



මුදල්, ආර්ථික ස්ථායීකරණ සහ ජාතික ප්‍රතිපත්ති අමාත්‍යාංශය
நிதி, பொருளாதார நிலைபெறு மற்றும் தேசிய கொள்கைகள் அமைச்சு
MINISTRY OF FINANCE, ECONOMIC STABILIZATION & NATIONAL POLICIES

මහලේකම් කාර්යාලය, කොළඹ 01,
ශ්‍රී ලංකාව.

සෞඛ්‍ය කොටු 01
මුලාශ්‍රය.

The Secretariat, Colombo 01,
Sri Lanka.

කාර්යාලය } 011 - 2484500
 අලුලාභය } 011 - 2484600
 Office } 011 - 2484700

ෆැක්ස් }
 தொலைநகல் } 011 - 2449823
 Fax }

වෙබ් අඩවිය }
 இணையதளம் } www.treasury.gov.lk
 Website }

මගේ අංකය }
 எனது இல }
 My No }

ඔබේ අංකය }
 உமது இல }
 Your No }

දිනය }
 திகதி } 2024.09.10
 Date }

මාධ්‍ය නිවේදනය

රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් ව්‍යුහයට යෝජිත සංශෝධන පිළිබඳව රාජ්‍ය මූල්‍යමය විචාරණය

රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් සම්බන්ධයෙන් පසුගිය කාලය තුළ මුද්‍රිත, විද්‍යුත් සහ සමාජ මාධ්‍ය ඔස්සේ විවිධ වැරදි මත පළ විය. 2022 වසරේ සිට පවතින ගැඹුරු, සංකීර්ණ සහ පෙර නොවූ විරූ ආර්ථික අර්බුදය මධ්‍යයේ රාජ්‍ය මූල්‍ය කටයුතු වගකීමෙන් කළමනාකරණය කිරීමේ දී තුළ මෙම කරුණු සම්බන්ධයෙන් නිවැරදි ස්ථාවරය පැහැදිලි කිරීමට මුදල්, ආර්ථික ස්ථායීකරණ සහ ජාතික ප්‍රතිපත්ති අමාත්‍යාංශය අපේක්ෂා කරයි.

ආර්ථික අර්බුදය අතරතුර දී රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප්වලට සිදුවූයේ කුමක් ද?

2022 වසරේ සිට පවතින පෙර නොවූ විරූ, ගැඹුරු සහ සංකීර්ණ ආර්ථික අර්බුදය සමාජයේ සෑම කොටසකටම අයත් මහජනතාවට බලපෑම් එල්ල කරන ලදී. 2022 වසරේ සැප්තැම්බර් මස වන විට උද්ධමනය සියයට 70 ක් දක්වා සීඝ්‍රයෙන් ඉහළ යාම හේතුවෙන් රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයන්ගේ වැටුප්වල මූර්ත වටිනාකම ද සැලකිය යුතු ලෙස පහත වැටීම නිසා අන් සියල්ලන් මෙන්ම, රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයින් ද දැඩි ලෙස පීඩාවට පත් විය. රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් ඒ වන විට ද සාපේක්ෂව අඩු මට්ටමක පැවැති නිසා සමාජයේ වෙනත් බොහෝ දෙනෙකුට මෙන්ම රාජ්‍ය සේවකයන්ට ද දැඩි පීඩනයකට මුහුණ පෑමට සිදුවිය. ඉහළ උද්ධමන තත්ත්වය තුළ ඔවුන් ලැබූ අඩු මූර්ත වැටුප තවදුරටත් සැලකිය යුතු ලෙස අඩු වූ අතර, එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ජීවන තත්ත්වය පහත වැටීම හේතුවෙන් විවිධ ක්ෂේත්‍රවල වෘත්තීයවේදීන් සහ නිපුණතාවයක් සහිත ශ්‍රමිකයින් විදේශ රටවලට සංක්‍රමණය වීම ඉහළ ගිය බවට වාර්තා විය.

රාජ්‍ය මූල්‍ය ඒකාග්‍රතාවය ඉහළ නැංවීමේ ප්‍රයත්නයන්හි පියවරක් ලෙස රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් අඩු කිරීම පිළිබඳව සලකා බලා තිබේ ද?

ශ්‍රී ලංකාවේ දුර්වල රාජ්‍ය මූල්‍ය තත්ත්වය, රට ආර්ථික අර්බුදයක් කරා ගමන් කිරීමට හේතු වූ ප්‍රධාන සාධකයක් විය. 2022 වසර වන විට භාණ්ඩාගාරයේ මුදල් ප්‍රවාහ තත්ත්වය කෙතරම් දරුණු වී ද යත්, 2021 වසර අවසන් වන විට රජය විසින් විශාල ලෙස මහබැංකු මූල්‍යකරණයේ (මුදල් මුද්‍රණය) නියුතු වූ අතර, රාජ්‍ය බැංකුවලින් රුපියල් බිලියන 832 ක බැංකු අයිරා ලබාගෙන තිබුණි.

අර්බුදය අවම කිරීමේ ප්‍රතිසංස්කරණවල පියවරක් ලෙස එම මූල්‍යකරණ යාන්ත්‍රණ දෙකම ක්‍රමානුකූලව ඉවත් කරනු ලබමින් තිබුණි. වැටුප් හා පොලී ගෙවීම සඳහා පමණක් රජයේ මාසික මුදල් ගලා යෑම් සැලකූවිට, එකතු වූ සමස්ත මාසික ආදායම ඉක්මවා ගියේය. අභිතකර ණය ශ්‍රේණිගත කිරීම් හමුවේ විදේශ මූල්‍යකරණයන්ට ප්‍රවේශ වීමට නොහැකිවීම හේතුවෙන් සහ මහබැංකු මූල්‍යකරණය සහ බැංකු අයිරා ක්‍රමයෙන් ඉවත් කිරීම හේතුවෙන්, 2022 වසරේ මැද භාගය වන විට භාණ්ඩාගාරයේ මුදල් තත්ත්වය තීරණාත්මක සන්ධිස්ථානයකට ළඟා විය.

2023 වසරේ මුල් භාගය වන විට පවා මුදල් ප්‍රවාහය පිළිබඳ අභියෝගය අඛණ්ඩව ත්‍රීව්‍ර වෙමින් පැවති අතර, මෙම කාලය වන විට මහබැංකු මූල්‍යකරණය සැලකිය යුතු මට්ටමකට අඩු වී තිබීම, මේ සඳහා හේතුවිය. සත්‍ය වශයෙන්ම, තත්ත්වය කෙතරම් දරුණු වී ද යත්, එක් අවස්ථාවක, එනම් 2023 වසරේ මාර්තු මාසයේදී "අප්‍රේල් මාසයේ රජයේ වැටුප් බිල්පත ගෙවීම" පිළිබඳව කැබිනට් පත්‍රිකාවක් කෙටුම්පත් කරනු ලැබූ අතර, එමඟින් 2023 වසරේ අප්‍රේල් මාසයේ රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් වාරික දෙකකින් (එක් වාරිකයක දී සියයට 50 බැගින්) ගෙවීමට යෝජනා කරන ලදී¹.

කෙසේ නමුත්, එමඟින් රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ සුභසාධනයට සහ මහජනතාවට සේවා සැපයීමට ඇතිවිය හැකි බලපෑම පිළිබඳව සලකා බලමින්, එය අමාත්‍ය මණ්ඩලය වෙත අනුමැතිය සඳහා ඉදිරිපත් නොකරන ලදී. ඒ අනුව, මහා භාණ්ඩාගාරය මුහුණ දුන් බරපතළ දුෂ්කරතා සහ දැඩි මුදල් ප්‍රවාහ අර්බුදය මධ්‍යයේ වුව ද වැටුප් හා විශ්‍රාම වැටුප් කපා හැරීමකින් හෝ ප්‍රමාදයකින් තොරව නියමිත පරිදි ගෙවන ලදී.

ණය අර්බුදයන්ට මුහුණ දුන් අනෙකුත් රටවල තත්ත්වය මෙයට වඩා බෙහෙවින් වෙනස් විය. උදාහරණයක් ලෙස ග්‍රීසියේ මූල්‍ය අර්බුදය අතරතුර දී ග්‍රීක රජය විසින් 2010-2012 කාලපරිච්ඡේදය තුළ දී, අදියර කිහිපයකින් වැටුප් කප්පාදු කිරීමට තීරණය කරන ලදී. "අර්බුද සමයේ දී ග්‍රීක රජය රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් ප්‍රතිසංස්කරණ ප්‍රධාන අදියර තුනක් යටතේ ආරම්භ කරන ලදී. 2010 වසරේ දී සියලු වැටුප් සමාන ලෙස (සියයට 10 කින්) කපා හරින ලද අතර, නිවාඩු සඳහා ගෙවන ප්‍රසාද දීමනා ද අඩු කරන ලදී. 2011 වසරේ දී රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් පරිමාණයන් ඒකාබද්ධ කරන ලදී - මෙහි දී බොහෝ මූලික නොවන ප්‍රතිලාභ අහෝසි කිරීම සිදුවූ අතර, මූලික වැටුපෙහි ආන්තික වැඩිවීමක් පමණක් සිදුවිය. 2009-2013 කාලසීමාව තුළ සමස්ත වැටුප් අඩුවීම සියයට 22.5 ක් වූ අතර, එම අඩුවීම බොහෝ දුරට සිදුවූයේ ඒකාබද්ධ වැටුප් පරිමාණය බලාත්මක කිරීමෙන් පසුවය (2011 වසරෙන් පසු)². 2013 වසරේ ජූලි මාසයේ දී ග්‍රීක පාර්ලිමේන්තුව විසින් රජයේ රැකියා විසිපන්දහසක් කප්පාදු කිරීම සහ අනෙකුත් වියදම් කප්පාදු කිරීම සඳහා බලය ලබා ගැනීමට අවශ්‍ය නීති සම්පාදනය කරන ලදී³."

රාජ්‍ය සේවක වැටුප්වල මූර්ත වටිනාකම අඩුවීම සම්බන්ධයෙන් රජය දැක්වූ ප්‍රතිචාරය කුමක් ද?

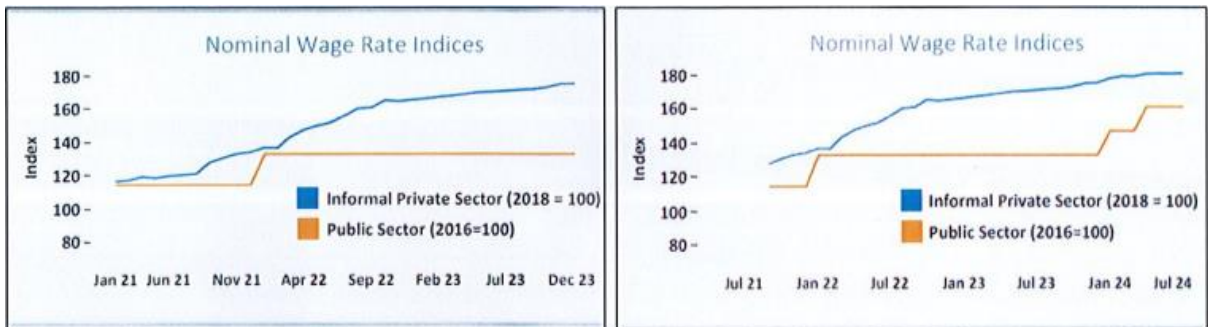
ආර්ථික අර්බුදයට ප්‍රතිචාර දැක්වූ මුල් කාලසීමාව තුළ දී, එනම් 2022 සහ 2023 කාලසීමාව තුළ දී, රජයට, රාජ්‍ය අංශයට අමතර සහන සැලසීමට තරම් ප්‍රමාණවත් මූල්‍ය අවකාශයක් නොතිබිණි. මෙලෙස රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් ඉහළ නැංවීමට නොහැකි වීමේ අභිතකර ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඉහළ

¹ මෙම කෙටුම්පත් කරන ලද කැබිනට් පත්‍රිකාවේ යෝජනාව වූයේ රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ අප්‍රේල් ශුද්ධ වැටුප් බිලෙන් සියයට පනහක් 2023 වසරේ අප්‍රේල් 10 වැනිදාත් ඉතිරිය 2023 වසරේ අප්‍රේල් 25 වැනි දාත් ගෙවීමටයි.
² "Two tales of wage adjustment" | Greece@LSE
³ Greek Debt Crisis – <https://www.cfr.org/timeline/greeces-debt-crisis-timeline>

නිපුණතා සහිත රාජ්‍ය සේවකයින් විශාල සංඛ්‍යාවක් විදේශ රටවලට සංක්‍රමණය වීම සිදුවිය. වැටුප් විෂමතාවයන් නිසා පැන නැගිය හැකි සහ වඩා උග්‍ර විය හැකි ගැටලු හේතුවෙන්, සෞඛ්‍ය හා අධ්‍යාපනය වැනි තෝරාගත් උපායමාර්ගික වශයෙන් වැදගත් අංශවල පමණක් වැටුප් ඉහල නැංවීම ද සිදුකළ නොහැකි විය.

2022 සහ 2023 වසරවල රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් නොවෙනස්ව පැවතිය ද, පෞද්ගලික අංශයට සහ ආර්ථිකයේ අවධිමත් අංශයන්ට නාමික වැටුප් ඉහළ යාම්වලින් ප්‍රතිලාභ ලබාගැනීමට හැකි විය. 2022 වසරේ ජනවාරි මාසයේ සිට 2023 වසරේ දෙසැම්බර් මාසය දක්වා කාලය තුළ දී පෞද්ගලික අංශයේ වැටුප් සියයට 28 කින් වැඩි වූ අතර, රාජ්‍ය අංශයේ වැටුපෙහි වෙනසක් සිදු නොවිණි⁴.

නාමික වැටුප් අනුපාත දර්ශක



මූලාශ්‍රය: ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව, සතිපතා ආර්ථික දර්ශක

අර්බුදයේ මුල් අවධියේ දී රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් ඉහළ නැංවීමට නොහැකිවීම නිසා, රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ වැටුප් හා වේතන සඳහා වන රජයේ වියදම, දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස 2021 වසරේ දී සියයට 4.8 ක සිට 2022 වසරේ දී සියයට 4 ක් දක්වා ද , ඉන්පසු 2023 වසරේ දී සියයට 3.4 ක් දක්වා ද ක්‍රමයෙන් අඩු විය. රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ යහපැවැත්මට ඇති අහිතකර බලපෑම් ද සැලකිල්ලට ගනිමින්, රාජ්‍ය මූල්‍ය තත්ත්වය වැඩිදියුණු වීමට සහ සමස්ත ආර්ථික ස්ථාවරත්වය ඉහළ යාමට අනුකූලව, රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් හා වේතන ක්‍රමිකව ඉහළ නැංවීම සඳහා රජය කැපවී ඇත. 2024 වසරේ දී පළමුව වැටුප් වැඩිවීමක් ලබාදී පසුව රාජ්‍ය මූල්‍ය තත්ත්වය වඩා ස්ථාවර මට්ටමකට ළඟා වූ පසු 2025 වසරේ දී වඩාත් සැලකිය යුතු වැටුප් ඉහළ නැංවීමක් සිදුකළ හැකි යැයි අපේක්ෂා කෙරේ.

මාස කිහිපයකට පෙර වැටුප් වැඩි කරන ලෙස ඉල්ලා වැඩ වර්ජනයේ නිරත වූ රාජ්‍ය සේවකයින්ගේ ඉල්ලීම් රජය ඉටු නොකළේ ඇයි?

2024 වසරේ ජූනි මාසයේදී රාජ්‍ය අංශයේ වෘත්තීය සමිති ගණනාවක ඉල්ලීම් වූයේ වහාම රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් වැඩි කරන ලෙසයි. ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය මූල්‍ය ක්‍රියාකාරීත්වයට අනුව වාර්ෂික අයවැය අනුමත වන්නේ පෙර වසරේ දෙසැම්බර් මාසයේදී වන අතර එමඟින් සැලසුම්ගත වියදම්, ආදායම් සහ ණය ගැනීමේ සීමාවන් ස්ථාපනය කෙරේ. ජාත්‍යන්තර මූල්‍ය අරමුදලේ (IMF) සහාය ඇතිව රටෙහි ප්‍රතිසංස්කරණ වැඩසටහනක් ක්‍රියාත්මක වන විට, සෑම වසරක් සඳහාම දැඩි අයවැය

⁴ ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ සතිපතා ආර්ථික දර්ශකවල 1.8 වගුව බලන්න
https://www.cbsl.gov.lk/sites/default/files/cbslweb_documents/statistics/wei/WEI_20240222_e.pdf
https://www.cbsl.gov.lk/sites/default/files/cbslweb_documents/statistics/wei/WEI_20240906_e.pdf

ඉලක්ක ලබා දී තිබේ. ඒ අනුව, 2024 වසර සඳහා ශ්‍රී ලංකාව දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් සියයට 0.8 ක ප්‍රාථමික අයවැය අතිරික්තයක් ලබා කර ගැනීම ඇතුළුව රාජ්‍ය මූල්‍ය ඉලක්ක සඳහා එකඟ වී ඇත. වසර මුළුල්ලේ වන වියදම් ප්‍රතිපාදන මෙම ඉලක්ක මත පුරෝකථනය කර ඇති අතර, මෙම ඉලක්ක සපුරා ගැනීම සහ ප්‍රතිසංස්කරණ වැඩසටහන අඛණ්ඩව පවත්වා ගැනීම සහතික කිරීම සඳහා භාණ්ඩාගාරයේ මුදල් ප්‍රවාහය ප්‍රවේශමෙන් කළමනාකරණය කළ යුතු වේ.

මෙසේ මූල්‍ය වර්ෂයක් තුළ වියදම් වැඩිවීමක් සඳහා ඉල්ලුමක් ඇති වූ අවස්ථාවක දී, එවැනි වැඩිවීමක් සඳහා යොදා ගැනීමට හැකි වන්නේ රාජ්‍ය මූල්‍ය තත්ත්වය ඒ ආකාරයෙන්ම පවත්වා ගනිමින් ප්‍රාථමික අයවැය ශේෂ ඉලක්කය සපුරා ගත හැකි වන පරිදි, එම ප්‍රමාණයට ආදායම වැඩි කිරීමක් හෝ වෙනත් අංශයක වියදම් අඩු කිරීමක් සිදු කිරීමෙන් පමණි. රාජ්‍ය වියදම් නම්‍යශීලී නොවීම සහ අනිවාර්යයෙන් සිදු කළ යුතු මුදල් ගලායාම් සැලකිල්ලට ගෙන, ක්ෂණික වැටුප් වැඩිවීමක් මගින් රාජ්‍ය මූල්‍ය තත්ත්වය ඒ ආකාරයෙන්ම පවත්වාගෙන යාමේ එකම යථාර්ථවාදී ක්‍රියාමාර්ගය වනුයේ වැඩි වන වියදමට ගැලපෙන පරිදි රාජ්‍ය ආදායම ඉහළ නැංවීම සඳහා වැට් බද්ද සියයට 21 දක්වා සියයට 3 කින් පමණ වැඩි කිරීමයි.

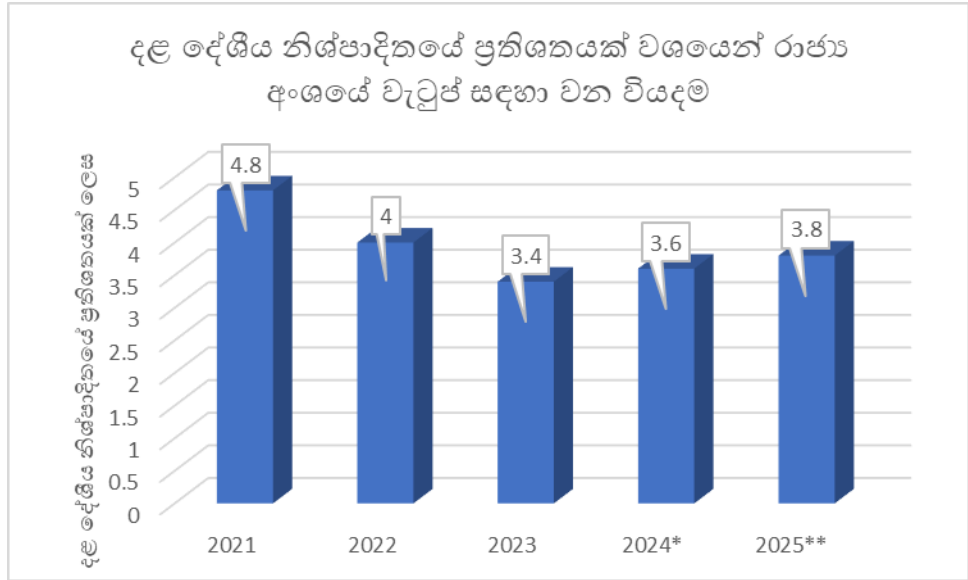
2025 වසර සඳහා යෝජිත වැටුප් ඉහළ නැංවීම වෙනස් වන්නේ කෙසේ ද?

ඉහත සඳහන් කළ පරිදි, 2024 වසරේ දී රාජ්‍ය සේවකයන් සඳහා ජීවන වියදම් දීමනාවේ මූලික වැඩි වීමක් ද, 2025 වසරේ දී වඩාත් සැලකිය යුතු වැටුප් වැඩි කිරීමක් ද රජයේ සමස්ත ආර්ථිකය යථා තත්ත්වයට පත් කිරීමේ සැලැස්මට ඇතුළත්කොට තිබිණි. ඒ අනුව, 2025 වසර සඳහා වන යෝජිත වැටුප් ගැලපීම නව මූල්‍ය වර්ෂයකින් ආරම්භ වන අතර, සමස්ත රාජ්‍ය මූල්‍ය මාවතට අනුකූල වන පරිදි ව්‍යුහගත කොට ඇත. මෙම වැටුප් ගැලපීම අවිධිමත් ආකාරයෙන් සිදු කරන්නක් නොව, කාලාන්තරයක් තිස්සේ පවතින වැටුප් විෂමතාවලට විසඳුම් ලබා දෙන හා රාජ්‍ය සේවක වැටුප් සඳහා පැහැදිලි ව්‍යුහයක් ලබා දෙන වැටුප් වැඩිවීමක් බව තහවුරු කිරීම ඉතා වැදගත් වේ. එවැනි ගැලපීමක් මගින්, හැකියාවන් ඇති පුද්ගලයන් රාජ්‍ය සේවය වෙත ආකර්ශනය කර ගැනීමට හා රඳවා ගැනීමට ප්‍රමාණවත් වැටුපක් ලැබෙන බව තහවුරු කිරීමට සමගාමීව වැටුප් සඳහා වන සමස්ත වියදම රාජ්‍ය මූල්‍ය සීමා අතර පවත්වා ගෙන යාම තහවුරු කිරීම අවශ්‍ය වේ. ඉදිරියේ දී, ස්වයංක්‍රීයකරණය හා ඵලදායිතාවය වැඩි කිරීම මගින් සහාය ලබා දෙන, එනමුත් හැකියාව සහිත පුද්ගලයන් ආකර්ශනය කර ගැනීම සඳහා වන වැඩි වැටුප් සහිත අඩු කාර්ය මණ්ඩල සංඛ්‍යාවක් සමඟ රාජ්‍ය සේවයේ කාර්ය මණ්ඩල සංඛ්‍යාව ක්‍රමිකව සුදුසු මට්ටමකට ගෙන ආ යුතුය. මේ අරමුණින්, ගැටළු සවිස්තරාත්මකව අධ්‍යයනය කොට විද්‍යාත්මක හා සාධාරණ පදනමක් මත නිර්දේශ ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා රාජ්‍ය අංශයේ නියෝජිතයන් හා පෞද්ගලික අංශයේ විශේෂඥයන්ගෙන් සමන්විත ජනාධිපති විශේෂඥ කමිටුවක්⁵ රජය විසින් පත් කරන ලදී.

⁵ හිටපු ජනාධිපති ලේකම් උදය ආර්. සෙනෙවිරත්න මහතාගේ සභාපතිත්වයෙන් යුතු ජනාධිපති විශේෂඥ කමිටුව ප්‍රධාන සාමාජිකයින් කිහිප දෙනෙකු ඇතුළත් විය: ජූඩ් නිලක්ෂාන් - අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, ජාතික අයවැය දෙපාර්තමේන්තුව, හිරංසා කළුතර - අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, කළමනාකරණ සේවා දෙපාර්තමේන්තුව, එස්. ආලෝක බණ්ඩාර - ඒකාබද්ධ සේවා අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, එච්. ඒ. වන්දන කුමාරසිංහ - ආයතන අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, වෛද්‍ය ටෙරන්ස් ගාමිණි ද සිල්වා - සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශයේ විශ්‍රාමික නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්, දුමින්ද හුලංගමුව - ලංකා වාණිජ මණ්ඩලයේ සභාපති, වන්දි එච්. ධර්මරත්න - බී.සී.එස්. ඉන්ටර්නැෂනල් ටෙක්නොලොජී ප්‍රයිවට් ලිමිටඩ් හි ප්‍රධාන මහජන නිලධාරී, ඉසුරු නිලකවර්ධන - කොමර්ෂල් බැංකුවේ නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරී (මානව සම්පත්) සහ ජී.එල්. වර්නන් පෙරේරා - ජනාධිපති අතිරේක ලේකම් <https://pmd.gov.lk/news/1217-2/#:~:text=The%20expert%20committee%20on%20restructuring,the%20public%20and%20private%20sector>

රාජ්‍ය සේවයේ වැටුප් ඉහළ නැංවීම රාජ්‍ය මූල්‍ය ඉලක්කවලට අනුගත වන්නේ කෙසේද?

රාජ්‍ය මූල්‍ය අංශය පිළිබඳ සලකා බැලූව හොත්, රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් සඳහා වන වියදම 2024 වසරේ දී දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් සියයට 3.6 ක් සහ 2025 වසරේ දී දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් සියයට 3.8 ක් වන පරිදි 2024 වසරේ දී සිදු කළ වැටුප් ගැලපීම් සහ 2025 දී යෝජිත ගැලපීම් ව්‍යුහගත කරනු ඇති අතර, එම අගයන් තවදුරටත් 2022 වසරේ දී පැවති මට්ටමට වඩා අඩු වේ. වැදගත්ම දෙය නම්, මෝටර් රථ ආනයනය ක්‍රමයෙන් ලිහිල් කිරීම මගින් සහාය ලබා දෙන පරිදි, රජයේ ආදායම දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් සියයට 15 දක්වා ළඟා වන බව 2025 වසරේ සමස්ත රාජ්‍ය මූල්‍ය මාවත මගින් තහවුරු කරන අතර, දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් සියයට 4 ක් වන ප්‍රාග්ධන වියදම් ඇතුළත් වන ප්‍රාථමික වියදම් දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් සියයට 12.7 ක් වනු ඇත. රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් සඳහා වන දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයේ වියදමෙන් සියයට 3.8 පුනරාවර්තන ප්‍රාථමික වියදම් සඳහා ඉතිරිව ඇති අවකාශය තුළට වැටේ. දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් සියයට 15 ක ආදායමක් සහ දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් සියයට 12.7 ක ප්‍රාථමික වියදම් මට්ටමක් මගින්, ජාත්‍යන්තර මූල්‍ය අරමුදලේ වැඩසටහන් ඉලක්කවලට අනුකූල වීම සහතික කරමින් 2025 වසරේ දී දළ දේශීය නිෂ්පාදිතයෙන් සියයට 2.3 ක ප්‍රාථමික අතිරික්තයක ඉලක්කය සපුරා ගැනීම තහවුරු කරනු ඇත.



මූලාශ්‍රය: මුදල්, ආර්ථික ස්ථායීකරණ හා ජාතික ප්‍රතිපත්ති අමාත්‍යාංශය

* ඇස්තමේන්තුව ** පුරෝකථන

වැටුප් ඉහළ නැංවීමට අනුකූලව රාජ්‍ය සේවයේ ඵලදායීතාව සහ ගුණාත්මක බව සහතික කිරීමට ගන්නා ක්‍රියාමාර්ග මොනවාද?

ඵලදායීතාව ඉහළ නැංවීම, බඳවා ගැනීමේ ගුණාත්මකභාවය සහතික කිරීම සහ බදු ගෙවන්නන්ගේ දෘෂ්ටිකෝණයෙන් මුදලට සරිලන වටිනාකමක් සහතික කිරීම සඳහා වන ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳව ද නිර්දේශ ගණනාවක් ජනාධිපති විශේෂඥ කමිටු වාර්තාවට ඇතුළත් විය.

විද්වත් කමිටුවේ නිර්දේශ අමාත්‍ය මණ්ඩලය විසින් අනුමත කරන ලද අතර එහි ප්‍රධාන කරුණු වල අන්තර්ගතය පහත පරිදි වේ⁶.

1. සමස්ත රාජ්‍ය අංශයේ සියලුම තනතුරු ප්‍රධාන මට්ටම් 04 ක් යටතේ වර්ගීකරණය කිරීම සහ බඳවා ගැනීමේ සුදුසුකම් ශ්‍රී ලංකා සුදුසුකම් මාර්ගෝපදේශය (SLQF) සහ ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් (NVQ) මත පදනම්ව උප කාණ්ඩවලට වර්ගීකරණය කිරීම සහ අදාළ රැකියා භූමිකාව සැලකිල්ලට ගනිමින්, වගකීම් සහ විශේෂ රැකියා සඳහා කුසලතා ඇති සේවකයින් ආකර්ෂණය කර ඔවුන් රැකියාවල රඳවා ගැනීම.
2. ප්‍රාථමික සේවා කාණ්ඩ සඳහා ද බඳවා ගැනීම සඳහා මූලික සුදුසුකම් ලෙස ශ්‍රී ලංකා සුදුසුකම් මාර්ගෝපදේශය අනුගමනය කිරීම සහ ජාතික වෘත්තීය නිපුණතා මත පදනම් වූ සේවා අවශ්‍යතා මත සුදුසු තෝරා ගැනීමේ ක්‍රියා පටිපාටි අනුගමනය කිරීම.
3. අනෙකුත් සියලුම සේවා කාණ්ඩ සඳහා විධිමත් තරඟ විභාග සහ සම්මුඛ පරීක්ෂණ ක්‍රම මගින් පමණක් බඳවා ගැනීම.
4. ඒ අනුව, දැනට පවතින අනුමත බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිය සුදුසු පරිදි කඩිනමින් සංශෝධනය කිරීම.
5. සියලුම රජයේ සේවකයන්ට ජීවන වියදම් දීමනාව ලෙස මසකට රු. 25,000 ගෙවීම (සෑම වසර 03කට වරක් සංශෝධනයට යටත්ව), ජීවන වියදම් දීමනා සහ දීමනා සඳහා කරන ලද විවිධ ගැලපීම් වැනි සියලුම දීමනා, 2025 පාදක වර්ෂය (Base Year) ලෙස සලකමින් ඒකාබද්ධ කිරීම.
6. රාජ්‍ය සේවයේ අවම මූලික මාසික වැටුප සියයට 24 ක අවම ප්‍රතිශතයකින් ඉහළ දැමීම සහ ජීවන වියදම් දීමනාව සමඟ දළ වැටුප රු. 55,000/- ලෙස සලකමින් අනෙකුත් සියලුම තනතුරු සඳහා මූලික වැටුප ඒ අනුව සකස් කිරීම.
7. රාජ්‍ය ව්‍යාපාර සහ බැංකු හැර අනෙකුත් සියලුම රාජ්‍ය ආයතන සඳහා මෙම නව වැටුප් හා දීමනා පටිපාටිය ක්‍රියාත්මක කිරීම
8. 2030 වසර වන විට රාජ්‍ය සේවයේ මුළු සේවක සංඛ්‍යාව ලක්ෂ දහසකට (1,000,000) හෝ ඊට අඩු ගණනකට සීමා කිරීමට පියවර ගැනීම
9. ඒ අනුව, 2025 වසර සිට වසර 03ක් ඇතුළත ඩිජිටල්කරණය සහ ස්වයංක්‍රීයකරණය හරහා සමස්ත රාජ්‍ය සේවයේ හැකි සෑම ක්ෂේත්‍රයක් සඳහාම රාජ්‍ය පරිපාලනය සඳහා ක්‍රමවේදයක් (e-Governance) හඳුන්වා දී ඊට අදාළ ආයෝජන සඳහා ප්‍රමුඛතාවය ලබා දීම.
10. 2025 ජනවාරි මස සිට රාජ්‍ය අංශයේ සියලුම සේවකයන් සහ විශ්‍රාමිකයන් ඇතුළත් අවම මාසික දායකත්වයක් රුපියල් 1000 ක් වන ආකර්ශනීය ප්‍රතිලාභ හිමිකම් ඇතුළත් වෛද්‍ය රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම.
11. හැකි සෑම විටම බාහිර පාර්ශවයන් මඟින් සේවා ලබාගැනීම වැනි ක්‍රමවේද හරහා රජයේ කාර්යක්ෂමතාවය උපරිම කිරීම සහ පිරිවැය බර අවම කිරීම සඳහා නියමිත ක්‍රමවේද අනුගමනය කරමින් සේවා ලබා ගැනීම.
12. හඳුනාගත් රාජ්‍ය දෙපාර්තමේන්තු/සංස්ථා/ව්‍යවස්ථාපිත ආයතන කොටස් වෙළඳපොළේ ලැයිස්තුගත කරනු ලබන පොදු සීමාසහිත සමාගම් බවට පරිවර්තනය කිරීම සඳහා ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීමේ වැඩසටහනක් ක්‍රියාත්මක කිරීම.
13. නිසි වැඩි අධ්‍යයනයක් සිදු කොට 2025 වර්ෂයේදී සමස්ත රාජ්‍ය අංශයේ කාර්ය මණ්ඩලය සහ සේවාවන් පිළිබඳව විද්‍යාත්මක අධ්‍යයනයක් සිදු කිරීමට අවශ්‍ය පියවර ගැනීම.

⁶ https://www.cabinetoffice.gov.lk/cab/index.php?option=com_content&view=article&id=16&Itemid=49&lang=en&dID=12754

14. ඒ අනුව සියලුම රාජ්‍ය සේවකයන් සඳහා කාර්ය සාධන දර්ශක සකස් කිරීම සහ ඔවුන්ගේ ප්‍රගතිය මත වැටුප් වර්ධක ලබා දීම.
15. 2020 වසරට පෙර විශ්‍රාම ගිය රාජ්‍ය නිලධාරීන්ට හිමි වැටුප් වර්ධක ලබා දීම සහ ඔවුන්ගේ විශ්‍රාම වැටුප් සංශෝධනය කර අදාළ විෂමතා ගැටළු විසඳීම.
16. 2025 වසර ජනවාරි මස සිට ක්‍රියාකාරී සේවයේ යෙදී සිටින රාජ්‍ය නිලධාරීන් සඳහා ගෙවනු ලබන ජීවන වියදම් දීමනාවෙන් සියයට 50ක ට සමාන ජීවන වියදම් දීමනාවක් විශ්‍රාමිකයින්ට ලබා දීම.
17. පවතින බදු ප්‍රතිපත්තිය තුළ වියදම් කළමනාකරණය කිරීමට යටත්ව මෙම යෝජිත වැටුප් ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ රාජ්‍ය මූල්‍ය අවකාශය ද සැලකිල්ලට ගනිමින් යෝජිත වැටුප් ක්‍රමය 2025-01-01 දින සිට අදියර වශයෙන් ක්‍රියාත්මක කිරීම.