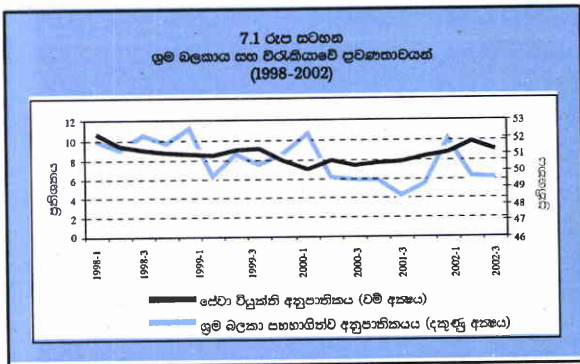


7 ජනගහනය, ශ්‍රම බලකාය සහ සේවා නියුක්තිය

7.1 සමස්ථ නිරීක්ෂණ

2002 වර්ෂයේදී ශ්‍රම වෙළෙඳපොල මිශ්‍ර ප්‍රතිඵල පෙන්වුම් කරනු ලැබීය. 2001 වර්ෂයේ පැවති සෘණ ආර්ථික වර්ධනය, 2002 වර්ෂයේ පළමු භාගයේ සමස්ථ රැකියා උත්පාදනය අඩු කිරීමට හේතුවූ අතර, 2002 වර්ෂයේ පැවති හිතකර වූ ආර්ථික වර්ධනය හේතුවෙන් ඇතිවූ ආර්ථික ක්‍රියාවලීන්හි වැඩිවීම තුළින් එම වසරෙහි දෙවන භාගයේ දී රැකියා උත්පාදනය ඉහළ ගියේ ය. නවද, ආර්ථිකය යථාතත්වයට පත්වීම හා පෙබරවාරි මාසය තුළ ඇති වූ සටන් විරාම ගිවිසුම නිසා 2002 වර්ෂය පුරා පැවති සාමාන්‍ය වාතාවරණය ධනාත්මක අපේක්ෂාවන්ට මුල්වූ අතර එමගින් සමස්ථ ආර්ථිකය හා ආර්ථික ක්‍රියාවන් සඳහා වූ සහභාගිත්වය ඉහළ මට්ටමකට පත් විය. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස 2001 තුන්වන කාර්තුවේ දී සියයට 48.4 ක් වූ ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්ව අනුපාතිකය 2002 තුන්වන කාර්තුවේ දී සියයට 49.4 ක් වූ ඉහළ අගයකට පත් විය. ඒ අතරම සේවා විද්‍යුත් අනුපාතිකය 2002 දෙවන කාර්තුවේදී සියයට 9.8ක් වූ උපරිම අගයකට පත් වූ අතර 2002 තුන්වන කාර්තුවේ දී සියයට 9.1 දක්වා පහත වැටුණි.



ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ නම්‍යශීලීත්වය වැඩි කිරීමේ අරමුණින් එහි ප්‍රතිසංස්කරණ හා බැඳුණු ප්‍රධාන කම්කරු පනත් හතරක් පාර්ලිමේන්තුවේ දී සම්මත කරන්නට යෙදුණි. (විශේෂ සටහන 13) කර්මාන්තශාලා ආඥා පනත (1942) සඳහා කළ සංශෝධන මගින් ස්ත්‍රීන් සඳහා වූ අතිකාල පැය ගණනෙහි සීමාව ලිහිල් කරන ලදී. කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ පනත (1971), කාර්මික ආරවුල් පනත (1950) හා ස්ත්‍රීන්, තරුණයන් හා ළමුන් සේවයේ යෙදවීමේ පනත (1956) යන පනත් තුන සඳහා වූ සංශෝධන 2003 වර්ෂයේ ජනවාරි මාසයේ දී පාර්ලිමේන්තුවේ සම්මත කරගන්නා ලදී. කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ පනත (1971) සංශෝධන මගින් සේවය අවසන් කරනු ලබන කම්කරුවන්ට වන්දි මුදල් තීරණය කිරීම සඳහා පැහැදිලි සම්කරණයක් හඳුන්වාදීම පිළිබඳ අවධානය යොමු කල අතර, කාර්මික

ආරවුල් පනතෙහි (1950) සංශෝධන මගින් ආරවුල් විසඳීමට යන කාලය අවම කිරීම සඳහා උත්සාහ ගෙන තිබේ. ස්ත්‍රීන්, තරුණයන් හා ළමුන් සේවයේ යෙදවීමේ පනත (1956) සංශෝධන මගින් පනතෙහි විධිවිධාන පිළිනොපදින සේවයන් විසින් ගෙවිය යුතු දඩ මුදල් වැඩි කරන ලදී.

2002 වර්ෂයේදී රාජ්‍ය ආයතන වල ඵලදායීතාව වැඩිදියුණු කිරීමේ අරමුණ ඇතිව රජය විසින් රාජ්‍ය අංශයට බඳවා ගැනීම්, පැහැදිලිව සාධාරණීකරණය කළ හැකි අවස්ථා හැරුණු කොට, සීමා කිරීමට ප්‍රතිපත්තිමය තීරණයක් ගනු ලැබීය. රැකියා උත්පාදනය කරන මූලයක් ලෙස රාජ්‍ය අංශයේ කාර්යභාරය අඩුවීමත් සමඟ පෞද්ගලික අංශයට රැකියා වැඩි ප්‍රමාණයක් ජනනය කිරීමට සිදුවනු ඇත. ඒ අනුව ආර්ථික ක්‍රියාවලියක් තුළ පෞද්ගලික අංශයේ දායකත්වයට දැනට ඇති බාධක ඉවත් කිරීමේ අවශ්‍යතාවය තවදුරටත් අවධාරණය කරයි. නව ද මෙම ප්‍රතිපත්තිය මගින් පුද්ගලයින් රාජ්‍ය අංශ තුළ පමණක් නියුක්ත වීමේ අහිලාමය වෙනස් විය හැකි අතර, පෞද්ගලික අංශය මගින් ඉල්ලුම් කරනු ලබන නිපුණතා ලබාගැනීම සඳහා ඔවුන් දිරිමත් වනු ඇත.

උගත් තරුණයන්ගේ විරැකියාව ඉහළ මට්ටමක පැවතීමට පිලියම් වශයෙන් ප්‍රතිපත්ති සංවර්ධනය හා ක්‍රියාත්මක කිරීමේ අමාත්‍යාංශය හා කම්කරු හා රැකිරක්ෂා අමාත්‍යාංශය මගින් ඔවුන් පෞද්ගලික අංශයේ රැකියා අවස්ථා වෙත යොමුකිරීම සඳහා ප්‍රතිපත්තිමය තීරණ ගණනාවක් 2002 වර්ෂයේදී ගන්නා ලදී. ප්‍රතිපත්ති සංවර්ධන හා ක්‍රියාත්මක කිරීමේ අමාත්‍යාංශය විසින් වයස අවුරුදු 18 සිට 28 දක්වා තරුණයන්හට “තරුණ බලඇණි” වැඩසටහන ආරම්භ කරනු ලැබීය. එම වැඩසටහන හොඳින් සැලසුම් කරන ලද ඒකාබද්ධ රැකියා පූර්ව පුහුණු වැඩසටහනකි. කම්කරු හා රැකියා අමාත්‍යාංශය විසින් 2002 වර්ෂයේ දී ජාතික රැකියා ප්‍රතිපත්ති කෙටුම්පත සහස්කරන ලද අතර එමගින් උගත් තරුණ සේවා විද්‍යුත් නියුක්තිය සඳහා පෞද්ගලික අංශයේ ද සහයෝගය ඇතිව අවශ්‍ය පුහුණුව ලබාදීම මගින් දේශීය මෙන්ම අන්තර් ජාතික ශ්‍රම වෙළෙඳ පොලටද සරිලන ආකාරයට ඔවුන් පුද්ගලික කිරීමට බලාපොරොත්තුවේ. නවද, කම්කරු හා රැකිරක්ෂා අමාත්‍යාංශය මගින් රටපුරා පිහිටුවීමට අපේක්ෂිත රැකියා සේවා මධ්‍යස්ථාන මගින් රටෙහි තරුණ උගත් සේවා විද්‍යුත් නියුක්තියන්හට රැකියා හඳුනාගැනීම සඳහා අවස්ථාව සපයා දෙනු ලබයි. මීට අමතරව උපාධිධාරී සඳහා වූ රැකියා වැඩසටහනක් වන “තරුණ අරුණ” මෙතෙක් පැවති ක්‍රියාකාරීත්වයට වැඩි වේගයකින් ක්‍රියාත්මකවීමට සැලැස්වීම තුළින් මෙමගින් උපාධිධාරීන්ගේ විරැකියා ප්‍රශ්නය අවම කිරීමට බලාපොරොත්තුවේ.

2002 වර්ෂය තුළදී විදේශ රැකියා අවස්ථා පසුගිය වසර හා සසඳන විට වැඩිවූ අතර, ඒ සඳහා විදේශ රැකියා සඳහා ඉල්ලුම වැඩිවීම හා 2001 ජූලි මාසයේදී ගුවන්නොටුපලට එල්ලවූ ක්‍රස්ත ප්‍රහාරය නිසා ඇතිවූ ගුවන් ගමන් ඇතහිටීම් සහ අහස්යානා පිටත්වීම ප්‍රමාද වීම වැනි බාධා නොතිබීම හේතු විය. ගෘහ සේවිකාවන්ගේ දායකත්වය විදේශ රැකියාවන්හි මුළු ශ්‍රම කාර්ෂ්ඨවල ප්‍රතිශතයක් ලෙස ගත්කල

ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම වෙළෙඳපොළෙහි මෑත කාලීන ප්‍රතිසංස්කරණ

ගැඳින්වීම

කම්කරු පන්තිය බොහෝ විට සේව්‍යා විසින් “සුරා කෑමට” භාජනය වූ දුබල පිරිසක් බව අතීතයේ දී ලෝකයේ බොහෝ රටවල් තුළ ප්‍රචලිත වූ මතයක් විය. ඒ හේතුවෙන් එම රටවල රජයන් විසින් එවැනි “සුරාකෑම්” වලින් කම්කරු පන්තිය ආරක්ෂා කිරීම සඳහා ආයතන තුළ කාර්මික සාමය මෙන්ම සමානාත්මතාව ඇති කිරීමට නීති ස්ථාපිත කරනු ලැබීය. මීට සමගාමීව, එක් පසෙකින් එම රටවල දේශපාලනඥයින් විසින් ශ්‍රමික ජනයා මෙසේ රජය මත යැපීමේ නැඹුරුව තම ජනප්‍රියත්වය ඇතිකර ගැනීමේ මාර්ගයක් ලෙස හා ඔවුන් සතුටු කිරීමේ මාර්ගයක් ලෙස යොදා ගනු ලැබූ අතර, මෙම ශ්‍රමික පිරිස හට ඔවුන්ගේ මැතිවරණ කොට්ඨාශවල සැලකිය යුතු නියෝජනයක් තිබිණි. ඇතැම්විට මෙය අනිකුත් සමාජ කොටස් වෙත මෙන්ම සමස්ත රටට ද අයහපත් ලෙස බලපෑ හැකි තීරණාත්මක සාධකයක් ලෙස සැලකිය හැක. අනිත් පසින් අතීතයේ දී ව්‍යාපාර යටත් විජිත පාලකයන් සතුටු ම හා ඔවුන් යටතේ වැඩ කරන පන්තිය දේශීය ජනයාගෙන් සමන්විත වීම හේතුවෙන් මතු වූ එකිනෙකා විශ්වාස නොකිරීමේ තත්ත්වයන් තුළ සේව්‍ය හා සේවක යන සමාජ කොටස් දෙක අතර මතුවූ ගැටුම්කාරී බව නිදහසින් දශන ගණනාවකින් පසුව ද දක්නට ලැබේ. මේ අතර පැවති වෘත්තීය සමිතිවල සටන්කාමී බව තුළින් ඇතැම් සේවක අයිතීන් අරක්ෂා කිරීමට හැකියාව ලැබුණ ද එය බොහෝවිට සේවක-සේව්‍ය සම්බන්ධතාව යම් තරමකට දුර්වල වීමට හේතු විය. තවද පැවති රජයන් සේවකයින් සහ කළමනාකරණය අතර වූ සම්බන්ධය වඩාත් යහපත් කිරීම තුළින් ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ ක්‍රියාකාරීත්වය සුමටව පවත්වාගෙන යාම සඳහා ඔවුන් පෙළඹවීමට ඉතාමත් සුළු වශයෙන් පියවරගන්නා ලදී.

1977 දී ශ්‍රී ලංකාව නිදහස් වෙළෙඳපොළ පදනම් වූ ආර්ථික ව්‍යුහයක් ඇති කිරීම සඳහා යොමුවූවද මෑතක් වනතුරුම රටෙහි පැවති කම්කරු නීති 1977 ට පෙර පැවති පාලිත ආර්ථික ව්‍යුහයක් තුළදී ඇතිකරනු ලැබූ ඒවා විය. මේ අතර, නිදහස් වෙළෙඳපොළ ආර්ථික ව්‍යුහයක් තුළ ආර්ථික සංවර්ධනය සඳහා නියමු කාර්යයක් ඉටුකරනු ලබන පෞද්ගලික අංශය, රටෙහි පවත්නා කම්කරු නීති රටෙහි වත්මන් ආර්ථික පරිසරය හා සමගාමී නොවන බව හා ඒවා වෙනස්විය යුතු බව නිරතුරුවම පෙන්වා දෙනු ලැබීය.

පවත්නා කම්කරු නීති සම්බන්ධයෙන් පෞද්ගලික අංශයේ සේව්‍යයන් විසින් බලාපොරොත්තු වන ප්‍රතිසංස්කරණ තුළින් සේවකයන් කිසියම් අසුරකින් අවාසිදායක

තත්ත්වයකට පත් නොවන අතර, ඒ තුළින් ශ්‍රම වෙළෙඳපොළෙහි ක්‍රියාකාරීත්වය සුමට වීම හේතුකොටගෙන ශ්‍රමිකයන් හට ප්‍රතිලාභ අත් වන බව ඔවුන් අදහස් කරයි. නිර්බාධිත ශ්‍රම වෙළෙඳපොළකින් සේව්‍ය සේවක සම්බන්ධතා ශක්තිමත් වන අතර එමගින් ආයෝජකයන්හට හිතකර ව්‍යාපාරික පරිසරයක් ගොඩ නැගෙනු ඇත. මෙය රටෙහි කල්පවත්නා ඉහළ වර්ධන අනුපාතයක් ලබාගැනීම සඳහා මූලික වේ. එවැනි වෙළෙඳපොළක් තුළින් සේවකයන්හට තම ඵලදායීතාවය ඉහළ මට්ටමක පවත්වා ගැනීමට අවශ්‍යවන නිවැරදි දිරිගැන්වීම් ලබාදෙන අතරම ඵලදායීතාව වඩාත් වැඩිකර ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය කරනු ලබන පුහුණුවීම් සහ හැකියා ප්‍රවර්ධනය සඳහා ඔවුන් උනන්දු කරනු ලබයි. ඒ සමගම සේව්‍යයන්හට පවත්නා ව්‍යාපාරික පරිසරයට ගැළපෙන පරිදි සහ සේවක හැකියාවන් අනුව තම ආයතනයට සේවකයන් බඳවා ගැනීමට හා ඔවුන්ව සේවයේ යෙදවීම මෙන්ම ඔවුන්ගේ සේවය අවසන් කිරීමේ හැකියාව සේවක ශුභසාධනය තහවුරු වන පරිදි සිදුකිරීමේ අවකාශ නිබිය යුතුවේ.

2002 වසරේදී, බලධාරීන් විසින් රටෙහි ආර්ථික වර්ධනය වේගවත් කිරීම සහ එහි දීර්ඝකාලීන පැවැත්ම තහවුරු කරනු වස් ආර්ථික සාමාජීය වශයෙන් සිදුවිය යුතු වෙනස්කම් සැලකිල්ලට ගනිමින් රටෙහි කම්කරු ප්‍රතිපත්තීන් දීර්ඝ වශයෙන් අධ්‍යයනය කිරීම ධනාත්මක පියවරක් ලෙස සැලකිය හැක. ඒ අනුව සේවක අයිතීන් හා ඔවුන්ගේ ශුභසාධනය තහවුරු කරන අතරම වඩාත් සුනම්‍ය වූ ශ්‍රම වෙළෙඳපොළක් ගොඩනැගීම සේවක පරිපාලනයේ දී පැවති ප්‍රධාන අභියෝගය විය.

වත්මන් කම්කරු නීතිවල පවත්නා දෘඪතා

ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ 2000 වාර්ෂික වාර්තාවට අනුව අද වන විට රටෙහි කම්කරු පනත් පනහකට ආසන්න සංඛ්‍යාවක් පවතී. මේවා බොහොමයක් ශ්‍රී ලංකාව තුළ රාජ්‍ය අංශය වඩා බලවත්ව පැවති ආවෘත ආර්ථික පරිසරය තුළ ඉදිරිපත් කළ ඒවා විය. මේ අතුරින් ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ කෙරෙහි වඩා දැඩි බලපෑමක් කරමින් එහි නමගිලි බව අඩු කිරීමට හේතු වූ ප්‍රධාන පනත් කීපයක් පැවතුණි. ඒවා නම් කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ පනත (1971), කාර්මික ආරවුල් පනත (1950), කාර්මාන්තශාලා ආඥා පනත (1942), සාප්පු සහ කාර්යාල පනත (1954), ස්ත්‍රීන්, තරුණයන් හා ළමුන් සේවයේ යෙදවීමේ පනත (1956) විය. මේවා අතරින් පනත් හතරක් 2002 වසරේ දී සංශෝධනය කරන්නට යෙදුණි.

සටහන 1

2002 වසරේදී සංශෝධනය කරන්නට යෙදුණු කමිතරු ගීති

1. කර්මාන්තශාලා ආඥා පනත (1942)
2. කමිතරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ පනත (1971)
3. කාර්මික ආරවුල් පනත (1950)
4. ස්ත්‍රීන්, කරුණයන් හා ළමුන් සේවයේ යෙදවීමේ පනත (1956)

සංශෝධනයන්ට කලින් කමිතරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ පනත (1971) මගින් ඒ වන විට රැකියාවන්හි නියුතු ශ්‍රමිකයන්ට ආරක්ෂාව සැපයුණු නමුදු එමගින් රැකියා ආචාර ධර්මයන් කෙරෙහි සෘණාත්මක දායකත්වයක් ඇතිවිය. ඒ හේතුවෙන් ආර්ථිකයට විශේෂ වැදගත්කමකින් යුක්ත වූ ශ්‍රම සුක්ෂම ආයෝජනයන් අධෛර්යමත් කරනු ලැබීය. තවද එම පනත සවිත්තා සංවර්ධන උපායමාර්ගයන් හා කිසිසේත් නොගැළපෙන බාධකයක් ලෙසත් සලකනු ලැබීය. ඒ මගින් 15 දෙනෙකුට වඩා වැඩි සේවා නියුක්තියක් සහිත පෞද්ගලික අංශයේ ආයතනයන්ට විනයානුකූල නොවන හේතු මත කිසියම් සේවකයකු තෙරපා හැරීම කමිතරු කොමසාරිස් ජනරාල්ගේ ලිඛිත අනුමැතිය හෝ එම සේවකයාගේ කැමැත්ත මත පමණක් සිදුකිරීමේ හැකියාව ලැබෙනුයේ ඒ සඳහා ඔහු හෝ ඇය වෙත ආකර්ෂණීය වන්දි ගෙවීමක් කිරීමෙන් පමණි. වන්දි ගෙවීම් සඳහා නිශ්චිත වූ සමීකරණයක් නොතිබීම සහ කමිතරු කොමසාරිස්ගේ විධානමය බලය පිළිබඳ නිර්වචනයක් අඩංගු නොවීම හේතුවෙන් ආයතන ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීම මෙන්ම ශ්‍රම සුක්ෂම ආයෝජන ආකර්ෂණීය කර ගැනීමේදී මෙම පනත විශාල බාධකයක්ව පැවතියේය.

කාර්මික ආරවුල් පනත (1950) තුළ වැඩවර්ජන, සාමූහික එකඟතාවන් වැනි කමිතරු සම්බන්ධතා පිළිබඳ නියමයන් අඩංගු වූ අතර මෙමගින් කිසියම් වැඩ වර්ජනයකට පෙර කළමනාකාරීත්වයට දැන්වීම සඳහා ගනු ලබන කාලසීමාව නිර්ණය කිරීමේ බලය මුළුමනින්ම සේවකයන්ට හිමි විය. ආරවුල් විසඳීම සඳහා නිශ්චිත වූ කාලසීමාවන් නොතිබුණු අතර ඇතැම් ආරවුල් විසඳීම සඳහා ඉතා දීර්ඝකාලයක් ගත විය. මෙය ආයෝජකයන්ගේ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාදාමය කෙරෙහි සෘණාත්මක ලෙස බලපෑවේය. තවද සාමූහික එකඟතාවන් කඩකරන ලද වෘත්තීය සමිති වලට එරෙහිව කටයුතුකිරීම සඳහා ආයතනයන් හට අවසර නොවීය. ඒ අනුව මෙම පනත අදාළ පාර්ශ්වයන්ට වඩා වගකීම් පැවරෙන අයුරින් සංශෝධනය කිරීමේ දැඩි අවශ්‍යතාවක් ඇතිව තිබුණි. විශේෂයෙන් පෞද්ගලික අංශය විසින් සාමූහික එකඟතාවන් බලපැවැත්වීම තවදුරටත් ශක්තිමත් කිරීමේ අවශ්‍යතාව දැඩි ලෙස පෙන්වා දෙනු ලැබීය.

කර්මාන්තශාලා ආඥා පනත (1942) සහ ස්ත්‍රීන්, කරුණයින් හා ළමුන් සේවයේ යෙදවීමේ පනත (1956) මගින් ස්ත්‍රී සේවකයන් අතිකාල වැඩෙහි යෙදවීම සඳහා සීමා

පනවනු ලැබීය. තවද, විදේශීය ගැනුම්කරුවන් විසින් භාණ්ඩ මිලදී ගැනීමේදී අදාළ කර්මාන්තයක එම රටෙහි සේවක නීති දැඩි ලෙස පිළිපැදිය යුතු බවට නියම කරනු ලැබීම මෙම පනත සංශෝධනය කිරීම තවදුරටත් හදිසි අවශ්‍යතාවක් බවට පත්විය.

මෑතකදී සංශෝධනය කළ කමිතරු ගීති කර්මාන්තශාලා ආඥාපනත (1942)

ප්‍රතිසංස්කරණ ගණනාවක පළමු ප්‍රතිසංස්කරණය ලෙස කර්මාන්තශාලා ආඥා පනත (1942)හි 68 වෙනි වගන්තිය සංශෝධනය කිරීම සැලකිය හැක. අංක 68 වෙනි වගන්තිය මගින් ස්ත්‍රීන් සඳහා අතිකාල පැය ගණන වර්ෂයකට පැය 100 දක්වා සීමා කළ අතර මෙය සංශෝධනය කොට 2002 අගෝස්තු 06 වනදා පාර්ලිමේන්තුවේදී සම්මත කරගන්නා ලදී. මෙම සංශෝධනය මගින් අතිකාල පැය සීමාව මසකට පැය 60 දක්වා ලිහිල් විය. මෙම සංශෝධන මගින් දැනටමත් සංශෝධනයට පෙර පැවති නීතියට අනුව වර්ෂයකට පැය 100 අතිකාල පැය සීමාව කඩකරන සේව්‍යයන්ට නීති ආවරණය ලැබෙන අතර, මෙය විශේෂයෙන් ඇගවීම් කර්මාන්තයට අදාළ නිම් භාණ්ඩ මිලදී ගන්නන්ගේ අවශ්‍යතාවයක් ලෙස සැලකේ.

කමිතරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ පනත (1971)

කමිතරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ පනත (1971) හා කාර්මික ආරවුල් පනත (1950) යන කමිතරු නීති සංශෝධනය 2002 වර්ෂය අවසානයේදී පාර්ලිමේන්තුවේ සභාගත කෙරුණු අතර කමිටු මට්ටමේ දී විපක්ෂයේ අදහස් ද ඇතුළුව ජනවාරි 07 වනදා පාර්ලිමේන්තුවේ දී සම්මත විය.

කමිතරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ පනත (1971) සංශෝධනය කිරීම හේතුවෙන් කමිතරු කොමසාරිස්වරයා විසින් රැකියා අභිමිචුවන් සඳහා වන්දි මුදල් ගෙවීම සඳහා පැහැදිලි ලෙස හැඳින්වූ සමීකරණයක් ගැසට් පත්‍රයකින් දැනුම්දීමට බලාපොරොත්තුවන අතර, මීට සමගාමීව රැකියා අභිමිචුවන් රැකබලා ගැනීම සඳහා ආරක්ෂණ වැඩ සටහනක් ද පිහිටුවීමට නිර්ණය කර ඇත. මීට අමතරව සේවය අවසන් කිරීමකදී කමිතරු කොමසාරිස්වරයා විසින් නිර්ණයක් දීමට පෙර සේවකයාට තම අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමේ අයිතිය ලබාදීම සඳහා මෙම පනත සංශෝධනය කර ඇත.

සමහර අවස්ථාවලදී වන්දි මුදලක් ගෙවීම මගින් සේවය අවසන් කිරීම සඳහා අයිතිය සේව්‍යයන්ට ලබාදීම සඳහා වගන්තියක් සංශෝධන සඳහා ප්‍රසිද්ධ කළ පනත් කෙටුම්පතෙහි අඩංගු වුවද, එම වගන්තිය පාර්ලිමේන්තුවේ කමිටු මට්ටමේදී අහෝසි කරන ලදී.

කාර්මික ආරවුල් පනත (1950)

කාර්මික ආරවුල් පනත (1950) හි සංශෝධන සඳහා කාර්මික ආරවුල් (සංශෝධන) සහ කාර්මික ආරවුල් නඩු කටයුතු විභාග සහ විනිශ්චය කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත් අඩංගු විය.

1. කාර්මික ආරවුල් (සංශෝධන) පනත

සමස්ථයක් ලෙස මෙම පනතෙහි සියලුම සංශෝධන මගින් කම්කරු අධිකරණයක හෝ උසාවියකට ප්‍රශ්න ඉදිරිපත් කිරීම හා ඉන්පසු ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා දී ඇති කාලසීමාවන් අඩුකිරීමට මූලිකවම පියවර ගෙන ඇත. විශේෂිත වූ කාලසීමා පැනවීමට හේතුව කම්කරු අයදුම්පත් විභාග කිරීම සහ අවසාන තීරණයදීමට ගතවන කාලය අවම කිරීමයි.

2. කාර්මික ආරවුල්-නඩු කටයුතු විභාග කිරීමේ සහ විනිශ්චය කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත

මෙම සංශෝධන මගින් නඩු කටයුතු විභාග කිරීම ඉක්මනින් නිමකිරීමට කටයුතු සැලසෙන අතර එමගින් 16,000 ක් පමණ ගොඩගැසුණු කම්කරු නඩු විභාග කොට අවසන් තීරණ දීමට හැකිවනු ඇත. කාර්මික ආරවුල්-නඩු කටයුතු විභාග කිරීමේ සහ විනිශ්චය කිරීමේ පනත් කෙටුම්පත මගින් කම්කරු විනිශ්චය අධිකාරියේ කටයුතු මාස 4 ක් ඇතුළත ද කාර්මික ආරවුලක් තීරණයකු වෙත ඉදිරිපත් කළ විට මාස 2 ක් ඇතුළත තීරණය දීමට හා කොමසාරිස් විසින් සේවය අවසන් කිරීමේ අයදුම්පතක් ලද දිනයේ සිට මාසයක් ඇතුළත ස්වකීය තීරණය දීමට බලාපොරොත්තුවේ. මෙම කාලසීමා සූත්‍රය 4-2-1 ලෙස හැඳින්වේ. කෙසේ නමුත් පාර්ලිමේන්තුවේ කමිටු මට්ටමේදී කම්කරු විනිශ්චය අධිකාරිය සඳහා මාස 4 ක් වූ කාලය නොවෙනස්ව පැවතුන අතර තීරණයට ලබාදී ඇති කාලය මාස 3 දක්වා හා කොමසාරිස්වරයා වෙත ලබා දී ඇති කාලය මාස 2 දක්වා ද වැඩිකර එය 4-3-2 ලෙස වෙනස් විය.

ස්ත්‍රීන්, තරුණයන් හා ළමුන් සේවයේ යෙදවීමේ පනත (1956)

මෙම සංශෝධන පනත් කෙටුම්පත ද අතිකුත් පනත් සමග පාර්ලිමේන්තු සභාගත කෙරුණු අතර කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ පනත (1971) සහ කාර්මික ආරවුල් පනත (1950) මෙන් නොව මෙම පනත්කෙටුම්පත කිසිදු වෙනස්කිරීමකින් තොරව ඒකච්ඡන්දයෙන් පාර්ලිමේන්තුවේ දී සම්මත විය. මීට මූලික හේතුව වූයේ එහි වගන්ති 27 න් සියල්ලම පාහේ මෙම පනත උල්ලංඝණය කරන සේවයන් විසින් ගෙවිය යුතු දඩ මුදල් වැඩිකිරීම සම්බන්ධ වීමය.

නිගමන

2002 වර්ෂයේ දී පැහැදිලි ප්‍රතිපත්ති තීරණ ගැනීම තුළින් රජය විසින් වඩාත් නම්‍යශීලී වූ ශ්‍රම වෙළෙඳපොලක් කරා පියනගන බව පැහැදිලිව දක්නට ලැබුණි. ආයතනවලට තම ක්‍රියාවන් හා ව්‍යුහය සංවිධානය කර ගැනීමට අවශ්‍ය නම්‍යශීලී බව කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ පනත (1971) සංශෝධනයට අනුව කොමසාරිස්වරයා විසින් ප්‍රකාශයට පත්කිරීමට බලාපොරොත්තු වන වන්දි මුදල් ගෙවීම සම්බන්ධ සම්කරණය පිළිබඳ ගැසට් නිවේදනය මගින් යම්දුරකට ලැබෙනු ඇත. මීට අමතරව කාර්මික ආරවුල් පනතෙහි (1950) සංශෝධන මගින් ආරවුල් විසඳීම ඉක්මනින් සිදුකිරීම හා විසඳීමට වැයවන කාලය අවම කිරීම මගින් ආරවුලට මැදිවූ පාර්ශ්වය ආයතනය තුළ තවදුරටත් රැඳීම හා වැඩ කඩාකප්පල් කිරීම වළක්වාගත හැක. තවද, කර්මාන්ත ශාලා ආඥා පනත (1942) සංශෝධනය මගින් විශේෂයෙන් ඇඟවුම් කර්මාන්ත ඇතුළුව සමස්ථ කර්මාන්ත අංශයෙහි ක්‍රියාකාරකම් සඳහා පහසුකම් සපයනවා පමණක් නොව ස්ත්‍රීන්ගේ අතිකාල සීමාව වැඩිකිරීම තුළින් මවුන්ගේ ආදායම් තත්ත්වය ද ඉහළ යනු ඇත.

ශ්‍රම වෙළෙඳපොල ප්‍රතිපත්තීන් වෙනස්වෙමින් පවත්නා අවධියක සේව්‍ය සේවක සම්බන්ධතා වඩාත් ශක්තිමත් කිරීම, ප්‍රතිසංස්කරණවල උපරිම පල නෙලා ගැනීම සඳහා මනාසේ උපකාරී වේ. සේවක විශ්වාසය වඩාත් තහවුරු කිරීම ඉතා අත්‍යවශ්‍ය වන අතර, වන්දි මුදල් ගෙවීමේ පැහැදිලි සම්කරණයක් ප්‍රකාශයට පත්කිරීම, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය හා කම්කරු හා රැකියාකරුවන් අමාත්‍යාංශය විසින් දැනට අධ්‍යයනය කරමින් පවතින රජය විසින් යෝජිත සේවා විද්‍යාත්මක අයට සහන සලසන යෝජනාවලියක් (ආරක්ෂක වැඩ සටහනක්) ක්‍රියාත්මක කිරීම හා කම්කරු ප්‍රතිපත්ති වෙනස්වීම තුළින් ලැබෙන ප්‍රතිඵල පිළිබඳ අවබෝධය තහවුරු කිරීමේ සම්මන්ත්‍රණ පැවැත්වීම යනාදිය මගින් සේවකයන්ගේ පනත් සංශෝධන සම්බන්ධ ධනාත්මක ආකල්පවල නැඹුරුව වැඩිකළ යුතුවේ. එසේ නොමැතිනම් නම්‍යශීලී ශ්‍රම වෙළෙඳ පොලක් ඇතිකිරීමේ අරමුණ සිහිනයක්ම වනු ඇති අතර, එක් අතකින් වෘත්තීය සමිති මත රඳා පවතින සේවකයන් ද අනික් අතින් දේශපාලකයන් විසින් පවත්වාගෙන යන රජය මත රඳා පවතින කම්කරු සංස්කෘතිය තවදුරටත් පැවැත්වෙන අතර ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රයෝජනවත් හා ඵලදායී සේව්‍ය-සේවක සම්බන්ධතාවයක් කෙරෙහි ආකල්පමය වෙනස්කම් සිදුවේයැයි යන බලාපොරොත්තු අවම විය හැක.

වැඩිවීම මගින් විදේශ රැකියා අංශයේ ගෘහ සේවිකාවන්හට දිගින් දිගටම පවතින ඉල්ලුම නිරූපණය කරයි. මේ සඳහා පිලියමක් ලෙස කම්කරු හා රැකියා අමාත්‍යාංශය, ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය සමඟ එකතුව වර්ෂ 2002 තුළදී ගෘහසේවයේ නියුතු කොටස් අනිකුත් පුහුණු රැකියා සඳහා පමණක් නොව ගෘහසේවා අවස්ථා සඳහා මුහුණදෙන තරඟකාරිත්වය මගහරවාගෙන විදේශ රැකියා අංශවල පරාසය වැඩිකරගැනීම සඳහා අවශ්‍ය පුහුණුව ලබාදීමට සඳහා පියවර රැසක් ගනු ලැබීය. මීට අමතරව 2002 වර්ෂයේදී අදාළ රටවල් සමඟ ද්විපාර්ශ්වික එකඟතා ඇතිකර ගැනීමට කම්කරු හා රැකියා අමාත්‍යාංශය විසින් රටවල ශ්‍රී ලංකා තානාපති කාර්යාල සහ කවුන්සල්වරුන් හරහා දැඩි ප්‍රයත්නයක් නියැලී තිබේ.

7.2. ජනගහනය

රෙජිස්ට්‍රාර් ජනරාල් දෙපාර්තමේන්තුවේ ඇස්තමේන්තුවට අනුව 2002 වසරෙහි මධ්‍යවාර්ෂික ජනගහනය මිලියන 19 ක් වූ අතර, 2001 වසරේ ජන හා නිවාස සංගනනයට සාපේක්ෂව මධ්‍යවාර්ෂික ජනගහන වර්ධනය සියයට 1.5 ක් විය. සංගණනයකට පසුව කිසියම් වර්ෂයක් සඳහා මධ්‍යවාර්ෂික ජනගහනය ඇස්තමේන්තු කරනු ලබන්නේ දිස්ත්‍රික්ක වල ජන සංගණනයෙහි දත්ත, අදාළ වර්ෂය සඳහා ජනගහනයෙහි ස්වභාවික වර්ධනය හා ශුද්ධ සංක්‍රමනයන්ගේ දත්ත භාවිතා කොට පුරෝකථනය කිරීමෙනි. 2001 වසරේ ජනගහන සංගණන මගින් පූර්ණ වශයෙන්ම සංගණනය කරනු ලැබූවේ දිස්ත්‍රික්ක 18 ක පමණක් වූ අතර උතුරු නැගෙනහිර දිස්ත්‍රික්ක 7 ක ජනගහන දත්ත ඇස්තමේන්තු කරන ලද්දේ ආශික්ඛ සම්පූර්ණ කරන ලද සංගණන දත්ත භාවිතයෙනි. 2001 ජන සංගණනය දිස්ත්‍රික්ක 18 ක පමණක් සම්පූර්ණ කිරීම හේතුවෙන් 2002 වර්ෂයේ දී රෙජිස්ට්‍රාර් ජනරාල් දෙපාර්තමේන්තුව මගින් පිළිගත් ක්‍රමයට මධ්‍ය වාර්ෂික ජනගහන ඇස්තමේන්තු කරනු ලැබූවේ එම දිස්ත්‍රික්කවලට පමණි. උතුරු නැගෙනහිර ඉතිරි දිස්ත්‍රික්ක 7 සඳහා ජනගහනය 2001 ජනසංගණනය මගින් ඇස්තමේන්තු කළ දත්ත භාවිතා නොකොට කෙලින්ම අදාළ දිස්ත්‍රික්ක වල දිසාපතිවරුන්ගෙන් ලබා ගන්නා ලදී. මෙම දිස්ත්‍රික් 7 හි දත්ත ලබාගත් මූලයන් වෙනස් බැවින් 2001 ව සාපේක්ෂව 2002 සඳහා ජනගහනය වැඩිවීම අවධානයෙන් යුතුව සලකා බැලිය යුතුය. එනමුත් රජයේ හා ඵල්.වී.ටී.ර් සංවිධානය අතර සටන් විරාම එකඟත්වය නිසා උතුරු නැගෙනහිර දිස්ත්‍රික්කවල පැවති සාමකාමී වාතාවරණය එම දිස්ත්‍රික්ක තුළට ජනගහනය සංක්‍රමනය වීම කෙරෙහි බලපාන ලදී. තවද කබලකාරී තත්ත්වය නිසා රට අතහැර යාබද රටවලට හා ප්‍රදේශවලට සංක්‍රමණය වූ අය නැවත පැමිණීම ද දක්නට ලැබුණි. එක් අතකින් 2001 සහ 2002 වර්ෂවලදී උතුරු ප්‍රදේශයේ යාපනය, මුලතිව් හා කිලිනොච්චිය යන දිස්ත්‍රික්කවල ජනගහනය හා නැගෙනහිර ප්‍රදේශයේ මඩකලපුව, ත්‍රිකුණාමලය යන දිස්ත්‍රික්කවල ජනගහනය වර්ධනය වීමද අනික් අතින් උතුරේ මන්නාරම හා වව්නියා දිස්ත්‍රික්කවල ජනගහනයේ අඩුවීම මගින් ද ඉහත සඳහන් සංක්‍රමණය වීම් යම්දුරකට පැහැදිලි වේ.

7.1 සංඛ්‍යා සටහන
දිස්ත්‍රික්ක මට්ටමින් ජනගහනය

දිස්ත්‍රික්ක	2001 (අ)	2002	වෙනස	ශ්‍රේණික සමස්තය
කොළඹ	2234	2266	32	1.4
ගම්පහ	2066	2077	11	0.5
කළුතර	1061	1061	8	0.8
ගාල්ල	991	1000	10	1.0
මාතර	761	770	9	1.2
හම්බන්තොට	525	529	4	0.7
බදුල්ල	775	787	12	1.6
මොණරාගල	396	401	5	1.2
මහනුවර	1273	1288	16	1.2
මාතලේ	442	448	6	1.3
තුවරපළය	700	707	7	1.0
කෑගල්ල	80	784	4	0.5
රත්නපුර	1008	1020	12	1.2
කුරුමිගල	1452	1461	9	0.6
පුත්තලම	705	713	8	1.1
අනුරාධපුර	747	754	8	1.0
පොළොන්නරුව	359	363	4	1.1
අම්පාර	589	596	7	1.1
මඩකලපුව	486	522(අ)	36	7.3
ත්‍රිකුණාමලය	340	358(අ)	18	5.2
යාපනය	491	532(අ)	41	8.4
කිලිනොච්චිය	127	154(අ)	27	21.0
තලලයිමන්නාරම	152	98(අ)	-54	-35.4
මුලතිව්	122	164(අ)	42	34.8
වව්නියා	150	146(අ)	-4	-2.5
මුළු එකතුව	18,732	19,007	275	1.5

මූලාශ්‍රය: රෙජිස්ට්‍රාර් ජනරාල් දෙපාර්තමේන්තුව

(අ) 2001 ජන හා නිවාස සංගණනය සඳහාමි මනාවගෙන සකස් කර ඇත
(අ) 2002 වසර සඳහා මෙම දිස්ත්‍රික්කවලට අදාළ ජනගහන දත්ත රෙජිස්ට්‍රාර් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් අදාළ දිස්ත්‍රික්කවල දිසාපතිවරුන්ගෙන් ලබාගෙන ඇත. අනිකුත් දිස්ත්‍රික්ක සඳහා ජනගහන ඇස්තමේන්තු 2001 ජනගහන සංගණන දත්තයන්, 2002 ස්වාභාවික ජනගහන වැඩිවීම සහ ශුද්ධ සංක්‍රමණ දත්තයන් උපයෝගී කොටගෙන පුරෝකථනය කර ගණනය කොට ඇත.

ශ්‍රී ලංකා ජනගහනයේ වයස්ගත ස්වභාවය මින් පෙර ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු වාර්ෂික වාර්තාවල දිගටම විස්තර කර ඇති අතර මෙය තවදුරටත් වැදගත් ප්‍රජා විද්‍යාත්මක සාධකයක් වන අතර එය රටේ දිගුකාලීන ආර්ථික සංවර්ධනය කෙරෙහි අමතර සංරෝදකයක් විය හැකිය. 2001 වර්ෂයේ ජනසංගණනයෙහි මූලික ඇස්තමේන්තු මගින් ජනගහනයේ වයස්ගත බව ගිණවසරේ මහ බැංකු වාර්තාවේ පැහැදිලිව සඳහන් කර ඇති අතර මේ සම්බන්ධයෙන් ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකවරුන්ගේ අවධානය තවදුරටත් යොමුවිය යුතුය. 2002 වර්ෂයේ තාවකාලික ඇස්තමේන්තු අනුව ජනගහනයෙන් අවුරුදු 15 කට වඩා අඩු පිරිස සියයට 25 දක්වා ද අවුරුදු 54 ට වඩා වැඩි අය සියයට 14 දක්වා ද කාලීනව අඩුවිය.

7.3. ශ්‍රම බලකාය

අදාළ කාලච්ඡේදය තුළ වයස අවුරුදු 10 සහ ඊට වැඩි රැකියාවක් කළ හැකි හෝ රැකියාවක් කිරීමට බලාපොරොත්තු වන පුද්ගලයන් සංඛ්‍යාව එම කාලච්ඡේදය තුළ ශ්‍රම බලකාය වශයෙන් නිර්වචනය කරනු ලබන අතර මෙය 2001 තුන්වන කාර්තුව සඳහා මිලියන 6.73 සිට 2002 තුන්වන කාර්තුව වන විට මිලියන 7.05 දක්වා වැඩිවිය. මේ සඳහා 2002 වර්ෂයෙහි නැවතත් ආර්ථික වර්ධනය පිළිබඳ ධනාත්මක අපේක්ෂාවන් නිසා රැකියාවක නියැලීමට ඇති අවශ්‍යතාව වැඩිවීමේ ස්වභාවය හේතුවිය. මෙම කාලච්ඡේදය තුළ ශ්‍රම බලකායෙහි වැඩි වූ 320,000ක පුද්ගලයින්ගෙන් සේවා නියුක්තිය වැඩි වීම

7.2 සංඛ්‍යා සටහන
ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්වය

වර්ෂය	කුටුම්භ ජනගහනය(අ) පුද්ගලයන් '000	ශ්‍රම බලකා පුද්ගලයන් '000	සේවා නියුක්ත පුද්ගලයන් '000	සේවා විදුන්න පුද්ගලයන් '000	ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්ව අනුපාතිකය % (ආ)		
					පුරුෂ	ස්ත්‍රී	එකතුව
1993	12,278	6,032	5,201	831	65.3	33.1	49.1
1994	12,493	6,079	5,281	798	65.4	32.0	48.7
1995	12,736	6,106	5,357	749	64.4	31.7	47.9
1996	12,831	6,242	5,537	705	65.9	31.6	48.6
1997	12,871	6,266	5,608	658	65.7	32.0	48.7
1998	12,882	6,660	6,049	611	67.3	36.4	51.7
1999	13,169	6,673	6,082	591	67.7	34.1	50.7
2000	13,572	6,827	6,310	517	67.2	33.9	50.3
2001	13,870	6,773	6,236	537	66.3(අ)	31.9(ආ)	48.8
පළමු කාර්තුව	13,676	6,731	6,212	518	66.8	31.9	49.2
දෙවන කාර්තුව (ආ)	13,926	6,730	6,202	528	66.0	31.5	48.3
තෙවන කාර්තුව	14,010	6,858	6,292	566	66.0	32.4	49.0
සිව්වන කාර්තුව	14,178	7,121	6,467	654	67.6	33.5	50.2
2002 (ආ)	14,103	7,296	6,663	633	67.9	35.9	51.7
පළමු කාර්තුව	14,164	7,017	6,330	688	67.2	32.5	49.5
දෙවන කාර්තුව	14,267	7,050	6,409	641	67.8	32.0	49.4

(අ) වයස අවු.10 සහ ඊට වැඩි කුටුම්භ ජනගහනය
 (ආ) ශ්‍රම බලකා කුටුම්භ ජනගහනයේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස
 (ආ) කාර්තු තුනෙහි සාමාන්‍යය
 (ආ) 2001 දෙවන කාර්තුව සඳහා ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණය ජන ලේඛණ හා සංඛ්‍යා ලේඛණ දෙපාර්තමේන්තුව මගින් පවත්වා නොමැත.

මූලාශ්‍රය : ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව

207,000 සහ සේවා නියුක්තිය වැඩිවීම 113,000 ක් විය. 2002 පළමු කාර්තුව වන විට ශ්‍රම බලකාය මිලියන 7.30 ක උපරිම මට්ටමට වැඩිවූ අතර එම කාර්තුව තුළදී කෘෂිකාර්මික හා සේවා අංශවල නියුතු සේවක සංඛ්‍යාව වැඩිවීම ඒ සඳහා ප්‍රධාන වශයෙන් දායක විය.

ශ්‍රම බලකායේ සහභාගිත්ව අනුපාතිකය, එනම් ශ්‍රම බලකාය වයස අවු. 10 හා ඊට වැඩි කුටුම්භ ජනගහනයේ ප්‍රතිශතය, 2001 තුන්වන කාර්තුවේදී සියයට 48.3 සිට 2002 තුන්වන කාර්තුව වන විට සියයට 49.4 දක්වා වැඩිවිය. 2000 තුන්වන කාර්තුවේ සිට 2001 තුන්වන කාර්තුව දක්වා

7.3 සංඛ්‍යා සටහන
සේවා නියුක්ති මූලයන්

(ප්‍රතිශතය)

වර්ෂය	රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයන්	පෞද්ගලික අංශයේ සේවකයන්	සේවකයන්	ස්වයං රැකියාවන්හි නියුතු වූවන්	ගෙවීමක් නොලද පවුලේ සේවකයින්	එකතුව
1990	21.5	33.7	1.8	29.2	13.8	100
1994	16.4	44.3	2.3	27.2	9.8	100
1995	15.6	44.3	2.5	28.3	9.4	100
1996	15.0	45.8	2.3	26.8	10.0	100
1997	15.1	44.3	2.3	28.8	9.4	100
1998	14.5	41.2	1.9	28.9	13.6	100
1999	14.4	43.1	2.0	28.3	12.2	100
2000(ආ)	13.4	42.9	2.4	28.4	13.0	100
2001(ආ)	13.9	44.8	2.3	28.5	10.5	100
පළමු කාර්තුව	14.7	43.0	2.5	29.5	10.4	100
දෙවන කාර්තුව (ආ)	13.0	47.8	2.2	27.0	10.0	100
තෙවන කාර්තුව	13.9	43.5	2.3	29.1	11.2	100
සිව්වන කාර්තුව	13.2	45.1	2.9	28.0	10.8	100
2002(ආ)	12.7	45.2	3.1	26.9	12.1	100
පළමු කාර්තුව	13.4	44.5	3.1	28.6	10.4	100
දෙවන කාර්තුව	13.4	45.7	2.4	28.6	10.0	100

(අ) කාර්තු භතරේ සාමාන්‍යය
 (ආ) කාර්තු තුනෙහි සාමාන්‍යය
 (ආ) 2001 දෙවැනි කාර්තුව සඳහා ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණය ජන ලේඛණ හා සංඛ්‍යා ලේඛණ දෙපාර්තමේන්තුව මගින් පවත්වා නොමැත.

මූලාශ්‍රය : ජනලේඛන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව

කාලච්ඡේදය තුළ පුරුෂ සහ ස්ත්‍රී යන දෙපක්ෂයේම ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්ව අනුපාතිකයෙහි අඩුවීමට ප්‍රතිවිරුද්ධව 2001 තුන්වන කාර්තුවේදී පුරුෂ හා ස්ත්‍රී දෙපක්ෂයේම ශ්‍රම බලකා සහභාගිත්ව අනුපාතික සියයට 66.0 හා සියයට 31.5 සිට 2002 තුන්වන කාර්තුවේදී සියයට 67.8 හා සියයට 32.0 දක්වා වැඩිවිය. කෙසේ නමුදු 2000 සහ 2001 කාලච්ඡේදය තුළ ස්ත්‍රී සහභාගිත්ව අනුපාතිකය පුරුෂ සහභාගිත්ව අනුපාතිකයට වඩා නියුණු ලෙස අඩුවූ අතර 2001 සහ 2002 කාලච්ඡේදය තුළදී පුරුෂ සහභාගිත්ව අනුපාතිකයට වඩා අඩු වේගයකින් වර්ධනය විය.

7.4 සේවා නියුක්තිය

ජන ලේඛන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව මගින් කරන ලද කාර්තුමය ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණයේ නිර්වචනයට අනුව සේවා නියුක්ත පුද්ගලයා යනු සමීක්ෂණය පවත්වන දිනට පෙර සතියක් තුළ පැයක් හෝ ඊට වැඩි කාලයක් වේතනයක්, ලාභයක් සඳහා හෝ ගෙවීමක් නොලබා පවුලේ ආදායම් ඉපයීමක් සඳහා වැඩ කරන පුද්ගලයෙකි. අසනීප වීම, අයහපත් කාලගුණය, කම්කරු ආරවුල් හේතුකොට තාවකාලිකව රැකියාවේ නොයෙදුන අයද සේවා නියුක්තිය ශ්‍රම බලකායේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස ගත්කල එය 2002 දෙවන කාර්තුව වන විට සියයට 90.2 ක් වූ අවම මට්ටමකට පත්වූ අතර, නවැන්න 2002 තුන්වන කාර්තුව වන විට සියයට 90.9 දක්වා වැඩිවිය. 2002 තුළදී සමස්ථ ආර්ථිකයෙහි ඉහළ යෑමක් දක්නට ලැබුණද ප්‍රතිශතයක් ලෙස ගත් විට ශ්‍රම බලකාය තුළ සේවා නියුක්තිය ප්‍රමාණය 2002 දෙවන කාර්තුව දක්වා

පහත වැටුණ අතර, ආර්ථිකයෙහි යථාතත්වයට පත්වීමට අනුකූලවීම කාල පමාටකින් පසුව ඇතිවීම නිරූපණය කරමින් 2002 තුන්වන කාර්තුවේදී සේවා නියුක්තිය අනුපාතිකය වැඩිවිය.

2002 වර්ෂයේ දී අත්‍යවශ්‍ය අවස්ථාවලදී පමණක් හැරුණු කොට රාජ්‍ය අංශයේ රැකියාවලට බඳවා ගැනීම සීමා කිරීමේ ප්‍රතිපත්තියට අනුව රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තිය දායකත්වය තවදුරටත් පහත වැටුණි. සමස්ථ සේවා නියුක්තිය අංශ පහ අතුරින් රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයින්, ගෙවීමක් නොලද පවුලේ සේවකයින් සහ සේවකයන්ගේ දායකත්වය පිළිවෙලින් සියයට 13.10 සහ 2 ක් විය. පෞද්ගලික අංශයේ සේවා නියුක්තියකින්ගේ දායකත්වය 2001 තුන්වන කාර්තුවේදී සියයට 48 සිට 2002 තුන්වන කාර්තුව වන විට සියයට 46 දක්වා ආත්තිකව පහත වැටුණි. ස්වයං රැකියාවන්හි නියුක්ත පුද්ගලයින්ගේ ප්‍රතිශත දායකත්වය සියයට 29 දක්වා එම කාලච්ඡේදය තුළදීම වැඩිවිය. ජනවාර්ගික අර්බුදයට විසඳුම් සෙවීමේ ක්‍රියාදාමය වඩාත් ශුභවාදී වීම තුළින් පෞද්ගලික අංශයේ සේවා නියුක්තියකින්ගේ දායකත්වය ඉදිරියේ දී ඉහළ යනුයි බලාපොරොත්තු විය හැක.

මෙම වර්ෂයේදී පැවති යහපත් කාලගුණික තත්වය හේතුවෙන් 2002 වර්ෂයේදී කෘෂිකාර්මික අංශයේ නියැලී සේවා නියුක්තියකින්ගේ සංඛ්‍යාව ඊට පෙර වර්ෂයට සාපේක්ෂව වැඩිවිය. කෘෂි කාර්මික අංශයේ සේවා නියුක්තිය දායකත්ව ප්‍රතිශතය 2001 තුන්වන කාර්තුවේ සියයට 32 සිට 2002හි අදාළ කාර්තුවේදී සියයට 33 දක්වා වැඩිවිය. කෘෂිකාර්මික අංශයේ සේවා නියුක්තියකින්ගේ ගණන මිලියන 2.3 ක උපරිම

**7.4 සංඛ්‍යා සටහන
ආර්ථික ක්‍රියාකාරිත්වය අනුව සේවා නියුක්තිය**

	පුද්ගලයින් දහස්									මුළු සේවා නියුක්තියකට ප්‍රතිශතය	
	1999 (අ)	2000 (අ)	2001 (ආ)			2002			2001	2002	
			1 වන කාර්තුව	2 වන කාර්තුව	3 වන කාර්තුව	1 වන කාර්තුව	2 වන කාර්තුව	3 වන කාර්තුව	3 වන කාර්තුව	3 වන කාර්තුව	
කෘෂිකර්මය	2,205	2,274	1,992	2,007	2,101	2,342	2,152	2,120	32.4	33.1	
කර්මන්ත	1,332	1,491	1,474	1,554	1,445	1,422	1,313	1,355	25.1	21.1	
පතල් හා කැනීම (ඇ)	76	67	101	118	111				1.9		
නිමැවුම් කර්මන්ත	902	1,045	1,036	1,088	1,047	1,125	1,035	1,092	17.5	17.0	
ඉදිකිරීම්	322	348	337	348	287	297	278	263	5.6	4.1	
විදුලිය, ගෑස් හා ජලය (ඈ)	32	31									
සේවා	2,546	2,545	2,746	2,641	2,747	2,898	2,865	2,934	42.6	45.8	
වෙළඳම සහ ආපන ශාලා ආදිය	736	801	820	738	875	973	928	1,012	11.9	15.8	
ප්‍රවාහන, ගබඩා කිරීම සහ සන්නිවේදනය	311	307	412	406	348	282	334	297	6.5	4.6	
මූල්‍ය, රක්ෂණ හා නිශ්චල දේපල	100	131	138	119	165	153	155	189	1.9	2.9	
පෞද්ගලික සේවා සහ අදාළ වෙනත් සේවා	1,399	1,307	1,376	1,378	1,359	1,490	1,448	1,436	22.2	22.4	
මුළු සේවා නියුක්තිය	6,083	6,310	6,212	6,202	6,293	6,662	6,330	6,409	100.1	100.0	
ශ්‍රම බලකායේ ප්‍රතිශතය	91.1	92.4	92.3	92.2	91.7	91.3	90.2	90.9			

(අ) කාර්තු හතරේ සාමාන්‍යය
 (ආ) 2001 දෙවැනි කාර්තුව සඳහා ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණය ජන ලේඛණ හා සංඛ්‍යා ලේඛණ දෙපාර්තමේන්තුව මගින් පවත්වා නොමැත.
 (ඇ) 2002 වර්ෂයේ පළමු කාර්තුවේ සිට පතල් හා කැනීම උප අංශ පෞද්ගලික සේවා හා වෙනත් සේවා යටතේ, වර්ගීකරණය කර ඇත.
 (ඈ) 2001 වර්ෂයේ පළමු කාර්තුවේ සිට ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණයේ දී විදුලිය, ගෑස් සහ ජලය උප අංශ පෞද්ගලික සේවා හා වෙනත් සේවා යටතේ වර්ගීකරණය කර ඇත.

මූලාශ්‍රය : ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව

අගයක් දක්වා 2002 පළමු කාර්තුවේදී ඉහළ යන ලද්දේ සංසන්දනාත්මකව ගත්කල සාර්ථක මහකත්නයක ප්‍රවීණතාවය වශයෙනි. 2001 තුන්වන කාර්තුවේ සිට 2002 තුන්වන කාර්තුව දක්වා කාලපරිච්ඡේදය තුළදී සේවා අංශයේ සේවකියුක්ති ප්‍රතිශත දායකත්වය සියයට 43 සිට සියයට 46 දක්වා වැඩිවීම ප්‍රවාහනය, ගබඩාකරණය සහ සන්නිවේදනය හැර අනෙකුත් සියළුම සේවා උප අංශවල වැඩිවීම තුළින් නිරූපණයවේ. සංසන්දනාත්මකව රටතුළ පැවති සාමකාමී වාතාවරණය සේවා අංශයේ ක්‍රියාකාරකම් වලට, විශේෂයෙන් ආගන්තුක සත්කාර (හෝටල් සේවා) අංශයේ වැඩිවීම කෙරෙහි බලපෑ අතර එමගින් එම අංශයේ සේවා නියුක්තියත් සංඛ්‍යාව වැඩිවිය.

සමස්ථ ලෝක අර්ථිකය නැවත යථා තත්ත්වයට පත්වීම සෙමින් සිදුවීම සඳහා ප්‍රතිචාර දැක්වීමක් වශයෙන් ද ඉදිකිරීම් කටයුතු අංශයෙහි දුර්වල ක්‍රියාකාරකම්වල ස්වභාවය සහ ස්වේච්ඡාවෙන් විශ්‍රාම යෑමේ වැඩපිළිවෙල (VRS) නිසා 2002 වර්ෂය තුළදී කර්මාන්ත අංශයේ යෙදී සිටින සේවා නියුක්තියින් පහත වැටීමක් සිදුවිය. තවද 2002 වර්ෂය තුළදී ආයෝජන මණ්ඩලයට (BOI) අයත් ආයතනවල සේවකයින්ගේ වැඩිවීමක් දක්නට ලැබුණි.

වසර 4 කට වරක් ජන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව මගින් පවත්වනු ලැබූ රාජ්‍ය හා අර්ධ රාජ්‍ය සේවක සංගණනය (සංගණනය - 2002) මගින් රාජ්‍ය අංශයේ ආයතනවල එනම් මධ්‍යම රජය, පළාත් සභා හා පළාත් පාලන ආයතනවල සේවා නියුක්තියින් ගණන, පොලිසිය හා ත්‍රිවිධ හමුදාවේ ක්ෂේත්‍ර කාර්ය මණ්ඩලය හැර, 637,219 ලෙස සහ අර්ධ රාජ්‍ය ආයතන එනම් රාජ්‍ය සංස්ථා, මණ්ඩල හා අධිකාරීවල සේවා නියුක්තියින් ගණන 272,441 ලෙස ද වාර්තාවේ. මේ අනුව 2002 වර්ෂයේ රාජ්‍ය අංශයේ හා අර්ධ

රාජ්‍ය අංශයේ නියුතු, පොලිසිය හා ත්‍රිවිධ හමුදාවේ ක්ෂේත්‍ර කාර්ය මණ්ඩලය හැර සේවා නියුක්තියින්ගේ මුළු සංඛ්‍යාව 909,660 ලෙස වාර්තා වේ.

ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව විසින් පැවැත්වූ රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්ති සමීක්ෂණය සඳහා සංගණනය-2002ට අයත් අංශවලට අමතරව පොලිසිය හා ත්‍රිවිධ හමුදාවේ ක්ෂේත්‍ර කාර්යමණ්ඩල ද ඇතුළත්ව ඇත. සංගණනය-2002ට අනුව 2002ට පෙර වසරේ ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්ති සමීක්ෂණය මගින් කල ඇස්තමේන්තුව වඩා ඉහළ අගයක් ගන්නා ලදී. මෙම හේතුව නිසා ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්ති සමීක්ෂණයෙහි ඇස්තමේන්තු සංගණනය-2002ට අනුව සංශෝධනය කරන ලදී. මේ අනුව රාජ්‍ය අංශයේ සේවක සංඛ්‍යාව එනම් රාජ්‍ය හා අර්ධ රාජ්‍ය ආයතන ද ඇතුළත්ව 2002 වර්ෂයේ සේවක සංඛ්‍යාව 1,090,350 වශයෙන් ඇස්තමේන්තු කර ඇත. මුළු සේවක සංඛ්‍යාවෙන් ප්‍රතිශතයක් ලෙස ගත් කල රාජ්‍ය අංශයේ දායකත්වය සියයට 76 ක් හා අර්ධ රාජ්‍ය අංශයේ දායකත්වය සියයට 24 ක් විය. 2002 වර්ෂයට පෙර වසර සඳහා රාජ්‍ය අංශයේ සේවක සංඛ්‍යාව ඇස්තමේන්තු කරන ලද්දේ ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්ති සමීක්ෂණය මගින් ලබා ගත් දත්තවල ප්‍රතිශත වෙනස්වීම් ඊට පෙර වසරේ ඇස්තමේන්තු කළ අගයන්ට ආදේශ කිරීම මගින් වන අතර, 2002 වර්ෂය සඳහා ඇස්තමේන්තු සංගණනය-2002 මත පදනම් වූ බව දත්ත ශ්‍රේණියෙහි අඛණ්ඩතාවය බිඳවැටීම තුළින් පිළිබිඹුවේ.

2002 වර්ෂයේ ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්ති සමීක්ෂණය මගින් මුළු රාජ්‍ය හා අර්ධ රාජ්‍ය ආයතන සංඛ්‍යාවෙන් සියයට 75 ක් ආවරණය කරන ලද අතර, ජන ලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව මගින් පවත්වන ලද 2002 සංගණනය මගින් ලබාගත් රාජ්‍ය හා අර්ධ රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තියින්ගෙන් සියයට 83 ක් ආවරණය කරන ලදී. 2002 වර්ෂයේ ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්ති සමීක්ෂණය මගින් එක් රැස් කළ ප්‍රතිඵල අනුව, 2001 වර්ෂය හා සසඳන විට සමස්ථ රාජ්‍ය අංශයේ සේවක සංඛ්‍යාව සියයට 0.9 කින් පහත වැටුණි. මෙම පහත වැටීමට අර්ධ රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තිය සියයට 5.2 කින් පහත වැටීම ප්‍රධාන වශයෙන් බලපාන ලදී. අර්ධ රාජ්‍ය සේවක සංඛ්‍යාවේ අඩුවීම සඳහා ස්වේච්ඡාවෙන් විශ්‍රාම යෑමේ වැඩ පිළිවෙල (VRS), ඵලදායී නොවූ තාවකාලික සේවකයන් විටින් විට ඉවත් කිරීම හා නියමිත විශ්‍රාම ගැනීමේ වයස වන අවුරුදු 55 ට වඩා සේවකයින් සේවයේ නොයෙදීම යන හේතු බලපාන ලදී. ඉතා විශාල ලෙස සේවා නියුක්තිය අඩු වූ අර්ධ රජයේ ආයතන අතරින් ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව සහ සඵසල යන ආයතන ස්වේච්ඡාවෙන් විශ්‍රාමයෑමේ වැඩපිළිවෙල සඳහා නිදසුන් වූ අතර, වරාය අධිකාරිය, ලංකා බණිජතෙල් නීතිගත සංස්ථා හා සමුපකාර නොග වෙළෙඳ සංස්ථාව ප්‍රධාන වශයෙන් ඵලදායී නොවූ අනියම් සේවකයින් ඉවත්කිරීම මගින් සේවක සංඛ්‍යාව අඩුකරන ලදී. මහජන බැංකුවේ සේවකයින්ගේ අඩුවීම

7.5 සංඛ්‍යා සටහන
රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තිය

වර්ෂය	රාජ්‍ය ආයතන(අ)	අර්ධ රාජ්‍ය ආයතන(ආ)	එකතුව
1990	649,000	703,200	1,352,200
1994	699,898	625,266	1,325,164
1995	737,504	569,484	1,306,988
1996	752,194	409,278	1,161,472
1997	762,067	309,633	1,071,700
1998	790,492	300,654	1,091,146
1999	822,122	298,248	1,120,370
2000	856,665	299,615	1,156,280
2001	863,993	300,997	1,164,990
2002 (ඇ)	825,995	264,355	1,090,350

මූලාශ්‍රය : ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව

- (අ) මධ්‍යම රජය, පළාත් සභා සහ ප්‍රාදේශීය සභා
- (ආ) රාජ්‍ය සංස්ථා, මණ්ඩල, අධිකාරීන්
- (ඇ) ජන ලේඛණය හා සංඛ්‍යා ලේඛණ දෙපාර්තමේන්තුව මගින් පවත්වනු ලැබූ රාජ්‍ය හා අර්ධ රාජ්‍ය සේවක සංගණනය - 2002 සහ ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව විසින් පවත්වනු ලැබූ රාජ්‍ය හා රාජ්‍ය සේවක සමීක්ෂණය මත පදනම් වූ නව දත්ත ශ්‍රේණියකි.

7.6 සංඛ්‍යා සටහන
රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්ති වෙනස්කම් (අ)

සේවා කාණ්ඩය	2001 ගණන් ගැනීමට අනුව			2002 ගණන් ගැනීමට අනුව			වෙනස 2001/2002		
	නිත්‍ය	වෙනත්	එකතුව	නිත්‍ය	වෙනත්	එකතුව	නිත්‍ය	වෙනත්	එකතුව
රාජ්‍ය	655,243	57,932	713,175	659,640	57,379	717,019	0.7	-1.0	0.5
විධායක	242,841	2,218	245,059	248,164	2,609	250,773	2.2	17.6	2.3
විධායක නොවන	272,092	43,914	316,006	269,921	45,051	314,972	-0.8	2.6	-0.3
සුළු සේවක	140,310	11,800	152,110	141,555	9,719	151,274	0.9	-17.6	-0.5
අර්ධ රාජ්‍ය	210,832	16,254	227,086	201,463	13,770	215,233	-4.4	-15.3	-5.2
විධායක	28,842	2,288	31,130	29,041	2,310	31,351	0.7	1.0	0.7
විධායක නොවන	101,208	3,196	104,404	95,204	3,206	98,410	-5.9	0.3	-5.7
සුළු සේවක	80,782	10,770	91,552	77,218	8,254	85,472	-4.4	-23.4	-6.6
සමස්ථ රාජ්‍ය අංශය	866,075	74,186	940,261	861,103	71,149	932,252	-0.6	-4.1	-0.9
විධායක	271,683	4,506	276,189	277,205	4,919	282,124	2.0	9.2	2.1
විධායක නොවන	373,300	47,110	420,410	365,125	48,257	413,382	-2.2	2.4	-1.7
සුළු සේවක	221,092	22,570	243,662	218,773	17,973	236,746	-1.0	-20.4	-2.8

මූලාශ්‍රය : ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව

(අ) මෙය රාජ්‍ය හා අර්ධ රාජ්‍ය සමීක්ෂණය මත පදනම් වූ අතර, මේ මගින් ජන ලේඛණ හා සංඛ්‍යා ලේඛණ දෙපාර්තමේන්තුව මගින් 2002 වර්ෂයේ පවත්වනු ලැබූ රාජ්‍ය හා අර්ධ රාජ්‍ය සේවක සමීක්ෂණයේ මුළු රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තිකයින් 83%ක ප්‍රමාණයක් ආවරණය වේ

විශ්‍රාමික වයස සීමාව නිසිලෙස පිළිපැදීම හා පැහැදිලි හේතු රහිතව අළුතින් සේවකයින් නොගැනීමේ ප්‍රතිපත්තිය පිළිපදින ලද ආයතන සඳහා කඩිම නිදසුනකි. 2002 වර්ෂය තුළ පළාත් සභාවලට අයත් පාසල්වලට අදාළව ඉදිකිරීම් ගුරුවරු බඳවා ගැනීම රාජ්‍ය අංශයේ ආයතනවල සේවා නියුක්තිය සියයට 0.5 කින් පමණ වැඩිවීමට ආත්තික ලෙස බලපාන ලදී. ව්‍යාපෘති අවසානයේ සේවය අත්හිටුවීම සමහර රාජ්‍ය ආයතනවල සේවක සංඛ්‍යාව අඩුවීමට හේතුවිය.

රාජ්‍ය අංශයට පැහැදිලි අවශ්‍යතාවයන් සඳහා පමණක් සේවකයින් අළුතින් බඳවාගැනීමේ ප්‍රතිපත්තිය එහි සේවා නියුක්තිය 2001 වර්ෂය හා සසඳන විට 2002 වර්ෂයේදී සියයට 0.9 කින් අඩුවීම මගින් පිළිබිඹුවේ. 2000 වර්ෂයට වඩා 2001 වර්ෂය සඳහා එයට අනුරූප වෙනස්වීම් සියයට 0.8 ක වැඩිවීමකි.

7.5 සේවා විසුක්තිය

2001 වර්ෂය හා සසඳන කල 2002 වර්ෂය තුළ ආර්ථිකය නැවත යථා තත්වයට පැමිණීම, නව ආර්ථික ක්‍රියාකාරකම්වල වැඩිවීමක් පෙන්නුම්කරනු ලැබූ අතර, මෙමගින් රුකියා අවස්ථාවල වැඩිවීමක් දක්නට ලැබිණි. සේවා විසුක්ති අනුපාතිකය 2002 වර්ෂයේ දෙවන කාර්තුව තුළදී සියයට 9.8 ක් වූ උපරිම අගයක් දක්වා ඉහළ නැග තුන්වන කාර්තුව වන විට සියයට 9.1 දක්වා නැවතත් පහත වැටුණි. 2001 වර්ෂයේදී සියයට 7.9 ක් වූ සේවා විසුක්ති අනුපාතිකය සමඟ සසඳන විට 2002 වර්ෂයේදී පළමු කාර්තූ තුනෙහි සාමාන්‍යය සියයට 9.2 ක් විය. 2002 වර්ෂයේ අවසාන භාගයේදී ආර්ථිකය තවදුරටත් හොඳින් වර්ධනය වූ බැවින් සේවා විසුක්ති අනුපාතිකය තවදුරටත් 2002 වර්ෂයේ අවසාන කාර්තුවේදී පහත වැටෙනු ඇතැයි අපේක්ෂා කෙරේ.

සේවා විසුක්ති අනුපාතිකය වයස අවුරුදු 15-19 හා අවුරුදු 20-29 වයස් බාණ්ඩවල පිළිවෙලින් සියයට 30.6 හා සියයට 20.8 දක්වා ඉහළ යෑම හා අ.පො.ස. සාමාන්‍ය පෙළ, අ.පො.ස. උසස් පෙළ හා ඊට වැඩි සුදුසුකම් ඇති අයගේ සේවා විසුක්ති අනුපාතිකය සියයට 13.5 හා සියයට 18.1 දක්වා ඉහළ යෑම තවදුරටත් උගත් තරුණ පිරිස්වල විරුකියා ප්‍රශ්නය ප්‍රත්‍යක්ෂවේ. මේ අනුව උගත් තරුණ අයගේ විරුකියාව ඉහළ යාමට පිළියම් ලෙස රජය විසින් ප්‍රතිපත්ති සංවර්ධන හා ක්‍රියාත්මක කිරීමේ අමාත්‍යාංශය සහ කම්කරු හා රුකිරික්ෂා අමාත්‍යාංශය මගින් ක්‍රියාමාර්ග ගණනාවක් දියත් කරන ලදී.

ප්‍රතිපත්ති සංවර්ධන හා ක්‍රියාත්මක කිරීමේ අමාත්‍යාංශය මගින් "තරුණ බල ඇණ" නමින් වැඩසටහනක් අවු. 18-28 අතර වයස් කාණ්ඩයේ තරුණ පිරිස් සඳහා 2003 වර්ෂයේ පළමු කාර්තුව තුළදී ආරම්භ කිරීමට අපේක්ෂා කෙරේ. හමුදාමය නොවූ සංවිධානයක් වන මෙම තරුණ බල ඇණ වැඩ පිළිවෙලෙහි බලාපොරොත්තුව වනුයේ මනාලෙස සැලසුම් කළ හා රුකියා ඉලක්ක කරගත් ඒකාබද්ධ පුහුණුවක් මගින් ස්ත්‍රී හා පුරුෂ යන දෙවර්ගයම ඉහළ හැකියා මට්ටමකට ගෙන ඒමය. මෙම ඒකාබද්ධ පුහුණු වැඩපිළිවෙල සඳහා නායකත්ව පුහුණුව, ඉංග්‍රීසි භාෂාව, පරිගණක හා තොරතුරු තාක්ෂණය, ඵලදායීතාව හා රුකියා මාර්ග උපදේශකවත්ය වෘත්තීය පුහුණු හා ව්‍යවසායකත්වය වැඩිදියුණු කිරීම ආදී ක්‍රියාකාරකම් ඇතුළත්වේ. මූලික වශයෙන් අමාත්‍යාංශය තරුණයන් 3,000 ක් බඳවා ගැනීමට බලාපොරොත්තුව වන අතර ඔවුන් තරුණ නායකයින් ලෙස පුහුණු කෙරේ. මෙම නායකයින් සෑම දිස්ත්‍රික්කයකම ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල ආවරණය වන සේ ස්ථාන ගත කිරීමට බලාපොරොත්තුවන තරුණ බල ඇණ මධ්‍යස්ථාන 160 ක යොදවනු ලැබේ. එක් ජන්ද කොට්ඨාශයකට අඩුම වශයෙන් එක තරුණ බල ඇණ

මධ්‍යස්ථානයක් ද එක් මධ්‍යස්ථානයකට අවු. 18-28 වයස් කාණ්ඩයට අයත්, හැකිනම් එම කොට්ඨාශයටම අයිති තරුණයින් 250 ක් වන ලෙස 40,000 ක මුළු පිරිසක් බඳවාගෙන ඔවුන්ට පුහුණුවක් ලබාදීමට බලාපොරොත්තු වේ.

2002 වර්ෂයේ ජාතික රැකියා ප්‍රතිපත්ති කෙටුම්පතට අනුව කම්කරු හා රැකියා අමාත්‍යාංශය මගින් රැකියා විරහිත උගත් තරුණයින් මෙරට මෙන්ම ජාත්‍යන්තර ශ්‍රම වෙළෙඳපොළට ද සරිලන පරිදි පුහුණු කිරීම සඳහා පහසුකම් සැලසේ. මෙම පුහුණු වැඩසටහන් මුළු රටපුරාම යෝජිත රැකියා සේවා මධ්‍යස්ථාන මගින් මෙහෙයවීමට කම්කරු හා රැකියා අමාත්‍යාංශය බලාපොරොත්තුවේ. පළමු රැකියා සේවා මධ්‍යස්ථානය 2003 වර්ෂයේ පෙබරවාරි මාසයේ දී මතුගම දී ආරම්භ කෙරිණි. මෙම මධ්‍යස්ථාන රැකියා සොයන්නන් හා රැකියා සපයන්නන් යන දෙකට සම වශයෙන් පහසුකම් සපයනු ඇත. මෙම මධ්‍යස්ථානවලට රැකියා අවස්ථා විස්තර හා අනෙකුත් සැපයුම් ලබාගැනීමට බලාපොරොත්තු වනුයේ පෞද්ගලික අංශය මගිනි. මීට අමතරව විදේශ රැකියා අවස්ථාවල තොරතුරු ද ලබාදීමට කටයුතු කර ඇති අතර මෙමගින් රැකියා බලාපොරොත්තුවන අයට රැකියා අවස්ථා හා ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ ඉල්ලුම පිළිබඳ සවිස්තරාත්මක තොරතුරු ලැබෙනු ඇත. කම්කරු හා රැකියා අමාත්‍යාංශය 2003 වර්ෂයේ දී රැකියා විරහිත උපාධිධාරීන් සඳහා වූ "තරුණ අරුණ" වැඩසටහන පිළිබඳ උපදේශකත්වය හා අරමුදල් සම්බන්ධ වගකීම භාරගන්නා ලදී. මෙතෙක් මෙම වැඩසටහන මගින් අපේක්ෂිත රැකියා විරහිත උපාධිධාරීන් සංඛ්‍යාවකට පුහුණුවක් ලබාදීමට නොහැකි වූ බැවින් උපාධිධාරීන්ගේ විරැකියාව ඉහළ මට්ටමක පැවතිණි. මෙයට පිළියමක් වශයෙන් 2002 වර්ෂයේ පළමු භාගය තුළදී කම්කරු හා රැකියා අමාත්‍යාංශය විසින් රටෙහි උපාධිලාභී සේවා නියුක්තියන් 25,000 ක් අතරින් 10,000ක් මෙම වැඩසටහනට බඳවා ගැනීමට බලාපොරොත්තුවේ. මෙම වැඩසටහනේ ප්‍රධාන අරමුණ වනුයේ පරිගනක පුහුණුව හා ඉංග්‍රීසි භාෂා දැනුම දියුණු කිරීම මගින් පෞද්ගලික අංශය හා රජයේ විශ්ව විද්‍යාලවල උගත් උපාධිධාරීන් අතර මිනිස්බල අවශ්‍යතාවල නොගැලපීම අවමකිරීමයි.

7.6 විදේශ සේවා නියුක්තිය

පසුගිය වර්ෂය සමග සසඳන විට 2002 වර්ෂය තුළ විදේශ සේවා නියුක්තිය පැහැදිලි වර්ධනයක් දක්නට ලැබිණි. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට අනුව 2002 වසරේ ලියාපදිංචි විදේශ රැකියා අවස්ථාවන් 204,000 ක් වූ අතර මෙය සංසන්දනාත්මකව 2001 වර්ෂයේ දී 184,000 ක් විය. 2001 වර්ෂයේ පළමුභාගයේ රැකියා සඳහා පිටවියාම් 87,000ක් හා සසඳන විට 2002 වර්ෂයේ පළමුභාගයේ දී ආන්තික ලෙස ඉහළ අගයක් වූ 90,000 ක් පමණ වුවද, දෙවන භාගයේදී බලාපොරොත්තු වූ 108,000 ට වඩා වැඩිවී එය 114,000 ක් විය. සංසන්දනාත්මකව 2001 දෙවන භාගයේදී රැකියා සඳහා පිටවීයාම් සංඛ්‍යාව 97,000 කි. විදේශ රැකියා සඳහා වැඩ ඉල්ලුම හා 2001 ජූලි මාසයේ ක්‍රිකට් ප්‍රභාටය නිසා ඇති වූ ගුවන්

ගමන් අඩුවීම වැනි සිදුවීම් දක්නට නොලැබීම 2002 වර්ෂයේ දෙවැනි භාගයේ දී විදේශ රැකියා සඳහා පිටවීම වැඩිවීමට හේතුවිය.

2002 වර්ෂයේ දී විදේශ රැකියා සඳහා පිටවීයාම් මුළු පිරිස අතරින් ස්ත්‍රීන්ගේ දායකත්වය සියයට 65 ක් වූ අතර ශ්‍රම කාණ්ඩ අතරින් ගෘහ සේවිකාවන්ගේ දායකත්වය සියයට 53 ක් විය. විදේශ රැකියා නියුක්තිකයින් විසින් මෙරටට එවන ලද විදේශ විනිමය ඉපැයීම් රටෙහි විශාලතම ශුද්ධ විදේශ විනිමය රැස්කරන අංශය වන අතර මුද්‍ර විදේශ සේවා නියුක්තියෙහි ගෘහ සේවිකාවන්ගේ දායකත්වය ඉතා ඉහළ අගයක පවතී. මෙලෙස ගෘහසේවිකාවන් මත රඳා පැවතීම සහ වෙනත් රටවලින් ගෘහසේවක ඇබැරිකු පිරවීම නිසා වැඩිවන තරගකාරීත්වය හමුවේ ගෘහ සේවිකාවන්ගේ සේවා උසස් මට්ටමකට වර්ධනය කිරීම හා ගෘහ සේවිකාවන් වෙනත් ශ්‍රම කාණ්ඩ සඳහා යොමු කිරීම සඳහා නිපුණතා පුහුණුව ලබාදීමට කටයුතු කළ යුතුයි. මීට අමතරව බැංකුදේශයේ කාන්තාවන්ට මැදපෙරදිග රැකියා කිරීමේ තහනම ඉවත් කරන බව වාර්තා වී ඇති අතර මෙමගින් තරගකාරීත්වය තවදුරටත් වැඩිවෙතැයි අපේක්ෂා කෙරේ. කම්කරු හා රැකියා අමාත්‍යාංශය හා ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය එක්ව ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා පුහුණු මධ්‍යස්ථාන පිහිටුවා ඇති අතර මේවා මගින් ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ

**7.7 සංඛ්‍යා සටහන
සේවා නියුක්ති අනුපාතිකය
(ශ්‍රම බලකායේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස)**

වර්ෂය	සතියක විමර්ශන කාලය				එළවලු සේවකයන්
	පුරුෂ	ස්ත්‍රී	සමස්ත	ගෙවීම් නොලද පවුලේ සේවකයන් හැර (අ)	සමස්ත
1993	9.7	21.7	13.8	15.1	17.5
1994	9.7	20.1	13.1	14.3	12.9
1995	8.8	18.8	12.3	13.4	12.0
1996	8.5	18.0	11.3	12.4	11.8
1997	7.7	16.1	10.5	11.5	11.6
1998	6.5	14.0	9.2	10.5	10.4
1999	6.7	13.0	8.9	10.0	9.1
2000	5.8	11.1	7.6	8.6	8.2
2001 (අ)	6.2	11.4	7.9	8.8	8.2
පළමු කාර්තුව	5.8	11.7	7.7	8.5	7.7
දෙවන කාර්තුව (අ)	6.0	11.5	7.8	8.6	8.5
තෙවන කාර්තුව	6.8	11.1	8.3	9.2	8.3
2002 (අ)	7.0	13.6	9.2	10.3	9.0
පළමු කාර්තුව	6.5	12.8	8.7	9.8	8.5
දෙවන කාර්තුව	7.3	14.8	9.8	10.8	9.9
තෙවන කාර්තුව	7.1	13.2	9.1	10.0	8.6

මූලාශ්‍රය : ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව
ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව

(අ) ගෙවීම් නොලද පවුලේ සේවකයන් ශ්‍රම බලකායෙන් ඉවත් කොට ඇස්තමේන්තු කළ සේවා නියුක්ති අනුපාතිකය
(අ) කාර්තු තුනක සාමාන්‍යය
(අ) 2001 දෙවන කාර්තුව සඳහා ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණය ජන ලේඛණ හා සංඛ්‍යා ලේඛණ දෙපාර්තමේන්තුව මගින් පවත්වා නොමැත.

7.8 සංඛ්‍යා සටහන
වයස් කාණ්ඩ අනුව සේවා විද්‍යුක්ති අනුපාතිකය
(ශ්‍රම බලකායේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස)

වර්ෂය	වයස් කාණ්ඩ					සමස්ත
	15-19	20-29	30-39	40-49	50 සහ ඉහළ	
1993	38.4	25.2	8.4	3.3	1.5	13.8
1994	40.7	24.5	7.6	2.5	1.2	13.1
1995	37.6	22.2	8.0	2.9	0.4	12.3
1996	36.5	22.0	6.0	1.9	0.5	11.3
1997	34.0	21.9	5.2	1.7	0.6	10.5
1998	27.3	19.3	4.9	2.0	0.7	9.2
1999	28.4	18.9	4.4	1.6	1.0	8.9
2000 (අ)	23.3	17.4	3.6	1.3	0.8	7.6
2001(ආ)	29.8	18.4	3.4	1.0		7.9
පළමු කාර්තුව	28.5	18.1	2.9	0.7		7.7
දෙවන කාර්තුව (ඇ)	ලැනෝ.	ලැනෝ.	ලැනෝ.	ලැනෝ.	ලැනෝ.	ලැනෝ.
තෙවන කාර්තුව	32.7	18.0	3.0	1.0		7.8
පිවිටන කාර්තුව	28.3	19.1	4.3	1.2		8.3
2002(ඈ)	30.6	20.8	4.1	1.3		9.2
පළමු කාර්තුව	22.9	18.7	5.7	1.4		8.7
දෙවන කාර්තුව	34.0	23.2	3.4	1.5		9.8
තෙවන කාර්තුව	35.0	20.4	3.1	1.1		9.1

මූලාශ්‍රය : ජනලේඛන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව

(අ) කාර්තු හතරේ සාමාන්‍යය
 (ආ) කාර්තු තුනක සාමාන්‍යය
 (ඇ) 2001 දෙවැනි කාර්තුව සඳහා ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණය ජන ලේඛණ හා සංඛ්‍යාලේඛණ දෙපාර්තමේන්තුව මගින් පවත්වා නොමැත.

7.9 සංඛ්‍යා සටහන
අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව සේවා විද්‍යුක්ති අනුපාතිකය
(ශ්‍රම බලකායේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස)

වර්ෂය	පාසැල් අධ්‍යාපනයක් නොමැති	0-4 ශ්‍රේණිය		5-9 ශ්‍රේණිය		අපොස.(පා.පො.) ජාපො.අ.ස.	අපොස.(උ.පො.), උ.ජා.අ.ස. සහ ඊට වැඩි	සමස්ත
		1-5 වසර	6-10 වසර	6-10 වසර	6-10 වසර			
1993	3.1	4.9	13.7		21.3	23.3	13.8	
1994	2.6	5.0	13.0		19.6	23.7	13.1	
1995	1.8	3.4	12.8		18.4	20.0	12.3	
1996	2.8	3.4	12.2		16.4	19.0	11.3	
1997	2.0	2.4	10.6		15.9	19.3	10.5	
1998	1.0	2.4	9.0		13.7	17.5	9.2	
1999	0.4	1.9	8.2		13.6	17.9	8.9	
2000(අ)	1.2	1.0	7.5		11.3	14.9	7.6	
2001(ආ)		1.3	7.1		11.8	15.4	7.9	
පළමු කාර්තුව		1.3	6.9		11.1	15.3	7.7	
දෙවන කාර්තුව (ඇ)		ලැනෝ.	ලැනෝ.		ලැනෝ.	ලැනෝ.	ලැනෝ.	
තෙවන කාර්තුව		1.6	6.9		11.3	15.9	7.8	
හතරවන කාර්තුව		1.1	7.4		12.9	14.9	8.3	
2002 (ඈ)		2.0	8.2		13.5	18.1	9.2	
පළමු කාර්තුව		2.1	8.0		12.0	16.7	8.7	
දෙවන කාර්තුව		1.7	8.1		15.3	20.3	9.8	
තෙවන කාර්තුව		2.2	8.4		13.1	17.3	9.1	

මූලාශ්‍රය : ජනලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව

(අ) කාර්තු හතරේ සාමාන්‍යය
 (ආ) කාර්තු තුනක සාමාන්‍යය
 (ඇ) 2001 දෙවැනි කාර්තුව සඳහා ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණය ජනලේඛණ හා සංඛ්‍යාලේඛණ දෙපාර්තමේන්තුව මගින් පවත්වා නොමැත.

තරගකාරිත්වයක් ලබාගැනීම හා නිපුණතා පුහුණු මධ්‍යස්ථාන මගින් ගෘහ සේවිකාවන් සඳහා පුහුණුව ලබා දී ඔවුන් වෙතත් පුහුණු රැකියා සඳහා යොමු කිරීම 2002 වර්ෂය තුළදී සිදුකෙරිණි. මෙම පුහුණු වැඩපිළිවෙලෙහි ප්‍රතිඵල පුහුණු ශ්‍රමිකයන් කාණ්ඩයේ රැකියා සඳහා පිටව යන පුද්ගලයන් 2001 වර්ෂයේ 36,800 සිට සංසන්දනාත්මකව 2002 වර්ෂයේ 45,500 දක්වා වැඩිවීම හා ප්‍රතිශත දායකත්වය 2001 වර්ෂයේ සියයට 20 සිට 2002 වර්ෂයේ සියයට 22 දක්වා වැඩිවීම මගින් තහවුරු වේ.

නිසි ඇගයීමකට ලක් නොවූ මේ සංක්‍රමණික සේවකයන් රටට කරන ලද සේවයට පිළිතුරු වශයෙන් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය මගින් සංක්‍රමණික සේවකයන් සඳහා පහසුකම් ගණනාවක් සපයා දී ඇති අතර ඒ අතරින් ඔවුන්ගේ විදේශ ආදායම් බදු වලින් නිදහස් කිරීම, සංක්‍රමණිකයින්ගේ ළමුන්ට ශිෂ්‍යත්ව වැනි සුබ සාධක කටයුතු සැපයීම හා ශුවන් නොටුපලේ සංක්‍රමණිකයින්ට පමණක් වෙන් වූ සියලු පහසුකම් සහිත අංගනයක් පිහිටුවීම සැලකිය හැක. මීට අමතරව සංක්‍රමණික සේවකයන්ට අවශ්‍ය අනෙකුත් අවශ්‍යතාවයන් සඳහා අදාළ රටවල පිහිටි ශ්‍රී ලාංකික

තානාපති කාර්යාල හා කවුන්සල්වරුන් මාර්ගයෙන් පිලියම් යොදා තිබේ.

කෙසේ නමුදු ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලයට මුහුණ පෑමට සිදුවී ඇති අභියෝගය වනුයේ සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ සේවා ස්ථානවල ඔවුන්ගේ අයිතින් ආරක්ෂා කරදීමය. එක් අතකින් ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය මගින් මෙම අයිතින් පුරුකීමට යෑමේදී රැකියා අවස්ථා අහිමි නොකර ගැනීමට වගබලා ගත යුතු වන්නේ ශ්‍රමිකයින් යොදා ගන්නා රටවල් මේ සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රී ලංකා රජය සමග ද්විපාර්ශ්වික එකඟත්වයකට පැමිණීමට අකමැති හෙයිනි. ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය මගින් මැදිහත්ව කටයුතු කරන ක්‍රියාමාර්ග දියුණු කිරීමට අවශ්‍ය ද්විපාර්ශ්වික එකඟතා ඇතිකිරීම මගින් සේවා ස්ථානවලදී සිදුවන හිරිහැර අවමකරගත හැකි වන අතර එමගින් පසුගිය කාලවල සිදුවූ අවාසනාවන්ත සිද්ධීන් වලක්වා ගත හැක. මීට හේතුවනුයේ කෙතරම් අවාසනාවන්ත සිද්ධීන් වලට මොවුන් මුහුණ දුන්න ද තම රටෙහි ඇති අවම ආර්ථික අවස්ථා නිසා ඔවුන් තම රටෙහි මුහුණ දෙන දුෂ්කරතා හමුවේ තවදුරටත් විදේශ රැකියා සඳහා පිටව යාමට පෙළඹවීමයි.

7.10 සටහන
විදේශ සේවා නියුක්තිය

ශීර්ෂය	1998	1999	2000	2001	2002 (අ)
විදේශ රැකියා සංඛ්‍යාව	159,816	179,735	182,188	184,007	203,665
මූලයන් අනුව					
ලියාපදිංචි නියෝජිතයින්	112,539	120,627	127,615	132,319	152,984
(%)	(70)	(67)	(70)	(72)	(75)
වෙනත්	47,277	59,108	54,573	51,688	50,771
(%)	(30)	(33)	(30)	(28)	(25)
ස්ත්‍රී/පුරුෂ අනුව					
පුරුෂ	53,867	63,720	59,793	59,807	70,726
(%)	(34)	(35)	(33)	(33)	(35)
ස්ත්‍රී	105,949	116,015	122,395	124,200	132,939
(%)	(66)	(65)	(67)	(67)	(65)
ශ්‍රම කාණ්ඩ අනුව					
ගෘහ සේවිකා	85,349	88,066	99,413	102,853	108,475
(%)	(53)	(49)	(55)	(56)	(53)
පුහුණු ශ්‍රමිකයන්	31,787	37,436	36,626	36,818	45,493
(%)	(20)	(21)	(20)	(20)	(22)
නුපුහුණු ශ්‍රමිකයන්	34,109	43,603	35,591	33,308	36,177
(%)	(21)	(24)	(20)	(18)	(18)
වෙනත්	8,571	10,630	10,558	11,028	13,520
(%)	(5)	(6)	(6)	(6)	(7)
ලියාපදිංචි රැකියා නියෝජිත ආයතන (වර්ෂය අවසානයේ)	385	500	445	528	538
පුහුණුකිරීමේ මධ්‍යස්ථාන සංඛ්‍යාව					
විදේශ රැකියා කාර්යාලය	17	20	21	20	21
පෞද්ගලික නියෝජිතයන්	28	29	8	8	8

(අ) තාවකාලික දත්ත

මූලාශ්‍රය : ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවානියුක්ති කාර්යාලය