

දැනුමට කුසලතාවට සළකන ප්‍රතික වැටුප් ප්‍රතිපත්තිය රැකිගතිම.

ජාතික වැටුප් ප්‍රතිපත්තිය (National Wage Policy)

නිදහසින් පසු වසර ගණනාවක් තිස්සේ ඉ ලාංඡය රාජ්‍ය සේවයේ වැටුප් වැඩිවීම සිදුවායේ පිළිගත් ප්‍රතිපත්තියකින් තොරවය. මේ නිසා රාජ්‍ය සේවකයින් සඳහා නියමිත වැටුප් වැඩිවීම කාලීනව නොලබුනු අතර පොදුගලික මත්‍යෙන් නියමිත මත අනුමතන් වැටුප් වැඩි කිරීම සිදු කිරීම නිසා සොබන සේවය ඇතුළු රාජ්‍ය සේවාවන් තුළ විශාල වශයෙන් වැඩිවීමෙන් සම්ම ක්‍රියාත්මක ඇති විය.

2003 වසරෙන් පසු රජයේ වෛද්‍ය නිලධාරීන්ගේ සංගමයේ (GMOA) පුරෝගම් කටයුතුන් සමඟ රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තියකට අනුගත වීමට හැකි වූ අතර වැටුප් කුමානුකුලව වැඩි කිරීමට අවශ්‍ය මාර්ගය 2006/6 වකුලෝකය යටතේ නියමිත තුළවේදයක් අනුගමනය කිරීම නිසා වැඩිවීම ක්‍රියාත්මක විශාල වශයෙන් අවම විය.

2006 දී විකාශනාවයට පත් ජාතික වැටුප් ප්‍රතිපත්තිය (National Wage Policy) අඩු පාඩු තිබිය හැක. කුලයුත්තේ ඒ පිළිබඳ විශේෂයෙන් දැනුමක් ඇති අය එම් අඩුපාඩු සකසා ගැනීම සඳහා කටයුතු කිරීම මිස, ජාතික වැටුප් ප්‍රතිපත්තිය අවධානමට හෝම නොවේ.

ජාතික වැටුප් ප්‍රතිපත්තිය (National Wage Policy) රැක ගත යුත්තේ ඇයි?

- සැමට පිළිගත හැකි විද්‍යාත්මක කුමවේදයක් නිසා.
- අධ්‍යාපනික සුදුසුකම් හා කුසලතාවට අභ්‍යන්තරී ලැබෙන නිසා.
- ආකර්ෂණීය වැටුප් තෙකුත් පිහිටුවීම මගින් වැඩිනිකයන් රාජ්‍ය සේවය තුළ රුවා ගැනීමට හැකිවීම නිසා.

වැටුප් සීමා අනුපාතය (Salary Compression Ratio)

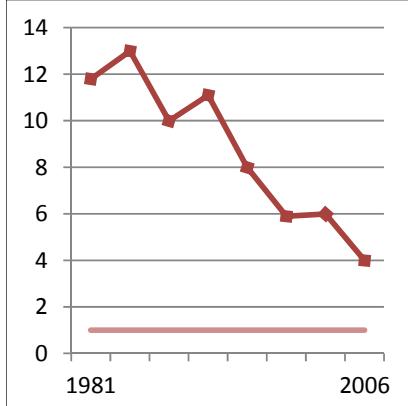
වැටුප් සීමා අනුපාතය (Salary Compression Ratio) =

උපරිම මුළුක වැටුප

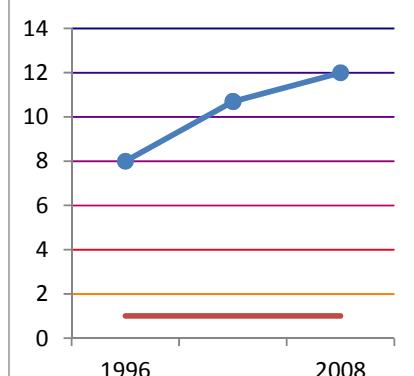
අවම මුළුක වැටුප

කෙසේ වෙතත් 2006 වසරේ වැටුප් ප්‍රතිපත්තිය තුළ වැටුප් සීමා අනුපාතය (Salary Compression Ratio) $1 : 4$ යන අනුපාතය තුළ සීමා කර තිබුණි. ලෙවපුරා හා බොහෝ දියුණු රට්ටා මෙම අනුපාතය $1 : 20$ ක පමණ් අගය පවතී. අපගේ අක්ල්වයි ඉන්දියාවේද මෙම අනුපාතය $1 : 12$ පමණ් වේ. ඉ ලංකාව තුළද දැක 03 කට පමණ් පෙර මෙම අනුපාතය $1 : 12$ ක් වූ අතර කුමයෙන් අඩු වූ ඇත.

ලංකාවේ පුරා දැක ඇතක් තිස්සේ කඩ් වැටුප් සීමා අනුපාතය



ඉන්දියාව වැටුප් සීමා අනුපාතය පැවතිය දැනුත් තුළ වැඩිකරුගත් ඇයුරු



1 : 4 අනුපාතය තුළ සිරවීම නිසා සිදු වන්නේ කුමක්ද?

- මේ ආකාරයට සියලුම ස්ථේතු ඉතා කුළු වැටුප් පරිමාජයක් තුළ සිරවීම නිසා මහා අධ්‍යික් එලයක් හටගෙන ඇති
- නුපුණුතු කමිකරවා පුහුණ වේ පුහුණ කමිකරවෙකු වූ පසු ඔහුට තිම්වන්නේ ඉතා කුළු වැටුප් වැස්වීමක් පමණි. එම නිසා පුහුණුවට නිසි වටිනාකමක් නොමැත.
 - තවද කමිකරවෙකු අවම වැටුප රු. 12,000 වනවීට කුකලතාවයක් පුදුණකළ තේදියකාගේ හෝ ගුරුවරියකාගේ අවම වැටුප රු. 15,000 කි. එය කාඩ්‍රණයද? සේවා කුකලතා නොකළකා හරින්නේද?
 - තරඟකාරී විනාග වලින් සමත්ව, ඉතා කුවියෙහි දීර්ඝ අධ්‍යාපනයක් හා කුකලතාවයක් ලබා ගන්නා රෝග පිඩි කුවකර ප්‍රාග්ධනයේද රුකුදෙන වෛද්‍යවරයාට රු. 26,000 කි. වෛද්‍යවරයා රාජ්‍ය සේවයේ රදාවා ගැනීමට අවශ්‍ය නොමැතිද?
 - රජයේ ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීමේ වගකීම් දරන අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරයේ වැනි ඉහළ නිලධාරීන්ට රු. 47,000 විම කාඩ්‍රණයද?
 - දැනුමට කුකලතාවයන්ට සහ පුහුණුවට කිහිදු ඇගයිමක් හෝ වටිනාකමක් නොමැති බැවින් රාජ්‍ය සේවය තුළ උසස්වීම වෙනුවට අල්ලය හා දුන්නය රාජ්‍ය ඇති තවද මෙය පැහැදිලිවම බුද්ධිගලනයට ඉඩ සළකයි.

□ 2015 අය වැය සහ අනුරු අය වැය යොළනු

රජයේ වෛද්‍ය නිලධාරීන්ගේ සංගමය මගින් වසර ගණනාවක් නිස්සේ මේ පිළිබඳව අවබාරණය කළ අනර 2015 අය වැය මගින් 1 : 4 අනුපාතය ආර්ථිකයක් ලෙස 1 : 4.25 දක්වා ඉහළ නැවීමට නිර්ණය කරන ලදී. ඒ අනුව, දැන වගයෙහේ සියලුම රාජ්‍ය සේවකයින්ට 20% ක පමණ මුළුක වැටුප් වැඩකයක් ලැබේ. නමුත් නව රජයේ 2015 අනුරු අය වැය මගින් රැඡියල් 10,000 ක් සැමට වැඩි කිරීම පුරුණ වගයෙන් මුළුක වැටුපට ඇතුළු කළහොත් ගැවල සහගත වේ.

| | 2015 අය වැය | 2015 අනුරු අය වැය |
|------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| අවම මුළුක වැටුප උදා : රු. 10,000 | රු. 10,000 | රු. 10,000 + 10,000 = රු. 20,000 |
| උපරිම මුළුක වැටුප උදා : රු. 40,000 | රු. 40,000 + 8,000 = රු. 48,000 | රු. 40,000 + 10,000 = රු. 50,000 |
| වැටුප් සීමා අනුපාතය 1 : 4 | 1 : 4.25 | 1 : 2.5 |

මෙමගින් රාජ්‍ය වැටුප් ප්‍රතිපත්තිය තුළුන් වැටුප් සීමා අනුපාතය තවදුරටත් විගාල වගයෙන් අව ප්‍රමාණ වන අනර විගාල ගැවල සිනිපයකට මුහුණු දීමට සිදුවේ. උදාහරණයක් ලෙස,

- ❖ උසස්වීයක විනිශ්චයකාර වැටුප හා කමිකරු වැටුප හැලකිය යුතු වෙනසක් නොපෙන්වයි.
- ❖ ගුරුවරුන්ගේ වැටුප් තුළ විදුග්‍රැපතිවරයෙන්ගේ වැටුප් තුළ අනිතුමණය කරනු ඇති.
- ❖ හෙද නිලධාරීනියකාගේ වැටුප හා රෝගාල කමිකරු ග්‍රේනියේ සේවකයෙකුගේ වැටුප් අනර වෙනසක් නොමැති වේ.
- ❖ බැංකු කළමනාකාර වැටුප හා කාර්කාල කාර්ය සහයක වැටුප් තුළ අනර වෙනස අවම වනු ඇති.
- ❖ පුහුණු කමිකරු වැටුප හා නුපුහුණු කමිකරු වැටුප් සමඟාත වේ.

එහි ප්‍රතිවිලයක් ලෙස,

- ✓ උසස්වීම ගෙන වගකීම් සහිත රැකිය කර යමට ඇති උනන්දුව බිඳ වැට්ටේ.
- ✓ පුහුණුව බවාගෙන වඩා නොදු වැටුප් තුළ වලට ලාභ වීමට ඇති උනන්දුව බිඳ වැට්ටේ.
- ✓ එහි සයනාත්මක ප්‍රතිවිලය පාතියක් ලෙස ශ්‍රී ලංකික ඔබ අප සැමට දැනෙනු ඇති.

මෙමගින් රාජ්‍ය සේවයේ ගුණාත්මකතාවය බිඳ වැටීම වැළැක්වීය නොහැක,

කාරාංග වගයෙන්,

1. රාජ්‍ය සේවය තුළ පාතික වැටුප් ප්‍රතිපත්තියක් (National Wage Policy) පවතින ඉතා වැදගත් වේ.
2. වැටුප් සීමා අනුපාතය (Salary Compression Ratio) පහත වැටීම විගාල ගැවලකාරී තත්ත්වයකි.
3. සැමට වැටුප් රැඡියල් 10,000 කින් වැඩි කිරීමට රාජ්‍ය කළ යොළනාව ඉතා අභ්‍යන්තර, නමුත් එය මුළුක වැටුප් වැඩ්වීමක් ලෙස රුව දැනහොත් රාජ්‍ය සේවය බිඳ වැටීමටත් රාජ්‍ය අපහසුතාවයට පත්වීමටත් හේතු වේ.

යොළනු

1. සැම සේවකයෙකුටම ආත්මගර්ත්වයක් ඇතිව පිටත විය හැක අවම වැටුපක් ලබා දිය යුතුය.
2. රාජ්‍ය වැටුප් ප්‍රතිපත්තිය (National Wage Policy) අඩු පාඩු කාලීන් තවදුරටත් කුමානුකළ කළයුතුය.
3. වැටුප් පරිමා අනුපාතය 1 : 4.25 ලෙස පවත්වාගෙන යුතු අනර තුළයෙන් ඉහළ නැවීය යුතුය.
4. රැඡියල් 10,000 දීමනාව පාතික වැටුප් ප්‍රතිපත්තිය රැකින ආකාරයට රුව දිය යුතුය.

දැනුමට කුකලතාවයට සළකන පාතික වැටුප් ප්‍රතිපත්තිය (National Wage Policy) රැක ගතිමු !