වාර්ෂික වාර්තාව

வருடாந்த அறிக்கை

ANNUAL REPORT

2023

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව

இலங்கை தேசிய மனிதவள அபிவிருத்திச் சபை

National Human Resources Development Council of Sri Lanka

රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා හා පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය

பொது நிருவாக, உள்நாட்டலுவல்கள், மாகாண சபைகள் மற்றும் உள்ளூராட்சி அமைச்சு

Ministry of Public Administration, Home Affairs, Provincial Councils and Local Government

ආයතනික පසුබිම

ආයතනය	:	මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව
අමාත්‍යාංශය	:	රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා හා පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය
ලිපිනය	:	354/2, 7 වන මහල, නිපුණතා පියස, ඇල්විටිගල මාවත, නාරාහේන්පිට, කොළඹ 05
ඊ මේල් ලිපිනය	:	director.nhrdc@yahoo.com
වෙබ් අඩවිය	:	www.nhrdc.gov.lk
දුරකථන අංකය	:	0112595680
ෆැක්ස්	:	0112595680
විගණකවරු	:	විගණකාධිපති ජාතික විගණන කාර්යාලය බත්තරමුල්ල
බැංකුකරුවන්	:	ලංකා බැංකුව මහජන බැංකුව

දර්ශනය

“අනාගතය සඳහා සූදානම් මානව සම්පතක්”

මෙහෙවර

රටෙහි මානව සම්පත් සංවර්ධනය උදෙසා ඵලදායි ප්‍රතිපත්ති හා නව්‍යකරණ උපායමාර්ග සංවර්ධනය කිරීම, ක්‍රියාත්මක කිරීම, ප්‍රවර්ධනය කිරීම හා පහසුකම් සැලසීම

අගයන්

- සාමූහිකත්වය
- නිර්මාණශීලිත්වය
- පාරිභෝගික නැඹුරුතාව
- සමානාත්මතාව

සභාපතිතුමාගේ පණිවිඩය

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිණිස වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කිරීම උදෙසා 1997 අංක 18 දරණ ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභා පනතේ විධිවිධාන යටතේ පිහිටුවන ලද ආයතනයකි. සභාවේ ප්‍රධාන පරමාර්ථය වන්නේ අදාළ අමාත්‍යවරයාට සහ රජයට මානව සම්පත් සංවර්ධනය සම්බන්ධයෙන් ප්‍රතිපත්තිමය මාර්ගෝපදේශ හා උපදෙස් ලබා දීමයි.

2023 ජනවාරි මස සභාපති ධුරයේ වැඩ භාර ගැනීමෙන් පසු 1997 අංක 18 දරණ NHRDC පනත මගින් පැවරී ඇති රාජකාරී, කාර්යයන්, වගකීම් සහ බලතල කාර්ය මණ්ඩලය සමඟ ගැඹුරින් අධ්‍යයනය කරන ලද අතර එය ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය සහ ප්‍රතිපත්ති නිර්දේශ කවුන්සිලයේ අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා අතිශයින්ම වැදගත් බව අවධාරණය කළ හැක. 2023.02.21 වන දින පැවති 1 වන සභා රැස්වීමේදී පාලක මණ්ඩලයේ සාමාජිකයින් සමඟ ගැඹුරින් සාකච්ඡා කරන ලදී. දැනට පවතින ජාතික මානව සම්පත් හා රැකියා ප්‍රතිපත්තිය මීට වසර 13කට පෙර මුලින් සකස් කළ එකක් බව අනාවරණය විය. NHR සහ E ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී පවතින දුර්වලතා සමාලෝචනය කිරීම සඳහා, පාලක සභාව යෝජනා කළේ NHRDC යනු සියලු අනුරූපී ක්‍රියාකාරකම් සමඟ කටයුතු කිරීමට සහ වැඩිදුර ප්‍රතිපත්ති සංශෝධන සඳහා අදාළ අමාත්‍යාංශ සමඟ සාකච්ඡා කිරීමට බලය ලත් ආයතනය බවයි.

මෙම ක්‍රියාවලිය සිදුවෙමින් පවතින අතරතුර ජාතික අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති රාමුව (NEPF) රට තුළ අධ්‍යාපන ක්‍රමය පරිවර්තනය කිරීම සඳහා රජය විසින් අනුමත කර ඇත. අධ්‍යාපනය HRD සංවර්ධනයේ පදනම වන බැවින්, පාලක සභාව NEPF ගැඹුරින් අධ්‍යයනය කළ අතර නව ජාතික HRD ප්‍රතිපත්තියක් සැකසීමේ අවශ්‍යතාවය පෙන්නුම් කරයි. මෙම විස්තීර්ණ කාර්යය සඳහා NEPF මත පදනම් වූ මෙම මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්තිය කෙටුම්පත් කිරීමේ කණ්ඩායම් නායකයා ලෙස ඌව වෙල්ලස්ස විශ්වවිද්‍යාලයේ නිර්මාතෘ සහ හිටපු උපකුලපති ආචාර්ය චන්ද්‍රා ඇඹුල්දෙණිය මහතා පත්කර ඇත. ඒ අනුව, NHRDC අදාළ පාර්ශවකරුවන් සමඟ සමාලෝචන රැස්වීම් පවත්වා සාමාන්‍ය අධ්‍යාපනය, වෘත්තීය අධ්‍යාපනය, උසස් අධ්‍යාපනය සහ වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති සමාලෝචන වාර්තා සකස් කරන ලදී.

බිම්ස්ටෙක් කලාපය සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්ම සංවර්ධනය කිරීම සඳහා විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය විසින් NHRDC කේන්ද්‍රස්ථානය ලෙස පත් කර ඇත. මෙය ඉතා පුළුල් කාර්යයක් වූ අතර, NHRDC කණ්ඩායමේ සහාය ඇතිව ආචාර්ය ඇඹුල්දෙණිය විසින් සකස් කරන ලද මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්ම කෙටුම්පත් කරන ලදී. පාලක සභාව විසින් අනුමත කරන ලද මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්ම, ඔවුන්ගේ එකඟතාවය සඳහා බිම්ස්ටෙක් සාමාජික රටවල් අතර බෙදා හැර ඇත.

මීට අමතරව, මා.ස.සං.ශ්‍රී.ජා.ස විසින් සංඛ්‍යාන අත්පොත - 2023 සහ මානව ප්‍රාග්ධන සඟරාව යන ප්‍රකාශන දෙක එළි දක්වා ඇත.
එපමණක් නොව පර්යේෂණ නිලධාරීන් දෙදෙනකු සභාවට බඳවා ගැනීම සඳහා සම්මුඛ පරීක්ෂණ පැවැත්විණි.

තුසිත පී. වනිගසිංහ
සභාපති

පටුන

1.ආයතනික පසුබිම හා විෂය පථය 1

2. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සංවිධාන ව්‍යුහය 4

3. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සංවිධාන සටහන 7

4. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සේවක ලැයිස්තුව හා ඔවුන්ගේ තනතුරු 8

5. 2023 වර්ෂය තුළ සිදු කරන ලද ව්‍යාපෘති 12

5.1 බිම්ස්ටෙක් සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ ක්‍රියාකාරී සැලැස්මක් සකස්කිරීම 12

5.2 මානව සම්පත් සහ රැකියා ප්‍රතිපත්තිය සමාලෝචනය කිරීම හා යාවත්කාලීන කිරීම 13

5.2.1 පාසල් අධ්‍යාපනය (පොදු අධ්‍යාපනය) ට විශේෂ අවධානයක් සහිතව ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති (NHR & E) ප්‍රතිපත්තිය සමාලෝචනය කිරීම 16

5.2.2 තාක්ෂණික සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනයට විශේෂ අවධානයක් සමඟ ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති (NHR & E) ප්‍රතිපත්තිය සමාලෝචනය කිරීම 21

5.2.3 ශ්‍රී ලංකාවේ උසස් අධ්‍යාපනයට විශේෂ අවධානයක් යොමු කරමින් ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති (NHR & E) ප්‍රතිපත්තිය සමාලෝචනය කිරීම 27

5.2.4 වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය සහ උපදේශනය 32

5.3 රාජ්‍ය අංශයේ සේවක සංඛ්‍යා සමාලෝචනය 35

5.4 මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවෙහි සංඛ්‍යාන අත්පොත 43

6. 2023 වසර තුළදී මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සිදුකරන ලද පර්යේෂණ වාර්තා හා ප්‍රකාශන : 46

7. 2023 දෙසැම්බර් 31 දිනට මූල්‍ය තත්වය පිළිබඳ ප්‍රකාශය 47

8. 2023 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා මූල්‍ය කාර්යසාධනය පිළිබඳ ප්‍රකාශය 48

9. 2023 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා ශුද්ධ වත්කම්/ස්කන්ධය තුළ වෙනස්වීම් පිළිබඳ ප්‍රකාශය 49

10. මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශය 50

11. සටහන් 51

12. වැදගත් ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්ති සහ අනෙකුත් විස්තරාත්මක සටහන්වල සාරාංශයකින් සමන්විත සටහන් 57

13.විගණන වාර්ථාව - 2023 60

1.ආයතනික පසුබිම හා විෂය පථය

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ වැදගත් කාර්ය භාරයක් ඉටුකිරීමට 1997 අංක 18 දරණ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතින් ස්ථාපිත කරන ලද ආයතනයකි. එම ආයතනයට ලබාදී ඇති බලතල යටතේ මානව සම්පත් සංවර්ධනයෙහිලා සියලු කටයුතුවලදී ප්‍රමුඛතාවය දීමටත් මානව සම්පත් සංවර්ධනය වෙනුවෙන් ප්‍රතිපත්ති සකස් කිරීමටත් ප්‍රවර්ධනය කිරීමටත් ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහාය ලබා දීමටත් යනාදී වැදගත් කාර්යභාරයනට වගකීම දරයි. එහි ප්‍රධාන පරමාර්ථය වන්නේ මානව සම්පත් සංවර්ධනය සම්බන්ධයෙන් ප්‍රතිපත්තිමය මාර්ගෝපදේශ හා උපදෙස් අදාළ අමාත්‍යවරයාට සහ රජයට ලබා දීමයි.

1.1ආයතනික හැඳින්වීම

ජාතික මට්ටමේ උපදේශක මණ්ඩලයක් වශයෙන් 1987 ජුනි මස 05 වන දින මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව ආරම්භ වූයේ යෞවන කටයුතු පිළිබඳ අමාත්‍යාංශයේ ඒකකයක් වශයෙනි. ඉන් ඉක්බිතිව 1997 අංක 18 දරණ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනත මඟින් ස්වාධීන ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලයක් ලෙස විද්‍යා හා තාක්ෂණ අමාත්‍යාංශය යටතේ ස්ථාපනය කරන ලදි. එතැන් සිට කෙටි කාලයක් තුළදී, එනම් 2000 වර්ෂයේදී මෙම ආයතනය කාර්මික අධ්‍යාපන හා වෘත්තීය පුහුණු අමාත්‍යාංශය යටතට පැවරෙන අතර, 2001 දී එය අධ්‍යාපන හා සංස්කෘතික කටයුතු අමාත්‍යාංශය යටතටද ඉන්පසු නිපුණතා සංවර්ධන, වෘත්තීය හා කාර්මික පුහුණු අමාත්‍යාංශයේද, යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශයේ පාලනයටද නතු විය. මෙසේ කෙටි කාලයක් තුළ අමාත්‍යාංශ රැසකට අනුබද්ධවී කටයුතු කළ මෙම ආයතනය, වර්තමානයේදී රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා හා පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය යටතේ සිය කටයුතු පවත්වා ගෙන යයි.

1.2 දර්ශනය

‘‘අනාගතය සඳහා සූදානම් මානව සම්පතක්‘‘

1.3 මෙහෙවර

රටෙහි මානව සම්පත් සංවර්ධනය උදෙසා ඵලදායී ප්‍රතිපත්ති හා නව්‍යකරණ උපායමාර්ග සංවර්ධනය කිරීම, ක්‍රියාත්මක කිරීම, ප්‍රවර්ධනය කිරීම හා පහසුකම් සැලසීම

1.4 අරමුණු

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ අරමුණු වනුයේ රජයට මානව සම්පත් සංවර්ධනය උදෙසා ප්‍රතිපත්ති සහ මාර්ගෝපදේශකත්වය ලබා දීමට සුදුසු ආයතනික රාමුවක් බිහිකිරීමයි. මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාවලි සැලසුම, ප්‍රතිපත්ති සමාලෝචනය හා මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමත් යනාදී අංශ සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව වගකීම් දරයි.

සභා පනතේ 14(1) වගන්තියට අනුව සභාවේ කාර්ය සහ කර්තව්‍ය පහත පරිදි වේ. පහත දැක්වෙන කාරණාවලට එනම් -

i. (අ) රැකී රක්ෂා, පුහුණුව හා අධ්‍යාපනය
   (ආ) විද්‍යාව හා තාක්ෂණය උපයෝගී කර ගැනීම
   (ඇ) ජීවන තත්වය නංවාලීම
   (ඈ) අවාසිකර තැනැත්තන්ගේ කණ්ඩායම් සඳහා සමාජ ආරක්ෂාව සැලසුම් කිරීම සහ
   (ඉ) ආර්ථික ප්‍රතිසංස්කරණ මගින් හිමිකම් රැකදීම සම්බන්ධයෙන් වන හෝ අදාළ වන මානව සම්පත් ඛණ්ඩ පරිමේය කිරීම සහ සමෝධානය කිරීම ඇතුළුව, ජාතික මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්තියේ සියලු අංශවලින් අමාත්‍යවරයාට උපදෙස් දීම

ii. ජාතික ප්‍රතිපත්තියට අනුකූල වූ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ සැලසුම් හා වැඩසටහන් රජයට ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා විෂයභාර අමාත්‍යවරයාට නිර්දේශ කිරීම.

iii. ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය සහ ක්‍රියාත්මකව පවත්නා සැලසුම් සහ වැඩසටහන් කලින් කල සමාලෝචනය කිරීම හා පරීක්ෂා කර බැලීම සහ අවශ්‍ය වන විටක, ඒ ප්‍රතිපත්තියට, සැලසුම්වලට හා වැඩසටහන්වලට කළයුතු වෙනස් කිරීම් අමාත්‍යවරයාට නිර්දේශ කිරීම.

iv. ආණ්ඩුව විසින් අනුමත කරන ලද මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලසුම් සහ වැඩ සටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම ගැන සොයා බැලීම

v. මේ පනතේ උපලේඛනයේ සඳහන් කවර හෝ විෂයයන් හා සම්බන්ධ යම් ව්‍යාපෘතියක් ක්‍රියාත්මක කිරීම. එසේ වුවද එම ව්‍යාපෘතිය වෙනත් යම් අමාත්‍යවරයෙකුට පවරා තිබෙන විෂයයන් හා සම්බන්ධ වන අවස්ථාවක, එය ක්‍රියාත්මක කිරීම, ඒ වෙනත් අමාත්‍යාවරයාගේ එකඟත්වය ඇතිව විය යුතුය සහ

vi. ජාතික අරමුණුවලට අනුකූලව මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමට අවශ්‍ය යයි හෝ හිතකර යයි හෝ ආනුෂංගික යයි සභාව අදහස් කරන වෙනත් සියලු ක්‍රියා සිදුකිරීම

1.5 සභාව සතු බලතල

1997 අංක 18 දරණ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතේ 16 (2) (1) වන උප වගන්තිය අනුව සභාව සතු බලතල මෙසේය.

අ) සභාවේ කර්තව්‍ය ඉටුකිරීම සඳහා අවශ්‍ය වන සමීක්ෂණ, විමර්ශන, අධ්‍යයන සහ පර්යේෂණ කිරීමට.

(ආ) මානව සම්පත් සංවර්ධනයට අදාළව කාරණා සම්බන්ධයෙන් විශේෂඥයන්ගේ, වෘත්තිකයන්ගේ හෝ මහජනයාගේ මතය දැන ගැනීම සඳහා ප්‍රසිද්ධියේ හෝ පෞද්ගලිකව කරුණු විමසීමට.

(ඇ) සභාව විසින් ඉටුකරනු ලබන කර්තව්‍යවලට සමාන කර්තව්‍ය ඉටු කරන ශ්‍රී ලංකාවෙන් බැහැර පිහිටි ජාත්‍යන්තර නියෝජ්‍යායතන සහ වෙනත් සංවිධාන සමඟ සම්බන්ධතා ඇතිකර පවත්වාගෙන යාමට.

(ඈ) මේ පනත යටතේ සභාවේ කර්තව්‍ය ඉටු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය වන සියලු කොන්ත්‍රාත්තුවලට සහ ගිවිසුම්වලට එළඹීමට සහ ඒවා ඉටු කිරීමට.

(ඉ) ශ්‍රී ලංකාවේ හෝ විදේශීය රටවල පිහිටි ආයතන හෝ පුද්ගලයින් මගින් මානව සම්පත් සංවර්ධන පර්යේෂණ පැවැත්වීම සඳහා කටයුතුවල යෙදීමට.

(ඊ) මානව සම්පත් සංවර්ධනය හා ඊට සම්බන්ධ ක්ෂේත්‍ර පිළිබඳව තොරතුරු දත්ත බැංකුවක් පිහිටුවා පවත්වාගෙන යාමට.

(උ) යම් බැංකුවක හෝ බැංකුවල ජංගම, ඉතිරිකිරීම් හෝ තැන්පතු ගිණුම් විවෘත කර පවත්වාගෙන යාමට.

(ඌ) චංචල සහ නිශ්චල යන දෙවර්ගයේම ආධාර හා පරිත්‍යාග පිළිගැනීමට සහ භාරගැනීමට.

(එ) මානව සම්පත් සංවර්ධනයේ විවිධ අංශවල නිපුණ විශේෂඥ සංචිතයක් සංවර්ධනය අරමුණු කර ගෙන සභාවේ නිළධරයන්ගේ දක්ෂතා වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය පියවර ගැනීමට.

(ඒ) සභාවේ කර්තව්‍ය සාර්ථක ලෙස ඉටුකිරීම සඳහා අවශ්‍ය වන කමිටු, විශේෂඥ කණ්ඩායම් සහ උපදේශක මණ්ඩල පත් කිරීමට.

(ඔ) අමාත්‍යාංශවලින්, ආණ්ඩුවේ දෙපාර්තමේන්තුවලින්, රාජ්‍ය සංස්ථාවලින්, ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලවලින්, පළාත් සභාවලින්, පළාත් පාලන ආයතනවලින් සහ පෞද්ගලික අංශයේ ආයතනවලින් ලබා ගන්නා සංඛ්‍යා ලේඛන ඇතුළුව සභාව විසින් අවශ්‍ය යැයි සලකනු ලබන තොරතුරු ඉල්ලා සිටීමට සහ ඒවා ලබා ගැනීමට සහ

(ඕ) සභාවේ කර්තව්‍ය බලතල සහ කාර්ය ඉටු කිරීම, ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ සිදු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය යැයි හිතකර යැයි හෝ ආනුෂංගිකයයි සභාවේ මතය අනුව සභාව විසින් සලකනු ලබන සියලු පියවර ගැනීමට.

2. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සංවිධාන ව්‍යුහය

රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා හා පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශයේ විෂය පථය යටතේ ක්‍රියාත්මක වන මෙම සභාව 1997 අංක 18 දරණ ශ්‍රී ලංකා ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභා පනතේ විධිවිධාන යටතේ පත් කරන ලද සභාපතිවරයෙකුගෙන් සහ සාමාජිකයින් විසි දෙනෙකුගෙන් සමන්විත වේ. ඔවුන් අතරින් පහළොස් දෙනෙකු (15) නිල බලයෙන් පත් කරනු ලබන අතර ඉතිරි සාමාජිකයින් පස් දෙනා (5) අමාත්‍යවරයා විසින් පත් කරනු ලැබේ. අදාළ ක්ෂේත්‍රවල පළපුරුද්ද සහ කුසලතා සලකා එම සාමාජිකයින් පස්දෙනා පත් කර ඇති අතර ඉන් දෙදෙනෙකු (2) පෞද්ගලික අංශයේ සේවයේ නියුක්තවූවන් ය. කෙසේ වෙතත්, නිලබලයෙන් පත්වන සාමාජිකයින් සංඛ්‍යාව ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 44, 45 සහ 47 වගන්තිවලට යටත් වේ. ඔවුන් අතරින් සාමාජිකයෙකු විධායක සභාපතිවරයා ලෙස පත් කිරීමට පනත යටතේ ඇමැතිවරයාට බලය ඇත. පනත මගින් සපයා ඇති පරිදි සභාපතිවරයා මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවෙහි ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියා වේ.

1997 අංක 18 දරණ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතේ 3(1) (a) සිට (o) දක්වා වගන්ති ප්‍රකාරව, 1978 ආණ්ඩු ක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 44 වගන්තියට යටත්ව, 2023.12.31 දිනට සභාවේ නිලබලයෙන් පත් වූ සාමාජිකයින් පහත පරිදි වේ.

1. ලේකම්, අධ්‍යාපන හා උසස් අධ්‍යාපන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
2. ලේකම්, මුදල් විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
3. ලේකම්, සෞඛ්‍ය විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
4. ලේකම්, විද්‍යා හා තාක්ෂණ විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
5. ලේකම්, කම්කරු විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
6. ලේකම්, රාජ්‍ය පරිපාලන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
7. ලේකම්, තරුණ කටයුතු විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
8. ලේකම්, කර්මාන්ත සංවර්ධන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
9. ලේකම්, කෘෂිකර්ම විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
10. ලේකම්, සැලසුම් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
11. සභාපති, ජාතික අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව
12. සභාපති, තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව
13. සභාපති, ජාතික ආධුනිකත්ව සහ කාර්මික පුහුණුකිරීමේ අධිකාරිය
14. සභාපති, විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව
15. අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව

1997 අංක 18 දරණ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතේ 3 (1) (p) වගන්තිය ප්‍රකාරව, 2023.12.31 දිනට රේඛීය අමාත්‍යාංශයේ ගරු අමාත්‍යතුමා විසින් පත්කළ සාමාජිකයින්ගේ විස්තර පහත දැක්වේ.

1. තුසිත පී. වනිගසිංහ මහතා, විශ්‍රාමික පළාත් සභා ලේකම්
2. මහාචාර්ය ජයන්ත ලාල් රත්නසේකර මහතා, උප කුලපති, ඌව වෙල්ලස්ස විශ්වවිද්‍යාලය
3. මහාචාර්ය හිලරි එල්මෝ සිල්වා මහතා, ජ්‍යෙෂ්ඨ කථිකාචාර්ය, ශ්‍රී ජයවර්ධනපුර විශ්වවිද්‍යාලය
4. එම්.සී.වී. රාජනාදන් මහතා, බැංකුකරු, එච්.එන්.බී බැංකුව
5. මුදිතා සාමධානී කිරිවන්දෙනිය මිය, කළමනාකරණ අධ්‍යක්ෂ, සී/ස. සණස ඉන්ටනැෂනල්

පාලක සභාවේ සහ සාමාජිකයින්ගේ පැමිණීම පිළිබඳ විස්තර :

	පාලක සභා සාමාජිකයින්ගේ තොරතුරු	2023.02.21	2023.05.22
01	තුසිත පී. වනිගසිංහ මහතා, සභාපති, මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව (ගරු විෂයභාර ඇමතිතුමා විසින් පත්කල)	√	√
02	නිහාල් රණසිංහ මහතා, ලේකම්, අධ්‍යාපනය හා උසස් අධ්‍යාපන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	√
03	ආර්. පී.ඒ. විමලවීර මහතා, ලේකම්, කම්කරු විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	-
04	නීල් බණ්ඩාර හපුහින්න මහතා/ රංජිත් අසෝක මහතා, ලේකම්, රාජ්‍ය පරිපාලන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	-
05	එස්.ජේ.එස්. චන්ද්‍රගුප්ත මහතා, ලේකම්, සෞඛ්‍යය විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	-
06	තිලකා ජයසුන්දර මිය, ලේකම්, කාර්මික සංවර්ධන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	√
07	ගුණදාස සමරසිංහ මහතා, ලේකම්, කෘෂිකාර්මික විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	-
08	මහාචාර්ය නිරංජන් ඩී. ගුණවර්ධන මහතා, ලේකම්, තාක්ෂණ විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	√
09	කනපතිපිල්ලෙයි මහේෂන් මහතා, ලේකම්, තරුණ කටයුතු විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	√
10	බී.කේ.යූ. ඒ. වික්‍රමසිංහ මහතා, සභාපති, තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව	√	√
11	මහාචාර්ය හරිශ්චන්ද්‍ර අබේගුණවර්ධන මහතා, සභාපති, ජාතික අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව	-	-
12	මහාචාර්ය සම්පත් අමරතුංග මහතා, සභාපති, විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව	√	√
13	ආචාර්ය කේ.ඒ. ලලිතධීර මහතා, අධ්‍යක්ෂ ජෙනරාල්, තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව	√	-
14	රුවික අමරසේකර මහතා, සභාපති, ජාතික ආධුනිකත්ව හා කාර්මික පුහුණු කිරීමේ අධිකාරිය	-	√
15	එච්.එල්.ජේ.කේ. අමරසේකර මෙනවිය, නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ, ජාතික අයවැය දෙපාර්තමේන්තුව, නියෝජිත, මුදල් විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	√
16	මහාචාර්ය ජයන්ත ලාල් රත්නසේකර මහතා, උපකුලපති, ඌව වෙල්ලස්ස විශ්ව විද්‍යාලය, (ගරු විෂයභාර ඇමතිතුමා විසින් පත්කල සාමාජික)	√	-
17	මහාචාර්ය හිලරි එල්මෝ ද සිල්වා මහතා, ගිණුම්කරණය පිළිබඳ මහාචාර්ය, ශ්‍රී ජයවර්ධනපුර විශ්ව විද්‍යාලය (ගරු විෂයභාර ඇමතිතුමා විසින් පත්කල සාමාජික)	√	√
18	එම්.සී.වී රාජනාදන් මහතා, විශ්‍රාමික ජ්‍යේෂ්ඨ බැංකු කළමනාකරු, එච්.එන්.බී බැංකුව (ගරු විෂයභාර ඇමතිතුමා විසින් පත්කල සාමාජික)	√	√
19	මුදිතා සාමධානී කිරිවන්දෙණිය මිය, කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂ, සණස ඉන්ටනැෂනල් (ගරු විෂයභාර ඇමතිතුමා විසින් පත්කල සාමාජික)	√	√
	සහභාගී වූ මුළු ගණන	**17**	**12**

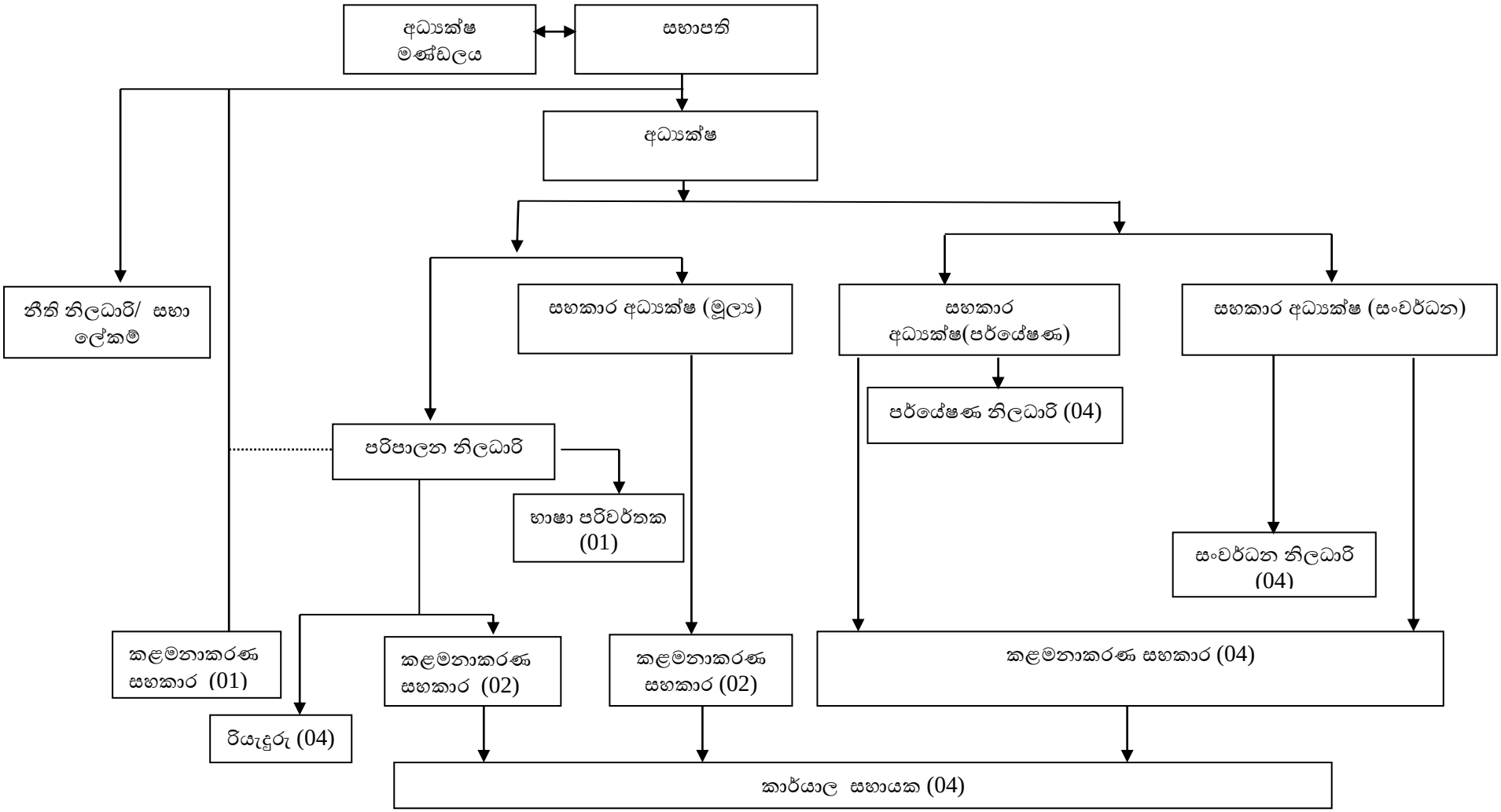
සභාවේ වැදගත් තීරණ – 2023

1. ජාතික මානව සම්පත් හා රැකියා ප්‍රතිපත්තිය, සංශෝධනය කිරීමට පෙර එහි වත්මන් තත්ත්වය සහ එය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ හිදැස සමාලෝචනය කිරීම පිණිස අදාළ අමාත්‍යාංශ සමග සාකච්ඡා කිරීමට පාලක සභාව යෝජනා කළේ ය. මා.ස.සං.ශ්‍රී.ජා.ස හි ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම 2023 වසර සඳහා ඉදිරිපත් කරන ලදුව, මා.ස.සං.ශ්‍රී.ජා.ස විසින් මෙම ක්‍රියාකාරකම දැනටමත් හඳුනාගෙන ඇති අතර මෙම ප්‍රයත්නය සාර්ථක කර ගැනීමට සහාය දෙන ලෙස ලේකම්වරුන්ගෙන් ඉල්ලා සිටියේ ය. ඒ අනුව, 2023 වසරේ දී මා.ස.සං.ශ්‍රී.ජා.ස විසින් පහත සඳහන් ක්‍රියාකාරකම් සිදු කරන ලදී.

    I. ආංශික/ආයතනික මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාත්මක කිරීමේ සැලසුම් අධ්‍යයනය කිරීම
    II. 2023 ආයතනික ක්‍රියාත්මක කිරීමේ සැලසුම්, ජාතික මානව සම්පත් හා රැකියා ප්‍රතිපත්තිය සමඟ ගැලපීම

2. බිම්ස්ටෙක් කලාපය සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්ම සංවර්ධනය කිරීම සඳහා විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය විසින් මා.ස.සං.ශ්‍රී.ජා.ස කේන්ද්‍රස්ථානය ලෙස පත් කර ඇත. එබැවින් කණ්ඩායම් ප්‍රධානියා ලෙස ඌව වෙල්ලස්ස විශ්වවිද්‍යාලයේ නිර්මාතෘ සහ හිටපු උපකුලපති ආචාර්ය චන්ද්‍රා ඇඹුල්දෙණිය මහතා පත්කර ඇත. මා.ස.සං.ශ්‍රී.ජා.ස කාර්ය මණ්ඩලය සමඟ එක්ව, සැලැස්ම සකස් කර 2023 මැයි 22 වන දින පාලක සභාව වෙත ඉදිරිපත් කිරීමෙන් අනතුරුව, ගරු අග්‍රාමාත්‍ය දිනේෂ් ගුණවර්ධන මහතා වෙත ඉදිරිපත් කර තිබේ.

3. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සංවිධාන සටහන



4. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සේවක ලැයිස්තුව හා ඔවුන්ගේ තනතුරු:

තනතුරු නාමය	අනුමත සේවක සංඛ්‍යාව	**2023.12.31** දිනට සේවයේ යෙදී සිටින සංඛ්‍යාව	**2023.23.12.31** දිනට පුරප්පාඩු සංඛ්‍යාව	නම
සභාපති	01	01	-	-
අධ්‍යක්ෂ	01	-	01	-
සහකාර අධ්‍යක්ෂ	03	02	01	ජේ.ඒ.සී.පී. ජයසිංහ මිය එස්.එස්. කළුආරච්චි මිය
සභා ලේකම්/නීති නිලධාරි	01	01	-	ජී.ජී. කසුනි උත්පලා මිය
පර්යේෂණ නිලධාරි	04	02	02	ඩී.සෙන්තිල්නාදන් මහතා ආර්.ඩී.සී.එස්. රාජපක්ෂ මහතා
පරිපාලන නිලධාරි	01	01	-	කේ.වී.එස්. එරංගා මිය
භාෂා පරිවර්තක	01	-	01	-
සංවර්ධන නිලධාරි	04	-	04	-
සභාපතිගේ පෞද්ගලික සහකාර	01	-	01	-
කළමනාකරණ සහකාර	08	05	03	සී.ආර්. මද්දගේ මහතා එම්.ජී.එන්. දිල්හාරි මිය කේ.සී මුතුමාල මිය ජී.එම් සද්ධාමංගල මිය ආශා සුරේනි එදිරිසිංහ මිය
රියැදුරු	04	04	-	ජී.එම්. පින්නදූව මහතා ටෙරන්ස් පියල් මහතා ආර්.සී.ආර්. ජයවර්ධන මහතා ගයාන් ජීවන්ත මහතා
කාර්යාල සහායක	04	03	01	එන්.ජී. නදුන් මදුරංග මහතා ඩබ්.ආර්.ඒ. ප්‍රින්ස් ග්‍රැන්විල් මහතා ඒ. නයනා ප්‍රියදර්ශනී මෙනවිය
මුළු එකතුව	**33**	**19**	**14**	

4.1 බඳවා ගැනීම් :

කළමනාකරණ සේවා දෙපාර්තමේන්තුවේ විධිවිධාන අනුව, සභාව සඳහා 33 දෙනෙකුගෙන් සමන්විත කාර්ය මණ්ඩලයක් අනුමත කර ඇතත්, 2023.12.31 දිනට සේවයේ යෙදී සිටින කාර්ය මණ්ඩලය 19කි. අධ්‍යක්ෂ සහ පර්යේෂණ නිලධාරී තනතුරු සඳහා බඳවා ගැනීමට කටයුතු කරන ලදී. 2023 දෙසැම්බර් 04 සහ 5 යන දිනවල පර්යේෂණ නිලධාරීන් සඳහා සම්මුඛ පරීක්ෂණ පවත්වන ලද අතර අධ්‍යක්ෂ තනතුර සඳහා සම්මුඛ පරීක්ෂණය 2023.12.19 දින පැවැත්විණි.

එමෙන්ම, තුසිත පී වනිගසිංහ මහතා 2023.01.02 දින සිට ක්‍රියාත්මකවන පරිදි ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී/සභාපති ලෙස පත් කරන ලදී. පර්යේෂණ නිලධාරිනියක ලෙසින් කටයුතු කළ නවෝදා එදිරිසිංහ මෙනවිය 2023.08.09 දින හදිසියේ අභාවප්‍රාප්ත විය.

4.2 ඉල්ලා අස්වීම් :

නම	තනතුර	ඉල්ලා අස් වූ දිනය
යූ.එම්. වීරසේන මෙනවිය	පර්යේෂණ නිලධාරි	2023.09.11

4.3 රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා හා පලාත් පාලන අමාත්‍යාංශය මගින් අනුයුක්ත කර ඇති සංවර්ධන නිලධාරීන් පිළිබඳ විස්තර -

නම	තනතුර	අනුයුක්ත කළ දිනය
1. ආර්. ප්‍රියදර්ශිනී මිය	සංවර්ධන නිලධාරි	2023.01.02
2. ඩබ්.ඒ. චතුරංග මයා	සංවර්ධන නිලධාරි	2023.06.12

4.4 දේශීය පුහුණු හා විදේශීය පුහුණු :

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවෙහි කාර්ය මණ්ඩලයේ විෂය දැනුම වැඩිදියුණු කිරීමේ අරමුණින්, සමාලෝචිත වර්ෂය තුළ ඔවුන්හට දේශීය පුහුණුව ලබා දෙන ලදී.

2023 වර්ෂය තුළ පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා සහභාගී වූ නිලධාරීන්ගේ විස්තර පහත පරිදි වේ.

පුහුණු වැඩසටහනේ නම	සහභාගී වූ නිලධාරියාගේ නම/කණ්ඩායම	තනතුර	සම්පත් දායකයා/ආයතනය
කාර්යසාධනය මැනීම සඳහා කාර්යසාධන දර්ශක සංවර්ධනය කිරීමේ වැඩමුළුව	කේ.වී.එස්. එරංගා මිය	පරිපාලන නිලධාරි	ශ්‍රී ලංකා සංවර්ධන පරිපාලන ආයතනය
සිංහල භාෂාව - ජ්‍යෙෂ්ඨ මට්ටම	ඩී. සෙන්තිල්නාදන් මයා	පර්යේෂන නිලධාරී	ජාතික භාෂා අධ්‍යාපන හා පුහුණු ආයතනය
දෙමළ භාෂාව - ද්විතීයික/තෘතීයික මට්ටම	කේ.වී.එස්. එරංගා මිය	පරිපාලන නිලධාරි	රාජ්‍ය භාෂා දෙපාර්තමේන්තුව
	ඒ.එස්. එදිරිසිංහ මිය	කළමනාකරණ සහකාර	
	කේ.සී. මුතුමාල මිය	කළමනාකරණ සහකාර	
	ජී.පී.එම්. සද්ධාමංගල මිය	කළමනාකරණ සහකාර	
දෙමළ භාෂාව - ප්‍රාථමික මට්ටම	ඩබ්. ටෙරන්ස් පියල් මයා	රියැදුරු	රාජ්‍ය භාෂා දෙපාර්තමේන්තුව
	ආර්.සී.ආර්. ජයවර්ධන මයා	රියැදුරු	
	ඩී.ඩී. ගයාන් ජීවන්ත මයා	රියැදුරු	
සාමාන්‍ය ප්‍රසම්පාදනය පිළිබඳ පුහුණු වැඩසටහන	කළමනාකරණ සහකාර සහ ඉහළ මට්ටම්වල නිලධාරීන් සඳහා		එස්.ටී. බුලත්සිංහල මයා, ප්‍රධාන අභ්‍යන්තර විගණක, මැතිවරණ කොමිසම

4.5. විගණන සහ කළමනාකරණ කමිටුව - 2023

2023 වර්ෂයේදී, විගණන හා කළමනාකරණ කමිටුව අවස්ථා 2කදී පමණක් රැස් වූ අතර පහත කරුණු සම්බන්ධයෙන් සභාව වෙත කළමනාකරණ තීරණ නිර්දේශ කරන ලදී.

- අයවැය ඇස්තමේන්තුව - 2023
- විගණන වාර්තාව 13(7)(ඒ) - 2022
- අවසන් ගිණුම් - 2022
- මූල්‍ය බලතල බෙදීම - 2023
- අභ්‍යන්තර විගණන වාර්තා 2ක්
- සභාවේ පරිපාලනයට අදාළ විවිධ කළමනාකරණ තීරණ

2023 ජනවාරි 1 සිට දෙසැම්බර් 31 දක්වා විගණන සහ කළමනාකරණ කමිටුව සභාවේ පහත සඳහන් සාමාජිකයින්ගෙන් සමන්විත විය.

- **1වන රැස්වීම - 2023.03.30 දින**

1. එච්.එල්.ජේ.කේ. අමරසේකර මිය, නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ, මුදල් අමාත්‍යාංශය- කමිටු සභාපති
2. ආචාර්ය කේ.ඒ.ලලිතධීර මයා, අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, TVEC – කමිටු සාමාජික
3. එම්.සී.වී. රාජනාදන් මයා - (සභා සාමාජික) – කමිටු සාමාජික
4. ඕ.පී.ආර්. දමයන්ති මිය, ප්‍රධාන අභ්‍යන්තර විගණක– රාජ්‍ය පරිපාලන, පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය – නිරීක්ෂක
5. ඩබ්.පී.සී.එස්. අබේධීර මිය, විගණන අධිකාරී, රාජ්‍ය විගණන අංශය – නිරීක්ෂක

- **2වන රැස්වීම - 2023.12.18 දින**

1. එච්.එල්.ජේ.කේ. අමරසේකර මිය, නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ, මුදල් අමාත්‍යාංශය- කමිටු සභාපති
2. ආචාර්ය කේ.ඒ.ලලිතධීර මයා, අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, TVEC – කමිටු සාමාජික
3. එම්.සී.වී. රාජනාදන් මයා - (සභා සාමාජික) – කමිටු සාමාජික
4. එන්.පී. ගාමිණී මයා, ප්‍රධාන අභ්‍යන්තර විගණක– රාජ්‍ය පරිපාලන, පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය – නිරීක්ෂක
5. ඩබ්.පී.සී.එස්. අබේධීර මිය, විගණන අධිකාරී, රාජ්‍ය විගණන අංශය – නිරීක්ෂක

5. 2023 වර්ෂය තුළ සිදු කරන ලද ව්‍යාපෘති

5.1 බිම්ස්ටෙක් සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ ක්‍රියාකාරී සැලැස්මක් සකස්කිරීම

අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්වරයාගේ 2022.11.30 දිනැති යොමු අංක MSTR/TRD/IR/4/Vol V මගින් දක්වා ඇති උපදෙස් පරිදි, විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාව (මා.ස.සං.ශ්‍රී.ජා.ස) බිම්ස්ටෙක් කලාපය තුළ මානව සම්පත් සංවර්ධනය (HRD) සඳහා මූලික කේන්ද්‍රස්ථානය ලෙස නිල වශයෙන් හඳුනාගෙන ඇත. යොමු අංක EA/BIMSTEC/22 දරණ ලිපිය මගින් මෙම පත්කිරීම 2023 පෙබරවාරි 9 වැනි දින සිදු කර ඇත.

ඒ අනුව, මා.ස.සං.ශ්‍රී.ජා.ස බෙංගාල බොක්ක ආශ්‍රිත රටවල බහු-ආංශික තාක්ෂණික සහ ආර්ථික සහයෝගීතාව සඳහා වූ ජාත්‍යන්තර සංවිධානය (BIMSTEC) සමඟ එක්ව කටයුතු කරයි. බංග්ලාදේශය, ඉන්දියාව, මියන්මාරය, ශ්‍රී ලංකාව, තායිලන්තය, භූතානය සහ නේපාලය මෙම සංවිධානයේ සාමාජිකයෝ වෙති. බිම්ස්ටෙක් හි ප්‍රධාන අරමුණ වන්නේ බෙංගාල බොක්ක ආශ්‍රිත දකුණු ආසියානු සහ අග්නිදිග ආසියානු රටවල් අතර තාක්ෂණික සහ ආර්ථික සහයෝගීතාව ප්‍රවර්ධනය කිරීමයි.

කලාපීය සංවර්ධනය සහ සමෘද්ධිය සඳහා බිම්ස්ටෙක් විසින් ප්‍රමුඛතා අංශ 14 ක් හඳුනාගෙන සාමාජික රටවලට වගකීම් පවරා ඇත. ඒ අතරින් විද්‍යා, තාක්ෂණ සහ නවෝත්පාදන අංශයෙහි, කලාපයේ ප්‍රමුඛයා ශ්‍රී ලංකාවයි. මෙම අංශය තාක්ෂණය, සෞඛ්‍ය සහ මානව සම්පත් සංවර්ධනය යන උප අංශ වලින් සමන්විත වේ.

ඉන් අනතුරුව, බිම්ස්ටෙක් කලාපය සඳහා විස්තීරණ මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්මක් සකස් කිරීමේ කාර්යය මා.ස.සං.ශ්‍රී.ජා.ස වෙත පැවරී ඇත. NHRDC කාර්ය මණ්ඩලයේ සහාය ඇතිව මෙම මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්ම සංවර්ධනය කිරීමේ කණ්ඩායම් ප්‍රධානියා ලෙස ඌව වෙල්ලස්ස විශ්වවිද්‍යාලයේ නිර්මාතෘ සහ හිටපු උපකුලපති ආචාර්ය චන්ද්‍රා ඇඹුල්දෙණිය මහතා පත් කර ඇත. අවසන් කරන ලද මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්ම සකස් කිරීමෙන් පසු 2024 මැයි 22 දින පාලක සභාව වෙත ඉදිරිපත් කරන ලදී.

කවුන්සිලයේ සම්පූර්ණ සමාලෝචනයකින් පසුව, සැලැස්ම ගරු අග්‍රාමාත්‍යතුමා වෙත 2023 ජූනි 26 වැනි දින ඉදිරිපත් කරන ලදී. ඉන් අනතුරුව, එය තව දුරටත් ක්‍රියාපරිපාටින්ට භාජනය වූ අතර, කෙටුම්පත් සැලැස්ම 2023 අගෝස්තු 22 දින විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය විසින් ඩකා හි බිම්ස්ටෙක් ලේකම් කාර්යාලය වෙත යොමු කරන ලදී. ඊට ප්‍රතිචාර වශයෙන් ආචාර්ය ඇඹුල්දෙණිය සහ මා.ස.සං.ශ්‍රී.ජා.ස කණ්ඩායම ඉතා කාර්යක්ෂම අයුරින් සැලැස්ම යාවත්කාලීන කරන ලදී. අවසන් කෙටුම්පත 2023 නොවැම්බර් 21 වැනි දින සාමාජික රටවල් අතර බෙදා හැරීම සඳහා බිම්ස්ටෙක් ලේකම් කාර්යාලය වෙත ඉදිරිපත් කරන ලදී. එමෙන්ම මෙම සැලැස්ම සකස් කිරීමට ආචාර්ය ඇඹුල්දෙණිය මහතා ස්වේච්ඡාවෙන් ඉදිරිපත් වූයේ කිසිදු මූල්‍ය ප්‍රතිලාභයක් ලබා නොගෙන බවද මෙහි දී අවධාරණය කළ යුතු ය.

5.2 මානව සම්පත් සහ රැකියා ප්‍රතිපත්තිය සමාලෝචනය කිරීම හා යාවත්කාලීන කිරීම

මේ සඳහා මා.ස.සං.ශ්‍රී.ජා.ස විසින් දැනටමත් අදාළ ක්ෂේත්‍රවල ප්‍රවීණයන්ගෙන් සමන්විත උපදේශක කමිටුවක් නම් කර ඇත. පළමුවන විද්වත් කමිටු රැස්වීමේ දී ගනු ලැබූ තීරණයට අනුව, නව ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීමට වඩා, 2012 දී එවකට ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍ය කාර්යාලය විසින් සකස් කරන ලද දැනට පවතින ජාතික මානව සම්පත් සහ රැකියා ප්‍රතිපත්තිය (NHR & E) සමාලෝචනය කිරීමට යෝග්‍ය බව යෝජනා කරන ලදී.

එමෙන්ම 2023.02.21 දින පැවති පළමු සභා රැස්වීමේ දී පාලක සභා සාමාජිකයින් දැනුවත් කර මෙම ප්‍රතිපත්තිය ඉදිරිපත් කර ගැඹුරින් සාකච්ඡා කරන ලදී. එහිදී, අදාළ අමාත්‍යාංශ සහ දෙපාර්තමේන්තු මෙම ප්‍රතිපත්ති රාමුව තුළ තම ප්‍රතිපත්තිය සකස් කර ක්‍රියාත්මක කර තිබේ ද යන්න නිරීක්ෂණය කිරීමේ අවශ්‍යතාව අවධාරණය කෙරිණි. ජාතික ප්‍රතිපත්තිය මත පදනම්ව තම ආයතනවල ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීම අධීක්ෂණය කිරීමේ අවශ්‍යතාවයත්, වත්මන් තත්ත්වයට ගැළපෙන පරිදි සංශෝධනය විය යුතු ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳවත් ගැඹුරින් අධ්‍යයනය කිරීමට ද පාලක සභා සමාජිකයින් එකඟ වූහ.

ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී පවතින දුර්වලතා සමාලෝචනය කිරීම පිණිස අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීම සඳහා අදාළ අමාත්‍යාංශ වෙත ගොස් සාකච්ඡා කිරීමට පාලක සභාව විසින් යෝජනා කරන ලදී. ආයතන කිහිපයක් අධ්‍යයනය කිරීමෙන් අනතුරුව ජාතික ප්‍රතිපත්තිය සමාලෝචනය කිරීමේ අවශ්‍යතාවය හඳුනාගෙන ඇති අතර ජාතික ප්‍රතිපත්තියට අනුකූලව ඒ ඒ ආයතනවල ප්‍රතිපත්ති අධ්‍යයනය කිරීම දැනටමත් ආරම්භ කර ඇත. ඒ අනුව, 2023 දී, මා.ස.සං.ශ්‍රී.ජා.ස පහත සඳහන් ක්‍රියාකාරකම් සිදු කරන ලදී.

- ❖ ආංශික/ආයතනික මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාත්මක කිරීමේ සැලසුම් අධ්‍යයනය කිරීම (උදා අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්තිය)
- ❖ ආංශික ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීමේ සැලසුම් මානව සම්පත් හා රැකියා ප්‍රතිපත්තිය සමඟ පෙළගැස්වීමෙන්/සැසඳීමෙන් අවධානය යොමු කළ යුතු ප්‍රතිපත්ති සිදුවීම් හඳුනා ගැනීම

සෞඛ්‍ය, අධ්‍යාපනය, වෘත්තීය පුහුණුව, කර්මාන්ත, කෘෂිකර්මය, ප්‍රවාහන හා තොරතුරු තාක්ෂණ ක්ෂේත්‍ර සඳහා ප්‍රමුඛත්වය ලබාදීමට ද මෙහිදී තීරණය විය.
එම තීරණ ක්‍රියාත්මක කරමින් සභාව විශේෂඥයන්ගෙන් සැදුම්ලත් උපදේශක කමිටුවක් නම් කර ඇත. ආචාර්ය චන්ද්‍රා ඇඹුල්දෙණිය මහතාගේ සභාපතිත්වයෙන් යුත් මෙම කමිටුව හරහා මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්ති සමාලෝචනය හා යාවත්කාලීන කිරීම මේ වන විට ආරම්භ කර ඇත. පළමු පියවර ලෙස, මානව සම්පත් සහ රැකියා ප්‍රතිපත්තියේ පහත සඳහන් ප්‍රධාන අංශ, මා.ස.සං.ශ්‍රී.ජා.ස විසින් 2023 වසර තුළ සමාලෝචනය කරන ලදී.

1. පාසල් අධ්‍යාපනය
2. උසස් හා වෘත්තීය අධ්‍යාපනය
3. වෘත්තීය කුසලතා සහ සේවා නියුක්තිය
4. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය සහ උපදේශනය

ඒ අනුව, අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය, තෘතීයික, වෘත්තීය සහ අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව, නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය, උසස් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය, විශ්වවිද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව සහ මිනිස්බල හා රැකීරක්ෂා දෙපාර්තමේන්තුව සමඟ ජාතික මානව සම්පත් සහ රැකියා ප්‍රතිපත්ති සමාලෝචනය සම්බන්ධයෙන් පාර්ශවකරුවන් සමග රැස්වීම් මාලාවක් පවත්වන ලදී.

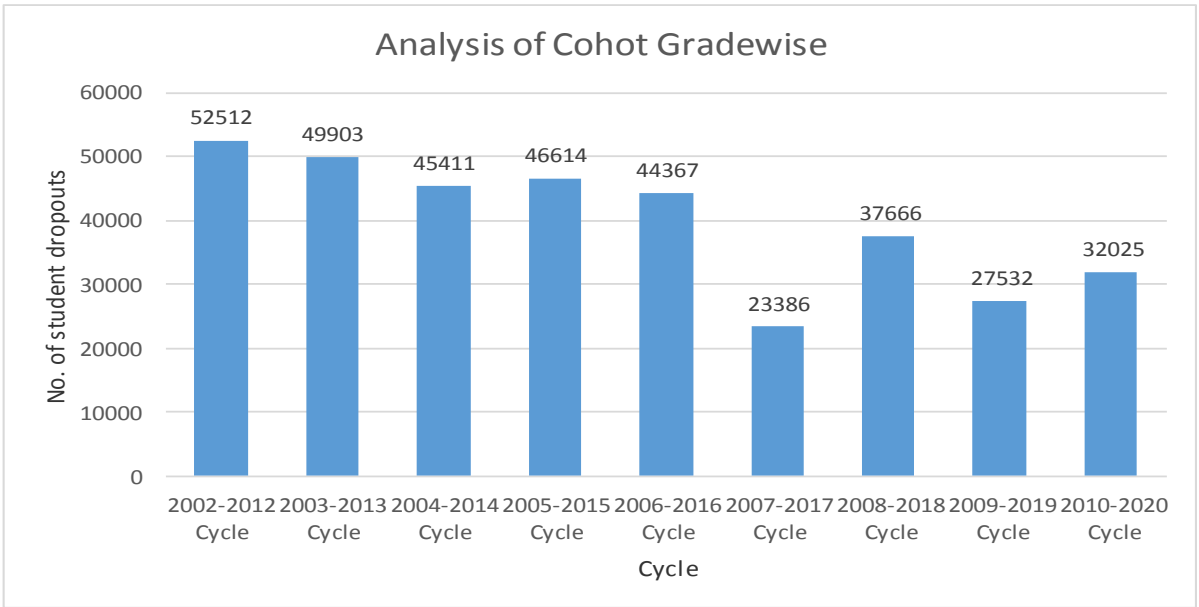
පාසල් අධ්‍යාපනය :

ශ්‍රී ලංකාවේ අධ්‍යාපන ක්‍රමය සාමාන්‍ය අධ්‍යාපනය, විශ්වවිද්‍යාල අධ්‍යාපනය සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය යන මට්ටම් තුනකින් සමන්විත වේ. කාර්මික අධ්‍යාපනය සහ වෘත්තීය පුහුණුව අධ්‍යාපනයේ තවත් අංශයකි. බොහෝ සංවර්ධිත රටවල් සිසුන්ගේ වෘත්තීය ඉලක්ක සැකසීම සඳහා මෙම අධ්‍යාපන අංශ දෙකම ඉතා වැදගත් ලෙස පිළිගනී.

සෑම වසරකම සිසුන් 350,000ක් පමණ රජයේ සහ පෞද්ගලික පාසල්වල පළමු ශ්‍රේණියට ඇතුළත් වන අතර වීදි දරුවන්, වතුකරයේ සහ අඩු ආදායම්ලාභී පවුල්වල දරුවන් වැනි සියයට දෙකක් පමණ පාසල් පද්ධතියට ඇතුළත් නොවේ. විවිධ අවස්ථාවන්හි දී පාසල් පද්ධතියෙන් සිසුන් ඉවත් වී යා හැකි ය. මෙම කණ්ඩායම් තෘතීයික, වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සහ පුහුණු අංශය වෙතට ආකර්ෂණය කර ගත හැකිය.

1. 1 ශ්‍රේණියේ සිට 11 ශ්‍රේණිය දක්වා අධ්‍යාපනය හැරගිය සිසුන්
2. අ.පො.ස. (සා./පෙ.) පසුව අධ්‍යාපනය හැරගිය සිසුන්
3. අ.පො.ස. (උ./පෙ.) පසුව අධ්‍යාපනය හැරගිය සිසුන්
4. විශ්වවිද්‍යාල ප්‍රවේශ නොලබා අධ්‍යාපනය හැරගිය සිසුන්

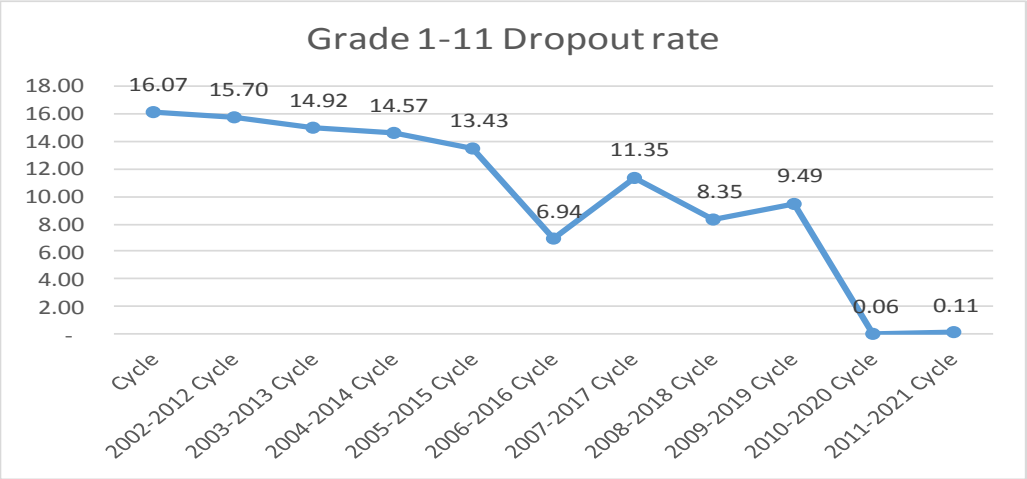
} වෘත්තීය පුහුණුව සඳහා යොමුකර ගැනීමට හැකි කණ්ඩායම්



රූපසටහන 1 : 1 ශ්‍රේණියේ සිට 11 ශ්‍රේණිය දක්වා අධ්‍යාපනය හැරගිය සිසුන්

මූලාශ්‍රය : අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය, සහ මා.ස.සං.ශ්‍රී.ජා.ස විසින් සම්පාදනය කරන ලදී

කොහෝට් චක්‍රයට අනුව, පාසැල් හැරයාමේ අවම සංඛ්‍යාව 2007-2017 අතර වාර්තා වූ අතර 2002-2020 කාලසීමාව තුළ අධ්‍යාපනය හැරගිය සංඛ්‍යාව ක්‍රමයෙන් අඩුවී ඇති බවක් පෙන්නුම් කරයි.



රූපසටහන 2 : 1 ශ්‍රේණියේ සිට 11 ශ්‍රේණිය දක්වා අධ්‍යාපනය හැරගිය සිසුන්ගේ අනුපාත

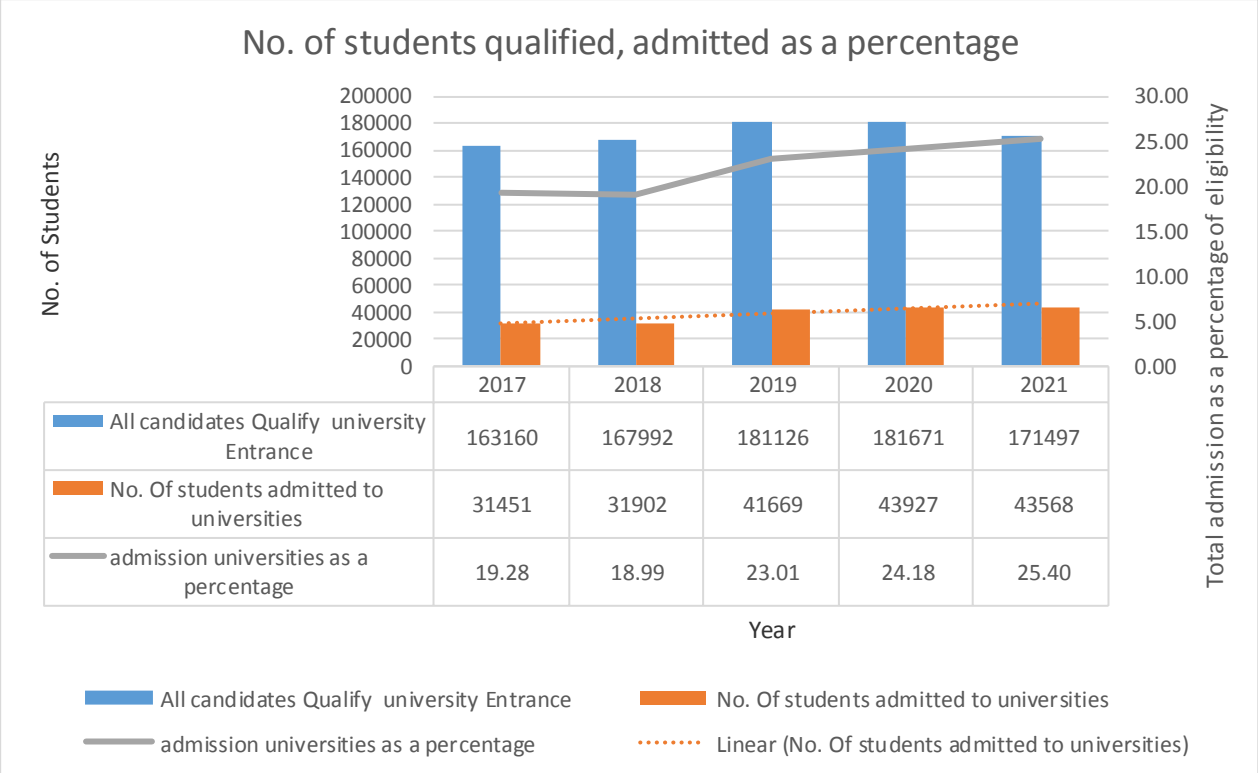
මූලාශ්‍රය : අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය, සහ මා.ස.සං.ශ්‍රී.ජා.ස විසින් සම්පාදනය කරන ලදී

2002-2021 කාලය තුළ පාසල් හැර යාමේ අනුපාතය 16.07 සිට 0.11 දක්වා ක්‍රමයෙන් අඩුවී ඇති බව අනාවරණය වේ.

O/L සහ A/L වලින් ඉවත් වීම සහ ජාතික විශ්ව විද්‍යාල වලට ඇතුලත් වීමට අවස්ථාවක් නොලැබීම හේතුවෙන් අධ්‍යාපනය හැරයාම

3වන රූපයට අනුව, අ.පොස (උ/පෙ) සඳහා පෙනී සිටි සිසුන් 272,682 දෙනෙකුගෙන්, සිසුන් 171,497 (62.89%) ක් රාජ්‍ය විශ්ව විද්‍යාල සඳහා ප්‍රවේශවීමට සුදුසුකම් ලැබ ඇත. කෙසේවෙතත්, සුදුසුකම් ලද මුළු සිසුන්ගෙන්, සිසුන් 43,568 (25.4%) ට පමණක් 2021/22 වසර සඳහා රාජ්‍ය විශ්ව විද්‍යාල සඳහා ප්‍රවේශවීමට අවස්ථාව ඇත. 2017-2021 කාලසීමාව සලකා බැලීමේදී, සිසුන් ප්‍රවේශවීමේ ප්‍රතිශතය වැඩි වී ඇති අතර, 2021 වසර තුළ 74.6% කට පමණ රාජ්‍ය විශ්ව විද්‍යාල සඳහා ප්‍රවේශවීමට අවස්ථාව ලැබී නොමැත. එබැවින්, සා/පෙ සිසුන් 79,339 සහ උ/පෙ සිසුන් 101,185 ක් හැරයාම වාර්තා කර ඇත.

මෙම හැරයන සිසුන් ක්ෂේත්‍රය විසින් අපේක්ෂා කරන අදාළ නිපුණතා සහිතව රැකියා වෙළෙඳපොලට ඇතුළත්වීමට ඔවුන් ශක්තිමත් කරන උසස් මට්ටමේ සුදුසුකමක් අත්කර ගැනීමට හෝ අදාළ පළපුරුද්ද ලබාගැනීමට සුදුසු මාර්ගයක් නොමැතිව පීඩාවට පත් වේ. කෙසේ වෙතත්, TVET පාඨමාලා හැදෑරීම තුළින් උසස් සුදුසුකම් අත්කර ගැනීමට මාර්ග කිහිපයක් පවතී.



	2017	2018	2019	2020	2021
All candidates Qualify university Entrance	163160	167992	181126	181671	171497
No. Of students admitted to universities	31451	31902	41669	43927	43568
admission universities as a percentage	19.28	18.99	23.01	24.18	25.40

Figure 3: No. of Students qualified, admitted to the Universities as a percentage
Source : MOE statistics, UGC statistics and compiled by NHRDC

5.2.1 පාසල් අධ්‍යාපනය (පොදු අධ්‍යාපනය) ට විශේෂ අවධානයක් සහිතව ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති (NHR & E) ප්‍රතිපත්තිය සමාලෝචනය කිරීම

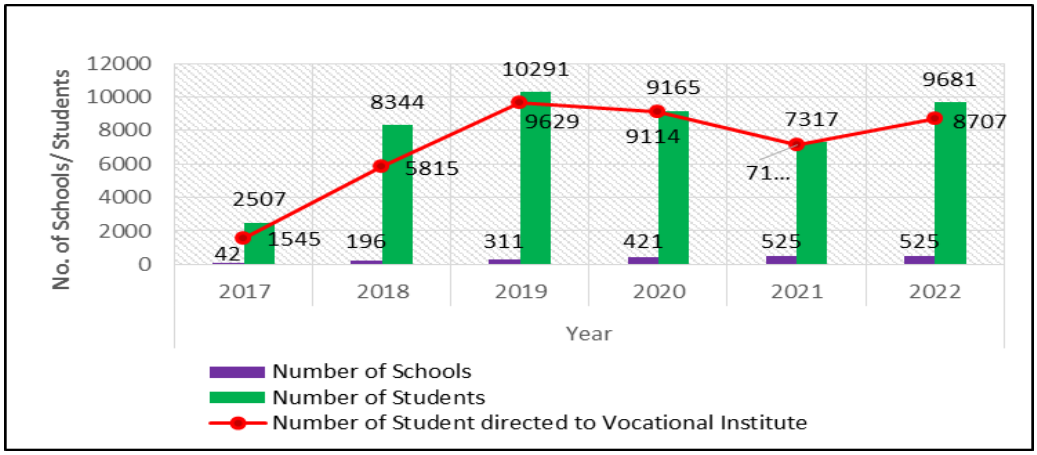
පාසල් අධ්‍යාපනය :

NHR&E ප්‍රතිපත්තිය තුළ, ප්‍රතිපත්ති අංක 58 සිට 66 දක්වා පාසල් අධ්‍යාපනය පිළිබඳව ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශ නවයක් සහ ප්‍රතිපත්ති අංක 84 සහ 85 ලෙස වෘත්තීය කුසලතා සහ රැකියා නියුක්ත වීමේ හැකියා සම්බන්ධ තවත් ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශ දෙකක් ඇත. පොදුවේ, ඉහත ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශවල සඳහන් සමහර ප්‍රතිපත්ති ක්ෂේත්‍ර ක්‍රියාත්මක කිරීමට ක්‍රියාමාර්ග ගෙන තිබුනද, පහත හේතු නිසා NHR&E ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීම නියාමනය කිරීමට පැහැදිලි දර්ශක නොමැති බව නිරීක්ෂණය කළ හැකිය.

1. ප්‍රතිපත්ති පරිච්ඡේද වඩා සංකීර්ණ වීම හේතුවෙන් ක්‍රියාත්මක කරන බලධාරීන්ට එය අවබෝධ කර ගැනීමට අපහසුවීම
2. පසුගිය දශකයේ ප්‍රගතිය සොයා ගැනීමට NHR&E ප්‍රතිපත්තිවල සඳහන් සමහර දර්ශක මැනීමට දත්ත නොමැතිවීම.
3. NHR&E ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳ ප්‍රධාන සැලැස්ම සහ විස්තරාත්මක කාර්ය සැලැස්ම අතර නොගැලපීම.

එමනිසා, අවසාන දශකයේ ප්‍රගතිය සහ පොදු අධ්‍යාපන අංශයට අදාළ ප්‍රධාන ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශ කිහිපයක වර්තමාන තත්ත්වය මේ සමඟ සාකච්ඡා කරන ලදී.

ප්‍රතිපත්ති අංක 84: වෘත්තීය අධ්‍යාපනයට පහසු මාර්ගය (අ.පො.ස (උ/පෙ) වෘත්තීය අධ්‍යාපන ධාරාව)



රූපය 4: පාසල් ගණන, ඇතුළත් කර ගත් හා වෘත්තීය ආයතනවලට යොමුකළ සිසුන්

මූලාශ්‍රය: අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ සියලු ශාඛා වලින් රැස්කළ NHRDC විශ්ලේෂිත දත්ත

2017 දී, වෘත්තීය අධ්‍යාපනය පාසල් 42ක් සමඟ ආරම්භ කරන ලද අතර, 4 රූපයේ පෙන්වා දෙන පරිදි, 2022 අවසානය වන විට, ජාතික පාසල් 194ක් සහ පළාත් පාසල් 331ක් සමඟ පාසල් 525 ඇතුළත් කර ගැනීම පුළුල් කරන ලදී. 2017 සිට 2022 දක්වා කාලසීමාව තුළ සිසුන් 47,305ක් වෘත්තීය අධ්‍යාපන ධාරාවට ඇතුළත් කරගෙන ඇති අතර, සිසුන් 41,941ක් පසුව වෘත්තීය පුහුණු ආයතනවලට යොමු කර ඇත. මෙවැනි ජයග්‍රහන හමුවේ, වෘත්තීය අධ්‍යාපන ධාරාව තුළින් NVQ සුදුසුකම් පිරිනමා ඇති සිසුන් හඳුනා ගැනීමට මනාව ස්ථාපිත කරන ලද ක්‍රමයක් දැනට නොමැත.

නිරීක්ෂණවලට අනුව, වෘත්තීය අධ්‍යාපන ධාරාව ශ්‍රී ලංකාවේ අධ්‍යාපන කලාප 100න් 99ක ක්‍රියාත්මක කර ඇත. 2021 වසර වන විට, සිංහල මාධ්‍යයෙන් 1,393ක් සහ දෙමළ මාධ්‍යයෙන් 447ක් සමඟ ගුරුවරුන් 1,840ක් වෘත්තීය අධ්‍යාපන ධාරාව ඉගැන්වීම සඳහා පුහුණු කර ඇත. ඊට අමතරව, වෘත්තීය අධ්‍යාපන ධාරාව සඳහා ගුරුවරුන් පුහුණු කිරීම සඳහා සිංහල මාධ්‍යයෙන් 92ක් සහ දෙමළ මාධ්‍යයෙන් 60 ක් ඇතුළුව ප්‍රධාන පුහුණුකරුවන් 152 ක් සිටින බව වාර්තා වේ. සමස්ථයක් වශයෙන්, වෘත්තීය අධ්‍යාපනය, අධ්‍යාපන පද්ධතියට ඒකාබද්ධ කිරීමේ මූලපිරීම, සිසුන්ට සාර්ථකත්වය සඳහා විවිධ මාර්ග ලබා දීම සහ නවීන රැකියා වෙළඳපොලේ ඉල්ලුම සමඟ සමපාතවන කුසලතා ඇති ශ්‍රම බලකායක අවශ්‍යතාවය ආමන්ත්‍රණය කිරීම ධනාත්මක වර්ධනයක් වේ. මෙම වෘත්තීය ධාරාව ක්‍රියාත්මක කිරීම නියාමනය කිරීම සහ සිසුන්ගේ ප්‍රතිඵල සහ ශ්‍රමබලකාය සංවර්ධනය කෙරෙහි එහි බලපෑම ප්‍රශස්ථ කිරීමට අවශ්‍ය පරිදි ගැලපීම් සිදු කිරීම තීරණාත්මක වනු ඇත. කෙසේවෙතත්, පහත සඳහන් අභියෝග, එහි සාර්ථක ක්‍රියාකාරිත්වය සඳහා හඳුනා ගත හැකිය.

1. මාස හයකින් පසු සිසුන්ගේ ඉහළ හැරයාමේ අනුපාතය:

ඉහළ හැරයාමේ අනුපාතය පසුපස හේතු අවබෝධ කර ගැනීම අත්‍යවශ්‍යය. උපදේශනය, උපදේශක වැඩසටහන් වැනි ක්‍රියාමාර්ග ක්‍රියාත්මක කිරීම හෝ හැරයාමට හේතුවන විශේෂ අභියෝගවලට පිළියම් යෙදීමෙන් සිසුන් රඳවාගැනීම වර්ධනය කර ගැනීමට සහය විය හැක.

2. යටිතලපහසුකම් නොමැතිකම:

ඵලදායී වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සඳහා ප්‍රමාණවත් යටිතලපහසුකම් තිබීම තීරණාත්මක සාධකයකි. යටිතලපහසුකම්වල අවශ්‍යතා පිළිබඳ පුළුල් තක්සේරුවක් සිදුකළ යුතු අතර, හිතකර ඉගෙනුම් පරිසරයක් ලබාදීම සඳහා පාසල්වලට අවශ්‍ය සම්පත් සුරක්ෂිත කිරීමට උත්සාහයන් දැරිය යුතුය.

3. සීමිත රැකියාගත පුහුණු අවස්ථා:

පාසල්වලට සමීප රැකියාගත පුහුණුව සඳහා අවස්ථාවන් වැඩි කිරීම ප්‍රාදේශීය කර්මාන්ත සහ ව්‍යාපාර සමඟ හවුල්කාරත්වයන් තුළින් සාක්ෂාත් කර ගත හැකිය. රැකියාගත පුහුණුව පිරි නැමීමට කැමැත්ත දක්වන සේවා යෝජකයින්ගෙන් සමන්විත ජාලයක් නිර්මාණය කිරීම වෘත්තීය අධ්‍යාපනික වැඩසටහනේ ප්‍රායෝගික පැත්ත විශාල වශයෙන් වැඩි කෙරනු ඇත.

4. ගුරු හිඟය:

ගුරුවරුන්ගේ හිඟය සැලකියයුතු ගැටළුවකි. ඇබෑර්තු ගැසට් කිරීම සහ අවශ්‍ය ගුරු තනතුරු සඳහා සේවක සංඛ්‍යා කොමිෂන් සභාවේ අනුමැතිය ලබා ගැනීම වැනි හදිසි පියවර, ගුරු හිඟය ආමන්ත්‍රණය කිරීම සඳහා ගත යුතුය.

5. සිසුන් සඳහා දීර්ඝ ගමන් කිරීම්:

දිගු ගමනාගමන ගැටළු විසඳීමට ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල අතිරේක වෘත්තීය අධ්‍යාපන මධ්‍යස්ථාන පිහිටුවීමේ හැකියාව ගවේෂණය කිරීම හෝ සිසුන් සඳහා ප්‍රවාහන විසඳුම් ලබා දීම ඇතුළත් විය හැකිය.

6. සමහර ක්ෂේත්‍ර පිළිබඳ සීමිත වෘත්තීය විෂයයන්:

අදාළ විෂයයන් පිරිනැමීම සඳහා භූගෝලීය ප්‍රදේශවලට වෘත්තීය කුසලතා අවශ්‍යතාව සිතියම් ගත කිරීම අත්‍යාවශ්‍ය වේ. විශේෂිත කලාපවල කර්මාන්ත අවශ්‍යතා මත පදනම් වී වෘත්තීය විෂය පරාසය පුළුල් කිරීමට උත්සාහයන් දැරිය යුතුය.

7. සම්බන්ධීකරණය නොමැතිකම:

වැඩසටහන සුමටව ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා නිපුනතා සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපන අංශය සහ 'සැමට අධ්‍යාපනය' ශාඛාව අතර සම්බන්ධීකරණය අත්‍යාවශ්‍ය වේ. ඵලදායී සන්නිවේදන සහ සහයෝගිතා යාන්ත්‍රණ ස්ථාපිත කිරීමෙන් සමස්ථ සම්බන්ධීකරණය වැඩි දියුණු කළ හැක.

8. වෘත්තීය අධ්‍යාපන ධාරාවේ වටිනාකම පිළිබඳව අවබෝධය අඩුවීම

සමහර ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල ප්‍රාදේශීය සහ දිස්ත්‍රික් පරිපාලන මට්ටම්වල කළමනාකරණය විසින් එම ප්‍රදේශවල වෘත්තීය අධ්‍යාපනයට ප්‍රමාණවත් සැලකිල්ලක් නොදක්වන බව හෝ පහසුකම් සැලසීමේ සැබෑ වටිනාකම අවබෝධ කර ගෙන නොමැති බව පෙනීයයි.

9. NVQ සුදුසුකම ලබාඇති අය හඳුනා ගැනීම සඳහා ක්‍රමයක් නොමැතිකම:

NVQ සුදුසුකම් ලබා ඇති සිසුන් හඳුනාගැනීම සඳහා විධිමත් ක්‍රමයක් සංවර්ධනය කිරීම ඔවුන්ගේ ජයග්‍රහන පිළිගැනීම සඳහා අත්‍යවශ්‍යය. මධ්‍යගත දත්ත සමුදායක් හෝ රෙජිස්ටරයක් ගොඩ නැගීම සිසුන්ගේ ජයග්‍රහන සොයා බැලීමට සහ ලේඛනගත කිරීමට සහය වනු ඇත.

මෙවැනි ගැටළු විසඳීම සඳහා අධ්‍යාපනික බලධාරීන්, දේශීය කර්මාන්ත, සහ අදාළ රජයේ ආයතන අතර සහයෝගිතාව මැදිහත්වන බහුවිධ ප්‍රවේශයක් අවශ්‍ය වේ. ප්‍රතිපෝෂණ සහ ප්‍රතිඵල මත පදනම් වී වැඩසටහන නිරන්තර ඇගයීම් සහ එයට ගැලපීම් කිරීම එහි අඛණ්ඩ වර්ධනය සඳහා දායක වනු ඇත.

ප්‍රතිපත්ති අංක 85: අ.පොෂ.ස.(උ/පෙ) තාක්ෂණික ධාරාව :

මූලිකවම පාසල් 250කින් ආරම්භව අ.පොෂ.ස. (උ/පෙ) තාක්ෂණික ධාරාව 2013 දී ශ්‍රී ලංකාවට හඳුන්වා දෙන ලදී. 2021 වසර වන විට, මෙම වැඩසටහන තාක්ෂණික ධාරාව පිරිනමමින් රටපුරා පාසල් 513ක් දක්වා පුළුල් කර ඇත. මෙම ධාරාවේ පළමු සිසු කණ්ඩායම 2015 දී අ.පොෂ.ස. (උ/පෙ) විභාගය සඳහා පෙනී සිටින ලදී. තාක්ෂණික ධාරාව ප්‍රධාන ශාඛා දෙකකින් එනම්; ඉංජිනේරු තාක්ෂණික ධාරාව සහ ජීව පද්ධති තාක්ෂණික ධාරාවෙන් සමන්විත වේ. මෙම ධාරාව හඳුන්වාදීමේ ප්‍රධාන අරමුණුවලින් එකක් වූයේ අ.පොෂ.ස(උසස් පෙළ) සඳහා කලා ධාරාව මූලිකවම තෝරා ගෙන ඇති සිසුන් ආකර්ෂණය කර ගැනීමයි. 2021 වසර තුළ, සිසුන් 24,369 ක් අ.පොෂ.ස. (උ/පෙ) තාක්ෂණික ධාරාව හදාරා ඇත. කෙසේවෙතත්, ඊට පසු වසර වන 2022 දී, ගුරුවරුන්ගේ නිහය හේතුවෙන් අපේක්ෂකයින් 22,393ක් සමඟ සිසුන්ගේ ගණන අඩුවී තිබුණි. සිසුන්ගේ ගණන පහත වැටීම ගැටළුවක් වියහැකි අතර, ගුරුවරුන්ගේ නිහය විසඳීම, වැඩසටහන පවත්වාගෙන යාම සහ පුළුල් කිරීම සඳහා අත්‍යවශ්‍යය. ප්‍රමාණවත් සුදුසුකම් ලත් ගුරුවරුන්ගේ ප්‍රමාණය සහතික කිරීම අධ්‍යාපනයේ ගුණාත්මකභාවය පවත්වා ගැනීමට සහ උසස් පෙළදී තාක්ෂණික ධාරාව හැදෑරීමට කැමතිවීම සඳහා බොහෝ සිසුන් දිරි ගැන්වීම තීරණාත්මක වේ. අතිරේක ගුරුවරුන් බඳවා ගැනීමේ සහ පුහුණු කිරීමේ උත්සාහයන් ගුරු නිහය තුරන් කිරීමට සහ අ.පොෂ.ස. (උ/පෙ) තාක්ෂණික ධාරාවේ අඛණ්ඩ සාර්ථකත්වය සඳහා දායකවීමට සහය වනු ඇත.

කලා සිසුන් වැඩි පිරිසක් තාක්ෂණික ධාරාවට ආකර්ෂණය කර ගැනීමේ පරමාර්ථය සාක්ෂාත් කර ගැනීම පිණිස, අ.පොෂ.ස. (උ/පෙ) සඳහා කලා ධාරාව පමණක් ඇති සියලුම පාසල්වල තාක්ෂණික ධාරාව ආරම්භ කිරීම කළ යුතුය. තාක්ෂණික ධාරාව තුළ හඳුනාගත් ගැටළු පහත පරිදි වේ.

1. ගුරුවරුන් රඳවා ගැනීම:

ප්‍රශ්නය: අඩු වැටුප් ගෙවීම ගුරුවරුන් රඳවා ගැනීමේ දුෂ්කරතා ඇති කරයි.

ගම්‍යාර්ථය: මෙය තාක්ෂණික ධාරාව තුළ සිසුන් වෙත ලබාදෙන අධ්‍යාපනයේ සහ උපදේශනයේ ගුණාත්මකභාවයට බලපානු ඇත.

2. ප්‍රමාණවත් නොවන යටිතලපහසුකම්:

ප්‍රශ්නය: තාක්ෂණික ධාරාවට අදාළ ප්‍රායෝගික වැඩ සඳහා පාසල්වල ප්‍රමාණවත් යටිතලපහසුකම් නොමැතිවීම

ගම්‍යාර්ථය: නිසි පහසුකම් නොමැතිකම ඉගෙනුම් අත්දැකීම් වලට බාධාවක් වන අතරම සිසුන්ගේ අවබෝධය සහ කුසලතා සංවර්ධනයට බලපෑම් ඇති කරයි.

3. ඇතුළත්කර ගැනීමේ විෂමතාව:

ප්‍රශ්නය: විද්‍යා ධාරාව සඳහා සුදුසුකම් ලබන සිසුන් වැඩිදෙනෙක් තාක්ෂණික ධාරාවට ඇතුළත්වීමේ නැඹුරුවක් පැවතීම

ගම්‍යාර්ථය: මෙය අධ්‍යාපනික ප්‍රවේශයේ ඵලදායිත්වයට බලපෑම් කරමින් සිසුන්ගේ බෙදාහැරීම තුළ අසමබරතාවයකට හේතු විය හැකිය.

මෙවැනි ගැටළු විසඳීමට සහ තාක්ෂණික ධාරාවට වැඩිපුර කලා සිසුන් ආකර්ෂණය කර ගැනීමේ අරමුණ සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා, පහත සඳහන් ක්‍රියාමාර්ග නිර්දේශ කෙරේ.

1. තාක්ෂණික ධාරාව පුළුල් කිරීම:

යෝජනාව: දැනට අ.පොස. (උ/පෙ) සඳහා කලා ධාරාව පමණක් පිරිනමන සෑම පාසලකම තාක්ෂණික ධාරාව හඳුන්වාදීම.

තර්කය: මෙම පුළුල් කිරීම තාක්ෂණික ධාරාව තුළ අවස්ථා සමඟ විශේෂයෙන් කලා ධාරාව සඳහා ඇදීයන සිසුන් වැඩි ප්‍රමාණයකට අවස්ථාව ලබාදෙමින් ප්‍රවේශය පුළුල් කරනු ඇත. අධ්‍යාපනික පිරිනැමීම් විවිධාංගීකරණය කිරීම සහ පුළුල් පරාසයක ශිෂ්‍ය අවශ්‍යතා සපුරාලීමේ අරමුණ සමඟ සමපාත වේ.

මෙවැනි ක්‍රියාමාර්ග ක්‍රියාත්මක කිරීම තාක්ෂණික ධාරාවේ සමස්ත වැඩිදියුණු කිරීමට සහ ඇතුළත් කිරීමට, හඳුනාගත් අභියෝග ආමන්ත්‍රණය කරමින් සහ වඩා සමතුළිත සහ සවිමත් අධ්‍යාපනික පරිසරයක් ඇති කිරීමට දායක විය හැකිය. එමෙන්ම, තාක්ෂණික ධාරාව තුළ භෞතික පහසුකම් පුළුල් කිරීම තුළින් වෘත්තීය අධ්‍යාපන විෂය ධාරාව ද මනාව වර්ධනය වීමට දායක වේ.

5.2.2 තාක්ෂණික සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනයට විශේෂ අවධානයක් සමඟ ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති (NHR & E) ප්‍රතිපත්තිය සමාලෝචනය කිරීම

තෘතීයික අධ්‍යාපනය :

තෘතීයික අධ්‍යාපනය යන්නෙන් ද්විතීය අධ්‍යාපන මට්ටමෙන් පසුව සිදුකරන යම් අධ්‍යාපන වර්ගයක් අදහස් කෙරේ. මෙයට ඩිප්ලෝමා, උපාධි අපේකෂකයින්, ආශ්‍රිතයින්, උපාධිධාරීන්, ශාස්ත්‍රපති සහ ආචාර්ය උපාධි ඇතුළත්ය. තෘතීයික සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව (TVEC) විසින් සංවර්ධනය කරන ලද ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් රාමුව (NVQ) ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතියක් සමඟ රටේ ආර්ථික සහ සමාජීය සංවර්ධනයට සමගාමීව ශ්‍රී ලංකාවේ තාක්ෂණික, වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව සඳහා ප්‍රතිපාදන සපයයි. මෙම රාමුව කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයේ පාර්ශවකරුවන් විසින් හඳුනාගත් ජාතික නිපුණතා සම්මතවලින් සමන්විත වේ. නිපුණතා සම්මතවලට අදාළ තාක්ෂණික සහ රැකියා නිපුණතා ඇතුළත්ය. මෙම ක්‍රමය TVEC සහ වෘත්තීය තාක්ෂණ විශ්ව විද්‍යාලය (UNIVOTEC) විසින් පිරිනමන NVQ මට්ටම් හතකින් සමන්විත වේ. පුහුණු ආයතන විසින් සහතික කරනු ලබන 1 – 6 මට්ටම් (ඩිප්ලෝමා මට්ටම දක්වා) පාඨමාලා TVEC විසින් ප්‍රතීතනය කරනු ලබයි. 7 මට්ටමේදී (උපාධි මට්ටම) ප්‍රතීතනය කිරීම UNIVOTEC විසින් සිදු කරනු ලබයි.

ඉහත තත්ත්වය සලකා බැලීමේදී, අධ්‍යාපනයේ විවිධ අදියරවලට මුහුණදීමට අසමත් සහ කිසිදු නිපුනතාවක් නොමැතිව පාසල හැරයන සිසුන්හට රජයේ අනුග්‍රහය සහිත වෘත්තීය පුහුණු ආයතන යටතේ වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලා හැදෑරීමට අවස්ථාව සැලසී ඇත.

වර්තමාන තත්ත්වය, ගැටළු, සහ පරතර :

ඉහත පැහැදිලි කළ පරිදි නියාමන ආයතනයක් වන TVET අංශය රාජ්‍ය සහ පුද්ගලික අංශයේ පුහුණු ලබාදෙන්නන්ගෙන් සමන්විතව රටපුරා පුළුල් ලෙස පැතිරී ඇත. TVET අංශය; ප්‍රමාණය, සම්පත්, ඉලක්කගත ජනගහනය සහ පුහුණුවේ ගුණාත්මකභාවය අනුව ඉතා පුළුල් වේ. එමනිසා, අංශයේ ගැටළු සහ පරතර අංශයට විශේෂිත තේමා සහ ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍ර යටතේ විසඳීමට තාර්කික ප්‍රවේශයක් සකස් කෙරේ.

i) ප්‍රවේශය සහ ඇතුළත්කර ගැනීම

ii) සුදුසුකම් රාමුව, ජාතික නිපුණතා ප්‍රමිති, සහ විෂය මාලාව

iii) පුහුණු පහසුකම් සහ ඉගෙනුම් පරිසරය

iv) තාක්ෂණික සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව පිළිබඳ ගුණාත්මක සහතිකය

v) මානව සම්පත් සංවර්ධනය සහ කළමනාකරණය

vi) තාක්ෂණික සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව පිළිබඳ මූල්‍යකරණය

vii) රෙගුලාසි, පාලනය සහ කළමනාකරණය

viii) දත්ත, තොරතුරු සහ පර්යේෂණය

ප්‍රවේශය සහ ඇතුළත්කර ගැනීම

රජය සහ පුද්ගලික අංශ විසින් ක්‍රියාත්මක කරන මනාව සහ පුළුල්ව පැතිරුණු TVET ආයතන ජාලයක් තිබීම හමුවේවුවත්, විශේෂයෙන් රජයෙන් ක්‍රියාත්මක TVET ආයතන විසින් පිරිනමන බොහෝ පාඨමාලා ප්‍රමාණවත් නොවන ඇතුළත්කර ගැනීම් සහ ඉහළ හැරයාම් අනුපාත හේතුවෙන් පුහුණු හැකියාවට වඩා පහළ මට්ටමින් ක්‍රියාත්මක වේ. මෙම සංසිද්ධිය බොහෝ සීමාවන් සහ හේතුවලින් පැන නඟින බව පෙනී යයි. TVET හි ගැටළු විසඳීමට බොහෝ මැදිහත්වීම් ක්‍රියාවට නංවා තිබුනද, බොහෝ ස්ථීර උත්සාහයන්ගෙන් TVET සම්පත් පදනම වැඩි කිරීමේ සහ පාසල් හැරගියවුන් සහ රැකියා විරහිත තරුණයින්ගේ පුහුණුව රටේ නැගී එන කුසළතා සහිත මානව සම්පතට ගැලපීමේ අවශ්‍යතාවය පවති.

1 වගුව : TVET අංශය තුළ සිසුන් බඳවාගැනීම - 2017-2022

වසර	TVET අංශය තුළ සිසුන් බඳවාගැනීම							නිකුත්කළ මුළු NVQ ගණන
	VTA	NAITA	DTET	NYSC	මුළු රාජ්‍ය ආයතන	මුළු පුද්ගලික පුහුණු ආයතන	මුළු බඳවාගැනීම්	
2017	36695	32668	33650	22726	165238	-	165238	65212
2018	36667	32327	32151	21008	148085	37957	186042	61150
2019	37936	29989	42657	22280	183312	67378	250690	78007
2020	23417	14210	24950	24950	98313	26106	124419	47621
2021	33407	16977	25550	15948	123825	21094	144919	45033
2022	34996	23210	22238	18315	133924	26106	160030	117954

මූලාශ්‍රය: TVEC LMI 2017-2022

2021 වසර වන විට, TVEC යටතේ ලියාපදිංචි පුහුණු මධ්‍යස්ථාන 2946ක් පැවති අතර, NAITA, VTA, DTET, NYSC යනාදිය ඇතුළුව පුද්ගලික අංශයේ TVET ආයතන 1097ක් තිබුණි. ශ්‍රම වෙළෙඳපොල බුලටීන් එකට අනුව, 2022 වසර වන විට, TVEC යටතේ ලියාපදිංචි රජයේ සහ පුද්ගලික අංශයේ ආයතන යටතේ TVET පාඨමාලාවල පුහුණුලාභීන් 160,030ක් බඳවාගෙන තිබුණි.

2වන වගුව : මට්ටම අනුව නිකුත්කළ මුළු NVQ සහතිකපත් ගණන

ආයතනය	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5	Level 6	උප එකතුව
NAITA	437	13694	102896	55345	0	0	172372
DTET	99	4020	32740	34764	9665	1147	82435
NYSC	57	2955	11238	14211	4	0	28465
VTA	2420	18053	120993	81858	1771	17	225112
පුද්ගලික හා වෙනත්	25518	11675	124554	45243	3503	4552	215045
මුළු එකතුව	**28531**	**50397**	**392421**	**231421**	**14943**	**5716**	**723429**

Source: TVEC Dashboard

2022 වසර සඳහා රාජ්‍ය අංශයේ පුහුණු ආයතනවල සිසුන්ගේ ලියාපදිංචිය 133,924 ක් බවත් 2022 වසර සඳහා පුද්ගලික අංශයේ පුහුණු ආයතනවල සිසුන්ගේ ලියාපදිංචිය 26,106 ක් බවත් TVEC සංඛ්‍යාලේඛනවලින් පෙන්වා දේ. රාජ්‍ය සහ පුද්ගලික අංශයේ පුහුණු ආයතනවලින් නිකුත්කළ මුළු NVQ සහතිකපත් ගණන 2021 දී 45,033ක් පමණ වේ. කෙසේවෙතත්, 2022 දී නිකුත්කළ මුළු NVQ සහතිකපත් ගණන 117,954 දක්වා වැඩි වී ඇත. එය පසුගිය වසරට සාපේක්ෂව ඉතා ඉහළ අගයකි.

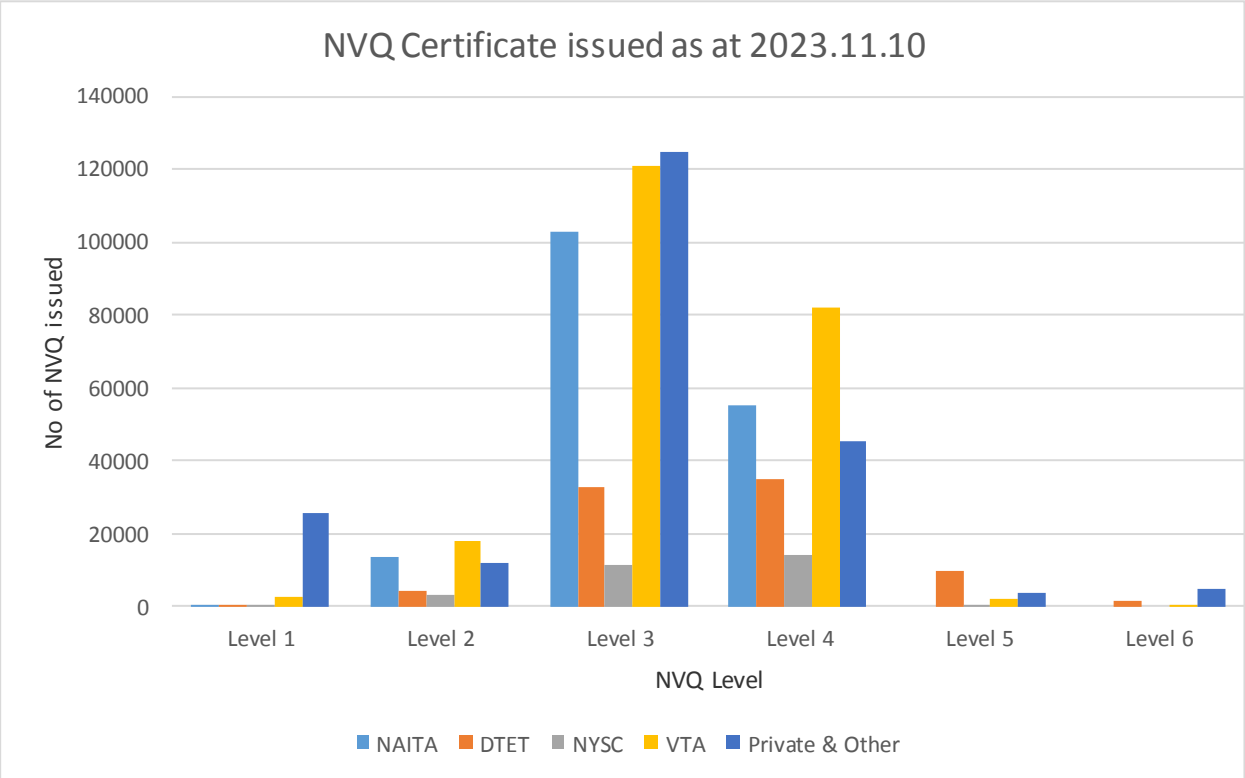


Figure 1 : No. of NVQ certificate issued level-wise

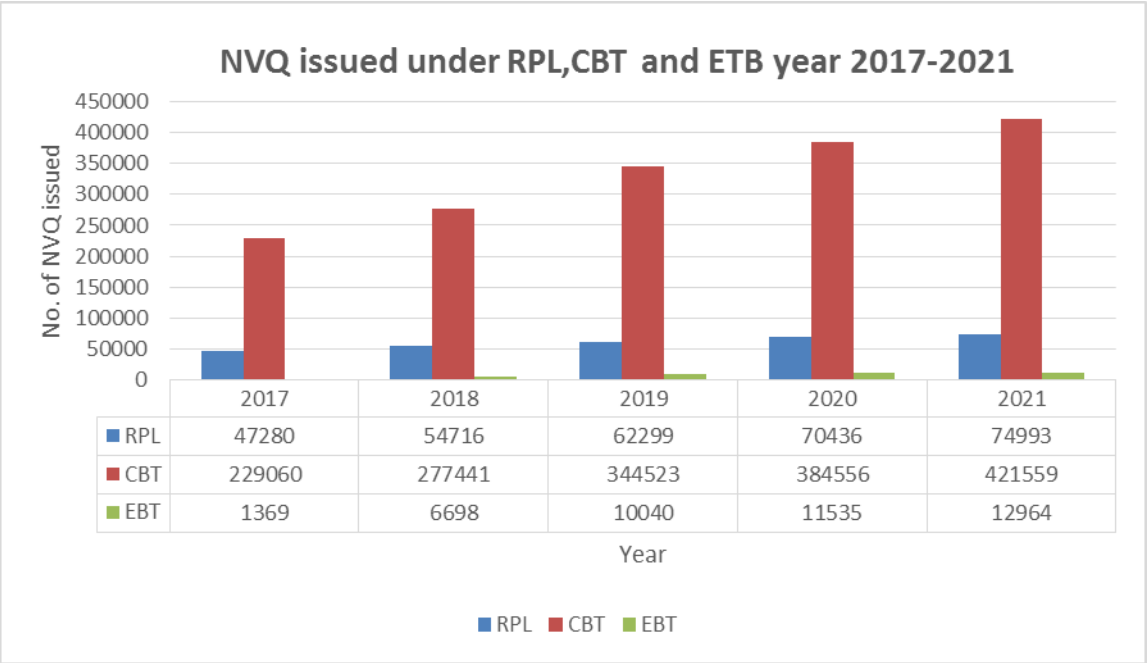
Source: TVEC Dashboard

TVEC උපකරණ පුවරුවට(Dashboard) අනුව, 2023.11.10 දිනට රාජ්‍ය සහ පුද්ගලික අංශයේ පුහුණු ආයතන විසින් 1වන මට්ටම සිට 6 වන මට්ටම දක්වා නිකුත් කළ NVQ සහතිකපත් මුළු ගණන පෙන්නුම් කෙරේ. ඒ අනුව උපරිම NVQ සහතිකපත් ප්‍රමාණයක්(392,421) නිකුත් කර ඇත්තේ 3වන මට්ටමේ පාඨමාලා සඳහා වන අතර, 6 වන මට්ටම පාඨමාලා සඳහා නිකුත් කර ඇති සහතිකපත් ගණන අවම අගයක් (5,716) ගනී.

වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සම්බන්ධයෙන් ජාතික මානව සම්පත් හා රැකියා ප්‍රතිපත්තියෙහි පහත සඳහන් අංක 86–92 දක්වා ඇති ප්‍රතිපත්ති මගින් සාකච්ඡා කොට ඇත.

ප්‍රතිපත්ති අංක. 86

විවිධ අධ්‍යාපනික සහ වෘත්තීය සුදුසුකම් කෙතරම් සම්බන්ධවේද යන්න සහ ඒවා වැඩ ලෝකයට කෙතරම් අදාළ වන්නේද යන්න තීරණය කිරීම පිණිස, වෘත්තීය සුදුසුකම් හා බැඳුණු සම්මත සහ නිපුණතා ආවරණය කරමින් NVQ රාමුව සංවර්ධනය කර ඇත. සෘජුවම කර්මාන්තයට ඇතුළත්වන සහ නිපුණතා අත්කරගන්නා පාසල් හැරයන්නන් වෙත මනාව-ස්ථාපිත ක්‍රියාපටිපාටියක් සහිත පෙර දැනුම පරීක්ෂා කිරීම (RPL) තුළින් NVQ සුදුසුකම් ප්‍රදානය කෙරේ.



රූපය 2 : RPL/CBT/ETB යටතේ කර්මාන්ත අංශය විසින් NVQ සහතික නිකුත් කිරීම

මූලාශ්‍රය : TVET LMB 2022 සහ NHRDC විසින් සම්පාදනය කරන ලදි

RPL යටතේ NVQ සහතිකපත් නිකුත්කර ඇති බව අනාවරණය වී ඇත. 2017-2021 වසර කාලසීමාව තුළ, RPL යටතේ NVQ සහතිකපත් නිකුත් කිරීම ක්‍රමානුකූලව වැඩි වී ඇත.

ප්‍රතිපත්ති අංක 87 :

ද්විතියික අධ්‍යාපනය, වෘත්තීය අධ්‍යාපන හා පුහුණු ආයතන, උසස් අධ්‍යාපන ආයතන, සහ වැඩ ලෝකය අතර සම්බන්ධතා වර්ධනය වනු ඇත. NVQ සුදුසුකම් දරන්නන්ට විශ්ව විද්‍යාල ඇතුළුව සම්ප්‍රදායික උසස් අධ්‍යාපන පද්ධතිය තුළ වැඩිදුර සුදුසුකම් ලබා ගැනීමට ඉඩ සැළසෙන අතර එමඟින් පාර්ශ්වීය ප්‍රවේශය හරහා බාධාවකින් තොරව වෘත්තීය ප්‍රගතියක් ලබා දේ.

TVEC විසින් සංවර්ධනය කළ ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් රාමුව ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතියක් සහිතව රටේ ආර්ථික සහ සමාජීය සංවර්ධනයට අනුකූලව ශ්‍රී ලංකාවේ තාක්ෂණික, වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව සඳහා ප්‍රතිපාදන සලසයි. මෙම රාමුව කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයේ පාර්ශවකරුවන් විසින් හඳුනාගත් ජාතික නිපුණතා

සම්මතවලින් සමන්විත වේ. නිපුණතා සම්මතවලට අදාළ තාක්ෂණික සහ රැකියා නිපුණතා ඇතුළත්ය. මෙම ක්‍රමය TVEC සහ වෘත්තීය තාක්ෂණික විශ්ව විද්‍යාලය විසින් පිරිනමන NVQ මට්ටම් හතකින් සමන්විත වේ. 1 - 6 මට්ටම් (ඩිප්ලෝමා මට්ටම දක්වා) පාඨමාලා සහතික කිරීම පුහුණු ආයතන විසින් සිදු කරනු ලබන අතර TVEC විසින් ප්‍රතිනතය කරයි. 7 මට්ටමේ (උපාධි මට්ටම) සහතික කිරීම තාක්ෂණ විශ්ව විද්‍යාලය විසින් සිදු කරනු ලැබේ.

ප්‍රතිපත්ති අංක 88 :

තෘතීයික, උසස්/විශ්ව විද්‍යාල, වෘත්තීමය, තාක්ෂණික සහ වෘත්තීය ඇතුළුව අධ්‍යාපනයේ සියලුම ක්ෂේත්‍ර ආවරණය කිරීමට ජාතික මට්ටමින් තත්ත්ව සහතිකය සහ ප්‍රතිනතය සඳහා වගකිවයුතු ආයතනයක්.

තෘතීයික, උසස්/විශ්ව විද්‍යාල, වෘත්තීමය, තාක්ෂණික සහ වෘත්තීය ඇතුළුව අධ්‍යාපනයේ සියලුම ක්ෂේත්‍ර ආවරණය කිරීමට ජාතික මට්ටමින් තත්ත්ව සහතිකය සහ ප්‍රතිනතය සඳහා වගකිවයුතු ආයතනයක් මෙතෙක් ස්ථාපිත කර නොමැත. කෙසේවෙතත්, ප්‍රතිනත සහ තත්ත්ව සහතික පිළිබඳ වෙනම ස්ථාවර කමිටුවක්(SCAQA) අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ උසස් අධ්‍යාපන අංශය යටතේ ඇති අතර, රාජ්‍ය නොවන විශ්ව විද්‍යාල මඟින් පිරිනමන පාඨමාලාවල ගුණාත්මකභාවය සහතික කිරීමේ බලය එයට ඇත.

ප්‍රතිපත්ති අංක 89 :

සමාන සහ විකල්ප සුදුසුකම් තීරණය කිරීම සඳහා TVEC සහ අදාළ අමාත්‍යාංශ සහ ආයතනවල මැදිහත්වීම සහ සම්බන්ධීකරණය සහිත යාන්ත්‍රණයක් ස්ථාපිත කිරීම.

කළමනාකරණ සේවා දෙපාර්තමේන්තුව යටතේ මෑතකදී ප්‍රතිශෝධිත සියලුම බඳවාගැනීමේ පටිපාටිවලට NVQ සුදුසුකම ඇතුළත් කරන ලදී. වැටුප් මණ්ඩල වෙත TVEC විසින් කම්කරු අමාත්‍යාංශය හරහා දැනුවත් කර, සාකච්ඡා කිහිපයක් පවත්වා ඇති අතර, මේ සම්බන්ධයෙන් කිසිදු ප්‍රගතියක් අත්කරගෙන නොමැත.

NVQ මට්ටම 3 = අ.පො.ස. සාමාන්‍ය පෙළ (අදාළ ක්ෂේත්‍රය)

NVQ මට්ටම 4 = අ.පො.ස. උසස් පෙළ (අදාළ ක්ෂේත්‍රය)

NVQ මට්ටම 5 = ඩිප්ලෝමා මට්ටම

NVQ මට්ටම 6 = උසස් ඩිප්ලෝමා

NVQ මට්ටම 7 = උපාධි මට්ටම

ප්‍රතිපත්ති අංක 90 :

බදවාගැනීමේ පටිපාටි සහ ක්‍රියාපටිපාටි අනුව යෝග්‍යතාවයට අමතරව, රැකියාව සඳහා යෝග්‍යතාව මෘදු කුසලතා සහ ආකල්ප ඇතුළුව ජීවන කුසලතා මත රඳා පවතී. වෘත්තීය පුහුණු වැඩසටහන් විෂයමාලා තුළ වැඩිපුර රැකියා නිපුණතා හඳුන්වාදීම සඳහා සුදුසු යාන්ත්‍රණයක් ස්ථාපිත කරනු ලැබේ. වර්තමාන සහ නැගී එන අවශ්‍යතා සපුරාලීමට වත්මන් ආධුනිකත්ව යෝජනා ක්‍රම වැඩිදියුණු කෙරෙන අතර අවශ්‍ය පරිදි නව යෝජනා ක්‍රම හඳුන්වාදෙනු ලැබේ. අවශ්‍ය සමීක්ෂණ මත පදනම්ව, ශ්‍රී ලංකාවේ VET සුදුසුකම් සඳහා ජාත්‍යන්තර පිළිගැනීමක් ලබා දෙනු ඇත.

පුද්ගලික අංශය, දේශීය සහ ගෝලීය උසස් අධ්‍යාපන ආයතන බොහෝමයක් ඉහළ යන සංචලතාව සඳහා ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් රාමුව(NVQF) හඳුනා ගනී. වැඩිදුර අධ්‍යාපනය සහ රැකියා අවස්ථා සඳහා ඉහළ පිළිගැනීමක් ලබා ගැනීම සඳහා වන සුදුසුකම්වල ගුණාත්මකභාවය TVEC විසින් අඛණ්ඩව වැඩිදියුණු කරනු ලබයි.

ප්‍රතිපත්ති අංක 91:

විෂයමාලා සංවර්ධනය, සීමාවාසික පුහුණුව ලබාදීම, කාර්යස්ථ පුහුණුව, රැකියා ගැලපුම් සේවා සහ පුහුණුව අතරතුර අර්ධකාලීන වැඩ සඳහා රාජ්‍ය-පුද්ගලික අංශයේ හවුල්කාරිත්වය වෘත්තීය පුහුණු අංශය තුළ දැඩි ලෙස ප්‍රවර්ධනය කරනු ලැබේ.

TVEC විසින් NVQ චක්‍රලේඛ 03/2020 මගින් ගාස්තු රහිත අර්ධ-කාලීන පුහුණු වැඩසටහන් ලෙස නම්‍යශීලී ඉගෙනුම් මාදිලිය(FLM) හඳුන්වා දී ඇත.

ප්‍රතිපත්ති අංක 92 :

පුහුණු ශ්‍රම නිහය සහ සමහර ප්‍රධාන අංශවල අඩු ඵලදායිතා ප්‍රශ්නයට දියහැකි විසඳුමක් ලෙස බහුවිධ දක්ෂතා ශ්‍රමය යෝජනා කෙරේ. විෂයමාලා සංවර්ධන වැඩ, පුහුණුව ලබාදීම, සහ සහතික කිරීම ඇතුළුව අනාගත පුහුණු උත්සාහයන් හිදී, බහු-කුසලතා ඇති ශ්‍රම බලකායක් සංවර්ධනය සඳහා අවධානය යොමුකිරීම.

TVEC විසින් පහත බහු-කුසලතා සුදුසුකම් සංවර්ධනය කර ඇත.

1. බහු-කුසලතා නඩත්තු ශිල්පින්
2. බහු-කුසලතා කාර්මික ශිලපියන්
3. බහු-කාර්යය (හොටෙල් මෙහෙයුම්)

බහු-කුසලතා ශිල්පි ඉදිකිරීම් NVQ මට්ටම 4 පාඨමාලාව මහනුවර තාක්ෂණික විද්‍යාලය මඟින් පවත්වනු ලැබ ඇත. ලිවැඩ, ජලනල, මේසන්වැඩ සහ විදුලි ක්ෂේත්‍ර මෙම පාඨමාලාව මඟින් ආවරණය කරනු ලැබේ. ජාතික ආධුනිකත්ව සහ කර්මාන්ත පුහුණු අධිකාරිය (NAITA) සමඟ හවුල්කාරිත්වයෙන් හෝල්සිම් ලංකා බහු-කුසලතා කාර්මික ශිල්පි සඳහා ජාතික නිපුණතා සම්මත (NCS) සංවර්ධනය කර ඇත.

5.2.3 ශ්‍රී ලංකාවේ උසස් අධ්‍යාපනයට විශේෂ අවධානයක් යොමු කරමින් ජාතික මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්ති (NHR & E) ප්‍රතිපත්තිය සමාලෝචනය කිරීම

වගුව 1: උපාධි වැඩසටහන්වල සිසුන්ගේ ලියාපදිංචිය :

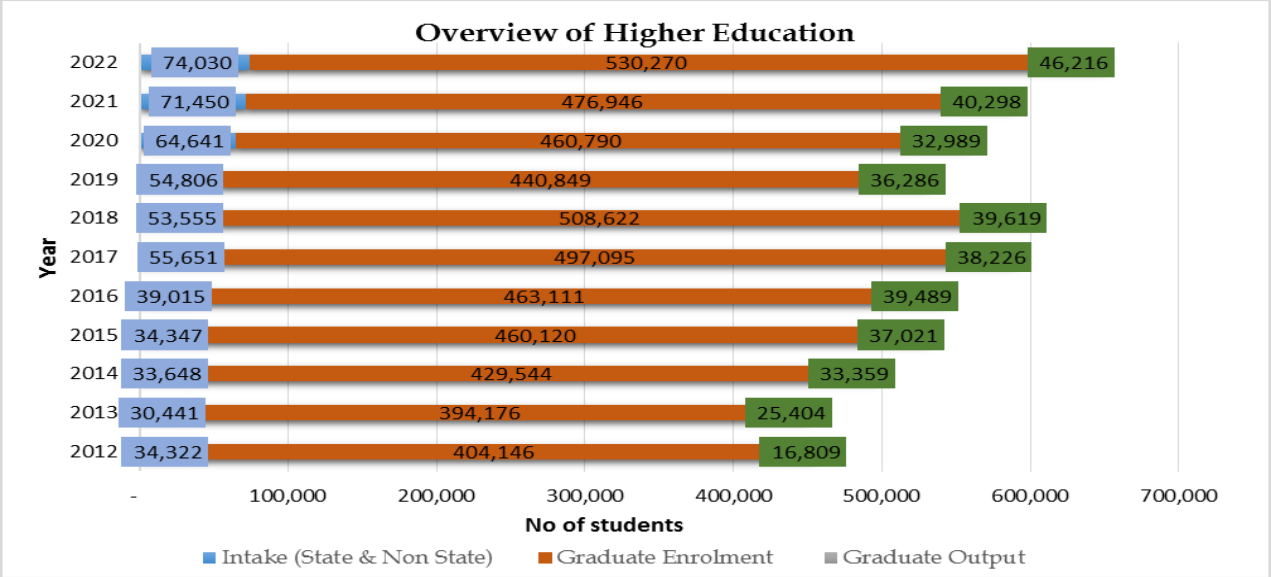
	රාජ්‍ය විශ්ව විද්‍යාල - අභ්‍යන්තර උපාධි	බාහිර උපාධි	විවෘත විශ්ව විද්‍යාලය	රාජ්‍ය නොවන විශ්ව විද්‍යාල සහ උසස් අධ්‍යාපන ආයතන	මුළු උපාධි ඇතුළත්වීම්	විදේශ ශිෂ්‍යත්ව
2012	24,198	32,317	15,418		71,933	179
2013	24,198	3,048	16,739		43,985	174
2014	25,643	42,755	20,916		89,314	191
2015	29,055	12,614	22,097		63,766	
2016	30,662	9,604	22,546	5,506	68,318	
2017	31,451	17,553	24,346	6,322	79,672	
2018	31,902	13,402	24,453	8,147	77,904	
2019	41,669	14,761	25,165	8,831	90,426	
2020	43,927	6,580	26,255	12,426	89,188	36
2021	43,568	9,265	28,824	83,678	165,335	23

මූලාශ්‍රය : උසස් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය, වාර්ෂික වාර්තා, ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව

ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ වාර්ෂික වාර්තාවලට අනුව, 2012-2021 කාලසීමාව තුළ සිසුන් ඇතුළත්කර ගැනීම ක්‍රමානුකූලව වැඩි වී ඇත. කෙසේවෙතත්, ඉහත කාලසීමාව තුළ බාහිර උපාධි වැඩසටහන් සඳහා ඇතුළත්වීම් විශාල වශයෙන් අඩු වී ඇත. මේ හැරණුවිට, උපාධි වැඩසටහන් හැදෑරීම සඳහා විවෘත විශ්ව විද්‍යාල, රාජ්‍ය නොවන විශ්ව විද්‍යාල, සහ උසස් අධ්‍යාපන ආයතන මෙන්ම විදේශ ශිෂ්‍යත්ව පිරිනැමීම් වැනි මාර්ග කිහිපයක් විවෘත කර ඇත.

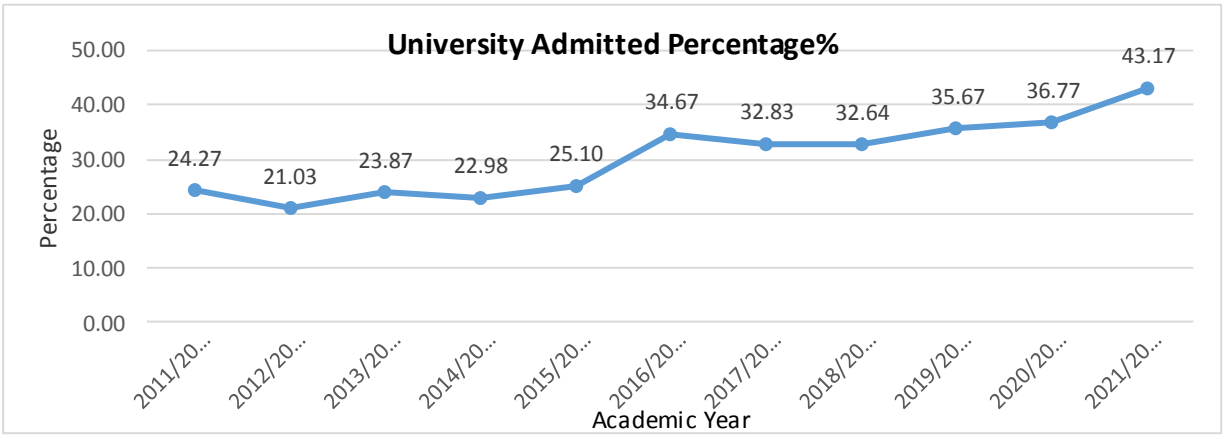
NHRDC විසින්, 2012 දී ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍ය ලේකම් කාර්යාලය විසින් සංවර්ධනය කළ ජාතික මානව සම්පත් සහ රැකියා ප්‍රතිපත්තිය තුළ ඇතුළත් උසස් අධ්‍යාපන අංශයේ ප්‍රතිපත්තිවල ප්‍රගතිය සමාලෝචනය කර ඇත. NHR&E ප්‍රතිපත්තියේ අංක 74 සිට 81 දක්වා ඇති ප්‍රතිපත්තීන්ට අනුව, දත්ත රැස්කර ප්‍රගතිය සමාලෝචනය කර ඇත.

ශ්‍රී ලංකාවේ උසස් අධ්‍යාපන අංශය විශ්ව විද්‍යාල 17ක් වටා සංවිධානය වී ඇති අතර, එයට සම්ප්‍රදායික විශ්ව විද්‍යාල 16ක් සහ ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්ව විද්‍යාලය ඇතුළත්ය. ඊට අමතරව, අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය යටතේ ක්‍රියාත්මක ඉහළම ආයතනය වන විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව (UGC) විසින් අධික්ෂණය කරන උසස් අධ්‍යාපන ආයතන 19ක් ඇත. ශ්‍රී ලංකා භික්ෂු විශ්ව විද්‍යාලය, ශ්‍රී ලංකා බෞද්ධ හා පාලි විශ්ව විද්‍යාලය, සහ ශ්‍රී ලංකා උසස් තාක්ෂණික අධ්‍යාපන ආයතනය (SLIATE) අමාත්‍යාංශයේ සෘජු අධික්ෂණය යටතට වැටේ. තවද, 1978 අංක 16 දරණ විශ්ව විද්‍යාල පනතේ 25 (අ) වගන්තිය පරිදි, උසස් අධ්‍යාපනය ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ විශේෂ උපාධි පිරිනැමීම සඳහා කැප වූ පිළිගත් ආයතන 24ක් ඇත. මේවා සමඟ, උසස් අධ්‍යාපන අවස්ථා පිරිනමන පුද්ගලික විශ්ව විද්‍යාල සහ ව්‍යාත්තීමය ආයතනද පවතී.



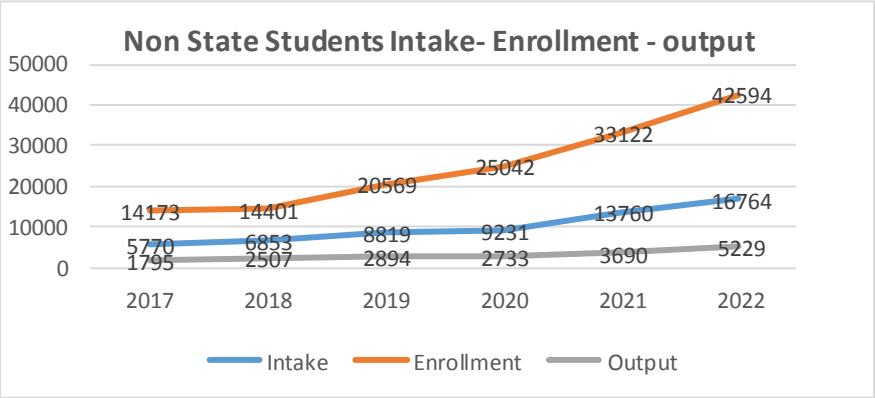
රූපය 1: 2012-2022 දක්වා උසස් අධ්‍යාපනයේ දළ විශ්ලේෂණය
මූලාශ්‍රය: විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභා වාර්ෂික වාර්තා (2012 -2022), KDU, SLIATE හා රාජ්‍ය නොවන අධ්‍යාපන අංශයේ සිසුන් ඇතුළත් කිරීම (2017 -2022).
සටහන: උපාධිධාරී ලියාපදිංචියට රාජ්‍ය (අභ්‍යන්තර හා බාහිර) සහ රාජ්‍ය නොවන අධ්‍යාපන අංශය, OUSL, ඇග්‍රෝ තාක්ෂණික ආයතනය, (UOC), තාක්ෂණික ආයතනය (UOM) & KDU*& SLIATE ඇතුළත්ය.
* උපාධිධාරී නිමැවුම් දත්තවලට රාජ්‍ය (අභ්‍යන්තර, බාහිර සහ විවෘත විශ්ව විද්‍යාලය), KDU, SLIATE සහ හා රාජ්‍ය නොවන අධ්‍යාපන අංශය පමණක් ඇතුළත්ය.

උසස් අධ්‍යාපන ආයතන සඳහා ප්‍රවේශය ලබාගන්නා සුදුසුකම් සහිත සිසුන් ගණන වසර කිහිපය පුරා සැලකියයුතු වැඩිවීමක් පෙන්නුම් කර ඇත. 2013 දී, සිසුන්ගෙන් 21.03%ක් සාර්ථකව විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රවේශය ලබා ඇති අතර, 2021/2022 අධ්‍යයන වර්ෂය තුළ, මෙම ප්‍රතිශතය 43.17% දක්වා වැඩි වී ඇත. විශේෂයෙන්, 2021/2022 අධ්‍යයන වර්ෂය තුළ සිසුන් 171,497 න්, සිසුන් 74,030ක් සඳහා විශ්ව විද්‍යාල සහ HEIs වෙත ප්‍රවේශය ලබාදී ඇත. සිසුන් 141,411කගෙන් 2011/2012 අධ්‍යයන වර්ෂය තුළ ප්‍රවේශය ලබාගත් සිසුන් 33,995 සිට සැලකියයුතු වැඩිවීමක් මින් පෙන්නුම් කරයි. (රූපය 1 හා 2 බලන්න).



රූපය 2: ප්‍රතිශතයක් ලෙස විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රවේශ
මූලාශ්‍රය: විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභා වාර්ෂික වාර්තා (2012 -2022), KDU, SLIATE විවෘත විශ්ව විද්‍යාලය, UNIVOTEC, හා රාජ්‍ය නොවන අධ්‍යාපන අංශයේ සිසුන් ඇතුළත් කිරීම (2017 -2022).

රාජ්‍ය නොවන විශ්ව විද්‍යාල සහ උපාධි පිරිනමන ආයතන ගුණාත්මක සහ පිළිගත් අවශ්‍යතා මත නියාමන පාලනයන් සමඟ දිරි ගන්වනු ලැබේ. එවැනි ආයතන පිහිටුවීම සඳහා නෛතික ප්‍රතිපාදන පනවනු ලැබේ.



රූපය 3: රාජ්‍ය නොවන අංශය තුළ සිසුන් ඇතුළත්කර ගැනීම/ ලියාපදිංචිය/නිමැවුම

මූලාශ්‍රය: රාජ්‍ය නොවන අධ්‍යාපන අංශය - 2023

උසස් අධ්‍යාපනය සඳහා වැඩිවන ඉල්ලුමට ප්‍රතිචාරාත්මකව, රාජ්‍ය අංශයේ විශ්ව විද්‍යාලවල සීමිත හැකියාව සුදුසුකම් ලත් සියලු දෙනා වෙත පහසුකම් ලබාදීමට ප්‍රමාණවත් නොවන බව තහවුරු වී ඇත. විකල්ප අවස්ථා ලබාදීමේ වැදගත්කම හඳුනා ගනිමින්, රාජ්‍ය නොවන උසස් අධ්‍යාපන අංශය සංවර්ධනය කර නියාමනය කිරීමේ වගකීම උසස් අධ්‍යාපනය අධීක්ෂණය කරන අමාත්‍යාංශය වෙත සෘජුව පවරා ඇත. 2013 දී රාජ්‍ය නොවන උසස් අධ්‍යාපන අංශය ස්ථාපිත කිරීම සඳහා මෙය හේතු විය. 2017 දී ආයතන 16ක් ආරම්භ කිරීමත් සමඟ, එම සංඛ්‍යාව 2022 වන විට 24 දක්වා සිඳුයෙන් වැඩි වී ඇත. මෙම පුළුල්වීම සිසුන්ගේ ලියාපදිංචිය 2017 දී 14,173 සිට 2022 දී 42,594 දක්වා ඉහළයාමත් සමඟ රාජ්‍ය නොවන අංශය උසස් අධ්‍යාපනයට පිවිසීම සැලකියයුතු ලෙස පුළුල් වී ඇත. රාජ්‍ය නොවන උසස් අධ්‍යාපන අංශය සිසුන්ගේ ලියාපදිංචිය තුළ සැලකියයුතු වර්ධනයක් පෙන්නුම් කර ඇති අතර එය පෙර වසරේ පැවති 5,770 සිට 2022 දී 16,764 දක්වා වැඩි වී ඇත.

තෝරාගත් විෂය ක්ෂේත්‍රවල ඉගෙනීම සහ විශිෂ්ඨත්වය පිළිබඳ මධ්‍යස්ථාන ලෙස විශ්ව විද්‍යාල ශක්තිමත් කරමින්, අධ්‍යයනය සහ කර්මාන්තය අතර සම්බන්ධතා ඉහළ නංවනු ලැබේ. කර්මාන්තය සහ වැඩ ලෝකයේ අවශ්‍යතා සැපිරෙන පරිදි පාඨමාලා සැලසුම් කරනු ලැබේ.

කලා සහ මානව විද්‍යා උපාධිධාරීන් අත්‍යවශ්‍ය තොරතුරු තාක්ෂණ කුසලතාවලින් සන්නද්ධ කරමින් ඔවුන්ගේ රැකියා හැකියාව වැඩි කිරීමට යෝජනාවක් ක්‍රියාත්මකව පවති. විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව විසින් මෙම වැඩසටහනට පහසුකම් සැපයීම සඳහා තොරතුරු තාක්ෂණය පිළිබඳ සහතිකපත් සහ ඩිප්ලෝමා වැඩසටහන් හඳුන්වා දී ඇත. ඒ සමඟම, මානවවිද්‍යා සහ කලා උපාධි වැඩසටහන් පීඨවල තොරතුරු තාක්ෂණ සම්පත් ශක්තිමත් කිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කරනු ඇත.

හඳුනාගත් පීඨවල විශාල පරිමාණයෙන් විද්‍යාගාර අටක් සහ මධ්‍යම ප්‍රමාණයේ විද්‍යාගාර පහලොවක් ස්ථාපිත කිරීම හා මෙය සම්බන්ධ වේ.

ඊට අමතරව, තොරතුරු තාක්ෂණය අදාළ ක්ෂේත්‍රවල මානව සම්පත් වැඩි කිරීමට උත්සාහයන් දරණු ලබන අතර, තොරතුරු තාක්ෂණ දෙපාර්තමේන්තු සහ ඒකක, එක් එක් පීඨයන්හි ස්ථාපිත කරනු ලැබේ. විශේෂයෙන් කොළඹ, පේරාදෙනිය, කැලණිය, යාපනය, රුහුණ විශ්ව විද්‍යාල, නැගෙනහිර විශ්ව විද්‍යාලය, ත්‍රිකුණාමලය කැම්පස්, සබරගමුව විශ්ව විද්‍යාලය, දෘශ්‍ය හා රංග කලා විශ්ව විද්‍යාලය සහ දේශීය වෛද්‍ය විද්‍යාව පිළිබඳ ගම්පහ වික්‍රමාරච්චි විශ්ව විද්‍යාලය ඇතුළුව සමාජ විද්‍යා සහ කලා පීඨ යටතේ සම්මානිත උසස් අධ්‍යාපන ආයතනවල තොරතුරු තාක්ෂණ දෙපාර්තමේන්තු දහයක් ස්ථාපිත කර ඇත. මෙම විස්තීර්ණ ප්‍රවේශයෙන් සම්ප්‍රදායික කලා/මානව විද්‍යා අධ්‍යාපනය සහ උපාධිධාරීන් ශ්‍රමබලකායේ මතුවන ඉල්ලුම සපුරාලීමට මනාව සූදානම් බව සහතික කරමින් රැකියා වෙළෙඳපොල තුළ තොරතුරු තාක්ෂණ ප්‍රවීනතාව සඳහා වැඩිවන ඉල්ලුම අතර පරතරය අඩු කිරීම අරමුණු කරයි.

මූලික අදියර ලෙස, SLASSCOM ආයතනය විසින් සියලුම මානව විද්‍යා සහ සමාජ විද්‍යා පීඨවලට සිය ස්ථාපිත ඩිජිටල් නිපුනතා වර්ධන අවකාශය වන, SLASSCOM Future Careers BRIDGE කරා නොමසුරුව ප්‍රවේශය ලබාදෙමින් සිටී. මෙම උත්සාහය මත ගොඩ නැගෙමින්, SLASSCOM විසින් මානව විද්‍යා සහ සමාජ විද්‍යා (HSS) පිළිබඳ උපාධි අපේක්ෂක සිසුන්ගේ රැකියා නිපුනතා ඉහළ නැංවීමට විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව සමඟ සහයෝගීත්වයෙන් සිදු කිරීමට කැපවී සිටී.

NHRDC නිරීක්ෂණ:

- උසස් අධ්‍යාපනය සඳහා ඒකාබද්ධ නියාමන ආයතනයක් නොමැති වීම.
- රාජ්‍ය විශ්වවිද්‍යාල නීතිරීතිවලට විශේෂ අරමුණු සහිත විශ්වවිද්‍යාල අනුකූල නොවීම.
- පාඨමාලා සඳහා ප්‍රතීතන මණ්ඩල නොමැති රාජ්‍ය නොවන අධ්‍යාපන ආයතන තිබීම.
- විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභා පනත ශක්තිමත් කරන ලෙස ඉල්ලා සිටීම.
- ලියාපදිංචි නොවූ පෞද්ගලික විශ්වවිද්‍යාල සමඟ සම්බන්ධීකරණයක් නොමැතිවීම.
- උසස් අධ්‍යාපනය සඳහා මධ්‍යගත දත්ත සමුදායක් නොමැති වීම.
- විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව, වෘත්තීය ආයතන සහ උසස් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය අතර සම්බන්ධීකරණය ප්‍රමාණවත් නොවීම.
- විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව සහ විශේෂ අරමුණු සහිත විශ්වවිද්‍යාල අතර සම්බන්ධීකරණය නොමැතිවීම.
- විශ්වවිද්‍යාලවල වාර්ෂිකව වෙළෙඳපොළ සමීක්ෂණ සිදු නොකිරීම
- රාජ්‍ය - රාජ්‍ය නොවන අංශයේ වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන වැඩසටහන ශක්තිමත් කිරීම.
- රාජ්‍ය නොවන උසස් අධ්‍යාපන ආයතන ශිෂ්‍ය රැකියා හැකියාව පිළිබඳ ස්වාධීන හා අපක්ෂපාතී සමාලෝචන පැවැත්විය යුතුය.

- ❖ උසස් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය සහ විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව මගින් නිත්‍ය වෙළෙඳපොළ සමීක්ෂණ මගින් කර්මාන්ත ඉල්ලුම මත පදනම්ව උපාධි හෝ ඩිප්ලෝමා පාඨමාලා සැලසුම් කිරීම නිර්දේශ කිරීම.
- ❖ ඇතැම් විශ්වවිද්‍යාල විෂයමාලා හදාරණ සිසුන් රැකියා සුරක්ෂිත කිරීමේදී අභියෝගවලට මුහුණ දෙන බව අධ්‍යයනයෙන් පෙනී යයි. උපාධිධාරී රැකියා සම්බන්ධ සමීක්ෂණවලට අපක්ෂපාතී සහ මධ්‍යස්ථව ප්‍රවේශ වීම වැදගත් වේ.
- ❖ කලා ක්ෂේත්‍රයේ 50%ක රැකියා ප්‍රතිශතයක් දිරිගන්වන අතර, වෙනත් ක්ෂේත්‍රවල රැකියා නොමැතිවීම සැක මතු කරයි. එමනිසා, සියලුම විශ්වවිද්‍යාල ආවරණය වන පරිදි වාර්ෂික වෙළෙඳපොළ සමීක්ෂණ සිදු කිරීම අත්‍යාවශ්‍ය වේ.
- ❖ ප්‍රමිති නගා සිටුවීම සඳහා වෘත්තීය සමිති ආශ්‍රිත සමීක්ෂණ සමඟින් රාජ්‍ය නොවන උසස් අධ්‍යාපන ආයතන ශිෂ්‍ය රැකියා හැකියාව පිළිබඳ ස්වාධීන සහ අපක්ෂපාතී සමාලෝචන පැවැත්විය යුතුය. විශේෂයෙන්ම ඇතැම් පාඨමාලා හදාරණ උපාධිධාරීන් රැකියා විරහිතව සිටින අවස්ථා සලකා බලමින්, කර්මාන්ත අවශ්‍යතා සමඟ පෙළගැස්වීම සඳහා විෂය මාලාවලට ගැලපීම් සිදු කළ හැක.
- ❖ උපාධිධාරී විරැකියා අනුපාතිකය 2019 දී 88.13%, 2020 දී 95.29%, සහ 2021 දී 50% දක්වා අඩු වී ඇති බව වාර්තා වෙන අතර එයට මෑත කාලීන උපාධිධාරී පත්වීම් හේතු විය හැක. එසේ වුවද, වෙනස්වන ශ්‍රම වෙළඳපොළ අනුව, කර්මාන්ත අවශ්‍යතා සමඟ විෂයමාලා පෙළගැස්වීමේ හදිසි අවශ්‍යතාවයක් පවතී.

4වන වගුව : උපාධිධාරින්ගේ රැකියා විරහිතභාවය

උපාධිධාරී නිමැවුම	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
උපාධි	26,015	26,024	24,890	24,565	25,890
පශ්චාත් උපාධි	10,121	10,959	9,991	7,501	10,122
විවෘත විශ්ව විද්‍යාලයේ උපාධි	6,442	7,211	6,795	5,674	7,802
බාහිර උපාධි	5,280	8,480	6,007	7,465	6,802
එකතුව	**47,858**	**52,674**	**47,683**	**45,205**	**50,616**
උපාධිධාරී විරැකියාව	**34,316**	**43,321**	**42,024**	**43,074**	**25,704**
ප්‍රතිශතයක් ලෙස %	**71.70**	**82.24**	**88.13**	**95.29**	**50.78**

මූලාශ්‍රය: ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණ වාර්ෂික වාර්තා 2017- 2021

සටහන: උසස් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය, විශ්ව විද්‍යාල කොමිෂන් සභාව, රාජ්‍ය නොවන අධ්‍යාපන අංශය සමඟ රැස්වී සාකච්ඡා කර ඉහත සමාලෝචනය NHRDC පවත්වන ලද අතර විශේෂ කාර්ය විශ්ව විද්‍යාල තුළින් අදාළ දත්ත රැස්කරන ලදි.

5.2.4 වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශය සහ උපදේශනය

ජාතික මානව සම්පත් හා රැකියා ප්‍රතිපත්තියෙහි අංක 98-104 යටතේ වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ ඇතුළත්ය. මෙම ප්‍රතිපත්තිවලට අනුව, ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ප්‍රගතිය තක්සේරු කිරීමට මිනිස්බල සහ රැකියා දෙපාර්තමේන්තුව, අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය සහ වෘත්තීය පුහුණු අධිකාරිය වැනි ප්‍රධාන ආයතන සමග සාකච්ජා පවත්වන ලදී. මෙමගින් හඳුනාගත් ප්‍රධාන නිරීක්ෂණ පහත දැක්වේ.

- දැනට, TVEC විසින් සෑම වසරකම පුහුණු අවශ්‍යතා සහ රැකියා අපේක්ෂාවන් නිශ්චය කිරීම සඳහා පුවත්පත් වෙළඳ දැන්වීම් මත පදනම් වූ වාර්ෂික ශ්‍රම වෙළඳපොළ සමරාව නිකුත් කරයි.
- පුහුණු ආයතන විසින් පිරිනමනු ලබන පාඨමාලා වෙළඳපොළ ඉල්ලුමට ප්‍රතිචාර වශයෙන් නිතිපතා අනුවර්තනය වී හෝ ආදේශක නොවන බවත්, ඉල්ලුමට සරිලන පරිදි නව පාඨමාලා අඛණ්ඩව හඳුන්වා නොදෙන බවත් සටහන් කර ඇත. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන නිලධාරීන් පුහුණු ආයතනවල පවතින දත්ත මත විශ්වාසය තබන අතර, එය කාලයත් සමඟ යල් පැන ගිය දත්ත බවට පත් විය හැක.
- කම්කරු අමාත්‍යාංශය විසින් මෑතකදී ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු පද්ධතියක් (LMIS) දියත් කර ඇති අතර, KOIKA විසින් අරමුදල් සපයනු ලබන නිපුණතා සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සඳහා යෝජිත ඩිජිටල් දත්ත සමුදායක් ඇත.
- දැනට, රටපුරා වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන සේවා සැපයීම සඳහා නීති සම්පාදක ක්‍රම මඟින් හෝ වෙනත් ආකාරයකින් ස්ථාපිත අධිකාරියක් නොමැත. මීට අමතරව, දිවයින පුරා ඇති සමස්ත වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන සේවා අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා ජාතික මට්ටමේ මධ්‍යම පාලක මණ්ඩලයක් නොමැත. 2013 වර්ෂයේදී පිහිටුවන ලද මිනිස්බල හා රැකියා දෙපාර්තමේන්තුව (DME), සහ නිපුණතා සංවර්ධන හා වෘත්තීය පුහුණු භාර අමාත්‍යාංශය දැනට ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල මට්ටමින් වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන සේවා සැපයීමට දායක වී සිටින අතර, ඔවුන්ට ක්‍රියාවට නැංවීම සම්බන්ධයෙන් ඉහළම බලයක් නොමැත.
- ජාතික අධිකාරියක් දැනට නොමැති අතර, මිනිස් බල හා රැකියා දෙපාර්තමේන්තුව සහ නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය යටතේ සිටින නිලධාරීන් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල මට්ටමින් සිය සේවාවන් අඛණ්ඩව සපයන අතර වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන ලබාදීමේදී තෘතියික සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපන ආයතන සමඟ සහයෝගයෙන් කටයුතු කරයි.
- රැකියා අවස්ථා සඳහා ප්‍රවේශය පහසු කිරීම සඳහා මිනිස්බල හා රැකියා දෙපාර්තමේන්තුව විසින් සෑම ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයකම මහජන රැකියා සේවා (PES) මධ්‍යස්ථාන ක්‍රියාත්මක කරයි. කෙසේ වෙතත්, රැකියා විවෘත කිරීම් සඳහා ක්‍රමානුකූලව යාවත්කාලීන කරන ලද දත්ත සමුදායක හිඟයක් පවතී.
- 1998 දී, විශේෂ නිපුණතා සේවක සංඛ්‍යාවක් හඳුන්වා දෙන ලද අතර, එමඟින් වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන නිලධාරීන් 40ක් පමණ බඳවා ගැනීමට හැකි විය. දැනට, ඔවුන්ගෙන් 28

දෙනෙකු පමණක් සේවයේ යෙදී සිටින අතර, මෙම සේවක සංඛ්‍යාව තවදුරටත් සක්‍රීයව බඳවා නොගනී. එමනිසා, දැනට, වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය සඳහා විශේෂයෙන් නම් කරන ලද විශේෂිත නිපුණතා සේවක සංඛ්‍යාවක් නොමැත.

- මිනිස් බල හා රැකියා දෙපාර්තමේන්තුව සහ නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය වර්තමානයේ රාජ්‍ය සේවයට බඳවාගත් විශ්වවිද්‍යාල උපාධිධාරීන් වන සංවර්ධන නිලධාරීන් (SDOs) මත විශ්වාසය තබා ඇත. දැනට, සංවර්ධන නිලධාරීන් 350 ක් පමණ (සිංහල 271 සහ දෙමළ 79) සේවයේ යෙදී සිටී. 2023 වන විට, මිනිස් බල හා රැකියා දෙපාර්තමේන්තුව යටතේ මානව සම්පත් සංවර්ධන නිලධාරීන් (HRDOs) 528 ක් පමණ සිටින අතර, 2022 වර්ෂය වනවිට නිපුණතා සංවර්ධන නිලධාරීන් (SDOs) 320 ක් පමණ සිටී.
- TVEC විසින් පරිත්‍යාගශීලී නියෝජිතායතන සමග රාජ්‍ය, පෞද්ගලික සහ රාජ්‍ය නොවන සංවිධානවල සහභාගිවන්නන් සම්බන්ධ කර ගනිමින් ජාතික වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන කමිටුව පිහිටුවන ලදී.
- පාසල්වල, වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන විෂය පිළිබඳ වගකීම උපදේශන විෂය භාර ගුරුවරයා වෙත පැවරේ. එවැනි ගුරුවරුන් නොමැති අවස්ථාවලදී, විෂය වෙනත් ගුරුවරයෙකුට පැවරේ. 2021 වන විට, ශිෂ්‍ය උපදේශන ගුරුවරුන් 1597 ක් තනතුරුවල සිටියහ. කෙසේ වෙතත්, දිවයින පුරා සියලුම පාසල් සඳහා ප්‍රමාණවත් ආවරණයක් සැපයීමට මෙම සංඛ්‍යාව ප්‍රමාණවත් නොවේ.
- මීට අමතරව, වෘත්තීය පුහුණු අධිකාරිය (VTA) සහ තාක්ෂණික අධ්‍යාපන හා පුහුණුකිරීමේ දෙපාර්තමේන්තුව (DTET) වැනි පුහුණු ආයතනවල වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන නිලධාරීන් සඳහා තනතුරු ද ඇත. VTA හි, වැඩසටහන් නිලධාරීන් වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන නිලධාරීන් ලෙස සේවය කරයි.
- විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව යටතේ ක්‍රියාත්මක වන රාජ්‍ය විශ්වවිද්‍යාල 17 එක් එක් ආයතනයකම වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන ඒකක ඇතුළත් කර ශක්තිමත් කර ඇත. මෙම ඒකක අධ්‍යක්ෂවරුන් ලෙස සේවය කිරීමට කැපවූ මහාචාර්යවරුන් විසින් මෙහෙයවනු ලබන අතර, වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන ඒකකවල ක්‍රියාකාරිත්වය අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා ස්ථාවර කමිටුවක් නම් කර ඇත.
- මිනිස් බල හා රැකියා දෙපාර්තමේන්තුව සහ නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය ස්වාධීනව හෝ සහයෝගයෙන් පාසල් සහ වෘත්තීය පුහුණු ආයතන සඳහා වැඩසටහන් පවත්වයි. විශේෂයෙන්ම පාසල් සිසුන් සම්බන්ධ කර ගන්නා වැඩසටහන් සඳහා පෞද්ගලික අංශයේ ආයතන තෝරා ගැනීම ප්‍රවේසමින් සිදු කලයුතු බව අවධාරණය කෙරේ.
- වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා වත්මන් යාන්ත්‍රණයක් නොමැති වුවද, පාසල් අධ්‍යාපන පද්ධතියට වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන කාර්යක්ෂම ලෙස ඒකාබද්ධ කිරීමේ අරමුණින් නව චක්‍රලේඛයක් හඳුන්වා දීමට සැලසුම් කර ඇත.
- වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන අධීක්ෂණය කිරීමේ වගකීම පාසල් විදුහල්පතිවරුන්ට පැවරීමට යෝජනා කර ඇති අතර, වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන සේවාවන් බාධාවකින් තොරව සහ ඵලදායී

ලෙස සැපයීම සහතික කිරීම සඳහා මූලික කාර්යසාධන දර්ශක (KPIs) හඳුන්වා දීම අවශ්‍ය වේ. මෙම චක්‍රලේඛයට පාසල්වල වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන ක්‍රියාත්මක කිරීම නියාමනය සඳහා විධිවිධාන ද ඇතුළත් කරනු ලැබේ.

- දැනට, බහු බුද්ධි පරීක්ෂණය සමඟ වෘත්තීය ලැදියා පරීක්ෂණ, 9 ශ්‍රේණියේ දී පරිපාලනය කෙරෙන අතර, සාමාන්‍ය පෙළ (සා.පෙළ) විභාගවලින් පසුව නැවතත් බහු බුද්ධි පරීක්ෂණය සමඟ වෘත්තීය යතුරු පරීක්ෂණය පවත්වනු ලැබේ. කෙසේ වෙතත්, ගුරුවරුන් මෙතෙක් මෙම ක්ෂේත්‍රයේ පුහුණුව ලබා නොමැති බැවින් මෙම පරීක්ෂණ ප්‍රතිඵල පිළිබඳ අර්ථකථනය නිපුණතා සංවර්ධන නිලධාරීන් (SDO) විසින් පවත්වනු ලබයි.
- තවද, අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය (MOE) දැනට උසස් පෙළ (උ/පෙළ) විෂය ධාරාවන් සහ විශ්වවිද්‍යාලවල පවතින පාඨමාලා කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින් සිසුන් සහ දෙමාපියන් සඳහා වැඩසටහනක් පවත්වයි.
- SDOs (නිපුණතා සංවර්ධන නිලධාරීන්) සහ HRDOs (මානව සම්පත් සංවර්ධන නිලධාරීන්) වෘත්තීය ඇගයීම් පරිපාලනය කිරීම සහ අර්ථ නිරූපණය කිරීම සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ගේ ආයතන විසින් සපයනු ලබන පුහුණුව ලබා ගනී.
- මීට අමතරව, ඇතැම් නිලධාරීන් ශ්‍රී ලංකා පදනම් ආයතනය විසින් පිරිනමනු ලබන වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන පිළිබඳ ඩිප්ලෝමා සහ පශ්චාත් උපාධි ඩිප්ලෝමා හදාරණ බව නිරීක්ෂණය වී ඇත. කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය කලා සිසුන් සඳහා වන විෂයමාලාවේ අංගයක් ලෙස වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය ඇතුළත් කර ඇත. එසේ වුවද, මෙම විෂය පිළිබඳ ලබාගත හැකි නිශ්චිත පර්යේෂණ හෝ ප්‍රකාශනවල හිඟයක් පවතී.
- මිනිස් බල හා රැකියා දෙපාර්තමේන්තුව සහ නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය (සා/පෙළ හෝ උ/පෙළ) හැරයන සිසුන්හට වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය ලබා දෙන අතර, ඔවුන්ගේ ප්‍රයත්නයන් සියලුම පාසල් හැරයන සිසුන් වෙත ළඟා විය නොහැකි බව සටහන් කිරීම වැදගත්ය. දරුවෙකු පාසලෙන් පිටව ගිය පසු, ඔවුන් සිටින ස්ථානය බොහෝ විට නොදනී. එබැවින් සෑම පාසලක්ම එවැනි අවස්ථා වාර්තා කරන දත්ත සමුදායක් පවත්වා ගත යුතු අතර, වාර්ෂිකව ගණනය කිරීමක් කළ යුතුය.

5.3 රාජ්‍ය අංශයේ සේවක සංඛ්‍යා සමාලෝචනය

රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන අමාත්‍යවරයා ලෙස ඔහුගේ ධුරය තුළ ගරු අග්‍රාමාත්‍යතුමාගේ කැබිනට් යෝජනාව පරිදි, රාජ්‍ය අංශයේ බඳවාගැනීමේ ක්‍රියාවලිය සමාලෝචනය කිරීමට 2022/09/12 දින කැබිනට් තීරණයක් ගෙන ඇත. සාමාජිකයින් හය දෙනෙකුගේ කමිටුවක් අග්‍රාමාත්‍යතුමාගේ ලේකම්ගේ සභාපතිත්වය සහිතව පත් කර ඇත.

2022.10.14 දින පැවති සභා රැස්වීමේදී, රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් මෙම කාර්යයට සහයවන මෙන් සභාවෙන් ඉල්ලා සිටි අතර, රජයට අයත් ව්‍යවසායවල (SOEs) සේවා නියුක්ති දත්ත රැස්කර විශ්ලේෂණය කිරීමට NHRDC වෙත පවරණ ලදී. ඒ අනුව, රජයට අයත් ව්‍යවසායවල සේවක සංඛ්‍යා විස්තර රැස්කර විශ්ලේෂණය කරන ලදි. එහි සාරාංශ විශ්ලේෂන වාර්තාවක් සකස් කර රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය වෙත යොමු කරන ලදී.

රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තිය:

ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය අංශය, රටේ සංවර්ධනය සහ එහි පුරවැසියන්ට අත්‍යවශ්‍ය සේවා ලබාදීම තුළ සැලකියයුතු කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. රාජ්‍ය අංශය ජනතාවට අධ්‍යාපනය, සෞඛ්‍යාරක්ෂාව, ප්‍රවාහනය, උපයෝගිතා, සහ වෙනත් සේවා ලබාදීම සඳහා වගකීමට බැඳී සිටින රජයේ ආයතන සහ නියෝජිතායතන පුළුල් පරාසයකින් සමන්විත වේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය අංශය මධ්‍යම රජය සහ පළාත් පාලන යනුවෙන් ප්‍රධාන වර්ගීකරණ දෙකකට බෙදනු ලබයි. මධ්‍යම රජය විධායකය, ව්‍යවස්ථාදායකය සහ අධිකරණ ශාඛා සහ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය, රෙගුලාසි සහ සේවා ලබාදීම සඳහා වගකියන විවිධ අමාත්‍යාංශ සහ දෙපාර්තමේන්තු ඇතුළත්ය. අනෙක් අතට, පළාත් පාලන ආයතනවලට පළාත් පාලනය සහ සේවා ලබාදීමට වගකියන පළාත් සභා, නගර සභා, සහ ප්‍රාදේශීය සභා ඇතුළත්ය.

ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවය ශ්‍රම බලකායෙන් සැලකියයුතු කොටසකට රැකියා සපයයි. රාජ්‍ය අංශයට රජයේ අමාත්‍යාංශ, දෙපාර්තමේන්තු, ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩල, පළාත් පාලන ආයතන සහ වෙනත් රජයේ ආයතන ඇතුළත් වේ. ශ්‍රී ලංකා ජන හා සංඛ්‍යාලේඛණ දෙපාර්තමේන්තුවෙන් ලබාගත හැකි නවතම දත්තවලට අනුව, 2021 දී, රාජ්‍ය සේවය තුළ සේවය කරන මුළු පුද්ගලයින් සංඛ්‍යාව 1,235,164ක් විය. මෙය රටේ සේවයේ යෙදී සිටින මුළු ජනගහනයෙන් 15.2%කට පමණ වේ. රාජ්‍ය අංශය පරිපාලනය, ඉංජිනේරු, මූල්‍ය, වෛද්‍ය, සහ අධ්‍යාපනය වැනි විවිධ ක්ෂේත්‍රවල රැකියා අවස්ථා ලබා දේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තිය අතින් සිදුකරන සහ එසේ නොකරන රැකියා ලෙස ප්‍රධාන වර්ගීකරණ දෙකකට බෙදනු ලබයි. අතින් සිදුනොකරන සේවකයින්ට වෘත්තිකයින්, පරිපාලන කාර්ය

මණ්ඩලය, සහ තාක්ෂණික කාර්ය මණ්ඩලය ඇතුළත් වන අතර, අතින් සිදුකරන සේවකයින්ට කම්කරුවන්, පිරිසිදු කරන්නන් සහ රියදුරන් ඇතුළත් වේ. ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තිය රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ මඟින් පාලනය වන අතර ඉන් බඳවාගැනීම, උසස්වීම්, මාරු කිරීම්, සහ වෙනත් රැකියාවන්ට අදාළ කරුණු පිලිබඳ මාර්ගෝපදේශ සපයයි.

බඳවාගැනීමේ ක්‍රියාවලිය :

රාජ්‍ය අංශයේ බඳවාගැනීමේ ක්‍රියාවලිය තරගකාරී විභාග, සුදුසුකම් සහ පළපුරුද්ද මත පොදුවේ පදනම් වේ. විභාග දෙපාර්තමේන්තුව රාජ්‍ය සේවය තුළ විවිධ තනතුරු සඳහා තරඟකාරී විභාග පවත්වයි. එක් එක් තනතුර සඳහා අවශ්‍ය සුදුසුකම් රැකියාවේ ස්වභාවය මත රැඳෙමින් වෙනස් වේ. උදාහරණයක් ලෙස, වෛද්‍ය ක්ෂේත්‍රයේ තනතුරුවලට අදාළ උපාධි අවශ්‍ය වන අතර, පරිපාලන ක්ෂේත්‍රයේ තනතුරුවලට රාජ්‍ය පරිපාලනය හෝ ව්‍යාපාර පරිපාලනය පිළිබඳ උපාධියක් අවශ්‍ය වේ. රාජ්‍ය අංශයේ තනතුරු සඳහා අපේක්ෂකයින් තෝරා ගැනීමේදී පළපුරුද්ද ද සලකා බලනු ලැබේ.

කාර්යක්ෂමතාව සහ ඵලදායිතාව :

ශ්‍රී ලංකා රජය, රාජ්‍ය අංශයේ කාර්යක්ෂමතාව සහ ඵලදායිතාව ඉහළ නැංවීමට ක්‍රියාමාර්ග ගනිමින් සිටී. එවැනි එක් ක්‍රියාමාර්ගයක් වන්නේ කාර්යසාධනය-පදනම් ඇගයීම් සහ දිරිදීමනා ක්‍රියාත්මක කිරීමයි. කාර්යසාධනය-පදනම් ඇගයීම් රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයින්ගේ කාර්යසාධනය ඇගයීමට පවත්වනු ලබයි. දිරිදීමනා මනාව කටයුතු කරන සේවකයින්ට ලබා දේ. මෙවැනි ක්‍රියාමාර්ග මඟින් රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයින් ඔවුන්ගේ රාජකාරී කාර්යක්ෂමව සහ ඵලදායිව ඉටු කිරීම සඳහා අභිප්‍රේරණය කරයි.

තවත් ක්‍රියාමාර්ගයක් වන්නේ ඉ-රාජ්‍ය පද්ධතිය හඳුන්වාදීමයි. ඉ-රාජ්‍ය පද්ධති රජයේ සේවා සඳහා පිවිසීම ජනතාවට වඩා පහසු කර ඇත. මෙවැනි පද්ධති ජනතාවට සේවය සැලසීම සඳහා රජයේ කාර්යයන් පහසු කර ඇත. ඉ-රාජ්‍ය පද්ධති රජයේ සේවා සඳහා පිවිසීමට අවශ්‍ය කාලය සහ පිරිවැය අඩු කර ඇත.

රජයට අයත් ව්‍යවසාය :

ශ්‍රී ලංකාවේ රජයට අයත් ව්‍යවසාය (SOEs) අංශය උපයෝගිතා, ප්‍රවාහනය, මූල්‍ය, සහ නිෂ්පාදනය ඇතුළුව අත්‍යවශ්‍ය සේවා ලබාදීමේදී සැලකියයුතු කාර්යභාරයක් ඉටු කරමින් රජයට අයත් ව්‍යවසාය රටේ ආර්ථිකයේ වැදගත් කොටසක් වේ. මෙම අධ්‍යයනයෙන් රජයට අයත් ව්‍යවසාය එහි ඉතිහාසය, වර්තමාන තත්ත්වය සහ එය මුහුණපාන අභියෝග ඇතුළුව ශ්‍රී ලංකාවේ රජයට අයත් ව්‍යවසාය පිළිබඳ විශ්ලේෂණයක් ලබා දෙනු ඇත.

ශ්‍රී ලංකාවේ රජයට අයත් ව්‍යවසාය (SOEs) අංශයට රජය විසින් කර්මාන්ත කිහිපයක් ජනසතු කළ 1948 රටේ නිදහස දක්වා ආපස්සට ගමන්කරන දිගු ඉතිහාසයක් ඇත. ජනසතු කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය තුළින් ආර්ථික සංවර්ධනය ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ සමාජීය විෂමතා ආමන්ත්‍රණය කිරීම අරමුණු කරන ලදි. එතැන් සිට, රජයට අයත් ව්‍යවසාය අංශය බලශක්තිය, ප්‍රවාහනය, විදුලි සන්නිවේදනය සහ බැංකුකරණය ඇතුළුව ආර්ථිකයේ විවිධ අංශවල රජය සැලකියයුතු කාර්යභාරයක් ඉටු කරමින් වර්ධනය වී ඇත.

ශ්‍රී ලංකාවේ රජයට අයත් ව්‍යවසාය (SOEs) අංශය ලංකා විදුලිබල මණ්ඩලය, ලංකා ඛණිජ තෙල් නීතිගත සංස්ථාව, සහ ශ්‍රී ලංකා ගුවන් සේවය ඇතුළුව විශාල ව්‍යවසාය කිහිපයකින් සමන්විත වේ. රජයට අයත් ව්‍යවසාය රටේ රාජ්‍ය අංශයේ ශ්‍රම බලකායෙන් 10%ක් පමණ සේවයේ යොදවන බවට ඇස්තමේන්තු සමඟ සැලකියයුතු පුද්ගල සංඛ්‍යාවක් සේවයේ නිරත වේ. (රොද්‍රිගෝ, 2022).
රජයට අයත් ව්‍යවසාය තුළ, රැකියා මට්ටම රාජ්‍ය සේවයේ වැටුප් පරිමාණ අනුව වර්ගීකරණය කෙරේ(2016). පහත වගුව තුළින් වර්ගීකරණය පෙන්නුම් කරයි.

රජයට අයත් ව්‍යවසාය වර්ගීකරණය

අංකය	රජයට අයත් ව්‍යවසාය අංශය	එකතුව
	රාජ්‍ය ව්‍යවසාය දෙපාර්තමේන්තුව විසින් නියාමනය කරන රජයට අයත් ව්‍යවසාය	
A	සංස්ථා	39
B	ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩල	48
C	රජයට අයත් සමාගම්	50
D	ක්‍රියාත්මක නොවන ව්‍යවසාය	17
E	ප්‍රාදේශීය වැවිලි	21
F	සුළුතර කොටස්හිමිකම	16
G	පරිපාලිත සමාගම්	62
H	උප-පරිපාලිත සමාගම්	31
I	ආශ්‍රිත සමාගම්	21
J	**රාජ්‍ය ව්‍යවසාය දෙපාර්තමේන්තුව විසින් නියාමනය කරන රජයට අයත් ව්‍යවසාය**	**305**
K	**NBD විසින් නියාමනය කරන රජයට අයත් ව්‍යවසාය**	**125**
	එකතුව	**430**

මූලාශ්‍රය – රාජ්‍ය ව්‍යවසාය දෙපාර්තමේන්තුව.

සාරාංශය I
විශ්ලේෂිත සේවක සංඛ්‍යා දත්ත (ආයතන 220කින් ලද)

සේවා මට්ටම	අනුමත සේවක සංඛ්‍යාව	තත්‍ය සේවක සංඛ්‍යාව	ඇබෑර්තු	විශ්‍රාමිකයින් ගණන					කොන්ත්‍රාත්	පැවරීම් පදනම	දෛනික ගෙවීම	අනියම්	සුහුඹු	කාවකාලික
				2022	2023	2024	2025	2026						
ජ්‍යෙෂ්ඨ මට්ටම	23,998	18,655	5,388	431	411	441	468	496	-	-	-	-	-	-
තෘතීයික මට්ටම	16,779	12,273	5,217	261	240	262	304	302	-	-	-	-	-	-
ද්විතියික මට්ටම	64,430	57,520	9,359	1,207	1,157	1,086	1,332	1,171	-	-	-	-	-	-
ප්‍රාථමික මට්ටම	62,677	53,612	14,579	1,015	1,103	1,027	1,104	1,109	-	-	-	-	-	-
*වෙනත්	13,302	32,965	2,772	259	401	416	515	107	-	-	-	-	-	-
මුළු එකතුව	**181,186**	**175,025**	**37,315**	**3,173**	**3,312**	**3,232**	**3,723**	**3,185**	**1,280**	**24**	**99**	**2**	**77**	**205**

*සමාගම් එකොලහක අදාළ ආයතනික සේවක සංඛ්‍යාව තුළ සේවා මට්ටම් නොමැත.

සාරාංශය II

පරිපාලිත සමාගම් (07)ක විශ්ලේෂිත සේවක සංඛ්‍යා දත්ත

සේවා මට්ටම	අනුමත සේවක සංඛ්‍යාව	තත්‍ය සේවක සංඛ්‍යාව	ඇබෑර්තු	විශ්‍රාමිකයින් ගණන				කොන්ත්‍රාත්	පැවරුම් පදනම	දෛනික ගෙඩිම	අනියම්	සුහුණු
				2023	2024	2025	2026					
ජ්‍යෙෂ්ඨ මට්ටම	296	149	150	0	1	0	0	-	-	-	-	-
තෘතීයික මට්ටම	85	28	61	0	1	1	3	-	-	-	-	-
ද්විතියික මට්ටම	408	268	139	0	0	0	0	-	-	-	-	-
ප්‍රාථමික මට්ටම	246	209	53	0	0	0	0	-	-	-	-	-
*වෙනත්	3,531	2,885	658	14	24	26	25	-	-	-	-	-
මුළු එකතුව	**4566**	**3539**	**1061**	**14**	**26**	**27**	**28**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**

*පහත පරිපාලිත සමාගම් තුන ඔවුන්ට අදාළ ආයතන තුළ මට්ටම් වර්ගීකරණය නොමැත.

- ශ්‍රී ලංකන් කේටරින් ලිමිටඩ්
- පොපර්ටි ඩිවෙලොප්මන්ට් ලිමිටඩ්
- ලංකා හොස්පිට්ල්ස් කොර්පරේෂන් ලිමිටඩ්

පරිපාලිත සමාගම් හතෙහි ලැයිස්තුව:

- පීපල්ස් ට්‍රැවල්ස් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ්
- ලංකා එඩුකේෂන් ඇන්ඩ් රිසර්ච් නෙට්වර්ක්
- සතොස සිකියුරිටි ඇන්ඩ් ජෙනරල් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ්
- සෙන්ට්‍රල් ඉංජිනියරින් සර්විසස් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ්
- ශ්‍රී ලංකන් කේටරින් ලිමිටඩ්
- පොපර්ටි ඩිවෙලොප්මන්ට් ලිමිටඩ්
- ලංකා හොස්පිට්ල්ස් කොර්පරේෂන් ලිමිටඩ්

සාරාංශය III

අරමුදල්වල සේවක සංඛ්‍යා විශ්ලේෂණ (අරමුදල් 6 කින් ලද)

සේවා මට්ටම	අනුමත සේවක සංඛ්‍යාව	තත්‍ය සේවක සංඛ්‍යාව	ඇබෑර්තු	2023	2024	2025	2026	කොන්ත්‍රාත්	පුහුණු
ජ්‍යෙෂ්ඨ මට්ටම	8	8	0	0	1	0	0	-	-
තෘතීයික මට්ටම	11	9	2	1	0	0	0	-	-
ද්විතියික මට්ටම	101	80	21	0	0	1	2	-	-
ප්‍රාථමික මට්ටම	22	19	3	1	0	0	0	-	-
මුළු එකතුව	**142**	**116**	**26**	**2**	**1**	**1**	**2**	**0**	**0**

තොරතුරු ලද අරමුදල් :

1) ජාතික සෞඛ්‍ය සංවර්ධන අරමුදල
2) ශ්‍රම වාසනා අරමුදල
3) තුරුසවිය අරමුදල
4) ලෝහෝර් ආර්යා ණය අරමුදල
5) දේශීය ණය හා සංවර්ධන අරමුදල
6) උද්භිත උද්‍යාන භාර අරමුදල

සේවා මට්ටම් අනුව පළාත් සහා සේවක සංඛ්‍යාව

පළාත	ජ්‍යෙෂ්ඨ මට්ටම				තෘතීයික මට්ටම				ද්විතියික මට්ටම				ප්‍රාථමික මට්ටම			
	අනුමත	සත්‍ය	ඇඹැර්තු	පසුගිය වසර 5 ඇතුළත නොපිරවූ තනතුරු	අනුමත	සත්‍ය	ඇඹැර්තු	පසුගිය වසර 5 ඇතුළත නොපිරවූ තනතුරු	අනුමත	සත්‍ය	ඇඹැර්තු	පසුගිය වසර 5 ඇතුළත නොපිරවූ තනතුරු	අනුමත	සත්‍ය	ඇඹැර්තු	පසුගිය වසර 5 ඇතුළත නොපිරවූ තනතුරු
මධ්‍යම	980	709	302	143	2,501	1,972	749	218	34,020	36,720	1,959	923	8,723	6,335	2,839	1,007
බස්නාහිර	443	343	104	40	551	401	164	43	7,939	8,006	778	368	8,301	7,152	1,215	213
නැගෙනහිර	1,941	1,406	538	190	2,324	1,808	763	322	29,549	29,443	3,235	1,414	8,166	5,922	2,426	970
උතුරු	2,030	1,642	491	158	1,629	1,150	505	162	27,041	24,982	3,192	828	9,705	6,831	3,236	1,705
දකුණු	497	409	91	68	1,550	1,203	350	96	27,870	28,820	2,455	183	4,925	4,360	718	331
සබරගමුව	1,521	1,427	105	2	1,842	1,024	835	140	28,917	31,683	878	446	7,691	6,203	1,588	228
ඌව	1,442	1,070	371	114	22,241	20,151	3,900	2,051	5,139	5,527	648	172	7,949	7,802	1,348	343
උතුරු මැද	1,317	1,049	318	157	3,346	2,534	837	296	19,862	18,305	2,530	847	3,730	3,739	927	130
වයඹ	1,703	1,626	110	48	29,039	26,283	2,759	143	11,474	9,942	2,074	534	10,323	8,272	2,372	471
එකතුව	**11,874**	**9,681**	**2,430**	**920**	**65,023**	**56,526**	**10,862**	**3,471**	**191,811**	**193,428**	**17,749**	**5,715**	**69,513**	**56,616**	**16,669**	**5,398**

ඉදිරි ගමන්මඟ:

මෙම තොරතුරු රැස්කිරීමේදී පහත කරුණු නිරාවරණය වී ඇත.

- සේවක සංඛ්‍යා අනුමැතිය සඳහා වගකිවයුතු ආයතන අතර විධිමත් සම්බන්ධීකරණයක් නොමැතිවීම.
- රාජ්‍ය අංශය තුළ රජයට අයත් ව්‍යවසාය ලැයිස්තුව ලබා ගත හැකි මධ්‍යම කේන්ද්‍රස්ථානයක් නොමැති විම. (රාජ්‍ය ව්‍යවසාය දෙපාර්තමේන්තුවට අනුව, රජයට අයත් ව්‍යවසාය 430ක් ඇති අතර, 2019 දී ශ්‍රී ලංකාවේ රජයට අයත් ව්‍යවසාය 527ක් ඇති බව Advocata සඳහන් කර ඇත).
- රාජ්‍ය අංශය සඳහා මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධතියක් තිබීම අවශ්‍ය බව යෝජනා කෙරේ.
- ආයතන විසින් ඔවුන්ට අයත් සේවකයින් පිළිබඳ දත්ත පදනම් පවත්වා ගැනීමට සහ ඒවා අඛණ්ඩව යාවත්කාලින කිරීමට උපදෙස් දෙන මෙන් NHRDC විසින් රජයට නිර්දේශ කරයි.
- ආයතන වෙත අඛණ්ඩව සිහිකැඳවීම් සිදුකරන තුරු ආයතනවලින් දත්ත රැස් කිරීම ඉතා දුෂ්කර වී ඇති අතර එය කාලය නාස්ති වීමකි.

රාජ්‍ය අංශය සඳහා මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධතියක් තිබීම තුළින් පහත ප්‍රතිලාභ NHRDC විසින් හඳුනා ගනී.

ශ්‍රමබලකාය සැලසුම් කිරීම: නිවැරදි දක්ෂතා සහිත නිවැරදි පුද්ගලයින් නිවැරදි අවස්ථාවේදී නිවැරදි ස්ථානයේ සිටින බව සහතික කරමින් ශ්‍රමබලකාය සැලසුම් කිරීම් සිදුකිරීමට අවශ්‍ය දත්ත රජයට ලබාදීම

අනුප්‍රාප්තික සැලසුම් කිරීම: අනුප්‍රාප්තික සැලසුම්කරණය සඳහා උපායමාර්ග සංවර්ධනයට ඉඩ දෙමින් නායකත්වය සහ තාක්ෂණික ප්‍රවීනත්වය තුළ වියහැකි පරතර හඳුනා ගැනීමට රජයට සහයවීම.

බඳවාගැනීම සහ තෝරා ගැනීම: ක්‍රියාවලිය වඩාත් කාර්යක්ෂම සහ ඵලදායී කරමින් බඳවා ගැනීම සහ තෝරා ගැනීම සඳහා අනාගත අපේක්ෂකයින් පිළිබඳ තොරතුරුවල මධ්‍යම සුරක්ෂිතාගාරයක් ලබාදීම.

කාර්යසාධන කළමනාකරණය: ඉලක්කගත පුහුණුව සහ සංවර්ධන මැදිහත්වීම්වලට ඉඩ දෙමින් සේවක කාර්යසාධනය සොයා බැලීමට සහ වර්ධනය සඳහා ක්ෂේත්‍ර හඳුනා ගැනීමට රජයට සහයවීම.

වන්දි ගෙවීම සහ ප්‍රතිලාභ: ඉහළ දක්ෂයින් ආකර්ෂණය කර රඳවා ගැනීමට තරගකාරී වැටුප් යෝජනා ක්‍රම ලබාදෙන බව සහතික කරමින් රජයට සේවක වැටුප් සහ ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ තොරතුරු ලබාදීම.

විවිධත්වය සහ ඇතුළත්වීම: විවිධත්වය සහ ඇතුළත් වීම ප්‍රවර්ධනය කිරීමට උපායමාර්ග සංවර්ධනය කිරීමට ඉඩ දෙමින් සිය ශ්‍රමබලකායේ විවිධත්වය සොයා බැලීමට සහ වර්ධනය සඳහා ක්ෂේත්‍ර හඳුනා ගැනීමට රජයට සහයවීම

ඉහත හේතු නිසා, රජයට සිය ශ්‍රමබලකාය ඵලදායීව කළමනාකරණය කිරීමට අවශ්‍ය තොරතුරු ඇති බව සහතික කිරීම සඳහා රාජ්‍ය අංශයේ විස්තරාත්මක සේවක සංඛ්‍යා දත්ත සමුදායක් හෝ මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධතියක් (HRIS) තබා ගැනීම NHRDC දැඩිව නිර්දේශ කරයි.

5.4 මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවෙහි සංඛ්‍යාන අත්පොත

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවෙහි දැක්මට අනුව, ශ්‍රී ලංකාවේ අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රය සම්බන්ධයෙන් අදාළ පාර්ශවකරුවන්ගේ තොරතුරු පරතරය සපුරාලීම සඳහා වාර්ෂිකව සංඛ්‍යාලේඛන අත්පොතක් පළ කිරීමට තීරණය කර ඇත. මේ සම්බන්ධයෙන් 2015 වසරේ සිට අත්පොත් හතරක් ප්‍රකාශයට පත් කර ඇති අතර නවතම ප්‍රකාශය 2023 වසරේ ප්‍රකාශයට පත් කර ඇත.

2023 සිට, ඉතා වැදගත් මානව සම්පත් සංවර්ධන (HRD) සංඛ්‍යාලේඛන, එක් එක් අධ්‍යාපන අදියර හා (අධ්‍යාපනය, රැකියාව හෝ පුහුණුව තුළ නොමැති) NEET කණ්ඩායම තුළ සිසුන්ගේ හැරයාම් පිළිබඳ ඉතා වැදගත් සංඛ්‍යාලේඛන, මානව සම්පත් සංවර්ධන දර්ශක (HRDI) පිළිබඳ ඉතා වැදගත් සංඛ්‍යාලේඛන හා 2022 වසර සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ HRDI සිතියම, සහ ලද විදේශ රැකියා අවස්ථා සහ සිදුකළ රැකියා ස්ථාපනයන් පිළිබඳ ඉතා වැදගත් සංඛ්‍යාලේඛන සහිතව නව පරිච්ඡේදයක් ඇතුළත් කර ඇත. එමෙන්ම, පෙර පොදු අධ්‍යාපනය සහ උසස් අධ්‍යාපන පරිච්ඡේදයට නව සංඛ්‍යාලේඛන වගු කිහිපයක් ද ඇතුළත් කරන ලදී.

මෙම අත්පොතෙහි පොදු අධ්‍යාපනය, TVET සහ උසස් අධ්‍යාපන අංශ වලට අදාළ වැදගත් සංඛ්‍යාලේඛන සහ වෙනත් ඉතා වැදගත් HRD සංඛ්‍යාලේඛන ඇතුළත් වේ. සියලුම දත්ත වෙබ් අඩවි, ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ වාර්ෂික වාර්තා, විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාවේ විශ්ව විද්‍යාල සංඛ්‍යාලේඛන, TVEC හි වාර්ෂික ශ්‍රම වෙළඳපොළ තොරතුරු වාර්තා, අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ වාර්ෂික කාර්යසාධන වාර්තා, ශ්‍රී ලංකා විභාග දෙපාර්තමේන්තුවේ 5 ශ්‍රේණිය, අ.පොස. (සා/පෙළ), අ.පොස. (උ/පෙළ) අපේක්ෂකයින්ගේ කාර්යසාධන වාර්තා සහ මුදල් අමාත්‍යාංශයේ අයවැය ඇස්තමේන්තුව, ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශයේ සංඛ්‍යාලේඛන වාර්තා සහ NHRDC ප්‍රකාශනවල ලබාගත හැකි ද්විතියික දත්ත මූලාශ්‍ර මත පදනම් වී රැස් කරන ලදී. මෙම සංඛ්‍යාන අත්පොත තුළ සිදුකළ දත්ත සහ විශ්ලේෂණ ශ්‍රී ලංකාවේ පොදු අධ්‍යාපනය, උසස් අධ්‍යාපනය, නිපුනතා සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය, සහ වෙනත් ඉතා වැදගත් මානව සම්පත් සංවර්ධන අංශ පිළිබඳ උනන්දුවක් දක්වන පර්යේෂකයින්ට, ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයින්ට වැදගත් විය හැකිය.

වැඩසටහන් වල විශේෂ අවස්ථා

1 .සමස්ත රාජ්‍ය අංශය සඳහා මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධතියක් සංවර්ධනය කිරීමේ කාර්යය ආරම්භ කිරීම



විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාවේදී 2023 මාර්තු 2 දින පවත්වන ලද පළමු උප-කමිටු රැස්වීම

2. බහු ආංශික තාක්ෂණික සහ ආර්ථික සහයෝගිතා (BIMSTEC) කලාපය සඳහා බෙංගාල බොක්ක මුලපිරීම සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධන (HRD) සැලැස්ම



Meeting to present the Human Resources Development (HRD) Plan for the Bay of Bengal Initiative for Multi-Sectorial Technical and Economic Cooperation (BIMSTEC) to the Honorable Prime Minister, Dinesh Gunawardena on 26th June 2023, at the Temple Trees.

බහු ආංශික තාක්ෂණික සහ ආර්ථික සහයෝගිතා (BIMSTEC) කලාපය සඳහා බෙංගාල බොක්ක සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධන (HRD) සැලැස්ම ගරු අග්‍රාමාත්‍ය, දිනේෂ් ගුණවර්ධන මහතා වෙත ඉදිරිපත් කිරීමේ රැස්වීම අරලියගහ මන්දිරයේදී 2023 ජූනි 26 දින පවත්වන ලදී.

3.ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය සමාලෝචනය කිරීම



2023.07.13 දින ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය සමාලෝචනය කිරීම සම්බන්ධව පවත්වන ලද කමිටු රැස්වීම



තෘතීයික වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිසම සමග **2023.08.07** දින පවත්වන ලද **1**වන සමාලෝචන රැස්වීම



නිපුණතා සංවර්ධන හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන අංශය සමග **2023.08.22** දින පවත්වන ලද **2**වන සමාලෝචන රැස්වීම



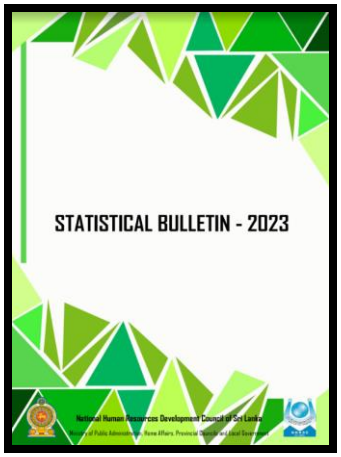
BIMSTEC HRD Plan සම්බන්ධව ගරු අග්‍රාමාත්‍ය දිනේෂ් ගුණවර්ධන මැතිතුමා සමග පවත්වන ලද සාකච්ඡාව



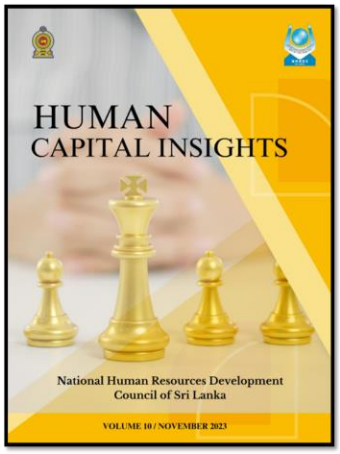
මානව සම්පත් සංවර්ධන දර්ශක කමිටුවේ සාමාජිකයන් සමග පැවැත්වූ අවසන් සාකච්ඡාව

6. 2023 වසර තුළදී මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සිදුකරන ලද පර්යේෂණ වාර්තා හා ප්‍රකාශන :

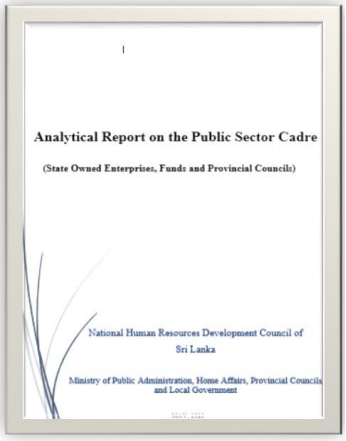
ප්‍රකාශනවල පින්තූර සහ 2023 වර්ෂය තුළ පළ කරන ලද වාර්තා පහතින් දැක්වේ.



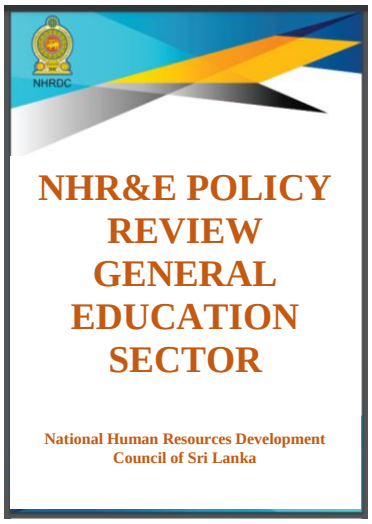
සංඛ්‍යාන අත්පොත -2023

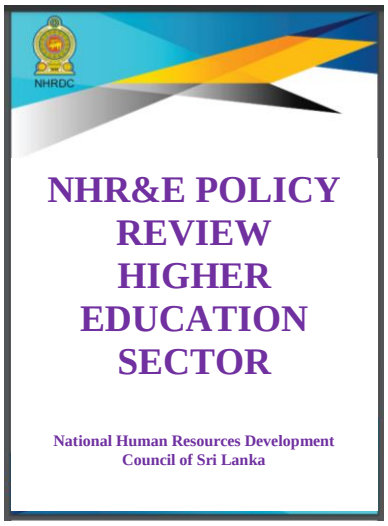


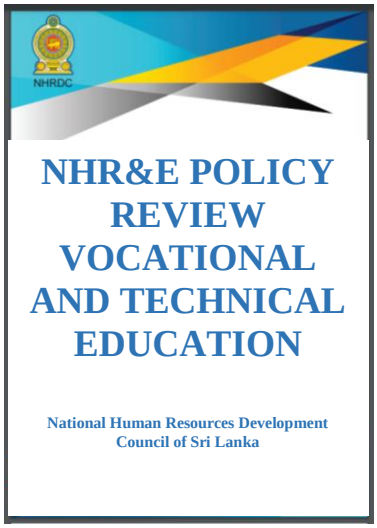
මානව ප්‍රාග්ධන සභරාව

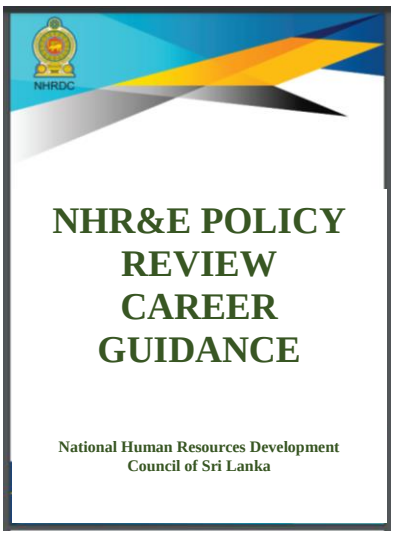


රාජ්‍ය අංශයේ සේවක සංඛ්‍යා විශ්ලේෂිත වාර්තාව **(SOEs)**









7. 2023 දෙසැම්බර් 31 දිනට මූල්‍ය තත්වය පිළිබඳ ප්‍රකාශය

ශ්‍රී.ල.රු

	සටහන	2023		2022		අයවැයගත
වත්කම්						
ජංගම වත්කම්						
මුදල් හා මුදලට සමාන දෑ	1	21,743,215.23		17,051,843.29		-
ලැබිය යුතු	2	87,060.82		40,062.82		-
භාණ්ඩ තොග	3	1,146,937.87		1,977,506.51		-
පෙර ගෙවීම්	4	232,040.60		82,139.79		-
අනෙකුත් ජංගම වත්කම්	5	3,520,934.05		3,667,057.73		-
		26,730,188.57		**22,818,610.14**		**-**
ජංගම නොවන වත්කම්						
යටිතල පහසුකම්, පිරියත සහ උපකරණ	6	7,796,468.50		9,064,226.10		1,850,000.00
මෝටර් රථ	6	25,235,415.14		23,849,189.33		1,400,000.00
වෙනත් මූල්‍ය නොවන වත්කම්	6	-		221,695.76		-
අපෘශ්‍ය වත්කම්						
මෘදුකාංග	6	-		14,895.83		-
		33,031,883.64		33,150,007.02		-
මුළු වත්කම්		**59,762,072.21**		**55,968,617.16**		**3,250,000.00**
වගකීම්						
ජංගම වගකීම්						
ගෙවිය යුතු	7	997,220.52		1,088,100.99		-
කෙටි කාලීන ප්‍රතිපාදන	8	40,062.82		40,062.82		-
		1,037,283.34		**1,128,163.81**		**-**
ජංගම නොවන වගකීම්						
සේවක ප්‍රතිලාභ	9	4,392,017.50		4,181,542.50		-
		4,392,017.50		**4,181,542.50**		**-**
මුළු වගකීම්		**5,429,300.84**		**5,309,706.31**		**-**
ශුද්ධ වත්කම්		**54,332,771.37**		**50,658,910.85**		**3,250,000.00**
ශුද්ධ වත්කම් /ස්කන්ධය						
ප්‍රාග්ධන දායකවීම්						
දායකකළ ප්‍රාග්ධනය		3,000,000.00		3,000,000.00		-
ප්‍රත්‍යාගණන සංචිත		34,247,905.90		34,700,042.90		-
විලම්බිත ආදායම් ප්‍රදාන		-		4,091,027.82		-
රජයේ ප්‍රදාන - ප්‍රාග්ධනය		13,896,408.50		9,152,501.50		-
සමුච්චිත අතිරික්තය(හිඟය)		3,188,456.97		(284,661.37)		3,250,000.00
මුළු ශුද්ධ වත්කම් /ස්කන්ධය		**54,332,771.37**		**50,658,910.85**		**3,250,000.00**

ඉහත මූල්‍ය ප්‍රකාශන ශ්‍රී ලංකා චරලන් ගණකාධිකාරී ආයතනය විසින් ප්‍රකාශයට පත් කරන ලද ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශයේ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිතිවල අවශ්‍යතාවලට අනුකූල වන බව මම සහතික කරමි.

.....
සහකාර අධ්‍යක්ෂ (මූදල්)
දිනය : 21/02/2024

5 සිට 14 දක්වා පිටු වල ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්ති සහ සටහන් මෙම මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල අනිවාර්ය කොටසකි. මෙම මූල්‍ය ප්‍රකාශන සකස් කිරීම සහ ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය වගකිව යුතුය. මෙම මූල්‍ය ප්‍රකාශන අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් අනුමත කර ඔවුන් වෙනුවෙන් අත්සන් කරන ලදි.

.....
සභාපති - මා.ස.ස.ශ්‍රී.ලං.ජා.ස
දිනය : 09/04/2024

.....
සභා සාමාජික
දිනය : 09/04/2024

.....
සභා සාමාජික
දිනය : 09/04/2024

8. 2023 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා මූල්‍ය කාර්යසාධනය පිළිබඳ ප්‍රකාශය

ශ්‍රී.ල.රු

	සටහන	2023		2022		අයවැයගත
ආදායම						
රජයේ ප්‍රදාන - පුනරාවර්තන	10	25,787,000.00		22,880,000.00		31,580,000.00
රජයේ ප්‍රදාන – සංවර්ධන කටයුතු	11	-		1,781,906.72		-
රජයේ ප්‍රදාන -ප්‍රාග්ධන	11	3,800,000.00				6,000,000.00
ක්‍රමක්ෂය	6	-		3,410,061.29		-
වෙනත් ආදායම්	13	1,035,823.46		312,133.74		-
මුළු ආදායම		**30,622,823.46**		**28,384,101.75**		**37,580,000.00**
වියදම්						
පඩිනඩි, වැටුප් හා සේවක ප්‍රතිලාභ	14	17,337,016.78		17,354,503.93		22,150,000.00
ප්‍රදාන හා අනෙක් මාරුකළ ගෙවීම්	15	633,598.75		1,781,906.72		2,750,000.00
සැපයුම් හා භාවිතා කළ පරිභෝජන භාණ්ඩ	16	982,404.47		(270,815.82)		1,750,000.00
ක්ෂය කිරීමේ හා ක්‍රමක්ෂය වියදම	6	6,778,240.66		3,410,061.29		-
ගමන් වියදම්, යැපීම් හා දීමනා	17	309,520.00		359,010.21		1,250,000.00
උපයෝගිතා සහ සේවා	18	4,286,908.23		3,569,341.87		4,680,000.00
නඩත්තු වියදම්	19	1,143,788.83		1,652,520.46		1,600,000.00
අනෙකුත් වියදම්	20	456,647.50		1,006,088.26		150,000.00
විදේශ පුහුණු වැඩසටහන් වල හිඟය	12	64,800.00		72,400.00		-
මුලු වියදම්		**31,992,925.22**		**28,935,016.92**		**34,330,000.00**
කාලපරිච්ඡේදය සඳහා අතිරික්තය /(හිඟය)		**(1,370,101.76)**		**(550,915.17)**		**3,250,000.00**

9. 2023 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා ශුද්ධ වත්කම්/ස්කන්ධය තුළ වෙනස්වීම් පිළිබඳ ප්‍රකාශය

ශ්‍රී.ල.රු

	පාලන ආයතනයේ හිමිකරුවන්ට බෙදීයාම					
	දායක ප්‍රාග්ධනය	ප්‍රත්‍යාගණන සංචිත	විලම්භීත ආදායම් ප්‍රදාන	රජයේ ප්‍රදාන - ප්‍රාග්ධනය	සමුච්චිත අතිරික්තය/ (හිඟය)	මුළු ශුද්ධ වත්කම/ස්කන්ධය
2022 ජනවාරි 01 දිනට ප/ගේ ශේෂය	3,000,000.00	13,490,249.80	7,501,089.11	1,796,408.22	267,253.80	26,055,000.93
පෙර වර්ෂයේ ගැලපීම	-	-	-	-	(1,000.00)	(1,000.00)
ඉවත්කරන ලද වත්කම් මත තක්සේරු කරන ලද අතිරික්ත	-	21,209,793.10	-	-	-	21,209,793.10
රජයේ ප්‍රදාන ආදායම් වෙත මාරු කිරීම	-	-	-	3,038,000.00	-	3,038,000.00
				6,100,000.00		6,100,000.00
කාලපරිච්ඡේදය සඳහා අතිරික්තය/ හිඟය	-	-	-	-	(550,915.17)	(550,915.17)
කාලපරිච්ඡේදය සඳහා මුළු වියදම්	-	-	-	(1,781,906.72)	-	(1,781,906.72)
රජයේ ප්‍රදාන ආදායම් වෙත මාරු කිරීම - ක්‍රමක්ෂය	-	-	(3,410,061.29)	-	-	(3,410,061.29)
2022 දෙසැම්බර් 31 දිනට ඉ/ගෙ ශේෂය	**3,000,000.00**	**34,700,042.90**	**4,091,027.82**	**9,152,501.50**	**(284,661.37)**	**50,658,910.85**
2023 ජනවාරි 01 දිනට ප/ගේ ශේෂය	3,000,000,.00	34,700,042.90	4,091,027.82	9,152,501.50	(284,661.37)	50,658,910.85
පෙර වර්ෂයේ ගැලපීම-වියදම් වාර්තාකිරීමේ දෝෂ - මෝටර්රථ ක්ෂය කිරීම්	-	-	-	-	(208,770.00)	(208,770.00)
පරිසනක ක්ෂය කිරීම්					69,562.00	69,562.00
ආරම්භක තොගය අඩුවෙන් වාර්තා කිරීම					(900,000.00)	(900,000.00)
ප්‍රත්‍යාගණන ලාභය වැඩිපුර හඳුනා ගැනීම		(452,137.00)			452,137.00	
විලම්භීත ආදායම් ගිණුම කපාහැරීම			(4,091,027.82)		4,091,027.82	
රජයේ ප්‍රදාන– ශේෂය 2022				(1,256,093.00)	1,256,093.00	
කාලපරිච්ඡේදය සඳහා අතිරික්තය/ හිඟය					(1,370,101.76)	(1,370,101.76)
PB 0286 කැබරටය ප්‍රාග්ධනීකරණය කිරීම				-	83,170.28	83,170.28
				6,000,000.00	-	6,000,000.00
2023 දෙසැම්බර් 31 දිනට ඉ/ගෙ ශේෂය	**3,000,000.00**	**34,247,905.90**	-	**13,896,408.50**	**3,188,456.97**	**54,332,771.37**

10. මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශය

2023 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා ඒකාබද්ධ මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශය

මෙහෙයුම් කාර්යයන්ගෙන් මුදල් ප්‍රවාහ	**2023**		**2022**
අතිරික්තය/ (හිඟය)	(1,370,101.76)		(550,915.17)
<u>මුදල් නොවන වලනයන්</u>			
ක්ෂය කිරීම්	6,778,240.66		-
පාරිතෝෂික වියදම්	457,487.50		485,380.00
කාර්ය මණ්ඩල ණය සඳහා පොළී	(153,378.30)		(145,467.49)
ස්ථාවර වත්කම් පොළී	(726,359.59)		-
පරිභෝජන සංචිතවල වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	830,568.64		(896,809.95)
පෙර ගෙවුම්වල වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	(149,900.81)		835.86
කාර්ය මණ්ඩල ණයවල වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	136,122.66		(635,980.12)
අනෙකුත් අත්තිකාරම්වල වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	10,001.02		3,525.00
අනෙකුත් ලැබිය යුතු දැඟි වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	(46,998.00)		
ගෙවීමට ඇති දැ හි වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	(90,880.47)		578,021.48
වත්කම් කපා හැරීම්	-		569,973.01
වියදම් සඳහා අධි ප්‍රතිපාදන	-		356,580.00
කෙටිකාලීන ප්‍රතිපාදන	-		541933.28
ආරම්භක තොග අඩුවෙන් වාර්තා කිරීම්	(900,000.00)		
ගෙවන ලද පාරිතෝෂික	(247,012.50)		(174,240.00)
මෙහෙයුම් කාර්යයන්ගෙන් ශුද්ධ මුදල් ප්‍රවාහ	**4,527,789.05**		**132,835.90**
ආයෝජන කාර්යයන්ගෙන් මුදල් ප්‍රවාහ			
පරිගණක මිලදි ගැනීම	(9,500,.00)		(19,000.00)
ගෘහ උපකරණ සහ උපාංග මිලදී ගැනීම	-		(431,610.00)
වාහන අළුත්වැඩියාකිරීම්	(706,655.00)		(251,754.68)
වෙනත් වත්කම් මිලදීගැනීම්	-		(42,000.00)
සේවක ණය මත පොළිය	153,378.30		145,467.49
ආයෝජන කාර්යයන්ගෙන් ශුද්ධ මුදල් ප්‍රවාහ	**(562,776.70)**		**(598,897.19)**
මූල්‍ය කාර්යයන්ගෙන් මුදල් ප්‍රවාහ			
මූල්‍ය කාර්යයන්ගෙන් ශුද්ධ මුදල් ප්‍රවාහ			-
ස්ථාවර වත්කම් පොළිය	726,359.59		-
මුදල් සහ මුදලට සමාන දේවල ශුද්ධ වැඩිවීම්/(අඩුවීම්)	4,691,371.94		(466,061.29)
කාලපරිච්ඡේදය ආරම්භයේ දී මුදල් හා මුදලට සමාන දෑ	17,051,843.29		17,517,904.58
කාලපරිච්ඡේදය අවසානයේ මුදල් හා මුදලට සමාන දෑ	**21,743,215.23**		**17,051,843.29**
මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශයට සටහන්			
අතැති මුදල් සහ බැංකු සමග ශේෂ			
ලංකා බැංකු ගිණුම 165197	11,424,352.45		17,022,181.47
මහජන බැංකු ගිණුම් අංකය 119100120409161	318,862.78		29,661.82
ස්ථාවර වත්කම්	10,000,000.00		-
	21,743,215.23		**17,051,843.29**

11. සටහන්

		2023		2022		අයවැයගත
මුදල් හා මුදලට සමාන දෑ	**1**					
ලංකා බැංකු ගිණුම 165197		11,424,352.45		17,022,181.47		-
මහජන බැංකු ගිණුම් අංකය 119100120409161		318,862.78		29,661.82		-
ස්ථාවර වත්කම්		10,000,000.00		-		-
		21,743,215.23		**17,051,843.29**		-
ලැබිය යුතු	**2**					
නිමල් බෝපගේ (හිටපු සභාපති)		40,062.82		40,062.82		-
ලැබියයුතු - වෙනත්		46,998.00		-		-
		87,060.82		**40,062.82**		-
භාණ්ඩ තොග	**3**					
පරිභෝජන භාණ්ඩ සංචිත		1,146,937.87		1,977,506.51		-
		1,146,937.87		**1,977,506.51**		-
පෙරගෙවීම්	**4**					
රථවාහන රක්ෂණය		232,040.60		82,139.79		-
		232,040.60		**82,139.79**		-
වෙනත් ජංගම වත්කම්	**5**					
කාර්ය මණ්ඩල ණය - ආපදා		3,520,934.05		3,657,056.71		-
උත්සව අත්තිකාරම්		-		10,001.02		-
		3,520,934.05		**3,667,057.73**		-

දේපල, පිරියත හා උපකරණ (සටහන 06)

	ගෘහභාණ්ඩ හා සවිකිරීම්		කාර්යාල උපකරණ		විදුලිමය සවිකිරීම්		පරිගණක		මෘදුකාංග		මෝටර් රථ		පොත්		අනෙකුත් වත්කම්		ගොඩනැගිලි හා ව්‍යුහ	
වාර්තා කරන කාලය **01.01.2023 සිට 31.12.2023 දක්වා**	**2023**	**2022**	**2023**	**2022**	**2023**	**2022**	**2023**	**2022**	**2023**	**2022**	**2023**	**2022**	**2023**	**2022**	**2023**	**2022**	**2023**	**2022**
ආරම්භක ශේෂය	5,272,129.09	4,884,257.49	3,148,928.80	3,156,548.80	14,579.00	14,579.00	1,862,900.00	5,698,339.72	1,189,566.61	1,189,566.61	25,551,754.68	15,007,442.85	118,524.54	118,524.54	1,145,102.30	1,103,102.30	6,531,265.68	6,531,265.68
එකතු කිරීම්	-	431,610.00	-	-	-	-	9,500.00	19,000.00	-	-	6,706,655.00	6,351,754.68	-		-	42,000.00	-	-
ගැලපීම්	-	(43,738.40)	-	(7620.00)	-	-	-	(3,854,439.72)	-	-	-	19,200,000.00	-	-	-	-	-	-
බැහැරකිරීම්	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(15,007,442.85)	-	-	-	-	-	-
අවසාන ශේෂය	5,272,129.09	5,272,129.09	3,148,928.80	3,148,928.80	14,579.00	14,579.00	1,872,400.00	1,862,900.00	1,189,566.61	1,189,566.61	32,258,409.68	25,551,754.68	118,524.54	118,524.54	1,145,102.30	1,145,102.30	6,531,265.68	6,531,265.68
සමුච්චිත ක්ෂයකිරීම් (වසර ආරම්භයේදී)	3,149,829.09	2,674,484.70	2,927,233.04	2,611,250.82	14,579.00	14,579.00	30,978.49	5,013,456.01	1,174,670.78	1,071,418.28	1,702,565.35	15,007,442.85	71,138.05	59,285.60	977,354.70	866,004.29	1,636,395.18	1,309,831.90
ගැලපීම්	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	208,770.00	-	-	-	-	-	-	-
ක්ෂයකිරීම් (මූල්‍ය කාර්යසාධනය පිළිබඳ ප්‍රකාශය පරිදි)	519,545.95	497,223.59	304,866.04	317,391.22	-	-	374,347.69	198,559.99	14,895.83	103,252.50	5,111,659.19	1,843,867.85	11,852.45	11,852.45	114,510.23	111,350.41	326,563.28	326,563.28
අඩුකළා බැහැරකිරීම් මත සමුච්චිත ක්ෂයකිරීම්	-	-	(83,170.28)	-	-	-	(69,562.00)	-	-	-	-	(15,007,442.85)	-	-	-	-	-	-
අවසාන ශේෂය	3,669,375.04	3,149,829.09	3,148,928.80	2,927,233.04	14,579.00	14,579.00	335,764.18	30,978.49	1,189,566.61	1,174,670.78	7,022,994.54	1,702,565.35	82,990.50	71,138.05	1,091,864.93	977,354.70	1,962,958.46	1,636,395.18
ශුද්ධ ධාරණ අගය	1,602,754.05	2,122,300.00	-	221,695.76	-	-	1,536,635.82	1,831,921.51	-	14,895.83	25,235,415.14	23,849,189.33	35,534.04	47,386.49	53,237.37	167,747.60	4,568,307.22	4,894,870.50

	සටහන	2023		2022		අයවැයගත
ගෙවිය යුතු	**7**					
උපචිත වියදම්		955,795.52		1,086,575.99		-
මුද්දර ගාස්තු		1,425.00		1,525.00		-
		997,220.52		**1,088,100.99**		-
කෙටිකාලීන ප්‍රතිපාදන	**8**					
අඩමාන ණය සඳහා වෙන්කිරීම - එන්.බෝපගේ		40,062.82		40,062.82		-
		40,062.82		**40,062.82**		-
සේවක ප්‍රතිලාභ	**9**					
පාරිතෝෂික වෙන්කිරීම්		4,392,017.50		4,181,542.50		
		4,392,017.50		**4,181,542.50**		
රජයේ ප්‍රදාන - පුනරාවර්තන	10	25,787,000.00		22,880,000.00		31,580,000.00
රජයේ ප්‍රදාන - ප්‍රාග්ධන	11	-				
රජයේ ප්‍රදාන - සංවර්ධන කටයුතු		-		1,781,906.72		-
විලම්භිත ප්‍රදාන		-		1,256,093.28		-
		3,800,000.00		**3,038,000.00**		**6,000,000.00**
විදේශීය පුහුණු වැඩසටහන් මත ලාභය (අලාභය)	12					-
ආදායම		-		-		-
වියදම්		64,800.00		72,400.00		-
		64,800.00		**72,400.00**		-

	සටහන	2023		2022		අයවැයගත
<u>වෙනත් ආදායම්</u>	13			-		-
විවිධ ආදායම්		9,986,15		166,666.25		-
ආපදා ණය පොළි		153,378.30		145,467.49		-
ස්ථීර තැන්පතු පොළි		726,359.59		-		-
වෙනත් ආදායම්		146,099.42		-		-
		1,035,823.46		**312,133.74**		-
පඩිනඩි, වැටුප් සහ සේවක ප්‍රතිලාභ	**14**					
වැටුප් හා පඩිනඩි		10,693,801.01		10,788,502.55		13,150,000.00
ජීවන වියදම් දීමනාව		1,806,740.00		1,887,600.00		2,500,000.00
දුරකථන දීමනාව		231,266.66		147,214.28		300,000.00
ප්‍රවාහන දීමනාව		-		-		-
ඉන්ධන දීමනාව		618,425.00		418,372.33		1,000,000.00
සේ.අ.අ.		1,415,337.51		1,469,952.05		1,500,000.00
සේ.හා.අ.		358,477.52		367,470.66		500,000.00
අතිකාල දීමනා		287,881.59		256,012.06		350,000.00
ගැලපුම් දීමනාව		1,158,166.66		1,210,000.00		1,450,000.00
වෘත්තීය දීමනාව		309,433.33		324,000.00		500,000.00
පාරිතෝෂික වියදම්		457,487.50		485,380.00		900,000.00
		17,337,016.78		**17,354,503.93**		**22,150,000.00**

	සටහන	2023		2022		අයවැයගත
ප්‍රදාන හා අනෙකුත් මාරුකිරීම් ගෙවීම	**15**					
රාජ්‍ය අංශයේ සේවක සංඛ්‍යා සමාලෝචනය		68,410.00		-		100,000.00
රාජ්‍ය අංශයේ මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධතිය		-		-		390,000.00
පර්යේෂන හා ප්‍රකාශන		-		-		400,000.00
කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය		66,515.00		360,464.76		550,000.00
සංඛ්‍යාන අත්පොත		176,105.00		-		200,000.00
මානව ප්‍රාග්ධන සභරාව		6,000.00		-		10,000.00
සංවර්ධන නිලධාරින් පිළිබඳ අධ්‍යයනය		305,288.75		216,410.00		-
මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය		-		133,084.40		1,000,000.00
ශ්‍රම වෙළඳපොළ		-		2,170.00		-
රැකියා අරුණ වැඩසටහන		-		976,994.06		-
වෙනත් ව්‍යාපෘති		-		30,180.00		-
මානව සම්පත් සංවර්ධන දර්ශකය		11,280.00		62,603.50		100,000.00
		633,598.75		**1,781,906.72**		**2,750,000.0**
සැපයීම් හා භාවිතා කළ පරිභෝජන භාණ්ඩ	16					-
ලිපිද්‍රව්‍ය හා කාර්යාල උපකරණ		154,703.27		(879,114.87)		250,000.00
ඉන්ධන හා ලිහිසි තෙල්		827,701.20		608,299.05		1,500,000.00
		982,404.47		**(270,815.82)**		**1,750,000.00**
ක්ෂය කිරීම හා ක්‍රමක්ෂය වියදම්	6	**6,778,240.66**		**3,410,061.29**		**-**
ගමන් වියදම්, යැපීම් හා දීමනා	17					-
දේශීය ගමන් වියදම් හා යැපීම් දීමනාව		103,720.00		73,210.21		150,000.00
විගණන සාමාජිකයින් සඳහා දීමනාව		54,000.00		32,000.00		200,000.00
අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල සාමාජික දීමනාව		151,800.00		253,800.00		900,000.00
		309,520.00		**359,010.21**		**1,250,000.00**

	සටහන	2023		2022		අයවැයගත
<u>උපයෝගිතා සහ සේවා</u>	18					
වරිපනම්		50,400.00		50,400.00		50,400.00
විදුලිය		1,465,795.75		594,902.04		1,450,000.00
ජලය		46,069.44		19,965.13		50,000.00
දුරකථන ගාස්තු හා කුලිය		135,544.55		141,005.30		235,000.00
තැපැල් ගාස්තු හා ටෙලෙක්ස් ගාස්තු		10,410.00		9,380.00		15,000.00
සනීපාරක්ෂක සේවා		438,127.86		420,048.44		480,000.00
ආරක්ෂක සේවා		1,429,575.30		1,474,117.22		1,599,600.00
අන්තර්ජාල පහසුකම්		167,546.79		150,492.34		200,000.00
වෙනත් උපයෝගිතා හා වෙනත් සේවා		543,438.54		709,031.40		600,000.00
		4,286,908.23		**3,569,341.87**		**4,680,000.00**
නඩත්තු වියදම්	19					
මෝටර් රථ අළුත්වැඩියා සහ නඩත්තුව		439,854.00		466,718.99		1,000,000.00
රථවාහන රක්ෂණය		216,217.68		366,823.15		-
පිරියත, යන්ත්‍රෝපකරණ සහ උපාංග අළුත්වැඩියා සහ නඩත්තුව		-				200,000.00
කාර්යාල උපකරණ අළුත්වැඩියා සහ නඩත්තුව		237,488.00		188,360.00		250,000.00
වෙනත් වත්කම් අළුත්වැඩියා සහ නඩත්තුව		250,229.15		630,618.32		150,000.00
		1,143,788.83		**1,652,520.46**		**1,600,000.00**
වෙනත් වියදම්	20					
විගණන ගාස්තු		335,000.00		363,620.00		-
සංග්‍රහ කටයුතු		121,647.50		72,495.25		150,000.00
වත්කම් කපා හැරීම්		-		569,973.01		-
		456,647.50		**1,006,088.26**		**150,000.00**

12. වැදගත් ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්ති සහ අනෙකුත් විස්තරාත්මක සටහන්වල සාරාංශයකින් සමන්විත සටහන්

1. 1997 අංක 18 දරණ පනත යටතේ පිහිටුවන ලද ශ්‍රී ලංකා ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාවට පැවරී ඇති බලය යටතේ මානව සම්පත් සංවර්ධනයට අදාළ සියලුම ක්‍රියාකාරකම් සඳහා ප්‍රමුඛත්වය දෙමින් මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කරයි.

2. මූල්‍ය ප්‍රකාශ නිකුත්කිරීම සඳහා ගිණුම් පවත්වා ගැනීම සහ බලයදීම

මූල්‍ය පනතේ (1971 අංක 38) 14 වගන්තිය අනුව, මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව රාජ්‍ය ආයතනයක් ලෙස, එක් එක් මූල්‍ය වර්ෂය අවසානයේ දී සභාව විසින් එම වර්ෂය තුළ එහි බලතල කර්තව්‍ය සහ රාජකාරි සහ එහි ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම විසර්ජනය සහ කාර්ය සාධනය පිළිබඳව වාර්තාවක් සකස් කරයි. එම වාර්තාව මඟින් අදාළ අමාත්‍යවරයා විසින් වර්ෂය තුළ සභාව වෙත ලබා දෙන ඕනෑම විධානයක් දක්වා ඇත. එකී වාර්තාවේ පිටපත් අදාළ අමාත්‍යාංශයට සහ මුදල් අමාත්‍යාංශයට (නියමිත අමාත්‍යාංශය නොවේනම්), සැලසුම් කිරීමේ අමාත්‍යාංශයට හා විගණකාධිපති වෙත එම වසර අවසාන වී මාස හතරක් ඇතුළත ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ.

මූල්‍ය පනතේ (1971 අංක 38) 14 වගන්තිය අනුව, එක් එක් මූල්‍ය වර්ෂය සඳහා රාජ්‍ය ආයතනයක ගිණුම් එම වසර අවසාන වීමෙන් පසු මාස හතරක් ඇතුළත විගණනය සඳහා විගණකාධිපති වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර එසේ ඉදිරිපත් කිරීමේදී ඔහු විසින් නියම කරනු ලබන ආකාරයෙන් ගිණුම් පිළිබඳ වාර්තා ද ඉදිරිපත් කළ යුතුය. මෙම උප වගන්තියේ දක්වා ඇති විධිවිධාන උල්ලංඝනය කරන හෝ ඒවාට අනුකූල වීමට නොහැකිවන යම් ආයතනයක් මෙම පනත යටතේ වැරදිකරුවෙක් වන අතර, මහේස්ත්‍රාත්වරයෙක් ඉදිරියේ කෙටි පරීක්ෂණයකින් පසු වැරදිකරු කිරීම මත රුපියල් දහස නොඉක්මවන දඩයකට යටත් කරනු ලැබේ.

3. අනුකූලතා ප්‍රකාශය

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්ති ශ්‍රී ලංකා වරලත් ගණකාධිකාරී ආයතනය විසින් ප්‍රකාශයට පත්කළ ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශයේ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිතිවලට අනුකූලව සකස් කරනු ලබයි.

4. ඇගයීමේ පදනම්

ලීබඩු හා සවිකිරීම්, කාර්යාල උපකරණ, විදුලිමය සවිකිරීම් හා උපකරණ, පරිගණක, මෝටර් රථ සහ අනෙකුත් වත්කම් සඳහා පිලිවෙලින් ශ්‍රී ලංකාවේ තක්සේරු දෙපාර්තමේන්තුව සහ ස්වාධීන තක්සේරුකරුවන් විසින් 2008, 2011, 2014, 2016 සහ 2022 වසර තුළ සිදුකරන ලද ප්‍රත්‍යාගණනය සඳහා හැර, සභාවේ මූල්‍ය ප්‍රකාශ ඓතිහාසික පිරිවැය පරිවර්තනය යටතේ සකස් කෙරේ.

5. වත්කම් ඇගයීමේ පදනම්

5.1 දේපල, පිරියත හා උපකරණ සමුච්චිත ක්ෂයකිරීම අඩුකළ පිරිවැයට/වටිනාකමට සඳහන් කරනු ලබයි.

5.2 සියලුම දේපල, පිරියත හා උපකරණ සඳහා වියදම් කිරීමට සිදුවන කාලීන අයකිරීම් මඟින් ස්ථාවර වත්කම්වල තක්සේරු කළ ඵලදායී ජීව කාලය පුරා ඒවායේ පිරිවැය ක්‍රමානුකූලව බෙදී යන පරිදි අයකරනු ලැබේ.

5.3 මිලදීගත් වසර තුළ කිසිදු ක්ෂයකිරීමක් වෙන් කරනු නොලබන අතර 2009 වසරට පෙර මිලදිගත් වත්කම් සඳහා බැහැර කරන වසර තුළ සම්පූර්ණ වසරේ ක්ෂයකිරීම වෙන් කරන අතර 2009 සිට ඉදිරියට එක් එක් වත්කම් මිලදි ගත් දිනය/බැහැරකරන දිනය මත පදනම් වී ක්ෂයකිරීම ගණනය කරනු ලැබේ.

5.4 පරිභෝජන භාණ්ඩ තොග පිරිවැයේ අවමයට හා ශුද්ධ උපලබ්ධිකළ හැකි වටිනාකමට අගයනු ලබයි.

6. ක්ෂයකිරීම

වත්කම් පන්ති හා ක්ෂයකිරීමේ අනුපාත පහත පරිදි වේ. වත්කම් පන්ති ඒවායේ ස්වභාවය හා ආයතනය විසින් ඒවායේ භාවිතය අනුව තීරණය කෙරේ.

ගොඩනැගිලි හා ව්‍යුහ	5%
ලිබඩු හා සවිකිරීම්	10%
කාර්යාල උපකරණ	10%
විදුලිමය සවිකිරීම් හා උපකරණ	20%
පරිගණක	20%
පරිගණක මෘදුකාංග	25%
මෝටර් වාහන	20%
පොත්	10%
වෙනත් වත්කම්	10%

7.වත්කම් කපාහැරීම්/විනාශ කිරීම්

කිසිදු වත්කම් කපාහැරීම්/විනාශ කිරීම් මෙම වසර සිදු කර නොමැත.

8. රජයේ ප්‍රදාන සඳහා ගිණුම්කරණය

මහා භාණ්ඩාගාරයෙන් ලද පුනරාවර්තන ප්‍රදාන සහ ප්‍රාග්ධන ප්‍රදාන පිළිවෙලින් මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ පුනරාවර්තන හා ප්‍රාග්ධන වියදම් සපුරාලීමට භාවිතා කෙරේ.

පර්යේෂණ හා සංවර්ධන කටයුතු (NHRDC කටයුතු) සඳහා දරණ ලද මුදලක් සහ වසර තුළ අයකළ ක්ෂය කිරීමට සමාන මුදලක් ප්‍රාග්ධන වත්කම්වල ඵලදායී ජීවකාලය පුරා ක්‍රමානුකූල පදනමක් මත ආදායම් ලෙස හඳුනාගනී.

විලම්භිත ආදායම් ප්‍රදාන ගිණුම කපා හැර 2023 වසර සඳහා මුළු ප්‍රාග්ධන ප්‍රදානය මූල්‍ය කාර්යසාධන ප්‍රකාශනයට වෙනස් කර ඇත.

9. **විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ පිරිවැය**

9.1 **නිර්ණය කළ දායක සැලැස්ම - සේ.අ.අ.අ- සේ.නි.භා.අ**

සේවක අර්ථසාධක අරමුදල (E.P.F) සහ සේවානියුක්තියන්ගේ භාර අරමුදල (E.T.F) සඳහා සුදුසුකම් ලබන සියලුම සේවකයින් අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත සහ රෙගුලාසි සමඟ අදාළ දායක අරමුදල් මගින් ආවරණය කෙරේ. සියලුම දායක මුදල් සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් සහ සේවානියුක්තියන්ගේ භාර අරමුදල් පනතේ නියමයන් හා රෙගුලාසි අනුව සේ.අ.අ.අ සහ සේ.නි.භා.අරමුදලට ප්‍රේෂණය කරන ලදි.

9.2 **විශ්‍රාම පාරිතෝෂික**

සියලුම සේවකයින් සඳහා ‘‘සේවක ප්‍රතිලාභ’’ පිළිබඳ ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්තියට අනුකූලව 1983 අංක 12 දරණ පාරිතෝෂික ගෙවීම් පනත යටතේ ගෙවිය යුතු වන විශ්‍රාම පාරිතෝෂික සඳහා මූල්‍ය ප්‍රකාශයන්හි වෙන්කිරීම් සිදු කෙරේ. පාරිතෝෂික වගකීම සඳහා බාහිරින් අරමුදල් ලබා නොගන්නා අතරම අයුගණකව ඇගයීම් සිදුකර නොමැත.

10. **මූල්‍ය කාර්ය සාධනය**

මෙහෙයුම් සහ ප්‍රාග්ධන වත්කම් නඩත්තුව තුළ දරණ ලද සියලුම පිරිවැය ආදායමට අයකරනු ලැබ ඇත. ආදායම හා වියදම්වල හිඟය/අතිරික්තය සියලුම දැනුවත් වගකීම් සහ වත්කම් ක්ෂයකිරීම සඳහා වෙන්කිරීම් සිදුකිරීමෙන් පසු ගණනය කර ඇත.

11. **මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශය**

ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශයේ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිති අංක. 02 හි 27 වගන්තියේ දක්වා ඇති පරිදි වක්‍ර ක්‍රමය භාවිතයෙන් මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශය සකස් කරනු ලබයි.

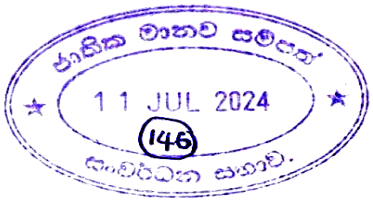
12. **අමාත්‍යාංශය විසින් වෙන් කරනු ලබන මෝටර් රථ**

වාහන අංකය WP- PD 6170 හා චැසි අංකය JNICJUD22Z0116541 දරණ වාහනය 2016.02.01 දින සිට අප සභාව වෙත ජාතික ප්‍රතිපත්ති හා ආර්ථික කටයුතු අමාත්‍යාංශය විසින් තාවකාලික පදනම මත මුදා හැර ඇත. මෙය රක්ෂණ වටිනාකම මත පදනම් වී 2022 වසර තුළ වත්කමක් ලෙස හඳුනා ගෙන ඇත.

මෝටර් රථ අංකය PB 0286 චැසි අංකය JNICJUD22Z0-081892 රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය විසින් 2023.07.05 සිට NHRDC වෙත වෙන් කර ඇති අතර වසර තුළ වත්කමක් ලෙස හඳුනා ගෙන ඇත.

ජාතික විගණන කාර්යාලය
தேசிய கணக்காய்வு அலுவலகம்
NATIONAL AUDIT OFFICE

මගේ අංකය எனது இல. My No. VOT/D/NHRDC/1/2023/37 ඔබේ අංකය உமது இல. Your No. දිනය திகதி Date 2024 ජූලි 05 දින



සභාපති,
මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ 2023 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා වූ මූල්‍ය ප්‍රකාශන සහ වෙනත් නෛතික හා නියාමන අවශ්‍යතා පිළිබඳව 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 12 වන වගන්තිය ප්‍රකාරව විගණකාධිපති වාර්තාව

---

1. මූල්‍ය ප්‍රකාශන

1.1 තත්ත්වාගණනය කල මතය

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ ("සභාව") 2023 දෙසැම්බර් 31 දිනට මූල්‍ය තත්ත්ව ප්‍රකාශනය, එදිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා වූ මූල්‍ය කාර්යසාධන ප්‍රකාශනය, හිමිකම් වෙනස්වීමේ ප්‍රකාශනය සහ එදිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශනය සහ ප්‍රමාණාත්මක ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්තිවලට අදාළ තොරතුරුද ඇතුළත් මූල්‍ය ප්‍රකාශන වලට අදාළ සටහන්වලින් සමන්විත 2023 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා වූ මූල්‍ය ප්‍රකාශන, ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154(1) ව්‍යවස්ථාව සමඟ සංයෝජිතව කියවිය යුතු 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ සහ 1971 අංක 38 දරන මුදල් පනතේ විධිවිධාන ප්‍රකාර මාගේ විධානය යටතේ විගණනය කරන ලදී. ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154(6) ව්‍යවස්ථාව ප්‍රකාරව මාගේ වාර්තාව යථා කාලයේදී පාර්ලිමේන්තුවේ සභාගත කරනු ලැබේ.

මාගේ වාර්තාවේ තත්ත්වාගණනය කළ මතය සඳහා පදනම කොටසේ විස්තර කර ඇති කරුණු වලින් වන බලපෑම හැර, සභාවේ මූල්‍ය ප්‍රකාශන තුළින් 2023 දෙසැම්බර් 31 දිනට මූල්‍ය තත්ත්වය සහ එදිනෙන් අවසන් වර්ෂය සඳහා එහි මූල්‍ය ක්‍රියාකාරිත්වය හා මුදල් ප්‍රවාහ ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශයේ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිතිවලට අනුකූලව සත්‍ය හා සාධාරණ තත්ත්වයක් පිළිබිඹු කරන බව මා දරන්නා වූ මතය වේ.

අංක 306/72, පොල්දූව පාර, බත්තරමුල්ල, ශ්‍රී ලංකාව இல. 306/72, பொல்துவ வீதி, பத்தரமுல்லை, இலங்கை. No. 306/72, Polduwa Road, Battaramulla, Sri Lanka.
+94 11 2 88 70 28 - 34 +94 11 2 88 72 23 ag@auditorgeneral.gov.lk www.naosl.gov.lk

1.2 තත්ත්වාගණනය කල මතය සඳහා පදනම

(අ) ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිත 07 හි 25 වන වගන්තියට අනුව හුවමාරු නොවන ගනුදෙනුවක් හරහා සමාලෝචිත වර්ෂයේ අත්පත් කර ගත් කැබ් රථයේ සාධාරණ වටිනාකම තක්සේරු කර ගිණුම්ගත කිරීමට කටයුතු නොකර කිසිදු පදනමකින් තොරව කැබ් රථයේ වටිනාකම රු.6,000,000 ක් ලෙස ගිණුම්ගත කර තිබුණි. එසේම එම කැබ් රථය වෙනුවෙන් සමාලෝචිත වර්ෂයට අදාළ ක්ෂය රු.588,493ක් ගිණුම්ගත කර නොතිබීම හේතුවෙන් වර්ෂයේ ඌනතාවය එම ප්‍රමාණයෙන් අඩුවෙන් දක්වා තිබුණි.

(ආ) හුවමාරු නොවන ගනුදෙනුවක් හරහා සමාලෝචිත වර්ෂය තුළදී ලැබී තිබුණු කැබ් රථයේ වටිනාකම ලෙස හඳුනා ගෙන තිබූ රු.6,000,000 ක් ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිත 11 ප්‍රකාරව මූල්‍ය කාර්යයසාධන ප්‍රකාශනයේ ගැලපීමට කටයුතු කර නොතිබුණි.

(ඇ) සමාලෝචිත වර්ෂය තුලදී මෝටර් රථ දෙකක් සඳහා වැයකරන ලද රු.706,655 ක පුනරාවර්තන ස්වරූපයේ වියදම් ප්‍රාග්ධනිත කිරීම හේතුවෙන් ස්ථාවර වත්කම් ගිණුමේ ශේෂය හා වර්ෂයේ ඌනතාවය එම ප්‍රමාණයෙන් පිළිවෙලින් වැඩියෙන් හා අඩුවෙන් දක්වා තිබුණි.

(ඈ) සමාලෝචිත වර්ෂයේ අවසන් දිනට ගෘහ උපකරණ හා සවිකිරීම් ශේෂය හා ආපදා ණය ශේෂය අදාල උපලේඛන සමඟ සැසඳීමේදී පිළිවෙලින් රු.76,670 ක හා රු.172,013 ක නොසැසඳීම් පැවතුණි.

(ඉ) සමාලෝචිත වර්ෂය වෙනුවෙන් ඉකුත් වර්ෂයේ දී ගෙවන රු.165,447 ක රක්ෂණ වාරිකය ඉකුත් වර්ෂයේ වියදම් ලෙස ගිණුම්ගත කර තිබීම හේතුවෙන් හා ඉකුත් වර්ෂයට අදාලව සමාලෝචිත වර්ෂයේදී ගෙවන ලද රු.81,555 ක ලිපිද්‍රව්‍ය වියදම් වර්ෂයේ වියදම් ලෙස ගිණුම්ගත කර තිබීම හේතුවෙන් වර්ෂයේ ඌනතාවය රු.83,892 ක් අඩුවෙන් දක්වා තිබුණි.

(ඊ) ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිත 02 හි 9 ඡේදයට අනුව අවුරුද්දක කල්පිරීමකින් යුත් රු.10,000,000 ක ස්ථාවර තැන්පතුවක් ආයෝජන ක්‍රියාකාරකම් යටතේ මුදල් ගලා යාමක් ලෙස නොදක්වා මුදල් හා මුදල් සමාන දෑ යටතේ දැක්වීම හේතුවෙන් අතැති මුදල් එම වටිනාකමින් වැඩියෙන් දක්වා තිබුණි.

ශ්‍රී ලංකා විගණන ප්‍රමිතිවලට (ශ්‍රී.ලං.වි.ප්‍ර) අනුකූලව මා විගණනය සිදු කරන ලදී. මෙම විගණන ප්‍රමිති යටතේ වූ මාගේ වගකීම, මෙම වාර්තාවේ මූල්‍ය ප්‍රකාශන විගණනය සම්බන්ධයෙන් විගණකගේ වගකීම යන කොටසේ තවදුරටත් විස්තර කර ඇත. මාගේ තත්ත්වාගණනය කළ මතය සඳහා පදනමක් සැපයීම උදෙසා මා විසින් ලබාගෙන ඇති විගණන සාක්ෂි ප්‍රමාණවත් සහ උචිත බව මාගේ විශ්වාසයයි.

1.3 සභාවේ 2023 වාර්ෂික වාර්තාවේ ඇතුළත් අනෙකුත් තොරතුරු

මෙම විගණන වාර්තාවේ දිනට පසුව මට ලබා දීමට බලාපොරොත්තු වන සභාවේ 2023 වාර්ෂික වාර්තාවේ ඇතුළත් කර ඇති නමුත් මූල්‍ය ප්‍රකාශන සහ ඒ පිළිබඳව වූ මගේ විගණන වාර්තාවේ ඇතුළත් නොවන තොරතුරු, අනෙකුත් තොරතුරු යන්නෙන් අදහස් වේ . මෙම අනෙකුත් තොරතුරු සඳහා කළමනාකරණය වගකිව යුතුය.

මූල්‍ය ප්‍රකාශන සම්බන්ධයෙන් වූ මාගේ මතයෙන් අනෙකුත් තොරතුරු ආවරණය නොකරන අතර මම ඒ පිළිබඳ කිසිදු ආකාරයක සහතිකවීමක් හෝ මතයක් ප්‍රකාශ නොකරමි.

මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළිබඳ මාගේ විගණනයට අදාළව, මගේ වගකීම වන්නේ ඉහත හඳුනාගත් අනෙකුත් තොරතුරු ලබා ගත හැකි වූ විට කියවීම සහ එසේ කිරීමේදී අනෙකුත් තොරතුරු මූල්‍ය ප්‍රකාශන සමඟ හෝ විගණනයේදී හෝ වෙනත් ආකාරයකින් ලබාගත් මාගේ දැනුම අනුව ප්‍රමාණාත්මක වශයෙන් නොගැලපෙනවාද යන්න සලකා බැලීමයි.

සභාවේ වාර්ෂික වාර්තාව කියවන විට, එහි ප්‍රමාණාත්මක වරදවා දැක්වීම් ඇති බව මම නිගමනය කළහොත්, නිවැරදි කිරීම සඳහා පාලනය කරන පාර්ශවයන් වෙත එම කරුණු සන්නිවේදනය කළ යුතුය. තව දුරටත් නිවැරදි නොකළ වරදවා දැක්වීම් තිබේ නම්, ඒවා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154(6) ව්‍යවස්ථාව ප්‍රකාරව මා විසින් යථා කාලයේදී පාර්ලිමේන්තුවේ සභාගත කරනු ලබන වාර්තාවට ඇතුළත් කරනු ඇත.

1.4 මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළිබඳ කළමනාකරණයේ සහ පාලනය කරන පාර්ශවයන්ගේ වගකීම්

මෙම මූල්‍ය ප්‍රකාශන ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශයේ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිතිවලට අනුකූලව පිළියෙල කිරීම හා සාධාරණ ලෙස ඉදිරිපත් කිරීම සහ වංචා හෝ වැරදි හේතුවෙන් ඇතිවිය හැකි ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශයන්ගෙන් තොරව මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළියෙල කිරීමට හැකිවනු පිණිස අවශ්‍ය වන අභ්‍යන්තර පාලනයන් තීරණය කිරීම කළමනාකරණයේ වගකීම වේ.

මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළියෙල කිරීමේදී, සභාවේ අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාමේ හැකියාව තීරණය කිරීම කළමනාකරණයේ වගකීමක් වන අතර, කළමනාකාරිත්වය සභාව ඇවර කිරීමට අදහස් කරන්නේ නම් හෝ වෙනත් විකල්පයක් නොමැති විටදී මෙහෙයුම් නැවැත්වීමට කටයුතු කරන්නේ නම් හැර අඛණ්ඩ පැවැත්මේ පදනම මත ගිණුම් තැබීම හා සභාවේ අඛණ්ඩ පැවැත්මට අදාළ කරුණු අනාවරණය කිරීමද කළමනාකරණයේ වගකීමකි.

සභාවේ මූල්‍ය වාර්තාකරණ ක්‍රියාවලිය සම්බන්ධව පරීක්ෂා කිරීමේ වගකීම, පාලනය කරන පාර්ශවයන් විසින් දරනු ලබයි.

2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 16(1) උප වගන්තිය ප්‍රකාරව, සභාවේ වාර්ෂික සහ කාලීන මූල්‍ය ප්‍රකාශන පිළියෙල කිරීමට හැකිවන පරිදි ස්වකීය ආදායම්, වියදම්, වත්කම් හා බැරකම් පිළිබඳ නිසි පරිදි පොත්පත් හා වාර්තා පවත්වාගෙන යා යුතුය.

1.5 මූල්‍ය ප්‍රකාශන විගණනය සම්බන්ධයෙන් විගණකගේ වගකීම

සමස්තයක් ලෙස මූල්‍ය ප්‍රකාශන, වංචා සහ වැරදි නිසා ඇතිවන ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන්ගෙන් තොර බවට සාධාරණ තහවුරුවක් ලබාදීම සහ මාගේ මතය ඇතුළත් විගණන වාර්තාව නිකුත් කිරීම මාගේ අරමුණ වේ. සාධාරණ සහතිකවීම උසස් මට්ටමේ සහතිකවීමක් වන නමුත්, ශ්‍රී ලංකා විගණන ප්‍රමිති ප්‍රකාරව විගණනය සිදු කිරීමේදී එය සෑමවිටම ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන් අනාවරණය කරගන්නා බවට වන තහවුරු කිරීමක් නොවනු ඇත. වංචා සහ වැරදි තනි හෝ සාමූහික ලෙස බලපෑම නිසා ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන් ඇතිවිය හැකි අතර, එහි ප්‍රමාණාත්මක භාවය මෙම මූල්‍ය ප්‍රකාශන පදනම් කරගනිමින් පරිශීලකයන් විසින් ගනු ලබන ආර්ථික තීරණ කෙරෙහි වන බලපෑම මත රඳා පවතී.

ශ්‍රී ලංකා විගණන ප්‍රමිති ප්‍රකාරව විගණනයේ කොටසක් ලෙස මා විසින් විගණනයේදී වෘත්තීය විනිශ්චය සහ වෘත්තීය සැකමුසුබවින් යුතුව ක්‍රියා කරන ලදී. මා විසින් තවදුරටත්,

- ප්‍රකාශ කරන ලද විගණන මතයට පදනමක් සපයා ගැනීමේදී වංචා හෝ වැරදි හේතුවෙන් මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල ඇති විය හැකි ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශනයන් ඇතිවීමේ අවදානම් හඳුනාගැනීම හා තක්සේරු කිරීම සඳහා අවස්ථාවෝචිතව උචිත විගණන පරිපාටි සැලැසුම් කර ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. වරදවා දැක්වීම හේතුවෙන් සිදුවන ප්‍රමාණාත්මක සාවද්‍ය ප්‍රකාශයන්ගෙන් සිදුවන බලපෑමට වඩා වංචාවකින් සිදුවන්නා වූ බලපෑම ප්‍රබල වන්නේ ඒවා දුස්සන්ධානයෙන්, ව්‍යාජ ලේඛන සැකසීමෙන්, චේතනාන්විත මඟහැරීමෙන්, වරදවා දැක්වීමෙන් හෝ අභ්‍යන්තර පාලනයන් මඟ හැරීමෙන් වැනි හේතු නිසා වන බැවිනි.

- අභ්‍යන්තර පාලනයේ සඵලදායිත්වය පිළිබඳව මතයක් ප්‍රකාශ කිරීමේ අදහසින් නොවුවද, අවස්ථාවෝචිතව උචිත විගණන පරිපාටි සැලසුම් කිරීම පිණිස අභ්‍යන්තර පාලනය පිළිබඳව අවබෝධයක් ලබාගන්නා ලදී.

- භාවිතා කරන ලද ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්තිවල උචිතභාවය, ගිණුම්කරන ඇස්තමේන්තුවල සාධාරණත්වය සහ කළමනාකරණය විසින් කරන ලද සම්බන්ධිත හෙළිදරව් කිරීම් අගයන ලදී.

- සිද්ධීන් හෝ තත්ත්වයන් හේතුවෙන් සභාවේ අඛණ්ඩ පැවැත්ම පිළිබඳ ප්‍රමාණාත්මක අවිනිශ්චිතතාවයක් තිබේද යන්න සම්බන්ධයෙන් ලබාගත් විගණන සාක්ෂි මත පදනම්ව ගිණුම්කරණය සඳහා සභාවේ අඛණ්ඩ පැවැත්ම පිළිබඳ පදනම යොදා ගැනීමේ අදාලත්වය තීරණය කරන ලදී. ප්‍රමාණවත් අවිනිශ්චිතතාවයක් ඇති බවට මා නිගමනය කරන්නේ නම් මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල ඒ සම්බන්ධයෙන් වූ හෙළිදරව්කිරීම් වලට මාගේ විගණන වාර්තාවේ අවධානය යොමු කළ යුතු අතර, එම හෙළිදරව්කිරීම් ප්‍රමාණවත් නොවන්නේ නම් මාගේ මතය විකරණය කළ යුතුය. කෙසේ වුවද, අනාගත සිද්ධීන් හෝ තත්ත්වයන් මත අඛණ්ඩ පැවැත්ම අවසන් වීමට හැකිය.

- මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල ව්‍යුහය හා අන්තර්ගතය සඳහා පාදක වූ ගනුදෙනු හා සිද්ධීන් උචිත හා සාධාරණව ඇතුළත් වී ඇති බව සහ හෙළිදරව් කිරීම් ඇතුලත් මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල සමස්ථ ඉදිරිපත් කිරීම අගයන ලදී.

මාගේ විගණනය තුළදී හඳුනාගත් වැදගත් විගණන සොයාගැනීම්, ප්‍රධාන අභ්‍යන්තර පාලන දුර්වලතා හා අනෙකුත් කරුණු පිළිබඳව පාලනය කරනු ලබන පාර්ශවයන් දැනුවත් කරමි.

2. වෙනත් නෛතික හා නියාමන අවශ්‍යතා පිළිබඳ වාර්තාව

2.1 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ පහත සඳහන් අවශ්‍යතාවයන් සම්බන්ධයෙන් විශේෂ ප්‍රතිපාදන ඇතුලත් වේ.

2.1.1 මාගේ වාර්තාවේ තත්ත්වාගණනය කළ මතය සඳහා පදනම කොටසේ විස්තර කර ඇති කරුණු වලින් වන බලපෑම හැර, 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 12(අ) වගන්තියේ සඳහන් අවශ්‍යතාවන් අනුව, විගණනය සඳහා අවශ්‍ය සියලු තොරතුරු සහ පැහැදිලි කිරීම් මා විසින් ලබාගන්නා ලද අතර, මාගේ පරීක්ෂණයෙන් පෙනී යන ආකාරයට නිසි මූල්‍ය වාර්තා සභාව පවත්වාගෙන ගොස් තිබුණි.

2.1.2 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 6(1)(ඇ)(iii) වගන්තියේ සඳහන් අවශ්‍යතාවය අනුව සභාවේ මූල්‍ය ප්‍රකාශන ඉකුත් වර්ෂය සමඟ අනුරූප වේ.

2.1.3 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 6(1)(ඇ)(iv) වගන්තියේ සඳහන් අවශ්‍යතාවය අනුව ඉකුත් වර්ෂයේදී මා විසින් සිදුකරන ලද නිර්දේශයන් ඉදිරිපත් කරන ලද මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල ඇතුළත්ව ඇත.

2.2 අනුගමනය කරන ලද ක්‍රියාමාර්ග සහ ලබා ගන්නා ලද සාක්ෂි මත හා ප්‍රමාණාත්මක කරුණුවලට සීමා කිරීම තුල, පහත සඳහන් ප්‍රකාශ කිරීමට තරම් කිසිවක් මාගේ අවධානයට ලක් නොවීය.

2.2.1 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 12(ඇ) වගන්තියේ සඳහන් අවශ්‍යතාවය අනුව සභාවේ පාලක මණ්ඩලයේ යම් සාමාජිකයෙකුට සභාව සම්බන්ධවී යම් ගිවිසුමක් සම්බන්ධයෙන් සෘජුව හෝ අන්‍යාකාරයකින් සාමාන්‍ය ව්‍යාපාරික තත්ත්වයෙන් බැහැරව සම්බන්ධයක් ඇති බව.

2.2.2 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 12(ඊ) වගන්තියේ සඳහන් අවශ්‍යතාවය අනුව පහත සඳහන් නිරීක්ෂණ හැර යම් අදාල ලිඛිත නීතියකට සභාවේ පාලක මණ්ඩලය විසින් නිකුත් කරන ලද වෙනත් පොදු හෝ විශේෂ විධානවලට අනුකූල නොවන ලෙස ක්‍රියා කර ඇති බව.

	නීතිරීති / විධානයට යොමුව	නිරීක්ෂණ
(අ)	1971 අංක 38 දරන මුදල් පනතේ 11 වගන්තියෙහි (අ) , (ආ)	මුදල් අමාත්‍යවරයාගේ අනුමැතිය මත ආයතනයේ මුදල් ආයෝජනය කල යුතු වුවත්, ජාතික සභාව විසින් සමාලෝචිත වර්ෂයේදී රු. 10,000,000 ක මුදල් ස්ථාවර තැන්පතුවක ආයෝජනය කිරීම සඳහා භාණ්ඩාගාරයේ අනුමැතිය ලබාගෙන නොතිබුණි.
(ආ)	2024 පෙබරවාරි 05 දිනැති අංක F/FR/05/NHRDC/General/03/20 දරන රාජ්‍ය පරිපාලන හා, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා හා පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශයේ ප්‍රධාන මූල්‍ය නිලධාරීගේ ලිපිය	ජාතික අයවැය ඇස්තමේන්තු මගින් 2023 වර්ෂය සඳහා ප්‍රතිපාදන ලබා දී ඇති අරමුදලින් 2023 දෙසැම්බර් 31 දිනට ඉතිරි වී තිබූ රු.3,589,644ක මුදල කඩිනමින් ඒකාබද්ධ අරමුදලට බැර කරන ලෙස දන්වා තිබුණද එම ඉතිරි මුදල් 2024 වර්ෂයේ වියදම් දැරීම සඳහා උපයෝගී කර ගෙන තිබුණි.

2.2.3 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 12(උ) වගන්තියේ සඳහන් අවශ්‍යතාවය අනුව පහත සඳහන් නිරීක්ෂණ හැර සභාවේ බලතල , කර්තව්‍ය සහ කාර්යයන්ට අනුකූල නොවන ලෙස කටයුතු කර ඇති බව.

	බලතල, කර්තව්‍ය, කාර්යයන්	නිරීක්ෂණ
(අ)	1997 අංක 18 දරන මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ පනතේ 14(1) වගන්තිය අනුව ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීම හා එය කාලීනව සමාලෝචනය කිරීම, මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ අමාත්‍යවරයාට හා රජයට උපදෙස් ලබාදීම.	ආයතනය පිහිටුවා වසර 25 ක් ගත වී ඇතත් ජාතික සභාව පිහිටුවීමේ මූලික අරමුණු වලින් එකක් වන ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීමේ කාර්යය අවසන් ප්‍රතිඵලය ලබා කර ගැනීමට 2023 දෙසැම්බර් 31 දින වන විටත් අපොහොසත් වී තිබුණි.
(ආ)	ඉහත පනතේ 16(2)ඇ සහ 16(2)ඊ වගන්ති ආයතනයේ මූලික අරමුණු ඉටු කර ගැනීමට උපකාරී වන මානව සම්පත් සංවර්ධනයට අදාල විවිධ ක්ෂේත්‍ර පිළිබඳව තොරතුරු ඇතුලත් දත්ත බැංකුවක් පවත්වා ගැනීම.	දත්ත බැංකුවක් සකස් කිරීමේ ආරම්භක පියවරක් ලෙස විවිධ ක්ෂේත්‍රයන්ගේ දත්ත රැස් කර MSExel වගු ලෙස සකස් කිරීම සිදුකරමින් පැවතුණද 2023 දෙසැම්බර් 31 දින වන විටත් දත්ත බැංතුවක් පවත්වා ගෙන නොතිබුණි.
(ඇ)	10(5) වගන්තිය අනුව රැස්වීම් පැවැත්වීම සම්බන්ධයෙන් සහ ඒ රැස්වීම්වල කටයුතු කරගෙන යාම සම්බන්ධයෙන් අනුගමනය කලයුතු කාර්යය පටිපාටිය විධිමත් කර ගැනීම	මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමට අදාල ප්‍රතිපත්ති උපනයනය කිරීම, ප්‍රවර්ධනය කිරීම හා ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධයෙන් වූ ජාතික සභාවේ රැස්වීම් ඉකුත් වර්ෂයේ වාර 5 ක් හා සමාලෝචිත වර්ෂයේ වාර 02 ක් පවත්වා තිබුණද එම රැස්වීම්වල කටයුතු විධිමත්ව පවත්වා ගෙන යාම සම්බන්ධයෙන් කාර්යය පටිපාටියක් අනුමත කර නොතිබුණි.

2.2.4 2018 අංක 19 දරන ජාතික විගණන පනතේ 12(උ) වගන්තියේ සඳහන් අවශ්‍යතාවය අනුව සභාවේ සම්පත් සකසුරුවම් ලෙස, කාර්යක්ෂම ලෙස සහ ඵලදායී ලෙස කාලසීමාවන් තුළ අදාළ නීතිරීති වලට අනුකූලව ප්‍රසම්පාදනය කර හාවිතා කර නොමැති බව.

2.3 වෙනත් කරුණු

(අ) 2021 අප්‍රේල් 27 වන දින සිට ජාතික සභාවේ පුරප්පාඩු වී තිබුණු අධ්‍යක්ෂ තනතුර සඳහා නව නිලධාරියෙකු බඳවා ගැනීමට වාර්තාවේ දිනය දක්වාම අපොහොසත් වී තිබුණි.

(ආ) ජාතික සභාවේ අරමුණු ඉටු කිරීමේදී විවිධ ක්ෂේත්‍රයන්හි පර්යේෂණයන් සිදු කිරීම අත්‍යාවශ්‍ය කාර්යයක් වූ බැවින් ඒ සඳහා මූලිකත්වය ලබා දීම සඳහා සහකාර අධ්‍යක්ෂ (පර්යේෂණ) නිලධාරියෙකු අනිවාර්යයෙන්ම සභාව තුල සිටිය යුතු වුවත් 2020 ඔක්තෝබර් 31 දින සිට විගණිත දිනය වූ 2024 මැයි 15 දින වන විටත් එම තනතුර සඳහා නිත්‍ය නිලධාරියෙකු බඳවා ගැනීමට නොහැකි වී තිබුණු අතර 2021 අගෝස්තු 03 දින සිට වැඩ බැලීමේ පදනම මත නිලධාරිනියක පත් කර තිබුණි.

ඩබ්ලිව්.පී.සී. වික්‍රමරත්න
විගණකාධිපති