වාර්ෂික වාර්තාව

வருடாந்த அறிக்கை

ANNUAL REPORT
2024

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව
இலங்கை தேசிய மனிதவள அபிவிருத்திச் சபை
National Human Resources Development Council of Sri Lanka

රාජ්‍ය පරිපාලන, පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය
பொது நிருவாக, மாகாண சபைகள் மற்றும் உள்ளூராட்சி அமைச்சு
Ministry of Public Administration, Provincial Councils and Local Government

ආයතනික පසුබිම

ආයතනය : මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව

අමාත්‍යාංශය : රාජ්‍ය පරිපාලන, පළාත් සභා හා පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය

ලිපිනය : 354/2, 7 වන මහල, නිපුණතා පියස, ඇල්විටිගල මාවත,
නාරාහේන්පිට, කොළඹ 05

විද්‍යුත් ලිපිනය : chairman.nhrdc@gmail.com ,director.nhrdc@yahoo.com

වෙබ් අඩවිය :www.nhrdc.gov.lk

දුරකතන අංකය . :0112595680

ෆැක්ස් අංකය : 0112595680

විගණක : විගණකාධිපති
ජාතික විගණන කාර්යාලය
බත්තරමුල්ල

බැංකුකරුවන් : ලංකා බැංකුව

දැක්ම

උදාර පුරවැසියෙක් – උසස් මානව සම්පතක්

මෙහෙවර

රජයේ ජාතික ප්‍රතිපත්ති රාමුව සමඟ බැඳෙමින් මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ ඵලදායී ප්‍රතිපත්ති ප්‍රවර්ධනය, පහසුකම් සැලසීම, නියාමනය, ඇගයීම සහ සංවර්ධනය සහ මානව ගෞරවය සහිත බහුනිපුණතා, ඵලදායී, යෝග්‍ය සහ ගෝලීය වශයෙන් තරඟකාරී ජාතියක් ගොඩ නැගීම සඳහා ක්‍රියාත්මක වීමට ප්‍රධාන පාර්ශවකරුවන් පෙළඹවීම.

වටිනාකම්

- කණ්ඩායම් වැඩ
- වගකීම
- නිර්මාණශීලීත්වය
- සදාචාරාත්මකබව

පටුන

සභාපතිතුමාගේ පණිවිඩය 5

1. ආයතනික පසුබිම හා විෂය පථය 6

2. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සංවිධාන ව්‍යුහය 9

3. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සේවක සංඛ්‍යාව සහ ඔවුන්ගේ තනතුරු... 16

4. විගණන හා කළමනාකරණ කමිටු රැස්වීම් - 2024 19

5. 2024 වසර තුළ සිදුකළ ව්‍යාපෘති 21

6. 2024 වසර තුළ ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාවේ ප්‍රකාශන 44

7. 2024 දෙසැම්බර් 31 දිනට මූල්‍ය තත්ත්ව ප්‍රකාශය 46

8. 2024 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වූ වසර සඳහා මූල්‍ය කාර්යසාධනය පිළිබඳ ප්‍රකාශය 48

9. 2024 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වූ වසර සඳහා ශුද්ධ වත්කම්/ ස්කන්ධය තුළ වෙනස්වීම් පිළිබඳ ප්‍රකාශය 49

10. මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශය 50

11. සටහන් 52

12. වැදගත් ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්ති සහ අනෙකුත් විස්තරාත්මක සටහන්වල සාරාංශයකින් සමන්විත සටහන් 58

13. විගණන වාර්ථාව - 2024 62

සභාපතිතුමාගේ පණිවිඩය

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව (NHRDC) මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිණිස වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කිරීම උදෙසා 1997 අංක 18 දරණ ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභා පනතේ විධිවිධාන යටතේ පිහිටුවන ලදී. සභාවේ ප්‍රධාන පරමාර්ථය වන්නේ අදාළ අමාත්‍යවරයාට සහ රජයට මානව සම්පත් සංවර්ධනය සම්බන්ධයෙන් ප්‍රතිපත්තිමය මාර්ගෝපදේශ හා උපදෙස් ලබා දීම සහ විවිධ අංශයන් හි ක්‍රියාත්මක වන මානව සම්පත් සංවර්ධන වැඩසටහන් අධීක්ෂණය කර අවශ්‍ය ප්‍රතිපත්තිමය වෙනස්කම් නිර්දේශ කිරීමයි.

2023 ජනවාරි මාසයේ දී සභාපති ලෙස රාජකාරි භාරගැනීමෙන් පසුව, කාර්ය මණ්ඩලය සමඟ එක්ව පනත යටතේ සභාවේ රාජකාරි, කාර්යයන්, වගකීම් සහ බලතල පිළිබඳව ගැඹුරින් සමාලෝචනයක් සිදුකරන ලදී. මෙම ක්‍රියාවලිය ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය හා සභාවේ අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීමේදී ඒවායේ නිර්දේශවල තීරණාත්මක වැදගත්කම ඉස්මතු කරන ලදී.

2024 දී පැවති සභාවේ රැස්වීම්වලදී, පාලක සහ සාමාජිකයින්ගේ දායකත්වයෙන් කෙටුම්පත්කළ ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය සමාලෝචනය කිරීමට පියවර ගන්නා ලදී. මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා පදනම ලෙස අධ්‍යාපනය පදනම වන බැවින්, පාලක සභාව විසින් ජාතික අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති රාමුව පිළිබඳ පුළුල් අධ්‍යයනයක් සිදු කළ අතර, නව ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තියක අවශ්‍යතාවය අවධාරණය කළේය. ඒ අනුව, මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය කෙටුම්පත් කිරීම සඳහා ඌව වෙල්ලස්ස විශ්ව විද්‍යාලයේ නිර්මාතෘ සහ හිටපු උපකුලපති ආචාර්ය චන්ද්‍රා ඇඹුල්දෙණිය මහතා සභාවේ පාලක මණ්ඩල අනුමැතිය ඇතිව කණ්ඩායම් නායක ලෙස පත් කර ගන්නා ලද අතර කෙටුම්පත් කල ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය සමාලෝචනය කිරීම සඳහා අදාළ පාර්ශවකරුවන් සමඟ සත්‍යාපනය කිරීමේ වැඩමුළුවක් ද 2024 අගෝස්තු මස දී පවත්වන ලදී.

එසේම, BIMSTEC කලාපය සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලසුම් කිරීම සඳහා විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය විසින් මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව කේන්ද්‍රස්ථානය ලෙස පත් කර ඇත. NHRDC විසින් සාර්ථකව BIMSTEC මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්ම සකස් කරන ලදී. සාමාජික රටවල එකඟතාවයෙන් පසුව, අදාළ රටවල ප්‍රවීණයින්ගේ සහභාගිත්වයෙන් 2024 අගෝස්තු 21-22 දිනවල කණ්ඩායම් රැස්වීමක් මාර්ගගතව පවත්වන ලදී. ශ්‍රී ලංකාව නියෝජනය කරමින්, රැස්වීමේ මූලසුන දැරීමේ සහ නියෝජිත පිරිසට නායකත්වය දීමේ ගෞරවය මා හට හිමි විය. ඉන් පසුව, 2024–2029 සඳහා ක්‍රියාත්මක කිරීමේ සැලැස්මක් කෙටුම්පත් කර සාමාජිකයින්ගේ අනුමැතිය සඳහා ඔවුන් අතර බෙදා හරින ලදී.

මානව සම්පත් සංවර්ධන පර්යේෂණ හා ප්‍රතිපත්ති සංවර්ධනයට සහයවීම තුළ, මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව විසින් මානව සම්පත් ක්ෂේත්‍රයේ සංවර්ධනයට දායක වන පර්යේෂණ ත්‍රිත්වයක් සිදුකළ අතර ඒවා පිළිවෙලින් ශ්‍රී ලංකාවේ වසර 13ක සහතික කළ අධ්‍යාපන වැඩසටහනේ ඵලදායීත්වයට බලපාන අභියෝග පිළිබඳ අධ්‍යයනය - 2024, TVET උපාධිධාරීන්ගේ රැකියා හැකියාව පිළිබඳ පරීක්ෂණ අධ්‍යයනය - 2024 හා ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ ප්‍රවණතා - 2024: ශ්‍රී ලංකාවේ හෝටල් සහ සංචාරක කර්මාන්තය කේන්ද්‍ර කොටගෙන ඇත.

ඊට අමතරව, මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව විසින් සංඛ්‍යාන අත්පොත -2024 සහ මානව ප්‍රාග්ධන සඟරාව යන ප්‍රකාශන එළිදක්වා ඇත.

තුසිත පී. වනිගසිංහ
සභාපති

1. ආයතනික පසුබිම හා විෂයපථය

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව (NHRDC) මානව සම්පත් සංවර්ධනය තුළ වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කිරීම උදෙසා 1997 අංක 18 දරණ ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභා පනතේ විධිවිධාන යටතේ පිහිටුවන ලද ආයතනයකි. සභාවට පවරන ලද බලතල යටතේ මානව සම්පත් සංවර්ධනයට අදාළ ප්‍රතිපත්තිවලට මුලපිරීම, ප්‍රවර්ධනය සහ ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී සහයවීම සඳහා ජාතික සභාව වගකීමට බැඳී සිටින අතර සභාවේ මූලික අරමුණ වන්නේ අදාළ අමාත්‍යවරයාට සහ රජයට මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති මාර්ගෝපදේශ සහ උපදෙස් ලබා දීමයි.

1.1 ආයතනික හැඳින්වීම

ජාතික මට්ටමේ උපදේශක මණ්ඩලයක් ලෙස, මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව 1987 ජූනි 5 දින යෞවන කටයුතු අමාත්‍යාංශයේ ඒකකයක් ලෙස ආරම්භ විය. ඉන් පසුව, 1997 අංක 18 දරණ ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභා පනතේ විධිවිධාන යටතේ විද්‍යා හා තාක්ෂණ අමාත්‍යාංශයේ අධීක්ෂණය යටතේ ස්වාධීන ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලයක් ලෙස ස්ථාපිත කරන ලදී.

එතැන් සිට, කාලයක් සමඟ මෙම ආයතනය විවිධ අමාත්‍යාංශ යටතට පවරා ඇත. 2000 වර්ෂයේ දී, මෙම ආයතනය කාර්මික අධ්‍යාපන හා වෘත්තීය පුහුණු අමාත්‍යාංශය යටතට පැවරී තිබුණු අතර 2001 දී, එය අධ්‍යාපන හා සංස්කෘතික කටයුතු අමාත්‍යාංශයට පවරන ලදී. රජයේ වෙනසකින් පසුව, නිපුණතා සංවර්ධන, වෘත්තීය හා කාර්මික පුහුණු අමාත්‍යාංශයට ද, යෞවන කටයුතු හා නිපුණතා සංවර්ධන අමාත්‍යාංශයේ ද පාලනයට නතු විය, ඉන්පසු, 2019 දී ජාතික ප්‍රතිපත්ති, ආර්ථික කටයුතු, නැවත පදිංචි කිරීම සහ පුනරුත්ථාපන, උතුරු පළාත් සංවර්ධන සහ යෞවන කටයුතු අමාත්‍යාංශය යටතට පත් විය.

කෙටි කාලසීමාවක් තුළ විවිධ අමාත්‍යාංශ යටතේ කටයුතු කල මෙම ආයතනය වර්තමානයේ රාජ්‍ය පරිපාලන, පළාත් සභා හා පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය යටතේ ක්‍රියාත්මක වේ.

1.2 දැක්ම

උදාර පුරවැසියෙක් – උසස් මානව සම්පතක්

1.3 මෙහෙවර

රජයේ ජාතික ප්‍රතිපත්ති රාමුව සමඟ බැඳෙමින් මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ ඵලදායී ප්‍රතිපත්ති ප්‍රවර්ධනය, පහසුකම් සැලසීම, නියාමනය, ඇගයීම සහ සංවර්ධනය සහ මානව ගෞරවය සහිත බහුනිපුණතා, ඵලදායී, යෝග්‍ය සහ ගෝලීය වශයෙන් තරඟකාරී ජාතියක් ගොඩ නැගීම සඳහා ක්‍රියාත්මකවීමට ප්‍රධාන පාර්ශවකරුවන් පෙළඹවීම.

1.4 අරමුණ

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ අරමුණ වන්නේ මානව සම්පත් සංවර්ධනය සම්බන්ධයෙන් රජයට ප්‍රතිපත්ති මාර්ගෝපදේශ ලබාදීම සඳහා සුදුසු ආයතනික රාමුවක් නිර්මාණය කිරීමයි. සභා පනතේ 14(1) වගන්තියට අනුව සභාවේ කාර්ය සහ කර්තව්‍ය පහත පරිදි වේ. පහත දැක්වෙන කාරණාවලට එනම්,

i) **(අ)** රැකී රක්ෂා, පුහුණුව සහ අධ්‍යාපනය

(ආ) විද්‍යාව හා තාක්ෂණය උපයෝගී කරගැනීම

(ඇ) ජීවන තත්ත්වය නංවාලීම

(ඈ) අවාසිකර තැනැත්තන්ගේ කණ්ඩායම් සඳහා සමාජ ආරක්ෂාව සැලසුම් කිරීම සහ

(ඉ) ආර්ථික ප්‍රතිසංස්කරණ මඟින් හිමිකම් රැකදීම සම්බන්ධයෙන් වන හෝ අදාළ වන මානව සම්පත් බණ්ඩ 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 සහ පරීක්ෂා කිරීම සහ අවශ්‍ය වන විටකදී, 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) මෙම පනතේ උපලේඛනය තුළ සඳහන් කවර හෝ විෂයයන් හා සම්බන්ධ යම් ව්‍යාපෘතියක් ක්‍රියාත්මක කිරීම. එසේ වුවද, එම ව්‍යාපෘතිය වෙනත් යම් අමාත්‍යවරයෙකුට පවරා ඇති විෂයයන් හා සම්බන්ධ වන අවස්ථාවක, එය ක්‍රියාත්මක කිරීම, ඒ වෙනත් අමාත්‍යවරයාගේ එකඟත්වය ඇතිව විය යුතුය සහ

(vi) ජාතික අරමුණු වලට අනුකූලව මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමට අවශ්‍ය යයි හෝ හිතකර යයි හෝ ආනුෂංගික යයි සභාව අදහස් කරන වෙනත් සියලුම ක්‍රියා සිදු කිරීම.

1.5 සභාව සතු බලතල

1997 අංක 18 දරණ ශ්‍රී ලංකා ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතේ 16 (1) වගන්තිය ප්‍රකාරව සභාවේ කර්තව්‍ය ඉටු කිරීම සඳහා බලය පැවරී ඇති අතර 16 (2) (1) උප වගන්තිය ප්‍රකාරව, සභාවේ බලතල පහත පරිදි වේ;

(අ) සභාවේ කාර්යයන් ඉටු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය වන සමීක්ෂණ, විමර්ශන, අධ්‍යයන සහ පර්යේෂණ සිදු කිරීම;

(ආ) මානව සම්පත් සංවර්ධනයට අදාළ කරුණු සම්බන්ධයෙන් විශේෂඥයින්ගේ, වෘත්තිකයන්ගේ හෝ මහජනතාවගේ මතය දැන ගැනීම සඳහා ප්‍රසිද්ධියේ හෝ පෞද්ගලිකව කරුණු විමසීමට

(ඇ) සභාව විසින් ඉටු කරන ලද කාර්යයන්ට සමාන කාර්යයන් ඉටු කරන ශ්‍රී ලංකාවෙන් බැහැර පිහිටි ජාත්‍යන්තර නියෝජ්‍යාතන සහ වෙනත් සංවිධාන සමඟ සම්බන්ධතා ඇති කර පවත්වාගෙන යාමට;

(ඈ) මෙම පනත යටතේ සභාවේ කර්තව්‍ය ඉටු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය වන සියලු කොන්ත්‍රාත්තුවලට සහ ගිවිසුම් වලට එළඹීමට සහ ඒවා ඉටුකිරීමට;

(ඉ) ශ්‍රී ලංකාවේ හෝ විදේශීය රටවල පිහිටි ආයතන හෝ පුද්ගලයින් මඟින් මානව සම්පත් සංවර්ධන පර්යේෂණ පැවැත්වීම සඳහා කටයුතු සූදානම් කිරීමට;

(ඊ) මානව සම්පත් සංවර්ධනය හා ඊට සම්බන්ධ ක්ෂේත්‍ර පිළිබඳව තොරතුරු දත්ත බැංකුවක් ස්ථාපිත කොට පවත්වාගෙන යාමට;

(උ) යම් බැංකුවක හෝ බැංකුවවල ජංගම, ඉතුරුම් හෝ තැන්පතු ගිණුම් විවෘත කිරීම සහ පවත්වාගෙන යාමට;

(ඌ) චංචල සහ නිශ්චල යන දෙඅංශයෙන්ම ආධාර සහ පරිත්‍යාග පිළිගැනීමට සහ භාර ගැනීමට;

(එ) මානව සම්පත් සංවර්ධනයේ විවිධ අංශවල නිපුණ විශේෂඥ සංචිතයක් සංවර්ධනය අරමුණු කර ගෙන සභාවේ කිරීමේ නිලධාරීන්ගේ දක්ෂතා වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය විය හැකි පියවර ගැනීම;

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 සංඛ්‍යාලේඛන ඇතුළුව සභාව විසින් අවශ්‍ය යැයි සලකනු ලබන තොරතුරු ඉල්ලා සිටීමට සහ ඒවා ලබා ගැනීමට සහ

(ඕ) සභාවේ කාර්යයන්, බලතල සහ කාර්ය ඉටු කිරීම, ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ ඉටු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය යැයි හිතකර යැයි හෝ ආනුෂංගිකයැයි සභාවේ මතය අනුව සභාව විසින් සලකනු ලබන සියලුම පියවර ගැනීමට.

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

රාජ්‍ය පරිපාලන, පළාත් සභා හා පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශයේ විෂය පථය යටතේ ක්‍රියාත්මක වන මෙම සභාව 1997 අංක 18 දරණ ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභා පනතේ විධිවිධාන යටතේ පත්කරන ලද සභාපතිවරයෙක් හා සාමාජිකයින් විසි දෙනෙකුගෙන් සමන්විත වේ. ඔවුන්ගෙන්, සාමාජිකයින් පහළොවක් (15) නිල බලයෙන් පත්කරන ලද අතර ඉතිරි සාමාජිකයින් පස් දෙනා (05) අමාත්‍යවරයා විසින් පත් කරනු ලබයි. එම සාමාජිකයින් පස් දෙනා අදාළ ක්ෂේත්‍රවල පළපුරුද්ද හා නිපුනතාව සලකා බලමින් පත්කරන අතර ඔවුන්ගෙන් දෙදෙනෙක් (2) පුද්ගලික අංශයෙන් වේ. කෙසේවෙතත්, නිල බලයෙන් පත්වන සාමාජිකයින් ගණන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩු ක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 44, 45, සහ 47 වගන්තිවලට යටත් වේ. සාමාජිකයින් පස් දෙනාගෙන් එක් සාමාජිකයකු විධායක සභාපතිවරයා ලෙස පත් කිරීමට පනත යටතේ අමාත්‍යවරයාට බලය ඇත. පනත මඟින් විධිවිධාන සපයා ඇති පරිදි සභාපතිවරයා මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ ප්‍රධාන විධායක ද නිලධාරියා වේ.

1997 අංක 18 දරන ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභා පනතේ 3(1) (අ) සිට (ජ) දක්වා වගන්ති ප්‍රකාරව, 1978 ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 44 වන වගන්තියට යටත්ව පහත 2024.12.31 දිනට සභාවේ නිල බලයෙන් පත් කරන ලද 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, තාක්ෂණ විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
5. ලේකම්, කම්කරු විෂය භාර අමාත්‍යාංශය
6. ලේකම්, රාජ්‍ය පරිපාලන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය,
7. ලේකම්, යෞවන 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, තෘතියික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව
13. සභාපති, ජාතික ආධුනිකත්ව හා කර්මාන්ත පුහුණු අධිකාරිය
14. සභාපති, විශ්වවිද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව
15. අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, තෘතීක හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව

2024 දෙසැම්බර් 31 දිනට, තුසිත පී. වනිගසිංහ මහතා මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සභාපතිවරයා වශයෙන් සේවය කරමින් සිටි අතර, අමාත්‍යවරයා විසින් පත්කළ සාමාජිකයින් පස්දෙනා පත් කිරීමට නියමිතව ඇත.

2.1. 2024 දි පාලක සභාවේ සහා සාමාජිකයින්ගේ පැමිණීම පිළිබඳ විස්තර

#	සභා සාමාජිකයින්ගේ විස්තර	2024.01.18	2024.04.04	2024.06.27	2024.08.15
01	තුසිත පී. වනිගසිංහ මයා, සභාපති, මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව (ගරු අමාත්‍යවරයා විසින් පත්කළ)	√	√	√	√
02	වසන්තා පෙරේරා මිය/තිලකා ජයසුන්දර මිය, ලේකම්, අධ්‍යාපන හා උසස් අධ්‍යාපන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	√	√	√
03	ආර්.පී.ඒ. විමලවීර මයා, ලේකම්, කම්කරු විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	-	-	-
04	ඩබ්.ඩබ්.පී. යසරත්න මයා ලේකම්, රාජ්‍ය පරිපාලන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	√	-	√
05	වෛද්‍ය පී.ජී. මහීපාල මයා, ලේකම්, සෞඛ්‍ය විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	-	-	-
06	තිලකා ජයසුන්දර මිය /ශාන්ත වීරසිංහ මයා, ලේකම්, කර්මාන්ත සංවර්ධන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	-	-	√	√
07	ජානක ධර්මකීර්ති මයා, ලේකම්, කෘෂිකර්මය විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	-	√	-	-
08	ආචාර්ය ධර්ම ශ්‍රී කුමාරතුංග මයා, ලේකම්, කර්මාන්ත සංවර්ධන විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	√	√	√
09	කනපතිපිල්ලෙයි මහීසන් මයා, ලේකම්, යෞවන කටයුතු විෂය භාර අමාත්‍යාංශය	√	√	√	√
10	ඉංජිනේරු බි.කේ.යූ.ඒ. වික්‍රමසිංහ මයා සභාපති, තෘතීක හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව	-	√	√	-
11	මහාචාර්ය හරිස්චන්ද්‍ර අබේගුණවර්ධන මයා/පද්මිනි රණවීර මිය, සභාපති, ජාතික අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව	-	√	√	√
12	මහාචාර්ය සම්පත් අමරතුංග මයා, සභාපති, විශ්වවිද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව	-	-	-	√
13	ආචාර්ය කේ.ඒ. ලලිතධීර මයා, අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, තෘතීක හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව	-	√	√	√
14	රුචික අමරසේකර මයා සභාපති, ජාතික ආධුනිකත්ව හා කර්මාන්ත පුහුණු අධිකාරිය	√	-	-	-
15	එච්.එල්ජේ.කේ. අමරසේකර මිය, නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ, ජාතික අයවැය දෙපාර්තමේන්තුව - මුදල් විෂය භාර අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්ගේ නාමිකයා	√	-	√	√
16	මහාචාර්ය ජයන්ත ලාල් රත්නසේකර මයා, උප කුලපති, ඌව වෙල්ලස්ස විශ්වවිද්‍යාලය (ගරු අමාත්‍යවරයා විසින් පත්කළ)	-	-	*	*
17	මහාචාර්ය ඩබ්. හිලරි එල්මෝ සිල්වා, කළමනාකරණ අධ්‍යයන හා වාණිජ පීඨය, ශ්‍රී ජයවර්ධනපුර විශ්වවිද්‍යාලය (ගරු අමාත්‍යවරයා විසින් පත්කළ)	√	√	√	-
18	එම්. සී. වී. රාජනාදන් මයා, විශ්‍රාමලත් ජ්‍යෙෂ්ඨ බැංකුකරු, හැටන් නැෂනල් බැංකුව (ගරු අමාත්‍යවරයා විසින් පත්කළ)	√	√	√	-

19	මුදිතා සාමධානී කිරිවන්දෙනිය මිය, කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂ, සණස ජාත්‍යන්තර පුද්ගලික සමාගම (ගරු අමාත්‍යවරයා විසින් පත්කළ)	√	√	√	-
	සහභාගි වූ මුළු සංඛ්‍යාව	**12**	**12**	**12**	**10**

√ සහභාගි. - නිදහස් වූ. * ඉල්ලා අස්වූ.

2.2. සභාවේ සුවිශේෂී තීරණ – 2024

2.2.1 මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය

නව ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන (NHRD) ප්‍රතිපත්තියක් කෙටුම්පත් කිරීමේ අවශ්‍යතාවය සභාව විසින් සැලකිල්ලට ගත් අතර, අනුකූලතාව සහතික කිරීම සඳහා ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය, කැබිනට් මණ්ඩලය විසින් අනුමත කරන ලද ජාතික අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති රාමුව (NEPF 2023-2033) සමඟ පෙළගැස්වීමට නිර්දේශ කරන ලදී. ජනාධිපතිවරයාගේ සභාපතිත්වයෙන් යුත් කැබිනට් අනු කමිටුවක් විසින් සකස් කරන ලද ජාතික අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති රාමුව, 2023 අප්‍රේල් 24 වන දින අනුමත කරන ලදී. ජාතික අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති රාමුව සහ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභා පනතේ විධි විධාන මත පදනම්ව නව ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය කෙටුම්පත් කිරීමට සභා සාමාජිකයින් ඒකමතිකව එකඟ විය.

ඒ අනුව, කණ්ඩායම් නායක, ඌව වෙල්ලස්ස විශ්වවිද්‍යාලයේ නිර්මාතෘ සහ හිටපු උපකුලපති ආචාර්ය චන්ද්‍රා ඇඹුල්දෙණිය මහතා විසින් නව ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය කෙටුම්පත් කරන ලද අතර, පාලක සභාව වෙත ඉදිරිපත් කරන ලදී. ඉන්පසුව, පාලක සභා සාමාජිකයින්ගේ සහභාගිත්වය ඇතිව යථෝක්ත කෙටුම්පත සත්‍යාපනය කිරීමේ වැඩමුළුවක් ශ්‍රී ලංකා සංවර්ධන පරිපාලන ආයතනයේදී 2024 අගෝස්තු 15 දින පවත්වන ලදී.

කෙටුම්පත් කරන ලද ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය සහ එහි මූලික රාමුව පාලක සභාව විසින් අනුමත කර ඇත. මෙම වැඩමුළුවේ අරමුණ වූයේ එක් එක් අංශ පිළිබඳ ගැඹුරු විශ්ලේෂණයක් සිදු කිරීම, විද්වතුන්ගේ සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරීන්ගේ අදහස් මගින් ප්‍රතිපත්තිය තවදුරටත් පෝෂණය කිරීමයි. මෙම ප්‍රතිපත්තියේ එක් එක් අංශ ශක්තිමත් කිරීමට විද්වතුන්ගේ ධනාත්මක යෝජනා සහ ප්‍රතිපෝෂණ ලැබී ඇති බැවින්, මෙම ක්‍රියාවලිය ප්‍රතිපත්තියේ අදාළත්වය ශක්තිමත් කිරීමට උපකාරී විය. ඊට අමතරව, රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික අංශ දෙකෙහිම පාර්ශවකරුවන් සහභාගි කර ගනිමින් අඛණ්ඩ සමාලෝචනයට පහසුකම් සැලසීම සඳහා සෑම ප්‍රතිපත්ති අංශ සඳහාම කමිටු පිහිටුවන ලද අතර එම කමිටුවල සංයුතිය තීරණය කිරීමට මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවට බලය ලබා දෙන ලදී.

2.2.2. බෙංගාල බොක්ක ආශ්‍රිත රටවල බහු ආංශික තාක්ෂණික ආර්ථික සහයෝගීතාව සඳහා වන එකමුතුව (BIMSTEC) මානව සම්පත් සංවර්ධනය සැලැස්ම සකස්කිරීම

BIMSTEC කලාපයේ විද්‍යාව හා තාක්ෂණ අංශය සඳහා ප්‍රමුඛ සාමාජික රට ලෙස, ශ්‍රී ලංකාව කටයුතු කරයි. එහි උප අංශයක් වන මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා, මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව විදේශ කටයුතු අමාත්‍යංශයේ අනුමැතිය මත කේන්ද්‍රීය මධ්‍යස්ථානය ලෙස කටයුතු කරනු ලබයි. ඒ අනුව කලාපය වෙනුවෙන් මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා ක්‍රියාකාරී සැලැස්මක් මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව විසින් කෙටුම්පත් කරන ලදී.

මෙම සැලැස්ම සාමාජික රටවල් වෙත අදහස් ඉල්ලීම සඳහා යොමු කිරීමෙන් පසුව, පළමු විශේෂඥ කණ්ඩායම් රැස්වීම 2024 අගෝස්තු 21 සහ 22 දිනවලදී මාර්ගගතව පැවැත්විණි. *BIMSTEC* සාමාජික සියලුම රටවල් සහ *BIMSTEC* ලේකම් කාර්යාලයේ නියෝජිතයන් මෙම රැස්වීමට සහභාගී විය. නියෝජිතයින් සිය මානව සම්පත් සංවර්ධන දායකත්වයන් ඉදිරිපත් කළ අතර, ආචාර්ය චන්ද්‍රා ඇඹුල්දෙනිය මහතා සැලැස්ම ඉදිරිපත් කළ අතර තුසිත පී. වනිගසිංහ මහතා විසින් රැස්වීමේ මුලසුන හොබවන ලදී. ශ්‍රී ලංකාවේ ඉදිරිපත් කිරීම අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ නිපුණතා සංවර්ධන අංශයේ අතිරේක ලේකම්, හිමාලි අතාවුදගේ මහත්මිය විසින් සිදුකරන ලදි.

සාර්ථක සාකච්ඡාවලින් අනතුරුව, මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම අනුමත කරන ලද අතර, එහි ක්‍රියාත්මක කිරීම සැලැස්ම *(Implementation Plan)* සකස් කිරීමේ වගකීම ශ්‍රී ලංකාව වෙනුවෙන් මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ජාතික සභාව වෙත පවරන ලදී. එමෙන්ම, එම ක්‍රියාත්මක කිරීමේ සැලැස්ම පිළිබඳව වැඩමුළුවක් ද , 2025 දී පැවැත්වීමට නියමිතය. තවද මානව සම්පත් සංවර්ධන විශේෂඥයන්ගේ දෙවන රැස්වීම ද මේ සමඟ පැවැත්වීමට නියමිතය. ශ්‍රී ලංකාව එම වැඩමුළුවට සත්කාරක රට වශයෙන් කටයුතු කරනු ඇත.

2.2.3. සභාව වෙත ජාතික අධ්‍යාපනික ප්‍රතිපත්ති රාමුව (NEPF) ඉදිරිපත් කිරීම.

ජාතික අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති රාමුව පිළිබඳ සමාලෝචනය, මෙම කාර්යය සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව විසින් පත්කරන ලද කණ්ඩායම් නායක, ආචාර්ය චන්ද්‍රා ඇඹුල්දෙනිය මහතා විසින් ඉදිරිපත් කරන ලදී.

2023 දී අමාත්‍ය මණ්ඩලය විසින් අනුමත කරන ලද ජාතික අධ්‍යාපනික ප්‍රතිපත්ති රාමුව, ජාතික අධ්‍යාපන ක්‍රමය ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීම සඳහා වන පුළුල් දැක්ම, අරමුණු සහ උපාය මාර්ග ගෙනහැර දක්වයි. මෙම ක්ෂේත්‍රයේ ජාතික මුලපිරීම් ඉදිරියට ගෙන යාම සඳහා පනතේ විධිවිධාන සැලකිල්ලට ගනිමින්, මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ ජාතික අධ්‍යාපනික ප්‍රතිපත්ති රාමුවේ අන්තර්ගතය අවබෝධ කර ගැනීම ඉතා වැදගත් වේ.

එහිදී, පහත සඳහන් ප්‍රධාන මාතෘකා සාකච්ඡා කරන ලදී:

I. ජාතික අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති රාමුවේ (NEPF) සමාලෝචනය

- ජාතික අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති රාමුවේ පසුබිම හා අන්තර්ගතය
- ජාතික අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති රාමුව තුළ දක්වා ඇති පරමාර්ථ හා අරමුණු
- ප්‍රධාන සංරචක හා එය ක්‍රියාත්මක කිරිම සඳහා යෝජිත උපායමාර්ග

II. ජාතික අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති රාමුව පිළිබඳ විශ්ලේෂණය

- මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා ජාතික අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති රාමුවේ විභව බලපෑම පිළිබඳ ඇගයීම
- ජාතික අධ්‍යාපනික ප්‍රතිපත්ති රාමුවේ පරමාර්ථ ක්‍රියාත්මක සැලසුම් බවට පරිවර්තනය කිරීමේදී අවස්ථා සහ අභියෝග හඳුනා ගැනීම
- ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාවේ මූලපිරීම් ජාතික අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති රාමුවේ ප්‍රධාන ඉලක්ක සමඟ පෙළගැස්වීම සඳහා නිර්දේශ

III. ජාතික අධ්‍යාපනික ප්‍රතිපත්ති රාමුව ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ කාර්යභාරය

- මානව සම්පත් සංවර්ධනයේ සන්දර්භය තුළ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ විධිනියෝගය සහ වගකීම් ප්‍රකාශ කිරීම
- ජාතික අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති රාමුව ඵලදායී ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහාය වීම සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ විශේෂඥතාව සහ සම්පත් උපයෝගී කර ගැනීමේ උපාය මාර්ග
- ජාතික අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති රාමුවේ අරමුණ කරා සම්බන්ධීකරණ උත්සාහයන් සහතික කිරීම සඳහා අදාළ පාර්ශ්වකරුවන් සමඟ සහයෝගීතාවය ගොඩනඟාගැනීම සඳහා අවස්ථා.

මෙම ජාතික අධ්‍යාපනික ප්‍රතිපත්ති රාමුවේ ප්‍රධාන අරමුණ වන්නේ යහපත් ප්‍රතිඵල සඳහා ඉදිරි වසර 10 තුළ ශ්‍රී ලංකාවේ පවතින අධ්‍යාපන ක්‍රමය පරිවර්තනය කිරීම බව සභාව විසින් අවධාරණය කරන ලදී.

මෙහි සැලකියයුතු පියවරක් ලෙස, අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් තිලකා ජයසුන්දර මහත්මිය විසින් ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්ම පිළිබඳව, අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ නිළධාරීන් හට වැඩමුළුවක් පැවැත්වීමට උක්ත සැලැස්ම කෙටුම්පත් කිරීමේ කණ්ඩායම් නායක, ආචාර්ය චන්ද්‍රා ඇඹුල්දෙනිය මහතාට ආරාධනය කරන ලදී. අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය යටතේ පවතින සියළුම ආයතන සඳහා සංවිධානය කළ මෙම වැඩමුළුව ජාතික අධ්‍යාපනික ප්‍රතිපත්ති රාමුව ඉලක්ක කොටගෙන සිදු කරන ලදී.

මෙම වැඩමුළුව 2024 ජූලි 10 වන දින පෙ.ව. 9:00 සිට දහවල් 12:00 දක්වා බත්තරමුල්ල, ඉසුරුපාය අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ 7 වන මහලේ පිහිටි ශ්‍රවණාගාරයේදී පවත්වන ලදී. යථෝක්ත වැඩමුළුව අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් තිලකා ජයසුන්දර, මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ

සභාපති තුසිත පී. වනිගසිංහ, සහ කණ්ඩායම් නායක ආචාර්ය චන්ද්‍රා ඇඹුල්දෙණිය යන මහත්ම මහත්මීන්ගේ මූලිකත්වයෙන් සිදු විය.

2.2.4. 2024 වසර සඳහා පර්යේෂණ මුලපිරීම්

ශ්‍රී ලංකාවේ අධ්‍යාපනික හා කම්කරු අංශවල ප්‍රධාන අභියෝග හා අවස්ථා විසඳීම අරමුණු කර ගනිමින් 2024 වසර සඳහා පර්යේෂණ කටයුතු කිහිපයක් මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව විසින් ආරම්භ කර ඇත. මෙම පර්යේෂණ, ඉදිරි මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිමය තීරණ සකස් කිරීමේ දී සහ තිරසාර මානව සම්පත් සංවර්ධනයට උපකාරී වේ.

I. ශ්‍රී ලංකාවේ වසර 13ක සහතික කළ අධ්‍යාපන වැඩසටහනේ ඵලදායීත්වයට බලපාන අභියෝග පිළිබඳ අධ්‍යයනය.
II. ශ්‍රී ලංකාවේ තෘතියික, වෘත්තීය අධ්‍යාපන හා පුහුණු (TVET) උපාධිධාරීන්ගේ රැකියාගත වීමේ ශක්‍යතාව පිළිබඳ ඡායා අධ්‍යයනය -2024
III. ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම වෙළඳපොළ ප්‍රවණතා පිළිබඳ අධ්‍යයනය (සංචාරක ක්ෂේත්‍රය) - 2024

පර්යේෂණ නිලධාරීන් විසින් සභාවේ දී සිය පර්යේෂණ යෝජනා පැහැදිළි කළ අතර, ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය හා මානව සම්පත් සංවර්ධනය කෙරෙහි මෙම පර්යේෂණ මුලපිරීම්වල වැදගත්කම ඔවුන් විසින් පෙන්වා දෙන ලදී. එම පර්යේෂණ යෝජනා සභාව විසින් පිළිගන්නා ලදී.

2.2.5 බිම්ස්ටෙක් මහලේකම්වරයා හමුවී සාකච්ඡා කිරීම.

2024 අප්‍රේල් 8 සිට 10 දක්වා කාලය තුළ බිම්ස්ටෙක් මහලේකම් අතිගරු ඉන්ද්‍රා මනි පාණ්ඩේ මහතා ශ්‍රී ලංකාවේ සංචාරය කලේය. මෙම සංචාරය කලාපීය සහයෝගීතාව පෝෂණය කිරීම අරමුණු කරගත් වැදගත් රාජ්‍ය තාන්ත්‍රික සම්බන්ධතාවයකි.

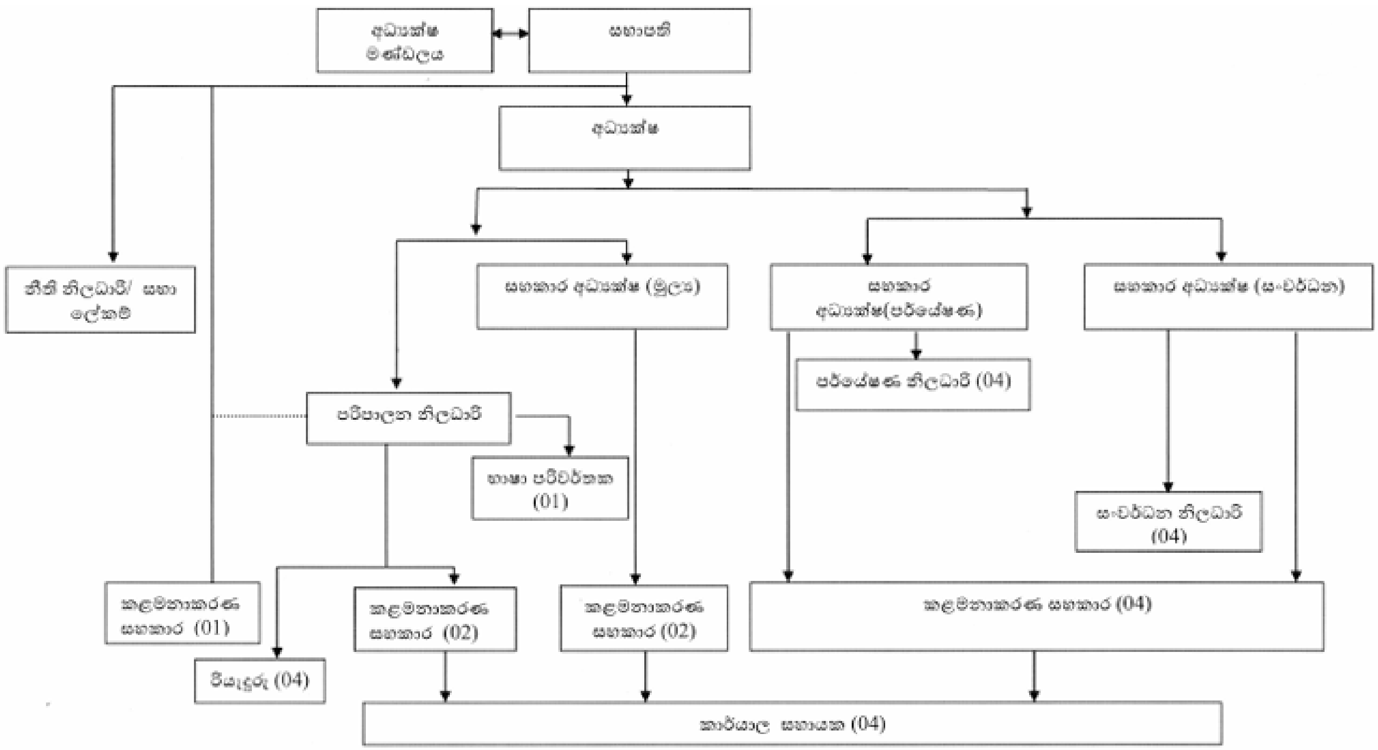
කොළඹ අග්‍රාමාත්‍ය කාර්යාලයේදී 2024 අප්‍රේල් 8 දින මහ ලේකම්, පාණ්ඩේ මහතා සමඟ පැවති රැස්වීමට මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සභාපතිතුමා සහභාගී විය.

BIMSTEC කලාපය තුළ මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්ෂේත්‍රයට අදාල කේන්ද්‍රීය මධ්‍යස්ථානය (focal point) ලෙස මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව දරණ භූමිකාවේ වැදගත්කම මෙහිදී පැසසුමට භාජනය කරන ලද අතර, කලාපීය මානව සම්පත් සංවර්ධන වැඩසටහන් ඉදිරියට ගෙනයෑම සඳහා සක්‍රීය සම්බන්ධතා තවත් ශක්තිමත් කිරීමට උත්සාහ දැරිය යුතු බව සාකච්ඡාවට බඳුන් විය.

2.2.6 මානව ප්‍රාග්ධන සමුළුව- 2024 – (Human Capital Summit- 2024)

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ හිටපු සභාපති හා අතිගරු ජනාධිපතිතුමාගේ උපදේශක, දිනේෂ් වීරක්කොඩි මහතා විසින් 2024 මානව ප්‍රාග්ධන සමුළුව සංවිධානය කිරීමේදී සහයෝගීතාව දැක්වීමට මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවට ආරාධනය කරන ලදී. එම යෝජනාව සභාව විසින් පිළිගන්නා ලද අතර 2024 ජූලි 18 වන දින පැවති මෙම සමුළුව සඳහා සහභාගී වීමට ආරාධනාවන් ද ලැබුණි.

2.2. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ ආයතනික සැලැස්ම



3. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සේවක සංඛ්‍යාව සහ ඔවුන්ගේ තනතුරු

තනතුරු නාමය	අනුමත සේවක සංඛ්‍යාව	2024.12.31 දිනට සේවයේ සිටින සංඛ්‍යාව	2024.12.31 දිනට පුරප්පාඩු සංඛ්‍යාව	නම
සභාපති	01	01	-	තුසිත පී. වනිගසිංහ මයා
අධ්‍යක්ෂ	01	-	01	-
සහකාර අධ්‍යක්ෂ	03	-	03	-
සභා ලේකම්/ නීති නිලධාරී	01	01	-	ජී.ජී. කසුනි උත්පලා මිය
පර්යේෂණ නිලධාරී	04	04	-	ඩී. සෙන්තිල්නාදන් මයා ආර්.ඩී.සී.එස්. රාජපක්ෂ මයා ඒ.එස්.ජී.එස්. බණ්ඩාර මයා එච්.ඩබ්. තුෂාරි මිය
පරිපාලන නිලධාරී	01	01	-	කේ.වී.එස්. එරංගා මිය
භාෂා පරිවර්තක	01	-	01	-
සංවර්ධන නිලධාරී	04	02	02	ආර්. ප්‍රියදර්ශිණී මිය ඩබ්.ඒ. චතුරංග මයා (රාජ්‍ය පරිපාලන, පළාත් සභා හා පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශය විසින් අනුයුක්ත කර ඇත.)
සභාපතිගේ පෞද්ගලික සහකාර	01	-	01	-
කළමනාකරණ සහකාර	08	04	04	සී.ආර්. මද්දගේ මයා එම්.ජී.එන්. දිල්හාරි මිය කේ.සී මුතුමාල මිය ආශා එදිරිසිංහ මිය
රියදුරු	04	04	-	ජී.එම්. පින්නදූව මයා ටෙරන්ස් පියල් මයා ආර්.සී.ආර්. ජයවර්ධන මයා ගයාන් ජීවන්ත මයා
කාර්යාල සහයක	04	02	02	එන්.ජී. නදුන් මධුරංග මයා ඒ. නයනා ප්‍රියදර්ශණී මෙනවිය
මුළු එකතුව	**33**	**19**	**14**	

3.1 බඳවාගැනීම්

කළමනාකරණ සේවා දෙපාර්තමේන්තුවේ විධිවිධාන පරිදි, සභාව සඳහා 33ක සේවකයින් අනුමත කර ඇති නමුත් සභාපති සමග 2024.12.31 දිනට සිටින සේවක සංඛ්‍යාව 19ක් විය.

නම	තනතුරු නාමය	බඳවාගත් දිනය
ඒ.එස්.ජී.එස්. බණ්ඩාර මයා	පර්යේෂණ නිලධාරී	2024/02/01
එච්.ඩබ්. තුෂාරි මිය	පර්යේෂණ නිලධාරී	2024/03/01

3.2 ඉල්ලා අස්වීම

නම	තනතුරු නාමය	ඉල්ලා අස් වූ දිනය
එස්.එස්. කලුආරච්චි මිය	සහකාර අධ්‍යක්ෂ (මූල්‍ය)	2024/02/24
ජී.පී.එම්. සද්ධාමංගල මිය	කළමනාකරණ සහකාර	2024/02/26
ඩබ්.ආර්.ඒ.පි. ගුණවිල් මයා	කාර්යාල සහයක	2024/09/27

3.3. විශ්‍රාමගැනීම

නම	තනතුරු නාමය	විශ්‍රාම දිනය
ජේ.ඒ.සී.පී. ජයසිංහ මිය	නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ (සංවර්ධන)	2024/09/29

3.4 දේශීය පුහුණු

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ කාර්ය මණ්ඩලයේ විෂය දැනුම වැඩි දියුණු කිරීමේ අරමුණින්, සමාලෝචිත වසර තුළ ඔවුන්ට දේශීය පුහුණුවීම් ලබා දෙන ලදී.

2024 වසර තුළ පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා සහභාගී වූ නිලධාරීන්ගේ විස්තර පහත පරිදි වේ.

පුහුණුවේ නම	නිලධාරියාගේ/කණ්ඩායමේ නම	තනතුරු නාමය	ආයතනය/සම්පත් දායකයා
ජ්‍යෙෂ්ඨ මට්ටමේ නිලධාරීන් සඳහා දෙමළ භාෂා පාඨමාලාව	ජී.ජී. කසුනි උත්පලා මිය	සභා ලේකම්/ නීති නිලධාරී	රාජ්‍ය භාෂා දෙපාර්තමේන්තුව
	ආර්.ඩී.සී.එස්. රාජපක්ෂ මයා	පර්යේෂණ නිලධාරී	
ද්විතියික/තෘතීයික මට්ටමේ නිලධාරීන් සඳහා දෙමළ භාෂා පාඨමාලාව	කේ.වී. සෙව්වන්දි එරංගා මිය	පරිපාලන නිලධාරී	රාජ්‍ය භාෂා දෙපාර්තමේන්තුව
	ඒ.එස්. එදිරිසිංහ මිය	කළමනාකරණ සහකාර	
	කේ.සී මුතුමාල මිය	කළමනාකරණ සහකාර	
ප්‍රාථමික මට්ටමේ නිලධාරීන් සඳහා දෙමළ භාෂා පාඨමාලාව	ඩබ්.ටෙරන්ස් පියල් මයා	රියදුරු	රාජ්‍ය භාෂා දෙපාර්තමේන්තුව
	ඩී.ඩී. ගයාන් ජීවන්ත මයා	රියදුරු	

	ආර්.සී.ආර්. ජයවර්ධන මයා	රියදුරු	
QuickBooks ගිණුම්කරණ මෘදුකාංග පුහුණුව	කේ.සී මුතුමාල මිය නදීෂා දිල්හාරි මිය	කළමනාකරණ සහකාර කළමනාකරණ සහකාර	සොෆ්ට් කී සිස්ටම් (පුද්ගලික) සමාගම
2 වැනි කාර්යක්ෂමතා කඩඉම් විභාගය ලෙස නීති පශ්චාත් උපාධිය සඳහා (Masters in Law) අරමුදල් නිදහස් කිරීම	ජී.ජී. කසුනි උත්පලා මිය	සභා ලේකම්/ නීති නිලධාරී	ජෙනරාල් සර් ජෝන් කොතලාවල ආරක්ෂක විශ්වවිද්‍යාලය

4. විගණන හා කළමනාකරණ කමිටු රැස්වීම් - 2024

2024 වර්ෂයේ දී, විගණන සහ කළමනාකරණ කමිටුව අවස්ථා තුනකදී රැස්වූ අතර, පහත සඳහන් කරුණු සම්බන්ධයෙන් කළමනාකරණ තීරණ මණ්ඩලයට නිර්දේශ කළේය.

- ❖ ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම - 2024
- ❖ වාර්ෂික වාර්තා කෙටුම්පත - 2023
- ❖ ආයතනික සැලැස්ම (2024 – 2028)
- ❖ විගණන වාර්තාව - 2023
- ❖ අවසාන ගිණුම් - 2023
- ❖ අභ්‍යන්තර විගණන වාර්තා
- ❖ සභාවේ පරිපාලනයට අදාළ විවිධ කළමනාකරණ තීරණ

2024 ජනවාරි 1 වන දින සිට දෙසැම්බර් 31 දක්වා, විගණන සහ කළමනාකරණ කමිටුව පහත සඳහන් සභා සාමාජිකයින්ගෙන් සමන්විත විය.

❖ 2024.02.07 දින පැවති 1 වැනි විගණන හා කළමනාකරණකමිටු රැස්වීම

1. මුදල් අමාත්‍යාංශයේ නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ එච්.එල්.ජේ.කේ. අමරසේකර මහත්මිය - කමිටුවේ සභාපතිණිය
2. ආචාර්ය කේ.ඒ. ලලිතධීර මහතා - අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, TVEC - කමිටුවේ සාමාජික
3. එම්.එස්.කිරිවන්දෙණිය මහත්මිය - (සභා සාමාජික) - කමිටුවේ සාමාජික
4. එන්.පී. ගාමිණී මහතා, ප්‍රධාන අභ්‍යන්තර විගණක, රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය - නිරීක්ෂක
5. ඩබ්ලිව්.පී.සී.එස්. අබේධීර මහත්මිය, විගණන අධිකාරී, රජයේ විගණන අංශය - නිරීක්ෂක

❖ 2024.06.12 දින පැවති 2 වැනි විගණන හා කළමනාකරණකමිටු රැස්වීම

1. මුදල් අමාත්‍යාංශයේ නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ එච්.එල්.ජේ.කේ. අමරසේකර මහත්මිය - කමිටුවේ සභාපතිණිය
2. ආචාර්ය කේ.ඒ. ලලිතධීර මහතා - අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, TVEC - කමිටුවේ සාමාජික
3. එම්.එස්.කිරිවන්දෙණිය මහත්මිය - (සභා සාමාජික) - කමිටුවේ සාමාජික
4. එන්.පී. ගාමිණී මහතා, ප්‍රධාන අභ්‍යන්තර විගණක, රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය - නිරීක්ෂක
5. ඩබ්ලිව්.පී.සී.එස්. අබේධීර මහත්මිය, විගණන අධිකාරී, රජයේ විගණන අංශය - නිරීක්ෂක

❖ 2024.08.27 දින පැවති 3 වැනි විගණන හා කළමනාකරණකමිටු රැස්වීම

1. මුදල් අමාත්‍යාංශයේ නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ එච්.එල්.ජේ.කේ. අමරසේකර මහත්මිය - කමිටුවේ සභාපතිණිය
2. ආචාර්ය කේ.ඒ. ලලිතධීර මහතා - අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, TVEC - කමිටුවේ සාමාජික
3. එම්.එස්.කිරිවන්දෙණිය මහත්මිය - (සභා සාමාජික) - කමිටුවේ සාමාජික
4. එන්.පී. ගාමිණී මහතා, ප්‍රධාන අභ්‍යන්තර විගණක, රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය - නිරීක්ෂක
5. ඩබ්ලිව්.පී.සී.එස්. අබේධීර මහත්මිය, විගණන අධිකාරී, රජයේ විගණන අංශය - නිරීක්ෂක

5. 2024 වසර තුළ සිදුකළ ව්‍යාපෘති

5.1. මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්තිය

2012 දී ස්ථාපිත ජාතික මානව සම්පත් හා සේවා නියුක්ති ප්‍රතිපත්තියේ ප්‍රතිපත්ති අංක 58-112 පිළිබඳ පූර්ණ අධ්‍යනයකින් පසු, ප්‍රතිපත්තීන්ට අදාල මූලික ස්කන්ධ දර්ශක (KPI) ආශ්‍රිත දත්ත පහසුවෙන් ලබාගත නොහැකි බව නිරීක්ෂණය විය. ශ්‍රී ලංකාවේ විවිධ අංශවල යාවත්කාලීන වන දත්ත අවම මට්ටමේ පවතින බව සභාව විසින් අවධාරණය කරන ලදී. ඊට අමතරව, ක්‍රමවත් මධ්‍යගත දත්ත රැස් කිරීමේ පද්ධතියක් ක්‍රියාත්මක ව නොපවතින අතර, ඇතැම් උසස් අධ්‍යාපන හා තෘතීයික අධ්‍යාපන ආයතන ක්‍රමානුකූලව රැස්කළ දත්ත පද්ධති (DataBase) පවත්වාගෙන ගියද මෙම පිළිවෙත සමස්ථ ආයතන පද්ධතිය තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ගැටලු පවතී. මානව සම්පත් සංවර්ධනය ආශ්‍රිත ප්‍රාථමික හා ද්විතියික දත්ත රැස්කිරීම අභියෝග මතුකරන බව සභාව විසින් තවදුරටත් අවධාරණය කරන ලදී.

ජාතික අධ්‍යාපනික ප්‍රතිපත්ති රාමුව (NEPF 2023 – 2033) සමඟ අනුකූල වන පරිදි නව ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තියක් කෙටුම්පත් කිරීමේ අවශ්‍යතාව සභාව විසින් පෙන්වා දෙන ලදී. ඒ අනුව ජාතික අධ්‍යාපනික ප්‍රතිපත්ති රාමුව සහ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ පනතේ විධිවිධාන මත පදනම්ව නව ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තියක් කෙටුම්පත් කිරීම සඳහා සභා සාමාජිකයින් ඒකමතිකව එකඟ විය.

ඒ අනුව, කණ්ඩායම් නායක ආචාර්ය චන්ද්‍රා ඇඹුල්දෙණිය මහතා විසින් නව ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය කෙටුම්පත් කරන ලද අතර, පාලක සභාව වෙත ඉදිරිපත් කරන ලදී. ඉන් පසුව, ශ්‍රී ලංකා සංවර්ධන පරිපාලන ආයතනයේදී (SLIDA) 2024 අගෝස්තු 15 දින සත්‍යාපනය කිරීමේ වැඩමුළුවක් පවත්වන ලදී.

ජාතිය සඳහා තිරසාර අනාගතයක් සහතික කිරීම අරමුණු කරමින්, මානව සම්පත සංවර්ධනයට අදාලව ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තියක් සකස්කිරීම කඩිනම් කිරීම සඳහා මෙම වැඩමුළුව සැලකියයුතු පියවරක් සලකුණු කරන ලදී. මෙම වැඩමුළුව, ශ්‍රී ලංකා සංවර්ධන පරිපාලන ආයතනයේ (SLIDA) දී පවත්වන ලද මෙම වැඩමුළුව මඟින් කෙටුම්පත්කළ ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය වලංගු කිරීමට ප්‍රධාන පාර්ශවකරුවන්, විශේෂඥයින් සහ මානව සම්පත් සංවර්ධන අංශවල නියෝජිතයින් සම්බන්ධ විය. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව විසින් මූලික අධ්‍යයන හා පාර්ශවකාර උපදේශන මාලාවක් තුළින් මෙම කෙටුම්පත්කළ ප්‍රතිපත්තිය යාවත්කාලීන වනු ඇත.

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සභාපති, තුසිත පී. වනිගසිංහ මහතා උත්සවයේ මුලසුන දරන ලද අතර, ඒ සඳහා විවිධ අංශවලින් ආසන්න වශයෙන් සහභාගිවූවන් 80ක් පමණ සහභාගි විය. මෙම වැඩමුළුව යථෝක්ත ප්‍රතිපත්තියේ ගුණාත්මකභාවය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා උපකාරී විය. මෙම ප්‍රතිපත්ති කෙටුම්පත කණ්ඩායම් නායක, ආචාර්ය චන්ද්‍රා ඇඹුල්දෙණිය මහතා විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද අතර ප්‍රතිපත්තියේ අඛණ්ඩ වර්ධනය හා අදාළත්වය සහතික කරමින් මෙම වැඩසටහනේ ඉදිරි පියවර ලෙස එක් එක් ප්‍රතිපත්ති අංශ සඳහා කමිටු පිහිටුවීමට එකඟ විය.

වැඩමුළුවට සහභාගි වූ පාලක සභා සාමාජිකයින්ට: රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා සහ පළාත් පාලන අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් ඩබ්ලිව්.ඩබ්ලිව්.පී. යසරත්න මහතා, අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් තිලකා ජයසුන්දර මහත්මිය, කර්මාන්ත අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් ශාන්ත වීරසිංහ මහතා, තාක්ෂණ අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්, ආචාර්ය ධර්ම ශ්‍රී කුමාරතුංග මහතා, ක්‍රීඩා හා යෞවන කටයුතු අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් කනපතිපිල්ලේ මහීසන් මහතා, විශ්වවිද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිසමේ සභාපති, මහාචාර්ය සම්පත් අමරතුංග මහතා, ජාතික අධ්‍යාපන කොමිසමේ සභාපතිණිය, පද්මිණී රණවක මහත්මිය, තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිසමේ අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, ආචාර්ය කේ.ඒ. ලලිතධීර මහතා, මුදල් අමාත්‍යාංශයේ ජාතික අයවැය දෙපාර්තමේන්තුවේ නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ, එච්.එල්.ජේ.කේ. අමරසේකර මහත්මිය ඇතුළත් වේ.

මෙම අවස්ථාවට අධිකරණ අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් (අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ හිටපු ලේකම්) නිහාල් රණසිංහ මහතා සහ ශ්‍රී ලංකා පාර්ලිමේන්තුවේ විවෘත හා වගවීමේ රජයක් පිළිබඳ ආංශික අධීක්ෂණ කමිටුවේ උපදේශක කේ.ඒ. තිලකරත්න මහතා ද සහභාගී විය. තවද, පෞද්ගලික අංශය නියෝජනය කරමින් වාණිජ මණ්ඩලයේ නියෝජිතයින් සහ අනෙකුත් ප්‍රධාන පාර්ශවකරුවන් මෙම අවස්ථාවට සහභාගී විය.

කෙටුම්පත්කළ ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය සහ මෙම වැඩමුළුවේදී එහි මූලික රාමුව පාලක සභාව අනුමත කරන ලදී. මෙම වැඩමුළුවේ අරමුණ වූයේ එක් එක් ප්‍රතිපත්තිමය අංශ පිළිබඳ ගැඹුරු විශ්ලේෂණයක් සිදු කිරීම, විද්වතුන්ගේ සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරීන්ගේ අදහස් ලබා ගැනීම මගින් ප්‍රතිපත්තිය තවදුරටත් පෝෂණය කිරීමයි.

5.2. BIMSTEC මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්ම

BIMSTEC කලාපයේ විද්‍යාව හා තාක්ෂණය අංශය සඳහා ප්‍රමුඛ රට ලෙස, ශ්‍රී ලංකාව කටයුතු කරනු ලබයි. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව එහි උප අංශයක් වන මානව සම්පත් සංවර්ධනයේ කේන්ද්‍රීය මධ්‍යස්ථානය ලෙස කටයුතු කරනු ලබන අතර ඒ අනුව කලාපය සඳහා කෙටුම්පත්කළ මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ පාලක සභාව වෙත ඉදිරිපත් කිරීමෙන් අනතුරුව අදහස්/යෝජනා/එකඟතා සඳහා විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය හරහා *BIMSTEC* හි ප්‍රධාන ලේකම් කාර්යාලයට භාරදෙන ලදී.

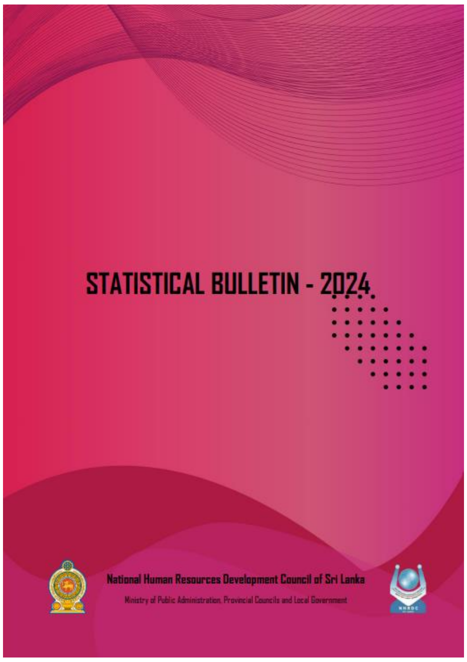
සාමාජික රටවලින් අදහස්/ යෝජනා/එකඟතා ලැබීමෙන් පසුව, මානව සම්පත් සංවර්ධන අංශයේ විශේෂඥයන්ගේ පළමු කණ්ඩායම් රැස්වීම 2024 අගෝස්තු 21 සහ 22 යන දෙදින මාර්ගගතව පවත්වන ලදී. බංගලාදේශය, භූතානය, ඉන්දියාව, මියන්මාරය, නේපාලය, ශ්‍රී ලංකාව, සහ තායිලන්තය ඇතුළුව *BIMSTEC* සාමාජික රටවල සුවිශේෂී නියෝජිතයින් මෙන්ම *BIMSTEC* ප්‍රධාන ලේකම් කාර්යාලයේ නියෝජිතයින් මෙම රැස්වීමට සහභාගි විය.

කෙටුම්පත්කළ කාර්ය සැලැස්ම සාර්ථකව සම්පූර්ණ කරන ලද අතර, පසුව, මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ පාලක සභාව වෙත ඉදිරිපත් කරන ලදී. අදහස්/යෝජනා/එකඟතා සඳහා

විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය තුළින් BIMSTEC ලේකම් කාර්යාලයට බෙදාහරින ලදී. සාමාජික රටවලින් අදහස්/ යෝජනා/එකඟතා ලැබීමෙන් පසුව, පළමු ප්‍රවීනයින්ගේ කණ්ඩායම් රැස්වීම 2024 අගෝස්තු 21 සහ 22 යන දෙදින මාර්ගගතව පවත්වන ලදී. බංගලාදේශය, භූතානය, ඉන්දියාව, මියන්මාරය, නේපාලය, ශ්‍රී ලංකාව, සහ තායිලන්තය ඇතුළුව BIMSTEC සාමාජික රටවල සුවිශේෂී නියෝජිතයින් මෙන්ම BIMSTEC ලේකම් කාර්යාලයේ නියෝජිතයින් මෙම රැස්වීමට සහභාගී විය.

එහිදී තීරණය වූ පරිදි, ක්‍රියාත්මක කිරීමේ සැලැස්ම සකස් කොට විදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය හරහා BIMSTEC ප්‍රධාන ලේකම් කාර්යාලය වෙත භාරදුන් අතර අදහස්/යෝජනා/එකඟතා ලබා ගැනීම සඳහා සාමාජික රටවල් වෙත යවා ඇත. 2024 අවසානය වන විට, භූතානය එම සැලැස්ම සඳහා එකඟතාව ලබාදී ඇත.

5.3. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ සංඛ්‍යාන අත්පොත -2024



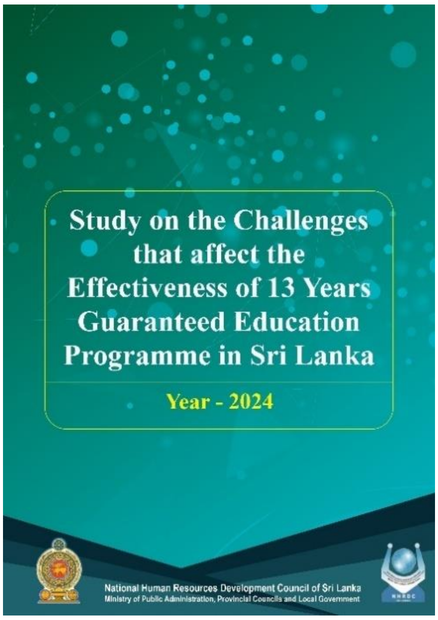
මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ දැක්ම පරිදි, මෙම සභාවේ කළමනාකරණය විසින් ශ්‍රී ලංකාවේ අධ්‍යාපනය හා වෙනත් අත්‍යවශ්‍ය මානව සම්පත් සංවර්ධන අංශ සම්බන්ධයෙන් අදාළ පාර්ශවකරුවන්ගේ තොරතුරු පරතරය අවම කිරීමට වාර්ෂිකව සංඛ්‍යාන අත්පොතක් ප්‍රකාශයට පත් කිරීමට තීරණය කර ඇත. මේ සම්බන්ධයෙන්, 2015 වසරේ සිට සංඛ්‍යාන අත්පොත් නවයක් ප්‍රකාශයට පත්කරන ලද අතර, නවතම අත්පොත 2024 වසරේදී ප්‍රකාශයට පත් කර ඇත.

2023 සිට, අත්‍යවශ්‍ය මානව සම්පත් සංවර්ධන සංඛ්‍යාලේඛණ එකතු කිරීමට නව පරිච්ඡේදයක් හඳුන්වා දී ඇත. අධ්‍යාපනයේ සෑම අදියරකදීම පාසල් හැරයන සිසුන් පිළිබඳ වැදගත් සංඛ්‍යාලේඛන, අධ්‍යාපන කටයුත්තක, පුහුණුවක හෝ රැකියාවක නියුක්ත නොවන පිරිස පිලිබඳ තොරතුරු (NEET Group) සහ විදේශ රැකියා අවස්ථා සහ රැකියාගත වීමේ තොරතුරු මෙම නව පරිච්ඡේදයට ඇතුළත් කර ඇත. එසේම, සාමාන්‍ය අධ්‍යාපන සහ උසස් අධ්‍යාපන පරිච්ඡේදවලට ද නව සංඛ්‍යාලේඛන වගු කිහිපයක් ඇතුළත් කර ඇත.

මෙම සංඛ්‍යාන අත්පොතට සාමාන්‍ය අධ්‍යාපන, තෘතියික, වෘත්තීය අධ්‍යාපන හා පුහුණු සහ උසස් අධ්‍යාපන අංශවලට අදාළ වැදගත් තොරතුරු සහ මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා අදාළ වෙනත් අත්‍යවශ්‍ය තොරතුරු ඇතුළත් වේ. වෙබ් අඩවිවල ඇති ද්විතීයික දත්ත මූලාශ්‍ර, ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ වාර්ෂික වාර්තා, විශ්වවිද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාවේ විශ්වවිද්‍යාල සංඛ්‍යාලේඛන, තෘතියික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාවේ හි වාර්ෂික ශ්‍රම වෙළඳපොළ පිළිබඳ වාර්ෂික තොරතුරු වාර්තාව, අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ වාර්ෂික කාර්ය සාධන වාර්තා, ශ්‍රී ලංකාවේ විභාග දෙපාර්තමේන්තුවේ 5 ශ්‍රේණිය, අ.පො.ස. (සා/පෙළ) සහ අ.පො.ස. (උ/පෙළ) අපේක්ෂකයින්ගේ කාර්ය සාධන වාර්තා, සහ මුදල් අමාත්‍යාංශයේ අයවැය ඇස්තමේන්තුව, ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා කාර්යාංශයේ සංඛ්‍යාලේඛන වාර්තාව සහ NHRDC ප්‍රකාශන ආදිය මත පදනම්ව සියලුම

දත්ත රැස් කරන ලදී. මෙම අත්පොත මඟින් ඉදිරිපත් කරන තොරතුරු සහ විශ්ලේෂණ, ශ්‍රී ලංකාවේ සාමාන්‍ය අධ්‍යාපනය, උසස් අධ්‍යාපනය, නිපුණතා සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සහ අනෙකුත් වැදගත් මානව සම්පත් සංවර්ධන අංශ කෙරෙහි උනන්දුවක් දක්වන පර්යේෂකයින්, ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයින්ට වැදගත් වනු ඇත.

5.4. ශ්‍රී ලංකාවේ 13 වසරක සහතික කළ අධ්‍යාපන වැඩසටහනේ ඵලදායිත්වයට බලපාන අභියෝග පිළිබඳ අධ්‍යයනය - 2024



2017 දී ශ්‍රී ලංකාව තුළ, 13 වසරක සහතික කළ අධ්‍යාපන වැඩසටහන (13YGEP) අ.පො.ස. (සා/පෙළ) විභාගයෙන් පසු පාසල් හැරයන සිසුන් ප්‍රමාණය අවම කරගැනීම සඳහා සහ ඔවුන්ගේ රැකියාගතවීමේ හැකියාව වර්ධනය කිරීමේ අරමුණ ඇතිව මෙම වැඩසටහන ආරම්භ කරන ලදී. මෙම අධ්‍යයනය තුලින් 13YGEP වැඩසටහනේ ඵලදායිත්වයට ඇති අභියෝග, සිසුන් බඳවා ගැනීමේ අනුපාත වල නැඹුරුව, වැඩසටහන අවසන් කල සිසුන් සංඛ්‍යාවන්ගේ නැඹුරුව, රැකියාගතවූ සිසුන් සංඛ්‍යාවල නැඹුරුව හඳුනා ගන්නා ලදී.

ශ්‍රී ලංකාවේ පාසැල් 337ක් තුළ ප්‍රමාණාත්මක දත්ත සහ අධ්‍යාපන පරිපාලකයින් සමඟ සම්මුඛ සාකච්ඡාවලින් ගුණාත්මක අදහස් රැස් කිරීම සඳහා මිශ්‍ර ක්‍රමවේදයක් අනුගමනයෙන් දත්ත රැස්කරන ලදී. සිසුන් බඳවා ගැනීම 2018 දී 6,098 ක් වූ අතර 2022 දී 10,366 දක්වා සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයකින් වැඩිවී ඇත.

NVQ මට්ටම් 3 සහ 4 සුදුසුකම් සහිතව පාඨමාලා අවසන් කල සිසුන්ගේ අනුපාත වැඩි වී ඇත. මේ සියල්ල යහපත් ප්‍රතිඵල වුවද, 2018 දී 1,583ක් වූ සිසුන් හැරයාමට සාපේක්ෂව 2022 දී පාසල්වලින් හැරයන සිසුන් 2,937ක් වීමත් සමඟ හැරයාමේ අනුපාත තවදුරටත් ගැටළුවක් ව පවතී. තවද, කොවිඩ් 19 වසංගතයේ බලපෑම ද සිසුන් හැරයාමේ අනුපාත ඉහල යාමට හේතු වී ඇත.

පාඨමාලා සම්පූර්ණ කල සිසුන්ගේ රැකියා නියුක්ති අනුපාතය 2018 දී 37.7% සිට 2022 දී 46.1% දක්වා යම්තාක් දුරකට ඉහළයාමක් සිදු වී ඇත. කෙසේ වෙතත්, මනාව සුදුසුකම් ලත් වෘත්තීය ගුරුවරුන් හිඟකම, ප්‍රමාණවත් යටිතල පහසුකම් නොමැතිකම සහ වෘත්තීය විෂයමාලා පවත්නා ශ්‍රම වෙළඳපොළ අවශ්‍යතාවල නොගැලපීම ප්‍රධාන ගැටළු බවට පත්වී ඇත. ඊට අමතරව, වෘත්තීය අධ්‍යාපනය පිළිබඳ ක්‍රමවත් දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් නොමැතිකම සිසුන් පාඨමාලා සඳහා යොමුවීම අවමවීමට හේතු වී ඇත. එහිදී මූල්‍ය දුෂ්කරතා සහ වෘත්තීය ආයතන හා පාසල් වලට පැමිණීමට ඇති ප්‍රවාහන අපහසුතා උක්ත ගැටලුව තීව්‍ර කර ඇත.

තවද, පාසැල්, වෘත්තීය පුහුණු ආයතන, සහ අධ්‍යාපන බලධාරීන් ඇතුළු පාර්ශවකරුවන් අතර මනා සම්බන්ධීකරණයක් නොමැත. සේවාස්ථ පුහුණුව (OJT) සඳහා සීමිත අවස්ථාවන් සහ සහතික ලබාදීමේ ක්‍රියාවලියේ සිදුවන ප්‍රමාදයන් හේතු කොටගෙන සිසුන් හට රැකියාගත වීමේ ප්‍රමාදයන් ඇති වේ. එමෙන්ම,

ශිෂ්‍ය ප්‍රගතිය මැනීමට හෝ ශිෂ්‍ය රැකියා නියුක්තියට අදාළ දිගුකාලීන ප්‍රතිඵල නිරීක්ෂණය කිරීමට විධිමත් තොරතුරු පද්ධතියක හිඟකම, සමස්ථ වැඩසටහනේ ඵලදායීතාවයට අහිතකර ව බලපානු ලබයි.

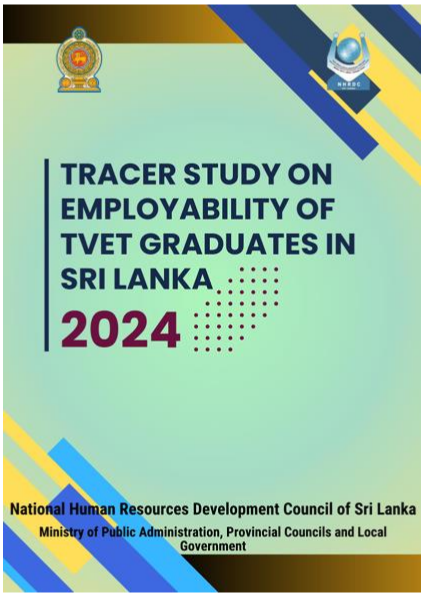
මෙවැනි අභියෝග විසඳීම සඳහා වැදගත් නිර්දේශ කිහිපයක් මෙම වාර්තාව තුළින් ඉදිරිපත් කර ඇත. ඒ අතුරින් වෘත්තීය අධ්‍යාපනයේ ඇති වැදගත්කම සමාජගත කිරීම සඳහා විධිමත් පරිදි දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම, වෘත්තීය අධ්‍යාපන ගුරුවරුන්ගේ ධාරිතා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් වෘත්තීය සංවර්ධන වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම, විධිමත් පහසුකම් සහිත පන්ති කාමර, පුහුණු උපකරණ සහ ඩිජිටල් සම්පත් ඇතුළුව වෘත්තීය අධ්‍යාපනයේ යටිතල පහසුකම් වැඩිදියුණු කිරීමට අවශ්‍ය කටයුතු සිදු කිරීම, තවද, ආර්ථිකමය දුෂ්කරතා සහිත පසුබිමක් ඇති සිසුන් වෙනුවෙන් ශිෂ්‍යත්ව, ගමන් දීමනා, සහ දිරිදීමනා ලබා දීම වැනි නිර්දේශ ප්‍රමුඛ කොට සැලකිය හැකිය.

තවද, නව රැකියා වෙළෙඳපොළ ඉල්ලුම (හරිත තාක්ෂණයන්, සෞඛ්‍යාරක්ෂාව, හෝ තොරතුරු තාක්ෂණය) සපුරාලීම සඳහා සුදුසු වෘත්තීය විෂයමාලා වෙනස්කිරීම් වලට භාජනය කිරීම, වෘත්තීය මධ්‍යස්ථාන අවම ව්‍යාප්තියක් පවතින දුෂ්කර ප්‍රදේශවල වෘත්තීය මධ්‍යස්ථාන ව්‍යාප්තිය වැඩි කිරීම සහ ප්‍රවේශවීමට ඇති වෘත්තීය පාඨමාලා බහුල කිරීම, ඇතැම් පාඨමාලා සඳහා බඳවාගැනීමේ ක්‍රියාවලිය සරල කළ යුතු අතර තෝරා ගැනීමේ පරීක්ෂණවල බාධාවන් (වෘත්තීය පාඨමාලාවන්ට ඇතුළත්වීම සඳහා සා/පෙළ සුදුසුකම් සලකා බැලීම වැනි) ඉවත්කර සැමදෙනාටම ඇතුළත්වීමට ඇති අවකාශය පුළුල් කිරීම.

කෙසේවෙතත්, පවතින අභියෝග සඳහා නිසි විසඳුම් ලබා දිය හැකි නම් මෙම වැඩසටහන හරහා ශ්‍රී ලංකාව තුළ විරැකියාව අවම කිරීමට සහ නිපුණතා සංවර්ධනය කිරිම සඳහා ඉහල ශක්‍යතාවයක් පවතින බව මෙම අධ්‍යයනය මඟින් පෙන්වා දී ඇත.

මෙම අධ්‍යනය මත පදනම්ව, ද්විතියික අධ්‍යාපනයෙහි වෘත්තීමය ප්‍රවාහයන් කෙරෙහි ගෝලීය අවධානයට සහ සංවර්ධනය වන රටවල ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනයට මෙම අධ්‍යනයේ ගම්‍යාර්ථයන් දායක වනු ඇත. ඉලක්කගත ප්‍රතිසංස්කරණ ක්‍රියාත්මක කිරීම මත, ශ්‍රී ලංකාවේ තරුණ, තරුණියන් හට සැමට සමාන අවකාශයක් ලැබෙන ගුණාත්මක අධ්‍යාපනයක් සහ වැඩි රැකියා අවස්ථා ප්‍රමාණයක්, 13 වසරක අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන වැඩසටහන නිසි පරිදි ක්‍රියාත්මක වීම හරහා ලඟා කර ගත හැකිය.

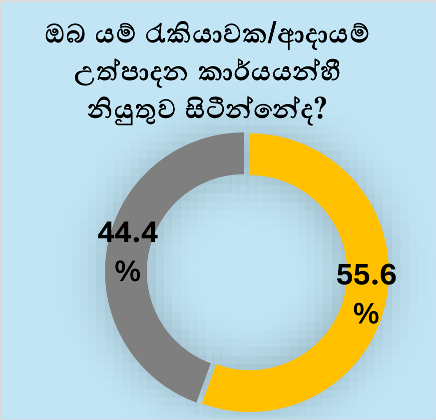
5.5. තාක්ෂණික හා වෘත්තීය පුහුණු අධ්‍යාපන (TVET) උපාධිධාරීන්ගේ රැකියා ගතවීම පිළිබඳ ඡායා අධ්‍යයනය - 2024



මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව TVET උපාධිධාරීන්ගේ රැකියා ගතවීම පිළිබඳ ව ඡායා අධ්‍යයනයක් 2024 වර්ෂයේ දී සිදු කරන ලදී. මෙහි ප්‍රධාන අරමුණ වන්නේ TVET උපාධිධාරීන්ගේ රැකියා ගතවීම පිළිබඳ හඳුනා ගැනීම වන අතර, ද්විතියික අරමුණු වන්නේ TVET උපාධිධාරීන්ගේ රැකියා ගතවීමේ අනුපාතය හඳුනා ගැනීම, රැකියා ගතවීම කෙරෙහි පිළිබඳ බලපාන සාධක හඳුනාගැනීම, ශ්‍රී ලංකාවේ වර්තමාන TVET උපාධිධාරීන්ගේ රැකියා විරහිතභාවය සහ තරුණ තරුණියන්ගේ රැකියා ගතවීම ඉහල නැංවීමට TVET අංශය හා ශ්‍රම වෙළඳපළ ඉල්ලුම අතර පවතින පරතරය අවම කිරීම සඳහා නිර්දේශ යෝජනා කිරීමයි.

මෙම වාර්තාවෙන් ශ්‍රම වෙළෙඳපොල ඉල්ලුම සමඟ වෘත්තීය පුහුණුව පෙළ ගැසීමේදී ප්‍රධාන අභියෝග, ප්‍රවණතා සහ අවස්ථාවන් විශ්ලේෂණය කරමින් ශ්‍රී ලංකාවේ තාක්ෂණික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපනය හා පුහුණු උපාධිධාරීන්ගේ රැකියා ගතවීම පරීක්ෂා කරනු ලබයි. මෙම අධ්‍යයනය VTA, NAITA, DTET සහ NYSC වැනි රාජ්‍ය ආයතනවලින්, 2021 වර්ෂයේ දී පුහුණුව අවසන් කළ දිස්ත්‍රික්ක හතරකින් (යාපනය, ගාල්ල, කළුතර සහ අම්පාර) උපාධිධාරීන් සම්බන්ධ කර ගනිමින් සිදු කර ඇත. අධ්‍යයනයේ අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා, ප්‍රාථමික සහ ද්විතීයික දත්ත මෙම අධ්‍යනය සඳහා යොදා ගන්නා ලදී. ප්‍රාථමික දත්ත එකතු කිරීම යටතේ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ පර්යේෂණ කණ්ඩායම NVQ මට්ටම සම්පූර්ණ කළ TVET උපාධිධාරීන් 1238 ක සාම්පලයක් තෝරාගත් අතර ව්‍යුහගත ප්‍රශ්නාවලි සමීක්ෂණයක් මඟින් දත්ත රැස්කරන ලද අතර මෙම අධ්‍යයනය තුළ සිසුන් 1238න් 1207කින් දත්ත ලබා ගන්නා ලදී. ඒ අනුව දත්ත රැස්කිරීමේ ප්‍රතිශතය සියයට 97.49 ක් විය. මෙම අධ්‍යනයට අදාල දත්ත විශ්ලේෂණ කටයුතු වලින් අනතුරුව, මේ සම්බන්ධ සත්‍යාපන වැඩමුළුවක් TVEC හි පර්යේෂණ කණ්ඩායම හා අදාළ ආයතනවල නියෝජිතයින්ගේ සහභාගීත්වයෙන් පවත්වන ලදී. රැකියා ගතවීමට බලපාන තීරණාත්මක සාධක මෙම අධ්‍යනයෙන් පිළිබිඹු කරන ලද අතර ප්‍රතිපත්තියමය නිර්දේශ ලබා දෙන ලදී. මෙම අධ්‍යයනය NHRDC හි පර්යේෂණ නිලධාරි ඩී. සෙන්තිල්නාදන් මහතා විසින් සිදුකර ඇත.

අධ්‍යයනවල ප්‍රධාන සොයා ගැනීම්: තරුණ, තරුණී යන්ගේ රැකියාගතවීම හා ස්ත්‍රීපුරුෂ විෂමතාව:



TVET උපාධිධාරීන්ගේ නිපුණතා සහ වෙළෙඳපොල ඉල්ලුම අතර සැලකියයුතු නොගැලපීමක් පැවතීම හේතු කොටගෙන ශ්‍රී ලංකාව තුළ තරුණ විරැකියාව බලවත් ගැටළුවක්ව පවතී. TVET උපාධිධාරීන්ගෙන් 55.6%ක් රැකියාවක හෝ ආදායම් උත්පාදන කාර්යයන් හී නියුත්කව සිටින අතර, 44.4 %ක් විරැකියාවෙන් සිටිති. කෙසේවෙතත්, ඔවුන්ගෙන් 60%ක් ඉදිරි අධ්‍යාපනය තුළද, 27% ක් රැකියා සොයා ගැනිමට නොහැකිවද සහ 6%ක් විදේශ රැකියා අපේක්ෂාවෙන් ද සිටිති. තවද, පිරිමින්ගෙන් 67.2 % ක් රැකියාවන් හී නියුක්තවන අතර කාන්තාවන්ගෙන් 32.8%ක් විරැකියාවෙන් සිටිති.

ශ්‍රී ලංකාවේ ස්ත්‍රීපුරුෂ විෂමතාවය TVET උපාධිධාරීන්ගේ වෘත්තීය ප්‍රමුඛතාවය කෙරෙහි ඇති බලපෑම.

පිරිමින් වඩා හොඳ ඉපයීමක් අරමුණින් සහ වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා විදේශ රැකියාවලට යොමුවීමේ වැඩි නැඹුරුවක් පවතින අතර වැඩිපුර කාන්තාවන්, රැකියා ස්ථාවරත්වය සහ පෞද්ගලික ජීවිතයේ සහ රැකියාවේ සමතුලිතතාවය රැකගැනීම සඳහා රජයේ රැකියා සඳහා යොමුවනු ලබයි. එමෙන්ම, නම්‍යශීලීතාවය අරමුණු කොටගෙන කාන්තාවන් පුද්ගලික අංශයේ රැකියාවන්ට මනාපයක් දක්වයි. පිරිමින් ව්‍යවසායකත්වය සඳහා දැඩි නැඹුරුවක් ඇත.

විරැකියාව සඳහා ප්‍රධාන හේතු				
ප්‍රධාන හේතුව	**යාපනය**	**අම්පාර**	**ගාල්ල**	**කලුතර**
රැකියාවක් සේවීමට නොහැකිවීම	31.3%	29.8%	21.2%	30.5%
වැඩිදුර අධ්‍යාපනය සඳහා	58.3%	63.3%	68.7%	59.3%
රැකියා අවස්ථා ලබාගතහැකිනම් නිවසේ සිට දුරස්ථවීම	1.0%	.5%	0.0%	0.0%
ප්‍රමාණවත් නොවන පුහුණු කාලය	0.0%	0.0%	.5%	0.0%
විදේශ රැකියා අවස්ථා අපේක්ෂා කිරීම	6.3%	4.3%	8.1%	8.5%
මම රැකියාවක් කිරිමට කැමැති නැත	1.0%	.5%	1.0%	0.0%
සංස්කෘතික බාධක නිසා	0.0%	1.1%	.5%	1.7%
වෙනත්	2.1%	.5%	0.0%	0.0%

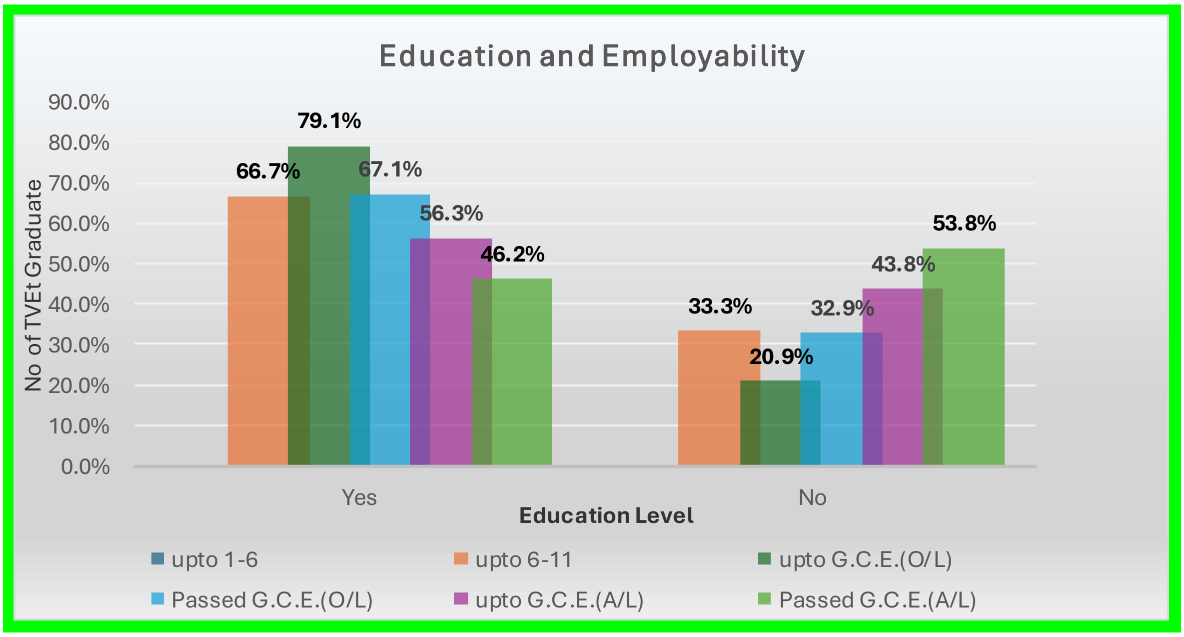
උපාධිධාරීන් රැකියා ගතවීමේ දී බලපාන සාධක :

උපාධිධාරීන් ශ්‍රී ලංකාව තුළ රැකියා ගතවීමේ දී, ප්‍රධාන වශයෙන්ම ඉංග්‍රීසි භාෂාව, සන්නිවේදන කුසලතා, සහ පරිගණක සාක්ෂරතාව, පුහුණු ආයතනයේ කීර්තිනාමය, පාඨමාලාවේ තත්ත්වය සහ පුහුණු ක්ෂේත්‍රය

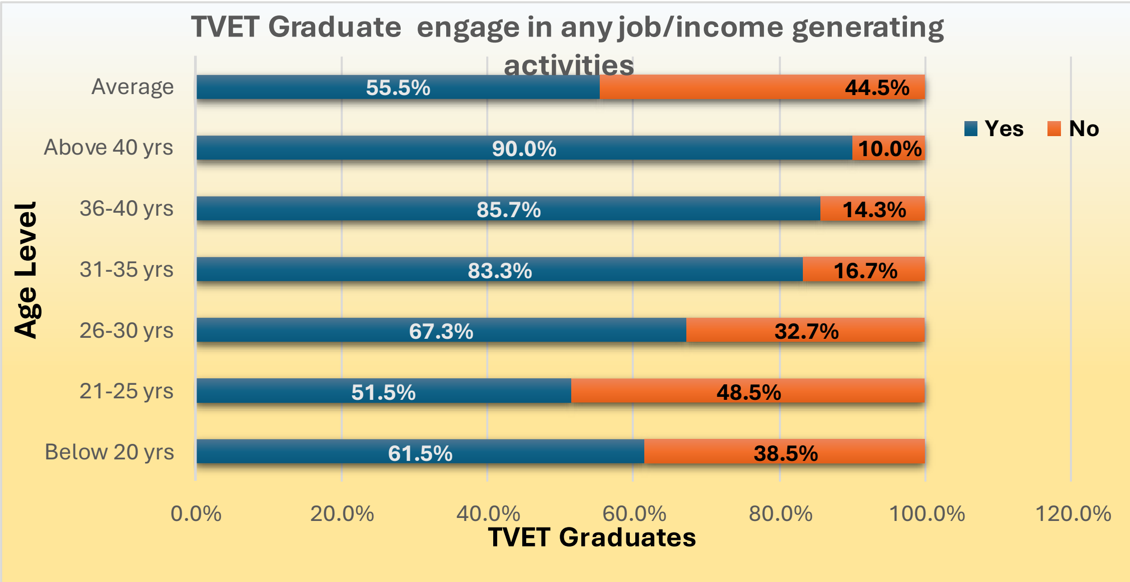
බලපානු ලබයි. තවද, වෙනත් වෘත්තීමය සුදුසුකම්, පුද්ගල පෞරුෂත්වය සහ මෘදු කුසලතා ද ඇතුලත් කල හැකිය.

අධ්‍යාපනික මට්ටම සහ රැකියා ගතවීමේ හැකියාව:

ශ්‍රී ලංකාවේ TVET වැඩසටහන් විශේෂයෙන් විධිමත් අධ්‍යාපනය සහිත පුද්ගලයින් සඳහා ඵලදායී ආකාරයෙන් රැකියා ගතවීමේ හැකියාවන් වැඩි කරනු ලබයි. අ.පො.ස. (සා/පෙළ) දක්වා උගත් අයට ඉහළම රැකියා හැකියාව (79.1%), ඇති අතර NVQ මට්ටම 4 සහ 5 උපාධිධාරීන් සඳහා ද රැකියා ගතවීමේ හැකියාව ඉහළ මට්ටමක පවතී.



වයස සහ රැකියා හැකියාව: වයස අවුරුදු 40 ට වැඩි TVET උපාධිධාරීන්ට 90%ක් සහිත ඉහල රැකියා අනුපාතයක් ඇති අතර, වසය 36-40 සඳහා 85.7% සහ අවුරුදු 31-35 සඳහා 83.3% ක් ආදායම් උත්පාදන කටයුතුවල නිරත වේ. මේ තුළින් රැකියා පළපුරුද්ද සහ ස්ථාවරත්වය පිළිබඳ පිළිඹිබු කරයි. තරුණ උපාධිධාරීන් රැකියා ගතවීමේ දී, අභියෝගවලට මුහුණ පාන අතර ඉලක්කගත පුහුණුව, උපදේශනය සහ රැකියා සඳහා ඇතුළත්වීමට ඇති අවස්ථා යනාදිය අභියෝග ලෙස පෙන්නුම් කළ හැකිය.



වෘත්තීය පුහුණුව සහ රැකියාවේ අදාළත්වය:

TVET රැකියාගත උපාධිධාරීන්ගෙන් 53% ක් වෘත්තීය පුහුණුව හා රැකියා ගතවීමේ හැකියාව අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවක් පවතින බව මෙම අධ්‍යයනයෙන් පෙන්වා දී ඇත. වෘත්තීය පුහුණුව මඟින් පුද්ගලයින්ගේ කුසලතා වර්ධනය කරන අතර අලෙවි කළ හැකි සහ ඉල්ලුමක් පවතින කුසලතා වලින් සන්නද්ධ උපාධිධාරීන් බිහිකිරීමට එය ඵලදායී විය හැකි බවත්, එමඟින් ඔවුන්ට රැකියා සුරක්ෂිතභාවය හෝ ස්වයං ආදායම් උත්පාදන ක්‍රියාකාරකම් ආරම්භ කිරීමට හැකියාව ඇති කරන බවත් මෙයින් පෙන්නුම් කරයි. කෙසේ වුවද, උපාධිධාරීන්ගෙන් අඩකට ආසන්න ප්‍රමාණයක් (47%) ඔවුන්ගේ රැකියා අවශ්‍යතාව සහ පුහුණුව අතර පවතින නොගැලපීම් හේතුවෙන්, ප්‍රතිඵල සෑමවිටම ධනාත්මක නොවන බව පෙන්වා දී ඇත.

සේවා නියුක්ත අංශය හා ඉපයීම්:

ඊට අමතරව, උපාධිධාරීන්ගෙන් බහුතරය (64%) පුද්ගලික අංශයේ සේවය කරමින් සිටින අතර ඔවුන්ගෙන් 17%ක් සිය කාර්යයන්හී යෙදෙන අතර 7% ක් ව්‍යවසායකයින් (සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ) වේ. 12%ක් රාජ්‍ය සේවයේ සේවය කරනු ලබයි. දැනට රැකියාවේ නිරත ඔවුන්ගෙන් බොහොමයකට (70%) පූර්ව සේවා පළපුරුද්ද ඇත. වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලාව සම්පූර්ණකළ අය අතර, බහුතරයක් (43%) රුපියල් 41,000ට ඉහළ මාසික වැටුප් ලබන අතර 25%ක් රුපියල් 30,000-40,000 අතර වැටුපක් ලබයි. කෙසේවෙතත්, TVET

උපාධිධාරීන්ගෙන් 16%ක් රුපියල් 20,000ට වඩා අඩුවෙන් උපයයි. මෙය යහපත් සංඥාවක් නොවන අතර කර්මාන්තය සහ අදාළ පාර්ශවකරුවන් විසින් සම්මත වැටුප් සහ පහසුකම් නිශ්චය කළ යුතුය.

අංශය	වර්තමාන රැකියාව/කාර්යයතුළින් මාසික ආදායම් ඉපයීම (ආදායම රුපියල්වලින්)					
	රු.20,000ට වඩා අඩු	20,001 – 25,000	25,001 – 30,000	30,001 – 35,000	35,001 – 40,000	රු. 41,000ට වඩා වැඩි
රාජ්‍ය අංශය	4.1%	2.7%	6.8%	9.6%	8.2%	68.5%
පුද්ගලික අංශය	9.6%	8.4%	9.6%	15.2%	15.7%	41.5%
රා.නො.සං./ජා.රා.නො.ස.	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%
ස්ව කාර්යයෙහි යෙදෙන්නා	41.7%	11.7%	7.8%	5.8%	3.9%	29.1%
ව්‍යවසායකයින් (SME)	34.9%	0.0%	7.0%	16.3%	9.3%	32.6%
වෙනත්	11.8%	5.9%	5.9%	5.9%	0.0%	70.6%

වෘත්තීය මගපෙන්වීම ඉහල නැංවීම:

විශේෂයෙන් ඌන ක්‍රියාකාරී දිස්ත්‍රික්කවල, රැකියා අවස්ථා සඳහා සිසුන් වඩා හොඳින් සූදානම් කිරීමට, වෘත්තීය උපදේශනය සඳහා ප්‍රවේශය පුළුල් කිරීම අවශ්‍යය. වෘත්තීය පාඨමාලාවක් හැදෑරීමට පෙර, වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන ලබා ගැනීමේ දී, දිස්ත්‍රික්ක අතර සැලකිය යුතු වෙනස්කම් පවතින බව සමීක්ෂණයකින් හඳුනාගෙන ඇත.ඒ අනුව, පාඨමාලාවක් හැදෑරීමට පෙර, වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන ලබා ගැනීම, අම්පාර දිස්ත්‍රික්කය 86.6%ක් වන අතර යාපනය දිස්ත්‍රික්කයේ දී, එය 72.4%ක් විය. තවද, ගාල්ල දිස්ත්‍රික්කය හා කළුතර දිස්ත්‍රික්කය පිළිවෙලින් (55.7%) ක් හා (29.4%) ලෙස පෙන්නුම් කල හැකිය. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය අවම පවතින දිස්ත්‍රික්ක සඳහා තරුණ තරුණියන් වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය පිළිබඳ දැනුවත්කිරීමේ වැඩසටහන් ප්‍රවර්ධනය කල යුතුය. මෙහිදී, සමස්ථ ශ්‍රී ලංකාව තුල භූගෝලීය වශයෙන් පවතින විෂමතාවයන් අවම කොට සමාන අවස්ථා නිර්මාණය කිරීම තුලින් වෘත්තීය උපදේශනයේ වැදගත්කම ඉස්මතු කල යුතුය.

සිසුන් විසින් පාඨමාලා හැදෑරිම තෝරාගැනීමට පෙර වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ ලබාගැනීම		
දිස්ත්‍රික්කය	ඔව්	නැත
යාපනය	72.4%	27.6%
අම්පාර	86.6%	13.4%
ගාල්ල	55.7%	44.3%
කළුතර	29.4%	70.2%

සේවා නියුක්තියට ඇති බාධාවන්: විධිමත් වෘත්තීමය මාර්ගෝපදේශන නොමැතිකම, ක්ෂේත්‍රයේ සීමිත සහයෝගිතාව, සහ ප්‍රාදේශීය ආර්ථික විෂමතා TVET උපාධිධාරීන් සඳහා රැකියා අවස්ථාවන්ට බාධා පමුණුවයි.

රැස්කළ සියලුම තොරතුරු විශ්ලේෂණය කිරීමෙන් පසු, අධ්‍යයනයේ ගැටළු සහ නිර්දේශ හඳුනාගෙන ඇත.

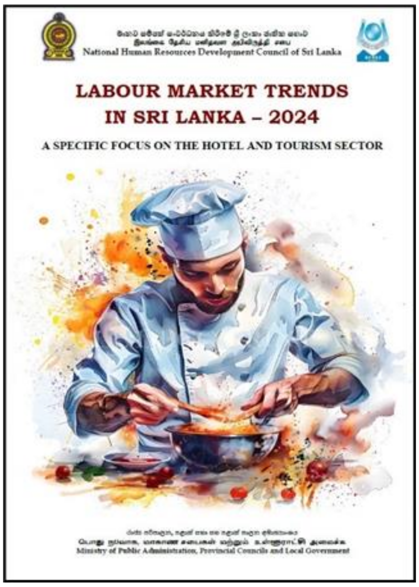
විෂයමාලා ගැලපීම; වෘත්තීය පුහුණු විෂයමාලා සහ ශ්‍රම වෙළඳපළ ඉල්ලුම අතර ගැලපීම ශක්තිමත් කිරීම. විශේෂයෙන් තොරතුරු තාක්ෂණය හා පුනර්ජනනීය බලශක්තිය වැනි වැඩි ඉල්ලුමක් පවතින ක්ෂේත්‍ර.

ස්ත්‍රීපුරුෂ සහභාගීත්වය ඉහලනැංවීම සම්බන්ධ ප්‍රතිපත්ති; ශ්‍රම වෙළඳපල තුල කාන්තා සහභාගිත්වය දිරි ගැන්වීම සඳහා, විශේෂයෙන් තාක්ෂණිකය ක්ෂේත්‍ර සහ ආධුනිකත්ව පුහුණුව ආවරණය වන පරිදි රජයේ මැදිහත්වීම ඉහල නැංවීම.

ක්ෂේත්‍රයේ සහයෝගිතාව; OJT අවස්ථා සහ රැකියා ස්ථාපන වර්ධනය කිරිමට පුහුණු ආයතන හා කර්මාන්ත අතර ශක්තිමත් හවුල්කාරිත්වයන් පෝෂණය කිරිම.

මෘදු කුසලතා සංවර්ධනය; අවශ්‍ය පරිදි ගතික වීමේ ස්වභාවය, කණ්ඩායම් වැඩ, සහ ගැටළු විසඳීමේ හැකියාවන් වැඩි කිරිමට පුළුල් මෘදු කුසලතා පුහුණුව ඇතුළත් කිරීම.

5.6. ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම වෙළෙඳපොල ප්‍රවණතා – 2024: ශ්‍රී ලංකාවේ හෝටල් සහ සංචාරක කර්මාන්තය කෙරෙහි විශේෂ අවධානය.



රටක ආර්ථික සංවර්ධනයට හා සමස්ත යහපැවැත්මට ශ්‍රම බලකාය මූලික වන අතර එහි ප්‍රමාණය හා ඵලදායිතාව සෘජුවම ආර්ථික නිමැවුමට සහ වර්ධන විභවතාවන්ට බලපෑම් කරයි. දක්ෂ, මනාව උගත් ශ්‍රම බලකායක් විසින් නව්‍යකරණය, තාක්ෂණික වර්ධනය, සහ ගෝලීය වෙළෙඳපොල තුළ තරඟකාරිත්වය පෝෂණය කරයි. ඵලදායී ශ්‍රම බලකායන් සහිත රටවල් විදේශීය ආයෝජන ආකර්ෂණය කර ගැනීමට, ජාත්‍යන්තර වෙළඳාමේ යෙදීමට සහ ගෝලීය වටිනාකම් කෙරෙහි ඒකාබද්ධ වීමට වඩා හොඳින් ස්ථානගත වී ඇත. ඊට අමතරව, ශක්තිමත් ශ්‍රම බලකායක් තුළ කාන්තාවන් සහ අවදානමට ලක් විය හැකි කණ්ඩායම් ඇතුළුව සමාජයේ සියලුම කොටස් සඳහා අවස්ථා නිර්මාණය කිරීම මගින් සමස්ථය ඇතුළත් වූ ආර්ථික වර්ධනයක් ප්‍රවර්ධනය කරන අතර, එමගින් දරිද්‍රතාවය සහ විෂමතාව අඩු කරයි.

2022 ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණ වාර්ෂික වාර්තාවට අනුව, වයස අවුරුදු 15 සහ ඊට වැඩි ඇස්තමේන්තුගත ගෘහස්ථ ජනගහනය මිලියන 17.16 ක් වන අතර, එයට පිරිමින් මිලියන 7.91 ක් සහ කාන්තාවන් මිලියන 9.25 ක් ඇතුළත් වේ. මුළු ශ්‍රම බලකාය මිලියන 8.55 ක් වන අතර, පිරිමින් මිලියන 5.58 ක් සහ කාන්තාවන් මිලියන 2.97 ක් වේ. ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්ව අනුපාතය (LFPR) 49.8% ක් වන අතර, පිරිමි සහභාගීත්වය 70.5% ක් සහ කාන්තා සහභාගීත්වය 32.1% වේ. වැඩ කරන වයසේ ජනගහනය ආර්ථික වශයෙන් ක්‍රියාකාරී (රැකියා කරන සහ රැකියා විරහිත) සහ ආර්ථික වශයෙන් ක්‍රියාකාරී නොවන (සිසුන්, ගෘහ සේවිකාවන්, විශ්‍රාමිකයන්, ආබාධිත පුද්ගලයින් සහ විභව ශ්‍රම බලකාය) ලෙස වර්ග කොට දක්වා ඇත. 2022 දී, ශ්‍රම

බලකායෙන් 42.9% ක් පෞද්ගලික අංශයේ සේවය කළ අතර, 33.1% ක් තම-සේවා නියුක්තිකයින් (own-account workers) වූ අතර, 15.1% ක් රාජ්‍ය අංශයේ සේවය කළහ.

වර්තමාන සහ අනාගත ශ්‍රම වෙළඳපොළ ප්‍රවණතා අවබෝධ කර ගැනීම සඳහා, ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව විසින් (NHRDC) ශ්‍රී ලංකාවේ හෝටල් සහ සංචාරක කර්මාන්තය කෙරෙහි විශේෂයෙන් අවධානය යොමු කරමින් පර්යේෂණයක් සිදු කරනු ලැබීය. ඓතිහාසිකව, සංචාරක ව්‍යාපාරය ප්‍රමුඛ විදේශ විනිමය උපයන ක්ෂේත්‍රයක් වී ඇති අතර, එය ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථිකය කෙරෙහි විශේෂ බලපෑමක් එල්ල කරයි. හෝටල්, නිවාස, අවන්හල් සහ අනෙකුත් සංචාරක සේවාවන් ඇතුළත් ආගන්තුක සත්කාර ක්ෂේත්‍රය ජාතික ආදායමට අත්‍යවශ්‍ය වේ. සංචාරක අංශය ශ්‍රී ලංකාවේ දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයට 4.3% ක දායකත්වයක් සපයන අතර, එය මුළු විදේශ විනිමය ඉපැයීම්වලින් 13.3% ක් වන අතර, පුද්ගලයන් 450,000 ට පමණ සෘජු හා වක්‍ර රැකියා සපයයි.

කෙසේ වෙතත්, විදේශ රැකියා සොයන පුහුණු ශ්‍රමිකයන්ගේ සංක්‍රමණය වැඩිවීම, විශේෂයෙන් හෝටල් සහ සංචාරක කර්මාන්තයේ දේශීය ශ්‍රම හිඟයකට හේතු වී තිබේ. ශ්‍රී ලංකා විදේශ රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය වාර්තා කරන ආකාරයට, 2022 දී 310,955 ක් වූ විදේශගත වන සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ සංඛ්‍යාව 2023 දී 297,664 දක්වා 4.2% කින් අඩු වී ඇත. මෙම ප්‍රවණතාවය සංචාරක කර්මාන්තයේ වර්ධනය සහ තරඟකාරිත්වය පවත්වා ගැනීම සඳහා උපායමාර්ගික ශ්‍රම බලකායක් සංවර්ධනය කිරීමේ අවශ්‍යතාවය අවධාරණය කරයි.

මෙම පර්යේෂණය ගුණාත්මක හා ප්‍රමාණාත්මක දත්ත එකතු කිරීම ඒකාබද්ධ කරමින් මිශ්‍ර පර්යේෂණ ප්‍රවේශයක් භාවිතා කරයි. කර්මාන්ත ආශ්‍රිත පුහුණු වැඩසටහන් සහ ශ්‍රම බලකායේ ඇතුළත් වීමේ අනුපාත තක්සේරු කිරීම සඳහා හෝටල් සහ සංචාරක පාර්ශ්වකරුවන්ගෙන් මෙන්ම, ශ්‍රී ලංකා වෘත්තීය පුහුණු අධිකාරිය සහ තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිෂන් සභාව වැනි ආයතනවලින් ප්‍රාථමික දත්ත රැස් කරනු ලැබීය. රජයේ වාර්තා සහ සංචාරක කර්මාන්ත ආශ්‍රිත ප්‍රකාශිත දත්ත ද්විතීයික මූලාශ්‍ර ලෙස භාවිතා කරනු ලැබීය. SLTDAහි ලියාපදිංචි සංචාරක නවාතැන් 484 කින් ආයතන 108 ක නියැදියක් භාවිතා කරමින් ප්‍රශ්නාවලි, සම්මුඛ සාකච්ඡා යන ක්‍රමවේද භාවිතයෙන් බස්නාහිර, දකුණ සහ මධ්‍යම පළාත් ආවරණය වන පරිදි සමීක්ෂණය සිදු කරන ලදී. ප්‍රධාන ප්‍රවණතා සහ අභියෝග හඳුනා ගැනීම සඳහා විස්තරාත්මක සංඛ්‍යාලේඛන සහ තේමාත්මක අන්තර්ගත විශ්ලේෂණයන් යොදා ගනිමින් SPSS සහ Excel භාවිතයෙන් දත්ත විශ්ලේෂණය සිදු කරන ලදී.

නියැදි දත්තවලට අනුව, හෝටල් සහ සංචාරක කර්මාන්තයේ වර්තමාන ශ්‍රමබලකාය පහත පරිදි හඳුනාගත හැකිය.

Kitchen Department (22.9%)			
රැකියාව	මුළු සේවකයින් ගණන (%)	පිරිමි (%)	කාන්තා (%)
Commies 1-3	863 (42.0%)	803 (93.0%)	60 (7.0%)
Chef de Party	404 (19.7%)	389 (96.3%)	15 (3.7%)
Trainees	982 (18.6%)	262 (68.6%)	120 (31.4%)
Sous Chef	203 (9.9%)	193 (95.1%)	10 (4.9%)
Stewards	202 (9.8%)	137 (67.8%)	65 (32.2%)
Food & Beverages Department (18.0%)			
රැකියාව	මුළු සේවකයින් ගණන (%)	පිරිමි (%)	කාන්තා (%)
Waiters	1030 (63.7%)	762 (74.0%)	268 (26.0%)
Trainees	299 (18.5%)	202 (67.6%)	97 (32.4%)
Stewards	114 (7.1%)	81 (71.1%)	33 (28.9%)
Barmans	88 (5.4%)	88 (100.0%)	0 (0.0%)
Pastry Chef	85 (5.3%)	64 (75.3%)	21 24.7(%)
Front Office Department (8.9%)			
රැකියාව	මුළු සේවකයින් ගණන (%)	පිරිමි (%)	කාන්තා (%)
Receptionists	467 (58.4%)	192 (41.1%)	275 (58.9%)
Guest Service Officer	99 (12.4%)	63 (63.6%)	36 (36.4%)
Trainees	93 (11.6%)	61 (65.6%)	32 (34.4%)
Reservation Officers	83 (10.4%)	45 (54.2%)	38 (45.8%)
Cashiers	57 (7.1%)	39 (68.4%)	18 (31.6%)
Housekeeping Department (19.8%)			
රැකියාව	මුළු සේවකයින් ගණන (%)	පිරිමි (%)	කාන්තා (%)
Room Attendants	1075 (60.4%)	746 (69.4%)	329 (30.6%)
Trainees	402 (22.6%)	284 (70.6%)	118 (29.4%)
Laundry Workers	184 (10.3%)	114 (62.0%)	70 (38.0%)
Housekeeping Supervisor	120 (6.7%)	105 (87.5%)	15 (12.5%)
Maintenance Department (11.6%)			
රැකියාව	මුළු සේවකයින් ගණන (%)	පිරිමි (%)	කාන්තා (%)
Garden Workers	538 (51.7%)	401 (74.5%)	137 (25.5%)
Trainees	183 (17.6%)	130 (71.0%)	53 (29.0%)

Pool Attendees	151 (%)	151 (100.0%)	0 (0.0%)
Technicians	100 (9.6%)	100 (100.0%)	0 (0.0%)
Engineers	68 (6.5%)	68 (100.0%)	0 (0.0%)
පරිපාලන/මානව සම්පත්/මූල්‍ය (13.5%)			
වෙනත් (5.3%)			

ඉහත දත්තවලට අනුව, Kitchen Department දැඩි ලෙස පුරුෂ ආධිපත්‍යය දරන අතර, බොහෝ භූමිකාවන්ගෙන් 90% කට වඩා පිරිමි සේවකයින් සිටී. Commies 1-3, විශාලතම කණ්ඩායම (සේවකයින් 863) වන අතර, කාන්තාවන් නියෝජනය කරන්නේ 7% ක් පමණි. ඒ හා සමානව, Chef de Party සහ Sous Chef භූමිකාවන්හි පිළිවෙලින් පිරිමි සේවකයින් 96.3% ක් සහ 95.1% ක් සිටින අතර, එයින් පෙන්නුම් කරන්නේ ඉහළ සූපශාස්ත්‍ර තනතුරු කරා ඉදිරියට යාමේදී කාන්තාවන් අභියෝගවලට මුහුණ දෙන බවයි. කෙසේ වෙතත්, පුහුණුවන්නන් (31.4%) සහ Stewards (32.2%) අතර කැපී පෙනෙන කාන්තා සහභාගීත්වයක් පවතින අතර, එමඟින් ආරම්භක මට්ටමේ භූමිකාවන්හි කාන්තා සහභාගීත්වය වැඩි වන බව පෙන්නුම් කරයි. මෙම දෙපාර්තමේන්තුවේ සමස්ත ශ්‍රම බලකා ව්‍යුහයෙන් ඇඟවෙන්නේ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සහ වෘත්තීය ප්‍රගතිය කාන්තාවන් සඳහා සැලකිය යුතු අභියෝග ලෙස පවතින බවයි.

Kitchen Department හා සසඳන විට Food & Beverages Department සාපේක්ෂව වඩා හොඳ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමතුලිතතාවයක් පෙන්නුම් කරයි. සේවකයින් 1,030 ක් සිටින වේටර්වරුන් එහි විශාලතම කණ්ඩායම වන අතර අතර ඉන් 26% ක් කාන්තාවන් වේ. කෙසේ වෙතත්, bartender (සේවකයින් 88) තවමත් සම්පූර්ණයෙන්ම පුරුෂ ආධිපත්‍යය දරන වෘත්තියක් වන අතර, ශුන්‍ය කාන්තා ශ්‍රම සහභාගීත්වයක් ඇත. එම තත්වය සංස්කෘතික සංජානන සහ කර්මාන්ත සම්මතයන් නිසා ඇති වූවක් විය හැකිය. Pastry Chef (කාන්තාවන් 24.7%) අනෙකුත් සූපශාස්ත්‍ර භූමිකාවන්ට වඩා ඉහළ කාන්තා ශ්‍රම සහභාගිත්වයක් ඇති අතර, එය විශේෂිත ඉවුම් පිහුම් ක්ෂේත්‍රවල කාන්තාවන් අතර වර්ධනය වන උනන්දුව පෙන්නුම් කරයි. මෙම දෙපාර්තමේන්තුවේ stewards සහ පුහුණුවන්නන් වඩාත් සමබර ස්ත්‍රී පුරුෂ ව්‍යාප්තියක් පිළිබිඹු කරන අතර, ආහාර සේවා සැපයීම් භූමිකාවන්හි ඇතුළත් වීමේ වෙනසක් පෙන්නුම් කරයි.

Front Office Department ඉහළම කාන්තා නියෝජනයක් පෙන්නුම් කරයි. උදාහරණයක් ලෙස පිළිගැනීමේ නිලධාරිනියන්ගේ භූමිකාවන්හි කාන්තාවන් 58.9%ක් ඇතුළත් වන අතර, ඉන් ඇඟවෙන්නේ ආගන්තුක සත්කාර සහ පාරිභෝගික සේවා කුසලතා පිළිබඳ සංජානනය හේතුවෙන් මෙම තනතුරු සඳහා කාන්තාවන් බඳවා ගැනීමට වැඩි ඉඩක් ඇති බවයි. කෙසේ වෙතත්, Guest Service Officers (කාන්තාවන් 36.4%) සහ මුදල් අයකැමියන් (කාන්තාවන් 31.6%) වැනි අනෙකුත් තනතුරු තුළ තවමත් පිරිමි බහුතරයක් රැකියා ගත වී ඇත. මෙම දෙපාර්තමේන්තුවේ කාන්තා පුහුණුවන්නන් (34.4%) වැඩි වශයෙන් සිටීමෙන් පෙනී යන්නේ මෙම අංශය පරිපාලන හා ආගන්තුක සම්බන්ධතා භූමිකාවන් සඳහා ඉහළ කාන්තා ශ්‍රමයක් යොදාගන්නා බවයි.

සාම්ප්‍රදායිකව, Housekeeping Department කාන්තා ආධිපත්‍යය සහිත අංශයක් ලෙස සැලකුවද, room attendants 69.4% ක් සහ පුහුණුවන්නන්ගෙන් 70.6% ක් පිරිමින් බව පෙන්නුම් කරයි. මෙය ශ්‍රම බලකායේ ප්‍රවණතාවල වෙනසක් පෙන්නුම් කරන අතර, එහිදී පිරිමින් වැඩි වැඩියෙන් housekeeping රාජකාරි සඳහා යොමු වී ඇති බව හඳුනාගත හැකිය. Laundry සේවකයින් (38% කාන්තා) සහ housekeeping

අධීක්ෂකවරුන් අතර (12.5% කාන්තා) විවිධ මට්ටම්වල කාන්තා සහභාගීත්වයක් පෙන්නුම් කරයි. නමුත් අධීක්ෂණ තනතුරුවල සිටින කාන්තාවන්ගේ අඩු ප්‍රතිශතය මෙම දෙපාර්තමේන්තුවේ දක්නට ලැබෙන අතර එය කාන්තාවන් සඳහා වෘත්තීය දියුණුවට ඇති බාධක පෙන්නුම් කරයි.

Maintenance Department හෝටල් සහ සංචාරක කර්මාන්තයේ වඩාත්ම පුරුෂ ආධිපත්‍යය දරන ක්ෂේත්‍රවලින් එකකි. උද්‍යාන සේවකයින් (74.5% පිරිමි), කාර්මික ශිල්පීන් (100% පිරිමි), ඉංජිනේරුවන් (100% පිරිමි) සහ pool attendants (100% පිරිමි), තාක්ෂණික සහ එළිමහන් රාජකාරී සඳහා කාන්තා නියෝජනයක් නොමැති බව පෙන්නුම් කරයි. පුහුණුවන්නන් (29% කාන්තා) සහ උද්‍යාන සේවකයින් (25.5% කාන්තා) අතර යම් කාන්තා සහභාගීත්වයක් දක්නට ලැබුණද, සාම්ප්‍රදායික ස්ත්‍රී පුරුෂ භූමිකාවන් මෙම දෙපාර්තමේන්තුවේ බඳවා ගැනීමේ පිළිවෙත් කෙරෙහි බලපෑම් කරයි. සමාජීය අපේක්ෂාවන් සහ සීමිත පුහුණු අවස්ථා හේතුවෙන් මෙම භූමිකාවන්ට ඇතුළුවීමේ දී කාන්තාවන්ට බාධකවලට මුහුණ දීමට සිදුවිය හැකිය.

ශ්‍රී ලංකාවේ හෝටල් සහ සංචාරක ක්ෂේත්‍රයේ ශ්‍රම බලකායේ ව්‍යාප්තිය පැහැදිලි ස්ත්‍රී පුරුෂ භේදයක් පෙන්නුම් කරන අතර, එහිදී පිරිමින් තාක්ෂණික, සූපශාස්ත්‍ර සහ නඩත්තු භූමිකාවන්හි ආධිපත්‍යය දරන අතර, කාන්තාවන් ආගන්තුක සත්කාර සහ පරිපාලන භූමිකාවන්හි වැඩි වශයෙන් දක්නට ලැබේ. නායකත්ව සහ විශේෂිත තනතුරු වල කාන්තාවන්ගේ අඩු ප්‍රතිශතය, ප්‍රතිපත්ති සහ වෘත්තීය සංවර්ධන වැඩසටහන් සඳහා අවශ්‍යතාවයක් පෙන්නුම් කරයි. කෙසේ වෙතත්, විවිධ දෙපාර්තමේන්තු වල කාන්තා අභ්‍යාසලාභීන්ගේ සහභාගීත්වය ඉහළ යාම, ක්ෂේත්‍රයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ විවිධත්වය දෙසට ක්‍රමයෙන් මාරුවීමක් පෙන්නුම් කරයි. අනාගතයේ දී වඩාත් සමබර ශ්‍රම බලකායක් සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා පුහුණුව, සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති සහ සංස්කෘතික සංජානන සළකා බැලීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.

හෝටල් කර්මාන්තයේ ඉහළ ඉල්ලුමක් ඇති රැකියා අවස්ථා සලකා බැලීමේදී, kitchen department දෙපාර්තමේන්තුවට ඉහළම ඉල්ලුමක් (35.1%) ඇති අතර, එය සූපශාස්ත්‍ර සේවාවන්හි වැදගත්කම අවධාරණය කරයි. Food and beverages department (22.8%) ආහාර ගැනීමේ සහ සේවා සැපයීමේ අත්දැකීම්වල වැදගත්කම පිළිබිඹු කරන අතර, housekeeping (16.6%) පිරිසිදුකමේ අවශ්‍යතාවය අවධාරණය කරයි. නඩත්තු වෘත්තිකයන් (13.1%) පහසුකම් නඩත්තු කිරීමේදී ප්‍රධාන කාර්යභාරයක් ඉටු කරන අතර, front office නිලධාරීන් (6.2%) ආගන්තුක සබඳතා කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි. ආයුර්වේද චිකිත්සකයින් (4.6%) සුවතා සේවාවන්හි වැදගත් කාර්යයක් ඉටු කරන අතර, ගිණුම්කරණ සහ විධායක භූමිකාවන් (1.5%) සඳහා අවම ඉල්ලුමක් පවතී. හෝටල් සහ සංචාරක කර්මාන්තය තුළ ආගන්තුක සත්කාර සඳහා ප්‍රමුඛත්වය දෙන අතර, මෙහෙයුම් අවශ්‍යතා සහ නැගී එන සංචාරක ප්‍රවණතා සමඟ, සූපශාස්ත්‍ර කලාව සහ සේවා වැනි ඉහළ ඉල්ලුමක් ඇති ක්ෂේත්‍රවල පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා ඇති අවශ්‍යතාවය ඉස්මතු කරයි.

හෝටල් සහ සංචාරක කර්මාන්තයෙන් සේවකයින් ඉවත් වීමට ප්‍රධාන හේතු මෙම පර්යේෂණයෙන් ඉස්මතු කර දක්වයි. 60% කට වඩා සේවකයින් පිරිසක් විදේශ රැකියා සඳහා පිටත්ව ගොස් ඇති අතර, එය බොහෝ විට වඩා හොඳ වැටුප් හෝ වෘත්තීය වර්ධනය වෙනුවෙන් බව හඳුනාගත හැකිය. තවත් 16% ක් වෙනත් අංශ වෙත මාරු වී ඇති අතර, එය බොහෝ විට අතෘප්තිය හෝ නව අභිලාෂයන් නිසා බව හඳුනාගත හැකි විය. 10% ක් පමණ ඔවුන්ගේ කුසලතා සහ රැකියා භූමිකාවන් අතර නොගැලපීම් පවතින බවට සඳහන් කරයි.

රැකියා ස්ථානය නිවස්නයෙන් දුරස්ථ වීම නිසා 6% ක් සේවයෙන් ඉවත් වී ඇති අතර, 4% ක් වැඩිදුර අධ්‍යාපනය සඳහා යොමු වී ඇත. සේවා කොන්ත්‍රාත්තුව කල් ඉකුත් වීම නිසා 3% ක් පමණ සේවයෙන් ඉවත් වී ඇත. මෙමඟින් ශ්‍රම බලකාය ඉහළ නැංවීම සඳහා වඩා යහපත් රඳවා ගැනීමේ උපාය මාර්ග, කුසලතා වර්ධනය සහ වැඩිදියුණු කළ සේවා කොන්දේසිවල අවශ්‍යතාවය පෙන්නුම් කරයි.

හෝටල් සහ සංචාරක ක්ෂේත්‍රයට අදාළ ශ්‍රම වෙළඳපොළ සැපයුම හඳුනා ගැනීම සඳහා, මෙම අධ්‍යයනය මඟින් රජයේ සහ පෞද්ගලික ආයතන විසින් පවත්වනු ලබන NVQ පාඨමාලා සඳහා සිසුන් ඇතුළත් කර ගැනීම් සලකා බලන ලදී. එහිදී සූපශාස්ත්‍රය පාඨමාලාව සඳහා සිසුන් 16,413ක් බඳවාගෙන ඇති අතර, Food & Beverages පාඨමාලා සඳහා සිසුන් 5,516ක් බඳවාගෙන ඇත. එමඟින් ආහාර සේවා කටයුතු සඳහා කුසලතාවයන්ගෙන් පිරිපුන් සේවකයන්ගේ අවශ්‍යතාවය අවධාරණය කරයි.

Housekeeping (බඳවා ගැනීම් 2,015) අත්‍යවශ්‍ය නමුත් ඒ සඳහා මධ්‍යස්ථ උනන්දුවක් දක්නට ලැබේ. Event/Hospitality/Travel & Tour Management (බඳවා ගැනීම් 639) වැනි කළමනාකරණ ආශ්‍රිත පාඨමාලා සඳහා සිසුන්ගේ ආකර්ෂණය අඩු වී ඇති අතර, එමඟින් කළමනාකරණ භූමිකාවන්ට වඩා මෙහෙයුම් සඳහා ඉහළ කැමැත්තක් ඇති බව පෙන්නුම් කරයි. Barista (388), Guest Relations (178) සහ Waiter/Stewards (255) වැනි විශේෂිත භූමිකාවන් සඳහා ද බඳවා ගැනීම් අඩු වී ඇති අතර, එය ඇතැම්විට සීමිත වෘත්තීය වර්ධන සංජානන නිසා විය හැකිය. QSR කාර්ය මණ්ඩල සාමාජික (158) සඳහා අඩුම බඳවා ගැනීම් පවතින අතර, ඊට හේතුව අඩු වැටුප් සහ උසස්වීම් අවස්ථා අඩු නිසා විය හැකිය. මෙම ප්‍රවණතා මගින් සේවා-නැඹුරු භූමිකාවන් කෙරෙහි දැඩි අවධානයක් යොමු කළ යුතු බවට යෝජනා කරන අතර, කළමනාකරණය, ඩිජිටල් කුසලතා සහ තිරසාරභාවය ඇතුළත් පුහුණු වැඩසටහන් විවිධාංගීකරණය කිරීමේ අවශ්‍යතාවය ඉස්මතු කරයි. සමතුලිත ශ්‍රම බලකා සංවර්ධනය සඳහා කර්මාන්ත ඉල්ලුම සමඟ වෘත්තීය පුහුණුව පෙළගැස්වීම ඉතා වැදගත් වේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ පුළුල් සංචාරක ක්ෂේත්‍රය තුළ වර්ධනය වන අංශයක් ලෙස සුවතා සංචාරක ක්ෂේත්‍රය මෙම අධ්‍යයනය තුළින් ඉස්මතු වී ඇත. ප්‍රාථමික සහ ද්විතීයික දත්ත දෙවර්ගයම භාවිතා කරමින්, මෙම ක්ෂේත්‍රයේ වත්මන් තත්ත්වය, ලක්ෂණ සහ ලාභදායිතාවය සඳහා ඇති හැකියාව පයේෂණය තුළින් අධ්‍යයනය කර ඇති අතර, වර්තමාන සහ අනාගත ශ්‍රම ඉල්ලුම සපුරාලීම සඳහා කර්මාන්ත සංවර්ධනය සඳහා ගත යුතු අත්‍යවශ්‍ය පියවර පිළිබඳව ගවේෂණය කරනු ලබයි. සුවතා සංචාරක ව්‍යාපාරයෙන් ලැබෙන ආදායම වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාව එහි අද්විතීය ආකර්ෂණීය ස්ථාන ඉස්මතු කර දැක්විය යුතු අතර, ක්ෂේත්‍රයේ වර්ධනයට සහාය වීම සඳහා යටිතල පහසුකම් සහ පහසුකම් වැඩිදියුණු කළ යුතු අතර, ශ්‍රී ලංකාව, ප්‍රමුඛ සුවතා ගමනාන්තයක් ලෙස ස්ථානගත කිරීමේ අවශ්‍යතාවය වඩාත් ඉස්මතු වේ.

රැස් කරන ලද සියලු තොරතුරු විශ්ලේෂණය කිරීමෙන් පසු, මෙම අධ්‍යයනය තුළින් හෝටල් සහ සංචාරක කර්මාන්තය මුහුණ දෙන ගැටළු/අභියෝග සහ ඒ සඳහා ලබා දිය හැකි නිර්දේශ හඳුනාගෙන ඇත. ඒ අනුව, ප්‍රධාන ගැටළු/අභියෝග සහ නිර්දේශ පහත පරිදි වේ.

හඳුනාගත් ප්‍රධාන ගැටළු/අභියෝග:

i. ශ්‍රම සංක්‍රමණය සහ හිඟය: පුහුණු සහ නුපුහුණු ශ්‍රමය වැඩි වශයෙන් සංක්‍රමණය වීම නිසා හෝටල් සහ සංචාරක කර්මාන්තය තුළ කුසලතා සහිත ශ්‍රමිකයන්ගේ හිඟය, සංචාරක කර්මාන්තයෙහි ක්‍රියාකාරීත්වය දුර්වල කර ඇත.

ii. ශ්‍රම බලකායේ අස්ථාවරත්වය: ඉහළ සේවක පිරිවැටුම සහ අඩු කාන්තා ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වය සමස්ථ ශ්‍රම බලකායේ ස්ථාවරත්වයට හානි කරනු ඇත.

iii. කුසලතා සහ පුහුණුවීම්වල පරතරයක් පැවතීම: පුහුණු සේවකයින්ගේ සංවර්ධනයක් නොමැතිකම, ආධුනිකයින්ගේ ආකල්පමය දුර්වලතා සහ වෘත්තීය පුහුණුව සඳහා සීමිත ප්‍රවේශය යනාදිය (විශේෂයෙන් ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල) කුසලතා පරතරයක් ඇති කරයි.

iv. අධ්‍යාපනය සහ කර්මාන්ත අවශ්‍යතා අතර නොගැලපීම: අධ්‍යාපනික නිමැවුම් සහ හෝටල් සහ සංචාරක අංශයේ සැබෑ අවශ්‍යතා අතර ඉහළ නොගැලපීමක් පවතී.

v. ශ්‍රම වෙළඳපොළ විෂමතා: විවිධ කලාප සහ පළාත් අතර ශ්‍රම ඉල්ලුම වෙනස් වන අතර, නවකයින් සහ ආධුනිකයින් සඳහා දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් සීමිත වීම සහ භාෂා අධ්‍යාපනය සඳහා පවතින බාධක ශ්‍රම වෙළඳපොල විෂමතා ඉහළ නැංවීමට දැඩිව බලපායි.

vi. සංචාරක සෘතුමයභාවය සහ අවිධිමත් නවාතැන්: සංචාරක කර්මාන්තය සෘතුමය උච්චාවචනයන්ට දැඩිව මුහුණ දෙන අතර, නියාමනය නොකළ නිවාස නවාතැන් සහ අවිධිමත් නවාතැන් පැතිරීම විධිමත් ව්‍යාපාරවලට අහිතකර ලෙස බලපායි.

vii. ආයෝජන සහ යටිතල පහසුකම්වල පවතින ඌනතාවයන්: දේශීය ආයෝජන අඩුවීම, දුර්වල යටිතල පහසුකම් සහ නව සංචාරක ගමනාන්තවල සීමිත සංවර්ධනය සංචාරක කර්මාන්තයේ වර්ධනයට බාධා කරයි.

viii. සංචාරක අලෙවිකරණය සහ ප්‍රවර්ධනය: ප්‍රමාණවත් අලෙවිකරණ සහ ප්‍රවර්ධන උපාය මාර්ග නොමැතිකම, මහජන දැනුවත්භාවය නොමැතිකම, සංචාරක කර්මාන්තය එහි සම්පූර්ණ විභවයට ළඟා වීම වළක්වා ඇත.

ix. සංචාරක සේවා සහ සම්බන්ධීකරණ කටයුතුවල පවතින දුර්වලතා: ප්‍රමාණවත් නොවන ඩිජිටල් සේවා, රාජ්‍ය සහ පෞද්ගලික අංශය අතර දුර්වල සම්බන්ධීකරණය සංචාරක කර්මාන්තයේ කාර්යක්ෂමතාව සීමා කරයි.

x. පාරිසරික සහ තිරසාරභාවය පිළිබඳ අභියෝග: නියාමනය නොකළ පාරිසරික සංවර්ධන කටයුතු හේතුවෙන් පාරිසරික හායනය ඉහළ යාම සහ හරිත-සංචාරක අවස්ථා ප්‍රයෝජනයට ගැනීමට අපොහොසත් වීම සංචාරක ව්‍යාපාරයේ දිගුකාලීන තිරසාරභාවයට තර්ජනයක් වී ඇත.

හඳුනාගත් ගැටලු/අභියෝග සඳහා නිර්දේශ:

i. ආර්ථික ස්ථාවරත්වය ඇති කිරීම සහ ප්‍රතිපත්ති ප්‍රතිසංස්කරණ කිරීම: හෝටල් සහ සංචාරක කර්මාන්තයේ ස්ථාවරත්වය ඇති කිරීමට සහ දිගුකාලීන වර්ධනය ඉහළ නැංවීමට අවශ්‍ය ආර්ථික ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ රට තුළ ආර්ථික ස්ථාවරත්වය ඇති කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.

ii. කුසලතා සහිත ශ්‍රමිකයින් රට තුළ රඳවා ගැනීම සහ ශ්‍රම බලකාය සංවර්ධනයට කටයුතු කිරීම: කුසලතාවන්ගෙන් පූර්ණ දේශීය ශ්‍රමය රට තුළ රඳවා ගැනීමට සහ දේශීය ශ්‍රම බලකාය සංවර්ධනය කිරීමේ උපාය මාර්ග වැඩසටහන් සංවර්ධනය කිරීමට කඩිනමින් කටයුතු කිරීම යෝග්‍ය වේ.

iii. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාවය ඇති කිරීම: ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය සහ සහභාගීත්වය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා ශ්‍රම බලකායේ සමානාත්මතාවය සහ ඇතුළත් කිරීමේ මූලපිරීම් ප්‍රවර්ධනය කිරීම.

iv. විශේෂීකරණය වූ ශ්‍රම බලකාය සංවර්ධනය කිරීම: වැඩිදියුණු කළ පුහුණුව සහ කුසලතා ගොඩනැගීමේ වැඩසටහන් හරහා විශේෂිත සේවකයින්ගේ දෙවන ස්ථරයක් නිර්මාණය කිරීම.

v. ආකල්ප සහ දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම: ආධුනිකයින් සහ නවකයින් වඩා හොඳින් සූදානම් කිරීම සඳහා ආකල්ප සංවර්ධන වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් වැඩි දියුණු කිරීමට කටයුතු කිරීම.

vi. වෘත්තීය පුහුණු වැඩසටහන් වැඩිදියුණු කිරීම: කර්මාන්ත අවශ්‍යතා සමඟ වෘත්තීය පුහුණු වැඩසටහන් පෙළගැස්වීමට කටයුතු කිරීම, ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවලට වෘත්තීය පුහුණු ප්‍රවේශයන් පුළුල් කිරීම, සහ වෘත්තීය පුහුණු වැඩසටහන්වලට විවිධ භාෂා ඉගෙනීමේ අවස්ථා ඇතුළත් කිරීම.

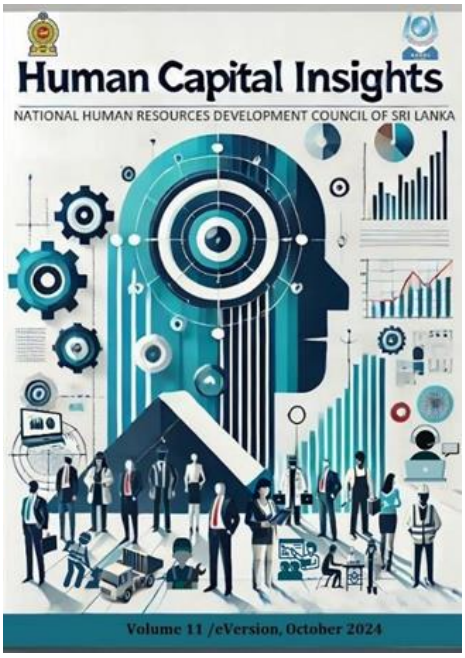
vii. සංචාරක සෘතුමයභාවය අවම කිරීම සහ නිවාස නවාතැන් නියාමනය කිරීම: සංචාරක ව්‍යාපාරයේ සෘතුමයභාවයේ බලපෑම අවම කිරීම සහ අවිධිමත් සංචාරක නිවඩු නිකේතන සහ නවාතැන් විධිමත් ලෙස ඒකාබද්ධ කිරීමට නියාමනය කිරීමට කටයුතු කඩිනම් කිරීම.

viii. සංචාරක යටිතල පහසුකම් වැඩි දියුණු කිරීම සහ විශේෂීකරණය වූ සංචාරක වෙළඳපොළ සංවර්ධනය කිරීම: සංචාරක යටිතල පහසුකම් සඳහා ආයෝජනය දිරිමත් කිරීම, සංවර්ධන කටයුතු දිරිගැන්වීම සහ විශේෂීකරණය වූ සංචාරක වෙළඳපොළ කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම වැදගත් වේ.

ix. පාරිසරික තිරසාරභාවය වැඩි දියුණු කිරීම සහ හරිත-සංචාරක ව්‍යාපාරය නඟා සිටුවීමට කටයුතු කිරීම: පාරිසරික තිරසාරභාවයට ප්‍රමුඛත්වය දීම සහ හරිත-සංචාරක අවස්ථා ප්‍රවර්ධනය කිරීමට කටයුතු කිරීම.

x. ඩිජිටල් ඒකාබද්ධතාවය සහ රජයේ සම්බන්ධීකරණය ඉහළ නැංවීම: හෝටල් සහ සංචාරක කර්මාන්තයේ වඩා හොඳ ප්‍රතිඵල සඳහා ඩිජිටල් තාක්ෂණයන් හරහා අලෙවිකරණ උපාය මාර්ග නවීකරණය කිරීම, රජය සහ පෞද්ගලික අංශය අතර සම්බන්ධීකරණය වැඩි දියුණු කිරීමට කටයුතු යෙදීම.

5.7. මානව ප්‍රාග්ධන දර්ශණ ඊ- සඟරාව – 2024



මානව ප්‍රාග්ධන දර්ශන ඊ-සඟරාව යනු ඩිජිටල් ප්‍රකාශනයක් වන අතර, එහිදී මානව ප්‍රාග්ධනය පිළිබඳව සහ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව සිදු කරන සංවර්ධන ක්‍රියාකාරකම් පිළිබඳ විශේෂ අවධානය යොමු කරයි. මෙය ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාවේ වෙබ් අඩවිය (www.nhrdc.gov.lk) මඟින් ප්‍රකාශයට පත් කර ඇත.

5.8. ආසියා සහයෝගිතා සංවාදය (Asia Co-operation Dialogue)

2024 සිට, මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව, අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය සමඟ ආසියා සහයෝගිතා සංවාදයේ මානව සම්පත් සංවර්ධන අංශය සඳහා කේන්ද්‍රීය මධ්‍යස්ථානය ලෙස කටයුතු කරයි.

5.9. වැඩසටහන්වල සුවිශේෂී අවස්ථා

1. 2024 අගෝස්තු 15 දින පැවති ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාව විසින් පවත්වන ලද තිරසාර ආනාගතයක් සඳහා ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන (NHRD) ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳ සත්‍යාපන කිරිමේ වැඩමුළුව.

"Validation Workshop for the Draft
NHRD Policy"
Conference Hall

2. 2024 අගෝස්තු මස මාර්ගගත ක්‍රමයට පැවති මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා කාර්ය සැලැස්ම අවසන් කිරිමේදී ශ්‍රී ලංකාව BIMSTEC මෙහෙයවීම

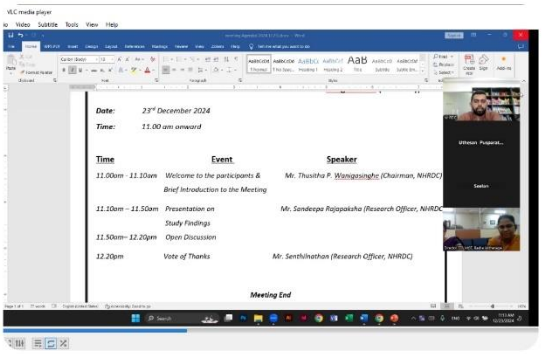
3. 2024 ඔක්තෝබර් මස පැවති කෙටුම්පත්කළ ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධනය ප්‍රතිපත්තිය සමාලෝචන කිරිමේ සාකච්ඡාවන් හී ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාව සහභාගීවීම

4. BIMSTEC සඳහා මානව සම්බන් සංවර්ධන ක්‍රියාත්මක කිරිමේ සැලැස්ම ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාව විසින් ඉදිරිපත් කිරිම: 2024 ඔක්තෝබර් 21 දින පැවති කෙටුම්පත අවසන් කිරිමට අධ්‍යාපන අමාත්‍යංශයේ ප්‍රධානීන් සමඟ සාකච්ඡාවන්

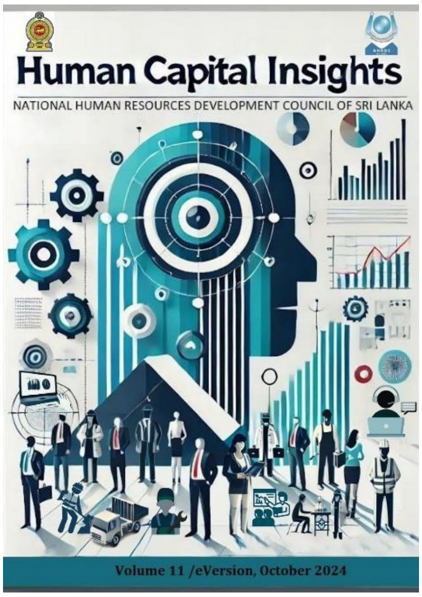
5. 2024 ඔක්තෝබර් 29 දින පැවති අධ්‍යාපන අමාත්‍යංශයේ නිලධාරීන් සමඟ BIMSTEC මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්ම නිවැරදි කිරීම සාකච්ඡාවන්

6. ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාව විසින් 2024 දෙසැම්බර් 18 දින පැවති ශ්‍රී ලංකාවේ TVET උපාධිධාරීන්ගේ රැකියා ගතවීමේ හැකියාව සඳහා ශායා අධ්‍යයනය පිළිබඳ සත්‍යාපනය කිරීමේ සාකච්ඡාව පැවැත්වීම

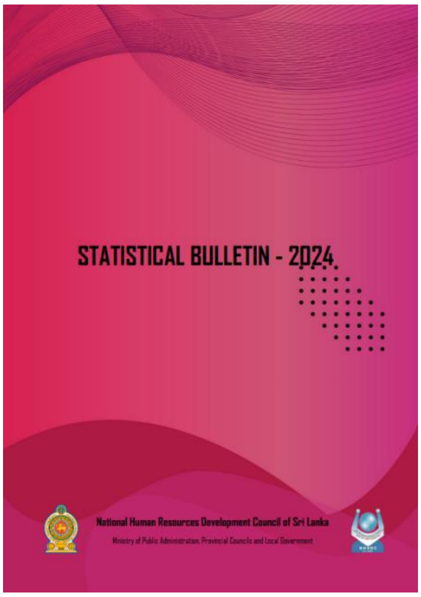
7. 2024 දෙසැම්බර් 23 දින පැවති (ශ්‍රී ලංකාවේ 13 වසරක සහතික කළ අධ්‍යාපනික වැඩසටහනේ ඵලදායිත්වයට බලපාන අභියෝග පිළිබඳ අධ්‍යයනය - 2024) පර්යේෂණ සොයාගැනීම් සත්‍යාපනය කිරීමේ රැස්වීම.



6. 2024 වසර තුළ ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධන සභාවේ ප්‍රකාශන

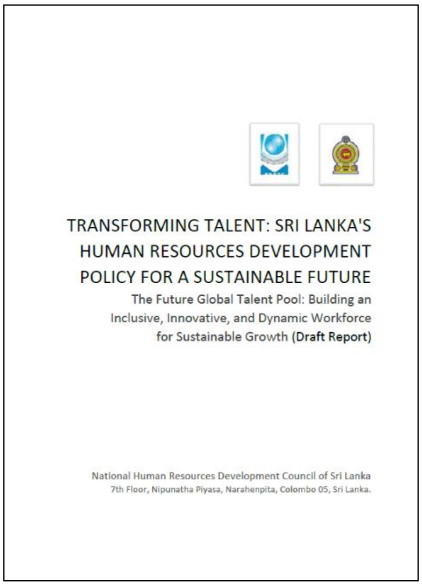


මානව ප්‍රාග්ධන දර්ශන ඊ- සඟරාව- 2024

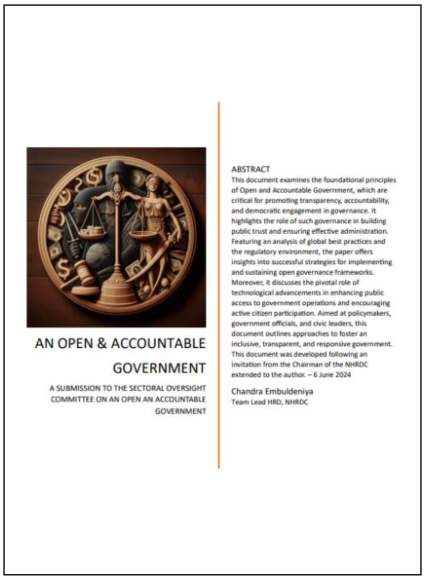


සංඛ්‍යාන අත්පොත– 2024

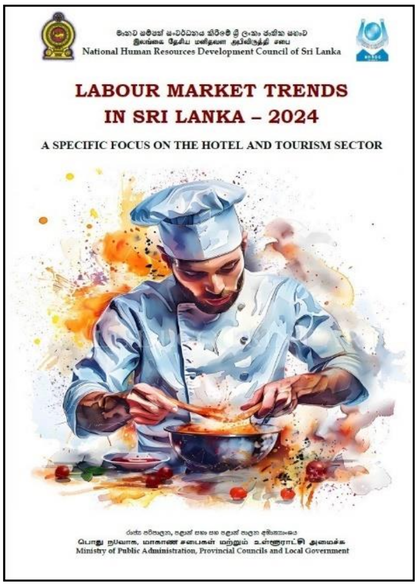
ශ්‍රී ලංකා මානව ප්‍රාග්ධන සමුළු සම්මන්ත්‍රණ වාර්තාව – 2024



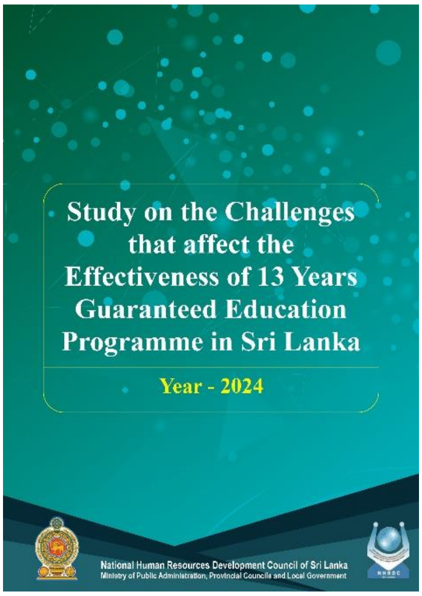
කෙටුම්පත්කල NHRD ප්‍රතිපත්තිය



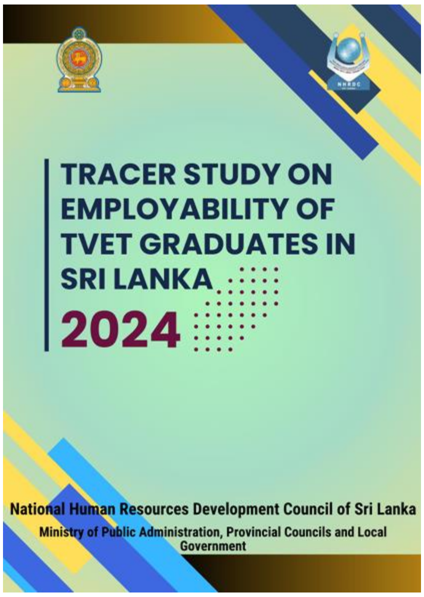
විවෘත සහ වගවන රජයක් පිළිබඳ වාර්තාව



ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම වෙළෙඳපොල ප්‍රවනතා - 2024



ශ්‍රී ලංකාවේ 13 වසරක සහතික කළ අධ්‍යාපනික වැඩසටහනේ ඵලදායිත්වයට බලපාන අභියෝග පිළිබඳ අධ්‍යයනය - 2024



ශ්‍රී ලංකාවේ TVET උපාධිධාරීන්ගේ රැකියා ගතවීමේ හැකියාව සඳහා පරීක්ෂණ අධ්‍යයනය -2024

7. 2024 දෙසැම්බර් 31 දිනට මූල්‍ය තත්ත්ව ප්‍රකාශය

රුපියල්වලින්

	සටහන	2024		2023		අයවැයගත
වත්කම්						
ජංගම වත්කම්						
මුදල් හා මුදලට සමාන දෑ	1	-		21,743,215.23		100,062.82
ලැබියයුතු දෑ	2	98,871.32		87,060.82		900,000.00
තොග	3	890,244.74		1,146,937.87		-
පෙර ගෙවීම්	4	-		232,040.60		-
වෙනත් ජංගම වත්කම්	5	3,826,699.51		3,520,934.05		3,900,000.00
		4,815,815.57		26,730,188.57		4,900,000.82
ජංගම නොවන වත්කම්						
යටිතලපහසුකම්, පිරියත හා උපකරණ	6	8,002,767.39		7,796,468.50		8,030,000.00
මෝටර් රථ	6	34,391,734.08		25,235,415.14		34,400,000.00
වෙනත් මූල්‍ය නොවන වත්කම්	6	-		-		-
අස්පෘශ්‍ය වත්කම්						
මෘදුකාංග	6	-		-		-
		42,394,501.47		33,031,883.64		42,430,000.00
මුළු වත්කම්		47,210,317.04		59,762,072.21		47,330,062.82
වගකීම්						
ජංගම වගකීම්						
ගෙවියයුතු දෑ	7	925,648.17		997,220.52		931,275.00
කෙටි කාලීන වෙන් කිරීම්	8	40,062.82		40,062.82		40,062.82
		965,710.99		1,037,283.34		971,337.82
ජංගම නොවන වගකීම්						
සේවක ප්‍රතිලාභ	9	4,572,762.50		4,392,017.50		4,600,000.00
		4,572,762.50		4,392,017.50		4,600,000.00
මුළු වගකීම්		5,538,473.49		5,429,300.84		5,571,337.82
ශුද්ධ වත්කම්		41,671,843.55		54,332,771.37		41,758,725.00
ශුද්ධ වත්කම්/ස්කන්ධය						
<u>දායකත්ව ප්‍රාග්ධනය</u>						
දායක කළ ප්‍රාග්ධනය		3,000,000.00		3,000,000.00		3,000,000.00
ප්‍රත්‍යාගණන සංචිත		47,243,390.98		34,247,905.90		47,243,390.98
රජයේ ප්‍රදාන - ප්‍රාග්ධනය		13,896,408.50		13,896,,408.50		13,896,408.50
සමුච්චිත අතිරික්තය/ (හිගය)		(22,467,955.93)		3,188,456.97		(22,381,074.48)
මුළු ශුද්ධ වත්කම්/ස්කන්ධය		41,671,843.55		54,332,771.37		41, 758, 725.00

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

....

සහකාර අධ්‍යක්ෂ (මුදල්)

දිනය : ....

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 ලදී.

....	....	....
සභාපති - මා.ස.ස.ශ්‍රී.ලං.ජා.ස	සභා සාමාජික	සභා සාමාජික
දිනය : 27/02/2025	දිනය : 27/02/2025	දිනය 27/02/2025

8. 2024 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වූ වසර සඳහා මූල්‍ය කාර්යසාධනය පිළිබඳ ප්‍රකාශය

රුපියල්වලින්

	සටහන	2024		2023		අයවැයගත
ආදායම						
රජයේ ප්‍රදාන - පුනරාවර්තන	10	6,600,043.00		25,787,000.00		27,500,000.00
රජයේ ප්‍රදාන - ප්‍රාග්ධනය	11	2,504,735.00		3,800,000.00		9,500,000.00
වෙනත් ආදායම්	12	1,276,831.69		1,035,823.46		-
මුළු ආදායම්		**10,381,609.69**		**30,622,823.46**		**37,000,000.00**
වියදම්						
පඩිනඩි, වැටුප් හා සේවක ප්‍රතිලාභ	13	19,153,056.10		17,337,016.78		19,087,000.00
ප්‍රදාන හා අනෙකුත් මාරුකළ ගෙවීම්	14	1,960,078.15		633,598.75		5,500,000.00
සැපයීම් සහ භාවිතාකළ පාරිභෝගික භාණ්ඩ	15	1,174,609.28		982,404.47		902,000.00
ක්ෂයකිරීමේ හා ක්‍රමක්ෂය වියදම්	6	6,561,793.29		6,778,240.66		-
ගමන් වියදම්, යැපීම් හා දීමනා	16	446,650.00		309,520.00		485,000.00
උපයෝගිතා හා සේවා	17	4,182,868.98		4,286,908.23		4,496,000.00
නඩත්තු වියදම්	18	1,806,270.83		1,143,788.83		1,970,000.00
අනෙකුත් වියදම්	19	710,696.37		456,647.50		560,000.00
විදේශීය පුහුණු වැඩසටහන් මත හිඟය	20	63,600.00		64,800.00		70,000.00
මුළු වියදම්		36,059,623.00		**31,992,925.22**		**33,070,000.00**
කාලසීමාව සඳහා අතිරික්තය/ (හිගය)		**(25,678,013.31)**		**(1,370,101.76)**		**3,930,000.00**

9. 2024 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වූ වසර සඳහා ශුද්ධ වත්කම්/ ස්කන්ධය වෙනස්වීම් පිළිබඳ ප්‍රකාශය

රුපියල්වලින්

	පාලන ආයතනයේ හිමිකරුවන්ට බෙදීයාම					
	දායක ප්‍රාග්ධනය	ප්‍රත්‍යාගණන සංචිත	විලම්භිත ආදායම් ප්‍රදාන	රජයේ ප්‍රදාන - ප්‍රාග්ධනය	සමුච්චිත අතිරික්තය/ (හිගය)	මුළු ශුද්ධ වත්කම්/ස්කන්ධය
2023 ජනවාරි 01 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
පෙර වසරේ ගැලපිම් - වියදම් වාර්තා කිරීමේ දෝෂ - මෝටර් රථ ක්ෂය කිරීම	-	-	-	-	(208,770.00)	(208,770.00)
පරිගණක ක්ෂය කිරීම					69,562.00	69,562.00
ආරම්භක තොගය අඩුවෙන් වාර්තා කිරීම					(900,000.00)	(900,000.00)
ප්‍රත්‍යාගණන ලාභය වැඩිපුර හඳුනාගැනීම		(452,137.00)			452,137.00	
කපාහැරි විලම්භිත ආදායම් ගිණුම			(4,091,027.82)		4,091,027.82	
රජයේ ප්‍රදාන - ශේෂය 2022				(1,256,093.00)	1,256,093.00	
කාලසීමාව සඳහා අතිරික්තය/හිගය					(1,370,101.76)	(1,370,101.76)
කාර්යාල උපකරණ ක්ෂය ගැලපීම					83,170.28	83,170.28
PB 0286 කැබරථය ප්‍රාග්ධනනියකරණය				6, 000, 000.00		6, 000, 000.00
2023 දෙසැම්බර් 31 දිනට පහළට ගෙනා ශේෂය	**3,000,000.00**	**34,247,905.90**	**-**	**13,896,408.50**	**3,188,456.97**	**54,332,771.37**
2024 ජනවාරි 01 දිනට ඉ/ගේ ශේෂය	3,000,000.00	34,247,905.90	-	13,896,408.50	3,188,456.97	54,332,771.37
මෝටර් රථ ප්‍රත්‍යාගණන සංචිත		12,995,485.08				12,995,485.08
පෙර වසරේ /ගැලපිම් - මෝටර් රථ ක්ෂය කිරීමේ වාර්තාගත දෝෂ					1,308.25	1,308.25
ගෘහභාණ්ඩ හා සවිකිරීම් ක්ෂය කිරීමේ වාර්තාගත දෝෂ					15,694.47	15,694.47
පරිගණන ක්ෂය කිරීමේ වාර්තාගත දෝෂ					2819.21	2819.21
අනෙකුත් වත්කම් ක්ෂය කිරීමේ වාර්තාගත දෝෂ					1778.48	1778.48
කාලසීමාව සඳහා අතිරික්තය/හිගය					(25,678,013.31)	(25,678,013.31)
2024 දෙසැම්බර් 31 දිනට ඉදිරියට ගෙනා ශේෂය	**3,000,000.00**	**47,243,390.98**	**-**	**13,896,408.50**	**(22,467,955.93)**	**41,671,843.55**

10. මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශය

2024 දෙසැම්බර් 31 දිනෙන් අවසන් වූ වසර සඳහා ඒකාබද්ධ මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශය

රුපියල්වලින්

මෙහෙයුම් කාර්යයන්ගෙන් ජනිත වූ මුදල් ප්‍රවාහ	**2024**		**2023**
අතිරික්තය/ (හිගය)	(25,678,013.31)		(1,370,101.76)
<u>මුදල් නොවන චලනයන්</u>			
ක්ෂය කිරීම	6,561,793.29		6,778,240.66
පාරිතෝෂිත වියදම්	1,473,047.50		457,487.50
විගණන ගාස්තුව	399,448.00		-
සේවක ණය මත පොලිය	(142,149.72)		(153,378.30)
ස්ථාවර තැන්පත් පොලිය	(409,280.82)		(726,359.59)
පරිභෝගික භාණ්ඩ වැඩිවීම (අඩුවීම්)	256,693.13		830,568.64
පෙර ගෙවීම්වල වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	232,040.60		(149,900.81)
සේවක ණයවල වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	(305,765.46)		136,122.66
අනෙකුත් අත්තිකාරම්වල වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	-		10,001.02
අනෙකුත් ලැබියයුතු දැ හි වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	(11,810.50)		(46,998.00)
ගෙවියයුතු දැ හී වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	(71,572.35)		(90,880.47)
ගැලපීම	(174,696.84)		-
වත්කම් කපා හැරීම	156,528.37		-
වියදම් සඳහා වැඩිපුර වෙන් කිරීම	(39,448.00)		-
විගණන ගාස්තුව	(689,448.00)		-
ආරම්භක තොගය අඩුවෙන් වාර්තා කිරීම	-		(900,000.00)
ගෙවූ පාරිතෝෂිත	(1,292,302.50)		(247,012.50)
මෙහෙයුම් කාර්යයන්ගෙන් ජනිත වූ ශුද්ධ මුදල් ප්‍රවාහ	**(19,734,936.61)**		**4,527,789.05**
ආයෝජන කාර්යයන්ගෙන් ජනිත වූ මුදල් ප්‍රවාහ			
පරිගණක මිලදී ගැනීම	(1,488,000.00)		(9,500,.00)
විදුලිමය සවිකිරීම් මිලදී ගැනීම	(26,000.00)		-
මෝටර් රථ අලුත්වැඩියාවන්	(1,286,035.98)		(706,655.00)
අනෙකුත් වත්කම් මිලදී ගැනීම	(168,954.00)		-
ස්ථාවර තැන්පත් පොලිය	409,280.82		726,359.59
සේවක ණය මත පොලිය	142,149.72		153,378.30
ආයෝජන කාර්යයන්ගෙන් ජනිත වූ ශුද්ධ මුදල් ප්‍රවාහ	**(2,417,559.44)**		**163,582.89**
මූල්‍ය කාර්යයන්ගෙන් මුදල් ප්‍රවාහ			
මූල්‍ය කාර්යයන්ගෙන් ජනිත වූ ශුද්ධ මුදල් ප්‍රවාහ	**-**		**-**
මුදල් හා මුදලට සමාන දෑ තුළ ශුද්ධ වැඩිවීම් (අඩුවීම්)	(21,743,215.23)		4,691,371.94
කාලපරිච්ඡේදය ආරම්භයේදී මුදල් හා මුදලට සමාන දෑ	21,743,215.23		17,051,843.29
කාලපරිච්ඡේදය අවසානයේදී මුදල් හා මුදලට සමාන දෑ	-		**21,743,215.23**
මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශයට සටහන්			-
අතැති මුදල් හා බැංකු ශේෂ			
ලංකා බැංකු ගිණුම 165197	-		11,424,352.45

මහජන බැංකු ගිණුම No 119100120409161	-		318,862.78
ස්ථාවර තැන්පතුව	-		10,000,000.00
	-		**21,743,215.23**

11. සටහන්

රුපියල්වලින්

		2024		2023		අයවැයගත
<u>මුදල් හා මුදල් සමාන දෑ</u>	**1**					
ලංකා බැංකු ගිණුම් අංකය 165197		-		11,424,352.45		
මහජන බැංකු ගිණුම් අංකය 119100120409161		-		318,862.78		
ස්ථාවර තැන්පතුව		-		10,000,000.00		
		-		**21,743,215.23**		
<u>ලැබියයුතු දෑ</u>	**2**					
නිමල් බෝපගේ (හිටපු සභාපති)		40,062.82		40,062.82		40,062.82
අනෙකුත් ලැබිය යුතු දෑ		58,808.50		46,998.00		60,000.00
		98,871.32		**87,060.82**		**100,062.82**
<u>භාණ්ඩ තොග</u>	**3**					
පාරිභෝගික භාණ්ඩ තොග		890,244.74		1,146,937.87		900,000.00
		890,244.74		**1,146,937.87**		**900,000.00**
<u>පෙර ගෙවීම්</u>	**4**					
මෝටර් රථ රක්ෂණය		-		232,040.60		-
		-		**232,040.60**		-
<u>අනෙකුත් ජංගම වත්කම්</u>	**5**					
කාර්ය මණ්ඩල ණය - ආපදා		3,826,699.51		3,520,934.05		3,900,000.00
උත්සව අත්තිකාරම්		-		-		-
		3,826,699.51		**3,520,934.05**		**3,900,000.00**
ක්ෂය කිරීම් හා ක්‍රමක්ෂය වියදම	**6**	6,561,793.29		6,778,240.66		

දේපල, පිරියත හා උපකරණ (සටහන 06)

රුපියල්වලින්

	ගෘහභාණ්ඩ හා සවිකිරීම්		කාර්යාල උපකරණ		විදුලිමය සවිකිරීම්		පරිගණක		මෘදුකාංග		මෝටර් රථ		පොත්		වෙනත් වත්කම්		ගොඩනැගිලි සහ ව්‍යුහ	
වාර්තාකරන කාලය 2024.01.01 සිට 2024.12.31	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
ආරම්භක 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
ඒකතු කිරීම්	-	-	-	-	26,000.00	-	1,488,000.00	9,500.00	-	-	1,380,900.00	6,706,655.00	-	-	168,954.00	-	-	-
ගැලපීම්	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12,995,485.08	-	-	-	-	-	-	-
බැහැර කිරීම්	-31,689.58	-	-100,664.36	-	-680	-	-175,000.00	-	-	-	-10,714,394.76	-	-	-	-9,480.00	-	-	-
අවසාන ශේෂය	5,240,439.51	5,272,129.09	3,048,264.44	3,148,928.80	39,899.00	14,579.00	3,185,400.00	1,872,400.00	1,189,566.61	1,189,566.61	35,920,400.00	32,258,409.68	118,524.54	118,524.54	1,304,576.30	1,145,102.30	6,531,265.68	6,531,265.68
සමුච්චිත ක්ෂය කිරීම (වසර ආරම්භයේදී)	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
ගැලපීම්											-1,308.25	208,770.00	-	-	-	-	-	-
ක්ෂයකිරීම (මූල්‍ය කාර්ය සාධනය පිළිබඳ ප්‍රකාශය පරිදි)	528,905.36	519,545.95		304,866.04	28.49	-	357,395.60	374,347.69	-	14,895.83	5,221,374.39	5,111,659.19	11,852.45	11,852.45	115,673.72	114,510.23	326,563.28	326,563.28
අඩුකළා බැහැර කිරීම/ ගැලපීම් මත සමුච්චිත ක්ෂය කිරීම	-20,829.27	-	-100,664.36	-83,170.28	-680	-	(52,468.10	-69,562.00	-	-	-10,714,394.76	-	-	-	-6,636.00	-	-	-
අවසාන ශේෂය	4,177,451.13	3,669,375.04	3,048,264.44	3,148,928.80	13,927.49	14,579.00	640,691.68	335,764.18	1,189,566.61	1,189,566.61	1,528,665.92	7,022,994.54	94,842.95	82,990.50	1,200,902.65	1,091,864.93	2,289,521.74	1,962,958.46
ශුද්ධ ධාරණ අගය	1,062,988.38	1,602,754.05	-	-	25,971.51	-	2,544,708.32	1,536,635.82	-	-	34,391,734.08	25,235,415.14	23,681.59	35,534.04	103,673.65	53,237.37	4,241,743.94	4,568,307.22

රුපියල්වලින්

	සටහන	2024		2023		අයවැයගත
<u>ගෙවියයුතු දෑ</u>	**7**					
උපචිත වියදම්		924,373.17		955,795.52		930,000.00
මුද්දර බදු		1,275.00		1,425.00		1,275.00
		925,648.17		**997,220.52**		**931,275.00**
<u>කෙටි කාලීන වෙන් කිරීම්</u>	**8**					
අඩමාන ණය සඳහා වෙන් කිරීම - ඒන්. බෝපගේ		40,062.82		40,062.82		40,062.82
		40,062.82		**40,062.82**		**40,062.82**
<u>සේවක ප්‍රතිලාභ</u>	**9**					
පාරිතෝෂිත වෙන් කිරීම		4,572,762.50		4,392,017.50		4,600,000.00
		4,572,762.50		**4,392,017.50**		**4,600,000.00**
<u>රජයේ ප්‍රදාන - පුනරාවර්තන</u>	10	6,600,043.00		25,787,000.00		27,500,000.00
<u>රජයේ ප්‍රදාන - ප්‍රාග්ධනය</u>	11					
රජයේ ප්‍රදාන - සංවර්ධන කටයුතු		2,504,735.00		3,800,000.00		9,500,000.00
		2,504,735.00		**3,800,000.00**		**9,500,000.00**

රුපියල්වලින්

	සටහන	2024		2023		අයවැයගත
වෙනත් ආදායම්	12			-		-
විවිධ ආදායම		1,027.60		9,986,15		-
ආපදා ණය පොලිය		142,149.72		153,378.30		-
ස්ථාවර තැන්පත් පොලිය		409,280.82		726,359.59		-
අනෙකුත් ආදායම		724,373.55		146,099.42		-
		1,276,831.69		**1,035,823.46**		-
පඩිනඩි, වැටුප් හා සේවක ප්‍රතිලාභ	**13**					
වැටුප් හා පඩිනඩි		9,870,430.31		10,693,801.01		9,930,000.00
ජීවන වියදම් දීමනාව		3,457,110.34		1,806,740.00		3,475,000.00
දුරකථන දීමනාව		231,517.24		231,266.66		232,000.00
ඉන්ධන දීමනාව		602,185.00		618,425.00		600,000.00
සේ.අ.අ		1,516,296.83		1,415,337.51		1,520,000.00
සේ.භා.අ.		376,950.58		358,477.52		380,000.00
අතිකාල		293,116.01		287,881.59		300,000.00
ගැලපුම් දීමනාව		1,043,793.10		1,158,166.66		1,050,000.00
වෘත්තීය දීමනාව		288,609.19		309,433.33		300,000.00
පාරිතෝෂිත වියදම්		1,473,047.50		457,487.50		1,300,000.00
		19,153,056.10		**17,337,016.78**		**19,087,000.00**

රුපියල්වලින්

	සටහන	2024		2023		අයවැයගත
ප්‍රදාන හා වෙනත් මාරුකිරීමේ ගෙවීම්	**14**					
රාජ්‍ය අංශයේ සේවක සංඛ්‍යා සමාලෝචනය				68,410.00		-
13 වසරක සහතික කළ අධ්‍යාපනය		156,150.00		-		265,000.00
BIMSTEC		122,416.88		-		300,000.00
NHRDC කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය ශක්තිමත් කිරීම		187,125.20		66,515.00		390,000.00
සංඛ්‍යාන අත්පොත		197,650.00		176,105.00		200,000.00
මානව ප්‍රාග්ධන දර්ශකය		-		6,000.00		10,000.00
මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය		675,404.37		305,288.75		1,835,000.00
ශ්‍රම වෙළෙඳපොල අධ්‍යනය		497,121.70		-		1,000,000.00
TVET පරීක්ෂණ අධ්‍යයනය		124,210.00		-		1,000,000.00
මානව සම්පත් සංවර්ධන දර්ශකය		-		11,280.00		-
දත්ත පොත		-		-		500,000.00
		1,960,078.15		**633,598.75**		**5,500,000.00**
සේවාවන් සහ පරිභෝජනය කරන ලද පාරිභෝගික භාණ්ඩ	15					
ලිපිද්‍රව්‍ය හා කාර්යාල උපකරණ		323,253.13		154,703.27		62,000.00
ඉන්ධන හා ලිහිසි තෙල්		851,356.15		827,701.20		840,000.00
		1,174,609.28		**982,404.47**		**902,000.00**
ගමන්වියදම්, යැපීම් හා දීමනා	16					
දේශීය ගමන් වියදම් හා යැපීම් දීමනාව		105,650.00		103,720.00		110,000.00
විගණන සාමාජිකයින් සඳහා දීමනාව		70,200.00		54,000.00		75,000.00
අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල සාමාජික දීමනාව		270,800.00		151,800.00		300,000.00
		446,650.00		**309,520.00**		**485,000.00**

රුපියල්වලින්

	සටහන	2024		2023		අයවැයගත
<u>උපයෝගිතා සහ සේවා</u>	17					
වරිපනම්		68,991.98		50,400.00		69,000.00
විදුලිය		1,389,556.67		1,465,795.75		1,400,000.00
ජලය		80,822.85		46,069.44		100,000.00
දුරකථන ගාස්තු සහ කුලිය		124,528.75		135,544.55		113,000.00
තැපැල් ගාස්තු හා ටෙලෙක්ස් ගාස්තු		4,900.00		10,410.00		5,000.00
සනිපාරක්ෂක සේවා		480,004.18		438,127.86		475,000.00
ආරක්ෂක සේවා		1,482,109.16		1,429,575.30		1,355,000.00
අන්තර්ජාලය		157,155.00		167,546.79		150,000.00
වෙනත් උපයෝගිතා සහ අනෙකුත් සේවා		394,800.39		543,438.54		829,000.00
		4,182,868.98		**4,286,908.23**		**4,496,000.00**
නඩත්තු වියදම්	18					
මෝටර් රථ නඩත්තුව සහ අලුත්වැඩියාවන්		1,167,801.00		439,854.00		1,300,000.00
මෝටර් රථ රක්ෂණය		471,104.83		216,217.68		500,000.00
පිරියත, යන්ත්‍ර හා උපකරණවල නඩත්තුව සහ අලුත්වැඩියාවන්		46,020.00		-		48,000.00
කාර්යාල උපකරණ නඩත්තුව සහ අලුත්වැඩියාවන්		119,455.00		237,488.00		120,000.00
අනෙකුත් වත්කම් නඩත්තුව සහ අලුත්වැඩියාවන්		1,890.00		250,229.15		2,000.00
		1,806,270.83		**1,143,788.83**		**1,970,000.00**
අනෙකුත් වියදම්	19					
විගණක ගාස්තුව		399,448.00		335,000.00		400,000.00
සංග්‍රහ කිරීම්		154,720.00		121,647.50		160,000.00
වත්කම් කපා හැරීම		156,528.37		-		-
		710,696.37		**456,647.50**		**560,000.00**
<u>විදේශ පුහුණු වැඩසටහන් මත ලාභය/(අලාභය)</u>						
ආදායම	20	-				
වියදම		63,600.00		64,800.00		70,000.00
		63,600.00		**64,800.00**		**70,000.00**

12. වැදගත් ගිණුම්කරණ ප්‍රතිපත්ති සහ අනෙකුත් විස්තරාත්මක සටහන් සාරාංශය

12.1. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව 1997 අංක 18 දරණ පනත යටතේ පිහිටුවනු ලැබිය. ආයතනයට පවරණ ලද බලතල යටතේ, මානව සම්පත් සංවර්ධනයට අදාළ සියලුම කටයුතු සහ මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ප්‍රමුඛතාව ලබා දේ.

12.2. 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 අවසානයේදී එම වසර තුළ ආයතනයේ බලතල ක්‍රියාත්මක කිරීම, මුදාහැරීම සහ කාර්යසාධනය පිළිබඳ සහ එහි ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන් පිළිබඳව කෙටුම්පත් වාර්ෂික වාර්තාවක් සකස් කරනු ලැබේ. එකී වාර්තාවේ වසර තුළ සභාව වෙත අදාළ අමාත්‍යාංශය විසින් දෙනු ලබන උපදෙස් දක්වා ඇත. එකී වාර්තාවේ පිටපත් අදාළ අමාත්‍යාංශයට සහ මුදල් අමාත්‍යාංශයට (එය 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 දෙකක් ඇතුළත විගණනය සඳහා විගණකාධිපති වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර එසේ ඉදිරිපත් කිරීමේ ඔහු විසින් නියම කරනු ලබන ආකාරයෙන් ගිණුම් පිළිබඳ වාර්තා ද ඉදිරිපත් කළ යුතුය. මෙම උප වගන්තියේ දක්වා ඇති විධිවිධාන උල්ලංඝනය කරන හෝ ඒවාට අනුකූල විමට නොහැකිවන යම් ආයතනයක් මෙම පනත යටතේ වැරදිකරුවෙක් වන අතර, මහේස්ත්‍රාත්වරයෙක් ඉදිරියේ කෙටි පරීක්ෂණයකින් පසුව වැරදිකරු කිරීම මත රුපියල් දහස නොඉක්මවන දඩයකට යටත් කරනු ලැබේ.

12.3. අනුකූලතා ප්‍රකාශය

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

12.4. ඇගයීමේ පදනම

ඇතැම් ලි බඩු හා සවිකිරීම්, කාර්යාල උපකරණ, විදුලිමය සවිකිරීම් හා උපකරණ, පරිගණක, මෝටර් රථ සහ අනෙකුත් වත්කම් සඳහා ශ්‍රී ලංකා තක්සේරු දෙපාර්තමේන්තුව සහ ස්වාධීන තක්සේරුකරුවන් විසින් 2008, 2011, 2014, 2016, 2022 සහ 2023 වසර තුළ සිදු කරන ලද ප්‍රතාගණනය සඳහා හැර, සභාවේ මූල්‍ය ප්‍රකාශ ඓතිහාසික පිරිවැය පරිවර්තනය යටතේ සකස් කෙරේ.

12.5. වත්කම් ඇගයීමේ පදනම

12.5.1 දේපල, පිරියත හා උපකරණ සමුච්චිත ක්ෂයකිරීම අඩු කළ පිරිවැයට/වටිනාකමට සඳහන් කරනු ලබයි.

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

12.5.3 2009 වසරට පෙර මිලදී ගත් වත්කම් සඳහා මිලදී ගත් වසර තුළ කිසිදු ක්ෂය කිරීමක් නොකරනු ලබන අතර බැහැර කරන වසර තුළ සම්පූර්ණයෙන්ම ක්ෂය වෙන් කරනු ලබයි. 2009 වසර සිට ඉදිරියට එක් එක් වත්කම මිලදී ගත් දිනය/ ඉවත් කරන දිනය මත පදනම් වී ක්ෂය කිරීම ගණනය කරනු ලබයි.

12.5.4 පාරිභෝගික භාණ්ඩ අවම තොග පිරිවැයට හා ශුද්ධ උපලබ්ධි වටිනාකමට අගයනු ලබයි.

12.6. ක්ෂය කිරීම

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

ගොඩනැගිලි හා ව්‍යුහ	05%
ලි බඩු හා සවිකිරීම්	10%
කාර්යාල උපකරණ	10%
විදුලිමය සවිකිරීම් හා උපකරණ	20%
පරිගණක	20%
පරිගණක මෘදුකාංග	25%
මෝටර් රථ	20%
පොත්පත්	10%
වෙනත් වත්කම්	10%

12.7. වත්කම් කපාහැරීම/විනාශ කිරීම

ලී බඩු හා සවිකිරීම්, කාර්යාල උපකරණ, පරිගණක, විදුලි උපකරණ හා සවිකිරීම් සහ වෙනත් වත්කම් වැනි වත්කම් කපා හැර ඇත. ඉහත වත්කම් කපාහැරීම සඳහා අවශ්‍ය අනුමැතීන් අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයෙන් හා විගණන හා කළමනාකරණ කමිටුවෙන් ලබා ගන්නා ලදී.

12.8. 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.

පුනරාවර්තන ප්‍රදාන සහ පර්යේෂණ හා සංවර්ධන කටයුතු (NHRDC කටයුතු) සඳහා දරණ ලද මුදල ඒවා දරන ලද වසරේ මූල්‍ය කාර්යසාධනය පිළිබඳ ප්‍රකාශයට අය කරනු ලැබේ. ප්‍රාග්ධන ප්‍රදාන ස්කන්ධයට ගෙන ඇති අතර වසර තුළ අය කළ ක්ෂයකිරීමට සමාන මුදලක් ප්‍රාග්ධන වත්කම්වල ඵලදායි ජීව කාලය පුරා ක්‍රමානුකූල පදනමක් මත ආදායම් ලෙස හඳුනාගනී. විලම්භිත ආදායම් ප්‍රදාන ගිණුම ඉවත්කර ඇති අතර 2023 වසර සඳහා මුළු ප්‍රාග්ධන ප්‍රදාන මූල්‍ය කාර්යසාධනය පිළිබඳ ප්‍රකාශයට ඇතුළත් කර ඇත.

12.9. විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ පිරිවැය

12.9.1 නිර්ණය කළ දායක සැලැස්ම - සේ.අ.අ. සහ සේ.භා.අ

සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ (E.P.F) දායකත්වය සහ සේවානියුක්තියන්ගේ භාර අරමුදලේ (E.T.F) දායකත්වය සඳහා සුදුසුකම් ලබන සියලුම සේවකයින් අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත සහ රෙගුලාසි වලට අනුකූලව අදාළ දායක අරමුදල් මගින් ආවරණය කෙරේ. සියලුම දායක මුදල් සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් සහ සේවානියුක්තියන්ගේ භාර අරමුදල් පනතේ නියමයන් හා රෙගුලාසි අනුව සේ.අ.අ. සහ සේ.නි.භා අරමුදලකට ප්‍රේෂණය කර ඇත.

12.9.2 විශ්‍රාම පාරිතෝෂිතය

සියලුම සේවකයින් සඳහා "සේවක ප්‍රතිලාභ" පිළිබඳ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිතිවලට අනුකූලව 1983 අංක 12 දරණ පාරිතෝෂික ගෙවීම් පනත යටතේ ගෙවිය යුතු වන විශ්‍රාම පාරිතෝෂික සඳහා මූල්‍ය ප්‍රකාශයන් හී වෙන්කිරීම් සිදු කෙරේ. පාරිතෝෂික වගකීම සඳහා බාහිරින් අරමුදල් ලබා නොගන්නා අතරම ආයුගණකව ඇගයීම් සිදු කර නොමැත.

12.10. මූල්‍ය කාර්යසාධනය

මෙහෙයුම් සහ ප්‍රාග්ධන වත්කම් සඳහා දරණු ලබන සියලූම මෙහෙයුම් හා නඩත්තු පිරිවැය ආදායමට ගලපා ඇත. ආදායම හා වියදම් හිගය/ අතිරික්තය ඊට අදාළ සියලූම හඳුනාගත් වගකීම් සහ වත්කම් ක්ෂයකිරීම් සඳහා ප්‍රතිපාදන වෙන්කිරීමෙන් පසුව ගණනය කර ඇත.

12.11. 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.

12.12 අමාත්‍යංශය විසින් පවරනු ලබන මෝටර් රථ

වාහන අංකය WP- PD 6170 හා වැසි අංකය JNICJUD22Z0116541 දරන වාහනය 2016.02.01 දින සිට NHRDC වෙත ජාතික ප්‍රතිපත්ති හා ආර්ථික කටයුතු අමාත්‍යංශය විසින් ලබා දී ඇත. රක්ෂණ වටිනාකම මත පදනම් වී 2022 වසර තුළ මෙය වත්කමක් ලෙස හඳුනාගෙන ඇත.

වාහන අංකය PB 0286 හා වැසි අංකය JNICJUD22Z0-081892 දරන වාහනය 2023.07.05 දින සිට NHRDC වෙත රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා හා පළාත් පාලන අමාත්‍යංශය විසින් ලබා දී ඇති අතර වත්කමක් ලෙස හඳුනාගෙන ඇත.

13. විගණන වාර්ථාව - 2024

ජාතික විගණන කාර්යාලය
தேசிய கணக்காய்வு அலுவலகம்
NATIONAL AUDIT OFFICE

මගේ අංකය / எனது இல. / My No. VOT/F/NHRDC/1/2024/09 ඔබේ අංකය / உமது இல. / Your No. දිනය / திகதி / Date 2025 මැයි 16 දින

සභාපති,

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාව

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ 2024 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 කළ මතය

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සභාවේ ("සභාව") 2024 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 2024 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 2024 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.

32

1.2 තත්ත්වාගණනය කළ මතය සඳහා පදනම

(අ) ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිත 7හි 49 ඡේදය ප්‍රකාරව දේපළ පිරියත හා උපකරණ අයිතමයන් ප්‍රත්‍යාගණනය කරන විට එම වත්කම අයත්වන දේපළ පිරියත හා උපකරණ පන්තිය මුළුමනින්ම ප්‍රත්‍යාගණනය කළ යුතු වුවත් සභාව විසින් මෝටර් රථ වාහන ප්‍රත්‍යාගණනය කිරීමේදී රු.2,739,500ක් පිරිවැය වූ මෝටර් රථයක් ප්‍රත්‍යාගණනය කර නොතිබුණි.

(ආ) ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිත 7හි 65 ඡේදය ප්‍රකාරව ජංගම නොවන වත්කම්වල ඵලදායී ජීවිත කාලය වාර්ෂිකව තක්සේරුකර නොතිබීම හේතුවෙන් පිරිවැය රු.1,189,567ක් වූ පරිගණක මෘදුකාංග සම්පූර්ණයෙන්ම ක්ෂය කර තිබූ නමුත් තවදුරටත් භාවිතයට ගනිමින් පැවතුණි. ඒ අනුව ඇතිවූ ඇස්තමේන්තුගත දෝෂය ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය අංශ ගිණුම්කරණ ප්‍රමිත 3 ප්‍රකාරව ප්‍රතිශෝධනය කිරීමට කටයුතු කර නොතිබුණි.

(ඇ) රජයේ තක්සේරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් රථවාහන රක්ෂණය කර ගැනීමට අදාලව 2024 දෙසැම්බර් මාසයේදී ලබා දී තිබූ තක්සේරු වාර්තාව පදනම් කර ගනිමින් ශුද්ධ අගය රු.18,804,515 ක් වූ මෝටර් රථ රු.31,800,000 කට ප්‍රත්‍යාගණනය සිදුකළා සේ සලකා ගිණුම් තැබීම හේතුවෙන් ප්‍රත්‍යාගණන සංචිතය හා මෝටර් රථ පිරිවැය රු.12,995,485 කින් වැඩියෙන් මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල දක්වා තිබුණි.

(ඈ) සමාලෝචිත වර්ෂය තුළදී වාහන අලුත්වැඩියා වෙනුවෙන් දරන ලද රු.1,341,400ක් ප්‍රාග්ධනිත කර එයට අදාල ක්ෂය වෙන්කිරීම් ලෙස රු.52,496 ක් ගිණුම් ගත කිරීම හේතුවෙන් වර්ෂයේ ඌණතාවය හා ස්ථාවර වත්කම් රු.1,288,904 කින් පිළිවෙලින් අඩුවෙන් හා වැඩියෙන් මූල්‍ය ප්‍රකාශනවල දක්වා තිබුණි.

(ඉ) සමාලෝචිත වර්ෂය තුළදී මුදල් බවට පත්කරගෙන තිබුණ රු.10,000,000ක් වටිනා ස්ථාවර තැන්පතුව මුදල් ප්‍රවාහ ප්‍රකාශනයේ ආයෝජන ක්‍රියාකාරකම් තුළින් මුදල් ගලා ඒමක් ලෙස දක්වා නොතිබුණි.

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 2024 වාර්ෂික වාර්තාවේ ඇතුළත් අනෙකුත් තොරතුරු

මෙම විගණන වාර්තාවේ දිනට පෙර මා ලබාගත් සභාවේ 2024 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 කියවීම සහ එසේ කිරීමේදී අනෙකුත් තොරතුරු මූල්‍ය ප්‍රකාශන සමඟ හෝ විගණනයේදී හෝ වෙනත් ආකාරයකින් ලබාගත් මාගේ දැනුම අනුව ප්‍රමාණාත්මක වශයෙන් නොගැලපෙනවාද යන්න සලකා බැලීමයි.

මෙම විගණක වාර්තාවේ දිනට පෙර මා ලබාගත් අනෙකුත් තොරතුරු මත හා මා විසින් කරන ලද කාර්යයන් මත පදනම්ව, මෙම අනෙකුත් තොරතුරු ප්‍රමාණාත්මක වශයෙන් වැරදි ලෙස දක්වා ඇති බව මම නිගමනය කරන්නේ නම්, එම කරුණ මා විසින් වාර්තා කිරීමට අවශ්‍ය වේ. මේ සම්බන්ධයෙන් මට වාර්තා කිරීමට කිසිවක් නැත.

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 සැමවිටම 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 වෘත්තිය විනිශ්චය සහ වෘත්තිය 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)(ඈ)(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)(ඈ)(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 නොවිය.

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 යම් අදාල ලිඛිත නීතියකට සභාවේ පාලක මණ්ඩලය විසින් නිකුත් කරන ලද වෙනත් පොදු හෝ විශේෂ විධානවලට අනුකූල නොවන ලෙස ක්‍රියා කර ඇති බව.

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
1997 අංක 18 දරන මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ පනත	
(i) 14 (1) වගන්තිය ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීම හා එය කාලීනව සමාලෝචනය කිරීම	ආයතනය පිහිටුවා වසර 26 ක් ගත වී තිබුණද ජාතික සභාව පිහිටුවීමේ මූලික අරමුණක් වන ජාතික මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීමේ කාර්යයේ අවසන් ප්‍රතිඵලය ළඟා කර ගැනීමට 2024 දෙසැම්බර් 31 දින වන විටත් අපොහොසත් වී තිබුණි.
(ii) 16(2)ඇ සහ 16(2)ඊ වගන්ති ආයතනයේ මූලික අරමුණ ඉටු කර ගැනීමට උපකාරී වන මානව සම්පත් සංවර්ධනයට අදාල විවිධ ක්ෂේත්‍ර පිළිබඳව තොරතුරු ඇතුලත් දත්ත බැංකුවක් පවත්වා ගැනීම.	2024 දෙසැම්බර් 31 දින දක්වාම දත්ත බැංකුවක් පවත්වා ගැනීම සිදුකර නොතිබුණි.
(iii) 10(5) වගන්තිය රැස්වීම් පැවැත්වීම සම්බන්ධයෙන් සහ ඒ රැස්වීම්වල කටයුතු කරගෙන යාම සම්බන්ධයෙන් අනුගමනය කළයුතු කාර්යය පටිපාටිය විධිමත් කර ගැනීම	සාමාජිකයන් 20 දෙනෙකුගෙන් සමන්විත වූ ජාතික සභාවේ රැස්වීම් පැවැත්වීම සම්බන්ධයෙන් විධිමත් කාර්යය පටිපාටියක් අනුමත කර නොතිබුණු අතර 2024 වර්ෂය තුලදී රැස්වීම් වාර 04 ක් පමණක් පවත්වා තිබුණි.

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

2.3 වෙනත් කරුණු

(අ) 2023 වර්ෂයේදී අමාත්‍යාංශයකින් සභාවට ලබා දී තිබූ තක්සේරු වටිනාකම රු.6,300,000 ක් වූ මෝටර් රථය 2025 මාර්තු 14 දින වන විටත් සභාව වෙත පවරා ගැනීමට අපොහොසත් වී තිබුණි.

(ආ) ජාතික සභාවේ අධ්‍යක්ෂ තනතුර 2021 අප්‍රේල් 23 වන දින සිටද සහකාර අධ්‍යක්ෂ (පර්යේෂණ) තනතුර 2020 ඔක්තෝබර් 31 දින සිටද, සහකාර අධ්‍යක්ෂ (මූල්‍ය) තනතුර 2024 පෙබරවාරි 22 දින සිට ද සහකාර අධ්‍යක්ෂ (සංවර්ධන) තනතුර 2024 සැප්තැම්බර් 29 දින සිට ද පුරප්පාඩු වී තිබුණු අතර එම තනතුරුවල වැඩ ආවරණය කිරීම සඳහා වරින් වර වැඩ බැලීමේ පදනමට නිලධාරීන් පත් කර තිබුණි. එම පුරප්පාඩු වූ තනතුරු සඳහා නව නිලධාරීන් බඳවා ගැනීමට 2025 මාර්තු 14 දින දක්වා අපොහොසත් වී තිබුණි.

(ඇ) මූල්‍ය ප්‍රකාශන අනුව 2024 දෙසැම්බර් 31 දිනට මුදල් පොතේ ශේෂයක් නොමැති ලෙස දක්වා තිබුණද එදිනට ලියන ලද රු.100,000ක් වටිනාකමැති චෙක්පත් 03ක් චෙක්පතක වලංගු කාලය දින 30ක් පමණක් වුවද 2025 මාර්තු මාසය දක්වා නිකුත් කිරීමකින් තොරව අත රඳවාගෙන තිබුණි.

ජී.එච්.ඩී.ධර්මපාල
විගණකාධිපති (වැ.බ)