

සැමට විශ්‍රාම

සාරාංශය

ශක්තිමත් ශ්‍රම බලකායක් බිහි කිරීම, වියපත් අවධියේ ආරක්ෂණය, ප්‍රතිපත්ති ප්‍රතිසංස්කරණ සහ ඉතුරුම් වර්ධනය තුළින් ශ්‍රී ලාංකේය සමාජ ආරක්ෂණය සවිමත් කිරීම අරමුණු කරගනිමින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් සකස් කරන ලද පර්යේෂණාත්මක වාර්ථාවකි.

විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව

මාලිගාවත්ත, කොළඹ 10

පටුන

■ සෑමට විශ්‍රාම: ජාතික විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිපත්තියක් කරා	3
■ අරමුණු	6
■ ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි ජනගහනය	6
■ රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය	12
■ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ	16
■ යෝජනා	19
■ සමාජ්‍යතාවය	38
■ යෝජනා සාරාංශය	39

සෑමට විශ්‍රාම

ජාතික විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිපත්තියක් කරා

සාරාංශගත වාර්තාව

ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි ජනගහනය සීඝ්‍ර ලෙස වර්ධනය වෙමින් පවතී. එය කලාපයේ අනෙකුත් රටවල් හා සාපේක්ෂව ගත් විට ඉතා ඉහළ සීඝ්‍රතාවකි. 2010 වර්ෂයේ සමස්ත ජනගහනයෙන් 10% පමණ වූ වයස අවුරුදු 60 ඉක්ම වූ ජනගහනය 2020 වන විට 15% ක් දක්වා වර්ධනය වී ඇති අතර 2050 වන විට එය 25% ක් දක්වා වර්ධනය විය හැකි බව පුරෝකථනය කොට ඇත. ඒ අනුව 2050 වන විට ලංකාවේ සෑම පුද්ගලයන් සිව්දෙනෙකුට ම එක අයකු වයස අවුරුදු 60 ඉක්ම වූ පුද්ගලයකු බවට පත් වේ.

රාජ්‍ය විශ්‍රාමික ප්‍රජාව වෙනුවෙන් දැනට ශ්‍රී ලංකාවේ ක්‍රියාත්මක වන විශාලතම සමාජ ආරක්ෂණ ව්‍යාපෘතිය රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය වේ. ඒ හරහා වසරකට රුපියල් බිලියන 300

කට අධික මුදලක් ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි කුටුම්භ වෙත රජය මගින් ලබාදෙනු ලබයි. එය රජයේ සමස්ත පුනරාවර්තන වියදමෙන් සියයට දොළහකට (12%) ආසන්න ප්‍රමාණයකි. 2015 සිට 2020 දක්වා කාලය තුළ රජයේ විශ්‍රාම වැටුප් වියදම රුපියල් බිලියන 141 සිට රුපියල් බිලියන 202 දක්වා ඉහළ ගොස් ඇත. ඒ සඳහා 2015 සහ 2019 වර්ෂයන් හි දී සිදු කරන ලද රජයේ විශ්‍රාමිකයන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් පරිවර්තන යෝජනාව ප්‍රධාන වශයෙන් හේතු විය. තව ද, සෑම වර්ෂයක ම විශ්‍රාමිකයන්ගේ සංඛ්‍යාව 20,000 කින් පමණ ඉහළ යාම තුළින් ඒ හරහා රජය වෙත විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සඳහා වන වැය බර ද ඉහළ යමින් පවතී.

බොහෝ විශ්ලේෂකයන් පෙන්වා

දෙන පරිදි ශ්‍රී ලංකාව තුළ සමස්ත ශ්‍රම බලකායෙන් 15%-25% අතර ප්‍රමාණයකට පමණක් ප්‍රමාණවත් විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ හිමිවේ. එයින් බහුතරය රාජ්‍ය සේවකයන් වන අතර වැඩිහිටි ජනගහනයේ බහුතරයක් කිසිදු සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනකින් ආවරණය නොවේ. වැඩිහිටි ජනගහනය තුළ ප්‍රමාණවත් පරිදි සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ බෙදී නොයෑම ශ්‍රී ලංකාවේ මහලු විශේෂ දරිද්‍රතාව ඉහළ යාමට හේතුවක් වියහැක. එසේම ප්‍රමාණවත් සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක නොවීම වර්තමාන ශ්‍රම බලකායට ද ඉතා දැඩි ලෙස බලපානු ලබයි. මේ හේතුව නිසා බොහෝ පිරිස් ඉතා ඵලදායී හා සුරක්ෂිත සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමයක් වන රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ ප්‍රතිලාභ

අපේක්ෂාවෙන් රාජ්‍ය සේවයේ තනතුරු සඳහා ආකර්ෂණය වේ. එම හේතුව නිසාම රජයේ සමස්ත පුනරාවර්තන වියදම් ප්‍රමාණය තවදුරටත් ඉහළ ගොස් ඇත.

ඒ අනුව රජයේ මුදල් උපරිම ලෙස උපයෝගී කරගනිමින් සැමට සමානව සහ ප්‍රමාණවත් වනසේ ප්‍රතිලාභ ලබා දීම සඳහා දැනට ක්‍රියාත්මක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම ශක්තිමත් කිරීම හා නව සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමවේද හඳුන්වා දීම කාලීන අවශ්‍යතාවක් වී ඇත.

සෞභාග්‍යයේ දැක්ම ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශය මගින් ශ්‍රී ලංකාවේ දැනට පවතින විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම හා සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රම වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා ඉතා වැදගත් ප්‍රතිපත්ති යෝජනා ගණනාවක් ඉදිරිපත් කර ඇත. ඒ යටතේ දැනට ක්‍රියාත්මක රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සුරක්ෂිත කිරීම, රාජ්‍ය හා පෞද්ගලික අංශ දෙකෙහි ම විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස විද්‍යාත්මක පදනමක් මත තීරණය කිරීම, පෞද්ගලික අංශයේ ශ්‍රමිකයින් විදේශගත ශ්‍රමිකයන් ඇතුළු රටේ සෑම පුරවැසියෙකුම ආවරණය වන පරිදි විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම හඳුන්වා දීමට යෝජනා කර ඇත.

එම ප්‍රතිපත්තීන් අනුව යමින් සහ එහි දැක්වෙන අරමුණු යථාර්ථයක් කර ගැනීම උදෙසා විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් දැනට පවතින විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ ක්‍රම අධ්‍යයනය කර සැමට සම අවස්ථා හිමි වන සහ රටේ ආර්ථික වර්ධනයට ඉවහල් වන යෝජනා ඒකාබද්ධ කරමින් මෙම යෝජනාවලිය සකස් කොට ඇත. ඒ යටතේ, විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස ඉහළ දැමීමටත්, එලෙස වයස ඉහළ දැමීම තුළින් රජයට ලැබෙන ආර්ථික සහනය

ආයෝජනය කර රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ශක්තිමත් කිරීම සඳහා කටයුතු කිරීමත්, විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලක් පිහිටු වීම වැනි යෝජනා රජයේ නිලධාරීන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය යටතේ සිදු කිරීමට යෝජනා කර ඇත. එසේම දැනට පෞද්ගලික අංශය වෙනුවෙන් ක්‍රියාත්මක අර්ථසාධක අරමුදල ශක්තිමත් කිරීමටත්, එම අරමුදලේ ප්‍රතිලාභයට සමාන විශ්‍රාම වැටුපක් එම නිලධාරීන්ගේ කැමැත්ත පරිදි විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවෙන් ලබා ගත හැකි වන සේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් පුද්ගලික අංශයට හඳුන්වා දීමටත් යෝජනා කරනු ලැබේ. තවද, දැනට එක් එක් අංශ සඳහා ක්‍රියාත්මක සියළුම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම ඒකාබද්ධ කොට සමාන ප්‍රතිලාභ ලබා දෙන එක් වැඩසටහනක් ලෙස එළිදැක්වීමටත්, විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම නොලබන සියළුම ශ්‍රමිකයන් සඳහා විශ්‍රාම වැටුපක් ලැබෙන වැඩසටහනක් සකස් කිරීමටත් මෙම වාර්තාවේ යෝජනා කොට ඇත.

විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ යනු ඉතාමත් සංකීර්ණ සහ සංවේදී මාතෘකාවක් වේ. මෙයට පෙර අවස්ථා ගණනාවක දී විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ යෝජනා ඉදිරිපත් කෙරිණි. කෙසේ වෙතත් එම සියළුම අවස්ථා අපේක්ෂා කළ පරිදි සාර්ථක නොවී ය. විශ්‍රාම වැටුප් විෂය සෘජුවම රටේ ශ්‍රම බලකායට බලපාන ගැටළුවක් බැවින් එම පිරිසගේ අදහස් හා යෝජනා නොසලකා හරිමින් පවත්නා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම ප්‍රතිසංස්කරණයට ලක්කිරීම උචිත නොවේ. තව ද, ලංකාවේ විශ්‍රාම වැටුප් සහ සමාජ ආරක්ෂණ

වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කරන ආයතන ගණනාවක් පවතී. එම ආයතනවල නිලධාරීන්ගේ හා ප්‍රතිලාභීන්ගේ දැනුම සහ අත්දැකීම් ද සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහන් සම්බන්ධයෙන් තීරණ ගැනීමේ දී ඉතා වැදගත් වේ.

විශ්‍රාම වැටුප් කළමනාකරණය සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව A-ශ්‍රේණියේ දෙපාර්තමේන්තුවක් ලෙස ස්ථාපනය කර මෙම වසරට වසර 50 ක් ගත වේ. විශ්‍රාමික ප්‍රජාවගේ සහ රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ අවශ්‍යතාවන් සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියා කිරීමෙන් ලත් අත්දැකීම් තුළින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට මේ වන විට ඒ පිළිබඳව ප්‍රාමාණික අවබෝධයක් තිබේ. ඒ අනුව පසුගිය කාලය පුරාවට ම විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමට අමතරව සමස්ථ විශ්‍රාමික ප්‍රජාව රටේ ආර්ථිකයේ සක්‍රිය ක්‍රියාකාරීන් ලෙස දායක කර ගැනීමට පුද්ගලික අංශය ද සම්බන්ධ කර ගනිමින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව වැඩසටහන් රාශියක් දියත් කර සාර්ථක ප්‍රතිඵල අත් කර ගෙන ඇත. ඒ යටතේ, විශ්‍රාමික ණය යෝජනා ක්‍රම, විශ්‍රාමිකයන් නැවත රැකියාගත කිරීම, විශ්‍රාමිකයන් වෙනුවෙන් ජීවිත හා වෛද්‍ය රක්ෂණ ක්‍රියාත්මක කිරීම, විශ්‍රාමික ප්‍රජාව තාක්ෂණික වශයෙන් සන්නද්ධ කිරීමට ගත් ප්‍රයත්නයන් ඉතා සාර්ථක වූ බව දෙපාර්තමේන්තුවේ වැටහීමයි. එවන් අත්දැකීම් සමග සිය 50 වසරක් සපිරෙන මෙම අභිමානවත් අවස්ථාවේ දී විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණය සම්බන්ධව කටයුතු කරන සියලුම පාර්ශව සහ ඒ සම්බන්ධ

උනන්දුවක් දක්වන පාර්ශ්ව ඒකාබද්ධ කර ගනිමින් සෑමට විශ්‍රාමී යෝජනාවලිය එළිදැක්වනු ලැබේ.

වාර්තා සම්පාදකයෝ:

- රවින්ද්‍ර පත්මප්‍රිය - අතිරේක අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව
- බුද්ධික ජයතිස්ස - අධ්‍යක්ෂ(විශ්‍රාම වැටුප්), විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව
- රුසික ධර්මසේන- අධ්‍යක්ෂ(වැ.අ.වි.වැ), විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව

දත්ත මූලාශ්‍ර

- ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු වාර්ෂික වාර්තා
- එක්සත් ජාතීන්ගේ ලෝක ජනගහන පුරෝකථන දත්ත සමුදාය
- විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තු ගෙවීම් දත්ත සමුදාය
- ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සමාජ ආරක්ෂණ ගණකය
- ශ්‍රී ලංකා සේවා නියුක්තිය හඳුනාගැනීමේ අධ්‍යයනය, ආසියානු සංවර්ධන බැංකුව

කියවීම් / references:

Gamanirante, Nirosha. 2007. "Population Ageing Policy Responses and Options to Extend Retirement Coverage Case Study of Sri Lanka." In. IPS- Sri Lanka: IPS.
http://www.ips.lk/wp-content/uploads/2017/01/01_Population-Ageing-ips.pdf.

James, Estelle, and Sarah Brooks. 2001. "The political economy of structural pension reform."

Nisha Arunatilake, Shanika Samarakoon, Neluka Gunasekara. 2015. Income Security for Older Persons in Sri Lanka. In INCOME SECURITY FOR OLDER PERSONS IN ASIA AND THE PACIFIC, edited by ESCAP. Economic and Social Commission for Asia and Pacific: Economic and Social Commission for Asia and Pacific, United Nations

Vodopivec, Milan. 2008. "Sri Lanka: Addressing the Needs of an Aging Population."

Siddhisena, K. (2005). "Socio-economic implications of ageing in Sri Lanka: an overview." Oxford Institute of Ageing Working Papers. Oxford: Oxford Institute of Ageing.

අරමුණු

'සෞභාග්‍යයේ දැක්ම' ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශය මගින් විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිපත්ති ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා යෝජනා කර තිබෙන සංවර්ධන මූලෝපායන් වනුයේ විශ්‍රාම ගැනීමේ වයස් සීමාව ඉහළ දැමීම, රජයේ සේවකයන්ට විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම තහවුරු කිරීම, පුද්ගලික අංශයට විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ පිරිනැමීම සහ ශ්‍රී ලංකාවේ විසපත් සියළු පුද්ගලයන්හට සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ පිරිනැමීම ය.

එහෙයින් මේ වාර්තාව සම්පාදන කිරීමේ අරමුණ වනුයේ අත්‍යාවශ්‍ය විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහ ශ්‍රී ලංකාව තුළ සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රමිතීන් ස්ථාපිත කිරීම පිණිස රජයට ඇවැසි තාක්ෂණික සහය හා මූලික මඟ පෙන්වීම ලබා දීමයි.

ඒ අනුව මෙම වාර්තාව මගින් ඉහත අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම පිණිස වූ ක්‍රියාකාරකම් යෝජනා කෙරේ.

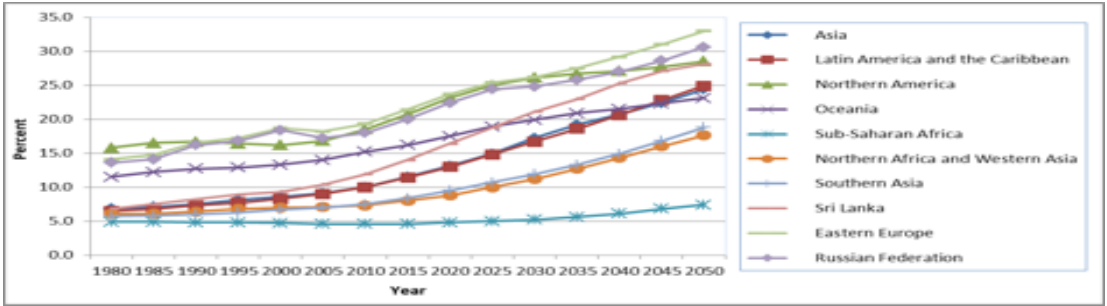
- සමස්ත ශ්‍රම බලකායට ම බලපාන පරිදි විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස තීරණය කිරීම
- රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් වැඩසටහනෙහි තිරසරභාවය සහතික කිරීම
- පුද්ගලික අංශයෙහි සේවා නියුක්තිකයන් උදෙසා විශ්‍රාම වැටුප් වැඩසටහනක් හඳුන්වා දීම
- පුද්ගල සහ රජයේ ඉතුරුම් ඉහළ දැමීම
- පුළුල් විශ්‍රාම වැටුප් ආවරණයක් සහතික කිරීම
- ශ්‍රී ලංකාව තුළ වැඩිහිටි ප්‍රජාවගේ ආරක්ෂණය තහවුරු කිරීම හා සමාජ ආරක්ෂණය ශක්තිමත් කිරීම

ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි ජනගහනය

ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි ජනගහනය සීඝ්‍ර ලෙස ඉහළ යමින් පවතී. එය කලාපයේ අනෙකුත් රටවල් හා සන්සන්දනය කිරීමේ දී ඉතා ඉහළ අගයක් ගනිමින් පවතී. එසේම එය අනෙකුත් සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටවල්වල ජනගහනය මහලු වීමේ වේගයට ද වඩා ඉහළ අගයක් ගනී. ඒ අනුව ශ්‍රී ලංකාව ලොව වේගයෙන්ම මහලු ජනගහනය වර්ධනය වන රටවල් කිහිපය යටතට වැටේ. 2010 වර්ෂයේ සමස්ත ජනගහනයෙන් 10 පමණ වූ වයස අවුරුදු 60 ඉක්ම වූ ජනගහනය 2020 වන

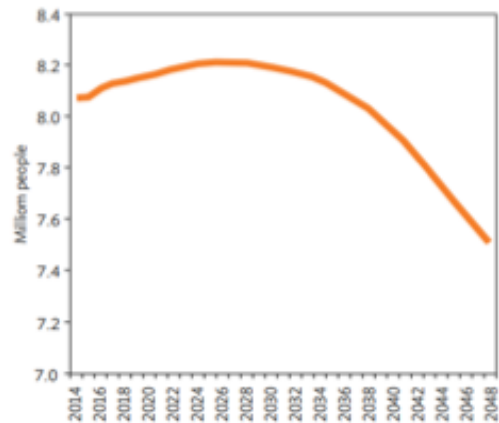
විට 15 ක් වූ අතර 2050 වන විට වැඩිහිටි ජනගහනය 24.8% ක් දක්වා වර්ධනය විය හැකි බවට ගණන් බලා ඇත. ඒ අනුව 2050 වන විට ශ්‍රී ලංකාවේ සෑම පුද්ගලයන් සිව්දෙනෙකුටම එක අයකු වයස අවුරුදු 60 ඉක්ම වූ පුද්ගලයකු වේ. වැඩි වන වැඩිහිටි ජනගහනයට සාපේක්ෂව ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩ කළ හැකි ජනගහනය, එනම් වයස අවුරුදු 15-59 අතර ජනගහනය අඩු වෙමින් පවතී. කෙසේ වෙතත් පසුගිය වසර කිහිපය තුළ දී ම ශ්‍රී ලංකාවේ

ශ්‍රම බලකාය කෙමෙන් කෙමෙන් වර්ධනය විය. ශ්‍රම බලකායේ කාන්තා සහභාගිත්වය ඉහළ යාම ඊට ප්‍රධානතම හේතුවයි. එසේ වුව ද, ඉදිරි වසර කිහිපය තුළ දී ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම බලකාය අඩු වීමකට ලක්විය හැකි බව ආසියානු සංවර්ධන බැංකුවේ ශ්‍රී ලංකාව සම්බන්ධ වාර්තා පෙන්වුම් කරයි. ඒ අනුව 2019 දී මිලියන 8.2 ක් වූ ශ්‍රම බලකාය 2045 දී මිලියන 7.5 දක්වා අඩුවිය හැකි බව එම වාර්තාව පෙන්වා දෙයි.



පළමු සටහන: ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි ජනගහනයේ වර්ධනය අනෙකුත් රටවල් හා කලාපයන්ට සාපේක්ෂව (මූලාශ්‍රය: එක්සත් ජාතීන්ගේ ජනගහන දත්ත, World Population Prospects*)

වර්ෂය	එකතුව
2011	7601405
2012	7497998
2013	7681279
2014	7700489
2015	7830976
2016	7947683
2017	8208179

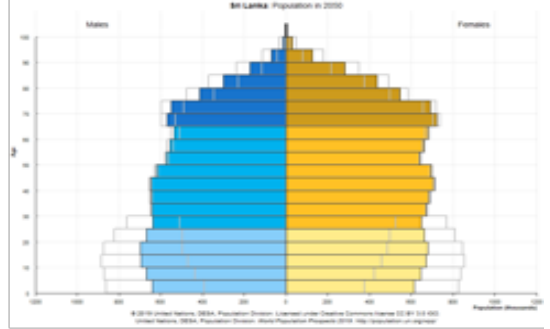
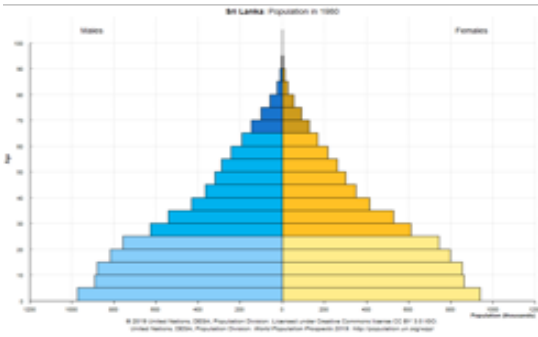


වගුව 1: ශ්‍රී ලංකාවේ මුළු බලකාය (මූලාශ්‍රය: ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු වාර්තාව)

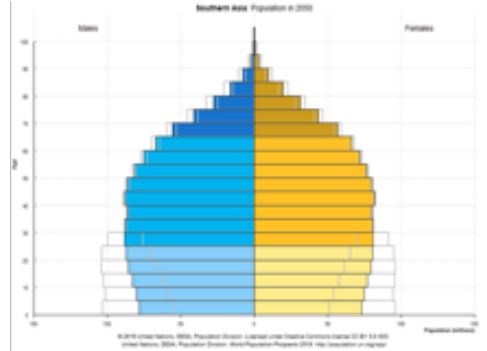
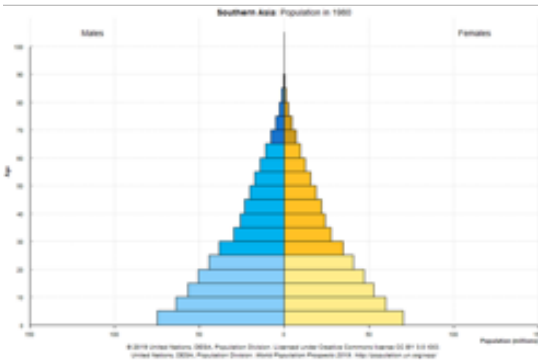
දෙවන සටහන: ආසියානු සංවර්ධන බැංකුවේ ශ්‍රී ලංකා සේවා නියුක්තිය පිළිබඳ වාර්තාව

සෞඛ්‍ය හා සෞඛ්‍ය අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රවල කැපී පෙනෙන වර්ධනය හේතුවෙන් ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ ආයු අපේක්ෂාව ඉහළ ගොස් ඇත. එසේම ජනගහන වර්ධන වේගය ද කැපී පෙනෙන ලෙස අඩු වී ඇත. කෙසේ වෙතත්, මෙම තත්වයන් නිසා ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි ජනගහනය ඉහළ ගොස් පහළ වයස් සීමාවන්වල ජනගහනය අඩු වෙමින් පවතී. ඒ තුළින් ශ්‍රී ලංකාවේ ජනගහන පිරමිඩයේ හැඩය විකෘති වීමකට ලක් වෙමින් ඇත.

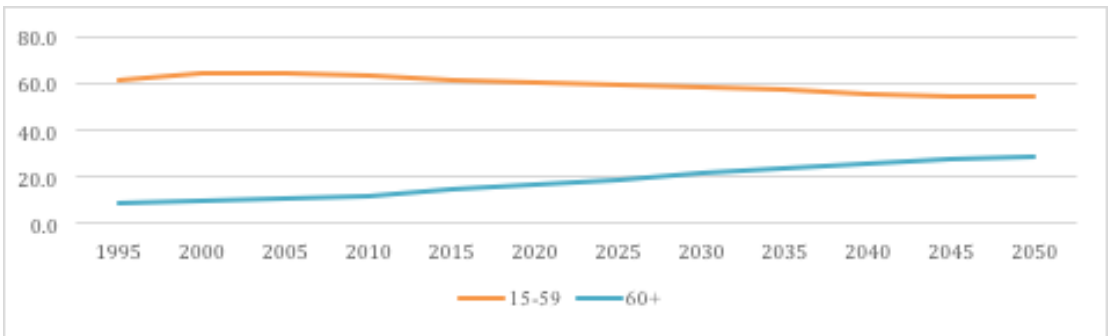
සැමට විශ්‍රාම



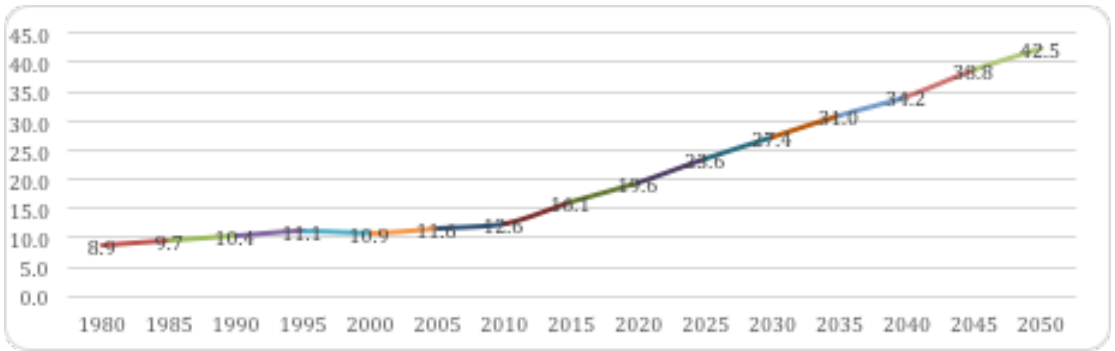
තුන්වන සටහන: දකුණු ආසියානු කලාපීය රටවල වයස් සීමාව අනුව ජනගහනයේ වෙනස් වීම (1980-2050) (මූලාශ්‍රය: එක්සත් ජාතීන්ගේ ජනගහන දත්ත, World Population Prospects)



සිව්වන සටහන: ශ්‍රී ලංකාවේ වයස් සීමාව අනුව ජනගහනයේ වෙනස් වීම (1980-2050) (මූලාශ්‍රය: එක්සත් ජාතීන්ගේ ජනගහන දත්ත, World Population Prospects)



පස්වැනි සටහන: ශ්‍රී ලංකාවේ වයස් සීමාව අනුව වැඩිකළ හැකි ජනගහනයේ සහ වැඩිහිටි ජනගහනයේ වෙනස් වීම (මූලාශ්‍රය: එක්සත් ජාතීන්ගේ ජනගහන දත්ත, World Population Prospects)



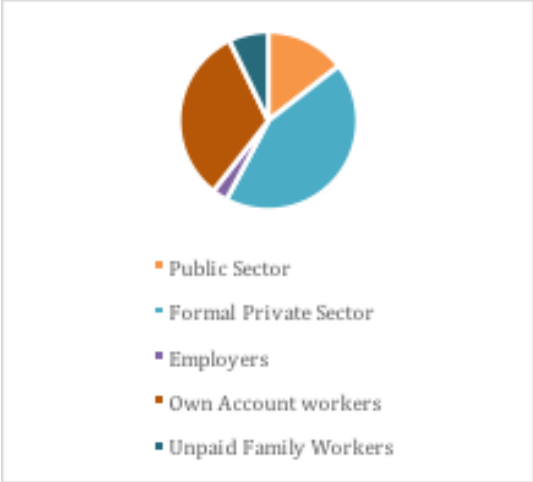
හය වන සටහන: ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිකළ හැකි ජනගහනය මත යැපෙන වැඩිහිටි ජනගහනයේ වර්ධනය (Old Age Dependency (65+) (මූලාශ්‍රය: එක්සත් ජාතීන්ගේ ජනගහන දත්ත, World Population Prospects)

ජනගහනයේ සීඝ්‍ර වෙනස්වීම් ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථිකයට ආකාර කිහිපයකින් බලපායි. වැඩිකළ හැකි ජනගහනය හා ශ්‍රම බලකාය හීන වීම රටේ නිෂ්පාදනයට සෘජුවම බලපාන අතර ආදායම් උත්පාදනයට බලපෑමක් ඇති කරයි. ශ්‍රමිකයන් හිඟ වීම තුළ ශ්‍රමය සඳහා ඉහළ මිලක් ගෙවීමට සිදු වීමත් ඒ තුළින් සේවක වැටුප් ඉහළ යාම ද සිදු වේ. එසේම වැඩිහිටි ජනගහනය ඉහළ යාමත් සමග ඔවුන්ගේ අවශ්‍යතා වෙනුවෙන් වියදම් ද ඉහළ යාම සිදුවේ. විශේෂයෙන් ම වැඩිහිටි ප්‍රජාවගේ සෞඛ්‍ය ආරක්ෂණ කටයුතු වෙනුවෙන් ඉතා ඉහළ වියදමක් දැරීමට රජයට සිදු වනු ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ පවතින විශ්‍රාම වැටුප්

යෝජනා ක්‍රම රැකියාව හා බැඳී පවතී. එලෙස ක්‍රියාත්මක වන විශාලතම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය වන්නේ රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයයි. එමගින් සමස්ත රාජ්‍ය සේවයේම ස්ථිර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරුවල සේවය කරන සියලුදෙනාම සහ ත්‍රිවිධ හමුදාවේ සියලුදෙනාම ආවරණය වේ. සේවක අර්ථසාධක අරමුදල පුද්ගලික අංශයේ සේවකයන් ආවරණය කරනු ලබයි. කෙසේ වෙතත් එමගින් බොහෝ විට ආවරණය වනුයේ මධ්‍යම හා විශාල පරිමාණ ව්‍යාපාර සහ සමාගම්වල සේවය කරන සේවකයන් පමණි. කෘෂි හා ධීවර ක්ෂේත්‍රවල කටයුතු කරන පුද්ගලයන් වෙනුවෙන් ස්වේච්ඡා දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක්

කෘෂි රක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි. ඊට අමතරව ස්වයං රැකියා හා සුළු පරිමාණ ව්‍යාපාර ඉලක්ක කරගෙන තවත් දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් සාමජ්‍ය ආරක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් ක්‍රියාත්මක කරයි. එසේම දෛනික, අනියම්, කුලී ක්‍රමයට සේවය කරන ආදේශක මෑන් පවර් සේවක සහ රැකියා විරහිත ලක්ෂ ගණනක් මේ කිසිදු ක්‍රමයකින් ආවරණය නොවේ. මෙම සියලු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම මගින් ආවරණය නොවූ මහලු විශේෂ ආර්ථික අපහසුතාවන්ට ලක්වන පිරිස් වෙනුවෙන් වැඩිහිටි මහ ලේකම් කාර්යාලය මගින් වැඩිහිටි දීමනාවක් වයස අවුරුදු 70 ට වැඩි පිරිස් සඳහා පිරිනමනු ලබයි.

සේවක ගණය	ශ්‍රම බලකායෙන් ප්‍රතිශතය
රාජ්‍ය සේවය	14.5
පුද්ගලික අංශය	43.4
ව්‍යවසායකයන්	2.8
තනි පුද්ගල වශයෙන් සේවය සපයන පිරිස්	32.3
කිසිදු ගෙවීමක් නොලබන පවුලේ ව්‍යාපාරවලට දායක වන පිරිස	7.2



වගුව 2: ශ්‍රම බලකායේ නියෝජනය (මූලාශ්‍රය: ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු දත්ත වාර්තාව, CBSL Statistics Report 2019)

වැඩසටහන	ආවරණය වන සංඛ්‍යාව	ආවරණය වන සංඛ්‍යාව ශ්‍රම බලකායෙන් ප්‍රතිශතයක් ලෙස%*	ආවරණය වන සංඛ්‍යාව වැඩකරන වයසේ ජනතාවගෙන් ප්‍රතිශතයක් ලෙස%*
රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම	1,179,649	14.3	9.2
සේවක අර්ථසාධක අරමුදල	2,800,000	34.1	21
ගොවි විශ්‍රාම වැටුප්	957,000 (2019)	11.6	7.47
ධීවර විශ්‍රාම වැටුප්	68915	0.8	.5
ස්වයං රැකියා කරන පිරිස් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප්	715,013	8.7	5.58
එකතුව		57.9	43.75

වගුව 3: විවිධ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම මගින් ආවරණය වන පිරිස (මූලාශ්‍රය: ශ්‍රී ලන්කා මහ බැංකු වාර්තාව, සේවක අර්ථ සාධක අරමුදල, කෘෂි රක්ෂණ මණ්ඩලය, සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය හා විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව)

පවතින විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම මගින් වැඩ කළ හැකි ජනගහනයෙන් 40% කට වැඩි පිරිසක් ආවරණය වන බව පෙන්නුම් කළ ද එය සත්‍ය වශයෙන්ම එසේ නොවන බවට විවිධ අධ්‍යයන මගින් හඳුනාගෙන ඇත. විශේෂයෙන් ම ඉහත දැක්වූ වැඩසටහන්

අතුරින් තම සාමාජිකත්වය සම්පූර්ණ වශයෙන්ම ආවරණය කරනු ලබන්නේ රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය පමණි. විශාලතම පිරිසක් ආවරණය කරනු ලබන්නේ සේවක අර්ථසාධක අරමුදල මගින් වුව ද, සේවා කාලය අතරතුර සිදුවන වෙනස්වීම්

හා සියලුම පුද්ගලික ආයතන ආවරණය නොවන බැවින් සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ සාමාජික විය යුතු සැලකිය යුතු පිරිසක් එහි සක්‍රීය සාමාජිකයන් බවට පත්ව නොමැත. ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන වැඩ සටහන්වල අඩුපාඩු, මහජනතාවගේ සම්බන්ධතාව හා දැනුම අඩු වීම නිසා කෘෂි හා ධීවර විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම මගින් ද එම ක්ෂේත්‍රයන්හි වැඩ කරන සියලු දෙනා ආවරණය නොවේ. විශේෂයෙන් ම කෘෂිකර්මාන්තයෙන් ආදායම් ලැබෙන්නේ කන්න අවසානයේ වන බැවින් එම පිරිස් මෙම ක්‍රමයේ සක්‍රීය දායකත්වය පවත්වාගෙන යාමේදී ගැටළුවලට මුහුණ පානු ලබයි. එවන් තත්ත්වක් තුළ දැනට ශ්‍රී ලංකාවේ ක්‍රියාත්මක විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම මගින් සැබවින්ම ආවරණය කරනු ලබන්නේ ශ්‍රම බලකායේ 25% ක පමණ පිරිසක් බව හඳුනාගෙන ඇත (අරුනාතිලක 2015, ගමනිරන්ත 2007).

කවර ආකාරයේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම තිබුණ ද ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි සමාජය රැක බලා ගැනීමේ ප්‍රමුඛතම කාර්යය ඉටු කරනු ලබන්නේ වැඩිහිටියන්ට සැලකීම අගුණාස කොට සැලකූ ශ්‍රී ලාංකීය සමාජය වේ. බොහෝ පවුල්වල දූ දරුවන් තම මහලු දෙමවුපියන් රැකබලා ගැනීමට අදටත් ක්‍රියා කරයි. එසේම වැඩිහිටි පිරිස් බහුල වශයෙන් සිය දූ දූ දරුවන්ගේ නිවෙස්වල තම වැඩිහිටි දිවිය ගත කිරීමට තවමත් වැඩි කැමැත්තක් දක්වයි (සිද්ධිසේන 2005). කෙසේ වෙතත්, වර්තමාන කාර්ය බහුල ජීවන රටාව තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ දෙපාර්ශවයට ම රැකියාවන්වල නිරත වීම හේතුවෙන් වැඩිහිටියන් රැකබලා ගැනීමට ඇති ඉඩපහසුව සීමාසහිත වූ පවුල් කුටුම්භ වෙතින් ගිලිහී යමින් පවතී.

රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය මගින් රාජ්‍ය සේවකයා පමණක් නොව රාජ්‍ය සේවකයාගේ පවුලේ සාමාජිකයන්ට ද රැකවරණය සැලසේ. අන් කවර විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයකින් හෝ මීට සමාන ප්‍රතිලාභ දීමක් දැනට නිරීක්ෂණය නොවේ. සේවක අර්ථසාධක අරමුදල දැනට වැඩිම සාමාජිකයන් සිටින සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමය වේ. එමගින් විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා නොදෙන අතර විශ්‍රාම වයස සපිරුණු පසු ඔවුන්ගේ ඉතිරිකිරීම් ප්‍රතිලාභ එකවර ගෙවන ප්‍රතිලාභ මුදලක් ලෙස සාමාජිකයන් වෙත ගෙවනු ලැබේ. කෙසේ වෙතත් පවතින අධ්‍යාපන ක්‍රමය තුළ සමාජ ආරක්ෂණය, ඉතිරි කිරීම් සහ ආයෝජනය සම්බන්ධයෙන් ඉතා අඩු දැනුමක් ලබා දෙන බැවින් බොහෝ පිරිස් සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ ප්‍රමුඛ පරමාර්ථය වන සුවබර විශ්‍රාම ජීවිතයක් සඳහා එහි

ප්‍රතිලාභ යෙදවීමක් සිදු නොකරයි. සිද්ධිසේන (2005) පවසන පරිදි බොහෝ සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ ප්‍රතිලාභීන් සිය විශ්‍රාම ආයෝජන සිය දරුවන්ගේ අනාගත සුභසිද්ධිය උදෙසා ආයෝජනය කරයි. එම හේතුව නිසාම එම විශ්‍රාමිකයින් වයස්ගත වනවිට කිසිදු හවිහරණක් නැති අසරණ වැඩිහිටියන් බවට පත්වේ. ගොවි, ධීවර හා අනෙකුත් ස්වේච්ඡා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවල සාමාජිකත්වය ද ඉතා අඩු මට්ටමක පවතී. එසේම එම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම මගින් විශ්‍රාමිකයන්ට ලැබෙන ප්‍රතිලාභ ඉතා පහළ අගයක් ගන්නා අතර බොහෝ ප්‍රතිලාභ දරියනා සීමාවට ද වඩා පහළ අගයක් ගනී.

සාරාංශයක් ලෙස ගත් කළ ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි ජනගහනය අභියෝගාත්මක ලෙස ඉහළ යමින් පවතී. වසර 2050 වනවිට සෑම පුද්ගලයින් 4 දෙනෙකුගෙන් එක් අයකුම වයස අවුරුදු 60 ඉක්මවා ගොස් ඇති බවට පුරෝකථනය කර ඇත. කෙසේ වෙතත් ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩ කරන වයසේ ජනගහනයෙන් 25%ක පමණ පිරිසක් පමණක් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවල සක්‍රීය සාමාජිකත්වය දරයි. ගොවි, ධීවර, ස්වයං රැකියා කරන්නන් වෙත ක්‍රියාත්මක විශ්‍රාම වැඩසටහන් ප්‍රමාණවත් විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ ලබා නොදෙන අතර ඒවායේ සාමාජිකත්වය ද පහළ අගයක් ගනී. වතු සේවකයන්, විදේශගත ශ්‍රමිකයන්, කඩතිමියන්, ස්වයං රැකියා කරන්නන්, ත්‍රිරෝද රථ රියදුරන්, බස් රියදුරන්, කුලී වැඩ කරන පිරිස්, ඇතුළු බොහෝ පිරිසක් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවල ප්‍රතිලාභ ලැබීමට සුදුසුකම් නොලබයි. සේවක අර්ථසාධක අරමුදල මගින් බොහෝ පිරිසක් ආවරණය කරන ලබන මුත් අඩු අවබෝධය නිසාවෙන් එහි ප්‍රතිලාභ සම්පූර්ණ වශයෙන් වඩා ඵලදායී ලෙස විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක ආයෝජනය කිරීමට ඔවුන් පෙළඹෙන්නේ නැත. රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය මගින් රජයේ සේවකයන් වෙත සිය ජීවිත කාලය පුරා විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ හිමි ගැන්වේ. එම විශ්‍රාම වැටුප් ආයෝජනය කර සක්‍රීය ආර්ථික දායකයන් ලෙස රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාමිකයන් ඉතා සාර්ථක විශ්‍රාම දිවියක් ගත කරයි. කෙසේ වෙතත්, වැඩිවන විශ්‍රාමිකයන් සංඛ්‍යාව හා වැඩිවන විශ්‍රාම වැටුප් වියදම අනුව එම වියදම රජයට අධික වැය බරක් නොවෙත පරිදි ඉදිරියට ද රැක ගැනීමට කටයුතු කළ යුතුව ඇත. විශ්‍රාම වැටුප් විශ්‍රාමිකයන්ට පමණක් අදාළ දෙයක් නොවේ. එය අනාගතයේ විශ්‍රාම ගන්නට අපේක්ෂිත වර්තමාන

ශ්‍රී ලංකායේ සියලු දෙනා හමුවේ ඇති අභියෝගයකි. අනාගත වැඩිහිටි ජනගහනය රැක බලා ගැනීමට සිටින වර්තමාන බාල සහ තරුණ පරපුරේ

ගැටලුවකි. එබැවින් වැඩි වන වැඩිහිටි ජනගහනයේ අනාගත ආරක්ෂාව හා රැකවරණය සම්බන්ධයෙන් තීරණ ගත යුත්තේ වර්තමාන ශ්‍රී ලංකාය විසිනි.

රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය

ශ්‍රී ලංකාවේ වඩාත් ප්‍රමුඛතම හා ස්ථාවර විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය වන්නේ රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයයි. එය රාජ්‍ය සේවකයින්ගේ හා ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින්ට ජීවිත කාලය පුරා විශ්‍රාම වැටුප්/දීමනා හා ප්‍රතිලාභ පිරිනමනු ලබයි. රාජ්‍ය සේවයෙහි විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම කළමනාකරණය පිණිස වගකීම දරණ ආයතනය වනුයේ විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවයි. ඒ අනුව විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ, වැන්දඹු, වැන්දඹු පුරුෂ සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් පනත්හි, ත්‍රිවිධ හමුදා විශ්‍රාම වැටුප් සහ පාරිතෝෂික ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ හා ත්‍රිවිධ හමුදා වැන්දඹු පුරුෂ සහ අනන්දරු පනතෙහි විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි. වර්තමානයෙහි දී දෙපාර්තමේන්තුව මගින් 651000 අධික විශ්‍රාමීක ප්‍රජාවකට මාසික විශ්‍රාම වැටුප් හා වැන්දඹු/වැන්දඹු පුරුෂ හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවයි. ඒ වනාහී ශ්‍රී ලංකාවෙහි රජයේ දෙපාර්තමේන්තුවකින් මසක දී කරනු ලබන විශාලතම මූල්‍ය හැසිරවීම වේ. මෙහි දී දළ වශයෙන් රුපියල් බිලියන 20 කට ආසන්න ප්‍රමාණයක් සෑම මසක දීම රජය විසින් විශ්‍රාම වැටුප්

බෙදාහැරීමේ ක්‍රියාවලිය මගින් විශ්‍රාමීක ප්‍රජාව වෙත මුදා හරිනු ලබයි. තව ද දෙපාර්තමේන්තුව මගින් ත්‍රිවිධ හමුදා ආබාධිත නිලධාරීන් හට මෙන්ම රණවිරුවන්ගේ වැන්දඹුවන්ට වැටුප් ගෙවීම ද කළමනාකරණය කරනු ලබයි. විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා මූල්‍යයනය කිරීම රජයට අපහසු වන අයුරින් සමස්තයක් වශයෙන් ගත් කළ 2019 වසරේ දෙපාර්තමේන්තුවෙහි වාර්ෂික අයවැය රුපියල් බිලියන 250 ඉක්මවා තිබුණි. රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ශ්‍රී ලංකාව තුළ ක්‍රියාත්මක වන ඉතා සාර්ථකම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය. වන අතර එය එහි වරප්‍රසාද ලැබීමට සුදුසුකම් ලබන සියලුම දෙනා වෙත විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ ලබා දෙනු ලබයි. කෙසේ වෙතත් එමගින් ආවරණය වනුයේ සමස්ත වැඩ කළ හැකි ජනගහනයෙන් 10% කට ප්‍රමාණයකි. එසේ වුව ද රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සඳහා රජය විසින් දරන සමස්ත වියදම රජයේ සමස්ත සුභසාධන වැඩසටහන් සඳහා වෙන් කළ වියදම රුපියල් බිලියන 119, (2019 අයවැය වාර්තාව) මෙන් දෙගුණයකට ආසන්න වේ. රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය යනු සාමාජිකයන්ගේ දායකත්ව

නොමැතිව පුරුණ වශයෙන් රජයේ ඒකාබද්ධ අරමුදලෙන් ම වියදම් දරනු ලබන විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයකි. කෙසේ වෙතත්, වැන්දඹු හා අනන්දරු ක්‍රමය යටතේ සියලු රාජ්‍ය සේවකයන් සිය වැටුපෙන් 6% හෝ 7% ක ප්‍රමාණයක් වැන්දඹු අනන්දරු ක්‍රමය සඳහා දායක වෙයි. ආරම්භක නීතියට අනුව (1898 වැන්දඹු හා අනන්දරු ආඥාපනත) වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදලක් ස්ථාපනය කළ යුතු වුවත් 1947 හා 1983 සිදු කරන ලද සංශෝධන අනුව වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල් ඒකාබද්ධ අරමුදලට බැර කරන අතර ඒකාබද්ධ අරමුදල මගින් වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා මෙන්ම සමස්ත විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සඳහාම වැය මුදල් සපයනු ලබයි. වර්තමානයේ දී රජය මුහුණ දෙන වඩාත් ප්‍රමුඛතම ගැටළුව වනුයේ පවත්නා රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයට අරමුදල් සම්පාදනය කිරීමයි. කෙසේ වුව ද පසුගිය වසර පහක කාලය තුළ රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් පිණිස වන පිරිවැය අඛණ්ඩව දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් සියයට 2 කට වඩා අඩුවෙන් පවත්වා ගෙන ගොස් ඇත.

Year	Share of GDP(%)	Share of Recurrent Expenditure(%)
2015	1.4	10
2016	1.4	10
2017	1.3	9
2018	1.4	9
2019	1.5	10

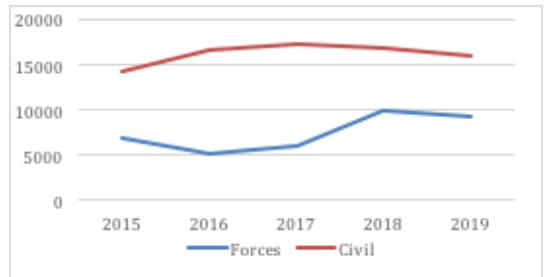
වගුව 4 : විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා වන වියදම දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයේ කොටසක් ලෙස (මූලාශ්‍රය- ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු වාර්තාව*)

වර්ෂය	විශ්‍රාමිකයින් සංඛ්‍යාව	වාර්ෂික වියදම (රුපියල්)
2015	560,462	146,944,713,072.73
2016	579,508	163,836,243,102.93
2017	600,867	172,684,230,945.69
2018	621,905	181,833,118,566.26
2019	639,984	202,739,235,470.00

බොහෝ පිරිසක් රාජ්‍ය සේවයට ආකර්ෂණය වීමට ප්‍රධානතම හේතුවක් වනුයේ රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය වේ. එහි ආසන්නතම අත්දැකීම ලෙස මේ වර්ෂය තුළ දී රාජ්‍ය සේවයට අලුතින් බඳවා ගන්නා 60,000 පමණ උපාධිධාරීන් පිරිස හඳුන්වා දිය හැකිය. වැඩිවන රාජ්‍ය සේවකයන් හා සමගාමීව විශ්‍රාම යාමේ දී විශ්‍රාමිකයින් සංඛ්‍යාව ඉහළ යන බැවින් විශ්‍රාම වැටුප් වියදම ද ඉදිරියේ දී අනපේක්ෂිත පරිදි ඉහළ යනු ඇතැයි අපේක්ෂා කෙරේ.

වගුව 5 : විශ්‍රාමිකයින් සංඛ්‍යාවේ සහ විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා වන වාර්ෂික වියදමේ වැඩිවීම (සැ.යු.: වාර්ෂික වියදම ලෙස විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා වන වියදම පමණක් දක්වා ඇති අතර විශ්‍රාම වැටුප් සමග ගෙවන අනෙකුත් පාරිභෝගික දීමනා වියදම ඇතුළත් කොට නැත).

වසර	හමුදා	රාජ්‍ය සේවක	එකතුව
2015	6821	14212	21033
2016	5188	16523	21711
2017	5873	17181	23054
2018	9829	16797	26626
2019	9215	15924	25139



වගුව 6: වාර්ෂිකව විශ්‍රාම යන සංඛ්‍යාව

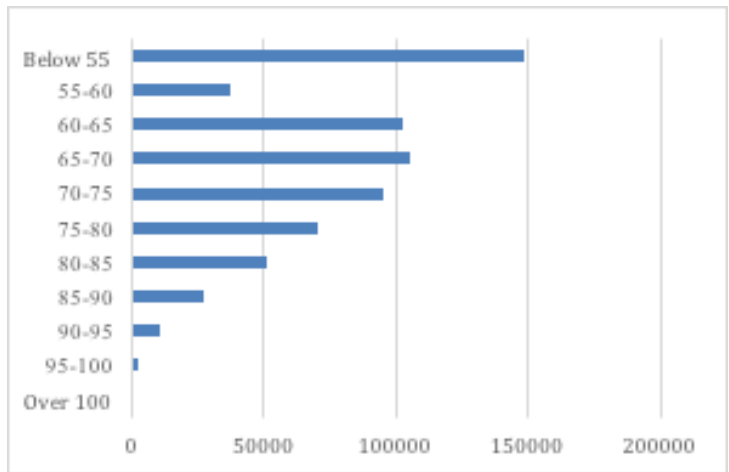
එසේම සෞඛ්‍ය ක්ෂේත්‍රයේ පවත්නා දියුණුවත් සමග ශ්‍රී ලාංකික පුරාවගේ උපතේ දී අපේක්ෂිත ආයු අපේක්ෂාව ඉහළ ගොස් ඇත. ඒ අනුව විශ්‍රාමිකයකු සඳහා විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවනු ලබන කාල සීමාව දීර්ඝ වී ඇත. වර්තමානයේ රජයේ සේවයේ නිලධාරියෙකු සාමන්‍යයෙන් විශ්‍රාම යාමට

ප්‍රථම වසර 27.5 පමණ සේවය කරයි. එලෙස විශ්‍රාම ගන්නා විශ්‍රාමිකයකු සහ ඔහුගේ පවුලේ සාමාජිකයන් වෙත රජය විසින් දළ වශයෙන් විශ්‍රාම වැටුප වසර 20 කට අධික කාලයක් පුරාවට ගෙවනු ලබයි.

මීට අමතරව ත්‍රිවිධ හමුදා නිලධාරීන්ට සේවාකාලය වසර 20 හෝ 22 සේවය කර විශ්‍රාම යාමට ඔවුන් වෙනුවෙන් ක්‍රියාත්මක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය අනුව පුළුවන. ඒ අනුව බොහෝ නිලධාරීන් අඩු වයසින් විශ්‍රාම යන අතර ඔවුන් සඳහා දළ වශයෙන් වසර

35-40 අතර කාලයක් විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම් සිදු කරයි. කෙසේ වෙතත් ශ්‍රී ලාංකිකයන්ගේ ආයු අපේක්ෂාව තවදුරටත් ඉහළ යාම අපේක්ෂා කෙරෙන බැවින් විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවීමට සිදුවන කාලය තවදුරටත් ඉහළ යාමට බොහෝ දුරට ඉඩකඩ ඇත.

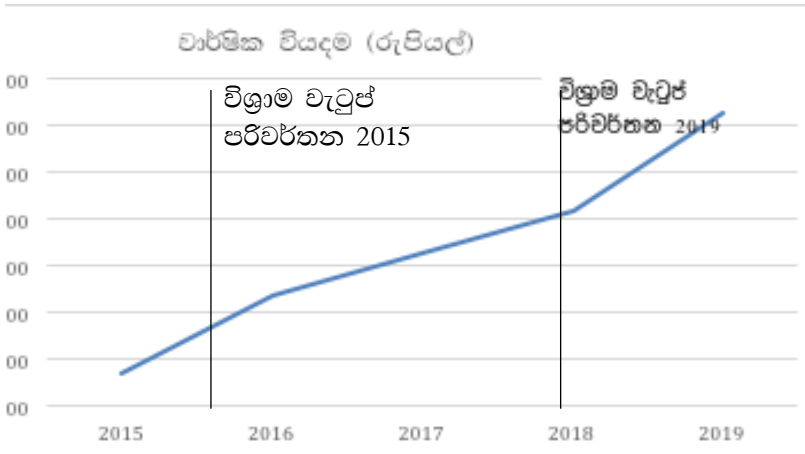
වයස් සීමාව	විශ්‍රාමිකයන් සංඛ්‍යාව
වයස 100 ට වැඩි	232
95-100	2153
90-95	10647
85-90	27310
80-85	51221
75-80	70225
70-75	95001
65-70	105221
60-65	102817
55-60	37734
වයස 55 ට අඩු	148931
එකතුව	593649



වගුව 7: වයස් සීමාව අනුව විශ්‍රාම වැටුප් ලබන රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාමිකයන් සංඛ්‍යාව

වාර්ෂික විශ්‍රාම වැටුප් වියදම ඉහළ යාම සඳහා විශ්‍රාමිකයන්ගේ සංඛ්‍යාව වැඩි වීම හා විශ්‍රාමිකයන්ගේ ආයු අපේක්ෂාව වැඩිවීම මගින් එක් විශ්‍රාමිකයකු වෙනුවෙන් කරන ආයෝජනය වැඩි විය හැකි වුව ද විශ්‍රාම වැටුප් වියදම ඉහළ යාමට ප්‍රධානතම හේතුව වනුයේ රජය විසින් කලින් කලට හඳුන්වා දුන් විශ්‍රාම වැටුප් වැඩි කිරීම සඳහා

වන වැටුප් පරිවර්තන යෝජනා ක්‍රම වේ. ඒ අනුව ආසන්නතම පස් වසර තුළ විශ්‍රාමිකයන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප 2015 වසරේ දී හා 2019 වසරේ දී විශාල ලෙස පරිවර්තනය විණි. මේ හේතුවෙන් 2014 වසරේ (රුපියල් බිලියන 126) සිට 2019 වසර වන විට (රුපියල් බිලියන 202) විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා වන වාර්ෂික වියදම 62% කින් ඉහළ යන ලදී.



හත්වන සටහන: වාර්ෂික විශ්‍රාම වැටුප් වියදමේ වැඩි වීම

තවද, රජය විසින් ප්‍රතිපත්තිමය වශයෙන් විවිධ තනතුරු දරන කණ්ඩායම්වල බලපෑම මත විශ්‍රාම වැටුප් සම්බන්ධ නීතිය වරින් වර සංශෝධනවලට ලක් කිරීම හේතු කොටගෙන එය ඉතා දැඩි ලෙස සංකීර්ණ වී ඇත. ඒ මගින් රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ තිබූ සෑමට සමානව සැලකීමේ ක්‍රමවේදය විකෘති වී විවිධ පාර්ශවවලට වාසිදායක වන අයුරින් ප්‍රතිලාභ ලබා දී ඇත. විශ්‍රාම වැටුප් වියදම ඉහළ යාමට එය ද එක් හේතුවක් වී ඇති බව නිරීක්ෂණය වේ. රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සම්බන්ධයෙන් කලින් කලට ගන්නා තීරණ අනුව ද යම් යම් බලපෑම් සිදු වී ඇත. මේ තීරණ යටතේ 2002 වසරේ සහ 2015 වර්ෂයන්හි දී රාජ්‍ය සේවයට දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් ද යෝජනා වූණි. එසේම රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 21/2017 අනුව

වර්තමානයේ රාජ්‍ය සේවයට බඳවා ගන්නා සියලු පිරිසට ඉදිරියේ දී හඳුන්වාදෙනු ලබන විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් යටතේ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවන බව දක්වා ඇත.

කෙසේ වෙතත් රාජ්‍ය සේවයේ පවත්නා වරප්‍රසාද හේතු කොට ගෙන ඒවාට ආකර්ශනය වී වැඩි පිරිසක් රාජ්‍ය සේවයට එක්වීම මගින් රාජ්‍ය සේවය අසීමාන්තිකව විස්තාරණය වී ඇත. එසේම රටේ ආර්ථිකයට විශාලතම දායකත්වය සපයන පෞද්ගලික අංශය අධෛර්යමත් වීමට ද මෙය හේතු විය හැකි ය. ඊටත් වඩා බලපාන ප්‍රධානතම කාරණය වනුයේ රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ඉදිරියට පවත්වාගෙන යාමේ දී වැඩි වන වැය බර රජයට දරාගත හැකිවේ ද යන්නයි.

විශ්‍රාම වැටුප් වියදම	වියදම (රුපියල්)
සිවිල් රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය	154,170,526,859.00
වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය	48,408,490,938.00
ත්‍රිවිධ හමුදා ආබාධිත නිලධාරීන්ගේ වැටුප්	33,636,536,738.00
නිදහස් දුම්රිය බලපත්‍ර	141,272,708.00
විශ්‍රාම පාරිතෝෂික	35,949,947,293.00
පරිපාලන වියදම්	684,976,906.00
මුද්‍රණ හා තැපැල් වියදම්	18,944,965.00
එකතුව	273,010,696,407.00

වගුව 8: විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ වාර්ෂික වියදම

විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ

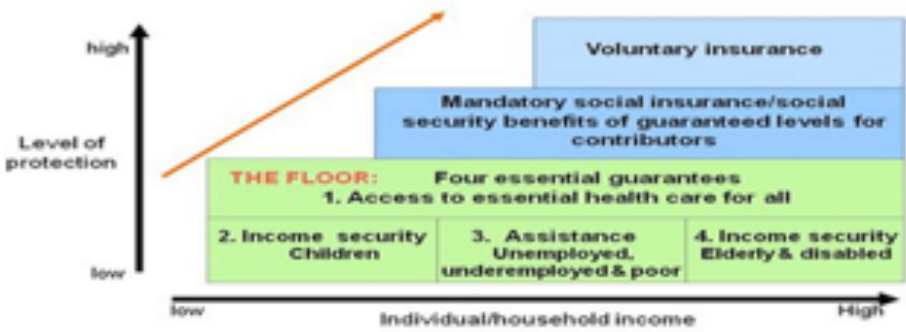
1952 වර්ෂයේ දී ලෝක කම්කරු සංවිධානය විසින් පවත්වාගෙන යායුතු අවම (සමාජ ආරක්ෂණ) තත්ත්ව (minimum standards) හඳුන්වා දෙමින් 102 වන ප්‍රඥප්තිය සම්මත කර ගන්නා ලදී. ඒ අනුව එම ප්‍රඥප්තිය අනුගමනය කිරීමට එකඟ වූ සියලු රටවල් විසින් අනුගමනය කළ යුතු මූලික සමාජ ආරක්ෂණ සිද්ධාන්ත 9 ක් හඳුන්වාදෙන ලදී. ඒවා නම්;

1. සෑමට සෞඛ්‍ය පහසුකම් ලබා දීම (Medical Care)
2. රෝගී වන අයට අවශ්‍ය ප්‍රතිලාභ සැලසීම (Sickness Benefit)
3. රැකියා විරහිත පිරිස් වෙත ප්‍රතිලාභ සැලසීම (Unemployment Benefits)
4. වැඩිහිටි ජනගහනය වෙත ප්‍රතිලාභ ගෙවීම (Old-age Benefit)
5. තුවාල වූ විට ප්‍රතිලාභ සැපයීම (Employment Injury Benefit)
6. සේවකයන්ගේ පවුල්වල පිරිස් වෙත ප්‍රතිලාභ සැපයීම (Family Benefit)
7. ගර්භනී මවු වරුන්ට පහසුකම් (Maternity Benefit)
8. සේවය වෘත්තීමය වශයෙන් නොවැදගත් වන විට පහසුකම් සැපයීම (Invalidity Benefit)
9. අනතුරු මගින් ආරක්ෂණය වීම (Survivors Benefit)

මේ යටතේ සියලු දෙනාටම ප්‍රතිලාභ බෙදී යන කිසිවෙකුටත් ප්‍රතිලාභ මග නොහැරෙන (universal benefit) සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමයන් හඳුන්වාදීමට සියලු රටවල්වලට උපදෙස් දෙන ලදී. එමගින් සමාජයේ සියලු දෙනාට ම කවර හෝ ආකාරයක රැකවරණයක් ලැබීම සහතික කෙරෙනු ඇත. වැඩිදුරටත්, හතරවන කරුණ යටතේ වයස අවුරුදු 65 ට වැඩි සියලු දෙනාට ම කවර හෝ ආදායම් තත්වයක් සුරක්ෂිත කිරීමට යෝජනා කර

ඇත. 2011 වසරේ රැස් වූ ලෝක කම්කරු සමුළුවේදී ද ඉහත දැක්වූ 102 වන ප්‍රඥප්තියේ වලංගුභාවය හා එහි ඇති වැදගත්කම නැවත තහවුරු කරන ලදී. එය පදනම් කරගෙන 2012 වර්ෂයේ දී ලෝක කම්කරු සංවිධානය විසින් 202 වන ප්‍රඥප්තිය (ILO Social Protection Floor) එළි දක්වන ලදී. එමගින් සමාජ ආරක්ෂණය සියලු පුරවැසියන්ගේ මානව අයිතිවාසිකමක් බවත් දරිද්‍රතාව හා වෙන් කොට සැලකීම අවම කොට සෑමට සමානාත්මතාවෙන්

හා සමාන අවස්ථා සැලසෙන සමාජයක් බිහිවන බවක් දක්වා ඇත. තවද සමාජ ආරක්ෂණය යනු වියදමක් නොව ආයෝජනයක් බවත් ඒ මගින් සමාජය මුහුණ දෙන ස්වාභාවික ව්‍යසන (කොරෝනා වසංගතය වැනි) සහ හදිසි වෙනස්වීම්වල දී ආර්ථික වශයෙන් ශක්තිමත්ව නැගී සිටීමට හැකියාව ලැබෙන බවත් ආර්ථික සංවර්ධනයට ද සමාජ ආරක්ෂණය ඉවහල් වන බවත් දක්වා ඇත.



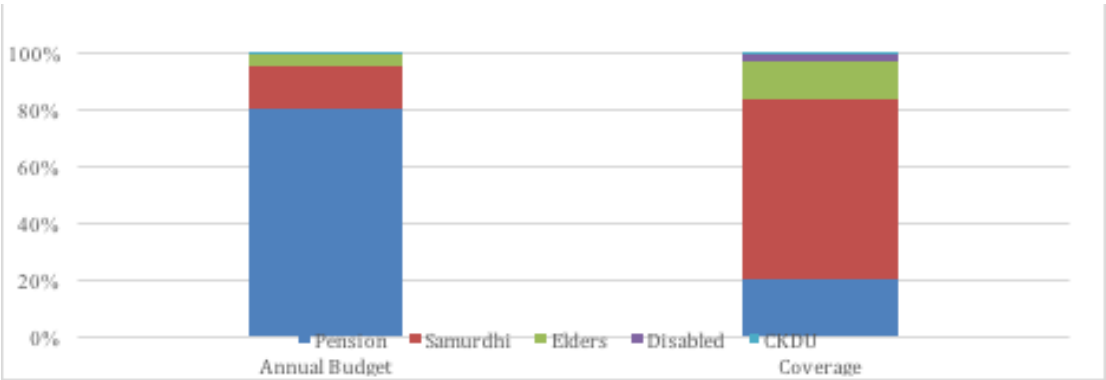
අට වන සටහන: ලෝක කම්කරු සංවිධානයේ සමාජ ආරක්ෂණය සම්බන්ධයෙන් වන 202 වන ප්‍රඥප්තිය

සමාජ ආරක්ෂණය තුළින් යම් අයකු ආදායම් උත්පාදනය නතර කළ විට ප්‍රතිලාභ හිමිගන්නා අතර සමාජ සුභසාධන වැඩසටහන් මගින් කිසියම් කණ්ඩායමක් ඉලක්ක කරමින් ප්‍රතිලාභ ලබා දීමක් සිදු කරයි. විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම හා සේවක අර්ථසාධක අරමුදල සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රම යටතට ගැනෙන අතර සමෘද්ධි හා මහජනාධාර වැනි වැඩසටහන් සමාජ සුභසාධන යටතට ගැනේ. කෙසේ වෙතත් ශ්‍රී ලංකාව තුළ බහුල වශයෙන් ක්‍රියාත්මක වන්නේ සමාජ සුභසාධන වැඩසටහන් ය. එලෙස ක්‍රියාත්මක වන සියලු සමාජ සුභසාධන වැඩසටහන් ඉලක්කගත වැඩසටහන් ලෙස ක්‍රියාත්මක වේ. ඒ අනුව එම වැඩසටහන්වල සාමාජිකත්වය යම් නිර්නායකයන් ඔස්සේ සලකා බලා සුදුස්සන්ට පමණක් ප්‍රතිලාභ ලබා දීමට ක්‍රියා කර ඇත. මේ සඳහා සුදුසුකම් ලාභීන් තෝරා ගැනීමේ ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මක වීම තුළ ඇතැම් පිරිස් මගහැරී යාමටත්

තවත් පිරිසක් විවිධ ක්‍රමවේද හරහා තෝරාගැනීම් ක්‍රමවේදවලට පරිහානිතව ඇතුළු වී වැරදි ලෙස ප්‍රතිලාභ භුක්ති විඳීමටත් ඉඩ ඇත. මේ තත්ත්වය රජයේ ප්‍රමුඛතම සමාජ සුභසාධන වැඩසටහන වන සමෘද්ධි වැඩසටහන තුළ පැහැදිලිව දක්නට ලැබේ. වැඩිහිටි ප්‍රජාව වෙනුවෙන් ක්‍රියාත්මක වැඩිහිටි දීමනා වැඩසටහන ද එවන් එක් වැඩසටහනකි. බොහෝවිට මෙලෙස ඉලක්කගත සමාජ සුභසාධන වැඩසටහන් මගින් එහි ප්‍රතිලාභීන්ට ලැබෙන මුදල දරිද්‍රතා සීමාවට වඩා ඉතා පහළ අගයක් ගනී. එසේම රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය හැරෙන්නට අනෙක් කිසිදු සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමයක් මගින් ද ප්‍රතිලාභීන් සඳහා ප්‍රමාණවත් තරම් ප්‍රතිලාභ හිමි නොවේ. තවද, සේවක අර්ථසාධක අරමුදල මගින් එකවර මුදල් ගෙවීමක් පමණක් සිදු කරන බැවින් එය දිගු කාලීන සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනක් ලෙස සක්‍රීය නොවන බව ද හඳුන්වා දීමට පිළිවන.

වැඩසටහන	වාර්ෂික වියදම (රුපියල් මිලියන))	ප්‍රතිලාභීන් සංඛ්‍යාව	එක පුද්ගලයකු සඳහා දරන වාර්ෂික වියදම	එක පුද්ගලයකු වෙනුවෙන් දරන සාමාන්‍ය මාසික වියදම
විශ්‍රාම වැටුප්	199,543	612,000	326,050.65	27,170.89
සමෘද්ධි	36,700	1,900,000	19,315.79	1,609.65
වැඩිහිටි දීමනා	9,007	400,000	22,517.50	1,876.46
ආබාධිත දීමනා	1,082	72,000	15,027.78	1,252.31
වකුගඩු රෝගී දීමනා	868	24,600	35,284.55	2,940.38
එකතුව	247.2	3,008,600	418,196.27	34,849.69

වගුව 3 : සමාජ ආරක්ෂණය සහ සුඛ සාධනය වෙනුවෙන් දරන වියදම



එසේම වඩා සුවිශේෂීම කරුණ වන්නේ රජය විසින් සමස්ත ජනතාව වෙත ලබා දෙන සමාජ සුභසාධන ප්‍රතිලාභවලට වඩා ඉහළ මුදලක් රජයේ සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සඳහා යොදවන බවයි. එසේ වුවත්, රජයේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ද සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනක් වන හෙයින්, එය අනෙක් සමාජ සුභසාධන වැඩසටහන් හා සංසන්දනය කළ නොහැකි වේ. තවත් ප්‍රධාන තර්කයක් වනුයේ රජයේ විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවනු ලබන්නේ රජයේ සේවයේ නියැලීමෙන් රජයේ නිලධාරීන් සිදු කරන මෙහෙය වෙනුවෙන් බවයි. කෙසේ වෙතත් රජය විසින් රාජ්‍ය සේවාවන් පවත්වා ගෙන යාමට මාසිකව රුපියල් බිලියන 100 ක මුදලක් වැටුප් හා වේතන වශයෙන් ගෙවනු ලබයි. ජාතික අයවැය ප්‍රකාශය තුළ විශ්‍රාම වැටුප් සෑම විටම රාජ්‍ය මගින් කුටුම්භ වෙත මුදල් යොමු කරන වැඩසටහනක් ලෙස හඳුන්වා දී ඇත (**Household Money Transfer Program**). එබැවින් විශ්‍රාම වැටුප සැබවින්ම දායකත්ව නොවන සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනක් වන අතර එය රාජ්‍ය සේවකයාට ඔහුගේ සේවාදායකයා වන රජය මගින් ලබා දෙන පොරොන්දුවක් මත ලබා දෙන ප්‍රතිලාභයක් ලෙස හැඳින්විය හැකිය.

ඉහත දැක්වූ පරිදි සැමට සමාන අවස්ථා ලැබෙන සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනක් ක්‍රියාත්මක කිරීම හරහා රටේ සියලු දෙනාටම ආර්ථික හා සාමාජික වශයෙන් දියුණු වීමට අවස්ථාවක් උදා කරලනු ඇත. ඒ පිළිබඳ අවබෝධ කර ගනිමින් 2019 පිහිටවූ නව රජය සමාජ

ආරක්ෂණය සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමට වෙනම අමාත්‍යාංශයක් ද පිහිටුවන ලදී. රටක සමාජ ආරක්ෂණය යනු ආර්ථිකමය වශයෙන් මෙන්ම දේශපාලනික වශයෙන් ද අතිශය සංවේදී විෂය මාතෘකාවකි. සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභීන් සමාජයේ ඉහළ වරප්‍රසාද ලබන පිරිසක් වන අතර එවැන්නක සාමාජිකත්වය නොදරන පිරිස් අඩු වරප්‍රසාද ලබන කොටසක් බවට පත්වේ. එම වරප්‍රසාද අනුව එක් එක් කණ්ඩායම් දේශපාලන බලයක්ද ගොඩ නගා ගනී. ශ්‍රී ලංකාව තුළ ද එය අඩු වැඩි වශයෙන් ක්‍රියාත්මක වේ. රජයේ සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය යටතේ සාමාජිකත්වය දරන රාජ්‍ය සේවකයන් හා විශ්‍රාමිකයන් රජයට ඉහළම බලපෑම් සිදු කල හැකි කණ්ඩායමක් වී ඇති අතර අනෙකුත් ගොවි, ධීවර, ප්‍රජාව සහ වෙනත් සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනක සාමාජිකත්වය නොදරන පිරිස් වෙත රජයට බලපෑම් කිරීමට ඇති හැකියාව ඉතා අවමය. ඒ අනුව, රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාමිකයන් සිය වැටුප් හා වරප්‍රසාද ආරක්ෂා කර ගැනීමට හා පවතින වරප්‍රසාද වර්ධනය කර ගැනීමට සංවිධානාත්මකව කටයුතු කරන අතර සෙසු පිරිස් සතුව සංවිධාන ශක්තියක් නොමැති නිසාවෙන් ඔවුන්ගේ වරප්‍රසාද සම්බන්ධයෙන් රජයට බලපෑම් කරන අවස්ථා අවමය.

එම නිසා ම විශ්‍රාම වැටුප් සම්බන්ධයෙන් ගන්නා සෑම තීරණයක් පසුපසම යම් යම් බලපෑම් තිබෙන බව නිරීක්ෂණය වේ. එවන් හේතු කළමණාකරනය කර ගැනීම ව්‍යාපෘතියක මෙන්ම සහභාගිවන්නන්ගේ ද සාර්ථකත්වයට හේතු වන වඩාම

වැදගත් සාධකය වේ. එබැවින් කවර හෝ පාර්ශ්වයක් විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ යෝජනා ඉදිරිපත් කරන්නේ නම් එය මනා සංයමයකින් හා සියලු දෙනාගේ ම වරප්‍රසාදවලට ගරු කරමින් ඉදිරිපත් කළ යුතු වන්නේ ය. කෙසේ වෙතත් විවිධ රජයන් යටතේ පවතින විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම ප්‍රතිසංවිධානය කිරීම සඳහා අවස්ථා ගණනාවක දී උත්සාහ දරන ලදී. 2002 වසරේ දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් රාජ්‍ය සේවයට හඳුන්වා දීම, 2011 වසරේ දී පෞද්ගලික අංශයට දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම හා 2016 වසරේ දී නැවත රාජ්‍ය අංශයට දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුපක් හඳුන්වා දීම ආදී වශයෙන් රජය විසින් විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ හඳුන්වා දීමට ප්‍රයත්න දරන ලදී.

2002, 2011 සහ 2016 යන අවස්ථා ත්‍රිත්වයෙහි දී ම විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණවල දී සමාජ ආරක්ෂණ ගැටළු කෙරෙහි ආර්ථික කෝණයකින් පමණක් සලකා බලන ලද අතර ඒ හා බැඳී පවතින සාමාජිකය හා දේශපාලනික බලවේග සම්බන්ධයෙන් අවධානයක් යොමු නොවුණි. විශේෂයෙන් ම 2003 සහ 2015 දී රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප පවත්වාගෙන යාම ආර්ථික වශයෙන් අපහසු බව පමණක් සලකා මූලික වශයෙන් ම ඉලක්ක කරන ලද්දේ දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලක් පිහිටුවීම කෙරෙහිය. එසේම 2011 වර්ෂයේ පුද්ගලික අංශයට යෝජනා කරන ලද දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ද සම්පූර්ණයෙන් ම ආර්ථික කෝණයකින් පමණක් විශ්ලේෂණය කොට තිබුණි. උක්ත යෝජනාවන්

ඉදිරිපත් කිරීමේ දී දැනට සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රම ක්‍රියාත්මක කරන ආයතනවල අදහස් ලබා ගැනීම ද ඉතා අවම මට්ටමක පැවතී. විශේෂයෙන්ම ශ්‍රී ලංකාවේ ශක්තිමත් ම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කරන විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ අදහස්වලට ද ඉතා අඩු වටිනාකමක් හිමි විය. තව ද, මෙම යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීමේ ක්‍රමවේදය වූයේ ප්‍රථමයෙන් ප්‍රතිපත්ති තීන්දු ගෙන, ඒවා නීති ගත කොට ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ජනතාව දැනුවත් කිරීමයි. එවැනි ක්‍රමවේද නිසා උක්ත යෝජනා තුළින් සැබෑවටම සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමවල සාමාජිකයන්ගේ අවශ්‍යතා බැහැර කරන ලදී.

විශ්‍රාම වැටුප යනු සමාජයෙහි එක් කොටසක ගැටළුවක් නොවේ. එය සමාජයෙහි සෑම පාර්ශ්වයකටම බලපානු ලබයි. උදාහරණයක් වශයෙන් දක්වන්නේ නම් රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය මගින් රජයේ සේවකයන්ට පමණක්

ප්‍රතිලාභ සැලසුම ද බදු අය කිරීම මගින් සමස්ත ජනතාවම මේ වැඩසටහනට දායකත්වය සපයයි. සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට සේවයෝජක සහ සේවාදායක යන දෙපාර්ශ්වයේ ම දායකත්වයෙන් අරමුදල් සැපයෙන අතර අරමුදලේ 97% ක් ම භාණ්ඩාගාර බිල්පත් හි ආයෝජනය කෙරේ. තව ද විශ්‍රාම වැටුපක් හෝ එකවර ගෙවන මුදල් ප්‍රමාණයක් පෙරලා ආර්ථිකයට බලපාන මූල්‍ය ක්‍රියාකාරීත්වයක් ජනිත කරයි. එහෙයින් සෑම විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයක් ම එහි ප්‍රතිලාභීන්ට පමණක් නොව සමාජයෙහි සෑම අයෙකුට ම සම්බන්ධ වන ආර්ථික ක්‍රියාවලියක ප්‍රතිඵලයකි. එම නිසා විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ උදෙසා වන සෑම යෝජනාවක් සඳහාම සමාජයෙහි විවිධ කණ්ඩායම් ඒ සඳහා දක්වන ප්‍රතික්‍රියා සැලකිල්ලට ගැනීම අනිවාර්ය අවශ්‍යතාවක් බව සඳහන් කිරීම යුක්ති සහගත වේ.

යෝජනා

‘සෞභාග්‍යයේ දැක්ම’ ජාතික සංවර්ධන ප්‍රතිපත්ති මාලාව තුළ සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහන් කෙරෙහි ඉහළ අවධානයක් යොමු කර ඇත. එහි හතර වන පරිච්චේදයේ ගෞරවනවිත ජ්‍යෙෂ්ඨ පුරවැසි සමාජයක් හා රට වෙනුවෙන් වැඩ සංස්කෘතියක් යටතේ රටේ වැඩ කරන සියලු දෙනා ආවරණය වන පරිදි සිදු කළයුතු සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිසංස්කරණ ගණනාවක් හඳුන්වා දී ඇත.

1. රාජ්‍ය හා පුද්ගලික අංශයේ සේවකයන්ගේ විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන්ට අනුව තීරණය කෙරෙන උපතේ දී ආයු අපේක්ෂණය මත පදනම් වූ ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම
2. රජයේ සහ පුද්ගලික අංශයේ සේවකයන්ට රැකියා අහිමි වන විට නැවත රැකියාවක් සොයා ගන්නා තුරු මාසික දීමනා රක්ෂණ ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම
3. අර්ථසාධක අරමුදලේ සේව්‍ය දායකත්වය 15% දක්වා වැඩි කිරීම
4. සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ සාමාජිකයකු රාජකාරි කාලය තුළ මිය ගියවිට වැන්දඹුවට සේවකයා විශ්‍රාම යාමට නියමිත වන දිනය දක්වා වැටුප් ගෙවීම අනිවාර්ය කිරීම
5. රජයේ සේවයේ අහිමි කළ විශ්‍රාම වැටුප් අයිතිය නැවත ලබා දීම
6. පැරණි රාජ්‍ය බැංකු සේවකයන්ට ලබා දෙන විශ්‍රාම වැටුප නව සේවකයන්ට ද ලබා දීමට පියවර ගැනීම
7. සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට අමතරව දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම
8. වසර 06 කට වැඩි කාලයක් විදේශගතව සේවය කරන විදේශගත ශ්‍රමිකයන්ට විශ්‍රාම වැටුපක් හඳුන්වා දීම
9. ගොවි විශ්‍රාම වැටුප නැවත ස්ථාපනය කිරීම

යන කරුණු ඒ යටතේ ප්‍රධාන සංකල්ප ලෙස හඳුනාගත හැකිය.

සැබවින්ම සෞභාග්‍යමත් අනාගතයක් බිහි කිරීමට ශක්තිමත් සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනකට හැකියාව ඇත. සමාජ ආරක්ෂණය යනු වියදමක් නොව අනාගතය උදෙසා කරන ආයෝජනයකි. ඒ අනුව ශක්තිමත් සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනක් බිහිකර ගැනීමේ අරමුණින් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් මෙම යෝජනා ඉදිරිපත් කරනු ලබයි.

1. විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස අවුරුදු 63 දක්වා ඉහළ නැංවීම

විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස ශ්‍රම බලකාය නියෝජනය කරන සියලු දෙනා කෙරෙහිම අනිශ්චිත බලපෑම් ඇති කරන සාධකයකි. එසේම ශ්‍රම බලකායට ඇතුළත් වීමට බලාපොරොත්තුවෙන් සිටින සියලුදෙනාට ද මෙම සාධකය අනිශ්චිත වැදගත් වේ. වර්තමානයේ රාජ්‍ය සේවයේ වෛකල්පිත විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස සීමාව අවුරුදු 55 ක් වේ. කෙසේ වෙතත් රාජ්‍ය සේවකයකුට සිය අභිමතය පරිදි වයස අවුරුදු 60 දක්වා සේවය කල හැක. මීට අමතරව ඇතැම් සුවිශේෂී රජයේ සේවාවන් සඳහා අනිවාර්ය විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස අවුරුදු 60 ට වඩා ඉක්මවන අවස්ථා ඇත. එසේම ඕනෑම රජයේ සේවකයකුට තම අවශ්‍යතාව අනුව වසර 20 ක සේවා කාලයකින් පසුව විශ්‍රාම යාමට හැකිය.

සේවක අර්ථසාධක අරමුදල අනුව අනිවාර්යය විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස සීමාවක් හදුන්වා දී නැති නමුත් කාන්තාවන් සඳහා වසර 50 සපිරුණු පසුව ද පිරිමි අය සඳහා වයස අවුරුදු 55 සපිරුණු පසු සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ ප්‍රතිලාභ නැවත ලබාගත හැකි බව දක්වා ඇත. ගොවි ධීවර ඇතුළු අනෙකුත් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම සම්බන්ධයෙන් ද විශ්‍රාම ගැනීමේ වයස අවුරුදු 55 සිට අවුරුදු 60 දක්වා වේ. ඒ අනුව විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස එක් එක් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම මගින් විවිධාකාරයෙන් අර්ථ දක්වා ගෙන ඇත.

විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස සීමාව තීරණය කිරීමට බලපාන

ප්‍රධානතම කාරණා අතර රටේ ජනතාවගේ ආයු අපේක්ෂාවේ ඉහළ යාම දැක්විය හැකිය. ආයු අපේක්ෂාව ඉහළ යාමත් සමග පුද්ගලයකු ජීවත් වන කාලය දීර්ඝ වේ. එලෙස ආයු කාලය දීර්ඝ වන විට විශ්‍රාම දිවිය තුළ විශ්‍රාමිකයාට කෙතරම් දුරට විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ ලබා දීමට විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයකට හැකිද යන්න හා පුද්ගලයකුට කොපමණ කාලයක් ශක්ති සම්පන්නව සේවය කළ හැකිද යන කරුණ මත විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස තීරණය කළ යුතු වේ.

සමස්තයක් ලෙස රටේ ශ්‍රම බලකායේ දායකත්වය ආර්ථිකයේ ඉදිරි පැවැත්මට සෘජුව බලපායි. ශ්‍රම බලකාය වැඩි වන විට ආර්ථික ක්‍රියාකාරීත්වය ද වැඩි වේ. එසේම රටේ විශ්‍රාමික ජනගහනය වැඩි වන විට ඔවුන් වෙනුවෙන් වන වියදම් ද ඉහළ යයි. විශේෂයෙන් විශ්‍රාම යාමෙන් පසු ගෙවන විශ්‍රාම වැටුප් වියදම්වලට අමතරව ඔවුන් වෙත ලබා දෙන සෞඛ්‍ය ආදී පොදු පහසුකම් සඳහා වැයවන වියදම ද ඉහළ යයි. එම වියදම් දැරීමට සිදු වන්නේ ඒ වන විට පවතින ශ්‍රම බලකාය වෙතයි. විශ්‍රාමික ජනගහනය වැඩි වන පසු බිමක ශ්‍රම බලකාය ද අඩු වන්නේ නම් එය රටේ ආර්ථික වර්ධනයට දරුණු ලෙස බලපෑමට ඉඩ ඇත. එබැවින් විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස එක කණ්ඩායමක් හෝ එක සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ වැඩසටහනක සාමාජිකයන්ට හෝ පුද්ගලික වනසේ තීරණය කිරීමට නොහැකිය. ඒ අනුව සෞභාග්‍යයේ දැක්ම තුළ ද

පැහැදිලිව දක්වා ඇති පරිදි පුද්ගලික හා රාජ්‍ය දෙඅංශයට ම අදාළ වන සේ පොදු විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයසක් තීරණය කිරීම වඩාත් ඵලදායී වේ.

වර්තමානයේ විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස සීමාව කෙතරම් දුරට සාර්ථක ද යන්න සලකා බැලිය යුතු ය. විශේෂයෙන් ම බොහෝ පිරිස් විශ්‍රාම යාමේ වයස ඉක්මවා සේවය කිරීම පැහැදිලිව දැක ගත හැකි අවස්ථා තිබේ. විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මගින්ද විශ්‍රාමිකයන් නැවත රැකියාගත කිරීමේ වැඩසටහනක් 2015, 2016 සහ 2017 වර්ෂවල දී ක්‍රියාත්මක කරන ලද අතර එමගින් විශාල පිරිසක් නැවත රැකියාගත විය. එසේම විශ්‍රාමික ණය වැඩසටහන් හරහා බොහෝ විශ්‍රාමිකයන් නැවතත් ආර්ථික කටයුතුවලට (ව්‍යාපාර ආරම්භ කිරීම වැනි) අනුගත විය.

විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස තීරණය කිරීමේ දී විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවන කාලය කොපමණ ද යන්න තීරණය කිරීම වඩා වැදගත් ය. විශේෂයෙන්ම රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය දායකත්ව නොවන විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයකි. එබැවින් රජය එක් විශ්‍රාමිකයකුට කොපමණ කාලයක් විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමට සිදු වේද යන්න සලකා බැලීම අත්‍යවශ්‍යය. විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ දත්ත අනුව 2017-01-01 ට පෙර විශ්‍රාම ගිය විශ්‍රාමිකයන්ගේ වයසේ සාමාන්‍ය අවුරුදු 72 පමණ වේ. ඒ අනුව සාමාන්‍යයෙන් රජයේ සේවකයකුට වසර 20 - 25 ත් අතර කාලයක් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීමට සිදු වේ. ඒ රජයේ

සේවකයන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට යොදා ගන්නා සේවා කාලයේ සාමාන්‍ය වසර 28 වන පසුබිමකය. රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 2/1970 මගින් රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ

විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස 55 ලෙස තීරණය කර තිබුණි. පසුව 1996 දී වෛකල්පිත විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස 55 ලෙස කිබියදීම වයස අවුරුදු 60 දක්වාම රාජ්‍ය සේවකයන්ට සිය කැමැත්ත පරිදි

සේවය කළ හැකි බවට තීරණය කරන ලදී. කෙසේ වෙතත් උපරිම විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම් තීරණය වන්නේ විශ්‍රාම ගන්නා වයස මත නොව සේවා කාලය අවුරුදු 30 කට වඩා වැඩි වූ විට ය.

විශ්‍රාම ගිය දිනය	විශ්‍රාම වැටුප ගෙවා ඇති කාලය	විශ්‍රාමිකයන් සංඛ්‍යාව
1/01/1979 පෙර	වසර 40 ට වැඩි	10575
1/01/1979 සහ 01/01/1989 අතර	වසර 30- 40 අතර	48161
1/01/1989 සහ 01/01/1999 අතර	වසර 20-30 අතර	116582
1/01/1999 සහ 01/01/2009 අතර	වසර 10-20 අතර	101336
1/01/2009 සහ 01/01/2017 අතර	වසර 10 ට අඩු	128643

වගුව 10 : සිවිල් විශ්‍රාමිකයකු ගේ විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවන කාලය (2019 විශ්‍රාම වැටුප් පරිවර්තන දත්ත පද්ධතිය ඇසුරින්)*

ආයු කාලය වැඩිවීමත් සමග විශ්‍රාමිකයකුට විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවන කාලය වැඩි වේ. එසේම විශ්‍රාමික ප්‍රජාව වෙනුවෙන් රජයක් විසින් දැරිය යුතු සෞඛ්‍ය වියදම් දැරිය යුතු කාලය ද වැඩි වේ. එසේම 2012 වසරේ සංඛ්‍යාලේඛණ දෙපාර්තමේන්තුව මගින් සකස් කරන ලද ජීව වගු

අනුව (life table) ශ්‍රී ලාංකික පිරිමි පුද්ගලයකු වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව වසර 18ක් වූ අතර කාන්තාවකගේ වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව වසර 22 ලෙස ගණනය කර ඇත. කෙසේ වෙතත් සංඛ්‍යාලේඛණ දෙපාර්තමේන්තුව විසින් ඉන් පසුව ජීව වගු නිර්මාණය කර නැත. එක්සත්

ජාතීන්ගේ සංවිධානයේ ලෝක ජනගහන දත්ත අනුව (World population prospect) ශ්‍රී ලාංකිකයකුගේ වයස 60 දී ආයු අපේක්ෂාව 1970 දී අවුරුදු 17 ක් වූ අතර එය 2010 වසර වන විට අවුරුදු 20ක් බවට පත් වී ඇත

රට	වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව	විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස	විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවන කාලය
ශ්‍රී ලංකාව	21	55-60	21-26
බංග්ලාදේශය	18	59	19
ඉන්දියාව	17	60	17
ඕස්ට්‍රේලියාව	25	67	18
චීනය	20	60	20
එක්සත් රාජධානිය	24	65	19
ප්‍රංශය	26	67	19
සිංගප්පූරුව	25	67	18

වගුව 11 : එක්සත් ජාතීන්ගේ ලෝක ජනගහන දත්ත අනුව 2020 වර්ෂයේ විවිධ රටවල වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව සහ එම රටවල විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස අනුව විශ්‍රාම වැටුප ගෙවන කාල සීමාව.

දකුණු ආසියානු රට	වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව	විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස	විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවන කාලය
ඇෆ්ගනිස්ථානය	16	55-60	16-21
බංග්ලාදේශය	19	59	20
භූතානය	21	60	21
ඉන්දියාව	18	60	18
මාලදිවයින	21	65	16
නේපාලය	18	55-60	18-23
පකිස්ථානය	18	60	18
ශ්‍රී ලංකාව	21	55-60	21-26

වගුව 12 : එක්සත් ජාතීන්ගේ ලෝක ජනගහන දත්ත අනුව 2020 වර්ෂයේ දකුණු ආසියානු රටවල වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව සහ එම රටවල විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස අනුව විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවන කාල සීමාව.

Location	1995 to 2000 අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව	2000 to 2005	2005 to 2010	2010 to 2015	2015 to 2020	2020 to 2025	2025 to 2030	2030 to 2035	2035 to 2040	2040 to 2045	2045 to 2050
Afghanistan	14.95	15.29	15.68	16.10	16.40	16.68	16.93	17.17	17.42	17.67	17.95
Bangladesh	17.53	17.94	18.38	18.87	19.30	19.94	20.56	21.15	21.73	22.31	22.88
Bhutan	17.00	18.03	19.18	20.16	20.82	21.42	21.95	22.44	22.91	23.36	23.79
India	16.15	16.58	17.01	17.63	18.02	18.34	18.66	19.00	19.34	19.70	20.07
Iran	17.65	18.48	19.13	19.39	19.82	20.44	21.07	21.70	22.31	22.93	23.55
Maldives	16.62	18.04	19.09	20.10	21.26	22.31	23.29	24.19	25.02	25.78	26.43
Nepal	15.87	16.36	16.74	17.17	17.61	18.07	18.52	18.99	19.51	20.03	20.57
Pakistan	17.31	17.35	17.34	17.74	17.73	17.84	17.92	18.03	18.14	18.28	18.43
Sri Lanka	17.32	20.04	20.42	20.77	21.10	21.63	22.16	22.69	23.23	23.80	24.37

වගුව 13 : වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව විකාශය (මූලාශ්‍රය, එක්සත් ජාතීන්ගේ ජනගහන දත්ත) විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස තීරණය කිරීමේ දී තවත් බලපාන වැදගත් කරුණක් වන්නේ පුද්ගලයකුට සෞඛ්‍ය සම්පන්නව කොපමණ කාලයක් සේවය කල හැකි ද යන්නයි. එය පුද්ගලයාගෙන් පුද්ගලයාට වෙනස් විය හැක. ලෝක සෞඛ්‍ය සංවිධානය විසින් එක් එක් රටවල පවතින වසංගත රෝග ව්‍යාප්තිය, ආබාධිත පුද්ගලයන්ගේ සංඛ්‍යාව සහ තවත් සෞඛ්‍ය නිර්ණායක ගණනාවක් එකතු කර එම රටේ සෞඛ්‍ය පද්ධතියේ ශක්තිය අනුව ගණනය කරන ලද සෞඛ්‍ය සම්පන්න ආයු අපේක්ෂාව (**Healthy Life Expectancy! HALE**)යනුවෙන් නව නිර්ණායකයක් හඳුන්වා දෙන ලදී.එම ක්‍රමය මගින් පුද්ගලයකුට තමාට ලැබෙන සෞඛ්‍ය පහසුකම් අනුව ජීවත් විය හැකි කාලය ගණන් බලා ඇත.

රට	2016	2015	2010	2005	2000
ඔස්ට්‍රේලියාව	20.4	20.2	19.7	19.1	18.3
බංග්ලාදේශය	14.7	14.5	13.7	13.2	12.8
චීනය	15.8	15.6	15.4	15.2	14.6
ප්‍රංශය	20.6	20.4	19.8	19.1	18.4
ඉන්දියාව	12.9	12.8	12.4	11.8	11.5
සිංගප්පූරුව	21	20.8	20	19.1	17.5
ශ්‍රී ලංකාව	16.1	15.9	15.5	15.5	14.3
එක්සත් රාජධානිය	19.2	19	18.8	17.7	16.9

වගුව 14 : එක් වර්ෂයට අදාලව වයස අවුරුදු 60 දී සෞඛ්‍යසම්පන්න ආයු අපේක්ෂාව (මූලාශ්‍රය : ලෝක සෞඛ්‍ය සංවිධානය Healthy Life Expectancy (HALE)**

රට	වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව	සෞඛ්‍ය සම්පන්න ආයු අපේක්ෂාව	විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස	සෞඛ්‍ය සම්පන්න ආයු අපේක්ෂාව අනුව විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවන කාලය	සාමාන්‍ය ආයු අපේක්ෂාව අනුව විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවන කාලය
ශ්‍රී ලංකාව	21	16.1	55-60	16.1 - 21.1	21-26
බංග්ලාදේශය	18	14.7	59	15.7	19
ඉන්දියාව	17	12.9	60	12.9	17
ඔස්ට්‍රේලියාව	25	20.4	67	13.4	18
චීනය	20	15.8	60	15.8	20
එක්සත් රාජධානිය	24	19.2	65	14.2	19
ප්‍රංශය	26	20.6	67	13.6	19
සිංගප්පූරුව	25	21	67	14	18

වගුව 15 : සෞඛ්‍ය සම්පන්න ආයු අපේක්ෂාව හා සාමාන්‍ය ආයු අපේක්ෂාව අනුව විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවන කාලය සාමාන්‍ය ආයු අපේක්ෂාව අනුව ද, සෞඛ්‍ය සම්පන්න ආයු අපේක්ෂාව අනුව ද ශ්‍රී ලංකාව මේ වන විටත් ඉහළ විශ්‍රාමික කාලයක් පවත්වාගෙන යනු ලබන බව ඉහත සංඛ්‍යා සටහන් අනුව පැහැදිලි වේ. එවන් තත්වයක් තුළ ඉදිරියේ දී ශ්‍රී ලංකාවේ ජනගහන වෙනස් වීම හා ආයු අපේක්ෂාවේ අපේක්ෂිත වෙනස්කම් අනුව පුද්ගලයකුගේ වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව තවදුරටත් ඉහළ යයි.

වර්ෂය	වයස අවුරුදු 60 දී ආයු අපේක්ෂාව
2010	20.77
2015	21.10
2020	21.63
2025	22.16
2030	22.69
2035	23.23
2040	23.80
2045	24.37

වගුව 16 : එක් එක් වර්ෂයට සාපේක්ෂව ශ්‍රී ලංකාවේ ආයු අපේක්ෂාවේ වර්ධනය (මූලාශ්‍රය : එක්සත් ජාතීන්ගේ ජනගහන දත්ත) මේ අනුව සලකා බැලූ විට විශ්‍රාමික ජීවිත කාලය ලෙස සාධාරණ සේවා කාලයක් පවත්වාගෙන යාම අරමුණු කරගෙන විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස තීරණය කිරීම සුදුසු වේ.

මූලාශ්‍ර වර්ෂය	වයස අවුරුදු 60දී ආයු අපේක්ෂාව	විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස	විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවන කාලය
2020	21.63	62	20
2025	22.16	63	20
2030	22.69	63	20

වගුව 17 : විශ්‍රාම දිවිය අනුව විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස තීරණය කිරීම

මේ වන විටත් ශ්‍රී ලංකාව විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස අනුව වසර 21-26 අතර කාලයක් විශ්‍රාමික ජීවිත කාලය ලෙස සලකනු ලබයි. එය දැනටද බොහෝ රටවල විශ්‍රාමික ජීවිත කාලයට ඉහළ අගයක් ගනී. එසේ වුවද, ඉදිරියේ දී රට තුළ ඇති විය හැකි ශ්‍රම හිඟය සහ විශේෂයෙන් ම යම් යම් ක්ෂේත්‍රවල නිපුණතාවයෙන් හෙබි සේවක හිඟය සලකා බලා අනිවාර්ය විශ්‍රාමික ජීවිත කාලය වසර 20 ක් වනසේ විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස පවත්වා ගැනීම සුදුසු වේ. විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස නිරන්තරයෙන් සංශෝධනය කිරීම එතරම් ප්‍රායෝගික නොවේ. ඒ අනුව අවම වශයෙන් වසර 10 ක කාලයක් තුළ සිදුවිය හැකි වෙනස් වීම් සලකා විශ්‍රාම යාමේ වයස තීරණය කළ යුතුය. ඒ අනුව අනිවාර්ය විශ්‍රාම යාමේ වයස අවුරුදු 63 ලෙස සංශෝධනය කිරීම වඩාත් යෝග්‍ය වේ.

ප්‍රතිලාභ

විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස දීර්ඝ කිරීම තුළින් ඉහත සාකච්ඡා කළ පරිදි ශ්‍රම බලකාය සහ වැඩිහිටි ජනගහනය අතර යහපත් අනුපාතයක් පවත්වාගෙන යාමට හැකි වන අතර කෙටි කාලීන ආර්ථික ප්‍රතිලාභ ද ළගා කර ගත හැකි බව පසක් වේ. එසේම රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය යටතේ සාමාජිකත්වය දරන රාජ්‍ය සේවකයන් විශ්‍රාම යාම ප්‍රමාද වීම තුළ වසර 3 ක

පමණ කාලයක් සඳහා රජයට නව විශ්‍රාමිකයන් වෙනුවෙන් දැරීමට වන වියදම අඩු වනු ඇත. එසේම එම කාලය තුළ මිය යන විශ්‍රාමිකයන්ට සාපේක්ෂව විශ්‍රාමිකයන්ගේ වැඩි වීම සැලකිය යුතු ලෙස වැඩි වීමක් බලාපොරොත්තු විය නොහැක. එබැවින් විශ්‍රාම වැටුප් වියදම සාපේක්ෂව ස්ථාවර අගයක පැවතීම බලාපොරොත්තු විය හැකිය. කෙසේ වෙතත්, වයස

දීර්ඝ කිරීම තුළින් ලැබෙන වියදම අඩු වීමේ ප්‍රතිලාභය නැවත ආයෝජනය කිරීමක් නොකරන්නේ නම් වයස දීර්ඝ කිරීම මගින් සිදුවන්නේ රජය දැරිය යුතු වියදම් ප්‍රමාද වීමක් පමණක් වන අතර නැවත වසර තුනකට පසු රජයට පෙර පරිදිම විශ්‍රාම වැටුප් වැය බර දැනීමට පටන් ගනු ඇත. රාජ්‍ය සේවක අර්ථසාධක අරමුදල වශයෙන් ගත්තද වසර

තුනක් යන තුරු ප්‍රතිලාභ ආපසු ගෙවීම අඩු වන අතර එම කාලය තුළ අර්ථසාධක අරමුදලේ ශේෂය වැඩි කර ගැනීමට හැකියාව ඇත. දායක වන කාලය දීර්ඝ වන තරමට එය ප්‍රතිලාභ වැඩිවීමට හේතු වන අතර, විශ්‍රාමිකයාට සහ රටට ද වාසිදායක වේ. තවදුරටත් සේවයේ නියුක්ත වීමට සෞඛ්‍ය සම්පන්න හා යම් යම්

ක්ෂේත්‍රවල මනා නිපුණතාවකින් හෙබි ශ්‍රමිකයන්ගෙන් වඩාත් ඵලදායී සේවාවක් ලබා ගත හැකිවනු ඇත. විශ්‍රාම වයස් සීමාව අවසන් වීමෙන් බොහෝ ශ්‍රමිකයන් ස්වකීය සේවය පෞද්ගලික හා විදේශගත ආයතනවලට ලබා දීමට පෙළඹීම විශ්‍රාම යාමේ වයස් දීර්ඝ කිරීමෙන් අවම කරගත හැකිවනු ඇත.

එසේම මෙම කාලය ප්‍රයෝජනයට ගනිමින් රජයේ විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය මෙන්ම පුද්ගලික අංශයේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම අතර පවතින අසමානත්වතා අඩු කරමින් රාජ්‍ය සේවය හා පුද්ගලික අංශය අතර වන වැටුප් හා අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ බෙදී යාමේ සමානාත්මතාව ඇති කිරීමට ද යෝජනා කරනු ලැබේ.

2. රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ආරක්ෂා කර ගැනීම

රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය ශ්‍රී ලංකාවේ පවතින ශක්තිමත්ම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයයි. එය පුර්ණ දායකත්ව නොවන විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයකි. එබැවින් විශ්‍රාමිකයන්ගේ සංඛ්‍යාව ඉහළ යාමත් සමගම විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සඳහා රජය විසින් දැරිය යුතු වියදම ද ඉහළ යයි. ඒ අනුව රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් වියදම ඉහළ යාමත් සමග රජයේ ආදායම් මත වන බලපෑම වැඩි වන අතර විශ්‍රාම වැටුප් වියදම කළමනාකරණය කිරීම සඳහා රාජ්‍ය ආදායම වැඩි කිරීමට කටයුතු කළ යුතුවේ. ඒ සඳහා ප්‍රධානතම ක්‍රමවේදය වන්නේ බදු ආදායම ඉහළ දැමීම වේ.

මෙයට පෙර කිහිප අවස්ථාවක දී ම රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් බවට පරිවර්තනය කිරීමට උත්සාහ දරන ලදී. නමුත් එම සෑම අවස්ථාවකම ඊට විශාල ප්‍රතිවිරෝධයක් රාජ්‍ය සේවකයන්ගෙන් පැන නැගුණි. විශ්‍රාම වැටුප් මූල්‍යනය කිරීමේ ගැටලුව රාජ්‍ය සේවකයාගේ ගැටළුවක් නොවේ. එය අයහපත් මූල්‍ය කළමනාකරණයේ ප්‍රතිඵලයකි. දැනටමත් රාජ්‍ය සේවකයා විසින් තම වැටුපෙන් කොටසක්

විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා දායක කරයි. එහෙත් එය නිසි මූල්‍ය කළමනාකරණයකට ලක් කිරීමට අවශ්‍ය වී තිබේ. වර්තමාන ආණ්ඩුව විසින් රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් අයිතිය කප්පාදු නොකරන බව ප්‍රකාශ කොට ඇත. ඒ අනුව, ආණ්ඩුවේ අපේක්ෂාව පරිදි ඉදිරියේ දී ද රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය කප්පාදුවකින් තොරව පවත්වාගෙන යාම සඳහා සුදුසු යෝජනා ඉදිරිපත් කළ යුතුව පවතී.

2.1 වැනදඹු සහ අහන්දරු දායක මුදල ආයෝජනය කොට විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල ස්ථාපිත කිරීම

මීට පෙර ස්ථාපිත නොකරන ලද දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලක් ආරම්භ කිරීම වඩාත් අසීරුය. එසේම මාසයකට රුපියල් බිලියන 100ක් පමණ වන රජයේ සේවක වැටුප් ද ඇතුළුව මාසික

විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීම හාණ්ඩාගාරයට අසීරු විය හැකිය. කෙසේ වෙතත්, ඉහත පළමු යෝජනාව පරිදි විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස ඉහළ දමන්නේ නම් එමගින් ලැබෙන මූල්‍යමය

ඉතිරිය විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලක් ස්ථාපනය කිරීම සඳහා යොදා ගත හැකිය. ශ්‍රී ලංකාවෙහි පවත්නා පැරණිතම

සමාජ ආරක්ෂණ නීතිය වනුයේ 1898 වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් ආඥාපනතය. මියගිය රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ පවුලේ සාමාජිකයන්ගේ ආරක්ෂාව මෙම වැඩසටහන මගින් ඉලක්ක කරනු ලබයි. පළමු වැඩසටහන මගින් ආවරණය වනුයේ කාන්තාවන් සහ ළමුන් පමණි. පසුව පුරුෂයින් ද ඊට ඇතුළත් වන පරිද්දෙන් නීතිය පුළුල් කරනු ලැබිණි. වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය යනු දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයකි. ඒ අනුව සෑම රාජ්‍ය සේවකයකුම සිය වැටුපෙන් 6-7% ප්‍රමාණයක් අනිවාර්ය වශයෙන්ම වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලට දායකත්වය වශයෙන් ගෙවිය යුතුය. එය අරමුදල් කළමනාකරණ මණ්ඩලයක් විසින්

කළමනාකරණය කරනු ලැබීමට යෝජනා විය. කෙසේ වෙතත් 1898 වැන්දඹු අනන්දරු ආඥාපනතේ සඳහන් කර ඇති පරිදි අරමුදල ස්ථාපිත කරනු නොලැබිණි. 1983 වැන්දඹු පුරුෂ ක්‍රමය හඳුන්වා දීමත් සමග සියලු දායක මුදල් ඒකාබද්ධ අරමුදලට බැර විය යුතු බවට නියම කරන ලදී. ඒ අනුව සියලු දායක මුදල් ඒකාබද්ධ අරමුදලට බැර වන අතර අරමුදල් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියක් සිදු නොවේ. වර්තමානයේ දී ශ්‍රී ලංකාවේ වැන්දඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප ලබන විශ්‍රාමිකයෝ 186,000 ක් සිටිති. වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් හිමියන්ට විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීම සඳහා මසකට වැය වන පිරිවැය රුපියල් බිලියන 4.3 කි. (වාර්ෂිකව රුපියල් බිලියන 51.6)

විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවට වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් දායක මුදල් ලෙස ලැබෙනුයේ පළාත් සභා සේවකයන්, පිරිවෙන් ගුරුවරුන්, සහ පුද්ගලික පාසල් ගුරුවරුන්ගෙන් ලැබෙන දායකත්වය සහ ද්විතීයන පදනම මත සේවය කරන රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ වැටුපෙන් වන 25% දායකත්ව මුදල් පමණි. මෙසේ රැස්කරන මුදල් රාජ්‍ය ආදායමට ගිණුම් තබනු ලබන අතර අක්මුදල් ලෙස පාරිතෝෂික ගෙවීම් පිණිස සහ මහා භාණ්ඩාගාරය විසින් කරනු ලබන ගමපෙන්වීම් අනුව දෙපාර්තමේන්තුවෙහි පරිපාලන වියදම් ආවරණය කිරීම පිණිස භාවිතා කෙරේ

වර්ෂය	එක් රැස් කරන ලද දායක මුදල (රුපියල්)
2015	5,164,102,308
2016	6,092,736,090
2017	7,418,099,194
2018	8,685,808,640
2019	10,029,618,701

වගුව 18: පළාත් සභා මගින් වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල් එක් රැස් කිරීම්

මධ්‍යම රජය යටතේ සේවය කරන රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් දායක මුදල් (බහුතර සිවිල් සේවකයන් සහ අධිකරණ සේවා සේවකයන්) වැටුප් ගෙවීමේ දී අඩු කරන අතර අරමුදලට බැර කිරීමකින් තොරව රජයේ ගිණුම්වල ඇතුළත් කෙරේ. එහෙයින් වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් දායක මුදල් හුදෙක් රජයේ ගිණුම් තුළ වන ගිණුම් සටහනක් බවට පමණක් පත්ව තිබේ. මෙම අරමුදල නිසි පරිදි ස්ථාපිත කරන ලද්දේ නම්

විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම සඳහා වන රජයේ අයවැය මත වන පීඩනය අඩුවිය හැකිව තිබිණි. කෙසේ වුව ද බදු ආදායම් මගින් පමණක් දැනට සිටින විශ්‍රාමිකයන් සඳහා ගෙවීම අපහසු බව පිළිගත යුතුව ඇත. තවද අරමුදල් මූලාශ්‍රයක් පවත්වා ගැනීමකින් තොරව විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම යනු ඊටත් වඩා අහිතකර තත්ත්වයකි. පමණටත් වඩා පුළුල් වෙමින් යන රාජ්‍ය අංශයක් සමගින් මෙම තත්ත්වය ඉදිරි දශක දෙක තුළ ද එලෙස සිදු කිරීම

මගින් රජයේ වියදමට ඇති කරනු ලබන පීඩනය ඉහළ යනු ඇත. වර්තමානයේ දී පාරිතෝෂික ගෙවීම් සඳහා තුනක පොරොත්තු ලේඛණයක් පවත්නා පසුබිමක් තුළ අනාගතයේ දී විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීම පිණිස ඇතිවන්නට නියමිත දුෂ්කරතාවන්හි පූර්ව ඉඟි දක්නට ලැබෙමින් පවතී. සෑම වර්ෂයක ම විශ්‍රාමික ප්‍රජාවට අලුතින් 25,000 – 30,000 අතර නව විශ්‍රාමික පිරිසක්

එකතු වේ. විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස ඉහළ දැමීමත් සමගම වර්ෂයක් පාසා විශ්‍රාම ලබන සංඛ්‍යාව 17,000 කින් පමණ අඩුවනු ඇත (හමුදා සාමාජිකයන් හැර). එහෙයින් විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම පිණිස රජයට වන පිරිවැය අඩුවේ. කෙසේ වුව ද මේ සේවකයන් දිගටම රාජ්‍ය සේවය තුළ රැඳෙන හෙයින් ඔවුන් වෙත වැටුප් හා දීමනා ගෙවීමට සිදුවන නිසා රජයේ පිරිවැය වල ඉතුරුවක්

නොවනු ඇත. නමුත් විශ්‍රාම ගැන්වීම් සිදු නොවන තත්ත්වයක් යටතේ රජයට එළඹෙන වසර තුන තුළ පාරිතෝෂික ගෙවීමට සිදු නොවනු ඇත (විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස ඉහළ දැමීමට යෝජනා කරන්නේ නම්). සෑම වසරක් පාසාම රජය විශ්‍රාම පාරිතෝෂික ගෙවීම පිණිස රුපියල් බිලියන 25 කට ආසන්න ප්‍රමාණයක් වැය කරයි.

පාරිතෝෂික වර්ගය	විශ්‍රාමිකයන් සංඛ්‍යාව	මුදල (රුපියල්)
විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය	24,084	24,396,199,725
හමුදා	207	86,298,818
මරණ පාරිතෝෂික	978	641,158,406
වෙනත්	6,247	678,477,355
මුළු මුදල	31,516	25,802,134,304

වගුව 19: පාරිතෝෂික ගෙවීම්-2019

විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස ඉහළ දැමීමත් සමග රජයට වසර 3ක් සඳහා රාජ්‍ය සේවයෙන් විශ්‍රාම යන නිලධාරීන්ට ගෙවීමට සිදුවන පාරිතෝෂික මුදල ඉතිරි වේ (හමුදා නිලධාරීන්ට හැර). එය ආසන්න වශයෙන් රුපියල් බිලියන 19ක් පමණ වේ (2020 වැටුප් වැඩිවීමත් සමග).

එහෙයින් රජයට ඉතුරු කරගන්නා ලද මුදල සහ පළාත් සභා මගින් දැනට එකතුවන මුදල පමණක් එකතු කර වාර්ෂිකව රුපියල් බිලියන 30ක මුදලක් අරමුදලකට යොමු කිරීම හරහා විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලක් පිහිටුවීමට හැකියාව ඇත. අදාළ තෙවසර අවසන් රජයට

වර්ෂය	පාරිතෝෂික මුදල
2017	12,483,241,791.24
2018	14,232,126,055.39
2019	16,312,196,022.87
2020 අපේක්ෂිත	18,916,227,047.34

20 වගුව : එක් එක් වර්ෂය සඳහා සිවිල් විශ්‍රාමිකයන් වෙත ගෙවන ලද පාරිතෝෂික මුදල

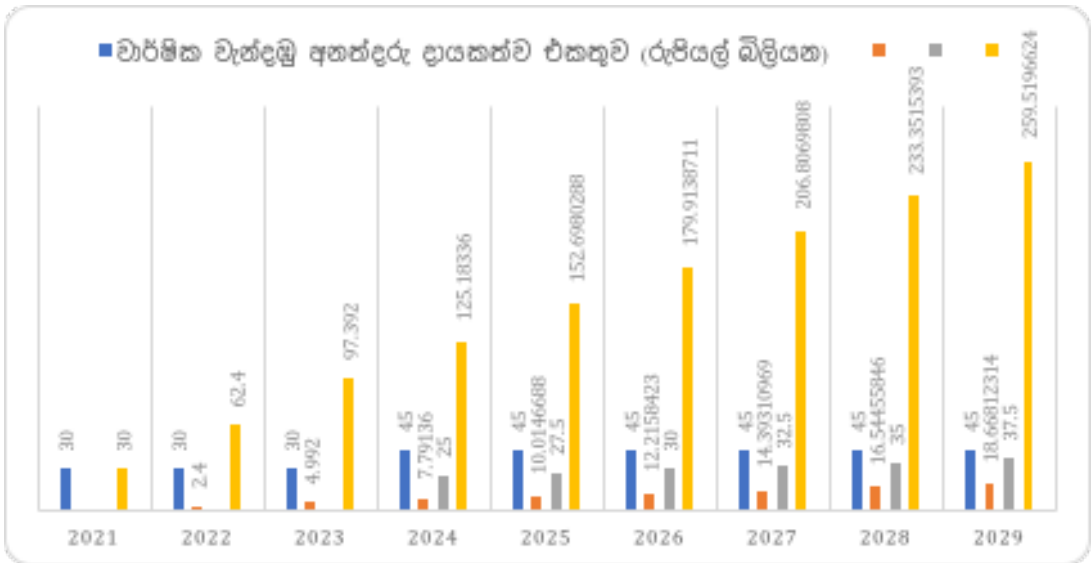
නැවතත් විශ්‍රාමිකයන්ට පාරිතෝෂික ගෙවීමට සිදුවනු ඇත. ඒ වන විට විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල ස්ථාපිත කර ඇති හෙයින් සහ අරමුදලෙහි වසර තුනක මුදල් රැස්ව තිබෙන හෙයින් එම මුදල් පාරිතෝෂික වශයෙන් ගෙවීම පිණිස යොදාගත හැකිවේ.

එහෙයින් රජයට අඛණ්ඩව විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලට මූල්‍යනාය කළ හැකි වන අතර අරමුදල මගින් පාරිතෝෂික පිරිවැය සහ සමස්ත විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැයෙන් කොටසක් කළමනාකරණය කෙරෙනු ඇත.

වර්ෂය	වර්ෂයකට එකතු කරන වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල් (රුපියල් බිලියන)	වාර්ෂික පොලිය (8%)	පාරිතෝෂික සඳහා වන වියදම (රුපියල් බිලියන)	අරමුදලේ වටිනාකම (රුපියල් බිලියන)
2021	30			30
2022	30	2.4		62.4
2023	30	4.992		97.392
2024	30	7.79136	25	110.18336
2025	30	8.8146688	27.5	121.4980288
2026	30	9.719842304	30	131.2178711
2027	30	10.49742969	32.5	139.2153008
2028	30	11.13722406	35	145.3525249
2029	30	11.62820199	37.5	149.4807268

වගුව 19: විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස සහ පාරිතෝෂික ගෙවීම් වර්ධනය වීමත් සමඟ වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල් තක්සේරුව පිලිබඳ පුරෝකථනය

විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල ස්ථාපනය වූ පසු ඒ මත විශ්‍රාම වැටුප් කළමනාකරණය කිරීම පහසු වනු ඇත. ඉහත දැක්වූ පරිදි අරමුදල පිහිටුවීමෙන් පසු කළමනාකරණය කළ හැකි වන්නේ සිවිල් රාජ්‍ය සේවයේ විශ්‍රාම පාරිතෝෂික පමණක් නොව හමුදා පාරිතෝෂික ද ඒ හරහා කළමනාකරණය කළ හැකි වනු ඇත. එහෙත් විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල අඛණ්ඩව මූල්‍යනය කිරීම ඉතා වැදගත් වේ. එබැවින් විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලින් ලැබෙන මූල්‍යමය වාසියත් සමඟ පළාත් සභා පමණක් නොව මධ්‍යම රජයේ සහ ක්‍රීඩා හමුදාවල වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල් ද එම අරමුදලට දායක කිරීම මගින් අරමුදල අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යා හැකි වනු ඇත.



විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස දීර්ඝ කරන පළමු වර්ෂ තුන තුළ වර්ෂයකට රුපියල් බිලියන 30ක් බැගින් ආයෝජනය කර ඉන්පසුව සමස්ත රාජ්‍ය සේවකයන්ගෙන් වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල් අරමුදලට දායක කර එම අරමුදලින් විශ්‍රාම පාරිතෝෂික වියදම කළමනාකරණය කිරීමෙන් පසු පිහිටුවන අරමුදලේ වසර 10 කට පසු ප්‍රගතිය

උපකල්පන :

වාර්ෂික පොලී අනුපාතය 8% වැනිදඹු අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් දායකත්වය මාසිකව අරමුදලට ගෙවනු ලැබේ. එය ආසන්න වශයෙන් වාර්ෂිකව රුපියල් බිලියන 45 වනු ඇති බවට උපකල්පනය කර ඇත. පාරිතෝෂික පිරිවැය විශ්‍රාම ගැන්වීම් සංඛ්‍යාවේ ඉහළ යාමත් සමග ක්‍රමාණුකූලව ඉහළ යනු ඇත.

ප්‍රතිලාභ :

විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලක් ස්ථාපිත කිරීමේ ඇති වාසි ගණනාවකි. එය රජයේ මූල්‍ය කළමනාකරනය පිලිබඳව යහපත් ආරම්භයක් වනු ඇත. තවද එය රාජ්‍ය මූල්‍ය වඩා ඵලදායී ලෙස කළමනාකරණයට උපකාරී වේ. එසේම එමගින් රජයේ අයවැය කෙරෙහි වන පීඩනය අඩු කොට නව ආයෝජන අවස්ථා විවර කර දීමට හැකිවනු ඇත.

2.2 විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා මූල්‍යයනය-සාධාරණ දායකත්වයක් තහවුරු කිරීම

වර්තමාන රාජ්‍ය අංශයෙහි පවත්නා දායකත්වය භාවිත කොට විශ්‍රාමික ප්‍රජාවට ගෙවීම් කිරීම එතරම් විචක්ෂණ පියවරක් ලෙස දැක්විය නොහැක. අනාගතයේ ශ්‍රම බලකාය අඩුවීමත් සමග රාජ්‍ය සේවයේ ශ්‍රම බලකායද අඩුවීමකට ලක්වුවහොත් විශ්‍රාම වැටුප් කළමනාකරණය කිරීම සඳහා අරමුදලට ප්‍රමාණවත් දායකත්වයක් නොලැබෙනු ඇත. එනිසා විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස දීර්ඝ කිරීම මත ලැබෙන වාසිය ආයෝජනය කර පිහිටුවන අරමුදල මගින් කෙටි කලකට රාජ්‍ය අයවැය මතවන පීඩනය අඩුවන අතර රජය විසින් රාජ්‍ය අංශයෙහි විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය අඛණ්ඩව හා ස්වාධීනව පවත්වාගෙන යාමට විධිමත් අරමුදල් මූලාශ්‍රයක් අනිවාර්යයෙන්ම ස්ථාපිත කිරීම වඩාත් යෝග්‍ය වේ.

විශ්‍රාම වැටුප් සහ දායකත්ව පිණිස වන ගණිතමය ආදර්ශය

<p>ජීව ගණිත විද්‍යාව (Actuarial Science) හරහා ගණිතමය ක්‍රමවේද සහ සංඛ්‍යාලේඛන හරහා අවිනිශ්චිතතාව, අවදානම සහ මූල්‍යයනය පිලිබඳව පුරෝකථනය කරයි. ජීව ගණිත විද්‍යාව භාවිත කිරීම මගින් අපට යම් පුද්ගලයකුට</p>	<p>සිය විශ්‍රාම ගැන්වීමෙන් පසුව ප්‍රමාණවත් විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා ගැනීම පිණිස කෙතරම් මුදල් ප්‍රමාණයක් ආයෝජනය කළ යුතුද (වර්තමාන වටිනාකම ගණනය කිරීම) නොඑසේනම් තමන් වර්තමානයේ කරන</p>	<p>ආයෝජනයට ප්‍රතිචාරිකව යම් පුද්ගලයකුට විශ්‍රාම වැටුප ලෙස කෙතරම් මුදලක් ලැබෙන්නේ ද (අනාගත වටිනාකම් ගණනය කිරීම) යන්න පිලිබඳව තක්සේරු කළ හැකිය.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

අනාගත වටිනාකම් මැනීමේ සූත්‍රය

$$FV = PV * (1 + i/n)^{n*t}$$

- FV = මුදලේ අනාගත වටිනාකම
- PV = මුදලේ වර්තමාන වටිනාකම
- i = පොලී අනුපාතය
- t = වසර ගණන
- n = වාරික ගණන

වර්තමාන වටිනාකම් සූත්‍රය

$$PV = FV / (1 + i/n)^{n*t}$$

මේ සූත්‍ර දෙක භාවිතා කිරීම මගින් වර්තමාන විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය විශ්ලේෂණය කිරීම පිණිස ආදර්ශ කිහිපයක් සංවර්ධනය කළ හැකිය. වර්තමාන පද්ධතිය මගින් සේවා කාලය සහ අවසන් වරට ගෙවන ලද වැටුප මත පදනම්ව විශ්‍රාම වැටුප ගණනය කරනු ලබයි. එහෙයින් විශ්‍රාම වැටුපෙහි මුදල්මය අගය ගත් කළ අවසන් වරට ගෙවන ලද වැටුප යන්න අතිශය වැදගත් වේ. රාජ්‍ය සේවක වැටුප ස්ථාවර

අගයක් නොවේ. එසේම එහි වෙනස් වීම ද නිත්‍ය නොවේ. වැටුප, වැටුප් වර්ධක, උසස්වීම් අනුව රාජ්‍ය සේවක වැටුප ඉහළ යයි. එහෙත්, වඩාත් වැදගත් ලෙස සේවා නියුක්තිකයන්ගේ සමාජයේ හෝ වෙළඳපොළ තුළින් ඇති වන පීඩනය හේතුවෙන් රාජ්‍ය සේවක වැටුප් වෙනස්වීම්වලට බඳුන්වේ. එහෙයින් රාජ්‍ය සේවක වැටුප්වල සිදුවන වෙනස්කම් පුරෝකථනය කළ නොහැකිය. ඒ අනුව

පවත්නා විශ්‍රාම වැටුප් පද්ධතියේ තත්ත්වය ක්‍රමක්ද යන්න ග්‍රහණය කර ගැනීම සඳහා පළමුවෙන්ම අතීතය පිළිබඳව විමසා අනතුරුව අනාගතය දෙස බැලිය යුතුය. ඒ අනුව මෙම කොටස මගින් රාජ්‍ය සේවයේ නිලධාරියෙකු 1997 දී රාජ්‍ය සේවයට බැඳී වසර 30 ක සේවයකින් පසු විශ්‍රාම යන්නේ නම් ඔහුගේ විශ්‍රාම වැටුප සඳහා රජය වැය කරන මුදල සොයාගත හැකි ක්‍රමවේද පිළිබඳ සාකච්ඡා කරනු ලැබේ.

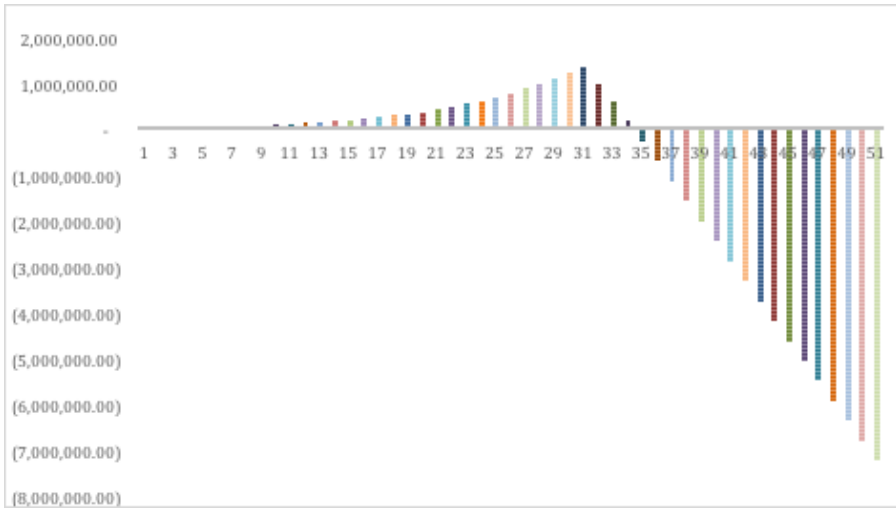
ගණනය කිරීමේ උපකල්පන

- විශ්‍රාම වැටුප ගෙවිය යුතුවන කාලය වසර 20කට සමාන වේ.
- වැටුප් වර්ධක අනුපාතය වාර්ෂිකව 3%ට නිර්ණය කෙරේ.
- වාර්ෂික පොලී අනුපාතය 8%ක් ලෙස නිර්ණය කර ඇත.

වර්තමානයේ අදාළ කරගන්නා රජයේ වැටුප් පරිමාණයන් හඳුන්වා දෙන ලද්දේ 2016 වසරේදීය. 2016 වසරට පෙර 1997, 2004 සහ 2006 වසරේ දී නව වැටුප් පද්ධති හඳුන්වා දෙනු ලැබිණි. කළමනාකාර සහකාර නිලධාරියෙකු 1997 වසරේදී රාජ්‍ය අංශයට බැඳී 30 වසරක සේවා කාලයකින් පසුව 2027 වසරේ දී විශ්‍රාම ගැනීමට නියමිත යයි උපකල්පනය කරමු. (30 වසරක සේවා කාලය උපරිම විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ හිමිකර දෙයි) එවිට නිලධාරියාගේ අනාගත

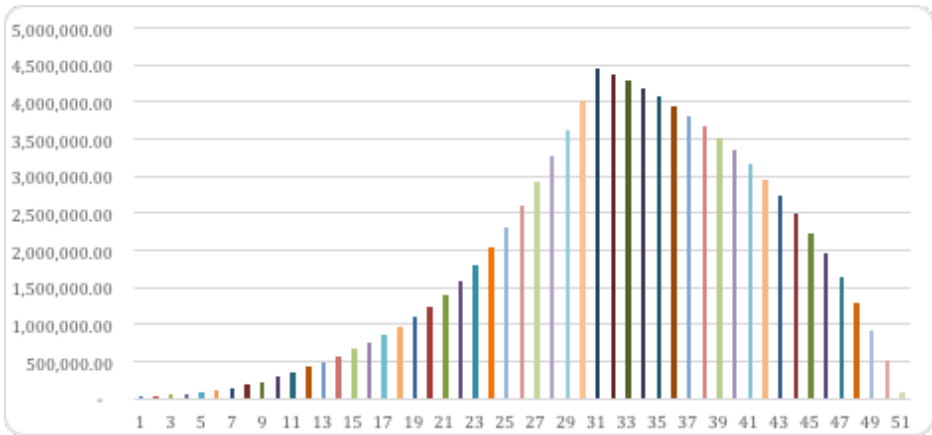
විශ්‍රාම වැටුප රු 36303.50 වනු ඇත. (උසස්වීම් සහ වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ගණනය කිරීමෙන් පසු වැටුප රු 42710 ලෙස උපකල්පනය කර) ඒ අනුව විශ්‍රමිකයට වසර 20ක් විශ්‍රාම වැටුප ගෙවන්නේ නම් ඒ සඳහා රාජ්‍ය විසින් රු. 8,712,840.00 අවශ්‍ය වේ. සැ. යු.: ගණනය කිරීම් විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුවේ වෙබ් අඩවියේ දක්වා ඇති pension calculator මගින් සිදු කර ඇත. මෙම විශ්‍රාම වැටුප ලබා ගැනීමට අදාළ නිලධාරියා සිය වසර 30 ක

සේවා කාලය තුළ තම වැටුපෙන් 6%ක කොටසක් වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදලට දායක කරනු ලැබේ. එලෙස දායක කරන මුළු මුදල රු. 477,241.20 ක් පමණි. එම මුදල වැන්දඹු අනන්දරු අරමුදලක ආයෝජනය කරන්නේ නම් වසර 30කට පසු එහි වටිනාකම රු. 1,336,517.47 ක් වේ. නමුදු එම නිලධාරියා විශ්‍රාම යනවිට වසර 20 ක කාලයක් විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීමට නම් රජයට තවත් රු. 7,231,142.26 ක් අවශ්‍ය වේ.



නවවන සටහන: වැන්දඹු අනන්දරූ දායක මුදල් මගින් විශ්‍රාම වැටුපක වියදම කළමනාකරණය කිරීම

ශ්‍රී ලංකාවේ දැනට පවත්නා ශක්තිමත්ම අරමුදල වන්නේ සේවක අර්ථසාධක අරමුදලයි. එම ක්‍රමය යටතේ සේවකයා 8% ද සේවා යෝජකයා 12% ක් ද අරමුදලට දායක කරනු ලබයි. එම ක්‍රමයම රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයට ගලපන ලද්දේ නම් විශ්‍රාම වැටුප කළමනාකරණය කිරීම සම්බන්ධයෙන් ඇති වන බලපෑම පහත පරිදි වේ.



දහවැනි සටහන : සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ ක්‍රමයට දායක විශ්‍රාම වැටුපක් ක්‍රියාත්මක වූයේ නම් ලැබෙන ප්‍රතිලාභ

ඉහත විශ්ලේෂණය අනුව බලන කල රජයේ සේවකයකු තම විශ්‍රාම වැටුපෙන් 8%ක් හා රජයේ 12% ක මුදලක් දායක වූයේ නම් ඔහුට පවතින ක්‍රමය යටතේ ලැබෙන විශ්‍රාම වැටුපට වඩා වැඩි විශ්‍රාම

වැටුපක් (රු 37,374.87) ලබා ගත හැකි වන අතර එම විශ්‍රාම වැටුප ගෙවීම සඳහා රජයට ද කිසිදු වැය බරක් දැරීමට සිදු නොවේ. තවද රුපියල් මිලියන 8 කට වැඩි එවන් විශ්‍රාම වැටුපක්

පිරිනැමීමට රජයට දායකත්වය ලෙස සැපයීමට සිදුවනුයේ රු 954,482.40 ක් පමණි. ඉහත දැක්වෙන ප්‍රවණතාව රජයේ සේවයෙහි සියලු වැටුප් පරිමාණයන්ට සමාන වේ.

ඉහත විශ්ලේෂණය මගින් මතුවන වඩාත්ම තීරණාත්මක සාධකය වනුයේ කවුරු කා වෙනුවෙන් විශ්‍රාම වැටුප ගෙවන්නේ ද යන්නයි. පෙර රාජ්‍ය සේවයේ සිට විශ්‍රාම ගත් විශ්‍රාමිකයන්ට විශ්‍රාම වැටුප ගෙවන්නේ වර්තමාන ශ්‍රම බලකාය නියෝජනය කරන පිරිස ගෙවන බදු මුදල් මගින් වන අතර මේ වනවිට සිටින ශ්‍රම බලකායට විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමට ඔවුන්ගේ දරුවන්ගේ පරපුරේ ශ්‍රම බලකාය මගින් උපයන ආදායම යොදා ගැනීමට සිදුවිය හැකිය. පළමු ආදර්ශයෙහි පෙන්වා ඇති පරිදි රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම යෝජනා ක්‍රමයට අරමුදල් සපයනුයේ රජය විසිනි. එහෙයින් ඊට අරමුදල් සැපයෙනුයේ රැස් කරනු ලබන බදු මුදල් මගිනි. බදු රැස් කරනු ලබන්නේ පුද්ගලික අංශය, අවිධිමත් අංශය සහ සෑම පුද්ගලයකු වශයෙන් පවත්නා ශ්‍රම බලකායෙනි. නමුත් විශ්‍රාම වැටුප් හිමි වරප්‍රසාදිත රජයේ

සේවකයන් පමණක් එම ක්‍රමයේ ප්‍රතිලාභ භුක්ති විඳිති. විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා වන වියදම ඉහළ යාම සහ ශ්‍රම බලකායේ සංකෝචනය සමග වත්මන් ශ්‍රම බලකාය මත වන පීඩනය අධික වේ. අනාගතයේ දී විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමට වැය වන වියදම මෙයට වඩා ඉහළ යා හැකි බැවින් එම කාලයේ ශ්‍රම බලකාය නියෝජනය කරන පිරිසට දැනෙන පීඩනය අද තිබෙන පීඩනයට වඩා වැඩි විය හැකිය. එහෙයින් පවත්නා මොඩලය අසාර්ථකය. මීට සමානව සමස්ත ආර්ථිකයම විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවිය නොහැකි වන තැනකට ඇදී යනු ඇත. එහෙයින් ඉක්මන් ප්‍රතිසංස්කරණ අත්‍යවශ්‍ය වේ. රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සඳහා ප්‍රතිසංස්කරණ හඳුන්වාදීමට මෙතෙක් ගත් සියලු උත්සාහයන් අසාර්ථක විය. එයට ප්‍රධානතම හේතුව රජය කෙරෙහි රජයේ සේවකයාගේ විශ්වාසය

බිඳ වැටීමයි. විශේෂයෙන්ම පසුගිය කාලය තුළ රජයේ අරමුදල් අවහාවිතාව සම්බන්ධයෙන් මතුවූ තත්වයන් මත දායකත්ව යෝජනා ක්‍රම සම්බන්ධව රජයේ සේවකයන් තුළ දැඩි අවිශ්වාසයක් පවතී. එසේම මීට පෙර සෑම අවස්ථාවක දී ම සිදු වූයේ, රජයේ සේවකයාගෙන් රජයට අය කරගන්නා මුදල වැඩි කර දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් ඇති කිරීම සම්බන්ධ සාකච්ඡා පමණක් වන අතර කිසිදු අයුරකින් සේවා යෝජකයා ලෙස රජයේ දායකත්වයක් සිදු කිරීම සම්බන්ධයෙන් අදහස් දැක්වීමක් නොකරන ලදී. එබැවින්, රජයේ සේවකයන්ගේ විශ්වාසය දිනා ගත හැකි පරිදි ඇති කරන විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලේ කළමනාකරණ මණ්ඩලය තුළ වෘත්තීය සමිති නියෝජනයක් ඇති කිරීමත් ඒ සඳහා රජයේ දායකත්වයක්ද ඇතුළත් කිරීමත් වැදගත් වේ.

ප්‍රතිලාභ

- විශ්‍රාම වැටුප් වැඩසටහන් යනු අනාගත ආයෝජන වේ. එහි අවම කෙටිකාලීන ප්‍රතිලාභ ගැබ්වේ. ඒ අනුව රජයට සේවක අර්ථසාධක අරමුදල වැනි තවත් ප්‍රමුඛ ආයෝජකයකු ඇතිවේ.
- රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුපට මූල්‍යයනය කිරීම තුළින් රජයේ අයවැයට එල්ල වන පීඩනය අවම වේ.
- දායකත්ව යෝජනා ක්‍රමයක විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභයන්හි බර දැඩි ලෙස වැටුප් විචලනයන් හා බැඳී තිබේ. උද්ධමන අනුපාතයන් හා සමගාමීව වැටුප් විචලනයන් පවත්වාගන්නේ නම් විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ ඉහළ යනු ඇත.
- ශ්‍රී ලංකාවෙහි ආර්ථික ප්‍රතිපත්ති තුළ ප්‍රමුඛ අවධානයක් සහිත කරුණක් වනුයේ මහජනයා විසින් කරනු ලබන ඉතුරුම් සහ ආයෝජන පිළිබඳව විධිමත් සැලසුම් නොමැතිකමයි. එයට විසඳුමක් වශයෙන් විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල හඳුන්වාදීම මගින් ජාතික ඉතුරුම් ඉහළ යනු ඇති අතර ඉතුරුම් සහ ආයෝජන කෙරේ වන මහජන දැනුවත්භාවය ද ඉහළ යනු ඇත.

2.3 අවම සේවා කාලය ඉහළ දැමීම

රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුපක් ලැබීම සඳහා වන අවම සේවා කාලය අවුරුදු 10 කි. කෙසේ වෙතත් දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයක උපරිම ප්‍රතිලාභ ලැබීමට නම් යෝජනා ක්‍රමයට දායකත්වය

ලබාදිය යුතු සේවා කාලය වඩා දීර්ඝ විය යුතුය. මීට සමානව රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයෙහි විශ්‍රාම වැටුප ගණනය කරනු ලබන්නේ සේවා කාලය මත පදනම්වය.

සේවා කාලය අනුව විශ්‍රාම වැටුපේ අගය වෙනස් වීම සේවා කාලය පහළ මට්ටමක පවතින විට පවත්නා විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය සහ යෝජනා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය යන දෙක මගින් සැලසෙන ප්‍රතිලාභ ද පහළ මට්ටමක පවතී. තවද පවතින විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය මගින් අඩු සේවා කාලයන් සම්බන්ධයෙන් දායකත්ව යෝජනා ක්‍රමයට වඩා

බොහෝ යහපත් ප්‍රතිලාභ විශ්‍රාමිකයන්ට ලබා දේ. ඒ අතර දායකත්ව යෝජනා ක්‍රමය සේවා කාලය වඩා දීර්ඝ වන විට ඉහළ ප්‍රතිලාභ සලසයි. එහෙයින් රජය වඩා දීර්ඝ කාලයක් සේවය කිරීමට රජයේ සේවා නියුක්තිකයන් අනිවාර්යයෙන්ම දිරිගැන්විය යුතුය.

සේවා කාලය	විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශතය	ලැබෙන විශ්‍රාම වැටුප	වැන්දඹු අනන්දරු දායක මුදල	20% දායක මුදල
20	65%	16534.7	3,526.65	11,755.51
25	75%	29782.5	6,553.82	21,846.06
30	85%	36303.5	11,212.46	37,374.87

වගුව 20: සේවා කාලය අනුව වැන්දඹු අනන්දරු දායකත්ව යෝජනා ක්‍රමයට දායක වන ආකාරය

රාජ්‍ය පරිපාලන වකුලේඛ 23/94 අනුව යම් පුද්ගලයකුට රජයේ සේවයට ඇතුළත් විය හැකි අවම වයස මට්ටම අවුරුදු 45කි. එසේම අනිවාර්ය විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස අවුරුදු 60කි. තවද වයස අවුරුදු 55දී විශ්‍රාම ගැනීමට අපේක්ෂා කරන්නන් හට ඉල්ලීමක් කර එසේ විශ්‍රාම ගත හැකිය. ඒ අනුව විශ්‍රාම

වැටුපක් ලැබීමට යම් පුද්ගලයකු විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය අනුව සපුරාලිය යුත්තේ වසර දහයක සේවා කාලයක් පමණි. එහෙයින් පවත්නා නීති අනුව අවම සේවා කාලය වන වසර 10 සපුරා විශ්‍රාම ගන්නා අයකුට අවුරුදු 20-25ක කාලයක් විශ්‍රාම වැටුපක් ලද හැකිය. ඒ අනුව විශ්‍රාම වැටුපක් ලැබීමට

හිමිකම් ලබන නිර්ණායක සංශෝධනය කිරීම මගින් විශ්‍රාම වැටුපකට හිමිකම් ලැබීම පිණිස වන අවම සේවා කාලය වසර 15 දක්වා සක්‍රීය සේවා කාලයක් ලෙස ඉහළ දැමීම වඩාත් සුදුසු වේ. එසේ නොමැති නම් දැනට පවතින විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශත වගු නැවත සමාලෝචනය කිරීම සිදු කල යුතුව පවතී.

2.4 විශ්‍රාම වැටුප් වර්ධනය කිරීමේ සුත්‍රයක් හඳුන්වා දීම

විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැය ඉහළ යාමට ප්‍රධාන හේතුව වනුයේ විශ්‍රාමික සංඛ්‍යාව හෝ ආයු කාලය වැඩිවීම නොවේ. ඊට ප්‍රධාන හේතුව වනුයේ රජයේ වැටුප් වැඩි කිරීමිවලට සමානුපාතිකව විශ්‍රාම වැටුප ඉහළ දැමීමට වරින් වර එල්ල වන දේශපාලන බලපෑම් ය.

වසර	පෙර පැවති විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැය	වකුලේඛ සංශෝධන (රා ප ව)	විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැයෙහි වැඩිවීම (රු බි)	නව විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැය (රු බි)
2014	128	25/2014	13	141
2015	141	16/2015	16	157
2019	189	14/2019	31	225

වගුව 21 : විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශෝධන හේතුවෙන් විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැය ඉහළ යාම

ඒ අනුව විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැය පසුගිය වසර 5ක කාලය තුළ රුපියල් බිලියන 60කින් ඉහල ගොස් ඇත්තේ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශෝධන හේතුවෙනි. එය එම කාල පරිච්ඡේදය තුළ සමස්ත විශ්‍රාම වැටුප් පිරිවැයෙහි තුනෙන් දෙකකට ආසන්න වැඩිවීමකි. (2014 සිට 2020 දක්වා සමස්ත පිරිවැයෙහි වැඩිවීම රුපියල් බිලියන 97කි) ඉතිරි පිරිවැය වැඩිවීමට ප්‍රධාන වශයෙන්ම බලපා ඇත්තේ රා.ප.ව. 3/2016 වකුලේඛය අනුව රාජ්‍ය සේවයේ වැටුප් ප්‍රතිශෝධනය කිරීමය. රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය බැලෙනුයේ ප්‍රතිලාභීන් හට සිය සේවා කාලය සහ අවසන් වරට ලද වැටුප මත පදනම්ව විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවීමට පමණි. මීට අමතරව එවන් වැටුප් ප්‍රතිශෝධන මගින් පැන නගින ප්‍රතිලාභ විශ්‍රාමික ප්‍රජාව අතර සමානව බෙදී

ගොස් නැත. ආසන්නතම විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශෝධන වැඩසටහන පැවති කාලය තුළ(රා.ප.ව. 14/2019) හිමිකම් ලද විශ්‍රාමිකයන් 500,000 අතරින් 40,000කට ආසන්න සංඛ්‍යාවක් විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිවීමක් නොලද අතර බහුතර විශ්‍රාමික සංඛ්‍යාවක් රු 3000 ට අඩු විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිවීමක් ලදහ. කෙසේ වුවද ඉහළ නිලයන්හි සේවය කර විශ්‍රාම වැටුප් සහිත දීමනා වැනි අනෙක් ප්‍රතිලාභ ද ලබා ඇති විශ්‍රාමිකයෝ මෙකී විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශෝධන හරහා රුපියල් 15,000 සිට 20,000 දක්වා විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිවීම් ලද්දෝය. එහෙයින් ප්‍රතිශෝධන වැඩ සටහන මගින් විශ්‍රාමික ප්‍රජාවට සමානව සලකනු ලැබ නැති අතර අසමානතාව තවත් වර්ධනය කර තිබෙන බවත් නිරීක්ෂණය වේ.

ප්‍රතිශෝධන ප්‍රතිලාභ	විශ්‍රාමික සංඛ්‍යාව	ප්‍රතිලාභයන්හි සාමාන්‍යය(රුපියල්)	පිරිවැය (රුපියල්)
0 ට අඩු	39794	0	0
0-1000	26899	563.78	15,165,118.22
1000-3500	162013	2265.99	367,119,837.87
3500-5000	57779	4248.14	245,453,281.06
5000-7500	80938	6199.64	501,786,462.32
7500-1000	35707	8388.51	299,528,526.57
10000-15000	10180	11685.9	118,962,462.00
15000 ට වැඩි	2420	18069.74	43,728,770.80
	415730	6427.7125	1,591,744,458.84

වගුව 22: 2019 විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිශෝධනයෙහි ප්‍රතිලාභ බෙදී ගිය ආකාරය

විශ්‍රාම වැටුපෙහි ඉතා මද වැඩිවීමක් ලද හෙයින් අපේක්ෂා කරන ආකාරයට එකී ප්‍රතිශෝධන වැඩසටහන මගින් බහුතර විශ්‍රාමික සංඛ්‍යාවක් ආකර්ෂණය කරගත්තේ නැත. එමගින් වූයේ රජයට වන මූල්‍ය පීඩනය තවත් ඉහළ යාමය. තවද රජයට වන මූල්‍ය පීඩනයේ ඉහළ යාම හේතුවෙන් මහජනතාවට වඩා වැඩි බදු ගෙවීමට (නැතිනම් වැඩිවන ජීවන වියදම් උසුලන්නට) සිදු වේ.

විධිමත් යාන්ත්‍රණයක් හඳුන්වා දෙන තෙක් විශ්‍රාමිකයන් වරින් වර විශ්‍රාම වැටුප් වැඩිකිරීමේ ඉල්ලීම් හි එල්ල සිටිනු ඇත. ඒ අනුව ජීවන වියදම් ගණකයක් මත පදනම්ව වසර පහකට වරක් ජීවන වියදම් දීමනාව ඉහල දැමීමේ යාන්ත්‍රණයක් හඳුන්වා දීම වඩා වාසිදායී ක්‍රමවේදයක් ලෙස යෝජනා කෙරේ.

2.5 විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයෙහි ඇති සංකීර්ණතාවන් ඉවත් කිරීම

විශ්‍රාම වැටුප් අයිතිවාසිකමක් නොව හිමිකමකි. රජයේ නිලධාරියෙකු විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා ගැනීම සඳහා තම හිමිකම තහවුරු කර ගත යුතු වේ. කලින් කලට සංශෝධනය වී ඇති වර්තමාන විශ්‍රාම වැටුප් නීතිය ඉතා සංකීර්ණය. ඒ යටතේ විශ්‍රාම වැටුපක් සහතික කර ගැනීම ඉතා සංකීර්ණ වී ඇත. විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා ගැනීමට පහත සුදුසුකම් තහවුරු කළ යුතු ය.

1. ස්ථිර සහ විශ්‍රාම වැටුප් සහිත තනතුරක් දැරීම
2. තනතුරෙහි ස්ථිර කරනු ලැබ සිටීම
3. විශ්‍රාම වැටුපට ගණනය කළ හැකිවන ආකාරයට අවම වශයෙන් වසර දහයක දළ සේවා කාලයක් සපුරා තිබීම
4. විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථාසංග්‍රහයහි අදාළ වගන්ති යටතේ රජයේ සේවයෙන් විධිමත් ලෙස විශ්‍රාම ගත්වනු ලැබ සිටීම

කෙසේ වුවත්, මෙම සුදුසුකම් පැහැදිලිව නිර්වචනය කර නොතිබීම තළ ඇතැම් අවස්ථාවන්වල දී ගැටලුකාරී අවස්ථා මතු වී ඇත. එම තත්වය මගහරවා ගැනීමට විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම සහ විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථාවේ ඇති සංකීර්ණ කොටස් හඳුනාගෙන සංශෝධනය කළ යුතුව පවතී. එම සංශෝධන සරලව පහත දක්වා ඇත,

1. ස්වකීය විශ්‍රාම වැටුප් ආරක්ෂා කර ගනිමින් පුද්ගලික අංශයේ රැකියා සඳහා යාමට රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයන්ට හැකිවන සේ විධිවිධාන සැලසීම. (48 වැනි වගන්තියේ විධිවිධානවලට සමානව)
2. වගන්තිය යටතේ විශ්‍රාම වැටුපකට හිමිකම ලැබීමේ නිර්ණායක දැක්වීම
3. සෑම සේවා නියුක්තිකයකුටම තනි තනි ගිණුම් හඳුන්වා දීම
4. කල්තබා විශ්‍රාම ගනු ලබන්නන්හට විශ්‍රාම ප්‍රතිලාභ ලබාගත හැකි වයස අනිවාර්ය විශ්‍රාම ගැනීමේ වයස තෙක් ඉහළ දැමීම
5. විශ්‍රාම වැටුපට ගණනය කරන ලද සේවා කාලය සඳහා සක්‍රීය සේවා කාල පමණක් සලකා බැලීම

3. පුද්ගලික අංශය උදෙසා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් සැකසීම

පුද්ගලිකව කළමනාකරනය කරනු ලබන විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයන්හි සාමාජිකයන් වන සුළු පිරිසක් හැරුණ විට පොදුවේ පුද්ගලික අංශයේ සේවාදායකයෝ විශ්‍රාම වැටුපකට හිමිකම් නොලබති. නමුදු ඔවුහු සියල්ලෝම ශ්‍රී ලංකාවේ ඉතා වැදගත් ඉතුරුම් සහ ආයෝජන අරමුදල්හි සාමාජිකයෝ වෙති. එහෙයින් බොහෝ දෙනෙකුට සිය විශ්‍රාම දිවිය වඩා යහපත් අයුරින් ගත කිරීමට ප්‍රමාණවත් මුදලක් ආරක්ෂා කරගෙන ඇත. නමුත් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයන්හි සහ මූල්‍ය කළමනාකරනය සම්බන්ධයෙන් ඇති මද දැනුම හේතුවෙන් පුද්ගලික අංශයේ බොහෝ සේවාදායකයන්ට සිය විශ්‍රාම දිවියෙහි පසු කලෙක මූල්‍ය දුෂ්කරතා අත්විඳීමට සිදුව තිබේ.

පුද්ගලික අංශයේ සිටිනා බහුතරයක් සේවකයන්

විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් ලබාගැනීමට බෙහෙවින් උනන්දු වේ. රජය විශ්‍රාම වැටුපක් තිබීමේ වැදගත්කම පුද්ගලික අංශයට ද අවධාරණය කර තිබේ. නමුදු 2011 දී පුද්ගලික අංශයට හඳුන්වා දෙන ලද විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයට පුද්ගලික අංශවල සේවකයෝ ප්‍රතික්ෂේප කළෝය. එම යෝජනා සඳහා මූලාරම්භයත් සලසන ලද්දේ මහා භාණ්ඩාගාරය සහ මහ බැංකුව විසිනි. සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ ප්‍රධාන අරමුදල් කළමනාකරුවන් වන්නේ ද ඔවුහුමය. කෙසේ වෙතත් එම කාලය තුළ සේවක අර්ථසාධක අරමුදල අවභාවිතා කිරීම සම්බන්ධයෙන් අර්බුද මතු වීම එම නව යෝජනා සම්බන්ධයෙන් ජනතාවගේ විශ්වාසය බිඳී යාමට හේතු විය.

තවද අදාළ කාලය තුළ ඉදිරිපත් කරන ලද යෝජනාව වූයේ සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට බාහිරව නව අරමුදලක් ස්ථාපිත කිරීමය. නමුදු සේවාදායකයන්හට දැනටමත් සේවක අර්ථසාධක අරමුදල තිබියදී (20% දායකත්වය) ඔවුන්ට වෙනම විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලක් අවශ්‍ය වන්නේ ඇයිද යන්න සාධාරණීකරනය කිරීමට එකී සැලසුම අපොහොසත්ව තිබේ. තවද එම විශ්‍රාම වැටුප ගණනය කරන්නේ කෙසේද යන්න මෙන්ම විශ්‍රාම වැටුප සඳහා ප්‍රතිපාදන සපයන්නේ කෙසේද යන්න සඳහන් කර නොතිබුණි. යෝජිත එම විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලට එරෙහිව දැවැන්ත වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග ගනු ලැබිණි.

පුද්ගලික අංශය සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයක් පිණිස වන ඉල්ලීම වර්තමාන සංදර්භය යටතේ තවමත් වලංගුය. තමන්ට ගෙවනු ලබන ඉහළ වැටුප් පසෙකලා රාජ්‍ය අංශයට එක් වීමට පුද්ගලික අංශයේ සේවාදායකයන්ට ප්‍රධාන වශයෙන්ම බලපාන එක් සාධකයක් වනුයේ රජයේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවේදය වේ. තවද ඉහත දී සාකච්ඡා කළ පරිදි සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ මුදල් ප්‍රමාණවත් ලෙස ආයෝජනය කළේ නම් පුද්ගලික අංශයේ සේවාදායකයන්ට රාජ්‍ය අංශයේ සේවාදායකයන්ට වඩා ස්ථාවර විශ්‍රාම වැටුපක් ලබන්නට හැකි වනු ඇත්තේ ය.

ඒ අනුව, විශ්‍රාම යාමේ වයසට එළඹීමෙන් පසු සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ ප්‍රතිලාභ මුදල හෝ එයින් කොටසක් රජයට හිමි කර දී විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා ගැනීමේ හැකියාව පුද්ගලික අංශයේ සේවකයන්ට ද අවස්ථාව ලබා දීම පුද්ගලික අංශයට විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම දීමේ වඩා පහසුම ක්‍රමවේදය වනු ඇත. මෙම විශ්‍රාම වැටුපද විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීමේ දැවැන්තයා වන විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව

මගින් සිදු කිරීම වඩා යෝග්‍ය වනු ඇත. තවද, සේවක අර්ථසාධක ප්‍රතිලාභ එහි සාමාජිකයාගේ අයිතියකි. එබැවින් විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයේ ඇති සංකීර්ණ නීති රෙගුලාසි ඔවුන්ට බල නොපවත්වනු ඇත. ඒ අනුව, පුද්ගලික අංශයේ සේවකයන්ට තම මනාපය පරිදි විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීමට අවස්ථාව ලබා දීම යෝජනා කෙරේ.

එසේම රටක ආර්ථික සංවර්ධනයේ ගාමක බලවේගය වන්නේ පුද්ගලික අංශයයි. ආකර්ෂණීය වැටුප් හා සේවා ප්‍රතිලාභ තිබියදී රටේ ශ්‍රම බලකාය පුද්ගලික අංශය අතහැර රජයේ සේවයට පැමිණීමේ ප්‍රවණතාවන් මගහරවා ගැනීමට රජයේ සේවයේ අයෙකුට පුද්ගලික අංශයේ සේවයට ගොස් නැවත රාජ්‍ය සේවයට පැමිණ එම සේවා කාලයට ද විශ්‍රාම වැටුප ලබා ගැනීමට හැකි ක්‍රමවේදයක් සකස් කිරීම සුදුසුය. මේ තුළින් සේවක නිපුණතාවන් වඩාත් කාර්යක්ෂමව හා ඵලදායී ලෙස යොදා ගැනීමට හැකි වනු ඇත. එහි දී පුද්ගලික අංශයේ සේවා කාලයට අදාළව අය වූ අර්ථසාධක දායක මුදල් විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලට ලබා දීමේ පදනම මත එම සේවා කාලය විශ්‍රාම වැටුප් ගණනයට යොදා ගැනීමට අනුමැතිය දීමට හැකියාව ඇත.

රාජ්‍ය සේවය හා පුද්ගලික අංශය වෙනුවෙන් පවත්වාගෙන යන සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රම මගින් ලබා දෙන ප්‍රතිලාභ අතර අසමානාත්මතා අඩු කිරීම හරහා යහපත් ශ්‍රම වෙළඳපොළක් පවත්වාගෙන යාමට හැකිවේ. ඒ සඳහා ඉහත කී පරිදි රාජ්‍ය සේවයේ පිරිසට පුද්ගලික අංශයේ සේවය කිරීමේ අවස්ථාව ද, පුද්ගලික අංශයේ අයට රාජ්‍ය සේවයේ පරිදිම තම ඉතිරිකිරීම් භාවිත කර විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා ගැනීමේ හැකියාව ද ඇති කළ යුතුය.

4. සැමට විශ්‍රාම වැටුප්

ඉහත දක්වා ඇති පරිදි විශ්‍රාම වැටුප යනු රටක සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනෙහි තීරක සංරචකයකි. ඒ අනුව රජය වසරකට විශ්‍රාම වැටුප් සහ සමාජයෙහි වියපත් පුද්ගලයන් හට ගෙවනු ලබන සෙසු දීමනා ගෙවීම පිණිස රුපියල් බිලියන 400 කට ආසන්න මුදලක් වැය කරනු ලබයි. මේ අතර රජයට බදු ගෙවීම මගින් විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයන්ට අරමුදල් සම්පාදනය සඳහා සමාජයෙහි සෑම අයෙක්ම දායක වෙයි. එසේ වුව ද, වියපත් පුද්ගලයන්ගෙන් බහුතරය ස්වකීය සුභසාධනය පිණිස රජයෙන් කිසිදු

මුදලක් නොලබන බව ද සඳහන් කළ යුතුව ඇත. ශ්‍රී ලංකාවෙහි විවිධ විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම කළමනාකරණය කරන රජයේ ආයතන බොහෝ තිබේ. සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය, සුභසාධන ප්‍රතිලාභ මණ්ඩලය, වැඩිහිටි මහ ලේකම් කාර්යාලය යනු එවන් ආයතන අතරින් කිහිපයකි. මේ විවිධ ආයතන යටතේ පරිපාලනය කෙරෙන වැඩසටහන් බොහොමයක් කළමනාකරණය කිරීම ඉතා සංකීර්ණ වී ඇත.

කන්න හෝග වගාවෙන් ජීවත් වන ගොවීන්, වතු ආශ්‍රිත ජනතාව, ධීවරයන්, කුඩා මල් ව්‍යාපාරික ජංගම වෙළෙන්දන්, දෛනික කුලීකරුවන්, විදේශගත ශ්‍රමිකයන් වැනි පිරිස් හට මාසිකව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයකට දායක විය නොහැකි වී ඇත. එමනිසා ඔවුන් වෙනුවෙන් පවත්වාගෙන යන විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම බොහෝ විට ආකර්ශනීය භාවයක් නොගනී. එම හේතුව නිසා මෙවැනි පිරිස් වෙත විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වාදීමේදී අනිවාර්ය දායකත්ව ක්‍රමයක් වෙනුවට ස්වේච්ඡා විශ්‍රාම වැටුප් දායකත්ව ක්‍රම හඳුන්වා දීම වඩාත් යෝග්‍ය වේ. එසේම එලෙස ස්වේච්ඡා දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දුන්නද එම පිරිස් වෙත පවතින අඩු ආදායම් තත්වය හේතුවෙන් ප්‍රමාණවත් විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා ගැනීමට තරම් මුදල ක් අරමුදල සඳහා ඔවුන්ට දායක විය නොහැක. එමනිසා, මෙම පිරිස් වෙත රජයෙන් විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා දීමේ ක්‍රමවේදයක් සලකා බැලීම ප්‍රයෝජනවත්ය. ඒ

සඳහා පොදුවේ සමාජ ආරක්ෂණ බද්දක් හඳුන්වා දීම වඩාත් සුදුසු වේ. එම ක්‍රමය හරහා දැනට විශ්‍රාම වැටුපක් නොලබන එහෙත් විශ්‍රාම වැටුපක් ලැබිය යුතු සියලුම පිරිස් සඳහා අවම විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවීම මගින් සැමට විශ්‍රාම වැටුප් අරමුණ සාක්ෂාත් කරගත හැක.

ලෝක කම්කරු සංවිධානයෙහි සමාජ ආරක්ෂණ පිරිවැය ගණකය අනුව වයස අවුරුදු 65 ඉක්මවූ ජනගහනයෙහි සෑම පුද්ගලයකුටම රුපියල් පන්දහසක විශ්‍රාම වැටුපක් ගෙවීම පිණිස දැරීමට පුරෝකථනය කරනා පිරිවැය වනුයේ සමස්ත දළ දේශීය නිපැයුමෙන් 1.15% පමණි. එනම් රුපියල් බිලියන 200 කට ආසන්න මුදලකි. ඒ අනුව ශ්‍රී ලංකාවේ මහලුවියේ දරිද්‍රතාව හා ජීවන අපහසුතා අවසන් කොට සියලුම වැඩිහිටි ප්‍රජාව වෙත විශ්‍රාම වැටුප් හිමිකම තහවුරු කළ හැකි වේ.

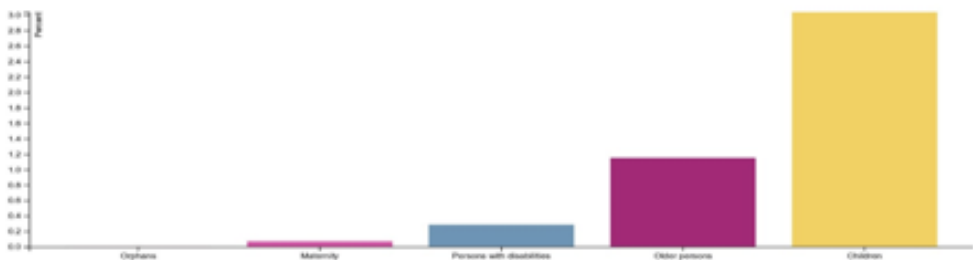
SOCIAL PROTECTION FLOORS COST CALCULATOR

SRI LANKA

Inputs	
Total population	21,445,775
GDP per Capita in LCU	500,441.2
National Poverty Line in LCU	48,403.2
Minimum salary	75,656
% of Children in the Population	24.6 %
% of Orphans among children	0.0 %
% of older persons in the Population	9.3 %
Disability rate	3.47 %
Total Fertility Rate	2.3
% of fertile age women	1.7 %

Cost of benefit as % of GDP	
Cost as % of GDP of a child benefit of to all children (Less than 15 years old) of 85 % of the minimum salary	3.04 %
Cost of a benefit of 85 % of the minimum salary to all orphans as % of GDP	0.00 %
Cost as % of GDP of a benefit of 85 % of the minimum salary to all persons aged 65 and over	1.15 %
Cost of a benefit of 85 % of the minimum salary to all persons with severe disabilities as % of GDP	0.28 %
Cost of a benefit during 4 months of 85 % of the minimum salary to all mothers with newborns as % of GDP	0.07 %
Total Cost	4.54 %

COST OF THE BENEFITS FOR AS A % OF GDP



එකොළොස්වෙනි වන සටහන එක්සත් ජාතීන්ගේ සමාජ ආරක්ෂණ ගණකය අනුව ප්‍රතිලාභ බෙදී යාම

සමාජනිය

‘ආර්ථික වශයෙන් යෝග්‍ය වන්නා වූ බොහෝ ප්‍රතිපත්ති දේශපාලන හේතූන් මත ක්‍රියාත්මක වී නොමැත.’ (ජේම්ස් සහ බෲක් 2001) අනෙක් රජයේ ප්‍රතිපත්තිවලට වඩා විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ ප්‍රතිපත්ති හඳුන්වා දීම අසීරුය. ශ්‍රී ලංකාවේ පමණක් නොව රුසියාව, මැලේසියාව, ඉන්දුනීසියාව, ප්‍රංශය වැනි රටවල් පවා පසුගිය වසර කිහිපය තුළ විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ හමුවේ මහජන විරෝධයන්ට මුහුණ දී සිටී. මෙවන් අසාර්ථකභාවයකට ප්‍රධාන හේතුව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම හා බැඳී පවතින දේශපාලන බලවේග කෙරෙහි අවධානය නොදැක්වීමයි.

රාජ්‍ය අංශයෙහි ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා වන කවර ප්‍රයත්නයක් වුව ක්‍රියාත්මක කළ යුත්තේ විශ්වසනීය ක්‍රියාකාරිකයන් පෙරමුණෙහි තබාගෙන විශ්වසනීය අයුරිනි. සෑම විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමයක්ම ජයග්‍රාහකයන් මෙන්ම පරාජිතයන්ද නිර්මාණය කරනු ලබයි. අප එහෙයින් ජයග්‍රාහකයන් හඳුනාගෙන ඔවුන්ගේ හඬ මතු කරනා අතර ප්‍රතිසංස්කරණ සාධාරණීකරනය පිණිස පරාජිතයන් සම්බන්ධයෙන් පිරිවැය අඩු කළ යුතුය. මෙලෙස සමස්ත ක්‍රියාවලිය යනු හුදෙක් තාක්ෂණික වශයෙන් යහපත් යෝජනා ක්‍රියාත්මක කිරීමක්ම නොව තාක්ෂණික වශයෙන් යහපත් විසඳුම් දේශපාලනිකව සක්‍රීය පරිසරයක

ක්‍රියාත්මක කිරීමක්ද වේ.

වර්තමාන පසුබිම තුළ ශ්‍රී ලංකාවේ මහජන සහය ද ලබාගනිමින් තීරණාත්මක විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ උදෙසා වන ස්වර්ණමය අවස්ථාවක් පිරිනමා තිබේ. එහෙයින් රජය මේ අවස්ථාවෙන් උපරිම ප්‍රයෝජන ගනිමින් එය තාක්ෂණික වශයෙන් නිවැරදි සහ දේශපාලන / සමාජමය වශයෙන් ඵලදායී විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ ක්‍රියාත්මක කිරීමට උත්සාහයක් දැරීම අත්‍යාවශ්‍යය.

මෙම වාර්තාවෙහි ඉදිරිපත් කර ඇති යෝජනා ඉතා සැලකිලිමත් ලෙස සංවර්ධනය කර ඇති අතර පවත්නා තොරතුරු අනුව තාක්ෂණික වශයෙන්ද නිවැරදි වේ. එසේම ඒ සඳහා සමාජයෙහි විවිධ කණ්ඩායම් වෙතින් අවශ්‍ය පිළිගැනීම ලබාගත හැකිවන සේ මනාව පිළියෙල කර ඇත. තවද මෙහි ඉදිරිපත් කෙරෙන යෝජනා මගින් වැඩිහිටියන් සඳහා අවම සමාජ ආරක්ෂණ සම්මතයන් අත්කරගනිමින් රජයට මූල්‍ය සහය ලබාදෙනු ඇත. විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව මෙකී යෝජනා ක්‍රියාත්මක කිරීමේ අපේක්ෂාවෙන් පසුවන අතරම සමාජ ආරක්ෂණය වැඩි දියුණු කිරීම පිණිස පූර්ණ සහය ලබාදීමටද ඉමහත් කැමැත්තෙන් පසුවෙයි.



යෝජනා සාරාංශය

1. විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයස 63 දක්වා දීර්ඝ කිරීම
2. රාජ්‍ය සේවක විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සුරක්ෂිත කිරීම
 - 2.1. වැන්දඹු හා අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල ස්ථාපනය කිරීම
 - 2.2. විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා මූල්‍යයන්‍ය-සාධාරණ දායකත්වයක් තහවුරු කිරීම
 - 2.3. අවම සේවා කාලය ඉහළ දැමීම
 - 2.4. විශ්‍රාම වැටුප් වර්ධනය කිරීමේ සූත්‍රයක් හඳුන්වා දීම
 - 2.5. විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහයෙහි ඇති සංකීර්ණතාවන් ඉවත් කිරීම
3. පුද්ගලික අංශය උදෙසා විශ්‍රාම වැටුප්
 - 3.1. සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ ශේෂය අනුව එම සම්පූර්ණ මුදල හෝ කොටසක් ආයෝජනය කර රජයේ විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා ගැනීම
 - 3.2. රාජ්‍ය සේවය හා පෞද්ගලික අංශයට ලබා දෙන සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ අතර වෙනස්කම් අඩු කිරීම
4. සැමට විශ්‍රාම වැටුප්
 - 4.1. සියලුදෙනාටම අවම විශ්‍රාම වැටුපක් සුරක්ෂිත වනසේ විශ්‍රාම වැටුපක් ලබා දීම
 - 4.2. ඒ සඳහා සමාජ ආරක්ෂණ බද්දක් හඳුන්වා දීම