

වාර්ෂික වාර්තාව

පරිපාලන කටයුතු පිළිබඳ පාර්ලිමේන්තු

කොමසාරිස් කාර්යාලය

2015

1981 අංක 17 දරණ පරිපාලන කටයුතු පිළිබඳ පාර්ලිමේන්තු කොමසාරිස් පනතේ 18 වන වගන්තිය යටතේ පරිපාලන කටයුතු පිළිබඳ පාර්ලිමේන්තු කොමසාරිස්ගේ

වාර්තාව -2015

හැඳින්වීම

විද්‍යාර්ථීන් හා ආයතන බොහොමයක් එදා මෙත්ම අදත් හඳුන්වන ආකාරයට ඔම්බුඩ්ස්මන් ඉතිහාසය දහනව වන සියවස දක්වා දිවෙයි. 1809 දී ස්වීඩන පාර්ලිමේන්තුව විසින් "රජු, ඔහුගේ කාර්ය කාර්ය මණ්ඩලය සහ ස්වීඩනයේ ජාතික ව්‍යවස්ථාදායකය සහ තීරණ ගැනීම සඳහා වන උත්තරීතර ආයතනය (Riksdag) සතු අධිකරණ අධිකෂණය කිරීම" සඳහා ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයකු පත්කිරීමට තීරණය කළේය. වර්තමාන ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයාගේ කාර්යභාරය සහ වගකීම්, මෙම කාර්යයන් අභිබවා පුළුල් වී ඇත. කෙසේවෙතත්, ස්වීඩන ප්‍රභවය නියම වශයෙන් ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයාගේ මූලාරම්භය පමණි. ඔම්බුඩ්ස්මන් ආයතනය ස්ථාපනය කිරීම පිටුපස ඇති ප්‍රධානම අදහස දෙස බලන කළ, මහජනතාවට සාධාරණය ඉටු කිරීම සඳහා, පුද්ගල පැමිණිලි විමර්ශනය සහ රාජ්‍ය පරිපාලනය අධීක්ෂණය කිරීමට බලයලත්, පහසුවෙන් ළඟා විය හැකි ආයතනයක් සැපයීමයි.

ඔම්බුඩ්ස්මන් සඳහා එක්, විශ්වීය නිර්වචනයක් නොමැත. කෙසේවෙතත්, ඔම්බුඩ්ස්මන් යනු රාජ්‍ය පරිපාලනයේ ක්‍රියාකාරකම් (හෝ එහි අඩුව) පිළිබඳ පැමිණිලි ලැබෙන, විමර්ශනය කර වාර්තා කරන ආයතනයක් බව කවුරුත් දන්නා කරුණකි.

එවැනි ස්වාධීන, සැමට පහසුවෙන් ළඟා විය හැකි, රටක රාජ්‍ය පරිපාලනය පාලනය කිරීමට බලතල සහිත ආයතනයක් පිළිබඳ සංකල්පය ලොවපුරා පිළිගෙන ඇති අතර, එය විවිධ ජාතීන්ගේ නීති පද්ධතීන්ට අන්තර්ගත කර ඇත. අද වන විට අන්තර්ජාතික ඔම්බුඩ්ස්මන් ආයතනය, ලොවපුරා පැතිරී ඇති රාජ්‍ය අංශයේ සාමාජික සංවිධාන 147කින් සහ සියළුම මහද්වීප වල පිහිටි අධිකරණ 87කින් සමන්විත, සමූහ සංවිධානයකි.

ස්වීඩන ප්‍රභවයේ නිර්මාතෘවරුන් විසින් මානව හිමිකම් අයතනයේ කාර්යභාරයට ඇතුළත් කර නොතිබුණි. කෙසේවෙතත්, ඔම්බුඩ්ස්මන් සංකල්පය ලොවපුරා ක්‍රියාත්මක වීම ආරම්භවීමත් සමඟ, සම්ප්‍රදායිකව ඔම්බුඩ්ස්මන් ආයතනය ජනතා මානව හිමිකම් සුරකින්නකු සහ ආරක්ෂකයකු වශයෙන් ක්‍රියා කළ යුතුය යන මතයක් ගොඩ නැඟුණි. කීන් විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති ආකාරයට "යහපාලනය සැබැවින්ම අත්‍යවශ්‍ය මානව හිමිකමකි". නොමනා පාලනය හේතුවෙන් අත්‍යවශ්‍ය මානව හිමිකම් කඩවීමක් සිදුවිය හැකි බැවින්, පරිපාලන ක්‍රියාවලියේ අධීක්ෂක වශයෙන් ඔම්බුඩ්ස්මන් ආයතනය සතු ප්‍රධානතම කාර්යය බොහෝවිට මානව හිමිකම් සංරචකයකින් සමන්විතය. නැගෙනහිර යුරෝපයේ සහ මධ්‍යම ආසියාතික පශ්චාත් කොමියුනිස්ට් රාජ්‍යයන්හි අළුතින් ස්ථාපනය කරන ලද ආයතන බොහොමයක්, මානව හිමිකම් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා නිශ්චිත බලතල වලින් සමන්විතය. ඔවුන් සතුව මානව හිමිකම් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා

නිශ්චිත බලතල පවරා නොතිබුණද, ඔම්බුඩ්ස්මන්ගේ භූමිකාවෙහි වැදගත්කම සම්බන්ධව මානව හිමිකම් පිළිබඳ එක්සත් ජාතීන්ගේ මහ කොමසාරිස්වරයා විසින් වරක් අවධාරණය කරන ලදී. එය "මානව හිමිකම් කඩවීම් මර්දනය" කිරීම සඳහා රාජ්‍යයන් සතු බැඳීම සහ "දුර්වල, අක්‍රීය පාලන ආයතන" ආමන්ත්‍රණයට ඔම්බුඩ්ස්මන් සතු කාර්යය අතර සම්බන්ධකය බව නිරීක්ෂණය වේ.

ඔම්බුඩ්ස්මන්ගේ භූමිකාව පිළිබඳ එක්සත් ජාතීන්ගේ මහ මණ්ඩල යෝජනා 63/169 හි සඳහන් වන පරිදි, ඔවුන්ගේ කාර්යයන්හිදී අදාළ ප්‍රමිතීන්ට අනුගත විය හැකි අයුරින් ඔම්බුඩ්ස්මන් සතු බලතල සැකසීමේදී මානව සම්පත් පිළිබඳ ප්‍රමිතීන් පිළිබිඹු වන අයුරින් සැකසිය යුතුය. එලදායි පිළියම් යෙදීම ඇතුළුව සාධාරණත්වයට ළඟාවිය හැකි බව, අධිකරණයට ළඟා විය හැකි බව, සාධාරණ සමේෂණය, සහන, අධිකරණ ආරක්ෂාව, නියමිත ක්‍රියාවලිය, නෛතික නියතභාවය, අනිසි ප්‍රමාදය, සාධාරණ කාලය සහ වෙනස් ලෙස නොසැලකීම මෙම ප්‍රමිතීන්ගෙන් කොටසක් වේ. යෝජනාවලිය මගින් "ඔම්බුඩ්ස්මන්ගේ ස්වාධීනත්වයේ සහ ස්වෛරීභාවයේ වැදගත්කම ගෙනහැර දක්වන අතර, අන්තර්ජාතික මානව හිමිකම් බැඳීම වලට අනුගත වෙමින් ජාතික ව්‍යවස්ථාදායකය සහ ජාතික ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනය කිරීම සඳහා රජයට උපදෙස් දීම මගින්" මෙම ආයතන වලට සක්‍රීය දායකත්වයක් ලබා දිය හැකි බව අවධාරණය කරයි.

ඔම්බුඩ්ස්මන්ගේ භූමිකාව පිළිබඳ එක්සත් ජාතීන්ගේ මහ මණ්ඩල යෝජනා 65/207 මගින් යෝජනා 63/169 හි සඳහන් කරුණු නැවත නැවතත් ඉස්මතු කරන අතර, ජාත්‍යන්තර ඔම්බුඩ්ස්මන් ආයතනයේ කාර්යයන්හි තෘප්තිමත්භාවය, "ස්වාධීන සහ ස්වෛරී ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයකු ශක්තිමත් කිරීම සලකා බැලීම" සඳහා රාජ්‍යයන් පොළොඹවමින්, "පැරිස් මූලධර්ම වලට අනුකූලව යෝග්‍ය ලෙස ක්‍රියා කිරීම" සඳහා ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයා පොළොඹවයි.

මෙම යෝජනාවලියෙහි "රාජ්‍ය පරිපාලනයේදී, යහපාලනය ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා" ඔම්බුඩ්ස්මන් විසින් ඉටුකරන භූමිකාව පිළිබඳවද සඳහන් වේ. "යහ පාලනය" යනු විනිවිදභාවයෙන් යුක්ත, සාධාරණ, සර්වග්‍රාහී සහ නියෝජනාත්මක තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියක් බවත්, පරිපාලනය එම තීරණ ක්‍රමන ක්‍රමවේදයක් මගින් ක්‍රියාවට නංවන්නේද යන්නත් අවබෝධ වේ. මෙම තීරණ ක්‍රියාවට නැංවීම අධික්ෂණය සඳහා ඔම්බුඩ්ස්මන් ආයතන වැදගත් වේ.

මීට අමතරව, සාම්ප්‍රදායික අධිකරණ පද්ධතියේ ඇති සීමාවන් මැඩ පැවැත්වීමටත් ඔම්බුඩ්ස්මන් ආයතන උපකාරී වේ; "රජයත්, එමගින් පාලනය කරනු ලබන පාර්ශ්වත් අතර ආවේනික බල අසමතුලිතතාවයක් පවතී". කෙසේ වෙතත්, මෙම ව්‍යුහාත්මක ගැටළුවට විසඳුම් සෙවීමට සාම්ප්‍රදායික අධිකරණ පද්ධතියට නොහැකිය. අධිකරණයට හෝ විනිශ්චය සභාවක් වෙත යොමුවීම ප්‍රමාණවත් තරම්

මුදල් තිබීම මත රඳාපවතින අතර, සහන ලබා ගැනීම සඳහා වාර කිහිපයක් අවශ්‍යය වන බැවින්, කාලය යන සාධකයද මෙයට එකතු වේ. ඉතාමත් හොඳ නීති ආධාර පද්ධතියකට වුවද මෙම කරුණු සහමුලින්ම අහෝසි කළ නොහැක. අනෙක් අතින් ගත්කළ, "රජය සතුව සැමවිටම අවදානමක් ගත හැකි වන අයුරින් සම්පත් සමූහයක් පවතින බැවින්" කාලය ගැටළුවක් නොවේ. තවද, වසර ගණනාවක් තිස්සේ ලැබෙන පැමිණිලි සංඛ්‍යාව පදනම් කරගෙන සංස්ථානික ගැටළු පෙන්වා දීමට ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයා සතුව බලතල පවතින බැවින්, පරිපාලනයේ පවතින අඩුලුහුඬුකම් ආමන්ත්‍රණය සඳහා බොහෝ විට ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයා අධිකරණයට වඩා ඵලදායී වේ. එසේම, එය වඩාත් නම්‍යශීලී සහ පිරිවැය-ඵලදායී ක්‍රමවේදයකි. මීට අමතරව, ඔම්බුඩ්ස්මන් ආයතනය විශේෂයෙන්ම ජනගහනයෙහි සිටින වැඩි අවදානම් සහිත කණ්ඩායම් වලට සාමාන්‍යයෙන් අඩු ආරම්භක ප්‍රවේශයක් ලබා දෙන අතර මෙමගින් "පිළියම් සෙවීම සඳහා ඔවුන් සතු හැකියාව වඩාත් ශක්තිමත් කරන බැවින්", සම්ප්‍රදායික අධිකරණ පද්ධතියකට වඩා වාසි සහගතය.

ශ්‍රී ලංකාවේ ඔම්බුඩ්ස්මන් කාර්යාලයක අවශ්‍යතාව පිළිබඳව ප්‍රථම වරට සාකච්ඡාවට භාජනය වූයේ 1966 ජනවාරි මාසයේ පැවති අග්නිදිග ආසියානු විනිසුරුවන්ගේ සම්මේලනයේදී ය. පරිපාලන කටයුතු පිළිබඳ පාර්ලිමේන්තු කොමසාරිස් ධුරය (ඔම්බුඩ්ස්මන්) ස්ථාපනය කිරීම සඳහා 1978 ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 156 වන වගන්තියෙන් පාර්ලිමේන්තුවට බලය පවරා දෙනු ලැබීය. එම ධුරය ස්ථාපනය කරමින් එම ධුරයේ බලතල, වගකීම් හා කාර්යයන් අර්ථ නිරූපනය කළ 1981 අංක 17 දරන පරිපාලන කටයුතු පිළිබඳ පාර්ලිමේන්තු කොමසාරිස් පනත පාර්ලිමේන්තුව විසින් සම්මත කරනු ලැබීය. මූලික අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කිරීම් පිළිබඳව හෝ වෙනත් අසාධාරණ සම්බන්ධයෙන් හෝ මහජනතාව වෙතින් ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයාට සෘජුව ලැබෙන චෝදනා හෝ පැමිණිලි, මහජන පෙත්සම් පිළිබඳ කාරක සභාවට දැනුම් දීමට යටත්ව සලකා බැලීමට ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයාට 1994 අංක 26 දරන පරිපාලන කටයුතු පිළිබඳ පාර්ලිමේන්තු කොමසාරිස් (සංශෝධන) පනතින් අදාල මුල් පනතේ 10 වන වගන්තිය සංශෝධනය කරමින් බලය පවරා තිබේ.

පරීක්ෂණය අවසානයේදී අදාල චෝදනාවට ලක් වූ රජයේ නිලධාරියා විසින් ගෙන ඇති තීරණය, නිර්දේශය, ක්‍රියාව හෝ නොකර හැරීම නීතියට පටහැනි වන්නේ ද, අසාධාරණ ද, පීඩාකාරී ද, නොමනා වෙනස්කම් දක්වන්නේ ද නැතහොත් ඔහුගේ අභිමතය අයථා ලෙස භාවිත කිරීමක් ද යන්න ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයා විසින් තීරණය කිරීම අවශ්‍ය වේ.

රජයේ නිලධාරියකු විසින් පුද්ගලයකුගේ මූලික අයිතිවාසිකම් කඩකර ඇති බව හෝ එවැනි නිලධාරියකුගෙන් අසාධාරණයක් සිදු වී ඇති බව නිසි විමර්ශනයකින් පසුව ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයා සෑහීමකට පත්වන අවස්ථාවක ඒ සම්බන්ධයෙන් ඔහු විසින් තීරණයක් ගනු ලබයි.

බලපෑමට ලක් වූ පුද්ගලයාට සහනයක් වශයෙන් අදාල රාජ්‍ය නිලධාරියාගේ ක්‍රියාව නැවත සලකා බැලීම, නිවැරදි කිරීම, අවලංගු කිරීම හෝ වෙනස් කිරීම නිර්දේශ කිරීමට ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයාට හැකි අතර, අදාල රාජ්‍ය නිලධාරියා අයත්වන ආයතනයේ ප්‍රධානියා විසින් ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයාගේ නිර්දේශ ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ඔහු යෝජනා කරන්නා වූ පියවර යම් නිශ්චිත කාලයක් තුළ ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයාට දැනුම්දීම කළ යුතුය. කාලීන, ගුණාත්මක, සේවාවක් මහජනයාට ලබාදීමට රජයට සහ වෙනත් ආයතන, ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයා විසින් උනන්දු කරවනු ලබයි. මෙම ආයතනයේ එක් වැදගත්ම ශක්තියක් වන්නේ යුක්තිය ඉටුකර ගැනීමේ මාර්ගය කරා සාපේක්ෂව වඩාත් ලාභදායී හා වේගවත් පිරිවැයකින් තොර ක්‍රියාවලියක් කරා පැමිණිලිකරුවකුට යොමු වීමේ ඇති හැකියාවයි. මෙහි වටිනාකම වඩාත් වැඩිවන්නේ මෙවන් පැමිණිලිකරුවන් බහුතරයක් සමාජයේ වරප්‍රසාද අඩු පන්තියට අයත් වන්නන් හෙයිනි.

පුරවැසියන්ගේ දුක්ගැනවිලි වලට සහනයක් ලබා දෙන්නාවූත්, ඔවුන්ගේ මූලික අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කරන්නාවූත්, ගරුත්වය නැවත ලබා දෙන්නාවූත්, එමෙන්ම ප්‍රජාතාන්ත්‍රික ක්‍රියාවලිය තුළ විශ්වාසය තහවුරු කරන්නාවූත්, ස්වාධීන, අපක්ෂපාතී, ලාභදායී ආරාධුල් විසඳීමේ යාන්ත්‍රණයකට ප්‍රවේශ වීමට පුරවැසියන්ට හැකියාව ලබා දෙන්නා වූ වේදිකාවක් ඔම්බුඩ්ස්මන් ක්‍රමය මගින් සපයනු ලැබේ.

යහපාලනය නූතන සමාජයේ මූලික අවශ්‍යතාවකි. සමස්තයක් වශයෙන් ජනතාවගේ පරම යහපත උදෙසා පරිපාලන කටයුතු දුෂ්කරතාවකින් තොරව සිදුකර ගෙන යාමේ වගකීම පැවරී ඇති රජයේ යාන්ත්‍රණවලට එදිනෙදා පරිපාලන කටයුතු පවත්වා ගෙන යාම සඳහා පුළුල් බලතල පැවරී ඇත. නීති, රෙගුලාසි, ස්වාභාවික යුක්තිය හා සාධාරණත්වය උල්ලංඝනය කිරීම සඳහා එම බලතල භාවිත කළ හැකි බවක් මින් අදහස් නොවේ. එදිනෙදා පරිපාලන ක්‍රියාවලිය සිදුවීමේදී අයථා පරිපාලනය තුළින් පුද්ගලයකුට යම් අයුක්තියක් සිදු වී තිබේනම් එකී අයුක්තියට හේතු සෙවීම, විමර්ශනය කිරීම, සහනයක් ලබා දීම හා එය නිවැරදි කිරීම සඳහා ඔම්බුඩ්ස්මන් කාර්යාලය පිහිටුවා ඇත. ඔම්බුඩ්ස්මන් ආයතනය විසින් සලකා බැලිය යුතු හෝ නිවැරදි කළයුතු ප්‍රධාන කරුණ වන්නේ බලතල අත්තනෝමතික ලෙස ක්‍රියාවේ යෙදවීම හෝ අවශ්‍ය පරිදි ක්‍රියාවේ යෙදවීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම සහ දුෂණ හෝ අගතිගාමී අභිප්‍රායන් මත පිහිටා නිල බැඳීම ඉටුකිරීම ප්‍රමාද කිරීමේ උපාය මාර්ගයන් යොදාගැනීම යනාදිය ය.

නිරීක්ෂණ සහ අදහස්

පරීක්ෂණ සිදුකළ පැමිණිලිවලින් බොහොමයක් දෙපාර්තමේන්තුවකට හෝ රජයට හෝ සංස්ථා, මණ්ඩල වැනි පාර්ලිමේන්තුවෙන් පනවනු ලැබූ නීතිවලට අනුකූලව කටයුතු කළ යුතු ව්‍යවස්ථාපිත අධිකාරියකට එරෙහිව හෝ, ඉතා වැදගත් වූ කරුණු සම්බන්ධයෙන් ඉදිරිපත් වූ ඒවා බව තහවුරු විය. එමෙන්ම ආයතන සංග්‍රහයේ ඇතුළත් උපකාරක නීති හා රෙගුලාසි අනුව කටයුතු කිරීමට අපොහොසත් වීම හා සම්බන්ධ ඒවා ය. ඇතැම් විටෙක, නීති රෙගුලාසිවලින් නියම කර ඇති ක්‍රියා පටිපාටි පිළිපදින ලෙස අත්පොත්වල නිර්දේශ කර තිබුණද, ඒවා අනුගමනය කර නොතිබිණි.

රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියා පටිපාටි සාධාරණ ලෙස හා සමානාත්මතාවයෙන් යුක්තව ක්‍රියාවට නැංවීමට බැඳී සිටින පරිපාලකයන්ගේ සහ බලධාරීන්ගේ නොසැලකිලිමත්භාවය හේතුවෙන් පැමිණිලිකරුට මුහුණ දීමට සිදු වූ ගැහැට පිළිබඳ දුක්ගැනවිලි ද ඇතැම් පැමිණිලිවල ඇතුළත් ය. තවද, ප්‍රතිපත්ති හෝ ක්‍රියාපටිපාටි අනුගමනය කරන අවස්ථාවලදී ද, අනවබෝධය හා අනමාශිලිභාවයද පැවති බව නිරීක්ෂණය විය.

නිරන්තරයෙන් පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීමට බලපාන්නා වූද, ඉතා පහසුවෙන් ඉවත් කළ හැකි වූද එක් හේතුවක් වන නිලධාරිවාදය පිළිබඳ අසංවේදීතාව රජයේ දෙපාර්තමේන්තු හෝ ව්‍යවස්ථාපිත ආයතනවල පවතී. ලිපිවලට විධිමත්ව පිළිතුරු නොසැපයීම, සේවලාභීන් විසින් හෝ අසාධාරණයට ලක් වූ නිලධාරීන් විසින් කරනු ලබන විමසීම් වලට පිළිතුරු ලබා නොදීම, පුද්ගලයින්ට ආචාරශීලී නොවීම බොහෝ පෙත්සම්කරුවන් විසින් පිළිකුලට ලක්කර තිබුණි.

රජයේ නිලධාරීන් නොසැලකිලිමත් ලෙස හැසිරීමෙන් වැලකිය යුතුය. එය වඩා යහපත් නිවැරදි පරිපාලනයේ අත්‍යවශ්‍ය සංරචකයක් වන මහජන සම්බන්ධතාවයට දායක වනු ඇත. රාජ්‍ය අංශයේ බොහෝ කොටස් වල මහජන සම්බන්ධතා නොමැතිවීම අවධානයට ලක්විය යුතු කරුණකි. පරිපාලනයේ ඉතා වැදගත් අංගයක් වන තොරතුරු, අවශ්‍ය අවස්ථාවේදී නොසැපයීම, නිලධාරීන්ගේ පාර්ශ්වයෙන් දක්වන නොසැලකිල්ල හෝ උදාසීනත්වය මත රඳා පවතී.

කුසලතාව හෝ ජ්‍යෙෂ්ඨතාව මත සේවාවන්හි ඉහළ තනතුරුවලට උසස්වීම් ලබා නොදීම හෝ අනවශ්‍ය ලෙස දීර්ඝ කාලයක් ප්‍රමාද කර ලබාදීම පිළිබඳව පැමිණිලි යොමු වී තිබුණි. ඇතැම් අවස්ථාවලදී දැන්වීමෙහි හෝ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියෙහි අඩංගු කොන්දේසිවලට අවධානය යොමු නොකරමින් පුරප්පාඩු වූ තනතුරුවලට බඳවා ගැනීම් සිදුකර ඇත. විශ්‍රාම වැටුප් ගෙවීම ප්‍රමාදවීම සහ විශ්‍රාම වැටුප් වැරදි ලෙස ගණනය කිරීම් සම්බන්ධවද පැමිණිලි විශාල සංඛ්‍යාවක් යොමු විය. පැමිණිලිවලින් සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයකම පැමිණිලිකරුවන් නිවැරදි වූ අතර, නොකඩවා නැවත නැවතත් සිදුකළ විමසීම් වලට හෝ කිසිවිටෙක පිළිතුරක් ලබා දී නොතිබීම ඔවුන්ගේ දුක් ගැනවිලි වඩාත් තිවු කිරීමට හේතු වී ඇත.

ඇතැම් රාජ්‍ය නිලධාරීන් නීති රීති හා රෙගුලාසි නොසලකා හැරීම හෝ තම රුචිකත්වය අනුව ඒවාට අර්ථකතනයන් ලබා දීමද සිදු කළ අවස්ථා ද විය. ඇතැම් විට නිලධරයන් විසින් සිය රාජකාරි ඉටුකිරීමේදී වැරදි ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම තුළ පුද්ගලයන් වෙත යුක්තිය ඉටු නොකරමින් සහ ඔවුන් සිත් වේදනාවට පත් කරමින් ස්වභාවික අයිතිවාසිකම්, මූලික අයිතිවාසිකම් සහ මානව අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කර තිබුණි. සේවය හැරයාමක් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමේදී ස්වභාවික යුක්තිය නොසලකා හැර ඇති අතර විශ්‍රාම පාරිතෝෂික ගෙවීමේදී පිළිගත නොහැකි ආකාරයේ ප්‍රමාදයන් සිදු කර ඇත. මෙවැනි අවස්ථාවල ප්‍රමාදයන් සිදුවන්නේ නොවැදගත් කරුණු පදනම් කරගෙන ය. ප්‍රමාද වීමේදී මුදලේ අගය අඩුවීම, මූල්‍ය පාඩු සිදුවීමට තුඩු දෙයි. තවද, තමන්ට හිමි මුදල් ලැබෙන තුරු බලා සිටීමේදී, ප්‍රමාද වන කාලය තුළ තම දුෂ්කරතා මගහරවා ගැනීමට ගන්නා උත්සාහයේදී ණයගැතිභාවයට ද පත් වීමට ද ඔවුනට සිදුවේ.

ඇතැම් නිලධාරීන් සමාදානයෙන් ගැටළු නිරාකරණය කිරීමට මැලිබවක් හෝ අසමත් බවක් දක්වන බව නිරීක්ෂණයට ලක් විය. එසේම, ඇතැම් නිලධාරීන් ආරවුල් විසඳීම සම්බන්ධයෙන් ප්‍රමාණවත් දක්ෂතාවක් නොදැක්වීමත්, ඒවා විසඳීමට අසමත් වීමත් පැහැදිලිවම දක්නට ලැබුණි. එවැනි නිලධාරීහු නිරන්තරයෙන් සාධාරණත්වය සහ යුක්තිය නොසලකා හැරීමටත්, තමන්ගේ ක්‍රියාමාර්ගය සාධාරණීකරණය කිරීමටත් පෙළඹී සිටිති. පැමිණිලිකරු තමන්ගේ එරෙහිකාරයකු පෙස සලකමින් අදාළ පැමිණිලි සමාදානයෙන් විසඳීම නොකිරීමෙන්ම, තම රාජකාරිමය වැරදි පිළිගැනීමට ඇති අකමැතීම තහවුරු කිරීමට නිලධාරීන් විසින් කරනු ලබයි. විරුද්ධ බලවේග වැලැක්වීම වැනි දෑ සාර්ථක විසඳුම් ලෙස නොසැලකිය යුතු අතර, සිදුවන්නට ඉඩ තිබූ වරද පිළිගෙන එය නිවැරදි කිරීමට නිලධාරීන් උත්සාහ කළ යුතුය.

පරීක්ෂණයක හෝ විමර්ෂණය කිරීමක නිරතව සිටින ඕනෑම විටක ආරවුලට සම්බන්ධ ගැටළුවෙහි යුක්තියක්තභාවය හෝ සාධාරණත්වය පිළිබඳ අවබෝධ කර ගැනීමට නිසි සැලකිල්ල යොමු නොකර, නිලධාරියා තම තීරණය හෝ ක්‍රියාමාර්ගය සාධාරණීකරණය කිරීම සඳහා කාලයත්, ශ්‍රමයත් වැය කරයි. සිදු කළ වරදේ බරපතලකම සහ එහි හානිකර බලපෑමත්, තමන්ට එරෙහිව එල්ල වන පැමිණිලිත් නොසලකමින් නිලධාරීන් දිගින් දිගටම එවැනිම වැරදි ක්‍රියාමාර්ග හා සාවද්‍ය තීරණ ගැනීමෙහි නිරත ව සිටින බව පෙනේ.

එමඟින් යහපාලනයේ වැඩිදියුණුවක් සිදු නොවන්නා සේම, රජයේ නිලධාරීන් මහජනයා කෙරෙහි ප්‍රතිවාදී ආකල්ප දැරීමෙහි අඛණ්ඩව නියුක්ත වුවහොත් නිසැවකම පරිපාලනය දුෂ්‍ය තත්වයට පත් වේ. තවද, රජයේ නිලධාරීන් සාධාරණ පැමිණිලි ඉදිරිපත් කරන පුරවැසියන් පිළිගැනීමට සහ ඔවුන්ට ඇහුම්කන් දීමට සුදානම් නොමැතිව ඔවුන්ව දුරස්කර ගැනීමට උත්සාහ කරන්නේ නම්, එය යහපාලනයේ දුර්වලතාවකි.

මහජන පැමිණිලි වලින් පැහැදිලි වන අන්දමට නිලධාරීන් සහ ආයතන විසින් පමණට වඩා නීතියට යටත්වීම හා විධිමත් බව පමණට වඩා පිළිපැදීම මඟින් ප්‍රමාදයන් සිදුවන බවටත්, සේවක සාධාරණත්වය සහ සාධාරණ පාලනය පැහැර හැරීම, රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාපටිපාටි, රෙගුලාසි සහ රීති පිළිබඳ සාවද්‍ය අර්ථකතනය සහ සාවද්‍ය භාවිතය, ඉක්මන් අපක්ෂපාතී නිරවුල්කරණයකට මඟ පෑදීමට හැකි අයුරින් පැමිණිලිකරුවන් හමු වී ගැටළු විසඳීමට පසුබට වීම, අගතියට පත් පාර්ශවයට ඇහුම්කන් නොදී ඒකපාර්ශ්වික ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම, සුළු ගැටළු විසඳීමට තීරණ ගැනීම ප්‍රමාද කිරීම, එදිරිවාදි ස්වභාවය, සංවේදී නොවීම සහ අසාධාරණ ක්‍රියාමාර්ගය නිසා අගතියට පත් තැනැත්තා කෙරෙහි නොසැලකිලිමත් වීම යනාදිය වැලැක්වීම ගැටළු තත්වයන් මතු වන අතර, පැමිණිලිවලට අදාළව ලබාදුන් නිර්දේශ සඳහා දෙපාර්තමේන්තු සහ අධිකාරී විසින් ක්‍රියාත්මක කිරීම ප්‍රමාද කිරීම සාමාන්‍ය පුරුද්දක් බවට පත්ව ඇත.

ඉහත සඳහන් සියලු දුෂ්කරතා මධ්‍යයේ, ලැබෙන පැමිණිලිවලින් සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයක කටයුතු අවසන් කිරීමට අප කාර්යාලය සමත් විය. කාර්යාලයේ අනුමත කාර්ය මණ්ඩලය සම්පූර්ණව නොමැති අතර ගණකාධිකාරිවරයෙකු හෝ පොත් තබන්නෙකු හෝ මෙම කාර්යාලයට පත් කර නොමැත. නිලධාරීන් මෙම කාර්යාලයේ සේවය කිරීමට අකමැත්තක් දක්වන බවද සැලකිල්ලට ගත යුතුය. ප්‍රමාණවත් ලෙස අතිකාල සේවයේ යෙදීමට හෝ වෙනත් කාර්යාලවලට අදාළව ගෙවනු ලබන අමතර දීමනා ලැබීමට අවස්ථාවක් නොලැබීම වැනි කරුණු මීට බලපා ඇත.

ගැටළු සහ අසීරුතා ඉස්මතු වී තිබුණද නිලධාරීන්ගෙන්, දෙපාර්තමේන්තුවලින් සහ ආයතනවලින් සැලකිය යුතු මට්ටමක සහයෝගයක් ලැබුණු අතර එමගින් මාගේ රාජකාරි කටයුතු පහසුවෙන් ඉටු කිරීමට ශක්තිය ලැබුණු බව සඳහන් කළ යුතුය.

අප අපේක්ෂා කළ ඉලක්ක ළඟා කර ගනු පිණිස සියලු දුෂ්කරතා මැඩගෙන කටයුතු කිරීම වෙනුවෙන් මාගේ කාර්ය මණ්ඩලයට ද හෘදයාංගමව කෘතඥ වෙමි.

සංඛ්‍යාලේඛනාත්මක විශ්ලේෂණය

2015 වසර තුළදී විමර්ෂණය කර වාර්තා කිරීම සඳහා පාර්ලිමේන්තු පෙත්සම් කාරක සභාව මගින් යොමු කරන ලද පැමිණිලි 158 ට අමතරව, මහජනතාවගෙන් සෘජු පැමිණිලි 962 ක් ලැබී ඇත. 2014 වර්ෂය අවසානයේදී කටයුතු කිරීම සඳහා පැමිණිලි 421ක් ඉතිරිව තිබුණි. ඒ අනුව සමාලෝචිත වර්ෂය තුළ පැමිණිලි 1541ක් සම්බන්ධව කටයුතු කිරීමට නියමිතව තිබුණි.

මෙම පැමිණිලිවලින් බහුතරයක් විභාග කරන ලද අතර, කෙටි කාලයක් ඇතුළත නිර්දේශ පාර්ලිමේන්තු පෙත්සම් කාරක සභාවට ඉදිරිපත් කරන ලදී. මෙම කාර්යාලය විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද සියලුම නිර්දේශ කාරක සභාව මගින් පිළිගෙන ඒ අනුව කටයුතු කරන ලද බව සඳහන් කළ යුතුය.

ලඝු වශයෙන් පැමිණිලි 1055ක් ද, අන්තර්පාර්ශව ලෙස පැමිණිලි 27 ක් ද විමර්ෂණය කර, වර්ෂය තුළ පැමිණිලි 1082ක් සම්පූර්ණයෙන් ම අවසන් කරන ලද අතර, විසඳා අවසන් නොවූ පැමිණිලි 459ක් 2016 වර්ෂයේ කටයුතු කිරීම පිණිස යොමු කරන ලදී.

පැමිණිලිවල සඳහන් කරුණු සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියා කිරීම අදාළ නිලධාරීන් විසින් අනවශ්‍ය ලෙස ප්‍රමාද කරන අවස්ථාවලදී, අදාළ රාජ්‍ය නිලධාරීන් දුරකථන මාර්ගයෙන් හෝ ලිඛිතව සම්බන්ධ කරගනිමින් ඒවා හැකි ඉක්මනින් නිරාකරණය කිරීමට මෙම කාර්යාලය උත්සාහ දරා ඇත. බොහෝ පැමිණිලිකරුවන් සිටින ක් ලෙස අතිගරු ජනාධිපතිතුමාගේ, අග්‍රාමාත්‍යතුමාගේ, අමාත්‍ය මණ්ඩල අමාත්‍යවරුන්ගේ සහ අනෙකුත් සංවිධාන වලට යොමු කරමින් අවධානය පිණිස ඔබ්බුඩ්ස්මන් වෙත පිටපත් ඉදිරිපත් කරන

දුක්ගැනවිලි වලින් සමන්විත වේ. මෙම ක්‍රියාවලිය හේතුවෙන් එක් පැමිණිල්ලක් පිළිබඳ ආයතන කිහිපයක් තම කාලය සහ සම්පත් වැය කරමින් සමහර අවස්ථාවලදී පරස්පර නිර්දේශ ඉදිරිපත් කිරීම නිසා ඒ සම්බන්ධව ක්‍රියා කිරීමට අදාළ රාජ්‍ය නිලධාරියා ව්‍යාකූල තත්වයකට පත්වේ. මේ නිසා මෙම කාර්යාලය අනෙකුත් ආයතන වෙත යොමු කරන පැමිණිලිවල පිටපත් සම්බන්ධයෙන් සලකා නොබලයි. තවත් සමහර පැමිණිලි මඟින් විභාග කිරීම ආරම්භ කිරීමට ප්‍රමාණවත් තරම් තොරතුරු ඉදිරිපත් නොවේ. උදාහරණයක් වශයෙන් යම් සේවා ස්ථානයකින් ස්ථාන මාරුවක් ලබා ගැනීමට හෝ එම ස්ථානයේ රැඳී සිටීමට ඉල්ලා සිටින විට එම ස්ථාන මාරුව ලබා දීමට හෝ එම ස්ථානයේ රැඳී සිටීමේ කාලය දීර්ඝ කිරීම ලබා නොදීම සම්බන්ධයෙන් වෝදනා කරන විට, එම ස්ථානයේ කොපමණ කලක් සේවය කලේද යන්න ඉදිරිපත් නොකරයි. සමහර පැමිණිලි වලදී, උදාහරණයක් ලෙස සුදුසුකම් නොමැතිව පත්වීමක් ඉල්ලා සිටින විට වැනි අවස්ථාවලදී විභාග කිරීමට තරම් අසාධාරණයක් බැලූ බැල්මට නොපෙනේ. සහනයක් ඉල්ලීමේ අනවශ්‍ය ප්‍රමාදය ද, පැමිණිලි ප්‍රතික්ෂේප වීමට හේතුවක් වේ. උදාහරණයක් ලෙසට සේවය හැර ගිය පුද්ගලයකුගේ ඉල්ලීමක්, අතිවිශේෂ හේතු නොමැත්තේ නම්, මාස 03ක් ඇතුළතදී, එම තනතුරේ නැවත පිහිටුවීමට ඉල්ලම් කළ යුතුය. පුද්ගලික ආරවුල් සහ අධිකරණ විසින් විමර්ශනය කරන ගැටළු ඔම්බුඩ්ස්මන්ගේ රාජකාරියට ඇතුළත් නොවේ.

2015 වර්ෂය තුළදී කාර්යාලවලට සේවකයන් පත්කිරීම, සේවය අවස්න් කිරීම, උසස්වීම්, වැටුප් විෂමතා, වැටුප් වර්ධක, හිඟ මුදල්, රජයේ සේවකයන් මෙන්ම පොලිස් නිලධාරීන් විසින් බලය අනිසි ලෙස යෙදවීම, විශ්‍රාම වැටුප්, සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් ගෙවීම, අනවසර ඉදිකිරීම් සහ හිරිහැර යන කරුණු සම්බන්ධයෙන් සැලකිය යුතු පැමිණිලි ප්‍රමාණයක් ලැබී තිබුණි. කෙසේ වෙතත්, පාසල් වලට සහ විශ්ව විද්‍යාලවලට ඇතුළත් වීම්, බලපත්‍ර සහ ඉතිරි කිරීමේ තැන්පතු නැවත ඉල්ලීම යන කරුණු සම්බන්ධයෙන් 2014 වසරට වඩා පැමිණිලි වල අඩුවක් දක්නට ලැබුණි.

එසේම විදුහල්පතිවරුන්ගේ ගුරුවරුන්ගේ ස්ථාන මාරුවීම්, වැටුප් වර්ධක, උසස්වීම්, හිඟ වැටුප්, දීමනා සහ විශ්‍රාම වැටුප් සම්බන්ධයෙන් විශාල අභියාචනා ප්‍රමාණයක් යොමු වී තිබිණි. සමහර අවස්ථාවලදී නියමිත වේලාවට එම ආයතන මඟින් වාර්තා ලබා ගැනීම අසීරු වී ඇත. පාසල් වලට ළමුන් ඇතුළත් කිරීම සම්බන්ධයෙන්ද දෙමාපියන් විසින් වෝදනා ඉදිරිපත් කර තිබේ. 1996 වර්ෂයේදී ගුරුවරුන් බඳවා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් පැවති තරඟ විභාගයෙන් ඉහළම ලකුණු ලබා ගත් අපේක්ෂකයකු හට දීර්ඝ ලෙස පැවැත්වූ පරීක්ෂණයකින් පසුව ගුරුපත්වීම 2011 ජූලි මාසයේදී ලැබීම, ආයතන මඟින් සිදුවන අත්වැරදීම් වලට එක් උදාහරණයකි. තවත් අවස්ථාවකදී ඉහළ නිලධාරියා නිර්දේශය සම්බන්ධව එකඟතාවය පල කරද්දී, කලාපීය අධ්‍යක්ෂ ලෙස ක්‍රියාකරන පුජකවරයෙක් එම නිර්දේශය ක්‍රියාත්මක කිරීමට අකමැති වීමද සටහන් කල යුතුය.

රජයේ පාසැල්වල පළමු ශ්‍රේණියට ළමුන් ඇතුළත් කිරීම පිළිබඳව ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය විසින් නිකුත් කළ මූලික අයිතිවාසිකම් ලියවිල්ලෙහි අඩංගු මාර්ගෝපදේශ අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය විසින් අත්හැර දමා ඇත. කෙසේ වුවද නව නීති වලින් ද ස්වකීය කැමැත්ත අනුව පාසැල් වලට ඇතුළත්වීමට අපොහොසත් වූ දරුවන්ගේ සුන් වූ බලාපොරොත්තු සහිත දෙමාපියන්ගේ අදාළ පැමිණිලි සංඛ්‍යාවේ කිසිදු අඩුවක් සිදු වී නොමැත. ඒ වෙනුවට පැමිණිලි සංඛ්‍යාව වැඩි වී ඇත.

"වාර්ගික, ආගමික, භාෂාමය අංශ සහ සෞඛ්‍ය ජන කොට්ඨාශ අතුලු ශ්‍රී ලංකාවාසී සකල ජනතාව අතර සහයෝගිතාව සහ අන්‍යෝන්‍ය විශ්වාසය වඩාලීමෙන් ජාතියේ සමගිය තහවුරු කිරීමද" යන්න ව්‍යවස්ථාවේ VI ඡේදයේ 27 (5) වගන්තියෙන් පෙන්වා දී ඇති රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තියෙහි නියෝග කොට ඇති මූලධර්ම සහ මූලික යුතුකම් වලින් ප්‍රකාශ වේ. එසේම එම වගන්තියෙන් "විශේෂ සැලකිලි සහ වෙනස්කම් තුරන්කිරීම ඉගැන්වීම, අධ්‍යාපනය දීම සහ තොරතුරු ක්ෂේත්‍රයන්හි ඵලදායී පියවර ගත යුතුය" යන්න ප්‍රකාශ කොට තිබේ.

ශ්‍රී ලංකා ගමනාගමන මණ්ඩලය වූ කලී සිය විශ්‍රාමික සේවකයන් පිළිබඳව අවම සැලකිල්ලක් දක්වන ආයතනයකි. මෙහි සමහර සේවකයින් වසර 35 කට අධික කාලයක් මණ්ඩලයට සේවය ලබාදුන් අය වෙති. විශ්‍රාම ගොස් වසර බොහෝ ගණනක් ගතවී ගියද, ඔවුන්ගේ පාරිතෝෂික මුදල හෝ අර්ථසාධක අරමුදල මෙතෙක් ගෙවා නැත. මෙම කාර්යාලයේ නිර්දේශ කීපයක් තිබියදීත්, විශ්‍රාමික සේවකයන්ගේ අපහසුතා මගහැරීම සඳහා ඵලදායී පියවර ගැනීමට මණ්ඩලයේ සභාපති වරයා අපොහොසත් වී ඇත. මේ හා සමානම සිදුවීමක් නම්, ගුරුවරියක විසින් තමාට හිඟ වැටුප් නොලැබීම සම්බන්ධයෙන් කර තිබූ පැමිණිල්ලකදී, බලධාරීන් එම කරුණ පිළිගත්තද, දන්වා ඇත්තේ මෙම ප්‍රමාදයට හේතුව ඔවුන් වෙත ලැබුණු ප්‍රතිපාදන වල ප්‍රමාණවත් නොවන බවයි.

රාජ්‍ය බැංකු, ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩල සහ සංස්ථාවලට අදාල පුරප්පාඩු පිරවීමේදී සහ උසස් වීම් සම්බන්ධව සම්මුඛ පරීක්ෂණ පැවැත්වීමේදී සිදුවන අක්‍රමිකතාවයන් මත බොහෝ පැමිණිලි ඉදිරිපත් වේ. තෝරාගැනීම සඳහා පවතින මිණුම් දණ්ඩ සහ එම මිණුම් දණ්ඩ සඳහා ලැබෙන ලකුණු ප්‍රමාණයන් සම්මුඛ පරීක්ෂණයට පෙර අයදුම්කරුට අනාවරණය නොකරන බවට මෙම කාර්යාලයට පෙනී ගොස් තිබිණ. අයදුම්කරුගේ වෙනත් සුදුසුකම් වලට වඩා සම්මුඛ පරීක්ෂණය සඳහා වැඩි ලකුණු ප්‍රමාණයක් වෙන් කිරීමෙන් සහ ලකුණු දීම සිදුවන හෙයින් අසාධාරණ ලෙසට ඉවත් වන අයදුම්කරුවන් අතර, මෙය මහත් අතෘප්තියක් තත්ත්වයක් උදා කරයි.

විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිෂන් සභාව, විශ්ව විද්‍යාල උපකුලපතිවරු සහ උසස් අධ්‍යාපන ආයතන වල ප්‍රධානීහු, අපගේ ලිපි සම්බන්ධයෙන් කඩිනමින් පිළිතුරු එවීමටත්, මෙම කාර්යාලය මගින් පවත්වනු ලබන විමර්ශන සඳහා ඉදිරිපත් වීමත් සතුටුදායක ලෙස ඉටු කරනු ලබයි.

සංඛ්‍යානමය විශ්ලේෂණය

2014 වර්ෂයේ ඉදිරියට ගෙනෙන ලද පරීක්ෂණ සිදුකිරීමට නියමිත ඉතිරි පැමිණිලි සංඛ්‍යාව		421	
2015.01.01 දින සිට 2015.12.31 දින දක්වා ලැබුණු මුළු පැමිණිලි සංඛ්‍යාව			
(අ) සෘජුව ලැබුණු පැමිණිලි	962		
(ආ) විමර්ශනය කර වාර්තා කිරීම සඳහා මහජන පෙත්සම් කාරක සභාව යොමු කරන ලද පැමිණිලි	158	1120	
2015 වර්ෂය තුළ පරීක්ෂණ සිදු කිරීමට නියමිතව තිබූ මුළු පැමිණිලි සංඛ්‍යාව			1541
2015 වර්ෂය තුළ පරීක්ෂණ සිදු කරන ලද සමස්ත පැමිණිලි සංඛ්‍යාව			
(අ) ලඝු ලෙස කටයුතු අවසන් කරන ලද පැමිණිලි			
(1) පරීක්ෂණ සිදු කිරීමෙන් තොරව සමත්කර පත්කරන ලද පැමිණිලි සංඛ්‍යාව			
(2) එකම පැමිණිලි සමාන්තර අධිකරණයකට/ ආයතනයකට යොමු කිරීම නිසා පරීක්ෂණ සිදුකිරීමකින් තොරව බැහැර කරන ලද පැමිණිලි සංඛ්‍යාව	73		
(3) පරීක්ෂණ සිදුකිරීමට ප්‍රමාණවත් තොරතුරු නොලද පැමිණිලි සංඛ්‍යාව	140		
(4) සුදුසු ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීම පිණිස අදාළ ආයතනය වෙත යොමු කරන ලද පැමිණිලි සංඛ්‍යාව	16		

(5) සහනයක් සඳහා යොමුකිරීමට හේතු නොතිබුණ පැමිණිලි			
(6) ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයාගේ බලතල වලින් පරිබාහිර පැමිණිලි	28		
(7) අධික ලෙස ප්‍රමාදවීම මත ඉදිරිපත් වූ පැමිණිලි	32		
(8) අදාළ ආයතන හා දෙපාර්තමේන්තු මගින් වාර්තා කැඳවීමෙන් පසු එය පැමිණිලිකරුට දැන්වීමෙන් අනතුරුව ඉදිරි පියවර ගැනීම නවතාලූ පැමිණිලි	58		
(9) සෘජුව වෙනත් ආයතන වෙත යොමු කළ ලිපිවල පිටපත් ලෙස කාර්යාලය වෙත යොමු කරන ලද පැමිණිලි	57		
(10) වෙනත් ඔම්බුඩ්ස්මන් ආයතන වෙත යොමු කරනු ලැබූ පැමිණිලි	388		
පරීක්ෂණ සිදු කරන ලද සහ අන්තර් පාර්ශව විමර්ශන වලින් අනතුරුව වාර්තා කරන ලද පරීක්ෂණ සංඛ්‍යාව	233	1055	
	30		
2015.12.31 දින වන විට පරීක්ෂණ පැවැත්වීමට සහ වාර්තා කිරීමට නියමිත ඉතිරි පරීක්ෂණ සංඛ්‍යාව		27	1082
			459

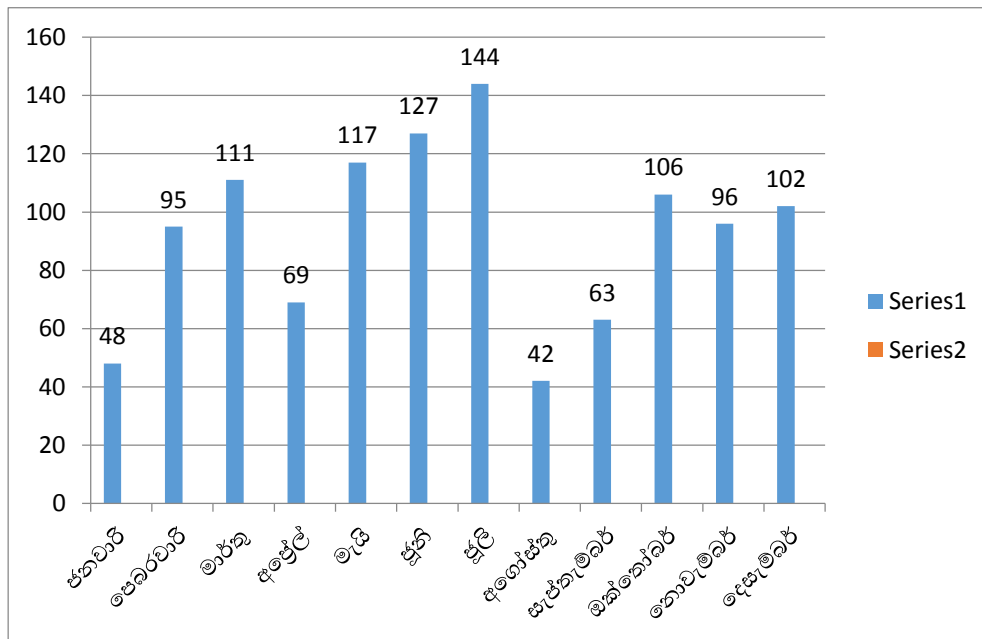
මාසික විශ්ලේෂණය

2015 වර්ෂයේදී ආයතනයට ඉදිරිපත්ව තිබූ සම්පූර්ණ පැමිණිලි සංඛ්‍යාව 2014 වර්ෂයේ ඉතිරියත් සමඟ 1541 විය. 2015 අගෝස්තු මාසයේ දී කාර්යාලයට අඩුම පැමිණිලි සංඛ්‍යාව ලැබුණු අතර, එය පැමිණිලි 42ක් විය. වැඩිම පැමිණිලි සංඛ්‍යාවක් වන 144, ජූලි මස දී ඉදිරිපත් විය. විස්තර 2 වන වගුවේ පැහැදිලි කර ඇත.

වගුව: 2 - 2015 වර්ෂයේදී එක් එක් මස තුළ ලද පැමිණිලි සංඛ්‍යාව.

	මාසය	පැමිණිලි සංඛ්‍යාව
01	ජනවාරි	48
02	පෙබරවාරි	95
03	මාර්තු	111
04	අප්‍රේල්	69
05	මැයි	117

06	සූනි	127
07	සූලි	144
08	අගෝස්තු	42
09	සැප්තැම්බර්	63
10	ඔක්තෝබර්	106
11	නොවැම්බර්	96
12	දෙසැම්බර්	102
	එකතුව	1120



වර්ෂය තුළ දී ගොනු කරන ලද පැමිණිලි 788ක් පුරුෂ පාර්ශවය විසින් ද 332ක් ස්ත්‍රී පාර්ශවය විසින් ද ඉදිරිපත් කර ඇත. 3 වන වගුවේ විස්තර කර ඇත.

වගුව: 3 - 2015 වර්ෂයේ දී ස්ත්‍රී පුරුෂ වශයෙන් ලද මුළු පැමිණිලි සංඛ්‍යාව.

මාසය	පුරුෂ	ස්ත්‍රී	එකතුව
01. ජනවාරි	36	12	48
02. පෙබරවාරි	73	22	95
03. මාර්තු	76	35	111
04. අප්‍රේල්	55	14	69
05. මැයි	89	28	117

06. සූනි	96	31	127
07. සූලි	104	40	144
08. අගෝස්තු	26	16	42
09. සැප්තැම්බර්	42	21	63
10. ඔක්තෝබර්	70	36	106
11. නොවැම්බර්	56	40	96
12. දෙසැම්බර්	65	37	102
	788	332	1120

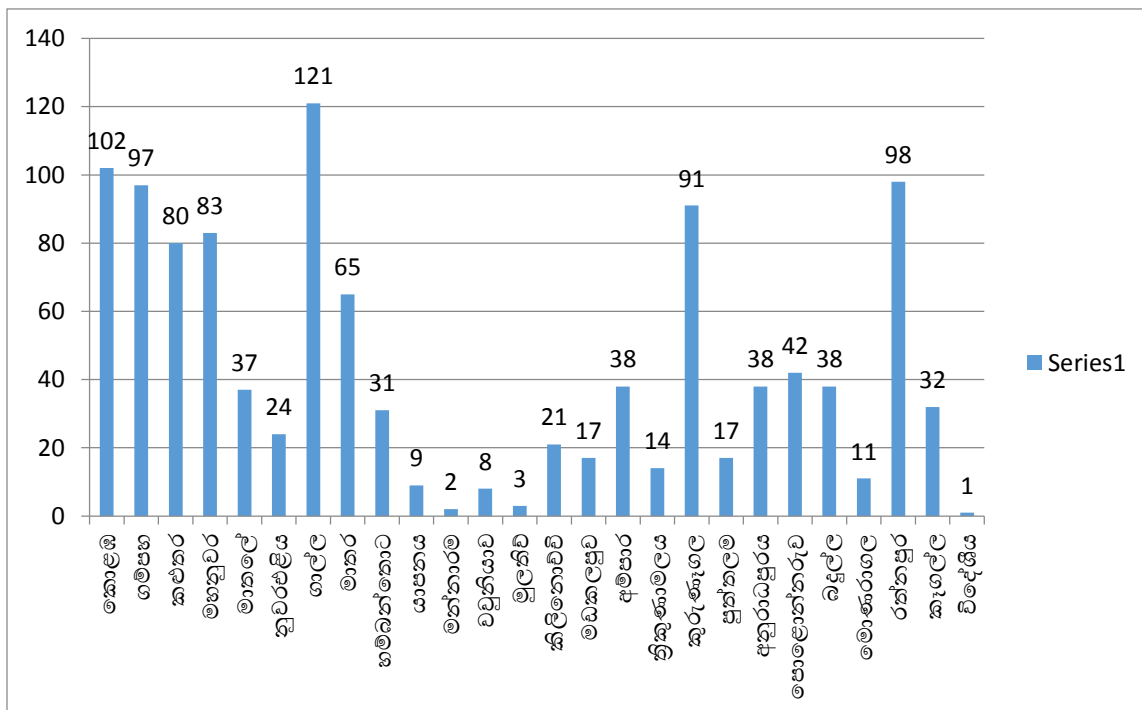
දිස්ත්‍රික්ක විශ්ලේෂණය

2015 වර්ෂය තුළ වැඩිම පැමිණිලි සංඛ්‍යාවක් ලැබී ඇත්තේ ගාල්ල දිස්ත්‍රික්කයෙන් වන අතර, එය 121කි. අනතුරුව වැඩිම පැමිණිලි සංඛ්‍යාව ලෙස කොළඹ දිස්ත්‍රික්කයෙන් පැමිණිලි 102ක් ද, රත්නපුර දිස්ත්‍රික්කයෙන් පැමිණිලි 98ක් ද ලැබුණි.

වගුව: 4 පැමිණිලිකරුවන්ගේ නිත්‍ය පදිංචි දිස්ත්‍රික්කය අනුව කරන ලද වර්ගීකරණයට අනුව 2015 වර්ෂයේදී ලද මුළු පැමිණිලි සංඛ්‍යාව.

දිස්ත්‍රික්කය	2015 වර්ෂයේදී ලද පැමිණිලි සංඛ්‍යාව
කොළඹ	102
ගම්පහ	97
කළුතර	80
මහනුවර	83
මාතලේ	37
නුවරඑළිය	24
ගාල්ල	121
මාතර	65
හම්බන්තොට	31
යාපනය	09

මන්නාරම	02
වවුනියාව	08
මුලතිව්	03
කිලිනොච්චි	21
මඩකලපුව	17
අම්පාර	38
ත්‍රිකුණාමලය	14
කුරුණෑගල	91
පුත්තලම	17
අනුරාධපුරය	38
පොළොන්නරුව	42
බදුල්ල	38
මොණරාගල	11
රත්නපුර	98
කෑගල්ල	32
විදේශීය	01
එකතුව	1120



විෂය විශ්ලේෂණය

2015 වර්ෂය තුළ දී කාර්යාලවලට සේවකයන් පත්කිරීම, සේවය අවසන් කිරීම, උසස්වීම්, වැටුප් විෂමතා, වැටුප් වර්ධක, හිඟ මුදල්, රජයේ සේවකයන් මෙන්ම පොලිස් නිලධාරීන් විසින් බලය අනිසි ලෙස යෙදවීම, විශ්‍රාම වැටුප්, සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් ගෙවීම, අනවසර ඉදිකිරීම් සහ හිරිහැර යන කරුණු සම්බන්ධයෙන් සැලකිය යුතු පැමිණිලි ප්‍රමාණයක් ලැබී තිබුණි.

5 වගුව 2015 වර්ෂය තුළ විෂයාණුගතව මහජන නිලධාරීන්ට විරුද්ධව ලැබූ පැමිණිලි මුළු සංඛ්‍යාව

		2015
01	පත්වීම්, ස්ථිර කිරීම්, පෙරදානම් කිරීම්	105
02	සේවය අවසන් කිරීම්, නැවත සේවයේ පිහිටුවීම්, දීර්ඝ කිරීම්	107
03	උසස්වීම්, ජ්‍යෙෂ්ඨත්වය	61
04	ඉඩම් බලපත්‍ර, රජයේ ඉඩම් ප්‍රදානය	139
05	ප්‍රමාදය, නොහැකියාව, නොසලකා හැරීම, බලය අනිසි ලෙස භාවිත කිරීම	97
06	වැටුප් විෂමතා, වැටුප් වර්ධක, හිඟ මුදල්, දීමනා	48
07	විශ්‍රාම වැටුප්, වැන්දඹු සහ අනන්දරු විශ්‍රාම වැටුප	111
08	වන්දි ගෙවීම, දුප්පතුන්ට සහනාධාර, සමෘද්ධි	41
09	සේවා ස්ථානයෙන් මාරු කිරීම	48
10	සුනාම් සහනාධාර	-

11	විශ්ව විද්‍යාල/පාසැල් වලට ඇතුළත් වීම, විභාග ප්‍රතිඵල	88
12	සේවක අර්ථසාධක අරමුදල, සේවක භාරකාර අරමුදල, පාරිතෝෂික දීමනා	28
13	පොලිසිය බලය අනිසි ලෙස භාවිත කිරීම/අක්‍රීය වීම	20
14	අනවසර ඉදිකිරීම්/පිඩාවන්	33
15	ණය, අයකිරීම්, නැවත උපලේඛනගත කිරීම	13
16	බලපත්‍ර, ගොඩනැගිලි අවසර පත්‍ර	13
17	විදුලිය, ජලය, දුරකතන සම්බන්ධ කිරීම් හා විසංධි කිරීම්	12
18	සේවා ස්ථානයේ දී වන හිරිහැර	30
19	මාර්ග පද්ධති	18
20	විවිධ	108
	මුළු ගණන	1120

අමාත්‍යාංශ/ මහජන ආයතන විශ්ලේෂණය

රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය (247) අධ්‍යාපන හා උසස් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය (190) යන අමාත්‍යාංශවල නිලධාරීන්ට එරෙහිව පැමිණිලි විශාල සංඛ්‍යාවක් ලැබී ඇත.

බලපත්‍ර සහ ප්‍රදානයන් නිකුත් කිරීම් වලට අදාළව ප්‍රාදේශීය ලේකම්වරුන්ට එරෙහිව පැමිණිලි වැඩි ප්‍රමාණයක් ලැබී ඇත.

අනුප්‍රාප්තිය සම්බන්ධ නීතිය පැහැදිලිව පනතෙහි දක්වා තිබුණද, භුක්තිය හා පදිංචිය පිළිබඳ ගැටලු විසඳීම එතරම් සරල නොවේ. එසේම, විමර්ශන වලදී පැහැදිලි වී ඇත්තේ, ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලවල සේවය කරන ඇතැම් නිලධාරීන් ඉඩම් සංවර්ධන ආඥා පනතේ විධිවිධාන යටතේ අවසරපත්/ප්‍රදානයන් නිකුත් කිරීමේදී පිළිගතහැකි මට්ටමකට කටයුතු නොකරන බවට ය. තවද පිටස්තර පුද්ගලයින්ගේ අනවශ්‍ය මැදිහත්වීම් ද, නිසි ප්‍රතිඵල සම්බන්ධයෙන් බලපෑ අවස්ථා වාර්තා වී ඇත.

වගුව 6 අමාත්‍යාංශ, දෙපාර්තමේන්තු, අධිකාරි සහ රජයේ ආයතන වල නිලධාරීන්ට විරුද්ධව ලැබූ පැමිණිලි සංඛ්‍යාව - 2015

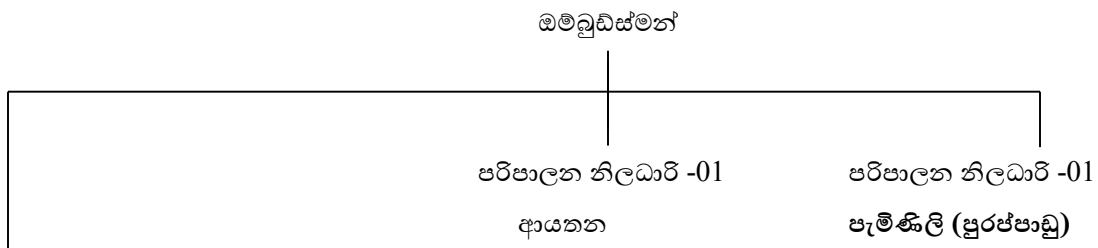
අමාත්‍යාංශ, දෙපාර්තමේන්තු, අධිකාරි ආදී ...	සංඛ්‍යාව 2015
රාජ්‍ය පරිපාලන	247
අධ්‍යාපන හා උසස් අධ්‍යාපන	190
සංස්ථා, අධිකාරි (CPC, CEB, SLAA, RDA)	60
රාජ්‍ය සේවා කොමිසම (මධ්‍යම සහ පළාත්)	17

ආරක්ෂක සහ අභ්‍යන්තර ආරක්ෂක	78
පළාත් සභා හා පළාත් පාලන ආයතන	75
ගමනාගමන (SLCTB, CGR, CMV)	42
සෞඛ්‍ය සහ දේශීය වෛද්‍ය	49
කම්කරු	09
මුදල්	09
කෘෂිකර්ම	26
රජයේ බැංකු	15
විශ්‍රාම වැටුප්	58
අධිකරණ	36
වාරිමාර්ග සහ මහවැලි අධිකාරිය	33
තැපැල් සහ විදුලි සංදේශ	16
සමාජ සේවා/ සමෘද්ධි/ තැනැත්තන්, දේපල හා කර්මාන්ත පුනරුත්ථාපන අධිකාරිය	08
ඉඩම් සහ ඉඩම් ප්‍රතිසංස්කරණ කොමිසම	31
සමුපකාර සංවර්ධනය	05
ජාතික ජල සම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලය	13
රෙජිස්ට්‍රාර් ජනරාල්	01
වන සංරක්ෂණ	03
වැවිලි	05
වෙනත්	94
මුළු	1120

කාර්ය මණ්ඩලය

මෙම කාර්යාලයට අනුමත සේවක සංඛ්‍යාව තිහකි. පහත දක්වා ඇති සංවිධාන ධුරාවලියේ පෙන්වා ඇති පරිදි 2015 වසරේ අවසානය වන විට මෙම කාර්යාලයට අනුයුක්ත කර තිබුණේ නිලධාරීන් 18 දෙනෙකු පමණි.

සංවිධාන ධුරාවලිය



හාෂා පරිවර්තක (දෙමළ/ඉංග්‍රීසි) -01 (I පංතිය)		
හාෂා පරිවර්තක (ඉංග්‍රීසි/සිංහල) -01 (I පංතිය)	(රා.ක.ස.සේ.I ශ්‍රේණිය) - 01	(රා.ක.ස.සේ.I ශ්‍රේණිය) - 02
	(රා.ක.ස.සේ.III ශ්‍රේණිය) - 02	(රා.ක.ස.සේ.III ශ්‍රේණිය) - 05
	(රා.ක.ස.සේ.) (පුරප්පාඩු) - 02	(රා.ක.ස.සේ.) (පුරප්පාඩු) - 04
	රියදුරු (පුරප්පාඩු) - 02	
	කා.සේ.සේ.II (පුරප්පාඩු) - 02	
	කා.සේ.සේ.III - 04	
	සනී/කම්කරු (කොන්ත්‍රාත් පදනම) - 01	

වාර්ෂික අයවැය

පුනරාවර්තන වියදම් වශයෙන් රු:13,640,000.00ක මුදලක් ද, ප්‍රාග්ධන වියදම් වශයෙන් රු:500,000.00ක මුදලක් ද වශයෙන් රු:14,140,000.00ක මුළු මුදලක් 2015 වර්ෂය සඳහා වෙන් කරන ලද අතර, (රු:2,790,000.00 අතිරේක ප්‍රතිපාදන ද ඇතුළත්ව). මෙම වසර සඳහා තත්‍ය වියදම රු:11,856,000.00ක් වූ අතර, ඉතිරි වූ ප්‍රතිපාදන රු:2,284,000.00කි.

ශීර්ෂ 22 - පරිපාලන කටයුතු පිළිබඳ පාර්ලිමේන්තු කොමසාරිස් කාර්යාලය

01 - මෙහෙයුම් ක්‍රියාකාරකම්

01 - සාමාන්‍ය පරිපාලනය හා ආයතනික සේවා

			රු:000
<u>විෂය</u>	<u>විස්තරය</u>	2015	2015
		<u>ශුද්ධ ප්‍රතිපාදන</u>	<u>තත්‍ය වියදම්</u>

	පුනරාවර්තන වියදම්	13640	11828
	පුද්ගලික පඩිනඩි	8163	8099
1001	වැටුප් හා වේතන	4107	4082
1002	අතිකාල හා නිවාඩු දීමනා	80	42
1003	වෙනත් දීමනා	3976	3975
	ගමන් වියදම්	480	266
1101	දේශීය	30	8
1102	විදේශ	450	258
	සැපයීම්	610	532
1201	ලිපිද්‍රව්‍ය හා කාර්යාලීය අවශ්‍යතා	300	297
1202	ඉන්ධන	300	227
1203	ආහාරපාන හා නිල ඇඳුම්	10	08
	නඩත්තු වියදම්	882	411
1301	වාහන	402	302
1302	යන්ත්‍ර සහ යන්ත්‍රෝපකරණ	150	109
1303	ගොඩනැගිලි හා ඉදිකිරීම්	330	-
	ගිවිසුම්ගත සේවා	3105	2218
1401	ප්‍රවාහන	120	16
1402	තැපැල් හා සන්නිවේදන	450	448
1403	විදුලිය හා ජලය	250	214
1404	කුලී හා දේශීය බදු	2250	1526
1405	වෙනත්	35	14
	මාරු කිරීම්	400	302
1505	සම්මාදම් හා දායක මුදල්	400	302
	ප්‍රාග්ධන වියදම්	500	28
	ප්‍රාග්ධන වත්කම් අත්කර ගැනීම	400	28
2102	ගෘහ භාණ්ඩ හා කාර්යාල උපකරණ	400	28
	හැකියා වර්ධනය	100	-
2401	පුහුණු හා හැකියා වර්ධනය	100	-
	මුළු වියදම	14140	11856

මුළු මූල්‍යකරණය	14140	11856
මූල්‍ය		
දේශීය	14140	11856

මහජන ප්‍රතිපෝෂණය

කඩිනම් සහ අල්ප වියදමකින්, රජයේ ආයතනයන් විසින් සිදු කරන අසාධාරණ සහ දෝෂ සහිත පරිපාලන ක්‍රියාවන්ට එරෙහිව සහනයක් ලබාගැනීම, මහජනයා විසින් අගය කිරීම, නොකඩවා ආයතනයට ලැබෙන පැමිණිලි ප්‍රමාණයේ වැඩිවීම මගින් පිළිබිඹු කරයි. සාමාන්‍ය වශයෙන් 30%ක පමණ ප්‍රමාණයකට සාර්ථක සහනයන් සැපයීමට හැකි වී ඇති අතර, එහෙත් පැමිණිලිකරුවන්ගේ වාසියට ලබාදුන් තවත් බොහෝ නිර්දේශ ක්‍රියාත්මක කිරීම පැහැර හැර ඇති බවටද සඳහන් කළ යුතුය. පැමිණිලිවලට අදාළව ඒ ඒ ආයතනයන්ගෙන් කඩිනමින් වාර්තා කැඳවා අවශ්‍ය වන අවස්ථාවලදී පරීක්ෂණ පවත්වා නිර්දේශ නිකුත් කරන අතර, කෙසේ වෙතත් සමහර දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානීන් එකී නිර්දේශයන් ක්‍රියාත්මක කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කරනුයේ, වැරදි නිර්දේශයක් නිකුත් කිරීම මත හෝ, පැමිණිලිකරුට අසාධාරණයක් සිදුවී නොමැති කම මත නොව, හුදෙක්ම එකී නිර්දේශය ක්‍රියාත්මක කිරීමට නොකැමති හෝ ප්‍රධානියාගේ පෞද්ගලික මතය ඉස්මතු කර පෙන්වීම සඳහාය. සමහර අවස්ථා වලදී නිර්දේශය මත සහනයක් දීමෙන් සොරොච්චි විවෘතවීමක් සිදුවී, අනවශ්‍ය ප්‍රශ්න ඇති විය හැකි බවට, පිළිගත නොහැකි තර්කද දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානීන් ඉදිරිපත් කරයි. පාර්ලිමේන්තු කොමසාරිස්ගේ පරීක්ෂණවල අරමුණ වන්නේ, සිදුවී ඇති

අසාධාරණයට පිළියම් සොයා බැලීමය. ප්‍රතිඵලයක් රහිත තීන්දුවක වටිනාකම් ද හීන වේ. ඉන් සිදුවන්නේ මහජනයා මුලාවීම පමණකි.

කෙසේ වෙතත් සමහර ආයතන විශේෂයෙන්ම මහජන බැංකුව වෙත ඉදිරිපත් කරන නිර්දේශ ඉතාමත් සාධාරණව, සලකා බැලීම සිරිතක් ලෙසට සිදු වේ. එය ප්‍රශංසා කළයුතුව ඇත. ඒ අතරම ශ්‍රී ලංකා පොලීස් සේවය ඉතාමත් අසාධාරණ අන්දමට ඔවුන්ගේ වැරදි මතයේම රැඳී සිටිමින්, නිර්දේශ සම්බන්ධයෙන් කිසිම සාධාරණයක් ඉටු නොකර නොයෙක් පිළිගත නොහැකි තර්ක ඉදිරිපත් කරන ආයතනයකි. පොලීස්පති විසින් පුද්ගලිකව මේ සම්බන්ධයෙන් සොයා බැලීම සුදුසු බවට ද සඳහන් කරමි.

(එල්.ඒ.තිස්ස ඒකනායක)

පරිපාලන කටයුතු පිළිබඳ පාර්ලිමේන්තු කොමසාරිස්

(ඔම්බුඩ්ස්මන්)