

06 පරිච්ඡේදය
සේවානියුක්තිය: සංකල්ප හා නව ප්‍රතිපත්ති දිශානතීන්

ඩී. පී. එස්. චන්ද්‍රකුමාර
chandra@sjp.ac.lk

ප්‍රවේශය

මෙම ලිපියෙහි අරමුණ වන්නේ වෙනස්වෙමින් පවතින ශ්‍රම වෙළඳපොළ තේරුම් ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය වන සේවානියුක්තිය, සේවානියුක්තිය සහ ඒ හා බැඳුණු සංකල්ප හා ප්‍රතිපත්ති දිශාවන් ගවේෂණය කිරීමයි. ඒ තුළින් විවිධ සංකල්ප හා සම්බන්ධ අභියෝග සහ අවස්ථාවන් ඉස්මතු කරන අතර නැගී එන ප්‍රවණතා වලට මුහුණදීම සඳහා නව්‍ය ප්‍රතිපත්තිවල අවශ්‍යතාව ද අවධාරණය කරයි. සේවානියුක්තියේ වැදගත්කම, ශ්‍රමික කුසලතා මත පදනම් වූ ආර්ථිකය හා තාක්ෂණයේ බලපෑම පිළිබඳව මෙහි දැක්වෙන සංකල්ප මත හිඳ තේරුම්ගත හැකිය. එලදායි ප්‍රතිපත්ති සැකසීමේදී තීරණාත්මක, සමාජ ආරක්ෂණය සහ ගෝලීය ශ්‍රම ගතිකත්වයේ වැදගත්කම කෙරෙහිද අවධාරණය කරයි. මෙම සංකල්ප නව ප්‍රතිපත්ති දිශානතීන් හඳුනාගැනීමටත් කම්කරුවන්ගේ අවශ්‍යතා සපුරාලන, ඔවුන්ගෙන් ආර්ථික වර්ධනයට ඉවහල්වන සහ සියලු දෙනා ඇතුළත්වන ලෙස ප්‍රතිලාභ බෙදියන ශ්‍රම වෙළඳපොළක් සමාජයට නිර්මාණය වියයුතු බවද තේරුම් යනු ඇත. ඒ සඳහා නව රැකියා ප්‍රතිපත්තියක් සැකසීමේදී සිතා බැලියයුතු කරුණු කීපයක්ද මෙම ලිපිය අවසානයේදී ඉදිරිපත් කෙරේ.

6.1 හැඳින්වීම

සේවානියුක්තිය (*Employment*) යන්න සාර්ව (*Macro*) සහ සුක්ෂම (*Micro*) යන දෙ අංශය තුළම ප්‍රධාන වශයෙන් සාකච්ඡාවන මාතෘකාවකි. සාර්ව ආර්ථිකවිද්‍යාවේ (*Macroeconomic*) එන ප්‍රධාන සාර්ව ආර්ථික විචල්‍යයක් (*Macroeconomic Variable*) ලෙස සේවානියුක්තිය සැලකිය හැකි අතර එය ජාතික ආදායම (*National Income*), පරිභෝජනය (*Consumption*), උද්ධමනය (*Inflation*), ආර්ථික වර්ධනය (*Economic Growth*) වැනි විචල්‍යයන් සමඟද න්‍යායාත්මක සම්බන්ධතාවක් දක්වයි. සුක්ෂම ආර්ථිකවිද්‍යාවේ (*Microeconomic*) සේවානියුක්තිය සාකච්ඡා වන්නේ ශ්‍රම වෙළඳපොළ (*Labor Market*) තුළයි. එහිදී විශේෂයෙන්ම වැටුප තීරණය (*Wage Determination*) වන ආකාරය පිළිබඳව විමසා බැලේ. මෙම ලිපිය තුළ වැඩි වශයෙන් සාකච්ඡා කරන්නේ සේවානියුක්තිය සහ සේවානියුක්තියෙහි (*Unemployment*) විවිධ ස්වරූප, ශ්‍රම බලකාය (*Labor Force*), ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්වය (*Labor Force Participation*) වැනි සාර්ව ආර්ථික සංකල්පයි. සාර් ව සංකල්ප තේරුම් ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය වන ශ්‍රම වෙළඳපොළ, ශ්‍රම සංවලතාව වැනි සුක්ෂම ආර්ථික සංකල්පද මෙහිදී යම් දුරකට සාකච්ඡාවට ගැනේ. එම සංකල්ප අවබෝධ කර ගැනීම විරැකියාව හා සම්බන්ධ විවිධ සාධක සහ ගතිකත්වයන් පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා ගැනීමට උපකාරී වන අතර එමඟින් එල්ල වන අභියෝගවලට මුහුණ දීම සඳහා සුදුසු උපායමාර්ග සංවර්ධනය කිරීමේදී ප්‍රතිපත්ති තීරණ (*Policy Decisions*) ගන්නා ආකාරය තේරුම් ගැනීමට ද වැදගත් වනු ඇත.

ප්‍රථමයෙන්ම විමසා බලන්නේ සේවා නියුක්තියෙහි විවිධ සවභාව දැක්වෙන මූලික සංකල්ප (*Basic Concepts*) හා මෑතකාලීනව සේවානියුක්තිය හා ශ්‍රම වෙළඳපොළ ආශ්‍රිතව බිහිවූ විවිධ

සංකල්ප යි. අවසාන වශයෙන් ශ්‍රී ලංකාව වැනි රටකට වර්තමාන ප්‍රතිපත්ති දිශාව තීරණය කිරීමේදී වැදගත් වන කරුණු කීපයක් ඉදිරිපත් කෙරේ.

6.2 සේවනියුක්තිය, සේවාච්ඡුක්තිය හා ආශ්‍රිත සංකල්ප

6.2.1 සේවනියුක්තිය

සේවනියුක්තිය, සාර්ව අර්ථයෙන් ගත් කල, වැඩ කරන වයසේ ජනගහනයෙන් රැකියා කරන අය ලෙස අර්ථ දැක්විය හැක. සේවනියුක්තිය අනුපාතයක් ලෙසද ප්‍රකාශයට පත් කෙරේ. එවිට, සේවනියුක්ති අනුපාතය ලෙස සැලකෙන්නේ රැකියාවේ නියැලී සිටින වැඩ කරන වයස්වල ජනගහනයේ (සාමාන්‍යයෙන් වයස අවුරුදු 15 සිට 64 දක්වා වැඩිහිටියන්) ප්‍රතිශතයයි. එය ශ්‍රම වෙළෙඳපොළේ ක්‍රියාකාරීව සහභාගී වන සහ භාණ්ඩ හා සේවා නිෂ්පාදනයට දායක වන ජනගහනයේ අනුපාතය පිළිබඳ ඇඟවීමක් සපයයි. 2012 ට පෙර ශ්‍රී ලංකා ශ්‍රම බලකා සමීක්ෂණය වයස අවුරුදු 10 සහ ඊට වැඩි පුද්ගලයින් වැඩ කරන වයස්වල ජනගහනය ලෙස සලකනු ලබා ඇත (Department of Census and Statistics, n.d.).

6.2.2 සේවාච්ඡුක්තිය

සේවාච්ඡුක්තිය යනු ශ්‍රම බලකායේ රැකියා විරහිත පිරිසයි. සේවාච්ඡුක්ති හෙවත් විරැකියාව අනුපාතයක් ලෙසද ප්‍රකාශයට පත් කෙරේ. එවිට, සේවාච්ඡුක්ති අනුපාතය වන්නේ රැකියා විරහිත ශ්‍රම බලකායේ ප්‍රතිශතය යි (ක්‍රියාකාරීව රැකියා සොයන මුළු පුද්ගලයින් සංඛ්‍යාව). එය ගණනය කරනු ලබන්නේ රැකියා විරහිත පුද්ගලයන් සංඛ්‍යාව මුළු ශ්‍රම බලකායෙන් බෙදා, 100 න් ගුණ කිරීමෙනි. සේවනියුක්තිය සහ විච්ඡුක්තිය විශේෂයෙන්ම සාර්ව ආර්ථික විද්‍යාවේ මූල්කාලයේ සිටම එන ප්‍රධාන සංකල්පයන්ය. කේන්සියානු සහ නව සම්භාව්‍ය න්‍යාය දෙකම යම් තත්වයන් යටතේ සේවාච්ඡුක්තිය හෝ රැකියා බිඳවැටීමේ හැකියාව පිළිගනී. විරැකියාව අර්ථික ක්‍රමයේ රෝගයක් ලෙස සලකනු ලබන අතර එය හඳුනාගෙන සුව කළ හැකි නමුත් එය අවශ්‍යයෙන්ම සරල නොවන බව ද පිළිගනී. කේන්සියානු මතය නම්, වෙළෙඳපල පූර්ණ සේවනියුක්ති ස්ථානයට කලින් සමතුලිතතාවයට ළඟා වීමේ ප්‍රවණතාවක් ඇති බවයි (Kelly, 2000). බොහෝ ආර්ථිකයන්ට සේවාච්ඡුක්ති ගැටලුව ඇතිවන්නේ ඒ නිසයි. මේ පිළිබඳව වැඩිදුර හැදෑරිය හැකිවන්නේ සාර්ව ආර්ථික විද්‍යාවේ තරමක් දුරට යන විට යි.

6.2.3 ශ්‍රම බලකාය සහ වැඩ කරන වයසේ ජනගහනය

සාමාන්‍යයෙන් වැඩ කරන වයසේ ජනගහනයට වයස අවුරුදු 15 සිට 64 දක්වා සියලුම පුද්ගලයින් ඇතුළත් වේ. ශ්‍රම බලකාය සමන්විත වන්නේ රැකියාවක් කරන සහ රැකියා විරහිත නමුත් රැකියාවක් සොයන පුද්ගලයන්ගෙනි. ශ්‍රම බලකාය වැදගත් ආර්ථික දර්ශකයක් වන්නේ එය රටක හෝ කලාපයක සේවනියුක්ති මට්ටම සහ සේවාච්ඡුක්තිය මැනීමටත් රැකියා වෙළෙඳපොළ පිළිබඳ තීරණ ගැනීමටත් උපකාරී වන බැවිනි. සේවනියුක්ති ප්‍රවණතා තක්සේරු කිරීමට, ප්‍රතිපත්ති තීරණ ගැනීමට සහ රැකියා උත්පාදනය ප්‍රවර්ධනය කිරීමට සහ විරැකියාව අවම කිරීමට උපාය මාර්ග සංවර්ධනය කිරීමට රජයන් සහ සංවිධාන බොහෝ විට ශ්‍රම බලකාය නිරීක්ෂණය කරයි.

6.2.4. සර්ෂණ විරැකියාව

පුද්ගලයන් තාවකාලිකව රැකියා අතර සිටින විට හෝ ඔවුන්ගේ පළමු රැකියාව සොයන විට මෙම ආකාරයේ විරැකියාව ඇති වේ (ILO, 2012). විවිධ රැකියා අවස්ථා අතර මිනිසුන් සංක්‍රමණය වීම නිසා එය ශ්‍රම වෙළෙඳපොළේ ස්වභාවික කොටසකි. සර්ෂණ විරැකියාව (*Frictional Unemployment*) ඇතැම් කර්මාන්තවල සෘතුමය උච්චාවචනයන් නිසා ද ඇති විය හැක.

ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ නිදහස් වන තරමට පුද්ගලයන්ට වඩා හොඳ අවස්ථා හඹා යාමට අවසර ඇත. මෙවැනි සේවානියුක්ත තත්ත්වයක් පැවතුනහොත් ඉන් පෙන්නුම් කෙරෙන්නේ ආයෝජකයන්ට ශ්‍රමිකයින් තෝරා ගැනීමට විශාල පරාසයක් ඇති ගතික ශ්‍රම වෙළෙඳපොළක් පවතින බවයි. මීට අමතරව, පුද්ගලයන් අවසානයේ සුදුසු රැකියාවක් සොයා ගන්නා බැවින් සර්ජන සේවානියුක්තිය ස්වභාවයෙන්ම එලෙස සේවානියුක්තව සිටි පුද්ගලයින්ට කෙටි කාලීන වේ. එසේ වුවද, යම් පිරිසකට එවැනි තත්වයක් නිරන්තරයෙන්ම පවතී.

සර්ජන විරැකියාව අවම කිරීම සඳහා රැකියා සොයන්නන් සහ සේවා යෝජකයන් අතර තොරතුරු ප්‍රවාහය වැඩිදියුණු කිරීම, රැකියා සෙවීම සහ ගැලපුම් යාන්ත්‍රණයන් වැඩි දියුණු කිරීම, වෘත්තීය උපදේශන සහ මාර්ගෝපදේශ සැපයීම සහ ශ්‍රම වෙළෙඳපොළේ කුසලතා පරතර අවම කරගැනීම සඳහා අධ්‍යාපනය සහ පුහුණු වැඩසටහන් ප්‍රවර්ධනය කිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතුය.

6.2.5. ව්‍යුහාත්මක විරැකියාව

ව්‍යුහාත්මක විරැකියාව (*Structural Unemployment*) පැන නගින්නේ කම්කරුවන් සතු කුසලතා සහ පවතින රැකියා අවශ්‍යතා අතර නොගැලපීමෙනි. එය සිදු වන්නේ ආර්ථිකයේ, තාක්ෂණයේ හෝ කර්මාන්තයේ සිදුවන වෙනස්කම් නිසා යම් නිපුණතා යල් පැන ගිය විට, එම කුසලතා ඇති සේවකයන්ගේ අතිරික්තයක් සහ විවිධ කුසලතා අවශ්‍ය රැකියා හිඟයක් ඇති වන විට ය. ව්‍යුහාත්මක විරැකියාව ජය ගැනීමට බොහෝ විට ශ්‍රමිකයින් නැවත පුහුණු කිරීම හා වෙනස්වීම්වලට වඩාත් ගැලපෙන පරිදි අධ්‍යාපනය ලබාදීම අවශ්‍ය වේ.

6.2.6. චක්‍රීය විරැකියාව

ව්‍යාපාර චක්‍රයේ උච්චාවචනයන් නිසා චක්‍රීය විරැකියාව (*Cyclical Unemployment*) ඇතිවේ. විශේෂයෙන් ආර්ථික පසුබෑම හෝ අවපාත කාලවලදී භාණ්ඩ හා සේවා සඳහා වන සමස්ත ඉල්ලුම අඩු වූ විට, ව්‍යාපාර විසින් කම්කරුවන් දොට්ට දැමීම හෝ ඔවුන්ගේ ශ්‍රම බලකාය අඩු කිරීම, ඉහළ විරැකියා අනුපාතවලට තුඩු දෙනු ඇත. අනෙක් අතට, ආර්ථික ප්‍රසාරණයේ කාල පරිච්ඡේදය තුළ චක්‍රීය විරැකියාව අඩු වේ.

6.2.7 සෘතුමය විරැකියාව

නිශ්චිත කාලවලදී ඇතැම් කර්මාන්තවල ශ්‍රමය සඳහා ඇති ඉල්ලුමේ පුරෝකථනය කළ හැකි සෘතුමය සහ නිතිපතා උච්චාවචනයන් හේතුවෙන් සෘතුමය විරැකියාව (*Seasonal Unemployment*) ඇති වේ. නිදසුන් අතරට වැඩ නැති කාලවලදී කෘෂිකාර්මික කම්කරුවන්, ගිම්හානයේදී හිම ඉවත්කරන සේවකයින් ඇතුළත් වේ. සෘතුමය විරැකියාව තාවකාලික වන අතර එවැනි කර්මාන්ත තුළ අපේක්ෂා කෙරේ.

6.2.8 තාක්ෂණික විරැකියාව

තාක්ෂණික විරැකියාව (*Technological Unemployment*) යනු මිනිසුන් විසින් කලින් සිදු කරන ලද කාර්යයන් ස්වයංක්‍රීය කරන තාක්ෂණයේ දියුණුව නිසා ඇති වන රැකියා අහිමිවීම් ය. තාක්ෂණය වැඩි දියුණු වන විට සහ යන්ත්‍ර වඩාත් කාර්යක්ෂම වන විට, ඇතැම් රැකියා අතිරික්ත විය හැකි අතර, එම සේවකයන්ගේ විරැකියාවට හේතු විය හැක.

6.2.9 උගණ සේවානියුක්තිය

පුද්ගලයන් තම නිපුණතා මට්ටම, පළපුරුද්ද හෝ අධ්‍යාපනයට වඩා අඩු රැකියාවල වැඩ කරන විට උග්‍ර රැකියානියුක්තිය හෙවත් උග්‍ර සේවනියුක්තිය (*Under employment*) ඇතිවේ. මෙම පුද්ගලයින් පූර්ණ කාලීන රැකියාවක් කිරීමට කැමති විට අර්ධකාලීනව වැඩ කරනවා විය හැකිය. නැතහොත් ඔවුන්ගේ හැකියාවන් සම්පූර්ණයෙන්ම ප්‍රයෝජනයට නොගන්නා රැකියාවල නිරත විය හැකිය. උදාහරණ වශයෙන්, ආර්ථික විද්‍යාඥයකු එයට අදාළ නොවන පහළ රැකියාවක නියැලීම හෝ වෛද්‍යවරයකු සාත්තු සේවකයකු ලෙස වැඩකිරීම දැක්විය හැකිය. උග්‍ර සේවනියුක්තිය කම්කරුවන් අතර ආර්ථික අකාර්යක්ෂමතාවයට සහ අතෘප්තියට දායක විය හැකිය. කෙසේවෙතත්, නිදහස් ආර්ථිකයන් තුළ ඔවුන්ගෙන් සමහර දෙනා වෙනත් ආකාරවලින් දියුණුවට පත්වන අවස්ථා ප්‍රායෝගික ලෝකයේ දැකගත හැකිය.

6.2.10 සැඟවුණු විරැකියාව

සැඟවුණු සේවනියුක්තිය (*Disguised Unemployment*), සැඟවුණු විරැකියාව හෝ වෙස්වලාගත් විරැකියාව යන කුමන නමකින් හැඳින්වුවත්, ඉන් අදහස්වන්නේ කිසියම් අංශයක හෝ රැකියාවක විශාල පිරිසක් සේවයේ යෙදී සිටින නමුත් නිෂ්පාදන කාර්යය සඳහා ඔවුන්ගේ දායකත්වය අවම හෝ නොපවතින තත්වයක පැවතීමයි. එවැනි තත්වයකදී, යම් ක්‍රියාකාරකමක යෙදී සිටින සේවක සංඛ්‍යාව කාර්යක්ෂමව එම කාර්යය සම්පූර්ණ කිරීමට අවශ්‍ය සංඛ්‍යාව ඉක්මවයි. මෙම සංසිද්ධිය බොහෝ විට කෘෂිකාර්මික අංශයේ, විශේෂයෙන් සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටවල දක්නට ලැබේ. එවැනි අවස්ථාවන්හිදී, සැඟවුණු අවශ්‍ය සංඛ්‍යාවට වඩා වැඩියන් පුද්ගලයන් කිහිප දෙනෙකු ගොවිතැන් හෝ කෘෂිකාර්මික කටයුතුවල නියැලී සිටින තත්වයක් ඔබට සොයාගත හැකිය. නමුත් එවැනි තත්වයකදී එක් සේවකයෙකුගේ ඵලදායිතාව ඉතා අඩුය. නිමැවුම සඳහා එක් එක් සේවකයාගේ දායකත්වය ඉතා කුඩා වන අතර ඔවුන්ගෙන් සමහරක් ශ්‍රම බලකායෙන් ඉවත් කළහොත් සමස්ත ඵලදායිතාවයට සැලකිය යුතු හෝ ඇතැම්විට කිසිදු බලපෑමක් ඇති නොවනු ඇත. මෙම සංකල්පය මත පිහිටා ඇතැම් ආර්ථික විද්‍යාඥයින් විද්‍යාඥයින් විසින් ආකෘතීන් පවා ගොඩනගා තිබේ. එයට උදාහරණයක් වන්නේ ආතර් ලුවිස් (Arthur Lewis) විසින් ඉදිරිපත්කර ඇති සංවර්ධන ආකෘතිය යි (*Development Model*).

ශ්‍රම බලකාය, වැඩ කරන වයසේ සිටින නමුත්, සිසුන් සහ ගෘහනියන් වැනි රැකියාවක් නොකරන සහ රැකියාවක් සොයමින් නොසිටින පුද්ගලයින් බැහැර කරයි. කෙසේ වෙතත් රැකියාවක් සෙවීමේ අදෛර්යමත් කම්කරුවන් විරැකියා සංඛ්‍යාලේඛන මගින් ගිලිහී යාමට ඉඩ ඇති බැවින් එවැනි අවස්ථාවල සැබෑ රැකියා ඉල්ලුම හෝ විරැකියාව තක්සේරු නොවන තත්වයන් තිබිය හැකිය. සැඟවුණු විරැකියාව හෙවත් සැඟවුණු සේවනියුක්තිය සිදුවන තවත් ආකාරයක් නම් රජයේ සමීක්ෂණයට පෙර සතියේ ඕනෑම දෙයක් කළ ඕනෑම අයෙකු රැකියාවක නිරත වූ අය ලෙස සංඛ්‍යාලේඛන තුළ ගණන් ගැනීමයි. මෙම තත්වය මිනිසුන්ගේ වැඩ සඳහා ඇති සැබෑ ඉල්ලුම සඟවයි. පූර්ණ කාලීන රැකියාවක් කිරීමට කැමති නමුත් ඊට වඩා අඩුවෙන් වැඩ කරන අය පූර්ණ කාලීන රැකියා සොයා ගැනීමට නොහැකි වූ අර්ධ විරැකියාවකට පත්ව ඇති බව මෙහිදී තේරුම්ගත යුතුය. නමුත් එවැනි විස්තර සැඟව ඇත. එවන් තත්වයක්ද සැඟවුණු සේවනියුක්ති තත්වයකි.

සීමා සහිත රැකියා අවස්ථා, තාක්ෂණික දියුණුව නොමැතිකම හෝ එහි වේගවත්බව සහ ප්‍රාග්ධන ආයෝජන අඩු මට්ටම් වැනි විවිධ සාධක නිසා සැඟවුණු සේවනියුක්තිය පැන නගී. නිදසුනක් වශයෙන්, ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල මිනිසුන් යැපුම් ගොවිතැනක (*Subsistence Farming*) නියැලී සිටිය විට, ඔවුන් වගා කරන ඉඩම ප්‍රමාණයෙන් කුඩා බැවින්, සම්බන්ධ වූ සියලු දෙනාටම ඵලදායී ලෙස නිෂ්පාදනයට සහාය විය නොහැකිය. රජයේ ආයතන වලට අවශ්‍ය සංඛ්‍යාවට වඩා සේවකයින් බඳවාගැනීම තුළින්ද එයම සිදුවේ. එවැනි තත්වයන් බොහෝ විට අඩු ශ්‍රම ඵලදා තත්වයක් සඳහා හේතුවන අතර, මිනිසුන් වැඩ කරන නමුත් ඔවුන්ගේ කුසලතා සහ හැකියාවන් පූර්ණ ලෙස උපයෝජනයට ගැනීමේ අවස්ථාවද මගහැර දමයි.

සැලැවුණු විදැකියාවට විසඳුම් සඳහා සාමාන්‍යයෙන් ශ්‍රම ඵලදායීතාව (*Labor Productivity*) ඉහළ නැංවිය යුතු අතර ඒ සඳහා නිපුණතා සංවර්ධනය කිරීම (*Skill Development*), වෙනත් ක්ෂේත්‍රවල නව රැකියා අවස්ථා නිර්මාණය කිරීම, සහ කාර්යක්ෂමතාව (*Efficiency*) වැඩි දියුණු කළ හැකි තාක්ෂණයන් සඳහා ආයෝජනය වැඩි කිරීමට පියවර අවශ්‍ය වේ. එසේ කිරීමෙන්, ශ්‍රම ඵලදායීතාව අඩු ප්‍රදේශවල අතිරික්ත ශ්‍රමය වඩාත් ඵලදායී ක්‍රියාකාරකම් වෙත හරවා යැවිය හැකි අතර, සමස්ත නිෂ්පාදනය ඉහළ නැංවීමට සහ ආර්ථික වර්ධනයට ද (*Economic Growth*) මග පෑදේ.

6.2.11 ශ්‍රම බලකාය සහ ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්ව අනුපාතය

විදැකියාව මැනීමට යාමේදී හමුවන තවත් සංකල්ප කීපයක් ඇත. ඒ අතර ශ්‍රම බලකාය සහ ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්ව අනුපාතය (*Labour Force and Labour Force Participation Rate*) වැදගත්වේ. වැඩ නොකරන සියලුම මිනිසුන් රැකියා විරහිත නොවේ. විදැකියාගත වීමට නම්, රැකියාවක් නොමැති නමුත් එම අය ක්‍රියාශීලීව රැකියාවක් සොයමින් සිටිය යුතුය. ඒ අනුව ගත්කළ, විදැකියා අනුපාතය යනු රැකියාවක් සොයන ශ්‍රම බලකායේ ප්‍රතිශතයයි. යම් රටක වැඩ කිරීමට හැකියාව ඇති සියලුම සාමාජිකයන් ශ්‍රම බලකායට ඇතුළත් වන අතර එය මුළු ජනගහනයෙන් කොටසක් පමණි. ශ්‍රම බලකාය වැඩ කරන වයසේ ජනගහනයේ අනුපාතයක් ලෙස ගත්කළ එය ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්ව අනුපාතය ලෙස හැඳින්වේ. රටක මානව සම්පත්වල ප්‍රමාණය සහ සංයුතිය තීරණය කරන සාධක අධ්‍යයනය කිරීමේදී සහ අනාගත ශ්‍රම සැපයුම පිළිබඳ ප්‍රක්ෂේපණය කිරීමේදී ශ්‍රම බලකායේ සහභාගීත්ව අනුපාත දර්ශකය කේන්ද්‍රීය කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි (ILO, n.d.).

6.2.12 පූර්ණ සේවානියුක්තිය

පූර්ණ සේවානියුක්තියේදී (*Full Employment*) විදැකියාව ශුන්‍ය නොවන නමුත් ආර්ථිකය එහි උපරිම විභව රැකියා මට්ටමින් ක්‍රියාත්මක වන තත්වයක් අදහස් කරයි. එහිදී පවතින්නේ විදැකියා අනුපාතය මූලික වශයෙන් සර්ජණ හා ව්‍යුහාත්මක සාධක නිසා ඇතිවන අවම තත්වයකි. පූර්ණ සේවානියුක්තියක් ලබා ගැනීම බොහෝ විට සාර්ව ආර්ථික ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයන්ගේ ඉලක්කයකි.

6.2.13 මානව ප්‍රාග්ධනය

මානව ප්‍රාග්ධනය (*Human Capital*) යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ ඉහළ දැනුම, කුසලතා, හැකියාවන් සහ ගුණාංග සහ ඵලදායීතාවයෙන් යුත් ශ්‍රමයයි (Schultz, 1961; Becker, 1964). විවිධ ආර්ථික ක්‍රියාකාරකම්වල ඵලදායීතාව සහ සාර්ථකත්වය සඳහා ඇති හැකියාව වැඩිදියුණු කරන පුද්ගලයන්ගේ ගුණාංග සහ හැකියාවන් එය නියෝජනය කරයි.

ශ්‍රම ඵලදායීතාව ඉහළ නැංවීම සඳහා මානව ප්‍රාග්ධනය ඉතා වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. ඉහළ මට්ටමේ අධ්‍යාපනයක් සහ පුහුණුවක් ඇති පුද්ගලයන් සාමාන්‍යයෙන් ඔවුන්ගේ රැකියා වලදී වඩා ඵලදායී වන අතර එමඟින් ඉහළ වැටුප් සහ රැකියා අවස්ථා වැඩිදියුණු වේ (Chandrakumara, 2012a, 2012b). වේගයෙන් වෙනස් වන ලෝකයක ශ්‍රමිකයින්ට මානව ප්‍රාග්ධනය පැවතීම ඔවුන්ට එම වෙනස්වීම් වලට අනුවර්තනය වීමේ හැකියාව සහ ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව සඳහා ඉතා වැදගත් වේ. නිපුණතා සහ දැනුමේ ශක්තිමත් පදනමක් ඇති පුද්ගලයින් ආර්ථික වෙනස්වීම්, තාක්ෂණික බාධා සහ ශ්‍රම වෙළඳපොළ වෙනස්කම් පරිවර්තන ආදියට ද වඩා හොඳින් සූදානම් වේ. මානව ප්‍රාග්ධනයේ අඛණ්ඩ ආයෝජනය ස්වයංක්‍රීයකරණය සහ ඩිජිටල්කරණය වැනි පරිණාමය වන තත්වයන්ට ඵලදායී ලෙස ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා රටකට අවශ්‍ය වනු ඇත.

6.2.14 ශ්‍රම වෙළඳපොළ

ශ්‍රම වෙළඳපොළ (*Labor Market*) යනු ශ්‍රමය සඳහා ඉල්ලුම සහ සැපයුම තීරණය කිරීම සඳහා සේවා යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර අන්තර් ක්‍රියා සහිත ගතික හා සංකීර්ණ වූ එකකි. ශ්‍රම වෙළඳපොළේ වැදගත් ආර්ථික විචල්‍යයන් කිහිපයක් හමුවේ. ඒ අතර, ශ්‍රම ඉල්ලුම (*Labour Demand*), ශ්‍රම සැපයුම (*Labour Supply*), වැටුප (*Wage*), ප්‍රධාන වශයෙන් සැලකිල්ලට ගැනෙන විචල්‍යයන් වේ. ශ්‍රම සැපයුම යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ යම් ශ්‍රම වෙළඳපොළක සිටින සහ වැඩ කිරීමට කැමති පුද්ගලයින් සංඛ්‍යාවයි. එය තීරණයවීම සඳහා ජනගහනය (*Population*), අධ්‍යාපන මට්ටම් (*Education Levels*), සංක්‍රමණ (*Migrations*), විශ්‍රාම රටා (*Retirement Patterns*) සහ ශ්‍රම බලකායේ සහභාගීත්ව අනුපාත (*Labour Force Participation Rate*) වැනි සාධක බලපායි. ශ්‍රමය සඳහා වන ඉල්ලුම නියෝජනය කරන්නේ සේවා යෝජකයන් විවිධ වැටුප් මට්ටම් යටතේ බඳවා ගැනීමට කැමති සේවක සංඛ්‍යාවෙනි. රටක පවතින ආර්ථික තත්ත්වය (*Economic Condition*), විවිධ අංශවල වර්ධනය (*Sectoral Growth*), තාක්ෂණික දියුණුව (*Technological Advancement*), ඵලදායිතා මට්ටම් (*Productivity Levels*) සහ ව්‍යාපාරික චක්‍ර (*Business Cycles*) වැනි සාධක එයට බලපායි. ශ්‍රමය සඳහා ඇති ඉල්ලුම සාමාන්‍යයෙන් මනිනු ලබන්නේ වෙළඳපොළේ පවතින රැකියා පුරප්පාඩු හෝ තනතුරු ගණන අනුව ය. දියුණුවන රටවල ශ්‍රම ඉල්ලුම් හා සැපයුම් තත්වය පිළිබඳව බොහෝ පර්යේෂණ සිදුව ඇත (ADB & ILO, 2017).

6.2.15 වැටුප හා සංචිත වැටුප

වැටුප (*Wage*) යනු ශ්‍රමිකයා තම ශ්‍රමය වැයකිරීම වෙනුවෙන් වෙළඳපොළේ තීරණයවී හෝ වෙනත් අයුරකින් ලැබෙන ගෙවීමකි. “වෙන් කිරීමේ වැටුප” හෙවත් “සීමා වැටුප” හෝ “සංචිත වැටුප” යනු ශ්‍රම වෙළඳපොළට ඇතුළුවීම සඳහා එනම් රැකියාවක නිරතවනවාද යන්න තීරණය කිරීමට පුද්ගලයෙකු පිළිගන්නා අවම ගෙවුම හෝ වැටුපයි (Borjas, 2013). පුද්ගලයෙකු තම හැකියාවන්, කුසලතා සහ තම කාලය මත තැබූ වටිනාකම අනුව සුදුසු යැයි සලකන අඩුම වැටුප එයයි.

පුද්ගලයෙකුගේ අධ්‍යාපනය, පළපුරුද්ද, හැකියාවන්, වෙළඳපොළ වැටුප් අනුපාත, වැඩ සහ විවේකය අතර තේරීම වැනිදේ එය තීරණයවීමට බලපාන සාධක වේ. මූල්‍ය බැඳීම, ජීවන වියදම් සහ වෙනත් රැකියා අවස්ථා සඳහා ප්‍රවේශවීමේ හැකියාව ඇතුළු පුද්ගලික සාධක ද බලපෑමක් ඇති කළ හැකිය.

සංචිත වැටුප (*Reservation Wage*) රැකියා සොයන්නන් සඳහා මූලික හෝ මට්ටමක් ලෙස ක්‍රියා කරයි, ඊට පහළින් ඔවුන් රැකියා විරහිතව සිටීමට හෝ අමතර අධ්‍යාපනය හෝ පුහුණුව වැනි විකල්ප අවස්ථා සඳහා යාමට කැමැත්තක් දක්වයි.

6.2.16 සේවක අතිරික්තය හෝ ශ්‍රමික අතිරික්තය

සේවකයාගේ අතිරික්තය, සේවක අතිරික්තය (*Worker Surplus*) හෝ ශ්‍රමික අතිරික්තය ලෙසින් ද හඳුන්වනු ලබන අතර, කම්කරුවන්ට ඔවුන්ගේ මූල්‍යමය ගෙවීමෙන් ඔබ්බට ඔවුන්ගේ රැකියාවෙන් ලැබෙන අමතර වටිනාකම හෝ ප්‍රතිලාභය අදහස් වේ. එය සේවකයෙකු වැටුපක් ලෙස පිළිගැනීමට කැමති දේ (සංචිත වැටුප) සහ ඔවුන් ලබන සැබෑ දේ අතර වෙනස යි. සේවක අතිරික්තය තීරණයකරණ සාධක කීපයක් දැක්විය හැකිය:

මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ (*Non-financial Benefits*): ඔවුන්ගේ වැටුපට අමතරව, සේවකයින්ට සෞඛ්‍ය රක්ෂණය, විශ්‍රාම සැලසුම්, වැටුප් සහිත නිවාඩු කාලය, නම්‍යශීලී වැඩ කරන

වේලාවන්, පුහුණු සහ සංවර්ධන අවස්ථා සහ වෙනත් වරප්‍රසාද වැනි මුදල් නොවන ප්‍රතිලාභ බොහෝ විට ලැබේ. මෙම ප්‍රතිලාභ සේවක තෘප්තියට දායක වන අතර රැකියාවෙන් ලැබෙන සමස්ත අතිරික්තයට එකතු වේ.

රැකියා තෘප්තිය (Job Satisfaction): පුද්ගලයන් තම කාර්යයෙන් ලබා ගන්නා තෘප්තිය සහ වින්දනය සේවක අතිරික්තයට දායක විය හැකිය.

නිපුණතා සංවර්ධනය (Skill Development): රැකියා නියුක්තියෙන් ඔවුන්ගේ කුසලතා, දැනුම සහ පළපුරුද්ද වර්ධනය කර ගැනීමට සහ වැඩිදියුණු කිරීමට අවස්ථා ලබා දිය හැකිය. සේවකයින් නව හැකියාවන් සහ ඔවුන්ගේ ක්ෂේත්‍රයේ ප්‍රවීණත්වය ලබා ගන්නා විට, ඔවුන් ඔවුන්ගේ අලෙවිකරණය සහ දිගුකාලීන ඉපැයීමේ හැකියාව වැඩි කරයි. මෙම නිපුණතා සංවර්ධනය අනාගත රැකියා සහ වෘත්තීය දියුණුව සඳහා ඔවුන්ගේ අපේක්ෂාවන් වැඩිදියුණු කිරීම මගින් සේවක අතිරික්තයට දායක වේ.

සමාජ අන්තර් ක්‍රියා (Social Interactions): සේවා ආයතන බොහෝ විට සමාජ අන්තර් ක්‍රියා සහ ප්‍රජාව පිළිබඳ හැඟීමක් සඳහා අවස්ථා ලබා දෙයි. සගයන් සමඟ සබඳතා ගොඩනගා ගැනීම සහ කණ්ඩායම් වැඩ සහ සහයෝගීතාවයේ නියැලීම මගින් සේවක යහපැවැත්මට සහ රැකියා තෘප්තියට දායක විය හැකි අතර, රැකියාවෙන් ලබාගත් සමස්ත අතිරික්තයට එයද එකතු වේ.

ශ්‍රම ආර්ථික විද්‍යාවේදී සේවක අතිරික්තය වැදගත් ය. එය මූල්‍ය අංශයෙන් ඔබ්බට තම කාර්යයෙන් සේවකයින් ලබා ගන්නා වටිනාකම සංකේතවත් කරන අතර ඔවුන්ගේ අභිප්‍රේරණය, ඵලදායීතාව සහ සමස්ත රැකියා තෘප්තියට බලපෑමක් කෙරෙන බව දැනගැනීම සඳහා උපකාරී වේ. ප්‍රතිපත්තිමය දෘෂ්ටිකෝණයකින්, ශ්‍රමික අතිරික්තය අවබෝධ කර ගැනීම සහ උපරිම කිරීම හිතකර ශ්‍රම වෙළඳපොළ තත්ත්වයන් ප්‍රවර්ධනය කිරීමට සහ සමස්ත සේවක සුබසාධනය වැඩිදියුණු කිරීමට උපකාරී වේ.

6.2.17 කම්කරු සංගම්

කම්කරු සංගම් (Labor Unions), වෘත්තීය සමිති ලෙසද හැඳින්වේ. විවිධ කර්මාන්තවල හෝ වෘත්තීන්හි සේවකයින් විසින් සාමූහිකව නියෝජනය කිරීමට සහ සේවා ස්ථානයේ ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ අවශ්‍යතා වෙනුවෙන් පෙනී සිටින සංවිධාන මෙලෙස හැඳින්වේ (Renberg & Smith, 2012). කම්කරු සංගම්වල මූලික අරමුණ වන්නේ ඔවුන්ගේ සාමාජිකයින්ගේ සේවා කොන්දේසි, වැටුප්, ප්‍රතිලාභ සහ සමස්ත යහපැවැත්ම ආරක්ෂා කිරීම සහ වැඩිදියුණු කිරීමයි.

කම්කරු සංගම්වල ප්‍රධාන ලක්ෂණ සහ කාර්යයන්

සාමූහික කේවල් කිරීම: කම්කරු සංගම්වල ප්‍රධාන කාර්යභාරයක් වන්නේ ඔවුන්ගේ සාමාජිකයින් වෙනුවෙන් සේවා යෝජකයන් සමඟ සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුම් සාකච්ඡා කිරීමයි. සාමූහික කේවල් කිරීම යනු වැටුප්, වැඩ කරන වේලාවන්, ප්‍රතිලාභ, රැකියා සුරක්ෂිතභාවය සහ සේවා ස්ථාන ප්‍රතිපත්ති වැනි රැකියා නියමයන් සහ කොන්දේසි තීරණය කිරීම සඳහා වෘත්තීය සමිති සහ සේවා යෝජකයා අතර සාකච්ඡා ඇතිවීමයි. සාමූහික කේවල් කිරීම හරහා, වෘත්තීය සමිති තම සාමාජිකයින්ට තනි තනිව ලබා ගන්නවාට වඩා හොඳ කොන්දේසි සහ ආරක්ෂාව ලබා ගැනීමට උත්සාහ කරයි.

නියෝජනය සහ උපදේශනය (Representation and Advocacy): කම්කරු සංගම් කම්කරුවන්ගේ සාමූහික හඬ ලෙස කටයුතු කරයි, සේවා යෝජකයන්ට, රජයේ බලධාරීන්ට සහ අනෙකුත් පාර්ශවකරුවන්ට ඔවුන්ගේ අවශ්‍යතා සහ උත්සුකයන් (Interests and Concerns) පෙන්වා දෙනු ලබයි. ඔවුන් සාධාරණ ශ්‍රම ප්‍රමිතීන්, වෘත්තීය සෞඛ්‍ය සහ

ආරක්ෂණ රෙගුලාසි, කම්කරු හිතකාමී ප්‍රතිපත්ති සහ කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සහ ඔවුන්ගේ සේවා තත්වය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා වෙනත් ක්‍රියා මාර්ග වෙනුවෙන් පෙනී සිටිති.

දුක්ගැනවිලි සහ ආරවුල් විසඳීම (*Grievance Management and Dispute Resolution*): සේවා ස්ථාන ආරවුල් සහ දුක්ගැනවිලි විසඳීමේදී කම්කරු සංගම් තම සාමාජිකයින්ට සහාය ලබා දෙයි. සේවකයෙකුට අසාධාරණ ලෙස සැලකීම, වෙනස් කොට සැලකීම හෝ ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කිරීම වැනි ගැටළු වලට මුහුණ දෙන්නේ නම්, එවැනි අයගේ දුක්ගැනවිලි නියෝජනය සහ ඔවුන්ට සහාය ලබා දීමට සංගමයට හැකි වේ.

සංවිධානය කිරීම සහ බඳවා ගැනීම (*Organization and Recruitment*): නව සාමාජිකයින් බඳවා ගැනීමට සහ ඔවුන්ගේ සාමාජික පදනම පුළුල් කිරීමට වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීව කටයුතු කරයි.

පොදු ප්‍රතිපත්ති වෙනුවෙන් පෙනී සිටීම (*Advocacy for Public Policies*): කම්කරු සංගම් බොහෝ විට දේශපාලන ක්‍රියාකාරකම්වල නිරත වන අතර කම්කරුවන්ට ප්‍රතිලාභ ලබා දෙන ව්‍යවස්ථාදායක සහ ප්‍රතිපත්තිමය වෙනස්කම් සඳහා බලපෑම් කරයි. කම්කරු අයිතිවාසිකම්, රැකියා ප්‍රමිතීන්, සේවා ස්ථානයේ ආරක්ෂාව, අවම වැටුප, සෞඛ්‍ය සේවා සහ කම්කරුවන්ට බලපාන වෙනත් ගැටළු වලට අදාළ නීති සම්පාදනයට සහය දැක්වීමට හෝ විරුද්ධ විමර්ශන ඔවුන්ට හැකිය.

පුහුණුව සහ වෙනත් සහාය (*Training and Other Support*): සාමාජිකයින්ට කුසලතා වර්ධනය කිරීමට, රැකියා සුරක්ෂිතභාවය වැඩි දියුණු කිරීමට සහ ඔවුන්ගේ වෘත්තීය ජීවිතය ඉදිරියට ගෙන යාමට උපකාර කිරීම සඳහා වෘත්තීය සමිති විසින් පුහුණු වැඩසටහන්, වැඩමුළු සහ සම්පත් සැපයිය හැකිය.

6.2.18 ශ්‍රම සංචලතාව

ශ්‍රම සංචලනය (*Labor Mobility*) යනු රැකියා අවස්ථා සෙවීම සඳහා පුද්ගලයන්ට විවිධ රැකියා, වෘත්තීන්, කර්මාන්ත, කලාප හෝ රටවල් අතර ගමන් කළ හැකි පහසුවයි. එයට භූගෝලීය සංචලතාව (*Geographical Mobility*) (විවිධ ස්ථාන හරහා චලනය) සහ වෘත්තීය සංචලතාව (*Occupational Mobility*) (විවිධ ආකාරයේ වැඩ අතර සංක්‍රමණය) යන දෙකම ඇතුළත් වේ. විශේෂයෙන්ම, ශ්‍රම සංචලතාව සඳහා ආර්ථික සාධක දැඩි ලෙස බලපායි. ශ්‍රම වෙළෙඳපොළවල් ගතික වන විට සහ රැකියා අවස්ථා බහුල වන විට, පුද්ගලයන් වෙනත් ස්ථානයක වඩා හොඳ වැටුප් හෝ වඩාත් සුදුසු රැකියාවක් සොයනු ඇත. මේ හැරුණවිට, නීතිමය සහ පරිපාලන කරුණු, සමාජ හා සංස්කෘතික සාධක, කුසලතා සහ අධ්‍යාපනය වැනි වෙනත් කාරණාද පුද්ගල ශ්‍රම සංචලතාව සඳහා හේතුවිය හැකිය.

6.2.19 පුහුණු ශ්‍රමිකයන්ගේ සංක්‍රමණය

මෙයද ඉහත සඳහන් කළ ශ්‍රම සංචලතාව සමග සම්බන්ධය. පුහුණු ශ්‍රමිකයන්ගේ සංක්‍රමණය (*Migration of skilled workers*) නිපුණ සංක්‍රමණය හෝ බුද්ධි ගලනය (*Brain Drain*) ලෙසද හැඳින්වේ. මානව ප්‍රාග්ධනය පිටත ගලනය (*Outflow of Human Capital or Human Capital Flight*) ලෙස හැඳින්වෙන්නේද මෙයමය. වඩා හොඳ රැකියා අවස්ථා, ඉහළ වැටුප්, වෘත්තීය දියුණුව හෝ වැඩිදියුණු කළ ජීවන තත්වයන් සෙවීම සඳහා ඉහළ උගත් සහ දක්ෂ පුද්ගලයින් එක් රටක සිට තවත් රටකට සංක්‍රමණය වීම අදහස් කරයි. බොහොමයක් දියුණු රටවල් ඔවුන්ගේ වැඩිදුර දියුණුව සඳහා දුප්පත් රටවලින් තම රටවලට මානව ප්‍රාග්ධන ප්‍රවාහයන් ලබාගැනීමට කටයුතු කරයි. නමුත්, එය දුප්පත් රටවල බොහෝ අභිතකර තත්වයක් ඇතිකිරීමට

මඟ පාදයි. දුප්පත් රටවල අධ්‍යාපනය ලැබූ විශාල පිරිසක් එසේ විදේශ ගතවීමට සූදානමින් පසුවේ (Adebayo and Akinyemi, 2022; SESRIC, 2014).

මානව ප්‍රාග්ධන පිටත ගලනය (*Outflow of Human Capital*) විවිධ සාධක නිසා සිදුවිය හැකිය. මව් රට තුළ සීමිත රැකියා අපේක්ෂාවන්, අඩු වැටුප්, ප්‍රමාණවත් යටිතල පහසුකම් නොමැතිකම, දේශපාලන අස්ථාවරත්වය, වෘත්තීය දියුණු අවස්ථා නොමැතිකම, සමාජ සාධාරණය නොමැතිකම, හෝ ගුණාත්මක අධ්‍යාපනය සහ සෞඛ්‍ය සේවාවන්හි සීමිතබව යනාදී සාධක එයට හේතුවිය හැකිය. අනෙක් අතට, ගමනාන්ත රට තුළ ඇද ගැනීමේ සාධක ලෙස වඩා හොඳ රැකියා අපේක්ෂාවන්, ඉහළ වැටුප්, හිතකර සේවා කොන්දේසි, උසස් යටිතල පහසුකම්, උසස් අධ්‍යාපනික සහ පර්යේෂණ පහසුකම්, සැමට එකලෙස නීතිය, සමාජ සාධාරණත්වය සහ වැඩි දේශපාලන ස්ථාවරත්වයක් පැවතිය හැකිය.

ඉහළ නිපුණතා ඇති පුද්ගලයින්ගේ විදේශගත වීම මව් රටට සැලකිය යුතු බලපෑමක් ඇති කළ හැකිය. එය මානව ප්‍රාග්ධනය හා ප්‍රවීණත්වයෙන් යුත් ශ්‍රමය අහිමි වීමට හේතු විය හැකි අතර, නිපුණතා හිඟය, නව්‍යකරණය අඩුවීම සහ ආර්ථික සංවර්ධනයට බාධා ආදිය සඳහා හේතුවේ. නිපුණ වෘත්තිකයන්ගේ පිටවීම සමාජ ආර්ථික අසමානතාවයන් තවත් උග්‍ර කිරීමට සහ සෞඛ්‍ය සේවා සහ අධ්‍යාපනය වැනි අත්‍යවශ්‍ය සේවා සැපයීමටද බාධාවක් විය හැකිය.

6.2.20 සේවානියුක්තිය හා හතරවන කාර්මික විප්ලවය

හතරවන කාර්මික විප්ලවය (*Fourth Industrial Revolution*) යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ ඩිජිටල්, භෞතික සහ ජීව විද්‍යාත්මක පද්ධතිවල දියුණුව මගින් සංලක්ෂිතව (*Characterized*) පවතින තාක්ෂණික පරිවර්තනයයි. උසස් තාක්ෂණයන් (*High Technologies*) සහ ස්වයංක්‍රීයකරණය (*Automation*) රැකියා වෙළඳපොළට ප්‍රබල බලපෑමක් ඇති කරන බැවින් සේවානියුක්තිය සහ හතරවන කාර්මික විප්ලවය (*4IR*) සම්පව බැඳී ඇත. විශේෂයෙන්ම, මෙම දියුණුව රැකියා උත්පාදනය (*Creation of Employment*) සහ රැකියා විස්ථාපනය (*Displacement of Employment*) යන දෙඅංශයෙන්ම සේවානියුක්තිය සඳහා බලපෑම් ඇතිකරනු ඇත. හතරවන කාර්මික විප්ලවය ඇතිකරනුයේ නව ආකාරයේ රැකියා අවස්ථාවන්ය. කර්මාන්ත නව තාක්ෂණයන් අනුගමනය කරන බැවින්, මෙම තාක්ෂණයන් සංවර්ධනය කිරීමට, ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහ නඩත්තු කිරීමට පුහුණු ශ්‍රමිකයින් සඳහා ඉල්ලුමක් පවතී. දත්ත විද්‍යාව (*Data Science*), කෘත්‍රීම බුද්ධි ක්‍රමලේඛනය (*Artificial Intelligence Programming*), සයිබර් ආරක්ෂාව (*Cyber Security Programming*) සහ පුනර්ජනනීය බලශක්තිය (*Renewable Energy*) වැනි නැගී එන ක්ෂේත්‍ර තුළ රැකියා අවස්ථා පිරිනැමීම (Dogaru, 2020; Kayembe, and Nel, 2019). අනෙක් අතට, ස්වයංක්‍රීයකරණය සහ කෘතීම බුද්ධි වර්ධනය ඇතැම් රැකියා විස්ථාපනය වීමට හේතු විය හැක. සාමාන්‍ය, පුනරාවර්ථන සහ පහසුවෙන් ස්වයංක්‍රීය වන කාර්යයන් තුළ මේ සම්බන්ධයෙන් වැඩි අවදානමක් ඇත. නිදසුනක් ලෙස, එකලස්කිරීමේ (*Assembling*) වැඩ සම්බන්ධ නිෂ්පාදන රැකියා වැඩි වැඩියෙන් ස්වයංක්‍රීය වී ඇති අතර, එම අංශවල රැකියා අඩුවීමට හේතු වේ. උදාහරණ වශයෙන් ස්වයංක්‍රීයකරණය හේතු කොටගෙන අතින් මැහුම්, කැපීම සහ රෙදි හැසිරවීමේ කාර්යයන් වැඩි වැඩියෙන් ස්වයංක්‍රීය වන අතර එය සාම්ප්‍රදායික නිෂ්පාදන රැකියා සංඛ්‍යාව අඩුවීමට හේතු වේ.

මේ අනුව, හතරවන කාර්මික විප්ලවයේ වෙනස්වන රැකියා පරිසරයට අනුවර්තනය වීම සඳහා ශ්‍රම බලකාය අවශ්‍ය පරිදි නැවත පුහුණු කිරීමේ සහ ඉහළ නැංවීමේ වැදගත්කම අවධාරණය වේ. තාක්ෂණය පරිනාමණයත් සමඟ කම්කරුවන් තවදුරටත් රැකියාවල නිරත වීමට නම් නව කුසලතා ලබා ගත යුතුය. රැකියා වෙළඳපොළේ අදාළව සිටීමට නම් පුද්ගලයන්ට ජීවිතකාලීන

ඉගෙනීම (*Lifelong-learning*), වෘත්තීය පුහුණුව (*Vocational Training*) සහ අඛණ්ඩ නිපුණතා සංවර්ධනය (*Continuous Skill Development*) වැනිදේ තීරණාත්මක වේ.

හතරවන කාර්මික විප්ලවය තීරණාත්මක සමාජ හා ආර්ථික අභියෝග ද මතු කරයි. අවශ්‍ය නිපුණතා නොමැති අය රැකියා සොයා ගැනීමට වෙහෙස වියයුතු අතර ආදායම් අසමානතාව ද පුළුල් විය හැක. සැමට අධ්‍යාපනය, පුහුණුව සහ අවස්ථා සඳහා සාධාරණ ප්‍රවේශය සහතික කිරීම සඳහා ඵලදායී ප්‍රතිපත්ති සහ උපායමාර්ග අවශ්‍ය වේ.

6.2.21 සේවා නියුක්තිය සහ පරිභෝජනය

සේවා නියුක්තිය සහ පරිභෝජනය (*Employment and Consumption*) එකිනෙකට සමීපව සම්බන්ධ වන අතර, සේවා නියුක්ත රටාවල වෙනස්වීම් පරිභෝජන මට්ටම් කෙරෙහි සැලකිය යුතු බලපෑමක් ඇති කළ හැකිය. සේවනියුක්තිය පුද්ගලයන් සඳහා මූලික ආදායම් මාර්ගයක් වන අතර එය ඔවුන්ගේ වියදම් සඳහා සෘජුවම බලපායි. මිනිසුන්ට රැකියාවක් ඇති විට සහ නිත්‍ය ආදායමක් උපයන විට, භාණ්ඩ හා සේවා පරිභෝජනයට අවශ්‍ය මූල්‍යමය හැකියාව ඇතිවේ. සේවනියුක්ති මට්ටම් වැඩිවීම සාමාන්‍යයෙන් ඉහළ පාරිභෝගික වියදම්වලට තුඩු දෙන අතර එමඟින් ආර්ථික වර්ධනය උත්තේජනය කළ හැකිය.

ඉහළ මට්ටමේ විරැකියාව පරිභෝජනය අඩු කිරීමට හේතු වේ. රැකියා විරහිත පුද්ගලයන් බොහෝ විට මූල්‍ය බාධාවලට මුහුණ දෙන අතර, එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස වියදම් අඩු වේ. මෙම පරිභෝජනය (*Consumption*) අඩු කිරීම ආර්ථිකයට පුළුල් බලපෑමක් ඇති කළ හැකි අතර, භාණ්ඩ හා සේවා සඳහා ඉල්ලුම අඩුවීම (*Demand for Goods and Services*), නිෂ්පාදන මට්ටම් පහත වැටීම සහ විභව ආර්ථිකයේ හැකිලීමට හේතු වේ.

රැකියා ප්‍රවර්ධනය සහ රැකියා වෙළෙඳපොළ තත්ත්වයන් වැඩිදියුණු කිරීම අරමුණු කරගත් රජයේ ප්‍රතිපත්ති (*Government Policies*) මඟින් පරිභෝජනය කෙරෙහි ධනාත්මක බලපෑමක් ඇති කළ හැකිය. රැකියා උත්පාදනය උත්තේජනය කිරීම, ශ්‍රම බලකායේ කුසලතා වැඩි දියුණු කිරීම (*Skill Development*), සහ සමාජ ආරක්ෂණ (*Social Security*) සැපයීම සේවනියුක්ති මට්ටම් ඉහළ නැංවීමට උපකාරී වන අතර එමඟින් පාරිභෝගික වියදම් (*Consumer Expenditure*) ඉහළ ගොස් ආර්ථික වර්ධනය ද (*Economic Growth*) ඇති වේ. කෙසේවෙතත්, ඒ සඳහා වෙනත් කාරණාවල ද බලපෑමක් ඇත.

6.2.22 ගිග් ආර්ථිකය හා රැකියා

ගිග් ආර්ථිකය (*GIG Economy*) ගැන ද මෙහිදී සඳහන් කළ යුතුය. ගිග් ආර්ථිකය යනු කෙටි කාලීන, නමාශීලී සහ නිදහස් වැඩ (*Freelancing*) විධිවිධාන මඟින් සංලක්ෂිත ශ්‍රම වෙළෙඳපොළකි. එබැවින් ගිග් ආර්ථිකය යන්නට නොබැඳි හෝ නිදහස් ආර්ථිකය ලෙසද ඇතැම් විට කිවහැකිය. ඔන්ලයින් වේදිකා සහ භාවිතයන් සේවකයින්ව ගිග් අවස්ථා (*GIG Opportunities*) සමඟ සම්බන්ධ කරයි (Kost, Feseler, and Wong, 2019). පුද්ගලයන්ට තාවකාලික පදනමක් මත විවිධ රැකියා හෝ ව්‍යාපෘති භාර ගැනීමට ඉඩ සලසයි. මෙම සංකල්පය මෑත වසරවලදී ජනප්‍රිය වී ඇති අතර, කම්කරුවන්ට නමාශීලී බවක් (*Flexibility*) ලබා දෙන නමුත් රැකියා සුරක්ෂිතභාවය (*Job security*) සහ සේවක ආරක්ෂාව (*Safety*) පිළිබඳ තත්වය නම් එතරම් හොඳ නැත. කෙසේවෙතත්, සේවකයින් තම රැකියාවන්හි සුරක්ෂිතතාවක් පවත්වාගැනීමට දරන උත්සාහය නිසා එය ඉහළ ශ්‍රම ඵලදායීතාවකට හේතුවනු ඇතැයි සිතිය හැකිය.

6.2.23 හරිත රැකියා

හරිත රැකියා (*Green Jobs*) යන සංකල්පයක්ද බිහිව පවතී. තිරසාරභාවය (*Sustainability*) සහ දේශගුණික විපර්යාසවලට (*Climatic Changes*) එරෙහිව ක්‍රියා කිරීම කෙරෙහි වැඩි අවධානයක් යොමු කිරීමත් සමඟ හරිත රැකියා ප්‍රමුඛත්වයක් ලබා ඇත. මේවා පරිසරය සුරැකීමට හෝ යථා තත්වයට පත් කිරීමට දායකවන රැකියා අවස්ථා වේ (Rutkowska, Sulich, and Szczygieł, 2016). හරිත රැකියාවලට පුනර්ජනනීය බලශක්තිය, බලශක්ති කාර්යක්ෂමතාව, තිරසාර කෘෂිකර්මාන්තය, අපද්‍රව්‍ය කළමනාකරණය (*Waste Management*) සහ පාරිසරික සංරක්ෂණය (*Environmental Protection/Conservation*) වැනි කාර්යයන් ඇතුළත් විය හැකිය. වඩාත් තිරසාර ආර්ථිකයක් ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා හරිත රැකියා නිර්මාණය කිරීම කෙරෙහි රජයන් සහ සංවිධාන වැඩි වැඩියෙන් අවධානය යොමු කරයි.

6.2.24 ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය සහ ඇතුළත්භාවය

ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය (*Labor Force Diversity*) යනු ශ්‍රම බලකාය තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය (*Gender*), වාර්ගිකත්වය (*Ethnicity*), වයස (*Age*) සහ හැකියාවන් (*Abilities*) ඇතුළු විවිධ පසුබිම්වලින් පුද්ගලයන් සිටීමයි. ඇතුළත්භාවය (*Inclusiveness*) යනු සියලුම සේවකයින්ට වටිනාකමක් ගෙනදෙන පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම සහ වර්ධනය සහ දියුණුව සඳහා සමාන අවස්ථා (*Equal Opportunities*) ඇති කිරීමයි.

6.3 නව ප්‍රතිපත්ති දිශානතීන්

සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටවල් සඳහා එලදායි රැකියා ප්‍රතිපත්තියක් සැලසුම් කිරීම සඳහා ඔවුන්ගේ ආවේනික සමාජ-ආර්ථික සංදර්භයන් සහ අභියෝග සලකා බැලීම අවශ්‍ය වේ. සෑම රටකටම පොදුවේ ගැලපෙන ප්‍රවේශයක් නොමැත. කෙසේවෙතත්, අවසාන වශයෙන් නව රැකියා ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීමේදී සිතාබැලියයුතු කරුණු කීපයක් පිළිබඳව පහත ආකාරයෙන් ඉදිරිපත් කළ හැකිය.

6.3.1 අධ්‍යාපනය සහ නිපුණතා සංවර්ධනය

නිපුණතා උගුණතාව අඩුකරගැනීම සඳහා අධ්‍යාපනය සහ නිපුණතා (*Education and Skills*) සංවර්ධනය කෙරෙහි අවධානය යොමුකිරීම සහ නැගී එන අංශවලට අවශ්‍ය හැකියාවන්ගෙන් ශ්‍රම බලකාය සන්නද්ධ කිරීම. මෙයට ගුණාත්මක අධ්‍යාපනය, වෘත්තීය පුහුණු වැඩසටහන් (*Vocational Training Programmes*) සහ ශ්‍රම වෙළෙඳපොළේ අවශ්‍යතා සමඟ සමපාත වන ආයෝජනයන් ඇතුළත් වේ.

6.3.2 ව්‍යවසායකත්වය සහ කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාන ව්‍යාපාර (SMEs) දිරිගැන්වීම

ව්‍යවසායකත්වය (*Entrepreneurship*) පෝෂණය කිරීම සහ කුඩා හා මධ්‍යම ප්‍රමාණයේ ව්‍යවසාය සඳහා සහාය වීම. මූල්‍ය, ව්‍යාපාර සංවර්ධනය සහ නියාමන ප්‍රතිසංස්කරණ ඇතුළුව ව්‍යවසායකත්වය සඳහා සක්‍රීය පරිසරයක් නිර් මාණය කිරීම (*Creating an Enabling Environment*) තුළින් රැකියා උත්පාදනය සහ ආර්ථික වර්ධනය උත්තේජනය (*Stimulating Job Creation and Growth*) කළ හැකිය.

6.3.3 ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ නම්‍යශීලීභාවය ඇතිකිරීම

ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ නම්‍යශීලීභාවය (*Labor Market Flexibility*) සඳහා කම්කරුවන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීම සහ යහපත් සේවා කොන්දේසි සැපයීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. අධික ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ රෙගුලාසි රැකියා උත්පාදනයට බාධාවක් විය හැකිය. දියුණුවෙමින් පවතින

රටවල් සමාජ ආරක්ෂණය ගෙනදෙන සහ සාධාරණ ශ්‍රම පරිවයන් සහතික කරන අතරම ආයෝජනය, රැකියා උත්පාදනය සහ නම්‍යශීලී බව දිරිමත් කරන රෙගුලාසි ඉලක්ක කර ගත යුතුය. මෙහිදී, රැකියා වෙළෙඳපොළට පිවිසෙන තරුණ පිරිසට මුලදී නොබැඳි රැකියා සඳහා අවස්ථා ලබාදීම වැදගත්වේ. එම කාලය තුළ එම ශ්‍රමයෙන් ප්‍රයෝජනයක් ගැනෙන අතරම එම පිරිසට වැඩ පුහුණුවක් ලැබීම හා යම් මානසික සහනශීලී බවක් ද ලැබී යම් දුරකට ඒ ආශ්‍රිත සමාජ ගැටලු ද අඩුවනු ඇත.

6.3.4 යටිතල පහසුකම් සංවර්ධනය

ආර්ථික වර්ධනය සඳහා සුදුසු පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම සඳහා යටිතල පහසුකම් සංවර්ධනයට (*Infrastructure Development*) ප්‍රමුඛත්වය (*Priority*) දිය යුතුය. ප්‍රවාහනය (*Transport*), බලශක්තිය (*Energy*), ඩිජිටල් සම්බන්ධතාව (*Digital Connectivity*) සහ සැපයුම් සඳහා යටිතල පහසුකම්වල ආයෝජන ආකර්ෂණය කර ගැනීම තුළින්, ඵලදායීතාව ඉහළ නැංවීමට සහ රැකියා අවස්ථා නිර්මාණය කිරීමට හැකිය. කෙසේවෙතත්, යටිතල පහසුකම් සංවර්ධනය කිරීමට යාමේදී ප්‍රධාන කරුණු දෙකක් ගැන සැලකිලිමත් විය යුතුය. ඉන් පළමුවැන්න වන්නේ යටිතල පහසුකම්වල ම වැඩිපුර ආයෝජනය කළහොත්, එය සෘජු නිෂ්පාදන කාර්යයක් නොවන බැවින්, එය ආර්ථිකමය වශයෙන් ගැටලු සහගත වියහැකි බැවින් ආයෝජන සමබරතාවක් පවත්වාගතයුතු බව යි. දෙවැනි කාරණය වන්නේ, එම ආයෝජන ආශ්‍රිතව බොහෝ දූෂණ (*Corruptions*) සිදුවියහැකි බැවින් එලෙස දූෂණ නොවීමට කටයුතු කළයුතුව බව යි. එසේ කළහැකිවන්නේ නීතියේ ආධිපත්‍යය (*Rule of Law*) තුළ පාලනය ස්ථාපිත කිරීමෙනි. සංවර්ධනයක් ගැන සිතියහැකි වන්නේ ඉන් පසුවය. එතෙක්, ආර්ථික විද්‍යාඥයාට කළහැකි දෙයක් නොමැත.

6.3.5 උපක්‍රමික අංශ ඉලක්ක කරගත් කාර්මික ප්‍රතිපත්ති

ඉහළ වර්ධන විභවයන් සහ රැකියා උත්පාදන අපේක්ෂාවන් ඇති අංශ කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන ඉලක්කගත කාර්මික ප්‍රතිපත්ති (*Industrial Policy Targeted on Strategic Sectors*) සකස් කිරීම අවශ්‍ය වේ. නිෂ්පාදන, තොරතුරු තාක්ෂණය, පුනර් ජනනීය බලශක්ති සහ කෘෂි ව්‍යාපාර වැනි උපායමාර්ගික අංශ හඳුනා ගැනීම සහ සහයෝගී ප්‍රතිපත්ති, දිරිගැන්වීම්, යටිතල පහසුකම් සැපයීම ආදිය තුළින් රැකියා උත්පාදනය උත්තේජනය කර ආර්ථික වර්ධනය වේගවත් කළ හැකිය. දැනටමත් විදේශ වෙළෙඳපොළ ගොඩනැගී ඇති අංශවල ඇති අඩුපාඩු නැතිකර එම අංශ දිරිගැන්වීම ද මුලින්ම කළයුතු අත්‍යාවශ්‍ය කටයුත්තකි.

6.3.6 සමාජ ආරක්ෂණ සහ ආරක්ෂිත වැඩපිළිවෙල

විරැකියාව සහ අවදානමට ලක්විය හැකි රැකියා සම්බන්ධ අවදානම් අවම කිරීම සඳහා සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහන් සහ සුරක්ෂිතතා වැඩපිළිවෙල (*Social Security and Safety Programs*) සැකසිය යුතුය. මෙයට විරැකියා ප්‍රතිලාභ, සමාජ රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රම සහ අවදානමට ලක්විය හැකි කණ්ඩායම් සඳහා සහන සැලසුම්, රැකියා අහිමිවීම් හෝ ප්‍රමාණවත් රැකියා තත්ත්වයන් නොමැති අය සඳහා සුරක්ෂිතතා වැඩපිළිවෙල සහතික කිරීම ඇතුළත් වේ.

6.3.7 ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාව ප්‍රවර්ධනය කිරීම

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයේ පරතරය නැතිකරගැනීම සහ කාන්තාවන්ගේ ආර්ථික සවිබල ගැන්වීම ප්‍රවර්ධනය සඳහා රැකියා ප්‍රතිපත්තිවලට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතා (*Gender Equality*) ප්‍රතිපත්තිය ඒකාබද්ධ කළයුතුය. අධ්‍යාපනය, නිපුණතා සංවර්ධනය සහ ආර්ථික අවස්ථා සඳහා සමාන ප්‍රවේශයක් ඇතිකිරීම මෙන්ම කාන්තාවන්ට නිසි අවස්ථා සැපයෙන වෙනස්කම් කිරීම් (*Discriminations*) සහ ප්‍රචණ්ඩත්වයට (*Violence*) එරෙහි ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීම, සියල්ලන්ට තිරසාර ලෙස රැකියා ඇතිකිරීම වැදගත් වනු ඇත.

6.3.8 දත්ත සහ සාක්ෂි මත පදනම් වූ ප්‍රතිපත්ති ප්‍රවේශය

ශ්‍රම වෙළෙඳපල ප්‍රවණතා, කුසලතා හිඬු සහ රැකියා අවස්ථා හඳුනා ගැනීම සඳහා ශක්තිමත් දත්ත සහ සාක්ෂි මත පදනම්වූ රැකියා ප්‍රතිපත්තියක් (*Evidence-based Policy Approach*) ඇතිකළ යුතුය. ප්‍රතිපත්තිමය මැදිහත්වීම් (*Policy Intervention*) ක්‍රමානුකූලව අධීක්ෂණය කිරීම සහ ඇගයීම ඒවායේ සඵලතාව සහතික කිරීමට සහ අවශ්‍ය විටදී කාලෝචිත ගැලපීම් කිරීමට උපකාරී වේ.

6.3.9 සහයෝගීතාව සහ පාර්ශවකරුවන්ගේ සහභාගීත්වය (*Collaboration and Stakeholder Participation*)

ප්‍රතිපත්ති සංවර්ධන ක්‍රියාවලියේදී භාමිපුතුන්, සේවකයින්, සේවා සංගම්, සේවක සංගම් හෙවත් වෘත්තීය සංගම්, සහ රාජ්‍ය ආයතන, ජනතා නියෝජිතයින් ඇතුළු අදාළ පාර්ශවකරුවන් සම්බන්ධ කරගත යුතු බව මෙහිදී අදහස් කෙරේ (Helbig et. al, 2015). ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාවලියේදී සියල්ලන් ඇතුළත්ව සහ ඵලදායී රැකියා ප්‍රතිපත්ති නිර්මාණය සඳහා ප්‍රතිභේෂණ රැස් කිරීම වැදගත්වේ.

6.3.10 ගෝලීය ප්‍රවණතා සහ ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන්

ගෝලීය රැකියා ප්‍රවණතා සහ ශ්‍රම භාවිතයන්හි ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන් (*Global trends and International Standards*) පිළිබඳව දැනුවත්ව ක්‍රියා කළ යුතුය (ADB, 2016). රැකියා ප්‍රතිපත්ති සැකසීමේදී ජාත්‍යන්තර කමිකරු සංවිධානයේ (*ILO*) සම්මුතීන් සහ වෙනත් රටවලින් සහ ජාත්‍යන්තරව පවතින හොඳම භාවිතයන් පිළිබඳව සලකා බැලිය යුතුය. කමිකරු අයිතිවාසිකම් වැඩිදියුණු කිරීම සහ රැකියා වෙළෙඳපොළ යහපත් භාවිතයන් ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන් හා සමගාමීව ගැලපෙන පරිදි ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය කිරීම වැදගත්වේ.

රටක සේවනියුක්තිය සම්බන්ධයෙන් විස්තෘත මාර්ග සැලසුමක් සැකසීමේදී ඉහත උදාහරණ ලෙස සඳහන් කරනු ලැබූ කරුණුවලට තවත් බොහෝ ක්‍රියාකාරකම් එකතුකළ යුතුය. එවැනි වැඩසටහනක් සැකසීමද ක්‍රමානුකූල අධ්‍යයන මත පදනම්ව නිසිපරිදි කළයුතුව ඇත.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

ADB. (2016). Working Conditions, Work Outcomes, and Policy in Asian Developing Countries. *ADB Economics Working Paper Series*. Retrieved June 12th 2023, from <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/198551/ewp-497.pdf>

ADB & ILO. (2017). Sri Lanka: Fostering Workforce Skills through Education, Retrieved June 13th 2023, from <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/382296/sri-lanka-employment-diagnostic.pdf>

Adebayo, A. and Akinyemi, O.O. (2022). What Are You Really Doing in This Country?": Emigration Intentions of Nigerian Doctors and Their Policy Implications for Human Resource for Health Management. *Journal of International Migration and Integration*, 23:1377–1396.

Becker, G.S., (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. Colombia Press.

Borjas, G.J. (2013). *Labor Economics*. 6th Edition, McGraw-Hill.

- CESRIC. (2014). The Plight of Human Capital Flight in OIC Countries. *OIC Outlook Series*, Retrieved June 12th 2023, from <https://sesricdiag.blob.core.windows.net/sesric-site-blob/files/article/491.pdf>
- Chandrakumara, D.P.S. (2012a). Achievements in Human Capital Formation in Sri Lanka. *Sri Lanka Journal of Business Economics*, Vol. 03 (01): 1-18.
- _____ (2012b). Human capital formation within families: a study in the North Central Province of Sri Lanka. *Sri Lanka Journal of Social Sciences*. June/Dec 2010/2011, 33/34 (1&2): 47-58.
- Helbig, N., Dawes, S.S., Dzhusupova, Z., and Klievink (2015). Stakeholder Engagement in Policy Development: Observations and Lessons from International Experience. Retrieved June 12th 2023, from https://www.researchgate.net/publication/282413642_Stakeholder_Engagement_in_Policy_Development_Observations_and_Lessons_from_International_Experience
- Kelly, G.M. (2000). Employment and Concepts of Work in the New Global Economy. *International Labour Review*, Vol. 139(1).
- Department of Census and Statistics (n.d.). *Explanatory Notes: Sri Lanka Labour Force Survey*. Retrieved June 11th 2023, from <http://www.statistics.gov.lk/LabourForce/StaticInformation/ExplanatoryNotes-SriLankaLabourForceSurvey-2013Onward>
- Dogaru, L. (2020). The Main Goals of the Fourth Industrial Revolution. Renewable Energy Perspectives. *Procedia Manufacturing*, 46: 397–401.
- ILO. (2012). *Towards the Right to Work: A Guidebook for Designing Innovative Public Employment Programmes*. Retrieved June 11th 2023, from https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_158483/lang--en/index.htm
- ILO. (n.d). *ILOSTAT Database Description*. Retrieved June 11th 2023, from <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/>
- Kayembe, C. and Nel, D. (2019). Challenges and Opportunities for Education in the Fourth Industrial Revolution. *African Journal of Public Affairs*, Vol. 11(3): 79-94.
- Kost, D., Feseler, C., and Wong, S. (2019). Boundaryless Careers in the GIG Economy: An Oxymoron. *Human Resource Management Journal*, Wiley Online Library, <http://doi.org/10.1111/1748-8583.12265>.
- Rutkowska, M., Sulich, A., and Szczygieł, N. (2016). *Green Jobs*. International Conference on European Integration, Retrieved June 13th 2023, from https://www.researchgate.net/publication/330448570_Green_jobs
- Schultz, T. W., 1961. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1(2): 1-17.