ශ්‍රී ලංකා ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය

පළමු සංස්කරණය

මිනිස්බල හා රැකීරක්ෂා දෙපාර්තමේන්තුව
කම්කරු හා වෘත්තීය සමිති සබඳතා අමාත්‍යාංශය

2017 ජනවාරි

මුද්‍රණය: රජයේ මුද්‍රණ නීතිගත සංස්ථාව
පානළුව, පාදුක්ක.

''ශ්‍රී ලංකා ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය''

පළමු සංශෝධනය

ශ්‍රී ලංකා ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය 2012 වසරේදී, අමාත්‍ය මණ්ඩලය විසින් අනුමත කරන ලදී. මෙම ජාතික ප්‍රතිපත්තිය එවක ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍ය මණ්ඩල ලේකම් කාර්යාලය විසින් අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානයේ තාක්ෂණික හා මූල්‍යමය දායකත්වය මත ඉදිරියට ගෙන ගිය ක්‍රියාවලීන් රාශියකින් සමන්විත වූ වැඩසටහනකි. ජාතික හා ප්‍රාදේශීය වශයෙන් උපදේශනාත්මක වැඩමුළු පැවැත්වීම, ජාතික මෙහෙයුම් කමිටුවේදී පාර්ශ්වකරුවන්ගේ (Stakeholders) දායකත්වය ලබා ගැනීම, තේමා දහයක් යටතේ කාර්ය ගණ / මණ්ඩල ස්ථාපනය හා අවසන් සැලසුම් ගත කිරීමේ කමිටුව යනාදිය ඒ අතර ප්‍රමුඛ වේ. තෝරාගත් අමාත්‍ය මණ්ඩල දෙපාර්තමේන්තු, සේව්‍ය සංවිධාන හා සේවක සංවිධාන, වෘත්තීයමය ආයතන සහ විද්වතුන් මේ ප්‍රයත්නය වෙනුවෙන් දායකත්වය ලබා දෙනු ලැබී ය.

අමාත්‍ය මණ්ඩල අනුමැතිය මත මෙම ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය පසුව ප්‍රධාන සැලැස්මකින් (Master Plan) හා සවිස්තරාත්මක ක්‍රියාකාරී සැලැස්මකින් (Detailed Action Plan) එනම්, පාර්ශ්වකාර ආයතන කිහිපයක් මගින් එකඟ වූ, ඉදිරියට ගෙනයාමට නියමිත උපාය මාර්ගික ක්‍රියාකාරකම් වලින් සමන්විත වූවකි. මූලික ක්‍රියාත්මක කිරීමේ සැලසුම වර්ෂ 2014 සිට 2017 දක්වා අදාළ වේ.

ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍ය මණ්ඩල ලේකම් කාර්යාලය යටතේ ස්ථාපිත කළ නිරීක්ෂණ ඒකකය පසුව මිනිස් බල හා රැකීරක්ෂා දෙපාර්තමේන්තුව වෙත ස්ථානගත කළ අතර වර්තමානයේදී මෙකී ඒකකය කම්කරු හා වෘත්තීය සමිති සබඳතා අමාත්‍යාංශය යටතේ ක්‍රියාත්මකව පවතී.

ගරු අග්‍රාමාත්‍යතුමා විසින් 2015 නොවැම්බර් මස එළි දක්වන ලද මධ්‍ය කාලීන සමාජ, ආර්ථික ප්‍රතිපත්ති රාමුවට අදාලව මෙම ජාතික මානව සම්පත් හා රැකී රක්ෂා ප්‍රතිපත්තිය සංශෝධනයට අදාළ නිර්දේශයන් 2015 දී අමාත්‍ය මණ්ඩලය විසින් කම්කරු හා වෘත්තීය සමිති සබඳතා අමාත්‍යාංශය වෙත නිකුත් කරන ලදී.

ඒ අනුව ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය (NHREP) පළමු වරට ජාතික ප්‍රතිපත්ති අධ්‍යයනය ආයතනයෙහි (IPS) ඍජු දායකත්වය හා අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානයේ මූල්‍යමය සහයෝගීතාවය මත සිදු කිරීමට අදාල ක්‍රියාමාර්ග ගන්නා ලදී.

මෙම සංශෝධිත කෙටුම්පත 2016.06.17 වන දින ජාතික මෙහෙයුම් කමිටුව වෙත ඉදිරිපත් කළ අතර ඉහත කී කමිටුවෙහි නිර්දේශයන්ට හා පාර්ශ්වකරුවන් කිහිප දෙනෙකු විසින් ඉදිරිපත් කළ ලිඛිත නියෝජන යන්ට අදාළ වන අයුරින් මෙම ප්‍රතිපත්තිය තවදුරටත් විමර්ශනයට බඳුන් කරන ලදී.

සංශෝධිත ප්‍රතිපත්තියට අදාළ අමාත්‍ය මණ්ඩල අනුමැතිය 2017.01.17 වන දින ලබා දෙන ලදී.

මෙම ජාතික ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීමට අදාළ සම්බන්ධීකරණය, කම්කරු හා වෘත්තීය සමිති සබඳතා අමාත්‍යාංශය විසින් සිදු කිරීමට නියමිතය. විස්තරාත්මක ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම (Detailed Action Plan) මෙම සංශෝධිත ප්‍රතිපත්ති රාමුවට යටත්ව මේ වන විට යාවත්කාලීන කරනු ලබමින් පවතින්නේ මෙම ජාතික ප්‍රතිපත්තියෙහි අභිමතාර්ථ ඉෂ්ට කර ගැනීමේ අරමුණ පෙරදැරිවය.

මෙම ප්‍රතිපත්තියෙහි සිංහල, දෙමළ හා ඉංග්‍රීසි භාෂා පාඨ අතර යම් අනනුකූලතාවක් හෝ පරස්පරතාවක් හෝ ඇති වුවහොත් එවිට ඉංග්‍රීසි භාෂා පාඨය බල පැවැත්විය යුතු වන්නේ ය.

මිනිස්බල හා රැකීරක්ෂා දෙපාර්තමේන්තුව
කම්කරු හා වෘත්තීය සමිති සබඳතා අමාත්‍යාංශය

පටුන

		පිටුව
පෙරවදන		iii
විධායක සාරාංශය		vii - xvi
දැක්ම		xvii
I.	පසුබිම	1 - 3
II.	අරමුණු	3
III.	සලකා බැලෙන කරුණු	3 - 5
IV.	සාර්ව ආර්ථික ප්‍රතිපත්ති	5 - 7
	සන්දර්භය	5 - 7
V.	මානව සම්පත් සැලසුම්, සංවර්ධනය හා ඵලදායිතාව	7 - 9
	සන්දර්භය	7 - 9
VI.	පාසල් අධ්‍යාපනය	9 - 11
	සන්දර්භය	9 - 11
	ප්‍රතිපත්ති	10 - 11
VII.	උසස් හා වෘත්තීය අධ්‍යාපනය	11 - 13
	සන්දර්භය	11 - 12
	ප්‍රතිපත්ති	12 - 13
VIII.	වෘත්තීය කුසලතා සහ සේවා නියුක්තවීමේ හැකියාව	13 - 15
	සන්දර්භය	13 - 14
	ප්‍රතිපත්ති	14 - 15
IX.	වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය හා උපදේශනය	15 - 17
	සන්දර්භය	15 - 16
	ප්‍රතිපත්ති	16 - 17
X.	තරුණ පිරිස්වල රැකියා යෝග්‍යතාව ඉහළ නැංවීම	17 - 20
	සන්දර්භය	17 - 18
	ප්‍රතිපත්ති	18 - 20
XI.	විද්‍යාව, තාක්ෂණය සහ නව නිපැයුම් කුසලතා	20 - 22
	සන්දර්භය	20 - 21
	ප්‍රතිපත්ති	21 - 22
XII.	ආංශික ප්‍රතිපත්ති	22 - 33
	සන්දර්භය	22
	ආංශික ප්‍රතිපත්ති: පොදු ප්‍රවේශය	22 - 23
	කෘෂිකාර්මික අංශය	23 - 25
	නිෂ්පාදන අංශය	25 - 26
	සංචාරක ක්ෂේත්‍රය	26 - 27
	තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණය (ICT) සහ ව්‍යාපාරික ක්‍රියාවලි බාහිර පාර්ශව වෙත පැවරීමේ (BPO)	27 - 29
	සෞඛ්‍ය සේවා	29 - 30
	වරාය හා නාවික ක්ෂේත්‍රය	30

	පරිසර හිතකාමී (හරිත) රැකියා	30 - 31
	පාදක ව්‍යුහමය (යටිතල පහසුකම්) ආයෝජන	31 - 32
	නිර්මාණ කර්මාන්ත (දෘශ්‍ය හා ප්‍රසාංගික කලා, ශිල්ප කලා, විනෝදාස්වාද කලා හා සාහිත්‍ය)	32 - 33
	මතු වී එන අවශේෂ ක්ෂේත්‍ර සන්දර්භය හා ප්‍රතිපත්ති	33
XIII.	අවිධිමත් සේවා නියුක්තිය	33 - 36
	සන්දර්භය	33 - 34
	ප්‍රතිපත්ති	34 - 36
XIV.	කුඩා සහ මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායන් (SME)	36 - 40
	සන්දර්භය	36 - 37
	ප්‍රතිපත්ති	38 - 40
XV.	අවදානමට ලක්ව ඇති කණ්ඩායම්, ආබාධිත පුද්ගලයන් සහ ඌන සංවර්ධිත ප්‍රදේශවල ජීවත් වන ජනතාව සඳහා රැකියා අවස්ථා	40 - 42
	සන්දර්භය	40 - 41
	ප්‍රතිපත්ති	41 - 42
XVI.	විදේශ රැකියා නියුක්තිය	42 - 46
	සන්දර්භය	42 - 44
	ප්‍රතිපත්ති	44 - 46
XVII.	රාජ්‍ය සේවා නියුක්තිය	46 - 49
	සන්දර්භය	46 - 47
	ප්‍රතිපත්ති	47 - 49
XVIII.	ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවය ප්‍රධාන ප්‍රවාහගත කිරීම	49 - 52
	සන්දර්භය	49 - 50
	ප්‍රතිපත්ති	50 - 52
XIX.	ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු සහ රැකියා ආශ්‍රිත සේවා	52 - 54
	සන්දර්භය	52 - 53
	ප්‍රතිපත්ති	53 - 54
XX.	සමාජ කතිකා ආයතන සහ කම්කරු සබඳතා	54 - 57
	සන්දර්භය	54 - 55
	ප්‍රතිපත්ති	55 - 57
XXI.	වැටුප්	57 - 59
	සන්දර්භය	57 - 58
	ප්‍රතිපත්ති	58 - 59
XXII.	සමාජ ආරක්ෂණය	59 - 62
	සන්දර්භය හා ගැටළු	59 - 60
	ප්‍රතිපත්ති	60 - 62
XXIII.	ආයතනික රාමුව : ක්‍රියාත්මක කිරීම, අධීක්ෂණය සහ සම්බන්ධීකරණය	62 - 63

විධායක සාරාංශය

හැඳින්වීම

ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය (ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර) යනු ශ්‍රී ලංකාවෙහි මානව සම්පත් සංවර්ධන කටයුතුද, ශ්‍රී ලාංකිකයන් වෙත පූර්ණ, සුනිසි හා ඵලදායී රැකියා සැපයීමට රජයන් විසින් ගනු ලබන ක්‍රියාමාර්ගද පාලනය කරන්නා වූ, පරිපූර්ණ ප්‍රතිපත්ති රාමුව වේ. සමස්ත රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තිය මත පදනම්ව ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර සකස් කර ඇත. ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර මානව සම්පත් සංවර්ධන හා රැකියා ප්‍රවර්ධන කටයුතුවලදී අදාළ හා වැදගත් වන විෂය ක්ෂේත්‍ර ගණනාවක් ආවරණය කරයි. මෙම ලේඛනයෙහි අඩංගු වන ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශන, රජයේ නිලධාරීන්, සේව්‍ය සංවිධාන, සේවක සංවිධාන, වෘත්තීය ආයතන හා විද්වතුන් ආදී සියලු පාර්ශව කරුවන් අතර දීර්ඝ වශයෙන් කරන ලද සාකච්ඡා මගින් එළඹෙන ලද එකඟතා වේ.

ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය රට තුළ, ඉහළ දක්ෂතාවන්ගෙන් යුතු, ගෝලීය වශයෙන් තරඟකාරී, බහුවිධ කුසලතාවන්ගෙන් යුක්ත, ඵලදායී ශ්‍රම බලකායක් නිමැවීම අරමුණු කරගෙන ක්‍රියාත්මක වීමට නියමිතය. ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. විවිධ අංශ තුළ හා ප්‍රදේශවල වැඩ කරන ජනතාවගේ ආදායම හා ජීවන තත්ත්වය වැඩි දියුණු කරන අතර, වෙනස්කම් කිරීමෙන් තොරව සියලු සේවකයන්ට උපරිම අවස්ථා සපයනු ඇත. අවසාන වශයෙන් ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. ජාතික කම්කරු නීති හා ප්‍රධාන ජාත්‍යන්තර කම්කරු සම්මතයන්ට අනුකූලව සේවකයන්ගේ මූලික අයිතිවාසිකම් හා ඕනෑ එපාකම් ආරක්ෂා කරනු ඇත.

ජා.මා.ස.සේ. ප්‍රතිපත්තියෙහි අරමුණු ඉක්මවා ගිය වඩාත් පුළුල් අරමුණු ඉටු කිරීම ඉලක්ක කොටගත් රජයේ සාර්ව ආර්ථික ප්‍රතිපත්ති රාමුව තුළ එයට කටයුතු කිරීමට සිදුවන බව ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. පිළිගනී. තිරසාර රැකියා නිර්මාණය කිරීම උදෙසා ආර්ථිකයෙහි ඵලදායී අංශ තුළ වර්ධනය හා ආයෝජනය ප්‍රවර්ධනය කරන්නා වූ ප්‍රතිපත්ති සම්මිශ්‍රණයක් අවශ්‍ය බව පැහැදිලිය. මූල්‍ය, රාජ්‍ය මූල්‍ය, විනිමය අනුපාතිකය, වෙළඳාම යන අංශවලද, මූර්ත අංශයන්හිද ප්‍රතිපත්තිවල යෝග්‍ය සංකලනයක් මේ සඳහා අවශ්‍ය කෙරේ.

රාජ්‍ය මූල්‍ය, මූල්‍ය හා ණය ප්‍රතිපත්ති, තිරසාර රැකියා උත්පාදනය හා මානව සම්පත් සංවර්ධනය යන අරමුණු වලට ගැලපෙන පරිදි හැඩගැස්වීමට ප්‍රයත්න ගැනෙනු ඇත.

මෙම විධායක සාරාංශයෙහි මතු ඡේදයන්හි, ජා.මා.ස.සේ. ප්‍රතිපත්තියෙහි අරමුණු සාක්ෂාත් කරගැනීමට අවශ්‍ය ලෙස හඳුනා ගෙන ඇති ප්‍රතිපත්තිමය ක්‍රියාමාර්ග දැක්වේ. එසේ හඳුනා ගෙන ඇති ප්‍රතිපත්ති, සමාජආර්ථික පද්ධතියෙහි විවිධ විෂය ක්ෂේත්‍ර තුළ ක්‍රියාත්මක වන අමාත්‍යාංශ, දෙපාර්තමේන්තු, අධිකාරි යනාදී රජයේ විවිධ ආයතන මගින් මෙහෙයවනු ලැබේ.

එහෙයින් ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. ක්‍රියාත්මක කිරීමේ වගකීම ආයතන හා අධිකාරි ගණනාවක් වෙත පැවරෙන අතර එම කටයුතු කම්කරු හා වෘත්තීය සමිති සබඳතා අමාත්‍යාංශය මගින් සම්බන්ධීකරණය වනු ඇත.

අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව

රටේ මානව සම්පත් සංවර්ධනයෙහිදී පාසල් අධ්‍යාපනයෙන් ඉටු කෙරෙන වැදගත් කාර්යභාරය හඳුනාගනිමින් ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. එකී අරමුණු සාක්ෂාත් කරගැනීමේදී පාසල් අධ්‍යාපන ප්‍රතිසංස්කරණ අත්‍යවශ්‍ය බව අවධාරණය කරයි. එබඳු අධ්‍යාපන ප්‍රතිසංස්කරණ වැඩසටහනක පහත සඳහන් අංග මතු කර දැක්වෙන්නේ, මේවා අතරින් සමහරක් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ දැනට කෙරීගෙන යන අධ්‍යාපන ප්‍රතිසංස්කරණ වැඩසටහනේ කොටසක් වන බවද සැලකිල්ලට ගන්නා අතරය.

- ඉංග්‍රීසි ඉගැන්වීම හා ත්‍රිභාෂා හැකියාව ශක්තිමත් කිරීම.
- ද්විතීයික පාසලේදී විදේශීය භාෂාවන් ඉගෙනීමට පහසුකම් සැලසීම.
- ද්විභාෂා අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්තිය තුළ තෝරාගත් විෂයන් කිහිපයක් ද්විතීයික ශ්‍රේණිවල ඉංග්‍රීසි මාධ්‍යයෙන් අධ්‍යයනය කිරීමේ විකල්පය සැපයීම.
- ද්විතීයික මට්ටමේදී සියලු දෙනාට විද්‍යා අධ්‍යාපනය ලැබීමට අවස්ථාව සැපයීම.
- පාසල්වල අනිවාර්යය අංගයක් ලෙස වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය හඳුන්වා දීම.
- එක් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශයක් තුළ මනා පහසුකම් සහිත ද්විතීයික පාසල් අවම වශයෙන් තුනක්වත් පිහිටු වීම.
- වැඩි දියුණු කරන ලද පාසල් වල පහසුකම් කොට්ඨාශයේ වෙනත් පාසල් වල ශිෂ්‍යයන්ට ද භාවිතයට ගැනීමේ හැකියාව ලැබෙන ක්‍රමවේදයක් සකස් කිරීම.

- අ.පො.ස. (සා.පෙ.) හා අ.පො.ස. (උ.පෙ.) විභාගවලින් සුදුසුකම් නොලබන සිසුන් ඉලක්ක කරමින් වෘත්තීය හා තාක්ෂණික අධ්‍යාපනය සඳහා පදනම් වැඩසටහනක්.
- අධ්‍යාපන, උසස් අධ්‍යාපන, තරුණ කටයුතු, වෘත්තීය හා තාක්ෂණික අධ්‍යාපන යන විෂයයන්ට අදාළ අමාත්‍යාංශ අතර සංවිධානමය අන්තර් සබඳතා ඇති කෙරේ.

උසස් අධ්‍යාපන මට්ටමේදී, පාඨමාලා සැපයීමේ බහුවිධ ක්‍රම ප්‍රවර්ධනය කිරීම මගින් උසස් අධ්‍යාපන ආයතනවල සිසුන්ට වැඩි ඉඩකඩ සැපයෙනු ඇත. ගුණාත්මක බව හා ප්‍රතීතන (accreditation) අවශ්‍යතා පිළිබඳ නියාමන පාලනයක් සහිතව රාජ්‍ය නොවන විශ්ව විද්‍යාල හා උපාධි ප්‍රදාන ආයතන දිරිගැන්වීමට නියමිතය. වැඩ ලෝකයෙහි අවශ්‍යතාවන්ට ගැලපෙන පරිදි අධ්‍යාපනික වැඩසටහන්වල විෂයමාලා අන්තර්ගතය යළි සැලසුම් කෙරෙනු ඇත. සිය ස්වයං මෙහෙයවීම සහිත, ස්වාධීන, නිර්මාණාත්මක හා ආවර්ජක චින්තන කුසලතා සංවර්ධනය කරගැනීමට සිසුන් දිරිගැන්වෙනු ඇත. ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන්ට අනුකූල වනු පිණිස අධ්‍යයන වැඩසටහන් වැඩි දියුණු කර යාවත්කාලීන කෙරෙනු ඇත. විශ්ව විද්‍යාල හා කර්මාන්ත අතර මෙන්ම දේශීය හා විදේශීය විශ්ව විද්‍යාල අතර ද සබඳතා ප්‍රවර්ධනය කෙරෙනු ඇත. විශ්ව විද්‍යාලවල පර්යේෂණ පහසුකම් වැඩි දියුණු කිරීමට නියමිතය. විශ්වවිද්‍යාල ශිෂ්‍යයන්ට පොළී රහිත ණය යෝජනා ක්‍රමයක් යටතේ ලැප්ටොප් පරිගණක ලබා දෙනු ලැබේ. සෑම විශ්වවිද්‍යාලයක් තුළම නිදහස් Wi Fi කලාප ස්ථාපනය කරනු ලැබේ.

ප්‍රථම වතාවට රැකියා සොයන්නන්ගේ සේවා යෝජනීය බව වැඩි දියුණු කිරීම පිණිස වෘත්තීය පුහුණු ආයතන පද්ධතිවල දුර්වලතා නිවැරදි කිරීම හා ඒවා වැඩි දියුණු කිරීම කෙරෙහි ජා.මා.ස.සේ. ප්‍රතිපත්තිය විශේෂ අවධානය යොමු කරයි. ඒ සඳහා වන ප්‍රධාන ප්‍රතිපත්තිමය ක්‍රියාමාර්ග අතරට පහත සඳහන් දේ ඇතුළත් වනු ඇත :

- වෘත්තීය හා තාක්ෂණික පුහුණු සංරචකයන් එකතු කිරීමෙන් ද්විතීයික පාසල් විෂයමාලා පෝෂණය කිරීම.
- අ.පො.ස. (උ.පෙ.) මට්ටමේදී තාක්ෂණික විෂය ධාරාව ආරම්භ කිරීම සහ අසල පිහිටි වෘත්තීය අධ්‍යාපන හා පුහුණු (වෘ.අ.පු.) ආයතන සමග සම්පත්, විද්‍යාගාර හා කාර්ය මණ්ඩලය බෙදා හදා ගැනීම පිණිස සහයෝගී වැඩපිළිවෙලවල් ආරම්භ කිරීම.
- ඍජුවම කර්මාන්තයන්ට සම්බන්ධ වී කුසලතා අත් කර ගන්නා පාසල් හැරයන්නන්ට ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් ලබාගැනීමේ අවස්ථා.
- පාර්ශ්වික ප්‍රවේශය හරහා බාධා විරහිත වෘත්තිය ප්‍රවර්ධනය කිරීම පිණිස ද්විතියික අධ්‍යාපන, වෘ.අ.පු. හා උසස් අධ්‍යාපන ආයතන සහ වැඩ ලෝකය සම්බන්ධ කිරීම.
- වෘත්තීය පුහුණු විෂය මාලාවන්ට මෘදු කුසලතා සංවර්ධන අංග හඳුන්වා දීම.
- අධ්‍යාපනයේදී හා පුහුණුවේදී රාජ්‍ය පෞද්ගලික හවුල්කාරිත්වය ප්‍රවර්ධනය කිරීම.
- පුහුණු වැඩසටහන් තුළින් බහුවිධ කුසලතා සහිත ශ්‍රම සම්පත ප්‍රවර්ධනය සඳහා ක්‍රියා කිරීම.

තරුණ පිරිස්වල රැකියා යෝග්‍යතාව ඉහළ නැංවීම

ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්වය, විරැකියා අනුපාතය, රැකියා මනාපයන් ආදියට සම්බන්ධ ගැටලු ගණනාවක් අනුව ගත්කල තරුණ තරුණියන් ශ්‍රම බලකායෙහි විශේෂ කණ්ඩායමක් බවට පත් වේ. ඔවුන්ගේ ගැටලු ඵලදායී ලෙස විසඳීම සඳහා නිර්මාණාත්මක ප්‍රවේශ අවශ්‍යව පවතී. තරුණ තරුණියන්ට රැකියා සොයාගැනීමට හා සේවා නියුක්තව සිටීමට ඉගෙනුම හා යළි ඉගෙනුම සඳහා අවස්ථා විවෘත කිරීමට ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. යටතේ ප්‍රයත්න දැරෙනු ඇත. මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රයත්නයන් තුළින් සැකසෙන පුහුණු කළ තරුණ තරුණියන්ගේ සංචිතයකින් පෞද්ගලික අංශයෙහි රැකියා සඳහා පිළිගත හැකි ගුණාත්මක කුසලතා සහිත මානව සම්පත් සැපයීම සිදු කිරීමට නියමිතය.

පුහුණුව, වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය හා උපදේශනය, සහ වෘත්තීය සැලසුම් පිළිබඳ තොරතුරු සැපයීමටත්, අනෙකුත් රැකියා ආශ්‍රිත සේවාවන් සැපයීමටත් අදාළ සියලු සේවා සපයන රැකියා සේවා මධ්‍යස්ථාන ජාලයක් රට පුරා ස්ථාපනය කෙරේ. තරුණ තරුණියන්ගේ සේවා යෝජනීය බව වැඩි දියුණු කිරීම පිණිස රැකියා සේවා මධ්‍යස්ථාන මගින් සක්‍රීය ශ්‍රම වෙළඳපොළ වැඩසටහන් හඳුන්වා දෙනු ලැබීමට නියමිතය. ධාරිතා වර්ධන ආයතන මගින් සැපයෙන සේවාවන්හි ප්‍රමාණය හා ගුණාත්මක බව යන අංග දෙකම ඉහළ තලයක ලා රැකගැනීමත්, අඩුපාඩු නිරීක්ෂණ කරනු ලැබුවහොත් ප්‍රතිකර්ම ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමත් සඳහා ඒවායේ මෙහෙයුම් සමීපව අධීක්ෂණය කිරීමට හැකි වනු පිණිස එබඳු ආයතන සියල්ලම වගකිව යුතු රජයේ ආයතනයක් යටතේ ලියාපදිංචි කිරීමට කටයුතු සැලැස්වෙනු ඇත.

අවදානමට ලක්ව සිටින, වරප්‍රසාද නොලත් හා ගැටුම්වල බලපෑමට ලක්වූ තරුණ කණ්ඩායම් ප්‍රධාන ප්‍රවාහය තුළට ගෙන ඒම පිණිස විශේෂ වැඩසටහන් හඳුන්වා දීමට නියමිතය. රැකියා සම්බන්ධයෙන් තරුණ තරුණියන් හා ඔවුන්ගේ දෙමාපියන් අතර ආර්ථිකයේ විවිධ අංශ පිළිබඳව පවතින වරණයන් වෙනස් කිරීමට ක්‍රියාමාර්ග ගැනෙනු ඇත.

විද්‍යා, තාක්ෂණ හා නවෝත්පාදන කුසලතා

ආර්ථික වර්ධනය වේගවත් කිරීම සඳහා විද්‍යාව හා තාක්ෂණය ඵලදායී ලෙස භාවිතා කිරීමේ අවශ්‍යතාව සලකා, ඉහළ කුසලතා සහිත පිරිස් පුහුණු කිරීම, ආකර්ශනය කර ගැනීම හා රඳවා ගැනීම සඳහා ප්‍රෝත්සාහක සහිත හා වේගවත් කරන ලද වැඩසටහනක් සකස් කෙරෙනු ඇත. ශ්‍රී ලංකාව තුළ විවිධ රැකියාවන් අතරත්, ශ්‍රී ලංකාව හා බාහිර ලෝකය අතරත්, කුසලතා පූර්ණ පිරිස්වල සංචලතාව ක්‍රමානුකූලව දිරිගැන්වෙනු ඇත. මෙයට අදාළව පර්යේෂණ, නවෝත්පාදන හා සංවර්ධන කටයුතුවල යෙදී සිටින ඉහළ කුසලතා සහිත පිරිස්, මානව සම්පත්වල විශේෂ කාණ්ඩයකට අයත් ලෙස සැලකෙනු ඇත.

ජාතික පර්යේෂණ කණ්ඩායමක් ස්ථාපනය කෙරෙනු ඇති අතර, උසස් කුසලතා අවශ්‍ය කෙරෙන රැකියා සඳහා සුදුසුකම් ලත් නේවාසික ශ්‍රී ලාංකිකයන් නොමැති විට, විදේශගත ශ්‍රී ලාංකිකයන් හෝ විදේශිකයන් හෝ සේවයෙහි නියුක්ත කිරීම සඳහා ක්‍රියාමාර්ග හඳුනා ගැනීම, නිර්දේශ කිරීම හා ක්‍රියාත්මක කිරීම සිදු කෙරෙනු ඇත.

ඉහළ තලයේ කුසලතා අවශ්‍ය කෙරෙන රැකියා සම්බන්ධයෙන් විශ්‍රාම ගැනීමේ වයස අවුරුදු 65 දක්වා ඉහළ නැංවෙනු ඇත. විද්‍යා, තාක්ෂණ හා නවෝත්පාදන සේවක පිරිස් වෙනුවෙන් ඇති ඉල්ලුම සපුරාලීම සඳහා උපාය මාර්ග / ක්‍රියාකාරකම්ද යොදා ගැනෙනු ඇත. ජාතික තාක්ෂණික ශ්‍රම බලකා සැලසුම් කිරීමේ හා සංවර්ධනය කිරීමේ උපාය මාර්ගයක් සකස් කෙරෙනු ඇති අතර එය විවිධ රේඛීය අමාත්‍යාංශ මගින් ක්‍රියාත්මක කෙරෙනු ඇත.

ආංශික ප්‍රතිපත්ති

කෘෂිකාර්මික අංශය

කෘෂිකාර්මික කටයුතු කෙරෙහි තරුණ තරුණියන්ගේ ආකර්ශනය වැඩි දියුණු කිරීම පිණිස කෘෂිකාර්මික රැකියාවන් යාන්ත්‍රීකරණය, නවීකරණය හා ඒවායේ ඵලදායීතාව ප්‍රවර්ධනය කිරීම ඉලක්ක කරමින් ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. ක්‍රියාත්මක වීමට නියමිතය. ඵලදායීතාව වර්ධනය කිරීම තුළින් කෘෂිකාර්මික අංශයෙහි තරඟකාරිත්වය වැඩි කිරීම සඳහා උපාය මාර්ග යොදා ගැනෙනු ඇත. දේශීය හා අපනයන කෘෂිකර්මය යන අංශ දෙකෙහිම අගය එකතු කළ නිෂ්පාදන ප්‍රවර්ධනය කිරීමට අපේක්ෂා කෙරේ. කෘෂිකාර්මික අංශයෙහි සංවර්ධනය සඳහා වන ප්‍රතිපත්තිමය මාර්ගෝපදේශ, ව්‍යවසායකත්ව සංවර්ධනයත්, ඵලදායීතාව වැඩි දියුණු කිරීමත්, පර්යේෂණ හා සංවර්ධන නැඹුරුව සහ ගොඩනැගූ සන්නාම සහිත අගය එකතු කළ නිෂ්පාදිත ප්‍රවර්ධනයත් යන කරුණුවලට අදාළ වනු ඇත.

කුඩා පරිමාණයේ වාණිජමය වගා කටයුතුවල වැදගත්කම හේතුවෙන්, කුඩා ගොවි පොළ පවත්වාගෙන යන පවුල්ද, ග්‍රාමීය කාන්තාවන් සහ තරුණ ප්‍රජාව අතර දේශීය හා අන්තර්ජාතික ප්‍රමිතීන් ළඟා කර ගැනීමට ප්‍රායෝගික හා ව්‍යවසායක කුසලතා වැඩි දියුණු කෙරෙනු ඇත. කුඩා ගොවීන්ගේ හැකියාවන් වර්ධනය කොට ප්‍රතිව්‍යුහගත කරන ලද වෙළඳපොළ තත්ත්වයන්ට මුහුණ දීමට හැකි වන පරිදි මහා පරිමාණ කෘෂි ව්‍යාපාරයන් ස්ථාපනය කරනු ලැබේ. අලෙවිකරණය, ගබඩාකරණය, වෙළඳපොළ මූලාශ්‍ර සොයා යෑම, ප්‍රවාහනය, මිලදී ගැනීම සහ නිෂ්පාදන සුරක්ෂිත කිරීම යනාදියට අදාළ ගැටළු විසඳීමට සියලු පහසුකම් හා බලතල සහිත කෘෂි අලෙවි අධිකාරියක් ස්ථාපනය කිරීම. ඒ සමඟම, කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ගොවි පොළ කටයුතුවල මෙන්ම ආහාර පිරිසැකසුම් කර්මාන්තයෙහි පෞද්ගලික අංශ ආයෝජනය ක්‍රමානුකූලව දිරිගැන්වීම පිණිස ක්‍රියාමාර්ග හඳුන්වා දීමට නියමිතය. පසු අස්වනු හානිය අඩු කිරීම සහ යෝග්‍ය තාක්ෂණික සහ ව්‍යාප්ති සේවා සැපයීම දිරිගැන්වෙනු ඇත.

කළමනාකාරිත්වය හා සේවකයන් යන දෙපාර්ශ්වයෙහිම අන්‍යෝන්‍ය වාසිය අරමුණු කොට, වැවිලි මත පදනම් වූ ශ්‍රම බලකායට දැනුම හා කුසලතා ලබාගැනීම සඳහා පුහුණු අවස්ථාවන් නිර්මාණය කරන සේ වැවිලි සමාගම් දිරිගැන්වෙනු ඇත. රාජ්‍ය පෞද්ගලික හවුල්කාරිත්වයෙන් සකසන ලද පුහුණු වැඩසටහන්, යෝග්‍ය වෙනස්කම් සහිතව කුඩා වතු හිමියන් වෙත ද ව්‍යාප්ත කෙරෙනු ඇත. වැවිලි ක්ෂේත්‍රයෙහි රැකියා තුළ රැඳී සිටීමට නේවාසික ජනතාව පෙළඹවීම සඳහා වැවිලි ක්ෂේත්‍රය තුළ නිෂ්පාදන ක්‍රමවල තාක්ෂණය වැඩි දියුණු කොට ඒවායේ නිෂ්පාදන ක්‍රම නවීකරණය කෙරෙනු ඇත. ඔවුනට වෘත්තීය පුහුණුව සඳහා අවස්ථා ලබා දීමට නියමිතය. වැවිලි අංශය තුළ ප්‍රතිලාභ බෙදා හදා ගැනීමේ පිළිවෙත්

දිරිගැන්වෙනු ඇත. බොහෝ පශු සම්පත් මෙහෙයුම් වල පවතින ශ්‍රම සූක්ෂම ස්වභාවය පාදක කර ගනිමින් ග්‍රාමීය රැකියා අවස්ථා නිර්මාණය කිරීමටත්, ජීවන තත්ත්වය නගා සිටුවීමටත්, දිළිඳු බව තුරන් කිරීමටත් ඵලදායී ලෙස භාවිතයට ගනු ලැබේ. ජල රෝපිත සහ ද්‍රව රෝපිත වගා සහ පටක රෝපණ හා ක්ෂුද්‍ර ප්‍රචාරණ තාක්ෂණික ක්‍රම වේද භාවිතා කරමින් අවධානයට ලක් නොවූ අංශ වල අගය වැඩි කිරීමේ විභව්‍යතාවන් ගවේෂණය කරනු ලැබේ.

නිපැයුම් අංශය

වට්නාකම් දාමයේ ඉහළ මට්ටම්වල පවතින ක්‍රියාකාරකම් ඇතුළුව ශ්‍රම සූක්ෂම කර්මාන්ත, වර්ධනය වන ශ්‍රම බලකාය සඳහා වැදගත් රැකියා අවස්ථා මූලාශ්‍ර ලෙස පැවතීමට ඉඩ ඇත. අත්‍යන්ත්‍ර රෙදිපිළි, ඇඟලුම්, හම් භාණ්ඩ, ආහාර හා පාන වර්ග, අත්කම් භාණ්ඩ, ලී නිෂ්පාදිත මෙන්ම අගය එකතු කළ තේ හා රබර් නිෂ්පාදිත, ප්‍රතිපත්තිමය සහාය සහ රාජ්‍ය මූල්‍ය දිරිදීමනා ලබාදීමට නියමිත මෙවැනි ශ්‍රම සූක්ෂම කර්මාන්ත සමහරක් වේ. මෙ මඟින් විදේශ වෙළඳ පොළවලට ඇතුළු වීමට එකී කර්මාන්ත කරුවන් දිරිගැන්වෙනු ඇත.

අඩු එකතු කළ අගයන් ඇති ශ්‍රම-සූක්ෂම නිෂ්පාදිත වෙනුවට දැනුම්-සූක්ෂම හා ප්‍රාග්ධන-සූක්ෂම නිෂ්පාදිත කරා ක්‍රමක්‍රමයෙන් ගමන් කෙරෙන සේ කර්මාන්ත ප්‍රතිපත්තියක් සැලසුම් කිරීමට දිගුකාලීනව ශ්‍රී ලංකාව කටයුතු කරනු ඇත. එවැනි දැනුම් හා ප්‍රාග්ධන සූක්ෂ්ම කර්මාන්ත තුළින් ඇතිවන ඉල්ලුමට සරිලන ඉහළ මට්ටමේ සේවකයන් බිහිකෙරෙන යාන්ත්‍රණයන් සැකසීමට මෙම මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය යොමුවනු ඇත.

සංචාරක අංශය

සංචාරක ක්ෂේත්‍රයේ ප්‍රතිපත්ති; කළාපීය සංවර්ධනය සහ සංස්කෘතික සංචාරක, ආගමික සංචාරක, පාරිසරික සංචාරක යනාදී විශේෂ ප්‍රභේද ඉලක්ක කරනු ලැබේ. ආයෝජන ප්‍රවර්ධනයත් සමගම සංචාරක සහ හෝටල් ව්‍යාපාරයෙහි ඵලදායීතාව හා වෘත්තිකභාවය ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා වැඩපිළිවෙලවල් ක්‍රියාත්මක කිරීමට නියමිතය. සංචාරක කර්මාන්තය තුළ පැන නැගෙන කුසලතා අවශ්‍යතා ඉටු කිරීම පිණිස මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා ගෝලීය මට්ටමේ පුහුණු මධ්‍යස්ථාන පිහිටුවීමට පෞද්ගලික අංශය දිරිගැන්වෙනු ඇත.

සංචාරක අංශයේ මෙහෙයුම් හා ලිපිකරු මට්ටම්වල දැනට පවත්නා කුසලතා හිඟය මගහැරවීම සඳහා ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට නියමිතය. ශ්‍රී ලංකා සංචාරක හා හෝටල් පාසල් ඒකාබද්ධව, නැගෙනහිර පළාත වැනි වේගයෙන් දියුණුවන සංචාරක වැදගත්කමින් යුතු ස්ථානවල ඉහළ ඉල්ලුමක් ඇති කුසලතා ඉලක්ක කරගත් කෙටිකාලීන කඩිනම් පාඨමාලා ආරම්භ කරනු ඇත. මෙම අංශයෙහි කුසලතා වර්ධනය වෙනුවෙන් ගනු ලබන මූලාරම්භයන් වෙනුවෙන් පෞද්ගලික අංශයට ප්‍රමාණවත් දිරි දීමනා සැපයෙනු ඇත.

තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්‍ෂණ අංශය හා ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලි බාහිර පාර්ශ්වයන්ට පැවරීම් අංශය (BPO)

ඉහත මාතෘකාවේ සඳහන් අංශ, පුළුල් රැකියා අවස්ථා සපයන, ආර්ථිකයෙහි වේගයෙන් දියුණුවන අංශ වේ. දිරිදීමනා ව්‍යුහයන් මෙම වර්ධනයට පහසුකම් සැලසීම සඳහා ගැළපෙන පරිදි සකස් කෙරෙනු ඇත. තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්‍ෂණ අංශයේද, ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලී බාහිර පාර්ශ්වයන්ට පැවරීම් අංශවලද වර්ධනය සඳහා ආයෝජන උත්පාදනය කිරීම අරමුණු කොට, හිතකර බදු ක්‍රමයක් ඇති කිරීමට අතිරේකව, වඩා ඉහළ අගය එකතු කළ සේවාවන් කරා ළඟා වීම පිණිස, දේශීය සමාගම් සමග ඒකාබද්ධව ශ්‍රී ලංකාවේ මෙහෙයුම් ක්‍රියාත්මක කිරීමට අලුත් විදේශීය සමාගම් දිරි ගැන්වීම සඳහා රජය කටයුතු කරනු ඇත.

පරිගණක භාවිතය හා තොරතුරු තාක්ෂණය පිළිබඳ වැඩසටහන් සංවර්ධනය තුළින් සමහර උගත් තරුණයින්ට එම පුහුණු වීම් ලබා දීමෙන් උගත් තරුණයන්ගේ විරැකියා ගැටළුව විසඳීමට තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්‍ෂණ හා ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලි බාහිර පාර්ශ්වයන්ට පැවරීම් යන දෙඅංශය යොදා ගැනීමේ හැකියාව පවතී. අධ්‍යාපන හා පුහුණු අංශවල ප්‍රතිපත්තීන් තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්‍ෂණ හා ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලි බාහිර පාර්ශ්වයන්ට පැවරීම් යන දෙඅංශ වල පුහුණු අවශ්‍යතා ඉටු වන පරිදි බොහෝ වශයෙන් සකස් කොට තිබේ. වත්මන් විශ්වවිද්‍යාල වලට සමගාමීව තාක්ෂණය පාදක කොට ගත් විශ්වවිද්‍යාල හා වෘත්තීය පුහුණු ආයතන ස්ථාපනය කරනු ලැබේ.

උගත් තරුණ තරුණියන්ගේ විරැකියා ගැටලුව විසඳීම සඳහා තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්‍ෂණ හා ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලි බාහිර පාර්ශ්වයන්ට පැවරීම් අංශවල පුහුණු අවශ්‍යතා ඉටු කිරීම වෙනුවෙන්, මෙම අංශවල සේවය කිරීමට සූදානම්, ජාත්‍යන්තර වශයෙන් සහතික ලත් දක්‍ෂතා සහිත පුද්ගලයන් සංඛ්‍යාව වැඩි කිරීම පිණිස පියවර ගැනෙනු ඇත. තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්‍ෂණ අංශය හා ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලි බාහිර පාර්ශ්වයන්ට පැවරීම් අංශය හා අනෙකුත් දැනුම කේන්ද්‍ර කොට ගත්

රැකියා ක්ෂේත්‍රවල සාර්ථකත්වය නිරන්තරයෙන්ම ලොවට සන්නිවේදනය කිරීම සිදුවනු ඇත.

තොරතුරු තාක්ෂණ නිපැයුම් සම්බන්ධ ව්‍යාපාර කටයුතු හඳුනාගැනීම, පෝෂණය කිරීම හා දියුණු කිරීම මඟින් එකී අංශවල නියැලුණු දේශීය සමාගම්වල දියුණුවට ධෛර්යය දෙනු ඇත. දියුණුවීමේ හැකියාව පෙන්නුම් කරන සමාගම් වලට ව්‍යාපාර ප්‍රාග්ධනය සැපයීම සඳහා මුල් අදියරේ ආයෝජන අරමුදලක් නිර්මාණය කිරීම කෙරෙහි රජය අවධානය යොමු කරනු ඇත.

දත්ත/සයිබර් ආරක්ෂාව හා බුද්ධිමය දේපල හිමිකම් පාලනය කරන නීති/ප්‍රතිපත්ති සම්බන්ධයෙන් අදාළ නීති දැඩිව ක්‍රියාත්මක කිරීම පිණිස කාර්යක්ෂම හා දැනුවත් නීතිමය පරිසරයක් සකස් කිරීමට නියමිතය.

සෞඛ්‍ය සේවා

මෙම ක්ෂේත්‍රයෙහි මූලික සෞඛ්‍ය ආරක්ෂණ සේවකයන් ද, මූලික මට්ටමේ රෝහල්වල සේවකයන් ද නැවත පුහුණු කෙරෙනු ඇත. බෝ නොවන රෝග හා වියපත් වීම සම්බන්ධ ගැටලු ප්‍රාථමික ආරක්ෂණ මට්ටමේදී කළමනාකරණය කිරීමට අවශ්‍ය පවුල් වෛද්‍ය ප්‍රවේශයක් කරා වෛද්‍ය නිලධාරීන් සමස්තයක් වශයෙන් යොමු කරවීම අවශ්‍ය ව ඇත.

යෝග්‍ය බඳවාගැනීම් හා පුහුණු කිරීම් සිදු කිරීමටද, ඔවුන් යෝග්‍ය පරිදි හා සාධාරණ ලෙස ස්ථාපනය කිරීම සහතික කිරීමටද පියවර ගැනෙනු ඇත. ගම්බද හා අඩු සේවා පහසුකම් සහිත ප්‍රදේශවල සෞඛ්‍ය සේවකයන් රඳවා ගැනීම වැඩි දියුණු කිරීමට යෝග්‍ය යාන්ත්‍රණයන් සකස් කෙරෙනු ඇත.

සෞඛ්‍ය අංශයේ මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්තිවලදී බෙහෙවින් පුළුල් වෙමින් පවතින පුද්ගලික අංශයේ අවශ්‍යතා කෙරෙහි ද සැලකිල්ලක් දක්වනු ලැබේ. රාජ්‍ය සේවාවල ප්‍රමිතියට හානි නොවන පරිදි පුද්ගලික අංශය වැඩි දියුණු කිරීම උදෙසා උපකාරි වන ප්‍රතිපත්ති නිර්මාණය කිරීම ඉතා වැදගත් වේ. ජාතික සෞඛ්‍ය තොරතුරු පද්ධතියේ උප පද්ධතියක් ලෙස මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධතියක් නිර්මාණය කරනු ඇත.

අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය යන්නත්, සේවාස්ථ පුහුණුව හා ක්‍රමවේදත් දැඩි සැලකිල්ලකින් යුතුව නිර්වචනය කෙරෙනු ඇත. සෑම සෞඛ්‍ය සේවක කාණ්ඩයක්ම සඳහා වෘත්තීය ප්‍රගමන ව්‍යුහයන් නිර්මාණය කළ යුතුය.

පරිසර හිතකාමී (හරිත) රැකියා

පාරිසරික තිරසාරත්වය පවත්වා ගෙන යාමේ දැඩි අවශ්‍යතාවයට ආර්ථිකය අනුගත වී ඇති හෙයින් පරිසර හිතකාමී (හරිත) රැකියා සඳහා අවශ්‍ය කුසලතා පරිපූර්ණ සේවකයන් සඳහා ශ්‍රම වෙළඳපොල තුළ ඇති ඉල්ලුම වැඩිවීමට පටන් ගෙන ඇති බව ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය තේරුම් ගෙන ඇත. හරිත ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණ ක්ෂේත්‍රය තුළ කුසලතා පුහුණුව ප්‍රවර්ධනය කිරීම අරමුණු කොට පුහුණු ක්‍රියාකාරකම් සැලසුම් කරනු ඇත. හරිත රැකියා පිළිබඳව ශ්‍රම වෙළඳපොළ කෙබඳු ආකාරයකින් හැසිරේද යන කරුණු පිළිබඳ පර්යේෂණ දිරිගැන්වෙනු ඇත. හරිත ව්‍යාපාර අවස්ථා ගවේෂණය කර බැලීම සඳහා කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යසයායකයින්ද ඇතුළුව සියලු ව්‍යවසායකයන් හට තාක්ෂණික හා මූල්‍ය සහාය ලබා දෙනු ඇත.

යටිතල පහසුකම් සඳහා ආයෝජනය

ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රය තුළ පුහුණු රැකියා සම්බන්ධ පුහුණුව සුවිශේෂි ලෙස ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා සැලසුම් සකස් කරනු ලබමින් පවතී. විදේශයන්හි ලද අත්දැකීම් සහිත සුදුසුකම් ඇති පුද්ගලයන් මෙරටට ගෙන්වා ගෙන ඉහළ පෙළේ රැකියාවල නිරත කරවීම සඳහා පුද්ගලික අංශයේ කොන්ත්‍රාත්කරුවන් දිරිගැන්වීම සඳහා උත්සාහයන් දරනු ඇත. නාගරික/ග්‍රාමීය සම්පත් ගොඩනැගීම අරමුණු කරගත් එසේම ඉලක්කගත සහ නියමිත කාල රාමුවකට අනුගත රැකියා වැඩසටහන් දියත් කොට රටෙහි රැකියා තත්ත්වය ප්‍රවර්ධනය කරනු ඇත.

ප්‍රසම්පාදනය, යහපාලනය, සම්පත් නිර්මාණය සහ කළමනාකරණය යන අංශවල පළාත් පාලන ආයතන සතු ශක්‍යතා ප්‍රවර්ධනය කිරීම උදෙසා අවශ්‍ය වන පුහුණු වැඩසටහන් හඳුන්වා දෙනු ඇත. එවැනි ශක්‍යතා වර්ධන වැඩසටහන් තුළින් අදාළ පළාත් පාලන ප්‍රදේශවල රැකියා තත්ත්වය ප්‍රවර්ධනය කිරීමට සහායක් ලැබෙනු ඇත.

ප්‍රසාංගික කලා, සංගීත හා නිර්මාණශීලී කර්මාන්ත

සංචාරක ව්‍යාපාරය, ගුවන් සේවා, නාවික සේවා සහ ජාත්‍යන්තර ක්‍රීඩා වැනි එකිනෙකට ඌනපූරක කර්මාන්ත ශීඝ්‍රයෙන් ප්‍රසාරණය වීමත් සමඟ කලා, සංගීත, මෝස්තර නිර්මාණ, විනෝදාස්වාද සහ වෙනත් නිර්මාණශීලී කාර්යයන් තුළින් නිර්මාණශීලී රැකියා ගොඩ නැංවීම සඳහා ලබාදෙන දායකත්වය හඳුනා ගැනීම කාලෝචිත වේ. හඳුනාගත් ක්ෂේත්‍ර තුළ සහජ කුසලතා සහ දක්ෂතා ඇති ශිෂ්‍යයන් හට

එකී ක්ෂේත්‍ර තුළ වෘත්තීය ප්‍රගමනය ලබා ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය විශේෂ පුහුණුව ලබා දෙනු ඇත. හඳුනාගත් පාසල්වලට ඒවායේ ඉගෙනුම ලබන දරුවන්ගේ නිර්මාණශීලී කුසලතා වැඩි දියුණු කිරීම උදෙසා අවශ්‍ය සියලුම සම්පත් හා උපකරණ රජයේ ආයෝජනයක් ලෙස ලබා දෙනු ඇත.

අවිධිමත් අංශයේ රැකියා

ශ්‍රී ලංකා රැකියා ක්ෂේත්‍රය තුළ අවිධිමත් අංශයේ ක්‍රියාකාරිත්වය ඉතාම ප්‍රමුඛ වේ. අවිධිමත් රැකියා සම්බන්ධ ගැටලු නිරාකරණය කිරීම උදෙසා දෙවැදෑරුම් ප්‍රවේශයක් මත පිහිටා කටයුතු කෙරෙනු ඇත. එක අතකින්, මෙම අංශය තුළ වටිනාකම එකතු කළ කර්මාන්ත ආයතන වැඩි වැඩියෙන් පිහිටුවීම දිරිමත් කරනු ලබන අතර, අනික් අතින්, මෙම අංශයේ නියුතු ශ්‍රම බලකාය ඉහළ පුහුණුවක් අවශ්‍ය වන හා වඩාත් ඉහළ වැටුප් ලද හැකි රැකියාවල නිරත කරවීම උනන්දු කෙරෙනවා ඇත. පහසු සහ සහනදායී ණය පහසුකම් ලබාදීම තුළින් ව්‍යවසායික කුසලතා ප්‍රවර්ධනය කරනු ඇත. නිෂ්පාදිත සහ වෙළඳපොළ පිළිබඳ මග පෙන්වීම සහ කෙටිකාලීන ආර්ථික උච්චාවචනයන් ආවරණය කිරීම උදෙසා වන රක්‍ෂණ ආවරණ හඳුන්වා දෙනු ඇත. වෘත්තීය පුහුණු ආයතනවල සහ විශ්ව විද්‍යාලවල ඉගෙනුම ලබන උපාධිධාරීන් සහ පාසල් හැර ගිය සිසුන් සඳහා සිය ජීවිතයේ සුදුසු අවස්ථාවලදී නිසි ව්‍යවසායික පුහුණුව ලබාගැනීම සඳහා අවශ්‍ය වන පහසුකම් ලබා දෙනු ඇත.

වෘත්තීය සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂණ ගැටලු පිළිබඳව සේව්‍ය සේවක දෙපාර්ශ්වයේම දැනුවත් බව ප්‍රවර්ධනය කිරීම උදෙසා වැඩසටහන් පවත්වනු ලබන අතර, ස්වකීය නිෂ්පාදන කාර්යයන්හිදී අනුගමනය කළ හැකි නිවැරදි විද්‍යානුකූල ක්‍රම පිළිබඳව තොරතුරු ලබාගැනීමට ඔවුනට පහසුකම් විවර කෙරෙනු ඇත. අවිධිමත් අංශයේ සේවකයන් සඳහා අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය, පුහුණුව සහ රැකියා කුසලතා පිළිබඳ නැවත පුහුණුව සඳහා අවස්ථාවන් ලබා දෙනු ඇත.

ක්ෂුද්‍ර මූල්‍ය ආයතන නියාමනය කරනු ලැබීමට සහ ඔවුන්ට තැන්පතු බාරගැනීමට අවසර ලබා දීම සඳහා හැකියාව ලබා දීම පිණිස ක්ෂුද්‍ර මූල්‍ය නියාමන සහ අධීක්ෂණ අධිකාරියක් (MR&SA) සඳහා නීති සම්පාදනය කරනු ඇත.

කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය (SME)

කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර අංශය මුහුණ දෙනු ලබන ගැටලු අධ්‍යයනය කිරීමටත්, ප්‍රතිපත්ති නිර්දේශනයට සහ මැදිහත් වීමටත් උපදේශන කමිටුවක් ස්ථාපනය කරනු ලැබේ.

ක්ෂුද්‍ර, කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර සඳහා මූල්‍යමය විකල්පයන්ට ප්‍රවේශය පුළුල් කිරීමේ අදහසින් ''ණය සහතික කිරීමේ යෝජනා ක්‍රමය'' ස්ථාපනය කරනු ලැබේ. මීට අමතරව කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාරවලට ප්‍රාග්ධන ආයෝජන හා උපදේශන සේවා ලබා දීම යනාදිය වෙනුවෙන් වග කිව යුතු ආරම්භක ව්‍යාපාර ප්‍රාග්ධන ආයතන වලට මුදල් ණයට ලබා දීම සඳහා ''අරමුදලක්'' ස්ථාපනය කරනු ලැබේ.

කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර කොළඹ කොටස් වෙළඳපොළ තුළ අවම අවශ්‍යතා මත ලැයිස්තු ගත කිරීමට ''නව කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර මණ්ඩලයක්'' නිර්මාණය කරනු ලැබේ. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර වලට ගෝලීය වෙළඳපොළ තුළට ඇතුළු වීමට අවශ්‍ය සහයෝගය ලබා දීමේ අරමුණින් යුතුව ''ශ්‍රී ලංකා අපනයන ණය රක්ෂණ සංස්ථාව'' මඟින් අපනයන රක්ෂණ ආවරණය පුළුල් කිරීම සහ වැඩි දියුණු කිරීම සිදු කරනු ලැබේ.

කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය අංශය තුළ සේවය කරන සේවකයන් සඳහා නිසි රැකියා ප්‍රතිපත්තීන් සහ සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රම දිරිගැන්වෙන අතර එමගින් එකී ආයතනවලටද මනා කුසලතාවන් හා යෝග්‍ය ආකල්ප සහිත සේවකයන් බඳවා ගැනීමට හැකියාව ලැබෙනු ඇත. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ කර්මාන්ත අංශයෙහි නිෂ්පාදන කාර්යක්ෂමතාව ඉහළ නැංවීම පිණිස එම අංශය තොරතුරු සන්නිවේදන තාක්‍ෂණ හැකියාවන් ලබා දී බල ගන්වනු ලබනවා ඇත. කුඩා ව්‍යාපාර නව නිර්මාණ පර්යේෂණ (SBIR) සහ කුඩා ව්‍යාපාර තාක්‍ෂණ හුවමාරුව (SBTT) යන වැඩසටහන් තුළින් ඉහළ මට්ටමේ තාක්‍ෂණයන් නිර්මාණය කිරීමට හා අනුගමනය කිරීමට හැකි මට්ටමට කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය අංශය ප්‍රවර්ධනය කෙරෙනු ඇත.

කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය ක්ෂේත්‍රයට අදාළ නියාමන හා පරිපාලන කාර්ය රාමුව සරල කිරීම උදෙසා පියවර ගනු ලබනවා ඇත. වැඩි වැඩියෙන් රැකියා නිර්මාණය කිරීම උදෙසා ඔවුන් සතු ශක්‍යතාව වැඩි දියුණු කිරීමට කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ කර්මාන්ත අංශයට සහාය ලබා දීම පිණිස සහාය සේවා ගොඩ නැංවෙනු ඇත. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ කර්මාන්ත අංශයේ ප්‍රවර්ධනය අඩාල කරන ශ්‍රම වෙළඳපොළ සාධක දුරලීම උදෙසා අවශ්‍ය ප්‍රතිසංස්කරණමය ක්‍රියාමාර්ග ගනු ලබනවා ඇත.

සම්ප්‍රදායික පුහුණු ක්‍රම වෙනුවට වඩාත් නම්‍යශීලී පුහුණු ක්‍රමවේදයන් අනුගමනය කිරීමට කුඩා හා

මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය පුහුණුකරුවන් දිරිගැන්වීම සඳහා අවශ්‍ය පහසුකම් නිර්මාණය කෙරෙනු ඇත. ව්‍යවසායකත්ව සංවර්ධන වැඩසටහන් තුළ භාවිතා කරනු ලබන ක්‍රමෝපායයන් සමාලෝචනයට ලක්කොට අවධානමට ලක්ව ඇති කණ්ඩායම් ඉලක්ක කරගත් නව ක්‍රමෝපායයන් හඳුන්වා දෙනු ඇත. දැනට පවතින සමහර වැඩසටහන්වල ඉලක්කය වී ඇත්තේ ඒවායේ උන්නතිය පවත්වා ගැනිමේ ක්‍රමවේදයකි. ඉන් ඉවත්ව යහපත් වර්ධනයකට සහ රැකියා නියුක්තියකට ඉඩ ඇති අංශ වෙතට කුඩා ව්‍යාපාර අංශය යොමු කරවනු ඇත.

අවදානමට ලක්ව ඇති කණ්ඩායම්, ආබාධිත පුද්ගලයන් සහ අඩු සංවර්ධිත ප්‍රදේශවල ජීවත්වන ජනතාව උදෙසා රැකියා අවස්ථා

උතුරු සහ නැගෙනහිර පළාත්වල කර්මාන්ත පදනම නැවත ස්ථාපනය කරනු ලබනවා ඇත. රැකියා ඉලක්ක කරගත් යටිතල පහසුකම් සංවර්ධන කටයුතු පිළිබඳ ආයෝජනයන් ආරම්භ කරනු ලබනවා ඇත. කරදිය ධීවර කටයුතු සඳහා පහසුකම් සැපයෙනු ඇත. අත්‍යවශ්‍ය සේවා ලබා ගැනීම සඳහා ඇති අවස්ථාවන් වැඩි දියුණු කිරීම උදෙසා සිවිල් සමාජ හා ප්‍රජාපාදක සංවිධාන සමඟ සහයෝගීතාව ගොඩ නැංවෙනු ඇත.

අනතුරුදායක කටයුතු සඳහා ළමා ශ්‍රමය යොදා ගැනීම දුරලීම සඳහා ප්‍රමුඛතාවය ලබා දෙනු ඇත. ළමා ශ්‍රමය යොදා ගැනීම දුරලීම උදෙසා එවැනි දරුවන් සිටිනා පවුල්වලට උදව් උපකාර ලබා දෙනු ඇත.

ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් පිළිබඳව නිවැරදි තොරතුරු ලබා ගත හැකි දත්ත පද්ධතියක් සංස්ථාපනය කරනු ලැබේ. ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ට වෘත්තීය පුහුණු අවස්ථා ලබා දීම පිණිස සුදුසු භෞතික පරිසරයක් නිර්මාණය කෙරේ.

ආබාධිත පුද්ගලයන් සඳහා අදාළ සේවා ස්ථානයන් තුළ සහයෝගාත්මක පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම උදෙසා ව්‍යාපාර ආයතන දක්වන උනන්දුව ප්‍රවර්ධනය කරනු ඇත. ආබාධිත පුද්ගලයන්ට පුහුණු සහ රැකියා පහසුකම් සැපයීමෙන් සේවා ආයතනවලට ලැබෙන ප්‍රතිලාභ පිළිබඳව එකී ආයතන දැනුවත් කෙරේ. ආබාධිත පුද්ගලයන් සඳහා භෞතික පහසුකම් වැඩිදියුණු කිරීම වෙනුවෙන් මූල්‍ය සහාය සහ බදු පහසුකම්ද, ආබාධිත පුද්ගලයන් රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීමට සේවායෝජකයන් දිරි ගැන්වීම සඳහා වන වෙනත් දිරිදීමනා ද හඳුන්වා දීමට අපේක්ෂිතය.

ප්‍රධාන ධාරාව තුළ ක්‍රියාත්මක වන දිළිඳුකම දුරලීමේ, ප්‍රජා සංවර්ධන සහ ආදායම් උත්පාදන වැඩසටහන් තුළ, ආබාධිත පුද්ගලයන් සම්බන්ධයෙන් වන ගැටලු සඳහා වඩාත් ප්‍රගාමී හා කාර්යක්ෂම ලෙස විසඳුම් ලබා දෙනවා ඇත.

විදේශ රැකියා

"පුහුණු හා සුරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණයක් සහතික කිරීම" යනු විදේශ රැකියා අංශය තුළ ජාතික ප්‍රතිපත්තියේ අරමුණ වෙයි. රජයේ දිගුකාලීන ප්‍රතිපත්තිය වී ඇත්තේ ශ්‍රී ලාංකිකයන් සඳහා දේශීය වශයෙන් යෝග්‍ය රැකියා නිර්මාණය කිරීමත්, දිළිඳුකම හා නැති බැරි කම මත නොව සිය කැමැත්ත අනුව තෝරාගත් ක්‍රමයකට ශ්‍රම සංක්‍රමණය දිරි ගැන්වීමත්ය.

මෙහිදී පළමුව සිදු කරනු ලබන්නේ ගෝලීය වශයෙන් දැනට පවතින රැකියා අවස්ථාවන්ට අනුව, මෙම ක්ෂේත්‍රය තුළ වඩා තරඟකාරී ලෙස වාසි සලසා ගැනීමට ශ්‍රී ලංකාවට ඇති අවස්ථා හඳුනා ගැනීමත්, රැකියා විවිධාංගීකරණය සහ වඩා යෝග්‍ය නිපුණතා සඳහා පුහුණුව ලබා දීමත් හරහා පුහුණු ශ්‍රම සංක්‍රමණයට අවස්ථාව සලසාලීමයි.

දේශීය රැකියා වෙළඳපොළ සඳහා අවශ්‍ය කුසලතා සහ විදේශීය රැකියා වෙළඳපොළ සඳහා අවශ්‍ය කුසලතා අතර සම්බන්ධතාව වැඩි දියුණු කිරීම අරමුණු කොට වෘත්තීය සහ වෙනත් පුහුණු වැඩසටහන් සම්පාදනය කරනු ඇත.

දේශීය වශයෙන් පවතින ශ්‍රම බලකායේ නිපුණතා මෙමඟින් ඉහළ නැංවෙන අතර රටෙහි විදේශ රැකියා ප්‍රතිපත්තියේ දිගුකාලීන සහ මධ්‍යකාලීන අරමුණු සාක්ෂාත් කරගැනීම උදෙසා මෙමඟින් පහසුකම් සැලසෙනු ඇත.

රැකියා සඳහා විදේශයන් වෙත සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණය කළමනාකරණය කිරීම සඳහා වන ආයතනික ශක්‍යතාව වැඩි දියුණු කිරීම හා ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීම සඳහා කටයුතු යෙදෙනු ඇත. විදේශගත ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන්ගේ සුභසාධනය කෙරෙහි වැඩි අවධානයක් යොමු කෙරෙනු ඇත. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ කම්කරු අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීමත් ඔවුනට ගරුත්වය ලබා දීමත් උදෙසා ශ්‍රමය ලබා ගන්නා රටවල් සමඟ ද්විපාර්ශවික ගිවිසුම්වලට එළඹෙනු ඇත.

නීත්‍යානුකූල මාර්ග වලින් කෙරෙන ගනුදෙනු වලදී හුවමාරු පිරිවැය අඩු කිරීමට ප්‍රතිපත්ති හඳුන්වා දීම සහ නීත්‍යානුකූල මාර්ග ඔස්සේ ප්‍රේෂණ සිදු කිරීමේදී පවතින වාසි පිළිබඳව සංක්‍රමණිකයින් දැනුවත් කළ යුතුය.

රාජ්‍ය සේවයේ රැකියා

ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවය තුළ අතිරික්ත සේවක සංඛ්‍යාවක් ඇති බව සාමාන්‍ය මතය වුවද, නිසි ප්‍රතිපත්තිමය අවධානය යොමු කළ යුතු අංශ රාජ්‍ය සේවය තුළ දක්නට ලැබෙන බව ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය හඳුනාගෙන ඇත.

සියලු රාජ්‍ය ආයතනවල කාර්ය සමාලෝචනයක් තුළින් සහභාගිත්ව අවශ්‍යතා විශ්ලේෂණයක් සිදු කරනු ඇත. ඉහළ මට්ටමේ කුසලතා සහ නිපුණතා සහිත රැකියා අපේක්ෂකයන් රාජ්‍ය අංශය වෙත ආකර්ෂණය කර ගැනීම වැඩි දියුණු කරනු ලබන අතර, වෘත්තික කාණ්ඩවල බුද්ධිගලනය පිළිබඳ ගැටලුවට විසඳුම් ලබා දෙනු ලැබේ. අවශ්‍ය අවස්ථාවලදී සුවිශේෂී කුසලතා සහිත විදෙස්ගත ශ්‍රී ලාංකිකයන් කෙටිකාලීනව ආකර්ෂණය කරගැනීම ගැනද අවධානය යොමු කෙරෙනු ඇත.

විෂය මූලික ඇගයීම් ක්‍රියාවලියක් තුළින් තෝරාගත් දෙවන මට්ටමේ නිලධාරීන්ගේ අඛණ්ඩ සංචිතයක් නිර්මාණය කිරීම සිදු කරනවා ඇත. පිළිගැනීමට ලක් කිරීමත් ත්‍යාග හා උසස්වීම් ප්‍රදානය කිරීමේ ක්‍රමවේදයනුත් සම්බන්ධ කොට ගත් ඵලදායී කාර්යසාධන ඇගයීම් ක්‍රමවේදයක් නිර්මාණය කරනු ලබනවා ඇත.

විධායක ශ්‍රේණි සඳහා වන පුහුණු වැඩසටහන් ශ්‍රී ලංකා සංවර්ධන පරිපාලන ආයතනය (SLIDA) විසින් ආවරණය කෙරේ. විධායක නොවන ශ්‍රේණි සඳහා වෙනම පුහුණු ආයතනයක් ස්ථාපිත කරනු ලැබේ. දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාල තුළ දිස්ත්‍රික්ක මට්ටමේ කළමනාකරණ පුහුණු ඒකක සංස්ථාපනය කෙරෙනු ඇත. ආයතනිකව අවශ්‍ය සුවිශේෂී පුහුණුව ලබා දීම අදාළ ආයතනයේ වගකීම වනු ඇත.

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය ප්‍රධාන ප්‍රවාහගත කිරීම

ශ්‍රම වෙළඳපොළෙහි කාන්තාවන් මුහුණපාන අවාසිදායක තත්ත්වයන් පිළිබඳව වන යම් යම් අදහස්වල වලංගුභාවය පිළිගනිමින් ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය ස්ත්‍රී පුරුෂ සම තත්ත්වය සඳහා වන යෝජනා ඉදිරිපත් කරයි. තොරතුරු තාක්ෂණය, හෙද වෘත්තිය සහ සංචාරක කර්මාන්තය වැනි ක්ෂේත්‍රවල ඉහළ කුසලතා අවශ්‍ය රැකියාවන්ට ඔවුන් පුහුණු කිරීම සඳහා කෙරෙන ආයෝජන දිරි ගැන්වේ. එසේම, මූල්‍ය පහසුකම්, තාක්ෂණය, ව්‍යාපාරික දැනුම සහ වෙළඳපොළවල් යන අංශ පිළිබඳ ඔවුන්ගේ හැකියාවන් වර්ධනය කිරීමෙන් කාන්තාවන්ට ව්‍යවසායකත්වයට යොමු වීමේ අවස්ථාද ප්‍රවර්ධනය කෙරෙනු ඇත. ස්වයං රැකියාවල නිරත කාන්තාවන්ගේ අභිවෘද්ධිය උදෙසා සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමයක්ද ස්ථාපනය කෙරෙනු ඇත.

නීතිය හා සාමය මනා ලෙස තහවුරු කිරීම තුළින් රාත්‍රී කාලයෙහි සේවා ස්ථාන හා නිවාස අතර ගමනාගමනයෙහි දී කාන්තාවන් වෙනුවෙන් වඩා සුරක්ෂිත පරිසරයක් නිර්මාණය කර දෙනු ඇත. රාජ්‍ය අංශයේ සහ පුද්ගලික අංශයේ සහයෝගය තුළින් ආරක්ෂිත සහ කාර්යක්ෂම ප්‍රවාහණ සේවයක් ගොඩ නැංවීම අපේක්ෂාවයි. ලිංගිකත්වය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත සේවා ස්ථානවලදී වෙනස්කම් කිරීම වළක්වනු ඇත. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත වෙනස්කම් කිරීම සහ ලිංගික හිංසනය හා සම්බන්ධ ගැටලු පිළිබඳ කටයුතු කිරීම උදෙසා අවශ්‍ය නීතිමය හා ආයතනික යටිතල පහසුකම් ශක්තිමත් කෙරෙනු ඇත.

තොරතුරු සන්නිවේදන තාක්ෂණය හා ව්‍යාපාරික ක්‍රියාවලි සඳහා බාහිර දායකත්වය ලබාදීම වැනි, ඉහළ ශක්‍යතාව හා ඉහළ වර්ධනය සහිත අංශ තුළට උගත් කාන්තාවන් අන්තර්ග්‍රහණය කිරීම ප්‍රවර්ධනය කරනු ඇත. කාන්තා උපාධිධාරීන් වැඩි වශයෙන් බඳවාගැනීම සහ කළමනාකරණ පුහුණු වැඩසටහන් තුළ කාන්තාවන් සඳහා වැඩි වශයෙන් ඉඩකඩ ලබා දීම සඳහා පුද්ගලික අංශය, විශේෂයෙන්ම විශාල පරිමාණ සමාගමික ආයතන දිරිගන්වමින්, කාන්තා උපාධිධාරීන්ට රැකියා අවස්ථා සොයාගැනීම පහසු කරවන, සුවිශේෂී ලෙස සැලසුම් කළ රැකියා මාර්ගෝපදේශන ක්‍රමයක් ගොඩ නැංවෙනු ඇත.

ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු සහ රැකියා ආශ්‍රිත සේවා

අවශ්‍ය මූල්‍ය පහසුකම් ලබාදීම සහ වෙනත් නිසි ක්‍රියාමාර්ග හරහා, ශ්‍රම වෙළඳපොළ සමීක්ෂණ වැනි, ශ්‍රමය හා සම්බන්ධ තොරතුරු එක් රැස් කිරීමේ ක්‍රමවේදයන් ශක්තිමත් කරනු ලබනවා ඇත. ශ්‍රම ඉල්ලුම පිළිබඳ තොරතුරු එක්රැස් කිරීම සහ බෙදා හැරීම උදෙසා යාන්ත්‍රණයක් සංවිධානය කිරීමට අපේක්ෂිතය. ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු එක් රැස් කිරීම හා බෙදා හැරීම පිළිබඳ කටයුතු සම්බන්ධීකරණය කිරීම සඳහා ප්‍රමාණවත් ව්‍යවස්ථාපිත සහ පරිපාලනමය බලතල සහිත ප්‍රබල ආයතනයක් පිහිටුවීම නිර්දේශ කෙරේ.

නිසි ලෙස ස්ථාපනය කළ ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු ගබඩාවක් පිහිටුවීමට යෝජිතය. ප්‍රජාවෙහි පුළුල් හරස්කඩක ජීවන මට්ටම සහ ආදායම ඉහළ නැංවීමත් ශ්‍රම උපයෝජනය වැඩි දියුණු කිරීමත් සඳහා සහාය වීම පිණිස පොදු රැකියා සේවා වැඩසටහනක් පිහිටුවීම නිර්දේශ කෙරේ. රජයේ සංවර්ධන ක්‍රමෝපාය සඳහා මානව සම්පත් අවශ්‍යතා සපුරා ගැනීමට මෙමගින් සහාය ලැබෙනු ඇත. ජාතික නිපුණතා අවශ්‍යතා හා මතුවෙමින් පවතින කුසලතා ඌනතා පිළිබඳ ශ්‍රම වෙළඳපොළ සංඥා පිළිබඳ තොරතුරු සැපයීම මෙන්ම, යෝග්‍ය රැකියාවන් තෝරා ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය පහසුකම් සැපයීමද මෙමගින් සිදු කෙරෙනු ඇත.

සමාජ කතිකා ආයතන සහ කම්කරු සබඳතා

ත්‍රෛපාර්ශවික සාකච්ඡා තුළින්, අසාධාරණ සේවා ක්‍රමවේද නිවැරදි කරනු ලබනවා ඇත. දිළිඳු හා නුපුහුණු ශ්‍රමිකයන්ද, රැකියාවල නියුතු කාන්තාවන්, තරුණ පුද්ගලයන්, ආබාධිත හා රෝගී පුද්ගලයන්ද, ගෘහ සේවකයන්ද වැනි අවදානමට ලක්ව ඇති සේවක කොටස්වල අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කෙරේ. පිරිසැකසුම් කලාපයන්හි සේවා යෝජකයෝ වෘත්තීය සමිති සඳහා වැඩි පහසුකම් ලබා දීමට උනන්දු කෙරෙති.

දැනට සේවයේ නියුතු ශ්‍රමිකයන් සඳහා රැකියා සුරක්ෂිතතාව ලබාදීමට පියවර ගනු ඇත. රට තුළ දැනට සිදුවෙමින් පවතින ආර්ථික පරිණාමනය හේතු කොට ගෙන රැකියා අහිමිවන පුද්ගලයන් සඳහා විරැකියා සුභසාධන පහසුකම් ලබා දීමට ඇති හැකියාව රජය විසින් සොයා බලනු ලබනවා ඇත. රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයන් අතර සමාජ කතිකාව ශක්තිමත් කරනු ලබනවා ඇත. මේ සඳහා ජාතික මට්ටමේ කමිටුවක් පත් කිරීමට අපේක්ෂිතය. සේවකයා සහ සේවා යෝජකයා අතර ඇති කරගනු ලබන ගිවිසුමක් මත අර්ධකාලීන සේවා, නිවසේ සිට කෙරෙන සේවා සහ පැවරුම් පදනම මත කෙරෙන සේවා සඳහා ප්‍රතිපාදන සැලසෙනු ඇත.

කම්කරු නීති - රෙගුලාසිවල නම්‍යශීලීභාවය වැඩි දියුණු කිරීමේ අවශ්‍යතාව පිළිගනු ලැබ ඇත. අනුමත කරන ලද ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන සම්මුතිවලින් නියම කරන ලද කම්කරු ප්‍රඥප්තීන්ට අනුගතව දැඩි යැයි පෙනී යන නීතිමය ප්‍රතිපාදන ත්‍රෛපාර්ශවික එකඟතාවන් තුළින් ලිහිල් කෙරේ. කම්කරු ප්‍රතිපත්ති සහ ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීම පිළිබඳව තීරණ ගනු ලබන උසස්ම ආයතනය ලෙස ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාව විධිමත් කරනු ලබනවා ඇත.

වැටුප්

වැටුප් නොගෙවා සිටීම හා වෙනස්කම් කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනය කිරීම වළක්වාලීම උදෙසා නීතිමය රාමුවක් නිර්මාණය කරනු ලබනවා ඇත. ජාතික අවම වැටුප් ආවරණය පුද්ගලික අංශයේ සේවකයනටද ලබා දෙන අතර, වැටුප් මණ්ඩල ක්‍රමය මගින් ආවරණය කරනු නොලබන සේවකයන්ද ඇතුළු සියලු සේවකයන් සඳහා, "පාදක වැටුපක්" ලෙස එය ක්‍රියා කරනු ඇත. අවිධිමත් අංශය තුළ වැටුප් තීරණය කිරීම සඳහා ද මෙය අදාළ කරගනු ඇත.

මෙම ආවරණය පුළුල් කිරීමත් සමඟ වර්තමානයේ වැටුප් මණ්ඩල ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක වන අන්දම සරල කෙරේ. ආංශික මට්ටම සහ තනි තනි ව්‍යවසාය මට්ටම යන දෙකෙහිම සාමූහික කේවල් කිරීම ප්‍රවර්ධනය කිරීමට කටයුතු යෙදෙනු ඇත.

කාර්ය සාධනය/ඵලදායීතාව පදනම් කොටගත් වැටුප් ක්‍රම අනුගමනය කිරීම සඳහා සේවා යෝජකයන් සහ සේවකයන් ද හා ඔවුන්ගේ සංවිධානද දිරි ගැන්වෙනු ඇත.

සමාජ ආරක්ෂණය

සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රම ගණනාවක් ශ්‍රී ලංකාව තුළ දක්නට ලැබෙන අතර, ඒවා ඒකාබද්ධ කිරීම සඳහා සැලසුම් සකස් කොට ඇත. සේවක අර්ථසාධක අරමුදලෙහි සහ සේවකයන්ගේ භාරකාර අරමුදලෙහි ඵලදායීත්වය, කාර්යක්ෂමතාව සහ තිරසාර භාවය වැඩි දියුණු කිරීම උදෙසා කටයුතු ආරම්භ කෙරේ. එකවර ප්‍රතිලාභ මුදල් ලබා දීමේ අවාසි සහගත බව හඳුනා ගනිමින්, සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සහ සේවකයන්ගේ භාරකාර අරමුදල යටතේ, විධිමත් අංශ සේවකයන් සඳහා, අඛණ්ඩ ආදායමක් සහතික කරන යාන්ත්‍රණයක් නිර්දේශ කරනු ලැබේ.

රාජ්‍ය සංස්ථා අංශය ද ඇතුළුව පුද්ගලික අංශය සඳහා, ආරම්භකව ස්වේච්ඡා පදනමකින්, විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයක් (සෞඛ්‍ය හා හදිසි අනතුරු ආවරණය සඳහා) පිහිටුවීමේ අවශ්‍යතාව ඉස්මතු කොට ඇත. මෙම සේවකයින් සඳහා එවැනි යෝජනා ක්‍රමයක් පිහිටුවීම සඳහා ඇති ශක්‍යතාව තහවුරු කර ගැනීමට සුදුසු අධ්‍යයන සිදු කෙරෙනු ඇත. අවිධිමත් අංශය තුළ දක්නට ලැබෙන සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමයන්හි අඩුපාඩු තහවුරු කොට ගෙන සුදුසු ප්‍රතිකර්ම ගැනීම සඳහා ද අධ්‍යයන සිදු කෙරෙනු ඇත.

ව්‍යවසාය ප්‍රතිව්‍යුහකරණයේදී සහ සේවායෝජකයන් සඳහා පුළුල් ශ්‍රම වෙළඳපොළ නම්‍යශීලීතාව වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා කටයුතු කරන අවස්ථාවලදී, අතිරික්ත ලෙස සැලකෙන සේවකයන්ගේ අවශ්‍යතා සපුරාලීමට සේවා වියුක්ත ප්‍රතිලාභ ක්‍රමයක් පිහිටුවීම උපකාරී වනු ඇත. මූලික සෞඛ්‍ය ආරක්‍ෂණය සහ ආදායම් සුරක්‍ෂිතතාව තහවුරු කිරීමේ ප්‍රවේශයක් ලෙස, මූලික සමාජ ආරක්‍ෂණ පදනමක් ස්ථාපනය කිරීමට අපේක්ෂා කෙරේ.

ආයතනික කාර්ය රාමුව : ක්‍රියාත්මක කිරීම, අධීක්‍ෂණය සහ සම්බන්ධීකරණය

ජාතික මෙහෙයුම් කමිටුවක් මගින් සිදු කෙරෙන පූර්ණ අධීක්‍ෂණය යටතේ කම්කරු හා වෘත්තීය සමිති සබඳතා අමාත්‍යාංශය විසින් මෙම ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා අවශ්‍ය මෙහෙයවීම ලබා දෙනු ඇත. මෙම ප්‍රතිපත්තිය සාර්ථක ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා සියලුම පාර්ශවකාර ආයතනයන්හි ක්‍රියාකාරී සහභාගිත්වය, කැපවීම සහ මගපෙන්වීම අවශ්‍ය වේ. රාජ්‍ය මට්ටමේදී බොහෝ අමාත්‍යාංශ, දෙපාර්තමේන්තු සහ වෙනත් රාජ්‍ය අංශ ආයතන අතර සම්බන්ධීකරණය අවශ්‍ය වේ. අධීක්‍ෂණ කාර්යයන් සඳහා යොදා ගත හැකි සුදුසු දර්ශක සහ ඉලක්ක සහිතව, කාර්ය සැලසුම් සහ ක්‍රියාත්මක කිරීමේ පටිපාටි සම්පාදනය කිරීම සඳහා, අදාළ සියලු පාර්ශවකාර ආයතන සමඟ අමාත්‍යාංශය සහයෝගයෙන් කටයුතු කරනවා ඇත.

ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය

දැක්ම

රැකියා කරන වයසේ සියලුදෙනා ගෝලීය වශයෙන්
තරඟකාරී බහුවිධ කුසලතා සහිත තත්ත්වයට පත්වන,
ඉහළ ආදායම් සහිතව සහ මානව අභිමානයෙන් යුතුව
නිදහස්, සාධාරණ හා
සුරක්ෂිත පරිසරයක පූර්ණ, සුනිසි හා ඵලදායී රැකියා අවස්ථා භුක්ති විඳින
"සංවර්ධිත ආර්ථිකය - ශ්‍රී ලංකාව".

I. පසුබිම

1. ශ්‍රී ලංකා රජයෙහි ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය (ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර.) සියලු ශ්‍රී ලාංකිකයන් වෙත පූර්ණ, සුනිසි හා ඵලදායී රැකියා සැපයීම සඳහා සියලු අංශ ආවරණය කරන්නා වූ ප්‍රතිපත්ති රාමුව නියම කර දක්වයි. ශ්‍රී ලංකාව ඉහළ මධ්‍යම ආදායම් ආර්ථිකයක් බවට පරිවර්තනය කිරීම උදෙසා මානව සම්පත් හැකියාවන් ශක්තිමත් කෙරෙන හා රැකියා අවස්ථාවන් නිර්මාණය කෙරෙන පදනම එය වේ. ගරු අග්‍රාමාත්‍ය තුමන් විසින් 2015 වසරේ නොවැම්බර් මස 5 වන දින පාර්ලිමේන්තුවට ඉදිරිපත් කරන ලද සමස්ත ආර්ථික ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශනයට අනුගත වන පරිදි, ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. සකස් කර ඇත.

2. දිගුකලක් පැවති අභ්‍යන්තර ගැටුම අවසානයෙහි ලත් සාම ප්‍රතිලාභයෙහි වාසිය අත්පත් කර ගනිමින්, 2010 සහ 2011 වසරවලදී මෙරට සියයට 7 කට අධික සමස්ත ආර්ථික වර්ධන වේගයක් අත්දැක ඇත. සංශෝධිත දළ දේශීය නිෂ්පාදන ඇස්තමේන්තුවලට අනුව වසර 2012 - 2015 අතර කාලපරිච්ඡේදය තුළදී වාර්ෂික සංවර්ධන වේගය සියයට 4.5 ක් වියග 2016 වර්ෂයේ දී ඒක පුද්ගල ආදායම ඇමරිකන් ඩොලර් 4000 ඉක්මවීමට අපේක්ෂිතය. ඉදිරි දශකය දේශීය හා ගෝලීය වශයෙන් විවිධ අංශයන්හි ආර්ථික අවස්ථා සහ අභියෝග මතු කරනු ඇත. වඩා වැඩි හා වඩා යහපත් රැකියා අවස්ථා නිර්මාණය කිරීමට මග පාදමින්, සියයට 8 ක් පමණ වන ආර්ථික වර්ධනය මධ්‍යකාලීන වශයෙන් තිරසාර බවට පත් කරමින්, විදේශීය හා දේශීය ආයෝජන වර්ධනය වනු ඇත.

3. රටේ දීර්ඝ කාලීන සංවර්ධනය සඳහා ප්‍රමාණවත් වන පරිදි ආයෝජනයන්ගේ ගලා ඒම් සහතික කිරීම තීරණාත්මක වේ. ආයෝජනවල ස්වභාවය, මානව සම්පත් හා රැකියා නියුක්ති තත්ත්වය කෙරෙහි සෘජුවම බලපානු ඇත. තවද, විදේශීය ආයෝජනත් රැකියා වැඩි වැඩියෙන් නිර්මාණය කිරීමත් සඳහා ශ්‍රම බලකායෙහි ගුණාත්මක බව හා ඵලදායී බව අඛණ්ඩව වැඩි දියුණු කිරීම වනාහී අදාළ තීරණාත්මක සාධක අතරින් වඩා වැදගත් එකක් වනු ඇත.

4. වර්ෂ 2012 - 2013 ජාතික වශයෙන් සියයට 6.7 තරම් පහළ මට්ටමක පවතින දරිද්‍රතාවය තවදුරටත් අඩු කිරීම සහතික කිරීමටත්, දරිද්‍රතාවයෙහි පවත්නා විශාල ප්‍රාදේශීය විෂමතාවන්ට විසඳුම් සැපයීමටත් ආර්ථික වර්ධනය තිරසාර කිරීම ප්‍රධාන සාධකයක් වනු ඇත. කෙසේ වෙතත් ආර්ථික වර්ධනය, සියලු දෙනාම ඇතුළත් කරගන්නා, ජනතා කේන්ද්‍රීය හා රැකියා හිතකාමී එකක් නොවන්නේ නම් මෙම තත්ත්වය ළඟා කර ගැනීමේ හැකියාවක් නොලැබෙනු ඇත. ආර්ථිකයේ විවිධාංගී කරණය සමඟ, විවිධ ප්‍රදේශවල ඇති සාපේක්ෂ වාසි ප්‍රයෝජනයට ගනිමින් සිදුවන ප්‍රාදේශීය වර්ධනය, ආයෝජනයෙහි හා සංවර්ධනයෙහිලා දැනට පවත්නා ප්‍රාදේශීය විෂමතාවන්ට විසඳුම් සපයනු ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ ජනතාවගේ යහපැවැත්ම තවදුරටත් වර්ධනය කිරීම සිදුවනු ඇත්තේ ඔවුන්ගේම ප්‍රයත්නයන් තුළිනි. ශ්‍රී ලංකාවේ ජනගහන සංක්‍රාන්ති රටාව වැදගත් කරුණු ගණනාවක් මතු කරයි. එළඹෙන දශක කිහිපය තුළ, ජනගහනයෙහි ප්‍රමාණය සහ වයස් ව්‍යුහය ප්‍රධාන වෙනස්කම්වලට ලක්වනු ඇත. 2031 වර්ෂයේදී ජනගහනය එහි උච්චතම සංඛ්‍යාව වන පුද්ගලයන් මිලියන 21.9 කරා ළඟාවනු ඇති අතර එමඟින් මිලියන 20 ක් වන වර්තමාන ජනගහන පදනමට තවත් පුද්ගලයන් මිලියන 2.0 ක් එක් කෙරෙනු ඇත. නිරපේක්ෂ සංඛ්‍යාවන් අනුව සලකන කල මෙය රටේ සැලසුම් සකසන්නන් හමුවේ සුවිසල් අභියෝගයක් වනු ඇත. ජනගහනයෙහි ස්ත්‍රී පුරුෂ අනුපාතය ස්ත්‍රී ප්‍රතිශතය වඩා ඉහළ අගයක් ගන්නා තත්ත්වයට පත්ව ඇති හෙයින් එළඹෙන දශකවලදී ජනගහනයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාව සමතුලිතතාවෙහි ප්‍රධාන පෙළේ වෙනස්කම් සිදුවනු ඇත.

5. වයස් ව්‍යුහයන්හි සංක්‍රාන්තිය රටේ ආර්ථික වර්ධනය සඳහා උපකාර වන ප්‍රජා විද්‍යාත්මක ලාභාංශයක් ඇති කර තිබේ. රැකියා කරන වයසේ ජනතාවගේ (15 - 59 වයසැති) අනුපාතය යැපෙන වයස් කාණ්ඩවල (වයස 15 අඩු හෝ 60 සහ එයට වැඩි) අනුපාතයට වඩා සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයකින් විශාල බව මෙයින් අදහස් කෙරේ. මෙම වාසිය 1991 සිට 2017 තෙක් කාල පරිච්ඡේදය තුළ පවතිනු ඇත. මෙම ප්‍රජා විද්‍යාත්මක ලාභාංශයෙහි වාසිය ලබාගැනීමට ඉතිරිව ඇත්තේ තවත් වසර කිහිපයක් පමණක් වන හෙයින් මෙම තත්ත්වය මඟින් සැපයෙන මානව සම්පත් පිළිබඳ අනපේක්ෂිත වාසිය, ප්‍රයෝජනයට නොගත් සංවර්ධන අවස්ථාවක් ලෙස ගෙවී යාමට ඉඩ නොතැබිය යුතුය.

6. වර්ෂ 2000 දී මිලියන 6.8 සිට 2014 දී මිලියන 8.8 දක්වා ගෙවී ගිය දශකය තුළ ශ්‍රම බලකායෙහි නියත වර්ධනයක් සිදුව ඇත. එම කාලසීමාව තුළම රැකියාවන්හි යෙදෙන්නන්ගේ මුළු

සංඛ්‍යාව මිලියන 6.3 සිට මිලියන 8.4 දක්වා ඉහළ ගොස් තිබිණි. කෙසේ වෙතත් මෙම කාලපරිච්ඡේදය තුළ ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්ව අනුපාතය සියයට 50.3 සිට 53.3 දක්වා සුළු වශයෙන් ඉහළ ගොස් ඇත්තේ, සියයට 7.6 සිට 4.3 දක්වා විරැකියා අනුපාතයෙහි පහත බැසීමක් ද රැකියා නියුක්ති අනුපාතය ශ්‍රම බලකායෙන් සියයට 92.4 සිට 95.7 දක්වා වැඩිවීමක් ද පෙන්නුම් කරමිනි.[1] උගත් ශ්‍රමිකයන් වෙනුවෙන් ඇති ඉල්ලුමෙහි මදි පාඩුවක් ද පවතින බව අඟවමින්, විරැකියාවෙන් පෙළෙන්නන් අතර, වඩා ඉහළ අධ්‍යාපන සුදුසුකම් ලැබූ අය වැඩි නියෝජනයක් දක්වති. තවද කාන්තාවන් අතර ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්ව අනුපාතය අඩු අගයක් ගනී. එසේම ඔවුන් අතර ඉහළ මට්ටමේ විරැකියා තත්ත්වයක් ද පවතී. වැටුප්වල ද ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය අනුව කාන්තාවන්ට අවාසිදායක වන විෂමතා පවතී. ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ කාන්තාවන්ට කැපී පෙනෙන අවාසිදායක තත්ත්වයක් පවතින බව මේවායින් පෙන්නුම් කෙරේ.

7. සුනිසි රැකියා සැහෙන තරමින් නොමැතිවීම ගැටලුවක්ව පවතින අතර මානව සම්පත්වල කුසලතා හා ගුණාත්මක බව පහළ මට්ටමක පැවතීම බරපතල ශ්‍රම වෙළඳපොළ සීමාවකි. වර්තමානයෙහි ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රම බලකාය පහළ කුසලතා, අඩු ඵලදායීතා හා අඩු ආදායම් ශ්‍රමය බහුල කොටගත් ශ්‍රම බලකායකි. එය උසස් ගණයේ කුසලතා සහිත, ගෝලීය වශයෙන් ඉහළ ඵලදායීතාවක් ඇති, ගතික වූ ශ්‍රම බලකායක් බවට පත් කරවිය හැකි වෘද්ධි මාර්ගයකට ශ්‍රී ලංකාව අවතීර්ණ කරවීමේ විශාල විභවතාවයක් රටේ මානව සම්පත් සතුව ඇත.

ශ්‍රී ලංකාව දීර්ඝ කාලයක් තිස්සේ සමාජ සංවර්ධනය සම්බන්ධයෙන් සංවර්ධනය වන රටවලට ආදර්ශයක් ව සිට ඇති නමුත්, එය සතු ඉහළ සමාජ සංවර්ධන මට්ටම ආර්ථික සෞභාග්‍යයක් බවට පරිවර්තනය කිරීම සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධනය හා රැකියා උත්පාදනය වඩාත් වැඩියෙන් අවධාරණය කිරීම අවශ්‍ය කෙරේ.

8. සමස්ත විරැකියා අනුපාතය ශ්‍රම බලකායෙන් සියයට 5 දක්වා අඩු වීම හරහා මෑත අතීතයේදී විරැකියා තත්ත්වය කැපී පෙනෙන ලෙස අඩු වී ඇත. රටේ දැනට සිදුවෙමින් පවතින ව්‍යුහමය වෙනස්කම්, සේවා නියුක්ති තත්ත්වය වැඩි දියුණු කරනු ඇත. විශේෂයෙන්ම තරුණ කොටස් ද, අඩු දියුණුවක් සහිත ප්‍රදේශවල වෙසෙන්නන් ද, අවදානමට ලක්විය හැකි ජනගහන කණ්ඩායම් ද මෙයින් වාසි ලබනු ඇත. ශ්‍රම බලකාය, අඩු ඵලදායීතාව හා අඩු වේතන සහිත රැකියා වෙනුවට ඉහළ ඵලදායීතාව හා ඉහළ වේතන සහිත රැකියාවන් කරා මාරුවන පරිදි රැකියා අවස්ථා වැඩි දියුණු කිරීම වැදගත් වේ.

9. ආර්ථික වර්ධනය නිසා සියලු දෙනාටම ප්‍රතිලාභ අත්වනු සහතික කිරීම පිණිස, වර්ධන උපාය මාර්ග හැඩ ගැස්වීමේදී රැකියා ප්‍රතිඵල සැලකිල්ලට ගැනීම අවශ්‍ය වනු ඇත. ජාතික මට්ටමින් ඉතා පහළ විරැකියා අනුපාතයක් තිබියදීත් තරුණ තරුණියන්, කාන්තාවන් හා උගතුන් වැනි ඇතැම් ජන කණ්ඩායම් අතර විරැකියාව ඉහළ අගයක් ගනී.

ශ්‍රමිකයන්ගෙන් සියයට 65 පමණ අවිධිමත් අංශයට අයත් වෙතැයි ගණන් බලා ඇත.

අවිධිමත් රැකියා සාමාන්‍යයෙන් ගුණාත්මක බවින් අඩු ඒවා වෙයි. එසේ තිබියදීත්, ස්වයං රැකියා ආකාරයෙන් ද, කුඩා පරිමාණ සේව්‍යයන් යටතේද රැකියා විශාල ප්‍රමාණයක් ක්‍රියාත්මකය. මෙම ව්‍යාපාරවලට වර්ධනය වීමට හා වඩා කාර්යක්ෂම වීමට උපකාර කිරීම තුළින් ජාතික ආර්ථික වර්ධනය ද, නව රැකියා අවස්ථා නිර්මාණය ද ප්‍රවර්ධනය කළ හැකි වේ.

10. යෙදවෙන නිෂ්පාදන සාධක මඟින් මෙහෙයවෙන ආර්ථිකයක සිට නවෝත්පාදනය මඟින් මෙහෙයවෙන ආර්ථිකයක් කරා මග පාදන, කාර්යක්ෂමතාව මඟින් මෙහෙයවෙන ආර්ථිකයක් වෙතට ශ්‍රී ලංකාව පරිවර්තනය වෙමින් පවතී.

නවෝත්පාදනයෙන් මෙහෙයවෙන ආර්ථිකයක් කරා ඉදිරි පිම්මක් පැනීමේ හැකියාවන් ගැන මානව සම්පත් සැලසුම් තුළ විමසා බැලෙනු ඇත. මානව සම්පත් හා සබැඳි සාධකවල කාර්යසාධනය ගෝලීය තරඟකාරී බව සම්බන්ධයෙන් තීරණාත්මක වෙයි. මෙම සාධක අඛණ්ඩව පරීක්ෂා කෙරෙන අතර, නවෝත්පාදනයෙන් මෙහෙයවෙන වර්ධන අදියර කරා බාධා විරහිතව ගමන් කිරීමට ආර්ථිකයට ඉඩ සලසනු පිණිස අවශ්‍ය හැඩගැසුම් ක්‍රියාමාර්ග ගැනෙනු ඇත.

11. රැකියා උත්පාදනය පුළුල් ක්ෂේත්‍ර ගණනාවක වැඩි වැඩියෙන් කෙරෙන ආයෝජනවල ප්‍රතිඵලයක් වේ. ඒ සඳහා සිතාමතා ගනු

[1]කෙසේ වෙතත් 2014 ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණ වාර්ෂික වාර්තාවෙන් (ජන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව) ලබා ගන්නා ලද මෙම සියලු සංඛ්‍යා ලේඛනවලට උතුරු හා නැගෙනහිර පළාත්වල දත්ත ඇතුළත්ව නොමැත.

ලබන ක්‍රියාමාර්ග මඟින් රැකියා උත්පාදන තත්ත්වයන් වැඩිදියුණු කළ හැකිය. නමුත් වැදගත් කරුණ වන්නේ ප්‍රධාන ප්‍රමුඛතාවක් ලෙස රැකියා උත්පාදනය කෙරෙහි ප්‍රතිපත්ති යොමු කිරීමකින් තොරව සිදුවන සංවර්ධනයෙන්, ස්වල්ප දෙනකුට පමණක් ප්‍රතිලාභ ලැබීමට ඉඩ ලැබෙන අතර, රටේ විශාල පිරිසකට එම ප්‍රතිලාභ භුක්ති විඳීමේ අවස්ථාව නොලැබී යා හැකි බවය. රජයෙන් මෙහෙයවෙන යටිතල පහසුකම් ඒ සඳහා යෝග්‍ය පරිසරය නිර්මාණය කළද, පෞද්ගලික ආයෝජන ශ්‍රී ලංකාව ඉහළ මධ්‍යම ආදායම් ලබන ආර්ථිකයක් බවට පත් කිරීම සඳහා සත්‍ය වශයෙන්ම මූලික පූර්ව අවශ්‍යතාවයක් වේ. සැමට ආර්ථික සෞභාග ්‍යය සහතික කිරීම පිණිස ගනු ලබන ආර්ථික මූලාරම්භයන් තුළට මානව සම්පත් සංවර්ධනය හා රැකියා උත්පාදනය අන්තර් ග්‍රහනය කරවීම මෙම ප්‍රතිත්ති ලේඛනයේ පදනම වී ඇත.

12. මෙලෙස ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. මානව සම්පත් සංවර්ධනය ද, පරිපූර්ණ, සුනිසි, ඵලදායී සහ නිදහසේ තෝරා ගත හැකි රැකියා ප්‍රවර්ධනය ද අරමුණු කොටගත් ප්‍රධාන ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රමුඛතා නියම කර දක්වයි. සාර්ව ආර්ථික හා ආංශික ප්‍රතිපත්ති, කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය, නිශ්චිත කණ්ඩායම් සඳහා ශ්‍රම වෙළඳපොළ ප්‍රතිපත්ති, පුහුණුව කළමනාකරණය හා වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය ඇතුළු පුළුල් පරාසයක වන විෂය ක්ෂේත්‍ර එයින් ආවරණය කෙරේ. රජයේ නිලධාරීන්, සේව්‍යයන්ගේ සංවිධාන, සේවක සංවිධාන, වෘත්තික සංවිධාන හා විද්වතුන් සමඟ කරන ලද දීර්ඝ සාකච්ඡා මත මෙම විවිධ විෂය ක්ෂේත්‍රවල ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශ පදනම් වී ඇත. රජයේ සමස්ත ප්‍රතිපත්ති ප්‍රමුඛතා සිත්හි දරා ගනිමින්, මෙම ලේඛනය සියලු අංශ ඇතුළත් කරගන්නා, පුළුල් හා පරිපූර්ණ එකක් බවට පත් කිරීමට සෑම ප්‍රයත්නයක්ම දරනු ලැබ ඇත.

II. අරමුණු

13. ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය නිර්මාණය කිරීම, 2015 නොවැම්බර් මස ගරු අග්‍රාමාත්‍යතුමන් විසින් පාර්ලිමේන්තුවේදී ප්‍රකාශිත ආර්ථික ප්‍රතිපත්තියට අනුකූලව වේ. අපනයනයට විශේෂිත අවධානයක් දෙමින්, සමාජයීය වශයෙන් වග කියන, පෞද්ගලික අංශය ප්‍රමුඛ වන තරඟකාරී ආර්ථිකයක් ගොඩනැඟීම මෙම ප්‍රකාශනයෙන් අරමුණු කර ඇත. විශේෂයෙන්ම, රැකියා දසලක්ෂයක් නිර්මාණය කිරීම සහ ශක්තිමත් මධ්‍යම පන්තියක් ගොඩ නැඟීම වෙනුවෙන් ආදායම ඉහළ නැංවීම ද එම අරමුණු අතර වේ. ජා.මා.ස.සේ. ප්‍රතිපත්තියෙහි අරමුණු පහත සඳහන් වේ.

i. ශ්‍රී ලංකාවේ සියලුම කාන්තාවන්ට හා මිනිසුන්ට පූර්ණ, ඵලදායී හා නිදහසේ තෝරාගත් රැකියා අත්පත් කර ගැනීමේ හැකියාව සලසාදෙන තත්ත්වයන් දිරි ගැන්වීම,

ii. ඉහළ දක්ෂතාවයෙන් යුතු, ගෝලීය වශයෙන් තරඟකාරී, බහුවිධ කුසලතා සහිත ඵලදායී ශ්‍රම බලකායක් ගොඩනැංවීම.

iii. විවිධ අංශවල හා ප්‍රදේශවල වැඩ කරන ජනතාවගේ ආදායම හා ජීවන තත්ත්වය වැඩි දියුණු කිරීම.

iv. සේවක අභිප්‍රේරණය හා ඵලදායීතාව උපරිම මට්ටමට ගෙන එන පරිදි, වඩාත් ගැලපෙන රැකියාවන්ට සුදුසුකම් ලැබීමටත්, එබඳු රැකියාවන්හි තම කුසලතා හා සම්පන්නතා භාවිතා කිරීමටත්, අසාධාරණ සැලකීමෙන් තොරව සෑම සේවකයෙකුටම හැකියාව ලැබෙන පරිදි ඔවුන්ට පූර්ණ අවස්ථා සපයා දීම.

v. ජාතික කම්කරු නීති හා ප්‍රධාන ජාත්‍යන්තර කම්කරු සම්මතයන්ට අනුකූලව සේවකයන්ගේ මූලික අයිතිවාසිකම් හා ඕනෑ එපා කම් සුරක්ෂිත කිරීම.

III. සලකා බැලෙන කරුණු

14. රජයේ සමස්ත ප්‍රතිපත්ති රාමුවෙහි සඳහන් ප්‍රමුඛතා සක්‍රීය ලෙස සැලකිල්ලට ගනිමින් ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. එකී සමස්ත ප්‍රතිපත්ති රාමුවට බද්ධ කර ඇත. මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්තිය හා සබැඳි අනෙකුත් සක්‍රීය ප්‍රතිපත්ති ලේඛන ද ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. සැකසීමේදී සැලකිල්ලට ගෙන ඇත. ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. කෙටුම්පත් කිරීමේදී සක්‍රීය ලෙස සැලකිල්ලට ගන්නා ලද ප්‍රධාන කරුණු කෙටියෙන් පහත සඳහන් ඡේදවල දැක්වේ.

15. රටේ සමස්ත සංවර්ධනය සඳහා ශ්‍රම බලකායේ ඵලදායී භාවිතය සම්බන්ධයෙන් මග පෙන්වීම පිණිස ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තියක් අවශ්‍ය කෙරේ. අපගේ අභිප්‍රාය වන පරිදි සීඝ්‍ර සංවර්ධනයක් අත්පත් කර ගැනීමේදී ශ්‍රම බලකායේ කුසලතා පිළිබඳ ඌනතා, සංවර්ධනයට බාධකයක් බවට පත්වීම වැළැක්වීම අවශ්‍යය. එබැවින් මානව කුසලතා සංවර්ධනය කිරීමේ පරිපූර්ණ ක්‍රමවේදයක වැදගත්කම ප්‍රශ්න කළ නොහැක්කකි.

16. ශ්‍රී ලංකාව සිය මානව සම්පත් නිපුණතා සංවර්ධනය කිරීමේදී ගෝලීය සන්දර්භය හා ලෝක ප්‍රවණතා අඛණ්ඩව සැලකිල්ලට ගත යුතුය. සත්‍ය වශයෙන්ම මෙම ප්‍රවණතා මත පදනම්ව එකී ශ්‍රම නිපුණතා වර්ධනය කිරීම තුළින්, ලබාගත හැකි රැකියා අවස්ථාවන්ගෙන් උපරිම ඵල නෙලා ගැනීමට රටට අවස්ථාව සැලසෙනු ඇත. මෙම රැකියා අවස්ථා නිරන්තරයෙන්ම වෙනස් වනු ඇති අතර එම තත්ත්වයන්ට අනුකූල වන පරිදි හැඩ ගැසෙමින් නිපුණතා සංචිතය යොදා ගැනීමට රට සතු හැකියාව රටේ දීර්ඝ කාලීන ආර්ථික සෞභාග්‍යය තීරණය කරනු ඇත.

17. වඩා දීර්ඝකාලීන ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාමාර්ගද වරින් වර දැක්වෙන නමුත් ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. වසර 10ක දර්ශන පථයක් සහිත ප්‍රතිපත්තියක් ලෙස ප්‍රකාශිතය. එය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ සමස්ත සැලැස්මද සමඟ මෙම ප්‍රතිපත්තිය වරින් වර සමාලෝචනය කෙරෙනු ඇත.

18. පෞද්ගලික අංශය වර්ධනයෙහි යාන්ත්‍රණය වන අතර රාජ්‍ය සේවය මාර්ගෝපදේශක බලවේගය ලෙස සලකනු ලැබේ.

19. ශ්‍රම බලකායට සාපේක්ෂව යැපෙන්නන්ගේ අනුපාතය ඉහළ නැගීම ආරම්භවන 2017 දක්වා පවතිනු ඇතැයි අපේක්ෂිත ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රජා විද්‍යාත්මක වාසියෙන් උපරිම ඵල නෙලා ගත හැකි ආකාරය පිළිබඳව විශේෂ අවධාරණයකින් යුතුව රටේ ප්‍රජා විද්‍යාත්මක සංක්‍රාන්තිය සැලකිල්ලට ගෙන තිබේ. ඉදිරි වසර දහයක කාල පරිච්ඡේදය තුළ රටේ පවතින මානව සම්පත් හා ඒවායේ සංයුතිය සැලකිල්ලට ගනු ලැබ ඇත.

20. රටේ වැඩි දියුණු වන තරඟකාරී බව හේතු කොට වැඩි වැඩියෙන් ආයෝජන ආකර්ශනය වී වඩා යහපත් රැකියා අවස්ථා නිර්මාණය වනු ඇතැයි යන පදනම මත එකී තරඟකාරිත්වය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා සහාය වන ප්‍රතිපත්ති, ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. තුළ ඇතුළත් කර ඇත.

21. ජනතාවට ඉහළ ආදායම් ලබාදෙන විධියේ ගුණාත්මක බවින් යුක්ත රැකියා සපයාදීම මත ඔවුන්ගේ යහ පැවැත්මත් ඔවුන්ගේ ජීවිතවල සමස්ත ගුණාත්මක බවත් රඳා පවතින්නේය යන විශ්වාසය මත ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. පදනම් වී ඇත.

22. රැකියා හා ආදායම් වැඩි කිරීම පිණිස ශ්‍රම බලකායෙහි ඵලදායීතාව නැංවීම අතිශයින් වැදගත් ලෙස සැලකේ. ශ්‍රම බලකායෙහි ඵලදායීතාව නැංවීම උදෙසා තාක්ෂණික නවෝත්පාදන යොදා ගැනීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. ඉහළ තාක්ෂණය උපයෝගී කරගැනීම හා පර්යේෂණ කටයුතු, මානව සම්පත් සංවර්ධනය සහ රැකියා නිර්මාණය සඳහා උත්ප්‍රේරක ලෙස ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. දකී.

23. ඉහළ ගුණාත්මක බවින් යුතු කුසලතා සංවර්ධනය සඳහා ගුණාත්මක බවින් ඉහළ උසස් අධ්‍යාපනයත්, වෘත්තීය පුහුණුවත් රැකියාවේ යෙදී සිටින අතර ලබන පුහුණුවත්, මූලික පදනම් ලෙස සලකනු ලැබේ.

24. සමස්ත සේවා නියුක්ති තත්ත්වය තවදුරටත් වැඩිදියුණු කිරීම අවශ්‍ය බව පිළිගන්නා අතර, විශේෂයෙන්ම තරුණ තරුණියන්, කාන්තාවන්, ඌන සංවර්ධිත ප්‍රදේශවල වෙසෙන්නන් හා අවදානමට ලක් වූ ජන කොට්ඨාශ වැනි, වඩා වැඩියෙන් විරැකියාව පවතින සමාජ කණ්ඩායම් පිළිබඳව, ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. ඉහළ ප්‍රමුඛතාව ලබා දෙයි. තරුණ තරුණියන් අතර විරැකියා අනුපාතය, සාමාන්‍යයට වඩා සැලකිය යුතු ලෙස ඉහළ මට්ටමක පවතින අතර, කාන්තාවන්ගේ විරැකියා අනුපාතය පුරුෂයන්ගේ එම අනුපාතය මෙන් දෙගුණයකි. ඌන සංවර්ධිත ප්‍රදේශ සංවර්ධනය කිරීමට රජය ඉහළ ප්‍රමුඛතාවක් ලබා දී ඇත.

25. විශේෂයෙන්ම අවිධිමත් ආර්ථිකය තුළ වැඩි වැඩියෙන් රැකියා අවස්ථා නිර්මාණය කිරීමට නම් ව්‍යවසායකත්වය ප්‍රවර්ධනය කිරීම තීරණාත්මක වේ. ශ්‍රම බලකායෙන් බහුතරය සිය ජීවනෝපාය සලසා ගන්නා අවිධිමත් ආර්ථිකය හා බැඳුණු, එසේම පුළුල් පරාසයකට වැටෙන ගැටළු රැසක් කෙරෙහි ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. අවධානය යොමු කරයි.

26. විදේශ රැකියා මෙරට වෙනුවෙන් විදේශ විනිමය ඉපයීමේ වැදගත් මූලාශ්‍රයක් ද, බොහෝ දෙනකුට ආර්ථික අවස්ථා වැඩි දියුණු කරගැනීමේ මාර්ගයක් ද බව සැලකිල්ලට ගනිමින් ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. සකස් කිරීමේදී එයට ප්‍රමුඛතාව ලබා දී ඇත.

27. ජනතාව වෙනුවෙන් රැකියා අවස්ථා ව්‍යාප්ත කිරීමේදී හා වැඩි දියුණු කිරීමේදී සමාජයීය හවුල්කරුවන් අතර අවිරෝධී සබඳතා වැදගත් බව ජා.මා.ස.සේ.ප්‍ර. සලකයි.

28. රැකියා කොහෙත්ම නොමැති හා සුදුසුකම්වලට සරිලන රැකියා නොමැති තැනැත්තන් වෙනුවෙන් සමාජ රැකවරණය සහ ඔවුන් ආර්ථික වශයෙන් අවදානමට පත්වීම අඩු කිරීම පිණිස අවශ්‍ය කෙරෙන සේවාවන් සැපයීම, මෙම පුළුල් ප්‍රතිපත්ති රාමුව තුළ අත්‍යවශ්‍ය ලෙස සැලකේ.

29. ප්‍රතිපත්ති සකස් කිරීම, රටේ මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති තත්ත්වය සත්‍ය වශයෙන් වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා උපාය මාර්ගයක් පමණි. ප්‍රතිපත්තිය මගින් නියම කෙරෙන අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීමේදී ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම හා අධීක්ෂණය තීරණාත්මක වේ. ගැටලු සම්බන්ධ පොදු සාරාංශයක් ඉදිරිපත් කර ඇති නමුත් මෙම ප්‍රතිපත්ති ලේඛනය, ක්‍රියාත්මක කිරීමේ උපාය මාර්ග හා ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා වන ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම සවිස්තරාත්මකව ඉදිරිපත් නොකරයි. අදාළ සියලු රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික අංශ ආයතනවලත්, අනෙකුත් ප්‍රධාන පාර්ශව කරුවන්ගේත් සහභාගිත්වය සහිතව වහාම ඉටු කළ යුතු ප්‍රමුඛතාවක් ලෙස සලකා ගෙන උපාය මාර්ග හා ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම සැකසෙනු ඇත.

30. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ 1964 (අංක 122) දරණ රැකියා නියුක්ති ප්‍රතිපත්ති ප්‍රඥප්තිය සහ නිර්දේශ අංක 122 හා 184ත්, 1975 (අංක 142) මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රඥප්තිය සහ 2004 (අංක 195 දරණ) මානව සම්පත් සංවර්ධන නිර්දේශය, මෙම ප්‍රතිපත්තිය සකස් කිරීමේදී වැදගත් මෙහෙයුම් නිර්ණායක සපයා ඇත. රැකියා නියුක්ති ප්‍රතිපත්ති ප්‍රඥප්ති අපරානුමත කිරීම් මෙම ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහාය වනු ඇත.

IV. සාර්ව ආර්ථික ප්‍රතිපත්ති

සන්දර්භය

31. මෑත වර්ෂ වලදී (2011/2012) ශ්‍රී ලංකාව ස්වකීය දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයේ වර්ධන වේගය සියයට 8 ට වැඩි සාමාන්‍යයක පවත්වා ගෙන ඇති අතර 2013 - 2015 කාල සීමාව තුළ වර්ධන වේගය සියයට 4.5 ක සාමාන්‍යයක් වී ඇත. 2016 වර්ෂය සඳහා ප්‍රක්ෂේපිත වර්ධන වේගය සියයට 5 ට වඩා මදක් වැඩි වුවද මධ්‍ය කාලීනව එම වර්ධන වේගය සියයට 7 දක්වා නැංවීමට සැලසුම් කර ඇත. තිරසාර සාමයත්, අඩු උද්ධමනයත්, වැඩි දියුණු වූ ව්‍යාපාරික විශ්වාසයත්, ස්ථාවර රාජ්‍ය මූල්‍ය කළමනාකරණය හා අඩු පොළී අනුපාතික තත්ත්වයත් යන ලක්ෂණ සහිත වාසිදායක සාර්ව ආර්ථික පරිසරය මගින් පිළිබිඹු කරන්නේ රජයේ අපේක්ෂිත අනාගත මධ්‍ය කාලීන සාර්ව ආර්ථික රාමුව ධනාත්මක එකක් වන බවය. තිරසාර පදනමකින් සේවා නියුක්ති අවස්ථා නිර්මාණය කිරීමට නම්, මූල්‍ය, , රාජ්‍ය මූල්‍ය විනිමය අනුපාතික හා වෙළඳ ප්‍රතිපත්ති ද, ආර්ථිකයේ මූර්ත අංශ ප්‍රතිපත්ති ද යෝග්‍ය පරිදි සංයෝග කරන ලද්දාවූ ද ආර්ථිකයේ ඵලදායී අංශවල වර්ධනය හා ආයෝජනය දිරි ගන්වන්නාවූ ප්‍රතිපත්ති සංයෝජනයක් අවශ්‍ය වෙයි. රාජ්‍ය මූල්‍ය , මූල්‍ය හා ණය ප්‍රතිපත්ති, තිරසාර සේවා නියුක්ති අවස්ථා උත්පාදන අරමුණත් සමඟ සම්බන්ධ කරවීම සඳහා ප්‍රයත්න දැරෙනු ඇත.

32. තිරසාර ආර්ථික වර්ධනය හා රැකියා අවස්ථා උත්පාදනය පහසු කරවන පරිදි ස්ථාවර මිල ගණන් පවත්වා ගැනීමේ ප්‍රධාන ඉලක්කය මූල්‍ය ප්‍රතිපත්තියෙහි සමස්ත දිශානතිය තීරණය කෙරෙනු ඇත. පෞද්ගලික ආයෝජන ප්‍රවර්ධනය කිරීමටත්, ඉතිරි කරන්නන්ට මූර්ත වශයෙන් ධන ප්‍රතිලාභ ලබාදීමටත් හැකිවන පරිදි පොළී අනුපාතික ප්‍රමාණවත් ලෙස ස්ථාවරව තබා ගන්නා අතරම උද්ධමන අනුපාතික තනි ඉලක්කමකින් කියැවෙන විධියේ පහළ මට්ටමක රඳවා ගත හැකි ආකාරයට මූල්‍ය බලධාරීන් මූල්‍ය ප්‍රතිපත්ති මෙහෙයවනු ඇත.

33. සේවා නියුක්තියත්, කාර්මික හා කෘෂිකාර්මික නිෂ්පාදනයත්, මූර්ත ආර්ථිකයෙහි අනෙකුත් විචල්‍යයනුත් පිළිබඳව, අවම ප්‍රමාදයකින් යුතුව නිවැරදි තොරතුරු එක්රැස් කර ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය වන ආයතනික යාන්ත්‍රණයන් ස්ථාපනය කිරීම, යෝග්‍ය මූල්‍ය ප්‍රතිපත්ති ස්ථාවරය තීරණය කිරීම සඳහා අවශ්‍ය කෙරේ.

34. ආණ්ඩුවේ ආදායම් ඉහළ නංවා ගැනීම සඳහා බදු පදනම පුළුල් කරන අතරම බදු ක්‍රමය සරල කිරීම අරමුණු කරගත් සංශෝධන 2016 අයවැය මගින් හඳුන්වා දෙනු ලැබිණි. එහෙත් රජයේ ආදායමෙහි වර්තමාන තත්ත්වය ගැන සලකා බලන කල, ආණ්ඩුවේ ආදායම් වැඩි කර ගැනීම පිණිස බදු ක්‍රමය තවදුරටත් සංශෝධනය කිරීම හා අහිතකර බදු අවම කිරීම ද අවශ්‍ය වේ.

35. මධ්‍යකාලීන සාර්ව ආර්ථික රාමුව ඉදිරිපත් කරන මැදිකාලීන දැක්ම වන්නේ, අයවැය හිඟය දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් සියයට 5 ට අඩුවෙන් පවත්වා ගැනෙතැයි යන්නය. එය එසේ වතුදු දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් සියයට 6 ක් පමණ වන රාජ්‍ය ආයෝජන පවත්වා ගැනීමටත්, පුළුල් සමාජ ප්‍රතිපත්ති ක්‍රමයක් පවත්වා ගැනීමටත් ඇති කැපවීම රජයේ වියදම් නොවැළැක්විය හැකි ලෙස ඉහළ නැගීමට මග පාදයි. පුනරාවර්තන වියදම සීමාවන් තුළ රඳවා ගැනීමට හා රාජ්‍ය ව්‍යවසායන්හි කාර්යසාධනය වැඩි දියුණු කිරීමට රජය කැපවී සිටී. රටේ පෞද්ගලික අංශයෙහි ක්‍රියාකාරකම්වල ව්‍යාප්තිය සඳහා

ආයෝජන හිතකාමී පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම තවදුරටත් අනුගමනය කිරීම, රාජ්‍ය මූල්‍ය ප්‍රතිපත්තිය කෙරෙහි බලපාන සාධකයක් වනු ඇත.

36. ආර්ථික වර්ධනය, සේවා නියුක්තිය හා මිල ස්ථාවරත්වය යන අරමුණු සාක්ෂාත් කරගැනීම සඳහා රාජ්‍ය මූල්‍ය හා මූල්‍ය ප්‍රතිපත්ති අතර නිසි සම්බන්ධීකරණය පවත්වා ගැනීමට ප්‍රයත්න දැරෙනු ඇත. ස්ථාවර වර්ධනයේ සාර්ව ආර්ථික අරමුණු සාක්ෂාත් කරගැනීම පිණිස මූල්‍ය හා රාජ්‍ය මූල්‍ය බලධාරීන් අතර සමීප සහයෝගීතාව හා අඛණ්ඩ සංවාදය අවශ්‍ය වෙයි.

37. යටිතල පහසුකම් ආයෝජන ව්‍යාපෘති දිරි ගැන්වීමේ දී පෞද්ගලික රාජ්‍ය හවුල්කාරිත්ව ආකෘතිය දිරිගැන්වීමටත් රජයට අයත් ව්‍යාපාර වල කාර්යසාධනය ඉහළ නැංවීම සඳහා ''රාජ්‍ය දේපළ සංස්ථාවක්'' ස්ථාපනය කිරීමටත් යෝජිතය. ඒ සඳහා පෞද්ගලික අංශයේ ආයෝජකයන් ආකර්ශනය කරගැනීම පහසු කරවන පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම සඳහා, මැනවින් පිළියෙල කරන ලද සැලසුම් සකස් කිරීමත් රජයෙන් අපේක්ෂා කෙරේ. රාජ්‍ය පෞද්ගලික හවුල්කාරිත්ව ආයෝජනයන්හි ඇති සේවා නියුක්ති තීව්‍රතාව හා ඒවා සතු රැකියා නිර්මාණය කිරීමේ විභවතා කෙරෙහි විශේෂ අවධානය යොමු කෙරෙනු ඇත.

38. රජය විසින් නියම කොටගෙන ඇති ආර්ථික වර්ධන ඉලක්ක අනුව සිතා බලන කල, දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් සියයට 35 ක් වන වර්තමාන ජාතික ආයෝජන අනුපාතිකය වැඩි කිරීමට ඉලක්ක කිරීම අවශ්‍ය වනු ඇත. සේවා නියුක්ති සූක්ෂ්ම ආර්ථික වර්ධනය දිරි ගැන්වීමේ දී ආයෝජනය ප්‍රධාන තීරණාත්මක සාධකයකි. එබැවින් අතිරේක ආයෝජන සම්බන්ධයෙන් රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික යන අංශ දෙකෙහිම හවුල් වගකීම පැහැදිලිව සඳහන් කිරීම අවශ්‍යය.

39. මෑත අතීතයේදී ශ්‍රී ලංකාවේ භාණ්ඩ අපනයනයන්හි ඩොලර් අගය ස්ථිර ලෙස වැඩි වී ඇති නමුත්, එයට වඩා වැඩි වේගයකින් ආනයනයන්හි ඩොලර් අගය වැඩි වීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, රටේ වෙළඳ ශේෂයෙහි දිගින් දිගටම හිඟයක් පැවත ඇත. 2015 සැප්තැම්බර් මස සිට රුපියලේ අගය පා කිරීමට කටයුතු කර ඇත. අපනයනයන්හි අඛණ්ඩ වර්ධනය, විදේශ විනිමය ප්‍රේෂණ සහ සංචාරක ව්‍යාපාරයේ ඉපයීම් මඟින් රුපියලේ අගය විදේශ විනිමය වෙළඳපොළ තුළ ස්ථාවර වනු ඇත. රටෙහි සාර්ව ආර්ථික පරිසරයෙහි ස්ථාවර බව සම්බන්ධයෙන් ආයෝජකයන් හට වැදගත් සංඥා ලබාදෙන යාන්ත්‍රණයක් ලෙස, ස්ථාවර හා තරඟකාරී මට්ටම්හි විනිමය අනුපාතිකය පවත්වා ගැනීමේ ප්‍රතිපත්තිය දිගින් දිගටම ක්‍රියාත්මක කෙරෙනු ඇත.

40. පසුගිය දශකය මුළුල්ලේ අපනයනයන්හි භාණ්ඩ සංයුතිය වෙනස් වී ඇත්තේ මන්දගාමීවය. අපනයනයන්හි නිමි කාර්මික භාණ්ඩ කොටස සියයට 75ක පමණ අගයක පැවතී ඇත. කෙසේ වෙතත්, 2000 දී සමස්ත අපනයනයන්ගෙන් ඇඟලුම්වලට හිමි වූ සියයට 50 ක කොටස, 2010 වන විට සියයට 40 දක්වා පහත බැසීමෙන් පෙන්නුම් කරන පරිදි, කාර්මික අපනයන පැසෙහි පැහැදිලිව පෙනෙන විවිධාංගීකරණයක් සිදුවී තිබේ. සමස්ත අපනයනයන්ගෙන් සියයට 15 ක් පමණ වන කෘෂිකාර්මික අපනයන අතර තේ තවදුරටත් සිය ආධිපත්‍යය පවත්වා ගනිමින් ඇත. දත්ත සීමාවන් හේතුවෙන් අපනයන හා සබැඳි ක්‍රියාකාරකම්වලින් උත්පාදනය කෙරෙන රැකියාවල ස්වභාව හා ප්‍රමාණය මැන දැක්වීම අපහසු වේ. කෙසේ වෙතත්, අපනයන කර්මාන්ත විවිධාංගීකරණය සේවා නියුක්ති අවස්ථා සහ ජීවනෝපාය මාර්ග ප්‍රවර්ධනය කිරීමට තුඩුදිය හැකිය. එබැවින් අපනයන වර්ධන හා විවිධාංගීකරණ ප්‍රතිපත්තිවලට මග පෙන්වීම සපයන නොයෙකුත් කරුණු අතර, රැකියා අවස්ථා ව්‍යාප්ත කිරීමට ඇති අවශ්‍යතාව වැදගත් තැනක් ගනු ඇත.

41. රටක අපනයන තරඟකාරිත්වය සම්බන්ධයෙන් විනිමය අනුපාතිකය වැදගත් වේ. යෝග්‍ය විනිමය අනුපාතිකයකට අමතරව, අපනයන තරඟකාරිත්වය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා, අපනයන කර්මාන්තවල නිෂ්පාදන කාර්යක්ෂමතාව ඉහළ නැංවීම වැනි වෙනත් කරුණු ගණනාවක් අවශ්‍ය වේ.

42. මෙහිලා අදාළ කරුණු කිහිපයක් අවධානයට ලක් කළ හැකිය.

   i. නව නිපැයුම් හා වෙළඳපොළවල්: ශ්‍රී ලංකාවේ අපනයන හා ඒවායේ ගෝලීය පංගුව ඉහළ නැංවීම පිණිස, සන්නාම යොදා ගැනීම, අගය එකතු කිරීම හා නිපැයුම් විවිධාංගීකරණය මඟින්, නව නිපැයුම් මෙන්ම නව වෙළඳපොළවල් ද ගවේෂණය කර ඒවාට ඇතුළු වීම සිදු කෙරෙනු ඇත.

   ii. තීරු බදු ක්‍රමය: රටේ දේශීය නිෂ්පාදන අංශයෙහි සංවර්ධනයට සහාය වීම පිණිස පවත්නා තීරුබදු ක්‍රමය ප්‍රතිව්‍යුහගත

කෙරෙනු ඇති අතර, එය පුළුල් පදනමකින් රැකියා අවස්ථා උත්පාදනය කිරීම ඉලක්ක කරගත් ප්‍රතිපත්තිවලට විශාල වශයෙන් අනුකූල වනු ඇත.

iii. සේවා අපනයනඃ ඉපයීම් වැඩි කිරීම පිණිස, තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණය (ICT) හා සබැඳි, ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලි බාහිර පාර්ශවයන්ට පැවරීම (BPO) හා දැනුම් ක්‍රියාවලි බාහිර පාර්ශවයන්ට පැවරීම (KPO) වැනි ක්‍රියාකාරකම් මඟින් දැනුම පදනම් කරගත් අපනයන ප්‍රවර්ධනය කෙරෙනු ඇත.

iv. අනෙකුත් විශේෂිත ක්‍රියා මාර්ග අතර වෙළඳ ගිවිසුම් හරහා - විශේෂයෙන්ම ඉන්දියාව හා චීනය අතර වැඩිදියුණු වූ වෙළඳපොළ ප්‍රවේශ ලබා ගැනීමත්, ශ්‍රී ලංකාවේ ආයෝජන කිරීමට දිරි ගැන්වීමත්, දේශීය ව්‍යවසායකයින්ට ලෝක වෙළඳපොළට ප්‍රවිශ්ය කරවීමත් ඇතුළත් ය. සංවර්ධනය සඳහා මෙන්ම අන්තර්ජාතික වෙළඳාම සම්බන්ධයෙන් කාර්යංශ ඇති කිරීම හරහා මේ සඳහා අවශ්‍ය පහසුකම් සපයා දෙනු ලැබේ.

43. බහු පාර්ශ්වික ගිවිසුම් මෙන්ම වරණීය වෙළඳ ගිවිසුම් මඟින් ගෝලීය ආර්ථිකය තුළට වඩා වැඩියෙන් ඇතුළුවීම ඉලක්ක කරගත් උපාය මාර්ගික වෙළඳ ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කොට ඇත. වරණීය වෙළඳ ගිවිසුම් යටතේ වන එකඟත්වයන්ට අනුව කෙරෙන වෙළඳාම් නිර්බාධීකරණයෙහිදී රැකියා හා ජීවනෝපාය සම්බන්ධයෙන් සංවේදී නිපැයුම් ප්‍රවේශමෙන් සැලකිල්ලට භාජනය කෙරෙනු ඇත.

V. මානව සම්පත් සැලසුම්, සංවර්ධනය හා ඵලදායීතාව

සන්දර්භය

44. රටක සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය තුළ මානව සම්පත් සැලසුම් කිරීමෙහි හා සංවර්ධනය කිරීමෙහි වැදගත්කම අමුතුවෙන් අවධාරණය කළ යුත්තක් නොවේ. සඵල මානව සම්පත් සැලසුමක් පවතීයැයි යන්නෙන් ඇඟවෙනුයේ නිසි නිපුණතා සංකලනයකින් යුක්ත ප්‍රමාණවත් මානව සම්පත් සම්භාරයක්, යෝග්‍ය ස්ථානවල ස්වකීය කුසලතාවලට හා අභිලාෂයන්ට අනුකූලව සිය කාර්යයන්හි නියැළී සිටින බවය.

45. දැනට රටේ මානව සම්පත් අවශ්‍යතා සම්බන්ධයෙන් පරිපූර්ණ තොරතුරු ශ්‍රී ලංකාව සතුව නොමැත. ඉහළ ගුණාත්මක බවින් යුතු මානව සම්පත් අවශ්‍යතා සැපයීම සඳහා කටයුතු සැලසිය හැක්කේ, පවත්නා හා ඉදිරියේ නැගී එන අවශ්‍යතා ඉටු කිරීම සඳහා රටට අවශ්‍ය වන, විවිධ කාණ්ඩවලට අයත් පුහුණු සේවක සංඛ්‍යා සම්බන්ධයෙන් බොහෝ දුරට නිවැරදි ප්‍රක්ෂේපණයන් පදනම් කරගෙනය. දැනට ලබාගත හැකි මානව සම්පත් තොරතුරුවල තත්ත්වය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා යෝජිත ප්‍රතිපත්තිමය ක්‍රියාමාර්ග මෙම ප්‍රතිපත්ති ලේඛනයෙහි පසු අවස්ථාවක සාකච්ඡා කෙරේ. රටෙහි විවිධ කර්මාන්ත වල පවතින මානව සම්පත් අවශ්‍යතාවන් හා කුසලතාවන් නිරන්තරයෙන් තක්සේරු කිරීමට විධිමත් ක්‍රමවේදයක් ස්ථාපිත කිරීමත් මෙම තොරතුරු අදාළ පුහුණු සම්පාදකයන්ට හා රැකියා සොයන්නන්ට බෙදා හැරීමත් ඒ මඟින් ඉල්ලුමට සරිලන පරිදි මානව සම්පත් සංවර්ධනය සිදු කළ හැකි වේ.

46. මානව සම්පත් සැලසුම් කිරීමේදී හා සංවර්ධනය කිරීමේදී, ජනගහනයෙහි හා ශ්‍රම බලකායෙහි ප්‍රජා විද්‍යාත්මක අංග ලක්ෂණත්, කාලය සමඟ ඒවායේ අපේක්ෂිත වෙනස්කමුත් සැලකිල්ලට ගනු ලැබේ. ජනගහනයෙහි තරුණ හා වියපත් කණ්ඩායම්වල වෙනස් වන අනුපාතයන් ද, ශ්‍රම බලකාය තුළ කාන්තා සහභාගිත්වය හා රැකියා සඳහා එතෙරට සංක්‍රමණය වීම ද යන කරුණු සම්බන්ධයෙන් අවශ්‍ය ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාර කෙරෙහි විශේෂ අවධානය යොමු කෙරේ. පුහුණු ශ්‍රමිකයන් එතෙරට සංක්‍රමණය වීම මඟින් ඇති කෙරෙන කුසලතා හිඟයන්ට විසඳුම් සැපයීමට ක්‍රියාමාර්ග ද, සාර්ව හා ආංශික යන මට්ටම් දෙකෙහිදීම ශ්‍රම ඵලදායිතාව අඛණ්ඩව වැඩි දියුණු කිරීමේ ප්‍රතිපත්ති ද සැලසුම් කෙරෙනු ඇත.

47. නිෂ්පාදන පිරිවැය අධික වීමටත් ලාභ අඩුවීමටත් හේතු වන ප්‍රධාන සාධකයක් ලෙස පහළ මට්ටමේ ශ්‍රම ඵලදායීතාව බොහෝ විට ඉස්මතු කර දක්වනු ලැබේ. දේශීය පෞද්ගලික ආයෝජන මෙන්ම සෘජු විදේශ ආයෝජන කෙරෙහි ද බාධක පමුණුවන මෙම කරුණ රැකියා අවස්ථා සීමා කරයි. අඩු ඵලදායීතාව, වෙළඳපොළ තරඟකාරිත්වය අහිමි වීමට හා මන්දගාමී කාර්මික ප්‍රගතියට මග පාදයි. ඵලදායීතා වර්ධනයෙන් සේවකයන්ටද වාසි ලැබෙන තත්ත්වයක් සහතික කරමින්, ව්‍යවසාය මට්ටමේදී අදාළ වන ඵලදායීතා සම්මතයන් පෙළක් සකස් කර ස්ථාපනය කිරීම අවශ්‍ය වේ. විවිධ කර්මාන්ත හා ආර්ථික අංශ සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රම ඵලදායීතා සූචිගත කිරීම

හා ප්‍රමිතිකරණය වැඩි දියුණු කළ යුතුව පවතී. අනුරූප ප්‍රක්ෂේපණ මත පදනම්ව සාර්ව, අංශික හා අනු ආංශික යන මට්ටම්වලින් මධ්‍ය හා දීර්ඝ කාලීන ශ්‍රම ඵලදායීතා ඉලක්ක ප්‍රකාශයට පත් කළ යුතුව ඇත.

48. ගෝලීයකරණයෙහි හා තාක්ෂණික වෙනස්කම්වල ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ශ්‍රම වෙළඳපොලෙහි කුසලතා අවශ්‍යතා නිරන්තරයෙන් ඉහළ යමින් පවතින්නේය යන කරුණ කෙරෙහි අවධානය යොමු වී ඇත. තවදුරටත් වත්මන් රජය අංශ කිහිපයකින් ආර්ථික සංවර්ධනය අත්පත් කර ගැනීමට බලාපොරොත්තු වේ. මෙම ආර්ථික සැලසුම් ද රටේ කුසලතා අවශ්‍යතාවන්ට බලපෑමක් එල්ල කරනු ඇත. තරුණ කොටස්වල නිපුණතාවන්ගේ වැදගත්කම හා එම නිපුණතා සංවර්ධනය කරගැනීම සඳහා ඔවුනට අවස්ථා ලබාදීමේ අවශ්‍යතාව පිළිගෙන ඇත. ඵලදායීතාවෙන් හා නිපුණතාවලින් ද ඉහළ සේවකයෝ, ගෝලීය හා කලාපීය වෙළඳපොලවල තරඟකාරී ලෙස රැඳී සිටීමට ව්‍යවසායකයන්ට උපකාරී වෙති.

49. මානව සම්පත් සැලසුම්කරණයේ දී හා සංවර්ධනයේ දී පැන නැගෙන ගැටළු ප්‍රශ්න පහත දැක්වෙන අයුරින් සාරාංශ ගත කොට දැක්විය හැකිය.

i. එක් අතකින්, ජනයාට සැපයෙන අධ්‍යාපනය හා පුහුණුවත් එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස තරුණ තරුණියන් අතර පවතින අපේක්ෂාවනුත්, අනෙක් අතට, වර්තමාන හා නැගී එන රැකියා ලෝකය ඉල්ලා සිටින කුසලතා හා දැනුමත් අතර නොගැලපීම.

ii. ආර්ථික හා තාක්ෂණික සංවර්ධනය පදනම් කර ගත් කුසලතා අවශ්‍යතාවන් හා ඒවායේ සැපයුම පිළිබඳ ක්‍රමානුකූල තොරතුරු පද්ධතියක හිඟකම නිසා මානව සම්පත ක්‍රමානුකූලව සැලසුම් කිරීම හා සංවර්ධනය කිරීමට ඇති අපහසුව.

iii. වාර්ෂිකව විධිමත් අධ්‍යාපන පද්ධතිය හැර යන විශාල ප්‍රමාණයකගේ කුසලතා සංවර්ධනය හා සේවා නියුක්තිය සම්බන්ධ ගැටළු වලට පිළියම් යෙදීමේ යාන්ත්‍රණයන් ප්‍රමාණවත් නොවීම.

iv. ශ්‍රම ඵලදායීතාව මෙන්ම ඵලදායීතා නැඹුරුවෙන් යුතුව වැඩ කිරීමේ සංස්කෘතියක් ජනයා අතර උනන්දු කරලීමට සෑහෙන යාන්ත්‍රණයක් නොමැති වීම.

v. විශේෂයෙන්ම ඉහළ තනතුරුවල හා උසස් කුසලතා අවශ්‍ය තනතුරුවල වැටුප් හා අවශේෂ ශ්‍රම පිරිවැය ඉහළය. කාර්ය මණ්ඩල බඳවාගැනීම් හා යළි පුහුණු කිරීම් සම්බන්ධ සේව්‍යයන්ගේ තීරණ කෙරෙහි මෙකී ඉහළ වැටුප් තත්ත්වය සෘජු බලපෑමක් ඇති කරයි. පුහුණු ශ්‍රමයෙහි පිරිවැටුම ඉහළ අගයක් ගැනීමද යළි පුහුණු කිරීම විශේෂයෙන්ම වියදම් අධික දෙයක් බවට පත් කරයි.

vi. නව ව්‍යවසායයන්හි කෙරෙන ආයෝජන පහසු කරවන ව්‍යාපාර හිතකාමී පරිසරයක් (නීතිමය, යටිතල පහසුකම් ආදී වශයෙන්) නොමැති වීම.

vii. වෙළඳපොළ අවශ්‍යතාවයන්ට යෝග්‍යවන අයුරින් පුහුණු වැඩසටහන් වෙනස් කිරීමට රජයේ පුහුණු ආයතනයන්හි අධිකාරිත්වය, සම්පත් හා ශක්‍යතාවයෙහි අවම වීම.

viii. පුහුණු කිරීමේ ආයතන ප්‍රතීතනය සඳහා දැනට පවතින ක්‍රමවල අඩුපාඩු පැවතීම හා සැපයෙන පුහුණු වැඩසටහන් බොහෝ විට රැකියා වෙළඳපොළ අවශ්‍යතාවලට හා ජාත්‍යන්තර සම්මතයන්ට අනුකූල නොවීම.

ix. බලපත්‍ර ලබාදීම හා ස්වාධිකාර හිමිකම් (Patents) බලපත්‍ර පිරිනැමීම, නිෂ්පාදිත සංවර්ධනය හා වෙළඳපොළ ප්‍රවේශන සහාය ආදිය මඟින් නවෝත්පාදන දිරි ගැන්වීම පිණිස පවත්නා ජාතික ආයතනික රාමුව ප්‍රමාණවත් නොවීම.

x. පුද්ගලයන් තුළ ඇති විශේෂ නිපුණතා හඳුනාගෙන ඒවායේ සංවර්ධනය දිරිගැන්වීම සඳහා යාන්ත්‍රණයක් අධ්‍යාපන ක්‍රමය තුළ නොමැති වීම.

xi. අධ්‍යාපනය සම්පූර්ණ නොකොට පාසල් හැරයන්නන්ට පසු අවස්ථාවක ස්වකීය විධිමත් අධ්‍යාපනය යළි ඇරඹීම සඳහා ඇති අවස්ථා සම්බන්ධයෙන් ඔවුන් දැනුවත් කිරීමට යාන්ත්‍රණයක් නොමැති වීම හා ඒ හේතුවෙන් එබඳු පුද්ගලයන් ජීවිත කාලය පුරා ඌන සුදුසුකම් සහිත අය ලෙස සිටීම.

xii. ශිෂ්‍යයන් ද්විතීයික අධ්‍යාපනයෙන් පසුව පාසල් හැර යාමට පෙර වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය අනිවාර්යය අංගයක් නොවීම.

xiii. වැඩිහිටි සේවකයින්ගේ කුසලතා යාවත්කාලීන කිරීමේ වැඩසටහන් අවම වීම.

xiv. ගෝලීය ශ්‍රම වෙළඳපොළ අරමුණු කර ගත් පුහුණු වැඩසටහන් සහ දේශීය ශ්‍රම වෙළඳපොළ අරමුණු කර ගත් පුහුණු වැඩසටහන් අතර සමායෝජනයක් නොමැති වීමත්, අන්තර්ජාතික සහතිකකරණය ලබා ගැනීම සඳහා පුහුණුවෙහි ඇති අවශ්‍යතාවය.

50. පහත දැක්වෙන පරිච්ඡේද ඉහත මතුකර දක්වන ලද ප්‍රශ්න හා ගැටලු විසඳීම සඳහා වන ප්‍රතිපත්ති ගෙන හැර දක්වා සාකච්ඡාවට භාජනය කරයි.

VI. පාසල් අධ්‍යාපනය

සන්දර්භය

51. සාමාන්‍ය අධ්‍යාපන ක්‍රමය සියලු ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ ජීවිත කෙරෙහි බලපෑම් ඇති කරවන ජාතික සංවර්ධන ක්‍රියාවලියේම අත්‍යවශ්‍ය කොටසකි. ලාංකේය සන්දර්භය තුළ පූර්ණ මානව සංවර්ධනය පිළිබඳ දැක්ම තුළ සමාජයීය, ආර්ථික, දේශපාලනික හා පුද්ගල සංවර්ධනය ඇතුළත් වන අතර රටේ පවත්නා ආගමික සම්ප්‍රදායයන්හි පිළිබිඹු වන සදාචාරාත්මක වටිනාකම් එහිලා බලපායි. සාධාරණත්වය, අදාළ බව හා විශිෂ්ටත්වය යන මූලධර්ම මත එය ස්ථාපිත වී ඇත.

52. පසුකාලීනව ශ්‍රම බලකායෙහි අන්තර්ගත කොටස් ලෙස, එනම් සේවකයන්, සේව්‍යයන් හා ස්වයං රැකියා කරන්නන් හැටියට සාර්ථකව ක්‍රියාත්මක වීම සඳහා සිසුන් සන්නද්ධ කිරීම පිණිස, අදාළ දැනුමත්, ඉදිරිපත් වීම, තීරණ ගැනීම, ගැටළු විසඳීම, කණ්ඩායම් වැඩ, වගකීම, නායකත්වය හා සන්නිවේදනය වැනි අංශයන්හි සාමාන්‍ය කුසලතාත් ඔවුනට ලබාදෙමින් සාමාන්‍ය අධ්‍යාපනය වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි.

53. රටේ ඇති පාසල් 10,205 න් (2013 වන විට) 10,102 ක් රජයේ පාසල් වේ. රටේ පාසල් අධ්‍යාපන ක්‍රමය තුළ පෞද්ගලික පාසල් පෙළක් ද වෙයි. මේ අතර "ජාත්‍යන්තර පාසල්" විශේෂ කොටසකි. මෙකී "ජාත්‍යන්තර පාසල්" රටේ අධ්‍යාපනය පිළිබඳ සාකච්ඡාවලදි එතරම් කැපී පෙනෙන තත්ත්වයක ලා නොසැලකේ. මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්ෂේත්‍රය තුළ පාසල් ක්‍රමයෙහි අඩුපාඩුවලට සෘජුව හෝ වක්‍රව වගකිව යුතු, සාමාන්‍ය අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ ගැටලු හා ප්‍රශ්න සමහරක් පහත දැක්වේ.

අ. පහත දැක්වෙන කරුණු අනුව රජයේ වියදමින් නඩත්තු කෙරෙන පාසල් එකිනෙක අතර විශාල වෙනස්කම් පවතී:

i. විෂය සමගාමී අධ්‍යයනයන් ද ඇතුළුව ඉගැන්වීමේ හා ඉගෙනීමේ පහසුකම් (නිදසුනක් ලෙස, උසස් පෙළ විද්‍යා විෂය ධාරාව ඉගැන්වීමට පහසුකම් ඇත්තේ රජයේ පාසල් 10,102 න් 868 ක පමණි).

ii. විවිධ පාසල්වල සිටින ගුරුවරුන් සංඛ්‍යාව

iii. විවිධ පාසල්වල ඉගැන්වීමේ ගුණාත්මක බව

iv. දෙමව්පියන්ගෙන් හා ආදි ශිෂ්‍යයන් ගෙන් ලැබෙන මූල්‍යමය හා අනෙකුත් ආධාර උපකාර

ආ. මේ වනාහි සුවිශාල අංශයකි. එපමණක් ද නොව සාමාන්‍ය අධ්‍යාපන ක්‍රමයේ ගුණාත්මක බව ඉහළ නැංවීම සඳහා අවශ්‍ය බොහෝ දේ සැපයීම අධික ලෙස වියදම් අවශ්‍ය වන කරුණක්ව ඇත. මේ අනුව බලන කල අධ්‍යාපනය වෙනුවෙන් රජය වෙන් කරන මුදල් ප්‍රමාණවත් නොවේ.

ඇ. අදාළ වයසේ සියලුම දරුවන් 1 වන ශ්‍රේණියට ඇතුළත් වන බව ජාතික සංඛ්‍යා ලේඛන පෙන්නුම් කරන නමුත්, ඇතැම් අඩු සංවර්ධිත ප්‍රදේශවල පාසල් නොයාම තවදුරටත් යම් ප්‍රමාණයකට හෝ පවතී. පසුගිය කාලය තුළ පාසල් යන වයසේ ළමයින් පාසලෙහි රැඳී සිටීමේ අනුපාතයෙහි වැඩිවීමක් ඇති වී තිබෙන නමුත්, ද්විතීයික ශ්‍රේණි එකින් එක සමත් වී ඉහළට යාමේදී සිසුන් පාසලෙන් ගිලිහී යාමේ අනුපාතයද ඉහළ යාමක් දැකිය හැකිය.

54. 2014 දී සාමාන්‍ය පෙළ විභාගයට පෙනී සිටි 472,829 දෙනකු අතුරින් සියයට 64 ක් උසස් පෙළ පංතිවලට ඇතුළු වීමට ප්‍රමාණවත් සාධනීය ප්‍රතිඵල ලබා ගත්හ.

55. 2014 දී උසස් පෙළ විභාගයට පෙනී සිටි 247,376 දෙනකු අතරින් සියයට 60 ක් විශ්වවිද්‍යාලයට ඇතුළත් වීමට අවශ්‍ය අවම සුදුසුකම් ලබා ගත්හ. කෙසේ වෙතත් විශාල සංඛ්‍යාවන්ගෙන් එල්ල වන පීඩනය හේතුවෙන්, ශාස්ත්‍රීය අධ්‍යාපනයට බර එසේම පිරමීඩාකාර ලාංකේය අධ්‍යාපන ක්‍රමයෙහි මුදුන් මස්තකය වන විශ්වවිද්‍යාලවලට ඇතුළු වීමට හැකි වූයේ 25,200 දෙනකුට පමණි.

56. විශ්වවිද්‍යාලයට ඇතුළු වීමට අසමත් වන්නන් හට වෘත්තීය හා තාක්ෂණික පාඨමාලා මඟින් පුහුණුව ලැබීම සඳහා වෙනත් අවස්ථා පවතී.

කෙසේ වෙතත් මූල්‍යමය බාධක හේතුවෙන් මෙම අවස්ථා බොහෝ දෙනෙකුට නොලැබී යාමට ඉඩ තිබේ. එලෙසම, බොහෝ පාඨමාලාවන් බස්නාහිර පළාත තුළ හෝ ඉන් පිටත සීමිත නාගරික ප්‍රදේශ වල පැවැත්වේ.

57. වසර 11 ක් හෝ 13 ක් පාසල් අධ්‍යාපනය ලැබීමෙන් පසු වාර්ෂිකව පාසල් හැර යන හා එයට පෙර පාසලින් ගිලිහී යන විශාල සංඛ්‍යාවක්, දෘඪ හෝ මෘදු කුසලතා අනුව ගත් කල වැඩ ලෝකය සඳහා ලබා ඇත්තේ අල්ප සූදානමකි. ඔවුහු රටේ ක්‍රම සම්පාදකයන්ට හා ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයන්ට බැරෑරුම් අභියෝග ඉදිරිපත් කරති. 2012 වර්ෂයේ සංඛ්‍යා ලේඛන අනුව අවුරුදු 20 24 වයසේ පසු වන්නන් අතරින් සියයට 43ක් ද්වීතීය අධ්‍යාපනය සම්පූර්ණ කර නොමැති අතර තවත් සියයට 24කට ඇත්තේ සාමාන්‍ය පෙළ පමණි.

ප්‍රතිපත්ති

58. වයස අවු. 14 සිට 16 දක්වා කාලයෙහි සියලුදෙනා පාසල්වල හෝ වෘත්තීය අධ්‍යාපන ආයතනවල හෝ සංක්‍රාන්තික පියවරක් වශයෙන් අවිධිමත් සාක්ෂරතා පන්තිවලට හෝ සහභාගි වීම උනන්දු කෙරෙනු ඇත. පශ්චාත් ප්‍රාථමික අධ්‍යාපනයේදී සිසුන්ගේ ප්‍රගතිය වාර්ෂික ඇගයීම් පදනමකින් සිදුවනු ඇත. එම සිසුන් ද්වීතියික පාසලේ ඉගෙනුම ලබන කාලයේදීම ඔවුනට තෝරා ගැනීම සඳහා විකල්ප මංපෙත් සහ විෂය ධාරා හඳුනා ගැනෙනු ඇත. මෙමගින් සාම්ප්‍රදායික අපොස සා/පෙළ සහ අපොස උ/පෙළ මංපෙත් වලින් පමණක් නොව විකල්ප මංපෙත් මගින් ද අනාගත ප්‍රගතිය කරා යාමට හැකි වනු ඇත.

59. ප්‍රාථමික ශ්‍රේණිවල ඉගෙනුම් මාධ්‍යය තවදුරටත් සිංහල/දෙමළ ලෙස පවත්වා ගැනීමට නියමිතය. කෙසේ වෙතත් සන්නිවේදන කුසලතා වර්ධනයට පහසුකම් සැලසීම සඳහා ඉංග්‍රීසි ඉගැන්වීම ශක්තිමත් කෙරෙනු ඇත. ත්‍රෛභාෂා හැකියාව ප්‍රවර්ධනය කෙරෙනු ඇත.

60. ද්විභාෂා අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්තිය තුළ ද්විතියික ශ්‍රේණිවල සිසුන්ට තෝරාගත් විෂයයන් කිහිපයක් ඉංග්‍රීසි මාධ්‍යයෙන් ඉගෙනීමේ විකල්පය සලසාදෙනු ඇත. ඔවුනට එකී විෂයයන් අ.පො.ස. (සා.පෙ) හා අ.පො.ස. (උ.පෙ) විභාගවලදී තමන් කැමති භාෂා මාධ්‍යයකින් පෙනී සිටීමේ අවස්ථාව සැපයෙනු ඇත. මෙම කාර්යය සඳහා අවශ්‍ය ගුරුවරුන් ලබාදීම බලධාරීන්ගේ වගකීම වනු ඇත. ද්විතීයික මට්ටමේදී සියලු ශිෂ්‍යයන්ට විද්‍යා අධ්‍යාපනයට අවස්ථාව ලබාදීමට නියමිතය.

61. රට පුරා ඇති තෝරා ගත් පාසල් තුළ ද්විභාෂා අධ්‍යාපනය සඳහා ඇති ඉඩකඩ ව්‍යාප්ත කිරීම තවදුරටත් සිදු කෙරෙනු ඇත. මේ මඟින් සෑම පරිපාලන කොට්ඨාශයකම අවම වශයෙන් පාසල් එකක හෝ දෙකක, හැකිතාක් ඉක්මනින් තෝරාගත් විෂයයන් ඉංග්‍රීසි බසින් ඉගැන්වෙනු ඇත.

62. දේශීය රැකියා නියුක්ති ක්ෂේත්‍රය තුළ අනෙකුත් විදේශීය භාෂා වඩ වඩා වැදගත් බවට පත්වෙමින් තිබෙන හෙයින්, ද්විතීයික පාසලේදී, ඉංග්‍රීසි බසට අමතරව විදේශීය භාෂා ඉගෙන ගැනීමට අවස්ථාවන් සලසා දෙනු ඇත.

63. විශේෂයෙන්ම පාසල හැර යන සෑම අවස්ථාවක්ම හා විකල්ප මංපෙත් ආවරණය වන පරිදි ද පාසල් හැර යන සියල්ලන්ටම අනිවාර්යය අංගයක් ලෙස පාසැල් තුළදීම වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය හඳුන්වා දෙනු ඇත. (වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය හා උපදේශනය පිළිබඳ IX වැනි පරිච්ඡේදය බලන්න). විශේෂ නිපුණතා සහිත සිසුන් හඳුනාගැනීමට හා එම කුසලතා පෝෂණය කිරීමටද සිසුන්ට මෘදු කුසලතා හා හැකියාවන් ලබාදීමටද වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය පහසුකම් සපයනු ඇත.

64. ඉහළ ඉල්ලුමක් ඇති නාගරික පාසල්වල පවත්නා පහසුකම් හා සමාන පහසුකම් සහිත පාසල් නාගරික නොවන ප්‍රදේශවල පිහිටුවනු ලැබේ. එක් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශයකට මනා පහසුකම් සහිත ද්විතියික පාසල් අවම වශයෙන් 3 ක් වත් පිහිටු වීම සඳහා ක්‍රියා මාර්ග ගනු ලැබේ. වැඩි දියුණු කළ පාසල් වල පවතින පහසුකම් (එනම් පිහිනුම් තටාක විද්‍යාගාර ආදිය) කොට්ඨාශයේ ඇති අනෙකුත් පාසල් වල ශිෂ්‍යයන්ට ද භාවිතා කළ හැකි වන පරිදි යාන්ත්‍රණයක් ස්ථාපිත කිරීමට නියමිතය. ද්විතීය පාසල් වලදි සාර්ථක වීමට පදනමක් ලෙස ප්‍රාථමික පාසල් වල ධාරිතාව ඉහළ නැංවීමට අවධානය යොමු කරනු ලැබේ.

65. අ.පො.ස. (සා.පෙ) හා අ.පො.ස. (උ.පෙ) විභාගවල දී සුදුසුකම් නොලබන්නවුන් ඉලක්ක කරගනිමින්, වෘත්තීය හා තාක්ෂණික අධ්‍යාපනය පිළිබඳ පදනම් වැඩසටහනක් ආරම්භ කෙරෙනු ඇත.

66. ජාතික අධ්‍යාපන හා මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්ති සම්බන්ධයෙන් (අ) අධ්‍යාපන (ආ) උසස් අධ්‍යාපන හා (ඇ) තරුණ කටයුතු

වෘත්තීය හා තාක්ෂණික අධ්‍යාපන යන විෂය භාර අමාත්‍යාංශ අතර සංවිධානමය සබඳතා ස්ථාපනය කෙරෙනු ඇත.

VII. උසස් හා වෘත්තීය අධ්‍යාපනය

සන්දර්භය

67. විශ්වවිද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිසමෙහි (වි.වි.ප්‍ර.කො) අධීක්ෂණය යටතේ වන විශ්වවිද්‍යාල 15 ක් ද, උසස් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයෙහි (උ.අ.අ) අධීක්ෂණය යටතේ වන විශ්වවිද්‍යාල 2ක් ද උසස් අධ්‍යාපන අංශයේ පවතී. පශ්චාත් උපාධි ආයතන 7 ක් සහ වෙනත් උසස් අධ්‍යාපන ආයතන 9ක් ද මෙම අංශයට අයත් වන අතර ඒ සියල්ලම වි.වි.ප්‍ර.කො. යටතේ පවතී. එයට අමතරව උ.අ.අ. යටතේ පවතින ශ්‍රී ලංකා උසස් තාක්ෂණ අධ්‍යාපන ආයතනය යටතේ උසස් තාක්ෂණ ආයතන 12 ක් තිබේ. ගුරුවරුන් පුහුණු කිරීම සඳහා වන ආයතන හා ජාතික අධ්‍යාපන ආයතනය වැනි තෘතීය මට්ටමේ පුහුණු ආයතන තිබෙන අතර ඒ සියල්ලම අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය යටතේ ක්‍රියාත්මක වේ. මෙයට අමතරව විදේශීය විශ්වවිද්‍යාල රැසක් විසින් ප්‍රදානය කෙරෙන උපාධි සඳහා සිසුන් පුහුණු කරන, තෘතීය මට්ටමේ ක්‍රියාත්මක වන පෞද්ගලික අංශයේ පුහුණු ආයතන තිබේ. මෙම පෞද්ගලික පුහුණු ආයතන අතරින් ඇතැම් ඒවාට වි.වි.ප්‍ර.කො. විසින් "උපාධි ප්‍රදානය කිරීමේ මට්ටම" ප්‍රදානය කර ඇත. වෘත්තීය පුහුණු ආයතන බොහොමයක්ද තෘතීය මට්ටමේ අධ්‍යාපනික ආයතන ගණයට ඇතුළත් වන අතර, මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා ඒවායේ විශේෂ අදාළ බව හේතුවෙන්, මෙම ප්‍රතිපත්ති ලේඛනයෙහි වෙනම පරිච්ඡේදයකින් මෙකී වෘත්තීය පුහුණු ආයතන කෙරෙහි අවධානය යොමු කෙරේ.

68. කෙසේ වෙතත් රටේ උසස් අධ්‍යාපනය පිළිබඳ සාකච්ඡාවලදී වඩාත්ම පුළුල් අවධානය ලබන්නේ පශ්චාත් උපාධි හා අනෙකුත් ආයතන සහිත විශ්වවිද්‍යාල අංශය වේ. ශ්‍රී ලංකා ආර්ථිකයෙහි විවිධ අංශවල උසස් මට්ටමේ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ වගකීම පැවරී ඇති ආයතන මේවා වේ. උසස් අධ්‍යාපනය පිළිබඳ මෙම කොටසෙහි පහත සඳහන් ඡේද විශ්වවිද්‍යාල අංශය කෙරෙහි අවධානය කේන්ද්‍රගත කරයි.

69. උසස් පෙළ සමත්වීමෙන් ඇතුළු වීමට සුදුසුකම් ලබන්නන්ට ප්‍රමාණවත් අවස්ථා විශ්වවිද්‍යාලවල නොමැති වීම මේ වන විටත් අවධානයට ලක් වී ඇත. 2014/2015 අධ්‍යයන වර්ෂය තුළ සුදුසුකම් ලැබූ සංඛ්‍යාවේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස ගත් කල ඇතුළත් කර ගත් මුළු සංඛ්‍යාව වි.වි.ප්‍ර.කො. දත්ත අනුව සියයට 17.5 ක් තරම් අඩු ප්‍රතිශතයක් විය. මෙම අනුපාතය අධ්‍යයන විෂය ධාරා එකින් එකට වෙනස් ආකාර ගත් අතර 2013/2014 ඉහළම ප්‍රතිශතය (සියයට 44) භෞතික විද්‍යා විෂය ධාරාව සඳහාද අඩුම ප්‍රතිශතය (සියයට 12) කලා විෂය ධාරාව සඳහා ද, විය.

70. ජාතික උසස් අධ්‍යාපන ආයතනවලින් ලබා දෙන අධ්‍යාපනයෙහි ගුණාත්මක බව හීනවීම පිළිබඳව පුළුල් ලෙස කෙරෙන විවේචනය මානව සම්පත් සංවර්ධනය සම්බන්ධ වැදගත් ගැටලුවක් වේ. තොරතුරු සන්නිවේදන තාක්ෂණ (ICT) ශක්‍යතාවයන් නංවාලීම හා ශ්‍රී ලංකා ආර්ථිකයට අන්තර්ජාතික සහභාගිත්වය දිරි ගැන්වීමේ නව රජයේ අරමුණු පරිදි ගෝලීය ලෙස තරගකාරී දක්ෂතාවලින් සමන්විත උපාධිධාරීන් පිරිසක් බිහි කිරීමට විශ්වවිද්‍යාල වලට හැකි විය යුතුය. මෙම විශ්වවිද්‍යාල සඳහා අරමුදල් සැපයීම ප්‍රධාන වශයෙන්ම රජයේ අයවැයෙන් සිදු වන අතර, අධ්‍යයන හා අනෙකුත් ගාස්තු මඟින් හා පෞද්ගලික අංශ පරිත්‍යාග හා ප්‍රදානයන් මඟින් අරමුදල් සපයා ගැනීම ඉතා පහළ මට්ටමක පැවතී ඇත.

ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිති ද, ශ්‍රී ලංකාවේ ම ඓතිහාසික ප්‍රමිති ද අනුව ගත් කල, උසස් අධ්‍යාපනය වෙනුවෙන් රජය කරන පුනරාවර්තන හා ප්‍රාග්ධන අරමුදල් වෙන් කිරීම් අද පහළ මට්ටමක පවතී. එයට අනුරූපව, විශ්වවිද්‍යාල තුළ නවීන පහසුකම් වැඩිදියුණු වූයේ ප්‍රමාණවත් නොවන තරමකින් හා මන්දගාමී වේගයකිනි. ඒ අනුව සේවා නියුක්තිය සඳහා මානව සම්පත් පුහුණු කිරීමේ කටයුතු එම ආයතන තුළ අසතුටුදායක වී ඇත. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඇති වූ ගුණාත්මක බවේ පරිහානිය අභ්‍යන්තර කළමනාකරණය හා ශිෂ්‍ය අසහනය පිළිබඳ ප්‍රශ්න නිසා වඩාත් තීව්‍ර කර ඇත.

71. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කෙරෙහි ඔවුන් දක්වන දායකත්වය අනුව, මෙම උසස් අධ්‍යාපන ආයතන පෞද්ගලික හා රාජ්‍ය යන අංශ දෙකෙහිම සේවා යෝජකයන් විසින් පුළුල් ලෙස විවේචනය කර ඇත.

72. උපාධිධාරීන් අතර විරැකියාව නැවත නැවත ඇතිවන ගැටළුවකි. මෙම ගැටලුව මතු වන්නේ කලා, මානව ශාස්ත්‍ර, සමාජ විද්‍යා හා වාණිජ පීඨවල උපාධිධාරීන් සම්බන්ධයෙනි.

අනුප්‍රාප්තික රජයන් විසින් මෙම රැකියා විරහිත උපාධිධාරීන්ට රාජ්‍ය අංශයේ රැකියාවන් ලබා දීමෙන් ගැටළුව උග්‍ර තත්ත්වයට පත් වී ඇත. මෙලෙස රජයෙන් රැකියා ලබා දෙනු ඇතැයි විශ්වාස කිරීම හේතුවෙන්ල වෙළඳපොළ ඉල්ලුමට සරිලන කුසලතාවයන් විශ්වවිද්‍යාල තුළදීම ළඟා කර ගැනීමට හා උපාධියෙන් පසු රැකියා සෙවීමට විශ්වවිද්‍යාල සිසුන් තුළ පෙළඹවීම අවම වී ඇත. එමෙන්මල රාජ්‍ය සේවයේ වර්ධනය සළකා බැලෙන කල රැකියා විරහිත උපාධිධාරීන් සියළු දෙනාම රාජ්‍ය අංශයට උකහා ගැනීමද තිරසාර විසඳුමක් නොවේ.

73. ඉහත ඡේදයෙහි සඳහන් කරන ලද විශ්වවිද්‍යාල පීය, විශ්වවිද්‍යාලවලට සිසුන් බඳවා ගැනීමේදී වැඩිම ශිෂ්‍ය සංඛ්‍යා ඇතුළත් කරගන්නා පීය ද වේ. මෙම උපාධිධාරීන් සම්බන්ධයෙන් පැහැදිලිවම ශ්‍රම වෙළඳපොළ ඉල්ලුම පවතින්නේ සැපයුමට වඩා අඩුවෙනි. ඇතැම් විෂය ක්ෂේත්‍රවලට අදාළව විශ්වවිද්‍යාල ශ්‍රම වෙළඳපොළට ඵලදායක ලෙස අවශෝෂණය කර ගත හැකි තරම් උපාධිධාරීන් නිර්මාණය නොකරන අතර, තවත් විෂය ක්ෂේත්‍රවල නිර්මාණය කෙරෙන උපාධිධාරීන් සංඛ්‍යාව, වෙළඳපොළට අවශෝෂණය කර ගත හැකි සංඛ්‍යාව බෙහෙවින් ඉක්මවයි.

ප්‍රතිපත්ති

74. සුදුසුකම් ලබන සිසුන් වඩා විශාල සංඛ්‍යාවකට උසස් අධ්‍යාපන ආයතනවලට ඇතුළත් වීමට හැකියාව ලැබෙන පරිදි එම ආයතනවලින් සැපයෙන අවස්ථා වැඩි කෙරෙනු ඇත. මෙහිලා දුරස්ථ අධ්‍යාපන ක්‍රමය මඟින් සැපයෙන අවස්ථා යොදා ගැනෙනු ඇති අතර, බහුවිධ ක්‍රමවලින් උසස් අධ්‍යාපන පාඨමාලා සැපයීම ප්‍රවර්ධනය කෙරෙනු ඇත. පිහිටීම, ප්‍රවේශ වේලාවන් යනාදිය සම්බන්ධයෙන් නම්‍යශිලී වන ලෙස දුරස්ථ ක්‍රමයට උසස් අධ්‍යාපන අවශ්‍යතා ඉටු කර දිය හැකිය. අධ්‍යාපනයේ ගුණාත්මක බවට හානියක් නොවන පරිදි මෙම පියවර ගනු ලැබේ.

75. රැකියා අවශ්‍යතාවන්ට ගැලපෙන පරිදි අධ්‍යාපනික වැඩසටහන්වල විෂය මාලාව යළි සැලසුම් කෙරෙනු ඇත. මෙයට අදාළව, ස්වයං මෙහෙයුම සහිත ස්වාධීන, නිර්මාණාත්මක හා ආවර්ජක චින්තන නිපුණතා දියුණු කර ගැනීමට සිසුන් දිරිගැන්වෙනු ඇත. සමස්තයක් ලෙස, අන්තර්ගතය හා අධ්‍යයන ක්‍රමය යන දෙයාකාරයෙන්ම අධ්‍යාපන වැඩසටහන් විවිධාංගීකරණය කිරීමට නියමිතය.

76. ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන්ට ගැලපෙන ආකාරයට මෙන්ම රැකියා අවශ්‍යතාවන්ට ගැලපෙන ආකාරයට විශ්වවිද්‍යාලවල සහ අනෙකුත් උසස් අධ්‍යාපන ආයතනවල අධ්‍යාපන වැඩසටහන් සංවර්ධනය කිරීමට හා යාවත්කාලීන කිරීමට කටයුතු කරනු ලැබේ. ගුණාත්මක බව වර්ධනය කිරීමේ වැඩසටහන් ගණනාවක් යටතේ මෙය දැනටමත් ආරම්භ කර ඇති අතර, ඒවායින් ඇතැම් ඒවාට ලෝක බැංකුව සහ වෙනත් නියෝජිත ආයතන මඟින් අරමුදල් සැපයේ. මෙම ප්‍රතිසංස්කරණ ප්‍රයත්නය තවදුරටත් ශක්තිමත් කෙරෙනු ඇත. මෙම වැඩසටහන් වල ඵලදායීතාවය ශිෂ්‍යයන්ගේ දක්ෂතාවයන් තක්සේරු කිරීම මඟින් නියාමනය කරනු ලැබේ.

77. තෝරාගත් විෂය ක්ෂේත්‍රයන්හි ඉගෙනුම් පිළිබඳ විශිෂ්ටත්ව මධ්‍යස්ථාන ලෙසින් විශ්වවිද්‍යාල ශක්තිමත් කරන අතරම, අධ්‍යයන ආයතන සහ කර්මාන්ත අතර ඇති සම්බන්ධතා තවදුරටත් වර්ධනය කෙරෙනු ඇත. කර්මාන්තවලට සහ වැඩ ලෝකයට අදාළ වන අවශ්‍යතා සපුරාලිය හැකි ආකාරයේ පාඨමාලා සැලසුම් කෙරෙනු ඇත. උසස් අධ්‍යයන වැඩසටහන් හා සමගාමීව පවතින රැකියා අවස්ථා සහ රැකියා අපේක්ෂිත උගත් තරුණ කැළගේ බලාපොරොත්තු අතර පවතින කුසලතා නොගැලපීම් නිවැරදි කිරීම සඳහා විශ්වවිද්‍යාල මඟින් කටයුතු සම්පාදනය කෙරෙනු ඇත. සේවා සංගම්වල දායකත්වය සහිතව සංවිධානය කරනු ලබන සීමාවාසික පුහුණු වැඩසටහන් ද එයට ඇතුළත් වනු ඇත. උසස් අධ්‍යාපනය හා සේවා නියුක්තිය අතර සම්බන්ධතාව ඉතා වැදගත් වන හෙයින්, සුදුසු පරිදි වැඩ ලෝකයට ඇතුළුවීම සඳහා අවශ්‍ය වන පොදු කුසලතාවන්, මෘදු නිපුණතා ඇතුළු විවිධ ජීවන කුසලතා සහ වැඩ පිළිබඳ ධනාත්මක ආචාරධර්ම අත්පත් කර ගැනීමට සියලුම ශිෂ්‍යයන් පුහුණු කෙරෙනු ඇත.

78. ශාස්ත්‍රීය, පාලන සහ මූල්‍ය කටයුතු හැසිරවීම සම්බන්ධයෙන් වඩාත් වැඩි ස්වාධීනත්වයක් විශ්වවිද්‍යාලවලට ලබාදෙනු ඇත. උසස් අධ්‍යාපනය ලැබීමට බලාපොරොත්තු වන්නන් වැඩි පිරිසකට ඉඩ සලසනු පිණිස, දිස්ත්‍රික්ක තුළ සහ දිස්ත්‍රික්ක අතර පවතින විෂමතා අවම වන පරිදි ඇතුළත් කර ගැනීමේ පටිපාටිය සමාලෝචනය කෙරෙනු ඇත.

79. ගුණාත්මක බව හා පිළිගැනීම පිළිබඳ අවශ්‍යතාවයන් නියාමනය කිරීම සඳහා යම් පාලන ක්‍රියාමාර්ග සහිතව, රාජ්‍ය නොවන විශ්වවිද්‍යාල සහ අනෙකුත් උපාධි ප්‍රදාන

ආයතන දිරිගන්වනු ලැබේ. එවන් ආයතන ඇතිකිරීම පිළිබඳව නෛතික විධිවිධාන ඇති කරනු ලැබේ.

80. ශිෂ්‍යයන්ටද, විශ්වවිද්‍යාල ආචාර්යවරුන්ට සහ පර්යේෂකයන්ටද දිගින් දිගටම විදේශ අත්දැකීම් ලබා ගතහැකි වන පරිදි දේශීය විශ්වවිද්‍යාල සහ විදේශීය ඒවා අතර ඇති සම්බන්ධතා ප්‍රවර්ධනය කෙරෙනු ඇත. ශිෂ්‍යයන්ගේ ඉගෙනුම් ප්‍රතිඵල සහ සේවා යෝජනීයභාවය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා, එක් අතකින් දේශීය විශ්වවිද්‍යාල එක එකක් අතරද, අනෙක් අතට ඒවා සහ තාක්ෂණික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන ආයතන, කර්මාන්ත හා වෘත්තීය ආයතන අතර ද සම්බන්ධතා වැඩිදියුණු කිරීමට අනුබල දෙනු ලැබේ. මෙම සම්බන්ධතා හරහා රට තුළ පවතින සම්පත් එකිනෙක ආයතන අතර බෙදා හදා ගැනීම ද සිදුවනු ඇතැයි බලාපොරොත්තු වේ.

81. ස්වාධීනව ඉගෙනුම් කටයුතු කරගෙන යාමට හා පර්යේෂණවල යෙදීමට ශිෂ්‍යයන් පුහුණු කිරීම සඳහාත් ශාස්ත්‍රඥයින්ට වැදගත් ක්ෂේත්‍රවල තම දැනුම වර්ධනය කර ගැනීමට හැකි වන පරිදිත්, විශ්වවිද්‍යාලවල ඇති පර්යේෂණ පහසුකම් වැඩි දියුණු කෙරෙනු ඇත. පර්යේෂණ මගින් සිදුකෙරෙන සොයාගැනීම් පෘථුල ලෙස ව්‍යාප්ත කරවනු වස්, සන්නිවේදන හැකියාව වැනි පර්යේෂකයන්ට අදාළ වන කුසලතා වර්ධනය කෙරෙනු ඇත. පොළී රහිත ණය මත විශ්වවිද්‍යාල ශිෂ්‍යයන්ට ලැප්ටොප් පරිගණක ලබා දීම හා සියලුම විශ්වවිද්‍යාල තුළ නිදහස් wi-fi කලාප ස්ථාපිත කිරීම මගින් ශිෂ්‍යයන්ට ප්‍රායෝගිකව ඉගෙන ගැනීමට අවස්ථා හා අන්තර්ජාලය තුළින් අධ්‍යයන සම්පත් වලට ප්‍රවේශ වීමට අවස්ථා ලැබේ.

VIII. වෘත්තීය කුසලතා සහ සේවා නියුක්තවීමේ හැකියාව

සන්දර්භය

82. වර්ෂ 1990 අංක 20 දරණ පනත යටතේ පිහිටුවා ඇති තෘතීය සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිසම (TVEC) වෘත්තීය සහ තාක්ෂණික පුහුණු ආයතන ලියාපදිංචි කිරීමටත්, නිසි ලෙස අර්ථ දැක්වූ නිර්ණායකවලට අනුකූලව ඒවායේ අධ්‍යයන පාඨමාලා සඳහා පිළිගැනීම ලබාදීමටත් පහසුකම් සලසා ඇත. මෙම ආයතන ද්විතීයික පාසල් හැරයන්නවුන් සඳහා, විශ්වවිද්‍යාල නොවන මට්ටමේ වැඩිදුර අධ්‍යාපන අවස්ථා සහ පහසුකම් සපයයි. අමාත්‍යාංශ සහ පෞද්ගලික අංශයේ සංවිධාන ගණනාවක්ම, ස්වකීය මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලසුම්වල කොටසක් ලෙස, තම සේවකයින්ට අදාළ වන අධ්‍යයන පාඨමාලා සම්පාදනය කොට ඇත. නිපුණතා සංවර්ධන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය යටතේ පවතින නියෝජිත ආයතන, සහතික, ඩිප්ලෝමා සහ උපාධි මට්ටමින්, ලබාගන්නා හැකියාවන්ට අනුකූල වන පරිදි ලබාදෙන පුහුණුවීම් මීට උදාහරණ වේ. විද්වත් වෘත්තිකයන්ගේ සංවිධානයේ (OPA) සාමාජිකත්වය දරන ඇතැම් සංගම් ද වෘත්තීය අධ්‍යයන පාඨමාලා පවත්වාගෙන යයි.

83. මානව සම්පත් හා කුසලතා සංවර්ධන අවශ්‍යතා සම්බන්ධ වැදගත් ප්‍රශ්න ගණනාවක් මතු වී ඇත. එකී ප්‍රශ්නවලට විසඳුම් සොයා ගැනීම සඳහා වඩා සාධනීය ලෙස ක්‍රියාත්මක විය යුතු ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රමෝපාය පෙළක් පහත සඳහන් වේ:

i. විධිමත් පාසැල් අධ්‍යාපනයට සමගාමීව වෘත්තීය අධ්‍යාපන පහසුකම් ද්විතීයික අධ්‍යාපන මට්ටමේදී නොමැති වීම.

ii. ජ්‍යෙෂ්ඨ ද්විතීය අධ්‍යාපනයේදී වෘත්තීය උපාංගයන්ගේ විධිමත් හඳුන්වාදීම ප්‍රමාදවීම. නිදසුනක් ලෙස නව තාක්ෂණික විෂය ධාරාව හඳුන්වා දෙනුයේ අ.පො.ස. (උ.පෙළ) තරම් ප්‍රමාදවීමෙනි.

iii. විවිධ අධ්‍යාපනික හා වෘත්තීය සුදුසුකම් අතර විධිමත් සබඳතාවක් නොමැති වීම.

iv. ස්ථාපිත ජාතික අධ්‍යාපන රාමුව තුළ පිළිගත් ගුණාත්මක තත්ත්වයන් තහවුරු කිරීම හා ප්‍රතීතන ක්‍රම පිහිටුවීමේ අවශ්‍යතාව.

v. රාජ්‍ය අංශයෙහි ද රාජ්‍ය සංස්ථාවල හා පෞද්ගලික අංශයේ ආයතනවල ද ක්‍රියාත්මක වන බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියා පරිපාටීන් යටතේ, විවිධ රැකියා යෝග්‍යතා මත පදනම් වන වෘත්තීය සුදුසුකම් පිළිගනු නොලැබීම හෝ දුර්වල මට්ටමකින් පිළිගනු ලැබීම.

vi. වෘත්තීය හා තාක්ෂණික පාඨමාලා හැදෑරූ සිසුන්ගේ රැකියා යෝග්‍යතාව දුර්වල මට්ටමක පැවතීම.

vii. දැනට පවතින තාක්ෂණික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන හා පුහුණු පද්ධතිය තුළ බොහෝ ගැටළු ඇත :

(අ) ලබාදෙනු ලබන නිපුණතා තුළ පවතින විවිධ නොගැළපීම් හා අඩුපාඩුකම්;

(ආ) තාක්ෂණික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන හා පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී කාර්යක්ෂමතාව හා කාර්යසාධනය අතින් පවත්නා අඩුපාඩු;

(ඇ) විශේෂයෙන්ම කාන්තාවන් ද, අඩු දියුණු ප්‍රදේශවල ජනතාව ද සඳහා විවෘත, තාක්ෂණික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන හා පුහුණු අවස්ථා අඩුවීම.

viii. ශිෂ්‍යයන්ට ප්‍රායෝගික පුහුණුවීම් ලබා දීම සඳහා අධි තාක්ෂණික උපකරණ නොමැති වීම.

ix. පුහුණු ආයතනයන්හි දැනට තිබෙන අධි තාක්ෂණික උපකරණ ද භාවිතා කිරීම අවම වීම.

x. වෙළඳපොළ තත්ත්වයට අනුව වැටුප් හා දීමනාවන් ගෙවීමෙහි පවතින දුර්වලතා හේතුවෙන් දක්ෂ පුහුණුකරුවන් ආකර්ෂණය කර ගැනීමට ඇති අපහසුතා.

ප්‍රතිපත්ති

84. ද්විතීයික අධ්‍යාපන මට්ටමේදී වෘත්තීය අධ්‍යාපන පහසුකම් නොමැති වීමේ ගැටළුවට විසඳුම් සෙවීම සඳහා, ද්විතීයික පාසල් හැරයන්නන්ට නොනැවතී වෘත්තීය අධ්‍යාපන හා පුහුණු අංශය වෙතට යොමු කිරීම සඳහා උචිත ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාමාර්ග දිරි ගැන්වෙනු ඇත. මෙය අදාළ අයගේ කැමැත්තට අනුව කෙරෙන අතර, අවශ්‍ය නම් වෘත්තීය අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව තුළ තවදුරටත් ඉදිරියට හැදෑරීමේ විකල්පය ද ඔවුනට ලැබෙනු ඇත.

වෘත්තීය හා තාක්ෂණික පුහුණු සංරචක එකතු කොට ද්විතීයික පාසල් විෂය නිර්දේශය වැඩි දියුණු කෙරෙනු ඇත.

අ.පො.ස. (සා/පෙළ) සිසුන් සඳහා ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් (NVQ) පළමු මට්ටම (වැඩකිරීම සඳහා අවශ්‍ය මූලික හැකියා) හඳුන්වා දෙනු ලැබේ. ද්විතීයික පාසල්වල පූර්ව - වෘත්තීය විෂයයන් ඉගැන්වීමද ආරම්භ කෙරෙනු ඇත.

85. දැනටමත් ආරම්භ කර ඇති, රැකියා අරමුණු කරගත් අ.පො.ස. (උ/පෙළ) තාක්ෂණ විෂය ධාරාව මගින්, ජ්‍යෙෂ්ඨ ද්විතීයික මට්ටමේ සිටින සිසුන්ට ඉගෙනීමේ පහසුකම් ඇති ක්ෂේත්‍ර අතරින් තෝරාගත් එකකින් උසස්පෙළ තාක්ෂණ ධාරාවේ අධ්‍යාපනය හැදෑරීමට හැකිවනු ඇත. ඉන්පසු ප්‍රයෝජනවත් හා ඵලදායී රැකියාවක නිරත වීමට සහ/හෝ එම ක්ෂේත්‍රයම හෝ අනුබද්ධ වෙනත් ක්ෂේත්‍රයක් තුළ වැඩිදුර අධ්‍යාපනය ලැබීම සඳහා කටයුතු කිරීමට හැකියාව ලැබෙනු ඇත. මෙම ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා සම්පත්, විද්‍යාගාර හා සේවක මඩුල්ල බෙදා හදා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් පාසැල් අවට පවතින වෘත්තීය අධ්‍යයන හා පුහුණු ආයතන සමඟ සම්බන්ධව වැඩ කටයුතු කරනු ඇත. දිගුකාලීන පියවරක් වශයෙන්, මෙම විෂය ධාරවට අවශ්‍ය ගුරුවරුන්, වෘත්තීය තාක්ෂණ විශ්වවිද්‍යාලයෙන් බිහි කෙරෙනු ඇත.

86. විවිධාකාර වූ අධ්‍යාපන හා වෘත්තීය සුදුසුකම් එකිනෙක හා බැඳී ඇත්තේ කෙසේද යන්න සහ ඒවා වැඩලෝකය හා සම්බන්ධ වී ඇත්තේ කෙසේද යන්න නිශ්චය කිරීම සඳහා, වෘත්තීය සුදුසුකම් හා සම්බන්ධ ප්‍රමිතීන් හා හැකියාවන් ආවරණය වන පරිදි, ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් (NVQ) රාමුව ගොඩනංවා ඇත.

උසස් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය විසින් වැඩිදියුණු කර ඇති ශ්‍රී ලංකා සුදුසුකම් රාමුව (SLQF), ද්විතියික හා උසස් අධ්‍යාපන සුදුසුකම්, ඍජුවම, NVQ රාමුවේ විවිධ මට්ටම් හා සම්බන්ධ කරයි.

පාසල් හැරගොස් ඍජුවම රැකියාවන්ට ඇතුළු වී හැකියාවන් අත්පත් කර ගන්නා අයට, පෙර ලැබූ ඉගෙනුම් පිළිගැනීමේ ක්‍රමවේදය යටතේ, මනාලෙස ස්ථාපිත විධිවිධාන අනුව, NVQ පිරිනමනු ලැබේ.

87. එක් අතකින් ද්විතීයික අධ්‍යාපනය, වෘත්තීය අධ්‍යාපන හා පුහුණු ආයතන හා උසස් අධ්‍යාපන ආයතනත්, අනික් අතින්, වැඩ ලෝකයත් අතර ඇති සම්බන්ධතා වර්ධනය කෙරෙනු ඇත. උචිත ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් දරන්නන් හට, විශ්වවිද්‍යාලද ඇතුළු සාම්ප්‍රදායික උසස් අධ්‍යාපන ක්‍රමය තුළින් තවදුරටත් ස්වකීය සුදුසුකම් වර්ධනය කරගැනීමට ඉඩ ලැබෙනු ඇති අතර, එමගින් ආංශික ප්‍රවේශ හරහා කැඩීමකින් තොරව ස්වකීය වෘත්තීය දියුණුව ලබාගැනීමට ඔවුනට අවස්ථාව සැලසෙනු ඇත.

88. තෘතීයික, උසස් / විශ්වවිද්‍යාල, වෘත්තික, තාක්ෂණික සහ වෘත්තීය යන කොටස් ඇතුළත්, අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ සියලුම අංශ ආවරණය වන පරිදි ගුණාත්මක බව තහවුරු කිරීම සහ ප්‍රතීතනය සඳහා වගකිවයුතු ආයතනයක් ජාතික මට්ටමින් පිහිටුවීමට යෝජිතය. තෘතීයික සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිසම, විශ්වවිද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිසම සහ ජාතික අධ්‍යාපන කොමිසම වෙත පැවරී ඇති

ව්‍යවස්ථාපිත බලතල ශක්තිමත් කෙරෙනු ඇත. ඊට අනුකූලව ක්‍රියාකිරීම සහතික කරනුවස් ශ්‍රී ලංකා සුදුසුකම් රාමුව නීතිගත කිරීමට යෝජිතය.

89. සමාන මට්ටමේ සුදුසුකම් සහ විකල්ප සුදුසුකම් තීරණය කිරීම සඳහා තෘතීයික සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිසම, අදාළ අමාත්‍යාංශ හා නියෝජිතායතනවල මැදිහත් වීම සහ සම්බන්ධීකරණය සහිත යාන්ත්‍රණයක් ස්ථාපිත කෙරෙනු ඇත. බඳවාගැනීම සඳහා ද්විත්ව සුදුසුකම් රාමුව ප්‍රයෝජනයට ගනිමින්, විකල්ප/සම මට්ටමේ සුදුසුකම් සඳහා අවස්ථාවන් සැපයිය හැකි වන පරිදි, රාජ්‍ය අංශයේ ද රාජ්‍ය සංස්ථා අංශයේ සහ පෞද්ගලික අංශයේ ද බඳවාගැනීමේ පරිපාටි සංශෝධනය කෙරෙනු ඇත. ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් රාමුව රාජ්‍ය අංශය මෙන්ම පෞද්ගලික අංශය ද විසින් පිළිගැනෙන පරිදි කටයුතු කෙරෙනු ඇත. දෙන ලද එක් එක් කාර්යයක් සඳහා අවශ්‍ය වන ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් මට්ටම නිශ්චිතව දැක්වෙනු ඇත. ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් හා ගැලපෙන පරිදි පෙළගස්වන ලද වැටුප් රාමුවක්ද තාක්‍ෂණික කාර්ය මණ්ඩල සඳහා ගොඩනැංවෙනු ඇත.

90. බඳවා ගැනීමේ ක්‍රමවලට සහ පාරිපාටීන්ට අදාළ සුදුසුකම්වලට අමතරව, මෘදු නිපුණතා ඇතුළු ජීවන කුසලතා සහ ජීවන ආකල්ප මතද සේවා නියුක්තිය සඳහා කෙනෙකුගේ යෝග්‍යතාව රඳ සිටී. වෘත්තීය පුහුණු විෂය මාලාවන්ට රැකියා යෝග්‍යතාව වැඩිදියුණු කරන එකී හැකියාවන් වැඩි වැඩියෙන් හඳුන්වා දීමට, සේවා සංගම් වල දායකත්වය ද සහිතව, කටයුතු කෙරෙනු ඇත. දැනට පවත්නා ආධුනිකත්ව වැඩ පිළිවෙල, වර්තමාන සහ අනාගත අවශ්‍යතාවන්ට සරිලන පරිදි වැඩිදියුණු කිරීමට අපේක්‍ෂිතය. අවශ්‍ය සමීක්‍ෂණ සිදුකිරීම මගින් ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය අධ්‍යයන හා පුහුණු සුදුසුකම් සඳහා ජාත්‍යන්තර පිළිගැනීම ලබාගැනීමට කටයුතු කිරීමට යෝජිතය.

91. වෘත්තීය පුහුණු වැඩ පිළිවෙල තුළ කර්මාන්තවල සහභාගිත්වය වඩා ව්‍යාප්ත කිරීමේ අවස්ථා ගවේෂණය කෙරෙනු ඇත. වඩාත් ඉහළ මට්ටමේ තාක්‍ෂණික නිපුණතාවන් ඉල්ලා සිටීමට සහ යොදා ගැනීමට සේවා යෝජකයන්, විශේෂයෙන්ම පෞද්ගලික අංශයේ සේවා යෝජකයන්, දිරිගැන්වෙනු ඇත. වෘත්තීය පුහුණු අංශය තුළ, විෂය මාලා සකස් කිරීමෙහිලා රාජ්‍ය පෞද්ගලික අංශ සහයෝගීතාව, සීමාවාසික පත්වීම්, රැකියාවේ නිරත වන අතර ලබන පුහුණුව, රැකියා හා මානව හැකියා ගැලපීමේ සේවා සහ පුහුණු කාලසීමාව තුළ අර්ධකාලීන රැකියා යනාදි ක්‍රම ප්‍රවර්ධනය කෙරෙනු ඇත.

92. මානව සම්පත් සංවර්ධන වැඩ කටයුතුවලදී ක්ෂේවල නිපුණතා සහිත මානව සම්පත් වැඩිදියුණුවට ලබාදී ඇති පුළුල් අවධානය, ශ්‍රම උපයෝජනයේ ඇති අකාර්යක්‍ෂමතා රාශියකට හේතු වී ඇති අතර එය ව්‍යාපෘතිවල පිරිවැය ඉහළ නැංවීමට තුඩුදී ඇත. එම නිසා, ඇතැම් වැදගත් අංශවල පවතින පුහුණු ශ්‍රම හිඟකමත්, අඩු ශ්‍රම ඵලදායීතාවත් සඳහා ක්‍රියාත්මක කළ හැකි පිළියමක් ලෙස, බහුවිධ නිපුණතා සහිත ශ්‍රමය යෝජනා කෙරේ. විෂයමාලා සකස් කිරීමේ කටයුතු ද, පුහුණුව ලබාදීම, සහ සහතික කිරීම ද ඇතුළු ඉදිරි පුහුණු ක්‍රියාමාර්ගවලදී, බහුවිධ නිපුණතාවන්ගෙන් සමන්විත ශ්‍රම බලකායක් ගොඩනැංවීම පිළිබඳව සලකා බැලෙනු ඇත.

IX. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය සහ උපදේශනය සන්දර්භය

93. වර්තමාන ශ්‍රී ලංකාවේ පාසල්, වෘත්තීය පුහුණු ආයතන, තරුණ සේවා මධ්‍යස්ථාන, රජයේ අමාත්‍යාංශ සහ පෞද්ගලික අංශයේ ආයතන වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ සේවා සැපයීමට සම්බන්ධ වී සිටී. මේ සියලු ආයතනවල වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ කටයුතු සම්බන්ධීකරණය කිරීම අභියෝගයකි.

94. වර්තමානයෙහි කොටස්වලට වෙන්ව පවතින වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ ක්‍රමවේද විවිධ අඩුපාඩුවලින් ගහණය. ඒවා ඉතා නුසුදුසු ආකාරයට කොටස්වලට වෙන් වී ඇත. ඒවායේ උපදේශන ප්‍රවේශය එකිනෙකට ප්‍රතිවිරුද්ධ වන අතර, දුර්වල සන්නිවේදනයත්, ඉලක්ක ප්‍රජාව වෙත ළඟාවීමට නොහැකිවීමත් වැනි අඩුපාඩුවලින්ද යුක්තය. උපදේශක මට්ටමේදී වුව, පවතින විකල්ප පිළිබඳ දැනුම මඳ බව සහ අනාගත රැකියා ඉල්ලුම පිළිබඳ විශ්වාසනීය දත්ත නොමැති වීම වැනි අඩුපාඩු මෙම පද්ධතිය දුර්වල කරයි.

95. වෘත්තීය ජීවිතය පිළිබඳ මූලික තීරණ ගන්නා මට්ටමට එළැඹ ඇති තරුණ කොටස්ද, විකල්ප ගණනාවක් ඇති ඉහළ අධ්‍යාපනය ලැබූ ශ්‍රමිකයෝද, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයෝද මෙවන් සේවාවන් අවශ්‍ය වන ප්‍රධානතම ඉලක්ක කණ්ඩායම් වෙති.

96. වර්තමානයේ පවතින වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ සේවාවන් පිළිබඳව පහත දැක්වෙන අදහස් ඉදිරිපත් කළ හැකිය.

i. අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය ද්විතීයික පාසල් සඳහා වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ ඒකක මඟින් ලබාදෙන වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන සේවාව, වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශයෙහිලා පුහුණුව ලද ගුරුවරුන් සංඛ්‍යාවේ ඇති හිඟකමින් දැඩිසේ පීඩා විඳී. සාර්ථක මාර්ගෝපදේශ සඳහා අවශ්‍ය වන්නාවූ, වැඩ ලෝකය සමඟ ඇති සම්බන්ධතා සහ ඒ ගැන අවබෝධය මෙම ගුරුවරුන්ට අඩුය. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ශිෂ්‍යයන්ගෙන් බහුතරයකට තම පාසල් අවධිය තුළ වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ නොලැබේ.

ii. විශ්වවිද්‍යාලවල ඇති වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ සේවාවලින් සාමාන්‍යයෙන් අවධාරණය කෙරෙන්නේ අධ්‍යයනය කරන ක්ෂේත්‍රයට සහ අත්පත් කරගෙන ඇති විශේෂ කුසලතාවලට අදාළව සේවා නියුක්ති අවස්ථා සොයාදීමය. කලා සහ විද්‍යා ක්ෂේත්‍රයන්හි සාමාන්‍ය උපාධි හදාරන ශිෂ්‍යයන් සඳහා විශේෂ ක්ෂේත්‍ර හෝ පොදු වෘත්තීය විකල්ප හෝ පිළිබඳ වැඩිදුර අධ්‍යයන/පුහුණු අවස්ථාවන් විවෘත කරලීම අවශ්‍ය වේ. තවද, පෞද්ගලික හෝ රාජ්‍ය අංශයන්හි අභ්‍යාසලාභී පුහුණු වැඩසටහන් මඟින්, පොදු වෘත්තීයමය අවස්ථාවන් පිළිබඳ හඳුන්වා දීම ද සිදු කළ යුතුය.

iii. කම්කරු හා වෘත්තීය සමිති සබඳතා අමාත්‍යාංශය හා පළාත් සභා වැනි ආයතන පිහිටුවා ඇති ස්වාධීන වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ සේවා මධ්‍යස්ථාන, විශේෂිත වූ වෘත්තීන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීමෙන් වැළකී, සාමාන්‍ය ස්වභාවයේ උපදේශ සේවා සපයයි.

iv. ජාතික තරුණසේවා සභාව, ජාතික ආධුනිකත්ව සහ කාර්මික පුහුණු කිරීමේ අධිකාරිය, වෘත්තීය පුහුණු අධිකාරිය වැනි වූ විවිධාකාරයේ පුහුණු ආයතනවල ඇති වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ ඒකක, මාර්ගෝපදේශනය බලාපොරොත්තු වන පුද්ගලයාගේ ගුණාංග මත පදනම් වූ සමස්ත මාර්ගෝපදේශ ක්‍රමයකට ප්‍රතිපක්ෂව, එකී අධ්‍යාපන ආයතන හා සම්බන්ධව ඇති විශේෂිත වෘත්තීන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින් ක්‍රියාකරයි.

97. දැනට පවතින මෙම තත්ත්වය පහත දැක්වෙන ගැටලු මතු කරයි.

i. ජාතික වශයෙන් අදාළ සියලු මට්ටම්වලින් සම්බන්ධීකරණය වූ ද අදාළ සේවා උවමනා කරන සියල්ලන්ටම ලබාගත හැකිවූද මට්ටමකින් සැපයෙන කාර්යක්ෂම වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ සේවාවක් නොමැත.

ii. අනිවාර්යය වශයෙන් පාසල් යායුතු කාලසීමාවෙන් පසුව පාසල් හැරයන්නවුන් වෘත්තීය අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව සඳහා ආකර්ෂණය කරගැනීමට පිළිගත් ක්‍රමවේදයක් සකස් කර නොමැත.

iii. තරුණයන්ට පමණක් නොව දෙමව්පියන්ට සහ පාසල් බලධාරීන්ටද මාර්ගෝප-දේශකත්වය ලබාදීමේ හැකියාවන්ගෙන් හා කුසලතාවන්ගෙන් හෙබි වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ උපදේශකයින් සේවයට බඳවාගෙන වැඩිදුර පුහුණු කළ යුතුය.

iv. වෘත්තීය අධ්‍යයන හා පුහුණු වැඩසටහන්, තත්ත්වයෙන් පහත් කොට සැලකීමේ ප්‍රවණතාවක් සාම්ප්‍රදායික චින්තනයේ ඇත. ශාස්ත්‍රීය පැත්තටම යොමු වූ විධිමත් අධ්‍යාපන ක්‍රමය තුළ "හැරගියවුන්" සහ "අසමර්ථ" වූවන් සඳහා ඇති විකල්ප ලෙස මෙකී වැඩසටහන් සැලකේ. වෘත්තීය අධ්‍යයන හා පුහුණු වැඩසටහන්, තරුණයන් සඳහා ඇති කැමැත්තෙන්ම තෝරාගන්නා විකල්ප බවට පත්කිරීමේ අවශ්‍යතාවක් පවතියි.

v. දැනට පවතින රැකියා අවස්ථා පිළිබඳ තොරතුරු, ශ්‍රම ඉල්ලුමේ ප්‍රවණතාවන්, පුහුණු අවස්ථාවන් යනාදිය පිළිබඳ ක්‍රමානුකූල තොරතුරු පද්ධති, විවිධ රැකියා අවස්ථාවන් සහ ප්‍රභේද යනාදිය ගැන තොරතුරු මද වීම හේතු කොටගෙන වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ උපදේශකයින්ට තරුණ කණ්ඩායම්වලට ඵලදායී ලෙස මාර්ගෝපදේශ සේවා සැපයීමේ සීමා පවතී.

ප්‍රතිපත්ති

98. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ සේවාවන් වර්ධනය කිරීමෙහි සහ සැපයීමෙහිලා පෞද්ගලික සහ රාජ්‍ය අංශවල සේවා යෝජකයින්ගේ සහ කර්මාන්තවල සම්බන්ධය ඉතා ප්‍රබල ලෙස දිරි ගැන්වෙනු ඇත. විවිධ කර්මාන්ත වල පවතින කුසලතා ඉල්ලුම පිළිබඳ තොරතුරු එක් රැස් කිරීමට ක්‍රමවේදයක් ස්ථාපිත කළ යුතුය. එලෙස ඒකරාශී කරන ලද දත්ත, පුහුණු අවශ්‍යතා හා රැකියා අවස්ථා හඳුනා ගැනීම සඳහා විශ්ලේෂණය කරන අතර එහි ප්‍රතිඵල පුහුණු ආයතන හා වෘත්තීය පුහුණු මාර්ගෝප-දේශකයින් අතර බෙදා දෙනු ලැබේ.

99. ජාතික වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ සභාවක් ව්‍යවස්ථාපිත කරනු ලබන අතර, එතුළ පෞද්ගලික අංශය, රාජ්‍ය අංශයේ හවුල්කරුවකු බවට පත්කෙරෙනු ඇත.

දේශය සඳහා වන ජාතික වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ සැලැස්ම ක්‍රියාත්මක වන්නේ කෙසේද යන්න සැලසුම් කිරීමත්, වැඩිදියුණු කිරීම සහ අධීක්ෂණයත් පිළිබඳ ප්‍රධාන වගකිවයුතු අධිකාරය මෙය වනු ඇත. රටතුළ සිදුවන සියලු වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ කටයුතු, මෙම සභාවේ උපදෙස් හා මාර්ගෝපදේශ අනුව සිදු කෙරෙනු ඇත.

100. උසස් අධ්‍යාපනය හා වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සඳහා වන රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික ආයතනත් දිස්ත්‍රික්ක සහ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල මට්ටමින් පවතින රැකියා සේවා මධ්‍යස්ථානත් ඇතුළු සියලුම තෘතීයික අධ්‍යාපන සහ වෘත්තීය පුහුණු ආයතනවල ඇති වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ ඒකක සමඟ ජාතික වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන සභාව සම්බන්ධ කරන ජාලයක් ඇතිකරනු ලැබේ. සෑම වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ ඒකකයක්ම, රැකියා අවස්ථා පිළිබඳ තොරතුරු සහිත පරිගණක දත්ත ගබඩාවක් පවත්වාගෙන යනු ඇත. විශේෂ කුසලතා සහිත නිලධාරි පිරිසක් ලෙස වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ සේවයක් පිහිටුවීමද නිර්දේශ කරනු ලැබේ.

101. රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික අංශවල ආයතන වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය සපයනු ඇත. එහිදී වෘත්තීය අධ්‍යාපනය, වෘත්තීය තොරතුරු සම්පාදනය, වෘත්තීය හා සේවා නියුක්ති උපදේශනය, රැකියා සොයාදීම, ශ්‍රම වෙළඳපල හැඩගැසුම් වැඩසටහන් සහ ස්වයං රැකියා කුසලතා වර්ධනය යනාදිය පිළිබඳ වැඩසටහන් යොදා ගැනෙනු ඇත.

102. ශිෂ්‍යයන්/මාර්ගෝපදේශය බලාපොරොත්තු වන්නන් සඳහා කාර්යක්ෂම සේවාවක් සැපයීමට වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ ඒකකවලට ඇති හැකියාව, එකී ඒකකවලට අත්දැකීම්වලින් පිරිපුන් උපදේශකයින් අනුයුක්ත කිරීම මඟින් තවදුරටත් වර්ධනය වනු ඇත. යහපුරුදු ද, දැනුම බෙදාහදා ගැනීම සහ ආධාර උපකාර කිරීම වැනි කරුණුද දිරි ගැන්වීම සඳහා වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ උපදේශකවරුන්ට විධිමත් පුහුණුව ලබා දෙනු ඇත. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශයට සම්බන්ධ අධ්‍යාපන හා පර්යේෂණ කටයුතු ද, නවෝත්පාදන හා ප්‍රකාශන ද දිරි ගැන්වෙනු ඇත. උපාධි මට්ටමේ වෘත්තීය උපදේශ පාඨමාලා විශ්වවිද්‍යාල තුළ වැඩි දියුණු කළ යුතු බවට නිර්දේශ කරනු ලැබේ. විශේෂයෙන්ම, වෘත්තීය තාක්ෂණ විශ්වවිද්‍යාලයයේ (UNIVOTEC) පුහුණු තාක්ෂණ පීඨයේ විශේෂ උපාධි පාඨමාලාවක් ලෙස එවැනි පාඨමාලා ගොඩ නැංවිය හැකිය.

103. වෘත්තීය අධ්‍යාපන හා පුහුණු (VET) වැඩසටහන්වලට ඉලක්ක වන ප්‍රධාන කණ්ඩායම වන්නේ අනිවාර්යයෙන් පාසල් යා යුතු වයසට ඔබ්බෙහි වන ඕනෑම මට්ටමකදී පාසල් අධ්‍යාපනය අවසන්කර පාසල් හැරගියවුන්ය. අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් පිළිගත් ක්‍රමවේදයක් හරහා, වෘත්තීය අධ්‍යයන හා පුහුණු වැඩසටහන්වලට සම්බන්ධ වීමට කැමති අය හඳුනාගත යුතුය. අධ්‍යාපන සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපන හා පුහුණු කටයුතු සම්බන්ධ විෂය භාර අමාත්‍යාංශ අතර සම්බන්ධීකරණය හරහා මෙය සිදුකළ හැකිය.

X. තරුණ පිරිස්වල රැකියා යෝග්‍යතාව ඉහළ නැංවීම

සන්දර්භය

104. ජන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුවේ ත්‍රෛමාසික ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණයට අනුව, 2014 වර්ෂයේ දෙවන කාර්තුව සඳහා රටේ ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්ව අනුපාතය සියයට 53.3 ක් විය.

වර්ෂ 2002 දී සියයට 8.8 ක් වූ සේවා වියුක්තිය 2014 දී සියයට 4.3 දක්වා පහත වැටී ඇත. කෙසේවුවද, තරුණ කොටස් (15 - 24 වයස් කාණ්ඩය) අතර ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වය සියයට 32.8 ක් තරම් පහළ මට්ටමක පැවතිණි. ඔවුන්’තර සියයට 20.3 ක් වූ සේවා වියුක්ති ප්‍රතිශතයද ජාතික මට්ටමේ සාමාන්‍යයට වඩා ඉහළ අගයක් ගනී.

ඊට සමාන වයස් කාණ්ඩවල කාන්තා සේවා වියුක්ති අනුපාතය සියයට 27.5 ක වඩා ඉහළ අගයක් ගෙන ඇත. අනෙකුත් හේතුද අතර, ජීවිතයේ දීර්ඝ කාලයක් අධ්‍යාපනයේ හෝ පුහුණු කටයුතුවල නියැලී සිටීම එසේ නැතහොත් වැඩිදුර අධ්‍යාපනයද, සොයාගත හැකි ඒවාට වඩා ඉහළ තත්ත්වයේ රැකියා අවස්ථා හෝ රැකියා සඳහා විදේශගත වීම හෝ වැනි අපේක්ෂාවන් ඇතිව නිකරුණේ කල්ගත කිරීම ද වැනි හේතු තරුණ කොටස් අතර ශ්‍රම බලකාය සහභාගීත්වය අඩු වීමට බලපා ඇත. ඔවුන්ට එසේ කිරීමට හැකිව ඇත්තේ තම පවුලෙන් ලැබෙන මූල්‍ය උපකාර පවතින නිසාවෙනි.

105. තරුණ කොටස්වල ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වය අඩුවීම[2] සහ ඔවුන් අතර පවතින ඉහළ සේවා වියුක්ති අනුපාතය, ජාතික නිෂ්පාදනයේ දෘෂ්ටිකෝණයෙන් සැලකිය යුතු ආවස්ථික පිරිවැයකට තුඩුදෙයි. තරුණ කොටස් අතර ඇති යථාර්ථවාදී නොවන බලාපොරොත්තු ද, හැකියා හා රැකියා අතර නොගැලපීම් ද, ඒ හා ආශ්‍රිත විවිධ සංස්කෘතික සාධක ද එවන් ඉහළ අගයක් ගන්නා තරුණ විරැකියා අනුපාතයන් පසුපස ක්‍රියාත්මක සාධක වෙයි. ඊට අමතරව, තරුණ තරුණියන් අතර පුළුල්ව ව්‍යාප්ත වූ විරැකියාව, සැලකිය යුතු සමාජදේශපාලනික අසහනයන්ට ද හේතු පාදක විය හැකිය. මේ සියලු කරුණු, තරුණ කණ්ඩායම්වල රැකියා යෝග්‍යතාව වැඩි දියුණු කිරීම පිළිබඳ ගැටළුව ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තියෙහිදී විශේෂයෙන් සලකා බැලීමට හේතුවී ඇත.

106. සාපේක්ෂ වශයෙන් වැඩිදුර අධ්‍යාපනයක් ලබා ඇති ශ්‍රී ලංකාවේ තරුණ කොටස් අතර ඇති සේවා වියුක්තිය මේ අනුව බොහෝ දුරට ස්වේච්ඡාවෙන් ඇතිකරගත් එකක් බව පෙනී යයි. රැකියා විරහිත බොහෝ තරුණ තරුණියෝ තමන් කැමති රැකියා අවස්ථා ලැබෙන තුරු බලාසිටිති. ඔවුන් මෙසේ කැමැත්ත පළ කරන රැකියාවලින් වැඩි කොටසක් ඇත්තේ රාජ්‍ය අංශයෙහිය. තරුණ කොටස් අතර සැලකිය යුතු මට්ටමකින් ඌන සේවා නියුක්තිය පවතින බවද දත්තවලින් පෙනේ. තමන් කරන රැකියාව සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රමාණයට වඩා වැඩි සුදුසුකම් සහිතව රැකියා කරන්නෝ බොහෝ විට මෙලෙස ඌන සේවා නියුක්තව සිටිති.

107. ශ්‍රම වෙළඳපල තොරතුරු පද්ධතියේ ඇති අඩුපාඩුකම් සහ වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ සේවා නොමැති වීම තරුණ තරුණියන් මුහුණ දෙන ගැටළු අතර වේ. එමනිසා, වෘත්තීය පුහුණුව සඳහා ඇති ඉල්ලුම ඉතා අඩු මට්ටමක පවතී. තවද රැකියා යෝග්‍යතාව වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා වන ඉහළ මට්ටමේ වෘත්තීය වැඩසටහන්වලට අධික මුදලක් වැය කිරීමට සිදු වීම හෝ පහසුවෙන් එම වැඩසටහන් වලට ඇතුළත් වීමට නොහැකි වීම ද මීට බලපායි. තරුණ තරුණියන් අතර ප්‍රචලිත රැකියා සෙවීමේ ක්‍රම බහුල වශයෙන් අවිධිමත් ඒවා වේ.

[2]තරුණ තරුණියන් දිගු කලක් යන තුරු අධ්‍යාපනයේ හා පුහුණු කටයුතුවල යෙදී සිටීම මේ තත්ත්වයට එක් හේතුවක් බව සඳහන් විණි. මෙලෙස අධ්‍යාපනයේ හා පුහුණු කටයුතු වල යෙදී සිටීමෙන් නොයෙකුත් ධන ප්‍රතිවිපාක ද ඇති වන බව නිසැකය.

108. රැකියා සුරක්ෂිතභාවය, හොඳ වැටුප, ඉහළ සමාජ තත්ත්වය සහ චිත්තාකර්ශනීය අමතර ප්‍රතිලාභ හේතුවෙන් තරුණ තරුණියන්ගෙන් බහුතරය රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තිය ප්‍රිය කරති. එම නිසා, ඇතැම් පෞද්ගලික අංශ රැකියාවලට තරුණ ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගැනීම දුෂ්කර වී ඇත. අපනයන සැකසුම් කලාපවල යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරු සහ අත් උදව්කරු තනතුරු ද, තේ නෙලීම සහ රබර් කැපීම පොල් කැඩීම වැනි රැකියා ද, ගොඩනැගිලි කර්මාන්තයේ පෙදරේරු, වඩු, ජලනල කාර්මික සහ අත්උදව්කරු තනතුරු ද මෙලෙස තරුණ ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගැනීම දුෂ්කර වන රැකියා වර්ගවලට නිදසුන්ය.

109. තරුණ සේවා නියුක්ති අභිමතයන් පිළිබඳව බොහෝ දෙනා දන්නා අනෙකුත් සාධක ද ඇත. පළමුව, රැකීරක්ෂාවලට බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාදාමයේදී පෞද්ගලික අංශයේ ආයතන ග්‍රාමීය තරුණ තරුණියන්ට වෙනස්කම් කරන බවට පුළුල් ලෙස ව්‍යාප්ත වූ හැඟීමක් ඇත. දෙවනුව, විදේශ රටවලදී ලද හැකි රැකියා අවස්ථා, පහළ මට්ටමේ කම්කරු රැකියා සහ ශාරීරික ශ්‍රමය යොදා කරන රැකියා වුවත්, බොහෝ තරුණ තරුණියෝ රැකියා සඳහා විදේශවලට සංක්‍රමණය වීමට රුචි වෙති.

110. ඉහත පසුබිම තුළ , පවත්නා ප්‍රධාන අභියෝග අතර එකක් වන්නේ, සුදුසුකම් ලත් තරුණ කොටස්වලට පිළිගත හැකි මට්ටමේ රැකියා අවස්ථා ප්‍රමාණවත් සංඛ්‍යාවක් විධිමත් පෞද්ගලික අංශය තුළ නිර්මාණය කරන අතරම, රැකියා අවස්ථා බලාපොරොත්තුවෙන් සිටින තරුණ තරුණියන්ගේ රැකියා යෝග්‍යතාව වැඩිදියුණු කිරීමයි.

මෙහිදී අවධාරණය කළයුතු කරුණක් වන්නේ, අ.පො.ස. (සා/පෙළ) සුදුසුකම් ලබා හෝ නොලබා, පහළ වයස්වලදී අධ්‍යාපනය හැර යන තරුණ තරුණියන් විශාල සංඛ්‍යාවක් සිටින බවයි.

අභියෝගය වන්නේ මොවුනට නිපුණතා දියුණු කර ගැනීමේ සහ ඵලදායී රැකියා ලබාගැනීමේ අවස්ථා සලසා දීමයි.

ප්‍රතිපත්ති

111. ඒකාබද්ධ මානව සම්පත් සැලසුම්කරණය සහ සංවර්ධනය, ආණ්ඩුවේ ඉතා වැදගත් කාර්යභාරයක් ලෙස හඳුනාගෙන ඇත. ශ්‍රම බලකායේ තරුණ සාමාජික-සාමාජිකාවන්ට, සුනිසි රැකියා අවස්ථා සොයාගැනීම සඳහා නිකරුණේ කාලය නාස්ති කිරීමට සිදු

නොවන තත්ත්වයක් බිහිකර දීමට එමගින් රජයට හැකිවනු ඇතැයිද අපේක්ෂිතය. ඊට අමතරව ආණ්ඩුව ශ්‍රමයට ඇති ඉල්ලුම සහ එහි සැපයුම අතර කෙටිකාලීන හා දීර්ඝ කාලීන ගැලපීම් හඳුනාගෙන ඒ තත්ත්වයන් වඩා ශක්තිමත් කිරීමද කරනු ඇත.

112. පුහුණුව, වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශය සහ උපදේශනය, වෘත්තීය සැලසුම්කරණය, සහ අනෙකුත් සේවා නියුක්තිය හා සම්බන්ධ සේවා සැපයීම සඳහා, එක් වහලක් යටින් සියලුම සේවාවන් සපයාගත හැකි, රැකියා සේවා මධ්‍යස්ථාන ජාලයක් සේව්‍ය සංගම්වල දායකත්වය සහිතව දිවයින පුරා ස්ථාපනය කරනු ඇත.

113. මානව සම්පත් සංවර්ධන උත්සාහයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස බිහිවන පුහුණු තරුණ කොටස්වලින් සමන්විත කුසලතා සංචිතය තුළින්, පෞද්ගලික අංශයට, තම සේවය සඳහා, පිළිගතහැකි ගුණාංගවලින් හෙබි මානව සම්පත් සැපයෙනු ඇත.

114. තරුණ තරුණියන්ගේ රැකියා යෝග්‍යතාව වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා රැකියා සේවා මධ්‍යස්ථාන හරහා ක්‍රියාකාරී ශ්‍රම වෙළඳපල වැඩසටහන් හඳුන්වාදෙනු ඇත. රැකීරක්ෂා සේවා සපයන සියලුම ශක්‍යතා වර්ධන ආයතන හා නියෝජිතායතන වගකිවයුතු රජයේ ආයතනයක ලියාපදිංචි වීම අනිවාර්යය කෙරේ. එමගින් එකී ආයතන සපයන සේවාවන්ගේ ගුණාත්මක හා ප්‍රමාණාත්මක බව සහතික කෙරෙන අතර, ඒවායේ මෙහෙයුම් සමීප අධීක්ෂණයට භාජනය කිරීමට ද, අඩුපාඩු අනාවරණය වන තැන්හි ඒ සඳහා පිළියම් යෙදීමටද හැකියාව සැලසේ.

115. පාසල් ජීවිතයේ මුල් කාලවලම ශිෂ්‍යයෝ විද්‍යා හා ඉංජිනේරු තාක්ෂණයට නිරාවරණය කරනු ලබති. ඒ හරහා පෙදරේරු ශිල්පය සහ වඩුකාර්මික ශිල්පය වැනි, සමාජ නො පිළිගැනීමක් ඇඳී ඇති ඇතැම් රැකියා, මූලික වශයෙන් ඉංජිනේරු අංශයේ රැකියා ලෙස සිතීමට ඔවුන් පුරුදු කරවනු ඇත.

116. ඌන වරප්‍රසාද සහිත සහ ඌන සංවර්ධිත ප්‍රදේශවල රැකියා අවස්ථා වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා, එවැනි ප්‍රදේශවල පවතින කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාරත්, පෞද්ගලික අංශයේ මහා පරිමාණ ආයතනත් අතර, උප කොන්ත්‍රාත්තු ක්‍රම දිරිගන්වනු ලැබේ. එමගින් පිටතින් සේවා ලබාගැනීමේ පදනම යටතේ ස්වකීය ව්‍යාපාර කටයුතුවලට එකී කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර සම්බන්ධ කර ගැනීම ලාභදායී බව විශාල ආයතනවලට වැටහෙනු ඇත.

පහසුවෙන් අන්තරායන්ට ගොදුරු විය හැකි, වරප්‍රසාද නොලත්, හා යුද්ධයේ බලපෑමට ලක් වූ තරුණ කොටස් ආර්ථිකයේ ප්‍රධාන ප්‍රවාහයට ඇතුළු කර ගැනීම සඳහා විශේෂ වැඩසටහන් හඳුන්වා දෙනු ඇත.

117. රාජ්‍ය අංශයේ රැකියාවලට තරුණ තරුණියන් පුළුල් වශයෙන් දක්වන බලවත් අභිරුචිය ඔවුන් අතර ඇති ඉහළ මට්ටමේ හා දීර්ඝ කාලීන විරැකියාවට හේතු වී ඇතැයි බොහෝ දෙනා පිළිගනිති. පෞද්ගලික අංශයේ රැකියා වඩාත් ආකර්ෂණීය කිරීමට අමතරව, මෙම ප්‍රශ්නයට ස්ථිර විසඳුමක් සොයා ගැනීම සඳහා තරුණ තරුණියන් සහ ඔවුන්ගේ දෙමව්පියන් තුළ යම් යම් අංශවල රැකියාවන්ට වැඩිපුර කැමති වීමේ ආකල්ප වෙනස් කිරීමට ස්ථිර ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතුය. මේ සම්බන්ධයෙන් අංශ කිහිපයකින්ම ක්‍රියාත්මක වීමට සැලසුම් කර ඇත.

i. සමස්ත රාජ්‍ය සේවය තුළ ද, එහි පවතින විවිධ රැකියා කාණ්ඩ තුළ ද පැවතිය යුතු රැකියා ප්‍රමාණයන් ගැන ජාතික වශයෙන් එකඟතාවක් ගොඩ නංවා ගැනීම. (ජාත්‍යන්තර සංසන්දනයේ දී, වර්තමාන ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශ නිලධාරි සංඛ්‍යාව ජනගහනයේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස ඉතා ඉහළ අගයක් ගනී.)

ii. සුදුසුකම් හා පුහුණු මට්ටම් අවධාරණය කරමින් රාජ්‍ය සේවයට බඳවා ගැනීමේ පරිචයන් ප්‍රතිසංස්කරණයට ලක් කිරීම තුළින් එම සේවයට ඇතුළත් වීමට බලාපොරොත්තුවෙන් සිටින සංඛ්‍යාව අඩුකිරීම; සහ

iii. පාසල්, විශ්වවිද්‍යාල හා අනෙකුත් පුහුණු කිරීමේ ආයතනවල සිටින ශිෂ්‍යයන්ගේ ආකල්ප සහ මානසිකත්වය වෙනස් කිරීම සඳහා දැරෙන දැඩි ප්‍රයත්න.

118. ආරම්භක මට්ටමේදී පෞද්ගලික අංශයේ රැකියාවල වැටුප් මට්ටම රාජ්‍ය අංශයට වඩා අඩු මට්ටමක පැවතීම, තරුණ කොටස් පෞද්ගලික අංශයට වඩා රාජ්‍ය අංශයට වැඩි කැමැත්තක් දක්වීමට හේතුවී ඇති ප්‍රධාන කරුණකි. පෞද්ගලික අංශයේ ඉහළ මට්ටම්වල රැකියා සඳහා කරන ගෙවීම් ඊට සමාන්තර රාජ්‍ය අංශයේ තනතුරුවලට වඩා සැලකිය යුතු අන්දමින් ඉහළ මට්ටමක පවතී.

එමනිසා, ආයෝජන ප්‍රවර්ධනයේදී සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිවලදී, රාජ්‍ය අංශයට වඩා

ඉහළ ආරම්භක වැටුප් සහිත ආර්ථික ක්ෂේත්‍ර, පෞද්ගලික අංශය තුළ දිරි ගැන්වෙනු ඇත.

තොරතුරු සන්නිවේදන තාක්ෂණය, නැනෝ තාක්ෂණය සහ ජෛව තාක්ෂණය සම්බන්ධ වන අධි තාක්ෂණික අංශ ඇතුළුව සිය සේවකයින්ගෙන් ඉහළ නිපුණතා මට්ටම් අපේක්ෂා කරන ක්ෂේත්‍ර සහ/හෝ කර්මාන්ත, ආරම්භක මට්ටමේදීම සේවකයන්ට ඉහළ වැටුප් ලබා දේ. එවැනි කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රවල ආයෝජනය කරන සමාගම්වලට "උපාය මාර්ගික කර්මාන්ත" දිරිගැන්වීම් ලබාදී, එවන් කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍ර තුළ ආයෝජනය ප්‍රවර්ධනය කිරීමට කටයුතු කෙරෙනු ඇත.

119. වැඩ කරන වයසේ ජනගහනයෙන්, සාපේක්ෂ වශයෙන් අඩු වයස් කණ්ඩායම් සේවා නියුක්තිය අපේක්ෂා කිරීමෙන් වැළකීමට හේතු සාධක වන ඇතැම් බාධකවලට පිළියම් කිරීමේ හැකියාව තිබේ. වැඩපලවල් ආසන්නයේ දරුවන් සඳහා දිවා සුරැකුම් මධ්‍යස්ථාන, වැඩි දියුණු කරන ලද ප්‍රවාහන පහසුකම් හා සේවායෝජකයා විසින් සැපයෙන නේවාසිකාගාර පහසුකම් සැපයීමද, ජාතික ශ්‍රම ප්‍රමිතීන් පවත්වාගෙන යාම සහ ජාතික, පළාත් සහ කර්මාන්ත මට්ටම්වලින් අවම වැටුප් ප්‍රමාණයන් හඳුන්වාදීම ද, ගරුත්වයෙන් අඩු යැයි සැලකෙන ඇතැම් රැකියාවල තනතුරු නාමයන් සංශෝධනය කිරීම ද වැනි ක්‍රියාමාර්ග මෙහිලා යොදා ගත හැකිය.

XI. විද්‍යාව, තාක්ෂණය සහ නව නිපැයුම් කුසලතා සන්දර්භය

120. මනා අවධානයෙන් යුතුව හා ක්‍රමෝපායිකව අදාළ මානව සම්පත් කුසලතාවන් සහ හැකියාවන් ඉක්මනින් හඳුන්වා දීම සහ ශක්තිමත් කිරීම මත ශ්‍රී ලංකාවේ ශීඝ්‍ර කාර්මීකරණ සහ තිරසාර වර්ධන දැක්ම ඉතා දැඩි ලෙස රඳා පවතී. ජාතික විද්‍යා හා තාක්ෂණ ප්‍රතිපත්තිය සාර්ථක ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා පූර්ව අවශ්‍යතාවක් වශයෙන් ශක්තිමත් විද්‍යා, තාක්ෂණ හා නවෝත්පාදන ශ්‍රම බලකායක් අවශ්‍යය.

කාර්මික/පශ්චාත් කාර්මික ආර්ථිකයක සංවර්ධනය සහ තිරසාර බව තහවුරු කිරීම සඳහා අනිවාර්යයෙන් අවශ්‍යවන විශේෂිත තාක්ෂණික වෘත්තීන් ඇත.

ඒ දෙසට මැනවින් යොමු වූ සම්බන්ධීකරණය කළ ප්‍රවේශයක් තුළින් මේවා හඳුනාගත යුතුව ඇත.

121. අධිතාක්ෂණික අංශවල සංවර්ධනය සඳහා විශේෂිත වූ භෞතික සහ මානව සම්පත් අවශ්‍ය වේ. මතුවෙමින් පවත්නා ඉල්ලුමට මුහුණ දිය හැකි පරිදි, ඉහළ නිපුණතාවලින් සන්නද්ධ පුද්ගලයන් සංවර්ධනය කර රඳවාගත යුතුය. ඉහළ තාක්ෂණ කුසලතා වර්ධනය කිරීමට දීර්ඝ කාලයක් ගතවනු ඇත. ශ්‍රම වෙළෙඳපල, තාක්ෂණික කුසලතා සඳහා ඇති වෙනස්වන ඉල්ලුමට, පහසුවෙන් හා ඉක්මනින් ප්‍රතිචාර නොදක්වයි. හිඟකම හෝ ප්‍රමාණය ඉක්මවා සැපයීම හෝ හේතුවෙන් මතුවිය හැකි අවදානම් තත්ත්වයන් වේලාසනින් හඳුනාගෙන පිළියම් යෙදිය යුතු වේ.

122. ඉහළ කුසලතා සහිත ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධ තවත් වැදගත් ලක්ෂණයක් වන්නේ ඉහළ මට්ටමේ තාක්ෂණයන් සඳහා පේටන්ට් බලපත්‍ර දිනා ගැනීමට ඔවුන්ට ඇති හැකියාවය. එමගින් ආර්ථිකයේ ධනය නිර්මාණය කිරීමේ ක්‍රියාවලියට දායක වීමට ඔවුන්ට හැකිවේ. මෙම හේතුව නිසාම ගෝලීය වෙළෙඳපල තුළ ඔවුනට ඉහළ ඉල්ලුමක් ඇත. තවද, ව්‍යාපාර ව්‍යාප්තකරණයට හා රැකියා අවස්ථා වැඩියෙන් උත්පාදනය කිරීමටල ඉහළ කුසලතා සහිත ශ්‍රමිකයින් අවශ්‍ය වේ. (උදා: දක්ෂතා ඇති ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරුවන් රහිතව සමාගම් ව්‍යාප්ත කළ නොහැක.) මේ වනාහි ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් සැලසුම්කරණ හා සංවර්ධන වැඩසටහන්වලදී මෙතෙක් නොසලකා හැර ඇති හෝ ප්‍රමාණවත් පරිදි ආවරණය නොකරන ලද හෝ අංශයකි. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් පහත දැක්වෙන ගැටළු අධ්‍යයනය කිරීමට සිදුව ඇත.

i. අධි තාක්ෂණ නවෝත්පාදන නිපැයුම් සහ තාක්ෂණ-ව්‍යවසායකත්ව ක්‍රියාකාරකම් ද අධිතාක්ෂණ කර්මාන්ත ද සඳහා ඉහළ කුසලතා ශ්‍රමිකයන් ප්‍රමාණවත් තරමින් නොසිටීම.

ii. වෛද්‍ය ක්ෂේත්‍රයේ හැරුණු කොට අනෙකුත් ක්ෂේත්‍රවල කුසලතා සහිත සේවකයන්ට තෘතීයික සහ පශ්චාත් උපාධි මට්ටමේ පුහුණුව ලබාදෙන්නේ පැහැදිලි ලෙස සිදුකරනු ලබන අවශ්‍යතා ඇගයීමක් අනුව නොවේ. මේ හේතුවෙන් ඉල්ලුම හා සැපයුම අතර පරතර හා නොගැලපීම් එවැනි පුහුණු ශ්‍රමිකයන් පිළිබඳව දැකිය හැක. මෙයට අමතරව ඉහළ කුසලතාවන් සහිත පුද්ගලයන් රට

තුළ ම පුහුණු කිරීමේ අවස්ථා හා හැකියා ද ප්‍රමාණවත් නැත. ඉහළ කුසලතා ශ්‍රමිකයන් විදේශයන්හි පුහුණු කරවීමට හෝ එම කාර්යය සඳහා දේශීය වශයෙන් අවස්ථාවන් විවෘත කිරීමට හෝ පැහැදිලි හා තර්කාන්විත ජාතික ක්‍රමෝපායයක් නොමැත.

iii. දැනුම් ආර්ථිකයක් සඳහා අවශ්‍ය වන ඉහළ කුසලතා සේවක පිරිස් පුහුණු කිරීමට හා රඳවා තබාගැනීම සඳහා පැහැදිලි අරමුණු සහිත වූද සම්බන්ධීකරණයට හා පසු විපරමට යටත් වූ ද ක්‍රමෝපායයක් තවමත් සකස් කර නොමැති වීම.

iv. ඉහළ කුසලතා අවශ්‍යවන රැකියා සඳහා සේවක පිරිස් රඳවා තබා ගැනීමට හා ආකර්ශනය කර ගැනීමට මෙන්ම, එවන් සේවකයන් අවශ්‍ය නම් ගෝලීය වෙළඳපලේ තරඟ කොට ලබා ගැනීමට සැහෙන පැහැදිලි ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාමාර්ග ජාතික මට්ටමින් නොමැති වීම. මෙම තත්ත්වයෙන් වාසි භුක්ති විඳිනුයේ ලෝකය පුරා කුසලතා සහිත සේවක පිරිස් ආකර්ශනය කර ගැනීමට අවශ්‍ය ක්‍රමෝපායයන් වැඩිදියුණු කොටගෙන ඇති වඩා කාර්මීකරණය වූ රටවල්ය

v. ඉහළ කුසලතා සහිත සේවක පිරිස් සඳහා ගෝලීය වශයෙන් ඇති ඉල්ලුම ශීඝ්‍රයෙන් ඉහළ යමින් පවතින නමුත් මෙම තනතුරු සඳහා ගෝලීය වෙළඳපලේ තරඟ කිරීමට ශ්‍රී ලංකාව සමත් වී නොමැත.

123. ශීඝ්‍ර ආර්ථික සංවර්ධනය සඳහා ඉහළ තාක්ෂණ කුසලතා සහිත පුද්ලයන් අවශ්‍ය බව පිළිගැනීම සහ එම ඉල්ලුමට සරිලන සැපයුමක් බිහි කිරීම සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රතිපත්ති, ක්‍රමෝපායයන් හා ක්‍රියාපටිපාටි මෙම ප්‍රතිපත්ති ලේඛනය තුළින්, හඳුන්වාදීමට කටයුතුකිරීම කාලීන මෙන්ම අත්‍යවශ්‍ය දෙයකි. ඉහළ කුසලතා සහිත සේවකයින්ගේ හිඟකම ආයෝජනයන් සඳහා බාධාවක්ව පවතී.

ප්‍රතිපත්ති

124. ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තියේ කොටසක් වශයෙන්, ඉහළ නිපුණත්වයකින් හෙබි විද්‍යා සහ තාක්ෂණ සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් වන ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාමාර්ග මාලාවක් සම්මත කරගනු ඇත. දක්ෂතාවය සහ සේවා කාලය අනුව පදනම් වූ වැටුප් තීරණය කිරීමේ පරිචයන් යොදාග නිමින්, අනෙකුත් සාධක මත වැටුප තීරණය කිරීමේ වර්තමාන පරිචය වෙනස් කෙරෙනු ඇත. ඉල්ලුම, සැපයුම හා දිරිගැන්වීම් මෙන්ම, එවන් පුද්ගලයන් රට තුළ රඳවාගැනීමේ අවශ්‍යතාවද යන අංශවලින් සලකා බලන කල්හි, ඉහළ නිපුණතාවලින් හෙබි විද්‍යා හා තාක්ෂණ සේවක පිරිස්වල වැටුප් සහ දීමනා තීරණය කිරීම හා සම්බන්ධ පරිචයන්හි එවන් වෙනසක් අවශ්‍ය වී තිබේ.

125. ඉහළ නිපුණතා සහිත සේවක පිරිස් පුහුණු කිරීමත්, ආකර්ශනය කරගැනීමත්, රඳවා තබා ගැනීමත් සඳහා, දිරිගැන්වීම් අරමුණු කොටගත් පැහැදිලි ඉලක්ක සහිත කඩිනම් වැඩසටහනක් ඇතිකරනු ලැබේ.

126. ඉහළ නිපුණතා සහිත සේවක පිරිස් සඳහා ශ්‍රී ලංකාව තුළත්, ශ්‍රී ලංකාව හා විදේශයන් අතරත් සංචලතාවය ක්‍රමානුකූලව දිරිගැන්වෙනු ඇත. මෙහිලා සප්ත වාර්ෂික නිවාඩු, සේවයෙන් නිදහස් කිරීම් ආදී ක්‍රමවේද භාවිතා කෙරෙනු ඇත. මේ සම්බන්ධයෙන් "පර්යේෂණ, නවෝත්පාදන සහ සංවර්ධන" ක්ෂේත්‍රයෙහි නියැලී සිටින, ඉහළ නිපුණතා සහිත පුද්ගලයෝ විශේෂ මානව සම්පත් කාණ්ඩයකට අයත් ලෙස ගැනෙති.

127. ජාතික පර්යේෂණ සේවක ගණයක් ඇතිකරනු ලබන අතර, ඒ සඳහා ගැලපෙන සුදුසුකම්වලින් යුත් ශ්‍රී ලංකා වාසීන් නොමැති අවස්ථාවන්හි, ඉහළ නිපුණතාවන් අවශ්‍ය රැකියා සඳහා විදේශවල වාසය කරන ශ්‍රී ලාංකිකයින් හෝ විදේශිකයින් හෝ බඳවා ගැනීමට අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග හඳුනාගෙන නිර්දේශ කොට ක්‍රියාත්මක කෙරෙනු ඇත.

128. ඉහළ නිපුණතා අවශ්‍ය රැකියා සම්බන්ධයෙන් විශ්‍රාමික වයස අවුරුදු 65 දක්වා ඉහළ දමනු ඇත.

129. විද්‍යා, තාක්ෂණ හා නවෝත්පාදන සේවක පිරිස් සඳහා ඇති ඉල්ලුමට සරිලන සැපයුමක් ජනනය කරගැනීම සඳහා අනෙකුත් ක්‍රමෝපාය/ක්‍රියාකාරකම් යොදා ගනු ඇත. විශේෂයෙන්ම, ඉහළ නිපුණතා සහිත සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් ගනු ලබන මෙවැනි ක්‍රමෝපායයන් අතරට පහත දක්වෙන ඒවා ඇතුළත් වනු ඇතඃ

i. ජාතික ක්‍රමෝපායික තාක්ෂණ නිපුණතා විගණනයක් සිදුකිරීම. මෙය සිදුකරනුයේ දැනට පවතින ශ්‍රම බලකායේ අංග ලක්ෂණ හඳුනා ගැනීම

හා විශ්ලේෂණය කිරීමත්, වත්මන් ජාතික හා ගෝලීය ඉල්ලුම සලකා බලමින් සිදුකරන අවශ්‍යතා පිළිබඳ පුරෝකථනයත් තුළිනි. ඉහත දැක්වූ කරුණු අනුව, එසේම විද්‍යා, තාක්ෂණ හා නවෝත්පාදන ශ්‍රම බලකායේ විවිධ උපනති පරීක්ෂා කරමින් ඉදිරියේ ඇතිවිය හැකි අඩුපාඩු හඳුනා ගැනෙනු ඇත.

ii. ජාතික තාක්ෂණ ශ්‍රම බලකා සැලසුම් සහ සංවර්ධන ක්‍රමෝපායයක් ගොඩ නැංවෙන අතර එය, විවිධ රේඛීය අමාත්‍යාංශ මඟින් ක්‍රියාවට නැංවෙනු ඇත.

iii. විධිමත් ලෙස අධීක්ෂණය සහ ඇගයුම් සිදුකිරීම අරමුණු කොට, ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ කටයුතු පාලනය සඳහා පත්කරනු ලබන පාලක කමිටුව තුළ සිට කටයුතු කළ හැකි, ජාතික විද්‍යා, තාක්ෂණ හා නවෝත්පාදන සේවක මණ්ඩල සම්බන්ධීකරණ කමිටුවක්, විද්‍යා කටයුතු සම්බන්ධීකරණය කිරීමේ වගකීම භාරව සිටින අමාත්‍යවරයා යටතේ, ඇති කරනු ලැබේ.

XII. ආංශික ප්‍රතිපත්ති

සන්දර්භය

130. කෘෂිකාර්මික අංශයේ සේවා නියුක්තිය 2000 වසරේ සිට 2014 (දෙවන කාර්තුව) වන විට රටේ මුළු සේවා නියුක්තියෙන් සියයට 36 සිට 28 දක්වා සියයට 8 ක පමණ ප්‍රතිශතයකින් පහත වැටී ඇත. කර්මාන්ත සහ සේවා අංශවල සේවා නියුක්තිය පිළිවෙලින් ප්‍රතිශත 3 කින් හා 5 කින් ඉහළ ගොස් ඇත. 2014 වසරේදී, සේවා නියුක්තියෙන් සියයට 27 ක් කාර්මික අංශයේ වූ අතර, සේවා නියුක්තියෙන් වැඩිම කොටසට දායකත්වය දුන් සේවා අංශයේ අදාළ ප්‍රතිශතය සියයට 45 ක් විය. මීට ප්‍රතිපක්ෂව, කෘෂිකාර්මික, කාර්මික හා සේවා අංශවලින් දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයට දායක වූ කොටස 2014 ස්ථාවර මිල ගණන් යටතේ පිළිවෙලින් සියයට 10, 32 හා 58ක් විය. අදාළ දළ ජාතික නිෂ්පාදිත ප්‍රතිශතයත් ඊට අනුරූප වන සේවා නියුක්ති ප්‍රතිශතයන් හා සන්සන්දනය කළ විට එක් අතකින් කෘෂිකාර්මික අංශය ද, අනෙක් අතට කාර්මික හා සේවා අංශයන් ද අතර පවතින ශ්‍රම ඵලදායීතා පරතරය පෙන්නුම් කරයි. විශේෂයෙන්ම කෘෂිකාර්මික සහ සේවා අංශ අතර ඇති ඵලදායීතා පරතරය වඩ වඩා විශාල වෙමින් පවතී. සේවා අංශය මෑත වර්ෂවල ආර්ථිකයේ වේගවත්ම ඵලදායීතා වර්ධනය පෙන්නුම් කිරීම හේතුවෙන් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාව දෘෂ්ටි කෝණයෙන් සේවා නියුක්ති රටාව දෙස බැලුවහොත්, කාන්තාවන් සඳහා රැකියා සපයන විශාලතම අංශය සේවා අංශය (2014 දී සියයට 49) බව පෙනී යයි.

131. ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය, ඵලදායී සේවා නියුක්ති අවස්ථා වැඩිපුර සැපයීමේ ඉහළ විභවතාව ඇති අංශ සඳහා ඉහළ වර්ධන වේගයන් ඉලක්ක කරමින් ආර්ථිකයේ විවිධ අංශ ගැන වෙන වෙනම අවධානය යොමු කෙරෙන යොමු ප්‍රවේශයක් යොදාගෙන ඇත. එය, උප ජාතික මට්ටමින් මෙන්ම ආංශික සහ උප ආංශික මට්ටම්වලින්ද ප්‍රතිපත්ති මැදිහත්වීම් යෝජනා කරයි. දිරි ගැන්වීම සඳහා ප්‍රධාන අංශ සහ උපඅංශ හඳුනාගැනීම කෙරෙනුයේ, අදාළ අනෙකුත් කරුණු අතර, ඒ ඒ අංශයේ වර්ධනය හා ගුණාත්මක බවේ වැඩි දියුණුව සේවා නියුක්තිය කෙරෙහි ඇති කරන බලපෑම ගැන සලකා බලමිනි.

ආංශික ප්‍රතිපත්ති: පොදු ප්‍රවේශය

132. සියලු ප්‍රධාන ව්‍යාපෘතිත්, ඒ ආශ්‍රිත ආයෝජන කටයුතුත් පිළිබඳ තීරණවලදී එමඟින් ජනිත වන සේවා නියුක්තිය පිළිබඳව ද සලකා බැලීම අවශ්‍යය. බදු සහන වැනි දිරිගැන්වීම් ලබාදීමේදී සලකා බැලෙන නිර්ණායක අතරින් එකක් බවට සේවා නියුක්තිය පත් කෙරෙනු ඇත. විශේෂයෙන්ම ආයෝජකයන් හට යම් යම් සහන ලබාදෙන අවස්ථාවල, ආයෝජන මණ්ඩල අනුමැතිය සඳහා ආයෝජන යෝජනා ඇගයීමේදී යොදා ගැනෙන නිර්ණායකයක් ලෙස, නිර්මාණය කෙරෙන සේවා නියුක්ති අවස්ථා ප්‍රමාණය අවධාරණයට ගැනෙනු ඇත.

133. "සේවා නියුක්ති බලපෑම් ඇගයීම්" ක්‍රමයක් වැඩිදියුණු කෙරෙනු ඇත. එකතු කළ ඉහළ අගයන් සහිත කර්මාන්ත (උදා: තේ සහ රබර් උපඅංශ) දිරිගැන්වීමේ ප්‍රතිපත්ති දැනටමත් ක්‍රියාත්මක කර ඇති අතර, අදාළ කර්මාන්තවල සේවා නියුක්ති ප්‍රතිඵලයන් සමඟ එවන් දිරිගැන්වීම් ඍජුවම සම්බන්ධ කෙරෙනු ඇත. ආනයන හා අපනයන පිළිබඳ තීරුබදු හා ප්‍රෝත්සාහ ව්‍යුහය, සේවා

නියුක්ති ප්‍රවර්ධනයට හිතකර වන පරිදි සමාලෝචනය කර ප්‍රතිශෝධනය කෙරෙනු ඇත.

කෘෂිකාර්මික අංශය

සන්දර්භය

134. ලාංකේය කෘෂිකර්මය බෝග වර්ග ගණනාවකින් සමන්විත වේ. සේවා නියුක්ත සංඛ්‍යාත්, කෘෂිකාර්මික එකතු කළ අගයට දායක වන ප්‍රමාණයත් අනුව බලන කල, වඩා වැදගත් බෝග වර්ග වන්නේ වී (සහල්), එළවළු, තේ, පොල් හා රබර් වේ. කෘෂිකාර්මික නිෂ්පාදන ක්‍රියාකාරකම්වලදී වැදගත් සංවිධාන ආකෘති කිහිපයක් ක්‍රියාත්මකය. හිමිකරුවාම වගා කරන හා කළමනාකරණය කරන කුඩා ගොවි පොළවල් (හෝ කුඩා වතු) ද, නිෂ්පාදිතය බෙදා ගැනීමේ විවිධාකාර අඳ ගොවි ක්‍රමද පෞද්ගලික හෝ රජයේ හිමිකම සහ/හෝ කළමනාකරණ පාලනය සහිත වැවිලි (හෝ වතු) ද මෙකී සංවිධාන ක්‍රම කිහිපයකි. කෘෂිකර්මාන්තයෙහි ඇති මෙකී විවිධාකාර උපකාණ්ඩ විවිධ ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිචාර අවශ්‍ය වන නොයෙකුත් මානව සම්පත් ගැටලු මතු කරයි.

135. රටේ කෘෂිකාර්මික අංශයේ වැවිලි (වතු) උපඅංශය, ප්‍රධාන වශයෙන් පෞද්ගලික වැවිලි සමාගම් ද, සුළු වශයෙන් රාජ්‍ය නියෝජිතායතන ද විසින් කළමනාකරණය කෙරෙන මහා පරිමාණ ගොවි පොළවලින් සමන්විතය. ප්‍රතිපත්ති ක්ෂේත්‍රයෙහිදී මෙකී වතු අංශය ඊටම ආවේණික මානව සම්පත් ගැටලු ජනිත කරවයි. රටේ ඇති ඵලදායී ඉඩම්වලින් හෙක්ටෙයාර 750,000ක පමණ භූමියක මෙකී කෘෂිකාර්මික වැවිලි අංශය පැතිර පවතින අතර, එහි පුද්ගලයෝ මිලියන 1.5ක් පමණ රැකියා කරති. වැවිලි අංශයේ මානව සාධකය අතිශයින් වැදගත් වන අතර, එය හැකිතරම් සාධනීය ලෙස සේවා නියුක්ත කළ යුතුය. වෘත්තික වශයෙන් කළමනාකරණය වන වතු සංවිධානවල පමණක් ප්‍රධාන විධායක නිලධාරීහු 23ක්ද, ජ්‍යෙෂ්ඨ විධායක නිලධාරීහු හා ප්‍රධාන කාර්ය සහායක නිලධාරීහු 150ක්ද, වතු පාලක/කළමනාකාරවරු හා සහායක පාලකවරු 2,000ක්ද, මෙහෙයුම් සේවකයෝ 10,000ක් සහ ශ්‍රමිකයෝ 500,000ක් පමණද සේවය කරති. මේ වනාහි ඉතා වටිනා මානව සම්පතක් සංකේන්ද්‍රණය වී ඇති ආර්ථික අංශයකි.

136. ශ්‍රී ලංකාවේ ආහාර හා කෘෂිකාර්මික අංශයේ වැදගත් උප අංශ දෙකකි, පශු සම්පත් හා ධීවර අංශ. වසර ගණනාවක සිට, ධාන්‍ය ආහාර වලින් ඉවත් වී ඉහළ ගුණාත්මක සහ පෝෂ්‍යදායී නිෂ්පාදනයන්ට යොමු වන පරිදි ශ්‍රී ලාංකිකයින්ගේ ආහාර රටාවෙහි ඇති වන වෙනස්කම් හේතු කොට ගෙන; ආදායම් ජනනය කිරීම, රැකියා අවස්ථා ඇති කිරීම සහ ආහාර සුරක්ෂිතතාව අතින් ගත් කළ ඉහත උප අංශ දෙකෙහි අති මහත් විභවතාවයක් පවතී. කෙසේ වෙතත් ආහාර භෝග වගාවට සාපේක්ෂකව මෙම අංශ වෙත රජයේ නිසි අවධානය යොමු වී නොමැත.

ප්‍රතිපත්ති

137. කෘෂිකාර්මික අංශයේ එක් උප අංශයකින් අනෙක් උපඅංශයට සේවා නියුක්ති තීව්‍රතාව වෙනස් වේ. යාන්ත්‍රීකරණය ආරම්භ වී තිබුණ ද, ශ්‍රී ලංකාවේ බොහෝ කෘෂිකාර්මික ක්‍රියාකාරකම් තවමත් ශ්‍රම සූක්ෂ්ම ඒවා ලෙස පවතී. එමනිසා කෘෂිකර්මාන්තයේ නිරතව සිටින්නන්ගේ සංඛ්‍යාව ඉහළ අගයක් ගන්නා නමුත්, ශ්‍රම බලකායේ සිටින තරුණ කොටස් මෙම සාම්ප්‍රදායික ක්‍රමයේ කෘෂිකාර්මික රැකියාවල නිරත වීමට නොකැමැත්තක් දක්වති. එමනිසා ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය, කෘෂිකාර්මික අංශයේ වෘත්තීන් වෙත තරුණ කොටස්වල ආකර්ශනය වර්ධනය කිරීම උදෙසා, කෘෂිකාර්මික ක්‍රියාකාරකම් පිළිබඳව යාන්ත්‍රීකරණය, නවීකරණය සහ ඵලදායීතා වර්ධනය දිරිගැන්වීම අරමුණු කොට කටයුතු කරනු ඇත.

138. දිරිගැන්වීම සඳහා කෘෂිකාර්මික උප අංශ තෝරාගැනීමේදී රැකියා ප්‍රවර්ධන අපේක්ෂාවන්ට අමතරව, ආහාර සුරක්ෂිතතාව හා කෘෂි අපනයන හැකියාව වැනි සාධකද සැලකිල්ලට ගැනේ. උදාහරණ වශයෙන්, වී ගොවිතැන ප්‍රවර්ධනය කිරීමේදී, ආහාර සුරක්ෂිතතාව වඩා ප්‍රබල භූමිකාවක් රඟ දක්වනු ඇත. එහෙත්, කුළුබඩු නිෂ්පාදනය ප්‍රවර්ධනය කිරීමේදී සේවා නියුක්ති අරමුණට අමතරව අපනයන විභවතාවද වැදගත් කරුණක් බවට පත්වනු ඇත. තවදුරටත් කෘෂිකාර්මික ප්‍රවර්ධන ක්‍රමෝපායයන්හිදී ආහාර පරිභෝජන රටාවන්හි වෙනස් වීම් පිළිබඳව විශේෂ අවධානයක් යොමු කරනු ලැබේ.

139. ඵලදායීතා ප්‍රවර්ධනය මඟින් කෘෂිකාර්මික අංශයේ තරඟකාරීත්වය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා ක්‍රමෝපාය යොදා ගැනෙනු ඇත. කෘෂිකර්මාන්තයේ දේශීය සහ අපනයන යන අංශ දෙකෙහිම නිෂ්පාදන කටයුතුවලදී

එකතුකළ අගය ඉහළ නැංවීම දිරි ගැන්වේ. ජාතික ආර්ථිකය, ගෝලීය වෙළඳ පොළ සමඟින් වඩා සමීපව සංකලනය වී ඇත. මේ යටතේ, කෘෂිකර්මය නිෂ්පාදනය කරන්නේ දේශීය වෙළඳ පොළට වුවත්, අපනයන වෙළඳ පොළට වුවත්, එකී නිෂ්පාදනයන්හි නිරන්තර ඵලදායීතා වර්ධනය, නවෝත්පාදනය සහ එකතු කළ වටිනාකම් වැඩිදියුණු කිරීම ඉතා වැදගත් වනු ඇත. මෙම ප්‍රතිපත්ති මැදිහත්වීම්, කෘෂිව්‍යාපාරවල නිරත වී සිටින අයගේ පමණක් නොව, අවිධිමත් අංශයේ කෘෂි ර්‍රකියාවල නිරත වී සිටින්නන්ගේ ද ඵලදායීතාව සහ ආදායම් වැඩි දියුණු කරනු ඇත.

140. සුපිරි වෙළඳසැල් වල වර්ධනයේ ආධිපත්‍යයත්, දේශීය නිෂ්පාදන ආයතන මගින් සිදු කරනු ලබන ඉහළ මට්ටමේ ප්‍රසම්පාදනයන් සහ ගෝලීය වෙළඳපළ ක්‍රමය තුළ ගුණාත්මක බව පිළිබඳ දැනුවත්භාවය ඉහළ යාමත්, නැගී එන වෙළඳපොළ ප්‍රවණතාවන් සමඟ සමගාමීව කටයුතු කළ නොහැකි වීම මත ල සුළු පරිමාණ ගොවියාට අහිතකර ප්‍රතිවිපාක ගණනාවක් ඇති කෙරේ.

   i. බොහෝ කෘෂිකාර්මික උප අංශවල අනාගත ක්‍රමෝපාය කුඩා පරිමාණ වාණිජමය ගොවිතැන මත රඳා පවතින බැවින්, කුඩා ගොවි කුටුම්බ අතර, විශේෂයෙන්ම ග්‍රාමීය කාන්තාවන් හා තරුණ පිරිස් අතර, දේශීය හා අන්තර්ජාතික ප්‍රමිතීන්ට අනුකූල වන ලෙස ප්‍රායෝගික ව්‍යවසායකත්ව කුසලතා වර්ධනය කිරීමේ වැදගත්කම හඳුනාගෙන ඇත. කුඩා ගොවීන් සමඟ වැඩ කළ හැකි විශාල පරිමාණයේ කෘෂි ව්‍යාපාර ස්ථාපනය කිරීමෙන් ප්‍රතිව්‍යුහගත වෙළඳපොළ තත්ත්වයන්ට මුහුණ දීමේ හැකියාව ඇති කිරීම සඳහා දැනුම ලබා දෙමින්, ප්‍රාග්ධන ප්‍රවේශයට සහය දෙමින් සහ ආහාර ප්‍රමිතීන් පිළිබඳව මෙන්ම, ව්‍යාපාර සැලසුම්කරණය යනාදිය පිළිබඳවත් දැනුවත් කරනු ලැබේ. ග්‍රාමීය කුටුම්භ වලට වාණිජමය කෘෂිකර්මාන්තයේ පවතින ආර්ථික අවස්ථා සලසා ගැනීමට එවැනි දියුණු කළ කුසලතාවන් හා අත්දැකීම් හරහා ගෝලීය ආර්ථිකයට සහභාගීත්වය ලබා දීමට ඔවුන්ව උනන්දු කරවනු ලැබේ. උතුරු හා නැගෙනහිර ඇතුළු අතිදුෂ්කර ප්‍රදේශවල ගෘහ කුටුම්බයන් මෙවැනි වැඩසටහන් හරහා ප්‍රතිලාභ ලබනු ඇත.

   ii. වර්තමානයේදී, වෙළඳපොළ පසුබෑසීම් වලදී රජයේ මැදිහත්වීම හැරුණු විට, කෘෂිකාර්මික වෙළඳාම පෞද්ගලික අංශයේ ක්‍රියාදාමයකි. කෙසේ වුවද, ඉහළ මිල උච්චාවචනයන්, ඉහළ අලෙවිකරණ ලාභාංශයන්, යෙදවුම් නිෂ්පාදන හා අලෙවිකරණ අතර සම්බන්ධීකරණයේ අඩුපාඩු හා පසු අස්වනු හානි යන දුර්වලතා, සාම්ප්‍රදායික කෘෂිකර්මයට අහිතකර ලෙස බලපා ඇත. සියළුම කෘෂි නිෂ්පාදන මිලදී ගැනීමට, අලෙවියට, ගබඩාකරණයට, වෙළඳපොලවල් හඳුනා ගැනීමට, ප්‍රවාහනය දියුණු කිරීමට, ගම් මට්ටමින් හා පළාත් මට්ටමින් නිෂ්පාදන මිලදී ගැනීමට, නිෂ්පාදන සුරක්ෂිත කිරීම හා ශීතාගාර පහසුකම් ලබා දීමට සියලු පහසුකම් හා බලතල සහිත කෘෂි අලෙවි අධිකාරියක් ස්ථාපිත කරනු ලැබේ.

   iii. නිදසුනක් ලෙස පලතුරු හා එළවළු උපඅංශය වැනි ක්ෂේත්‍ර සඳහා, පසු අස්වනු හානි අඩුකර ගැනීම හා උචිත තාක්ෂණික සහ වගා උපදෙස් සේවා සැපයීම යන ක්‍රියාකාරකම් ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාමාර්ග ගත හැකි තවත් වැදගත් ක්ෂේත්‍ර වේ. ඊට අමතරව, විශාල සහ මධ්‍යම පරිමාණ ගොවිතැන් කටයුතු මෙන්ම, ආහාර සැකසුම් කර්මාන්ත සහ අනෙකුත් පසුඅස්වනු ක්‍රියාකාරකම් ද සඳහා පෞද්ගලික අංශයේ ආයෝජන ක්‍රමානුකූලව දිරිගන්වන ක්‍රියාමාර්ග හඳුන්වා දෙනු ලැබේ.

141. සමාහාර මට්ටමේදී පහළ තලයන්හි කෘෂිකාර්මික අංශයේ සංවර්ධන ප්‍රතිපත්ති මගපෙන්වීම්, ව්‍යවසායකත්ව සංවර්ධනයද, ඵලදායීතා වැඩිදියුණුවද, පර්යේෂණ හා සංවර්ධන නැඹුරුවද, එකතුකළ අගයෙන් වැඩි සන්නම්ගත නිෂ්පාදිත ප්‍රවර්ධනයද ආදී ක්‍රියාමාර්ග හා සම්බන්ධ වේ. වැඩි දියුණු කරන ලද කෘෂිකාර්මික හා කළමනාකරණ පරිචය අවශ්‍යව ඇති ඵලදායීතා වර්ධනයට මග පෙන්වනු ඇත.

142. වගා බෝග ලෙස සැළකෙන තේ, රබර් සහ පොල්වල විශාල ජාතික නිෂ්පාදනයක් කුඩා ඉඩම් හිමියන් අතර පවතී. කුඩා ඉඩම් හිමියන්ට ද සහභාගී විය හැකි පරිදි පෞද්ගලික හා රාජ්‍ය අංශ ඒකාබද්ධව කරන පුහුණු කටයුතු සුදුසු සංශෝධන සහිතව විස්ථාපනය කරනු ලැබේ. සාපේක්ෂව ගත් කළ අඩු ශ්‍රම ඵලදායීතාවය, ඉහළ ශ්‍රම

පිරිවැය, ලෝක මිල ගණන් වල සිදු වන උච්චාවචනයන් වල බලපෑම නිසා වැවිලි අංශය ඉතා වේගයෙන් මූල්‍යමය වශයෙන් අස්ථාවර වීමට සහ ගෝලීය වශයෙන් තරඟකාරී නොවීමට හේතු වී තිබේ. ප්‍රතිලාභ බෙදා ගැනීමල ඵලදායීතාවය මත පදනම් වූ වේතන ලබා දීම යනාදී ක්‍රියාමාර්ග වැවිලි අංශය තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීමට දිරි ගන්වන අතර වත්මන් සාමූහික ගිවිසුම් වලට ප්‍රතිලාභ බෙදා ගැනීමේ කොන්දේසි ඇතුළත් කිරීමේ හැකියාව සළකා බලනු ලැබේ.

143. කළමනාකාරීත්වය සේවක යන දෙපාර්ශවයටම අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් වාසි සැලසෙන පරිදි, පුහුණු කිරීම් හරහා මානව දැනුම හා කුසලතා යොදාගැනීමටත්, වැඩිදියුණු කිරීමටත් අවස්ථා සලසන ලෙස වැවිලි සමාගම් දිරිගැන්වෙනු ඇත. මෙම අංශයේ සාම්ප්‍රදායික ක්‍රමය වන "කාර්යස්ථ පුහුණු" ක්‍රමවේදය යොදා ගන්නා අතරතුරම, දැනුම් කළමනාකරණයේ කොටසක් ලෙසින්, වඩාත් වෘත්තික වන ක්‍රමවේදයන් යටතේ පුහුණු කිරීම් සහ යළිපුහුණු කිරීම් ද, ඒ සමඟම යොදා ගැනීමට සමාගම් දිරිමත් කරනු ලැබේ. පුහුණු කිරීමේ මෙම වැදගත් අභ්‍යාසයේදී, රාජ්‍ය පෞද්ගලික අංශ හවුල්කාරිත්වය දිරිගැන්වේ.

144. වතුවල පදිංචිව සිටින ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධයෙන් ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයන්ට මුහුණ දීමට සිදුව ඇති අභියෝග මෙහෙයවීම වඩා අපහසු ය. වැවිලි කර්මාන්තයේ ඇති කය වෙහෙසා කරන රැකියාවල රැඳී සිටීමට මෙම ප්‍රජාවේ තරුණ කොටස් දක්වන අකැමැත්ත ඉතා පැහැදිලිය. වතුවල නිෂ්පාදන ශිල්ප ක්‍රම තාක්‍ෂණිකව දියුණු කිරීම සහ නිෂ්පාදන නවීකරණය, මෙම ජනගහනයෙන් කොටසක් වැවිලි කර්මාන්ත ආශ්‍රිත රැකියාවල රැඳී සිටීම සඳහා නම්මා ගැනීමත්, තවත් අය ශ්‍රමිකයින් ලෙස මෙම අංශය තුළට ආකර්ශනය කරවා ගැනීමත් සඳහා, ක්‍රියාමාර්ග ලෙස යොදා ගැනෙනු ඇත. මෙය සිදු කෙරෙනු ඇත්තේ වතු ආශ්‍රිත තරුණ පිරිස්වලට අනෙකුත් අවස්ථාවන්ද විවෘත කර දෙන අතරමය. ශ්‍රම බලකායේ මෙම වැදගත් අංශයේ සේවා නියුක්ති අපේක්ෂා වැඩි දියුණු කරමින්, ඔවුනට වෘත්තීය පුහුණුව ලබා ගැනීමේ අවස්ථා සලසා දෙනු ඇත.

145. වර්තමානයේ වේගයෙන් වෙනස් වන ජීවන රටාවලට ගැළපෙන නූතන පාරිභෝගික නිෂ්පාදන ලෝකයා පිළිගැනීමට සූදානම්ව සිටී. තේ, රබර් සඳහා නව වෙළඳපොළවල් සොයා ගැනීමත්, නිෂ්පාදන කාර්යක්ෂමතාව ඉහළ දැමීමත්, ගෝලීය වෙළඳපොල තුළ නව්‍ය හා වෙනස් වන අවශ්‍යතාවයන්ට ගැළපෙන ලෙස අගය එකතු කළ නිෂ්පාදනයන්ට ප්‍රමුඛතාවය දෙනු ලැබේ.

146. රටේ ජනතාවගේ පෝෂණ තත්ත්වය නගා සිටු වීමට හා වටිනාකම් එකතු කිරීම සඳහා බොහෝ අවස්ථා පශු සම්පත් හා ධීවර නිෂ්පාදන වලින් ලැබේ. මෙම ගුණාංගයන් සහ බොහෝ පශු සම්පත් මෙහෙයුම් වල පවතින ශ්‍රම සූක්ෂම ස්වභාවය, ඵලදායී ලෙස ග්‍රාමීය රැකියා අවස්ථා ඇති කිරීමටත්, ජීවන තත්ත්වය නඟා සිටුවීමටත්, දිළිඳුබව තුරන් කිරීමටත් යොදා ගනු ලැබේ. ධීවර හා ප්‍රාථමික කර්මාන්ත විෂය භාර අමාත්‍යාංශවල සහයෝගී ප්‍රයත්නයෙන් ධීවර විභව්‍යතාවන් උපරිම කිරීම සඳහා නව තාක්ෂණයන් හඳුන්වා දෙනු ලැබේ. අවධානයට ලක් නොවූ ක්ෂේත්‍රවලට එනම් මුහුදු පැළෑටි වගාව, විශේෂයෙන්ම ද්‍රව රෝපිත, ජල රෝපිත වගා තාක්ෂණික ක්‍රමවේද (hydroponics and aquaponics)පටක රෝපණ හා ක්ෂුද්‍ර ප්‍රචාරණ තාක්ෂණය යොදා ගැනීම ගවේෂණය කරනු ලැබේ.

නිෂ්පාදන අංශය

සන්දර්භය

147. නිමි කර්මාන්ත අංශය තුළ මෑත අවුරුදුවල සාපේක්ෂ වශයෙන් ඉහළ සේවා නියුක්ති වර්ධනයක් සිදුව ඇත. මෙම අංශයේ සේවා නියුක්ති නම්‍යතාව සාපේක්‍ෂ වශයෙන් ඉහළ අගයක් ගත් බව මෙයින් අදහස් වේ. නිමි කර්මාන්ත තුළ සිදුවූ සේවා නියුක්ති වර්ධනයෙන්, වැඩි කොටසක් සිදුව ඇත්තේ, සේවක සංඛ්‍යාවන්ගෙන් බහුතරය කාන්තාවන්ගෙන් සමන්විත වන ඇඟළුම් කර්මාන්තය තුළ ය. කෙසේ වුවද, මෙම අංශයේ දුර්වල ප්‍රතිරූපය සහ දුෂ්කර වැඩ කරන තත්ත්වයන් හේතු කොටගෙන, වර්තමානයේ, එම කර්මාන්තයට ශ්‍රමිකයන් සොයා ගැනීමේ අපහසුතාවයක් දක්නට ඇත. කර්මාන්තයේ පවත්නා එකී දුර්වලතා නිවැරදි කර ගත යුත්තේය.

148. ඵලදායීතාව සහ ඉපැයුම් පහත මට්ටමක පවතින්නාවූ ද, පහළ මට්ටමේ වැඩකරන

තත්වයන් පවතින්නාවූ ද, සමාජ ආරක්‍ෂණ යන්ත්‍රණයන් කොහෙත්ම වාගේ නොමැත්තාවූ ද, අසංවිධිත කාර්මික අංශයෙහි විශාල පිරිසක් සේවය කරති. නිමි කර්මාන්ත අංශයේ මෙම කොටසෙහිද සේවා නියුක්ති සංඛ්‍යාවන්ගේ වර්ධනයක් සිදුව ඇත.

ප්‍රතිපත්ති

149. නිමි කර්මාන්ත අංශය සම්බන්ධ ප්‍රතිපත්ති, ගෝලීය තරඟකාරීත්වයේ අභියෝගවලට මුහුණ දීම, ඵලදායීතාව වැඩි දියුණු කිරීම, ආයෝජන ප්‍රවර්ධනය, පර්යේෂණ සහ සංවර්ධන කටයුතුවල උත්තේජනය, හා ප්‍රාදේශීය සංවර්ධනය යන අරමුණු ඉලක්ක කර සැකසේ. මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්ති නිමි කර්මාන්ත අංශය තුළ සැලකිය යුතු බලපෑමක් ජනිත කරනු ඇත.

150. අසංවිධිත නිමි කර්මාන්ත අංශයේ සේවා නියුක්තියේ ගුණාත්මකභාවය ඉහළ නැංවීමටද ඉපැයීම්, වැඩ කරන තත්ත්වයන් හා සමාජ ආරක්‍ෂණය පිළිබඳ වඩා යහපත් තත්ත්වයන් ශ්‍රමිකයන් සඳහා බිහිකිරීමටද කටයුතු යෙදීම හරහා, සංවිධිත අසංවිධිත යන අංශ දෙකෙහිම ඉහළ සේවා නියුක්ති වර්ධනයක් ජනිත කරවීම සඳහා ද ප්‍රතිපත්ති අවශ්‍ය වේ.

151. ඵලදයීතාව වැඩි දියුණු කරන අතරම, නිමි කර්මාන්ත අංශයේ සේවා නියුක්ති සූක්ෂ්මතාව තවදුරටත් දියුණු කිරීම සඳහා ප්‍රතිපත්තිමය මැදිහත්වීම් කෙරෙනු ඇත. ශීඝ්‍ර වර්ධනයක් අත්පත් කරගැනීමත්, විදේශ වෙළඳ පොළවලට ඇතුළුවීමත් සඳහා, අත්‍යන්ත්‍ර පේෂ කර්මාන්තය, සම් කර්මාන්තය, ආහාර පාන, අත්කම් නිර්මාණ, දැව නිෂ්පාදිත හා ඉහළ එකතුකළ අගය ඇති තේරබර් නිෂ්පාදිත වැනි ශ්‍රම සූක්‍ෂම කර්මාන්තවලට ප්‍රතිපත්තිමය ආධාර හා ෆිස්කල් රාජ්‍ය මූල්‍ය දිරිගැන්වීම් ලබා දෙනු ඇත. විශේෂයෙන්ම අත්කම් රෙදිපිළි නිෂ්පාදිත සඳහා යුරෝපයේ, ඇමෙරිකා එක්සත් ජනපදයේ සහ ආසියානු නිශ්චිත වෙළඳපොළ (niche market) අල්ලා ගැනීම අරමුණු කොට, අදාළ නිෂ්පාදිත ප්‍රවර්ධනය සඳහා, ක්‍රමෝපායයන් දියුණු කිරීමත් ප්‍රතිපත්තිමය සහාය ලබාදීමත් අවශ්‍ය වෙයි. කුඩා සහ මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර වලට බදු වාසි ලබා දීම මෙන්ම නිෂ්පාදන ව්‍යාප්ත කිරීම සහ ජීවන අවස්ථා වැඩි කිරීමට උනන්දු කෙරේ.

152. වෙනත් රටවල කාර්මීකරණ ක්‍රියාවලීන්හිදී, කාර්මීකරණයේ ඉදිරි ගමන සාමාන්‍යයෙන් සිදුව ඇත්තේ මුල් අවස්ථාවල දී, වැඩි වශයෙන් ශ්‍රම සූක්ෂ්ම ශිල්පීය ක්‍රම භාවිත කරන පහළ තාක්‍ෂණික මට්ටමේ සරල නිෂ්පාදන ක්‍රියාකාරකම් මත මූලිකව යැපෙන තත්ත්වයක සිට, ක්‍රමයෙන් වඩා ඉහළ අවධීන්හිදී, ප්‍රාග්ධනය සහ දැනුම සූක්ෂ්ම කොටගත් ක්‍රියාකාරකම් වෙතට වැඩි වැඩියෙන් යොමු වෙමිනි.

ශ්‍රී ලංකාව ශ්‍රම සූක්ෂ්ම කර්මාන්ත මත ඇති දැඩි රැඳියාවෙන් ඔබ්බට යමින්, ප්‍රාග්ධන - සූක්ෂ්ම සහ දැනුම් සූක්ෂ්ම කර්මාන්ත වෙත යොමුවීමට, ගැලපෙන වෙළඳ, මූල්‍ය සහ වෙනත් දිරිගැන්වීම් භාවිත කරමින් කටයුතු කරනු ඇත.

එබැවින් මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්තිය ද එවැනි ප්‍රාග්ධන - සූක්ෂ්ම සහ දැනුම්-සූක්ෂ්ම කර්මාන්තවලින් පැන නැගීමට ඉඩ ඇති අවශ්‍යතාවන් ඉටු කිරීමට අවශ්‍ය කරන උසස් මට්ටමේ සේවකයන් බිහි කිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි.

153. නිමි කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයේ නිෂ්පාදිත සහ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලි වඩා ඉහළ තලයන්ට ගෙන යාමේ මෙම ක්‍රියාවලිය තුළ දී, ඇඟළුම් නිෂ්පාදනය වැනි පුළුල් වශයෙන් ස්ථාපිත වී ඇති කර්මාන්ත තුළ පවා, වටිනාකම් දාමයේ ඇති වැඩිපුර ලාභ උපදවන ඉහළ මට්ටම් (නිදසුන් ලෙස සැලසුම්කරණය, අලෙවිකරණය ආදිය) කරා පිය නැගීමට ව්‍යාපාරික ආයතනවලට හැකියාව ඇත. කාර්මික ප්‍රතිපත්තිය උත්සාහ දරනුයේ මේ ආකාරයේ දැනට පවතින කර්මාන්ත ඉහළ තලයන්ට වැඩි දියුණු කිරීමට දිරි ගන්වමින් ඒ හරහා ශ්‍රම ඵලදායීතා වර්ධනය වැඩි දියුණු කිරීමටය.

සංචාරක ක්ෂේත්‍රය

සන්දර්භය

154. හෝටල් හා අවන්හල් ව්‍යාපාරත්, සංචාරක කර්මාන්තයත් ශ්‍රම සේවා නියුක්ති හැකියාවන් මහා පරිමාණ වශයෙන් ඇති උපක්ෂේත්‍ර අතර වේ. මෙවැනි බොහෝ උපක්ෂේත්‍ර තුළ ශ්‍රම වෙළඳපොළ ඉල්ලුම පවතින්නේ ප්‍රධාන වශයෙන්ම මධ්‍යම සහ අඩු මට්ටමේ තාක්‍ෂණික නිපුණතාවන්ටය. මෙම ක්ෂේත්‍රවල සේවා නියුක්ති විභවතාවෙන් උපරිම ප්‍රයෝජන ගැනීම සඳහා, අදාළ උසස් මට්ටමේ නිපුණතා සංවර්ධන වැඩසටහන්

සැලසුම් කොට ඇත. හෝටල් සහ සංචාරක කර්මාන්තය සෘජුවම අන්තර්ග්‍රහණය කොට ඇත්තේ සේවා නියුක්ත ජනගහනයෙන් සියයට 1.5ක් පමණක් වුවත්, එම අංශය නිසා බිහිවන වක්‍ර රැකියාද සැලකිල්ලට ගත් කල, මෙම උපක්ෂේත්‍රය තුළ වඩා ඉහළ රැකියා අවස්ථා ප්‍රමාණයක් ජනිත කිරීමේ විභවතාව පවත්නා බව පැහැදිලිය. වසර 2015 වන විට මෙම ක්ෂේත්‍රය සඳහා නිපුණතා සහිත පුද්ගලයන් 600,000ක් පමණ අවශ්‍ය වනු ඇතැයි ගණන් බලා ඇත.

ප්‍රතිපත්ති

155. සංචාරක ක්ෂේත්‍රයේ ප්‍රතිපත්ති; කළාපීය සංවර්ධනය සහ සංස්කෘතික සංචාරක, ආගමික සංචාරක, පාරිසරික සංචාරක යන ආදී විශේෂ ප්‍රභේද ඉලක්ක කර ගනු ඇත. හෝටල් සහ සංචාරක ක්ෂේත්‍ර සංවර්ධනය සඳහා වන දිරි දීමනා සාමාන්‍යයෙන් පෞද්ගලික ව්‍යවසායකයින් සඳහා වන බදු සහනවලින් ද, වෙනත් ආයෝජන ප්‍රවර්ධන ක්‍රියාමාර්ගවලින් ද සමන්විතය. ආයෝජන ප්‍රවර්ධනය සමඟම, සංචාරක සහ හෝටල් ව්‍යාපාර තුළ ඵලදායීතාව සහ වෘත්තිකභාවය දිරි ගැන්වීම සඳහා ක්‍රියාමාර්ග ද අනුගමනය කෙරෙනු ඇත. අවස්ථාවන් පෘථුල කිරීම හා සෘජු හා වක්‍ර රැකියාවල ගුණාත්මක භාවය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා, සංචාරක කර්මාන්තයේ මතු වී එන නිපුණතා අවශ්‍යතා සපුරාලීම අරමුණු කොට, ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ මානව සම්පත් සංවර්ධන මධ්‍යස්ථාන ගොඩ නැංවීමට පෞද්ගලික අංශය දිරිගන්වනු ලැබේ.

156. හෝටල් සහ සංචාරක ක්ෂේත්‍රවල රැකියා අවස්ථා ප්‍රවර්ධනය කිරීමේදී, (කාර්යාල පාලනය, ආගන්තුක සබඳතා, මෙහෙයුම් ක්‍රියාදාම යනාදියෙහි) මෙහෙයුම් සහ ලිපිකරු මට්ටම්වල පවතින නිපුණතා හිඟයට පිළියම් යෙදීමට පියවර ගනු ලැබේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ නැගෙනහිර පළාත වැනි කඩිනමින් සංවර්ධනය වෙමින් ඇති සංචාරක ප්‍රදේශයන්හි රැකියා සඳහා ඉතාමත් අවශ්‍ය වන හැකියාවන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින් කෙටිකාලීන කඩිනම් පාඨමාලා දියත් කිරීමට ශ්‍රී ලංකා සංචාරක හා හෝටල් පාසල කටයුතු කරනු ඇත.

මෙම ක්ෂේත්‍රයේ නිපුණතා සංවර්ධනය කිරීමට මුල පිරීම සඳහා ප්‍රමාණවත් දිරි දීමනා පෞද්ගලික අංශය වෙත සැපයෙනු ඇත.

තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණය (ICT) සහ ව්‍යාපාරික ක්‍රියාවලි බාහිර පාර්ශව වෙත පැවරීමේ (BPO) ක්ෂේත්‍ර

සන්දර්භය

157. තොරතුරු සහ සන්නිවේදන තාක්‍ෂණ සහ ව්‍යාපාරික ක්‍රියාවලි බාහිර පාර්ශව වෙත පැවරීමේ කටයුතු මෑත අතීතය තුළ සීඝ්‍රයෙන් වර්ධනය වී ඇත. ගෝලීය වශයෙන් මේ සම්බන්ධ අලුත් අවස්ථා ඉස්මතු වෙමින් පවතී. දැනුම මත පදනම් වූ කර්මාන්ත දියුණු කිරීම කෙරෙහි රජයේ අවධානය යොමුව ඇත. මේ අනුව ක්‍රමසම්පාදනයෙහිදී වැඩි අවධානයක් ෂඤ්ඤ සහ ඊජධ අංශ දෙසට යොමු වීම නිතැතින්ම සිදු වෙයි.

158. තොරතුරු සහ සන්නිවේදන තාක්‍ෂණ අංශය සහ ව්‍යාපාරික ක්‍රියාවලි බාහිර පාර්ශවයන් වෙත පැවරීමේ කර්මාන්තය තුළ දැනට පුහුණු පුද්ගලයෝ 65,000ක් පමණ සේවයේ නියුතුව සිටිති. මෙම කර්මාන්තය ඉපයීම් හෝ අපනයන ඉලක්ක වශයෙන් වසර 2016 වන විට ඇමෙරිකානු ඩොලර් බිලියන 1 ක් ඉලක්ක කොට ඇත. 2014 වන විට ක්ෂේත්‍රයේ දළ අපනයන ඉපැයුම් වූයේ ඩොලර් මිලියන 750 පමණ මට්ටමකය. ඉහත කී විධියේ අපනයන ඉලක්ක සපුරා ගැනීම සඳහා 120,000ක පුහුණු ශ්‍රම බලකායක් මේ ක්ෂේත්‍රයට අවශ්‍ය වේ. දැනට, පුහුණු ශ්‍රමයේ හිඟකම නිසාවෙන් කර්මාන්තය ක්‍රියා කරන්නේ සැබෑ ශක්‍යතාවට වඩා අඩුවෙනි. එපමණක් ද නොව අදාළ වෘත්තිකයන්ගේ බුද්ධි ගලනය නිසා පුහුණු ශ්‍රමිකයන්ගේ හිඟකම තවත් උග්‍ර වෙයි.

159. ICT අංශය යෙදී සිටින්නේ මෘදුකාංග නිෂ්පාදනය සහ තොරතුරු තාක්‍ෂණ සේවා සැපයීම යන අංශවල ය. BPO ක්‍රියාකාරකම්වලින් සිදු කෙරෙන්නේ වෘත්තික සේවා ය. මේ අනුව මෙම ක්ෂේත්‍ර දෙක සතුව එකිනෙකට වෙනස් ආංශික ගතිකත්ව පවතී. ඒවායේ කුසලතා අවශ්‍යතා ද එකිනෙකට වෙනස් වේ. මෙම ක්ෂේත්‍ර දෙකෙහි පවත්නා එකිනෙකට වෙනස් මානව සම්පත් අවශ්‍යතා පිළිබඳ වැඩිදුර විස්තරයකට නොගොස්, ක්ෂේත්‍ර දෙකටම පොදු වන මානව සම්පත් අවශ්‍යතා අංග මෙහිදී අවධානයට ලක් කෙරේ.

ප්‍රතිපත්ති

160. තොරතුරු සහ සන්නිවේදන තාක්ෂණ අංශයේ වර්ධන ශක්‍යතා හඳුනා ගනිමින්

රජය මෘදුකාංග නිෂ්පාදනය, නවෝත්පාදන මධ්‍යස්ථාන, තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණ සහ විද්‍යා දැනුම් කේන්ද්‍රස්ථාන, ඩිජිටල් යටිතල සේවා යනාදී ක්ෂේත්‍ර ප්‍රවර්ධනය කෙරේ. ඊට අමතරව රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික අංශ හවුල් ව්‍යාපාර ප්‍රවර්ධනය කිරීමත්, මෙම අංශයේ අපනයන යොමුව දිරිගැන්වීමත්, තාක්ෂණය පාදක කොට ගත් විශ්වවිද්‍යාල හා වෘත්තීය පුහුණු ආයතන ස්ථාපනය වැනි ආයතනික සහාය වැඩිදියුණු කිරීමත් සිදු කෙරේ.

ICT සහ BPO ක්ෂේත්‍රවල වර්ධනය සහ ආයෝජන ඉහළ නැංවීම සඳහා හිතකර බදු ක්‍රමයක් රජය විසින් හඳුන්වා දෙනු ඇත. මෙම අංශවල අපනයන ආදායම් ඉහළ නැංවීම සඳහා, මෙම අංශයේ නව සමාගම් රට තුළට ආකර්ශනය කර ගැනීමත්, වඩා උසස් වටිනාකම් එකතු කළ සේවාවන් සැපයීමට දේශීය සමාගම්වලට සහාය දීමත් අරමුණු කොට, මැනවින් මූල්‍යනය කරන ලද වැඩසටහන් රජය විසින් ආරම්භ කරනු ඇත.

161. උගත් යෞවනයන්ගෙන් කොටසකට පරිගණක භාවිතාව සහ තොරතුරු තාක්‍ෂණය පිළිබඳ නැවත පුහුණුව ලබාදීම මඟින්, උගත් යොවුන් පරපුරේ සේවා වියුක්ති අර්බුදයට කිසියම් පිළියමක් සැපයිය හැකි ක්‍ෂේත්‍ර ලෙස, මෙම ක්‍ෂේත්‍ර දෙක හඳුනා ගෙන තිබේ. ICT ක්‍ෂේත්‍රය සඳහා පුහුණු කරනු ලබන ප්‍රමාණය වැඩි කිරීම සහ ලබාදෙන පුහුණුවේ ගුණාත්මකභාවය වැඩි දියුණු කිරීම යන ගැටලු ද්විත්වය රජය විසින් දැනටමත් හඳුනාගෙන ඇත. තෘතීයික අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ සැලසුම් මෙකී පුහුණු අවශ්‍යතාවලට පිළිතුරු සපයනු ඇත.

162. වාචික සහ ලිඛිත ඉංග්‍රීසි භාෂා හැකියාව ද, රැකියාවක නිරත වීමට අවශ්‍ය විවිධ මෘදු ගුණාංග ද සහිත මානව සම්පත් ICT සහ BPO ක්ෂේත්‍ර දෙක සඳහාම අවශ්‍ය වේ. ව්‍යාපාරික නැඹුරුවකින් පුහුණු කරන ලද, එසේම ප්‍රායෝගික ගැටළු විසඳීමේ හැකියාවන් සහිත මානව සම්පත් සඳහා මෙම ක්ෂේත්‍රයන්හි දැඩි ඉල්ලුමක් පවතී. ICT සහ BPO අංශවල පුහුණු අවශ්‍යතා වැඩි වැඩියෙන් ආමන්ත්‍රණය කෙරෙන පරිදි අධ්‍යාපන සහ පුහුණු අංශ ප්‍රතිපත්ති සැලසුම් කෙරෙමින් පවතී.

163. වත්මන් විශ්වවිද්‍යාලවලට සමගාමීව තාක්ෂණය පාදක කොට ගත් විශ්වවිද්‍යාල හා වෘත්තීය පුහුණු ආයතන ආරම්භ කිරීමට සහ වවුචර් ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වා දී පරීක්ෂා කිරීමට රජය අදහස් කරයි. මෙය අඩු ආදායම්ලාභී දක්ෂ ශිෂ්‍යයින්ට තාක්ෂණික විශ්වවිද්‍යාලල වෘත්තීය පුහුණු ආයතන හා පෞද්ගලික විශ්වවිද්‍යාල වලට ඇතුළත් වීමේ ප්‍රවේශයක් ලෙස ක්‍රියා කරනු ඇත.

164. ICT සහ BPO අංශවල ව්‍යාප්තිය සඳහා අවශ්‍ය වන භෞතික සහ තොරතුරු යටිතල පහසුකම් ද වැඩි දියුණු කෙරෙනු ඇත. කෙලින්ම භාවිතයට සූදානම් කාර්යාල ඉඩකඩත්, ඒ වෙනුවෙන්ම වෙන්වූ තොරතුරු තාක්‍ෂණ උද්‍යානත්, උසස් තත්ත්වයේ හා මිල අඩු ජාත්‍යන්තර බ්‍රෝඩ් බෑන්ඩ් සබඳතා සහ නිදහස් wi-fi කලාප මේ අනුව වැඩිදියුණු කෙරේ. සේවා නියුක්තිකයන් රඳවා ගැනීම සහ වැටුප් උද්ධමනය වැනි, දැනට පවතින සමාගම් මුහුණ දී සිටින අර්බුදවලට, මෙම සංවර්ධන ක්‍රියාමාර්ග තුළින් සුභවාදී බලපෑම් ජනිත කෙරෙනු ඇත. ICT සහ BPO ක්ෂේත්‍රවල සේවය කිරීමට සූදානම්, ජාත්‍යන්තරව සහතික කරන ලද දක්ෂතා සහිත අයගේ සංඛ්‍යාව වැඩි කිරීමට කටයුතු කරනු ලැබේ.

165. ශ්‍රී ලංකාව දැනුම් කටයුතු සම්බන්ධ ගමනාන්තයක් ලෙස වර්ග කිරීමට සහ ප්‍රවර්ධනය කිරීමට නිරන්තර තැතක් දරනු ලැබේ. මෙම ප්‍රතිඵලය අත්පත් කරගැනීම සඳහා සම්ප්‍රදායික මාධ්‍යත්, සමාජීය මාධ්‍ය වැනි වෙනත් ක්‍රමත් ක්‍රමානුකූලව භාවිත කෙරේ. ICT සහ BPO විෂය පථයන් තුළ ශ්‍රී ලංකාව මෑතදී ලබා ඇති සාර්ථකත්වයන් ද, වෙනත් ආකාරයේ දැනුම් කටයුතුවල සාර්ථකත්වයන් ද නිරන්තරයෙන් ලෝකයා වෙත සන්නිවේදනය කිරීමට ක්‍රියා කරනු ලැබේ. මේ අරමුණ සඳහා, ඉන්දියාවේ IBEF ආයතනය වැනි සංවිධානයක් ආරම්භ කිරීම අවශ්‍ය වෙයි. මේ කටයුත්ත සඳහා පෞද්ගලික අංශ සේවා සපයන්නකු භාවිත කරනු ලබන අතර, රජය, පෞද්ගලික අංශය සහ ආධාර දායක ආයතන එක්ව මේ සඳහා අරමුදල් සපයනු ඇත.

166. තොරතුරු තාක්‍ෂණ නිෂ්පාදිත සම්බන්ධ ව්‍යාපාර හඳුනාගෙන ඒවා ආරක්‍ෂා කරන්නාවූ ද ක්‍රමයෙන් ඉහළ නැගීමට ඒවාට උදව් කරන්නාවූ ද පරිසරයක් ගොඩනැගීම තුළින්, කලාපීය සහ ගෝලීය ප්‍රශ්න විසඳීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කර ඇති දේශීය සමාගම්වල වර්ධනයට අතදීමක් සිදු වේ. එලෙස වැඩිදියුණු කරගත් පරිසරයක් තුළ ව්‍යවසායකත්වය දිරි

ගන්වන, සම්බන්ධීකරණය වූ ක්‍රියා පිළිවෙලක් ක්‍රියාත්මක වනු ඇත. ඉදිරි වර්ධන ලක්‍ෂණ පෙන්නුම් කරන සමාගම්වලට මුල් අවධියේ අවශ්‍ය වන මූලික ව්‍යාපාර ප්‍රාග්ධනය සැපයීම සඳහා ආයෝජන අරමුදලක් ගොඩ නැංවීම කෙරෙහි අවධානය යොමුව ඇති අතර, මෙහිලා රජය අඩුම වශයෙන් එම අරමුදලේ කොටස්කරුවකුවත් වනු ඇත. මේ හරහා යම්තාක් දුරකට ඇති විය හැකි අවදානම් අඩු කරගත හැකි වනු ඇත.

167. බදු විරාම, බදු නිදහස් කිරීම් සහ වාසි සහගත තීරුබදු අනුපාත ICT වැනි අංශ තුළ ආයෝජන ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා මූලික වශයෙන් නිර්දේශ කෙරේ.

එහෙත් මෙම අංශය ප්‍රාග්ධන සූක්ෂ්ම නොව බුද්ධි සූක්ෂ්ම අංශයක් වන බැවින්, අයබදු ප්‍රෝත්සාහ යෝජිත ආයෝජන අංශ අතරට බුද්ධිමය ප්‍රාග්ධනය ද, පුද්ගලික හිමිකම්වලට යටත් තාක්‍ෂණ ක්‍රමද වැටෙන පරිදි කටයුතු යෙදීම අවශ්‍යය.

මෙම අංශයේ ව්‍යාපාරයක් ආරම්භ කිරීමට එතරම් විශාල ප්‍රාග්ධනයක් අවශ්‍ය නොවන නිසාත්, අදාළ සියලුම ගනුදෙනු ඉතා සියුම් ස්පර්ශ කළ නොහැකි ආකාරයකින් (දත්ත සබඳතා මත) සිදුවන නිසාත් වඩා සාධනීය දිරිදීමනා මෙම අංශය සඳහා අවශ්‍ය වනු ඇත. එවැනි දිරිදීමනා යෝජනා ක්‍රම සැලකීමේදී, සේවා නියුක්ති ප්‍රතිඵල එක් සුදුසුකම් නිර්ණායකයක් ලෙස සැලකෙනු ඇත.

168. කර්මාන්ත සහ රජය අතර ගොඩ නැංවෙන සහයෝගය මත අදාළ නීති දැඩිව බලගැන්වීම සඳහා වඩා කාර්යක්ෂම ද, නිවැරදි තොරතුරු මත පදනම්වූ ද නෛතික පරිසරයක් බිහි කෙරේ. දත්ත රැක ගැනීමේ ව්‍යවස්ථා මාලාවක් මුඛ්‍ය ධාරාවට ඇතුළත් කළ යුතු අතර, ඒවායේ බලපෑම් පිළිබඳව කර්මාන්තය දැනුවත් කළ යුතුය. මේ සියලු කරුණු තුළින් ව්‍යාපාර මෙහෙයවීම සඳහා ඉතා මටසිලුටු වූ ආරක්ෂිත පරිසරයක් සැකසෙන අතර, එය විශේෂයෙන්ම දත්ත / සයිබර් ආරක්‍ෂණයට සහ බුද්ධිමය දේපල අයිතීන් පිළිබඳ නීතිවලට හා ප්‍රතිපත්තිවලට අදාළ වෙයි.

සෞඛ්‍ය සේවා

සන්දර්භය

169. රජයේ මෙන්ම පෞද්ගලික අංශවල සෞඛ්‍ය සේවා රටේ ශ්‍රම බලකායෙන් ඉතා විශාල කොටසකට රැකියා සපයමින් ක්‍රියා කරයි. සෞඛ්‍ය අංශ සේවකයින් ලෙස බෙහෙවින් සැලකෙන්නේ තාක්‍ෂණික හැකියා හා විවිධ මට්ටමේ දක්ෂතා ඇති පුද්ගලයින් පිරිසකි. එමෙන්ම ඒ ගණයට වැටෙන සාමාන්‍ය ශ්‍රමිකයෝද ලිපිකාර සේවකයෝ ද වෙති. තාක්ෂණික වෙනස්වීම් සමග, සෞඛ්‍ය අංශයේ සේවක පිරිසගේ ප්‍රභේද හා ස්වභාවය ද වෙනස් වෙමින් පවතී. ඒ අනුව, සෞඛ්‍ය ක්ෂේත්‍රයේ සේවක පිරිසගේ පුහුණු වීම් ද වෙනස් විය යුතු වේ.

170. ශ්‍රී ලංකාව සඳහා වන ප්‍රධාන සෞඛ්‍ය සැලැස්මේ, සෞඛ්‍ය ක්ෂේත්‍ර සංවර්ධනය සඳහා වන මාර්ග සිතියමක් අන්තර්ගතය. මානව සම්පත් සම්බන්ධයෙන් මෙකී ප්‍රධාන සෞඛ්‍ය සැලැස්මේ කෙටි කාලීන අරමුණු පහත දැක්වෙන පරිදි වේ.

i. මානව සම්පත් සංවර්ධනය සහ කළමනාකරණය සම්බන්ධව ජාතික සහ පළාත් සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශවල කාර්යයන් වඩා පුළුල් කිරීම සහ ඒවායේ ශක්‍යතා වඩා ශක්තිමත් කිරීම;

ii. සෞඛ්‍ය අංශ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ සහ කළමනාකරණය කිරීමේ කටයුතු වඩා හොඳින් සංවිධාන කිරීම සහ

iii. සෞඛ්‍ය ක්ෂේත්‍රයේ කාර්ය මණ්ඩලයේ කළමනාකරණ, සායනික සහ මහජන සෞඛ්‍ය හැකියා වර්ධනය කිරීම.

ප්‍රතිපත්ති

171. ඉදිරි වසරවල සිදුවන සමාජයීය, ජන විද්‍යාත්මක හා රෝග ස්වභාව පිළිබඳ වෙනස්කම් හේතු කොට පැන නගිනු ඇති අභියෝගයන්ට මුහුණදීම සඳහා සෞඛ්‍ය සේවක බලකාය යළි හැඩගැස්වීමක් අවශ්‍ය වේ. මේ සඳහා ක්ෂේත්‍රයේ වැඩ කරන්නාවූද, මූලික රෝහල්වල සේවය කරන්නාවූද ප්‍රාථමික සෞඛ්‍යාරක්‍ෂක සේවකයන් යළි පුහුණු කෙරෙනු ඇත. පුනරුත්ථාපන වෛද්‍ය විද්‍යාව සහ වෘද්ධ චිකිත්සාව වැනි වඩා අලුත් ක්ෂේත්‍ර මතුවෙමින් පවතින අතර, එවැනි නව ක්ෂේත්‍රවල සේවය සඳහා අදාළ හැකියා සහිත අයගේ අවශ්‍යතාව කැපී පෙනේ. කායික චිකිත්සකයන්, මනෝ චිකිත්සකයන්, උපදේශකයන්, පෝෂණවේදීන් සහ භෝජනවේදීන් (dieticians) වැනි අය දැනට සිටිනවාට වඩා විශාල පිරිස් අවශ්‍ය වනු ඇත.

බෝ නොවන රෝග සහ වියපත් වීම නිසා ඇතිවන ගැටලු මූලික සෞඛ්‍යාරක්ෂක මට්ටමේදීම කළමනාකරණය කරගැනීමට අවශ්‍ය රැකවරණය දිගින් දිගට සපයා දීම වැදගත්ය. ඒ සඳහා අවශ්‍ය නිපුණතා ලබා දීම් වස් වෛද්‍ය නිලධාරීන්ගේ සමස්ත යොමුව පවුල් වෛද්‍ය විද්‍යා ප්‍රවේශයක් කරා හැඩගැස්වීම අවශ්‍ය වෙයි.

172. බොහෝ අවස්ථාවල, පවතින සේවක නිපුණතා මිශ්‍රණයේ අසමතුලිතතා හේතුවෙන් ප්‍රශස්ත මට්ටමින් සේවා සැපයීමට සෞඛ්‍ය සේවා අසමත් වෙයි. උචිත බඳවාගැනීම් සහ පුහුණු කිරීම් සිදු කිරීමට පියවර ගනු ලැබේ. සේවකයන් යෝග්‍ය සහ සාධාරණ ලෙස ව්‍යාප්ත වනු සහතික කිරීම අරමුණු කොට සේවක උනන්දුව හා කැපවීම වැඩි කිරීම සඳහා අනුගමනය කෙරෙන ක්‍රියාමාර්ග ගොඩ නැංවේ. සුදුසු යාන්ත්‍රණයන් යොදා ගනිමින්, ග්‍රාමීය සහ ඌන සේවා තත්ත්වයන් පවතින ප්‍රදේශවල සෞඛ්‍ය සේවකයන් රඳවා ගැනීම වැඩි කිරීමට කටයුතු කරනු ලැබේ.

173. පෞද්ගලික සෞඛ්‍ය සේවා සලසා ගැනීමට හැකියාව ඇති අය සඳහා පෞද්ගලික සෞඛ්‍ය අංශය දියුණු කරන අතරේම, අන් අය සඳහා රාජ්‍ය සෞඛ්‍ය සේවාවන්ගේ තත්ත්වය වැඩි දියුණු කිරීම රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තිය වෙයි. මේ අනුව සෞඛ්‍ය ක්ෂේත්‍රය තුළ අනුග මනය කෙරෙන මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්ති තුළ ව්‍යාප්ත වෙමින් පවතින පෞද්ගලික අංශ අවශ්‍යතා ද සැලකිල්ලට ගනු ලැබේ. රජයෙන් සපයන සේවාවල තත්ත්වය පහළ හෙලීමකින් තොරව පෞද්ගලික අංශය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා උදව් වන ප්‍රතිපත්ති සකස් කිරීම වැදගත් වේ.

174. ජාතික සෞඛ්‍ය තොරතුරු පද්ධතියේ උප පද්ධතියක් ලෙස මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධතියක් ගොඩ නැංවීමට අපේක්ෂා කෙරේ. මෙම ඒකකයේ කටයුතු ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා සෞඛ්‍ය අංශයේ විශේෂිත මානව සම්පත් නිපුණතා අවශ්‍ය වේ.

175. අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනයත්, සේවාස්ථ පුහුණු සහ අභ්‍යාස කටයුතුත් සම්බන්ධ ප්‍රතිපත්ති සුපරීක්ෂාකාරීව නිර්වචනය කෙරෙනු ඇත. හැම වර්ගයකම සෞඛ්‍ය සේවකයන්ගේ වෘත්තීය ඉදිරි ගමන නිර්වචනය කරන ශ්‍රේණි ව්‍යුහයක් වැඩිදියුණු කළ යුතුය.

වරාය සහ නාවික ක්ෂේත්‍රය

සන්දර්භය

176. ඉහළ සුදුසුකම් ලබා ඇති ඇතැම් මානව සම්පත් වර්ග සඳහා ඉතා වැදගත් සේවා නියුක්ති අංශයක් ලෙස වරාය සහ නාවික ක්ෂේත්‍රය වැඩි දියුණු වෙතැයි අපේක්ෂා කෙරේ. තාක්ෂණයෙන් දියුණු නැව් පැදවීම සඳහා ඉහළ සුදුසුකම් ලත් නැව්කරුවෝ අවශ්‍ය වෙති. සාගර භාවිතය නාවික කටයුතුවලින් ඔබ්බට ව්‍යාප්ත වී ඇත. පරිසරය, මුහුදුපත්ල සම්පත්, මත්ස්‍ය හා සාගර ජීව විද්‍යාව සහ වෙරළ කලාප කළමනාකරණය වැනි නව අධ්‍යයන ක්ෂේත්‍ර මතුවී ඇත. වරාය කළමනාකරණය, නාවික කටයුතු කළමනාකරණය සහ ජාත්‍යන්තර නීතිය වැනි ආශ්‍රිත ක්ෂේත්‍ර සඳහා ද කැපවූ ප්‍රවීණයන්ගේ සහ විද්වතුන්ගේ අවශ්‍යතාව මතු වී පෙනේ.

සමුද්‍ර ආරක්ෂණය, ත්‍රස්තවාදය, මුහුදු කොල්ලකෑම් සහ සමුද්‍රීය වංචා යනාදී ප්‍රශ්න ගැන වඩා දැඩි අවධානයක් යොමු කිරීම නව ලෝක රටාව තුළ අවශ්‍යව තිබේ.

ප්‍රතිපත්ති

177. මේ ක්ෂේත්‍රය සඳහා අවශ්‍ය මානව සම්පත් පුහුණු කිරීමේ කාර්යභාරය, ජාතික මත්ස්‍ය සහ නාවික ඉංජිනේරු ආයතනය (සාගර විශ්ව විද්‍යාලය) සතු වෙයි. මේ ආයතනය වරාය සහ නාවික ක්ෂේත්‍රයේ පැන නැගෙමින් ඇති මානව සම්පත් අවශ්‍යතා සපුරාලීම සඳහා නව අධ්‍යයන වැඩසටහන් වැඩි දියුණු කරනු ඇත. ඒ යටතේ දැනට ක්‍රියාත්මක විද්‍යාල අට මේ දක්වා පවත්වාගෙන ගොස් ඇති විවිධ වර්ගයේ වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලා දිගටම පවත්වනු ඇත.

පරිසර හිතකාමී (හරිත) රැකියා[3]

සන්දර්භය

178. දැනට ලෝක ආර්ථික සංවර්ධනය සීමාකාරී සාධක දෙකකට මුහුණ දී සිටී. ඉන් එකක් වන්නේ ස්වභාවික සම්පත් ක්‍රමයෙන් ක්ෂය

[3] හරිත රැකියා යනු පාරිසරික, ආර්ථික සහ සමාජීය වශයෙන් තිරසාර ව්‍යාපාර සහ ආර්ථිකයන් ඇති වීමට තුඩු දෙන, එසේම අහිතකර පාරිසරික බලපෑම් අඩු කිරීමට උදව් දෙන රැකියා වේ. හරියටම කිවහොත් ඒවා,
(i) බලශක්තිය සහ අමුද්‍රව්‍ය පරිභෝජනය අඩු කරන,
(ii) හරිතාගාර වායු විමෝචනය සීමා කරන,
(iii) නාස්තිය සහ දූෂණය අවම කරන සහ
(iv) පරිසර පද්ධති ආරක්ෂා කරන සහ ප්‍රතිසංස්කරණය කරන යහපත් රැකියා වේ.

වී යාමයි. මෙහි ප්‍රතිඵලය වනුයේ වැඩිවන මානුෂීය සහ සමාජ ආර්ථික අනාරක්ෂිත භාවයට හා අභියෝගවලටත්, සමාජ අසහනයටත් තුඩුදෙන සම්පත් හිඟය යි. අනෙක් කරුණ වන්නේ ගොඩබිම දූෂණය, ජල දූෂණය හා වායු දූෂණය යන ප්‍රතිඵල ඇති කරවන, විමෝචන (emissions) ද ඇතුළත් අපද්‍රව්‍ය අධික ලෙස ජනනය වීමයි. වර්තමාන ආර්ථික සහ පාරිසරික අභියෝග යන් ආමන්ත්‍රණය කිරීම අරභයා ලොව පුරා හරිත ආර්ථිකය නැමැති සංකල්පය මතු වෙමින් පවතී.

179. ශ්‍රී ලංකාව තුළ නිෂ්පාදන කර්මාන්ත, සංචාරක ව්‍යාපාරය, කෘෂිකර්මය, මත්ස්‍ය කර්මාන්තය හා සෞඛ්‍යය වැනි විවිධ වූ ක්ෂේත්‍රයන් ඔස්සේ හරිත ආර්ථිකයකට හිතකර පාරිසරික ප්‍රතිපත්ති බෙහෙවින් පවතී. ඒ එසේ වතුදු, හරිත ආර්ථිකයක් වෙත සම්ප්‍රාප්ත වීමට අවශ්‍ය හරිත යටිතල පහසුකම් ගොඩනැඟීමට ආධාර වීමත්, එම ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීමට අවශ්‍ය දැනුම සහ තාක්ෂණික පහසුකම්/ සේවා ප්‍රමාණවත් පරිදි සැපයීමත් සඳහා පුහුණු මානව සම්පත් පදනමක් රටට අවශ්‍යව ඇත. එවැනි යටිතල පහසුකම් අවශ්‍ය මට්ටමෙන් සහ ගුණාත්මකභාවයෙන් යුතුව රට තුළ දැනට නොපවතී.

180. අඩු කාබන් වායු ආර්ථිකයක සහ පාරිසරික තිරසරභාවයේ අවශ්‍යතාවට අනුව ආර්ථිකය හැඩගැසෙමින් පවතී. එබැවින් ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළද නව හැකියා සහිත සේවකයන්ට ඇති ඉල්ලුම ද වැඩි වනු ඇත. ඒ පිළිබඳ සමාජ කතිකාවතකට අවස්ථා සලසමින් "හරිත රැකියා" (පරිසර හිතකාමී යහපත් රැකියා) අවස්ථා ව්‍යාප්ත වෙමින් පවතී. වෘත්තීය සංවර්ධන අවස්ථා ද, වැඩි දියුණු කළ සෞඛ්‍ය තත්ත්වයන් ද, වැඩ පොළ තුළ ආරක්ෂාව සහ සුරක්ෂිතභාවය ද සහිත යහපත් සහ තිරසාර රැකියා අවස්ථා, රට තුළින් හෝ පිටරටින් හෝ සොයමින් සිටින, පාසල් හැර යන්නවුන්ට, උගත් තරුණ තරුණියන්ට සහ වැඩිහිටියන්ට, වැඩිපුර ඵලදායී අලුත් සේවා නියුක්ති අවස්ථා නිර්මාණය වීම ඉහත කී විධියේ ඉල්ලීම් තුළින් අවසානයේ සිදු වේ.

ප්‍රතිපත්ති

181. හරිත ප්‍රතිව්‍යුහකරණය, පවතින රැකියා හරිතකරණය හා දේශගුණ වෙනසේ අහිතකර ප්‍රතිවිපාක අඩු කිරීම වැනි ක්ෂේත්‍ර තුළ මානව හැකියා වැඩි දියුණු කිරීමත්, සංවර්ධනයත් සිදු කෙරෙනු ඇත. මුල් අවස්ථාවන්හි දී නිපුණතා පුහුණු කටයුතු අවධාරණය කරනු ඇත්තේ දේශගුණික අනුවර්තනය, හානි අවම කිරීම, සිදුවිය හැකි අනතුරු තක්සේරුව, බලශක්ති කාර්යක්ෂමතාව, පුනර්ජනනීය බල ශක්තිය, ගොඩබිම සහ ජලය ඇතුළු සම්පත්වල කාර්යක්ෂම භාවිතය, පරිසර දූෂණය පාලනය කිරීම සහ අපද්‍රව්‍ය කළමනාකරණය වැනි අංශ පිළිබඳවය. කාර්යක්ෂම අධීක්ෂණ සහ ඇගයීම් පද්ධති මත පදනම්ව මෙකී අංශවල මානව සම්පත් ප්‍රසාරණය අත්පත් කර ගත හැකිය.

182. හරිත රැකියා සඳහා ඇති ශ්‍රම වෙළඳපොළ පිළිබඳ පර්යේෂණ වැඩසටහන් ආරම්භ කෙරෙනු ඇත. සේවා නියුක්ති සහ නිපුණතා අවශ්‍යතා පුරෝකථනය, ආර්ථික සැලසුම්කරණය සමඟ ඒකාබද්ධ කෙරෙන අතර, ඒ තුළින් ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ ඇතිවන වෙනස්කම් හා ඒවා අධ්‍යාපන හා පුහුණු කටයුතු පිළිබඳව බලපාන අන්දම කල් තබා අපේක්ෂා කළ හැකි වනු ඇත.

183. හරිත ව්‍යවසායකත්වය දිරිගැන්වීමක් වශයෙන්, හරිත ව්‍යාපාර අවස්ථා ගවේෂණය කිරීමටත්, එවැන ව්‍යාපාර සඳහා තමන්ගේ ම සමාගම් පිහිටුවීමටත්, කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර ඇතුළු ව්‍යවසායකයන්ට තාක්ෂණික සහ මූල්‍යමය ආධාර ලබා දෙනු ඇත. මෙකී ව්‍යාපාරවලට නව තාක්ෂණ ක්‍රම පිළිබඳව ඉගෙනීමේ අවස්ථා පුළුල් කිරීමටත් එම ආධාර භාවිත කළ හැකි වනු ඇත. මේ මඟින් සතුටුදායක මට්ටමේ ආදායම් ඉපදවිය හැකි, එසේම පරිසරාත්මක වශයෙන් තිරසාර තාක්ෂණ දියුණුවට තුඩුදෙන, ඵලදායී හා සුනිසි රැකියා ඇති කිරීමට ද තල්ලුවක් ලැබෙනු ඇත.

පාදක ව්‍යුහමය (යටිතල පහසුකම්) ආයෝජන සන්දර්භය

184. ආණ්ඩුව යටිතල පහසුකම් සංවර්ධනය කිරීමේ විශාල ව්‍යාපෘති, විශේෂයෙන්ම මහාමාර්ග, බල ශක්තිය, ජල සම්පාදනය සහ වාරිමාර්ග යන අංශවල, පුළුල් වශයෙන් ක්‍රියාත්මක කරමින් සිටී. අනාගතයේදී මේ ආයෝජන සඳහා වැදගත් මානව සම්පත් යෙදවුම් අවශ්‍ය වේ. බහුවිධ ව්‍යාපෘති ඉදිකිරීම් සමගාමීව සිදුවෙමින් පැවතීම නිසා, යටිතල පහසුකම් සංවර්ධන වැඩසටහන් කාර්යක්ෂමව නිම කිරීමට නම් පුහුණු පුද්ගලයින් ප්‍රමාණවත් පරිදි සිටිය යුතුය.

185. ආණ්ඩුව විදේශ සේවා නියුක්තිය දිරි ගැන්වූවද, ඉදි කිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ නිපුණතා සහිත පුද්ගලයින් විශාල වශයෙන් විදේශගත වීම නිසා, ක්ෂේත්‍රය තුළ නිපුණතා හිඟයක් නිර්මාණය වී ඇති බව පැහැදිලිය. කළමනාකරණ සහ උසස් තාක්‍ෂණ මට්ටම්වල පුද්ගලයින් පිළිබඳව ද තත්ත්වය එසේමය.

ප්‍රතිපත්ති

186. නිපුණතා අවශ්‍ය රැකියා සම්බන්ධව ගත් කල, අදාළ පුහුණු කිරීම්හි කැපී පෙනෙන ඉහළ යාමක් සැලසුම් කෙරෙමින් පවතී. විදේශීය අත්දැකීම් ලබා ඇති, සුදුසුකම් සහිත අයට ඉහළ රැකියා ලබා දෙමින් යළි ස්වදේශය වෙත ආකර්ශනය කරගැනීම සඳහා පෞද්ගලික අංශ කොන්ත්‍රාත්කරුවන් දිරි ගැන්වීමට උත්සාහ ගනු ලැබේ.

187. පළාත් පාලන ආයතන යටතේ ඇති ප්‍රදේශවල දියුණුවත්, ප්‍රාදේශීය යටිතල පහසුකම් නැංවීමත් සඳහා ක්‍රියාත්මක කෙරෙන ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාමාර්ග ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය යටතේ ගනු ලබන රැකියා ප්‍රවර්ධන වැඩපිළිවෙලෙහි වැදගත් කොටසක් වෙයි. ග්‍රාමීය/ නාගරික වත්කම් ඉදි කිරීම සඳහා, නියත කාල සටහන් යටතේ ඉලක්ක ගතව ක්‍රියාත්මක වන පොදු සේවා නියුක්ති වැඩසටහන්, රැකියා අවස්ථා වර්ධනය වන ආකාරවලින් මෙහෙයවෙනු ඇත. සේවා නියුක්ති සූක්ෂම ආයෝජන ක්‍රමෝපාය, නාගරික සහ ග්‍රාමීය වශයෙන් කෙරෙන ප්‍රාදේශීය සංවර්ධනයේ මූලිකාංග යක් වනු ඇත.

188. ප්‍රාදේශීය බලපෑම් ඇගැයුම, ප්‍රාදේශීය ශක්‍යතා වැඩිදියුණුව සහ ප්‍රාදේශීය කොන්ත්‍රාත්කරණය (උදා: ප්‍රජා කොන්ත්‍රාත්කරණය) සම්බන්ධයෙන් යොදා ගැනෙන මෙවලම් අදාළ ප්‍රජාවන්ගේ සහ ඒවායේ සංවිධානවල නෛතික තත්ත්වයත් අයිතිවාසිකම් සහ වගකීම් ද සවිබල ගන්වනු ඇත. ප්‍රාදේශීය මට්ටමෙහි ප්‍රසම්පාදනය,රාජ්‍ය පාලනය, වත්කම් නිර්මාණය සහ කළමනාකරණය වැඩි දියුණු කරමින්, පළාත් පාලන ආයතනවල ශක්‍යතා ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා මෙම මෙවලම් සහ ක්‍රමවේද ඉතා වැදගත් වේ. එවැනි හැකියාවල වර්ධනය අදාළ පළාත් පාලන ආයතන යටතේ ඇති ප්‍රදේශවල සේවා නියුක්ති තත්ත්වයන් වැඩි දියුණු කිරීමට සහාය වනු ඇත.

189. පළාත් පාලන අධිකාරීන්ගේ පරිපාලනය යටතේ ඇති ක්ෂේත්‍ර තුළ පෞද්ගලික අංශයේ සහභාගිත්වය දිරිගැන්වීමත්, සුනිසි (යහපත්) රැකියා අවස්ථා වැඩිදියුණු කිරීමත් තුළින් පළාත් පාලන ආයතනවල කටයුතු සේවා නියුක්ති හිතකාමී බවට පත් වනු ඇත. මෙම ක්‍රියාකාරකම්, කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායන්ට අවශ්‍ය ප්‍රාදේශීය යටිතල පහසුකම් සපයමින්, එකී ව්‍යවසායවල වර්ධන සැලසුම්වලට සහාය වනු ඇත.

නිර්මාණ කර්මාන්ත (දෘශ්‍ය හා ප්‍රසාංගික කලාල ශිල්ප කලාල විනෝදාස්වාද කලා හා සාහිත්‍ය)

සන්දර්භය

190. සමාජයක් සහ ජාතියක් වශයෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ අනන්‍යතාව සම්බන්ධයෙන් නිර්මාණාත්මක කලා මූලික තැනක් ගන්නා අතර, සමාජයේ සාමාන්‍ය ප්‍රගතියත් සමඟ ඒවා වැඩි වැඩියෙන් වැදගත් වෙමින් පවතී. සමකාලීන සමාජය තුළ චිත්‍රපට, රූපවාහිනිය, රංග කලාව, සංගීතය, සාහිත්‍යය, නැටුම්, චිත්‍රකලාව සහ ශිල්ප කලා වැනි කලා මාධ්‍ය, ආත්ම ප්‍රකාශනය, ප්‍රජා කටයුතු සහ ප්‍රීති උත්සව යනාදියෙහිලා වැදගත් වනවාට අමතරව, නිපුණතා සහිත පුද්ගලයන් අතර ක්‍රමයෙන් වැඩි වන සංඛ්‍යාවකට ලාභ උපදවන, එසේම සිත් ගන්නා සුළු රැකියා මාර්ග විවෘත කොට ඇත.

191. සංචාරක කර්මාන්තය, ගුවන් හා නාවික චාරිකා සහ ජාත්‍යන්තර ක්‍රීඩා වැනි වෙනත් ඌනපූරක කර්මාන්ත සීඝ්‍රයෙන් නැඟී ඒමත් සමඟ, ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ නිර්මාණාත්මක හැකියා සහ කුසලතා ලාභ උපදවන ජීවන වෘත්තීන් බවට පත් කරමින්, කලාව, සංගීතය, මෝස්තර නිර්මාණය, ජනමාධ්‍ය, විනෝදාස්වාද කටයුතු සහ වෙනත් නිර්මාණශීලී කර්මාන්ත රටේ ආර්ථිකයට ලබාදෙන දායකත්වය හඳුනාගැනීම හා පිළිගැනීම කාලෝචිතය.

ප්‍රතිපත්ති

192. විවිධ වූ අත්දැකීම් ප්‍රකාශ කිරීමට හා විස්තර කිරීමටත්, ඒවා එකිනෙකා සමඟ සහ ලෝකය සමඟ බෙදා හදා ගැනීමටත් මිනිසුන්ට ඇති හැකියාව වැඩිදියුණු කරවීම මඟින්, නිර්මාණශීලීභාවය, නවෝත්පාදන පතුරුවා හරිමින්, ඵලදායීතාව ඉහළ නංවයි. ඉහත දැක්වුණු කලාත්මක හා නිර්මාණාත්මක ක්‍රියාකාරකම් සම්බන්ධ ප්‍රතිපත්තිය පදනම්

වන්නේ, නිර්මාණශීලී ජාතියකට අන්තර්ගත (inclusive) සමාජයක්ද, ඉහළ ප්‍රකාශන ශක්තියෙන් හා විශ්වාසයෙන් යුතුව ක්‍රියා කරන පුරවැසියන් පිරිසක් නිර්මාණය කරගත හැකිය යන අවබෝධය මතය.

193. ජාතික/ ජාත්‍යන්තර ප්‍රවීණත්ව මට්ටම් කරා ළඟාවිය හැකි, එසේම හඳුනාගත් ක්ෂේත්‍ර තුළ සහජ නිර්මාණශීලී නිපුණතා සහ හැකියා පෙන්නුම් කරන සිසුන්ට, ස්වකීය විධිමත් අධ්‍යාපන කටයුතුවලට බාධාවක් නොවී, කලා ආශ්‍රිත වෘත්තීන්හි ප්‍රගතිය ලබාගැනීමට අවශ්‍ය විශේෂිත පුහුණුව හා නිපුණතා වැඩි දියුණුව සඳහා අවස්ථා ලබා දෙන අතර, ඒ සඳහා ඔවුනට දිරි දීමනා සහ පූර්ණ ශිෂ්‍යත්ව ද වෙනත් ආකාරයේ ආධාර ද සපයනු ලැබේ.

194. වර්තමාන ජාතික පාසල් ව්‍යුහය තුළ, නිර්මාණශීලී නිපුණතා සංවර්ධනය සඳහා අවශ්‍ය සියලු සම්පත් සහ උපකරණ, රජයෙන් කෙරෙන ආයෝජනයක් වශයෙන්, හඳුනාගත් පාසල් වෙත සැපයෙනු ඇත. ප්‍රාසාංගික කලා, සංගීතය සහ නිර්මාණශීලී කර්මාන්ත තුළ පැන නගින වෘත්තීන් සඳහා අවශ්‍ය හැකියා සහිත යොවුන් තරුණ තරුණියන් වේලාසනින් හඳුනාගැනීමත්, සුදානම් කිරීමත්, ඒ සඳහා අවශ්‍ය අඩිතාලම දැමීමත් මෙම පාසල්වලට භාර වන මෙහෙවර වනු ඇත.

මතු වී එන අවශේෂ ක්ෂේත්‍ර - සන්දර්භය සහ ප්‍රතිපත්ති

195. සැලසුම් බලධරයන්ගේ දැක්ම වන්නේ, ශ්‍රී ලංකා ආර්ථිකය මනා සබඳතාවයන් හා ගෝලීය තරඟකාරීත්වය ළඟා කර ගැනීම සඳහා දැනුම පාදක කරගත් සමාජ වෙළඳපල ආර්ථිකයක් බවට පත් කිරීමය. මූල්‍යමය හා ව්‍යාපාරික කේන්ද්‍රස්ථානයක් බවට කොළඹ පත් කිරීම ද ඇතුළත් වන පරිදි, රට ගෝලීය මධ්‍යස්ථානයක් බවට පරිවර්තනය කිරීමේ අදහස වේගවත් වර්ධනයට තුඩු දෙනු ඇත. එබැවින් මෙම ලේඛනයේ අනිකුත් පරිච්ඡේදයන්හි සඳහන් කොට නොමැති ක්ෂේත්‍ර කිහිපයක් අවශේෂ අංශයන්ට වඩා වේගවත්ව වර්ධනය වනු ඇත. මෙහිලා නිදසුන් කිහිපයක් වශයෙන් බල ශක්තිය හා ජල සම්පාදනයත්, තොග සහ සිල්ලර වෙළඳාමත්, ප්‍රවාහනය ගබඩාකරණය සහ ගුදම් කටයුතුත්, විදුලි සංදේශ කටයුතුත් දැක්විය හැකිය. රටේ වෘත්තීන් පිළිබඳ සංයුතියේ වෙනස්වීමද, ඉහත සඳහන් කර ඇති කටයුතුවල ව්‍යාප්තිය නිසා කළමනාකරුවන්, වෘත්තිකයන්, තාක්ෂණ ශිල්පීන්, ලිපිකරුවන්, සේවා සපයන කම්කරුවන්, වෙළඳ සේවකයන් සහ යන්ත්‍ර ක්‍රියා කරවන්නන් වැනි රැකියා සඳහා ඇති විය හැකි නව ඉල්ලුමද මානව සම්පත් සැලසුම්කරුවන් විසින් සැලකිල්ලට ගනු ලැබ ඇත.

196. ගෝලීය කේන්ද්‍ර ක්‍රමෝපාය මත පදනම්ව සිදුවන ආර්ථික පරිවර්තනය ඉල්ලා සිටින මානව සම්පත් ප්‍රභේදය වනුයේ "පුහුණු ශ්‍රමය" ය. ඒ අනුව මතුවී එන රැකියා ඉල්ලුම සංකේන්ද්‍රණය වනු ඇත්තේ, ''උසස් පුහුණුව" අවශ්‍ය එවන් රැකියාවල ය.

"ගෝලීය වශයෙන් තරඟකාරී ශ්‍රම බලකායක්" නිර්මාණය කිරීමේ අවශ්‍යතාව සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය තුළ වහවහා අවධානය යොමු කළ යුතු තීරණාත්මක කරුණකි.

මෙම මානව සම්පත් අවශ්‍යතාව එලදායී ලෙස සපුරාලීමට නොහැකි වන්නේ නම්, මානව සම්පත් හිඟකම හේතු කොට ගෙන රටේ වර්ධන වේගය සීමා විය හැකිය.

197. පාසල් තුළත් වෘත්තීය සහ උසස් අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයන් තුළත් සිදු කෙරෙන ඉහත පෙන්වා දෙන ලද ප්‍රතිසංස්කරණ මෙකී මානව සම්පත් අභියෝගයන් ජය ගැනීම සඳහා ඇති ප්‍රධානම ක්‍රමෝපාය වේ.

198. එකිනෙකට වෙනස් විවිධ ක්ෂේත්‍රයන් තුළ ක්‍රියාත්මක කෙරෙන ප්‍රතිපත්ති එකිනෙක හා ගලපා බල ගැන්වීම සිදු කෙරෙනු ඇත. මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්ති, ගතික වූ ගෝලීය කේන්ද්‍රයක් බවට ලංකාව පත්කිරීම උදෙසා වැඩි දියුණු කොට නියාමනය කෙරෙන සමස්ත ප්‍රතිපත්තියේ හා ප්‍රතිසංස්කරණයන්හි අනිවාර්ය අංගයක් ලෙස සලකනු ලැබේ.

XIII. අවිධිමත් සේවා නියුක්තිය

සන්දර්භය

199. අවිධිමත් රැකියා යන්නෙහි නිර්වචනය සහ ප්‍රමාණනය පිළිබඳව ඇති ගැටලුවලට යටත්ව කෙරෙන ගණන් බැලීම්වලට අනුව ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩ කරන ජනතාව අතුරින් තුනෙන් දෙකක් පමණ අවිධිමත් රැකියාවල නිරතව සිටිති. රටේ සම්පූර්ණ සේවා නියුක්තියෙන් සියයට 39 ක් පමණ වන ස්වයංසේවා නියුක්තිකයෝ අවිධිමත් අංශ සේවා නියුක්තිකයන්ගෙන් අතිමහත් බහුතරය වෙති. අවිධිමත් අංශයේ රැකියාවල

නිරත වන පුද්ගලයන්ගෙන් බොහෝ දෙනකු අඩු වැටුප් ලබන්නන් වන අතර, ඔවුන් කිසිදු සමාජ ආරක්ෂණයක් නොලබන හෝ ප්‍රමාණවත් වූ සමාජ ආරක්ෂණයක් නොලබන අය වෙති. කාන්තාවනට වඩා පුරුෂයන් අවිධිමත් අංශයේ රැකියාවල නිරත වීමේ ප්‍රවණතාවක් තිබේ. වයස්ගත ශ්‍රමිකයන් සහ අඩු අධ්‍යාපනයක් ලද පුද්ගලයන් අවිධිමත් රැකියාවල නිරත වීම බහුලය. කෘෂිකාර්මික, කාර්මික සහ සේවා යන ආර්ථිකයේ සියලු අංශවල අවිධිමත් රැකියා ව්‍යාප්තව පවතින අතර, විවිධ අංශ සහ උප අංශ තුළ අවිධිමත් රැකියා නියුක්තිකයන් කොපමණ සිටින්නේ ද යන්න නිර්ණය කිරීමට පවතින ජාතික දත්ත පදනම ප්‍රමාණවත් නොවේ. (නිර්වචනමය සහ මැනීම පිළිබඳ ගැටලුවලටට යටත් තවත් අංශයක් වන ක්ෂුද්‍ර ව්‍යවසායයෝ, අවිධිමත් රැකියාවල නිරත වූවන්ගෙන් අඩක් පමණ නියෝජනය කරති).

200. අවිධිමත් අංශයේ සේවකයන් බහුතරයකට ඇත්තේ විධිමත් අංශයේ සේවකයන්ට වඩා අඩු සාමාන්‍ය අධ්‍යාපන සුදුසුකම් ය. පවුලේ දරිද්‍රතාව, පාසල් පද්ධතිය තුළ ප්‍රමාණවත් පහසුකම් නොතිබීම වැනි විවිධ හේතු මත ඔවුන් පාසල් පද්ධතියෙන් නිසි කලට පෙර ගිලිහී ගියේයැයි සිතිය හැකිය.

201. අවිධිමත් අංශ සේවා නියුක්ති ගැටලු විසඳීම සඳහා දෙවැදෑරුම් ප්‍රවේශයක් අනුගමනය කෙරෙනු ඇත. එක් අතකින්, මෙම අංශය තුළ එකතු කළ වටිනාකම් ව්‍යාපාර පුළුල් කිරීම දිරිගන්වනු ලැබේ. අනෙක් අතින්, ඒවායේ යෙදී සිටින ශ්‍රමිකයන් වඩා හොඳ වැටුප් ලබන පුහුණු ශ්‍රම රැකියාවල වැඩි වැඩියෙන් නිරත කරවීම සඳහා කටයුතු කෙරෙනු ඇත. ව්‍යාපාරික ආයතන ප්‍රසාරණ මාර්ගයේ අවස්ථා දෙකකදී ඒ සඳහා දිරි ගැන්වීම් සමඟ මැදිහත් වීම් අවශ්‍ය වේ. පළමුව, තමන්ගේම ව්‍යාපාර ඇරඹීමට යන තරුණ තරුණියන් හා ස්වයං රැකියා නියුක්තිකයන් සඳහා ව්‍යවසායකත්ව පුහුණුව සහ ව්‍යාපාර ප්‍රවර්ධන සේවා ලබාදීම මඟින් ඔවුන්ට අවශ්‍ය සහාය ලබාදීමේ ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන් සැලසුම් කරනු ඇත. දෙවනුව, ක්ෂුද්‍ර ව්‍යවසායයන්ට මෙන්ම කුඩා සහ මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාරයන්ට ද ස්වකීය නිෂ්පාදන කටයුතු පුළුල් කිරීම සඳහා අවශ්‍ය සහාය ලබා දෙනු ඇත. මෙමඟින් ඒවාට විශාල පරිමාණ නිෂ්පාදනයේ පිරිමැසුම් භුක්ති විඳීමට හැකි වන අතර, එකතු කළ වටිනාකම වැඩි නිෂ්පාදනයන්හි නියැලීමටත්, සේවකයනට ඉහළ වැටුප් ගෙවීමටත් හැකියාව ලැබෙනු ඇත. වර්තමානයෙහි ආයතන පුළුල් කිරීමේ පිරිවැය (උදා: නීතිය හමුවේ දෘශ්‍යමාන බව වැඩිවීම), ඒවා විධිමත් කිරීමෙන් ලැබෙන ප්‍රතිලාභ (උදා: පහසු ණය, විශාල පරිමාණ පිරිමැසුම්, නව තාක්ෂණය) ඉක්මවා යයි.

ආයතනවල පරිමාණය පුළුල් කිරීම සහ ආයතන විධිමත් කිරීම පිළිබඳව පවතින දිරිගැන්වීම් පරිපාටිය වෙනස් කිරීම සඳහා ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය කෙරෙනු ඇත.

ප්‍රතිපත්ති

202. සේවා නියුක්ති ප්‍රවර්ධන ප්‍රතිපත්තියෙහි අංගයක් ලෙස ව්‍යවසායකත්ව සංවර්ධන වැඩසටහනක් නිර්මාණය කෙරෙනු ඇත. ව්‍යාපාර හිමිකාරීත්වය පිළිබඳව ඇති සමාජ සංස්කෘතික ආකල්ප වෙනස් කොට, සමස්තයක් ලෙස ශ්‍රී ලාංකික ජනගහනය තුළ ව්‍යාපාර සම්බන්ධයෙන් ධනාත්මක ආකල්ප ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා අවශ්‍ය පියවර මේ ප්‍රතිපත්තිය තුළ තිබීම අවශ්‍ය වේ.

203. ශ්‍රම බලකායේ සිටින, ව්‍යවසායකත්ව ශක්‍යතා ඇති කොටස් හඳුනා ගැනීමෙන් අනතුරුව, ව්‍යවසායකත්ව කුසලතා වර්ධනය, පහසු සහ සහනදායී ණය පහසුකම්, වෙළඳපොළ සහ නිෂ්පාදන මාර්ගෝපදේශ සහ කෙටිකාලීන ආර්ථික උච්චාවචන ආවරණය සඳහා රක්ෂණ වැඩසටහන් යනාදිය මඟින් නව ව්‍යාපාර ආරම්භ කිරීම සඳහා ඔවුනට අවශ්‍ය දිරිගැන්වීම් ලබා දෙනු ලැබේ.

ව්‍යවසායකත්ව ප්‍රවර්ධනය සඳහා රාජ්‍ය ආයතන සමඟ අත්වැල් බැඳගෙන කටයුතු කිරීමට වාණිජ මණ්ඩල වැනි පුද්ගලික ආයතනවලට ආරාධනය කෙරේ.

204. පාසල් පද්ධතිය තුළ හා ඉන් පිටත "ව්‍යාපාර කරා මං පෙත්" සංකල්පය ආයතනීකරණය කිරීමට හා දිරි ගැන්වීමට ප්‍රයත්න ගැනෙනු ඇත. එමඟින් වෘත්තීය පුහුණු ආයතනවලින් සහ විශ්ව විද්‍යාලවලින් පිටවන පිරිස් ද ඇතුළුව සියලුම මට්ටම්වලින් පාසල් හැර යන පුද්ගලයන්ට සිය ජීවිතවල අභිමත අවධීන්හිදී ව්‍යවසායකත්ව පුහුණුව ලබාගැනීමට හැකි වනු ඇත. පොදුවේ පාසල් හැරගිය අය අතර ව්‍යාපාරික වැනි අංශවල අවදානම් දැරීමේ ආකල්ප ගොඩ නැංවෙනු ඇත. ඔවුන් අතර සිටින්නාවූ ස්වයං රැකියාවල නිරත වීමේ අභිරුචිය සහ කැපවීම සහිත පුද්ගලයන් ඉලක්ක කරගෙන, ව්‍යවසායකත්ව පුහුණුව

ලබා දෙනු ඇත. ව්‍යවසායකත්ව සංවර්ධන වැඩසටහන් සමඟ උපදේශන සේවා සහ පුහුණුවෙන් පසු සේවා ඒකාබද්ධ කෙරෙනු ඇත.

205. ආදායම් බදු, සේවයෙන් ඉවත්ව යන විට ගෙවනු ලබන පාරිතෝෂික දීමනා හා ශ්‍රමිකයන් සේවයේ යෙදවීම හා සම්බන්ධ සමහර ව්‍යවස්ථා නිසා වෘද්ධියට අකුල් හෙලන උගුල් නිර්මාණය වී ඇතැයි සමහර පාර්ශව අතර විශ්වාසයක් ඇත. විශේෂයෙන්ම කම්කරුවන්ගේ සේවය අවසන් කිරීමේ පනත ක්‍රියාත්මක කිරීමේ පහළ සීමාව වන සේවකයන් 14 සීමාවට වඩා වැඩි පිරිසක් සේවයේ යෙදවීම අධෛර්ය කරතැයි ද විශ්වාස කෙරේ. ව්‍යාපාරික ආයතනවල ප්‍රමාණය පුළුල් කිරීම වළක්වන නීතිමය බාධක ඉවත් කිරීම සඳහා විවිධ පාර්ශවයන්ගේ එකඟත්වය සහිත ප්‍රතිපත්තිමය ක්‍රියාමාර්ග යෝජනා කෙරෙනු ඇත. කම්කරු නීතිරීතිවල හා රෙගුලාසිවල සඵලභාවය ඉහළ නැංවීමට ක්‍රියා කිරීම මඟින් එකී නීතිරීතිවලින් ආවරණය වන සේවක සංඛ්‍යා ඉහළ නගිනු ඇත. සේවායෝජකයන් සම්බන්ධයෙන් එකී නීතිරීතිවල නම්‍යශීලීතාවය වැඩිදියුණු වනු ඇත. ආර්ථිකය වසා පැතිරෙන අවපාත වැනි තත්ත්වයන්හි දී ව්‍යාපාරික ආයතන බංකොලොත්භාවයට පත් වන විට, සේවකයන්ගේ රැකවරණය සඳහා සේවා වියුක්ති රක්ෂණ යේජනා ක්‍රමයක් වැඩිදියුණු කිරීමටද යෝජනා කෙරේ.

206. සුදුසුකම් ලබන කුඩා ව්‍යවසායයන් සඳහා ආකර්ශනීය කොන්දේසි මත ණය සහ ව්‍යාපාර ප්‍රවර්ධන සේවා සපයනු ලැබේ. එවැනි සේවා ලබා ගැනීම සඳහා එක් නිර්ණායකයක් වන්නේ යෝග්‍ය සේවා (සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් හා සේවක භාරකාර අරමුදල් ගෙවීම, රැකියාව ආශ්‍රිත ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍යය සැලසීම) ප්‍රමිතීන් පවත්වාගෙන යාමය.

207. ණය සහ ව්‍යාපාර ප්‍රවර්ධන වැඩසටහන්වලට සහභාගි වන ව්‍යවසායයන් පිළිබඳව දිගු කලක් ආවරණය කරන ආයතන දත්ත පදනම් සකස් කරනු ලැබේ. එමඟින් ව්‍යාපාර නොනැසී පැවතීම හා ක්‍රමයෙන් ප්‍රසාරණය වීමටත්, එසේ නැතහොත් ඒවා බිඳ වැටීමටත් හේතු සාධක වන කරුණු හඳුනාගැනීම පහසු වනු ඇත. මෙම දත්ත පදනම් ණය සහ ව්‍යාපාර ප්‍රවර්ධන වැඩසටහන් අධීක්ෂණය කිරීමටත්, අනාගත ප්‍රතිපත්ති සැකසීමටත් අවශ්‍ය තොරතුරු ලබා ගැනීමට සහාය ලබාදෙනු ඇත.

208. මේ දක්වා ප්‍රතිපත්ති සැලසුම් තුළ අවධානය යොමු වුණේ කාර්මික ජනපද ක්‍රමය හරහා විදුලිය, ජලය හා බලශක්තිය වැනි යටිතල පහසුකම් සැපයීමට ය. ඒ තුළ සේවකයන්ගේ නිවාස ප්‍රශ්නය නොසලකා හැර ඇත. ශ්‍රම අතිරික්ත ඇති ප්‍රදේශයන්හි ඇත ගම්මානවල සිට ශ්‍රම ඌනතා සහිත නාගරික ප්‍රදේශ කරා ශ්‍රමිකයන් සංක්‍රමණය වීම මෙ මඟින් අඩු කෙරෙන හෙයින් යම් යම් ආර්ථික අංශ සඳහා ශ්‍රම ඌනතා ප්‍රශ්න බිහිව ඇත. පුද්ගලික දේපල හිමිකරුවන්ද ක්‍රියාශීලීව සහභාගි වන සඵල නිවාස යෝජනා ක්‍රමයක් යටතේ, මෙම ශ්‍රම ඌනතා ප්‍රශ්නය ලිහිල් වේ නම්, එමගින් අවිධිමත් අංශය තුළ ව්‍යවසායන් බිහි කිරීමට සහ වර්ධනය කිරීමට දිරි ගැන්වීමක් සැලසෙනු ඇත. මෙම කරුණ සමහර විට විධිමත් අංශවලට වඩා දැඩි ලෙස අවිධිමත් අංශය තුළ ක්‍රියාත්මක වනු ඇත.

209. ශාස්ත්‍රීය හැකියාවන්ට වඩා තාක්ෂණික හැකියාවන් සහිත පුද්ගලයින් පාසල් පද්ධතියෙන් ඉවතට යාමේ නැඹුරුව වැඩි අතර, කුසලතාවයන් ඉහළ නංවා ගෙන රැකියා ලබා ගැනීමේ ස්වකීය හැකියා වර්ධනය කර ගැනීමට ඇති අවස්ථා ඔවුන් අතින් ගිලිහී යයි. අනෙක් අතට, අවිධිමත් අංශයේ සමහර සේවකයෝ අන්තරාදායකද, දිගුකාලීනව සෞඛ්‍යයට සහ යහපැවැත්මට අහිතකරද වන්නාවූ කාර්යයන්හි නිරතව සිටිති. ඔවුන්ගේ වැඩ කළ හැකි සඵල ආයු කාලය මේ නිසා අඩු වනු ඇත. එවැනි සේවකයන්ගේ සෞඛ්‍ය තත්ත්වය ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා පියවර ගැනීම තුළින්, ඵලදායී කාර්යයන්හි යෙදී දිගුකාලීනව සමාජ සංවර්ධනයට ස්වකීය දායකත්වය ලබාදීමට ඔවුන්ට පහසුකම් සැලසිය හැකිය.

රැකියා ආශ්‍රිත සෞඛ්‍යය හා සුරක්ෂිතභාවය සම්බන්ධයෙන් වන ගැටලු පිළිබඳව සේව්‍ය සේවක දෙපාර්ශ්වයම දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් අරම්භ කරනු ලැබේ. චලන විද්‍යානුකූලව (ergonomically) ඵලදායී කාර්යයන් සිදු කිරීම සඳහා ඇති ක්‍රමවේදයන් පිළිබඳ නව සොයාගැනීම් සහ තාක්ෂණයන් පිළිබඳ දැනුම සේව්‍ය සේවක දෙපිරිසම වෙත ලබාදීමට කටයුතු කෙරෙනු ඇත.

210. අවිධිමත් අංශයේ සේවකයන්ගේ බහුතරය, කලින්ම පාසල් හැර ගිය අය හෝ පාසල් පද්ධතියෙන් ගිලිහී ගිය අය හෝ වෙති.

මෙම අවිධිමත් සේවකයන් ඉලක්ක කරගත් මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්ති ඉලක්ක කරනුයේ (සන්ධ්‍යා පාසල්, දුරස්ථ අධ්‍යාපනය, ආධුනිකත්ව පුහුණුව වැනි) අවිධිමත් ක්‍රම හරහා හෝ සහනදායී වෘත්තීය පුහුණුව මඟින් හෝ වැඩිදුර අධ්‍යාපනය ලබාගැනීම සඳහා ඔවුනට මග පෑදීමට ය. අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය, රැකියා ඉලක්ක කරගත් කුසලතා සම්බන්ධ පුහුණුව සහ ප්‍රති පුහුණුව සඳහා අවස්ථා ලබාදීම තුළින්, මෙම පුද්ගලයන්ට විකල්ප මාර්ග ඔස්සේ විධිමත් අධ්‍යාපන පද්ධතිය තුළට කැඩීමකින් තොරව සහභාගි වීම සඳහා ඉඩකඩ ලබාදීම අපේක්ෂාවයි.

211. ක්ෂුද්‍ර ව්‍යසාය සහ ස්වයං-රැකියා ව්‍යාපෘති ක්ෂුද්‍ර මූල්‍ය පහසුකම් මත බෙහෙවින්ම රඳා පවතී. ක්ෂුද්‍ර මූල්‍ය පහසුකම් දිළිඳු සහ සමාජයෙන් කොන් වූ ප්‍රජාවන්ට, සරල ආදායම් උත්පාදන කටයුතු ආරම්භ කිරීමට උපකාරී වෙයි. එවැනි කටයුතු පසුව ක්ෂුද්‍ර ව්‍යවසායයන් බවට ප්‍රසාරණය විය හැකිය. රට තුළ ක්ෂුද්‍ර මූල්‍ය ආයතන (MFI) 5000කට වැඩි සංඛ්‍යාවක් ක්‍රියාත්මක වෙතැයි ගණන් බලා ඇත. මෙම ආයතන, සාමාජිකයන් ගෙන් තැන්පතු භාර ගන්නා අතර, සාමාජික කණ්ඩායම් වෙත, පොළී ගෙවීමේ සහතිකය මත, ඇප සුරැකුම් රහිතව, එම මුදල් නැවත ණයට ලබා දීමට කටයුතු කරනු ඇත. මෙම ක්ෂුද්‍ර මූල්‍ය ආයතනවල සේවය ලබා ගන්නා ණය ගැනුම්කරුවෝ, ප්‍රධාන වශයෙන්ම කාන්තාවෝ, මිලියන දෙකකට වැඩි සංඛ්‍යාවක් වෙති. ණය ආපසු ගෙවීමේ අනර්ඝ වාර්තා සම්බන්ධයෙන්, විශේෂයෙන්ම කාන්තා ණයකරුවෝ, ප්‍රසිද්ධිය ලබා සිටිති. මූල්‍ය ව්‍යාපාර පනත (2011) යටතේ බැංකු, මූල්‍ය සමාගම් සහ සමූපකාර ආයතන නොවන ක්ෂුද්‍ර මූල්‍ය ආයතන සාමාජිකයන්ගෙන් තැන්පතු භාරගැනීම නීති විරෝධී වෙයි. ක්ෂුද්‍ර මූල්‍ය ආයතන නියාමනය කිරීමත්, ඒවාට තැන්පතු භාරගැනීමට බලතල ලබාදීමත් අරමුණු කොට, ක්ෂුද්‍ර මූල්‍ය නියාමන සහ අධීක්ෂණ අධිකාරිය (MR&SA) නමින් නීතියක් පැනවීමට නියමිතව තිබේ.

212. අවිධිමත් අංශයට විශාල වශයෙන් සේවය ලබා දෙනුයේ ප්‍රජාමූල සංවිධානත්, සර්වෝදය සහ සණස වැනි රාජ්‍ය නොවන සංවිධානත් ය. ප්‍රජාමූල සහ රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන ඇතැම් විට "විධිමත් නොවන" යන නමින්ද හඳුන්වනු ලැබේ. ස්වකීය ප්‍රජා පාදක සංවර්ධන කාර්යයන්හිදී වඩාත් ඵලදායී ලෙස කටයුතු කිරීමට එකී විධිමත් නොවන සංවිධාන දිරිගැන්වීම අරමුණු කොට ප්‍රතිපත්ති නිර්මාණය කරනු ලබනවා ඇත.

XIV. කුඩා සහ මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය (SME)

සන්දර්භය

213. අවිධිමත් අංශයත් කුඩා සහ මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායනුත් මෙම ප්‍රතිපත්ති ලේඛනය තුළ පරිච්ඡේද දෙකක සලකා බලා ඇතත්, මෙම අංශ දෙක අතර පැහැදිලිවම අන්තර් සම්බන්ධතා පවතී. කුඩා ව්‍යවසාය බොහොමයක්, විශේෂයෙන්ම කුඩා සහ ක්ෂුද්‍ර මට්ටමේ ස්වයංරැකියා ව්‍යාපෘති ගණයට වැටෙන ව්‍යවසායයන්, අවිධිමත් අංශය තුළට වැටේ. සාපේක්ෂ වශයෙන් ඉහළ මට්ටමේ ලාභ උපයන, තරමක් විශාල පරිමාණයේ නමුත් කුඩා ව්‍යවසාය ගණයට වැටෙන ඒවා වුවද, ව්‍යාපාර ලෙස ලියාපදිංචි වී නැත්තේ නම් සහ සෘජු බදු නොගෙවන්නේ නම්, අවිධිමත් අංග ලක්ෂණවලින් යුක්ත වෙතැයි ප්‍රකාශ කළ හැකිය. අවිධිමත් ස්වයංරැකියා ව්‍යවසායයන් ද, කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන් ද යන කාණ්ඩ දෙක, සැබවින්ම අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් සහ මුලින්ම වෙන්වූ කාණ්ඩ දෙකක් ලෙස නිර්වචනය කළ නොහැකිය. කෙසේ වුවද ප්‍රතිපත්ති මට්ටමේදී මෙම කාණ්ඩ දෙක බෙහෙවින් එකිනෙකින් වෙනස් වූ ඒවා ලෙස සැලකීම වඩා හොඳ බැවින්, ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය ඒවා වෙන වෙනම පරිච්ඡේද දෙකක ලා සලකා බලා ඇත.

214. ලංකාවේ ඇති සියලුම ව්‍යාපාරවලින් සියයට 80 පමණ වන කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය ශ්‍රී ලංකා ආර්ථිකයේ විශාල කොටසක් වෙයි. ආර්ථිකයෙහි ප්‍රාථමික, ද්විතීයික හා තෘතීයික යන සියලුම අංශවල ඒ ගණයේ ව්‍යවසායයන් දක්නට ලැබෙන අතර, විවිධ කුසලතා ඇති, පුහුණු, අර්ධ පුහුණු සහ නුපුහුණු යන විවිධ පුද්ගල කොටස්වලට එමඟින් රැකියා අවස්ථා සලසා දෙනු ලැබ ඇත. කෘෂි ව්‍යාපාර අංශය සහ නිමි කර්මාන්ත අංශය තුළ කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය ඇත. කාර්මික ආයතන අතුරින් සියයට 20ක් පමණ කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ගණයට වැටෙතැයි ගණන් බලා ඇති අතර, සේවා අංශය තුළ ඒවායේ ප්‍රතිශතය සියයට 90කට වඩා වැඩිය. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය වනාහී රැකියා අවස්ථා නිර්මාණය කරන අත්‍යවශ්‍ය මූලාශ්‍රයකි. ඒවා සමස්ත සේවා නියුක්තියෙන්

සියයට 35කට දායකත්වය ලබා දෙයි. සාමාන්‍ය වශයෙන් ගත් කල, පවතිනවාට වඩා වැඩිපුර එක් සේවා ස්ථානයක් සැපයීම සඳහා, මෙම අංශය තුළ අවශ්‍ය වන ප්‍රාග්ධන ආයෝජනය විශාල පරිමාණ ව්‍යවසායන්හිදීට වඩා සැලකිය යුතු අන්දමින් පහළ අගයක් ගන්නා බැවින්, රැකියා අවස්ථා පුළුල් කිරීමේ ඕනෑම ප්‍රතිපත්තියක් තුළ කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය ඉතා ප්‍රයෝජනවත් වන බව සැලකේ.

අන්තර්ගත (inclusive) වර්ධනය සඳහා කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායන්හි කාර්ය භාරය ඉතා වැදගත්ය. තවද, ව්‍යවසායක කුසලතා ප්‍රවර්ධනය හා නවෝත්පාදනයත්, ආර්ථිකය තුළ ආර්ථික වෘද්ධිය හා ධන සම්පත් නිර්මාණයත් සම්බන්ධයෙන් ද මෙම ව්‍යවසායකයින් ඉටු කරනුයේ ප්‍රයෝජනවත් කාර්යභාරයකි.

සමාජ ඒකාබද්ධතාව ප්‍රවර්ධනය කරන සහ දිළිඳුකම දුරලීම සඳහා වැදගත් දායකත්වයක් ලබා දෙන ආයතන සමුදායක් ලෙසද මෙම කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන් සැලකිය හැකිය. ඒවා ක්‍රියාත්මක වන පරිසරය වැඩිදියුණු කිරීම අනිවාර්යයෙන්ම සිදු කළ යුතු කාර්යයකි.

215. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන්හි සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්ති සම්බන්ධයෙන් අදාළ වන වැදගත් කරුණු කිහිපයක් පහත සඳහන් වේ.

i. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය තුළ වැඩි වශයෙන්ම සේවය කරනුයේ පුරුෂ පක්ෂයයි. එම පුරුෂ ශ්‍රම නැඹුරුව නිවැරදි කිරීම සඳහා යහපත් සමාන රැකියා අවස්ථා වැඩපිළිවෙලක් මෙම අංශය තුළට හඳුන්වා දීම අවශ්‍ය වේ.

ii. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායකයන් හට පිරිස් කළමනාකරණ ක්‍රම සම්බන්ධයෙන් ප්‍රමාණවත් දැනුමක් හා අත්දැකීම් නොමැති අතර, ඔවුහු පුහුණු වැඩසටහන් හරහා එකී විෂයයන් හැදෑරීමට ද උත්සාහ නොකරති.

iii. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන් ලබාදෙන රැකියාවල "ගුණාත්මකභාවය" හා ඒවායේ සේවකයන්ගේ පුහුණු සහ ඵලදායිතා මට්ටම්, සාපේක්ෂ වශයෙන්, අඩු සහ දුර්වල තත්ත්වයන්හි පවතී. බොහෝ කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය ස්වකීය සේවකයන්ට පුහුණු, සෞඛ්‍ය සහ සුභසාධන පහසුකම් සලසා නොදේ.

iv. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ සේවකයන් සේවයට නොපැමිණීම බෙහෙවින් ඉහළ මට්ටමක පවතී.

v. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ අංශය තුළ තොරතුරු හුවමාරුව ඉතා අඩු මට්ටමක පවතින නිසා ගැටුම්, මතභේද හා වෙනත් කාර්මික සම්බන්ධතා ගැටලු පවතී.

vi. සේවකයන් බඳවා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් දැනට පවතින නීතිවල හා පරිචයන්ගේ අඩුපාඩු කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන්ගේ විශාලත්වය පුළුල් කිරීම හා එහි සේවක සංඛ්‍යාව වැඩි කිරීම සඳහා අවශ්‍ය ආයෝජන අධෛර්යමත් කරතියි සැලකේ.

216. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායන්හි වර්ධනය හා ප්‍රසාරණය, ඒවා ක්‍රියාත්මක වන නිෂ්පාදිත සහ සාධක වෙළඳපොළත්, නියාමන පද්ධතියත් තුළින් පැන නගින ගැටලු මඟින් සීමා කරනු ලැබේ. මෙම ගැටලු, මූල්‍යනය, භෞතික පාදක ව්‍යුහය, තාක්ෂණ මට්ටම, නියාමන කාර්ය රාමුව, තොරතුරු ලබා ගැනීම හා උපදේශනය, වෙළඳපොළ ප්‍රවේශය, ව්‍යාපාර සංවර්ධන සේවා, කාර්මික සබඳතා සහ කම්කරු නීති, බුද්ධිමය දේපළ අයිතිවාසිකම්, තාක්ෂණික සහ කළමනාකරණ කුසලතා, අන්තර්ව්‍යාපාර සබඳතා සහ පාරිසරික ගැටලු යනාදී වශයෙන් පුළුල් ක්ෂේත්‍ර ගණනාවකම විහිදී යයි.

ඉහළ පොළී අනුපාතික සහ ණය දෙන ආයතන ණය දීමෙහි දී ඇප සුරැකුම් අවධාරණය කිරීම කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය සංවර්ධනයට අහිතකර ගැටලු ලෙස නිරන්තරවම පෙන්වා දෙනු ලබන ප්‍රශ්න වෙයි.

නිෂ්පාදිත වැඩි දියුණුව, ඇසුරුම්කරණය, බෙදා හැරීම සහ විකිණුම් දිරි ගැන්වීම යන අංශවල කුසලතා අඩුවීම මේවායේ දුර්වලතා ලෙස පෙන්වා දෙනු ලබන තවත් කාරණා ය. තොරතුරු ලබා ගැනීමේ සහ වෙළඳපොළ ප්‍රවේශය ලබා ගැනීමේ දුෂ්කරතා ඉස්මතු කොට දැක්වේ. පවතින ව්‍යාපාරික සහ නියාමන පරිසරය පිරිවැය ඉහළ නංවමින් තව තවත් අනවශ්‍ය දුෂ්කරතා මතු කරයි.

ප්‍රතිපත්ති

217. රජයේ සියලුම ප්‍රතිපත්ති ලේඛන කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන්හි කාර්යභාරය පැහැදිලිවම පිළිගනී. එනම් කුසලතා ප්‍රවර්ධනය, බදු සහන, ව්‍යවසායකත්ව ප්‍රවර්ධනය, උප කොන්ත්‍රාත්තු වැඩපිළිවෙලවල්, විකිණුම් ආධාර ක්‍රම සහ මූල්‍ය සහාය ලබාදීම වැනි පියවර තුළින් ඉහත ඡේදයේ කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන් මුහුණ දෙන ගැටලු ලෙස පෙන්වා දුන් ප්‍රශ්නවලට විසඳුම් ලබාදීමට මෙකී ප්‍රතිපත්ති ලේඛන යත්න දරයි. විශේෂ වශයෙන් මානව සම්පත් ගැටලු හා සම්බන්ධ වැදගත් ප්‍රතිපත්තිමය පියවර කිහිපයක් පහත පෙන්වා දී ඇත.

i. ඉහළ ශ්‍රම පිරිවැටුමත්, ආයතනික සහ සංවිධානමය සාධකත් නිසා කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන් තුළ බිහිවන ශ්‍රම කුසලතා බාධක ජය ගැනීමට පියවර ගැනෙනු ඇත.

ii. නිසි ලෙස කුසලතා පරිපූර්ණවූ ද, උනන්දුවෙන් වැඩ කරන්නාවූ ද ශ්‍රමිකයන්ගෙන් සමන්විත සංචිතයක් ගොඩ නැංවීමටත්, එතුළින් පුහුණු ශ්‍රමිකයන්ගේ සේවය ලබා ගැනීමට කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන්ට අවස්ථාව ලබාදීමටත් පියවර ගැනේ.

iii. රටේ විද්‍යාත්මක පදනම ශක්තිමත් කිරීමට අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රය තුළ කෙරෙන ආයෝජන මෙම ක්‍රියාවලියේ දී උපකාරී වනු ඇත.

iv. සේවකයන් තෝරා ගැනීමේ සහ බඳවා ගැනීමේ අවිධිමත් ක්‍රමවල සිට කුසලතාවයන්ට සහ නිපුණතාවන්ට ප්‍රමුඛත්වය ලබා දෙන නවීන බඳවා ගැනීමේ ක්‍රමවලට මාරුවීමට කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායකයෝ දිරි ගැන්වෙති.

v. සුනිසි වැඩ පුරුදු සහ සේවකයන්ගේ සමාජ ආරක්ෂණය ක්ෂුද්‍ර, කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන් අතර දිරිගැන්වෙනු ඇත. එමඟින් නිවැරදි කුසලතා සහ ආකල්ප සහිත සේවකයන් බඳවා ගැනීමට එකී ව්‍යවසායයන්ට අවස්ථාව සැලසෙනු ඇත. එවැනි සේවකයන් යොදා ගැනීම මගින්, මෙම කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන්ගේ තොරතුරු සන්නිවේදන තාක්ෂණ හැකියාවන් බල ගැන්වීම ද ඒවායේ කාර්යක්ෂමතාව සහ ඵලදායීත්වය වැඩි දියුණු වනු ඇත.

218. ශ්‍රී ලංකාව සඳහා විද්‍යා තාක්ෂණ සහ නවෝත්පාදන ක්‍රමෝපාය (2011 - 2015) තුළ යෝජනා කර ඇති පරිදි, ඉහළ මට්ටමේ තාක්ෂණයන්ට ප්‍රමුඛත්වය ලබා දෙමින් තාක්ෂණ නවෝත්පාදනයට හා ව්‍යාප්තියට කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන්ට සහාය ලබා දීමේ යාන්ත්‍රණයක් දැනටමත් හඳුන්වා දී ඇත. කුඩා ව්‍යාපාර නවෝත්පාදන පර්යේෂණ හා කුඩා ව්‍යාපාර තාක්ෂණ ව්‍යාප්ත ක්‍රමවේද මෙහිලා භාවිත කළ හැකිය.

බුද්ධිමය දේපළ නීති ක්‍රමයෙහි සම්පූර්ණ වාසිය ලබාගැනීම හරහා කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන්ට ස්වකීය නිසග නව්‍යකරණ සහ නිර්මාණශීලී හැකියාවන්ගේ ප්‍රතිලාභ ලබාගැනීමට අවස්ථාව සැලසෙන අතර, එය තවදුරටත් නවෝත්පාදන කටයුතු දිරිමත් කරනු ඇත.

බුද්ධිමය දේපල ගැටලු පිළිබඳ මූලික උපදෙස් සහ අන්තර්ජාල තොරතුරු ලබාදීම වැනි සේවා, කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන්ගේ සහායට ක්‍රියා කරන ආයතනවලට සපයා දීම සඳහා අදාළ රාජ්‍ය, පුද්ගලික සහ සිවිල් සමාජ ආයතනවල (නිදසුන් ලෙස ව්‍යාපාරික හා කාර්මික සංගම්වල) ඇති ශක්‍යතාව ඉහළ නංවනු ලැබේ.

219. පරිපාලන රෙගුලාසිවලට අනුගත වීම සම්බන්ධයෙන් කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන් නගන පැමිණිලි සැලකිල්ලට ගනිමින්, ඒවා සම්බන්ධ නියාමන සහ පරිපාලන කාර්ය රාමුව සරල කිරීමට පියවර ගනු ඇත. අනවශ්‍ය සහ ගැටලු සහගත පරිපාලනමය ප්‍රමාද, රැකියා උත්පාදනයට සහ ඵලදායීතාවට හානි කරයි. මෙම රෙගුලාසි ප්‍රතිශෝධනයට ලක් කිරීම වැඩි වැඩියෙන් රැකියා අවස්ථා නිර්මාණය කිරීම සඳහා ව්‍යාපාරවලට විශ්වාසය ලබා දෙයි. වැරදි කරන සහ ඌන කාර්ය සාධනය සහිත කාර්ය මණ්ඩල පිළිබඳ විනය ක්‍රියාමාර්ග හා සේවය නතර කිරීමේ ක්‍රියා පටිපාටි විධිමත් කරනු ඇත.

220. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර අංශය මුහුණ දෙනු ලබන ගැටළු අධ්‍යයනය කිරීමට උපදේශන කමිටුවක් ස්ථාපනය කරනු ලැබේ. මෙම කමිටුවේ නිර්දේශයන් මත අංශයේ

අනාගත ප්‍රතිපත්තීන් හා මැදිහත් වීම් සිදු කෙරෙනු ඇත.

221. රැකියා නිර්මාණය හා දිළිඳුකම දුරලීම අතින් කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන් සතු ශක්‍යතාව සැලකිල්ලට ගෙන ඒවා ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා, ණය පහසුකම්ද, අතර මැදි යෙදවුම් ද, තාක්ෂණය හා අලෙවිකරණයද සම්බන්ධ ප්‍රබල ආධාර පිළිවෙත් පද්ධතියක් සැලසුම් කළ යුතුය.

i. ණය පහසුකම් පිළිබඳ ගැටලුවට විසඳුම් සෙවීමේදී, කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය සඳහා මූල්‍ය පහසුකම් සැපයීමට මූල්‍ය ආයතන, විශේෂයෙන්ම විශාල පරිමාණයේ මූල්‍ය ආයතන, සතු ශක්‍යතාව වැඩිදියුණු කිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කෙරෙනු ඇත. මෙමඟින් එකී ආයතනවලට කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය ක්ෂේත්‍රයෙහි වඩා විශාල කාර්ය භාරයක් ඉටු කිරීමට හැකිවනු ඇත.

ii. 2016 අයවැයෙහි ගෙන හැර දැක්වූ පරිදි ක්ෂුද්‍ර කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර වලට 'ණය සහතික කිරීමේ යෝජනා ක්‍රමය', රජය හා තෝරාගත් මූල්‍ය ආයතනවල දායකත්වයෙන් රුපියල් මිලියන 500ක මූලික ප්‍රාග්ධන ආයෝජනයක් සහිතව ස්ථාපිත කරනු ලැබේ. මෙම යෝජනා ක්‍රමය යටතේ, ණය ආපසු නොගෙවීම සිදු වුවහොත් සම්පූර්ණ පහසුකමින් සියයට 75ක ප්‍රමාණයක් සහතික කරනු ඇත. මෙය ක්ෂුද්‍රල කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර වලට සාපේක්ෂව ලාභදායී මෙන්ම දිගු කාලීන මූල්‍යමය විකල්පයන්ට ප්‍රවේශයක් වනු ඇත.

iii. වග කිව යුතු ආරම්භක ව්‍යාපාර ප්‍රාග්ධන ආයතන වලට (Venture Capital firms) අවම මට්ටමින් ආපසු ගෙවීමේ අනුපාතය සහිත 'අරමුදලක්' ස්ථාපනය කිරීමට රජය අරමුණු කරයි. එමගින් කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර වල ආයෝජනය කිරීමට ආරම්භක ව්‍යාපාර ප්‍රාග්ධන ආයතනවලට අවස්ථාව ලැබේ. ප්‍රාග්ධන ආයෝජනයට අමතරව මෙම ආයතන මගින් කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර වලට අවශ්‍ය මූල්‍ය සැලසුම්කරණයල තොරතුරු තාක්ෂණය වෙළඳපොළ ක්‍රමෝපායන් යනාදිය පිළිබඳ උපදේශන සේවාවන් සැපයීම ද දිගු කාලීන ප්‍රතිලාභ අත්වන ලෙස කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර වල වර්ධනය සහතික කිරීම ද අවශ්‍ය වේ.

iv. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර මූල්‍යනය සඳහා විකල්ප තවදුරටත් ව්‍යාප්ත කිරීම උදෙසා අවම අවශ්‍යතා මත කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර කොළඹ කොටස් වෙළඳපොළ හුවමාරුව තුළ ලැයිස්තු ගත කිරීමට 'කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර මණ්ඩලයක්' නිර්මාණය කෙරෙනු ඇත. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර වල ආයෝජනයන් සිදු කර ඇති ආරම්භක ව්‍යාපාර ප්‍රාග්ධන ආයතන වලට පහසුවෙන් ඉවත්ව යාමේ උපාය මාර්ග යන් ද මෙයින් සපයනු ලැබේ.

v. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර වලට ගෝලීය වෙළඳපොළ තුළට ඇතුළු වීමට අවශ්‍ය සහයෝගය ලබා දීමේ අරමුණින් යුතුව 'ශ්‍රී ලංකා අපනයන ණය රක්ෂණ සංස්ථාව' මගින් අපනයන රක්ෂණ ආවරණ පුළුල් කිරීම හා වැඩි දියුණු කිරීම ද සිදු කරනු ලැබේ.

222. දැනුම පාදක කොටගත් ආර්ථිකයක් තුළ, සුදුසුකම් ලත් සහ පහසුවෙන් හැඩගසාගත හැකි ජනගහනයක් බිහි කර දෙමින්, අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව ආර්ථික වර්ධනයට සහ රැකියා උත්පාදනයට සහාය වීමේ වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. පාරම්පරික පුහුණු ක්‍රම වෙනුවට, වඩා නම්‍යශීලී නව පුහුණු ක්‍රම සහ විධි, කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය පුහුණුකරුවන් විසින් අනුගමනය කෙරෙනු ඇත. ව්‍යවසායක කුසලතා ප්‍රවර්ධනය, පවත්නා කුසලතා පරතර අඩු කිරීම සහ ව්‍යවසායකයන් සඳහා අවශ්‍ය සහාය ලබාදීම කෙරෙහි විශේෂ අවධානය යොමු කරනු ලැබේ.

223. ප්‍රජාපාදක සංවිධාන සහ ස්වයංඋපකාරක කණ්ඩායම් මඟින් ක්‍රියාත්මක කරන ලද වැඩසටහන් වැනි, දැනට පවතින ව්‍යවසායකත්ව සංවර්ධන වැඩසටහන්, ග්‍රාමීය කාන්තාවන් බලගැන්වීමේ කාර්යයෙහිලා අපේක්ෂිත ආර්ථික ප්‍රතිඵල ගෙන දී නොමැති බව පෙනී යයි. එහෙයින් ව්‍යවසායකත්ව ප්‍රවර්ධන වැඩසටහන් තුළ අනුගමනය කෙරෙන ක්‍රමෝපායයන් සමාලෝචනය කොට ප්‍රතිශෝධනය කිරීමට ක්‍රියාමාර්ග ගනු ලැබේ. එසේම අවදානමට ලක්ව ඇති කණ්ඩායම් ගැන අවධානය යොමු කරන විධියේ නව ක්‍රමෝපායයන් හඳුන්වාදීමේ

අවශ්‍යතාවයක් ද ඇත. දැනට පවතින සමහර වැඩසටහන් අදාළ ව්‍යවසායයන් මෙහෙයවන සේ පෙනෙනුයේ යාන්තමින් නොනැසී පැවතීමේ අරමුණ ඉටු කර ගැනෙන පරිදි ය. මෙම අරමුණින් ඇත්ව වඩා යහපත් වර්ධන සහ රැකියා අවස්ථා අපේක්ෂාවනට අවකාශ ඇති ආර්ථිකයේ යම් යම් ක්‍රමෝපායික අංශ වෙත යොමු වීමට අපේක්ෂා කෙරේ.

224. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන් අධෛර්යමත් කරන ශ්‍රම වෙළඳපොළ සාධක සංශෝධනය කරනු ලබනවා ඇත. ව්‍යවසායකත්ව ප්‍රවර්ධනය, කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන්ට හිතකර පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම, දැනට පවතින කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන්ට නවීන තාක්ෂණය ලබාගැනීම පහසු කිරීමට පියවර ගැනීම සහ නවීන තාක්ෂණය කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන් වෙතට සංක්‍රාමවීම තුළින්, එම ව්‍යවසායයන් වඩාත් තරඟකාරී සහ විශ්වසනීය රැකියා ප්‍රභව බවට පත්වනු ඇත.

XV. අවදානමට ලක්ව ඇති කණ්ඩායම්, ආබාධිත පුද්ගලයන් සහ අඩු සංවර්ධිත ප්‍රදේශවල ජීවත් වන ජනතාව සඳහා රැකියා අවස්ථා

සන්දර්භය

225. අවදානමට ලක් වූ කණ්ඩායම් සඳහා, විශේෂයෙන්ම අඩු සංවර්ධිත ප්‍රදේශවල ජීවත් වන එවැන්නන් සඳහා, රැකියා අවස්ථා උත්පාදනය කිරීමේදී හමුවන ප්‍රධානම ගැටලුව වන්නේ නිවැරදි දත්ත හා ඔවුන් වෙනුවෙන් පුහුණු ආධාර සහ අඛණ්ඩ අධීක්ෂණ ක්‍රම ප්‍රමාණවත් තරමින් නොමැති වීමය. 2012 සංගණනයන්ට අනුව ශ්‍රී ලංකාවේ වැන්දඹුවන් 695,556ක් රට පුරා ව්‍යාප්තව ඇත. මොවුන් අතුරින් තරුණ වැන්දඹුවන්ගේ ආදායම් උත්පාදන කටයුතු නිර්මාණයට හා සංවර්ධනයට ස්වයං රැකියා හෝ වැටුප් ලබන රැකියා නිර්මාණය කර ගැනීමට හා දියුණු කිරීමට හැකියාව ලබාදීම තුළින් ඔවුන්ගේ ජීවන තත්ත්වය වැඩි දියුණු කළ හැකිය.

226. ළමා ශ්‍රමය යොදා ගැනීමෙහි විශාල අඩුවීමක් පසුගිය දශකය තුළ සිදුවී ඇත. දැනට රටේ වෙසෙන ළමයින්ගෙන් සියයට 13ක් පමණ රැකියාවල නිරතව සිටිනා අතර, ඔවුන්ගෙන් බහුතරය කෘෂිකර්මය හා ඒ ආශ්‍රිත කටයුතුත්, වීදිවල වෙළඳාම් කටයුතු හා සේවා සැපයීමත්, පතල් කැනීම්, ඉදිකිරීම් ප්‍රවාහන හා ඒ ආශ්‍රිත කටයුතුත්, ගෘහ සේවයත් යන ප්‍රාථමික මට්ටමේ රැකියාවල නිරතව සිටිති.

ළමා ශ්‍රමිකයන් අතුරෙන් විශාල ප්‍රතිශතයක් සිටිනුයේ ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවලය. ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් පාසල් අධ්‍යාපනයද ලබන අතරතුර රැකියාවල යෙදී සිටිති. එහෙත් නාගරික ළමා ශ්‍රමිකයෝ සාමාන්‍යයෙන් රැකියාවල නිරත වීමේදී පාසල් අධ්‍යාපනය අත හැර දමති. ළමා ශ්‍රමිකයන්ගෙන් සියයට 78 පමණ ප්‍රාථමික අධ්‍යාපනය සම්පූර්ණ කර ඇති බවට ගණන් බලා ඇත.

227. ශ්‍රී ලංකාව තුළ ජීවත්වන ආබාධිත පුද්ගලයන් පිළිබඳ නිවැරදි සංඛ්‍යාලේඛන නොමැත. ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් පිළිබඳව සිදු කරන ලද නියමු සමීක්ෂණවලට අනුව ජනගහනයෙන් සියයට 7ක් ආබාධිත අය වෙති. අධ්‍යාපන පහසුකම්, සෞඛ්‍ය සේවා පහසුකම්, ආදායම් උත්පාදන මාර්ග හෝ වැටුප් ලබන රැකියා නොමැති ආබාධිත පුද්ගලයන්ගෙන් බහුතරය දිළින්දෝ වෙති.

228. ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තියෙහි මේ කොටසේ අවධානය යොමු කර ඇති ආබාධ සහිත පුද්ගලයෝ පහත සඳහන් ගැටලුවලට සහ අභියෝගවලට මුහුණ දී සිටින්නෝ වෙති:

i. ජාතික ව්‍යවස්ථාගත නීතිරීති හා රෙගුලාසි ද, අන්තර්ජාතික සම්මුති ද ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සතු වැඩ කිරීමේ අයිතිවාසිකම පිළිගෙන ඇත. කෙසේ වුවද, මෙම ක්ෂේත්‍රය සම්බන්ධ ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීම ප්‍රමාණවත් මට්ටමක නොපවතී. රාජ්‍ය අංශයේ රැකියා අවස්ථාවලින් සියයට 3ක් ආබාධ සහිත පුද්ගලයනට වෙන් කරමින්, ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සේවයේ යෙදවීම පිළිබඳ චක්‍රලේඛනයක් රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් 1988 වසරේදී නිකුත් කරන ලදී. 2004 වසරේදී මෙම සලාකය පුද්ගලික සහ අර්ධරාජ්‍ය අංශ වෙත ද ව්‍යාප්ත කරන ලද මුත්, ඒ ගැන තවදුරටත් දැනුවත් කිරීම් සිදු කළ යුතුව තිබේ.

ii. වෘත්තීය පුහුණුව සහ කුසලතා ප්‍රවර්ධනය තුළ මෙකී කණ්ඩායම්වලට ලැබෙන අවස්ථා සීමාසහිත වේ. පවතින පහසුකම්ද පිළිගත හැකි සම්මත මට්ටමට නොමැති අතර, ඵලදායී රැකියාවක් ලබා ගැනීමට තිබිය යුතු වත්මන් ශ්‍රම වෙළඳපොළ සුදුසුකම් සපුරාලීමට ඒවාට නොහැකි වී ඇත.

iii. රජයේ සහ පුද්ගලික අංශවල ක්‍රියාත්මක වන වෘත්තීය පුහුණු ආයතනවල පුහුණුව ලැබීමෙන් අනතුරුව, රැකියා ලබා ගැනීමට සුදුස්සන් බවට පත් වූ ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් පිළිබඳ ප්‍රමාණවත් සංඛ්‍යාලේඛන හෝ තොරතුරු නොමැත.

iv. පාසල් අධ්‍යාපනයට සහභාගී වන ආබාධිත දරුවන් ද, වෘත්තීය පුහුණුව ලබාගැනීමට යොමුවන ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් ද සංඛ්‍යාවෙන් වැඩිවීමක් සිදු වී තිබුණත්, ඔවුන් ශ්‍රම වෙළඳපොළට අන්තර්ග්‍රහණය කරගැනීම සඳහා ප්‍රමාණවත් යාන්ත්‍රණයන් වර්ධනය වී නැත.

v. රැකියා අවස්ථා ලබාගැනීම සඳහා ඔවුන් යොමු නොවීමට ඇති ප්‍රධානතම බාධකය වන්නේ අවශ්‍ය බඳවා ගැනීමේ සුදුසුකම් ඔවුන් සතුව නොතිබීමයි.

vi. ප්‍රවාහන දුෂ්කරතා සහ ප්‍රමාණවත් තරමින් ආබාධිතයින්ට හිතකාමී වැඩ පරිසරයක් දක්නට නොවීම හේතු කොට ගෙන ආබාධ සහිත පුද්ගලයෝ ශ්‍රම බලකායට අතුළුවීමට හෝ වෘත්තීය පුහුණුව ලැබීම සඳහා යොමු වීමට හෝ මැලි වෙති.

vii. ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සහ ඔවුන්ගේ පවුල් පිළිබඳව සමාජය තුළ ඇති ඍණ ආකල්ප ඔවුන් ශ්‍රම බලකායට එක්වීම දුර්වල කරයි.

229. ආබාධ සහිත පුද්ගලයෝ සමාජය තුළ සිටින දිළිඳුතම, ඉතාම දැඩි ලෙස අවදානමට ලක්ව ඇති, එසේම විශාල වශයෙන් අන් අය මත යැපෙන පිරිස් අතරට වැටෙන සමාජ කොට්ඨාශයක් වෙති. ඔවුන් බලගැන්වීම සහ ඔවුන් සමාජයට අනුකලනය කර ගැනීම සඳහා ගනු ලබන පියවර, ඔවුනට ද, ඔවුන්ගේ පවුල්වලට ද, සමස්තයක් ලෙස, මුළු සමාජයටම ද, මහත් ප්‍රතිලාභ සලසයි. සංවර්ධන සාකච්ඡා සභාවන්හි මෙම ගැටලුව ප්‍රමාණවත් ලෙස සාකච්ඡා කරනු ලැබ නොමැත. සමාජීය සහ ආර්ථික අන්තර්ග්‍රහණය තුළින් ආබාධිත පුද්ගල අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම ඉලක්ක කරගත් ආධාර ලබන ව්‍යාපෘති / වැඩසටහන් දක්නට ඇත්තේ කිහිපයක් පමණි.

ප්‍රතිපත්ති

230. ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලවල සහ දිසාපතිවරුන්ගේ උපදෙස් මත ක්‍රියා කරන ග්‍රාමීය මට්ටමේ නිලධාරීන් යොදා ගෙන ආබාධ සහිත සහ අවදානමට ලක්ව ඇති පුද්ගලයන් පිළිබඳ දත්ත එක්රැස් කරනු ලැබේ.

231. අවදානමට ලක්ව ඇති පුද්ගලයන්ගේ පුද්ගල ලක්ෂණ, කුසලතා, අභිරුචීන්, දැනුම, හැකියාවන් සහ නිපුණතා මත පදනම්ව, ක්ෂුද්‍ර හෝ කුඩා ව්‍යවසායයන් ආරම්භ කිරීමට ඔවුන් යොමු කරවීම සඳහා පියවර ගනු ඇතැග ඒ සඳහා අවශ්‍ය වන ආරම්භක ප්‍රාග්ධනය සහ මුල් අවස්ථාවන්හි අවශ්‍ය වන වෙනත් උදව් උපකාර ලබාදීම මගින්, මෙම කාර්යයට උදව් කිරීමට රාජ්‍ය සහ රාජ්‍ය නොවන සංවිධානවලට හැකියාව ඇත. ක්ෂුද්‍ර ව්‍යවසාය කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන් පුහුණුව ලබාදීම ඔවුනට බොහෝ සෙයින් වැදගත් වේ. එවැනි ව්‍යාපාර හිමිකරුවන් බවට පත්වීමට කාන්තාවන් සහ තරුණයන් උනන්දු කරවිය හැකිය.

232. රටේ අඩු සංවර්ධිත ප්‍රදේශ වල කාර්මික පදනම තුලින් පහසුකම් සපයා දෙමින් කාන්තා හා පුරුෂ දෙපාර්ශවයටම රැකියා අවස්ථා විශාල සංඛ්‍යාවක් නිර්මාණය කෙරෙනු ඇත. මෙම පළාත් තුළ සේවා නියුක්තිසූක්ෂම යටිතල පහසුකම් සංවර්ධන කටයුතු දිරි ගන්වනු ලැබේ.

233. අඩු සංවර්ධිත ප්‍රදේශවල ජීවත්වන බොහෝ දෙනා කෘෂිකාර්මික හා ධීවර කටයුතු මත යැපෙති. මෙම කටයුතු ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා, යුද්ධය නිම කිරීමෙන් පසු දක්නට ලැබෙන ඉඩම් ආශ්‍රිත ගැටලු ඉක්මනින් නිරාකරණය කරනු ලබන අතර, කරදිය ධීවර කටයුතු සඳහා අවශ්‍ය පහසුකම්ද සැපයෙනු ඇත. මෙම පියවර තුළින් කාන්තාවන්ට මෙන්ම වයස්ගත පුද්ගලයන්ටද විවෘත රැකියා අවස්ථා වැඩි දියුණු වනු ඇත.

234. අවදානමට ලක්ව ඇති කණ්ඩායම්, විශේෂයෙන්ම තරුණ වැන්දඹුවන් සඳහා, රැකියා අවස්ථා නිර්මාණය කිරීම ස්වයං රැකියා හා ක්ෂුද්‍ර ව්‍යවසාය සංවර්ධනය තුළින් සිදු කරනු ලැබේ.

235. ග්‍රාමීය සහ නාගරික ප්‍රජාව තුළ සිටින දිළිඳු ජන කොටස්වල සමාජ යහපැවැත්ම සහ ප්‍රජා සංවර්ධනය සඳහා උපකාරී වීමටත්, අත්‍යවශ්‍ය සේවා ලබාගැනීම සඳහා ඔවුනට ඇති පහසුකම් වැඩි දියුණු කිරීමටත්, සිවිල් සමාජය සහ ප්‍රජා පාදක සංවිධාන සමඟ

නව සහයෝගීතා ගොඩ නගනු ලැබේ. මෙම පියවර තුළින් නිසැකවම රැකියා අවස්ථා පුළුල් වනු ඇත.

236. අවදානමට ලක් වූ කණ්ඩායම් සඳහා වන රැකියා සහ ආදායම් උත්පාදන ව්‍යාපෘතිවලට පුද්ගලමය හා සමාජමය යන ද්විත්ව සහයෝගය ලබා දීමටත්, ඒ පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති වැඩිදියුණු කිරීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා හවුල් ආයතන ගොඩනගා ගැනීමටත්, (දකුණු ආසියා) කලාපීය හා එක්සත් ජාතීන්ගේ ආයතන සහ වෙනත් බහු පාර්ශවික ආධාර දායක ආයතන දිරිගන්වනු ලැබේ.

237. දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් හා නීති අධ්‍යාපන වැඩසටහන් ද, රජය, සේවා යෝජකයන්, සේවක සංවිධාන සහ සිවිල් සමාජ සංවිධානවල එකතුවෙන් විවිධාකාර අංශ සම්බන්ධ බහුපාර්ශ්වික සහයෝගිතා ක්‍රියාමාර්ග ද යොදා ගනිමින් අනතුරුදායක කටයුතුවල හා වෙනත් ඉතාම අහිතකර ආකාරයේ කටයුතුවල යොදා ඇති ළමා ශ්‍රමය, ප්‍රමුඛතා පදනමක් මත, කෙළවර කරලීමට කටයුතු කරනු ඇත. රට තුළ ළමා ශ්‍රමය දුරලීම සඳහා රැකියාවල යෙදී ඇති ළමයින්ගේ පවුල්වලට ආධාර අවශ්‍ය වේ.

අහිතකර ආකාරවලින් ළමා ශ්‍රමය යොදා ගැනීම සම්පූර්ණයෙන්ම දුරලීම අරමුණු කරගෙන, ළමා ශ්‍රමය ආශ්‍රිත ගැටලු අවශේෂ ආංශික ප්‍රතිපත්ති සමඟ සම්බන්ධ කොට ප්‍රමුඛ ධාරාවේ ප්‍රතිපත්ති ගණයට ඒවා පිළිගැනිය යුතු වෙයි.

238. මෙම ලේඛනයෙහි අවශේෂ කොටස්වල අවධාරණය කරන ලද, මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්තියේ විවිධ කොටස් ආබාධිත පුද්ගලයන් සම්බන්ධයෙන් ද අදාළ වීමට පුළුවන. ඒවාට අමතරව ඉදිරියේ ඇති ඡේද කිහිපය තුළ අවධාරණය කෙරෙන ප්‍රතිපත්තිමය පියවර එකී පිරිස් ම අවධානයට ගෙන යෝජිත ඒවා වෙයි.

239. ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සඳහා ඇති වෘත්තීය පුහුණු පහසුකම් ද, රැකියා සඳහා ඔවුන්ගේ ඉල්ලුම ද ඇතුළත්වන පරිදි, ඔවුන් පිළිබඳ තොරතුරු ලබා ගැනීමේ හැකියාව වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා, වඩා හොඳ මට්ටමේ දත්ත පදනමක් ස්ථාපනය කරනු ලැබේ.

240. ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සඳහා වෘත්තීය පුහුණුව ලබා ගැනීමේ හැකියාව පහසු කිරීමට සහ ඒ සඳහා ඔවුන්ගේ සහභාගීත්වය වැඩි කරවීමට යෝග්‍ය භෞතික පරිසරයක් නිර්මාණය කෙරෙනු ඇත.

241. ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගේ අවශ්‍යතා සඳහා ආයතනික මට්ටමෙන් ප්‍රතිචාර දැක්වීම වැඩි දියුණු කිරීමත්, වැඩබිම තුළ ඔවුනට සහයෝගී පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමත් උදෙසා පියවර ගනු ඇත.

242. ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් පුහුණු වැඩසටහන්වලට සහභාගි කරවීමෙන් හා ඔවුන් රැකියාවල නිරත කරවීමෙන් හා ලබාගත හැකි ප්‍රතිලාභ පිළිබඳව එකී පුද්ගලයන් ද, ඔවුන්ගේ දෙමාපියන් සහ ඔවුන් රැක බලා ගන්නා පුද්ගලයන් ද දැනුවත් කිරීම සිදු කරනු ඇත.

243. ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ට රැකියා ලබාදෙන සේවා යෝජකයන්ට බදු සහන, ආබාධිත සේවකයන් සඳහා භෞතික පහසුකම් වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා මූල්‍ය සහාය වැනි විශේෂ සහන සැලසුම් කෙරේ. එවැනි පුද්ගලයන් සේවයේ යෙදවීමට සේවා යෝජකයන් දිරි ගැන්වීම සඳහා සුදුසු වෙනත් සහන ඇතොත් ඒවාද ලබා දෙනු ඇත.

244. සංවර්ධන ආධාර ක්‍රම තුළ ප්‍රධාන ධාරාවට අයත් විෂය ක්ෂේත්‍රයක් බවට ආබාධිතභාවය පත් කෙරේ. ඒ තුළින් සංවර්ධන ක්‍රියාමාර්ග තුළද එම කරුණ පිළිගැනීමට ලක් කෙරෙනු ඇත. එය විවිධ අංශ හරහා දිවෙන ප්‍රශ්නයක් ලෙස සලකා බැලෙනු ඇත. ප්‍රධාන ප්‍රතිපත්ති ධාරව තුළ ක්‍රියාත්මක වන දිළිඳුකම දුරලීමේ වැඩසටහන් ද, ප්‍රජා සංවර්ධන සහ ආදායම් උත්පාදන වැඩසටහන් ද තුළ, ආබාධිතභාවය පිළිබඳ ගැටලුවලට වඩාත් ප්‍රගාමී සහ සඵල ආකාරයට විසඳුම් ලබා දෙනු ඇත.

XVI. විදේශ රැකියා නියුක්තිය

සන්දර්භය

245. පසුගිය දශක දෙක තුළ ශ්‍රී ලංකාවේ සිට විදෙස් රටවල් වෙත සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණය බෙහෙවින් වැඩි වී ඇත. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය ගණන් බලා ඇති ආකාරයට ශ්‍රී ලාංකිකයන් මිලියනයකට වඩා වැඩි සංඛ්‍යාවක් විදේශ රටවල සේවයේ නිරතව සිටින අතර, 2014 වසරේදී පුද්ගලයෝ 300,413 දෙනෙක් රැකියා සඳහා විදෙස් රටවල්වලට සංක්‍රමණය වූහ.

විදෙස්ගත වන මුළු ශ්‍රම සංක්‍රමණයෙන් කාන්තා ප්‍රතිශතය 1997 වසරේදී සියයට 75ක් ව පැවත, 2014 වසරේදී සියයට 37 දක්වා පහත බැස ඇති බව වාර්තා වේ.

විදෙස්ගත කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගෙන් සියයට 80.2 ගෘහ සේවිකාවන් ලෙස සේවයේ නිරත

වන අතර, ඔවුන්ගෙන් බහුතරයක්ම සේවයේ නිරත වන්නේ මැද පෙරදිග රටවල ය. විදේශ රැකියා නියුක්තිය ජාතික සංවර්ධනයට විවිධ ආකාරවලින් දායක වෙයි. මහ බැංකු වාර්තාවලට අනුව විදෙස් රැකියාවලින් ලද ප්‍රේෂණ 2014 වසරේදී ඇමරිකානු ඩොලර් බිලියන 7 දක්වා ඉහළ ගියේය. මේ අනුව විදේශ සේවා නියුක්තිය රටට විදේශ විනිමය ගෙන එන ප්‍රධාන සහ ස්ථාවර ප්‍රභවයක් ලෙස හැඳින්විය හැකිය. එම විනිමය ප්‍රවාහය වාර්ෂික විදේශීය ඍජු ආයෝජන ප්‍රවාහය මෙන් සිව් ගුණයකටද වඩා වැඩිය.

රටේ විරැකියා ප්‍රශ්නය, විශේෂයෙන්ම රටෙහි නුපුහුණු කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සහ තරුණ කොටස් අතර පවතින එකී ප්‍රශ්නය, බලධාරීන් මත ඇති කරන පීඩනය ලිහිල් කරන ප්‍රධානතම රැකියා ප්‍රභවයක් ලෙස විදේශ රැකියා අවස්ථා සැලකිය හැකිය.

246. එලෙසම විවිධ රටවලින් ඉල්ලුම් කෙරෙන තරමින් මධ්‍යවෘත්තික, පුහුණු සහ අර්ධපුහුණු රැකියා කාණ්ඩ සඳහා සේවකයන් සැපයීමට ශ්‍රී ලංකාවට නොහැකි වී ඇත.

නිදසුනක් ලෙස සියලුම රැකියා කාණ්ඩ සම්බන්ධයෙන් 2013 වසරේ රැකියා අවස්ථා 397,735ක් සඳහා ඉල්ලුමක් තිබුණ මුත්, ශ්‍රී ලංකාවට සැපයීමට හැකියාව ලැබුණේ පුද්ගලයින් 180,605ක් පමණි.

247. විදේශ සේවා නියුක්ති අංශයෙහි ඇති පහත සඳහන් ගැටලු ඉතා ප්‍රවේශමෙන් පරීක්‍ෂා කරනු ලැබිණි.

i. **ගෝලීය ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු ග්‍රහණය කර ගැනීමට සහ ඒ අනුව විදේශ රැකියා අවස්ථා හඳුනා ගැනීමට ප්‍රමාණවත් යාන්ත්‍රණයක් නොමැතිකම** - අවශ්‍ය කුසලතා ලබාගෙන තමන්ට කැමති පරිදි රැකියා ස්ථාන තෝරා ගෙන විදේශ ගත වීමේ අවස්ථාව ප්‍රමාණවත් ශ්‍රමිකයන් සංඛ්‍යාවකට ලබාදිය හැකි වන පරිදි, ශ්‍රම ඉල්ලුම සහ සැපයුම අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් ගැලපීම සඳහා ද යාන්ත්‍රණයක් නොමැත. එවැනි යාන්ත්‍රණයක් නොමැති කමත් පවත්නා තොරතුරු පවා බෙදාහදා නොගැනීමත් විදේශ රැකියා අංශය තුළ මානව සම්පත් සැලසුමට බාධා පමණුවන ප්‍රධාන ගැටලු වේ.

ii. **අල්ප කුසලතා අවශ්‍ය රැකියා කාණ්ඩ කිහිපයක් තුළ මෙන්ම, රටවල් ඉතා සුළු ගණනක් තුළ ලංකාවේ සිට සිදුවන ශ්‍රම සංක්‍රමණය සංකේන්ද්‍රගතව තිබීම** - පහළ මට්ටමේ කුසලතා සහිත ශ්‍රමයේ සංක්‍රමණය ඉහළ ප්‍රතිශතයකින් සිදුවීම හේතුකොට ගෙන, සංක්‍රමණිකයෝ දුර්වල සේවා තත්ත්ව යටතේ සේවය කරති. ඔවුහු හිරිහැරවලට හා අයිතිවාසිකම් කඩවීම්වලට භාජනය වෙති. ඔවුන්ට රටට ආපසු ප්‍රේෂණය කළ හැකි වනුයේ අඩු මුදල් ප්‍රමාණ ය. ගල්ෆ් රටවල් මත ඇති දැඩි රැඳියාව (සියයට 80 පමණ) නිසා ද අවදානම් තත්ත්ව නිර්මාණය වේ. පවුල් මත, විශේෂයෙන්ම කලත්‍රයන් සහ ළමයින් සම්බන්ධයෙන්, ඇතිවන අහිතකර බලපෑම්, නුපුහුණු කාන්තා ශ්‍රමයේ සංක්‍රමණය නිසා දැරීමට සිදුවන ඉහළ සමාජ පිරිවැයක් ලෙස නිරීක්‍ෂණය කෙරේ. කාන්තා ශ්‍රම සංක්‍රමණයේ සමාජ පිරිවැය හා කාන්තාවන්ගේ විගමනය අවම කිරීම සඳහා මූලික ප්‍රතිපත්ති කිහිපයක් ගෙන ඇත.

iii. **ආයතනික සහ නීතිමය බාධා** - ශ්‍රම සංක්‍රමණය සම්බන්ධයෙන් වගකීම දරන ඉහළ මට්ටමේ රාජ්‍ය ආයතනද ඇතුළුව, දැනට පවතින ආයතනික රාමුව මෙම ක්‍ෂේත්‍රය තුළ මතු වී එන සංකීර්ණ ගැටලුවලට විසඳුම් සෙවීම සඳහා ප්‍රමාණවත් නොවේ.

iv. **සංක්‍රමණික ශ්‍රම ප්‍රභවයක් ලෙස ශ්‍රී ලංකාවට එරෙහිව මතුව එන තරඟකාරිත්වය** - සාම්ප්‍රදායික ගල්ෆ් කලාපීය සහ වෙනත් රටවල වෙළඳපොළවල් වෙත පුහුණු සහ නුපුහුණු ශ්‍රමය සැපයීමේදී දකුණු ආසියානු, අග්නිදිග ආසියානු සහ අප්‍රිකානු කලාපයේ වෙනත් සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටවල් වෙතින් ශ්‍රී ලංකාව වෙත සැලකිය යුතු තරඟයක් එල්ල වන බව විද්‍යාමාන වේ. ශ්‍රමය ලබා ගන්නා රටවල, විශේෂයෙන්ම ගල්ෆ් කලාපීය රටවල, මානව සම්පත් ස්වාභාවිකකරණ ප්‍රතිපත්ති, දේශීය ශ්‍රමයට රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වීමට ඇති රටවල් පිළිබඳ විවිධාංගීකරණයේ අවශ්‍යතාව ඉස්මතු කර දක්වයි.

v. **ශ්‍රම හිඟයකට මුහුණ පෑමට සිදුවීම** - රට තුළ ඇති වෙමින් පවතින ආර්ථික ප්‍රගමනයෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ශ්‍රී ලංකාව තුළ පුහුණු ශ්‍රමය සඳහා ඇති ඉල්ලුම වැඩි වී ඇත. ශ්‍රී ලාංකේය ජනගහනයේ වියපත් වීම් ව්‍යුහය නිරීක්‍ෂණයට ලක්කොට ඇත.

මෙම ජන විකාශ නැඹුරුතාව එතරම් දුරස්ථ නොවන අනාගතයේදී රට තුළ ශ්‍රම හිඟයක් නිර්මාණය කරනු ඇත.

vi. **ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ සංවර්ධනය අතර ඇති සම්බන්ධතා කෙරෙහි ප්‍රමාණවත් සැලකිල්ලක් නොදැක්වීම** - සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට සංවර්ධන සම්පත් ලෙස නිසි පිළිගැනීමක් ලබාදී නොමැත. සංක්‍රමණික කාලය තුළ සංක්‍රමණික සේවකයන් විසින් ඉතුරු කරන ලද හා ප්‍රේෂණය කරන ලද මුදල් ඥානාන්විත ලෙස උපයෝජනය නොකෙරෙන බව පෙන්නුම් කරන ප්‍රමාණවත් සාක්ෂි ඇත. කලකට පසු සිය රට බලා ආපසු පැමිණෙන ශ්‍රමිකයෝ ස්වකීය තැන්පතු ආයෝජනය කිරීම සඳහා සුදුසු පහසුකම් සොයා ගැනීමට අපොහොසත් වෙති.

vii. **විදෙස්ගත ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ අයෝග්‍ය හැසිරීම් රටා** - අක්‍රමවත් ශ්‍රම සංක්‍රමණය, වීසා කාලය ඉක්මවා විදෙස් රටවල රැඳී සිටීම, ව්‍යාජ ලෙස රැකවරණ ඉල්ලීම, නීති විරෝධී ලෙස රැකියාවල නිරත වීම යනාදී මෙම සාධක හේතු කොටගෙන, සාමාන්‍යයෙන් ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ ජාත්‍යන්තර සංචලනයට බාධා පැමිණ ඇත. වීසා සීමා කිරීම්, වීසා ප්‍රතික්ෂේප කිරීම් වැනි පියවර හරහා, පුහුණු ශ්‍රමිකයන්ගේ සංචලනයට ද මෙමඟින් අහිතකර ලෙස බලපෑම් එල්ල වන බව අනාවරණය වී ඇත.

viii. **ලබා දෙන පුහුණුව දේශීය සහ විදේශීය යන දෙයාකාරයේම අවශ්‍යතාවලට ගැලපෙන පරිදි හැඩ නොගැසීම-** - විදේශ රැකියා, අධ්‍යාපනය, උසස් අධ්‍යාපනය, තාක්ෂණික සහ වෘත්තීය අධ්‍යයන හා පුහුණු අංශය යන විවිධ ප්‍රතිපත්ති ක්ෂේත්‍ර අතර ප්‍රමාණවත් සංවාදයක් නොමැතිකමත්, අදාළ වැඩසටහන්වල අඛණ්ඩභාවයක් නොමැති වීමත් නිසා ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන මානව සම්පත් ප්‍රවර්ධන මැදිහත්වීම් කවරක් වුවද ඒවායේ සඵලභාවය මත අහිතකර බලපෑම් ඇති වී තිබේ.

ix. **සංක්‍රමණයේ කාන්තා ප්‍රධානත්වය** - කාන්තා ප්‍රධානත්වයේ සිට පුරුෂ ප්‍රධානත්වයක් දක්වා සංක්‍රමණිකයන්ගේ සංයුතියෙහි සිදුවන වෙනස් වීම් නව සමාජ ගැටළු ගණනාවක් නුදුරු අනාගතයේදී මතු කරනු ඇත. එසේ විය හැකි අවස්ථාවන් හා එකී අවස්ථාවන් අවම කිරීමට ප්‍රමාණවත් අවධානයක් යොමු කළ යුතු වේ.

ප්‍රතිපත්ති

248. විදේශ රැකියා අංශය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තියේ මූලික යොමුව වනුයේ "පුහුණු හා සුරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණයක් සහතික කිරීම" ය. රජයේ දිගු කාලීන ප්‍රතිපත්තිය වී ඇත්තේ ශ්‍රී ලාංකිකයනට දේශීය වශයෙන් යහපත් රැකියා නිර්මාණය කරදීම සහ දිළිඳුකම හා නැති බැරි කම මත නොව නිසි තෝරා ගැනීමක් මත කෙරෙන ශ්‍රම සංක්‍රමණය ප්‍රවර්ධනය කිරීමයි.

249. දේශීය සමාජ ආර්ථික සංවර්ධන දෘෂ්ටිකෝණය අනුව නම් පුහුණු ශ්‍රමිකයන්ගේ විදේශ සංක්‍රමණය නිසා සිදුවන බුද්ධිගලනය ගැටලුවක් වන බව දැඩිව අවධානය යොමු කළ යුතු කරුණකි. ඒ අතරම, විදේශ රැකියා සඳහා වන ශ්‍රම සංක්‍රමණය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිවලදී නුපුහුණු ශ්‍රමිකයනට වඩා පුහුණු ශ්‍රමිකයන්ගේ සංක්‍රමණය දිරිගැන්වීමේ අවශ්‍යතාව ඉස්මතුව කැපී පෙනේ.

දේශීය හා විදේශීය රැකියා සඳහා කුසලතා සංවර්ධනය සැලසුම් කිරීමේදී ඉහත සඳහන් එකිනෙකට පරස්පර ලෙස පෙනී යන මෙම අරමුණු අතර නිවැරදි සමබරතාවයක් ඇති කිරීමට සැම ප්‍රයත්නයක්ම දැරෙනු ඇත.

250. පුහුණු සහ සුරක්ෂිත ශ්‍රම සංක්‍රමණ අරමුණ තුළ කරුණු කිහිපයක් අඩංගුය. පළමුවෙන්ම, වඩා යහපත් කුසලතා පුහුණුව, සංක්‍රමණ ගමනාන්ත දේශ විවිධාංගීකරණය, හා ලෝකයේ පවතින රැකියා අවස්ථාවන්ට අනුව මෙම ක්ෂේත්‍රයෙහි ශ්‍රී ලංකාවේ තරඟකාරී වාසි තත්ත්වයන් හඳුනාගෙන එම වාසිවලින් නිසි ඵල නෙලා ගැනීම යන ක්‍රම හරහා පුහුණු ශ්‍රම සංක්‍රමණය දිරි ගැන්වීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කෙරේ. දෙවනුව, ගමනාන්ත රටෙහි පැන නැගිය හැකි අවදානම් තත්ත්වයන් අඩු වන පරිදි සංක්‍රමණික ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීමට කටයුතු කෙරෙනු ඇත. තුන්වනුව, රැකියා සොයා බැහැරට සංක්‍රමණය වීම වැඩි වශයෙන් සිදුවන දිළිඳු ග්‍රාමීය ප්‍රදේශ තුළ වෙසෙන්නන් සඳහා විකල්ප ජීවනෝපාය ක්‍රම සහ රැකියා අවස්ථා නිර්මාණය කරමින් ඉලක්කගත රැකියා ප්‍රවර්ධනයක් කෙරෙනු ඇත. සිව්වනුව, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ කම්කරු අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සහ ඔවුනට ගරුත්වයක් ලබාදීම අරමුණු කොට ගෙන

ශ්‍රී ලංකාවේ සිට කම්කරු ශ්‍රමය ලබාගන්නා රටවල් සමග ද්විපාර්ශවීය එකඟතාවන්ට එළඹෙනු ඇත.

251. දේශීය සහ විදේශීය ශ්‍රම වෙළඳපොළ පද්ධති දෙකටම අවශ්‍ය වන කුසලතා වැඩි දියුණු කරන විධියේ වෘත්තීය සහ වෙනත් පුහුණු වැඩසටහන් නිර්මාණය කෙරෙනු ඇත.

දේශීය ශ්‍රම බලකායෙහි බහු නිපුණත්වය මෙමඟින් ඉහළ නංවනු ලබන අතර, රටෙහි මධ්‍යකාලීන සහ දිගුකාලීන විදේශ රැකියා ප්‍රතිපත්ති අරමුණු සපුරා ගැනීම සඳහා මෙමඟින් පහසුකම් සැපයෙනු ඇත.

252. ශ්‍රී ලාංකිකයනට විදේශ සංචාරය සඳහා පහසුකම් සැපයෙන අතර, ඒ හරහා විදේශ සංචාරයන්හිදී ශ්‍රී ලාංකිකයන් යෙදෙතැයි චෝදනා කෙරෙන අයෝග්‍ය හැසිරීම් රටා අවම කොට ගැනීමටත්, එමඟින් පුහුණු ශ්‍රමිකයනට විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය පහසු කිරීමටත් අපේක්ෂා කෙරේ. රාජ්‍යයෙන් රාජ්‍යයට නියාමනය කරනු ලබන සංක්‍රමණ වැඩපිළිවෙලවල් හරහා කළ හැකිවාට වඩා හොඳින් ඉහතින් කී ක්‍රමය මඟින් විදේශවල රැකියා සොයා ගැනීම පුහුණු ශ්‍රී ලාංකිකයන්ට පහසු වන බව නිරීක්ෂණය කොට ඇත.

253. රැකියා සඳහා විදේශ සංක්‍රමණය කළමනාකරණය කිරීම සඳහා ඇති ආයතනික ශක්‍යතාව වැඩි දියුණු කිරීමට සහ ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීමට පියවර ගනු ඇත. ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයට වඩා පුළුල් බලතල ලබාදීමත්, එහි අභ්‍යන්තර පරිපාලන ශක්තීන් වැඩිදියුණු කිරීම මඟින්, වෙළඳපොළ ප්‍රවර්ධනයටද, කුසලතා පුහුණුවටද, සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ ආරක්ෂාව සම්බන්ධයෙන් වඩා සඵල කාර්යභාරයක් ඉටු කිරීමටද එම ආයතනයට හැකියාව ලැබෙනු ඇත. විදෙස්ගත ශ්‍රී ලාංකික සේවකයන්ට වඩාත් හොඳ සේවාවක් ලබාදීම හා ඔවුන්ගේ වැඩි ආරක්ෂාව සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ විදේශීය දූත මණ්ඩලවල කම්කරු සහ කොන්සියුලර් අංශ වඩා ශක්තිමත් කෙරෙනු ඇත.

254. විදේශ රැකියා අවස්ථා හඳුනාගැනීම සඳහා වඩා ප්‍රබල යාන්ත්‍රණයක් සකස් කෙරේ. පිහිටුවීමට සැලසුම් කොට ඇති ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු පද්ධතිය තුළ (XIX පරිච්ඡේදය බලන්න) සියලුම පාර්ශවකරුවන් ජාලගත කර, ශ්‍රම වෙළඳපොළවල ඇතිවන ගෝලීය ප්‍රවණතා අධීක්ෂණය කිරීමට අවශ්‍ය පහසුකම් සලසා දෙනු ඇත. පාර්ශවකරුවන්ට යාවත්කාලීන කරන ලද හා නිවැරදි තොරතුරු ලබාදීමෙන් ස්වකීය තීරණ වඩා සඵල අන්දමින් ගැනීමේ හැකියාව වර්ධනය කෙරෙනු ඇත.

255. සංක්‍රමණික ශ්‍රී ලාංකේය සේවකයන්ගේ ශුභසිද්ධිය අරමුණු කොට සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ ආරක්ෂාව සඳහා ඇති ක්‍රමවේදයන් වඩා ශක්තිමත් කෙරෙනු ඇත.

256. විදේශ රැකියා අපේක්ෂා කරන පුද්ගලයන්ගේ කුසලතා විවිධාංගීකරණය සහ ඉහළ නැංවීම සඳහා අවශ්‍ය පහසුකම් සැලසීම අරමුණු කොට තාක්ෂණික අධ්‍යයන සහ වෘත්තීය පුහුණු පද්ධතිය පුළුල් කෙරෙනු ඇත. මේ සඳහා වන කුසලතා පුහුණු වැඩසටහන් ලංකාවෙන් කම්කරුවන් ඇදගන්නා විදේශීය රටවල ඉල්ලුම සපුරාලීම පිණිස, විදේශීය පාර්ශවකරුවන්ගේ/ සමාගම්වල සහයෝගය ඇතිව, අදාළ රට සහ රැකියාව නිශ්චිත ලෙස අරමුණු කොට, ලබාදෙනු ඇත. කලාපීය හා අන්තර්ජාතික ප්‍රමිතීන්ට සරිලන ලෙස ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම්හි ප්‍රමිති වර්ධනය කෙරේ.

257. සංක්‍රමණය සහ සංවර්ධනය අතර ඇති සම්බන්ධතා වඩා සඵල ආකාරයට කළමනාකරණය කිරීමේ අරමුණ ඇතිව, ප්‍රේෂණ කළමනාකරණය පිළිබඳ දියුණු ක්‍රමවේද ස්ථාපනය කෙරෙනු ඇත. රැකියාවෙන් අනතුරුව නැවත සිය රට බලා එන්නන් හට නිසි පිළිගැනීම ලබාදීම මෙම අරමුණ සපුරාගැනීම සඳහා උපකාරී වනු ඇත. ද්විපාර්ශවික සහ බහුපාර්ශවික එකඟතා, සුසංයෝගී අපේක්ෂා නිර්මාණය කොට, පවුල් සහ සමාජ මට්ටමින් සංක්‍රමණාශ්‍රිත ප්‍රතිලාභ උපරිම මට්ටමට ගෙන එනු ඇත.

258. ප්‍රේෂණයන්ගෙන් සැළකිය යුතු ප්‍රමාණයක් කරනු ලබන්නේ අනියම් මාර්ග වලිනි. නීත්‍යානුකූල මාර්ග වලින් කෙරෙන ගනුදෙනුවලදී හුවමාරු පිරිවැය අඩු කිරීමට ප්‍රතිපත්ති හඳුන්වා දීම සහ නීත්‍යානුකූල මාර්ග ඔස්සේ ප්‍රේෂණ සිදු කිරීමේ පවතින වාසි පිළිබඳව සංක්‍රමණිකයින් දැනුවත් කළ යුතුය. නීත්‍යානුකූල ක්‍රමවේද ඔස්සේ කරනු ලබන ප්‍රේෂණ වැඩි කිරීමට පහසුකම් සැපයීමේ ක්‍රමවේදයක් ලෙසට ශ්‍රී ලාංකිකයින් විදේශයන්හි සිදු කරන සියලුම ඉපයීම් වලට බදු සහන ලබා දීමට රජය කටයුතු කරයි.

259. විද්‍යුත් (ඊ)සංක්‍රමණ සේවා (e-migration services) ප්‍රවර්ධනය මඟින් අදාළ සියලු පාර්ශවකරුවන්ට ශ්‍රම සංක්‍රමණ තොරතුරු

සහ රැකියා අවස්ථා විස්තර අඛණ්ඩව ලබා ගැනීමට අවස්ථාව සැලසෙනු ඇත. පවත්නා රැකියා අවස්ථා පිළිබඳ තොරතුරු රැකියා අපේක්ෂකයන් අතර සාධාරණ ලෙස බෙදාදීම මෙන්ම, කඩිනම් සහ නම්‍යශීලී බඳවාගැනීම් ක්‍රියාවලියක් නිර්මාණය කිරීම මෙමඟින් තහවුරු කෙරේ. ශ්‍රම සංක්‍රමණය සඳහා අතර මැදියන් ලෙස කටයුතු කරන පුද්ගලික රැකියා නියෝජිත ආයතන පිළිබඳ රජයේ අධීක්ෂණය වැඩි දියුණු කිරීම මෙම අරමුණ සාක්ෂාත් කර ගැනීමට මහඟු පිටුබලයක් වනු ඇත.

260. ජාත්‍යන්තර වශයෙන් නව රැකියා මාර්ග හා අවස්ථා සොයා යාමට අවශ්‍ය ඵලදායී පියවර ගනු ලැබේ. ශ්‍රී ලාංකික බලධාරීහු සංක්‍රමණික සේවකයන් සේවය සඳහා පිටත්ව යන රටවල් ඇතුළේ වාණිජ කටයුතු සඳහා පහසුකම් සැපයීමේ හැකියාව පිළිබඳව සොයා බලති.

261. විදේශ රටවල සිටින ශ්‍රී ලාංකිකයන් දේශීය සංවර්ධන කටයුතුවලදී වටිනා මානව සම්පතක් ලෙස යොදා ගැනීමට අවශ්‍ය ප්‍රතිපත්ති සකස් කරනු ලැබේ. විදෙස්ගතව සිටින මෙම ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගෙන් බොහෝ දෙනකු කෙටිකාලීන හෝ දිගුකාලීන වැඩ පැවරුම් යටතේ ස්වකීය මව් රටට සේවය කිරීමට කැමැත්තෙන් සිටින බව අනාවරණය කර ගෙන ඇත. විදෙස්ගත ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ සේවය එලෙස ලබාගැනීම සඳහා පහසුකම් සැපයීමේ ක්‍රමවේදයන් නිර්මාණය කිරීමෙන් රටේ සංවර්ධනය දිරිමත් කිරීම සඳහා මහඟු ප්‍රතිලාභ ලබාගත හැකි වනු ඇත.

දේශීය වශයෙන් විශේෂඥතාව හා කුසලතා නොමැති ක්ෂේත්‍ර තුළ විදෙස්ගත ශ්‍රී ලාංකිකයන් සහභාගී කර ගැනීමට හැකියාව ලබාදෙන විධියේ පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමට රජය අපේක්ෂා කරයි.

රැකියාවලින් පසු නැවත සිය රට පැමිණෙන පිරිස් තමන් තුළ දියුණු කර ගෙන ඇති නව නිපුණතා භාවිතය සඳහා අවස්ථා ලබා දීමට ක්‍රියාමාර්ග ගනු ලැබේ.

262. විදේශ සංක්‍රමණයට පෙර ලබාදෙන පුහුණුව තුළදී, සෙසු කරුණුවලට අමතරව, තමන් විදේශයන්හි උපයනු ලබන ධනය බුද්ධිමත්ව පාවිච්චි කරන ආකාරය පිළිබඳව දැනුවත්භාවයක් ලබාදෙනු ඇත.

i. අවිධිමත් අංශයත්, කුඩා හා මධ්‍යම පරිමාණ අංශයත්, ක්ෂුද්‍ර ව්‍යවසායනුත් පිළිබඳව ගනු ලබන ප්‍රතිපත්තිමය ක්‍රියාමාර්ගවල යහපත් ප්‍රතිඵල තුළින්, සංක්‍රමණික සේවකයන්ට සිය ඉතුරුම් ආයෝජනය කිරීම සඳහා අවස්ථා විවරකර දෙනු ඇත.

ii. කලාපීය සහ අන්තර්ජාතික ප්‍රමිතීන්ට අනුරූප වන ලෙස ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් ප්‍රමිතීන් වැඩි දියුණු කරනු ලබන අතර, අන්තර්ජාතික ශ්‍රම වෙළඳපොළට පහසු ප්‍රවේශයන් ලබා ගැනීමට හැකියාව ලබාදීම පිණිස ද්විපාර්ශවික ගිවිසුම් සහ අවබෝධතා ගිවිසුම් තුළට අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් පිළිගැනීමේ එකඟතා හඳුන්වා දෙනු ඇත.

iii. විදේශවලදී ලබාගත් කුසලතා නිල වශයෙන් දේශීයව පිළිගන්නා දේශීය සහතික කිරීමේ ක්‍රමයක් සකස් කරනු ලැබේ.

XVII. රාජ්‍ය සේවා නියුක්තිය

සන්දර්භය

263. රජයේ සංවර්ධන මැදිහත්වීම්වලින් විශාල සංඛ්‍යාවක් වසා පැතිර යන ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තියෙහි සාර්ථකත්වය බෙහෙවින්ම රඳා පවතිනුයේ රාජ්‍ය සේවයෙහි සඵල භාවය සහ කාර්යක්ෂමතාව මතය.

264. සෘජු සේවා යෝජකයකු ලෙස රාජ්‍ය සේවය සේවා නියුක්තිය මත ඇති කරනුයේ ආන්තික බලපෑමකි. එයද සේවා කාණ්ඩ කිහිපයකට සීමා වේ. එහෙත්, කාර්යක්ෂම ලෙස ක්‍රියාත්මක කරන නිසි ප්‍රතිපත්ති, වැඩසටහන් සහ ව්‍යාපෘති හරහා ආර්ථිකය තුළ පුළුල් වශයෙන් රැකියා අවස්ථා ප්‍රවර්ධනය සම්බන්ධයෙන් රාජ්‍ය සේවය වඩා වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි.

ඵලදායී රාජ්‍ය සේවයක් ගොඩ නැගීම සඳහා පුහුණුව, කාර්ය සාධන ඇගැයුම සහ අභිප්‍රේරණය පිළිබඳ ඉතා උසස් අංගෝපාංග අන්තර්ගත මානව සම්පත් සංවර්ධන ව්‍යායාමයක් අවශ්‍ය වේ.

එය සිදු කිරීම සඳහා සුදුසු ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ආයතනික කාර්ය රාමුවක් අවශ්‍ය වේ. එවැනි ආයතනික සැකසුමක අන්තර්ගතය සහ ආකෘතිය දේශපාලන අධිකාරියේ තීරණයට යටත් කරුණකි.

265. පුද්ගලික අංශය වර්ධන යන්ත්‍රය ලෙස ක්‍රියා කරනු ඇති අතර රාජ්‍ය අංශය මෙම වර්ධන යන්ත්‍රයට අවශ්‍ය මගපෙන්වීම ලබාදෙයි. සැබවින්ම රාජ්‍ය අංශයෙහි

මූලිකම කාර්ය භාරය වන්නේ සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය කළමනාකරණය කිරීමයි. රාජ්‍ය අංශය ලබාදෙන සේවා සහ එහි නියාමන කාර්යයන්හි අවසාන අරමුණ සංවර්ධනය වන හෙයින්, රාජ්‍ය අංශයේ කටයුතු සංවර්ධන සංකල්පය තුළටම අන්තර්ගත කළ හැකිය.

266. රාජ්‍ය සේවය දැනටමත් ඕනෑවට වඩා විශාල බවත්, ඒ නිසා කළමනාකරණය දුෂ්කරව ඇති බවත් විශ්වාස කෙරේ. ජනගහනයේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස ගත් විට ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවය ලොව විශාලතම රාජ්‍ය සේවාවලින් එකකි. රාජ්‍ය අංශයේ බොහෝ ආයතනවල හා සංවිධානවල සේවක අතිරික්තයක් ඇත.

267. මෙම ලේඛනයෙහි අන් ස්ථානයක පෙන්වා දී ඇති පරිදි, රැකියා අපේක්ෂකයෝ පුද්ගලික අංශයට වඩා රාජ්‍ය අංශයෙහි රැකියා ලබා ගැනීමට වැඩි කැමැත්තක් දක්වති. සාමාන්‍යයෙන් මෙය සත්‍ය කරුණක් වුවද, ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ හිඟකමක් ඇති සහ ඉහළ ඉල්ලුමක් ඇති කුසලතා සහ නිපුණතා සහිත පුද්ගලයන් ආකර්ශනය කර ගැනීම රාජ්‍ය අංශයට අපහසු බව පෙන්වා දීමටද සාක්ෂි එමට ඇත. වෛද්‍ය විශේෂඥයන්, ඉංජිනේරුවන් සහ තොරතුරු තාක්ෂණ ශිල්පීන් වැනි වෘත්තික කාණ්ඩ සම්බන්ධයෙන් සුවිශාල බුද්ධි ගලන ගැටලුවක්ද ඇති බව පෙනේ.

268. ශ්‍රම බලකායෙහි මෙන්ම සමස්ත රාජ්‍ය ආයතනවල කාර්ය සාධන මට්ටම මැනීමේ ක්‍රමයක් තිබීම සපයනු ලබන සේවාවල කාර්යක්ෂමතාව වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා අත්‍යවශ්‍ය වේ. කාර්ය සාධන කළමනාකාරිත්වයෙහි සාර්ථකත්වය මැන බැලීම සඳහා, නීතිරීති, රෙගුලාසි, ක්‍රියාපටිපාටි, ක්‍රියාවලි සහ යෙදවුම් සමඟ රාජ්‍ය සේවා ක්‍රියාකාරකම් කොතරම් දුරට අනුගතද යන්න අවසාන ප්‍රතිඵලය ලබා ගැනීම පිළිබඳව වැදගත් වුවද, වඩා වැදගත් වන්නේ අත්පත් කොට "ප්‍රතිවිපාක" සහ "සමස්ත ප්‍රතිඵල" කොතරම් දුරට සාර්ථක ද යන්නය. එවැනි කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියක කේන්ද්‍රීය අංගය වනුයේ, තීරණ ගැනීම සහ අදාළ කාර්ය ඉටු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය වන දත්ත සහ තොරතුරු එක් රැස් කිරීම, ගබඩා කිරීම, සැකසීම, බෙදා හැරීම සහ උපයෝජනය සඳහා අදාළ තොරතුරු පද්ධති ගොඩ නගා ගැනීමයි.

269. රාජ්‍ය සේවයේ ශක්‍යතා වර්ධනය සිදු කිරීම සඳහා රාජ්‍ය සේවයේ සියලුම අංශවලට පොදු වශයෙන් හා ආයතනවලට විශේෂිතවූ ද පුහුණුවක් ලබාදීම අවශ්‍ය වේ. පොදු වශයෙන් ලබාදෙන පුහුණුවේ අනිවාර්ය අංගයක් ලෙස ඉක්මනින් අවධානය යොමුවිය යුතු කරුණක් නම් සිංහල, දෙමළ සහ ඉංග්‍රීසි භාෂා කුසලතා පිළිබඳ පුහුණුවය. සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය කළමනාකරණය කිරීම උදෙසා රාජ්‍ය අංශයෙහි ශක්‍යතා වර්ධනය අත්‍යවශ්‍ය වුවද ඒ සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රමාණයට අරමුදල් වෙන් කර දීමක් සිදු නොවේ.

270. සියලුම අමාත්‍යාංශවල සහ ඒවායේ පාලනය යටතේ ඇති ආයතනවල කළමනාකරණ ප්‍රතිසංස්කරණ මැදිරි (cells) පිහිටුවීමට දැනටමත් පියවර ගෙන ඇත. මෙම කළමනාකරණ ප්‍රතිසංස්කරණ මැදිරි පිහිටුවීමේ ප්‍රධානම අරමුණ වන්නේ පරිපාලනමය ප්‍රතිසංස්කරණ ක්‍රියාවලිය දිරිග ැන්වීමය. කෙසේ වුවද මෙම ප්‍රතිසංස්කරණ ක්‍රියාවලීන් හා ඒවායින් අපේක්ෂිත අවසාන ප්‍රතිඵල සම්පූර්ණයෙන්ම හඳුනාගෙන නැත.

271. මානව සම්පත් සංවර්ධන සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තියේ සියලු අංගෝපාංග සම්බන්ධ කොට වැඩි දියුණු කරන ලද ප්‍රතිපත්තීන් ඵලදායී හා කාර්යක්ෂම ලෙස ක්‍රියාවට නැගීම දැනට පවත්නා කළමනාකරණ පද්ධතිවල ගුණාත්මක බව මත රඳා පවතී. රාජ්‍ය සේවයෙහි විවිධ අංශ මේ සම්බන්ධයෙන් වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කළ යුතුව ඇත.

ප්‍රතිපත්ති

272. කේන්ද්‍රයෙහි හා පර්යන්තයෙහි පවත්නා සියලුම රාජ්‍ය ආයතනවල කාර්ය සමාලෝචනයක් තුළින් සහභාගීත්ව අවශ්‍යතා විශ්ලේෂණයක් සිදු කරනු ඇත. මෙමඟින් සමස්ත රාජ්‍ය සේවයෙහි ප්‍රමාණය සහ ව්‍යුහය තක්සේරු කරනා අතරම, ඉංග්‍රීසි ලඝු ලේඛනය, භාෂා පරිවර්තනය සහ තොරතුරු තාක්ෂණය වැනි යම් යම් සේවා අංශ සම්බන්ධයෙන් පවතින රැකියා ඌනතා අනාවරණය කරලීමට ද මෙම අවශ්‍යතා විශ්ලේෂණය සමත් වනු ඇත.

273. ඉහළ මට්ටමේ කුසලතා හා නිපුණතා ඇති රැකියා අපේක්ෂකයන් සම්බන්ධයෙන් රාජ්‍ය සේවයෙහි ඇති ආකර්ශනය වැඩි දියුණු කිරීමට කටයුතු කරනු ඇත. මේ සඳහා රාජ්‍ය සේවයේ පාරිතෝෂික, සේවා සුරක්ෂිතතාව හා උසස්වීම් ඉඩ ප්‍රස්ථා පිළිබඳ සාපේක්ෂ

තත්ත්වයන් ඉහළ නැංවෙනු ඇති අතර, රාජ්‍ය සේවය හා සම්බන්ධ සමාජ ගරුත්වය වැඩිදියුණු කෙරෙනු ඇත. බඳවා ගැනීම් සිදු කිරීමේදී විෂය මූලික නිර්නායක යොදා ගැනීමද මෙහිදී වැදගත් කාර්ය භාරයක් ඉටු කරනු ඇත.

රාජ්‍ය හා පුද්ගලික අංශයන්හි පාරිතෝෂිකයන් අතර ඇති පරතරය අඩු කිරීමට ඒ සඳහා ප්‍රමාණවත් කාල පරිච්ඡේදයක් තුළ පියවර ගැනීම, ඉහළ රාජ්‍ය සේවා ඵලදායීතාවක් අත්පත් කොට ගෙන ඇති රටවලින් ඉගෙන ගැනීමට ඇති පාඩමකි.

274. ආකර්ශනීය නොවන පාරිතෝෂික හේතු කොට ගෙන, ප්‍රමාණවත් තරම් සුදුසුකම් ඇති රාජ්‍ය සේවකයන්ට යම් යම් විෂය ක්ෂේත්‍රවල මෙන්ම යම් යම් ප්‍රදේශවල ද සේවය කිරීම අප්‍රසන්න දෙයක් බවට පත් වී ඇත. ප්‍රෝත්සාහ හීන කරන මෙම තත්ත්වයන් අඩු කිරීම සඳහා පියවර ගනු ලබනවා ඇත.

275. පාරිතෝෂික හා සේවා තත්ත්වයන් වැඩි දියුණු කිරීමත්, විදේශීය සහ දේශීය රැකියාවල මාරුවෙන් මාරුවට සේවය කිරීමට පහසුකම් සැලසීමත් තුළින් වෘත්තික සුදුසුකම් ඇති රාජ්‍ය සේවක කොටස් සම්බන්ධ බුද්ධි ගලන ගැටලුවට විසඳුම් ලබාදෙනු ඇත.

276. රට තුළ ප්‍රමාණවත් තරම් සැපයුමක් නොමැති විධියේ සුවිශේෂී කුසලතා සහිත විදෙස්ගත ශ්‍රී ලාංකිකයන්, රටෙහි විවිධ කෙටිකාලීන ව්‍යාපෘති හෝ පැවරුම් සඳහා ආකර්ශනය කර ගැනීම් දිරිගන්වනු ඇත. කෙටිකාලීන ව්‍යාපෘති සඳහා ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණ සේවය කිරීමට කැමති විදෙස්ගත ශ්‍රී ලාංකිකයන් පිළිබඳ ක්‍රමානුකූලව යාවත්කාලීන කරන ලද දත්ත පද්ධතියක් පවත්වා ගෙන යාමට කටයුතු කෙරෙනු ඇත.

277. පුරප්පාඩු පිරවීම සඳහා ප්‍රමාණවත් කුසලතා සහිත සේවක සංඛ්‍යාවක් රාජ්‍ය සේවය තුළ නොසිටියදී, වාර්ෂිකව ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරීහු විශාල පිරිසක් විශ්‍රාම යති. පුරප්පාඩු ඇති වන අවස්ථාවලදී දක්ෂතා සහිත ලේකම්වරුන්, ප්‍රධාන ලේකම්වරුන් සහ දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානීන් ලෙස පත් කළ හැකි දෙවන පෙළ නිලධාරී සංචිතයක් විෂය මූල ක්‍රියාවලියක් යටතේ තෝරා ගෙන ගොඩනංවා ගැනීම හදිසි අවශ්‍යතාවක් ලෙස දැකිය හැකිය. මෙම නිලධාරීන්ට නිසි ලෙස පුහුණුව ලබා දීම සඳහා සුදුසු ආයතනික යාන්ත්‍රණ ද නිර්මාණය කරනු ඇත.

278. රාජ්‍ය සේවයෙහි කාර්යක්ෂමතාව වැඩි දියුණු කිරීම පිළිබඳව ඇති අවධානය සාමාන්‍යයෙන් සංවර්ධන කළමනාකරණය හා බැඳුණු අවධානයකි. එබැවින් සංවර්ධන ප්‍රතිඵල ඇගයීමේ සහ අධීක්ෂණය කිරීමේ වගකීම දරන අන්තර්අමාත්‍ය ආයතනයක් හෝ කලින් පැවති සැලසුම් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ අමාත්‍යාංශය වැනි අමාත්‍යාංශයක් හෝ සංස්ථාපනය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. මෙය රාජ්‍ය නායකයා යටතේ ක්‍රියාත්මක කිරීම වඩාත් සුදුසු වේ. රාජ්‍ය සේවයෙන් ඉහළම ප්‍රතිඵල ලබා ගැනීම අරමුණු කොට, සඵල වූ පුද්ගල කාර්ය සාධන සහ ආයතනික කාර්ය සාධන ඇගැයීම් ක්‍රම වැඩිදියුණු කෙරෙනු ඇත.

279. කාර්ය සාධන ඇගැයුම තුළ සේවකයන්ගේ හැකියාවන් පිළිගැනීමේ සහ සම්මානයට පාත්‍ර කිරීමේ ක්‍රමවේදයක් අන්තර්ගත වනු ඇත. එමෙන්ම සියලුම කාණ්ඩවල කාර්ය මණ්ඩල සඳහා උසස්වීම් ක්‍රමවේදයක්ද ඒ හා සම්බන්ධ කොට පිහිටුවනු ලැබේ. සේවය තුළ සිටින වඩා ඉහළ කාර්ය සාධනයක් පෙන්වන සේවකයන්ට තිළිණ ප්‍රදානය කිරීම සඳහා ආයතනික යාන්ත්‍රණයක් සංස්ථාපනය කරනු ලැබේ. තවත් ඉහළට උසස්වීම් ලැබීමේ ඉඩකඩක් නැති, අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරුන් වැනි ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරීන් සම්බන්ධයෙන් සුදුසු දිරි ගැන්වීම් ක්‍රමයක් (උදා: ජනාධිපති සම්මාන) වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා කටයුතු යෙදේ.

280. මානව සම්පත් කළමනාකරණ තොරතුරු පද්ධතිවල සහාය ඇතිව ක්‍රියාකරන මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තු හෝ කණ්ඩායම් සංස්ථාපනය කිරීම සඳහා රාජ්‍ය පරිපාලන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය නායකත්වය ගනු ඇත.

281. ජ්‍යෙෂ්ඨ මට්ටමේ තනතුරු සඳහා ඉංග්‍රීසි භාෂා නිපුණතාව අනිවාර්යය කළ හැකිය. මෙම වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා, පවත්නා රාජ්‍ය සේවා පුහුණු වැඩසටහන්වල අවශ්‍ය වෙනස්කම්ද සහිතව, ප්‍රමාණවත් ආයතනික නවෝත්පාදන අවශ්‍ය වේ.

282. විධායක ශ්‍රේණි සඳහා වන පුහුණු වැඩසටහන් ශ්‍රී ලංකා සංවර්ධන පරිපාලන ආයතනය විසින් ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන අතර, එවැනි පුහුණු වැඩසටහන්වල අවශ්‍ය වැඩි දියුණු කිරීම්වලදී එම ආයතනය කෙරෙහි වැඩි අවධානය යොමු කෙරෙනු ඇත. විධායක නොවන ශ්‍රේණි සඳහා වෙනම පුහුණු

ආයතනයක් ස්ථාපිත කරනු ලැබෙග දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාල තුළ දිස්ත්‍රික්ක මට්ටමේ කළමනාකරණ පුහුණු ඒකක සංස්ථාපනය කෙරේ. ආයතනික වශයෙන් අවශ්‍ය සුවිශේෂී පුහුණුව ස්වකීය සේවකයාට ලබාදීම අදාළ ආයතනවල වගකීම වන අතර, දැනට පවතින ජාතික මට්ටමේ සහ පළාත් මට්ටමේ පුහුණු ආයතන මෙවැනි කේවල ආයතනයන්ට ස්වකීය සේවය ලබා දෙනු ඇත.

283. අරමුදල් වඩා හොඳින් විවිධ අරමුණු සඳහා බෙදා වෙන්කොට භාවිත කිරීම සඳහා අවශ්‍ය පහසුකම් සැපයීම් වස් රාජ්‍ය පරිපාලන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය, පවත්නා හොඳම වැඩසටහන් සහ ව්‍යාපෘති විශ්ලේෂණ ක්‍රමෝපායයන් භාවිත කොට මධ්‍ය කාලීන සැලසුම් පිළියෙල කරනු ඇත. ආයතනික වශයෙන් සුවිශේෂී පුහුණු වැඩසටහන් සම්බන්ධයෙන් අවශේෂ රාජ්‍ය ආයතනවලින් මේ ආකාරයේම ක්‍රියාකාරකම් අවශ්‍ය වේ.

284. සේවක සංවිධාන සමග සාකච්ඡා කොට සියලුම රාජ්‍ය ආයතන තුළ, මෙවැනි සභා පිහිටුවීමට ඇති ශක්‍යතාව සලකා බැලෙනු ඇතග මෙහිදී එකී සභාවල සංයුතිය, කාර්ය භාරය සහ නීතිමය තත්ත්වය වැනි කරුණු ගැන විමසා බැලීමට විශේෂ අවධානය යොමු කෙරෙනු ඇත.

285. කළමනාකරණ ප්‍රතිසංස්කරණ කමිටු සම්බන්ධයෙන් ගත් විට, කළමනාකරණ ප්‍රතිසංස්කරණ ක්‍රියාවලි හා ඒවායින් අපේක්ෂිත ප්‍රතිඵල හඳුනා ගැනේ. එවිට එක් එක් කළමනාකරණ ප්‍රතිසංස්කරණ කමිටුවේ සාර්ථකත්වය හෝ අසාර්ථකත්වය මැනබලා ප්‍රතිකර්ම වශයෙන් අවශ්‍ය පරිදි කාලීන පියවර ගත හැකි වනු ඇත.

XVIII. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවය ප්‍රධාන ප්‍රවාහගත කිරීම

සන්දර්භය

286. ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තා ජනගහනයෙන් සැලකිය යුතු කොටසක් සිටිනුයේ ශ්‍රම බලකායෙන් පරිබාහිරව ය.

i. රැකියා කළ යුතු වයසේ පසුවන පිරිමි ජනගහනයෙන් 3/4ක්ම රැකියාවල නියුක්තව හෝ රැකියා සොයමින් හෝ පසුවන තත්ත්වයක් තුළ, රැකියා කළ යුතු වයසේ පසුවන කාන්තාවන්ගෙන් රැකියාවල නියුක්තව සිටින්නේ සියයට 36ක් පමණි. මෙම තත්ත්වය දක්නට ඇත්තේ නිදහස් අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්තිය හේතු කොට පුරුෂයන් තරමටම කාන්තාවන්ද අධ්‍යාපනය ලබා ඇති පසුබිමක ය. ඇත්ත වශයෙන්ම රැකියාවල නියුක්ත උපාධිධාරීන්ගෙන් අඩක්ම කාන්තාවන් වන අතර අ.පො.ස (උ.පෙ.) මට්ටම දක්වා අධ්‍යාපනය ලද අය අතරින් අඩකට ආසන්න සංඛ්‍යාවක් කාන්තාවෝ වෙති.

ii. එසේ වුවද කාන්තා සේවා වියුක්තිය පුරුෂ සේවා වියුක්තිය මෙන් දෙගුණයක් වෙයි. අවම වශයෙන් අ.පො.ස (උ.පෙ.) දක්වා අධ්‍යාපනය ලද කාන්තාවෝ සමස්ත සේවා වියුක්තියෙන් 1/5කට මඳක් වැඩි වෙති. එහෙත් එම සුදුසුකම ම සහිත පුරුෂයෝ සමස්ත සේවා වියුක්තියෙන් 1/10කටත් වඩා අඩු වෙති. කාන්තාවන් අතර ඌන සේවා නියුක්තියද ඉතා ඉහළ මට්ටමක පවතී.

iii. කාන්තාවන් සඳහා ඇති රැකියා අවස්ථා අංශ කිහිපයකට පමණක් සීමා වී ඇති මුත්, පුරුෂයන්ට තෝරා ගැනීම සඳහා පුළුල් පරාසයක් තුළට වැටෙන ක්ෂේත්‍රවල රැකියා අවස්ථා ඇත. ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රය වැනි සීඝ්‍රයෙන් දියුණු වෙමින් පවතින අංශ බෙහෙවින්ම පුරුෂ ආධිපත්‍යයට නතුව පවතින අතර, කාන්තාවන් සඳහා සුදුසු රැකියා පිළිබඳව ඇති සමාජ ආකල්ප, පුද්ගලික ආරක්ෂාව, ප්‍රවාහනය සහ නවාතැන් වැනි ගැටලු යන හේතු කාරණා කාන්තාවන් තම නිවසින් බැහැරව රැකියාවන්හි නිරත වීම වළක්වන බාධක ලෙස ක්‍රියා කරයි.

iv. කාන්තාවන්ගෙන් සැලකිය යුතු සංඛ්‍යාවක් භෞතික, සමාජ සහ මූල්‍ය යන අංශවල මූලික යටිතල පහසුකම් සීමාවෙන් පරිබාහිරව සිටින බැවින්, රටේ වත්මන් සංවර්ධන ගාමකත්වයට දායක වීමට නොහැකි තත්ත්වයක පසු වෙයි. කාන්තාවන් සඳහා තිරසාර රැකියා අවස්ථා නිර්මාණය කිරීම සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රතිපත්ති සංශෝධන හා ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ක්‍රමෝපායයන් පිළිබඳ සංවාදයෙහි කාන්තාවන් ද, කාන්තාවන්ගේ රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන ද, කාන්තා හිමිකාරත්වයට යටත් කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය හා ඒවා අතර පිහිටුවා ඇති සංගම් ද වැඩි වැඩියෙන් නිරත වීමේ පැහැදිලි අවශ්‍යතාවක් ඇත.

287. ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය පදනම් වූ වේතන විෂමතා ලංකාවේ පවතී ද යන්න පිළිබඳ නිතර කෙරෙන විවාදයක් ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ කිසිම නීතියක් කවර ආකාරයේ හෝ එවැනි විෂමතාවක් පෙන්නුම් නොකරයි. කෙසේ වෙතත් ආර්ථිකයේ අංශ ගණනාවකම ස්ත්‍රී පුරුෂ වැටුප් වෙනස්කම් ජනනය කරන සමාජසංස්කෘතික හා වෙනත් හේතු කීපයක් ක්‍රියාත්මක ය. නව අධ්‍යයනයක් හරහා මෙම හේතු කාරක හඳුනාගත හැකිය.

288. තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන හා පුහුණු ක්ෂේත්‍රයන්හි කාන්තා සහභාගීත්වය කාලානුරූපීව ඉහළ ගොස් ඇතත්, එය තවමත් අදාළ ක්ෂේත්‍රයන්හි පුරුෂයන්ගේ සහභාගීත්වයට සාපේක්ෂව පහළ මට්ටමක පවතී. තවද, සමාජයීය ව පොදුවේ පිළිගෙන ඇති පරිදි, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව වෙන් කර ඇති කාර්යභාරයන්ට අනුකූලව පුහුණු සඳහා වන ඉල්ලුම ද වෙනස් වේ. (සනීපාරක්ෂක, රූපලාවණ්‍ය හා ඇඟළුම් නිර්මාණ වැනි පාඨමාලා සඳහා කාන්තාවන් අතර ඉහළ ඉල්ලුමක් ඇත).

289. මෙය ශ්‍රී ලංකාවේ සාපරාධී වරදක් වෙතත්, වැඩපොළවලදී ගැහැනු සේවිකාවන් ලිංගික අතවරයන්ට ලක්වීමේ ඉහළ ප්‍රවණතාවක් ඇත. වැඩපොළේදී ගැහැනු හා පිරිමි දෙවර්ග යේම සේවකයන් ලිංගික අතවරයන්ට ලක්වීම වළකාලීමේ අවශ්‍යතාව හඳුනා ගත් බොහෝ ව්‍යවසාය ඒවා වැළැක්වීම සඳහා ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියා පරිපාටි යොදවා තිබේ. මෙවැනි ගැටලු කාන්තාවන් රැකියා අවස්ථා සොයා යෑම අධෛර්යයට පත් කරන අතර, ශ්‍රම බලකායේ කාන්තා සහභාගීත්වය අඩු වීමටද මෙය හේතු කාරකයක් වන්නට ඉඩ තිබේ. තම කාලයෙන් වැඩි කොටසක් දරුවන්, වයස් ගත දෙමාපියන්, රෝගී සහ ආබාධිත පවුලේ සාමාජිකයන් රැක බලා ගැනීමට වැය වීම හේතු කොට ගෙන බොහෝ කාන්තාවන්ට වැටුප් ලබන රැකියාවල යෙදීමට නොහැකි වී ඇත. පවුලේ ප්‍රමාණය අඩුවීම සහ විදේශ ශ්‍රම සංක්‍රමණය හේතු කොටගෙනද මෙලෙස කාන්තාවන් ගෙවීම් නොලබා කරන දෙමව්පිය ආදීන් ගේ රැකවරණ කටයුතුවලට කොටු වූ තත්ත්වයකට පත් වී ඇත.

290. වයස් කාණ්ඩ අනුව කාන්තා ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්ව දත්ත වලට අදාළව “M” හැඩයේ වක්‍රයක් ශ්‍රී ලංකාවේ නැගී එමින් පවතී. මෙය ප්‍රධාන වශයෙන්ම වයස අවුරුදු 25 - 29ත් අතර වයස් කාණ්ඩයේ පසු වන කාන්තාවන්ගේ අඩු සහභාගීත්වය හේතුවෙනි. බොහෝ අවස්ථා වලදී මෙම වයස් කාණ්ඩයට අයත් කාන්තාවන් ශ්‍රම බලකායෙන් ඉවත් වන්නේ ළමයින් රැක බලා ගැනීමේ අවශ්‍යතාවය හේතුවෙනි. ළමයින් රැක බලා ගැනීමේ දැඩි අවශ්‍යතා නොමැති වූ විට, ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් නැවතත් ශ්‍රම බලකායට එකතු වීමට බලාපොරොත්තු වෙති.

291. මෙකී සාධක සමූහය මඟින් කාන්තාවන් ශ්‍රම වෙළඳපොළ සහභාගිත්වයෙන් ඈත් කර තබන අතර, ජනගහන සංයුතියේ වෙනස්කම් හා විදේශ සංක්‍රමණය හේතුකොට ගෙන, ශ්‍රම වෙළඳපොළ තත්ත්ව ක්‍රමයෙන් දුෂ්කර වෙමින් පවතී. වත්මන් වර්ධන වේගයන් අඩු නොකොට පවත්වා ගෙන යාමත්, ජීවන තත්ත්වයන් ඉහළ නැංවීමත්, රැකියාවල නියුක්ත වර්තමාන පරම්පරාවේ අනාගත සමාජ ආරක්ෂණය සඳහා ඉතිරි කිරීම් ජනනය කිරීමත් යන කාර්යයන් සඳහා ආර්ථිකයේ මූල්‍යනය වූ අංශවල කාන්තාවන් වැඩි වශයෙන් සේවයේ නිරත වීම අවශ්‍ය වී තිබේ. කාන්තාවන්ගේ ශ්‍රම වෙළඳපොළ සහභාගීත්වය වැඩිකර ගැනීමට සහ ඔවුන්ට වඩා හොඳ වැටුප් ලබාදෙන රැකියා විවෘත කරලීමට පහත සඳහන් කර ඇති ආකාරයේ ප්‍රතිපත්තිමය පියවර ගත යුතුව ඇත.

ප්‍රතිපත්ති

292. ශ්‍රම බලකාය තුළ කාන්තා සහභාගීත්වය ඉහළ නැංවීම සඳහා පහත සඳහන් ආකාරයේ පියවර ක්‍රියාත්මක කරනු ඇත.

i. දරුවන් සඳහා මනා අධීක්ෂණයක් සහිත ළමා සුරැකුම් මධ්‍යස්ථාන සහ වැඩිහිටියන් සඳහා දිවා සුරැකුම් මධ්‍යස්ථාන පිහිටුවීම දිරි ගැන්වීම.

ii. අර්ධකාලීන සේවා හා අන්තර්ජාලය ඔස්සේ කළ හැකි සේවා යනාදී වශයෙන් වඩාත් නම්‍යශීලී රැකියා වැඩ පිළිවෙලවල් දිරි ගැන්වීම. අන්තර්ජාලය ඔස්සේ රැකියා සේවා පුළුල් කිරීම සඳහා අවශ්‍ය වන විදුලි සංදේශ සහ වෙනත් යටිතල පහසුකම් තව දුරටත් වැඩි දියුණු කරනු ඇත.

iii. නැවත ශ්‍රම වෙළඳපොළට ප්‍රවිශ්ට වීමට කැමති කාන්තාවන් සඳහා සුදුසු රැකියා මංපෙත් ඇති කරමින් උනන්දු කරවීම.

iv. කාර්මික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන පුහුණු වීම් කාන්තාවන් වෙනුවෙන් ප්‍රවර්ධනය කිරීම

හා සාම්ප්‍රදායික නොවන වෘත්තීය පුහුණු වැඩසටහන් හැඳැරීමට දිරි ගැන්වීම.

293. පහත සඳහන් කර ඇති ආකාරයේ පියවර තුළින් ශ්‍රම බලකායට අයත් වන කාන්තාවනට වඩා හොඳ වැටුප් සහිත රැකියා ලබාගැනීමේ පහසුකම් සැලසිය හැකිය.

i. තොරතුරු තාක්‍ෂණ අංශය, සාත්තු සේවය, සත්කාරක සේවා කර්මාන්තය සහ රිය පැදවීම වැනි වඩා ඉහළ කුසලතා අවශ්‍ය රැකියා සඳහා කාන්තාවන් පුහුණු කිරීම සඳහා ආයෝජනය කිරීම.

ii. ණය පහසුකම්, තාක්‍ෂණය, ව්‍යාපාරික දැනුම සහ වෙළඳපොළවල් සොයා ගැනීමට කාන්තාවන්ට ඇති පහසුකම් වර්ධනය කරමින් ඔවුන්ගේ ව්‍යවසායකත්ව හැකියා දිරිගැන්වීම.

iii. කාන්තාවන්ට සේවා ස්ථාන කරා යාමට සහ ආපසු නිවාස කරා ගමන් කිරීමට සුරක්ෂිත පරිසරයක් නීතිය හා සාමය පවත්වා ගැනීම තුළින් සහතික කිරීම.

iv. රාජ්‍ය පුද්ගලික අංශ සහයෝගීතාව හරහා ආරක්ෂිත හා කාර්යක්ෂම ප්‍රවාහන පහසුකම් හා නවාතැන් පහසුකම් සැපයීම.

294. වැඩ බිමෙහිල ස්ත්‍රී පුරුෂ වෙනස් ලෙස සැළකීමේ සියලුම ආකාර නැති කිරීමට පහත දැක්වෙන අයුරින් පියවර ගනු ලැබේ.

i. ලිංගික හිංසනය සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත වෙනස්කම් කිරීම යන ගැටලු සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම පිණිස රජයේ නීතිමය සහ ආයතනික යටිතල පහසුකම් ශක්තිමත් කෙරෙනු ඇත.

ii. සෑම අංශයකම මාතෘ සහන විෂමතා ඉවත් කිරීම.

iii. ස්ත්‍රී පුරුෂ ලෙස වෙනස් ලෙස නොසළකන සහ ආරක්ෂිත කායයිස්ථාන සහතික කිරීම.

iv. වැඩ බිම තුළ ලිංගිකත්වය හා ඒකාකීතිකභාවය (sexism and gender stereotyping) අධෛර්යමත් කරනු ලැබේ.

295. රැකබලා ගැනීමේ හා ගෘහස්ථ කාර්යයන් පිළිබඳ වගකීම පුරුෂයින් හා කාන්තාවන් අතර වඩාත් සමාන වන අයුරින් බෙදී යාම දිරිමත් කරනු ලැබේ.

296. කාන්තා සංවිධානවල පුළුල් සහභාගිත්වය හරහා, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවය පදනම් කොටගත් ශ්‍රම හා රැකියා විභජනයත්, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවය ආශ්‍රිත අනෙකුත් ගැටලුත් පිළිබඳ දැනුම් පදනම පුළුල් කෙරේ. මෙම ගැටලු පිළිබඳ අධ්‍යයනයන් හෝ සොයා ගැනීම් පදනම් කොට ඉහළ මට්ටම්වල කාන්තා සහභාගීත්වය පවතින, එසේම තිරසාර රැකියා අවස්ථා සහිත ප්‍රමුඛතා ක්ෂේත්‍ර හඳුනාගෙන ඒවා දිරිගැන්වේ. මෙවැනි ක්ෂේත්‍රවලට නිදසුනක් ලෙස කුළුබඩු වැනි කෘෂි නිෂ්පාදිතත්, කොහු නිෂ්පාදිතත් පිළිබඳ ග්‍රාමීය ව්‍යවසයාකත්ව, කළමනාකරණ, නිෂ්පාදන, හා අලෙවි කටයුතු සඳහන් කළ හැකිය.

297. ජාතික ආර්ථිකය තුළ ප්‍රවර්ධනය කිරීමට අපේක්‍ෂා කරන, සංචාරක කර්මාන්තය, තොරතුරු සන්නිවේදන තාක්‍ෂණය සහ සෞඛ්‍ය සේවා වැනි සමහර අංශ, උගත් තරුණ කාන්තාවන් අන්තර්ග්‍රහණය කරගැනීමේ ඉහළ ශක්‍යතාව සහිත, ප්‍රබල වර්ධන අංශ ලෙස ද හඳුනා ගනු ලැබ ඇත.

තොරතුරු සන්නිවේදන තාක්‍ෂණ අංශය, ව්‍යාපාරික ක්‍රියාවලි බාහිර පාර්ශ්ව වෙත පැවරීම් අංශය වැනි, ශ්‍රී ලංකාව තුළ සාපේක්‍ෂ වශයෙන් අලුතින් පුළුල් වීගෙන යන අංශ තවමත් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවය මත බෙදා වෙන්කරනු නොලැබ පවතින අංශ වේ.

අනම්‍ය ලෙස පුරුෂ පක්ෂයේ රැකියා යැයි සැලකෙන, අවශේෂ සීඝ්‍ර වර්ධන අංශවලට වඩා ඉහත කී විධියේ අංශවල කාන්තා රැකියා නියුක්තිය පුළුල් කිරීම සඳහා වඩා හොඳ අවස්ථා ඇත.

298. පහත සඳහන් ආකාරයේ පියවර ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ කාන්තා ක්‍රියාකාරිත්වය සඳහා වැඩිදුරටත් සහයෝගය ලබාදෙනු ඇතඃ (අ) පුරුෂ පක්‍ෂයට වඩා අඩු සබඳතා ජාලයන් සහිත කාන්තා උපාධිධාරීන් හට රැකියා සොයා ගැනීම සඳහා විශේෂයෙන් සැලසුම් කළ සහාය සේවා ලබාදීම (ආ) ශිෂ්‍යාවන් සඳහා පාසල් තුළ සහ විශ්වවිද්‍යාල තුළ උපදේශකයන් වෙන්කොට පත්කිරීමේ වැඩසටහන් පැවැත්වීම සහ (ඇ) කාන්තා උපාධිධාරීන් රැකියා සඳහා බඳවා ගැනීම සහ කළමනාකරණ පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා සහභාගි කරවීම වැඩි කිරීමට පුද්ගලික අංශය, විශේෂයෙන්ම විශාල සමාගම්, දිරි ගන්වන පියවර ගැනීම.

299. අවම වශයෙන් ඊළඟ දශකය තුළවත් විශේෂ කාණ්ඩයක කාන්තා ශ්‍රම බලකායක්, එනම් යුද්ධය නිසා වැන්දඹුවන් බවට පත් විශාල සංඛ්‍යාවක්, පිළිබඳව අවධානය යොමු කිරීමට රජයට සහ සමාජයට සිදුවනු ඇත. විශේෂයෙන්ම සැලසුම් කරන ලද සහන සේවා වැඩසටහන් යටතේ, දැනට කාන්තා ශ්‍රමය සඳහා සලසා ඇති වැඩපිළිවෙලවල්, (උදා : සහනදායී ක්ෂුද්‍ර ණය පහසුකම්) පවත්නා අනිකුත් සමාජ සේවා යෝජනාවලි ද ඇතුළුව, අවදානමට ලක්ව ඇති මෙම කාන්තා කණ්ඩායම් වෙනුවෙන් ක්‍රියාත්මක කෙරෙනු ඇත.

300. ස්වයං රැකියාවල නිරත කාන්තාවන්ගේ සුබසෙත සඳහා සමාජ ආරක්ෂණ පද්ධතියක් ස්ථාපනය කිරීම ගැන සලකා බැලෙනු ඇත. ස්වයං රැකියාවල නිරත කාන්තාවන්ගේ දායකත්වය ඇති අරමුදලක් පිහිටුවනු ලැබේ. මෙම අරමුදල හරහා සමාජ ආරක්ෂණ පද්ධතිය ක්‍රියාත්මක කෙරෙනු ඇත.

XIX. ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු සහ රැකියා ආශ්‍රිත සේවා

සන්දර්භය

301. එක් අතකින්, රැකියා ගැටලු සම්බන්ධ ප්‍රතිපත්ති සැලසුම්කරුවන්ට අවශ්‍ය තොරතුරු ද, අනෙක් අතින්, අධ්‍යාපන, පුහුණු කිරීමේ සහ කුසලතා සංවර්ධන වැඩසටහන් සැලසුම් කිරීම, සංවිධානය කිරීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා අධ්‍යාපන හා පුහුණු අංශවල බලධාරීන්ට අවශ්‍ය තොරතුරු ද ශ්‍රී ලංකාව තුළ පහසුවෙන් ලබාගැනීමට නැත. මෙම සන්දර්භය තුළ ක්‍රියාත්මක කෙරෙන කුසලතා සංවර්ධන වැඩසටහන්, දේශීය ඉල්ලුමත්, තාවකාලික විදේශ රැකියා සොයා කෙරෙන ශ්‍රම සංක්‍රමණය හා බුද්ධි ගලනය නිසා ස්ථිරවම රටට නැතිව යන මානව සම්පත් පියවීම සඳහා ඇති වන ඉල්ලුමත් සපුරාලිය යුතුය. මෙලෙස විවිධ කුසලතා සහිත පුහුණු මානව සම්පත් සඳහා සීඝ්‍රයෙන් වෙනස් වෙමින් පවතින ඉල්ලුම ඵලදායී ලෙස ඇගයීම, තක්සේරු කිරීම සහ අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු එකතු කිරීමට සහ විශ්ලේෂණය කිරීමට සුදුසු ප්‍රතිපත්තිමය ක්‍රියාමාර්ග අවශ්‍ය වේග

302. සේවායෝජකයෝ ද, රැකියා සොයන්නෝ ද, පුහුණු ආයතන ද, ප්‍රතිපත්ති සැදීම, රෙගුලාසිකරණය හා සේවා නියුක්ති දිරි ගැන්වීම කරන රාජ්‍ය ආයතන ද යනාදී වශයෙන් ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු භාවිත කරන විවිධ පුද්ගලයෝ හා ආයතන වෙති. මෙකී විවිධ කණ්ඩායම් එකී තොරතුරු භාවිත කරනුයේ විවිධ අරමුණු සඳහා ය. ශ්‍රම වෙළඳපොළක සමස්ත ක්‍රියාකාරිත්වය සඳහා නිවැරදි ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු ලබාගත හැකිවීම අත්‍යවශ්‍ය මූලික අංගයකි.

303. ආණ්ඩුව මානව සම්පත් දත්ත එක්රැස් කිරීම සහ ගොනු කිරීම සඳහා ඇති ක්‍රමවේදයන් ශක්තිමත් කර ඇත. කෙසේ වුවද තවමත් තොරතුරු පිළිබඳ ප්‍රධාන ඌනතා දක්නට ලැබේ.

ඉල්ලුම අනුව ක්‍රියාත්මක වන සහ බහුකාර්ය ස්වරූපයකින් යුතු ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු පද්ධතියක් අවශ්‍යව ඇති අතර, එය පූර්ණ වශයෙන් සම්පාදනය කිරීම තවමත් කිරීමට ඇති කර්තව්‍යයකි.

ඉහත ඡේදයෙහි සඳහන් කර ඇති, රාජ්‍ය සහ පුද්ගලික යන අංශ දෙකටම අයත්, අදාළ තොරතුරු භාවිත කරන විවිධ ආයතනවල හා පුද්ගලයන්ගේ ප්‍රයෝජන සඳහා ශ්‍රම බලකාය, රැකියා සහ මානව සම්පත් පිළිබඳව අදාළ තොරතුරු අඛණ්ඩව හා කාලීනව සැපයීම මෙහි සලකා බැලෙන ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු පද්ධතියෙන් අපේක්ෂා කෙරේ. මානව සම්පත් සංවර්ධන සහ රැකියා නිර්මාණ වැඩසටහන් පිළිබඳ වගකීම දරනුයේ මෙම ආයතනයි. තම සමාගම්වල නිෂ්පාදන ව්‍යුහයන්හි වෙනස්කම් සැලසුම් කරන සේවා යෝජකයන්ට ස්වකීය කර්මාන්ත සහ සේවා ආයතන කළමනාකරණය සඳහා ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු අවශ්‍ය වේ. ශ්‍රම වෙළඳපොළ දත්ත නිෂ්පාදනය කිරීමේ වගකීම දරන ආයතන බෙහෙවින්ම විමධ්‍යගත වූ ඒවා වන අතර ඒවායින් කෙරෙන දත්ත එක්රැස් කිරීමේ සහ ගොනු කිරීමේ කාර්යයන් සම්බන්ධීකරණය සඳහා යාන්ත්‍රණයන් අවශ්‍ය ය. අදාළ තොරතුරු ඒවා අවශ්‍ය පුද්ගලයන්ට පහසුවෙන් ලබා ගත හැකි වනු පිණිස එක්රැස් කරන ලද දත්ත සංචිත ගත කිරීම අවශ්‍ය ය. දත්ත රැස් කිරීමල සම්පාදනය කිරීම සහ බෙදා හැරීමේ ක්‍රියාවලියට වගකියන ආයතන වල ශක්‍යතාව වර්ධනය කිරීමේ වැදගත්කම අමුතුවෙන් අවධාරණය කළ යුතු නොවේ.

304. 1940 සිට 1970 මැදභාගය දක්වා, රාජ්‍ය අංශයෙහි ඉතා කුඩා කොටසක, යන්ත්‍ර භාවිතයකින් තොරව කටයුතු කළ පුහුණු

සහ නුපුහුණු ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධයෙන් රැකියා හුවමාරු වැඩසටහනක් ක්‍රියාත්මක විය. පසුව හඳුන්වා දෙන ලද රැකියා බැංකු ක්‍රමය, රාජ්‍ය අංශයෙහි පහළ හා මධ්‍යම ස්ථරයන්හි සීමිත කොටසක් තුළ විවෘත වුණු රැකියා අවස්ථාවලට පමණක් අදාළ විය. මෙය පුද්ගලික අංශය විසින් භාවිත නොකෙරිණ. මෙම ක්‍රමවේද දෙක තුළම විවිධ දුර්වලතා අන්තර්ගත වූ අතර, පසුව ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීම නතර කර දමන ලදී. ඉහත කාලයක ශ්‍රී ලංකාවේ ක්‍රියාත්මක වූ මෙකී පොදු රැකියා සේවාවන්ගෙන් ලද පූර්ව අත්දැකීම්, පරිපූර්ණ වූ පොදු රැකියා සේවාවක් අලුතෙන් හඳුන්වා දීම සඳහා මග පෙන්වීමට නම් එතරම් ප්‍රයෝජනවත් නැත.

305. රැකියා සඳහා ලියාපදිංචි වීම හා සම්බන්ධ කටයුතු සඳහා පොදු රැකියා සේවයක් යොදාගත හැකිය. එවැනි ආයතන ක්‍රියාත්මක වන ඕනෑම ස්ථානයක පොදු රැකියා සේවයෙහි කාර්ය භාරය වන්නේ රැකියා ලබා දීමට වඩා, පවතින රැකියා හා පුද්ගල සුදුසුකම් ගැලපීම සඳහා පහසුකම් සැපයීමයි. පොදු රැකියා සේවය මිනිසුන්ට රැකියා සොයාදීමේ වගකීම දරතැයි යන මතය මෙමඟින් ඉවත් වේ. රැකියා ලබාදීම පුද්ගලික බඳවා ගැනීම් ආයතනවල කාර්යභාරය වීමට බෙහෙවින් ඉඩකඩ ඇත. පොදු රැකියා සේවාවක් සහභාගීත්ව සමාජ ආරක්ෂණ සහ විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම ක්‍රියාත්මක කිරීමට මෙන්ම රැකියා වෙළඳපොළ තොරතුරු ජනනය කිරීමට හැකියාව ලබාදෙන පදනමක් ලෙසද භාවිත කළ හැක. පොදු රැකියා සේවයකට වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන සහ උපදේශන සේවා ක්‍රම පවත්වා ගෙන යා හැකිය. එසේම අවදානමට ලක් වූ කණ්ඩායම් හඳුනා ගැනීමට හා ඔවුන් වෙනුවෙන් රැකියා අවස්ථා ප්‍රවර්ධනය කිරීමට ද එය උපකාරී විය හැක.

ප්‍රතිපත්ති

306. ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුවේ ත්‍රෛමාසික ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණය ශ්‍රම සැපයුම හා ඉල්ලුම පිළිබඳ මූලික දත්ත ප්‍රභවයක් ලෙස ක්‍රියා කරයි. රට පුරා භූගෝලීය වශයෙන් ව්‍යාප්තව ඇති, දළ වශයෙන් නිවාස 25000ක් පමණ වන, එම වත්මන් නියැදි ප්‍රමාණය රැකියා නියුක්ති විශ්ලේෂණය, මානව සම්පත් සැලසුම් කිරීම සහ රැකියා උපදේශනය සඳහා යොදා ගත හැකි විධියේ ශ්‍රම බලකාය පිළිබඳ තොරතුරු හා ඇස්තමේන්තු, වෘත්තීමය සහ කර්මාන්ත උප අංශ වශයෙන් බෙදා වෙන්කොට සැපයීම සඳහා ප්‍රමාණවත් වන්නේ නැත. මෙම ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණයේ නියැදියෙහි විශාලත්වය වැඩි කිරීම සඳහා අවශ්‍ය මූල්‍ය සහාය රජයේ අයවැය තුළින් ලබා දෙනු ඇත.

307. දේශීය ශ්‍රම ඉල්ලුමට අදාළ තොරතුරු ඒවා අවශ්‍ය අයට ක්‍රමානුකූලව නොලැබෙන බව නිරන්තරව කෙරෙන පැමිණිල්ලකි. ශ්‍රම ඉල්ලුම පිළිබඳ තොරතුරු එක්රැස් කිරීමට සහ ඒවා අවශ්‍ය අය අතර බෙදා හැරීමට පියවර ගැනීම තුළින් මෙම ගැටලුවට විසඳුම් ලබා දෙනු ඇත.

308. එක් එක් දත්ත ගොනුවේ විශ්වසනීයත්වය සහ නිවැරදි බව සහතික කොට ත්‍රෛමාසික ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණය, වෙනත් එවැනි සමීක්ෂණ සහ ජනසංගණනයන්ට අදාළ දත්ත ගොනු ඒවා භාවිත කරන්නන් හට ලබා දී ඔවුනට තමන්ගේම සවිස්තර විශ්ලේෂණ සිදු කිරීමට අවස්ථාව ලබාදීමට අවශ්‍ය පියවර ගනු ලැබේ.

309. විදේශ රැකියා සම්බන්ධ තොරතුරු ද ඇතුළුව ශ්‍රම වෙළඳපොල තොරතුරු දත්ත නිෂ්පාදනය කරන්නන් රැසක් අතර විසිරී ව්‍යාප්තව පවතින හෙයින් ඒවා භාවිත කරන්නන්ට ඒවා පවතින ස්ථාන සොයා ගැනීම සහ ඒ තුළට අවශ්‍ය ප්‍රවේශය ලබා ගැනීම දුෂ්කර වී ඇත. ශ්‍රම වෙළඳපොල තොරතුරු දත්ත ගබඩාවක් නිසි ලෙස සංස්ථාපනය කිරීමට යෝජනා කර ඇත. දත්ත නිපැයුම්කරුවන් අදාළ දත්ත ගබඩාවට තමන් උපදවන තොරතුරු ලබාදීම ඉන්පසු සහතික කළ හැකි වනු ඇත. මෙය දත්ත සංරක්ෂණය කිරීමටද, දත්ත භාවිත කරන්නන්ට උපරිම ලෙස අදාළ දත්ත පදනම් තුළට ප්‍රවේශය ලබාගැනීමටද උපකාරී වනවා ඇත. දත්ත එක්රැස් කිරීම නිසි ප්‍රමිතියකට අනුව සිදු කිරීම ද මෙමඟින් පහසු කෙරෙනවා ඇත (උදා: ක්‍රියාපරිපාටි, නිර්වචන සහ වර්ගීකරණය පිළිබඳ පිළිගත් ක්‍රම සහ විධි තුළින්).

310. මෑතකදී වාර්තා වී ඇති පරිදි සේවා නියුක්ති තත්ත්වයන් යහපත් අතට හැරීමත් සමඟ, සුවිශේෂී රැකියා කාණ්ඩවල සහ කුසලතා ශ්‍රේණිවල ශ්‍රම හිඟයක් දක්නට ඇත. එහෙයින් පොදු රැකියා සේවයක් සංස්ථාපනය කිරීම ශ්‍රම උපයෝජනය වැඩි දියුණු කිරීමටත්, ජනයාගෙන් විශාල පිරිසකගේ ආදායම් සහ ජීවන තත්ත්වයන් ඉහළ නැංවීමටත් උපකාරී වනු ඇත. ජාතික නිෂ්පාදිතය ඉහළ නැංවීමටද මෙය දායක වනු ඇත.

පොදු රැකියා සේවාවක් මඟින් රජයේ සංවර්ධන ක්‍රමෝපාය ක්‍රියාත්මක කිරීමට අවශ්‍ය මානව සම්පත් ගොඩ නැංවීමට සහාය ලබාගත හැකිය. කුසලතා පුහුණු වැඩසටහන්හි විටින් විට සිදු කරනු ලබන සමාලෝචනවලදී උපකාරී වන පරිදි කුසලතා අවශ්‍යතා ද, විටින් විට ඇතිවන කුසලතා හිඟකම් ද ඇතුළු ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු පද්ධතීන් ගොඩ නැංවීමට ද එය උපකාරී වනු ඇත.

311. පොදු රැකියා සේවාවක අවශ්‍යතාව හා යෝග්‍යතාව තේරුම්ගෙන සහ පිළිගෙන ඇත. එනමුදු එවැන්නක් සංස්ථාපනය කිරීමේදී එහි කාර්යභාරය පුද්ගලයින් රැකියාවන්හි ස්ථාපනය කිරීම හා රැකියා සඳහා පුද්ගලයින් ලියා පදිංචි කිරීම ලෙස නිර්වචනය කෙරේ නම්, එවිට උත්පාදනය වන විවිධ රැකියා අවස්ථා සංඛ්‍යාවන්ට වඩා කිහිප ගුණයකින් වැඩිපුර පිරිසක් පොදු රැකියා සේවාවන්හි ලියා පදිංචි වනු ඇති නම්, ගොඩ නැංවෙන පොදු රැකියා සේවාව ගැන ජනතාවගේ උනන්දුව නැති වී යනු ඇත. පොදු රැකියා සේවයක් කළ යුතු වන්නේ රැකියා අපේක්ෂකයන්ගේ රැකියා ලබාගත හැකි බව වැඩි දියුණු කිරීමත්, නව රැකියා ඉල්ලුම්කරුවන් සතු කුසලතා සහ නිපුණතා වඩා නිවැරදිව හඳුනා ගැනීමට සේවායෝජකයන්ට සහාය වීමත් ය. වෙනත් වචනවලින් කිවහොත්, පොදු රැකියා සේවාවක් කරනුයේ රැකියා සොයන්නන් සතුව ඇති, හා සේවායෝජකයන් අපේක්ෂා කරන, සුදුසුකම් අතර ගැලපීමක් ඇති කිරීමයි. යම් හෙයකින් පොදු රැකියා සේවයක් රජය විසින් පිහිටුවනු ලබන්නේ නම් රැකියා අපේක්ෂාවෙන් එහි ලියා පදිංචි වන්නන් එය රැකියා සොයාදෙන ආයතනයක් ලෙස සැලකීමට බොහෝදුරට ඉඩ තිබේ. එම නිසා ආරම්භයක් ලෙස සීමිත ලියා පදිංචි කිරීමේ වැඩසටහනක් ක්‍රියාත්මක කිරීම යෝග්‍ය වන බව පෙනී යයි. සංවිධානය, ක්‍රමවේද පද්ධති සහ ක්‍රියාපරිපාටි අත්හදා බැලීම පිණිස ගොඩනැංවෙන පොදු රැකියා සේවය ආරම්භක වශයෙන් තෝරාගත් රැකියා වර්ග කිහිපයක් හා ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශ කිහිපයක් ආවරණය වන පරිදි ක්‍රියාත්මක කළ හැකිය. මෙමඟින් ලබා ගන්නා අත්දැකීම් සියලුම ප්‍රධාන රැකියා අංශ ආවරණය කරමින් ජාතික මට්ටමේ වැඩසටහනක් ගොඩ නැංවීමට ද උපකාරී වනු ඇත.

312. මානව සම්පත් සංවර්ධන කටයුතු රජයේ ආයතන ගණනාවක් අතර බෙදා දී හා පැතිරී ක්‍රියාත්මක වෙයි. මෙම සියලුම ක්‍රියාකාරකම් සම්බන්ධීකරණය කිරීම සඳහා ප්‍රමාණවත් නෛතික සහ පරිපාලන බලතල සහිත ශක්තිමත් මධ්‍යම ආයතනයක් අවශ්‍ය වේ. එවැනි ආයතනයක් අවශ්‍ය වනුයේ සාර්ථක ලෙස ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු නිපදවීම හා බෙදාහැරීම සඳහා පමණක් නොවේ. පොදු රැකියා සේවාවක් නිර්මාණය කිරීමට හා ක්‍රියාත්මක කිරීමටත්, පොදු සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රම ස්ථාපිත කොට ක්‍රියාත්මක කිරීමටත් එවැනි ආයතනයක් අත්‍යවශ්‍ය වේ.

මේ සම්බන්ධයෙන් ස්ථිර තීරණවලට එළඹීමට පෙර ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු පද්ධතිය සහ පොදු රැකියා සේවාව එකම අමාත්‍යාංශයක් යටතේ පවත්වා ගෙන යාම සුදුසුද යන්න විශේෂයෙන් සාකච්ඡා කෙරෙනු ඇත. පිහිටුවීමට නියමිත මධ්‍යම ආයතනයට අධ්‍යාපනය හා උසස් අධ්‍යාපනය ද, වෘත්තීය සහ තාක්ෂණික පුහුණුව ද සම්බන්ධ, වෘත්තීය උපදේශන, මාර්ගෝපදේශන වැඩසටහන් සහ වෙනත් අදාළ කාර්යයන් අධීක්ෂණය කළ හැකිය.

XX. සමාජ කතිකා ආයතන සහ කම්කරු සබඳතා

සන්දර්භය

313. සමාජ කතිකා ආයතන සහ කම්කරු සබඳතා ඕනෑම මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තියක ඉතා වැදගත් අංගයකි. ඒවා එකී ප්‍රතිපත්තියේ මානවකේන්ද්‍රීය ලක්ෂණ නිරූපනය කරන ඒවා වෙයි. කාර්මික සහ කම්කරු සබඳතා පවත්වා ගෙන යාම මෙම ආයතනවල වගකීම වේ. ඵලදායී සේවා නියුක්තිය අරමුණු කරගත්, ශක්තිමත් කම්කරු සබඳතා සහිත, යහපත් වැඩ කරන පරිසරයකට උරුමකම් කියන, තෘප්තිමත් ශ්‍රම බලකායක් බිහි කිරීම මෙම ආයතනවලින් බලාපොරොත්තු වන මෙහෙය වේ. සහයෝගයෙන් කටයුතු කරන සේවා ස්ථාන සමාජ කතිකා ආයතන සඳහා යහපත් පරිසරයක් නිර්මාණය කරයි. පවත්නා ගැටලු සහ අදහස්වල වෙනස්කම්, බලධාරීන්ගේ මැදිහත්වීම අවශ්‍ය වන අර්බුද තරමට උග්‍ර වීමට පෙර, ඒවා විසඳා ගැනීම සඳහා, මිත්‍රශීලී වාතාවරණයක් යටතේ, ආයතනවල කළමනාකාරීත්වය වෘත්තීය සමිති සහ වෙනත් කම්කරු සංවිධාන සමඟ කලින් කල සාකච්ඡා පැවැත්විය යුතුය.

314. කලාපයේ අනෙක් රටවල මෙන්ම ශ්‍රී ලංකාවේ ද වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය පහළ යාමේ ප්‍රවණතාවක් දක්නට ලැබේ. මෙයට හේතුකාරක වන ප්‍රධානතම සාධකය වෘත්තීය සමිතිවල කේවල් කිරීමේ ශක්තිය නැති වී යාම විය හැකිය.

315. කම්කරුවන් සම්බන්ධ ශ්‍රී ලංකාවේ සමාජ නීති රාමුව දරදඬු ස්වභාවයක් ගන්නා බව පුළුල්ව අසන්නට ලැබෙන විවේචනයකි. ශ්‍රමය හා සේවා නියුක්තිය පිළිබඳ නීතිමය ප්‍රතිපාදන ක්ෂේත්‍ර ගණනාවක් හරහා පුළුල්ව පැතිරුණු සංකීර්ණ මට්ටමක මෙය පවතිතැයි ප්‍රකාශ වේ.

316. මෙරට පවතින අපනයන සැකසුම් කලාප මේ සම්බන්ධයෙන් විශේෂ කාණ්ඩයකට අයත් වේ. මෙම කලාප ඇතුළත වෘත්තීය සමිති පිහිටුවීම සහ ඒවා ක්‍රියාත්මක වීම අධෛර්යමත් කරවන අතර, සේවා යෝජකයන්ට වඩා පක්ෂපාත ස්වරූපයක් ගන්නා සේවක සභා පිහිටුවීම උනන්දු කරවතැයි මෙම කලාපවල සේවා යෝජකයන්ට චෝදනා එල්ල වෙයි.

317. වෘත්තීය සමිති/ සේවක කණ්ඩායම්, සේවා යෝජකයින් හා රජයේ නිලධාරීන් යන සමාජ සංවාදයේ සියලුම කොටස්කරුවන්, සාකච්ඡා මණ්ඩපවලදී කම්කරුවන්ට අදාළ ගැටලු හා වෙනත් අදාළ ප්‍රශ්න සාකච්ඡා කිරීමේ හැකියාව පිළිබඳ සීමාවන්ට යටත් වෙතැයි විශ්වාස කෙරේ. එමෙන්ම කාර්මික ආරාවුල් සහ කම්කරුවන් සම්බන්ධ අනෙකුත් ගැටලුවලදී, නීතිඥයන්ගේ නියෝජනය ලබාගැනීම සඳහා බොහෝ වෘත්තීය සමිතිවලට හැකියාවක් නොමැත. මෙම වාතාවරණය තුළ කම්කරු පරිපාලනයට අදාළ විවිධ ක්ෂේත්‍ර සම්බන්ධයෙන් සියලුම පාර්ශවකරුවන් පුහුණු කිරීමක් අවශ්‍ය ව තිබේ.

ප්‍රතිපත්ති

318. යහපත් කාර්මික සබඳතා තහවුරු කිරීම සඳහා සේව්‍ය-සේවක සම්බන්ධතා ශක්තිමත් කිරීම මූලික වෙයි. ආරවුල් බේරුම් කිරීමට වඩා ආරවුල් වැළැක්වීමට සහාය වන යාන්ත්‍රණයන් ගොඩනගා ගැනීම අවශ්‍යයෙන්ම කළ යුත්තකි. කාර්මික සබඳතා අරමුණු සපුරා ගැනීම සඳහා, සේවකයන් හා සේව්‍යයන් යන දෙපක්ෂයටම ආරක්ෂාව සැලසෙන ආකාරයකට කාර්මික ආරවුල් පනතේ විධිවිධාන සමාලෝචනය කිරීම අවශ්‍ය වන්නේය. වෘත්තීය සමිති විරෝධී ක්‍රියා ක්‍රියාත්මක වන්නාවූ ස්ථානයන්හි ඒවා අධෛර්යමත් කොට තහනම් කළ යුතුය.

319. සේව්‍යයාත්, වෘත්තීය සමිති හෝ සේවක සංවිධානත් හැම මට්ටමකදීම සුහද කම්කරු සබඳතා පවත්වා ගෙන යාමට උත්සාහ කළ යුතුය. වෘත්තීය සමිති හෝ සේවක සංවිධාන පිළිගත යුතු බවට කම්කරු නීතිවල පොදු විධිවිධාන නොමැති වුවද, මෙම සංවිධාන පිළිගැනීම ඉතා වැදගත් වන්නේය. සාමූහික කේවල් කිරීමේ අවශ්‍යතාවන් සඳහා වැඩපොළක සාමාජිකයන්ගෙන් සියයට 40ක සාමාජිකත්වය ඇති වෘත්තීය සමිති පිළිගත යුතු බව කාර්මික ආරවුල් පනතේ දක්වා ඇත. එනමුදු සුහද කම්කරු සබඳතා හා වැඩපොළ සහයෝගීතාව පවත්වා ගෙන යාම සඳහා, සියයට 40ක සාමාජිකත්වය නොමැති වෘත්තීය සමිති සමඟ පවා, සාමූහික කේවල් කිරීම සඳහා සේව්‍යයන් උනන්දු විය යුතුය. ශ්‍රී ලංකාව තුළ රැකියා ජනිත කිරීමට සහ ව්‍යවසායයන් තිරසාර ලෙස පවත්වා ගෙන යාමට හිතකර පරිසරයක් ඇතිවන අයුරින්, වැඩපොළේදී සේවකයන්ගේ හා සේව්‍යයන්ගේ අයිතිවාසිකම් හා වගකීම් හඳුනා ගැනීම තුළින්, කාර්මික සාමය පවත්වා ගෙන යාමට පහසුකම් සැලසෙන පරිදි, අදාළ සියලු පාර්ශ්වකරුවන් විමසා නීතිමය ප්‍රතිපාදන සැකසීමට කටයුතු ආරම්භ කෙරෙනු ඇත.

320. සේවකයන් සහ සේවායෝජකයන් අතර සුහද සම්බන්ධතා පවත්වාගෙන යාමට අවශ්‍ය වන සහ ප්‍රයෝජනවත් වන ප්‍රජාතාන්ත්‍රික ආයතන ලෙස වෘත්තීය සමිති පිළිගනු ලැබේ. වෘත්තීය සමිති ඒවායේ ක්‍රියාකාරීත්වයේදී විනිවිදභාවය, වගවීම සහ වගකීම පවත්වාගෙන යනු ඇතැයි අපේක්ෂා කෙරේ. ජාතික මට්ටමෙන් පවත්වනු ලබන වෘත්තීය සමිති සම්මේලනයකට වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය අඩුවීමේ ප්‍රවණතාවට පාදකවූ හේතු පරීක්ෂාකර බලා, ඒවා විසඳා ගැනීමට අවශ්‍ය යෝජනා ඉදිරිපත් කළ හැකියි.

321. සේවයේ යෙදී සිටින දිළිඳු සහ නුපුහුණු සේවකයන්, කාන්තාවන්, යෞවනයන්, ආබාධිත සහ රෝගී පුද්ගලයන්, සහ ගෘහ සේවකයන් වැනි පහසුවෙන් අවදානමට භාජනය විය හැකි කොටස්වලට අදාළ කම්කරු අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සහ දිරිගැන්වීම අවශ්‍ය වේ. ව්‍යවස්ථාපිත විධිවිධානවලට අදාළව ඔවුන්ගේ ඕනෑ එපාකම් සොයා බැලිය යුතු වේ.

322. සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් වෙනුවෙන් පෙනී සිටීම සඳහා අපනයන සැකසුම් කලාප තුළ ක්‍රියාත්මක වෘත්තීය සමිති සඳහා අවශ්‍ය පහසුකම් සපයා දීමට අදාළ සේවායෝජකයන් උනන්දු කෙරෙනු ඇත. වෘත්තීය සමිති යනු නීතිමය වශයෙන් පිළිග නු ලැබ ඇති, කම්කරුවන්ගේ සමාජ සංවාද ආයතන වන බැවින්, මෙම සේවායෝජකයෝ වෘත්තීය සමිතිවලට ගරු කරමින් ඒවායේ ක්‍රියාකාරීත්වයට ඉඩ සලසා දිය යුත්තාහ. සේවකයන්ට සහ වෘත්තීය සමිති නායකයන්ට ස්වකීය වෘත්තීය සමිතිවලට අදාළ ගැටලු නිදහසේ සාකච්ඡා කිරීමට, විශේෂයෙන්ම අපනයන සැකසුම් කලාප තුළ පිහිටි "පහසුකම් සැපයීමේ මධ්‍යස්ථානවල" දී එසේ කිරීමට, ඉඩප්‍රස්ථා හා පහසුකම් ආයෝජන මණ්ඩලය විසින් වඩා ශක්තිමත් කෙරෙනු ඇත.

323. කම්කරු සබඳතාවලට අදාළ බොහෝ ප්‍රමුඛතා ගැටලු සාකච්ඡා වෙමින් පවතී. රාජ්‍ය සංස්ථා ද ඇතුළු පෞද්ගලික අංශය සඳහා, විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයක් සහ (සෞඛ්‍ය සහ හදිසි අනතුරු ආවරණය කිරීමට) රක්‍ෂණ යෝජනා ක්‍රමයක් ස්ථාපිත කිරීමේ අවශ්‍යතාව මෙකී ප්‍රමුඛතා ගැටලු අතර ඉස්මතුව ඇත. එවැනි සමාජ ආරක්‍ෂණ යෝජනාක්‍රම පිහිටුවීම කෙරෙහි බලපාන බොහෝ බාධක තිබුණද, ජනගහනයේ වයස්ගත අනුපාතයේ වර්ධනයත් සමග වැඩි වන ඉල්ලුම හමුවේ, එවන් ආයතන අනිවාර්යයෙන් පිහිටුවිය යුතුව තිබේ. මුල් පියවර හැටියට මෙවැනි සමාජ ආරක්‍ෂණ යෝජනා ක්‍රම ස්වේච්ඡාවෙන් පවත්වා ගැනෙනු විය හැක.

324. පොදුවේ ගත්කල කොන්ත්‍රාත් ශ්‍රම පරිචයන් සේවා නියුක්ත සුරක්ෂිතතාවට බාධාකාරී වෙතැයි චෝදනා කෙරේ. වැඩිවන ව්‍යාපාරික අභියෝගයන්ට මුහුණ පෑම සඳහා එවැනි නව පුරුදු පැතිරෙමින් පවතින බව සටහන් කළ යුතුය. ඒ එසේ වතුදු, දැනට සිටින සේවකයින්ගේ සේවා නියුක්ති සුරක්ෂිතතාව තහවුරු කිරීම සඳහා පියවර ගනු ඇත. කොන්ත්‍රාත් රැකියා වැනි ක්‍රියාවලීන් හේතුවෙන් රැකියා අහිමි වන තැනැත්තන්ට, ආදායම් ආධාරක ලබාදීම සඳහා විරැකියා ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමයක් සකස් කිරීමට පියවර ගනු ලැබේ. එසේම වේගයෙන් වෙනස්වන වැඩ ලෝකය තුළ තමන් සතු රැකියා ලබාගැනීමේ හැකියාවන් ඉහළ නැංවීම සඳහා, නිපුණතා හා ප්‍රවීණතා වැඩිකර ගැනීමට මෙවැනි සේවකයන් උනන්දු කරවමින් ඔවුන් සඳහා නැවත පුහුණුවීමේ අවස්ථා සලසනු ඇත. රැකියා සුරක්ෂිතතාව තහවුරු කිරීම සඳහා ක්‍රියාකාරී ශ්‍රම වෙළඳපොළ ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන් හඳුන්වා දෙනු ඇත.

325. සේවායෝජකයා සහ සේවාදායකයා අතර ඇති කෙරෙන සේවා ගිවිසුම තුළ, අර්ධ කාලීන රැකියා, නිවසේ සිට කෙරෙන රැකියා, පැවරුම් පදනමේ සේවා වැනි විවිධ වර්ගයේ රැකියා ක්‍රම අන්තර්ගත කිරීමට අවශ්‍ය, ප්‍රමාණවත් ප්‍රතිපාදන සකස් කරනු ලැබේ.

326. කම්කරු නීති සහ රෙගුලාසි පිළිබඳ නම්‍යශීලී බව වැඩිකිරීම අවශ්‍ය බව පිළිගැනේ. ඒ එසේ වතුදු ත්‍රෛපාර්ශවික සංවාද මණ්ඩපයක් වන ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාවේදී මේ සම්බන්ධයෙන් විස්තරාත්මක අධ්‍යයනයක් සිදු කළ යුතුය යන්න රජයේ විශ්වාසය යි. සේවකයන් (වෘත්තීය සමිති), සේවා යෝජකයන්, සහ රජය අතර එකඟතාවකට එළඹීමෙන් පසු මෙය ආරම්භ කෙරෙනු ඇත. දරදඬු ස්වභාවක් පෙන්නුම් කරන ප්‍රතිපාදන සියල්ල (උදා: දින පහේ සතිය සම්බන්ධ විධි විධාන, ප.ව. 8.00න් පසු සේවිකාවන් සඳහා රාත්‍රී වැඩ සීමා, විශේෂයෙන්ම ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලි සේවා බැහැරින් ගැනීමේ ව්‍යවසායයන් සම්බන්ධයෙන් එකී රාත්‍රී වැඩ සීමා) හඳුනා ගැනීම මඟින් අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත විධිවිධාන වඩා ලිහිල් කෙරෙනු ඇත. එසේ කටයුතු කිරීමේදී ශ්‍රී ලංකාව අපරානුමත කොට ඇති ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන සම්මුතීන්හි දක්වා ඇති ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන්ට අනුගත වීම ගැන සැලකිලිමත් වනු ඇත.

327. කාර්මික ආරවුලකට තුඩුදෙමින් කාර්මික සම්බන්ධතා බිඳ වැටුණු අවස්ථාවක කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා පවතින නීතිමය ප්‍රතිපාදන අනුව අදාළ ආරවුල් විසඳීම සඳහා අවශ්‍ය පියවර ගනු ඇත. ආරවුල් විසඳීමේ විකල්ප යාන්ත්‍රණ කාර්මික ආරවුල් පනතෙහි දක්වා ඇත. එසේ වුවද සමථයට පත් වීමක් හැරුණු කල, පනතෙහි දක්වා ඇති අන් සියලුම ක්‍රියා පරිපාටි, ක්‍රියාත්මක කිරීමට කල් ගන්නා, සේවකයන්ට ප්‍රමාද වී හෝ සහනයන් හෝ වරද නිවරද කිරීම් ලබාදෙන ඒවා වේ. මෙම අඩුපාඩු හඳුනාගෙන නීති ප්‍රකාරව සහ වෙනත් ක්‍රමවලින් මෙම යන්ත්‍රණ ශක්තිමත් කළ යුතු වේ.

328. ඉතාම ඵලදායී ත්‍රෛපාර්ශවික සංසදය වන ජාතික කම්කරු උපදේශක සභාව ශක්තිමත් කිරීම මගින් ජාතික මට්ටමින් ත්‍රෛපාර්ශවික සාකච්ඡා පහසුකම් සැපයෙනු ඇත. රටේ කම්කරු ප්‍රතිපත්තිය ගොඩනංවන ඉහළම ආයතනය ලෙසත්, එකී ප්‍රතිපත්තිය විශ්ලේෂණය කිරීමට, සංශෝධනය කිරීමට සහ නැවත සකස් කිරීමට යොදා ගත හැකි යාන්ත්‍රණය ලෙසත් මෙම ආයතනය වඩා සංවිධානාත්මකව සකස් කිරීම අවශ්‍ය වේ. සංගම් හැටියට එකතුවීමේ නිදහස ශක්තිමත් කිරීමත්, ආයතන මට්ටමෙන් ඔබ්බට කම්කරු සබඳතා ව්‍යාප්ත කිරීමත් සඳහා දැනට පවතින දිස්ත්‍රික් මට්ටම් ත්‍රෛපාර්ශවික සාකච්ඡා මණ්ඩල වඩා ශක්තිමත් කෙරෙනු ඇත.

329. දැනට බහුල වශයෙන් මධ්‍යගත වී ඇති සේවක පුහුණු වැඩසටහන්, සේවකයන්ගේ ද, කළමනාකරණ නියෝජිතයන්ගේ ද, කම්කරු ගැටලු සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන නිලධාරීන්ගේ ද අවශ්‍යතාවලට සරිලන පරිදි විමධ්‍යගත කර පුළුල් කරනු ලැබේ. මෙම කාරණයේදී කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව, ජාතික ශ්‍රම අධ්‍යයන ආයතනය සහ ජාතික වෘත්තීය ආරක්ෂණය සහ සෞඛ්‍යය පිළිබඳ ආයතනය එක්ව කටයුතු කරමින් විවිධ අංශ සඳහා පුහුණු වැඩසටහන් පවත්වනු ඇත.

330. පෞද්ගලික අංශයේ සේවකයන් වෙනුවෙන් පැවැත්වෙන සමාජ සංවාදයට සමාන්තරව රජයේ සේවකයන් වෙනුවෙන් ද සමාජ සංවාදය ශක්තිමත් කරනු ඇත. වෘත්තීය සමිති පිහිටුවීම, ඒවායේ සාමාජිකත්වය හා ඒ සඳහා සුදුසුකම්, අනුබද්ධවීම සහ එක්සත්වීම වැනි කරුණු සම්බන්ධයෙන් රාජ්‍ය අංශ වෘත්තීය සංගම්කරණය පිළිබඳව ඇති බාධක විචාරාත්මක සමාලෝචනයක් මගින් හඳුනාගත හැකි වනු ඇත. සාකච්ඡා සහ සම්මුති හරහා පවතින දෘඪතාවන් ලිහිල් කර ගැනීමට හැකිවේ. ඒ වෙනුවෙන් පත් කරන ලද ජාතික මට්ටමේ කමිටුවකට මෙම කාර්යය භාර ගත හැකි ය. එවැනි කමිටුවකට පොදු ජනතාවගේ, රාජ්‍ය නිලධාරීන්ගේ, සහ වෙනත් සංවිධානවල අදහස් ලබා ගැනීමෙන් පසු, වෘත්තීය සමිති අඥා පනතේ ඇති දරදඬු විධි විධාන ලිහිල් කළ හැකි වඩා හොඳ ක්‍රම කවරේද යන්න පිළිබඳව රජයට නිර්දේශ ඉදිරිපත් කළ හැකිය.

XXI. වැටුප්

සන්දර්භය

331. ශ්‍රී ලංකා ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය තුළින් කළ යුත්තේ රැකියා ලබාදීම පමණක් නොව වඩා ඵලදායී සහ යහපත් රැකියා සහතික කිරීමද වෙතැයි බොහෝ දෙනා පිළිගනිති. මෙම අර්ථයෙන් ගත් කල වැටුප් ප්‍රශ්නයද මෙම ප්‍රතිපත්තිය හරහා ආමන්ත්‍රණය විය යුතු ප්‍රධාන විචල්‍යයකි. මෙයින් අදහස් වන්නේ, රැකියා වියුක්තව සිටින පිරිසටත් ශ්‍රම බලකායට වාර්ෂිකව එක්වන පිරිසටත් ඵලදායී සේවා නියුක්ති අවස්ථා සැපයීමට සමගාමීව, සේවයේ නියුතු නමුත් දරිද්‍රතාවයෙන් පෙළෙමින් සිටින විශාල පිරිස යෙදී සිටින කටයුතුවල ඵලදායී මට්ටම් හා ඔවුන්ගේ ආදායම් ද වැඩි දියුණු කිරීමේ ද්විත්ව අභියෝගයට මුහුණ දීමට ආර්ථිකයට සහ ශ්‍රම වෙළඳපොළට සිදුවන බවයි.

332. වැටුප් නිර්ණය කිරීමේ ක්‍රමය සවිමත් කිරීම සඳහා රජය, සේවා යෝජකයන් සහ වෘත්තීය සමිති අතර ත්‍රෛපාර්ශවික සබඳතා වැඩි දියුණු කිරීම අවශ්‍ය වේ. අවිධිමත් ක්ෂේත්‍රයේ සේවකයන් සඳහා අවම ඉපැයීම් පිළිබඳ කිසිම සහතිකයක් නොමැත. සමෘද්ධි යෝජනා ක්‍රමය යටතේ ඔවුනට දෙනු ලබන ආධාර පොදිය හැරුණු කොට ඔවුන් වෙන කිසියම් හෝ ආධාර යෝජනා ක්‍රමයකින් ආවරණය වන්නේ ද නැත.

333. පඩිපාලක සභා ආඥාපනත (1941) සහ සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත (1954) සහ සේවකයන්ගේ අවම වැටුප් පිළිබඳ ජාතික පනත (2016) අවම වැටුප් නිර්ණය සඳහා අවශ්‍ය නෛතික රාමුව සපයයි. පඩිපාලක සභා ආඥා පනත යටතේ දැනට පඩිපාලක සභා 44 ක් ස්ථාපිත කොට ඇති අතර, මේ සභා අදාළ රැකියාවල අවම වැටුප් තීරණය කරයි. කෙසේ වුවද, සාප්පු සහ කාර්යාල සේවක පනතේ අන්තර්ගත අවම වැටුප් තීරණය කිරීමේ යාන්ත්‍රණ ක්‍රියාත්මක නොවේ. එබැවින් පඩිපාලක සභා 44 න් ගන්නා තීරණවලින් ආවරණය නොවන සේවකයන් විශාල සංඛ්‍යාවකට අවම වැටප් ක්‍රමයෙන් ප්‍රතිලාභ නොලැබේ. ඒ වෙනුවට සේවකයින්ගේ අවම වැටුප් පිළිබඳ ජාතික පනත මගින් සියළුම කර්මාන්ත හා සේවාවල නියුතු සියලුම සේවකයින්ට අවම වැටුප ස්ථාපිත කිරීමට අනුමැතිය ලබා දී ඇත.

334. රට තුළ ඉහළ මට්ටමේ ආදායම් විෂමතාවක් පවතින බව පවත්නා තොරතුරු පෙන්වා දෙයි. 2013/14 සඳහා ගිනි (GINI) සංගුණකය 0.48 තරම් ඉහළ මට්ටමක පැවතී ඇත. රටේ විවිධ ප්‍රදේශ අතර සැලකිය යුතු ප්‍රාදේශීය විෂමතා පවතී. පඩිපාලක සභා ක්‍රමය විසින් නිර්ණය කරන ලද අවම වැටුප් විධිමත් අංශයෙහි පැවැතුණද, අවිධිමත් ක්ෂේත්‍රය තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ වැටුප් පරතරයක් පවත්නා බව වාර්තාවලින් පිළිබිඹු වේ. මේ කරුණු කෙරෙහිද අවධානය යොමු කළ යුතු වේ.

335. පුද්ගලික අංශයේ නිපුණතා අඩු සේවකයන් බහුතරයකගේ වේතන, රාජ්‍ය අංශයේ අනුරූපී සේවක කොටස්වල වේතනවලට වඩා අඩුය. නිපුණතා තලයන් ඉහළ යන විට මෙකී වැටුප් පරතර අඩුවී, ඇතැම් විට පුද්ගලික අංශ වැටුප් රාජ්‍ය අංශයට වඩා වැඩි වීමටද පුළුවන. එහෙත් පුද්ගලික අංශයේ ඇතැම් කර්මාන්ත, අවම වැටුප ඉකුත් කොට යන නිෂ්පාදන ප්‍රෝත්සාහ දීමනා, පැමිණීම් ප්‍රෝත්සාහ දීමනා, ආහාර හා ප්‍රවාහන පහසුකම් ආදී නොයෙකුත් දිරි දීමනා හා ප්‍රතිලාභ ලබා දේ.

336. පඩිපාලක සභා මගින් නිර්ණය කරනු ලබන අවම වැටුප සැබෑ වෙළඳපොළ වැටුපෙන් වෙනස් විය හැකිය. කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන් සතු ගෙවීමේ හැකියාව පිළිබඳ ප්‍රශ්න නිසා අවම වැටප පහසුවෙන් වැඩි කළ නොහැක්කේ ය. සාමූහික කේවෙල් කිරීමේ ක්‍රම වැඩි දියුණු කළ හැකි වන්නේ නම්, එමගින් මෙම ගැටලුවට විසඳුම් සෙවිය හැකි වේ.

337. ඵලදායීතාව සහ රටේ තරඟකාරිත්වය වර්ධනය කිරීමේදී, ඵලදායීතාව/කාර්යසාධනය මත පදනම් වූ වැටුප් ක්‍රමයක් වඩා සාධනීය මෙවලමක් වනු ඇතැයි සැලකේ. "ඵලදායීතාව හා බැඳුණු වැටුප් ක්‍රමයක්" අනුගමනය කිරීම වෙනුවෙන් ව්‍යාපාර වෙත දිරි දීමනා සපයනු ලැබේ. ඵලදායීතාව වර්ධනය කිරීම සඳහා කාර්යසාධනය මත පදනම් වූ එවැනි වැටුප් ක්‍රම සමහර ව්‍යාපාර ක්‍රියාත්මක කරමින් සිටී. සේවක සංවිධාන සමඟ කෙරෙන සාකච්ඡා හරහා එවැනි වැටුප් ක්‍රම සකස් කිරීමට සේවා දායකයින් උනන්දු කළ යුතු වේ.

ප්‍රතිපත්ති

338. ශ්‍රී ලංකා වැටුප් ප්‍රතිපත්තිය මූලික වශයෙන් අරමුණු කරනුයේ සේවා නියුක්ති අවස්ථා ජනනය සහ ඵලදායීතා වර්ධනය අතර තුලනයක් ඇති කිරීමටත්, අවිධිමත් ආර්ථිකය ද ඇතුළුව ආර්ථිකයේ සියලු අංශවල සේවය කරන කාන්තාවන්ට හා පිරිමින්ට යහපත් වැටුප් හා ජීවන තත්ත්වයන් ලබාදීමටත් ය. ඵලදායීතාව හා බැඳුණු වැටුප් ක්‍රමයක් නිර්මාණය කිරීමට දරණ තැතේදී, සේවා යෝජකයන් සහ සේවා දායකයන් යන දෙපිරිසම අතර ඵලදායීතා වර්ධන ප්‍රතිලාභ බෙදී යන ආකාරයේ ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම ගැන අවධානය යොමු කෙරේ.

339. එකිනෙකට වෙනස් නමුත් අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් ඌන පූරක මෙවලම් සමතුලිත ආකාරයෙන් භාවිත කිරීම මත වැටුප් ප්‍රතිපත්තිය රඳා පවතී. වැටුප් නොගෙවීමේ හෝ වැටුප් ගෙවීමේදී පිරිසකගෙන් තව පිරිසකට වෙනස්කම් කිරීමේ පුරුදු වැළැක්වීම සඳහා අදාළ නෛතික රාමුව වැඩි දියුණු කෙරෙනු ඇත.

340. පෞද්ගලික අංශය සඳහා ජාතික අවම වැටුප සියලුම පෞද්ගලික අංශ සේවකයන් ආවරණය වන පරිදි ස්ථාපිත කර ඇත. එය වැටුප් පාලක සභා ක්‍රමයෙන් ආවරණය නොවන කම්කරුවන් ඇතුළු සියලු සේවකයින් සඳහා "වැටුප් පාදකයක්" (wage floor) වශයෙන් ක්‍රියා කරනු ඇත. අවිධිමත් ආර්ථික ක්ෂේත්‍රය තුළ පවා වැටුප් නිර්ණය කිරීමේ දී මග පෙන්වන්නක් වශයෙන්ද මෙය භාවිත කෙරෙනු ඇත.

341. ආංශික අවම වැටුප පිළිබඳ සාකච්ඡා පැවැත්වීම පඩිපාලක සභා ක්‍රමය විසින් දිගටම කරගෙන යනු ලබන අතර, එක් ව්‍යාපාර අංශයක සිට අනිකකට ඇති වෙනස්කම් සැලකිල්ලට ගනිමින්, නුපුහුණු, අර්ධපුහුණු සහ පුහුණු ආදී වශයෙන් ශ්‍රමිකයන් අතර ඇති වෙනස්කම් අනුව අවම වැටුප් තත්ත්වයන් වඩා විස්තරාත්මකව වැඩිදියුණු කරනු ලැබේ.

342. සඵලතාව වැඩි කිරීම හා අදාළ සංකීර්ණතා ඉවත් කිරීම අරමුණු කොට, පඩිපාලක සභා ක්‍රමයේ දැනට පවතින වැඩ කටයුතු සරල කෙරෙනු ඇති අතර, එමඟින් ආවරණය වන සේවකයන් ප්‍රමාණය වැඩි කිරීමට ද කටයුතු කරනු ලැබේ.

343. අදාළ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන සම්මුති අනුමත කිරීමේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන්, සාමූහික කේවල් කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය ප්‍රවර්ධනය කිරීමට හා ශක්තිමත් කිරීමට ශ්‍රී ලංකාව බැඳී සිටී. සාමූහික කේවල් කිරීම්

සම්බන්ධ දීර්ඝ ඉතිහාසයක් ඇති ශ්‍රී ලංකාව පඩිපාලක සභා මඟින් නිර්ණය කරනු ලබන අවම වැටුප් සහ වෙළඳපොළේ තීරණය වන වැටුප් අනුපාත අතර පවතින පරතරය අඩු කිරීම සඳහා ඇති ඉතාම සාධනීය මාර්ගය සාමූහික කේවෙල් කිරීම බව විශ්වාස කරයි. එය තවදුරටත් විශ්වාස කරනුයේ එමඟින් අඩු වැටුප් ලබන සේවකයන්ගේ දරිද්‍රතාව අඩු කිරීමටද පිටිවහලක් ලැබෙන බවය. සාමූහික කේවල් කිරීම තුළින් තීරණය කරනු ලබන වැටුප දෙපාර්ශවයටම පිළිගත හැකි එකක් වන අතර, එය හැමවිටම අවම වැටුපට වඩා වැඩි වනු ඇත. මෙය සේවායෝජකයාට ගෙවීමට ඇති හැකියාව පිළිබඳ ගැටලුව ආමන්ත්‍රණය කළ හැකි මෙවලමක් වශයෙන්ද ක්‍රියාත්මක ය. ආංශික මට්ටමින් මෙන්ම ව්‍යාපාර මට්ටමින් ද සාමූහික කේවෙල් කිරීම ප්‍රවර්ධනය කිරීමට පියවර ගැනෙනු ඇත.

344. ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය සකස් කිරීමේ එක් ප්‍රධාන අරමුණක් වන්නේ ශ්‍රී ලංකාවේ තරඟකාරිත්වය වැඩි දියුණු කිරීමයි. මෙම අරමුණ සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා ශ්‍රම ඵලදායීතාව වැඩි කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වෙයි. මේ පසුබිම තුළ, සේවායෝජකයෝ සහ සේවකයෝ ද, ඔවුන්ගේ සංවිධාන ද කාර්යසාධනය/ඵලදායීතාව මත පදනම් වන සංරචකයන්, තමන් තීරණය කර ගන්නාවූ වැටුප් තුළට අන්තර්ගත කිරීමට උනන්දු වෙති.

XXII. සමාජ ආරක්ෂණය

සන්දර්භය සහ ගැටළු

345. සේවා නියුක්තිය සහ සමාජ ආරක්ෂණ ක්ෂේත්‍රවල ගනු ලබන ප්‍රතිපත්තිමය ක්‍රියාමාර්ග අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් එකී ක්ෂේත්‍ර දෙකම ශක්තිමත් කරයි. එසේම ඒවා දිළිඳු ජනතාවට හිතකර වර්ධනයක් ද ඇති කරයි. වඩා හොඳ සහ වඩා ඵලදායී රැකියා, ආදායම් වැඩි කිරීමට තුඩු දෙන අතර, දිළිඳු සේවකයන්ට සමාජ වියදම් සඳහා ඇති ඉඩකඩ ඉහළ නංවා, සමාජ ආරක්ෂණ සේවා මූල්‍යනය කිරීමට උපකාරී වෙයි. සමාජ ආරක්ෂණය දිළිඳු සේවකයන්ගේ ඵලදායීතාව සහ සේවා නියුක්ත වීමේ හැකියා වර්ධනය කරයි. ඔවුන්ගේ ආදායම් ස්ථාවර කරමින් ආදායම් වර්ධනය ද දිරි ගන්වයි. මෙමඟින් දීර්ඝ කාලීන වශයෙන් දරිද්‍රතාව අඩු කිරීමේ හා ආර්ථික වෘද්ධිය ඉහළ නැංවීමේ ක්‍රමෝපාය ද, ඒ සමඟ කෙටිකාලීන වශයෙන්, අවදානම් තත්ත්වයන්ගෙන් බේරීමේ ක්‍රියාමාර්ග ද අතර සම්බන්ධතාව ශක්තිමත් කෙරේ. සමාජ ආරක්ෂණය සහ සේවා නියුක්තිය ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා ගන්නා ක්‍රියාමාර්ගවල සමායෝජනය දිගුකාලීන තිරසාර සංවර්ධනය දිරි ගන්වන අතරතුර, වැඩිපුරම අවදානමට ලක් ව ඇති පිරිස් ආරක්ෂා කර ගැනීමටද උපකාරී වනු ඇත.

346. ආදායම ඉපයීමේ හැකියාව අහිමි වීමකට සහ/හෝ සෞඛ්‍ය ආරක්ෂණ අවශ්‍යතාවනට තුඩුදෙන හදිසි අවස්ථාවල දී සේවකයන් සහ ඔවුන්ගේ පවුල් මුහුණ දෙන අවදානම් තත්ත්වයන් ආමන්ත්‍රණය කිරීම අරමුණු කරගෙන සකසනු ලබන ක්‍රියාමාර්ග සමාජ ආරක්ෂණ සහ සමාජ සුරක්ෂිතතා ක්‍රියාමාර්ග වෙයි. මහලු බව, අසනීප තත්ත්ව, මාතෘත්වය, රැකියා වියුක්ත බව,ආබාධිත බව, වෘත්තීය අනතුරු සහ ලෙඩ රෝග වැනි විවිධ වූ හේතු නිසාවෙන්, ආදායම් ඉපයීමේ හැකියාව සම්බන්ධ එවැනි අහිමිවීම් සිදුවිය හැක.

347. ශ්‍රී ලංකාවේ පවතින සමාජ ආරක්ෂණ පද්ධතිය ඛණ්ඩනය වී ඇති ක්‍රමයකි. එය සමන්විත වන්නේ එක් අතකින්, රාජ්‍ය නිලධාරීන් සහ විධිමත් පෞද්ගලික අංශ සේවකයිනුත්, ඔවුන්ගෙන් යැපෙන්නනුත් සඳහා, මහලු විය විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමද, විශ්‍රාම යාමේදී එක්වර මුදල ගෙවීමේ ක්‍රම ද සහිත මැනවින් ස්ථාපිතව ඇති සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමයක් ඇත. අනික් අතට, අවිධිමත් අංශ සේවකයන් වෙනුවෙන් ක්‍රියාත්මක වන ස්වෙච්ඡා යෝජනා ක්‍රම පවතී. ඊට අමතරව, දිළිඳු අය ඉලක්ක කොට ගෙන සකස් කොට ඇති ඔවුන්ගේ ආබාධිත බව හා සෞඛ්‍යාරක්ෂණය පිළිබඳ වැඩ පිළිවෙළවල් ද, සමාජ ආරක්ෂණ ජාල ද පවතී.

348. සමාජ ආරක්ෂණය පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ 102 වන සම්මුතියේ සඳහන් හදිසි ආපදා පරාසය අනුව සලකා බලතොත් ලංකාවේ පවතින වැඩ පිළිවෙලවලින් සිදු වන ආවරණයේ අඩුපාඩු ඇත.

බොහෝ හදිසි අවස්ථා විශ්ව පදනමක් යටතේ (සෞඛ්‍යාරක්ෂණය) හෝ යම් යම් විශේෂිත වැඩසටහන් යටතේ (වියපත් බව, ආබාධිත බව, මාතෘත්වය, සේවක වන්දි) ආවරණය වේ. තවත් යම් යම් හදිසි තත්ත්ව (රැකියා වියුක්තිභාවය) කෙසේවත් ආවරණය නොවේ. වැඩිවන ආයු අපේක්ෂාව, පවුල මත

පදනම් වූ සමාජ ආරක්ෂණය බිඳ වැටීම, ඉහළ යන ජීවන තත්ත්ව අපේක්ෂා, මූර්ත රැකියා ආදායම් වැඩිවීමේ මන්දගාමී බව සහ වැඩි වන ජීවන වියදම යන කරුණු හේතු කොට, දැනට මුළු සේවා නියුක්ති ජනගහනයෙන් තුනෙන් එකකටත් අඩු ආවරණයක් ඇති සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහන්වල ආවරණය පුළුල් කිරීමේ අවශ්‍යතාව වෙත අවධානය යොමු කොට ඇත.

349. පවතින සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහන්වල පූර්ණ සහභාගීත්වයක් දක්නට නොමැත. ඊට හේතු කාරක වන කාරණා අතර අදාළ සමාජ රක්ෂණය පිළිබඳව සේවකයන්ගේ දැනුම සහ උනන්දුව අඩු වීම, ඒවාට බැඳීම සඳහා අවශ්‍ය මුදල් ගෙවීමේ නොහැකියාව, එකී යෝජනා ක්‍රම ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී පවතින දුර්වලතා නිසාවෙන් සේවායෝජකයන්ගේ පැත්තෙන් හිතාමතා සිදුවන මග හැරීම් වැනි කාරණා සඳහන් කළ හැක.

350. රාජ්‍ය සේවකයන් සඳහා වන විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය වැනි යෝජනා ක්‍රම කිහිපයක් හැරුණු කොට, ක්‍රියාත්මක සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රම අදාළ පුද්ගලයන්ගේ දායකත්වය අවශ්‍ය වන යෝජනා ක්‍රම වන අතර, ඒවා කලින් කල නොව එකවර ප්‍රතිලාභ ගෙවනු ලබන යෝජනා ක්‍රම වේ. මෙලෙස එකවර ගෙවන ගෙවීම්, ප්‍රමාණවත් වාර්ෂික ආදායම් ප්‍රමාණයක් විශ්‍රාම යාමෙන් පසු දිගින් දිගට ඉපදවීමට හැකිවන පරිදි විශාල ගෙවීම් නොවේ. එසේ වන්නේ මූලික වශයෙන්ම අඩු මට්ටමේ වැටුප් හේතුකොට, සේවා නියුක්ති කාලසීමාව තුළ කෙරෙන කොටස් ගෙවීම් පහළ මට්ටමේ පවතින නිසාවෙනි.

351. වර්තමාන යෝජනා ක්‍රම යටතේ විරැකියා ආරක්ෂණයක් සිදු නොවේ. මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තියක් සාධනීය ආකාරයෙන් ක්‍රියාත්මක කිරීමට නම්, මුදල් සහ ආදායම් ප්‍රතිලාභ සැපයීමට පමණක් සීමා නොවී උපදේශනය, පුහුණුව, නැවත පුහුණු කිරීම සහ රැකියා ස්ථාපන සේවා ද ඇතුළත් සේවා පැකේජයක් ලබාදෙන විරැකියා ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමයක් අත්‍යවශ්‍ය වෙතැයි සැලකේ.

352. දැනට මාතෘ ප්‍රතිලාභ ගෙවීම සේවා යෝජකයාගේ වගකීමක් වෙයි. ශ්‍රී ලංකාව අපරානුමත කොට ඇති ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ 103 වන මාතෘ ආරක්ෂණ සම්මුතියෙහි දක්වා ඇති විධියේ සමාජ රක්ෂණ ක්‍රමයක් හරහා එකී ප්‍රතිලාභ ගෙවීමක් සිදු නොවේ.

353. ශ්‍රී ලංකාව ලෝකයේ පවතින වේගයෙන් වියපත් වන සමාජවලින් එකකි. මෙම ජනගහන ප්‍රවණතාව විශාල සමාජ ආරක්ෂණ අභියෝග උපදවයි. සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමවල තිරසාර බව ආරක්ෂා කිරීම සහ ජනතාවට යහපත් ජීවන තත්ත්වයන් සලසා දීම ප්‍රධාන ගැටලු වේ.

354. අවිධිමත් ආර්ථිකය තුළ සේවකයන් මුහුණදෙන අධික අවදානම් තත්ත්වයන් සැලකිල්ලට ගැනීමේදී, ඔවුන්ට ලැබෙන සමාජ ආරක්ෂණ ආවරණය ප්‍රමාණවත් නොවේ. සියලු දෙනාට යම් ආකාරයක ආදායම් සුරක්ෂිත භාවයක් ලබාදීමට හැකිවන අයුරින් පවතින සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රම ව්‍යාප්ත කළ යුතුය.

355. මෑත කාලීනව ඉන්ධන, ආහාර හා මූල්‍ය අංශවල ඇතිවූ ගෝලීය අර්බුදත්, නැවත නැවත ඇතිවූ ස්වාභාවික ආපදාත් පසුබිමෙහි තබා කල්පනා කිරීමේදී ස්ථිර මූලධර්ම මත පදනම් වූ ශක්තිමත් සමාජ ආරක්ෂණ වැඩ පිළිවෙලක අවශ්‍යතාව වඩ වඩා වැදගත්ව මතුවී පෙනේ. ජනතාව අසරණ භාවයට පත් නොකොට, එවැනි අවස්ථාවල සේවායෝජකයන්ට යම් ශ්‍රම වෙළඳපොළ නම්‍යශීලීතාවක් ලබාදීම සඳහා එවැනි ආරක්ෂණ වැඩ පිළිවෙළවල් අවශ්‍යය.

356. මෙම විෂය ක්ෂේත්‍රය තුළ වර්ධනය වෙමින් පවතින වැදගත් කරුණක් වනුයේ එච්.අයි.වී./ඒඩ්ස් ප්‍රශ්නය ය. මෙම ප්‍රශ්නයේ බලපෑම ශ්‍රී ලංකාවේ අඩු මට්ටමක පැවතුණද, මෙම මූලික අවධියේදී එච්.අයි.වී./ඒඩ්ස් පාලනය නොකළහොත් එය රැකියා ක්ෂේත්‍රයට අහිතකර ලෙස බලපානු ඇත. මෙයට ගොදුරුවන සේවකයන්ට ඉහළ සෞඛ්‍යාරක්ෂක වියදමක් දැරීමේ, අකාලයෙහි සේවය අවසන් කිරීමේ සහ අඩු වේතන ලැබීමේත්, සමාජයීය වශයෙන් හුදකලා වීමේ සහ වෙනස්කම් කරනු ලැබීමේත් අවදානමට මුහුණ දීමට සිදුවනු ඇත. කල්තබා පියවර ගැනීම මඟින් වැඩ ලෝකය පිළිබඳවත්, සමස්තයක් ලෙස ජාතික ආර්ථිකය පිළිබඳවත් එච්.අයි.වී./ඒඩ්ස් මඟින් ඇති විය හැකි බලපෑම අඩු කර ගත හැකිය.

ප්‍රතිපත්ති

357. සමස්ත සේවා නියුක්ති සන්දර්භය ඇතුළත, සමාජ ආරක්ෂණය (අවම ප්‍රමිතීන්) පිළිබඳ

අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධාන සම්මුතියේ දක්වා ඇති පරිදි, ඇතිවිය හැකි විවිධ ආපදා තත්ත්වයන් සඳහා සියලුම දෙනාට ආරක්ෂාව සපයන පුළුල් සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිපත්තියක් සම්මත කරගැනීමේ අවශ්‍යතාව ශ්‍රී ලංකාව පිළිගනී. ඉහත සඳහන් කර ඇති පරිදි ශ්‍රී ලංකාවේ සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රම ගණනාවක් පවතින අතර මෙම විවිධ යෝජනාක්‍රම යම් තරමකට ඒකාබද්ධ කිරීමක් සැලසුම් කළ යුතුව ඇත.

358. සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ සියලු දෙනාට ලැබෙන පරිදි පුළුල් කිරීමට නම්, පොදු දැක්මක් හෙවත් දර්ශනයක් තිබීම වැදගත් වේ. අමාත්‍යාංශ සහ ආයතන කීපයක් විසින් සමාන්තරව සංවර්ධනය කරන ලද්දාවූ දැනට පවතින සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රම ඒකාබද්ධ කිරීම අනිවාර්යය අවශ්‍යතාවෙතැයි පිළිගැනේ. මෙම යෝජනා ක්‍රම ඒකාබද්ධ කිරීම ඒවායේ පරිපාලනය ක්‍රමවත්ව සංවිධානය කිරීමටත්, ඒවායේ සමස්ත පිරිවැය සඵලභාවය හා කාර්යක්ෂමතාව වර්ධනය කිරීමටත් දායක වනු ඇත. විවිධ යෝජනා ක්‍රම අතර ප්‍රතිලාභ මාරුකිරීමට හැකිවීම සහතික කිරීමේ විභවතාවක් ද එවැනි ඒකාබද්ධ කිරීමක ඇත.

359. විධිමත් රැකියා අංශ සේවකයන් සඳහා දැනට ක්‍රියාත්මක සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රම වන සේවක අර්ථසාධක අරමුදලෙහි සහ සේවා නියුක්තිකයන්ගේ භාර අරමුදලෙහි සඵලභාවය, කාර්යක්ෂමතාව සහ තිරසාර බව වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග ගැනෙනු ඇත. මෙහිදී එම ආයතනවල නියාමන ක්‍රියාදාමයන් සහේතුක කිරීම ද, යෝජනා ක්‍රම යටතේ ලැබෙන ප්‍රතිලාභ වැඩි දියුණු කිරීම ද, හිමිකම් සහිත සියලුම සේවකයින් ආවරණය වන පරිදි ඒවා පුළුල් කිරීම ද ඒවායේ යහපත් මූල්‍ය කළමනාකරණය ද සිදු කෙරෙනු ඇත.

360. අදාළ සේවකයන් සඳහා විශ්‍රාම යාමෙන් පසු අඛණ්ඩ ආදායම් ප්‍රවාහයක් සහතික නොකර, සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සහ සේවා නියුක්තිකයින්ගේ භාර අරමුදල යටතේ එකවර විශාල මුදලක් හැටියට ප්‍රතිලාභය ගෙවීමේ අවාසිය හඳුනා ගනිමින්, විධිමත් පෞද්ගලික අංශ සේවකයින් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයක් ස්ථාපිත කිරීමේ ශක්‍යතාව නිර්ණය කිරීම සඳහා නිසි අධ්‍යයනයන් සිදු කෙරෙනු ඇත. දැනට පවතින විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවේදය නැවත ඇගයීමට ලක් කිරීමට ක්‍රියා මාර්ග ගනු ලැබේ. එමෙන්ම සේවකයින් හා ඔවුන්ගේ විශ්‍රාමික අවශ්‍යතා සැලකිල්ලට ගනු ලබන නව ජාතික විශ්‍රාම වැටුප් සැලැස්මක් හඳුන්වා දෙනු ලැබේ.

361. ගොවි විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනාක්‍රමය, ධීවර විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය සහ ස්වයං රැකියා නියුක්තිකයන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය වැනි අවිධිමත් අංශයේ දැනට පවතින සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමවල වැදගත්කම සහ විභවතාව හඳුනා ගනිමින්, ඒවායේ අඩුපාඩු නිර්ණය කර පිළියම් ක්‍රියාමාර්ග යෝජනා කිරීම සඳහා අධ්‍යයනයක් සිදු කෙරෙනු ඇත.

362. ආණ්ඩුවේ සමාජ සහනාධාර වැඩසටහන් ශ්‍රම වෙළඳපොළට සම්බන්ධව ඇත්තේ අවස්ථා කිහිපයක දී පමණකි. රැකියා අවස්ථා සහ විධිමත් සමාජ ආරක්ෂණය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා මෙම සම්බන්ධතා වර්ධනය කෙරේ.

363. විවිධ ව්‍යවස්ථාදායක විධිවිධානයන් යටතේ කාන්තා සේවිකාවන් සඳහා මාතෘ ප්‍රතිලාභ ලබාදීමේදී සිදුවන වෙනස් සැලකීම් ක්‍රම ඉවත් කිරීම උදෙසා සහ අදාළ අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධාන සම්මුතියට ශ්‍රී ලංකාවේ ඇති බැඳීම සහතික කිරීම සඳහා, දැනට අදාළ සේවා යෝජකයාගේ වගකීමක් බවට පත්කොට ඇති ක්‍රමය, සමාජ රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමයක් මඟින් කෙරෙන ගෙවීමකට පරිවර්තනය කිරීම සඳහා ත්‍රෛපාර්ශවික ක්‍රියාවලියක් හඳුන්වා දෙනු ඇත.

364. සේවා වියුක්ති ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමයක් නොමැතිවීම ශ්‍රී ලංකාවේ සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමයේ ඇති විශාල හිදැසකි. ව්‍යවසාය ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණයේදී මතු වන අතිරික්ත සේවක අවශ්‍යතා ඉටු කිරීමත්, සේවා යෝජකයන්ට දැනට පවතිනවාට වඩා වැඩි වෙළඳපොළ නම්‍යශීලී බවක් ලබාදීමත් අරමුණු කොට, එවැනි යෝජනා ක්‍රමයක් සැලසුම් කර ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ. කෙසේ වෙතත් එය සමස්ත සේවක ආරක්ෂාව සඳහා ඇති ක්‍රම සියල්ලටම ආදේශකයක් ලෙස යොදා නොගැනෙනු ඇත.

365. සම්පූර්ණ සමාජ ආරක්ෂණයක් යන දැක්ම අත්පත් කර ගනිමින්, පහත සඳහන් වන කරුණු ඉටුකර දෙන විධියේ මූලික "සමාජ ආරක්ෂණ අවමයක්" ස්ථාපිත කිරීම සඳහා අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග ගනු ඇතඃ

මූලික සෞඛ්‍ය පහසුකම් ලබා ගැනීමේ අවස්ථා; දරිද්‍රතා මට්ටමේ සිටින ළමුන් සඳහා

පෝෂණය; අධ්‍යාපනය සහ රැකවරණය සපයාදෙන පරිදි ඔවුන්ගේ පවුල් සඳහා ආදායම් සුරක්ෂිතභාවය; ක්‍රියාකාරී වයස් කාණ්ඩයේ සිටින, දිළිඳු සහ රැකියා විරහිත තරුණයන්ට ඉලක්කගත ආදායමක් ලබාදීමේ ආධාර; සහ වැඩිහිටි වයසේ පසුවන හෝ ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සඳහා ආදායම් අනුග්‍රහය.

366. එච්.අයි.වී/ඒඩ්ස් ආසාධිත සේවකයන්ගේ අයිතීන්ට, ගරු කිරීමේ හා එකී අයිතීන් ආරක්‍ෂා කිරීමේ කැපවීම ද, සමාජයෙන් කොන් කිරීමේ අපකීර්තියෙන් හා වෙනස් කොට සැලකීමෙන් තොර පරිසරයක් නිර්මාණය කොට ඔවුනට සමාන රැකියා අයිතීන් තහවුරු කරදීම ද ජාතික ප්‍රතිපත්තියේ අංග වෙයි.

XXIII. ආයතනික රාමුව: ක්‍රියාත්මක කිරීම, අධීක්ෂණය සහ සම්බන්ධීකරණය

367. මෙම ප්‍රතිපත්තිය සකස් කිරීම සහ රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තියේ කොටසක් ලෙස පිළිගැනීම වැදගත් වන අතරම, එය ක්‍රියාත්මක කිරීමට පැහැදිලි සහ සම්බන්ධීකරණය වූ ප්‍රවේශයක් ඇත්නම් පමණක් ඒ හරහා ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති තත්ත්වයන්ගේ වර්ධනය සිදුවනු ඇත. මෙම ප්‍රතිපත්තියේ ක්‍රියාත්මක කිරීම, ක්‍රමෝපායයක් සහ ක්‍රියාත්මක සැලැස්මක් පදනම් කරගෙන සිදුවිය යුතුවා පමණක් නොව, එය ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී සම්බන්ධීකරණය වූ ඒකාබද්ධ ප්‍රවේශයක අවශ්‍යතාව ද සැලකිල්ලට භාජනය කෙරෙනු ඇත.

368. ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තියෙන් කෙරෙනුයේ අදාළ සමස්ත ප්‍රතිපත්ති රාමුව සහ මෙහෙයවීම් ක්‍රමය නියම කිරීම ය. ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා අවශ්‍ය ආයතනික වැඩ පිළිවෙල සකසා අදාළ සැලසුම් ක්‍රියාත්මක කිරීම, සම්බන්ධීකරණය සහ ඒ පිළිබඳ ප්‍රතිඵල අඛණ්ඩව ඇගයීම රාජ්‍ය සේවයේ කාර්ය භාරය වෙයි. සැලසුම් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී යෙදවුම්, ක්‍රියාවලීන් සහ නිමැවුම් මැනවින් අධීක්‍ෂණය කිරීම මෙන්ම, අපේක්ෂිත ප්‍රතිඵල සාක්‍ෂාත් කර ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය තන්ති අනුගමනය කෙරෙමින් ඇති ක්‍රියාමාර්ග අතරමැද දී සංශෝධනය කිරීමට ද සිදු වෙයි.

369. මෙම ලේඛනයෙහි සඳහන් කර ඇති ප්‍රතිපත්ති නිර්දේශවල ඇති ගැඹුරු හා පුළුල් බව හේතු කොට එහි ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා රජයේ අමාත්‍යාංශ සහ වෙනත් පාර්ශවකරුවන් පරාසයක් ඇතුළත් වන ශක්තිමත් ආයතනික යාන්ත්‍රණයක් අවශ්‍ය වෙයි. මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති ගැටලු විවිධ අංශ හරහා ස්වකීය බලපෑම් විහිදුවයි. එබැවින් මෙම ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම කොටසින් කොටස සිදු නොකරන බවට වග බලාගැනීම වැදගත් වේ.

370. මෙම ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම ජාතික මෙහෙයුම් කමිටුවක සමස්ත මග පෙන්වීම යටතේ කම්කරු හා වෘත්තීය සමිති සබඳතා පිළිබඳ විෂයභාර අමාත්‍යංශයට භාර වේ. ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා අදාළ වන අනු කමිටු පත් කරනු ලැබේ. ඉහත සඳහන් අමාත්‍යංශය ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳව ජනතාව දැනුවත් කර එය ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා අදාළ වන ක්‍රමෝපායයන් සහ ක්‍රියාත්මක සැලසුම් ගොඩ නැගීමටත් ඒවායේ අඩුපාඩු සකස් කර ගැනීමට අවශ්‍ය ප්‍රතිපෝෂණය ලබාදීමත් සිදුකරනු ඇත. මෙම ප්‍රතිපත්තියේ සාර්ථකත්වය සඳහා සෑම පාර්ශවකාර ආයතනයකම දැඩි හිමිකාරත්වය, කැපවීම සහ ක්‍රියාකාරී සහභාගීත්වය අවශ්‍ය වේ. මෙහිලා සේවක සහ සේව්‍ය සංවිධානවල කාර්යභාරය සහ ඒවායේ කැපවීම අවධාරණය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය ය. කර්මාන්ත, තෘතීයික හා වෘත්තීය සහ අධ්‍යාපන හා පුහුණු අංශයත්, පාසල් වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ ගුරුවරුන්ගේ නියෝජනයෙන් ද්විතීයික පාසලුත් අතර සමීප සම්බන්ධීකරණයක් අවශ්‍ය වේ. රජය පැත්තෙන් ගත් කල, විවිධ අමාත්‍යාංශ, දෙපාර්තමේන්තු, සහ වෙනත් රාජ්‍ය අංශ ආයතන අතර සම්බන්ධීකරණයේ වැදගත්කම අවධාරණය කළ යුතුය.

උදාහරණයක් වශයෙන්, පශ්චාත් ද්විතීයික අධ්‍යාපනය විවිධාංගීකරණය කිරීම සඳහා අධ්‍යාපන සහ පුහුණු ක්ෂේත්‍රයට සම්බන්ධ සියලුම අමාත්‍යාංශ අතර වර්ධනය වූ සම්බන්ධීකරණයක් අවශ්‍ය වේ.

එමනිසා, අධීක්‍ෂණ කාර්යයන් සඳහා භාවිත කිරීමට සුදුසු දර්ශක සහ ඉලක්ක සහිතව ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ක්‍රමෝපාය සහ ක්‍රියාත්මක සැලැස්ම සම්පාදනය කිරීමේදී, ඉහත කී අමාත්‍යාංශය, සියලුම පාර්ශවකාර සංවිධාන සමඟ සමීප සම්බන්ධතාවයකින් කටයුතු කරනු ඇත.

371. ක්‍රියාත්මක කිරීමේ යාන්ත්‍රණයට පහත සඳහන් දෑ අඩංගු වේ:

i. ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය පදනම් කරගෙන ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ක්‍රමෝපායයක් සහ ක්‍රියාත්මක සැලැස්මක් සම්පාදනය කිරීම.

ii. ක්‍රියාත්මක සැලැස්ම ක්‍රියාවට නැගීම පිළිබඳ මග පෙන්වීම සඳහා ජාතික මෙහෙයවීමේ කමිටුවක් ස්ථාපිත කිරීම.

iii. ජාතික මෙහෙයවීම් කමිටුව යටතේ ආංශික අනු කමිටු පිහිටුවීම.

iv. ක්‍රියාත්මක සැලැස්මේ සාර්ථක ක්‍රියාකාරිත්වය සහතික කිරීම සඳහා අන්තර් සම්බන්ධීකරණ මෙහෙයුම් යාන්ත්‍රණයක් පිහිටුවීම; සහ

ජාතික මෙහෙයුම් කමිටුව රජයේ සහ පෞද්ගලික ආයතනවල, සේවා යෝජක සංවිධානවල, වෘත්තීය සංගම්වල නියෝජිතයන්, උගතුන් සහ උපදේශකවරුන්ගෙන් සමන්විත වනු ඇත. ක්‍රියාත්මක සැලැස්ම ක්‍රියාවට නැංවෙන අයුරු පරීක්‍ෂා කිරීමට අමතරව, ජාතික මෙහෙයවීමේ කමිටුව, වැදගත් සන්ධිස්ථාන සහ ඉලක්ක හඳුනාගෙන ක්‍රියාත්මක සැලැස්මේ ප්‍රගතිය අධීක්‍ෂණය කරනු ඇත.

இலங்கைக்கான தேசிய மனித வளங்களும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கையும்

முதலாவது திருத்திய பதிப்பு

மனிதவலு மற்றும் வேலைவாய்ப்பு திணைக்களம்
தொழில் மற்றும் தொழிற்சங்க உறவுகள் அமைச்சு

தை மாதம் 2017

இலங்கைக்கான தேசிய மனித வளங்களும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கையும்

முகவுரை

2012 ஆம் ஆண்டு அமைச்சரவையினால் தேசிய மனித வளங்களும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கையும் அனுமதிக்கப்பட்டது. சிரேஷ்ட அமைச்சர்களின் அலுவலகத்தினது ஒருங்கிணைப்பின் மூலம் சர்வதேச தொழிலாளர் தாபனத்தின் தொழிநுட்ப மற்றும் நிதியுதவியினால் இந்த கொள்கைத்திட்டம் தயாரிக்கப்பட்டது. அது பல செயற்பாடுகளை உள்ளடக்கியதாக, அதாவது ஆலோசனை செயலமர்வுகள் தேசியமட்ட மற்றும் பிராந்திய மட்டங்களிலும், தேசிய செயற்குழுவின் அங்கத்தவர்கள், பங்குதாரர்களின் ஒத்துழைப்புகள், 10 கொள்கைவகுப்பு இயக்குனர்களின் குழு, மற்றும் இறுதி வரைவுக் குழுவினரையும் உள்ளடக்கியிருந்தது. இந்த முயற்சியில் பல அமைச்சுகள், திணைக்களங்கள், முதலாளிமார் மற்றும் தொழிலாளர் சங்கங்கள், தொழில் வல்லுனர்களின் நிறுவனங்கள் மற்றும் கற்கைநிலையங்கள் நேரடியாகப் பங்களிப்புச் செய்தன.

தேசிய மனித வளங்களும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கைத்திட்டமும் அமைச்சரவையின் அங்கீகாரத்துடன் பல்வேறு துறைசார் பங்குதாரர்களின் ஒப்புதலுடன் அமுலாக்கல் செயன்முறையானது பாரிய திட்டம், விரிவான நடவடிக்கைத் திட்டம், உபாய வழிமுறைகளினை உள்ளடக்கி தயாரிக்கப்பட்டது. ஆரம்பகட்ட அமுலாக்கல் திட்டமானது 2014 - 2017 வரையும் அமைந்துள்ளது.

ஒரு கண்காணிப்பு பகுதி சிரேஷ்ட அமைச்சர்களின் அலுவலகத்தில் ஸ்தாபிக்கப்பட்டிருந்தது. அது பிற்பாடு மனிதவலு மற்றும் வேலைவாய்ப்புத் திணைக்களத்திற்கு இடமாற்றம் செய்யப்பட்டு தொழில் மற்றும் தொழிற்சங்க உறவுகள் அமைச்சின் கண்காணிப்பின்கீழ் அமைக்கப்பட்டுள்ளது.

2015 நவம்பர் மாதம் கௌரவ பிரதமர் அவர்களினால் பாராளுமன்றத்தில் சமர்ப்பிக்கப்பட்ட அரசாங்கத்தின் இடைக்கால கொள்கை சட்டகத்தின் அறிவிப்பினைத் தொடர்ந்து 2015 டிசம்பர் மாதம் அமைச்சரவையானது இந்த தேசிய மனித வளங்களும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கையையும் திருத்தும்படி தொழில் மற்றும் தொழிற்சங்க உறவுகள் அமைச்சினைக் கேட்டுக்கொண்டது.

அந்தவகையில் கொள்கை திட்டமிடல் ஆய்வு நிறுவகத்தின் (IPS) விரிவான தொழிநுட்ப வல்லமைகளைப் பெற்று, சர்வதேச தொழிலாளர் தாபனத்தின் நிதி உதவுகைகள் பெறப்பட்டு இந்த முதலாவது தேசிய மனித வளங்களும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கையினதும் திருத்திய பதிப்புக்கான நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்பட்டது.

17.06.2015 ஆம் திகதி ஒன்றுகூடிய தேசிய செயற்குழு இந்த திருத்திய நகல் தேசிய மனித வளங்களும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கையினையும் பல்துறை பங்குதாரர்களின் பங்குபற்றுதல்களின் அறிக்கைகள் மற்றும் அதேகுழுவின் பரிந்துரைகளினடிப்படையில் தொடர்ந்தும் மீளாய்வு செய்யப்பட்டது.

இந்த இறுதி நகல் அமைச்சரவையினால் 17.01.2017 இல் அனுமதிக்கப்பட்டுள்ளது.

இந்த தேசிய கொள்கைத் திட்டத்தின் நடைமுறையாக்கம் தொழில் மற்றும் தொழிற்சங்க உறவுகள் அமைச்சினால் அமுல்ப்படுத்தப்படுகிறது. இந்த விரிவான நடைமுறைத் திட்டம் மீள் கொள்கைத் திட்ட வரையறைக்குள் இற்றைப்படுத்தப்படுவதுடன், இத் தேசிய கொள்கைத் திட்டத்தின் நோக்கங்கள் இதன் வழி தொடர்புடைய அனைத்து பங்குதாரர்களின் பங்களிப்பின் மூலமாக அடைந்து கொள்ளப்பட முடியும்.

இந்த நடைமுறை விதிகளில் சிங்கள, தமிழ், ஆங்கில வாசகங்களுக்கிடையே ஏதேனும் முரண்பாடு எழுமிடத்து ஆங்கில வாசகமே மேலோங்கி நிற்கும்.

மனிதவலு மற்றும் வேலைவாய்ப்புத் திணைக்களம்
தொழில் மற்றும் தொழிற்சங்க உறவுகள் அமைச்சு

ACRONYMS

BOI	-	Board of Investment
BPO	-	Business Process Outsourcing
CBO	-	Community Based Organization
CBSL	-	Central Bank of Sri Lanka
CEB	-	Ceylon Electricity Board
CPC	-	Ceylon Petroleum Corporation
FES	-	Foreign Employment Services
GCE	-	General Certificate of Education
GCE O/L	-	General Certificate of Education (Ordinary Level)
GCE A/L	-	General Certificate of Education (Advanced Level)
GDP	-	Gross Domestic Product
HR	-	Human Resources
ICT	-	Information and Communication Technology
ILO	-	International Labour Organization
KPO	-	Knowledge Process Outsourcing
LMI	-	Labour Market Information
MHE	-	Ministry of Higher Education
MRC	-	Management Reforms Cells
MTMF	-	Medium Term Macro-economic Framework
NAITA	-	National Apprentice and Industrial Training Authority
NEC	-	National Education Commission
NFA	-	Net Foreign Assets
NGO	-	Non Government Organization
NHREP	-	National Human Resources Employment Policy
NLAC	-	National Labour Advisory Council
NQAAC	-	National Quality Assurance and Accreditation Council
NVQ	-	National Vocational Qualifications
NYSC	-	National Youth Services Council
OPA	-	Organization of Professional Associations
PES	-	Public Employment Service
PPP	-	Public Private Partnership
PTAs	-	Preferential Trade Agreements
QLFS	-	Quarterly Labour Force Survey
RPL	-	Recognition of Prior Learning
SBIR	-	Small Business Innovation Research
SBTT	-	Small Business Technology Transfer
SHG	-	Self Help Group
SLBFE	-	Sri Lanka Bureau of Foreign Employment
SLIDA	-	Sri Lanka Institute of Development Administration
SLQF	-	Sri Lanka Qualification Framework
SME	-	Small and Medium Enterprises
STI	-	Science, Technology and Innovation
TEWA	-	Termination of Employment of Workmen Act
TVE	-	Technical and Vocational Education
TVEC	-	Tertiary and Vocational Education Commission
UGC	-	University Grants Commission
UNIVOTEC	-	University of Vocational Technology
VET	-	Vocational Education and Training
VTA	-	Vocational Training Authori

உள்ளடக்கம்

அத்தியாயம்		பக்கங்கள்
	முகவுரை	iii
	பதவிளக்க சுருக்கம்	iv
	நிறைவேற்றறிக்கை	vii - xvi
	தொலைநோக்கு	xvii
I.	பின்னணி	1 - 3
II.	இலக்குகள்	3 - 4
III.	பரிசீலிப்புக்கள்	4 - 5
IV.	பேரினப் பொருளாதாரக் கொள்கைச் சூழமைவு	5 - 7
V.	மனித வளங்கள் திட்டமிடுதல், அபிவிருத்தி மற்றும் உற்பத்தித்திறன்:	7
	சூழமைவு	7 - 9
VI.	பாடசாலைக் கல்வி	9
	சூழமைவு	9 - 10
	கொள்கைகள்	10 - 11
VII.	உயர் மற்றும் தொழில்வாண்மைக் கல்வி	11
	சூழமைவு	11 - 13
	கொள்கைகள்	13 - 14
VIII.	தொழில் திறன்கள் மற்றும் அவற்றைப் பயன்படுத்தக்கூடிய தன்மை	14
	சூழமைவு	14
	கொள்கைகள்	15 - 16
IX.	தொழில்துறை வழிகாட்டலும் மதிவளத்துணை அளித்தலும்	16
	சூழமைவு	16 - 17
	கொள்கைகள்	17 - 18
X.	இளைஞர்களின் தொழில்வாண்மையை மேம்படுத்துதல்	18
	சூழமைவு	18 - 19
	கொள்கைகள்	19 - 21
XI.	விஞ்ஞானம், தொழில்நுட்பவியல் மற்றும் புத்தாக்கத்திறன்கள்	21
	சூழமைவு	21 - 22
	கொள்கைகள்	22
XII.	துறைசார் கொள்கைகள்	23
	சூழமைவு	23
	துறைசார் கொள்கைகள்: பொது அணுகுமுறை	23
	விவசாயத்துறை	23
	தயாரிப்புத்துறை	23 - 26
	உல்லாசப்பயணத்துறை	26 - 27
	ICT மற்றும் BPO துறைகள்	27 - 28
	சுகாதார சேவைகள்	28 - 30
	துறைமுகங்கள் மற்றும் கப்பல் துறை	30 - 31
	சுற்றாடல் நட்புறவு (பசுமை) வேலைகள்	31

	உட்கட்டமைப்பு முதலீடுகள்	32 - 33
	கலை, இசை மற்றும் ஆக்கக் கைத்தொழில்களை ஆக்குதல் (காட்சி மற்றும் செயற்பாட்டுக்கலை,ஆக்கம்,பொழுதுபோக்கு கலை மற்றும் இலக்கியம்) புத்தாக்கங்கள்	33 - 34
XIII.	முறைசாரா வேலைவாய்ப்பு	34
	சூழமைவு	34 - 35
	கொள்கைகள்	35 - 37
XIV.	சிறிய மற்றும் இடைத்தர தொழில்முயற்சிகள் (SME)	37
	சூழமைவு	37 - 38
	கொள்கைகள்	38 - 41
XV.	பலவீனக் குழுக்கள், ஊனமுற்ற ஆட்கள், மற்றும் வசதி குறைந்த பிராந்தியங்களில் உள்ளோருக்கான வேலை வாய்ப்புச் சந்தர்ப்பங்கள்.	41
	சூழமைவு	41 - 42
	கொள்கைகள்	42 - 43
XVI.	வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு	43
	சூழமைவு	43 - 45
	கொள்கைகள்	45 - 47
XVII.	பொதுச் சேவை வேலைவாய்ப்புக்கள்	47
	சூழமைவு	47 - 48
	கொள்கைகள்	48 - 50
XVIII.	பால்நிலையைப் பிரதானப்படுத்துதல்	50
	சூழமைவு	50 - 51
	கொள்கைகள்	51 - 52
XIX.	தொழிற்சந்தை தகவல்கள் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு சேவைகள்	53
	சூழமைவு	53 - 54
	கொள்கைகள்	54 - 55
XX.	சமூக உரையாடல் நிறுவனங்களும் தொழில் உறவுகளும்	55
	சூழமைவு	55 - 56
	கொள்கைகள்	56 - 58
XXI.	ஊதியங்கள்	58
	சூழமைவு	58 - 59
	கொள்கைகள்	59 - 60
XXII.	சமூகப் பாதுகாப்பு	60
	சூழமைவும் விடயங்களும்	60 - 62
	கொள்கைகள்	62 - 63
XXIII.	நிறுவன சட்டக வேலை: அமுல்படுத்துதல், கண்காணித்தல் மற்றும் ஒருங்கிணைத்தல்	63 - 64

நிறைவேற்றறிக்கை

அறிமுகம்

தேசிய மனித வளங்கள் மற்றும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கை (NHREP) இலங்கையர்களுக்கு முழுமையானதும் கண்ணியமானதும் உற்பத்தித் திறன் வாய்ந்ததுமான வேலைவாய்ப்பினை வழங்குவதற்கு மனிதவள அபிவிருத்தி வேலை மற்றும் செயற்பாடுகளை ஒழுங்கமைக்கும் இலங்கை அரசாங்கத்தின் முக்கிய கொள்கைச் சட்டக வேலையாகும். NHREP ஆனது ஒட்டுமொத்த அரச கொள்கைக்குப் புறம்பாக விருத்தி செய்யப்பட்டுள்ளது. மனித வளங்கள் அபிவிருத்தி மற்றும் வேலைவாய்ப்பு ஊக்குவிப்பு வேலை என்பனவற்றுடன் தொடர்புடையதும் முக்கியமானதுமான பல விடயப்பரப்புக்களை NHREP உள்ளடக்கியுள்ளது. இவ் ஆவணத்தில் உள்ளடக்கப்பட்ட கொள்கைக் கூற்றுக்களானவை அரசாங்க அதிகாரிகள், வேலை வழங்குனர் நிறுவனங்கள், பணியாளர் நிறுவனங்கள், தொழில்வாண்மை அமைப்புக்கள், கல்வியாளர்கள் போன்ற எல்லாப் பங்காண்மையாளர்களிடையேயும் நீண்ட கலந்துரையாடல்கள் வழியாக அடையப்பெற்ற நிலைப்பாடுகளாகும்.

இலங்கையில் உள்ள எல்லாப் பெண்களுக்கும் ஆண்களுக்குமான, முழுமையானதும் உற்பத்தி திறன் வாய்ந்ததுமான, சுதந்திரமாக தெரிவு செய்யக்கூடிய வேலைவாய்ப்புக்களை NHREP ஆனது இலக்கு வைத்துள்ளது. ஒரு உயர்வானதும், பூகோள ரீதியாக போட்டித்தன்மை மிக்கதும், பல்திறன் வாய்ந்ததும், உற்பத்திதிறன் வாய்ந்ததுமான வேலைப்படையைக் கொண்ட நாட்டை நோக்கி இது செல்கின்றது. NHREP ஆனது பலதரப்பட்ட துறை மற்றும் பிராந்தியங்களை சேர்ந்த வேலைசெய்யும் மக்களின் வாழ்க்கைத்தரத்தையும், வருமானங்களையும் முன்னேற்றுவதுடன், பாரபட்சம் எதுவும் இன்றி பணியாளர்களுக்கான முழுமையான இயலுமான சந்தர்ப்பங்களையும் வழங்கும். இறுதியாக NHREP ஆனது தேசிய தொழிலாளர் சட்டங்கள், முக்கிய சர்வதேச தொழில் நியமங்களின் பிரகாரம் தொழிலாளர்களின் அடிப்படை உரிமைகளையும் மற்றும் விருப்புக்களைப் பாதுகாக்கும்.

NHREP யின் இலக்குகளுக்கு அப்பால் செல்லும், ஒரு பரந்துபட்ட இலக்குகளை பூர்த்தி செய்வதற்காக விருத்தி செய்யப்பட்ட பேரினப்பொருளாதாரக் கொள்கை சட்டகத்துக்குள் அது பணியாற்ற வேண்டும் என NHREP உணர்ந்து கொள்கிறது. பொருளாதார உற்பத்தித்துறைகளில் வளர்ச்சியையும் முதலீட்டையும் ஊக்குவிக்கும் ஒரு கலப்புக்கொள்கையை நீடித்து நிலைக்கக்கூடிய வேலை வாய்ப்பு உருவாக்கம் வேண்டிநிற்கிறது என்பதை இது அங்கீகரிக்கிறது. இது நாணய, இறை, நாணயமாற்று வீதம், வர்த்தகம் மற்றும் உண்மையான துறைசார் கொள்கைகள் என்பவற்றின் பொருத்தமான கூட்டிணைப்பை வேண்டிநிற்கிறது. நீடித்து நிலைக்கக்கூடிய வேலைவாய்ப்பு மற்றும் மனிதவள அபிவிருத்தியை உருவாக்கும் இலக்குடன் இறை, நாணய மற்றும் கடன்கொள்கைகள் இணைக்கப்பட்டிருப்பதை உறுதிப்படுத்துவதற்கு முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்படும்.

NHREP யின் இலக்குகளை சாதிப்பதற்கு அவசியமானது என இனங்காணப்பட்ட கொள்கைச் செயற்பாடுகளை இந்த நிறைவேற்று சுருக்கத்தில் உள்ள பின்வரும் பந்திகள் எடுத்தாளும். சமூக பொருளாதார முறைமையின் வேறுபட்ட விடயப்பரப்புகளுக்குள் செயற்படுத்தப்படும் இனங்காணப்பட்ட கொள்கைகளானவை அமைச்சுக்கள், திணைக்களங்கள், அதிகாரசபைகள் என்ற அரசாங்கத்தின் பல்வேறுபட்ட பகுதிகளால் நிர்வாகம் செய்யப்படும். ஆகவே NHREP யின் அமுல்படுத்தல் பொறுப்பு ஆனது பல நிறுவனங்கள் மற்றும் அதிகாரசபைகளின் கீழ் வருவதுடன் தொழில் மற்றும் தொழிற்சங்க உறவுகள் அமைச்சினால் ஒருங்கிணைக்கப்படும்

கல்வி மற்றும் பயிற்சி

நாட்டின் மனிதவளங்களை அபிவிருத்தி செய்வதில் பாடசாலைக்கல்வி வகிக்கும் முக்கிய வகிபங்கினை உணர்ந்துகொண்டு NHREP அதனது இலக்குகளை அடைந்துகொள்வதில் பாடசாலைக்கல்வி மறுசீரமைப்பின் மீது முக்கிய அழுத்தம் கொடுக்கிறது. கல்வி மறுசீரமைப்பு நிகழ்ச்சித்திட்டத்தின் பின்வரும் அம்சங்கள் முக்கியத்துவமானவையென காட்டப்படும் அதேவேளையில், கல்வியமைச்சில் நடந்துகொண்டிருக்கும் கல்வி மறுசீரமைப்பு நிகழ்ச்சித்திட்டத்தின் பகுதிகளை இவைகளே உருவாக்குகின்றது என்றும் அவதானிக்கப்படுகிறது :

- ஆங்கிலம் கற்பித்தல் மற்றும் மும்மொழி இயலுமையைப் பலப்படுத்துதல்:
- அந்நிய மொழிகளை இரண்டாம்நிலை பாடசாலைகளில் கற்பதற்கான வசதிகள்.
- இரண்டாம் நிலை வகுப்புக்களில் உள்ள மாணவர்கள் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட சில பாடங்களை ஆங்கில மொழி மூலத்தில் கற்பதற்கான விருப்பத் தெரிவை இரு மொழி கொள்கை மூலம் வழங்குதல்.
- எல்லா இரண்டாம் தர பாடசாலைகளிலும் விஞ்ஞானகல்வி கிடைக்கக்கூடியதாக்குதல்.
- பாடசாலைகளில் தொழில் வழிகாட்டல் அறிமுகத்தை கட்டாயமாக்குதல்.
- பிரதேச செயலக பிரிவுகள் தோறும் ஆகக்குறைந்தது மூன்று நன்கு வசதிசெய்யப்பட்ட இரண்டாம் நிலைப் பாடசாலைகளை அமைத்தல்.

- முன்னேற்றப்பட்ட பாடசாலைகளின் வசதிகளை பிரதேசத்தில் உள்ள ஏனைய பாடசாலைகளும் பயன்படுத்துவதற்கான பொறிமுறையொன்றை ஆரம்பித்தல்.

- க.பொ.த சாதாரண தர மற்றும் க.பொ.த உயர்தரப் பரீட்சைகளில் தகைமை பெறாத மாணவர்களை இலக்குவைத்து தொழில் நிலை மற்றும் தொழில்நுட்ப கல்விக்கான ஒரு அடிப்படை நிகழ்ச்சித்திட்டம்.

- கல்வியமைச்சு, உயர்கல்வியமைச்சு, இளைஞர் விவகாரம், தொழில்கல்வி மற்றும் தொழில்நுட்பக்கல்வி என்பவற்றுக்கிடையில் நிறுவன இணைப்புக்களை நிறுவிக்கொள்ளுதல்.

உயர்கல்வி மட்டத்தில், கற்கை நெறிகளை வழங்கும் பல்வித வழிவகைகளை ஊக்குவிப்பதன் ஊடாக, உயர்கல்வி நிறுவனங்களில் மாணவர்களை சேர்த்துக்கொள்ளுதல் அதிகரிக்கப்படும். நியமத்தரம் மற்றும் தர அங்கீகாரத் தேவைப்பாடுகளுடனான கட்டுப்பாடுகளுடன், அரசசார்பற்ற பல்கலைக்கழங்கள் மற்றும் பட்டம் வழங்கும் நிறுவனங்கள் ஊக்குவிக்கப்படும். தொழில் உலகின் தேவைப்பாடுகளோடு பொருந்தக்கூடிய வகையில், கல்வி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களின் பாடவிதான உள்ளடக்கங்கள் மீள வடிவமைக்கப்படும். மாணவர்கள் தமது சுயவெளிப்பாட்டில் சுயாதீனமாக ஆக்கபூர்வமாக பிரதிபலிக்கும் சிந்தனை ஆற்றல்களினை விருத்தி செய்வதற்கு தூண்டப்படுவார்கள். சர்வதேச நியமயங்களைப் பூர்த்தி செய்வதற்காக கல்விசார் நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் முன்னேற்றம் செய்யப்பட்டு இற்றைப்படுத்தப்படும். உள்ளூர் மற்றும் வெளிநாட்டு பல்கலைக்கழங்கள் அத்துடன் கல்வி சார் உலகம் மற்றும் கைத்தொழில்துறை என்பவற்றுக்கிடையிலான இணைப்புக்கள் ஊக்குவிக்கப்படும். பல்கலைக்கழகங்களில் உள்ள ஆய்வு வசதிகளும் முன்னேற்றப்படும். பல்கலைக்கழக மாணவர்களுக்கு வட்டியில்லாக் கடன் திட்டத்தில் இலவச WI-Fi இணையவசதியுடன் மடிகணினிகள் வழங்கிவைக்கப்படும்.

முதல் தடவையாக வேலை தேடுவோரை வேலைக்கு சேர்த்துக்கொள்ளுவதை அதிகரிக்கும்பொருட்டு, பலவீனத்தை சரிசெய்வதிலும், தொழிற்பயிற்சி முறைமைகளை முன்னேற்றுவதிலும், NHREP முக்கிய கவனம் செலுத்துகிறது. இதனை நோக்கிய கொள்கை செயற்பாட்டின் முக்கிய விடயங்களாவன பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கியிருக்கும்:

- தொழில் மற்றும் தொழில்நுட்ப பயிற்சிக் கூறுகளை ஒன்றிணைப்பதன் மூலம் இரண்டாம்நிலை பாடசாலை பாடவிதானங்களை வளப்படுத்துதல்.

- அயலிலுள்ள VET நிறுவனங்களுடன் வளங்களையும், ஆய்வுகூடத்தையும், பணியாட்தொகுதியினரையும் பகிர்ந்து கொள்வதுடன் ஒரு கூட்டுழைப்பு வேலையை நிறுவுவதற்காக பாடசாலைகளிலும் க.பொ.த உயர்தரத்திலும் தொழில்நுட்ப பாடப் பிரிவினை ஆரம்பித்தல்.

- கைத்தொழில்துறைக்கு நேரடியாக நுழைவதால் தகைமையைப் பெற்றுக்கொள்ளும் பாடசாலையை விட்டு விலகுவோருக்கான NVQ தகைமைகள்.

- பக்கப்பாடான நுழைவு ஊடாக, இணைப்புள்ள தொழில்கல்வி பாடங்களை ஊக்குவிப்பதற்காக, இரண்டாம்நிலைக்கல்வி, VET மற்றும் உயர்கல்வி நிறுவனங்கள் என்பவற்றுடன் வேலைஉலகத்தினையும் இணைத்தல்.

- தொழில்பயிற்சி பாடவிதானத்தில் மென்திறன் விருத்தி விடயங்களை அறிமுகம் செய்தல்.

- கல்வியிலும் பயிற்சியிலும் அரச தனியார் பங்காண்மை.

- பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களில் பல்திறன் உழைப்பை ஊக்குவித்தல்

இளைஞர்களின் தொழில்வான்மையை அதிகரித்தல்

தொழிற்படை பங்குபற்றுகை, வேலைவாய்ப்பின்மை விகிதம், வேலைவிருப்பத்தெரிவுகள் போன்ற பலவற்றுடன் தொடர்புடைய பல்வேறு பிரச்சினைகள் தொடர்பாக இளைஞர்கள் ஒரு சிறப்பு வகையான தொழிற்படையை உருவாக்குவதனால் இப்பிரச்சினைகளை தாக்கமானமுறையில் தீர்ப்பதற்கான ஆக்கபூர்வமான அணுகுமுறைகள் தேவைப்படுகின்றன. NHREP இன் கீழ் இளைஞர்கள் வேலைவாய்ப்பை கண்டுபிடித்தல் மற்றும் வேலையில் நிலைத்திருத்தல் என்பவை தொடர்பாக கற்றுக்கொள்ளவும் மீளக் கற்றுக்கொள்ளவும் இளைஞர்களுக்கான சந்தர்ப்பங்களை வழங்குவதற்கு முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்படும். மனித வளங்கள் அபிவிருத்தி முயற்சியூடாக உருவாக்கப்படும் ஒரு பயிற்றப்பட்ட இளம் ஆற்றல் குழாமானது தனியார் துறையில் வேலைவாய்ப்பிற்கான ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய தரங்களுடன், கூடிய மனிதவளங்களை விநியோகிக்கும்.

பயிற்சி, தொழில்துறை வழிகாட்டுகை மற்றும் மதிவளத்துணை, தொழில்துறை திட்டமிடல், மற்றும் ஏனைய வேலைவாய்ப்பு தொடர்பான சேவைகள் போன்ற தொழிற்சேவைகளை ஓரிடத்தில் வைத்து வழங்கும் வலைப்பின்னல் நிலையங்கள் நாடுபூராகவும்

நிறுவப்படும். இளைஞர்களை வேலையில் ஈடுபடுத்துவதை முன்னேற்றுவதற்காக, வேலைவாய்ப்பு சேவை நிலையங்கள் ஊடாக செயற்திறனான தொழிற்சந்தை நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் அறிமுகம் செய்யப்படும். வேலைவாய்ப்பு சேவைகளை வழங்கும் முகவர்கள் மற்றும் இயலுமையைக் கட்டியெழுப்பும் அனைத்து நிறுவகங்களும் ஒரு பொறுப்பான அரச முகவரோடு பதிவு செய்துகொள்ளப்படுவார்கள். இதன் மூலம் இச் செயற்படுத்துனர்கள், அவர்கள் வழங்கும் சேவையின் அளவு மற்றும் தரம் என்பவற்றை உறுதிப்படுத்துவதற்காக நெருக்கமாக கண்காணிக்கப்படுவதுடன், குறைபாடுகள் கண்டுபிடிக்கப்பட்டால் பரிகார ஏற்பாடுகளும் எடுக்கப்படக்கூடியதாக இருக்கும். பலவீனமான, நன்மைகளை அனுபவிக்காத மற்றும் முரண்பாட்டால் பாதிக்கப்பட்ட இளைஞர்களை பிரதான ஓட்டத்திற்கு கொண்டுவருவதற்கான விசேட நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் அறிமுகம் செய்யப்படும். வேலைகள் தொடர்பில், துறைசார் விருப்பத்தெரிவுகள் தொடர்பாக இளைஞர்களிடமும், அவர்களின் பெற்றோர்களிடம், உள்ள மனோபாவத்தை மாற்றுவதற்கான உறுதியான செயற்பாடு ஊக்குவிக்கப்படும்.

விஞ்ஞானம், தொழில்நுட்பம் மற்றும் ஆக்கபூர்வ திறன்கள்

பொருளாதார வளர்ச்சியை துரிதப்படுத்துவதற்கு விஞ்ஞான மற்றும் தொழில்நுட்பவியலின் வினைத்திறனான பயன்பாட்டின் தேவையை கருத்தில்கொண்டு உணர்திறன் வாய்ந்த ஆட்களை பயிற்றுவிப்பதற்கான, கவருவதற்கான தொடர்ந்து வைத்திருப்பதற்கான ஊக்கப்படுத்தப்பட்ட, கவனம் செலுத்தப்பட்ட மற்றும் துரிதப்படுத்தப்பட்ட நிகழ்ச்சித்திட்டம் உருவாக்கப்படும். இலங்கைக்குள்ளும், வெளியிலும் வேறுபட்ட வேலைகளுக்காக, உயர்ந்த திறன்வாய்ந்த ஆட்களை அணிதிரட்டுவதில், முறைமை ரீதியாக ஊக்குவிப்பு செய்யப்படும். இது தொடர்பாக ஆய்வு, புத்தாக்கம், மற்றும் அபிவிருத்தி உருவாக்குகையில் ஈடுபட்டு இருக்கும் உயர்திறனுடைய ஆட்கள் ஒரு விசேட வகையான மனிதவளங்கள் வகைப்பாட்டுக்கு சொந்தமானவர்களாகக் கருதப்படுவார்கள்.

உயர்ந்த தேர்ச்சிபெற்ற வேலைகளுக்கு பொருத்தமான தகைமை வாய்ந்த இலங்கையில் வதிவோர் கிடைக்கப்பெறாத சந்தர்ப்பத்தில், வெளிநாட்டில் வாழும் இலங்கையர்களோ அல்லது வெளிநாட்டவர்களோ பயன்படுத்தப்படுவதற்காக ஒரு தேசிய ஆய்வுக்குழு நிறுவப்பட்டு ஏற்பாடுகள் இனங்காணப்பட்டு சிபார்சு செய்யப்பட்டு அமுல்படுத்தப்படும்.

உயர்வான தேர்ச்சியுடைய வேலைகள் தொடர்பாக, ஓய்வு பெறும் வயதானது 65 வயதுகளாக உயர்த்தப்படும். விஞ்ஞானம், தொழில்நுட்பம், மற்றும் புத்தாக்கம் (STI) என்பவற்றுக்கான ஆட்களுக்கான கேள்விகளை பூர்த்தி செய்வதற்கான தந்திரோபாயங்கள் மற்றும் செயற்பாடுகளும் கைக்கொள்ளப்படும். ஒரு தேசிய தொழில்நுட்ப வேலைப்படை திட்டமிடல் மற்றும் அபிவிருத்தி தந்திரோபாயம் விருத்தி செய்யப்படுவதுடன் இது பல்வேறுபட்ட முக்கிய அமைச்சுக்களால் அமுல்படுத்தவும்படும்.

துறைசார் கொள்கைகள்

விவசாயத்துறை

விவசாயத்துறை நாட்டங்களில் இளைஞர்களைக் கவருவதை முன்னேற்றும் பொருட்டு, விவசாய தொழில்களை இயந்திரமயப்படுத்தல், நவீனப்படுத்தல் மற்றும் உற்பத்தித்திறனை ஊக்குவிக்கும் நோக்கில் NHREP பணியாற்றும். உற்பத்தித்திறனை முன்னேற்றுவதன் ஊடாக விவசாயத்துறையின் போட்டித்தன்மையை அதிகரிப்பதற்கு தந்திரோபாயங்கள் கைக்கொள்ளப்படும். உள்ளூர் மற்றும் ஏற்றுமதி விவசாயத்தில் அதிகரித்தளவிலான பெறுமதி சேர்ப்புக்கள் ஊக்குவிக்கப்படும். விவசாயத்துறை அபிவிருத்திக்கான கொள்கை அறிவுறுத்தல்களானவை தொழில்முயற்சி அபிவிருத்தி, உற்பத்தித்திறன் அதிகரிப்பு, R&D திசைமுகப்படுத்தல் வர்க்கத்திற்குரிய பெறுமதி சேர்க்கப்பட்ட உற்பத்திகளின் ஊக்குவிப்பு போன்ற விடயங்களுடன் ஈடுபடும்.

சிறிய அளவிலான வர்த்தக ரீதியான விவசாயத்தின் முக்கியத்துவத்திற்கு இடம்கொடுத்து கிராமியப் பெண்கள் மற்றும் இளைஞர்களிடையே சிறிய விவசாய வீட்டுத்துறையில் செய்முறை மற்றும் தொழில்முயற்சி திறன்கள் உள்நாட்டு மற்றும் சர்வதேச தரத்தில் விருத்தி செய்யப்படும். சந்தை நிலவரங்களுக்கேற்ப மீள்கட்டுமான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளும்பொருட்டு சிற்றளவு விவசாயிகள் தங்கள் இயலுமைகளை மேம்படுத்தும்பொருட்டு பாரியளவு விவசாய தொழில்முயற்சியாளர்கள் அவர்களுடன் இணைந்து தொழிற்படுவதற்கு முயற்சிமேற்கொள்ளப்படும். சந்தைப்படுத்தல், களஞ்சியப்படுத்தல், சந்தைகளை இணைத்தல், போக்குவரத்து, கொள்வனவு மற்றும் பதனிடல் துறைகளுடன் தொடர்புடைய முழுமையான வசதிகளையுடைய விவசாய சந்தைப்படுத்தல் அதிகாரசபையொன்று நிறுவப்படும். அதேவேளையில், தனியார்துறையினரின் முதலீடுகளை பெரிய மற்றும் இடைத்தர அளவுகளில் விவசாயத்தில்

முறைமை ரீதியாக ஊக்குவிப்பதற்காகவும் உணவு பதனிடல் கைத்தொழிலுக்காகவும் ஏற்பாடுகள் அறிமுகப்படுத்தப்படும். அறுவடைக்குப் பிந்திய இழப்புக்களை குறைத்தல் அத்துடன் பொருத்தமான தொழில்நுட்ப மற்றும் விஸ்தரிப்பு சேவைகளை வழங்குவதும் ஊக்குவிக்கப்படும்.

தோட்டத்துறையை அடிப்படையாகக்கொண்ட தொழிற்படையினருக்கு அறிவையும், திறனையும் பெற்றுக்கொடுக்கும் நோக்கிலும், முகாமைத்துவத்திற்கும் தொழிலாளர்களுக்கும் பரஸ்பர நன்மையளிப்பதற்காகவும் தோட்டக்கம்பனிகள் அவர்களுக்கு பயிற்சி சந்தர்ப்பங்களை அளிப்பதற்கு ஊக்குவிக்கப்படுவார்கள். அரசாங்க தனியார் பங்காண்மை மீது விருத்தி செய்யப்பட்ட பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களாவன சிறிய தோட்டச் சொந்தக்காரர்களுக்கும், சில பொருத்தமான மாற்றுத் திருத்தங்களுடன் விஸ்தரிக்கப்படும். தோட்டங்களில் உற்பத்தி நுட்பங்களிலான தொழில்நுட்பவியல் முன்னேற்றங்களும், அங்கே உள்ள உற்பத்தி முறைமைகளின் நவீனப்படுத்துகையும், அங்கு வாழும் சனத்தொகையினரை தோட்டத்துறை வேலையில் தொடர்ந்தும் இருப்பதற்கு பயன்படுத்தப்படும். அவர்களுக்கு தொழிற்கல்வி பயிற்சி சந்தர்ப்பங்களும் கிடைக்கக்கூடியதாக செய்யப்படும். தோட்டத்துறையிலே நன்மைகளை பகிர்ந்துகொள்ளும் நடைமுறைகளும் தூண்டப்படும்.

கிராமிய வேலைவாய்ப்பு உருவாக்கம், வாழ்வாதார மேம்படுத்தல்கள் மற்றும் வறுமையொழிப்புக்காக பயன்பேண்தகு நடவடிக்கைகளை பல்வேறு கால்நடைவளர்ப்பு துறையில் தொழிலாளர் ஈடுபடுத்தல்களை மேற்கொள்ள எதிர்பார்க்கப்படுகின்றது. பெறுமதிசேர் அபிவிருத்தியுடைய தலையிடாத் துறைகளான தேவைப்பாடுள்ள மண்ணில்லா விவசாயம்,மண்ணில்லா நீர்த் தாவரங்கள், இழைய வளர்ப்பு,நுண்பெருக்கத் தொழில்நுட்பம் தொழிநுட்பத்துறைகள் விரிவாக்கப்படும்.

தயாரிப்புத் துறை

ஊழியச்செறிவான கைத்தொழில்கள், அதிகரித்துவரும் தொழிற்படைக்கான வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களை வழங்கும் முக்கிய மூலமாக உள்ளது. கைத்தறி ஆடைகள், ஆடைக் கைத்தொழிற்சாலைகள், தோல் உற்பத்திகள், உணவு மற்றும் குடிபானங்கள், கைவினைப்பொருட்கள், மர உற்பத்திகள், பெறுமதி சேர்க்கப்பட்ட உற்பத்திகளான தேயிலை மற்றும் இறப்பர், போன்ற ஊழியச்செறிவுமிக்க கைத்தொழில்களுக்கு கொள்கை ஆதரவு மற்றும் நிதி ஊக்குவிப்புக்கள் என்பன வழங்கப்படும். அவை வெளிநாட்டுச் சந்தைக்குள் ஊடுருவும் நோக்கில் ஊக்குவிக்கப்படும்.

நீண்டகாலப்போக்கில், இலங்கையானது குறைந்த பெறுமதி சேர்ப்பு ஊழியச்செறிவு நிலையிலிருந்து, அதிக மூலதனத்தை வேண்டிநிற்கும் அறிவுச்செறிவுடைய உற்பத்தியை நோக்கி படிப்படியாக நகருவதற்கான கைத்தொழில் கொள்கைகளை வகுக்க வேண்டியிருக்கும். உயர்மட்ட வேலையாட்களின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்யக்கூடிய அறிவு மற்றும் அது சார்ந்த கைத்தொழிலில் இருந்து எழக்கூடிய கேள்விகளை கட்டியெழுப்பப்படுவதற்கான பொறிமுறையில் மனிதவளங்கள் கொள்கையானது கவனம் செலுத்தும்.

உல்லாசப் பயணத்துறை

கலாசாரம், சமயம் மற்றும் சூழல்சார் சுற்றுலாத்துறை போன்ற விசேட கவனத்திற்குட்பட்ட வகுதியினை இலக்காகக்கொண்டும் வலய அபிவிருத்தியை கவனத்திற்கொண்டும் கொள்கைத்திட்டம் கருத்திற்கொள்ள்ளப்படும். முதலீட்டு ஊக்குவிப்புடன் இணைந்து பயணம் மற்றும் ஹோட்டல் வியாபாரத்தின் தொழில்வாண்மையையும் உற்பத்தி திறனையும் ஊக்குவிப்பதற்கான ஏற்பாடுகள் அமுல்படுத்தப்படும். உல்லாசப் பயணத்துறையினால் எழுந்து வரும் திறன் தேவைகளை பூர்த்தி செய்வதற்கு மனிதவள அபிவிருத்திக்கான உலக தரத்திலான நிலையங்களை அமைப்பதற்கு தனியார்துறை ஊக்குவிக்கப்படும்.

இயக்குபவர்கள் மற்றும் எழுதுவினைஞர் மட்டங்களில் தற்போதுள்ள திறன் குறைபாடுகளை பூர்த்தி செய்வதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும். இலங்கை உல்லாசப்பயணத்துறையும் ஹோட்டல் பாடசாலைகளும் கூட்டாக இணைந்து கிழக்கு மாகாணம் போன்ற விரைவாக உல்லாசப்பயணத்துறை தளங்கள் அபிவிருத்தியடைந்து வரும் இடங்களில் மிகவும் தேவைப்படும் திறன்கள் மீது கவனம் செலுத்தும், குறுங்கால துரித கற்கைநெறிகளை நடாத்தும். இந்தத் துறையில் திறன் விருத்தியின் முனைப்புக்களுக்காக தனியார்துறையினருக்குப் போதியளவு ஊக்குவிப்பு வழங்கப்படும்.

ICT மற்றும் BPO துறைகள்

பொருளாதாரத்தில் விரிவடைந்த வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களை வழங்கும் மிகவும் வளர்ந்து வரும் துறைகளாக இருக்கும் ICT மற்றும் BPO அவ் வளர்ச்சியை வசதிப்படுத்தும் வகையில் இவ் ஊக்குவிப்பு கட்டமைப்புக்கள் சீர்செய்யப்படும். இத் துறைகளின் வளர்ச்சியையும் முதலீட்டையும் விரிவுபடுத்த மேலதிகமாக ஒரு உகந்த வரி முறை சேர்த்துக்கொள்ளப்படுவதுடன், புதிய வெளிநாட்டு கம்பனிகள் இலங்கையிலுள்ள உள்ளூர் கம்பனிகளுடன் கூட்டிணைந்து உயர் பெறுமதி சேர்ப்பு சேவைகளை நோக்கி நகருவதற்கு நடவடிக்கைகளை அமைத்துக்கொள்ள அரசாங்கம் ஊக்குவிக்கும்.

ICT மற்றும் BPO துறைகளானவை படித்த இளைஞர்களின் வேலைவாய்ப்பின்மை பிரச்சினையைத் தீர்ப்பதற்கு பயன்படுத்தப்படக்கூடியதாக இருப்பதனால் சில படித்த இளைஞர்களை கணனி பாவனை மற்றும் தகவல் தொழில்நுட்பத்தில் பயிற்றுவிப்பதற்கு நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் விருத்தி செய்யப்படும். ICT மற்றும் BPO துறைகளின் பயிற்சித்தேவைகளை பூர்த்தி செய்வதற்காக கல்வி மற்றும் பயிற்சி திறன் கொள்கைகள் பெருமளவில் வடிவமைக்கப்படுகிறது. தொழிநுட்பம் சார்ந்த பல்கலைக்கழகங்கள் மற்றும் தொழிற்பயிற்சி நிறுவனங்கள் தற்போதிருக்கின்ற பல்கலைக்கழகங்களுக்கு இணையாக அமைக்கப்படும்.

ICT மற்றும் BPO துறைகளில் பணியாற்றுவதற்கு தகுதிவாய்ந்த தகைமையுடைய சான்றுப்பத்திரம் பெற்ற ஆட்களின் எண்ணிக்கையை அதிகரிப்பதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும். ICT மற்றும் BPO துறைகள் போன்று ஏனைய அறிவுசார் வேலை வகைகளின் வெற்றிகள் அடிக்கடி உலகிற்கு தொடர்பாடல் செய்யப்படும். IT உற்பத்திகளின் மேம்பாடுடைய மற்றும் வளர்ந்துவரும் வியாபாரக் கூட்டுமுயற்சிகளை இனங்கண்டு இத்துறையிலுள்ள உள்ளூரில் வளரும் கம்பனிகளின் வளர்ச்சியை ஊக்குவிக்கவேண்டும். வாக்குறுதிகளைக் காட்டும் கம்பனிகளுக்கு முதலீடுகளை வழங்குவதற்காக ஒரு ஆரம்ப கட்ட முதலீட்டு நிதியை உருவாக்குவதற்கு அரசாங்கம் கவனம் செலுத்தும்.

தரவுகளை ஆட்சிப்படுத்துதல் / இணைய உலகப் பாதுகாப்பு மற்றும் புலமைச்சொத்து உரிமைகள் என்பவற்றுடன் தொடர்பான சட்டங்கள், கொள்கைகள் மற்றும் உரிய சட்டஅமைவுகளை அமுல்படுத்துவதற்கு, ஒரு வினைத்திறனானதும் நன்கு தகவல் அளிக்கப்பட்டதுமான சட்ட சுற்றாடல் விருத்தி செய்யப்படும்.

சுகாதார சேவைகள்

இத்துறையிலுள்ள ஆரம்ப சுகாதார உதவுப் பணியாளர்களும் ஆரம்பமட்ட வைத்தியசாலைகளிலுள்ளவர்களும் மீளப் பயிற்றுவிக்கப்படுவர். தொற்று ஏற்படாத நோய்கள் மற்றும் ஆரம்ப உதவு மட்டத்தில் வயதாதல் என்பவற்றின் பிரச்சினைகளை முகாமைத்துவம் செய்ய குடும்ப மருத்துவ அணுகுமுறையை நோக்கிய மருத்துவ அதிகாரிகளின் ஒட்டுமொத்த திசைப்படுத்தலானது தேவைப்படுகிறது.

பொருத்தமான ஆட்சேர்ப்புக்களைச் செய்வதற்கும் பயிற்றுவிப்பதற்கும் அவர்களிற்கு பொருத்தமான சமபங்கீட்டினை உறுதிப்படுத்துவதற்கும் நடவடிக்கை எடுக்கப்படும். கிராமிய மற்றும் குறைவான கவனம் எடுக்கப்படும் இடங்களில் சுகாதாரப்பணியாளர்களை தொடர்ந்து வைத்திருப்பதை முன்னேற்றுவதற்கு உரிய பொருத்தமான பொறிமுறைத்தொகுதி வடிவமைக்கப்படும்.

சுகாதாரத்துறையில் மனித வளக்கொள்கைகளானவை, வளர்ந்துவரும் தனியார்துறைத் தேவைகளை கருத்தில் கொள்ளும். அரசாங்க சேவைகளின் நியமங்களை பாதிக்காத வகையில் தனியார் துறையை முன்னேற்றுவதற்கான ஆதரவுக் கொள்கை முக்கியமானதாக உள்ளது. தேசிய சுகாதார தகவல் முறைமையின் ஒரு உப முறைமையாக ஒரு மனிதவள தகவல் முறைமையானது விருத்தி செய்யப்படும்.

கல்வியைத் தொடர்வதும், சேவைக்காலப் பயிற்சியைத் தொடர்வதும், செய்முறையில் கவனமாக வரைவிலக்கணம் செய்யப்படும். தொழிற்துறை முன்னேற்ற கட்டமைப்புக்கள், சுகாதாரப் பணியாளர்களின் ஒவ்வொரு வகைப்பாட்டுக்கும் விருத்தி செய்யப்பட வேண்டும்.

சூழல் நட்புசார் (பச்சை) வேலைகள்

சுற்றாடல் பேணுகைக்கான அவசர தேவைக்காக பொருளாதாரம் சரிசெய்து கொள்வது போன்று “பச்சை (சுற்றாடல் நட்புசார்) வேலைகளை” பொறுப்பெடுக்க வேண்டிய திறன்களுடன் கூடிய பணியாளர்களுக்கான கேள்வியை தொழிற்சந்தையும் அதிகரிக்க ஆரம்பிக்கும் என NHREP உணர்ந்துகொள்கிறது. திறன் பயிற்றுவிப்பு அபிவிருத்தியானது முன்னேற்றப்படுவதுடன், பச்சை மீள் கட்டமைத்தல் விடயங்களில் அது அதிகரிக்கப்படும். திறன்கள் பயிற்றுவிப்பு செயற்பாடுகளானவை அதற்கேற்ற வகையில் திட்டமிடப்படும். பச்சைவேலைகளுக்கான தொழிற்சந்தைகளின் நடத்தைகளுக்குள்ளான ஆய்வுகள் ஊக்குவிக்கப்படும். பச்சை வர்த்தக சந்தர்ப்பங்களைத் தேடி ஆராய்வதற்கு சிறிய இடைத்தர தொழில்முயற்சியாளர்களுக்கு தொழில்நுட்ப மற்றும் நிதி ஆதரவு வழங்கப்படும்.

உட்கட்டுமான முதலீடுகள்

கட்டிட நிர்மாணத்தில் திறன் தொழில்கள் தொடர்பாக பயிற்சியில் ஒரு குறிப்பிடத்தக்களவு அதிகரிப்புக்குத் திட்டமிடப்படுகிறது. தகைமை வாய்ந்த வெளிநாட்டில் பணியாற்றிய தனிநபர்களை கவர்ந்திழுத்து அவர்களை மீண்டும் நாட்டிற்குள் கொண்டுவந்து உயர்மட்ட வேலைகளில் ஈடுபடுத்துவதற்கு தனியார்துறை ஒப்பந்தகாரர்களை ஊக்குவிக்க முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்படும். வேலைவாய்ப்பு நிலைமைகளில் ஆதரவு அளிக்கும் வகையான கிராமிய/நகரச் சொத்துகளை கட்டுவது மீது கவனம் செலுத்தும் இலக்குவைக்கப்பட்ட மற்றும் கால நேரத்தால் கட்டுப்பட்ட பொது வேலைவாய்ப்பு நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் பொறுப்பெடுக்கப்படும்.

உள்ளூராட்சி நிறுவனங்களின் சம்பாத்தியம், ஆட்சி, சொத்து உருவாக்கம், முகாமைத்துவம் போன்ற விடயங்களில் இயலுமையைக் கட்டியெழுப்பும் நோக்கில் தேவையான பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் அறிமுகம் செய்யப்படும். அவ்வாறான இயலுமை

முன்னேற்றமானது உரிய உள்ளூராட்சி சபை பிரதேசங்களில் வேலைவாய்ப்பு நிலைமைகளை முன்னேற்றுவதில் உதவி செய்யும்.

கலையாற்றுகை, இசை, மற்றும் ஆக்கபூர்வ கைத்தொழில்கள்

உல்லாசப்பயணத்துறை, விமானப்பறப்பு, கப்பல் போக்குவரத்து, சர்வதேச விளையாட்டு போன்ற இணைப்பு கைத்தொழில்கள் உச்சம் காணும் தருணத்தில் கலை, இசை, வடிவமைப்பு, ஊடகம், பொழுதுபோக்கு மற்றும் ஏனைய ஆக்கபூர்வ செயற்பாடுகளை வாழ்வாதாரத்திற்கு பணம் கொண்டுவரும் கட்டமைப்பிற்கு பங்களிப்பு செய்பவைகளாக அங்கீகரித்துக்கொள்வது சந்தர்ப்பவசமானது. இனங்காணப்பட்ட துறைகளில் இயல்பாகவே ஆக்கத்திறன்கள் மற்றும் இயலுமைகளைக் கொண்டுள்ள மாணவர்களை இனங்கண்டு இத்தகைய தொழில்துறைகளில் முன்னேறுவதற்கு விசேட பயிற்சி வழங்கப்படும். இனங்காணப்பட்ட பாடசாலைகளுக்கு ஆக்கத்திறனை விருத்தி செய்வதற்காக எல்லா அவசியமான வளங்களும் உபகரணங்களும் அரசினால் முதலீடாக வழங்கப்படும்.

முறைசாரா வேலைவாய்ப்பு

இலங்கையின் வேலைவாய்ப்பு வடிவமைப்பில் முறைசாராத்துறை செயற்பாடுகள் ஒரு ஆதிக்க நிலைப்பாட்டை வகிக்கின்றன. முறைசாரா வேலைவாய்ப்பின் பிரச்சினைகளை தீர்த்து வைப்பதில் ஒரு இருமுனை அணுகுமுறை கைக்கொள்ளப்படும். ஒருபுறுத்தில் பெறுமதி சேர்க்கப்பட்ட துறைகளில் நிறுவனங்களை விஸ்தரிப்பது ஊக்கப்படுத்தப்படுவதுடன், மறுபுறத்தில் அதிக திறன்வாய்ந்த வேலையாட்களுக்கான வேலைவாய்ப்பு மற்றும் சிறப்பாக சம்பளம் வழங்கும் தொழில்கள் என்பன அதிகரிக்கப்படும். தொழில்முயற்சி திறன்கள் இலகுவானதும் மானிய மயப்படுத்தப்பட்ட கடன்வசதிகளுக்கு ஊடாகவும் விருத்தி செய்யப்படும். குறுங்கால தளம்பல்களை சீர்செய்வதற்கான உற்பத்தி மற்றும் சந்தை வழிகாட்டுகை அத்துடன் காப்புறுதி திட்டங்களும் அறிமுகம் செய்யப்படும். பாடசாலையை விட்டு விலகியோர்களும், தொழில்பயிற்சி நிறுவனங்கள் மற்றும் பல்கலைக்கழகங்களின் பட்டதாரிகளும் தமது வாழ்வின் பொருத்தமான கட்டங்களில் தொழில்முயற்சி பயிற்சிகளை பெற்றுக்கொள்வதற்கான வசதிகள் வழங்கப்படும்.

தொழில்சுகாதாரம் மற்றும் தொழில்பாதுகாப்பு பிரச்சினைகள் குறித்து வேலைவழங்குனர்கள் மற்றும் பணியாளர்களின் விழிப்புணர்வை அதிகரிப்பதற்கான நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் பொறுப்பெடுக்கப்படுவதுடன், உற்பத்தி பணிகளை மேற்கொள்வதில் வேலைச்சூழல் தரமான வழிகளுக்கு இட்டுச்செல்லும் கண்டுபிடிப்புகள் தொழில்நுட்பங்கள் குறித்த தகவல்களை அவர்கள் பெற்றுக்கொள்ளக்கூடிய வசதிப்படுத்தலும் பொறுப்பெடுக்கப்படும். தொடர்ச்சியான கல்வி, பயிற்சி மற்றும் தொழில்சார்ந்த திறன்களிலான மீள்பயிற்சி என்பனவற்றுக்கான சந்தர்ப்பங்கள் முறைசாரா துறை பணியாளர்களுக்கு வழங்கப்படும்.

நுண்நிதி நிறுவனங்களை ஒழுங்குபடுத்துவதற்கும் அவர்கள் வைப்புக்களை வைத்துக்கொள்ளச் செய்வதற்குமான ஒரு நுண்நிதி ஒழுங்குபடுத்தல் மற்றும் மேற்பார்வை அதிகாரசபைச் சட்டம் (MR&SA) சட்டமாக்கப்படும்.

சிறிய மற்றும் நடுத்தர தொழில்முயற்சிகள் (SME)

அரசாங்கம் SME துறையினால் எதிர்கொள்ளப்படும் பிரச்சினைகளை ஆராயவும், கொள்கைத்திட்டங்களை முன்மொழியவும், தேவையான தலையீடுகளை மேற்கொள்ளவும் உரிய மதியுரைக் குழுவொன்றினை அமைக்கும்.

நிதியிடல் வழிமுறைகளை அடைவதற்காக விரிவாக்கல் திட்டமொன்றை அமைத்து நுண், சிறிய மற்றும் நடுத்தர தொழில்முயற்சிகளுக்கான (MSME) கடன் உத்தரவாத திட்டமொன்றை அறிமுகப்படுத்தவுள்ளது. அத்துடன், SME சமமான முதலீடுகள் மற்றும் ஆலோசனை சேவைகளுக்கு ஒத்துழைத்து பொறுப்புணர்ச்சிமிக்க முதலீட்டு நிதிய நிறுவனங்களை நிறுவுவதற்கும் உள்ளடக்கப்படும்.

SME பட்டியல்படுத்துவதற்குத் தேவையான வலுவான இணக்கங்களை கொழும்பு பங்குச் சந்தை பரிவர்த்தனையில் ஒரு புதிய SME கட்டுப்பாட்டுசபை நிறுவப்படும். SME துறையில் தேவையான ஒத்துழைப்பு வசதிகளை செய்து சர்வதேச சந்தையில் நுழைவதற்கான நோக்கமாகக்கொண்டு அரசாங்கமானது ஏற்றுமதி காப்புறுதித் திட்டங்களை இலங்கை ஏற்றுமதி கடன் காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனத்தினூடாக (SLECIC) விரிவாக்கத் திட்டமிட்டுள்ளது.

தொழிலாளர்களின் கண்ணியவேலை பழக்கங்கள் மற்றும் சமூகப் பாதுகாப்பு என்பன சிறிய மற்றும் நடுத்தர தொழில்முயற்சிகளிடையே ஊக்குவிக்கப்படுவதனால் சரியான திறன்களும் மனோபாவங்களும் உள்ள வேலையாட்களை அவர்கள் வேலைக்கு சேர்த்துக்கொள்ள வழிவகுக்கின்றது. SME ஆனது அவற்றின் உற்பத்தி வினைத்திறனை முன்னேற்றுவதற்காக ICT இயலுமைகளால் வலுவூட்டப்படும். சிறிய வியாபார புத்தாக்க ஆய்வு (SBIR) மற்றும் சிறு வியாபார தொழில்நுட்ப மாற்ற திட்டங்கள் (SBTT) என்பவற்றின் ஊடாக

சிறிய நடுத்தர தொழில்முயற்சிகள் உயர்விளைவு தொழில்நுட்பங்களைக் கண்டுகொள்ளவும் கைக்கொள்ளவும் ஊக்குவிக்கப்படும்.

சிறிய மற்றும் நடுத்தர தொழில்முயற்சிகளை சூழவுள்ள ஒழுங்குபடுத்தல், நிர்வாக மற்றும் சட்டகவேலையினை இலகுபடுத்த நடவடிக்கை எடுக்கப்படும். அதிக வேலைகளை உருவாக்குவதற்காக சிறிய நடுத்தர தொழில்முயற்சிகள், தமது இயலுமையை முன்னேற்றுவதற்கு ஆதரவு அளிப்பதற்கு ஆதரவுச்சேவைகள் வடிவமைக்கப்படும். சிறிய இடைத்தர தொழில்முயற்சிகளின் ஊக்கத்தைக் கெடுக்கும் தொழில்சந்தை சக்திகளை இல்லாதொழிப்பதற்கான மறுசீரமைப்புக்கள் பொறுப்பெடுக்கப்படும்.

மரபுரீதியான பயிற்சி மாதிரிகளுக்குப் பதிலாக, மிகவும் நெகிழ்ச்சித்தன்மை வாய்ந்த புதிய பயிற்சிமுறைகளை கைக்கொள்ளுவதற்கு சிறிய நடுத்தர முயற்சிகளை தூண்டுவதற்கான வசதிகள் உருவாக்கப்படும். தொழில்முயற்சி திறன்களை உருவாக்குவதற்காக நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் அறிமுகப்படுத்தப்படும். தொழில்முயற்சி அபிவிருத்தி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களில் பரிந்துரைக்கப்படும் தந்திரோபாயங்கள் மீள்பார்வை செய்யப்படுவதுடன் பலவீனக்குழுக்களில் கவனம் செலுத்தி புதிய தந்திரோபாயங்கள் அறிமுகப்படுத்தப்படும். தற்போதுள்ள நிகழ்ச்சித்திட்டங்களின் ஒருவாறு தப்பியொட்டிக் கொண்டு செல்லுதல் என்பதிலிருந்து விலகிச் சென்று சிறந்த வளர்ச்சியும் வேலைவாய்ப்பு வாக்குறுதிகளுடனும் கூடிய தந்திரோபாயத்துறைகளை எதிர்பார்த்து நிற்றல்.

நலிவடைந்தோர்கள், அங்கவீனர்கள், பிந்தங்கிய பிரதேசங்களில் உள்ளோருக்கான வேலைவாய்ப்புகள்

கைத்தொழில் நிலையங்கள் வடக்கு மற்றும் கிழக்கு மாகாணங்களில் மீள அமைக்கப்படும். அதிகரித்த வேலைவாய்ப்புத் தரும் உட்கட்டமைப்பு அபிவிருத்தி வேலைகளில் முதலீடுகள் ஆரம்பிக்கப்படும். கடல் மீன்பிடிக்கான வசதியளிக்கப்படும். அத்தியவாசிய சேவைகளைப் பெற்றுக்கொள்வதை முன்னேற்றுவதற்கு சிவில் சமூகம் மற்றும் சனசமூக அடிப்படையிலான நிறுவனங்களுடனான பங்காண்மை உருவாக்கப்படும்.

முன்னுரிமை அடிப்படையில் சிறுவர் ஆபத்தான தொழில்களில் ஈடுபடும் செயற்பாடுகள் இல்லாதொழிக்கப்படும். சிறுவர் தொழிலை இல்லாதொழிப்பதற்காக வேலைசெய்யும் சிறுவர்கள் உள்ள குடும்பங்களுக்கு ஆதரவளிக்கப்படும்.

அங்கவீனர்களுக்கான ஒரு சிறந்த தரவுத்தளம் ஆரம்பிக்கப்படும். அங்கவீனர்கள் தொழில்பயிற்சியை பெற்றுக்கொண்டு பங்குபற்றுனராக அவர்களை இயங்கச் செய்யும் பௌதீக சுற்றாடல் உருவாக்கப்படும்.

அங்கவீனர்களின் தேவைகளுக்கு அவர்களின் வேலையிடத்தில் ஆதரவுச் சூழலை உருவாக்குவதற்காக நிறுவன பதிற்செயற்பாடுகள் முன்னேற்றப்படும். அங்கவீனர் பயிற்சி மற்றும் வேலைவாய்ப்புத்திட்டங்களில் பங்குபற்றுவதன் நன்மைகள் குறித்து விழிப்புணர்வு உருவாக்கப்படும். அங்கவீனர்களின் பௌதீக வசதிகளை முன்னேற்றுவதற்கும் வேலைவழங்குனர்கள் அங்கவீனர்களை வேலைக்கு சேர்ப்பதை ஊக்குவிப்பதற்கும் வரிச்சலுகைகள் மற்றும் நிதிஉதவிகள் அறிமுகம் செய்யப்படும்.

வறுமையொழிப்பு, சனசமூக அபிவிருத்தி மற்றும் வருமான உருவாக்க நிகழ்ச்சித்திட்டங்களில் அங்கவீனர் பிரச்சினைகள் மிகவும் சார்புத்தன்மையுடனும் வினைத்திறமையுடனும் முக்கியத்துவப்படுத்தப்படும்.

வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு

வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புத்துறையின் தேசியக்கொள்கையின் கவனமானது, “திறன்வாய்ந்த பாதுகாப்பான புலம்பெயர்வை” இலக்காகக் கொண்டுள்ளது. அரசாங்கத்தின் நீண்டகாலக் கொள்கை என்னவெனில் உள்நாட்டில் இலங்கையர்களுக்கு கண்ணியமான வேலைவாய்ப்பை உருவாக்குவதுடன் வறுமையினாலோ அல்லது தேவையினாலோ அன்றி தெரிவினால் புலம்பெயர்வை மேற்கொள்ளுவதை ஊக்குவிப்பதுமாகும்.

கிடைக்கக்கூடியதாக உள்ள உலகளாவிய வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களின் பிரகாரம் சிறந்த திறன்பயிற்சி, செல்லுமிடங்களின் பல்வகைத்தன்மை, இத்துறையில் இலங்கையின் போட்டி நன்மைகளினை இனங்கண்டு முதலிடுதல் என்பவற்றின் ஊடாக இது முதலில் தேர்ச்சிபெற்றவர்களின் புலம்பெயர்வை ஊக்குவிப்பதில் ஈடுபடும்.

தொழில் மற்றும் ஏனைய பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் உள்ளூர் மற்றும் வெளிநாட்டு வேலை சந்தைகளின் திறன் தேவைப்பாடுகளிற்கிடையிலான இணைப்புக்களை முன்னேற்றச் செய்யும். உள்ளூரில் கிடைக்கக்கூடியதாகவுள்ள தொழிலின் பலவகைத்தன்மையானது இவ்விதமாக அதிகரிக்கப்படுவதுடன், இது நாட்டின் நடுத்தர மற்றும் நீண்டகால வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புக் கொள்கைகளின் இலக்குகளை சாதிப்பதற்கு வசதிப்படுத்தும்.

வேலைக்கான வெளிநாட்டு புலம்பெயர்வு முகாமைத்துவத்தில் நிறுவன இயலுமையை மீளக் கட்டமைத்து பலப்படுத்துவதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்பட வேண்டும். வெளிநாடுகளிலுள்ள

இலங்கை தொழிலாளர்களின் நலனோம்பலில் கூடுதல் கவனம் செலுத்தப்படும். புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் மரியாதையை ஊக்குவிக்கவும் தொழில் உரிமைகளைப் பாதுகாக்கவும், தொழிலாளர்களைப் பெற்றுக்கொள்ளும் நாடுகளுடன் இருதரப்பு ஒப்பந்தங்கள் மேற்கொள்ளப்படும்.

முறையான தொடர்புகளின்மூலம் நாணயமாற்றங்களின் பயன்களை அடையும்வகையில் புலம்பெயர்ந்தோரை விளிப்பூட்டுதல், கொடுக்கல் வாங்கல்களின்போதான செலவுகளைக் குறைத்தல் போன்றவற்றின்போது கொள்கைகளை அறிமுகப்படுத்துதல்.

அரச சேவை வேலைவாய்ப்பு

இலங்கையில் பொதுத்துறையானது அளவுக்கதிகமாக பணியாளர்களைக் கொண்டுள்ளது என்ற பரந்துபட்ட கருத்துக்கள் உள்ள நிலையில் NHREP ஆனது பொதுச்சேவையின் சில அம்சங்கள் தொடர்பாக சிறப்பான கொள்கை கவனம் தேவை என்பதை அங்கீகரிக்கின்றது. எல்லா அரசாங்க நிறுவனங்களினதும் தொழிற்பாட்டு மீள்பார்வை ஊடான ஒரு பங்குபற்றுகையுடன் கூடிய பகுப்பாய்வானது பொறுப்பெடுக்கப்படும். உயர் திறன்களுடனும், தகைமைகளுடனும் வேலை தேடுவோர்களைப் பொதுச்சேவையில் கவர்ந்து கொள்வதற்கான கவர்ச்சி முன்னேற்றப்படுவதுடன், தொழில்வாண்மை வகையினைச் சேர்ந்தோரின் மூளைசாலி வெளியேற்றப் பிரச்சினையும் தீர்த்து வைக்கப்படும். அதிகமாக கிடைக்கப் பெறாத குறிப்பிடத்தக்க திறன்களுடன் கூடிய வெளிநாட்டில் வாழும் இலங்கையர்களை தேவையான விடயங்களில் கவருவதும் ஊக்குவிக்கப்படும்.

பொதுநிலை மதிப்பீட்டுச் செயன்முறையின் ஊடாக தெரிவு செய்யப்பட்ட இரண்டாம் நிலை அதிகாரிகளின் குழாம் ஒன்றை தொடர்ச்சியாக உருவாக்கும் முறை அறிமுகப்படுத்தப்படும். அங்கீகரிப்பு பதிலுபகாரம் மற்றும் பதவியுயர்வு முறைமையுடன் இணைக்கப்பட்ட செயலாற்றுகை மதிப்பீட்டிற்கான தாக்கவிளைவுள்ள முறைமையொன்று விருத்தி செய்யப்படும்.

நிறைவேற்று அதிகாரிகள் நிலையினருக்கான பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை இலங்கை நிர்வாக அபிவிருத்தி நிறுவகம் (SLIDA) மேற்கொள்ளும். நிறைவேற்றுத்தரமற்ற பதவியணியினர்க்கு ஒரு தனியான பயிற்சி நிறுவனம் நிறுவப்படும். மாவட்ட செயலகங்களிலே மாவட்ட மட்டத்தில் முகாமைத்துவ பயிற்சி அலகுகள் நிறுவப்படும். நிறுவக சிறப்புப் பயிற்சிகள் சம்பந்தப்பட்ட நிறுவனங்களின் பொறுப்பாக இருக்கும்.

பால்நிலையை பிரதான நீரோட்டத்திற்கு கொண்டுவருதல்

தொழிற்சந்தையில் துரதிஷ்டவசமான பெண்கள் எதிர்கொள்ளும் சில தீமைகள் குறித்தான கருத்துக்களை பெற்றுக்கொள்ளும் NHREP ஆனது இது தொடர்பாக பால்நிலை சமத்துவத்தின் நிலைமைகளை முன்னேற்றுவதற்கான முன்மொழிவுகளை வடிவமைத்துள்ளது. தகவல் தொழில்நுட்பத்துறை, தாதித்துவம், விருந்தோம்பல் கைத்தொழில் போன்ற உயர் திறன் தொழில் நிலைகளுக்காக பெண்களை பயிற்றுவித்தலில் முதலிடமாக ஊக்குவிக்கப்படும் அதேவேளையில் அவர்களிடையே தொழில்முயற்சி அபிவிருத்தி அவர்கள் கடன் பெற்றுக்கொள்ளக்கூடிய நிலையை அதிகரித்தல், தொழில்நுட்பம், வர்த்தக அறிவு மற்றும் சந்தைகள் குறித்த அறிவும் ஊக்குவிக்கப்படும். சமூகப் பாதுகாப்பு முறைமையொன்று நிறுவுவதானது சுயவேலைவாய்ப்பைக் கொண்டுள்ள பெண்களின் நன்மைக்காகப் பரிசீலிக்கப்படும்.

இரவில் வேலைக்குச் சென்று திரும்பும் பெண்களுக்காக சட்ட ஒழுங்கை நிலைநாட்டுவதனாலான ஒரு பாதுகாப்பான சுற்றாடல் வழங்கப்படும். பாதுகாப்பானதும் வினைத்திறனானதுமான போக்குவரத்து சேவைகள் பொது மற்றும் தனியார் பங்காண்மை ஊடாக வழங்கப்படும். பாலியலும் பால்நிலையும் தொடர்பான இருவேறான நிலைப்படிவங்கள் வேலைத்தலத்தில் ஊக்குவிக்கப்படமாட்டாது. பாலியல் பாரபட்சங்கள் மற்றும் பாலியல் தொந்தரவு பிரச்சினைகளை கையாளுவதற்காக சட்ட மற்றும் சட்ட கட்டமைப்பானது பலப்படுத்தப்படும்.

கற்ற இளம் பெண்களை உள்வாங்கத்தக்க உயர் இயலுமையுடைய உயர் வளர்ச்சி துறைகளாகிய தகவல் தொடர்பாடல் தொழில்நுட்பம் மற்றும் BPO என்பன ஊக்குவிக்கப்படும். பெண் பட்டதாரிகளுக்கு விசேடமாக வடிவமைக்கப்பட்ட வேலை தேடல் உதவி வழங்கப்படுவதுடன், தனியார் துறையும் குறிப்பாக பெரும் கூட்டு நிறுவனங்களும் பெண்பட்டதாரிகளை ஆட்சேர்ப்பு செய்வதை அதிகரிக்கும்படியும், முகாமைத்துவ பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களில் அதிக பெண்களை ஈடுபடுத்த ஊக்குவிக்கப்படும்.

தொழிற்சந்தை தகவலும், வேலைவாய்ப்பு சேவைகளும்

நல்ல நிதியிடுதல் மற்றும் ஏனைய ஏற்பாடுகள் ஊடாக தொழில் தொடர்பான தரவுச் சேகரிப்பு முறைமைகள், உதாரணம்: தொழிற்படை கணக்கெடுப்பு, போன்றன பலப்படுத்தப்படும். தொழில் கேள்வி குறித்தான தகவல்களை சேகரித்து பரப்பும் பொறிமுறையொன்று ஒழுங்கு செய்யப்படும். LMI (Labor Market Information) தரவு உருவாக்குதல் மற்றும் தொழிற்பாடுகளை பரவலாக்குவதனை ஒருங்கிணைப்பு செய்வதற்காக போதிய நியதிச்சட்ட மற்றும் நிர்வாக அதிகாரத்துடன் கூடிய ஒரு மத்திய பலமான அமைப்பினை சிபார்சு செய்கிறது.

LMI தரவுகளை ஒன்று திரட்டி வைப்பதற்கு பொருத்தமான ஒரு அமைவிடத்தை நிறுவுவதற்கு

ஆலோசனை தெரிவிக்கப்படுகிறது. சனசமூகத்தின் எல்லா நிலையினருக்குமான தொழில் பயன்படுத்துதல், வருமானத்தை அதிகரித்தல் மற்றும் வாழ்க்கை நிலைமைகளை அதிகரித்தல் என்பவற்றில் உதவுவதற்காக ஒரு பொது வேலைவாய்ப்பு சேவைகள் திட்டத்தை நிறுவுவதற்கு சிபார்சு செய்யப்படுகிறது. இது அரசாங்கத்தின் ஐந்து முனை அபிவிருத்தி தந்திரோபாயத்திற்கான மனிதவளங்களின் தேவையை அணிதிரட்டுவதில் அதற்கு உதவும். திறன் தேவைகள் மற்றும் எழுந்துவரும் திறன் பற்றாக்குறைகள் அத்துடன் வேலைக்கு ஏற்றவர்களை தேர்ந்தெடுப்பதில் வசதிப்படுத்துதல் போன்றவை மீதான தொழில்சந்தை சமிக்ஞைகளையும் இது வழங்கும்.

சமூக உரையாடல் நிறுவனங்களும் தொழில் உறவுகளும்

முத்தரப்பு கலந்துரையாடல்களுடன் நீதியற்ற தொழிற்பழக்கங்கள் திருத்தப்படும். பலவீனமான குழுக்களின் விருப்புக்கள் உதாரணத்திற்கு தொழிலில் உள்ள வறிய திறனற்ற தொழிலாளர், பெண்கள், இளம்ஆட்கள், ஊனமுற்றோர், நோயுற்றோரும் வீட்டுப்பணியாளர்களும் பாதுகாக்கப்படுவர். ஏற்றுமதி ஊக்குவிப்பு வலயங்களில் உள்ள வேலை வழங்குனர்கள் தொழிற்சங்களுக்கு போதிய வசதிகள் வழங்க ஊக்குவிக்கப்படுவர்.

ஏற்கனவே உள்ள பணியாளர்களுக்கு வேலைப்பாதுகாப்பை வழங்குவதற்கு ஏற்பாடுகள் வழங்கப்படும். நாட்டில் நடந்து கொண்டிருக்கும் பொருளாதார மாற்றத்தில் வேலைகளை இழப்போருக்கு வேலைவாய்ப்பின்மை நன்மைகளை வழங்குவதற்கான சாத்தியங்களை அரசாங்கம் ஆராயும். அரச துறை பணியாளர்களுக்கான சமூகக் கலந்துரையாடலும் பலப்படுத்தப்படும். இந் நோக்கத்திற்காக ஒரு தேசிய மட்டக்குழு நிர்மாணிக்கப்படும்.

பகுதிநேர வேலை, வீட்டிலிருந்து வேலை செய்தல், ஒப்படை அடிப்படையில் வேலை செய்தல் போன்றவைகளையும் வேலை வழங்குனருக்கும் வேலைபுரிவருக்கும் இடையிலான வேலைவாய்ப்பு ஒப்பந்தத்திற்குள் உட்படுத்துவதற்கான ஏற்பாடுகள் மேற்கொள்ளப்படும்.

தொழில்சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குவிதிகளின் நெகிழ்ச்சித்தன்மையை அதிகரிப்பதற்கான தேவை அங்கீகரிக்கப்படுகிறது. அங்கீகரிக்கப்பட்டுள்ள சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபன சமவாயங்களில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சர்வதேச தொழில் நியமங்களுடன் ஒட்டி கடினமாகத் தோன்றும் சட்ட ஏற்பாடுகள் முத்தரப்பு ஒப்பந்தங்கள் ஊடாக இலகுவாக்கப்படும். தொழிற்கொள்கைகள் அதன் அமுல்படுத்துகை மீதான விடயங்கள் மீது தீர்மானம் எடுப்பதற்காக உச்ச அமைப்பாக தேசிய தொழில் மதியுரை சபை பிரதானப்படுத்தப்படும்.

சம்பளங்கள்

சம்பளங்கள் வழங்காமை மற்றும் பாரபட்சமான நடவடிக்கைகள் என்பவற்றை தடுக்கும் பொருட்டு ஒரு சட்டரீதியான சட்டகவேலை விருத்தி செய்யப்படும். தேசிய குறைந்த பட்ச சம்பளமானது எல்லா தனியார் துறை பணியாளர்களையும் உள்ளடக்குவதுடன், சம்பளச்சபைகள் முறைமையினுள் உள்ளடக்கப்படாதோர் உட்பட்ட பணியாளர்களுக்கான ஒரு கூலி இழிவுமட்டமாக அது செயற்படும். முறைசார் துறையிலும் கூட சம்பளத்தைத் தீர்மானிப்பதற்கான ஒரு எடுத்தாளுகையாக இது பயன்படுத்தப்படும்.

சம்பளச் சபைகள் முறையின் தற்போதைய நடவடிக்கையானவை உள்ளடக்கங்கள் விஸ்தரிக்கப்பட்டு இலகுவாக்கப்படும். சம்பளங்கள் தொடர்பாக துறை மட்டத்திலும் தொழில்முயற்சி மட்டத்திலும் கூட்டு பேரம்பேசலை ஊக்குவிப்பதற்கான செயற்பாடுகள் ஆரம்பிக்கப்படும்.

வேலைவழங்குனர்கள், பணியாளர்கள், மற்றும் அவர்களின் நிறுவனங்கள் செயலாற்றுகை/ உற்பத்திறன் அடிப்படையிலான கூலி உள்ளீடுகைகளை கைக்கொள்ளும்படி தூண்டப் படுகிறார்கள்.

சமூகப் பாதுகாப்பு

இலங்கையானது பல எண்ணிக்கையான சமூகப் பாதுகாப்பு திட்டங்களை கொண்டுள்ளதனால் இவ்வேறுபட்ட முறைமைகளை ஒன்றிணைகக்க திட்டமிடப்பட்டுள்ளது. ஊழியர் சேமலாப நிதியம், ஊழியர் நம்பிக்கை நிதியம் என்பனவற்றின் தாக்கவிளைவு, வினைத்திறன், நீடித்து நிலைக்கும் தன்மை என்பவற்றை அதிகரிப்பதற்கான செயற்பாடுகள் ஆரம்பிக்கப்படும். பெரிய தொகையான நன்மையை கொடுப்பனவு செய்வதன் தீமைகளை உணர்ந்துகொண்டு ஊழியர் சேமலாப நிதியம், ஊழியர் நம்பிக்கை நிதியத் திட்டங்களின் கீழ் முறைசார் துறை தொழிலாளர்களுக்கு தொடர்ச்சியான வருமான வழங்குகையை உறுதிப்படுத்துவதற்கான ஒரு பொறிமுறை சிபார்சு செய்யப்படுகிறது.

ஒரு “ஓய்வூதியத்திட்டத்தையும்” மற்றும் ஒரு “காப்புறுதித் திட்டத்தையும்” (ஆரோக்கியம் மற்றும் விபத்துக்களை உட்படுத்தி) தனியார் துறை அத்துடன் அரச கூட்டுத்தாபனத்துறை உட்பட்டவற்றுக்கு ஆரம்பத்தில் தன்னார்வ அடிப்படையில் நிறுவுவதற்கான ஒரு தேவையானது முக்கியப்படுத்திக் காட்டப்படுகிறது. இப் பணியாளர்களுக்கு இவ்வகையான திட்டங்களை நிறுவுவதன் சாத்தியத்தன்மையை உறுதிப்படுத்துவதற்கான பொருத்தமான ஆய்வுகள் பொறுப்பெடுக்கப்படும். முறைசாரா துறையில் உள்ள சமூகப் சமூகப்பாதுகாப்புத் திட்டங்களின் குறைபாடுகளையும் மற்றும் எடுக்கப்பட வேண்டிய

பரிகார ஏற்பாடுகளையும் நிச்சயப்படுத்துவதற்கான ஒரு ஆய்வு பொறுப்பெடுக்கப்படும்.

தொழில்முயற்சிகள் மீள்கட்டமைக்கப்பட்டு மற்றும் வேலைவழங்குனர்களுக்கு பெரிய தொழிற்சந்தை நெகிழ்வுத்தன்மை வழங்கப்படும் நேரத்தில் வேலையற்ற பணியாளர்களின் தேவைகளை பூர்த்தி செய்வதில் வேலைவாய்ப்பற்றோர் நன்மைத் திட்டம் ஒன்றை நிறுவுவதானது நன்மைபயப்பதாக இருக்கும். அடிப்படை சுகாதார உதவி மற்றும் வருமான பாதுகாப்பை அடைந்து கொள்வதற்கான ஒரு அடிப்படையான சமூகப் பாதுகாப்பு தளத்தை நிறுவுவதற்கான நடவடிக்கை ஆரம்பிக்கப்படும்.

நிறுவன கட்டமைப்பு: அமுல்படுத்துகை, கண்காணிப்பு மற்றும் ஒருங்கிணைத்தல்

இக் கொள்கை அமுலாக்குகையானது ஒரு தேசிய செயலாற்றுகை குழுவின் ஒட்டுமொத்த வழிகாட்டுதலின் கீழ் தொழில் மற்றும் தொழிற்சங்க உறவுகள் அமைச்சினால் முன்னெடுக்கப்படும். பலமான உடமையுடமை, எல்லாப் பங்காண்மை நிறுவனங்களினதும் அர்ப்பணிப்பு மற்றும் துடிப்பான பங்குபற்றுகை என்பன இக்கொள்கையின் வெற்றிகரமான அமுல்படுத்தலுக்கு தேவையானதாக உள்ளது. அரசாங்க மட்டத்திலேயே பல்வேறு அமைச்சுக்கள், திணைக்களங்கள் மற்றும் ஏனைய பொதுத்துறைக்கிடையிலான ஒருங்கிணைப்பு அத்தியவசியமாக உள்ளது. கண்காணிப்பு நோக்கங்களுக்கு பயன்படுத்தப்படும் பொருத்தமான சுட்டிக்காட்டிகள் மற்றும் இலக்குகளுடன் நடைமுறைப்படுத்தல் தந்திரோபாயங்களை உருவாக்குவதில் செயலகமானது எல்லாப் பங்காண்மை நிறுவனங்களுடனும் நெருக்கமான கூட்டுழைப்புடன் பணியாற்றும். செயன்முறையின் நடைமுறைப்படுத்தலினை முகாமைத்துவம் செய்வதற்காக மனிதவலு, வேலைவாய்ப்புத் திணைக்களத்திலே ஒரு ஒருங்கிணைப்பு அலகு அமைக்கப்படும்.

தேசிய மனிதவளங்களும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கையும்

தொலைநோக்கு

"இலங்கை - ஓர் அபிவிருத்தியடைந்த பொருளாதாரம்" இங்கேயுள்ள வேலைசெய்யும் வயதையுடைய ஆட்கள் எல்லோரும் உலகளாவிய ரீதியில் போட்டித்தன்மையுடையோராகவும், பல்திறனுடையோராகவும், முழுமையானதும், கண்ணியமானதும், உற்பத்தித்திறன் வாய்ந்ததுமான வேலைவாய்ப்பை உயர்ந்த வருமானத்துடனும், சுதந்திரம், சமத்துவம், பாதுகாப்பு, மனித மகத்துவம் என்பனவற்றைக் கொண்ட நிலைமைகளில் அனுபவிக்கச் செய்தல்.

I. பின்னணி

1. தேசிய மனிதவளங்கள் மற்றும் வேலைவாய்ப்புக்கொள்கை (NHREP) இலங்கையர்களுக்கு முழுமையானதும் கண்ணியம் வாய்ந்ததுமான வேலைவாய்ப்பினை வழங்குவதற்கு, மனிதவள அபிவிருத்தி மற்றும் வேலை செயற்பாடுகளை ஒழுங்கமைக்கும் இலங்கை அரசாங்கத்தின் முக்கிய கொள்கை சட்டக வேலையாகும். மனிதவள இயலுமைகள் பலப்படுத்தப்படும் அத்திவாரமாக இருப்பதுடன் இலங்கையை உயர் நடுத்தர வருமானமீட்டும் நாடாக மாற்றுவதற்கான ஒட்டுமொத்த அரச கொள்கையைத் தயாரித்து மாண்புமிகு பிரதமர் நவம்பர் 2015 5 ஆம் திகதி பாராளுமன்றத்தில் பொருளாதார கொள்கை அறிக்கையை சமர்ப்பித்தார்.

2. 2010 மற்றும் 2011 இல் நாடு 7% க்கு மேற்பட்ட ஒட்டுமொத்த பொருளாதார வளர்ச்சியைக் கண்டுகொண்டுள்ளது. அதேபோல நீண்டகால உள்நாட்டு யுத்தத்தின் முடிவில் சமாதானத்தினாலும் நன்மையடைகிறது. 2012 - 2015 காலப்பகுதியில் உள்நாட்டு மொத்த உற்பத்தியின் பங்களிப்பு 4.5% ஆகக் குறைவடைந்திருந்தது. 2016 இல் தலாவருமானம் $ 4,000 இற்கும் அதிகமாக, இரட்டிப்பாகலாம் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகின்றது. வெளிநாட்டு மற்றும் உள்நாட்டு முதலீடுகள் அதிகரிக்க எதிர்பார்க்கப்பட்டு 8% பொருளாதார வளர்ச்சியானது ஓரளவு நீண்டகாலப்பகுதிக்கு தக்கவைத்துக்கொள்ளப்படுவதாக எதிர் பார்க்கப்படுவதானது அதிகமானதும் சிறந்ததுமான வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களை உருவாக்குவதற்கு இட்டுச் செல்லும். நன்மையடைகிறது.

3. நாட்டின் நீண்டகாலரீதியான அபிவிருத்திக்கு போதிய முதலீட்டு உட்பாய்ச்சலை உறுதிப்படுத்திக்கொள்வது முக்கியமானது. முதலீடுகளின் இயல்பானது மனிதவளங்கள் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு நிலைகளில் நேரடியான தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும். அதற்கு மேலாக தொழிற்படையின் தரம் மற்றும் உற்பத்தித்திறனின் தொடர்ச்சியான முன்னேற்றமானது அதிகரித்த வெளிநாட்டு முதலீட்டினையும் வேலைவாய்ப்பு உருவாக்கத்தினையும் தீர்மானிக்கும் முக்கிய காரணிகளில் ஒன்றாக உள்ளது.

4. தேசிய ரீதியில் தற்போது (2012/2013) காணப்படும் குறைந்த மட்ட வறுமையை 6.7 வீதத்திலிருந்து மேலும் அதனை குறைப்பதை உறுதிப்படுத்துவதிலும் நிகழ்வுகளில் பெரிய பிராந்தியங்களுக்கிடையிலான பெரிய வேறுபாடுகளைத் தீர்ப்பதிலும் பொருளாதார வளர்ச்சியை நீடித்து நிலைத்து வைத்திருப்பதானது ஒரு முக்கிய காரணியாக இருக்கும். எவ்வாறாயினும் மக்களை மத்தியப்படுத்தாமலும் நட்புசார் வேலைவாய்ப்பினை உள்ளடக்காமலும் பொருளாதார வளர்ச்சியை சாதித்துக்கொள்வது என்பது இயலுமானதாக இருக்க முடியாது. முதலீட்டிலும், அபிவிருத்தியிலும் உள்ள தற்போதைய பிராந்திய வேறுபாடுகள் தீர்த்து வைக்கப்படுவதுடன், பொருளாதாரத்தின் பல்வகைப்படுத்தலுடன் பிராந்திய ஒப்பீட்டு நன்மைகள் முழுமையாகப் பயன்படுத்தப்படும். இலங்கை மக்களின் முயற்சிகள் ஊடாக அவர்களது சொந்த நலனோம்பல் மேலும் முன்னேற்றப்படும். நாட்டிற்கான ஒரு NHREP யைத் தயாரிப்பதில் இலங்கையின் குடிவிபரவியல் நிலைமாற்ற வடிவமைவானது முக்கிய பல விடயங்களை எழுப்புகிறது. வரும் தசாப்தங்களிலே சனத்தொகையானது அதன் அளவிலும் வயதுக் கட்டமைப்பிலும் மிகப் பெரும் மாற்றங்களை எதிர்கொள்ள உள்ளது. 2031 ஆம் ஆண்டிலே சனத்தொகையின் அளவு அதன் உச்சியாகிய 21.9 மில்லியன் ஆட்களாகும். இதன் மூலம் அடிப்படையாக உள்ள 20 மில்லியன் தற்போதைய சனத்தொகையுடன் 2.0 மில்லியன் ஆட்கள் சேர்ந்து கொள்வர். என்னைப் பொறுத்தளவில் இது நாட்டின் திட்டமிடவியலாளர்களுக்கு இது பெரும் சவாலாக இருக்கப் போகிறது. சனத்தொகையின் பால்நிலை விகிதம் பெண்களுக்கு சார்பானதாக மாறியுள்ளமையினால் வரும் தசாப்தங்களில் பால்நிலை சமநிலையில் பெரும் மாற்றங்கள் ஏற்பட இருப்பதாக எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

5. வயதுக்கட்டமைப்பு நிலைமாற்றம் நாட்டின் பொருளாதாரத்தை முன்னெடுத்துச் செல்வதற்கான ஒரு குடிவிபரவியல் ரீதியான இலாபகரமான சூழமைவை உருவாக்கியுள்ளது. இது 1991 - 2017 வரையான காலப்பகுதியை உள்ளடக்கி (வயது 15-59) வரையிலான தொழில்செய்யும் மக்களின் விகிதமானது 15 வயதுக்கு குறைந்தோர் மற்றும் 60 வயதிற்கு மேற்பட்டோர் என்போரான தங்கிவாழும் வயதுடைய வகையினரின் விகிதத்தை விட அதிகமாக உள்ளதைக் காட்டி நிற்கிறது. இந்த புள்ளிவிபரவியல் இலாபத்தன்மையின் நன்மையைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கு ஒரு சில ஆண்டுகளே காத்திருக்க வேண்டிய நிலையில் இது கிடைக்கச் செய்யும் மனிதவள மேலதிக நன்மையானது ஒரு அபிவிருத்திச் சந்தர்ப்பமாகக் கொண்டு பயன்படுத்தப்படாமல்விட அனுமதிக்கப்பட முடியாது.

6. கடந்த தசாப்தத்தில் தொழிற்படையில் திண்ணமான அளவு அதிகரிப்பு ஏற்பட்டு

2000 ஆம் ஆண்டில் 6.8 மில்லியனிலிருந்து 2014 ஆம் ஆண்டு 8.8 மில்லியனாக அதிகரித்துள்ளது. இக் காலப்பகுதியிலே வேலைவாய்ப்பில் இருப்போரின் எண்ணிக்கையானது 6.3 மில்லியனிலிருந்து 8.4 ஆகவும் அதிகரித்துள்ளது. தொழிற்படை பங்களிப்பு வீதமானது எவ்வாறாயினும் 50.3 இலிருந்து 53.3வீதமாக அக்காலப்பகுதியில் வளர்ச்சியடைந்துள்ளது. வேலைவாய்ப்பு வீதமானது சிறியளவில் தொழிற்படையின் 92.4 வீதத்தில் இருந்து 95.7 வீதமாக அதிகரிப்பானது வேலைவாய்ப்பின்மை வீதமானது 7.6 இலிருந்து 4.3 வீதமாக வீழ்ச்சியடைவதை சுட்டிக்காட்டுகிறது.[1] வேலைவாய்ப்பு இல்லாதோரிடையே வேலைப்படையில் உயர்கல்விச் சாதிப்புக்கள் உடையோர் அதிகமாக இருப்பது கற்ற பணியாளர்களின் கேள்வியில் ஒரு வீழ்ச்சி ஏற்பட்டிருப்பதையே காட்டுகிறது. மேலும் பெண்கள் தொழிற்படை பங்களிப்பில் குறைந்த வீதமாக இருப்பதும் அவர்களிடையே வேலைவாய்ப்பின்மை மட்டம் உயர்வாக இருப்பதும் சம்பளங்களில் பால்நிலை வேறுபாடு இருப்பதும் தொழில்சந்தையில் பெண்களுக்கு பாதகமான நிலை இருப்பதைக் காட்டுகிறது.

7. கண்ணியமான வேலைகள் இல்லாமை ஒரு பிரச்சினையாக இருக்கும் அதேவேளையில் மனிதவளங்களின் திறன்கள் மற்றும் தர மட்டம் போதியதாக இல்லாது இருப்பதும் தொழில்சந்தையில் ஒரு தடையாக உள்ளது. இலங்கையிலுள்ள மனிதவளமானது நாட்டின் வளர்ச்சி வீச்சை தற்போதைய குறைந்த உற்பத்தி திறன், குறைந்த வருமானம் ஈட்டல் ஆகியவற்றைக் கொண்ட வேலைப்படையில் இருந்து உயர்திறன் இயக்க ஆற்றல், உலகளாவிய ரீதியில் போட்டித்தன்மையுடைய வேலைப்படையாக இட்டுச் செல்வதற்கு கணிசமான அளவு இயலுமையைக் கொண்டுள்ளது. அபிவிருத்தியடையும் நாடுகளுக்கான சமூக அபிவிருத்தியின் ஒரு மாதிரியாக இலங்கை நீண்டகாலமாக இருந்து வந்துள்ளது. ஆனாலும் அதனை பொருளாதார வளத்திலே மாற்றியெடுப்பது என்பது மனித வளங்கள் அபிவிருத்தி மற்றும் வேலைவாய்ப்பை உருவாக்குவதில் பெரும் அழுத்தம் கொடுப்பதை வேண்டி நிற்கிறது.

8. தொழிற்படையில் தற்போது ஒட்டுமொத்த வேலையற்றோர் 5 வீதத்திற்கும் குறைவாக இருக்கும் நிலையில் அண்மைக்காலத்தில் வேலையின்மை நிலையானது குறிப்பிடத்தக்க அளவில் முன்னேறியுள்ளது. நாடு பொருளாதாரம் எதிர்கொள்ளும் கட்டமைப்பு மாற்றங்கள் முன்னேற்றகரமான வேலைவாய்ப்பு நிலைமை, குறிப்பாக இளைஞர் பெண்கள், குறைந்த அபிவிருத்தி பிராந்தியங்களில் உள்ளோர் மற்றும் பலவீனமான சனத்தொகைப் பிரிவினரில் உள்ளோருக்கு முன்னேற்றகரமான வேலைவாய்பு நிலைமைகளாக அவைகள் மாற்றப்பட்ட வேண்டுமென எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. முக்கியமாக வேலைப்படையானது குறைந்த உற்பத்தி திறன் குறைந்த கொடுப்பனவு செய்யும் வேலைகளில் இருந்து உயர் உற்பத்திறன் உயர்கொடுப்பனவு செய்யும் வேலைகளுக்கு நகருவதற்காக வேலைவாய்ப்பு சந்தரப்பங்கள் முன்னேற்றப்பட வேண்டும்.

9. பொருளாதார வளர்ச்சி எல்லோருக்கும் நன்மை பயப்பதை உறுதிப்படுத்தும் முகமாக வளர்ச்சி தந்திரோபாயங்கள் வேலைவாய்ப்பு விளைவுகளைக் கணக்கில் எடுக்க வேண்டியுள்ளன. தேசிய மட்டத்தில் மிகக் குறைந்த அளவில் வேலைவாய்ப்பின்மை காணப்பட்ட பொழுதிலும் இளைஞர்கள், பெண்கள் கல்விகற்றோர் போன்ற சனத்தொகைக் குழுவினர் உயர்மட்டத்திலான வேலைவாய்ப் பின்மையை அனுபவிக்கின்றனர். கிட்டத்தட்ட 65 வீதமான பணியாளர்கள் முறைசாரா துறைகளில் உள்ளனர் என மதிப்பிடப்படுகிறது. முறைசாரா தொழில்கள் பொதுவாக தர வரையறைகளுக்கு உள்ளாகின்றன. எவ்வாறாயினும் வேலைகளில் பெரும்பகுதியானவை சுயவேலைவாய்ப்பு மற்றும் சிறியளவிலான வேலைவழங்குவோரிடமிருந்து எதிர்பார்க் கப்படுகின்றன. இந்த தொழில்முயற்சிகள் மிகவும் வளர்வதற்கும் மிகவும் வினைத்திறன் ஆகுவதற்கும் உதவுவதானது தேசிய பொருளாதார வளர்ச்சியை ஊக்குவிப்பதுடன் புதிய வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களையும் உருவாக்கும்.

10. இலங்கை காரணியால் செலுத்தப்படும் பொருளாதாரத்திலிருந்து வினைத்திறனால் செலுத்தப்படும் பொருளாதாரத்தை நோக்கி நகர்ந்துகொண்டு புத்தாக்கத்தில் செலுத்தப்படும் பொருளாதாரத்தை நோக்கி சென்று கொண்டிருக்கிறது. இந்த மனிதவளங்கள் திட்டங்களானவை ஒரு புத்தாக்கத்தால் செலுத்தப்படும் கட்டத்தை நோக்கி தவளைப்பாய்தல் பாய்வதற்கான சாத்தியங்களை

[1]இந்தப் புள்ளிவிபரங்கள் அனைத்தும் தொழிலாளர் படை ஆய்வு வருடாந்த அறிக்கை 2014 இல் இருந்து எடுக்கப்பட்டது. வடக்கு.,கிழக்கு மாகாண தரவுகள் உள்ளடக்கப்படவில்லை. (குடிசனமதிப்பீட்டு புள்ளிவிபரவியல் திணைக்களம்)

ஆராயும். காரணிகளுடன் தொடர்புடைய மனிதவளங்களின் செயற்பாடானது முக்கியமானதாகவும் உலகளாவிய ரீதியில் போட்டித்தன்மையுடையதாகவும் உள்ளது. இக்காரணிகள் தொடர்ச்சியாக பரிசோதிக்கப்படுவதுடன் புத்தாக்கத்தால் செலுத்தப்படும் வளர்ச்சிக்கட்டத்தை நோக்கி பொருளாதாரம் சுமுகமாக நகர்வதற்கு பொருத்தமான சீர்செய்கைகளுக்கான ஏற்பாடுகள் எடுக்கப்படும்.

11. வேலைவாய்ப்பு உருவாக்கம் என்பது செயற்பாடு மூலம் முன்னேற்றப்படக்கூடியதாக இருக்கும் அதேவேளையில் பரந்த வீச்சுடைய துறைகளில் முதலீடுகளின் அதிகரிப்பின் விளைவாக இது ஏற்படுவதாகும். வேலைவாய்ப்பு உருவாக்கத்திற்கு ஒரு முக்கிய முன்னுரிமையாக, கொள்கைக்கவனம் செலுத்தாமல் விடும்பொழுது அபிவிருத்தியானது ஒரு சிலருக்கே நன்மைபயப்பதுடன் நாட்டின் பெரும் பிரிவினர் அதனுள் உள்ளடக்கப்படமாட்டார்கள். உண்மையில் இலங்கையை உயர் நடுத்தர வருமானமீட்டும் ஒரு அடிப்படை முன்நிபந்தனையாக இருப்பது தனியார் முதலீடுகள் மூலமான அபிவிருத்தியே ஆகும். அதேவேளையில் அரசாங்கத்தால் முன்னெடுத்துச் செல்லப்படும் உட்கட்டமைப்புக்கள் ஆனவை முதலீட்டிற்கான பொருத்தமான சூழமைவை உருவாக்கும். எல்லோருக்கும் பொருளாதார வளத்தை உறுதிப்படுத்துவதற்கான இந்த பொருளாதார செயற்பாடுகளுக்குள் மனிதவளங்கள் முனைப்புக்களுள், அபிவிருத்தி மற்றும் வேலைவாய்ப்பு உருவாக்கத்தினை வைப்பதற்கான அடிப்படையாகவே இக் கொள்கை ஆவணம் இருக்கும்.

12. இவ்வண்ணமாக NHREP ஆவணம் மனிதவள அபிவிருத்தி மற்றும் முழுமையானதும் கண்ணியமானதும் உற்பத்தித்திறன் வாய்ந்ததும் சுதந்திரமாக தெரிவு செய்யக்கூடியதுமான வேலைவாய்ப்பினை ஊக்குவிப்பதற்குமான முக்கிய கொள்கை முன்னுரிமைகளை முன்வைக்கிறது.இது ஒரு பெரும் பரந்த வீச்சிலான விடயப்பரப்புக்களை பேரண்டப் பொருளாதாரம், துறை சார் கொள்கைகள், சிறிய மற்றும் நடுத்தர தொழில்முயற்சிகள், விசேடித்த குழுக்களுக்கான தொழில்சந்தை கொள்கைகள் மற்றும் பயிற்சி, முகாமைத்துவம் மற்றும் தொழில்துறை வழிகாட்டி என்பவற்றையெல்லாம் உள்ளடக்குகிறது. இவ் வேறுபட்ட விடயப்பரப்புக்களிலான கொள்கைக் கூற்றுக்களானவை அரசாங்க அதிகாரிகள், வேலைவழங்குனர் சங்கங்கள், பணியாளர்சங்கங்கள், தொழில்வாண்மை அமைப்புக்கள், புலமையாளர்கள் என்போர்களுடனான கலந்துரையாடல்களினை அடிப்படையாகக் கொண்டுள்ளன. அரசாங்கத்தின் ஒட்டுமொத்த கொள்கை முன்னுரிமையினை மனதில் வைத்துக்கொண்டு இந்த ஆவணமானது அனைத்தையும் உள்ளடக்குவதாகவும் அனைத்தையும் கீழே கொண்டுவருவதாகவும் அனைத்துமடங்கியதாக இருப்பதற்காக எல்லா முயற்சிகளும் எடுக்கப்பட்டுள்ளன.

II. இலக்குகள்

13. (NHREP) இலக்குகளை உருவாக்குவதில் அரசாங்கத்தின் ஒட்டுமொத்த கொள்கை சட்டகத்தினை நவம்பர் 2015 இல் மாண்புமிகு பிரதமர் அவர்கள் பாராளுமன்றத்தில் சமர்ப்பித்த பொருளாதார கொள்கைத்திட்டத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளது. அக்கொள்கைத் திட்டமானது போட்டிமிக்க பொருளாதாரம், விசேடமாக ஏற்றுமதியை வலியுறுத்தி, கூட்டாக தனியார் துறையின் பொறுப்புணர்ச்சியுடன் விருத்தியை உள்ளடக்கியிருந்தது. நிலையான நடுத்தர வகுப்பினர்களைக் கட்டியெழுப்பி வருமானமீட்டுவதற்காகவும், ஒரு மில்லியன் வேலைவாய்ப்புகளை உருவாக்குவதற்காகவும் அரசாங்கம் விசேட இலக்குகளைக் கொண்டமைத்துள்ளது.தேசிய மனிதவளங்கள் மற்றும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கையின் (NHREP) இலக்குகள் பின்வருமாறு.

i. இலங்கையைச் சேர்ந்த எல்லா பெண்கள் மற்றும் ஆண்கள் முழுமையானதும் உற்பத்திதிறன் வாய்ந்ததும் சுதந்திரமானதுமான வேலைவாய்ப்பினை பெற்றுக்கொள்வற்கு ஊக்குவித்தல்.

ii. ஒரு உயர் தகுதித்தன்மை உடையதும் உலகளாவிய போட்டித்தன்மையுடையதும் பல் திறனுடையதுமான உற்பத்தித்திறன் வாய்ந்ததுமான வேலைத் தொழிற்படையை உருவாக்குதல்.

iii. வேறுபட்ட துறைகளிலும், வேறுபட்ட பிராந்தியங்களிலும் உழைக்கும் மக்களின் வருமானத்தையும் வாழ்க்கைத்தரத்தையும் முன்னேற்றுதல்.

iv. பணியாளர் ஊக்கம் மற்றும் உற்பத்தித்திறனை உச்சப்படுத்துவதற்காக அவருக்கு பொருத்தமான வேலை அவரது திறன்கள் இயலுமைகளை பயன்படுத்தவும் அதற்குத் தகைமை பெறவும் முடியுமான அளவு சந்தர்ப்பத்தை ஒவ்வொரு பணியாளருக்கும் பாரபட்சமின்றி வழங்குதல்.

v. முக்கிய சர்வதேச தொழில்நியமங்கள் மற்றும் தேசிய தொழில்சட்டங்களின் வழியில் பணியாளர்களுக்கான அடிப்படை

உரிமைகளையும் விருப்புக்களையும் பாதுகாத்தல்.

III. பரிசீலிப்புக்கள்

14. NHREP ஆனது ஒட்டுமொத்த அரசாங்க கொள்கை சட்டக வேலையுடன் ஒழுங்குற சீரமைக்க அரசாங்கக் கொள்கைகளில் குறிப்பிடத்தக்க முன்னுரிமைகள் இதனை உருவாக்குவதிலும்கருத்திலெடுக்கப்பட்டுள் ளன. NHREP அமைக்கும்போதுபரிசீலிப்புக்கு எடுத்துக்கொள்ளப்பட்ட முக்கிய விடயங்களை பின்வரும் பந்திகள் சுருக்கமாக எடுத்துக்காட்டுகின்றன.

15. நாட்டின் தொழில்படை வினைத்திறனான முறையில் பயன்படுத்தப்படுவதற்கு வழிகாட்டுவதற்காக ஒரு தேசிய மனிதவள வேலைவாய்ப்புக்கொள்கை தேவைப்படுகிறது. விரும்பியவாறாக துரித அபிவிருத்தியை ஈட்டிக்கொள்வதில் தொழில்படையின் திறன்கள் அபிவிருத்தியில் ஒரு தடையாக மாறுவதிலிருந்து தடுக்கும் தேவை இலங்கைக்கு உள்ளது. ஆகவே முக்கியமாக இருப்பது மனித திறன்களை விருத்தி செய்வதற்கான ஒரு அனைத்துமடங்கிய முறைமை என்பதில் கேள்விக்கு இடமில்லை.

16. மனிதவள ஆற்றலை அபிவிருத்தி செய்யும்பொழுது இலங்கை உலகளாவிய சூழமைவு உலகளாவிய போக்குகள் குறித்து தொடர்ச்சியாக பரிசீலிக்க வேண்டும். இந்த போக்குகளின் அடிப்படையிலான இவ் ஆற்றல்களின் விருத்தியானது உண்மையில் கிடைக்கக்கூடிய வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களை உச்சப்படுத்திக் கொள்வதற்கு நாட்டிற்கு உதவும். வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்கள் தொடர்ச்சியாக மாறுவதுடன் ஆற்றல் குழாத்தைக் கைக்கொள்ளும் நாட்டின் இயலுமையானது நாட்டின் நீண்டகால பொருளாதார வளத்தை தீர்மானிக்கும்.

17. நீண்டகால கொள்கை ஏற்பாடுகள் இடைக்கிடை சுட்டிக்காட்டப்பட்டாலும் NHREP ஆனது ஒரு 10 வருட நோக்குக் காலத்திற்கான கொள்கையாக எடுத்துரைக்கப்படுகிறது. காலத்திற்கு காலம் அதனுடைய ஒட்டுமொத்த அமுல்படுத்தல் திட்டத்துடன் இது மீளாய்வு செய்யப்படுகிறது.

18. அரசதுறை மற்றும் தனியார் துறை என்பன முறையே வளர்ச்சிஇயந்திரமாகவும் வழிகாட்டியாகவும் சக்தியாகவும் நோக்கப்படுகிறது.

19. இலங்கையின் குடிவிபரவியல் நிலைமாற்றமானது 2017 ஆம் ஆண்டாகிய தொழில்படையில் தங்கியிருப்போர் விகிதம் உயர ஆரம்பிக்கும் என எதிர்பார்க்கப்படும் காலம் வரைக்கும் குடிவிபரவியலின் இலாபகரத்தன்மையை எவ்வாறு உச்சப்படுத்துவதென்பது குறித்த விடயத்தில் அழுத்தம் கொடுப்பதுடன் கருத்திற்கு எடுத்துக்கொள்ளப்படும். கிடைக்கக்கூடிய மனிதவளங்களும் அடுத்த பத்து வருடங்களிலான கூட்டுச் சேர்வும் பரிசீலிக்கப்படுகிறது.

20. நாட்டின் போட்டித்தன்மையை முன்னேற்றுவதானது முதலீடுகளை உள்ளே கொண்டுவரும் எனவும், சிறந்த வேலைவாய்ப்புச் சந்தர்ப்பங்களை உருவாக்குமெனவும் பரிசீலித்து இந்த போட்டித்தன்மை விருத்தி செய்வதற்கு கொள்கைகள் NHREP இல் உள்ளடக்கப்படுகிறது.

21. மக்களின் நலவாழ்வும் ஒட்டுமொத்த வாழ்க்கைத்தரமும் முன்னேற்றகரமான வேலைத்தரத்திலும் அவர்களுக்கு கிடைக்கக்கூடிய முன்னேற்றகரமான அதிகரித்த வருமானங்களைத் தரும் வேலையிலேயே முக்கியமாகத் தங்கியிருக்கின்றது என்ற நம்பிக்கையையே NHREP அடிப்படையாகக் கொண்டுள்ளது.

22. வேலைப்படையின் உற்பத்தித்திறனை முன்னேற்ற வேலைவாய்ப்பையும் வருமானங் களையும் அதிகரிப்பதற்கான மாதிரியாக இருக்கும்படி பரிசீலிக்கப்படுகிறது. தொழில் நுட்ப புத்தாக்கங்களை கைக்கொண்டு பயன்படுத்துவதானது வேலைப்படையின் உற்பத்திதிறனை முன்னேற்றுவதற்கு அவசிய மானது. தொழில்நுட்பவியலை கைக்கொண்டு பாவிப்பதையும் ஆய்வுகள் மேற்கொள்வதையும் மனிதவள அபிவிருத்திக்கும் வேலைவாய்ப்பு உருவாக்கத்திற்கும் ஊக்கியாக NHREP காணுகிறது.

23. உயர்தர கல்வி, தொழில்கல்வி மற்றும் வேலையின்பொழுதான பயிற்சி என்பன உயர்தர ஆற்றல்களை விருத்தி செய்வதற்கான பிரதான மேடைகளாக பரிசீலிக்கப்படுகிறது.

24. ஒட்டுமொத்த வேலைவாய்ப்பு சூழ்நிலையில் மேலதிக முன்னேற்றம் வேண்டப்படும் அதேவேளையில் உயர்ந்தமட்ட வேலைவாய்ப்பின்மையிலுள்ள குறிப்பாக இளைஞர், பெண்கள் மற்றும் பின்னடைந்த பிரதேசங்களின் பலவீனச் சனத்தொகையினர் போன்ற இலக்குக் குழுக்கள் மீது NHREP உயர் முன்னுரிமை வழங்குகிறது. இளைஞர்களிடையேயான வேலைவாய்ப்பு வீதம் கணிசமானளவு சராசரியை விட உயர்வாக இருப்பதுடன், பெண்களின் வேலைவாய்ப்பின்மை வீதமானது ஆண்களை விட இரண்டு மடங்காக உள்ளது. அரசாங்கம் பின்னடைந்த பிரதேசங்களுக்கான

அபிவிருத்திக்கு ஒரு உயர் முன்னுரிமை வழங்குகிறது.

25. தொழில்முயற்சியாண்மையை ஊக்குவிப்பது முக்கியமானது. வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களை அதிகரிப்பதாயின் விசேடமாக முறைசாரா பொருளாதாரத்தில் உருவாக்குவது முக்கியமானது. பெரும்பாலான வேலைப்படையினரின் வாழ்க்கையை சம்பாதித்துக்கொள்ளும் முறைசாரா பொருளாதாரத்துடன் தொடர்புடைய பரந்துபட்ட விடயங்கள் மீது கவனம் செலுத்துகிறது.

26. நாட்டிற்கான வெளிநாட்டு செலவாணியின் பிரதான மூலமாக வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு இருப்பதையும், பலருக்கு பொருளாதார சந்தர்ப்பங்களை உயர்த்தும் வழிவகையாக அது இருப்பதையும் பரிசீலித்து NHREP யின் உருவாக்கத்தில் அதற்கு முன்னுரிமை அளிக்கப்பட்டிருக்கிறது.

27. மக்களுக்கான வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களை விரிவாக்குதல் மற்றும் முன்னேற்றுவதில் சமூகப் பங்காண்மையாளர்களுக்கிடையேயுள்ள ஒருமைப்பாடுமிக்க உறவு முக்கியமானதாக இருப்பதை NHREP பரிசீலிக்கிறது.

28. வேலையற்றோர் மற்றும் குறைந்த வேலை செய்வோர் என்போருக்கான சமூகப் பாதுகாப்பு மற்றும் அவர்களின் பொருளாதார பலவீனத்தைக் குறைப்பதற்கான சேவைகளை வழங்குதல் என்பனவும் இந்த பரந்த கொள்கைச் சட்டக வேலைக்குள் அத்தியாவசியமாக பரிசீலிக்கப்படுகிறது.

29. கொள்கை வகுப்பு என்பது நாட்டின் மனிதவளங்கள் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு நிலைமையின் உண்மையான முன்னேற்றத்திற்கான வழிவகை மாத்திரமே. உருவாக்கப்பட்ட கொள்கைகளின் இலக்குகளை சாதிப்பதில் கொள்கையின் அமுல்படுத்தலும் கண்காணிப்பும் முக்கியமானவை. விடயங்களின் பொதுவான மேலோட்டம் குறிப்பிடப்பட்டாலும் இந்தக் கொள்கை ஆவணமானது மூலோபாயத்தை விபரிக்காமல் இருப்பதுடன் அமுல்படுத்தலுக்கான செயற்திட்டத்தையும் விபரிக்கவில்லை. இவ் மூலோபாயமும் செயற்திட்டமும்ஒரு உடனடி முன்னுரிமையாக எல்லா பொருத்தமான பொதுத்துறை மற்றும் தனியார் நிறுவனங்கள் ஏனைய பிரதான பங்காண்மையாளர்களின் பங்குபற்றுகையோடு உருவாக்கப்படும்.

30. 1964 ஆம் ஆண்டு (இல 122) ILO வின் வேலைவாய்ப்புக்கொள்கை சமவாயம் மற்றும் சிபார்சுகள் இல 122 மற்றும்184, 1975 ஆம் ஆண்டு (இல 142) மனித வளங்கள் அபிவிருத்தி சமவாயம் மற்றும் 2004 ஆம் ஆண்டு (இல 195) மனித வள அபிவிருத்தி சிபார்சுகள் ஆகியன இக்கொள்கையை உருவாக்குவதில் முக்கிய வழிகாட்டுதல்களை வழங்கியுள்ளன. வேலைவாய்ப்பு சமவாயத்தை உறுதிசெய்து அங்கீகரித்தலானது இக்கொள்கையின் அமுல்படுத்தலுக்கு ஆதரவளிக்கும்.

IV. பேரினப் பொருளாதார கொள்கை சூழமைவு

31. அண்மைக்காலஇலங்கையின் மொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தி வளர்ச்சியானது ஆண்டுக்கு 8 வீதம் என்ற ஆரோக்கியமான சராசரியில் பேணப்பட்டு வந்ததுடன், 2011 இல் 4.5 வீதம் சராசரியை சுட்டிக்காட்டுவதற்கு முன்னர் 12 வீதம் 2013 - 2015 வரை வருடாந்தம் காணப்பட்டுள்ளது. 2016 ஆம் ஆண்டு எதிர்பார்க்கப்படும் வளர்ச்சி வீதமானது 5க்கு சற்று அதிகமானதாக இருப்பதுடன் வருடாந்த சராசரி வளர்ச்சி வீதத்தினை 7 வீதமாக இடைக்காலத்தில் கொண்டு வருவதற்கு திட்டமிடப்படுகிறது. அரசாங்கத்தின் இடைக்கால பேரினப் பொருளாதார வேலைத்திட்டத்தின் குறிக்கோள் (MTMF) ஒரு சாதகமான பேரினப் பொருளாதார சூழமைவை பிரதிபலிக்கும் ஒரு சாதகமான கண்ணோட்டத்தை உறுதிசெய்வதாகும். இது நிலையான அமைதி, குறைந்த பணவீக்கம், முன்னேற்றப்பட்ட வர்த்தக நம்பிக்கை, நிலையான நிதி முகாமைத்துவம், குறைந்த வட்டி விகிதங்கள் என்ற நிலைமைகளால் உருவாக்கப்படுகிறது. நீடித்து நிலைக்கும் வேலைவாய்ப்பு உருவாக்கமானது ஒரு கலப்புக்கொள்கையை வேண்டி நிற்கிறது. நாட்டின் பொருளாதாரத்தின் உற்பத்தி துறைகளில் வளர்ச்சியையும் முதலீட்டையும் ஊக்குவிக்கும் மற்றும் நிதி, நாணயபரிமாற்ற வீதம், வர்த்தகம் உண்மையான துறைக் கொள்கைகள் என்பவற்றின் புதிய சேர்க்கைகளுடன் கூடிய ஒரு கலப்புக் கொள்கையை நீடித்து நிலைக்கக்கூடிய வேலைவாய்ப்பை உருவாக்குதல் வேண்டிநிற்கிறது. நீடித்து நிலைக்கக்கூடிய வேலைவாய்ப்பினை உருவாக்கும் இலக்கு,இறை, நாணயம் மற்றும் கடன்கொள்கைகள் இணைக்கப்பட்டிருப்பதை உறுதிப் படுத்துவதற்கு முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்படும்.

32. நிலையான பொருளாதார வளர்ச்சியை வசதிப்படுத்தவும் வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களை உருவாக்கவும் நிலையான விலைகளைப் பேணும் பிரதான இலக்கின் ஊடாக நிதிக்கொள்கையின் ஒட்டுமொத்த வழிப்படுத்துகை தீர்மானிக்கப்படும். தனியார் முதலீடுகளை ஊக்குவிப்பதற்காகவும், சேமிப்பவர்களுக்கு உண்மையான சாதகமான

வருமானங்களைப்பேணும்விதத்திலும்விரும்பிய மட்டத்தில் போதியளவு நிலையானதாக வட்டி வீதங்கள் வைத்திருக்கப்படும் அதேவேளை பணவீக்கத்தினை ஒற்றை இலக்க குறைந்த மட்டத்தில் பேணும் வகையில் நிதி அதிகாரிகள் நிதிக்கொள்கையினை கொண்டு நடாத்துவர்.

33. உண்மையான பொருளாதாரத்தில் கைத்தொழில் வெளியீடுகள், விவசாய வெளியீடுகள் மற்றும் ஏனைய மாறிகள் வேலைவாய்ப்பில் பின்தங்கியவைகளில் குறைந்த நேரத்தில் சரியான தகவல்களை பெற்றுக்கொள்வதற்கான உரிய நிறுவனப் பொறிமுறைகளை நிறுவுவதும் பொருத்தமான நிதிக்கொள்கை நிலைப்பாட்டை தீர்மானிப்பதற்கு அவசியமானதாக உள்ளது.

34. 2016 க்கான வரவு செலவுத்திட்டமானது வருமான ஒருங்குதிரட்டுதலை முன்னேற்று வதற்கு வரி அடிப்படையினை அகலப்படுத்தும் அதேவேளை வரிமுறையினை இலகு படுத்தும் நோக்குடன் வரி முறையில் மறுசீரமைப்புக்களை அறிமுகம் செய்தது, எவ்வாறாயினும் அரசாங்க வருமானத்தின் தற்போதைய நிலையில் வருமானச் சேகரிப்பை முன்னேற்றுவதற்காக மேலும் வரிமுறை மறுசீரமைப்புக்கள் தேவையாக உள்ளன.

35. இடைத்தரக்காலப்பகுதிக்குள் வரவு செலவுத்திட்ட பற்றாக்குறையினைமொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தியின் 5 வீதத்திற்கு குறைவாகப் பேணுவது என்ற MTMF நோக்கு இருந்தபொழுதிலும்,மொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தியின் 6-7 வீத சமூகக் கொள்கை அர்ப்பணிப்புக்கள் மற்றும் அரச முதலீடுகளானவை அரசாங்கச் செலவினங்கள் அதிகரிக்கச் செய்வதை தவிர்க்க முடியாத நிலைக்கு இட்டுச்சென்றுள்ளது. அரசாங்கம் மீண்டடெழும் செலவினங்களை ஒரு எல்லைக்குள் வைத்திருப்பதற்கும் பொதுமுயற்சிகளின் செயற்பாட்டை முன்னேற்றுவதற்கும் தன்னை அர்ப்பணித்துள்ளது. நாட்டிலே தனியார்துறை செயற்பாடுகளை விரிவாக்குவதற்கான முதலீட்டு நட்புசார் சுற்றாடலை உருவாக்குவதானது இறைக்கொள்கையின் நடத்துகையில் செல்வாக்கு செலுத்தும் ஒரு காரணியாக தொடர்ந்து இருக்கும்.

36. வளர்ச்சி, வேலைவாய்ப்பு மற்றும் நிலையான விலைபேணல் இலக்குகள் என்பவற்றை சாதிப்பதற்காக நாணய மற்றும் நிதிக்கொள்கைகளின் இடையே உரிய ஒருங்கிணைப்பை பேணுவதற்கான முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்படும். நிலையான வளர்ச்சியின் பேரண்ட பொருளாதார இலக்குகளை சாதிப்பதற்காக நாணய மற்றும் நிதி அதிகாரங்களுக்கிடையே நெருக்க ஒத்துழைப்பும் கிரமமான உரையாடலும் இருப்பதை காட்டி நிற்கிறது.

37. உட்கட்டமைப்பு முதலீட்டுக் கருத்திட்டங்களை அமுல்படுத்துகையில் தனியார்துறை அரச கூட்டாண்மை PPP மாதிரி ஒன்று ஊக்குவிக்கப்படுவதுடன், அரசுரிமை தொழில் முகவர்களின் செயலாற்றல்களை முன்னேற்றுவதனூடாக அரச கூட்டுத்தாபனங்களை ஸ்தாபித்தல். ஆகவே அரசாங்கம் ஒரு உகந்த சூழமைவை உருவாக்குவதற்கும் தனியார்துறையினரைக் கவருவதற்கான திட்டங்களாக தயாரிப்பதற்கும் எதிர்பார்க்கிறது. வேலைவாய்ப்பு அதிகரிப்பு மற்றும் PPP முதலீடுகளில் தொழில் உருவாக்கல் இயலுமைகளுக்கும் குறித்த கவனம் செலுத்தப்படும்.

38. அரசாங்கத்தால் இலக்கு வைக்கப்பட்ட பொருளாதார வளர்ச்சியானது தேசிய முதலீட்டின் வீதத்தினை தற்போதுள்ள மட்டமாகிய மொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தியின் வீதத்திலிருந்து 35 வீதமாக அதிகரிக்க இலக்கு வைக்கப்பட வேண்டும். வேலைவாய்ப்பு அதிகரித்த வளர்ச்சியை முன்னேற்றுவதில் முதலீடு ஒரு முக்கிய தீர்மானிக்கும் கருவியாக இருப்பதால், அரச மற்றும் தனியார் துறைகளில் மேலதிக முதலீட்டை உயர்த்துவதில் பகிரப்படும் பொறுப்பு குறித்து தெளிவாக சொல்லப்பட வேண்டிய தேவை உள்ளது.

39. இலங்கையின் ஏற்றுமதிப் பண்டங்களுக்கான டொலர் பெறுமதி கடந்த காலங்களில் நிலையாக அதிகரித்துவருவதும் ஆனால் இறக்குமதிகளுக்கான டொலர் பெறுமானமானது மிகத் துரிதமாக அதிகரித்துவருவதானது நாட்டின் வர்த்தக மீதி மீது தொடர்ச்சியான பற்றாக்குறையை விளைவிக்கிறது. 2015 முதல் ரூபாவை மிதக்க விடவும் நடவடிக்கை எடுக்கப்பட்டது. ஏற்றுமதிகள் உள்நோக்கிய பண வருகைகள் மற்றும் உல்லாசப்பயணத்துறை சம்பாத்தியங்களின் தொடர்ச்சியான அதிகரிப்பினாலும் வெளிநாட்டு செலாவணிச் சந்தைகளில் ரூபாயானது நிலை பெறுவதற்கு எதிர்பார்க்கப்பட்டது. நாட்டின் பேரினப் பொருளாதார சூழமைவின் ஸ்திரத்தன்மை தொடர்பாக முதலீட்டாளர்களுக்கு முக்கிய சமிக்ஞை தரும் பொறிமுறையாக, நிலையானதும், போட்டித்தன்மை மிக்கதுமான நாணயப்பரிமாற்றத்தைப் பேணும் ஒரு கொள்கையானது தொடர்ந்தும் கொண்டிருக்கப்படும்.

40. ஏற்றுமதிப் பொருட்களின் கூட்டுச் சேர்வு கடந்த தசாப்தத்திலே மெதுவாக மாத்திரம் மாற்றப்பட்டுள்ளது. ஏற்றுமதிகளில் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பண்டங்கள் 75 வீதமாக தொடர்ந்துள்ளன. எவ்வாறாயினும் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட ஏற்றுமதிகளின் கூடையில் ஒரு அவதானிக்கத்தக்க பல்வகைத்தன்மை கொண்டுவரப்பட்டுள்ளதுடன் தைத்த ஆடைகளின் பங்கானது 2000 ஆம் ஆண்டில் மொத்த உற்பத்தியில் 50 வீதத்திலிருந்து 2010 இல் 40 வீதமாக குறைவடைந்துள்ளது. விவசாய உற்பத்தியில் ஆதிக்கம் செலுத்தும் மொத்த உற்பத்தியில் 15 வீதமாக தொடர்ந்துமுள்ளது. ஏற்றுமதி தொடர்பான செயற்பாடுகளால் உருவாக்கப்படும் வேலைவாய்ப்பின் இயல்பும் அளவும் குறித்து அளவிடுவது அவைகள் குறித்த தரவு வரையறைகளினால் சிரமமானதாக உள்ளது. எவ்வாறாயினும் ஏற்றுமதி கைத்தொழில்களை பல்வகைத்தன்மையாக்குவதானது வேலை வாய்ப்பினையும் வாழ்வாதாரங்களையும் முன்னேற்றக்கூடியதாகையினால் ஏற்றுமதி வளர்ச்சியையும் பலவகைப்படுத்தலையும் சாதிப்பதற்கான கொள்கைகள் ஏனைய விடயங்கள் போன்று வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களை விஸ்தரிப்பதற்கான தேவையினால் வழிநடாத்தப்படும்.

41. ஒரு நாட்டின் ஏற்றுமதிப் போட்டித்தன்மையில் நாணய மாற்று வீதத்தின் தொடர்பு மிக முக்கியமானதாகும். ஒரு பொருத்தமான நாணயமாற்று வீதத்திற்கு மேலதிகமாக ஏற்றுமதி போட்டித்தன்மையை முன்னேற்றுவதென்பது ஏற்றுமதி தொழில்துறையில் உற்பத்தி வினைத்திறனை அதிகரித்தல் போன்ற ஏனைய பல நிபந்தனைகளை வேண்டி நிற்கிறது.

42. இது தொடர்பாக சில விடயங்கள் சுட்டிக்காட்டப்படலாம்:

i. புதிய உற்பத்திகளும் சந்தைகளும்: இலங்கையின் ஏற்றுமதிகளையும் தனது உலகளாவிய பங்களிப்பையும் அதிகரிக்கச் செய்யும் பொருட்டு புதிய உற்பத்திகளும் புதிய சந்தைகளும் தேடப்படுவதுடன், அடையாளம் சூடுதல், பெறுமதி சேர்த்தல், உற்பத்தியை பல்வகைப்படுத்தல் என்பன ஊடாக சந்தைகளுக்குள் ஊடுருவப்படும்.

ii. தீர்வை முறை: நாட்டின் உள்நாட்டு உற்பத்தி துறையின் விருத்திக்கு ஆதரவளிக்கும் முகமாக தீர்வை முறை கட்டமைக்கப்படும். அந்த வகையில் பெருமளவில் பரந்த அடிப்படையிலான வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களை உருவாக்குவதில் இலக்கு வைக்கும் கொள்கைகளை உடையதாக அது இருக்கும்.

iii. ஏற்றுமதிச் சேவைகளிலிருந்து சம்பாத் தியங்களை அதிகரிப்பதற்காக அறிவு அடிப்படையிலான ஏற்றுமதிகளை தகவல் தொடர்பாடல் தொழில்நுட்பம் (ICT), தொடர்புடைய வியாபார செயன்முறை பணியை வெளியில் ஒப்படைத்தல் (BPO) மற்றும் அறிவுச் செயன்முறை பணியை வெளியில் ஒப்படைத்தல் (KPO) போன்ற செயற்பாடுகள் ஊடாக ஊக்குவிக்கப்படும்.

iv. விசேடமாக இந்தியா மற்றும் சீனாவுடனான வளர்ச்சியடைந்த சந்தைகளை அடைவதற்கான சிறப்பான நடவடிக்கைகளை உள்ளடக்கிய வர்த்தக உடன்படிக்கைகளை மேற்கொள்ளல் மூலம் இலங்கையில் முதலீடுகளைச் செய்யவும், உள்ளூர் தொழில்முயற்சியாளர்களை சர்வதேச சந்தைகளில் நுழைவதற்கும் தூ ண்டச் செய்தல்.

43. உலகளாவிய பொருளாதாரத்திற்குள் பெருமளவில் ஒன்றிணைவதை சாதிக்கும் இலக்குடன் தந்திரோபாய வர்த்தகக் கொள்கை முனைப்புக்கள் பலதரப்பு ஒழுங்கமைப்புக்கள் ஊடாகவும் விருப்பத்தெரிவு வர்த்தக முனைப்பு ஊடாகவும், தொடரப்பட்டன. ஆகவே வேலைவாய்ப்பு மற்றும் வாழ்வாதார விளைவுகளைக் கொண்ட கூருணர்வுள்ள உற்பத்திகள் அதனது அர்ப்பணிப்புக்களின் கீழ் PTA வர்த்தக தாராண்மைப்படுத்தல் நிகழ்ச்சித்திட்டத்தில் கவனமாக பரிசீலிக்கப்படும்

V. மனித வளங்கள் திட்டமிடல், அபிவிருத்தி மற்றும் உற்பத்தித்திறன் :

சூழமைவு

44. ஒரு நாட்டின் அபிவிருத்தி செயன்முறையில் திட்டமிடல் மனிதவள அபிவிருத்தியின் முக்கியத்துவம் வற்புறுத்தி சொல்லப்படத் தேவையற்றது. வினைத்திறன் வாய்ந்த மனிதவள திட்டமிடல் என்பது சரியான அளவிலான ஆற்றல் கலப்புக்களுடன் கூடிய போதிய மனிதவளங்கள் பொருத்தமான இடங்களில் தமது விருப்பம், திறன்களின் பிரகாரம் தமது வேலைகளை செய்யக்கூடிய வகையில் கிடைக்கப்படக்கூடியதாகும்.

45. தற்போது மனிதவள தேவைப்பாடு தொடர்பான அனைத்துமடங்கிய தகவல்களை இலங்கை கொண்டிருக்கவில்லை. தற்போதைய மற்றும் எழும் தேவைகளை பூர்த்தி செய்வதற்கு வேறுபட்ட திறன் வகைகளைச் சேர்ந்தவர்களில் எத்தனை ஆற்றல் உள்ள பணியாளர்கள் நாட்டிற்கு தேவைப்படுகின்றனர் என்பது பற்றிய காரணம் அடிப்படையிலான பொருத்தமான எதிர்பார்ப்புக்களின் அடிப்

படையிலேயே தேவையான உயர்தர மனிதவளவழங்கல் செய்வதற்கான ஒழுங்குகள் செய்யப்படக்கூடியதாக உள்ளது. கிடைக்கக்கூடிய மனிதவளத் தகவல்களின் நிலையை முன்னேற்றுவதற்கான கொள்கை செயற்பாடுகள் இக்கொள்கைப் பத்திரத்தின் இறுதியில் மேலும் கலந்துரையாடப்படும். நாட்டின் பல்வேறுபட்ட கைத்தொழில் துறைகளில் தொடர்ச்சியான மனிதவள தேவைப்பாடுகளையும் திறன் விருத்திகளையும் மதிப்பீடு செய்யக்கூடிய முறைமையொன்றை அமைத்தல் மற்றும் தொழிற்பயிற்சி வழங்குனர்கள், பயிற்சி வழங்குனர்கள் பற்றிய தகவல்களைப் பரிமாறுவதன்மூலம் தேவைப்பாடுகளை அடைந்துகொள்ளச் செய்யலாம்.

46. சனத்தொகையின் மற்றும் தொழிற்படையின் குடிவிபரவியல் உருத்தெரிவு மற்றும் காலப்பகுதியிலான அவற்றின் எதிர்பார்க்கப்படும் மாற்றங்கள் என்பன மனிதவளத்திட்டமிடல் மற்றும் அபிவிருத்தியில் கவனத்தில் எடுக்கப்படும். பெண்களின் தொழில்படை பங்குபற்றுகை மற்றும் வேலைக்காக வெளிநாட்டு புலம்பெயர்வின் அளவிற்கேற்ப, இளம் மற்றும் வயது முதிர்ந்த சனத்தொகையின் விகிதசமங்களின் மாற்றத்தின் பிரகாரம் தேவைப்படும் கொள்கை பதிற்செயற்பாடுகளில் குறித்த அழுத்தம் வைக்கப்படும். திறன் பணியாளர்களின் வெளிநாட்டு புலம்பெயர்வால் உருவாக்கப்படும் போதிய திறனின்மைப் பிரச்சினைகளை தீர்த்து வைப்பதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும் அதேவேளையில் பேரண்ட மற்றும் பிரிவு மட்டங்களில் தொழில் உற்பத்தி திறனை முன்னேற்றுவதற்கான கொள்கைகளும் முன்னேற்றப்படும்.

47. உயர்ந்த உற்பத்தி செலவிற்கும், குறைந்த இலாபத்திற்கும் பின்னாலிருக்கும் பெரிய காரணியாக குறைந்த தொழில் உற்பத்தித் திறனே அநேகமாக காட்டப்படுகிறது. இது உள்ளூர் தனியார் முதலீட்டிலும், வெளிநாட்டு நேரடி முதலீட்டிலும் தடங்கலை ஏற்படுத்தி அதன் விளைவாக வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களிலும் தடை போடுகிறது. குறைந்த உற்பத்தித்திறன் சந்தைப் போட்டித்தன்மையில் இழப்பை ஏற்படுத்துவதுடன் கைத்தொழில் முன்னேற்றத்தையும் மெதுவாக்குகிறது. பணியாளர்களும் உற்பத்தி திறன் வளர்ச்சியிலிருந்து நன்மை பெற்றுக்கொள்வார்கள் என்பதை உறுதிப்படுத்துவதற்கு ஒரு உற்பத்தித்திறன் நியமங்களின் தொகுதி ஒன்று தொழில்முயற்சி மட்டத்தில் விருத்தி செய்யப்பட்டு நிறுவப்படுவது தேவையாக உள்ளது. பணியாளர்களும் வேறுபட்ட கைத்தொழில்கள் பொருளாதாரத்துறைகள் தொடர்பாக தொழில் உற்பத்தித்திறன் சுட்டிகள் மற்றும் நியமங்கள் விருத்தி செய்யப்பட வேண்டும். பேரண்டப் பொருளாதாரம் தொடர்புடைய எதிர்பார்ப்புக்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு பேரண்டம் துறை மற்றும் உபதுறை மட்டங்களில் இடைத்தரகால மற்றும் நீண்டகால தொழில், உற்பத்தித்திறன், இலக்குகள் பிரகடனம் செய்யப்பட வேண்டும்.

48. பூகோள மயமாக்கல் மற்றும் தொழில்நுட்ப மாற்றத்தின் விளைவாக தொழில்சந்தையில் திறன் தேவைப்பாடுகள் நிலையாக அதிகரித்து வருகின்றன என்ற உண்மை அவதானிக்கப்படுகிறது. மேலும் தற்போதைய அரசாங்கம் பல கோணங்களில் பொருளாதார அபிவிருத்தியில் பயணித்துக்கொண்டிருக்கின்றது. இந்த பொருளாதார திட்டங்கள் நாட்டின் திறன்விருத்தி தேவைப்பாடுகளின்மீது தலையீடுகளைச் செலுத்துகின்றன. இளைஞர்களின் ஆற்றல்களும் ஆற்றல்களை விருத்தி செய்வதற்கு அவர்களுக்கு வழங்கப்பட வேண்டிய சந்தர்ப்பங்களின் தேவையும் அங்கீகரிக்கப்படுகிறது. மிகவும் வினைத்திறன் வாய்ந்த, மிகவும் தகுதி வாய்ந்த பணியாளர்கள் பூகோள ரீதியான மற்றும் பிராந்தியச் சந்தைகளில் போட்டித்தன்மையாக இருப்பதற்கு தொழில்முயற்சிகளுக்கு உதவுவர்.

49. சுருக்கமாக சொல்கையில் மனிதவளங்கள் திட்டமிடல் மற்றும் அபிவிருத்தியைப் பாதிக்கும் சில முக்கியமான விடயங்கள் / பிரச்சினைகள் பின்வருமாறு:

i. ஆட்களுக்கு கொடுக்கப்பட்ட கல்வி மற்றும் பயிற்சி இதன் விளைவான இளைஞர்களின் எதிர்பார்ப்புக்கள் ஒருபக்கமாகவும், இன்றைய வேலை உலகில் எழுந்துவரும் தேவைகள் கேள்விக்குரிய திறன்கள் மற்றும் அறிவு வேறு ஒரு பக்கமாகவும் இரண்டிற்கும் இடையே பொருத்தம் காணப்படாது இருத்தல்.

ii. பொருளாதார, தொழிநுட்ப அபிவிருத்தியிலும் மனிதவளத்தின் முறையான திட்டமிடல் மற்றும் அபிவிருத்தியில் திறனாளிகளை விநியோகித்தலுடன் அடிப்படையான திறன் தேவைப்பாடுகள் தொடர்பான தகவல்கள் இன்மை.

iii. முறைசார் கல்வி முறைமையிலிருந்து வருடாந்தம் வெளியேறிவரும் பெரும் எண்ணிக்கையானவர்கள் தொடர்ப ானவர்களில் ஆற்றல், அபிவிருத்தி மற்றும் வேலைவாய்ப்பு விடயங்களைத் தீர்ப்பதற்கு பொறிமுறை போதியதாய் இல்லாதிருத்தல்.

iv. தொழில் உற்பத்தித்திறனை ஊக்குவிப்பதற்கும் உற்பத்திதிறன் நோக்கிய வேலை கலாசாரத்திற்குமான பொறிமுறைகள் இல்லாதிருத்தல்.

v. தொழில் தொடர்பான உயர் ஊதியம் மற்றும் ஏனைய செலவினங்கள் குறிப்பாக உயர்ந்த மற்றும் திறன் கூடிய நிலைகளுக்கான உயர் தொழில்செலவினங்கள் பணியாட்டொகுதியினரை வாடகைக்கு பெற்றுக்கொள்ளவோ அல்லது மீள்பயிற்சி அளிப்பதோ தொடர்பான வேலை வழங்குனரின் தீர்மானத்தில் நேரடித் தாக்கத்தை ஏற்படுத்துகிறது. திறன் வாய்ந்த தொழிலாளர்களின் செலவினம் உயர்வாக இருக்கும் சூழமைவில் மீள்பயிற்சி அளித்தல் குறிப்பாக அதி செலவினமாகிறது.

vi. புதிய தொழில்முயற்சிகளில் முதலீடுகளை வசதிப்படுத்துவதற்கு நட்புறவு வியாபாரச் சூழமைவுகள் இல்லாதிருத்தல் (உதாரணம் சட்ட உட்கட்டமைப்பு மற்றும் பல)

vii. சந்தை தேவைப்பாடுகளை அடைவதற்கான வளங்கள் மற்றும் அரச பயிற்சி வசதியளித்தலின் இயல்புகள்மீது அவர்களின் பயிற்சிநெறிகளில் மாற்றங்களை ஏற்படுத்துவதற்கான அதிகாரமில்லாதிருத்தல்.

viii. பயிற்சி நிறுவனங்களின் அங்கீகாரத்திற்காக கிடைக்கக் கூடியதாக உள்ள முறைமைகளில் வரையறைகள் இருப்பதும் வழங்கப்படும் பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் தொழில்சந்தை தேவைகள் மற்றும் சர்வதேச நியமங்களை பூர்த்தி செய்யாது இருப்பதும்.

ix. புதிய கண்டுபிடிப்புகளுக்கு உரிமம் அளித்தல், காப்புரிமையளித்தல், உற்பத்தி விருத்தி மற்றும் சந்தை நுழைவு ஆதரவு வழங்கி உற்சாகப்படுத்துவதற்கான தேசிய நிறுவக சட்டகவேலை போதியதற்றதாக இருத்தல்.

x. கல்விமுறைமையில் விசேட ஆற்றல்களை அங்கீகரித்து அவர்களின் அபிவிருத்தியை தூண்டுவதற்கான ஒரு பொறிமுறை இல்லாமை.

xi. நேரகாலத்துடன் பாடசாலையை விட்டு விலகுபவர்கள் தமது முறைசார் கல்வியை மீளத் தொடங்குவதற்காக கிடைக்கக்கூடிய சந்தர்ப்பங்கள் குறித்து பிற்பட்ட காலத்தில் அறிந்துகொள்வதற்கான பொறிமுறைகள் இல்லாமையும் அதன் வழியாக வாழ்க்கையில் தாம் தகைமை குறைந்தவர்களாக ஆக்கிக்கொள்வதும்.

xii. இரண்டாம் நிலைக்கல்வியின் பின்னர் மாணவர்கள் பாடசாலையை விட்டு விலக முன்பதாக தொழில்வழிகாட்டி என்பது ஒரு கட்டாயமான விடயமாக இல்லாதிருத்தல்.

xiii. வயதுவந்த தொழிலாளர்களுக்கான மீள்திறன் விருத்தி நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் இல்லாமை.

xiv. சர்வதேச மற்றும் உள்ளூர் தொழிற்சந்தைக்குத் தேவையான பயிற்சிகள் மற்றும் சர்வதேச தரம்வாய்ந்த பயிற்சி சான்றிதழ்களைப் பெறுவதற்கான தொடர்பாடல்கள் இன்மை.

50. பின்வரும் அதிகாரங்கள் மேலே சொல்லப்பட்ட விடயங்கள், பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதற்கான கொள்கைகளை சுட்டிக்காட்டி கலந்துரையாடுகின்றன.

VI. பாடசாலைக் கல்வி

சூழமைவு

51. பொதுக்கல்வி முறையானது எல்லா இலங்கையரின் வாழ்விலும் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் தேசிய அபிவிருத்தி செயன்முறையின் ஒரு ஒன்றிணைந்த பகுதியாக உள்ளது. இலங்கைச் சூழமைவில் ஒரு முழுமையான மனித அபிவிருத்தியின் பார்வையானது சமூக, பொருளாதார, அரசியல் தனிப்பட்ட அபிவிருத்தி எமது சமய பாரம்பரியங்களுள் பிரதிபலிக்கும் அறவிழுமியங்கள் அனைத்தையும் உள்ளடக்குகிறது. இவைகள் சமத்துவம் பொருத்தத்தன்மை, சிறப்பு என்ற கொள்கைகளில் புதைந்துள்ளன.

52. தொடக்க முயற்சி தீர்மானம் எடுத்தல், பிரச்சினை தீர்த்தல், குழுவேலை, பொறுப்புணர்வு, தலைமைத்துவம் தொடர்பாடல் திறன்கள் போன்ற உரிய அறிவு மற்றும் பொது ஆற்றல்களை வழங்குவதில் பொதுக்கல்வியானது ஒரு முக்கிய வகிபங்கை வகிக்கிறது. மாணவர்கள் இக்காலத்தில் பணியாளர்களாகவும், வேலைவழங்குனர்களாக சுயதொழில் செய்வோராக தொழில்படையின் உறுப்பினர்களாக வினைத்திறனுடன் செயற்படுவதற்கு அவர்களை இது ஆயத்தம் செய்கிறது.

53. நாட்டில் உள்ள 10,205 (2013 இல்) பாடசாலைகளில் 10,102 அரசாங்கப் பாடசாலைகளாகும். நாட்டிலுள்ள பாடசாலைக்கல்வி முறையிலே தனியார் பாடசாலைகள் என்ற ஒரு குழுவையும், அதனுள்ளே விசேட வகைப்பாட்டினை உருவாக்கும் சர்வதேசப் பாடசாலைகள் என்பவையும் உள்ளடங்குகின்றன.

பிற்பட்ட குழுவில் வரும் பாடசாலைகள் நாட்டில் பாடசாலைக்கல்வி என்ற கலந்துரையாடல்களில் முக்கியமானவையாக தோன்றமாட்டாது. பொதுக் கல்வியை பாதிக்கக்கூடிய சில பிரச்சினைகள், விடயங்கள் கீழே தரப்படுகின்றன. இவைகள் நேரடியாகவோ மறைமுகமாகவோ மனிதவள அபிவிருத்தி அம்சத்தில் பாடசாலை முறைமையின் தவறுகள் சிலவற்றுக்கு பொறுப்பாக உள்ளன. :

i. அரசநிதியீட்ட பாடசாலைகளில் பின்வரும் அடிப்படையில் காணப்படும் பல்வகைப்பாடுகள்:

   a. இணைப்பாடத்திட்டக் கற்கைகள் உள்ளடங்கலான கற்பித்தல் கற்றல் வசதிகள் - (உதாரணம் 10,102 அரசாங்கப் பாடசாலைகளில் 868 மாத்திரமே உயர்தரத்தில் விஞ்ஞானப்பிரிவுக்கான பாடங்களைக் கற்பிக்கும் வசதிகளைக் கொண்டுள்ளன)

   b. வேறுபட்ட பாடசாலைகளுக்கு கிடைக்கக்கூடிய ஆசிரியர்களின் எண்ணிக்கை

   c. வேறுபட்ட பாடசாலைகளிலுள்ள கற்பித்தல் தரம்

   d. பெற்றோர் மற்றும் பழைய மாணவர்களிடமிருந்து நிதி மற்றும் ஏனைய ஆதரவு

ii. துறை பெரிதாக இருப்பதும் அரசாங்கத்தினால் கல்விமுறைமையில் எதிர்கொள்ளப்படும் விலையுயர்ந்ததும், தரம் சார்ந்ததுமான தேவைகளுக்கு பொதுக்கல்விக்கான அரசாங்கத்தின் நிதி ஒதுக்கீடுகளானவை போதியதற்றதாக இருப்பதோடு மாத்திரமல்லாமல், கடந்த வருடங்களிலே அது வீழ்ச்சியடைந்து கொண்டும் சென்றிருக்கிறது.

iii. தேசிய புள்ளிவிபரங்கள் அநேகமாக எல்லாப் பிள்ளைகளும் முதலாம் தரத்திற்குள் நுழைய தகுதியானவர்கள் எனக் காட்டியபொழுதிலும் குறைவிருத்தியடைந்த பிராந்தியங் களில் சிலர் இன்னும் பாடசாலை செல்லாதிருக்கின்றனர். கடந்த காலங்களில் பாடசாலை வயதுப் பிள்ளைகளை பாடசாலையில் வைத்திருக்கும் வீதத்தில் முன்னேற்றம் காணப்பட்டுள்ளது. ஆனாலும் இரண்டாம் நிலை வகுப்புகளுக்கு பிள்ளைகள் செல்லும் பொழுது பாடசாலையில் இருந்து வெளிவரும் வீதம் அதிகரிக்கிறது.

54. 2014 ஆம் ஆண்டு சாதாரணப் பரீட்சைக்கு தோற்றிய 472,829 பேரில் 64 வீதமானோர்உயர்தர வகுப்புகளுக்கு அனுமதி பெறுவதற்கான தகைமைக்கான போதிய பேறுகளைப் பெற்றுள்ளனர்.

55. 2014 இல் உயர்தரப் பரீட்சைக்கு தோற்றிய 247,376 பேரில் பல்கலைக்கழக நுழைவுக்கான குறைந்த தகைமையை 60 வீதமானோர் பெற்றுள்ளனர். இந்த எண்ணிக்கையின் நெருக்கடியின் நிமித்தமாக 25,200 பேர் மாத்திரமே பல்கலைக்கழக அனுமதியைப் பெற்றுக்கொண்டனர். இலங்கையின் கல்வி ரீதியாக சார்புடைய கோபுரம் மற்றும் பிரமிட் வடிவத்திலான கல்வி முறைமை.

56. பல்கலைக்கழகங்களுக்கு அனுமதி பெறத் தவறியவர்கள் தொழில்வாண்மை மற்றும் தொழில்நுட்ப கற்கைநெறிகள் ஊடாக பயிற்சி பெறுவதற்கான ஏனைய சந்தர்ப்பங்கள் உள்ளன. ஆனாலும் நிதித்தடைகளின் நிமித்தமாக பலருக்கு இச்சந்தரப்பங்கள் மூடப்படக்கூடும். அதேவேளை மேல் மாகாணத்தில் அதிகமான பாடநறிகள் கிடைக்கத்தக்கன அல்லது மேல் மாகாணத்திற்கு வெளியில் நகரங்களை அண்டி வரையறுக்கப்பட்டும் காணப்படுகின்றது.

57. 11அல்லது 13 வருடங்களில் வருடாந்தம் பாடசாலையை விட்டு விலகும் பெரிய எண்ணிக்கையினரும் முன்பாகவே பாடசாலையை விட்டு விலகியோரும் கடின மற்றும் மெதுவான திறன்களைப் பொறுத்தளவில் உலக வேலையில் சிறிதளவான தயார்நிலையோடே உள்ளனர். அவர்கள் உண்மையில் நாட்டின் திட்டமிடலாளர்கள் மற்றும் கொள்கைவகுப்பாளர்களுக்கு பாரதூரமான சவாலாக உள்ளனர். 43 வீதமான 20 - 24 வயதுகளுக்கிடைப்பட்டவர்கள் (2012) இரண்டாம்நிலைக் கல்வியைப் பூர்த்திசெய்துள்ளதுடன் 24 வீதமானோர் க.பொ.த சா/த இனைக் கொண்டுள்ளனர்.

கொள்கைகள்

58. பாடசாலைக்கு சமூகமளிப்பவர்கள், தொழில்கல்வி நிலையங்களுக்கு சமூகமளிப்பவர்கள் அல்லது ஒரு நிலைமாற்ற ஏற்பாடாக முறைசாரா கல்வி வகுப்புகளுக்கு செல்ல 14 - 16 வயதையுடையவர்கள் ஊக்குவிக்கப்படுவார்கள். ஆரம்பக்கல்விக்கு பின்னான மாணவர்களின் முன்னேற்றமானது வருடாந்த மதிப்பீட்டு அடிப்படையில் மேற்கொள்ளப்படும். இரண்டாம் நிலை கல்வி மட்டத்திலுள்ளபோது மாணவர்கள் மாற்றுவழி மற்றும் துறைகளில் ஈடுபட வாய்ப்பளிக்கப்படுவார்கள். அதன் மூலம் மரபுவழி க.பொ.த.(சா.த) மற்றும் க.பொ.த.(உ.த) மாணவர்களின் தேர்ச்சிகளில் மாத்திரமன்றி மாற்றுவழிகளின் மீதும் இயலுமையுடையதாயிருக்கும்.

59. ஆரம்ப வகுப்புகளில் கற்பித்தல் பாட மொழியாக சிங்கள/தமிழ் மொழியே தொடர்ந்து காணப்படும். எவ்வாறாயினும் தொடர்பாடல் திறனை விருத்தி செய்வதை வசதிப்படுத்துவற்காக ஆங்கிலத்தில் கற்பித்தல் பலப்படுத்தப்படும். மும்மொழி அறிவு ஊக்குவிக்கப்படும்.

60. இரண்டாம் நிலை வகுப்புகளில் உள்ள மாணவர்கள் தேர்தெடுக்கப்பட்ட சில பாடங்களை ஆங்கிலம் மூலம் கற்பதற்கான தெரிவை இரு மொழிக் கல்விக் கொள்கையில் கொண்டுள்ளனர். மாணவர்கள் க.பொ.த சாதாரண தரம் மற்றும் க.பொ.த உயர்தரப் பரீட்சையில் தாங்கள் விரும்பும் மொழி மூலத்தில் அனுமதிக்கப்படுவர். இந் நோக்கத்திற்காக தேவையான ஆசிரியர்களை கிடைக்கச் செய்வதென்பது அதிகாரிகளின் பொறுப்பாக இருக்கும். விஞ்ஞானக் கல்வியானது இரண்டாம் நிலைக்கல்வி மட்டத்தில் எல்லோருக்கும் கிடைக்கக்கூடியதாக இருக்கும்.

61. நாடு பூராகவும் உள்ள தெரிவுசெய்த பாடசாலைகளுக்கு, இரட்டைமொழி கிடைக்கக்கூடிய வசதி விஸ்தரிக்கப்படும். அதன் மூலமாக ஒவ்வொரு நிர்வாகப் பிரிவிலுமுள்ள ஒன்றல்லது இரண்டு பாடசாலைகளாவது தெரிவு செய்யப்பட்ட பாடங்களை கூடியவிரைவில் ஆங்கிலத்தில் கற்பிப்பர்.

62. உள்நாட்டு வேலைவாய்ப்புக் காட்சியில் ஏனைய வெளிநாட்டு மொழிகள் அதிகரித்த முக்கியத்துவம் பெறுவதினால், இரண்டாம்நிலை கல்வியில் ஆங்கிலத்திற்கு அப்பால் வெளிநாட்டு மொழிகளைக் கற்பதற்கான வசதிகளையளிப்பதற்கும் அதிகரித்த கவனம் செலுத்தப்படும்.

63. பாடசாலைகளில் வித்தியாசமாக வெளியேறும் குறித்த பல்வேறு வழிகளிலும் மட்டங்களாகிய மற்றும் முந்திய கட்டங்களிலே பாடசாலையை விட்டு விலகுவோருக்கும் (தொழில்துறை வழிகாட்டி மற்றும் உளவளத்துணை மீதான அதிகாரம் 9 யைப் பார்க்குக.) பாடசாலைகளில் கட்டாயமாக தொழில்துறைவழிகாட்டல்கள் அறிமுகம் செய்யப்படும். விசேட ஆற்றல்கள் மற்றும் மென்திறன் இயலுமைகளை வழங்கக்கூடிய மாணவர்களை இனங்கண்டு வளப்படுத்துவதற்கு தொழில்துறை வழிகாட்டி வசதிப்படுத்தும்.

64. உயர் கேள்வியுடைய நகரப் பாடசாலைகளுக்கு சமமானவகையில் வசதிகள் அளிக்கப்பட்ட பாடசாலைகள் நகரம் அல்லாத பகுதிகளிலும் அமைக்கப்படும். அண்ணளவாக ஒரு பிரதேச செயலக பிரிவிற்கு 3 வளம்மிக்க இரண்டாம்நிலை பாடசாலைகளை அமைப்பதற்கான நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்படும். பிரதேசத்தில் அமைந்துள்ள ஏனைய பாடசாலை மாணவர்கள் தரமுயர்ந்த பாடசாலைகளில் வசதிகளை (அதாவது நீச்சல் தடாகம், விஞ்ஞான ஆய்வுகூடங்கள் போன்ற) பயன்படுத்துவதற்கான பொறிமுறைகளும் அமைக்கப்படும். ஆரம்பக்கல்வி வழங்கும் பாடசாலைகளின் இயலளவினைத் தரமுயர்த்தவும் கவனஞ்செலுத்தப்படும். ஆகையால் இரண்டாம்நிலைக் கல்வியில் தேர்ச்சி பெறுவதற்குத் தேவையான அடித்தளத்தை அவர்கள் அமைக்கமுடியும்.

65. தொழில் மற்றும் தொழில்நுட்ப கல்விகளுக்கான அடிப்படை நிகழ்ச்சித்திட்டமாக க.பொ.த சாதாரண தரம் மற்றும் க.பொ.த. உயர்தர பரீட்சைகளில் தகைமை பெறாதவர்களை விசேடமாக இலக்கு வைத்து ஆரம்பிக்கப்படும்.

66. தேசிய கல்வி மற்றும் மனிதவளங்கள் அபிவிருத்திக் கொள்கைகள் தொடர்பாக (அ) கல்வி, (ஆ) உயர்கல்வி, (இ) இளைஞர் விவகாரம் தொழில்கல்வி மற்றும் தொழில்நுட்ப கல்வி அமைச்சுக்களுக்கிடையே நிறுவன இணைப்புக்கட்டமைப்பு நிறுவப்படும்.

VII. உயர் மற்றும் தொழில்வாண்மைக் கல்வி சூழமைவு

67. உயர்கல்வித்துறையானது பல்கலைக்கழக மானிய ஆணைக்குழுவின் மேற்பார்வையின் கீழ் 15 பல்கலைக்கழகங்களையும், உயர்கல்வியமைச்சின் மேற்பார்வையின் கீழ் 2 பல்கலைக்கழகங்களையும், கொண்டுள்ளது. இத்துறையானது 7 பட்டப்பின்படிப்பு நிறுவனங்களையும், 9 உயர்கல்வி நிறுவனங்களையும் பல்கலைக்கழக மானிய ஆணைக்குழு மேற்பார்வையின் கீழ் கொண்டுள்ளது. இதைத்தவிர MHE யின் கீழ்உயர்தர தொழில்நுட்ப கல்வி இலங்கை நிறுவனத்தின் கீழ் 12 உயர்தர தொழில்நுட்ப நிறுவனங்களும் உள்ளன. ஆசிரியர் பயிற்சிக் கல்லூரி மற்றும் கல்விக்கான தேசிய நிறுவகம் போன்ற மேல்நிலை மட்ட பயிற்சி நிறுவனங்கள் அனைத்தும் கல்வியமைச்சின் கீழேயே செயற்படுகின்றன. பல வெளிநாட்டு பல்கலைக்கழகங்களால் பட்டங்கள் வழங்குவதற்காக மாணவர்களைப் பயிற்றுவிக்கும் மேன்மட்ட பயிற்சியளிக்கும் தனியார்துறை பயிற்சி நிறுவனங்களும் செயற்படுகின்றன. இவ்வாறான சில தனியார் பயிற்சி நிறுவனங்களுக்கு பல்கலைக்கழக மானிய ஆணைக்குழு பட்டம் வழங்கும் நிலையை அளித்துள்ளது. பல தொழில்பயிற்சி நிறுவனங்கள் கூட அவைகளின் குறிப்பாக மனிதவள அபிவிருத்தியுடன் உள்ள

தொடர்பு காரணமாக மூன்றாம் நிலை கல்வி நிறுவனங்களின் வகைப்பாட்டிற்குள் கொண்டு வரப்படுகின்றன. இந்த தொழில்பயிற்சி நிறுவனங்கள் இவ் கொள்கை ஆவணத்தில் தனியான ஒரு அதிகாரத்தின் கீழ் கவனத்தைப் பெறுகின்றன.

68. இந்நாட்டில் உயர் கல்வி பற்றிக் கலந்துரையாடுகையில் பல்கலைக்கழகத் துறையும் அதனுடைய பட்டப்பின்படிப்பும் பரந்தளவிலான கவனத்தைப் பெறுகின்றன. இலங்கைப் பொருளாதாரத்தின் பல்வேறுபட்ட துறைகளுக்கான உயர்மட்ட மனிதவள அபிவிருத்தியானது இந் நிறுவனங்களிடம் ஒப்படைக்கப்பட்டுள்ளது. இப்பிரிவில் உள்ள பின்வரும் பந்திகளாவன பல்கலைக்கழக துறை மீதான உயர்கல்வி மீது கவனம் செலுத்துகிறது.

69. உயர்தர சித்தியூடாக பல்கலைக்கழகங்களிற்குள் நுழைய தகைமை பெறுவோருக்கு போதிய எண்ணிக்கையிலான இடங்கள் இல்லாமை குறித்து ஏற்கனவே கவனிக்கப்பட்டுள்ளது. பல்கலைக்கழக மானிய ஆணைக்குழுவின் தரவின் பிரகாரம் 2014/2015 கல்வியாண்டில் தகைமை பெற்று அனுமதிக்கப்பட்டோரின் மொத்த எண்ணிக்கையின் உரிய நூற்றுவீதமானது 17.5 வீதத்திலும் குறைவானதாகும். கல்விப் பிரிவுகளின் பிரகாரம் இவ்விகிதம் 2013/2014 இல் வேறுபடுவதுடன் உயர்ந்த வீதமாகிய (44 வீதம்) பௌதீக விஞ்ஞானத்துறைக்கும்,குறைந்த வீதமாகிய (12 வீதம்) கலைத்துறையிலும் காணப்பட்டிருந்தது.

70. தேசிய உயர்கல்வி நிறுவனங்களில் வழங்கப்படும் தரம் குறைந்த கல்வி குறித்த கடுமையான விமர்சனமானது மனிதவள அபிவிருத்திக்கான ஒரு முக்கியமான பிரச்சினையாகும். பௌதீக மற்றும் மனித ரீதியாக பல்கலைக்கழகங்களில் கிடைக்கக்கூடிய வளங்கள் தரமட்டத்தில் வேறுபடுகின்றன. ஏனெனில் பல பல்கலைக்கழகங்கள் போதிய முன் தயாரிப்புகள் இன்றி தயாரிக்கப்பட்டவையாகும். புதிய அரசாங்கத்தின் ICT போட்டித்தன்மை வளர்ச்சிக்கான அக்கறையிலும் இலங்கைப் பொருளாதாரத்தில் பாரியளவு சர்வதேச பங்குபற்றுதல்களை ஊக்குவிக்கவும் சர்வதேச போட்டிமிக்க திறன்வாய்ந்த பட்டதாரிகளை பல்கலைக்கழகங்களை உருவாக்குதல் கட்டாயமாகும்.

இவ் பல்கலைக்கழகங்களானவை அரசாங்க வரவு செலவுத்திட்டத்தால் நிதியீட்டப்பட்டன. கற்பித்தலில் இருந்து நிதியீட்டல், ஏனைய கட்டணங்கள் மற்றும் தனியார்துறை நன்கொடைகள் மற்றும் கல்விக் கொடுப்பனவுகள் மிகவும் குறைவானவையாகவே இருந்து வந்துள்ளது.

சர்வதேச நியமங்களிலும் இலங்கையின் சொந்த வரலாற்று நியமங்களிலும் இன்று அரசாங்கத்தினது உயர்கல்வி மீதான மீண்டெழும் மற்றும் மூலதனச் செலவினங்கள் குறைவாகவே உள்ளன. பல்கலைக்கழகத்திற்குள்ளே நவீன வசதிகளைக் கட்டியெழுப்புவதானது மெதுவானதாகவும்,போதியதற்றதாகவும் உள்ளது. அத்துடன் வேலைவாய்ப்பிற்காக மனிதவளங்களைப் பயிற்றுவித்தலானது திருப்திகரமற்றதாக உள்ளது. உள்ளக முகாமைத்துவ பலவீனங்கள் மற்றும் மாணவர்களின் போராட்டம் என்பவற்றால் இருக்கும் தரம் கெடுதலும் இன்னும் சீரழிந்து போயுள்ளது.

71. மனிதவள அபிவிருத்திக்கு அவர்களிடமிருந்து கிடைக்கும் பங்களிப்பு குறித்து இந்த உயர்கல்வி நிறுவனங்களாவன தனியார் மற்றும் அரசதுறை வேலைவழங்குனர்களால் பரவலாக விமர்சிக்கப்பட்டு வருகின்றது.

72. பல்கலைக்கழக பட்டதாரிகளிடையே காணப்படும் வேலைவாய்ப்பின்மையானது மேலெழுந்துவரும் பிரச்சினையாகவுள்ளது. பெரியளவிலான தீர்ப்பதற்கான கொள்கை முயற்சியையும் வேண்டி நிற்கிறது. கலை, மானிடவியல், சமூகவிஞ்ஞானங்கள், வர்த்தகம் போன்ற பீடங்களின் பட்டதாரிகள் தொடர்பாகவே பெருமளவான பிரச்சினை எழுகிறது. வேலையற்ற பட்டதாரிகளுக்கு அரச துறைகளில் தொழில்வாய்ப்புகளை வழங்குவது வெற்றிகரமான அரசாங்கங்களது கடமைப் பொறுப்பாகும். பட்டதாரிகள் பல்கலைக்கழகங்களிலிருந்து பட்டத்தைப் பெறுகின்றபோது வேலைவாய்ப்பினை எதிர்பார்த்திருக்கும் போக்கு அவர்கள் பல்கலைக்கழகங்களில் உள்ளபோது அரசாங்கத்தின் வேலைவாய்ப்பு உத்தரவாதம் மற்றும் ஏனைய தேவையான தொழிற்சந்தை திறன்தேவைப்பாடுகள் மீது ஊக்குவிப்புகளைக் குறைக்கச்செய்துள்ளன. அதேபோல அரச துறையின் விரிவாக்கத்துக்கேற்ப எல்லாப் பட்டதாரிகளையும் அரச துறையில் ஆட்சேர்த்தல் ஒரு நிலையான தீர்வாக அமையாது.

73. கடந்த பந்தியில் குறிப்பிடப்பட்ட பல்கலைக்கழகப் பீடங்களே பல்கலைக்கழகங்களுக்கு அதிக மாணவர்களை உள்ளீர்க்கும் பீடங்களாகவும் உள்ளன. இப்பட்டதாரிகள் தொடர்பாக தொழில்சந்தையானது நிரம்பலை விட

குறிப்பிட்டளவு குறைவாக தெளிவாகவே வேண்டிநிற்கிறது. சில கற்கைநெறிகளைப் பொறுத்தளவில் பல்கலைக்கழகங்கள் தொழில்சந்தைகள் உற்பத்திக்கு பெற்றுக்கொள்ளக்கூடிய அளவிற்கு பல பட்டதாரிகளை உருவாக்க முடியாது போகலாம். வேறும் சில கற்கைநெறிகளில் உருவாக்கப்பட்ட பட்டதாரிகளின் எண்ணிக்கையானது சந்தையால் பெற்றுக்கொள்ளப்பட்ட எண்ணிக்கையை விஞ்சிநிற்கும்.

கொள்கைகள்

74. உயர்கல்வி நிறுவனங்களில் கற்பதற்கு கிடைக்கக்கூடிய சந்தர்ப்பங்கள் பல எண்ணிக்கையான தகைமைவாய்ந்த மாணவர்களுக்கு இந் நிறுவனங்களில் கற்பதற்கான இடங்களை பெற்றுக்கொள்ளும் வகையில் அதிகரிக்கப்பட வேண்டும். தொலைக்கல்வி வகையூடான சந்தரப்பங்கள் ஊக்குவிக்கப்படுவதுடன், உயர்கல்வி கற்கைநெறிகளை வழங்கக்கூடிய பல்வகை மாதிரிகளும் ஊக்குவிக்கப்படும். தொலைக்கல்வி முறையானது அமைவிடம், சென்றடையும்நேரம் போன்ற நெகிழ்ச்சித்தன்மையுடன் உயர்கல்விக்கான தேவையைப் பூர்த்தி செய்கிறது. இந்த நடவடிக்கைகள் கல்வித் தரத்தினைக் கருதாமல் மேற்கொள்ளப்படும்.

75. வேலைவாய்ப்பிற்கான தேவைப்பாடுகளுக்கு பொருந்தக்கூடிய வகையில் கல்வி நிகழ்ச்சித்திட்டத்திற்கான பாடவிதானம் மீள உள்ளிணைக்கப்படும். இது தொடர்பாக மாணவர்கள் தம் சுயவழிகாட்டலையும், சுயாதீனத்தையும், ஆக்கத்தன்மையையும் பிரதிபலிப்பு சிந்தனைத் திறனையும் விருத்தி செய்யுமாறு தூண்டப்படுவார்கள். ஒட்டுமொத்தத்தில் கற்கை நிகழ்ச்சித்திட்டமானது உள்ளடக்கம் மற்றும் வழங்கும் வகை என்பன தொடர்பாக பல்வகைப்படுத்தப்படும்.

76. பல்கலைக்கழகங்களினதும் ஏனைய உயர்கல்விநிறுவனங்களினதும் கல்வி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை சர்வதேச நியமங்களையும் வேலைவாய்ப்பு தேவைப்பாடுகளையும் பூர்த்தி செய்யக்கூடியவகையில் முன்னேற்றி இற்றைப்படுத்துவதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும். ஒரு பலவகையான தர முன்னேற்ற நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் ஊடாக இது ஏற்கனவே ஆரம்பித்து விட்டது. இவைகளில் பல உலகவங்கியாலும் ஏனைய முகவர்களாலும் நிதியீட்டப்பட்டுள்ளது. இந்த மறுசீரமைப்பு முயற்சியானது பலப்படுத்தப்பட வேண்டும். இந்த நிகழ்ச்சிகளின் பலாபலன்களை மாணவர்களின் தேர்ச்சிகளை மதிப்பிடுவதன்மூலம் கண்காணிக்கப்படும்.

77. பல்கலைக்கழகங்களை கற்றல் மையங்களாகவும் தெரிவு செய்யப்பட்ட பாடப்பரப்புக்களின் சிறப்பிடங்களாகவும் பலப்படுத்தும் அதேவேளையில் புலமைத்துறைக்கும் கைத்தொழில்துறைக்கும் இடையிலான இணைப்புக்கள் அதிகரிக்கப்படும். கைத்தொழில் துறையினதும் வேலை உலகத்தினதும் தேவைகளை பூர்த்தி செய்யக்கூடிய வகையில் கற்கைநெறிகள் வடிவமைக்கப்படும். வேலைவாய்ப்பை தேடும் கற்ற இளைஞர்களின் விருப்பங்களுக்கும் கிடைக்கக்கூடியதாக உள்ள வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களுக்கும் இடையிலான திறன் பொருத்தமின்மையை திருத்துவதற்கு பல்கலைக்கழகங்கள் ஏற்பாடுகளை எடுக்கும். உயர்கல்விக்கும் வேலைவாய்ப்புக்கும் இடையிலான இணைப்புக்கள் பாரதூரமானவையாக உள்ளமையால் எல்லா மாணவர்களும் வேலை உலகத்திற்குரிய முறையில் நுழைவதற்காக பொதுத்திறன்களையும் வாழ்க்கைத்திறன்களையும் மென்தி -றன்கள் மற்றும் சாதகமான வேலை அறங்கள் உட்பட்டவற்றையும் பெற்றுக் கொள்வதற்காகப் பயன்படுத்தப்படுவர்.

78. அரச பல்கலைக்கழகங்கள் கல்வி, நிர்வாகம் மற்றும் நிதி விடயங்களை கையாளுவதற்காக பெரியளவிலான சுயாட்சி வழங்கப்படும். உயர்கல்வியைப் பெற நாடி விரும்புபவர்கள் அனைவரும் அதனைப் பெற்றுக்கொள்வதை அனுமதிப்பதற்காக மாவட்டங்களுக்குள்ளேயும் மாவட்டங் களுக்கிடையேயும் வேறுபாடுகளைக் குறைப்பதற்காக அனுமதித்தல் செயன்முறை மீள்பார்வை செய்யப்படும்.

79. தரம் மற்றும் அங்கீகரித்தல் தேவைப்பாடுகள் மீதான ஒழுங்குபடுத்தல் கட்டுப்பாடுகளுடன் அரசசார்பற்ற பல்கலைக்கழகங்களும், பட்டம் வழங்கும் நிறுவனங்களும் ஊக்குவிக்கப்படும். அவ்வாறான நிறுவனங்களை நிறுவுவதற்கான சட்ட ஏற்பாடுகள் கொண்டுவரப்படும்.

80. உள்ளூர் பல்கலைக்கழகங்கள் மற்றும் வெளிநாட்டு பல்கலைக்கழகங்களுக் கிடையிலான இணைப்புக்கள், மாணவர்களும், விரிவுரையாளர்களும், ஆய்வாளர்களும் வெளிநாட்டு திறந்த பட்டறிவை தொடர்ந்து பெறச்செய்வதற்காக ஊக்குவிக்கப்படும். ஒருபக்கத்தில் உள்ளூர் பல்கலைக் கழகங்களுக்கிடையிலான இணைப்பும், மறுபுறத்தில் TVE நிறுவனங்கள் கைத்தொழில் மற்றும் தொழில்வாண்மை

அமைப்புக்களுக்கிடையிலான இணைப்பும் கற்றல் விளைவுகளையும் மாணவர்களின் பயன்படுத்தக்கூடிய தன்மையை அதிகரிப் பதற்காகவும் ஊக்குவிக்கப்படும். வளங்களைப் பகிர்வதனை அதிகரிப்பதற்கும் இந்த இணைப்புக்கள் எதிர்பார்க்கப்படுகின்றன.

81. பல்கலைக்கழகங்களின் ஆய்வு வசதிகள் மாணவர்கள் ஆய்வுகளை பொறுப்பெடுக்கவும் ஆய்வுகளைச் செய்யவும் சுயாதீனக் கற்றல் மற்றும் முக்கிய விடயங்களில் கல்வியாளர்கள் தமது அறிவை அதிகரிப்பதற்கான சந்தர்ப்பங்களை வழங்குவதற்காகவும் ஆய்வுவசதிகள் வழங்கப்படும். ஆய்வு கண்டுபிடிப்புகள் பரவலாக பரப்பப்படுவதை உறுதிப் படுத்துவதற்காக தொடர்பாடல் திறன்கள் போன்ற ஆய்வுகளுடன் தொடர்புடைய ஏனைய திறன்களும் அபிவிருத்தி செய்யப்படும். பல்கலைக்கழக மாணவர்களுக்கு வட்டியில்லாக் கடன் மற்றும் இலவச Wi-Fi வசதியுடன் மடிகணனிகள் வழங்கப்படும். ஆகவே மாணவர்கள் இணையத்தின்மூலம் வளங்களைப் பெற்று கல்வி மற்றும் பயிற்சிகளைப் பெற இயலுமாகலாம்.

VIII. தொழில் திறன்கள் மற்றும் அவற்றைப் பயன்படுத்தக்கூடிய தன்மை

சூழமைவு

82. 1990 ஆம் ஆண்டு 20ஆம் இலக்க TVE சட்டத்தின் கீழ் (திருத்தப்பட்டவாறாக) நிறுவப்பட்ட மூன்றாம் நிலை மற்றும் தொழில்கல்வி ஆணைக்குழுவானது வாழ்க்கை மற்றும் தொழில்நுட்பகல்வி நிறுவனங்கள் தம்மை பதிந்து கொள்வதற்கும், நன்கு வரைவிலக்கணம் செய்யப்பட்ட அளவுகோலின் பிரகாரம் அவர்களின் கற்றை நெறிகளுக்கு அங்கீகாரம் பெற்றுக்கொள்ளவும் ஏற்பாடுகளைக் கொண்டுள்ளது. இந் நிறுவனங்களானவை இரண்டாம் நிலைக் கல்வியிலிருந்து விலகியோருக்கான பல்கலைக்கழகம் மற்றும் கல்விச் சந்தர்ப்பங்களையும் மற்றும் வழிகளையும் அவர்களுக்கு வழங்குகின்றது. பல அமைச்சுக்களும், தனியார்துறை நிறுவனங்களும் தம் மனிதவள அபிவிருத்தி திட்டங்களின் ஒரு பாகமாக தமது பணியாளர்களுக்கு உரிய கற்கைநெறிகளை வழங்குகின்றன. அமைச்சின் முகவர்களால் வழங்கப்படும் சான்றுப்பத்திர டிப்ளோமா மற்றும் பட்ட மட்டங்களிலான திறமை அடிப்படையிலான பயிற்சிகள் சில உதாரணங்களாகும். தொழில்வாண்மையாளர் சங்கங்களின் நிறுவனத்தின் சில உறுப்பு நிறுவனங்களும் தொழில்வாண்மை கற்கைநெறிகளை நடத்துகின்றன.

83. மனித வளங்கள் மற்றும் திறன்கள் விருத்தி தேவைகள் தொடர்பாக வினைத்திறனான அமுல்படுத்துவதற்கு பொருத்தமான கொள்கைகள், தந்திரோபாயங்களை வேண்டி பல பிரச்சினைகள் மேலெழும்பியுள்ளன:

i. முறைசார் பாடசாலைக் கல்விக்குச் சமாந்தரமாக இரண்டாம்நிலைக் கல்வி மட்டத்தில் தொழில்கல்வி வசதிகள் கிடைக்கப்பெறாது இருத்தல்,

ii. சிரேஷ்ட இரண்டாம் நிலைக்கல்வியில் தொழில்கல்வி விடயங்களின் முந்திய முறைசார் அறிமுகம். உதாரணத்திற்கு புதிய தொழில்நுட்பவியல் பாடநெறியானது க.பொ.த “உயர்தரம்” என்றளவில் பிந்தியநிலையில் அறிமுகம் செய்யப்படுகிறது.

iii. வேறுபட்ட கல்வி மற்றும் தொழில் தகைமைகளுக்கிடையிலான முறைசார் இணைப்புக்கள் இல்லாமை

iv. நிறுவப்பட்ட கல்வி சட்டக வேலைகள் ஊடாக தர உறுதிப்பாடு மற்றும் அங்கீகாரத்தை நிறுவுவதற்கான தேவை.

v. அரச பொதுக்கூட்டுத்தாபன தனியார்துறை ஆட்சேர்ப்பு வாழ்க்கை தொழில் தகைமைகளைக் அடிப்படையாகக் கொண்ட தொழில் தகைமையினை அங்கீகரிக்கும் நிலை இல்லாதிருத்தல் அல்லது பலவீனமாக இருத்தல்.

vi. தொழில்கல்வி மற்றும் தொழில்நுட்பகல்வி மாணவர்களை பயன்படுத்துதலின் குறையுடைய நிலை

vii. நடைமுறையிலுள்ள முறையானது பல பிரச்சினை விடயங்களைக் கொண்டுள்ளது (அ) அளிக்கப்படும் TVET திறன்களின் பொருத்தமின்மை அல்லது குறைபாடுகள் (ஆ) TVET யை வழங்குவதிலுள்ள போதிய வினைத்திறனின்மை, (இ) TVET யை சென்றடைந்து கொள்ளுதல் விசேடமாக பெண்கள் மற்றும் கிராமிய மக்கள்.

viii. பிரயோகப் பயிற்சி பெறுகின்ற மாணவர்களுக்கு அதியுயர் தொழிநுட்ப உபகரணங்கள் தேவைப்படும்போது அவற்றைப் பெறுவதற்கு இயலாமை.

ix. அதியுயர் தொழிநுட்ப உபகரணங்கள் உள்ள பயிற்சி வசதிகளை வழங்கும் நிறுவனங்களில் கீழ்மட்ட பாவனை.

x. சந்தைப் பெறுமதியில், குறைந்த ஊதியத்திற்கு திறமையான பயிற்று விப்பாளர்களைக் கவருவதிலுள்ள சிக்கல்கள்.

கொள்கைகள்

84. இரண்டாம் நிலைக்கல்வி மட்டத்தில் தொழில்கல்வி கிடைக்காதிருக்கும் பிரச்சினையை தீர்த்துக்கொள்ளும் முகமாக இரண்டாம்நிலைக்கல்வி பாடசாலையில் இருந்து விலகுபவர்கள் தொழில்கல்வி மற்றும் பயிற்சி VET துறைக்கு அனுப்பப்படுவதற்கான ஒரு கொள்கை ஊக்குவிக்கப்படும். அவர்கள் விரும்பின் VET முறைமையிலேயே மேலும் அவர்கள் தமது கல்வியைத் தொடருவதற்கான தெரிவும் வழங்கப்படும். இரண்டாம் நிலைப்பாடசாலை பாடவிதானம் தொழில் மற்றும் தொழில்நுட்ப பயிற்சி உள்ளீடுகளுடன் வளமாக்கப்படும். NVQ மட்டம் 1 (வேலைக்கான அடிப்படை திறமைகள்) க.பொ.த சாதாரண தர மாணவர்களுக்கு அறிமுகம் செய்யப்படும். இரண்டாம்நிலை பாடசாலையில் தொழில்முன்னிலை பாடங்களைக் கற்பித்தலும் ஆரம்பிக்கப்படும்.

85. ஏற்கனவே ஆரம்பிக்கப் பட்டுள்ளவேலைநோக்கிய க.பொ.த "உயர்தர" பாட தொழில்நுட்ப பாடநெறியும், சிரேஷ்ட இரண்டாம் நிலைப்பாடசாலை மட்டத்தில் உள்ள மாணவர்கள் தாம் விரும்பும் கிடைக்கக்கூடிய துறையிலுள்ள உயர்தர தொழில்நுட்ப பாடநெறியில் பின்தொடரவும் பயன்மிகுந்த உற்பத்திதிறன் வேலைவாய்ப்பினை தொடர அல்லது மற்றும் அதே தொடர்புடைய துறையிலோ கல்வியைத் தொடரவும் முடியும். இக்கொள்கையை அமுல்படுத்துகையில் அயலிலுள்ள VET நிறுவனங்களுடன் வளங்களையும், ஆய்வுகூடங்களையும், பணியாட்தொகுதியினரையும் பகிர்ந்து கொண்டு கூட்டுப் பணியாற்றுவதற்காக பாடசாலைகளும் நிறுவப்படும். நீண்டகால ஏற்பாட்டில் இந்த கற்கைநெறிக்கு தேவையான ஆசிரியர்களை வாழ்க்கைக்கல்வி தொழில்நுட்பவியல் பல்கலைக்கழகம் (UNIVOTEC) ஆனது உருவாக்கும்.

86. எவ்வாறு வேறுபட்ட கல்வி மற்றும் தொழில்கல்வி தகைமைகள் இணைக்கப்படுகின்றன என்பதை தீர்மானிப்பதற்கும், வேலைஉலகத்தில் அவை எவ்வாறு தொடர்புபடுகின்றன என்பதை தீர்மானிப்பதற்கும் NVQ சட்டகவேலையானது தொழில்கல்வி தகைமைகளுடன் தொடர்புபட்ட நியமங்கள், தகைமைகளை உட்படுத்தி விருத்தி செய்கிறது. உயர்கல்வி அமைச்சால் விருத்தி செய்யப்பட்ட இலங்கை தகைமை சட்டகவேலை (SLQF) யின் வேறுபட்ட மட்டங்களுடன் இரண்டாம்நிலை மற்றும் உயர்கல்வி தகைமைகளை நேரடியாக இணைக்கிறது. பாடசாலையில் இருந்து விலகி நேரடியாக கைத்தொழிலில் நுழைபவர்கள் மற்றும் தகமையைப் பெற்றுக்கொள்பவர்கள் நன்கு நிறுவப்பட்ட செயன்முறைகளுடன் முன்கல்வி அங்கீகாரம் (RPL) ஊடாக NVQ தகைமைகள் வழங்கப்படுகிறார்கள்.

87. இரண்டாம் நிலைக் கல்விக்கும் VET நிறுவகங்கள், உயர்கல்வி நிறுவகங்கள் மற்றும் வேலை உலகத்திற்குமான இணைப்புக்கள் விருத்தி செய்யப்படும். உரிய NVQ தகைமைகயைக் கொண்டவர்கள் மரபுரீதியான உயர்கல்வி முறையில் மேலதிக தகவல்களை பல்கலைக்கழகம் ஊடாகப் பெற்றுக்கொள்ளவும் அனுமதிக்கப்படுவதுடன் இவ்வண்ணம் பக்கப்பாடு நுழைவு ஊடாக இடையீடு இல்லாத தொழில்துறை முன்னேற்றம் வழங்கப்படும்.

88. மூன்றாம் நிலைக்கல்வி, உயர்கல்வி/ பல்கலைக்கழகம், தொழில்வாண்மை, தொழில்நுட்பம் மற்றும் தொழில்கல்வி உட்பட்ட கல்வியின் எல்லா பகுதிகளையும் உட்படுத்தவதற்காக தேசிய மட்டத்தில் தர உறுதிப்பாட்டுக்கும் அங்கீகாரத்திற்கும் பொறுப்பான ஒரு நிறுவனத்தை நிறுவுவதற்கு முன்மொழியப்படுகிறது. TVEC, UGC மற்றும் NEC க்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள நியாயாதிக்க அதிகாரங்கள் பலப்படுத்தப்படுவதுடன் இலங்கை தகைமை சட்டகவேலை இணக்கத்தை செயற்படுத்துவதற்காக அது சட்டரீதியானதாக்கப்படும்.

89. சமமான மற்றும் மாற்றீட்டு தகைமைகளைதீர்மானிப்பதற்கு TVEC மற்றும் தொடர்புடைய அமைச்சுக்கள் மற்றும் முகவர்கள் தலையீடு ஒருங்கிணைப்புடனான பொறிமுறை அமைக்கப்படும். ஆட்சேர்ப்புக்கு இரண்டு தகைமை சட்டகவேலை பயன்படுத்துவதால் மாற்றீட்டு / சமமான தகைமைகளை வழங்குவதற்காக அரசதுறை பொதுக்கூட்டுத்தாபனத்துறை மற்றும் தனியார்துறையில் ஆட்சேர்ப்பு திட்டங்கள் திருத்தப்படும். கொடுக்கப்பட்ட செயற்பாடுகளுக்காக வேண்டிய NVQ மட்டங்கள் குறித்துரைக்கப்படுவதுடன் தொழில்நுட்ப பணியாட்டொகுதியினருக்காக கைக்கொள்ளப்பட்ட சம்பளக் கட்டமைப் பானது NVQ யுடன் ஒழுங்கு சீரமைக்கப்படும். ஆட்சேர்ப்பு திட்டங்கள் மற்றும் செயற்திட்டங்களின்பிரகாரம் தகுதித்தன்மைக்கு மேலதிகமாக வேலைவாய்ப்பின் நீடித்து நிலைக்கும் தன்மையானது மென் ஆற்றல்கள் மனோபாவங்கள் உட்பட்ட வாழ்க்கைத்திறன்களிலும் தங்கியுள்ளது.

90. ஆட்சேர்ப்பு திட்டங்கள் மற்றும் செயற்திட்டங்களின்பிரகாரம் தகுதித்தன்மைக்கு மேலதிகமாக வேலைவாய்ப்பில் நீடித்து

நிலைக்கும் தன்மையானது மென்ஆற்றல்கள் மனோபாவங்கள் உட்பட்ட வாழ்க்கைத் திறன்களிலும் தங்கியுள்ளது. தொழில்பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களின் பாடவிதானத்தில் பயன்படுத்தக்கூடிய அதி திறமைகளை அறிமுகம் செய்வதற்கான ஒரு பொறிமுறை நிறுவப்படும். தற்போதைய மற்றும் ஏற்படும் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்காக பயிலுனர் திட்டங்கள் முன்னேற்றப்படுவதுடன் தேவைக்கேற்றவாறாக புதிய திட்டங்களும் அமுல்படுத்தப்படும். கருத்துக்கணிப்புக்களால் தேவைப் படுத்தப்படும் அடிப்படைகளால் இலங்கையின் VET தகைமைகளின் சர்வதேச அங்கீகாரமும் பெற்றுக்கொள்ளப்படும்.

91. தொழில்பயிற்சி முறைமையில் கைத்தொழில் துறை பங்குபற்றுவதற்கான விரிவாக்கப்பட்ட சந்தர்ப்பங்களை தேடி ஆராய்வதற்காக கொள்கை அர்ப்பணிப்பு தேடி ஆராயப்படும். வேலைவழங்குனர் குறிப்பாக தனியார் துறையைச் சேர்ந்தவர்கள் உயர்தொழில்நுட்ப திறன்களை கேட்டு பெற்று பயன்படுத்த ஊக்குவிக்கப்படுவர். பாடவிதான விருத்தியில் அரச தனியார் பங்காண்மை, உள்ளகப் பயிற்சிகள் வழங்குதல், வேலைநேர பயிற்சி, வேலை பொருத்தம் பார்க்கும் சேவைகள் மற்றும் பயிற்சியின்பொழுது பகுதிநேர வேலை என்பன தொழில்பயிற்சி துறையில் பலமாக ஊக்குவிக்கப்படும்.

92. மனிதவள அபிவிருத்தி வேலையில் ஒற்றைத்திறன் மனிதவளங்கள் மீது பரந்துபட்ட கவனம் செலுத்துவது தொழில்பயன்படுத்துகையின் வினைத் திறனின்மைகள் பலவற்றுக்கான ஒரு பங்களிப்புக் காரணியாக உள்ளது. இதனால் கருத்திட்டங்களுக்கு கணிசமான செலவையும் சேர்த்துவிடுகிறது. சில முக்கிய துறைகளில் திறன் தொழிலாளர் பற்றாக்குறை மற்றும் குறைந்த உற்பத்திதிறன் பிரச்சினைகளுக்கு கூடுமான தீர்வாக பல்திறன் தொழிலாளர்கள் முன்மொழியப்படுகிறார்கள். எதிர்கால பயிற்சி முயற்சிகளில் பாடவிதான விருத்தி வேலை பயிற்சி வழங்கல், சான்றுப்படுத்தல் என்பன உட்பட்டவற்றில் பல்திறன் உள்ள தொழிற்படையினை விருத்தி செய்வது குறித்து பரிசீலிக்கப்படும்.

IX. தொழில்துறை வழிகாட்டலும் மதிவளத்துணை அளித்தலும்

சூழமைவு

93. இலங்கையில் தற்போது பாடசாலைகள், தொழில்கல்வி பயிற்சி நிறுவனங்கள், இளைஞர் சேவை நிலையங்கள், அரசாங்க அமைச்சுக்கள், தனியார்துறை நிறுவனங்கள் என்பன வாழ்க்கை தொழில்துறை வழிகாட்டல் ஏற்பாடுகளை வழங்குவதில் சம்பந்தப்பட்டுள்ளன. இந்நிறுவனங்கள் அனைத்தினதும் தொழில்துறை வழிகாட்டல் செயற்பாடுகளின் ஒருங்கிணைப்பானது ஒரு சவாலாக உள்ளது.

94. தொழில்துறை வழிகாட்டலின் தற்போதைய உடைந்த முறைமையானது பல் வகைப்பட்ட இடைவெளிகளைக் கொண்டுள்ளது. சேவைகள் விரும்பியவாறாக துண்டுபோடப்பட்டுள்ளன. அவைகள் அணுகுமுறையில் ஒருமைப்படாது இருப்பதுடன் தொடர்பாடல் திறன் அற்றவையினால் சிரமப்படுவதுடன் இலக்கு குழுவினரை தொகையாக சென்றடைவதிலும் தவறிவிடுகிறது. மதியுரையாளர் மட்டத்தில் கூட முறைமையானது, கிடைக்கக்கூடிய தெரிவுகள் பற்றிய அறிவு இல்லாமையினால் சிரமமுறுவதுடன் எதிர்கால வேலைத்தேவைகள் குறித்த நம்பத்தகுந்த தரவுகள் கிடைக்காமையினாலும் சிரமமுறுகின்றது.

95. எந்தவிதமான சேவைகள் தேவைப்படும் பிரதான இலக்குக் குழுவினராக இருப்போர் முக்கிய வேலைவாழ்வு தீர்மானங்களை எதிர்கொள்ளும் இளைஞர்கள், அதிக விருப்பத்தெரிவுகளைக் கொண்ட அதிகம் கற்ற பணியாளர்கள்,மற்றும் புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் என்போராவார்.

96. இன்று கிடைக்கக்கூடியதாக உள்ள தொழில்துறை வழிகாட்டல் சேவைகள் தொடர்பான பின்வரும் கருத்துக்கள் ஒழுங்கில் உள்ளன:

i. கல்வியமைச்சின் தொழில்துறை வழிகாட்டல் அலகால் இரண்டாம்நிலை பாடசாலைகளுக்கு வழங்கப்படும் தொழில்துறை வழிகாட்டல் சேவைகளாவன தொழில்வழிகாட்டலை வழங்கும் சேவைகளில் பயிற்றப்பட்ட போதியதற்ற ஆசிரியர்களின் எண்ணிக்கையினால் முழுமையாக சிரமமுறுகிறது. வழிகாட்டல் வெற்றிகரமாக இருப்பதற்காக வேலை உலகு குறித்த புரிந்துணர்வோ அல்லது தொடர்போ அற்றவர்களாக இவ் ஆசிரியர்கள் உள்ளனர். இதன்விளைவாக பாடசாலை காலத்தின்பொழுது மாணவர்களின் பெருந்தொகையானோருக்கு தொழில்துறை வழிகாட்டுதல்கள் கிடைக்கக்கூடியதாக இருப்பதில்லை.

ii. பல்கலைக்கழகங்களில் தொழில் வழிகாட்டுதல் சேவைகளின் அழுத்த மானது வேலையில் சேர்வது மீதானதாகவும் பொதுவாக கற்கும் விடயம் தொடர்பானதாகவும், பெற்றுக் கொள்ளக்கூடிய விசேடித்த திறன்கள் பற்றியதாகவும் உள்ளது. கலை

மற்றும் விஞ்ஞான பொதுப்பட்ட நிகழ்ச்சித்திட்டங்களைச் சேர்ந்த மாணவர்கள் விசேடித்த துறைகளிலோ அல்லது பொது தொழில்துறை தெரிவுகளிலோ மேலும் கற்கை / பயிற்சிக்கு ஆளாக வேண்டி வேண்டப்படுகிறார்கள்.

iii. தொழில் மற்றும் தொழிற்சங்க உறவுகள் அமைச்சு,மாகாணசபைகள் அமைச்சு என்பனவற்றால் நிறுவப்பட்ட சுயாதீனமான தொழில்துறை வழிகாட்டல் நிறுவனங்கள் விசேடித்த தொழில்துறை கவனத்தில் சுயாதீனமாக இருப்பதுடன் பொது இயல்பான சேவைகளையே வழங்குகின்றன.

iv. NYSC, NAITA, VTA போன்ற பல்வேறுபட்ட பயிற்சி நிறுவனங்களிலுள்ள தொழில்துறை வழிகாட்டி அலகுகள், வழிகாட்டுதலை நாடிநிற்போரின் இயற்பண்புகள் மீதான வழிகாட்டுதலின் ஒட்டுமொத்த முறைமைக்கு மாறாக இந் நிறுவனங்களுடன் தொடர்புபட்ட விசேடித்த தொழில்துறைகள் மீதே கவனம் செலுத்துகின்றன.

97. இவ்வாறாக நிலவும் நிலைமையானது பின்வரும் நான்கு விடயங்களை எழுப்புகிறது:

i. எல்லா மட்டங்களிலும் தேசிய ரீதியில் ஒருங்கிணைக்கப்படுவதும், அது தேவையான ஆட்களின் அடைவுக்குள் இருப்பதுமான எந்த வினைத்திறனான தொழில்துறை வழிகாட்டல் சேவையும் இல்லாதுள்ளது.

ii. கட்டாயமான பாடசாலைக்குச் செல்லும் காலப்பகுதியைத் தொடர்ந்து VET நிகழ்ச்சித்திட்டங்களுக்கு பாடசாலையை விட்டு விலகியோரை கவர்ந்து இழுப்பதற்கு எந்த ஒரு ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட முறைமையியலும் அமைக்கப்படவில்லை.

iii. இளைஞர்களை மட்டுமன்றி பெற்றோரையும் பாடசாலை அதிகாரிகளையும் வழிநடாத்தக்கூடிய நுண்அறிவும் திறன்கொண்ட தொழில்துறை வழிகாட்டி, மதியுரைஞர்கள் ஆட்சேர்ப்பு செய்யப்பட்டு விருத்தி செய்யப்பட வேண்டும்.

iv. மரபு ரீதியான சிந்தனைகள் தொழில்கல்வியினையும் பயிற்சி VET நிகழ்ச்சித்திட்டங்களையும் தரம் குறைக்க நாடுகின்றன. பாடசாலையை விட்டு விலகியவர்களுக்கு அவைகளே காட்டிவிடப்பட்ட ஒரே வழியாக கருதப்படுவதுடன் கல்வி ரீதியாக திசைப் படுத்தப்பட்ட முறைசார் கல்விமுறைமையின் தவறாகவும் உள்ளது. ஏநுவு நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை இளைஞர்களுக்கு கிடைக்கக்கூடிய விரும்பும் தெரிவுகளாக கொண்டுவருவதற்கான தேவையொன்று உள்ளது.

v. வினைத்திறன்மிக்க இளைஞர்களை தொழில் வழிகாட்டும்போது கிடைக் கத்தக்க வேலைவாய்ப்பு வெற்றிடங்கள், தொழில் கோரிக்கைகளின் போக்குகள், பயிற்சிவாய்ப்புகள், பலவிதமான வேலை வாய்ப்புகளுக்கேற்ப அவற்றின் கட்டுப்பாடுகள், வசதிகள் பற்றிய தகவல்கள் இல்லாமையால் தொழில் வழிகாட்டல் ஆலோசகர்களை வரையறைகளுக்கு ஆட்படுத்தியுள்ளமை.

கொள்கைகள்

98. தொழில்வழிகாட்டுதல் சேவைகளை உருவாக்குதல் மற்றும் வழங்குதலில் தனியார் மற்றும் பொதுத்துறைகளிலுள்ள கைத்தொழில் மற்றும் வேலைவழங்குனர்களின் ஈடுபாடு பலமாக ஊக்குவிக்கப்படும். பலதரப்பட்ட தொழிற்சாலைகளிலும் உள்ள திறன் தேவைப்பாடுகள் பற்றிய தகவல்களைச் சேகரிப்பதற்கான முறைமையொன்றை ஸ்தாபித்தல் வேண்டும். அவ்வாறு ஒன்றுதிரட்டப்பட்ட தகவல்களை பயிற்சித் தேவை இனங்காண்பதற்கும், வேலைவாய்ப்புகளைப் பெறவும், பகுப்பாய்வு செய்யப்பட்டு முடிவுகளை வழங்கும் நிறுவனங்களுக்கும், தொழில் வழிகாட்டல் ஆலோசகர்களுக்கும் பகிர்ந்தளிக்கப்படும்.

99. நியாயதிக்கச் சட்டங்களின் மூலம் ஒரு தேசிய தொழில்துறை ஆலோசனை சபை நிறுவப்படுவதுடன் அதில் தனியார்துறையானது அரசதுறையுடன் பங்காளராக்கப்படும். இதுவே நாட்டிற்கான தேசிய தொழில்துறை வழிகாட்டுதல் திட்டம் எவ்வாறு அமுல்படுத்தப்படுகிறது என்பதை திட்டமிட்டு மேற்பார்வை செய்வதற்கு பொறுப்பான பிரதான அதிகார சபையாக இருக்கும். நாட்டிலுள்ள எல்லா தொழில்துறை வழிகாட்டல் செயற்பாடுகளும் சபையினால் வழங்கப்படும் வழிகாட்டுதல்கள் பணிப்புரைகளுடன் உடன்பட்டதாக இருக்கச் செய்யப்படும்.

100. தேசிய தொழில்துறை வழிகாட்டல் சபையை எல்லா மூன்றாம் நிலைக்கல்வி தொழில்துறை வழிகாட்டல் அலகுகளுடனும் தொழில்பயிற்சி நிறுவனங்களுடனும் உயர்கல்வி மற்றும் தொழில்வாண்மைக்கல்விக்கான அரச மற்றும் தனியார் நிறுவனங்கள் உட்பட்டவற்றுடனும் மாவட்ட மற்றும் பிரதேச செயலாளர் பிரிவு மட்டங்களிலுள்ள வேலைவாய்ப்பு சேவை நிலையங்களுடனும் இணைக்கும் ஒரு வலைப்பின்னல் நிறுவப்படும். ஒவ்வொரு

தொழில்துறை வழிகாட்டல் அலகிலும் வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்கள் மீதான தகவல்களுக்கான தரவுத்தளம் பேணப்படும். விசேட திறன்கள் பணிநிலையினருக்கென ஒரு தொழில்துறை வழிகாட்டுதல் சேவையை நிறுவுவதற்கும் சிபார்சு செய்யப்படுகிறது.

101. தொழில்துறை கல்வி, தொழில்துறை தகவல், தொழில்துறை மதிவளஆலோசனை, வேலைவாய்ப்பு மதிவள ஆலோசனை, வேலையில் வைத்தல் தொழில்சந்தை சீர்செய்வு நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் மற்றும் சுயதொழிலுக்கான திறன்களை விருத்தி செய்தல் என்பவற்றினாலான தொடர்ச்சியான நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் ஊடாக அரச மற்றும் தனியார்துறை நிறுவனங்களினால் தொழில்துறை வழிகாட்டல் வழங்கப்படும்.

102. மாணவர்களுக்கும் வழிகாட்டுதலை நாடுவோருக்கும் வினைத்திறனுள்ள முறையில் வழிகாட்டுதல்களை சேவையாற்றுவதற்காக தொழில்துறை வழிகாட்டல் அலகுகளின் இயலுமையினை அனுபவமுள்ள மதியுரைஞர்களினால் மதியுரைகளைக் கொண்டு உரியமுறையில் நடத்துவதன் மூலம் இயலுமைகள் அதிகரிக்கப்படும். தொழில்துறை வழிகாட்டல் மதியுரைஞர்களுக்கு நற்பழக்கங்களை ஊக்குவித்தல், அறிவைப் பகிர்ந்துகொள்ளல், உதவி வழங்குதல் என்பவற்றில் முறைமை ரீதியான பயிற்சி வழங்கப்படும். கல்வி, ஆய்வு, புத்தாக்கம், பிரசுரங்கள் தொடர்பான தொழில்துறை வழிகாட்டல் ஊக்குவிக்கப்படும். பல்கலைக்கழகங்களில் UNIVOTEC தொழில்துறை வழிகாட்டலில் பட்ட கற்கைநெறிகளை விருத்தி செய்வது சிபார்சு செய்யப்படுகிறது. குறிப்பாக இப் பயிற்சி தொழில்நுட்பவியல் பீடத்தில் பெரியளவில் இதனைச் செய்ய சிபார்சு செய்யப்படுகிறது.

103. தொழில்கல்வி மற்றும் பயிற்சி (VET) யின் பிரதான இலக்குப் பார்வையாளர்களாக உள்ளோர் கட்டாய பாடசாலை சமூகமளிப்பிற்கு அப்பால் இக்கட்டத்திலும் கல்வி நடவடிக்கைகளை நிறுத்தி பாடசாலையை விட்டு விலகுவோர்களாவர். பரஸ்பரம் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட முறைமையியல் ஊடாக VET நிகழ்ச்சித்திட்டங்களில் இணைந்துகொள்ள விரும்புபவர்கள் இனங்காணப்பட வேண்டும். இது கல்வியுடன் தொடர்புடைய அமைச்சக்கள் மற்றும் VET ஒருங்கிணைப்பு வேலையின் ஊடாக செய்யப்படக்கூடியது.

X. இளைஞர்களின் தொழில்வாண்மையை மேம்படுத்தல்

சூழமைவு

104. குடிசன மதிப்பீட்டு மற்றும் புள்ளிவிபரவியல் திணைக்களத்தின் காலாண்டு தொழிற்படை கருத்துக்கணிப்பின் (QLFS) பிரகாரம் 2014 ஆம் ஆண்டில் தொழிற்படை பங்குபற்றுகை வீதமான 53.3 வீதமாக இருந்துள்ளது. ஒட்டுமொத்த வேலையின்மை வீதமானது 2002 இல் 8.8 வீதத்தில் இருந்து, 2014 இல் 4.3 வீதமாக வீழ்ச்சியடைந்துள்ளது. எவ்வாறாயினும் இளைஞர்களிடையே 15-24 வயதுடையோர் தொழில்பங்களிப்பு வீதமானது 32.8 வீத குறைந்த மட்டத்திலும் வேலைவாய்ப்பின்மை வீதமானது தேசிய சராசரியை விட உயர்வாக 20.3 வீதமாகவும் உள்ளது. அதேவயதையொத்த பெண்கள் குழுவில் இது 27.5 வீதமாக உயர்வாக உள்ளது. தொழிற்படையில் இளைஞர்களின் குறைந்த பங்குபற்றுகையானது ஏனைய காரணங்களுடன் கல்வி மற்றும் பயிற்சியில் வாழ்வில் நீடிக்கப்பட்ட காலப்பகுதியை செலவழித்தல் அல்லது மேலும் கற்றல் என்ற எதிர்பார்ப்புகளுடன் காலத்தைப் போக்குதல் உள்ளதைவிட சிறந்த தர வேலைவாய்ப்பினை பெற்றுக்கொள்ள முடியும் அல்லது வேலைக்காக புலம்பெயர முடியும் என்றிருத்தல் என்பனவாக இருக்க முடியும். குடும்பத்தினரிடமிருந்தான நிதி ஆதரவு கிடைக்க முடிவதால் அவர்களால் இவ்வாறு செய்ய முடிகிறது.

105. தொழிற்படையில் இளைஞர்களின்[2] குறைந்த பங்களிப்பும் அவர்களிடையேயான உயர் வேலைவாய்ப்பின்மையும்தேசிய உற்பத்தியைப் பொறுத்தளவில் ஒரு முக்கியமான சந்தர்ப்ப செலவினை உருவாக்குகிறது. இளைஞர்களின் யதார்த்தமற்ற எதிர்பார்ப்புக்கள் அவர்களுடையே உள்ள தகுதியின் பொருத்தமின்மைகள் மற்றும் பல்வேறுபட்ட தொடர்புடை கலாச்சார பணிகள் என்பன இந்த உயர்வான இளைஞர் வேலைவாய்ப்பின்மையின் பின்னே உள்ளன. இதற்கு மேலதிகமாக இளைஞர்களிடையேஉள்ள பரந்துபட்ட வேலையின்மையானது முக்கியத்துவம் வாய்ந்த சமூக, அரசியல் குழப்பங்களுக்கும் இட்டுச் செல்லலாம். இவைகள் எல்லாம் இளைஞர்களை பயன்படுத்தப்படுவதை அதிகரிக்கும் விடயத்தினை NHREP இல் அதனைத் தனியாக கையாளுவதற்கான விடயமாக்கி உள்ளது.

[2]கல்வியிலும் பயிற்சியிலும் இளைஞர்கள் ஈடுபாட்டை விஸ்தரித்தலே இதற்கான ஒரு பங்குக் காரணமாகும். சந்தேகமில்லாமல் இவ் ஈடுபாடானது சாதகமான தாக்கங்களையும் கொண்டுள்ளது.

106. இலங்கையிலுள்ள அதிகம் கற்ற இளைஞர்களிடையே ஒப்பீட்டளவில் அதிகம் உள்ள வேலைவாய்ப்பின்மையானது பெருமளவிற்கு தன்னார்வமுடையதாகத் தோன்றுகிறது. பல வேலைவாய்ப்பற்ற இளம் ஆட்கள் தான் விரும்பும் வேலைகளில் தோற்றுவதற்கு காத்திருப்பதாகவும் அவ்வண்ணமான விரும்பும் வேலைகளில் பெரும்பாலானவை அரசதுறையில் இருப்பதாகவே காணப்படுகிறது. இளைஞர்களிடையே குறிப்பிடத்தக்க அளவில் குறைந்த வேலையின்மை உள்ளது என தரவுகள் காட்டுகின்றன. இதன் பிரகாரம் வேலையில் உள்ளவர்களும் அதற்காக அவர்கள் அதிகம் தகைமையுடையவர்களாக இருப்பதை உள்ளடக்குகிறது.

107. தொழில்சந்தை தகவல் முறைமையிலுள்ள வரையறைகளும் தொழில்துறை வழிகாட்டல் சேவைகள் கிடைக்கப் பெறாதிருப்பதும் இளைஞர்களால் எதிர்கொள்ளப்படும் ஏனைய பிரச்சினைகளாகும். ஆகவே தொழில்பயிற்சிக்கான கேள்வியானது பலவீனமாகவே உள்ளது. மேலும், தொழில்வாண்மை விருத்திக்கான சிறந்த தொழிற்பயிற்சிநெறிகளைப் பெறுவதானது. ஒன்றில் ஏற்றுக்கொள்ள முடியாத அல்லது இலகுவாக அடைய முடியாதுள்ளது. இளைஞர்களிடையே பிரபல்யமாக உள்ள வேலை தேடல் முறைமைகளானவை பெருமளவில் முறைசாராதவைகளாகவே உள்ளன.

108. பெரும்பான்மையான இளைஞர்கள் வேலைப்பாதுகாப்பு, நல்ல பிரதியுபகாரப் பொதி, உயர் சமூக அந்தஸ்து, கவர்ச்சிகரமான வேலை நன்மைகள் போன்ற காரணங்களுக்காக அரசதுறை வேலைவாய்ப்பினையே விரும்புகின்றனர். ஆகவே இயந்திர இயக்குனர்கள், ஏற்றுமதி பதப்படுத்தல் வலயங்களில் உதவியாளர்கள், தேயிலை, இறப்பர் மற்றும் தேயிலைத் தோட்டங்களில் தேயிலை எடுப்பவர்கள், பால் எடுப்பவர்கள்,கட்டிட நிர்மாணக் கைத்தொழிலிலே மேசன், தச்சர்கள், குழாய் பொருத்துபவர்கள், மற்றும் உதவியாளர் போன்ற வேலைகளுக்கு உதாரணத்திற்கு இளம் ஆட்களை ஆட்சேர்ப்பு செய்வது கடினமாகக் காணப்படுகிறது.

109. இளைஞர்களின் வேலைவாய்ப்பு தெரிவுகள் தொடர்பாக பல அறியப்பட்ட உண்மைகள் உள்ளன. முதலில் தனியார்துறை நிறுவனங்கள் வேலைவாய்ப்புக்கு தெரியும் செயன்முறையில் கிராமிய இளைஞர்களுக்கு எதிராக பாரபட்சம் காட்டுவதாக அவர்களிடையே ஒரு கருத்துப்பார்வை பரவலாகக் காணப்படுகிறது. இரண்டாவதாக, பல இளைஞர்கள் வெளிநாடுகளுக்கு புலம்பெயர்வதற்கு வெளிநாட்டு வேலைகளின்பொழுது குறைந்த மட்டத்திலான சரீர வேலைகளையே பெற்றுக்கொள்ள முடியுமாக இருந்தாலும் அவற்றில் அவர்கள் அதிவிருப்புக் காட்டுகிறார்கள்.

110. மேற்படி பின்புலத்தில் நோக்கமுடைய இளைஞர்களால் ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய முறைசார் தனியார் துறையில் போதிய வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களை உருவாக்குவதே பெரிய சவால்களில் ஒன்றாக உள்ளது. அதேவேளையில் வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களுக்காக காத்திருக்கும் இளைஞர்களைப் பயன்படுத்திக்கொள்ளும் குணா அம்சங்களை முன்னேற்றிக் கொள்ளவும் வேண்டும். ஒரு புள்ளி பெறுமதியான அழுத்தமாக இருப்பது என்னவெனில் க.பொ.த. சாதரண தரத்தினுடனோ அல்லது தகைமையில்லாமலோ வாழ்வின் ஆரம்பத்திலேயே கல்வி முறையிலிருந்து விலகிவிடும் இளைஞர்களின் எண்ணிக்கை பெருமளவில் இருக்கிறது என்பதாகும். இந்த ஆட்களுக்கு திறன் விருத்திக்கான சந்தர்ப்பங்களையும், பயன்தரு வேலைவாய்ப்பையும் வழங்குவதே சவாலாக உள்ளது.

கொள்கைகள்

111. ஒன்றிணைக்கப்பட்ட மனித வள திட்டமிடல் மற்றும் அபிவிருத்தியே அரசாங்கத்தின் மிக முக்கிய தொழிற்பாடாக அங்கீகரிக்கப்படுகிறது. தொழிற்படையின் இளைய உறுப்பினர்கள் அதனுள்ளே கண்ணியமான வேலை சந்தர்ப்பங்களை தேடி நேர காலத்தை வீணாக்காது செய்வதை உறுதிப்படுத்தக் கூடியதாக அரசாங்கம் இருக்க வேண்டும் என எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. தொழிலாளரின் கேள்வி மற்றும் நிரம்பலுக்கு இடையிலான குறுங்கால மற்றும் நீண்டகாலப் பொருத்தப்பாட்டினை அது இனங்கண்டு அதிகரித்துக்கொள்ளும்.

112. பயிற்சி, தொழில்துறை வழிகாட்டல்கள், மதிவளத்துணை தொழிற்துறை திட்டமிடல் என்பன மீதான தகவல்களை வழங்குவதற்கும், ஏனைய வேலைவாய்ப்பு தொடர்பான சேவைகளை வழங்குவதற்கும் நாடு பூராகவும் ஓரிடத்தில் சேவை தொழிற்துறை நிலையங்களின் ஒரு வலைப்பின்னல் நிறுவப்படும்.

113. மனிதவள அபிவிருத்தி ஊடாக விருத்தி செய்யப்பட்ட ஒவ்வொரு பயிற்றப்பட்ட ஆற்றல் குழுவிலிருந்து தனியார் வேலைவாய்ப்புக்கு

ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய தகமைகளுடன்கூடிய மனிதவளங்கள் வழங்கப்படும்.

114. இளைஞர்களை வேலைக்கு பயன்படுத்தக் கூடிய தன்மையை முன்னேற்று வதற்கு வேலைவாய்ப்பு சேவைநிலையங்கள் ஊடாக துடிப்பான தொழில்சந்தை நடவடிக்கைகள் அறிமுகப்படுத்தப்படும். எல்லா இயலுமையைக் கட்டியெழுப்பும் நிறுவனங்களும் வேலைவாய்ப்பு சேவைகளை வழங்கும் முகவர்களும் அவர்கள் வழங்கும் சேவையின் தரம் மற்றும் அளவின் போதிய தன்மையை உறுதிப்படுத்துவதற்கும், குறைபாடுகள் கண்டுபிடிக்கப்பட்டால், பரிகார நடவடிக்கைகள் எடுப்பதற்குமாக, நெருக்கமாகக் கண்காணிப்பதற்காக தமது செயற்பாடுகளை பொறுப்புள்ள ஒரு அரச முகவரிடம் பதிவு செய்துகொள்ளச் செய்யப்படுவார்கள்.

115. மாணவர்கள் பாடசாலை விஞ்ஞானம் மற்றும் புவியியல் தொழில்நுட்பங்களுக்கு ஆரம்ப கட்டத்திலேயே எதிர்கொள்ளச் செய்யப்படுவார்கள். மேசன்வேலை, தச்சுவேலை போன்ற சமூக இழுக்குடைய வேலைகளானவை அடிப்படையில் பொறியியலோடு தொடர்புடைய வேலைகளாக அவர்கள் சிந்திப்பதற்கு தொடங்குவார்கள்.

116. வசதி குறைந்த மற்றும் அபிவிருத்தி குறைந்த வேலைவாய்ப்பு பிரதேசங்களில் சந்தர்ப்பங்களை முன்னேற்றும் முகமாக அப் பிராந்தியங்களிலுள்ள சிறிய மற்றும் இடைத்தர அளவிலான தொழில்முயற்சிகளுக்கும், பெரிய தனியார்துறை நிறுவனங்களுக்கும் இடையில் உப ஒப்பந்த ஏற்பாடுகளை ஊக்குவிப்பதன் ஊடாக பெரிய நிறுவனங்கள் தமது வியாபாரச் செயற்பாடுகளை சிறிய நிறுவனங்களிடமிருந்து செய்து பெற்றுக்கொள்வதில் இலாபம் அடைவார்கள். பலவீனமான துரதி'டவசமான முரண்பாட்டால் பாதிக்கப்பட்ட இளைஞர் குழுக்களை பிரதான ஓட்டத்திற்கு கொண்டுவருவதற்கு விசேட நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் அறிமுகம் செய்யப்படும்.

117. உயர் அளவில் நீண்டகாலப்பகுதியில் இளைஞர்களிடையே காணப்படும் வேலைவாய்ப்பின்மையானது பொதுத்துறை அரசதுறை வேலைவாய்ப்பானது ஒருதலைப்பட்சமானது என்ற பரந்துபட்ட மனோபாவம் பரவலாகப் பரவுகிறது. தனியார்துறை வேலைகளை மிகவும் கவர்ச்சிகரமாக்குவதுடன் இப்பிரச்சினைக்கான நிலையான தீர்வானது இளைஞர்களிடமும் அவர்களது பெற்றோரிடமும் வேலை தொடர்பான துறை விருப்புக்கள் தொடர்பான அவர்களின் மனோபாவத்தை மாற்றுவதற்கு எடுக்கப்படும் உறுதியான செயற்பாட்டை வேண்டிநிற்கிறது. இது தொடர்பான பலமுனைகளிலான நடவடிக்கைகள் திட்டமிடப்படுகிறது.

i. மொத்தமாகவும் வேலை வகைப்பாடுகள் தொடர்பாகவும் பொதுச்சேவையிலுள்ள ஒதுக்கப்பட்ட எண்ணிக்கை தொடர்பான ஒரு தேசிய இணக்கத்தை விருத்தி செய்தல். தற்போது சனத்தொகையின் நூற்றுவீதம் அளவில் பொதுத்துறை உத்தியோகத்தர்களின் எண்ணிக்கையானது சர்வதேச நியமங்களின் பிரகாரம் மிகவும் உயர்வாக உள்ளது:

ii. சேவையில் நுழைவதற்கு காத்திருப்போரின் எண்ணிக்கையைக் குறைக்கும் முகமாக தகைமை மற்றும் பயிற்சி மட்டங்கள் மீது முக்கியத்துவம் கொடுத்து பொதுச் சேவையில் ஆட்சேர்ப்பு செய்வதற்கான நடைமுறைகளை மறுசீரமைத்தல்.

iii. பாடசாலைகள், பல்கலைக்கழகங்கள் மற்றும் ஏனைய பயிற்சி நிறுவனங்களிலுள்ள மாணவர்கள் மற்றும் பயிலுனர்களின் மனோபாவாங்களையும் மனநிலைகளையும் மாற்றுவதற்கான திட்டமிடப்பட்ட முயற்சிகள்.

118. இளையவர்கள் தனியார்துறையை விட பொதுத்துறையை விரும்புவதற்கான பிரதான காரணமாக இருப்பது தனியார்துறையில் பொதுத்துறையை விட கொடுப்பனவுகள் வேலைக்குச் சேரும் மட்டத்தில் குறைவாக இருப்பதாகும். தனியார் துறையின் சிரேஷ்ட மட்டங்களில் பொதுத்துறை நிலைகளுடன் ஒப்பிடும் இடத்து குறிப்பிடத்தக்களவு உயர்அளவான கொடுப்பனவு வழங்கப்படுகிறது. தனியார் துறையினுள்ளே முதலீட்டு ஊக்குவிப்பு மற்றும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கையில் பொதுத்துறையை விட உயர் நுழைவு மட்ட சம்பளம் கொடுக்கும் முறைகள் ஊக்குவிக்கப்படும். பணியார்களிடமிருந்து உயர்மட்ட திறன்களை வேண்டிநிற்கும் துறைகள் மற்றும்/அல்லது கைத் தொழில்கள் தகவல் தொடர்பாடல் தொழில்நுட்பம், நனோ தொழில்நுட்பம், உயரிரியல் தொழில்நுட்பம் என்பவற்றுடன் சம்பந்தப்பட்ட உயர் தொழில்நுட்ப துறைகள் உட்பட்டவை நுழைவு மட்டத்திலே உயர் சம்பளத்தை வழங்கும். அவ்வாறான கைத்தொழில் மட்டங்களில் விருப்புடைய கம்பனிகள் விசேட “தந்திரோபாய கைத்தொழில்” ஊக்குவிப்புக்களை வழங்குவதில் முதலீட்டை ஊக்குவிப்பதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும்.

119. வேலைசெய்யும் வயதினரிடையே ஒப்பிட்டளவில் இளையவர்களாக உள்ளவர் வேலைவாய்ப்பை நாடுவதில் விலகியிருக்கச் செய்யும் சில தடைகள் தீர்த்துவைக்கப்படக்கூடியன.

வேலையிடங்களுக்கு அண்மித்ததான பகல்நேர கவனிப்பு நிலையங்கள், முன்னேற்றப்பட்ட போக்குவரத்து வசதிகள், வேலைவழங்குனர்கள் இளம் பணியாளர்களுக்கு தங்குமிட வசதிகளை வழங்குதல், தேசிய தொழில்நியமங்களைப் பேணுதல், தேசிய மற்றும் மாகாண மட்டங்களில் நிலையான குறைந்தபட்ச ஊதியங்களை நிறுவுதல், மகத்துவம் குறைந்ததாகப் பார்க்கப்படும் தெரிவு செய்யப்பட்ட வேலைகளின் தொழிற்பாட்டு தலைப்புக்களை மீளமைத்தல் என்பன அவ்வாறான சில நடவடிக்கைகளாகும்.

XI. விஞ்ஞானம், தொழில்நுட்பவியல் மற்றும் புத்தாக்க திறன்கள்

சூழமைவு

120. துரித கைத்தொழில் மயமாக்கலுக்கும் நீடித்த வளர்ச்சிக்குமான இலங்கையின் போக்கானது, ஒரு கவனம் குவிக்கப்பட்ட தந்திரோபாய ரீதியான மற்றும் உரிய மனிதவள திறன்கள் மற்றும் திறமைகளின் அவசரமான அறிமுகப்படுத்தலிலும் பலப்படுத்தலிலும் பாரதூரமான அளவில் தங்கியுள்ளது. தேசிய விஞ்ஞான மற்றும் தொழில்நுட்ப கொள்கையின் வெற்றிகரமான அமுல்படுத்தலானது விஞ்ஞான மற்றும் தொழில்நுட்ப புத்தாக்க வேலைப்படையின் தேவைப்பாடுகளை பூர்த்தி செய்துகொள்வதினை முன்நிபந்தனையாகக் கொண்டுள்ளது. கைத்தொழில்/கைத்தொழிலுக்கு பிந்திய ஒரு பொருளாதாரத்தினை விருத்தி செய்து பேணுவதற்கு அத்தியவசியமானவைகளான சில விசேடித்த தொழில்நுட்ப தொழில்நிலைகள் உள்ளன. ஒரு கவனம் செலுத்தப்பட்ட ஒருங்கிணைக்கப்பட்ட அணுகுமுறை ஊடாக இவைகள் இனங்காணப்பட வேண்டிய தேவையுள்ளது.

121. உயர்தொழில்நுட்ப விடயங்களின் அபிவிருத்தியானது விசேடித்த மற்றும் பௌதீக மனிதவளங்களை வேண்டிநிற்கிறது. உயர்திறன் வாய்ந்த ஆட்கள் விருத்தி செய்யப்படுவதுடன் எழும் கேள்விகளை முகங்கொடுப்பதற்காக பேணப்படவும் வேண்டும். உயர் தொழில்நுட்ப திறன்களை விருத்தி செய்வதற்கு நீண்டகாலம் எடுக்கும். தொழில்நுட்ப திறன்கள் தொடர்பில் மாறும் கேள்விகளுக்கு தொழில்சந்தையானது சுலபமாகவும் விரைவாகவும் பதிலளிக்க முடியாது. இவற்றில் கட்டுப்பாடு ஏற்படுதல் அல்லது மிகைநிரம்பல் போன்ற எழக்கூடிய இடர் நிலைமைகள் இனங்காணப்பட்டு விரைவிலேயே தீர்த்து வைக்கப்பட வேண்டிய தேவையுள்ளது.

122. உயர் திறன் உள்ள ஆட்கள் குறித்த வேறொரு முக்கியமான விடயம் என்னவெனில் உயர் முடிவுள்ள தொழில்நுட்பங்களில் அவர்கள் காப்புரிமையை உருவாக்க முடியும். இதன்வழி பொருளாதாரத்தின் செல்வ உருவாக்கச் செயன்முறைக்கு பங்களிக்கிறார்கள். இதே காரணத்தின் நிமித்தமாகவே உலகளாவிய சந்தையில் உயர் கேள்வியுள்ளது. மேலும், வியாபார விரிவாக்கத்திற்கும், அதிகமான வேலைவாய்ப்புகளை உருவாக்குவதற்கும் உயர் தொழிநுட்பவியலாளர்கள் தேவைப்படுகின்றது. இலங்கையில் இது இற்றைவரைக்கும் கவனிக்கப்படாத அல்லது மனிதவளங்கள் திட்டமிடல் மற்றும் அபிவிருத்தி நிகழ்ச்சி திட்டங்களில் போதியளவு உட்படுத்தப்படாத ஒரு விடயமாக உள்ளது. இதன் விளைவாக பின்வரும் பிரச்சினைகள் தீர்க்கப்பட வேண்டியனவாக உள்ளன.

i. உயர்தொழில்நுட்ப புத்தாக்கங்களுக்கும், தொழில்நுட்ப தொழில்முயற்சி செயற்பாடுகளுக்கும்,உயர்தொழில்நுட்ப கைத்தொழில்களுக்கும் உயர் தொழில்நுட்ப ஆட்கள் போதிய எண்ணிக்கையில் கிடைக்க முடியாதிருத்தல்.

ii. திறனுடைய ஆட்களுக்கான மூன்றாம் நிலை மற்றும் பட்டப்பின்படிப்பு பயிற்சிகள் மருத்துவ துறை தவிர்ந்த ஏனையவற்றில் தெளிவான தேவை மதிப்பீடு இன்றி மேற்கொள்ளப்படுகிறது. இதனால் கேள்விக்கும் நிரம்பலுக்கும் இடையிலான இடைவெளிகளும் பொருத்தமின்மைகளும் உருவாக்கப் படுகிறது. உயர்திறன் வாய்ந்த ஆட்களை பயிற்றுவிப்பதற்கான சந்தர்ப்பங்களும் இயலுமைகளும் நாட்டிற்குள்ளே போதியதாக இல்லை. உயர்திறன் வாய்ந்த ஆட்களை வெளிநாட்டில் பயிற்றுவிப்பதற்கோ அல்லது இந் நோக்கத்திற்காக உள்நாட்டில் சந்தர்ப்பங்களைத் திறப்பதற்கோ ஒரு ஒட்டுறவான தேசிய தந்திரோபாயம் எதுவும் இல்லை.

iii. அறிவுப் பொருளாதாரத்திற்கு அவசியமான உயர்திறன் ஆட்களை பயிற்றுவித்து பேணுவதற்கான ஒரு கவனம் குவிக்கப்பட்ட, ஒருங்கிணைக்கப்பட்ட, கண்காணிக் கப்பட்ட தந்திரோபாயம் இன்னும் விருத்தி செய்யப்படவில்லை.

iv. உயர்திறன் வேண்டப்படும் வேலைகளுக்கான ஆட்களை கவர்ந்து பேணுவதற்கு தேசிய மட்டத்தில் தெளிவான கொள்கைகளோ செயன்முறைகளோ மற்றும் அவ்வாறான ஆட்களுக்கு உலகளாவிய சந்தையில் போட்டியிடுவதற்கோ தெளிவான

கொள்கைகளோ செயன்முறைகளோ இல்லாதிருத்தல். இந்த வகையான நிலைமையானது உலகம் பூராகவும் இருந்து தமது தொழிற்படைக்கு திறன் மிகுந்த வேலை ஆட்களை கவருவதற்கான தந்திரோபாயங்களைக் கொண்டு வருவதுடன் மிக கைத்தொழில் மயமான நாடுகளுக்கு தெளிவாகவே சார்பாக உள்ளது.

v. உயர்திறன் வாய்ந்த ஆட்களுக்கான உலகளாவிய கேள்வி துரிதமாக அதிகரித்து வருகிறது. ஆனால் இலங்கை உலக சந்தையில் நிலைகளுக்காக போட்டியிடுவதற்கு தவறிவிட்டது.

123. துரித பொருளாதார அபிவிருத்திக்கான உயர்திறனுள்ள தொழில்நுட்ப ஆட்களின் முக்கிய தேவையானது இந்த ஆவணத்தில் ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவது குறித்த நேரத்திலானதும் அவசியமானதும் ஆகும். அத்துடன் இத்தேவையானது பூர்த்தி செய்யப்படுகிறது என்பதை உறுதிப்படுத்தவதற்காக கொள்கைகள், தந்திரோபாயங்கள், செயன்முறைகளை அறிமுகம் செய்து அமுல்படுத்துவதும் அவசியமானதாகும். முதலீடுகளில் உயர்திறன்வாய்ந்த நபர்களினைப் பெறுவது தடையாகவுள்ளது.

கொள்கைகள்

124. உயர்திறன் வாய்ந்த விஞ்ஞானம் மற்றும் தொழில்நுட்ப ஆட்கள் தொடர்பாக NHREP யின் ஒரு பகுதியாக ஒரு தொடர்ச்சியான கொள்கை ஏற்பாடுகள் கைக்கொள்ளப்படும். ஏனைய காரணிகளை அடிப்படையாக வைத்து சம்பளத்தை தீர்மானிக்கும் தற்போதைய நடைமுறையை நிறுத்துவிட்டு பேறுகள் மற்றும் பதவிக்கால ஆண்டுகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு சம்பளத்தை தீர்மானிக்கும் பழக்கங்கள் கைக்கொள்ளப்படும். உயர்திறன் வாய்ந்த S&T ஆட்களின் சம்பளப்பொதியினை தீர்மானிப்பதற்கு கைக்கொள்ளப்படும் பழக்கங்களில் ஏற்படுத்தப்படும் மாற்றமானது கேள்வி நிரம்பல் மற்றும் ஊக்குவிப்புக்கள் அத்துடன் அவ்வண்ணமான நாட்டிற்குள் வைத்து பேண வேண்டியதன் தேவை என்பனவற்றின் நோக்கிலிருந்து தேவைப்படுத்தப்படும்.

125. உயர்திறனுடைய ஆட்களுக்கு பயிற்றுவிப்பதற்கான, கவருவதற்கான, தொடர்ந்து வைத்திருப்பதற்கான ஒரு ஊக்குவிப்புடன் கூடிய கவனம் செலுத்தப்பட்ட துரிதப்படுத்தப்பட்ட நிகழ்ச்சித்திட்டம் விருத்தி செய்யப்படும்.

126. உயர் திறன் கொண்ட ஆட்களை இலங்கைக்குள்ளேயே பல்வேறு தொழில்களிலும் இலங்கைக்கு வெளியேயும் (கற்பதற்கான விடுப்பு மற்றும் விசேட விடுப்புக்கள்) ஏனையவை ஊடாக நடமாடச் செய்தல் முறைமை ரீதியாக ஊக்குவிக்கப்படும். இது தொடர்பாக ஆய்வு புத்தாக்கம் அபிவிருத்தி என்பனவற்றில் ஈடுபடும் உயர்திறன் வாய்ந்த ஆட்கள் ஒரு விசேடவகையான மனிதவளங்களுள் அடங்குபவர்களாக கருதப்படுவார்கள்.

127. ஒரு தேசிய ஆய்வு பணிநிலை பிரிவு அமைக்கப்படுவதுடன் வெளிநாட்டில் வதியும் இலங்கையர்களை அல்லது வெளிநாட்டவர்களை, பொருத்தமான தகைமை வாய்ந்தஇலங்கையர்கள் கிடைக்கப்பெறாத உயர்திறன் வாய்ந்த வேலைகளில் ஈடுபடுத்துவதற்கான ஏற்பாடுகளை இனம்கண்டு சிபார்சு செய்து அமுல்படுத்துதல்.

128. உயர்திறன் வாய்ந்த தொழில்கள் தொடர்பான ஓய்வுகால வயதினை 65 ஆக உயர்த்துதல்

129. விஞ்ஞான தொழில்நுட்பவியல் மற்றும் புத்தாக்க ஆட்களின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்காக தந்திரோபாயங்கள்/ செயற்பாடுகள் கைக்கொள்ளப்படும். இத் தந்திரோபாயங்களானவை குறிப்பாக உயர்திறன் வாய்ந்த ஆட்களைப் பொறுத்தளவில் பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கியிருக்கும்:

i. ஒரு தேசியத் தொழில்நுட்பத்திறன்கள் கணக்காய்வை நடாத்துதல் தற்போதைய தேசிய மற்றும் உலகளாவிய கேள்வியை கணக்கில் எடுத்து தற்போதைய மற்றும் எதிர்கால வேலைப்படை தேவைகளை முன்னறிந்து விபரப்படுத்தல் மற்றும் பகுப்பாய்வு செய்தல் மூலம் இது செய்யப்படும். மேற்படி விடயத்தின் ஒளியிலும் STI வேலை தொழிற்படையின் போக்கின் பரிசோதிப்பிலும் பெறப்படும் எழுந்துவரக்கூடிய இடைவெளிகள் இனங்காணப்படும்.

ii. ஒரு தேசிய தொழில்நுட்ப தொழிற்படை திட்டமிடல் தந்திரோபாயம் விருத்தி செய்யப்படுவதுடன் இது முக்கிய அமைச்சுக்களால் அமுல்படுத்தவும்படும்.

iii. ஒழுங்குக்கிரமமான கண்காணிப்பிற்கும் மதிப்பீட்டுக்கும் என விஞ்ஞான அலுவல்களை ஒருங்கிணைப்பதற்கான பொறுப்பு ஒப்புவிக்கப்பட்ட அமைச்சின் கீழ் NHREP யின் அமுல்படுத்தலை மேற்பார்வை செய்யப்படுவதற்கு நியமிக்கப்பட்ட செயல்குழுவுக்குள்ளாக பணியாற்ற ஒரு தேசிய STI ஆட்களை ஒருங்கிணைக்கும் குழு அமைக்கப்படும்.

XII. துறைசார் கொள்கைகள்

சூழமைவு

130. 2000 ஆம் ஆண்டிலிருந்து 2014 வரைக்குமான காலப்பகுதிகளுக்கிடையே8 வீதம் புள்ளியிலிருந்து வேலைவாய்ப்பில் விவசாயத்தின் பங்கானது 36 வீதத்திலிருந்து 28 வீதமாக வீழ்ச்சியடைந்துள்ளது. கைத்தொழில் மற்றும் சேவைகளில் பணியாளர்களின் பங்கானது முறையே 3 மற்றும் 5 நூற்று வீதங்களால் அதிகரித்துள்ளது. 2014 ஆம் ஆண்டிலே கைத்தொழில்துறையானது வேலைவாய்ப்பின் 27 வீதத்தை வழங்க சேவைத்துறையானது மிக அதிகரித்த அளவான 45 வீத பங்கை இந்த வருடத்தில் அளித்துள்ளது. இதற்கு முரணான வகையில்2014 இல் நிலையான வழிகளில் விவசாயம்,கைத்தொழில் மற்றும் சேவைத்துறைகளின் மொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தி முறையே 10,32 மற்றும் 58 வீதங்களாக குறைந்துள்ளன. மொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தியின் பங்குகளை தொடர்புடைய வேலைவாய்ப்பு பங்குகளுடன் ஒப்பிடும்பொழுது விவசாயத்துறை ஒருபுறத்திலும், கைத்தொழில் சேவைத்துறைகள் மறுபுறத்திலுமாக அதில் காணப்படும் தொழிலாளர் உற்பத்தித்திறன் இடைவெளியைக் காட்டுகிறது. விவசாயத்திற்கும் சேவைத்துறைகளுக் குமிடையிலான உற்பத்தித்திறன் இடைவெளியானது அண்மைக்காலங்களில் இறுதியாக கூறப்பட்ட துறைகள் பொருளாதாரத்தில் விரைவான உற்பத்தி திறன் வளர்ச்சியைப் பதிவு செய்துள்மையால் இவ் இடைவெளியானது அதிகரித்து வந்துள்ளது. பால்நிலை நோக்கில் வேலைவாய்ப்பு வடிவங்களை பார்க்கும்பொழுது சேவைத்துறையே பெண்களுக்கு வேலைகளை பெருமளவில் வழங்குவதாக அவதானிக்கப்படலாம் (2014 இல் 49 நூற்றுவீதம்).

131. வேலைவாய்ப்பு உருவாக்கத்தில் அதிக தகைமை வாய்ந்த அதிக வளர்ச்சி பெறும் துறைகளை NHREP இலக்குவைத்து ஒரு துறைசார்ந்த கவனக்குவிப்பு அணுகுமுறையைக் கைக்கொள்கிறது. உபதேசிய மற்றும் துறைசார் மற்றும் உபதுறைசார் மட்டங்களில் கொள்கைத் தலையீடுகளை அது முன்வைக்கிறது. உட்குறிப்புக்கான பிரதானதுறைகள், உபதுறைகள் என்ற இனங்காணுகையானது அத்துறைகளிலான ஏனைய காரணிகளுடன் வளர்ச்சியில் வேலைவாய்ப்பின் தாக்கம் மற்றும் தர முன்னேற்றங்கள் என்பவற்றின் பகுப்பாய்வை அடிப்படையாகக் கொண்டிருக்கும்.

துறைசார் கொள்கைகள்: பொது அணுகுமுறை

132. எல்லாப் பெரும் கருத்திட்டங்களும் அவைகளுடன் இணைந்த முதலீட்டு தீர்மானங்களை வேலைவாய்ப்பு அம்சத்தை பரிசீலனைக்கு எடுத்து கொள்வதை உறுதிப்படுத்துவது அத்தியவசியமானது. வரிச்சலுகைகள் போன்ற ஊக்குவிப்புக்களை வழங்குவதன் அளவுகோல்களில் ஒன்றாக வேலைவாய்ப்பு இருக்கும். BOI அங்கீகாரங்களுக்கு குறிப்பாக முதலீட்டாளர்களுக்கு சலுகைகள் கொடுப்பதற்கு எதிர்பார்க்கப்படும்பொழுது முதலீட்டு முன்மொழிவுகளின் மதிப்பீடானது வேலைவாய்ப்பு உருவாக்கமானது முக்கியமானதாக அழுத்தம் கொடுக்கப்படும்.

133. வேலைவாய்ப்பு தாக்க மதிப்பீடு எனும் ஒரு முறைமையை விருத்தி செய்யப்படும். பெறுமதி சேர்க்கப்பட்ட கைத்தொழில்துறைகளை ஊக்குவிக்கும் கொள்கைகளானவை தற்பொழுது பெறுமதி சேர் கைத்தொழில்களை (தேயிலை, இறப்பர், மற்றும் உபதுறைகளை) ஊக்குவிப்பதாக உள்ளதுடன் இவ் ஊக்குவிப்புகளானவை ஊக்குவிப்புக்களை பெற்றுக்கொள்ளும் கைத்தொழில் களானவைவேலைவாய்ப்பு அலகு களுடன் நேரடியாக தொடர்புபட்டிருக்கும். ஏற்றுமதி மற்றும் இறக்குமதிகளின் வரி மற்றும் ஊக்குவிப்பு கட்டமைப்புக்கள் மீள்பார்வை செய்யப்படுவதுடன் அவைகளை வேலைவாய்ப்பு நட்புறவுடையவைகளாக செய்வதற்காக மீளமைக்கவும்படும்.

விவசாயத்துறை

சூழமைவு

134. இலங்கையில் விவசாயமானது பலவிதமான பயிர்களை உள்ளடக்கியுள்ளது. பயன் படுத்தப்படும் எண்ணிக்கை மற்றும் விவசாயப் பெறுமதி சேர்ப்புக்கான பங்களிப்பு என்பவற்றின் அடிப்படையில் மிகவும் முக்கியமான பயிர் வகைகளாக நெல் (அரிசி), மரக்கறிகள், தேயிலை, தென்னை, இறப்பர் என்பன உள்ளன. விவசாய உற்பத்தி செயற்பாடுகளில் முக்கியம் பெறும் நிறுவன வடிவங்களாக சொந்தக்காரரால் பயிர்செய்யப்பட்டு முகாமைத்துவம் செய்யப் படும் சிறிய பண்ணைகள் (சிறு தோட்ட சொந்தக்காரர்கள்) பல்வேறு பங்கு பயிர்கள் ஏற்பாடுகளையும் தோட்டங்களையும் கொண்ட (தோட்டங்கள்) தனியார் மற்றும் பொது உடைமையுரிமையின் கீழ் மற்றும் முகாமைத்துவத்தின் கட்டுப்பாட்டின் கீழ் வருகின்றன. விவசாயத்தின் இந்த வேறுபட்ட உபதுறைகளாவன வேறுபட்ட மனிதவள பிரச்சினைகளைக் கொண்டிருப்பதுடன்

வேறுபட்ட கொள்கை பதிற்செயற்பாடுகளையும் வேண்டி நிற்கின்றன.

135. நாட்டின் விவசாயத்துறையின் உபதுறையாகிய தோட்டத்துறையானது அநேகமாக தனியார் தோட்ட கம்பனிகளாலும், சிறிதளவு அரச முகவர்களாலும் முகாமைத்துவம் செய்யப்படும் பெரியளவிலான தோட்டங்களுடன் சம்பந்தப்படுவதுடன், கொள்கை செயற்பாட்டிற்கான தனித்துவமான மனிதவளத்துடன் தொடர்புடைய பிரச்சினைகளை உருவாக்குகிறது. உற்பத்தி காணியின் 750,000 ஹெக்ரேயருக்கு மேற்பட்ட காணியைக் கொண்டிருக்கும் தோட்டத்துறை விவசாயத்துறையானது 1.5 மில்லியன் மக்களுக்கு வேலைவாய்ப்பினை வழங்குகிறது. தோட்டத்துறைகளில் மனித காரணி மிக முக்கியம் பெறுவதுடன், முடியுமான அளவிற்கு அது வினைத்திறனான முறையில் பயன்படுத்தப்பட வேண்டும். தொழில்வாண்மை ரீதியாக முகாமைத்துவம் செய்யும் பெருந்தோட்ட நிறுவனங்கள் மாத்திரம்தம்முடைய வேலைவாய்ப்பில் பின்வருமாறு பெறுமதி வாய்ந்த மனிவளங்களைக் கொண்டுள்ளன. கிட்டத்தட்ட 23 பிரதான நிறைவேற்று அதிகாரிகள் 150 சிரேஷ்ட நிறைவேற்றுனர்கள் மற்றும் ஆதரவுப் பணியாட்தொகுதியினர் தலைமைச் செயலகத்தில் உள்ளனர். 2000 தோட்ட பரிசோதகர்கள் / முகாமையாளர்களும், உதவி பரிசோதகர்களும் காணப்பட 10,000 நடவடிக்கை பணியாட்தொகுதியினர் தோட்டங்களில் உள்ள அதேவேளையில் 500,000 பணியாளர்களும் உள்ளனர்.

136. இலங்கையின் விவசாயத் துறையின் கால்நடை மற்றும் மீன்பிடி பிரதான இரு உப பிரிவுகளாகும். பல வருடங்களாக இலங்கையில் தொடர்ச்சியான உணவுப் பழக்க வழக்கங்கள், தானியங்களிலிருந்து உயர் பெறுமதிவாய்ந்த, உயர் போசாக்குமிக்க பண்டங்கள்மீது பல்வகைமைப்பட்டிருந்துவந்தது. மேற்படி இரு பிரிவுகளிலும் வருமானம், வேலைவாய்ப்பு மற்றும் உணவு பாதுகாப்பு மீது எல்லையில்லாத வாய்ப்புகள் உண்டு. மாத்திரமன்றி குறிப்பாக ஒப்பீட்டளவில் உணவு விவசாய பயிர்கள்மீது அரசின் கவனம் இதுவரையில் பெற்றுக்கொள்ளவில்லை.

கொள்கைகள்

137. விவசாயத்துறைக்குள்ளேயே ஒரு உபதுறையிலிருந்து மற்றைய துறைக்குஇடையே வேலைவாய்ப்பு சரிவு வேறுபட்டனவாக உள்ளன. பொறிமுறைகள் ஆரம்பிக்கப்பட்டிருப்பினும், அநேகமான விவசாய செயற்பாடுகளில் இலங்கையில் நடைமுறைப்படுத்தப்பட்டவாறாக தொழில் செறிவு அதிகம் உள்ளது. ஆகவே விவசாயத்தில் பயன்படுத்தப்படும் எண்ணிக்கை பெரிதாக இருக்கிறது. ஆனாலும் மரபு ரீதியான விவசாயத்தொழில்களில் ஈடுபடுவதற்கு தொழிற்படையின் இளவயதினர்களிடையே ஒரு தயக்கம் இருப்பது அவதானிக்கப்படுகிறது. ஆகவேதான் NHREP விவசாய முயற்சிகளில் இளைஞர்கள் கவரப்படுவதை முன்னேற்றும் முகமாக விவசாய வேலைகளின் இயந்திரத்தன்மையை ஊக்குவித்தல், நவீனப்படுத்தல், விவசாய வேலைகளின் உற்பத்தித் திறனை முன்னேற்றுதல் என்பன நோக்கி பணியாற்றும்.

138. ஊக்குவிப்பதற்கான விவசாய துணை துறைகளின் தெரிவானது உணவுப்பாதுகாப்பு பிரச்சினைகள் ஏற்றுமதி சாத்தியங்கள் அதற்கு மேலதிகமாக வேலைவாய்ப்பு ஊக்குவிப்பு நன்மைகள் போன்ற காரணிகளால் அநேகமாக வழிநடாத்தப்படும். உதாரணத்திற்கு நெல் பயிர்ச்செய்கையை ஊக்குவித்தலில் உணவுப்பாதுகாப்பு விடயம் முக்கிய விடயம் வகிக்கிறது. அதேவேளையில் வாசனைத்திரவியங்களை ஊக்குவிப்பதில் ஏற்றுமதி இயலுமை முக்கியமான இலக்காகவும், அத்துடன் வேலைவாய்ப்பும் ஓரிலக்காக காணப்படுகிறது. அத்துடன் விவசாய ஊக்குவிப்பு தந்திரோபாய வழிமுறைகளில் உணவு நுகர்ச்சியில் மாற்றங்கள்மீது விசேட கவனம் செலுத்தப்படும்.

139. உற்பத்தித்திறனை முன்னேற்றுவதின் ஊடாக விவசாயத்துறையில் போட்டித்தன்மையை அதிகரிப்பதற்கான தந்திரோபாயங்கள் மேற்கொள்ளப்படும். உள்நாட்டு மற்றும் வெளிநாட்டு விவசாயத்தில் அதிகரித்த பெறுமதி சேர்ப்புகள் ஊக்குவிக்கப்படும். உலக சந்தைகளை தேசிய பொருளாதாரத்துடன் நெருக்கமாக ஒருங்கிணைப்பதானது அது உள்ளூர் சந்தைக்கோ அல்லது ஏற்றுமதி சந்தைக்கோ பணியாற்றினாலும் அவசியமான விவசாயத்தில் தொடர்ச்சியான உற்பத்திதிறன் முன்னேற்றத்தினையும் புத்தாக்கத்தினையும் பெறுமதி சேர்ப்பையும் இயலச் செய்கிறது. கொள்கைத் தலையீடுகளானவை விவசாய வர்த்தகத்தில் ஈடுபடுவோருக்கு மாத்திரமல்லாமல் முறைசாரா விவசாயத்துறைகளில் உள்ளவர்களின் உற்பத்தித்திறனையும் அதிகரிக்கும்.

140. சூப்பர் மார்க்கட்டுகளின் ஆதிக்கம் அதிகரித்தல் உள்ளூர் உற்பத்தி நிறுவனங்களில் மொத்த பொருள் பெறுகைகள், உலகளாவிய வர்த்தக முறைமையில் தரமான விளிப்புணர்வுகளின் அதிகரித்ததன்மை, காரணமாக உடனடி,

நடைமுறை மாற்றங்கள் உள்ளூர் மற்றும் ஏற்றமதி கேள்வி முறைமையில் இடம்பெறுவதனால் அதிகமான சிறிய அளவு விவசாயிகளில் பலர் எழுந்துவரும் சந்தைப் போக்குகளின்மீது பாதிப்புக்குட்பட்டு நிலைகுலைந்துள்ளனர். இவ்வண்ணமான முன்னேற்றப்பட்ட திறன்களும் அனுபவங்களும் வர்த்தக விவசாயத்திலும் உலகளாவிய பொருளாதாரத் துறையுடன் பங்குபற்றுவதற்கும் தூண்டப்பட்டு கிடைக்கக்கூடியதான பொருளாதார சந்தர்ப்பங்களிலிருந்து உச்சமானதைப் பெற்றுக்கொள்ள கிராமியத்துறையினரை இயலச் செய்யும்.

i. ஆகையால் சிறிய விவசாய குடிமக்களை உள்நாட்டு, வெளிநாட்டு முயற்சியான்மை திறன்விருத்தி மற்றும் பிரயோக ரீதியான அபிவிருத்தி தோற்றப்பாடுகளின் தரங்கள்மீது இனங்காணப்பட்டுள்ளனர். அத்துடன் கிராமிய இளைஞர் மற்றும் பெண்கள் தொடர்ச்சியாக பாரியளவு விவசாய கைத்தொழில்துறைகளை அமைப்பதுடன் சிறிய விவசாயிகள் தங்களது திறன்களை வளர்த்துக் கொள்வதற்கான இயலுமையை அறிவு வழங்கல், மூலதன அடைவுகளுக்காக உதவுதல், உணவு தரங்கள் பற்றிய விளக்கமளித்தல் மற்றும் வியாபார திட்டமிடல்களை மேற்கொள்வதற்கு ஊக்குவிப்பதன் மூலம் சந்தை நிலைமையை மீள்கட்டியெழுப்புதல். இவ்வண்ணமான நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் ஊடாக நன்மை பெறும் வீட்டுத்துறையினர் வடக்கு மற்றும் கிழக்கு உட்பட்ட மிகவும் பின்தங்கிய இடங்களிலிருந்து வருவர்.

ii. தற்பொழுது சந்தை சரிவுகளின்போது அரசின் தலையீடுகள் தேவையானவிடத்து, தவிர்ந்து ஏனைய நிலைமைகளில் விவசாய சந்தைப்படுத்தல் தனியார் துறையினால் இயக்கப்படுகின்றது. பாரம்பரிய விவசாய சந்தைப்படுத்தல் முறைமையானது உயர் விலைத்தளம்பல்கள், உயர் சந்தையின் எல்லைகள், உள்ளீடுகள், விநியோகம், உற்பத்தி மற்றும் சந்தைப்படுத்தல், அறுவடைக்குப் பிந்திய பாரிய இழப்புகள் என்பவற்றிடையேயான இடைத் தொடர்புகளின் குறைபாடுகளுடன் பின்னிப்பிணைந்துள்ளது. ஆகவே ஓர் அங்க சம்பூரணமான விவசாய சந்தைப்படுத்தல் அதிகாரசபையானது எல்லா விவசாய உற்பத்திகளையும் விலைக்கு வாங்கி குறிப்பாக சந்தைப்படுத்தல், களஞ்சியப்படுத்தல், சந்தைகளை இணைத்தல், போக்குவரத்து வசதிகளை மேம்படுத்தல், மாகாண மற்றும் பிரதேச மட்டத்தில் உற்பத்தி செய்பவற்றை வாங்குதல், பாதுகாத்தல், குளிரூட்டும் வசதிகளை செய்வதற்கும் அவற்றைக் கையாளும் நடவடிக்கைகளிலும் ஈடுபடும்.

iii. அறுவடைக்குப் பிந்திய இழப்புகளைக் குறைத்தல், பொருத்தமான தொழிநுட்ப மற்றும் பரிவர்த்தனை சேவைகளை வழங்குதல். உதாரணமாக மரக்கறி மற்றும் பழங்களின் உபதுறைகள், ஏனைய பிரதான துறைகளுடனான கொள்கை நடவடிக்கைகள் உட்பட. நடுத்தர மற்றும் பாரியளவு தனியார் முதலீடுகளை முறைப்படி ஊக்குவிக்கவும், குறிப்பாக உணவு பதனிடல் கைத்தொழில் மற்றும் ஏனைய அறுவடைக்குப் பிந்திய நடவடிக்கைகளிலும் ஈடுபடுதல்.

141. பலமுனைப்படுத்தப்பட்ட வீட்டுத் தோட்டத்தில் விவசாயத்துறை விருத்திக்கான கொள்கை வழிகாட்டுதல்கள் தொழில்முயற்சி விருத்தி, உற்பத்திதிறன் அதிகரிப்பு, R&D திசைமுகப்படுத்தல் மற்றும் பெறுமதி சேர்க்கப்பட்ட உற்பத்திகளின் பெயர் சூடல் ஊக்குவிப்பு போன்ற விடயங்களுடன் ஈடுபடும். முன்னேற்றப்பட்ட விவசாய மற்றும் முகாமைத்துவப் பழக்கங்கள் முடியுமான இடங்களில் மூலதன செறிவாக்கல் முறைமைகள் உட்பட அத்தியவசியமான உற்பத்திதிறன் அதிகரிப்புக்கு இட்டுச் செல்லும்.

142. ஏற்கனவே குறிப்பிட்ட பொருத்தமான தேசிய உற்பத்திகளான “பெருந்தோட்டப் பயிர்கள்” தேயிலை, இறப்பர் மற்றும் தென்னை போன்றவற்றை சிறிய முகவர்களின் கைகளில் கொண்டு செல்வதற்காக அரச - தனியார்தறை பங்களிப்புகளுடன் பயிற்சிநெறிகளை விரிவாக்கி பொருத்தமான புத்தாக்கங்களையும் மேற்கொள்ளல். பெருந்தோட்டத்துறையில் பாரிய வேகத்தில் நிதிசார் சாத்தியப்பாடற்ற தன்மைகள் மற்றும் உலகளாவிய போட்டித்தன்மையை ஒப்பீட்டு ரீதியாக கீழ்நிலை தொழில் உற்பத்தித்திறன், உயர்ந்த தொழில்சார் செலவுகள் மற்றும் உலகளாவிய விலைத்தளம்பல் நிலைமைகளை உருவாக்கியுள்ளது. அதன்படி தற்போதைய கூட்டு உடன்படிக்கைகளில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள பகிர்ந்தளித்தல் கட்டுப்பாடுகள் கவனத்திலெடுக்கப்பட்டு உற்பத்தித்திறன்மீதான ஊதியங்களை வழங்குவதற்கு முயற்சி மேற்கொள்ளப்படுகின்றது.

143. மனித அறிவையும், திறன்களையும் முகாமைத்துவத்தினதும் பணியாளர்களதும் பரஸ்பர நன்மைக்காக பயிற்சி ஊடாக விருத்தி செய்து பயன்படுத்துவதற்கான

சந்தர்ப்பங்களை உருவாக்குவதற்கு தோட்டத்துறை கம்பனிகள் ஊக்குவிக்கப்படும். வேலையிலே பயிற்றுவித்தல் என்ற துறையின் மரபுரீதியான முறைமையைத் தொடரும் அதேவேளையில் இக்கம்பனிகள் அறிவு முகாமைத்துவ செயற்பாட்டின் ஒரு பகுதியாக பயிற்சிக்கும் தொடர்ந்து பேணலுக்குமான ஒரு தொழில்வாண்மை மிக்க அணுகுமுறையினால் மிகை நிரப்பு செய்யுமாறு ஊக்கப்படுத்தப்படுகிறார்கள். இந்த முக்கியமான பயிற்சி செயற்பாட்டில் அரச தனியார் பங்காண்மை ஊக்குவிக்கப்படும்.

144. “தோட்டத்துறை பயிர்கள்” என அழைக்கப்படும் தேயிலை, இறப்பர், மற்றும் கொக்கோ என்பனவற்றின் மொத்த தேசிய உற்பத்தி சிறு தோட்டச் சொந்தக்காரர்களின் கைகளில் பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை அரச தனியார் பங்காண்மையுடன் விருத்தி செய்வது சிறிய தோட்டச் சொந்தக்காரர்களுக்கும் பொருத்தமான மாற்றுதல்களுடன் விஸ்தரிக்கப்படும்.தோட்டங்களில் வதியும் வேலையாட்கள் தொடர்பாக கொள்கை வகுப்பாளர்களுக்கு முன்னேயுள்ள சவால்கள் கையாளுவதற்கு மிகவும் சிரமமானவை. இச்சனசமூகத்தின் இளையோர் சரீரத்தொழில் வேலைகளில் தோட்டங்களில் தொடர்ந்திருக்க தயங்குவது மிகவும் வெளிப்படையானது. தோட்டத்துறைக்குள்ளே உற்பத்தி நுட்பங்களில் தொழில்நுட்பவியல் முன்னேற்றங்களைச் செய்யும் அதனுள்ள உற்பத்தி முறைகளை நவீனப்படுத்துவதும் சனத்தொகையின் ஒரு பகுதியினரை தோட்டத்துறையில் தொடர்ந்திருக்கச் செய்யப்பயன்படுத்தப்படும். அத்துடன் இத்துறையில் அநேகமான பணியாளர்களை வேலையாட்களாக அநேகமான மக்களைக் கவருவதற்கும் முயற்சிக்கப்படும். இவ்வண்ணமாக அவர்களுக்கு வேறு சந்தர்ப்பங்களையும் திறந்து வைப்பதன் ஊடாக இது செய்துகொள்ளப்படும். தொழில்கல்வி சந்தர்ப்பங்கள் அவர்களுக்கு கிடைக்கச் செய்யப்படுவதுடன், அதன் மூலம் தொழிற்படையின் முக்கியமான பிரிவினரையும் வேலைவாய்ப்பு நன்மைகள் முன்னேற்றப்படும்.

145. உலகம் வரவேற்கின்ற நவீன நுகர்வுப் பண்டங்கள் தற்காலத்திற்குப் பொருத்தமான வேகமான வாழ்க்கைப் பாணிகள் தேயிலை மற்றும் இறப்பருக்கான புதிய சந்தைகளைக் கண்டுபிடித்தல், உலகளாவிய சந்தைக்கு மாற்றங்களுடன் தேவையான புதிய உற்பத்தி உள்ளீடுகளை வினைத்திறனுடன் பெறுமதி சேர்த்து வழங்குவதற்காக ஊக்கவித்தல் பற்றி முன்னுரிமைப்படுத்தி கவனத்திலெடுக்கப்படும்.

146. கால்நடை மற்றும் மீன்பிடி உற்பத்திகள் மக்களின் போசாக்கு நிலைமைகளை மேம்படுத்துவதற்கும், பெறுமதிசேர் ஆற்றல்களுக்கும் ஒத்துழைப்பதாக அமையும். இந்த பண்பியல்பானது கிராமிய வேலைவாய்ப்பு உருவாக்கத்திற்காகவும் வாழ்வாதார முன்னேற்றங்களுக்காகவும் வறுமையொழிப்பிற்காகவும் பல கால்நடை உற்பத்தி செயற்பாடுகளின்மீது தொழிற்படையின் இயல்பான தலையீடுகளை வினைத்திறனுடன் மெருகூட்டுவதாக அமைந்துவிடும். மீன்பிடி மற்றும் ஆரம்பக் கைத்தொழில் அமைச்சின் ஒன்றிணைந்த கூட்டு முயற்சியின் மூலம் புதிய தொழிநுட்பங்களை மீன்பிடி ஆற்றல்களுக்கு அறிமுகப்படுத்தப்படும். கடல்வாழ் உற்பத்திகள்,மண்ணில்லா விவசாயம்,மண்ணில்லா விவசாய நீர்நிலைகள், இழையவளர்ப்பு, நுண்பெருக்கத் தொழிநுட்பங்களையும் விரிவாக்குவதனூடாக தொடர்பு படுத்தப்படாத பெறுமதிசேர் அபிவிருத்தி தொடர்புகளுக்கான வாய்ப்புகளையும் உருவாக்கப்படும்.

தயாரிப்புத் துறை

சூழமைவு

147. தயாரிப்புத்துறையானது அண்மைக் காலங்களில் ஒப்பீட்டு ரீதியில் உயர்ந்த வேலைவாய்ப்பு வளர்ச்சிகளுக்கு சான்று பகர்ந்துள்ளது. இதன் அர்த்தம், துறையானது ஒப்பீட்டளவில் உயர்வேலைவாய்ப்பு நெகிழ்வினை உருவாக்கியிருக்கும். தயாரிப்பு வேலைவாய்ப்பின் வளர்ச்சியில் அநேகமானவை பெண்களை பெரும்பான்மையினராகக் கொண்டிருக்கும் ஆடைக்கைத்தொழிலில் ஏற்பட்டிருக்கிறது. எவ்வாறாயினும் தற்பொழுது முன்னேற்றப்பட வேண்டிய இத்துறையின் சிரமமான வேலை நிலைகள் மற்றும் தாழ்வான விம்பம் என்பவற்றின் நிமித்தமாக இக்கைத்தொழில்துறைக்கான வேலையாட்களை கண்டுபிடிப்பது சிரமமானதாக தற்போது தெரிகிறது.

148. உற்பத்தித்திறன் மற்றும் சம்பாதித்தல் குறைவாக உள்ள வேலை நிலைமைகள் தாழ்வாக உள்ளது.உண்மையில் சமூகப் பாதுகாப்பு அற்றதும், ஒழுங்குபடுத்தப்படாத கைத்தொழில்துறைகளில் பெரும் எண்ணிக்கையினர் பணியாற்றுகின்றனர். இவ் தயாரிப்பு துறையின் பகுதியில் வேலைவாய்ப்பு எண்ணிக்கைகள் வளர்ச்சியடைந்து வந்திருக்கின்றது..

கொள்கைகள்

149. உலகளாவிய போட்டித்தன்மையின் சவால் களை எதிர்கொள்ளல், உற்பத்தி திறனை

அதிகரித்தல், முதலீட்டை ஊக்குவித்தல், ஆய்வையும் அபிவிருத்தியையும் தூண்டுதல் மற்றும் பிராந்திய அபிவிருத்தி என்பவற்றை இலக்கு வைக்கும் முகமாக,தயாரிப்புத் துறை தொடர்பான கொள்கைகள் இலக்குவைக்கப்படும்.

150. ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட தயாரிப்புத் துறையில் வேலைவாய்ப்பின் தரத்தை உயர்த்துவதற்கு கொள்கைகள் தேவைப்படுகின்றதுடன், ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட ஒழுங்கமைக்கப்படாத துறைகளிலும் நல்ல சம்பாத்தியம், வேலை நிலைமைகள் மற்றும் பணியாளர்களுக்குரிய சமூகப் பாதுகாப்புகளுக்கான ஏற்பாடுகளை உருவாக்குவதற்காக கொள்கைகளும் தேவைப்படுகின்றன.

151. உற்பத்தித்திறனை அதிகரிக்கும் வேளையில் உற்பத்தியின் வேலைவாய்ப்புச் செறிவை மேலும் முன்னேற்றுவதற்கான கொள்கைத் தலையீடுகள் மேற்கொள்ளப்படும். தொழிலாளர் செறிவுடைய கைத்தொழில்கள் (உதாரணம் கைத்தறி உற்பத்திகள், தோல் உற்பத்திகள், உணவு மற்றும் குடிபானங்கள், கைவினை உற்பத்திகள், மர உற்பத்திகள், தேயிலை மற்றும் இறப்பரில் உள்ள பெறுமதி சேர்க்கப்பட்ட கைத்தொழில்கள்) ஆவன அதிகரித்த வளர்ச்சிக்கும், வெளிநாட்டுச் சந்தைகளுக்கு ஊடுருவலுக்குமான விசேட கொள்கை ஆதரவு மற்றும் நிதி ஊக்குவிப்பை பெற்றுக்கொள்ளும். கைத்தறி ஆடை உற்பத்திகளைப் பொறுத்தளவில் குறிப்பாக ஐரோப்பா, அமெரிக்கா, மற்றும் ஆசிய நாடுகளின் சந்தைகளில் உரிய உற்பத்திகளினை ஊக்குவிப்பதற்கு உபாயங்கள் விருத்தி செய்யப்படுவதுடன் கொள்கை ஆதரவும் வழங்கப்படும். சிறிய மற்றும் நடுத்தர வியாபாரங்களில் வாழ்வாதார வாய்ப்புகளையும் உற்பத்திகளையும் விரிவாக்குவதற்குத் தூண்டுவதற்காக வரிச்சலுகைகளை வழங்கப்படும்.

152. எவ்விடத்திலும் கைத்தொழில் மயமாதல் செயன்முறை உரியதும் குறைந்த உற்பத்தி மட்ட செயற்பாடுகளினதுமான அதிகம் தொழிலாளர் செறிவு நுட்பங்களைப் பயன்படுத்திஆரம்பத்தில் அதிகம் தங்கியிருப்பவைகளிலிருந்து பொதுவாக அதிகமாகிய மற்றும் அறிவுச்செறிவு செயற்பாடுகளுடன் கைத்தொழிலின் உயர்மட்டங்களை நோக்கிச் செல்கிறது. இலங்கையும் உரிய வர்த்தக அரசநிதி மற்றும் ஏனைய ஊக்குவிப்புக்களைப் பயன்படுத்தி தொழிலாளர் செறிவுக் கைத்தொழிலிருந்து மூலதனம் மற்றும் அறிவுச்செறிவான கைத்தொழிலில் மிகவும் தங்கியிருப்பதை நோக்கி நகர்வதான கைத்தொழில்களை தயாரிக்க வேண்டியுள்ளது. இவ்விதமாக மனிதவள கொள்கையானது இவ்வண்ணமான முதலீடு மற்றும் அறிவுச்செறிவு கைத்தொழில்களிலிருந்து எழக்கூடிய கேள்விகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்காக தேவைப்படும் உயர்மட்ட தொழிலாளர்களை கட்டியெழுப்புவதற்கான பொறிமுறையில் மனிதவளங்கள் கொள்கை இவ்வண்ணமாக கவனம் செலுத்தும்.

153. தயாரிப்புத்துறையின் உற்பத்தி மற்றும் செயன்முறையை தரம் உயர்த்தும் இந்தச் செயன்முறையில் ஆடை உற்பத்திகள்போன்ற நிறுவப்பட்ட பரந்த கைத்தொழில்களுக்கு உள்ளேயும் பெறுமதிச்சங்கிலியில் தாபனங் களானவை மிகவும் பதிலுபகாரம் தரும் உயர்மட்டங்களை நகரக்கூடியதாக உள்ளது. (உதாரணம் வடிவமைத்தல் சந்தைப்படுத்தல் என்பன) ஏற்கனவே உள்ள கைத்தொழில்களினை தரம் உயர்த்தும் இவ்வகையானவற்றை முன்னேற்றுவதற்கு கைத்தொழில் கொள்கைகள் முயற்சிக்கும். அதன் மூலமாக தொழில் உற்பத்தி திறன் வளர்ச்சியையும் ஊக்குவிக்கும்.

உல்லாசப்பயணத்துறை

சூழமைவு

154. ஹோட்டல்கள், உணவகங்கள் உல்லாசப்பயணத்துறை ஆகியன சேவையின் உப துறைகளுள் பெருமளவில் தொழிலாளரை எடுத்துக்கொள்வதற்கான வல்லமை மிகுந்தவையாக கணிக்கப்படுகின்றன. அநேகமான இந்த உபதுறைகளுள் பிரதானமாக இடைத்தர மற்றும் தாழ்ந்த தர தொழில்நுட்ப திறன்களே பிரதானமாக கேள்வியாக உள்ளன. இத்துறையின் வேலைவாய்ப்பு வழங்கும் இயலுமையை முழுமையாக பயன்படுத்துவதற்காக உயர்தர ஆற்றல் நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் திட்டமிடப்படுகின்றன. வேலைவாய்ப்பு பெறும் சனத்தொகையின் 1.5 வீதத்தினையே இக் ஹோட்டல்கள், உல்லாசப்பயணத்துறை நேரடியாக உட்கொண்டிருப்பினும் நேரடி வேலைவாய்ப்பு உருவாக்கத்தினையும் கணக்கில் எடுக்கும்பொழுது இவ் உபதுறையானது உயரளவான வேலைவாய்ப்பினை வழங்கும் இயலுமையைக் கொண்டுள்ளது. 2015 ஆம் ஆண்டளவில் இக் கைத்தொழில்துறைக்கு 600,000 திறனுடையவர்கள் தேவைப்படுவார்கள் என எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

கொள்கைகள்

155. உல்லாசப் பயணத்துறையிலான கொள்கைகள் வலய அபிவிருத்தி மற்றும் கலாசார,

சுற்றாடல் சார்ந்த உல்லாசம் போன்ற விசேட வகையில் இலக்குகளாகக்கொண்டு செயற்படும். ஹோட்டல்கள் மற்றும் உல்லாசப்பயணத்துறையின் விருத்திக் கான ஊக்குவிப்புக்கள் எனும்பொழுது வழமையாக வரிச்சலுகைகள் மற்றும் ஏனைய தனியார் தொழில்முயற்சியாளருக்கான முதலீட்டு ஊக்குவிப்பு ஏற்பாடுகளை உள்ளடக்குகிறது. முதலீட்டு ஊக்குவிப்புக்களுடன் பயணம் மற்றும் ஹோட்டல் வர்த்தகத்தில் உற்பத்தித் திறனையும், தொழில்வாண்மையையும் ஊக்குவிப் பதற்கான ஏற்பாடுகள் அமுல்படுத்தப்படும். நேர் மற்றும் நேரில் வேலைவாய்ப்பின் தரத்தை முன்னேற்றுவதற்காகவும் வாய்ப்புக்களை விரிவாக்குவதற்காகவும் தனியார்துறையானது கைத்தொழில் துறையின் எழுந்துவரும் ஆற்றல்களின் தேவையைப் பூர்த்தி செய்வதற்கான மனிதவள அபிவிருத்திக்கான உலகத்தர நிலையங்களை அமைக்கும்படி ஊக்கப்படுத்தப்படும்.

156. ஹோட்டல்கள் மற்றும் உல்லாசப் பயணத்துறையில் வேலைவாய்ப்பு இயலுமைகளை முன்னேற்றுவதில் நடவடிக்கைகள் மற்றும் எழுதுவினைஞர் திறன்களில் உள்ள தற்போதைய (முன்அலுவலகம், விருந்தினர் உறவுகள், பண்டங்கள்) திறந்த தட்டுப்பாட்டு மட்டங்களை தீர்ப்பதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும். கிழக்கு மாகாணம் போன்ற விரைவான உல்லாசப்பயணத்துறை அபிவிருத்தியடைந்து வரும் இடங்களில் அதிகமாக தேவைப்படும் திறன்கள் மட்டில் கவனம் செலுத்தி, விரைவான கற்கைநெறிகளை கூட்டாக முன்னெடுப்பதற்கு இலங்கை உல்லாசப்பயணத்துறை மற்றும் ஹோட்டல் பாடசாலைகள் கூட்டாக முன்னெடுக்கும். இத்துறையில் திறன் அபிவிருத்தி முனைப்புக்களுக்காக தனியார் துறையினருக்கு போதிய ஊக்குவிப்புக்கள் வழங்கப்படும்.

ICT மற்றும் BPO துறைகள்

சூழமைவு

157. அண்மைக்காலங்களிலே ICT துறை மற்றும் வியாபார செயன்முறைகளிலே வெளியிலிருந்து பெற்றுக்கொள்ளல் (BPO) செயற்பாடுகள் உறுதியாக வளர்ந்து வந்துள்ளன. உலகளாவிய ரீதியில் அதிகரித்துவரும் துரித சந்தர்ப்பங்கள் மற்றும் அறிவு அடிப்படையிலான கைத்தொழிலை கட்டியெழுப்புவதற்காக கவனத்தை திருப்பியுள்ளதும் ICT மற்றும் BPO துறைகள் திட்டமிடலில் பெருமளவிலான விருப்பை இயற்கையாகவே கவருகின்றன.

158. தகவல் மற்றும் தொடர்பாடல் தொழில்நுட்பம் வியாபாரச் செயன்முறை (ICT) மற்றும் வெளியிலிருந்து பெற்றுக்கொள்ளுதல் (BPO) கைத்தொழில்களானவை தற்போது 65,000 திறனுடையவர்களை வேலையில் வைத்திருக்கிறது. 2016 ஆம் ஆண்டில் கைத்தொழில்துறையானது 1 பில்லியன் அமெரிக்க டொலர் இலக்கு சம்பாத்தியத்தை/ ஏற்றுமதியாகவைத்துள்ளது. 2014 இல் இத்துறையின் மொத்தப் பெறுமதியானது 750 மில்லியன் டொலர்களாக இருந்துள்ளது. இவ்வருமான இலக்குகளை அடைந்துகொள்வதற்கு இத்துறை 120,000 திறனுடைய தொழிற்படையை வேண்டி நிற்கிறது. தற்போது திறனுடையோர் தட்டுப்பாடு நிமித்தமாக இக் கைத்தொழிலானது இயலுமைக்கு கீழே செயற்படுகிறது. இருப்பினும் உரிய தொழில்வாண்மைகளிலே திறனுடைய தொழிலாளர்களின் நிரம்பல் குறைவாக இருப்பது உரிய தொழில் வாண்மையாளர்களிடையே மூளைசாலிகள் வெளியேற்றத்தின் நிமித்தமாகும்.

159. ICT துறையானது மென்பொருள் உற்பத்திகள் மற்றும் ஐவு சேவைகளுடன் ஈடுபடுகிறது. BPO செயற்பாடுகளானவை தொழில்வாண்மைச்சேவைகளுடன் ஈடுபடுகிறது. இந்த நோக்கில் இரு துறைகளும் தமது வேறுபட்ட துறைசார் தன்னியக்கங்களைக் கொண்டிருக்கிறது. அவர்களின் மாற்றுத் தேவைப்பாடுகளும் வேறுபட்டனவாக உள்ளன. இவ்விரு துறைகளினதும் வேறுபட்ட மனிதவளத் தேவைப்பாடுகளின் விபரங்களுக்குள் செல்லாது இருதுறைக்கும் பொதுவான மனிதவளத் தேவைப்பாடுகளின் விடயங்கள் இங்கே குறிப்பிடப்படும்.

கொள்கைகள்

160. ICT துறையின் வளர்ச்சி இயலுமையை உணர்ந்து கொண்ட அரசாங்கம் மென்பொருள் விருத்தி புத்தாக்க நிலையங்கள், ICT, விஞ்ஞான அறிவு மையங்கள், டிஜிட்டல் கீழ்க்கட்டுமான சேவைகள் போன்ற துறைகளில் ஊக்குவிப்புகளை வழங்குகின்றது. இதற்கு மேலதிகமாக அரச தனியார் பங்காண்மை ஊக்குவிக்கப்பட்டுள்ளதுடன், துறையின் ஏற்றுமதிச் சந்தை திசைமுகப்படுத்தல் தூ ண்டப்பட்டு நிறுவன ஆதரவும் விருத்தி செய்யப்பட்டுள்ளது. அதாவது தொழிநுட்ப அடிப்படையான பல்கலைக்கழகங்கள், தொழிற்பயிற்சி நிறுவனங்கள் ஊடாக நிறுவப்படும். ICT மற்றும் BPO துறைகளில் உயர்வளர்ச்சியையும் முதலீட்டையும் உருவாக்குவதற்காக அரசாங்கம் ஒரு புதிய வரி ஆட்சியை அறிமுகம் செய்யும்.

இத்துறைகளிலிருந்து ஏற்றுமதி வருமானத்தை அதிகரிக்கும் முகமாக, இலங்கையில் புதிய கம்பனிகள் நடவடிக்கைகளை அமைப்பதைக் கவருவதற்காக அரசாங்கம் நன்கு நிதியீட்டப்பட்ட நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை ஆரம்பிப்பதுடன், உள்ளூர் கம்பனிகள் பெறுமதிசேர் சேவைகளுக்குள் நகருவதற்கும் உதவிகளை வழங்கும்.

161. இவ்விரு துறைகளும் கற்ற இளைஞர்களின் வேலைவாய்ப்பின்மைப் பிரச்சினையை அவர்களில் சிலருக்காவது கணனிப் பாவனை மற்றும் தொழில்நுட்பத்தில் மீள்பயிற்சி அளிப்பதன் ஊடாக தீர்த்துக்கொள்ளக்கூடிய இயலுமையைக் கொண்டுள்ளதாக இவ்விரு துறைகளும் இனங்காணப்பட்டுள்ளது. ICT துறையில் பயிற்றப்பட்டவர்களின் எண்ணிக்கையை அதிகரித்தல் மற்றும் பயிற்சி வழங்கப்பட்டவர்களின் தரத்தை முன்னேற்றுதல் ஆகிய இரண்டு பிரச்சினைகளை அரசாங்கம் ஏற்கனவே உணர்ந்து கொண்டுள்ளது. மூன்றாம் நிலைக்கல்வித்துறையின் திட்டங்கள் இந்த பயிற்சி தேவைகளை தீர்த்து வைக்கும்.

162. ICT மற்றும் BPO துறைகள் பேச்சு மற்றும் எழுத்து ஆங்கில அறிவுடன் பல்வேறுபட்ட மென் வேலைவாய்ப்புத்திறன்களையும் வேண்டி நிற்கின்றன. வியாபாரக் கவனக் குவிப்புடனும், செய்முறைப் பிரச்சினை தீர்ப்புக்களுடனும் கூடிய பயிற்றப்பட்ட மனித வளங்கள் இத்துறைகளுக்குள்ளே உயர் கேள்வியுடையனவாக விளங்குகின்றன. ICT மற்றும் BPO துறைகளின் பயிற்சித் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்காக கல்வி மற்றும் பயிற்சித்துறைகளின் கொள்கைகள் அதிகரித்தளவில் வடிவமைக்கப்படுகின்றது.

163. தற்போதுள்ள பல்கலைக்கழகங்களை அண்டியும், உறுதிச்சீட்டு முறையிலமைந்த தொழிநுட்ப அடிப்படையிலான பல்கலைக் கழகங்கள் மற்றும் தொழிற்பயிற்சி நிறுவனங்களை பரீட்சார்த்தமாக நிறுவுவதற்கு அரசாங்கம் தலையிட்டுள்ளது. இந்நிலைமையானது வசதிகுறைந்த திறமையான மாணவர்களும் தொழிநுட்ப பல்கலைக்கழகங்கள் மற்றும் தொழிற்பயிற்சி நிலையங்களில், தனியார்துறை பல்கலைக்கழகங்ளிலும் உள்நுழைவதற்கான ஒத்துழைப்புகளை வழங்குவதாக அமையும்.

164. ICT மற்றும் BPO துறைகளை விரிவாக்குவதற்குத் தேவையான பௌதீக மற்றும் தகவல் உட்கட்டமைப்புக்கள் முன்னேற்றப்படும். பயன்படுத்துவதற்கு தயாராக உள்ள அலுவலக இடங்கள் இவற்றுக்கென ஒதுக்கப்பட்ட தொழில்நுட்ப பூங்காக்கள் உயர்தரமுள்ள மற்றும் இலவச Wi-Fi வலயங்களில் குறைந்த செலவிலான அகலப்பட்டை இணைப்புக்களை சென்றடையக்கூடியதாக இருத்தல் என்பன விருத்திகளில் உள்ளடங்கும். தற்போதுள்ள கம்பனிகளால் எதிர்கொள்ளப்படும் பணியாளர் களை வைத்திருத்தல் மற்றும் ஊதிய வீக்கம் போன்ற பிரச்சினைகள் மீது இவ்விருத்திகள் சாதகமான தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும். ICT மற்றும் BPO துறைகளில் வேலை செய்வதற்கு தயாரான சர்வதேசரீதியில் சான்றுப்பத்திரம் பெற்ற ஆட்களின் எண்ணிக்கையை அதிகரிப்பதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும்.

165. இலங்கையை ஒரு அறிவு வேலையின் இடமாக பெயர் சூடி முன்னேற்றுவதற்கான அவசரமானதும், உறுதியானதுமான முயற்சிகள் எடுக்கப்படும். இந்த முடிவை சாதிப்பதற்காக மரபுரீதியான மற்றும் ஊடக ஏனைய சமூக ஊடக வடிவங்கள் போன்ற அனைத்தும் முறைமை ரீதியாகப் பயன்படுத்தும். இலங்கையின் தற்போதைய ICT மற்றும் BPO துறைகளிலான வெற்றிகளும், ஏனைய அறிவு வேலை வகைகளும் அடிக்கடி உலகத்திற்கு தெரியப்படுத்தப்படும். இந்தியாவிலுள்ள IBEF போன்று இத் தேவை நோக்கத்திற்கான ஒரு நிறுவன அமைப்பு அமுலுக்கு கொண்டு வரப்படும். இந்த செயற்பாட்டுக்கென தனியார் துறை சேவை வழங்குனர்கள் பயன்படுத்தப்படும் அதேவேளையில் அரசாங்கம் தனியார் துறை ஏனைய கொடைவழங்குனர்களாலும் செயற்பாடுகள் கூட்டாக நிதியீட்டப்பட்டப்படும்.

166. பிராந்திய மற்றும் உலகளாவிய பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதில் கவனம் செலுத்தும் உள்ளூர் கம்பனிகளின் வளர்ச்சியானது IT வியாபார நடவடிக்கைகளில் வெற்றிகரமாக செயற்படுவதும், விருத்தி செய்ததில் கவனம் எடுப்பதுமான சூழமை முறைமை கட்டியெழுப்பப்படுவதனால் ஊக்குவிக்கப்படும். இதுவரைக்கும் விருத்தி செய்யப்பட்ட சூழல் முறையானது தொழில்முயற்சியின் ஆதரவுச் செயற்பாட்டுக்கான ஒரு ஒருங்கிணைக்கப்பட்ட நிகழ்ச்சித்திட்டத்தைக் கொண்டிருக்கும். வாக்குறுதிகளைக் காட்டும் கம்பனிகளுக்கான செயற்பாட்டு மூலதனத்தை வழங்குவதற்கு ஆரம்ப கட்ட முதலீட்டு நிதியம் ஒன்றை உருவாக்குவதில் அரசாங்கம் குறைந்த நிதியத்தில் பங்கெடுத்துக்கொண்டு அதனை உருவாக்குவதில் அரசாங்கம் கவனம் எடுக்கும். இதில் உள்ள இடரை இது ஓரளவுக்கு குறைக்கும்.

167. ICT போன்ற துறைகளில் முதலீட்டை ஊக்குவிப்பதற்கு வரியற்ற காலப்பகுதி, வரி விலக்குகள் மற்றும் வேறுபட்ட வரி வீதங்கள் என்பன முக்கியமாக சிபார்சு செய்யப்பட்டுள்ளன.

ஆனாலும் இத்துறைகளானவை முதலீட்டுச் செறிவுக்கு எதிராக அறிவுச் செறிவுடைய துறைகளாக இருப்பதை பரிசீலித்து, வரி ஊக்குவிப்புகளுக்காக அனுமதிக்கப்படும். முதலீட்டு வகைகள் புலமை முதல் மற்றும் உரிமைத் தொழில்நுட்பங்கள் என்பவற்றை உள்ளடக்க வேண்டியுள்ளது. இந்தத் துறையிலே தொடக்கி கொள்ளுதல் என்பது அதிக முதலீட்டை வேண்டி நிற்காது என்பதுடன், எல்லாக் கொடுக்கல் வாங்கல்களும் (தரவு இணைப்பில்) தொட முடியாத வடிவங்களில் நடந்துவிடுகின்றது என்பதால் ஒரு மிகவும் தாக்கவிளைவுள்ள ஒரு ஊக்க ஆளுகை தேவைப்படலாம். இவ்வண்ணமான ஊக்கத்திட்டங்கள் தொடர்பாக வேலைவாய்ப்பு விளைவானது தகுதிதன்மை அளவுகோல்களில் ஒன்றாக இருக்கச் செய்யப்படும்.

168. மேலும், கைத்தொழிலுக்கும் அரசாங்கத்திற்கும் இடையிலான ஒத்துழைப்பு ஊடாக ஒரு வினைத்திறனானதும், ஒரு நன்கு அறிவிக்கப்பட்டதுமான சட்டச் சூழமைவு உரிய சட்டங்களை கடுமையாக அமுல்படுத்த விருத்தி செய்யப்படும். தரவுப்பாதுகாப்பு பரிபாசைகள் பிரதான ஓட்டத்திற்குள் கொண்டுவரப்பட வேண்டிய தேவை உள்ளதுடன், அதன் சிறிய வேறுபாடுகள் அனைத்தையும் கைத்தொழில் அறியச் செய்யப்படும். இவை அனைத்தும் வியாபாரத்தின் கொண்டு நடத்துகைக்கான ஒரு சுமுகமான பாதுகாப்பான சுற்றாடலை இவைகள் அனைத்தும் குறிப்பாக சட்டங்கள், ஆளும் கொள்கைகள், தரவு, இணையப்பாதுகாப்பு மற்றும் புலைமைச் சொத்து உரிமைகள் என்னும் விடயங்களிலும் இது உறுதிப்படுத்தும்.

சுகாதார சேவைகள்

கொள்கைகள்

169. அரசாங்க மற்றும் தனியார்துறை சுகாதார சேவைகள் நாட்டின் தொழிற்படையின் பெரும்பகுதியினருக்கு வேலைவாய்ப்பை வழங்குகின்றது. சுகாதாரத்துறை தொழிலாளர் களிடையே அநேகமாக தொழில்நுட்ப திறமையுடைய ஆட்களும், வேறுபட்ட மட்டங்களிலான திறனுடையவர்களும் சரீர வேலை மற்றும் எழுதுவினைஞர் வேலையினரும் அடங்குகின்றனர். தொழிநுட்ப மாற்றங்களுடன், சுகாதாரத்தறையில் பலவகையான தேவையான நபர்களை மாற்றங்களுடன் வேண்டிநிற்கப்படுகின்றது. அந்த மாற்றத்துக்கான தேவைகளையும் சுகாதாரத்துறையில் நபர்களுக்கான பயிற்சிகளை வேண்டிநிற்கின்றது.

170. இலங்கைக்கான சுகாதார பெருந்திட்டத்தில் சுகாதாரத்துறையை விருத்தி செய்வதற்கான ஒரு வழித்திட்டப்படம் (HMP) வடிவமைக் கப்படுகிறது. மனித வளங்கள் தொடர்பில் இந்த சுகாதார பெருந்திட்டத்தின் உடனடி இலக்குகளாக பின்வருவன உள்ளன :

i. மனிதவளங்கள் அபிவிருத்தி மற்றும் முகாமைத்துவத்தில் தேசிய மற்றும் மாகாண அமைச்சுக்களின் தொழிற்பாடுகளை விஸ்தரித்தலும் இயலுமையைப் பலப்படுத்தலும்

ii. மனித வளங்கள் அபிவிருத்தி மற்றும் முகாமைத்துவத்தை காரண காரியப்படுத்தல்

iii. சுகாதாரப் பணியாளர்களின் முகாமைத்துவம், மருத்துவப் பயிற்சி, மற்றும் பொது சுகாதார தகைமைகளை முன்னேற்றுதல்.

கொள்கைகள்

171. எதிர்வரும் வருடங்களில் ஏற்பட இருக்கும் சமூக குடியியல் மற்றும் நோய்க்கட்டுப்பாட்டியல் நிலைமாற்றங்களின் நிமித்தமாக எழ இருக்கும் சவால்களை சந்திப்பதற்காக, சுகாதாரத் தொழிற்படையினை மீளத் திசைமுகப்படுத்தல் தேவைப்படுகிறது. இச் சவால்களை சந்திப்பதற்காக களத்திலும், அடிப்படை மட்ட வைத்தியசாலைகளிலும் உள்ள அடிப்படைய சுகாதார கவனத் தொழிலாளர்கள் தொடர்ந்து வைத்திருக்கப்படுவார்கள். புனர்வாழ்வு மருத்துவம் மற்றும் முதியோருக்கான நோய்கள் மற்றும் கவனங்கள் என்பன எழுந்து வருபவையாக இருப்பதுடன், அவ்வாறான எழுந்துவரும் களங்களில் சேவையாற்றுவதற்கான திறனுள்ள ஆட்களும் தேவைப்படுகிறார்கள். இயன் மருத்துவர்கள், மனோதத்துவ நிபுணர்கள், மதிவளத்துணையாளர்கள், போசாக்கியலாளர், உணவுமுறை வல்லுனர்கள் பெரும் எண்ணிக்கையில் தேவைப்படுவர். ஒரு குடும்ப மருத்துவ அணுகுமுறை நோக்கிய மருத்துவ அதிகாரிகளின் ஒட்டுமொத்த திசைமுகப்படுத்தலானது ஆரம்ப கவன மட்டத்தில் வந்து போகும் பிரச்சினைகள் தொடர்பாடல் மூலம் தொற்றாத நோய்களை முகாமைத்துவம் செய்வதற்கு தொடர்ச்சியான கவனத்திற்கான திறன்களை வழங்குவதற்கு தேவைப்படுகிறது.

172. பல சந்தர்ப்பங்களில் கலந்த திறன்களில் சமநிலையில்லாததன் நிமித்தமாக, உச்சமட்டக் கவனத்தை வழங்குவதற்கு சுகாதார சேவையால் முடியாது போயுள்ளது. உரிய வகையிலான ஆட்சேர்ப்பு பயிற்சியை

மேற்கொள்வதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும். அவைகளின் உரிய வகையிலான பரம்பலையும் கிடைக்கக்கூடிய சமத்தன்மையையும் உறுதிப்படுத்துவதற்காக ஊக்கமூட்டும் கொள்கைகள் விருத்தி செய்யப்படும். பொருத்தமான பொறிமுறைகள் ஊடாக குறைவான கவனிக்கப்படும் இடங்களிலும், கிராமங்களிலும் சுகாதாரப் பணியாளர்களை வைத்திருத்தலை முன்னேற்றுவதற்கு நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படும்.

173. தனியார் சுகாதாரத்துறையினை முன்னேற்றும் இலக்கினை வைத்துக்கொண்டு பணம் செலுத்த முடியுமானவர்களுக்கான ஏற்பாடுகளை வைத்திருப்பதுடன், ஏனையோருக்காக சுகாதார சேவைகளின் தரத்தை முன்னேற்றுவதற்கு சுகாதாரத்துறையின் மனிதவளக்கொள்கைகள் துறை யின் தேவைக்கேற்ப தனியார் சுகாதாரத்துறையை விரிவாக்குவதை பரிசீலிக்கும் அரசாங்க சேவைகளின் நியமங்களை விட்டுக்கொடுக்காது தனியார்துறையினை முன்னேற்றுவதற்கான ஆதரவுக்கொள்கை அவசியமானது.

174. தேசிய சுகாதாரத் தகவல் முறைமையின் ஒரு உப முறைமையாக மனிதவள தகவல் முறைமையொன்று அபிவிருத்தி செய்யப்பட வேண்டியுள்ளது. விசேடத்துவம் பெற்ற சுகாதாரத்துறைக்கான மனிதவளங்கள் HRH திறமைகள் இவ் அலகு தொழிற்படுவதற்கு தேவையானதாக உள்ளன.

175. கல்வியைத் தொடர்தல் சேவையில் பயிற்சி பெறுதல் பயிற்சி செய்தல் என்பவற்றுடன் தொடர்புடைய கொள்கைகள் கவனமாக வரைவிலக்கணம் செய்யப்படுகின்றன. தொழிற்துறை முன்னேற்றக் கட்டமைப்புக்கள் சுகாதாரத் தொழிலாளரின் ஒவ்வொரு வகைப்பாட்டுக்கும் விருத்தி செய்யப்பட வேண்டியுள்ளது.

துறைமுகங்கள் மற்றும் கப்பல் துறை

சூழமைவு

176. துறைமுகங்கள் கப்பல்துறை சிலவகையான உயர் தகைமை மனிதவளங்களுக்கு ஒரு முக்கிய வேலைவாய்ப்பு துறையாக விருத்தி செய்யப்பட எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. தொழில்நுட்ப ரீதியாக முன்னேற்றம் கண்ட கப்பல்களை செலுத்துவதற்கு உயர் தகைமைவாய்ந்த மாலுமிகள் தேவைப்படுகிறார்கள். சமுத்திரங்களின் பயன்பாடானது கப்பல் ஓட்டுதலுக்கு அப்பால் விரிவடைந்து சுற்றாடல், கடல்படுக்கை வளங்கள், மீன்பிடித்துறை, கடல் உயிரியல்,கரையோர வலய முகாமைத்துவம் என புதிய ஆய்வு விடயங்கள் பரிணாமப்பட்டுள்ளன. துறைமுக முகாமைத்துவம்,கப்பல் முகாமைத்துவம் மற்றும் ஒன்றிணைந்த தொழில்வாண்மைகள் மற்றும் சர்வதேச சட்டம் என்பன அர்ப்பணிப்புடைய நிபுணர்களையும், புலமையாளர்களையும் வேண்டி நிற்கிறது. புதிய உலக ஒழுங்கானது கடல்பாதுகாப்பு, பயங்கரவாதம், கடற்கொள்ளை, கடல்மோசடி போன்ற விடயங்கள் மீது அதிகரித்த முக்கியத்துவத்தை வேண்டிநிற்கிறது

கொள்கைகள்

177. இத்துறைக்குத் தேவைப்படும் மனிதவளங்களுக்கான பயிற்சியானது மீன்பிடி மற்றும் கப்பல் பொறியல்துறை நிறுவகத்தின் (சமுத்திர பல்கலைக்கழகம்) பொறுப்பாக இருக்கும். துறைமுகம் மற்றும் கப்பல்துறையில் எழும் மனிதவளத் தேவைகளை பூர்த்தி செய்யும் நோக்கத்துடன் இது புதிய கற்கை நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை விருத்தி செய்யும். அதனுடைய எட்டுகல்லூரிகள் ஊடாக நடாத்தப்படும் தொழில்பயிற்சி கல்விகளில் பலவகையானவற்றை இது தொடர்ந்து நடாத்தும்.

சுற்றாடல் நட்புறவு (பசுமை) வேலைகள்[3]

சூழமைவு

178. தற்பொழுது உலகானது பொருளாதார அபிவிருத்தியில் இரண்டு வரையறையான காரணிகளுடன் போராடுகின்றது. ஒன்று இயற்கை வளங்கள் அழிந்துபோதலாகும். இது வளங்களில் தட்டுப்பாட்டை விளைவித்து மனிதநேய மற்றும் சமூக பொருளாதார பாதுகாப்பின்மைக்கும் சவால்களுக்கும் இட்டுச் செல்வதுடன், சமூகக் குழப்பத்திற்கும் இட்டுச் செல்லும். மற்றையது மிதமிஞ்சிய கழிவுருவாக்கமாகும். நிலம், நீர் என்பவற்றில் ஏற்படும் வெளியேறுகைகள் உட்பட வாயு மாசடைதலையும் இது உள்ளடக்குகிறது. தற்போதைய பொருளாதார, சுற்றாடல் சவால்களைத் தீர்த்துவைக்கும் ஒரு

[3]பசுமை வேலைகள் எதிர்மறையான சுற்றாடல் தாக்கங்களை சுற்றாடல்சார்ந்து சார்பளவில் உயர்மட்ட, சமூக, பொருளாதார நிலைபேன்தகுநிலைமைகளை தொழில்துறைகளிலும் பொருளாதாரங்களிலும் குறைக்கச்செய்யும். பொதுவாக அவை கௌரவமான தொழில்களாகும், அதாவது

(i) சக்திவளம் மற்றும் மூலப்பொருள் பாவனையைக் குறைக்கச்செய்யும்,
(ii) பச்சைவீட்டு வாயு வெளியீட்டைக் கட்டுப்படுத்தும்,
(iii) விரயம் மற்றும் மாசடைதலைக் குறைக்கச் செய்யும்
(iv) சூழல்தொகுதியைப் பாதுகாத்து மீள்கட்டிமைக்கும்

தேவைப்பாடாகவே பச்சைப் பொருளாதாரம் என்ற எண்ணக்கருவானது உலக ரீதியாக எழுந்து வருகின்றது.

179. இலங்கையில், போதிய சுற்றாடல் தொடர்புடைய கொள்கைகள் கிடைக்கக்கூடியதாக உள்ளன. அவைகள் உற்பத்தி, உல்லாசப்பயணத்துறை, விவசாயம், மீன்பிடி, சுகாதாரம் போன்ற பல்வேறுபட்ட துறைகளில் ஒரு பச்சைப் பொருளாதாரத்தை பலமாக ஆதரிக்கின்றன. எவ்வாறாயினும் கொள்கைகளை அமுல்படுத்துவதற்கு அறிவு மற்றும் தொழில்நுட்ப வசதி சேவைகளை போதியளவில் வழங்கக்கூடிய திறனுடைய மனிதவளங்கள் நாட்டிற்கு தேவையாக உள்ளது. அத்துடன் இந்தக் கொள்கைகளை அமுல்படுத்துவதற்கும் பச்சைப் பொருளாதாரத்திற்கு நகருவதற்குத் தேவையான பச்சை உட்கட்டமைப்பைக் கட்டியெழுப்புவதற்கான ஆதரவும் அதற்குத் தேவையானதாக உள்ளது. இவ் உட்கட்டமைப்புக்கள் தற்பொழுது நாட்டிலே வேண்டியளவு மட்டத்திலும் தரத்திலும் கிடைக்கக்கூடியதாகவில்லை.

180. சூழலைப் பாதிக்காததும் குறைந்த காபன் பொருளாதாரத்திற்குமாக அவசர தேவைக்கு பொருளாதாரம் தன்னை சரிசெய்து கொள்ள வேண்டும். ஆகையால் தொழில்சந்தையும் புதிய திறன்களுடனான பணியாளர்களின் கேள்வியை அதிகரிக்கத் தொடங்குவதுடன் சமூக உரையாடல் சந்தர்ப்பங்களுடன் கூடிய பச்சை வேலைகளுக்கான (சூழல் ரீதியான சாதகமான கண்ணியமான வேலை) சந்தர்ப்பங்களை விரிவாக்கும். இவ்வண்ணமான கேள்வியானது இறுதியிலே பாடசாலையை விட்டு விலகுபவர்கள், கற்ற இளைஞர்கள், வளர்ந்தோர் போன்ற கண்ணியமானதும் நீடித்திருக்கக் கூடியதுமான வேலையை நாட்டிலோ அல்லது தொழில்துறை விருத்தி சந்தர்ப்பங்களுடனும் முன்னேற்றகரமான சுகாதாரமான பாதுகாப்பு வேலையிடங்களிலும் வேலை தேடும் வளர்ந்தோருக்கும் புதியதும் மேலதிகமானதுமான உற்பத்தி வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களை உருவாக்கும்.

கொள்கைகள்

181. ஏற்கனவே உள்ள வேலைகளை பச்சைமயமாக்கல் மற்றும் பச்சை மீள்கட்டமைத்தல் விடயங்களில் திறன்கள் முன்னேற்றப்பட்டு அதிகரிக்கப்படுவதுடன் காலநிலை மாற்றங்களின் எதிர்மறைத் தாக்கங்களிலிருந்து மீள்வதற்கான நடவடிக்கை எடுக்கப்படும். ஆரம்பத்தில் காலநிலைக்கு ஒத்துப்போதல், சேதத்தைக் குறைத்தல், தாக்கமதிப்பீடு, சக்தியின் வினைத்திறனான பயன்பாடு, புதுப்பிக்கக்கூடிய சக்தி, வினைத்திறனான முறையில் வளங்களைப் பயன்படுத்துதல் மற்றும் நிலம், நீர் மாசடைவதைக் கட்டுப்படுத்துதல், கழிவு முகாமைத்துவம் போன்ற சுற்றாடலோடு தொடர்புடைய முன்னுரிமை விடயங்களைத் தீர்ப்பதற்கு ஆரம்பத்தில் திறன் பயிற்சி செயற்பாடுகள் மேற்கொள்ளப்படும். வினைத்திறனான கண்காணிப்பு மற்றும் மதிப்பீட்டு முறைமைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு இவ் வீச்செல்லையை மேலதிக சந்தர்ப்பங்களுக்கான ஏற்பாடுகளுடன் விஸ்தரிப்பதும் உட்பட.

182. பச்சை வேலைகளுக்கான தொழில்சந்தை தொடர்பான ஆய்வுகளை பொறுப்பெடுப்பதற்கான நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் முன்னெடுக்கப்படும். வேலைவாய்ப்பு மற்றும் திறன் தேவை முன்னறிவிப்பு பொருளாதாரத் திட்டமிடலுடன் ஒன்றிணைக்கப்படும். இதன் மூலம் தொழில்சந்தை கல்வி மற்றும் பயிற்சிக்கான தாக்கங்களையும் எதிர்பார்க்க முடியும்.

183. தொழில் முயற்சியாண்மையை ஊக்குவிக்கும் வழியாக தொழில்முயற்சியாளர்களுக்கும் சிறிய இடைத்தர தொழில்முயற்சியாளர்களுக்கும் பச்சை வியாபார சந்தர்ப்பங்களைத் தேடி ஆராயவும், தாமே சொந்தக் கம்பனிகளை தொடக்குவதை உருவாக்கவும், புதிய தொழில்நுட்பங்களை கற்றுக்கொள்வதற்கான சந்தர்ப்பங்களை விஸ்தரிப்பதற்கும்,உற்பத்தித்திறன் வாய்ந்ததும் சுமாரான வருமானத்தை தருவதுமான கண்ணியமான வேலைகளை உருவாக்குவதற்கும் சூழலைப் பாதுகாக்கும் தொழில்நுட்ப விருத்தியுடன் தொடர்புடையதும் பச்சை தொழில்களையும் நாடுபூராகவும் உருவாக்குவதற்கும் தொழில்நுட்ப மற்றும் நிதி ஆதரவு தொழில்முயற்சியாளர்களுக்கு வழங்கப்படும்.

உட்கட்டமைப்பு முதலீடுகள்

சூழமைவு

184. பெரிய உட்கட்டமைப்பு கருத்திட்டங்கள் விசேடமாக வீதிகள், மின்சாரம், நீர் மற்றும் நீர்ப்பாசனத்துறைகளில் அரசாங்கத்தில் பெருமளவில் பொறுப்பெடுக்கப்படுகிறது. இவைகளுக்காக எதிர்காலத்தில் பெருமளவிலான மனிவள உள்ளீடுகள் தேவைப்படுகின்றன. தற்போதைய பல்வேறு கருத்திட்டங்களின் கட்டுமானத்தைப் பார்க்கும்பொழுது அரசாங்கம் உட்கட்டமைப்பு அபிவிருத்தி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை விளைவு தாக்கமுள்ள முறையில் பூர்த்தி செய்வதற்கு போதிய பயிற்றப்பட்ட ஆட்கள் கிடைக்கக்கூடியதாக இருப்பதை உறுதிப்படுத்த வேண்டியுள்ளது.

185. அரசாங்கம் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பை ஊக்குவிக்க நாடிநிற்கும் அதேவேளையில் கட்டுமான கைத்தொழிலிலுள்ள திறமையுள்ள ஆட்கள் விலகிச் செல்வதானது அத்துறையில் திறனுடையோர் இல்லாததொரு நிலையை உருவாக்கியுள்ளமையை அவதானிக்கப்படுகிறது. முகாமைத்துவம் மற்றும் உயர்தொழில்நுட்ப மட்டங்களிலுள்ள ஆட்களைப் பொறுத்த வரையிலும் இது உண்மையாக உள்ளது.

கொள்கைகள்

186. திறன் வாய்ந்த தொழில்களைப் பொறுத்தளவில் பயிற்சியில் ஒரு குறிப்பிடத்தக்க அதிகரிப்பு திட்டமிடப்படுகிறது. வெளிநாட்டில் பணியாற்றிய அனுபவத்துடன் தகைமை வாய்ந்தவர்களை உயர்மட்ட வேலைகளுக்காக நாட்டுக்குள் எடுப்பதைக் கவருவதற்காக தனியார்துறை ஒப்பந்தக்காரர்களை ஊக்குவிக்க முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்படும்.

187. உள்ளூராட்சி பிரதேசங்களை விருத்தி செய்வதற்கும் உள்ளூர் கட்டமைப்புக்களை விருத்தி செய்வதற்குமான ஏற்பாடுகள் இந்த NHREP யின் கீழ் வேலைவாய்ப்பு ஊக்குவிப்பிற்கான ஒரு முக்கிய அம்சத்தை தோற்றுவிக்கும். கிராமிய / நகரச் சொத்துக்களை கட்டியெழுப்புவது மீது கவனம் செலுத்தும் இலக்கு வைக்கப்பட்ட மற்றும் நேரத்தால் கட்டுப்பட்ட பொது வேலைவாய்ப்பு நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் வேலைவாய்ப்பு தாக்கங்களை முன்னேற்றும் வழிகளில் பொறுப்பெடுக்கப்படும். நகரம், கிராமம் உட்பட்ட உள்ளூர் பிரதேச அபிவிருத்தி முதலீட்டு தந்திரோபாயத்திற்கு முக்கியமான ஒன்றாக உள்ளது.

188. உள்ளூர் தாக்கமதிப்பீடு உள்ளூர் இயலுமையை கட்டியெழுப்பல், உள்ளூர் ஒப்பந்தம் (உதாரணம் சனசமூக ஒப்பந்தம்) என்பவற்றை ஊக்குவிப்பதற்கான கருவிகள் சட்டமுறையையும், சனசமூகங்களதும் அவர் களின் நிறுவனங்களினதும் உரிமைகளையும் பொறுப்புக்களையும் பலப்படுத்தும். மேலும் இந்தக் கருவிகளும் முறைமையியல்களும் உள்ளூராட்சிகளின் இயலுமையைக் கட்டியெழுப்புதல், கொள்வனவினை முன்னேற் றுதல், ஆட்சி, சொத்துருவாக்கம், உள்ளூர் மட்டத்திலான உருவாக்கம் என்பவற்றுக்கு முக்கியமானது. இந்த இயலுமை முன்னேற்றம் உரிய உள்ளூராட்சி பிரதேசங்களில் வேலைவாய்ப்பின் நிலைமைகளை முன்னேற்றுவதற்கு உதவும்.

189. உள்ளூராட்சி நிர்வாகத்தின் வடிவங்களில் தனியார்துறை பங்குபற்றுகையையும் கண்ணிய வேலை அபிவிருத்தியையும் ஊக்குவிப்பதற்கான ஏற்பாடுகள் உள்ளூராட்சி செயற்பாடுகளை வேலைவாய்ப்பு நேயமுடையதாக்கும். இந்தச் செயற்பாடுகள் இவற்றுக்கு வேண்டிய உள்ளூர் உட்கட்டமைப்புக்களை வழங்குவதால் இந்தச் செயற்பாடுகள் சிறிய இடைத்தர விருத்தி முயற்சி திட்டங்களுக்குத் தேவையான உள்ளூர் கட்டமைப்புக்களை வழங்கி உதவக் கடமைப்படுகின்றனர்.

கலை, இசை மற்றும் ஆக்கக் கைத்தொழில்களை ஆக்குதல் (காட்சி மற்றும் செயற்பாட்டுக் கலை, ஆக்கம்,பொழுதுபோக்கு கலை மற்றும் இலக்கியம்)

சூழமைவு

190. ஆக்கக் கலைகள் இலங்கையில் அடையாளத் துவத்தை ஒரு சமூகமாக, ஒரு தேசியமாக காட்டுவதற்கு அடிப்படையாக இருப்பதுடன், சமூகத்தின் பொதுவான முன்னேற்றத்துடன் அதிகரித்த முக்கியத்துவமுடையதாக ஆகிக் கொண்டு இருக்கின்றது. இன்றைய சமகால சமூகத்தில் திரைப்படம், தொலைக்காட்சி, அரங்கம், இலக்கியம், நடனம், வர்ணம்பூசுதல், கைவினைப்பொருட்கள் என்பன பல எண்ணிக் கையான ஆற்றலுடைய ஆட்களுக்கு நல்ல சம்பாத்தியம் கொடுக்கும் சுவாரசியமான வேலைவாய்ப்பு வழிகளை திறந்துள்ளதுடன் சுயவெளிப்பாடல், சனசமூக ஈடுபாட்டு மற்றும் கொண்டாட்டங்களுக்கான வழிவகைகளையும் அதற்கு மேலாக வழங்குகிறது.

191. உல்லாசப்பயணத்துறை, விமானப்பறப்பு சேவைகள், கப்பல் போக்குவரத்து, சர்வதேச விளையாட்டுப் போன்ற ஒன்றுடன் ஒன்று தொடர்புடைய மேலெழும் அல்லது முன்னேறும் பல்வேறு கைத்தொழில்களின் உச்சம் பெறுகையுடன் கலைகள், இசை வடிவமைப்பு, ஊடகம் பொழுதுபோக்கு மற்றும் ஏனைய ஆக்கபூர்வ கைத்தொழில்களையும் பங்களிப்புகளையும் அங்கீகரித்துக்கொள்வது வாய்ப் புடையதாகும். கைத்தொழில்களையும் பரந்த பொருளாதாரத்திற்குள் இலங்கையின் ஆக்கபூர்வ திறன்கள் ஆற்றல்களைச் சேர்த்து வருமானம் தரும் வாழ்வதாரங்களாக அங்கீகரித் துக்கொள்ளும் வாய்ப்பு மிகுந்ததாகும்.

கொள்கைகள்

192. மக்களின் வெளிப்படுத்துகை இயலு மையையும் ஒருவருடனும், உலகத்துடனும் பல்வேறுபட்ட அனுபவங்களை விபரித்துப் பகிர்ந்துகொள்ளும் இயலுமையையும், தேசியம் பூராகவும் புத்தாக்கத்தை அளித்து பெருமளவிலான உற்பத்திதிறனுக்கு பங்களிப்புச் செய்வதற்கு ஊக்கு விப்பதற்கும், அனைத்துமடங்கியதும் வெளிப்பாட்டு தன்மை மிக்கதுமானதும்,

உறுதியானதுமான பிரசைகளை உருவாக்கும் ஒரு புரிந்துணர்வினை இச் செயற்பாடுகளை நோக்கிய கொள்கை அடிப்படையாகக் கொண்டிருக்கும்.

193. இனம்காணப்பட்ட அம்சங்களில் பிறப் பிலிருந்தே ஆக்கபூர்வமான இயலு மைகளையும் ஆற்றல்களையும் கொண்ட தேசிய/சர்வதேச போட்டித் தன்மையான நியமங்களின் இயலுமையைக் கொண்ட மாணவர்களுக்கு விசேடித்த பயிற்சி, திறன் விருத்தி, ஊக்குவிப்பு மற்றும் அவர்கள் அவ்வண்ணமான துறைகளில் முன்னேறுவதற்கு முழு அளவில் புலமைப்பரிசில் வழங்கப்பட்ட ஏனைய வடிவங்களிலான உதவிகள் உட்பட அவர்களது முறைசார் கல்வியைத் தொடர்வதில் எந்த தடங்கலும் இல்லாத அளவில் தொடருவதற்கான அனைத்து உதவிகளின் வடிவங்களும் வழங்கப்படும்.

194. தற்போதுள்ள தேசிய பாடசாலைகள் கட்டமைப்புக்குள் இனம் காணப்பட்ட பாடசாலைகளுக்கு அரசால் முதலீடு என்ற ஆக்கபூர்வத்திறன்களை விருத்தி செய்வதற்கான எல்லாத் தேவையான வளங்களும் உபகரணங்களும் வழங்கப்படுகின்றன. இத்திறன்கள் ஏலவே இனம்காணுவதற்கும் இவ்வண்ணமான இளம் ஆண்கள் பெண்கள் கலை, இசை, ஆக்கபூர்வக் கைத்தொழில்களை செயலாற்றுகை செய்யும் துறைகளுக்காக உருவாக்கிக் கொள்ளுவதற்கு தயார்படுத்தி அத்திவாரம் இடுவதற்கும் அப்பாடசாலைகளுக்கு இம் முக்கிய பணியில் பொறுப்பளிக்கப்படும்.

ஏனைய வளர்ந்துவரும் துறைகள்: சூழமைவுகளும் கொள்கைகளும்

195. சமூக சந்தை அறிவு சார்ந்தவை என்பவற்றினால் இலங்கை பொருளாதாரத்தை அடையச் செய்வதே திட்டமிடல் அதிகாரிகளின் நோக்காக உள்ளது. இவ்விடயங்கள் தொடர்பாக அதிகரித்த இணைப்பு மற்றும் உலகளாவிய போட்டித்தன்மையைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கு என கொள்கைகள் இருக்குமாயின் நிதி மற்றும் வியாபாரத்தில் கொழும்பை நாட்டில் ஒரு தன்னியக்க உலகளாவிய முக்கிய புள்ளியாக மாற்றும் எண்ணத்தால் துரித வளர்ச்சி உச்சநிலையை இந்த ஆவணத்தின் ஏனைய பிரிவுகளில் சொல்லப்படாத பல எண்ணிக்கையான துறைகளை உருவாக்குவதுடன் சராசரியை விட வேகமாகவும் விரிவடையும். சக்தி, நீர் மொத்த மற்றும் சில்லறை வர்த்தகம், போக்குவரத்து, களஞ்சியப்படுத்தல், தொலைத்தொடர்பாடல் செயற்பாடுகள் என்பன சில உதாரணங்களாகும். தொழில் சேர்க்கைகளில் மாற்றம் மற்றும் முகாமையாளர்கள் தொழில்வாண்மையாளர்கள், தொழில் நுட்பவியலாளர்கள், எழுதுவினைஞர்கள் சேவைப்பணியாளர்கள், தொழில் பணியாளர்கள், இயந்திர இயக்கு னர்கள் என்பவற்றுக்காக ஏற்படக் கூடிய புதிய கேள்விகளும் இச் செயற்பாடுகளில் விரிவடைதலும் மனிதவளங்கள் திட்டமிடலாளர் களால் கவனத்தில் எடுக்கப்பட வேண்டிய முக்கியமானவைகளாகும்.

196. திறனுள்ள தொழிலாளருக்கே வேலை வாய்ப்புக் கேள்வி பிரதானமாக அதிகரித்து வருகிறது. இவ்வகையான மனித வளங்களானவை உலகளாவிய முக்கிய புள்ளி தந்திரோபாயத்தை அடிப்படையாகக் கொண்ட பொருளாதார உருமாற்றத்தினால் இக் கேள்வி உருவாக்கப்பட்டுள்ளது. உலகளாவிய ரீதியில் போட்டித்தன்மை மிக்க அதனுடைய வேலைப்படையை உருவாக்குவதற்கான தேவையானது வேலைவாய்ப்புக் கொள்கையில் அவசரக் கவனம் செலுத்த வேண்டிய சர்ச்சைக்குரிய விடயமாக உள்ளது. மனித வள தேவைகள் தாக்க விளைவுள்ள முறையில் தீர்க்கப்படாது விடின் மனிதவளங்களின் அருமைத்தன்மையினால் உச்ச வளர்ச்சிக்கு செல்லுதல் வரையறை செய்யப்படும்.

197. இந்த மனிதவள சவால்களை பூர்த்தி செய்வதற்கான பாடசாலை தொழில் மற்றும் உயர்கல்வி போன்றே மேலே குறிப்பிட்டுள்ளவற்றில் மறுசீரமைப்பை மேற்கொள்வதே முக்கியமானதாகும்.

198. வேறுபட்ட களங்களிலான கொள்கைகள் ஒன்றோடொன்று இணக்கம் பெறுபவையாகவும் ஒன்றையொன்று பலப்படுத்துபவையாகவும் இருக்கச் செய்ய ஒரு தன்னியக்க உலகளாவிய முக்கிய புள்ளியை நோக்கிய ஒட்டுமொத்தக் கொள்கையின் ஒரு முக்கிய பகுதியாகவும் ஒழுங்குபடுத்துகை மறுசீரமைப்பு செயன்முறையாகவும் மனிதவள அபிவிருத்திக் கொள்கைகள் எடுத்துக்கொள்ளப்படும்.

XIII. முறைசாரா வேலைவாய்ப்பு

சூழமைவு

199. முறைசாரா வேலைவாய்ப்பு பற்றிய வரைவிலக்கண மற்றும் அளவீட்டு விடயங்களுக்கு உட்பட்டு கிட்டத்தட்ட இலங்கையில் பணியாற்றுவோரில் மூன்றில் இரண்டு பங்கினர் முறைசாரா ரீதியில் வேலைவாய்ப்பில் உள்ளதாக மதிப்பிடப்படுகிறது. தம் சொந்தத்தில் வேலை பார்ப்போர் மொத்த வேலைவாய்ப்பின் கிட்டத்தட்ட 39 வீதமானவர்கள் பெரும் பங்கை

வகிக்கின்றனர். முறைசாரா வேலைவாய்ப்பில் உள்ள பலர் குறைந்த ஊதியத்தை சம்பாதிப்பதுடன் சமூகப் பாதுகாப்பு அல்லது சமூக பாதுகாப்பு பற்றாக்குறையானதும் பாதுகாப்பற்றதுமாக உள்ளனர். பெண்களைவிட ஆண்களே முறைசார் வீதத்தில் அதிகமாகப் பணியாற்றுவதற்கான சாத்தியம் உள்ளது. வயது சென்ற பணியாளர்களும் குறைவாகக் கற்றவர்களும் இவ்வண்ணமான தொழிலில் அதிகமாக உள்ளனர். விவசாயம், கைத்தொழில் மற்றும் சேவைகள் போன்ற பொருளாதாரத்தின் எல்லாத் துறைகளிலும் முறைசாரா வேலைவாய்ப்பு பரவியிருக்கிறது. வேறுபட்ட துறைகளும் உப துறைகளும் எந்தளவிற்கு இப்பணியாளர்களை உள்ளீர்க்கிறார்கள் எனத் முடிவுக்கு வருவதற்கு உரிய தேசிய தரவுத்தளம் போதியதானதாக இல்லை. வரைவிலக்கண ரீதியான மற்றும் ஏற்பாட்டு ரீதியான விடயங்களுக்கு உட்பட்டு மின்தொழில் முயற்சிகளானவை மொத்த முறைசாரா பணியாளர்களின் அரைவாசியினரைக் கொண்டிருக்கும் மற்றொரு வகைப்பாடாக மதிப்பிடப்படுகிறது.

200. பெரும்பாலான முறைசாரா துறைப் பணியாளர்கள் முறைசார் துறை பணியாளர்களை விடக் குறைந்த பொதுக்கல்வித் தகைமையைக் கொண்டிருக்கின்றனர். குடும்ப வறுமை, பாடசாலை முறைமைகளின் போதியதற்ற தன்மை போன்ற இன்னும் பல காரணங்களின் நிமித்தம் இவர்கள் பாடசாலையிலிருந்து இடையில் விலகியிருக்கலாம்.

201. முறைசாரா தொழில்வாய்ப்பு விடயத்தை தீர்ப்பதில் ஒரு இருமுனை அணுகுமுறை கைக்கொள்ளப்படும். ஒருபுறத்தில் பெறுமதி சேர்க்கப்பட்ட துறைகளிலுள்ள நிறுவனங்களை விஸ்தரிப்பதற்கு ஊக்கமளிக்கப்படும். மறுபுறத்தில் அதிக திறன் தேவைப்படுவதும் நன்கு கொடுப்பனவு செய்வதுமான தொழில்களில் பணியாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவது அதிகரிக்கப்படும். தாபனங்களின் விஸ்தரிப்பை ஊக்குவிப்பதென்பது அவைகளின் உச்ச வளர்ச்சியின் இரு கட்டங்களில் தலையிடுவதை வேண்டி நிற்கும். முதலாவதாக சொந்தமாக பணியாற்றுபவர்கள் மற்றும் சொந்த வியாபாரத்தை ஆரம்பிக்கும் இளம் ஆட்களுக்கு அவர்களுக்கு தொழில்முயற்சி பயிற்சி மற்றும் வியாபார அபிவிருத்தி சேவைகளை வழங்குவதில் உதவுவதற்கு கொள்கைகளும் நிகழ்ச்சித்திட்டங்களும் உருவாக்கப்படும். இரண்டாவதாக நுண், இடைத்தர தொழில்முயற்சிகள் தமது செயற்பாடுகளை விஸ்தரிப்பதற்கும் உதவியளிக்கப்படும். ஏனெனில் அவர்கள் அப்பொழுது அளவுப் பொருளாதாரத்தில் இருந்து நன்மை பெறக்கூடியதாக இருப்பதுடன் பெருமளவு பெறுமதி சேர்க்கச் செய்ய உயர் சம்பாத்தியங்களையும் கொடுப்பனவு செய்யக்கூடியதாக இருக்கும். தற்பொழுது ஸ்தாபனங்களின் அளவு விஸ்தரிப்பு செலவினமானது (உதாரணத்திற்கு சட்ட அமுலாக்கல் விடயத்தில்) காட்சித்தன்மை முறைமையாக்கலின் நன்மைகளை விஞ்சுகிறது. (கடன்பெறுதல், அளவுப் பொருளாதாரங்கள் தொழில்நுட்பம்) நிறுவனங்களை விஸ்தரிக் கவும், முறைசார்ந்தவை ஆக்கவும் விரும்பச் செய்யும் ஊக்குவிப்பு கட்டமைப்புக்களை மாற்றுவதற்கான கொள்கைகள் உருவாக் கப்படும்.

கொள்கைகள்

202. வேலைவாய்ப்பு ஊக்குவிப்பு கொள்கையின் ஒரு பகுதியாக ஒரு தொழில்முயற்சி அபிவிருத்தி நிகழ்ச்சித்திட்டம் உருவாக்கப்படும். இலங்கை வியாபாரம் குறித்து சாதக மனோபாவத்தை ஊக்குவிப்பதையும், வியாபார உடைமையின் பெறுமானம் குறித்தான சமூக, கலாசார மனோபாவத்தை மாற்றுவதற்கான ஏற்பாடு களையும் வேண்டி நிற்கிறது.

203. தொழில்முயற்சி திறன்களை விருத்தி செய்தல், சுலபமானதும் மானியம் அளிக்கப்பட்டதுமான கடன்வசதிகள், உற்பத்தி மற்றும் சந்தை வழிகாட்டுதல்கள், குறுங்கால பொருளாதார தளம்பல்களை உட்படுத்தும் விதத்திலான காப்புறுதித்திட்டங்கள் போன்ற நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை தொடக்குவதற்கான ஊக்குவிப்பு வழங்கப்படும். வர்த்தக சம்மேளனம் போன்ற தனியார்துறை நிறுவனங்களும் தொழில்முயற்சி விருத்திக்கு அரச நிறுவனங்களுடன் கைகோர்க்கும்படி அழைக்கப்படுவர்.

204. பாடசாலை முறைமைக்கு உள்ளேயும் வெளியேயும் வியாபாரத்திற்கான வழிப்பாதை எண்ணக்கருவினை நிறுவனமயப்படுத்தி ஊக்குவிப்பதற்கான முயற்சிகள் மேற்கொள் ளப்படும். அதன் மூலம் பல்வேறு மட்டங்களில் பாடசாலையை விட்டு நீங்குபவர்களும், தொழில்பயிற்சி நிறுவனங்கள் மற்றும் பல்கலைக்கழகங்களின் பட்டதாரிகளும், தமது வாழ்வின்உரிய கட்டங்களில் தொழில்முயற்சிப் பயிற்சியை சென்றடையக்கூடியதாக இருப்பர். பொதுவில் பாடசாலையை விட்டு விலகுபவர்களிடையேயும் தொழில்முயற்சி மனோபாவங்கள் வளர்க்கப்படுவதுடன் சுயவேலைவாய்ப்பில் ஈடுபடுவதில் விருப்பமும் உளச்சார்பும் உடைய பாடசாலையை விட்டு விலகுவோர், தொழில்முயற்சி பயிற்சியில் இலக்கு வைக்கப்படுவர். தொழில்முயற்சி

அபிவிருத்தி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களானவை ஆலோசனை அளித்தல் மற்றும் பயிற்சியின் பின்னான சேவைகளுடன் இணைக்கப்படும்.

205. வருமான வரி விதிப்பு, பணிக்கொடை கொடுப்பனவு தொழிலாளர்களுக்கு வேலைகொடுத்தல் என்பவற்றில் பாதிப்பு செலுத்தும் சட்டவாக்கங்களானவை தளர்ச்சி பொறிகளாக உருவாக்கப்பட்டுள்ளது என சில மட்டங்களில் நம்பிக்கை உள்ளது. பணியாட்களின் வேலையை முடிவுறுத்தும் சட்டம் (TEWA) விலிருந்து தாம் வேலைக்கு உட்படுத்தும் பணியாட்களினை 14க்கு மேலாக விஸ்தரிக்காத வகையில் தாபனங்கள் சோர்வடையச் செய்யப்படுகின்றன. தாபனங்கள் விஸ்தரிப்பதில் உள்ள சட்டத்தடங்கல்களை இல்லாதொழிப்பதற்கான இணக்க கொள்கை செயற்பாடு ஒன்று முன்வைக்கப்படுகிறது. பணியாளர்களுக்கு வழங்கப்படுபவைகளை முன்னேற்றுவதற்கும் வேலை வழங்குனர் களுக்கு மட்டிலான நெகிழ்ச்சித்தன்மையை முன்னேற்று வதுமான தொழில்சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்கு விதிகளின் விளைவுத் தன்மையை அதிகரிக்கச் செய்ய நடவடிக்கை எடுக்கப்படும். பரந்துபட்ட பொருளாதார நெருக்கடியின் நிமித்தமாக ஸ்தாபனங்கள் வங்குரோத்து அடையும்பொழுது பணியாளர்களுக்கு பாதுகாப்பு வழங்குவதற்காக வேலைவாய்ப்புக் காப்புறுதி திட்டம் விருத்தி செய்யப்படுவதற்கும் முன்மொழியப்படுகிறது.

206. தகைமை வாய்ந்த சிறு தொழில்முயற்சியாளர்களுக்கு கவர்ச்சி கரமான நிபந்தனைகளில் கடன் மற்றும் வியாபார அபிவிருத்திச் சேவைகள் வழங்கப்படும். கண்ணியமான வேலை நியமங்களைப் பேணுதல், (ஊழியர் சேமலாப நிதியம்/ஊழியர் நம்பிக்கை நிதியக் கொடுப்பனவுகள், தொழில் இடர் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியம்) என்பன அச் சேவைகளுக்கான தகுதித்தன்மைக்கான ஒரு அளவுகோலாக இருக்க முடியும்.

207. கடன் மற்றும் வியாபார அபிவிருத்தி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களில் பங்குபற்றும் தொழில்முயற்சியாளர்களின் மீள்பாட்டுத் தரவுத்தளம் கட்டிடயமைக்கப்பட்டு அதன் மூலம் தாபன நிலைத்திருப்பையும் விஸ்தரிப்பையும் உறுதிப்படுத்தும் காரணிகளையும் அவைகள் கலைந்துபோவதை கடும் வேகப்படுத்தும் காரணிகளையும் இனம்கண்டுகொள்ள முடியும். தரவுத்தளங்களானவை கடன் மற்றும் வியாபார அபிவிருத்தி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை கண்காணிப்பதற்கு உதவுவதுடன் எதிர்கால கொள்கை வகுப்புக்களுக்கு தகவல்களை வழங்கும்.

208. மின்சாரம், சக்தி நீர் போன்ற உட்கட் டமைப்புக்களை கைத்தொழில் பேட்டைகள் ஊடாக நிறுவனங்களுக்கு வழங்குவதில் இதுவரைக்கும் கொள்கை கவனம் செலுத்திய அதேவேளையில் பணியாளர்களுக்கான வீட்டு விடயமானது கவனிக்கப்படாது இருந்துள்ளது. தொழிலாளர்கள் அதிகமாக உள்ள இடங்களாகிய கிராமங்களிலிருந்து அவர்கள் நகரங்களில் வசதிக் குறைப்பாட்டு இடங்களுக்கு இடம்பெயர்வதை அவர்களை உற்சாகப்படுத்தாதமைக்கான ஒரு காரணியாக இது உள்ளது. ஒரு தாக்கவிளைவுள்ள தனியார் சொத்துடைமையாளர்களும் குறிப்பாக செயற்படும் ஒரு வீட்டு நிகழ்ச்சித்திட்டம் காணப்படுமாயின் தொழிலாளர் பற்றாக்குறை நிலைகள் சுலபமாவதுடன் சிலவேளைகளில் முறைசார் துறையிலுள்ளவற்றைக் காட்டிலும் முறைசாரா துறை தொழில்முயற்சிகளினை அமைப்பதற்கும் அதன் வளர்ச்சிக்கும் இது உதவும்.

209. கல்விசார் இயலுமைகளைக் காட்டிலும் தொழில்நுட்ப இயலுமையுடையவர்கள் பாடசாலை முறைமையிலிருந்து வெளியேற முற்படுவதுடன் தமது திறன்கள் மற்றும் அதற்குப் பின்னான தம்மைப் பயன்படுத்திக் கொள்பவைகளை அதிகரிக்கச் செய்யும் சந்தர்ப்பங்களில் அவர்கள் தம்மை கிடைக்கப் பெறாது செய்கிறார்கள். மறுபுறத்திலே சில முறைசாராப் பணியாளர்கள் தற்பொழுது அபாயகரமானதும் நீண்டகாலப்போக்கில் சுகாதாரத்திற்கும் அவர்களின் நலனோம்பலுக்கும் தீங்கிழைப்பதும், அவர்களின் உற்பத்தி வாழ்வுக்காலத்தை குறுக்குவதுமான செயற்பாடுகளில் ஈடுபடுகிறார்கள். அவ்வண்ணமான பணியாளர்களின் ஆரோக்கியத்தை முன்னேற்றுவதற்கான ஏற்பாடுகளை அமுல்படுத்துவதால் நீண்டகாலத்திற்கு உற்பத்தித்திறன் பணி ஊடாக சமூகத்தின் அபிவிருத்திக்கு பங்களிப்புச் செய்ய அவர்களுக்கு உதவ முடியும். பணியாளர்கள் மற்றும் வேலைவழங்குனர்களிடையே தொழில் சுகாதாரம் மற்றும் தொழில் பாதுகாப்பு குறித்தான விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துவதற்கான நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் பொறுப்பெடுக்கப்படும். அத்துடன் உற்பத்திப் பணிகளை மேற்கொள்வதற்கான சிறந்த வேலைச் சூழமைவுக்கு இட்டுச் செல்லும் புத்தாக்கங்கள் மற்றும் தொழில்நுட்பங்கள் குறித்த தகவல்களை அவர்கள் சென்றடைவதற்கும் வசதி செய்யப்படும்.

210. முறைசாரா துறை பணியார்களின் பெருந்திரளானோர் நேர காலத்துடன் பாடசாலையை விட்டு விலகியவர்களும்,

நேரகாலத்துடன்பாடசாலை முறைமையிலிருந்து இடைவிலகியவர்களுமே ஆவார். இவ் முறைசாரா பணியாளர்களை இலக்கு வைக்கும் மனிதவளக் கொள்கைகளானவை முறைசாராக் கொள்கைகளாகிய பிற்பகல் பாடசாலை, தொலைக்கற்றல், பயிலுனர் கற்றல் என்பவைகள் ஊடாகவோ, மானியமளிக்கப்பட்ட தொழில்பயிற்சிகளின் ஊடாகவோ மேலதிகக் கல்வியை அவர்கள் பெற்றுக்கொள்வதற்கு உதவுவதை இலக்காகக் கொள்ளும். தொடர்கல்விக்கான சந்தர்ப்பங்கள் வேலையை நோக்கிய திறன்களிலே பயிற்சி மற்றும் மீள்பயிற்சி என்பன இவ் ஆட்களுக்கு வழங்கப்படுவதுடன், மாற்றுப்பாதைகள் ஊடாக முறைசார் கல்வி முறைமைக்கான ஒரு வேறுபாடு தெரியாத மாற்றல் நிலையை வழங்கும்.

211. நுண் தொழில்முயற்சிகள் மற்றும் சுயவேலைவாய்ப்புக் கருத்திட்டங்கள் நுண் நிதிய வசதிகளில் பெருமளவாக தங்கியிருக்கும். நுண்நிதிகளானவை சிலவேளைகளில் வறியோருக்கும், ஒதுக்கப்பட்டோருக்கும் எளிய வருமானங்களை ஈட்டும் செயற்பாடுகளை தொடக்க உதவுவதுடன் அவைகள் பின்பு நுண்தொழில்முயற்சிகளாக விரிவடையும். 5000 க்கு மேற்பட்ட நுண்நிதி நிறுவனங்கள் (MFI) நாட்டிலே செயற்படுவதாக மதிப்பிடப்படுகிறது. இந் நிறுவனங்கள் அங்கத்தவர்களிடமிருந்து வைப்புக்களைப் பெற்றுக்கொண்டு அடைமானமின்றி வட்டி உத்தரவாதமின்றி அங்கத்துவக் குழுக்களுக்கு மீள இரவல் வழங்குகின்றன.2 மில்லியனுக்கு மேற்பட்ட இவ்வாறான உதவி பெறுபவர்கள் பிரதானமாக பெண்கள் இந்த நிதி நுண்நிதி நிறுவனங்களின் சேவையைப் பெறுகின்றனர். குறிப்பாக பெண் உதவி பெறுனர்கள் தமது திருப்பிச் செலுத்தும் பதிவுகளுக்கு பெயர்பெற்றுள்ளனர். வங்கிகள் மற்றும் நிதிக்கம்பனிகள் மற்றும் கூட்டுறவு தவிர்ந்த MFIகள் அங்கத்தவர்களிடமிருந்து வைப்புக்களைப் பெறுவதை சட்டத்திற்கு புறம்பானதாக்கி உள்ளது. இவ் MFIகளை ஒழுங்குபடுத்துவதற்கும் அவர்கள் வைப்புக்களைப் பெறச் செய்வதற்குமாக ஒரு நுண்நிதி ஒழுங்குபடுத்தல் மற்றும் மேற்பார்வை அதிகாரசபை சட்டம்,அண்மைய நிதி வியாபாரச் சட்டமானது (2011) (MR & SA) சட்டமாக்கப்பட வேண்டும்.

212. சர்வோதய மற்றும் சனச போன்ற சனசமூக அடிப்படையிலான நிறுவனங்கள் (CBOs) மற்றும் அரசசார்பற்ற நிறுவனங்களினால் முறைசாராத் துறைக்கு பெருமளவு சேவை கிடைக்கிறது. சனசமூக அடிப்படையிலான மற்றும் அரச சார்பற்ற நிறுவனங்களானவை சிலவேளைகளில் முறைசாராதன என அழைக்கப்படுகின்றன. இவ்வண்ணமான முறைசார்பற்ற நிறுவனங்களை தமது சனசமூக அடிப்படை வேலைகளில் பயன் விளைவுடையதாக்குவதற்கு தூண்டுவதற்கு கொள்கைகள் விருத்தி செய்யப்படும்.

XIV. சிறிய மற்றும் இடைத்தர தொழில் முயற்சிகள் (SME)

சூழமைவு

213. முறைசாராத் துறையின் சிறிய மற்றும் இடைத்தர தொழில்முயற்சி சபையும் இவ் ஆவணத்திலே இரண்டு அத்தியாயங்களிலே ஆராயப்படுகின்றது. ஆனாலும் அவை ஒன்றோடொன்று தொடர்புபட்டவை. சிறிய தொழில்முயற்சிகளில் தொகையானோர் குறிப்பாக சிறிய மற்றும் நுண்மட்ட சுயவேலைவாய்ப்பு கருத்திட்டங்களில் கருத்திட்ட வடிவங்களை எடுப்போர் முறைசாராத் துறையில் உள்ளனர். இதுவரைக்கும் வியாபாரத்தை பதிவு செய்து கொள்ளாததும் நேரடி வரிகளை செலுத்தாததுமான ஒப்பீட்டளவில் உயர்மட்ட இலாபத்தை சம்பாதிப்பவையுமான அபிவிருத்தியடைந்த சிறிய தொழில்முயற்சிகள் கூட முறைசாரா குணாஅம்சங்களைக் கொண்டுள்ளன. இரு வகைப்பாடுகளான முறைசாரா சுய வேலைவாய்ப்பு செயற்பாடுகள் மற்றும் சிறிய மற்றும் இடைத்தர தொழில்முயற்சிகள் இரண்டையும் பரஸ்பர வேறுபட்ட குழுக்களாக உண்மையில் வரைவிலக்கணம் செய்ய முடியாது. எவ்வாறு இருந்தபொழுதிலும் கொள்கை மட்டத்தில் இரு குழுக்களும் பிறிதாக சிறந்த முறையில் நடத்தப்படுவதனால் NHREP இவற்றை இரண்டு அத்தியாங்களில் எடுத்தாள்கிறது.

214. சிறிய இடைத்தர தொழில் முயற்சிகள் இலங்கைப் பொருளாதாரத்தில் பெரும் பங்கினை எல்லா வியாபாரங்களிலும் 80 வீதத்தினைக் கொண்டுள்ளது. பொருளாதாரத்தின் எல்லாத் துறைகளிலும் ஆரம்ப, இரண்டாம் தர, மூன்றாம் தர துறைகளில் காணப்பட்டு வேறுபட்ட திறன்களைக் கொண்ட திறனுடையோர், அரைத்திறனுடையோர் திறனற்றோர் போன்ற எல்லோருக்கும் வேலைவாய்ப்பையும் வழங்குகின்றது. விவசாய, வியாபாரத்துறையிலும் மற்றும் உற்பத்தித் துறையிலும் SME முயற்சிகள் உள்ளன. கிட்டத்தட்ட 20 வீதமான கைத்தொழில் நிறுவகங்கள் SME க்குள் வருவதாக மதிப்பிடப்படுகிறது. அதேவேளையில் சேவைத்துறையில் அவற்றின் பங்கு 90 வீதத்திற்கு மேற்பட்டதாக உள்ளது. SME ஆனது வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களின் அவசியமான ஒரு

மூலமாக உள்ளதுடன், வேலைவாய்ப்பின் கிட்டத்தட்ட 35வீதத்தை அது பங்களிப்பு செய்வதாகவும் அது மதிப்பிடப்படுகிறது. பெரும் தொழில்முயற்சிகளைக் காட்டிலும் மேலதிக வேலையை வழங்குவதற்கு இத்துறைக்கு தேவையான மூலதன முதலீடு சராசரியாக சாதாரணமான கணிசமானளவு பெரும் தொழில்முயற்சிகளை விட குறைவாக உள்ளமையால் எந்த வேலைவாய்ப்பு விரிவாக்க கொள்கையிலும் அவைகள் பயனுள்ளதாகக் கருதப்படுகிறது. அனைத்துமடங்கிய வளர்ச்சியினை ஊக்குவிப்பதில் SME முக்கிய வகிபங்கை ஆற்றுகிறது. அத்துடன் மேலும் அவைகள் தொழில்முயற்சிகளை ஆற்றல்களை விருத்தி செய்வதிலும், புத்தாக்கத்தை விருத்தி செய்வதிலும், பொருளாதார வளர்ச்சியை ஊக்குவிப்பதிலும், பொருளாதாரத்தின் செல்வ உருவாக்கத்திலும் பயனுள்ள வகிபங்கை அத்துடன் இவைகள் சமூக ஒட்டுறவை ஊக்குவிக்கும் அமைப்பாகவும் வறிய ஒழிப்பு விடயத்தில் பெருமளவு பங்களிப்பு செய்பவையாகவும் பார்க்கப்படுகின்றன. இந்த SME கள் செயற்படும் சூழல்களின் முன்னேற்றமானது முக்கியமானது.

215. SME இல் வேலைவாய்ப்புக்கள் தொடர்புடைய கொள்கைகளின் பல முக்கிய விடயங்கள் கீழே குறிப்பிடப்படுகின்றன.:

i. சிறிய இடைத்தர தொழில்முயற்சிகளில் வேலைபார்க்கும் பணியாளர்கள் அதிகமாக ஆண்களாக இருத்தல். மேற்படி சார்புத்தன்மையை திருத்துவதற்கு நல்ல சமதையான வேலைவாய்ப்பு பழக்கங்கள் தேவையாக உள்ளன.

ii. சிறிய இடைத்தர தொழில்முயற்சியாளர்கிடையே ஆளணி முகாமைத்துவ பழக்கங்களில் போதிய அறிவும் அனுபவமும் இல்லாதிருப்பதுடன், பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் ஊடாக அவற்றை கற்றுக்கொள்ளவும் முயற்சிப்பதில்லை.

iii. சிறிய இடைத்தர தொழில்முயற்சிகளிடையே வழங்கப்படும் வேலைவாய்ப்பின் “தரமும்” இதன் பணியாளர்களிடையே காணப்படும் பயிற்சி மற்றும் உற்பத்தி திறன் மட்டமும் ஒப்பீட்டளவில் குறைவானதாகவும், பலவீனமானதாகவுமே உள்ளன.

iv. அநேகமானசிறிய இடைத்தர தொழில்முயற்சிகள் தமது பணியாளர்களுக்கு பயிற்சிகளையோ சுகாதார மற்றும் நலனோம்பல் வசதிகளையோ வழங்குவதில்லை.

v. சிறிய இடைத்தர தொழில்முயற்சி பணியாளர்களிடையே வேலைக்கு சமூகமளிக்காமை உயரளவில் உள்ளது.

vi. சிறிய இடைத்தர தொழில் முயற்சிகளானவை தகவல் பரிமாற்றம் இல்லாது சிரமப்படுவதுடன், இது முரண்பாட்டுக்கும் பொருத்தக் கேட்டுக்கும் இட்டுச் செல்வதுடன் ஏனைய கைத்தொழில் உறவுப் பிரச்சினைகளுக்கும் இட்டுச் செல்கிறது.

216. வேலைக்கு ஆட்சேர்ப்பு செய்வதை ஒழுங்குபடுத்தும் பழக்கங்களும் நிலவும் சட்டங்களும் சிறிய இடைத்தர தொழில்முயற்சி அளவு விஸ்தரிப்புக்கான முதலீடுகளில் தடையாக இருப்பதுடன், அளவு விஸ்தரிப்புக்களுக்கான முதலீடுகளிலும் வேலைப்பணியாளர்களின் எண்ணிக்கையை அதிகரிப்பதிலும் தடையாக உள்ளது. சிறிய நடுத்தர தொழில்முயற்சியின் வளர்ச்சியும் விஸ்தரிப்பும் உற்பத்தி மற்றும் சந்தைக்காரணிகள் மற்றும் அவைகள் செயற்படும் ஒழுங்குபடுத்தல் முறைமை என்பவற்றில் எழும் பிரச்சினைகளால் வரையறுக்கப்படுகிறது. நிதியைப் பெற்றுக்கொள்ளுதல், பௌதீக உட்கட்டமைப்புக்கள், தொழில்நுட்ப மட்டம், ஒழுங்குபடுத்தல் சட்டக வேலை, தகவல்களையும் மதியுரைகளையும் பெற்றுக்கொள்ளல், சந்தைகளை சென்றடைதல், வியாபார அபிவிருத்தி சேவைகள், கைத்தொழில் உறவுகள் மற்றும் தொழில் சட்டவாக்கங்கள், புலமைச் சொத்து உரிமைகள், தொழில்நுட்ப மற்றும் முகாமைத்துவ திறன்கள், இணைப்புக்களை உருவாக்குதல், சுற்றாடல் பிரச்சினை போன்ற பரந்துபட்ட பரப்புக்குள் இப்பிரச்சினைகள் ஏற்படுகின்றன. சிறிய இடைத்தர தொழில்முயற்சி விருத்தியில் அதிகமாக எடுத்துச் சொல்லப்படுவது முன்னணி நிறுவனங்களுக்கு செலுத்த வேண்டிய உயர்வட்டியும் அவைகளால் அழுத்தம் கொடுக்கப்படும் அடைமானங்களுமாகும். உற்பத்தி பொருள் உருவாக்கம், பொதி செய்தல், விநியோகம், விற்பனை ஊக்குவிப்பு போன்றவற்றில் உள்ள திறன் குறைவும் ஏனைய பலவீனமான விடயங்களுமாகும். தகவல்களையும் சந்தைகளை சென்றடைவதில் உள்ள சிரமங்களும் எழுத்தாளப்படுகிறது. இச் சிரமங்களை தற்போதுள்ள வியாபார மற்றும் ஒழுங்குபடுத்தல் சூழமைவானது விலைகளை அதிகரிப்பதுடன் தேவையில்லாத தடங்கல்களையும் உருவாக்குகிறது.

கொள்கைகள்

217. அரசாங்கத்தின் புதிய கொள்கை ஆவணம் அரசாங்கத்தின் எல்லா புதிய கொள்கை ஆவணங்களும் சிறிய இடைத்தர தொழில் முயற்சியின் வகிபங்கை அங்கீகரித்துள்ளன. முந்திய பந்தியில் காட்டப்பட்டுள்ளவாறாக அமைந்த திறன்கள் விருத்தி, வரிச்சலுகைகள், தொழில் முயற்சித்துவ அபிவிருத்தி, உப ஒப்பந்த ஒழுங்குகள், சந்தைப்படுத்தல் உதவி, நிதியைப் பெற்றுக் கொள்ளுதல் போன்ற ஏற்பாடுகள் ஊடாக சிறிய இடைத்தர தொழில் முயற்சியால் எதிர் கொள்ளப்படும் பிரச்சனைகளுக்கு இவ் ஆவணங்கள் தீர்வுகாண முயற்சிக்கின்றன. மனித வளங்கள் பிரச்சனையுடன் விசேடமாக தொடர்புடைய சில முக்கிய கொள்கை ஏற்பாடுகள் கீழே காட்டப்படுகிறது.

i. உயர்வான தொழிலாளர் புரள்வு மற்றும் நிறுவன மற்றும் ஒழுங்கமைப்பு காரணிகளால் சிறிய மற்றும் இடைத்தர தொழில்முயற்சிகளில் ஏற்படுத்தப்பட்ட தொழிலாளர் திறன் வரையறைகளைத் தீர்ப்பதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும்.

ii. நாட்டிலுள்ள பொருத்தமான திறனுடைய பொருத்தமான இயல்பூக்கமுடைய வேலையாட்களின் குழாம்மொன்றை நாட்டில் கட்டியெழுப்புவதை நோக்கிய பணியால் திறனடிப்படையிலான உரிய பொருத்தமான பணியாட்களை சிறிய மற்றும் நடுத்தர தொழில் முயற்சி வாடகைக்குப் பெற்றுக்கொள்வதற்கு இயலச் செய்வதற்கு ஏற்பாடுகள் வடிவமைக்கப்படும்.

iii. நாட்டின் விஞ்ஞான அடிப்படையை பலப்படுத்தும் அரசாங்கத்தின் கல்வி முதலீடுகள் இதில் உதவும்.

iv. சிறிய நடுத்தர தொழில் முயற்சிகள் ஆட்களை ஆட்சி செய்வதில் அல்லது தெரிவு செய்வதில் உள்ள முறைசாரா முறைமைகளிலிருந்து நீங்கி தெரிவுச் செயன்முறைகளில் பரீட்சார்த்திகளின் திறன்கள் மற்றும் எதிர்பார்க்கக்கூடிய தகமைகள் முக்கியத்துவம் பெறும் மிகவும் நவீனமான முறைகள் நோக்கி நகர ஊக்குவிக்கப்படும்.

v. கண்ணியமான வேலைப்பழக்கங்கள் மற்றும் பயண பணியாளர்களின் சமூக பாதுகாப்பு என்பன நுண் தொழில்முயற்சிகள் மற்றும் சிறிய இடைத்தர தொழில் முயற்சிகளிடையே ஊக்குவிக்கப்படுவதுடன் இதன் வண்ணம் அவர்கள் சரியான திறன்களும் மனோபாவங்களும் உள்ள பணியாளர்களை வேலைக்குச் சேர்க்கச் செய்யப்படுவார்கள். இவ்வண்ணமான பணியாளர்களுடன் இந்த சிறிய இடைத்தர தொழில் முயற்சிகள் தமது வியாபாரத்தின் வினைத்திறனையும் உற்பத்தித் திறனையும் முன்னேற்றுவதற்கான தகவல் தொடர்பாடல் தொழில் நுட்ப இயலுமைகளுடன் வலுவூட்டப் படுவார்கள்.

218. இலங்கைக்கான விஞ்ஞான தொழில்நுட்ப மற்றும் புத்தாக்க தந்திரோபாயம் (2011 - 2015) ஏற்கனவே முன்மொழியப்பட்டவாறாக சிறிய இடைத்தர தொழில்முயற்சியாளர்கள் தொழில்நுட்பங்களை புத்தாக்கம் செய்து மாற்றிக் கொள்ளவும் சிறிய வியாபார புத்தாக்க ஆய்வு (SBIR) மற்றும் சிறிய வியாபார தொழில்நுட்ப மாற்றத் திட்டங்கள் (SBTT) என்பவற்றின் ஊடாக உயரளவிலான தொழில்நுட்பங்களுக்கு (IP) முன்னுரிமை கொடுப்பதற்கு ஆதரவளிக்க ஒரு தொழில்முறை SME அறிமுகப்படுத்தப்பட வேண்டும். புலமைச் சொத்து முறைமையின் முழு நன்மையையும் பெற்றுக் கொள்வதால் சிறிய இடைத்தர தொழில் முயற்சிகள் தமது மறைந்திருக்கும் புதுமை இயலுமை மற்றும் புத்தாக்க திறனிலிருந்து நன்மை பெற்றுக் கொள்ளச் செய்வதுடன் இவைகள் அவர்களின் மேலதிக புத்தாக்கங்களை இன்னும் ஊக்குவிக்கும். வியாபார கைத்தொழில் சங்கங்கள் போன்ற புதிய அரசாங்க தனியார் மற்றும் சிவில் சமூக நிறுவனங்களின் இயலுமையானது அபிவிருத்தி செய்யப்படும் (அனைத்துமடங்கிய இணை அடிப்படையிலான தகவல்களையும் சிறிய இடைத்தர தொழில் முயற்சியின் ஆதரவு நிறுவனங்களின் புலமைச் சொத்து தொடர்பான மதியுரைச் சேவைகளை வழங்குவதாகும்).

219. நிர்வாக ஒழுங்கு விதிகளுடன் சிறிய இடைத்தர தொழில் முயற்சிகள் ஒத்துச் செல்வது பற்றிய சிறிய இடைத்தர தொழில் முயற்சிகளை சூழவுள்ள நிர்வாக சட்ட வேலைகளை இலகுபடுத்துவதற்கு சட்ட நடவடிக்கை எடுக்கப்படும். தேவையில்லாததும் சுமையானதுமான சிவப்பு நாடாக்கள், வேலையுருவாக்கத்திலும் உற்பத்தித்திறனிலும் தீங்கை ஏற்படுத்தும். இவ் ஒழுங்கு விதிகளை மீளமைப்பது அதிகமான வேலைகளை உருவாக்குவதற்கு வியாபாரத்துக்கு பெருத்த நம்பிக்கையைக் கொடுக்கும். ஒழுக்காற்று தவறுடையதும் குறைவாகச் செயற்படுவதுமான பணியாற் தொகுதியினருடன் தொடர்புடைய ஒழுக்காற்று மற்றும் பணிநீக்கச் செயன்முறைகள் ஒழுங்குபடுத்தப்படும்.

220. சிறிய நடுத்தர தொழில் முயற்சியில் எதிர்நோக்கப்படும் பிரச்சினைகள் தொடர்பான ஆலோசனைக் குழுவொன்று அரசாங்கத்தால் ஸ்தாபிக்கப்படும்.

221. சிறிய நடுத்தர தொழில் முயற்சிகளின் வேலைவாய்ப்பை உருவாக்கும் வறுமையைக் குறைக்கும் இயலுமையைப் பரிசீலித்து கடன் வழங்கல் இடைத்தர உள்ளீடுகள் தொழில்நுட்பம் மற்றும் சந்தைப்படுத்தல் தொடர்பான ஒரு பலமான அவற்றை ஊக்குவிப்பதற்கான ஒரு ஆதரவுப் பொதி வடிவமைக்கப்பட வேண்டும்.

i. கடன்களைப் பெற்றுக் கொள்ளும் விடயத்தில் ஈடுபடுவதில் நிதி நிறுவனங் களின் இயலுமையைக் கட்டியெழுப்புவதில் குறிப்பாக பெரிய நிதிநிறுவனங்கள் SME தொழில் முயற்சியில் நிதியீட்டல் அம்சங்களில் அதிகரித்த வகிபங்கை ஆற்றுவதற்கு கவனம் செலுத்தப்படும்.

ii. 2016 ஆம் ஆண்டுக்கான வரவு செலவுத்திட்ட முன்மொழிவுகளின்படி சிறிய நடுத்தர தொழில்முயற்சியாளர்க்கு ரூ. 500 மில்லியன் முதலீட்டு உதவிக்கான கடன் உத்தரவாத திட்டமொன்று தெரிவுசெய்த நிதி நிறுவனங்களது ஒத்துழைப்புடன் நிறுவப்படும். இத்திட்டத்தின்கீழ் 75 சதவீம் ஆரம்பத் தொகைமீது கடன் உத்தரவாதம் வழங்கப்படும். அதன்மூலம் சிறிய நடுத்தர தொழில்முயற்சிகளில் நிதியீட்டங்களை இலாபகரமாகவும் நீண்டகாலத்திற்கும் வழங்குவதற்கு விரிவாக்கப்படும்.

iii. சிறிய நடுத்தர தொழில்முயற்சியில் ஆகக்குறைந்த உத்தரவாத விலை செலுத்தும் விதம் மற்றும் பாரபட்சமற்ற முதலீடுகளை செய்யவும் (அரசாங்கம் கவனம்செலுத்தியுள்ளது) நிதியம் ஒன்றை அமைக்க. அத்துடன் பாரபட்சமற்ற முதலீடுகளை மேற்கொள்வதற்கான இந்த நிறுவனங்களுக்கு சிறிய நடுத்தர தொழில்முயற்சிகளில் ஆலோசனை சேவைகள், நிதி திட்டங்கள், தகவல் தொழில்நுட்பம், சந்தை உபாயங்கள் போன்ற தேவைப்பாடுகள் சிறிய நடுத்தர தொழில்முயற்சிகளின் ஆரோக்கியமான, நீடித்த உழைப்புக்கு தேவையும் உள்ளது.

iv. சிறிய நடுத்தர தொழில்முயற்சிகளின் விரிவாக்கத்துக்கானநிதியீட்ட முறைமைகள் மீது சிறிய நடுத்தர தொழில்முயற்சிகளை பட்டியல்படுத்தும்போது குறைந்த தகுதிகள் தேவைப்பாடுகளுடன் கொழும்பு பங்கு பரிவர்த்தனை நிலையத்துடன் இணைந்து சிறிய நடுத்தர தொழில்முயற்சி சபையொன்று நிறுவப்படும். சிறிய நடுத்தர தொழில்முயற்சியில் முதலிடும் நிறுவனங்களின் சாதகமான தந்திரோபாய வழிமுறைகளை வழங்கும்.

v. உலக சந்தையில் சிறிய நடுத்தர தொழில்முயற்சியின் அத்தியாவசிய உதவித் தேவைகளை வழங்குவதற்காக இலங்கை ஏற்றுமதி கடன் காப்புறுதி கூட்டுத்தாபனத்தின் ஊடாக ஏற்றுமதி காப்புறுதித் திட்டங்களை அரசாங்கம் விரிவாக்குவதற்கும் ஊக்குவிக்கவும் கவனஞ்செலுத்தியுள்ளது.

222. கல்வி மற்றும் பயிற்சி என்பன தகமை வாய்ந்ததும் ஏற்றுக் கொள்ளக் கூடியதுமான ஒரு சனத்தொகை மேற்கிழம்புகையை ஊக்குவிப்பதனால் வளர்ச்சிக்கும் வேலைவாய்ப் பிற்கும் அவைகள் ஆதரவளிப்பதால் அவை ஒரு அறிவு அடிப்படையிலான பொருளாதாரத்தில் அத்தியவசிய பங்கை வகிக்கின்றன. சிறிய நடுத்தர தொழில் முயற்சி பயிற்றுவிப்பாளர்கள் பாரம்பரியமான பயிற்சி மாதிரிகளுக்குப் பதிலாக மிகவும் நெகிழ்ச்சிப் போக்குடைய புதிய பயிற்சி முறைகளும் நிலையமைப்புக்களும் ஏற்றுக் கைக் கொள்ளப்படும். தொழில் முயற்சித் திறன்களை ஊக்குவிப்பதற்காக கவனஞ் செலுத்துதல், திறன் இடைவெளிகளைக் குறைத்தல், தொழில் முயற்சியின் குறிப்பான வகைப்பாடுகளுக்கு ஆதரவு வழங்குதல் என்பனவற்றிற்கும் கவனஞ் செலுத்துதல்.

223. சனசமூக அடிப்படையிலான நிறுவனங்கள் (CBOs) கள் மற்றும் சுய உதவிக்குழுக்கள் (SHGs) என்பவற்றினால் அமுல்படுத்தப்பட்ட தற்போதுள்ள தொழில் முயற்சி அபிவிருத்தி நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் கிராமிய பெண்களை வலுவூட்டுவதில் எதிர்பார்த்த பொருளாதார விளைவுகளை கொண்டு வந்ததாக தெரியவில்லை. ஆகவே தொழில் முயற்சியாளர் அபிவிருத்தி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களில் பரிந்துரைக்கப்பட்ட தந்திரோபாயங்களை மீள்பார்வை செய்து மீள தரிசிக்க வேண்டியிருப்பதுடன் பலவீனக்குழுக்களின் கவனம் செலுத்தும் புதிய தந்திரோபாயங்களை அறிமுகம் செய்ய வேண்டிய நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்படும். வெறுமனே பிழைத்திருப்பதில் கவனம் செலுத்தும் தற்போதுள்ள சில நிகழ்ச்சித் திட்டங்களிலிருந்து நகர்ந்து சிறந்த வளர்ச்சி மற்றும் வேலைவாய்ப்பு வாக்குறுதிகளுடன் புதிய தந்திரோபாய துறைகளை நோக்கிச் செல்ல எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. SME முயற்சிகளினை ஊக்குவிக்காத தொழிற்சங்கங்களில் உள்ள சக்திகள் மறுசீரமைக்கப்படும்.

224. சிறிய இடைத்தர தொழில் முயற்சிகளை சோர்வடையச் செய்யும் தொழிற் சந்தை சக்திகள் மறுசீரமைக்கப்படும். தொழில் முயற்சியை ஊக்குவித்தல், SME விற்கு சார்பான சூழமைவை உருவாக்குதல் தற்போதுள்ள SME முயற்சி தொழில்நுட்பங்களுக்கு பதிலாக புதிய தொழில் நுட்பங்களை மாற்றீடு செய்ய வசதிப்படுத்தும் ஏற்பாடுகள், புதிய தொழில்நுட்பத்தைப் பயன்படுத்தி புதிய SMEகளை உருவாக்குதல் என்பவற்றை ஊக்குவிப்பதானது அவைகளை மிகவும் போட்டித்தன்மையானதாக்குவதுடன் வேலைவாய்ப்புக்கு தங்கியிருக்க வேண்டிய மூலங்களாகவும் ஆக்குகிறது.

XV. பலவீனக் குழுக்கள், ஊனமுற்ற ஆட்கள், மற்றும் குறைவிருத்தி பிராந்தியங்களில் உள்ளோருக்கான வேலைவாய்ப்புச் சந்தர்ப்பங்கள்.

சூழமைவு

225. பலவீனக் குழுக்களுக்கு விசேடமாக குறைவிருத்தி பிராந்தியங்களில் உள்ளவர்களுக்காக வேலைவாய்ப்பை உருவாக்குவதில் உள்ள உண்மையான பிரச்சனை என்னவெனில், சரியான தரவுகள், பயிற்சி ஆதரவு முறைமைகள், தொடர்ச்சியான கண்காணிப்புக்கள் என்பன அங்கு இல்லாமையாகும். 2012 தொகைமதிப்பின்படி, 695,556 விதவைகள் நாடளாவிய ரீதியில் பரந்து வாழ்கின்றனர். அவர்களிடையே வருமானமீட்டும் வழிகளை அதிகரிக்கவும், முன்னேற்றவும் சுயதொழில் அல்லது ஊதியம்பெறும் தொழில்கள் மூலம் இளம் விதவைகள் வாழ்வாதார தரத்தை மேம்படுத்த இயலும்.

226. கடந்த தசாப்தத்திலே சிறுவர் ஊதியத்தில் ஒரு கூர்மையான வீழ்ச்சி காணப்பட்டிருந்தது. தற்பொழுது 13 வீதமான சிறுவர்கள் வேலையில் ஈடுபட்டிருக்கிறார்கள். அனேகமானோர் அடிப்படை வேலைகளாகிய விவசாயம் மற்றும் தொடர்புடைய செயற்பாடுகள் வீதி வியாபாரம் மற்றும் சேவைகள், சுரங்க வேலைகள், நிர்மாண வேலைகள், போக்குவரத்து மற்றும் தொடர்புடைய செயற்பாடுகள் வீட்டு வேலைகளில் ஈடுபடுகிறார்கள். அனேகமான சிறுவர் பணியாளர்கள் கிராமப் பகுதிகளைச் சேர்ந்தவர்களாகவும் அவர்களில் பலர் பாடசாலைக்குச் செல்லும் பொழுது வேலை செய்பவர்களாகவும் உள்ளனர். நகர வேலை செய்யும் சிறுவர்கள் எவ்வாறாயினும் வேலை செய்யும் பொழுது பாடசாலையை விட்டு விலகி விடுகிறார்கள். கிட்டத்தட்ட 78 வீதமான வேலை செய்யும் சிறுவர்கள் ஆரம்பக் கல்வியை பூர்த்தி செய்துள்ளதாக மதிப்பிடப்படுகிறது.

227. இலங்கையில் ஊனமுற்றவர்களின் சரியான புள்ளி விபரங்கள் கிடைக்கப்பெறாதுள்ளது. ஊனமுற்றவர்கள் தொடர்பான ஆட்களிடம் நடாத்தப்பட்ட மாதிரி ஆய்வுகளின், கிட்டத்தட்ட சனத்தொகையில் 7 வீதமானோர் ஊனமுற்றோராய் உள்ளனர். பெரும்பாலான ஊனமுற்றவர்கள் கல்வி கிடையாமை, சுகாதார சேவைகள் கிடையாமை, மற்றும் வருமானம் ஈட்டும் செயற்பாடுகள் ஊதிய வேலைவாய்ப்பு என்பன இல்லாமையால் வறியோராய் உள்ளனர்.

228. NHREP கொள்கையின் இந்தப் பிரிவில் எடுத்தாளப்படும் ஊனமுற்ற ஆட்கள் பின்வரும் பிரச்சனைகளையும் சவால்களையும் எதிர்கொள்ளுகின்றனர்.

i. தேசிய சட்டவாக்க செயன்முறைகள், ஒழுங்கு விதிகள், மற்றும் சர்வதேச சமவாயங்கள் என்பன ஊனமுற்ற ஆட்களின் வேலை செய்வதற்கான உரிமையை ஏற்றுக்கொள்கின்றனர். எவ்வாறாயினும் இவ்விடயப்பரப்பில் கொள்கைகளை அமுல்படுத்துவதானது போதியதற்றதாகவுள்ளது. 1988 இல் பொது நிர்வாக அமைச்சானது ஊனமுற்ற ஆட்களுக்கான வேலைவாய்ப்புத் தொடர்பான வெளியிட்ட சுற்று நிருபத்திலே அரச துறையில் அவர்களுக்கென 3 வீத வேலை சர்ந்தப்பங்களை ஒதுக்கி அச் சுற்றுநிருபத்தை வெளியிட்டிருந்தது. அதிகமான விழிப்புணர்ச்சி உருவாக்க வேண்டிய தேவை இருந்த பொழுதிலும் 2004 ஆம் ஆண்டில் இவ் ஒதுக்கீடானது தனியார் மற்றும் அரை அரசாங்கத் துறைகளுக்கும் விஸ்தரிக்கப்பட்டுள்ளது.

ii. இக்குழுக்களுக்கான தொழில் பயிற்சி மற்றும் திறன் அபிவிருத்திக்கான வரையறுக்கப்பட்ட சந்தர்ப்பங்களை கிடைக்கக் கூடியதாக இருக்கக் கூடிய வசதிகள் கூட ஏற்றுக் கொள்ளக் கூடிய நியமங்களில் இல்லாதிருப்பதுடன் உற்பத்தித் திறன் வாய்ந்த வேலைவாய்ப்புக்கான தற்போதைய தொழிற்சந்தைத் தேவைப்பாடுகளை பூர்த்தி செய்யவும் முடியாதுள்ளது.

iii. போதிய தகவல்களோ அல்லது ஊனமுற்ற ஆட்களில் அரசாங்கத்தில்/ தனியார் தொழிற் பயிற்சி நிறுவனங்களில் பயிற்றப்பட்ட ஆட்களைப் பயன்படுத்துதல் மீதான புள்ளி விபரங்களோ கிடைக்கக் கூடியதாகவில்லை.

iv. ஊனமுற்ற சிறுவர்கள் பாடசாலையில் பங்கெடுப்பது தொழிற்பயிற்சிகளை நாடி நிற்கும் ஊனமுற்றோர்களின் எண்ணிக்கை

என்பவற்றில் அதிகரிப்பு காணப்பட்ட போதிலும் அவர்களை தொழிற் சந்தைக்குள் ஈர்த்துக் கொள்ளவதற்கான பொறிமுறை உருவாக்கப்பட்டிருக்கவில்லை.

v. அவர்கள் வேலைவாய்ப்பு நாடுவதற்கு உள்ள தடையானது பிரதானமாக வேண்டிய உள்நுழைவுத் தகமைகள் இல்லாதிருப்பதாகும்.

vi. போக்குவரத்துச் செய்வதில் உள்ள சிரமங்கள் ஊனமுற்றோர் நட்புறவு வேலைச் சூழமைவு போதியளவில் இல்லாமை என்பன ஊனமுற்ற ஆட்களை வேலைப்படையில் பங்குபற்றுவதிலிருந்தும் தொழிற் பயிற்சியில் பங்குபற்றுவதிலிருந்தும் தளர்வடையச் செய்கிறது.

vii. ஊனமுற்றவர்கள் அவர்களுடைய குடும்பத்தவர்கள் தொடர்பான சமூகத்தின் எதிர்மறையான மனோநிலையும் அவர்கள் வேலைப்படையில் பங்குபற்றுவதில் தடை போடுகிறது.

229. ஊனமுற்றவர்கள் வறியவர்களாகவும் சமூகத்திலே மிகவும் தாக்கப்படக் கூடியவர்களாகவும் ஏனையோரில் உயர்வாக தங்கியிருப்போர்களாகவும் உள்ள நிலையில் அவர்களை வலுவூட்டுவதற்கும் அவர்களை சமூகத்துடன் ஒன்றிணைப்பதற்குமான ஏற்பாடுகள் அவர்களுக்கும் அவர்களுடைய குடும்பங்களுக்கும் முழுச் சமூகத்திற்கும் நன்மையளிக்கும். இந்த விடயமானது அபிவிருத்திக் கூட்டங்களில் போதியளவில் கவனத்தில் எடுக்கப்படவில்லை. சமூக மற்றும் பொருளாதார உட்படுத்துகையுடன் ஊனமுற்ற ஆட்களின் உரிமைகளைப் பாதுகாப்பதற்காக வழிநடாத்தப்பட்ட கொடை வழங்குனர் ஆதரவுக் கருத்திட்டங்கள் / நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் சிலவே உள்ளன.

கொள்கைகள்

230. அரசாங்க அதிபர், மற்றும் பிரதேச செயலாளரின் அறிவுறுத்தல்களின் பெயரில் கிராம மட்டத்தில் பணியாற்றும் உத்தியோகத்தர்களைப் பயன்படுத்தி பல தாக்குதலுக்கு உட்படக் கூடிய மற்றும் ஊனமுற்ற ஆட்கள் குறித்த தரவுகள் சேகரிக்கப்படும்.

231. தாக்கப்படக் கூடியவர்களின் ஆட்திறன்கள், விருப்புக்கள், அறிவு, இயலுமை, ஆற்றல்கள், ஆகியவை மீதான தனிப்பட்ட பண்புகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு அவர்கள் நுண் அல்லது சிறிய தொழில் முயற்சிகளை தொடக்குவதற்கான நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படும். இந்தச் செயற்பாட்டில் அரசாங்கம் அல்லது NGOகள் அவர்களுக்கு ஆரம்ப முதலீட்டை வழங்கியோ அல்லது ஏனைய ஆரம்ப உதவி வடிவங்களை வழங்கியோ உதவி செய்யக் கூடியதாகவிருக்கும். தொழில்முயற்சி முகாம்களில் பயிற்சியளிப்பது அவர்களுக்கு மிக முக்கியமானதாகும். பெண்களும் இளைஞர்களும் இவ்வண்ணமான துணிகரச் செயற்பாடுகளின் சொந்தக்காரர்களாக / உரிமையாளர்களாக மாறுவதற்கு ஊக்கமளிக்கப்படுவர்.

232. நாட்டின் குறைவிருத்தி பிரதேசங்களுக்கு கைத்தொழிலை மையப்படுத்தி, ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்குமான பல எண்ணிக்கையான வேலைவாய்ப்புச் சந்தர்ப்பங்கள் அங்கே உருவாக்கப்படும். அதிக வேலைவாய்ப்பை உருவாக்கும் உட்கட்டமைப்பு அபிவிருத்திகளில் முதலிடுவதும் அத்துடன் வேலைவாய்ப்பை அதிகரிக்கும் உற்பத்திச் செயற்பாடுகளில் முதலிடுவதும் இப் பிராந்திய ங்களில்ஊக்குவிக்கப்படும்.

233. குறைவிருத்தி பிரதேசங்களில் வாழும் அதிகமான மக்கள் விவசாயம் மற்றும் மீன்பிடிச் செயற்பாடுகளில் தங்கியுள்ளனர். இச்செயற்பாடுகளை ஊக்குவிக்கும் பொருட்டு யுத்தத்தின் முடிவுக்குப் பிற்பாடு நிலவும் காணி தொடர்பான பிரச்சனைகள் உடனடியாகத் தீர்க்கப்படுவதுடன் கடல் மீன்பிடியும் வசதிப்படுத்தப்படும். இவ் ஏற்பாடுகளானவை பெண்கள் மற்றும் வயது முதிர்ந்த ஆட்களுக்கான வேலைவாய்ப்பு சர்ந்தப்பங்களையும் முன்னேற்றும்.

234. சுய வேலைவாய்ப்பை முன்னேற்றுதலும் குறிப்பாக நுண் தொழில்முயற்சி அபிவிருத்தி களினூடாக முன்னேற்றுவதும் தாக்கப்படக் கூடிய பலவீனக் குழுக்களிடையே குறிப்பாக இளம் விதவைகளிடையே வேலைவாய்ப்பை உருவாக்குவதில் ஊக்குவிக்கப்படும்.

235. சிவில் சமூகங்கள் மற்றும் சனசமூக அடிப்படையிலான நிறுவனங்களுடன் புதிய சன சமூக அபிவிருத்திக்கு உதவுவதற்காகவும் வறிய நகர மற்றும் கிராமிய சனசமூகங்களின் சமூக நலனோன்புகளுக்காகவும் அத்தியாவசிய சேவைகளைப் பெற்றுக் கொள்வதை முன்னேற்றுவதற்காகவும் புதிய பங்காண்மைகள் உருவாக்கப்படும். இந்த ஏற்பாடுகளானவை சந்தேகம் எதுவுமில்லாமல் வேலைவாய்ப்புச் சந்தர்ப்பங்களை விஸ்தரிப்பதற்கு இட்டுச் செல்லும்.

236. பிராந்திய முகவர்கள் ஐ.நா அமைப்புக்கள் மற்றும் ஏனைய பல்தரப்பு நன்கொடையாளர்கள் பலவீனக் குழுக்களுக்கான தனிப்பட்ட மற்றும் சமூகம்சார் வருமானம் உருவாக்கும் கருத்திட்டங்களையும் வேலைவாய்ப் புக்களையும் உறுதிப்படுத்தி ஆதரவளிப்பதற்கு தூண்டப்படுவதுடன் கொள்கையுருவாக்கம்

மற்றும் அமுல்படுத்தலுக்கான பங்காண்மைகளை நிறுவுவதற்கும் தூண்டப்படுவர்.

237. அபாயகரமான செயற்பாடுகளில் சிறுவர் வேலை மற்றும் கெடுதல் வடிவங்களிலான சிறுவர் உழைப்பு என்பன விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துதல் சட்ட கல்வி அரசாங்கம் தொழில்வழங்குனர்கள் பணியாளர் நிறுவனங்கள், சிவில் சமூக நிறுவனங்கள், என்பவற்றுக்கிடையிலான ஒருங்கிணைக்கப்பட்ட பல தரப்பு ஒழுக்க ஒத்துழைப்பின் ஊடாக முன்னுரிமையடிப்படையில் இல்லாது ஒழிக்கப்படும். சிறுவர் உழைப்பு விடயங்களானவை 2016 அளவில் சிறுவர் உழைப்பின் அதிகேடான வடிவங்களுக்கான சகிப்புத்தன்மை காட்டாத இலக்கினை அடையும் ஒரு நோக்குடன் ஏனைய துறைசார் கொள்கைகளுடன் ஒன்றினைக்கப்பட்டு சீர் செய்யப்படும்.

238. ஊனமுற்ற ஆட்கள் தொடர்பாக பின்வரும் சில பந்திகளில் சொல்லப்பட்டுள்ள கொள்கை ஏற்பாடுகளும் இந்த ஆட்களுக்கு பிரயோகிக்கக் கூடியதாக இந்த ஆவணத்தில் மனித வளங்கள் கொள்கையில் சொல்லப்பட்ட பல்வேறுபட்ட விடயங்களுக்கு மேலதிகமாக அமுல்படுத்தப்படும்.

239. ஊனமுற்ற ஆட்கள் அவர்களுக்குக் கிடைக்கக் கூடியதாகவுள்ள தொழிற்பயிற்சிகள், வேலைக்கான அவர்களின் கேள்வி என்பன கிடைக்கச் செய்வதையும் சென்றடைவதையும் முன்னேற்றுவதற்காக ஒரு திறந்த தரவுத்தளம் நிறுவப்படும்.

240. ஊனமுற்றவர்கள் தொழிற்பயிற்சிகளை சென்றடையவும் பங்குபற்றவும் இயலச்செய்யும் பௌதீகச் சூழல் உருவாக்கப்படும்.

241. ஊனமுற்றோரின் தேவைகளுக்கான நிறுவனச் செயற்பாட்டை முன்னேற்று வதற்கும் அவர்களின் வேலையிடத்திற்கான ஆதரவுச் சுற்றாடலை உருவாக்குவதற்கும் ஏற்பாடுகள் எடுக்கப்படும்.

242. ஊனமுற்றவர்களுக்கான பயிற்சி மற்றும் வேலைவாய்ப்பில் பங்கெடுப்பதன் நன்மைகள் குறித்து பெற்றோர் மற்றும் ஊனமுற்ற ஆட்கள் அவர்களைக் கவனம் எடுப்போர் என்போருக்கு விழிப்புணர்வு பயிற்சிகள் என்பன ஆரம்பிக்கப்படும்.

243. வேலை வழங்குனர்கள் ஊனமுடைய ஆட்களை வேலையில் ஈடுபடுத்துவதை இயல்பூக்க செய்வதற்காக வரிச் சலுகைகள்,இந்த ஆட்களின் பௌதீக வசதிகளை முன்னேற்றுவதற்கான நிதியுதவி மற்றும் ஏனைய ஊக்குவிப்புக்கள் போன்றனவற்றை ஊனமுற்ற ஆட்களை வேலைக்கமர்த்துவோருக்கு விசேட சலுகைகளாக வழங்கப்படும்.

244. அபிவிருத்தி ஒத்துழைப்பு மற்றும் இதனூடாக அபிவிருத்தி பழக்கங்கள் என்பனவற்றில் ஊனமுற்ற தன்மை பிரதானவூட்டமாக்கப்படும். இது ஒரு துறைகளுக்கிடையிலான அக்கறையாக நடாத்தப்படும். வறுமைஒழிப்பை பிரதானப் படுத்துதல், சனசமூக அபிவிருத்தி மற்றும் வருமான உருவாக்க நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை பிரதானப் படுத்துவதில் ஊனமுறல் பிரச்சனைகள் மிகவும் சார்புச் செயற்பாடுடனும் அயனுறுதியுடனும் அணுகப்படும்.

XVI. வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு

சூழமைவு

245. இலங்கையில் உண்டான சர்வதேச தொழிலாளர் இடம் பெயர்வானது கடந்த இரண்டு தசாப்தங்களில் இலங்கை வேலைவாய்ப்பு பணியகமானது ஒரு மில்லியனுக்கு மேற்பட்ட இலங்கையர்கள் வெளிநாட்டில் வேலைபார்ப்பதாகவும் 2014 இல் 300,413 ஆட்கள் வெளியே சென்றுள்ளதாகவும் மதிப்பிடுகிறது. வருடாந்தம் வெளியேறும் புலம் பெயர் தொழிலாளர்களில் பெண்களின் நூற்று வீதம் 1997 இல் மொத்தத்தில் 75 வீதமாக இருந்தது. 2014 இல் மொத்தத்தில் 37 வீதமாக வீழ்ச்சியடைந்துள்ளதாக அறிக்கையிடப்படுகிறது. பெண் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களிடையே 80.2 சதவீதத்தினர் வீட்டுப்பணிப் பெண்களாக அதில் பெரும்பான்மையானோர் மத்திய கிழக்கு நாடுகளிலும் வேலை செய்கின்றனர். வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பானது தேசிய அபிவிருத்திக்கு பல்வேறு வழிகளில் பங்களிப்புச் செய்கிறது.

மத்திய வங்கி கூறுவதன் பிரகாரம் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பிலிருந்தான பணம் அனுப்புகைகள் 2014 இல் 7 பில்லியன் அமெரிக்க டொலர்களாக அதிகரித் துள்ளது. இவ்வண்ணமாக வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பானது நாட்டுக்கான வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு செலாவணியின் உள்வருகைக்கான முக்கிய மானதும் நிரந்தரமுமான மூலமாக உள்ளது. இந்த உள்வருகையானது வருடாந்த FDI உள்நுழைவை விட நான்கு மடங்கு பெரிதானதாகும். வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புச் சந்தர்ப்பங்கள் ஒரு முக்கிய வேலைவாய்ப்பு மூலமாக தொடர்ந்திருந்து வருவதுடன் நாட்டிலே வேலைவாய்ப்பின்மை பிரச்சினை தொடர்பாக அதிகாரிகள் மீதான அழுத்தத்தைக் குறைப்பதுடன் விசேடமாக திறனற்ற பெண்கள் மற்றும் இளைஞர்களிடையேயிருந்தான இவ்வாறான அழுத்தத்தை இது குறைக்கிறது.

246. அதே வேளையில் இலங்கை இடைத்தர தொழில்வாண்மையிலும் திறனுள்ள மற்றும்

அரைத்திறன் வேலை வகைப்பாட்டிலுமான, பல்வேறு நாடுகளிலிலுமிருந்து கேள்வியுடைய இவ்வாறான தொழிலாளர்களின் பெரும் எண்ணிக்கையினரை பிரயோகிக்கக் கூடியதாகவிருக்கவில்லை. எல்லா இவ்வகையான வேலை வகைப்பாடுகளைப் பொறுத்தளவில் உதாரணத்திற்கு 2013 இல் இலங்கையில் 397,735 வேலைநிலைகளுக்கு கேள்விகள் இருந்தன. ஆனால் இலங்கை 180,605 நிலைகளுக்கு மாத்திரமே ஆட்களை பிரயோகிக்கக் கூடியதாய் இருந்தது.

247. வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புத்துறையில் பின்வரும் விடயங்கள் கவனமாக பரிசோதிக்கப்பட்டது.

i. **உலகளாவிய தொழிற்சந்தை தகவல் களைப் பெற்றுக் கொள்வதற்கும் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புச் சந்தர்ப் பங்களை இனங்காண்பதற்குமான போதிய பொறிமுறையொன்று இல்லாமை.** அத்துடன் தொழில் கேள்வி மற்றும் தொழில் நிரம்பலை பொருத்தம் பார்ப்பதற்கான ஒரு பொறிமுறையும் இருக்கவில்லை. போதிய எண்ணிக்கையினர் திறன்களைப் பெற்றுக் கொள்வதற்கு வசதிகளை ஒழுங்கு செய்து கொள்ள முடியுமாக இருப்பதுடன், உயர்ந்த விளைவை வழங்கும் இடங்களையும் தெரிவு செய்து கொள்ளக் கூடியதாக இருந்திருக்கும். இவ்வாறான பொறிமுறை இல்லாததும் இருக்கும் தகவல்களை பரிமாறாது விடுவதும் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புத்துறைக்கான மனிதவளத்திட்டமிடலை சிரமமாக்கும் ஒரு முக்கிய பிரச்சனையாகும்.

ii. **குறைந்த திறன் வேலை வகைப்பாட்டிலே ஒரு சில இடங்களையும் நோக்கிய வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு புலம் பெயர்வின் உயர்ந்த அவதானம் செலுத்துகை.** குறைந்த திறன் புலம்பெயர்வாளர்களில் அதிக நூற்று வீதமாக இருப்பது, குறைந்த வேலை நிலமைகளுக்கும் குறைந்த மட்டத்திலான சராசரி பண அனுப்புகைகளுக்கும் தொந்தரவு மற்றும் துஷ்பிரயோகங்களையும் துன்பங்களையும் கொண்டு வளைகுடா நாடுகளில் (80 வீதத்தினர்) அதிகமாக தங்கியிருப்பதானது பலவீனத்தன்மையை ஏற்படுத்துகிறது. திறனற்ற பெண்களின் புலம்பெயர்வு உயர் சமூகச் செலவினமும் அது குடும்பங்கள் விசேடமாக துணையாளர் மற்றும் பிள்ளைகளில் ஏற்படுத்தும் எதிர் மறையான தாக்கத்தினூடாக அவதானிக்கப்படுகிறது.பெண்கள் வெளிநாடுகளுக்கு புலம்பெயர் தலைக் குறைத்தல் மற்றும் அவர்களது சமூக செலவினங்கள்மீது கவனம் செலுத்து வதற்கான கொள்கை நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ளது.

iii. **நிறுவன மற்றும் சட்டவாக்கத்தடை வரையறைகள்:** இக்களத்தில் எழும் சிக்கலான பிரச்சனைகளைத் தீர்ப்பதற்கு உயர் மட்டத்திலுள்ள தொழிலாளர் புலம் பெயர்வுக்கு பொறுப்பான பிரதான அரச நிறுவனங்களுடனான தற்போதுள்ள நிறுவன சட்டக வேலையானது போதியதற்றதாகவுள்ளது.

iv. **புலம்பெயர் தொழிலாளர்களில் ஒரு மூலம் என்ற வகையில் இலங்கைக்கு போட்டியாளர்கள் எழுதல்,** தென்னாசியா, கிழக்காசியா, ஆபிரிக்கா போன்ற ஏனைய அபிவிருத்தி அடைந்து வரும் நாடுகளிலிருந்து, கணிசமானளவு போட்டிகளில் திறன் உள்ள திறனற்ற தொழிலாளர்களை வழங்குவதில் வரவு ரீதியான வளைகுடா நாட்டுச் சந்தைகளுக்கும், புதிய இடங்களுக்கும் விநியோகிப்பதற்காக காணப்படும் போட்டிநிலை வேலை வழங்கும் நாடுகளில் குறிப்பாக வளைகுடா பிராந்தியத்தில் புலம் பெயர் முடிவிடங்களைப் பல்வகைப்படுத்துவதன் தேவையை முக்கியப்படுத்தலும் மனிதவளங்களை பிரஜாவுரிமை பெறுவதன் கொள்கைகளும்.

v. **இலங்கைக்குள் தொழிலாளர் பற்றாக்குறை எழுதல்.** நாட்டிலே பொருளாதாரத்தின் வளர்ச்சியின் விளைவாக இலங்கைக்குள்ளேயே திறனுள்ள தொழிலாளர்களுக்கான கேள்வி அதிகரித்துள்ளது. நாட்டின் சனத்தொகையின் வயது ரீதியான கட்டமைப்பும் அவதானிக்கப்பட்டுள்ளது. மிகவும் தூரமல்லாத அண்மித்த எதிர் காலத்தில் நாட்டிலே தொழிலாளர் தட்டுப்பாட்டு நிலமைகளை குடியியல் நிலைப்போக்கு உருவாக்கும்.

vi. **இலங்கையில் எழுந்துவரும் தொழிலாளர் பற்றாக்குறையால் புலம் பெயர்தலுக்கும் அபிவிருத்தியின் சிக்கல் தொடர்புகளின் மீது போதிய கவனமின்மை.** அபிவிருத்திக்கான வளமாக புலம்பெயர் தொழிலாளர்களுக்கு புதிய அங்கீகரிப்புக் கொடுக்கப்படவில்லை. புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் சேமிப்புக்களும் அவர்களின் புலம்பெயர் தொழில்பொழுதான பண அனுப்புகைகளும் புத்திசாதூரியமாக பயன்படுத்தப்படவில்லை என்பதைக் காட்டுவதற்காக போதிய சான்றுகள் உள்ளன. பல திரும்பி வந்தவர்கள்

தமது சேமிப்புகளின் முதலீட்டுக்கான சௌகரியமான வசதிகளைக் காணத் தவறியுள்ளனர்.

vii. **வெளிநாடுகளுக்கு விஜயம் செய்யும் பல இலங்கையர்களின் ஏற்றுக்கொள்ள முடியாத நடத்தைப் பழக்கங்கள்,** ஒழுங்கீனமான புலம்பெயர்வுகள், வீசா முடிந்தும் அதிக காலம் தங்கியிருத்தல், போலியான அகதியுரிமை கோரல்கள், சட்டத்திற்கு மாறான வேலைகள் பல இக்காரணிகள் இலங்கையர்களின் நகரும் தன்மையை பொதுவில் பலவீனப்படுத்தியுள்ளது. இது திறனுள்ள தொழிலாளர்களையும் நகரும் தன்மையையும் வீசா வரையறைகள் மற்றும் வீசா மறுப்புக்கள் என்பனவூடாக பாதகமாக பாதித்துள்ளதாக காணப்படுகிறது.

viii. **வெளிநாட்டு மற்றும் உள்நாட்டு தேவைகளுக்காக பயிற்சியை ஒருங்கிணைப்பதில் போதியதற்ற தன்மை காணப்படுதல்.** வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு கல்வி, உயர் கல்வி, மற்றும் TVET போன்ற கொள்கை விதி துறைகளிடையே கலந்துரையாடல் இன்மை, மற்றும் அவர்களின் நிகழ்ச்சித்திட்டங்களின் பல சிதறப்பட்ட இயல்பு என்பன HRD யின் எந்த விதமானஇடையீடுகள் அமுல்படுத்தப்பட்டாலும் அவற்றின் தாக்க விளைவை பாதித்துள்ளது.

ix. **புலம்பெயர்தலில் பெண்களின் ஆதிக்கம்** - புலம்பெயர்தலில் பெண்களின் ஆதிக்கம் மிக அண்மைய காலத்தில் எழுந்துள்ள ஒரு சமூகப் பிரச்சினையாகும். அதற்குத் தீர்வாக பெண்களின் புலம்பெயர்வில் உள்ள ஆதிக்கத்தில் மாற்றங்களை மேற்கொண்டு ஆண்கள்மீது ஏற்படுத்தவுள்ள நிலைமையாகும்.

கொள்கைகள்

248. வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு துறையின் தேசியக் கொள்கையின் கவனக் குவிப்பானது திறன் உறுதிப்படுத்திய பாதுகாப்பான புலம்பெயர்வை இலக்குவைத் துள்ளது அரசாங்கத்தின் நீண்டகாலக் கொள்கையாக இருப்பது என்னவெனில், உள்நாட்டில் இலங்கையர்களுக்கான கண்ணியமான வேலைகளை உருவாக்கு வதும், புலம்பெயர்வை வறுமையாலோ அல்லது தேவையாலோ அன்றி தெரிவால் ஊக்குவிப்பதுமே ஆகும்.

249. உள்நாட்டு சமூக பொருளாதார அபிவிருத்தி நோக்கில் இருந்து திறனுடைய பணியாளர்களின் மூளைசாலிகள் வெளியேற்றம் என்பது பாரதூரமாக பரிசீலிக்க வேண்டிய ஒரு பிரச்சினையாக மாறியுள்ளதுடன், வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பிற்காக புலம்பெயர்வோர் தொடர்பான கொள்கைகளானவை திறனற்ற பணியாளர்கள் என்பதைவிட திறனுடைய புலம்பெயர்தல் ஊக்குவிக்கப்பட வேண்டிய தேவைக்கும் முக்கியத்துவம் கொடுக்கிறது. உள்நாட்டு மற்றும் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பிற்காக ஆற்றல் விருத்திகளை திட்டமிடலில் இந்த தெளிவான முரண்பாடான இலக்குகளுக்கிடையே சரியான சமநிலையில் இருப்பதற்கான எல்லா முயற்சியும் எடுக்கப்படும்.

250. திறனுடைய, பாதுகாப்பான, புலம்பெயர்வை உறுதிப்படுத்துவதில் சம்பந்தப்படுபவையாக முதலாவதாக சிறந்த திறன் பயிற்சி ஊடான திறனுள்ள புலம்பெயர்வை ஊக்கு வித்தல் செல்லுமிடங்களை பலவகைப்படுத்தல், கிடைக்கக்கூடிய உலகளாவிய சந்தர்ப்பங்களின் பிரகாரம் இத்துறையிலுள்ள இலங்கையின் போட்டியான நன்மைகள் மீது இனம்கண்டு முதலீடு செய்தல் என்பனவாகும். இரண்டாவதாக, புலம்பெயரும் இலங்கைத் தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் பாதுகாக்கப்பட்டு அதன் மூலம் வேலை பெறும் நாடுகளின் தாக்கப்படும் தன்மையைக் குறைப்பதாகும். மூன்றாவதாக, வெளியில் புலம்பெயர்வு செல்லுதல் உயர்வாக உள்ள வறிய கிராமியப்பகுதிகளில் மாற்று வாழ்வாதாரங்களையும் வேலை வாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களையும் அங்கே உருவாக்குவதற்காக இலக்கு வைக்கப்பட்ட வேலைவாய்ப்பு ஊக்குவிப்புக்களை மேற் கொள்ளுதல். நான்காகவதாக, புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் தொழில் உரிமைகளைப் பாதுகாக்கவும், மரியாதையை ஊக்குவிக்கும் நோக்கத்துடன் தொழிலாளர்களைப் பெற்றுக்கொள்ளும் நோக்கத்துடன் இருதரப்பு ஒப்பந்தங்களை நிறுவிக்கொள்ள வேண்டும்.

251. உள்ளூர் மற்றும் வெளிநாட்டு வேலைச்சந்தைகளில் வேண்டப்படும் திறன் களுக்கிடையிலான இணைப்புக்களை முன்னேற்றுவதற்காக தொழில் மற்றும் பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் முன்னேற்றப்படும். உள்ளூரில் கிடைக்கக்கூடியதாக இருக்கும் பல்வகைப்பாட்டுத் தன்மையானது இவ் வண்ணமாக அதிகரிக்கச் செய்யப்படுவதுடன், நாட்டின் இடைக்கால மற்றும் நீண்டகால வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு கொள்கை இலக்குகளை சாதிப்பதற்கும் இது வசதி செய்யும்.

252. இலங்கையர்கள் வெளிநாட்டிற்கு விஜயங்கள் மேற்கொள்ளும்போது அவர்களுக்குரியதாக சொல்லப்படும் ஏற்றுக்கொள்ள முடியாத

நடத்தைப் பழக்கங்களானவை குறைப்பதற்காக பெரிய எல்லைகள் கடந்த இலங்கை மக்களின் அசைவியக்கத்திற்கு வசதியளிக்கப்படும் அதன் மூலமாக திறனுடைய ஆட்களின் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பிற்கான புலம் பெயர்வுகள் வசதிப்படுத்தவும் அரசுக்கும் இடையில் ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட புலம்பெயர்வு நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் ஊடாக இந்த வகையினருக்கான வேலைவாய்ப்புக்களை தேடிக்கொள்வது இலகுவாக இருப்பதாக அவதானிக்கப்படுகிறது.

253. வேலைக்காக வெளிநாடுகளுக்கு புலம் பெயர்வதை முகாமைத்துவம் செய்வதன் மூலம் நிறுவன இயலுமையை மீள்கட்டமைத்து பலப்படுத்துவதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும். SLBFE யினது பெருத்த அதிகாரமும் அதனுடைய உள்ளக இயலுமையை முன்னேற்றுவதும் நிறுவனமானது சந்தை ஊக்குவிப்பு, திறன் பயிற்சி மற்றும் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களைப் பாதுகாத்தல் என்பனவற்றில் மிகவும் தாக்கவிளைவுள்ள வகிபங்கை ஆற்றுவதற்கு இயலச் செய்யும். வெளிநாட்டில் உள்ள இலங்கை இராஜதந்திர பணியகங்களின் தொழில் மற்றும் தூதுவராலயப் பிரிவுகள் இலங்கைப் பணியாளர்களுக்கு சிறந்த சேவையாற்றிப் பாதுகாப்பதற்காக மீள முக்கியப்படுத்தப்படும்.

254. வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களை இனங்காணுவதற்கு பலமான பொறிமுறைகள் நிறுவப்படும். திட்டமிடப்பட்ட தொழில்சந்தை தகவல் முறைமையில் (அத்தியாயம் XIX பார்க்குக) எல்லாப் பங்காளர்களும் வலைப்பின்னலில் இணைக்கப்படுவதுடன் தொழில்சந்தையின் உலகளாவிய போக்குகளை கண்காணிப்பதற்கு வசதிகள் வழங்கப்படும். பங்காண்மையாளர்களுக்கு வழங்கப்படும் செவ்வையானதும், இற்றைப் படுத்தப்பட்டதுமான தகவல்கள் அவர்கள் வினைத்திறன் மிகுந்த முறையில் தீர்மானங்களை எடுக்கச் செய்ய முடியும்.

255. இலங்கை புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் விருப்பின் பிரகாரம் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களைப் பாதுகாக்க கிடைக்கக் கூடியதாக உள்ள முறைமைகள் பலப்படுத்தப்படும்.

256. புலம்பெயர் தொழிலாளர்களுக்கு எதிர்பார்க் கக்கூடிய திறன் அதிகரிப்பு மற்றும் திறன் பல்வகைப்படுத்தலை வசதிப்படுத்துவதற்காக TEVT முறைமை விஸ்தரிக்கப்படும். இந் நோக்கத்திற்கான திறன் பயிற்சியானது நாடு மற்றும் வேலை விசேடத்துவமாக இருப்பதுடன், செல்லும் நாட்டின் கேள்விகளை பூர்த்தி செய்வதற்காக வெளிநாட்டு பங்காண்மையாளர்கள் கம்பனிகளுடனான கூட்டுழைப்புடன் வழங்கப்படும். NVQ நியமங்களானவை பிராந்திய மற்றும் சர்வதேச நியமங்களுடன் சமதையாக விருத்தி செய்யப்படும்.

257. புலம்பெயர்வுக்கும் அபிவிருத்திக்கும் இடையிலான சிக்கல் பிணைப்புக்களை முகாமைத்துவம் செய்யும் ஒரு நோக்குடன் மிகவும் வினைத்திறன் வாய்ந்த பண அனுப்புகை முகாமைத்துவ முறைகள் நிறைவேற்றப்படும். திரும்பி வருபவர்களுக்கு உரிய அங்கீகாரத்தை வழங்குவது இவ் இலக்கை சாதிப்பதற்கு உதவும். இருதரப்பு மற்றும் பலதரப்பு ஒப்பந்தங்கள் எதிர்பார்ப்புக்களில் ஒருங்கிசைவை ஏற்படுத்துவதுடன் குடும்பத்திலும், சமூக மட்டத்திலும் புலம்பெயர்வில் இருந்த விளைவுகளை உச்சப்படுத்தும்.

258. முறையற்ற வழிமுறைகளில் குறிப்பிடத்தக்களவு அந்நியச் செலாவணி அனுப்பப்படுகின்றது. நாணயப் பரிமாற்றல் செலவுகளைக் குறைக்கவும் நாணய பரிமாற்றம் தொடர்பான நன்மைகளை புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் பெற்றுக்கொள்வதற்குமாக முறையான வழிமுறைகள் பற்றி தெளிவுபடுத்தப்படும். நாட்டுக்கு வெளியில் வருமானம் உழைக்கின்ற இலங்கையர்க்கு இவ்வாறு வரிச் சலுகைகளை அரசாங்கம் வழங்கவுள்ளது.

259. புலம்பெயர்வுச் சேவைகளை ஊக்குவிப்பதானது சந்தர்ப்பங்கள் மீதான தகவல்கள் இலவசமாக பரவுவதை உறுதிப்படுத்துவதுடன், எல்லாப் பங்காண்மையாளர்களுக்கும் புலம்பெயர்வு விபரங்களையும் சந்தர்ப்பங்கள் மீதான தகவல்களையும் இலவசமாக பரவுவதை இது உரிய விண்ணப்பதாரிகளிடத்தே கிடைக்கக்கூடியதாக உள்ள சந்தர்ப்பங்கள் கிடைக்கப்படுவதை உறுதிப்படுத்துவதுடன் விரைவானதும் நெகிழ்ச்சித்தன்மை வாய்ந்ததுமான ஆட்சேர்ப்பு செயன்முறையை நிறுவுவதையும் உறுதிப்படுத்தும். புலம்பெயர் தொழிலாளர்களுக்காக இடைத்தரகர்களாக செயற்படும் தனிப்பட்ட வேலைவாய்ப்பு முகவர்களின் அரசாங்க மேற்பாய்வின் முன்னேற்றம் இவ் இலக்கை சாதிப்பதற்கு நீண்ட தூரம் பயணிக்கும்.

260. வேலைவாய்ப்பிற்கான புதிய வழிகளையும் சந்தர்ப்பங்களையும் சர்வதேச ரீதியில் தேடி ஆராய்வதற்கு தாக்கவிளைவுடைய செயற்பாடு பொறுப்பெடுக்கப்படும். இலங்கை அதிகாரிகள் புலம்பெயர் தொழிலாளர் செல்லும் நாடுகளில் வர்த்தக செயற்பாடுகளை வசதிப்படுத்துவதற்கான இயலுமைகளை தேடி ஆராய்வர்.

261. வெளிநாட்டிற்கு இலங்கையிலிருந்து புலம் பெயர்ந்தவர்களின் அபிவிருத்திக்கான ஒரு பெறுமதிவாய்ந்த மனிதவளங்களாகப் பயன்படுத்துவதற்கு கொள்கைகள் விருத்தி செய்யப்படும். இவ்வண்ணமான பல வெளிநாட்டில் புலம்பெயர்ந்தவர்கள் உள்ளூர் நாட்டுக்காக குறுங்கால அல்லது நீண்டகால ஒப்படைகளில் சேவையாற்ற விருப்புடையோராக இருப்பது கண்டுகொள்ளப்படுகிறது. இவ்வண்ணமான வெளிநாட்டில் புலம்பெயர்ந்தவர்களின் சேவைகளை பயன்படுத்தச் செய்வதை வசதிப்படுத்துவதற்காக முறைமைகளை உருவாக்குவதால் நாட்டின் அபிவிருத்தியை ஊக்குவிப்பதற்கு குறிப்பிடத்தக்க நன்மைகளைப் பெற்றுக்கொள்ள முடியும். உள்ளூர் நிபுணத்துவமும் திறன்களும் குறைவாக நிரம்பல் செய்யப்படும் செயற்பாடுகளில் வெளிநாட்டில் புலம்பெயர்ந்தவர்களின் பங்களிப்பினை ஊக்குவிப்பதற்கான உகந்த சூழ்நிலையை அரசாங்கம் உருவாக்கும். திரும்பிவரும் புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் தம்முடன் கொண்டுவரும் ஆற்றல்களை அங்கீகரிக்கும் ஏற்பாடுகள் மேற்கொள்ளப்படும்.

262. ஏனையவைகளிடையே புலம்பெயர்வுக்கு முன்னான பயிற்சியானது வெளிநாட்டில் அவர்கள் சம்பாதிப்பதை புத்திபூர்வமாக செலவழிப்பது குறித்து விழிப்புணர்வை தொடர்ந்து வழங்கும்.

i. முறைசாரா மற்றும் சிறிய இடைத்தர தொழில்முயற்சி துறைகள் மற்றும் நுண்தொழில் முயற்சி அம்சங்களிலுள்ள கொள்கைச் செயற்பாடுகள் புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் தமது சேமிப்புக்களை அவற்றில் முதல் விடுவதற்கான சந்தர்ப்பங்களை திறந்து விடுவதால் இவைகள் புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் மீது நிரம்பிவழியும் தாக்கத்தைக் கொண்டிருக்கும்.

ii. பிராந்தியம் மற்றும் சர்வதேச நியமங்களுக்கு இணையாக NVQ நியமங்கள் விருத்தி செய்யப்படுவதுடன் சர்வதேச தொழில்சந்தைக்கு சுலபமாக அணுகுவதற்காக புரிந்துணர்வு ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் இருதரப்பு ஒப்பந்தங்களில் தகைமை ஒப்பந்தங்களின் பரஸ்பர அங்கீகாரம் அறிமுகம் செய்யப்படும்.

iii. வெளிநாட்டில் பெற்றுக்கொள்ளப்பட்ட திறன்களை (அதாவது உள்ளூர் சான்றிதழ்) முறையாக அங்கீகரிக்கும் முறைகள் விருத்தி செய்யப்படும்.

XVII. பொதுச்சேவை வேலைவாய்ப்புக்கள்

சூழமைவு

263. தேசிய மனிதவளம் மற்றும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கையின் (NHERP) வெற்றியானது அபிவிருத்தி தலையீடுகளின் பெரும் வீச்சை உட்படுத்தும் இலங்கைக்கான தேசிய மனிதவள மற்றும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கையின் வெற்றியானது பொதுச் சேவையின் தாக்கவிளைவு மற்றும் வினைத்திறன் மீதே பெருமளவு தங்கியுள்ளது.

264. நேரடி வேலைவழங்குனராக பொதுச் சேவைகள் வேலைவாய்ப்பின் மீது ஒரு சிறிய தாக்கத்தை கொண்டிருப்பதும் அதுவும் சில வகைப்பாடுகளுக்குள்ளே முடக்கப்பட்டு இருப்பதும், வினைத்திறனான முறையில் பொருத்தமான கொள்கைகள், நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள், கருத்திட்டங்கள் ஊடாக நாட்டின் பொருளாதாரத்தில் பெருமளவு வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களை உருவாக்குவதை ஊக்குவிப்பதில் பெரும் முக்கிய பங்கினை ஆற்றுகிறது. ஒரு உற்பத்தி திறன் வாய்ந்த பொதுச்சேவைக்கு மனிதவள முயற்சியும் பயிற்சிகளின் சிறந்த அம்சங்களை ஒருங்குசேர்த்தலும் செயலாற்றுகை மதிப்பீடும் இயல்பூக்குதலும் தேவையாக உள்ளது. இதை இடம்பெறச் செய்வதற்கு ஒரு பொருத்தமான அமுல்படுத்தலுக்கான நிறுவனச் சட்டகவேலை இருக்க வேண்டும். அவ்வாறான ஒரு நிறுவன ஏற்பாட்டின் வடிவமும் உள்ளடக்கமுமே அரசியல் தீர்மானம் எடுப்பிற்கான ஒரு விடயமாகும்.

265. தனியார்துறையானது ஒரு வளர்ச்சி இயந்திரமாக செயலாற்றுவதுடன் இவ் வளர்ச்சி இயந்திரமானது பொதுச் சேவையால் வழிநடாத்தப்படுகிறது. உண்மையில் பொதுச்சேவையின் அடிப்படை தொழிற்பாடு அபிவிருத்தி செயன்முறையை முகாமைத்துவம் செய்வதாகும். பொதுச்சேவையின் சேவை வழங்குகை மற்றும் ஒழுங்குபடுத்தல் தொழிற்பாடுகளாவன அவைகள் ஒட்டுமொத்த இந் நோக்கத்திற்காக சேவையாற்றுவதனால் அபிவிருத்தி எண்ணக்கருவுக்குள் உட்படுத்தப்படுகின்றனர்.

266. பொதுச்சேவையானது ஏற்கனவே மிகவும் பெரிதானதாகவும் சிக்கலானதாகவும் நம்பப்படுகிறது. சனத்தொகையின் ஒரு விகிதாசாரத்தில் இலங்கை பொதுச்சேவையிலுள்ளோர் உலகிலேயே மிகப் பெருமளவிலானோர் எனக் காட்டப்படுகிறது. பொதுத்துறையிலுள்ள பல நிறுவனங்களும் ஸ்தாபனங் களும் அளவுக்கதிமான பணியாட் றொகுதியினரைக் கொண்டுள்ளனர்.

267. இந்த ஆவணத்தில் எங்கும் கவனிக்கப்படக்கூடிய விடயம் என்னவெனில், வேலை தேடுபவர்கள் தனியார் துறையைக் காட்டிலும் பொதுத் துறையில் இணைவதற்கே பெரும் விருப்பைக் காட்டுகிறார்கள் என்பதாகும். பொது நியதிகளில் இது உண்மையாக இருக்கும் அதேவேளையில் தொழிற்சந்தையில் உயர்கேள்வியைக் கொண்டதும் அருமையாக உள்ளதுமான திறன்கள் மற்றும் தகைமைகளின் கூடிய ஆட்களைக் கவருவது பொதுச்சேவையில் சிரமமாக உள்ளதைக் காட்டுவதற்கான சான்றுகளும் உள்ளன. பொதுத்துறை வேலைவாய்ப்பில் சில தொழில்வாண்மை வகைப்பாடுகள் தொடர்பாக மருத்துவநிபுணர்கள், பொறியியலாளர்கள் மற்றும் தகவல் தொழில்நுட்ப ஆட்கள் போன்ற முக்கியமான மூளைசாலிகள் வெளியேற்றப் பிரச்சினையும் உள்ளது.

268. வழங்கப்படும் சேவைகளின் வினைத்திறனை முன்னேற்றுவதற்கு வேலைப்படையினதும் அரசாங்க நிறுவனங்களினதும் ஒட்டு மொத்த செயலாற்றுகையை அளவிடுவது அவசியமானது. செயலாற்றுகை முகாமைத் துவத்தின் வெற்றிக்கான விளைவுகளையும், வெளியீடுகளையும் அளவிடுவதில் கவனம் செலுத்துவதும், ஒழுங்குகள், ஒழுங்குவிதிகள், செயன்முறைகள் நடைமுறைகள் மற்றும் உள்ளீடுகளுடன் வெறுமனே ஒத்துப்போகாதிருப்பதும் இறுதி விளைவுக்கு அவைகள் தேவையானதாக இருந்தபொழுதிலும் அவ்வாறான முகாமைத் துவத்தின் இதயத்தில் தரவுகளை சேகரித்து, களஞ்சியப்படுத்தி,செயன்முறை ப்படுத்தி, பரப்பி தரவுகளைப் பயன்படுத்தி தீர்மானம் எடுப்பதற்கும், செயற்பாட்டிற்குமான தகவல்களைக் கொண்டிருப்பது தகவல் முறையில் தங்கியுள்ளது.

269. பொதுச்சேவையில் இயலுமை அபிவிருத்தி ஆனது பொதுச்சேவையில் எல்லாத் துறைகளினதும் பொதுவான மற்றும் நிறுவன விசேடித்த பயிற்சிகளை வேண்டி நிற்கிறது. பொதுப்பயிற்சியில் குறிப்பிடத்தக்க அம்சமாக உள்ள ஒரு குறிப்பிட்ட அவசரமாகத் தேவைப்படுவதாக உள்ளது சிங்கள, தமிழ் மற்றும் ஆங்கில மொழித்திறன்களாகும். அபிவிருத்தி செயன்முறையின் முகாமைத் துவத்திற்கு பொதுச்சேவைகளின் இயலுமையைக் கட்டியெழுப்புதல் முக்கியமானதாக இருந்தபொழுதிலும் தேவையான அளவுக்கு போதிய நிதியங்கள் ஒதுக்கப்படுவதில்லை.

270. எல்லா அமைச்சுக்கள் மற்றும் அவற்றின் பார்வையின் கீழ் வரும் நிறுவனங்களில் முகாமைத்துவ மறுசீரமைப்பு அறைகளை நிறுவுவதற்கு ஏற்கனவே நடவடிக்கை எடுக்கப்பட்டுள்ளது. முகாமைத்துவ மறுசீரமைப்பு அறைகளை அமைப்பதன் முக்கிய நோக்கம் நிர்வாக மறுசீரமைப்பு செயன்முறைகளை ஊக்குவிப்பதாகும். எவ்வாறாயினும் எதிர்பார்க்கப்பட்ட இறுதி விளைவுகளுடன் இந்த மறுசீரமைப்பு செயன்முறைகளாவன முழுமையாக இனங்காணப்படவில்லை.

271. மனித வளங்கள் அபிவிருத்தி மற்றும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கைகளின் எல்லா அம்சங்கள் தொடர்பாகவும் சொல்லப்பட்ட கொள்கைகளின் வினைத்திறன் மிக்கதும் பயனுறுதி மிக்கதுமான அமுல்படுத்துகையானது உள்ள முகாமைத்துவ முறையின் தரத்திலே தங்கியிருக்கும். இது தொடர்பான முக்கிய பங்கானது பொதுச்சேவையின் வேறுபட்ட துறைகளினால் ஆற்றப்பட வேண்டியிருக்கும்.

கொள்கை

272. மத்தியிலும் ஓரங்களிலுமான எல்லா அரச நிறுவனங்களினதும் தொழிற்பாட்டு மீள்பார்வை ஊடாக ஒரு பங்குபற்றுகை தேவைப் பகுப்பாய்வு ஆனது பொறுப்பெடுக்கும். பொதுச்சேவையின் ஒட்டுமொத்த அளவு மற்றும் கட்டமைப்பை மதிப்பிடும் அவ்வேளையில் இவ்வண்ணமான தேவைகள் பகுப்பாய்வானது ஆங்கில தட்டெழுத்து சுருக்கெழுத்தாளர், மொழிபெயர்ப்பாளர்கள், தகவல் தொழில் நுட்ப ஆட்கள் போன்ற வகையில் சில வகையான வேலைவாய்ப்புக்கள் தொடர்பாக உள்ள வேலைவாய்ப்பு இடைவெளிகள் தொடர்பில் அத் தேவை மதிப்பீடானது வெளிப்படுத்தப்படும்.

273. உயர்மட்டத்திறன்கள் மற்றும் தகைமை களுடைய வேலை விரும்பிகளுக்கு பொதுச்சேவையில் கவர்ச்சியான சம்பளங்களின் ஒப்பீட்டு மட்டங்களின் சரிசெய்கைகள், சேவையின் பதவி உயர்வு நன்மைகள், பொதுச்சேவையுடன் தொடர்புடைய சமூக பலப்படுத்தப்பட்ட அந்தஸ்து என்பவற்றின் ஊடாக முன்னேற்றப்படும். இது சம்பந்தமாக ஆட்சேர்ப்பு இலக்கு அளவுகோலும் ஒரு முக்கிய பங்கு வகிக்கிறது. பொது மற்றும் தனியார்துறைகளுக்கிடையிலான சம்பள இடைவெளியை ஒரு சாத்தியமான காலப்பகுதி ஒன்றின் மீது குறைப்பதும், உயர்ந்த மட்ட அரச உற்பத்தி திறனை சாதித்துக்கொண்ட நாடுகளிடமிருந்து கற்றுக்கொள்ள வேண்டிய பாடமொன்றாகும்.

274. பொதுச்சேவையிலுள்ள சில புவியியல் மற்றும் விடயப் பரப்புக்களை போதிய தகைமையுடைய பணியாட்தொகுதியினருக்கு

கவர்ச்சி யற்றதாக்குகிறது. இந்த ஊக்குவிப்பற்ற நிலைமைகளின் பலத்தைக் குறைப்பதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும்.

275. தொழில்வாண்மை வகைப்பாட்டில் காணப்படும் மூளைசாலிகள் வெளியேற்றப் பிரச்சினையானது அவர்களின் சம்பளம், வேலை நிலைமைகள் என்பவற்றை முன்னேற்றுவதற்கான ஏற்பாடுகள் ஊடாக கவனத்தில் கொள்ளப்படுவதுடன், உள்ளூர் மற்றும் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப் புகளுக்கிடையிலான மாற்றங்களுக்கான வசதிகளை முன்னேற்றுவதினாலும் இதற்குத் தீர்வு காணப்படும்.

276. நாட்டிலே குறை நிரம்பலாக உள்ள முக்கியமான திறன்களையுடைய வெளிநாடுகளில் வாழும் இலங்கையர்களை பல்வேறுபட்ட குறுங்கால ஒப்படைகளுக்காக கவர்ந்து பதவியைப் பெற ஊக்குவிக்கப்படும், குறுங்கால ஒப்படைகளில் இலங்கையில் சேவையாற்ற விரும்பும் வெளிநாட்டில் வசிப்பவர்கள் குறித்த ஒரு தரவுத்தளமானதுஒழுங்காக இற்றைப்படுத்தப்பட்டு அபிவிருத்தி செய்து உருவாக்கப்படும்.

277. பெரும் எண்ணிக்கையிலான சிரேஷ்ட அதிகாரிகள் போதிய திறன்களுடன் குறைவான சேவையில் குறைந்த எண்ணிக்கையை விட்டு வருடாந்தம் ஓய்வுபெற்றுவெற்றிடங்கள் உருவாகுகிறது. இக்குழுவை கட்டியெழுப்புவதற்கான ஒரு முன்னைய முன்மொழிவு இப்பொழுது தொடரப்படுவதில்லை. பரந்துபட்ட மதிப்பீட்டுச் செயன்முறை ஊடாக தெரிவு செய்யப்பட்ட இரண்டாம் அடுக்கு அலுவலர்களாகிய தகைமை வாய்ந்த செயலாளர்கள் பிரதம செயலாளர்கள், மற்றும் திணைக்களத் தலைவர்கள் இவர்களது வெற்றிடங்கள் ஏற்படும்போது நியமிக்கப்படக் கூடியவர்களைக் கொண்ட ஒரு தொடர்ச்சியான தேக்கத்தினை உருவாக்குவது அவசர தேவையாகக் காணப்படுகிறது. இவ் அதிகாரிகள் உரியமுறையில் பயிற்சியளிக்கப்பட்டு ஒரு பொருத்தமான நிறுவனப் பொறிமுறையும் நோக்கத்திற்காக அமைக்கப்படும்.

278. பொதுச்சேவையின் வினைத்திறனை முன்னேற்றுவது மீதான கவனமானது அபிவிருத்தி முகாமைத்து வத்தில் இருப்பதால் ஒரு அமைச்சுக் களுக்கிடையிலான ஒரு அமைப்பையோ அல்லது அபிவிருத்தி விளைவுகளை கண்காணிப்பதற்கும் மதிப்பீடு செய்வதற்கும் பொறுப்பளிக்கப்பட்ட ஒரு பொறுப்புடைய அமைச்சு இருப்பதோ அமைச்சோ முன்பு அரச தலைவரின் கீழ் திட்ட அமுல்படுத்தல் அமைச்சு இயங்கியது போன்று நிறுவப்படுவது அவசியமாக இருக்கலாம். பொதுச்சேவையிலிருந்து சிறந்த விளைவுகளை ஈட்டிக்கொள்வதற்காக நிறுவன மற்றும் தனிப்பட்ட செயலாற்று மதிப்பீட்டுக்கான பயன்விளைவு மிக்க முறைமையொன்று விருத்தி செய்யப்படும்.

279. செயலாற்று மதிப்பீடு அங்கீகார முறைமை ஒன்றுடன் இணைக்கப்படுவதுடன் பணியாட்றொகுதியினரின் எல்லா வகைப்பாட்டினருக்கும் கிடைக்கக்கூடிய பதவி உயர்வுடன் உரிய பதிலுபாகரங்கள் மற்றும் செயலாற்றுகைகள் இணைக்கப்படும். முறைமையில் சிறந்த செயலாற்றுகைக்கு பதிலுபகாரம் காட்டுவதற்காக ஒரு நிறுவனப் பொறிமுறை அமைக்கப்படும். செயலாளர்கள் போன்ற மேலும் பதவி உயர்வு நன்மைகள் கிடைக்க முடியாத சிரேஷ்ட அதிகாரிகள் தொடர்பாக உரிய ஊக்குவிப்பு முறைமைகளாகிய (உதாரணத்திற்கு ஜனாதிபதி விருது) செயற்படுத்தப்படும்.

280. விசேடித்த மனித உறவுகள் திணைக்களங்களையோ அல்லது மனிதவள முகாமைத்துவ தகவல் முறைகளால் ஆதரவளிக்கப்பட்ட அறைகளையோ அமைப்பதில் விடயப் பொறுப்பான பொதுநிர்வாக அமைச்சு தலைமைத்துவம் எடுக்கும்.

281. சிரேஷ்டமட்ட பதவிநிலைகளுக்கு ஆங்கில மொழி அறிவுடையோராக இருத்தல் கட்டாயமாக்கப்படும். இந்தப் பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை அமுல்படுத்தப்படும் முகமாக போதிய புத்தாக்கங்களும் தற்போதுள்ள அரச பொதுச்சேவை பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களில் வேண்டப்படும் மாற்றங்களுடன் சேர்த்து தேவைப்படுத்தப்படும்.

282. அபிவிருத்தி நிர்வாகத்திற்கான இலங்கை நிறுவனம் (SLIDA) நிறைவேற்று தரத்திலான அதிகாரிகளுக்கான பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை நடாத்துவதுடன், அவற்றில் முன்னேற்றங்களை ஏற்படுத்துவதற்கான பெரிய அழுத்தங்களைப் பெற்றுக்கொள்ளும். நிறைவேற்றுத் தரமில்லாதவர்களுக்கான தனியானதொரு பயிற்சி நிறுவனம் ஸ்தாபிக்கப்படும். மாவட்ட மட்டத்திலான முகாமைத்துவ பயிற்சி அலகுகள் மாவட்ட செயலகங்களில் நிறுவப்படும். நிறுவன விசேடித்த பயிற்சிகள் சம்பந்தப்பட்ட நிறுவனங்களின் பொறுப்பாக இருப்பதுடன், இருக்கக்கூடிய தேசிய மற்றும் மாகாண பயிற்சி முகவர்கள் தமது ஆதரவை தனிப்பட்ட நிறுவனங்களுக்கு விஸ்தரிக்க முடியும்.

283. சிறந்த நிதி ஒதுக்கீட்டை வசதிப்படுத் துவதற்காக விடயப் பொறுப்பானபொதுநிர்வாக

அமைச்சானது சிறந்த நிகழ்ச்சித்திட்ட தொழில்நுட்பங்கள் மற்றும் கருத்திட்டப் பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்தி இடைக்கால திட்டங்களைத் தயாரிக்கும். நிறுவன விசேடித்த பயிற்சிகள் தொடர்பில் ஏனைய அரச நிறுவனங்களும் ஒத்த நடவடிக்கைகளைப் பொறுப்பெடுக்க வேண்டும்.

284. தொழிலாளர் சபைகளை அவற்றின் உள்ளடக்கம் வகிபங்கு மற்றும் சட்ட நிலை என்பனவற்றைக் கருத்தில் கொண்டு ஊழியர் சங்கங்களுடன் கலந்தாலோசித்து அவற்றை அமைப்பதற்கான சாத்தியம் குறித்து குறித்த கவனம் செலுத்தப்படும்.

285. முகாமைத்துவ மறுசீரமைப்பு அறைகள் தொடர்பானவற்றுடன் உரிய மறுசீரமைப்பு செயன்முறைகளும் அவற்றினால் எண்ணப்பட்ட விளைவுகளும் இனங் காணப்பட்டு ஒவ்வொரு MRC யினதும் வெற்றி அல்லது தவறு அளவிடப்படக்கூடியதாக இருந்து தேவையான இடங்களில் தக்க தருணத்தில் சரியான நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படக்கூடியதாக இருக்கும்.

XVIII. பால்நிலையை பிரதானப்படுத்துதல்

சூழமைவு

286. இலங்கைப் பெண்கள் தொழில்சந்தையில் பாதிப்பான நிலையில் உள்ளனர். ஒரு குறிப்பிடத்தக்க பகுதியாகிய பெண்கள் சனத்தொகையினர் தொழில்சந்தைக்கு வெளியில் உள்ளனர்.

i. நான்கில் மூன்று பங்கினராகிய வேலை வயதிலுள்ள ஆண் சனத்தொகையினர் ஒன்றில் வேலையாகவோ அன்றேல் வேலையைத் தேடுபவராக இருக்க 36 வீதமான வேலைவயதுப் பெண்கள் மாத்திரமே தொழில்சந்தையில் உள்ளனர். இலவசக்கல்வி கொள்கைக்கு நன்றி கூறவேண்டும். ஏனெனில் பெண்களாக ஆண்களைப் போன்று கற்றோராய் உள்ளனர். உண்மையில் எல்லா வேலைவாய்ப்புடைய பட்டதாரிகளிலும் கிட்டத்தட்ட அரைவாசிப் பகுதியினர் பெண்கள் உள்ளனர். அவர்களிலும் அரைவாசிக்கும் சிறிது குறைவானோர் க.பொ.த. உயர்தரம் வரைக்கும் கல்வி பெற்றுள்ளனர்.

ii. எவ்வாறாயினும் பெண்களின் வேலை வாய்ப்பு வீதமானது ஆண்களைவிட இரண்டு மடங்காக உள்ளதுடன், உயர்தர தகைமையை ஆகக் குறைந்தது கொண்டிருக்கும் பெண்களான இளம் பெண்கள் எல்லா வேலையற்ற ஆட்களிலும் ஐந்தில் ஒன்றுக்கு சிறிது மேலாக உள்ளனர். ஆனால் அதையொத்த ஆட்களின் கணக்கிலே இது பத்திலொன்றுக்கும் குறைவாகவே உள்ளது. பெண்களிடையேயான வேலைவாய்ப்பின்மையும் மிகவும் உயர்வாக உள்ளது.

iii. பெண்களுக்கான வேலைச் சந்தர்ப் பங்கள் ஒரு சில துறைகளுக்கே வரையறுக்கப்பட்டதாக இருக்க, ஆண்களைப் பொறுத்தளவில் பரந்த வீச்சில் இருந்து தெரிவு செய்யக்கூடியவர்களாக உள்ளனர். துரிதமாக வளர்ச்சியடைந்து வரும் கட்டிட நிர்மாணம் போன்ற துறைகளில் பெருமளவு ஆணாதிக்கம் இருப்பதுடன், பெண்களுக்கு பொருத்தமான வேலைகள் தொடர்பான சமூக மனோபாவங்களும் தனிப்பட்ட பாதுகாப்பு, போக்குவரத்து, வீடுகட்டல் என்பன சார்ந்த விடயங்களும் வீட்டிற்கு வெளியேயான வேலைகளில் இருந்து பெண்களை தடுத்து வைக்கிறது.

iv. பெண்களின் கணிசமான தொகையினர் அடிப்படை பௌதீக சமூக மற்றும் நிதி உட்கட்டமைப்புக்களின் செல்வாக்கிற்கு வெளியே தற்போதைய வளர்ச்சி உச்சத்திற்கு பங்களிப்புச் செய்ய சந்தர்ப்பமின்றியுள்ளனர். பெண்களின் ஈடுபாட்டை அதிகரிக்கப்பதற்கான தேவை தெளிவாக உள்ளது. பெண்கள் பேழுள மற்றும் பெண்களுக்குச் சொந்தமான சிறிய இடைத்தர தொழில்முயற்சிகள் மற்றும் தொடர்புடைய சங்கங்கள் கொள்கை மறுசீரமைப்பு மீதான உரையாடல்களிலும் பெண்களுக்கான நீடித்து நிலைக்கக்கூடிய வேலை வாய்ப்பை உருவாக்குவது தொடர்புடைய அமுல்படுத்தல் தந் திரோபாயங்கள் தொடர்பாகவும் உரையாடல்களில் ஈடுபடுகின்றனர்.

287. இலங்கையில் பால் நிலையை அடிப்படையாகக் கொண்ட சம்பள வேறுபாடு இருக்கின்றதா என்பது அடிக்கடி விவாதத்திற்குள்ளாகின்றது. இலங்கையில் எந்த வடிவத்திலும் அத்தகைய வேறுபாடு நியதிச்சட்டத்தில் இல்லை. எனினும், வேவ்வேறு வகையான சமூக கலாசார மற்றும் ஏனைய காரணங்கள், பொருளாதாரத்தின் பிரிவுகள் முழுவதிலும் பால் நிலைக் கொடுப்பனவு இடைவெளிக்குப் பங்களிப்புச் செய்யக் கூடும். இவைகளை, புதிய ஆய்வினை நடத்துவதன் மூலம் இனங்காண முடியும்.

288. அதேவேளை பெண்களின் தொழில்நுட்ப மற்றும் தொழில்சார் கல்வி மற்றும் பயிற்சி (TVET) குறிப்பிடத்தக்களவு உயர்வடைந்துள்ளதுடன், அது ஆண்களின் பங்குபற்றலை விடவும்

பின்நிற்கின்றது. சமூகத்தின் பால்நிலை அடிப்படையில் பயிற்சிநெறிகள் பொதுவான போக்கினைக் கொண்டுள்ளது.(அதாவது பாரம்பரிய பயிற்சிகள், சுகாதாரம், அழகுசாதனம், ஆடைவடிவமைப்பு போன்ற உயர் கேள்வியுடைய துறைகளில்)

289. இலங்கையில் குற்றத்திற்குரிய தண்டனையொன்றான வேலைத் தலத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு பெண் வேலையாளர்களே அதிகளவில் பாதிக்கப்படுகின்றனர். பலதொழில் முயற்சிகள் வேலைத் தலத்தில் பெண், ஆண் பாலியல் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கான தேவையை அங்கீகரித்துள்ளதுடன், இதனை முடிவுறுத்துவதற்கு கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகளைக் கைக்கொண்டுள்ளன.

இவ்வாறான விடயங்கள் பெண்கள் வேலை தேடுவதில் தளர்ச்சியை ஏற்படுத்துவதுடன் குறைந்த பெண்கள் பங்குபற்று வீதத்திற்கும் காரணமாக உள்ளது. அநேகமான பெண்கள் குழந்தைகளைக் கவனித்தல், வளர்ந்த பெற்றோரைக் கவனித்தல், நோயாளர் மற்றும் அங்கவீனர் குடும்ப அங்கத்தினர்களைப் பராமரித்தல் போன்றவற்றில் அதிகமான நேரத்தை எடுப்பதனால் ஊதியம்பெறும் வேலைவாய்ப்பை தேட முடியாதவர்களாக உள்ளனர். குடும்ப எண்ணிக்கை குறைவடைதல், வெளிநாட்டு புலம்பெயர்வு என்பனவும் இலங்கைப் பெண்களின் ஊதியம் கொடுக்கப்படாத வேலைச் சுமையை அதிகரித்துள்ளது.

290. வயதுகளினடிப்படையில் பெண்களின் தொழிற்படை பங்களிப்பானது M வடிவத்தில் இலங்கையில் எழுந்துவருவதனை தகவல்கள் எடுத்துக்காட்டுகின்றன. இந்நிலைமையானது பெண்களின் குறைந்த தொழிற்படை ஈடுபாடுகளை பிரதானமாக எடுத்துக்காட்டுவதற்கான காரணம் 25 - 29 வயதினரிடையே அதிகமானவர்கள் தொழிற்படையினை விட்டு விலகி சிறுவர் பராமரிப்பு வேலைகளில் ஈடுபட்டு வருவதனாலாகும். அவற்றுக்கு மேலதிகமாக பெண்கள் தொழிற்படையிலிருந்து விலகுவதற்கான காரணம் தங்களிடமுள்ள சிறுவர்கள் மற்றும் குறிப்பிடத்தக்களவு சிறுவர்களது பராமரிப்பு தேவையான பெண்கள் தொடர்ந்தும் அத்தேவைகளின் நிறைவில் மீண்டும் தொழிற்படையில் சேர தேவையுடன் உள்ளனர்.

291. இவ் இணைந்த காரணிகள் எல்லாம் பெண்கள் தொழில் சந்தையில் பங்குபற்றுவதிலிருந்து தடுத்து வைத்திருந்தாலும் புவியியல் மாற்றங்களால் நிபந்தனைப்படுத்தப்பட்ட இறுக்கமான தொழில்சந்தை நிலைமைகளாலும் மற்றும் வெளிநாட்டு புலம்பெயர்வானது பொருளாதாரத்தின் சில துறைகளில் அதிக பெண்கள் வேலை செய்ய வேண்டியதை முக்கியமாக்கியுள்ளது. தற்போதைய பொருளாதார வளர்ச்சி வீதங்கள் பேணப்பட வேண்டுமாயினும் வாழ்க்கைத் தரம் உயர வேண்டுமாயினும் தொழில் செய்யும் இலங்கையர்களின் தற்போதைய தலைமுறையின் சமூகப் பாதுகாப்பிற்காக சேமிப்புக்கள் உருவாக்கப்படுமாயினும் சூழமைவில் அதிக பெண்கள் வேலை செய்ய வேண்டிய தேவை முக்கியமாகிறது. பெண்கள் தொழில்சந்தையில் பங்குபற்றி சிறந்த ஊதியம் கொடுக்கும் வேலைகளை சென்றடைவதை இயலச் செய்வதற்கு தேவையான பின்பற்றப்பட வேண்டிய கொள்கை ஏற்பாடுகள் தேவையாக உள்ளது.

கொள்கைகள்

292. தொழிற்படையில் பெண்களின் பங்குபற்றுகையை அதிகரிக்கும் பொருட்டு பின்வரும் ஏற்பாடுகள் அமுல்படுத்தப்படும்.

i. நன்கு கண்காணிக்கப்படும் இளம் சிறுவர்கள் கவனிப்பு நிலையங்களை வயது வந்தோருக்கான கவனம் எடுப்பதற்கான நிலையங்களையும் அமைப்பதற்கான ஊக்குவிப்புக்களை வழங்குதல்.

ii. பகுதிநேர வேலை online மூலம் செய்யப்படக்கூடிய வேலை மிகவும் நெகிழ்ச்சியான ஏற்பாடுகளைத் தூண்டுதல். online வேலை ஏற்பாடுகளுக்கு ஆதரவு அளிக்கும் தொலைத்தொடர்பாடல் ஏனைய உட்கட்டமைப்பு அத்தியாவசிய வசதிகள் மேலும் அபிவிருத்தி செய்யப்படும்.

iii. பெண்கள் மீண்டும் தொழிற்சந்தையில் நுழைவதற்கும் பொருத்தமான தொழில்களை அவர்கள் உருவாக்குவதற்கும் ஊக்குவித்தல்.

iv. பெண்கள் TVET மற்றும் மரபுசார் இல்லாத தொழிற்பயிற்சி நிகழ்ச்சிகளுக்கு ஊக்குவித்தல்.

293. தொழிற்படையிலுள்ள பெண்களுக்கு பின்வருவன போன்ற ஏற்பாடுகளின் ஊடாக சிறந்த சம்பாத்தியம் பெறும் வேலைகளை சென்று வசதிப்படுத்த முடியும்.:

i. தகவல் தொழில்நுட்பத்துறை தாதித்துவம், விருந்தோம்பல் கைத்தொழில், வாகனம் செலுத்துதல் போன்ற உயர் திறன் தொழில்களில் பெண்களுக்கு பயிற்சி அளிப்பதில் முதலிடுதல்

ii. பெண்கள் தொழில்முயற்சி அபிவிருத்தியை ஊக்குவித்தல் கடன், தொழில்நுட்பம், வியாபார அறிவு, பெண்களுக்கான சந்தை என்பவற்றை பெறக்கூடிய தன்மையை அதிகரித்தல்

iii. பெண்கள் வேலைக்கு போக்குவரத்து செய்வதற்காக சட்டம் ஒழுங்கை பேணுவதற்கான பாதுகாப்பான சுற்றாடலுக்கான ஏற்பாடுகள்

iv. அரச பங்காண்மை ஊடாக பாதுகாப்பானதும் வினைத்திறனுள்ள துமான போக்குவரத்து சேவையை வழங்குதல்.

294. வேலைவாய்ப்பில் எல்லாவகையான பாலியர் ரீதியான பாரபட்சங்களைக் களைவதற்கான நடவடிக்கைகளை பின்வருவன போன்று மேற்கொள்ளுதல் வேண்டும்.

i. பாரபட்சம் மற்றும் பாலியல் தொந்தரவு பிரச்சினைகளைக் கையாளுவதற்காக அரசின் சட்ட மற்றும் நிறுவனக் உட்கட்டமைப்புக்கள் பலப்படுத்தப்பட வேண்டும்.

ii. எல்லாத் துறைகளிலும் மகப்பேற்று நன்மைகளைப் பெறுவதற் காக நடவடிக்கைகளைக் கவனத்தி லெடுத்தல்.

iii. பாதுகாப்பானதும், பாரபட்சமற்றதுமான தொழில் இடத்தை உறுதிசெய்தல்.

iv. பாலியல்வாதம் மற்றும் பாலியல் வன்கொள்கைகளை வேலையிடங்களில் ஒழித்தல்.

295. பெண்களுக்கும் ஆண்களுக்குமிடையே கவனம் எடுத்தல் மற்றும் வீட்டுப்பணிகளின் சுமையை மிகவும் சமதையான முறையில் பகிர்ந்து கொள்ளுதல் ஊக்குவிக்கப்பட வேண்டும்.

296. தொழிலின் பால்நிலைப் பிரிவு அடிப் படையிலான அறிவு, வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பால்நிலை தொடர்பான பிரச்சினைகள் பெருமளவிலான பெண்கள் நிறுவனத்தின் ஈடுபாட்டின் ஊடாக விஸ்தரிக்கப்படும். இந்த பிரச்சினைகள் மீதான ஆய்வின் காண்புகளானவை கிராமிய தொழில்முயற்சி, முகாமைத்துவம், விவசாய பொருட்களான உற்பத்தி வாசனைத்திரவியங்கள், தும்பு உற்பத்திகள் போன்ற நீடித்து நிலைக்கக்கூடிய வேலைவாய்ப்புக்கள் கிடைக்கக்கூடியனவற்றில் பெண்களின் ஈடுபாட்டின் உயர் மட்டத்திலான இவைகளைத் தெரிவு செய்து பயன்படுத்தக்கூடியதாக இருக்கும்.

297. தேசிய பொருளாதாரத்தின் சில துறைகள் ஊக்குவிக்கப்பட வேண்டும். - உதாரணம் உல்லாசப்பயணத்துறை, தகவல் தொழில் நுட்பம் மற்றும் சுகாதார சேவைகள். கல்வி கற்ற இளம் பெண்களை உள்ளீர்க்கும் ஒரு உயர் இயலுமையுடன் நன்கு வளரும் துறைகளாக இனங்காணப்பட்டுள்ளன. ICT/ BPO போன்ற துறைகளில் இலங்கை ஒப்பீட்டு ரீதியில் அண்மையிலேயே விரிவுபடுத்தத் தொடங்கியுள்ளதுடன் அது இன்னும் பால்நிலை மாறாநிலைப்பண்பை பெற்றுக்கொள்ளவில்லை. ஆண்களின் குறைகள் என இறுக்கமாக நடத்தப்படும் துரிதமாக வளர்ச்சியடையும் ஒரு துறைகளல்லாத ஏனைய சிறந்த சந்தர்ப்பங்களும் பெண்கள் வேலைவாய்ப்பை விஸ்தரிப்பதற்காக உள்ளன.

298. பின்வருவன போன்ற ஏற்பாடுகளும் தொழில்சந்தைகளில் பெண்களுக்கு மேலும் உதவுவனவாகத் தோன்றுகின்றன. (அ) ஆண்களைக் காட்டிலும் குறைந்த விருத்தியுடைய வலைப்பின்னலையுடைய பெண் பட்டதாரிகளின் வேலைதேடல் உதவிக்காக விசேடமாக வடிவமைக்கப்பட்ட ஏற்பாடுகள். (ஆ) மாணவிகளுக்காக பாடசாலை களுக்குள்ளும் பல்கலைக் கழகங்களுக்குள்ளும் அறிவுரை நிகழ்ச் சித்திட்டங்களைப் பயன்படுத்துதல்; (இ) தனியார்துறையை குறிப்பாக பெரிய கூட்டு நிறுவனங்களை பெண்கள் பட்டதாரிகளை வேலைக்கு சேர்ப்பதை அதிகரிக்கும்படியும் முகாமைத்துவ பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களில் அதிக பெண்களை வைக்கும்படியும் தூ ண்டுவதற்கான ஏற்பாடு.

299. ஆகக் குறைந்தது அடுத்த தசாப்தத்திலாவது ஒரு விசேட வகைப்பாடான யுத்த விதவைகள் என்னும் பெரும் எண்ணிக்கையிலான பெண்கள் வேலைப்படையானது சமூகத்தினதும் அரசாங் கத்தினதும் கவனத்தைக் கேட்டு நிற்கிறது. பெண் வேலைப்படையில் கவனம் செலுத்தும் நிகழ்ச்சித்திட்டங்களானவை மானிய ஏற்பாடு களுடன் விசேடமாக வேலையாற்றும் தாக்கப்படக் கூடிய பெண் குழுவினருக்கு வழங்கப்பட வேண்டும். (உதாரணம் மானியம் வழங்கப்பட்ட நுண்கடன் வசதிகள்) அத்துடன் கிடைக்கக்கூடியதாகவுள்ள சமூக சேவைப் பொதிகளும் அவர்களுக்கு வழங்கப்பட வேண்டும்.

300. சமூகப் பாதுகாப்பு திட்டத்தின் நிறுவுகையானது சுயவேலைவாய்ப்பு நடாத்தும் பெண்களின் நன்மையை கருத்தில் கொள்ளும். சுயவேலைவாய்ப்பு பெண்களிடமிருந்தான பங்களிப்புடன் ஒரு நிதியம் அமைக்கப்படும். இந் நிதியத்தின் ஊடாக சமூக பாதுகாப்பு முறைமை அறிமுகப்படுத்தப்படும்.

XIX. தொழிற்சந்தை தகவல்கள் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு சேவைகள்

சூழமைவு

301. வேலைவாய்ப்பு பிரச்சினைகளுடன் ஈடுபடும் கொள்கை வகுப்பாளர்களுக்கு தேவைப்படும் தரவுகள் ஒருபுறமும், கல்வி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை ஒழுங்கு செய்து மற்றும் செயற்படுத்தும் பயிற்சி மற்றும் ஆற்றல் அபிவிருத்தி கல்வி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை ஒழுங்குசெய்து செயற்படுத்துவோர் மறுபுறமும், இலங்கையில் தயாராக இருப்பதில்லை. உள்ளூர் சூழமைவிலே திறன் அபிவிருத்தி செயற்பாடுகள் உள்ளூர் தேவைகளை பூர்த்தி செய்வதற்கும், வெளிநாட்டு தற்காலிக வேலைவாய்ப்புகளுக்காக புலம்பெயர்ந்தோரால் உருவாக்கப்பட்ட கேள்விகளுக்கும் மூளைசாலிகள் வெளியேற்றத்திற்கான இழப்புகளையும் அது பூர்த்தி செய்ய வேண்டியதாக உள்ளது. தொழில்சந்தை தகவல்களை சேகரித்து பகுப்பாய்வு செய்வதற்கான கொள்கை செயற்பாடானது இவ்வாறாக வினைத்திறன் உள்ள முறையில் மதிப்பீடு செய்யப்பட்டு பரந்த வீச்சுடைய திறன்களின் மீது துரிதமாக மாறிவரும் கேள்விகளிடையே கண்காணிப்பு செய்யப்படவும் வேண்டும்.

302. வேலை வழங்குபவர்கள், வேலை தேடுபவர்கள், பயிற்சி நிறுவனங்கள், கொள்கை வகுக்கும் அரச நிறுவனங்கள், ஒழுங்குபடுத்தல் மற்றும் ஊக்குவிப்பு வகிபங்குகளை ஆற்றுவோர்கள், எனப் பல தொழிற்சந்தை தகவல்களைப் பயன்படுத்துவோர் உள்ளனர். இவ்வகையான தகவல்களைப் பயன் படுத்துவோர் வேறுபட்ட குழுக்களானவை வேறுபட்ட நோக்கங்களுக்காக தொழில்சந்தை தகவல்களைப் பயன்படுத்துகின்றனர். உறுதியான தொழில்சந்தை தகவல்களை சென்றடைவது என்பது தொழில்சந்தையின் ஒட்டுமொத்த தொழிற்பாடுகளின் முக்கிய அம்சமாக உள்ளது.

303. மனித வளங்கள் தரவுகளை சேகரித்தல் மற்றும் தொகுப்பதில் முறைமைகளை அரசு பயன்படுத்தியுள்ளது. ஆனாலும் இங்கே இன்னும் பெரிய தரவு இடைவெளிகள் உள்ளன. ஒரு தொழில்சந்தை தகவல் முறைமையானது, கேள்வியால் உருவாக்கப்படுவதுடன், அதனை முழுமையாக விருத்தி செய்வதற்கு ஒரு பலநோக்கு இயல்பு தேவையாக உள்ளது. ஒரு திட்டமிடப்பட்ட நிலைமை முறையானது, ஒழுங்கானதும், நேரத்தருணத்திற்குரியதும் தொழிற்படைக்கு பொருத்தமானதும் உரிய தகவலினைப் பயன்படுத்தும் பலவகையானோரின் தேவைகளை பூர்த்தி செய்யும் அரச மற்றும் தனியார் துறைகளில் முன்னைய பந்திகளில் குறிப்பிடப்பட்ட உரிய தகவல்களை பயன்படுத்தும் பல்வேறுபட்ட தேவைகளை பூர்த்தி செய்வதற்கான வேலைவாய்ப்பு மற்றும் மனித வளங்கள் தகவல்களை தொழில்சந்தை தகவல் முறைமை வழங்க வேண்டும். இந்த நிறுவனங்கள் மனிதவள அபிவிருத்தி மற்றும் வேலைவாய்ப்பு உருவாக்க நிகழ்ச்சித்திட்டங்களுக்குப் பொறுப்பாக உள்ளது. தமது நிறுவனங்களின் உற்பத்தி கட்டமைப்புகளில் மாற்றங்களை திட்டமிடும் வேலைவழங்குபவர்கள் தமது கைத்தொழில் மற்றும் சேவை தொழில்முயற்சிகளை முகாமைத்துவம் செய்வதற்கு நிலைமைத் தரவுகள் தேவையாக உள்ளன. LMI தரவுகளை வழங்குவதற்கு பொறுப்பைக் கொண்டுள்ள நிறுவனங்கள் உயர்வாக பரவலாக்கப்பட்ட வடிவத்தைப் போன்றிருப்பதுடன் தரவு சேகரிப்பு மற்றும் தொகுப்பு செயற்பாடுகளில் ஒருங்கிணைப்பிற்கான ஒரு பொறிமுறையையும் அவர்கள் வேண்டிநிற்கின்றனர். தரவைப் பயன்படுத்துகின்றவர்கள் அவைகளை இலகுவாகச் சென்றடைவதற்காக சேகரிக் கப்பட்ட தரவுகளை ஒருங்கு சேர்ப்பதற்கான ஒழுங்குகள் தேவைப்படுத்தப்படுகின்றன. தரவுகளை சேகரித்தல், தொகுத்தல், பரப்புதலுக்குப் பொறுப்பான நிறுவனங்களின் இயலுமையை விருத்தி செய்வதன் முக்கியத்துவமானது இவ்வாறு அதிகம் அழுத்தம் கொடுக்கப்பட முடியாதது.

304. இலங்கையில் 1940 இலிருந்து 1970 களின் நடுப்பகுதி வரை இயங்கும் வேலைவாய்ப்பு பரிமாற்றுத் திட்டமானது அரச துறையின் சிறிய பிரிவொன்றிலே கையாளப்படும் திறனற்ற திறனுள்ள பணியாளர்களுடன் ஈடுபடுகிறது. பின்பு அறிமுகம் செய்யப்பட்ட வேலை வங்கித்திட்டமானது அரசதுறையின் குறைந்த மற்றும் இடைத்தர திறப்புக்களின் ஒரு வரையறையான பகுதியிலேயே பின்பு பிரயோகிக்கப்பட்டது. இது தனியார் துறையினரால் பயன்படுத்தப்படவில்லை. இவ்விரண்டு திட்டங்களிலுமே பல எண்ணிக்கையான பலவீனங்கள் இருந்ததுடன் பின்பு அது தொடரப்படவும் இல்லை. இலங்கையில் வேலைவாய்ப்பு சேவைகளை செயற்படுத்துவதிலான முந்திய அனுபவமானது எவ்வாறாயினும் புதிய பொது வேலைவாய்ப்பு சேவைகளின் அறிமுகத்திற்கான ஒரு வழிகாட்டியாக சிறிதளவு பயன்பட்டது.

305. ஒரு அரச வேலைவாய்ப்பு சேவையானது வேலைவாய்ப்புக்களை பதிவு செய்வது தொடர்புடைய செயற்பாடுகளில் பயன்படுத்தக்கூடியதாக உள்ளது. பொது

வேலைவாய்ப்பு சேவைகளின் ஆணையானது அந்த நிறுவனம் செயற்படும் இடத்திலெல்லாம் அவ் வேலைகளை வைப்பதைக்காட்டிலும் பொருத்தம் செய்வதை வசதிப்படுத்துவதுதான். இது பொது வேலைவாய்ப்பு சேவையானது மக்களுக்கான வேலையை கண்டுபிடித்துக் கொடுக்கும் பொறுப்புடையது என்ற பார்வை நோக்கைத் தவிர்த்து தனியார் வேலைக்கு சேர்ப்பு முகவர்களின் வகிபங்கை ஒத்த ஒன்றையே செய்தது. இது பங்களிப்பு ரீதியான சமூகப் பாதுகாப்பு மற்றும் ஓய்வூதியத் திட்டங்களையும் செயற்படுத்தும் மேடையாகவும் தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர்களை உருவாக்கும் மேடையாகவும் செயற்பட்டிருக்க முடியும். பொது வேலைவாய்ப்பு சேவையானது தொழில்வழிகாட்டிகளைப் பொறுப்பெடுத்திருக்கவும், தொழில் ஆலோசனை சேவைகளை பொறுப் பெடுத்திருக்கவும் பலவீனக் குழுக் களுக்கான இனங்காணுதல், ஊக்குவித்தல் வேலைவாய்ப்பு சேவைகளைப் பொறுப்பெடுத்திருக்கவும் முடியும்.

கொள்கைகள்

306. தொகைமதிப்பு புள்ளிவிபரவியல் திணைக் களத்தின் காலாண்டுகளில் வெளிப்படை ஆய்வானது தொழில் வழங்கல் தொழில் கேள்வி மீதான அடிப்படை தரவு மூலமாக உள்ளது. அதனுடைய தற்போதைய மாதிரி அளவானது அண்ணளவாக நாடுபூராகவும் புவியியல் ரீதியாகப் பரவியுள்ள 25,000 வீட்டுத்துறையானது வேலைவாய்ப்பு பகுப்பாய்வுகள் மனிதவளத் திட்டமிடல் வேலைவாய்ப்பு ஆலோசனை என்பவற்றுக்கான கைத்தொழில் உப பிரிவு மட்டங்களிலும் தொழில் மற்றும் கைத்தொழில் மட்டங்களிலான சராசரிப்படுத்தப்படாத மதிப்பீடுகளை வழங்குவதற்கு போதியதாக இல்லை. தொழிற்படை ஆய்வின் மாதிரி அளவை அதிகரிப்பதற்கு வேண்டி நிதியீட்டலுக்காக அரசாங்க வரவுசெலவுத்திட்டத்திற்கூடாக நிதி வழங்கப்படும்.

307. உள்ளூர் தொழிலாளர் தேவையுடன் தொடர்புடைய தகவல்கள் நிலையான முறைப்பாடாக தேவைப்படுவோருக்கு முறைமை ரீதியாக கிடைக்கச் செய்யப்படவில்லை என்பது நிலையான முறைப்பாடாகும். தொழில் கேள்வி குறித்து தகவல்களை சேகரித்து பரப்புவதற்கான ஏற்பாடுகள் இம் முறைப்பாட்டிற்கு தீர்வு வழங்கும்.

308. அதிகாரிகள் QLFS மற்றும் ஏனைய ஆய்வுகள் தொடர்புடைய தரவுக் கோப்புக்களையும் குடிசனமதிப்பீட்டு நிகழ்ச்சித்திட்டங்களையும் விடுவிப்பதற்கு ஏற்பாடுகள் செய்து பயன்படுத்துபவர்கள் ஒவ்வொரு தனிப்பட்ட தரவுகளின் இரகசியத் தன்மையையும் நேர்மைத்தன்மையையும் உறுதிப்படுத்துவதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்பட வேண்டும். அதன் மூலமே இந்தப் பயன்படுத்துபவர்கள் தமது சொந்த விபரமான பகுப்பாய்வுகளை பொறுப்பெடுக்க முடியும்.

309. LMI தொழில்சந்தை தகவல் தரவுகள் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்புகளோடு தொடர்புபட்டவைகள் உட்பட தற்போது உருவாக்கப்பட்டவைகள் ஆகையால் பல தரவு உற்பத்தியாளர்களிடம் பரந்து காணப்படுவதுடன், பயன்படுத்துபவர்கள் அவர்களின் இடத்தினைக் கண்டுபிடித்து சென்றடைவதில் சிரமப்படுகின்றனர். இவைகளுக்காக ஒரு தொழில்சந்தை தகவல்களுக்கான பொருத்தமான வைப்பு அமைவிடத்தை நிறுவுவதற்கு ஆலோசனை வழங்கப்படுகிறது. குறித் துரைக்கப்பட்ட வைக்குமிடத்திற்கு எல்லாத் தரவு வழங்குபவர்களாலும் தரவுகள் வழங்கப்படுவது அப்பொழுது உறுதிப்படுத்தப்படும். இது தரவுகளைப் பாதுகாப்பதற்கும், தரவுத்தளத்தைப் பயன்படுத்துபவர்கள் சென்றடைவதை உச்சப்படுத்துவதற்கும் உதவும். இது தரவுச் சேகரிப்பின் நியமப்படுத்தலுக்கு வசதிப்படுத்தும். உதாரணத்திற்கு (செயன்முறைகள், வரைவிலக்கணங்கள், மற்றும் வகைப்படுத்தல்கள் மீதான வழிகாட்டுதல்களை கைக்கொள்ளுவதன் ஊடாக)

310. அண்மையில் பதிவு செய்யப்பட்ட வேலைவாய்ப்பு நிலைமைகளில் முன்னேற்றத் துடன் குறித்துரைக்கப்படும் தொழில்கள் மற்றும் திறன் வகுப்புக்களில் தொழிலாளர் பற்றாக்குறை காணப்பட்டுள்ளது. ஆகவே பொது வேலைவாய்ப்பு சேவைத் திட்டத்தின் நிறுவுகையானது தொழிலாளர் பயன்படுத்துகையை இட்டு உதவுவதுடன் சனசமூகத்தின் ஒரு பரந்துபட்ட குறுக்குவெட்டுனரின் வாழ்க்கை நியமங்களையும் வருமானங்களையும் உயர்த்தவும் உதவும். தேசிய வெளியீட்டை உயர்த்துவதற்கு பங்களிப்பு செய்ய இது உதவக்கூடியது. அரசாங்கத்தின் தந்திரோபாயத்தை விருத்தி செய்து அமுல்படுத்துவதற்குத் தேவையான, மனித வளங்களை ஒன்றுசேர்ப்பதற்கு உதவுவதற்கும் ஒரு பொது வேலைவாய்ப்பு சேவை உதவுவதுடன், திறன் பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை நிறுத்தித் தொடங்கும் மீள்பார்வையில் உதவுவதற்கு தேவையான திறன்கள் மற்றும் எழும் திறன் தட்டுப்பாடுகளில் தொழிற்சந்தை சமிக்ஞைகளை அது வழங்கும்.

311. பொது வேலைவாய்ப்பு சேவையின் தேவையும் விருப்பமும் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டு புரிந்து கொள்ளப்பட்டுள்ளது. ஆனாலும் இது வேலைகளுள் பதிவு செய்து கொள்ளுவதற்காகவோ அல்லது வைக்கப் படுவதற்காகவோ விளக்கம் அளிக்கப்பட்டு ஆணையுடன் அமைக்கப்பட்டதாக இருந்தால், பொது வேலைவாய்ப்பு சேவையில் பதிந்து இருப்பவர்களின் எண்ணிக்கை அதன் மூலத்தால் திறக்கக்கூடிய வேலைகளின் பல மடங்காக, பதிவு செய்தவர்களின் எண்ணிக்கை இருக்கும்பொழுது மக்கள் அதில் உள்ள விருப்பை இழந்துவிடுவார்கள். பொது வேலைவாய்ப்பு சேவை எதனைச் செய்யவேண்டும் எனில் வேலை தேடுபவர்கள் வேலைக்கு பயன்படுத்தப்படுவதை முன்னேற்றுவதும், புதிய வேலைவாய்ப்பு விண்ணப்பதாரிகளின் திறன்கள் மற்றும் தகைமைகளை வேலைவழங்குபவர்கள் மிகவும் சரியான முறையில் இனங்கண்டு கொள்ள உதவுவதும் ஆகும். வேறு வார்த்தையில் சொல்வதானால் PES வேலைப் பொருத்தத்தை வசதிப்படுத்துகிறது. எந்த சந்தர்ப்பத்திலும் ஒரு அரசாங்கம் PES ஒன்றினை நிறுவும்பொழுது வேலைதேடும் பதிவு செய்பவர்கள் அதனை ஒரு பதிவு வைப்பு முகவராகவே பரிசீலிக்கக்கூடியதாக உள்ளது. ஆகவே வரையறை செய்யப்பட்ட பதிவுத் திட்டமானது விரும்பத்தகுந்த ஒன்றாகத் தோன்றுகிறது. பொது வேலைவாய்ப்புச் சேவையானது ஆரம்பத்தில் ஒரு மாதிரிக் கருத்திட்டத்துடன் தெரிவு செய்யப்பட்ட தொழில்களுக்காக, தெரிவு செய்யப்பட்ட மாவட்டங்களின் பிரதேச செயலகங்களுக்காக நிறுவனத்தையும், முறைமைகளையும், செயன்முறைகளையும் பரிசோதிக்கும் நோக்கில் செயற்பட வேண்டும். இதிலிருந்து பெற்றுக்கொள்ளப்படும் அனுபவங்களானவை ஒரு தேசிய ரீதியான நிகழ்ச்சித்திட்டத்தை, எல்லா முக்கிய தொழில்துறைகளையும் உள்ளடக்கி கட்டியெழுப்புவதற்கு இதிலிருந் தான அனுபவங்களிலிருந்து வசதிப்படுத்திக் கொள்ள முடியும்.

312. HRD தொழிற்பாடுகளும், செயற்பாடுகளும் பெரும் எண்ணிக்கையிலான அரசாங்க முகவர்களிடம் விநியோகிக்கப்பட்டு பரப்பப் பட்டிருக்கிறது. போதிய நியாயாதிக்க மற்றும் நிர்வாக அதிகாரங்களுடன் கூடிய ஒரு பலமான மத்திய அமைப்பானது இத்தொழிற்பாடுகள் ஒருங்கிணைக்க வேண்டப்படுகிறது. அவ்வாறான அமைப்பொன்று தொழில்சந்தை தகவல்களை வெற்றிகரமாக உருவாக்கிப் பரப்புவதற்கு மாத்திரம் அவசியமானதல்லாமல் அவற்றினை வடிவமைத்து அமுல்படுத்துவதுடன் பொது சமூக பாதுகாப்புத் திட்டங்களை நிறுவி செயற்படுத்துவதற்காகவும், பொது வேலைவாய்ப்பு சேவையின் நிர்வாகத் திற்காகவும் தேவைப்படுகிறது. இவ்விடயத்தில் உறுதியான தீர்மானம் எடுக்கப்படுவதற்கு முன்பதாக பொது வேலைவாய்ப்பு சேவை கவனமாக செயற்பட வேண்டியுள்ளதால் தொழில்சந்தை தகவல் முறைமை அதே அமைச்சின் கீழ் வைக்கப்படுதல் பொருத்தமானதா என தீர்மானிக்கப்படும். அமைக்கப்படவிருக்கும் மத்திய முகவரும் தொழில்வழிகாட்டுதல்களையும் ஆலோசனை நிகழ்ச்சித்திட்டங்களையும் மேற்பார்வை செய்வதுடன் கல்வி உயர்கல்வி, தொழிற்கல்வி மற்றும் தொழில்நுட்ப பயிற்சி என்பவற்றுடன் தொடர்புடைய தொழிற்பாடுகளை மேற்பார்வை செய்யும்.

XX. சமூக உரையாடல் நிறுவனங்களும் தொழில் உறவுகளும்

சூழமைவு

313. சமூக உரையாடல் நிறுவனங்கள் மற்றும் தொழில் உறவுகள் எந்த மனிதவள மற்றும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கையின் ஒரு முக்கிய உள்ளீடும் தேவையான மனித மத்திய உள்ளீடுகளை உருவாக்குகின்றன. இந் நிறுவனங்களானவை கைத்தொழில் மற்றும் தொழில் உறவுகளைப் பேணுவதற்கு பொறுப்பாக உள்ளது. கண்ணியமான வேலைவாய்ப்புச் சூழலை அனுபவிக்கும் ஒரு திருப்திகரமான தொழில்படையானது சிறந்த தொழில் உறவுகளுடன் உற்பத்தித் திறன் வேலைவாய்ப்பை நோக்கி திருப்பப்பட்டிருப்பதே இந்த நிறுவனங்கள் உருவாக்குவதற்கு எதிர்பார்க்கப்படுவதாகும். வேலையிட ஒத்துழைப்பானது ஒரு ஆரோக்கியமான சமூக உரையாடலுக்கான நிறுவனங்களை உருவாக்கும். இது சம்பந்தமாக தொழில்முயற்சியின் முகாமைத்துவமானது காலத்திற்கு காலமான உரையாடல்களை ஏனைய தொழிலாளர் நிறுவனங்களுடனும் தீர்க்கப்பட வேண்டிய பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதற்காகவும், வேறுபட்ட கருத்துக்களை நட்புரீதியான சூழமைவில் தீர்ப்பதற்காகவும் அதிகாரிகளின் தலையீடு தேவைப்படும் அளவுக்கு அவைகள் பிணக்குகளாக இட்டுச் செல்வதற்கு முன்பதாக கலந்துரையாடல்களில் ஈடுபட்டுவிட வேண்டும்.

314. பிராந்தியத்தின் வேறுநாடுகளில் உள்ளவாறு இலங்கையிலே ஒன்றிய மயப்படுத்தலில் ஒரு வீழ்ச்சிப்போக்கு காணப்படுகிறது. தொழிற்சங்கங்களினால் பலத்தினால் பேரம்பேசுதலில் உள்ள இழப்பே இதற்கு பங்களிப்பு செய்யும் பிரதான காரணியாகும்.

315. பரவலாக கேட்கப்படும் கருத்து என்னவெனில் இலங்கையில் தொழில் தொடர்பான பரவல் சட்டமாக்கமானது இயல்பிலே தொழில் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு தொடர்பான சட்டவாக்க ஏற்பாடுகளாவன சிக்கலானதாகவும் கடுமை யானதாகவும் உள்ளதாகச் சொல்லப்படுகிறது.

316. நாட்டிலுள்ள ஏற்றுமதி பதப்படுத்தல் வலயங்கள் (EPZ) இது தொடர்பாக விசேட வகைப்பாட்டிற்கு சொந்தமானதாக உள்ளது. இந்த வலயங்களுக்குள்ளே தொழிற்சங்கங்களை உருவாக்குவதற்கும் தொழிற்படுவதற்கும் ஊக்கப்படுத்தப்படுவதில்லையென வேலை வழங்குனர்களுக்கு எதிராக குற்றம் சாட்டப்படுகிறது. ஆனாலும் ஊழியர்கள் சபைகளை முன்னேற்ற ஊக்குவிப்பதானது வேலைவழங்குனர் சார்பானதாக உள்ளது.

317. சமூக உரையாடலின் பங்காளர்களான தொழில்சங்கங்கள், பணியாளர் குழுக்கள், வேலைவழங்குனர்கள் அரசாங்க அதிகாரிகள் என்போர் தொழிலாளர் தொடர்புடைய விடயங்களில் சபைகளில் கலந்துரையாடப்படும் விடயங்களை வினைத்திறனான முறையில் கையாளும் இயலுமையில் வரையறைகள் இருப்பதாக நம்பப்படுகிறது. இதற்கு மேலாக கைத்தொழில் பிணக்குகள் மற்றும் ஏனைய தொழிலாளர் தொடர்புடைய பிரச்சினைகளுடன் தொடர்பானவற்றில் பல தொழில்சங்கங்கள் சட்டத்தரணிகளால் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்படுவதற்கு இயலாமல் போகிறார்கள். இந்த சூழமைவில் எல்லாப் பங்காண்மையாளர்களுக்கும் தொழில் நிர்வாகம் தொடர்புடைய பல்வேறுபட்ட ஒழுக்க நியதிகளின் பயிற்சிகள் தேவையாக உள்ளது.

கொள்கைகள்

318. தொழில்தருநர், பணியாளரின் உறவு களைப் பலப்படுத்துதல், ஆரோக்கியமான தொழிற்றுறை உறவுகளை உறுதிப் படுத்துவதற்கு பிரதானமானதாகும். இது, பிணக்குகளைத் தீர்ப்பதிலும் பார்க்க பிணக்குகளைத் தடுப்பதற்கு உதவுவதற்கான பொறிமுறையைக் கொண்டுவருவது தவிர்க்கமுடியாதது. கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்திலுள்ள ஏற்பாடுகள், தொழிற்றுறை உறவுகளின் இலக்குகளை அடைவதற்கு வேலையாளர்கள், தொழில்தருநர்களுக்கு பாதுகாப்பினை வழங்கக்கூடிய அத்தகைய வகையில் மீளாராயப்பட வேண்டிய தேவையிலிருக்கின்றன. தொழில் சங்க எதிர்ப்புச் செயற்பாடுகள் இருக்கின்றவிடத்து அவை மழுங்கடிக்கப்படுதல் வேண்டும் என்பதுடன் தடுக்கப்படுதலும் வேண்டும்.

319. தொழில்தருநர், தொழில் சங்கங்கள் அல்லது வேலையாளர்களின் தாபனங்கள் அனைத்து மட்டங்களிலும் சிறந்த தொழில் உறவுகளைப் பேணுவதற்கு முயற்சித்தல் வேண்டும். இந்த தாபனங்களிற்கு அங்கீகாரத்தை வழங்குவதில் தொழில் சட்டத்தில் பொதுவான ஏற்பாடுகள் இல்லையென்ற போதிலும், தொழில் சங்கங்கள் அல்லது வேலையாளர்களின் தாபனங்களை அங்கீகரித்தல் முக்கியமானது. எனினும், கூட்டுப் பேரம்பேசல் நோக்கங்களுக்கான கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டம், வேலைத்தலத்தில் 40 விகிதமான அங்கத்துவத்தைக் கொண்டிருக்கின்ற தொழில் சங்கமொன்று கூட்டுப் பேரம்பேசல் நோக்கங்களுக்காக அங்கீகரிக்கப் படவேண்டியுள்ளன என்று குறிப்பிடுகின்றது. அன்றேல், சிறந்த தொழில் உறவுகளையும், வேலைத்தலக் கூட்டுறவினையும் பேணுவதற்கு தொழில்தருநர் 40 விகித அங்கத்துவத்திலும் குறைவான அங்கத்துவத்தைக் கொண்டிருக்கின்ற தொழில் சங்கங்களுடனும்கூட கூட்டுப்பேரம்பேசலை ஊக்குவித்தல் வேண்டும். இலங்கையில் வேலைவாய்ப்பை உருவாக்குதல், நிலைத் திருக்கின்ற தொழில்முயற்சிகளுக்கு பயனுள்ள சூழலை உருவாக்கக்கூடிய விதத்தில் வேலைத்தலத்தில் வேலையாளர்கள் மற்றும் தொழில்தருநர்களின் அங்கீகாரத்தினூ டாக தொழிற்றுறை ஐக்கியத்தை பேணிப்பாதுகாப்பதனை இலகுபடுத்தக்கூடிய அனைத்து அக்கறை தாரர்களுடனான கலந்துரையாடலுடன் சட்ட ஏற்பாடுகளை வகுத்தமைப்பதற்கு நடவடிக்கை ஆரம்பிக்கப்படுதல் வேண்டும்.

320. ஜனநாயக ரீதியாக அங்கீகரிக் கப்பட்ட தொழிற்சங்கங்களாவன தொழிலாளர்களுக்கும் வேலைவழங் குனர்களுக்குமிடையிலான நட்புரீதியான உறவைப் பேணுவதற்கு பயனுள்ளதாகவும் அவசியமானவையாகவும் உள்ளன. தொழில்சங்கங்களாவன வெளிப்படைத்தன்மை பொறுப்புடைமை தமது செயற்பாடுகளில் பொறுப்புணர்வு என்பனவற்றை பேணும்படி எதிர்பார்க்கப்படுகின்றனர். தேசிய மட்டத்தில் இடம்பெற்ற தொழில்சங்க சமவாயமானது ஒன்றியமயமாக்கல் போக்கில் ஏற்பட்டுள்ள வீழ்ச்சிக்குப் பின்னாலுள்ள பிரச்சினைகளை ஆராய்ந்து அவைகளைத் தீர்ப்பதற்கான முன்மொழிவுகளை செய்திருக்க முடியும்.

321. பலவீனப் பிரிவுகளாகிய உதாரணத்திற்கு வறியோர், திறனற்ற தொழிலாளர்கள், பெண்கள், இளம்ஆட்கள், ஊனமுற்றோர், நோயுற்ற ஆட்கள் போன்ற வேலைகளிலும் வீட்டுப்பணியாளர்களாகவும் உள்ளோர்

சம்பந்தப்பட்ட தொழில் உரிமைகள் பாதுகாத்து ஊக்குவிக்கப்பட வேண்டும். அவர்களுடைய விருப்புக்கள் நியாயாதிக்க ஏற்பாடுகளின் பிரகாரம் கவனிக்கப்பட வேண்டும்.

322. EPZ வலயத்தில் தொழிலாளர் களின் விருப்புக்களை பிரதிநிதித்து வப்படுத்துவதற்கு துடிப்பாக உள்ள தொழில்சங்கங்களுக்கு போதிய வசதிகள் வழங்கும்படி ஊக்குவிக்கப்பட வேண்டும். இந்த வேலைவழங்குனர்கள் இந்த தொழில்சங்கங்களை மரியாதை செய்வதுடன், பணியாளர்களுக்கான சமூக உரையாடலுக்கான சட்டரீதியாக அங்கீகரிக்கப்பட்ட நிறுவனங்களாக தொழிற் சங்கங்கள் இருப்பதால் அவைகளின் தொழிற்பாடுகள் அனுமதிக்கப்பட வேண்டும். தொழிலாளர் திணைக்களமானது மேற்பார்வை மற்றும் நடைமுறைப்படுத்தல் அதிகாரசபை என்ற வகையில் 40 வீத உறுப்புரிமையை உடைய தொழில்சங்கங்களின் கூட்டு பேரம்பேசலுக்கான சான்றுப்பத்திரத்தை வழங்குவதுடன் நீதியற்ற தொழில்வழமைகளின் மீறுகைகளுக்கு எதிரான செயற்பாடுகளையும் தொடக்கி வைக்கும். BOI யும் தொழிலாளர்களுக்கும் தொழில்சங்கத் தலைவர்களுக்கும் தொழில்சங்கங்கள் EPZ சார்ந்த விடயங் களை சுதந்திரமாகவும் தனிப்பட்ட முறையிலும் குறிப்பாக வசதிப்படுத்தல் நிலையங்களில் கூடிக் கலந்துரையாடுவதற்கும் தொழில்சங்கங்களுக்குரிய வசதிகளை பலப்படுத்தும்.

323. தொழிலாளர் உறவுகள் தொடர்புடைய பல்வேறு உரிமை விடயங்கள் கலந்துரையால்களில் உள்ளன. இவைகளுள் ஒரு ஓய்வூதியத் திட்டத்தையும் காப்புறுதித்திட்டத்தையும் (ஆரோக்கிய மற்றும் விபத்துக்களை உள்ளடக்கியது) தனியார் துறை உள்ளிட்ட பொதுக்கூட்டுத்தாபனங்கள் துறையினருக்கும் நிறுவுவதற்கான தேவை குறித்து சுட்டிக்காட்டப்படுகிறது. இவ்வண்ணமான பங்களிப்புத் திட்டங்களை நிறுவுவதில் பல வரையறைகள் இருப்பினும் நாட்டிலே சனத்தொகையின் வயதுடன் அதிகரிக்கும் கேள்வியின் ஒளியில் நிறுவுவது தவிர்க்க முடியாததாகும். ஆரம்ப கட்டத்திலே இக்கட்டமானது தன்னார்வமுடைய தன்மை உடையதாக இருக்க முடியும்.

324. பொதுவாக, ஒப்பந்த தொழில் செய்முறைகள் தொழிலின் பாதுகாப்பிற்கு தடையாக இருப்பதாகக் குற்றஞ்சாட்டப்படுகின்றது. வளர்ந்து வருகின்ற வியாபாரச் சவால்களைச் சந்திப்பதற்கு அத்தகைய புத்துருவாக்க செய்முறைகள் இருக்கின்றமையை அவதானிக்கையில், தற்போதிருக்கின்ற வேலையாளர்களுக்கு தொழில் பாதுகாப்பினை வழங்குவதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும். அத்தகைய செயன்முறைகளில் தமது வேலைகளை இழந்த வேலையாளர்களுக்கு வருமான உதவியை வழங்குகின்ற வேலைவாய்ப்பின்மை நன்மைகள் திட்டமொன்றை வகுத்தமைப்பதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும் என்பதுடன், விரைவாக மாறிவருகின்ற தொழில் உலகத்தில் தொழில்புரிகின்ற ஆற்றலை அதிகரிப்பதற்கு அவர்களது திறமைகள் மற்றும் தகைமைகளை உயர்த்துவதற்கு அவர்களை ஊக்குவிப்பதற்கு மீள் பயிற்சி வசதிகளை கிடைக்கப்பெறச்செய்தல். செயற்படுகின்ற தொழில் சந்தைக் கொள்கைகள் மற்றும் நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை தொழில் பாதுகாப்பினை உறுதிப்படுத்துவதற்காக அறிமுகப்படுத்துதல் வேண்டும்.

325. வேலைவாய்ப்பின் வேறுபட்ட வகைகளை உட்படுத்திக் கொள்வதற்கான போதிய ஏற்பாடுகள் செய்து கொள்ளப்படும். உதாரணம் பகுதிநேர வேலை, வீட்டிலிருந்து வேலைசெய்தல், ஒப்படை அடிப்படையில் வேலை செய்தல் என்பனவாகும். இவை வேலைவழங்குனருக்கும் வேலைசெய் வோருக்கும் இடையிலான வேலைவாய்ப்பு ஒப்பந்தத்திற்குள்ளாக இடம்பெறுகிறது.

326. தொழில்சட்டங்களிலும் ஒழுங்கு விதிகளிலும் அதிகரித்த நெகிழ்ச்சித்தன்மையை வழங்குவதற்கு தேவைப்படும் அதேவேளையில், அரசாங்கம் இது தொடர்பான விபரமான ஆய்வொன்று முத்தரப்பு சபையில் NLAC யில் தேவைப்படுவதாக நம்புகிறது. இது பணியாளர்கள் (தொழில்சங்கங்கள்) வேலைவழங்குனர்கள், அரசாங்கம் என்போருக் கிடையிலான இணக்கமொன்றை எட்டுவதுடன் ஆரம்பிக்கப்படும். கடினமாகத் தோன்றும் எல்லா ஏற்பாடுகளையும் இனம்காணுவதற்காக (உதாரணங்கள் வாரத்தில் ஐந்துநாள் தொடர்பான ஏற்பாடுகள் 8.00 மணிக்கு பிற்பாடு பெண் தொழிலாளர்களுக்கான இரவு நேர வரையறை, குறிப்பாக BPO துறையில்) நியாயதிக்க ஏற்பாடுகள் தொடர்புடையவைகள் தளர்ச்சியாக்கப்படலாம். அவ்வாறு செய்வதால் ILO சமவாயத்தில் ஏற்று அங்கீகரிக்கப்பட்டுள்ள குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சர்வதேச தொழில்நியமங்களுடன் ஒட்டியொழுகக்கூடியதாக இருக்கும்.

327. கைத்தொழில் உறவுகள் முறிவடைந்து கைத்தொழில் பிணக்கிற்கு இட்டுச் செல்லும் நிலையில் தொழில் ஆணையாளர் நாயகம் நியாயதிக்க ஏற்பாடுகளின் பிரகாரம் சம்பந்தப்பட்ட தரப்புகளை தீர்வுகாண்பதற்கான

முனைப்புக்களை எடுப்பார். கைத்தொழில் பிணக்கு சட்டத்திலே மாற்றுப் பிணக்கு தீர்ப்பு பொறிமுறைகள் கிடைக்கக்கூடியதாக உள்ளது. இணக்கத்திற்கானதைத் தவிர அச் சட்டத்திலே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள செயன்முறைகள் அனைத்தும் நேரத்தை எடுப்பவையாகவும் தொழிலாளர்களுக்கு நிவாரணம் அல்லது நியாயம் கிடைப்பதில் தாமதம் விளைவிப்பதாகவும் உள்ளன. இப் பின்னடைவுகளை அடையாளம் கண்டு நியாயாதிக்க அடிப்படையிலும் ஏனைய வழிவகைகளிலும் இப்பொறிமுறையானது பலப்படுத்தப்பட வேண்டும்.

328. மிகவும் தாக்கவிளைவுள்ள முத்தரப்பு சபையாகிய தேசிய மதியுரைச்சபையை பலப்படுத்துவதானது தேசிய மட்டத்தில் முத்தரப்பு ஆலோசனையைக் கட்டியெழுப் புவதற்கு வசதிப்படுத்தும். இந்தச் சபையானது தொழில்கொள்கையைத் தீர்மானிப்பதற்கும், நாட்டின் தொழில் கொள்கையை மீள்பார்வை செய்ய, சிறுமாற்றம் செய்ய, மீள்கட்டமைப்பு செய்ய தொழில் கொள்கை மற்றும் பொறிமுறைகள் குறித்து தீர்மானிப்பதற்கான உயர்ந்தபட்ச அமைப்பாக இருப்பதனால் இச் சபையானது சீர்செய்யப்பட வேண்டும்.

329. இப்பொழுது இருக்கும் மாவட்ட மட்டத்திலான முத்தரப்பு ஆலோசனைசபையானது கூட்டிணைவதற்கான சுதந்திரத்தை வசதிப்படுத்துவதற்குப் பலப்படுத்தப் படுவதுடன் தொழில்முயற்சி மட்டத்திற்கு அப்பாலும் தொழில் உறவுகளை விஸ்தரிக்கும். தற்பொழுது அனேகமாக மத்தியப்படுத்தப்பட்டிருக்கும் தொழிலாளர் பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் தொழிலாளர்களின் முகாமைத்துவ பிரதிநிதித்துவம் மற்றும் தொழில்விடயங்களுடன் ஈடுபடும் அதிகாரிகள் என்பவர்களுக்கு இப்பொழுது வழங்குவதற்காக பரவலாக்கப்பட்டு விஸ்தரிக்கப்படும். இது சம்பந்தமாக தொழில் திணைக்களம் தொழில்கற்கைகளின் தேசிய நிறுவகம், தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கிய தேசிய நிறுவகம் என்பன பல்வேறு துறைகளுக்கான கூட்டுப் பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை நடாத்தும்.

330. தனியார்துறை வழிகளினூடு சமாந்தரமாக பொதுத்துறை ஊழியர்களுக்கான சமூகக் கலந்துரையாடல்கள் பலப்படுத்தப்படும். உருவாக்குதல், உறுப்புரிமை, தகைமை கூட்டிணைத்தல் மற்றும் சேர்த்திணைத்தல் கீழ்வரல் போன்ற விடயங்கள் தொடர்பாக பொதுத்துறையின் ஒன்றியமாக்கலிலுள்ள வரையறைகளை ஒரு முக்கிய மீள்பார்வை அடையாளம் காணக்கூடியதாக இருக்கும். கலந்தாலோசித்தல் இணக்கத்திற்கு செல்லல் என்பவற்றின் ஊடாக தற்போதுள்ள இறுக்கங்களைத் தளர்த்துவதற்கான நடவடிக்கை எடுக்கப்படும். இந் நோக்கத்திற்காக நியமிக்கப்படும் ஒரு தேசிய மட்டக்குழுவானது இந்தப் பணியினைப் பொறுப்பெடுத்துக்கொண்டு தொழில்சங்கங்கள் கட்டளைச் சட்டத்தில் எந்தளவிற்கு கடுமையான ஏற்பாடுகள் தளர்த்தப்பட முடியுமென பொதுமக்களையும் பொது அரச அதிகாரிகள் மற்றும் ஏனைய நிறுவனங்களிடமும் கேட்டு அறிந்து கொண்டு அரசாங்கத்திற்கு சிபார்சுகளைச் செய்யும்.

XXI. ஊதியங்கள்

சூழமைவு

331. தேசிய மனித வளங்கள் மற்றும் வேலைவய்ப்புக் கொள்கையானது வெறுமனே வேலைகளை மாத்திர மல்லாமல், வேலைகளானவை உற்பத்திறன் வாய்ந்தவையாகவும் கண்ணிமானவையாகவும் இருக்க வேண்டுமென்பதை இலங்கை ஏற்று அங்கீகரிக்கிறது. சம்பளங்கள் பிரச்சினையானது இக்கொள்கை கவனம் செலுத்த வேண்டிய ஒரு முக்கியமாகும் விடயமாகும் இதன் அர்த்தம் பொருளாதாரம் மற்றும் தொழில்சந்தை ஆகியன வேலைவாய்ப்பற்றோருக்கு உற்பத் தித்திறன் வாய்ந்த வேலைவாய்ப்புச் சந்தர்ப்பங்களை வழங்கும் அதேவேளையில் பெரும் எண்ணிக்கையான தொழில் செய்யும் வறியோருக்கான உற்பத்தித்திறனையும் வருமானமட்டத்தினையும் அதிகரிக்க வேண்டிய இரட்டைச் சவால்களை பூர்த்தி செய்ய வேண்டியுள்ளது.

332. அரசாங்கம் வேலைவழங்குனர்கள் தொழில்சங்கங்கள் சம்பந்தப்பட்ட முத்தரப்பு உறவுகளானவை சம்பளத்தை நிர்ணயிக்கும் முறைமையைப் பலப்படுத்துவதற்காக முன்னேற்றப்பட வேண்டிய தேவையுள்ளது. முறைசாராத்துறை பணியாளர்களுக்கான குறைந்தபட்ச சம்பாத்தியம் குறித்த உத்தரவாதமும் இல்லை. சமுர்த்தி திட்டத்தின் கீழ் அவர்களுக்கு வழங்கப்படும் பொதியினைத் தவிர்ந்த இவ்வேறு எந்த உதவித்திட்டங்களும் வழங்கப்படவும் இல்லை.

333. சம்பளச் சபை கட்டளைச்சட்டமும் (1941), சாப்புச் சட்டமும் (1954), ஆகக் குறைந்த தேசிய தொழிலாளர் சட்டமும் (2016) குறைந்த சம்பளத்தை நிறுவுவது மீதான ஒழுங்கமைப்பை வழங்குகிறது. சம்பளச் சபைகள் கட்டளைச்சட்டத்தின் கீழ் தற்பொழுது 44 சம்பளச் சபைகள் நிறுவப்பட்டுள்ளதுடன், இவ் சம்பளச் சபைகளானவை உரிய வர்த்தகங்களில் குறைந்த பட்ச சம்பளங்களை

தீர்மானிக்கின்றன. எவ்வாறாயினும் கடைகள் மற்றும் அலுவலகங்கள் சட்டத்தின் குறைந்த பட்ச சம்பளங்கள் பொறிமுறையானது இப்பொழுது செயற்பாட்டில் இல்லை. ஆகவே 44 சம்பளச் சபைகளின் தீர்மானங்களுக்கு கீழ் உட்படுத்தப்படாத பெரும் எண்ணிக்கையிலான தொழிலாளர்கள் இந்த குறைந்த சம்பளமுறைமையிலிருந்து நன்மை பெறுவதில்லை. மாறாக எல்லா தொழிலாளர்களுக்கும் எந்தவொரு தொழிற்சாலையிலும் தொழிலாளர்க்கு ஆகக்குறைந்த சம்பளம் பெறுவதற்கான தேசிய தொழிலாளர் சம்பளத் திட்டத்தை அரசாங்கம் இயற்றியது.

334. கினிக் குணகத்தில் காட்டப்பட்டவாறாக வருமான சமத்துவமின்மையின் உயரளவான வருமானமானது 0.48 (2013/14) உயர்மட்டத்தில் இருப்பதாக தரவு வெளிப்படுத்துகிறது. பிராந்தியக்களுக்கிடையிலேயே குறிப் பிடத்தக்க வேறுபாடு இருப்பதையும் தரவு காட்டுகிறது. சம்பளச் சபைகள் முறைமையினால் முறைசார் துறையின் குறைந்த சம்பளங்கள் தீர்மானிக்கபட்டாலும் முறைசாராத்துறையில் பால்நிலையில் இடைவெளி இருப்பதை அறிக்கைகள் சுட்டிக்காட்டின. இவைகள் தீர்த்து வைக்கப்பட வேண்டும்.

335. தனியார் துறையிலிருக்கின்ற குறைந்த தேர்ச்சியுள்ள வேலையாளர்கள் பெரும்பாலானோரின் சம்பளங்கள அரச துறையிலிருக்கின்ற நேரொத்த வகைப்பாட்டிலிருக்கின்ற வேலையாளர்களிலும் பார்க்கக் குறைவானதாகவே இருக்கின்றது. ஆற்றல் மட்டங்கள் உயர்ந்து செல்வதால் இடைவெளி குறைவடைவதுடன் பின்னோக்கிச் செல்கின்றது. எனினும், தனியார் துறையிலிருக்கின்ற குறித்த தொழிற்றுறைகள் ஊக்குவிப்புகள் மற்றும் ஆகக்குறைந்த சம்பளத்திற்கு மேலாக உற்பத்தி ஊக்குவிப்புகள், வரவு ஊக்குவிப்புகள், உணவு, போக்குவரத்து போன்ற ஏனைய நன்மைகளால் வேலையாளர்களை ஊக்குவிக்கின்றன.

336. குறைந்தபட்ச சம்பளங்கள் சுலபமாக அதிகரிக்கப்பட முடியாதவை. இவைகள் சிறிய இடைத்தர தொழில்முயற்சி தொழில்வழங்குனர்கள் செலுத்த வேண்டிய இயலுமையில் இவைகள் ஏற்படுத்தக்கூடிய தாக்கங்களை பொறுத்து இது இவ்வாறு சுலபமாக அதிகரிக்கப்பட முடியாததாக உள்ளது. கூட்டுப்பேரம்பேசல் முன்னேற்றப்படின் ஊதிய பேரம்பேசலானது இவ்விடயத்தை தீர்த்து வைக்கக்கூடியது.

337. ஒரு உற்பத்திதிறன் / செயலாற்றுகை அடிப் படையிலான ஊதிய முறைமையானது நாட்டின் போட்டித்தன்மையையும் உற்பத்தித் திறனையும் அதிகரிப்பதற்கான ஒரு தாக்கவிளைவுள்ள கருவியாக கருதப்படுகிறது. உற்பத்திதிறனுடன் இணைப்பைக் கொண்ட ஊதியமுறைமையை கைக்கொள்வதற்காக ஸ்தாபனங்களுக்கு ஊக்குவிப்புக்கள் வழங்கப் படும். சில தொழில்முயற்சிகள் உற்பத்தி திறனை அதிகரிப்பதற்காக செயலாற்றுகை அடிப்படையிலான சம்பள முறைமைகளைக் கொண்டுள்ளன. தொழிலாளர் நிறுவனங்களுடன் கலந்தாலோசித்து அவ்வகையான சம்பள முறைமைகளை உருவாக்குவதற்கு வேலை வழங்குனர்களை ஊக்குவிக்க வேண்டிய தேவையுள்ளது.

கொள்கைகள்

338. இலங்கையின் சம்பளக் கொள்கையானது வேலைவாய்ப்பு உருவாக்கம் மற்றும் உற்பத்தித்திறன் முன்னேற்றம் மற்றும் எல்லா ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்குமான முறைசாரா பொருளாதாரத்தில் பணியாற்றுவோர் உட்பட் டோருக்கான வாழ்வாதார நிலைமைகளையும் கண்ணியமான சம்பளத்தையும் உறுதிப் படுத்தல் என்ற இரண்டுக்குமிடையில் அடிப்படையில் சமநிலையைக் காணுவதாகும். உற்பத்தித்திறனுடன் இணைந்த புதிய முறையைக் கட்டியெழுப்பும் நிகழ்ச்சியில் வேலை வழங்குனர்களுக்கும் பணியாளர்களுக்குமிடையிலே உற்பத்தித் திறன் முன்னேற்றத்தின் ஈட்டங்களைப் பகிர்ந்து கொள்ளும் ஒரு நடைமுறையை அறிமுகம் செய்வதற்கு கவனம் செலுத்தப்படுகிறது.

339. ஊதியக் கொள்ளையானது கிடைக்கக் கூடியதாகவுள்ள வேறுபட்ட கருவிகளை ஆனால் பரஸ்பர ரீதியாக குறைநிரப்புக் கருவிகளை சமநிலையாக பயன்படுத்துவதினை அடிப்படையாகக் கொண்டதாகும். சம்பளங்கள் செலுத்தாது விடுவதையோ அல்லது பாரபட்ச செயற்பாடுகள் கைக்கொள்ளப்படுவதையோ தடுக்குமுகமாக சட்டவாக்க சட்டகவேலை விருத்திசெய்யப்படும்.

340. தனியார் துறைக்கான ஒரு தேசிய மிகக் குறைந்த சம்பளம் எல்லா தனியார் துறை பணியாளர்களுக்கும் அப்பணியாளர்களின் நிலமட்ட சம்பளமாகச் செயற்படுவதுடன் ஊதியங்கள் சபைகள் முறைமைகளினால் உள்ளடக்கப்படாதவர்கள் உட்பட் டோரையும் இது உள்ளடக்கும். முறைசாரா துறையிலும் சம்பளத்தை நிர்ணயிப்பதற்கான எடுத்தாள்கையாக இது பயன்படுத்தப்படும்.

341. சம்பளங்கள், சபைகள் முறைமையானது துறைசார்ந்த குறைந்த சம்பளத்தை பேச்சு வார்த்தை செய்வதை தொடர்ந்தாற்றுவதுடன் திறனற்ற அரைத்திறனுள்ள தொழிலாளர் களிடம் ஒரு வர்த்தகத்திலிருந்து இன்னொரு வர்த்தகத்துக்கிடையிலான வேறுபாடுகளை கருத்தில் கொள்ளும் அதே வேளையில் இவ்வண்ணமான திறனற்ற திறனுள்ள தனித்திறனுள்ள வேலையாள்களின் சம்பளங் களின் பெரும் விபரங்களுக்களையும் ஆராயும்.

342. தாக்கவிளைவினை அதிகரிக்கச் செய்வதற்கும் சம்பந்தப்பட்ட சிக்கல்களை அகற்றுவதற்கும் தற்போதுள்ள சம்பளச் சபைகள் முறைகளின் நடவடிக்கைகளானவை அதற்குள் வருபவை விஸ்தரிக்கப்படுவதுடன் இலகுவாகப்படும்.

343. உரிய ILO சமவாயங்களை ஏற்று அங்கீகரித்துக் கொண்டதன் விளைவாக இலங்கை கூட்டு பேரம் பேசலை ஊக்குவித்து பலப்படுத்த கடமைப்பட்டுள்ளது. கூட்டு பேரம்பேசுதலின் நீண்ட வரலாற்றைக் கொண்டிருக்கும் இலங்கையானது ஊதியங்கள் சபைகளினால் தீர்மானிக்கப்படும் குறைந்தபட்ச சம்பளத்திற்கும் சந்தை விலைகளுக்கும் இடையிலான இடைவெளியைக் குறைத்து குறைந்த சம்பளம் பெறும் தொழிலாளர்களின் வறுமையை குறைக்கும் ஒரு மிகவும் தாக்கமுள்ள ஒரு வழியாக அதனை இலங்கை கருதுகிறது. கூட்டு பேரம் பேசுதல் ஊடாக இருதரப்பினாலும் ஏற்றுக்கொள்ள இணங்கப்பட்ட சம்பளமானது குறைந்த பட்ச சம்பளத்தைவிட உயர்வாக இருக்கும். அத்துடன் வேலைவழங்குனரால் செலுத்தக் கூடிய இயலுமை என்ற பிரச்சனையையும் தீர்க்கக் கூடியதான ஒரு கருவியாகவும் துறைமட்டத்திலும் தொழில்முயற்சி மட்டத்திலும் கூட்டு பேரம் பேசலை ஊக்குவிப்பதற்கான செயற்பாடுக் முனைப்பாக்கப்படும்.

344. தேசிய மனிதவளங்கள் மற்றும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கையை உருவாக்குவதின் முக்கிய இலக்குகளில் ஒன்று இலங்கையின் போட்டித்தன்மையை அதிகரிப்பதாகும். தொழில் உற்பத்தித் திறனின் அதிகரிப்பானது இலக்குகளை அடைந்து கொள்வதற்கு முக்கியமானதாக கருதப்படுகிறது. இந்தச் சூழமைவில் வேலைவழங்குபவர்கள், தொழிலாளர்கள் அவர்களின் நிறுவனங்கள் என்பன செயலாற்றுகை / உற்பத்தித்திறன் அடிப்படையிலான ஊதிய உள்ளீடுகளை கைக்கொள்ளும்படி ஊக்குவிக்கப்படுவர்.

XXII. சமூகப் பாதுகாப்பு

சூழமைவும் விடயங்களும்

345. வேலைவாய்ப்பு மற்றும் சமூகப்பாதுகாப்பு என இரு விடயங்களின் கொள்கைச் செயற்பாடுகளாவன பரஸ்பரம், வறுமை, சார்பு வளர்ச்சியை பலப்படுத்தி ஊக்குவிக்கின்றன. சிறந்ததும் மிகவும் உற்பத்தித்திறனுடையதுமான வேலைகள் உயர் வருமானத்துக்கிட்டுச் செல்வதுடன் வறிய தொழிலாளர்களிடம் சமூகச் செலவளிப் புக்களை அனுமதிப்பதுடன் சமூகப் பாதுகாப்புக்கு நிதியீட்டவும் உதவுகிறது. சமூகப் பாதுகாப்பு ஏழை மக்களின் உற்பத்தித்திறன் மற்றும் வேலைக்குப் பயன்படும் தன்மையை முன்னேற்றுவதுடன் வருமானங்களை ஸ்திரப்படுத்தி அதிகரிப்பதுடன் வறுமை ஒழிப்பு தந்திரோபாயங்கள் மற்றும் நீண்ட கால வளர்ச்சி அதிகரிப்புடனான குறுங்காலத்தை நடத்திச் செல்வதற்கான தந்திரோபாயங்களுடனும் இணைக்கிறது. சமூகப்பாதுகாப்பையும் வேலைவாய்ப்பையும் ஊக்குவிக்கும் ஏற்பாடுகளின் இணைப்பானது மிகவும் பலவீனமானதாக்கப்படக் கூடியவர் களை பாதுகாப்பதற்கு உதவுவதுடன் நீண்ட கால நிலைத்து நிறுக்கக் கூடிய அபிவிருத்திக்கும் உதவுகிறது.

346. சமூகப் பாதுகாப்பு மற்றும் சமூககாப்பு என்பன தாக்கப்படும் நிலையிலுள்ள பலவீனமான தனிநபர் தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது குடும்பத்தவர்கள் வருமானம் ஈட்டும் இயலுமையை இழக்கும் மற்றும்/அல்லது சுகாதாரக் கவனத் தேவைப்பாட்டுக்கு இட்டுச் செல்லும் அவசர நிலைமைகளில் அவர்களின் தாக்கப்படு நிலைமையில் உதவுவதற்கு வடிவமைக்கப்பட்ட ஏற்பாடுகளைக் குறித்து நிற்கிறது. வயது முதிர்தல்,நோய், திருமணம், வேலைவாய்ப்பின்மை, ஊனமுறுதல், தொழில் விபத்துக்கள் மற்றும் நோய்கள் போன்ற வருமானம் உழைக்கும் வருமானம் இழக்கச்செய்யும் நிலைமையினை பலவித காரணங்கள் உருவாக்க முடியும்.

347. இலங்கையிலுள்ள சமூக பாதுகாப்பு முறைமைகள் ஆவன பல்வேறு பிரிவுகளாக உள்ளதுடன் வயது போன காலத்து ஓய்வூதியம் என்ற ஓரளவு நன்கு அமைக்கப்பட்ட திட்டங்கள் அரசாங்க உத்தியோகத்தர்கள் வேலையிலிருந்து ஓய்வு பெறும் போது கிடைக்கும் ஒரு தொகைப்பணம் முறைசாராப் பொருளாதாரத்தில் பணியாற்றுவோருக்கான அவர்களது தங்கியிருப்போருக்கான ஒரு தன்னார்வ திட்டங்கள் என்பனவற்றினை இது உள்ளடக்கியுள்ளது. இதைத் தவிர ஊனம், சுகாதாரக் கவனம், ஏழை மக்களை இலக்கு வைக்கும் சமூகப் பாதுகாப்பு, என்பவற்றை உட்படுத்தும் திட்டங்களும் உள்ளன.

348. சமூகப் பாதுகாப்பு மீதான ILO சமவாயம் 102 இல் சொல்லப்பட்டுள்ள உச்ச

நிலைமைகளின் வீச்சின் பிரகாரம் உள்ள திட்டங்களிலும் தாக்கவிளைவுள்ள முறையில் பாதுகாக்கப்படும் ஆட்களின் எண்ணிக்கையை ஏற்படுத்துவதிலும் சில இடைவெளிகள் உள்ளன. பல நிகழக்கூடிய நிலைகள் உலகளாவிய அடிப்படை மீது உள்ளடக்கப்பட்டிருப்பதுடன் (சுகாதாரக் கவனம்) அல்லது ஒரு திட்டத்திலே அல்லது வேறு ஒன்றிலோ உள்ளடக்கப்படுகிறது. (வயது போன நிலை, ஊனமடைதல், தப்பிப்பிழைத்தல்) சில எதிர்பாராத தினங்கள் ஓரளவே உட்படுத்தப்படுகிறது ஊனம், திருமணம், தொழிலாளர் நட்டஈடு இன்னும் சிலவாறு உட்படுத்தப்படுவதே இல்லை (வேலைவாய்ப்பின்மை). ஆயுள் எதிர்பார்க்கை அதிகரிப்பதும் குடும்ப அடிப்படையிலான சமூக பாதுகாப்பு உடைந்து போவதும் வாழ்க்கை நிலைமைகள் அதிகரித்துச் செல்வதும் உண்மையான வேலைவாய்ப்பு வருமானங்களின் மெதுவான வளர்ச்சியும் வாழ்க்கைச் செலவு அதிகரிப்பதும் மொத்த வேலை பார்க்கும் சனத்தொகையினரின் மூன்றில் ஒரு பங்கினருக்கு குறைவானவர்களே தற்பொழுது உள்ளடக்கியிருக்கும் இந்த சமூக பாதுகாப்பு திட்டங்களின் உட்படுத்துகையை அதிகரிக்க வேண்டிய தேவையில் கவனம் செலுத்த செய்துள்ளது.

349. தற்போதுள்ள சமூக பாதுகாப்புத் திட்டங்களில் பங்குபற்றுவது என்பது அனைத்துமடங்கிய ஒன்றல்ல. இந்த இடைவெளியானது அறிவின்மை தகைமை வாய்ந்த தொழிலாளர்களிடம் அறிவு மற்றும் விருப்பின்மை உரிய பங்களிப்புக்களைச் செலுத்த முடியாமை, பலவீனமான அமுல்படுத்துகை நிமித்தமாக வேலை வழங்குனர் பக்கத்தில் வேண்டுமென்று தவிர்த்தல் போன்ற காரணிகளால் இந்த இடைவெளி விளக்கம் செய்யப்படலாம்.

350. அரசாங்க உத்தியோகத்தர்களின் ஓய்வுதியத் திட்டம் உட்பட்ட சில திட்டங்கள் தவிர்ந்த சமூகப்பாதுகாப்பு திட்டங்களானவை பங்களிப்புத்திட்டங்களாக இருப்பதுடன், ஒரு தொகையாக நன்மைகளை வழங்குவதே தவிர காலத்துக்கு காலம் கொடுப்பனவுகளாக அவை இருப்பதில்லை. தொகை கொடுப்பனவுகளானவை ஓய்வு பெற்ற பிற்பாடும் தொடர்ச்சியான போதிய வருமானத்தை உருவாக்கக் கூடியதாக இருப்பதில்லை. குறைந்த மட்ட ஊதியங்களும் அதன் நிமித்தமாக வேலைவாய்ப்புக் காலத்தின் பொழுது செய்யப்பட்ட பங்களிப்புகளும் குறைவாக இருந்தது இதன் அடிப்படைக் காரணமாகும்.

351. தற்போதைய திட்டங்களின் கீழ் வேலைவாய்ப் பின்மைக்கு எதிரான பாதுகாப்பு எதுவுமில்லை. மனித வளங்கள் மற்றும் வேலைவாய்ப்புக் கொள்கையை தாக்கவிளைவுள்ள முறையில் அமுல்படுத்துவதற்காக ஒரு வேலைவாய்ப்பின்மை நன்மைத்திட்டம் எனும் ஆசையே வருமானத்திட்டம் வழங்கும் ஒன்றாக இருக்காமல் ஆலோசனைச் சேவை, பயிற்சி, மீள்பயிற்சி, மற்றும் வேலையில் வைக்கும் சேவைகளை உட்பட்டவற்றை வழங்கும் பொதிச் சேவை ஒன்றின் முக்கியத்துவம் பரீசீலிக்கப்படுகிறது.

352. இலங்கையால் ஏற்று அங்கீகரிக்கப்பட்ட தாய்மைப்பாதுகாப்பு மீதான ILO சமவாயம் 103 இல் சொல்லப்பட்ட சமூக காப்புறுதி திட்டத்தின் அல்லாமல் தற்பொழுது தாய்மை நன்மைகள் கொடுப்பனவு வேலை வழங்குனரின் பொறுப்பிலேயே செய்யப்படுகிறது.

353. உலகிலேயே மிகவும் வயதேறும் சமூகங்களில் ஒன்றாக இருப்பதுடன் முக்கிய சமூகப் பாதுகாப்பு சவால்களை எதிர்கொள்கிறது. இத்திட்டங்களின் நீடித்துநிலைக்கும் தன்மையும் மக்களுக்கான நலனோம்பு பொருத்த நிலைமைகளின் வழங்கலும் பெரிய பிரச்சனைகளாக உள்ளன.

354. முறைசாரா பொருளாதாரத்திலுள்ள தொழிலாளர்களை உட்படுத்துகையானது போதியதானதாக அல்ல. அவர்கள் எதிர்கொள்ள செய்திருக்கப்படும் அதிகரித்த இடர்களின் முன்னே முறைசாரா பொருளாதாரத்தில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படும் இவ் உட்படுத்துகையானது போதியதானதல்ல. தற்போதுள்ள சமூகப்பாதுகாப்புத் திட்டங்கள் எல்லோருக்கும் சில வடிவங்களிலான வருமானப்பாதுகாப்பை பெற்றுக் கொள்வதை உறுதிப்படுத்தும் வகையில் விஸ்தரிக்கப்பட வேண்டும்.

355. உலகளாவிய எரிபொருள் உணவு, நிதிநெருக்கடிகள், மற்றும் மீள மீள இடம்பெறும் இயற்கை அனர்த்தங்களின் நோக்கில் திண்மக் கொள்கைகளை அடிப்படையாகக் கொண்ட பலமான சமூக பாதுகாப்பு முறைகளின் தேவையானது மக்கள் யாருமற்றவர்களாக மாறுவதைத் தடுப்பதற்கு மிகவும் முக்கியமானதாகவும் அக்காலப்பகுதியில் வேலை வழங்குனர்களுக்கு சிறிது தொழிற்சந்தை நெகிழ்ச்சித்தன்மையை வழங்குவதற்கும் தேவையாகவுள்ளது.

356. விடயப்பரப்பில் முக்கியத்துவம் பெறும் விடயமாக இருப்பது HIV/AIDS பிரச்சனையாகும். இலங்கையில் இது குறைவான மட்டத்தில் காணப்பட்டாலும் HIVAIDSன் பரம்புகையானது ஆரம்பக் கட்டத்தில் கட்டுப்படுத்தப்படாவிடின்

வேலைவாய்ப்பில் பாதகமாக தாக்கத்தை விளைவிக்கும் வல்லமையுடையதாகவுள்ளது. பாதிக் கப்பட்ட தொழிலாளர்கள் உயர் சுகாதாரக்கவனச் செலவுகளை எதிர்கொள்வதுடன் வேலையிலிருந்து நீக்கப்படுதல், குறைந்த ஊதியம், சமூக தனிமைப்படுத்துகை, பாரபட்சம் போன்ற அச்சுறுத்தல்களையும் எதிர்கொள்கிறார்கள். விரைவாக எடுக்கப்படும் நடவடிக்கைகள் வேலையுலகத்தில் HIV/AIDSன் தாக்கத்தை குறைப்பதுடன் தேசிய பொருளாதாரத்தில் ஏற்படுத்தும் தாக்கங்களையும் குறைக்கும்.

கொள்கைகள்

357. வேலைவாய்ப்பு என்ற ஒட்டு மொத்த சூழமைவுக்குள் சமூகப்பாதுகாப்பு மீதான (குறைந்தபட்ச நியமங்கள்) ILO சமவாயத்தால் சொல்லப்பட்ட வேறுபட்ட திடீர் செலவுகள் மீது எல்லோருக்கும் பாதுகாப்பு வழங்கும் அனைத்துமடங்கிய ஒரு சமூகப்பாதுகாப்பு கொள்கையை கைக்கொள்வதற்கான தேவையை இலங்கை அங்கீகரிக்கிறது. ஏற்கனவே அவதானிக்கப்பட்டவாறு இலங்கை பல எண்ணிக்கையான சமூகப் பாதுகாப்புத்திட்டங்களைக் கொண்டுள்ளது. இவ்வேறுபட்ட திட்டங்களின் சில ஒருங்கிணைப் பானவை திட்டமிடப்பட வேண்டியுள்ளது.

358. சமூகப்பாதுகாப்பு நன்மைகள் எல்லோருக் கும் விஸ்தரிக்கப்பட வேண்டுமாயின் ஒரு பொதுவான பார்வை அல்லது பார்வை நோக்கு முக்கியமானதாகும். தற்போதுள்ள சமூக பாதுகாப்புத் திட்டங்களை ஒருங்கிணைத்து பல அமைச்சுக்களாலும் முகவர்களாலும் சமாந்தரமாக விருத்தி செய்யப்பட்டும் ஒரு திட்டமானது முக்கியமாக பரீசிலிக்கப்படுகிறது. இத்திட்டங்களின் ஒருங்கிணைப்பானது அவற்றின் நிர்வாகங்களை சீர்படுத்துவதற்கு பங்களிப்புச் செய்வதுடன் ஒட்டு மொத்த செலவு வினைத்திறனையும் தாக்கவிளைவையும் அதிகரிக்கிறது. இவ்வண்ணமான ஒருங்கிணைப்பானது வேறுபட்டதிட்டங்களிடையான நன் மைகளை கொண்டு செல்வதை உத்தரவாதப்படுத்தும் தகைமையைக் கொண்டுள்ளது.

359. முறைசார் தொழில் பணியாளர்களுக்காக தற்போது சமூகப் பாதுகாப்பு திட்டங்களாகிய ஊழியர் சேமலாபநிதியம், ஊழியர் நம்பிக்கை நிதியம் என்பனவற்றின் நீடித்து நிலைப்பையும் தாக்கவிளைவையும் வினைத்திறனையும் அதிகரிப்பதற்கான செயற்பாடுகள் முன்னெடுக் கப்படும். இதனை ஒழுங்குபடுத்தல் செயன்முறைகளை காரண காரியப்படுத்துவதின் மூலமும் திட்டத்தின் கீழான நன்மைகளை அதிகரிப்பதன் மூலமும் எல்லா தகுதியுடைய பணியாளர்களையும் உட்படுத்தும் விதத்தில் பணியாளர்களை விஸ்தரிப்பதன் மூலம் சிறந்த நிதி முகாமைத்துவம் மூலமும் செய்து கொள்ள முடியும்.

360. ஒரு தொகை நன்மைக் கொடுப்பனவின் தீமைகளை அறிந்துகொண்டு ஊழியர் சேமலாபநிதியம், ஊழியர் நம்பிக்கை நிதியம் என்பனவற்றின் கீழ் முறைசார்துறைப் பணியாளர்களுக்கான ஒரு தொடர்ச்சியான வருமான ஓட்டத்தை உறுதிப்படுத்துவது முறைசார் தனியார்துறையிலுள்ள பணியாளர்களுக்கும் ஒரு ஓய்வூதியத்திட்டத்தை நிறுவுவதற் கான சாத்தியத்தன்மையை உறுதிப்படுத்துவதற்கான உரிய ஆய்வுகள் பொறுப்பெடுக்கப்படும். தொழிலாளர்கள் ஓய்வு பெறும்போது தேவைப்படும் மற்றும் தற்போதைய ஓய்வூதியத் திட்டத்திற்கான மீள்பரிசீலனை செய்து, புதிய ஓய்வூதியத் திட்டத்தை அறிமுகம் செய்வதற்கும் நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்படும்.

361. விவசாயிகள் ஓய்வூதியத்திட்டம், மீனவர்கள் ஓய்வூதியத்திட்டம் சுயவேலைவாய்ப்பு ஆட்களின் ஓய்வூதியத்திட்டம் போன்ற முறைசார் துறையிலுள்ள சமூகப்பாதுகாப்பு திட்டங்களின் இயலுமையையும் முக்கியத் துவத்தையும் உணர்ந்துகொண்டு அவைகளின் குறைபாடுகளை நிச்சயப்படுத்தி பரிகார ஏற்பாடுகளை எடுப்பதற்கான ஒரு ஆய்வு பொறுப்பெடுக்கப்படும்.

362. அரசின் சமூக உதவி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களும் ஏற்பாடுகளும் தொழில்சந்தையுடன் சிறிய இணைப்புக்களை மாத்திரமே கொண்டுள்ளன. இந்த இணைப்புக்களானவை முறைசார் சமூகப் பாதுகாப்பு மற்றும் வேலைவாய்ப்பு நன்மைகளை அதிகரிப்பதற்காக முன்னேற் றப்படும்.

363. பல்வேறுபட்ட சட்டவாக்க ஏற்பாடுகளின் கீழ் தொடர்புடைய ILO சமவாயத்தின் இலங்கையின் கடப்பாடுகளை உறுதிப்படுத்தும் முகமாகவும் பெண் பணியாளர்களுக்கு வழங்கப்படும் தாய்மை நன்மைகளின் பாரபட்சங்களை நீக்கும் நோக்குடன் வேலைவழங்குனர் பொறுப்பிலிருந்தான தற்போதைய நன்மைத் திட்டங்களை சமூகக் காப்புறுதி திட்டங்களிலிருந்தான கொடுப்பனவாக மாற்றுவதற்கான முத்தரப்பு செயன்முறை ஆரம்பிக்கப்படும்.

364. வேலைவாய்ப்பின்மைக்கான நன்மைத் திட்டம் ஒன்று இல்லாமையானது இலங்கையின் சமூகப் பாதுகாப்பு திட்டங்களில் பெரிய இடைவெளியாக உள்ளது. அவ்வண்ணமான ஒரு திட்டமானது தொழில்முயற்சிகள் மீளக் கட்டமைக்கப்படும் மற்றும்

வேலைவழங்குனர்களுக்கு பெரியளவான தொழில்சந்தை நெகிழ்ச்சித்தன்மைகளை வழங்கும் இக்காலப்பகுதியில் வேலையற்ற ஆட்களுக்கான தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதில் நன்மை பயப்பதாக இருப்பதால் அது திட்டமிடப்பட்டு அமுல்படுத்தப்படும.

365. உலகளாவிய சமூகப் பாதுகாப்பு நோக்கை நிறைவேறச் செய்வதில் அடிப்படை சுகாதாரக் கவனம் கிடைக்கக்கூடியதாக செய்தல், உரிய வறுமைக்கோட்டு மட்டத்தில் எல்லாப் பிள்ளைகளுக்கும் வருமானப் பாதுகாப்பாக அவர்களுக்கு போசாக்கு கிடைக்கச் செய்தல் கல்விக்கவனம் கிடைக்கச் செய்தல் செயற்படும் வயதுக் குழுவினரிலுள்ள வேலையற்றோருக்கும் வறியோருக்கும் இலக்கு வைத்த வருமான ஆதரவு அளித்தல் வயதுவந்த எல்லா வதிவாளர்களுக்கும் அல்லது ஊனமுடையோருக்கும் வருமான ஆதரவை அளித்தல் என்பனவற்றை உறுதிப்படுத்தும் நன்மைகளின் பொதியொன்று வழங்கும் சமூகப்பாதுகாப்பு தளம் எனும் அடிப்படை நிறுவனம் ஒன்றை நிறுவுவதற்கு நடவடிக்கை ஆரம்பித்தல்.

366. வேலைவாய்ப்புத் துறையில் HIV/AIDS தொடர்பானவற்றுடன் பணியாளர்களின் உரிமைகளைப் பாதுகாத்து மதித்தல் மற்றும் பாரபட்சம் களங்கம் என்பன அற்ற சூழல் ஒன்றில் உருவாக்குவதின் ஊடாக சமவேலைவாய்ப்பு உரிமைகளை உறுதிப்படுத்துதல் என்பவற்றுக்கான அர்ப்பணிப்புடன் தொடரப்படுவதுடன் மேலும் பலப்படுத்தப்படும்.

XXIII. நிறுவன சட்டகவேலை: அமுல்படுத்தல் கண்காணித்தல் மற்றும் ஒருங்கிணைத்தல்

367. இக்கொள்கையானது உருவாக்கப்பட்டு கைக்கொள்ளப்படுதல் முக்கியமானதாக இருக்கும் அதேவேளையில் இலங்கையில் மனிதவளங்கள் வேலைவாய்ப்பின் நிலைமையின் முன்னேற்றமானது அவற்றை அமுல்படுத்தவதற்கான தெளிவான ஒருங்கிணைக்கப்பட்ட அணுகுமுறையொன்று இருந்தால் மாத்திரமே நிலைமை இலங்கையில் ஏற்படும். வெறுமனே கொள்கையின் அமுல்படுத்தலானது தந்திரோபாயம் மற்றும் செயற்திட்டத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டிராமல் அது அமுல்படுத்தலில் ஒரு ஒருங்கிணைக்கப்பட்டதும் ஒன்றிணைக் கப்பட்டதுமான அணுகுமுறைக் கான தேவையை கணக்கில் எடுக்க வேண்டும்..

368. NHREP ஒட்டுமொத்த கொள்கை சட்டக வேலையையும் நடவடிக்கைக்கான பணிப்பையும் முன்வைக்கும் அதேவேளையில் பொதுச்சேவையானது அவைகளை நிறுவன அவற்றின் அமுல்படுத்தல், ஒருங்கிணைத்தல் மற்றும் முடிவுகளின் தொடர்ச்சியான மதிப்பீடுகளுக்கான நிறுவன ஏற்பாடுகளுடன் அவைகளை செயற்திட்டங்களாக மாற்றுவதற்கு தயார்நிலைப்படுத்தப்படும். நெருக்கமான செயன்முறை உள்ளீடுகள் செயன்முறை வெளியீடுகள் மற்றும் தேவைப்படும்பொழுது இறுதியில் விரும்பும் விளைவை சாதித்துக்கொள்ளும் முகமாக திருத்தங்கள் என்பவற்றின் அடிப்படையிலான முன்னேற்றத்தை நெருக்கமாகக் கண்காணிப் பதுடன் அமுல்படுத்தல் சம்பந்தப்படுகிறது

369. இந்த ஆவணத்தில் சொல்லப்பட்டுள்ள கொள்கைச் சிபார்சுகளின் ஆழமும் சுவாசமும் ஒரு வீச்சு அரசாங்க அமைச்சுக்கள் மற்றும் ஏனைய பங்காண்மையாளர்களை சம்பந்தப்பட வைக்கும் ஒரு பலமான நிறுவன பொறிமுறையை உத்தரவாதப்படுத்துகிறது. மனிதவளங்கள் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு பிரச்சினைகள் என பல துறைகளுக்குள் இருப்பவைகளும் அமுல்படுத்தலானது துண்டு துண்டான முறையில் இடம்பெறாது இருப்பது இங்கே முக்கியமானதாகும்

370. இக் கொள்கையின் அமுல்படுத்தலானது தொழில் மற்றும் தொழிற்சங்க உறவுகள் விடயப்பரப்புக்குப் பொறுப்பான தொழில் மற்றும் தொழிற்சங்க உறவுகள் அமைச்சினால் தேசிய செயற்குழுவின் ஒட்டுமொத்த வழிகாட்டலின் கீழ் முன்னெடுக்கப்படும். கொள்கை அமுல்படுத்தலுக்காக உரிய உபகுழுக்கள் அமைக்கப்படும். ஏலவே கூறிய அமைச்சினால் NHREP குறித்து பொதுமக்களிடையே விழிப்புணர்வை உருவாக்குவதுடன் அமுல்படுத்தலுக்கான உரிய தந்திரோபாயங்களையும் செயற்திட் டங்களையும் வடிவமைத்து முன்னேற்றி கட்டியெழுப்பும் முகமாக பின்னூ ட்டல்களையும் பெற்றுக்கொள்ளும். எல்லாப் பங்காண்மை நிறுவனங்களினதும் உறுதியான உடைமை உரிமை அர்ப்பணிப்பு, துடிப்பான பங்குபற்றுகை என்பன இக்கொள்கையின் வெற்றிகரமான அமுல்படுத்தலுக்கு தேவையானதாக உள்ளது. தொழிலாளர்கள், வேலைவழங்குபவர்களின் நிறுவனங்கள் வெற்றிகரமான அமுல்படுத்தலுக்கான அவர்களின் அர்ப்பணிப்பு என்பனவற்றுக்கு அழுத்தம் தேவையாக உள்ளது. கைத்தொழில் மற்றும் TVET துறை மற்றும் ஆசிரியர்களால் பிரதி நிதித்துவப்படுத்தப்படும் இரண்டாம் நிலைப் பாடசாலை என்பவற்றுக்கிடையிலான ஒரு நெருக்க இணைப்பு அவசியமானது.

அரசாங்க மட்டத்திலேயே அமைச்சர்கள் திணைக்கள் ஏனைய அரசதுறை முகவர்களுக்கிடையிலான ஒருங்கிணைப்பும் அவசியமானது. இரண்டாம்நிலைக் கல்விக்கு பிந்திய பல்வகைப்படுத்தல் உதாரணத்திற்கு கல்வி மற்றும் பயிற்சிக்கு உரிய எல்லா அமைச்சுக்களுக்கிடையிலுமான எல்லா அதிகரித்த ஒருங்கிணைப்பை வேண்டிநிற்கிறது. கண்காணிப்பு நோக்கங் களுக்காக பயன்படுத்தப்படவிருக்கும் பொருத்தமான சுட்டிக்காட்டிகள் மற்றும் இலக்குகளுடன் அமுல் படுத்தல் தந்திரோபாயம் மற்றும் செயற்திட்டத்தை உருவாக்குவதில் உரிய பங்காண்மையாளனர் நிறுவனங்களுடன் அமைச்சு நெருக்கமான கூட்டுழைப் புடன்பணியாற்றும்.

371. அமுல்படுத்தல் பொறிமுறை பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கும்:

i. NHREP அடிப்படை மீது ஒரு அமுல்படுத்தல் தந்திரோபாயம் மற்றும் செயற்திட்டத்தை உருவாக்குதல்

ii. செயல்திட்டத்தின் அமுல்படுத்தலுக்கு வழிகாட்டும் ஒரு தேசிய செயற்குழுவினை நிறுவுதல்

iii. தேசிய செயற்குழுவிற்கான துறைசார் உபகுழுக்களை நிறுவுதல்

iv. செயற்திட்டத்தின் அமுல்படுத்தலுக்கான ஒரு கண்காணிப்பு பொறிமுறையை நிறுவுதலும் வேலைவாய்ப்பு தாக்கமதிப்பீட்டு வழிகாட்டுதல்களை உருவாக்குதலும்.

தேசிய செயற்குழுவானது பொதுமக்கள் தனியார்துறை நிறுவனங்கள் வேலைவழங்குனர் நிறுவனங்கள் தொழில்சங்கங்கள் புலமை யாளர்கள் மற்றும் ஆலோசகர்களை உள்ளடக்கிய பிரதிநிதிகளைக் கொண்டிருக்கும். தேசிய செயற்குழுவானது முக்கிய மைல்கற்களையும் இலக்குகளையும் இனங்காணுவதுடன், செயற்திட்டங்களின் முன்னேற்றத்தையும் மனிதவலு, வேலைவாய்ப்பு திணைக்களத்தில் ஒருங்கிணைப்பு அலகானது ஏனைய அமைச்சுக்களாலும் பங்காண்மையாளர்களாலும் அமுல்படுத்த வேண்டிய பலவகை செயற்பாடுகளை ஒருங்கிணைக்க. ஒழுங்கான முன்னேற்ற மீள்பார்வை கற்கைகளை உரியநேரத்திலும் வினைத்திறனான முறையிலும் கண்காணித்து ஆய்வுகளை மேற்கொள்ளும்.

The National Human Resources and Employment Policy for Sri Lanka

First Revision

Department of Manpower and Employment
Ministry of Labour and Trade Union Relations

January 2017

The National Human Resources and Employment Policy for Sri Lanka

Preface

The National Human Resources and Employment Policy (NHREP) for Sri Lanka was approved by the Cabinet of Ministers in 2012. Formulation of this Policy was coordinated by the then Secretariat for Senior Ministers, with the technical and financial support by the International Labour Organization, which underwent a series of activities including: consultative workshops at both national and regional levels, stakeholder contribution at National Steering Committee, ten thematic working groups and final drafting committee. Several ministries, departments, employers and workers organizations, professional institutes and academia were directly involved in this endeavour.

The NHRE Policy, upon the approval of the Cabinet of Ministers, was followed by an implementation process comprising of the preparation of a Master Plan and Detailed Action Plan, which provided strategic actions to be carried out by several stakeholder institutions, as they agreed. The initial implementation plan was from 2014 to 2017.

A Monitoring Unit was established under the Secretariat for Senior Ministers, which was later shifted to the Department of Manpower and Employment that is currently under the purview of the Ministry of Labour and Trade Union Relations.

The Cabinet of Ministers, in December 2015, directed the Ministry of Labour and Trade Union Relations to revise the said NHRE Policy in line with the government's Medium-Term Policy Framework declared by the Hon. Prime Minister at the Parliament in November 2015.

Accordingly, actions were taken for this first revision of the NHREP, for which an extensive technical expertise was received from the Institute of Policy Studies (IPS) and financial assistance was provided by the International Labour Organization (ILO).

This revised draft of the NHRE Policy was taken up at the National Steering Committee which was held on 17.06.2016 and further reviewed based on the recommendations of the same committee and written representations made by several stakeholders.

The revised Policy was approved by the Cabinet of Ministers on 17.01.2017.

The implementation of this national policy is coordinated by the Ministry of Labour and Trade Unions Relations. The Detailed Action Plan is being updated in line with the revised policy framework in order to set out contributions of all stakeholders to achieve the objectives of this national policy.

In the event of any inconsistency or discrepancy between the Sinhala, Tamil and English texts of this policy, the English text shall prevail.

Department of Manpower and Employment
Ministry of Labour and Trade Union Relations

ACRONYMS

BOI	-	Board of Investment
BPO	-	Business Process Outsourcing
CBO	-	Community Based Organization
CBSL	-	Central Bank of Sri Lanka
CEB	-	Ceylon Electricity Board
CPC	-	Ceylon Petroleum Corporation
FES	-	Foreign Employment Services
GCE	-	General Certificate of Education
GCE O/L	-	General Certificate of Education (Ordinary Level)
GCE A/L	-	General Certificate of Education (Advanced Level)
GDP	-	Gross Domestic Product
HR	-	Human Resources
ICT	-	Information and Communication Technology
ILO	-	International Labour Organization
KPO	-	Knowledge Process Outsourcing
LMI	-	Labour Market Information
MHE	-	Ministry of Higher Education
MRC	-	Management Reforms Cells
MTMF	-	Medium Term Macro-economic Framework
NAITA	-	National Apprentice and Industrial Training Authority
NEC	-	National Education Commission
NFA	-	Net Foreign Assets
NGO	-	Non Government Organization
NHREP	-	National Human Resources Employment Policy
NLAC	-	National Labour Advisory Council
NQAAC	-	National Quality Assurance and Accreditation Council
NVQ	-	National Vocational Qualifications
NYSC	-	National Youth Services Council
OPA	-	Organization of Professional Associations
PES	-	Public Employment Service
PPP	-	Public Private Partnership
PTAs	-	Preferential Trade Agreements
QLFS	-	Quarterly Labour Force Survey
RPL	-	Recognition of Prior Learning
SBIR	-	Small Business Innovation Research
SBTT	-	Small Business Technology Transfer
SHG	-	Self Help Group
SLBFE	-	Sri Lanka Bureau of Foreign Employment
SLIDA	-	Sri Lanka Institute of Development Administration
SLQF	-	Sri Lanka Qualification Framework
SME	-	Small and Medium Enterprises
STI	-	Science, Technology and Innovation
TEWA	-	Termination of Employment of Workmen Act
TVE	-	Technical and Vocational Education
TVEC	-	Tertiary and Vocational Education Commission
UGC	-	University Grants Commission
UNIVOTEC	-	University of Vocational Technology
VET	-	Vocational Education and Training
VTA	-	Vocational Training Authority

Contents

Chapter		Pages
Preface		iii
Acronyms		iv
Executive Summary		vii - xiv
Vision		xv
I.	Background	1 - 3
II.	Objectives	3
III.	Considerations	3 - 4
IV.	Macroeconomic Policy	4 - 6
	Context	5 - 6
V.	Human Resources Planning, Development and Productivity:	6 - 8
	The Context	6 - 8
VI.	School Education	8 - 9
	The Context	9
	Policies	9 - 11
VII.	Higher and Professional Education	9 - 10
	The Context	10 - 11
	Policies	11 - 12
VIII.	Vocational Skills and Employability	11 - 13
	The Context	11 - 12
	Policies	12 - 13
IX.	Career Guidance and Counselling	13 - 15
	The Context	13 - 14
	Policies	14 - 15
X.	Enhancing Employability of Youth	15 - 17
	The Context	15 - 16
	Policies	16 - 17
XI.	Science, Technology and Innovation Skills	17 - 18
	The Context	17 - 18
	Policies	18
XII.	Sectoral Policies	19 - 28
	The Context	19
	Sectoral Policies: General Approach	19
	Agricultural sector	19 - 21
	Manufacturing Sector	22
	Tourism Sector	22 - 23
	ICT and BPO Sectors	23 - 24
	Health Services	24 - 25
	Ports & Shipping Sector	25 - 26
	Environment Friendly (Green) Jobs	26
	Infrastructure Investments	26 - 27

Creative Industry (Visual and Performing Arts, Crafts, Entertainment Arts and Literature ..... 27 - 28
Other Emerging Spheres: The Context and Policies 28
XIII. Informal Employment ..... 28 - 30
The Context ..... 28 - 29
Policies ..... 29 - 30
XIV. Small and Medium Enterprises (SME) ..... 30 - 33
The Context ..... 30 - 31
Policies ..... 31 - 33
XV. Employment Opportunities for Vulnerable Groups, Disabled Persons and those in less developed Regions ..... 33 - 35
The Context ..... 33 - 34
Policies ..... 34 - 35
XVI. Foreign Employment ..... 35 - 38
The Context ..... 35 - 36
Policies ..... 36 - 38
XVII. Public Service Employment ..... 38 - 40
The Context ..... 38 - 39
Policies ..... 39 - 40
XVIII. Mainstreaming Gender ..... 40 - 42
The Context ..... 40 - 41
Policies ..... 41 - 42
XIX. Labour Market Information and Employment Services ..... 43 - 44
The Context 43
Policies ..... 43 - 44
XX. Social Dialogue Institutions and Labour Relations ..... 44 - 47
The Context ..... 44 - 45
Policies ..... 45 - 47
XXI. Wages ..... 47 - 48
The Context ..... 47 - 48
Policies 48
XXII. Social Protection ..... 48 - 51
The Context and Issues ..... 48 - 50
Policies ..... 50 - 51
XXIII. Institutional framework: Implementation, Monitoring and Coordination 51

Executive Summary

Introduction

The National Human Resources and Employment Policy (NHREP) is the overarching policy framework of the Government of Sri Lanka that would govern its human resource development work and action to be taken to provide full, decent and productive employment to Sri Lankans. The NHREP has been developed out of the overall state policy. The NHREP covers a number of subject areas that are of relevance and significance in human resources development and employment promotion work. Policy statements contained in this document are consensus views arrived at through lengthy consultations among all stakeholders – government officials, employers' organizations, workers' organizations, professional bodies and the academia.

NHREP would aim at full, productive and freely chosen employment for all women and men in Sri Lanka. It would work towards a highly competent, globally competitive, multi – skilled and productive workforce in the country. NHREP would improve incomes and the quality of life of the working population across different sectors and regions and would provide the fullest possible opportunity to workers without discrimination. Finally, NHREP would safeguard the basic rights and interests of workers in line with national labour laws and key international labour standards.

NHREP recognises that it has to work generally within the macroeconomic policy framework that has been developed to meet a wider set of objectives going beyond those of NHREP. It is recognised that sustainable employment creation requires a policy-mix that promotes growth and investment in the productive sectors of the economy. This would require appropriate combination of monetary, fiscal, exchange rate, trade and other sectoral policies. Efforts would be made to ensure that fiscal, monetary and credit policies are linked to the objective of generating sustainable employment and human resource development.

The following paragraphs in this executive summary refer to policy action identified as necessary to achieve the objectives of NHREP. Policies so identified, which operate within different subject areas of the socio-economics system, are administered by different Ministries, Departments, and Authorities of the Government. The implementation responsibility of NHREP will therefore fall on many institutions and authorities, to be coordinated by the Ministry of Labour and Trade Union Relations.

Education and Training

Recognising the significant role played by school education in the development of human resources in the country, NHREP places emphasis on the school education reforms as vital in achieving its objectives. The following elements in such a programme of educational reform are highlighted, while also noting that some of these form part of the on-going educational reform programme of the Ministry of Education:

- Strengthening of English teaching and trilingualism.
- Facilities to learn foreign languages at secondary school.
- Providing the option of studying a few selected subjects in the English medium within the policy of bilingual education in the secondary grades.
- Making science education available to all at the secondary level.
- Introduction of career guidance as a mandatory element in schools.
- Setting up at least three well equipped secondary schools per Divisional Secretariat.
- A mechanism to enable students in other schools to use facilities in upgraded schools.
- A foundation programme for vocational and technical education targeting students who do not qualify at G.C.E. O/L and G.C.E. A/L examinations.
- Organizational linkages among the Ministries handling the functions of Education, Higher Education, Youth Affairs, Vocational and Technical Education will be established.

At the higher education level, students' places in higher education institutions will be increased by promoting multiple modes of delivery of courses. Non-state universities and degree awarding institutions will be encouraged, with

regulatory controls on quality and accreditation requirements. The curriculum content of academic programmes will be redesigned to match the requirements of the world of work. Students will be encouraged to develop their self-directed, independent, creative and reflective thinking skills. Academic programmes will be improved and updated to meet international standards. Linkages between local and foreign universities will be promoted as well as linkages between academia and industry. Research facilities in universities will be improved. University students will be provided with laptops on interest free loans. Free Wi-Fi zones will be established in all universities.

NHREP places significant focus on correcting the weaknesses in, and improving the systems of vocational training systems, so that the employability of the first time job-seekers will be enhanced. The principal items of policy action to this end would include the following:

- Enriching secondary school curricula by adding Vocational and Technical training components.
- Commencement of the technology stream at the G.C.E A/L and schools to establish collaborative work with neighbouring VET institutes to share resources, laboratories and staff
- NVQ qualifications to school leavers acquiring competencies by direct entry to industry.
- Linking secondary education, VET and higher education institutes and the world of work to promote seamless career paths via lateral entry.
- Introduction of soft skills development elements to vocational training curricula.
- Public-private partnership in education and training.
- Promotion of multi-skilled labour in training programmes.

Enhancing Employability of Youth

In terms of a number of issues related to labour force participation, rate of unemployment, job preferences and so on, youth forms a special category of the labour force. Innovative approaches are needed to address these issues effectively. Under the NHREP attempts will be made to open opportunities to the youth to learn and relearn to find employment and to remain employed. A talent pool of trained young people that will be developed through human resource development effort will supply human resources with acceptable qualities for employment in the private sector.

A network of one-stop career centres will be established throughout the country to provide information on training, career guidance and counselling, career planning and to provide other employment related services. Active labour market programmes will be introduced through employment service centres to improve the employability of the youth. All capacity building institutions and agencies providing employment services will be made to register with a responsible government agency so that their operations can be monitored closely to ensure adequacy in both quality and quantity of services they provide and to take remedial measures if deficiencies are detected. Special programmes will be introduced to bring the vulnerable, disadvantaged and conflict affected youth groups to the main stream. Firm action to change attitudes of the youth and their parents regarding sector preferences in respect of jobs, will be promoted.

Science, Technology and Innovation Skills

Given the need for effective use of science and technology to accelerate economic growth, an incentivized, focused and accelerated programme for training, attracting and retaining highly skilled personnel will be developed. Mobility of highly skilled personnel among different jobs within Sri Lanka and outside will be systematically encouraged. In this regard the highly skilled personnel engaged in research, innovation and development will be considered as belonging to a special category of human resources.

A national research cadre will be established. Measures will be identified, recommended and implemented to employ expatriate Sri Lankans or foreigners for highly skilled jobs for which suitably qualified resident Sri Lankans are not available.

The retirement age in respect of highly skilled jobs will be raised to 65 years. Strategies / activities to meet the demand for Science, Technology and Innovation (STI) personnel will

be adopted. A National Technical Workforce Planning and Development Strategy will be developed and it will be implemented by different line Ministries,

Sectoral Policies

Agricultural sector

The NHREP will work towards promoting mechanization, modernization and productivity improvement of agricultural jobs in order to improve the youth's attraction to agricultural pursuits. Strategies will be adopted to increase competitiveness of the agricultural sector through improvement in productivity. Increased value addition in both domestic and export agriculture will be promoted. Policy directives for agricultural sector development would deal with matters of entrepreneurship development, productivity enhancement, R&D orientation, and promotion of branded value added products.

Given the significance of small-scale commercial farming, practical and entrepreneurial skills will be developed among small farm households, among rural women and the youth to meet local and international standards. Large scale agricultural enterprises will be established to work with the small holder farmers to improve their ability to face restructured market conditions. A fully-fledged Agro Marketing Authority will be established to handle all matters relating to marketing, storage, sourcing markets, transport, purchasing and preserving of produce. At the same time measures will be introduced to systematically encourage private sector investment in large and medium scale farming, as well as in the food processing industry. Reduction of post-harvest losses and the provision of appropriate technical and extension services will be promoted.

Plantation companies will be promoted to create training opportunities for the plantation-based labour force to gain knowledge and skills to the mutual advantage of both the management and the employees. Training programmes developed on a public-private partnership will be extended, with suitable modifications, to the small holders as well. The technological improvements in production techniques within plantations and modernization of methods of production therein will be used to persuade the resident population to remain in plantation work. Opportunities in vocational training will be made available to them. Gains sharing practices will be encouraged in the plantation sector.

Labour intensive nature of many livestock operations will be effectively harnessed for rural employment creation, livelihood improvement and poverty alleviation. Potential for the value chain development of untouched areas using hydroponics and aquaponics, tissue culture and micro propagation techniques will be explored.

Manufacturing Sector

Labour-intensive industries, including activities in such industries which are higher up in the value chain, are likely remain important as sources of employment opportunities for the growing labour force. Handloom textiles, garments, leather products, food and beverages, handicrafts, wood products as well as value-added products in tea and rubber, are some such labour intensive industries that will be given policy support and fiscal incentives. They will be encouraged to work towards penetrating into foreign markets.

In the long-run Sri Lanka will have to work out industrial policies to gradually move out from low value-added labor-intensive to more capital and knowledge-intensive manufacturing. Human resource policy will thus focus on mechanisms to build up the required high level workers to meet the demands that are likely to arise from such capital and knowledge intensive industry.

Tourism Sector

The policies will focus on zonal development and target specific categories such as cultural, religious and environmental tourism. Together with investment promotion, measures to promote productivity and professionalism in the travel and hotel business will be implemented. Private sector will be encouraged to set up world class centres for human resource development to meet the emerging skills needs of the tourism industry.

Action will be taken to address the current skill shortages at operational and clerical levels. The Sri Lanka Tourism and Hotel Schools will jointly launch short-term crash courses focusing on most demanded skills in fast

developing tourism locations like the Eastern province. Adequate incentives will be provided to the private sector for initiatives in skills development in this sector.

ICT and BPO Sectors

These will be fast growing sectors in the economy that will offer expanding employment opportunities. The incentive structures will be adjusted to facilitate that growth. In addition to a conducive tax regime to generate high growth and investment in the ICT and BPO sectors, the government will promote new foreign companies to set up operations in Sri Lanka in collaboration with local companies to move up towards higher value added services.

As ICT and BPO sectors can be used to address the problem of unemployment of the educated youth, programmes will be developed to train some of the educated youth in computer usage and in information technology. Education and training sector policies are increasingly designed to address the training needs of ICT and BPO sectors. Techno-based campuses and vocational training institutes alongside the current universities will be established.

Action will be taken to enhance the numbers of internationally certified persons of competence ready to work in ICT and BPO sectors. Successes in ICT and BPO spheres and in other types of knowledge work will be communicated frequently to the world. Growth of home grown companies will be promoted in these sectors by identifying, nurturing and graduating business ventures in IT products. The government will pay attention to the creation of an early stage investment fund to provide venture capital to companies showing promise.

An efficient and well informed legal environment will be developed to enforce relevant laws stringently, particularly in connection with laws/ policies governing data/cyber security and intellectual property rights.

Health Services

Primary health care workers in the field and in primary level hospitals will be retrained. An overall orientation of medical officers towards a family medicine approach is required to manage the problems of non-communicable diseases, and of ageing at primary care level.

Action will be taken to make appropriate recruitment and training and to ensure their appropriate equitable distribution. Appropriate mechanisms will be devised to improve retention of health workers in rural and underserved areas.

HR policies in the health sector will take into consideration the expanding private sector needs. Supportive policy to improve private sector without compromising the standards of Government services is important. A human resource information system as a subsystem of the national health information system will be developed.

Continuing education and in-service training and practice will be carefully defined. Career progressing structures have to be developed for every category of health workers.

Environment Friendly (Green) Jobs

NHREP recognizes that, as the economy adjusts to the urgent need for environmental sustainability, the labour market will also begin to increase the demand for workers with required skills to take up “green (environmental friendly) jobs”. Skill training development will be improved and enhanced in the areas of green restructuring Skills training activities will be planned accordingly. Research into the behavior of the labour market for green jobs will be promoted. Technical and financial support will be offered to entrepreneurs including SMEs to explore green business opportunities.

Infrastructure Investments

In respect of skilled occupations in construction, a significant increase in training is being planned. Efforts will be made to encourage private sector contractors to attract qualified individuals with foreign exposure back to the country to take on higher level jobs. Targeted and time bound public employment programmes focusing on the building of rural / urban assets will be undertaken in ways that support the employment situation.

In order to promote capacity building of local government institutions in areas of procurement, governance, asset creation and management, necessary training programmes will be introduced. Such capacity improvement would help in improving employment conditions in relevant local authority areas.

Performing Arts, Music and Creative Industries

With complementary industries such as tourism, aviation, shipping, international sports etc. gathering momentum, it is opportune to recognise the contribution of arts, music, design, media, entertainment and other creative activities to the structure of remunerative livelihoods. Students with innate creative talents and abilities in identified spheres will be provided with specialized training, to progress in such careers. All necessary resources and equipment to develop creative skills will be provided to identified schools as an investment by the state.

Informal Employment

Informal sector activity occupies a dominant position in Sri Lankan employment pattern. A two pronged approach will be adopted in addressing issues of informal employment. On the one hand, expansion of firms in value added sectors will be encouraged and on the other hand the employability of workers in more skilled, better paying occupations will be enhanced. Entrepreneurial skills will be developed through easy and subsidized credit facilities. Product and market guidance and insurance schemes to cover short-term economic fluctuations will be introduced. School leavers and graduates of vocational training institutions and universities will be provided with facilities to access entrepreneurship training at appropriate points in their lives.

Programme to enhance awareness of both employers and workers about occupational health and safety issues will be undertaken and their access facilities to information about innovations and technologies leading to ergonomically sound ways of carrying out productive tasks. Opportunities for continued education, training and re – training in job-oriented skills will be provided to informal sector workers.

A Micro-finance Regulation and Supervision Authority (MR & SA) Law will be enacted to enable micro-finance institutions to be regulated and to enable them to take deposits.

Small and Medium Enterprises (SME)

The government will establish an Advisory Committee to study the issues faced by the SME Sector and recommend policies and interventions.

A Credit Guarantee Scheme for Micro, Small and Medium Scale Enterprises (MSME) will be established to expand access to financing options. In addition, a fund will be established to lend to responsible venture capital firms for facilitating the SMEs by way of making equity investments and advisory services.

A new SME board on the Colombo Stock Exchange will be created with less stringent compliance requirements for SME listings. The government will also expand and enhance the export insurance coverage schemes through the Sri Lanka Export Credit Insurance Corporation (SLECIC) with the aim of providing necessary support to SMEs to break into the global market.

Decent work practices and social protection of employees will be encouraged among SMEs thus enabling them to recruit workers with right skills and attitudes. SMEs will be empowered with ICT capabilities to improve their productive efficiency. SMEs will be promoted to innovate and to adopt high end technologies through Small Business Innovation Research (SBIR) and Small Business Technology Transfer (SBTT) schemes.

Action will be taken to simplify the regulatory and administrative framework surrounding SMEs. Support services will be devised to support SMEs improving their capacity to create more jobs. Reforms for elimination of labour market elements which discourage SME growth will be undertaken.

Facilities will be created to induce SME trainers to adopt new training methods that are more flexible in place of the traditional models of training. Programmes will be introduced for promoting entrepreneurial skills. Strategies advocated in entrepreneurship development programmes will be reviewed and new strategies will be introduced to focus on vulnerable groups. A move away from the survivalist focus of some of the existing programmes towards strategic sectors with better growth and employment promise is envisaged.

Employment Opportunities for Vulnerable Groups, Disabled Persons and those in Lessdeveloped Regions

The industrial base in Northern and Eastern Provinces will be re-established. Investments

in employment-intensive infrastructure development work will be initiated. Maritime fishing will be facilitated. Partnerships with civil society and community-based organizations will be formed to improve access to essential services.

Child labour in hazardous activities will be eliminated on a priority basis. Support to families of working children will be provided for the elimination of child labour.

A database will be established, on the persons with disabilities. An enabling physical environment will be created for persons with disabilities to access and participate in vocational training.

Institutional responsiveness will be improved to the needs of the disabled, to create a supportive environment in the workplace for them. Awareness will be created about benefits of participation in schemes of training and employment of the disabled. Tax concessions, and financial assistance to improve physical facilities for the disabled persons, and other incentives to motivate employers to recruit persons with disabilities, will be introduced.

Disability issues will be more proactively and effectively addressed in mainstream poverty reduction, community development as well as income generation programmes.

Foreign Employment

The focus of national policy in the foreign employment sector is aimed at “ensuring skilled, safe migration'. The long-term policy of the government will be to create decent jobs for Sri Lankans at home and promoting migration by choice rather than poverty and need.

This would involve firstly, promoting skilled migration through better skills training, diversification of destinations, identification of and capitalizing on Sri Lanka's competitive advantages in this field according to global employment opportunities that are available.

Vocational and other training programmes will be made to improve links between skills required in the local and foreign job markets. The versatility of the locally available labour force will thus be enhanced and this will facilitate achievement of the medium and long term foreign employment policy objectives of the country.

Action will be taken to restructure and strengthen institutional capacity in the management of overseas migration for work. Greater attention will be paid to the well-being of Sri Lankan workers overseas. Bilateral agreements will be established with labour receiving countries, to promote respect for and safeguard labour rights of migrant workers.

Policies will be introduced to reduce the transaction cost in formal channels and to educate migrants of the benefits of remitting through formal channels.

Public Service Employment

While in general terms the widespread perception that the public sector in Sri Lanka is over-staffed, NHREP recognizes that certain aspects of public service employment needs careful policy attention. A participatory needs analysis through functional reviews of all government institutions will be undertaken. The attraction of the public service to job aspirants with high level skills and competencies will be improved and the brain drain problem in the professional categories addressed. Attracting expatriate Sri Lankans with significant skills in short supply will be promoted where necessary.

Creating a continuous reservoir of second tier officers, selected through an objective assessment process, will be introduced.

Effective systems for performance appraisal, linked to a system of recognition, rewards and promotions will be developed.

The Sri Lanka Institute of Development Administration (SLIDA) will cover the training programmes for executive grades. A separate training institute will be established for non-executive grades. Management training units at the District level will be established in District Secretariats. Institution specific training will be the responsibility of the institutions concerned.

Mainstreaming Gender

Recognizing the validity of certain comments about disadvantages women undergo in the labour market NHREP devised proposals to improve conditions of gender equality in this respect. Investment in training women for higher skill occupations such as in the IT sector, nursing and hospitality industry will be encouraged, while also promoting entrepreneurship development among women,

enhancing their access to credit, technology, business knowledge and markets. The establishment of a social security system will be considered for the benefit of self-employed women.

A secure environment by maintaining law and order for women to travel to and from work in the night will be provided. Safe and efficient transport services through public-private partnerships will be provided. Sexism and gender stereotyping in the workplace will be discouraged. Legal and institutional infrastructure will be strengthened to handle issues of gender discrimination and sexual harassment.

High growth sectors with a high capacity to absorb educated young women, such as ICT/BPO, will be promoted. Especially designed job search assistance to women graduates will be provided, while promoting the private sector, particularly the large corporate firms, to increase requirement of female graduates and placement of more women in management training programmes.

Labour Market Information and Employment Services

Data collection systems pertaining to labour, e.g. the Labour Force Surveys, will be strengthened through better funding and other measures. Mechanisms to collect and disseminate information about labour demand will be organized. A strong central body with adequate statutory and administrative authority is recommended for coordination of LMI data production and dissemination functions.

The establishment of an appropriately located repository for LMI data is suggested. Establishment of a Public Employment Service (PES) scheme is recommended to help improving labour utilization and raising incomes and living standards of a wide cross-section of the community. It will assist in mobilizing the human resource needs of the government's strategy of development. It would provide labour market signals on skill needs and emerging skills storages as well as facilitate job matching.

Social Dialogue Institutions and Labour Relations

Unfair labour practices will be corrected with tripartite consultation. Interests of vulnerable segments, e.g. poor and unskilled labour, women, young persons, disabled and sick persons in employment and domestic workers will be protected. The employers in Processing Zones will be encouraged to provide adequate facilities to trade unions.

Measures will be taken to provide security of employment to existing workforce. The government will look into possibilities of providing unemployment benefits to those who lose their jobs in the on-going economic transformation of the country. Social dialogue for public sector employees will be strengthened. A national level Committee will be appointed for this purpose.

Provision will be made to accommodate, part-time work, working from home, working on assignment basis etc., within the contract of employment between the employer and the employee.

The need for increasing the flexibility of labour laws and regulations is recognized. Through tripartite agreement, legal provisions that appear to be rigid may be relaxed, adhering to international labour standards set out in ratified ILO Conventions. The National Labour Advisory Council will be streamlined as the apex body to decide on matters of labour policy and its implementation.

Wages

In order to prevent non-payment of wages or adoption of discriminatory practices a legislative framework will be developed. The national minimum wage would cover all private sector workers and would act as a "wage-floor" for workers, including those who are not covered by the Wages Boards system. This also would be used as a reference for wage fixing in the informal sector as well.

The operations of the Wages Boards system as at present would be simplified, with the coverage extended. Actions would be initiated to promote collective bargaining both at the sectoral level and at the enterprise level on wages.

Employers and workers, and their organizations, would be encouraged to adopt performance/productivity based wage components.

Social Protection

Sri Lanka has a number of social protection schemes and integration of these different schemes is planned. Action will be initiated to enhance effectiveness, efficiency and sustainability of the Employees Provident Fund and the Employees Trust Fund. Recognizing the disadvantages of payment of lump-sum benefits, a mechanism to ensure a continuous flow of income for the formal sector workers under the Employees Provident Fund and the Employees Trust Fund schemes is recommended.

The need for establishing a “Pension Scheme” and an “Insurance scheme” (to cover health and accidents), initially on a voluntary basis, for the private sector, including the public corporation sector, is highlighted. Appropriate studies would be undertaken to ascertain the feasibility of establishing such schemes for these workers. A study will be undertaken to ascertain the shortcomings of exiting social security schemes in the informal sector and to take remedial measures.

Establishment of an unemployment benefit scheme would be beneficial in meeting the needs of redundant workers at times of enterprise restructuring and in providing the employers greater labour market flexibility. Action will be initiated for the establishment of a basic “social protection floor” to ensure access to basic health care and income security.

Institutional Framework: Implementation, Monitoring and Coordination

Implementation of this policy will be led by the Ministry of Labour and Trade Union Relations under the overall guidance of a National Steering Committee. The strong ownership, commitment and active participation of all stakeholder organizations is required for successful implementation of the policy. At the level of the government itself, coordination among many Ministries, Departments and other Public sector agencies is necessary. The Ministry will work in close collaboration with all relevant stakeholder organizations in formulation of implementation strategies and action plans with suitable indicators and targets to be used for monitoring purposes.

National Human Resources and Employment Policy

Vision

“Sri Lanka – A developed economy” in which all persons of working age become globally competitive and multi-skilled, and enjoy full, decent and productive employment with higher incomes in conditions of freedom, equity, security and human dignity.

I. Background

1. The National Human Resources and Employment Policy (NHREP) of the Government of Sri Lanka sets out the overarching policy framework to provide full, decent and productive employment to all Sri Lankans. It is the foundation on which human resource capabilities would be strengthened and employment opportunities created to allow Sri Lanka to make the transition to an upper middle income economy. The NHREP has been developed to be in accordance with the overall state policy direction as articulated in the "Economic Policy Statement made by the Hon. Prime Minister in parliament on 5 November 2015.

2. The country saw an overall economic growth rate of over 7 per cent in 2010 and 2011, benefitting from the peace dividend of the end of long-term internal conflict. Revised GDP estimates suggest growth slowed to an annual average of 4.5 per cent during 2012-15.With per capital income expected to double to over $4,000 by 2016, the next decade will bring economic opportunities and challenges locally and globally on various fronts. Investment, both foreign and local, is expected to increase as economic growth of about 8 per cent will be sustained over the medium-term leading to the creation of more and better employment opportunities.

3. Ensuring sufficient investment flows is pivotal for the long-term development of the country. The nature of investments will directly impact the human resources and employment situation. Moreover, the continuous improvement in the quality and productivity of the labour force will be one of the most important determining factors for increased foreign investment and employment creation.

4. Sustaining economic growth will be a key factor in ensuring that poverty is further reduced from the low level of 6.7 per cent nationally (2012/2013) and to address large regional variations in its incidence. However, this achievement would not be possible without economic growth being inclusive, people-centered and employment friendly. Current regional disparities of investment and development will be addressed, and regional comparative advantages fully exploited with diversification of the economy. It is through the efforts of the people of Sri Lanka that their own well-being will be further improved. The pattern of demographic transition in Sri Lanka raises several points of importance in preparing an NHREP for the country. Population will undergo major changes in its size and age structure in the coming decades. In the year 2031 the size of the population would reach its peak of 21.9 million persons thus adding a further 2.0 million persons to the present population base of 20 million. In absolute numbers, this will be an enormous challenge for the country's planners. The population is projected to undergo major changes in its gender balance in the coming decades as the sex ratio of the population has become female biased.

5. The age structure transition has produced a demographic dividend conducive for an economic takeoff of the country. This would cover the period of 1991 to 2017 and implies that the proportion of working age people (aged 15-59) is significantly larger than the proportion in the dependent age categories (aged less than 15 and 60 and above). Given that only a few years remain to take advantage of this demographic dividend, the bonus of human resources it makes available should not be allowed to pass unused as a development opportunity.

6. There had been an increase in the labour force in absolute terms over the forgoing decade from 6.8 million in 2000 to 8.8 million in 2014. Total numbers employed had grown from 6.3 million to 8.4 million during the same period. The labour force participation rate, increased marginally from 50.3 to 53.3 per cent during this period, with the rate of employment rising from 92.4 per cent of labour force to 95.7 per cent indicating a drop in the rate of unemployment from 7.6 to 4.3 per cent[1]. Those of the workforce having higher educational achievements are

[1] All these statistics taken from the Labour Force Survey Annual Report 2014 (Department of Census and Statics), however, exclude the data for Northern and Eastern Provinces

overrepresented among the unemployed, suggesting that there is a shortfall in demand for educated workers. Further, low rates of labour force participation and high level of unemployment among women as well as the gender disparity in wages, shows that women are at a distinct disadvantage in the labour market.

7. While the lack of decent jobs remains a problem, the inadequate levels of skills and quality of human resources pose a labour market constraint. Human resources in Sri Lanka have considerable potential to steer the country's growth trajectory from its current low-skilled, low productive and low-income earning workforce to one that is highly-skilled, dynamic, and globally competitive. Sri Lanka has long been a model of social development for developing countries, but translating that into economic prosperity requires greater emphasis on human resource development and employment generation.

8. The unemployment situation has improved significantly in the recent past, with overall unemployment currently at less than 5 per cent of labour force. The structural changes which the economy is undergoing are expected to translate into an improved employment situation, particularly for the youth, women, and those in less-developed regions and vulnerable population segments. Importantly, employment opportunities must be improved so that the workforce moves from low productivity, low paying jobs to high productivity, high paying jobs.

9. In order to ensure that economic growth benefits all, growth strategies will have to take into account employment outcomes. Despite the very low rate of unemployment at the national level, some population groups such as the youth, women and the educated experience high levels of unemployment. About 65 per cent of the workers are estimated to be in the informal sector. Informal occupations are generally subject to quality limitations. Yet a large proportion of jobs are created in the form of self-employment and by small scale employers. Helping these enterprises to grow and be more efficient can promote national economic growth and creation of new employment opportunities.

10. Sri Lanka is moving from a factor driven economy towards an efficiency driven economy leading on to an innovation driven economy. The human resource plans will explore possibilities to leap frog towards an innovation driven stage. The performance of human resources related factors is critical and related to global competitiveness. These factors will be examined constantly and measures taken for appropriate adjustments so that the economy will move smoothly towards this innovation driven growth stage.

11. Employment generation, whilst it can be pro-actively improved, is an outcome of enhanced investment in a wide range of sectors. But importantly, without a policy focus on employment generation as a core priority, development may benefit only a few, and a large section of the country will be left behind. Indeed, development through private investment is a fundamental prerequisite to make Sri Lanka an upper middle income economy while government-led infrastructure initiatives create the appropriate environment for this investment. This policy document will be the basis on which human resource development and employment generation are placed within these economic initiatives to ensure economic prosperity for all.

12. Thus, the NHREP document lays down key policy priorities for human resource development and promotion of full, decent, productive and freely chosen employment. It covers a broad spectrum of subject areas including macroeconomic and sectoral policies, small and medium enterprises, labour market policies for specific groups and training, management and career guidance. Policy statements in these different subject areas are based on lengthy consultations with government officials, employers' organizations, workers' organizations, professional bodies and academia. Every effort has been made

to make this document inclusive, over-arching and comprehensive, keeping in mind the overall policy priorities of the government.

II. Objectives

13. The formulation of the objectives of the NHREP has been guided by the Government's overall policy framework as articulated in the "Economic Policy Statement made to the Parliament by the Prime Minister in November 2015. The statement envisions creating a competitive economy, with special emphasis on exports, based on socially responsible private sector led growth. More specifically, the government aims to generate one million employment opportunities, and raise incomes of people to build a strong middle class. The following are the objectives of the (NHREP):

    i. To promote the attainment of full, productive and freely chosen employment for all women and men in Sri Lanka;

    ii. To develop a highly competent, globally competitive, multi-skilled and productive workforce;

    iii. To improve incomes and the quality of life of the working population across different sectors and regions;

    iv. To provide the fullest possible opportunity to each worker without discrimination, to qualify for and to use his/her skills and endowments in a job for which he/she is best suited so that worker motivation and productivity are maximized; and

    v. To safeguard the basic rights and interests of workers in line with national labour laws and key international labour standards.

III. Considerations

14. The NHREP is aligned to the overall government policy framework, ensuring that priorities stated in the latter are actively taken into account in developing the former. Moreover, the NHREP takes into consideration other active policy documents related to human resources and employment. The following paragraphs indicate briefly the main points that have been taken into active consideration in drafting the NHREP.

15. A national human resources and employment policy is needed to guide the use of the country's labour-force effectively for the overall development of the country. In achieving rapid development as aspired, Sri Lanka needs to prevent the skills of the work force from becoming a constraint on development. The significance therefore of a comprehensive system for development of human skills is unquestioned.

16. Sri Lanka will have to continuously consider the global context and the worldwide trends when developing its human resource talent. Indeed, the development of this talent based on these trends will allow the country to optimize on the employment opportunities available. These employment opportunities will continuously change and the ability of the country to adapt and harness the talent pool will determine the long-term economic prosperity of the country

17. The NHREP is articulated as a policy with a 10 year horizon, though longer term policy measures are also occasionally indicated. The Policy will be reviewed periodically, together with its overall implementation plan.

18. The private sector and public service are viewed as the engine of growth and guiding force respectively.

19. Sri Lanka's demographic transition is taken into consideration, with particular emphasis on how to optimize the demographic dividend, expected to last until 2017 when the ratio of dependents to the labour force will begin to rise. The available human resources and their composition over the next ten years are considered.

20. Considering that improving competitiveness of the country will bring in investment and create better job opportunities, policies to support developing this competitiveness are included in the NHREP.

21. The NHREP is based on the belief that the well-being of the people and their overall

quality of life rests critically on improved quality of jobs that are available for them, offering enhanced incomes.

22. Productivity improvements of the workforce are considered to be pivotal to increase employment and incomes. Adoption of technological innovations is essential to improve the productivity of the workforce. The NHREP sees technology adoption and research as catalysts for human resource development and employment creation.

23. High quality higher education, vocational and on-the-job training are considered as the primary platforms for the development of high quality skills.

24. Whilst further improvement in the overall employment situation is required, the NHREP places high priority on target groups who are at higher levels of unemployment, in particular the youth, women, those in lagging regions, and vulnerable populations. The rate of employment among the youth is substantially higher than the average and the unemployment rate of women is double that of men. The government gives a high priority to the development of lagging regions.

25. Promoting entrepreneurship is critical if increasing job opportunities are to be created, especially in the informal economy. The NHREP focuses on a broad range of issues related to the informal economy, in which a majority of the workforce earns a living.

26. Considering that foreign employment is an important source of foreign exchange for the country, and a means of enhancing economic opportunities for many people, priority is placed on it in the formulation of the NHREP.

27. The NHREP considers the harmonious relationship amongst the social partners to be important in expanding and improving employment opportunities for the people.

28. Social protection of the unemployed and underemployed, and providing the services required to reduce their economic vulnerability are considered essential within this broad policy framework.

29. Policy formulation is only a means to the actual improvement of the human resources and employment situation in the country. Policy implementation and monitoring is critical in achieving the objectives set by policy. Though a general overview of the issues is stated, this policy document does not detail the implementation strategy and action plan for implementation. The strategy and action plan will be formulated as an immediate priority with the participation of all relevant public sector and private institutions and the other major stake-holders.

30. ILO's Employment Policy Convention, 1964 (No. 122) and the recommendations No. 122 and 184, and Human Resources Development Convention, 1975 (No.142) and the Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195) have provided important guidelines in the formulation of this policy. Ratifications of the Employment Policy Convention will support the implementation of this policy.

IV. Macroeconomic Policy

Context

31. GDP growth of Sri Lanka over recent years was maintained at a healthy average of over eight per cent per annum for 2011-12 before moderating to an average of 4.5 per cent per annum for 2013-15. The projected growth rate for 2016 is slightly over 5 per cent but measures are planned to bring back the annual average growth rate to 7 per cent mark in the medium term. The government's Medium-Term Macroeconomic Framework (MTMF) aims to ensure a positive outlook reflecting a favourable macroeconomic environment, characterized by conditions of sustained peace, low inflation, improved business confidence, stable fiscal management and low interest rates. Sustainable employment creation requires a policy-mix that promotes growth and investment in the productive sectors of the economy with appropriate combinations of monetary, fiscal, exchange rate, trade and real sector policies. Efforts would be made to ensure that fiscal, monetary and credit policies are linked to the objective of generating sustainable employment.

32. The overall direction of monetary policy will be determined by the major target of maintaining stable prices to facilitate sustainable economic growth and generation of employment opportunities. Monetary authorities will conduct monetary policy in such a way as would maintain the rate of inflation at a low single digit level, while keeping interest rates sufficiently stable at levels desirable for promoting private investments and for maintaining real positive returns for savers.

33. Establishment of proper institutional mechanisms to gather accurate information with minimum time lags in the areas of employment, industrial output, agricultural output and other variables in the real economy are necessary to determine the suitable monetary policy stance.

34. The budget for 2016 introduced reforms in the tax system aimed at simplifying the tax system while broadening the tax base to improve revenue mobilization. However, given the current status of government revenue, further tax system reforms are required to improve revenue collection as well as to minimize regressive taxes.

35. Social policy commitments as well as public investment at around 6 per cent of GDP lead to an almost unavoidable escalation of government expenditure despite MTMF vision of maintaining the budget deficit below 5 per cent of GDP over the medium term. The government is committed to keep recurrent expenditure within limits and to improve the performance of public enterprises. Creating an investment friendly environment for expansion of private sector activity in the country will continue to be a factor influencing the conduct of fiscal policy.

36. Attempts will be made to maintain proper coordination between fiscal and monetary policies for the achievement of growth, employment and price stability objectives. This implies close co-operation and regular dialogue between monetary and fiscal authorities to achieve macroeconomic objectives of stable growth.

37. The private public partnership (PPP) model is being promoted in the implementation of infrastructure investment projects and the establishment of a State Holding Corporation is being pursued to improve the performance of state owned enterprises. The government is expected therefore to create a conducive environment and to develop well prepared plans to attract private sector investors. Particular attention will be paid to the employment intensity and job creation potential PPP investments.

38. Given the economic growth targets set by the government, an increase in the rate of national investment from the present level to 35 per cent of GDP would have to be aimed at. The shared responsibility of both public and private sectors in raising additional investments need to be stated very clearly, as investment is a key determinant in promoting employment intensive growth.

39. The dollar value of commodity exports of Sri Lanka have increased consistently over the recent past but the dollar value of imports increased more rapidly resulting in a continuous deficit in the country's balance of trade. Action has been taken to float the rupee since September 2015 with continuing increase in exports, inward remittances and tourism earnings the rupee expected to stabilize in foreign exchange markets. A policy of stable and competitive exchange rate will continue to be treated as an important signalling mechanism to investors regarding the stability of the country's macroeconomic environment.

40. The commodity composition of exports has changed only slowly over the last decade. Manufactured goods share of exports has remained around 75 per cent. However, there has been a notable diversification of the basket of manufactured exports, with the share of garments dropping from 50 per cent of total exports in 2000 to 40 per cent by 2010. Agricultural exports continue to be dominated by tea, accounting for about 15 per cent of total exports. The nature and extent of employment generated by export-related activities is difficult to gauge because of data limitations.

However, as diversification of export industries can promote employment and livelihoods, policies to achieve export growth and diversification will be guided, among other things, by the need to expand employment opportunities.

41. The relevance of the exchange rate in a country's export competitiveness is important. In addition to an appropriate exchange rate, improving export competitiveness requires many other conditions like increased production efficiency in export industries.

42. A few points may be highlighted in this respect:

    i. New products and markets: In order to raise Sri Lanka's exports and increase its global share, new products as well as new markets will be explored and penetrated through branding, value addition and product diversification.

    ii. Tariff regime: The tariff regime will be structured to support the development of the country's domestic manufacturing sector and will, therefore, be largely in line with policies aimed at generating broad based employment opportunities.

    iii. Knowledge based exports, through activities such as Information and Communication Technology (ICT) related Business Process Outsourcing (BPO) and Knowledge Process Outsourcing (KPO) will be promoted to increase earnings from the export of services.

    iv. Other specific measures will include obtaining improved market access through trade agreements, especially with India and China; encouraging investments into Sri Lanka and entry of local entrepreneurs into global markets. These efforts will be facilitated through the establishment of an Agency for Development and an Agency for International Trade.

43. Strategic trade policy initiatives aimed at achieving greater integration into the global economy have been pursued through multilateral arrangements as well as preferential trade arrangements (PTAs). Therefore, sensitive products that have employment and livelihood implications will be carefully considered in trade liberalization programmes under its PTA commitments.

V. Human Resources Planning, Development and Productivity:

The Context

44. The importance of planning and development of human resources in a country's development process cannot be over-emphasized. Effective human resource planning implies that sufficient human resources, with the right mixture of talent, are available in appropriate locations, performing their jobs according to their skills and aspirations.

45. At present Sri Lanka lacks comprehensive information in regard to human resource requirements. It is on the basis of reasonably accurate projections about how many skilled workers of different categories the country requires to meet current and emerging needs that arrangements could be made to supply the high quality human resource requirements. Policy action to improve conditions of available human resource information is further discussed later in this policy document. A system should be put in place to continuously assess the skills and human resource requirements for different industries of the country, and disseminate this information amongst the relevant training providers and job seekers so human resources can be developed to meet the demand.

46. The demographic profile of the population and the labour force and their expected changes over time are taken into account in human resource planning and development. Particular emphasis is placed on required policy responses to changing proportions of the young and the old in the population, the extent of women's labour force participation, and overseas migration for work. While action is planned to address skills inadequacies caused by overseas migration of skilled workers, policies will be designed to continuously improve labour productivity at both macro and sectoral levels.

47. Low labour productivity is often highlighted as a major factor behind high cost of production and low profits. This hampers local private investment as well as foreign direct investment and thereby restricts employment opportunities. Low productivity leads to loss of market competitiveness and slow industrial progress. A set of productivity standards needs to be developed and established at enterprise level, ensuring that employees also would gain from productivity growth. Labour productivity indexing and standardization in respect of different industries and economic sectors are to be developed. Medium and long-term labour productivity targets will have to be declared at macro, sector and subsector levels based on corresponding projections.

48. The fact that the skill requirements in the labour market are constantly rising as a result of globalization and technological change is noted. Further, the present government envisages economic development along several fronts. These economic plans also will influence the skill requirements of the country. Talents of young people, and the need to provide opportunities for them to develop those talents, are recognized. More effective and more competent workers will help enterprises to remain competitive in global and regional markets.

49. To summarise, the following are some key issues/ problems affecting human resource planning and development:

   i. Mismatch between the education and training provided to people and resultant expectations of the youth, on the one hand, and the skills and knowledge demanded in the current and emerging world of work on the other.

   ii. Lack of systematic information on the skills needs based on economic and technical developments and skill supply for proper planning and development of human resources.

   iii. Inadequate mechanisms to address skills development and employment issues pertaining to the large numbers dropping out annually from the formal education system.

   iv. Absence of mechanisms to encourage labour productivity and also a productivity-oriented working culture.

   v. High wage and other costs of labour, particularly in respect of higher and more skilled positions, having a direct impact on employers' decision to hire and to re-train staff. Re-training becomes particularly costly in the context of high turnover of skilled labour.

   vi. Lack of a business-friendly environment (e.g., legal, infrastructure, etc.) to facilitate investments in new enterprises.

   vii. Lack of authority, resources and capacity of public training facilities to change their training programs to meet the needs of the market.

   viii. Available systems for accreditation of training institutions have limitations and training programmes on offer do not often meet job market needs and international standards.

   ix. Inadequacy of the national institutional framework to encourage innovations, through licensing and patenting, product development and market entry supports.

   x. Lack of a mechanism to recognize special talents in the education systems and to encourage their development.

   xi. Absence of mechanisms to make early school leavers aware of available opportunities for them to resume their formal education at a later stage, thus making such persons under-qualified for life.

   xii. Career guidance is not a mandatory element before the students leave schools after secondary education.

   xiii. Lack of programmes for re-skilling adult workers

xiv. Lack of coordination between training programmes intended for the global labour market and the local labour market, and the need for training to obtain international certification.

50. The following chapters indicate and discuss policies to address the problems and issues highlighted above.

VI. School Education

The Context

51. The general education system is an integral part of the national development process that impinges on the lives of all Sri Lankans. In the Sri Lankan context, the vision of a holistic human development encompasses social, economic, political and personal development and ethical values reflected in our religious traditions. It is rooted in the principles of equity, relevance and excellence.

52. General education has an important role to play in providing relevant knowledge and generic skills such as initiative, decision making, problem solving, team work, responsibility, and leadership and communication skills in order to equip students to later function effectively as employees, employers and self-employed members of the labour force.

53. There are 10,205 (as of 2013) schools in the country, of which 10,102 are government schools. The system of school education in the country also covers a group of private schools of which the "international schools" form a special category. The latter group of schools does not appear prominently in discussions of school education in the country. The following are some of the problem areas and issues affecting general education which are directly or indirectly responsible for some failures of the school system in the sphere of human resource development:

    i. Wide variation in the government-funded schools in terms of:

        a. Teaching-learning facilities including those in co-curricular studies (e.g. only 868 of the 10,102 government schools have facilities to teach science stream subjects at the Advanced Level);

        b. The number of teachers available for different schools;

        c. The quality of teaching in different schools; and

        d. Financial and other support receivable from parents and past pupils

    ii. Given the large size of the sector and the large and expensive quality related demands faced by the educational system the funding allocation by the government for general education is inadequate.

    iii. Although national statistics show that almost all eligible children enter grade 1, there is still some non-attendance in certain less-developed regions. There has been improvement in the rate of retention of school age children over the years but drop-out rates increase as children pass through secondary grades.

54. Of the 472,829 who sat for the O-level examination in 2014, 64 per cent secured adequately good results to qualify for admission to the Advanced level classes.

55. Of the 247,376 who sat for the A-level examination in 2014, 60 per cent obtained the minimum qualifications to enter university. Due to pressure of large numbers, however, only 25,200 secured admission to universities – the pinnacle of the academically biased and pyramid style educational system of Sri Lanka.

56. Those who fail to gain admission to universities do have other opportunities for training through professional and technical courses. However, these opportunities may be closed to many because of financial constraints. Also, most courses are available in the Western province or limited urban locations outside the Western province

57. Large numbers who leave school annually after 11 or 13 years of schooling and those who dropped out earlier, are equipped with very little preparation for the world of work in terms of hard or soft skills. They indeed pose serious challenges to the country's planners and policy makers. Forty-three per cent of 20-24 year olds (2012) have not completed their secondary education, and a further 24 per cent were just with O-Levels.

Policies

58. Attendance in schools or in vocational education institutions or, as a transitional measure, in non-formal literacy classes from 14 to 16 years of age will be encouraged. Progression of students in post-primary education will be on an annual assessment basis. Students will be given alternative pathways and streams at the secondary education level. This will enable students to progress not only through the traditional G.C.E. O/L to G.C.E. A/L pathway, but through the alternative paths as well.

59. The medium of instruction in the primary grades will continue to be Sinhala/ Tamil. However, teaching of English will be strengthened to facilitate the development of communication skills. Trilingualism will be promoted.

60. Students of secondary grades will have the option to study any subject in the English medium in the GCE OL and GCE AL grades. Making required teachers available for the purpose will be the responsibility of authorities. The students will be permitted to sit the GCE OL and GCE AL examinations in the medium of their choice. Science education will be made available to all at the secondary level.

61. Access to bilingual education will continue to be extended to selected schools island-wide so that, at least one or two schools in each administrative division will teach the selected subjects in English as early as possible.

62. As other foreign languages are becoming increasingly important in the domestic employment scene increased attention will be paid to provide opportunities to learn foreign languages other than English at secondary school.

63. Career guidance will be introduced as a mandatory element in schools especially at different exit levels relevant to different pathways and also for all school leavers at early stages (see Chapter IX on Career Guidance and Counselling). Career guidance will facilitate the identification and nurturing of students with special talents, and impartation of soft skills and abilities.

64. Schools furnished with facilities to match those of urban schools in high demand will be set up in non-urban areas. Measures will be taken to set up at least 3 well equipped secondary schools per Divisional Secretariat. Mechanism will be put in place so that even students in other schools in the division can use the facilities (such as swimming pools, and science labs) in the upgraded schools. Attention will also be paid to upgrade the capacities of primary schools so that they can lay the foundations needed to be successful in secondary schools.

65. A foundation programme for vocational and technical education will be initiated targeting specially those not qualifying at G.C.E OL and G.C.E AL examinations.

66. Organizational linkages among the Ministries in charge of the subjects of (a) Education, (b) Higher Education and (c) Youth Affairs, and (d) Vocational and Technical Education will be established in regard to policies of national education and human resources development.

VII. Higher and Professional Education

The Context

67. The higher education sector has 15 universities under the supervision of University Grants Commission (UGC) and 2 universities under the supervision of Ministry of Higher Education (MHE). The sector has 7 postgraduate institutes and 9 other higher educational institutes all under UGC supervision. In addition, there are 12 advanced technical institutes under the Sri Lanka Institute of Advanced Technological Education under MHE. There are tertiary level training institutions like those for the training of teachers and the National Institute of Education, all of which operate under the Ministry of Education. In addition there are private sector training institutes operating at the tertiary level training students for degrees awarded by many foreign universities. Some of these private training institutes have been awarded the “degree awarding status” by the UGC. Many vocational training institutions too would be coming into the category of tertiary level educational institutions and

because of their particular relevance to human resource development, these vocational training institutions receive attention in a separate chapter in this policy document.

68. In discussions of higher education in the country, however, it is the university sector, with its postgraduate and other institutes, that receives the widest attention. These are the institutions entrusted with the development of high level human resources for various sectors of the Sri Lankan economy. The following paragraphs in this section on higher education focus on the university sector.

69. The absence of an adequate number of places in universities for those getting qualified to enter through A Level passes has already been noted. The relevant percentage of the total admitted to the number qualified in the 2014/15 academic year was as low as 17.5 per cent according to UGC data. This ratio varied according to academic streams and in 2013/14 The highest percentage (44 per cent) was for the physical science stream and the lowest (12 per cent) for the arts stream.

70. The extensive critique of poor quality education offered in national higher educational institutions is an important issue for human resource development. The facilities available in universities, both physical and human, are of varying quality levels as some of the existing universities were set up without adequate prior preparation. With the new government's intention to enhance ICT competencies, and encourage greater international participation in the Sri Lankan economy, it is essential that the universities are able to produce graduates who have globally competitive skills. These universities are predominantly funded by the government budget as funding from tuition and other fees and private sector donations and endowments has remained very low. Government's recurrent and capital expenditure on higher education today is low, by international standards and also by Sri Lanka's own historical standards. Correspondingly, there was inadequate and slow build-up of modern facilities within universities and training of human resources for employment therein has been unsatisfactory. The resulting quality deterioration has been aggravated by internal management weaknesses and student unrest.

71. In terms of their contribution to human resource development, these higher educational institutions have been widely criticized by both private and public sector employers.

72. Unemployment among university graduates is a recurring problem. The problem arises to a large extent in respect of graduates of the faculty of arts, humanities, social sciences, and commerce. This is aggravated by successive governments giving employment in the public sector to the unemployed graduates. The implied guarantees of government employment reduces the incentives for graduates to acquire marketable skills while in university and to look for employment upon graduation. Also, given the growing size of the public sector, absorbing all unemployed graduates to the public sector is not a sustainable solution.

73. The university faculties noted in the foregoing paragraph are also the faculties drawing the largest numbers at the student intake to universities. In respect of these graduates, the labour market demand clearly falls significantly short of supply. While in some disciplines the universities may not be producing as many graduates as the labour market could productively absorb, in other disciplines the number of graduates produced far exceeds the number the markets are able to absorb.

Policies

74. Opportunities available for study in higher education institutions will be increased so that larger numbers of qualified students will be able to gain admission to these seats of higher learning. Opportunities through distance mode of education will be pursued and multiple modes of delivery of higher education courses will be promoted. The distance mode will address the needs for higher education

with flexibility in respect of location, time of access and so on. These initiatives will be taken without compromising the quality of education.

75. The curriculum content of academic programmes will be redesigned to match the requirements for employment. In this regard, students will be encouraged to develop their self-directed, independent, creative and reflective thinking skills. Overall, the programmes of study will be diversified both in terms of content and mode of delivery.

76. Action will be taken to improve and update the academic programmes of universities and other higher educational institutes to meet international standards and also the requirements of employment. This has already been commenced under a number of quality improvement programmes, some of which have been funded by the World Bank and other agencies. This reform effort will be strengthened. The outcomes of these programmes will be monitored through assessing skills of students.

77. While strengthening universities as centres of learning and excellence in the select subject areas, linkages between academia and industry will be enhanced. Courses will be designed to meet the needs of the industry and the world of work. Universities will take measures from the initial stages of the academic programmes, to correct the skills mismatch between the aspirations of the educated youth seeking employment and job opportunities that are available. Such measures shall include internship programmes in the private sector in partnership with the employers' associations. As the links between higher education and employment are critical, all students will be trained to acquire generic skills, life skills including soft skills and a positive work ethic to appropriately enter the world of work.

78. The state universities will be given greater autonomy in handling academic, administrative and financial matters. The admission procedure will be reviewed to reduce disparities within and amongst districts to allow all those who wish to seek higher education to do so.

79. Non-state universities and degree awarding institutions will be encouraged, with regulatory controls on quality and accreditation requirements. Legal provisions for the establishment of such institutions will be laid down.

80. Linkages between local universities and foreign ones will be promoted so that students, lecturers and researchers can gain foreign exposure continuously. Linkages between local universities, on the one hand, and TVE institutions, industry, and professional bodies on the other, will be encouraged to enhance learning outcomes and employability of students. These linkages are also expected to enhance the sharing of resources.

81. Research facilities at universities will be built up to train students to undertake research and independent learning, and provide opportunities for academics to enhance their knowledge in important areas. Other related skills of researchers such as communication skills will be developed to ensure that research findings are disseminated widely. Laptops will be provided to university students on interest free loans, and free Wi-Fi zones will be established in all universities, so that students can learn through practice and have access to resources through the Internet.

VIII. Vocational Skills and Employability

The Context

82. The Tertiary and Vocational Education Commission (TVEC) established under the TVE Act No. 20 of 1990 (as amended) has provisions to register vocational & technical training institutes and accredit their courses of study according to well defined criteria. These institutions provide non-university further education opportunities and avenues for those leaving the secondary schools. Several Ministries and private sector organizations also provide courses of study relevant to their employees as a part of their human resources development plans. Competency based training at certificate, diploma, and degree levels provided by agencies under the Ministry in charge of

the subject of Skills Development and Vocational Training are examples. Some member associations of the Organization for Professional Associations (OPA) also conduct professional courses of study.

83. In regard to needs of human resources and skills development, a number of issues have surfaced requiring appropriate policies and strategies for effective implementation:

i. Non-availability of vocational education facilities at the secondary education level in parallel to formal school education,

ii. Late formal introduction of vocational elements in senior secondary education. The new technology stream is introduced for example, as late as the GCE “A - level”.

iii. The absence of formal linkages between different educational and vocational qualifications

iv. The need to establish quality assurance and accreditation through established national education frameworks.

v. Lack or weak state of recognition of the occupational competency based vocational qualifications in the state, public corporations and private sector schemes of recruitment.

vi. Poor status of employability of vocational and technical students.

vii. In the prevailing TVET system there are many problem areas: (a) mismatches and shortages of skills imparted; (b) inadequate effectiveness and efficiency in the delivery of TVET; and (c) access to TVET, especially for women and rural population.

viii. Non–availability of high-tech equipment needed for providing practical training for students.

ix. Poor utilization of available high – tech equipment in available training institutions.

x. Difficulties in attracting good trainers due to poor remuneration, relative to market rates.

Policies

84. In order to address the issue of non-availability of vocational education at the level of secondary education, a policy of setting up a seamless pathway for secondary school leavers to be directed to the Vocational Education and Training (VET) sector will be promoted, with the option to continue education further in the VET system, if they desire to do so. Secondary school curricula will be enriched with vocational and technical training components. NVQ level 1 (Basic Competencies to Work) will be introduced for G.C.E O/L students. Teaching prevocational subjects in secondary schools will also be commenced.

85. Work oriented GCE “A-Level” technology stream that has already commenced would enable students at the senior secondary school level to pursue the A-level Technology stream in an available field of their choice and proceed for either gainful productive employment and/ or further education in the same or allied field. Schools will establish collaborative work with neighbouring VET institutes to share resources, laboratory and staff in implementing this policy. The University of Vocational Technology (UNIVOTEC) will produce the teachers needed for this stream as a long term measure.

86. In order to determine how different educational and vocational qualifications are linked and how they are related to the world of work, NVQ framework covering standards and competencies associated with vocational qualifications has been developed. The Sri Lanka Qualification Framework (SLQF) developed by the Ministry of Higher Education links secondary and higher educational qualifications directly to different levels of the NVQ Framework. School leavers entering industry directly and acquiring competencies are awarded NVQ qualifications through Recognition of Prior Learning (RPL) with a well-established procedure.

87. Linkages between secondary education, VET institutes, higher education institutes and the world of work will be developed. Appropriate NVQ qualification holders will be allowed to pursue further qualifications

in the conventional higher education system, including universities, thus providing seamless career progression through lateral entry.

88. An institution responsible for quality assurance and accreditation at the national level is proposed to be established to cover all areas of education including tertiary, higher/university, professional, technical and vocational. Statutory powers vested in TVEC, UGC and NEC will be strengthened and the Sri Lanka Qualification Framework will be legalized to impose compliance.

89. A mechanism will be established with the intervention and coordination of the TVEC and the relevant Ministries and agencies to determine the equivalent and alternate qualifications. Schemes of recruitment in the state sector, public corporation sector and the private sector would be amended to provide for alternate/equivalent qualifications by utilizing the two qualification frameworks for recruitment. NVQ framework would be recognized by the public and private sector agencies. Required NVQ levels will be specified for given activities and a salary structure adopted for technical staff aligned with the NVQ.

90. In addition to eligibility in terms of schemes and procedures of recruitment, suitability for employment depends also on life skills including soft skills and attitudes. A mechanism will be established to introduce more of employability competencies in the vocational training programme curricula with the assistance of the employers' associations. Current apprentice schemes will be improved to meet the current and emerging needs, and new schemes will be introduced as needed. On the basis of required surveys, international recognition of Sri Lanka's VET qualifications will be pursued.

91. Policy commitment is made to explore expanded opportunities for industry to participate in the vocational training system. Employers, particularly those in private sector, will be encouraged to demand and utilize higher technical skills. Public-private partnership in curriculum development, provision of internships, on-the-job training, job matching services and part-time work during training will be strongly promoted in the vocational training sector.

92. The widespread focus on single-skilled human resources in human resource development work has been a contributory factor to many of the inefficiencies in labour utilization, thus adding substantial costs to projects. Multi-skilled labour, therefore, is proposed as a possible solution to the problem of skilled labour shortages and low productivity in some key sectors. In future training efforts, including curriculum development work, training delivery, and certification, consideration will be given to the development of a multi-skilled labour force.

IX. Career Guidance and Counselling

The Context

93. In Sri Lanka at present many organisations such as schools, vocational training institutions, youth service centres, government ministries, and private sector institutions are involved in the provision of career guidance. The coordination of career guidance activities of all these institutions is a challenge.

94. The present fragmented system of career guidance has numerous gaps. The services are undesirably compartmentalised. They are inconsistent in approach and suffer from poor communications and failure to reach the bulk of the target audience. Even at the counsellor level, the system suffers from a lack of knowledge of available options and total unavailability of reliable data on future job demands.

95. The main target groups that need such services are the youth who are faced with key work-life decisions, the more educated workers who have more choices and the migrant workers.

96. The following comments are in order regarding career guidance services that are available today:

    i. Career guidance services at secondary schools provided by the Ministry of Education through Career

Guidance Units suffer from totally inadequate numbers of teachers trained in career guidance providing services. These teachers lack contact and understanding of the world of work to be successful in guidance. As a result career guidance is not available to the bulk of the students during their school careers.

ii. The emphasis of career guidance services at universities is on placement at employment, generally relevant to the area of study and the specific skills acquired. The students in the general degree programmes in Arts and Sciences require to be exposed to further study/ training in specific fields. An introduction to common career options shall be provided by the placement of students via internship programmes in the private/ public sector.

iii. Independent career guidance centres established by the Ministry of Labour & Trade Union Relations, Provincial Councils etc. are independent of specific career focus and are providing services of a general nature.

iv. Career Guidance Units in various training institutions like NYSC, NAITA, VTA and so on focus on specific careers associated with these Institutes in contrast to an overall system of guidance based on attributes of the guidance seekers.

97. The prevailing conditions raise the four following issues:

i. There is no efficient career guidance service nationally coordinated at all levels and within reach of persons who require it.

ii. There is no accepted methodology set up to attract school leavers to VET programmes subsequent to the mandatory school attendance period.

iii. Career guidance counsellors who have the aptitude and skills to guide not only the youth but also the parents and school authorities have to be recruited and developed.

iv. Traditional ways of thinking tended to downgrade Vocational Education and Training (VET) programmes. They were considered a default option for “dropouts” from, and “failures” of, the academically oriented formal educational system. There is the need to bring VET programmes into “preferred options” available for the youth.

v. Lack of systematic information available vacancies. Labour demand trends, training opportunities and the types and conditions of different types of employment opportunities limit the ability of the career guidance counsellors to effectively guide youth.

Policies

98. The involvement of industry and employers in private and public sectors will be strongly promoted in the development and delivery of career guidance services. A system should be set up to collect information on skill demands in different industries .The data thus collected will be analyzed to identify training needs and employment opportunities, and results will be shared with training institutions and career guidance counsellors.

99. A national career guidance council will be established by statute in which the private sector will be made a partner with the public sector. This will be the prime authority to be responsible for the planning, development and supervision of how the national career guidance plan for the country is implemented. All career guidance activities in the country will be made in accordance with the directions and guidelines issued by this council.

100. A network linking the national career guidance council will be established with career guidance units in all tertiary education and vocational training institutes, including the public and private institutions of higher education and professional education, and employment service centres at the district and division secretariat levels. A data base for information on job opportunities at each career guidance unit will be maintained. It is also recommended that a career guidance service be established as a special skills cadre.

101. Career guidance will be provided by both public and private institutions through a series of programmes in career education, career information, career counselling, employment counselling, job placement, labour market adjustment programmes and skills development for self-employment.

102. The capacity of career guidance units to efficiently serve students/ guidance seekers will be enhanced by appropriately manning these units with experienced counsellors. Formalised training will be provided to career guidance counsellors to promote good practices, sharing knowledge and providing assistance. Education, research, innovation and publications related to career guidance will be promoted. The development of a degree level course in Career Guidance at the Universities is recommended, in particular as a major in the Faculty of Training Technology at the UNIVOTEC.

103. The main target audience for Vocational Education & Training (VET) consists of school leavers, who terminate academic pursuits at any stage beyond the mandatory school attendance grade. Those willing to join VET programmes must be identified through a mutually accepted methodology. This could be done through coordinated work of the ministries in charge of the subjects of Education and VET.

X. Enhancing Employability of the Youth

The Context

104. According to the Quarterly Labour Force Survey (QLFS) of the Department of Census and Statistics (DCS), the labour force participation rate in the country during 2014 was 53.3 per cent. The overall unemployment rate has declined from 8.8 per cent in 2002 to 4.3 per cent in 2014. However, among the youth (15-24 yrs.) the labour force participation rate was lower at 32.8 per cent and the unemployment rate higher than the national average at 20.3 per cent. The rate for females of the same age group was higher at 27.5 per cent. Low youth participation in labour force could be due to, among other reasons, extended period of life in education and training or simply idling with expectations of further education, of better quality employment than could be found or of migration for work. They are able to do so because of availability of financial support from the family.

105. The low participation of the youth in labour force[2] and the high rate of unemployment among them constitute a significant opportunity cost in terms of national production. Unrealistic expectations of the youth, competency mismatches affecting them, and various associated cultural factors are behind such high youth unemployment rates. In addition, widespread unemployment among the youth could lead to significant socio-political unrest. All this makes the issue of enhancing employability of the youth a subject worth being treated separately in the NHREP.

106. Unemployment among the relatively more educated youth in Sri Lanka appears to a large extent to be voluntary. Many unemployed young persons are found to be waiting for the appearance of jobs they desire, the bulk of such desired jobs being in the public sector. Data also show significant underemployment among the youth. This includes those who are employed in jobs for which they are over qualified.

107. Limitations in labour market information systems and non-availability of career guidance services are other problems faced by the youth. The demand for vocational training therefore, remains weak. Further, available good quality vocational programmes that improve employability are either not affordable or are not easily accessible. Methods of job search that are popular among the youth are largely informal.

108. The majority of the youth prefer employment in the public sector for reasons of job security, good

[2] It is noted that part of the reason for this is the extended involvement of the youth in education and training. Undoubtedly, the involvement in education and training has positive impacts.

remuneration packages, high social status, and attractive fringe benefits. Therefore, some segments of the private sector find it difficult to recruit young workers for certain jobs – e.g. work as machine operators and helpers in export processing zone factories, as pluckers, and tappers in tea, rubber and coconut plantations and as masons, carpenters, plumbers and helpers in construction industry and so on.

109. There are some other known factors in regard to employment preferences of the youth. First, there is widespread perception among them that private sector establishments discriminate against the rural youth in employment selection processes. Second, many youth show a preference to migrate for overseas employment, despite the fact that the overseas jobs they could obtain are low level blue collar or manual jobs.

110. In the above background, one of the major challenges is to create adequate job opportunities in the formal private sector, which would be acceptable to the discerning youth, while at the same time, improving the employability characteristics of the youth waiting for job opportunities. A point worth emphasising is that there are large numbers of young people leaving the education system early in life, with or without the GCE O-Level qualification. The challenge is to provide these persons opportunities for skills development and remunerative employment.

Policies

111. Integrated human resource planning and development is recognised as a very important function of the government. The government is also expected to be able to ensure that the young members of the labour force do not have to waste time finding decent work opportunities. It will identify and enhance the short term and long term fit between the demand for and the supply of labour.

112. A network of one-stop career centres will be established throughout the country to provide information on training, career guidance and counselling, career planning and to provide other employment related services, in partnership with the employers' associations.

113. The talent pool of trained young people that will be developed through human resource development effort will supply human resources with acceptable qualities for employment in the private sector.

114. Active labour market programmes will be introduced through employment service centres to improve the employability of the youth. All capacity building institutions and agencies providing employment services will be made to register with a responsible government agency so that their operations can be monitored closely to ensure adequacy in both quality and quantity of services they provide and to take remedial measures if deficiencies are detected.

115. Students will be exposed early to science and engineering technology in school. They will then begin to think of certain jobs like masonry and carpentry to which there is social stigma attached as basically engineering jobs.

116. In order to improve job opportunities in under-privileged and under-developed regions, sub-contracting arrangements between small and medium scale enterprises in such regions and large private sector establishments will be encouraged so that the latter will find it profitable to outsource their business activities to the former. Special programmes will be introduced to bring the vulnerable, disadvantaged and conflict affected youth groups to the main stream.

117. High levels and long periods of unemployment among the youth are widely attributed to the widespread predilection for public sector jobs found among the youth. In addition to making private sector jobs more attractive, lasting solutions to this problem require firm action to change attitudes of the youth and their parents regarding sector preferences in respect of jobs. Action on several fronts in this regard is planned:

i. Development of a national consensus regarding the appropriate size of the public service in respect of job

categories and the total. Currently as a percentage of population the number of public sector officers is quite high by international standards;

ii. Reform of practices of recruitment to public service placing emphasis on qualifications and training levels so that numbers waiting to enter the service will diminish; and

iii. Concerted efforts to change attitudes and mindsets of students and trainees at schools, universities and other training establishments.

118. A main reason for the young people to prefer public to private sector is the fact that the levels of pay in the private sector at entry levels are lower than in the public sector. This is despite the senior levels of private sector offering significantly higher pay than for comparable public sector positions. In investment promotion and employment policy, therefore, sectors where the entry level pay is higher than in the public sector will be promoted within the private sector. Sectors and/or industries requiring high level skills from employees, including high technology sectors involving ICT, Nano-technology, and biotechnology, would provide high pay at entry levels. Action will be taken to promote investments in such industry spheres offering interested companies special “strategic industry” incentives.

119. Some of the barriers which keep the relatively young among the working age people away from seeking employment can be addressed. Day-care centres near workplaces, improved transport facilities, employers providing hostel facilities for young employees, maintaining national labour standards and fixing minimum wages at national, provincial and industry levels, revising of functional titles of selected jobs that are perceived as lacking in dignity, are some such actions.

XI. Science, Technology and Innovation Skills

The Context

120. Sri Lanka’s vision for rapid industrialization and sustained growth critically depends on a focused, strategic and urgent introduction and strengthening of relevant human resource skills and competencies. Successful implementation of the National Science and Technology Policy depends as a prerequisite on fulfilling of science, technology and innovation workforce requirements. There are ‘specialized technical occupations’ that are essential for the development and sustenance of an industrial/ post-industrial economy. These need to be identified through a focused, coordinated approach.

121. The development of high tech areas requires specialized physical and human resources. Highly skilled personnel have to be developed and retained to face the emerging demands. The development of high technical skills would take a long time. The labour market does not easily and quickly respond to changing demands for technical skills. The emerging risks of either shortages or over-supply conditions need to be identified and addressed early.

122. Another significant point about highly skilled personnel is that they can generate patents in high end technologies, thus contributing to the wealth creation process in the economy. Because of the very same reason there is a high demand for them in the global market. Further ,high tech individuals are needed for expanding businesses and generating more employment (e.g., without competent senior managers, a company can’t expand)

In Sri Lanka, this is a hitherto neglected or an inadequately covered area in human resource planning and development programmes. As a result there are the following issues to be addressed:

i. Highly skilled personnel for high tech innovation and techno-entrepreneurship activities and for high tech industries are available in inadequate numbers.

ii. Tertiary and postgraduate training of skilled personnel is carried out without a clear needs assessment – except in the medical fields – thus creating gaps and mismatches between demand and supply. The opportunities and capacities to train highly skilled personnel within the

country are inadequate. There is no coherent national strategy either to train highly skilled personnel abroad or to open up opportunities for the purpose domestically.

iii. A focused, coordinated and monitored strategy to train and retain highly skilled personnel required for a knowledge economy is not yet developed.

iv. Lack of clear policies and procedures at national level to retain and attract personnel for highly skilled jobs and compete for such personnel in the global market. This situation has obviously favoured the more industrialized countries that have strategies to attract skilled personnel to their workforce from all over the world.

v. The global demand for highly skilled personnel is rapidly increasing but Sri Lanka has failed to compete for these positions in the global market.

123. It is timely and essential to acknowledge in this policy document the imperative need for highly skilled technical personnel for rapid economic development and to introduce and implement policies, strategies and procedures to ensure that this demand is met .Lack of highly skilled personnel is a hindrance for investment.

Policies

124. A series of policy measures will be adopted as part of the NHREP in respect of highly skilled science and technology personnel. Salary determination practices based on merit and years of tenure will be adopted, doing away present practices of salary determination based on other factors. Such a change in the practices adopted in determining remuneration packages of highly skilled S&T personnel is required from the point of view of demand, supply and incentives as well as the need to retain such personnel within the country.

125. An incentive-driven, focused and accelerated programme for training, attracting and retaining highly skilled personnel will be developed.

126. Mobility of highly skilled personnel across different jobs within Sri Lanka and between Sri Lanka and overseas (through sabbatical leave, special releases etc.) will be systematically encouraged. In this regard the highly skilled personnel engaged in research, innovation and development will be considered as belonging to a special category of human resources.

127. A national research cadre will be established and measures identified, recommended and implemented to employ expatriate Sri Lankans or foreigners for highly skilled jobs for which suitably qualified resident Sri Lankans are not available.

128. The retirement age in respect of highly skilled jobs will be raised to 65 years.

129. Other strategies/ activities to meet the demand for Science, Technology and Innovation (STI) personnel will be adopted. These strategies shall include the following, particularly in respect of highly skilled personnel:

i. Conduct of a National Strategic Technical Skills Audit. This will be done by profiling and analysing the present workforce and forecasting needs taking into account the current national and global demands. In the light of the above and the examination of trends in the STI workforce the likely gaps that may emerge will be identified.

ii. A National Technical Workforce Planning and Development Strategy will be developed and it will be implemented by different line Ministries

iii. For regular monitoring and evaluation, a National STI Personnel Coordinating Committee will be set up under the Minister entrusted with the responsibility of coordinating Scientific Affairs to work within the Steering Committee to be appointed to oversee the implementation of the NHREP.

XII. Sectoral Policies

The Context

130. The share of employment in agriculture has declined by about 8 percentage points from 36 to 28 per cent between 2000 and 2014. The share of workers in industry and services had risen by 3 and 5 percentage points respectively. While the industrial sector provided 27 per cent of employment in 2014, the service sector accounted for the largest share of employment in the country at 45 per cent in this year. In contrast, the shares of agricultural, industrial and service sectors in GDP at constant prices in 2014 were, respectively, 10, 32 and 58 per cent. The comparison of these GDP shares with corresponding employment shares shows the labour productivity gaps that exist between agricultural sector, on the one hand, and the industrial and services sectors on the other. The productivity gap between agricultural and service sectors, in particular, has been widening as the latter sector registered the fastest productivity growth in the economy in recent years. Looking at employment patters in gender terms, it may be noted that the largest provider of jobs for women is now the service sector (49 per cent in 2014).

131. NHREP adopts a sector-focused approach, aiming at faster growth of sectors that have higher potential for productive employment. It proposes policy intervention at sub-national as well as sectoral, and sub-sectoral levels. Identification of major sectors and sub-sectors for promotion will be based on an analysis of, among other things, the employment impact of growth and quality improvements in such sectors.

Sectoral Policies: General Approach

132. It is necessary to ensure that all major projects and their associated investment decisions take into consideration the employment aspect. Employment will be made one of the criteria for granting incentives like tax concessions. Employment creation will be emphasized as a criterion in the assessment of investment proposals for approval at the BOI, particularly when concessions are envisaged to be given to investors.

133. A system of “employment impact assessment" will be developed. Incentive policies are currently in place to promote value added industries (i.e. in tea and rubber sub-sectors) and such incentives will be directly linked with employment outcomes of the incentives receiving industries. Duty and incentive structure of imports and exports will be reviewed and revised to make them more employment friendly.

Agricultural sector

The Context

134. Sri Lankan agriculture consists of several crop varieties. In terms of numbers employed and the contribution to agricultural value-added, the more important crops are paddy (rice), vegetables, tea, coconut and rubber. The organizational forms that are significant in agricultural production activities include owner cultivated and managed small farms (or small holdings), those under various share-cropping arrangements and plantations (or estates) under private or public ownership and/or management control. These different sub-sectors of agriculture pose different human resource issues, requiring different policy responses.

135. The plantation (estate) sub-sector in the country’s agricultural sector, involving large-scale farms managed mostly by private plantation companies, and occasionally by state agencies, produces unique human resource related problems for policy action. The plantation agriculture sector which occupies over 750,000 hectares of productive land, provides employment to about 1.5 million people. The human factor in plantations is of utmost significance and has to be employed as effectively as possible. The professionally managed plantation organizations alone have in their employment valuable human resources – about 23 CEOs, 150 senior executives and supporting staff in the head office,

2000 estate Superintendents/Managers and Assistant Superintendents, 10,000 operational staff on estates and over 500,000 workers.

136. Livestock and fisheries are two important subsectors of the food and agriculture sector of Sri Lanka. With the continuous diversification of Sri Lankan diets away from food grains to high value and nutritious products over the years, there is an enormous potential in the above two sub sectors in terms of income, employment and food security. Nevertheless, these have not received the due attention from the state, particularly compared to food crop agriculture.

Policies

137. Employment intensity varies from one sub-sector within the agricultural sector to another. Although mechanisation has begun, most agricultural activities, as practiced in Sri Lanka are labour intensive. Numbers employed in agriculture are therefore large but there is an observed reluctance on the part of the youth in the labour force to engage in agricultural jobs of the traditional type. The NHREP will therefore work towards promoting mechanisation, modernisation and productivity improvement of agricultural jobs in order to improve the youth's attraction to agricultural pursuits.

138. Choice of agricultural sub-sectors for promotion will often be guided by factors like food security issues and export possibilities, in addition to employment promotion prospects. In the promotion of rice farming, for example, food security issue plays a dominant role, while in the promotion of spices the export potential may become a significant objective, in addition to employment promotion. Moreover, changes in food consumption patterns will be given special focus in agricultural promotion strategies.

139. Strategies will be adopted to increase competitiveness of the agricultural sector through improvement in productivity. Increased value addition in both domestic and export agriculture will be promoted. The closer integration of the national economy with global markets makes continuous productivity improvement, innovation and value addition in agriculture essential, whether it serves the domestic market or the export market. These policy interventions would improve productivity and incomes of not only those engaged in agri-business but also those in informal agricultural occupations.

140. Rapid and on-going changes that are occurring in domestic and export procurement systems, with the growing dominance of supermarkets, high quality retail bulk procurement by domestic manufacturing firms and increased quality awareness in the global trading system will have a number of repercussions on small-scale farmers who are unable to keep up with these emerging market trends.

i. The significance of developing practical and entrepreneurial skills to meet local and international standards among small farm households is recognised, in particular, among rural women and the youth. Moreover, establishment of large – scale agricultural enterprises that work with small holder farmers to improve their ability to face restructured market conditions by delivering knowledge, assisting in accessing capital and advising on food standards and enterprise planning will be encouraged. Such improved skills and experiences would enable rural households to make the most out of the available economic opportunities in commercial agriculture and encourage them to participate in the global economy. Households benefiting through such a programme will come also from very remote areas, including the North and the East.

ii. Currently, agricultural marketing is a private sector operation except for necessary government intervention during market failures. However, traditional agricultural marketing system is plagued with issues like high price fluctuation, high marketing margins, lack of integration between input supply, production and

marketing and heavy post-harvest losses. Therefore, a fully-fledged agro marketing authority that will purchase all agricultural produce will be established in order to handle all matters relating to marketing, storage, sourcing markets, improving transport, purchasing of produce at village and provincial level, preserving of produce and freezer facilities.

iii. Reduction of post-harvest losses and the provision of appropriate technical and extension services, for example in the fruits and vegetables sub-sector are other important areas for policy action. In addition, measures will be introduced to systematically encourage private sector investment in large and medium scale farming, as well as in the food processing industry and other post-harvest activities.

141. At the disaggregated level, policy directives for agricultural sector development would deal with matters of entrepreneurship development, productivity enhancement, R&D orientation, and promotion of branded value added products. Improved agricultural and management practices, including capital intensive methods where possible, would lead to the necessary productivity enhancement.

142. With the bulk of national production of the so- called "plantation crops"- tea, rubber and coconut –in the hands of smallholders, training programmes developed on a public-private partnership will be extended, with suitable modifications, to the small holders as well. Comparatively lower labour productivity, higher labour costs and fluctuating world prices are creating a situation in which the plantation sector is fast becoming financially unviable and globally uncompetitive. Measures such as gain sharing and productivity based remuneration will be encouraged in the plantation sector and the possibility of changing the current collective agreement to include gain sharing conditions will be looked into.

143. Plantation companies will be promoted to create opportunities for the use and development of human knowledge and skills to the mutual advantage of the management and the employees through training. While continuing with the sector's traditional system of "on-the-job-training", the companies will be encouraged to supplement it with a more professional approach to training and retraining as part of a knowledge management exercise. In this important training exercise, public-private sector partnership will be promoted.

144. Challenges before policy makers in respect of workers resident in estates are more difficult to handle. The reluctance of the youth from this community to remain in manual labour jobs on plantations is evident. The technological improvements in production techniques within plantations and modernisation of methods of production therein will be used to persuade a part of this population to remain in plantation work and also to attract more people into the sector as workers. This will be done while opening up other opportunities for them. Opportunities in vocational training will be made available to them, thus improving employment prospects of this important segment of the labour force.

145. As the world welcomes modern consumer products that suits today's fast paced life style, finding new markets for tea and rubber and enhancing production efficiencies and adding value to the produce to suit the new and changing needs of the global market will be considered a top priority.

146. Livestock and fishery produce help to improve the nutrition status of the population and offer many possibilities for value addition. These characteristics along with the labour intensive nature of many livestock operations will be effectively harnessed for rural employment creation, livelihood improvement and poverty alleviation. New technologies will be introduced to maximize fishing capabilities with the coordinated effort of the ministries in charge of the subjects of fisheries and primary industries. Potential for the value chain development of untouched areas

such as sea weed cultivation, in particular using hydroponics, aquaponics, tissue culture and micro propagation techniques will be explored.

Manufacturing Sector

The Context

147. Manufacturing sector has witnessed a relatively high employment growth in recent years. This meant that the sector has been characterised by a relatively high employment elasticity. Most of this growth of manufacturing employment has taken place in the apparel industry in which women constitute a large majority. However, at present there appears to be some difficulty in finding workers for this industry due to the poor image and difficult working conditions of the sector, which need to be improved.

148. Large numbers work in the unorganized industrial sector where productivity and earnings are low, working conditions poor and social security mechanisms virtually non-existent. There has been growth of employment numbers in this part of the manufacturing sector.

Policies

149. Policies in respect of the manufacturing sector will be targeted at meeting the challenges of global competition, productivity enhancement, investment promotion, stimulation of research and development, and regional development. Policies for human resource development will have significant impacts on the manufacturing sector.

150. Policies are required to enhance the quality of employment in the unorganized manufacturing sector and to induce higher employment growth in both the organized and unorganized sectors by making provision for better earnings, working conditions and social protection for workers.

151. Policy interventions will be worked out to further improve employment intensity of manufacturing whilst enhancing productivity. Labour-intensive industries (e.g. handloom textile products, leather products, food and beverages, handicraft products, wood products and value added products in tea and rubber) will be given policy support and fiscal incentives for accelerated growth and penetration into foreign markets. In the case of handloom textile products in particular, strategies are to be developed and policy support provided to promote the products concerned in niche markets in Europe, USA and Asia. Small and medium business will be provided with tax benefits and encouraged to expand production and livelihood opportunities.

152. In industrialization processes elsewhere, growth of manufacturing industry had proceeded generally from heavy initial dependence on simple and low level manufacturing activities using labour-intensive techniques to more capital and knowledge-intensive activities at higher stages of industrialisation. Sri Lanka will work out industrial policies to move out of heavy dependence on labour intensive industry to capital and knowledge intensive industry using suitable trade, fiscal and other incentives. Human resources policy will thus focus on mechanisms to build up the required high level workers to meet the demands that are likely to arise from such capital and knowledge intensive industry.

153. In this process of product and process upgrading of the manufacturing sector, even within broadly the established industries like garments production, firms can move into more remunerative higher levels in the value chain (e.g. designing, marketing etc.). Industrial policy will attempt to promote this type of upgrading of existing industries, thereby promoting labour productivity growth.

Tourism Sector

The Context

154. Hotels and restaurants, and tourism are among service sub-sectors having considerable potential for large-scale labour absorption. In most of these subsectors, the demand is mainly for middle and lower level technical skills. High quality skill development programmes are planned to exploit the employment potential in these sectors. Though hotels and tourism industry have

directly absorbed only about 1.5 per cent of the employed population, there is high employment potential in this sub-sector when indirect employment creation is also counted. It is envisaged that by 2015 the industry will require 600,000 skilled personnel.

Policies

155. Tourism sector policies will focus on zonal development, and target specific categories such as cultural tourists, religious tourists, environmental tourists, etc. Incentives for development of the hotel and tourism sector usually covers tax concessions and other investment promotion measures for private entrepreneurs. Together with investment promotion, measures to promote productivity and professionalism in the travel and hotel business will be implemented. In order to expand opportunities and to improve quality of both direct and indirect employment, the private sector will be encouraged to set up world class centres for human resource development to meet the emerging skills needs of the tourism industry.

156. In improving the employment potential in the hotels and tourism sector action will be taken to address the current skills shortage at operational and clerical (front office, guest relations, logistics etc.) levels. The Sri Lanka Tourism and Hotel Schools will jointly launch short-term crash courses focusing on most demanded skills in fast developing tourism locations like the Eastern Province. Adequate incentives will be provided to the private sector for initiatives in skills development in this sector.

ICT and BPO Sectors

The Context

157. The ICT sector and Business Process Outsourcing (BPO) activities have been growing steadily in the recent past. With new opportunities emerging globally and the government's focus turning on to the build-up of knowledge based industries, the ICT and the BPO sectors naturally attract a great deal of interest in planning.

158. The Information and Communication Technology (ICT) sector and Business Process Outsourcing (BPO) industry currently employ about 65,000 skilled personnel. The industry has set an earnings / exports target of US$1 billion by 2016. As at 2014 the sector's gross exports amounted to $750 million. To attain these income targets, the sector requires a skilled workforce of 120,000. Currently the industry operates below capacity due to shortage of skills. Besides, the short supply of skilled workers is due to the brain drain among relevant professionals.

159. The ICT sector deals with software products and IT services. The BPO activities deal with professional services. In this sense these two sectors have their different sectoral dynamics. Their talent requirements are also different. Without going into details of these differential human resource requirements of the two sectors, those elements of HR requirements that are common to both sectors will be noted here.

Policies

160. Having recognized the growth potential of the ICT sector, the government is promoting areas such as software development, innovation centres, ICT and science knowledge hubs, digital infrastructure services, etc. In addition, public-private partnerships are being promoted, export market orientation of the sector encouraged and institutional support developed such as through the establishment of techno-based campuses and vocational training institutes. The government will introduce a conducive tax regime to generate high growth and investment in the ICT and BPO sectors. In order to increase export revenue from these sectors, the government will initiate well-funded programmes to attract new companies to set up operations in Sri Lanka and to assist local companies to move up towards higher value added services.

161. These two sectors have been identified as having the potential to address the problem of educated youth unemployment by retraining at least some of the educated youth in computer usage and in information technology. The

government has already recognized the twin problems of increasing the numbers trained for the ICT sector and improving the quality of training imparted. Plans in the tertiary education sector will address these training needs.

162. Both ICT and BPO sectors require human resources with English language skills, verbal and written, and various soft employment skills. Human resources trained with a business focus and with practical problem solving skills are of high demand within these sectors. Education and training sector policies are increasingly designed to address these training needs of ICT and BPO sectors.

163. The government intends to establish techno-based campuses and vocational training institutes alongside the current universities and put in place a voucher system that will be tested. It will serve as a springboard for talented students from low-income categories to enter these techno campuses, vocational training institutes and private universities.

164. Physical and information infrastructure needed for the expansion of the ICT and BPO sectors will be improved. This includes the development of readily useable office space, dedicated IT parks access to low cost international broadband links of high quality and free Wi-Fi zones. These developments will have positive impacts on issues of employee retention and wage inflation faced by existing companies. Action will be taken to enhance the numbers of internationally certified persons of competence ready to work in ICT and BPO sectors.

165. Urgent and persistent effort will be made to brand and promote Sri Lanka as a destination for knowledge work. Media, both traditional and other media forms like social media will be systematically used to achieve this result. Sri Lanka's recent successes in ICT and BPO spheres and in other types of knowledge work will be communicated frequently to the world. An institutional arrangement for this purpose needs to be put in place like the IBEF in India. While a private sector service provider will be used in this exercise, the exercise will be jointly funded by government, private sector and other donors.

166. Growth of home grown companies looking at solving regional and global problems will be promoted by building up an ecosystem which identifies nurtures and graduates business ventures in IT products. The ecosystem so developed will have a coordinated program of action to support entrepreneurship. The government will pay attention to the creation of an early stage investment fund to provide venture capital to companies showing promise, with the Government taking at least a stake in the fund. This could to some extent reduce the risks involved.

167. Tax holidays, tax exemptions and differential duty rates have been recommended primarily to promote investment in sectors like ICT, but considering that this sector is knowledge intensive as opposed to being capital intensive, investment types allowed for tax incentives need to include intellectual capital and proprietary technologies. Since getting started does not require much capital in this sector and as all transactions happen in an intangible form (over data links) a more effective incentive regime may be required. Employment outcome will be made one of the eligibility criteria in respect of such incentive schemes.

168. Further, through co-operation between the industry and the Government an efficient and well informed legal environment will be developed to enforce relevant laws stringently. Data Protection Codes will also need to be brought into the mainstream and the industry made aware of its nuances. All of this will ensure a smooth, protected environment for the operation of businesses, particularly in connection with laws/policies governing data/cyber security and intellectual property rights.

Health Services

The Context

169. Health services in public as well as private sectors provide employment to

an extensive segment of the country's labour force. The health sector workers include mostly personnel with technical competencies and skills at different levels as well as manual and clerical workers. With technological changes, the types and nature of health personnel needed by the health sector is changing. The training of health personnel needs to change to meet this changing demand.

170. A road map for development of the health sector is outlined in the Health Master Plan (HMP) for Sri Lanka. The immediate objectives in the HMP in terms of human resources are as follows:

   i. To expand functions and strengthen capacities of National and Provincial Ministries of Health in human resource development and management;

   ii. To rationalize the development and management of human resources for health; and

   iii. To improve management, clinical and public health competencies of health staff.

Policies

171. Reorientation of the health workforce is required to meet the emerging challenges due to socio demographic and epidemiological transition in the coming years. Primary health care workers in the field and in primary level hospitals will be retrained to meet these challenges. Newer fields like rehabilitation medicine and geriatrics are emerging and personnel with skills to serve such emerging fields are required. Physiotherapists, psychiatrists, counsellors, nutritionists and dieticians will be needed in bigger numbers. Overall orientation of medical officers towards a family medicine approach is required to provide skills for continuing care to manage non communicable diseases, problems of ageing at primary care level.

172. In many instances, the health services are unable to provide the optimum level of care due to imbalances in skill mix. Action will be taken to make appropriate recruitment and training. Motivation policies would be developed to ensure their appropriate distribution and equity in availability. Action will also be taken to improve retention of health workers in rural and underserved areas through appropriate mechanisms.

173. In keeping with the objective of improving private health sector provision for those who can afford whilst improving quality of government health services for others, HR policies in the health sector will take into consideration the expanding private sector needs. Supportive policy to improve private sector without compromising the standards of government services is important.

174. A human resource information system as a subsystem of the national health information system is to be developed. Specialized Human Resource for Health (HRH) competencies are required for this unit to function.

175. Policies related to continuing education and in-service training and practice will be carefully defined. Career progression structures have to be developed for every category of health worker.

Ports & Shipping Sector

The Context

176. The ports and shipping sector is expected to develop as a significant employment sector for certain types of highly qualified human resources. Highly qualified seafarers are required to run technologically advanced ships. The use of oceans has expanded beyond shipping, and new areas of study have evolved, such as environment, sea-bed resources, fisheries, marine biology, and coastal zone management. Associated professions like port management, shipping management and international law require dedicated experts and scholars. The new world order demands added emphases on issues like marine security, terrorism, piracy and maritime fraud.

Policies

177. The training of required human resources for this sector will be the responsibility of the National Institute of Fisheries and Nautical Engineering (Ocean University). It will develop new study programmes

with the intention of fulfilling the emerging human resources needs in the ports and shipping sector. It will continue running the variety of vocational training courses it has been conducting through its eight colleges.

Environment Friendly (Green) Jobs[3]

The Context

178. Currently, the world is confronted with two limiting factors in economic development. One is natural resource depletion resulting in scarcity of resources leading to increasing humanitarian and socio-economic insecurity and challenges, and social unrest. The other is excessive waste generation including emissions resulting in land, water and air pollution. The concept of Green Economy is emerging worldwide as a requirement to address the present economic and environmental challenges.

179. In Sri Lanka, ample environment related policies are available which strongly support a green economy in various sectors such as manufacturing, tourism, agriculture, fisheries, health etc. However, the country needs a skilled human resource base which can adequately provide knowledge and technical facilities/ services to implement these policies and support the building of green infrastructure required to move into a green economy. Such infrastructure is not currently available in the country at required levels and quality.

180. As the economy adjusts to the urgent need for environmental sustainability and low carbon economy, the labour market will also begin to increase the demand for workers with new skills and expand offers for "green jobs"(environmentally friendly decent work) with opportunities for social dialogue. Such demands would eventually create new and additional productive employment opportunities for school leavers, educated youth and adults searching for decent and sustainable employment in the country or elsewhere with career development opportunities and improved health, safety and security in the workplace.

Policies

181. Skills will be improved and enhanced in the areas of green restructuring, greening of existing jobs and action to overcome negative effects of climate change. Initially, skills training activities will address environment-related priority areas such as climate adaptation, damage mitigation, vulnerability assessment, energy efficiency, renewable energy, efficient resource utilization including land and water, pollution control and waste management and so on, with provisions of further opportunities to expand this scope based on efficient monitoring and evaluation systems.

182. Programmes will be initiated to undertake research on the labour market for green jobs. Employment and skills needs forecasting will be integrated into economic planning so that developments in the labour market and implications for education and training can be anticipated.

183. By way of promoting green entrepreneurship, technical and financial support will be offered to entrepreneurs including SMEs to explore green business opportunities, create their own start-up companies and expand opportunities to learn about new technologies and create decent jobs that are productive, deliver a fair income and that are related to environmentally sustainable technology development and green businesses throughout the country.

Infrastructure Investments

The Context

184. Large infrastructure development projects, especially in roads, power, water and irrigation sectors, are being undertaken extensively by the government. These require significant

[3] Green jobs are those which help reduce negative environmental impacts, ultimately leading to environmentally, economically and socially sustainable enterprises and economies. More precisely they are decent jobs that
(i) Reduce consumption of energy and raw materials,
(ii) Limit greenhouse gas emissions,
(iii) Minimize waste and pollution and
(iv) Protect and restore ecosystems

human resource inputs in the future. Given the concurrent construction of multiple projects, the government will have to ensure that trained persons are adequately available to conclude the infrastructure development programme effectively.

185. It is noted that whilst the government seeks to promote foreign employment, the departure of many skilled persons in the construction industry has created a dearth of skills in the sector. This is also true for individuals at management and higher technical levels.

Policies

186. In respect of skilled occupations, a significant increase in training is being planned. Efforts will be made to encourage the private sector contractors to attract qualified individuals with foreign exposure back to the country to take on higher level jobs.

187. Measures to develop local authority areas and local infrastructure will form a significant aspect of employment promotion under this NHREP. Targeted and time bound public employment programmes focusing on the building of rural / urban assets will be undertaken in ways that improve employment impacts. Local area development – both urban and rural – is key to employment intensive investment strategy.

188. Tools to promote local impact assessment, local capacity building and local contracting (e.g. Community Contracting) would reinforce legal status, rights and responsibilities of communities and their organisations. These tools and methodologies are crucial in capacity building of local government improving procurement, governance, asset creation and management at local level. Such capacity improvement would help in improving employment conditions in relevant local authority areas.

189. Measures to encourage private sector participation and decent work development in spheres under local authority administration will make local authority activities employment-friendly. These activities are bound to help in the SME development plans providing the required local infrastructure.

Creative Industry (Visual and Performing Arts, Crafts, Entertainment Arts and Literature)

The Context

190. Creative industry is fundamental to Sri Lanka's identity as a society and nation, and is becoming increasingly important with the general progress in society. In the contemporary society, art forms like the film, television, theatre, music, literature, dance, painting, sculpture, crafts, etc. have opened up interesting avenues of remunerative employment to increasing numbers of talented persons in addition to providing crucial pathways for self-expression, community engagement and celebration.

191. With several other emerging or advancing complementary industries such as tourism, aviation, shipping, international sports gathering momentum, it is opportune to recognise the contribution of arts, music, design, media, entertainment and other creative industries to the broader economy, embedding creative skills and talent of Sri Lankans into remunerative livelihoods.

Policies

192. The policy towards these activities will be based on an understanding that a creative nation produces a more inclusive society and a more expressive and confident citizenry by encouraging people's capacity to express, describe and share diverse experiences with each other and with the world, driving innovation across the nation and contributing to greater productivity.

193. Students with innate creative talents and abilities in identified spheres meeting potential national/ international competence standards shall be provided with specialized training, skills development, incentives, and other forms of assistance including fully paid scholarships to progress in such careers without any hindrance to pursue their formal education.

194. Within the present national schools structure, all necessary resources and

equipment to develop creative skills will be provided to identified schools as an investment by the state, with the schools charged with the key mission to identify talents early, prepare and lay the foundation to transform such young men and women for careers in performing arts, music and creative industries.

Other Emerging Spheres: The Context and Policies

195. The vision of planning authorities is to make the Sri Lanka economy into a knowledge- based social market economy to attain 'greater connectivity' and 'global competitiveness'. Rapid growth momentum driven by the idea of transforming the country into a dynamic global hub, including transforming Colombo into a financial and business hub will make a number of sectors, not mentioned in other sections of this document, expand faster than the average. Some examples are energy and water, wholesale and retail trade, transport, storage and warehousing, and telecommunication activities. The change in the occupational composition and the likely new demands for managers, professionals, technicians, clerks, service workers, trade workers and machine operators the expansion of these activities leads to is taken into account by human resource planners.

196. The emerging employment demand is mainly for "skilled labour" which is the type of human resources demanded by economic transformation based on the global hub strategy. The need for producing a "globally-competitive skilled labour force" is a critical area of employment policy that requires urgent focus. If this HR need is not addressed effectively, the growth momentum will be constrained by a scarcity of human resources.

197. The reforms in school, vocational and higher education noted above are the key to meeting these HR challenges.

198. Human resource development policies will be taken as an integral part of the overall policy and the regulatory reform process towards a dynamic global hub as the policies in different fields are made consistent with, and reinforce, each other.

XIII. Informal Employment

The Context

199. Subject to definitional and measurement issues about informal employment, it is estimated that around two thirds of all working Sri Lankans are informally employed. Own-account workers (around 39 per cent of total employment) make up the bulk of those in informal employment. Many of those in informal employment earn low wages and are without social protection or social protection that is inadequate and insecure. Men are more likely to be informally employed than women. The older workers and the less educated are also more likely to be so. Informal employment is scattered in all sectors of the economy – agricultural, industrial and services – but the relevant national data base is not adequate to judge the extent to which different sectors and sub-sectors absorb these workers. Micro-enterprises – another category subject to definitional and measurement issues – are estimated to account for half of all informal employees.

200. The majority of informal workers have lower general educational qualifications than formal sector workers. They would have dropped out of the school system for different reasons, such as family poverty, inadequacies in the school system and so on.

201. A two pronged approach will be adopted in addressing issues of informal employment. On the one hand, expansion of firms in value added sectors will be encouraged. On the other hand, the employability of workers in more skilled, better paying occupations will be enhanced. Encouraging expansion of firms would require interventions at two stages of the growth continuum of firms. First, policies and programmes will be formulated to assist own account workers and young people commencing their own businesses, by providing them with entrepreneurship training and business development services.

Second, micro, small and medium enterprises will be assisted to expand their operations, particularly because then they would be able to benefit from economies of scale, enabling greater value addition and the payment of higher wages. At the moment, the costs of size expansion of firms (e.g. greater visibility in terms of law enforcement) exceed the benefits of formalization (access to credit, economies of scale, technology). Policies to change the incentive structure to favour size expansion of firms and formalization will be formulated.

Policies

202. An entrepreneurship development programme will be formulated as part of employment promotion policy. This requires measures to change socio-cultural attitudes about the value of business ownership and to promote positive attitudes towards business among the Sri Lankan population as a whole.

203. Having identified labour force segments with entrepreneurial potential encouragement will be provided to open new businesses through programmes of development of entrepreneurial skills, easy and subsidized credit facilities, product and market guidance and insurance schemes to cover short-term economic fluctuations. Private sector organizations such as Chambers of Commerce are to be invited to join hands with public institutions to support entrepreneurial development.

204. Attempt will be made to institutionalise and promote a 'pathways to business' concept within and outside the school system, so that school leavers at all levels as well as graduates of vocational training institutions and universities will be able to access entrepreneurship training at appropriate points in their lives. Enterprising attitudes will be inculcated among school leavers in general, and entrepreneurship training will be targeted to those among school leavers, who have the interest and aptitude to engage in self-employment. Entrepreneurship development programmes will be linked to mentoring and after-training services.

205. There is a belief in some quarters that growth traps are created by some legislation affecting income taxation, payment of gratuities and employment of labour. It is further believed that because particularly of the Termination of Employment of Workmen Act (TEWA), firms are discouraged from expanding beyond 14 worker threshold of coverage. Consensual policy action to eliminate legal impediments to firm expansion is proposed. Action to enhance effectiveness of labour laws and regulations would improve coverage for workers and flexibility for employers. It is also proposed that an insurance scheme for the unemployed would be developed to provide protection for workers when firms go bankrupt as in economy-wide recessions.

206. Credit and business development services will be provided to eligible small enterprises on attractive terms. Maintaining decent work standards (EPF/ETF payments, occupational safety and health) can be one criterion for eligibility for such services.

207. Longitudinal databases of enterprises participating in the credit and business development programmes will be built up so that factors that ensure survival and expansion of firms or precipitate their dissolution could be identified. These databases could assist in monitoring credit and business development programmes and in informing policy making in the future.

208. While policy has thus far concentrated on providing infrastructure such as electricity, power and water for firms through industrial estates, the issue of housing for workers has been neglected. This is a factor leading to labour shortages as workers are discouraged from migrating from labour surplus areas in the rural hinterland, to deficit areas in the cities. If an effective housing programme, in which private property owners also will be active, eases these labour shortages it will help the setting up and growth of informal sector enterprises, perhaps more so than formal sector ones.

209. Those with technical rather than academic abilities tend to drop out of the school

system and cannot avail themselves of opportunities to enhance their skills and employability thereafter. On the other hand, some informal workers are currently engaged in activities that are hazardous and harmful to their long-term health and well-being, and which will shorten their productive working life. By implementing measures to improve the health of such workers they could be helped to contribute to the development of the society through productive work for a longer time. Programmes to enhance awareness of both employers and workers about occupational health and safety issues will be undertaken and their access facilitated to information about innovations and technologies leading to ergonomically sound ways of carrying out productive tasks.

210. The bulk of the informal sector workers are early school leavers or drop-outs from the school system. HR policies targeting these informal workers will aim at helping them gain further education through either informal ways (such as evening schools, distance learning, apprenticeships, etc.) or subsidized vocational training. Opportunities for continued education, training and re-training in job-oriented skills should provide these persons a seamless transition to the formal education system via alternative paths.

211. Micro enterprises and self-employment projects depend heavily on micro-finance facilities. Micro-finance sometimes helps the poor and the marginalized to commence simple income generating activities, which later expand to micro enterprises. Over 5000 micro-finance institutions (MFI) are estimated to operate in the country. These institutions take deposits from members and re-lend to member groups on interest guarantees without collateral. There are over 2 million borrowers, mainly female, served by these micro-finance institutions. The female borrowers in particular are well-known for their excellent repayment records. The Finance Business Act (2011) has made it illegal for MFIs, other than Banks, Finance Companies and Cooperatives to take deposits from members. A Microfinance Regulation and Supervision Authority (MR & SA) Law is to be enacted to enable MFIs to be regulated and to enable them to take deposits.

212. The informal sector is served to a large extent by community-based organizations (CBOs) and non-governmental organizations (NGOs) such as Sarvodya and Sanasa. These community-based and non-governmental organizations are sometimes called “non-formal”. Policies will be developed to encourage such non-formal organizations to be more effective in their community based development work.

XIV. Small and Medium Enterprises (SME)

The Context

213. The informal sector and the SME sector are dealt with in two chapters in this document but they are clearly inter-related. The bulk of small enterprises, particularly those taking the form of small or micro level self-employment projects, are in the informal sector. Even the developed small enterprises, earning relatively higher levels of profits, in so far as they are not registered as businesses and do not pay direct taxes, do have informal characteristics. The two categories, informal self-employment activities and SMEs, cannot indeed be defined into mutually exclusive groups. In spite of all this, the NHREP treats these in two chapters because at the policy level the two groups are better treated separately.

214. SMEs make up a large part of Sri Lanka's economy, accounting for 80 per cent of all businesses. These are found in all sectors of the economy, primary, secondary and tertiary and provide employment for persons of different skills, skilled, semiskilled and unskilled. There are SMEs in the agri-business sector and in manufacturing. It is estimated that about 20 per cent of industrial establishments fall into the SME group, while in the service sector their share is over 90 per cent. SMEs are an essential source of employment opportunities and are estimated to contribute about 35 per cent

of employment. As capital investment needed in this sector to provide an additional work place, on average, is normally substantially less than in large enterprises, they are considered useful in any employment expansion policy. The SMEs play an important role in promoting inclusive growth. Furthermore they play a useful role in developing entrepreneurial skills, innovation and promoting economic growth and wealth creation in the economy. They are seen also as entities promoting social cohesion and contributing greatly in the area of poverty alleviation. The improvement of the environment in which these SMEs operate is imperative.

215. Several important points of policy relevance regarding employment in SMEs are noted below:

i. Workers employed in SMEs are predominantly men. Good equal employment practices are needed to correct the above bias.

ii. SME entrepreneurs do not have sufficient knowledge and experience of personnel management practices and do not try to learn through training programmes.

iii. The "quality" of employment offered by SMEs and the level of training and productivity of these employees themselves are relatively poor and weak. Most SMEs do not provide training, health and welfare facilities for employees.

iv. There is a high degree of absenteeism among SME workers.

v. SMEs suffer from a lack of information exchange, leading to conflict, dissonance and other industrial relations issues.

vi. Prevailing laws and practices governing recruitment are thought to deter investments for size expansion of SMEs and increasing their number of employees.

216. The growth and expansion of SMEs are constrained by problems emanating from product and factor markets and the regulatory system they operate in. These problems fall into broad areas of access to finance, physical infrastructure, level of technology, regulatory framework, access to information and advice, access to markets, business development services, industrial relations and labour legislation, intellectual property rights, technical and managerial skills, linkage formation and environmental issues. High interest rates and the emphasis on collateral by lending institutions are the most frequently cited constraints affecting SME development. The inadequacy of skills in product development, packaging, distribution and sales promotion are further areas of weakness. Difficulties in accessing information and markets are also highlighted. Compounding these difficulties, the prevailing business and regulatory environment raises costs and creates unnecessary hurdles.

Policies

217. All key policy documents of the government clearly recognise the role of SMEs. These documents try to address the issues faced by SMEs, highlighted in the foregoing paragraph, through measures such as skills development, tax concessions, entrepreneurship development, sub-contracting arrangements, marketing assistance and access to finance. A few important policy measures related specially to the issues of human resources are highlighted below.

i. Action will be taken to address the labour skill constraints of SMEs caused by high labour turnover, and institutional and organizational factors.

ii. Measures will be devised to enable SMEs to hire appropriate workers in terms of skills by working toward building up a pool of suitably-skilled and suitably-motivated workers in the country.

iii. The Government's educational investments to strengthen the country's science base will help in this process.

iv. SMEs will be encouraged to move away from their informal systems of selection and recruitment of personnel to more modern systems where skills

and competencies of prospective candidates will gain precedence in selection procedures.

v. Decent work practices and social protection of employees will be encouraged among micro enterprises and SMEs thus enabling them to recruit workers with correct skills and attitudes. With such workers, these SMEs could be empowered with ICT capabilities to improve efficiency and productivity of their businesses.

218. As proposed in Science, Technology & Innovation Strategy for Sri Lanka (2011 – 2015), a mechanism has already been introduced to support SMEs to innovate and transfer technologies, giving priority to high end technologies through Small Business Innovation Research (SBIR) and Small Business Technology Transfer (SBTT) schemes. Taking full advantage of the Intellectual Property (IP) system would enable SMEs to profit from their latent innovative capacity and creativity, which would encourage further innovation. The capacity of relevant public, private and civil society institutions, such as business and industry associations, will be developed to provide IP-related services (i.e. provide comprehensive web-based information and basic advice on IP issues) to SME support organizations.

219. Considering the complaint of SMEs about the compliance with administrative regulations, action will be taken to simplify the regulatory and administrative framework surrounding SMEs. Unnecessary and burdensome red tape harms job creation and productivity. Revision of these regulations will give the businesses greater confidence to create more jobs. The disciplinary and dismissal procedures relating to errant and underperforming staff will also be streamlined.

220. The government will establish an advisory committee to study the issues faced by the SME sector. Future policies and interventions in the sector will be guided by the recommendations of the committee.

221. A strong package of support in respect of credit, intermediate inputs, technology and marketing should be devised to promote SMEs considering their capacity to create jobs and reduce poverty.

i. In dealing with the issue of access to credit, focus will be paid also to capacity building of financial institutions, particularly the large ones, to play an enhanced role in the sphere of SME financing.

i i. As envisaged in the 2016 budget, a Credit Guarantee Scheme for Micro, Small and Medium Scale Enterprises (MSMEs) will be established with an initial Rs.500 million capital contribution by the government together with the assistance of selected financial institutions. Under this scheme, 75 per cent of the principal amount if in default of the total facility will be guaranteed. This will expand MSMEs access to financing options which are relatively cheaper and longer term.

iii. The government also aims to establish a fund that will lend to responsible venture capital firms for a guaranteed minimum rate of return, and in turn the venture capital firms will make equity investments in the SMEs. In addition to the equity investments, these firms will also be required to provide SMEs with the required advisory services, including financial planning, information technology, marketing strategies, etc. and ensure the growth of the SMEs to gain healthy long term returns.

iv. In view of further expanding financing options for SMEs, a new SME board on the Colombo Stock Exchange will be created with less stringent compliance requirements for SME listings. This will also provide a comfortable exit strategy for the Venture Capital firms that have invested in SMEs.

v. The government will expand and enhance the export insurance coverage schemes through the Sri Lanka Export Credit Insurance Corporation (SLECIC) with the aim of providing necessary support to SMEs to break into the global market.

222. Education and training play an essential role in a knowledge-based economy as they support growth and employment by encouraging the emergence of a qualified and adaptable population. New training methods and settings that are more flexible would be adopted by SME trainers in place of the traditional models of training. Attention will be paid to promote entrepreneurial skills, reduce the skill gaps and provide support to entrepreneurs.

223. Existing entrepreneurship development programmes, like those implemented through Community Based Organizations (CBOs) and Self Help Groups (SHGs) do not appear to have brought out the expected economic outcomes in empowering rural women. Hence, action will be taken to review and revisit strategies advocated in entrepreneurship development programs and introduce new strategies that are focused on vulnerable groups. A move away from the survivalist focus of some of these existing programmes towards strategic sectors with better growth and employment promise is envisaged.

224. Elements in the labour market which discourage SMEs will be reformed. Promoting entrepreneurship, developing an environment favourable to SMEs, measures to facilitate the transfer of new technology to existing SMEs and the creation of new SMEs using modern technology will make them more competitive and dependable sources of employment.

XV. Employment Opportunities for Vulnerable Groups, Disabled Persons and Those in less-developed Regions

The Context

225. The real problem in generating employment for vulnerable groups especially in less developed regions is the lack of accurate data, and systems of training support and continuous monitoring. According to the Census 2012, there were 695,556 widows spread throughout the country. Of these, the ability of young widows to create and develop income generating activities – self-employment or wage-employment – could improve their living conditions.

226. There has been a sharp decline in child labour over the past decade. Currently some 13 per cent of children are engaged in work, with the majority in elementary occupations – in agriculture and related activities, street vending and services, mining, construction, transport and related activities and domestic work. Most child workers are in rural areas, many of them working whilst attending school. Urban working children however, generally give up school when working. It is estimated that about 78 per cent of working children have completed primary education.

227. In Sri Lanka, accurate statistics of disabled persons are not available. According to pilot surveys conducted on persons with disabilities, approximately 7 per cent of the population is disabled. The majority of the disabled persons are poor, as they lack access to education, health services, income generating activities and wage employment.

228. Persons with disability referred to in this section of NHREP policy face the following issues and challenges

i. National legislative enactments, regulations and international conventions accept the right of persons with disabilities to work. Policy implementation in this subject area is however, inadequate. In 1988, the Ministry of Public Administration has issued a Circular on Employment of Persons with Disabilities, reserving 3 per cent of job opportunities in the government sector to them. In 2004 this quota was extended to private and semi-governmental sectors, though more awareness needs to be created.

ii. Limited opportunities are available for these groups for vocational training and skills development. The available facilities also are not up to acceptable standards and are unable to meet current labour market requirements for productive employment.

iii. Adequate information or statistics on the employability of persons with disabilities, trained at government/ private vocational training institutions, are not available.

iv. Even though there has been an increase in the school participation of disabled children and the number of disabled persons seeking vocational training, mechanisms to absorb them into the labour market have not been developed.

v. Barriers to their seeking employment are mainly due to lack of required entry qualifications.

vi. Transport difficulties and inadequate disabled-friendly working environment discourage persons with disabilities from participating in the workforce and also in vocational training.

vii. Negative attitudes of the society towards the disabled and their families also hinder their workforce participation.

229. Given that the disabled are also amongst the poorest and the most vulnerable in the society, and highly dependent on others, measures to empower them and to integrate them into society will benefit them, their families and the society as a whole. This issue is not sufficiently addressed at development forums. There are only a few donor-supported projects/programmes that are directed at protecting the rights of disabled people through social and economic inclusion.

Policies

230. Data will be collected about persons with vulnerabilities and disabilities using village level officers working on instructions of the Divisional Secretaries and the Government Agents.

231. Based on personal attributes of the vulnerable – skills, interests, knowledge, ability and talents – action will be taken to make them start up micro or small enterprises. In this exercise, the government and NGOs will be able to help them by providing initial capital and other forms of commencement assistance. Training in micro enterprise management is of extreme importance to them. Women and youth could be motivated to become owners/proprietors of such ventures.

232. By facilitating the industrial base in less-developed areas in the country, large numbers of employment opportunities will be created for both men and women. Investments in employment intensive infrastructure development work as well as in employment intensive productive activities in these regions will be encouraged.

233. Most people in the less-developed regions are depending on agricultural and fishing activities. In order to promote these activities, land-related problems persisting after the conclusion of the war will be resolved and maritime fishing would be facilitated. These measures will improve job opportunities for women and elderly people as well.

234. Self-employment, particularly through micro-enterprise development will be promoted to create employment opportunities for vulnerable groups, in particular, the young widows.

235. New partnerships with civil society and community-based organizations will be formed to assist community development and social well-being within poor urban and rural communities, and to improve access to essential services. These measures will no doubt lead to expanded employment opportunities.

236. Regional agencies, United Nations bodies and other multilateral donors will be encouraged to endorse and support employment and income-generation projects for both individually and socially vulnerable groups, and to establish partnerships for policy development and implementation.

237. Child labour in hazardous activities and the worst forms of child labour will be eliminated on a priority basis through awareness-raising, legal education and coordinated multi-disciplinary collaboration among the government, employers, workers' organizations and civil society organisations. Support to families of working children is critical for the elimination of child labour in

the country. Child labour issues will be integrated and mainstreamed into other sectoral policies with a view to reaching the goal of zero tolerance for worst forms of child labour.

238. In regard to persons with disabilities, the policy measures spelt out in the few following paragraphs will be implemented in addition to various elements of the human resource policy, spelt out in this document, which may apply also to these persons.

239. A database will be established to improve the availability and accessibility of data on persons with disabilities, and on vocational training facilities available for them and on their demand for jobs.

240. An enabling physical environment will be created for persons with disabilities to access and participate in vocational training.

241. Measures will be taken to improve institutional responsiveness to needs of the disabled and to create of a supportive environment in the workplace for them.

242. Awareness training will be initiated among parents, persons with disabilities and their caregivers on the benefits of participation in training and employment for the disabled.

243. Special concessions will be worked out to those who employ persons with disabilities such as tax concessions, financial assistance to improve physical facilities for these persons, and any other incentives to motivate employers to engage persons with disabilities.

244. Disability will be mainstreamed in development cooperation, and through this, in development practice. It will be treated as a cross sectoral concern. Disability issues will be more proactively and effectively addressed in mainstream poverty reduction, community development as well as income generation programmes.

XVI. Foreign Employment

The Context

245. International labour migration from Sri Lanka has increased significantly in the last two decades. The Sri Lanka Bureau for Foreign Employment (SLBFE) estimates that more than one million Sri Lankans are employed abroad and that there was an outflow in 2014 of about 300,413 persons. The percentage of females in the annual outflow of migrant workers is reported to have fallen from 75 per cent of the total in 1997 to 37 per cent in 2014. Out of the women migrant workers, 80.2 per cent are employed as domestic workers with majority of them in Middle Eastern countries. Foreign employment contributes to national development in various ways. According to the Central Bank, remittances from foreign employment increased up to US$ 7 billion in 2014. Foreign employment is thus an important and stable source of foreign currency inflow to the country. This inflow is four times higher than the annual FDI inflow. Overseas job opportunities continue to be a vital source of employment, reducing the pressure on authorities on account of the unemployment issue in the country, especially among the unskilled women and youths.

246. At the same time, Sri Lanka has not been able to supply the numbers of workers in mid-professional, skilled and semi-skilled job categories, for whom there was demand from various countries. In respect of all job categories, for example in 2013, there was a demand for 397,735 positions but Sri Lanka could supply persons for only 180,605 positions.

247. The following issues in the foreign employment sector have been carefully examined.

    i. **Absence of an adequate mechanism to capture global labour market information and identify foreign employment opportunities -** There is no mechanism to match labour demand and supply, so that facilities could be arranged for adequate numbers to acquire skills and to choose the destinations offering the highest returns. The absence of such a mechanism and non-sharing of existing information are critical issues that hinder human resource planning for foreign employment sector.

ii. **High concentration of overseas labour migration in low-skill job categories and to a few destinations -** The high percentage of low-skill migrants lead to poor working conditions, hardships encountered due to harassment and abuse and low average levels of remittances. The high dependence (about 80 per cent) on the Gulf countries creates vulnerabilities. High social costs of migration of unskilled female migration are also noted through negative impacts on families, especially on spouses and children. Several policy initiatives were taken to address the social cost of female migration and to reduce the departure of females.

iii. **Institutional and legislative constraints -** The prevailing institutional framework, with the main state institutions responsible for labour migration at the top, is inadequate to address the complex problems emerging in this field.

iv. **Emerging competition to Sri Lanka as a source of migrant labour -** Considerable competition from other developing countries in South Asia, East Asia and Africa is visible for the supply of skilled and unskilled labour within the traditional Gulf country markets as well as in new destinations. Policies of human resources naturalization in host countries, particularly in the Gulf region, highlight the need to diversify the migration destinations.

v. **Emerging labour scarcity within Sri Lanka -** As a result of the economic upturn in the country the demand for skilled labour within Sri Lanka has increased. The ageing structure of the country's population has been noted. This demographic trend would create conditions of labour scarcity in the country in the not so distant future.

vi. **Inadequate concern on nexus in migration and development -** Due recognition is not given to migrant workers as resources for development. There is sufficient evidence to show that savings of migrant workers and their remittances during the period of migration are often not wisely utilised. Many returnees fail to find convenient facilities for investment of their savings.

vii. **Unacceptable behavioural practices of many Sri Lankans visiting foreign countries –** irregular migration, visa overstaying, bogus refugee claims, illegal employment and so on. These factors have undermined the mobility of Sri Lankans in general. This is found to be badly affecting even skilled workers' mobility through visa restrictions, visa refusals and so on.

viii. **Inadequacy in harmonisation of training for both foreign and domestic needs -** Absence of dialogue among different policy sectors like foreign employment, education, higher education and TVET and fragmented nature of their programmes have affected effectiveness of whatever HRD interventions implemented.

ix. **Female dominance in migration -** The change in the composition of migrants from a female dominance to male dominance will introduce a new set of social issues in the near future. Adequate attention should be paid to understand the possible concerns and how to minimize them.

Policies

248. The focus of national policy in the foreign employment sector is aimed at "ensuring skilled, safe migration". The long term policy of the government would be to create decent jobs for Sri Lankans at home and promoting migration by choice rather than by poverty and need.

249. From the point of view of domestic socio-economic development, brain drain of "skilled workers" becomes an issue that needs to be taken into serious consideration, while policies in respect of migration for overseas employment highlight the need to promote migration of skilled rather than unskilled workers. Every effort will be taken to strike the correct balance between these

apparently contradictory objectives in planning skills development for domestic and foreign employment.

250. Ensuring skilled, safe migration would involve firstly, promoting skilled migration through better skills training, diversification of destinations, identification of and capitalizing on Sri Lanka's competitive advantages in this field according to global employment opportunities that are available. Secondly, the rights of Sri Lankan migrant workers would be protected thereby reducing their vulnerabilities in the host country. Thirdly, there will be targeted employment promotion in poor rural areas where out-migration is high to create alternative livelihoods and employment opportunities therein. Fourthly, bilateral agreements will be established with labour receiving countries, with a view to promote respect for and safeguard labour rights of migrant workers.

251. Vocational and other training programmes will be made to improve links between skills required in the local and foreign job markets. The versatility of the locally available labour force will thus be enhanced and this will facilitate achievement of the medium and long term foreign employment policy objectives of the country.

252. Greater cross border mobility of Sri Lankan people will be facilitated so that unacceptable behavioural practices attributed to Sri Lankans on visits abroad could be minimised so that migration of skilled persons for employment overseas will be facilitated. Finding employment for these categories is observed to be easier this way than through state-to-state regulated migration programmes.

253. Action will be taken to restructure and strengthen institutional capacity in the management of overseas migration for work. Greater authority for the SLBFE and improvement of its internal capacity will enable the organization to play a more effective role in market promotion, skills training and protection of migrant workers. Labour and consular divisions of Sri Lanka diplomatic missions abroad will be re-vitalized to better serve and protect Sri Lankan workers.

254. Stronger mechanisms to identify foreign employment opportunities will be instituted. In the planned labour market information system (see Ch. XIX), all stakeholders will be networked and facilities provided to monitor global trends in labour markets. Updated and accurate information provided to stakeholders will enable them to make decisions effectively.

255. In the interests of Sri Lankan migrant workers, the systems that are available for the protection of migrant workers will be strengthened.

256. The TEVT system will be expanded to facilitate diversification of skills and skills enhancement of prospective migrant workers. Skills training for this purpose will be country- and job- specific and would be offered in collaboration with the overseas partners/ companies to meet the demands of the destination countries. NVQ standards would be developed on par with regional and international standards.

257. With a view to managing the nexus between migration and development more effectively, improved systems in remittances management will be instituted. Providing due recognition to returnees will help in achieving this objective. Bilateral and multilateral agreements would create harmonized expectations and maximize the returns from migration at the family and the society levels.

258. A significant portion of remittances are sent through informal channels. Policies should be introduced to reduce the transaction cost in formal channels and to educate migrants of the benefits of remitting through formal channels. As a facilitating measure to attract more remittances via formal channels, the government is to provide tax free concessions to Sri Lankans for all earnings outside the country.

259. The promotion of e-migration services would ensure free flow of information on opportunities for and details of labour migration to all stakeholders. This would ensure fair distribution of available opportunities among prospective applicants as well as the establishment of a speedy and flexible recruitment process. The improvement of governmental supervision of private employment agencies which work as intermediaries for migrant labour will go a long way in achieving this objective.

260. Effective action will be undertaken to explore new avenues/opportunities internationally for employment. Sri Lankan authorities would explore the possibility of facilitating commercial activities in migrant labour destination countries.

261. Policies will be developed to use the Sri Lankan expatriates overseas as a valuable human resource for development. Many of these expatriates are found to be willing to serve the home country on short-term or long-term assignments. Significant benefits can be achieved to promote the country's development by formulating systems to facilitate such use of expatriates' services. The government would create conducive environment to promote the participation of expatriates in activities where local expertise and skills are in short supply. Measures will be taken to recognise the skills of the returning migrants bring back with them.

262. Training before migration, among other things, will continue to provide awareness about the wise use of their earnings abroad.

   i. Policy action in the informal and SME sectors and in micro enterprise sphere will have spillover effects on migrant workers by opening up opportunities for them to invest their savings.

   ii. NVQ standards will be developed on par with regional and international standards and introduce Mutual Recognition Agreements (MRA) in to bi-lateral agreements and memoranda of understanding for easy access to international labour market.

   iii. Methods for formal recognition (i.e. domestic certification) of skills gained abroad will be developed.

XVII. Public Service Employment

The Context

263. The success of the National Human Resource and Employment Policy (NHERP) for Sri Lanka, which covers a wide spectrum of development interventions, depends largely on the effectiveness and efficiency of the public service.

264. While the public service will have a marginal impact on employment as a direct employer and that too confined to a few categories, it plays a more important role in promoting the creation of job opportunities in the economy at large, through appropriate policies, programmes and projects, executed efficiently. A productive public service needs a human resource development effort, incorporating the best elements of training, performance appraisal and motivation. To make it happen there must be an appropriate institutional framework for implementation. The form and content of such an institutional arrangement is a matter for political decision making.

265. The private sector would work as the engine of growth and this growth engine is being guided by the public service. Indeed, the primary function of the public service is to manage the development process. Service delivery and regulatory functions of the public service could be subsumed within the concept of development, since they ultimately serve this purpose.

266. It is believed that the public service is already too large and unwieldy. It is shown that as a percentage of population the Sri Lankan public service is one of the largest in the world. Many institutions and organizations in the public sector are overstaffed.

267. A point noted elsewhere in this document, is that job seekers show a greater preference to join the public sector as against the private sector. While this is true in general terms, there is also evidence to show that the public service finds it

difficult to attract persons with skills and competencies that are scarce and are in high demand in the labour market. With regard to certain professional categories like medical specialists, engineers and IT personnel in public sector employment, there is also a significant brain drain problem.

268. Measuring performance of the workforce as well as the government institutions overall is essential in order to improve efficiency of services provided. It is critical for the success of performance management to focus on measuring "results" and "outcomes" and not mere compliance with rules, regulations, procedures, processes and inputs, even though they are necessary for the final outcome. At the heart of such management lies information systems which collect, store, process, disseminate and utilize data and information for decision making and action.

269. Capacity development of the public service requires generic and institution specific training of all segments of the public service. A particularly noteworthy element of generic training that is urgently required is language skills in Sinhala, Tamil and English. Though public service capacity building is critical for the management of the development process, sufficient funds are not allocated to the extent needed.

270. Action has already been taken to establish Management Reform Cells (MRCs) in all the ministries and institutions that come under their purview. The principal objective of establishing MRCs is to promote the administrative reforms process. However, these reform processes with the expected final outcomes have not been fully identified.

271. Effective and efficient implementation of policies enunciated in regard to all elements of human resource development and employment policies will depend on the quality of the management systems in place. Crucial roles in this regard have to be played by the different segments of the public service.

Policies

272. A participatory needs analysis through functional reviews of all government institutions, both in the centre and the periphery will be undertaken. While assessing the overall size and structure of the public service, such needs analyses would reveal where employment gaps exist in respect of certain categories of employment – such as in the case of English stenographers, translators and IT personnel.

273. The attraction of the public service to job aspirants with high level skills and competencies shall be improved through adjustments in comparative levels of remuneration, security of service, promotional prospects and strengthened social prestige attached to public service. Objective criteria of recruitment also play an important role in this regard. Narrowing of remuneration gaps between the private and public sectors, over a feasible period of time, is a lesson that should be learnt from countries that have achieved high levels of public service productivity.

274. Prevailing conditions of unattractive remuneration appear to make some geographical as well as subject areas in the public service unattractive to adequately qualified staff. Action will be taken to reduce the strength of these disincentive conditions.

275. The brain drain problem in the professional categories will be addressed through measures to improve their remuneration and working conditions and improving facilities for shifts between domestic and overseas employment.

276. Attracting expatriate Sri Lankans with significant skills which are in short supply within the country for various short term assignments will be promoted. A data base of expatriates wishing to serve in Sri Lanka on short term assignments, updated regularly, will be developed.

277. A large number of senior officers retire annually creating vacancies leaving inadequate numbers in the service with adequate skills. A continuous reservoir of second tier officers will be created, who could be selected through an

objective assessment process and developed to be appointed as competent secretaries, chief secretaries and heads of departments, when vacancies occur, is seen as an urgent need. These officers will be trained appropriately and suitable institutional mechanisms for this purpose will be built up.

278. Since the focus on improving public service efficiency is on development management, it may be necessary to establish an inter-ministerial body or a ministry charged with the responsibility of monitoring and evaluating development results, like the former Ministry of Plan Implementation operating, preferably, under the Head of State. Effective systems for institutional and individual performance appraisal will be developed to gain best results from the public service.

279. Performance appraisal will be linked to a system of recognition and appropriate rewards and performance will be linked to promotion prospects of all categories of staff. An institutional mechanism will be set up to reward better performers in the system. In respect of senior officers such as Secretaries for whom there are no further prospects of promotion, appropriate incentive methods (for example, a system of Presidential Awards) will be worked out.

280. The Ministry in charge of the subject of Public Administration will take the leadership in setting up specialized human resource departments or cells supported by HRM Information Systems.

281. English language competency may be made compulsory for senior level positions. In order to implement these training programs adequate institutional innovations will be required together with required changes in existing public service training programmes.

282. The Sri Lanka Institute of Development Administration (SLIDA) will cover the training programmes for executive grades, and will receive the major emphasis for improvements. A separate training institute will be established for non-executive grades. Management training units at the District level will be established in District Secretariats. Institution specific training will be the responsibility of the institutions concerned, but the available national and provincial training agencies may extend their support to individual institutions.

283. To facilitate better allocation of funds, the Ministry in charge of the subject of Public Administration will prepare medium term plans, using the best techniques of programme and project analyses. Similar exercises must be undertaken by other government institutions in regard to institution specific training.

284. The feasibility of establishing workers' councils in all government institutions, with particular attention to their composition, role and legal status will be considered in consultation with employee organisations.

285. With regard to Management Reform Cells, the relevant reform processes and their intended outcomes will be identified so that the success or failure of each MRC could be gauged and timely corrective action taken, where necessary.

XVIII. Mainstreaming Gender

The Context

286. In Sri Lanka, women are disadvantaged in the labour market. A significant proportion of the female population remains outside the labour force.

   i. While three fourths of the working age male population is either employed or looking for work only 36 per cent of working-age women are in the labour market. This is despite the fact that, thanks to free education policies, women are as well educated as men. Indeed, nearly half the number of all employed graduates is women, as are a little less than half of all those educated up to the GCE A - Level.

   ii. Women's unemployment rate is twice that of men, and women with at least Advanced Level qualifications make up slightly more than a fifth of all unemployed people while equivalent men account for only less than a tenth. Underemployment among women is also much higher.

iii. Job opportunities for women are limited to only a few sectors whereas men have a wider range to choose from. Rapidly growing sectors such as construction are largely male-dominated while social attitudes about appropriateness of jobs for women and issues of personal safety, transport and housing, constrain women from taking up jobs away from home.

iv. A significant proportion of women also remain outside the ambit of basic physical, social and financial infrastructure, lacking the opportunity to contribute to the current growth momentum. There is clearly a need for increased involvement of women, women's NGOs and women-owned SMEs and related associations in a dialogue on policy reforms and implementation strategies related to sustainable employment creation for women.

287. Whether there is gender-based wage discrimination in Sri Lanka is often debated. No statute in Sri Lanka reflects such discrimination in any form. However a variety of socio-cultural and other reasons may contribute to gender pay gap across segments of the economy. These could be identified by a new study.

288. Even though female participation in Technical and Vocational Education and Training (TVET) has increased over time, their participation lags behind male counterparts. The demand pattern for training courses tends to reflect generally accepted gender roles in the society (i.e. high demand for traditional courses such as healthcare, beauty culture and dress making).

289. Women workers are also far more vulnerable to sexual harassment at the workplace and, given social attitudes and limited job options, almost invariably suffer in silence. Many enterprises have recognised the need to prevent sexual harassment of females and males at the work place and have adopted policies and procedures to this end. Such issues discourage women from looking for work and may also account for low female participation rates. Many women are unable to seek paid employment because caring for children, elderly parents, and sick and disabled family members take up most of their time. Decreasing family size and overseas migration have also increased the burden of unpaid care work on Sri Lankan women.

290. According to data on female labour force participation by age groups, an M shaped curve is emerging in Sri Lanka. This is mainly due to lower participation by females in the 25-29 age group; in most cases, women in this age category exit from the labour force due to child care requirements. Out of those who leave the labour force when their children are small, a considerable number of females may want to rejoin the labour force when intensive child care is no longer needed.

291. While these factors combined keep women from participating in the labour market, a tightening labour market situation conditioned by demographic changes and overseas migration makes it imperative that more women need to work in the monetized sectors of the economy if current economic growth rates are to be maintained, living standards are to rise, and savings are to be generated for the social protection of the current generation of working Sri Lankans. Policy measures such as those that follow are needed to enable women to participate in the labour market and access jobs that pay better wages.

Policies

292. In order to enhance women's participation in the labour force, measures such as the following will be implemented:

i. Provision of incentives for setting up well-monitored crèches for young children and day care centres for the elderly.

ii. Encouragement of more flexible work arrangements such as part-time work, and work that can be done online. Telecommunication and other infrastructure facilities necessary to support online working arrangements will be further developed.

iii. Encouragement of females who want to re-enter the labour market by providing and creating suitable job avenues for them.

iv. Promotion of TVET for females and encouraging them to follow non-traditional vocational training programmes.

293. Through measures like the following, the accessing of better paid jobs can be facilitated for women in the labour force:

i. Investment in training women for higher skilled occupations such as in the IT sector, nursing, hospitality industry and driving;

ii. Promotion of women's entrepreneurship development, enhancing access to credit, technology, business knowledge and markets for women;

iii. Provision of a secure environment by maintaining law and order for women to travel to and from work;

iv. Provision of safe and efficient transport services and boarding facilities through public-private partnerships.

294. Actions will be taken to avoid all forms of gender discrimination at workplaces, through the measures like the followings.

i. The state's legal and institutional infrastructure will be strengthened to handle issues of discrimination and sexual harassment;

ii. Address anomalies in maternity benefits across all sectors;

iii. Ensure a safe and non-discriminatory work place; and

iv. Sexism and gender stereotyping in the workplace will be discouraged.

295. A more equitable sharing of the burden of care and household chores between men and women will be encouraged.

296. The knowledge base on the gender division of labour, employment and gender related issues will be expanded through greater involvement of women's organizations. The findings of studies on these issues could be used to select priority areas with higher levels of women's involvement such as rural entrepreneurship, management and production and marketing of agricultural commodities such as spices and coir products where sustainable employment opportunities may be present.

297. Some of the sectors in the national economy to be promoted – e.g. tourism, ICT and health services – have been identified as high growth sectors with a high capacity to absorb educated young women. Sectors like ICT/ BPO, the expansion of which in Sri Lanka began relatively recently, have not yet been "gender stereotyped". There are better opportunities to expand women's employment in such sectors than in those other rapidly growing sectors which have come to be treated rigidly as male sectors.

298. The measures like the following are likely to further help women in the labour market: (a) provision of especially designed job search assistance to women graduates whose networks are even less well-developed than those of men; (b) use of mentorship programmes within schools and universities for female students; and (c) measures to encourage private sector, particularly the large corporate firms to increase recruitment of female graduates and placement of more women in management trainee programmes.

299. At least in the next decade or so, a special category of the female workforce, namely the large numbers of war widows, demands the attention of the society and the government. The programmes earmarked for female workforce will be offered to this group of vulnerable women with specifically worked out subsidy arrangements (e.g. subsidised micro-credit facilities) together with available social service packages.

300. The establishment of a social security system will be considered for the benefit of self-employed women. A fund will be set up with contributions from the self-employed women. The social security system will be implemented through this Fund.

XIX. Labour Market Information and Employment Services

The Context

301. The data needed by policy-makers dealing with employment issues on the one hand, and by educational and training authorities to plan, organize and operationalise programmes of education, training and skills development on the other, are not readily available in Sri Lanka. The skills development activities in this context need to meet the local demand, as well as the demand created by migration for temporary foreign employment and losses through brain drain. Policy action to collect and analyse labour market information (LMI) is thus needed to effectively assess, estimate and monitor the rapidly changing demand for skilled human resources over a wide range of skills.

302. There are a variety of users of LMI – employers, job seekers, training institutions, public institutions in policy making, regulatory and promotional roles and so on. Different groups among these prospective data users will be using LMI for a variety of purposes. Access to robust labour market information is a key element in the overall functioning of a labour market.

303. The Government has strengthened the systems in place for collection and compilation of human resources data. But there are still major data gaps. A labour market information system that is demand driven and of a multi-purpose nature is needed and yet to be fully developed. The LMI system planned should produce regular, timely and relevant labour force, employment and human resources information to meet the needs of the variety of users of the relevant information noted in the foregoing paragraph in both government and private sectors. These are the institutions having responsibility for human resources development and employment creation programmes. Employers who are planning changes in production structures of their firms need LMI data to manage their industrial and service enterprises. Institutions having the responsibility for producing LMI data are in a highly decentralized form and they require mechanisms for coordination of the data collection and compilation activities. Arrangements to pool the data that have been gathered are required so that data users could easily access them. The significance of developing the capacity of the institutions responsible for collection, compilation and dissemination of data cannot thus be over-emphasized.

304. In Sri Lanka, an Employment Exchange Scheme operated from the 1940s to the mid-1970s, dealing only with manual unskilled and skilled workers in a small segment of the public sector. The Job Bank Scheme introduced later applied to a limited proportion of lower and middle level openings in the state sector. This was not utilized by the private sector. Both these schemes had numerous weaknesses and were later discontinued. This previous experience in operating employment services in Sri Lanka, however, is of little use as a guide to introduction of a new comprehensive Public Employment Service (PES).

305. A PES could be used in activities related to registration for employment. The mandate of the PES wherever such institutions operate is facilitation of job matching rather than placement in jobs. This avoids the perception that PES is responsible for finding jobs for people, which is more likely to be the role of private recruitment agencies. It could also serve as a platform to operationalise contributory social security and pension schemes, as well as to generate an LMI. A PES could also help undertaking career guidance and counselling services and in the identification and promotion of employment for vulnerable groups.

Policies

306. The Quarterly Labour Force Survey (QLFS) of the Department of Census and Statistics (DCS) is the primary source of data on labour supply and demand. Its current sample size of approximately 25,000 households geographically spread across the country is inadequate to provide disaggregated estimates at occupational and industry sub-sector

levels for employment analysis, human resource planning and employment counselling. Financing required to enhance the sample size of the LFS will be provided through the government budget.

307. That information pertaining to local labour demand is not systematically made available to those who need it is a constant complaint. Arrangements to collect and disseminate information about labour demand will address this complaint.

308. Arrangements will be made to enable the authorities to release the data files pertaining to the QLFS, other such surveys and the census programme to users ensuring confidentiality and integrity of individual data sets so that these users could undertake their own detailed analyses.

309. LMI data, including those related to foreign employment, as currently produced remain scattered with many data producers, and users find it difficult to locate and access these. The establishment of an appropriately located repository for LMI data is suggested. Provision of data by all data producers to the designated repository could then be ensured. This would help in the preservation of the data and optimisation of user access to databases. This could also facilitate the standardisation of data collection (e.g. through the adoption of guidelines on procedures, definitions and classifications).

310. With the improvement in the employment situation recorded recently, labour shortages have been experienced in specific occupations and skill grades. The establishment therefore, of a PES scheme would help improving labour utilization and raising incomes and living standards of a wide cross-section of the community. It could also contribute to raising the national output. A PES would also assist in mobilizing the human resources needed to implement the Government's strategy of development and would provide labour market signals on skill needs and emerging skill shortages to help in the intermittent reviews of skills training programmes.

311. The need and desirability of a PES is accepted and understood. But if it is set up with its mandate being defined as placement or getting the registrants into jobs people may soon lose interest in it if the number of registrants in the PES exceeds by a multiple of the job openings sourced. What a PES could do is to improve the employability of job seekers and to assist employers to more accurately identify skills and competencies of new job applicants. In other words, the PES facilitates job matching. In any case, when the government establishes a PES, registrants seeking jobs are likely to consider it as a placement agency. To begin with, therefore, the operation of a restricted registration scheme appears to be desirable. The PES could initially operate a pilot project covering selected occupations and selected DS Divisions in Districts in order to test the organization, systems and procedures. Experiences so obtained would facilitate the build-up of a nationwide programme, covering all principal occupational segments.

312. HRD functions and activities are distributed and spread over a large number of government agencies. A strong central body with adequate statutory and administrative authority is required for coordination of all these functions. Such a body will be essential not only for the successful production and dissemination of LMI, design, implementation and administration of a PES and establishment and operation of Public Social Security Schemes. Whether it would be appropriate for the LMI system to be housed under the same Ministry as the PES will be carefully deliberated on before firm decisions are made on the subject. The central agency to be set up could also oversee career guidance and counselling programmes and many other functions related to education, higher education and vocational and technical training.

XX. Social Dialogue Institutions and Labour Relations

The Context

313. Social dialogue institutions and labour relations constitute a vital component of

any human resources and employment policy providing the necessary human centric components. These institutions are responsible for the maintenance of industrial and labour relations. A content labour force enjoying a decent work environment with sound labour relations geared to productive employment is what these institutions are expected to produce. Workplace co-operation will create a healthy environment for social dialogue institutions. In this regard, the management of enterprises should engage in periodical dialogues with trade unions and other worker organisations to resolve outstanding issues and differences of opinion in a friendly atmosphere, before such issues lead to disputes requiring intervention of authorities.

314. There is a declining trend in unionization in Sri Lanka as it is with other countries of the region. The main contributory factor may be the loss of bargaining strength by trade unions.

315. A widely heard comment is that Sri Lanka's labour related social legislation is rigid in nature. The legal provisions relating to labour and employment are said to be complex and extensive.

316. Export Processing Zones (EPZ) in the country belongs to a special category in this regard. In these Zones the allegation is levelled against employers that they discourage the formation and functioning of trade unions within these Zones, but encourage promotion of Employees' Councils which are employer-biased.

317. It is believed that all partners in social dialogue, namely the trade unions/worker groups, employers and government officials, have limitations in the ability to effectively handle matters at discussion in forums involving labour related matters. Moreover, in the cases related to industrial disputes and other labour related issues, many trade unions cannot afford to be represented by lawyers. In this scenario, all stakeholders require training in various disciplines pertaining to labour administration.

Policies

318. Strengthening employer-employee relations is the key to ensure healthy industrial relations and it is imperative to bring about mechanisms to assist dispute prevention than dispute settlement. The provisions in Industrial Disputes Act need to be reviewed in such a way to dive protection to the workers and employers to achieve the goals of industrial relations. Anti-trade union actions where it prevails should be discouraged and prohibited.

319. The employers and the trade unions or organizations of workers should endeavour to maintain cordial labour relations at all levels. The recognition of trade unions or worker organizations is vital although there is no general provision in labour law granting recognition to these organizations. However, the Industrial Disputes Act for the purpose of collective bargaining stipulates that a trade union having 40 per cent of membership at the work-place ought to be recognised for collective bargaining purposes. Nevertheless, to maintain cordial labour relations and workplace co-operation the employer should encourage collective bargaining even with trade unions with less than 40 per cent membership. Action would be initiated to formulate legal provisions in consultation with all the stakeholders that would facilitate maintenance of industrial harmony through recognition of workers' and employers' rights and obligations at the workplace in a manner that would create an environment conducive to the generation of employment and sustained enterprises in Sri Lanka.

320. The trade unions, recognised as democratic institutions that are necessary and useful to maintain cordial relationships between workers and employers. Trade unions are expected to maintain transparency, accountability and responsibility in their activities. A trade union convention held at national level could examine the issues behind the declining trend in unionisation and make proposals to resolve them.

321. Labour rights concerning vulnerable segments, e.g. poor and unskilled workers, women, young persons, disabled and sick persons in employment and domestic workers need to be protected and promoted. Their interests ought to be looked after in terms of statutory provisions.

322. The employers in EPZs will be encouraged to provide adequate facilities to trade unions that are active in EPZs to represent workers' interests. These employers need to respect trade unions and their functioning must be allowed as the trade union is the legally recognized social dialogue institution for workers. The BOI would strengthen the facilities accorded to workers and trade union leaders to meet and discuss matters pertaining to trade unions freely and in privacy, particularly in the "facilitating centres" of EPZs.

323. Many priority issues concerning labour relations are under discussion. Of these, the need for establishing a "Pension Scheme" and an "Insurance Scheme" (to cover health and accidents) for the private sector including the public corporation sector is highlighted. Despite many constraints in the establishment of such contributory schemes, it is inevitable to establish them in the light of growing demand with the ageing of the population in the country. As the initial step the scheme may be of voluntary nature.

324. Generally, it is alleged that contract labour practices are obstacles to security of employment. While noting the existence of such innovative practices to meet the growing business challenges, measures will be taken to provide security of employment to existing workers. Action will also be taken to formulate an unemployment benefit scheme that provides income support to the workers who lose their jobs in such processes, and make available re-training facilities to encourage them to enhance their skills and competencies to enhance their employability in the rapidly changing world of work. Active labour market policies and programmes would be introduced to ensure security of employment.

325. Adequate provision will be made to accommodate different types of employment – e.g. part time work, working from home, working on assignment basis etc. – within the contract of employment between the employer and the employee.

326. While granting that increasing flexibility of labour laws and regulations is needed, the government believes that a detailed study in this regard is needed at the tripartite forum, NLAC. This would be commenced upon reaching a consensus among employees (trade unions), employers and the government. By identifying all provisions that appear to be rigid (examples: provisions regarding five-day week, restriction of night work for women workers after 8.00 p.m. particularly for the BPO sector) the related statutory provisions may be relaxed. In doing so, international labour standards set out in ratified ILO Conventions will be adhered to.

327. In the event of breakdown of industrial relations, leading to industrial disputes, the Commissioner General of Labour will initiate steps to settle the disputes concerned in terms of statutory provisions. Alternative dispute settlement mechanisms are available in the Industrial Disputes Act. Except for conciliation, however, all the other procedures laid down in the Act are time consuming and result in delayed relief or redress granted to workers. Identifying these drawbacks the mechanisms have to be strengthened statutorily and by other means.

328. Strengthening of the National Labour Advisory Council – the most effective tripartite forum – will facilitate building of tripartite consultation at national level. This forum need to be streamlined, as the apex body to decide the labour policy and the mechanism to review, modify and re-frame the labour policy of the country. The district-level tripartite consultation forum now available will be strengthened

to facilitate freedom of association and to extend labour relations beyond enterprise level.

329. The worker training programmes, at present now mostly centralized, will be decentralized and expanded to cater to workers, management representatives and to officials dealing with labour matters. In this regard, the Department of Labour, National Institute of Labour Studies and the National Institute of Occupational Safety and Health would conduct collaborative training programmes for different sectors.

330. Social dialogue for public sector employees will be strengthened in parallel with that for private sector employees. A critical review could identify the constraints in unionization of the public sector, in respect of matters such as formation, membership, qualification, affiliation and federation. Through consultation and compromise, action will be taken to relax the existing rigidities. A national-level committee appointed for this purpose could undertake this task and recommend to the Government, having called for the views of the general public, public officers and other organizations, how best the rigid provisions could be relaxed in the Trade Unions Ordinance.

XXI. Wages

The Context

331. Sri Lanka recognizes that the National Human Resources and Employment Policy must ensure not only mere jobs, but jobs that are productive and decent. In this sense wages question is a key variable the policy must address. This implies that the economy and the labour market will have to meet the dual challenge of providing productive employment opportunities to the unemployed and the annual entrants into the labour force, while at the same time increasing the levels of productivity and incomes for the large numbers of working poor.

332. The tripartite relationships involving the Government, employers and trade unions need to be improved to strengthen the wage fixing systems. There is no guarantee of minimum earnings for informal sector workers. Neither are they covered by any other assistance scheme, except for the package they are given under the Samurdhi scheme.

333. The Wages Boards Ordinance (1941), the Shop and Office Employees Act (1954) and National Minimum Wage of Workers Act (2016) provide the legal framework for the fixation of minimum wages. Under the Wages Boards Ordinance, currently 44 Wages Boards have been established, and these wages boards determine the minimum wages of respective trades. However, the mechanisms of minimum wages in the Shop and Office Act are inoperative. Hence, a large number of workers who are not covered under the decisions of the 44 Wages Boards do not benefit from the minimum wages system. Instead, Sri Lanka has passed the National Minimum Wage of Workers Act to establish a minimum wage for all workers in any industry or service.

334. Data reflect high degree of income inequality as shown by the GINI coefficient remaining at a high level of 0.48 (2013/14). Data also show significant disparity between regions. Reports have indicated a gender gap in the informal sector in spite of the minimum wages in the formal sector determined by the Wages Boards system. These need to be addressed.

335. Wages of majority of less- skilled workers in the private sector are lower than the corresponding categories of workers in the public sector. The gap narrows, and even reverses, as the skill levels go up. However, certain industries in the private sector encourage the workers with incentives and other benefits over and above the minimum wage, such as production incentives, attendance incentives, meals, transport, etc.

336. The minimum wage as determined by the Wages Boards can be different from the actual market wage. The minimum wage cannot be increased easily given the adverse effects it would have on the capacity of SME employers to pay. Wage bargaining could address this issue, if collective bargaining is improved.

337. A productivity/performance based wage system is considered an effective tool in enhancing productivity and the country competitiveness. Incentives will be provided to firms for adopting a "productivity linked wage system". Some enterprises do have such performance based wage systems to enhance productivity. The employers need to be encouraged to formulate such wage systems in consultation with workers' organizations.

Policies

338. The wage policy of Sri Lanka will basically strike a balance between generation of employment and productivity improvements, and ensuring decent wage and livelihood conditions for all men and women, including those who work in the informal economy. In the attempt to build up a productivity linked wage system, attention will be paid to introduction of practices of sharing productivity improvement gains between employers and employees.

339. The wage policy would be based on the balanced use of different but mutually complementary tools that are available. In order to prevent non-payment of wages or adoption of discriminatory practices a legislative framework will be developed.

340. A national minimum wage for the private sector has been established to cover all private sector workers and to act as a "wage–floor" to these workers, including those who are not covered by the Wages Boards system. This also would be used as a reference for wage fixing in the informal sector as well.

341. The Wages Boards system would continue to negotiate sectoral minimum wage and would go into greater details of wages such as those of unskilled, semi-skilled and skilled workers while taking into consideration the differences from one trade to another.

342. In order to enhance effectiveness, and to remove the complexities involved, the operations of the wages boards system as at present would be simplified, with the coverage extended.

343. Sri Lanka is obliged to promote and strengthen collective bargaining as a result of ratification of the relevant ILO conventions. Having a long history of collective bargaining, Sri Lanka considers that it is the most effective way to reduce the gap between minimum wages determined by the Wages Boards and the market rates, and in turn reduce poverty of low paid workers. The wage agreed upon through collective bargaining would be acceptable to both parties, and would be always higher than the minimum wage. This is also a tool that would address the issue of capacity to pay by the employer. Actions would be initiated to promote collective bargaining both at the sectoral level and at the enterprise level.

344. One of the key objectives of formulation of the National Human Resources and Employment Policy is to enhance Sri Lanka's competitiveness. Increasing productivity of labour is considered imperative in realizing this objective. In this context, employers and workers, and their organizations, would be encouraged to adopt performance/productivity based wage components.

XXII. Social Protection

The Context and Issues

345. Policy actions in the two areas of employment and social protection are mutually reinforcing and promote pro-poor growth. Better and more productive jobs lead to higher incomes, allow social spending by poor workers and help finance social protection. Social protection improves the productivity and employability of poor people and stabilizes and increases the incomes and links short-term coping strategies with longer-term growth enhancing and poverty reduction strategies. Combinations of measures promoting social protection and employment will help protect the most vulnerable while also promoting longer-term sustainable development.

346. Social protection and social security refer to measures which are designed to address the vulnerability of individual

workers and their families to those contingencies which lead to loss of income-earning capacity and/or need for health care. A variety of reasons may produce such losses of income-earning capacity – old age, sickness, maternity, unemployment, disability, occupational accidents and diseases.

347. The existing social security system of Sri Lanka is fragmented and comprises of fairly well-established schemes of old age pensions and of lump-sum payment at retirement for public officers and workers in the formal private sector and their dependents, and voluntary schemes for workers in the informal economy. Besides, there are schemes which cover disability, health care, and social safety nets targeting the poor.

348. There are gaps in the coverage of existing schemes in terms of the range of contingencies set out in ILO Convention 102 on Social Security, and the number of persons effectively protected. Many contingencies are covered on a universal basis (health care) or covered under one scheme or another (old age, disability, survivorship). Some contingencies are only partially covered (disability, maternity, workmen's compensation) and others not at all (unemployment). The increasing life expectancy and the breaking down of family based social protection, increasing living standards, slow growth of real employment incomes and rising cost of living have drawn attention to the need for improving the coverage of social security programmes which currently cover less than one third of the total employed population.

349. Participation in existing social security schemes is not comprehensive. This gap could be explained by factors like the lack of knowledge or interest on the part of eligible workers, and inability to pay the due contributions and deliberate evasion on the part of employers due to weak enforcement.

350. Except for a few schemes including the public officers' pension scheme, the social security schemes are contributory schemes and provide benefits in lump sum, rather than periodic payments. Lump sum payments are unable to generate a flow of adequate income regularly after retirement, basically due to low levels of wages and therefore contribution made during the period of employment.

351. Under the present schemes, there is no protection against unemployment. For the effective implementation of a Human Resources and Employment Policy, an unemployment benefit scheme which would provide not only cash or income benefits but a package of services including counselling, training and re-training, and job placement services is considered imperative.

352. As at present, payment of maternity benefits is an employer's liability and not through a social insurance scheme as set out by ILO Convention 103 on Maternity Protection which has been ratified by Sri Lanka.

353. Sri Lanka is also one of the fast ageing societies in the world posing significant social protection challenges. The sustainability of these schemes and the supply of appropriate conditions of well-being to people are major issues.

354. The coverage of workers in the informal economy is insufficient, in the face of increased risks to which those workers are exposed. Existing social protection schemes must be expanded to ensure access to some form of income security to all.

355. In view of the recent global fuel, food and financial crises, and recurrent natural disasters, the need for a strong social security system based on solid principles became more important to prevent people becoming destitute, and to provide employers with some labour market flexibility during such times.

356. A matter of growing significance in this subject area concerns the HIV/ AIDS problem. Despite the low level of incidence in Sri Lanka, the spread of HIV/ AIDS has the potential to negatively affect employment if not controlled at this early stage. The affected workers face high healthcare costs, and the threats of termination, lower wages, social isolation and discrimination. Steps taken early will reduce the impact of HIV/ AIDS in the

world of work and the national economy as a whole.

Policies

357. Sri Lanka recognises the need to adopt a comprehensive social protection policy providing protection to all on different contingencies as set out by ILO convention on Social Security (Minimum Standards), within the overall context of employment. Sri Lanka has a number of social protection schemes as noted and some integration of these different schemes is to be planned.

358. A common vision or perspective is critical if social security benefits are to be extended to all. The integration of existing social security schemes, developed in parallel by several ministries and agencies is considered imperative. Integration of the schemes will contribute to streamline their administration and to increase overall cost-efficiency and effectiveness. Such integration also has the potential to guarantee the portability of benefits among different schemes.

359. Actions will be initiated to enhance effectiveness, efficiency and sustainability of the Employees Provident Fund and the Employees Trust Fund, the existing social security schemes of the formal sector workers, by rationalizing the regulatory procedures, enhancing benefits under the schemes, expanding the scheme to cover all eligible workers, and better fund management.

360. Recognising the disadvantages of payment of lump-sum benefits in ensuring a continuous flow of income for the formal sector workers under the Employees Provident Fund and the Employees Trust Fund schemes, appropriate studies would be undertaken to ascertain the feasibility of establishing a pension scheme for the workers in the formal private sector. Measures will also be taken to re-evaluate the existing pension schemes and introduce a new national pension plan that will take the workers and their retirement needs into account.

361. Recognizing the significance and the potential of existing social security schemes in the informal sector, such as the Farmers' Pension Scheme, Fishermen's Pension Scheme and the Self-employed Persons' Pension Scheme, a study would be undertaken to ascertain their shortcomings and to take remedial measures.

362. Social assistance programmes and arrangements of the government have only a few links to the labour market. These links will be improved to enhance employment prospects and formal social security.

363. With a view to removing discrimination in providing maternity benefits to women workers under different legislative provisions and to ensure Sri Lanka's obligations to the relevant ILO convention a tripartite process will be initiated to transform the present scheme of benefits from an employer liability to a payment from a social insurance scheme.

364. Absence of an unemployment benefit scheme is a major gap in the social security schemes in Sri Lanka. Such a scheme would be planned and implemented as it would be beneficial in meeting the needs of redundant workers at times of enterprise restructuring and in providing the employers greater labour market flexibility. It will, however, not be used to replace all worker protection.

365. In realizing a vision of universal social protection, action will be initiated for the establishment of a basic "social protection floor" which would offer a package of benefits that would ensure: access to basic health care; income security to all children at the level of appropriate poverty line providing access to nutrition, education and care; targeted income support to the poor and the unemployed in the active age group; and income support to all residents in old age, or those with disabilities.

366. With regard to HIV/ AIDS in the area of employment, the commitment to safeguard and respect worker's rights and to ensure equal employment rights

through the creation of an enabling environment free of stigma and discrimination will be continued and further strengthened.

XXIII. Institutional framework: Implementation, Monitoring and Coordination

367. Whilst formulation and adoption of this policy is important, improvement in the human resource and employment situation in Sri Lanka will come only if there is a clear and coordinated approach to implementation. Not only must implementation of the policy be based on a strategy and action plan, it must take into account the need for a coordinated and integrated approach in implementation.

368. While the NHREP will lay down the overall policy framework and direction for action, the public service will be geared to translate them into action plans, with institutional arrangements for their implementation, coordination and continuous evaluation of results. Implementation involves close monitoring of progress in terms of inputs, processes and outputs, as well as, where necessary, course correction in order to ultimately achieve the desired results.

369. The depth and breadth of policy recommendations stated in this document warrant a strong institutional mechanism that can involve a range of government ministries and other stakeholders. Human resource and employment issues cut across many sectors and it is important that implementation does not take place in a piecemeal manner.

370. Implementation of this policy will be led by the Ministry in charge of the subject of Labour and Trade Union Relations, under the overall guidance of a National Steering Committee. The aforesaid ministry will create awareness amongst the public about the NHREP, and obtain feedback in order to refine and build up relevant strategies and action plans for implementation. The strong ownership, commitment and active participation of all stakeholder organizations is required for successful implementation of the policy. The role of workers' and employers' organizations and the importance of their commitment for successful implementation need stressing. A close liaison among industry, the TVET sector and secondary schools represented by school career guidance teachers is essential. At the level of the government itself, coordination among many ministries, departments and other public sector agencies is necessary.

The diversification of post-secondary education, for example, requires increased coordination among all ministries in charge of the subjects of education and training. Hence, the said ministry will work in close collaboration with all relevant stakeholder organizations in formulation of the implementation strategy and action plan with suitable indicators and targets to be used for monitoring purposes.

371. The implementation mechanism will include the following:

i. Formulation of an implementation strategy and action plan on the basis of the NHREP;

ii. Establishment of a National Steering Committee to guide the implementation of the action plan;

iii. Establishment of sectoral sub-committees to the National Steering Committee;

iv. Establishment of an inter-coordinating monitoring mechanism to ensure successful implementation of the action plan and

The National Steering Committee will comprise representatives from public and private sector institutions, employer organizations, trade unions, academia and consultants. In addition to overseeing the implementation of the action plan, the National Steering Committee will also identify important milestones and targets, and will monitor the progress of the action plans.