

On-line Refereed Journal of the Center for Indigenous Knowledge and Community Studies
Sabaragamuwa University of Sri Lanka
Follow this and additional works at: www.sab.ac.lk
e-mail: director@cikcs.sab.ac.lk



ස්වයං රැකියානියුක්තිකයන්ගේ සමාජ ආරක්ෂණය විශ්‍රාම වැටුප් ඔස්සේ තහවුරු කිරීම: වඩාත් ඵලදායී විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රියාවලියක් උදෙසා ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය ඇගයීමට ලක් කිරීම

කේ. පී. ඩී. සී. වීරසිංහ, ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය, chanakapradeep.cp94@gmail.com
සමන් හඳරාගම, සමාජීය විද්‍යා අධ්‍යයනාංශය, ශ්‍රී ලංකා සබරගමුව විශ්වවිද්‍යාලය, saman@ssl.sab.ac.lk
වෙරංගා වික්‍රමසිංහ, දේශීය සමාජීය විද්‍යා අධ්‍යයනාංශය, ගම්පහ වික්‍රමාරච්චි දේශීය වෛද්‍ය විශ්වවිද්‍යාලය, veranga@gwu.ac.lk

සාරසංකේපය

වයස්ගත ජනගහනය ඉහළ යාම ගෝලීය අවදානමක් වන අතර මෙම හේතුව නිසා ලෝකයේ සංවර්ධිත මෙන් ම සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටවල් සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමෝපායක් හඳුන්වා දෙමින් පවතී. සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටක් ලෙස ශ්‍රී ලංකාව ද සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන අතර සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමෝපායක් ලෙස විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම හඳුන්වා දෙමින් පවතී. ඒ අනුව ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් මෙලෙස රාජ්‍ය සේවයේ විශ්‍රාම වැටුප්ලාභීන් නොවන සියලු දෙනා වෙත විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ සැලසීම සිදු කරනු ලබයි. ඒ අනුව මෙම අධ්‍යයනයේ ප්‍රධාන අරමුණ වන්නේ වඩාත් ඵලදායී විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රියාවලියක් උදෙසා ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සඳහා දායකයින් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය ඇගයීමට ලක් කිරීම සහ එහි සාර්ථක අසාර්ථක බව විමසා බැලීමයි. අධ්‍යයනය සඳහා පොකුරු නියැදි ක්‍රමය භාවිතයට ගත් අතර සරල නිරීක්ෂණ, ප්‍රශ්නාවලි, ප්‍රධාන දත්තදායකයන් සමඟ සිදුකරන ලද සම්මුඛ සාකච්ඡා හා ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා මත පදනම් වෙමින් කුරුණෑගල, මහනුවර සහ පොළොන්නරුව යන දිස්ත්‍රික්ක තුනෙහි පිළිවෙලින් කොරදොළුව, කඵවාන උතුර හා ගණන්ගොල්ල යන ග්‍රාම නිලධාරී වසම් පදනම් කරගනිමින් ප්‍රමාණාත්මක දත්ත හා ගුණාත්මක දත්ත අධ්‍යයනය කරන ලදී. ප්‍රමාණාත්මක හා ගුණාත්මක දත්ත SPSS සහ අන්තර්විශේලේෂණ ශිල්පීය ක්‍රමය හරහා විශ්ලේෂණය කරන ලදී. ඒ අනුව පර්යේෂණයෙන් ලබා ගත් සොයාගැනීම්වලට අනුව ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම පිළිබඳ දැනුවත් වීම අවම වීම, විශ්‍රාම වැටුප් ලබා ගැනීමට ඇති අවිනිශ්චිතතාවය, ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරීන්ගේ ඵලදායී නොවන පාරිභෝගික සේවය, නිලධාරීන් අභිප්‍රේරණය කරන ක්‍රම අවම වීම හා ප්‍රදේශයේ රාජකාරි සිදු කරනු ලබන රාජ්‍ය නිලධාරීන්ගේ ක්‍රියාකලාපය පිළිබඳ මහජන ආකල්ප මෙලෙස සාමාජිකත්වය අවම මට්ටමක පැවතීමට විශාල වශයෙන් බලපා තිබේ. එමෙන් ම දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් පිළිබඳ දැනුවත්භාවය අවම වීම, සාමාජිකයන් බඳවාගැනීමට ගැලපෙන නිසි ක්‍රමවේදයක් නොමැති වීම, ශක්තිමත් සම්බන්ධීකරණ ජාලයක් නොමැති වීම, ප්‍රචාරණ ක්‍රම ප්‍රමාණවත් නොවීම හා ප්‍රචාරණ ක්‍රම හරහා ආයතනය පිළිබඳ නිවැරදි තොරතුරු ජනගත නොවීම මෙලෙස තවදුරටත් සාමාජිකත්වය අවම මට්ටමක පැවතීමෙහිලා බලපා තිබේ. නව ප්‍රචාරණ

ක්‍රම හඳුන්වා දීමෙන් හා දැනුම්වත් කිරීමේ ක්‍රම පුළුල් කිරීම, කාලීන ව ගැලපෙන විශ්‍රාම සැලසුම් ක්‍රම හඳුන්වා දීම, රාජ්‍ය ආයතන අතර මනා සම්බන්ධීකරණ ජාලයක් ඇති කිරීම හා වර්ධනය කිරීම මගින් ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම සඳහා සාමාජිකත්වය වර්ධනය කර ගත හැක.

ප්‍රමුඛ පද: සමාජ ආරක්ෂණය, විශ්‍රාම වැටුප්, ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය, බඳවාගැනීම්

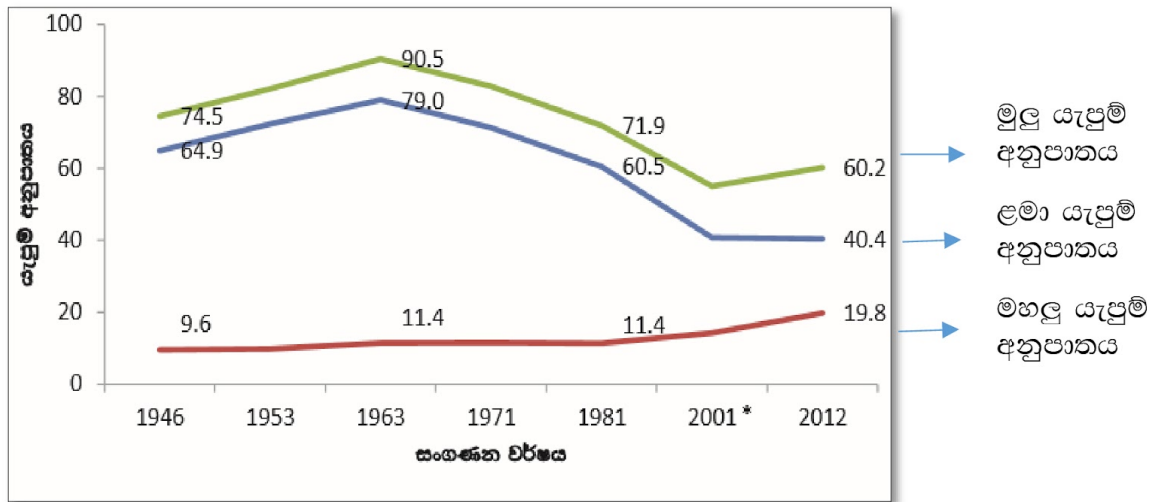
හැඳින්වීම

සමාජ අසමානතාව හේතුවෙන් විවිධ නිර්ණායක පදනම් කොට ගනිමින් සමාජයේ විසමතාවන් පෙන්නුම් කරනු ලබයි (Thilakarathna,2019). ඒ අනුව සමාජය කුළු පවතින විසමතා යම්තාක් දුරට පාලනය කිරීමට හෝ අවම කිරීමට රාජ්‍ය, පෞද්ගලික සහ රාජ්‍ය නොවන යන්ත්‍රණවල මැදිහත් වීමෙන් සමාජ ආරක්ෂණය ක්‍රියාත්මක වේ (Thilakarathna,2019). මේ අනුව විධිමත් සමාජ ආරක්ෂණ යන්ත්‍රණ මතුවීම සමාජ සුරක්ෂිතතාව සඳහා ඇති ගෝලීය මානව අවශ්‍යතාව සඳහා සමාජ ආරක්ෂණ යන්ත්‍රණවල පැහැදිලි වැදගත්කම පෙන්නුම් කරයි (ILO⁵ ,2001). සමාජ සුරක්ෂිතතාව යනු සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව සඳහා ප්‍රවේශය සහතික කිරීම සහ ආදායම් සුරක්ෂිතතාව සහතික කිරීම සඳහා සමාජයක පුද්ගලයන්ට සහ කුටුම්භවලට සපයන ආරක්ෂාව ලෙස ද හැඳින්විය හැකි ය (ILO ,2001). තවද, සමාජ ආරක්ෂණය ලෙස ළමුන්, කාන්තාවන්, ජෝර්ජියා පුරවැසියන්, විවිධ හැකියාවන් සහිත පුද්ගලයන්, අවතැන්වූවන්, විරැකියාවෙන් පෙළෙන පුද්ගලයින් සහ අසනීප තත්ත්වයෙන් පෙළෙන පිරිස් ආදී වශයෙන් සමාජයේ අනතුරට භාජනය විය හැකි සමාජ කණ්ඩායම් ආරක්ෂා කිරීම සහ උපකාර කිරීමක් ලෙස ද (නිලකරන්න,2019) ආන්තිකරණයට ලක් වූ පුද්ගල කණ්ඩායම්වලට නැවත යථා තත්ත්වයට පත්වීම සඳහාද සමාජ ආරක්ෂණය ඉතා වැදගත් වේ. එබැවින්, සමාජ ආරක්ෂණය ILO⁶ සම්මුතීන් සහ එක්සත් ජාතීන් විසින් මූලික මානව අයිතිවාසිකමක් ලෙස පැහැදිලි ව අර්ථ දක්වා ඇත (ILO ,2001).

නමුත්, ලෝක ජනගහනයෙන් 20%ට පමණක් ප්‍රමාණවත් සමාජ ආරක්ෂණ ආවරණයක් ඇති අතර 50%ට අධික පිරිසක් කිසිදු සමාජ ආරක්ෂණයකින් ආවරණය නොවෙති (ILO,2011). තව ද වර්තමානය වනවිට සමාජ ආරක්ෂණය වැදගත් වීමට ප්‍රධාන හේතුවක් වී ඇත්තේ ලෝකයේ වයස්ගත ජනගහනය සීඝ්‍රයෙන් වර්ධනය වීමයි (ADB⁷, 2019). 2050 වන විට වයස අවුරුදු 60 ට වැඩි පුද්ගලයින්ගේ ගෝලීය ප්‍රමාණය 11.7% සිට 21.1% දක්වා වර්ධනය වේ (ISSA,2016). මෙම අභියෝගයට වැඩි වශයෙන් මුහුණ දීමට සිදු වී ඇත්තේ සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටවලට වන අතර 2015 වන විට වැඩිහිටි පුද්ගලයින්ගෙන් 66% ක් සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටවල ජීවත් වන අතර 2050 වන විට මෙම අගය 80% ක් දක්වා ඉහළ යනු ඇත (ISSA,2016). සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටක් ලෙස ශ්‍රී ලංකාව ද සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන අතර සෛසු රටවලට සාපේක්ෂ ව වයස්ගත ජනගහනය සීඝ්‍රයෙන් ඉහළ යාම අභියෝගයක් වී ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ ජනගහන විකාශනයේ කැපීපෙනෙන ලක්ෂණය නම් අනාගතයේ දී සංවර්ධිත ආර්ථිකයන්ට සමාන පිරමීඩ ව්‍යුහයකින් කුලුණු හැඩයකට ක්‍රමයෙන් මාරු වීමයි (ISSA,2016). මෙම හේතුව නිසා ම ශ්‍රී ලංකාවේ යැපුම් අනුපාතය ඉහළ අගයක් ගනු ලබන අතර මෙම යැපුම් අනුපාතය වැඩිහිටි යැපුම් අනුපාතය හා ළමා යැපුම් අනුපාතය ලෙස දැක්විය හැකි අතර අනාගතයේ දී එය වර්ධනය අගයක් පෙන්නුම් කරයි (මැණිකේ, 2015).

⁵ International Labour Organization
⁶ International Labour Organization
⁷ Asian Development Bank

ප්‍රස්තාර අංක 1 : ශ්‍රී ලංකාවේ යැපුම් අනුපාතයන්හි වර්ධනය



(මූලාශ්‍රය : ජන ලේඛන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව, 2012)

වයස අවුරුදු 60 සහ ඊට වැඩි ජනගහනය 2060 තෙක් අඛණ්ඩ ව වර්ධනය (Samarakoon & Arunathilaka,2015) වේ. ඉන් සිදු වන්නේ වැඩිහිටි පුද්ගලයන්ගෙන් 80% කට පමණ තම දරුවන් සමඟ ජීවත් වීමට සිදු වන අතර බොහෝ දෙනෙක් තම දරුවන්ගේ මූල්‍ය හා වෙනත් ආධාර මත යැපීමට සිදුවීමයි. (Samarakoon & Arunathilaka,2015).

එබැවින් ශ්‍රී ලංකාව ද සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමෝපායක් ලෙස විවිධ විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම හඳුන්වා දී ඇත. වර්තමානය වන විට ශ්‍රී ලංකාව තුළ විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම පහක් ක්‍රියාත්මක වන අතර (Samarakoon & Arunathilaka,2015) ඒවා රැකියාවේ ස්වභාවය පදනම් කරගෙන ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි.

වගු අංක 1 : ශ්‍රී ලංකාව තුළ ක්‍රියාත්මක විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම

විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවේදයේ නම	විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන ආයතනය	ආරම්භක වර්ෂය	ආවරණය වන්නන්	2016 වන විට සාමාජිකයන් (000)	2016 වන විට ප්‍රතිලාභීන් (000)
සිවිල් සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය	විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව	1947	රාජ්‍ය සේවකයින්	1,158	570
සේවක අර්ථ සාධක අරමුදල	කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව	1958	පෞද්ගලික අංශයේ හා අර්ධ රාජ්‍ය සේවකයින්	2,400	127
සේවක භාරකාර අරමුදල	සේවක භාරකාර අරමුදල් මණ්ඩලය	1981	පෞද්ගලික අංශයේ හා අර්ධ රාජ්‍ය සේවකයින්	202	-
ගොවි විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය	කෘෂිකාර්මික හා ගොවිජන රක්ෂණ මණ්ඩලය	1987		171	141
ධීවර විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ	කෘෂිකාර්මික හා ගොවිජන රක්ෂණ මණ්ඩලය	1990	ගොවියන්	1	3

යෝජනා ක්‍රමය					
ස්වයං රැකියා ලාභීන් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය	ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය	1996	ධීවර කාර්මිකයන්	31	10

(මූලාශ්‍රය : Asian Development Bank, 2016)

කෙසේ වෙතත් මෙම විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම හරහා ආවරණය කිරීමට හැකිව ඇත්තේ ඉතා සීමිත පිරිසකි (Samarakoon & Arunathilaka,2015) ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය අංශය, පෞද්ගලික අංශය මෙන් ම අවිධිමත් ආර්ථික කටයුතුවල නිරතවන්නන් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම පැවතිය ද අවිධිමත් ආර්ථික කටයුතුවල නිරතවන්නන් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් හඳුන්වා දීමේදී මෙන් ම ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී ගැටලු පවතී. එම නිසා ස්වයං රැකියාලාභීන් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය හඳුන්වා දීම හා ආවරණය පුළුල් කළ යුතු ය. එයට ප්‍රධාන හේතුව වන්නේ අනාගතයේ දී වැඩිහිටි ජනගහනයට සුබසාධන වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී රජයට විශාල පිරිවැයක් දැරීමට සිදු වීමයි. ජනගහනයේ අපේක්ෂිත වයස්ගත වීමත් සමඟ අනාගතයේ දී විශ්‍රාමිකයන්ගේ සංඛ්‍යාව ඉහළ යනු ඇත. මේ සම්බන්ධයෙන් සියලුම විශ්‍රාමිකයන්ට ගෙවීමට ප්‍රමාණවත් අරමුදල් තිබේ ද යන්න අවිනිශ්චිත ය (Samarakoon & Arunathilaka,2015).

එම හේතුව නිසා ම “සමාජ ආරක්ෂණයෙන් සුරක්ෂිත අභිමානවත් ජාතියක්” යන දැක්ම යටතේ 1996 අංක 17 දරන සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය පනත, 1999 අංක 33 දරන සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය (සංශෝධිත) පනත සහ 2006.09.25 දිනැති අංක 1464/5 දරන අති විශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ පළ කරන ලද රෙගුලාසි මත පදනම් ව ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් ස්වයං රැකියාලාභීන් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි (ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය,2017). එහි මූලික කාර්යභාරය වන්නේ රාජ්‍ය සේවයේ විශ්‍රාම වැටුප්ලාභීන් නොවන සියලුම දෙනා වෙත විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ සැලසීමයි (ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය,2017). ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය හරහා ස්වයං රැකියා නියුක්තිකයින්, පුද්ගලික අංශයේ සේවා නියුක්තිකයින්, සමුපකාර සේවා නියුක්තිකයින්, විදේශ රැකියා නියුක්තිකයින්, රාජ්‍ය ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩල සේවා නියුක්තිකයින්, කලාකරුවන්, දේශීය වෛද්‍යවරුන්, පූජ්‍ය පක්ෂය, ආදිවාසීන් ඇතුළු රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපක රැකවරණය අවශ්‍ය සියලු දෙනා ආවරණය වන පරිදි විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම ක්‍රියාවට නංවා ඇත. මේ සඳහා 2006.09.25 දිනැති අංක 1464/5 දරන අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රය මගින් ප්‍රකාශයට පත්කර ඇති “සුරැකුම” යෝජනා ක්‍රමය හා “ආරස්සාව” යෝජනා ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි (ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය,2017).

නමුත් 2014 වර්ෂය වන විට එහි සාමාජිකයන් 460 807කට ආසන්න පරමාණයක් දායකත්වයක් ලබාගෙන ඇති අතර එය රජයේ විශ්‍රාම වැටුපක් නොලබන පිරිසෙන් සැලකිය යුතු අවම මට්ටමකි (ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය වාර්ෂික වාර්තාව ,2015).

ඉහත තොරතුරුවලට අනුව ස්වයං රැකියාලාභීන් සඳහා ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම කෙරෙහි සාමාජිකත්වය වර්ධනය පිළිබඳ අධ්‍යයනය කිරීම මෙමගින් අපේක්ෂා කරයි.

සාහිත්‍යය විමර්ශනය

සමාජ ආරක්ෂණය

සමාජ සුබසාධනය හෝ සමාජ පුනරාධාර වැඩසටහන් යනු අවශ්‍ය පුද්ගලයන් වෙනුවෙන් සපයන අධ්‍යාපනික, සෞඛ්‍ය සංස්කෘතික සහ මූල්‍යමය උපකාරක වේ. නූතන සමාජ සුබසාධන මිනුම් කුළු වැඩිහිටියන් රැක බලාගැනීම, මානසික ලෙඩුන් වෙනුවෙන් ප්‍රතිකාර කිරීම, අපරාධකරුවන් පුනරුත්ථාපනය කිරීම, ආබාධිත පිරිස් රැක බලාගැනීම, අවධානයට ලක් නොවුණු ළමුන් රැකබලා ගැනීම, යෞවනයන් සඳහා අධ්‍යාපනික, මාර්ගෝපදේශන සංවර්ධනාත්මක වැඩසටහන් දියත් කිරීම ලෙස හැඳින්විය හැකි ය. ඒ අනුව සමාජ සුබසාධනය ලෙස සමාජ ප්‍රශ්නවලට විසඳුම් ලබා දෙමින් මිනිසුන්ට උසස් ජීවන තත්වයක් ලබා දීම ලෙස හඳුන්වයි. සමාජ සුබසාධනයේ එක් කොටසක් ලෙස සමාජ ආරක්ෂණය හඳුනා ගත හැකි ය. සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රධාන වශයෙන් බිස්මැක් (Bismarck) සහ ලෝඩ් බෙවර්ජ් (Lord Beveridge) යන සමාජ ආරක්ෂණ පුරෝගාමීන් දෙදෙනාගේ නම්වලින් හැඳින්වෙන ප්‍රධාන ක්‍රම දෙකක් මත ක්‍රියාත්මක වේ (තිලකරත්න,2018:317). යම් ජාතියක ජනතාවගේ ආර්ථික සුරක්ෂිතතාවය සමාජ ආරක්ෂණය ලෙස හැඳින්විය හැකි ය (Social Security Administration, 2019). එසේම ව්‍යාධිය, මාතෘත්වය, කුඩාල වීම, විරැකියාව, ශරීර ශක්තිය හීනවීම, වයෝවෘද්ධතාවය හා මරණය හේතුකොටගෙන ඉපයීම් නොමැති වීමෙන් හෝ සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයකින් අඩු වීමක් සිදු විය හැකි ආර්ථික හා සමාජීය ආපදා පිටුදැකීම අරභයා පොදු සහන ක්‍රියාවලියක් මගින් සමාජය විසින් තම සාමාජිකයන්ට සපයනු ලබන ආරක්ෂාව හා දරුවන් සහිත පවුල්වලට සපයනු ලබන සහනාධාර සමාජ ආරක්ෂණය ලෙස හැඳින්විය හැකි ය (International Labour Organization, 2001).

තිලකරත්න (2018), පවසන ආකාරයට, ජර්මනියේ දහනවවන සියවස අග භාගයේ වාන්සලර්වරයා ව සිටි බිස්මැක් විසින් සේවාදායකයන් හා සේවා යෝජකයන්ගේ ද රජයේ ද මූල්‍ය දායකත්වයෙන් යුත් සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමයක් හඳුන්වා දී ඇත. එමෙන් ම විසිවන සියවසේ මැද භාගයේ ජීවත් වූ ලෝඩ් බෙවර්ජ් සේවකයන්ට පමණක් නොව සමස්ත ජනගහනයට ම සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ හිමියයුතු බව ප්‍රකාශ කර ඇත. මේ අනුව ජර්මනිය බිස්මැක් ක්‍රමය පදනම් කරගනිනි හා එක්සත් රාජධානිය බෙවර්ජ් සංකල්පය පදනම් කරගනිමින් ද බෙල්ජියම් මෙම ක්‍රම දෙකේ සංකලනයක් ලෙස ද සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ ක්‍රියාත්මක කර ඇත. බෙල්ජියමේ සමාජ ආරක්ෂණය පසුගිය අවුරුදු 150 කුළු සිදුවූ ප්‍රථම කාර්මික විප්ලවයත් ධනවාදයේ නැගී සිටීමත් සමඟ පරිණාමය වී ඇති බව තිලකරත්න පවසයි. එමෙන් ම 1967 දී ස්වයං රැකියාවල නියතු තැනැත්තන් සඳහා සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහන් සම්මත කරගත් අතර 2011 දී සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිසංස්කරණ සලකා බැලූ අතර 2025 දී අනිවාර්ය විශ්‍රාම යා යුතු වයස අවුරුදු 66 දක්වාත් 2030 දී එය අවුරුදු 67 දක්වාත් වැඩි කිරීමට අවශ්‍ය ප්‍රතිසංස්කරණ සිදු කර ඇත. මේ සඳහා බෙල්ජියම් විසින් විශ්‍රාම ගැනීම මගින් හිමිකම් ලබන විශ්‍රාම වැටුප් හා ජීවත්වන්නන් සඳහා වන විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම දෙක හඳුන්වා දී ඇති බව ඔහු පවසයි. විවිධ රටවල සමාජ ආරක්ෂණය ක්‍රියාත්මක ආකාරය පරස්පර ය. ඉන්දුනීසියාව වෙරළබඩ ජනතාවගේ සංවර්ධනය හා සෞඛ්‍ය හා පෝෂණ සංවර්ධනයට ද, වියට්නාමය ග්‍රාමීය සෞඛ්‍යයට ද, පිලිපීනයේ මත්ස්‍ය

සමාජ කළමනාකරණයට ද, මොංගෝලියාව කෘෂිකාර්මික අංශයේ සංවර්ධනයට ද, ලාභීසය මූලික අධ්‍යාපනයට ද සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කරන බව තිලකරත්න පවසයි.

ස්විස්ටර්ලන්තයේ සමාජ ආරක්ෂණ ඉතිහාසය දහනවවන සියවස දක්වා ගමන් කරන අතර සමාජ ආරක්ෂණයේ වර්ධනය අදියරයන්ගෙන් දක්වයි. 1848 දී ස්විස්ටර්ලන්ත සම්මේලනය ආරම්භයේ සිට පළමු ලෝක යුද්ධය දක්වා සිදුවූ සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහන් වර්ධනය පළමු අදියරයි. එහිදී ප්‍රධාන වශයෙන් 1877 කර්මාන්තශාලා නීතිය ඇති කිරීම දැක්විය හැකි ය. එමෙන්ම 1901 දී සමාජ ආරක්ෂණ නීතිය සම්මත කිරීම දැක්විය හැකි ය. දෙවන අදියර ලෙස පළමුවන හා දෙවන ලෝක යුද්ධය අතර කාල පරිච්ඡේදය හැඳින්විය හැකි අතර එහි දී 1918 ජාතික අනතුරු රක්ෂණය සහ සොල්දාදුවන් සඳහා වන ආදායම් වන්දි රක්ෂණය මෙන්ම 1920 දී මහලුවිය හා දිවි ගලවා ගත් අයගේ රක්ෂණය හා ආබාධිත රක්ෂණ හඳුන්වා දීම සිදු කරන ලදී. එම කාලයේ දී සෞඛ්‍ය රක්ෂණ, විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදල් සහ විරැකියා රක්ෂණ අරමුදල් ද ප්‍රවර්ධනය කරන ලදී. තෙවන අදියර ලෙස 1990 දක්වා වන පශ්චාත් යුද සමයේ සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ පුළුල් කිරීම දැක්විය හැකි ය. අවසන් වර්තමාන සමාජ ආරක්ෂණ සංවර්ධන අවධිය ලෙස 1990 දශකයේ මැද භාගයේ සිට මේ දක්වා කාලය හැඳින්විය හැකි අතර එහි දී 1996 දී අනිවාර්ය සෞඛ්‍ය රක්ෂණය සහ 2004 මාතෘ රක්ෂණය හඳුන්වා දී සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රියාවලිය පුළුල් කර ඇත.

ශ්‍රී ලංකාවේ සමාජ ආරක්ෂණය

ශ්‍රී ලංකාවේ සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනක අවශ්‍යතාවය ඉස්මතු වන්නේ බ්‍රිතාන්‍ය යටත්විජිත සමයේ වන අතර එයට හේතු වූයේ 1947 දී බ්‍රිතාන්‍ය ජාතික පරිපාලන නිලධාරියෙකු වූ ශ්‍රීමත් විලියම් අයිවර් ජෙනිංග්ස් මහතා ඉදිරිපත් කළ සමාජ සේවා කොමිසන් වාර්තාවයි (අත්පොත⁵). කෙසේ වෙතත් ශ්‍රී ලංකාවට සමාජ සංවර්ධනයට පිළිබඳ පුළුල් නිර්වචනයන් නොමැති බවත් රජයේ විශ්‍රාම වැටුප්, විවිධ දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම, ගොවි හා ධීවර විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම සමාජයේ අවිධිමත් කණ්ඩායම්වල විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම, ස්වයං රැකියා හා සමාජ ආරක්ෂණ යෝජනා ක්‍රම, නිදහස් අධ්‍යාපනය මෙන්ම නිදහස් සෞඛ්‍යය වැනි අංශ හරහා සමාජ ආරක්ෂණය පිළිබඳ සාකච්ඡා කර ඇත (තිලකරත්න,2018:323).

තිලකරත්න හා ජයවර්ධනට අනුව (Thilakarathna & Jayawardana, 2015:6) ශ්‍රී ලංකාව මානව සංවර්ධන දර්ශක අනුව දකුණු ආසියාවේ එකම ඉහළ මානව සංවර්ධන “දර්ශකයක්”, සහිත රට ලෙස දක්වා ඇත. ඒ අනුව ශ්‍රී ලංකාව මේ වන විටත් සහසු සංවර්ධන දර්ශක විශාල ප්‍රමාණයක් ලගා කර ගනිමින් සිටියි.

වගු අංක 2 : තෝරාගත් සමාජ සංවර්ධන දර්ශකවලට අනුව ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රගතිය

සමාජ දර්ශක	2012-2013
මානව සංවර්ධන දර්ශකය (HDI ⁹)	0.750
වැඩිහිටි සාක්ෂරතාව	95.6
ජාතික දරිද්‍රතා ශීර්ෂ අනුපාතය (100 ට අනුව)	6.7

⁵ විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධ පුහුණු අත්පොත ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය.
⁹ Human Development Index

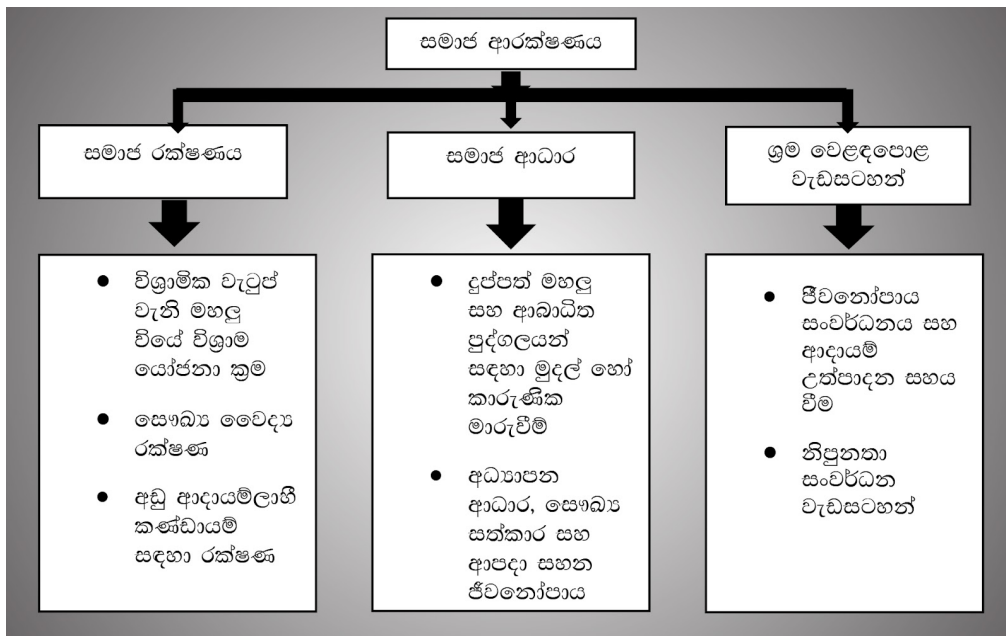
අවුරුදු 5 ට අඩු මාර්තානා අනුපාතය	11.3
ලදරු මරණ අනුපාතය	9.4
මාතෘ මරණ අනුපාතය	7.4
සරම්ප රෝගයට එරෙහි ප්‍රතිශක්තිකරණය ලබා ඇති අවුරුදු එකට වැඩි ළමුන් අනුපාතය	95.0
ප්‍රාථමික අධ්‍යාපනයට යොමු වීමට අදාළ අනුපාතය	99.7
තරුණ සාක්ෂරතා අනුපාතය (වයස මට්ටම 15-24)	97.8
ප්‍රාථමික පාසල්වලට ඇතුළත් වන පිරිමි ළමුන් සඳහා ගැහැනු ළමුන්ගේ අනුපාතය	102.6
ප්‍රාථමික පාසල්වලට ඇතුළත් වන ගැහැනු ළමුන් සඳහා පිරිමි ළමුන්ගේ අනුපාතය	99.4

මූලාශ්‍රය : UNDP¹⁰ (2015), UNDP SL(2012), IPS¹¹ (2010), Thilakarathna & Jayawardana සඳහන් කර ඇති පරිදි

ශ්‍රී ලංකාවේ මෙලෙස ඉහළ මානව සංවර්ධන දර්ශකයන් සහ සමාජ සංවර්ධන දර්ශකයන්වල ඉහළ අගයක් පෙන්නුම් කරනුයේ පසුගිය දශක කිහිපය තුළ රජය ගත් සමාජ සුබසාධන සහ සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන්වල ඉහළ ප්‍රගතිය යි. විශ්ව නිදහස් අධ්‍යාපනය, නිදහස් සෞඛ්‍ය, 1940 ගණන්වල සිට ක්‍රියාත්මක කළ ආහාර සහනාධාර සහ ආහාර සලාක (ILO, 2008) වැඩසටහන් මේ සඳහා විශාල වශයෙන් බලපෑමක් සිදු කර ඇත. ඊට අමතර ව ශ්‍රී ලංකාව මීට දශක කිහිපයකට පෙර ආරම්භ කළ සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන් යටතේ ක්‍රියාත්මක කළ විශ්‍රාමය (විධිමත් අංශයේ සේවකයින් සඳහා) මෙලෙස ඉහළ සමාජ සංවර්ධන සහ සමාජ ආරක්ෂණ සඳහා විශාල වශයෙන් බලපා තිබේ.

¹⁰ United Nations Development Programme
¹¹ Institute of Policy Studies of Sri Lanka

රූප සටහන 1 : ශ්‍රී ලංකාවේ සමාජ ආරක්ෂණ පද්ධතිය



මූලාශ්‍රය : Thilakarathna, (2015:02)

නිදහස් සෞඛ්‍ය සේවය ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රචලිත කිරීමත් සමග ශ්‍රී ලංකාවේ ආයු අපේක්ෂාව ඉහළ යමින් පවතින අතර මාර්ත්‍යතා අනුපාතය අඩු වී ඇත. පෙරේරා (Perera, 2011:22), සඳහන් කරන පරිදි ඉහළ ආයු අපේක්ෂාව පදනම් කොටගෙන වැඩිහිටි ජනගහනය ඉහළ යමින් පවතියි (Presannath, 2011). ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩිහිටි ජනගහනයෙන් බහුතර පිරිසක් ග්‍රාමීයව ජීවත් වන අතර ඔවුන් වැඩි වශයෙන් සේවයේ යෙදී සිටින්නේ කෘෂිකර්මාන්තය ආශ්‍රිත විධිමත් නොවන අංශයේ ය. 1980 දී විවෘත ආර්ථිකය හඳුන්වා දීමත් සමග වැඩකරන ජනගහනය විශාල පිරිසක් නගර කරා ඇදී ඒමක් දක්නට ලැබිණි. මේ හේතුව නිසා ම වැඩිහිටියන් විශාල පිරිසක් තනි ව ජීවත් වන අතර ඔවුන්ගේ විශ්‍රාම දිවිය සුරක්ෂිත කිරීමේ හදිසි අවශ්‍යතාවක් මතුව ඇත.

ගාමිණිරත්න (Gaminiratna, 2004) දක්වා ඇති පරිදි ශ්‍රී ලංකාවේ විශ්‍රාම ක්‍රමය සමන්විත වන්නේ විධිමත් හා අවිධිමත් අංශයේ සේවකයින් ආවරණය වන පරිදි පූර්ණ අරමුදල් හා ගෙවීම් යෝජනා ක්‍රමවල එකතුවෙනි. ශ්‍රී ලංකාවේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය මූලික වශයෙන් අර්ථ දක්වන දායකත්වය (DC) සහ අර්ථ දක්වන ප්‍රතිලාභ (DB) ලෙස නැවත අර්ථ දක්වා ඇත (Heenkenda,2016:11). නමුත් මෙම ක්‍රම දෙකෙන් ම ආවරණය වූ ප්‍රමාණය 25% ක් වඩා අඩු ප්‍රමාණයකි. එයින් ගම්‍ය වන්නේ ජනගහනයෙන් විශාල ප්‍රමාණයක් සමාජ ආරක්ෂණ ආවරණයකින් ආවරණය නොවන බව යි. එමෙන් ම විල්මොර් සහ කිඩ් (Willmore & Kidd, 2008), සඳහන් කරන පරිදි ශ්‍රී ලංකාවේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවේදය මහලු විදේදී වැඩිහිටි ජනගහනයේ අවම ආදායමක් හෝ දරිද්‍රතාවෙන් ගැල වී ජීවත්වීමටත් ප්‍රමාණවත් නොවන බවයි. කෙසේ වෙතත් පවතින ක්‍රමය හමුවේ තවදුරටත් මෙම ක්‍රමය (ආවරණය) පුළුල් කළද එය සම්පූර්ණ ජනගහනය ම ආවරණය කිරීමට ප්‍රමාණවත් නොවේ.

වගු අංක 3 : රජයේ යෝජනා ක්‍රම සහ කළමනාකරණ ආයතන

යෝජනා ක්‍රම	කළමනාකරණ ආයතනය
රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය	විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව
සේවක අර්ථ අර්ථසාධක අරමුදල	මහ බැංකුවේ සේවක අර්ථ අර්ථසාධක අරමුදල
සේවක භාරකාර අරමුදල	සේවක භාරකාර අරමුදල් මණ්ඩලය
විශ්‍රාම සහ සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ	කෘෂිකාර්මික හා ගොවිජන මණ්ඩලය
විශ්‍රාම සහ සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ	ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය
මහජන ආධාර යෝජනා ක්‍රමය	සමාජ සේවා දෙපාර්තමේන්තුව

මූලාශ්‍රය: Presannath (2011:103)

විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව, (n.d,p.1-20) 1934 පෙබරවාරි 05 දිනැති විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයේ මූලික නෛතික ලියවිල්ල වන අතර සිවිල් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය 1907 සිට ක්‍රියාත්මක වේ. 1947 අංක 2 දරණ ආඥා පනතේ දෙවන වගන්තිය මගින් විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය 1901 සිට ශ්‍රී ලංකාවේ නීතියේ කොටසක් බවට පත් කර ඇති අතර 1972 මැයි මස 05 වන දින නිකුත් වූ සංශෝධිත විශ්‍රාම වැටුප් ව්‍යවස්ථා සංග්‍රහය වර්තමානයේ ක්‍රියාත්මක වේ.

කදිරගාමර් (2013:03) විසින් විධිමත් පෞද්ගලික අංශයේ සේවකයින් සඳහා සේවක අර්ථසාධක අරමුදල¹² හා සේවා භාරකාර අරමුදල¹⁵ ක්‍රියාත්මක වන බව දක්වා ඇත. ඇතැම් අවස්ථාවල විවිධ වෘත්තීන් සඳහා පෞද්ගලික සමාගම් විසින් නිර්මාණය කරන ලද පෞද්ගලික අංශයේ අනුමත අර්ථසාධක මුදල් ඇත. මෙය අනිවාර්යය දායකත්ව යෝජනා ක්‍රමයක් වන අතර විධිමත් පෞද්ගලික අංශයේ සේවකයන් විශ්‍රාම යෑමේ දී ඔවුන්ගේ ආදායම් සුරක්ෂිතතාවය යම් තාක් දුරකට මේ හරහා ආරක්ෂා වේ. සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් යෝජනා ක්‍රමය සඳහා සේවකයා විසින් මාසික ආදායමෙන් 8% හා සේවා යෝජකයා 12% කට දායක මුදල් ගෙවිය යුතු ය. සේවක භාරකාර අරමුදල සඳහා දායක මුදල් ගෙවිය යුත්තේ සේවායෝජකයා වන අතර සේවකයාගේ දළ වැටුපෙන් 3% ක දායකත්වයක් සේවායෝජකයා විසින් ලබා දිය යුතු ය. මෙම අරමුදල් සඳහා ලබාදෙන මුදල් ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව යටතේ පාලනය කරනු ලබන මුදල් මණ්ඩලය මගින් පාලනය කරනු ලබන අතර නිශ්චිත පොලියක් සමඟ දායකයන් ගෙවූ මුදල සේවකයන් වයසට යාමේදී, ආබාධිත තත්ත්වයකට පත්වීමේ දී හෝ අනාථ තත්ත්වයට පත්වීමේ දී ලබා දේ.

¹² 1958 අංක 15 දරන සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පනත
¹⁵ 1980 අංක 46 දරන සේවක භාරකාර අරමුදල් පනත

කදිරගාමර්, (2013:02) විසින් 1984 දී ස්වේච්ඡා සහ නාමික දායකත්ව වැඩසටහනක් ලෙස ගොවි විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය¹⁴ ආරම්භ කෙරුණු බව සඳහන් කර ඇත. මෙහිත් සත්ව පාලනය, ගොවිපළ ඇතුළු කෘෂිකර්මය මූලික ආදායම් මාර්ගය වූ ස්ත්‍රීන් සහ පුරුෂයන් ආවරණය කරයි. මෙම යෝජනා ක්‍රමයට ඇතුළත් වීමේ නිර්ණායක ලෙස වගා කරනු ලබන බෝග වර්ගය හා සත්ව පාලනයේ ස්වභාවය, අයිතිය තිබෙන වගා කළ හැකි ඉඩම් ප්‍රමාණය, වයස මෙන් ම වෙනත් ප්‍රතිලාභ සඳහා හිමිකම් නොලැබීම යන කරුණු අදාළ වේ. මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයට අවුරුදු 18-54 ත් අතර කාලය තුළ සාමාජික වූයේනම් අවුරුදු 60 සම්පූර්ණ වූ පසුව ද අවුරුදු 55-59 ත් අතර සාමාජික වූයේ නම් එසේ සාමාජික වූ දිනයේ සිට අවුරුදු 5 ක් ඉක්ම වූ පසු ද මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ලැබීමට ගොවියන්ට හැකියාව ලැබේ.

1990 ස්වේච්ඡා හා නාමික දායකත්ව යෝජනා ක්‍රමයක් ලෙස ධීවර විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය¹⁵ ස්ථාපිත කෙරුණි. මෙම යෝජනා ක්‍රමය මගින් සමුද්‍රීය ධීවර කර්මාන්තයේ හා අභ්‍යන්තරික ධීවර කර්මාන්තයේ යෙදෙන ධීවරයන් ආවරණය කරයි. මෙම යෝජනා ක්‍රමයට ආවරණය වීමේ සුදුසුකම් ලෙස වත්කම් හිමිකම, වයස හා වෙනත් ප්‍රතිලාභ හිමිකම නොලැබීම යන නිර්ණායක දක්වා තිබේ. ධීවරයන් මෙම යෝජනා ක්‍රමයට සාමාජික වූ වයස අනුව ප්‍රතිලාභ හිමි වේ. අවුරුදු 18-54 කාලයේ සාමාජික වූයේ නම් වයස අවුරුදු 60 සම්පූර්ණ වීමෙන් ද අවුරුදු 55-59 අතර කාලයේ සාමාජික වූයේ නම් සාමාජික දින සිට අවුරුදු පහක් ගත වීමෙන් ප්‍රතිලාභ හිමි වේ. මෙම යෝජනා ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කිරීම හා පාලනය කිරීම කෘෂිකාර්මික හා ගොවිජන රක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් සිදු කරන අතර පරිපාලන කටයුතු ධීවර හා ජලජ සම්පත් සංවර්ධන දෙපාර්තමේන්තුව සමග ඒකාබද්ධ ව සිදු කරයි.

ස්වයං රැකියාලාභීන් සඳහා වන විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය.

මෙම විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන්නේ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය මගිනි. 1996 අංක 17 දරන සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය පනත මගින් ස්ථාපිත ව 1999 අංක 33 දරන සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය (සංශෝධිත) පනත සහ 2006.09.25 දිනැති අංක 1464/5 දරණ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ පළකරන ලද රෙගුලාසි මත පදනම්ව ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය ක්‍රියාත්මක වේ. සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය 1996 සමාජ සේවා අමාත්‍යාංශය යටතේ ආරම්භ කළ ව්‍යවස්ථාපිත ආයතනයකි. මෙම ආයතනය පිහිටුවා ඇත්තේ සමාජ ආරක්ෂණයේ එක් විෂය ක්ෂේත්‍රයක් වන වයස් ගතවීම සහ අකර්මණ්‍යවීම යන කරුණු පදනම් කොටගෙන රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපක් නොමැති පුද්ගලයන් හට රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපක හිමිකම ලබාදීමට මෙන් ම ජෝර්ජ් පුරවැසිසමය සුරක්ෂිතව ගතකිරීම සඳහා මූල්‍ය රැකවරණයක් ලබා දීමට ය. ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ කාර්යභාරය වන්නේ රාජ්‍ය සේවයේ විශ්‍රාම වැටුප් නොලබන සියලු දෙනා වෙත විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ සැලසීම යි. මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය හරහා ස්වයං රැකියා නියුක්තිකයින්, පෞද්ගලික අංශයේ සේවා නියුක්තිකයින්, සමුපකාර සේවා නියුක්තිකයින්, විදේශ රැකියා නියුක්තිකයින්, රාජ්‍ය ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩල සේවා නියුක්තිකයින්, කලාකරුවන්, දේශීය වෛද්‍යවරුන්, පූජ්‍ය පක්ෂය, ආදිවාසීන් ඇතුළු රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපක රැකවරණය අවශ්‍ය සියලු දෙනා ආවරණය වන පරිදි විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම ක්‍රියාවට නංවා ඇත. ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ අරමුණු වන්නේ ස්වයං රැකියාවල නියුතු තැනැත්තන්ට වයෝවෘද්ධ ව ගතකරන කාලයේ දී හෝ යම් අගක්ෂ්‍යතාවයකට පත් වූ විට, මෙම කාලයේ දී ඔවුන්ට සමාජ ආරක්ෂණය ලබාදීම, ස්වයං රැකියාවල නියුතු තැනැත්තන් මියගිය විට ඔවුන්ගේ යැපෙන්නන්ට සහන ලබාදීම, ස්වයං රැකියාවල නිරත තැනැත්තන්ට ඔහුගේ අදාළ වෘත්තීන්වල යෙදෙන ලෙස දිරිමත් කිරීම හා ඔවුන්ගේ හැකියාවන් හා දක්ෂතා වැඩි දියුණු කිරීම, ස්වයං රැකියාවල යෙදෙන ලෙස තරුණයන් දිරිමත් කිරීම හා ඔවුන්ගේ හැකියාවන් හා දක්ෂතාව වැඩි දියුණු කිරීම, සකසුරුවම් වීම හා සම්පත් කළමනාකරණයේ ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ ස්වයං රැකියාවල නිරත ජනතාව දැනුවත් කිරීම හා ඔවුන්ගේ ජීවන තත්ත්වය වැඩි දියුණු කිරීම

¹⁴ 11987 අංක 12 දරන ගොවි විශ්‍රාම වැටුප් සහ සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය පනත
¹⁵ 1990 අංක 23 දරන ධීවර විශ්‍රාම වැටුප් සහ සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය පනත

මෙන් ම සාමාන්‍යයෙන් ස්වයං රැකියාවල නියුතු තැනැත්තන්ගේ ජීවන තත්ත්වය වැඩි දියුණු කිරීම යි (ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය,2017).

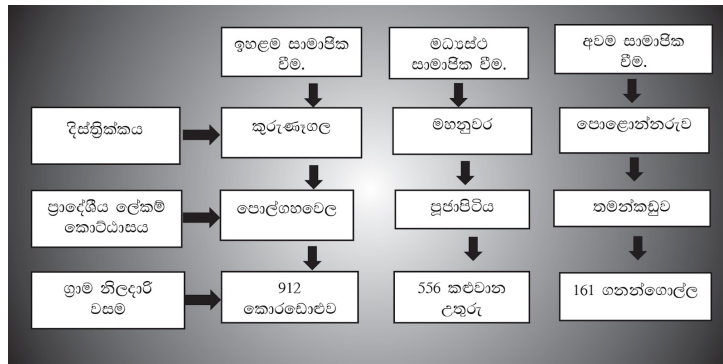
ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය හරහා වර්තමානය වන විට විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රම දෙකක් ක්‍රියාත්මක කරයි. සුරැකුම යෝජනා ක්‍රමය වයස අවුරුදු 18 ත් 59 ත් අතර පුද්ගලයින් සඳහා ක්‍රියාත්මක කරන අතර රුපියල් 1000 සිට සාමාජිකයින්ට වාරික ගෙවීමට ඇති හැකියාව මත ඕනෑම ප්‍රමාණයක විශ්‍රාම වැටුපක් ලබාගත හැකි ය. ආරස්ඝාව යෝජනා ක්‍රමය වයස අවුරුදු 18 ට අඩු දරුවන් උදෙසා ක්‍රියාත්මක යෝජනා ක්‍රමයකි. ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය හරහා මෙම යෝජනා ක්‍රමවලට ප්‍රතිලාභ ලබා දෙනු ලබයි. වයස අවුරුදු 60 සිට ජීවිතාන්තය දක්වා විශ්‍රාම වැටුපක් ලබාදීම, දායකයා විශ්‍රාමිකයෙකු ලෙස අවුරුදු 80 දී මිය ගිය හොත්, කාලත්‍රයා ජීවත්ව සිටි නම් දායකයාට අවුරුදු 80 සම්පූර්ණ වන තෙක් ඉතිරි කාලය සඳහා කලත්‍රයාට මාසික විශ්‍රාම වැටුප්, කලත්‍රයා නොමැති නම් දායකයාගේ පසු උරුමකරුවන්ට දායකයාගේ නමින් තැන්පත් ව ඇති ඉතිරි මුදලට සමාන එකවර ගෙවනු ලබන පාරිතෝෂිකයක්, ස්ථිර අර්ධඅබලතාවයකට පත් වූ විට වයස අනුව ගැලපූ පාරිතෝෂිකයක් සහ නියමිත පරිදි විශ්‍රාම වැටුපක්, ස්ථිර පූර්ණ අබලතාවයකට පත්වූ විට වයස අනුව ගැලපූ පාරිතෝෂිකයක් සහ ශුද්ධ දායක මුදල හෝ පූර්ණ අබලතාවයට පත්වූ දින සිට ජීවිතාන්තය දක්වා ගෙවනු ලබන මාසික විශ්‍රාම වැටුපක්, විශ්‍රාම වැටුපක ලැබීමට පෙර දායකයා මිය ගිය හොත් ඔවුන්ගේ යැපෙන්නන්ට එක් වර ගෙවනු ලබන පාරිතෝෂිකයක් හා ආරස්ඝාව යෝජනා ක්‍රමය යටතේ දරුවන් වෙත පහ වසර ශිෂ්‍යත්ව, අ.පො.ස (සා.පෙ) හා විශ්වවිද්‍යාල ප්‍රවේශ යන අවස්ථාවල දී විශේෂ ප්‍රතිලාභ ලබා දීම සිදු කෙරේ. මෙම යෝජනා ක්‍රම සඳහා ග්‍රාම නිලධාරීන්, සමෘද්ධි සංවර්ධන නිලධාරීන්, ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල, දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාලයන්හි ස්ථාපිත කර ඇති ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ දිස්ත්‍රික්ක කාර්යාල හා ප්‍රධාන කාර්යාලය මගින් සාමාජිකත්වය ලබාගත හැකි අතර මහජන බැංකුව, ලංකා බැංකුව හා ජාතික ඉතිරි කිරීමේ බැංකුවල සියලුම ශාඛා මගින් ද නම් කරන ලද ග්‍රාම නිලධාරීන්, ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල, දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාල, සියලුම තැපැල් කාර්යාල හා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩල ප්‍රධාන කාර්යාල මගින් වාරික ගෙවීම සිදු කළ හැකි ය (අත්පොත. ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය).

ක්‍රමවේදය

අධ්‍යයන ක්ෂේත්‍රය.

මෙම පර්යේෂණය සඳහා අධ්‍යයන ක්ෂේත්‍රය ලෙස ග්‍රාම නිලධාරී වසම් තුනක් තෝරා ගන්නා ලදී. ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් ක්‍රියාත්මක විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩි වශයෙන් සාමාජික වී ඇති කුරුණෑගල, පොල්ගහවෙල ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසයේ 912 කොරඩොළුව ග්‍රාම නිලධාරී වසමේ ස්වයං රැකියාලාභීන් වන අතර මධ්‍යස්ථ වශයෙන්ම සමාජික වී ඇත්තේ මහනුවර පූජාපිටිය ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසයේ 556 කළුතර උතුරු ග්‍රාම නිලධාරී වසමේ ස්වයං රැකියාලාභීන් ය. එමෙන් ම ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් ක්‍රියාත්මක විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ අඩු වශයෙන් සාමාජික වී ඇත්තේ පොලොන්නරුව, තමන්කඩුව ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසයේ 161 ගනන්ගොල්ල ග්‍රාම නිලධාරී වසමේ ස්වයං රැකියාලාභීන් (Sri Lanka Social Security Board, 2019) එම නිසා මෙම පර්යේෂණයේ අධ්‍යයන ක්ෂේත්‍රය ලෙස එම ප්‍රදේශ තෝරා ගන්නා ලදී.

රූප සටහන 2 : නියදිය



නියැදිය

පොකුරු නියැදි ක්‍රමය ආශ්‍රයෙන් නියැදිය තෝරා ගන්නා ලදී. විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය සඳහා සාමාජිකත්වය ලබාසිටින ස්වයං රැකියාවල නිරතවන්නන් එක් පොකුරක් යටතට ගැනුණි. මෙය පොකුරු නියැදීම යටතේ බහුවිධ පොකුරු නියැදීමට අයත් වේග මෙහි දී ග්‍රාම නිලධාරීන්ගෙන් ලබාගන්නා තොරතුරු මත එක් ග්‍රාම නිලධාරී වසමකින් කාන්තා ස්වයං රැකියාලාභීන් විසි දෙනෙකු හා පුරුෂ ස්වයං රැකියාලාභීන් විසි දෙනෙකු ලෙස මුළු ස්වයං රැකියාලාභීන් 120 ක් ග්‍රාම නිලධාරී වසම් තුනෙන් නියැදියට ඇතුළත් කර ගනු ලැබිණි.

දත්ත රැස් කිරීමේ ක්‍රමවේදය

මෙම අධ්‍යයනය සඳහා ප්‍රධාන වශයෙන් පර්යේෂණයේ සත්‍යතාවය හා සාර්ථකත්වය සඳහා ප්‍රාථමික දත්ත මෙන් ම ද්විතීයික දත්ත භාවිතා කරන ලදී. සරල නිරීක්ෂණ, ප්‍රධාන දත්ත දායකයන් 19, ප්‍රශ්නාවලිය සහිත සමීක්ෂණ 100 ක් සහ ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා 10 මේ සඳහා සම්බන්ධ කර ගන්නා ලදී. ද්විතීයික දත්ත ලබා ගැනීම සඳහා කෘති, වාර්තා, පුවත්පත්, දත්ත සහිත ලේඛන, වෙනත් පර්යේෂකයන්ගේ පර්යේෂණ ලිපි හා පිළි ගත් වෙබ් අඩවි භාවිතා කෙරුණි.

අධ්‍යයනයට අදාළ ව දත්ත විශ්ලේෂණය ප්‍රධාන ක්‍රමවේදයන් දෙකක් යටතේ සිදු වේ.

1. ප්‍රමාණාත්මක දත්ත විශ්ලේෂණය - SPSS (Statistical programme for social science) විශ්ලේෂණ ක්‍රමවේදය
2. ගුණාත්මක දත්ත විශ්ලේෂණය ක්‍රමය - අන්තර්විශ්ලේෂණ ක්‍රමය (Content analysis)

අධ්‍යයනයේ ගුණාත්මක දත්ත විශ්ලේෂණය සඳහා අන්තර් විශ්ලේෂණ ක්‍රමය ද ප්‍රමාණාත්මක දත්ත ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා SPSS සංඛ්‍යානමය විශ්ලේෂණ ශිල්ප ක්‍රමය අයත් විස්තරාත්මක සංඛ්‍යාන ක්‍රමවේදය (Descriptive Statistics) භාවිතා කර ඇත.

ප්‍රතිඵල හා විශ්ලේෂණය

අධ්‍යයනය ප්‍රධාන වශයෙන් අරමුණු දෙකක් යටතේ විශ්ලේෂණය කරන ලදී.

1. ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීම සිදු කරන ක්‍රමවේදය අධ්‍යයනය කිරීම හා දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය හඳුන්වා දීමේ දී අනුගමනය කරන ප්‍රචාරණ යන්ත්‍රණය පිළිබඳ අධ්‍යයනය කිරීම.

2. රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපක් කෙරෙහි පවතින දැනුවත්භාවය හා විශ්වාසනීයත්වය අධ්‍යයනය කිරීම සහ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරීන් හා සේවකයන් පිළිබඳ මහජන අදහස් අධ්‍යයනය කිරීම

යන අරමුණු සඳහා දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීම හා ප්‍රතිඵල ඉදිරිපත් කිරීම සිදු කරයි.

විචලය පිළිබඳව විශ්ලේෂණය

වගු සටහන අංක 4 : විචලය පිළිබඳව විස්තරාත්මක විශ්ලේෂණය

වර්ගය	විචලය	ප්‍රතිශතය (%)			
		K	K	K	එකතුව
ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය	පුරුෂ	16.7	16.7	16.7	50
	ස්ත්‍රී	16.7	16.7	16.7	50
වයස	අවුරුදු 18 ට අඩු	0	0	0.8	0.8
	අවුරුදු 18-40	9.2	14.2	15.8	39.2
	අවුරුදු 41-59	24.2	19.2	16.7	60.1
විවාහක අවිවාහක බව	විවාහක	30	32.5	31.7	94.2
	අවිවාහක	3.3	0.8	1.7	5.8
අධ්‍යාපන මට්ටම	අධ්‍යාපනය ලබා නැත	0	0	0.8	0.8
	5 වසර දක්වා	0	2.5	1.7	4.2
	8 වසර දක්වා	6.7	5	2.5	14.2
	සාමාන්‍ය පෙළ දක්වා	18.3	20	18.3	56.6
	උසස් පෙළ දක්වා	7.5	4.2	10	21.7

	උසස් අධ්‍යාපනය දක්වා	0.8	1.7	0	2.5
විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා සාමාජික වීම	සාමාජික වීම	4.2	8.3	1.7	14.2
	සාමාජික නොවීම	29.2	25	31.2	85.4

වගු සටහන අංක 4 හරහා නියැදියේ විචල්‍යයන් පිළිබඳ ව විස්තර වේ. ඒ අනුව, සෑම දිස්ත්‍රික්කයකින් ම ස්ත්‍රීන් හා පුරුෂයන් 16.7% ක් ලෙස නියැදි සංයුතියට ඇතුළත් කර ඇත. රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපකින් ආවරණය නොවන පුද්ගලයන් අතරින් 6% ක් අවිවාහක පුද්ගලයන් වන අතර 94% ක් විවාහක පුද්ගලයන් වේ. නියැදි විශ්ලේෂණයට අනුව රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපකින් ආවරණය නොවන පුද්ගලයන් අතරින් අවුරුදු 18 ට අඩු පුද්ගලයන් 0.83% ක් ද අවුරුදු 18 න් 40 න් අතර පුද්ගලයන් 39.17% ක් ද අවුරුදු 41 න් 60 න් අතර 60% ක පුද්ගලයන් ප්‍රමාණයක් ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමයෙන් ආවරණය නොවේ. මෙම විශ්ලේෂණයට අනුව උසස් අධ්‍යාපනය ලැබූ 2.5% ක ප්‍රමාණයක් ද උසස්පෙළ දක්වා අධ්‍යාපනය ලැබූ 21.7% ප්‍රමාණයක් ද සාමාන්‍ය පෙළ දක්වා අධ්‍යාපනය ලැබූ 56.7% ක ප්‍රමාණයක් ද 8 වසර දක්වා අධ්‍යාපනය ලැබූ 14.2% ප්‍රමාණයක් ද පහ වසර දක්වා අධ්‍යාපනය ලැබූ 4.2% ප්‍රමාණයක් ද අධ්‍යාපනයක් නොලැබූ 0.8% ක ප්‍රමාණයක් ද වර්තමානය වන විට රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපකින් ආවරණය නොවේ. ප්‍රස්තාර සටහන අංක 4.3 ට අනුව රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපකින් ආවරණය නොවන්නන්ගෙන් වැඩි පිරිසක් සාමාන්‍ය පෙළ දක්වා අධ්‍යාපනය ලබා ඇත.

තවද, මෙම අධ්‍යයනය සඳහා ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමයට සාමාජිකයන් බඳවා ගනු ලබන නිලධාරීන් වන දිස්ත්‍රික් සම්බන්ධීකරණ නිලධාරීන් 26.7 % ක්, ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලවල සමාජ සේවා නිලධාරීන් 13.3% ක්, ආර්ථික සංවර්ධන නිලධාරීන් 13.3% ක්, සමෘද්ධි සංවර්ධන නිලධාරීන් 20% ක්, ග්‍රාම සේවා නිලධාරීන් 20% ක ප්‍රමාණයක් විශ්ලේෂණය කරනු ලබයි.

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීමට සිදු කරන ක්‍රමවේදය අධ්‍යයනය කිරීම හා දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය හඳුන්වාදීමේදී අනුගමනය කරන ප්‍රවාරණ යන්ත්‍රණය පිළිබඳ අධ්‍යයනය කිරීම

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය හරහා ක්‍රියාත්මක විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම සඳහා සමෘද්ධි සංවර්ධන නිලධාරීන්, සමාජ සේවා නිලධාරීන්, සංවර්ධන නිලධාරීන් හා ග්‍රාම නිලධාරීන් හරහා බඳවා ගැනීම් සිදු කරනු ලබයි. එමෙන් ම ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය මගින් මෙන්ම ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ ප්‍රධාන කාර්යාල මගින් හා දිස්ත්‍රික් කාර්යාල හරහා සාමාජිකයන් බඳවා ගනු ලබන අතර බලය ලත් අලෙවි නියෝජිතයන් හරහා ද සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීම් සිදු කරයි (ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය, 2020).

මෙතෙක් සිදුකර ඇති බඳවා ගැනීම්

වගු අංක 6 ට අනුව 1996 සිට මේ දක්වා කුරුණෑගල, මහනුවර හා පොළොන්නරුව දිස්ත්‍රික්කවල ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය හරහා ක්‍රියාත්මක විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා සඳහා

සාමාජික වූ සාමාජිකයන් සංඛ්‍යාව පෙන්නුම් කරයි. එමෙන්ම 2019 හා 2020.8.31 දක්වා කුරුණෑගල, මහනුවර හා පොළොන්නරුව දිස්ත්‍රික්කවල සාමාජික බඳවාගැනීම් පෙන්නුම් කරයි.

වගු සටහන අංක 6 : බඳවා ගත් සාමාජිකයන් සංඛ්‍යාව

වසර	දිස්ත්‍රික්කය		
	කුරුණෑගල	මහනුවර	පොළොන්නරුව
2019	4310	1972	36
2020-2020.8.31 දක්වා	1028	342	2
මුළු බඳවාගැනීම්	120281	62998	1772

මූලාශ්‍රය : ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය (2020)

මෙම සාමාජිකයන් බඳවාගනු ලබන්නේ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ ප්‍රධාන කාර්යාලය මගින් සහ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ දිස්ත්‍රික් කාර්යාල මගින් සිදුකරන සෘජු බඳවාගැනීම් යටතේ රාජ්‍ය නිලධාරීන් මෙන්ම අලෙවි නියෝජිතයන් මාර්ගයෙන් සිදුකරන බඳවා ගැනීම් තුළිනි. ඉහත වගු සටහන අංක 5 ට අනුව වැඩිම බඳවාගැනීම් කුරුණෑගල දිස්ත්‍රික්කයේත් මධ්‍ය බඳවා ගැනීම් මහනුවර දිස්ත්‍රික්කයේත් අවම බඳවා ගැනීම් පොළොන්නරුව දිස්ත්‍රික්කයේත් සිදු කර ඇත. පොළොන්නරුව දිස්ත්‍රික්කය සඳහා ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ දිස්ත්‍රික් සම්බන්ධීකරණ නිලධාරියෙකු නොසිටීම ද බඳවා ගැනීම් අඩු වීමට හේතු වී ඇත. අදාළ දිස්ත්‍රික්ක තුළ සම්බන්ධීකරණ නිලධාරීන් සිදුකරන ලබන වැඩසටහන් සහ බඳවා ගැනීම් සිදු කරනු ලබන ක්‍රමවේදය මත සාමාජිකයන් කොපමණ ප්‍රමාණයක් මෙම විශ්‍රාම වැටුප් සැලසුම් ක්‍රම සඳහා සාමාජිකවන්නේ ද යන්න තීරණය වේ. අදාළ දිස්ත්‍රික්ක තුළ සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීමට කටයුතු කිරීම හා අදාළ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම දිස්ත්‍රික් සම්බන්ධීකරණ නිලධාරීන් සතු වන අතර ඒ සඳහා ඔවුන් දිස්ත්‍රික්කය පුරා තම රාජකාරි කටයුතු සිදුකරයි.

වගු සටහන අංක 7 : ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාස හා ග්‍රාම නිලධාරී වසම්

දිස්ත්‍රික්කය	ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාස ප්‍රමාණය	ග්‍රාම නිලධාරී වසම් ප්‍රමාණය
කුරුණෑගල	30	1610
මහනුවර	20	1188
පොළොන්නරුව	07	295

මූලාශ්‍රය : <http://www.moha.gov.lk> (2020)

ඉහත අංක 6 සහ 7 වගු සටහන් සැසඳීමේ දී ඒ ඒ දිස්ත්‍රික්කවල 2019 වසරේ බඳවාගැනීම් හා ග්‍රාම නිලධාරී වසම් ප්‍රමාණය පහත පරිදි දැක්විය හැක.

වගු සටහන අංක 8 : 2019 වසරේ බඳවාගැනීම් හා ග්‍රාම නිලධාරී වසම් ප්‍රමාණය

විස්තරය	දිස්ත්‍රික්කය		
	කුරුණෑගල	මහනුවර	පොළොන්නරුව
ග්‍රාම නිලධාරී වසම් ප්‍රමාණය	1610	1188	295
2019 සාමාජික බඳවාගැනීම්	4310	1972	36

මූලාශ්‍රය : ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය, 2019. <http://www.moha.gov.lk>, (2020)

ඉහත වගු සටහනට 7 ට අනුව 2019 වර්ෂයේ අවම වශයෙන් එක් ග්‍රාම නිලධාරී වසමකට එක් පුද්ගලයකු ලෙස හෝ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමයට සාමාජික වී නොමැති දිස්ත්‍රික්කය ලෙස පොළොන්නරුව දැක්විය හැකි ය. මහනුවර සහ කුරුණෑගල දිස්ත්‍රික්කයන්හි සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීමේ යම් ප්‍රගතියක් ඇති අතර එයට හේතුව ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමයට සාමාජිකයන් බඳවා ගනු ලබන රාජ්‍ය නිලධාරීන් දැනුවත් කිරීමේ ක්‍රමවේදය යි. උදාහරණ ලෙස වැඩිම සාමාජිකයන් පිරිසක් ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමයට බඳවාගෙන ඇති කුරුණෑගල දිස්ත්‍රික්කයට අදාළ දැනුවත් කිරීමේ වැඩ වැඩසටහන් පහත පරිදි සිදුකර ඇත.

- ජංගම වැඩසටහන් පැවැත්වීම
- ක්ෂේත්‍ර නිලධාරීන් දැනුවත් කිරීම්
 - ❖ මුල් ළමාවිය නිලධාරීන් දැනුවත් කිරීම
 - ❖ සංස්කෘතික නිලධාරීන් දැනුවත් කිරීම
 - ❖ මානව සම්පත් සංවර්ධන නිලධාරීන් දැනුවත් කිරීම
 - ❖ දිස්ත්‍රික් කාර්යාලයේ ක්ෂේත්‍ර නිලධාරීන් දැනුවත් කිරීම
- පෙර පාසල් පාලිකාවන් දැනුවත් කිරීම් මෙලෙස පැවැත් වූ වැඩසටහන් වේ.

එමෙන් ම මහනුවර දිස්ත්‍රික්කයට අදාළව දිස්ත්‍රික්ක තුළ දැනුවත් කිරීම් හා බඳවා ගැනීම් සිදුකර ඇති අතර එහි දී විවිධ රාජ්‍ය නිලධාරීන් විසින් බඳවාගැනීම් සිදු කර ඇත. ඔවුන්,

- ❖ ප්‍රාදේශීය ලේකම්වරුන්
- ❖ සමෘද්ධි කළමනාකරුවන්

- ❖ සමාජ සේවා නිලධාරීන්
- ❖ සමාජ සංවර්ධන සහකාරවරුන්
- ❖ පරිපාලන ග්‍රාම නිලධාරීන්
- ❖ සංවර්ධන නිලධාරීන්
- ❖ සමෘද්ධි සංවර්ධන නිලධාරීන්
- ❖ ග්‍රාම නිලධාරීන්
- ❖ රාජ්‍ය කළමනාකරණ සහකාර

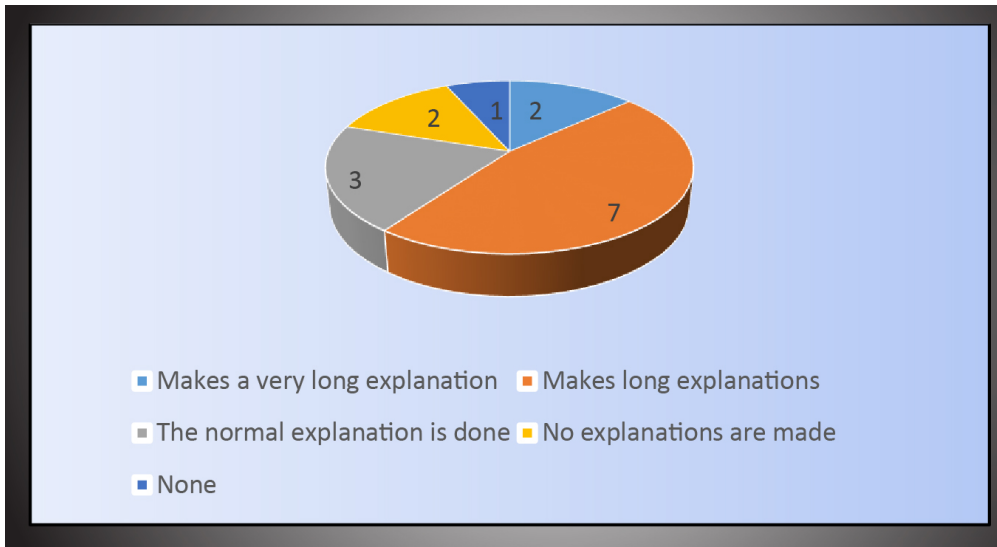
ලෙස හැඳින්විය හැකි ය. ඒ හරහා මහනුවර දිස්ත්‍රික්කයේ වැඩි බඳවා ගැනීම් ප්‍රමාණයක් සිදු කර ඇත.

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ සාමාජිකයන් බඳවා ගනු ලබන්නේ ග්‍රාම නිලධාරීන්, සංවර්ධන නිලධාරීන්, සමෘද්ධි සංවර්ධන නිලධාරීන් හා නියෝජිතයින් මගිනි. මෙහි දී මූලික වශයෙන් අදාළ නිලධාරීන් දැනුවත් කරනු ලබන්නේ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල හරහා සිදුකරනු ලබන කොට්ඨාස දින රැස්වීම මගිනි. නමුත් විවිධ දැනුම්වත් කිරීම් සිදුකොට සාමාජිකයන් බඳවා ගන්නා නිලධාරීන් ප්‍රමාණය වැඩි කොට එම නිලධාරීන් දැනුම්වත් කිරීම හරහා මහනුවර සහ කුරුණෑගල දිස්ත්‍රික්කයේ සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීමේ ප්‍රගතියක් පෙන්නුම් කර ඇත. එය කුරුණෑගල, මහනුවර හා පොළොන්නරුව දිස්ත්‍රික්ක සංසන්දනය කිරීමෙන් පැහැදිලි වේ.

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ සැකසුම් ක්‍රම සඳහා සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීමට ග්‍රාමීය මට්ටමෙන් හෙවත් බිම් මට්ටමේ නිසි බලධාරියෙකු නොමැති බැවින් සහ නිසි වගකීමක් සහිත නිලධාරීන් නොමැති කම බඳවා ගැනීම් අවම වීමට හේතුවේ. එයට හේතුව ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම සඳහා නිලධාරීන් සාමාජිකයන් බඳවා නොගැනීම යි. මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවේදයට සාමාජිකයන් ස්වේච්ඡාවෙන් සාමාජික නොවන අතර බඳවා ගැනීම් සිදු කළ යුතු ය. ඒ සඳහා නිසි බඳවා ගැනීම් ක්‍රමවේදයක් පැවතිය යුතු ය. බඳවා ගැනීම් සිදු කිරීමේ දී ඒ සඳහා නිශ්චිත ක්‍රමවේදයක් තිබිය යුතු අතර, එය ග්‍රාමීය මට්ටම හෙවත් බිම් මට්ටම දක්වා වූ විට දී පැවතීම සාමාජිකයන් බඳවාගැනීම ඉහළ නැංවීමට බලපාන ඉතා වැදගත් සාධකයකි.

බඳවා ගැනීමේ දී ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම පිළිබඳ පැහැදිලි කිරීම සිදු කිරීම

බඳවා ගැනීම් සිදු කරන ක්‍රමවේදය අධ්‍යයනය කිරීමේ දී රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපකින් ආවරණය නොවන්නන් වෙත ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම පිළිබඳ පැහැදිලි කිරීම් සිදු කරන ආකාරය ඉතා වැදගත් ය. පැහැදිලි කිරීම් සිදුකරන ආකාරය මත රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපකින් ආවරණය නොවන්නන් ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයට සාමාජික වනවා ද නැද්ද යන්න තීරණය කිරීමට විශාල බලපෑමක් එල්ල කරනු ලබයි. අධ්‍යයනය සිදු කළ දිස්ත්‍රික්කයන්හි ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම පිළිබඳ පැහැදිලි කිරීම් සිදු කර ඇති ආකාරය පහත වගු සටහනින් දක්වයි.



මූලාශ්‍රය: නියැදි සමීක්ෂණය (2020)

ප්‍රස්තාර සටහන් අංක 2 ට අනුව මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයට සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීමේ දී නිලධාරීන් 13% ක් ඉතා දීර්ඝ පැහැදිලි කිරීම් ද නිලධාරීන් 47% ක් දීර්ඝ පැහැදිලි කිරීම් ද නිලධාරීන් 20% ක් සාමාන්‍ය පැහැදිලි කිරීම් ද නිලධාරීන් 13% ක් පැහැදිලි කිරීම් සිදු නොකිරීම හරහා ද සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීමට දැනුවත් කිරීම් සිදු කොට ඇත. මේ අනුව වැඩිම නිලධාරීන් පිරිසක් දීර්ඝ පැහැදිලි කිරීම් සිදුකර ඇති අතර රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපකින් ආවරණය නොවන්නන්ට සිදු කරන පැහැදිලි කිරීම් සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීම සිදු කරන ක්‍රමවේදය සාර්ථක අසාර්ථකභාවයට බලපානු ලබන ප්‍රධාන සාධකයක් ලෙස හැඳින්විය හැකිය.

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ දිස්ත්‍රික් සම්බන්ධීකරණ නිලධාරීන් මෙන්ම ප්‍රාදේශීය මට්ටමෙන් සාමාජිකයන් බඳවාගනු ලබන නිලධාරීන් සාමාජිකයන් බඳවාගැනීම සඳහා විවිධ ක්‍රමවේදයන් අනුගමනය කරනු ලබයි. එහි දී ඔවුන් අනුගමනය කරනු ලබන ක්‍රමවේද මත සාමාජිකයන් බඳවාගැනීම වර්ධනය වීම හෝ අවම වීම තීරණය වේ. එහිදී සාමාජිකයන් වැඩිම පිරිසක් බඳවා ගෙන ඇති කුරුණෑගල දිස්ත්‍රික්කයේත් මධ්‍යම සාමාජික සංඛ්‍යාවක් බඳවාගෙන ඇති මහනුවර දිස්ත්‍රික්කයේත් අවම සාමාජිකයන් ප්‍රමාණයක් බඳවාගෙන ඇති පොළොන්නරුව දිස්ත්‍රික්කයේත් සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීමට නිලධාරීන් අනුගමනය කර ඇති ආකාරය එකිනෙකට වෙනස් වේ. එය පහත සම්මුඛ සාකච්ඡා හරහා නිලධාරීන් දැක්වූ අදහස් කුලීන් සනාථ කරගත හැකිය.

කුරුණෑගල දිස්ත්‍රික්කයේ සම්මුඛ සාකච්ඡා අංක 5 හරහා අදහස් දැක්වූ දත්තදායකයා

මෙම විශ්‍රාම වැටුපට දායක වීම නිසා සාමාජිකයෙකු වයස්ගත වූ පසු තමාට මාසිකව විශ්‍රාම වැටුපක් හිමි වීමේ ඇති වැදගත්කම පැහැදිලි කරලා තමයි අපි මේකට බඳවාගන්නේ. ඒත් එක්කම තරුණ කොටස් මෙම විශ්‍රාම වැටුපට දායක කරගැනීමට අපි වැඩි උනන්දුවක් දක්වනවා. (සම්මුඛ සාකච්ඡා, ක්ෂේත්‍ර දත්ත, සමෘද්ධි සංවර්ධන නිලධාරී, ස්ත්‍රී, 2020).

කුරුණෑගල දිස්ත්‍රික්කයේ සම්මුඛ සාකච්ඡා අංක 12 හරහා අදහස් දැක්වූ දත්තදායකයා

ආරස්සාව හා සුරැකුම යන රක්ෂණ ඔප්පු දෙක පිළිබඳ කාර්යාලයට පැමිණෙන හා රැස්වීම්වලදී කරුණු ඉදිරිපත් කර මෙහි ප්‍රයෝජන හා ඉදිරිය ගැන පැහැදිලි කර දීම කුලීන් ඔවුන්ගේ අදහස් වලට

සවන් දී කැමැත්ත මත තමයි දායක කරගන්නේ (සම්මුඛ සාකච්ඡා, ක්ෂේත්‍ර දත්ත, ග්‍රාම නිලධාරී , ස්ත්‍රී, 2020).

මහනුවර දිස්ත්‍රික්කයේ සම්මුඛ සාකච්ඡා අංක 8 හරහා අදහස් දැක්වූ දත්තදායකයා

සාමාජිකයන් දැනුවත් කිරීමේ දී එහි ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ විධිමත්ව පැහැදිලි කිරීම තමයි මූලිකම සිදු කරන්නේ (සම්මුඛ සාකච්ඡා, ක්ෂේත්‍ර දත්ත, සංවර්ධන නිලධාරී, ස්ත්‍රී, 2020).

මහනුවර දිස්ත්‍රික්කයේ සම්මුඛ සාකච්ඡා අංක 10 හරහා අදහස් දැක්වූ දත්තදායකයා

පුද්ගලයින් පුද්ගලිකව මුණ ගැසී මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සඳහා අවබෝධයක් ලබාදීම හරහා බඳවා ගැනීම සිදු කිරීම කරන්නේ (සම්මුඛ සාකච්ඡා, ක්ෂේත්‍ර දත්ත, ග්‍රාම නිලධාරී, පුරුෂ, 2020).

පොළොන්නරුව දිස්ත්‍රික්කයේ සම්මුඛ සාකච්ඡා අංක 3 හරහා අදහස් දැක්වූ දත්තදායකයා

කාර්යාලයට එන සාමාජිකයන් දැනුවත් කර ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ දැනුමක් ලබාදීම ඔවුන් උනන්දු කිරීම හරහා තමයි අපි බඳවාගැනීම සිද්ධ කරන්නේ (සම්මුඛ සාකච්ඡා, ක්ෂේත්‍ර දත්ත, කළමනාකරණ සහකාර, ස්ත්‍රී, 2020).

මෙම අදහස් දැක්වීමේ දී විශේෂත්වයක් වනුයේ පොළොන්නරුව දිස්ත්‍රික්කයේ ග්‍රාමීය මට්ටමේ අදාළ නිලධාරීන් ඒ පිළිබඳ නිසි අදහස් දැක්වීමක් සිදුනොකිරීමත් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම පිළිබඳ දැනුවත් වීමකින් පසු නොවීම හා බඳවා ගැනීම පිළිබඳ නිශ්චිත අදහසක් නොමැතිව පසු වීමයි. එම හේතුව පොළොන්නරුව දිස්ත්‍රික්කයේ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම සඳහා සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීම අවම වී පවතී. එමෙන්ම කුරුණෑගල හා මහනුවර යන දිස්ත්‍රික්කයන්හි පොළොන්නරුව දිස්ත්‍රික්කයට වඩා ප්‍රාදේශීය මට්ටමේ නිලධාරීන් සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීම සඳහා ක්‍රියාශීලීව කටයුතු කරන බවත් ඒ හරහා ඔවුන් වැඩි සාමාජිකයන් ප්‍රමාණයක් බඳවාගෙන ඇති බවත් මේ සඳහා එම නිලධාරීන්ගේ කැපවීම, ක්‍රියාශීලීත්වය, දැනුවත් කරණු ලබන ආකාරය මෙන්ම සාමාජිකයින් බඳවාගැනීමට අනුගමනය කරනු ලබන ක්‍රමවේදය බලපාන බවත් පැහැදිලි වේ.

ප්‍රචාරණ යන්ත්‍රණය

මිනෑම ආයතනයක තම සාමාජික පිරිස එසේත් නැතිනම් පාරිභෝගික පිරිස වර්ධනය කරගැනීම ප්‍රධාන අරමුණකි. ඒ සඳහා ඔවුන් විවිධ ක්‍රියාමාර්ග ගනු ලබන අතර එහිදී ප්‍රචාරණය සඳහා මූලිකත්වයත්වය ලබාදෙයි. ආයතනයක් හා ගනුදෙනුකරුවන් අතර විශ්වාසයක් ඇති කිරීමේ ක්‍රියාවලියේ දී අලෙවිකරණ සන්නිවේදනය හෙවත් ප්‍රචාරණය අත්‍යවශ්‍ය සාධකයකි (Frankelivs,1997). ප්‍රචාරණය දුර්වල ආයතන අඛණ්ඩ පැවැත්ම පිළිබඳ අර්බුදවලට මුහුණ දෙනු ලබන අතර ආයතනයේ පැවැත්මට ප්‍රචාරණය දැඩි ලෙස බලපායි. එයට ප්‍රධාන හේතුව ප්‍රචාරණය මගින් ආයතනය සහ එහි නිෂ්පාදන පිළිබඳව හොඳ දැනුමක් ලබාදීමත් ආයතනය පිළිබඳ ගනුදෙනුකරුවන් දැනුවත් කිරීමත් ය (Iyer,Sobermanu & Villas-Boas, 2005).

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම පිළිබඳ ප්‍රවර්ධනය සහ ප්‍රචාරණ කටයුතු සැලසුම් කිරීම හා මෙහෙයවීම සමාජ ආරක්ෂණ අංශය හරහා සිදුකරනු ලබන අතර ඒ හරහා මෙම යෝජනා ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කරන නිලධාරීන් හා ඉලක්ක ගත ප්‍රජාව දැනුවත් කරයි (චාර්මික ගිණුම් වාර්තාව,2018). මේ සඳහා සියලු දිස්ත්‍රික්කවල පිහිටුවා ඇති කාර්යාල 25 සහ එහි සම්බන්ධීකරණ නිලධාරීන් සම්බන්ධ කර ගනු ලබයි. සම්බන්ධීකරණ නිලධාරීන් ඔවුන්ට අදාළ ප්‍රදේශයේ රාජ්‍ය නිලධාරීන් දැනුවත් කිරීම හා ඔවුන් සමඟ ප්‍රචාරණ ක්‍රියාවලිය හෙවත් ප්‍රවර්ධනය කටයුතු සිදුකරයි. මීට අමතර ව ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය ගුවන් විදුලි වැඩසටහන්, සමාජ ජාල මාධ්‍ය, රූපවාහිනී ප්‍රචාරණ වැඩසටහන්,

පෝස්ටර් වැනි නිර්මාණ මෙන් ම ජංගම වැඩසටහන් හරහා තම ප්‍රචාරණ ක්‍රියාවලිය සිදු කරයි. එමෙන් ම ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය හරහා වාර්ෂිකව ප්‍රවර්ධන වැඩසටහන් ද ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි.

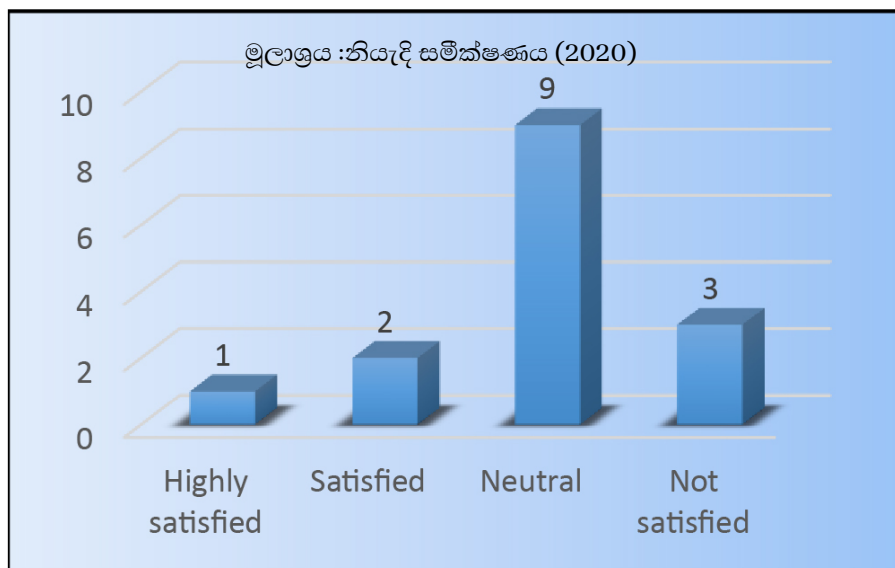
වගු අංක 9 : ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය ක්‍රියාත්මක කළ ප්‍රවර්ධන වැඩසටහන්

වසර	විස්තරය	සංඛ්‍යාව
2015	විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රවර්ධන වැඩසටහන්	64
2016	විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රවර්ධන වැඩසටහන්	82
2017	විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රවර්ධන වැඩසටහන්	97

මූලාශ්‍රය : වාර්ෂික ගිණුම් වාර්තාව (2018); වාර්ෂික ගිණුම් වාර්තාව (2017); වාර්ෂික ගිණුම් වාර්තාව (2016); වාර්ෂික ගිණුම් වාර්තාව (2015)

ප්‍රචාරණය පිළිබඳ නිලධාරීන්ගේ අදහස

ප්‍රස්තාර සටහන අංක 3 : ප්‍රචාරණය පිළිබඳ නිලධාරීන්ගේ තෘප්තිමත්භාවය



ප්‍රස්තාර සටහන අංක 2 : පැහැදිලි කිරීම් සිදුකර ඇති ආකාරය.

ප්‍රස්තාර සටහන් අංක 3 ට අනුව ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ ප්‍රචාරණ කටයුතු පිළිබඳ විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම සඳහා සාමාජිකයින් බඳවාගන්නා 6.7% ක නිලධාරීන් පිරිසක් ඉතා තෘප්තිමත් අතර 13.3% ක නිලධාරීන් තෘප්තිමත් ය. වැඩි පිරිසක් සාමාන්‍ය තෘප්තියකින් පසුවන අතර එය 60% ක ප්‍රමාණයකි. ප්‍රචාරණ කටයුතු පිළිබඳ 20% ක ප්‍රමාණයක් තෘප්තිමත්භාවයකින් පසු වන්නේ නැත. එමෙන් ම දිස්ත්‍රික්ක මට්ටමින් ප්‍රචාරණ

කටයුතු සිදු කරනු ලබන දිස්ත්‍රික් සම්බන්ධීකරණ නිලධාරීන්ටද ගැටලු මතු වී ඇත. මේ බව සම්මුඛ සාකච්ඡා අංක 2 තුළින් අදහස් දක්වන ලද පුරුෂ දත්ත දායකයාගේ පහත ප්‍රකාශය අනුව තවදුරටත් සනාථ කළ හැකි ය.

“අපේ සම්බන්ධීකරණ නිලධාරීන් ඉන්නේ 2 යි. නමුත් ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලවල පවත්වන කොට්ඨාස රැස්වීම් පවත්වන්නේ එකම දිනේක. එතකොට දැනුවත් කරන්න තව ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසය රැස්වීමකට යන්න බෑ” (සම්මුඛ සාකච්ඡා, ක්ෂේත්‍ර දත්ත, දිස්ත්‍රික් සම්බන්ධීකරණ නිලධාරී, පිරිමි, 2020).

මේ ආකාරයෙන් පවතින ගැටලු හා පවතින දුර්වල ප්‍රචාරණ කටයුතු හේතුවෙන් ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ විශාල පිරිසක් දැනුවත් වී නොමැත.

වගු සටහන අංක 10 : ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ දැනුවත් වී ඇති ආකාරය

දැනුවත් වූ ආකාරය	Frequency	Valid Percent
රාජ්‍ය නිලධාරීන් මගින්	16	13.3
අසල්වැසි මගින්	4	3.3
ජනමාධ්‍ය මගින් (රූපවාහිනී, ගුවන්විදුලි, පුවත්පත්)	9	7.5
ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය මගින්	2	1.7
වෙනත් ක්‍රමයක් මගින්	6	5.0
දැනුවත් නොමැති	83	69.2
එකතුව	120	100.0

මූලාශ්‍රය : නියැදි සමීක්ෂණය (2020)

මෙම වගු සටහන් අංක 9 ට අනුව සුවිශේෂී කරුණු වන්නේ 69.2% ක් ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය පිළිබඳ නොදැන සිටීම යි. එයට ප්‍රධාන හේතුව වී ඇත්තේ ප්‍රචාරණ ක්‍රමයේ දුර්වලතාවය යි. එමෙන්ම වැඩිම පිරිසක් විශ්‍රාම වැටුප් පිළිබඳ දැනුවත් වී ඇත්තේ රාජ්‍ය නිලධාරීන් මගිනි. එනම් ග්‍රාම නිලධාරීන්, සංවර්ධන නිලධාරීන් හා සමෘද්ධි සංවර්ධන නිලධාරීන් ඇතුළු රාජ්‍ය නිලධාරීන් හරහා ය. එමෙන් ම ජනමාධ්‍ය හරහා 7.5% ප්‍රමාණයක්ද අසල්වැසි මගින් 3.3% ක ප්‍රමාණයක් ද ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් 1.7% ක ප්‍රමාණයක් මෙම විශ්‍රාම වැටුප් පිළිබඳ දැනුවත්ව ඇත. එම දැනුවත් වූ පිරිස ඉතා සීමිත පිරිසකි. මෙම වගු සටහන අනුව දක්වා ඇති දත්ත සටහන් අනුව පැහැදිලි වන්නේ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය ක්‍රියාත්මක ප්‍රචාරණය යාන්ත්‍රණය අසාර්ථක වී ඇති බව යි.

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය හා අනෙකුත් රාජ්‍ය යන්ත්‍රණයන් අතර සම්බන්ධීකරණය

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් හඳුන්වා දෙනු ලබන විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම හඳුන්වා දීම වර්ධනය කිරීමට එසේත් නැති නම් අලෙවි වන ප්‍රමාණය වැඩි කිරීමට ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය, දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාල හා ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල අතර මනා සම්බන්ධීකරණයක් පැවතිය යුතු ය. එමෙන් ම එම ආයතනයන්හි නිලධාරීන් අතර මනා සම්බන්ධතාවයක් තිබිය යුතු ය. එය වඩාත් සාර්ථක සම්බන්ධීකරණ ක්‍රියාවලියක් වීමට නම් නෛතික ආවරණයක් පැවතිය යුතුය. එමගින් අලෙවිකරණ ක්‍රමය සාර්ථක ව ප්‍රාදේශීය මට්ටම දක්වා ව්‍යාප්ත කිරීමේ හැකියාවක් පවතී. මෙහි දී සුවිශේෂී කරුණ වන්නේ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ දිස්ත්‍රික් සම්බන්ධීකරණ නිලධාරීන් දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාලයේ හා ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලවල නිලධාරීන් සමඟ ඇති කරනු ලබන සම්බන්ධතාවය යි. එම සබඳතාවය වඩාත් ශක්තිමත් වීමට නම්, එම සම්බන්ධතා අඛණ්ඩ පැවතිය යුතු අතර දිස්ත්‍රික් සම්බන්ධීකරණ නිලධාරීන් ඉවත්වීම හා ස්ථාන මාරුවීම් සම්බන්ධතා පඵළු වීමට හේතු වේ. කුරුණෑගල හා මහනුවර දිස්ත්‍රික්කයේ මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම සඳහා සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීම ඉහළ මට්ටමක පැවැත්වීමටත් පොළොන්නරුව දිස්ත්‍රික්කයේ අවම මට්ටමක පැවැත්වීමටත් මෙම ක්‍රියාවලිය හේතු වී ඇත. එමෙන් ම පවතින සම්බන්ධතා හරහා රාජ්‍ය නිලධාරීන්ගෙන් ලැබෙන සහයෝගය මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම සඳහා සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීම කෙරෙහි බලපාන බව සම්මුඛ සාකච්ඡා අංක 4 මගින් අදහස් දැක් වූ ස්ත්‍රී දත්තදායකයාගේ අදහස් තුළින් සනාථ වේ.

“ප්‍රාදේශීය ලේකම්තුමා ටාගට් දෙනවා අනිවාර්යෙන්ම බඳවා ගන්න ඕන කියලා. බඳවා ගැනීම් ඉහළ යන්න ප්‍රධාන හේතුව විදිහට ඒක දකින්න පුළුවන්” (ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා, ක්ෂේත්‍ර දත්ත, දත්ත දායක, ස්ත්‍රී, 2020).

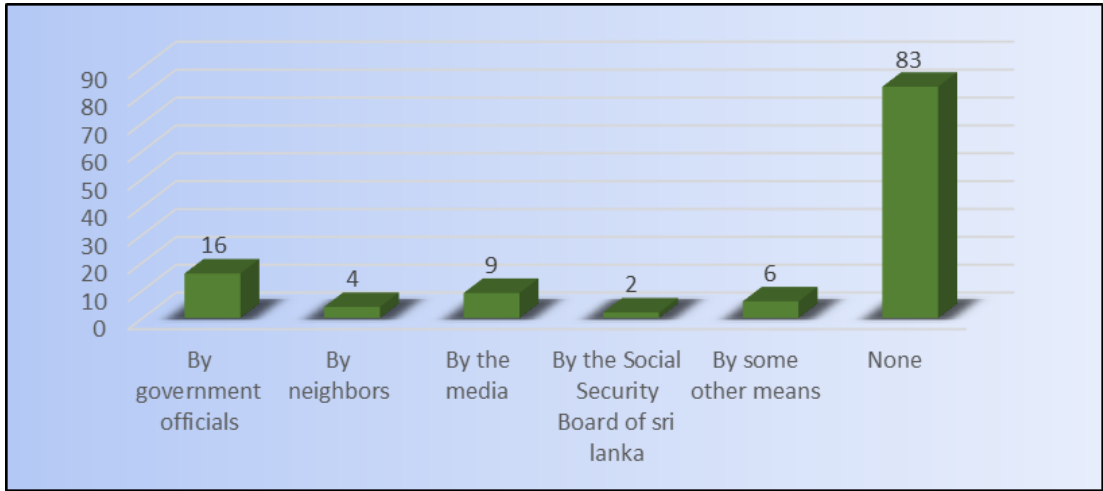
මෙසේ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය හා ඒ හා සම්බන්ධ විය හැකි රාජ්‍ය ආයතන සම්බන්ධීකරණය කළ යුතු අතර ඒ හරහා අලෙවි ජාලයක් ගොඩනගා ගැනීමට හැකියාවක් පවතී. පොළොන්නරුව දිස්ත්‍රික්කයේ සාමාජික බඳවාගැනීම් අවම වීමට අලෙවිකරණ ක්‍රියාවලියේ පවතින ගැටලු මෙන් ම දැනුවත් වීම හා දැනුවත් කිරීම පිළිබඳ ගැටලුවක් බව සම්මුඛ සාකච්ඡා අංක 16 පුරුෂ දත්තදායකයා දැක් වූ අදහස් හරහා සනාථ වේ.

“දිස්ත්‍රික් ලේකම්තුමාවන් හරියට දැනුවත් වෙලා නෑ. එතුමට උනන්දුව තියනවා. ඉතා හොඳ විශ්‍රාම වැටුපක් කියන එක සහ ඉතා හොඳ වැඩසටහනක් එක තමයි එතුමාගේ අදහස” (සම්මුඛ සාකච්ඡා, ක්ෂේත්‍ර දත්ත, දිස්ත්‍රික් සම්බන්ධීකරණ නිලධාරී, පුරුෂ, 2020).

මේ ප්‍රකාශයට අනුව පැහැදිලි වන්නේ අදාළ රාජ්‍ය යන්ත්‍රණය පවා මේ පිළිබඳ නිවැරදි ලෙස දැනුවත් වී නොමැති බව යි. එය මෙම විශ්‍රාම වැටුප් අලෙවි ක්‍රමයේ දුර්වලතාවයකි. මෙයට ප්‍රධාන ලෙස නිලධාරීන් නොමැතිකම මෙන් ම ඔවුන්ගේ මාරු වීම් හා රැකියාව ඉවත් වීම බලපා ඇත. මේ හේතුවෙන් නිවැරදි සම්බන්ධීකරණ ජාලයක් මෙන් ම අලෙවි ජාලයක් ගොඩනගා ගැනීමේ මාර්ගය ඇහිලී ඇත. මෙය ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම සඳහා සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීම අවම වීමට බලපාන ප්‍රධාන හේතුවක් වී ඇත.

රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපක් කෙරෙහි පවතින දැනුවත්භාවය හා විශ්වසනීයත්වය අධ්‍යයනය කිරීම සහ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරීන් හා සේවකයන් පිළිබඳ මහජන අදහස් අධ්‍යයනය කිරීම

ප්‍රස්තාර සටහන අංක 4 : ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් පිළිබඳ දැනුවත් වීම



මූලාශ්‍රය : නියැදි සමීක්ෂණය (2020)

රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපකින් ආවරණය නොවන්නන් ගෙන් වැඩි පිරිසක් ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම පිළිබඳ දැනුවත් නැත. එය ප්‍රතිශතයක් ලෙස 69.2% කි. රාජ්‍ය නිලධාරීන් මගින් ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම පිළිබඳ දැනුවත් වූවන් ඇත්තේ 13.3% ප්‍රතිශතයකි. එම දැනුවත්වීම් ග්‍රාම නිලධාරීන්, සමාදායි සංවර්ධන නිලධාරී හා ආර්ථික සංවර්ධන නිලධාරීන් හරහා සිදු වී ඇති අතර අසල්වැසියන් මගින් 3.3% ක පිරිසක් ද මාධ්‍ය මගින් 7.5% ක පිරිසක් ද සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරීන් මගින් 1.7% ක පිරිසක් ද වෙනත් ක්‍රම මගින් 5% ක පිරිසක් ද ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම පිළිබඳ දැනුවත් ව ඇත.

ඒ අනුව විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා සාමාජිකත්වය ලබා ගැනීමට මූල්‍ය සාක්ෂරතාවයක් හා විශ්‍රාම වැටුප් අවශ්‍යතාවයක් පැවතිය ද විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම පිළිබඳ දැනුවත්භාවය හා නිවැරදිව දැනුවත් වීම් සිදු නොවීම සාමාජිකත්වය අවම වීමට බලපායි. මේ බව ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා අංක 2 න් අදහස් දක්වන ලද ස්ත්‍රී දත්තදායකයාගේ පහත ප්‍රකාශය අනුව තවදුරටත් සනාථ කළ හැකි ය.

“අවුරුදු 18 වෙද්දී ගන්න පුළුවන්. බයවෙන්න එපා මේව නතර වෙන්නේ නෑ මේවා රජයේ ඒවා කියලා කිව්වා. ප්‍රතිලාභ පැහැදිලි කිරීමක් කරේ නෑ හුගක්. පෙන්නන් එකක් දෙනවා කියලා කිව්වා” (ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා, ක්ෂේත්‍ර දත්ත, දත්තදායක, ස්ත්‍රී , 2020).

වගු සටහන අංක 11 : කල්පිත පරීක්ෂාව: දැනුවත්භාවය හා සාමාජිකත්වය ලබා නොගැනීම

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	44.429 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	40.731	1	.000		
Likelihood Ratio	46.865	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	44.059	1	.000		
N of Valid Cases	120				

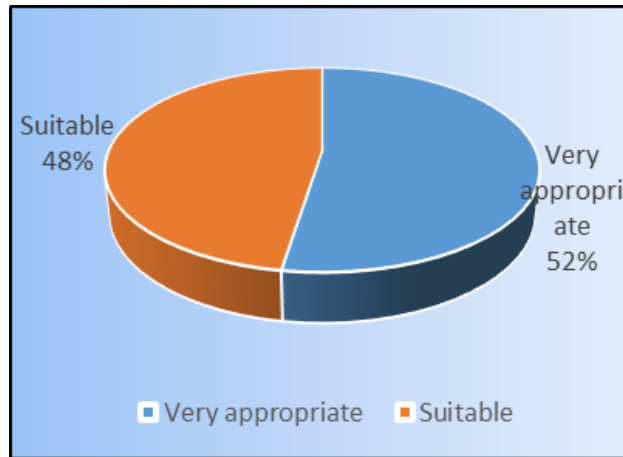
95% විශ්වාස මට්ටමක් යටතේ මෙම වගු අගය 0.015 ට වඩා අඩු අගයක් ගන්නා නිසා H₀ ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට සාධක පවතී.

නිගමනය- රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපකින් ආවරණය නොවන්නන්ගේ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය පිළිබඳ දැනුවත්භාවය හා ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය සඳහා සාමාජිකත්වය ලබා නොගැනීම අතර සම්බන්ධයක් පවතී.

මෙයින් පැහැදිලි වන්නේ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය සඳහා සාමාජිකත්වය ලබාගැනීම සඳහා රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපකින් ආවරණය නොවන්නන්ගේ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම පිළිබඳ දැනුවත්භාවය බලපානු ලබන බව යි. ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම පිළිබඳ දැනුවත් පුද්ගලයන් මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය හා සම්බන්ධ වේ.

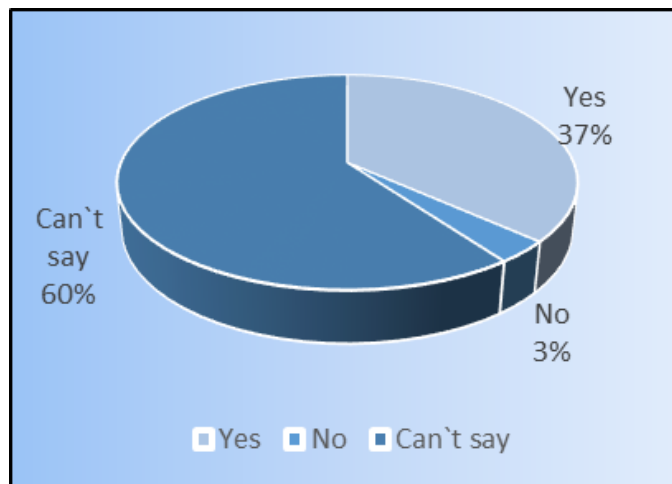
රජය මගින් විශ්‍රාම වැටුපක් ක්‍රියාත්මක කිරීම හා හඳුන්වාදෙනු ලබන විශ්‍රාම වැටුප අඛණ්ඩව ක්‍රියාත්මක වීම

ප්‍රස්තාර සටහන අංක 5 : විශ්‍රාම ක්‍රියාත්මක කිරීම



මූලාශ්‍රය : නියැදි සමීක්ෂණය - 2020

ප්‍රස්තාර සටහන අංක 6 : විශ්‍රාම වැටුපක් වැටුප් අඛණ්ඩව ක්‍රියාත්මක වීම



මූලාශ්‍රය : නියැදි සමීක්ෂණය - 2020

රජය මගින් රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපකින් ආවරණය නොවන පුද්ගලයින්ට විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම ඉතා සුදුසු බව 52% ක පිරිසක් පවසා ඇති අතර 48% පිරිසක් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම සුදුසු බව පවසයි. එය ප්‍රස්තාර සටහන අංක 5 ට අනුව පැහැදිලි වෙයි. එමෙන්ම රජය මගින් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රියාත්මක කිරීමෙන් පසු එය අඛණ්ඩව ක්‍රියාත්මක වන බව 37% ක පිරිසක් පවසයි. එය ප්‍රස්තාර සටහන අංක 6 ට අනුව පැහැදිලි වන අතර 60% ක් පවසන්නේ රජයේ මගින් විශ්‍රාම වැටුපක් ක්‍රියාත්මක කළහොත් එය අඛණ්ඩව ක්‍රියාත්මක වේද යන්න කිව නොහැකි බවයි. එමෙන්ම 3% පිරිසක් අඛණ්ඩව ක්‍රියාත්මක නොවන බව පවසයි. මේ බව ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා අංක 1 සහ 2 තුළින් අදහස් දක්වන ලද ස්ත්‍රී දත්තදායකයන්ගේ පහත ප්‍රකාශය අනුව තවදුරටත් සනාථ කළ හැකිය.

ස්ථීරව තියෙයි ද කියලා කියන්න බෑනෙ. එකපාරටම ඒකට බැඳෙන්න කිව්වහම අපි කොහොම ද විශ්වාස කරන්නේ මේ මොකක් ද කියලා. (ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා, ක්ෂේත්‍ර දත්ත, දත්ත දායක, ස්ත්‍රී , 2020).

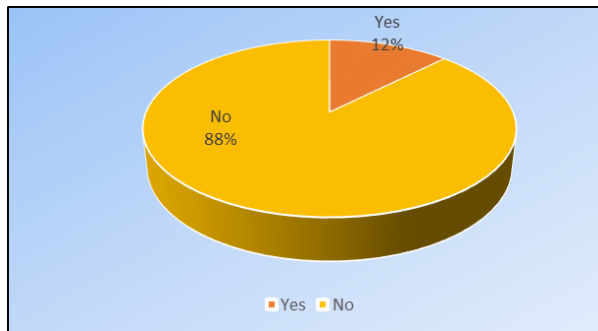
අපි කථා වුණා මේක නැති වුණොත් සල්ලිවලට මොකක් වෙයි ද කියලා අපි කට්ටියම කථා වුණා. කථා වෙලා කට්ටියම කිව්වේ මේක නැති උණොත් අපරාදේ සල්ලි කියලා (ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා, ක්ෂේත්‍ර දත්ත, දත්තදායක, ස්ත්‍රී , 2020).

මෙම ප්‍රකාශ මගින් පැහැදිලි වන්නේ මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය පිළිබඳ නිවැරදි දැනුවත් වීමක් සිදු නොවීම හරහා විශ්‍රාම වැටුප් පිළිබඳ විශ්වාසය බිඳ වැටී ඇති බවය. විශ්වාසය බිඳවැටීම ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය සඳහා සාමාජිකත්වය අවම වීමට හේතු වේ.

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරීන් හා සේවකයින් පිළිබඳ දැනුවත් වීම

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ සාමාජිකයන් බඳවාගැනීම් කටයුතු සඳහා සෘජුව දායකත්වය සපයන්නේ දිස්ත්‍රික් සම්බන්ධීකරණ නිලධාරීන් ය. සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය යටතේ දිස්ත්‍රික් සම්බන්ධීකරණ නිලධාරීන් ක්‍රියාත්මක වේ. ඔවුන් හරහා සාමාජික බඳවා ගැනීම්, සාමාජිකයන්ට පැන නැගෙන ගැටලු මෙන් ම ප්‍රාදේශීය මට්ටමින් සාමාජිකයන් බඳවා ගන්නා රාජ්‍ය නිලධාරීන්ට අවශ්‍ය මාර්ගෝපදේශනය සපයයි. කෙසේ වෙතත් යම් ආයතනයක් පිළිබඳ ජනතාව දැනුවත් නම් එහි නිලධාරීන් පිළිබඳ ව ද දැනුවත් වී සිටිය යුතු ය. නමුත් රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපකින් ආවරණය නොවන්නන් සීමිත පිරිසක් පමණක් ශ්‍රී ලංකා සමාජය ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරීන් පිළිබඳ දැනුවත් වී සිටීම ගැටලුකාරී තත්ත්වයකි.

ප්‍රස්තාර සටහන අංක 7 : නිලධාරීන් හා සේවකයින් පිළිබඳ දැනුවත් වීම



මූලාශ්‍රය :නියැදි සමීක්ෂණය - 2020

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරීන් පිළිබඳ 12% ක පමණ පිරිසක් දැනුවත් අතර 88% ක පිරිසක් එම නිලධාරීන් පිළිබඳ දැනුවත් නැත. එය ප්‍රස්තාර සටහන අංක 7 ට අනුව පැහැදිලි වෙයි.

අනුසිහුම් සංඛ්‍යාන ශිල්ප ක්‍රමය යටතේ මහජන අදහස් විශ්ලේෂණය

කල්පිත පරීක්ෂාව

මහජන අදහස් එක් විචල්‍යක් යටතේ විග්‍රහ කරන අතර එම විචල්‍යය සමඟ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය හරහා හඳුන්වා දුන් විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය සඳහා රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපකින් ආවරණය නොවන්නන් සාමාජික නොවීම යන විචල්‍ය දක්වන සහසම්බන්ධතාවය නිරූපණය කිරීමට කල්පිත පරීක්ෂාවක් සිදු කරනු ලබයි.

- H_0 ; රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපකින් ආවරණය නොවන්නන්ගේ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරීන් පිළිබඳ දැනුවත්භාවය හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය සඳහා සාමාජිකත්වය ලබා නොගැනීම අතර සම්බන්ධයක් නොපවතී.
- H_1 ; රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපකින් ආවරණය නොවන්නන්ගේ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරීන් පිළිබඳ දැනුවත්භාවය හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය සඳහා සාමාජිකත්වය ලබා නොගැනීම අතර සම්බන්ධයක් පවතී.

වගු සටහන අංක 12 : කල්පිත පරීක්ෂාව නිලධාරීන් පිළිබඳ දැනුවත්භාවය

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9.409 ^a	1	.002		
Continuity Correction ^b	7.137	1	.008		
Likelihood Ratio	7.286	1	.007		
Fisher's Exact Test				.008	.008
Linear-by-Linear Association	9.330	1	.002		
N of Valid Cases	120				

95% විශ්වාස මට්ටමක් යටතේ මෙම වගු අගය 0.015 ට වඩා අඩු අගයක් ගන්නා නිසා H_0 61 ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට සාධක පවතී.

නිගමනය- රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපකින් ආවරණය නොවන්නන් ගේ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරීන් පිළිබඳ දැනුවත්භාවය හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රමය සඳහා සාමාජිකත්වය ලබා නොගැනීම අතර සම්බන්ධයක් පවතී.

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරීන් හා සේවකයින් පිළිබඳ මහජන අදහස්

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරීන් පිළිබඳ දැනුවත් වී ඇත්තේ ඉතා සීමිත පිරිසකි. ජනතාව නිලධාරීන් පිළිබඳ දරන අදහස ආයතනයේ ක්‍රියාවලියට මෙන්ම ආයතනයේ අනාගතයට විශාල වශයෙන් බලපෑම් එල්ල කරනු ලබයි. ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා අංක 05 මඟින් අදහස් දක්වන ලද පුරුෂ දත්තදායකයාගේ ප්‍රකාශයට අනුව නිලධාරීන් පිළිබඳ මහජන අදහස් ආයතනයට සෘජුව ම බලපෑම් එල්ල කරනු ලබන බව පැහැදිලි වේ.

“ගමන් ගමට ඇවිල්ලා දැනුවත් කරන්න ඕන. ඒත් එහෙම නෑනෙ. අඩුම ගානේ ග්‍රාම නිලධාරීන් ඇවිත් මේ ගැන කියන්න ඕනි. මණ්ඩලයේ වැඩ කරන අය ආවනං එහෙම එකක් තියෙයි කියලා හරි අපිට හිතන්න පුළුවන් හරිනම් මේ අය එන්න ඕනේ. ඒත් මෙව්වර කාලෙකට ඇවිත් නෑනේ.” (ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා, ක්ෂේත්‍ර දත්ත, දත්තදායක, පුරුෂ, 2020).

ආයතනයක් පිළිබඳ ජනතාව දැනුවත් වීමට නම් එම ආයතනය විසින් එම ආයතනය හා ආයතනයේ කාර්යයභාරය පිළිබඳ ජනතාව දැනුවත් කළ යුතු ය. එසේ සිදු කිරීමෙන් ආයතනයේ ප්‍රතිරූපය ගොඩ නැංවීමට හැකි වනවා සේ ම ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයට සාමාජිකයන් බඳවාගැනීම ද ඉහළ නැංවිය හැකි ය. ඒ සඳහා සෘජු ව මැදිහත් විය හැක්කේ ආයතනයේ සේවකයන්ට ය. ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා අංක 08 මඟින් අදහස් දක්වන ලද පුරුෂ දත්ත දායකයා මේ පිළිබඳ මෙසේ අදහස් දක්වා ඇත.

“සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරියෙක් හම්බෙලා තියෙනවා. ඇත්තටම ඕන හැම විස්තරයක්ම කිව්වා. ළමයිගෙ එක ගොඩක් හොඳයි. එයා ඒකට හම්බවෙන ප්‍රතිලාභ ගැනත් කිව්වා. අපේ හුඟක් අය බැඳුණා. මාත් මගේ දුවයි පුතයි දෙන්නම ඒකට බැන්දුවා. ඒ නිලධාරීන් හුඟක් හොඳට අපට මේ විස්තර කියලා දුන්නා” (ගැඹුරු සම්මුඛ සාකච්ඡා, ක්ෂේත්‍ර දත්ත, දත්ත දායක, පුරුෂ, 2020).

මෙම ප්‍රකාශය අනුව පැහැදිලි වන්නේ ජනතාව ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරීන් පිළිබඳ ව දැනුවත් වන්නේ නිලධාරීන්ගේ ක්‍රියාකලාපය මත බව යි. එම නිලධාරීන් තම සේවය සපයන ආකාරය මත ජනතාව ගේ අදහස් එකිනෙකට වෙනස් ආකාරයෙන් ක්‍රියාත්මක වේ. ඒ අනුව ජනතාව තුළ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරීන් පිළිබඳ සුබවාදී මෙන් ම අසුබවාදී අදහස් පවතී.

නිගමනය

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයට විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම සඳහා සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීම සඳහා නිශ්චිත ක්‍රමවේදයක් නොමැති බවයි පැහැදිලි වේ. බඳවා ගැනීම් අවම වීමට එය හේතු වී ඇති අතර බඳවා ගැනීම් සිදු කිරීමට එක් දිස්ත්‍රික් සම්බන්ධීකරණ නිලධාරියෙකුට හිමිව පවතින පුළුල් සේවා පරාසය හා ග්‍රාම නිලධාරී වසම් ප්‍රමාණය ඉහළ බව පැහැදිලි වේ. එමෙන්ම බඳවා ගැනීම් සිදු කිරීමට හා දැනුවත් කිරීම් සිදු කිරීමට පවත්වනු ලබන වැඩසටහන් දිස්ත්‍රික්කයෙන් දිස්ත්‍රික්කයට වෙනස් වන අවස්ථා පවතින අතර සාමාජිකයින් බඳවා ගනු ලබන රාජ්‍ය නිලධාරීන් හා ප්‍රමාණය ද වෙනස් වීමට ලක් වේ. මේ අනුව පැහැදිලි වන්නේ ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය හරහා ක්‍රියාත්මක විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම සඳහා සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීමට නිශ්චිත ක්‍රමවේදයක් නොමැති බවත් එය සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීම අවම වීමට හේතු වන බවත් ය.

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් පිළිබඳ නොදැනුවත්භාවයට ප්‍රධාන හේතුවක් වන්නේ ප්‍රචාරණ යන්ත්‍රණයේ පවතින දුර්වලතා ය. ප්‍රමාණවත් ප්‍රචාරණ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක නොවීම ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය ජනගත නොවීමට හේතු වී ඇත. ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ ප්‍රචාරණය රාජ්‍ය නිලධාරීන් හරහා සිදු වන අතර ආයතනයේ ප්‍රචාරණ වැඩසටහන් පිළිබඳ නිලධාරීන් පසු වන්නේ සාමාන්‍ය

තෘප්තියකිනි. ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය හරහා සිදු කරනු ලබන ප්‍රවාරණය හා ප්‍රවර්ධනය දුර්වල වන අතර එම හේතුව නිසා ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය පිළිබඳ ජනතාව තුළ නිසි දැනුවත්භාවයක් නොමැත. පවතින ප්‍රවාරණය හා ප්‍රවර්ධන ක්‍රමවලින් ආයතනය පිළිබඳ නිසි තොරතුරු ජනගහන නොවන අතර සාමාජිකයන් අවම වීමට එය බලපාන බව නිගමනය වේ.

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ පාරිභෝගික සේවා ගුණාත්මක ලෙස ඉටු කිරීමට නම් ප්‍රමාණවත් සේවක පිරිසක් සිටිය යුතු අතර ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ දිස්ත්‍රික් කාර්යාල සඳහා ප්‍රමාණවත් සේවක පිරිසක් නොසිටින බවත් රාජකාරි සිදු කිරීමට ඇති පුළුල් ප්‍රදේශය ආවරණය කිරීමට එම සේවකයන් ප්‍රමාණවත් නොවන බවත් පැහැදිලි වේ. විශ්‍රාම වැටුප් හඳුන්වා දීමෙන් පසු නිලධාරීන් විසින් පසු විපරම් සිදු කර ඇති බව පැහැදිලි වන මුත් එය එතරම් සාර්ථක ක්‍රියාවලියක් වී නොමැත.

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම අලෙවි කරනු ලබන්නේ රාජ්‍ය නිලධාරීන් හා ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය හරහා ය. මෙහිදී දී අලෙවි කරන නිලධාරීන් බහුතරය තම පාරිභෝගික පිරිස් හඳුනා ගෙන සිටිනු ලබන අතර අලෙවි කරන නිලධාරීන් හෙවත් රාජ්‍ය නිලධාරීන් මෙම විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමය සඳහා සාමාජිකයන් බඳවා ගත යුතු ප්‍රමාණය පිළිබඳ නීතිමය යන්ත්‍රණයක් නොමැති බව පැහැදිලි වේ. එමෙන් ම රාජ්‍ය අංශයන් අතර නිවැරදි තෛතික සම්බන්ධීකරණයක් නොමැති වීම ද දක්නට ලැබෙන අතර ඒ හරහා අලෙවිකරණ ජාලයක් ද ගොඩනැගී නොමැත. එමෙන් ම රාජ්‍ය නිලධාරීන් හරහා නිසි දැනුවත් වීමක් සිදු නොවන බවත් ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ දිස්ත්‍රික් සම්බන්ධීකරණ නිලධාරීන්ගේ සේවා හැකියාව මත හා සම්බන්ධතා මත අලෙවිකරණ ක්‍රියාවලිය සිදු වන බව නිගමනය කළ හැකි ය. ඒ අනුව සම්බන්ධීකරණ ජාලයක් නිසි ලෙස ක්‍රියාත්මක නොවීම මෙන් ම රාජ්‍ය ආයතන අතර නිසි සම්බන්ධීකරණයක් නොමැති වීම හා අඛණ්ඩ සම්බන්ධතා පවත්වා ගෙන යාමට නොහැකි වන ලෙස දිස්ත්‍රික් සම්බන්ධීකරණ නිලධාරීන්ගේ ස්ථාන මාරුවීම් හා රැකියාවෙන් ඉවත් වීම අලෙවි ක්‍රමය දුර්වල වීමට හේතු වනවා සේ ම ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ විශ්‍රාම වැටුප් සඳහා සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීම අවම වීමට හේතු වී ඇති බව පැහැදිලි වේ.

ශ්‍රී ලංකා සමාජ රක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරීන් පිළිබඳ දැනුවත් වී ඇත්තේ සියයට 12% ක් වූ අවම පිරිසකි. එමෙන් ම ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම සඳහා සාමාජික වීම කෙරෙහි ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ නිලධාරීන් පිළිබඳ දැනුවත්භාවය අතර සම්බන්ධතාවයක් පවතින බව කල්පිත පරීක්ෂාව අනුව පැහැදිලි වේ. එමෙන් ම එම නිලධාරීන් ප්‍රාදේශීය මට්ටමට නොපැමිණීම ජනතාව විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයන්ට සාමාජික වීම අවම වීමට බලපාන බව පැහැදිලි වේ.

නිර්දේශ

- ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් හඳුන්වා දෙනු ලබන විශ්‍රාම වැටුප් හා සමාජ ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ යෝජනා ක්‍රම ජනගහන කිරීමට නව ප්‍රවර්ධන වැඩසටහන් දියත් කිරීම.
 - ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය හරහා නව ප්‍රවාරණ ක්‍රමයක් ලෙස ප්‍රවර්ධන රථයක් නිර්මාණය කිරීම.
 - ප්‍රවර්ධනය, දැනුවත් කිරීම හා ව්‍යාප්ත කිරීම සඳහා දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාලයට ආසන්න ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසය තෝරාගෙන දැනුවත් කිරීම් සිදු කිරීම හා සාමාජිකයින් බඳවාගැනීමේ මාසයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම.
 - නව ප්‍රවාරණ විභිධයෝ පට නිර්මාණය කිරීම.
- ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ අලෙවි ජාලය පුළුල් කිරීම හා නීතිගත කිරීම.

- එක් ගමකට එක් රාජ්‍ය සේවක ස්වාධීන අලෙවි නියෝජිත පත් කර ගැනීම හා ඔවුන් ග්‍රාමීය විශ්‍රාම වැටුප් නියෝජිතයන් ලෙස හඳුන්වා ප්‍රජාව දැනුවත් කිරීම හා ඒ හරහා සාමාජිකයින් බඳවා ගැනීම පුළුල් කිරීම.
- දිස්ත්‍රික් සම්බන්ධීකරණ නිලධාරීන්ට ග්‍රාම නිලධාරීන්, සංවර්ධන නිලධාරීන්, සමෘද්ධි සංවර්ධන නිලධාරීන් සම්බන්ධීකරණය කරගත හැකි වන පරිදි වක්‍රලේඛයක් නිකුත් කිරීමට අවශ්‍ය කටයුතු සිදු කිරීම.
- ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් සිදු කරන ලබන පාරිභෝගික සේවය පුළුල් කිරීම.
 - පසු විපරම් කිරීමේ වැඩසටහන් හඳුන්වා දීම.
 - ස්වයං රැකියාලාභීන් සඳහා පුහුණු වැඩසටහන් පවත්වනු ලබන ආයතන සමඟ කටයුතු කිරීම හා එමගින් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රම හඳුන්වා දීම.
- රාජ්‍ය ආයතන අතර නිවැරදි පලදායී යන්ත්‍රණයක් ඇති කිරීම.
 - සමෘද්ධිලාභීන් සඳහා ශ්‍රී ලංකා සමෘද්ධි සංවර්ධන අධිකාරිය සමඟ එක්ව නෛතික කටයුතු කිරීමට අවශ්‍ය ගිවිසුම් ඇති කර ගැනීම හා ඒ හරහා නව සාමාජිකයින් බඳවාගැනීමේ වැඩසටහන් ඇති කිරීම.
 - ග්‍රාම නිලධාරීන්, සංවර්ධනය නිලධාරීන් හා සමෘද්ධි සංවර්ධන නිලධාරීන් ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීමට අදාළ නෛතිකභාවය කෙටුම්පත් කිරීම.
- ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ ශක්තිමත් දිස්ත්‍රික් සම්බන්ධීකරණ ජාලයක් පිහිටුවීම.
- සාමාජිකයන් අවම වශයෙන් සාමාජික වී ඇති දිස්ත්‍රික්කයක් තෝරාගෙන ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල මට්ටමින් ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලයට අයත් නිලධාරීන් බඳවාගෙන ඒ හරහා අලෙවි ජාලය ශක්තිමත් කොට සාමාජිකයන් බඳවා ගැනීමේ වැඩසටහන් දියත් කිරීම හා අවුරුද්දක් ඇතුළත එහි ප්‍රගතිය සමාලෝචනය කිරීම හා ඉන් පසු ඉදිරි ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම.
- අන්තර්ජාලය හා සමාජ මාධ්‍ය මගින් ඔන්ලයින් ක්‍රමයට ශ්‍රී ලංකා සමාජය ආරක්ෂණ මණ්ඩලයේ සාමාජික වීම් හා තොරතුරු පුද්ගලයින් වෙත යොමු වන පරිදි අන්තර්ජාල සම්බන්ධතාවයක් ගොඩනැගීම හා තොරතුරු සොයන පුද්ගලයින් පිළිබඳ තොරතුරු ඒ ප්‍රදේශයෙහි සාමාජිකයන් බඳවා ගන්නා නිලධාරීන් දැනුවත් වන ලෙස ඒකාබද්ධතාවක් ඇති කිරීම.
 - උදාහරණ-වර්තමානය වනවිට ශ්‍රී ලංකාවේ ලක්ෂ 60 කට ආසන්න පිරිසක් *Facebook* භාවිත කරන්නන් වීම හේතුවෙන් ඒ මගින් සාමාජිකයන් බඳවා ගන්නා ක්‍රමවේදයක් ගොඩ නැගීම.
- අඩු ආදායම්ලාභීන් සඳහා අවම රාජ්‍ය දායකත්වයක් සහිත විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම.
- ස්වයං රැකියාලාභීන් හා රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුප්වලින් ආවරණය නොවන්නන් සෘජුව සම්බන්ධ වන ආයතන සමඟ සම්බන්ධීකරණයක් ඇතිකර ගැනීම සහ ඒ හරහා දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් දියත් කිරීම හා නෛතික බැඳීම් ඇති කර ගැනීමට අවශ්‍ය මැදිහත් වීම් සිදු කිරීම.
 - උදාහරණ - කුඩා තේ වතු හිමියන් සමඟ සහ කුඩා කර්මාන්ත හිමියන් සමඟ
- ශ්‍රී ලංකාව තුළ සිටින රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපක් නොලබන වෘත්තීය කණ්ඩායම් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවේදයන් හඳුන්වා දීම.
 - උදාහරණ- ගෘහ නිර්මාණ ශිල්පීන්, නීතීඥවරුන්, වෛද්‍යවරු
- රාජ්‍ය විශ්‍රාම වැටුපක් නොලබන අර්ධ රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයන් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වා දීම.
 - උදාහරණ- රාජ්‍ය මණ්ඩල හා රාජ්‍ය අධිකාරිවල සේවකයන් සඳහා

- මාසිකව රුපියල් 500000 කට වැඩි ආදායමක් ලබන පුද්ගලයින්ගෙන් හා ආයතන වලින් 0.05% ක සමාජ ආරක්ෂණ බද්දක් අය කර අරමුදලක් පිහිටුවා එමගින් ආන්තිකරණයට ලක් වූ සමාජ කණ්ඩායම් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම.
- දීප ව්‍යාප්ත ව ස්වාධීන අලෙවි ජාලයක් ආරම්භ කිරීම හා එහි අධීක්ෂණය ජ්‍යෙෂ්ඨ සම්බන්ධීකරණ නිලධාරීන්ට හෝ ඔවුන් බලය පවරන නිලධාරීන්ට ලබා දීම

සමුද්දේශ

Asian Development bank. (2019). *Growing old before becoming rich challenges of an aging population in sri lanka*. Mandaluyong City: Asian Development Bank. Retrieved from <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/557446/aging-population-sri-lanka.pdf>

Frankelius, P. (1997). *Kirurgisk marknadsföring – skapande av moten och relationer i en foranderlig varld*. Malmo: Liber AB.

Gminiratne, N. (2004). *Population Ageing, Elderly Welfare, and Extending Retirement Cover: The Case Study of Sri Lanka*. London: Economic and Statistics Analysis Unit .

Heenkenda, S. (2016). *Determinants of Dropouts from Voluntary Pension Scheme: Evidence from Sri Lanka*. Nugegoda: International Journal of Business and Management Society. Retrieved from https://mpira.ub.uni-muenchen.de/72481/1/MPRA_paper_72481.pdf

International Labour Organization. (2001). *Facts on Social Security*. (p. 1). Geneva: International Labour Office. Retrieved from <https://www.ilo.org/public/english/protection/socsec/pol/campagne/files/factsheet.pdf>

International Labour Organization. (2008). *Social Security in sri lanka : A review of the Social Security system for the ministry of labour relations and manpower*. Geneva: International Labour office. Retrieved from https://www.usp2030.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=1Dhh_QDdddXcoHod7Q8tnfanYhhkzw0CNBY-fbTIEq5q0yHTuiaZ!2015759462?id=7055

International Labour Organization. (2011). *Social security for social justice and a fair globalization*. Geneva: International Labour Office. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_152819.pdf

International Social Security Association. (2016). *10 Global Challenge for Social Security*. Geneva: International Social Security Association. Retrieved from http://www.actuaries.org/CTTEES_PIWG/Documents/chicago_2017/7_PIWG_Tenglobalchallengesforsocialsecurity.pdf

IPS. (2010). *Sri Lanka: State of the Economy 2010 Report*. Colombo: Institute of Policy Studies of Sri Lanka. Retrieved from <https://www.ips.lk/sri-lanka-state-of-the-economy-2010-report/>

Iyer, G., Soberman, D., & Villas-Boas, M. J. (2005). The Targeting of Advertising. *Marketing Science*, 461–476. Retrieved from http://faculty.haas.berkeley.edu/giyer/index_files/tgtadv.pdf

Kadiragamer, N. (2013). Social security for farmers, fishermen and plantation workers. 1-8. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/200697637/Social-Security-for-Farmers-Fisher-folk-and-Plantation-Workers>

Perera, B. (2011). Social support and social security issues of elders in Sri Lanka. *Galle Medical Journal*.

Samarakoon, S., & Arunatilaka, N. (2015). *Income security for older persons in sri lanka*. Social Development division.

Social Security Administration. (2019). *What is Social Security?* Woodlawn: Social Security Administration. Retrieved from <https://www.ssa.gov/people/materials/pdfs/EN-05-10230.pdf>

Sri Lanka Social Security Board. (2019, December 31). Detailed Report of Enrollment. Kurunegala, Kandy, Polonnaruwa, North West, Central, North Central, Sri Lanka.

Sri Lanka Social Security Board. (2020). Retrieved from www.ssb.gov.lk.

Thilakarathna, T. N. (2019). Recognize social security as a tool for social development. *Anthropology and socio-economics*. Retrieved from http://thanujasociology.blogspot.com/2019/05/blog-post_28.html?m=1

Thilakarathna, G., & Jayawardena, S. (2015). *Reforming sri lanka's social protection system*.

Willmore, L., & Kidd, S. (2008). Tackling poverty in old age: a universal pension for Sri Lanka. : HelpAge International. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1312344

තිලකරත්න, කේ.(2018) නිරසර සංවර්ධනය සඳහා සමාජ ආරක්ෂණය. පිළියන්දල.

විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව.(2010) රාජ්‍ය සේවා විශ්‍රාම වැටුප නෛතික පසුබිම හිමිකම ප්‍රතිලාභ. කොළඹ 10.

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය.(2015). වාර්ෂික වාර්තාව හා ගිණුම්. රාජගිරිය : ශ්‍රී ලංකාව.

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය.(2016). වාර්ෂික වාර්තාව හා ගිණුම්. රාජගිරිය : ශ්‍රී ලංකාව.

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය.(2017). වාර්ෂික වාර්තාව හා ගිණුම්. රාජගිරිය : ශ්‍රී ලංකාව.

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය.(2018). වාර්ෂික වාර්තාව හා ගිණුම්. රාජගිරිය : ශ්‍රී ලංකාව.

ශ්‍රී ලංකා සමාජ ආරක්ෂණ මණ්ඩලය.(2019). විශ්‍රාම වැටුප් යෝජනා ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධ පුහුණු අත්පොත. රාජගිරිය