

නිෂ්පාදන සාධක අතුරින් ශ්‍රමයේ පවතින විශේෂ ගුණ හඳුනා පිළියම් යෙදීම

කිසියම් රටක නිෂ්පාදන පරිමාව ඉහළ මට්ටමක රඳවා තබා ගැනීමට මූලික අවශ්‍යතාව වන්නේ නිෂ්පාදන සාධක වැඩි ප්‍රමාණයක් එම රට තුළ පැවතීමයි. නිෂ්පාදන සාධක ප්‍රධාන වශයෙන් කොටස් 4කට බෙදා වෙන් කළ හැකි ය. එනම්, භූමිය, ශ්‍රමය, ප්‍රාග්ධනය සහ ව්‍යවසාය යනුවෙනි.

මෙහි දී 'භූමිය' ස්වාභාවික සම්පතක් ලෙස ද, ශාරීරික හා මානසික ආයාසය 'ශ්‍රමය' ලෙස ද, මිනිසා විසින් සැකසුණ දෙය 'ප්‍රාග්ධනය' ලෙස ද, නිෂ්පාදන සංවිධානය 'ව්‍යවසාය' ලෙස ද, තවදුරටත් හඳුන්වා දිය හැකි ය.

මෙම නිෂ්පාදන සාධක 4, මානව සාධක හා ස්වාභාවික සාධක ලෙස කොටස් 2කට යළි බෙදා වෙන් කළ හැකි ය. නිෂ්පාදන සාධක අතුරින් කෙළින්ම මිනිසාට සම්බන්ධ ශ්‍රමය, ව්‍යවසාය හා ප්‍රාග්ධනය මානව සාධක ලෙස ද, ස්වභාව ධර්මයෙන් ලැබී ඇති භූමිය ස්වාභාවික සාධක ලෙස ද හඳුන්වා තිබේ. තව ද, ආර්ථික විද්‍යාවේ දී 'භූමිය' ලෙස හඳුන්වනු ලබන්නේ මිනිස් අවශ්‍යතා සපුරා ගැනීම සඳහා භූමිය ආශ්‍රිත ප්‍රයෝජනයට ගන්නා සියලු ද්‍රව්‍ය හා බලවේගයන් ය.

මේ අනුව, ඉහත නිෂ්පාදන සාධක හතරෙන් නියම එල ලබා ගැනීමට එනම්, එලදායී ආකාරයට නිෂ්පාදන කාර්යය සිදු කිරීමට මිනිස් සම්පත එනම්, ශ්‍රමය අත්‍යවශ්‍යම සාධකයකි. ශ්‍රමය යනු කුමක් ද යන්න හඳුනා ගැනීම වැදගත් වේ.

'ශ්‍රමය' යනු යම්කිසි අරමුණක් හා ප්‍රතිඵලයක් ඇති මානුෂික උත්සාහයක් ලෙස හැඳින්විය හැකි ය. 'ශ්‍රමය' යනු මිනිසා සතු ශක්තියයි. මෙම මිනිස් ශක්තිය එනම්, 'ශ්‍රමය' කිසියම් භාණ්ඩයක් හෝ සේවාවක් නිපදවීම සඳහා යොදා ගනු ලබන මානසික හෝ කාර්ය සාධක ආයාසය ලෙස ද තවදුරටත් අර්ථ දැක්විය හැකිය.

ශ්‍රමයේ විශේෂ ලක්ෂණ

1. ශ්‍රමය, ශ්‍රමිකයාගෙන් වෙන් කළ නොහැකි ය. ශ්‍රම සාධකය හා එය හිමියා එකට පවතී. අන්‍ය සියලු සාධකවලට වඩා

ශ්‍රමය උසස් යැයි සලකන්නේ මෙම විශේෂ ලක්ෂණය නිසා ය.

2. ශ්‍රමය ගලා යන සම්පතකි. අද අහිමි වූ ශ්‍රමය හෙට දින ලබා ගත නො හැකි ය.
3. ශ්‍රමය විකිණිය හැකි ය. එසේ වුව ද, ශ්‍රමයේ අයිතිය පැවරිය නො හැකි ය (වහල් සමාජ සමයේ පැවරිය හැකිව තිබුණි).
4. ශ්‍රම සාධකයේ කාර්යක්ෂමතාව ද එකිනෙකට වෙනස් වේ. ශ්‍රමිකයාගේ ශ්‍රමිකයාට මෙම කාර්යක්ෂමතාව වෙනස් වන අතර එක් එක් අවස්ථා අනුව ද, එකම ශ්‍රමිකයාගේ වුව ද කාර්යක්ෂමතාවය වෙනස් වේ.

ශ්‍රමයෙහි ඵලදායීතාවය (Labour Productivity)

කිසියම් ආර්ථික කටයුත්තක දී ශ්‍රමයෙහි පවතින වැදගත්කම සනාථ වන්නේ එහි පවතින ඵලදායීතාවය අනුව ය. අඩු ශ්‍රම ප්‍රමාණයකින් වැඩි නිෂ්පාදන ප්‍රමාණයක් ලබා ගත හැකි නම්, එහි දී ශ්‍රම ඵලදායීතාවය ඉහළ යනු ඇතැයි සලකනු ලබයි. ශ්‍රමයේ කාර්යක්ෂමතාව ඉහළ යන තරමට එහි ඵලදායීතාවය ද ඉහළ අගයක් ගනී.

ශ්‍රමයේ කාර්යක්ෂමතාවය කරැණු කිහිපයක් මත රඳා පවතී

- > මාර්ගික හා ජාතීන් අනුව ශ්‍රමයේ කාර්යක්ෂමතාවය වෙනස් වේ. උදා: ලෙස ස්විස් ජාතිකයන් ඔරලෝසු නිෂ්පාදනය කිරීම සහ ජපන් ජාතිකයින් මෝටර් රථ නිෂ්පාදනය සඳහා ප්‍රමුඛත්වයක් ඉසිලීම.
- > ජාතීන් හා කුල අනුව ද කාර්යක්ෂමතාවේ විවිධ වෙනස් කම් පවතී. එක් එක් වෘත්තීන්හි කුල අනුව විවිධ හැකියා පෙන්වයි.
- > ශ්‍රමය මානව සාධකයක් නිසා එහි ඵලදායීතාවය ශ්‍රමිකයාගේ සෞඛ්‍ය තත්ත්වය මත රඳා පවතී. මානසික ශ්‍රමය හා කාර්ය ශ්‍රමය ශ්‍රමිකයාගේ සෞඛ්‍ය සම්පන්න බව අනුව වෙනස් වේ.

- යම් වෘත්තීයක් පිළිබඳ පුහුණුවක් ලැබීම එම කාර්යය කාර්යක්ෂම කිරීමට හේතු වේ. උසස් අධ්‍යාපන මට්ටමක් ලබා තිබීම මානසික ශ්‍රමයේ ඵලදායීතාවය ඉහළ නැංවීමට හේතු වේ.
- සුදුසු පුද්ගලයා සුදුසු කාර්යයක යෙදවීම තුළින්ම ශ්‍රමයේ ඵලදායීතාවය ඉහළ මට්ටමකට පවත්වා ගත හැකි ය. විශේෂයෙන් ස්ත්‍රී ජනගහණය සාත්තු සේවිකා වෘත්තීයකට විශේෂ ප්‍රාගුණ්‍යයක් පිහිටා ඇත.
- ශ්‍රමිකයාට සේවය කිරීමට සුදුසු පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමෙන් ඵලදායීතාවය වර්ධනය කර ගත හැකි ය. විවේකය, විනෝදය හා ශරීරයට සුව පහසු පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම වැදගත් ය.
- රැකියාවේ ස්ථිරත්වය හා වේගනය, ඵලදායීතාවය වඩාත් ඉහළ තත්ත්වයකට ගෙන එමට ඉවහල් වේ. උසස්වීමේ මාර්ග තිබේ නම්, තමාගේ සේවය හරියාකාරව ලබා දීමට සේවකයා පෙළඹේ. ලබන වේතනයෙන් තෘප්තිමත් විය යුතු අතර ඔහු නිතර තෘප්තිමත් මිනිසකු ලෙස සේවය කළ යුතු ය.
- පවතින කාලගුණ හා දේශගුණ තත්ත්වය ශ්‍රමයේ කාර්යක්ෂමතාවය වෙනස්වීමට බලපානු ලබයි. අධික සීතල, අධික උණුසුම් වැනි කරුණු මේ සඳහා ප්‍රධාන වේ.

සුඛ සාධන හා වෙනත් පහසුකම් සාර්ථක අයුරින් ලැබීම ශ්‍රම කාර්යක්ෂමතාවය ඉහළ නැංවීමට හේතු වේ. මෙහි දී තමන් සේවය කරනු ලබන ආයතනය තුළින් ලැබෙන විවිධ රක්ෂණ ක්‍රම, අවමංගලය ආධාර, අඩු මිලකට උවුරු සපයාදීම් තුළින් සේවක තෘප්තිය ඉහළ නැංවීමට කටයුතු කරයි. ඒ නිසාම ලබන ඵලදායීතාවය ඉහළ මට්ටමක් කරා ළං වේ. තව ද, ශ්‍රමයේ කාර්යක්ෂමතා ඉහළ නැංවීම සඳහා 'ශ්‍රම විභජනය' යනුවෙන් හඳුන්වන සංකල්පය යොදා ගැනෙයි.

ශ්‍රම ඵලදායීතාවයේ වර්ධනයත්, කාර්යක්ෂමතාවත්, දැක්වෙන්නේ, අභිවර්දනයට හේතු වී ඇත්තේ ශ්‍රම විභජනයයි.

- ඇඩම්ස් සමිත් (Wealth of Nation)

ශ්‍රම විභජනය යනු නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියක, විවිධ කොටස් ශ්‍රමිකයින් කිහිපදෙනෙකු විසින් සිදු කිරීමයි. සමහර කර්මාන්තවල ස්වභාවය අනුව, ඒවායේ වැඩ පංතූ කර ගැනීමත් කළ නොහැකි වන අතර මෙවැනි කර්මාන්ත සඳහා ශ්‍රම විභජනය යොදා ගත

නො හැකි ය. ශ්‍රම විභජනයේ ද වාසි මෙන්ම අවාසි සහගත තත්ත්වයන් පවතී.

ශ්‍රම විභජනයේ වාසි

- (i) එකම දේ නැවත නැවත කිරීම නිසා ශ්‍රමිකයාගේ ඵලදායීතාවය ඉහළ යාම
- (ii) ශ්‍රමිකයාගේ පුහුණුව ඉහළ තත්ත්වයකට පත්වීම
- (iii) ශ්‍රමිකයාගේ කාලය ඉතිරි කර ගැනීමට හැකිවීම
- (iv) නව නිපදවීම් හෝ නව නිෂ්පාදන මාර්ග සොයා ගැනීමට හැකිවීම
- (v) නිෂ්පාදන කාර්ය සඳහා යොදා ගන්නා යන්ත්‍ර උපකරණ ප්‍රවේශම් වීම
- (vi) අඩු මිලකට මහ පරිමාන ලෙස භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කළ හැකිවීම
- (vii) නිෂ්පාදන වියදම අඩුවෙන් වැයවීම

ශ්‍රම විභජනයේ අවාසි

- (i) එකම දේ කිරීම නිසා කම්කරු උද්යෝගය හීනවීම හා නීරස බව
- (ii) රැකියා විසුකතික දී ශ්‍රමිකයාට අත්‍යවශ්‍ය රැකියාවකට යාමට ඇති අවස්ථාව අහිමිවීම
- (iii) නිෂ්පාදනයේ වගකීම ශ්‍රමිකයින් රාශියක් අතර බෙදී යා හැකි නිසා අවසාන ඵලයට වග කියන්නකු නොමැතිවීම
- (vi) පුහුණුවීම සීමා සහිත නිසා වෙනත් නිෂ්පාදනයකට යාමට ඇති නො හැකියාව
- (v) ශ්‍රම ඵලදාවේ පවතින විෂමතා නිසා පාඩු ඇති වේ. එක් ශ්‍රමිකයෙකු අකාර්යක්ෂම නම් ඊළඟ පියවර සිදු කිරීමට බාධා පැමිණේ.

ශ්‍රම විභජනයේ වාසි සහ අවාසි සහගත තත්ත්ව කෙරෙහි පැවතිය ද ඇගයීම් කර්මාන්තය මේ තුළින් ශ්‍රමයේ උපරිම ඵල නෙලා ගෙන ඇත. තමාට හොඳින් සාර්ථකව කළ හැකි කාර්යයේ නිරතවීම නිසා ඒ පිළිබඳ ලබන විශේෂත්වය ශ්‍රමයේ විශේෂ ප්‍රාගුණ්‍ය ලෙස හැඳින් වේ. මිනිස් ශ්‍රමයේ පවතින මෙම විශේෂ ලක්ෂණ හඳුනා, කටයුතු කිරීම තුළින් එය මෙරට සංවර්ධන ක්‍රියාදාමයේ උපරිම ඵල නෙලා ගැනීම සඳහා යොදා ගැනීමට හැකියාව ලැබේ. ශ්‍රමයේ පවතින විශේෂ තත්ත්වයන් පිළිබඳ ඇගයීමේ දී ශ්‍රමයේ, ශ්‍රමිකයාගේ වටිනාකම කුමක්ද යන්න හඳුනා ගැනීමට හැකියාව ලැබේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ වටිනාකම වන්නේ, ශ්‍රමය වැඩ කිරීමෙන් ගෙවනු ලබන කුලිය හෙවත් වේතනයයි. අනෙකුත් සියලුම නිෂ්පාදන සාධකවලට සාපේක්ෂව, ශ්‍රමයේ සැපයුම සීමා කිරීම එහි වැටුප් අනුපාතිකය ඉහළ යාමට හේතු වේ. අනෙක් අතට ශ්‍රම සැපයුම වැඩිවීමෙන් වැටුප් අනුපාත පහළ යාමට හේතු වේ. ශ්‍රම සැපයුම තීරණය වන්නේ, කිසියම් රටක

- ජනගහනයේ ප්‍රමාණය
- ජනගහනයේ ශ්‍රම බලකායට වැටෙන ප්‍රමාණය
- වර්ෂයකට වැඩ කරන පැය ගණන
- කම්කරුවන් සත්‍ය වශයෙන්ම සපයන

මෙම ශ්‍රම බලකායට අනුපාතිකව සේවා නියුක්ත ප්‍රමාණය පිළිවෙළින් 2005 වර්ෂයේ දී මිලියන 7.5 සිට 2009 වර්ෂයේ දී මිලියන 7.1 දක්වා අඩු වී තිබේ. එනම්, 2005 වර්ෂයේ සිට 2009 වර්ෂය දක්වා 5.3% ක අඩුවීමකි. වර්තමානයේ රජය මඟින් ක්‍රියාත්මක සංවර්ධන ක්‍රියාදාම තුළින් රැකියා උත්පාදනය සහ විශේෂයෙන් උපාධිධාරී ඇතුළු වෙනත් පුද්ගලයන් සේවයේ නිරතවීම මෙම අඩුවීමට යම් බලපෑමක් කර ඇත. ප්‍රස්ථාර අංක 1 අනුව උපතනි රට්ටාව අනුව ද, සේවා නියුක්තියේ අඩුවීම පැහැදිලි වේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ ජනගහනය, ශ්‍රම බලකාය, රැකියා විදුක්ති සහ රැකියා නියුක්ති ප්‍රමාණය 2005-2009

	2005	2006	2007	2008	2009
ජනගහනය (වයස අවු.10 හා ඊට වැඩි) (000)	16855	14834	15047	15078	15398
ශ්‍රම බලකාය (000)	8141	7599	7488	7568	7573
රැකියා නියුක්තිය (000)	7514	7106	7041	7174	7140
රැකියා විදුක්තිය (000)	627	493	447	394	433

මූලාශ්‍රය: ජන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව

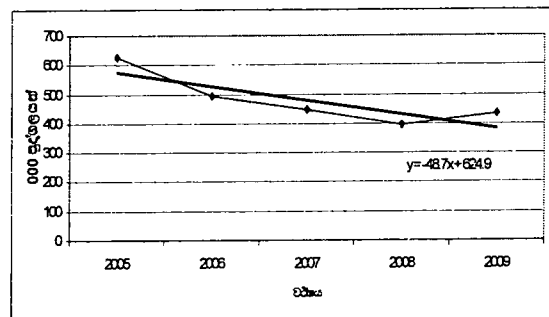
පරිශ්‍රමයෙහි, දක්ෂතාවයෙහි ප්‍රමාණාත්මක හා ගුණාත්මක බව යන කරුණු ශ්‍රම සැපයුමෙහි මූලික අංග වේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම බලකාය, සේවා නියුක්තිය සහ සේවා විදුක්තිය වතු අංක 1න් කරුණු පැහැදිලි කරයි. ශ්‍රම බලකාය යනු කිසියම් වැටුපක් ලබන ආර්ථික ප්‍රතිලාභයක් අපේක්ෂාවෙන් රැකියාවක් කරන වයස අවුරුදු 10 සහ ඊට වැඩි සේවා නියුක්ත සහ සේවා විදුක්ත පුද්ගලයන් සංඛ්‍යාවයි.

සේවා නියුක්තිය ලෙස ජන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව අර්ථ දක්වනු ලබන්නේ, "ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණයට පෙර සතිය තුළ දී පැයක් හෝ ඊට වැඩි කාලයක් වැඩකර ඇති පුද්ගලයකුගේ සේවාවන් වන අතර මෙම සේවාව සඳහා වේතනයක් හෝ ලාභයක් ලැබිය යුතු අතර පවුලේ ආදායම සඳහා ඉපැයීමක් කළ පුද්ගලයෙකු විය යුතුය" තව ද, අයහපත් කාලගුණික තත්ත්ව, කම්කරු ආරවුල් හිඟ තාවකාලිකව සේවයේ නො යෙදෙන අය ද, සේවා නියුක්ත ලෙස සැලකේ. ජන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තු (2009) දත්ත අනුව 2005 වර්ෂයේ දී ශ්‍රම බලකාය මිලියන 8.1 ක් වූ අතර 2009 වසරේ දී එය මිලියන 7.6 දක්වා අඩු වී ඇත. ශ්‍රම බලකාය අඩුවීම යනු ඉදිරියේ දී විවිධාකාරයේ ගැටළු ඇති කරවන්නක් විය හැකි ය. එය වෙනමම සාකච්ඡා කළ යුතු ප්‍රශ්නයකි.

සේවා විදුක්ත යනු ශ්‍රම බලකායේ කිසිදු ප්‍රයෝජනයට නොගත් කණ්ඩායම ලෙස හැඳින්විය හැකි ය. ජන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව (2009) ප්‍රස්ථාර අංක 1

ශ්‍රී ලංකාවේ සේවා නියුක්තිය ('000)



මූලාශ්‍රය: ජන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව

දත්ත අනුව 2005 වර්ෂයේ දී සේවා විදුක්ති පුද්ගල සංඛ්‍යාව මිලියන 0.63ක් වූ අතර 2009 වර්ෂය

32 වැනි පිටුව

එස්. ඇපාසිංහ

පර්යේෂණ නිලධාරී

හෙක්ටර් කොබ්බෑකඩුව ගොවිකටයුතු,
පර්යේෂණ හා පුහුණු කිරීමේ ආයතනය.

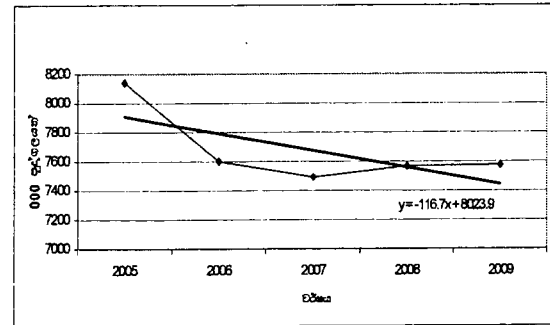
නිෂ්පාදන සාධක

වනජීව ප්‍රමාණය මිලියන 0.43 දක්වා අඩුවී තිබේ. මේ අනුව, පැහැදිලි වන්නේ ඉහත සඳහන් කළ ආකාරයේ විශේෂ ප්‍රාග්ධනය සහිත ශ්‍රමය, විරැකියාව සිටින බවයි. මේ බව ප්‍රස්ථාර අංක 2 මගින් තවදුරටත් කරැණු පැහැදිලි කරයි. මෙම විරැකියා පිරිස් බහුතරයක් තරැණ කණ්ඩායම් වන අතර ශ්‍රමයේ විශේෂ ලක්ෂණ අනුව අදාළ අභිමි වූ ශ්‍රමය හෙට දිනයේ ලබා ගත නො හැක. මෙය රටකට විශාල පාඩුවක් වන අතර මෙම සියලු ශ්‍රම බලකායේ පුද්ගලයෝ රටෙහි සංවර්ධනයේ කොටස් කරුවන් විය යුතු ය. ඉදිරි සංවර්ධන සංග්‍රාමයෙහි පෙර ගමන්කරුවන් ලෙස මෙම සේවා විදුක්තියන් පත් කළ යුතු ය. ඒ සඳහා නිසි මග පෙන්වාදීම් හා අදාළ අංශ වෙත පුහුණුව සඳහා මේ නිදුක්තියන් පත් කිරීමට කාලය එළඹ තිබේ.

“මහින්ද චින්තන සංවර්ධන ක්‍රියාදාමයේ” 10 වැනි පිටුවෙහි සඳහන් යොවුන් දිරිය යටතේ හැකියාවන්හි

ප්‍රස්ථාර අංක 2

ශ්‍රී ලංකාවේ සේවා විදුක්තිය ('000)



මූලාශ්‍රය: ජන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව

ප්‍රාණතා හිඟ අපේක්ෂා හංගත්වයට පත්ව සිටින තරැණ පිරිසට නූතන තාක්ෂණය මුසු දේශීය වෙළෙඳපොළ සඳහා පමණක් නොව ජාත්‍යන්තර අවශ්‍යතාවයන්ට ද මනාව ගැලපෙන කුසලතාවන් ලබාදීම තුළින් රැකියා අවස්ථා උත්පාදනය කරමි, යන වැකිය සනාථ කරවීම තුළින් තවදුරටත් ශ්‍රම බලකායන් විපුල එළ ලබා ගැනීමට හැකි වේ.