විශේෂ සටහන 3

කොවිඩ්-19 තුළින් බලගැන්වුණු නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීම

හැඳින්වීම

කොවිඩ්-19 වසංගතය මගින් ශ්‍රම වෙළඳපොළ කෙරෙහි පෙර නොවූ ආකාරයේ බලපෑමක් ඇති කරන ලදී. වසංගතය පැතිරීම වැළැක්වීම සඳහා ගනු ලැබූ ක්‍රියාමාර්ග යටතේ සුපුරුදු රැකියා පරිශ්‍රයන් තුළ සිට රැකියාවේ නිරත වීමට සීමා පැනවුණු බැවින් සම්මත රැකියා චර්යා හා පිළිවෙත් විශාල වෙනසකට බඳුන් විය. ඒ අනුව, වසංගත තත්ත්වය පැවති කාලසීමාවේ දී, නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීම (work from home), නම්‍යශීලී පැය ක්‍රමයට සේවයේ යෙදීම සහ සේවා මුර ක්‍රමය අනුව සේවයේ යෙදීම වැනි ක්‍රමවලට ආයතන යොමු විය. මෙම වසංගතයට පෙර සිටම ඇතැම් කර්මාන්ත හා වෘත්තීන් විසින් නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීමේ ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කළ ද, වසංගත තත්ත්වය යටතේ ව්‍යාපාර හා සේවා අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යෑමේ තාවකාලික පියවරක් ලෙස එම ක්‍රමය වඩාත් ජනප්‍රිය විය. එමෙන්ම, කොවිඩ්-19 වසංගතය, සේවා නියුක්තිකයන් සේවා ස්ථානයට පැමිණීම, භෞතික වශයෙන් සමීපව සේවයේ යෙදීම මෙන්ම, කාර්යාල පරිශ්‍ර සැලසුම් කිරීම යන කරුණුවල වැදගත්කම පිළිබඳව, බොහෝ ආයතනවලට නැවත සිතා බැලීමට පෙර නොවූ අන්දමේ අවස්ථාවක් සලසා දෙන ලදී. නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීමේ ක්‍රමය සම්බන්ධයෙන් පවතින අභියෝග අනුව, එය පුළුල් වශයෙන් දිගුකාලීනව ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී සේවායෝජකයා සහ සේවාදායකයා අතර ඇති හවුල් වගකීම, කැපවීම සහ අන්‍යෝන්‍ය අවබෝධය ඇතුළු බොහෝ සාධක මත එහි සාර්ථකත්වය රඳා පවත්නා බව පෙනී යයි.

නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීමේ වාසි, අවාසි සහ අභියෝග

නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීම මගින් සේවා නියුක්තිකයන්ට මෙන්ම සේවායෝජයන්ට ද බොහෝ ප්‍රතිලාභ සැලසෙයි. සේවා නියුක්තිකයා සම්බන්ධයෙන් ගත් කල, ගමනාගමන කාලය හා වියදම් අඩුවීම, රැකියාවේ නිරත වන ස්ථානයට හා කාලසීමාවට අදාළව වැඩි පහසුවක් තිබීම, බාධා අවම වීම සහ රැකියාව හා පෞද්ගලික ජීවිතය අතර වැඩි සමබරතාවක් පවත්වාගත හැකිවීම ආදිය මෙමගින් ලැබෙන ප්‍රධාන ප්‍රතිලාභ වේ. සේවායෝජකයා සම්බන්ධයෙන් සලකා බැලීමේ දී ජලය, විදුලිය වැනි උපයෝගිතා සඳහා පිරිවැය අඩුවීම, කාර්යාල පරිශ්‍රවලට අදාළ මෙහෙයුම් වියදම් අඩුවීම, අතිකාල හා ප්‍රවාහන දීමනා වැනි කාර්යමණ්ඩල වියදම් අඩුවීම, සේවා නියුක්තිකයන්ගේ ඵලදායිතාව වැඩිදියුණු වීම, සේවා බැඳීම හා සේවා තෘප්තිය වැඩිදියුණු වීම සහ සේවයෙන් ඉවත්ව යෑම් අඩුවීම යනාදිය ප්‍රධාන ප්‍රතිලාභ වශයෙන් දැක්විය හැකිය. මීට අමතරව, දිගු කලක් පුරා පහළ මට්ටමක පවත්නා ශ්‍රී ලංකාවේ ස්ත්‍රී ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්වය ඉහළ නැංවීම සඳහා නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීමේ ක්‍රමය සුදුසු විසඳුමක් බව අඛණ්ඩව පෙන්වා දී ඇත. එබැවින්, නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීම, රටේ ශ්‍රම සම්පත් භාවිතයට ගැනීමේ හැකියාව පුළුල් කිරීමේ ක්‍රමවේදයක් වන අතර, එමගින් දිගුකාලීනව රටේ ආර්ථික වර්ධනය ඉහළ නංවනු ඇත. එමෙන්ම, වාහන ගමනාගමනය අවම වීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස කාබන් විමෝචනය අඩුවීම තුළින් වායු දූෂණය අඩුවීම, රථ වාහන තදබදය අඩුවීම හා ඛනිජ තෙල් ආනයනය අඩුවීම, සහ නාගරීකරණය අඩුවීම ද, නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීම ඔස්සේ රටක් වශයෙන් අත්කරගත හැකි අනෙකුත් ප්‍රතිලාභයන්ය.

එසේ වුවද, නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීමේ ක්‍රමය ප්‍රායෝගිකව ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී යම් යම් සීමා හා අභියෝගවලට මුහුණ දීමට සිදු වේ. මූලික වශයෙන්, සියලුම කර්මාන්ත, වෘත්තීන් හා රැකියා කාර්යයන් සඳහා මෙම ක්‍රමය යොදාගත නොහැකිය. වසංගත කාලසීමාව තුළ විද්‍යුත් තැපැල හරහා සන්නිවේදනය විධිමත් කර තිබුණ ද, විශේෂයෙන්ම, රාජ්‍ය අංශයේ ලිපිලේඛන හා කාර්යපටිපාටීන් තවමත් පූර්ණ වශයෙන් ඩිජිටල්කරණය වී නොමැති හෙයින්, රැකියා පරිශ්‍රයෙන් බැහැරව රැකියා කටයුතුවල නිරත වීමේදී ඇතිවන අතපසුවීම් හා අකාර්යක්ෂමතා සාපේක්ෂ වශයෙන් ඉහළ යා හැකිය. උදාහරණයක් ලෙස, තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණ යටිතල පහසුකම්, සහ තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණ සාක්ෂරතාව සම්බන්ධයෙන් පවතින ගැටලු සහ ස්වයංක්‍රීය නොවන ක්‍රියාවලි සහ කාර්යපටිපාටි බහුලව පැවතීම ආදිය හේතුවෙන්, කොවිඩ්-19 වසංගතය පැතිරීම වැළැක්වීමේ පියවරක් වශයෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය අංශය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලද නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීමේ ක්‍රමය පූර්ණ වශයෙන් සාර්ථක ප්‍රතිඵල ලබා දීමට සමත් නොවුණි. මීට අමතරව, රාජ්‍ය අංශය තුළ දැනට පවත්නා ඩිජිටල්කරණ තත්ත්වය අනුව, සාමාන්‍ය ජනතාවට සපයනු ලබන සේවා සේවකයෙකු නිරත වීමෙන්ම සිදු කළ යුතු බැවින්, රාජ්‍ය අංශයේ බොහෝ රාජකාරි සඳහා නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීමේ ක්‍රමය සුදුසු නොවේ. මේ අනුව, මෙම ක්‍රමය සාර්ථකව ක්‍රියාත්මක කිරීමට නම්, නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත විය හැකි කර්මාන්ත,

වෘත්තීන් සහ රැකියා කාර්යයන් පැහැදිලිව හඳුනාගෙන, ඒ පිළිබඳව තක්සේරුවක් කොට ඒ සඳහා අවශ්‍ය නියමයන් හා කොන්දේසි සම්බන්ධයෙන් නීති සම්පාදනය කළ යුතුය. තවද, සේවකයන්ගේ තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණ සාක්ෂරතා මට්ටම, සේවකයන් සඳහා අවශ්‍ය අධීක්ෂණ මට්ටම, භෞතික යටිතල පහසුකම් මෙන්ම තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණ යටිතල පහසුකම් හා උපකරණවල ප්‍රමාණවත්බව හා ගුණාත්මකබව, සේවකයන්ගේ නිවෙස්වල පවත්නා වාතාවරණය සහ අනෙකුත් පෞද්ගලික වගකීම් අනුව රැකියා පරිශ්‍රයෙන් පරිබාහිරව රැකියාවේ නිරතවීමට ඇති හැකියාව සෑම සේවකයෙක් සඳහාම වෙන් වෙන් වශයෙන් තක්සේරු කළ යුතුය (ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය, 2020). විශේෂයෙන්ම, ශ්‍රී ලංකාවේ පරිගණක සාක්ෂරතාව සියයට 30.8ක් හා ඩිජිටල් සාක්ෂරතාව සියයට 46.0ක් වශයෙන් අඩු මට්ටම්වල පැවතීම (ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව, 2020) සහ පරිගණක දත්ත ආරක්ෂණය සම්බන්ධයෙන් පවතින ගැටලු සහගත තත්ත්වයන් මෙහිදී සැලකිය යුතු ප්‍රධාන කරුණු අතර වේ. එම නිසා, නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීමේ ක්‍රමය දිගුකාලීනව පවත්වාගෙන යෑම සඳහා සන්නිවේදන ජාල ආවරණය පුළුල් කිරීම සහ පරිගණක හා ඩිජිටල් සාක්ෂරතාව වැඩිදියුණු කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. මීට අමතරව, දුරස්ථ සේවා නියුක්තියේ දී අවශ්‍ය වන සන්නිවේදන ජාල යටිතල පහසුකම් සහ සයිබර් ආරක්ෂාව වැඩිදියුණු කිරීම මෙන්ම, ලිපි ලේඛන කටයුතු සහ අනුමත කිරීමේ ක්‍රියාපටිපාටි ඩිජිටල්කරණය කිරීම හරහා මාර්ගගත (online) සේවා පරිසරයක් කරා පරිවර්තනය වීම ද වැදගත් වේ.

නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීම වැනි ක්‍රම විධිමත්ව ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා නවීන තාක්ෂණය භාවිතයෙන් රාජකාරි කිරීම, සන්නිවේදනය කිරීම හා අන්තර් සබඳතා පවත්වා ගැනීම පිළිබඳව නිසි පුහුණුවක් ලබා තිබීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. එමෙන්ම, මෙම ක්‍රමය ක්‍රියාවට නංවන මූලික අවස්ථාවේ දී ම රැකියාවේ නිරත විය යුතු ස්ථානය හා නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීමට අදාළ කාලසටහන (පූර්ණ හෝ අර්ධ) සහ කාලය (නිශ්චිත කාලයක් සහිත හෝ රහිත) සම්බන්ධයෙන් සේවා ගිවිසුමේ සඳහන් නියමයන් හා කොන්දේසි වෙනස් කිරීම හෝ එම කරුණු සම්බන්ධයෙන් ආයතන ප්‍රතිපත්තිවල පැහැදිලි මාර්ගෝපදේශ ඇතුළත් කිරීම ඉතා අත්‍යවශ්‍ය වේ (කේරි, 2020). තවද, බැඳියාවන් අතර ගැටුම් අවම කොට ප්‍රශස්ත ඵලදායිතා මට්ටමක් ළඟා කර ගැනීම සඳහා, සේවා ගිවිසුමට ඇතුළත් නියමයන් හා කොන්දේසි මගින් හෝ ආයතන ප්‍රතිපත්තිවලට අදාළ මාර්ගෝපදේශ මගින්, භෞතික යටිතල පහසුකම් හා තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණ යටිතල පහසුකම් ස්ථාපිත කිරීම ඇතුළු ඊට අදාළ වියදම්වල වගකීම් දරන පාර්ශ්වය, නිශ්චිත සන්නිවේදන පහසුකම් සහ රටේ නීතියට අනුකූලව සේවා කාලසීමාව සහ විවේක කාලය පිළිබඳ විධිවිධාන ද ස්ථාපිත කළ යුතුය (ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය, 2020).

නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීමේ දී ඇතිවන බාධා හේතුවෙන් රැකියා කටයුතු පිළිබඳ අවධානය, උනන්දුව හා ඵලදායිතාව අඩුවීම, රැකියාවේ වගකීම් සහ පවුලේ වගකීම් සම්බන්ධයෙන් පැනනැගෙන අර්බුද, ගුණාත්මකබව අඩු යටිතල පහසුකම් හා සන්නිවේදන ජාල පහසුකම් සහ සේවකයන් ඍජු අධීක්ෂණයකට ලක් නොවීම යනාදිය නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීමේ ක්‍රමයේ පවත්නා අවාසිසහගත තත්ත්වයන් වේ. ඒ අනුව, සේව්‍ය-සේවක සම්බන්ධතාවයේ ඇති වන විශාල වෙනස සැලකිල්ලට ගනිමින් සේවකයන්ගේ අභිප්‍රේරණ මට්ටම් සහ කාර්යසාධනය ඉහළ මට්ටමක පවත්වා ගෙන යෑම සඳහා සේවක සහභාගිත්වය තහවුරු කිරීම, කළමනාකරණය, පාලනය සහ කාර්යසාධනය මැනීම සම්බන්ධයෙන් නව ක්‍රමවේදයන් ද ස්ථාපිත කළ යුතුය. මෙහිදී, සාම්ප්‍රදායික විධාන සහ කළමනාකරණ ක්‍රමවලින් බැහැරව ප්‍රතිඵල මත පදනම් වූ කළමනාකරණය (ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය, 2020) සහ නිරන්තර සන්නිවේදනය හා පරීක්ෂා කිරීම් වැනි ක්‍රම කෙරෙහි යොමු විය හැකිය. මීට අමතරව, ආයතන සංස්කෘතිය සහ කණ්ඩායම් බැඳීම පවත්වා ගැනීම සඳහා මෙන්ම, සේවකයන්ගේ මානසික ආතතිය අවම කිරීම සඳහා නව සන්නිවේදන හා අන්තර් සබඳතා පවත්වා ගැනීමේ ක්‍රම ස්ථාපිත කළ යුතුය. මේ අතර, නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීමේ ක්‍රමය දිගු කාලීනව යොදා ගන්නේ නම් අධික ලෙස රාජකාරිවල නිරත වීමෙන් සේවකයන්ගේ ශාරීරික හා මානසික සෞඛ්‍යයට ඇති විය හැකි දිගු කාලීන බලපෑම් වළක්වා ගැනීමට මෙන්ම රැකියාවේ වගකීම් සහ පවුලේ වගකීම් අතර ඇති විය හැකි අසමතුලිතතා වළක්වා ගැනීමට සහ දිගුකාලීනව ප්‍රශස්ත ඵලදායිතා මට්ටමක් පවත්වා ගැනීම සඳහා, සේවා කාල වේලාවන් නිශ්චිතව වෙන්කොට හඳුනා ගැනීමට ප්‍රමුඛතාව ලබා දිය යුතුය.

සේවකයන් විසින් ද ප්‍රශස්ත ඵලදායිතා මට්ටමක් පවත්වා ගැනීමේ දී පෞද්ගලික ජීවිතය තුළින් ඇති විය හැකි බාධා අවම කිරීම සඳහා යැපෙන්නන්ගේ රැකවරණය තහවුරු කිරීම ඇතුළු කුටුම්බ වගකීම් ඉටු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය නිසි සැලසුම් යෙදීම තුළින් සිය රාජකාරි වගකීම් හා කුටුම්බ වගකීම් අතර පැහැදිලි සීමාවන් තබා ගත යුතුය. ඊට අමතරව, සේවා කණ්ඩායම සමග නිරන්තරයෙන්

සන්නිවේදනයේ නිරතවීම හා අන්තර් සබඳතා පවත්වා ගැනීම මගින් මානසික හා ශාරීරික සෞඛ්‍යය මනාව පවත්වා ගැනීම මෙන්ම, නිසි භෞතික යටිතල පහසුකම් භාවිත කිරීම ද, නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීම මගින් දිගු කාලීන ප්‍රශස්ත ඵලදායිතා මට්ටමක් අත්කර ගැනීම සඳහා ඉවහල් වේ.

ඉදිරි දැක්ම

කොවිඩ්-19 වසංගතය මගින්, නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීමේ ක්‍රමය පුළුල් වශයෙන් භාවිතයට ගැනීම පිළිබඳව විමසා බැලීම සඳහා අවස්ථාව උදා වූ අතර, මෙම සාධනීය පරිවර්තනය වසංගත කාලයෙන් පසුවත් පවත්වාගෙන යෑම තුළින් ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්වය හා ඉතුරුම් ඉහළ නැංවීම හරහා මැදි හා දිගු කාලීනව ඉහළ ආර්ථික වර්ධනයක් අත්කරගත හැකිවනු ඇත. කෙසේ වෙතත්, නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීමේ ක්‍රමය වඩා සාර්ථක කරගැනීමට සහ එමගින් අපේක්ෂිත උපරිම ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීමට නම්, එය ප්‍රායෝගිකව ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී ඇති වන දුෂ්කරතා, අභියෝග සහ අවාසි සහගත තත්ත්වයන්ට පිළියම් යෙදීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. තවද, රාජ්‍ය අංශය විසින් නිවසේ සිට රැකියාවේ නිරත වීමේ ක්‍රමය ඵලදායීව යොදා ගැනීමට නම් තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණ යටිතල පහසුකම්, ඩිජිටල් පද්ධති සහ තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණ සාක්ෂරතාව සම්බන්ධව විශාල තාක්ෂණික වෙනස්කම් සිදු කළ යුතුය. බොහෝ සේවායෝජකයන්ට එතරම් විශ්වාසයක් නොතිබූ ඩිජිටල් ක්‍රමවේද කාර්යාල සේවා කටයුතු සඳහා යොදා ගැනීම කොවිඩ්-19 වසංගතයට සමගාමීව ඇරඹුණු අතර, එය වැඩිදියුණු කර අඛණ්ඩව ඉදිරියට පවත්වාගෙන යෑම, සේවා නියුක්තිකයන්ගේ රාජකාරි හා පෞද්ගලික ජීවිතයේ සමබරතාව සහ තෘප්තිය වැඩිදියුණු කිරීමට මෙන්ම, ආර්ථිකය ඉහළ වර්ධන මාවතක් කරා යොමු කිරීමටත්, ජනතාවගේ ජීවන තත්ත්වය ඉහළ නැංවීමටත් ඉවහල් වන තිරසාර විසඳුමක් වනු ඇත.

මූලාශ්‍ර

1. Carey (2020), Details of new Telework Law approved by Congress, accessed 03 March 2021 <https://www.carey.cl/en/details-of-new-telework-law-approved-by-congress/>
2. Department of Census and Statistics, Computer Literacy Statistics - 2020 (First six months), accessed 03 March 2021 <http://www.statistics.gov.lk/PressReleases/ComputerLiteracystatistics-2020-Firstsixmonths>
3. International Labour Organization (2020), An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID 19, accessed 03 March 2021<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--act_emp/documents/publication/wems_745024.pdf>