්‍රයේ සුලභව දක්නට ලැබෙන ලක්ෂණයක් බව මෙම ලේඛනයෙන් හඳුනාගෙන තිබේ. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් වැඩියෙන් සේවයේ නියුක්ත වී සිටියේ රාජ්‍ය අංශයට වඩා පෞද්ගලික අංශයේ වුවත් රාජ්‍ය අංශයේ එවැනි සේවකයින්ට ද සමාජ ආරක්ෂණය ලැබී තිබුණේ නැත.

පහළ යැයි සම්මත කුලවල සනීපාරක්ෂක සේවකයින් එම සනීපාරක්ෂක වැඩවලින් ඉවත් වී විකල්ප ජීවනෝපාය මාර්ග සෙවීමට දරන වැයම් සඳහා බොහෝවිට විරෝධතා ඇතිවූ අතර කුඩා තේ කඩයක් පවත්වාගෙන යාම හෝ රික්ෂෝවක් පැදීම වැනි යමක් සඳහා ඔවුන් දැරූ වැයම් වර්ජනය කිරීමට ඉහළ යැයි සම්මත කුලවල සාමාජිකයින් විසින් කටයුතු කර තිබේ. ස්වයං රැකියාවල නිරතවන සනීපාරක්ෂක සේවකයින් තමන්ට අත් විදින්නට වූ අවමන් සහගත සැලකිලි වාර්තා කර තිබූ අතර, බීමට ජලය ඉල්ලා සිටි විට ජලය ලබාදීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම, මුදල් ගෙවන අවස්ථාවේදී එම මුදල අතට ලබා නොදී බිමින් තැබීමෙන් ඔවුන්ගේ අත ස්පර්ශවීම මගහැරීම වැනි සිදුවීම් රීට් ඇතුළත් ය. සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ට එරෙහිව ඇති වෙනස්කොට සැලකීම් සඳහා එක් හේතුවක් වී ඇත්තේ සංස්කෘතික සහ ආගමික අදහස් ය.

රටවල සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගෙන් වැඩිදෙනෙක් එරට බහුතර ආගමික කණ්ඩායමට අයත්වුවෝ වෙති. උදාහරණ වශයෙන් ඉන්දියාවේ සහ නේපාලයේ ඒ හින්දු ආගමිකයින් ද, බංග්ලාදේශයේ හා ඇෆ්සනිස්තානයේ මුස්ලිම් ආගමිකයින් ද, ශ්‍රී ලංකාවේ බෞද්ධාගමිකයින් ද වේ. තවද, ඇතැම් රටවල කුල-ආගමික අතුරු මුහුණත සමාන විය: උදාහරණ වශයෙන් කලින් හින්දු ආගමේ කුලභීන පිරිස් ව සිට සික් දහම, බුද්ධාගම සහ ක්‍රිස්තියානි ආගම වැළඳ ගත් පිරිස් ඉන්දියාවේ, නේපාලයේ, පාකිස්තානයේ, ශ්‍රී ලංකාවේ සහ බංග්ලාදේශයේ

සනීපාරක්ෂක සේවකයෝ වූහ. අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව ද සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ පුළුල් විවිධත්වයක් විය.

කලාපයේ බොහෝ රටවල් ILO මූලික සම්මුතීන් අටම අපරානුමත කර තිබූ අතර තවත් බොහෝ රටවල් මෙම වැඩිමුළුවට අදාළ වන අනෙකුත් සම්මුතීන් අපරානුමත කර නැතත් පොදුවේ අදාළ කරගන්නා නීති සම්මත කරගෙන තිබුණි. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් කෙරෙහි විශේෂ අවධානයක් යොමු වී නොතිබීම අභියෝගයක් ලෙස පැවතුණි.

ඉන්දියාව 1948 (අංක 87) සමාගමයේ නිදහස සහ සංවිධානය වීමේ අයිතිය ආරක්ෂා කිරීමේ සම්මුතිය සහ 1949 (අංක 98) සංවිධානයවීමේ හා සාමූහික කේවල්කරණයේ අයිතිය පිළිබඳ සම්මුතිය අපරානුමත කර හෝ නීතිගතකර නොමැත. ඇෆ්සනිස්තානය බලහත්කාර ශ්‍රමය, සමාගමයේ නිදහස හා සංවිධානය වීමේ අයිතිය සම්බන්ධයෙන් නීති පනවා ඇතත් 1930 (අංක 29) බලහත්කාර ශ්‍රමය පිළිබඳ සම්මුතිය ද, 1948 (අංක 87) සමාගමයේ නිදහස හා සංවිධානයවීමේ හා සාමූහික කේවල්කරණයේ අයිතිය පිළිබඳ සම්මුතිය ද, 1949 (අංක 98) සංවිධානයවීමේ හා සාමූහික කේවල්කරණයේ අයිතිය පිළිබඳ සම්මුතිය ද අපරානුමත කර නොමැත. බංග්ලාදේශය අවම වැටුප් සම්බන්ධයෙන් නීතියක් පනවා ඇතත් 1973 (අංක 138) අවම වයස් සම්මුතිය අපරානුමත කර නොමැති අතර 1999 (අංක 182) අන්ත ස්වරූපවල ළමා ශ්‍රම සම්මුතිය අපරානුමත කළත් එය දේශීය වශයෙන් ඒකාබද්ධ කරගෙන නොමැත. තවද, මාලදිවයින් 1949 (අංක 98) සංවිධානයවීමේ හා සාමූහික කේවල්කරණයේ අයිතිය පිළිබඳ සහ 1949 (අංක 98) සංවිධානයවීමේ හා සාමූහික කේවල්කරණයේ අයිතිය පිළිබඳ සම්මුතිය යන දෙකම දේශීය නීතියට ඒකාබද්ධ කරගෙන නොමැත. නේපාලය 1948 (අංක 87) සමාගමයේ නිදහස හා සංවිධානයවීමේ හා සාමූහික කේවල්කරණයේ අයිතිය පිළිබඳ සම්මුතිය අපරානුමත කර නොමැත.

**තේමාත්මක ප්‍රශ්න: අභියෝගයට මුහුණදීම**

සනීපාරක්ෂක සේවකයින් මුහුණ දෙන ප්‍රධාන අවදානම් මොනවාද, එම අවදානම් ආමන්ත්‍රණය කිරීමේදී රජයයන් මුහුණ දෙන ප්‍රධාන අභියෝග මොනවාද, සහ සනීපාරක්ෂක සේවකයින් පිළිබඳ දැනුමෙහි ඇති අඩුපාඩු මොනවාද?

**මණ්ඩල සාකච්ඡාව: සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා වන මූලපිරීම**

සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා වන මූලපිරීමේ ප්‍රධාන තාක්ෂණික උපදේශකවරයා ILO, WHO, ලෝක බැංකුව සහ ජාත්‍යන්තර රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන වන WaterAid සහ SNV නායකත්වය සහිතව සිදුකෙරෙන එම මූලපිරීමේ වැඩකටයුතු සම්බන්ධයෙන් ඉදිරිපත් කිරීමක් සිදුකරන ලදී. සනීපාරක්ෂක අංශයේ සේවකයින්ගේ සෞඛ්‍ය, ආරක්ෂාව සහ ගරුත්වය සඳහා වන ගෝලීය උද්දේශනය (*Global Advocacy for Health, Safety and Dignity of Workers in Sanitation*) සඳහා මග පෑදූ මූලික ඇගයුම 2019 දී සිදු කරන ලද්දේ මෙම මූලපිරීම මගිනි. එම උද්දේශන කටයුත්තේ ප්‍රධාන අරමුණු තුනකි:

- අ) දේශපාලන ප්‍රමුඛත්වය: ජාතික සහ ප්‍රාදේශීය මට්ටමින් රජයේ සහ සිවිල් සමාජ දේශපාලන න්‍යායපත්‍රවලට සනීපාරක්ෂක සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ඇතුළත් කිරීමට සහාය වීම.
- ආ) WASH සහ කම්කරු අංශවලට බලපෑම් කිරීම: WASH අංශය ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී සහ අධීක්ෂණ වැඩසටහන් සහ කම්කරු අංශයේ මූලපිරීම්වලදී සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් ප්‍රධාන ප්‍රවාහයට ගෙන ඒම
- ඇ) දැනුම් පරතරය ආමන්ත්‍රණය කිරීම: මේ ඇති අඩුපාඩු සපුරාලීම සඳහා කරන පර්යේෂණ මූල පිරීම් සහ නිෂ්පාදන සඳහා සහාය වීම.

මෙම මූලපිරීමට ILO දකුණු ආසියානු සනීපාරක්ෂක කමිතුවෙන් පිළිබඳ වැඩමුළුව; ජාතික සහ ගෝලීය පොරොන්දු; සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ සංවිධාන / ජාල ශක්තිමත් කිරීම; නාගරික සනීපාරක්ෂක ව්‍යාපෘති සඳහා ලෝක බැංකු ආයෝජන; විවිධ අවස්ථාවලදී තොරතුරු බෙදා හැරීම; අන්තර්ගතය සකස් කිරීම සහ බෙදා හැරීම; අවිධිමත් අංශයේ සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සමඟ සම්බන්ධ වීමට සහාය වීම; පර්යේෂණ න්‍යාය පත්‍රයක් සංවර්ධනය කිරීම; පර්යේෂණ දිරිගැන්වීම; ක්රියා පටිපාටි, මාර්ගෝපදේශ සහ දේශීය රෙගුලාසි සමාලෝචනය කිරීම; තාක්ෂණික නවෝත්පාදන සමාලෝචනය; දත්ත රැස්කිරීමේ පිරික්සුම් ලැයිස්තු; ප්‍රමාණනය සහ සෞඛ්‍ය සාක්ෂි; සහ මාර්ගගත වේදිකාවක් සම්පාදනය කිරීම යනාදී ක්‍රියාකාරකම් 14ක් ඇතුළත් විය. මූලපිරීම සම්බන්ධයෙන් ඉදිරිපත් වූ ප්‍රධාන තොරතුරු අතරට අදාළ ක්‍රියාකාරකම් ක්‍රියාවට නැංවීම; සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ ගැටළු සම්බන්ධයෙන් පර්යේෂණ න්‍යායපත්‍රය සකස් කිරීම; පශ්චාත් උපාධි සහ ආචාර්ය උපාධි මට්ටමින් මේ සම්බන්ධයෙන් පර්යේෂණ පැවැත්වීමට දිරිගැන්වීම ඇතුළත් විය. උදාහරණ වශයෙන්, ටැන්සානියාව, කෙන්යාව, සැම්බියාව, බුරුකිනා ෆාසෝ, නයිජීරියාව, ඉන්දියාව, බංග්ලාදේශය සහ නේපාලය යන රටවල සනීපාරක්ෂක සේවකයින් විසින් ඇතිකරගත් සංවිධාන (වෘත්තීය සමිති, සමූපකාර, සංගම් යනාදිය) සහ දැනටමත් සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සමගින් සම්පයෙන් වැඩ කරන සංවිධානවලට මේ හා අදාළව තමන්ගේ උනන්දුව ප්‍රකාශ කිරීම (Expression of interest) සඳහා කැඳවුමක් නිකුත් කිරීමට මූලපිරීමෙන් කටයුතු කර තිබුණි.

**ILO කොටස්කරුවන් කරගෙන යන වැඩකටයුතු සඳහා මෙම මූලපිරීමෙන් ලැබෙන වාසිය කුමක්ද, සහ මෙම මූලපිරීමේ වැඩකටයුතු සඳහා ILO කොටස්කරුවන්ට සහය දිය හැක්කේ කෙසේද?**

සේවනියුක්තිය අතින් මෙම අංශය කොතරම් විශාලදැයි පැහැදිලි අවබෝධයක් බොහෝ රටවල ප්‍රාදේශීය බලධාරීන්ට නොමැති බව WaterAid විසින් නිරීක්ෂණය කරන ලදී. මේ සම්බන්ධයෙන් ඇති දැනුමේ අඩුපාඩු, මෙම අංශය කොතෙක් දුරකට නොසලකා හැර ඇත් ද යන්න පිළිබිඹු කරයි. සේවයෝජකයින්ට සේවකයින්ගේ ප්‍රශ්න සම්බන්ධයෙන් අවබෝධ කරගැනීමට උදවු කිරීම හෝ සේවකයින්ට සංවිධානයවීම පිණිස සහයදීම සඳහා පමණක් නොව, මෙම අංශයට අදාළව, සාක්ෂි පදනම් කරගත් රෙගුලාසි සහ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය කිරීම සඳහා රට රටවල බලධාරීන්ට උපකාර කිරීම සඳහා මෙකී දැනුමේ අඩුපාඩුව සම්පූර්ණ කිරීමට මූලපිරීමෙන් උත්සාහ දරනු ලැබීය. බලධාරීන් ශ්‍රමිකයින් සමගින් එක්ව වැඩ කිරීම මෙම මාතෘකාව ඒ ඒ රටවල ජාතික න්‍යායපත්‍රයේ ඉහළම ගෙනයාම වඩාත් පහසු කරවයි.

සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සම්බන්ධයෙන් පවතින සාක්ෂි සහ පර්යේෂණ තැන්පත් කර තැබිය හැකි මාර්ගගත වේදිකාවක් (online platform) නිර්මාණය කිරීමට ලෝක බැංකුව විසින් කටයුතු කරමින් තිබිණි. එම වේදිකාව, සංවාද පැවැත්වීමට හැකි මණ්ඩපයක් ද වේ. විවිධ ලිපිලේඛන තැන්පත් කර තැබිය හැකි ස්ථානයක් වශයෙන් මෙම වේදිකාව සියළුදෙනාටම විවෘත වන අතර, සනීපාරක්ෂක සේවයට අදාළ ප්‍රයෝජනවත් තොරතුරු සහිත ඕනෑම අයෙකුට ඒවා මෙම වේදිකාවේ ගබඩා කළ හැකිය. එසේම, මෙම සුරක්ෂිතභාරයේ තැන්පත් කර තැබීම සඳහා, විවිධ ප්‍රදේශවලට අදාළවන යහපරිව සම්බන්ධයෙන් මාර්ගෝපදේශ සකස්කිරීමට ලෝක බැංකුව SNV සමගින් කටයුතු කරමින් තිබුණි. වෘත්තීය සෞඛ්‍ය, සුරක්ෂිතතාව, හා ශ්‍රමිකයින්ගේ ගරුත්වයට අදාළ කරගත හැකි තාක්ෂණික නවෝත්පාදන; ශ්‍රමිකයින්ට උදවු කළ හැකි දේශීය රෙගුලාසි, මාර්ගෝපදේශ හා කාර්යපටිපාටි; සහ සෞඛ්‍ය සම්බන්ධ සාක්ෂි මේ සම්බන්ධයෙන් වූ අනෙකුත් මූලාශ්‍ර විය.

සනීපාරක්ෂක අංශයේ දත්තවල පවතින විශාල අඩුව පිළිබඳව .. විසින් ද සඳහන් කරන ලදී. අළුතින් වර්ධනය වෙමින් පැවති විවිධ තාක්ෂණ සම්බන්ධයෙන් තොරතුරු එක් රැස්කිරීමට ද, එවැනි තාක්ෂණ භාවිතය හරහා මෙම ක්ෂේත්‍රයේ පවතින වෘත්තීය අන්තරායයන් අවම කරගත හැක්කේ කෙසේද යන්න සම්බන්ධයෙන් කරුණු ඒකරාශී කිරීමට ද මෙම මූලපිරීම හරහා කටයුතු කරමින් තිබේ. පිරිස් ඒකරාශී කර මෙහෙයවීම සහ ජාලකරණය සම්බන්ධයෙන් ගත් කල, පසුගිය පස් වසර තුළ SNV සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ රැස්වීම් පැවැත්වීම සඳහා සත්කාරකත්වය ලබාදී තිබේ.

මණ්ඩල සාකච්ඡාවට සහභාගි වූ, ස්වයං රැකියාවල නිරත කාන්තාවන්ගේ සංගමයේ (SEWA) නියෝජිතයකු සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සම්බන්ධයෙන් දැනුවත්භාවය වැඩිකිරීම සඳහා මෑතකාලීනව ගත් ක්‍රියාමාර්ග අගය කළා ය. සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ ගරුත්වය සම්බන්ධයෙන් කථා කිරීමේදී, "වලවල්වලට බැස අතින් පිරිසිදු කිරීමේ" සංකල්පය වෙනස් කළ යුතුව තිබේ. මෙතරම් උසස් තාක්ෂණික දියුණුවක් ලබා තිබෙන

කාලයක, අතින් මලද්‍රව්‍ය එකතුකිරීමේ ක්‍රමය තවදුරටත් කරගෙන යෑමට ඉඩ දියයුතු නොවේ. දේශගුණ විපර්යාසවල හානි අඩුකරගැනීමේදී ඉතාමත් වැදගත් භූමිකාවක් නිරූපණය කරන සනීපාරක්ෂක සේවකයින් තවමත් වැඩකරන්නේ කොන්ත්‍රාත් ක්‍රමයට වන අතර දිරිදීමනා හෝ සමාජ ආරක්ෂණයක් ඔවුන්ට ලැබෙන්නේ නැත. අතින් මලද්‍රව්‍ය ඉවත් කිරීමේ ක්‍රමය වෙනුවට ඒ සඳහා රොබෝවන් භාවිතා කිරීමට ඇති අවකාශය ගැන සොයාබැලීම සඳහා නියමු ව්‍යාපෘතියක් සිදු කිරීමට SEWA විසින් යෝජනා කරන ලදී.

සනීපාරක්ෂ වැඩකටයුතු සඳහා යොදාගන්නා පුද්ගලාරක්ෂක උපකරණ එම වැඩකටයුතුවල ස්වභාවයට ගැලපෙන පරිදි සකස් කළ යුතු අතර ඔක්සිජන් සැපයුම ද ඊට ඇතුළත් විය යුතු ය. මුදල් අපහසුතා හේතුවෙන් දැනට පාසල් නොයන, හෝ පාසල් ගියත් එහිදී ඔවුන්ගේ තත්වය හේතුවෙන් වෙනස්කොට සැලකීමට ලක්වන, සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ ඉදිරි පරම්පරාව පිළිබඳව සලකා බැලිය යුතුව තිබේ. මේ ළමයින්ගේ කුසලතා වර්ධනය සහ උසස් කිරීම හරහා ඔවුන් ශ්‍රම වෙළඳපලට සහභාගිවීම වැඩිදියුණු කරගත හැකිවනු ඇත. නගර තව තවත් ව්‍යාප්ත වෙමින් ජනගහණය ඉහළ යද්දී, පද්ධතිමය වෙනසක් ඇතිකිරීම, වඩාත් ඵලදායී අන්දමින් නගර සැලසුම් සකස් කිරීම, සනීපාරක්ෂක සේවාවන්ට වාසිදායක වන අන්දමින් තාක්ෂණය නිර්මාණය කිරීම වැනි කරුණු කෙරෙහි වඩාත් වැඩියෙන් අවධාරණය කළ යුතුව තිබේ.

**ජාතික මට්ටමේ සාකච්ඡාවල සාරාංශය**

**ඉන්දියාව**

ඉන්දියාවේ සනීපාරක්ෂක සේවකයින් මුහුණ දෙන මූලික ප්‍රශ්න ඓතිහාසික වන බවත් ඒවා ප්‍රධාන කාණ්ඩ තුනක් යටතේ හඳුනාගත හැකි බවත් සහභාගිවන්නන්ගේ නිරීක්ෂණය විය:

- i. ගැටලුවේ අයිතිය: එනම් සනීපාරක්ෂක සේවකයින් මුහුණ දෙන ගැටළු කාගේද? සලකා බැලිය යුත්තේ මධ්‍යම රජය මට්ටමින් ද, ප්‍රාන්ත මට්ටමින්ද? සනීපාරක්ෂාව රාජ්‍ය විෂයක් බව සහභාගිවූවෝ තර්ක කළහ. ඉන්දියාවේ, මධ්‍යම රජය ප්‍රතිපත්ති සහ නීති මෙහෙයවන අතර ප්‍රාන්ත මට්ටමින් සිදුකෙරෙන්නේ ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීමයි. නමුත්, බොහෝ අවස්ථාවන්හි අභියෝගය වූයේ විවිධ ප්‍රාන්ත මෙම ප්‍රතිපත්ති සහ නීති අර්ථ නිරූපණය කිරීම සහ ක්‍රියාත්මක සිදුකරන ආකාරයයි.
- ii. තිරසාරබව: සුනිසි වැඩ ප්‍රවර්ධනය කිරීමෙහි ලා කෙටිකාලීන ජයග්‍රහණ ලබාගැනීම හෝ දීර්ඝ කාලීන ජයග්‍රහණ ලබාගැනීම වේවා, සනීපාරක්ෂක සේවකයන් මුහුණ දෙන අභියෝගවලට විසඳුම් සෙවීමේදී තිරසාර විසඳුම් සංවර්ධනය කිරීම පිළිබඳව සලකා බැලීම අවශ්‍ය වේ. විවිධ සංඛ්‍යාලේඛන මූලාශ්‍ර පෙන්වා දෙන්නේ සෑම දින තුනකට හෝ පහකට වරක් සනීපාරක්ෂක සේවකයෙකු මිය යන බවයි: රට තිරසාර දිගු කාලීන විසඳුම් සංවර්ධනය කරන අතරම කෙටි කාලීන වාසි ළඟා කරගැනීමට වැඩ කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.
- iii. කාල රාමුව: තිරසාරභාවය සහ කෙටි කාලීන ජයග්‍රහණවලට සම්බන්ධ වන කාල රාමුව, ක්ෂණික, කෙටි කාලීන සහ දිගු කාලීන උපාය මාර්ගවලට සම්බන්ධ වේ. උදාහරණයක් ලෙස, පුද්ගලාරක්ෂක උපකරණ සපයාදීම යන්න නුදුරු අනාගතයේදී නොපමාව විසඳිය යුතු ගැටළුවක් වේ.

සහභාගිවූවෝ ප්‍රධාන ගැටළු තුනක් හඳුනා ගත්හ:

- i. ඉන්දියාවේ සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සමාජීය හා ආර්ථික වශයෙන්, කුල ක්‍රමයේ පහළම ස්ථරයේ සිටින්නන් වේ. තමන්ට පැවරුණු කාර්යභාරය වන්නේ සනීපාරක්ෂක සේවකයින් ලෙස කටයුතු කිරීම ය යන අදහස ඓතිහාසික වශයෙන් ඉතාමත් තදින් ඔවුන්ගේ සිත්සතන් තුළට කාවැදී තිබේ. මෙහි ලා පවතින අභියෝගය නම්, ඔවුන්ට ඇති විකල්ප ජීවනෝපායන් සොයායෑමට හා ඒවායේ නිරතවීමට ඔවුන්ට ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවෙන්ම ලබාදුන් අයිතියක් හිමි බව අවබෝධ කර දීම සහ ඔවුන් සම්බන්ධයෙන් ඇති එම ආබාධනය වෙනස් කරන්නේ කෙසේද යන්නයි.
- ii. ඉන්දියාවේ සනීපාරක්ෂක කටයුතුවලට මල රොන්මඩ හිස් කිරීම, පිරිසිදු කිරීම සහ ප්‍රවාහනය ඇතුළත් වන නමුත් ඒවා පිරිසිම් කිරීම ඊට ඇතුළත් නොවේ. එබැවින් සනීපාරක්ෂක අගය දාමයේ විශාල කොටසක් යාන්ත්‍රිකරණය කළ යුතුය. සනීපාරක්ෂක අගය දාමයේ යාන්ත්‍රිකරණයේදී මෙම ශ්‍රමිකයින් නැවත පුහුණු කිරීම සහ වෙනත් රැකියාවලට මාරු කිරීම පිළිබඳව සලකා බැලිය යුතුය.
- iii. නිවැරදි සනීපාරක්ෂක ක්‍රියාවලියක් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා වගවීම: මෙය, හිමිකාරිත්වය පිළිබඳ ගැටලුවට සම්බන්ධ ය. මෙම අංශයේ සුනිසි වැඩ හිඟවීමට වගවිය යුත්තේ කවුරුන්ද යන ප්‍රශ්නය ආමන්ත්‍රණය කිරීමේදී මෙම ප්‍රශ්නයේ හිමිකාරිත්වය පැවරෙන්නේ කාහට ද යන්න පිළිබඳව පැහැදිලි අවබෝධයක් තිබීම වැදගත් වේ.



**බංග්ලාදේශය**

බංග්ලාදේශයේ සනීපාරක්ෂක සේවකයින් මුහුණ දෙන ප්‍රධාන අභියෝගවලට පහත දැක්වෙන අභියෝග ඇතුළත් වේ:

- i. යාන්ත්‍රිකකරණය නොමැතිකම - සනීපාරක්ෂක සේවකයින් තම වැඩ කටයුතු අතින් සිදු කරයි.
- ii. ශාරීරික තුවාල හා මරණය පවා සිදුවීමට පවතින අවදානම.
- iii. විෂ වායු පැවතීම සහ සනීපාරක්ෂක සේවකයින් ඒවාට නිරාවරණය වීම.
- iv. සීමිත වාතාශ්‍රය සහ වායු සංසරණය සහිත ඇඟිලි ස්ථානවල වැඩ කිරීම.

සනීපාරක්ෂක සේවකයින් මුහුණ දෙන අවදානම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමේදී බංග්ලාදේශයෙන් පැමිණි අයට පවතින අභියෝග:

- i. ජාතික කම්කරු නීති හරහා මේවා ආවරණය වී නොතිබීම
- ii. අධ්‍යාපනයට ප්‍රවේශය නොමැතිකම
- iii. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් අතර නූගත්කම ඉහළ මට්ටමක පැවතීම
- iv. සමාජ ආරක්ෂාව නොමැතිකම
- v. සමාජ අපවාදය
- vi. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් අතර ඉහළ දරිද්‍රතාවයක් පැවතීම

මේ සම්බන්ධයෙන් පවතින දැනුමේ අඩුපාඩු:

- i. රැකියා මට්ටම් සහ සේවා කොන්දේසි පිළිබඳ ප්‍රමාණවත් දත්ත නොමැතිකම
- ii. OSH සම්බන්ධයෙන් පවතින මාර්ගෝපදේශ ඇතුළුව වැඩ කරන ස්ථානයේ මාර්ගෝපදේශ නොමැතිකම
- iii. මේ අංශයේ පුහුණු හා කුසලතා නොමැතිකම

**නේපාලය**

සහභාගිවූවෝ නේපාලයේ සනීපාරක්ෂක අංශයේ සේවකයින් මුහුණ දෙන ප්‍රධාන අවදානම් මෙසේ හඳුනාගත්හ:

- i. අවිධිමත් බව
- ii. වෙනස්කොට සැලකීම
- iii. සමාජ ආරක්ෂණය නොමැතිවීම
- iv. සමාජ අපවාදය

සනීපාරක්ෂක සේවකයින් මුහුණ දෙන අවදානම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමේදී පවතින අභියෝග:

- i. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා නීති නොමැතිකම
- ii. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් අතර ඉහළ දරිද්‍රතාවයක් පැවතීම
- iii. අවම වැටුපක් නොමැතිකම
- iv. අවිධිමත් බව සහ වෘත්තීය සම්බන්ධතාවයට බැඳීමට ඇති බිය නිසා වෘත්තීය සමිති නියෝජනයක් නොමැතිකම. මෙහිසා ඔවුන්ට රැකියා අහිමි විය හැකිය.

නේපාලයේ මේ සම්බන්ධයෙන් දැනුමේ අඩුපාඩු පවතින්නේ රැකියා සහ සේවා කොන්දේසි පිළිබඳ දත්ත නොමැතිකම හා සම්බන්ධව වන අතර, එම අංශය විධිමත් කිරීම සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ සේවා තත්ත්වය වැඩිදියුණු කිරීමට අවස්ථාවක් ලබා දෙනු ඇත.

**පාකිස්තානය**

පාකිස්තානයේ සනීපාරක්ෂක සේවකයෝ:

- i. ලබන්නේ අවම වැටුපට වඩා අඩු වැටුපක් ය
- ii. සුරාකෑමට ලක්ව සිටින කොන්ත්‍රාත් ක්‍රමයට වැඩකරන කම්කරුවන් ය
- iii. ආරක්ෂිත උපකරණ නොමැතිව වැඩ කරති
- iv. විෂ දූම නිසා වැඩ කරන අතරතුර මිය යති
- v. සමාජ ආරක්ෂාව නොලබති
- vi. පුහුණුව නොලබති

vii. රැකියාව කරන අතරතුර සිදුවන තුවාල හානි සඳහා වන්දි ලබන්නේ අඩුවෙනි.

මෙම අංශයේ පවතින දැඩි ලෙස අවිධිමත් ස්වභාවය මෙම අංශයේ පවතින අනෙකුත් අවදානම් අතරට ඇතුළත් වේ. OSH හා සම්බන්ධ ප්‍රඥප්ති අපරානුමත කිරීම සඳහා පවතින අවස්ථා සහ සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා OSH පුහුණු අත්පොතක් නොමැතිවීම පිළිබඳව සහභාගිවුවෝ සඳහන් කළහ. මෙම අංශය විධිමත් කිරීමේ වැදගත්කම සහ නවීන තාක්ෂණය යොදාගැනීම හා භාවිතය හරහා මෙම අංශය යාන්ත්‍රීකරණ කිරීමේ අවශ්‍යතාවය ඔවුහු අවධාරණය කළහ.

සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සම්බන්ධයෙන් දත්ත නොමැතිවීම අඩුපාඩුවක් වශයෙන් හඳුනාගත් අතර ඔවුන් සඳහා පුහුණු අත්පොතක් තිබීම මේ අංශය සම්බන්ධයෙන් දැනුම අඩුවීමේ ගැටළුවට විසඳුමක් ලෙස හඳුනාගත්හ.

**මාලදිවයින්**

මාලදිවයින්හි සනීපාරක්ෂක වැඩකටයුතු කිරීම වෙන් වී ඇත්තේ විදේශිකයින්ට සහ නිසි ලිපිලේඛන නොමැතිව ඵරටට ආ සංක්‍රමණිකයින්ට ය. ඔවුන් සංක්‍රමණිකයින් වීම මත ඵරට පුද්ගලයින් අතින් සිදුවන විදේශික-විරෝධී ප්‍රහාරවලට මෙම ශ්‍රමිකයෝ ලක්වෙති. ඔවුන්ට ගෙවන්නේ අවම වැටුපට වඩා අඩු වැටුපක් වන අතර, සංවිධානය නොවූ මෙම ශ්‍රමිකයින් වැඩි වශයෙන් වැඩ කරන්නේ අවිධිමත් අංශයේ ය. ඔවුන්ගේ වැඩකටයුතු නියාමනය කිරීම සඳහා ඔවුන්ට සමාජ ආරක්ෂණය, පාලන පද්ධති සහ නීතිරීති නොමැත.

මාලදිවයින්හි සනීපාරක්ෂක සේවකයින් මුහුණදෙන අවදානම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමේදී සහභාගිවුවන් මුහුණ දෙන අභියෝග අතරට පහත අභියෝග ඇතුළත් වේ:

- i. සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ට නිසි සංක්‍රමණික ලිපිලේඛන
- ii. ඔවුන්වම ඉලක්ක කළ පාලන පද්ධති
- iii. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් ආරක්ෂා කරන නීති

සනීපාරක්ෂක අංශයේ සුනිසි වැඩ ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා පවතින අවස්ථා අතරට එම අංශය විධිමත් කිරීම, නිසි පාලන පද්ධති ඇති කිරීම, සනීපාරක්ෂක සේවකයින් පිළිගැනීමට සහ ඔවුන් පූර්ණ වශයෙන් සමාජයට ඒකාබද්ධ කරගැනීමට නිසි සංක්‍රමණික ලිපිලේඛන නොමැති ශ්‍රමිකයින් සඳහා අදාළ ලිපිලේඛන ලබාදීම, සහ විපරම් ක්‍රමවේද වඩාත් ශක්තිමත් කිරීම ඇතුළත් වේ. එමෙන්ම, සනීපාරක්ෂක අංශයේ සේවය කරන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම හා ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා 2006 වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාවය සහ සෞඛ්‍ය සම්බන්ධයෙන් වන ප්‍රවර්ධනාත්මක රාමු ප්‍රඥප්තිය (අංක 187), 1981 වෘත්තීය සුරක්ෂිතතා සහ සෞඛ්‍ය ප්‍රඥප්තිය (අංක 155), 1975 සංක්‍රමණික ශ්‍රමික සම්මුතිය (අංක 143), 1949 සහ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණ (සංශෝධිත) ප්‍රඥප්තිය (අංක 97) යන ප්‍රඥප්ති අපරානුමත කිරීමට ද සහභාගිවුවන් විසින් මාලදිවයින් රජය දිරිගන්වන ලදී.

සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ සේවනියුක්ති මට්ටම්, අධ්‍යාපන හා පුහුණු මට්ටම් සහ ඔවුන් වැඩකරන වාතාවරණ පිළිබඳව අවබෝධ කරගැනීමේ දී ඒ පිළිබඳව තොරතුරු හා දැනුමේ අඩුපාඩු පැවතීම විශේෂයෙන් අභියෝගයක් වී තිබේ. දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් පැවත්වීම සහ විපරම් හා අධීක්ෂණ යන්ත්‍රණ ශක්තිමත් කිරීම මෙම තොරතුරු හා දැනුමේ අඩුපාඩු සපුරාගැනීමට ඉඩ සලසනු ඇති බව ඔවුහු යෝජනා කළහ.

**සංවාදය**

අභියෝග, තුවාල හා ආසාදන ඇතිවීමට ඇති අවදානම, සමාජ අපවාදය සහ හුදෙකලාවීම, නූගත්කම, සහ දරිද්‍රතාවය අතින් කලාපය මුළුල්ලේ ම සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ තත්වය එක හා සමාන ය. අත්‍යාවශ්‍ය සේවාවක් ලබාදෙන්නේ අවම වැටුප් සහ සමාජ ආරක්ෂණය පවා අහිමි වී ඇති මෙම සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ ජීවන තත්වය ඉහළ නංවාගැනීම සඳහා සුනිසි වැඩ සම්බන්ධයෙන් වැඩි උද්දේශනයක් සිදුකිරීම අත්‍යාවශ්‍ය ය. සනීපාරක්ෂක වැඩ පොදු අයිතියේම පැවතිය යුතු අතර, සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ අවශ්‍යතා සහ යහපත වෙනුවෙන් ඵලදායී අන්දමින් ප්‍රතිචාර දැක්වීමට හැකිවීමට නම් දීර්ඝ කාලීන මූල්‍ය ආයෝජන අවශ්‍ය ය.

**මූලික කරුණු**

අවසාන වශයෙන්, සහභාගිවන්නෝ උප කලාපයේ සනීපාරක්ෂක සේවකයින් මුහුණ දෙන අවදානම් සහ අභියෝග සාරාංශ කළහ:

- i. අවිධිමත් බව
- ii. පුද්ගල ආරක්ෂක උපකරණ නොමැතිකම (PPE)
- iii. සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ ඉටුකරන කාර්යභාරය සඳහා පිළිගැනීමක් නොමැතිකම
- iv. ප්‍රමාණවත් ජාතික නීති නොමැතිකම සහ ඒවා අදාළ කර නොගැනීම
- v. ශාරීරික තුවාල හා රෝගාබාධ ඇතිවීමේ අවදානම
- vi. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා විකල්ප ජීවනෝපායන් නොමැතිකම
- vii. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් ශ්‍රම බලකායෙන් බැහැර කිරීම
- viii. සමාජ ආරක්ෂණය නොමැතිකම
- ix. දරිද්‍රතාවය සහ නූගත්කම
  - x. සමාජ අපකීර්තිය සහ වෙනස් කොට සැලකීම
  - xi. වෘත්තීය සමිති නියෝජනයක් නොමැතිකම
  - xii. ගැටලුවේ හිමිකාරිත්වය සහ වගවීම නොමැතිකම
  - xiii. මැදිහත්වීම් තිරසාරත්වය අතින් දුර්වලවීම

## ▶ වැනි දිනය: 2021 ඔක්තෝබර් 12

මණ්ඩල සාකච්ඡාව: ILO හි අත්දැකීම: ILO ඉගෙනගත්, අදාළවන සහ ප්‍රයෝජනවත් අත්දැකීම් මොනවාද?

දකුණු ආසියාව සඳහා වන ILO සුනිසි වැඩ කණ්ඩායමේ (DWT) රැකියාවේ මූලික මූලධර්ම සහ අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධයෙන් විශේෂඥවරයා සුනිසි වැඩ සම්බන්ධයෙන් ILO නිරූපණය කරන ගෝලීය භූමිකාව සහ එහි ලා ILO සම්මතය සාධනපත්‍රවල ඇති වැදගත්කම පිළිබඳව සඳහන් කළේ ය. රැකියාවට අදාළ මූලික මූලධර්ම සහ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ILO ප්‍රකාශය සහ ඊට සම්බන්ධ ප්‍රඥප්තිය මෙම අංශයට කොතරම් වැදගත් වේද යන්න ඔහු අවධාරණය කළේ ය.

- i. ළමා ශ්‍රමය: ළමා ශ්‍රමය සාර්ථක ලෙස අහෝසි කිරීම
- ii. බලහත්කාර ශ්‍රමය: සියලු ආකාරයේ බලහත්කාර හෝ අනිවාර්ය ශ්‍රමය ඉවත් කිරීම
- iii. රැකියාවේදී වෙනස්කොට සැලකීම : රැකියාව සහ රැකියාව සම්බන්ධයෙන් වෙනස්කොට සැලකීම තුරන් කිරීම
- iv. සමාගමයේ නිදහස සහ සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතිය

මෙම අංශය තුළ වෙනස්කොට සැලකීම (එනම්, කුලය, ආගම, ස්ත්‍රීපුරුෂ සමාජභාවය, සංක්‍රමණික තත්වය, ජනවර්ගය යනාදිය අනුව) බහුලව දක්නට ඇති බවත් රැකියාව තුළ වෙනස්කොට සැලකීම සම්බන්ධයෙන් ILO බොහෝ වැඩකටයුතු ප්‍රමාණයක් සිදුකර ඇති බවත් ඔහු පැහැදිලි කළේ ය. වෙනස්කොට සැලකීම යන සංකල්පය මානව සංවර්ධනය සමගින් සම්බන්ධ වන අතර යම් පුද්ගල කණ්ඩායමක් යම් වෘත්තියකට ම සීමාකිරීමට ලක් කිරීම සඳහා නිර්මිත වෙනස්කොට සලකනසුළු නීති අහෝසි කිරීමට සහ මානව ගරුත්වය හා වෙනස්කොට නොසැලකීම සම්බන්ධයෙන් වන ජාත්‍යන්තර සාධනපත්‍රවලට අනුකූලවන පරිදි එම නීති යාවත්කාලීන කිරීම අවශ්‍ය ය.

දර්ශක සකස් කිරීම හා දැනුවත්භාවය වර්ධනය කිරීම යනාදිය ඔස්සේ ILO බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීමට එරෙහිව සටන් කිරීම සඳහා බොහෝ දේ කර ඇති බව ඔහු ප්‍රකාශ කළේ ය. අතින් මලද්‍රව්‍ය පිරිසිදු කිරීම වැනි ඇතැම් වෘත්තීය බලහත්කාර ශ්‍රමය සම්බන්ධයෙන් පවතින නෛතික නිර්වචනයට ඇතුළත් නොවුවත් එවැනි රැකියා සම්බන්ධයෙන් පවතින සමාජ නිර්මිතය හරහා එම රැකියා දෙස බලන්නේ වෙනම දෘෂ්ටිකෝණයකින් වන බැව් ඔහු සඳහන් කළේ ය. උදාහරණයක් වශයෙන්, අතින් මලද්‍රව්‍ය සුද්ධපවිත්‍ර කරන එම ශ්‍රමිකයන් ඒ රැකියාවේ ම රැදී සිටින්නේ ඔවුන්ට වෙනත් විකල්පයක් නොමැති හෙයිනි- ඔවුන් ශ්‍රම වෙළඳපළෙන් බැහැරට තල්ලු වී ගොසින් ය. අතින් මල අපද්‍රව්‍ය පිරිසිදු කරන්නන් වැඩෙහි නිරතවන සමාජ පසුබිම තුළ බලහත්කාරයෙන් ශ්‍රමය ලබාගැනීම සඳහා සපුරාලියයුතු අංග දෙකම දැකගත හැකිය. ඒවා නම්, ස්ව කැමැත්තෙන් තොරව රැකියාවේ නිරතවීම සහ දඬුවම් ලැබේ ය යන තර්ජනයයි. අතින් මල අපද්‍රව්‍ය සුද්ධපවිත්‍ර කරන්නන් ඔවුන්ට සමාජයේ ඇති තරාතිරම හේතුවෙන් මේ රැකියාවේ නිරතවීම සඳහා ඔවුන්ට බල කෙරෙන බවත් විකල්ප ජීවනෝපාය මාර්ගවල නිරතවීමට ඔවුන් උත්සාහ දැරීමේදී සමාජයෙන් වෙනස්කොට සැලකීමට සහ සමාජ අපකීර්තියට ලක්වීම හරහා ඔවුන් දඬුවම් ලබන බවත් තර්ක කළ හැකිය.

මේ අංශය තුළ ළමා ශ්‍රමය පවතින්නේ යැයි ඔහු තර්ක කළේ ය. අධ්‍යාපනය ලබාදීම හරහා මෙම ළමයින්ට විකල්ප අවස්ථා සලසාදීමක් සිදු නොවන අතර ඔවුන්ගේ මවුපියන් නිරත වූ රැකියාවේම නිරතවීම සඳහා ඔවුන්ව පුරුදු කරනු ලැබේ. පුද්ගල ගරුත්වයට හානි කරන අතින් මල අපද්‍රව්‍ය පිරිසිදුකිරීමේ ව්‍යවහාරය අතීතයේ පටන් ම විරස්ථායී කිරීමට ළමාශ්‍රමය මෙවලමක් බවට පත් වී තිබේ. අතින් මල අපද්‍රව්‍ය පිරිසිදු කිරීම තමන්ගේ ඉරණම සහ තමන්ට හිමි රැකියාව යැයි සිතීම සඳහා ළමයින්ව මානසිකව සහ ශාරීරිකව පුරුදු කරනු ලැබේ. ළමා ශ්‍රමයට එරෙහිව සටන් කර, පරම්පරාවෙන් පරම්පරාවට දිවෙන චක්‍රයක් වී ඇති මෙම ව්‍යවහාරය බිඳ හෙලීමට ILO විසින් කටයුතු කරනු ලැබේ.

සුනිසි වැඩ කණ්ඩායමේ OSH සහ කම්කරු පරීක්ෂා විශේෂඥයා සනීපාරක්ෂක සේවය හා බැඳුණු ශාරීරික, ජෛව විද්‍යාත්මක, රසායන, සහ ශරීර ඉරියවු හා බැඳුණු අන්තරායයන් මෙන්ම සුබසාධන පහසුකම් නොමැතිකම, දීර්ඝ පැය ගණනක් වැඩ කළයුතුවීම, සහ ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිරිහැරයට ලක්වීම යනාදී විවිධ අන්තරායයන් පිළිබඳව අවධානය යොමු කළේ ය.

මූලාශ්‍රයෙහිදී ම වැඩකරන ක්‍රමවේද සහ කාර්ය පටිපාටි වෙනස් කිරීමේ වැදගත්කම ඔහු සඳහන් කළේ ය. ගනු ලබන ක්‍රියාමාර්ග අතරට වඩාත් සුරක්ෂිත වැඩකිරීමේ ක්‍රමවේද භාවිතය හා කාණු පිරිසිදු කිරීම සඳහා

පහසුවෙන් භාවිතා කළ හැකි මෙවලම් භාවිතය, ශ්‍රමිකයින්ගෙන් මුදල් අය කර නොගෙන ඔවුන්ට ප්‍රමාණවත් පුද්ගලාරක්ෂක උපකරණ සැපයුම, සහභාගීත්ව පුහුණු ක්‍රමවේද භාවිතය, සහ අවශ්‍ය කරන සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රියාමාර්ග ඇතිකිරීම ඇතුළත් විය යුතු ය. අග්‍රවි රොන්මඩ කළමනාකරණයේ දී (FSM) භාවිතා වන ඇතැම් OSH යහපරිච්ඡේද වන අවදානම හඳුනාගැනීම, දැනුවත්භාවය වර්ධනය, පුහුණුව, රසායන ද්‍රව්‍ය භාවිතය, රැකියාව තුළ සිදුවන හදිසි අනතුරු පිළිබඳ වාර්තා පවත්වාගෙන යාම, සහ පළාත්පාලන න්‍යායපත්‍රයට වෘත්තීය සෞඛ්‍ය හා සුරක්ෂිතතාව ඇතුළත් කිරීම යනාදිය අවධාරණය කළේ ය. මෙම අංශයේ අළුතින් ඇතිවෙමින් පවතින තාක්ෂණික දියුණුව වඩාත් සුරක්ෂිත හා කාර්යක්ෂම සනීපාරක්ෂක සේවාවන් ලබාදීමත්, අතින් මල අපද්‍රව්‍ය හිස්කිරීමේ ව්‍යවහාරය වෙනුවට තාක්ෂණය යොදාගැනීම ක්‍රමයෙන් යොමුවීමත් සිදුවෙමින් පවතින බව ඔහු තවදුරටත් සඳහන් කළේ ය.

නීති හා රෙගුලාසි, බලාත්මක කිරීම සහ පරීක්ෂා, සේවාස්ථානවල OSH කමිටු, කුඩා ව්‍යාපාර/ අවිධිමත්භාවය සහ හදිසි අනතුරු/ ලෙඩරෝග පිළිබඳ වාර්තාකිරීමේ ක්‍රමවේද ඒකාබද්ධ ජාතික/ ප්‍රාන්ත OSH වැඩසටහන්වලට ඇතුළත් කළයුතු ප්‍රමුඛතා අංශ වශයෙන් ඔහු හඳුනා ගත්තේ ය. OSH සම්බන්ධයෙන් වන ILO ප්‍රඥප්ති, විශේෂයෙන්ම, 1981 වෘත්තීය සුරක්ෂිතතා සහ සෞඛ්‍ය ප්‍රඥප්තිය (අංක 155), වෘත්තීය සෞඛ්‍ය සේවා ප්‍රඥප්තිය (අංක 161), 2006 OSH ප්‍රඥප්තිය සඳහා වන ප්‍රවර්ධනාත්මක රාමුව (අංක 187) මෙහි ලා යොමුවීම සඳහා ඉතාමත් වැදගත්වනු ඇති ප්‍රඥප්ති වශයෙන් ඔහු උපුටා දැක්වීය.

සුනිසි වැඩ කණ්ඩායමේ සේව්‍යෝජක ක්‍රියාකාරකම් පිළිබඳ විශේෂඥයා, බොහෝ සේව්‍යෝජක සංගම් සනීපාරක්ෂක අංශයේ සේව්‍යෝජකයින් සමගින් සම්බන්ධ වී නොමැති බව නිරීක්ෂණය කළේ ය. මේ අංශය අදාළවන විට, OSH අභියෝග, සමාජ අපකීර්තිය සහ වෙනස්කොට සැලකීම වැනි බොහෝ අභියෝග මෙම අංශයට පවතින්නේය යන්න සියළුදෙනාගේ ම අදහස විය. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් මුහුණ දෙන ගැටළු සංකීර්ණ සහ ඇතැම් අවස්ථාවලදී ඓතිහාසික වූ අතර, ඒවා සඳහා ක්ෂණික පිළියම් නොව දීර්ඝ කාලීන වූ තිරසාර විසඳුම් අවශ්‍ය ය.

ජාතික මට්ටමින් පවතින නීති අදාළ කරගැනීම බරපතල අභියෝගයක් වී තිබේ. උදාහරණ වශයෙන්, ඉන්දියාවේ පවතින විශේෂිත නීති අදාළ කරගැනීම සිදුවන්නේ ඉතාමත් අඩුවෙන් වන අතර ඇතැම් සමාජ හවුල්කරුවන් (ශ්‍රමිකයින්ගේ සහ සේව්‍යෝජකයින්ගේ සංවිධාන) එවැනි නීති පවතින බවක් වත් දැන සිටියේ නැත. ඔහුගේ තර්කය වූයේ මෙම අංශයේ අවිධිමත් ස්වභාවය මේ සම්බන්ධයෙන් නීති නොතිබීම හේතුවෙන් ම ඇතිවූවන් නොවන බවය. ඇතැම් රටවල නීති පැවතියත් ඒවායේ ඵල නොලාගැනීමට ශ්‍රමිකයින්ට නොහැකි වී තිබේ. පවතින නීති පිළිබඳ ශ්‍රමිකයින් දැනුවත් කිරීම සඳහා දැනුවත්කිරීමේ වැඩසටහන් විශේෂයෙන් වැදගත් වන බව ඔහු නිර්දේශ කළේ ය.

ශ්‍රමික ක්‍රියාකාරකම් පිළිබඳ ILO විශේෂඥයා (නවදිල්ලිය - CO) සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ට තමන්ගේ හඬ ඉස්මතු කිරීමට, සාමූහික කේවල් කිරීම සඳහා තමන්ට ඇති අයිතිය රැකගැනීමට, සහ තමන්ව ආරක්ෂා කරගැනීමට හැකිවන පරිදි සවිබල ගැන්වීමට ඇති අවශ්‍යතාවය පිළිබඳව අවධාරණය කළේ ය. මෙම අංශයේ අවිධිමත් ස්වභාවය, සමාජයෙන් හුදකලාවීම සහ වෙනස්කොට සැලකීම හේතුවෙන් සනීපාරක්ෂක අංශයේ වෘත්තීය සමිති සහ කම්කරු සංගම් ඇත්තේම නැති තරම් ය.

**තේමාත්මක ප්‍රශ්න: යහපරිච්ඡේද සඳහා සහයදීම**

**මෙම අවදානම් සහ අභියෝග සම්බන්ධයෙන් රජයත් සහ සමාජ හවුල්කරුවන් ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ග මොනවාද?**

**ජාතික මට්ටමේ සාකච්ඡාවල සාරාංශය**

**ඉන්දියාව**

කොන්ත්‍රාත් කම්කරුවන්ට අනෙකුත් සනීපාරක්ෂක සේවකයන්ට සමානව සැලකිය යුතු බවත් පුද්ගලිකරණය හේතුවෙන් අස්ථිරභාවය වැඩි වී ඇති බවත් ඉන්දියාවෙන් සහභාගී වූවන් එකඟ වූ අදහසක් විය. විශේෂයෙන්ම මෙම සේවකයන්ගේ දුක්ඛිත තත්ත්වය හෙළි කළ කොවිඩ්-19 වසංගතය තුළ සේවක අයිතිවාසිකම් සහ යහපත් වැඩ පිළිවෙත් ප්‍රවර්ධනය කිරීමට වෘත්තීය සමිති විසින් යම් යම් උත්සාහයන් ගෙන ඇති බව සහභාගීවූවෝ

පිළිගන්න. මෙම අංශය විධිමත් කිරීම සඳහා වර්ධනය වන ඉල්ලුමක් පවතියි. වෘත්තීය සමිති සූනිසි වැඩ සම්බන්ධයෙන් අඛණ්ඩව ප්‍රචාරක කටයුතුවල නිරත වී තිබේ.

### බංග්ලාදේශය

මලාපවහන පද්ධති ඉදිකිරීම සහ නඩත්තු කිරීම ප්‍රවර්ධනය කරන 1996 ජල සම්පාදන හා මලාපවහන අධිකාරී පනත බලාත්මක කිරීම ඇතුළු නීතිමය ප්‍රතිසංස්කරණ රජය විසින් සිදු කර ඇත. 2009 නගර සංස්ථා පනත මගින් කසළ කළමනාකරණය අනිවාර්ය කරයි. 2017 නොවැම්බරයේදී, වඩා හොඳ සනීපාරක්ෂක සේවා සැපයීම සඳහා අනුගමනය කළ යුතු පැහැදිලි මාර්ගෝපදේශ සමඟ පළාත් පාලන ආයතනවලට ආයතනික නියාමන රාමුවක් පළාත් පාලන ආයතන විසින් සම්මත කරන ලදී.

සනීපාරක්ෂක අංශය පිළිබඳ බොහෝ දත්ත නොමැති බවත්, ඔවුන් ඒ සඳහා විශේෂ අවධානයක් යොමු කර නොමැති බවත් සහභාගිවූ සේවා යෝජකයන් නිරීක්ෂණය කළහ. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන්, විශේෂයෙන් PPE භාවිතය පිළිබඳ පොදු සංවේදීකරණ ක්‍රියාකාරකම් හැර ක්ෂේත්‍රයේ වෙනත් සක්‍රීය මූලපිරීම් සේවා යෝජකයන්ට නොතිබුණි.

බංග්ලාදේශයෙන් සහභාගිවූවෝ මෙම අංශයේ පවතින අඩු වැටුප් කෙරෙහි අවධානය යොමුකළ අතර සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ට වැඩ කිරීමේදී මූලික මූලධර්ම සහ අයිතිවාසිකම් ලබා දෙන ලෙස රජයන්ගෙන් ඉල්ලා සිටියහ. රජයෙන් ඔවුන්ට සමාජ ආරක්ෂාව ද සැපයිය යුතු අතර විශේෂයෙන්ම බාහිරින් සේවා ලබා ගැනීම සහ කොන්ත්‍රාත් වැඩ සම්බන්ධ නීති රීති ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීමට පියවර ගත යුතුය.

### නේපාලය

නේපාලයේ කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා ව්‍යවස්ථාපිත විධිවිධාන ඇත. කම්කරු පනත මගින් සිදුකෙරෙන කම්කරු පරීක්ෂා හරහා සූනිසි වැඩ ප්‍රවර්ධනය කරයි. සනීපාරක්ෂක කටයුතු ඇතුළු සියලුම අංශ ආවරණය වන පරිදි ජාතික OSH ප්‍රතිපත්තියක් ද එරට සංවර්ධනය කර ඇති නමුත් සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ අභියෝගවලට ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා ඇතැම් නීති සහ රෙගුලාසි සංශෝධනය හෝ යාවත්කාලීන කළ යුතු බව පිළිගෙන ඇත.

### පාකිස්තානය

පකිස්තානයේ රෝහල් ඇතුළු ඖෂධ කර්මාන්ත, දැඩි සම්මත මෙහෙයුම් ක්‍රියා පටිපාටිවලට අනුව සනීපාරක්ෂක වැඩසටහන් සකස් කර ඇත. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් තුන්වන පාර්ශවයන් විසින් කුලියට ගනු ලබන අතර ඔවුන්ට සමාජ ආරක්ෂණය ලබා දෙනු ලැබේ. රාජ්‍ය අංශයේ සනීපාරක්ෂක සේවකයන්ට හොඳ සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුම් ඇති අතර, ඔවුන්ගේ වෘත්තීය සමිති හරහා ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍යය ඇතුළු හොඳ සේවා කොන්දේසි සාකච්ඡා කර ඇත. විධිමත් අංශයේ සේවා යෝජකයින් සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ට PPE සහ අදාළ OSH පහසුකම් ලබා දීමට පියවර ගෙන ඇත. සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව පිළිබඳ ගැටළු පිළිබඳව කම්කරුවන් පුහුණු කරනු ලැබේ. ILO අනෙකුත් සමාජ හවුල්කරුවන් සමඟ සහයෝගයෙන් සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා විශේෂයෙන් වැඩ කළ යුතුය.

### මාලදිවයින්

මාලදිවයිනේ සේවාවෝජක සංවිධාන සනීපාරක්ෂාව පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් සහ වැඩමුළු කිහිපයක් පවත්වා ඇත. මහා මාලදිවයින් දූපත්වල සනීපාරක්ෂක අංශය ආරක්ෂා කිරීම සඳහා කම්කරු නීති සහ නියාමන රාමු සංශෝධනය කිරීමට රජය පියවර ගෙන තිබූ නමුත් නිසි අපද්‍රව්‍ය කළමනාකරණ පද්ධතියක් නොමැති පිටස්තර දූපත් තවමත් ශ්‍රම ප්‍රමිතීන් අනුගමනය කිරීම හා ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා පසුගාමී බව පිළිගන්නා ලදී. විධිමත් කාණු පද්ධති පවත්වාගත යුතු ය යන්න එරට රජයේ ප්‍රතිපත්තියයි. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් ඇතුළත් වන රක්ෂණ ප්‍රතිපත්ති ද රජය සංවර්ධනය කරමින් සිටී යි. ක්ෂේත්‍රයේ ක්‍රියාත්මක වන ප්‍රධාන සමාගම් මෙහෙයුම් ක්‍රියා පටිපාටි සහ ප්‍රමිතීන් සකස් කර ඇති අතර ආරක්ෂක මාර්ගෝපදේශ පිළිබඳව කම්කරුවන් අඛණ්ඩව පුහුණු කර තිබේ. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා අවම වැටුපක් සහ සමාජ ආරක්ෂණ පියවරයන් හඳුන්වා දීමට රජය සලකා බලමින් සිටියි.

සනීපාරක්ෂක සේවකයින් පිළිගැනීමට සහ ඔවුන්ට ලැබිය යුතු ගෞරවය ලබා දීමට මිනිසුන්ගේ ආකල්ප වෙනස් කළ යුතු බව සහභාගිවූවෝ අවධාරණය කළහ.

### සාකච්ඡාව

**සාකච්ඡාව**

ඇතැම් රටවල කම්කරු නීතිවල බලය දියාරු කර හෝ ඒවා වෙනුවට කම්කරුවන් සුරාකෑමට ලක් කරන සංග්‍රහ සහ රෙගුලාසි පනවා තිබෙන බව සහභාගීවූවෝ නිරීක්ෂණය කළහ. ප්‍රධාන වශයෙන් ඔවුන් අතර පවතින නූගත්කම හේතුවෙන් බොහෝ සනීපාරක්ෂක කම්කරුවන් පවත්නා කම්කරු නීති ගැන නොදැන සිටියහ. වෘත්තීය සමිති දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන්වලට ඔවුන් ඇතුළත් කර ගනිමින් සනීපාරක්ෂක සේවකයන් සංවිධානය කිරීමේ ක්‍රම සොයා ගැනීමේ අවශ්‍යතාවක් මතු විය.

පොදුවේ ගත් කල, බොහෝ රටවල කම්කරු නීති පවතින අතර ඇතැම් රජයන් සනීපාරක්ෂක සේවය සඳහා විශේෂිත වැඩසටහන් සංවර්ධනය කිරීමට පියවර ගැනීමට පටන් ගෙන ඇත. ඇතැම් රටවල දැනටමත් පවතින නීති අවබෝධ කර ගැනීමට ඔවුන් අතර පවතින නූගත්කම කම්කරුවන්ට විශාල අභියෝගයක් වී තිබේ.

**ප්‍රධාන කරුණු**

සාකච්ඡාවෙන් හඳුනාගත් ප්‍රධාන කරුණු අතරට පහත දැක්වෙන කරුණු ඇතුළත් වේ:

- i. රැකියා වල අවිධිමත් බව සහ අවිනිශ්චිතතාවය
- ii. පුද්ගල ආරක්ෂක උපකරණ (PPE) නොමැතිකම
- iii. ශාරීරික තුවාල හා රෝගාබාධ ඇතිවීමේ අවදානම
- iv. සමාජ ආරක්ෂණය නොමැතිකම
- v. සමාජ අපකීර්තිය සහ වෙනස්කොට සැලකීම
- vi. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් ඉටුකරන කාර්යභාරය සඳහා පිළිගැනීමක් නොමැතිකම
- vii. නිශ්චිත ජාතික නීති නොමැතිකම සහ පවතින ඒවා අසමාන ලෙස අදාළ කරගැනීම
- viii. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා විකල්ප ජීවනෝපායන් නොමැතිකම
- ix. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් ශ්රම බලකායෙන් බැහැර කිරීම
- x. දරිද්‍රතාවය සහ නූගත්කමේ අධිකවීම
- xi. ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය, සංක්‍රමණ තත්ත්වය සහ වාර්ගිකත්වය/කුලය වැනි වෙනත් සාධක මත පදනම්ව වෙනස් කොට සැලකීම කෙරෙහි අවධානය යොමු නොවීම
- xii. වෘත්තීය සමිති නියෝජනයක් නොමැතිකම
- xiii. ගැටලුවේ හිමිකාරිත්වය සහ වගවීම නොමැතිකම
- xiv. මැදිහත්වීම්වල තීරසාර බව
- xv. දැනුම පරතරය සහ දත්ත නොමැතිකම

### ▶ 3 වැනි දිනය: 2021 ඔක්තෝබර් 13

2016 වර්ෂයේ ලෝක වැසිකිලි දිනය සඳහා සකස් කළ විධියේ පටයකින් දිනය ආරම්භ විය. එම විධියේ පටයේ ILO අධ්‍යක්ෂ ජෙනරාල්වරයා විසින් ජලය යනු වැඩ බව අවධාරණය කරමින් පැහැදිලි කරන්නේ ආරක්ෂිතව සහ පිරිසිදුව ජලය ලබාදීම සඳහා ශ්‍රමිකයින් විසින් සිදුකරන වැඩ අවශ්‍ය වන බවත් ඒ හා සමගාමීව ජලය මගින් රැකියා නිර්මාණය සහ ඒවායේ තත්වය වැඩිදියුණු කිරීම වන බවයි. තිරසාර සංවර්ධන අරමුණු ළඟා කරගැනීමට පිරිසිදු ජලය නිරූපණය කරන වැදගත් භූමිකාව පිළිබඳ අවධාරණය කළ ඔහු, උසස් තත්වයේ රැකියා සහ ජලය ලබාගතහැකි වීමත් ජලය තිරසාර අන්දමින් කළමනාකරණය කිරීමත් අතර සෘජු සම්බන්ධතාවයක් ඇති බව පෙන්වා දුන්නේ ය. මෙම ජල අංශයේ වැඩෙහි නිරතවන ශ්‍රමිකයින් මිලියන ගණනකට නිසි පිළිගැනීමක් හෝ මූලික කම්කරු අයිතිවාසිකම්වල ආරක්ෂාව හෝ නොලැබෙන බව ඔහු සඳහන් කළේ ය.

#### තේමාත්මක ප්‍රශ්නය: ඉදිරිමග සිතියම්ගත කිරීම

මෙම අංශයේ අවස්ථාවන් නිර්මාණය කිරීම සඳහා සහ මෙම අභියෝග සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම සඳහා ILO, රජයන් සහ සමාජ හවුල්කරුවන්ට යොදාගතහැකි ක්‍රමෝපාය මොනවාද?

#### විවෘත සාකච්ඡාව

විවෘත සාකච්ඡාව අතරතුර, සහභාගිවන්නන් විසින් පහත සඳහන් උපාය මාර්ග යෝජනා කරන ලදී:

- i. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා සුනිසි වැඩ වෙනුවෙන් පෙනී සිටීම සහ ඔවුන්ගේ වැඩ SDG 8 සමගින් සම්බන්ධ කිරීම
- ii සනීපාරක්ෂක සේවකයින් මුහුණ දෙන වඩාත්ම සමීප ගැටළු සමීක්ෂණය කිරීම
- iii. දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් සිදු කිරීම
- iv. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා නිශ්චිත නීති පැනවීමට රජයන් විසින් කටයුතු කිරීම
- v. මේ විෂය පිළිබඳ අදහස් හුවමාරු කර ගැනීමට WhatsApp කණ්ඩායමක් සෑදීම
- vi. SDG 6 (ජලය සහ සනීපාරක්ෂාව), SDG 8 (යහපත් වැඩ සහ ආර්ථික වර්ධනය) සහ SDG 11 (තිරසාර නගර) සමගින් සම්බන්ධ කිරීම
- vii. නීති පිළිබඳව කම්කරුවන් දැනුවත් කිරීම පිළිබඳ වැඩිදුර පර්යේෂණ කිරීම
- viii. මිනිසුන්ගේ ආකල්ප වෙනස් කිරීමට දත්ත භාවිතා කිරීම
- ix. මේ අංශය විධිමත් කිරීම සඳහා පෙනී සිටීම
- x. සංවිධානය වීම සඳහා කම්කරුවන් දිරිමත් කිරීම සහ ඊට සහාය දීම සඳහා දිගුකාලීන කැපවීම් වර්ධනය කිරීම. සංවිධානය කිරීමේ ක්‍රියාවලිය දිගු ගමනක් වන අතර ඒ සඳහා සෑමවිටම කම්කරුවන් සමඟ අත්වැල් බැඳගෙන ගමන් කරන බාහිර උපදේශකයින්ගේ දිගුකාලීන කැපවීම් අවශ්‍ය වේ.
- xi ජාතික මට්ටමින් සම්බන්ධීකරණ කමිටුවක් පිහිටුවීම
- xii කම්කරුවන්ට උපකාර කිරීමට ඇමතුම් සේවාවක් (helpline) සෑදීම
- xiii. පෞද්ගලිකරණයේ බලපෑම පිළිබඳ පර්යේෂණ (PSI) කිරීම
- xiv. සපයනු ලබන වැසිකිළිවල බලපෑම පිළිබඳ පර්යේෂණ කිරීම
- xv යහපත්වයන්ට සහ ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන්ට අනුගත වීමට කුඩා සමාගම් පවා දිරිමත් කිරීම
- xvi ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ තුළ ඔවුන්ගේ සහභාගිත්වය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා කුසලතා සංවර්ධනය ප්‍රවර්ධනය කිරීම
- xvii. මෙම සේවාවන්ගේ වගකීම රජයේ පූර්ණ හිමිකාරත්වයට පත් කිරීම වැඩිදියුණු කිරීම හා එය ඉල්ලා සිටීම



xviii. සනීපාරක්ෂක කටයුතු හා සම්බන්ධ, සමාජීය වශයෙන් පහත්කොට සලකන සුළු රැකියා නාම වෙනුවට නිර්මාණාත්මක සහ සමාජීය වශයෙන් පිළිගත් රැකියා නාම හඳුනාගැනීම (උදා: ඉසිලයේ "ප්‍රතිවක්‍රීකරණය කළ හැකි ද්‍රව්‍ය එකතුකරන්නන්")

xix රජයෙන් PPE සහ නිල ඇඳුම් ලබා දීමට කටයුතු කිරීම

xx සනීපාරක්ෂක සේවකයන් තිරසාරත්වයේ සහ පාරිසරික ආරක්‍ෂාවේ තානාපතිවරුන් ලෙස පාසල් වෙත කැඳවාගෙන ඒම

xxi කෘෂිකාර්මික අංශයේ සේවය කරන්නන් වැනි මිත්‍ර පාර්ශවයන් ඒකාබද්ධ කරගැනීම

xxii පුහුණු අවස්ථා සඳහා ප්‍රවේශය ලබා දීම

xxiii. Covid-19 පසුබිම තුළ සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ තත්ත්වය පිළිබඳ පර්යේෂණ

xxiv. කාන්තා සනීපාරක්ෂක සේවිකාවන්ගේ ධාරිතාව ගොඩනැගීම

**ජාතික මට්ටමේ සාකච්ඡාවල සාරාංශය**

ජාතික කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවලින් පසුව, මෙම ක්ෂේත්‍රයේ අවස්ථා නිර්මාණය කිරීම සඳහා සහ සුනිසි රැකියා හිඟයන් පියවා ගැනීම සඳහා ඒ ඒ රටවල්වලට විශේෂිත වූ උපාය මාර්ග යෝජනා කරන්නට රටවල් විසින් කටයුතු කරන ලදී.

**ඉන්දියාව**

ඉන්දියාවෙන් සහභාගිවූවන් පහත උපාය මාර්ග හඳුනා ගත්හ:

- i. පුද්ගලීකරණ උපායමාර්ග නැවත සලකා බැලීම
- ii කසළ හරහා ලාභ ලැබීමට එරෙහිවීමේ ව්‍යාපාරයෙන් දරන උත්සාහයන් කඩිනම් කිරීම
- iii. කොන්ත්‍රාත් සහ නිත්‍ය සේවකයින්ගේ ලබන වැටුප් අතරේ සමානාත්මතාවය සාක්ෂාත් කරගැනීම
- iv. වර්ධනය ප්‍රවණතාවයක් වන, නීති වෙනුවට සංග්‍රහයන් බලාත්මක කිරීමට එරෙහි වීම

**බංග්ලාදේශය**

බංග්ලාදේශයෙන් සහභාගිවූවන් පහත උපාය මාර්ග හඳුනා ගත්හ:

- i. සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ට සුනිසි වැඩ ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය හා ක්‍රියාත්මක කිරීම මෙන්ම එහි ලා ප්‍රමුඛතා අංශ හඳුනාගැනීම
- ii. ජාතික නීති නිසි අන්දමින් ක්‍රියාත්මක කිරීමට උපායමාර්ග සකස් කිරීම
- iii. සමාජ හවුල්කරුවන්ගේ අදහස් විමසීමට පියවර ගැනීම
- iv. ජාත්‍යන්තර හවුල්කරුවන් සමගින් සම්බන්ධ වීම
- v. ජාතික නීති හා රෙගුලාසි යාවත්කාලීන කිරීම
- vi. ප්‍රමිතීන් ක්‍රියාත්මක කිරීම
- vii. කම්කරු පරීක්ෂා පද්ධති ශක්තිමත් කිරීමට පියවර ගැනීම
- viii. විවිධ මාධ්‍ය හරහා ප්‍රචාරක ව්‍යාපාර සිදුකිරීම
- ix. සේවාස්ථානයේ ඇති අවදානම් හඳුනාගැනීම
- x. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් පුහුණු කිරීම
- xi. මල රොන්මඩ සුරක්ෂිතව ප්‍රවාහනයට සහ ගබඩා කිරීමට මූලපිරීම
- xii. සිදුවන හදිසි අනතුරු හා මරණ ලේඛනගත කිරීම
- xiii. සේවා ස්ථානවල OSH කමිටු පත්කිරීම
- xiv. රජයේ ඉල්ලීම් ඉටුකිරීම
- xv. OSH මාර්ගෝපදේශ අනුගමනය කිරීම
- xvi. සේවකයින්ට PPE ලබාදීම
- xvii. OSH පුහුණු සහ ව්‍යාපාරවලට සහභාගිවීම

**නේපාලය**

නේපාලයෙන් සහභාගිවූවන් පහත උපාය මාර්ග හඳුනා ගත්හ:

- i. මෙම අංශයේ ව්‍යුහය සහ එහි පවතින අභියෝග හඳුනාගැනීම සඳහා පර්යේෂණ සිදුකිරීම
- ii. ILO සහය ඇතිව සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සංවිධානය කිරීම
- iii. ජාතික OSH ප්‍රමිතීන් සකස් කිරීම
- iv. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් හඳුනාගැනීම සහ ඔවුන්ට පිළිගැනීමක් ලබාදීම
- v. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් ඉලක්ක කරගත් මාර්ගෝපදේශ සම්පාදනය
- vi. සනීපාරක්ෂක සේවකයින්, ඔවුන්ගේ භාමිපුතුන් සහ රජයන් අතරේ සමාජ සංවාද ප්‍රවර්ධනය කිරීම
- vii. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා සුරක්ෂිත වැඩකරන පරිසරයක් පවතින බව සහතික කිරීම
- viii. සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ට පුහුණුව ලබාදීම
- ix. රැකියාව සම්බන්ධ හදිසි අනතුරු රජයට දැනුම්දීම
- x. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා මූලික මූලධර්ම සහ රැකියාවේ අයිතිවාසිකම් ප්‍රවර්ධනය
- xi. පුහුණුවලට සහභාගිවීම

ඔවුන් ILO වෙත ඉදිරිපත් කළ ඉල්ලීම්:

- i. යහපරිව බෙදාහදාගැනීම සඳහා උප-කලාපීය දැනුම් වේදිකාවක් නිර්මාණය කිරීම
- ii. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා සමාජ ආරක්ෂණය ප්‍රවර්ධනය කිරීම
- iii. ශක්‍යතා වර්ධනය ඇතුළුව ILO විසින් සිදුකළ ප්‍රතිපත්ති සම්බන්ධ කටයුතු යොදාගැනීම සඳහා සහය ලබාදීම

**පාකිස්තානය**

පාකිස්තානයේ සහභාගිවූවන් පහත උපාය මාර්ග හඳුනා ගත්හ:

- i. පළාත් මට්ටමින් සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ටම විශේෂිත වූ නීති සම්මත කරගැනීම
- ii. පෞද්ගලික අංශයේ සේවකයින්ට සංවිධානය වීම සඳහා ඇති අයිතිය ආරක්ෂා කිරීම
- iii. සනීපාරක්ෂ සේවය සඳහාම වන ILO ප්‍රඥප්තියක් නිර්මාණය කිරීම

**මාලදිවයින**

මාලදිවයිනේ සිට සහභාගි වූවන් සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා පුහුණු සහ අධ්‍යාපන වැඩසටහන් සැලසුම් කිරීමේ උපාය මාර්ගය හඳුනා ගත්හ.

**▶ උප-කලාපයේ අවස්ථාවන් උදාකරදීම සඳහා සහ සනීපාරක්ෂක ශ්‍රමිකයින් මුහුණදෙන අභියෝග සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම සඳහා ක්‍රමෝපායයන්**

වැඩමුළුවේදී ඉදිරිපත් කරන ලද යෝජනාවල පහත සාරාංශය කාර්යාලය විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද අතර, අනාගත ක්‍රියාමාර්ග සඳහා මාර්ග සිතියමක් ලෙස සහභාගිවන්නන් විසින් එය සම්මත කරන ලදී.

- i. රජයන් සනීපාරක්ෂ සේවාවන්හි පූර්ණ හිමිකාරත්වය සහ වගකීම ලබාගත යුතුය.
- ii. ශ්‍රමිකයින්ගෙන් ඒ සඳහා මුදල් අයකර නොගෙන, ප්‍රමාණවත් PPE සහ නිල ඇඳුම් ශ්‍රමිකයින් වෙත ලබාදීමට සහ ඒවා නඩත්තු කිරීමට රජයන් සහ සේවා යෝජකයින් විසින් කටයුතු කළයුතු වේ.
- iii. සහභාගිවූවන් සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා සුනිසි වැඩ වෙනුවෙන් උද්දේශනයේ නිරත වියයුතු අතර එය ජලය හා සනීපාරක්ෂාව පිළිබඳව වන SDG6, සුනිසි වැඩ සහ ආර්ථික වෘද්ධිය පිළිබඳව වන SDG8, සහ නිරසාර නගර පිළිබඳව වන SDG11 සමගින් සම්බන්ධ කළයුතු වේ.
- iv. සනීපාරක්ෂක සේවාවන් විධිමත්කරණය සහ වෘත්තීයකරණය වෙනුවෙන් හඬ නැගිය යුතුය.
- v. ශ්‍රමිකයින් සංවිධානයවීම සඳහා දිරිගැන්වීමට හා සහයදීමට දීර්ඝ කාලීන කැපවීම් නිර්මාණය කිරීම
- vi. පෞද්ගලීකරණය හේතුවෙන් සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ රැකියා වාතාවරණයට ඇතිවන බලපෑම පිළිබඳව පර්යේෂණ සිදුකිරීම
- vii. කෝවිඩ්-19 පසුබිමෙහි සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ තත්වය පිළිබඳව පර්යේෂණ සිදුකිරීම
- viii. ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ තුළ සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ සහභාගිත්වය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා කුසලතා සංවර්ධනය ප්‍රවර්ධනය කිරීම
- ix. සනීපාරක්ෂක කටයුතු හා සම්බන්ධ, සමාජීය වශයෙන් පහත්කොට සලකන සුළු රැකියා නාම වෙනුවට නිර්මාණාත්මක සහ සමාජීය වශයෙන් පිළිගත් රැකියා නාම හඳුනාගැනීම (උදා: බ්‍රසීලයේ "ප්‍රතිවක්‍රීකරණය කළ හැකි ද්‍රව්‍ය එකතුකරන්නන්")
- x. සනීපාරක්ෂක සේවකයන් නිරසාරත්වයේ සහ පාරිසරික ආරක්‍ෂාවේ තානාපතිවරුන් ලෙස පත්කිරීම සහ පාසල් වැනි ප්‍රසිද්ධ ස්ථානවල කටා කිරීම සඳහා ඔවුන්ට අවස්ථා නිර්මාණය කරදීම
- xi. සන්ධාන ගොඩනැගීම සඳහා ජලය සහ සනීපාරක්ෂාව, මහජන සෞඛ්‍යය සහ ආහාර පද්ධති අතර සම්බන්ධතා ඇති කිරීම
- xii. උප කලාපීය මට්ටමින් යහපරිව පිළිබඳ තොරතුරු සහ දැනුම හුවමාරු කර ගැනීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම

▶ සමාජික ප්‍රකාශය

ජාත්‍යන්තර සහ කලාපීය මට්ටමේ මණ්ඩප තුළ සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ හඬ ශක්තිමත් කිරීම, රටවල් අතරේ තොරතුරු බෙදාහදාගැනීම හා ඒ රටවල් මට්ටමින් අදාළ පාර්ශවයන්ට අවශ්‍ය සහය ලබාදීම සඳහා කටයුතු කරන ILO, WHO, WB, WaterAid සහ SNV ඇතුළත් වන ජාත්‍යන්තර නියෝජිතායතන සමූහයක් විසින් ලබාදුන් සහයෙන් මෙසේ ඇතිකරගත් රාමුව/ ජාලය නොකඩවා ඉදිරියට පවත්වාගෙන යන මෙන්, දකුණු ආසියානු කලාපයේ ILO DWT නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ සනෝෂි සසාකි මහතා කළ ඉල්ලීමත් සමගින් වැඩමුළුව සමාජික කරන ලදී. සංවර්ධන දෘෂ්ටිකෝණයෙන් මෙම ගැටළු සලකා බලන කල, පාරිසරික දෘෂ්ටිකෝණයෙන් සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ කාර්යභාරය සලකා බැලීම ප්‍රයෝජනවත් විය. මෙම වක්‍රය බිඳ දැමීම සඳහා සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ දැරුවන්ට අපකීර්තිය උරුම වීම අවසන් කිරීමේ අවශ්‍යතාවයක් මතු විය. ඒ නිසා කම්කරු ප්‍රශ්නවලට පමණක් සීමා නොකර ඊළඟ පරම්පරාවේ අධ්‍යාපනය ගැන සලකා බලා ඔවුන්ට විකල්ප රැකියා අවස්ථා සඳහා ප්‍රවේශ වීමට අවශ්‍ය පරිසරය සකස් කිරීම අවශ්‍ය ය.

උපායමාර්ගිකව ගත් කල, මෙම අංශයේ සුනිසි රැකියා හිඟයන් පියවා ගැනීමේ දී කෙටි කාලීන වාසි සහ දිගු කාලීන විසඳුම් සලකා බැලීම අවශ්‍ය ය. කෙටි කාලීන ජයග්‍රහණ සැලසුම් කිරීම සහ දිගුකාලීන විසඳුම් සඳහා දායක වීම යන අංශ දෙකටම අවධානය යොමු කිරීමේ අවශ්‍යතාවක් තිබුණි. මෙම කාර්යයේ වඩාත්ම දුෂ්කර කොටස වන්නේ සමාජයේ සනීපාරක්ෂක කටයුතු පිළිබඳ මානසිකත්වය සහ දෘෂ්ටිකෝණය වෙනස් කිරීම බව ඔහු පිළිගත්තේය. ILO පාර්ශවකරුවන් සමඟ අඛණ්ඩව සන්නිවේදනය කරනු ඇති බව ඔහු සහභාගිවන්නන්ට සහතික වූ අතර ඉදිරි වසරවලදී ඒ ඒ රටවල් මට්ටමින් වැඩසටහන් සහ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනයේදී මෙම සාකච්ඡාව පිළිබඳ සලකා බැලීමට කැපවී සිටින බව පැවසීය.

**1 පරිශීෂ්ටය: ප්‍රධාන කරුණු සම්පිණ්ඩනය**

**සනීපාරක්ෂක සේවකයින් මුහුණ දෙන ප්‍රධාන අවදානම්, ප්‍රධාන අභියෝග සහ මෙම අවදානම් වලට මුහුණ දීමේදී සහභාගිවන්නන් මුහුණ දෙන අවස්ථා**

- i. රැකියාවේ අවිධිමත් බව සහ අවිනිශ්චිතතාවය
- ii. විධිමත් රැකියාවල නියුතු කම්කරුවන්ට ද මුහුණ දෙන්නට වී ඇති දුර්වල රැකියා තත්ත්වයන්, අවිනිශ්චිතතාවය සහ සමාගමයේ සහ සාමූහික කේවල් කිරීමේ නිදහස සඳහා ප්‍රවේශය නොමැතිකම,
- iii. බැහැරින් සේවා ලබාගැනීම, බාහිරකරණය සහ පෞද්ගලිකරණය හරහා ඇතැම් අවස්ථාවලදී දුර්වල සේවා තත්ත්වයන්, අස්ථිරතාවය සහ සමාගමයේ සහ සාමූහික කේවල් කිරීමේ නිදහසට ප්‍රවේශය නොමැතිකම ඇතිකිරීමට හේතු විය හැක.
- iv. පුද්ගලික ආරක්ෂක උපකරණ නොමැතිකම (PPE)
- v. ශාරීරික තුවාල හා රෝගාබාධ ඇතිවීමේ අවදානම
- vi. සමාජ ආරක්ෂණය නොමැතිකම
- vii. සමාජ අපකීර්තිය සහ වෙනස්කොට සැලකීම
- viii. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් ඉටුකරන කාර්යය සඳහා පිළිගැනීමක් නොමැතිකම
- ix. නිශ්චිත ජාතික නීති රාමු, උපජාතික රාජ්‍ය මට්ටමේ නීති සහ රෙගුලාසි නොමැතිකම සහ පවතින ඒවායෙහි අසමාන භාවිතය
- x. මෙම වෘත්තීය සඳහා වෘත්තීය පුහුණුවක් සහ විධිමත් ශ්‍රම වෙළඳපොළක් නොමැතිකම
- xi. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් සඳහා විකල්ප ජීවනෝපායන් නොමැතිකම
- xii. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් ශ්‍රම බලකායෙන් බැහැර කිරීම
- xiii. දරිද්‍රතාවය සහ නූගත්කමේ ඉහළ මට්ටමකින් පැවතීම
- xiv. ස්ත්‍රීපුරුෂ භාවය සහ සංක්‍රමණික තත්ත්වය සහ වාර්ගිකත්වය/කුලය වැනි වෙනත් සාධක මත පදනම්ව වෙනස් කොට සැලකීම කෙරෙහි අවධානය යොමු නොවීම
- xv. වෘත්තීය සම්බන්ධතාවයක් නොමැතිකම
- xvi. ගැටලුවේ හිමිකාරිත්වය සහ වගවීම නොමැතිකම
- xvii. සනීපාරක්ෂක යටිතල පහසුකම් සඳහා ආයෝජන නොමැතිකම සහ ප්‍රමාණවත් කාර්ය මණ්ඩලය, PPE සහ OSH සඳහා සම්පත් නොමැතිකම,
- xviii. මැදිහත්වීම්වල නිරසාර බව
- xix. දැනුමේ අඩුපාඩු සහ දත්ත නොමැතිකම

**මෙම අවදානම් සහ අභියෝග ආමන්ත්‍රණය කිරීමට රජයන් සහ සමාජ හවුල්කරුවන් ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ග**

- i. සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ අවශ්‍යතා සහ යහපත පිළිබඳ දැනුවත්භාවය වැඩි කිරීම
- ii. සාමාන්‍ය කම්කරු නීති බොහෝ රටවල පවතින නමුත් සනීපාරක්ෂක අංශය සඳහා විශේෂයෙන් නිර්මාණය කළ නීති ඇත්තේ ඉතා ස්වල්පයකි
- iii. බොහෝ රටවල, සනීපාරක්ෂක කටයුතු තවමත් ජාතික කම්කරු නීතිවල විෂයපථයෙන් පිටත පවතී
- iv. මෙම ක්ෂේත්‍රය පෞද්ගලිකරණයට එරෙහිව සටන් කිරීමට උත්සාහ දරා ඇත

- v. කෝවිඩ්-19 වසංගතය සමගින්, සමාජයට අත්‍යවශ්‍ය කාර්යභාරයක් ඉටුකරන පිරිසක් වශයෙන් සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ පැතිකඩ ඉහළ නැංවී ඇත (උදා: මියන්මාරය)
- vi. ඇතැම් රටවල (මාලදිවයින) සනීපාරක්ෂක අංශය සඳහා ප්‍රතිපත්ති සැකසීමට, විශේෂයෙන්, ලේඛනගත නොකළ සංක්‍රමණිකයන් විධිමත් කිරීම සම්බන්ධයෙන් යම් යම් උත්සාහයන් ඇත.
- vii. අතින් මල අපද්‍රව්‍ය ඉවත් කරන්නන් පුනරුත්ථාපනය කිරීමට යම් යම් උත්සාහයන් ගෙන ඇත.

**මෙම අංශයේ අවස්ථා නිර්මාණය කිරීමට සහ මෙම අභියෝගවලට මුහුණ දීමට ILO, රජයන් සහ සමාජ හවුල්කරුවන්ට අනුගමනය කළ හැකි උපාය මාර්ග**

**හඳුනාගත් ප්‍රමුඛතා අංශ**

- i. මෙම අංශයේ වැඩ වඩාත් විධිමත් කිරීම සහ වෘත්තීයකරණය කිරීම
- ii සේවා කොන්දේසි වැඩිදියුණු කිරීම
- iii. නිපුණතා සංවර්ධනය සහ නැවත නිපුණතා ලබාදීම සඳහා ආයෝජනය කිරීම
- iv. සනීපාරක්ෂක යටිතල පහසුකම් සඳහා සහ සුනිසි තත්වයන් තුළ ප්‍රමාණවත් කාර්ය මණ්ඩලයක් සඳහා ආයෝජනය කිරීම
- v. සනීපාරක්ෂක අංශයට අදාළ තාක්ෂණ සඳහා ආයෝජනය කිරීම (උදා. රොබෝ තාක්ෂණය)
- vi. සනීපාරක්ෂක අගය දාමය යාන්ත්‍රිකකරණය කිරීම
- vii. මෙම ක්ෂේත්‍රයේ සමාජ සංවාද ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා රජයන් සහ සමාජ හවුල්කරුවන් සමඟ වැඩි වශයෙන් සම්බන්ධ වීම
- viii. මූලික මූලධර්ම සහ රැකියාවේ අයිතිවාසිකම්, ජාතික කම්කරු නීති සහ OSH මූලධර්ම පිළිබඳ වැඩි සංවේදීකරණය සහ දැනුවත් කිරීමේ ව්‍යාපාර
- ix. සෑම සනීපාරක්ෂක සේවකයෙකුටම උපදේශන ද්‍රව්‍ය බෙදා හැරීමට උපකාර කිරීම සඳහා කැපවූ ජනවිභිද්ධීකරණ උපායමාර්ග

**අවස්ථා නිර්මාණය කිරීමට සහ අභියෝගවලට මුහුණ දීමට උපාය මාර්ග**

- i. ජලය ලබාදීම සහ ජලය ආරක්ෂා කිරීම සඳහා නැතිවම බැරි සහ අත්‍යවශ්‍ය, මූලික පොදු සේවාවක් වශයෙන් සනීපාරක්ෂක සේවාවන්හි පූර්ණ වගකීම් භාරගැනීම සඳහා රජයන් දිරිගැන්වීම. මහජන සෞඛ්‍යය, ජල සම්පත සහ පරිසරය මෙන්ම ආර්ථිකය (උදා: කෘෂිකර්මාන්තය, සංචාරක කර්මාන්තය යනාදිය) සුරැකීම සඳහා අත්‍යවශ්‍ය පොදු සේවාවක් ලෙස සනීපාරක්ෂාව රජය විසින් පූර්ණ ලෙස පිළිගත යුතු වේ.
- ii. සේවකයාට කිසිදු වියදමකින් තොරව ප්‍රමාණවත් PPE සහ නිල ඇඳුම් ලබා දීමට සහ නඩත්තු කිරීමට රජයන් සහ සේවා යෝජකයන් වෙත උද්දේශනය කිරීම
- iii. මෙම අංශයේ සුනිසි වැඩ සඳහා පෙනී සිටින අතර එය ජලය සහ සනීපාරක්ෂාව සඳහා වන SDG 6, යහපත් වැඩ සහ ආර්ථික වර්ධනය සඳහා වන SDG 8 සහ නිරසාර නගර සඳහා වන SDG 11 වෙත සම්බන්ධ කිරීම.
- iv. සනීපාරක්ෂක කටයුතු විධිමත් කිරීම සහ වෘත්තීයකරණය කිරීම සඳහා උද්දේශනය කිරීම
- v. රජයේ සෑම මට්ටමක් ම සම්බන්ධ කරගනිමින් සියලුම සමාජ හවුල්කරුවන් සමඟ සිදුකරන සංවාදයක් හරහා හඳුන්වා දෙන විශේෂිත ජාතික සහ උප ජාතික රාමු සහ නීති සම්පාදනය කිරීම
- vi. සනීපාරක්ෂක සේවකයින් විධිමත් රැකියා සම්බන්ධතාවයක සිටින විට පවා, ඔවුන්ට සුනිසි සේවා කොන්දේසි වෙත ප්‍රවේශවීමට හැකි වන බව සහතික කර ගැනීම.
- vii. සනීපාරක්ෂාව සහ ජල යටිතල පහසුකම් සඳහා ප්‍රමාණවත් ලෙස ආයෝජනය කිරීම, සේවකයින් සඳහා යහපත් සේවා කොන්දේසි සමඟින් සෑමට ගුණාත්මක සනීපාරක්ෂක සේවා සඳහා සාධාරණ ප්‍රවේශයක් ලබා දීම
- viii. සාමූහිකව සංවිධානය වීමට සහ කේවල් කිරීමට කම්කරුවන් දිරිමත් කිරීම සහ ඒ සඳහා සහාය දීම පිණිස දිගුකාලීන කැපවීම් වර්ධනය කිරීම

- ix. පෞද්ගලිකරණය හේතුවෙන් සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ රැකියා වාතාවරණයට ඇතිවන බලපෑම පිළිබඳව පර්යේෂණ සිදුකිරීම
- x. කෝවිඩ්-19 පසුබිමෙහි සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ තත්වය පිළිබඳව පර්යේෂණ සිදුකිරීම
- xi. ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ තුළ සනීපාරක්ෂක සේවකයින්ගේ සහභාගීත්වය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා කුසලතා සංවර්ධනය ප්‍රවර්ධනය කිරීම
- xii. සනීපාරක්ෂක කටයුතු හා සම්බන්ධ, සමාජීය වශයෙන් පහත්කොට සලකන සුළු රැකියා නාම වෙනුවට නිර්මාණාත්මක සහ සමාජීය වශයෙන් පිළිගත් රැකියා නාම හඳුනාගැනීම (උදා: බ්‍රසීලයේ "ප්‍රතිවක්‍රීකරණය කළ හැකි ද්‍රව්‍ය එකතුකරන්නන්", සෙනගාලයේ අපද්‍රව්‍ය එකතු කරන්නන් හඳුන්වන "පාරිසරික තාක්ෂණවේදීන්" යන නාමය)
- xiii. සනීපාරක්ෂක සේවකයන් තිරසාරත්වයේ සහ පාරිසරික ආරක්‍ෂාවේ තානාපතිවරුන් ලෙස පත්කිරීම සහ පාසල් වැනි ප්‍රසිද්ධ ස්ථානවල කටා කිරීම සඳහා ඔවුන්ට අවස්ථා නිර්මාණය කරදීම
- xiv. සන්ධාන ගොඩනැගීම සඳහා ජලය සහ සනීපාරක්ෂාව, මහජන සෞඛ්‍යය සහ ආහාර පද්ධති අතර සම්බන්ධතා ඇති කිරීම
- xv. උප කලාපීය මට්ටමින් යහපරිව පිළිබඳ තොරතුරු සහ දැනුම හුවමාරු කර ගැනීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම

**2 පරිශීෂ්ටය: සහභාගිවුවන්ගේ ලැයිස්තුව**

නම	කනතුර	නියෝජනය	සංවිධානය
හුමායුන් කබීර් මහතා	කම්කරු හා රැකියා අමාත්‍යාංශයේ සම ලේකම්	රජයේ නියෝජිත	බංග්ලාදේශය
කම්රුල් හසන් මහතා	නියෝජ්‍ය පොලිස්පති (ආරක්ෂිත)	රජයේ නියෝජිත	බංග්ලාදේශය
මාරියම් අරීෆා මහත්මිය	ආර්ථික සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය	රජයේ නියෝජිත	මාලදිවයින
ආනිමත් නෂ්මි ෆසීල් මහත්මිය	ආර්ථික සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය	රජයේ නියෝජිත	මාලදිවයින
සුජාන් ජොජිජු මහතා	ජ්යෙෂ්ඨ කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක	රජයේ නියෝජිත	තේපාලය
උමේෂ් යාදව් මහතා	ජ්යෙෂ්ඨ ප්‍රාදේශීය ඉංජිනේරු	රජයේ නියෝජිත	තේපාලය
ෂයිස්කා ගුල් මහත්මිය	අංශ නිලධාරී, OPHRD අමාත්‍යාංශය	රජයේ නියෝජිත	පකිස්ථානය
මුහම්මද් හබීබ් රහ්මාන් මහතා	ජ්යෙෂ්ඨ නීති නිලධාරී, බංගලාදේශ සේවා යෝජකයින්ගේ සම්මේලනය	සේවයෝජක නියෝජිත	බංග්ලාදේශ සේවා යෝජක සම්මේලනය
මහබුර් රහ්මාන් මහතා	නීති නිලධාරී, බංග්ලාදේශ සේවා යෝජක සම්මේලනය	සේවයෝජක නියෝජිත	බංග්ලාදේශ සේවා යෝජක සම්මේලනය
නටාෂා පටෙල් මහත්මිය	විධායක නිලධාරී	සේවයෝජක නියෝජිත	ඉන්දීය සනීපාරක්ෂක සන්ධානය, සමස්ත ඉන්දීය සේවා යෝජකයන්ගේ සංවිධානය (AIOE)
අද්නාන් හලීම් මහතා	මහලේකම්, මාලදිවයින සේවා යෝජකයින්ගේ ජාතික	සේවයෝජක නියෝජිත	මාලදිවයින සේවා යෝජකයින්ගේ ජාතික සම්මේලනය

	සම්මේලනය		
ෂාහිදා මාරියම් මොහොමඩ් මහත්මිය	උප සභාපති, මාලදිවයින භාමිපුකුන්ගේ ජාතික සම්මේලනය	සේවයෝජක නියෝජිත	මාලදිවයින සේවයෝජකයින්ගේ ජාතික සම්මේලනය
හංස රාම් පාණ්ඩේ මහතා	නේපාල වාණිජ සහ කර්මාන්ත මණ්ඩල සම්මේලනය (FNCCI)	සේවයෝජක නියෝජිත	නේපාල වාණිජ සහ කර්මාන්ත මණ්ඩල සම්මේලනය (FNCCI)
සාකි අහමඩ් බාන් මහතා	පාකිස්තානයේ සේවයෝජක සම්මේලනය (EFP)	සේවයෝජක නියෝජිත	පාකිස්තානයේ සේවයෝජක සම්මේලනය (EFP)
වජීර ඇල්ලේපොල මහතා	ලංකා සේවයෝජක සම්මේලනය (EFC)	සේවයෝජක නියෝජිත	ලංකා සේවයෝජක සම්මේලනය (EFC)
ෆජ්ලුර් රහ්මාන් මහතා	Dhaka WASA Jatitabadi සේවක සංගමය	කම්කරු නියෝජිත	Dhaka WASA Jatitabadi සේවක සංගමය
ජම්මු ආනන්ද් මහතා	සභාපති	කම්කරු නියෝජිත	නාග්පූර් නාගරික සංස්ථා සේවක සංගමය
රීමා නානාවති මහත්මිය	SEWA ඉන්දියාව	කම්කරු නියෝජිත	SEWA ඉන්දියාව
මනාලිබෙන් ෂා මහතා	උප සභාපති, SEWA ඉන්දියාව	කම්කරු නියෝජිත	SEWA ඉන්දියාව
ආදිල් ෂරීෆ් මහතා	මහ ලේකම්	කම්කරු නියෝජිත	ඉන්දියානු ජාතික මහ නගර සහ පළාත් පාලන ආයතන කම්කරු සම්මේලනය
රාම් ප්‍රසාද් පුඩෙල් මහතා	ප්‍රාදේශීය මට්ටමේ සේවක සංගමය	කම්කරු නියෝජිත	ප්‍රාදේශීය මට්ටමේ සේවක සංගමය
නාර් බහදූර් ෂා මහතා	සභාපති	කම්කරු නියෝජිත	ප්‍රාදේශීය මට්ටමේ සේවක සංගමය
අබ්දුල් රහ්මාන් ආසි මහතා	සභාපති	කම්කරු නියෝජිතයා	පකිස්ථානයේ රාජ්‍ය අංශයේ සේවක සම්මේලනය
රෂීඩ් බාන් මහතා	බලධාරීන් කම්කරු සම්මේලනය, පකිස්ථානය	කම්කරු නියෝජිත	බලධාරීන් කම්කරු සම්මේලනය, පකිස්ථානය
ඩේවිඩ් බෝයිස් මහතා	නියෝජ්‍ය මහ ලේකම්	කම්කරු නියෝජිත	රාජ්‍ය සේවා ජාත්‍යන්තර
කන්තන් රමන් මහතා	දකුණු ආසියාව සඳහා උප කලාපීය ලේකම්	කම්කරු නියෝජිත	රාජ්‍ය සේවා ජාත්‍යන්තර
ගොඩසන් මොහාන්දෝස් මහතා	ප්‍රචාරක සම්බන්ධීකාරක	කම්කරු නියෝජිත	රාජ්‍ය සේවා ජාත්‍යන්තර
ඩාරියා සිබ්රාරියෝ මහත්මිය	පළාත් පාලන හා ප්‍රාදේශීය රාජ්‍ය නිලධාරී	කම්කරු නියෝජිත	රාජ්‍ය සේවා ජාත්‍යන්තර
සෝනියා මාරියා ඩයස් මහත්මිය	අපද්‍රව්‍ය පිළිබඳ විශේෂඥ	කම්කරු නියෝජිත	අවිධිමත් රැකියාවල නියුතු කාන්තාවන්: ගෝලීයකරණය සහ සංවිධානය කිරීම (WIEGO)



කබ්ලි අරෝරා මහතා	අවිධිමත් රැකියාවල නියුතු කාන්තාවන්: ගෝලීයකරණය සහ සංවිධානය කිරීම (WIEGO)	කම්කරු නියෝජිත	අවිධිමත් රැකියාවල නියුතු කාන්තාවන්: ගෝලීයකරණය සහ සංවිධානය කිරීම (WIEGO)
රජීව් මුනන්කාමි මහතා	බහු-රට වැඩසටහන් කළමනාකරු, නාගරික සනීපාරක්ෂක වැඩසටහන	ජාත්‍යන්තර සංවිධාන	නෙදර්ලන්ත සංවර්ධන සංවිධානය (SNV)
අන්දේස් හුඒසෝ මහතා	සනීපාරක්ෂක ජ්යෙෂ්ඨ ජ්රනිපත්ති විශ්ලේෂක	ජාත්‍යන්තර සංවිධාන	ජල ආධාර
කනිකා සිං මහත්මිය	ජ්රනිපත්ති නිලධාරී	ජාත්‍යන්තර සංවිධාන	ජල ආධාර
රුන් කෙනඩි-වෝකර් මහත්මිය	ජල සම්පාදන හා සනීපාරක්ෂක විශේෂඥ	ජාත්‍යන්තර සංවිධාන	ලොක බැංකුව
ඇලට් වැන් ලූර් මහත්මිය	ආංශික ප්‍රතිපත්ති දෙපාර්තමේන්තුවේ අධ්‍යක්ෂ, ILO	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-ජිනීවා
ඩැග්මාර් වෝටර් මහත්මිය	සුනිසි වැඩ කණ්ඩායමේ අධ්‍යක්ෂක	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-නව දිල්ලිය
සනෝෂි සසාකි මහතා	සුනිසි වැඩ කණ්ඩායමේ නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-නව දිල්ලිය
ඔලිවර් ලියං මහතා	ප්‍රධානි, රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික සේවා ඒකකය	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-ජිනීවා
කාර්ලෝස් ආර්. කැරියන්-ක්‍රෙස්පෝ මහතා	අංශයේ විශේෂඥ	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-ජිනීවා
ඩේවිඩ් කප්පා මහතා	අංශයේ විශේෂඥ	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-ජිනීවා
තහර් මොහොමඩ් මහතා	අංශ සම්බන්ධීකාරක	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-ජිනීවා
සුල්තාන් අහමඩ් මහතා	පහසුකම් සපයන්නා	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-නව දිල්ලිය
රවින්ද්‍ර පීරිස් මහතා	පහසුකම් සපයන්නා	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-නව දිල්ලිය
ෂහාබුදීන් බාන් මහතා	පහසුකම් සපයන්නා	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-නව දිල්ලිය
දිව්‍යා වර්මා මහත්මිය	පහසුකම් සපයන්නා	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-නව දිල්ලිය
බාලසිංහම් ස්කන්ධකුමාර් මහතා	පහසුකම් සපයන්නා	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-කොළඹ
අස්මි මුස්තාෆා මහතා	පහසුකම් සපයන්නා	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-කොළඹ
සුජාන් ජොජිජු මහතා	පහසුකම් සපයන්නා	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-කන්මණ්ඩු
රාසි මුජ්තාබා හයිඩර් මහතා	පහසුකම් සපයන්නා	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-ඉස්ලාමාබාද්
ත්සුයෝෂි කවකාමි මහතා	වෘත්තීය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය විශේෂඥ	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-නව දිල්ලිය
ඉන්සාන් නිසාම් මහතා	විශේෂඥ, වැඩ කිරීමේදී මූලික මූලධර්ම සහ අයිතිවාසිකම්	ලේකම් කාර්යාලය	ILO-නව දිල්ලිය

