



ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව
இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு
Human Rights Commission of Sri Lanka

HUMAN RIGHTS COMMISSION OF SRI LANKA

General Guidelines and Recommendations

ව්‍යාපාර සහ මානව හිමිකම් පිළිබඳ 2026 අංක 01 දරණ පොදු මාර්ගෝපදේශ සහ
නිර්දේශ

2026 ජූනි

හැඳින්වීම

ශ්‍රී ලංකාවේ සෑම පුද්ගලයෙකුටම ජීවත්වීමට සහ ගරුත්වයට සහජ අයිතියක් ඇත. මෙම අයිතිය ජීවිතයේ සියලුම අංශ වෙත විහිදෙන අතර, ඒ තුළ රැකියාවට ඇති අයිතිය සහ යහපත් සේවා තත්ත්වයන්ට ඇති අයිතිය, ප්‍රමාණවත් ජීවන මට්ටමක් සඳහා ඇති අයිතිය, සහ සංවර්ධනයට ඇති අයිතියද ඇතුළත් වේ. ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව (HRCSL) මානව හිමිකම් අර්ථවත් ව ආරක්ෂා කිරීමට, ගෞරව කිරීමට, ප්‍රවර්ධනය කිරීමට සහ සම්පූර්ණ කිරීමට “සමාජයේ සියලු පාර්ශවයන්ගේ” සහභාගීත්වය අවශ්‍ය බව පිළිගනී. එබැවින් රාජ්‍යයේ මානව හිමිකම්වලට ගරු කිරීමේ වගකීම් මෙන්ම, රාජ්‍ය නොවන ක්‍රියාකාරීන්ටද තම බලපෑම් පරාසය තුළ පුද්ගලයන්ගේ හා ප්‍රජාවන්ගේ හිමිකම් ගෞරව කිරීමට, ආරක්ෂා කිරීමට සහ ව්‍යාපාරික මෙහෙයුම් හේතුවෙන් සිදුවන මානව හිමිකම් උල්ලංඝනයන් සඳහා ප්‍රතිකාර සැපයීමට වගකීම් පවතින බව කොමිෂන් සභාව පිළිගනී. මානව හිමිකම් ප්‍රමිතීන්ට අනුකූල වන ආකාරයෙන් තම අරමුණු සපුරාලීමට ව්‍යාපාරවලට හැකියාව ඇති බව ද කොමිෂන් සභාව පිළිගනී. එසේම, රාජ්‍ය නොවන ක්‍රියාකාරීන් විසින් සිදු වන අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කිරීම් වලින් සෑම කෙනෙකුම තම ආරක්ෂා කිරීමට සහ එවැනි උල්ලංඝනයන් සඳහා ඵලදායී පිළියම් ප්‍රවර්ධනය කිරීමට රාජ්‍යයට විශේෂ වගකීමක් ඇත.

ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව විසින්, ශ්‍රී ලංකාවේ ව්‍යාපාරික ආයතන තම ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාකාරකම් තුළ මූලික මානව හිමිකම් ප්‍රමිතීන් ඒකාබද්ධ කරගැනීමට දිරිමත් කිරීමේ අරමුණින්, ව්‍යාපාර හා මානව හිමිකම් පිළිබඳ මෙම සාමාන්‍ය මාර්ගෝපදේශ සහ නිර්දේශ නිකුත් කරයි. එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානයේ ව්‍යාපාර සහ මානව හිමිකම් පිළිබඳ මහ පෙත්වන මූලධර්ම පදනම් කරගෙන සම්පාදනය කරන ලද මෙම මාර්ගෝපදේශ සහ නිර්දේශවල තවත් අරමුණක් වන්නේ, ව්‍යාපාරික ආයතන අතර මානව හිමිකම් අනුකූලතාව ප්‍රවර්ධනය කිරීමේදී අදාළ රාජ්‍ය බලධාරීන්ට පැහැදිලි යොමු වීමේ රාමුවක් සහ නිර්දේශ මාලාවක් ලබා දීමයි.

මෙම මාර්ගෝපදේශ මේ වන විට පවතින විශේෂිත ක්ෂේත්‍ර ආචාර ධර්මවලට හා ප්‍රමිතීන්ට අතිරේකයක් වන අතර ඒවා කිසිවක් ප්‍රතිස්ථාපනය නොකරයි. එවැනි ක්ෂේත්‍ර විශේෂිත ආචාර ධර්ම සහ ප්‍රමිතීන් පවතින විට, එවැනි ආචාර ධර්ම සහ ප්‍රමිතීන්ට බැඳී සිටින ව්‍යාපාර ඒවා දිගටම පිළිපැදිය යුතු යැයි අපේක්ෂා කෙරේ.

1. ව්‍යාපාර සහ මානව හිමිකම් සම්බන්ධයෙන් රාජ්‍යයේ වගකීම්

- 1.1. රාජ්‍යය සියලුම රජයේ අංශ හරහා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවෙන් පිළිගත් මූලික අයිතිවාසිකම් ගෞරව කිරීමට, ආරක්ෂා කිරීමට සහ ප්‍රවර්ධනය කිරීමට ව්‍යවස්ථානුකූල වගකීමක් දරයි. රාජ්‍යය අනුමත කර ඇති ජාත්‍යන්තර මානව හිමිකම් ගිවිසුම් අනුවද තම ජාත්‍යන්තර වගකීම් ඉටු කළ යුතුය.
- 1.2. රාජ්‍යය විසින් ව්‍යාපාර හෝ රාජ්‍යයන් අතර අන්තර්ජාතික සම්බන්ධතා පවත්වා ගැනීමේදී, සහ ද්විපාර්ශවීය හෝ බහුපාර්ශවීය ගිවිසුම් අත්සන් කිරීමේ දී මෙම මානව හිමිකම් වගකීම් සැලකිල්ලට ගත යුතුය. මානව හිමිකම් වගකීම් සමඟ ගැටෙන හෝ ඒවා ඉටු කිරීම අවහිර කරන ගිවිසුම්වලට රාජ්‍යය එක් වීම සුදුසු නැත.
- 1.3. නියාමන කාර්යභාරයක් ඉටු කරන රාජ්‍ය ආයතන, ඔවුන් නියාමනය කරන ආයතන, විශේෂයෙන් රාජ්‍ය නොවන හෝ පෞද්ගලික අංශයේ ක්‍රියාකාරීන් විසින් මානව සහ මූලික අයිතිවාසිකම් ප්‍රමාණවත් ලෙස ගරු කරන බවත් ආරක්ෂා කරන බවත් සහතික කළ යුතුය. මෙම සලකා (අවස්ථාව අනුව) බැලීම් බලපත්‍ර සහ අවසර ලබා දීමේ සහ අලුත් කිරීමේ

ක්‍රියාවලියට සහ එවැනි අනුමැතීන්ට අනුකූල වීම අඛණ්ඩව අධීක්ෂණය කිරීමේ සහ විපරම්කිරීමේ ක්‍රියාවලියට ඇතුළත් කළ යුතුය.

- 1.4. රජය සතු ව්‍යවසායන් (SOEs) රාජ්‍යය සමඟ ඇති සම්බන්ධතාවය සහ පාලනය හේතුවෙන් මූලික අයිතිවාසිකම්වලට ගරු කිරීමට, සුරක්ෂිත කිරීමට සහ ඉදිරියට ගෙන යාමට සෘජු වගකීමක් දරයි. සියලුම රාජ්‍ය ව්‍යවසායන් පහත දක්වා ඇති මාර්ගෝපදේශවලට අනුකූල වන බවට රජය සහතික විය යුතුය. රාජ්‍ය ව්‍යවසායන් ඔවුන් ව්‍යාපාර කරන හෝ කිසිදු ආකාරයකින් සම්බන්ධ වන අනෙකුත් ව්‍යාපාර සහ රාජ්‍ය නොවන ක්‍රියාකාරීන් මෙම බැඳීම්වලට අනුකූල වන්නේද යන්න ඇගයීමට ද කටයුතු කළ යුතුය. එවැනි ආයතන අනුකූල නොවිය හැකි විට, රාජ්‍ය ව්‍යවසායන් වාණිජ ගනුදෙනු හරහා ඔවුන් සතුව ඇති බලය අනුකූලතාව දිරිමත් කිරීම සඳහා භාවිතා කළ යුතුය.
- 1.5. රාජ්‍යය, ව්‍යාපාර කටයුතු කරන සියලුම ආයතන පහත දක්වා ඇති මානව හිමිකම් බැඳීම්වලට අනුකූල වන බව සහතික කිරීමේ වගකීම රාජ්‍යයට ඇත. මෙම වගකීම රජයේ සියලුම මට්ටම්වල සිදුකරනු ලබන රාජ්‍ය ප්‍රසම්පාදන ක්‍රියාවලියටද, ව්‍යාපාර සඳහා ප්‍රතිපාදන හෝ වෙනත් මූල්‍ය හෝ මූල්‍ය නොවන ආධාර සැපයීමේ කටයුතුවලට ද අදාළ වන අතර, මානව හිමිකම් උල්ලංඝනය කරන ආයතන වෙත මහජන මුදල් ගෙවීම සඳහා භාවිත නොවිය යුතු බවද මෙයින් අවධාරණය කෙරේ.
- 1.6. රාජ්‍යය විසින් අල්ලස් හා දූෂණ වැළැක්වීමේ සම්බන්ධයෙන් පවතින තම ව්‍යවස්ථාපිත සහ ජාත්‍යන්තර වගකීම් සැලකිල්ලට ගත යුතු අතර, දූෂණය සහ මානව හිමිකම් උල්ලංඝනය අතර පවතින සම්බන්ධතාවයද පිළිගත යුතුය. තවද, 2023 අංක 9 දරන, වැනි දූෂණ විරෝධී නීති දැඩි ලෙස ක්‍රියාත්මක කරන බව රාජ්‍යය තහවුරු කළ යුතු අතර සියලුම රාජ්‍ය ආයතන දූෂණ වැළැක්වීමට සහ වාර්තා කිරීමට හැකි යාන්ත්‍රණවලින් සන්නද්ධ කරනු ලැබිය යුතු අතර, එමඟින් සෑම ආයතනයක්ම නීතියට අනුව තම කාර්යභාරය නිසි ලෙස ඉටු කළ හැකි විය යුතුය.

2. මානව හිමිකම් සඳහා පොදු කැපවීම

- 2.1. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන—සංස්ථාගත හෝ සංස්ථාගත නොවූ ඕනෑම ආකාරයක වුවද—ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවෙන් සහතික කර ඇති මූලික අයිතිවාසිකම්වලටත්, ශ්‍රී ලංකාව විසින් අනුමත කර ඇති ප්‍රධාන මානව හිමිකම් ගිවිසුම් තුළ පිළිගත් අයිතිවාසිකම්වලටත්, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුතීන්ටත් ගරු කිරීම පිළිබඳ පොදු කැපවීමක් ප්‍රකාශ කළ යුතුය. එවැනි කැපවීමක් ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශයක් ලෙස ඉදිරිපත් කළ හැකි අතර එම ප්‍රකාශය පහත ලක්ෂණයන්ගෙන් සමන්විත විය යුතුය: එය ව්‍යාපාරික ආයතනයේ ඉහළම ජ්‍යෙෂ්ඨ මට්ටමෙන් අනුමත කර තිබිය යුතුය; එය අදාළ අභ්‍යන්තර හා බාහිර විශේෂඥ දැනුමෙන් මග පෙන්විය යුතුය; සේවකයන්, ව්‍යාපාරික හවුල්කරුවන් සහ එහි මෙහෙයුම්, නිෂ්පාදන හෝ සේවා සමඟ සෘජුව සම්බන්ධ වන අනෙකුත් පාර්ශවයන් සම්බන්ධයෙන් ව්‍යාපාරික ආයතනයේ මානව හිමිකම් අපේක්ෂාවන් පැහැදිලිව සඳහන් කළ යුතුය; එය මහජනතාවට ලබාගත හැකි ලෙස ප්‍රසිද්ධ කර ඇති අතර, ආයතනය තුළ සහ පිටත සියලු සේවකයන්, හවුල්කරුවන් සහ අදාළ පාර්ශවයන් වෙත නිසි ලෙස සන්නිවේදනය කර තිබිය යුතුය; මෙම කැපවීම ව්‍යාපාරය පුරාම ස්ථාපිත කරගැනීම සඳහා අවශ්‍ය මෙහෙයුම් ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාපටිපාටි තුළ එය පෙනී සිටිය යුතුය.
- 2.2. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන තම උපායමාර්ගික සැලසුම්, ප්‍රතිපත්ති සහ ගිවිසුම් තුළ, මානව හිමිකම් ගරු කිරීම පිළිබඳ විශේෂයෙන් කැපවීම ප්‍රකාශ කරන අදාළ වගන්ති ඇතුළත් කළ යුතුය.

2.3. ව්‍යාපාරික ආයතනවල ජ්‍යෙෂ්ඨ නායකත්වය විසින්, මහජන සම්බන්ධතා සහ ප්‍රසිද්ධි අවස්ථාවලදී මානව හිමිකම් සඳහන් කරන සහ ප්‍රවර්ධනය කරන භාෂාව නිරන්තරයෙන් භාවිත කළ යුතුය. උදාහරනයක් ලෙස, පුද්ගල ගෞරවයට ගරු කිරීම, ශිෂ්ඨ සම්පන්න රැකියා තත්ත්වයන් සපයීම, සහ පරිසරය ආරක්ෂා කිරීම වැනි කරුණු ආවරණය කළ හැකිය.

3. මානව හිමිකම් ගෞරව කිරීමේ වගකීම

3.1. සෑම ව්‍යාපාරයක්ම තම සේවකයින්, පාරිභෝගිකයින් සහ මහජනතාවගේ ජීවිතය හා ගෞරවය සෑම විටම ගෞරව කළ යුතුය.

3.2. කිසිදු ව්‍යාපාරික ආයතනයක් පුද්ගල ජාවාරම, වහල්භාවය සහ දාසභාවය, වධහිංසාව, කෲර, අමානුෂික හෝ ගෞරවහිංගකාරී සැලකිල්ල, අසාධාරණ අත්අඩංගුවට ගැනීම් හෝ අසාධාරණ රඳවා තැබීම් වැනි ක්‍රියාවන් ආරම්භ කිරීමට, ඒවාට සහභාගී වීමට හෝ ඒවාට සහාය දීමට නොකළ යුතුය.

3.3. කිසිදු ව්‍යාපාරික ආයතනයක් තම සේවකයන්ගේ, පාරිභෝගිකයන්ගේ හෝ මහජනතාවගේ සෞඛ්‍යයට, අධ්‍යාපනයට හෝ නිවාසයට ඇති අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය වන ලෙස ක්‍රියාකාරකම් හෝ ප්‍රතිපත්ති වල නිරත වීමට නොකළ යුතුය.

3.4. කිසිදු ව්‍යාපාරික ආයතනයක් පාරිභෝගිකයන්ට හාණ්ඩ හෝ සේවා සපයන අවස්ථාවලදී, ජාතිය, වර්ගය, භාෂාව, කුලය, ආගම, ස්ත්‍රී පුරුෂ භේදය, සමාජීය පුම්බිතිරියාව, ලිංගික දිශානතිය, ආබාධිතභාවය, දේශපාලන මතය, උපන් ස්ථානය හෝ ඒ හා සමාන වෙනත් කිසිදු පදනමක් මත වෙනස්කම් කිරීම නොකළ යුතුය. විශේෂයෙන්ම, වෙළඳසැල්, ආපනශාලා, හෝටල් සහ මහජන විනෝදාස්වාද ස්ථාන යන ආයතනවලට, එවැනි වෙනස්කම්කාරී පදනම් මත කිසිදු පුද්ගලයෙකුට ප්‍රවේශය ප්‍රතික්ෂේප නොකිරීමට ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාමය සෘජු වගකීමක් පවතී.

3.5. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන, තම සේවකයන් ඇතුළු සියලු පුද්ගලයන්ගේ මූලික අයිතිවාසිකම්වලට ගරු කළ යුතුය. එම මූලික අයිතිවාසිකම් අතර ප්‍රකාශනයේ නිදහස, ආගම හෝ ඇදහිල්ල පිළිබඳ නිදහස, යාම් ඊම් නිදහස, සහ සාමකාමී රැස්වීම් හා සංගම් ගොඩනැගීමේ නිදහසද ඇතුළත් වේ.

3.6. සෑම ව්‍යාපාරික ආයතන ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සඳහා, ප්‍රවේශ විය හැකි පහසුකම් සහ සන්නිවේදනය ඇතුළුව, සාධාරණ ඉඩහසරක් සහතික කළ යුතුය. හාණ්ඩ හා සේවා ලබා දීමේදී ආබාධිතභාවය හෝ සෞඛ්‍ය තත්ත්වය මත පදනම් වූ ඕනෑම වෙනස් කොට සැලකීමක් සිදු විය යුත්තේ සාධාරණ ඉඩහසරක් පහසුකම් සැලසීම ව්‍යාපාරයට අතිශය බරපතල දුෂ්කරතාවයක් ඇති කරන තරමට පමණි.

3.7. කිසිදු ව්‍යාපාරික ආයතනයක් ජාතිය, වර්ගය, භාෂාව, කුලය, ජාතිකත්වය, ආගම, ස්ත්‍රී පුරුෂ භේදය, සමාජීය පුම්බිතිරියාව, ලිංගික දිශානතිය, ආබාධිතභාවය හෝ ඒ හා සමාන වෙනත් කිසිදු පදනමක් මත වෛරය ප්‍රචාරය කිරීම සඳහා නිරත වීමට හෝ එයට දැනුවත්ව පහසුකම් සැලසීම නොකළ යුතුය. එසේම, කිසිදු ව්‍යාපාරික ආයතනයක් ප්‍රවණ්ඩත්වයට උද්දීපනය කිරීම සඳහා නිරත වීමට හෝ එය දැනුවත්ව පහසුකම් සැලසීම නොකළ යුතුය.

- 3.8. දුරකථන හා සන්නිවේදන සේවා සපයන ව්‍යාපාරික ආයතන ඇතුළු සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන, ප්‍රවණ්ඩත්වයට උද්දීපනය කිරීම, වෛර ප්‍රකාශන, හෝ වැරදි තොරතුරු පැතිරීම වැළැක්වීම සඳහා ප්‍රමාණවත් පියවර ගත යුතුය. එවැනි පියවරයන් අතර පැහැදිලි ප්‍රජා ප්‍රමිතීන් ස්ථාපිත කිරීම, කාර්යක්ෂම වාර්තා කිරීමේ යාන්ත්‍රණ සකස් කිරීම, සහ කාර්යක්ෂම අන්තර්ගත පාලන යාන්ත්‍රණ ක්‍රියාත්මක කිරීමද ඇතුළත් වේ.
- 3.9. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන, රාජ්‍ය නොවන අංශය තුළ පවතින දූෂිත ක්‍රියාවලීන් මානව හිමිකම් උල්ලංඝනයට හේතු විය හැකි බව පිළිගත යුතුය. එබැවින්, සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන 2023 අංක 9 දරන දූෂණ විරෝධී පනතට සම්පූර්ණයෙන්ම අනුකූල විය යුතුය.
- 3.10. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන සියලුම පුද්ගලයින්ගේ පෞද්ගලිකත්වයට ඇති අයිතියට ද, නීතිය යටතේ පිළිගත් දත්ත දායකයන්ගේ අයිතීන්ට ද ගරු කළ යුතුය. එබැවින්, සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන 2022 අංක 9 දරන පෞද්ගලික දත්ත ආරක්ෂණ පනතට සම්පූර්ණයෙන්ම අනුකූල විය යුතුය.
- 3.11. ව්‍යාපාරයකට තම සේවකයින්ගේ ඕනෑම අයිතියක් සීමා කළ හැක්කේ එවැනි සීමාවක් නීතියෙන් ප්‍රකාශිතව අවසර දී ඇති විට සහ එම සීමාකිරීම නීතියෙන් පිළිගත්, යුක්තිසහගත ඉලක්කයක් සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය සහ සමානුපාතික මාධ්‍යයක් වන විට පමණි. එවැනි සීමා කිරීම් වලට පෙර බලපෑමට ලක් වූ සේවකයින් සමඟ උපදේශනයක් පැවැත්විය යුතු අතර ඒ සඳහා ආයතනයේ ඉහළම මට්ටමින් නිසි ලෙස සලකා බැලීම සිදු කළ යුතුය.

4. ශිෂ්ඨ සම්පන්න රැකියා (Decent Work)

- 4.1. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන ශ්‍රී ලංකාවේ රැකියා සම්බන්ධ නීති හා නියාමනවලට අනුකූල විය යුතු අතර, එයට ප්‍රමාණවත් වැටුප් ලබාදීම, සේවා පැය ගණන, සමාජ ආරක්ෂණය, නිවාඩු හා විවේක, මාතෘ සහ පිතෘ නිවාඩු ඇතුළු විවිධ නිවාඩු වර්ග, සේවා තත්ත්වයන්, සහ ආරක්ෂක ප්‍රමිතීන් සම්බන්ධ නීති හා නියාමනද (එයට පමණක් සීමා නොවී) ඇතුළත් වේ.
- 4.2. කිසිදු ව්‍යාපාරික ආයතනයක් බලහත්කාර ශ්‍රමය හෝ වහල්භාවයට සමාන වන සේවක බඳවාගැනීම් හෝ රැකියා ක්‍රියාමාර්ගයන්හි නිරත වීමට නොකළ යුතුය.
- 4.3. කිසිදු ව්‍යාපාරික ආයතනයක් ළමා ශ්‍රමයට සමාන වන සේවක බඳවාගැනීම් හෝ රැකියා ක්‍රියාමාර්ගයන්හි නිරත වීම නොකළ යුතුය. එසේම, සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන සේවයට බඳවා ගැනීමට පෙර අයදුම්කරුවන්ගේ වයස තහවුරු කර ගැනීම සඳහා ප්‍රමාණවත් පියවර ගත යුතුය.
- 4.4. කිසිදු ව්‍යාපාරික ආයතනයක් ජාතිය, වර්ගය, කුලය, ආගම, ස්ත්‍රී පුරුෂ භේදය, සමාජීය පුම්බිණිවල, ලිංගික දිශානතිය, හෝ ඒ හා සමාන වෙනත් කිසිදු පදනමක් මත වෙනස්කම් කිරීමකට සමාන වන සේවක බඳවාගැනීම් හෝ රැකියා පුරුදු ක්‍රියාවලීන්හි නිරත වීමනොකළ යුතුය.

- 4.5. කිසිදු ව්‍යාපාරික ආයතනයක් ආබාධිතභාවය පදනම් කරගෙන වෙනස්කම් කිරීමකට සමාන වන සේවක බඳවාගැනීම් හෝ රැකියා ක්‍රියාමාර්ගයන්හි නිරත වීම හෝ එවැනි බඳවාගැනීම් හෝ රැකියා ක්‍රියාමාර්ගයන් හා සම්බන්ධ වීම නොකළ යුතුය. ආබාධිතභාවය හෝ සෞඛ්‍ය තත්ත්වයක් පදනම් කරගෙන සේවක බඳවාගැනීමේදී හෝ රැකියා කටයුතු තුළ කිසියම් වෙනස් සැලකිල්ලක් දක්වනු ලබන්නේ නම්, එය සිදු කළ යුත්තේ විශේෂ ආබාධිතභාවයක් හෝ සෞඛ්‍ය තත්ත්වයක් ඇති පුද්ගලයෙකුට අදාළ රැකියා භූමිකාව සාධාරණ ලෙස ඉටු කළ නොහැකි වන අවස්ථාවකදී හෝ, අවශ්‍ය සාධාරණ ඉඩහසරක් සැලසීම ව්‍යාපාරික ආයතනයට අතිශය බරපතල අපහසුතාවයක් ඇති කරනු ලබන අවස්ථාවකදී පමණි.
- 4.6. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන සේවා ස්ථානය තුළ සමාජීය පුමිතිරියාව පදනම් වූ ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ ලිංගික හිරිහැර වැළැක්වීම සඳහා ප්‍රමාණවත් ප්‍රායෝගික ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනය කළ යුතුය. එවැනි ක්‍රියාමාර්ගවලට කළමනාකරුවන් සහ සේවකයන් සඳහා පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම, අවශ්‍ය අභ්‍යන්තර ප්‍රතිපත්ති තිබීම, රහස්‍ය වාර්තාකරණ ක්‍රියාවලීන් ස්ථාපිත කිරීම, සහ බලපෑමට ලක්වූ පුද්ගලයන්ට කාර්යක්ෂම සහන හා විසඳුම් ලබාදීම ඇතුළත් විය හැකිය.
- 4.7. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන, ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 14(1)(උ) වගන්තිය යටතේ සහතික කර ඇති, තම සේවකයන්ට නීතිගත වෘත්තීයක නිරත වීමේ නිදහසට ගරු කළ යුතුය.
- 4.8. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන, ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 14(1)(ඇ) සහ (ඈ) වගන්ති යටතේ අදාළව සහතික කර ඇති, තම සේවකයන්ගේ සමාගමයේ නිදහසට සහ වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවීමට හෝ එයට එක්වීමට ඇති නිදහසට ගරු කළ යුතුය.
- 4.9. මෙම මූලධර්ම ව්‍යාපාරයේ ක්‍රියාකාරිත්වයට දායක වන ඕනෑම ආකාරයක සේවාවක් හෝ ශ්‍රමයක් සපයන නමුත් විධිමත් ලෙස සේවයේ නිරත නොවන අයට ද අදාළ විය යුතුය.

5. පාරිසරික ආරක්ෂණය සහ තිරසාර සංවර්ධනය

- 5.1. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන, පරිසර ආරක්ෂාව ඇතුළු තිරසාර සංවර්ධනයට අදාළ සියලු නීති හා නියාමනවලට අනුකූල විය යුතුය. විශේෂයෙන්ම, සාගරය, ජලය, වාතය, භූමිය, ජෛව විවිධත්වය සහ දේශගුණය සම්බන්ධ පරිසර අවදානම් පිළිබඳව සියලු මෙහෙයුම් ක්‍රියාකාරකම් ඇගයීමට ලක් කරන බව ව්‍යාපාරික ආයතන තහවුරු කළ යුතුය. ව්‍යාපාරික ආයතන පරිසර හානිය වැළැක්වීම ප්‍රමුඛ කරගත යුතු අතර, එවැනි හානියේ ස්වභාවය සහ ප්‍රමාණය පිළිබඳ අවිනිශ්චිතතාවයක් පවතින අවස්ථාවලදී පූර්වාරක්ෂණ ප්‍රවේශයක් අනුගමනය කළ යුතුය. පරිසර හානිය වැළැක්විය නොහැකි අවස්ථාවලදී, හානිය අවම කිරීම, පරිසරය යථා තත්ත්වයට පත් කිරීම, සහ බලපෑමට ලක්වූ පුද්ගලයන් හා ප්‍රජාවන්ට වන්දි හෝ ප්‍රතිලාභ ලබාදීම සඳහා අවශ්‍ය අවම කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනය කළ යුතුය.
- 5.2. ව්‍යාපාරික ආයතන නියාමන සම්බන්ධයෙන් තම බලපෑම් කිරීමේ කටයුතු පිළිබඳව විනිවිදව කටයුතු කළ යුතුය. විශේෂයෙන්ම, නිශ්චිත ප්‍රදේශ හෝ ක්‍රියාකාරකම් සඳහා පවතින නියාමන

ඉවත් කිරීම සඳහා රජයට බලපෑම් කිරීමට ගන්නා තීරණ මඟින් පැන නැඟිය හැකි පරිසර බලපෑම් පිළිබඳව ව්‍යාපාරික ආයතන අවධානයෙන් කටයුතු කළ යුතුය (උදාහරණයක් ලෙස, ආරක්ෂිත ප්‍රදේශ සහ පාරිසරික සංවේදී ප්‍රදේශ වාණිජ කටයුතු සඳහා යොදා ගැනීමට බලපෑම් කිරීමේදී)

- 5.3. ස්වාභාවික සම්පත් නිස්සාරණය කිරීම සම්බන්ධ ක්‍රියාකාරකම්වල නියැලෙන ව්‍යාපාර ඇතුළුව සෑම ව්‍යාපාරයක්ම තම මෙහෙයුම්වල පාරිසරික තිරසාරභාවය සහතික කළ යුතුය.
- 5.4. ඉඩම්, ජීවනෝපායන් හෝ සංස්කෘතික උරුමයන්ට බලපාන සංවර්ධන ක්‍රියාකාරකම් සිදු කරන සෑම ව්‍යාපාරයක්ම, බලපෑමට ලක් වූ පුද්ගලයින්ගේ සහ ප්‍රජාවන්ගේ නිදහස්, පූර්ව සහ දැනුවත් කැමැත්ත ලබා ගැනීම සහතික කළ යුතුය.

6. මානව හිමිකම් බලපෑම් වැළැක්වීම සහ අවම කිරීම

- 6.1. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන, තම මෙහෙයුම් ක්‍රියාකාරකම් පුරාම පවතින හෝ පැවතිය හැකි අහිතකර මානව හිමිකම් බලපෑම් හඳුනාගැනීම, වැළැක්වීම, අවම කිරීම සහ ඒ පිළිබඳ වගකීම දැරීම සඳහා ප්‍රමාණවත් පියවර අනුගමනය කළ යුතුය. එවැනි පියවරයන් මානව හිමිකම් පිළිබඳ නිසි සම්ප්‍රජන්‍යතා ව්‍යායාම් (Human Rights Due Diligence) ලෙස ක්‍රියාත්මක කළ හැකි අතර, එමඟින් ශ්‍රමය, සමාජීය පුම්බරියාව, දරුවන්, ආබාධිතභාවය සහ පරිසරය ඇතුළු විවිධ ක්ෂේත්‍රවලට මෙහෙයුම් ක්‍රියාකාරකම්වල ඇති බලපෑම් ඇගයීමට ලක් කළ යුතුය. ව්‍යාපාරික ආයතන මෙම ඇගයීම් නිරන්තරයෙන් සිදු කළ යුතු අතර, තාක්ෂණික සංවර්ධනය සහ ජාත්‍යන්තර හා සංසන්දනාත්මක හොඳම ක්‍රියාමාර්ගයන් සමඟ ගැලපෙන ලෙස තම ඇගයීම් ක්‍රමවේද නවීකරණය කරගැනීමට උත්සාහ කළ යුතුය.
- 6.2. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන, මානව හිමිකම් පිළිබඳ නිසි සම්ප්‍රජන්‍යතා ව්‍යායාම් කටයුතු වලින් ලැබෙන සොයාගැනීම් තම ප්‍රතිපත්ති, මෙහෙයුම් ක්‍රියාකාරකම් සහ සැපයුම් දාමයන් තුළ ඒකාබද්ධ කරන බව තහවුරු කළ යුතුය.
- 6.3. සෑම ව්‍යාපාරයක්ම අභ්‍යන්තර හා බාහිර මූලාශ්‍රවලින් ප්‍රතිපෝෂණ ලබා ගැනීම ඇතුළුව සොයාගැනීම් වලට ප්‍රතිචාර දැක්වීමේ ඵලදායිතාවය නිරීක්ෂණය කළ යුතුය.
- 6.4. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන, මානව හිමිකම් පිළිබඳ නිසි සම්ප්‍රජන්‍යතා ඇගයීම්වල ක්‍රමවේදය සහ සොයාගැනීම් සුදුසු ආකාරයකින් නිරන්තරයෙන් සන්නිවේදනය කළ යුතුය. උදාහරණයක් ලෙස, වාර්ෂික වාර්තා හරහා හෝ තම වෙබ් අඩවි මඟින් එය ප්‍රසිද්ධ කළ හැකිය. එසේ සන්නිවේදනය කිරීමේදී පුද්ගලිකත්වය සහ වාණිජ රහස්භාවය පිළිබඳ ගරුත්වය රඳවා ගත යුතුය.
- 6.5. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන, මානව හිමිකම් පිළිබඳ නිසි සම්ප්‍රජන්‍යතා ක්‍රියාවලීන්හිදී අදාළ රාජ්‍ය බලධාරීන්, සිවිල් සමාජ සංවිධාන, වෘත්තීය සමිති, බලපෑමට ලක්වන ප්‍රජාවන් සහ ස්වාධීන විශේෂඥයන් සමඟ නිර්මාණාත්මකව සහ සක්‍රීයව සම්බන්ධ විය

යුතුය. විශේෂයෙන්ම, ව්‍යාපාරික ආයතන තමන් විසින් මානව හිමිකම් සම්බන්ධ අහිතකර බලපෑම් ඇති කර ඇති බව හෝ එවැනි බලපෑම්වලට දායක වී ඇති බව හඳුනාගත් හෝ සැක කළ අවස්ථාවලදී, එම බලපෑම් නිවැරදි කිරීමට සහ සහනය සැලසීමට අවශ්‍ය පියවර ගන්නා විට මෙම සම්බන්ධතාවය අතිශය වැදගත් වේ.

6.6. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන තමන්ගේම ක්‍රියාකාරකම් මඟින් මානව හිමිකම් සම්බන්ධ අහිතකර බලපෑම් ඇති කිරීම හෝ ඒවාට දායක වීම වළක්වා ගත යුතුය. තම ව්‍යාපාරික සම්බන්ධතා මඟින් තම මෙහෙයුම් ක්‍රියාකාරකම්, සැපයුම් දාමය, නිෂ්පාදන හෝ සේවා සමඟ සෘජුව සම්බන්ධ වන අහිතකර මානව හිමිකම් බලපෑම් වැළැක්වීමට හෝ අවම කිරීමට, එවැනි බලපෑම්වලට ඔවුන් සෘජුව දායක වී නොතිබුණද, ව්‍යාපාරික ආයතන උත්සාහ කළ යුතුය,

6.7. අවශ්‍ය වන අවස්ථාවලදී, ව්‍යාපාරික ආයතන පවතින හෝ පැවතිය හැකි අහිතකර මානව හිමිකම් බලපෑම් විසඳීමට අදාළ ක්‍රියාමාර්ග ප්‍රමුඛත්වයෙන් ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය. විශේෂයෙන්ම, වඩාත් බරපතල බලපෑම් ඇති කරනු ලබන හෝ ප්‍රතිචාරය ප්‍රමාද වීම හේතුවෙන් ඒවා නිවැරදි කිරීමට නොහැකි වන අවදානම පවතින බලපෑම් වැළැක්වීම සහ අවම කිරීම සඳහා ව්‍යාපාරික ආයතන පළමුවෙන්ම කටයුතු කළ යුතුය.

7. ප්‍රතිකාර හා විසඳුම් ලබාගැනීමේ ප්‍රවේශය

7.1. ව්‍යාපාරික ආයතනයක් තමන් විසින් මානව හිමිකම් සම්බන්ධ අහිතකර බලපෑම් ඇති කර ඇති බව හෝ එවැනි බලපෑම්වලට දායක වී ඇති බව හඳුනාගත් අවස්ථාවකදී, නීත්‍යානුකූල ක්‍රියාවලීන් මඟින් ප්‍රමාණවත් සහ කාර්යක්ෂම සහන ලබාදීම සඳහා කටයුතු කළ යුතු අතර, එවැනි සහන සැලසීමේ ක්‍රියාවලියට සහයෝගය දිය යුතුය.

7.2. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන, තම ව්‍යාපාරික මෙහෙයුම් ක්‍රියාකාරකම් හරහා සිදුවන හෝ සිදුවිය හැකි මානව හිමිකම් උල්ලංඝනයන් පිළිබඳ වාර්තා ලබාගැනීම, පරීක්ෂා කිරීම සහ ඒ සඳහා ප්‍රතිකාර ලබාදීම අරමුණු කරගත් අභ්‍යන්තර පැමිණිලි හා සහන සැලසීමේ යාන්ත්‍රණ සංවර්ධනය කර ඒ සම්බන්ධව දැනුවත්භාවය වැඩි කළ යුතුය. එම යාන්ත්‍රණ ස්වාධීන, නීත්‍යානුකූල, පහසුවෙන් ප්‍රවේශ විය හැකි, පුරෝකථනය කළ හැකි, සාධාරණ, විනිවිදභාවයෙන් යුත්, මානව හිමිකම් සමඟ ගැළපෙන, සහ අඛණ්ඩ ඉගෙනුම සඳහා මූලාශ්‍රයක් වන ලෙස පවත්වා ගත යුතුය. එවැනි යාන්ත්‍රණ සංවර්ධනය කිරීම හෝ අනුවර්තනය කිරීම සම්බන්ධතාවය සහ සංවාදය මත පදනම් විය යුතුය.

7.3. සෑම ව්‍යාපාරයක්ම ආයතනය තුළ තොරතුරු හෙළි කරන්නන් ආරක්ෂා කිරීමේ යාන්ත්‍රණයන් සංවර්ධනය කර ඒ සම්බන්ධව දැනුවත්භාවය වැඩි කළ යුතු අතර, මානව හිමිකම් උල්ලංඝනය කිරීම හෝ අහිතකර බලපෑම් වාර්තා කිරීමට සියලු මට්ටම්වල සේවකයින් දිරිමත් කළ යුතුය. එවැනි ගැටළු මතු කරන සේවකයින්ට එරෙහිව ව්‍යාපාර කිසිදු අවස්ථාවක පළි නොගත යුතුය.

7.4. සියලුම ව්‍යාපාරික ආයතන, විධිමත් ස්වභාවයක් නොමැති සේවාවක් හෝ ශ්‍රමයක් සපයන අය ඇතුළුව, මහජනතාවට, ව්‍යාපාරය ක්‍රියාත්මක වන ප්‍රජාවන්ට හෝ අනෙකුත් පාර්ශ්වකරුවන්ට,

මානව හිමිකම් සම්බන්ධ අභිනකර බලපෑම් පිළිබඳ පැමිණිලි වාර්තා කළ හැකි වාර්තා කිරීමේ යාන්ත්‍රණ සංවර්ධනය කර ඒ සම්බන්ධව දැනුවත්භාවය වැඩි කළ යුතුය. එවැනි යාන්ත්‍රණ විශ්වාසනීය, සාධාරණ සහ පක්ෂපාතීත්වයෙන් තොර විය යුතු අතර, පැමිණිලි පරීක්ෂා කිරීම සහ සකස් කිරීම සඳහා ස්වාධීන ආයතනයක් සම්බන්ධ කරගැනීමද ඇතුළත් විය හැකිය.

7.5. රාජ්‍යය විසින්, ව්‍යාපාරික ආයතන මගින් සිදුවන මානව හිමිකම් සම්බන්ධ අභිනකර බලපෑම් පිළිබඳ පැමිණිලි වාර්තා කිරීම සහ ඒවා පසුපස හඹා යාම සඳහා මහජනතාවට ප්‍රමාණවත් ප්‍රවේශයක් ලබාදෙන අධිකරණ යාන්ත්‍රණ පවතින බව තහවුරු කළ යුතුය. මෙම වගකීම පොලිසියෙන් ආරම්භ වී සිවිල් සහ අපරාධ නඩු විභාගයන්, එම නඩු සම්බන්ධයෙන් පවතින අභියාචනා ක්‍රියාවලීන් දක්වා නීති පද්ධතියේ සම්පූර්ණ යාන්ත්‍රණයම ආවරණය කරයි. සියලුම මට්ටම්වල අධිකරණ සහ විනිශ්චය මණ්ඩල, තම තමන්ගේ බලප්‍රදේශයන්ට අදාළව මානව හා මූලික අයිතිවාසිකම්වල වැදගත්කම තේරුම් ගැනීමටත්, එවැනි පැමිණිලි සාධාරණ සහ වේගවත් ආකාරයකින් ඇගයීම සහ තීරණය කිරීම සඳහාත් අවශ්‍ය හැකියාවන්ගෙන් සන්නද්ධ කළ යුතුය.

7.6. කිසිදු ව්‍යාපාරික ආයතනයක් තම ව්‍යාපාරික ක්‍රියාකාරකම් පිළිබඳ නීත්‍යානුකූල පැමිණිලි හෝ අසාධාරණතා මර්දනය කිරීම අරමුණු කරගත් නීතිමය හෝ වෙනත් උපායමාර්ග අනුගමනය නොකළ යුතුය. එසේම, යුක්තියට ප්‍රවේශ වීම සහ අර්ථවත් සහන ලබාගැනීම හිතාමතා අවහිර කිරීම හෝ පීඩනයට ලක් කිරීම සඳහා කිසිදු ව්‍යාපාරික ආයතනයක් කටයුතු නොකළ යුතුය.

8. නිර්දේශ

රාජ්‍ය නොවන අංශය තුළ මානව හිමිකම් ගරු කිරීම ප්‍රවර්ධනය කිරීමේදී රාජ්‍යයේ භූමිකාව සැලකිල්ලට ගනිමින්, ශ්‍රී ලංකා රජයට පහත නිර්දේශ ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ:

- a. කර්මාන්ත, ශ්‍රම, පරිසර සහ අධිකරණ යන අමාත්‍යාංශ ඇතුළු ප්‍රධාන අමාත්‍යාංශවල අදාළ ප්‍රතිපත්ති එකඟ කරමින්, ව්‍යාපාර හා මානව හිමිකම් පිළිබඳ ජාතික ක්‍රියාමාර්ග සැලැස්මක් සකස් කර ප්‍රකාශ කළ යුතුය.
- b. 2019 අංක 190 දරන ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිරිහැර පිළිබඳ සම්මුතිය, 1969 අංක 129 දරන ශ්‍රම පරීක්ෂණ (කෘෂිකාර්මික) සම්මුතිය, 1997 අංක 181 දරන පෞද්ගලික රැකියා නියෝජිතායතන සම්මුතිය, සහ 1930 බලහත්කාර ශ්‍රම සම්මුතියට අදාළ 2014 සන්ධානය ඇතුළු ප්‍රධාන ජාත්‍යන්තර ශ්‍රම සංවිධාන සම්මුති අනුමත කළ යුතුය.
- c. නියාමන ආයතන සහ රාජ්‍ය අයත් ව්‍යාපාරික ආයතන මෙම මාර්ගෝපදේශ සහ නිර්දේශ බලපත්‍ර නිකුත් කිරීමේ, අනුමත කිරීමේ ක්‍රියාවලීන් සහ ව්‍යාපාරික මෙහෙයුම් තුළ අදාළ ලෙස ඇතුළත් කර ක්‍රියාත්මක කිරීමට උපදෙස් දිය යුතු අතර, ඒ සඳහා දිරිගැන්වීම්ද ලබාදිය යුතුය.
- d. මානව හිමිකම් ආරක්ෂකයින්ගේ අයිතිවාසිකම්ද ඇතුළුව, මානව හිමිකම් උල්ලංඝනය කරන ව්‍යාපාරික ආයතන දඬුවම් කිරීමටත්, ශක්තිමත් මානව හිමිකම් යථා පරීක්ෂා ක්‍රියාවලීන් සහ අනුකූලතාව පවත්වා ගන්නා ව්‍යාපාරික ආයතන දිරිගැන්වීමටත්, කාර්යක්ෂම නියාමන යාන්ත්‍රණ හරහා රාජ්‍ය නොවන අංශය තුළ මෙම මාර්ගෝපදේශ හා

නිර්දේශ ක්‍රියාත්මක කිරීම ප්‍රවර්ධනය කළ යුතුය.

- e. ව්‍යාපාරික ආයතන ඇතුළු රාජ්‍ය නොවන ක්‍රියාකරුවන් විසින් සිදුකරනු ලබන මානව හිමිකම් උල්ලංඝනයන්ට ලක්වන පීඩිතයන්ට, කාර්යක්ෂම අධිකරණ සහ පරිපාලන සහන ලබාදිය යුතුය.

ව්‍යාපාරික ආයතන සහ රාජ්‍ය නොවන ක්‍රියාකරුවන් වෙත පහත නිර්දේශ ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ:

- f. මෙම මාර්ගෝපදේශ සහ නිර්දේශවල අඩංගු මූලධර්ම හා ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනය කිරීම සහ ඒවාට අනුකූලව කටයුතු කිරීම පිළිබඳ සුදුසු ප්‍රකාශයක් මගින් මහජන වශයෙන් කැපවීමක් ප්‍රකාශ කළ යුතුය.
- g. මෙම මාර්ගෝපදේශ සහ නිර්දේශ ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා උපායමාර්ගික සැලසුම්, ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාමාර්ග සංවර්ධනය කර, ඒ සඳහා ප්‍රමාණවත් සම්පත් වෙන් කර, අනුගමනය කළ යුතු අතර, මෙම මාර්ගෝපදේශ හා නිර්දේශවලට අනුකූලතාව ව්‍යාපාරික සංස්කෘතිය තුළම ස්ථාපිත වන පරිදි කටයුතු කළ යුතුය.