



**සේවක අර්ථසාධක අරමුදල (EPF) පදනම් කරගත් විධිමත් අංශයේ වැටුප් අනුපාතික දර්ශකය මඟින් පෞද්ගලික අංශයේ වැටුප් ප්‍රවණතා දක්වන අඩුපාඩු සඳහා පිළියම් යෙදීම**

ශ්‍රම වෙළඳපොළ තත්ත්වයන්, උද්ධමනය සහ සමස්ත සාර්ව ආර්ථික ස්ථාවරත්වය කෙරෙහි බලපාන ප්‍රධාන සාධකයක් වේ. එබැවින් මුදල් ප්‍රතිපත්ති සම්බන්ධ තීරණ ගැනීමේ දී වැටුප් හැසිරීම නිරීක්ෂණය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය කරුණකි. ශ්‍රම ඵලදායීතාවයේ වෙනස්කම් සමඟ අනුගතවන්නා වූ වැටුප් විචලනයන් තුළින්, මිල ස්ථායීතාව පවත්වා ගනිමින් තිරසාර ආර්ථික වර්ධනයට සහාය ලබා ගත හැකිය.<sup>1</sup> එබැවින්, මෙම කාර්යය සපුරා ගැනීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව විවිධ දර්ශක වෙත අවධානය යොමු කර ඇත. එහිදී විධිමත් පෞද්ගලික අංශයේ වැටුප් හැසිරීම නිරීක්ෂණය කිරීම සඳහා කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් මාසිකව සම්පාදනය කරනු ලබන විධිමත් පෞද්ගලික අංශයේ අවම වැටුප් ප්‍රමාණ දර්ශකය භාවිතා කරනු ලැබේ. මෙම දර්ශකයේ ප්‍රධාන වාසියක් ලෙස එය මාසිකව ගණනය කිරීම සඳහන් කළ හැකි අතර, එමඟින් අවම වැටුප් ප්‍රවණතා කාලීනව නිරීක්ෂණය කිරීමට පහසුකම් සැපයේ.

එමඟින් උද්ධමනය සහ ශ්‍රම වෙළඳපොළ තත්ත්වයන්ට අදාළ විශ්ලේෂණයන්ට සහාය ලබාදේ. කෙසේ වුව ද, මෙම දර්ශකය සතු සීමාවන් කිහිපයකි. මෙම දර්ශකය සම්පාදනය කිරීමේ දී 1978 දෙසැම්බර් මාසය පදනම් කාලය ලෙස සැලකීමෙන් සහ පඩි පාලක සභා 21ක අවම වැටුප් ආවරණය කරන ලෙස හඳුන්වා දෙන ලදී. නමුත් වර්තමානයේ දී පඩි පාලක සභා සංඛ්‍යාව 44 දක්වා වැඩි වුව ද, එහි පදනම් කාලය යාවත්කාලීන කිරීමක් සිදු කර නොමැත. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, පදනම් කාලය වන 1978 දෙසැම්බර් මාසයට පසුව පිහිටුවන ලද පඩි පාලක සභා සඳහා වන වැටුප් වර්ධනයන් මෙම දර්ශකය මගින් පිළිබිඹු නොවේ. මීට අමතරව, පඩි පාලක සභා මගින් ආවරණය වන සේවක සංඛ්‍යාව සමස්ත පෞද්ගලික අංශයේ ශ්‍රම බලකායෙන් කොටසක් පමණක් නියෝජනය කරන අතර, එම නිසා මෙම දර්ශකය මගින් විධිමත් පෞද්ගලික අංශයේ සමස්ත අවම වැටුප් ව්‍යුහය පිළිබිඹු නොකෙරේ. තවද, මෙම දර්ශකය සේවකයන්ගේ මුළු ඉපැයීම් වෙනුවට ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප් භාවිතා කරමින් ගණනය කර ඇත. සේවක අවම වැටුප් සංශෝධනයන් නිරන්තරයෙන් සිදු නොකරන නමුත්, මූලික වැටුප්, විචල්‍ය ගෙවීම් සහ විවිධ දීමනා ඇතුළත් සේවක මුළු ඉපැයීම් ශ්‍රම වෙළඳපොළ තත්ත්වයන්ට ප්‍රතිචාර වශයෙන් නිතිපතා වෙනස් විය හැකිය. එම නිසා වැටුප් සංශෝධනයන්ගේ සැබෑ වෙනස්වීම් ග්‍රහණය කර ගැනීමට මෙම දර්ශකයට ඇති හැකියාව සීමා වී ඇත. මෙම සීමාවන් සැලකිල්ලට ගනිමින්, පෞද්ගලික අංශයේ වැටුප් විචලනයන් වඩා හොඳින් නිරූපණය කරනු ලබන දර්ශකයක් ගොඩනැගීමේ අරමුණින්, සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ දායකත්වයන්ගෙන් ලබාගත් දත්ත

භාවිතා කරමින්, පෞද්ගලික අංශය සඳහා විකල්ප වැටුප් දර්ශකයක් සම්පාදනය කිරීමට ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව විසින් පියවර ගෙන ඇත.<sup>2</sup>

**අර්ථසාධක අරමුදල දායකත්ව දත්ත භාවිතය සඳහා වූ හේතුසාධක**

පවතින වැටුප් සංඛ්‍යාලේඛනවල ඇති සීමාවන් මෙන්ම පෞද්ගලික අංශයේ වැටුප් වෙනස්වීම් ඇගයීම සඳහා කාලෝචිත දර්ශකයක අවශ්‍යතාව සැලකිල්ලට ගනිමින්, පරිපාලන තොරතුරු මූලාශ්‍ර කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන ලදී. මේ අතරින්, සාර්ව ආර්ථික සහ මූල්‍ය ප්‍රතිපත්ති විශ්ලේෂණය සඳහා වැදගත් වන ශ්‍රම පිරිවැය වර්ධනයන් නිරීක්ෂණය කිරීම තවදුරටත් ශක්තිමත් කිරීම සඳහා, නිතර වෙනස් වීම වඩාත් හොඳින් නිරූපණය වන පෞද්ගලික අංශයේ වැටුප් අනුපාතික දර්ශකයක් සකස් කිරීම සඳහා සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ දායකත්ව වාර්තා වඩාත් උචිත පදනමක් ලෙස හඳුනා ගන්නා ලදී. මෙම විශ්ලේෂණය සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ ඒකරාශී කරන ලද පරිපාලන දත්ත පදනම් කරගෙන සිදු කර ඇති අතර, දායකයන්ගේ රහස්‍යභාවය තහවුරු කරමින්, පුද්ගල මට්ටමේ තොරතුරු භාවිතයෙන් මුළුමනින්ම වැලකී ඇත.

**දත්ත මූලාශ්‍රය සහ ක්‍රමවේද ප්‍රවේශය**

2017 ජනවාරි සිට 2025 දෙසැම්බර් දක්වා කාලය ආවරණය වන පරිදි, සේවක අර්ථසාධක අරමුදලෙන් ලබාගත් පරිපාලන තොරතුරු භාවිතයෙන් මෙම වැටුප් අනුපාතික දර්ශකය සකස් කරනු ලැබේ. මෙම දත්ත සමුදාය, ලිඛිත (manual), මාර්ගගත (online) සහ විද්‍යුත් මාධ්‍ය (e-media) ඔස්සේ ඉදිරිපත් කෙරෙන සේව්‍යෝජක දායකත්ව වාර්තා වලින් සමන්විත වන අතර, ඉන් වැඩි දායකත්වයක් මාර්ගගත සහ විද්‍යුත් මාධ්‍ය ඔස්සේ වාර්තා වීම මඟින් විධිමත් අංශයේ සේවා නියුක්තිය පිළිබඳ පුළුල් ආවරණයක් සහතික කෙරේ. මෙහි සේව්‍යෝජක අනන්‍යතාව, සේවක සංඛ්‍යාව, දායකත්ව වටිනාකම් සහ වාර්තාකරණ කාලපරිච්ඡේද වැනි ප්‍රධාන විචල්‍යයන් ඇතුළත් වන බැවින්, නිතර යාවත්කාලීන වන වැටුප් දර්ශකයක් සම්පාදනය කිරීමට ඉඩ සැලසේ. දත්ත වාර්තා කිරීමේ දී සිදුවන ප්‍රමාදයන්හි පවතින වෙනස්කම් සැලකිල්ලට ගනිමින්, ප්‍රතිපත්ති විශ්ලේෂණය සඳහා වඩාත් කාලෝචිත අර්ධ දත්ත සමුදායන් භාවිතා කළ හැකි අතර, නිල ප්‍රකාශනයන් සඳහා අවසාන කරන ලද දත්ත සමුදායන් භාවිතා කරනු ලැබේ.

1 Bank for International Settlements (2010), Monetary policy and the measurement of inflation: prices, wages and expectations, BIS Papers No. 49, Basel: Bank for International Settlements. Available at: <https://www.bis.org/publ/pppd/bisppap49.pdf> (Accessed: 20 March 2026).

2 විධිමත් අංශය සඳහා නව වැටුප් දර්ශකයක් පර්යේෂණය කිරීම සහ සම්පාදනය කිරීම, කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලයේ විද්‍යා පීඨය සමඟ ඒකාබද්ධව ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව විසින් ආරම්භ කරන ලදී. ඊට අමතරව, මෙම දර්ශකය සම්පාදනය කිරීමේ දී භාවිතා කරන ලද ක්‍රමවේදය වලංගු කිරීම (Validation) සඳහා ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ (ILO) සහ කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලයේ කලා පීඨයේ විශේෂඥ මහජනවිම් ලබා ගන්නා ලදී.

# 1

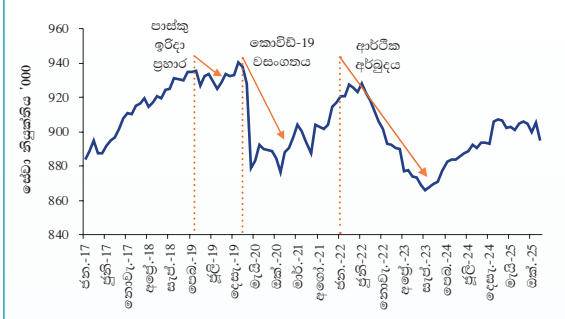
මෙම දර්ශකය සම්පාදනය කිරීම සඳහා 2017 ජනවාරි මාසය පදනම් කාලය ලෙස යොදාගෙන ඇති අතර, එම කාලය සාපේක්ෂව ස්ථාවර වැටුප් තත්ත්වයක් පැවති කාලයක් ලෙස සැලකේ. මෙම දර්ශකය සෑදීම සඳහා විකල්ප දර්ශක ගණනය කිරීමේ ක්‍රමවේද අතුරින්, එහි ප්‍රායෝගික ක්‍රියාකාරීත්වය සහ අනුකූලතාව පදනම් කරගනිමින් ලැස්පියර්ස් (Laspeyres) ක්‍රමය තෝරා ගන්නා ලදී. ජාත්‍යන්තර භාවිතයේ දී පුළුල් ලෙස පිළිගැනෙන, ස්ථාවර පදනම් වර්ෂ බර්තයන් (Fixed base-period weights) භාවිතා කරන මෙම ප්‍රවේශය, කාලයන් සමඟ වැටුප් විචලනයන් පිළිබඳ ස්ථාවර මිනුමක් ලබා දෙයි.

පරිපාලන දත්ත සහ සමීක්ෂණ මත පදනම් වූ වැටුප් සංඛ්‍යාලේඛන සංසන්දනය කිරීමේ දී, දත්ත ලබා ගත හැකි වාර ගණන, ආවරණය සහ සම්පාදන ක්‍රියාවලිය අනුව පැහැදිලි වෙනස්කම් පවතී. අනිවාර්ය වාර්තාකරණ ක්‍රමවේදයන් යටතේ සම්පාදනය වන සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් දායකත්ව වාර්තා මඟින් සැබෑ වැටුප් ලේඛන තොරතුරු පිළිබිඹු කරන බැවින්, ඒවා නියැදි විචලනාවන්ට (sampling variability) ලක්වීමේ ප්‍රවණතාව අවම වේ. එසේ වුව ද, සමීක්ෂණ මත පදනම් කරගත් වැටුප් සංඛ්‍යාලේඛන කාලානුරූපව සම්පාදනය කරනු ලබන අතර, දත්ත රැස් කිරීම සහ සැකසීම සඳහා අමතර කාලයක් අවශ්‍ය වේ. සේවා නියුක්ති ව්‍යුහයන් සහ ආදායම් ව්‍යාප්තිය පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා ගැනීමට සමීක්ෂණ දත්ත උපකාරී වුව ද, එම දත්ත නිතර ලබා ගත නොහැකි වීම හේතුවෙන් කෙටි කාලීන වැටුප් විචලනයන් හඳුනා ගැනීමට ඇති හැකියාව අඩුය. ඒ අනුව, පරිපාලන දත්ත සහ සමීක්ෂණ දත්ත යන දෙවර්ගයම එකිනෙකෙහි අඩුපාඩු සමනය කරමින් වඩා පූර්ණ අවබෝධයක් ලබා ගැනීමට වැදගත් වේ.

සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් දායකත්ව වාර්තා මඟින් විවිධ ක්ෂේත්‍රයන්හි විධිමත් අංශයේ සේවා නියුක්තියෙන් 60%ක් පමණ ආවරණය වන අතර, එමඟින් වැටුප් අනුපාත දර්ශකයේ නියෝජිතභාවය තවදුරටත් ඉහළ නංවයි. සමස්ත ඉල්ලුම මෙහෙයවීමේ දී සහ වැටුප් පීඩනයන් මිල ගණන් වෙත සම්ප්‍රේෂණය කිරීමේ දී විධිමත් පෞද්ගලික අංශය ඉටු කරන කාර්යභාරය සැලකිල්ලට ගත් කල, එම අංශය කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම යෝග්‍ය වේ. මෙම දත්තවල පවතින ප්‍රධාන වාසිය වන්නේ ඒවා මාසික පදනමින් ලබා ගත හැකි වීම වන අතර, එමඟින් වැටුප් විචලනයන් කාලෝචිත ලෙස නිරීක්ෂණය කිරීමටත්, මතුවන්නා වූ ප්‍රවණතාවන් කලින් හඳුනා ගැනීමටත් අවස්ථාව සැලසේ. එවැනි දත්ත නොමැති විට, ප්‍රතිපත්ති විශ්ලේෂණයන් ප්‍රමාද වී ලැබෙන තොරතුරු මත පදනම් වීමට සිදුවන අතර, එමඟින් වැටුප් සහ මිල මට්ටම් අතර සිදුවන වෙනස්වීම් නිවැරදිව ඇගයීමට ඇති හැකියාව සීමා වේ.

මෙම දර්ශකය, කාලයන් සමඟ පවතින අනුකූලතාව සහ සංසන්දනාත්මක බව සහතික කිරීම සඳහා ස්ථාවර පදනම් කාලයක් සහිතව, ඒකරාශී කරන ලද සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් දායකත්ව වාර්තා ඇසුරින් සම්පාදනය කරනු ලබයි. විධිමත් අංශය තුළ සිදුවන සමස්ත වැටුප්

**විශේෂ සටහන 2.1 රූප සටහන**  
**අර්ථසාධක අරමුදලෙහි දත්ත මත පදනම් වූ සේවා නියුක්තියෙහි විචලනය**



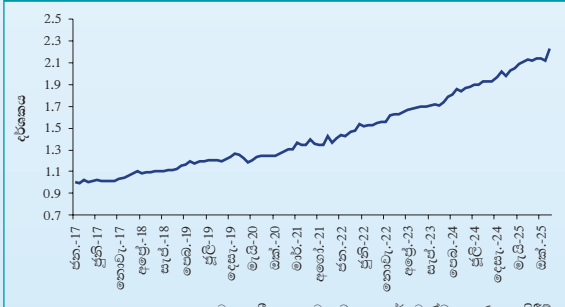
මූලාශ්‍රය: ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු කාර්යමණ්ඩල ගණනය කිරීම

විචලනයන් පිළිබිඹු කරන දර්ශකයක් ලබා ගැනීම සඳහා සේවායෝජක මට්ටමේ වාර්තා ඒකරාශී කරනු ලැබේ. නීතිපතා සිදු කරනු ලබන නිරීක්ෂණ කටයුතු පහසු කිරීම සඳහා, මෙම ප්‍රවේශය සරල සහ විනිවිදභාවයකින් යුතුව පවත්වාගෙන යනු ලබන අතර, මෙහි සවිස්තරාත්මක ක්‍රමවේදයන් වෙනම ලේඛනගත කර ඇත.

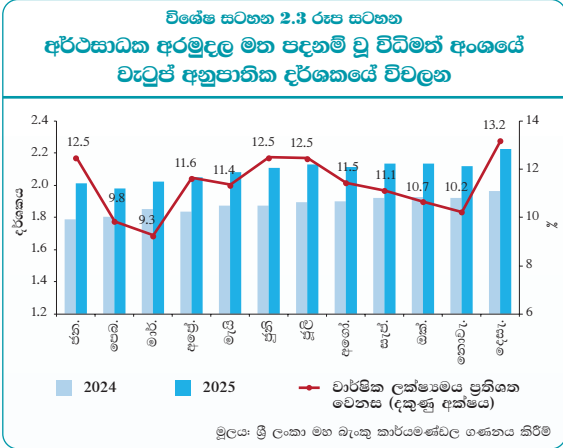
විධිමත් පෞද්ගලික අංශයේ සේවා නියුක්තියේ චලනයන්, වැටුප් වෙනස්වීම් අවබෝධ කර ගැනීමට ප්‍රයෝජනවත් පසුබිමක් සපයයි. එමෙන්ම, වැටුප් වර්ධනයන් සහ ශ්‍රම පිරිවැය පීඩනයන් ඇගයීමේ දී පුළුල් ශ්‍රම වෙළඳපොළ තත්ත්වයන් සැලකිල්ලට ගැනීමේ වැදගත්කම විශේෂ සටහන 2.1 රූප සටහන මඟින් පෙන්නුම් කරයි. මෙහි ඉදිරිපත් කර ඇති සේවා නියුක්ති දත්ත, අඛණ්ඩව සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් දායකත්ව වාර්තා ඉදිරිපත් කරන සහ දර්ශක සම්පාදනය සඳහා වන නිර්ණායක සපුරාලන ආයතන පදනම් කරගෙන සකස් කර ඇත. එබැවින්, මෙම සංඛ්‍යාලේඛන නිල ශ්‍රම බලකා ඇස්තමේන්තු සමඟ සෘජුව සැසඳිය නොහැක.

විශේෂ සටහන 2.2 රූප සටහන මඟින් විධිමත් අංශයේ වැටුප්වල ක්‍රමික ඉහළ යෑමක් නිරූපණය වන අතර, 2022-2023 කාලපරිච්ඡේදයේ දී පැවති උද්ධමනකාරී තත්ත්වයෙන් අනතුරුව එම ඉහළ යෑම වඩාත් හොඳින් කැපී පෙනේ. විශේෂ සටහන 2.3 රූප සටහන මඟින් 2025 වසරේ මැද භාගයේ දී වැටුප් වර්ධනය යම්

**විශේෂ සටහන 2.2 රූප සටහන**  
**අර්ථසාධක අරමුදල මත පදනම් වූ විධිමත් අංශයේ වැටුප් අනුපාතික දර්ශකයේ විචලනය**



මූලාශ්‍රය: ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකු කාර්යමණ්ඩල ගණනය කිරීම



මට්ටමකට මන්දගාමී වුව ද, වසර අවසානය දෙසට නැවතත් ඉහළ යන ප්‍රවණතාවක් පෙන්නවයි. මෙම වෙනස්වීම් ආර්ථික ක්‍රියාකාරීත්වයේ වෙනස්වීම්, සෘතුමය සාධක සහ වැටුප් තීරණය කිරීමේ ක්‍රියාවලියන්හි බලපෑම් පිළිබිඹු කරයි.

සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් දායකත්වයන් සේවක ඉපැයීම්වල ස්ථාවර ප්‍රතිශතයක් ලෙස ගණනය කරනු ලබන බැවින්, වාර්තාගත වැටුප් සහ දායකත්ව මුදල් අතර සෘජු සම්බන්ධතාවක් පවතී. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, සමස්ත දායකත්ව මුදල්වල සිදුවන වෙනස්වීම් මගින් ඉපැයීම්වල විචලනයන් පුළුල් ලෙස පිළිබිඹු වන අතර, කාලයත් සමඟ පෞද්ගලික අංශයේ වැටුප් වර්ධනයන් නිරීක්ෂණය කිරීම සඳහා ඒවා විශ්වාසනීය මිනුමක් ලෙස භාවිතා කිරීමට සහාය සපයයි.

**නව වැටුප් ප්‍රමාණ දර්ශකයේ සංකල්පීය රාමුව**

මෙම වැටුප් අනුපාත දර්ශකය නිර්මාණය කර ඇත්තේ වැටුප්වල නිරපේක්ෂ මට්ටම්වල හැසිරීම බැලීමට වඩා, පෙර වසරවලට සාපේක්ෂව පෞද්ගලික අංශයේ වැටුප්වල සිදුවන වෙනස්වීම් මැනීම සඳහාය. සාපේක්ෂ විචලනයන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම මගින්, මෙම දර්ශකය කාලපරිච්ඡේද හරහා ඇගයිය හැකි වැටුප් වර්ධන ගතිකත්වයන් පිළිබඳ දර්ශකයක් සපයයි. එමගින් උද්ධමනය වෙනස් වීම සහ නිමැවුම් මිනුම් ඇතුළු අනෙකුත් සාර්ව ආර්ථික දර්ශක සමඟ ද එය සැසඳිය හැකිය.

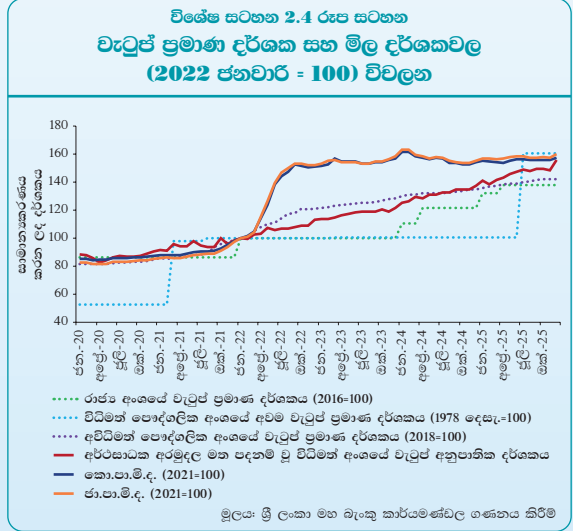
මෙලෙස සම්පාදනය කරන ලද වැටුප් අනුපාත දර්ශකය, සාර්ව ආර්ථික විශ්ලේෂණය සඳහා උචිත විශ්වාසනීය කාලානුරූපී දත්ත මාලාවක් සපයයි. පරිපාලන දත්ත භාවිතය මගින් කාලයත් සමඟ පවතින සංසන්දනාත්මක බව ඉහළ නංවන අතර, නියැදි විචලනයන් (sampling variation) හා සම්බන්ධ අස්ථාවරත්වය අවම කරයි. වැටුප් සැකසීමේ යාන්ත්‍රණයන් සහ ආයතනික විධිවිධාන පිළිබිඹු කරමින්, මිල විචලනයන්ට සාපේක්ෂව වැටුප් ගැලපුම් යම් ප්‍රමාදයකින් සිදු වීමට නැඹුරුවක් දක්වයි. මෙම පසුබිම යටතේ, නිතර යාවත්කාලීන වන වැටුප් අනුපාත දර්ශකයක් ලබා ගත හැකි වීම ශ්‍රම පිරිවැය

පීඩනයන් නිරීක්ෂණය කිරීම ශක්තිමත් කරන අතර, සමීක්ෂණ දත්ත සහ ආයතනික වැටුප් ගැලපුම් ඇසුරින් ලබා ගන්නා පවතින වැටුප් දර්ශක සඳහා අනුපූරකයක් ලෙස ද එය ක්‍රියා කරයි.

**මුදල් ප්‍රතිපත්තිය සහ ශ්‍රම වෙළඳපොළ විශ්ලේෂණය සඳහා වන බලපෑම**

පෞද්ගලික අංශයේ වැටුප් වර්ධනය, උද්ධමන පීඩනයන් සහ පුළුල් සාර්ව ආර්ථික තත්වයන් අතර පවතින අන්තර් සම්බන්ධතාව පිළිබඳ කාලීන සහ වඩා හොඳ අවබෝධයක් නව දර්ශකය මගින් සපයයි. මෙම දර්ශකය විශ්ලේෂණය කිරීමේ දී පෙනී යන්නේ, වැටුප් වර්ධනය, පවත්නා ආර්ථික ක්‍රියාකාරකම්වලට පමණක් නොව මිල මට්ටමේ වෙනස්වීම්වලට ද ප්‍රතිචාර දක්වන බවයි. නව වැටුප් දර්ශකය ද මිල දර්ශකවල සිදු වූ ඉහළ යෑමට සාපේක්ෂව ඉහළ ගොස් ඇති බව විශේෂ සටහන 2.4 රූප සටහන මගින් පෙන්නුම් කරයි. උදාහරණයක් ලෙස, 2022-2023 කාලපරිච්ඡේදය තුළ වැටුප් සාමාන්‍යවල දක්නට ලැබුණු කැපී පෙනෙන ඉහළ යෑම මගින් ඉහළ මට්ටමක පැවති උද්ධමනයේ බලපෑම පිළිබිඹු කරන අතර, වැටුප් තීරණය කිරීමේ ක්‍රියාවලිය තුළ දෙවන වටයේ බලපෑම් ඇතිවීමේ හැකියාව ද ඉන් අවධාරණය කෙරේ. සාම්ප්‍රදායික දර්ශකවලට වඩා නිවැරදිව මෙම ගතිකත්වයන් ග්‍රහණය කර ගැනීම මගින්, අනාගත උද්ධමන පීඩනයන් හඳුනා ගැනීමට සහ ඒවා සඳහා ප්‍රතිචාර දැක්වීමට ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවට ඇති හැකියාව නව වැටුප් දර්ශකය හරහා ඉහළ නැංවේ.

ඉදිරි දැක්මක් සහිතව ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය සඳහා නිතර වෙනස් වීම වඩාත් හොඳින් නිරූපණය වන පරිපාලන දත්ත විශේෂයෙන් වැදගත් වේ. සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් දායකත්වයන්ගෙන් දළ වශයෙන් 80%ක් පමණ මාර්ගගත සහ විද්‍යුත් මාධ්‍ය හරහා ඉදිරිපත් කිරීමත් සමඟ, මෙම තොරතුරු මාසිකව ඒකරාශී කිරීම මගින් ශ්‍රම පිරිවැය වර්ධනයන් වඩාත් කඩිනමින් නිරීක්ෂණය කිරීමට අවස්ථාව සැලසේ. සේවක වාර්තා 800,000කට





අධික ප්‍රමාණයක් ආවරණය කරමින් විධිමත් පෞද්ගලික අංශයේ වැටුප් පිළිබඳ වඩාත් පුළුල් හා නියෝජන මිනුමක් සැපයීම හරහා, නව වැටුප් දර්ශකය මගින් දිගු කාලීනව පවතින විධිමත් පෞද්ගලික අංශයේ අවම වැටුප් ප්‍රමාණ දර්ශකය ඇතුළු දැනට පවතින දර්ශක සඳහා ආදේශකයක් සපයයි. මෙම පුළුල් ආවරණය මගින් ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයන්ට ශ්‍රම වෙළඳපොළ ව්‍යුහාත්මක ප්‍රවණතා වඩාත් නිවැරදිව හඳුනා ගැනීමට ඉඩ සැලසෙන අතර, එමගින් මුදල් ප්‍රතිපත්තිය සහ වැටුප් ආශ්‍රිත මැදිහත්වීම් සම්බන්ධයෙන් දත්ත මත පදනම් වූ තීරණ ගැනීම සඳහා සහාය ලබා දේ.

**වැටුප් නිරීක්ෂණය ශක්තිමත් කිරීම සහ ඉදිරි දිශානතිය**

මෙම දර්ශකය සම්පාදනය කිරීම මගින් ශ්‍රී ලංකාවේ සාර්ව ආර්ථික දත්ත ව්‍යුහයෙහි සුවිශේෂී දියුණුවක් නිරූපණය කෙරේ. වසර 9ක කාලසීමාවක් පුරා ලබාගත් විශාල දත්ත විශ්ලේෂණ (big data analytics) තාක්ෂණික ක්‍රම භාවිතයෙන් විශ්ලේෂණය කරන ලද මිලියන 6කට අධික නිරීක්ෂණ ප්‍රමාණයක් ප්‍රයෝජනයට ගනිමින්, නිතිපතා සහ නිතර වෙනස්වීම වඩාත් හොඳින් නිරූපනය වන පෞද්ගලික අංශයේ වැටුප් නිරීක්ෂණය කිරීම සඳහා මෙම දර්ශකය මගින් පදනමක් සපයයි. ඉදිරියේ දී, ප්‍රතිපත්ති විශ්ලේෂණයන් සඳහා මාසික දායකත්වයන් මනාව ඒකාබද්ධ කිරීම සහතික කරමින් සහ සම්පූර්ණ දත්ත සමුදාය සඳහා අර්ධ-වාර්ෂිකව

යාවත්කාලීන කිරීම් සිදු කරන අතරම, දත්ත හුවමාරු කර ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය ආයතනගත කිරීම සඳහා ප්‍රමුඛත්වය ලබා දෙනු ඇත.

සමස්ත වැටුප් නිරීක්ෂණය කිරීමෙන් ඔබ්බට, මෙම පරිපාලන දත්ත සමුදාය සතුව සැලකිය යුතු විශ්ලේෂණාත්මක විභවයක් පවතී. සැලසුම් කර ඇති වැඩිදියුණු කිරීම් අතරට, වැටුප් ගතිකත්වයන් පිළිබඳ එක් එක් කර්මාන්ත සඳහා සුවිශේෂී වූ අවබෝධයක් ලබා දීම සඳහා ආංශික දර්ශක දියුණු කිරීම ඇතුළත් වේ. දිගු කාලීනව, පරිපූරක පරිපාලන දත්ත සමුදායන් ඒකාබද්ධ කිරීම හරහා වැටුප් විශ්ලේෂණය සඳහා බහුමාන රාමුවක් නිර්මාණය කිරීමට අවස්ථාව සැලසෙන අතර, එමගින් විනිවිදභාවය වැඩිදියුණු කරමින් විකාසය වන ශ්‍රම වෙළඳපොළ තත්ත්වයන් ඇගයීම සඳහා ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයන්ට සහ පර්යේෂකයන්ට පුළුල් මෙවලමක් ඇත. සමස්තයක් වශයෙන් ගත් කළ, මෙම ක්‍රියාවලිය මගින් මෙම දර්ශකය වැටුප් සහ උද්ධමනය නිරීක්ෂණය කිරීමේ තීරණාත්මක මෙවලමක් ලෙස පමණක් නොව, ශ්‍රී ලංකාව තුළ දත්ත මත පදනම් වූ සාර්ව ආර්ථික ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය ශක්තිමත් කිරීමේ මූලික පදනමක් ලෙස ද ස්ථාපිත කරනු ලබයි. ඉදිරියේ දී, ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව තම වාර්ෂික හා අර්ධ වාර්ෂික ප්‍රකාශන මගින්, සේවක අර්ථසාධක අරමුදල මත පදනම් විධිමත් අංශයේ වැටුප් අනුපාතික දර්ශක සංඛ්‍යාලේඛන ප්‍රකාශයට පත් කිරීමට අදහස් කරයි.

