

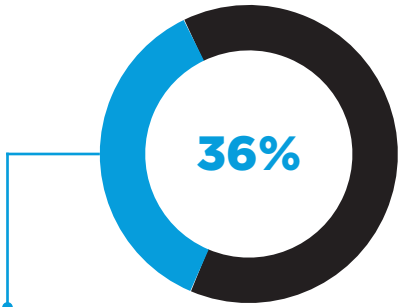
ශ්‍රී ලංකාවේ විධිමත් නිෂ්පාදන, වෙළඳ හා සේවා අංශවල කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සඳහා ඉල්ලුම වැඩිකිරීම



සාපේක්ෂ වශයෙන් වැඩි කාන්තාවන් පිරිසක් සේවයේ යෙදීම අපේක්ෂා කරන ආයතනවල ගුණාංග අවබෝධ කරගැනීම සඳහා මෙම අධ්‍යයනය විසින් නිෂ්පාදන, වෙළඳ සහ සේවා අංශවල පෞද්ගලික විධිමත් ව්‍යවසායන්ගේ දත්ත විශ්ලේෂණය කරන ලදී. මෙම ප්‍රතිපත්ති සාරාංශය විසින් දත්ත හා විශ්ලේෂණ ක්‍රම විස්තර කරන අතර සොයාගැනීම් සාරාංශගත කරමින් ඒවායේ ප්‍රතිපත්තිමය වැදගත්කම පෙන්වා දෙයි.¹

සාරාංශය

බොහෝ ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන් හට වැටුප් ලබන රැකියාවක් කිරීමට නොහැකියාවක් හෝ නොලැබෙනාවක් තිබේ.



වැඩකරන වයසේ ශ්‍රී ලාංකික කාන්තාවන් අතරින් රැකියාවක් යෙදී සිටින්නේ හෝ රැකියාවක් සොයමින් සිටින්නේ 36%ක් පමණි. ශ්‍රම සැපයුම් අංශයේ සිදුකරන ලද විශ්ලේෂණයක් මගින් හඳුනාගනු ලැබුවේ වැටුප් නොගෙවන ගෘහස්ථ හා සත්කාර කටයුතු, කුසලතා මඳකම සහ සමාජභාවී වෙනස්කම් මෙම තත්වයට හේතු වන බවයි.² ඉල්ලුම පැත්තේ ලක්ෂණ වන ආයතනයේ ලක්ෂණ සහ කළමනාකරණයේ ආකල්ප ආදිය ද ගැඹුරින් අධ්‍යයනය කරන ලදී. විධිමත් නිෂ්පාදන හා සේවා ව්‍යවසායන් වෙතින් ලබාගත් ප්‍රාථමික හා ද්විතීයික දත්ත සම්බන්ධයෙන් ක්ෂුද්‍ර ආර්ථික න්‍යාය යොදාගැනීමෙන් අධ්‍යයනය විසින් මෙම තොරතුරු පරතරය පිළිබඳ හඳාරන ලදී. එහි අරමුණ නම්, කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සඳහා ව්‍යවසායකයන් අතර ඉල්ලුම සමග සම්බන්ධ වන සාධක අවබෝධ කරගැනීමයි.

ප්‍රාග්ධන තීව්‍රතාවේ හා ශ්‍රම ඵලදායීතාවේ හරයාත්මක විචල්‍යයන් සහිත ඉල්ලුමේ මූලික ආදර්ශයක් තක්සේරු කරන ලදී. ඉන් අනතුරුව, ආයතන හා කර්මාන්තවලට සුවිශේෂ වූ ලක්ෂණ, දේශීය ශ්‍රම වෙළඳපොළෙහි ගුණාංග, කාන්තාවන් සේවයට බඳවාගැනීම සම්බන්ධයෙන් සේව්‍යෝජකයන්ගේ දැක්ම හා ආයතනික පරිසරය අනුසාරයෙන් එය වැඩිදියුණු කරන ලදී.

ආංශික හා වෘත්තීය මාර්ග ඔස්සේ ශ්‍රම බලකාය සමාජභාවී පදනමින් වෙන්කිරීම කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සඳහා වන සාපේක්ෂ ඉල්ලුම හැඩගැසීමට ප්‍රබලව දායක වන බව විශ්ලේෂණය විසින් සොයාගන්නා ලදී.

අපනයන සමාගම් විසින් වැඩිපුර කාන්තා ශ්‍රමිකයන් ඉල්ලාසිටීම හැමවිටම සිදුවන දෙයක් නොවේ. මෑත අවුරුදුවලදී ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථිකය ආනයන වෙත යොමුවීමෙහි තිබුණු දුබලකම එමගින් නිරූපණය වේ. සේව්‍යෝජකයාගේ සමාජභාවය, කාන්තාවන්ගේ කුසලතා හා ආකල්ප සම්බන්ධයෙන් සේව්‍යෝජකයාගේ ආකල්ප, අනම්‍ය සමාජ සම්ප්‍රදායන් පැවතීම සහ නීතිමය ව්‍යුහයේ මූලික විධිවිධාන එහිදී වැදගත් වේ. වැඩියෙන්ම කුසලතා අප්‍රමාණවත් වීමේ ගැටලුව පවතින්නේ මධ්‍යම මට්ටමේ රැකියාවල නියුතු කාන්තා ශ්‍රමිකයන් අතරය. ඉංග්‍රීසි භාෂා කුසලතා, ඉගෙනීමේ හැකියාව හා ගැටලු විසඳීමේ හැකියාව එහිදී විශේෂ වේ. ව්‍යාපාර මෙහෙයුම්වලදී නවීන තාක්ෂණය හා ඩිජිටල් තාක්ෂණය යොදාගැනීමේදී සමාගම් මන්දගාමීය.

1. UN Women. 2022. "Gender Disparities and Labour Market Challenges: The Demand for Women Workers in Sri Lanka".

2. See Gunatilaka (2013, 2016); Gunewardena (2015); Solotaroff et al. (2018); Samarakoon and Mayadunne (2018); and Seneviratne (2019a; 2019b).

ආබාධ සහිත කාන්තාවන් ඇතුළු ස්ත්‍රීන් සඳහා විධිමත් නිෂ්පාදන හා සේවා ව්‍යවසායන් තුළ රැකියා අවස්ථා නිර්මාණය කිරීම දිරිගැන්වීම සඳහා පහත දැක්වෙන ප්‍රතිපත්තිමය ක්‍රියාමාර්ග සොයාගැනීම් මගින් යෝජනා කරයි.



අපනයන මූලික ආර්ථික වර්ධනය, විවිධ නිෂ්පාදන ව්‍යුහයන් සහ නිෂ්පාදන කාර්යක්ෂමතාව ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා ඉවහල් වන **සාර්ව ආර්ථික, කර්මාන්ත හා වෙළඳ ප්‍රතිපත්ති**



විශේෂයෙන්ම ඉංග්‍රීසි භාෂා කුසලතා වැනි මධ්‍යම මට්ටමේ වෘත්තීය කුසලතා, ඉගෙනීමේ හැකියාව හා ගැටලු විසඳීමේ කුසලතා අත්පත් කරගැනීමට **කාන්තාවන් දිරිගැන්වීමේ ක්‍රියාමාර්ග**



පහත දැක්වෙන කාරණා ප්‍රවර්ධනය කරන ප්‍රතිපත්ති: **කුඩා හා මධ්‍යම මට්ටමේ ආයතන, කාන්තා ව්‍යවසාය, හිමිකාරිත්වය හා කළමනාකරණය, විවාහයෙන් පසුව කාන්තාවන් ශ්‍රම වෙළඳපොළෙන් ඉවත්වීම වැළැක්වීම**



කාන්තාවන් සඳහා නම්‍යශීලී සේවා කාලයන් ලබාදෙන කම්කරු නීති ප්‍රතිසංස්කරණ සහ මාතෘ ප්‍රතිලාභ සමාජගත කිරීම



ඩිජිටල්කරණය, ස්වයංක්‍රීයකරණය, නිවසේ සිට වැඩකිරීම ප්‍රවර්ධනය කරන සහ කම්කරුවන්ගේ **කුසලතා** නැවත ගොඩනගන ප්‍රතිපත්ති

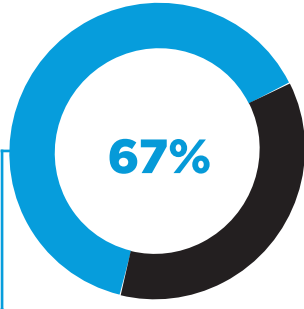


ආබාධ සහිත කාන්තාවන් සේවයට බඳවාගැනීම සඳහා සේවායෝජකයන් අතර විශ්වාසය නිර්මාණය කරන සහායක මැදිහත්වීම්

පසුබිම

ශ්‍රී ලංකාව යනු කුඩා, මධ්‍යම මට්ටමේ ආර්ථිකයක් සහිත රටකි. එහි ජනගහණය මිලියන 21.9ක් වේ. 2020 වන විට ඒක පුද්ගල ආදායම ඩොලර් 3682 කි. ආර්ථික ලිබරල්කරණය හා වැවිලි ආර්ථිකය පරිවර්තනය වීම 1977දී ආරම්භ විය. එහෙත්, ශ්‍රී ලංකාවේ නිෂ්පාදන පදනම තවමත් විවිධාංගීකරණය වී තිබෙන්නේ අඩුවෙනි. අඩු ඵලදායී ක්ෂේත්‍ර වැඩි සංඛ්‍යාවක් තිබේ. උදාහරණයක් ලෙස, ලිබරල්කරණයට පෙර අපනයනයන්ගෙන් 90%ක් පමණ සමන්විත වූයේ වැවිලි හෝගවලිනි. වර්තමානයේදී නිෂ්පාදන ප්‍රමුඛය. එහෙත්, අපනයන ආදායමෙන් 40%ක් පමණ තවමත් ලැබෙන්නේ රෙදි පිළි අපනයනයෙනි. ශ්‍රම බලකාය පරිවර්තනය වී තිබෙන්නේ මන්දගාමීවය. රැකියා වැඩි ප්‍රමාණයක් තිබෙන්නේ සාපේක්ෂ වශයෙන් ඵලදායී නොවන ක්ෂේත්‍රවලය.³

තවමත් රටේ ශ්‍රම බලකායෙන් තුනෙන් පංගුවකගේ රැකියා කෘෂිකර්මාන්තය සමග සම්බන්ධය. 2019 වන විට, කර්මාන්ත අංශයෙන් හතරෙන් පංගුවක් පමණ සහ ශ්‍රමිකයන්ගෙන් 67%ක් යෙදී සිටියේ අවිධිමත් රැකියාවලය.



ගෙවීම් ලබන ශ්‍රම බලකාය තුළ කාන්තා සහභාගීත්වය 36%කි. එය කලාපයේ අඩුම ප්‍රතිශතයකි.⁴ උගත් තරුණයන් අතර ඉහළ මට්ටමක විරැකියාවක් පැවතීම කණගාටුදායක තත්වයකි. ජනගහණය වේගයෙන් වියපත් වෙමින් තිබෙන අතර කුසලතා සංවර්ධන පද්ධති මගින් ආමන්ත්‍රණය කරනු

දත්ත සහ ක්‍රමවේද

පෞද්ගලික විධිමත් ක්ෂේත්‍රය තුළ කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සඳහා තිබෙන සාපේක්ෂ ඉල්ලුම සමග සම්බන්ධ සාධක මෙහිදී අධ්‍යයනය කරන ලදී. ඒ සඳහා ශ්‍රම ඉල්ලුම සම්බන්ධ ආදර්ශයක් තක්සේරු කරන ලදී. ඒ වෙනුවෙන් මහේක්ෂ ආර්ථික න්‍යාය පදනම් කරගන්නා ලදී. ඒ හරහා ආයතනවල සාධක සහ නිශ්චිත කර්මාන්ත හා සම්බන්ධ සාධක ග්‍රහණය කරගන්නා ලදී. ප්‍රතිපත්ති විචල්‍යයන්ගේ බලපෑම හා සේවායෝජකයන්ගේ ආකල්ප අධ්‍යයනය කරන ලදී. අධ්‍යයනය විසින් ප්‍රාථමික හා ද්විතීයික යන දත්ත වර්ග දෙකම භාවිතා කරන ලදී. ද්විතීයික දත්ත ලබා ගැනුණේ ජන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුවේ 2013 ආර්ථික සංගණනයෙන් සහ 2016දී ජාතික මට්ටමෙන් සිදුකරන ලද වාර්ෂික සමීක්ෂණයෙනි. මෙම දත්ත

ලබන්නේ ඇතැම් සේවායෝජකයන්ගේ අවශ්‍යතා පමණි.⁵

ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථික ප්‍රසාරණයේ අනුපාතිකය ගැටුම් පැවති 1983 - 2009 සමයේ බොහෝ වසරවලදී සාධාරණ හා ප්‍රශංසාත්මක මට්ටමක තිබිණි. එහෙත්, යුද්ධයෙන් අවුරුදු පහකට පසුව, 2013 සිට එහි වර්ධන වේගය අඩුවිය. 2019 වසරේ පාස්කු ප්‍රහාරය සහ ඉන්පසු කෝවිඩ්-19 අධි වසංගතය විසින් ආර්ථිකය සංකෝචනය කර තිබේ.

එහෙත්, මෙම කම්පනයන් ඇතිවන්නට පෙර පවා ශ්‍රී ලංකාව ආර්ථික වර්ධනය පැත්තෙන් එතරම් සාර්ථක වූයේ නැත. එයට හේතුව වන්නේ, දිගින් දිගටම පැවති බරපතල සාර්ව ආර්ථික අසමතුලිතතාවයන්ය.

දේශපාලනික බලපෑම් හේතුවෙන් ආර්ථික ප්‍රතිපත්ති රාමුව අපනයන සංවර්ධනයට වඩා රාජ්‍ය වියදම් වර්ධනය කිරීමට හේතු විය. එමගින් ආර්ථිකය පුළුල් වීම හා ආදායම් වර්ධනයට ප්‍රමුඛතාවක් නොලැබිණි. පහළ බසින රාජ්‍ය ආදායම් හේතුවෙන් රාජ්‍ය මූල්‍ය හිඟයක් නිර්මාණය විය. එමගින් දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයට සාපේක්ෂව ණය ප්‍රතිශතය ඉහළ යන්නට පටන්ගත්තේය. එම තත්වය පාලනය කිරීම සඳහා අනුගමනය කරන ලද මූල්‍ය ප්‍රතිපත්ති හේතුවෙන් අපනයන තරගකාරීත්වය අඩාල විය. ඵලදායීතා වර්ධනය අඩාල වීම හේතුවෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ පූර්ණ සාධක ඵලදායීතාව (total factor productivity) 1990-95 සමයේ වර්ධනය වූයේ 3.5% කින් පමණි. 1995-2000 සමයේදී එය 1.3% දක්වා පහත වැටිණි. 2000 වසරේදී එය 1%ට පල්ලම් බැස්ස අතර 2017 දක්වාම පැවතියේ එම තත්වයයි.⁶

ලබාගන්නේ කර්මාන්ත හා සේවා අංශයේ විධිමත් ආයතන ජාතික මට්ටමෙන් නියෝජනය කරනු ලබන සාම්පලයකිනි. එහිදී ආහාර පාන, රෙදිපිළි හා ඇඟලුම්, රබර් හා ප්ලාස්ටික්, නිෂ්පාදන රසායනික යන ප්‍රධාන උපක්ෂේත්‍ර ආවරණය කරන ලදී. ආවරණය කරන ලද තවත් ප්‍රධාන උපක්ෂේත්‍ර පහක් වන්නේ වෙළඳ, මූල්‍ය, බැංකු, රක්ෂණ සහ දේපළ වෙළඳාම, සත්කාරක සේවා, අධ්‍යාපනය, සෞඛ්‍යය සහ සමාජ සේවාවයි. 2021 නොවැම්බර් හා 2021 ජනවාරි අතර කාලය තුළදී ව්‍යුහගත කරන ලද ප්‍රශ්නාවලියක් මගින් දත්ත ලබා ගන්නා ලදී. ඒ සඳහා ආයතන 566ක හරස්කඩක් යොදා ගන්නා ලදී. ඒ අතර විශාල, මධ්‍යම හා සුළු පරිමාණ ආයතන විය. ඒවා නිෂ්පාදන හා සේවා සම්බන්ධ ප්‍රධාන උපක්ෂේත්‍ර තුළ ක්‍රියාත්මක විය.

3. World Bank (2019).
 4. Department of Census and Statistics (2020).
 5. Dunder et al. (2014).
 6. Asian Productivity Organization (APO). 2019. Productivity Data Book 2019. Tokyo: APO.

සෞඛ්‍යගැතිම



ශ්‍රම වෙළඳපොළෙහි අංශ හා රැකියා අනුව සමාජභාවී වෙන්කිරීම් හේතුවෙන් කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධ ඉල්ලුම බලවත් ලෙස හැඩගස්වනු ලැබේ.

ආහාර පාන, රෙදිපිළි හා ඇඟලුම්, අධ්‍යාපනය, සෞඛ්‍යය හා සමාජ සේවා අංශ තුළ කාන්තාවන් සඳහා ඉහළ ඉල්ලුමක් පැවතී මුත්, ඒ ප්‍රධාන වශයෙන්ම අඩු කුසලතා අවශ්‍ය රැකියා සඳහාය.



අපනයන නම්නීකරණ හේතුවෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සඳහා ඉල්ලුම වැඩිවී නැත. එමගින් නිරූපණය වන්නේ මෑත කාලයේදී ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථිකයේ පැවති අපනයන නම්නීකරණයේ දුබලතාය.



කාන්තාවන් තුළ තම ව්‍යාපාරය සඳහා අවශ්‍ය කුසලතා ප්‍රමාණවත් නැතැයි සිතන කළමනාකරුවන් සිටින ආයතන සහ කාන්තාවන්ට කළ හැකි රැකියා සම්බන්ධයෙන් පවතින සමාජ ආකල්ප හේතුවෙන් කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධයෙන් නිර්මාණය වන්නේ සාපේක්ෂ වශයෙන් අඩු ඉල්ලුමකි.



නම්‍යශීලී රැකියා කාලයන් හා රාත්‍රී සේවා කාන්තාවන්ට සැපයීමට අවස්ථාව නැති, එසේම මාතෘ වරප්‍රසාද සඳහා වියදම් කිරීමට මුදල් නොමැති සාප්පු හා කාර්යාල සේවයෝජකයන් නීතිමය ගැටලු හේතුවෙන් කාන්තාවන් සේවයට බඳවාගන්නේ අඩුවෙනි.



කාන්තාවන් පිරිමින්ට වඩා කුසලතා සහිත, ආයතනයට හිතවත්, වැඩියෙන් මහන්සි වී වැඩකරන, වඩා අවංක හා වඩා සවිඥානක බව අවබෝධ වන අවස්ථාවලදී සේවයෝජකයෝ කාන්තාවන් බඳවාගැනීමට වැඩි කැමැත්තක් දක්වනු ලැබේ.



පිරිමි කළමනාකරුවන් විසින් කාන්තා ශ්‍රමිකයන් බඳවාගනු ලබන්නේ කාන්තා කළමනාකරුවන් එසේ කරනවාට වඩා අඩුවෙනි. කාන්තා හිමිකරුවන් විසින් කාන්තාවන් සේවයට බඳවාගැනීමේ ඉඩකඩ වැඩිය.



ව්‍යාපාර මෙහෙයුම්වලදී නවීන ඩිජිටල් තාක්ෂණය යොදාගැනීම සම්බන්ධයෙන් ආයතන සිටින්නේ පසුපසිනි. කෝවිඩ්-19 අර්බුදය නවීන තාක්ෂණය යොදාගැනීමට හා සේවකයන්ගේ කුසලතා වර්ධනය කිරීමට අවස්ථාවක් ලෙස සලකන්නේ නැත.



කාන්තාවන්ගේ කුසලතා වැඩියෙන්ම අප්‍රමාණවත් වන්නේ මධ්‍යම මට්ටමේ රැකියාවන් සඳහා යයි සේවයෝජකයෝ සිතති. විශේෂයෙන්ම, ඉංග්‍රීසි භාෂා කුසලතා, ඉගෙනීමේ හැකියාව සහ ගැටලු විසඳීම සම්බන්ධයෙන් එම ගැටලුව තිබේ.



අධිවසංගතය අතරතුරදී නිවසේ සිට වැඩකිරීම සඳහා පහසුකම් සැපයීමට උත්සාහ කළ ආයතනවලට මුහුණදෙන්නට සිදුවූ ගැටලු වන්නේ තොරතුරු තාක්ෂණය සම්බන්ධ පද්ධති, යටිතල පහසුකම් හා නිවසේ සිට වැඩකිරීමට අවකාශයන් ප්‍රමාණවත් නොවීමයි. එසේම, අඩු ඵලදායීතාව හා නිවසේ සිට වැඩකිරීම සඳහා අන්දැකීම් මදකම ද බලපෑවේය.



බොහෝ සේවයෝජකයන් ආබාධ සහිත කාන්තාවන් සේවයේ යොදවාගන්නට කැමතිය. එහෙත්, ඔවුන් පුහුණු කිරීමට අන්දැකීම් හා අවස්ථා නැතිකම හේතුවෙන් එය සීමා වී තිබේ.



කාන්තාවන්ගෙන් සැලකිය යුතු අනුපාතයක් විවාහයෙන් පසුව ද රැකියාවල නියුතු වෙති. එසේම, රැකියා හැර ගිය ද ආපසු රැකියා වෙත පැමිණෙන්නට ඔවුන්ට අවශ්‍යය.

කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සඳහා ඉල්ලුම වැඩිකරන ආයතන හා කර්මාන්ත මට්ටමේ සාධක

ආයතන විසින් ශ්‍රමය ඉල්ලා සිටිනු ලබන්නේ එහි ඵලදායීතාව මත පදනම්වය. ශ්‍රම ඵලදායීතාව හා ශ්‍රම ඉල්ලුම අතර සාධනීය සම්බන්ධතාවක් අපේක්ෂා කළ හැකිය.

එහෙත්, අධ්‍යයනය මගින් සොයාගනු ලැබුවේ, ඵලදායීතාව අඩු අවස්ථාවලදී ආයතනවල කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සඳහා ඉල්ලුම වැඩි බවයි. අඩු කුසලතා රැකියාවල හා අඩු ඵලදායී අංශවල කාන්තාවන් වැඩිපුර ඒකාරාශී වීම මගින් මෙය පැහැදිලි වේ.

ආයතනයේ ප්‍රාග්ධන තීව්‍රතාව ඉහළ යන විට, ශ්‍රමය සඳහා ඉල්ලුම ද වැඩිවීම හෝ අඩුවීම සිදුවිය හැකිය. එය තීරණය වන්නේ අවශ්‍ය වන්නේ කුමන ආකාරයේ ශ්‍රමය ද යන කරුණ මතය. නැතිනම් වැඩි ප්‍රාග්ධනයක් යෙදවීම මගින් ආදේශ කළ හැක්කේ කුමන ශ්‍රමය ද යන කරුණ මතය. රෙදිපිළි හා ඇඟලුම් සහ රසායනික උපක්ෂේත්‍ර තුළ පුහුණු හා නුපුහුණු කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ටත්, රබර් හා ප්ලාස්ටික් සහ සත්කාරක අංශවල නුපුහුණු කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ටත් තිබෙන ඉල්ලුම හැර වෙනත් නිෂ්පාදන හෝ සේවා අංශවල කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සඳහා වන සාපේක්ෂ ඉල්ලුම සහ ප්‍රාග්ධනය අතර අනුපූරකභාවයක් (complementarity) ප්‍රතිඵල මගින් යෝජනා කරන්නේ නැත. ප්‍රාග්ධනය හා ශ්‍රමය අතර සාමාන්‍යයෙන් ගත්කල දක්නට ලැබෙන දුර්වල සම්බන්ධතාව නිර්මාණය වන්නට ඇත්තේ දත්ත හා ස්ථාවර ප්‍රාග්ධනය මගින් පද්ධතියේ හා යන්ත්‍රවල සැබෑ වටිනාකම නිරූපණය නොවන නිසා සහ තොරතුරු තාක්ෂණය වැනි නවීන තාක්ෂණයන්හි ආයෝජන නිසා විය හැකිය.

ඒකක වැටුප් පිරිවැය (unit wage costs) වැඩිවන විට ආයතන විසින් පුහුණු කාන්තා ශ්‍රමිකයන් වෙනුවට පුහුණු පිරිමි ශ්‍රමිකයන් බඳවාගැනීමටත්, නුපුහුණු කාන්තා ශ්‍රමිකයන් වෙනුවට නුපුහුණු පිරිමි ශ්‍රමිකයන් බඳවා ගැනීමටත් වැඩි කැමැත්තක් දක්වති.

එහිදී අනෙකුත් කාරණා සමාන වේ. නුපුහුණු ශ්‍රමිකයන් හා කාර්යාල ශ්‍රමිකයන් විශාල පිරිසක් සිටින ආයතන පිරිමින්ට වඩා කාන්තාවන් සේවයට බඳවාගැනීමට කැමැත්තක් දක්වති. එයට මද වශයෙන් හෝ හේතු වන්නේ කාන්තාවන්ගේ වැටුප් පිරිමින්ගේ වැටුප්වලට

වඩා අඩු වීමයි. අඩු කුසලතා සහිත කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සඳහා තිබෙන සාපේක්ෂ වශයෙන් ඉහළ ඉල්ලුමට හේතුව නිෂ්පාදන හා සේවා උපක්ෂේත්‍රවල වෘත්තීය ව්‍යුහයන් සහ සාපේක්ෂ වශයෙන් අඩු ප්‍රාග්ධනය, පර්යේෂණ හා සංවර්ධනය සහ මෙහෙයුම්වල තිබිය හැකි තාක්ෂණික තීව්‍රතාව විය හැකිය.

ලොව පුරාමත්, ශ්‍රී ලංකාවෙන් දක්නට ලැබෙන සමාජභාවය අනුව රැකියා වෙන්කිරීම මගින් කර්මාන්ත හා සේවා අංශවල සමාජභාවය අනුව වැටුප් වෙනස්කම් පැවතීමේ හැකියාව සොයාගැනීම මගින් තහවුරු කරනු ලැබේ. එම කරුණ වෙනත් අධ්‍යයන මගින් ද සොයාගෙන තිබේ.⁷ එහෙත්, රටේ ආර්ථිකයේ පවතින සාපේක්ෂ වශයෙන් විවිධාංගීකරණය නොවූ ස්වභාවය ද සොයාගැනීම මගින් නිරූපණය වේ. එයට හේතුව වන්නේ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනයේදී අපනයන ප්‍රවර්ධනයෙන් ඇත්වෙමින් වඩාත් ඇතුළතට නැඹුරු වූ තත්වයකට පත්වීමයි.

මහා පරිමාණ ආයතනවලට සාපේක්ෂව සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ආයතන (SMEs) විසින් වැඩියෙන් කාන්තා ශ්‍රමිකයන් ඉල්ලාසිටිනු ලැබේ. එහෙත් එය ද, වැඩිපුර නුපුහුණු ශ්‍රමිකයන් සඳහාය. සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ආයතන සතුව ප්‍රාග්ධනය සඳහා තිබෙන්නේ සීමිත ප්‍රවේශයකි. එයට හේතුව ඒවායේ වියදම් ඉහළ වීමයි. මේ හේතුව නිසා ඔවුන් ප්‍රාග්ධනය වෙනුවට කුසලතා අවම කාන්තා ශ්‍රමිකයන් ආදේශ කරනු දැකිය හැකිය.

අඩු වශයෙන් එක් කාන්තා හිමිකාරියක් සිටින ආයතන විසින් වැඩිපුර නුපුහුණු කාන්තා ශ්‍රමිකයන් ඉල්ලා සිටිනු ලැබේ.

පර්යේෂණ හා සංවර්ධනය සඳහා ආයෝජනය කරන ආයතන විසින් අනිවාර්යයෙන්ම පුහුණු හෝ නුපුහුණු කාන්තාවන් සේවයට බඳවාගන්නේ නැත. ශ්‍රී ලංකාවේ පර්යේෂණ හා සංවර්ධන ආයෝජන අවම මට්ටමක පැවතීම එයට හේතු විය හැකිය.⁸ ක්ලවුඩ් මෘදුකාංග, ජංගම උපකරණ, ඩිජිටල් ගෙවීම්, රොබෝ තාක්ෂණය හා ක්‍රීමාන මූදුණය වැනි උසස් තාක්ෂණයන් භාවිතා කරන ආයතන වැඩිපුර කාන්තා ශ්‍රමිකයන් ඉල්ලාසිටීමට යොමුවේ. එහෙත්, ප්‍රතිඵල වැඩියෙන් කැපීපෙනෙන්නේ ජංගම උපකරණ හා යෙදවුම් සම්බන්ධයෙනි. කෙසේ වෙතත්, ඩිජිටල් මාධ්‍ය, ප්‍රචාරණ වේදිකා හා සමාජ මාධ්‍ය (සමාජ ජාල හා සහයෝගිතා වේදිකා) භාවිතා කරන ආයතන විසින් ඉල්ලා සිටිනු ලබන්නේ පිරිමින්ට වඩා අඩු කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සංඛ්‍යාවකි.

7. See Gunewardena et al. (2008).

8. WEF, (2019). R&D investments as a percent of GDP was 0.11 percent and ranked at 111th position out of 141 countries in 2019.

කාන්තාවන්ට වඩා පිරිමින් පුහුණු කිරීම සඳහා ආයතන විසින් ආයෝජනය කරනු ලැබේ. විශේෂයෙන්ම බාහිර පුහුණුවලදී එම තත්වය දක්නට ලැබේ. මෙම අගතින් වැඩිවීමට හේතු විය හැක්කේ අඩු කුසලතා අවශ්‍ය රැකියාවල කාන්තාවන් වැඩිපුර ඒකරාශී වී සිටීමයි. එමගින් පිරිමින්ට සාපේක්ෂව කාන්තාවන්ට රැකියාවේ ඉදිරියට යාමේ අවස්ථාව සීමාවේ.

කෙසේ වෙතත්, නිෂ්පාදන කර්මාන්තවල නිෂ්පාදන ව්‍යුහයන් වැඩි වශයෙන් තාක්ෂණික සහ පර්යේෂණ හා සංවර්ධන තිවුනාවකින් යුක්ත වේ නම්, පුහුණු කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සඳහා වන සාපේක්ෂ ඉල්ලුම වැඩිවිය හැකිය. වර්තමානයේදී ශ්‍රී ලංකාව පවතින්නේ නවීන තාක්ෂණය යොදාගැනීමේ ආරම්භක මට්ටමකය. තම ආයතන ඩිජිටල්කරණය කරන ලද මෙහෙයුම් පද්ධති වෙත යොමුවෙමින් තිබෙන බව පිළිගන්නේ සේවකයන්ගෙන් 35%ක් පමණි. තම ආයතන ස්වයංක්‍රීය නිෂ්පාදන පද්ධති වෙත යොමුවෙමින් තිබෙන බව පැවසුවේ සේවකයන්ගෙන් 28%ක් පමණි. තුන්වන කාර්මික විප්ලවයේ තාක්ෂණයන් භාවිතා කරනු ලබන්නේ ආයතනවලින් 60%ක් පමණි. සිව්වන කාර්මික විප්ලවයේ තාක්ෂණයන් භාවිතා කරන්නේ ආයතනවලින් 20%ක් පමණි.⁹

අපනයනය කරන ආයතන විසින් අනිවාර්යයෙන් කාන්තා ශ්‍රමිකයන් බඳවාගැනීමක් සිදුවන්නේ නැත. එහෙත්, රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්ති හේතුවෙන් ව්‍යාපාරය සීමාවන බව සිතන සේව්‍යෝජකයන් වෙළඳ හා සේවා වෙනුවෙන් වැඩිපුර කාන්තාවන් බඳවා ගැනීමට ඉඩ තිබේ. එහිදී කුසලතා අදාළ වන්නේ නැත. මෑත කාලයේදී ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථිකය හැඩ ගස්වා තිබෙන්නේ, ඇතුළතට නැඹුරු වූ වෙළඳ ප්‍රතිපත්ති, ගෝලීය වටිනාකම් දාම පද්ධති සමග දුබල සබඳතා සහ අපනයනය වෙත යොමුවූ විදේශ සෘජු ආයෝජනවල අඩු අනුපාතිකය විසිනි.

සේව්‍යෝජකයන්ගේ ආකල්ප

කාන්තාවන් පිරිමින්ට වඩා කුසලතා සහිත, ආයතනයට හිතවත්, මහන්සි වී වැඩකරන, වඩා අවංක හා සවිඥානක පිරිසකැයි සේව්‍යෝජකයන් සිතුවේ නම්, ඔවුන්ගේ ආයතන විසින් සාපේක්ෂව වැඩි කාන්තාවන් පිරිසක් සේවයට බඳවාගන්නට ඉඩ තිබේ. ඇත්තෙන්ම වූයේ, මධ්‍යම මට්ටමේ රැකියාවලදී, විශේෂයෙන්ම, ඉංග්‍රීසි භාෂා කුසලතා, ඉගෙනීමේ හැකියාව සහ ගැටලු විසඳීම සම්බන්ධයෙන් කාන්තා ශ්‍රමිකයන් අතර සැලකිය යුතු පරතරයක් ඇති බව සේව්‍යෝජකයන් හඳුනාගැනීමයි.

නමාගිලි සේවා කාලයන් හා රැ වැඩ සැපයීම

සම්බන්ධ නීතිමය බාධා ඇතැයි සිතීම, මාතෘ ප්‍රතිලාභ වියදම් ආදිය හේතුවෙන් ඔවුන් කාන්තා ශ්‍රමිකයන් බඳවාගැනීම අවම වේ.¹⁰

මෙම සීමාවන් වනාහි, වෙළඳාම හා සේවා සම්බන්ධ රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්ති හේතුවෙන් ව්‍යාපාර මෙහෙයුම්වලට බාධා සිදුවන බවට සේව්‍යෝජකයන් අතර තිබෙන පිළිගැනීමෙහි එක් කැපීපෙනෙන නිශේධාත්මක පැතිකඩක් විය හැකිය. කෙසේ වෙතත්, සේව්‍යෝජකයන් විසින් සමාජභාවය මත පදනම්කරගෙන සිදුකරන වෙනස්කම් පිළිබඳව ද සැලකිය යුතු තරම් සාක්ෂි තිබේ.

ප්‍රතිචාර දැක්වූවන් අතරින් හතරෙන් පංගුවක්ම පිරිමින් වූ අතර පිරිමින් වීම නිසාම ඔවුන් විසින් කාන්තාවන් සේවයේ යෙදවීම අවම විය.

කෝවිඩ්-19 සමග කටයුතු කිරීම

මූලික සාම්පලයේ ආයතන අතරින් 90%කටත් වැඩි ප්‍රමාණයකට අධි වසංගතයේ සීමාවන්ගේ බලපෑම එල්ල විය. බලපෑමට ලක්වූ ආයතන අතරින් තුනෙන් එකක් ලොක්ඩවුන් අතරතුරදී තම මෙහෙයුම් කටයුතු සම්පූර්ණයෙන්ම නතර කර තිබේ. 60%ක් අර්ධ වශයෙන් වසා තිබේ. තවත් 9%ක් නිවසේ සිට වැඩකරන ක්‍රම වෙත යොමුවී තිබේ.

2019 සහ 2020 අතර, අධ්‍යයන සාම්පලයේ කාන්තාවන්ගේ රැකියා නියුක්තිය 8%කින් පහත වැටිණි. පිරිමින්ගේ රැකියා 4%කින් අඩුවිය.

සමාජභාවය හා රැකියා සම්බන්ධයෙන් අංශ අතර වෙනස්කම් ඇති වූයේ විවිධ උපක්ෂේත්‍රවල මෙහෙයුම් සඳහා සංවලන සීමා බලපෑ ආකාරය අනුවය. ඇතැම් ආයතන ලොක්ඩවුන් අතරතුරදී නිවසේ සිට වැඩකිරීමට යොමුවූ මුත්, තොරතුරු තාක්ෂණය සම්බන්ධ පද්ධති, යටිතල පහසුකම්, නිවසේ සිට වැඩකිරීමට තිබෙන අවකාශය සහ නිවසේ සිට වැඩකිරීමේ පළපුරුද්ද මඳකම හේතුවෙන් මෙහෙයුම් සීමාවිය.

කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සඳහා ආයතනවල ඉල්ලුම වැඩිකිරීම

බොහෝ හේතු නිසා, වැටුප් ශ්‍රම බලකායේ කාන්තා සහභාගීත්වය වර්ධනය කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාව කටයුතු කළ යුතුව තිබේ. මූලිකව, රැකියා හා සම්පත් වෙත කාන්තාවන්ගේ ප්‍රවේශය වර්ධනය කිරීම මගින් මානව

9. Robotics, artificial intelligence, and 3D printing.

10. Also see Ranaraja and Hassendeen (2016).

ප්‍රාග්ධනය හා පවුල තුළ හැකියාවන් වැඩිවේ. ආර්ථික වර්ධනය ද දිරිගැන්වේ.¹¹ දෙවනුව, කාන්තා රැකියා නියුක්තිය මගින් කාන්තාවන්ට, ඔවුන්ගේ මව්පියන්ට හා කාන්තා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් විවිධ ආයෝජන සිදුකර තිබෙන ආණ්ඩුවලට ප්‍රතිලාභ ලැබේ. එසේම, කාන්තාවන්ගේ ඉතිරි කිරීම් ජනගහනය වියපත් වන විට හා වියපත්වීම ස්ත්‍රීකරණය වන විට ප්‍රයෝජනවත් වේ. තුන්වනුව, කාන්තාවන් ප්‍රමාණවත් තරමින් විශාල සංඛ්‍යාවලින් වැටුප් ශ්‍රම බලකායට එක් නොවුණහොත් සහ විදේශ සංක්‍රමණික සේවකයන් රට තුළ රැකියා කිරීම සීමා කළහොත්, ශ්‍රම හිඟය හේතුවෙන් වැටුප් වියදම් තවත් වැඩිවනු ඇත. එය ආර්ථික වර්ධනයට අහිතකර ලෙස බලපානු ඇත.

රජය, පෞද්ගලික අංශය හා රාජ්‍ය නොවන අංශය ඒකාබද්ධව, සම්බන්ධීකරණය කරන ලද ප්‍රයත්නයන් මගින් කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සඳහා තිබෙන ඉල්ලුම වර්ධනය කළ හැකි බව අධ්‍යයනයේ සොයාගැනීම් මගින් හෙළිදරව් වේ. එයට පහත දැක්වෙන ආකාරයේ ක්‍රියාවලියක් ඇතුළත් විය යුතුය: (අ) දැනුවත්භාවය නැංවීම, ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳ සංවාදය හා ප්‍රතිපත්ති නිර්මාණය කිරීම (ආ) මූලෝපායික මැදිහත්වීම් සැලසුම් කිරීම සහ (ඇ) මැදිහත්වීම් ක්‍රියාත්මක කිරීම හා අධීක්ෂණය. මේ අතරින් තුන්වන කාරණය අතිශය වැදගත්ය.

එයට හේතුව වන්නේ, ප්‍රතිපත්තිමය ප්‍රතිසංස්කරණ හා ක්‍රියාමාර්ග සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ දුර්වල අතීත වාර්තාය. මෙම කාරණා තුනෙන් එක් එක් කාර්යයන් සඳහා කමිටු පත්කළ හැකිය. එම කමිටු සමන්විත විය යුත්තේ, වැටුප් ශ්‍රම බලකායේ කාන්තා සහභාගිත්වය ප්‍රවර්ධනය කිරීමේ ප්‍රමුඛ අරමුණ සහිත රාජ්‍ය, පෞද්ගලික හා රාජ්‍ය නොවන ආයතනවල උනන්දුවක් දක්වන හා වගකීමකින් කටයුතු කරන නියෝජිතයන්ගෙනි. මේ අතර, නව තාක්ෂණයට අනුගත වීම ප්‍රවර්ධනය කිරීමේ ප්‍රතිපත්ති හා වැඩසටහන් ශක්තිමත් කිරීම මගින් ඩිජිටල් දරිද්‍රතාව නැතිකළ හැකි අතර එලදායී කාර්යක්ෂමතාව ප්‍රවර්ධනය කළ හැකිය.

මෙම අධ්‍යයනයේ සොයාගැනීම්වලින් මතුවන ප්‍රතිපත්තිමය කාරණා පහත දැක්වෙන වගුවෙහි සාරාංශගතකර දක්වා තිබේ. ප්‍රතිපත්තිමය කලාප හා පාර්ශ්වකරුවන් තුන් වර්ගය විසින් සිදුකළ හැකි ඒ හා ආශ්‍රිත මැදිහත්වීම් එහි දැක්වේ. විධිමත් නිෂ්පාදන, වෙළඳ හා සේවා අංශවල කාන්තා ශ්‍රමිකයන් හා ආබාධ සහිත කාන්තාවන් සඳහා සාපේක්ෂ ඉල්ලුම වර්ධනය කිරීම සඳහා එය උපකාර කරගත හැකිය.

11. Kabeer (2012).

1 වගුව: ප්‍රතිපත්ති හා වගකීම්

විෂය ක්ෂේත්‍රය	ප්‍රතිපත්ති	වගකීම්
වෙළඳ සහ ආයෝජන	<ul style="list-style-type: none"> බැහැරට යොමු වූ වෙළඳ හා කර්මාන්ත ප්‍රතිපත්තියක් හඳුන්වාදීම අපනයන වෙත යොමුවූ සෘජු විදේශ ආයෝජන හඳුන්වාදීම ගෝලීය වටිනාකම් දාම පදනම් කරගත් වෙළඳ පද්ධතියක් ප්‍රවර්ධනය කිරීම 	රජය
රැකියා	<ul style="list-style-type: none"> කාන්තාවන්ගේ හා ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගේ රැකියා නියුක්තිය ප්‍රවර්ධනය කිරීම වඩා ඵලදායී අංශ වෙත ග්‍රමය නැවත යොමුකිරීම සුනිසි රැකියා භාවිතාවන් ප්‍රවර්ධනය කිරීම 	රජය
ඵලදායීතාව	<ul style="list-style-type: none"> අංශ හා උප අංශ මට්ටම් අනුව ඵලදායීතා වර්ධන වැඩසටහන් මූලපිරීම 	රජය, පෞද්ගලික අංශය, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන, සහ ආධාරකරුවන්
වැටුප් නිර්ණය කිරීම	<ul style="list-style-type: none"> කාර්යසාධනය දිරිගැන්වීම/ ඵලදායීතාව දිරිගැන්වීම/ ඵලදායීතාව පාදක කරගත් වැටුප් සැකසීමේ යාන්ත්‍රණයන් 	රජය, පෞද්ගලික අංශය
කුසලතා සංවර්ධනය	<ul style="list-style-type: none"> ඉගෙනීමේ, ඉංග්‍රීසි භාෂා සහ ගැටලු විසඳීමේ හැකියාවන් වර්ධනය කිරීම උදෙසා ද්විතීයික දත්ත ප්‍රතිසංස්කරණය හා ශක්තිමත් කිරීම ඉහළ වර්ධනයක් සහිත අංශ ඉලක්ක කරමින් තාක්ෂණික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව සපයන්නන් දිරිගැන්වීම කර්මාන්ත හා සම්බන්ධ සීමාවාසික පුහුණුව පුළුල් කිරීම හා පාසල් පාදක කරගත් ව්‍යාපාර පුහුණු වැඩසටහන් ආරම්භ කිරීම ක්ෂුද්‍ර, සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසාය සේවකයන් සඳහා තොරතුරු තාක්ෂණ කුසලතා සංවර්ධන වැඩසටහන් මෙහෙයවීම රාජ්‍ය සහ පෞද්ගලික අංශ විසින් පවත්වනු ලබන තාක්ෂණික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව සඳහා කාන්තාවන්ගේ රැකියා නියුක්තිය හා රැකියා නියුක්ති හැකියා වර්ධනය කිරීම අරමුණු කරගත් අලුත් පාඨමාලා සකස්කිරීම හා ප්‍රචාරණය මගින් උපකාර කිරීම වෘත්තීය උපදේශනයේදී හා තෝරාගැනීමේදී වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශක නිලධාරීන් මගින් තාක්ෂණික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව සපයන්නන් හට උපකාර කිරීම විදුලි හා ඉලෙක්ට්‍රොනික්, ආහාර පාන, සංචාරක හා සත්කාරක වැනි සම්ප්‍රදායික නොවන ක්ෂේත්‍රවල තාක්ෂණික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපනය හා පුහුණු පාඨමාලාවන්ට සහභාගී වීම සඳහා ගැහැණු ළමයින්ට ශිෂ්‍යත්ව පිරිනැමීම 	රජය, පෞද්ගලික අංශය, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන, සහ ආධාරකරුවන්
පර්යේෂණ හා සංවර්ධන	<ul style="list-style-type: none"> විශේෂයෙන්ම, නවීන තොරතුරු තාක්ෂණ යෙදුම් සම්බන්ධ පර්යේෂණ හා සංවර්ධන ආයෝජන දිරිගැන්වීම නිෂ්පාදන ව්‍යුහයන් තාක්ෂණික වශයෙන් නවීකරණය සඳහා දිරිගැන්වීම 	රජය, පෞද්ගලික අංශය
ඩිජිටල්කරණය	<ul style="list-style-type: none"> පිහිටීම හා ප්‍රමාණය කුමක් වුවත්, සියලු ව්‍යවසායන්ට අන්තර්ජාල පහසුකම් තහවුරු කිරීම 	රජය
නීතිමය පරිසරය	<ul style="list-style-type: none"> නම්‍යශීලී රැකියා සහ සාප්පු හා කාර්යාලවල රාත්‍රී සේවාමුර දිරිගැන්වීම සඳහා නීති සංශෝධනය කරන්න මාතෘ ප්‍රතිලාභ වෙනුවෙන් සහනාධාර සපයන්න 	රජය
ක්ෂුද්‍ර, සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර සංවර්ධනය	<ul style="list-style-type: none"> ක්ෂුද්‍ර, සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාරවල තොරතුරු තාක්ෂණ පහසුකම් වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා ණය පහසුකම් සැපයීම ක්ෂුද්‍ර, සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාරවල සේවකයන්ගේ තොරතුරු තාක්ෂණ කුසලතා වර්ධනය කිරීම සඳහා කුසලතා සංවර්ධන වැඩසටහන් මෙහෙයවීම 	රජය, පෞද්ගලික අංශය, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන, සහ ආධාරකරුවන්

1 වගුව: ප්‍රතිපත්ති හා වගකීම්

විෂය ක්ෂේත්‍රය	ප්‍රතිපත්ති	වගකීම්
<p>කාන්තා ව්‍යවසායකයන් සංවර්ධනය කිරීම</p>	<ul style="list-style-type: none"> විශේෂයෙන්ම අර්ධ නාගරික හා ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල කාන්තාවන් විසින් මෙහෙයවනු ලබන ක්ෂුද්‍ර, සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාරවල ව්‍යාපාර සංවර්ධනය හා මූල්‍ය සේවා වෙනුවෙන් උපකාර කිරීම 	<p>රජය, පෞද්ගලික අංශය, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන</p>
<p>ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ගේ රැකියා කිරීමේ හැකියාව</p>	<ul style="list-style-type: none"> ආබාධ සහිත පුද්ගලයන්ට රැකියා ලබාදීමෙන් අත්පත් කරගත හැකි සමාජ ආර්ථික ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ දැනුවත්භාවය නිර්මාණය කිරීම ආබාධිතභාවය සම්බන්ධයෙන් විශ්වාසය ගොඩනගාගැනීමට සේව්‍යෝජකයන්ට සහාය සැපයීම ආබාධ සහිත සේවකයන්ට යෝග්‍ය වන පරිදි යටිතල පහසුකම් හා වෙනත් පහසුකම් සංවර්ධනය කිරීමට උපදෙස් හා සහාය ලබාදීම (උදා: ආබාධිත ප්‍රවේශය සහිත මාර්ග හා වැසිකිළි ආදිය) ආර්ථිකයේ සියලු උපක්ෂේත්‍ර ආවරණය වන පරිදි ආබාධ සහිත සේවකයන් සම්බන්ධ දත්ත පද්ධතියක් පවත්වාගැනීම ආබාධිත පුද්ගලයන් සම්බන්ධ යහභාවිතාවන් අඩංගු වර්යා සංග්‍රහයක් සම්පාදනය කිරීම 	<p>රජය, පෞද්ගලික අංශය, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන</p>
<p>සුනිසි සේවා තත්වයන්</p>	<ul style="list-style-type: none"> වෘත්තීය සෞඛ්‍යය හා ලිංගික හිංසනය සම්බන්ධ නීති බලාත්මක කිරීම අධීක්ෂණය කිරීම ශ්‍රී ලංකා ප්‍රමිති කාර්යාංශය හරහා සමාජභාවය සහතික කිරීම ආචාර ධාර්මික සන්නාමයන් ආයතනවලට ලබාදීම 	<p>රජය, පෞද්ගලික අංශය</p>
<p>ළමා රැකවරණය සඳහා සහාය</p>	<ul style="list-style-type: none"> ප්‍රජා මට්ටමේදී හොඳින් අධීක්ෂණය කරන ලද පහසුවෙන් ලබාගත හැකි ළමා සත්කාරක සේවා ලබාදීම සහතික කිරීම 	<p>රජය, පෞද්ගලික අංශය, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන, සහ ආධාරකරුවන්</p>
<p>බඳවාගැනීම් හා වෘත්තීය සංවර්ධන අවස්ථාවලදී සමාජභාවී අගතින් අවම කරන්න</p>	<ul style="list-style-type: none"> වගකිවයුතු හා තීරණ ගැනීමේ බලය ඇති තනතුරු වෙත කළමනාකරණ ධුරාවලියේ උසස් වීම සඳහා දක්ෂ කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ට අවස්ථාව ලබාදීම සඳහා අවශ්‍ය ධාරිතා ගොඩනැගීම සඳහා ආයෝජන කිරීම බඳවාගැනීම්, කාර්යසාධන සමාලෝචන හා වැටුප් නිර්ණය කිරීමේ තේරීම් මණ්ඩලවල කාන්තා කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන්ගේ සහභාගීත්වය තහවුරු කිරීම 	<p>රජය, පෞද්ගලික අංශය, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන, සහ ආධාරකරුවන්</p>
<p>පවුල් සංවේදී ප්‍රතිපත්ති</p>	<ul style="list-style-type: none"> පහසුවෙන් ලබාගත හැකි ළමා සත්කාර සේවා සම්පාදනය සඳහා උපකාර කිරීම විවාහක කාන්තාවන් ශ්‍රම බලකාය තුළ සහභාගී වීම දිරිගැන්වීම සඳහා අර්ධකාලීන සේවය, නම්‍යශීලී සේවා කාලයන් හා හවුල් රැකියා දිරිගැන්වීම විවාහක කාන්තාවන් නැවත රැකියාවලට යොමුකිරීම හා කුසලතා අලුත් කිරීම 	<p>රජය, පෞද්ගලික අංශය, රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන</p>
<p>දැනුවත්භාවය නංවන්න පාර්ශ්වකරුවන් හා පුරවැසියන් සංවේදී කරන්න</p>	<ul style="list-style-type: none"> සමාගම් අංශය ඉලක්ක කරමින් සියල්ලන් ඇතුළත් කරගන්නා රැකියා පද්ධතියක සමාජ හා ආර්ථික වාසි පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් මෙහෙයවන්න. උදා: ප්‍රසිද්ධ සම්මන්ත්‍රණ, බ්ලොග් ලිපි, විඩියෝ ආදිය. මුදල් ගෙවා ළමා සුරැකුම් පහසුකම් ලබාගැනීමේ වාසි පිළිබඳ සමාජ පිළිගැනීම හා දැනුවත්භාවය මාධ්‍ය ක්‍රියාමාලා හරහා ප්‍රවර්ධනය කිරීම 	<p>රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන සහ ආධාරකරුවන්</p>

Source and notes: UN Women, 2022.



UN Women Sri Lanka
202-204, Bauddhaloka Mawatha, Colombo 07

✉ srilanka.office@unwomen.org

🌐 srilanka.unwomen.org

📱 [@unwomenSriLanka](https://www.facebook.com/unwomenSriLanka)