VIDUS 3-4-1

බුද්ධිගලනය

එච්. එන්. එස්. කරුණාතිලක

ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ නියෝජ්‍ය අධිපති.

අනේකවිධ මුහුණුවරින් යුතු සංවර්ධන වැඩසටහන් සඳහා තාක්ෂණික නිපුනත්වයෙන් යුතු සේවක පිරිස් අත්‍යවශ්‍ය ඇති කලකදී පුහුණු මිනිස් බලය විදෙස් කරා ඇදී යාම නිසා ශ්‍රී ලංකාවේ බුද්ධිගලනය බරපතල ස්වරූපයක් ගෙන ඇත. දෙවන ලෝක සංග්‍රාමයට පෙර බුද්ධිගලනය පැවති බවට කිසිදු සාක්ෂියක් නොමැත. 1890 පමණ සිට වතුවගාවන්හි වැඩ සඳහා නුපුහුණු ඉංදියානු කම්කරුවන් මෙරටට ගෙන්වා ගැනීමට සිදුවිය. එක්දහස් නවසිය පනස් ගණන්වල මැදභාගය පමන වන තෙක් පුහුණු සේවක පිරිස් ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටවී යාම ඉතා සීමාසහිත විය. මීට එක් හේතුවක් වූයේ, සුදුසුකම් ලත් ලාංකිකයන්ගේ සංඛ්‍යාව අදට වඩා ඉතා අඩුවූවාක් මෙන්ම, ඒ වනවිට සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවල් බොහොමයක්ම ස්වාධීනත්වය නොලැබ සිටි බැවින් ඒ වනතෙක් සමාජයීය හා ආර්ථික සංවර්ධනාත්මක වැඩසටහන් ආරම්භ කර නොතිබී හෙයිනි. එපමණක්ද නොව, ධනවත් රටවලද පුහුණු සේවක පිරිස් විශාල සංඛ්‍යාවක් උවමනා නොවිය. දිව යිනේ බර්ගර් ජනතාවෙන් සැලකියයුතු කොටසක් ප්‍රධාන වශයෙන් ඕස්ට්‍රේලියාවේ හා එක්සත් රාජධානියෙහිද පදිංචිවීමට අදහස් කලෙන්, පනස්ගණන් වල අග කොටසෙහිදී හා හැට ගනන්වලදීද විගමනය අතිවිශාල පරිමානයකින් සිදුවිනි. බර්ගර් ජාතික විගාමිකයන්ගෙන් වැඩි දෙනෙකු උසස් අධ්‍යාපනික හෝ තාක්ෂණික හෝ සුදුසුකම් ලත් අය නොවූ බැවින් මෙයින් බුද්ධිගලනයක් සිදු නොවිය.

බුද්ධිගලනයට පසුතල වූ ප්‍රධාන සාධක

කලක් මුවල්ලේ, එනම් 1946 හි සිට, නිදහස් අධ්‍යාපනයේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ක්ෂේත්‍ර ගනනාවක සුදුසුකම් ලත් පුද්ගලයන් හා තාක්ෂඥයින් ගනනාවක්ම බිහිවී ඇත. පොදු ජනයාට අධ්‍යාපන පහසුකම් ලබාදීමේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ලිවීමේ හා කියවීමේ හැකියාවන් හා තාක්ෂණික ප්‍රවීනතාවන්ද ප්‍රගාමී ලෙස වර්ධනය වීමත් සමගම, සංවර්ධනය වන්නාවූ මෙන්ම සංවර්ධිත රටවලටද අවශ්‍යවී ඇති ප්‍රවීනතාවන් සහිත වූ මහත් සේවක බල ඇණියක් අඛණ්ඩව ශ්‍රී ලංකාව විසින් බිහිකොට ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ පුහුණු වූ හා තාක්ෂණික සුදුසුකම් සහිත පුද්ගලයන්ට එතෙර රැකියා ලබා ගැනීමට ආභාෂය වූ ආර්ථික හා සාමාජික සාධක ගනනාවක්ම ඇත. පුහුණු මිනිස් බල නිපැයුම පහසුවෙන් වර්ධනය කරගැනීමට ශාක්‍යතාවයක් ධනවත් රටවලට ඇති වුවද ඔවුහු ඒ සඳහා යථානුගත පියවර නොගත් බැවින්, පසුගිය වසර කිහිපය ඇතුලතදී බුද්ධිගලනය තීව්‍රවී ඇත. එමතුදු නොව, එම රටවල ජනයා, වෛද්‍ය හා ඉංජිනේරු ශිල්ප බඳුවූ සාම්ප්‍රදායික ක්ෂේත්‍ර හා අඩු වැටුප් සහිත වෘත්තීන්ද පිටරටියනට පවරා, සුසංවිහිත වූ හා තාක්ෂණික ප්‍රවිණත්වය අවශ්‍ය වූද වඩා ලාභදායක ලෙස සැලකෙන වෘත්තීන් කරා ඇදී ගොස් ඇත.

පුහුණු මිනිස් බලය අභිමිවී යාම, අධ්‍යාපනික හා පුහුණු වීමේ පහසුකම් බෙහෙවින් දියුණු රටවලට පමණක් සීමා නොවූවකි. අල්පවූ අධ්‍යාපනික හා තාක්ෂණික පුහුණුවීමේ පහසුකම් සැපයීමට වත්පොහොසත් කමක් නැති රටවල පුහුණු මිනිස් බලය ඉවා වඩාත් ධනවත් රටවල් කරා ඇදී ගොස් ඇත. ඉතියෝපියාව බඳු දිළිඳු අප්‍රිකානු රටවල් ගනණාවක්ම මේ ගනයෙහි ලා සැලකිය හැකිය.

ශ්‍රී ලංකාවේ සෑහෙන කාලයක් මුලුල්ලේ ක්‍රියාත්මකව පැවතුනාවූ (විශේෂයෙන් පනස් ගණන් වල අග සිටදී) ආර්ථික ප්‍රතිපත්තීන්ද බුද්ධිගලනයට හේතුවී ඇත. විදේශ විනිමය ලබා ගැනීම සීමා කිරීම හා එහි ප්‍රතිපලයක් වශයෙන් එතෙර ගමනාගමනය කෙරෙහි පාලක පැනවීමද නිසා, සුදුසුකම් ලත් බොහෝ අය එතෙර රැකියා ලබා ගැනීමට පෙළඹුණු අතර, සංචාරය රිසිවූවන්ට සිය නඩත්තුව සඳහා පිටරට ජීවනෝපායෙහි යෙදීම හැර කළ හැකි අන් කිසිවක් නොවීය.

1956 සිට 1977 අතර කාලපරිච්ඡේදය තුල වූ සාමාජික හා ආර්ථික ප්‍රතිපත්තීන් කෙරෙහි වූ අතෘප්තිමත් වීම හේතුකොට ගෙනද බොහෝ අය දිවයිනෙන් බැහැරව ගියහ. විගාමිකයන් වැඩි දෙනෙකු ප්‍රසාද ලත් පන්තියේ අය අතර, දේශපාලනමය හෝ සමාජමය වෙනසියාව ඔවුන්ගේ අභිලාෂයන්ට ප්‍රතිවිරුද්ධ වන බව ඔවුනට හැඟින. විශේෂයෙන්ම පනස් ගනණවල මැද භාගයේ ක්‍රියාත්මක වූ භාෂා ප්‍රතිපත්තිය හේතුකොට ගෙන සිය දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනයට බරපතල පාඩු සිදුවන බව හා ස්වභාෂා මාධ්‍යයෙන් පැවැත්වෙන රැකියා අභිමුඛ පාඨමාලා නිශ්ඵල යැයිද ඇතැම් දෙමව්පියවරු කල්පනා කළහ. බර්ගර් ජාතික ඉංග්‍රීසි භාෂාව ව්‍යවහාර කරන අනෙකුත් අයගේ විගමනය සඳහා හේතුවූ එක් වැදගත් සාධකයකි භාෂා ප්‍රශ්නය. බර්ගර් ජාතිකයන් වැඩි දෙනෙකු සිංහල භාෂා ප්‍රවීණත්වය ලබා ගැනීමට වයස ඉක්මවූ අය වූ අතර, ඔවුහු සිය දරුවන් අවාසිදායක තත්වයකට පත් වේනැයි යන මතය දැරූහ. හැට ගනන්වල අගදී හා හැත්තෑ ගනන්වල ද්‍රවිඩ පවුල් ගනනාවක්ම මෙකී හේතුව නිසා රටහැර ගොස් ඇත; ඉංග්‍රීසි භාෂාව වෙනුවට ස්වභාෂාව හඳුන්වා දී, විවිධ සේවා හා කර්මාන්ත ජනසතු කිරීම, ඉඩම් ප්‍රතිසංස්කරණ කටයුතු, ජනරජ ආණ්ඩු ක්‍රම ව්‍යවස්ථාව හඳුන්වා දීම හා වමට බර ආණ්ඩු බලයට පත් වීමද හේතු කොටගෙන තවතවත් වැඩියෙන් ජන කොට්ඨාශ විගමනය වීම සිදුවී ඇත.

පාසැල් හා විශ්ව විද්‍යාල අධ්‍යාපන තත්වයන් පිළිබඳව මුළුමනින්ම සෑහීමට පත් නොවූ ජනයාද මෙහි වූහ. හැට ගනන්වල සිට විශ්ව විද්‍යාල පාඨමාලා වැඩි ගනනක්ම ස්වභාෂා මාධ්‍යයෙන් පැවැත්විනි. මූලික වශයෙන් බටහිර පසුබිමක් සහිත වූ අය සිය දරුවන් ස්වභාෂා මාධ්‍යයෙන් ඉගෙනීම ලදහොත් ඔවුන්ගේ ප්‍රාප්තිය කෙරෙහි අරුනු බලපෑම් ඇති වේයයි බිය වූහ. මෙම කරුණු හැරුනු විට, වෛද්‍ය හා ඉංජිනේරු ශිල්පය බඳු වාසිදායක රැකියා අභිමුඛ පාඨමාලා සඳහා විශ්ව විද්‍යාලවලවූ ඉඩකඩ සීමාසහිත වූ බැවින් හා සියළුම පිය්‍යනට ඇතුලත්වීම සඳහා තීව්‍ර තරඟයක්ද පැවතුනහොත්, තාක්ෂණික සුදුසුකම් හා විශේෂඥ ප්‍රවීනතාවය සහිතවූ දෙමව්පියන් ගනනාවකටම සිය දරුවන්ට අධ්‍යාපනය ලබාදීමේ ප්‍රධාන පරමාර්ථය උදෙසා එතෙර රැකියා ලබා ගැනීමට සිදු විය.

සිංහල හා දෙමළ භාෂා අධ්‍යාපන ප්‍රවර්ධ වීම හේතුකොට ගෙන තත්වය පහල වැටීම සිදුවූ අතර, අනිකුත් රටවල සැම විටම දේශීය උපාධි පිළිනොගත්හ. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන්,

ලෝපුරා පිළිගනු ලබන මෙන්ම, විගාමිකයන්ට පහසුවෙන්ම රැකියා ලබා ගැනීමට සලස්වන බ්‍රිතාන්‍ය කැනේඩියානු ඇමෙරිකානු හෝ ඕස්ට්‍රේලියානු සුදුසුකම් සඳහා දැඩි ඉල්ලුමක් පැවතින. එපමනක්ද නොව ශ්‍රී ලංකාවේ විශේෂිත පුහුණුව සඳහා ඇති ඉඩකඩ ඉතා සීමිත වන අතර, මෙරට හා පිටරට රජයේ අනුග්‍රහය සහිතවූ අභ්‍යාස වැඩ සටහන් මගින්, පුහුණුව අපේක්ෂා කරන සියල්ලටම පුහුණු වීමේ පහසුකම් සැලසිය නොහැක. වරලත් ගණකාධිකාරීන්ගේ ආයතනය බඳුවූ ඇතැම් වෘත්තීය මණ්ඩල යම් සීමා පනවා ඇති අතර සිසුන් එතෙර ගොස් සුදුසුකම් ලබා ගැනීමට වැඩි මනාපයක් දක්වා ඇත.

මුල් විගමන ප්‍රවාහයේ බලපෑමෙන් එබඳුම්වූ හේතූන් වලින් අභිප්‍රේරණය වූ දෙවන අවධියක් උදා විය. විගමනය කළ පවුලක් තමන්ගේ යහළු මිත්‍රාදීන් හෝ ඥාතීන් හෝ එතෙරට ගෙන්වා ගැනීමට යුහුසුළු වෙති. එබඳු පවුල් වල ඥාතීන්ට යැපීම් මාර්ග තිබීමේ හේතුවෙන් ඔවුහු සිය අධ්‍යාපනය සඳහා ද විදේශයට යාමට පෙළෙඹෙති. මෙයාකාරයෙන් පළමුවෙන් සිදුවූ බුද්ධිගලනයන් ගුණක බලපෑමක් සිදුවෙතැයි පැවසිය හැකි අතර මෙය අද පවා ක්‍රියාත්මකව පවතී. එපමණක්ද නොව බොහෝ අය සිය සහ සේවකයන් හෝ අසල්වාසීන් හෝ අනුකරණය කිරීම උදෙසා විදේශයට යාමට තීරණය කර ඇත. තාක්ෂණික සුදුසුකම් ඇති අයගේ සහ සේවිකයන් එතෙර රැකියා නියුක්තියෙහි යෙදී ඇතිනම් විශේෂයෙන්ම එබඳු අයට පිට රට රැකියා ලබා ගැනීම ගුරුත්වයට කරුනකි.

මෙරට රැකියා ලබාගැනීමට ඇති දුශ්කරත්වය බුද්ධිගලනයට හේතුවක් වශයෙන් බොහෝවිට දක්වා ඇතත්, කැබිනට් උප කමිටු තීරණ වලින් මෙය සනාථ නොවේ. විගාමිකයන් වැඩි-දෙනෙකු පිටව යාමට පෙර රැකියාවල යෙදී සිටි අතර, මෙරට රැකියා නොමැති පුද්ගලයන්ට විගාමික වීසා බලපත්‍ර හෝ එතෙර රැකියා හෝ ලබා ගැනීම දුශ්කර කාර්යයක් වී ඇත. අද මැද පෙරදිග රැකියා සඳහා යන අයට පවා රැකියා තිබී අතර ඔවුන් අතුරෙන් වැඩි දෙනෙකු පුහුණු ශ්‍රමිකයෝ වෙති.

එක්දහස් නවසිය හැට ගනන් වල මුල පමන සිට ක්‍රියාත්මක වූ සීමා හා පාලක, තාක්ෂණික සේවක පිරිස් පිටතට ඇදී යාමට හේතුවූ ප්‍රධාන සාධක වෙති. ගමන් බිමන් සීමා කිරීම හැරුණු විට ආනයනය පිළිබඳ දැඩි පාලන පැනවීම නිසා ඉහල ආදයම් මට්ටමේ පුද්ගලයන්ට අවශ්‍ය විවිධ භාණ්ඩ බොහොමයක්ම මෙහිදී ලබාගත නොහැකි විය. කල්පවත්නා පාරිභෝගික භාණ්ඩ අත්පත් කර ගැනීම වඩා දැන උගත් අභිවර්ධිත ජනසමාජයේ වැදගත් අභිප්‍රායක්ව පැවති බව පෙනී යයි. කල්පවත්නා පාරිභෝගික භාණ්ඩ පිටරට සිට මෙරටට ගෙන ඒමේ භාග්‍ය ලත් අය, එසේ පිට රට යාමට අවස්ථාවක් නොලද අයගේ උපාර්ජන ලැදියාවන් උත්තේජනය කිරීමෙහි ලා සමත් වූහ. මෙබඳු භාණ්ඩ වලින් වඩාත්ම උවමනා වූ දැය මෝටර් රථයකි. එවන මෝටර් රියක් තරාතිරමේ සංකේතයවූවා පමනක් නොව, හැට ගනන් වල මුල සිට ආනයනය දැඩි ලෙස සීමා කිරීම නිසා වටිනාකම අධික වන වත්කමක්ද ලෙස සලකනු ලැබින. එය වැඩි මිළකට විකුණා ඉන් ලද මුදල, ඉඩමක ගෙයක හෝ වෙනත් ආකාරයකින් හෝ ආයෝජනය කළ හැකි බැවින් වැඩි දෙනෙකු මෝටර් රථයක් ගෙනාහ. තාක්ෂණික සුදුසුකම් ලත් බොහෝ දෙනෙකු, විශේෂයෙන්ම දොස්තරවරු, ඉංජිනේරු වරු හා විශ්ව විද්‍යාල කථිකාචාර්යවරු හුදෙක් මෝටර් රථයක් ගෙනඒමේ අදහසින් පමනක් පිටරට රැකියාවක් ලබා ගැනීමේ හෝ ශිෂ්‍යත්වයක් මත පිටරට යාම සිය ජීවිතයේ අභිලාෂය ලෙස සලකනුයේ මන්දැයි වටහා ගැනීම ඇත්තෙන්ම දුශ්කර කාර්යයකි. මෙබඳු සාරධර්මයන් එතෙර රැකියා සෙවීමට තවමත් දහලන බොහෝ අය අතර අද පවා කැපී පෙනේ.

සංවර්ධිත රටවල් ශ්‍රී ලංකාවට ලබාදී ඇති තාක්ෂණික ආධාර බුද්ධිගලනය ප්‍රවර්ධනයට හේතු වූ තවත් සාධකයකි. දේශීය විශ්ව විද්‍යාල උපාධි හා සුදුසුකම් හැරුණු විට, එතෙර රැකියා සඳහා රටහැර ගිය අයගෙන් වැඩි දෙනෙකු විවිධ තාක්ෂණික ආධාර වැඩි සටහන් යටතේ පිටරට අධ්‍යාපනයක් ලද අය වෙති. මීට ප්‍රධාන වශයෙන් හේතුවන කරුණු දෙකක් ඇත. දේශීය සුදුසුකම් ලත් අයෙකුට වඩා විදේශීය අධ්‍යාපනික සුදුසුකම් සහිත පුද්ගලයෙකුට පිටරට රැකියාවක් ලබා ගැනීම සඳහා වඩා ඉඩකඩ ඇත. මේ හැරුණුවිට මොවුන් පුහුණු වීම් හෝ ශිෂ්‍යත්ව කාල පරිච්ඡේදය ඇතුලත ඔවුහු එතෙර ජීවිතයේ වාස්තවික සාරධර්මයන් සමාජයීය ආකර්ෂණ වලට දැඩි ලෙස සංස්ථානය වී ඇත. මෙම හේතූන් නිසා අභ්‍යාස ලාභීහු ආපසු සියරට පෙරලා නොඑති. නැතහොත් පෙරලා පැමිණියාට පසුව යළිදු රටහැර යාමට තීරණය කරති.

විගාමිකයන් එතෙරදී ලැබූ අධ්‍යාපනයෙහි හා සංස්ථාපන යෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස මොවුහු ශ්‍රී ලංකාවේ තත්වයන් පහත් කොට සැලකීමට නැඹුරු වෙති. තමන් අයත් රට ඉතාමත් ඌණ සංවර්ධිත වූවක් වන බව හා දිළිඳු රටවලට ඔවුන්ට පිරිනැමීමට පුළුවන් කිසිත් නැතැයි යන හැඟීමක්ද ඔවුන් තුල ඇති බැවින් ඔවුහු තවතවත් දැඩි විවේචනයෙහි යෙදෙති. එතෙර ඔවුන් විසූ රටවල අතිශය අඩුලුහුඩු තම තිබුනද මේවා නොතකා හරිනු ලබන අතර, ඔවුන් ඉතා දුශ්කර තත්වයන් යටතේ කල්ගත කරන බව නොපවසති. ශ්‍රී ලංකාවේ තමන් ඉපයූ වැටුපින් සෑහීමට පත්ව සිටි බොහෝ අය ඔවුහු එතෙර රැකියාවල නියුතුව සිටි විට විදේශීය මුදලින් ලැබූ වේතන වල රුපියල් අගය අනුව කල්පනා කොට එම වැටුප් අඩු බවට මැසිවිලි නගති.

මෙරටට පෙරලා පැමිණි පසු තමන් නිසිසේ නොසැලකීම පරිපාලකයන් හා නිලබල වාදය අන්සෑම අභිබවා සිටීම, පර්යේෂණ සඳහා ප්‍රමාණවත් පහසුකම් නොමැති කම, සුසංවිහිත උපකරණ හා උපයෝගී සේවා නොමැති කම හා දිළිඳු රටක ලබාගත නොහැකි මෙන්ම එබඳු දෑ සඳහා වත්කමක් නොමැති සියක් කරුණු පිළිබඳව විද්‍යාඥයෝ මැසිවිලි නගති. දිළිඳු රටක තත්වයන් හා අනුකූල වීමට ඔවුන් නොරිසිවීමේ දැඩි බවකුදු ඔවුන් අතර දක්නට ඇත. විද්‍යාඥයන් වැඩි දෙනෙකු එතෙරදී ශුද්ධ හෝ මූලික පර්යේෂණයෙහි යෙදී ඇති අතර, ප්‍රකට හේතූන් නිසා මෙබඳු කාර්යය සඳහා අවශ්‍ය සම්පත් සෑම විටම සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවලට නැත. එසේත් නැතහොත් එබඳු කාර්ය සඳහා අනුරූපවූ වාතාවරණයක් එබඳු රටවල දක්නට නැත. සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවල හදිසි අවශ්‍යතාවයන් ඇත්තේ ව්‍යවහාරික විද්‍යාත්මක පර්යේෂණ ක්ෂේත්‍රයෙහිය යන්න ඔවුන්ට වටහා දීම දුශ්කර කාර්යයකි.

එතෙර සිට පැමිණි විද්‍යාඥයන් ගෞරවාන්විත සැලකිලි ලැබීම හා මෙරට රැඳී වැඩ කිරීමට වඩා මනාපයක් දැක්වූ අයට ඉහළින්වූ තත්වයක ලා සලකනු ලැබීමටද අපේක්ෂා කරති. මෙය ඉතාමත් අවාසනාවන්ත තත්වයකි. විදේශීය ආයතන හා විශ්වවිද්‍යාලවලට අනුයුක්ත ලාංකික විද්‍යාඥයෝ ප්‍රධාන වශයෙන්ම විදේශ අධ්‍යාපනය ලැබීමේ වරප්‍රසාදය ලත් අය හා වැඩිපුර මුදල්, භෞතික සම්පත් හා වැඩි දියුණු උපකරන ලැබීමේ භාග්‍යයෙන් උසස් වූ අය වෙති. බොහෝ විට මෙම කොටසට අයත් විද්‍යාඥයන්ට වැඩි ප්‍රසිද්ධියක් ලබාදෙන අතර, ඉමහත් පරිත්‍යාගයන් කොට මෙහිම රැඳී කටයුතු කිරීමෙන්, සංවර්ධනය හා සෘජුව බැඳී පවත්නා ප්‍රායෝගික විෂයයන්හි මූලික සේවයක් කළ අයට නිසි සැලකිල්ල නොලැබේ. මෙබඳු සාධක හේතුකොට ගෙන දිවයිනේ තාක්ෂණික හා විද්‍යාත්මක ජනතාව තුල ඉච්ඡාභංගය ඇතිවීමෙන් එමගින් බුද්ධිගලනය ප්‍රවර්ධනය වී ඇත. තාක්ෂණික පුහුණුව ලත් අයට හා විද්‍යාඥයන්ට නිසි සැලකිල්ල ලබා ගැනීමේ අටියෙන් එතෙර සම්භාවනීය ආයතන වල පිහිට පැතීම හැර කළ හැකි අන් කිසිවක් නැත.

මේ පිළිබඳව මෑතකදී හටගත් ප්‍රශ්නයක් මෙහිලා සඳහන් කිරීම වටී. ශ්‍රී ලංකාවට සපැමිණි ලාංකික විද්‍යාඥයෙකු මූලික පර්යේෂණ සඳහා ආයතනයක් මෙහි පිහිට විය යුතුයයි යෝජනා කළේය. මෙම අදහස එකී විද්‍යාඥයා යෝජනා කළ පසු පිළිගනු ලැබීම මවිතයට කරුණකි. එනමුදු, 1969 තරම් ඈතදී එවකට කර්මාන්ත හා විද්‍යා කටයුතු අමාත්‍ය වරයාව සිටි එම්. ඩී. එච්. ජයවර්ධන මහතා විසින් පත් කරනු ලැබූ මෙරට සම්භාවනීය

විද්‍යාඥයන්ගෙන් හෙබි කමිටුවක්, මූලික පර්යේෂණ පිළිබඳ ආයතනයක් පිහිටුවීම යෝජනා කළ බව අමතක කර ඇත. මූලික පර්යේෂණ සඳහා ආයතනයක් පිහිටුවීම අරබයා කළ පටුපර්යාප්ත යෝජනාවක් වාර්තාවෙහි අන්තර්ගතව ඇති අතර ඊට අමතරව එකතු කළ යුතු කිසිත් නැත. මෙම යෝජනාව පිළිබඳව කලින් රජය විසින් කිසිදු ක්‍රියා මාර්ගයක් ගනු නොලැබුනු අතර, පිට රටකින් සපැමිණි ලාංකික විද්‍යාඥයෙකු එම අදහස ඉදිරිපත් කළ නිසා එය දැන් සැලකිල්ලට ලක්ව ඇත.

බුද්ධිගලනයට හේතු සාධකවූ හුදු ආර්ථික සාධක ගණනාවක්ම ඇතත්, මේවා දේශීය ආර්ථික ප්‍රතිපත්තීන් නිසා පමණක් නොව, රටවල තුලනාත්මක ජීවන තත්වයන් හා රුපියලේ ක්‍රය ශක්තිය (විශේෂයෙන් පිටරට නිශ්පාදිත බඩු මිළට ගැනීම සම්බන්ධයෙන්) ඇසුරුකොට උද්ගතවූ ඒවා වෙති. රුපියලෙහි ප්‍රගාමී අවමූල්‍යනයද බුද්ධිගලනය තවත් තීව්‍ර වීමට හේතුවූ කරුණකි. 1949 හිදී රුපියල අවමූල්‍යනය කරනු ලැබූ තැන් පටන් රුපියලේ විනිමය අනුපාතය මෙරට වාසීන්ට අහිතකරවී ඇත. එවකට ඩොලර් එකක වටිනාකම රු. 4.80 ක් පමණක් වූ අතර, රුපියල අවමූල්‍යනය කිරීමෙන් පසුව එහි අගය සියයට තුන් සියයකින් වැඩිවී ඇත. විදේශ මුදල්වල ක්‍රය ශක්තිය සමග රුපියල සමාන කර බැලීමේදී ඒවා අතිශයින් ඉහල නැග ඇති අතර එයින් තදබල බලපෑම් සිදුවී ඇති බව පෙනේ.

මේ නිසා එතෙර රැකියාවල නියුතු තාක්ෂණික සුදුසුකම් සහිත අයගේ වැටුප් වල රුපියල් අගය කිහිපවාරයක්ම ගුණිත වී ඇත. අද තුලනාත්මකව. සරල රැකියාවල නියුතුවූවන් මසකට රු. 15,000/- ක වැටුපක් උපයන බව අසන්නට ලැබේ. මීට හේතුවී ඇත්තේ වර්තමාන විනිමය අනුපාතය අනුව ඩොලරයක් රු. 15/- කුත් බ්‍රිතාන්‍ය පවුමක් රු. 30/- කුත් වටිනා හෙයිනි. විශේෂයෙන්ම 1968 සිට විනිමය අනුපාතය සීඝ්‍රයෙන් අවමූල්‍යනය වී ඇත. මෙම කරුණ හේතුකොටගෙන ලාංකිකයන් ඔවුන්ගේ දේශීය වැටුප් බොහෝ සේ ප්‍රමාණවත් නොවන බවට මෙරටදී මෙන්ම එතෙරදීද හිමිකම් පෑම කෙරෙහි තවත් රුකුල් ලැබී ඇත. දේශීය වැටුප් ප්‍රමාණවත් නොවන බව නොව ප්‍රධාන හේතුව වී ඇත්තේ, රුපියලේ විදේශ අගය සැලකෙන පමන පහත වැටී තිබීමය. 1977 හිදී විදේශ විනිමය අනුපාතය ඒකාබද්ධ කිරීමෙන් පසු හා අනතුරුව සියයට 85 කින් පමණ රුපියල අවමූල්‍යනය කිරීමට පසුව මෙය වඩාත් තීව්‍ර වී ඇත.

මෙම තත්වය කෙතරම් හාස්‍යජනක එකක්ද කිවහොත්, පිටරටවල ගෙවනු ලබන වැටුප් රුපියල් වලට පරිවර්තනය කළ හොත්, යුරෝපයේ රටවල රැකියා රහිත අය හෝ විරක්ෂිත දීමනා ලබන අය පවා මෙරට ඉහලම වැටුපක් ලබන අයට වැඩි මුදලක් උපයති. උදාහරණයක් වශයෙන් ගතහොත්, නෙදර්ලන්තයේ ෆ්‍රෑන්ක් 1400 ක විරක්ෂිත දීමනාවක් ගෙවනු ලැබේ. ශ්‍රී ලංකා මුදලින් මෙය රු: 10,500 ක් පමණ වේ. මෙරට එබඳු වැටුපක් ලබන්නේ ඉතාමත් අල්ප සංඛ්‍යාවක් වුවද මෙම මුදල ගුණිත වී ඇත්තේ, ප්‍රවර්තන විනිමය අනුපාතය අනුව හා රුපියලේ අගයද පහත වැටී ඇති බැවිනි. මිනිස් බලය හා තාක්ෂණික පුහුණුව ලත් සේවක පිරිස් එතෙරට ඇදී යාම වැඩිවීමට තුඩු දුන් ප්‍රධාන හේතුව ආර්ථික හා දේශපාලනමය තත්වයන් කෙරෙහි වූ අතෘප්තිමත් භාවය වුවද, 1977 ට පෙර වැඩි වශයෙන්ම විනිමය අනුපාතය පහතවැටීමෙහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් උද්ගතවූ ගුණිතය බලපෑම ඊට හේතුවක් වූ බව පෙනේ.

නුපුහුණු ස්ත්‍රී පුරුෂ දෙපක්ෂයටම මැද පෙරදිග ලාභදායක රැකියා නියුක්තිය සඳහා ඉඩ සැලසී ඇත්තේද මෙම හේතුව කරණකොට ගෙන වුවද, මැදපෙරදිග වැටුප් ව්‍යුහය අනුව බැලීමේදී මොවුන්ට ගෙවනු ලබන්නේ ඉතාමත් සුළු වැටුපකි. මෑතකදී එළඹූ වාර්තාවක් අනුව, ලාංකිකයන්ට අඩුම වැටුප් ගෙවනු ලබන වුවද පකිස්ථාන්, ඉන්දියානු හා අරාබි ජාතිකයන්ට ඊට වඩා වැඩි වැටුපක් ලැබුනද ඇමරිකානු හා යුරෝපා ජාතිකයන්ට ඉහලම වැටුප් ගෙවනු ලබන බව එළිදරව් වී ඇත. මැදපෙරදිගට යන නුපුහුණු සහ අර්ධ පුහුණු ශ්‍රමිකයන් විදේශ විනිමයෙන් තමන් ලබන වැටුප් ඉතාමත් අල්ප බව දන්නා නමුදු විනිමය අනුපාතය අනුව ඔවුන්ට දේශීය මුදලට පරිවර්තනය කළ පසු සෑහෙන ධනයක් රැස් කර ගත හැක. හැකි තරම් කෙටි කාලයක් ඇතුළතදී හැකි තරම් ධනය උපයා ගැනීම හා පෙරළා සියරට පැමිණි පසු දිගු කාලයක් මූලධනය වැය කිරීමෙන් ජීවිකාව කළ හැකිවන අන්දමට සිය ඉතිරිකිරීම් මෙරටට එවීම යන මූලික කරුණු මුල් කරගෙන මෙම විගාමිකයෝ කටයුතු කරති.

එබැවින් මොවුන් පෙරලා සිය රටට ගෙන්වා ගැනීමට නම්, රුපියලේ අගය වැඩිකල යුතු ලෙස පෙනුනද, මන්ද ගාමී හා දීර්ඝ කාලීන කාර්යාවලියක් වනු ඇත.

පාලක ඉවත් කිරීමේ හා නිදහස් කිරීමේ වර්තමාන ප්‍රතිපත්තීන්ගෙන්ද බුද්ධිගලනය අඩුවූවක් නොපෙනේ. ඇත්තවශයෙන්, ඕනෑම වේලාවක රටින් පිටව යාමට හා විදේශ විනිමය ස්වල්පයක් රැගෙන යාමටද නිදහස ඇති බැවින් මෙය තවත් වැඩිවී ඇත. කල් පවත්නා පාරිභෝගික භාණ්ඩ දැන් මෙහි සුලභ වන බැවින් එබඳු දෑ මිළදී ගැනීමට වූ අභිප්‍රාය දැන් අඩුවී ඇත. පිටරට නොගිය ලාංකිකයන්ට පවා නැගී ක්‍රමය යටතේ මෝටර් රථයක් ලබාගත හැකි බැවින් විනිමය උපයා නොගත්තද මෝටර් රථයක් හිමිකර ගැනීමට දැන් අවස්ථාව සැලසී ඇත.

බුද්ධිගලනයෙන් ඇතිවන වාසි හා පාඩු

පුහුණු සේවක පිරිස් විගමනය කිරීම විගාමිකයා පදිංචි රටට වාසිදායක යයි ඇතැම් අය තර්ක කරති. මෙසේ කරනුයේ විගාමිකයා එතෙර රැකියාවෙහි නියුතුවන අතරම සිය රටට ප්‍රයෝජනවත් විය හැකි ප්‍රවීණතාවයන් ප්‍රවර්ධනය කරගැනීම හා ඔහු පෙරළා සිය රටට පැමිණීමද සිදුවේය යන අභ්‍යුපගමනය මතය. එහෙත් පිටරට අධ්‍යාපනය ලැබූ ලාංකිකයන් වැඩි දෙනෙකු සම්බන්ධයෙන් මෙය සිදු නොවී ඇති බව පෙනේ. එම රටෙහි සංස්කෘතිය හා ක්‍රමයෙන් සංකලනය වීම හා ඊට අනුරූපවූ පවුල් ජීවිතයක් හා සමාජයීය චාරිත්‍ර වාරිත්‍ර වර්ධනය වීමත් සමගම ඔහු සිය මව් රටින් මෑත්වීමට වඩා නැඹුරුවන අතර ඔහුට සිය මව් රටෙහි සේවය සඳහා මුළුමනින්ම යෝග්‍ය ලෙස සංස්ථාපනය නොවූවකුද බවට පත්වී ඇත.

කිට්ටු නෑදෑයන් හෝ යැපෙන්නන් හෝ ඇති විටදී විගාමිකයෝ ඇතැම් විට සියරට වලට මුදල් හදල් එවීම කරති. විගමනයෙන් මුදල්මය වාසි ඇති වනුයේ විගමනය තාවකාලික වන්නේ නම් පමණි. විගමනය ස්ථිර වූයේ නම් එසේ සිය රටට මුදල් හදල් එවීම ඇනහිටිනු ඇත. විගාමිකයා එතෙරදී ලැබ ගන්නා පුහුණුව හා තාක්ෂණය සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවල්වලට උචිත නොවීමේ බියද පවතී. සංවර්ධිත ලොව බිහිව ඇති තාක්ෂණයෙන් සියයට 95 කට වැඩි ප්‍රමාණයක් සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවල අවශ්‍යතාවයන් සම්බන්ධයෙන් සංස්ථාපනය නොවන බවට තක්සේරු කර ඇත. අඩුදියුණු රටවල තුලනාත්මකව දුර්වල ආර්ථික තත්වයන් හා සම්පත් හේතුකොට ගෙන මෙම තාක්ෂණයෙහි උපයෝගීතාවය සීමිත වේ.

ප්‍රවීණත්වයන් වඩාත්ම අවශ්‍ය රටවල් කරා ප්‍රවීණතාවයන් ඇදී යාම, ජාත්‍යන්තර වෙළඳ පොල පිළිබඳ යන්ත්‍රණයෙන් කහවුරු වීමේ න්‍යායධර්මය වර්තමානයෙහි අදාළ බවක් නොපෙනේ. තාක්ෂණික පුහුණුව ලත් සේවක පිරිස් පිළිබඳ අවශ්‍යතාවය හිරිපුන් රටවල් කරා තවතවත් පුහුණු සේවක පිරිස් ආගමනය වීම සිදුවී ඇත. ධනවත් රටවල රැකියා පිණිස යන දොස්තරවරුන් හා අතිකුත් විද්‍යාඥයන් වැඩි දෙනෙකු ඌණ සංවර්ධිත ප්‍රදේශවලින් පැමිණි අය වෙති. අප්‍රිකාවේ නොදියුණු රටවල් ගණනාවක්ම තාක්ෂණයන් හා විද්‍යාඥයන් ලොව ධනවත් රටවල් කරා ඇදී ගොස් ඇත. එකී න්‍යාය ධර්මය සත්‍ය නම්, පුහුණු සේවක පිරිස් ආගමනය කළයුත්තේ, වෛද්‍යවරු හා ඉංජිනේරුවන් හිඟයක් පවත්නාවූද, වඩාත් මූලික හා අත්‍යවශ්‍ය සංවර්ධන ගැටළු විසඳීම උදෙසා විද්‍යාඥයන් අවශ්‍යව ඇත්තේ වඩාත් ඌණ සංවර්ධිත ප්‍රදේශ වලටය.

එපමණක්ද නොව, දුප්පත් රටවල මෙබඳු පුහුණු සේවක පිරිස් බිහිකිරීමෙහි ලා ඉමහත් සම්පත් ප්‍රමාණයක් උපයෝජනය කොට

ඇත. ආසියාවේ අනෙකුත් රටවල හා අප්‍රිකාවේද නිදහස් තාක්ෂණික අධ්‍යාපනයක් නොමැති අතර ශ්‍රී ලංකාව මේ සඳහා ඉතා විශාල මුදලක් වැය කරයි. ශ්‍රී ලංකාවේ සියළුම උපාධිධාරීන් හා විද්‍යාඥයන් විශ්වවිද්‍යාලවල හෝ රජයේ ආයතනවල හෝ නොමිලේ අධ්‍යාපනය ලබා ඇති බැවින් සියයට සියයක සහනාධාරයක් ලබාදී ඇති බවක් අදහස් කෙරේ. සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවල දුලබ මූල්‍ය හා තවත් සම්පත්, බ්‍රිතාන්‍ය, ඕස්ට්‍රේලියාව හා එක්සත් ජනපදය බඳු රටවල අධික මිළක් ගෙවා ලබාගතයුතු සේවාවන් සැළසීම සඳහා සහනාධාර වශයෙන් වැය කරනු ලැබේ. කිසිදු මිළමුදලක් නො ගෙවා අධ්‍යාපනයක් ලද ශ්‍රී ලාංකික දොස්තර වරු හා වෙනත් සුදුසුකම්ලත් සේවක පිරිස්, අඩු වැටුපක් සඳහා පිටරටවල රැකියාවෙහි යෙදීමෙන්, තාත්වික වැටුප් ගෙවීමට තරම් වත්පොහොසත් කමක් ඇති ධනවත් ජන කොට්ඨාශයකට සහනාධාරයක් සලයති.

ශ්‍රී ලංකාවේ බුද්ධිගලනය හේතුකොට ඇතිවූ සමාජයීය ප්‍රතිඵල බොහෝය. විශේෂඥ ප්‍රවීණතාවයන් අවශ්‍ය ඉංජිනේරු, තාක්ෂණික, වෛද්‍ය හා අනෙකුත් සේවා අභිවර්ධනය කිරීමෙන් ආර්ථික සංවර්ධනයට පිහිටක් ලබාදේය යන විශ්වාසය ඇතිව ශ්‍රී ලාංකික ආදයම් බදු ගෙවන්නෝ රටේ විද්‍යාඥයන්ගේ හා තාක්ෂණික සේවක පිරිස් වල අධ්‍යාපනය උදෙසා මුදල් යෙදවූහ. එක් අනෙකින්, මෙහි නොමිලේ සපයනු ලබන පහසුකම් වලින් ප්‍රයෝජන ගෙන, එහි ආයෝජන වලින් උපරිම ඵල නෙලාගනු වස් රටහැර ගොස්, එකී ප්‍රතිලාභ හිමිවිය යුතු සිය රැටියනට ඒ අහිමිකොට පරදේශීන්ට ඒ පිරිනැමීම අකටයුත්තකි. විශේෂයෙන්ම සහනාධාර වලින් බරවූ අධ්‍යාපනයක් ඇති රටවල අධ්‍යාපන ලාභීහු පළමුව සැහෙන දීර්ඝකාලයක් එම රටවලට සේවය කිරීම සඳහා සදාචාරාත්මකව බැඳී පවතී. විද්‍යාඥයන්, වෛද්‍යවරුන් හා ඉංජිනේරුවන්ට එය ප්‍රවීණතාවයන් තවත් ප්‍රවර්ධනය කර ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය රසායනාගාර හා වෙනත් පුහුණු කිරීමේ පහසුකම් ශ්‍රී ලංකාව වැනි දිළිඳු රටවල නැතිබව සුලභ තර්කයකි.

බුද්ධිගලනය සිදුවීමෙන්ම, මෙරට පර්යේෂණ හා උසස් තාක්ෂණික අභ්‍යාස ආයතන සංවර්ධනය කිරීමට ඇති සෑම අවස්ථාවක්ම නොලැබී යනු ඇත. උසස් තාක්ෂණික පුහුණුව ලත් සේවක පිරිස් මෙරට රැඳුනිනම් ඔවුන්ට මෙරට පර්යේෂණ හා තාක්ෂණික අභ්‍යාස ආයතන පිහිටුවීම හෝ ප්‍රවර්ධනය කිරීමට පුළුවන් කමක් තිබුනි. රටේ විද්‍යාත්මක හා තාක්ෂණික මිනිස් බලයෙහි කේවලත්වය ඒ මත රඳා පවතිනු ඇත. එබැවින් පුහුණු සේවක පිරිස්, අහිමිවියාම සිදුවන රට කෙරෙහි බුද්ධිගලනයෙන් සිදුවන ආදීනව නිෂේධාත්මක ගුණිත බලපෑමක් ඇති විෂම චක්‍රයක ස්වරූපය ගෙන ඇත.

මිනිස් බලය අහිමිවීම පිළිබඳ නියම තත්වය :

1970 මැයි සිට 1976 දෙසැම්බර් මාසය දක්වා අතර කාලය තුල වෛද්‍යවරුන් 1254, ඉංජිනේරුවන් 1074, ගණකාධිකාරීන් 499, විශ්වවිද්‍යාල ගුරුවරුන් 144, හා වෙනත් පුහුණු සේවක පිරිස් 1325 ක් එතෙර රැකියා සඳහා රටහැර ගොස් ඇත. ඉතාමත් දළ පදනමක් මත, මොවුහු එවකට මෙරට වෘත්තීය හා තාක්ෂණික සේවක පිරිසේ මුළු සංඛ්‍යාවෙන් සියයට 15 ක් පමන වේ. වෛද්‍යවරු හා ගණකාධිකාරී සම්බන්ධයෙන් විශේෂයෙන්ම වෛද්‍යවරු සම්බන්ධයෙන් අනුපාතය ඉතාමත් අධිකවූ අතර, නවක වෛද්‍යවරයෙකු රටින් පිටවී යාමට අඩු වශයෙන් අවුරුදු පහක්වත් සේවයෙහි යෙදී සිටිය යුතුයයි නිගමනයක් පැවතුනද අවුරුදු පතා රටහැර යන අයගේ සංඛ්‍යාව වැඩිවී ඇත.

ප්‍රවීණතාවයන් පිළිබඳ දැඩි හිඟයක් පවතින්නාවූ ක්ෂේත්‍රවල තාක්ෂණ පුහුණුව ලත් පුද්ගලයන් මෙරටට අහිමිව යාමේ අභාග්‍ය සම්පන්න තත්වයකට ශ්‍රී ලංකාවට මුහුණ පෑමට සිදුවී ඇත. තත් රටවල අවශ්‍යතාවයන් හා අනුකූලවූ සේවාපිරිස් ඇත්තාවූද මෙබඳු විශේෂිත ක්ෂේත්‍රවලට බඳවාගනු ලබන අභ්‍යාසලාභී, සංඛ්‍යාව දෙගුන කිරීමට වුවද වත්පොහොසත් කමක් ඇත්තාවූද, එක්සත් රාජධානිය, එක්සත් ජනපදය, නවසීලන්තය බඳු රටවල් කරා විගමනය සිදුවීම වඩාත් කණස්සල්ලට හේතු වේ.

මේ වනතෙක් ශ්‍රී ලංකාවට අහිමිවූ පුහුණු සේවා පිරිස් සංඛ්‍යාව මේ දක්වා පළකරන ලද සංඛ්‍යා වලින් ප්‍රමාණවත් ලෙස නිරූපණය නොවේ. එතෙර සිය අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව ලැබීමෙන් පසුව පර්යේෂණ ආයතනවල නියුතුව සිටින හා ස්ථිරව පිටරට රැඳී සිටින සිය ගනන් ලාංකිකයන් මෙම දත්තයන්හි ඇතුලත්වී නැත. මෙම ගනයට වැටෙන සංඛ්‍යාව සීඝ්‍රයෙන් වැඩිවන බව පෙනේ. සිය දරුවන්ට එතෙර අධ්‍යාපනයක් ලබාදෙන දෙමව්පියන්ට ඔවුන්ට අධ්‍යාපනය ලද පසු එතෙරදීම රැකියා ලබාගැනීම උව මනාවී ඇත. මීට හේතුව වී ඇත්තේ ඔවුන්ට පෙරලා මෙරටට පැමිණීමට නම් ශ්‍රී ලංකාවේ ආයතන මගින් ඔවුන්ට ගරුත්වය හා ජ්‍යෙෂ්ඨත්වය සහිත තනතුරු පිරිනමනු ලැබීම මෙම දෙමව්පියන් බලාපොරොත්තු වීමය.

ඕපෙක් සංවිධානයේ රටවල් 1973 හිදී ඉන්ධන මිළ ඉහල නැංවීමට තීරණය කළාට පසුව, පුහුණු සේවක පිරිස් මැද පෙරදිග හා බටහිර ආසියාතික රටවල් කරා ඇදී යාම සිදුවිය. මෙබඳු රටවල රැකියා පිනිස යන අය, ධනවත් රටවල හෝ එතරම් සංවර්ධිත නොවූ නුපුහුණු සහ අර්ධ පුහුණු සේවකයන්ට රැකියා ලබාගත නොහැකි රටවලට ගිය අයට වඩා වෙනස්ය. බටහිර ආසියානු රටවල් පුහුණු හා අර්ධ පුහුණු සේවකයන් විශාල සංඛ්‍යාවක් රැකියා සඳහා ගෙන්වාගෙන ඇත. අරාබි රටවල රැකියා පිණිස ගිය නුපුහුණු ශ්‍රමිකයන් ප්‍රධාන වශයෙන් ගෘහ දාසීන් හෝ මෙහෙකරුවන් ලෙස සේවය කරති.

බටගිර ආසියාතික රටවල් මධ්‍යම හා පහළ ආදයම් මට්ටමේ විගාමික පවුල් සඳහා නව දෘෂ්ටිපථයක් එළිකොට ඇත. අධ්‍යාපනයක් නොලැබ තිබීම, භාෂා ප්‍රශ්න, හා වෙනත් සමාජයීය බාධක හේතුකොටගෙන මෙම කොටසට අයත් අයට වූ අවස්ථා සීමාසහිත විය. බටහිර ආසියාතික රටවල් කරා විගමනය වීමෙන් සමස්තයක් ලෙස ගත්කළ එය රට කෙරෙහි වඩාත් පුළුල් බලපෑමක් ඇතිවී ඇත. බටහිර ආසියාවට විගමනයෙන් ඇතිවූ ආදයම් ප්‍රතිව්‍යාප්තිය පුහුණු සේවක පිරිස් වඩාත් ධනවත් රටවලට හෝ ඌණ සංවර්ධිත රටවල් කරා ඇදී යාමෙන් ඇතිවූ ප්‍රතිඵලවලට වඩා වැඩි වැදගත් කමකින් යුතුය. එමගින් අඩු ආදයම් හා විරැක්ෂිත භාවය පිළිබඳ ප්‍රශ්න සම්බන්ධයෙන් යම් සමනයක බුරුලක් ලැබීමට අනියම් වශයෙන් හේතුවී ඇත්තේ, මොවුනාතුරෙන් වැඩි දෙනෙකු රැකියා විරහිත වූවන් හෝ අර්ධකාලීන රැකියාවල හෝ යෙදී සිටි අයවූ බැවිනි. වඩාත් වැදගත් වනුයේ බටහිර ආසියාවට ශ්‍රමිකයන් ගලා යාමත් සමගම මෙරටට ප්‍රේෂණය කරනු ලබන විදේශ විනිමය වැඩිවී ඇති අතර, මෙය දැන් ශ්‍රී ලංකාවට විදේශ විනිමය ලැබෙන්නාවූ ප්‍රධාන මූලාශ්‍රයක් බවට පත්ව ඇත.

මූලික ඇස්තමේන්තු අනුව 1976 ජනවාරි සිට 1978 ජූනි දක්වා කාලය තුල ආසියාවට විගමනයවී ඇති මොවුන් අතර, තාක්ෂණ ශිල්පීන් (පිරිමි) 720, මේසන්වරුන් 2840, වඩු කාර්මිකයන් 2665, යාන්ත්‍රික ශිල්පීන් 2171, හා නුපුහුණු කම්කරුවන් 5452 කු වෙති. නියම සංඛ්‍යාවන් මීටත් වඩා වැඩිවන බැවින් මෙම ඇස්තමේන්තු වල පවා නියම සංඛ්‍යා ඇතුලත්වී නැත. මැදපෙරදිග රැකියා වෙළඳපොල හේතුකොට ගෙන අනිකුත් ලාංකිකයන්ට රැකියා නියුක්තිය සඳහා ඉඩකඩ ඇත. රැකියා ඒජන්සි ගනනාවක්ම බිහිවී ඇති අතර, නිතිපතා පුවත්පත් වල පලවන දැන්වීම් අනුසාරයෙන් බලන කළ ඔවුන් බෙහෙවින් වාසිදයක ව්‍යාපාරයක යෙදී ඇති බව පෙනී යයි.

අභ්‍යාස හා පර්යේෂණය සඳහා එක්සත් ජාතීන්ගේ ආයතනය වෙනුවෙන් කොළොම්බියා විශ්වවිද්‍යාලයේ විලියම් ග්ලේසර් පැවැත්වූ අධ්‍යාපනයක් අනුව, සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවල සිසුන් හා කර්මාන්ත අතින් දියුණු රටවල වෘත්තිකයන්ගෙන් ලැබී ඇති ප්‍රශ්නෝත්තර 6500 කින් සියරට හැරයන උගතුන් ඇත්තවශයෙන් කවුරුන්දැයි යන්න පිළිබඳ වැරදි සංකල්ප බිඳ වැටේ.

මොවුන් රටහැර යාමට පොළඹවන නියම හේතුන් මුදල් නොවේ. ප්‍රංශයේ හා බ්‍රිතාන්‍යයෙහිද විදේශිකයන්ට අඩු වැටුප් ගෙවනු ලබන අතර, ඉරානය හා බ්‍රසීලය සංවර්ධිත රටවල් බොහොමයකට වඩා වැඩි වැටුප් ගෙවයි.

වැඩි පහසුකම්, පර්යේෂණය සඳහා කාලය, හා වෘත්තීය ක්ෂේත්‍රවල නව සංවර්ධන පහසුවෙන් සම්ප්‍රාප්තවීමට හැකියාව යනාදී වරප්‍රසාද සංවර්ධන රටවලින් පිරිනමනු ලබන බැවින් මොවුහු එබඳු දූයින් තමන්ට වඩාත් චල නෙලා ගත හැකි යයි විශ්වාස කරති.

සංවර්ධිත රටවල ප්‍රමාණවත් ආදායම් හා ජීවන තත්වයන් මගින් මුදල් වලට වඩා මෙම විගාමිකයන් පොළඹවනු ලැබේ.'' යයි ග්ලේසර් මහතා පවසා ඇත.

සංවර්ධනය වන රටවල්, එතර සිටින මොවුන්ගේ සිසුන් සමග සම්බන්ධතා පවත්වාගෙන යාම හා උචිත රැකියා අවස්ථා ඇතිවූ විට ආපසු කැඳවිය හැකි ප්‍රවීණ පුද්ගලයන්ගේ නාම ලේඛන විසුරුවා හැරීමද කළ යුතුය.

ඉන්දියාවේ මෙය ක්‍රියාත්මක කරවන ලදී. ස්වාධීනත්වය ලැබීමෙන් පසු 1955 හිදී ඉන්දියාවෙන් පිටව ගිය විද්‍යාඥයන්ගේ ලැයිස්තුවක් පිළියෙල කරන ලද අතර 1978 වන විට එහි විද්‍යාඥයන් හා ඉංජිනේරුවන් 20,000 ක් ඇතුලත් විය. එය ඉන්දියාවෙන් බැහැර සිටින සංඛ්‍යාවෙන් අඩක් පමණි.

1978 මුල් භාගයේදී රටහැර ගිය 11,000 දෙනෙකුට පමණ දහ අවුරුදු කොන්ත්‍රාත් පදනමක් මත රැකියා පිරිනමන ලදී. රැකියා බාරගත් 7000 ගෙන් 6000 දෙනෙකුම ස්ථිරවම සියරට පදිංචි වීමට තීරණය කළහ.

1975 හිදී ඉන්දියාව විසින්, විද්‍යාඥයන්ට සති දෙකක පමණ කාලයක් පර්යේෂණ රසායනාගාර වලට යෑමට අවස්ථාව සලසමින් බාහිර මහාචාර්ය වරුන්ගේ සැලැස්ම පැවැල කර ඇත.

ජෙනස්වර් සර්වනන්වේ

'ඩෙජත්නිව්ස් ස්පෙෂල්'

VIDU53-4-6

විද්‍යාඥයන් රට හැර යාම

වී. කේ. සමරනායක

ගණිතය පිළිබඳ මහාචාර්ය, කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය.

ශ්‍රී ලංකාවේ සුදුසුකම්ලත් සේවක පිරිස් රටහැර යාම පිළිබඳව කිසිවකු වාද නොකරති. මීට පෙර පැවති ආණ්ඩු බුද්ධිගලනය මර්දනය කිරීමට තැත්කළද, ඔවුන් මෙම ප්‍රශ්නයෙහි සියලුම විවිධ මුහුණුවර අධ්‍යයනය කොට හේතුසාධක වූ සියලුම කරුණු ඉවත් කිරීමට සුදුසු ක්‍රියා මාර්ග නොගත් බැවින් ඒ ඉටු කිරීමට අසමත්වූහ. වෛද්‍යවරුන්ට හා ඉංජිනේරුවන්ට විශේෂ දීමනා ගෙවීම, පුද්ගලිකව වෘත්තීය කටයුතුවල යෙදීමට අයිතිවාසිකම් ආපසු ලබාදීම, පුද්ගලිකව වෘත්තීය කටයුතුවල යෙදීම වෙනුවට දීමනා ගෙවීම, නිල නිවාස ලබාදීම හා ඉතාමත් මෑතකදී මෝටර් රථ ආනයනය කිරීම සඳහා බලපත්‍ර ලබාදීම පසුගිය දස අවුරුදු කාලය පමණ තුලදී ඒ ඒ ආණ්ඩු විසින් ගනු ලැබූ අවස්ථාවෝචිත පියවර කිහිපයකි. දුරස්තර පෙදෙසක පිහිටි පර්යේෂණ ආයතනයක නිවාස පහසුකම් ලැබීම හැරුනුවිට, විද්‍යාඥයාට ඉහත සඳහන් ප්‍රතිලාභ කිසිත් ලැබී නැත. එබැවින්, එතෙර රැකියා නියුක්තිය පිණිස විද්‍යාඥයා ඇදී යාමට වඩාත් ඉඩකඩ ඇත.

බුද්ධිගලනය — බාහිර හා අභ්‍යන්තර යනුවෙන් වෙනස්වූ ආකාර දෙකකින් සිදුවේ. දීර්ඝකාලීන හෝ ස්ථිර කාර්ය උදෙසා ශ්‍රී ලාංකිකයන් රටහැර පිටරටවල් කරා යාමෙන් බාහිර බුද්ධිගලනය සිදුවේ. අභ්‍යන්තර බුද්ධිගලනය සිදුවනුයේ එක් ආයතනයක විශේෂිත ක්ෂේත්‍රයක කටයුතු සඳහා පුහුණු කරනු ලැබූ අයකු වෙනත් ආයතනයක රැකියාවක් උදෙසා එම ආයතනයෙන් ඉවත්ව යාමෙනි. රජයේ සේවයේ නියුතු විද්‍යාඥයන් පුද්ගලික අංශයට බැඳීම මෙහිලා උදහරණයක් ලෙස දැක්විය හැකිය. අභ්‍යන්තර බුද්ධිගලනය හේතුකොටගෙන පුහුණුවූ ශ්‍රී ලාංකිකයන් රටට අහිමි නොවූවද එබඳු පුද්ගලයන් අහිමිවූ ආයතනවල සංවර්ධනය හා නිශ්පාදකතාවය කෙරෙහි එය බලපානු ඇත.

විද්‍යාඥයන් රටහැර යාම අතිවිශාල පරිමාණයකින් සිදුවන බව පෙනේ. එහෙත්, වෛද්‍යවරු හෝ ඉංජිනේරුවන් හෝ පිළිබඳව මෙන් එය එක වරටම නොදැනෙනු ඇත. වෛද්‍යවරු හිඟවීමෙන් රජය මගින් සලසනු ලබන පහසුකම් වල ඌණතාවයක් ඇතිවන අතර, ඉංජිනේරුවන් හිඟවීමෙන් ඉදිකිරීම් කටයුතු ප්‍රමාදවනු ඇත. මෙවා දේශපාලන ක්ෂිප්‍රග්‍රාහී ක්ෂේත්‍ර වන බැවින් රට පිළියම් යෙදවීම කවර ආණ්ඩුවක් වුවද පමා නොකරනු ඇත. අනිත් අතට විද්‍යාඥයන් හිඟවීමේ ප්‍රතිපල ක්ෂණිකව නොදැනේ. එක් පර්යේෂණ ස්ථානයක මුළු සේවක මංඩලයම පසුදින රටින් පිටවී ගියද, එහි ආදීනව අවුරුදු ගනනාවක් යන තෙක් නොදැනෙනු ඇත. එහෙත් එබඳු අවස්ථාවක දීර්ඝකාලීන බලපෑම අතිශයින් බරපතල විය හැක.

රටේ සංවර්ධනය උදෙසා විද්‍යාඥයෝ අවශ්‍යය. විද්‍යාඥයන් නොමැතිව ස්වයංරක්ෂිත භාවය ළඟාකරගත නොහේ. කාර්මික හෝ කෘෂිකාර්මික සංවර්ධන ව්‍යාපෘතීන් උදෙසා වඩාත් අවශ්‍ය වනුයේ විද්‍යාඥයන්ය. විද්‍යාඥයාගේ කාර්ය භාරය රටේ සංවර්ධනය හා ඍජු ලෙස බැඳී පවත්නා බැවින්, සේවා කාර්ය වල පමනක් නියුතුවන වෛද්‍යවරු හා ඉංජිනේරුවන් මෙන් මොවුන් ආයතනික විද්‍යාඥයන්ගෙන් ආදේශ කල නොහේ.

මෙම වැදගත් කරුන ගැන නොතකා, පිළිවෙලින් පැවත ආ සෑම රජයක්ම ක්ෂණික දේශපාලන ක්ෂිප්‍රග්‍රාහී ක්ෂේත්‍ර පිළිබඳව පමණක් ක්‍රියා මාර්ග ගෙන තිබීම අභාග්‍යයකි.

මෑතකදී පැවැත්වුණු කෘෂිකාර්මික සංවර්ධනය සඳහා පර්යේෂණ පිළිබඳ සමුළුවේදී ගරු මුදල් ඇමතිවරයා විසින් මෙසේ පවසන ලදී.

"මෙයාකාරයෙන් සංවර්ධනය උදෙසා කැපවූනු රජයක් එහි ප්‍රතිපත්තීන් හා වැඩසටහන් විපතේ හෙළීමට බලාපොරොත්තු නොවන්නේ නම් පර්යේෂණය නොසලකා හැරීම කළ නොහැක. පර්යේෂණය සංවර්ධනයෙහි මෙහෙකාරියයි. එය ක්‍රමසම්පාදනය හා සැළසුම්ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා අවශ්‍ය වැදගත් මෙවලමක් වනු පමණක් නොව අත්‍යවශ්‍ය දෙයකි." ප්‍රධාන වශයෙන් විද්‍යාඥයන් විසින් සංවර්ධනය සඳහා අවශ්‍ය පර්යේෂණ කටයුතු ඉටු කරනු බැවින් විද්‍යාඥයෝ සංවර්ධනය සඳහා වැදගත් අවශ්‍යතාවයකි.

අද විශ්වවිද්‍යාල හා පර්යේෂණ ආයතනද රටේ අවශ්‍යතාව යන් හා ඍජුව අදාලවූ පර්යේෂණ කටයුතු පැවැත්වීමෙහි යෙදී සිටිති. විශ්වවිද්‍යාල සිය පර්යේෂණ වැඩ සටහන් වලට අමතරව අපගේ අවශ්‍යතාවයන් හා අනුකූලවූ පශ්චාත් උපාධි පාඨමාලා පැවැත්වීමෙහිදී රටට අවශ්‍ය විද්‍යාඥයන් බිහිකිරීමෙහිද යෙදී සිටිති. අභාග්‍යකට මෙන්, බුද්ධිගලනයෙන් හානිකර විපාක සිදුවී ඇති අතර, දෙපාර්තමේන්තු බොහොමයක කාර්ය මංඩල ශක්තිය දුබලවී ඇත.

කතුවරයා මෑතකදී පැවැත්වූ අධ්‍යයනයක් අනුව, 1942 හිදී කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලයේ මූලාරම්භයේ සිට මේ දක්වා ගණිතය විෂයෙන් පළමුවන පන්තියේ සාමාර්ථය සහිත උපාධිධාරීන්ගෙන් 50% රටින් පිටවී, ඇති බව පෙනේ. 1967 සිට රසායන විද්‍යාව පිළිබඳ විශේෂ උපාධිලත් අයගෙන් 25% ක්ද, රටින් පිටවී ඇති බවද මෙබඳු අධ්‍යයනයකින් එළිදරව් වී ඇත. සෑම විද්‍යා ක්ෂේත්‍රයක් සම්බන්ධයෙන් තත්වය මෙසේ වුවද, විශේෂත්වය වැඩිවන තරමටම බුද්ධිගලනයේ පිළිබඳ ප්‍රමාණයද වඩා උග්‍රය. කාර්ය නියුතු එක් නක්ෂත්‍ර — භෞතික විද්‍යාඥයකු පමණක් ශ්‍රී ලංකාවේ සිටින නමුදු අඩු ගනනේ එබඳු ලාංකිකයන් හතර දෙනෙකු පිටරට ඇත. විශ්වවිද්‍යාල වල විද්‍යා අංශ වල පුරප්පාඩු ගනනාවක් ඇති අතර, මෑතකදී මාතර පිහිටුවා ඇති මණ්ඩපයෙහි ගණිතය හා භෞතික විද්‍යාව පිළිබඳ මහාචාර්ය වරු නොමැත. එහි සහකාර කථිකාචාර්ය ශ්‍රේණියට වඩා ඉහල කාර්ය මංඩලය රසායන විද්‍යාව, උද්භිද විද්‍යාව හා සත්ව විද්‍යාව පිළිබඳ මහාචාර්ය වරුන්ගෙන් පමනක් සමන්විත වේ. අපට තවතවත් විද්‍යා පීඨයන් ඇති කිරීම ප්‍රමාදවීමට හේතුවන එක් සාධකයකි. ප්‍රවීණ කාර්ය මංඩලයක ඌණතාවය, පර්යේෂණ ආයතන වලද මේ හා සමාන තත්වයක් පවතී. රටේ සංවර්ධනය පිළිබඳව වැදගත් තේ පර්යේෂණ ආයතනය රබර් පර්යේෂණ ආයතනය හා පොල් පර්යේෂණ ආයතනය ප්‍රවීණ විද්‍යාඥයන් හිඟවීම හේතුකොටගෙන වසර ගනනාවක් තිස්සේ ප්‍රමාණවත් කාර්ය මංඩලයක් නොමැතිව කටයුතු කරගෙන යයි.

පසුගිය දසවසර ඇතුලත ආයතන කිහිපයකට විද්‍යාඥයින් අහිමිවී ඇති අයුරු පහත සටහනෙන් පෙන්නුම් වේ.

ආයතනය	පසුගිය වසර දහය තුල අස්ව ගිය විද්‍යාඥයන්				
	ආචාර්ය උපාධි	ශාස්ත්‍රපති උපාධි	පශ්චාත් උපාධි ඩිප්.	උපාධිධාරී	තාක්ෂණඥයෝ
ලංකා ප්‍රමිතිකාර.	1	1	8	7	3
ජාතික විද්‍යාසභාව	3	1	0	0	0
තේ පර්යේෂණ ආයතනය	8	2	0	20	13
රබර් පර්යේෂණ ආයතනය	7	3	2	10	3
ගණිත අංශය කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය	6	1	0	7	0
උද්භිද විද්‍යා අංශය කොළඹ වි/විද්‍යාලය	6	0	0	2	0

1 සංඛ්‍යා සටහන — විද්‍යාත්මක ආයතන කිහිපයකට විද්‍යාඥයන් අහිමිවී ඇති අයුරු.

මෙම විද්‍යාඥයින් අතුරෙන් වැඩිදෙනෙකු පිටරටවල පර්යේෂණ ආයතන, විශ්වවිද්‍යාල නැතහොත් එක්සත් ජාතීන්ගේ ආයතන වල හෝ රැකියා ලබාගෙන ඇත. ස්වල්ප දෙනෙකු මෙරට පුද්ගලික අංශයේ හෝ සංස්ථාවල රැකියා සඳහා ගොස් ඇත. ලංකා ප්‍රමිතිකාර්යාංශයේ නිලධාරීන් සයදෙනෙකු රට හැරගොස් ඇති අතර, තවත් නිළධාරීන් නව දෙනෙකු මෙරට පෞද්ගලික අංශයේ හෝ සංස්ථාවල හෝ පත්වීම් ලබා ඇත. මෙසේ ශ්‍රී ලංකාව ඇතුලත දීම සේවකයන් අහිමිව යැමෙන් එබඳු පුද්ගලයන් රටේ වෙනත් ආයතනයක සේවයේ නියුතු වුවද, ඇතැම්විට එය සේවකයන් අහිමිවූ ආයතනයේ සංවර්ධනයට අනර්ථකාරීවේ. වැඩිදෙනෙකු වෙනත් රැකියා ලබාගැනීමට හේතුවූ මූල්‍ය වාසි බව පෙනේ.

පුහුණු විද්‍යාඥයන් රටට අහිමිව යන අතරදී අපි තවතවත් වැඩියෙන් විදේශීය විද්‍යාඥයන්ගේ පිහිට ලැබ ගනිමු. "සංවර්ධන රටවල සංවර්ධනය උදෙසා විද්‍යාව හා තාක්ෂණය යෙදවීම." පිළිබඳව මෑතකදී පැවැත්වුණු සමුළුවේදී අපගේ සම්භාවනීය විද්‍යාඥයන් සඳහන් කළ කරුණු වලින් වර්තමාන තත්වය පැහැදිලිවම පෙනේ.

"විදේශීය රටවලින් විද්‍යාඥයන් සිය ගනන් මෙහි පැමිණ ඇතත්, අපට අවශ්‍ය කවර අන්දමක සංවර්ධනයක්ද යන්න ගැන දැනුමක් ඔවුන්ට නොවිනැ" යි ඒ. එන්. එස්. කුලසිංහ මහතා කිය.

"විදේශීය විශේෂඥයන් හැරැනුවිට, විදේශීය විද්‍යාල වල පුහුණුව ලත් අය, දේශීය ප්‍රශ්ණ දෙස බැලුවේ විදේශීය කැඩපතක් තුලිනැ" යි උසස් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ ලේකම් මහාචාර්ය ස්ටැන්ලි කල්පගේ මහතා පැවසීය. එමනිසා අපගේම විද්‍යාඥයන්ගෙන් උපරිම ප්‍රයෝජනය ලැබගැනීම සහ විද්‍යාත්මක මෙන්ම මුදල්මය අතින් හා සමාජයීය අතින් ඔවුන්ගේ කාර්ය පිළිගැනීමෙන් දැනට මෙහි සිටින විද්‍යාඥයන් මෙහිම රඳවා ගැනීම අවුරුදු ගනනාවක් රටින් පිටව සිටි අය ආපසු ගෙන්වීමට වඩා වැදගත්ය.

ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ කෞශල්‍ය නිපුනතාවයන් ප්‍රයෝජනයට ගැනීමට හා අපගේ සංස්කෘතික රාමුව තුල බොහෝවිට කටයුතු කළ නොහැකි වුවද අපගේ අභිලාශයන් නොහඳුනන්නාවූද විදේශීය විශේෂඥයන් මත රඳා නොපැවතෙන ස්වයංරක්ෂිත වීම සඳහා අප රට සංවර්ධනය කිරීමට නම් බුද්ධිගලනය මර්දනය කරගැනීමට හා අපගේ විද්‍යාඥයන්ගෙන් ප්‍රශස්ථ උපයෝගීතාවය ලැබගැනීමටද අප උත්සාහ කළ යුතුය. බුද්ධිගලනය සඳහා හේතුභූතවන කරුනු මුළුමනින්ම අධ්‍යයනය කිරීම එබඳු වැඩ සටහනක් සඳහා පූර්ව අවශ්‍යතාවයකි. මෙම කෙටි ලිපියේ මින් සමහරක් පමනක් සඳහන් කිරීමට අදහස් කරමි. ඒවායේ සාපේක්ෂක වැදගත්කම ක්ෂේත්‍රයෙන් ක්ෂේත්‍රයට හා ආයතනයෙන් ආයතනයටද වෙනස් වේ. ශ්‍රී ලංකාවේ කාර්ය නියුතු විද්‍යාඥයන්ගේ නාමලේඛනයක් ජාතික විද්‍යා සභාව විසින් පිළියෙල කොට ඇති අතර, විදේශීය රටවල වැඩ කරන ශ්‍රී ලාංකික විද්‍යාඥයන්ගේ නාම ලේඛනයක්ද පිළියෙල කළහොත් මෙම කාර්ය සම්පූර්ණ වනු ඇත. ජාතික විද්‍යා සභාව ඔවුන් සම්පාදනය කළ නාමාවලියේ අන්තර්ගත අයගේ ප්‍රගතියද දැක්විය යුතුය.

ආයතන ප්‍රධානීන් හා විද්‍යාඥයන් දක්වා ඇති අන්දමට බුද්ධිගලනය සඳහා තුඩුදුන් හේතූන් සමහරක් මෙහි දක්වමි.

1. අඩු වැටුප් :

අඩු වැටුප් ව්‍යුහය හා ජීවන තත්වය පිළිබඳ සම්බන්ධ ගැටළු මූලික හේතුව ලෙස පෙනේ. සිය පුහුණුවීමේ කාලය තුල පිටරටදී මුදල් ඉතිරිකිරීමේ භාග්‍ය ලත් විද්‍යාඥයෙකු විකිණීම පිණිස ගෙන ආ මෝටර් රථය විකුණා ලත් මුදල පවා සිය පවුල නඩත්තු කිරීම සඳහා වැය කළයුතු විය. දැන් තත්වය අනුව මෙසේ ලබාගන්නා මුදලින් නිවසක් තැනීමට ඉඩමක් මිළදී ගැනීමට පවා ප්‍රමාණවත් නොවේ. විද්‍යාඥයන්ට ඉතා සුළු වැටුපකින් සිය යැපෙන්නන් නඩත්තු කිරීමට සිදුවී ඇත. පුද්ගලික වෘත්තියෙහි යෙදීමට අයිතිවාසිකමක් ඔවුන්ට නැති අතර, විශේෂ දීමනා හෝ අතිරේක ලාභයක්ද ඔවුන්ට නොලැබේ.

2. පිටරටවල වැඩිපුර මුදල්මය වාසි:

ශ්‍රී ලංකාවේ තත්වය සමග බලන කළ, පිටරටවල අධික වැටුප් ගෙවනු ලබන බැවින්, අවුරුදු කිහිපයකදී රුපියල් ලක්ෂ ගනනක් ඉතිරි කරගැනීමට විද්‍යාඥයෙකුට ඉඩ ලැබේ. විද්‍යාඥයෙකුට ශ්‍රී ලංකාවේ ජීවිත කාලයක් තිස්සේ රැකියාවෙහි යෙදුන විටදී පවා මෙපමන මුදල් සංභාරයක් ඉතිරිකරගත නොහැක.

3. සතුටුදයකවූ රැකියා තත්වයන්:

උපකරණ, පරිභෝජ්‍ය ද්‍රව්‍ය, සඟරා පත පොත ආදි පහසුකම් මෙහි හිඟ බව ඇතැම් විද්‍යාඥයෝ පවසති. මෙම දුශ්කර තත්වයන් යටතේ පවා බොහෝ අය වැඩ කලද සමහරුන්ට තමන්ගේ කටයුතු කාර්යක්ෂම ලෙස ඉටුකළ නොහැක. ඇතැම් අවස්ථාවලදී අවම පහසුකම් වුවද ලබාගත නොහේ.

4. අනෙකුත් විද්‍යාඥයන් සමග සම්බන්ධතා ඇති කර ගැනීම:

මෙරට පර්යේෂණ ක්ෂේත්‍ර බොහොමයක්ම සම්බන්ධයෙන්ම කණ්ඩායම් වශයෙන් එක්වීමට තරම් ප්‍රමාණවත් විද්‍යාඥයන් මෙහි නොමැත. එබඳු කණ්ඩායම් නොමැතිව, සහ සේවකයන් පිළිවිසීම උගහටය. කෙටි කාලසීමාවන් සඳහා විවිධ ආයතන වලට යාමෙන් හා සමුළු හා සම්මන්ත්‍රණවලට සහභාගි වීමෙන් සමාන ක්ෂේත්‍රවල කටයුතු කරන විද්‍යාඥයන් හමුවීමෙන්ද මෙම ප්‍රශ්නය තරමක් දුරට විසඳා ගත හැකිය. ඉතාලියේ ට්‍රිස්ටෙහි සිද්ධාන්තික භෞතික විද්‍යාව සඳහා ජාත්‍යන්තර මධ්‍යස්ථානය පිහිටුවනු ලද්දේ මෙබඳු අරමුනක් උදෙසාය.

මෙම මධ්‍යස්ථානයේ අධ්‍යක්ෂක වරයාගේ ලිපියකින් උපුටා ගත් මෙම කොටසෙන් එය පැහැදිලි වනු ඇත.

"මධ්‍යස්ථානය පිහිටවූ තැන්පටන් එහි ප්‍රතිපත්තිය වී ඇත්තේ, සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවල අවශ්‍යතාවයන් පිළිබඳව විශේෂ අවධානය සහිතව අභ්‍යාසය හා පර්යේෂණය මගින් සිද්ධාන්තික භෞතික විද්‍යාව අභිවර්ධනය කිරීමය. ආශ්‍රිත සාමාජිකත්වය පිළිබඳ වැඩසටහනෙහි පරමාර්ථය වනුයේ, සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවලින් වඩාත් දියුණු රටවල් කරා උගතුන් සංක්‍රමණය වීම අඩුකරලීමය. මේ නිසා, ප්‍රවීණ භෞතික විද්‍යාඥයන්ට ඔවුන්ගේ කාලයෙන් වැඩි කොටසක් සියරට වල ආයතන හා විශ්වවිද්‍යාල වල සේවයේ නියුතුව මධ්‍යස්ථානයට පැමිණ සක්‍රිය පර්යේෂණ ප්‍රජාව අතර කටයුතු වල නිරතවීමටද අවස්ථාව සැලසේ."

ශ්‍රී ලාංකිකයන් 15 දෙනෙකු පමණ මෙම මධ්‍යස්ථානයට ගිය අතර, මින් වැඩිදෙනෙකු නවමත් අප අතර සිටීමෙන්ම, බුද්ධිගලනය මන්දගාමී කිරීමෙහිලා මධ්‍යස්ථානය සාර්ථකවී ඇති බව පෙනේ.

5. වෘත්තීය අභිවර්ධනය පිළිබඳ නිරපේක්ෂ භාවය :

පරිපාලන සේවයේ මෙන් නොව විද්‍යාත්මක තනතුරුවල උසස්වීම් සඳහා ඇති ඉඩකඩ සීමිතය. විශ්වවිද්‍යාලයක ඉතා ප්‍රවීණ භෞතික විද්‍යාඥයෙකු විශ්‍රාම ලබන තෙක් ආශ්‍රිත මහාචාර්ය වරයෙකුගේ වැටුප් පරිමාණයේ උපරිමයෙහි සිටීමට ඉඩ ඇත. විශ්වවිද්‍යාලයක මහාචාර්ය වරයෙකු විසිපස් වසරක කාලයක් නොවෙනස්වන වැටුපක් මත සිටීම සිදුවිය හැකිය. තවත් සමහර ආයතන වල විද්‍යාඥයන්ට ආයතන ප්‍රධානියා වීමට අවස්ථාව නොලැබෙන අතර, ඊළඟ ශ්‍රේණියට පත්වීමට අවුරුදු ගණනාවක්ම ගතවෙනු ඇත. විද්‍යාඥයෙකු විශේෂඥ ප්‍රවීණත්වය ලබාගැනීම සමගම රැකියා ක්ෂේත්‍ර පටුවීම නිසා මෙම තත්වය තවත් දුෂ්කර වේ.

6. දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනය :

රටහැර යන බොහෝ දෙනෙකු සිය දරුවන්ට අධ්‍යාපනය ලබාදීම, ඊට හේතුව වශයෙන් දක්වති. මෙබඳු අවස්ථා තවදුරටත් අධ්‍යයනය කර බැලීමේදී ඊට මුල්වූ විවිධ හේතූන් ඇති බව පෙනී ගියද, සිය දරුවන්ට විදේශීය අධ්‍යාපනයක් ලබාදිය යුතුයයි ඇත්තවශයෙන්ම කල්පනා කරන අයද මොවුන් අතර වෙති. කෙසේ වුවද සංස්කෘතික වෙනසියාවන්, සමාජීය පෙළඹුම් ආදීවූ ප්‍රශ්ණ වලට දරුවන් මුහුණ දීමට සිදුවන බැවින්, මාගේ මතය අනුව, ද්විතීය අධ්‍යයනය ඇතුලුව, එතෙක් අධ්‍යාපනය සිය රටෙහිදීම ලැබීම වඩාත් උචිතය.

7. දුර ඉගෙනීම :

යොවුන් විද්‍යාඥයන් වැඩිදෙනෙකු දුර ඉගෙනීම පිණිස රට හැර යති. ශිෂ්‍යත්ව ලබාගත නොහැකිවිට ඔවුහු ඉගෙනුම ලබන අතරම, පූර්ණ කාලීන හෝ අර්ධ කාලීන රැකියාවන්හි නියුතු වෙති. ශුද්ධ ගණිතය පිළිබඳ විශේෂ දක්ෂතාවන් ලබාගැනීමට අදහස් කරන විශ්වවිද්‍යාල ගුරු මංඩලයේ සාමාජිකයන් මීට කදිම නිදසුනෙකි. ශිෂ්‍යත්ව ප්‍රදානය කරන්නාවූ සංවිධානවල මතය අනුව ශුද්ධ ගණිතය රටේ අවශ්‍යතාවයන් හා අදල නොවන්නක් වන බැවින්, ඒ සඳහා මෙහිදී ශිෂ්‍යත්ව ලබාගැනීම අපහසුය. ඔවුහු ඇමරිකානු විශ්වවිද්‍යාල වල සහකාර කථිකාචාර්ය තනතුරු ලබා ගෙන ඔවුන්ගේ ආචාර්ය උපාධිය සඳහා අවුරුදු පහක් පමණ ගත කරති. ආචාර්ය උපාධිය සඳහා අවුරුදු පහක් ගත කළාට පසුව, පෙරළා ශ්‍රී ලංකාවට පැමිණීමට ඔවුහු පසුබට වෙති. පශ්චාත් ආචාර්ය උපාධි වැඩකටයුතුවල නිරතවීම සඳහා තවත් අවුරුදු කීපයක් ගතකිරීමට ඔහු නැඹුරුවන අතර, අවසානයේදී මෙරටදී ලැබෙන වැටුප් මසකට ඩොලර් 100 කටද වඩා අඩුබව දැනගත් පසු පෙරලා නොඒමට තීරණය කරනු ඇත.

8. විද්‍යාඥයන්ගේ වැදගත්කම නොපිළිගෙන තිබීම :

නොයෙකුත් කරදර මධ්‍යයේ වැඩෙහි යෙදෙන විද්‍යාඥයන්, දේශපාලඥයන් හා නිළධරයන් විසින් වැදගත්කොට සලකනු ලබනුයේ බොහෝ කලාතුරකිනි. එතර රැකියාවල නියුතු ශ්‍රී ලාංකිකයන්, විශේෂයෙන්ම ඔවුන් නිවාඩු සඳහා සියරට බලා පැමිණි විට ඔවුන්ගේ හපන්කම් ගැන නොයෙක්විට අපට අසන්නට ලැබේ. අවාසනාවකට මෙන් දේශීය විද්‍යාඥයන් රටේ සංවර්ධනය උදෙසා කවර වැදගත් සේවයක් ඉටුකලද ඔවුන්ගේ කටයුතු ගැන අපට අසන්නට ලැබෙනුයේ බොහෝ කලාතුරකිනි.

අපගේ දේශපාලඥයන් හා පරිපාලකයන්, විදේශීය විශේෂඥයන්ගේ සුදුසුකම් හෝ හැකියාවන් පිළිබඳව කිසිදු විපරමක් නොකොට ඔවුන් පිළිගැනීම මෙහි සඳහන් කළ යුතු තවත් කරුනකි. විදේශීය විද්‍යාඥයෙකු කළ සේවය, දේශීය විද්‍යාඥයෙකුට ඊට වඩාත් හොඳින් හා වඩාත් අඩුවියදමකින් කළහැකිවූ අවස්ථා එමටය. තවත් අවස්ථාවලදී දේශීය ප්‍රතිරූපී නිලධාරීන් වෙහෙසා කළ කාර්යාකටයුතු; වාර්තා ඉදිරිපත් කළ විට විදේශීය විශේෂඥයාගේ හපන්කම් ලෙස සැලකෙන අවස්ථාද එමටය.

9. පරිපාලනමය අවරෝධක :

අර්ථ සාධක ලෙසින් හා කාර්යක්ෂමව කටයුතු කිරීම උදෙසා විද්‍යාඥයන්ට උචිත වාතාවරණයක් අවශ්‍යය. අභාග්‍යයකට මෙන්, මෙය සලසා දීම සඳහා වගකිවයුත්තෝ පරිපාලකයෝය. ඇතැම් පරිපාලකයින්ට විද්‍යාඥයන්ගේ අවශ්‍යතාවයන් පිළිබඳ කිසි වැටහීමකුදු නැත. එක් පරිපාලකයෙකුට එක් වසරක සඟරා එකවිට ගෙන්වා ගැනීමට උවමනාවීම එයට කදිම නිදසුනකි. ඒ ඒ සඟරාවල ප්‍රකාශනයන් වෙන් වෙන් අයවූ බව හා ඒවා මාස් පතා නිකුත් කරනු ලබන බව ඔහු දැන සිටියේ නැත.

මා විසින් සාකච්ඡා කරනු ලැබූ හේතූන් සඳහා පිළියම් කිහිපයක් මෙහි යෝජනා කරමි.

1. රට සංවර්ධනය කිරීමෙහිලා විද්‍යාඥයාගේ කාර්යභාරයෙහි වැදගත් කම රජය විසින් වටහා ගනු ලැබිය යුතුය. මෙය ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශයකට පමනක් සීමා නොකොට, ක්‍රියාත්මක කරවනු ලැබිය යුතුය. විද්‍යාත්මක කටයුතු ඇගයුම් කිරීමේදී රජය විසින් ක්ෂණික පිරිවැය – ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ මිනුම්දණ්ඩ උපයෝගී කරගනු නොලැබිය යුතුය. විද්‍යාත්මක කටයුතු බොහොමයක්ම රටට දීර්ඝ කාලීන ප්‍රතිලාභ ගෙනදේ.

2. විද්‍යාඥයන්ගේ වැටුප් ව්‍යුහය සමාලෝචනය කිරීම ඉතාමත් වැදගත්වූද අවශ්‍යකවූද පිළියමකි. වෛද්‍යවරුන්ගේ වැටුප් ව්‍යුහය හා සමානවූවක් අවශ්‍ය වන අතර, වෘත්තිය දීමනා, රාජකාරී වේලාවලට පසුව පුද්ගලිකව වෘත්තිය කටයුතුවල යෙදීම සඳහා අයිතිය, ආදී ප්‍රතිලාභ ලබාදිය යුතුව ඇත. විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් ඇතිකළහොත් විද්‍යාඥයෙකු රැකියාවෙන් ඉල්ලා අස්වීමට මදක් පසුබට වනු නොඅනුමානය. සේවා ප්‍රදානයන් ප්‍රදානය කිරීම කළහොත් ඔවුන්ට ශ්‍රී ලංකාවේම රැඳී සිටීමට තවත් අනුබලයක් වනු ඇත.

3. උසස්වීම් සඳහා ඇති ඉඩකඩ තවත් ප්‍රවර්ධනය කළ යුතුය. සේවක සංඛ්‍යා ප්‍රතියාදන වලින් නිදහස්ව, ශ්‍රේණියකින් තවත් ශ්‍රේණියකට උසස්වීම හා කුශලතා උසස්වීම් සඳහා ඉඩ සැලසිය යුතුය. උදහරණයක් වශයෙන් විශ්වවිද්‍යාලවල සෑම ශ්‍රේණියක් සඳහාම කුශලතා උසස්වීම් සඳහා ඉඩදිය යුතු අතර, අවුරුදු දෙකකට වඩා උපරිම වැටුප් ලක්ෂයෙහි පත්ව සිටි ආශ්‍රිත මහාචාර්යවරුන්, යෝග්‍ය ලෙස පෙනී ගියහොත්, ඔවුන්ට මහාචාර්යවරු ලෙස උසස්වීම් ලබාදිය යුතුය. මහාචාර්යවරුන්ගේ වැටුප් පරිමාණයන්හිද, අධික ජීවන වියදම ඉසිලිය හැකිවන පරිදි විශ්‍රාම තත්වය වන තෙක් වැටුප් වර්ධක ලබා දිය යුතුය.

4. විද්‍යාඥයන්ගේ සේවා තත්වයන් ප්‍රවර්ධනය කළයුතුය. පර්යේෂණ කටයුතු සඳහා වෙන්කරනු ලබන අරමුදල් ප්‍රමාණය වැඩි කල යුතු අතර, පරිපාලනමය පාලන හැකිතරම් අඩුකළ යුතුය.

5. තමතමන්ගේ විශේෂ ක්ෂේත්‍රයන්හි නියුතු සෙසු විද්‍යාඥයන් හා අදහස් හුවමාරු කරගතහැකිවන පරිදි, සමුළු, වැඩමුළු හා සම්මන්ත්‍රන ආදියට සහභාගීවීම සඳහා විද්‍යාඥයන්ට අනුබල දිය යුතුය. මෙබඳු සමුළු හා සම්මන්ත්‍රන ශ්‍රී ලංකාවේ පැවැත්වීම සඳහාද රජය අනුබල දිය යුතුය.

6. විශ්වවිද්‍යාලයීය අංශ හා පර්යේෂණ ආයතන අතර සම්බන්ධතා මගින් සහයෝගී පර්යේෂණ කටයුතු ද සේවක පිරිස් හා තොරතුරු හුවමාරුකර ගැනීමද වර්ධනය කර ගත හැක.

7. රජය දේශීය විද්‍යාඥයන්ගේ ශක්‍යතාවයන් පිළිගතයුතු වන වන අතර, උපදෙශකවරු හා විශේෂඥයන් බඳවා ගැනීමේදී විදේශයෙන් නොව දේශීය විද්‍යාඥයන් අතුරෙන් බඳවා ගැනීම් කළ යුතුය.

8. රජය විසින් ප්‍රතිපත්ති නිර්මාපක බල මංඩලවල විද්‍යාඥයන්ගේ සේවය වඩා උපයෝගී කරගත යුතුය.

ඉහත සඳහන් යෝජනා වලින් සමහරක් ක්‍රියාත්මක කරවීම සඳහා ජාතික විද්‍යා සභාව විසින් කටයුතු කරනු ලබන බව මම දනිමි. දැනට පොත්පත් හා සඟරා කිහිපයක් පවත්නා බැවින් ලේඛණගත කිරීමේ මධ්‍යස්ථානයක් පිහිටුවීම සියළු විද්‍යාඥයන්ට ප්‍රයෝජනවත් වනු ඇත. එසේ වුවද බුද්ධිගලනයට හේතු සාධක වන සියළුම හේතූන් මුලිනුපුටා දැමිය යුතුවන බැවින්, නුදුරු අනාගතයේදී මෙය මුදුන්පත් කරගැනීමට හැකි වේයයි පතමි.

1968 – 74 කාලසීමාව ඇතුලත
ශ්‍රී ලංකාවෙන් එක්සත් රාජධානියට සංක්‍රමණසවූ වෛද්‍යවරුන් හා ඉංජිනේරුවන් සංඛ්‍යාව හා උපාධිලත් වෛද්‍යවරුන් හා ඉංජිනේරුවන් සංඛ්‍යාව.

	වෛද්‍යවරුන්			ඉංජිනේරුවන්		
වර්ෂය (1)	එක්සත් රාජධානියට සංක්‍රමණය (2)	උපාධි ලත් සංඛ්‍යාව (3)	(2), (3) හි ප්‍රතිශතයක් ලෙස (4)	එක්සත් රාජධානියට සංක්‍රමණය (5)	උපාධි ලත් සංඛ්‍යාව (6)	(5), (6) හි ප්‍රතිශතයක් ලෙස (7)
1968 —	27	318	8.5	7	113	6.2
1969 —	14	243	5.8	26	135	19.3
1970 —	28	307	9.1	48	206	23.3
1971 —	43	288	14.9	75	165	45.5
1972 —	101	272	37.1	71	222	32.0
1973 —	99	271	36.5	25	231	10.8
1974 —	118	257	45.9	8	270	3.0

මූලාශ්‍රය : **අන්ක්ටාඩ** සඳහා කොළඹ මාර්ග ආයතනය විසින් පිළියෙල කරන ලද අධ්‍යයනයක්.

VIDUS 3-4-10

ඉංජිනේරුවන් රටහැර යාම; ප්‍රතිචක්‍රණය, අභ්‍යාසය හා කළමණාකරනය පිළිබඳ ව්‍යායාමයක්

තිලක් විජේසිංහ

රාජ්‍ය සංවර්ධන හා ඉදිකිරීම් සංස්ථාව.

ශ්‍රී ලාංකික ඉංජිනේරුවන් අප්‍රිකාව හා මැදපෙරදිග ගොඩනගන බව කියා ඇත. මෙය රටෙහි උද්ගතවී ඇති තත්වය පිළිබඳ සංකේතාත්මක ප්‍රකාශයක් පමණක් වන අතර, පසුගිය වසර කිහිපය ඇතුලතදී ඉංජිනේරුවන්, ගණකාධිකාරීන් හා වෙනත් වෘත්තීය සුදුසුකම් සහිත සේවක පිරිස් වඩාත් වාසිදායක රැකියා සඳහා දහස් ගනනින් විදේශීය රටවල් කරා ඇදී ගොස් ඇත. මෙම රටාව සම්බන්ධයෙන් නොයෙකුත් හේතූන් ගෙනහැර දක්වා ඇත. රැකියා සංතෘප්තිය නොලැබීම, අවස්ථා නොමැතිවීම, රාජකාරි කටයුතු කිරීමේදී දේශපාලන ඇඟිලිගැසීම් ආදිය මෙබඳු හේතූන් සමහරකි. එසේ වුවද මෙබඳු කරුණු පසුගිය වසර කිහිපය ඇතුලතදී පුද්ගලයෙකුගේ අත්දැකීම් වලට විෂය වූ නමුදු, සංවර්ධිත බටහිර ලොව මෙන්ම ඛනිජ තෙල් සම්පත් වලින් ආඪ්‍යවූ සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවල් මගින්ද පිරිනමනු ලබන අධික වේතන, වෘත්තීය සේවක පිරිස් එතෙර රටවල් කරා ඇදීයාමට මුල්වූ ප්‍රධානම හේතුවයි. පළපුරුදු වෘත්තිකයෙකු මසකට පවුම් 1000 ක පමණ වැටුපක් උපයා ගන්නා අතර පිටරටදී එක් අවුරුද්දක් ඇතුලත දළ ආදායමට සමකළ හැකිලෙස ගනන් බලා ඇත. මෙබඳු සංඛ්‍යා අභියස මතුකල යුතු ප්‍රශ්ණය විවෘත්ත වෘත්තිකයන් රටහැර යන්නේ මන්නිසාද යනු නොව, සියරට වෙනුවෙන් සේවය කිරීමට මනාපයක් දක්වන අය මෙහි රැඳී සිටීමට හේතුව කුමක්ද යන්නය. අවුරුද්දක් පිටරට සේවය කිරීමෙන් ලැබෙන මුදල් හා අමතර ප්‍රතිලාභ එබඳු කාලාවසානයේදී මතුවිය හැකි ආදීනව හා අවිනිශ්චිතතාවය අභියස වඩා බලවත් ලෙස ඔවුන්ට වැටහෙන බැවින් එතෙර රැකියා පිණිස යන අය ජාතිද්‍රෝහීන් ලෙස හංවඩු ගැසීම අතාර්කිකය.

ප්‍රවීන වෘත්තිකයන් මෙරට රැඳී සිටීමට තරම් ප්‍රමාණවත් වාතාවරණයක් හා වැටුප් ව්‍යුහයක් ඇතිකිරීමේ පරමාර්ථය ඇතිව වර්තමාන රජය කටයුතු කොට ඇත. ප්‍රමාණවත් වැටුප් වර්ධක ලබාදී ඇති අතර ආදායම් බදු සහනද සලසාදී ඇත. ඉංජිනේරුවන් සඳහා, පුද්ගලිකව වෘත්තියෙහි යෙදීමට අයිතිවාසිකම් ලබාදීම, අමතර දීමනා, මෝටර්රථයක් ආනයනය කිරීම සඳහා බලපත් ආදී ප්‍රතිලාභ සලසා ඇත. එනමුදු කිසිදු රජයකට, පිටරටවල ගෙවනු ලබන වැටුප් ගෙවීමට හැකිවේයයි සිතීම න්‍යාය විරෝධීය. එමනිසා විදේශීය රටවල් සිය අවශ්‍යතාවයන් සපුරාලීමට තරම් ප්‍රමාණවත් සේවක පිරිස් පුහුණු කරවීමෙන් වෘත්තිකයන් සඳහා එතෙර පවත්නා ඉල්ලුම පහත වැටෙන තෙක්, වෘත්තිකයන් අපරට හැරයාම වැලැක්වීම සඳහා පූර්ණ ව්‍යවස්ථාපිත බාධක පැණවීම හැර කළයුතු අන්කිසිත් නැත. එම නිසා ව්‍යවස්ථාපිත බාධක හරවා, ගමන් බලපත්‍ර අහිමි කිරීමෙන් ජනයාගේ පුද්ගලික නිදහසට බාධා කිරීමක් සිදුවන ලෙස සැලකිය හැකිවන බැවින් රජය එබඳු පියවරක් ගැනීමට අදහස් නොකරන බව පෙනී යයි. මීට කළයුතුව ඇත්තේ, මෙම වෘත්තිකයන් නියම කාලසීමාවකට පසුව පෙරලා සියරට පැමිණිය හැකිවන පරිදි ඔවුන් ප්‍රතිග්‍රහණය කිරීම, පුහුණු කිරීම හා කළමනාකරණය කිරීමේ ක්‍රමයක් ඇති කිරීමයි.

අතීතය දෙස බලා කල අප සමාජය සංවර්ධනාභිමුඛ වූවක් ලෙස හැඳින්විය නොහේ. අපගේ අතීත අත්දැකීම් කටයුතු හුදෙක් නඩත්තුව අභිමුව වූවකැයි පැවසිය හැක. එබැවින් අප රටේ දීර්ඝ ඉතිහාසයේ නොවිචිරූ පරිදි සංවර්ධන ක්ෂේත්‍රයේ කාර්ය බහුලව පවත්නා අවධියකදී වර්තමාන අත්දැකීම් හා සංවර්ධනය කෙරෙහි අවධානය ද හේතුකොටගෙන මෙම ප්‍රශ්ණයට උපයෝගී විසඳුමක් සොයාගැනීමට තැත්කළ යුතුව ඇත. සිතුම් පැතුම් ප්‍රබල වෙනසියාවකට භාජනය නොකලහොත් යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරවන්නන්, යාන්ත්‍රික ශිල්පීන්, මේසන්වරු, වඩු කාර්මිකයන්, ආදී ක්ෂේත්‍ර වල ශිල්පීය මට්ටමේදී පවා 'බුද්ධිගලනය' සිදුවන බැවින් සංවර්ධනය කටයුතු සඳහා නොව, හුදෙක් නඩත්තු කිරීමේ කටයුතු සඳහා වුව ප්‍රමාණවත් පුහුණු සේවක පිරිස් ලබාගත නොහැකි තත්වයක් උදාවනු ඇත. උද්ගතවිය හැකි අර්බුදය ගෙනහැර දැක්වූ රාජ්‍ය සේවා ඉංජිනේරු සංගමය කල උද්ඝෝෂණයට පසුගිය රජය විසින් ප්‍රතිචක්‍රණකාර්යාවලියක් අනුගමනය කිරීමට කැමැත්ත පළකරන ලදී. කැබිනට් උප කමිටු වාර්තාවකින් ක්‍රියාත්මක කරවීමට සූදානම්ව සිටිවිටකදී ඇතැම් පුද්ගලයන්ගේ අභාෂය මත, එකී කමිටු වාර්තාවෙන් බිහිවූ වැදගත් චක්‍රලේඛණයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම අත්හිටවන ලදී.

ප්‍රතිචක්‍රීය කාර්යාවලිය සම්බන්ධයෙන් පිළිගතයුතු කාරණා කිහිපයක් ඇත. මින් සමහරක් නම්, පූර්ණ බාධක පැනවීම ආචාර ධර්මයට පටහැනි බව, වෘත්තිකයන් වැඩි දෙනෙකු කෙටි කාලයකට පමණක් රටින් පිටවී යාමට අදහස් කරන බව, ඔවුන් ආපසු මෙරටට කැඳවා ගැනීමට ප්‍රමාණවත් අවස්ථාව සැලසෙන අන්දමේ පාලක සහිතව ඔවුන්ට නියමිත කාලසීමාවක් රටින් පිටවී සිටීමට ඉඩ හැරීම, ඔහු පෙරලා පැමිනි පසු ඔහුගේ පළපුරුද්ද මෙරටට වැඩි දායක වන බව හා අවසානයේදී ඔවුන් සිය මව් රටට පෙරලා පැමිණීමට අදහස් කරන බවය. මෙබඳු ප්‍රතිචක්‍රණ ක්‍රියාවලියක් ප්‍රතිවර්ධනය කිරීමෙන් දැනට එක් දිශානතියකට නැඹුරුව කරන ගමන ද්විදිශාවකට යොමුවන අතර, වෘත්තිකයන් එතෙර ගොස් ධන සම්භාරයක් රැස්කරගත් පසු ජීවිතය පිළිබඳ වඩාත් පෘථුල දෘෂ්ටියක් සහිතව මෙරටට පෙරලා පැමිණෙනු ඇත. ඉන්දියාව හා පකිස්ථානය බඳු රටවල මෙම සංකල්පය ක්‍රියාත්මක කොට ඇති අතර, විදේශයෙහිදී අත්පත් කරගත් පෘථුල අත්දැකීම් වලින් පමණක් නොව එතෙර සිට පෝෂණය කල ධනසම්භාරයෙන්ද වාසි අත්පත් කරගෙන ඇත.

කාර්යාවලිය, වෘත්තිකයන්ට රජයේ අවසරයද ඇතිව රටින් පිටවී යාමට මාර්ගයක් සලසා ගැනීම සඳහා සම්පාදනය කල ඒකපාක්ෂික ක්‍රමයක් වශයෙන් අදහස් නොකළ යුතුය. එය රටේ අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකූලව යෝග්‍ය ලෙස ප්‍රජනනය වී රටෙහි අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකූලව සැලසුම් කිරීම, කළමණාකරනය කිරීම හා ක්‍රියාත්මක කරවීමද සිදුවුවහොත් සංවර්ධනාභිමුඛ වැඩසටහන් රාමුව තුල රටට ප්‍රමාණවත් ප්‍රතිලාභ ලබාගත හැකිය. වර්තමාන සංවර්ධනය අවශ්‍යතා පිළිබඳව වඩාත් සම්බන්ධී ක්ෂේත්‍රයක් වන ඉංජිනේරුවන් රටහැර යාම දැන් සලකා බලමු. මෙබඳු වැඩසටහනක් ක්‍රියාත්මක කරවීම පිළිබඳව කර ඇති යෝජනා කිහිපයක් පහත දැක්වේ:---

1. රාජ්‍ය සේවයේ නියුතු ඉංජිනේරුවන්ට එතෙර රැකියා නියුක්තිය උදෙසා වැටුප් රහිත නිවාඩු ලබාදීම කළ හැකිය.

2. රාජ්‍ය සේවයේ නියුතු ඉංජිනේරුවකුට ඔහුගේ මුළු සේවා කාලය තුලදී එතෙර රැකියාවක් පිණිස දියයුතු උපරිම නිවාඩු අවුරුදු 3 ක කාලසීමාවක් සඳහා සීමාවිය යුතුය. ඉංජිනේරුවකුට එතෙර රැකියාව සඳහා එකවිට රටින් පිටව සිටිය හැකි කාලසීමාව අවුරුදු 2 කට වැඩි නොවිය යුතුය.

3. ශ්‍රී ලංකාවට පෙරලා පැමිණි පසු බැඳී සිටියයුතු සේවා කාලය එතෙර රැකියාව සඳහා නිවාඩු ලැබසිටි කාලසීමාව මෙන් දෙගුනයක් විය යුතුය.

4. වැටුප් රහිත නිවාඩු පිට එතෙර රැකියාව සඳහා පිටවී ගිය සැම ඉංජිනේරුවෙකුම අවම වශයෙන් ඔහුගේ මාසික වැටුපෙන් 10% ක් මෙරටට ප්‍රේෂණය කළ යුතුය.

5. මෙම ක්‍රමය යටතේ එක් අවස්ථාවකදී එතෙර ගොස් සිටිය හැකි ඉංජිනේරුවන් සංඛ්‍යාව ශ්‍රී.ලං.ඉ.සේ. ව්‍යවස්ථාව අනුව වර්ගී කල ඒ ඒ කාණ්ඩවල සේවක සංඛ්‍යාවෙන් 20% කට පමනක් සීමා විය යුතුය.

6. මෙම ඌණතාවය සපුරාලීම සඳහා සේවක සංඛ්‍යාව 20% කින් වැඩිකල හැකිය.

7. රාජ්‍ය සේවකයෙකු වශයෙන් ඉංජිනේරුවෙකුට උපයාගත් හයමසක නිවාඩු පිටරට ගතකිරීමට ඇති හිමිකම කෙරෙහි මෙම ක්‍රමය හේතුකොටගෙන කිසිලෙසකින් බලපෑමක් ඇති නොවිය යුතුය.

8. එතෙර රැකියා සඳහා වැටුප් රහිත නිවාඩු දීම සඳහා ඒ ඒ කාණ්ඩ වලින් ඉංජිනේරුවන් තෝරා ගැනීමේ පහත සඳහන් වාර්ථා අනුපිළිවෙල සාමාන්‍යයෙන් අනුගමනය කල හැකිය:—

(i) වයස – රීතියක් වශයෙන් විශ්‍රාම වයසට සමීපවූ ඉංජිනේරුවන් නොසලකා නොහැරිය යුතු අතර, රටේ අවශ්‍යතා සඳහන් කොට ඒ ඒ අවස්ථාවේ කුශලතා අනුව සලකා බැලිය යුතුය.

(ii) ජ්‍යෙෂ්ඨතා වයස – වඩාත් ජ්‍යෙෂ්ඨ ඉංජිනේරුවන්ට මෙම පහසුකම කලින් ලබාදිය යුතුය.

(iii) රැකියා සඳහා කලින් එතෙර නොගිය ඉංජිනේරුවන්ට වැඩි සැලකිල්ල දක්විය යුතුය.

මෙම ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කරවීමේදී සැලකිල්ලට භාජනය කලයුතු තවත් සාධක කිහිපයක් ඇත.

(i) වැටුප් රහිත නිවාඩු ලැබ සිටින කාලයේ ඔහුගේ සම්පූර්ණ වැටුපේ වටිනාකම හා සමාන වූ බැඳුම්කරයකට නිල ධාරියා ඇතුලත් විය යුතුය. මෙම බැඳුම්කර ගිවිසුම රජයේ ශිෂ්‍යත්ව ලාභියෙකු පිළිබඳව මෙන් සාමාන්‍ය ආකාරයෙන් විය යුතුය.

(ii) එතෙර ගතකරන කාලසීමාව වැටුප් රහිත නිවාඩු ලෙස ගනන් ගනු ලැබේ. ඔහුගේ ස්ථිර තනතුරෙහි පත්වීම කිසිදු වෙනසකට භාජනය නොවන අතර, ඔහු පිටරට සිටින කාලසීමාව ඇතුලතදී උද්ගත විය හැකිවන, එමෙන්ම සාමාන්‍යයෙන් ඔහුට හිමිවිය හැකි වූ උසස්වීමකට ඔහුට ඇති අයිතිය ඔහුට හිමිවනු ඇත.

(iii) වැටුප් රහිත නිවාඩු පිට රට ඇතුලත වෛකල්පික රැකියාවක නියුතුවීමට අදහස් කරන අය පිළිබඳව මෙබඳු ක්‍රමයක් අනුගමනය කළ යුතුය.

අද අප හමුවේ ඇති දුශ්කර තත්වය කල්තියාම දුටු රාජ්‍යසේවා ඉංජිනේරු සංගමය පසුගිය පස් හය වසර ඇතුලත විවිධ අවස්ථා වලදී ඉදිරිපත් කළ යෝජනා වලින් සමහරක් ඉහතින් සඳහන් විණි.

මෙම ක්‍රමයට විරුද්ධව ඉදිරිපත් කර ඇති එක් තර්කයක් නම් නිලධාරීන් ආපසු ගෙන්වා ගැනීමට දැනට ඇති ගිවිසුම් ක්‍රියාත්මක කිරීමෙහිලා උද්ගතවන දුශ්කරතාවයන්ය. මෙම තර්කය දරුවාත් එක්කම කොරහ වීසිකිරීමේ කියමනට සමානය. නීතිය හා ගිවිසුම් කඩ කරන්නන්ට විරුද්ධව රජය විසින් කටයුතු නොකිරීමට කිසිදු හේතුවක් නැත.

නීති කඩ කරන්නන්ට කිසිම බුරුලක් නොලැබෙන පරිදි හා නීති සම්පාදකයන් වෙතින් එබඳු අයට කිසිදු උපකාරයක් නොලැබෙන පරිදි මෙය සංස්කරණය කළ යුතුය. ජාතික ප්‍රශ්ණයක් නිරාකරණය කර ගැනීම සඳහා මුළු ජාතියේ සහයෝගය ඒ සඳහා ලැබිය යුතුය. උසස් අභිප්‍රාය සහිතව පනවන ලද කාර්ය පරිපාටීන් පසුගිය වසර කිහිපය ඇතුලත නොසලකා හැරීම සිදුවී ඇත. වර්තමාන රජයේ කීර්තිය හා ඊට ලැබෙන සහයෝගයේ උපකාරයෙන්, අවශ්‍ය නම් පාර්ලිමේන්තුවේ පූර්ණ සහයෝගයද ඇතිව මෙම සම්ප්‍රදයික නොවූ අපනයන භාණ්ඩය ප්‍රතිචක්‍රණය, පුහුණු කිරීම හා පාලනය කිරීම සඳහා නිසි ක්‍රමයක් සම්පාදනය කොට එය ක්‍රියාත්මක කරවිය යුතුය. වරදකරුවන් බේරා ගැනීමේ අභිමතාර්ථය කොතරම් උසස් නිලතල දරන පුද්ගලයෙකු අතට වුවද පත්නොකල යුතුය. ක්‍රමයක් සකස් කළ පසු එය ක්‍රියාත්මක කරවීම සඳහා රජයේ පූර්ණ සහයෝගය ලබාදිය යුතුය. පුද්ගලික කරුණු හා ජාතික අභිලාෂයන් යැම විටම එක් නොවන අතර සාමාන්‍යයෙන් ඒවා ප්‍රතිවිරුද්ධව පවතී. ඌණතාවය පිරිමැසීම සඳහා වන පුහුණු කිරීමේ ක්‍රමය, අවශ්‍යතාවයන් සුපරීක්ෂාකාරීව අධ්‍යයනය කිරීමෙන් පසුව නිසියාකාරව කළමනාකරණය කොට ක්‍රියාත්මක කරවිය යුතුය. අර්ථවත් අභ්‍යාස ක්‍රම වලට බඳවා ගත හැකි විරක්ෂිත උගත් තරුණයන් එමට ඇති අතරම, විශ්වවිද්‍යාල පාඨමාලා මගින් විශ්වවිද්‍යාල උපාධිධාරීන් බිහිකරනු ලැබේ. මෙබඳු වැඩසටහනක් සංවිධානය කළහොත්, සමහරු රටහැර ගියත් එම පුරප්පාඩු පිරවීමට තවත් අය සිටිති. එපමනක් ද නොව ප්‍රතිචක්‍රිය කාර්යාවලිය මගින්, රටහැර යන අය අතුරෙන් වැඩි ගනනක් පෙරලා සියරට පැමිණීම සිදුවනු ඇත.

අපගේ අවශ්‍යතාවයන් පිරිමසාලිය හැකි ආකාරයකට 'බුද්ධි ගලනයේ' ආදීනව මර්ධනය කිරීමට නම් තාත්විකවූද උපේක්ෂා සහගත වූද ක්‍රමයක් අනුගමනය කළ යුතුය. මෙය වනාහි කළයුතු වැඩ නියමිත කාලය ඇතුලත ඉටු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය මිනිස් බලය හා මිනිස් පැය පිළිබඳ සරල ගනිතමය පැණයක් වන බැවින්, මෙය කතාවෙන් පමණක් විසඳාගත නොහැකි ප්‍රශ්නයකි.

VIDUS 3 - 4 - 12

'ඩුබායි' ප්‍රාර්ථනය

ඩෙනිස් ප්‍රනාන්දු

නියෝජ්‍ය කම්කරු කොමසාරිස්. (නිපුනතා වර්ධන හා විදේශීය රැකියා)

ආසියාකරයේ රටවල බොහොමයකට, විශේෂයෙන් ශ්‍රී ලංකාවට ලෝක සංග්‍රාමයට පසු කාලයේදී 'රැකියා නියුක්තිය' යන්න කිසිදිනෙක මර්දනය කළ නොහැකි ජාතික ප්‍රශ්නයක් වන 'විරැක්-ෂිත භාවය' සමග අනුබද්ධව පැවතියේය. ස්වාධීනත්වය ලැබුවාට පසුව පැවති ඒ ඒ ආංඩුක්‍රම මෙම භයානක උවදුරෙහි අභියෝගයට ප්‍රතිචාර වශයෙන් විවිධ උපක්‍රම සකස් කොට ඒවා ක්‍රියාත්මක කරවීය. ක්ෂණික කාර්ය හා සාර්ථක පිළියම් එක ලෙස අවශ්‍යව ඇති අසමණ ජාතික ප්‍රශ්න අතුරෙන් වඩාත් සැලකිලිමත් වියයුතු විෂය රැකියා නියුක්තිය යයි වර්තමාන රජය විසින් තෝරා ගන්නා ලදුව ඇත. සංෂිප්ත ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශනයේ දක්වෙන අයුරු ප්‍රමුඛත්ව පරිමාණයේ පළමුවන තැන රැකියා නියුක්තියට ලැබී ඇති අතර දෙවන හා තුන්වන ස්ථානයන්ද රැකියා නියුක්තියටම ලබාදී ඇත.

ඛනිජ තෙලින් ධනවත් වූ මැද පෙරදිග රටවල් කිහිපයක්ම දැවැන්ත ඉදිකිරීමේ ව්‍යාපෘති ගනනාවක්ම ආරම්භ කර තිබීමෙන් ශ්‍රී ලාංකික තාක්ෂඥයන්ට හා ශිල්පීන්ට ලාභදායක රැකියා නියුක්තිය සඳහා මහ එළිපෙහෙලි වී ඇත. අපගේ මිනිස් බලය සඳහා එතෙර ඇති ඉල්ලුම සඳහා මෙරට ඇති ප්‍රතිචාරය, තමන් දැන් ලබන වැටුප් වලින් අට ගුනයක් හෝ දස ගුනයක් හෝ පමන උපයා ගැනීමට පුහුණු ශිල්පීන් තුල ඇති දැඩි ආශාව හා ඒ සඳහා ඔවුන් තුල ඇති උන්මත් ආවේගයන්ද නො මදව පෙනී යයි. එතෙර රැකියා සෙවීමෙහි ඇති දැඩි උනන්දුවෙන්, රැකියා බලාපොරොත්තුවල නව නැඹුමක් හා නව මාදිලියක තරඟකාරී මෙන්ම කාර්ය බහුල ව්‍යාපාරයක්ද පෙන්නුම් වේ.

විරැක්ෂිත භාවය දෘඝග්‍රාහී සාමාජික ආර්ථික ගැටළුවක් වීම නිසා ද ඒ විසඳීම සඳහා රජය දැඩිලෙස බැඳී සිටීමද නිසා, මැද පෙරදිග රැකියා නියුක්තිය සඳහා ඉඩකඩ තිබීමෙන්, මද බුරුලක් හා සාධාරණ ලෙස පරමාර්ථික දෘෂ්ටිසහගත වීමට ඉඩක් ඇත. අරාබි රාජ්‍ය වල රැකියා සුලභවීමට තාවකාලික ලක්ෂණයක් වන බව සත්‍ය වන අතරම, මැද පෙරදිග රටවල් එකක් හෝ කිහිපයක්ම පිළිගත හැකි හේතූන් නිසා විදේශික ශ්‍රමිකයන් පිළිබඳ විවෘතද්වාර ප්‍රතිපත්ති ප්‍රතිශෝධනය නොකරනු ඇතැයි නොසලකා හැරීමට තරම් අපි බොළඳ නොවෙමු. එතෙකුදු වුවත්, විශ්වාසදයක මාර්ග අනුව, අරාබි සංගද රටවල් අතුරෙන් වඩාත් විශාල නමවූද ධනවත් වූද අබුඩාබි රජය හා ඩුබායි රජයද විශාල පරිමාණයක මිනිස් බලය අවශ්‍ය යෝධ කාර්මීකරණ ව්‍යාපෘතීන් ආරම්භ කර ඇත. අබුඩාබි හි එක් කර්මාන්ත සංකීර්ණයක් ඉදිකිරීම සඳහා ශ්‍රමිකයන් 75,000 ක් අවශ්‍ය වන බව හා ඩුබායි හි එක් කාර්මික නගරයක් ඉදිකිරීම උදෙසා අවුරුදු 4 ක කාලයක් තිස්සේ ශ්‍රමිකයන් 50,000 ක් අවශ්‍ය වන බවටද ඇස්තමේන්තු කර ඇත. මිනිස් බලය අපනයනය කිරීමේ නව මග වඩාත් සාර්ථකව සංවර්ධනය කර ඇති සංවර්ධනය වන්නාවූ රටක් වන පිලිපීනය, රටෙහි විරැක්ෂිත භාවය සියයට 30.3 කින් අඩුකර ගැනීමට බලාපොරොත්තු වේ.

ලාංකිකයන් අවුරුදු 2 ක් හෝ 3 ක් කොන්ත්‍රාත් මත රැකියා සඳහා එතෙර යාමෙන් විරැක්ෂිතභාවයට බුරුලක් නොලැබෙනු ඇතැයි විචාරකයන් තර්ක කිරීමට ඉඩ ඇත. ශ්‍රී ලාංකිකයෙකුට එතෙර රැකියා නියුක්තිය සලසාදීම හා ඔහුට මෙරට රැකියා නියුක්තිය සැලසීමද අතර සම්භාව්‍යතාවය සමාන කළ නොහැකිවන හෙයින් එතෙර රැකියා ලබා ගැනීමෙන් ඇතිවන වාසි එබඳු මත ධාරීහු අමතක කරති. මෙම නව සම්පතෙන් ලබාගත හැකි වාස්තවික ප්‍රතිලාභ විවිධ ස්වරූපයෙන් යුතුවන අතරම, විගාමික ශ්‍රමිකයාගේ පුද්ගලික ජීවිතයට මෙන්ම ජාතිය කෙරෙහිද වැදගත්ය.

1. මූලාරම්භයේ සිටම ශ්‍රී ලාංකිකයෙකු එතෙර රැකියාවක නියුතු කරවීමේ කාර්යාවලියෙන් රටට විදේශ විනිමය ලබා ගැනීමේ මාර්ග කිහිපයක්ම විවෘත වනු ඇත.

   (අ) බඳවාගනු ලබන සෑම ශ්‍රමිකයෙකු වෙනුවෙනම ඇමරිකානු ඩොලර් 50 සිට 150 දක්වා දේශීය ඒජන්සි මගින් විදේශීය සමාගම් වලින් අයකරනු ලබන කොමිස් මුදල්.

   (ආ) බඳවාගනු ලබන අයගේ පුද්ගලික ආරක්ෂණ, රක්ෂණ වාරික.

   (ඇ) ජාතික ගුවන් සේවය මගින් උපයා ගත හැකි මුදල් හා චාටර් ගුවන් යානා වලට සම්ප්‍රාප්තිය සඳහා ඉඩ දීමෙන් අය කළ හැකි බදු හා කොමිස් මුදල්.

මෙම අංශයෙන් වැඩි වශයෙන් විදේශ විනිමය උපයාගත හැකි වනුයේ ඔවුන් පිටරටදී උපයාගත් මුදල් ප්‍රෙෂණ මගිනි. එතෙර රැකියා නියුක්තියෙන් වහනය වූ විදේශ විනිමය පිළිබඳ යතාර්ථ සංඛ්‍යා ලේඛණ නිල වශයෙන් ලබාගත නොහැකි බැවින්, මෙම තොරතුරු විෂය වශයෙන් වර්ගී කොට නැත. එසේ වුවද, ''අයි. එම්. එප්. සර්වේ'' මෑතදී නිකුත්ව ඇති ප්‍රකාශනයක් අනුව, ශ්‍රී ලාංකිකයන් 20,000 ක් පමණ අරාබි රටවල රැකියා නියුක්තියෙහි යෙදී සිටින බව හා 1977 වසර තුලදී ඔවුන් ප්‍රෙශණය කර ඇති මුදල් ප්‍රමාණය ඇමරිකානු ඩොලර් 120 ලක්ෂයක් පමණ වන බවද සඳහන්ව ඇත. පහත සඳහන් කරුණු වලින් වඩාත් තාත්වික අගැයුමක් කළ හැකිය. ඉරාකයේ බෙල්ජියානු ගොඩනැගිලි සමාගමක් මගින්, කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවෙන් යවන ලද ශ්‍රී ලාංකික ශ්‍රමිකයන් 1000 කට අධික සංඛ්‍යාවක් සේවයේ යොදවා ඇති අතර ඔවුන්ගේ මුළු ඉපයුම් බෙල්ජියමෙන් කෙලින්ම මෙරටට බැංකු ගිණුම්වලට ප්‍රෙශණය කරනු ලැබේ. ලංකා බැංකුවේ විදේශීය අංශයෙන් සපයන ලද සංඛ්‍යා ලේඛණ අනුව 1977 ජූලි – 1978 ජූනි දක්වා කාලය තුල මොවුන් ඇමරිකානු ඩොලර් 800,000 ක මුදලක් ප්‍රෙශණය කර ඇත.

පිලිපීනයේ විදේශ රැකියානියුක්ති සංවර්ධන මංඩලය නම් වූ සංවිධානය මගින් වාර්තා කර ඇති ප්‍රතිඵල සටහන් කරගැනීම මෙහිලා අදාල වේ. 1974 සිට 1978 දක්වා වූ මුල් සිව්වසර ඇතුලත වෘත්තිකයන් හා පුහුණු ශ්‍රමිකයන් 218000 දෙනෙකුට රටවල් 92 ක රැකියා නියුක්තිය ලබා දී ඇත. මැද පෙරදිග රටවලට මිනිස් බලය අපනයනය කිරීමෙන් ඍජු හා අනියම් ප්‍රෙෂණ වශයෙන් ඇමරිකානු ඩොලර් දශ ලක්ෂ 118.5 ක ස්ථිර වාර්ෂික ආදයමක් පිලිපීනයට ලැබේ. මෙම ක්ෂේත්‍රයෙන් ලැබී ඇති වාසි වලින්, කොප්පරා සීනි හා තඹ වැනි වූ සාම්ප්‍රදායික අපනයන ද්‍රව්‍ය වලින් උපයා ගත් විදේශ විනිමය පහත වැටීමෙන් ඇතිවූ පරතරය මකා දැමීමට සමත් වී ඇත. මැද පෙරදිග පමනක් නොව ලෝක ව්‍යාප්ත ඇමරිකානු හා ලතින් ඇමරිකානු රටවලද මෙම සම්පත් උපරිම ලෙස උපයෝජනය කිරීමට ශ්‍රී ලංකාවට පිලිපීන කාර්ය සිද්ධියෙහි අසීමිත සාර්ථකත්වය ආදර්ශ කොට ගත හැක.

2. ණය බරින් මිරිකුණු විරැක්ෂිතභාවයෙන් පීඩිත දුගී පවුල්වලට අයත් වන්නාවූ විගමනය සඳහා ඉදිරිපත් වන බොහෝ අයට ඩිනාර්, රියාල්, හා ඩිරාම් යන සදර්ථ පදරුත්. මුක්කදයක ඉන්ද්‍ර ජාලයයි. කිසි දිනෙක රැකියාවක නොයෙදුනු වාර්තා වන්දදුක් ගැහැට නොතකා ධනය රැස්කිරීම සඳහා දුර රටවලට යාමට පොළඹවන සාධකයද මෙයම වේ.

3. විගාමික ශ්‍රමිකයාගේ අධික ඉපයුම් හා ඉතිරිකිරීම් වල වාසිදායක ප්‍රතිඵල ඔහුගේ යැපෙන්නන්ට භුක්ති විඳිය හැකිවන අතර, එමගින් ඔවුන්ගේ ජීවන තත්වය නංවාලීම හා ජීවනාභිමානයද ඇති කරවයි.

4. නොමිලේ ගුවන් ගමනක්, ලොව අන් රටක ජීවත් වීමට අවස්ථාවක් මිල අධික විදේශීය උපකරණ හා ආයාතික භාණ්ඩ මෙරටට ගෙන ඒමේ තෘප්තියෙන්, ජාතික නිශ්පාදනය තර නොවුවද දළ ජාතික සන්තුෂ්ටිය වැඩීමට උපකාරී වනු ඇත.

5. නව විද්‍යාත්මක හා සුසන්විහිත තාක්ෂණික අත්දැකීම් මෙන්ම ව්‍යවසායක නිපුනතාවන් ප්‍රගුන කරගැනීම නිසා පෙරළා පැමිණෙන විගාමිකයන් රටට අගනා වත්කමක් වන අතර දැනට ආරම්භ කොට ඇති යෝධ ජාතික සංවර්ධන ව්‍යාපෘතීන්හි ඔවුන් අනුයුක්ත කරවිය හැකිය.

කෙටි කාලසීමාවකට වුවද වෘත්තීකයන්, තාක්ෂණික ශිල්පීන් හා කාර්මික ශිල්පීන් මැද පෙරදිගට විගමනය වීමෙහි ප්‍රතිවිපාකයට සඳහන් දැවැන්ත ජාතික සංවර්ධන ව්‍යාපෘතීන් ක්‍රියාත්මක කරවීම සඳහා පුහුණු සේවක පිරිස් බහුලව අවශ්‍යව තිබීම ආශ්‍රයෙන් ඇගයුම් කරනු ලැබිය යුතුය.

(අ) සය අවුරුදු යෝජනා ක්‍රමයකට හකුළුවා ඇති, මහවැලි ගඟ හැරවීමේ බහුකාර්ය කඩිනම් ව්‍යාපාරය.

(ආ) නිවාස ඒකක 100,000 ක් ඉදි කිරීමේ යෝධ වැඩ සටහන.

(ඇ) කර්මාන්ත ප්‍රවර්ධන කලාපයේ අධෝව්‍යුහය ගොඩ නැංවීම.

(ඈ) නව පරිපාලනමය අගනුවර ඉදි කිරීම.

නිල වශයෙන් පිළිගනු ලැබ ඇති මූලාශ්‍ර ආශ්‍රිතව 1977 සිට 1978 දක්වා කාල පරිච්ඡේදය ඇතුලත එතෙර රැකියා පිණිස රටහැර ගිය ශ්‍රී ලාංකිකයන් පිළිබඳව අරමුනක් සහිතව පිළියෙල කළ සංඛ්‍යා ලේඛන නියැදි අනුව, ඉදිකිරීමේ ව්‍යාපාරයේ නියැලි වෘත්තිකයන් 2% තාක්ෂණික ශිල්පීන් 8% ක් හා පුහුණු ශ්‍රමිකයන් 30% ක් එතෙර ගොස් ඇති අතර මින් වැඩි දෙනෙකු මැදපෙරදිග බලා ගොස් ඇත. වෙනත් රටවල රැකියා සොයා යන ශ්‍රී ලාංකිකයන් නිල නොවන මූලාශ්‍රයන් මාර්ගයෙන් රටහැර යන බැවින් ඔවුන් පිළිබඳ කරුනු සොයා ගැනීම හෝ ඒ පාලනය කිරීම හෝ දුශ්කරය. පිටරට සංචාරය පිළිබඳ සීමා නොමැතිවීම නිසා එතෙර රැකියා සඳහා යන ශ්‍රී ලාංකිකයන් පිළිබඳ සංඛ්‍යා ලේඛන පවත්වා ගැනීම සංකීර්ණ කාර්යයක් වී ඇත. දැනට කිසිදු වෘත්තීය වර්ගයක විගමනය පිළිබඳව පනවන ලද සීමා නොමැති තරම්ය. එසේ වුවද රාජ්‍ය සංස්ථා අංශයේ සක්‍රිය සේවයේ නියුතු අධිකාරීන් විසින් නිසිලෙස මුදහරිනු නොලැබ ඇති වෘත්තීය තාක්ෂණික සේවක පිරිස් රටහැර යාම සම්බන්ධයෙන් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව සාවධානව සුපරීක්ෂාකාරීව සිටී. මෙම විෂය සම්බන්ධයෙන් දැඩි නියෝග පුද්ගලික රැකියා සමාගම් වලට නිකුත් කර ඇත.

රැකියා සඳහා මැද පෙරදිගට යාම ද්‍රව්‍යාමය වශයෙන් අතිශයින් වාසිදායක ලෙස පෙනී ගියද, රටට අවශ්‍ය පුහුණු සේවක පිරිස් රටට නැතිවී යාම පිළිබඳව අප වහා සැලකිලිමත් විය යුතුය. ලබාගතහැකි සියළුම සම්පත් යෙදවීමෙන් මෙම අඩුව සපුරාලීම මෙම අර්බුද තත්වයෙන් මිදීම සඳහා යොද ගත හැකි සක්‍රිය මාර්ගයක් දැන් අවශ්‍යව ඇත. මෙයින් සිදුවී ඇති පාඩුවෙන් වැදගත් ලාභයක් සිදුවී ඇති බව සැලකියයුතු වැදගත් කමකින් යුතු වේ. විදේශීය වෙළඳපොලෙන් හටගත් දුර්ලභතත්වය හේතුකොට ගෙන වඩු කාර්මිකයන්, මේසන්වරු, බිම්හල් සේවකයන්, සනීප වැඩ, විදුලිය කාර්මිකයන්, පින්තාරු කරුවන්, යාන්ත්‍රික ශිල්පීන් හා බර වාහන රියැදුරන් ආදී අත්වැඩ කරුවන්ට පෙළඹවීමේ වේතන ගෙවීමට සිදුවී ඇති අතර එබඳු රැකියාවලට යම් අභිමානයක් ආරෝපනය වී ඇත. මේ නිසා මෙතෙක් අඩු ආදායම් සහිත යල් පැනපු මෙන්ම තත්වයට නොගැලපෙන රැකියා ලෙස සලකනු ලැබූ මෙම වෘත්තීන්හි යෙදීමට පෙළඹවීමට ඉඩ ඇති අතර, රැකියා සොයන තරුණයන් තුළ රැකියා ලබා ගැනීම හා රැකියා බලාපොරොත්තු අතර විසදෘශ්‍යතාවයට පිළියමක් වශයෙන්ද මෙය සැලකිය හැකිය. මෙයාකාරයෙන් ශ්‍රී ලාංකිකයන්ට එතෙර රැකියා ලබා දීමෙන්, මෙරට වාසිදායක රැකියා අවස්ථා බිහිවනු බැවින් එය, දෙවිධ වූ කාර්යාවලියක් බවට පත් වේ.

(මෙම ලිපියේ පළ කොට ඇති අදහස් කතුවරයාගේ පුද්ගලික නිරීක්ෂණ වේ.)

VIDUS 3 - 4 - 14

වෛද්‍යවරු රට හැර යාම

ඩී. ආර්. කරුණාරත්න

සභාපති, රජයේ වෛද්‍ය නිලධාරීන්ගේ සංගමය.

සමූහයක් වශයෙන් වෘත්තිකයෝ සක්‍රිය, උද්දීප්ත වූ හා අභිලාෂ සහිත වූ වාතාවරණයක කාර්ය නියුතුවීමට රිසිවෙති. ප්‍රමාණවත් ප්‍රතිලාභ ලැබීම, කාර්ය අගේ කරනු ලැබීම හා කාර්ය තෘප්තිය ලැබීමද ඔවුන්ට අවශ්‍යය. මෙබඳු තත්වයන් සංවර්ධිත රටවල දක්නට තිබීම සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවලට පාඩුවකි. මෙම තත්වය මර්ධනය නොකළහොත්, සංවර්ධිත හා සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවල් අතර පරතරය තවතවත් පෘථුල වනු ඇත. සංවර්ධිත රටවල් ඒ තත්වයට පත්වූයේ එම රටවැසියන්ගේ පරිශ්‍රම වල ප්‍රතිඵලයක් වශයෙනි. දෙවන ලෝක සංග්‍රාමයේදී ව්‍යවසනයට පත් ජපානය, බටහිර ජර්මනිය බඳු රටවලට සිඝ්‍ර ආර්ථික පුනර් ජීවනය උදාවූයේ කළ වැඩ සම්බන්ධයෙන් එරටවාසීන් තුල වූ නිසි මානසික ප්‍රවේශය හේතුකොටගෙනය. අනෙකුත් වෘත්තිකයන් මෙන් ශ්‍රී ලාංකික වෛද්‍ය වරයාද නිසැකයෙන්ම පිරිසැකසූ සංවර්ධිත වාතාවරණයට ආකර්ෂණය වීම සිදු වේ.

වෙනත් වෘත්තිකයන් මෙන් වෛද්‍යවරුන්ද වර්ග දෙකකට බෙදා වෙන් කළ හැක. ආත්ම කේන්ද්‍රිය වර්ගය හුදෙක්ම මුදල්, තරාතිරම හා තත්වය සඳහා පමණක් වැඩ කරයි. තමා සමාජයට නයගැති බවක් ඔහුට නොහැඟේ. සුඛෝපභෝගී රථයක්, නවීන ආම්පන්න සහිත නිවෙසක් හා ආටෝපයෙන් උසස් සමාජයේ වැජඹීමක් ඔහුගේ බලාපොරොත්තුව වේ. සිය සේවය සඳහා ඉහළම මිළ පිරිනමන අයට සිය සේවය අළෙවි කිරීම ඔහුගේ පරමාර්ථය වේ. ඔහුට ජීවිතයේ එකම පරමාර්ථය තමන් තම පවුල වන බැවින් ඔහු වඩාත් වාසිදයක අවස්ථා කරා ඇදී යනු ඇත. ඔහු එකද ජාතියකටවත් ගැත්තකු නොවේ.

මහජන යහපත තකා සේවයේ නියුතුවන වෛද්‍යවරයා දෙවැනි වර්ගයෙහිලා සැලකිය හැක. තමා පෝෂණය කොට අධ්‍යාපනය ලබාගැනීමට හා සිය වෘත්තීය සංවර්ධනය කරගැනුමට ද ආරක්ෂාව හා සුවපහසුවද ලබාගැනීමට අවස්ථාව සලසාදුන් මෙම සමාජයට තමා නයගැති බව ඔහුට වැටහේ. සමාජයේ ප්‍රශ්ණ පිළිබඳව ඔහුට වැටහීමක් ඇති අතර ඔහු සමාජයට අයත්ය යන හැඟීමක් ඔහු තුළ පවතී. එතරම් භාග්‍යසම්පන්න නොවූ ජන කොට්ඨාශය වෙනුවෙන් සිය කාලය හා ශ්‍රමයෙන් බිඳක් කැප කිරීමට ඔහු සූදානම් වන අතර සමාජය හැඩගැස්වීමට ඔහු උත්සාහ දරනු ඇත. සිය ජාතිය කෙරෙහි ගැති බවක් මොහු තුළ ඇත.

බුද්ධිගලනය පිළිබඳ ප්‍රශ්ණය නිරාකරණය කිරීමේදී පළමුව සඳහන් වර්ගයට අයත් වෛද්‍යවරු රටහැර යාම නොවැළැක්විය හැකි නමුදු, දෙවන වර්ගයෙහිලා සැලකෙන වෛද්‍යවරු රටින් පිටවී යාම වැළැක්වීමට හැකි සෑම උත්සාහයක්ම දැරිය යුතුය.

රටවල් ගණනාවකම අත්දැකීම් අනුසාරයෙන් බලන කළ වෛද්‍ය මිනිස්බල සැලසුම් අවුල්ජාලාවක් බවට පත්ව ඇතිබව පෙනේ. මීට හේතුව ඇත්තේ, මෙම ජාත්‍යන්තර විෂය පිළිබඳව පවත්නා බලාපොරොත්තු විරහිත තත්වයයි. වෛද්‍යවරු රටින් රටට සංක්‍රමණය වන අතර අද මෙම තත්වය චක්‍රාකාර වූ එකක් බවට පත්ව ඇත. ශ්‍රී ලංකාවද මෙම දුශ්කර තත්වයට මුහුණ පා ඇත. 1961 හිදී වෛද්‍ය වරු රජයේ සේවයෙන් ඉවත්ව යාම වැළැක්වීමට අනිවාර්ය රාජ්‍ය සේවා පනත හඳුන්වා දෙනු ලැබූ නමුදු, 1969 වන විට තරුණ වෛද්‍යවරු වෘත්තීය – සුරක්ෂිත භාවය නොමැතිකම නිසා බලාපොරොත්තු සුන්ව සිටියහ. එවකට රජයේ වෛද්‍ය නිලධාරී සංගමය සියළුම ආධුනික වෛද්‍යවරු රැකියාවේ නියුතු කරවීම පිණිස අරගලයක යෙදී සිටියද, ඔවුන් සියල්ලම රජයේ සේවයට අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමට තරම් වත්කමක් රජයට නොවන බව එවකට සිටි අගමැති තුමා පැවසීය. තරුණ වෛද්‍යවරු මේ නිසා එතෙර රටවල පිළිසරණ පැතූ අතර, ඇමෙරිකා එක්සත් ජනපදය, එක්සත් රාජධානිය, ඕස්ට්‍රේලියාව හා නවසීලන්තය සිඳු ධනවත් රටවල් විසින් ඔවුන් පිළිගනු ලැබීන. මෙය නොසැඩව සිදුවූ අතර, විගමනය කළවුන් පිළිබඳ පුවත් වෙනත් බොහෝ අයගේද සිත් වශී කිරීමට සමත් විය. 1974 නොවැම්බර් මස උගතුන් රටහැර යාම පිළිබඳ කැබිනට් කමිටුවේ සැසි වාර්තාව අනුව සාමාන්‍යයෙන් වසරකට විශ්වවිද්‍යාලයෙන් බිහිවන වෛද්‍ය වරු 240 ක සංඛ්‍යාවෙන් වසරකට 25% ක හිඟයක් ඇතිවීම ගණන් නොගතයුතු යයි පවසා ඇත. වෛද්‍යවරු පිළිබඳ අනාගත සේවක සංඛ්‍යා සම්බන්ධයෙන් කළ අධ්‍යයනයක් ගෙනහැර දැක්වූ ඔවුන්, අවුරුදු පතා සෞඛ්‍ය දෙපාර්තමේන්තුවට අවශ්‍ය අවම සංඛ්‍යාව නව වෛද්‍ය නිලධාරීන් 120 දෙනෙකු වන බව තක්සේරු කර ඇත. මෙම ඇස්තමේන්තු අනුව, රටෙහි වෛද්‍ය උපාධිධාරීන් අතිරික්තයක් ඇතිවනු ඇතැයිද මොවුන් නිගමනය කර ඇත. වෛද්‍ය නිලධාරීන් ප්‍රමාණවත් සංඛ්‍යාවක් විශ්‍රාම නොවූවහොත් නව වෛද්‍ය උපාධිධාරීන්ට රැකියා නොලැබියනු ඇතැයිද සෞඛ්‍ය දෙපාර්තමේන්තුවේ ඇතැම් නිලධාරීහු එවකට අනාවැකි පළ කළහ.

මේ වනවිට, සිංගප්පූරුව, මලයාසියාව, අප්‍රිකානු කැරිබියානු හා මැද පෙරදිග රටවල්ද අපගේ වෛද්‍යවරු ගෙන්වා ගත්හ. 1975 වසරේදී සියළුම අනාවැකි, තථ්‍ය ඒවා නොව දෙව්ඥමය ඒවා බවට පත්වූයෙන් රටේ වෛද්‍යවරු හිඟයක් ඇතිවිය. එවකට සිටි සෞඛ්‍ය ඇමති වරයා වෛද්‍යවරුන්ට එරෙහිව සිටියෙන් රටට ඇතිවූ දුර්විපාක අපමනය. එකසිය අට වසරක් තිස්සේ වෛද්‍ය අධ්‍යාපනය සලසාදීමෙන් පසුව, රාජ්‍ය සෞඛ්‍ය සේවා පවත්වාගෙන යාම සඳහා විදේශීය වෛද්‍යවරුන්ගේ පිහිට පැතීමට අද රජයට සිදුවී ඇත.

අද රජයේ සේවයේ නියුතු වෛද්‍යවරු 1885 ක් අතුරෙන් 1440 දෙනෙකු අනිවාර්ය සේවයේ යෙදී සිටින අය වෙති. සාර්ථක සෞඛ්‍ය සේවාවක් පවත්වාගෙන යාම සඳහා තවත් වෛද්‍යවරු 800 දෙනෙකු වහා අවශ්‍යව ඇති බව සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය විසින් කිහිප වතාවකදීම අවධාරණය කරන ලදී. 1975 හිදී පවත්වන ලද සෞඛ්‍ය මිනිස්බල අධ්‍යයනයකින් මීට ඉහත වසර 25 ක් ඇතුලතදී වෛද්‍යවරු 3000 ක් පමණ රටට අහිමි වූ බව පෙන්නුම් කර ඇත. 1970 සිට අද දක්වා වෛද්‍යවරු 1101 දෙනෙකු රජයේ සේවයෙන් ඉල්ලා අස්වී ඇති අතර තවත් 50 දෙනෙකු මුදහරින ලබන තෙක් සේවයේ නියුතුව සිටී. මේ අනුව සෞඛ්‍ය දෙපාර්තමේන්තුවට අහිමිවන වෛද්‍යවරු සංඛ්‍යාවෙහි සාමාන්‍යය වසරකට 1451 ක් පමන වනු ඇත. මෙම කාලය තුල ශ්‍රී ලංකා වෛද්‍ය සභාවේ ලියාපදිංචිවී ඇති ලාංකික වෛද්‍ය උපාධිධාරී සංඛ්‍යාව 1901 ක් වන අතර කොළඹ හා පේරාදෙණියේ වෛද්‍ය පීඨයෙන් සම්පූර්ණය ලැබූ වෛද්‍යවරු සංඛ්‍යාව පිළිවෙලින් [illegible] ක් හා 665 ක් වේ. මෙසේ බලනවිට රාජ්‍ය සේවාවන්ට අහිමිවූ වෛද්‍යවරු සංඛ්‍යාව එක් පීඨයකින් බිහිවූ වෛද්‍යවරුන්ගේ සංඛ්‍යාවට ආසන්න බව පෙනී යයි. සෞඛ්‍ය දෙපාර්තමේන්තුවේ වෛද්‍ය නිලධාරීන් අතුරෙන් අනිවාර්ය සේවා කාලයෙන් බැහැරව සේවයේ නියුතු සංඛ්‍යාව 440 ක් වන බව වටහාගත යුතුය.

පුහුණුව ලත් වෛද්‍යවරු අපට අහිමි වන අතර සෞඛ්‍ය දෙපාර්තමේන්තුවට මෙය ඉසිලිය නොහැකි පාඩුවකි.

අද වෛද්‍යවරු හා සම්බන්ධ බුද්ධිගලනය දෙවිධය. එනම් රජයේ සේවයෙන් පුද්ගලික අංශයට මාරුවීම හා රටින් පිටව විදේශ රටවල් කරා ඇදීයාමය. ජාතික සංවර්ධනය උදෙසා මෙම ප්‍රශ්නය නිරාකරණය කිරීම අත්‍යාවශ්‍යය. මේ සම්බන්ධ

යෙන් වෛද්‍යවරු රටහැර යාමට තුඩුදෙන හේතූන් සොයාබැලීම හා ඒවා අගැයුම් කිරීම කළයුතුය. මේවා විකර්ෂණ සාධක ලෙස නම් කළ හැකිය.

මෙබඳු සාධක අතුරින් වඩාත් වැදගත් තැනක් ලැබෙනුයේ අඩු වැටුප් වලටය. ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවයේ නියුතු වෛද්‍ය වරයෙකුට වඩා අඩු වැටුපක් ලබන වෛද්‍යවරු ලොව අන්කිසිදු රටක නොමැති තරම්ය. ඔහුට ගෙවන ලබන මුදලින් අප සමාජයේ ව්‍යාප්ත පවුල්වල වගකීම් පිරිමැසිය නොහැක. අවුරුදු 20 කට ඉහතදී ආධුනික වෛද්‍යවරයෙකුට ගෙවන ලැබූ මසකට රු. 400/- ක වැටුපෙන් මෝටර් රථයක් නඩත්තු කළහැකි වූවද, අද ඔහුට ගෙවනු ලබන රු. 650/- ක වැටුපෙන් ඔහුට ආහාර පාන හා ඇඳුම් පැළඳුම් සපයා ගැනීම පවා අසීරුය. ආධුනික වෛද්‍යවරුන්ගේ වැටුප්, ජීවන වියදම හා සරිලන අන්දමට වැඩිකොට නැත. සේවයේ යෙදීමට ඉඩ හැරීමෙන් හා ආදායම්බදු අත්හැර දැමීමෙන් රජය විසින් මෙම තත්වයට මඳ බුරුලක් ලබාදෙනු ලැබූ නමුදු, සහනය ලබාදීම සමාවී ඇත. එනකුදු වුවත්. ප්‍රයත්න දරා තිබීමද සැලකිය යුතු කරුණකි.

සේවා තත්ත්වයත් වැදගත් විකර්ෂණ සාධකයක් ලෙස බොහෝ අය දක්වති. රැකියා තෘප්තිය නොමැති කම, වැඩ සඳහා ප්‍රමාණවත් පහසුකම් නොතිබීම, සුඛසාධනමය පහසුකම් නැතිවීම අනිසි පක්ෂපාතීත්වය යනාදීවූ කරුණු වලින් සිය මව්රටට සේවය කිරීමට කැමැත්ත දක්වන බොහෝ අය කල කිත්ති අධිකාර බල ලත් අයට උනන්දුවක් ඇතිනම් මින් සමහරක් ප්‍රශ්න නිරාකරණය කළ හැකිය.

වෘත්තීය අවශ්‍යතා තවත් වැදගත් සාධකයකි. චාරිකාවන්හි යෙදීම, වෘත්තීය සංවර්ධනය පිළිබඳව අවබෝධය ලබාගැනීම, දෛනික වැඩවලින් තොරව අධ්‍යයන කටයුතුවල යෙදීම සඳහා ප්‍රමාණවත් ඉඩකඩ, පුස්තකාල පහසුකම්, උපකරණ, කාර්යාල ඉඩකඩ හා ලේඛක සහාය, වෘත්තීය තරාතිරම් පවත්වා ගැනීම යනාදී අවශ්‍යතා මෙහිදී ලබාගැනීම දුශ්කරවී ඇත. එම නිසා මෙම අංශය පිළිබඳව අවධාරණාත්මකව සැලකිලිමත් විය යුතුය.

පශ්චාත් උපාධි අධ්‍යයනය විවාදයට මුල් වූ තවත් කරුණකි. මේ පිළිබඳව බලධාරීන්ගේ ප්‍රාර්ථනා සිත්තම්හු කරවන සුළුය. මෙහිලා තරුණ වෛද්‍යවරුන්ගේ අභිප්‍රායයන් මුළුමනින්ම නොසලකා හැර ඇත. පුහුණුවීම සඳහා ඇති පහසුකම් ඉතාමත් විරල වන අතර මොවුන්ට මතු බලාපොරොත්තු කිසිත් ඇතිකර ගත නොහේ.

දේශපාලන වෙනයියාව, දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනය, පවුල් හා සම්බන්ධ කරුනු හා පර්යේෂණ සඳහා ඇති උනන්දුව අනෙකුත් විකර්ෂණ සාධක වලින් සමහරකි.

වෛද්‍යවරු ශ්‍රී ලංකාවට ඇඳබැඳ තබන ආකර්ෂණ සමහරක් නම්, දේශාභිමානය, පවුල් වගකීම්, සංස්කෘතික බැඳීම්, පුරවැසි අයිතිවාසිකම්, දේශගුනය හා එතෙරදී වෙනස් ලෙස සලකනු ලැබීම ආදිය වේ. වෛද්‍යවරුන්ට මෙරටට සේවය කිරීම සඳහා පෙළඹවීමේදී මෙබඳු සාධක උපරිම ලෙස උපයෝගී කරගත යුතුය.

සංවර්ධිත රටවල වෛද්‍යවරු හිඟකම, වැඩිපඩි සහිත අවස්ථා උද්ගත වීම, හා ජීවන තත්වය යනාදී කරුනු ආකර්ෂණ ලෙස දැක්විය හැකිය. සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවල් පමණක් නොව, එක්සත් රාජධානියටද 1974 - 1978 අතර කාලපරිච්ඡේදය ඇතුලත අවුරුද්දකට වෛද්‍යවරු 500 ක් පමන අහිමිවී ඇත. බුද්ධිගලනයේ ප්‍රතිවිපාක හා වෛද්‍යවරුන්ගේ චලනතාවයද පැහැදිලි කරුනකි.

එසේ වුවද මෙම විගමනයෙහි අවසානය එළඹී ඇති බව පෙනේ. සංවර්ධිත රටවල් එම රටවලට අවශ්‍ය වෛද්‍යවරු බිහිකරන අතර, මෙබඳු රටවල වෘත්තීය සංවිධානයන් පිටරට වෛද්‍යවරු එම රටවලට විගමනය කිරීම අත්හිටවන ලෙස උද්ඝෝෂණය කරති. එබැවින් සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවල වෛද්‍යවරු දැන් වෘත්තීයන්ශයෙන් වැදගත් අවස්ථාවකට එළඹ ඇත. විගමනය පහසු විකල්ප මාර්ගයක් නොවේ. සංවර්ධිත රටවල් එම රටවලට පිවිසීමට ඇති ඉඩකඩ අවහිර කලද අප්‍රිකානු හා මැදපෙරදිග රටවල කෙටිකාලීන අවස්ථා ඇතත් දීර්ඝ කාලීන ස්ථාවර භාවය හා සුරක්ෂිත භාවයක් එමගින් ලබාගත හැකි නොවේ. සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවල් විසින්, මෙම විගමනය මර්ධනය කිරීම සඳහා සංවර්ධනය රටවල් කෙරෙහි අනියම් ලෙස බලපෑම් ඇති කරයි. මෑතකදී කැනඩාවේ ආගමන ප්‍රතිපත්තියේ සිදුවූ වෙනසියාවක් සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවල ආංඩුක්‍රම විසින් අනුග්‍රහශීලීව පිළිගනු ලැබූ නමුදු එය ප්‍රසිද්ධියේ පළකිරීම අපහසු කාර්යයක් වනු ඇත. 1977 හිදී හඳුන්වාදෙනු ලැබූ වීසා බලපත්‍ර සඳහා සුදුසුකම් ලැබීමේ පරීක්ෂණයක් අනුව, ඇමරිකානු එක්සත් ජනපදයට පිවිසීම තවත් දුශ්කර වී ඇත. නවසීලන්තය හා ඕස්ට්‍රේලියාවද ආගමනය සඳහා ඇති ඉඩකඩ අවුරා ඇත. එක්සත් රාජධානියට පිවිසීමද දැන් ඉතාමත් දුශ්කර කාර්යයකි. තාවකාලික ලියාපදිංචිය අගැයුම් කිරීමේ මංඩලය පවත්වන පරීක්ෂණයේ ප්‍රතිඵල 25% සිට 36% අතර වීමෙන් එරටට පිවිසීමට බලාසිටින වෛද්‍යවරුන්ගේ බලාපොරොත්තු සුන්වී ඇති අයුරු පෙනේ.

වෛද්‍ය පීඨයන් හතර විසින් නව වෛද්‍යවරු බිහිවීමත් සමගම 1983 වන විට වෛද්‍යවරු හිඟය නැතිවේයැයි සෞඛ්‍ය පරිපාලකයෝ අවධාරණය කරති. 1985 වන විට අතිරික්තයක් ඇතිවීමටද ඉඩ ඇත. එනමුදු මේවා නියත ලෙස තක්සේරු කළ නොහේ. නව වෛද්‍යවරුන්ගේ ඉල්ලුම හා සැපයුම සමාලෝචනය කළ යුත්තේ කෙටිකාලීන හා දීර්ඝ කාලීන අවශ්‍යතා ආශ්‍රයෙනි. රජයේ සෞඛ්‍ය සේවාවේ ධාරිතාව ඉතාමත් අඩුවී ඇති අතර මිනිස් බලයද ප්‍රමාණවත් නොවේ. කළමණාකරනය නිශ්ප්‍රභා වන අතරම වෙන්කර දී ඇති මුදල් පවා බොහෝ විට වැය නොකරනු ලැබේ. මෙම කරුනු හතරට වෛද්‍ය – දේශපාලන බලවේග විසින් ප්‍රමුඛත්වය දෙනු ලැබිය යුතුය. මේ අතරතුරදී දැනට මෙරට සිටින දක්ෂ වෛද්‍යවරුන් මෙහිම රඳවා ගැනීමට නම්, ඔවුන්ට ප්‍රමානවත් වේතන ගෙවීම හා රැකියා සංතෘප්තිය ඇතිවන අන්දමට ඔවුන්ගේ සේවා කොන්දේසි ප්‍රවර්ධනය කිරීමද කළ යුතුය. එසේ නොකලහොත්, හුදුරු අනාගතයේ පවා පිටරට ඉවුරේ තණ වඩාත් සරුලෙස පෙනෙනු ඇත.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ:

1. British Journal of Hospital Medicine (1977) 17,429.

2. British Medical Journal (1977) 1,737.

3. Proceedings Commonwealth Foundation Seminar, Kuala Lumpur/Singapore 1979.

4. Senewiratne. B. (1975) British Medical Journal 1,618, 699.

5. Sessional Paper. No. X of 1974-Cabinet Committee Report on 'Brain Drain'

1971 මැයි–1975 ජූනි අතර කාලසීමාව ඇතුලත විදේශ රැකියා උදෙසා ශ්‍රී ලංකාවෙන් විගමනය කළ වෘත්තිකයන්

(වෘත්තීන් අනුව වර්ග කර ඇත.)

වෘත්තිය		1971 මැයි සිට 1972 අප්‍රේල්	1972 මැයි සිට 1973 අප්‍රේල්	1973 මැයි සිට 1974 අප්‍රේල්	1974 මැයි සිට 1975 ජූනි	මුළු ගනන	සියයට ගනන
වෛද්‍යවරු	....	108	171	238	155	672	29.4
ඉංජිනේරුවන්	....	54	113	94	109	370	16.2
ගණකාධිකාරීන්	....	23	41	88	67	219	9.6
විශ්වවිද්‍යාල ගුරුවරු	....	–	15	24	13	52	2.3
වෙනත් ගුරුවරු	....	82	55	52	50	239	16.5
නීතිඥයන්	....	8	35	13	18	74	3.3
තාක්ෂණඥයන්	....	–	20	27	164/අ	211	9.3
හෙදියන්	....	14	11	2	1/ආ	28	1.2
වෙනත්/ඇ	....	90	142	83	102	417	18.3
මුළු ගනන	....	379	603	621	679	2282	100.0

මූලාශ්‍රය: ආගමන හා විගමන දෙපාර්තමේන්තුව, **තාක්ෂණික, වෘත්තිය හා ශාස්ත්‍රීය සුදුසුකම් සහිත සේවක පිරිස් ශ්‍රී ලංකාව හැර යාමේ ප්‍රශ්නය විමසුමට ලක්කළ කැබිනට් කමිටුවේ වාර්තාව,** සැසිවාර ලිපි අංක X, කොළඹ, 1974 නොවැම්බර්, 1 සංඛ්‍යා සටහන, 10 පිටුව.

අ/ 1975 සැප්තැම්බර් දක්වා සංඛ්‍යා අඩංගු වේ.
ආ/ 1974 ජූනි දක්වා පමනක් සංඛ්‍යා අඩංගු වේ.
ඇ/ දන්ත වෛද්‍යවරු, පශු වෛද්‍යවරු, අර්ථශාස්ත්‍රඥයන්, පරිපාලනමය හා අධීක්ෂක සේවක පිරිස් හා වෙනත් පුහුණු සේවක පිරිස්.

NIDUS 3-4-17

කන්දයියා අනුස්මරණ ප්‍රදානය හා රසායන විද්‍යා ආයතන පදක්කම - 1979

ලංකා රසායන විද්‍යා ආයතනයේ 1979 වාර්ෂික ප්‍රදාන දෙකක් දිනා ගත් ජයග්‍රාහකයන්ගේ නම් තත් ආයතනය මගින් පළකරනු ලබන්නේ ඉමහත් ප්‍රීතියෙනි. ජූනි 21 දින වැවිලි කර්මාන්ත ඇමතිවරයා වන ගරු. එම්. ඩී. එච්. ජයවර්ධන මැතිතුමා විසින් රසායන විද්‍යා ආයතනයේ අටවන වාර්ෂික සැසිවාරය ආරම්භ කරණු ලැබීමේදී මෙම ප්‍රදානයන් කරනු ලැබේ.

රසායන විද්‍යාව පිළිබඳ පර්යේෂණ සඳහා කන්දයියා අනුස්මරණ ප්‍රදානය:

1979 කන්දයියා අනුස්මරණ ප්‍රදානය පේරාදෙනිය විශ්වවිද්‍යාලයේ රසායන විද්‍යා අංශයේ එන්. පී. ඩී. නානායක්කාර මහතාට ප්‍රදානය කර ඇත. ඔහු විසින්, කොකූනා සේලනිකා හි ට්‍රයිටපෙනොයිඩ සංස්ථිති පිළිබඳ රසායන ශාස්ත්‍රය'' යන මැයෙන්, ජූනි 21 දින ප.ව. 3.00 ට කන්දයියා අනුස්මරණ ප්‍රදාන දේශනය පවත්වනු ලැබේ.

ලංකා විශ්ව විද්‍යාලයේ රසායන විද්‍යාව පිළිබඳ මුල් මහාචාර්යවරයා වූ මහාචාර්ය/ඒ. කන්දයියා මහතාගේ සාමය සමරනු වස්, ලංකා රසායන විද්‍යා ආයතනයේ පූර්වගාමික ලංකා රසායනික සංගමය විසින් 1963 හිදී කන්දයියා අනුස්මරණ ප්‍රදානය මුල්වරට ස්ථාපනය කරන ලදී. අවුරුදු පතා මෙම ප්‍රදානය කරනු ලැබීම හා විශේෂයෙන් විශ්වවිද්‍යාලයේ රසායනික පර්යේෂණයට අනුග්‍රහය සැලසීම මෙහි අභිප්‍රාය වුවද, අවාසනාවකට මෙන් පසුගිය සොළොස් වසර තුලදී විශ්ව විද්‍යාලය ප්‍රදාන දෙකක් පමණක් කර ඇත. රසායන විද්‍යා ආයතනය යලි මෙම ප්‍රදානය ආරම්භ කර ඇති අතර එහි නිර්මාතෘවරයන් අදිටන් කළ අයුරු එය වාර්ෂිකව පැවැත් වීමටද බලාපොරොත්තු වෙයි.

රසායන විද්‍යා ආයතන පදක්කම:

1979 රසායන විද්‍යා ආයතන පදක්කම, ශ්‍රී ලංකා රබර් පර්යේෂණායතනයේ, රබර් රසායන අංශයේ අධිපති, එම්. නඩරාජා මහතාට ප්‍රදානය කර ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ කර්මාන්ත සංවර්ධනය හා නව සොයාගැනීම් උදෙසා රසායන විද්‍යා පිළිබඳ ඕනෑම අංශයක විශිෂ්ඨතම නිර්මාණය සඳහා මෙම ප්‍රදානය කරනු ලැබේ.

ප්‍රථම වරට මෙම වර්ෂය අරඹන ලද මෙම පදක්කම ප්‍රදානය, රසායන විද්‍යා වෘත්තියේ නියැලි සියළුම පුද්ගලයන්ට විවෘතව පවතී. පළමු අවුරුදු තුනෙහිදී පදක්කම පරිත්‍යාගි කිරීමට සීමාසහිත මැස්කන්ස් සමාගම කාරුණිකව එකඟවී ඇත.

විද්‍යාත්මක කටයුතු, ව්‍යාපෘති හා ප්‍රවර්ධන පර්යේෂණ හා අදාල තොරතුරු මෙන්ම විවේචන හා අදහස් පළකිරීම්ද ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ නම් ඒවා සතුටින් පිළිගනු ලැබේ. ප්‍රවෘත්ති පරමාර්ථ කොට ගෙන මෙම ප්‍රකාශනය පළ කෙරෙන බැවින්, කතුවරයන්ගේ මත හෝ ඉදිරිපත් කර ඇති කරුණු හෝ ඒවායේ අර්ථ නිරූපනයන් පිළිබඳව ජාතික විද්‍යා සභාව වගකීම භාර නොගනී.

විදුරාව මාර්තු, ජූනි, සැප්තැම්බර් හා දෙසැම්බර් යන මාස වලදී ත්‍රෛමාසිකව ඉංග්‍රීසි, සිංහල හා දෙමළ යන භාෂාවලින් පළකරනු ලැබේ.

මෙහි පළකිරීම සඳහා එවනු ලබන ලිපි ලේඛණ හා අදල ලිපි ගනුදෙනු පහත සඳහන් අය වෙත ලැබෙන්නට සැලැස්විය යුතුය.

සංස්කාරක, විදුරාව,

ශ්‍රී ලංකා ජාතික විද්‍යා සභාව,
47/5, මේට්ලන්ඩ් පෙදෙස, කොළඹ 7.

☐ මෙම සඟරාවේ පළවන ලිපි නැවත මුද්‍රණය කිරීම සඳහා කරන ඉල්ලීම් සංස්කාරක වෙත යොමු කළ යුතුය.

☐ දයක මුදල් පිළිබඳ විමසීම්: ගණකාධිකාරී,
ශ්‍රී ලංකා ජාතික විද්‍යා සභාව,
47/5, මේට්ලන්ඩ් පෙදෙස,
කොළඹ 7.

☐ **ශ්‍රී ලංකා ජාතික විද්‍යා සභාව මගින් ප්‍රකාශිතයි.**