

ශ්‍රී ලංකාවේ ග්‍රම බලකායට කාර්තෘ සහභාගීත්වය පිළිබඳ

විශ්ලේෂණාත්මක විමසුමක්



පී.ඩබ්.චතුරිකා චන්ද්‍රසේන

මිනිස්බල හා රැකිරීම් දෙපාර්තමේන්තුව

01. සංක්ෂිප්තය

ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම බලකායට හා සාර්ව ආර්ථික කටයුතු කෙරෙහි කාන්තාව දක්වනු ලබන දායකත්වය පිළිබඳ විග්‍රහයක් මෙහිදී සිදු කරනු ලබයි. පිරිමින්ට සාපේක්ෂව ස්ත්‍රීන්ට හිමි ස්ථානය හා ආර්ථිකය කෙරෙහි දක්වන සහයෝගය මෙමගින් පෙන්වනු ලබයි. පසුගිය දශක දෙකක පමණ සංඛ්‍යා දත්ත සැලකිල්ලට ගෙන කරන ලද විශ්ලේෂණයේදී ස්ත්‍රී ශ්‍රම බලකායට ඇති දායකත්වය සම්බන්ධයෙන් වන ගැටළු හා අඩුපාඩුකම් හඳුනා ගැනීමට හැකි විය. එසේම ස්ත්‍රී/පුරුෂ භාවය අනුව, අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව, පවුල් පසුබිම අනුව සේවා වියුක්තිය හා සේවා ඵලදායිතාව පිළිබඳ ප්‍රවණතා අධ්‍යයනයේදී ස්ත්‍රී ශ්‍රම සහභාගිත්වය අවම මට්ටමක පවතින බවත්, සේවා වියුක්තියෙන් ඉහළ ප්‍රතිශතයක් ඉහළ අධ්‍යාපන මට්ටමක් ලැබූ ස්ත්‍රීන් සිටින බවත් හඳුනා ගත හැකි විය. වර්තමානය වන විට සංවර්ධන ඉලක්ක සපුරා ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රමාණාත්මක හා ගුණාත්මක ශ්‍රම බලකායක් උත්පාදනය කර ගැනීමේ අවශ්‍යතාව පැන නගී. මේ සඳහා ගත යුතු ක්‍රියා මාර්ග අතර අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති සංශෝධනය කිරීම හරහා රැකියා අපේක්ෂකයන්ගේ හැකියාවන් හා ශ්‍රම වෙළඳපොළ ඉල්ලුම අතර නොගැලපීම අවම කිරීමටද වඩාත් යහපත් සේවා තත්ත්වයන් ප්‍රවර්ධනය කිරීම මගින්, ස්ත්‍රී ශ්‍රම සහභාගිත්වය වර්ධනය කර ගැනීමද දැක්විය හැකිය.

02. හැඳින්වීම.

දකුණු ආසියාතික රටවල කාන්තාවන්ගේ කාර්ය භාරය නිවසේ දෛනිකව සිදු කළ යුතු කාර්යයන්ට සීමා විය. දරුවන් රැක බලා ගැනීම, ඉවුම් පිහුම් කටයුතු වල නිරත වූ අතර සමාජීය කාර්යයන්හි දායක වීමට තිබූ ඉඩ කඩ සීමාසහිත විය. පුරුෂාධිපත්‍යයට යටත් වූ සමාජයක ජීවත් වූ කාන්තාවට අධ්‍යාපනය ලැබීමට තිබූ අවස්ථාද සීමා සහිත විය. අතින්ගේ පන්සල මූලික කර ගොඩ නැගුණු අධ්‍යාපන ක්‍රමයක් ක්‍රියාත්මක වූ හෙයින් එවන් පරිසරයක අධ්‍යාපනය ලැබීමේ නිදහස තිබුනේ පුරුෂ පාර්ශවයට පමණි. නිදහස් අධ්‍යාපනය ආරම්භ වීමෙන් පසු මෙම තත්ත්වය වෙනස් විය*¹.

ආර්ථික විද්‍යාත්මක පර්යේෂණ සහ න්‍යායන් මගින් අධ්‍යාපනය තුළින් ලැබෙන ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ පුළුල් විග්‍රහයක් ඉදිරිපත් කෙරේ. එනම් අධ්‍යාපන මට්ටම් රැකියාවන් සහ ආදායම් මට්ටම් සමඟ ධනාත්මක සම්බන්ධතාවක් දක්වයි. නමුත් ශ්‍රී ලංකාව තුළ මෙම ධනාත්මක සම්බන්ධතාව බිඳ වැටී ඇති අතර ඉන් බලපෑමට ලක් වී ඇත්තේ ස්ත්‍රී පාර්ශවයයි. ශ්‍රී ලංකාවේ ස්ත්‍රීන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටම පිළිබඳ සාර්ථකත්වයක් අත්කර ගැනීමට සමත් වුවද එය සාර්ථක සේවා නියුක්ති තත්වයක් දක්වා වර්ධනය කර ගැනීමට අහිමිවීමක් බවට පත්ව ඇත. ස්ත්‍රී ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්ව අනුපාතය පහත වැටී ඇති අතර උගත් ස්ත්‍රීන්ගේ හා පුරුෂයන්ගේ සේවා නියුක්ති තත්ත්වය තුළද පැහැදිලි පරතරයක් දක්නට ලැබේ.

ශ්‍රී ලංකාව සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටක් වීමට බලපාන සාධක අතර ශ්‍රමික දායකත්වය සහ ඵලදායිතාව ප්‍රබල හේතු වේ. ශ්‍රම දායකත්වය සලකා බැලීමේදී ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම දායකත්වය සඳහා කාන්තා නියෝජනය ඉතා සීමිතව පවතී.

ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාව ශ්‍රම දායකත්වය අඩු වීමට බොහෝ හේතු සාධක බල පා ඇත. ඒ අතර වැඩ කරන ස්ථානයේ අනාරක්ෂිත බව, රාත්‍රී සේවය, ගමන් අපහසුව, අඩු වැටුප්, නිවසේ වගකීම් වැඩිවීම කිහිපයක්

¹ වනිකා විභව-8 වන කලාපය-2015 අගෝස්තු

ලෙස දැක්විය හැකිය.ඒ හේතුවෙන් කාන්තාවන්ට ආර්ථිකයට දායක වීමට නොහැකි වී ඇත.මේ හේතුවෙන් කාන්තාව ආර්ථික කටයුතු කෙරෙහි දායක කර ගැනීම සඳහා විසඳුම් යෝජනා ඉදිරිපත් විය යුතුය.

03.ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන් ශ්‍රම බලකායට දක්වන දායකත්වය අඩුවීමට බලපා ඇති ගැටළු

- i. කාන්තාවන්ගේ ඉල්ලුමට සාපේක්ෂව රැකියා වෙළඳ පලෙන් ජනිත වන රැකියා අවස්ථා නොගැළපීම.
- ii. කාන්තාවන් රැකියා තෝරා ගැනීමේදී විවිධ වෘත්තීන් ප්‍රතික්ෂේප කිරීම.
- iii. රැකියා ගවේෂණය සඳහා පවතින දුෂ්කරතා.
- iv. කොන්ත්‍රාත් කාලය අවසන් වීමෙන් පසු නැවත රැකියාවක් ලබා ගැනීමට අපහසු වීම.
- v. රැකියාවක් අපේක්ෂාවෙන් සිටියද අපේක්ෂා කළ රැකියාව නොලැබීම නිසා රැකියා අපේක්ෂාව අතහැර ගෘහ කටයුතු පමණක් නිරත වීමට තීරණය කිරීම.^{2*}

04.ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන් ශ්‍රම බලකායට දායක වීම අකමැති වීමට හේතු

- i. ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන් සිය පවුල් වගකීම හේතුවෙන් ශ්‍රම බලකායට අවතීර්ණ වීමට පසු බට වේ.
- ii. කාන්තාවෝ මව් පදවිය සහ සිය පවුල් වෙත කේන්ද්‍රීය වීම පිණිස රැකියාව අත්හැරීම.
- iii. ඇතැම් සමාගම් ගැබ්ණි කාන්තාවන්ට සහ මව්වරුන්ට රැකියා අවස්ථා ලබා දීමට මැලිවීම.(මෙය උගත් විවාහක කාන්තාවන් වැටුප් සහිත රැකියාවන් වෙත නොපැමිණීමට හේතු වේ.)
- iv. පිරිමි අපේක්ෂකයන් පමණක් ඉල්ලා සිටින රැකියා දැන්වීම් හේතුවෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන් වෙනස් කොට සැලකීම.
- v. උදාහරණ ලෙස ඇතැම් සමාගම් ඉහළ පෙලේ කළමනාකාරිත්ව පුරප්පාඩු පිරවීම සඳහා සොයනුයේ පිරිමි අපේක්ෂකයින් පමණි.ස්ත්‍රීන්ට වඩා ඇතැම් තනතුරු සඳහා වඩාත් පුරුෂයන් සුදුසු බව සමාජ මතයක් වේ.
- vi. ආරක්ෂාකාරී බවේ අඩුකම හා ප්‍රවාහන පහසුකම් සැපයීමකින් තොරව කාන්තාවන්ට රාත්‍රී සේවයේ යෙදීමට සිදුවීම.(මේ හේතුවෙන් රැකියා ස්ථානයේදී ප්‍රවණ්ඩත්වය හා ලිංගික අඩත්තේටම වලට ලක්වීම.)

² ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය

05. ශ්‍රම බලකාය

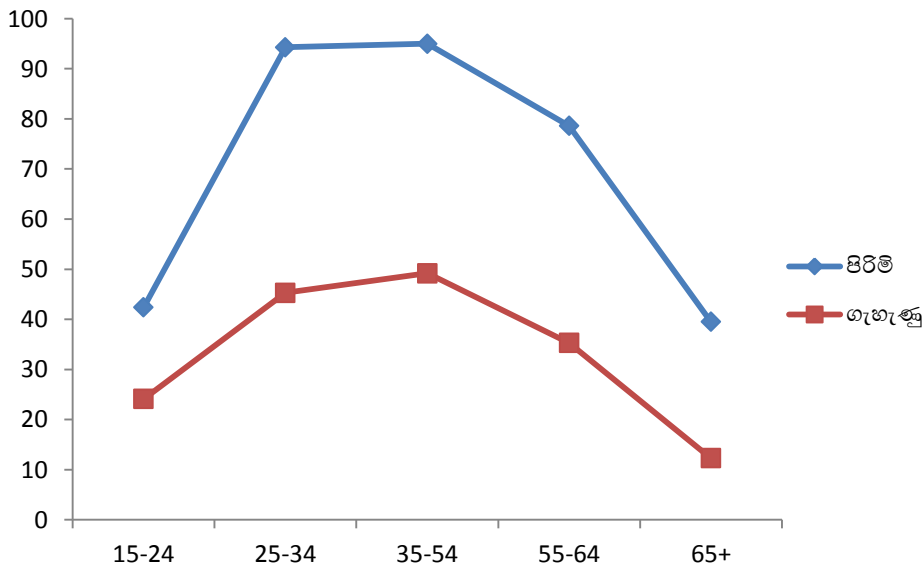
වැඩ කරන වයසේ ජනගහනය අතුරින් කිසියම් නිශ්චිත කාලවකවානුවක් ලෙස යොදා ගත් යොමු කාලය තුළ රැකියා නියුතු සහ රැකියා විරහිතව පසු වූ මුළු ජනගහනය ශ්‍රම බලකාය ලෙස හඳුන්වයි.

ශ්‍රම බලකාය = රැකියා නියුක්තිය + රැකියා වියුක්තිය

නිශ්චිත වයස් සීමාව ලෙස හඳුන්වන්නේ සමාන්‍යයෙන් ශ්‍රම බලකායට ඇතුළත් කරන්නා වූ වයස හා ඉන් පිටවිය යුතු වයස අතර පරතරයයි. එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානයට හා ලෝක කම්කරු සංවිධානයට අනුව මෙම නිශ්චිත වයස් සීමාව ලෙස සැලකෙන්නේ අවු 15-64 කාලයයි. විවිධ රටවල වයස් සීමාව වෙනස් වීමක් දැකිය හැක.

ප්‍රමිතිගත වයස් බාණ්ඩ අනුව ශ්‍රම බලකායේ සහභාගිත්ව අනුපාතය

	2017			2016		
	එකතුව	පිරිමි	ගැහැණු	එකතුව	පිරිමි	ගැහැණු
එකතුව(15ට වැඩි)	54.1	74.5	36.6	53.8	75.1	35.9
15-24	33.0	42.4	24.1	32.7	42.9	23.3
25-34	67.6	94.3	45.3	65.6	94.7	43.4
35-54	70.0	95.0	49.2	70.8	95.7	49.3
55-64	55.5	78.6	35.3	54.3	78.6	33.7
65+	24.4	39.5	12.3	23.5	38.8	11.3

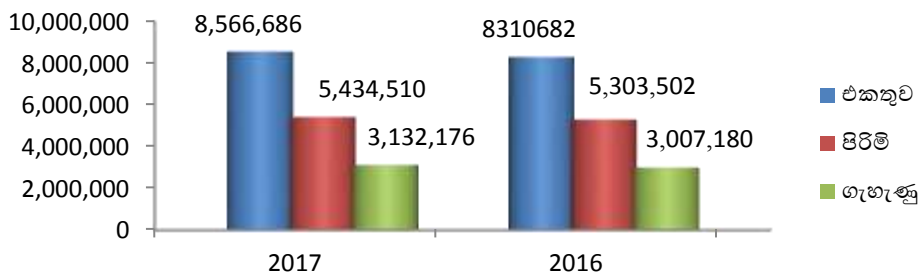


2016, 2017 වර්ෂයන්හි වයස් කාණ්ඩ අනුව ශ්‍රම බලකායේ සහභාගිත්ව අනුපාතය දැක්වේ. කාන්තා ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්වය පුරුෂයන්ගේ ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්ව අනුපාතයට සාපේක්ෂව ඉතා අඩු බව නිරීක්ෂණය වේ. වයස අවුරුදු (25-54) අතර වයසේ පුරුෂයින් ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්වය 94% කට ඉහළ අගයන් වන නමුත් ඊට සමරූපී කාන්තාවන්ගේ එම අනුපාතය 50% කට අඩු වේ. වඩාත් ඵලදායී ශ්‍රම සැපයුමක් ලබා දිය හැකි මෙම වයස් බාණ්ඩය තුළ කාන්තාවන් ශ්‍රම බලකායට සහභාගි නොවීම ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත උපයෝජනය අවම වීමට හේතු වී ඇත.

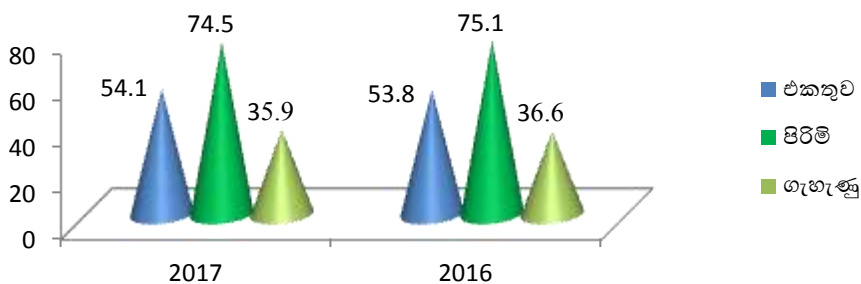
06. ස්ත්‍රී පුරුෂ ශ්‍රම සහභාගිත්ව විමසුම

දකුණු ආසියාවේ ආර්ථිකය වේගවත්ව වර්ධනය වෙමින් පවතී. වර්ධනය වෙමින් පවතින දළ දේශීය නිෂ්පාදනයට සාපේක්ෂව සේවා නියුක්තියේ වර්ධනය වේගවත් වී නොමැත. මේ හේතුවෙන් රැකියා නියුක්ති අනුපාතය පහත වැටී ඇති අතර මෙම පිරිහීමෙන් වැඩි කොටසක් කාන්තා රැකියා කෙරෙහි බලපා ඇත. වසර 2005 සහ 2015 අතර කාන්තා රැකියා අනුපාතය වසරකට ඉන්දියාවේ 5% ද භූතානයේ 3% ශ්‍රී ලංකාවේ 1% පහත වැටී ඇත. කාන්තා රැකියා අනුපාතිකය ආර්ථික වර්ධනයත් සමඟ පහත වැටීම හා යළි ඉහල යෑම % U හැඩයේ කාන්තා ශ්‍රම බලකාශ්‍රිතය ලෙස හඳුන්වන අතර එය දකුණු ආසියාවේ කාන්තා රැකියා අනුපාතිකයේ අසාමාන්‍යතා දක්නට ලැබෙන අතර දකුණු ආසියා පිරිමි රැකියා අනුපාතිකය එම ආදායම් මට්ටමේ අනෙකුත් රටවල් වලට සමාන වන අතර කාන්තා රැකියා අනුපාතය ඊටත් වඩා පහළ වේ.*33

ශ්‍රම බලකා සංයුතිය



ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව ශ්‍රම බලකායේ සහභාගිත්වය



(ජන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව)

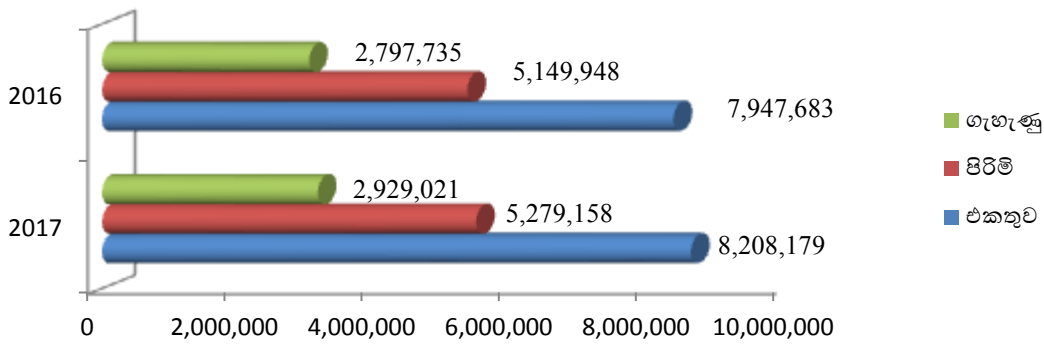
2016 වර්ෂයට සාපේක්ෂව 2017 වර්ෂය තුළ සමස්ථ ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්වය (මිලියන 8.3 සිට මිලියන 8.6 දක්වා) 3.1% ප්‍රමාණයකින් වැඩිවීමක් පවතින අතර කාන්තාවන්ගේ ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්වය (මිලියන 3.0 සිට මිලියන 3.1 දක්වා) 4.2%ක ප්‍රතිශතයක් ඉහළ ගොස් ඇත. පුරුෂයන්ගේ ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්වය 2016 වර්ෂයට සාපේක්ෂව 2017 වර්ෂයේදී 2.5% ප්‍රතිශතයකින් පමණක් වර්ධනය වී ඇත.

තවද වැඩ කළ හැකි වයසේ ජනගහනයට සාපේක්ෂව ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්ව අනුපාතය 0.3% ක අනුපාත අගයකින් පමණක් 2017 වර්ෂයේදී ඉහළ ගොස් ඇත. පුරුෂයන් සඳහා එම අනුපාතය 2016 වර්ෂයට සාපේක්ෂව 2017 වර්ෂයේ දී 0.6% ක අනුපාත අගයකින් පහළ ගොස් ඇති අතර ස්ත්‍රීන් සඳහා එම අනුපාතය

3. ආර්ථික ශක්තියට උරදෙන දකුණු ආසියාතික කාන්තාව ලිපිය-ලෝකබැංකු ප්‍රකාශන 2018-07-31

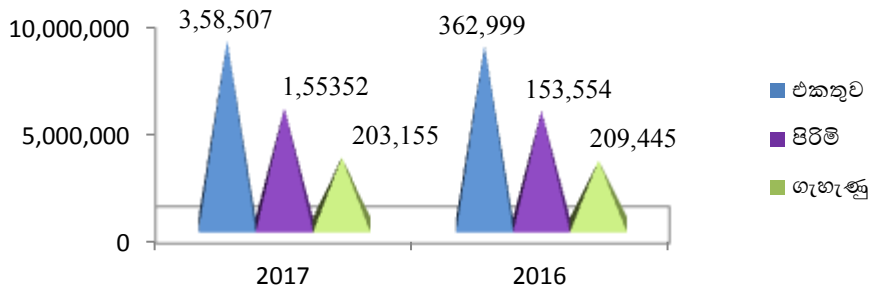
0.7%ක අනුපාත අගයකින් ඉහළ ගොස් ඇත.ඒ දැනුම බලන කල ,වැඩිවන ජනගහනයට සාපේක්ෂව ස්ත්‍රීන්ගේ ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්වය වර්ධනය වාර්ෂිකව වුවද,එය 36.6% ක් වන පහළ අගයක තවමත් පවතී.

සේවා නියුක්ත ජනගහනය



2016 වසරේදී මිලියන 7.9 ක් වූ සේවා නියුක්තිය 2017 වර්ෂයේදී මිලියන 8.2 දක්වා 3.3% කින් වර්ධනය වී ඇත.පුරුෂයන්ගේ සේවා නියුක්තිය මිලියන 5.1 සිට මිලියන 5.3 දක්වා 2.5% ක්ව වර්ධනය වීමේදී ස්ත්‍රීන්ගේ සේවා නියුක්තිය මිලියන 2.8 සිට මිලියන 2.9 දක්වා 4.7% කින් වර්ධනය වී ඇත.ඒ අනුව ස්ත්‍රීන්ගේ සේවා නියුක්තිය 2017 වර්ෂය තුළ සාධනීය ප්‍රගතියක් පෙන්වයි.

රැකියා විරහිත ශ්‍රම බලකාය



2016 වර්ෂයට සාපේක්ෂව 2017 වර්ෂයේ රැකියා විරහිත ශ්‍රම බලකායේ සංඛ්‍යාත්මක අඩුවීමක් දක්නට ලැබේ.එනම් 2016 දී 362,999 ක් වූ රැකියා විරහිත පුද්ගල සංඛ්‍යාව 2017 දී 358,507 ක් දක්වා අඩු වී ඇත.තවද ශ්‍රම බලකායට සාපේක්ෂව රැකියා වියුක්ති අනුපාතය 4.4% සිට 4.2% දක්වා අඩු වී ඇත.රැකියා විරහිත පුරුෂයන් 153,554 සිට 155,352 දක්වා සංඛ්‍යාත්මකව වැඩි වී ඇත.රැකියා නියුක්ති අනුපාතය 2.9% ස්ථාවරව පැවතී ඇත.තවද කාන්තාවන්ගේ රැකියා විරහිත භාවය සංඛ්‍යාත්මකව 209,445 සිට 203,155 දක්වා අඩු වී ඇති අතර ප්‍රතිශතාත්මකව එය 9.0% සිට 6.5% දක්වා අඩු වීමකි.

07. ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන්ගේ සේවා නියුක්තිය වර්ධනය කරලීමට විසඳුම් හා යෝජනා

ප්‍රතිපත්ති අධ්‍යයන ක්ෂේත්‍රයේ අධ්‍යක්ෂ නිෂා අරුණ තිලක මහත්මිය පෙන්වා දෙන පරිදි, ප්‍රතිපත්ති සාධකයන් කාන්තා දායකත්වයට හානි කරන ආයතනික හා නෛතික ගැටළු ආමන්ත්‍රනය කරන අතරවාරයේ තරුණ කාන්තාවන් රැකියා උපදේශනය වෙත යොමු කිරීම සහ පවතින රැකියා සහ අපේක්ෂකයන් නිර්මාණය කරන අධ්‍යාපන පාඨමාලා සකස් කිරීම කෙටි කාලීන හොඳ විසඳුමක් වේ. තවද කාන්තාවන්ට රැකියා ලබා දීම අරමුණු කර ගත් අඛණ්ඩ පර්යේෂණ හා ඇගයීම් අත්‍යවශ්‍ය වේ.

කෙටි කාලීන හා දිර්ඝ කාලීන විසඳුම් ලෙස පහත දැක්වෙන යෝජනා ඉදිරිපත් කර ඇත.

- I. පර්යේෂණ වලින් ලැබෙන තොරතුරු ආශ්‍රයෙන් සංවර්ධන වැඩසටහන් ව්‍යාපෘති සැලසුම් කළ හැකිය. මේ අනුව ශ්‍රී ලංකාවේ සංවර්ධන කාර්යයන්හි නිරත වන ග්‍රාමීය නායකයින් , පුහුණු කරුවන් , ව්‍යාපෘති සැලසුම් කරුවන් සංවර්ධනවේදීන්ට හා විවිධ ආයතන වලට තම වගකීම් ඉටු කිරීම සඳහා පර්යේෂණ තොරතුරු ඉතා වැදගත් වේ. එමගින් කාන්තාවන්ගේ ශ්‍රම බලසහාගීත්වය වැඩි කර ගැනීමට හැකියාවක් ඇත.
- II. රැකියා වල නිරත කාන්තාවන්ට රැකියාව අතහැර යාම වැළැක්වීම සඳහා නව ආයතනික ප්‍රතිපත්ති සකස් කිරීම. උදාහරණ ආයතනය ආසන්නයේ දිවා සුරැකුම් මධ්‍යස්ථාන ඇති කිරීමට පහසුකම් ලබා දීම., ප්‍රවාහන පහසුකම් ලබා දීම.
- III. විවිධ හේතූන් මත රැකියාවෙන් ඉවත් වන කාන්තාවන් සඳහා නැවත ඔවුන්ගේ කැමැත්ත මත එම රැකියාවට පැමිණිය හැකි පරිදි පහසුකම් සැලසීමට සේවයෝජක ආයතන දිරිගැන්වීමේ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම.
- IV. නිවසේ කාර්යයන් වලට අමතරව යම් ආයතනයක සේවය කළ හැකි පරිදි සේවා මුර ක්‍රම සහිත රැකියා අවස්ථා ප්‍රවර්ධනය කිරීම.
- V. කාන්තාවන් රැකියා සඳහා දායක විය හැකි පරිදි කුසලතා සංවර්ධන වැඩසටහන්, වෘත්තීය පුහුණු යනාදි අවස්ථා වැඩි කිරීම.
- VI. ජන මාධ්‍ය ආයතනවල සේවය කාන්තාවන්ට සහනදායී සේවා වැඩ මුර ක්‍රමයකට වැඩ පැවරීමේ ක්‍රමවේදයක් සකස් කිරීම.
- VII. රැකියා ගවේශණය සඳහා රැකියා සඳහා තොරතුරු ලබා දෙන මාධ්‍ය අන්තර්ජාල පහසුකම්, තාක්ෂණික පහසුකම් ග්‍රාමීය මට්ටමින් ව්‍යාප්ත කිරීම.
- VIII. කාන්තාවන් සඳහා සුදුසු ස්වයං රැකියා හඳුන්වා දීම, ණය පහසුකම් ලබා දීම හා වෙළඳපොළ පහසුකම් ලබා දීම.
- IX. කාන්තාවන්ට සේවා නියුක්තිය සඳහා අවශ්‍ය අධ්‍යාපනය, සෞඛ්‍ය හා පෝෂණ පහසුකම් වැඩි දියුණු කිරීම.
- X. නව සමාජ හා සුබසාධන ප්‍රතිපත්ති මගින් කාන්තාවන් සේවයේ නියුතුවීමට ඇති අහිතකර බලපෑම්.
- XI. කාන්තාවන් නිවසේ වැඩ කටයුතු වලට පමණක් සීමා විය යුතු යැයි යන ආකල්පය වෙනස් කිරීමට අවශ්‍ය දැන්වීම් කිරීමේ වැඩසටහන් සකස් කිරීම.
- XII. රටේ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය සඳහා කාන්තා සහභාගීත්වය වැඩිකිරීම.

08. ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තා ප්‍රඥප්තිය

රජය විසින්, කාන්තාවන්ගේ පුර්ණ සංවර්ධනය හා අභිවර්ධනය සහතික කරනු පිණිස ව්‍යවස්ථා ප්‍රඥාපනය කිරීම ඇතුළු, විශේෂයෙන් දේශපාලන, සමාජයීය, ආර්ථික සහ සංස්කෘතික යන යන සියලු ක්ෂේත්‍රවලට එනම් කාන්තාවන්ට පුරුෂ පක්ෂය හා සමාන පදනමක් මත මානව අයිතිවාසිකම් හා මූලික නිදහස ක්‍රියාත්මක කිරීම හා භුක්ති විඳීම සහතික කර ලීමේ කාර්යය සඳහා උචිත පියවර ගත යුතු බව කාන්තා ප්‍රඥප්තියේහි දක්වා ඇත.

මෙය රාජ්‍ය ප්‍රකාශනයක් වන අතර එය එක්සත් ජාතීන්ගේ කාන්තාවන්ට එරෙහි සියළු වෙනස්කම් තුරන් කිරීම පිළිබඳ සිඩෝ සම්මුතිය ආශ්‍රය කොට ගෙන රජය විසින් 1993 අනුමත කරන ලදී. කාන්තා රැකියා නියුක්තිය වැඩි කිරීමට ඒ සඳහා ප්‍රතිපත්ති සකස් වී ඇත. මෙමගින් ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තාවන්ට සනාථ කළ යුතු අයිතිවාසිකම් සහ වරප්‍රසාද සකස් කර ඇත.

8.1 ආර්ථික කටයුතු වලට සහ එහි ප්‍රතිලාභ වලට ඇති අයිතිය.

- i. මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ ලැබෙන ආර්ථික කටයුතු වල නිරත වීමේ සම අයිතිය ලබා දීම.
- ii. සේවයට බඳවා ගැනීම, නිසි තනතුරු වලට පත් කිරීම, උසස් වීම්, සේවා කොන්දේසි හා රැකියා සුරක්ෂිතභාවය සම්බන්ධයෙන් කාන්තාවන්ට සමාන අයිතිවාසිකම් ලබා දීම.
- iii. ජනාවාස ඉඩම් ඇතුළු ඉඩම් අයිතිය සම්බන්ධ සියලු අයිතිවාසිකම් භුක්තිවිඳීමේ සම අවස්ථාව ලබා දීම.
- iv. සියලු ආකාරයේ නව තාක්ෂණය සඳහා පිවිසුම් ලබා ගැනීමේ අයිතිය.
- v. වැඩි දියුණු කළ තාක්ෂණය ඇතුළු උචිත තාක්ෂණයෙන් ප්‍රයෝජන ගැනීමේ අයිතිවාසිකම.
- vi. කාන්තාවන් තම පවුලට සිදු කරන සේවය පිළි ගැනීම සහ සියලු සංවර්ධන වැඩසටහන් වල ප්‍රතිලාභ ලබා දීම සහතික කර දීම සඳහා ගෘහ මූලිකයා යන පදය නැවත අර්ථ කථනය කිරීම.
- vii. විවාහය හෝ මාතෘත්වය මත කාන්තාවන්ට සිදු කෙරෙන වෙනස්කම් වැළැක්වීම සඳහා අවශ්‍ය පියවර ගැනීම.
- viii. ප්‍රසූත නිවාඩු හා ඒ සම්බන්ධ ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීම සහතික කිරීම.
- ix. මව්පිය දෙදෙනාටම දරු ප්‍රසූතිය වෙනුවෙන් නිවාඩු ලබා දීම.
- x. හැකි සෑම අවස්ථාවකදීම අඹු සැමි දෙදෙනාටම එකම භූගෝලීය ප්‍රදේශයක සේවය කිරීමේ අයිතිය ලබා දීම.
- xi. ගර්භනී කාන්තාවන්ට සහ කළලයට හානි කරවන රැකියාවල ගර්භනී කාලය තුළදී නොයෙදී සිටීමේ අයිතිය තහවුරු කිරීම.
- xii. රැකියාවක් කිරීමේ අවම වයස අවුරුදු 15 ක් ලෙස සහතික කිරීම.
- xiii. විදේශ රැකියාවල යෙදී සිටින කාන්තාවන්ගේ අයිතිවාසිකම් ද්විපාක්ෂික ගිවිසුම් මගින් ආරක්ෂා කිරීම.

8.2 කාන්තා ප්‍රඥප්තිය මඟින් පහත සඳහන් කරුණු සම්බන්ධයෙන් රජය විසින් උචිත පියවර ගැනීම අපේක්ෂා කෙරේ.

- i. රැකියාවක් කිරීමේ අවම වයස අවුරුදු 15ක් විය යුතු බව නීති මඟින් සහතික කිරීම.
- ii. පදිංචිය අත්හැර විදේශගත වන සියලු කාන්තාවන්ගේ අයිතිවාසිකම් මෙරට සහ සත්කාරක රට අතර ද්විපාක්ෂික ගිවිසුම් මඟින් දෙ රට තුළදීම ආරක්ෂා කරන බවට සහතික කිරීම.
- iii. කාර්මික සේවකයන්ගේ ආරක්ෂාව උදෙසා වූ සියලු නීති සියලුම කාර්මික අංශයන්හි, නිසි පරිදි ක්‍රියාත්මක වන සහතික කිරීම සහ ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් හා සම්බන්ධතා යටතේ නොවන පරිදි ආරක්ෂා කිරීම නව නීති සම්පාදනය කිරීම.
- iv. විශේෂයෙන්ම බැංකු ණය, උකස් හා වෙනත් ආකාර මූල්‍ය ණය ලබා ගැනීමේ අයිතිය සහතික කරනු පිණිස, ආර්ථික සහ සාමාන්‍ය ජීවිතයේ වෙනත් අංශවල දීද ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානතා පදනමක් මත කාන්තාවන්ට එරෙහිව ඇති වෙනස්කම් තුරන් කිරීමෙහිලා සියලු උචිත පියවර ගැනීම.
- v. දළ ජාතික නිෂ්පාදනය ඇතුළු, කාන්තාවන් රටට ලබා දෙන ආර්ථිකය , සමාජ හා සංස්කෘතික දායකත්වයන් රුපණය කෙරෙන ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය මත එකතු නොවූ දත්ත සහ තොරතුරු එක් රැස් කිරීම, වර්ග කිරීම සහ ලබා ගැනීමට සැලැස්වීම.
- vi. සේවා නියුක්තිය සහ ස්වයං සේවනියුක්තිය මඟින් ආර්ථික දියුණුවක් ලබා ගැනීමේ සම අවස්ථා සඳහා අවශ්‍ය විට ස්ව ශක්ති කණ්ඩායම් සහ සමුපකාර සමිති සංවිධානය කිරීම.
- vii. වැඩ කරන කාන්තාවකට ගෙවිය යුතු පාරිශ්‍රමික, වැටුප, ප්‍රතිලාභ හෝ මිමනා සියල්ල සේවා යෝජකයන් විසින් ඇයට කෙළින්ම ගෙවීමට සැලැස්වීම.*⁴

මෙම කාන්තා ප්‍රඥප්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ කාර්ය භාරය කාන්තා අභිවෘද්ධි හා සමාජ සුභසාධන අමාත්‍යාංශය විසින් දරනු ලබයි.

⁴ කාන්තා ප්‍රඥප්තිය-ජාතික කාන්තා කමිටුව- කාන්තා අභිවෘද්ධි හා සමාජ සුභසාධන අමාත්‍යාංශය

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ නාමාවලිය

- කාන්තා ප්‍රඥප්තිය (ශ්‍රී ලංකා)ජාතික කාන්තා කමිටුව-කාන්තා අභිවෘද්ධි හා සමාජ සුබ සාධන අමාත්‍යාංශය
- ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රම බලකාය තුළ කාන්තා නියෝජනය-මානව සම්පත් කළමනාකරන විමර්ශන වෙළුම 1-2010
- ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය-මිනිස් බල හා රැකි රක්ෂා දෙපාර්තමේන්තුව
- සන්නති- ශාස්ත්‍රීය සංග්‍රහය 2010 තෙවන වෙළුම-කැලණිය විශ්ව විද්‍යාලයේ සමාජීය විද්‍යා පීඨයේ ප්‍රකාශනයකි.
- ආර්ථික ශක්තියට උරදෙන දකුණු ආසියාතික කාන්තාව- රොහන් ඩයස් 2018-07-31- ලෝක බැංකු ප්‍රකාශන
- ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම බලකාය හමුවේ වන ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ පරතරය පිටුදැකීම ලිපිය-ශ්‍රම බලකාය-එඩිනා මල්කාන්ති-(web publication)
- ස්ත්‍රී පුරුෂ සහභාගිත්වය පිළිබඳ ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාව කමිටු වාර්තාව-නිෂා අරුණ නිලක
- ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රම බල සමීක්ෂණ වාර්තා- ජන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව-2016,2017 වාර්තා
- ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම බලකායට කාන්තාවන් අවශ්‍ය කර තිබේ. ලිපිය-දිනේෂ් වීරක්කොඩි-2017 සැප්තැම්බර්-(web publication)
- Female labour force participation in Srilanka –A.M.PriyanganiA dikari-Senior lecture-Rajarata university--(web publication)