

**ආසියා අඩු වැටුප් සාමූහිකය
 ගිනොම් පෙත් ප්‍රකාශනය
 කාම්බෝජය, ගිනෝම් පෙත්, 2018 ඔක්තෝම්බර්**

I. ආසියා අඩු වැටුප් සාමූහිකය කේවල් කිරීම කේන්ද්‍ර කොට ගෙන අදියර II ආරම්භ කිරීම

පළමු අදියර සම්පූර්ණ කිරීමෙන් දස වසරකට පසුව එහි දෙවන අදියරෙහි වැඩ ආරම්භ කිරීමට ආසියා අඩු වැටුප් සාමූහිකය, 2018 ඔක්තෝම්බර් 11 - 12 යන දින වල කාම්බෝජයේ දී මුණ ගැසුණි. AFWA ය පළමු අදියරෙහි දස වසර තුළ පහත කාරණා සම්පූර්ණ කොට ගෙන ඇත:

- ඇඟළුම් ගෝලීය සැපයුම් දාමය තුළ සාකච්ඡා, කිරීමේ කොන්දේසි වෙනස් කර ගැනීම සහ වැටුප්, මූලික ගැටළුව බවට පත් කොට ගැනීම.
- ජීවන වැටුපක් ගෙවන ලද්දේ යැයි කියා ගන්නා සන්නාමයන්ව නීත්‍යානුකූල භාවයෙන් ඉවත් කිරීම.
- වෙනත් ස්ථානයකට යෑම ගැන සන්නාමයන් ගෙන් කෙරෙන තර්ජනයට එරෙහි ක්‍රමෝපායක් සංවර්ධනය කෙරුණි. ආසියාවේ ව්‍යාපාරික පරිසරයක රජය මඟින් පනවන ලද පාලන රීති සහ සීමා ඉවත් කිරීම නිසාවෙන්, ප්‍රාදේශීය සාමූහිකයක් සන්නාමයන් මත කේන්ද්‍රගත වීම සැලසුම් කෙරුණි.
- සේවකයින්ගේ අවශ්‍යතා සහ වෘත්තීය සමිති එකමුතුව සහ පොදු සම්මුතියක් ගොඩ නැංවීම පදනම් කර ගත් ප්‍රාදේශීය සීමා හරහා දිවෙන 'ප්‍රාදේශීය ජීවන වැටුප්' සූත්‍රායණයක් සෑදීමට කළ ඉල්ලීම කොහෙත්ම කළ නොහැක්කක් යැයි පැවසීම වැරදි බව ඔප්පු කිරීම. AFWA සූත්‍රායණය, ගෝලීය කර්මාන්තයේ සිටින ඇඟළුම් සේවකයින්ගේ අවම වැටුප සලකුණු කරන්නා වූ විශ්වසනීය හා නීත්‍යානුකූල සූත්‍රායණයක් වෙයි.
- කාන්තාවන් කේන්ද්‍ර කර ගත් 'අවම ජීවන වැටුප්' සූත්‍රායණයක් සංවර්ධනය කෙරුණි. මෙයට එහි විෂය පථය තුළ, ගෙවීම් නොකෙරෙන්නාවූ ගෘහස්ථ සහ රැකවරණ කාර්යයන් ද ඇතුළත් කෙරුණි. බොහෝ පවුල් තනි කාන්තාවන් මූලිකත්වය ගත් ඒවා වන බව පිළිගන්නා අතරම ආදායම් මාර්ග දෙකක් ඇති පවුලක වුව ද සාමාන්‍යයෙන් එක් ආදායමක් රැකවරණ කාර්යයන් සඳහා යෙදවෙන බව ද පිළිගැනුණි.
- ජීවන වැටුප කේවල් කළ හැකි අරමුණක් බවට පත් කරමින් සහ ප්‍රධාන සේවාදායකයා වන සන්නාමයන් මත ජීවන වැටුප් බාර කිරීමේ වගකීම පවරමින්, ගෝලීය ඇඟළුම් කර්මාන්තය තුළ ප්‍රාදේශීය ජීවන වැටුපක් සඳහා සටන් කිරීමට එක්සත් සහ පැතිරුණු ආසියාවෙන් මෙහෙයවෙන කම්කරු සාමූහිකයක් ගොඩ නැගුණි.

අද වන විට, ඉතා හදිසි වී ඇති ජීවන වැටුප් ප්‍රශ්නයට ප්‍රතිචාර දැක්වීමට ඇඟළුම් සන්නාමයන්ට සිදු වී ඇත. AFWA ය විසින් ජීවන වැටුප, කේවල් කළ හැකි වන්නා වූ ඉල්ලුමක් සහිත සංකල්පයෙන්, ගෝලීය සන්නාම කේවල් කිරීමක් සඳහා වූ කොන්දේසි සකස් කිරීමක් දක්වා සූදානම් කෙරුණි.

2018 දී AFWA ය එහි ව්‍යාපාරට සහ කේවල් කිරීමට නවමු අංගයක් එකතු කරන ලදී. ගෝලීය සැපයුම් දාමයන්හි ඇතුළාන්තයෙන් ම ඇති හැකියාව මඟින් නිදහස් සංගමය වළක්වා ලාබම් මිලකට අමානුෂික මට්ටම් වලින් එලදායීතාව බලෙන් ලබා ගැනීම කෙරෙන්නා වූ සන්නාමයන් ගේ සැපයුම්කාර කර්මාන්තශාලා වල ඇති පුමිතිරි බව පදනම් කර ගත් ප්‍රවණත්වය.

AFWA ය ඉදිරියට ගමන් කරත් ම එය එහි දෙවන අදියරෙහි වැඩ ආරම්භ කරයි.

- කේවල් කිරීම සහ ප්‍රගතිශීලී වන්නාවූ කාලය හා බැඳුණු හැඩ ගැස්වීමකට අනුව ජීවන වැටුප් භාර කිරීම.
- සන්නාමයන්ගේ ගෝලීය සැපයුම් දාමයන් හා බැඳුණු කාර්මික සම්බන්ධතාවන්හි පුමිතිරි බව පදනම් කර ගත් ප්‍රවණත්වය අවසන් කිරීම.
- වඩා ශක්තිමත් වෘත්තීය සමිති වල සාමාජීය සංධානයන් සහ කම්කරු අයිතීන් සඳහා වූ සංවිධානයන් සංවර්ධනය කිරීම මගින්, ව්‍යාපාරය එක් තැනකට එකතු කිරීමක් සහ ඵලදායී කේවල් කිරීමකට වෘත්තීය සමිති බලය යොදා ගැනීම. එමගින් ගෝලීය සැපයුම් දාමයන් කෙරෙහි සන්නාම ගිවිසුම් වලට දේශීය වෘත්තීය සමිති වල ඇති දේශපාලනික හැකියාව වැඩි දියුණු කිරීම.

II. ආසියානු ඇඟළුම් වෘත්තීය සමිති මුහුණ දෙන අභියෝග.

1. ආපස්සට ඒම මගින් ඇති කෙරෙන සටන්කාමීත්වය: ජාතික කේවල් කිරීම සීමා කිරීම:

කාම්බෝජය සහ ඉන්දුනීසියාව වැනි ආසියාවේ නිෂ්පාදන රටවල සටන්කාමී වෘත්තීය සමිති වලට අවම වැටුප ඉහළ දැමීමට කෙරෙන අරගල, ප්‍රධාන ධාරාවේ ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී පියවරක ආරම්භය වූණි. මේ වන විට අප අත් දකින්නේ සටන්කාමී වෘත්තීය සමිතිකරණයට එරෙහි වූ ආපස්සට ඒමේ අදියරක් සහ ඒ සමඟින් ඇති වූණා වූ වෘත්තීය සමිති නායකයින්ව උවමනාවට වඩා මර්දනය කිරීම, ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී වෘත්තීය සමිති මත පනවන ලද සීමාවන් සහ ජාතික මට්ටම් වල දී ව්‍යවස්ථානුකූල අවම වැටුප් වලට රහසින් බලපෑම් කිරීම යි. විශේෂයෙන් ම ඇඟළුම් කර්මාන්තය වැනි අපනයන අංශවල.

ඉන්දුනීසියාවෙහි එරට ආණ්ඩුව විසින් ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රයෙහි වෘත්තීය සමිති වල අවම වැටුප් වාසි ලබා ගැනීම් වලට රහසින් බලපෑම් කරනු ලැබ ඇති අතර ‘ආංශික අවම වැටුප’ නමින් විශේෂයෙන් හඳුන්වා දෙන ලද වැටුප, අවම වැටුපට (මෙය සියලුම අංශ වලට අදාළ කිරීමට නියමිත ව තිබේ) වඩා ඉතා අඩු ය. තව දුරටත්, අවම වැටුප සාකච්ඡා කිරීමට සහ තීරණය කිරීමට උපකාරී වන්නා වූ භෞතික අවශ්‍යතාවල වට්ටෝරුවක් වාර්ෂිකව සමීක්ෂණය කිරීම මෙහෙයවීමට ඉන්දුනීසියානු ආණ්ඩුව පුරුදු වී සිටියේය. වර්තමානය වන විට මෙම අවශ්‍යතා සමීක්ෂණය අවුරුදු පහකට වරක් ලෙස සීමා කොට ඇත. එසේ සිදු කොට ඇත්තේ උද්ධමනයේ කාරණා සහ අවම වැටුපට අදාළ වාර්ෂික සංශෝධනය වෙනුවෙන් වන ආර්ථික වර්ධන අනුපාතය පමණක් භාවිතයට ගනිමිනි.

දකුණු ඉන්දියාවෙහි තිරුචූර් හි 1990 සිට තමිල්නාඩු මධ්‍යම වෙළඳ වෘත්තීය සමිති හරහා ක්‍රෙපාකෂික ගිවිසුම් මගින් ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රයෙහි අවම වැටුප 52% කින් ඉහළ දමා ඇත. මෑතක දී, කර්මාන්තය සහ ආණ්ඩුව, ඇඟළුම් කර්මාන්තය, “මේස්, යට කලිසම් නිපදවීම” ට ප්‍රතිවර්ගීකරණය කිරීමේ ව්‍යාජ හේතුව යටතේ ඇඟළුම් සේවකයින් ගේ වැටුප් පහළට දමා ඇත. එසේ කොට ඇත්තේ ඇඟළුම් අංශය යටතට වඩා මේස්, යට කලිසම් අංශයේ නිවේදනය යටතේ අවම වැටුප ඉහළ නැග ඇත්තේ ඉතා සෙමෙන් වන හෙයිනි. ඉන්දියාවේ ජාතික මට්ටමකදී ආණ්ඩුවේ සහ අධිකරණයේ අනුමැතිය සහිත ව ‘පුහුණුවන්නන්’ යොදා ගැනීමේදී ඔවුන්ට ගෙවන්නේ අවම වැටුපට වඩා අඩු වැටුපක් වන අතර නිශ්චිත කාල වකවානුවකට ගිවිසුම් ප්‍රකාරව ගන්නා සේවකයින් යොදා ගැනීමේ දී ඔවුන්ට රැකියාවේ සුරක්ෂිතභාවයක් නොමැති අතර සමාජ රැකවරණ ප්‍රතිලාභ වලින් ද තොර කර ඇත. මෙයට සමාන ‘අයථා මාර්ගී’ උත්සාහ ගැනීම් ශ්‍රී ලංකාවේ ද සිදුවෙමින් පවතියි. 2016 වර්ෂයේදී රජය විසින් ‘ඇඟළුම් අංශයේ’ වැටුපක් නිවේදනය කරන ලදී. එය උපකල්පනය කර පරිදි ම “පුහුණුවන්නන්” සඳහා විය. එය දීප ව්‍යාප්තව නීතිගත කොට ඇති අවම වැටුපට වඩා අඩු වූවක් විය. එමගින් සේවකයින්ව වැරදි ලෙස වර්ගීකරණය කිරීම හරහා ඔවුන්ව අතිසි ලෙස භාවිතා කිරීමට සේවදායකයාට දොරටු විවෘත විය.

කාම්බෝජයෙහි, කම්කරු ක්‍රියාකාරීත්ව තැතිගන්වන අයුරින් මර්ධනය කිරීමක් සිදු වෙයි. 2016 දී ආණ්ඩුව විසින් වෙළඳ වෘත්තීය සමිති සඳහා වූ නීතිය හඳුන්වා දෙන ලදී. එමගින් සාමූහික කේවල් කිරීමට ඇතුළත් වීමේ සුවිශේෂී අයිතිය ලබා දුන් අතර එසේත් නැතහොත් එය විය යුතු පරිද්දෙන් සේවකයින්ගේ නිල නියෝග ලේඛනය මත පදනම් නොවූන ද වෘත්තීය සමිති වලට සාමූහික අර්බුද

නිරාකරණය කිරීමට ඉහළ නියෝජිත තත්ත්වය (MRS) සමඟින් හෝ ඉඩ ලබා දීමට කැමැත්ත ප්‍රකාශ කෙරුණි. මෙම තත්ත්වය ආයතනයේ සහ රජයේ සහාය ලබා ගන්නා, ආණ්ඩුවට හිතවත් සහ කළමනාකාරීත්වයට හිතවත් වත්තීය සමිති වලට ඉතා පහසුවෙන් ප්‍රදානය කරන ලදී. ස්වාධීන වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි ලේඛන පුරුදු පිළිවෙලට ඉතා සුළු වැරදීම් මත ප්‍රතික්ෂේප කරනු ලබයි.

2. දීප ව්‍යාප්ත ඒකරූපී වැටුපකට සන්නාමයන් ගෞරව කිරීමේ වැදගත්කම

රටක් තුළින්ම මතු වී ගෙන එන ප්‍රවණතාවක් වෙයි. එනම් , අඩුම අවම වැටුප් සමඟින් කර්මාන්තය උත්සාහ ගනු ලබන්නේ ආභ්‍යන්තරිකව ප්‍රාදේශීයව වෙනත් ස්ථානයකට මාරු වී යෑමයි. එනිසාවෙන් ඇඟළුම් සේවකයින්ට දීප ව්‍යාප්තව ඉහළම අවම වැටුප ලබා දීම සඳහා සන්නාමයන් ගෞරවයෙන් කරනු ලබන සැලකීම තහවුරු කර ගැනීම වැදගත් වෙයි. එමඟින් මෙම ජාතික මට්ටමේ ඇති, රජයෙන් පනවන ලද පාලන රීති සහ සීමා ඉවත් කිරීම වෙනුවෙන් ප්‍රතිවිරුද්ධව යමක් කරවීමට හැකි වනු ඇත.

පසුගිය දශක තුනේ දී ශ්‍රී ලංකාවේ සිවිල් යුද්ධය, ශ්‍රී ලංකාවේ උතුරු සහ නැගෙනහිර පළාත් වල ජීවත් වන මිනිසුන්ගේ ජීවිත විනාශ කොට ඇත. වර්තමානයේ දී උතුරු පළාතට ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රය ව්‍යාප්ත වීමෙන් සිදු වන්නේ සිවිල් යුද්ධයෙන් ගොඩ ආ දැඩි ලෙස බලාපොරොත්තු සුන් වී සිටින සේවකයින් ව සුරා කැමට ලක් කිරීමයි. ඉන්දුනීසියාවෙහි රෙදිපිළි කර්මාන්තයෙහි වර්ධනය වන ප්‍රවණතාවක් වෙයි. එනම් නිෂ්පාදන කර්මාන්තශාලා බටහිර ජාවා පළාතෙන් වෙනත් ප්‍රදේශ වලට මාරු කිරීමයි. විශේෂයෙන් ම මධ්‍යම ජාවා පළාතට. කිමෙද යත් එහි අවම වැටුප්, ජකර්තාව, බොගෝර්, දීපොක්, කරවාංග්, බේකාසි සහ තංගෙරාංග් හා සසඳන කල ඉතා අඩුය. ඉන්දියාවෙහි කර්මාන්තය මඟින් සිදු කරනු ලබන්නේ ඉතා ම දුප්පත් ප්‍රාන්ත වල අඩු වැටුප් වලට කර්මාන්තශාලා පිහිටු වීමයි. ඒ මන්ද යත් රජයේ ආණ්ඩුව විසින් සැලකිය යුතු සහනාධාර සපයනු ලබන හෙයිනි. එසේත් නැතහොත් කර්මාන්තය විසින් සිදු කරනු ලබන්නේ පහසුවෙන් ගොදුරු කර ගත හැකි බොහෝ සේවකයින් ව අවට දුෂ්කර පළාත් වලින් දෛනික ප්‍රවාහනය සපයමින් ගෙන්වා ගැනීමයි.

මෙය පැහැදිලි කරනු ලබන්නේ ඒකරූපී ජාතික අවම වැටුපක් තහවුරු කර ගැනීමේ ඇති වැදගත්කමයි. එම වැටුප වෘත්තීය සමිති වලින් අනුමත කරන ලද්දක් විය යුතුය. එමෙන් ම එය, ඇඟළුම් සන්නාමයන් ගෞරවයෙන් සලකනු ලබන්නක් විය යුතු අතර ම එකී වැටුප එම රටෙහි සියලු ම ඇඟළුම් සේවකයින්ට අදාළ විය යුතුයි.

3. නව ව්‍යාපාර ප්‍රවණතා

2008 න් පසුව ආසියාවෙහි ඇඟළුම් කර්මාන්තයේ වෙනස් කිරීමක් සිදු වී ඇත. එය සිදු වූයේ චීනයේ සිට වෙනත් අඩු වැටුප් ගෙවන අසියානු රටවල් වෙතයි. තායිවානුවන්, කොරියානුවන් සහ හොං කොං අගනාගරිකයන් ව්‍යාපාර තත්ත්වය සහ වැටුප් ප්‍රතිපත්ති වලට ආක්‍රමණශීලී ලෙස බලපෑම් කරමින් සිටියි.

ඇඟළුම් කර්මාන්තයෙහි, ආසියානු විශාල ආයෝජනය, ආසියානු බහු ජාතික උප කොන්ත්‍රාත්කරුවන් ගේ සිට ගෝලීය සන්නාම දක්වා වූ භූමිකාව ප්‍රධාන වශයෙන් නිරූපණය කරමින් සිටියි. ඔවුන් ගේ ආධිපත්‍යය තව දුරටත් සැපයුම්කාර ආර්ථික විද්‍යා මට්ටමෙහි පවතියි. ඔවුන්ගේ ඉලක්කය වන්නේ හැකිතාක් වාසි ලබා ගනිමින් ලාබ ලබා ගැනීම සහ ගෝලීය ආයෝජනයට සේවය කරමින් ලැබීම් හැකිතාක් ලබා ගැනීමයි.

දිනෙන් දින ඉහළ නඟින්නා වූ කර්කශක වූ මර්දනය කිරීමකට අපි සාක්ෂ්‍ය දරන්නෙමු. එසේ සිදු වන්නේ ආසියානු විශාල ආයෝජනය විසින් ආසියානු ආණ්ඩු වලට දිනෙන් දින ඉහළ නඟින්නා වූ මර්දනකාරී කම්කරු පාලන ක්‍රමයක් නිර්මාණය කිරීමට බලපෑම් කරන හෙයිනි. ඊට අමතර ව ජාතික ව්‍යුහයන් හෝ ජාතික වෘත්තීය සමිති අරගල කඩා බිඳ දැමීමට ආසියානු විශාල ආයෝජනය දිරිමත් කිරීම සිදු කරනු ලබන්නේ එකී රටවල් තුළ වැඩි වන්නා වූ කැබලි කිරීම් මඟිනි. උදාහරණයක් ලෙස ආංශික සහ උප-ජාතික වැටුප් කරා තල්ලු කිරීම සඳහන් කළ හැක.

එමෙන් ම ජාතික ව්‍යුහයන් වෙතින් පලා යාමට සන්නාමයන් ගේ උත්සාහයන් පිළිබඳව ද අපි සාක්ෂ්‍ය දරන්නෙමු. උදාහරණයක් ලෙස ඉන්දුනීසියාවේ නිදහස් සංගමයෙහි ක්‍රියාපටිපාටිය ව්‍යාප්ත

නොකිරීමෙන් හෝ ඔවුන්ගේ සැපයුම් දාමයන්ට එය නොමඟ යැවීමකින් වෙනස් කිරීමක් කළ හැකි වන ආකාරයකට ඉඩ ලබා දෙන කෙටි කාලීන ගිවිසුම් වලට අවසර දීම මඟින් සිදු වෙයි.

4. ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රයෙහි වැටුප් කේවල් කිරීම ක්‍රමාංකනය කිරීම

මෙම පරිසරය තුළ, දීප ව්‍යාප්තව සේවකයින් ව ආරක්ෂා කොට ඇති ව්‍යුහයන් සහ නීති සම්පාදනයන් ගේ පිළිගැනීමට රහසින් හානි සිදු කිරීමට, ආසියානු විශාල ආයෝජනය විසින් දරන උත්සාහ කිරීම් වලට ප්‍රතිවිරුද්ධ වීමට ගෝලීය සන්ධානයක් ගොඩ නැගීම බොහෝ සෙයින් ම අනුල්ලංඝනීය කාරණයක් වනු ඇත.

වර්තමානය වන විට ආසියාවේ ඇඟළුම් වෘත්තීය සමිති වලට මුහුණ දීමට සිදු වී ඇති වැඩි වන මර්දනකාරී ආණ්ඩු සහ ආක්‍රමණශීලී සැපයුම්කරුවන් කඩා බිඳ දැමීමට ජාතික ආංශික මට්ටමේ කේවල් කිරීමක් පමණක් ප්‍රමාණවත් නොවනු ඇත. අපගේ ක්‍රමෝපායෙහි දෙ ආකාරයක් වෙයි:

- 1) දීප ව්‍යාප්තව අවම වැටුප ඉහළ දැමීමට තල්ලුවක් දීම සහ මෙවිටම
- 2) ගෙවීමේ වැඩි ධාරිතාවක් ඇති සන්නාමයන් සිටින ගෝලීය අපනයන අංශවල වැටුප, ජීවන වැටුපක් ලෙස ඉහළට ඇද ගැනීම

අප හට ජාතික කේවල් කිරීමෙහි අඩුව පිරවීමට සිදු වී ඇත. එය සිදු කළ හැකි වන්නේ ගෝලීය කේවල් කිරීමේ ව්‍යුහය තුළට සන්නාමයන් රැගෙන ඒමෙන්, සන්නාමයන් ගේ ගෝලීය නිෂ්පාදන ජාලා සමඟින් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාවන් සම්බන්ධයෙන් සම්බන්ධීකරණය කිරීමෙන් සහ ගෝලීය ව්‍යාපාර තුළින් බලය එක්කාසු කිරීමෙනි.

සෑම රටක ම වැටුප් සම්මතයන් තීරණය කිරීමේ දී බලවත් බලපෑමක් අඩු වැටුප් අංශ වලට, උදාහරණයක් ලෙස, ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රයට ඇත. ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රය වැනි අඩු වැටුප් ඇති අංශ කෙරෙහි අප කේන්ද්‍ර ගත වීම ඉතා වැදගත් වෙයි. කිමෙද යත් මෙවැනි අංශ සියලුම සේවකයින් ගේ වැටුප් වලට පොදුවේ බලපෑම් කරනු ලබන හෙයිනි. ඇඟළුම් සේවකයින් ගේ මානව අයිතිවාසිකම් සඳහා කරන සටන පොදුවේ කම්කරුවන් ගේ මානව අයිතිවාසිකම් සඳහා බලපෑමක් එල්ල කරන හෙයින් මෙය AFWA යට වටිනා, ඓතිහාසික සංධිස්ථානයකි.

III. ගෝලීය සැපයුම් දාමයන්හි කාර්මික සබඳතා වල ප්‍රමිතිරී බව පදනම් කර ගත් ප්‍රවණ්ඩත්වය

AFWA හි එක් අත්‍යවශ්‍ය පිළිවෙතක් ව තිබුණේ ගෝලීය ඇඟළුම් සැපයුම් දාමයෙහි කාන්තා සේවිකාවන්ගේ සහ කාන්තා නායිකාවන්ගේ බලය ගොඩනැංවීමයි. AFWA හි සියලු කාර්යයන් - එහි ජීවන වැටුප් සූත්‍රායණය, එහි හර ප්‍රතිපත්තින්, ජනතා අධිකරණ වැනි දේ - සෑම විටම කාන්තා සේවිකාවන් ව කේන්ද්‍ර කොට ගෙන ස්ථාන ගත කර තිබුණි.

2018 මැයි/ජූනි වලදී ආසියා අඩු වැටුප් සාමූහිකය විසින් ජීනීවා හි පැවති අන්තර්ජාතික කම්කරු සමුළුව (ILC) වෙනුවෙන් සේවා ස්ථානයෙහි ප්‍රමිතිරී බව පදනම් කර ගත් ප්‍රවණ්ඩත්වය ගැන කළ සමීක්ෂණ වාර්තාව ප්‍රකාශයට පත් කෙරුණි. AFWA හි GBV වාර්තා මඟින් GAP, H&M සහ Walmart සැපයුම් දාමයන්හි පවතින පුළුල්ව පැතිර ගිය ප්‍රමිතිරී බව පදනම් කර ගත් ප්‍රවණ්ඩත්වය ගැන විමර්ශනය කිරීමක් සහ හෙළිදරව් කිරීමක් සිදු විය. මෙකී වාර්තා වලට ගෝලීය මාධ්‍ය අවධානය ලැබුණි. GBV සඳහා ඉඩ සැලසීම සහ එය ඉවසා සිටීම හේතුවෙන් එම සන්නාමයන් වල වැරදි වැඩකට හවුල්කාරී වීම හෙළිදරව් වුණි.

තමන්ගේ සැපයුම් දාමයන්හි ඇති GBV වෙනුවෙන් සන්නාමයන් වගකිව යුතු බව AFWA ය දරන මතයයි. මන්ද යත් ගෝලීය සැපයුම් දාමයේ ප්‍රධානතම සේවා දායකයා වන්නේ ඔවුන් වන නිසා සහ ඔවුන්ගේ මිලදී ගැනීම් භාවිතාවන් කර්මාන්තශාලා වල කාර්මික සබඳතා වලට අසුභවාදී ලෙස දැඩිව බලපෑම් ඇති කර ඇති නිසාත්ය. GBV යනු ඉතා බරපතල ගැටළුවකි. ඇඟළුම් සේවා බලකායේ බහුතරය සමන්විත වන කාන්තාවන්ගේ නායකත්වය සහ සහභාගිත්වය වළක්වන

සාධකයක් බවට GBV පත් ව ඇත. තව දුරටත්, රටවල් මට්ටමින් පවත්වන ලද හමු වීම් හරහා AFWA ය එහි GBV විශ්ලේෂණය ගැඹුරු කරන ලද අතර වෘත්තීය සමිති වලට GBV ගැන කථා කිරීමට ඇති හැකියාව සවි බල ගැන්වීමක් ද කර ඇති අතර රටවල් මට්ටමින් සංවර්ධනය වන කාන්තා නායකා කමිටු (WLCs) හරහා කාන්තා නියෝජිත ආයතන වලට මතු වී ඒමට හැකියාවක් ද ඇති කරන ලදී.

2018 දී AFWA හි කාන්තා නායකා කමිටු සමඟ මුණ ගැසෙන ලෙසට සන්නාමයන් ගෙන් AFWA ය දැඩිව ඉල්ලා තිබුණු අතර GBV ගැන ILO ප්‍රඥප්තියක අවශ්‍යතාව ද ප්‍රසිද්ධියේ අනුමත කිරීමක් ද සිදු කරන ලදී. GAP සහ H&M මෙකී දැඩි ඉල්ලීම් දෙකටම එකඟ වී තිබුණි. AFWA-WLC ය සන්නාම පොරොන්දුව සමඟින් මෙතෙක් සිදු කර ඇති දෑ ඔස්සේ අනාගතයේ දී ඉදිරි කටයුතු කරගෙන යනු ඇත.

IV. ජීවන වැටුප සම්බන්ධයෙන් සන්නාම ගිවිසුම

රජය මඟින් පනවන ලද පාලන රීති සහ සීමා ඉවත් කිරීමේ තීරණය වෙනස් කිරීමට සහ ආසියාව තුළ සන්නාමයන් එක් රටකින් තවත් රටකට ස්ථාන මාරු කිරීමේ තර්ජනය වැළැක්වීමට හැකි වන පරිදි ආසියාවේ සියලුම ඇඟළුම් නිෂ්පාදන රටවල සියලුම සේවකයින්ට එක විටම ජීවන වැටුප ගෙවීමට සන්නාමයන් තල්ලු කරන්නා වූ ප්‍රාදේශීය ක්‍රමෝපායක් AFWA ය සතුව ඇත. AFWA සන්නාමයන් ගෙන් දැඩිව ඉල්ලා සිටින්නේ සැපයුම් කරුවන් ගෙන් රටක නීතිමය අවම වැටුප සහ ජීවන වැටුප අතර ඇති වෙනස ගෙවීම ලබා ගැනීමට ඇති හැකියාව සොයා බැලීමයි.

සන්නාමයන් ජීවන වැටුප ගෙවීම කල් දමා, තමන්ට අනාගතයේ දී ජීවන වැටුප ගෙවීමට හැකි වනු ඇතැයි පැවසීමට පොදු සබඳතා ව්‍යාපාරයක් මෙහෙයවන ලදී. එය ව්‍යාජ පොරොන්දුවක් බව ඔප්පු විය. අප හට කිසිදු “හැකි වනු ඇති” හෝ යම් ආකාරයක “ස්වේච්ඡා නිර්දේශයන්” අවශ්‍ය නැත. අපට අවශ්‍ය වන්නේ කාලය හා බැඳුණු වකවානුවක් තුළ දී අවම වැටුප සහ ජීවන වැටුප අතර ඇති වෙනස ගෙවීමට සන්නාමයන් සමඟ ජීවන වැටුප ගෙවීමට සිදු වන්නාවූ ගිවිසුමක් ය. AFWA හි ජීවන වැටුප් කේවල් කරන්නා වූ යාන්ත්‍රණය වන්නේ ආසියා සන්නාම කේවල් කිරීමේ කණ්ඩායම (ABBG) යි.

V. අදියර II සඳහා වූ AFWA ව්‍යුහය

පළමු වසර දහය සඳහා, ප්‍රාදේශීය සන්ධානයක් ගොඩනැගීම සඳහා වූ නාභිගත වීමක්, ගෝලීය ප්‍රමිති සලකුණක් සහ ව්‍යාපාර මෙහෙයුම් පිහිටු වීමක් සඳහා AFWA ය එකී යථා දර්ශනයන් සමඟින් ව්‍යුහ ගත වී ඇත. අදියර දෙක සඳහා ඉදිරියට ගමන් කිරීමේ දී කේවල් කිරීම මූලික කේන්ද්‍ර ගත වීම බවට පත් වෙයි. AFWA ය ආසියා සන්නාම කේවල් කිරීමේ (ABBG) අක්ෂය වටා යළි ව්‍යුහ ගත වී ඇත. ABBG සාමාජික වෘත්තීය සමිති සමන්විත වන්නේ ආසියාවේ ඇති ප්‍රාථමික ඇඟළුම් වෘත්තීය සමිති වලිනි. සෑම රටකම සිටින ABBG සාමාජිකයින්, කම්කරු අයිතීන් සඳහා වූ සංවිධාන, සමාජ ව්‍යාපාර සහ විශේෂඥතාවකින් දායක විය හැකි, සංවිධානය කිරීමේ හැකියාව සහ කේවල් කිරීමේ ක්‍රියාවලියට නීත්‍යානුකූලභාවයක් ඇති NGO ආයතන සමඟින්, AFWA- ජාතිකයන් ස්ථාපනය වෙයි. අවසානයේ දී ගෝලීය ආසියාවෙන් මෙහෙයවෙන සහ ABBG යෙන් මෙහෙයවෙන ආසියා අඩු වැටුප් සාමූහිකයක් අප සතුව වෙනු ඇත. ගෝලීය AFWA ය, ආසියාවෙන් එන්නා වූ AFWA- ජාතිකයන් ගෙන්, AFWA- යුරෝපයෙන් සහ AFWA- උතුරු ඇමෙරිකාවෙන් සමන්විත වනු ඇත. අප බලාපොරොත්තු වන්නේ මෙම ව්‍යුහය මඟින් සෑම මට්ටමකදීම වෘත්තීය සමිති බලය, ව්‍යාපාර මෙහෙයුම් බලය සමඟ සංයෝග වනු ඇතැයි කියා ය. සන්නාම ගිවිසුම්, බලගැන්වීම් සහ අධීක්ෂණයන් සඳහා වූ ඵලදායී සාකච්ඡාවන්ට මං පෙත් සලසන අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් වගකිව හැක්කක් බවට පත්කරවීම ද මෙම ව්‍යුහයේ අපේක්ෂාවක් වෙයි.