International
Labour
Organization

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන

ශ්‍රී ලංකාව

2018-2022

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන

ශ්‍රී ලංකාව 2018 - 2022

අන්තර්ගතය

හැඳින්වීම — 2

දේශීය සන්දර්භය — 7

රැකියාව, යහපාලනය සහ වැඩ කිරීමේ අයිතිවාසිකම් මත ශ්‍රම වෙළඳපොළ අභියෝග — 8

ජාතික සහ ගෝලීය සංවර්ධන රාමුව සමග සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනෙහි (DWCP) හි උචිතබව — 10

පූර්ව සුනිසි මෙහෙවර වැඩසහන් (DWCP) ක්‍රියාත්මක කිරීම තුලින් ලබාගත් පූර්වාදර්ශ — 11

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙහි ශ්‍රී ලංකාව තුළ සංසන්දනාත්මක වාසි — 11

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා පවතින අවදානම් — 12

දේශීය ප්‍රමුඛතාවය 1: තිරසර, අන්තර්ග්‍රහණීය සහ සුනිසි රැකියා උත්පාදනය කිරීම — 12

ප්‍රතිඵලය 1.1: ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රම බලකායට යහපත් වැඩි රැකියා අවස්ථාවන් තිබීම — 12

ප්‍රතිඵලය 1.2: විශාල ජනගහනයක් සඳහා තාක්ෂණික ප්‍රගමනයන් සහ අනෙකුත් අපේක්ෂිත වෙළඳපොළ ඉල්ලීම් වලට ප්‍රතිචාර දැක්වීම උදෙසා ජාතික උපායමාර්ගයක් ක්‍රියාත්මක වෙමින් පැවතීම — 15

දේශීය ප්‍රමුඛතාවය 2: ශ්‍රම වෙළඳපොළේ යහපත් පාලනය — 16

ප්‍රතිඵලය 2.1: සමාජ සංවාද සහ ත්‍රෛපාර්ශිකත්වය සඳහා ආයතනගත විධිමත් ක්‍රමවේදයන් පැවතීම — 16

ප්‍රතිඵලය 2.2: කාර්යක්ෂම වැඩබිම් නිරීක්ෂණයක් සහිත වඩාත් ඵලදායි ශ්‍රම පරිපාලන ක්‍රමයක් පැවතීම — 19

ප්‍රතිඵලය 2.3: විවිධාකාරයෙන් සහ වෙනස්වන ආකාරයේ කාර්යයන්ට ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා නීති සහ ප්‍රතිපත්ති නවීකරණය කිරීම — 20

දේශීය ප්‍රමුඛතාවය 3: සියලු දෙනාට වැඩ කිරීමේ අයිතිය — 21

ප්‍රතිඵලය 3.1: ළමා ශ්‍රමය සහ එහි අනර්ථකාරී ස්වරූපය තුරන් කිරීම — 22

ප්‍රතිඵලය 3.2: (අඩු කුසලතා සහිත) සංක්‍රමණිකයන් වැඩිදියුණු වීම සඳහා සහ ආන්තීකරණයට ලක්වූවන් සූරාකෑමට ලක්වීමේ අවධානම (බලහත්කාර ශ්‍රමය) අඩු වීම සඳහා ශ්‍රම වෙළඳපොළ ප්‍රතිඵල භාවිතා කිරීම — 23

ප්‍රතිඵලය 3.3: අවිධිමත් ශ්‍රමිකයින් සඳහා විශේෂ අවධානයක් යොමු කරමින් සියලුම ශ්‍රමිකයින් සඳහා සමාජ ආරක්ෂාව වැඩි දියුණු කිරීම — 24

ලබාගන්නා ප්‍රතිඵලය 4: උසස් දැනුම සහ දත්ත ජනනය — 25

ලබා ගන්නා ප්‍රතිඵලය 4.1: විශ්වාසදායක පරිශීලක සහ හිතකාමී ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු නිරන්තරව පවත්වා ගැනීම සහ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයන්, නියෝජිතයන් සහ පොදු ජනතාවට ඒ සඳහා ප්‍රවේශය ලබා දීම — 25

සැලසුම් කිරීම, ක්‍රියාත්මක කිරීම, මෙහෙයවීම, කළමනාකරණය, වාර්තා කිරීම සහ ඇගයුම් විධිවිධාන — 27

අ. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය නියෝජිත භූමිකාව ඇතුළු ක්‍රියාත්මක කිරීම, කාර්ය සාධනය, මෙහෙයුම්, ඇගයුම් විධිවිධාන — 27

ආ. අවධානම් — 28

අරමුදල් සැලැස්ම — 29

උපදේශනය සහ සන්නිවේදන උපාය මාර්ග — 29

ඇමුණුම 1: සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනෙහි (DWCP) ප්‍රතිඵල න්‍යාසය — 30

ඇමුණුම 2: සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන සම්පාදන ක්‍රියාපටිපාටිය — 42

AAT - පරිපාලන අභියාචනා විනිශ්චය සභාව
BRAWA - සේවක අයවැය සහන දීමනා පනත
CCA - පොදු රාජ්‍ය විශ්ලේෂණය
CEACR - සම්මුති හා නිර්දේශයන්හි යෙදීම් පිළිබඳ විශේෂඥ කමිටුව
CFA - සමූහනය වීමේ නිදහස පිළිබඳ කාරක සභාව
DCS - ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව
DWCP - සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන
EFC - ලංකා සේවා යෝජකයන්ගේ/හාම්පුතුන්ගේ/ලංකා සේව්‍ය සංගමය
EPF - සේවක අර්ථසාධක අරමුදල
ETF - සේවා නියුක්තයන්ගේ භාරකාර අරමුදල
EU - යුරෝපා සංගමය
FPARW - රැකියාවේ මූලික සිද්ධාන්ත සහ අයිතිවාසිකම්
GDP - දළ දේශීය නිෂ්පාදිතය
GSP - වෙළඳ වරණයන් පිළිබඳ පොදු ක්‍රමය
ICT - තොරතුරු සහ සන්නිවේදන තාක්ෂණය
ICLS - කම්කරු සංඛ්‍යාඥයන්ගේ ජාත්‍යන්තර සමුළුව
ISLS - කම්කරු සංඛ්‍යාලේඛන පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිති
ITUC - ජාත්‍යන්තර වෘත්තීය සමිති සම්මේලනය
ILO - ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය
LEED - ආර්ථික සංවර්ධනය තුළින් ජනතා සවිබලගැන්වීම
MLC - සාමුද්‍රීය කම්කරු සම්මුතිය, 2006
MoLTUR - කම්කරු හා වෘත්තීය සමිති සබඳතා අමාත්‍යාංශය
MoU - අවබෝධතා ගිවිසුම
NEET - රැකියාව, අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව නොලැබෙන තරුණයින්
NHREP - ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්තික ප්‍රතිපත්තිය
NLAC - ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාව
OSH - වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාව සහ සෞඛ්‍යය
PAC - ව්‍යාපෘති අනුශාසක කමිටුව
PES - රාජ්‍ය රැකියා සේවය
PIP - රාජ්‍ය ආයෝජන වැඩසටහන
PSC - රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාව
PWDs - ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්
RBSA - නිත්‍ය අයවැය අතිරේක ගිණුම
RPL - පූර්ව අධ්‍යයනය පිළිගැනීම
SDGs - තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ
SLFBE - ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය
SMEs - සුළු සහ මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය
MSMEs - ක්‍ෂුද්‍ර, සුළු සහ මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය
SPGI - දරිද්‍රතා කඩඉම් දර්ශකය
TIP - පුද්ගල වෙළඳාම
TVEC - තෘතියික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව
TVET - තෘතියික සහ වාත්තීය අධ්‍යාපන පුහුණුව
UNSDF - එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසර සංවර්ධන කර්යය රාමුව
UN - එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානය

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය
සහ
ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජය අතර අවබෝධතා ගිවිසුම

ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජය (රජය), පහත අත්සන් කරන ලද සේව්‍ය සහ සේවක සංවිධාන සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය (ILO) නියෝජනය කරනු ලබන ජාත්‍යන්තර කම්කරු කාර්යාලය (සාමූහික ලෙසින් සැදුම්ලත්), ශ්‍රී ලංකාව තුළ සුනිසි මෙහෙවර ප්‍රවර්ධනය කිරීමට සහ ඉදිරියට ගෙන යාමට අපේක්ෂා කරයි.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන (ILO) ව්‍යවස්ථාවේ 40 වන වගන්තිය සිහිපත් කරමින්, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙ හි සෑම සාමාජිකයෙකුම සිය අරමුණු ඉටුවීම සඳහා සිය භූමියෙහි අවශ්‍ය වරප්‍රසාද සහ නිර්මුක්තිය භුක්ති විඳිනු ඇති බව සිහිපත් කිරීම සහ සංවිධානයේ කොළඹ කාර්යාලය ස්ථාපනය කිරීම සැළකිල්ලට ගෙන, 1988 මාර්තු මස 21 වන දින ජාත්‍යයන්තර කම්කරු සංවිධානය සහ ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජය අතර අත්සන් කරන ලද ගිවිසුමේ විධිවිධානයන්හි අදාළත්වයද සිහිපත් කෙරේ.

එම නිසා, පාර්ශවකරුවන් විසින් පහත සඳහන් පරිදි එකඟ වේ:

1. සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) ක්‍රියාත්මක කිරීමෙහිලා සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීම උදෙසා පාර්ශවකරුවන් තම කැපවීම සහතික කරයි. එකඟ වූ සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනෙහි (DWCP) ප්‍රමුඛතා පහත පරිදි වේ :

   දේශීය ප්‍රමුඛතාවය 1 - තිරසර, අන්තර්ග්‍රහණීය සහ සුනිසි රැකියා උත්පාදනය කිරීම;

   දේශීය ප්‍රමුඛතාවය 2 - ශ්‍රම වෙළඳපොළේ යහපාලනය;

   දේශීය ප්‍රමුඛතාවය 3 - සියලු දෙනාට වැඩ කිරීමේ අයිතිය;

   ලබා ගන්නා ප්‍රතිඵලය 4 - උසස් දැනුම සහ දත්ත ජනනය.

2. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙහි නීති රීති, රෙගුලාසි, නියෝග සහ ක්‍රියාපටිපාටි, අරමුදල් සපයා ගැනීමේ හැකියාව සහ ලිඛිතව එකඟ වූ කොන්දේසි අනුව, සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී තාක්ෂණික සහයෝගීතාවය සැපයීමට සහ සම්පත් සම්බන්ධීකරණයට සහාය වීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය එකඟ වේ.

3. සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) සම්බන්ධ ක්‍රියාකාරකම් සඳහා, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙහි දේපල, අරමුදල් සහ වත්කම්, එහි නිලධාරීන් සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ ක්‍රියාකාරකම් වලට සහභාගිවන ඕනෑම පුද්ගලයෙකුට, විශේෂිත ආයතනවල වරප්‍රසාද සහ නිර්මුක්තිය පිළිබඳ සම්මුතියේ විධිවිධාන සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සම්බන්ධිත ඇමුණුම අනුව නිල අරමුණු සඳහා භාවිතා කළ යුතු භාණ්ඩ, උපකරණ, වැඩ සහ සේවා සඳහා එකතු කළ අගය මත බද්දෙන් නිදහස් කිරීමට රජය එකඟ විය.

4. අ) මෙම අවබෝධතා ගිවිසුම (MoU) පාර්ශවයන් අතර එකඟතාවයකින් වෙනස් කළ හැකිය.

   ආ) මෙම අවබෝධතා ගිවිසුමෙහි ඇතුලත් හෝ ගිවිසුම හා සම්බන්ධ කිසිවක් හෝ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් භුක්ති විඳින වරප්‍රසාද සහ විනිර්මුක්ත ඉවත් කිරීමක් ලෙස අර්ථ නොදැක්විය යුතුය.

   ඇ) සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) ලේඛනය මෙම අවබෝධතා ගිවිසුමෙහි අමුණා ඇත. සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන ලේඛනයේ අඩංගු නියමයන්, 3 වැනි වගන්තියට යොමු කරන ලද විධිවිධාන ඇතුළුව මෙම අවබෝධතා ගිවිසුමේ නියමයන් සමඟ සංයුක්ත නොවන විට, පසුව එය පාලනය කරනු ඇත.

   ඈ) අවබෝධතා ගිවිසුමෙහි මුල් පිටපත ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන් ලියා, අත්සන් කර ඇත. මෙම අවබෝධතා ගිවිසුම වෙනත් භාෂාවකට පරිවර්තනය කර ඇත්නම්, ඉංග්‍රීසි අනුවාදය මගින් පාලනය කරනු ඇත.

   ඉ) පාර්ශ්වයන් අතර මෙම කාරණා සම්බන්ධයෙන් කෙරෙන සියලු සන්නිවේදනය අවලංගුකරන මෙම අවබෝධතා ගිවිසුම, පාර්ශ්වයන්හි බලයලත් නියෝජිතයන් විසින් එහි අත්සන් කිරීමෙන් බලාත්මක වනු ඇත.

ශ්‍රී ලංකා රජය වෙනුවෙන්

එස්. ඒ. එන්. සරණතිස්ස
ලේකම්, කම්කරු හා වෘත්තීය සමිති සබඳතා අමාත්‍යාංශය
2018 මැයි 16 වන දින කොළඹ දී

සේවා යෝජක සංවිධාන වෙනුවෙන්

කණිෂ්ක වීරසිංහ
අධ්‍යක්‍ෂ ජනරාල්, ලංකා සේව්‍ය සංගමය
2018 මැයි 16 වන දින කොළඹ දී

ජාත්‍යන්තර කම්කරු කාර්යාලය වෙනුවෙන්

සිම්රින් සිංග්
අධ්‍යක්ෂිකා,ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ ශ්‍රී ලංකා සහ මාලදිවයින් කාර්යාලය
2018 මැයි 16 වන දින කොළඹ දී

සේවක සංවිධාන වෙනුවෙන්

ලෙස්ලි දේවේන්ද්‍ර
ප්‍රධාන ලේකම්, ශ්‍රී ලංකා නිදහස් සේවක සංගමය
2018 මැයි 16 වන දින කොළඹ දී

පී. රණවකආරච්චි
ප්‍රධාන ලේකම්, ජාතික වෘත්තීය සමිති සම්මේලනය
2018 මැයි 16 වන දින කොළඹ දී

කේ. මාරිමුත්තු
උප සභාපති, ලංකා කම්කරු කොන්ග්‍රසය
2018 මැයි 16 වන දින කොළඹ දී

ඩී. ඩබ්. සුබසිංහ
ප්‍රධාන ලේකම්, ලංකා වෘත්තීය සමිති සම්මේලනය
2018 මැයි 16 වන දින කොළඹ දී

ඇන්ටන් මාර්කස්
සම ලේකම්, නිදහස් වෙළඳ කලාප සහ පොදු සේවා සේවක සමිතිය
2018 මැයි 16 වන දින කොළඹ දී

හැඳින්වීම

වර්ෂ 2018 - 2022 සඳහා වන සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) ශ්‍රී ලංකාව සඳහා වන සිව්වන පරම්පරාවේ සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන වේ. මෙම වැඩසටහන් කාලසීමාව තුළ කිසිවෙකුත් අත්නොහරිමින්, කාර්යයන්හි ප්‍රමුඛතා පරාස හරහා ප්‍රතිපත්තිමය මඟපෙන්වීම තුලින්, උපාය මාර්ග සහ අපේක්ෂිත ප්‍රතිඵල සංක්ෂිප්ත කරමින්, සියල්ලන්ටම සුනිසි මෙහෙයක් ඉටු කිරීමට බලාපොරොත්තු වේ.

වර්ෂ 2018 - 2020 සඳහා රාජ්‍ය ආයෝජන වැඩසටහන (PIP) සහ 'දැක්ම 2025', ජාතික ප්‍රතිපත්ති රාමුව යනාදී ශ්‍රී ලංකා රජයේ ප්‍රමුඛතා සහ ප්‍රතිපත්ති සමඟින් සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) අනුබද්ධ වේ. 'දැක්ම 2025' මගින් කාන්තාවන් සහ තරුණයින් සඳහා විශේෂ ප්‍රමුඛත්වයක් ලබා දී, රැකියා අවස්ථාවන් ඉහළ නැංවීම මෙන්ම පවත්නා සමාජ සහ ආර්ථික ඉල්ලීම් සපුරාලීම සඳහා ශ්‍රම බලකාය නැවත බලගැන්වීම සඳහා මූලිකත්වය ලබා දෙයි. රටෙහි කලාප අතර පවත්නා විෂමතා සැලකිල්ලට ගනිමින්, ඉලක්කගත ප්‍රාදේශීය ආර්ථික සංවර්ධන ක්‍රියාවලීන් ද රජයේ ප්‍රමුඛතා ප්‍රතිපත්තිය තුළ අවධාරණය කර ඇත. රජය විසින් පනවන ලද පුළුල් සාර්ව ප්‍රතිපත්තිවලට අමතරව, සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) විසින්ද ජාතික රැකියා ප්‍රතිපත්තිය, ළමා ශ්‍රමය පිටුදැකීමේ ප්‍රතිපත්තිය, සුළු සහ මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය ප්‍රවර්ධණය කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය, නිපුණතා සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය, අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්තිය සහ පවත්නා කම්කරු නීති වැනි ක්ෂේත්‍ර ප්‍රතිපත්තීන් සමඟ එකඟතාවයකට පැමිණේ.

2017 අගෝස්තු මස ශ්‍රී ලංකා රජය සහ එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානය (UN) විසින් අත්සන් කරනු ලැබූ වර්ෂ 2018 - 2022 එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසර සංවර්ධන කර්යය රාමුව (UNSDF) සඳහාද සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) සිය දායකත්වය සපයයි. ශ්‍රී ලංකා රජය, තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථයන් (SDGs) විවිධ ඉලක්ක සපුරාගැනීම සඳහා කැපවී කටයුතු කිරීමට එකඟ වී ඇති අතර, මේ සම්බන්ධ ප්‍රගතිය වාර්තා කිරීමෙහි වගකීම ද උසුලයි. විශේෂයෙන් අභිමතාර්ථය 8 (සුනිසි මෙහෙවර සහ ආර්ථික වර්ධනය) මෙන්ම අභිමතාර්ථය 1 (දරිද්‍රතාව අවම කිරීම); අභිමතාර්ථය 5 (ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාවය); අභිමතාර්ථය 10 (අසමානතා අවම කිරීම); සහ අභිමතාර්ථය 16 (සාමය, යුක්තිය සහ ඵලදායී, වගකීම් සහිත පරිපූර්ණ ආයතන) යන තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ ඒවා අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා රජයට සහායවී මෙහිලා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි.

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) සම්පාදනය කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙහි ත්‍රෛපාර්ශ්වික නියෝජිතයන් සමඟ සහ ඔවුන් අතර සාකච්ඡා වට රාශියක් පවත්වන ලදී. සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) හි ප්‍රඛතාවයන් හඳුනා ගැනිම උදෙසා අනෙකුත් අදාල අමාත්‍යාංශ, පළාත් පාලන නිලධාරීන්, තරුණ තරුණියන්, කාන්තා සමුපකාර සමිති සාමාජිකයින්, එක්සත් ජාතීන්ගේ අනෙකුත් නියෝජිත ආයතන සමගද සාකච්ඡා පවත්වන ලදී. අමතරව, දිවයිනේ ප්‍රදේශ හයක පාර්ශ්වකරුවන්ගේ හරස්කඩක් වෙත අතිරේක ප්‍රවේශයක් ලබාදීමෙන්ද සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) සකස් කිරීම සඳහා දායකත්වය ලබාගන්නා ලදී.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ නියෝජිතයන් සමඟ එනම් සේව්‍ය, සේවක සහ රජය යන පාර්ශවකරුවන් ගිවිසුම්ගත සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) මගින් ප්‍රයෝජන ලබයි. වර්ෂ 2018 - 2022 සඳහා සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) හි කෙටුම්පත් කිරීමේ ක්‍රියාවලියේදී, වර්ෂ 2013 - 2017 සඳහා වූ අවසන් සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) සමාලෝචනයේ සොයා ගැනීම්, අවසන් සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනෙහි (DWCP) හි නිම නොකළ කාර්යයන් සහ මෙරට සහ අන්තර් සම්බන්ධිත ගෝලීය සන්දර්භය තුළ ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩ ලෝකය මුහුණපාන නව සහ නැගී එන ගැටලු ද සලකා බලනු ලැබීය.

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) සඳහා වන නියෝජනයන් මගින් ප්‍රමුඛතාව ලබා දී ඇති ක්ෂේත්‍රයන් දේශීය ප්‍රමුඛතාවන් තුනකින් සමන්විත වන අතර ඒවා නම්: තිරසර, අන්තර්ග්‍රහණීය සහ සුනිසි රැකියා උත්පාදනය; ශ්‍රම වෙළඳපොළේ යහපත් පාලනය සහ සියලු දෙනාට වැඩ කිරීමේ අයිතිය යන්නයි. මෙම දේශීය ප්‍රමුඛතාවයන් තුන කැටි වීමෙන් සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනේ ප්‍රතිඵල අටක් (8) ක් උත්පාදනය වේ. මෙයට අමතරව ඉහළ දත්ත සහ දැනුම උත්පාදනය, ඉහත ප්‍රථිඵල සාර්ථකව ඉටුකිරීම සඳහා අතිරේක ප්‍රමුඛතාවයක් ලෙස සැළකේ.

දේශීය සන්දර්භය

ඉන්දියන් සාගරයේ පිහිටි දිවයිනක් වන ශ්‍රී ලංකාව, ඉහළ මධ්‍යම ආදායම් ලබන රටක් බවට පරිවර්තනය වීමට උත්සාහ දරයි. දළ වශයෙන් මිලියන 21.4 ක ජනගහනයකින් යුතු දිවයිනක් වන ශ්‍රී ලංකාවේ බහුතරය සිංහලයන් වන අතර, ඔවුන් සමඟ එකමුතුව දෙමළ, මුස්ලිම් සහ අනෙකුත් ජනවාර්ගික සුළුතරයන් වාසය කරයි. දකුණු ආසියාවේ ජනගහනයෙන් ඉහළම වැඩිහිටි ජනගහනයක් සිටින රට ශ්‍රී ලංකාව වන අතර, එය ජනගහන සංක්‍රාන්තිය තුළ පැන නැගී එන අභියෝගයන්ට ඉඩකඩ සලසන අතර[1], එමෙන්ම සංවර්ධනයෙහි සාර්ථකත්වයේ එක් දර්ශකයක් ලෙසද හැඳින්විය හැක්කේ එමගින් ජනතාවට වඩාත් යහපත් සහ දිගු ආයු කාලයක් හිමි වන නිසාය.

ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථික වර්ධනය ශක්තිමත් සමාජ සහ ආර්ථික දර්ශකවලින් දකුණු ආසියානු කලාපය වෙත ආදර්ශයක් ලබා දෙයි. දේශගුණික තත්වයෙහි අහිතකර බලපෑම් හේතුවෙන් වර්ෂ 2017 දී ආර්ථික වර්ධන වේගය 3.1% ක් දක්වා අඩු වුවද, ආර්ථික වර්ධනයෙහි (දළ දේශීය නිෂ්පාදිතය විසින් මනිනු ලබන) අනුපාතයක සැබෑ ලෙස වර්ධනය වී, ඒක පුද්ගල දළ දේශීය නිෂ්පාදිතය එක්සත් ජනපද ඩොලර් 4,065[2] දක්වා ඉහළ ගියේය. වර්ෂ 2017 දී, දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයට විශාලතම දායකත්වය සපයන අංශය සේවා අංශය වූ අතර එය දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් 56% කි. එනම් සේවා අංශයෙන්, කෘෂිකාර්මික අංශයට වඩා 6.9% ක දායකත්වයක් දක්නට ලැබුණු අතර, මෙම අංශය ශ්‍රම බලකායේ සැලකිය යුතු කොටසක් (26.1%)[3] නියෝජනය කරනු ලැබීය. ඓතිහාසිකව ශ්‍රී ලංකාවේ කෘෂි ආර්ථිකයට දායක වී ඇති තේ සහ රබර් කර්මාන්තය, සමහර අයහපත් කාලගුණික රටාවන් හේතුකොටගෙන සැලකිය යුතු ලෙස අඩු වන බව නිරීක්ෂණය වේ.[4]

වර්ෂ 2009 දී, දශක තුනක සන්නද්ධ අරගලය හේතුවෙන් පැවති ආර්ථික, දේශපාලන සහ සමාජ පසුබෑම් වලින් නිදහස් වීමට ශ්‍රී ලංකාවට හැකි විය. ඉන් අනතුරුව තිරසර සාමය, සංහිඳියාව සහ තිරසර සංවර්ධනය සඳහා ශ්‍රී ලංකාව පෙර ගමන් කරයි. එහෙත්, ගැටුම්වල උරුමය තවමත් නිරීක්ෂණය කල හැකිය. ප්‍රාදේශීය

1. **UNFPA (2017),** ශ්‍රී ලංකාවේ වයස්ගත ජනගහනය - නැගී එන ප්‍රශ්න, අවශ්‍යතා සහ ප්‍රතිපත්තිමය ඇඟවීම්.
2. ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව (2018), වාර්ෂික වාර්තාව 2017, 3 - 4 පිටුව.
3. ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව (2018), වාර්ෂික වාර්තාව 2017, පි. 28
4. ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව - 2016 වාර්ෂික වාර්තාව, පි. 5.

විෂමතාවයන් නිසා මන්දගාමී සහ වේගවත් පාරිසරික ව්‍යසනයන් මගින් සංකීර්ණ වූ ජීවන තත්ත්වයන් අනුව ආන්තික කරණයට ගොදුරු වූ ග්‍රාමීය ප්‍රජාවන් ගංවතුරට සහ නියඟයට මුහුන දෙමින් පවතී.

2017 දී 4.1%[5] දක්වා පහත් අගයක් වූ දරිද්‍රතා ශීර්ෂ දර්ශකය අනුව පසුගිය දශක දෙකක කාලය තුළ ශ්‍රී ලංකාව කැපී පෙනෙන පසුබෑමක් පෙන්නුම් කර ඇත. කෙසේ වෙතත්, සමස්ථ දේශීය දිළිඳු ප්‍රජාවගෙන් 82.2% ක් අසමානුපාතික ලෙස වතු හා ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල වෙසෙන බව නිරීක්ෂණය වේ. තවද, උතුරු සහ නැගෙනහිර පළාත්වල දරිද්‍රතාවයේ ශීර්ෂ දර්ශකය පිළිවෙළින් 7.7% හා 7.3% ලෙස සාපේක්ෂව ඉහළ මට්ටමක් පෙන්නුම් කරනු ලැබේ. තවද දරිද්‍රතා කඩඉම් දර්ශකය (SPGI) මගින් පෙන්නුම් කෙරෙන පරිදි මුලතිව්, ත්‍රිකුණාමලය සහ මඩකලපුව යන දිස්ත්‍රික්කවල දරිද්‍රතාවයේ තීව්‍රතාවය 0.5% ක ඉහළ අගයක් ගෙන ඇත. මීට අමතරව රටේ ආර්ථික වර්ධනය භූගෝලීය වශයෙන් සංකේන්ද්‍රණය වී ඇති අතර කුරුණෑගල, කළුතර, මහනුවර සහ බස්නාහිර පළාතේ පිහිටා ඇති කොළඹ දිස්ත්‍රික්ක වල සැබෑ ඒක පුද්ගල වියදම සඳහා ගිනි සංගුණකය ජාතික සාමාන්‍ය අගයට[6] වඩා ඉහළ අගයක් පෙන්නුම් කරණු ලැබේ. එය ජීවන මට්ටම්වල අවකාශීය අසමානතාවයන් සහ දරිද්‍රතාවයේ සැඟවුණු අවකාශයන් අනුමාන කර ඇත.

රැකියාව, යහපාලනය සහ වැඩ කිරීමේ අයිතිවාසිකම් මත ශ්‍රම වෙළඳපොළ අභියෝග

ශ්‍රී ලාංකීය ශ්‍රම බලකායේ ප්‍රමාණය සහ සේවා නියුක්තිකයින් සංඛ්‍යාව පසුගිය වර්ෂයන් තුළ වර්ධනය වී පැවතියද, 2017 වර්ෂයේදී සාපේක්ෂ ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්ව අනුපාතය 54.1% සහ විරැකියා අනුපාතය 4.2%[7] ක අවම මට්ටමක පවතින ලදී. විශේෂයෙන්, ග්‍රාමීය ආර්ථිකය තුළ සහ වැවිලි අංශය, ඉදිකිරීම් සහ ආගන්තුක සත්කාරක ක්ෂේත්‍රවල ශ්‍රම සහභාගිත්ව අඩුමට්ටමක පවතී. වර්ෂ 2015 දී ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් සිදු කළ අධ්‍යයනයක් මගින්, තොරතුරු සන්නිවේදන තාක්ෂණය, සංචාරක කර්මාන්තය, ආගන්තුක සත්කාරය, ඉදිකිරීම් සහ සැහැල්ලු ඉංජිනේරු යන කර්මාන්ත අංශයන්[8] වර්ධනය කිරීම උදෙසා අපේක්ෂිත නිපුණතා පරතරය විමසා බලනු ලැබීය. අංශ අනුව රැකියා සැළකීමේදී, සේවා අංශය වඩාත්ම කැපී පෙනෙන රැකියා උත්පාදකයා වන අතර, රටේ ශ්‍රම බලකායෙන් 45.5% ක් එම අංශයේ රැකියාවල නිරත වී ඇත. වර්ෂ 2017 දී කර්මාන්ත අංශය සමස්ථ රැකියා ප්‍රමාණයෙන් 28.4% දරමින් මුල්තැනට පත්වූ අතර, 26.1% වූ කෘෂිකර්මාන්තය දෙවන විශාලතම සේවා යෝජකයා බවට පත්විය. පසුගිය වසර කීපය තුළ මෙම ප්‍රවණතාව සාපේක්ෂව ස්ථාවර මට්ටමක පැවතුන අතර, සේවා අංශයේ විරැකිවයාව වැඩිවෙමින් පවතින අතර, කෘෂිකාර්මික අංශයේ සේවා නියුක්තියෙහි හැකිලීමක් දක්නට ලැබේ.[9]

වර්ෂ 2017 දී එළිදැක් වුන ගෝලීය ස්ත්‍රී, පුරුෂ පරතර වාර්තාව[10] මගින්, ශ්‍රී ලංකාව රටවල් 144 කින් 109 වන ස්ථානයෙහි ස්ථානගතකර ඇති අතර, එම වාර්තාවට අනුව ශ්‍රී ලංකාවේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතා අනුපාතය 0.67 කි.[11] ශ්‍රම බලකාය තුළ කාන්තා සහභාගීත්වය, වැටුප් සමානාත්මතාවය, සාමාන්‍ය ආදායම සහ කළමනාකාර තනතුරු නියෝජනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් එම වාර්තාවේ විශේෂිත කරුණු අනාවරණය කරයි. සත්‍යය වශයෙන්ම, ඉහළ සාක්ෂරතාවය සහ අධ්‍යාපන මට්ටමක් තිබියදීත්, 74.5% ක පිරිමි සහභාගිත්වය සමඟ සසඳන විට ශ්‍රම බලකාය තුළ කාන්තා සහභාගිත්ව අනුපාතය, 36.6% ක පහළ අගයක පවතී.[12]

වර්ෂ 2016 වන විට තරුණ (වයස අවුරුදු 20 - 24) විරැකියාව 21.6% ක් වූ අතර, ගෝලීය සාමාන්‍ය අගය 13% ට[13] වඩා සැලකිය යුතු ඉහළ මට්ටමක පවතී. දකුණු (30.3%), සබරගමු (30.0%) සහ ඌව (24.8%) පළාත්වල තරුණ විරැකියාව විශේෂයෙන් ඉහළ අගයක පවතී. එපමණක් නොව, අ.පො.ස. (උ/පෙළ) සහ ඊට ඉහළ මට්ටමට උගත් තරුණයින් අතර විරැකියා අනුපාතය උපරිම වන අතර එය 32.5% කි. “රැකියා නියුක්තිය, අධ්‍යාපනය හෝ පුහුණුව නොලැබූ” (NEET) තරුණ අනුපාතය 26.1% ක් වේ. මෙය වෘත්තීය පුහුණුව සහ පවතින අනෙකුත් රැකියා සේවාවල ගුණාත්මකභාවය සහ ප්‍රවේශයේ දුර්වලතා, ශ්‍රම වෙළඳපොළ ඉලක්ක කර නොගත් තරුණ පිරිස් පිළියෙල කිරීම ඇතුළුව, පාසලෙන් - සේවයට හුවමාරු කිරීමේ ක්‍රමවේදය පිළිබඳ හැඟවීමකි.

වර්ෂ 2012 වන විට[14], ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් 442,138 දෙනෙකු පමණක් රැකියා නියුක්තිකයින් විය. ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් 10,953 ආර්ථික වශයෙන් ක්‍රියාශීලී නමුත් රැකියා වියුක්ත පුද්ගලයන් බැවින් මෙම සංඛ්‍යාව සාපේක්ෂ වශයෙන් පහළය; ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් මිලියන 1.1 කට වැඩි ප්‍රමාණයක් ආර්ථික වශයෙන් අක්‍රීයව සිටිති.[15]

සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය අංශය (SME) රටේ දළ ජාතික නිෂ්පාදනයෙන් 52% ක් වන අතර, ශ්‍රී ලංකාවේ සේවා නියුක්තියට 45% ක දායකත්වයක් ලබා දේ. අවිනිශ්චිත සහ අනාරක්ෂිත සේවා කොන්දේසි සහ බාහිර කම්පනයන්ට ලක්වීමේ අවධානම කෙරෙහි අවධානය යොමු වෙමින් පවතී. මෙම ව්‍යවසායයන් බොහෝ දුරට කම්කරු පරීක්ෂණය සහ ඔවුන්ට එම දැනුම මෙන්ම ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතිවලට සහ සමාජ ආරක්ෂණ සේවා සඳහා මෙම ව්‍යවසායයන් නොසළකා හැරීමක් දක්නට ලැබේ.[16] මෑතකදී සිදු කළ හදිසි ආපදා තක්සේරුකරණය (2016) මගින් අනාවරණය වූ පරිදි, සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන් විශේෂයෙන් ම ආපදා වලට ලක්වීමේ ප්‍රවණතාව වැඩි බවත් සහ ඔවුන්ගේ අගය දාමයේ බාධා ඇතුළුව ඔවුනට මධ්‍ය සහ දිගුකාලීන බලපෑම් ඇතිවීමට වැඩි ප්‍රවණතාවයක් ඇති බවක් නිරීක්ෂණය විය.[17] සත්‍ය වශයෙන්ම, 2016 වර්ෂයේ පැවති ගංවතුර සහ නාය යෑම් හේතුවෙන් දිස්ත්‍රික්ක 11 ක් පුරා සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායයන් 504 කට හානි සහ අලාභයන් සිදුවූ අතර, එය රු. මිලියන 667 ක (2017 විදේශ විනිමය අනුපාතිකය අනුව ඇමරිකානු ඩොලර් මිලියන 4.38 ක් පමණ) විශාල අගයක් විය.

5. ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව - 2016 වාර්ෂික වාර්තාව, පි. 111.
6. ජාතික ප්‍රතිපත්ති හා ආර්ථික කටයුතු පිළිබඳ අමාත්‍යාංශය (2016), දරිද්‍රතා දර්ශක (http://www.statistics.gov.lk/page.asp?page=Poverty)
7. ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව (2018), වාර්ෂික වාර්තාව 2017, පි. 134.
8. ILO (2015) ශ්‍රී ලංකාවේ කර්මාන්ත අංශ හතරක කුසලතා පරතරය
9. ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණය 2016.
10. ලෝක ආර්ථික සංසදය (2017), ගෝලීය ස්ත්‍රී පුරුෂ පරතර වාර්තාව 2017.
11. ආර්ථික සහභාගීත්වය හා අවස්ථාවන්, අධ්‍යාපනය, සෞඛ්‍යය, සහ දේශපාලන සහභාගීත්වය යන ක්ෂේත්‍රයේ 0 (අසමානාත්මතාවය) සිට 1 (සමානාත්මතාවය) පරිමාණය
12. ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව (2018), වාර්ෂික වාර්තාව 2017, පි. 132.
13. ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණය 2016.
14. ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව, සංගණනය 2012.
15. කර්මාන්ත හා වාණිජ කටයුතු අමාත්‍යාංශය (2017), සුළු මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය සංවර්ධනය සඳහා ජාතික ප්‍රතිපත්ති රාමුව.
16. ILO (2014), ශ්‍රී ලංකා වාර්තාව: කම්කරු නීතිය, ක්ෂුද්‍ර හා කුඩා ව්‍යවසාය ව්‍යාපාර පරිසරය හා වර්ධනය
17. ජාතික ප්‍රතිපත්ති සහ ආර්ථික කටයුතු අමාත්‍යාංශය සහ ආපදා කළමනාකරණ අමාත්‍යාංශය (2016), ශ්‍රී ලංකා පශ්චාත් ව්‍යසන අවශ්‍යතා ඇගයීම: ගංවතුර සහ නායයෑම - 2016 මැයි

ශ්‍රී ලංකාවේ අවිධිමත් ආර්ථිකය විශාලය. වර්ෂ 2016 දී, සමස්ත රැකියා වලින් 60.2% කට අවිධිමත් ආර්ථිකය දායක විය. අවිධිමත් ආර්ථිකයෙහි කටයුතු කරන බහුතරයක් ස්වයං රැකියාවල යෙදෙන්නන් (49.6%) වන අතර, කෘෂි කර්මාන්තය තුළ සමස්ථයෙන් 87.5% ක් අවිධිමත් අංශය නියෝජනය වේ.[18] 'අවිධිමත ආර්ථිකයෙන් විධිමත් ආර්ථිකයෙන් සංක්‍රමණය වීම' සම්බන්ධය ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ නිර්දේශය 204 අනුව, මෙහිලා ප්‍රධාන අභියෝගය වනුයේ අවිධිමත් අංශය විධිමත් කිරීම සහ විධිමත් අංශයේ සුදුසු රැකියා නිර්මාණය කිරීම සහ ප්‍රවර්ධනය කිරීම වේ.[19] අවිධිමත් අංශයේ සේවකයන්ගේ සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රම සහ සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් සුරක්ෂිතව නොමැති බැවින් මෙය විශේෂයෙන් සැලකිල්ලට ගත යුතු කරුණකි. තවද, මෑතදී සිදුවූ පාරිසරික ව්‍යසනයන් (වර්ෂ 2016 සහ 2017 දී සිදුවූ ගංවතුර සහ නාය යෑම්), අවිධිමත් අංශයේ බරපතල අලාභ හානි සිදුවීමට හේතු වූ අතර, ප්‍රධාන වශයෙන් ජීවනෝපායන් සහ රැකියා සුරක්ෂිතතාව පිළිබඳ දිගුකාලීන බලපෑම් ඇතිවිය. වර්ෂ 2017 දී නායයෑම හේතුවෙන් රුපියල් බිලියන 70 ක් එනම් ආසන්න වශයෙන් ඇමරිකානු ඩොලර් මිලියන 470ක අලාභහානි සිදුවිය. මෙම පාරිසරක හානිවලට පිළියම් සඳහා රුපියල් බිලියන 118 ක් (ආසන්න වශයෙන් ඇ. ඩො. මිලියන 790)[20] අවශ්‍ය බවට ඇස්තමේන්තු කරන ලදී.

ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රම වෙළඳපොළ ජනගහන සංයුතිය, දේශගුණික විපර්යාස මෙන්ම ගෝලීය මට්ටමේ තාක්ෂණික දියුණුව අනුව ක්ෂණික සංක්‍රමනය වීම් වලට ලක් වේ. මේ නිසා ශ්‍රම වෙළඳපොළ කලට වේලාවට සහ දිගුකාලීන අනුවර්තනයකට අනුකූල විය යුතුය. ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රම වෙළඳපොළ වර්තමානයේ මෙම සංක්‍රමන අභියෝග යන්ට මුහුණ දෙමින් සිටියද, ඔවුන් සමගාමීව නව අනාගත රැකියා අවස්ථාවන් සඳහා අවකාශයක් ලබා දෙයි. කෙසේ වුවද, සේවා නියුක්තිය, කුසලතා සහ අනෙකුත් අදාළ ප්‍රතිපත්ති වල ප්‍රතිඵල අතර සම්බන්ධතාවය බොහෝ සෙයින් නොදන්නා අතර, ඒ අනුව ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයින්, සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර තවදුරටත් දැනුම සහ ශක්‍යතාව ගොඩනැංවීම අවශ්‍ය වේ.

ශ්‍රී ලංකාව නීතිමය සහ ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිසංස්කරණයන් සිදු කිරීමට මූලික හේතුසාදකය වී ඇත්තේ ශ්‍රම වෙළඳපොළ අවශ්‍යතාව සහ දේශීය හා ජාත්‍යන්තර මට්ටම්වල පාලන ව්‍යුහයන් හි පරිවර්තනය වීමත් ය. මේ වන විට ශ්‍රී ලංකාව මූලික සම්මුතීන් අටක් ඇතුළුව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සම්මුතීන් 43 ක් සම්මත කර ගෙන ඇත. පූර්ව සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන් (DWCP 2013 - 2017) කාලසීමාව තුල දී සම්මුතින් 3 ක්, සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳ සම්මුතිය, 1964 (අංක 122): 2006 සමුද්‍රීය කම්කරු සම්මුතිය (MLC, 2006): සහ නාවිකයින්ගේ අනන්‍යතා ලියවිලි සම්මුතිය (සංශෝධිත) 2003 (අංක 185) සම්මත කර ඇත. වර්ෂ 2017 දී යුරෝපා සංගමය (EU) විසින්, යුරෝපා සංගමයේ වෙළඳ වරණයන් පිළිබඳ පොදු ක්‍රමවේද ය (GSP+ ලෙස හැඳින්වෙන)[21] මගින් සැලකිය යුතු වරණීය වෙළඳ සහන ලබා දුන්නේය. තව ද පූර්ණ වෙළඳ සහන ලබා ගැනීම සඳහා මානව හිමිකම්, කම්කරු කොන්දේසි, පාරිසරික තිරසරභාවය සහ යහපාලනය පිළිබඳ අන්තර්ජාතික සම්මුතීන් 27 ක් සම්මත කිරීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම ශ්‍රී ලංකාව විසින් සිදු කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වන අතර එහි ප්‍රගතිය යුරෝපා සංගමය (EU) විසින් ඉතා සමීපව අධීක්ෂණය කරනු ලැබේ.

18. ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණය 2016.
19. වැඩි විස්තර සඳහා: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204.
20. http://www.lk.undp.org/content/srilanka/en/home/library/environment_energy/SriLanka-Rapid-Post-Disaster-Needs-Assessment-2017.html.
21. වැඩි විස්තර සඳහා: http :// ec. europa . eu / trade / policy / countries - and - regions /countries/sri-lanka/.

ශ්‍රී ලංකාව තුළ ජාතික ස්ථාවර ත්‍රෛපාර්ශවිය සම්ප්‍රදායයක් පවතී. ශ්‍රම වෙලඳපොලේ වේගවත් වෙනස්කම් සහ ක්ෂණික ගෝලීයකරණය වූ සමාජ-ආර්ථික පරිවර්තනයන් තුල සමාජ සංවාදය වඩාත් තීරණාත්මක භූමිකාවක් ඉටු කරයි. එවන් කාර්යභාරයක් තුල, ත්‍රෛපාර්ශවීය පාර්ශවකරුවන්හි හැකියාවන් වර්ධනය කිරීමත්, කම්කරු සහ ආර්ථික ප්‍රතිපත්තිය මෙහෙයවීම සඳහා ප්‍රමුඛතම වේදිකාව ලෙස ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාව (NLAC) වඩා ශක්තිමත් කිරීමත්, කාර්යක්ෂම ආරවුල් විසඳීම (සේවක සහ සේව්‍යය) සඳහා ද්විපාර්ශ්වීය ක්‍රමවේදයන් ස්ථාපිත කිරීමත් අත්‍යවශ්‍ය කාරණා වන අතර මෙහි ප්‍රධාන කරුණු ලෙස ඵලදායී කම්කරු පරීක්ෂණය, වැටුප් සකස් කිරීම සහ කම්කරු අරගලයන් කළමනාකරණය කිරීම හඳුනාගෙන ඇත. කම්කරු හා වෘත්තීය සමිති සබඳතා අමාත්‍යාංශය (MoLTUR) කම්කරු ගැටලු පිළිබඳ වගකීම දරන අමාත්‍යාංශය වන අතර, වෘත්තීය සුරක්ෂිතභාවය සහ සෞඛ්‍යය සහ සංක්‍රමණ පාලනය වැනි විශේෂ විෂය පථය පිළිබඳව අනෙකුත් අමාත්‍යාංශ සහ නියෝජිත ආයතන සමඟ සහයෝගයෙන් කටයුතු කරයි. ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව (1978) සහ වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත (1935), පුද්ගලයින්ට වෘත්තීය සමිතිවලට සම්බන්ධ වීම සහ වෘත්තීය සමිති පිහිටුවීමට අයිතිය ලබා දෙයි. රාජ්‍ය අංශයේ අති බහුතර නිරූපණයක් සහිතව වෘත්තීය සමිති 2,100 කට අධික සංඛ්‍යාවක් ශ්‍රී ලංකාව තුල ස්ථාපිතව පවතී. ලංකා සේවා යෝජකයන්ගේ සංගමය (EFC) සහ සේවක සංවිධාන සිය සාමාජිකත්වය අතර සේව්‍ය-සේවක සංවාදය ඇතුළුව තම සාමාපික සාමාපිකාවන්ගේ ධාරිතාවය ගොඩනැංවීමේ සහ කම්කරු ප්‍රමිතීන් වෙත වඩාත් හොඳින් අනුගත වීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා කටයුතු කරයි. කම්කරු හා වෘත්තීය සමිති සබඳතා අමාත්‍යාංශය (MoLTUR) සමඟ එක්ව, සේව්‍ය සහ සේවක සංගම්වල හිමිකාරිත්වය සහ මුල පිරීම ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුතීන් අනුගතකිරීමට අත්‍යාවශ්‍ය වේ.

අනෙකුත් දකුණු ආසියාතික රටවල් සමඟ සැසඳීමේ දී සාපේක්ෂව උසස් සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහන් ගණනාවක් ශ්‍රී ලංකාව සතු වේ. කෙසේ වෙතත් එම සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහන්වල ආවරණ සීමිතය. එතුලින් කාන්තාවන්, වයෝවෘද්ධ පුද්ගලයින්, ආබාධිත පුද්ගලයන් සහ අවිධිමත් අංශය තුළ වෙසෙන්නන්හට ප්‍රමාණවත් ප්‍රවේශයක් හෝ ආවරණයක් නොලැබේ.[22] තවද වර්තමානයේ ආසියා පැසිෆික් කලාපය තුළ වෘත්තීයමය තුවාල සහ මරණ සඳහා පවතින අවම වන්දි ප්‍රතිලාභ ප්‍රධානය කරන රට ශ්‍රී ලංකාව වේ. එය ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් නිර්දේශ කරනු ලබන අගයටත් වඩා 10% ක අඩු අගයක් වේ.[23] මෙම අඩුපාඩු පැහැදිලිව පෙනෙන්නට තිබුණද, වියදම දරාගත යුත්තේ කවුරුන්ද යන්න පිළිබඳව සාකච්ඡා කිරීමට ත්‍රෛපාර්ශ්වික නියෝජිතයන් විසින් තවමත් එකඟ විය යුතුව ඇත.[24]

වර්ෂ 2017 දී, ආසන්න වශයෙන් ශ්‍රී ලාංකිකයන් 212,162 ක් පමණ විදේශ රැකියා සඳහා සංක්‍රමණය වූ අතර, එය පෙර වර්ෂයේ අගය වූ 242,816 සිට අඩුවීමක් දක්නට ලැබුණි. කෙසේවෙතත්, මුදල් ප්‍රේෂණ ප්‍රමාණය ඩොලර් මිලියන 7,164 ක්[25] දක්වා යන්තමින් අඩු විය. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ගෙන් බහුතරය මැදපෙරදිග රටවල සිටින බැවින්, මුදල් ප්‍රේෂණයන්ගෙන් 54% ක් මෙම කලාපයෙන් උත්පාදනය වේ.[26] සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් බඳවා ගැනීම, සේවයේ යෙදවීම, නැවත පැමිණීම සහ නැවත සමාජගත කිරීම නියාමනය කිරීම දක්වා ශ්‍රමික සංක්‍රමණ පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තියෙහි නියාමනයන් පවතී. කෙසේ

22. ILO (2016), සමාජ ආරක්ෂණ මූලික අරමුණු තුළ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රම විශ්ලේෂණය.
23. ILO (2016), ශ්‍රී ලංකාව තුළ රැකියා අක්‍රමිකතා රැකවරණ ප්‍රතිපාදන පිළිබඳ ගැඹුරු තක්සේරු කිරීම.
24. Ibid.
25. ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව (2018), වාර්ෂික වාර්තාව 2017 - පි. 166.
26. ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව (2016), ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආර්ථික දත්ත 2016.

වෙතත්, මෙම ජාතික ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම පිළිබඳ අඩුපාඩු, විශේෂයෙන්ම බඳවා ගැනීමේ අදියරේදී පවතී. ශ්‍රී ලංකාව විදේශීය සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්ගේ ජනගහනය සහිත රටක් වන බැවින් මෙම ජාතික ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාවට නැංවීම අතිශයයින්ම වැදගත් වේ. සංක්‍රමණික කාන්තාවන් සහ පිරිමින් සඳහා අසාධාරණ බඳවා ගැනීමේ පිරිවැය සහ ගාස්තු පැවතීම වැනි සාධක, ණය පරාධීනත්වය සහ ශ්‍රම සූරාකෑම, කම්කරු සංක්‍රමණය, බලහත්කාර ශ්‍රමය සහ පුද්ගල වෙළඳාම අතර වෙන්කල නොහැකි සම්බන්ධතාවක් ඇති කර ගැනීම වැනි අවස්ථාවන් ඇති වීමට හේතු වී ඇත. මීට පෙර වර්ෂ තුනක් "නිරීක්ෂණ ලැයිස්තුවේ දෙවන ස්ථරය " මත ස්ථානගත කර තිබූ ශ්‍රී ලංකාව, වර්ෂ 2017 දී එක්සත් ජනපදයේ තැනැත්තන් වෙළඳාම පිළිබඳ තොරතුරු (TIP) වාර්තාවේ "ස්ථර 2 ලැයිස්තුව" යටතේ ස්ථානගත කරන ලදී. නිරීක්ෂණ ලැයිස්තුවේ 2 වන ස්ථරයට ඇතුල් වීම, ශ්‍රී ලංකාව විසින් පුද්ගල වෙළඳාමට සහ බලහත්කාර ශ්‍රමයට එරෙහිව සටන් වැදීමේ අවශ්‍යතාවය ගෙනහැර දැක්වුවත්, එම උත්සාහයන් හි සැලකිය යුතු ලෙස වර්ධනයක් සහ කාලීන අවශ්‍යතාවයක් ඉස්මතු වේ. සම්මුති සහ නිර්දේශ අනුගමනය කිරීම පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ විශේෂඥයන්ගේ කමිටුව විසින් බලහත්කාර ශ්‍රමය මත ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුති අංක 29 සමඟ ශ්‍රී ලංකාවේ අනුකූලතාවය සමාලෝචනය කර, වැළැක්වීම, ආරක්ෂාව සහ නඩු පැවරීම් ප්‍රයත්න උත්සන්න කිරීම සඳහා පියවර ගැනීමේ අවශ්‍යතාවය නිරීක්ෂණය කර ඇත.

ළමා ශ්‍රම බලකාය තුල ළමයින් වැඩිපුරම සිටින කලාපය ආසියානු හා පැසිෆික් කලාපය වන අතර, එම සංඛ්‍යාව ආසන්න වශයෙන් මිලියන 78 කි. කෙසේ වෙතත්, ශ්‍රී ලංකාව, වර්ෂ 2016 දී ළමයින් 43,714 (සමස්ථ ළමයින්ගෙන් 1% ක්) වන ළමා මෙහෙකාරත්වයේ යෙදවූ බවට වාර්තා වුවත්, කලාපයේ අනෙකුත් රටවල් අතරින් ළමා මෙහෙකාරත්වය මුලිනුපුටාදැමීමේ එක් බලාපොරොත්තුවේ ප්‍රදීපයක් වීමට ශ්‍රී ලංකාවට හැකිවී ඇත. මෙම ළමයින්ගෙන් 39,007ක් අනතුරුදායක ළමා ශ්‍රමයේ නියැලී සිටී.[27] ශ්‍රම බලකායේ නියැලී සිටින ළමයින්ට පාසැල් වලට යෑම හෝ අනිවාර්ය අධ්‍යාපනය අවසන් කිරීමට අවස්ථාව අවම වන අතර, බොහෝදුරට සේවා ස්ථානවල සිදුවන අනතුරුවලින් තුවාල සිදුවීමට සහ, අපයෝජනයට ලක්වීම සඳහා වඩාත් අවධානමක් පවතින බැවින්, ළමා ශ්‍රමය මුලිනුපුටා දැමීම සඳහා තවදුරටත් ප්‍රයත්න දැරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.

එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසර සංවර්ධන කර්යය රාමුව (UNSDF) සහ එක්සත් ජාතීන්ගේ රාජ්‍ය විශ්ලේෂණ යාන්ත්‍රණය (CCA)[28] විසින් දැනුවත් කල පරිදි, දත්තවල ගුණාත්මකබභාවය ඉහල නැංවීම, දැනුම කළමනාකරණය සහ සාක්ෂි මත පදනම් වූ ප්‍රතිපත්ති එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසර සංවර්ධන කර්යය රාමුව සඳහා අත්‍යවශ්‍ය බව යෝජනා කර ඇත. උදාහරණයක් වශයෙන්, ශ්‍රම වෙළඳපොළ ඉල්ලීම්, වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාව සහ සෞඛ්‍යය (OSH) සහ සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ බඳවා ගැනීමේ පිරිවැය පිළිබඳ ජාතික මට්ටමේ දත්ත නොමැතිකම හෝ සීමාසහිත බව, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ මැදිහත්වීම් මෙන්ම ජාතික ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනයේ ගුණාත්මකභාවයද අවධානමට ලක් කරනු ලබයි. ශ්‍රම වෙළඳපොළ ඉල්ලුම සහ සැපයුම ශීඝ්‍ර ලෙස වෙනස් වන පරිසරයක් තුල, නවීන දත්ත එකතු කර විශ්ලේෂණය කිරීම සහ දැනුම හුවමාරු කර ගැනීම සඳහා නියෝජිතයින්ගේ ධාරිතාව ගොඩනඟා ගැනීම, තිරසර සංවර්ධනයේ ප්‍රගතිය නිරීක්ෂණය කිරීම මෙන්ම තිරසර සංවර්ධනය අභිමතාර්ථ සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහාත් අවශ්‍ය වේ.

27. ළමා ක්‍රියාකාරීත්ව සමීක්ෂණය (2016), ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව, 2017.

28. එක්සත් ජාතීන්ගේ කණ්ඩායම, (2016). පොදු රාජ්‍ය විශ්ලේෂණය ශ්‍රී ලංකාව 2016.

ජාතික සහ ගෝලීය සංවර්ධන රාමුව සමඟ සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනෙහි (DWCP) හි උචිතබව

මෙම සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP 2018 - 2022) හි හරය, සුනිසි රැකියා පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය සහ තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථයන්[29] සමඟ සමීපව බැඳී පවතින අතර, 'කිසිවකු අත් නොහැරීම' නම් වන ප්‍රතිපත්තිය සමඟ ගැබ්වී ඇත. එක්සත් ජාතීන්ගේ ප්‍රචලිත කිරීම, කඩිනම් කිරීම සහ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය සඳහා සහාය සඳහාවූ දූත මෙහෙවරෙහි (MAPS[30]) නිරීක්ෂණ අනුව රට තුළ පවත්නා අසමානතාවයන් විසඳීම, කාන්තා සහ තරුණයින් සීමිත දේශපාලන සහ ආර්ථික කටයුතුවල නිරතවීම, ගැටුම්වලින් බලපෑමට ලක් වූ ජනතාවට සහ මාතෘ මූලික නිවසන ආන්තික කරණය සහ අසමාන ප්‍රවේශය සහිත සමාජ සඳහා සුරක්ෂිත ක්‍රමවේද ඇති කිරීම පිළිබඳ කටයුතු කිරීමට වැඩි උත්සාහයක් ගත යුතුව ඇත.

එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසර සංවර්ධන කර්යය රාමුව (UNSDF 2018 - 2022) සහ එක්සත් ජාතීන්ගේ රාජ්‍ය විශ්ලේෂණ යාන්ත්‍රණය (CCA) 2016[31] විසින් උපායමාර්ග හතරක් සකසා ඇත: 1) දත්තවල ගුණාත්මකභාවය ඉහල නැංවීම, දැනුම කළමනාකරණය සහ සාක්ෂි මත පදනම් වූ ප්‍රතිපත්ති; 2) ශක්තිමත් නවෝත්පාදන ගුණයෙන් යුත් රාජ්‍ය ආයතන සහ දිගුකල් පවතින සාමය; 3) මානව සුරක්ෂිතභාවය සහ සමාජ-ආර්ථික වෙනස්කම්වලට ඔරොත්තුදීමේ හැකියාව; 4) දේශගුණික විපර්යාස සහ ආපදාවන් මුහුණදීමේ හැකියාව සහ පරිසර කළමනාකරණය ශක්තිමත් කිරීමයි. මෙම උපාය මාර්ග වල වැදගත්කම හේතුවෙන්, මෙම උපාය මාර්ග සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP 2018-2022) පුරා පැතිරුණු පොදු තේමාවන් ලෙස සලකණු ලැබේ.

මෙම සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP 2018-2022), 2016 දෙසැම්බර් මාසයේ දී ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙහි 16 වන ආසියා හා පැසිෆික් කලාපීය රැස්වීමේ දී සම්මත කර ගන්නා ලද බාලි ප්‍රකාශනය: Bali Declaration) සමඟ ද එකචිල්ලේ සැසඳේ. බාලි ප්‍රකාශනය මඟින් විශේෂයෙන් අසමානතාවය, ගැටුම් සහ ආපදා වලට ඔරොත්තු දීම, සාධාරණ සංක්‍රමණය සහ සමාජ ආරක්ෂණය වැඩිදියුණු කිරීම ආමන්ත්‍රණය කරමින් ළමා ශ්‍රමය සහ බලහත්කාර ශ්‍රමය මුලුමනින් ම මුලිනුපුටා දැමීමට යෝජනා කර ඇත.[32] 2017 සැප්තැම්බර් මාසයේ දී ශ්‍රී ලංකා රජය විසින් දියත් කරන ලද 'දැක්ම 2025' ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශණයට අනුව, වර්ෂ 2025 වන විට දැනුම පදනම් කරගත්, තරඟකාරී, පරිපූර්ණ සහ අපනයන-වෙළෙඳපොළ සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා මුහුණ දීමට සිදුවන ප්‍රධාන අභියෝග අවධාරණය කරයි. කාන්තාවන්ගේ ශ්‍රම වෙළඳපොළ සහභාගීත්ව අනුපාතිකයන් ඉහළ නැංවීම, නිපුණතා සංවර්ධන වැඩසටහන් වැඩිදියුණු කිරීම, ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයින්ගේ ආරක්ෂිත සහ සාධාරණ සංක්‍රමණය සහතික කිරීම, නැවත පැමිණෙන සංක්‍රමණිකයන්හට ඔවුන්ගේ වැඩි දියුණු වූ දැනුමෙහි ප්‍රතිලාභ ලැබීම සඳහා නැවත සමාජගත වීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම මෙම ලේඛනය මගින් අවධාරණය කරයි. තව ද, අවිධිමත් ආර්ථිකය විධිමත් කිරීම සහ සේව්‍ය-සේවක

29. UNSDGS පිළිබඳ වැඩි විස්තර සඳහා: https : // sustainable development.un . org / ? menu =1300

30. 2017 දී ශ්‍රී ලංකා රජය සහ එක්සත් ජාතීන් / එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානයේ ඉල්ලීම්වලට ප්‍රතිචාර වශයෙන් ශ්‍රී ලංකා රජය වෙත මූලිකත්වය ලබා ගැනීම, වේගවත් කිරීම හා ප්‍රතිපත්ති අනුග්‍රහය ලබා දුන්හ. ජාතික මෙහෙවරට වඩා හොඳ ප්‍රාග්ධන වෙළඳපොළවල් ජාතික ප්‍රතිපත්තිවලට අනුකූල වන ආකාරය පිළිබඳ නිර්දේශයන් සංවර්ධනය කිරීම මෙම මෙහෙයුමේ අරමුණ විය.

31. එක්සත් ජාතීන්ගේ කණ්ඩායම (2016). පොදු රාජ්‍ය විශ්ලේෂණය ශ්‍රී ලංකාව 2016.

32. වැඩි විස්තර සඳහා කරුණාකර පරිශීලනය කරන්න: http://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_538754/lang--en/index.htmhttp://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_538754/lang--en/index.htm

සබඳතා ශක්තිමත් කිරීමේ අවශ්‍යතාව ද එමගින් අවධාරණය කරයි. අතිරේකව, එය ඉහල තරුණ විරැකියා අනුපාතය අවධාරණය කර, තරුණයින් සඳහා වෘත්තීය පුහුණුව, ව්‍යවසායකත්ව පුහුණුව සහ කුසලතා සංවර්ධනය කිරීමේ වැඩසටහන් වැඩිදියුණු කිරීමට ඇරයුම් කරයි. එබැවින් ආර්ථික සංවර්ධනයක් ඇති කිරීම සඳහා නව සමාජ ආරක්ෂණ පද්ධති හඳුන්වාදීම සහ දායක විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම හඳුන්වාදීම විශේෂණය කර ඇත. අවසාන වශයෙන්, ආර්ථිකයේ ඩිජිටල්කරණය කිරීම සඳහා තොරතුරු තාක්ෂණ කර්මාන්තයේ ආයෝජනය ප්‍රවර්ධනය කිරීම, රාජ්‍ය අංශයේ මෙහෙයුම් සහ සේවා ප්‍රතිපාදන නවීකරණය කිරීම සහ තරුණ පරපුරේ තොරතුරු තාක්ෂණ සාක්ෂරතාවය වැඩි දියුණු කිරීම ද අපේක්ෂා කෙරේ. මෙම හඳුනාගත් අභියෝගයන් සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP 2018-2022) යටතේ ඇති ප්‍රමුඛතාවන් සහ ප්‍රතිඵල සමග මුසු වේ.

වර්ෂ 2017-2021 සඳහා වූ මානව හිමිකම් සුරැකීම සහ ප්‍රවර්ධනය සඳහා වූ ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම මගින් කාන්තාවන්, අභ්‍යන්තර අවතැන්වූවන්, නැවත පැමිණෙන සරණාගතයන්, පූර්ව-සටන්කරුවන්, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් සහ ආබාධිත පුද්ගලයන් ඇතුලු අවදානමට ලක් වූ ප්‍රජාවන්ගේ මානව අයිතිවාසිකම් සුරැකීමේ ක්‍රියාමාර්ග ක්‍රියාත්මක කිරීමට රජය දරන උත්සාහය ඉස්මතු කරයි. එමගින්, මානව හිමිකම් පදනම් කරගත් ප්‍රවේශයක් තුළින්, ආර්ථිකමය හැකියාවන් සහ තිරසර සංවර්ධනය ළඟා කර ගැනීමට රජය අපේක්ෂා කරයි. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙහි සුනිසි මෙහෙවර මූලපිරීම් වලට අනුකූලව කම්කරු අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම මගින්, වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාව සහ සෞඛ්‍යය ප්‍රවර්ධනය කිරීම, ළමා ශ්‍රමයේ උපද්‍රව ආකාරයන් තහනම් කිරීම, කර්මාන්ත ආරවුල් අඩු කිරීම, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුතියට අනුකූලව ප්‍රතිපත්ති ප්‍රතිසංස්කරණ සිදු කිරීම, වෘත්තීය සමිතිවලට සම්බන්ධ වීමට අවම වයස් සීමාවන් තුළ විසඳුම් ලබා දීම, අවිධිමත් අංශයේ සහ ගෘහස්ථ ශ්‍රමික අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම ඉලක්ක කර ඇත.

පූර්ව සුනිසි මෙහෙවර වැඩසහන් (DWCP) ක්‍රියාත්මක කිරීම තුලින් ලබාගත් පූර්වාදර්ශ

වර්ෂ 2017 අගෝස්තු මාසයේදී පූර්ව සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP 2013 - 2017) පිළිබඳ අභ්‍යන්තර සමාලෝචනයක් පවත්වන ලද අතර, එහිදී අත්පත් කරගත් වැදගත් සංන්ධිස්ථානයන් හඳුනාගත් අතර, ඉදිරියේදී වැඩි අවධානයක් යොමු කල යුතු අංශ සහ ප්‍රගතියට බාධා ඇති බාහිර සාධක හඳුනාගන්නා ලදී. පූර්ව සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP 2013 - 2017) මගින්, තරුණ රැකියා, ශ්‍රම සංක්‍රමණය, ළමා ශ්‍රමය, ග්‍රාමීය ආර්ථික සංවර්ධනය, ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන් අනුමත කිරීම සහ සේව්‍ය සමිති සම්මේලනය සහ සේවක සංවිධානයන්හි ධාරිතාව ගොඩනැඟීම යන ක්ෂේත්‍රයන්හි සැලකිය යුතු ප්‍රගතියක් සිදු කර ඇත. එම කාලය තුල අත්පත් කරගත් ප්‍රධාන සංධිස්ථාන කිහිපයක් නම්: ජාතික සමුපකාර ප්‍රතිපත්තිය, ජාතික වෘත්තීය සුරක්ෂිතතා සහ සෞඛ්‍යය ප්‍රතිපත්තිය, ළමා ශ්‍රමය පිටුදැකීමේ ප්‍රතිපත්තිය, ළමා ශ්‍රමයේ අවදානම් සහිත ස්වරූපයන් සඳහා ශූන්‍ය සහන ප්‍රතිපත්තිය සහ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් නැවත පැමිණීම සහ ඒකාබද්ධ කිරීම සඳහා අනු ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම අනුමත කිරීම සහ එළිදැක්වීමයි. තවද, බිම් මට්ටමේ දී ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් තරුණ තරුණියන් සඳහා සේවා නියුක්තයන්ගේ හැකියාවන් වර්ධනය කර ඇති අතර, ආර්ථික සංවර්ධනය තුළින් ජනතා සවිබලගැන්වීමේ (LEED) ව්‍යාපෘතිය, ග්‍රාමීය ආර්ථික සංවර්ධනය සඳහා ඵලදායී, තිරසර සහ ප්‍රතිරූපී ආදර්ශනයක් ලෙස හුවා දක්වා තිබේ.

ඒ සමගම, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය, ශ්‍රම වෙළඳපොල පාලනය, සමාජීය සංවාදය සහ සමාජ ආරක්ෂණය සංස්ථාපනය කිරීම වැනි මෙහෙවර අනෙකුත් ක්ෂේත්‍රයන් ඒකාබද්ධ කිරීමේ ප්‍රයත්නයක් අවශ්‍ය වන බව අභ්‍යන්තර සමාලෝචනයෙන් අනාවරණය විය. සවිස්තරාත්මක සහ ප්‍රත්‍යක්ෂ ප්‍රතිඵල ලබා ගැනීම සඳහා, සම්පූර්ණ සම්පත් යෙදවීමේ උපායමාර්ගය සහ ප්‍රතිඵල පදනම් කරගත් කළමණාකරණයක් තිබිය යුතු බව සමාලෝචනය මගින් තවදුරටත් හෙළි වී ඇත. වෙනස් වන සුළු දේශපාලන වාතාවරණයන් සහ හදිසි පාරිසරික ව්‍යසනයන් වලට ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය වඩා ඉක්මනින් ප්‍රතිචාර දැක්විය යුතු බව, මෙම සොයාගැනීම් තවදුරටත් අවධාරණය කරයි. අවසාන වශයෙන්, ත්‍රෛපාර්ශ්වීය නියෝජිතයින් අතර හිමිකාරත්වය පිළිබඳ වැඩි හැඟීමක් ඇති කිරීම සඳහා සහ ධාරිතාව ගොඩ නැංවීම සඳහා වැඩි උත්සාහයක් දැරීම ද අවශ්‍ය වේ.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙහි ශ්‍රී ලංකාව තුළ සංසන්දනාත්මක වාසි

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් සිය උපායමාර්ගික අරමුණු හතර වන මූලික ප්‍රතිපත්ති සහ අයිතිවාසිකම්, රැකියා ප්‍රවර්ධනය, සමාජ ආරක්ෂණය සහ සමාජීය සංවාද සහ ත්‍රෛපාර්ශ්විකත්වය යන අරමුණු වලට අදාළ ක්ෂේත්‍රයන්හි තාක්ෂණික සහයෝගීතා ව්‍යාපෘති ක්‍රියාත්මක කරයි. ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිති නිර්මාණය කරන සංවිධානයක් ලෙස වැඩ ලෝකය තුළ ඔවුන්ගේ නීතිමය රාමුව සහ ප්‍රතිපත්ති වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා සාමාජික රටවල් වලට තාක්ෂණික මගපෙන්වීම මගින් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සංසන්දනාත්මක වාසියක් අත්කරගෙන ඇත. තවද, කලාපය සහ ඉන් ඔබ්බට විහිදුණු පුළුල් ජාලය සමග කෙටි සහ දීර්ඝ කාලීන තාක්ෂණික ආධාර සැපයීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය හට හැකියාව ඇත. ආයතනය වෙත පැවරී ඇති කාර්ය භාරය මධ්‍යයේ, පර්යේෂණ සහ සාක්ෂි මත පදනම් වූ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය මගින්, ඵලදායී සහ අර්ථවත් සමාජ සංවාදයක් සහ ත්‍රෛපාර්ශ්විකත්වය දිරි ගැන්වීම සහ පහසුකම් සැපයීම සඳහා ඉහළ මට්ටමේ යාවත්කාලීන ක්‍රමවේදයක් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සිදු කරනු ලබයි.

වර්ෂ 1948 දී ශ්‍රී ලංකාව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සාමාජික රාජ්‍යයක් බවට පත්වූ අතර, ශ්‍රී ලංකාව සහ මාලදිවයින සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන කාර්යාලය වර්ෂ 1984 දී කොළඹ ස්ථාන ගත කරන ලදී. වසර ගණනාවක් පුරා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් ත්‍රෛපාර්ශ්වීය නියෝජිතයින් සමඟ ශක්තිමත් සහ ඵලදායී සබඳතාවක් ගොඩනඟා ගෙන ඇත. 2017 නොවැම්බර් මාසය වන විට කාර්යාලය විවිධ මූලාශ්‍රවලින් මූල්‍ය ආධාර ලබා ගනී. (එනම් ඕස්ට්‍රේලියානු රජය, නෝර්වේ රජය, ස්විට්සර්ලන්ත රජය, එක්සත් ජනපද කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව, එක්සත් ජනපද රාජ්‍ය දෙපාර්තමේන්තුව, යුරෝපා සංගමය, එක්සත් ජාතීන්ගේ සාමය ගොඩනැංවීමේ අරමුදල සහ සාමාජික රටවල් වල අරමුදල් මගින්). ත්‍රෛපාර්ශ්වීය නියෝජිතයන්ට අමතරව, විවිධ නියාමක කණ්ඩායම් සමඟ උපාය මාර්ගික සහයෝගීතාවයන් ගොඩනඟා ඇති අතර, සමුපකාර, පෞද්ගලික අංශයේ ආයතන, රේඛීය අමාත්‍යාංශ සහ වෙනත් ජාතික අධිකාරීන්, අධ්‍යාපනික ආයතන, එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධාන, ලාභ සඳහා නොවන පදනම්, සිවිල් සමාජ සංවිධාන වැනි ආයතන සඳහා විශාල පරිමාණයෙන් තාක්ෂණික සහාය සැපයීම සිදු කරයි.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා පවතින අවදානම්

ස්ථාවර ආර්ථික පරිවර්තනයන් සහ සංවර්ධනයක් තිබියදීත්, ශ්‍රී ලංකාව තුල සමාජ-ආර්ථික අසමානතා දක්නට ලැබේ. ශ්‍රී ලංකාවේ සාමය ගොඩ නැංවීමේ ප්‍රමුඛ සැලැස්ම 20160[33] සමගාමීව, සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) තුලින් ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රමුඛතාවන්, වැඩසටහන් සහ ව්‍යාපෘති මෙන්ම සාමය සහ සංහිඳියාව ද ආමන්ත්‍රණය කරනු ඇත.

තව දුරටත්, දේශගුණික විපර්යාසයන්ට සම්බන්ධ පාරිසරික අවදානම්වලට ශ්‍රී ලංකාව ප්‍රතිරෝධී නොවේ. වර්ෂාපතනය අක්‍රමවත් රටාවකට සිදුවීම හේතුවෙන් ගංවතුර සහ නියඟය වැනි අත්‍යන්ත කාලගුණ තත්වයන් ඇතිව තිබේ. වර්ෂ 2017 මැයි මාසයේදී ගංවතුර සහ නායයාම් හේතුවෙන් සබරගමුව, දකුණ සහ බස්නාහිර පළාත් වල විශාල හානියක් සිදු වී ඇත. ජාතික ප්‍රතිපත්ති හා ආර්ථික කටයුතු පිළිබඳ අමාත්‍යාංශයේ වාර්තාවකට අනුව[34], ප්‍රකෘති ස්වභාවයට පත් කර ගැනීමේ ඇස්තමේන්තුගත වියදම රුපියල් බිලියන 70 කි. ජීවිත අහිමිවීමට අමතරව, යටිතල පහසුකම්, කෘෂිකර්ම, කර්මාන්ත[35], රාජ්‍ය/සමාජ සේවා සහ ජීවනෝපාය කටයුතු ආදිය කෙරෙහි ගංවතුර බලපා ඇත. මෙම අක්‍රමවත් වර්ෂාපතනය නියඟයටද හේතු වී තිබේ. වර්ෂ 2016 දී වාර්ෂික සමුච්චිත වර්ෂාපතනය, වර්ෂ 1981 සිට 2010 අතරතුර වසර 30 ක කාලයට වඩා 23% කින් අඩු විය. මෙය කෘෂිකාර්මික නිෂ්පාදනයේ ගුණාත්මකභාවය සහ ප්‍රමාණාත්මකභාවය කෙරෙහි ප්‍රබල ලෙස බලපා ඇත.[36] එබැවින් පහත දැක්වෙන ප්‍රමුඛතාව 1 කෙරෙහි විශේෂිත තියුණු අවධානයක් යොමු කරමින් සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP 2018-2022) හි තේමාවක් ලෙස දේශගුණික විපර්යාසයන්ට එරෙහිව තිරසාර භාවය සහ ප්‍රත්‍යස්ථතාවය ගොඩනැගීම අරමුණු කර ඇත.[37]

දේශීය ප්‍රමුඛතාවය 1: තිරසර, අන්තර්ග්‍රහණීය සහ සුනිසි රැකියා උත්පාදනය කිරීම

ශ්‍රී ලංකා රජය මෑතකදී එහි සංවර්ධන උපාය මාර්ග සැලැස්ම 'දැක්ම 2025[38] එළි දැක්වීය. එතුලින් වර්ෂ 2020 වන විට රැකියා මිලියන 1 ක් නිර්මාණය කිරීම රජයේ ප්‍රධාන ප්‍රමුඛතාවයන්ගෙන් එකකි. මෙම ඉලක්කය සාක්ෂාත් කර ගැනීම මගින් ආර්ථිකයේ අවිධිමත් අංශයන් අපේක්ෂිත ප්‍රමාණයට සරිලන පරිදි සම්පාදනය කිරීම, ශ්‍රම වෙළඳපොළෙන් ඉල්ලා සිටින නිපුණතා සහතිකය සහිත කාන්තාවන්, තරුණයින් සහ ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් ඇතුලත් ශ්‍රම බලකායක් නිර්මාණය කිරීම, ඵලදායිතාවය සහ තරඟකාරීත්වය, පාරිසරික ප්‍රතිචාරය සහ කුඩා, සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායක ව්‍යසන-ප්‍රත්‍යස්ථතාවය වැඩි දියුණු කිරීම අපේක්ෂිතය.

එපමණක් නොව, තිරසර , සවිස්තරාත්මක සහ යහපත් රැකියාවක් ඇති කිරීම සඳහා සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP 2018 - 2022) හි ඇති උපාය මාර්ගයන් ප්‍රධාන රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්ති රාමුව සහ ජාතික මානව සම්පත් සහ රැකියා ප්‍රතිපත්තියෙහි (NHREP) දක්වා ඇති මූලධර්ම පිළිබිඹු කරයි. ශ්‍රී ලංකාව වෙළඳ වරණයන් පිළිබඳ පොදු සහන ක්‍රමයේ ඉදිරි ක්‍රමවේදය (GSP+) අනුව අපනයන සහන ප්‍රතිලාභියෙකු බවට සුදුසුකම් ලැබීම සමඟ, රාජ්‍ය ප්‍රාග්ධනය, ශ්‍රමිකයන් සහ සේවා යෝජකයන්ට මානව ප්‍රාග්ධනය සඳහා ආයෝජනය කිරීම සඳහා අමතර දිරිගැන්වීමක් ලැබී තිබේ. එබැවින් මෙම දේශීය ප්‍රමුඛතාව සැලසුම් කර ඇත්තේ ශ්‍රම වෙළඳපොලට ගැලපෙන කුසලතාවයෙන් යුතු සහ වෙළඳපොළ ඉලක්ක කරගත් අධ්‍යාපනයක් තුළින් ඉහළ ශක්‍යතාවයකින් යුතු, ගෝලීය වශයෙන් තරගකාරී, බහු-පුහුණු සහ ඵලදායී ශ්‍රම බලකායක් ගොඩනැගීම වර්ධනය කර ගැනීම සහ එනම් අනාගත කාර්යයන්හිදී වැඩ විකාශනය වන ආකාරයට අනුව අවශ්‍ය පියවර ගැනීම සඳහායි.

තිරසර සහ සුනිසි රැකියා උත්පාදනය කිරීම, සුනිසි මෙහෙවර න්‍යාය පත්‍රයේ සහ තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ 8 හි හරය තුළ පවතී. පශ්චාත් ගැටුම් තත්ත්වයන් වැනි අතිශයින්ම අභියෝගාත්මක තත්වයන් යටතේ, වඩාත් ආන්තිකරණයට ලක්වූ තැනැත්තන් (කාන්තාවන්, ආබාධ සහිත වූවන්, තරුණයින්) සඳහා ග්‍රාමීය ආර්ථිකය තුළ රැකියා නිර්මාණය කිරීමේ විශේෂිත තාක්ෂණික නිපුණතාවය ශ්‍රී ලංකාව තුළ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සතු වේ. සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP 2018 - 2022), ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙහි ප්‍රධාන හරය වන යහපත් සහ තිරසර රැකියා ප්‍රවර්ධනය සමඟ සමපාත වේ.

ප්‍රතිඵලය 1.1: ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රම බලකායට යහපත් වැඩි රැකියා අවස්ථාවන් තිබීම

තාර්කිකත්වය : විරැකියාව, අඩු වරප්‍රසාද සහිත කණ්ඩායම්වල (තරුණයින්, කාන්තාවන් සහ ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්) අඩු සහභාගිත්ව අනුපාතය සහ අවධානමට ලක්වූ කුඩා, සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායකයින් (MSMEs) සහ අවිධිමත් අංශය ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රම වෙළඳපොළ මුහුණදෙන අභියෝගයන් අවධාරණය කරයි. වර්තමාන තත්වය තව තවත් උග්‍ර කරන බහු විද සාධක පවතී. ශ්‍රම බලකා හැකියාව සේවා යෝජකයන්ගේ ඉල්ලීම් සපුරා නොමැතිව, විශේෂිත අංශවල ශ්‍රම හිඟයක් ඇති කිරීම මගින් දේශීය සහ විදේශීය යන ශ්‍රම වෙළඳපොල්වල ශ්‍රම ඉල්ලුම සහ සැපයුම අතර ඇතිවූ නොගැලපීම අභියෝගයකි. රටේ අනාගත වර්ධනය සහ සංවර්ධනය සඳහා ගුණාත්මක රැකියා උත්පාදනය සඳහා අවශ්‍ය නිපුණතා අත්පත් කර ගැනීමේ වැදගත්කම පිළිබඳ මනා අවධාරණයක් යොමුකර ඇතිබව දක්නට නැත.

ශ්‍රම බලකාය තුල තරුණ තරුණියන්, කාන්තාවන් සහ ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ගේ අවම නියෝජනය සහ සහභාගීත්වය ඉල්ලුම අංශයෙන් දැවෙන ප්‍රශ්න නිරූපණය කරයි. සීමිත සම්පත් සහ ධාරිතාව හේතුවෙන්, රැකියාලාභීන් සමඟ රැකියා අපේක්ෂකයින් සම්බන්ධ කිරීමට රැකියා ගැලපීම් සේවාවන් අසමත්වී තිබේ. කාන්තාවන් සඳහා නම්‍යශීලී වැඩ සැලැස්මක් හඳුන්වා නොදීම, ඔවුන්ගේ අවම සහභාගිත්වය සහ නියෝජන අනුපාතයන්ට හේතු සාදක වේ. එපමණක් නොව, ආබාධිත පුද්ගලයන්ගේ විශේෂ අවශ්‍යතා සඳහා ඉඩ පහසුකම් සැපයීමට සේවා යෝජකයන් බොහෝ විට සූදානම් නැත. එබැවින්, ආන්තිකරණයට ලක්වූ ප්‍රජාවේ විශේෂිත කොටස්වල අවශ්‍යතාවන් සපුරාලීම සඳහා සුදුසු පරිසරයක් වෙනුවෙන් උපදෙස් ලබා දෙන සහ එවන් පරිසරයක් නිර්මාණය කරන වැඩපිළිවෙලක් සඳහා ප්‍රධාන අවධානය යොමු කෙරේ.

33. එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානය (2016), ශ්‍රී ලංකාවේ සාමය උදෙසා ප්‍රමුඛතා සැලැස්ම. http://lk.one.un.org/our-work/peacebuilding/peacebuilding-priority-plan/.
34. ජාතික ප්‍රතිපත්ති සහ ආර්ථික කටයුතු අමාත්‍යාංශය සහ ආපදා කළමනාකරණ අමාත්‍යාංශය (2017), ලංකා හදිසි පශ්චාත් ආපදා අවශ්‍යතා ඇගයීම - ගංවතුර හා නායයෑම.
35. සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ කර්මාන්තකරුවන් 1,200 කට අධික සංඛ්‍යාවක් විනාශ වී ඇති අතර ප්‍රතිපාදන පුනරුත්ථාපනය කිරීමේ වියදම් රුපියල් මිලියන 50 කි.
36. ආපදා කළමණාකරණ හා ලෝක ආහාර වැඩසටහන (2017), ශ්‍රී ලංකාව - 2015/2017 වර්ෂයේදී මූලික හදිසි තක්සේරුව.
37. මෙය ෂබධ හි සමස්ත ක්‍රමෝපාය සමඟ එකඟ වන අතර, වෙනස් වූ දේශගුණික වැඩ කටයුතු බලන්න: හරිත මුලපිරීම - අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්ගේ වාර්තාව (2017), ජාත්‍යන්තර කම්කරු සමුළුව 106 වැනි සැසිවාරය, 2017 - වාර්තාව 1.
38. දැක්ම 2025 : පොහොසත් රටක්, 2017

ක්ෂුද්‍ර, සුළු සහ මධ්‍ය ව්‍යවසායකයින් (MSME) සහ අවිධිමත් අංශවල නියෝජනය සහ සහභාගීත්වය අවධානමට ලක්වීම සමහර විට වඩාත් බරපතල සහ අර්බුදකාරී අවස්ථාවලදී පැහැදිලිව නිරීක්ෂණය වේ. කම්කරු ප්‍රමිතීන්, පරීක්ෂණ, නියාමනය සහ සම්පත් අනුකූලව කළමනාකරණයේ පවතින අඩුපාඩු ක්ෂේත්‍රයේ තිරසාරත්වය, විනීතභාවය සහ ප්‍රබලතාවය සඳහා බාධකයක් ලෙස සලකනු ලැබේ. ජාතික ආර්ථිකයට ක්ෂුද්‍ර, සුළු සහ මධ්‍ය ව්‍යවසායකයින් සහ අවිධිමත් අංශයේ දායකත්වය මෙන්ම ශ්‍රම වෙළඳපොලේ, සහ දේශගුණික විපර්යාසයන් තුළ සිදුවන ශීඝ්‍ර වෙනස්කම් සැලකිල්ලට ගනිමින්, දැනුවත් කිරීම, ප්‍රගතිය අධීක්ෂණය සහ ව්‍යාපාර අවධානම් සැලසුම්කරණය සඳහා හදිසි සහ කාලෝචිත මැදිහත් වීමක් අවශ්‍ය වේ.

නිමැවුම 1.1.1 : ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රම බලකාය, විශේෂයෙන්ම තරුණයින්, කාන්තාවන් සහ ආබාධ සහිත පුද්ගලයින්ගේ නිපුණතා / හැකියාවන් පිළිගෙන සහතික කර ඇත

ශ්‍රම වෙළඳපොළ ට ඇතුල්වීමෙන් (නැවත ඇතුල්වීමෙන්) පසු අවාසි සහගත කණ්ඩායම් (තරුණ, නැවත පැමිණි සංක්‍රමණිකයන්, කාන්තාවන් සහ ආබාධිත තැනැත්තන්) මුහුණ දෙන ප්‍රධාන ගැටලු දෙකක් හඳුනාගෙන ඇත. ඉන් පළමුවැන්න නිපුණතා අත්පත් කර ගැනීමට අදාළ වන අතර දෙවැන්න නිපුණතා පිළිගැනීමට අදාළ වේ. වර්ෂ 2017 දී ආසියානු සංවර්ධන බැංකුව (ADB) සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් සිදු කරන කරන ලද අධ්‍යයනයකින්,[39] තරුණයන් අතර කුසලතා නොගැලපීම සඳහා උදාහරණ ලෙස වර්තමාන වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ පද්ධති සහ තාක්ෂණික හා වෘත්තීය සහ අධ්‍යාපන පුහුණු පද්ධති (TVET) වල සීමාවන් බව යෝජනා කරයි. "පාසැල් හැරගිය අයට උපදෙස් දීම සඳහා නිසි වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන ක්‍රමයක් නොමැත. තරුණයින් හා ශ්‍රම වෙළඳපොළ අතර තොරතුරු ගලා ඒම ප්‍රමාණවත් නොවේ. රැකියා අවස්ථා පිළිබඳව තොරතුරු නොමැතිකම උපාධි අපේක්ෂාභාවය සඳහා යථාර්තවාදී අභිලාෂයන් සහ ජීවිත ඉලක්කයන් ස්ථාපිත කිරීම සීමා කරනු ලැබේ." යනුවෙන් එම අධ්‍යයනය සඳහන් කරයි.[40] පාසැල් හැරගිය සහ තරුණ ප්‍රජාව "වටිනා රැකියා නිපුණතාවයන් හෝ පුහුණු අවශ්‍ය නොවන අනියම් රැකියාවන්හි" නිරත වීමට මෙය හේතු වේ.[41] වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලාවන්ට අනුව, වර්තමාන ශ්‍රම වෙළඳපොළ ඉල්ලුම සපුරාලීමට සුදුසු පරිදි විෂයමාලා සැලසුම් කර නැත. එබැවින්, රැකියා අපේක්ෂකයින්ගේ වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලා පිළිගැනීමට සේවා යෝජකයින් පසුබට වෙති.

රැකියා ගැලපීමේ සේවා සහ අනෙකුත් පොදු රැකියා සේවාවන් මගින් විශේෂයෙන්ම ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල සීමිත සම්පත්, ධාරිතාව සහ දැනුවත් කිරීම් සිදු කිරීම මගින් සේවාලාභීන් විසින් ඉල්ලා සිටින කුසලතාවන් මත අවශ්‍ය සේවය ලබා දීම සඳහා සටන් කරනු ලබයි. රටෙහි අධ්‍යාපනය සහ පුහුණු කිරීම සඳහා වන ඉහළ ආයෝජනයන් සැලකිල්ලට ගැනීමේදී, කුසලතාවන් සහ අසමතුලිතතාවයන් තව දුරටත් උග්‍ර වීම ශ්‍රී ලංකාවේ අවාසනාවන්ත, අස්ථානගත වූ අවස්ථාවක් ලෙස හැඳින්වේ. කෙසේවෙතත්, තාක්ෂණික ප්‍රගමනයන් සහ අන්තර් සම්බන්ධතාවය වැඩිදියුණු කිරීමත් සමඟ, රැකියා ගැලපීමේ සේවා සහ අනෙකුත් පොදු රැකියා සේවාවන්, සේවා සපයන්නන් සමඟ අනාගත රැකියා අපේක්ෂකයින් සම්බන්ධ කිරීම සඳහා විකල්ප, නව්‍යය මාර්ග සළකා බලනු ඇත.

ආපසු පැමිණි සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සහ ව්‍යවසායකයන් බොහෝ විට ශ්‍රම වෙළඳපොළට විශාල වශයෙන් දායක විය හැකි නිපුණතා, අත්දැකීම් සහ දක්ෂතාවන්ගෙන් යුක්ත වූවන් වේ. කෙසේ වෙතත්, ඔවුන්ගේ නිපුණතා සහ හැකියාවන් සහතික කර නොතිබීමෙන්, ඔවුන් බොහෝ විට ශ්‍රී ලංකාව තුළ මෙන්ම විදේශයන්හිදීද ශ්‍රම බලකායට නැවත ඇතුල් වීමට සහ හෝ ඵලදායී, යහපත් රැකියාවක් ලබාගැනීම සඳහා සටන් කළ යුතු වේ. මෙම ගැටලුව පිළිබඳ අපරිමිත ලෙස අධ්‍යයන කිහිපයක ලේඛනගත කර ඇති අතර,[42] සාක්ෂි මත පදනම් වූ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය, නිපුණතා සහතික කිරීම සහ පුහුණු වැඩසටහන් යන අංශයන්හි තවදුරටත් මැදිහත් වීම අවශ්‍ය වේ.

මෙම පරතරය හඳුනාගත් රජය සහ සංවර්ධන හවුල්කරුවන් විසින් පූර්ව, රැකියා සමගාමී, ඉගෙනුම් සහ අත්දැකීම් සහතික කළ හැකි වැඩසටහන් කිහිපයක් සඳහා ආයෝජනය කර තිබේ. පෞද්ගලික සහ රාජ්‍ය වෘත්තීය පුහුණු ආයතන මගින් තරුණයින් යලි කැඳවා ගැනීමත් ආධුනිකත්වය; රජයේ රැකියා මධ්‍යස්ථානයන් වෙත රැකියා විරහිත පුද්ගලයින් සම්බන්ධ කර ගැනීම; සහ පාසල් විෂයමාලා සඳහා වෘත්තීය පුහුණුව හඳුන්වාදීමට කිහිපදෙනෙකු නම් කිරීම යනාදියයි. කෙසේ වෙතත්, මේ සම්බන්ධයෙන් වැඩි උත්සාහයක් දැරිය යුතුය.

ශ්‍රම බලකායට යහපත් වැඩි රැකියා අවස්ථාවන් ඇති කිරීම සහතික කිරීම උදෙසා සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) පහත දැක්වෙන පරිදි කටයුතු කරනු ඇත. මැදිහත් වීම් වලට පහත කරුණු ඇතුළත් වේ:

- රට තුල අවිධිමත් ආර්ථිකයේ සිටින අයගේ හැකියාවන් ඇතුළුව පූර්ව ඉගෙනුම්, වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය සහ අනෙකුත් රැකියා සේවාවන් හඳුනාගැනීමේ යාන්ත්‍රණයක් පවතී.

- දැනට පවතින රැකියා ගැලපුම් පද්ධති වඩාත් නව්‍යකරණය කිරීමට සහ, පවතින තාක්ෂණය සහ තොරතුරු සඳහා පහසු ප්‍රවේශය යොදාගනිමින් රැකියා අපේක්ෂකයින් සඳහා රැකියා සම්බන්ධ කර ගැනීම සඳහා පවතින රාජ්‍ය රැකියා සේවා මධ්‍යස්ථාන වැඩිදියුණු කළ යුතුය.

39. ආසියානු සංවර්ධන බැංකුව හා ILO (2017), ශ්‍රී ලංකාව අධ්‍යාපනය තුළින් ශ්‍ර බලකාය කුසලතා වර්ධනය - රැකියා පිළිබඳ සංජනනාත්මක අධ්‍යයනය. https://www.adb.org/sites/default/files/publication/382296/sri-lanka-employment-diagnostic.pdfhttps://www.adb.org/sites/default/files/publication/382296/sri-lanka-employment-diagnostic.pdf.
40. Ibid පි.42
41. Ibid පි.42
42. IOM & ILO (2017) ඉදිකිරීම් කර්මාන්තයේ හඳුනාගත් වෘත්තීන් වලදී ශ්‍රී ලංකාව, එක්සත් අරාබි එමීර් රාජ්‍ය සහ කුවේටය අතර නිපුණතා තක්සේරු ක්‍රියා පටිපාටි, සහතික කිරීමේ ප්‍රමිති හා සමානතාවයන් සිතියම්ගත කිරීම. IOM සහ ILO (2017) ශ්‍රී ලංකාවේ සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ ඉදිකිරීම් කර්මාන්තයේ ශ්‍රම වෙළඳපොළ ප්‍රවණතා සහ කුසලතා ආකෘති.

- නිපුණතා වැඩිදියුණු කිරීම, ඇගයීම සහ සහතික කිරීම ලබා ගැනීමට ඇති අවස්ථා පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම සඳහා දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් පැවැත්වේ.

- ශ්‍රමිකයින් සඳහා පුහුණු, ඇගයුම් සහ සහතික කිරීමේ ක්‍රම උපදේශනය සඳහා සම්බන්ධ වීම; වත්මන් පුහුණු, ඇගයුම් සහ සහතික කිරීමේ පද්ධතිය ශක්තිමත් කිරීම; ඔවුන්ගේ වැඩිදියුණු කිරීම් සඳහා ප්‍රතිපත්ති නිර්දේශ සැපයීම සඳහා සේවායින් සහ වෘත්තීය සමිති නියැලී සිටිති.

- වෘත්තීය නිපුණතා සංවර්ධනය, සමානාත්මතාවය සහ සේවා ස්ථානය තුළ වෙනස් ලෙස නොසැළකීම වැනි ගැටලු ශ්‍රම ඵලදායිතාව වැඩිදියුණු කිරීමේ මාධ්‍යයක් ලෙස වෘත්තීය පුහුණු වැඩසටහන් මගින් ඒකාබද්ධ කෙරේ.

නිමැවුම 1.1.2: කාන්තාවන්ට, තරුණයින්ට සහ ආබාධිතයින්ට ශ්‍රම වෙළඳපොළට ඇතුළුවීම සඳහා පරිසරය සකස් කර ඇති අතර පවතින බාධක අඩු කර ඇත.

වර්ෂ 2016 දී කාන්තා ශ්‍රම බලකායේ සහභාගිත්වය[43] පිළිබඳව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් සිදු කළ අධ්‍යයනය මගින් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය සාධර්ම සහ පක්ෂපාතී වීම මෙම දුර්වල ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්වය සඳහා මූල හේතු ලෙස හඳුනා ගනු ලැබිය. හැකියාව සහ වෘත්තීය[44] මත පදනම් වැටුප් පඩි පාලක සභා විසින් සකස් කර තිබුණද, සත්‍ය වැටුප්[45] ගෙවීමේදී ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය මත විෂමතාවය නිරීක්ෂණය කරන බව මෙම අධ්‍යයනය මගින් තවදුරටත් නිරූපණය කරයි. තවද, කාන්තාවන්ට තම වෘත්තිය ප්‍රගතිය සඳහා සීමිත අවස්ථා පෙන්නුම් කරන ජ්‍යෙෂ්ඨ හෝ කළමනාකාරිත්ව භූමිකාවන්හි නියැලීමට ඉඩකඩ අවම වී ඇත.[46] අනෙකුත් රටවල් කීපයක මෙන් ම, කාන්තාවන්ගේ වෘත්තිය, ඔවුන් දරුවන් ලබන වර්ෂයන්හි තාවකාලිකව හෝ ස්ථිරවම විරාමයක් අත්වන පරිදි, ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තා ශ්‍රම බලකායේ සහභාගිත්ව ප්‍රවණතාවය "එම් - වක්‍රය" අනුගමනය කරයි. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය[47] සහ ලෝක බැංකුව[48] විසින් සිදු කළ අධ්‍යයනයන් මගින් වැඩබිම තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවීය සම සාධාරණත්වය තහවුරු කිරීම සඳහා ළමා සුරක්ෂණ පහසුකම් සැපයීම සහ වඩාත් නම්‍යශීලී වැඩ සැලැස්මක් පැවතීමේ අවශ්‍යතාවය (උදා. අර්ධ කාලීන, ගෘහ කාර්යාල) තහවුරු කරනු ලැබේ.

වර්ෂ 1988 දී, රජය ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් 3%ක සේවා නියුක්තියක් රඳවා තබාගනිමින්, රාජ්‍ය අංශයට බඳවාගැනීමට උපදෙස් ලබා දෙමින් චක්‍රලේඛයක් නිකුත් කලද, තවදුරටත් මෙම චක්‍රලේඛය ක්‍රියාවට නැංවීමෙහි පරතරයන් පවතී. බාධක රහිත සේවා පරිසරයක් සැපයීම සඳහා සේවා යෝජකයන් විසින් සැකසිය යුතු යටිතල පහසුකම් රෙගුලාසිවලට අනුකූලව සකස් කර ඇත්තේ සේවා යෝජකයින් සීමිත සංඛ්‍යාවක් විසින් පමණකි. ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සඳහා වැඩකරන ස්ථාන වඩාත් පුළුල් කරන ආකාරය පිළිබඳව සේවා යෝජකයින් සහ බඳවා ගන්නෝ ද නොසලකා හැර ඇත.

ඒ අනුව, ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ තරුණයින්, කාන්තාවන් සහ ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් වඩාත් හොඳින් ඒකාබද්ධ කිරීම සඳහා, කුසලතා, ප්‍රති කුසලතා සහ සහතික කිරීම හැරුණු විට, සාම්ප්‍රදායිකව වරප්‍රසාද නොලත් කණ්ඩායම් හට තම තේරීම අනුව රැකියාවක නියැලීම සඳහා සක්‍රියව කටයුතු කිරීමට පරිසරයක් අවශ්‍යය.

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) ට පහත මැදිහත්වීම් ඇතුලත් වනු ඇත :

- රැකියා විරහිත පුද්ගලයන් සඳහා දිරිමත් කිරීම් සහ වැඩබිම තුළ සම්බන්ධ නොවන ශ්‍රම බලකාය හඳුනා ගෙන නියමු ගැන්වීමට පියවර ගැනීම.

- තීරණ ගන්නා තනතුරු තුළ අවාසි සහගත කණ්ඩායම්වල නියෝජනයක් වැඩි කිරීමට උපදේශනය කිරීම.

- රාජ්‍ය අංශය තුළ ආබාධ සහිත තැනැත්තන් සඳහා වන 3% වෙන් කිරීම ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා උපදෙස් දීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශයට උපදේශන සේවා ලබා දීම.

- මනා ක්‍රියාත්මක වීමෙන් යුතු යටිතල පහසුකම් රෙගුලාසි සහ ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගේ මනා ක්‍රියාත්මක වීම සඳහා බාධා රහිත පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම වෙනුවෙන් සේවාදායකයින්ට දිරි දීමනා ලබා දීම.

- ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සඳහා රැකියා ස්ථාපිත කිරීම සඳහා සංශෝධිත ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම පිළිබඳ උපදෙස් දීම.

නිමැවුම 1.1.3: ක්ෂුද්‍ර, සුළු සහ මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායකයන්ගේ ප්‍රත්‍යස්ථිතිය, තිරසාරභාවය සහ තරඟකාරීත්වය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා නිසි වැඩපිළිවෙළට අනුකූලව විසඳුම් සැපයීම

සමාජ සහ ආර්ථික සංවර්ධනය සඳහා නව අවස්ථා ඇති කිරීමට සුදුසු තත්වයක ශ්‍රී ලංකාව සිටියද, පළාත් සහ සමාජ කණ්ඩායම් අතර තවමත් සැලකිය යුතු විෂමතාවයන් පවතී. දරිද්‍රතා රේඛාවට සමීපව සිටින අය දරිද්‍රතාවය දෙසට තල්ලු කර දැමිය හැකි ආර්ථික සහ පාරිසරික කම්පන වලට බෙහෙවින් ගොදුරු විය හැකි බව ඔප්පු වී ඇත.

ගංවතුර, නායයෑම් සහ නියඟයන්හි පුනරාවර්තන සිදුවීම් සහිත දේශගුණික ව්‍යසන මෙම ධාවන කාරකයන්ගෙන් එකක් වන අතර, එය විශේෂයෙන් යථා තත්ත්වයට පත්වීම සඳහා සීමිත හැකියාවක් ඇති, අධි අවදානම් තත්වයන් යටතේ ජීවත් වන දුප්පත් ප්‍රජාවට බලපෑම් කරයි. එබැවින්, ශ්‍රී ලංකාව වැනි ආපදා ජනනය වන රටවල් වල රැකියා අවස්ථා සහ ව්‍යවසායයන්ට අභියෝගයක් වන මන්දගාමී සහ වේගවත් ආරම්භක ව්‍යසන වලින් වැළකී සිටීමට, ප්‍රතිරෝධයට, අනුවර්තනය වීමට සහ යථා තත්ත්වයට පත්කිරීමේ කටයුතු කිරීම සඳහා තීරණාත්මක අවශ්‍යතාවයක් පවතී. ක්ෂුද්‍ර, සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායක සමස්ථ අංශය බලපෑමට ලක්වන අතර, එයින් වඩාත් ම අවදානමට ලක්වන්නේ ක්ෂුද්‍ර ව්‍යවසාය වන අතර, සුළු සහ මධ්‍ය ව්‍යවසාය සැළකිය යුතු අලාභයකට මුහුණ පෑවද, සාපේක්ෂව ඔවුන්ගේම සම්පත් මත යැපෙමින් නැවත ප්‍රකෘති තත්වයට පත්වීමේ මනා හැකියාවක් ඔවුන් සතුය. ඒ සමගම, හරිත භාණ්ඩ සහ සේවා සැපයුම්කරුවන් ලෙස මෙන්ම පරිසර හිතකාමී ව්‍යාපාරික ක්‍රියාවලීන් හරහා දේශගුණික විපර්යාස අවම කිරීමේ ප්‍රයත්නයන්ට සහාය වීමේ

43. ILO (2016), ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තා ශ්‍රම බලකායට බලපාන සාධක.
44. Ibid
45. ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව 2014 වාර්ෂික වාර්තාව.
46. ILO (2016), ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තා ශ්‍රම බලකායට බලපාන සාධක.
47. Ibid
48. ලෝක බැංකු සමූහය (2017) වැඩ කිරීම සඳහා: ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රම බලකායේ කාන්තා විභවය විවෘත කිරීම, https://opnknowledge.worldbank.org/handle/10986/28660

ඉහළ විභවතාවයක් ක්‍ෂුද්‍ර, සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායකයින් සතුය. එබැවින් අවශ්‍යතා දෙකක් පවතී. ව්‍යවසායයන්ට වඩාත් ප්‍රත්‍යයස්ථ වීමට සහයෝගය දැක්විය යුතු අතරම, පරිසරය ආරක්‍ෂා කිරීම සහ හරිත වර්ධනය සඳහා ධනාත්මක දායකත්වයක් සැපයීමට ව්‍යාපාරයේ විභවතාවය පැවතිය යුතුය.

දේශගුණික අවධානම ලක්වීමට අමතරව, ක්‍ෂුද්‍ර, සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායකයින් පුළුල් අයුරින්, විශේෂයෙන් ක්‍ෂුද්‍ර සහ සුළු පරිමාණ අංශ අභිකුත් අය අතර ඉහළ මට්ටමේ අවිධිමත්භාවය, සීමිත කුසලතා පදනම, වත්කම් හිඟකම සහ මූල්‍යමය ප්‍රවේශය ඇතුළු අනෙකුත් අභියෝගවලට මුහුණ දෙයි. මෙය බොහෝ විට උප-ප්‍රශස්ත සේවා කොන්දේසි වලට හේතු වෙමින්, ඵලදායිතාවය සහ තරඟකාරීත්වය අඩු මට්ටමකට ගෙන එයි. ක්‍ෂුද්‍ර, සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායකයින්ගේ විභවතාවය රැකියා උත්පාදනය කිරීමේ යාන්ත්‍රීකරණයන් සහ යහපත් ගුණාත්මක රැකියා සපයන්නන් ලෙස සුදුසු සහාය මගින් උපරිම කළ යුතුය. සුළු සහ මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායන් පිළිබඳ සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනෙහි (DWCP) උපාය මාර්ගය 2017 ඔක්තෝබර් මාසයේදී රජය විසින් දියත් කරන ලද සුළු සහ මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය සංවර්ධනය සඳහා වූ ජාතික ප්‍රතිපත්ති රාමුව සමඟ සමපාත වේ. අපනයන මත පදනම් වූ සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායකයින්ට මූල්‍යමය ආධාර සහ තාක්‍ෂණය, ව්‍යවසායකයින්ගේ හැකියාවන් වර්ධනය කිරීම, අපනයනකරුවන් සමඟ ඒකාබද්ධ කිරීම සහ පිරිසිදු තාක්‍ෂණය යොදා ගැනීම සඳහා දිරි දීමනා යෝජනා ක්‍රම හඳුන්වා දීම වැනි පියවර හරහා ක්‍ෂුද්‍ර, සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායකයින් වෙත ඉහළ වටිනාකමක් ලබා දීම කෙරෙහි මෙම ප්‍රතිපත්තිය මගින් අවධානය යොමු කෙරේ.

තිරසර ව්‍යවසාය සංවර්ධනය ප්‍රවර්ධනය කිරීම උදෙසා, සුනිසි මෙහෙවර න්‍යාය පත්‍රයෙහි මූලධර්ම සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය හි තිරසර ව්‍යවසාය ප්‍රවර්ධනය පිළිබඳ යෝජනාව සමඟ අනුකූල වෙමින් නියෝජිතයින් පහත සඳහන් ප්‍රමුඛතා මැදිහත්වීම් අංශ මත එකඟ විය.

- ක්‍ෂුද්‍ර, සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායකයින් ඵලදායිතාවය සහ තරඟකාරීත්වය, කළමනාකරණ කුසලතා වැඩිදියුණු කිරීම, මූල්‍ය සේවා හෝ යහපත් සේවා තත්වයන් සඳහා තාක්‍ෂණික සහාය සහ ඵලදායිතා වර්ධනය වැඩිදියුණු කිරීම වැනි උසස් තත්වයේ ව්‍යාපාරික සංවර්ධන සේවාවන් මගින් ශක්තිමත් කිරීම

- ව්‍යාපාර අවදානම් සැලසුම්කරණය, දේශගුණික සබැඳි රක්‍ෂණ නිෂ්පාදන යනාදිය හරහා ක්‍ෂුද්‍ර, සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායකයින් හි දේශගුණික ප්‍රතිරෝධීතාවය වැඩි කිරීම

- තාක්‍ෂණ නිපුණතා ගොඩනැංවීම, සුදුසු තාක්‍ෂණයන් වෙත පිවිසීම සඳහා සහාය ලබා දීම යනාදිය තුළින් පුනර්ජනනීය බලශක්තිය හෝ අපද්‍රව්‍ය කළමනාකරණය වැනි හරිත අංශවලට ව්‍යවසායකත්වය සහ ආරම්භකත්වය ලබා දීම

ප්‍රතිඵලය 1.2 : විශාල ජනගහනයක් සඳහා තාක්‍ෂණික ප්‍රගමනයන් සහ අනෙකුත් අපේක්ෂිත වෙළඳපොළ ඉල්ලීම් වලට ප්‍රතිචාර දැක්වීම උදෙසා ජාතික උපායමාර්ගයක් ක්‍රියාත්මක වෙමින් පැවතීම

තාර්කිකත්වය: වර්තමානයේ වැඩ ලෝකය දිනෙන් දින ප්‍රධාන වෙනස්වීම් ක්‍රියාවලියකට භාජනය වෙමින් පවතී. තාක්‍ෂණයේ ඉදිරි ගමනේ සිට, දේශගුණික විපර්යාස තුල නිෂ්පාදන සහ රැකියා වෙනස්වන ස්වභාවය දක්වා එය වෙනස් කරන බලවේග කිහිපයක් පවතී. ශ්‍රී ලංකාව තුල රැකියා උත්පාදනය කිරීම සහ ශ්‍රම බලකායේ නිපුණතා වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා, ශීඝ්‍රයෙන් වෙනස් වන තාක්‍ෂණික ක්‍රම සහ ඩිජිටල්කරණයට ශ්‍රී ලංකාව ප්‍රමාණවත් ලෙස ප්‍රතිචාර දැක්විය යුතුය. ශ්‍රී ලංකාව ගෝලීයව තරඟකාරීවීමට සහ ඩිජිටල් බලය සහිත ආර්ථිකයක් කරා රට යොමු කිරීම සඳහා ඩිජිටල් සහ අනෙකුත් නැගී එන තාක්‍ෂණයන් භාවිතය උනන්දු කරන උපාය මාර්ග සකස් කිරීම අවශ්‍යමය. අඩු කළ ගනුදෙනු පිරිවැය හරහා ව්‍යාප්ත වූ ඩිජිටල් පරිසර පද්ධති විශේෂයෙන් ස්වයං රැකියාලාභීන් සහ සුළු හා මධ්‍යම පරිමාණ ව්‍යවසායන් සවිබල ගැන්වීම මගින් සමස්ත වර්ධනය සහ රැකියා උත්පාදනය උත්තේජනය කරනු ඇත.

නිමවුම 1.2.1.: ත්‍රෛපාර්ශවීය සහ අනෙකුත් පාර්ශවකරුවන් අතර සංගත මාර්ගෝපදේශයක් සකස් කර ක්‍රියාත්මක මෙහෙයුම් උපායමාර්ගයන් වර්ධනය කර ඇත

අනාගත ශ්‍රම බලකායේ අවශ්‍යතා සඳහා අවශ්‍ය නම්‍යශීලී වැඩපිළිවෙළ ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ සාර්ව මට්ටමේ වැඩ ස්වරූප ප්‍රවණතා වෙනස් කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාව කටයුතු කරමින් සිටී. වයස්ගත ජනගහනය, ඩිජිටීකරණය, පාරිසරික සාධක සහ ගෝලීය වෙළඳ න්‍යාය පත්‍රය සම්බන්ධයෙන් වැඩිවන රැකියා අවස්ථා සහ ආර්ථික විවිධාංගකරණ අවශ්‍යතාවය පිළිබඳ රට තුළ ඉදිරි කටයුතු දැකිය හැකිය.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය හි ත්‍රෛපාර්ශ්වික නියෝජිතයන් මෙන්ම පොදුවේ සමාජයද දැනුවත් තීරණ ගැනීම සහ සාධාරණ කම්කරු වෙළඳපොල ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය කිරීම සඳහා වැඩ ලෝකයේ අනාගත ප්‍රවණතා පිළිබඳ සාමූහිකව විශාල වශයෙන් දැනුවත් විය යුතුය. පහත සඳහන් මැදිහත්වීම් අපේක්ෂා කෙරේ :

- ශ්‍රී ලංකාවේ අනාගත වැඩ ලෝකය සම්බන්ධයෙන් තාක්‍ෂණික, ආර්ථික සහ ජනගහන ප්‍රවණතා පිළිබඳව නියෝජිතයින් සහ මහජනතාව දැනුවත් කිරීම.
- වැඩ ලෝකය තුළ ඇතිවන තාක්‍ෂණික වැඩිදියුණු කිරීම් සහ වෙනත් අනාගත වෙළඳ පොළ ඉල්ලීම් වලට ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා සකස් කරන ලද සමපාත මාර්ගෝපදේශයක් නිර්මාණය කිරීම.
- අනාගත ශ්‍රම බලකාය සකස් කිරීම සඳහා මෙහෙයුම් උපායමාර්ග යක් සකස් කර ගැනීම.
- පවතින ශ්‍රම වෙළඳපොළ ඉල්ලුමට ගැලපෙන පරිදි පවත්නා ශ්‍රම බලකායේ හැකියාවන් වැඩි දියුණු කිරීම.
- තරුණ රැකියා ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම 2017-2021 ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා සහාය වීම.

දේශීය ප්‍රමුඛතාවය 2: ශ්‍රම වෙළඳපොළේ යහපත් පාලනය

ඓතිහාසිකව කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සහ රැකියා ස්ථානයේ සමාජ සාධාරණත්වය සඳහා කොන්දේසි නිර්මාණය කිරීම සඳහා ප්‍රතිපත්ති ශ්‍රී ලංකාව අනුගමනය කර ඇත. ජාතික මට්ටමේ ත්‍රෛපාර්ශ්විකත්වය, අවම වැටුප සැකසීම සහ සාමූහික කේවල් කිරීම ඇතුළු සමාජ සංවාද ශ්‍රී ලංකාව තුළ ශ්‍රම වෙළඳපොළ පාලන ක්‍රමයේ දිගුකාලීන සලකුණු වේ. වසර ගණනාවක් පුරා නීති හා රෙගුලාසි සැකසීම සහ කම්කරු පරිපාලනය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් ශ්‍රී ලංකාවට තාක්ෂණික සහාය ලබා දී ඇත. කෙසේ වෙතත්, ශ්‍රම පරිපාලනය, පරීක්ෂණ, කම්කරුවන්ගේ අයිතීන් සහ ජීවිත සුරක්ෂිත කිරීම යන ක්ෂේත්‍රයන් සඳහා බොහෝ කාර්යයන් ඉටුකිරීමට ඉතිරිව තිබේ.

ශ්‍රම වෙලඳපොලේ සිදුවන ශීඝ්‍ර වෙනස්වීම්ත් සමග අවිධිමත් ආර්ථිකයේ රැකියාවන්හි නියුක්තවීම සහ ප්‍රමිතියෙන් තොර අවිධිමත් ආර්ථිකය තුල රැකියා ඇතිවීම යනාදි කරුණු අතර, වැඩ ලෝකයේ වැඩෙන ඉල්ලුම සපුරාලීම සඳහා කම්කරු නීති සමාලෝචනය කිරීම අවශ්‍ය වේ. එබැවින් අයුතු ලෙස ශ්‍රම වෙළඳපොලේ වර්ධනයක් සහ සංවර්ධනයක් අපේක්ෂා නොකරන අතරම, කම්කරු අරමුණු සපුරා ගැනීම සහතික කිරීම සඳහා ශ්‍රම වෙළඳපොළ ප්‍රතිපත්ති නිරන්තරයෙන් සමාලෝචනය කිරීම අවශ්‍ය වේ. තව දුරටත්, වේගයෙන් සංවර්ධනය වන වෙළඳපොළ බලවේග රැකියාවේ මූලික සිද්ධාන්ත සහ අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධයෙන් පැවතිය යුතු වැදගත්කම ප්‍රශ්න කර සිටියි. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙහි අධීක්ෂණ ආයතන විසින් සිදුකළ උපදේශනයන් අතරතුර නියෝජිතයන් විසින් අවධාරණය කරනු ලැබූ ප්‍රධාන ගැටලු අතරට සේවා ස්ථානය තුළ සංවිධානය වීමේ අයිතිය, සේවා ස්ථාන තුළ වෙනස් ලෙස සැළකීම, බලහත්කාර ශ්‍රමය සහ ළමා ශ්‍රමයේ නරකම ස්වරූපයට එරෙහි ප්‍රමාණවත් සුරක්ෂිතතාව නොමැතිවීම, වෘත්තීය සහ සෞඛ්‍යය සුරක්ෂිතතාවය, කොන්ත්‍රාත් සේවයේ නියුතු ශ්‍රමිකයින් ආවරණය කිරීම සඳහා නීතිමය රාමුවක් නොමැති වීම, අර්ථවත් ත්‍රෛපාර්ශ්වීය නියෝජිත මෙන්ම ද්විපාර්ශ්වීය සමාජ සංවාද සහ සාක්ෂි මත පදනම් කරගත් වැටුප් සැකසුම් යාන්ත්‍රණයන් ඇතුලත් විය.

වසර ගණනාවක් තිස්සේ ශ්‍රී ලංකාව රාජ්‍ය සේවයේ කම්කරු අරගල සහ සේවා අවහිරතාවයන් සමඟ පොර බදා ඇත. රාජ්‍ය සේවයේ ශ්‍රම කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවන්හි ඇති ප්‍රධාන අඩුපාඩු අතර සමාජ සංවාද සඳහා පරිසරයක් නොමැතිකම සහ ආරවුල් වැළැක්වීම සහ විසඳීම සඳහා සුදුසු යාන්ත්‍රණයක් නොමැති වීම මූලික වේ. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය අධීක්ෂණ මණ්ඩලවල අදහස් දැක්වීම්වල පෙන්නුම් කර ඇති පරිදි, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුති අංක 87 සහ 98 ට අනුව පොදු ප්‍රශ්න සහ ගැටලු සඳහා එක්ව සාකච්ඡා කර, අන්‍යොන්‍යව වශයෙන් පිළිගත හැකි ක්‍රම සොයා ගැනීම සඳහා සේවකයින් සහ කළමනාකරුවන්ට එක්ව කටයුතු කිරීමට සුදුසු ක්‍රමවේදයක් නොමැත. රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තියෙහි බොහෝ අංශ පාලනය කරනුයේ දශක ගණනාවක් තිස්සේ සංශෝධනයට ලක් කර නොමැති ආයතන සංග්‍රහයෙනි.

ප්‍රතිඵලය 2.1 : සමාජ සංවාද සහ ත්‍රෛපාර්ශ්වියත්වය සඳහා ආයතනගත විධිමත් ක්‍රමවේදයන් පැවතීම

තාර්කිකත්වය: වර්ෂ 1989 දී පිහිටුවන ලද ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාව (NLAC) යනු, සමාජ සහ කම්කරු ප්‍රතිපත්ති සහ ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ කම්කරු ප්‍රමිතීන් සම්බන්ධයෙන් අමාත්‍යංශ තීන්දු ප්‍රකාරව, රජය සහ සේවක සහ සේව්‍ය සංවිධාන අතර සිදු කෙරෙන ජාතික මට්ටමේ ප්‍රධාන ත්‍රෛපාර්ශ්විය සමාජ සංවාද යාන්ත්‍රණය වේ.

ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාව (NLAC) ව්‍යවස්ථාපිත ආයතනයක් නොවන අතර, සුනිසි මෙහෙවර සඳහා වූ ජාතික ප්‍රතිපත්තියට අනුකූලව කරන ලද සමාලෝචනයක් මගින් කලින් එහි දුර්වලතාවයන් හඳුනාගන්නා ලදී. 2017 ජූලි මාසයේ දී ත්‍රෛපාර්ශ්වික උපදේශන කමිටුව විසින්, "ත්‍රෛපාර්ශ්වික සමාජ සංවාදය පුනර්ජීවනය කිරීමට සහ සහයෝගිතාව ප්‍රවර්ධනය කිරීම" උදෙසා, ව්‍යවස්ථානුකූල ආයතනයක් ලෙස ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාව (NLAC) පිහිටුවීමට අවශ්‍ය ප්‍රතිසංස්කරණ ඉදිරියට ගෙන යාම සඳහා ප්‍රකාශයක් ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාවේ නියෝජිතයින් විසින් කෙටුම්පත් කෙරිණි. මෙමගින් ශ්‍රී ලංකාවේ සමාජීය සංවාදය ශක්තිමත් පදනමක් බවට පත් කිරීම සඳහා ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාව (NLAC) ගත යුතු පියවර පිළිබඳවද ත්‍රෛපාර්ශ්විය නියෝජිතයින් තවදුරටත් පැහැදිලි කර දුන්නේය.

වර්ෂ 1975 දී ශ්‍රී ලංකාව විසින් 1970 අංක 131 දරණ අවම වැටුප් ප්‍රතිෂ්ඨාපනය කිරීමේ සම්මුතිය අනුමත කරන ලදී. කෙසේ වෙතත්, ශ්‍රී ලංකාවේ වැටුප් ප්‍රතිෂ්ඨාපන ක්‍රියාවලිය විධිමත් අංශයේ රැකියා නියුක්තවීම කෙරෙහි වැඩි අවධානයක් යොමු කර ඇති අතර, වැටුප් පසැකසීමේ විධික්‍රමයන් සහ සමාජ සංවාද හිඟකම සම්බන්ධයෙන් විශ්ලේෂණාත්මකව ඇගයිය යුතුය. 2016 මාර්තු මාසයේදී, ශ්‍රී ලංකාව ශ්‍රමිකයින් සඳහා අවම ආදායම් මට්ටමක් සහතික කිරීමට සැලසුම් කර ඇති වැටුප් පිළිබඳ නීති දෙකක් සම්මත කරන ලදී. 2016 අංක 3 දරණ ජාතික අවම වැටුප් පනත සහ 2016 අංක 4 දරණ සේවක අයවැය සහන දීමනා පනත (BRAWA), මසකට රුපියල් 40,000 කට වඩා අඩු ආදායමක් ලබන සියලුම ශ්‍රමිකයින් වෙත රුපියල් 2,500 ක වැටුප් වැඩිවීමක් (මෙය ලේඛනගත කරන අවස්ථාව වන විට එ. ජ. ඩොලර් 16) අදාළ වන බවට ස්ථාපිත කර ඇත. ගෘහ සේවකයින් හැර දිවයිනේ සියලුම ශ්‍රමිකයින් සඳහා ජාතික මාසික අවම වැටුප අදාළ කළ යුතු බව සියලුම සේවා යෝජකයන්ට නියම කර ඇති ප්‍රථම අවස්ථාව මෙය වේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ වැටුප් ප්‍රතිෂ්ඨාපන ක්‍රියාවලිය ප්‍රධාන වශයෙන්ම පඩිපාලක සභා 44 සහ 2016 අංක 3 දරණ ජාතික වැටුප් අනුපාත පනත හරහා විශේෂිත කර්මාන්ත කෙරෙහි වැඩි අවධානය යොමු කරයි. 2017 අප්‍රේල් මස, ලංකා හාම්පුතුන්ගේ සංගමය විසින් එහි සාමාජිකත්වය අතර ව්‍යවසාය තරඟකාරීත්වය සහ කාර්ය සාධන කළමනාකරණ පද්ධති පිළිබඳව සේවක අයවැය සහන දීමනාව පනතෙහි (BRAWA) බලපෑම සම්බන්ධයෙන් පැවැත්වූ සමීක්ෂණයක ප්‍රතිඵල ප්‍රචාරය කිරීම සඳහා පැවති ත්‍රෛපාර්ශ්වීය උපදේශනයේදී, සමාජ සංවාද ක්‍රියාවලිය තුළින් වැටුප් වැඩි කිරීම අවශ්‍යතාවය පාර්ශවකරුවන් බහුතරයකගේ එකඟතාව විය. තවද, ජාතික සහ අංශමය වැටුප් ප්‍රතිෂ්ඨාපනය සඳහා තාක්ෂණික ප්‍රවේශයක් සඳහා ප්‍රමාණවත් තොරතුරු සහ පර්යේෂණ නොමැති වීම ප්‍රධාන

සංරෝධකයක් ලෙස අවධාරණය කර ඇත. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සම්මුතියේ 131 (අවම වැටුප නිර්ණය කිරීම) මගින් ශ්‍රමිකයින්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල අවශ්‍යතා සහ ආර්ථික සාධක සැලකිල්ලට ගනිමින් වැටුප් නිර්ණය කිරීමේ සමබර ප්‍රවේශයක් සටහන් කෙරෙන ජාතික වැටුප් ප්‍රතිෂ්ඨාපන මාර්ගෝපදේශයක් සකස් කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය තාක්‍ෂණික සහාය ලබා දෙන ලෙස සියලුම නියෝජිතයින් විසින් ඉල්ලා සිටින ලදී.

සමාජ හවුල්කරුවන්ගේ මැදිහත්වීම මගින් වැටුප් ප්‍රතිපත්තිය මූලිකව වඩාත් සෘජුව බලපාන අයගේ ගැටලු සහ ප්‍රමුඛතාවන් වැඩි කාර්යක්‍ෂමතාවයකින් සළකා බලනු ඇත. තාක්‍ෂණික විශේෂඥතාවය සහිත ස්වාධීන විශේෂඥයින් සහ කාලෝචිත දත්ත සහ තොරතුරු සපයන සංඛ්‍යා ලේඛන කාර්යාල මෙහිදී ප්‍රධාන කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. සමාජ සංවාදය පිහිටුවීමේ යාන්ත්‍රණය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා නිසි පදනමක් මත සමාජ පාර්ශවකරුවන්ට තොරතුරු ලබා දෙමින්, ක්‍රමවත් ලෙස අවම වැටුප්හි බලපෑම මෙහෙයුම් කිරීමද, සාක්ෂි මත පදනම් වූ පද්ධතියක ප්‍රධාන අංගයක් විය යුතුය.

ශ්‍රී ලංකාව විසින් වැඩ සඳහා වන රැකියාවේ මූලික සිද්ධාන්ත සහ අයිතිවාසිකම් (FPRW) ප්‍රධාන ජාත්‍යන්තර කම්කරු සම්මුතීන් අටක් ඇතුළත් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සම්මුති 43 ක් (30 ක් ක්‍රියාත්මක වන අතර, සම්මුති 10 ක් හෙලා දැක ඇත, 3 අවලංගු කරන ලද ඒවා වේ) අනුමතකර ඇති අතර, මෙම ඒකාග්‍රතාවයන් ජාතික නීති සම්පාදනයේ දී සහ භාවිතයේ දී අනුගතකර ගැනීමට එකඟ වී ඇත. මෑතකදී සම්මත කරන ලද ගිවිසුම්වලට සමුද්‍රීය කම්කරු සම්මුතිය, රැකියා ප්‍රතිපත්ති සම්මුතිය සහ නාවිකයින්ගේ අනන්‍යතා ලියවිලි සම්මුතිය ඇතුලත් වේ. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ වර්ෂ 2014 දී අනුමතකරන ලද බලහත්කාර ශ්‍රමයට එරෙහිවූ ගිවිසුමේ මුල් කෙටුම්පත, (29 වන කෙටුම්පත) 2018 වර්ෂය අවසාන වීමට ප්‍රථම ශ්‍රී ලංකාව තුල අනුමත කරන බවට රජය ප්‍රසිද්ධියේ ප්‍රකාශ කර ඇති අතර, සමහරක් සම්මුතීන් සඳහා (වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාව සහ සෞඛ්‍යය, සහ සංක්‍රමණය) පසුගිය සහ කලින් සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) වලදී ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් ලබා දුන් තාක්‍ෂණික උපදේශන සේවා අනුව පෙලගැසී පවතී. සම්මුතීන් සහ නිර්දේශයන්හි යෙදවුම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විද්වත් කමිටුව (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations - CEACR) විසින් සමහර ප්‍රධාන ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සම්මුතීන් යටතේ ක්‍රියාත්මක වීමේ පරතරයක් හඳුනා ගෙන ඇති අතර, විශේෂයෙන් සම්මුතිය 87 (සමාගමයේ නිදහස), සම්මුතිය 98 (සාමූහික කේවල් කිරීම), සම්මුතිය 111 (සේවා නියුක්තිය තුළ වෙනස් ලෙස සැළකීම), සම්මුතිය 182 (ළමා ශ්‍රමයේ අනර්ථකාරී ස්වරූපය), සම්මුතිය 29 සහ සම්මුතිය 105 (බලහත්කාර ශ්‍රමය), සම්මුතිය 100 (සමානාත්මතාවය) සහ සම්මුතිය 81 (කම්කරු පරීක්‍ෂණය) යන සම්මුතීන්ට අදාළව වේ. මෑතකදී යුරෝපා සංගමයේ වෙළඳ වරණයන් පිළිබඳ පොදු ක්‍රමවේදය (GSP+) ශ්‍රී ලංකාවට නැවත ලබා දී ඇති අතර, ඒ සඳහා සමීපව නිරීක්‍ෂණය කරන ලද එක් කොන්දේසියක් වන්නේ, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සියලුම ප්‍රධාන සම්මුතීන් ඵලදායීව ක්‍රියාත්මක කිරීමයි. ප්‍රධාන සම්මුතීන්හි පූර්ණ ලෙස ක්‍රියාවට නැංවීම අවම වීම, යුරෝපා සංගමයේ වෙළෙඳපොළ තුළට මනා ප්‍රවේශ අවස්ථාව සඳහා ශ්‍රී ලංකාවට බාධාවක් වනු ඇත. එබැවින්, මෙම සම්මුතීන් ඵලදායීව ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා සියලු පාර්ශ්වකරුවන්ගේ හැකියාවන් වර්ධනය කිරීම අවශ්‍ය වේ.

නිමැවුම 2.1.1: ඉහළ මට්ටමේ සමාජ සංවාදයක් තුළින් ජාතික අවම වැටුප සකස් කිරීම

ජාතික අවම වැටුප් ප්‍රතිෂ්ඨාපනය කිරීමට ප්‍රධාන බාධකයක් ලෙස සඳහා මනා දැනුවත් කිරීම් සහ උපාය මාර්ගික ප්‍රවේශයක් සඳහා ප්‍රමාණවත් තොරතුරු සහ විශ්ලේෂණ නොමැති වීම අවධාරණය කර ඇත. වර්ෂ 2017 දී පැවති පෞද්ගලික අංශයට බලපාන වැටුප් තීරණය කිරීම පිළිබඳ ජාතික වැඩමුළුවේ දී හඳුනාගත් පරිදි සමාජ සංවාද හරහා අවම වැටුප් ප්‍රතිෂ්ඨාපනය කිරීමේ ක්‍රියාවලිය සඳහා අදාළ ආයතන ශක්තිමත් කිරීමේ අවශ්‍යතාවය කෙරෙහි පෞද්ගලික අංශය අවධානය යොමු වූ අතර, වැටුප් නිශ්චය කිරීම සඳහා සංඛ්‍යාන දත්ත සහ විශ්ලේෂණ භාවිතා කරන ප්‍රබල සාක්ෂි පදනම් කරගත් ප්‍රවේශයක් අවශ්‍යය බව අවධාරණය විය.[49]

ප්‍රවීණයන්, විශේෂඥයින්ගේ සහ අදාල පාර්ශ්වකරුවන් සහභාගිත්වය සහිතව, පවත්නා වැටුප් සැකසුම් යාන්ත්‍රණයන් සහ නීති රාමුව තක්සේරු කිරීම, ආංශික වැටුප් මණ්ඩලවල දැක්වීම සඳහා ශක්තිමත් අවම වැටුප් ප්‍රතිෂ්ඨාපන ක්‍රමවේදයක් සඳහා මාර්ගෝපදේශයක් සකස් කිරීමට ත්‍රෛපාර්ශ්වීය කමිටුවක් ස්ථාපිත කිරීම සඳහා ගැලපෙන සහාය සහිතව, මෙම ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනය කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් නියෝජිතයන්ට තාක්‍ෂණික සහාය සපයනු ඇත. පහත මැදිහත්වීම් ඇතුලත් වේ:

- ආවරණය, නිර්ණායක, අනුපාත, ගැලපීම්, අනුකූලතාවය මෙන්ම යථාර්ථවාදී සහ ප්‍රබල වැටුප් සැකසීමේ යාන්ත්‍රණ සඳහා සංඛ්‍යානමය තොරතුරු ප්‍රවාහ ප්‍රමාණවත් ලෙස භාවිතා කිරීම වැනි: සාක්ෂි මත පදනම් පර්යේෂණ සහ විශ්ලේෂණ කිරීම.

- ආංශික වැටුප් මණ්ඩලවල කාර්යභාරය හඳුනාගත් පරිදි ජාතික අවම වැටුප් ප්‍රතිෂ්ඨාපන යාන්ත්‍රණය ශක්තිමත් කිරීම සඳහා රජය සහ සමාජ හවුල්කරුවන්ගේ සහභාගීත්වය ඇතිව මාර්ගෝපදේශයක් සකස් කිරීම.

- වඩා හොඳ සැලසුම්ගත සහ මෙහෙයුම්ගත අවම වැටුප ප්‍රතිෂ්ඨාපන යාන්ත්‍රණයක් සකස් කිරීම.

ශ්‍රමිකයින්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල අවශ්‍යතා මෙන්ම ආර්ථික සාධක දෙකම සැලකිල්ලට ගනිමින්, යාවත් කාලීන සහ අදාළ සංඛ්‍යාන දර්ශක භාවිතා කිරීම, වර්ෂ 1975 දී ශ්‍රී ලංකාව විසින්

49. 2017 අප්‍රේල් මාසයේදී EFC විසින් පවත්වන ලද ත්‍රෛපාර්ශවික වැඩමුළුවකින් සොයා ගැනීම.

එය අනුමතකරන කරන ලද ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ අවම වැටුප් ප්‍රතිශෝධන සම්මුතිය අංක 131 සමඟ එකඟ වන පූර්ණ උපදේශන ක්‍රියාවලියක් භාවිත කිරීමේ අවශ්‍යතාවය හඳුනාගෙන ඇත.

නිමැවුම 2.1.2: ශ්‍රම සහ සමාජ ප්‍රතිපත්තිය සැකසීමෙහි ලා වැඩි දියුණු කළ ජාතික ත්‍රෛපාර්ශ්වික සමාජ සංවාදය

ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාව (NLAC) එහි වත්මන් ආකෘතියට අනුව දැඩි අභියෝගවලට මුහුණ දෙයි. මේ සඳහා සුදුසු ක්‍රියාකාරී යාන්ත්‍රණයක් ලෙස දැනුවත් තීරණ ගැනීම සඳහා වෘත්තීයමය සහායක ව්‍යුහයක් අවශ්‍ය වන අතර, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාවය එකතුවක් සහිත ප්‍රබල සහ අව්‍යාජ ශ්‍රමික නියෝජනයක් අවශ්‍යය. ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාව (NLAC) ව්‍යවස්ථාපිත ආයතනයක් ලෙස ආයතනීකරණය කිරීමේදී ජාතික කම්කරු සංවිධානය විසින් නියෝජිතයින්ට තාක්ෂණික සහාය සපයනු ඇත. ත්‍රෛපාර්ශ්වික උපදේශනය පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය හි 144 වන සම්මුතියට අනුකූලව ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාව (NLAC) ප්‍රතිසංවිධානය කළ යුතුය. ව්‍යවස්ථානුකූල ආයතනයකට පැවරී ඇති කාර්යභාරය සඳහා අයවැය ප්‍රතිපාදන ලබා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් අවශ්‍ය රේඛීය අමාත්‍යාංශ සමඟද නියෝජිතයින් සාකච්ඡා කරනු ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ සමාජීය සංවාදයට ඵලදායි වේදිකාවක් බවට පත් කිරීම උදෙසා ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාව (NLAC) පරිවර්තනය කිරීම සඳහා, මෙම වැඩපිළිවෙළ තවදුරටත් ඉදිරියට ගෙන යාමට ත්‍රෛපාර්ශ්වික සාමාජිකයින් එකඟ වී ඇත.

රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තියෙහි බොහෝ අංශ පාලනය කරනු ලබන්නේ, යාවත් කාලීන කළ යුතු වන ආයතන සංග්‍රහයෙනි. රැකියා ස්ථානයේ සහ ජාතික මට්ටමේ කළමනාකරණය සමඟ සාකච්ඡා කිරීමට රාජ්‍ය අංශයේ වෘත්තිය සමිති සඳහා ලැබෙන ඉඩකඩ සීමාසහිත වේ. බොහෝ විට ඔවුන්ගේ මැදිහත්වීම් වැඩවර්ජන ක්‍රියාවලිය සහ දේශපාලන ක්‍රියාවලිය තුළින් වන නියෝජනයන් හරහා සිදු කරයි. රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාවේ විෂය පථයට අයත් කරුණු සම්බන්ධයෙන් ඇතිවන ආරවුල් පොදුවේ එම ආයතනයට යොමු කරනු ලැබේ. මෙම ක්‍රියාවලිය අසාර්ථක වුවහොත් පරිපාලන අභියාචනා විනිශ්චය සභාව (Administrative Appeal Tribunal - AAT) සහ අභියාචනාධිකරණය සහ අවසාන වශයෙන් ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය වෙත අභියාචනා කිරීමේ අයිතියක් සේවකයින් සතුව ඇත.

මෙම විවිධාකාර ආරක්ෂාවන් සහ සහන සැලසීමට හැකි වුවද, මෙම ආයතන සහ ක්‍රියාවලීන් බොහෝ ආරවුල් වලක්වා ගැනීම හෝ ගැටලුව විසඳීමේ කාර්යය සඳහා නොවන බව අත්දැකීම්වලින් පෙන්නුම් කෙරෙන බැවින්, රාජ්‍ය අංශයේ වැඩවර්ජන ක්‍රියාකාරීත්වය ඉහළ යාමක් දක්නට ලැබේ. රජයේ ඉල්ලීම මත, පූර්ව සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) යටතේ රාජ්‍ය අංශයේ ආරවුල් විසඳීමේ යාන්ත්‍රණයක් සකස් කිරීම සඳහා තාක්ෂණ සහාය ලබා දෙන ලද අතර, එකඟතාවය සඳහා ජාතික සංසදයට ඉදිරිපත් කිරීමට පෙරොත්තුව ඇත.

ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාව (NLAC) කැඳවීම සහ අධීක්ෂණය කම්කරු අමාත්‍යාංශය විසින් සිදු කරන අතර, වත්මන් ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාවෙහි (NLAC) සංයුතිය සේවකයින් නියෝජනය කරන වෘත්තීය සමිති 14 කින් සමන්විත වන අතර, ඉන් සමහරක් රාජ්‍ය ආයතනවල සේවක සමිති කිහිපයක් ද නියෝජනය කරයි. එනමුදු ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාව එහි සම්පූර්ණ අවධානය පෞද්ගලික අංශය කෙරෙහි යොමු කර ඇත. රාජ්‍ය සේවයේ සුවිශේෂී තත්වයන් සහ අවශ්‍යතාවන් සැලකිල්ලට ගනිමින්, ශ්‍රී ලංකාව විසින් අනුමතකරන කර නොමැති වුවද, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ 151 වන සම්මුතිය - කම්කරු සබඳතා (රාජ්‍ය සේවය) විධිවිධාන අනුව රාජ්‍ය අංශයේ උපදේශන සඳහා සමාන රාමුවක් නිර්මාණය කළ යුතු යැයි නියෝජිතයින් යෝජනා කර ඇත.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය පෞද්ගලික සහ රාජ්‍ය අංශයන්හි සමාජීය සංවාද යාන්ත්‍රණයන් ශක්තිමත් කිරීම සඳහා, කම්කරු අමාත්‍යාංශය සහ අනෙකුත් අදාළ ආයතන සමඟ එක්ව කටයුතු කරනු ඇත. මැදිහත් වීම් වලට පහත කරුණු ඇතුළත් වේ:

- අනෙක් රටවල සමාන අත්දැකීම් තුලින් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ නිර්ණායක / මාර්ගෝපදේශ පදනම් කරගනිමින්, සභාවේ සාමාජිකයන් සමඟ තේමාගත සාකච්ඡාවන් පැවැත්වීමට අවශ්‍ය තාක්ෂණික පත්‍රිකා සකස් කිරීම සඳහා ජාතික තාක්ෂණික ලේකම් කාර්යාලයක් සහිත ව්‍යවස්ථාපිත ආයතනයක් ලෙස ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාව (හබ්ක) පිහිටුවීම.

- ත්‍රෛපාර්ශ්වික මාර්ගෝපදේශණය යටතේ (ජාත්‍යන්තර ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ කම්කරු ප්‍රමිති) 144 වන සම්මුතියට අනුකූලව ජාතික කම්කරු උපදේශන සභාව (NLAC) ප්‍රාදේශීය මට්ටමින් ශක්තිමත් කිරීම.

- ශ්‍රම වෙළඳපොළ පාලනය සම්බන්ධ ගැටලු අනුගමනය කිරීමෙහිලා සමාන යාන්ත්‍රණ කාර්යක්ෂමව ක්‍රියාත්මක වන රටවල් වලින් උගත් පාඩම් / යහ භාවිතයන් අනුවර්තනය කිරීම.

- යෝජිත රාජ්‍ය අංශ ආරවුල් නිරවුල් කිරීමේ යාන්ත්‍රණය ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා අදාළ පාර්ශවකරුවන් සමඟ සංවාදය සහ ආයතන සංග්‍රහය සමාලෝචනය සඳහා සහාය දැක්වීම.

නිමැවුම 2.1.3: වැඩිදියුණු කළ ද්විපාර්ශවීය වැඩබිම් සහයෝගිත්වය

කාලයත් සමඟ අනුක්‍රමික රජයන් කම්කරු ගැටලු සඳහා විසඳුම් සෙවීමේදී හාම්පුතුන් සහ වෘත්තීය සමිති සමඟ එක්ව කටයුතු කර ඇතත්, හාම්පුතුන් සහ වෘත්තීය සමිතිවල විවිධ අවශ්‍යතා හේතුවෙන් මෙය සාර්ථක වී නොමැත. ව්‍යවසාය මට්ටමින් සමාජ සංවාදය යළි ප්‍රාණවත් කිරීම සඳහා ඇති මැදිහත්වීම් තීරණය කිරීම සඳහා නියෝජිතයින් විසින් පොදු අවශ්‍යතා පිළිබඳ සාකච්ඡා කිරීම සඳහා ද්වි-පාර්ශ්වික සමාජ සංවාද යාන්ත්‍රණයක් යෝජනා කර තිබේ. මෙය ශ්‍රම කළමණාකරණ සබඳතා වැඩිදියුණු කිරීම සහ ඵලදායිතාවය වර්ධනය කිරීමට හේතු වනු ඇතැයි අපේක්ෂා කෙරේ.

සමාජීය සංවාදය සහ වැඩබිම් සහයෝගිත්වය පිළිබඳ කළමනාකරණය සහ ශ්‍රමිකයින් පුහුණු කිරීම සඳහා සමාජීය සංවාදයක් සහ "වැඩබිම් සහයෝගිත්ව ඒකකයක් කම්කරු අමාත්‍යාංශයේ යටතේ පවතින කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ ස්ථාපිත කර ඇති අතර, එමගින් සමාජීය සංවාදයන්, සාමූහික කේවෙල් කිරීම සහ ව්‍යවසාය මට්ටමින් සාමූහික ගිවිසුම් වලට එළඹීම උදෙසා ප්‍රතිපත්ති සහ උපාය මාර්ග ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා පහසුකම් සැපයීම සිදු කෙරේ. කෙසේ වෙතත්, මෙම සමාජ සංවාදය තුළින් ව්‍යවසාය මට්ටමේ ආරවුල් වලක්වා ගැනීම සහ විසඳීම සඳහා කාලීන සහ ඵලදායී උපදේශන සේවා සැපයීමේ හැකියාව ලබා දීම සඳහා මෙම ඒකකය ශක්තිමත් කළ යුතුය.

මැදිහත්වීමේ ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍රයන් වන්නේ:

- නිශ්චිත අංශ තුළ ද්විපාර්ශ්වික සමාජ සංවාද යාන්ත්‍රණයන් සංවර්ධනය කිරීම සහ නියුක්ත කිරීම
- මනා මෙහෙයුම් යාන්ත්‍රණයක් ඇතුළු ද්විපාර්ශ්වික සමාජ සංවාද යාන්ත්‍රණයන් පිහිටුවීම සඳහා මාර්ගෝපදේශණ ලබා දීම.
- ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය මුලධර්මවලට අනුකූලව වැඩබිම් සහයෝගිත්වය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති මත ක්‍රියාවන් සම්බන්ධ දැනුවත් කිරීම සහ බල ගැන්වීම සඳහා වැඩසටහනක් සැලසුම් කිරීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම
- සමාජ සංවාද සහ සාමූහික කේවෙල් කිරීමේ වඩාත් කාර්යක්ෂම උපදේශන සේවා සැපයීම සඳහා සමාජ සංවාද සහ වැඩබිම් සහයෝගීතා ඒකකයේ වගකිවයුතු නිලධාරීන්ගේ ධාරිතාව ශක්තිමත් කිරීම.

ප්‍රතිඵලය 2.2: කාර්යක්ෂම වැඩබිම් නිරීක්ෂණයක් සහිත වඩාත් ඵලදායි ශ්‍රම පරිපාලන ක්‍රමයක් පැවතීම

තාර්කිකත්වය: ඵලදායී ශ්‍රම පරිපාලනය සහ පරීක්ෂණ දැනට මුහුණපා සිටින ප්‍රධාන අභියෝගයක් වන්නේ අවිධිමත් ආර්ථිකයේ ප්‍රමාණයයි. ශ්‍රම බලකායෙන් තුනෙන් දෙකක් අවිධිමත් රැකියාවන්හි නිරත වන අතර, ඉන් බහුතරයක්ම ස්වකාර්යයෙහි යෙදෙන්නන්ය. පෞද්ගලික අංශයේ විධිමත් රැකියාවන්හි නිරත වන්නේ සේවා නියුක්තික ශ්‍රම බලකායෙන් පහෙන් එකක් පමණකි. අවිධිමත් අංශයේ බොහෝ ශ්‍රමිකයින් අඩු ආදායම් ලබන අතර සමාජ ආරක්ෂණ ජාලයෙන් පිටත සිටිති. ඔවුන් වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාව සහ සෞඛ්‍යය ආරක්ෂණය යන දෙකම මනා ලෙස අවබෝධ කර ගෙන නොමැති අතර, එහි යෙදුමද ප්‍රමාණවත් නොවේ.

සියලුම ශ්‍රමිකයින් ගේ මූලික ආරක්ෂාවන් අවධාරණය කිරීමටත්, බුක්ති විඳීම සඳහාත් කම්කරු වෙළඳ රෙගුලාසි අවශ්‍ය වේ. මෙමඟින් ශ්‍රමිකයින් සංකීර්ණ සැපයුම් දාම තුල විශේෂයෙන් වේගයෙන් සංවර්ධනය වන සහ තරඟකාරී ගෝලීය රාමුවක් තුල සමාන තරඟකාරීත්වයකින් තරඟ කරන බවත් සේවක/සේව්‍ය රැකවරණ සහතික කිරීම සඳහාත්, වෙළඳපොළ ප්‍රතිපත්ති නිරන්තරයෙන් සමාලෝචනය කිරීම අවශ්‍යතාව අවධාරණය කරයි. එමගින් දේශීය වර්ධනය සහ සංවර්ධන අපේක්ෂාවන් අනවශ්‍ය ලෙස සීමා නොකෙරේ.

කම්කරු නීතිය ප්‍රතිසංස්කරණය පිළිබඳ සාකච්ඡා යම් කාලයක් තිස්සේ ප්‍රගතියක් ලබා ඇති අතර, වෘත්තීය සමිති සහ සේවාදායකයන් තනිව, ද්විපාර්ශ්වික වශයෙන් සහ ත්‍රෛපාර්ශ්වීය උපදේශණයන්හි නිරත වෙමින් මෙය සිදු කර ඇත. සම්මුතිගත වූ ක්ෂේත්‍ර කිහිපයක් ඇති අතර, අනෙක් ක්ෂේත්‍ර පිළිබඳ වැඩිදුර විමසීම් අවශ්‍ය වේ.

සේවා ස්ථාන වැඩිදියුණු කිරීමේ මුලපිරීම් ගණනාවක් හරහා වැඩකිරීමේදී මූලික ප්‍රතිපත්ති සහ අයිතිවාසිකම් හා අනෙකුත් තාක්ෂණික සහ පාලන සම්මුතිවලට අනුකූලව කටයුතු කිරීම ශක්තිමත් කිරීම සම්බන්ධයෙන් කම්කරු අමාත්‍යාංශය විසින් සිය කැපවීම ප්‍රදර්ශනය කර ඇති අතර, සම්මුති සහ නිර්දේශයන්ගේ භාවිතය පිළිබඳ සම්මුතිය පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විශේෂඥ කමිටුව (CEACR) සහ සමූහනය වීමේ නිදහස පිළිබඳ කාරක සභාව (CFA) විසින්, සමාගමයෙහි නිදහස, සාමූහික කේවල් කිරීම, වෙනත් වලංගු කිරීමට නියමිත සම්මුතීන් අතර මාතෘ සුරක්ෂිතතාව, බලහත්කාරී ශ්‍රමය, කම්කරු පරීක්ෂණය, සමානාත්මතාවය සහ වෙනස් ලෙස නොසැලකීම සම්බන්ධයෙන් නීති සහ භාවිතයන් අතර පරතරයක් පවතින බව පෙන්වා දී ඇත.

නිමවුම 2.2.1: කාර්යක්ෂම ආරවුල් විසඳීම සඳහා වැඩි දියුණු කරන ලද ශ්‍රම පාලනය සහ යාන්ත්‍රණයන් පැවතීම

ශක්තිමත් කම්කරු පරිපාලන ක්‍රමයක් මගින් අනුබල දෙන සේවා යෝජක සහ සේවක සබඳතා ශක්තිමත් කිරීම සෞඛ්‍යය සම්පන්න කාර්මික සබඳතාවල අත්‍යවශ්‍ය ලක්ෂණයක් වේ. විශේෂයෙන්ම, ගැටුම් නිරාකරණය කිරීම සඳහා උපදේශන/සමාදානය සේවා කටයුතු සම්බන්ධයෙන් සැලකිලිමත් වන ශ්‍රම පාලනයේ කාර්ය සාධනය අඛණ්ඩව පවතී. අවිධිමත් අංශ ශ්‍රම බලකායේ විශාල කොටසක් ක්‍රියාකාරීව අඩු සේවා සැපයීම හේතුවෙන්, බොහෝ ශ්‍රමිකයන්හට ඔවුන්ගේ මූලික අයිතිවාසිකම් අහිමි කර ඇති අතර, ඔවුන් අවම සේවා නියුක්තික කොන්දේසි භුක්ති විඳිති.

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවෙහි උපදේශන සේවා සහ කාර්යසාධන ධාරිතාව විශේෂයෙන්ම ගැටුම් නිරාකරණය කිරීම සහ වැළැක්වීම සම්බන්ධව ශක්තිමත් කිරීම අවශ්‍ය වේ. වර්තමානයේ, දිග්ගැසුනු ආරවුල් විසඳීමේ ක්‍රියාවලිය කාර්යක්ෂම සහ ඵලදායී ප්‍රතිලාභයන් සඳහා සමාලෝචනයක් අවශ්‍ය වේ. වඩා හොඳ ආරවුල විසඳීමේ සේවාවන් සැපයීම සඳහා කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ සිටින සමාදාන නිලධාරීන්ගේ ධාරිතාව ශක්තිමත් කළ යුතුය. ගැටුම් නිරාකරණය සඳහා අනුයෝජකයන් සඳහා අත්පොතක් සකස් කිරීමට ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සහාය දක්වන ලද අතර එම අත්පොත භාවිතය සහතික කිරීම සඳහා වත්මනෙහි ආයෝජනයක් කළ යුතුව තිබේ. මීට අමතරව, කම්කරු අමාත්‍යාංශය විසින් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් කාර්යාලය හරහා "විශේෂ විමර්ශන ඒකකයක්" ස්ථාපිත කර ඇති අතර, එමගින් අනුකූල නොවන කරුණු විමර්ශනය කිරීමට හැකියාව පැවතිය යුතු සහ ඒවා අනුකූල නොවන අවස්ථාවල ප්‍රතිචාර දැක්වීමේදී වඩා ක්‍රියාකාරී විය යුතුය. අනුකූලතා උපාය මාර්ග සහ සැලසුම් මගින් අනුකූලතා පිළිබඳ කාර්ය සාධක ඉලක්කයන් සකස් කළ යුතුය.

දැනට ශ්‍රම බලකායෙන් 30% පමණ වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාව සහ සෞඛ්‍යය නීති යටතේ ආවරණය කර ඇත. සෞඛ්‍යය ආරක්ෂණ සහ ආයෝජන ඉංජිනේරුවන්ගේ සීමිත කාර්යසාධක ධාරිතාවය ආමන්ත්‍රණය කිරීම, නැගී එන කර්මාන්ත සඳහා නව ප්‍රමිති සකස් කිරීම, තොරතුරු රැස් කිරීම සහ බෙදා හැරීම ශක්තිමත් කිරීම, සෞඛ්‍යය ආරක්ෂණ ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා

ත්‍රෛපාර්ශ්වික හවුල්කරුවන්ට සහාය වීම, සේවා ස්ථානවල ද්විපාර්ශ්වික වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාව සහ සෞඛ්‍යය කමිටු පිහිටුවීම, සේවක, සේව්‍ය පාර්ශව අතර වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාව සහ සෞඛ්‍යය ගැටලු පිළිබඳව සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය මෙවලම් සහ ක්‍රමවේදයන් භාවිතා කිරීම පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම් සිදු කිරීම සඳහා නව වෘත්තීය සුරක්ෂිතතා, සෞඛ්‍යය හා ශුභසාධන පනත කෙටුම්පත් කර ඇත. පනතේ සම්මත වීම වසර ගණනාවක් තිස්සේ එකතැන පල් වී ඇතත්, තවමත් ඒ සඳහා අවශ්‍යතාවය වඩාත් අත්‍යවශ්‍ය වී නොමැත.

ප්‍රධාන මැදිහත්වීම් ක්ෂේත්‍රයන් වනුයේ :

- ජාතික ශ්‍රම බලකා පරීක්ෂණ ප්‍රතිපත්තියක් සැකසීම සඳහා සහාය වීම.
- ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය අධීක්ෂණ මණ්ඩලවල මගපෙන්වීම මගින් මෙහෙයවනු ලබන ආරවුල් විසඳීම සඳහා කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ ප්‍රතිචාරාත්මකභාවය වර්ධනය කිරීම (වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාව සහ සෞඛ්‍යය සම්බන්ධව, වෙනස් ලෙස සැළකීම සහ ළමා ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධ ගැටලු ඇතුළුව).
- ප්‍රතිචාරාත්මකභාවය වැඩි දියුණු කිරීම සමඟ පවත්නා ආරවුල් විසඳා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියෙහි (ස්ත්‍රී පුරුෂ පැතිකඩ ඇතුළුව) ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලිය සමාලෝචනය කිරීම.[50]
- දැනට පවත්නා විශේෂ විමර්ශන ඒකකය මගින් වැඩ කිරීමේදී සිදුවන අයිතිවාසිකම් කඩවීම පිළිබඳ විමර්ශන කඩිනම් කිරීම.
- වැඩපොළේ දී සිදුවන කම්කරු අයිතිවාසිකම් කඩවීම සම්බන්ධයෙන් කඩිනම් ප්‍රතිචාර දැක්වීමේ ඒකකයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා කටයුතු කිරීම.

නිමැවුම 2.2.2: ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සම්මුති ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා සමාජ හවුල්කරුවන්ගේ ධාරිතාව වර්ධනය කිරීම.

ශ්‍රී ලංකාව තුළ සුනිසි මෙහෙවර උපායවිධි තහවුරු කිරීම සඳහා අනුමත කරන ලද සම්මුතීන්ට අනුබල දීම සහ ඵලදායීව ක්‍රියාත්මක කිරීම කේන්ද්‍රීය සාධකයක් වේ. කෙසේ වෙතත්, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය හි අනුමත කරන කිරීම මෙහෙයුම් සහ ඇගයීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ක්‍රමවේදයන් විසින් තව දුරටත් වැඩිදියුණු කළ යුතු ක්ෂේත්‍ර හඳුනාගෙන ඇත. නව සම්මුතීන් අනුමත කිරීමේ විධිවිධාන ප්‍රකාරව, ශ්‍රී ලංකාව විසින් 2018 වර්ෂය අවසානය වන විට බලහත්කාර ශ්‍රම බලකාය පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය මුල් කෙටුම්පතෙහි 29 වන සම්මුතිය වලංගු කිරීමට අපේක්ෂා කෙරේ. ඊට අමතරව, වෙළඳ වරණයන් පිළිබඳ පොදු ක්‍රමවේද යේ (GSP+)කොන්දේසිවලට අනුව, ශ්‍රී ලංකාව සහ යුරෝපා සංගමය අතර වෙළඳාම ශක්තිමත් කිරීමේ අරමුණින් රජය විසින් සම්මුති විශාල සංඛ්‍යාවක් අනුමතකරන කිරීමට අපේක්ෂා කරයි.

අනුමතකරන ලද සම්මුති ක්‍රියාත්මක කිරීම තවත් සැළකිය යුත්තකි. වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාව සහ සෞඛ්‍යය, කම්කරු සංක්‍රමණ, කම්කරු පරීක්ෂණය සහ බලහත්කාරී ශ්‍රමය සම්බන්ධයෙන් වත්මන් කම්කරු නීති වල අඩුපාඩු පවතින අතර, අනුමතකරන කරන ලද සම්මුතීන් සමඟ එම නීති මුලුමනින්ම නොගැලපේ. එබැවින් නීති ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා වැඩි අවධානයක් යොමු කළ යුතු අතර, අධීක්ෂණ මණ්ඩලය විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද නිර්දේශ සඳහා කඩිනම් ප්‍රතිචාර දැක්වීම සහ ඒවාට අනුගත වීම සඳහා නියෝජිත ධාරිතාව ගොඩ නැංවීම සඳහා වැඩි සම්පත් ප්‍රමාණයක් වෙන් කළ යුතුය.

මෙම හඳුනාගත් සීමාවන්ට අනුව, සැලසුම්ගත මැදිහත්වීම් පහත දැක්වේ:

- ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ අධීක්ෂක ආයතනවල අදහස් මගින් මෙහෙයවන ලද අනුමතකරන ලද සම්මුතීන් ඵලදායී යෙදවුමක් සඳහා සම්මුති වලංගු කිරීම සහ තාක්ෂණික සහාය තහවුරු කිරීම
- අනුමතකරන සම්මුතීන් අනුව, පවත්නා නීතිරීති සහ සකස් කරන නව නීති පිළිබඳ පරතර විශ්ලේෂණයක් සිදු කිරීම
- අදාළ සම්මුතීන් අනුමතකිරීම සඳහා උපදෙස් දීම

ප්‍රතිඵලය 2.3: විවිධාකාරයෙන් සහ වෙනස්වන ආකාරයේ කාර්යයන්ට ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා නීති සහ ප්‍රතිපත්ති නවීකරණය කිරීම

රැකියා සුරක්ෂිතභාවය සහ රැකියා නියුක්තින්ගේ සුභ සාධනය සහතික කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාව සතුව ශක්තිමත් නීතිමය රාමුවක් තිබේ. වත්මන් සහ අනාගත කම්කරු ක්ෂේත්‍රයට ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණ වැදගත් වන අතර, එවැනි ප්‍රතිසංස්කරණවල ස්වභාවය සහ ප්‍රමාණය පිළිබඳව විවාදයට භාජනය වී තිබේ. යහපත් රැකියාවක් සඳහා ආරක්ෂාවක් සැපයීමේ වගකීම් සමබර කිරීමේදී කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීම අභියෝගයකි.

රැකියාවක සමානාත්මතාවය ප්‍රවර්ධනය සඳහා නියාමන රාමුව ශක්තිමත් කිරීම, වැඩ ලෝකය තුළ කාන්තාවන් සවිබල ගැන්වීම, කම්කරු ව්‍යස්ථාවේ විෂය පථයට පිටින් දැනට සිටින ශ්‍රමික කණ්ඩායම්වලට ආවරණය පුළුල් කිරීම සහ සේවා නියුක්තික සම්බන්ධතාවයේ නව සහ විකාශිත ස්වරූපයන් උදෙසා යහපත් සේවා කොන්දේසි තහවුරු කිරීමට කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණය වැදගත් අවස්ථාවක් ලබා දෙයි.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සම්මුති රාමුව තුළ සහ අධීක්ෂණ මණ්ඩලවල අදහස් තුළින් ලබා දුන් මග පෙන්වීම, සහ අන්තර්ජාතික යහ භාවිතයන් සහ සම්මතයන් මගින්, අනුමතකරන කරන ලද

50. ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලි සමාලෝචන අන්තර්ගත වන්නේ, ගැටලු හඳුනාගැනීම හා කාර්යක්ෂමතාව වැඩි කිරීම සඳහා තාක්ෂණය, ක්‍රියාවලි සහ ජනතාවගේ තක්සේරුවකි.

සම්මුතිවලට අනුකූලව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් ප්‍රගතිය සමාලෝචනය කළ හැකි ශක්තිමත් කම්කරු නීති සම්පාදනය කිරීම සඳහා පෙළඹේනු ඇත.

නිමවුම 2.3.1: ත්‍රෛපාර්ශවීය උපදේශන මගින් සංශෝධිත කම්කරු නීති

තාවකාලික රැකියා, අර්ධ කාලීන රැකියා, විවිධ රැකියාවල නියුක්ත කිරීම් සහ අප්‍රකට රැකියා සම්බන්ධතා ඇතුලත් ප්‍රමිතියකින් තොර රැකියා ස්වරූපයන් සමකාලීන ශ්‍රම වෙළඳපොළවල සුවිශේෂී ලක්ෂණයක් වී තිබේ. නිශ්චිත අර්ථකථන සහ රෙගුලාසි සහ ගැටුම් සහ ව්‍යාකූලත්වය මග හැරවීම සඳහා වගකීම් බෙදා වෙන් කිරීම තුන්වන පාර්ශ්ව ගිවිසුම්ගත කිරීම සඳහා අත්‍යවශ්‍ය වේ. සියලුම ශ්‍රමිකයින් සඳහා යහපත් වැඩකටයුතු සඳහා සහාය වන මෙම පරිසරය තුළ, සියලු ශ්‍රමිකයින් උදෙසා යහපත් සේවයක් සඳහා සහාය වීමට මෙම වැඩ කිරීමේ වැඩ පිළිවෙල සහ එහි ඇඟවීම් පිලිබඳ ගැඹුරු අවබෝධයක් අවශ්‍ය වේ. එබැවින් සියලුම ශ්‍රමිකයින්ට සමාන ආරක්ෂාවක් සහතික කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වන අතර, ක්ෂේත්‍රයන් සහ රැකියා ස්වරූපයන් අතර අවම ප්‍රමිතීන් සහ සේවා කොන්දේසි ස්ථාපිත කිරීම හරහා විධිමත් සහ අවිධිමත් ආර්ථිකය තුළ ශ්‍රමිකයන් ඇතුලු සියලුම ශ්‍රමිකයන්ට වැදගත් ආරක්ෂාවක් සැපයිය හැකිය. සිය ගිවිසුම්ගත ක්‍රියාපටිපාටීන්ට අමතරව සියලුම ශ්‍රමිකයින්හට සමාගමය වීමේ නිදහස සහ සාමූහික කේවෙල් කිරීමේ අයිතිය භාවිතා කළ හැකි බව තහවුරු කිරීම සඳහා ප්‍රයත්න අවශ්‍ය වේ.

වැඩිවන ඩිජිටල්කරණය සමඟ වැඩි වශයෙන් අන්තර් සම්බන්ධිත ගෝලීය නිෂ්පාදන සහ සේවා ක්‍රමවේදයන් මගින්, ශ්‍රමය සංවිධානය කරන ආකාරය සහ "දැවැන්ත ආර්ථිකයන්"[51] තුළ කම්කරු අයිතිවාසිකම් ලබා ගැනීම සහ තහවුරු කිරීම සඳහා ගැඹුරු බලපෑමක් ඇතිවිය හැකිය. ශ්‍රමිකයින්ගේ ආරක්ෂාව, තිරසර ව්‍යවසායන් සහ හොඳින් ක්‍රියාත්මක වන ශ්‍රම වෙළඳපොළ වල් ආරක්ෂා කර ගැනීම උදෙසා ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයින්හට ශ්‍රම වෙළඳපොල රෙගුලාසි මත උපායමාර්ගික සහ මනා ලෙස දැනුවත් තීරණ ගැනීම සඳහා වේ. යම් නියාමන ප්‍රතිශෝධනයක් දැනුම්දීමට මනා විශ්ලේෂණයක් අත්‍යවශ්‍ය වේ. පහත කරුණු මෙයට ඇතුළත් වේ:

- සාම්ප්‍රදායික ලෙස නොසලකා හැරෙන ආකාරයේ රැකියාවලට විකාශනය සහ ප්‍රතිචාර දැක්වීමේ නියාමන අභියෝග හඳුනාගැනීමේ අනාගත ක්‍රියාකාරිත්වය පිළිබඳ පුරෝකථන අධ්‍යයනය කිරීම.
- ජාත්‍යන්තර අත්දැකීම් වලින් අත්පත් කර ගැනීම සඳහා වැඩ ලෝකයේ අනාගතය ආවරණය කිරීමට සම්භාව්‍ය ව්‍යවස්ථාපිත අවශ්‍යතාවයන් විශ්ලේෂණය කිරීම.
- වැඩ කරන ස්වරූපය විකාශනය සහ ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා කම්කරු නීතිය සහ/හෝ නියාමන ප්‍රතිසංස්කරණ ආරම්භ කිරීම. (රැකියාවේ කොන්දේසි සහ සේවා කොන්දේසිවල නම්‍යශීලී බව වැඩි දියුණු කිරීම, ශ්‍රමිකයින්ට ප්‍රමාණවත් ආරක්ෂාවක් ලබාදීම අතරතුර - නම්‍යශීලී වැඩ පැය, රාත්‍රී සේවය, අතිකාල සේවය ආදිය)

නිමවුම 2.3.2: වගකීම් දරන්නන් සහ හිමිකම් දරන්නන්ගේ හැකියාවන් ශක්තිමත් කිරීම

නවීන නිෂ්පාදන ශිල්ප ක්‍රම ස්වයංක්‍රීයකරණය සහ වැඩි දියුණු කිරීම හේතුවෙන් කාර්මිකරණයෙන් දැනුම පදනම් කරගත් ආර්ථිකයක් කරා ගමන් කරන බැවින් ශ්‍රම වෙළඳපොළ විවිධාංගීකරණය වූ ශ්‍රම බලකායක් සඳහා නම්‍යශීලී සහ නැවත පුහුණු කිරීමක් අවශ්‍ය වේ. මෙම වාතාවරණය තුළ, මෙම ක්‍රියාකාරී සැලසුම් සහ ඒවායේ ඇඟවීම් පිලිබඳ ගැඹුරු අවබෝධයක් ලබාගැනීම සඳහා වගකීම් දරන්නන්[52] සහ හිමිකම් දරන්නන්ගේ[53] ධාරිතාව ගොඩනැංවීම තීරණාත්මක වේ. ශ්‍රමිකයින්හට සුහිසි මෙහෙවර, සමාගමයේ නිදහස සහ සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතිවාසිකම්වලට ප්‍රවේශය ඇති බවට සහතික කිරීම සඳහා ඔවුන්ගේ ගිවිසුම් සැකසීම පිළිබඳ සැළකීමකින් තොරව ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ යුතුකම් පිළිබඳ ගැඹුරු අවබෝධයක් තිබිය යුතුය. එම ශ්‍රමිකයින් වෙත එම අයිතිවාසිකම් සුරැකීම සඳහා වගකීම් දරන්නන්හට ඔවුන්ගේ වගකීම ඉටු කිරීමට ධාරිතාව තිබිය යුතුය. ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍රයන් වන්නේ:

- සංශෝධිත කම්කරු නීති ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා වගකීම් දරන්නන්ගේ ධාරිතාව (පුහුණු අත්පොත්, පුහුණු සහ මෙහෙයුම් ක්‍රියාත්මක කිරීම)
- සංශෝධිත කම්කරු නීති, නව වැඩ පිළිවෙල සහ ඒවායේ ඇඟවීම් පිලිබඳ වඩා හොඳ අවබෝධයක් සඳහා වගකීම් දරන්නන්ගේ ධාරිතාව
- ඕනෑම බලාත්මක කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණය සහ මහජනතාව දැනුවත් කිරීමේ වැඩමුළු

දේශීය ප්‍රමුඛතාවය 3: සියලු දෙනාට වැඩ කිරීමේ අයිතිය

වසර ගණනාවක් තිස්සේ, ත්‍රෛපාර්ශවීය කටයුතුවල ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන්, විශේෂයෙන්ම විධිමත් අංශය තුළ වැඩ කිරීමේදී ඇතිවන අයිතිවාසිකම් වැඩිදියුණු කිරීමට හේතු වී තිබේ. කෙසේ වෙතත්, සමහර අවදානම් සහිත ජනගහන කණ්ඩායම් සඳහා ආරක්ෂණයට අදාළ ගැටලු වලට විසඳුම් ලබා දිය යුතුය. මෙම කණ්ඩායම් තුළට ළමා ශ්‍රමිකයන් ද බලහත්කාරී ශ්‍රමය සඳහා අවදානමට ලක්වන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් ද (විශේෂයෙන් අඩු නිපුණතා සහිත) අවිධිමත් අංශයේ ශ්‍රමිකයන් ද සහ සමාජ ආරක්ෂණ ජාලයෙන් පිටත සිටින වයස්ගත ජනතාව ද ඇතුලත් වේ.

වර්ෂ 2017 දී රජය විසින් 2017-2021 වර්ෂ වලට අදාල "මානව හිමිකම් ආරක්ෂා කිරීම සහ ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා ජාතික ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම" එළි දක්වන ලදී. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් සහ ළමුන් ඇතුළු අවදානමට ලක් වූ කණ්ඩායම් සඳහා හිමිකම් ලබාදීමෙහි ඇති වැදගත්කම ක්‍රියාකාරී සැලැස්මක් අනුසාරයෙන් ගෙනහැර දක්වයි. ළමුන් සඳහා, ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම මගින් ළමයින්ට අනතුරුදායක වැඩවල යෙදීම වැළැක්වීම විශේෂයෙන් අවධාරණය කරයි. සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් සඳහා, සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් ආරක්ෂා කිරීම සහ සූරාකෑම වළක්වාලීම සඳහා සංක්‍රමණික ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම, ජාතික ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය යාවත්කාලීන කිරීම, බඳවා ගැනීමේ කර්මාන්තය විධිමත් කිරීම සහ නියාමනය

51. විශාල ආර්ථිකයක් තුළ, තාවකාලික, නම්‍යශීලී රැකියාවන් පොදු තැනක් වන අතර පූර්ණ කාලීන සේවකයින් වෙනුවට ස්වාධීන කොන්ත්‍රාත්කරුවන් සහ නිදහස් වෙළඳ සේවකයින් බඳවා ගැනීම කෙරෙහි යොමු වී ඇත.

52. වගකීම් දරන්නන් තමන්ගේ රාජකාරිවලට අනුකූලව කටයුතු කරන බවට වගබලා ගැනීම සඳහා

53. ජාතික රාජ්‍යය මෙහි වගකීම් දරන්නන් ලෙස අර්ථ දැක්වේ හිමිකම් දරන්නන් යනු පුරවැසියන් හෝ ප්‍රතිලාභීන් වේ

කිරීම, පූර්ව - පිටත්වීම් පුහුණු කිරීම් සිදු කිරීම සහ බලහත්කාර ශ්‍රමය සහ සූරා කෑම වැලැක්වීම සඳහා විදේශයන් සමඟ සම්බන්ධීකරණය කිරීමට රජය පොරොන්දු වෙයි. විශේෂයෙන්ම කාන්තා මූලික කුටුම්භයන්, ආබාධ සහිත පුද්ගලයින් සහ යුද්ධයෙන් පීඩාවට පත් වූ කාන්තාවන්ගේ අයිතිවාසිකම් සුරක්ෂිත කිරීම සඳහා වැදගත් අංගයක් ලෙස සමාජ ආරක්ෂණය ද අවධාරණය කර ඇත.

වැඩකිරීමේ අයිතිවාසිකම් සහතික කර ගැනීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සම්මුතිය සහ මුල් පිටපත අනුමතකරන ලෙස, අන්තර්ජාතික ප්‍රමිති සංවිධානයක් ලෙස ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් උපදෙස් ලබා දී ඇත. කලින් අනුමතකරන කළ සම්මුතියේ ලැයිස්තු වලට එකතු කිරීමෙන්, වර්ෂ 2018 අග භාගය වන විට බලහත්කාර ශ්‍රමය මත වන ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය 29 වන සම්මුතිය අනුමතකරන කරන බවට වර්ෂ 2017 අවසන් භාගයේදී රජය විසින් අන්තර්ජාතිකව සහ ප්‍රසිද්ධියේ පොරොන්දු විය. අනුමතකරන කිරීම සහ පසු භාවිතය සඳහා, රටෙහි බිම් මට්ටමේ අත්දැකීම් මෙන්ම කලාපීය වශයෙන් මෙන්ම ගෝලීය වශයෙන්ද පවතින අත්දැකීම් ලබා දීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සහාය වනු ඇත.

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP 2018-2022) යටතේ ඇති උපාය මාර්ගයන්, වැඩ සහ සමාජ ආරක්ෂාව පිළිබඳ මූලික මූලධර්ම සහ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය හි ගෝලීය උපාය මාර්ගික පරමාර්ථය සමඟ මෙන්ම, වර්ෂ 2016 දී බාලි ප්‍රකාශයේ දී සකස් කළ ප්‍රමුඛතාවන් ද සමඟ සමගාමී වේ.

ප්‍රතිඵල 3.1 : ළමා ශ්‍රමය සහ එහි අනර්ථකාරී ස්වරූපය තුරන් කිරීම

වර්තමානයේ රටේ 1% ළමා ශ්‍රම ව්‍යාප්ති අනුපාතය සුභවාදී දේශපාලන අධිෂ්ඨානය හේතුවෙන් ළමා ශ්‍රමය ශ්‍රී ලංකාවෙන් සම්පූර්ණයෙන්ම තුරන් කිරීම සම්බන්ධයෙන් ඉතා සුබවාදී මට්ටමක පවතී. වර්ෂ 2022 වන විට ළමා ශ්‍රමය සහ එහි මුලිනුපුටා දැමීම සඳහා අනිවාර්ය අධ්‍යාපන වයස වැඩි කිරීමට සමානවම රැකියාවක් සඳහා අවම වයස අවුරුදු 14 සිට අවුරුදු 16 දක්වා වැඩි කිරීමට කම්කරු අමාත්‍යවරයා ඉහළම මට්ටමින් පොරොන්දු වී ඇත.[54] 2022 ඉලක්කය මගින් 2025 තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථය 8 හි ඉලක්කය 8.7 ප්‍රතිස්ථාපනය කරයි. ළමා ශ්‍රමය තුරන් කිරීම සඳහා ශක්තිමත් ක්‍රියාකාරී සැලැස්මක් දැනට ක්‍රියාත්මක වෙමින් පවතින නමුත්, එය සාර්ථකව ක්‍රියාවට නැංවීම සඳහා ජාතික මට්ටමේ හවුල්කාරිත්වයන් තුළින් සැලකිය යුතු ප්‍රයත්නයක් සහ සම්පත් අවශ්‍ය වනු ඇත. ත්‍රෛපාර්ශ්වික නියෝජිතයන්, රේඛීය අමාත්‍යාංශ, පළාත් සහ දිස්ත්‍රික් මට්ටමේ බලධාරීන් සහ ළමා ශ්‍රමය පිළිබඳ ජාතික මෙහෙයුම් කමිටුවේ මඟපෙන්වීම යටතේ පෞද්ගලික අංශය සමඟ කේන්ද්‍රගතව සම්බන්ධ වෙමින්, 2017 සැප්තැම්බර් මාසයේ දී 'ශ්‍රී ලංකාවේ ළමා මෙහෙකාර සේවය තුරන් කිරීම පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය' ජනාධිපතිතුමා විසින් එළි දක්වන ලදී. කම්කරු පරීක්ෂාව සහ ළමා ආරක්ෂක සේවා අතර සම්බන්ධතා ශක්තිමත් කිරීම අවශ්‍ය වන අතර, තවදුරටත් ඉතිරිව පවතින සැඟවුණු සහ ප්‍රවේශය අපහසු ළමා ශ්‍රමය වෙත ප්‍රවේශ වීම සඳහා පහසුකරණය කිරීම සහ ආයෝජනය කිරීම අවශ්‍ය වේ.

ශ්‍රී ලංකාව, තිරසර සංවර්ධනය අභිමතාර්ථ (SDG) යටතේ, ළමා අපචාර, සූරාකෑම, පුද්ගල වෙළඳාමසහ ළමා හිංසනය සහ ළමයින්ට එරෙහි සියලු ආකාරයේ හිංසනය සහ වධහිංසා පැමිණවීම තුරන් කිරීම, සඳහා 16.2 ඉලක්කයට අනුකූලව ළමයින්ට එරෙහි හිංසනය අවසන් කිරීම සඳහා ගෝලීය සහයෝගිතාවය යටතේ "මුල්පිරූ" ගෝලීය රටවල් 13 දෙනාගෙන් එක් රටකි. ළමයින්ට එරෙහි හිංසනයක් නොමැති සහ යහපත් ළමා ආරක්ෂණ ක්‍රියාමාර්ග ක්‍රියාත්මක කිරීම තහවුරු කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය ඇතුළු ආයතන ගණනාවක පුළුල් ජාලයක් ක්‍රියාකාරීව කටයුතු කරයි. අනාගත ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණයන් මගින් ළමා ශ්‍රමය පිළිබඳ දත්ත එකතුකල යුතු අතර වර්ෂ 2022 වන විට අත්පත් කර ගතයුතු ශූන්‍ය ව්‍යාප්තිය මැනගැනීමට ද දැනට ඇති පාදක දත්ත උපකාරීවනු ඇත.

නිමැවුම 3.1.1: ළමා ශ්‍රමය තුරන් කිරීම සඳහා ප්‍රතිපත්ති රාමුවක් සහ නීතිමය පසුබිමක් නිර්මාණය කිරීම

තාර්කිකත්වය: ළමා ශ්‍රමය තුරන් කිරීම සඳහා, ප්‍රතිපත්තිමය මට්ටමේ පමණක් නොව, බිම් මට්ටමේ පවා සමමුහුර්ත කරන ලද මැදිහත්වීම් කිහිපයක් අවශ්‍ය වේ. පූර්ව සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP 2013-2017) යටතේ, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය හි 'රත්නපුර ආදර්ශනය' සංවර්ධනය කිරීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින් ඓතිහාසික ජයග්‍රහණයක් හිමි විය. (ඉහළ ළමා ශ්‍රම බළකාය සහිතව මුලින් දිස්වූ, සාර්ථකව ප්‍රතිචාර දැක්වූ දිස්ත්‍රික්කයකි). විධිමත් වැවිලි අංශය තුළ ළමා ශ්‍රමය රහිත කලාප සඳහා උපදේශනය කිරීම, රාජ්‍ය - පෞද්ගලික හවුල්කාරිත්වයන් වර්ධනය කිරීම, ප්‍රජා මට්ටමේ දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් පැවැත්වීම සහ කම්කරු පරීක්ෂණ පද්ධති ශක්තිමත් කිරීම මත ආදර්ශනය අවධානය යොමු කරන ලදී.

කටයුතු කරන ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍රයන් වනුයේ :

- ප්‍රධාන පරිපාලකයා වන දිස්ත්‍රික් ලේකම්ගේ නායකත්වය යටතේ දිවයිනේ ඉතිරිව ඇති අනෙකුත් දිස්ත්‍රික්ක 24 තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීම - 'රත්නපුර ආදර්ශනය' ප්‍රතිගුණනය කිරීම / අනුගත කිරීම.

- ළමා ආරක්ෂණ ව්‍යාප්ති නිලධාරීන් සමඟ සම්බන්ධ වී, අවිධිමත් අංශයේ ළමා ශ්‍රමය ආවරණය කිරීම සඳහා වත්මන් කම්කරු පරීක්ෂණ පද්ධතිය පුළුල් කිරීම සහ ශක්තිමත් කිරීම.

- සේවා නියුක්තිය සඳහා අවම වයස අවුරුදු 14 සිට 16 දක්වා වැඩි කිරීමට පවතින නීති සංශෝධනය කිරීම සහ සමගාමීව අනිවාර්ය පාසල් යාමේ වයස අවුරුදු 14 සිට 16 දක්වා වැඩි කිරීමට අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය විසින් ප්‍රතිපත්ති සැකසීම.

54. 2017 නොවැම්බර් මාසයේ ආර්ජන්ටිනාව, බුවනෝ අයර්ස්, ළමා ශ්‍රමය තුරන් කිරීම සඳහා අඛණ්ඩව අත්පත් කර ගැනීම පිළිබඳ IV ගෝලීය සම්මන්ත්‍රණයේදී කරන ලද ප්‍රතිඥාව බලන්න. http://childlabour2017.org/en/resources/updates/pledges.

- අන්තරායකාරී ළමා ශ්‍රමය පිළිබඳ පවත්නා නියාමන / නීති විධිවිධාන විමර්ශනය කිරීම සහ අන්තර් අමාත්‍යාංශ / නියෝජිත සම්බන්ධීකරණය සහ සහයෝගීතාවයෙන් නිවාරණ කටයුතු කඩිනම් කිරීම.

- නිරන්තර අධීක්ෂණය සමඟින් ළමා ශ්‍රමය අවම කිරීම සඳහා අන්තර් අමාත්‍යාංශ / නියෝජිත මෙහෙයුම් කමිටුවේ වත්මන් වැඩ සැලැස්ම ක්‍රියාත්මක කිරීම.

- දිස්ත්‍රික් මට්ටමින් දරුවන්ට සේවා සපයන අදාල නියෝජිත ආයතන / අමාත්‍යාංශ සමඟ සම්බන්ධ වැඩිදියුණු කළ පැමිණිලි සහ යොමු කිරීමේ ක්‍රමවේදයක් පැවතීම.

- ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණය සඳහා මොඩියුල ඇතුළත් කිරීම මගින් ළමා ශ්‍රමය පිළිබඳ නිතිපතා දත්ත රැස් කිරීම සඳහා උපදෙස් දීම.

ප්‍රතිඵලය 3.2: (අඩු කුසලතා සහිත) සංක්‍රමණිකයන් වැඩිදියුණු වීම සඳහා සහ ආන්තීකරණයට ලක්වූවන් සූරාකෑමට ලක්වීමේ අවධානම (බලහත්කාර ශ්‍රමය) අඩු වීම සඳහා ශ්‍රම වෙළඳපොළ ප්‍රතිඵල භාවිතා කිරීම

මෙම සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන විසින් දියත් කරනවිට, විදේශීය රැකියා අපේක්ෂිතයින් සඳහා වන සමස්ථ පිටත්වීම් ප්‍රමාණය පහත වැටී ඇත. කාන්තා සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් (බොහෝ දුරට ගෘහ සේවා රැකියා අංශයට) අසමානුපාතික ලෙස පීඩාවට පත් වූ නියාමන ක්‍රියාමාර්ග මෙම පරිහානියට හේතු විය හැකිය. කෙසේ වෙතත්, ශ්‍රම සංක්‍රමණ සහ ආශ්‍රිත ප්‍රේෂණ තවමත් දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයට සැලකිය යුතු දායකත්වයක් සපයන අතර, ඔවුන්ගේ පවුල් වල යැපීම ඔවුන් මත රඳා පවතියි. ඇතැම් ශ්‍රී ලාංකික රෙගුලාසි ගෘහ සේවය සඳහා සංක්‍රමණය වන කාන්තාවන්ගේ පිටතට ගලා යාම වැළැක්වීමට ආරෝපණය කර ඇති අතර, අනෙක් අතට මෙම කාන්තාවන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් අවිධිමත් සංක්‍රමණික මාර්ග වෙත යොමුවී ඇතැයි සැක කෙරේ. බලහත්කාර ශ්‍රමය සහ පුද්ගල වෙළඳාම පිළිබඳ අවස්ථා වලට අනුගත වන කම්කරු ශ්‍රම විභවතාවය සැබැවින්ම තාත්විකය. කම්කරු සංක්‍රමණය පාලනය කිරීමත්, අඛණ්ඩ අභියෝග යන්ට මුහුණ දීමත්, වැඩකරන වයසේ සීමිත සුදුසුකම් සහිත ජනතාවගේ රැකියා අපේක්ෂාවන් මුඳුන්පත් කිරීමත් සංක්‍රමණය වීමට බලාපොරොත්තුවන්නන් අඛණ්ඩව ආයාචනය කරයි.

නිමැවුම 3.2.1: ශ්‍රම සංක්‍රමණ, බලහත්කාරී ශ්‍රමය සහ පුද්ගල වෙළඳාම සඳහා වූ නියාමන රාමුව ශක්තිමත් කිරීම

ශ්‍රී ලංකාවේ සංක්‍රමණික ප්‍රතිපත්තිය සහ නැවත පැමිණෙන සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් නැවත සමාජගත කිරීම පිළිබඳ අනු- ප්‍රතිපත්තිය වෙනත් රටවලට ආදර්ශයක් ලෙස පිළිගනු ලැබේ. කෙසේ වෙතත්, ශ්‍රම සංක්‍රමණයෙහි අතිශයින්ම ගතික ස්වභාවය සැලකිල්ලට ගෙන, දශකයකට ආසන්න කාලයකට පෙර සම්මත කරන ලද ප්‍රතිපත්තිය රට තුළ, කලාපයේ සහ ගමනාන්ත රටවල් තුළ ශ්‍රම වෙළඳපොළ සැපයුම සහ ඉල්ලුමේ වෙනස්කම් වඩා හොඳින් පිළිබිඹු කිරීමට හැකිවන පරිදි සංශෝධනය වෙමින් පවතී. ඒ හා සමානව, බඳවා ගැනීම් ක්‍රියාවලියේ උප නියෝජිතයින්ගේ භූමිකාව නියාමනය කිරීම සඳහා වන ජාලය පුළුල් කිරීමට, විදේශ රැකියා පනත සහ ඊට අදාළ නීති සංශෝධනය කිරීම අවශ්‍ය වේ. සමාන ලෙස, සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ අසාධාරණ බඳවා ගැනීම් සහ රැකියා පරිචයන්හි අවධානම් සහගතභාවය විශේෂිතව සැලකිල්ලට ගත් කළ, බලහත්කාරී ශ්‍රමය සහ පුද්ගල වෙළඳාම පිළිබඳ නියාමන රාමුවෙහි පවතින පරතර සඳහා විශේෂ පරීක්ෂාවක් අවශ්‍ය වේ. මෙම ක්ෂේත්‍රයේ නීති සහ ප්‍රායෝගික යාවත්කාලීන කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ බලහත්කාර කම්කරු සම්මුතිය, (P29 : 2014) ප්‍රධාන යොමු ලක්ෂ්‍යය ලබා දෙයි.

කටයුතු කරන ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍රයන් වනුයේ :

- විදේශීය සහ ශ්‍රී ලංකාව තුල සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් සඳහා වන අඛණ්ඩ ගැටලු සහ වෙනස්වන ඉල්ලුම සහ ගතිකතාවයන් සපුරාලීමට නැගී එන අභියෝගයන්ට මුහුණ දීම සඳහා, සංශෝධිත සහ යාවත්කාලීන වූ කම්කරු සංක්‍රමණ ප්‍රතිපත්තිය (2008[55]) සම්මත කිරීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම.

- විදේශ රැකියා පනත සංශෝධනය කිරීම සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ මාර්ගෝපදේශයට අනුකූලව උප නියෝජිතයින්ගේ නියාමනය හෝ වියදම් සහ ගාස්තු ඇතුළත් කිරීම සඳහා අනුබද්ධිත නීතිවලින් ඕනෑම එකක් ඇතුලත් කිරීම. (2018 දී සම්මත කිරීමට නියමිත)

- බලහත්කාර කම්කරු සම්මුතිය : P29* අනුමතකරන කිරීම සඳහා පරතර විශ්ලේෂණය සහ සංවාදයට ලක්කිරීම.

- රජය, බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාකරුවන් සහ බඳවා ගැනීම් නියෝජිත ආයතනයන් තුළින් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සාධාරණ බඳවා ගැනීමේ මාර්ගෝපදේශ සහ ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීම.

- තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශක 10.7.1 අනුකූලව, සංක්‍රමණිකයන්ගේ වැටුප් අනුපාතයක් ලෙස, බඳවාගැනීමේ පිරිවැය පිළිබඳ පර්යේෂණ කිරීම.

නිමවුම 3.2.2: (අඩු කුසලතා සහිත) සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්, ආපසු පැමිණෙන සංක්‍රමණිකයන් සහ බලහත්කාර ශ්‍රමය/පුද්ගල වෙළඳාම මගින් පීඩාවට පත් වූවන් සඳහා යහපත් රැකියා අවස්ථා සඳහා සහ යුක්තිය සඳහා ප්‍රවේශය සැපයීම පහසුකරණය කිරීම සඳහා ආයතන ශක්තිමත් වීම.

සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් විසින් අත්දකින ලද අපයෝජනයන් අතර, අනර්ථකාරී ක්‍රියාවන් ලෙස සැලකෙන්නේ පුද්ගල වෙළඳාම සහ බලහත්කාර ශ්‍රමයයි. බහු පාර්ශ්වික දෘෂ්ඨියක් තුලින් මිනිස් ජාවාරම් පිළිබඳ ගැටලුව විසඳීමට අවශ්‍ය වන අතර, වැලැක්වීම, ආරක්ෂා කිරීම සහ නඩු පැවරීම යන ත්‍රෛපාර්ශ්වික ප්‍රවේශයක් ඔස්සේ ගැටලුව ඉලක්ක කර ගත යුතු අතර, එමගින් අනාගතයේ

55. විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ විධිවිධාන යටතේ ශ්‍රම සංක්‍රමණයකි.

දී තිරසර වැළැක්වීම සඳහා සියලු අංශ ග්‍රහණය කර ගනු ලැබේ. සංක්‍රමණයට අදාළ අවදානම් සහ ඒවා අවම කරගන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳවත වින්දිතයින් හඳුනා ගැනීම, විමර්ශනය සහ නීතිමය පියවර ගැනීම සම්බන්ධ සීමිත ධාරිතාවන්ත සහ වින්දිතයින් සඳහා සහන සහ ප්‍රතිසාධන සේවා ලබා ගැනීමේ හැකියාව පිළිබඳ අවබෝධයක් නොමැති වීම යනාදිය පිළිබඳ දැනුවත්භාවය අවම වීමේ පරතරයක් පවතී. ප්‍රධාන ඉලක්කගත කණ්ඩායම් දෙකක් සිටී: පුද්ගල වෙළඳාමේ වින්දිතයින් වන පිරිමින්, කාන්තාවන් සහ ළමයින් හෝ පුද්ගල වෙළඳාමෙහි අවදානමට ලක්ව සිටින අයත්, බලහත්කාරී ශ්‍රමය/පුද්ගල වෙළඳාමට එරෙහිව ප්‍රතිපත්ති සහ ප්‍රායෝගික භාවිතයට බලපෑම් කළ හැකි රජයේ ආයතනයන්හි තනිපුද්ගල හෝ සාමූහික නියෝජිතයන්, ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයින්, ව්‍යාපාරිකයින්ය. සංක්‍රමණිකයන් තම අයිතිවාසිකම් ආරක්‍ෂා කර සාධාරණත්වය සඳහා ප්‍රවේශය ලබාගැනීම සඳහා, දැනුවත්භාවය සහ සවිබල ගැන්වීමේ උපායමාර්ගයන් මෙන්ම දුක් ගැනවිලි සහ බලාත්මක කිරීමේ යාන්ත්‍රණයන් ද අවශ්‍ය වේ.

කටයුතු කරන ප්‍රධාන ක්‍ෂේත්‍රයන් වනුයේ :

- සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් සඳහා පූර්ව ඉගෙනුම් පිළිගැනීම (Recognition of Prior Learning - RPL) සඳහා යාන්ත්‍රණය සහ මාර්ගෝපදේශ ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ මනාව සකස් කිරීම.

- නැවත පැමිණෙන සංක්‍රමණිකයින් සඳහා මනා රැකියාවක් හෝ ස්වයං රැකියා විකල්පයන් තහවුරු කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ ප්‍රති ඒකාබද්ධ කිරීමේ ඒකකය සහ රාජ්‍ය රැකියා සේවා මගින් ලබා දෙන සේවාවන් වැඩි දියුණු කිරීම.

- හාම්පුතුන්ගේ සංගමය සමඟ සහයෝගීතාවයෙන් ප්‍රධාන අංශවල ශ්‍රම හිඟය පිරවීම සඳහා ප්‍රශස්ත මට්ටමේ හැකියාවෙන් යුතු නැවත පැමිණි සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින්හට රැකියා ස්ථානගත කිරීමේ සේවා සැපයීම.

- පුළුල් නියාමනයක් උදෙසා වන ආදර්ශයක් නිර්මාණය කිරීම සඳහා රාජ්‍ය ආයතන සහ සේවා යෝජකයන් සමඟ කුසලතා පිළිගැනීමේ යාන්ත්‍රණයන් මෙහෙයවීම.

- පිටත්වීමට සූදානම් සහ නැවත පැමිණි සංක්‍රමණිකයන්ගේ කුසලතා වඩාත් හොඳින් හඳුනාගැනීම සඳහා බලය පැවරුණු ආයතන (තෘතියික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය) අතර සහයෝගීතාවය වැඩිදියුණු කිරීම සහ තෘතියික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය අතර ඒ සඳහා අවබෝධතා ගිවිසුමක් ඇති කර ගැනීම.

- තෘතියික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව සහ ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය පුහුණු වැඩසටහන් විෂය මාලාවට වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාව සහ සෞඛ්‍යය ඒකාබද්ධ කිරීම.

- සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් බඳවා ගැනීම් සහ රැකියා පළපුරුද්ද සමාලෝචනය කිරීමට සහ උපකාරක සේවා සමඟ සම්බන්ධ වීමට ජාත්‍යන්තර වෘත්තීය සමිති සම්මේලනය (ITUC) හි සංක්‍රමණික බඳවා ගැනීමේ උපදේශකවරයා මෙහෙයවීම. උපදේශකවරයා, බඳවා ගැනීමේ ආයතන තෝරා ගැනීම සහ වඩා දැනුවත් තීරණ ගැනීම සඳහා විභව සංක්‍රමණිකයන් සඳහා ලැබෙන උපක්‍රමයක්ද වනු ඇත.

- සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් සහ ඔවුන්ගේ පවුල් සඳහා අවශ්‍ය සේවා ලබා දීම පිණිස අදාළ සේවා සැපයුම්කරුවන්ගේ හැකියාවන් වර්ධනය කිරීම.

- පිරිමින් සහ ළමයින් ඇතුලු හඳුනාගත් වින්දිතයින්ට විශේෂිත රැකවරණ සේවාවන් ලබා දීම සඳහා ආරක්ෂිත සේවා වැඩි දියුණු කිරීම.

- නීතිවිරෝධී ක්‍රියා පටිපාටීන් ඔස්සේ ජාවාරම්කරුවන් සඳහා නීතිමය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම, හිංසනය හඳුනා ගැනීම, නෛතික ක්‍රියා පටිපාටි සහ විමර්ශන ක්‍රියාවලිය පිළිබඳ නිලධාරීන් පුහුණු කිරීම.

ප්‍රතිඵලය 3.3: අවිධිමත් ශ්‍රමිකයින් සඳහා විශේෂ අවධානයක් යොමු කරමින් සියලුම ශ්‍රමිකයින් සඳහා සමාජ ආරක්‍ෂාව වැඩි දියුණු කිරීම

ජාතික මට්ටමින් අවශ්‍ය පරිදි භාණ්ඩ හා සේවා සඳහා ඵලදායී ප්‍රවේශයක් ලබා ගත යුතු පරිදි වන, අවම වශයෙන් අත්‍යවශ්‍ය සෞඛ්‍යය පහසුකම් සහ මූලික ආදායම් සුරක්ෂිතභාවය සඳහා අවශ්‍ය සියලු අවශ්‍යතා තිබිය යුතු කාණ්ඩයක් ලෙස සමාජ ආරක්‍ෂණ තලය ජාතික වශයෙන් අර්ථ දක්වා ඇත. සමාජ ආරක්‍ෂණ යෝජනා ක්‍රම ගණනාවක් ක්‍රියාත්මකව ඇතත්, ඒ සඳහා ප්‍රවේශය සහ ප්‍රවිෂ්ටය සපයන්නන් සහ ප්‍රතිලාභීන් යන දෙපාර්ශවය සඳහාම අභියෝගයකි.

නිමැවුම 3.3.1: සමාජ ආරක්‍ෂණ ආවරණ සහ ප්‍රවේශය වැඩි කිරීම

අවිධිමත් අංශයේ ශ්‍රමිකයින් අතරින් විශේෂයෙන් වැඩිහිටියන් සඳහා ආදායම් සුරක්ෂිතභාවය පිළිබඳ දැනට පවත්නා යෝජනා ක්‍රම මගින් අප්‍රමාණවත් ලෙස සේවා සපයනු ලැබේ. සේවායේ ගුණාත්මකභාවය, ආවරණය සහ මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ ප්‍රමාණාත්මකභාවයෙහි අඩුපාඩු පවතී.[57] සේවක අර්ථසාධක අරමුදල (EPF) සහ සේවා නියුක්තයන්ගේ භාරකාර අරමුදල (ETF) යන විශාලතම දායකත්වයෙන් යුතු විශ්‍රාම වැටුප් නොවන විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ ආවරණය කිරීම සහ එහි කාර්යක්ෂමතාව ඉහළ නැංවීම අරමුණු කර කටයුතු කරන ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍රයන් වනුයේ:

56. මේ වන විට ලෝක බැංකුව මගින් පුළුල් සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමයක්, සෞඛ්‍යය සේවා සංවර්ධනය සහ අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයේ සංවර්ධනය උදෙසා සහාය ලබා දීම සඳහා රජයේ ණය සහ තාක්ෂණික සහාය ලබාදී තිබේ.

- වර්තමාන පෞද්ගලික අංශයේ සේවකයින්ගේ 40% ක් වන සේවක අර්ථසාධක අරමුදලෙහි ආවරණය අතිරේක විධිමත් අංශයේ ශ්‍රමිකයින්ට මෙන්ම අවිධිමත් අංශයේ ශ්‍රමිකයින්ටද හිමිවන පරිදි වැඩි කිරීම. වර්ෂ 2017 වන විට ශ්‍රම බලකාය මිලියන 8.2 ක් පමණ වන අතර, එයට රාජ්‍ය අංශයේ මිලියන 1.4 කට අධික ප්‍රමාණයක් ඇතුලත් වන අතර, ඉතිරියෙන් මිලියන 2.6 ක් පමණක් සේවක අර්ථසාධක අරමුදලෙහි ආවරණය ලබයි.

- අවශ්‍ය නෛතික ක්‍රියාමාර්ග සමග අර්ථසාධක අරමුදල් විශ්‍රාම යෝජනා ක්‍රමයක් බවට පත්කිරීමට ශක්‍යතා අධ්‍යයනයක් පැවැත්වීම සඳහා උපදෙස් දීම.[57] ගෘහ සේවකයින්, සංක්‍රමණිකයන් සහ ස්වයං සේවකයින් හට සේවා නියුක්තයන්ගේ භාරකාර අරමුදලට දායකත්වය ලබා දීම සඳහා ක්‍රියාත්මක කරන යාන්ත්‍රණයක් පවතී. මෙය, යම් විශ්‍රාමික ප්‍රතිලාභ මගින් අවිධිමත් අංශයේ ශ්‍රමිකයින් ආවරණය කිරීම වැඩි කිරීම සඳහා සහාය වනු ඇත.

ලබා ගන්නා ප්‍රතිඵලය 4: උසස් දැනුම සහ දත්ත ජනනය

තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ අත්පත් කර ගැනිම සඳහා, ශ්‍රී ලංකාවේ සාක්ෂි මත පදනම් වූ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය, මෙහෙයවීම, අනාගත ගමන් මාර්ග පිළිබඳ ප්‍රක්ෂේපණය සහ මැදිහත්වීම සැලසුම් කිරීම සඳහා දත්ත සහ දැනුම උත්පාදනය අත්‍යවශ්‍ය වේ. එහි වැදගත්කම ශ්‍රී ලංකාවේ එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසර සංවර්ධන කාර්යය රාමුව 2018-2022 දීද අවධාරණය කර ඇත. "වැඩිදියුණු කරන ලද දත්ත, දැනුම කළමනාකරණය සහ සාක්ෂි මත පදනම් වූ ප්‍රතිපත්තියක් සඳහා" යන ධාවන කාරක 1 යටතේ, "වර්ෂ 2022 වන විට අසමතුලිතතාවන් සහ පරිපූර්ණ සහ ප්‍රතිචාරාත්මක තීරණ ගැනීම සහතික කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ ජනතාව වැඩිදියුණු කරන ලද දත්ත, දැනුම කළමනාකරණයෙහි ප්‍රතිලාභ අත්පත් කර ගැනීම" තහවුරු කිරීම සඳහා එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානය සහ ශ්‍රී ලංකා රජය ඒකාබද්ධ වැඩපිළිවෙලක් සිදු කිරීමට කැපවී සිටී. දැනුම පදනම් කරගත් ආර්ථිකයක්, ඩිජිටල්කරණය වූ පාලන ක්‍රියාවලීන් සහ ජනගහනය සඳහා තොරතුරු වෙත ප්‍රවේශය ලබා දීම "දැක්ම - 2025" සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තියද සඳහන් කරයි. එබැවින් සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP 2018-2022) මගින් ඉහළ දත්ත සහ දැනුම ජනනය කිරීම ප්‍රමුඛතාවයක් ලෙසින් සකසා ඇත. ඕනෑම ආකාරයක මැදිහත්වීමක් සඳහා දත්ත සහ දැනුම ලබා දීම කොඳු නාරටිය ලෙස කටයුතු කිරීම හේතුවෙන්, සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන හි අනෙකුත් ප්‍රමුඛතාවයන් සපුරා ගෙන අවසන් කිරීම සඳහා මෙම ප්‍රමුඛත්වය සහ මැදිහත්වීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.

වැඩ ලෝකයට අදාල පර්යේෂණ සහ දැනුම උත්පාදනය ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය හි මූලික නිපුණතාවයන්ගෙන් එකකි. ගෝලීය, කලාපීය සහ දේශීය මට්ටමේ අතීත පුරුදු මත පදනම්ව, දැනුමේ පරතරය අවම කිරීම සහ සාක්ෂි මත පදනම් වූ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය සහ මැදිහත්වීම් සඳහා වේදිකාවක් සකස් කිරීමට අවශ්‍ය දැනුම නිර්මාණය කිරීම උදෙසා දත්ත රැස් කිරීම, එකතු කිරීම, විශ්ලේෂණය කිරීමේ ධාරිතාව ඉහළ නැංවීමේ දී ශ්‍රී ලංකාව වෙත ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් සිය තාක්ෂණික සහාය තවදුරටත් ලබා දෙනු ඇත.

57. අර්ථසාධක අරමුදලෙහි වත්මන් අවසාන ප්‍රමාණයන් විශ්‍රාමිකයින්ට ප්‍රමාණවත් ආදායමක් උත්පාදනය කර ගැනීමට ගැනීමට ප්‍රමාණවත් නොවන ලෙස සැලකෙන අතර, එය රටේ වැඩිහිටියන්ගේ දිගුකාලීන පැවැත්මට සම්බන්ධ වේ.

ලබා ගන්නා ප්‍රතිඵලය 4.1: විශ්වාසදායක පරිශීලක සහ හිතකාමී ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු නිරන්තරව පවත්වා ගැනීම සහ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයන්, නියෝජිතයන් සහ පොදු ජනතාවට ඒ සඳහා ප්‍රවේශය ලබා දීම

ශ්‍රම වෙළඳපොළ දත්තවල ගුණාත්මකභාවය සහ අදාළත්වය, ක්‍රියාත්මක වන පද්ධතිය, සම්පත් සහ ධාරිතාවය මත පදනම් වේ. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ මෑතදී සිදු කළ අභ්‍යන්තර තක්සේරුවක් මගින් අනාවරණය කරන පරිදි, කලාපයේ අනෙකුත් රටවල් සමග සැසඳීමේදී ශ්‍රී ලංකාවේ වර්තමාන ශ්‍රම වෙළඳපොළ දත්ත සහ එහි පද්ධතිය සාපේක්ෂ වශයෙන් ඉහළ තත්ත්වයේ පවතී. ඒ සමගම, අවශ්‍යතා තක්සේරු කිරීම, ධාරිතාව ගොඩනැංවීම සහ උපායමාර්ගික හවුල්කාරිත්වය ගොඩනැගීම හරහා විසඳා ගත හැකි, වර්තමාන පද්ධතියේ හිඟය පිළිබිඹු කරන, ශ්‍රම වෙළඳපොළ දත්තවල නිරවද්‍යතාවය, අදාළතාව, සංඛ්‍යාතය, ප්‍රවේශය සහ සංසන්දනය පිළිබඳ අඩුපාඩු පවතී.

තවත් සුවිශේෂී ගැටළුවක් වන්නේ සාක්ෂි මත පදනම් ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය උදෙසා ක්‍රමානුකූලව සහ ඥානාන්විතව පවතින දත්ත භාවිතා කිරීම සඳහා ත්‍රෛපාර්ශ්වික නියෝජිතයන් සතු ධාරිතාවයි. සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන සහ තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ රාමුව යටතේ, ජාතික ප්‍රමුඛතාවන් සහ අනාගතයේ වැඩ කටයුතු අවධාරණය කරන මානව හිමිකම් පදනම් කරගත් ප්‍රතිපත්ති සහ මැදිහත්වීම් වර්ධනය කිරීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ත්‍රෛපාර්ශ්වික නියෝජිතයන් බලාත්මක කර ඇත. තවද, මෙම ප්‍රතිපත්ති සහ මැදිහත්වීම්වල කාර්යක්ෂමතාව සහ අදාළත්වය නිරීක්ෂණය කිරීම සහ ඇගයීම සඳහා ත්‍රෛපාර්ශ්වික නියෝජිතයන් වගකිව යුතුය. එබැවින්, දත්ත අවබෝධ කර ගැනීම සහ විශ්ලේෂණය සඳහා නියෝජිතයන්ගේ ධාරිතාව තීරණාත්මකය. එවන් ප්‍රශ්නවලදී ත්‍රෛපාර්ශ්වික නියෝජිතයන් සමග සමීපව සහයෝගීව ක්‍රියාත්මක වන, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය හි මැදිහත්වීම්වල තිරසාරත්වය සහ හිමිකාරත්වය කෙරෙහි එමගින් බලපෑම් ඇති වනු ඇත.

ලබා ගන්නා නිමවුම 4.1.1: සම්බන්ධීකරණ යාන්ත්‍රණ කමිටුව විසින් නිතිපතා ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු උත්පාදනය සහ අධීක්ෂණය කරනු ලබයි

තාර්කිකත්වය: දැනට පවත්නා ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ දත්තයන්හි වර්ගය, විෂය පථය, ප්‍රවේශය සහ ගුණාත්මකභාවය අතර විශාල පරතරයක් පවතී. සමාජ ආර්ථික දත්ත රාශියක් අතර, ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණ සොයා ගැනීම් පිළිබඳ දත්ත රැස් කිරීම සහ දැනුම හුවමාරු කර ගැනීම, වාර්ෂික සහ කාර්තුමය වාර්තා ප්‍රකාශයට පත් කිරීමට බලය පවරා ඇති ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රධාන ජාතික අධිකාරිය ජනලේඛන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව වේ. ජනලේඛන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව විසින් ළමා ශ්‍රමය සහ එහි

නරකම ස්වරූපය සම්බන්ධ උතුරු හා නැගෙනහිර පළාත්වල දරු දැරියන් ආවරණය කර ප්‍රථම වතාවට සිදු කරන ලද (සන්නද්ධ ගැටුමේ හේතුවෙන් දශක ගණනාවක් තිස්සේ සිදු කිරීමට අසමත් විය), ළමා ක්‍රියාකාරිත්ව සමීක්ෂණය 2016 මගින් මෑතදී ඓතිහාසික සන්ධිස්ථානයකට ළඟා වී ඇත. මෙම ශක්තිමත් ජයග්‍රහණ තිබියදීත්, විශ්වසනීය සහ වලංගු දත්ත රැස්කිරීම, විශ්ලේෂණය සහ වාර්තා කිරීම සම්බන්ධව තවදුරටත් වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා අවකාශයක් පවතී. උදා: ශ්‍රම වෙළඳපොළ ඉල්ලීම්, වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාව සහ සෞඛ්‍යය සහ වර්තමාන ශ්‍රම වෙළඳපොළ ප්‍රවණතා සහ අනාගත රැකියා අවබෝධ කර ගැනීම සඳහා අත්‍යවශ්‍ය අනෙකුත් දත්තයන්.

සේවා නියුක්තිය සහ සේවා වියුක්තිය වැනි විවිධ ශ්‍රම වෙළෙඳපොල දර්ශකවල වර්තමාන අර්ථ නිරූපණයන්, පැහැදිලිව, වලංගුභාවය සහ විශ්වසනීයත්වයට ඇති අඩුපාඩු, වෙනත් රටවල් සමඟ ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රම වෙළඳපොල දත්ත සැසඳීමේදී අභියෝගයකි. ශ්‍රී ලංකාවේ තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රගතිය මෙහෙයුම් කිරීමේ සහ ඇගයීමේ අපහසුතාවයට මෙය හේතු වී ඇත. තවද, වර්ෂ 2017 දී එක්සත් ජාතීන්ගේ MAPS මෙහෙයුම (Mainstreaming, Acceleration And Policy Support Mission) සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සංජනනාත්මක සොයා බැලීම මගින්, ශ්‍රී ලංකා රජයට සහ එහි රේඛීය අමාත්‍යාංශවල වගකීම් ඉටුකිරීමට විශේෂයෙන් දත්ත අවශ්‍යතා මත උපායමාර්ග ගත කිරීම සඳහා සීමිත ධාරිතාවයක් පවතින බව, සඳහන් කර ඇත. එබැවින්, කම්කරු සංඛ්‍යාඥයන්ගේ ජාත්‍යන්තර සමුළුවේ දී (ICLS) සම්මත කරන ලද කම්කරු සංඛ්‍යාලේඛන පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතිවලට අනුව දත්ත එකතු කිරීම, විශ්ලේෂණය සහ බෙදා හැරීම පිළිබඳව, දත්ත එකතු කරන්නන් සහ විශ්ලේෂකයින් අතර, ධාරිතාව ඉහල නැංවීමේ දී වඩාත් මැදිහත්වීම් අවශ්‍ය වන බව පෙන්වා දෙයි.

වර්තමානයේ අදාළ ශ්‍රම වෙළඳපොල දත්ත බොහොමයක් බොහෝ අමාත්‍යාංශ, සේවා යෝජකයින්, බැංකු සහ පර්යේෂණ ආයතන විසින් රැස්කරනු ලැබේ. උදාහරණයක් වශයෙන්, ශ්‍රම සංක්‍රමණ ප්‍රවණතා පිළිබඳ දත්ත එකතු කිරීම සහ විශ්ලේෂණය ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් සිදු කරනු ලබන අතර, නිපුණතා සංවර්ධනය සහ වෘත්තීය පුහුණු අමාත්‍යාංශය විසින් නිපුණතා පුහුණුව සඳහා අදාළ දත්තයන් එකතු කිරීම සිදු කරනු ලැබේ. ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව විසින් රැස් කරන ලද දත්තයන්ගෙන් වෙන්ව මෙම දත්තයන් රැස් කිරීම සිදු කර ඇත. එබැවින්, ප්‍රමිතිගත, නියාමනය කරන ලද දැනුම් හුවමාරු යාන්ත්‍රණයක් මඟින් ගණුදෙනු පිරිවැය අවම කරනු පමණක් නොව, ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයින්, සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර පවත්නා තොරතුරු අසමමිතියද ආමන්ත්‍රණය කළ යුතුය.

රැකියා උත්පාදනය, ඵලදායි ශ්‍රම වෙළඳපොළ පාලනය සහ සෑම ශ්‍රමිකයකුගේම අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා මැදිහත්වීම් සහ ප්‍රතිපත්ති සැලසුම් කිරීම, විශ්වසනීය, වලංගු සහ ඒකාබද්ධ කම්කරු ශ්‍රම වෙළඳපොළ දත්තවල සුලභතාවය සහ ප්‍රවේශය මඟින් වඩාත් හොඳින්ම දැන ගත හැකිය. ත්‍රෛපාර්ශවීය නියෝජිතයන් සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් වඩා විශ්වාසදායක සහ වලංගු දත්ත එකතු කිරීම, ජාතික ප්‍රතිපත්තීන් සහ මැදිහත්වීම් සකස් කිරීම සඳහා ප්‍රමාණවත් වැඩ දර්ශක ඵලදායීව යොදා ගැනීම සහ සම්බන්ධීකරණ යාන්ත්‍රණයක් ස්ථාපනය කිරීම සහ ඒ සඳහා ප්‍රමාණවත් දත්ත එක්රැස් කිරීම සඳහා ඒකමතිකව වෑයම් කරනු ඇත. නිශ්චිත මැදිහත්වීම් පහත පරිදි වේ :

- දත්ත, පරතර, සංඛ්‍යාත හා ප්‍රවේශතාවය පිළිබඳ පවතින තොරතුරු සොයා ගැනීම.
- ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම සඳහා ශ්‍රම වෙළඳපොල තොරතුරු පද්ධති සම්බන්ධ අවශ්‍යතා සඳහා ප්‍රමුඛතාවය ලබා දීම සහ ක්‍රියාවලිය අධීක්ෂණය සඳහා සම්බන්ධීකරණ යාන්ත්‍රණ කමිටුවක් පිහිටුවීම.
- ශ්‍රම වෙළෙඳපොල තොරතුරු සහ සකස් නොකල දත්ත වලින් සමන්විත නවීන යාවත්කාලීන පරිශීලක පහසු දත්ත සමුදායන් පවත්වා ගැනීම.
- ශ්‍රම බලකා සංඛ්‍යාලේඛන පිළිබඳ ආසන්නතම 19 වැනි කම්කරු සංඛ්‍යාලේඛන පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිත ඇතුලත් සංඛ්‍යාලේඛන සම්මත හි භාවිතය පිළිබඳ ධාරිතාව වැඩි කිරීම.

ලබා ගන්නා නිමවුම 4.1.2: සාක්ෂි පදනම් කරගත් ප්‍රතිපත්තිය සහ භාවිතය සඳහා පවත්නා කම්කරු වෙළඳපළ දත්ත භාවිතා කිරීමට නියෝජිතයින් ධාරිතාවය ලබා ගෙන ඇත.

ගුණාත්මක දත්ත සුදුසු සහ උපායමාර්ගික වශයෙන් භාවිතා නොකළහොත්, අරමුණට වෙත එළඹිය නොහැකිය. පවතින දත්ත තේරුම් ගැනීම සහ භාවිතා කිරීම සහ තීරණ ගැනීමේදී ඒවා පිළිබිඹු කිරීම සඳහා, වැඩ ලෝකය වෙනස් කරන නියෝජිතයන් වන ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ ත්‍රෛපාර්ශ්වික නියෝජිතයන්ගේ ධාරිතාව වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා ඉහළ උත්සාහයක් අවශ්‍ය වේ.

සුනිසි මෙහෙවර න්‍යාය පත්‍රය තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථයන්හි අන්තර්ගත අංගයක් වන අතර, විශේෂයෙන් අභිමතාර්ථ 8 හි පිළිබිඹු කෙරේ. සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP 2018-2022) සහ තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ හි ඉලක්ක සහ අභිමතාර්ථ කරා රටෙහි ප්‍රගතිය මෙහයවීම සහ වාර්තා කිරීම සම්බන්ධයෙන් ත්‍රෛපාර්ශ්වික නියෝජිතයන් සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය වගවිය යුතුය. කෙසේ වෙතත්, වර්ෂ 2017 දී ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සංජනනාත්මක මගින් හෙලි කරන පරිදි, ත්‍රෛපාර්ශ්වික නියෝජිතයන් විසින් පොදුවේ මෙහෙයුම් සහ ඇගයුම් පිළිබඳ සීමිත ධාරිතාවයක් පෙන්නුම් කරන අතර, තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ සන්දර්භය තුළ එය ඊටත් වඩා වැඩිය. එබැවින්, වාර්තාකරණය සහ මෙහෙයුම්කරණය පිළිබඳ ත්‍රෛපාර්ශ්වික නියෝජිතයන් අතර එකඟතාව, ධාරිතාව සහ යාන්ත්‍රණ ගොඩ නැංවීම සම්බන්ධයෙන් වඩාත් මැදිහත් වීම අවශ්‍ය වේ.

ලෝකය පුරා ශ්‍රම වෙළඳපොළ දත්ත සහ දැනුම රජය සහ එහි නියෝජිතායතන විසින් පමණක් නොව ව්‍යාපාරික කුටුම්භ, පර්යේෂණ ආයතන සහ විශ්වවිද්‍යාල විසින් ජනනය කරනු ලබයි. ශ්‍රී ලංකාවේදී, මෙම ප්‍රධාන ක්‍රියාකරුවන් බොහෝ විට සෙමින් ක්‍රියාත්මක වන

අතර, එබැවින් දත්ත සහ දැනුම ද්විගුණ වේ. දැනට පවතින සීමිත සම්පත් ප්‍රයෝජනයට ගැනීම සඳහා, හවුල්කාරිත්ව ගොඩනැගීම දැනුම හුවමාරු කර ගැනීමේ වේදිකාවක් ලෙස කටයුතු කරනු ඇත.

සාක්ෂි මත පදනම් වූ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය කිරීමේ හැකියාව වැඩිදියුණු කිරීම, තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ 8 කරා ගමන් කිරීම සහ සංවර්ධනය සඳහා සහ ජාත්‍යන්තර හා ජාතික හවුල්කාරිත්වය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා සිය සාමාජිකයන්ට තාක්ෂණික සහාය ලබා දීම ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙ හි කාර්යභාරය වේ. ඒ සඳහා වන නිශ්චිත මැදිහත්වීම් පහත දැක්වේ.

- විවිධ ක්‍රමවේදයන් උපයෝගී කර ගනිමින් විශ්වසනීය දත්ත එක්රැස් කිරීම සහ විශ්ලේෂණයන් සඳහා ත්‍රෛපාර්ශ්වික නියෝජිතයන්ගේ ධාරිතාව ගොඩනැංවීම.
- තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ වාර්තාගත සන්දර්භය තුළ සුනිසි මෙහෙවර පිළිබඳ අවබෝධය වැඩි දියුණු කිරීම.
- වැඩිදියුණු කරන ලද දත්ත එක්රැස් කිරීම, විශ්ලේෂණය සහ දැනුම හුවමාරු කිරීම සඳහා රජය, වාණිජ මණ්ඩල, පර්යේෂණ ආයතන සහ විශ්වවිද්‍යාල හරහා හවුල්කාරිත්වය ඇති කිරීම.

සැලසුම් කිරීම, ක්‍රියාත්මක කිරීම, මෙහෙයවීම, කළමනාකරණය, වාර්තා කිරීම සහ ඇගයුම් විධිවිධාන

මෙම අංශය මගින් නියෝජිතයන් සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු ලේකම් කාර්යාලයේ සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනෙහි (DWCP) අධීක්ෂණ කාර්යය කළමනාකරණය කිරීම සඳහා ගත යුතු ක්‍රියාමාර්ගය විස්තර කරයි. තවදුරටත්, එමගින් ව්‍යාපෘති සහ වැඩසටහන් මෙහෙයුම් කිරීම, ප්‍රගතිය වාර්තා කිරීම සහ ඇගයීම සඳහා පවතින යාන්ත්‍රණය විස්තර කරනු ඇත.

අ. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය නියෝජිත භූමිකාව ඇතුළු ක්‍රියාත්මක කිරීම, කාර්ය සාධනය, මෙහෙයුම්, ඇගයුම් විධිවිධාන

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ කාර්ය සාධනය අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ කොළඹ කාර්යාලය විසින් ක්‍රමවේද දෙකක් භාවිතා කරයි. ඉන් එකක් සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) මට්ටමේ ත්‍රෛපාර්ශවීය කාර්යසාධක බලකායක් හරහා වන අතර, දෙවැන්න ව්‍යාපෘති උපදේශක කමිටු හරහා වේ.

පූර්ව දේශීය වැඩසටහන් වලදී සිදු කළ පරිදිම, සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) කාර්ය සාධක බලකාය විසින් ප්‍රගතිය අධීක්ෂණය කිරීම, වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී ඇතිවන අභියෝගයන් විසඳීමට උපදෙස් සහ මඟ පෙන්වීම ලබා දීම සිදු කරනු ඇත. සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන කාර්ය සාධක බලකායේ සභාපතිවරයා වශයෙන් කම්කරු සහ වෘත්තීය සමිති සබඳතා අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්වරයා කටයුතු කරන අතර, ශ්‍රී ලංකාව සහ මාලදිවයින සඳහා වන ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය කාර්යාලයේ අධ්‍යක්ෂකවරයා සම සභාපතිත්වය දරයි. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය කාර්යාලය, ලේකම් කාර්යාලයක කාර්යභාරය ඉටු කරයි. කාර්ය සාධක බළකායෙහි සේව්‍ය නියෝජිතයින්, වෘත්තීය සමිති සහ ශ්‍රී ලංකා රජය නියෝජනය කරන සාමාජිකයෙකු ලෙස කම්කරු අමාත්‍යාංශය විසින් සාමාජිකත්වය දරයි. වෙනත් රාජ්‍ය සාමාජිකයන් වන විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය, නිපුණතා සංවර්ධන හා වෘත්තීය පුහුණු අමාත්‍යාංශය වැනි අනෙකුත් සාමාජික රේඛීය අමාත්‍යාංශ, අනෙකුත් සාමාජිකයින් සමඟ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් ව්‍යාපෘති ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි. ලංකා සේවා යෝජකයන්ගේ සංගමය විසින් සේවා යෝජකයන් නියෝජනය කරනු ලබන අතර, සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP 2018-2022) සඳහා අත්සන් කරන ලද සේවක සංවිධාන විසින් වෘත්තීය සමිති නියෝජනය කරයි.

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනේ කාර්ය සාධක බලකාය විසින් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය වැඩසටහන සහ අයවැය තුල ප්‍රකාශිත ලෙස, තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය ගෝලීය ප්‍රතිඵල සහ දර්ශකයන් ඇගයීම සඳහා සංසදයක් ලෙසද සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන හි දායකත්වය ලබා දීමට කටයුතු කරනු ඇත. කාර්ය සාධන කළමනාකරණය සඳහා, සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන ප්‍රතිඵල මෙහෙයුම් සැලැස්ම සහ සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කිරීමේ මෙහෙයුම් සැලැස්ම වැනි මෙවලම් සමඟ ව්‍යාපෘතිවල ප්‍රගතිය උපයෝගී කරනු ලැබේ. කාර්ය සාධක බලකාය වසරකට තෙවරක් රැස්වේ. සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන් කාර්ය සාධක බලකා රැස්වීමේ දී, කාර්යසාධන අධීක්ෂණය සඳහා පහත සඳහන් මෙවලම් භාවිතා කරනු ඇත. වාර්ෂික වැඩ සැලසුම්, යාවත්කාලීන සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන මෙහෙයුම් සහ ඇගයුම් සැලැස්ම, අධ්‍යයන සහ ඇගයුම් සොයා ගැනීම්, රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්ති වෙනස්කම් පිළිබඳ යාවත්කාලීන සහ අනෙකුත් සංවර්ධන පාර්ශ්වකරුවන්ගෙන් අදාල තොරතුරු යනාදිය.

අතිරේක වශයෙන්, එවැනි අවදානම් සහ අභියෝග අවම කිරීම සඳහා ප්‍රගතිය, ක්‍රියාත්මක කිරීමේ අභියෝගයන් සහ ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම සඳහා සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන් කාර්ය සාධක බලකායේ මාසික සමසභාපතිත්ව රැස්වීම් පැවැත්වේ.

සියලුම තාක්ෂණික සහයෝගීතා ව්‍යාපෘති සහ පරිපූරක ගිණුම්ල සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන් කාර්ය සාධක බලකායට වාර්තා කළද, ව්‍යාපෘතියක් ආරම්භයේදී වෙන්ව පිහිටි ත්‍රෛපාර්ශ්වික ව්‍යාපෘති උපදේශක කමිටුවක් ආරම්භ කෙරේ. කමිටුවේ මූලාසනය ප්‍රධාන ප්‍රතිබණ්ඩ අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් උසුලනු ඇත. පාර්ශවකාර අමාත්‍යාංශය කම්කරු අමාත්‍යාංශය නොවේ නම්, එවිට කම්කරු අමාත්‍යාංශයේ නියෝජිතයෙකු ව්‍යාපෘති උපදේශක කමිටු සාමාජිකයකු වේ. මැදිහත්වීම්වල ස්වභාවයන් නිරන්තරයෙන් අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා ව්‍යාපෘති උපදේශක කමිටුව සෑම කාර්තුවකදීම හමුවනු ඇත.

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනෙ හි ප්‍රතිඵල නිරීක්ෂණ සැලැස්මේ මෙන්ම තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ හි සියලු දර්ශකයන් සඳහා

පාදක රේඛා පිහිටුවනු ලැබේ. දර්ශක සඳහා තොරතුරු ද්විතීයික ප්‍රභවයන්ගෙන් ලබාගත හැකි අතර, විශේෂයෙන් තාක්ෂණික සහයෝගීතා ව්‍යාපෘති සඳහා ප්‍රාථමික දත්ත එකතු කරනු ලැබේ. දත්ත පරතරයන් සහ තොරතුරු පැවතිය හැකි අවස්ථාවලදී, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් අවශ්‍යතාවය මත පර්යේෂණ අධ්‍යයනයන් සහ සමීක්ෂණ සිදු කරනු ඇති අතර, එපමණක් නොව, ත්‍රෛපාර්ශ්වීය යාන්ත්‍රණ සමග උපදේශනයන් සිදු කෙරෙනු ඇත. එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසර සංවර්ධනය පිළිබඳ රාමුව (UNSDF) තුළ ඇතුළුව, අධීක්ෂණ කාර්යයන් සඳහා දර්ශක පෝෂණය කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් තොරතුරු පරතරයන් පිරවීම සඳහා අදාල පර්යේෂණ සිදු කරනු ඇත.

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන සකස් කිරීම තුළ නිරවද්‍ය ලෙස ප්‍රමාණාත්මක සහ ගුණාත්මක තොරතුරු සහිතව යථාර්ථවාදී ඉලක්ක සහ ප්‍රතිඵල හඳුනා ගැනීම සඳහා සෑම උත්සාහයක්ම දරා ඇත. ඒ හා සමානව, තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ සහ සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනේ ඉලක්කයන් සපුරා ගැනීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය දායකත්වය නිරීක්ෂණ සහ ඇගයුම් උපාය මාර්ග නිරූපණය කරන අතර, අවශ්‍ය අවස්ථාවන්හිදී සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන් ප්‍රගතිය නිරීක්ෂණය කිරීම සඳහා තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශක යොදාගෙන තිබේ. මීට අමතරව, සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනේ හරස් කැපුම් ප්‍රතිපත්ති ධාවන කාරකයන්හි වැදගත්කම නිරීක්ෂණය කිරීම සහ ඇගයීමේ ක්‍රමවේදය සැලකිල්ලට ගෙන තිබේ: ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාවය සහ වෙනස් ලෙස නොසැලකීම, ත්‍රෛපාර්ශ්වීයත්වය සහ සමාජ සංවාදය, ගැටුම් සංවේදීතාව, පාරිසරික තිරසරභාවය සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන් ප්‍රවර්ධනය කිරීම ආදියයි.

ආ. අවධානම්

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනෙ හි සැලසුම් කළ සියලුම ප්‍රතිඵල රජයේ ප්‍රතිපත්තිය සහ තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ සමඟ සමපාතව ඇත. කෙසේ වෙතත්, සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනේ හි දුර්වල ක්‍රියාකාරීත්වය සමඟ බැඳුණු ප්‍රධාන අවදානම් වන්නේ, වත්මන් සභාග ආණ්ඩුවේ අනපේක්ෂිත දේශපාලන අස්ථාවරත්වයයි. තව ද අවශ්‍ය පූර්ව අවශ්‍යතා සහ උපකාර සඳහා රජයේ කැපවීම නොමැති වීමද නියෝජිතයින්ගේ දුර්වල මැදිහත් වීමත් දේශගුණික/කාලගුණික තත්ත්වයන් හේතුවෙන් ක්‍රියාත්මක කිරීම ප්‍රමාද වීමත් සහ ප්‍රමාණවත් සම්පත් නොතිබීමයි.

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනෙ හි ප්‍රතිඵල ලබා දීම සඳහා රට තුළ පවතින දේශපාලන ස්ථාවරත්වයේ සෘජු දායකත්වයක් පවතී. වත්මන් සභාග ආණ්ඩුව 2019/2020 වන තෙක් ක්‍රියාත්මක වීමට නියමිතය. දේශපාලන ස්ථාවරත්වය සමඟ බැඳුණු අවදානම් කළමනාකරණය කිරීම බොහෝ දුරට අමාත්‍යාංශ මට්ටමේ දී සිදු කරනු ඇත. අතීතයේ අත්දැකීම් මගින් දේශපාලන තන්ත්‍රයෙහි වෙනස්කම් මධ්‍යයේ සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී, ඵලදායී එවැනි යාන්ත්‍රණයන් පෙන්නුම් කර තිබේ. එපමණක් නොව, සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන හි සියලු යෝජිත මැදිහත්වීම් සහ ප්‍රතිඵලයන් රට සංවර්ධනය කිරීම සඳහා මූලික වන ගැටලු සහ අභියෝග වේ. එබැවින්, දේශපාලන මුහුණුවරයේ සිදුවන වෙනස්කම්, සේවා නියුක්තිය, ශ්‍රම වෙළඳපොළ පාලනය සහ සේවා නියුක්තියේදී අවධානමට ගොදුරුවිය හැකි අයගේ අයිතිවාසිකම් සුරැකීම වැනි මූලික අවශ්‍යතාවයන් පරිපාලනය සඳහා වැදගත් වේ. කළමනාකරණ අංශය යටතේ විස්තර කර ඇති පරිදි, රේඛීය කම්කරු අමාත්‍යාංශය සමග මාසික රැස්වීම් සහ සියලු තාක්ෂණික සහයෝගීතා ව්‍යාපෘති සඳහා ත්‍රෛපාර්ශ්වික ව්‍යාපෘති උපදේශක කමිටු විසින් අවිධිමත් ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධ අවදානම් අවම කිරීමට කටයුතු කරනු ඇත.

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා සියලු නියෝජිත සහයෝගය අත්‍යවශ්‍ය වේ. සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනෙ හි ප්‍රතිඵල සහ ක්‍රියාපටිපාටිය සකස් කිරීම සඳහා දේශීය ප්‍රමුඛතාවන් හඳුනා ගැනීමෙන්, ත්‍රෛපාර්ශ්වික නියෝජිතයින් සහ ඉන් ඔබ්බට අර්ථාන්විත ලෙස සහභාගී වීම සඳහා පුළුල් සහ සංකීර්ණ ක්‍රියාවලියක් සිදු කරන ලදී. සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා නියෝජිතයින්ගේ අයිතිය සහ කැපවීම කෙරෙහි මෙම ක්‍රියාවලිය හේතු විය. සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනෙ හි සංවර්ධනය අතරතුර, එක් එක් ප්‍රතිඵලය යටතේ එම ප්‍රතිඵල ලබා ගැනීම සඳහා නියෝජිතයින්ගේ භූමිකාව ප්‍රකාශයට පත් කරන ලෙස දන්වන ලදී. නියෝජිතයින්ගේ භූමිකාව පිළිබඳ සැමගේ පහසු පරිශීලනය සහ අධීක්ෂණය සඳහා දේශීය ප්‍රමුඛතා න්‍යාසය සියලු නියෝජිතයින් අතර බෙදා හරින ලදී. තවදුරටත්, සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනෙ හි අත්සන් කරන ලද කණ්ඩායම් සමඟ ත්‍රෛපාර්ශ්වික කාර්ය සාධක බලකාය සෑම මාස 4 කට වරක් රැස්වීම් පවත්වා, වැඩසටහන් හෝ ව්‍යාපෘති ක්‍රියාත්මක කරන්නන් මුහුණ දෙන අභියෝගයන් නිරාකරණය සහ උපදෙස් ලබා දීම සඳහා තවත් යාන්ත්‍රණයක් පවතී.

වර්තමානයේ රටේ පවතින දැඩි නියඟය, ගංවතුර සහ නායයෑම් හේතුවෙන් රටේ විශාල දිස්ත්‍රික්ක ගණනකට සිදුවන නිරන්තර බලපෑම, රටෙහි නව අවධානමකි. දේශගුණික විපර්යාස සහ අනෙකුත් සමාජීය සහ ආර්ථික අවදානම් අවම කර ගැනීම අරමුණු කර, සෑම මට්ටමකදීම පාර්ශවකරුවන් දැනුවත් කිරීම, ව්‍යාපාර අවිනිශ්චිත සැලසුම්කරණය, ජල කළමනාකරණය සහ අපද්‍රව්‍ය කළමණාකරණය සඳහා නව වැඩසටහනක් හඳුන්වා දී ඇත.

ශ්‍රී ලංකාව මධ්‍යම මට්ටමේ ආදායම් සහිත රටක් ලෙස වර්ගීකරණය කරනු ලබන අතර, වර්තමානයේ ප්‍රදාන සහ ආයතනික මූල්‍ය කටයුතු සඳහා විවිධ කොන්දේසිවලට මුහුණ දී තිබේ. තවදුරටත්, රටේ ආර්ථික තත්ත්වය හේතුවෙන් සංවර්ධන පාර්ශ්වකරුවන් යොදවන අරමුදල් අඩු කිරීමද සම්පත් යෙදවීම සඳහා අභියෝග යක් වේ. කෙසේ වෙතත්, මෑත අතීතයේ දී, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සාර්ථක ලෙස මැදිහත්වීම් සිදු කර ඇති අතර, ග්‍රාමීය රැකියා ආදර්ශ, ළමා ශ්‍රමය තුරන් කිරීම, අනෙකුත් අය අතර සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ට උපකාර කිරීම සඳහා කටයුතු කිරීමේදී සාර්ථක වී තිබේ. සංවර්ධනය කර ඇති ආදර්ශයන් ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා සංවර්ධන පාර්ශ්වකරුවන් සමඟ තවදුරටත් සංවාද පැවැත්වීම සහ අරමුදල් ලබා ගැනීමට යෝජනා, රජය සමඟ තාක්ෂණික සහයෝගීතාවට මැදිහත් වීමේ අරමුදල් සැපයීම සඳහා

රජය සමඟ නව හවුල්කාරිත්වය සම්පත් බලමුලු ගැන්වීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය තාක්‍ෂණික සහාය ලබා දීම, සම්පත් යෙදවීම සඳහා සිදු කළ සමහරක් අවම කිරීමේ පියවරයන් වේ.

අරමුදල් සැලැස්ම

ශ්‍රම වෙළඳපොළ සහ සුබසාධනය සම්බන්ධ සම්පූර්ණ පරාසයක ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන්ගත උපදෙස් සහ මාර්ගෝපදේශ සැපයීම මූලික වුවත්, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය අරමුදල් සපයන ආයතනයක් නොවේ. පාර්ශවකරුවන් සමඟ සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා අවශ්‍ය සම්පත් වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා යාන්ත්‍රණ කිහිපයක් අනුගමනය කරයි. විශේෂයෙන්ම රජය සඳහා ප්‍රතිපත්තියක් හෝ ක්‍රියාකාරී සැලැස්මක් සකස් කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සහයෝගය ලබා දී ඇති සමහර මැදිහත්වීම් වලදී, ජාතික අයවැය මගින් අදාළ රේඛීය අමාත්‍යාංශ හරහා ප්‍රතිපාදන වෙන් කරනු ලබන අතර, අවශ්‍ය අවස්ථාවන්හිදී තාක්‍ෂණික යෙදවුම් හරහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සිය සහයෝගය ලබා දෙනු ඇත. නිදසුනක් වශයෙන්, ප්‍රමුඛත්වය 3 වෙත සෘජුවම සම්බන්ධව ඇති ළමා ශ්‍රමය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය සහ ක්‍රියාකාරී සැලසුම් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා වන අඛණ්ඩ උත්සාහයන් ද ඇතුලත්, සුනිසි මෙහෙවර නිමැවුම් ගණනාවක් සඳහා සහාය වීමට රජයට හැකි වනු ඇතැයි අපේක්‍ෂා කෙරේ. ඒ හා සමානව, සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනේ ජාතික ප්‍රමුඛතාවන් තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ සමග සමීපව බැඳ ඇති අතර, එබැවින් මෙම අරමුණු සපුරා ගැනීම සඳහා රජය, සංවර්ධන හවුල්කරුවන් සහ එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානය සමඟ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය ඇති කරගත් සම්පත් ඒකාබද්ධ කිරීම සඳහා ප්‍රාග්ධනීකරණය කරනු ලැබේ. කෙසේ වෙතත්, සමාජීය පාර්ශ්වකරුවන්ගෙන් අයවැය අපේක්‍ෂා නොකළ හැකි වුවද වත්මන් සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන සංවර්ධනය කිරීම සඳහා උපදේශයන් මත අන්‍යොන්‍යව එකඟ වූ පරිදි, එහි ප්‍රමුඛතාවන්ට අනුකූලව මානව සහ වෙනත් සම්පත් සැපයීමට සමාජ හවුල්කරුවන් කැපවී සිටිති.

ස්වකීය නිත්‍ය සම්පත් තුලින් සහ ආධාර සපයන ප්‍රජාවට පිවිසීම තුළින් බාහිර අරමුදල් යෙදවීමේ දී ශක්තිමත් ආධාරක භූමිකාවක් ඉටුකිරීමට ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් කටයුතු කරනු ඇත. සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන 2018 - 2022 සඳහා ප්‍රමුඛතා ප්‍රතිඵල 1 සහ 3 යටතේ වන නිමවුම් සඳහා දැනටමත් සම්පත් යොදවා තිබේ.

තවදුරටත්, අරමුදල් බලමුලු ගැන්වීම සඳහා අරමුදල් පරතර සහ විභව සම්පත් මූලාශ්‍ර හඳුනා ගැනීම සඳහා, නවදිල්ලියෙහි පිහිටි සුනිසි මෙහෙවර තාක්‍ෂණික සහාය කණ්ඩායම, බැංකොක්වල පිහිටි ප්‍රාදේශීය කාර්යාලය සහ ජිනීවා හි පිහිටි මූලස්ථානය සමග ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සමීපව කටයුතු කරනු ඇත.

උපදේශනය සහ සන්නිවේදන උපාය මාර්ග

මෙම සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන සන්නිවේදනය සහ ප්‍රවර්ධනය කිරීමේ ක්‍රියාකාරකම් තුනක් ඇත. එනම්, ප්‍රතිපත්තිමය වෙනස්කම්, දැනුවත්භාවය ඉහළ නැංවීම සහ සහයෝගිතාවය වර්ධනය සහ සම්පත් බලමුලු ගැන්වීමයි. එම නිසා, සුනිසි මෙහෙවර න්‍යාය පත්‍රය සහ සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන පිළිබඳව නියෝජිත සාමාජිකත්වය, මාධ්‍යවේදීන්, පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරුන්, පෞද්ගලික අංශය, පර්යේෂණ කණ්ඩායම් සහ විද්වතුන් සහ පුළුල් සිවිල් සමාජය සහ සංවර්ධන පාර්ශ්වකරුවන් වෙත කාර්යක්‍ෂම උපදේශනය සහ සන්නිවේදනය ඉතා වැදගත් වේ. මේ කාර්යය සඳහා, අදාළ පර්යේෂණ මගින් සාක්‍ෂි මත පදනම් වූ ප්‍රබල ප්‍රචාරය සිදු කිරීම, යහපත් පුරුදු සහ සාර්ථකත්වයන් පිළිබඳ ප්‍රචලිත කිරීම සුනිසි මෙහෙවර ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳ වඩා පුළුල් අවබෝධයක් ඇති කිරීම සඳහා බෙහෙවින් ඵලදායී ක්‍රමයක් වන අතර, සමස්ථ වර්ධනය සහ තිරසර සංවර්ධිත පදනම් මත පදනම් වූ දැනුවත් කිරීම් අදාළ පර්යේෂණ මගින් සිදු කිරීම ප්‍රධාන වේ.

සන්නිවේදනය සහ ප්‍රවර්ධනය සඳහා භාවිතා කළ යුතු උපාය මාර්ග වනුයේ ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳ කෙටි සටහන්, උගත් පාඩම් සහ යහපත් භාවිතයන් පිළිබඳ කතා, ත්‍රෛමාසික විද්‍යුතත් පුවත් ලිපි, යාවත්කාලීන වෙබ් අඩවි සහ අනෙකුත් දේශීය භාෂාවලින් වඩාත් පුළුල් ප්‍රේක්‍ෂකයින් සඳහා ඉලක්කගත ද්‍රව්‍ය සඳහා වෙනත් සමාජ මාධ්‍ය මෙවලම් සහ වැඩි ආවරණයක් ලබා දීමයි - මෙය ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සහ මෙම සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන පිළිබඳ පොදු දැනුවත්භාවය සහ පැතිකඩ වැඩිදියුණු කිරීමට ද දායක වේ.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ කොළඹ කාර්යාලයට කැප වූ සන්නිවේදන කේන්ද්‍රීය ස්ථානයක් පවතින අතර, සහ එක්සත් ජාතීන්ගේ නේවාසික සම්බන්ධීකාරක කාර්යාලය යටතේ එක්සත් ජාතීන්ගේ සන්නිවේදන කණ්ඩායමේ දායකත්වය ලබා ගැනීම සිදු කරයි. කොළඹ කාර්යාලය, පාර්ලිමේන්තුවේ නියෝජ්‍ය කථානායකවරයා විසින් වර්තමානයේ සභාපතිත්වය හොබවන පාර්ලිමේන්තු අනුකාරක සභාවක් හරහා තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ ක්‍රියාවලිය ප්‍රවර්ධනය කරන, එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානයේ තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ කණ්ඩායමෙහි සාමාජිකයකුද වේ.

ඇමුණුම 1 : සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහනෙහි (DWCP) ප්‍රතිඵල න්‍යාසය

<table>
<tr><td colspan="4">සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) ප්‍රමුඛතාවය 1: තිරසර, අන්තර්ග්‍රහණීය සහ සුනිසි රැකියා උත්පාදනය කිරීම</td></tr>
<tr><td colspan="4">අදාල ජාතික සංවර්ධන ප්‍රමුඛතාවය සහ / හෝ එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසර සංවර්ධනය පිළිබඳ රාමුවෙහි (UNSDF) ප්‍රතිඵලය
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ
අභිමතාර්ථය 1 : දරිද්‍රතාව එහි සැම ආකාරයකින්ම සැම තැනින්ම අවසන් කිරීම
අභිමතාර්ථය 5 : ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාවය අත්පත් කරගැනීම සහ කාන්තාවන් හා ගැහැණු ළමයින් බලගැන්වීම
අභිමතාර්ථය 8 : සැමට දරාගත හැකි, අන්තර්ග්‍රහණීය සහ තිරසර ආර්ථික වර්ධනයක්, සම්පූර්ණ හා ඵලදායී රැකියාවක් හා සැමට ගෞරවාන්විත වෘත්තියක් ලැබීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම
අභිමතාර්ථය 10 : රටවල් ඇතුළත සහ රටවල් අතර ඇති අසමානතාව අඩු කිරීම

එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසර සංවර්ධනය පිළිබඳ රාමුව (UNSDF)
ධාවන කාරක 1 : වැඩිදියුණු කරන ලද දත්ත, දැනුම කළමනාකරණය සහ සාක්ෂි මත පදනම් වූ ප්‍රතිපත්තියක් සඳහා
ධාවන කාරක 2 : ශක්තිමත්, නව්‍ය රාජ්‍ය ආයතන සහ අඛණ්ඩ සාමයක් උදෙසා මැදිහත් වීම
ධාවන කාරක 3 : මානව සුරක්ෂිතභාවය සහ සමාජ-ආර්ථික ප්‍රත්‍යස්ථිතිය
ධාවන කාරක 4 : දේශගුණික විපර්යාස සහ ආපදාවන් සඳහා ප්‍රත්‍යස්ථිතිය වැඩි දියුණු කිරීම සහ පරිසර කළමනාකරණය ශක්තිමත් කිරීම</td></tr>
<tr><td colspan="4">සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන ප්‍රතිඵලය 1.1 :
ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රම බලකායට යහපත් වැඩි රැකියා අවස්ථාවන් තිබීම</td></tr>
<tr><td rowspan="2">පාර්ශවකරුවන්</td><td rowspan="2">අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය; නිපුණතා සංවර්ධන හා යෞවන කටයුතු අමාත්‍යාංශය; ජනමාධ්‍ය අමාත්‍යාංශය; තාක්ෂණික ආයතන; ලංකා සේවා යෝජකයින්ගේ සංගමය (EFC) සහ අනුබද්ධ ව්‍යාපාර සාමාජික සංවිධාන (BMOS); පෞද්ගලික අංශය මිනිස්බල හා රැකිරක්ෂා දෙපාර්තමේන්තුව (DOME); ජාතික ප්‍රතිපත්ති සහ ආර්ථික කටයුතු අමාත්‍යාංශය; ජාතික ශ්‍රම අධ්‍යයන ආයතනය; ශ්‍රී ලංකා සංවර්ධන පරිපාලන ආයතනය කඳුරට යටිතල පහසුකම් අමාත්‍යාංශය; වැවිලි කර්මාන්ත හා කර්මාන්ත අමාත්‍යාංශය; වෘත්තීය සමිති; අග්‍රාමාත්‍ය කාර්යාලය; සමාජ සුබසාධන අමාත්‍යාංශය; කාන්තා හා ළමා කටයුතු අමාත්‍යාංශය; කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව; සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය අමාත්‍යාංශය; ජාතික ව්‍යවසාය සංවර්ධන අධිකාරිය; නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය; ජාතික ප්‍රතිපත්ති සහ ආර්ථික කටයුතු අමාත්‍යාංශය; විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය; ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය; වෘත්තීය තාක්ෂණික අධිකාරිය; පුහුණු ආයතන (NAITA / TVEC); පූර්ව පුහුණු ආයතන විශ්වවිද්‍යාල; වාණිජ මණ්ඩල / සමාගම්</td><td colspan="2">ඒකාබද්ධ සම්පත් රාමුව (එ. ජ. ඩොලර්)</td></tr>
<tr><td>ඇස්තමේන්තු ගත කර ඇත
ඩොලර් මිලියන 4</td><td>බල ගැන්විය යුතුය
ඩොලර් මිලියන 6.1</td></tr>
</table>

තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශක		
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 5.5.2 කළමනාකාර තනතුරු දරණ කාන්තාවන්ගේ අනුපාතය	**පාදක රේඛාව:** 28.4% (ශ්‍ර.බ.ස. (LFS), ජ.ස.දෙ. (DCS) 2016)	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 8.5.1 වෘත්තිය, වයස සහ ආබාධිත සහිත තැනැත්තන් වීම අනුව කාන්තාවන්ගේ සහ පිරිමින්ගේ සාමාන්‍ය පැයක ඉපයීම	**පාදක රේඛාව:** නොපවතී	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 8.5.2 ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, වයස සහ ආබාධිත සහිත තැනැත්තන් වීම අනුව විරැකියා අනුපාතය	**පාදක රේඛාව:** (වර්තමාන තත්වය): කාන්තා 7.0% (ශ්‍ර.බ.ස. 2016) පිරිමි 2.9% (ශ්‍ර.බ.ස. 2016) වයස් කාණ්ඩය 15-24 21.6% 25-29 9.2% 30-39 2.4% 40+ 0.8% (ශ්‍ර.බ.ස. 2016) ආබාධිත පුද්ගලයින් : අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 8.6.1: අධ්‍යාපනය, රැකියාව හෝ පුහුණුවක නොයෙදෙන තරුණ (වයස අවු. 15 - 24) අනුපාතය	**පාදක රේඛාව:** 21.6%: (ශ්‍ර.බ.ස. 2016)	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 10.2.1: ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, වයස සහ ආබාධිත සහිත තැනැත්තන් වීම අනුව ආදායම් රේඛාවෙන් 50% ට පහළ මට්ටමේ ජීවත් වන ජන අනුපාතය	**පාදක රේඛාව:** නොපවතී	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 10.4.1: දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයේ ශ්‍රම භාගය	**පාදක රේඛාව:** 27.1% (ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුවේ (ජ.ස.දෙ.) වාර්ෂික ජාතික ගිණුම් ඇස්තමේන්තු - 2015)	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 13.3.1: ප්‍රාථමික, ද්විතීක හා තෘතීක විෂයමාලා සඳහා ඒකාබද්ධ ලිහිල් කිරීම, අනුගත කිරීම, බලපෑම අවම කිරීම සහ පූර්ව අනතුරු ඇඟවීම් කරන ලද රටවල් සංඛ්‍යාව	**පාදක රේඛාව:** නොපවතී	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය

තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 13.3.2: අනුවර්තනය කිරීම, අවම කිරීම හා තාක්‍ෂණ හුවමාරුව සහ සංවර්ධන ක්‍රියාවන් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ආයතනික, පද්ධතිමය සහ පුද්ගල ධාරිතාව ගොඩනැංවීම ශක්තිමත් කිරීම සඳහා සන්නිවේදනයේ නියැලී ඇති රටවල් සංඛ්‍යාව	**පාදක රේඛාව:** නොපවත	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
වැඩසටහන් සහ අයවැය දර්ශකය 1.2: බහු පාර්ශ්වීය ප්‍රතිපත්ති හා වැඩසටහන් සංවර්ධනය කිරීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින් තරුණ තරුණියන්ට සුනිසි රැකියා ලබා දීම උදෙසා ඉලක්ක ගත ක්‍රියාමාර්ග සංඛ්‍යාව	**පාදක රේඛාව:** නොපවතී	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
වෙනත් දර්ශකය 1.1.1 ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය අනුව ශ්‍රම බලකායේ සහභාගිත්ව අනුපාතය	**පාදක රේඛාව:** පිරිමි 75.1% (ශ්‍ර.බ.ස. 2016) කාන්තා 35.9%	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන ප්‍රතිඵලය 1.2 : විශාල ජනගහනයක් සඳහා තාක්‍ෂණික ප්‍රගමනයන් සහ අනෙකුත් අපේක්ෂිත වෙළඳපොළ ඉල්ලීම් වලට ප්‍රතිචාර දැක්වීම උදෙසා ජාතික උපායමාර්ගයක් ක්‍රියාත්මක වෙමින් පැවතීම		
පාර්ශවකරුවන් නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය; ළමා හා කාන්තා කටයුතු අමාත්‍යාංශය; ජනමාධ්‍ය අමාත්‍යාංශය; කම්කරු අමාත්‍යාංශය; කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව; ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය; විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය; ලංකා සේවා යෝජකයින්ගේ සංගමය (EFC); වෘත්තීය සමිති (TU); ජාත්‍යන්තර මූල්‍ය සංස්ථාව (IFC) රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය; ආබාධිතයින් සමඟ වැඩ කරන කණ්ඩායම්; මිනිස්බල හා රැකිරක්ෂා දෙපාර්තමේන්තුව; සමාජ සුබසාධන අමාත්‍යාංශය; සමාජ සේවා දෙපාර්තමේන්තුව; මහානගර හා බස්නාහිර සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය; පළාත් පාලන ආයතන; මධ්‍යම ඉංජිනේරු උපදේශන කාර්යාංශය (CECB); ඉදිකිරීම් කර්මාන්ත සංවර්ධන අධිකාරිය (CIDA); අග්‍රාමාත්‍ය කාර්යාලය; ජාතික අපනයනකරුවන්ගේ මණ්ඩලය; ලංකා සේවා යෝජකයින්ගේ සංගමය (EFC) සමග අනුබද්ධිත කලාපීය වාණිජ මණ්ඩල; ශ්‍රී ලංකා කර්මාන්ත හා වාණිජ මණ්ඩලය (FCCISL); කර්මාන්ත හා වාණිජ කටයුතු අමාත්‍යාංශය; ප්‍රාථමික කර්මාන්ත අමාත්‍යාංශය; දිස්ත්‍රික් ලේකම්වරුන්; ජාතික ප්‍රතිපත්ති හා ආර්ථික කටයුතු අමාත්‍යාංශය; සමාජ සවිබල ගැන්වීම, සුභසාධනය හා උඩරට උරුමය පිළිබඳ අමාත්‍යාංශය; පළාත් මට්ටමේ ආයතන; ආයෝජන මණ්ඩලය; ආපදා කළමනාකරණ අමාත්‍යාංශය; පරිසර අමාත්‍යාංශය; ලෝක බැංකුව සහ ආසියානු සංවර්ධන බැංකුව; විදුලිබල හා පුනර්ජනනීය බලශක්ති අමාත්‍යාංශය; ජාතික තරුණ සභාව; රජය - අධ්‍යාපන / උසස් අධ්‍යාපන / නිපුණතා සංවර්ධන / කාන්තා කටයුතු	**ඒකාබද්ධ සම්පත් රාමුව (එ. ජ. ඩොලර්)** **ඇස්තමේන්තු ගත කර ඇත** ඩොලර් 30,000	 **බල ගැන්විය යුතුය** ඩොලර් 351,620
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශක		
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 4.4.1: කුසලතා වර්ගය අනුව, තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්‍ෂණ කුසලතාවය (ICT) සහිත තරුණ සහ වැඩිහිටියන්ගේ අනුපාතය	**පාදක රේඛාව:** සමස්ථය 27.6 තරුණ (15 - 24) 58.8% වැඩිහිටි (25 - 69) 20.4%	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 7.1.2. පිරිසිදු ඉන්ධන සහ තාක්‍ෂණය මත මූලික විශ්වාසය සහිත ජනගහනයේ අනුපාතය	**පාදක රේඛාව:** 19.31% (ලෝක බැංකුව 2013)	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය

තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 8.2.1. රැකියා නියුක්ත පුද්ගලයෙකුට වාර්ෂික දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයේ වාර්ෂික වර්ධන අනුපාතය	**පාදක රේඛාව:** 4.67% (ලෝක බැංකුව 2016 - 2017)	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 9.ඇ.1. තාක්ෂණය අනුව, ජංගම දුරකතන ජාලයකින් ආවරණය වන ජනගහනයේ අනුපාතය	**පාදක රේඛාව:** 123.7% (ශ්‍රී ලංකා විදුලි සංදේශ නියාමන කොමිෂන් සභාව 2016 දෙසැම්බර්)	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 14.අ.1. සාගර තාක්ෂණය ක්ෂේත්‍රයේ පර්යේෂණ සඳහා වෙන් කළ සමස්ථ පර්යේෂණ අයවැය අනුපාතය	**පාදක රේඛාව:** නොපවතී	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
වැඩසටහන් සහ අයවැය දර්ශකය 1.3: නිපුණතා නොගැලපීම් අඩු කිරීම සහ ශ්‍රම වෙළඳපල ප්‍රවේශය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා ක්‍රියාත්මක කළ නිපුණතා සංවර්ධන ක්‍රම, උපායමාර්ගයන් සහ වැඩසටහන් සංඛ්‍යාව	**පාදක රේඛාව:** නොපවතී	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
වැඩසටහන් සහ අයවැය දර්ශකය 10.3: ප්‍රතිපත්තිවලට බලපෑම් කිරීම සඳහා සේවායෝජක සංවිධානය විසින් රජය සහ අනෙකුත් ක්‍රියාකාරීන් සමග සම්බන්ධ වී කරන ලද මුලපිරීම් / බැඳීම් සංඛ්‍යාව	**පාදක රේඛාව:** නොපවතී	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
වැඩසටහන් සහ අයවැය දර්ශකය 10.5.: සමාජ, ආර්ථික සහ පාරිසරික ගැටලු පිළිබඳ සාකච්ඡා කිරීම සඳහා බලපෑම් කිරීමට කම්කරු සංවිධාන විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද ප්‍රතිපත්ති යෝජනා සංඛ්‍යාව	**පාදක රේඛාව:** නොපවතී	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
වැඩසටහන් සහ අයවැය දර්ශකය 10.5.3: සමාජීය, ආර්ථික හෝ පාරිසරික ගැටලු පිළිබඳ සාකච්ඡා කිරීම සඳහා බලපෑම් කිරීමට කම්කරු සංවිධාන බහුපාර්ශ්වික රාමු හෝ ආයතන සඳහා ප්‍රතිපත්ති යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීම	**පාදක රේඛාව:** නොපවතී	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) ප්‍රමුඛතාවය 2: ශ්‍රම වෙළඳපොළේ යහපත් පාලනය		

අදාල ජාතික සංවර්ධන ප්‍රමුඛතාවය සහ / හෝ එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසර සංවර්ධනය පිළිබඳ රාමුවෙහි (UNSDF) ප්‍රතිඵලය

තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ

අභිමතාර්ථය 8 : සැමට දරාගත හැකි, අන්තර්ග්‍රහණීය සහ තිරසර ආර්ථික වර්ධනයක්, සම්පූර්ණ හා ඵලදායී රැකියාවක් හා සැමට ගෞරවාන්විත වෘත්තියක් ලැබීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම

අභිමතාර්ථය 10 : රටවල් ඇතුළත සහ රටවල් අතර ඇති අසමානතාව අඩු කිරීම

අභිමතාර්ථය 16 : යුක්තිගරුක, සාමකාමී සහ අන්තර්ග්‍රහණීය වූ සමාජ ප්‍රවර්ධනය කිරීම

එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසර සංවර්ධනය පිළිබඳ රාමුව (UNSDF)

ධාවන කාරක 1 : වැඩිදියුණු කරන ලද දත්ත, දැනුම කළමනාකරණය සහ සාක්ෂි මත පදනම් වූ ප්‍රතිපත්තියක් සඳහා

ධාවන කාරක 2 : ශක්තිමත්, නව්‍ය රාජ්‍ය ආයතන සහ අඛණ්ඩ සාමයක් උදෙසා මැදිහත් වීම

ධාවන කාරක 3 : මානව සුරක්ෂිතභාවය සහ සමාජ-ආර්ථික ප්‍රත්‍යස්ථිතිය

ධාවන කාරක 4 : දේශගුණික විපර්යාස සහ ආපදාවන් සඳහා ප්‍රත්‍යස්ථිතිය වැඩි දියුණු කිරීම සහ පරිසර කළමනාකරණය ශක්තිමත් කිරීම

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන ප්‍රතිඵලය 2.1:
සමාජ සංවාද සහ ත්‍රෛපාර්ශිකත්වය සඳහා ආයතනගත විධිමත් ක්‍රමවේදයන් පැවතීම

පාර්ශවකරුවන්	රජය; සේවා යෝජකයන්; ශ්‍රමිකයින් පඩිපාලක සභා; කම්කරු අමාත්‍යාංශය; අධිකරණ අමාත්‍යාංශයත නීති කෙටුම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව; රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය; රාජ්‍ය අංශ කොමිසම; ජාතික වැටුප් කොමිසම; කළමනාකරණ සේවා දෙපාර්තමේන්තුව; වැටුප් හා සේවක සංඛ්‍යා කොමිෂන් සභාව; රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාව	**ඒකාබද්ධ සම්පත් රාමුව (එ. ජ. ඩොලර්)** **ඇස්තමේන්තු ගත කර ඇත** ඩොලර් 25,000	**බල ගැන්විය යුතුය** ඩොලර් 475,000

තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශක		
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 8.3.1. ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව කෘෂිකාර්මික නොවන අවිධිමත් රැකියා වල නියුක්ත අනුපාතය	**පාදක රේඛාව:** 50.1% (ශ්‍ර.බ.ස. 2016) ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව - අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** අදාළ නොවේ
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 10.4.1: වැටුප් සහ සමාජ ආරක්ෂණ ස්ථාන මාරුවීම් ඇතුළත්ව, දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයේ ශ්‍රම දායකත්වය	**පාදක රේඛාව:** 54% (ඒ.ජා.සං. 2012)	**ඉලක්කය:** අදාළ නොවේ
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 16.7.2: ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය, වයස, ආබාධිතභාවය සහ ජනගහන කාණ්ඩ අනුව, තීරණ ගැනීම අන්තර්ග්‍රහණීය සහ ප්‍රතිචාරාත්මක බව විශ්වාස කරන ජනගහනයේ අනුපාතය	**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** අදාළ නොවේ
වැඩසටහන් සහ අයවැය දර්ශකය 1.5: කම්කරු සබඳතා, ශ්‍රම වෙළඳපොළ ආයතන සහ සේවා තත්වයන් වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා ප්‍රතිපත්ති, වැඩසටහන් හෝ වෙනත් ක්‍රියාමාර්ග සකස් කර හෝ සම්මත කර ඇති සාමාජික රටවල් සංඛ්‍යාව	**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** අදාළ නොවේ
වැඩසටහන් සහ අයවැය දර්ශකය 7.3: ගෝලීය සැපයුම් දාමයන් ඇතුලුව, අසමානතාවයන් විසඳීම සඳහා සහ සේවා ස්ථානවල අනුකූලතාවය වැඩිදියුණු කිරීම උදෙසා වන ත්‍රෛපාර්ශ්වීය සමාජ කතිකාව, සාමූහික කේවෙල් කිරීම සහ කාර්මික සබඳතා වර්ධනය කරන ලද හෝ ශක්තිමත් කරන ලද සාමාජික රටවල් සංඛ්‍යාව	**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** අදාළ නොවේ

වෙනත් දර්ශක		
සමාජ පාර්ශ්වකරුවන්ගේ උපදේශකත්වය හරහා ස්ත්‍රී පුරුෂ ප්‍රතිචාරාත්මක ප්‍රතිපත්තීන් අනුගමනය කිරීම සඳහා ස්ත්‍රී පුරුෂ ප්‍රතිචාරාත්මක ප්‍රතිපත්ති සකස් කිරීම / අනුගමනය කිරීම (1.5 ට යොමුගතව)	**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** අදාළ නොවේ
අසමානතාව, සේවා ස්ථාන අනුකූලතාවය (7.3 ට යොමුගතව) සඳහා වන ඵලදායී සමාජ සංවාද යාන්ත්‍රණයක් පිළිබඳ සාක්ෂි	**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** අදාළ නොවේ

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන ප්‍රතිඵලය 2.2 : කාර්යක්ෂම වැඩබිම් නිරීක්ෂණයක් සහිත වඩාත් ඵලදායි ශ්‍රම පරිපාලන ක්‍රමයක් පැවතීම			
පාර්ශවකරුවන්	රජය විසින් අනෙකුත් පාර්ශ්වකරුවන්ගේ උපදේශකත්වය සහිතව	**ඒකාබද්ධ සම්පත් රාමුව (එ. ජ. ඩොලර්)**	
		ඇස්තමේන්තු ගත කර ඇත ඩොලර් 20,000	**බල ගැන්විය යුතුය** ඩොලර් 350,575
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශක			
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 8.8.2. ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සහ සංක්‍රමණික තත්ත්වය අනුව, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය (CD;HKA;R LÏLRE IXÚODKH) අනුවර්තිත මූලාශ්‍ර සහ ජාතික නීති මත පදනම්ව, කම්කරු අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජාතික අනුකූලතා මට්ටම (සාමූහිකත්වයේ සහ කේවෙල් කිරීමේ නිදහස)		**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
වැඩසටහන් සහ අයවැය දර්ශකය 1.5 : කම්කරු සබඳතා, ශ්‍රම වෙළඳපොළ ආයතන සහ සේවා තත්වයන් වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා ප්‍රතිපත්ති, වැඩසටහන් හෝ වෙනත් ක්‍රියාමාර්ග සකස් කර හෝ සම්මත කර ඇති සාමාජික රටවල් සංඛ්‍යාව		**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
වෙනත් දර්ශක			
ඵලදායි කම්කරු පරිපාලන ගුණාත්මකභාවය සඳහා වැඩි දියුණු කළ සංවිධාන ව්‍යුහය සහ මානව සම්පත් (වැඩසටහන් සහ අයවැය දර්ශකය 7.2.2)		**පාදක රේඛාව:** නැත	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන ප්‍රතිඵලය 2.3 : විවිධාකාරයෙන් සහ වෙනස්වන ආකාරයේ කාර්යයන්ට ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා නීති සහ ප්‍රතිපත්ති නවීකරණය කිරීම			
පාර්ශවකරුවන්	රජය; පෞද්ගලික අංශයේ නෛතික ආයතන; ලෝක බැංකුව ආසියානු සංවර්ධන බැංකුව; කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව; ලංකා සේවා යෝජකයින්ගේ සංගමය (EFC) / අනුබද්ධිත ව්‍යාපාර සාමාජික සංවිධාන (BMOS); වෘත්තීය සමිති (TU); මාධ්‍යයන්; අධිකරණ අමාත්‍යාංශය; ප්‍රාදේශීය වාණිජ මණ්ඩල	**ඒකාබද්ධ සම්පත් රාමුව (එ. ජ. ඩොලර්)**	
		ඇස්තමේන්තු ගත කර ඇත ඩොලර් 25,000	**බල ගැන්විය යුතුය** ඩොලර් 225,000
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශක			
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 8.8.2. ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සහ සංක්‍රමණික තත්වය අනුව, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය අනුවර්තිත මූලාශ්‍ර සහ ජාතික නීති මත පදනම්ව, කම්කරු අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජාතික අනුකූලතා මට්ටම (සාමූහිකත්වයේ සහ කේවෙල් කිරීමේ නිදහස)		**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය

වැඩසටහන් සහ අයවැය දර්ශකය 7.2: ජාතික කම්කරු නීති සහ සාමූහික ගිවිසුම් සමඟ සේවා ස්ථානයන් අනුකූලවීම සහතික කිරීම සඳහා තම නීති, රෙගුලාසි, ප්‍රතිපත්ති හෝ උපායමාර්ග සංවර්ධනය හෝ සංශෝධනය කළ හෝ ඔවුන්ගේ ආයතන සහ පද්ධතිවල ධාරිතාවය ශක්තිමත් කර ඇති සාමාජික රටවල් සංඛ්‍යාව		**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
වෙනත් දර්ශක			
ත්‍රෛපාර්ශ්වික උපදේශනය මගින් සංශෝධිත කම්කරු නීති සංඛ්‍යාව		**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
ප්‍රතිචාර දැක්වීමේ යාන්ත්‍රණ පිළිබඳ දැනුවත්ව සිටින සේවාදායකයින් සංඛ්‍යාව		**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) ප්‍රමුඛතාවය 3 : සියලු දෙනාට වැඩ කිරීමේ අයිතිය			
අදාල ජාතික සංවර්ධන ප්‍රමුඛතාවය සහ / හෝ එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසර සංවර්ධනය පිළිබඳ රාමුවෙහි (UNSDF) ප්‍රතිඵලය තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ අභිමතාර්ථය 1 : දරිද්‍රතාව එහි සෑම ආකාරයකින්ම සෑම තැනින්ම අවසන් කිරීම අභිමතාර්ථය 8 : සැමට දරාගත හැකි, අන්තර්ග්‍රහණීය සහ තිරසර ආර්ථික වර්ධනයක්, සම්පූර්ණ හා ඵලදායී රැකියාවක් හා සැමට ගෞරවාන්විත වෘත්තියක් ලැබීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම අභිමතාර්ථය 10 : රටවල් ඇතුළත සහ රටවල් අතර ඇති අසමානතාව අඩු කිරීම එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසර සංවර්ධනය පිළිබඳ රාමුව (UNSDF) ධාවන කාරක 1 : වැඩිදියුණු කරන ලද දත්ත, දැනුම කළමනාකරණය සහ සාක්ෂි මත පදනම් වූ ප්‍රතිපත්තියක් සඳහා ධාවන කාරක 2 : ශක්තිමත්, නව්‍ය රාජ්‍ය ආයතන සහ අඛණ්ඩ සාමයක් උදෙසා මැදිහත් වීම ධාවන කාරක 3 : මානව සුරක්ෂිතභාවය සහ සමාජ-ආර්ථික ප්‍රත්‍යස්ථිතිය ධාවන කාරක 4 : දේශගුණික විපර්යාස සහ ආපදාවන් සඳහා ප්‍රත්‍යස්ථිතිය වැඩි දියුණු කිරීම සහ පරිසර කළමනාකරණය ශක්තිමත් කිරීම			
සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන ප්‍රතිඵලය 3.1: ළමා ශ්‍රමය සහ එහි අනර්ථකාරී ස්වරූපය තුරන් කිරීම			
පාර්ශවකරුවන්	කම්කරු අමාත්‍යාංශය; දිස්ත්‍රික් ලේකම්වරුන්; දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාලවල සියලුම රේඛීය අමාත්‍යාංශ; කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව; දිස්ත්‍රික් ළමා සංවර්ධන කමිටු (DCDC); ජාතික ළමා ආරක්ෂක අධිකාරිය (NCPA); පරිවාස හා ළමාරක්ෂක දෙපාර්තමේන්තුව; අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය සංක්‍රමණික සංවර්ධන නිලධාරීන් (MDOS); ලංකා සේවා යෝජකයින්ගේ සංගමය (EFC); වෘත්තීය සමිති (TU); සමාජ සේවා දෙපාර්තමේන්තුව පොලිස් දෙපාර්තමේන්තුව; කාන්තා හා ළමා කටයුතු අමාත්‍යාංශය; ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව	**ඒකාබද්ධ සම්පත් රාමුව (එ. ජ. ඩොලර්)** **ඇස්තමේන්තු ගත කර ඇත** එ. ජ. ඩොලර් 0.00	**බල ගැන්විය යුතුය** ඇස්තමේන්තු ගත කළ යුතුය

තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශක		
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 8.7.1. ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සහ වයස අනුව, ළමා ශ්‍රමිකයින් ලෙස කටයුතු කරන වයස අවුරුදු 5-17 අතර දරුවන් සංඛ්‍යාව සහ අනුපාතය	**පාදක රේඛාව:** 43,714 (ම.බැ.වා. (CAS) 2016 ජ.ස.දෙ.) පිරිමි ළමුන්: 32,402 ගැහැණු ළමුන්: 11,311 5-11: 3,002 12-14: 5,264 15-17: 35,447 (ම.බැ.වා. 2016 ජ.ස.දෙ.)	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
වැඩසටහන් සහ අයවැය දර්ශකය 8.3 : විශේෂයෙන්ම පිළිගත නොහැකි ආකාරයේ වැඩි අවදානමට ලක් වූ තත්වයන් තුළ වැඩ කරන තැනැත්තන් ඇතුළුව වැඩ කරන ජනතාවගේ ඵලදායි ක්‍රියාකාරිත්වය ආරක්ෂා කිරීම සඳහා, අනෙකුත් හවුල්කරුවන් සමඟ ත්‍රෛපාර්ශ්වික නියෝජිත සහයෝගීතාවයන් වර්ධනය කර ඇති සාමාජික රාජ්‍යයන් සංඛ්‍යාව	**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
වෙනත් දර්ශක		
අනතුරුදායක ස්වරූපවල ළමා ශ්‍රමික සේවයේ යෙදවූ ළමයින් අනුපාතය	**පාදක රේඛාව:** 39,007 (ම.බැ.වා. 2016 ජ.ස.දෙ.)	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
සම්මත කර ඇති නව අවම වයස් නීතිය	**පාදක රේඛාව:** අවුරුදු 14	**ඉලක්කය:** අවුරුදු 16
2022 වන විට ළමා ශ්‍රමිකයින් ශුන්‍ය කිරීම	**පාදක රේඛාව:** 43,714 (ම.බැ.වා. 2016 ජ.ස.දෙ.)	**ඉලක්කය:** තුරන් කිරීම

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන ප්‍රතිඵලය 3.2: (අඩු කුසලතා සහිත) සංක්‍රමණිකයන් වැඩිදියුණු වීම සඳහා සහ ආන්තීකරණයට ලක්වූවන් සූරාකෑමට ලක්වීමේ අවධානම (බලහත්කාර ශ්‍රමය) අඩු වීම සඳහා ශ්‍රම වෙළඳපොළ ප්‍රතිඵල භාවිතා කිරීම

පාර්ශවකරුවන්	කම්කරු අමාත්‍යාංශය, ශ්‍රමිකයින් සේවා යෝජකයන්; වෘත්තීය සමිති; ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය; අධිකරණ අමාත්‍යාංශය; විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය; නීතිපති දෙපාර්තමේන්තුව; නීති ක්‍රියාත්මක කරන ආයතන; TAF; ජාතික සුරක්ෂිත සංක්‍රමණ වැඩසටහන් පාර්ශවකරුවන්; ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය; බඳවා ගැනීමේ ආයතන / සංගම් සහ බඳවා ගැනීමේ මැදිහත්කරුවන්; යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය; තෘතියික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව (TVEC); වෘත්තීය පුහුණු අධිකාරිය (VTA); ජාතික ආධුනිකත්ව හා කාර්මික පුහුණු කිරීමේ අධිකාරිය (NAITA); විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය; ශ්‍රමිකයින්; මිනිස්බල දෙපාර්තමේන්තුව (PESC); ප්‍රාදේශීය වාණිජ මණ්ඩලය; සංක්‍රමණික සංවර්ධන නිලධාරීන් (MDOS); අනෙකුත් සිවිල් සමාජ සංවිධාන ක්‍රියාකාරීන්; ජාතික මානව හිමිකම් කොමිසම	**ඒකාබද්ධ සම්පත් රාමුව (එ. ජ. ඩොලර්)**	
		ඇස්තමේන්තු ගත කර ඇත ඩොලර් මිලියන 2.1	**බල ගැන්විය යුතුය** ඇස්තමේන්තු ගත කළ යුතුය

තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශක		
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 8.8.1 ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සහ සංක්‍රමණික තත්ත්වය අනුව මාරාන්තික සහ මාරාන්තික නොවන වෘත්තීයමය තුවාල සිදු වීමේ සංඛ්‍යාත අනුපාතය	**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 10.7.1. ගමනාන්තයක් වන රටක උපයන වාර්ෂික ආදායමේ අනුපාතයක් ලෙස, සේවාලාභියා බඳවා ගැනීමේ පිරිවැය	**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 10.ඇ.1. ප්‍රේෂණය කළ වටිනාකමෙහි අනුපාතයක් ලෙස, ප්‍රේෂණ පිරිවැය	**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ ඩොලර් 200 සඳහා ප්‍රේෂණ පිරිවැය (2015) එක්සත් අරාබි එමීර් - ශ්‍රී ලංකාව, 3.4% (ලෝක බැංකුව); ස්විස්ටර්ලන්තය - ශ්‍රී ලංකාව, 45.0% (ලෝක බැංකුව)	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
වැඩසටහන් සහ අයවැය දර්ශකය 9.1: සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන්ගේ සහ විදේශයන්හි සිටින වෙනත් අයගේ ආරක්ෂාව වැඩි දියුණු කිරීම සහ ශ්‍රම වෙළඳපල ක්‍රියාකාරීත්වය සඳහා, ගැලපෙන සංක්‍රමණික ප්‍රතිපත්ති, නීති ද්විපාර්ශ්වික හෝ බහු පාර්ශ්වික ගිවිසුම් සම්පාදනය කර හෝ සම්මත කර ඇති සාමාජික රටවල් සංඛ්‍යාව	**පාදක රේඛාව:** සාකච්ඡා කළ යුතුය	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
වෙනත් දර්ශක		
සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයන් විසින් සිදු කරන පැමිණිලි සංඛ්‍යාව අනුපාතිකව අඩු කිරීම	**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
වැටුප් අනුපාතය ලෙස සංක්‍රමණික පිරිවැය අඩු කිරීම (තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ 10.7.1)	**පාදක රේඛාව:** අදාළ නොවේ	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය

සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන ප්‍රතිඵලය 3.3 : අවිධිමත් ශ්‍රමිකයින් සඳහා විශේෂ අවධානයක් යොමු කරමින් සියලුම ශ්‍රමිකයින් සඳහා සමාජ ආරක්ෂාව වැඩි දියුණු කිරීම			
පාර්ශවකරුවන්	කම්කරු අමාත්‍යාංශය සහ කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව; මුදල් අමාත්‍යාංශය; සේවක අර්ථසාධක අරමුදල, මහ බැංකුවත වෘත්තීය සමිති; ලංකා සේවා යෝජකයින්ගේ සංගමය; ලෝක බැංකුව; ක්‍රම සම්පාදන අමාත්‍යාංශය; සේවා නියුක්තයන්ගේ භාරකාර අරමුදල් මණ්ඩලය; සමෘද්ධි දෙපාර්තමේන්තුව; සමාජ සුභ සාධන දෙපාර්තමේන්තුව; ගෘහසේවකයින්ගේ සමිතිය; කෙයා ලංකා	**ඒකාබද්ධ සම්පත් රාමුව (එ. ජ. ඩොලර්)** **ඇස්තමේන්තු ගත කර ඇත** එ. ජ. ඩොලර් 0.00	**බල ගැන්විය යුතුය** ඇස්තමේන්තු ගත කළ යුතුය
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශක			
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 1.3.1. ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, හඳුනාගත් දරුවන්, රැකියා විරහිත තැනැත්තන්, වැඩිහිටියන්, ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්, ගර්භනී කාන්තාවන්, අලුත උපන් දරුවන්, සේවයෙහි යෙදීමේදී තුවාල වූ වින්දිතයින්, සහ දුගීන් සහ අවධානමට ලක් වූවන් අනුව, සමාජ ආරක්ෂණ තලයන් / පද්ධතිවලින් ආවරණය වන ජනගහනයේ අනුපාතය		**පාදක රේඛාව:** පිරිමි 33.5% කාන්තා 34.9% ළමයි 33.6% විරැකියා වයස්ගත පුද්ගලයින් 44.7% පිරිමි 41.9% කාන්තා 46.4% අලුත උපන් 34.8% (2012/2013 ගෘ.ආ.වි.ස. (HIES), ජ.ස.දෙ.)	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 1.අ.2. අත්‍යාවශ්‍ය සේවා සඳහා යොදන සමස්ථ රාජ්‍ය වියදම් අනුපාතය (අධ්‍යාපනය, සෞඛ්‍යය සහ සමාජ ආරක්ෂණය)		**පාදක රේඛාව:** සාකච්ඡා කළ යුතුය	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශකය 8.3.1. ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව කෘෂිකාර්මික නොවන අවිධිමත් රැකියා වල නියුක්තියේ අනුපාතය		**පාදක රේඛාව:** සාකච්ඡා කළ යුතුය	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය
වැඩසටහන් සහ අයවැය දර්ශකය 3.1: ආවරණය පුළුල් කිරීම හෝ ප්‍රතිලාභ ප්‍රමාණවත් ලෙස වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා නව හෝ වැඩිදියුණු කළ ජාතික සමාජ ආරක්ෂණ උපාය මාර්ග, ප්‍රතිපත්ති හෝ නීතිමය රාමු සම්මත කරගත් රටවල් සංඛ්‍යාව		**පාදක රේඛාව:** සාකච්ඡා කළ යුතුය	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය

<table>
<tr><td colspan="2">වෙනත් දර්ශක</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">ආවරණය පුළුල් කිරීම හෝ ප්‍රතිලාභ ප්‍රමාණවත් ලෙස වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා නව හෝ වැඩිදියුණු කළ ජාතික සමාජ ආරක්ෂණ උපාය මාර්ග, ප්‍රතිපත්ති හෝ නීතිමය රාමු සම්මත කර ගැනීම</td><td>පාදක රේඛාව:
සාකච්ඡා කළ යුතුය</td><td>ඉලක්කය:
සාකච්ඡා කළ යුතුය</td></tr>
<tr><td colspan="2">සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ (EPF) ලියාපදිංචි වීමේ වාර්ෂිකව වැඩිවීමේ ප්‍රතිශතය</td><td>පාදක රේඛාව:
සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සමඟ සාකච්ඡා කළ යුතුය</td><td>ඉලක්කය:
සාකච්ඡා කළ යුතුය</td></tr>
<tr><td colspan="2">සේවක භාරකාර අරමුදලේ (ETF) ලියාපදිංචි වීමේ වාර්ෂිකව වැඩිවීමේ ප්‍රතිශතය</td><td>සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සමඟ සාකච්ඡා කළ යුතුය</td><td>ඉලක්කය:
සාකච්ඡා කළ යුතුය</td></tr>
<tr><td colspan="4">සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන (DWCP) හරස් කැපුම් ප්‍රමුඛතාවය 4: උසස් දැනුම සහ දත්ත ජනනය</td></tr>
<tr><td colspan="4">සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන ලබා ගන්නා ප්‍රතිඵල 4.1: විශ්වාසදායක පරිශීලක සහ හිතකාමී ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු නිරන්තරව පවත්වා ගැනීම සහ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයන්, නියෝජිතයන් සහ පොදු ජනතාවට ඒ සඳහා ප්‍රවේශය ලබා දීම</td></tr>
<tr><td colspan="4">අදාල ජාතික සංවර්ධන ප්‍රමුඛතාවය සහ / හෝ එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසර සංවර්ධනය පිළිබඳ රාමුවෙහි (UNSDF) ප්‍රතිඵලය
තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ
අභිමතාර්ථය 8 : සැමට දරාගත හැකි, අන්තර්ග්‍රහණීය සහ තිරසර ආර්ථික වර්ධනයක්, සම්පූර්ණ හා ඵලදායී රැකියාවක් හා සැමට ගෞරවාන්විත වෘත්තියක් ලැබීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම
අභිමතාර්ථය 17 : තිරසර සංවර්ධනය සඳහා වූ ගෝලීය සහයෝගීතාව ක්‍රියාත්මක කිරීමේ සහ නව ජීවයක් දීමේ මාර්ග ශක්තිමත් කිරීම

එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසර සංවර්ධනය පිළිබඳ රාමුව (UNSDF)
ධාවන කාරක 1 : වැඩිදියුණු කරන ලද දත්ත, දැනුම කළමනාකරණය සහ සාක්ෂි මත පදනම් වූ ප්‍රතිපත්තියක් සඳහා
ධාවන කාරක 2 : ශක්තිමත්, නව්‍ය රාජ්‍ය ආයතන සහ අඛණ්ඩ සාමයක් උදෙසා මැදිහත් වීම
ධාවන කාරක 3 : මානව සුරක්ෂිතභාවය සහ සමාජ-ආර්ථික ප්‍රත්‍යස්ථිතිය
ධාවන කාරක 4 : දේශගුණික විපර්යාස සහ ආපදාවන් සඳහා ප්‍රත්‍යස්ථිතිය වැඩි දියුණු කිරීම සහ පරිසර කළමනාකරණය ශක්තිමත් කිරීම</td></tr>
<tr><td rowspan="2">පාර්ශවකරුවන්</td><td rowspan="2">ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව; ජාතික සැලසුම් හා ආර්ථික කටයුතු අමාත්‍යාංශය; තිරසර සංවර්ධනය හා වනජීවී අමාත්‍යාංශය; එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසර සංවර්ධනය පිළිබඳ රාමුව (UNSDF) ධාවන කාරක මඟ පෙන්වයි; වාණිජ මණ්ඩලත පර්යේෂණ ආයතන (උදා: ප්‍රතිපත්ති අධ්‍යයන ආයතනය, දරිද්‍රතා විශ්ලේෂණ මධ්‍යස්ථානය); විශ්වවිද්‍යාල ආධාර සපයන ආයතන; වෘත්තීය සමිති; ලංකා සේවා යෝජකයින්ගේ සංගමය</td><td colspan="2">ඒකාබද්ධ සම්පත් රාමුව (එ. ජ. ඩොලර්)</td></tr>
<tr><td>ඇස්තමේන්තු ගත කර ඇත
එ. ජ. ඩොලර් 20,000</td><td>බල ගැන්විය යුතුය
එ. ජ. ඩොලර් 350,000</td></tr>
</table>

තිරසර සංවර්ධන අභිමතාර්ථ දර්ශක		
1.3.1 ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, හඳුනාගත් දරුවන්, රැකියා විරහිත තැනැත්තන්, වැඩිහිටියන්, ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්, ගර්භනී කාන්තාවන්, අලුත උපන් දරුවන්, සේවයෙහි යෙදීමේදී තුවාල වූ වින්දිතයින්, සහ දුගීන් සහ අවධානමට ලක් වූවන් අනුව, සමාජ ආරක්ෂණ තලයන් / පද්ධතිවලින් ආවරණය වන ජනගහනයේ අනුපාතය; 5.5.2 කළමනාකරණ තනතුරු හොබවන කාන්තාවන්ගේ අනුපාතය; 8.2.1 රැකියා නියුක්ත පුද්ගලයකු සඳහා සත්‍ය දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයේ වාර්ෂික වර්ධන අනුපාතය; 8.3.1 ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව කෘෂිකාර්මික නොවන අවිධිමත් රැකියා වල නියුක්තියේ අනුපාතය; 8.5.1 වෘත්තිය, වයස සහ ආබාධිත සහිත තැනැත්තන් වීම අනුව කාන්තාවන්ගේ සහ පිරිමින්ගේ සාමාන්‍ය පැයක ඉපයීම (අදාළ නොවේ); 8.5.2 ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, වයස සහ ආබාධිත සහිත තැනැත්තන් වීම අනුව විරැකියා අනුපාතයත 8.6.1 අධ්‍යාපනය, රැකියාව හෝ පුහුණුවක නොයෙදෙන (වයස අවුරුදු 15 - 24 අතර) තරුණ අනුපාතය; 8.7.1 ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සහ වයස අනුව, ළමා ශ්‍රමිකයින් ලෙස කටයුතු කරන වයස අවුරුදු 5 - 17 අතර දරුවන් සංඛ්‍යාව සහ අනුපාතය; 8.8.1 ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සහ සංක්‍රමණික තත්ත්වය අනුව මාරාන්තික සහ මාරාන්තික නොවන වෘත්තීයමය තුවාල සිදු වීමේ සංඛ්‍යාත අනුපාතය (අදාළ නොවේ); 8.8.2 ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සහ සංක්‍රමණික තත්ත්වය අනුව, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ අනුවර්තිත මූලාශ්‍ර සහ ජාතික නීති මත පදනම්ව, කම්කරු අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ජාතික අනුකූලතා මට්ටම (සාමූහිකත්වයේ සහ කේවෙල් කිරීමේ නිදහස); 8.ආ.1. දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයේ සහ ජාතික අයවැයෙහි අනුපාතිකයක් ලෙස, සමාජ ආරක්ෂණය සහ රැකියා වැඩසටහන් සඳහා රජය විසින් යොදවන සමස්ථ වට්නාකම; 10.4.1 වැටුප් සහ සමාජ ආරක්ෂණ ස්ථාන මාරුවීම් ඇතුළත්ව, දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයේ ශ්‍රම දායකත්වය;	**පාදක රේඛාව:** 43,714 (ම.බැ.වා. (CAS) 2016 ජ.ස.දෙ.) පිරිමි ළමුන්: 32,402 ගැහැණු ළමුන්: 11,311 5-11: 3,002 12-14: 5,264 15-17: 35,447 (ම.බැ.වා. 2016 ජ.ස.දෙ.)	**ඉලක්කය:** සාකච්ඡා කළ යුතුය

ඇමුණුම 2 : සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන සම්පාදන ක්‍රියාවලිය

දිනය	සිදුවීම
2017 ජූලි 31 - අගෝස්තු 11	සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන සැලසුම් කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ කාර්ය මණ්ඩලය එකමුතු වීම
2017 ජූලි 31 - අගෝස්තු 11	සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන 2013 - 2017 සමාලෝචනය
2017 අගෝස්තු 11	සුනිසි මෙහෙවර වැඩසටහන 2013 - 2017 සමාලෝචනයෙහි සොයාගැනීම් ඉදිරිපත් කිරීම
2017 සැප්තැම්බර් 12	රජය සමඟ ඒකල උපදේශනය
2017 සැප්තැම්බර් 14	වෘත්තීය සමිති සමඟ ඒකල උපදේශනය
2017 සැප්තැම්බර් 15	සේව්‍යයින් සමඟ ඒකල උපදේශනය
2017 සැප්තැම්බර් 6 - 15	දිස්ත්‍රික් උපදේශන ගම්පහ හම්බන්තොට රත්නපුර මොණරාගල මඩකලපුව කිලිනොච්චි
2017 සැප්තැම්බර් 18	එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානය සහ සංවර්ධන පාර්ශවකරුවන් සමඟ ඒකල උපදේශනය
2017 සැප්තැම්බර් 22 - 23	ත්‍රෛපාර්ශවික තහවුරු කිරීම සහ සමථකරණය, මීගමුව
2017 ඔක්තෝබර් 16 - 17	වැඩ කණ්ඩායම් විසින් සමථකරණ වැඩමුළුවෙහි එකඟත්වයට පැමිණි ප්‍රතිඵල න්‍යාසය සමාලෝචනය කිරීම
2017 නොවැම්බර් 13	ප්‍රතිඵල න්‍යාසයෙහි දෙවන වර වලංගු කිරීම - වෘත්තීය සමිති සමග
2017 නොවැම්බර් 21	ප්‍රතිඵල න්‍යාසයෙහි දෙවන වර වලංගු කිරීම - රජය සමඟ
2017 නොවැම්බර් 24	ප්‍රතිඵල න්‍යාසයෙහි අවසන් වර වලංගු කිරීම - ත්‍රෛපාර්ශ්වික නියෝජිතයින් සමඟ
2017 දෙසැම්බර් 18 - 25	දකුණු ආසියාව සඳහා සුනිසි මෙහෙවර තාක්‍ෂණික සහාය කණ්ඩායමේ විශේෂඥයින්ගෙන් ලැබෙන ආදාන අනුව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය ශ්‍රී ලංකා කාර්යාලය විසින් සුනිසි මෙහෙවර කෙටුම්පත් කිරීම, නව දිල්ලිය
2017 දෙසැම්බර් 19	සුනිසි මෙහෙවර කෙටුම්පත නියෝජිතයින් අතර බෙදා හැරීම
දෙසැම්බර් 16 - පෙබරවාරි 26	ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය ප්‍රධාන කාර්යාලය සහ කලාප කාර්යාලයන්හි තත්ත්ව තක්සේරු කිරීමේ සමාලෝචනය
2018 මාර්තු 29	සුනිසි මෙහෙවර කෙටුම්පත පිළිබඳ වෘත්තීය සමිති සමඟ උපදේශනය - තෙවන වටය
2018 අප්‍රේල් 2	සුනිසි මෙහෙවර කෙටුම්පත පිළිබඳ වෘත්තීය සමිති සමඟ උපදේශනය -සිව්වන වටය
2018 අප්‍රේල් 11 - 20	සුනිසි මෙහෙවර කාර්ය සාධක කමිටුවේ සම සභාපතිවරුන් සමග සුනිසි මෙහෙවර කෙටුම්පත අවසන් සකස් කිරීම

ත්‍රෛපාර්ශවික තහවුරු කිරීම සහ සමථකරණය, 2017 සැප්තැම්බර් 22 - 23, මීගමුව, ශ්‍රී ලංකාව.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය - ශ්‍රී ලංකා සහ මාලදිවයින් කාර්යාලය

202 - 204, බෞද්ධාලෝක මාවත,
කොළඹ 7

Tel : +94 11 259 2525 Fax : +94 11 250 0865
Email: colombo@ilo.org