VIDUS 3-4-10

ඉංජිනේරුවන් රටහැර යාම; ප්‍රතිචක්‍රණය, අභ්‍යාසය හා කළමණාකරනය පිළිබඳ ව්‍යායාමයක්

තිලක් විජේසිංහ

රාජ්‍ය සංවර්ධන හා ඉදිකිරීම් සංස්ථාව.

ශ්‍රී ලාංකික ඉංජිනේරුවන් අප්‍රිකාව හා මැදපෙරදිග ගොඩනගන බව කියා ඇත. මෙය රටෙහි උද්ගතවී ඇති තත්වය පිළිබඳ සංකේතාත්මක ප්‍රකාශයක් පමණක් වන අතර, පසුගිය වසර කිහිපය ඇතුලතදී ඉංජිනේරුවන්, ගණකාධිකාරීන් හා වෙනත් වෘත්තීය සුදුසුකම් සහිත සේවක පිරිස් වඩාත් වාසිදයක රැකියා සඳහා දහස් ගනනින් විදේශීය රටවල් කරා ඇදී ගොස් ඇත. මෙම රටාව සම්බන්ධයෙන් නොයෙකුත් හේතූන් ගෙනහැර දක්වා ඇත. රැකියා සංතෘප්තිය නොලැබීම, අවස්ථා නොමැතිවීම, රාජකාරි කටයුතු කිරීමෙදී දේශපාලන ඇඟිලිගැසීම් ආදිය මෙබඳු හේතූන් සමහරකි. එසේ වුවද මෙබඳු කරුණු පසුගිය වසර කිහිපය ඇතුලතදී පුද්ගලයෙකුගේ අත්දැකීම් වලට විෂය වූ නමුදු, සංවර්ධිත බටහිර ලොව මෙන්ම ඛණිජ තෙල් සම්පත් වලින් ආඪ්‍යවූ සංවර්ධනය වන්නාවූ රටවල් මගින්ද පිරිනමනු ලබන අධික වේතන, වෘත්තීය සේවක පිරිස් එතෙර රටවල් කරා ඇදීයාමට මුල්වූ ප්‍රධානම හේතුවයි. පළපුරුදු වෘත්තිකයෙකු මසකට පවුම් 1000 ක පමණ වැටුපක් උපයා ගන්නා අතර පිටරටදී එක් අවුරුද්දක් ඇතුලත දළ ආදායමට සමකළ හැකිලෙස ගනන් බලා ඇත. මෙබඳු සංඛ්‍යා අභියස මතුකල යුතු ප්‍රශ්ණය විවෘත්ත වෘත්තිකයන් රටහැර යන්නේ මන්නිසාද යනු නොව, සියරට වෙනුවෙන් සේවය කිරීමට මනාපයක් දක්වන අය මෙහි රැඳී සිටීමට හේතුව කුමක්ද යන්නය. අවුරුද්දක් පිටරට සේවය කිරීමෙන් ලැබෙන මුදල් හා අමතර ප්‍රතිලාභ එබඳු කාලාවසානයේදී මතුවිය හැකි ආදීනව හා අවිනිශ්චිතතාවය අභියස වඩා බලවත් ලෙස ඔවුන්ට වැටහෙන බැවින් එතෙර රැකියා පිණිස යන අය ජාතිද්‍රෝහීන් ලෙස හංවඩු ගැසීම අතාර්කිකය.

ප්‍රවීන වෘත්තිකයන් මෙරට රැඳී සිටීමට තරම් ප්‍රමාණවත් වාතාවරණයක් හා වැටුප් ව්‍යුහයක් ඇතිකිරීමේ පරමාර්ථය ඇතිව වර්තමාන රජය කටයුතු කොට ඇත. ප්‍රමාණවත් වැටුප් වර්ධක ලබාදී ඇති අතර ආදායම් බදු සහනද සලසාදී ඇත. ඉංජිනේරුවන් සඳහා, පුද්ගලිකව වෘත්තියෙහි යෙදීමට අයිතිවාසිකම් ලබාදීම, අමතර දීමනා, මෝටර්රථයක් ආනයනය කිරීම සඳහා බලපත් ආදී ප්‍රතිලාභ සලසා ඇත. එනමුදු කිසිදු රජයකට, පිටරටවල ගෙවනු ලබන වැටුප් ගෙවීමට හැකිවේයයි සිතීම න්‍යාය විරෝධීය. එමනිසා විදේශීය රටවල් සිය අවශ්‍යතාවයන් සපුරාලීමට තරම් ප්‍රමාණවත් සේවක පිරිස් පුහුණු කරවීමෙන් වෘත්තිකයන් සඳහා එතෙර පවත්නා ඉල්ලුම පහත වැටෙන තෙක්, වෘත්තිකයන් අපරට හැරයාම වැලැක්වීම සඳහා පූර්ණ ව්‍යවස්ථාපිත බාධක පැණවීම හැර කළයුතු අන්කිසිත් නැත. එම නිසා ව්‍යවස්ථාපිත බාධක පනවා, ගමන් බලපත්‍ර අහිමි කිරීමෙන් ජනයාගේ පුද්ගලික නිදහසට බාධා කිරීමක් සිදුවන ලෙස සැලකිය හැකිවන බැවින් රජය එබඳු පියවරක් ගැනීමට අදහස් නොකරන බව පෙනී යයි. මීට කළයුතුව ඇත්තේ, මෙම වෘත්තිකයන් නියම කාලසීමාවකට පසුව පෙරලා සියරට පැමිණිය හැකිවන පරිදි ඔවුන් ප්‍රතිග්‍රහණය කිරීම, පුහුණු කිරීම හා කළමනාකරණය කිරීමේ ක්‍රමයක් ඇති කිරීමයි.

අතීතය දෙස බලා කල අප සමාජය සංවර්ධනාභිමුඛ වූවක් ලෙස හැඳින්විය නොහේ. අපගේ අතීත අත්දැකීම් කටයුතු හුදෙක් නඩත්තුව අභිමුඛ වූවකැයි පැවසිය හැක. එබැවින් අප රටේ දීර්ඝ ඉතිහාසයේ නොවිච්ඡින්න පරිදි සංවර්ධන ක්ෂේත්‍රයේ කාර්ය බහුලව පවත්නා අවධියකදී වර්තමාන අත්දැකීම් හා සංවර්ධනය කෙරෙහි අවධානය ද යොමුකොටගෙන මෙම ප්‍රශ්ණයට උපයෝගී විසඳුමක් සොයාගැනීමට තැත්කළ යුතුව ඇත. සිතුම් පැතුම් ප්‍රබල වෙනසියාවකට භාජනය නොකලහොත් යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරවන්නන්, යාන්ත්‍රික ශිල්පීන්, මේසන්වරු, වඩු කාර්මිකයන්, ආදී ක්ෂේත්‍ර වල ශිල්පීය මට්ටමේදී පවා 'බුද්ධිගලනය 'සිදුවන බැවින් සංවර්ධනය කටයුතු සඳහා නොව, හුදෙක් නඩත්තු කිරීමේ කටයුතු සඳහා වුව ප්‍රමාණවත් පුහුණු සේවක පිරිස් ලබාගත නො හැකි තත්වයක් උදාවනු ඇත. උද්ගතවිය හැකි අර්බුදය ගෙනහැර දැක්වූ රාජ්‍ය සේවා ඉංජිනේරු සංගමය කල උද්ඝෝෂණයට පසුගිය රජය විසින් ප්‍රතිචක්‍රණකාර්යාවලියක් අනුගමනය කිරීමට කැමැත්ත පළකරන ලදී. කැබිනට් උප කමිටු වාර්තාවකින් ක්‍රියාත්මක කරවීමට සූදානම්ව සිටිවිටකදී ඇතැම් පුද්ගලයන්ගේ ආශාභංගය මත, එකී කමිටු වාර්තාවෙන් බිහිවූ වැදගත් චක්‍රලේඛණයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම අත්හිටවන ලදී.

ප්‍රතිචක්‍රීය කාර්යාවලිය සම්බන්ධයෙන් පිළිගතයුතු කාරණා කිහිපයක් ඇත. මින් සමහරක් නම්, පූර්ණ බාධක පැනවීම ආචාර ධර්මයට පටහැනි බව, වෘත්තිකයන් වැඩි දෙනෙකු කෙටි කාලයකට පමණක් රටින් පිටවී යාමට අදහස් කරන බව, ඔවුන් ආපසු මෙරටට කැඳවා ගැනීමට ප්‍රමාණවත් අවස්ථාව සැලසෙන අන්දමේ පාලක සහිතව ඔවුන්ට නියමිත කාලසීමාවක් රටින් පිටවී සිටීමට ඉඩ හැරීම, ඔහු පෙරලා පැමිණි පසු ඔහුගේ පළපුරුද්ද මෙරටට වැඩ දායක වන බව හා අවසානයේදී ඔවුන් සිය මව් රටට පෙරලා පැමිණීමට අදහස් කරන බවය. මෙබඳු ප්‍රතිචක්‍රණ ක්‍රියාවලියක් ප්‍රතිවර්ධනය කිරීමෙන් දැනට එක් දිශානතියකට නැඹුරුව කරන ගමන දෙදිශාවකට යොමුවන අතර, වෘත්තිකයන් එතෙර ගොස් ධන සම්භාරයක් රැස්කරගත් පසු ජීවිතය පිළිබඳ වඩාත් පෘථුල දෘෂ්ටියක් සහිතව මෙරටට පෙරලා පැමිණෙනු ඇත. ඉන්දියාව හා පකිස්ථානය බඳු රටවල මෙම සංකල්පය ක්‍රියාත්මක කොට ඇති අතර, විදේශයෙහිදී අත්පත් කරගත් පෘථුල අත්දැකීම් වලින් පමණක් නොව එතෙර සිට පෝෂණය කල ධනසම්භාරයෙන්ද වාසි අත්පත් කරගෙන ඇත.

කාර්යාවලිය, වෘත්තිකයන්ට රජයේ අවසරයද ඇතිව රටින් පිටවී යාමට මාර්ගයක් සලසා ගැනීම සඳහා සම්පාදනය කල ඒකපාක්ෂික ක්‍රමයක් වශයෙන් අදහස් නොකළ යුතුය. එය රටේ අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකූලව යෝග්‍ය ලෙස ප්‍රජනනය වී රටෙහි අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකූලව සැලසුම් කිරීම, කළමණාකරනය කිරීම හා ක්‍රියාත්මක කරවීමද සිදුවුවහොත් සංවර්ධනාභිමුඛ වැඩසටහන් රාමුව තුල රටට ප්‍රමාණවත් ප්‍රතිලාභ ලබාගත හැකිය. වර්තමාන සංවර්ධනය අවශ්‍යතා පිළිබඳව වඩාත් සම්බන්ධී ක්ෂේත්‍රයක් වන ඉංජිනේරුවන් රටහැර යාම දැන් සලකා බලමු. මෙබඳු වැඩ සටහනක් ක්‍රියාත්මක කරවීම පිළිබඳව කර ඇති යෝජනා කිහිපයක් පහත දැක්වේ:---

1. රාජ්‍ය සේවයේ නියුතු ඉංජිනේරුවන්ට එතෙර රැකියා නියුක්තිය උදෙසා වැටුප් රහිත නිවාඩු ලබාදීම කළ හැකිය.

2. රාජ්‍ය සේවයේ නියුතු ඉංජිනේරුවකුට ඔහුගේ මුළු සේවා කාලය තුලදී එතෙර රැකියාවක් පිණිස දියයුතු උපරිම නිවාඩු අවුරුදු 3 ක කාලසීමාවක් සඳහා සීමාවිය යුතුය. ඉංජිනේරුවකුට එතෙර රැකියාව සඳහා එකවිට රටින් පිටව සිටිය හැකි කාලසීමාව අවුරුදු 2 කට වැඩි නොවිය යුතුය.

3. ශ්‍රී ලංකාවට පෙරලා පැමිණි පසු බැඳී සිටියයුතු සේවා කාලය එතෙර රැකියාව සඳහා නිවාඩු ලැබසිටි කාලසීමාව මෙන් දෙගුනයක් විය යුතුය.

4. වැටුප් රහිත නිවාඩු පිට එතෙර රැකියාව සඳහා පිටවී ගිය සෑම ඉංජිනේරුවෙකුම අවම වශයෙන් ඔහුගේ මාසික වැටුපෙන් 10% ක් මෙරටට ප්‍රේෂණය කළ යුතුය.

5. මෙම ක්‍රමය යටතේ එක් අවස්ථාවකදී එතෙර ගොස් සිටිය හැකි ඉංජිනේරුවන් සංඛ්‍යාව ශ්‍රී.ලං.ඉ.සේ. ව්‍යවස්ථාව අනුව වර්ගී කල ඒ ඒ කාණ්ඩවල සේවක සංඛ්‍යාවෙන් 20% කට පමනක් සීමා විය යුතුය.

6. මෙම ඌණතාවය සපුරාලීම සඳහා සේවක සංඛ්‍යාව 20% කින් වැඩිකල හැකිය.

7. රාජ්‍ය සේවකයෙකු වශයෙන් ඉංජිනේරුවෙකුට උපයාගත් හයමසක නිවාඩු පිටරට ගතකිරීමට ඇති හිමිකම කෙරෙහි මෙම ක්‍රමය හේතුකොටගෙන කිසිලෙසකින් බලපෑමක් ඇති නොවිය යුතුය.

8. එතෙර රැකියා සඳහා වැටුප් රහිත නිවාඩු දීම සඳහා ඒ ඒ කාණ්ඩ වලින් ඉංජිනේරුවන් තෝරා ගැනීමේ පහත සඳහන් වාර්ථා අනුපිළිවෙල සාමාන්‍යයෙන් අනුගමනය කල හැකිය:—

(i) වයස – රීතියක් වශයෙන් විශ්‍රාම වයසට සමීපවූ ඉංජිනේරුවන් නොසළකා නොහැරිය යුතු අතර, රටේ අවශ්‍යතා සඳහන් කොට ඒ ඒ අවස්ථාවේ කුශලතා අනුව සලකා බැලිය යුතුය.

(ii) ජ්‍යෙෂ්ඨතා වයය – වඩාත් ජ්‍යෙෂ්ඨ ඉංජිනේරුවන්ට මෙම පහසුකම කලින් ලබාදිය යුතුය.

(iii) රැකියා සඳහා කලින් එතෙර නොගිය ඉංජිනේරුවන්ට වැඩි සැලකිල්ල දැක්විය යුතුය.

මෙම ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කරවීමේදී සැලකිල්ලට භාජනය කලයුතු තවත් සාධක කිහිපයක් ඇත.

(i) වැටුප් රහිත නිවාඩු ලැබ සිටින කාලයේ ඔහුගේ සම්පූර්ණ වැටුපේ වටිනාකම හා සමාන වූ බැඳුම්කරයකට නිලධාරියා ඇතුලත් විය යුතුය. මෙම බැඳුම්කර ගිවිසුම රජයේ ශිෂ්‍යත්ව ලාභියෙකු පිළිබඳව මෙන් සාමාන්‍ය ආකාරයෙන් විය යුතුය.

(ii) එතෙර ගතකරන කාලසීමාව වැටුප් රහිත නිවාඩු ලෙස ගනන් ගනු ලැබේ. ඔහුගේ ස්ථිර තනතුරෙහි පත්වීම කිසිදු වෙනසකට භාජනය නොවන අතර, ඔහු පිටරට සිටින කාලසීමාව ඇතුලතදී උද්ගත විය හැකිවන, එමෙන්ම සාමාන්‍යයෙන් ඔහුට හිමිවිය හැකි වූ උසස්වීමකට ඔහුට ඇති අයිතිය ඔහුට හිමිවනු ඇත.

(iii) වැටුප් රහිත නිවාඩු පිට රට ඇතුලත වෛකල්පික රැකියාවක නියුතුවීමට අදහස් කරන අය පිළිබඳව මෙබඳු ක්‍රමයක් අනුගමනය කළ යුතුය.

අද අප හමුවේ ඇති දුශ්කර තත්වය සැලකිල්ලට ගෙන දූවූ රාජ්‍යසේවා ඉංජිනේරු සංගමය පසුගිය පස් හය වසර ඇතුලත විවිධ අවස්ථාවලදී ඉදිරිපත් කළ යෝජනා වලින් සමහරක් ඉහතින් සඳහන් විණි.

මෙම ක්‍රමයට විරුද්ධව ඉදිරිපත් කර ඇති එක් තර්කයක් නම් නිලධාරීන් ආපසු ගෙන්වා ගැනීමට දනට ඇති ගිවිසුම් ක්‍රියාත්මක කිරීමෙහිලා උද්ගතවන දුශ්කරතාවයන්ය. මෙම තර්කය දරුවාත් එක්කම කොරහ වීසිකිරීමේ කියමනට සමානය. නීතිය හා ගිවිසුම් කඩ කරන්නන්ට විරුද්ධව රජය විසින් කටයුතු නොකිරීමට කිසිදු හේතුවක් නැත.

නීති කඩ කරන්නන්ට කිසිම බුරුලක් නොලැබෙන පරිදි හා නීති සම්පාදකයන් වෙතින් එබඳු අයට කිසිදු උපකාරයක් නොලැබෙන පරිදි මෙය සංස්කරණය කළ යුතුය. ජාතික ප්‍රශ්ණයක් නිරාකරණය කර ගැනීම සඳහා මුළු ජාතියේ සහයෝගය ඒ සඳහා ලැබිය යුතුය. උසස් අභිප්‍රාය සහිතව පනවන ලද කාර්ය පරිපාටීන් පසුගිය වසර කිහිපය ඇතුලත නොසලකා හැරීම සිදුවී ඇත. වර්තමාන රජයේ කීර්තිය හා ඊට ලැබෙන සහයෝගයේ උපකාරයෙන්, අවශ්‍ය නම් පාර්ලිමේන්තුවේ පූර්ණ සහයෝගයද ඇතිව මෙම සම්ප්‍රදයික නොවූ අපනයන භාණ්ඩය ප්‍රතිචක්‍රණය, පුහුණු කිරීම හා පාලනය කිරීම සඳහා නිසි ක්‍රමයක් සම්පාදනය කොට එය ක්‍රියාත්මක කරවිය යුතුය. වරදකරුවන් බේරා ගැනීමේ අභිමතාර්ථය කොතරම් උසස් නිලතල දරන පුද්ගලයෙකු අතට වුවද පත්නොකල යුතුය. ක්‍රමයක් සකස් කළ පසු එය ක්‍රියාත්මක කරවීම සඳහා රජයේ පූර්ණ සහයෝගය ලබාදිය යුතුය. පුද්ගලික කරුණු හා ජාතික අභිලාෂයන් සැම විටම එක් නොවන අතර සාමාන්‍යයෙන් ඒවා ප්‍රතිවිරුද්ධව පවතී. ඌණතාවය පිරිමැසීම සඳහා වන පුහුණු කිරීමේ ක්‍රමය, අවශ්‍යතාවයන් සුපරීක්ෂාකාරීව අධ්‍යයනය කිරීමෙන් පසුව නිසියාකාරව සැළසුම්කරණය කොට ක්‍රියාත්මක කරවිය යුතුය. අර්ථවත් අභ්‍යාස ක්‍රම වලට බඳවා ගත හැකි විරක්ෂිත උගත් තරුණයන් එමට ඇති අතරම, විශ්වවිද්‍යාල පාඨමාලා මගින් විශ්වවිද්‍යාල උපාධිධාරීන් බිහිකරනු ලැබේ. මෙබඳු වැඩසටහනක් සංවිධානය කළහොත්, සමහරු රටහැර ගියත් එම පුරප්පාඩු පිරවීමට තවත් අය සිටිති. එපමනක් ද නොව ප්‍රතිචක්‍රිය කාර්යාවලිය මගින්, රටහැර යන අය අතුරෙන් වැඩි ගනනක් පෙරලා සියරට පැමිණීම සිදුවනු ඇත.

අපගේ අවශ්‍යතාවයන් පිරිමසාලිය හැකි ආකාරයකට 'බුද්ධි ගලනයේ' ආදීනව මර්ධනය කිරීමට නම් තාත්විකවූද උපේක්ෂා සහගත වූද ක්‍රමයක් අනුගමනය කළ යුතුය. මෙය වනාහි කළයුතු වැඩ නියමිත කාලය ඇතුලත ඉටු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය මිනිස් බලය හා මිනිස් පැය පිළිබඳ සරල ගනිතමය පැණයක් වන බැවින්, මෙය කතාවෙන් පමණක් විසඳාගත නොහැකි ප්‍රශ්නයකි.