

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, සෑමට 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. කින් 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 සමීක්ෂණය, 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 බැඳීම් 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 කුමන ක්‍රමවේදයක් මගින් ක්‍රියාවට නංවන්නේද යන්නත් අවබෝධ වේ. මෙම තීරණ ක්‍රියාවට නැංවීම අධීක්ෂණය සඳහා ඔම්බුඩ්ස්මන් ආයතන වැදගත් වේ.

මීට අමතරව, සාම්ප්‍රදායික අධිකරණ පද්ධතියේ ඇති සීමාවන් මැඩ පැවැත්වීමටත් ඔම්බුඩ්ස්මන් ආයතන උපකාරී වේ; "රජයන්, එමගින් පාලනය කරනු ලබන පාර්ශ්වන් 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 සෑමවිටම අවදානමක් ගත හැකි වන අයුරින් සම්පත් සමූහයක් පවතින බැවින්" කාලය ගැටළුවක් නොවේ. තවද, වසර ගණනාවක් තිස්සේ ලැබෙන පැමිණිලි සංඛ්‍යාව පදනම් කරගෙන සංස්ථිතික 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 අදාළ මුල් පනතේ 10 වන වගන්තිය සංශෝධනය කරමින් බලය පවරා තිබේ.

පරීක්ෂණය අවසානයේදී අදාළ 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 නිර්ණය 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 අදාළ රාජ්‍ය නිලධාරියාගේ ක්‍රියාව නැවත සලකා බැලීම, නිවැරදි කිරීම, අවලංගු කිරීම හෝ වෙනස් කිරීම නිර්දේශ කිරීමට ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයාට හැකි අතර, අදාළ 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 දූෂණ හෝ අගතිගාමී අභිප්‍රායන් මත පිහිටා නිල බැඳීම් 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 අනමාශීලිභාවයද 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 පිළකුලට 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, තමන්ගත් ක්‍රියාමාර්ගය සාධාරණීකරණය කිරීමටත් පෙළඹී සිටිති. පැමිණිලිකරු තමන්ගේ එරෙහිකාරයකු පෙස සලකමින් අදාල

පැමිණිලි සමාජානායෙන් විසඳීම නොකිරීමෙන්ම, තම රාජකාරිය වැරදි පිළිගැනීමට ඇති අකමැතිකම 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 විමර්ශණය කිරීමක නිරතව සිටින ඕනෑම විටක ආරවුලට සම්බන්ධ ගැටළුවෙහි යුක්තියක් තහවුරුවිය 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 පැමිණිලි 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 පමණකට වඩා නීතියට යටත්වීම හා විධිමත් බව පමණකට 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 සිරිතක් ලෙස අතිගරු ජනාධිපතිතුමාගේ, අග්‍රාමාත්‍යතුමාගේ, අමාත්‍ය මණ්ඩල අමාත්‍යවරුන්ගේ සහ අනෙකුත් සංවිධාන වලට යොමු කරමින් අවධානය පිණිස ඔම්බුඩ්ස්මන් වෙත පිටපත් ඉදිරිපත් කරන දුක්ගැන්විලි 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 මගින් විභාග කිරීම ආරම්භ කිරීමට ප්‍රමාණවත් තරම් තොරතුරු ඉදිරිපත් නොවේ. උදාහරණයක් වශයෙන් යම් සේවා ස්ථානයකින් ස්ථාන මාරුවක් ලබා ගැනීමට හෝ එම ස්ථානයේ රැදී සිටීමට ඉල්ලා සිටින විට එම ස්ථාන මාරුව ලබා දීමට හෝ එම ස්ථානයේ රැදී සිටීමේ කාලය දීර්ඝ කිරීම ලබා නොදීම සම්බන්ධයෙන් චෝදනා 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 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. 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 වෙලාවට එම ආයතන මගින් වාර්තා ලබා ගැනීම අසීරු වී ඇත. පාසල් වලට ළමුන් ඇතුළත් කිරීම සම්බන්ධයෙන්ද දෙමාපියන් විසින් චෝදනා 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 මගින් සිදුවන අත්වැරදීම් වලට එක් උදාහරණයකි. තවත් අවස්ථාවකදී ඉහළ නිලධාරියා නිර්දේශය සම්බන්ධව එකඟතාවය පල කරද්දී, කලාපීය අධ්‍යක්ෂ ලෙස ක්‍රියාකරන පූජකවරයෙක් 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 අදාල පැමිණිලි සංඛ්‍යාවේ කිසිදු අඩුවක් සිදු වී නොමැත. ඒ වෙනුවට පැමිණිලි සංඛ්‍යාව වැඩි වී ඇත.

"වාර්ගික, ආගමික, භාෂාමය අංශ සහ සෞභූ ජන කොට්ඨාශ අතුලු ශ්‍රී ලංකාවාසී සකල ජනතාව අතර සහයෝගීතාව 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 එලදායී 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 විම් 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

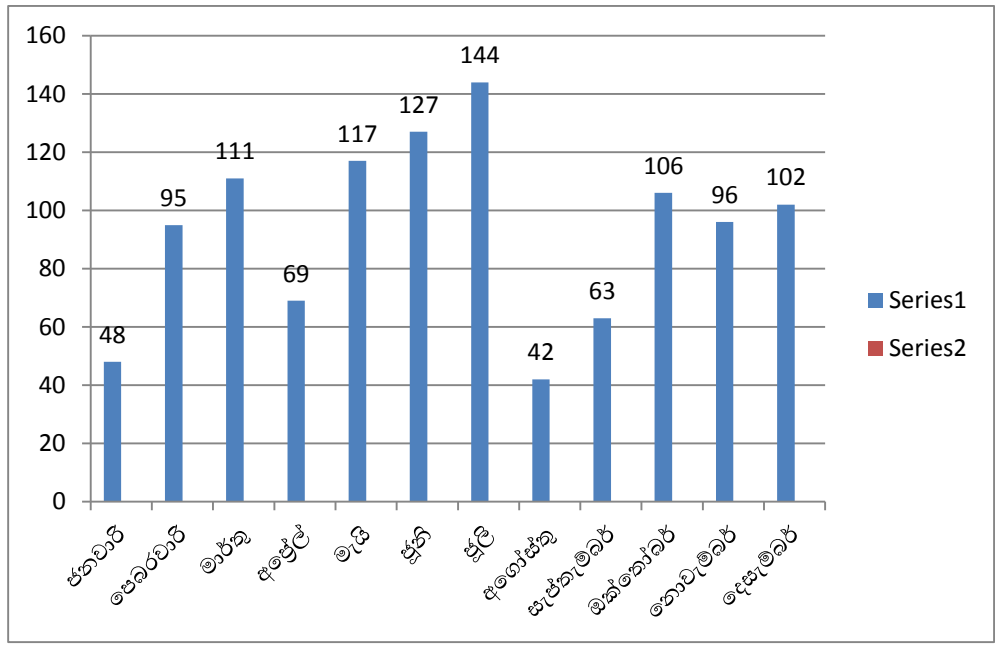
2014 වර්ෂයේ ඉදිරියට ගෙනෙන ලද පරීක්ෂණ සිදුකිරීමට නියමිත ඉතිරි පැමිණිලි සංඛ්‍යාව		421	
2015.01.01 දින සිට 2015.12.31 දින දක්වා ලැබුණු මුළු පැමිණිලි සංඛ්‍යාව			
(අ) සෘජුව ලැබුණු පැමිණිලි	962		
(ආ) විමර්ශනය කර වාර්තා කිරීම සඳහා මහජන පෙත්සම් කාරක සභාව යොමු කරන ලද පැමිණිලි	158	1120	
2015 වර්ෂය තුළ පරීක්ෂණ 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 සමනයකට පත්කරන ලද පැමිණිලි සංඛ්‍යාව	73		
(2) එකම පැමිණිලි සමාන්තර අධීකරණයකට/ ආයතනයකට යොමු කිරීම නිසා පරීක්ෂණ සිදුකිරීමකින් තොරව බැහැර කරන ලද පැමිණිලි සංඛ්‍යාව	140		
(3) පරීක්ෂණ සිදුකිරීමට ප්‍රමාණවත් තොරතුරු නොලද පැමිණිලි සංඛ්‍යාව	16		
(4) සුදුසු ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීම පිණිස අදාළ ආයතනය වෙත යොමු කරන ලද පැමිණිලි සංඛ්‍යාව	28		
(5) සහනයක් සඳහා යොමුකිරීමට හේතු නොතිබුණ පැමිණිලි	32		
(6) ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයාගේ බලතල වලින් පරිබාහිර පැමිණිලි	58		
(7) අධික ලෙස ප්‍රමාදවීම මත ඉදිරිපත් වූ පැමිණිලි	57		
(8) අදාළ ආයතන හා දෙපාර්තමේන්තු මගින් වාර්තා කැඳවීමෙන් පසු එය පැමිණිලිකරුට දැන්වීමෙන් අනතුරුව ඉදිරි පියවර ගැනීම නවතාලූ පැමිණිලි	388		
(9) සෘජුව වෙනත් ආයතන වෙත යොමු කළ ලිපිවල පිටපත් ලෙස කාර්යාලය වෙත යොමු කරන ලද පැමිණිලි	233		
(10) වෙනත් ඔම්බුඩ්ස්මන් ආයතන වෙත යොමු කරනු ලැබූ පැමිණිලි	30	1055	
පරීක්ෂණ සිදු කරන ලද සහ අන්තර් පාර්ශව විමර්ශන වලින් අනතුරුව වාර්තා කරන ලද පරීක්ෂණ සංඛ්‍යාව		27	1082
2015.12.31 දින වන විට පරීක්ෂණ පැවැත්වීමට සහ වාර්තා කිරීමට නියමිත ඉතිරි පරීක්ෂණ සංඛ්‍යාව			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	ජූනි	127
07	ජූලි	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.

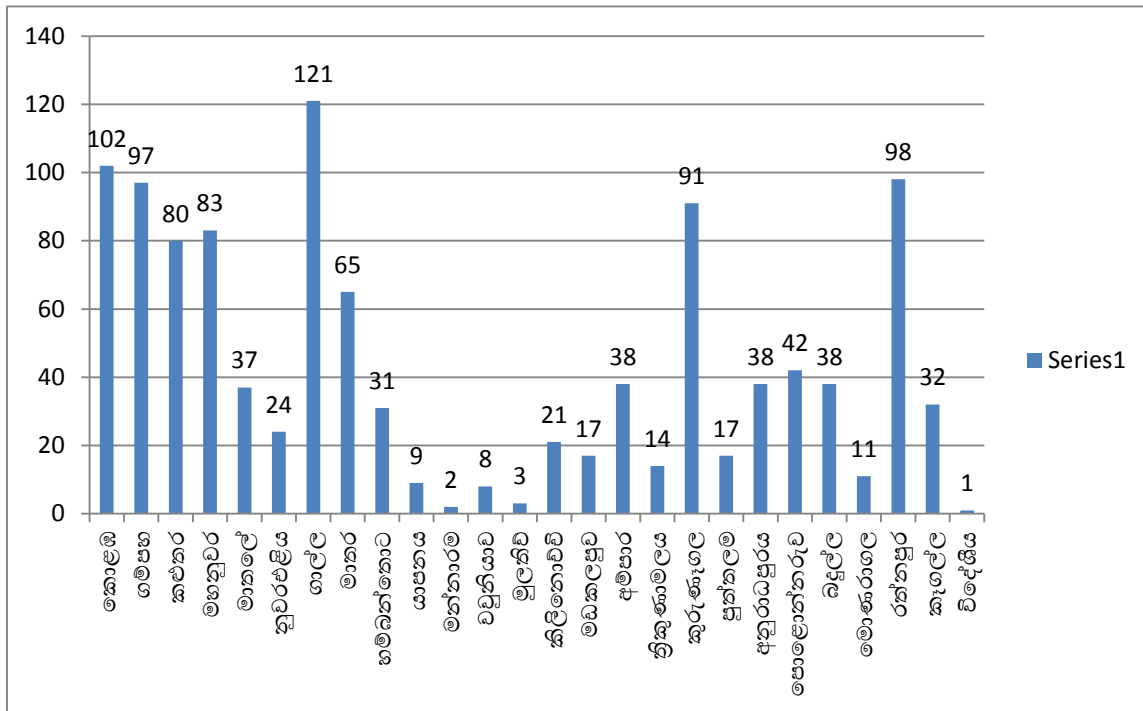
මාසය	පුරුෂ	ස්ත්‍රී	එකතුව
01. ජනවාරි	36	12	48
02. පෙබරවාරි	73	22	95
03. මාර්තු	76	35	111
04. අප්‍රේල්	55	14	69
05. මැයි	89	28	117
06. ජූනි	96	31	127
07. ජූලි	104	40	144
08. අගෝස්තු	26	16	42
09. සැප්තැම්බර්	42	21	63
10. ඔක්තෝබර්	70	36	106
11. නොවැම්බර්	56	40	96
12. දෙසැම්බර්	65	37	102
	788	332	1120

**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 නිරිහැර 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 කිරීම්	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/පීඩාවන්	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 නිරිහැර	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 අනවධාන මැදිහත්වීම් ද, නිසි ප්‍රතිඵල සම්බන්ධයෙන් බලපෑ අවස්ථා වාර්තා වී ඇත.

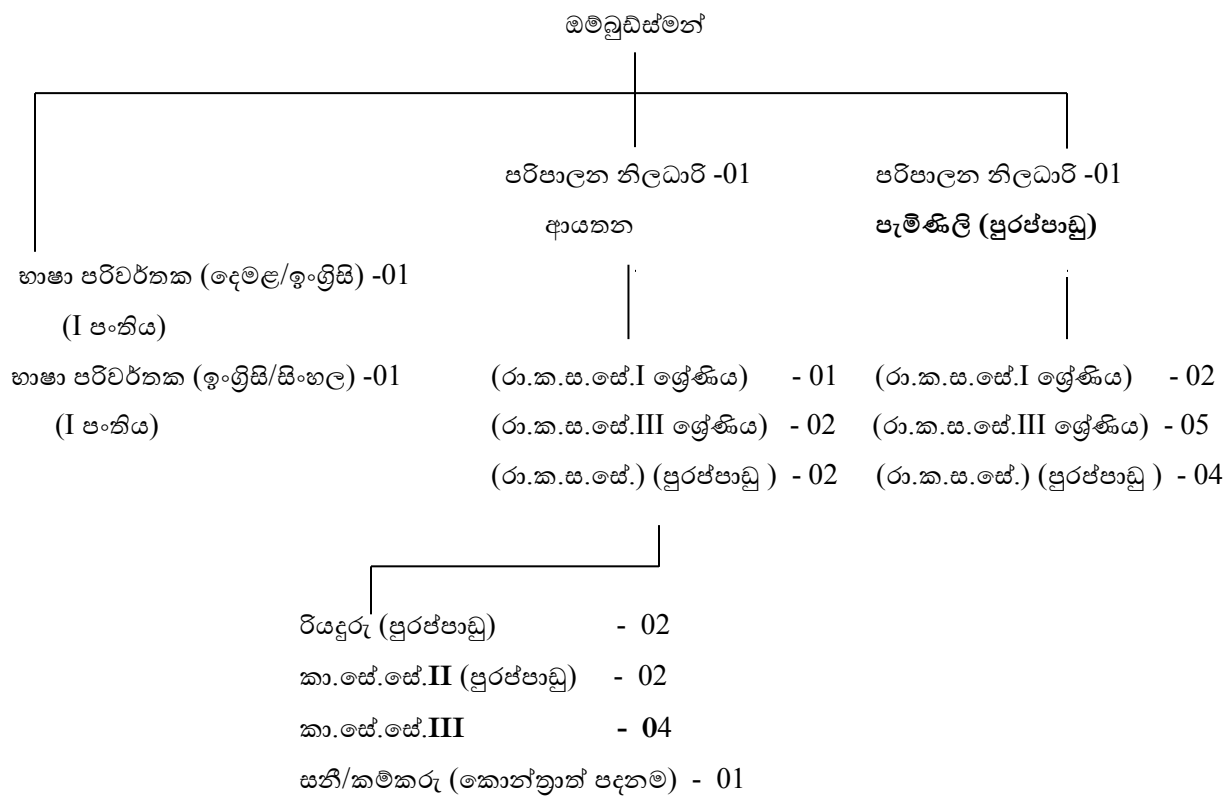
වගුව 6 අමාත්‍යාංශ, දෙපාර්තමේන්තු, අධිකාරි සහ රජයේ ආයතන වල නිලධාරීන්ට විරුද්ධව ලැබූ පැමිණිලි සංඛ්‍යාව - 2015

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/ සමාදේශි/ 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
<b>මුළු</b>	<b>1120</b>

**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**



**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 ත්‍යාග වියදම් 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**

විෂය	විස්තරය	රු:000	
		2015 ශුද්ධ ප්‍රතිපාදන	2015 ත්‍යාග වියදම්
	පුනරාවර්තන වියදම්	<b>13640</b>	<b>11828</b>
	පුද්ගලික පඩිනඩි	<b>8163</b>	<b>8099</b>
1001	වැටුප් හා වේතන	4107	4082
1002	අතිකාල හා නිවාඩු දීමනා	80	42
1003	වෙනත් දීමනා	3976	3975
	ගමන් වියදම්	<b>480</b>	<b>266</b>
1101	දේශීය	30	8
1102	විදේශ	450	258
	සැපයීම්	<b>610</b>	<b>532</b>
1201	ලිපිද්‍රව්‍ය හා කාර්යාලීය අවශ්‍යතා	300	297
1202	ඉන්ධන	300	227
1203	ආහාරපාන හා නිල ඇඳුම්	10	08
	නඩත්තු වියදම්	<b>882</b>	<b>411</b>
1301	වාහන	402	302

1302	යන්ත්‍ර සහ යන්ත්‍රෝපකරණ	150	109
1303	ගොඩනැගිලි හා ඉදිකිරීම්	330	-
	<b>ගිවිසුම්ගත සේවා</b>	<b>3105</b>	<b>2218</b>
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
	<b>මාරු කිරීම්</b>	<b>400</b>	<b>302</b>
1505	සම්මාදම් හා දායක මුදල්	400	302
	<b>ප්‍රාග්ධන වියදම්</b>	<b>500</b>	<b>28</b>
	<b>ප්‍රාග්ධන වත්කම් අත්කර ගැනීම</b>	<b>400</b>	<b>28</b>
2102	ගෘහ භාණ්ඩ හා කාර්යාල උපකරණ	400	28
	<b>හැකියා වර්ධනය</b>	<b>100</b>	<b>-</b>
2401	පුහුණු හා හැකියා වර්ධනය	100	-
	<b>මුළු වියදම</b>	<b>14140</b>	<b>11856</b>
	<b>මුළු මූල්‍යකරණය</b>	<b>14140</b>	<b>11856</b>
	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 අදාලව 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 සොරොච් 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 වටිනාකම ද හීන වේ. ඉන් සිදුවන්නේ මහජනයා මූලාවිම 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 පොලිස් සේවය ඉතාමත් අසාධාරණ අන්දමට ඔවුන්ගේ වැරදි මතයේම රැඳී සිටිමින්, නිර්දේශ සම්බන්ධයෙන් කිසිම සාධාරණයක් ඉටු නොකර නොයෙක් පිළිගත නොහැකි තර්ක ඉදිරිපත් කරන ආයතනයකි. පොලිස්පති විසින් පුද්ගලිකව මේ සම්බන්ධයෙන් සොයා බැලීම සුදුසු බවට ද සඳහන් කරමි.

(එල්.ඒ.තිස්ස ඒකනායක)

පරිපාලන කටයුතු පිළිබඳ පාර්ලිමේන්තු කොමසාරිස්

(ඔම්බුඩ්ස්මන්)

**நிர்வாகத்திற்கான பாராளுமன்ற ஆணையாளரின்  
செயல்நிறைவேற்று அறிக்கை -2015**

## 1981 ஆம் ஆண்டு 17 ஆம் இலக்க நிர்வாகத்திற்கான பாராளுமன்ற ஆணையாளர் சட்டத்தின் பிரிவு 18 இற்கு அமைய நிர்வாகத்திற்கான பாராளுமன்ற ஆணையாளரின் அறிக்கை - 2015

### அறிமுகம்

பெரும்பாலான நிறுவனங்களாலும் கல்விமாண்களாலும் ஆரம்பத்தில் அழைக்கப்பட்டதும் தற்போது அழைக்கப்படுகிறதான ஒம்புட்ஸ்மனின் வரலாறானது பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டிலிருந்து ஆரம்பித்துள்ளது. 1809 ஆம் ஆண்டில் சுவீடன் பாராளுமன்றமானது அரசு மற்றும் அவருடைய பதவி அத்துடன் தேசிய சட்டவாக்கம் மற்றும் உயர் தீர்மானங்களை உருவாக்கும் சுவீடன் நிறுவனத்துக்கான (Riksdag) நீதிமன்றங்களை மேற்பார்வை செய்யும் பொருட்டு ஒம்புட்ஸ்மனை நியமிப்பதற்கான தீர்மானத்தை எடுத்துள்ளது. இக்காலத்தில் ஒம்புட்ஸ்மன் இவ்வகையான பணிகளுக்கு அப்பலும் பொறுப்புக்களை கொண்டுள்ளார். எவ்வாறாயினும் சுவீடனில் ஏற்பட்ட தோற்றமானது நியாயமாக பார்க்கும் போது ஒம்புட்ஸ்மனின் ஆரம்ப தளமாக மட்டுமே உள்ளது. ஒம்புட்ஸ்மன் தாபனத்தின் பின்னுள்ள முக்கியமான கருத்தை அவதானிக்கும் போது அக்கருத்தானது பொது நிர்வாகத்தையும் தனிநபரின் முறைப்பாடுகளையும் மேற்பார்வையிடுவதற்கு அதிகாரமளித்து சுலபமாக அணுக கூடிய வகையிலும் நிறுவனமொன்றை நிறுவுவதன் மூலம் பிரசைகளுக்கு நீதியை வழங்குவதாக உள்ளது.

ஒம்புட்ஸ்மனுக்கு பொதுவான வரைவிலக்கணம் என எதுவும் இல்லை. ஆயினும் பொது நிர்வாகத்தினால் மேற்கொள்ளப்படும் செயற்பாடுகள் (அல்லது அதனுடைய செயற்பாடினமை) தொடர்பிலான முறைப்பாடுகளை பெற்று புலனாய்வு செய்து மற்றும் அறிக்கையிடும் நிறுவனமொன்றாக ஒம்புட்ஸ்மன் நிறுவனம் உள்ளது என பரந்தளவில் விளங்கிகொள்ளப்படுகிறது.

சகலரும் அணுக கூடியதான நிறுவனம் என்பதுடன் நாட்டின் பொது நிர்வாகத்தை கட்டுப்படுத்தும் அதிகாரத்தை கொண்டுள்ள சுதந்திரமான நிறுவனம் என்னும் எண்ணக்கருத்தை ஏற்குறைய உலகம்பூராவும் அடையாளப்படுத்துகிறது. அத்துடன் வேறுபட்ட தேசிய சட்ட முறைமைகளுடன் இணைக்கப்பட்டுள்ளது. இன்று உலகரீதியான மத்திய கட்டுப்பாட்டு நிறுவனமான சர்வதேச ஒம்புட்ஸ்மன் நிறுவனமானது சகல கண்டங்களிலும் உள்ள 87 நியாயாதிக்கங்களில் 147 பொதுதுறை உறுப்பு நிறுவனங்கள் உள்ளன என மதிப்பிட்டுள்ளது.

சுவீடனில் தோற்றிய தாபகர்கள் நிறுவனத்தின் மூலாதாரமான எண்ணக்கருவாக மனித உரிமைகளுக்கு இடம்கொடுக்கவில்லை. ஆயினும் உலகம் முழுவதும் ஒம்புட்ஸ்மன் எண்ணக்கரு நடைமுறைப்படுத்த தொடங்கிய போது பிரசைகளின் மனித உரிமைகளின் காவலனாகவும் பாதுகாவலனாகவும் ஒம்புட்ஸ்மன் இருக்க வேண்டும் என்னும் கருத்தை அடித்தளமாக கொண்டு ஆரம்பித்திருந்தது. “சிறந்த நிர்வாகமே அடிப்படை மனித உரிமையாகும்.” என சேர்த் குறிப்பிட்டுள்ளார். துர்நிர்வாகமானது அடிப்படை மனித உரிமைகளை மீறுவதற்கு காரணமாக இருப்பதால் நிர்வாக நடவடிக்கைகளின் மேற்பார்வையாளரான ஒம்புட்ஸ்மனின் பிரதான பணியாக மனித உரிமைகள் முக்கியத்துவம் பெற்றுள்ளது. கிழக்கு ஐரோப்பாவிலும் அதேபோல் மத்திய ஆசியாவிலும் பின்-பொதுவுடமைவாதி நாடுகளில் புதிதாக தோன்றிய பல நிறுவனங்களுக்கு மனித உரிமைகளை பாதுகாப்பதற்கு வெளிப்படையான உத்தரவுகள் அளிக்கப்பட்டுள்ளன.

மனித உரிமைகளை பாதுகாப்பதற்கு ஒம்புட்ஸ்மனுக்கு வெளிப்படையாக பொறுப்பளிக்கப்படவில்லையாயினும் மனித உரிமைகளுக்கான ஐக்கிய தேசிய உயர்ஸ்தானிகம் ஒம்புட்ஸ்மனின் முக்கியமான பங்கை வலியுறுத்திிருந்த போது ஆட்சியின் பலவீனமான முறையான தொழிற்பாடற்ற நிறுவனங்களை கவனிக்கும் ஒம்புட்ஸ்மனின் பணிக்கும் மற்றும் மனித உரிமை



நிபந்தனைகளை நிவர்த்தி செய்வதற்கான அரசுகளின் கடமைப்பாடு என்பவற்றுக்கு இடையில் தொடர்பு இருப்பது அவதானிக்கப்பட்டுள்ளது.

ஓம்புட்ஸ்மனின் பங்களிப்பு தொடர்பில் ஐக்கிய தேசிய பொது சட்டசபை தீர்மானம் 63/169 ஆனது ஓம்புட்ஸ்மனின் பணிப்பாணை அமைப்பில் மனித உரிமைகள் நியமங்கள் பிரதிபலிக்கப்பட வேண்டும். அத்துடன் அவர்கள் பணியில் இந்நியமங்களை இணைப்பதற்கு அனுமதித்தல் வேண்டும் என குறித்துரைக்கிறது. பலனுள்ள நிவாரணம் நீதியை அணுகுதல் நீதிமன்றத்தை அணுகுதல் நியாயமான விளக்கம் குறை தீர்வு சட்டரீதியான பாதுகாப்பு சரியான செயற்பாடு சட்ட உறுதித்தன்மை தேவையற்ற தாமதம் நியாயமான நேரம் அத்துடன் பாகுபாடினமை உள்ளடங்கலாக நீதியை அணுகுவது என்பது நியமங்களின் ஒரு பகுதியாகவுள்ளது. இத்தீர்மானமானது ஓம்புட்ஸ்மனின் சுயாட்சி மற்றும் சுதந்திரத்தின் முக்கியத்துவத்தை கோட்டு காட்டுவதுடன் இந்நிறுவனங்கள் சர்வதேச மனித உரிமைகளை கடப்பாடுகளுக்கு சமமாக தேசிய சட்ட உருவாக்கம் மற்றும் தேசிய நடைமுறைகளை கொண்டு வருதல் தொடர்பில் அரசாங்கத்திற்கு அறிவரை வழங்கி முன்செயற்பாடாக பங்களிப்பு வழங்க முடியும் என வலியுறுத்துகிறது.

ஓம்புட்ஸ்மன் பங்களிப்பு தொடர்பில் ஐக்கிய தேசிய பொது சட்ட சபை தீர்மானம் 65/207 ஆனது சர்வதேச ஓம்புட்ஸ்மனினால் மனநிறைவுடன் செய்யப்பட்ட பணிகளை கொண்ட தீர்மானம் 63/169 இல் ஏற்கனவே உருவாக்கப்பட்ட கூற்றுக்களை மீண்டும் அறிவுறுத்துவதன் மூலம் ஓம்புட்ஸ்மனின் சுதந்திரம் மற்றும் தன்னியக்க வலுவை கருத்தில் கொள்ளும் வகையில் அரசாங்கங்களை தைரியப்படுத்தி அத்துடன் பாரிஸ் கொள்கைகளுக்கு அமைவாக பொருத்தமாக இயங்குவதற்கு ஓம்புட்ஸ்மனை ஊக்கமளிக்கிறது.

இத்தீர்மானம் மேலும் பொது நிர்வாகத்தில் நல்லாட்சியை மேம்படுத்துவது ஓம்புட்ஸ்மனின் முக்கியமான பங்கு என குறித்துரைக்கிறது. “நல்லாட்சி” என்பது வெளிப்படை நியாயம் மற்றும் பிரதிநிதித்துவம் வாய்ந்த தீர்மானம் எடுக்கும் செயற்பாடு அத்துடன் எவ்வாறு நிர்வாகத்தினால் இத்தீர்மானங்கள் அமுல்படுத்தப்படுகின்றன போன்ற சகலதும் உள்ளடங்கியவையே என விளங்கி கொள்ளலாம். இத்தீர்மானங்களை அமுல்படுத்தலை கண்காணிப்பதற்கு ஓம்புட்ஸ்மன் நிறுவனங்கள் முக்கியமாகும்.

மேலும் “அரசாங்கம் மற்றும் அதை ஆட்சி செய்பவர்களுக்கிடையிலான அதிகார சமமின்மையை இயல்பாக கொண்டுள்ள மரபுரீதியான நீதிமன்ற முறைமைகளின் எல்லைகளை வெற்றிகொள்வதற்கு ஓம்புட்ஸ்மன் நிறுவனங்கள் உதவுகின்றன. எவ்வாறாயினும் மரபுரீதியான நீதிமன்ற முறைமையானது சட்டமைப்பு ரீதியான பிரச்சனைகளை முழுமையாக சிந்திக்க முடியாது. நீதிமன்றத்திற்கு அல்லது நியாய சபைக்கு போதல் என்பது பலன் அளிக்கும் என்பது கேள்விக்குறியாகவுள்ளது அத்துடன் குறைதீர்வை பெற்றுக்கொள்வதற்கு பல மேற்கோள்கள் கோரப்படுகின்றன. கால அளவு அதிகளவில் செலவழிக்கப்படுகிறது. சிறந்த சட்ட உதவி முறை கூட இவ் அம்சங்களை முழுமையாக நீக்க முடியாதுள்ளது. இன்னொருமுறையில் கூறுவதானால் அரசாங்கத்திடம் பெருமளவில் பணம் உண்டு அத்துடன் அரசுக்கு நேரமும் பிரச்சனையான விடயமல்ல. மேலும் ஓம்புட்ஸ்மன் கடந்த ஆண்டுகளில் பெறப்பட்ட முறைப்பாடுகளின் எண்ணிக்கையின் அடிப்படையில் முறையாக பிரச்சனைகளை சுட்டிக்காட்டுவதற்கு அதிகாரம் உள்ளதால் நிர்வாக குறைபாடுகளை கவனத்தில் கொள்வதில் நீதிமன்றத்தை விட ஓம்புட்ஸ்மன் நிறுவனம் சிறந்ததாகவுள்ளது. ஓம்புட்ஸ்மன் நிறுவனம் பொதுவாக அணுகு வழி முறைகள் குறைந்தளவில் கொண்டிருப்பதாலும் விசேடமாக பலவீனமாக வகுதியினருக்காக அமைக்கப்பட்டதாலும் பரிகாரத்தை நாடுவதற்கு அவர்களுடைய இயல்தகவை வலுவூட்டுவதற்கு உதவுவதாலும் மரபுரீதியான நீதிமன்ற முறைமையை விட ஓம்புட்ஸ்மன் நிறுவனம் நன்மைகளை கொண்டுள்ளது.

1966 ஆம் ஆண்டு ஜனவரியில் நடைபெற்ற சட்ட நிபுணர்களின் தென்கிழக்கு ஆசிய மகாநாட்டில் இலங்கையில் ஓம்புட்ஸ்மன் அலுவலகத்திற்கான தேவை முதன்முதலாக விவாதிக்கப்பட்டது. இலங்கை சனநாயக சோசலிசக் குடியரசின் 1978 ஆம் ஆண்டு அரசியல் அமைப்பின் 156 ஆவது உறுப்புரையானது நிர்வாகத்திற்கான பாராளுமன்ற ஆணையாளர் அலுவலகத்தை(ஓம்புட்ஸ்மன்) தாபிப்பதற்கு பாராளுமன்றம் அதிகாரபூர்வமாக உத்தரவிட்டது.பாராளுமன்றமானது 1981 ஆம் ஆண்டின் 17 ஆம் இலக்க நிர்வாகத்திற்கான பாராளுமன்ற ஆணையாளர் சட்டத்தை உருவாக்கி அலுவலகத்தை

தாபித்து அதன் அதிகாரங்களையும் கடமைகளையும் செயற்பாடுகளையும் வரையறுத்தது. அதனைத்தொடர்ந்து 1994 ஆம் ஆண்டின் 26 ஆம் இலக்க மூலச்சட்டத்தின் பிரிவு 10 நிர்வாகத்திற்கான பாராளுமன்ற ஆணையாளர்(திருத்திய) சட்டமானது பொதுமக்களிடமிருந்து நேரடியாகக் கிடைக்கப்பெறும் அடிப்படை உரிமை மீறல்கள் அல்லது ஏனைய தீங்கிழைப்புக்கள் தொடர்பான எழுத்து மூல முறைப்பாடுகள் அல்லது சார்த்துரைகள் சார்பாக நடவடிக்கையை எடுப்பதற்கு இயலக்கூடியதாக இருப்பதுடன் ஒம்புட்ஸ்மனால் எடுக்கப்படும் நடவடிக்கையை பொது மனுக்கள் குழுவிற்கு அறிவிப்பதற்கும் உட்படுத்தப்படுகிறது.

எடுக்கப்பட்ட தீர்மானம் பரிந்துரை செயல்பாடு அல்லது புறக்கணிப்பு போன்ற அரசாங்க அலுவலர் தொடர்பான முறைப்பாடு சட்டத்திற்கு எதிரானதா அநீதியானதா அடக்குமுறையானதா அல்லது முறையற்ற தற்றுணிவா அல்லது அலுவலரின் தற்றுணிபுமுறையற்ற விதத்தில் நடைமுறைப்படுத்தப்பட்டதா என தீர்மானித்து விசாரணை மேற்கொண்டு முடிவு செய்வதற்கு ஒம்புட்ஸ்மன் வேண்டப்படுகிறார்.

உரிய விசாரணையின் பின்னர் அரசாங்க அலுவலர் ஒருவரினால் ஆளொருவரின் அடிப்படை உரிமை மீறப்பட்டுள்ளது அல்லது அவ்வலுவலர் அநீதியினால் பாதிக்கப்பட்டுள்ளார் என ஒம்புட்ஸ்மன் திருப்தியடையுமிடத்து அவர் குறித்த பாதிப்புக்கான தீர்மானத்தை எடுப்பார்.

பாதிக்கப்பட்ட நபருக்கு நிவாரணம் வழங்குமுகமாக ஒம்புட்ஸ்மன் சம்பந்தப்பட்ட அரசாங்க அலுவலரின் செயற்பாட்டை மீள் ஆலோசனை செய்யுமாறு திருத்துமாறு இரத்துச்செய்யுமாறு அல்லது மாற்றுமாறு பரிந்துரை செய்யலாம் அத்துடன் அரசாங்க அலுவலர் தொடர்பாக நிறுவனத்தின் தலைவரை குறித்துரைக்கப்பட்ட நேரத்தினுள் பரிந்துரை அமுலுக்கு வருவதற்கு அவரினால் முன்மொழியப்படும் படிமுறைகளை அறிவிக்குமாறு கோரலாம். பொதுமக்களுக்கு குறித்த நேரத்தில் தரமான சேவைகளை வழங்குமாறு ஒம்புட்ஸ்மன் அரசாங்கம் மற்றும் ஏனைய தாபனங்களை தூண்டியுள்ளார். சமூகத்தில் மிகவும் வறுமை நிலையில் உள்ள முறைப்பாட்டாளர்களே அதிகமாக உள்ளனர் என்பதை கருதுகையில் அவர்களுக்கு பெறுமதிமிக்க வகையில் செலவின்றி ஒப்பீட்டளவில் குறைந்த செலவினும் வேகமாகவும் அம்முறைப்பாட்டாளர்கள் நியாயத்தைப் பெறும் வழியை வகுத்து கொடுக்கக் கூடிய மிகச் சிறந்த சக்தியை கொண்டுள்ள ஓர் நிறுவனமாகவுள்ளது.

ஒம்புட்ஸ்மன் முறைமையானது பிரசைகள் தமது துன்பத்தை தீர்த்து தமது அடிப்படை உரிமைகளை பாதுகாத்து அவர்களுடைய கௌரவத்தை மீட்டெடுத்து சனநாயக அமைப்பில் நம்பிக்கை ஏற்படும் வகையில் சுதந்திரமாகவும் பக்கசார்பற்றும் செலவின்றியும் பிணக்குகளுக்கு தீர்வுகாணும் பொறிமுறை ஒன்றை அணுகக் கூடிய வகையில் நீதிமன்றம் ஒன்றை வழங்குகின்றது.

நவீன சமுதாயத்தின் அடிப்படை தேவையொன்றாக நல்லாட்சி முறை அமைகிறது. பொதுமக்களின் மிகச் சிறந்த நலன்களை முழு அளவில் கருத்தில் கொண்டு தடைகளின்றி நிர்வாகத்தை நடாத்துவதற்குரிய பாரிய அதிகாரங்களுடன் நிர்வாகத்தின் வழமையான காரியங்களை கொண்டு நடாத்துவதற்குப் பொறுப்பாக அரசாங்கப் பொறிமுறைகள் கையளிக்கப்படுகின்றன. இவ்வாறு வழங்கப்பட்டுள்ள அதிகாரங்களானது சட்டங்கள் ஒழுங்குகள் இயற்கை நீதி மற்றும் சமத்துவம் என்பவை மீறப்படும் போது பிரயோகிக்கப்படுபவை என கருதப்படுதலாகாது. வழமையான நிர்வாக நடவடிக்கையின் போது நிர்வாக துஷ்பிரயோகம் ஆளொருவருக்கு இழைக்கப்படுமாயின் அவ் அநீதியை கண்டறிவதற்கும் விசாரணை செய்வதற்கும் தவற்றைச் சீர்படுத்துவதற்கும் திருத்தியமைப்பதற்குமே ஒம்புட்ஸ்மன் அலுவலகம் தாபிக்கப்பட்டுள்ளது. அதிகாரங்களை தன்னிச்சையாக பிரயோகித்தல் அல்லது மறுத்தல் மற்றும் இலஞ்சம் அல்லது பக்கசார்பான முயற்சிகளுக்காக அரசாங்க கடமைகளை நிறைவேற்றுதல் தாமதப்படுத்தும் தந்திரத்தை

உபயோகித்தல் போன்ற செயற்பாடே ஒம்புட்ஸ்மன் நிறுவனத்தினால் கருத்தில் கொள்ளப்படவேண்டிய அல்லது சீர்படுத்தப்பட வேண்டிய முக்கிய காரணியாகும்.

### அவதானிப்புக்களும் கருத்துரைகளும்

பாராளுமன்றத்தினால் சட்டமாக்கப்பட்டுள்ளவாறான சட்டங்களுக்கு அமைய செயல்படும் திணைக்களம் அல்லது அரசாங்கம் அல்லது கூட்டுத்தாபனம் அல்லது ஏனைய சபை போன்ற நியதிச் சட்ட அதிகாரசபை ஒன்றில் முக்கியமாகவுள்ள விடயங்களுடன் தொடர்புபட்டு தாக்கல் செய்யப்பட்ட பல முறைப்பாடுகள் விசாரிக்கப்பட்டு தாபிக்கப்பட்டன. இம்முறைப்பாடுகள் அநேகமாக தாபனவிதிக் கோவையில் துணைச்சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குகளாக உள்ளடக்கப்பட்டிருந்தும் அத்தகைய சட்டங்கள் ஒழுங்குகளுக்கு அமைய செயல்படத்தவறியதால் எழுந்துள்ளன. சிலவேளைகளில் ஒழுங்குகளும் விதிமுறைகளும் அவதானிக்கப்படுவதற்கு உபயோகிக்கப்பட்ட நடைமுறைகள் கைநூல்களில் விபரிக்கப்பட்டிருந்தும் அவை பின்பற்றப்படவில்லை.

முறைப்பாட்டாளரால் கொண்டுவரப்பட்ட மனக்குறைகள், அரசாங்கக் கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகள் பாகுபாடின்றி நேர்மையான அமுல்படுத்தலில் நிர்வாகிகளும் அதிகாரிகளும் கவனக்குறைவாக இருந்தமையால் ஏற்பட்டவையாகும். மேதிகமாக கொள்கை அல்லது நடைமுறைகள் பின்பற்றப்பட்ட போது புரிந்து கொள்ளும் தன்மையில் குறைபாடு மற்றும் நெகிழ்ச்சியற்ற கடுமையும் அவதானிக்கப்பட்டன.

அரசாங்க திணைக்களங்கள் அல்லது நியதிச்சட்ட சபைகளில் உள்ள உணர்ச்சியற்ற அதிகாரவர்க்கங்களினால் தொடர்ந்து எழும் முறைப்பாடுகளுக்கான காரணம் இலகுவில் தீர்க்கக்கூடியது. ஒழுங்காக பதில்கள் அனுப்பப்படுவதில்லை. அத்துடன் சேவையினைப் பெறும் சேவை பெறுநரின் விசாரணைக்கோ அல்லது பாதிக்கப்பட்ட அலுவலர்களுக்கோ பதில்கள் வழங்கப்படுவதில்லை. அத்துடன் தனிநபர் தொடர்பில் நற்பண்புகளைச் சரியாகப் பேணாது பல மனுதாரர்களுக்கு வெறுப்பை ஏற்படுத்தியுள்ளார்கள்.

அரசாங்க அலுவலர்களிடம் உள்ள கர்வத்தை நீக்குதல் அவசியமாகவுள்ளது. நல்ல நிர்வாகத்தின் முக்கிய கூறாகவுள்ள திருப்திகரமான பொதுமக்கள் உறவுக்கு பங்களிப்பு செய்தல் வேண்டும். அரசாங்க துறைகளில் மிகவும் முக்கியமான கூறாகவுள்ள சிறந்த பொதுமக்கள் உறவு நன்றாக பேணப்படாதுள்ளமை குறிப்பிடத்தக்க ஒன்றாகவுள்ளது. நிர்வாகத்தின் மிகவும் முக்கியமான ஆக்கக்கூறாகவுள்ள தகவலை சரியான நேரத்தில் வழங்கத்தவறுதலானது அலுவலர்களின் அலட்சியத்தை அல்லது சிரத்தையின்மையை குறிப்பிடுவதாகவுள்ளது.

திறமை அடிப்படையில் அல்லது முதுமையடிப்படையில் சேவைகளில் பதவியுயர்வு வழங்காமை அல்லது நீண்ட மிதமிஞ்சிய தாமதத்தின் பின்னர் வழங்குதல் போன்றன பதவியுயர்வுகள் தொடர்பான முறைப்பாடுகளாகவுள்ளன. ஆட்சேர்ப்பின் போது விளம்பரங்களில் அல்லது ஆட்சேர்ப்புத் திட்டங்களில் உள்ளடக்கப்பட்ட நிபந்தனைகளை கவனியாது வெற்றிடங்களை நிரப்புதல் ஓய்வூதியம் வழங்குதலில் தாமதம் அத்துடன் அதன் தவறான கணிப்பீடு என்பன தொடர்பான முறைப்பாடுகளே அதிகமாகப் பெறப்பட்டுள்ளன. இவ்விடயங்களில் சில முறைப்பாட்டாளர்கள் சரியாக இருந்தும் எண்ணற்ற மற்றும் பலமுறை மேற்கொள்ளப்பட்ட விசாரணைகளுக்கான பதில்கள் வழங்கப்படாததால் மனக்குறையை சுமந்துள்ள அவர்களின் உணர்வு மேலும் மோசமடைந்துள்ளது.

சில அரசாங்க அலுவலர்கள் சட்டத்தையும் ஒழுங்கையும் அல்லது விதிகளையும் அலட்சியம் செய்கிறார்கள் அல்லது அவர்கள் தமது விருப்பப்படி அவர்களுக்கு விளக்கம் கொடுக்கிறார்கள். இவை

போன்ற நிகழ்வுகளும் இடம்பெறுகின்றன. அலுவலர்கள் தமது கடமையை நிறைவேற்றும் போது தவறான செயற்பாடுகளை புரிவதன் விளைவாக இயற்கை உரிமைகள் அடிப்படை உரிமைகள் மனித உரிமைகள் மீறப்பட்டு இதன்மூலம் தனிநபருக்கு சட்டமுறையாக கொடுக்க வேண்டிய தொகையை வழங்காது மேலும் அவர்களின் மனத்தை புண்படுத்துகிறார்கள் என்பதை மறந்துவிடுகிறார்கள். பதவி வெறிதாக்கலின் போது இயற்கை நீதி அலட்சியம் செய்யப்பட்டுள்ளதுடன் ஓய்வூதியக் கொடைகள் மன்னிக்க முடியாதளவு தாமதமாக வழங்கப்படுகிறது. இவ்வதாரணங்களின் தாமதம் என்பது பலவீனமான நிலையில் உள்ளது. அத்துடன் பணத்தின் மதிப்பு குறைவடைந்து செல்லும் காரணத்தினால் பணம் சம்பந்தமான நட்டம் ஏற்படுகிறது. தாமதித்த காலத்துக்கான கஷ்டங்களை கடந்து சமாளிக்க முயற்சிக்கும் போது தனிநபர்கள் பெறவேண்டிய அவர்களுடைய நிலுவைத் தொகைக்காக காத்திருக்க வேண்டியுள்ளது.

சில அலுவலர்கள் சமரசமாக பிரச்சனையை இணக்கம் செய்வதை வெறுக்கிறார்கள் அல்லது இணக்கம் தெரிவிக்க அவர்களால் முடியாதுள்ளது என்பதை நான் அவதானித்துள்ளேன். மேலும் சில அலுவலர்கள் பிணக்குகளின் விசாரணை சார்பாக விசேடமாக பிரச்சனைகளை சமாளிப்பதற்கு போதியளவு தகுதியற்றவர்களாக அல்லது இயலாதவர்களாக உள்ளனர் என்பது வெளிப்படையாக அவதானிக்கப்பட்டுள்ளது. அத்தகைய அலுவலர்கள் அநேகமாக நியாயத்தையும் சமத்துவத்தையும் அவமதிக்கும் மனோநிலையிலுள்ளார்கள் அத்துடன் சட்டபூர்வமாக்கல் அல்லது அதிகார தோரணை வழிவகை மூலம் அவர்களுடைய செயற்பாடுகளை சரியென நிரூபிப்பதற்கு முயல்கிறார்கள். இச்செயற்பாட்டினால் உள்ளன்போடு பிரச்சனையை தீர்க்காது முறைப்பாட்டாளர் ஓர் எதிரியாக கருதும் உள்பாங்கு தோன்றும் அத்துடன் அலுவலக ரீதியாக தவறும் நிலையை ஏற்றுக்கொள்ள விருப்பமற்ற நிலைமையை பின்பற்றுவார்கள். எதிரியிடம் நிபந்தனையின் பேரில் சரணடைந்ததாக அந்த நியாயமான இணக்கத்தை கருதுவது தவறானது என்பதுடன் தவறு நடந்துவிட்டதாக அலுவலர்கள் ஏற்றுக்கொள்வதுடன் அதை சரிப்படுத்துவதற்கு முயற்சி எடுத்தல் சிறந்ததாகும்.

முறைபாடு ஒன்று தொடர்பாக விசாரணைகள் அல்லது புலனாய்வுகள் மேற்கொள்ளும் போதெல்லாம் பிணக்கில் உள்ள பிரச்சனையை நீதி அல்லது நியாய உணர்வுடன் கவனம் செலுத்தாது தீர்மானம் அல்லது செயற்பாடு ஒன்றை நிரூபிப்பதற்கு முயல்வதில் அலுவலர்கள் நேரத்தையும் பிரயத்தனத்தையும் செலவு செய்துள்ளனர். தவறான செயலுக்கு முக்கியத்துவம் கொடுத்தல் தனிநபர் மற்றும் பிரசைகளின் மீதான அதனுடைய ஆரோக்கியமற்ற விளைவுகள் என்பவற்றில் சிரத்தை கொள்ளாது அலுவலர்கள் அவர்களுக்கு எதிராக மேற்கொள்ளப்பட்ட முறைப்பாடுகளை சரியாக நிரூபிக்காது சில வகையான தவறான செயலை அல்லது போலியான தீர்மானத்தை அதே வகையில் பேணுவதில் பிடிவாதமாக தொடர்கிறார்கள்.

அரசாங்க அலுவலர்கள் பகைமையான உள்பாங்குடன் பிடிவாதமாக இருப்பார்களாயின் நல்ல நிர்வாகத்தை ஒருபோதும் ஏற்படுத்த முடியாது என்பதுடன் உண்மையில் அவற்றை மாசுபடுத்துவதாகவும் இருக்கும். மேலும் அரசாங்க அலுவலர்கள் நியாயமான முறைப்பாடுகளைப் பெறுவதற்கு தயாராக இல்லாததும் அவற்றை கொண்டுவரும் பிரச்சனைகளை செவிமடுக்காது இருப்பதுடன் அவர்களை தூரத்தில் வைத்துப் பேணுதல் நெருங்கிய சம்பந்தமில்லாது நடாத்துதல் என்பன நல்ல நிர்வாகத்தை வேறு வழியில் திருப்பும்.

மிகையான சட்டபூர்வங்கள் மற்றும் முறைமைகள் மூலம் ஏற்படும் தாமதங்கள், நியாயமானதாகவும் நிர்வாக நேர்மையுடனும் தொழிற்பட தவறுதல், தவறான பொருள்கோடல் அத்துடன் அரசாங்க கொள்கை நடைமுறைகள் ஒழுங்குகள் அத்துடன் விதிகள் என்பவற்றை தவறாக பயன்படுத்தல் அத்துடன் முறைப்பாட்டாளர்களுடன் முன்னரே நியாயமான இணக்கத்தைப் பெற்றிருக்க கூடிய பிரச்சனைகளை சந்தித்து இணங்காணுவதில் தயக்கம் மறுப்பு, மனக்குறைகளை செவிமடுக்காது ஒரு பக்கசார்பாக ஆதரவளித்தல், உணர்ச்சியற்ற நிலை சிரத்தையின்மை போன்றவற்றால் சிறிய பிரச்சனைக்கு தீர்வு காண்பதில் முடிவற்ற தாமதங்களை ஏற்படுத்தல் என்பன போன்ற அலுவலர்களின் மற்றும் அதிகாரிகளின் செயற்பாடானது பொது நபரொருவர் முறையிடுவதற்கு தூண்டுகிறது. திணைக்களங்கள் அல்லது அதிகாரிகள் தாமதமான அமுல்படுத்தல் என்ற தீர்மானத்துடன் உடன்படுதல் பொதுவான நடைமுறையாகவுள்ளது.

அலுவலகமானது பெறப்பட்ட எண்ணிக்கையிலான முறைப்பாடுகளின் விவாகாரங்களை ஒழுங்குபடுத்தி நிர்வகித்துள்ளது. அலுவலகத்தின் பதவியணிகள் இன்னமும் நிரப்பப்படவில்லை. அலுவலகத்தில் கணக்காளர் அல்லது கணக்குப்பதியுநர் நியமிக்கப்படவில்லை. அலுவலகத்தில் சேவை புரிவதற்கு அலுவலர்கள் தயக்கம் காட்டுவது அவதானிக்கப்பட்டுள்ளது. போதியளவு மேலதிக நேர கடமைகளை நிறைவேற்றுவதற்கும் அல்லது அலுவலகங்களுடன் இணைக்கப்பட்டுள்ள ஏனைய முன்தேவைகளை பெறுவதற்கும் சந்தர்ப்பமின்மையே காரணமாக இருக்கலாம்.

சில பிரச்சனைகளும் கஷ்டங்களும் கோடிட்டு காட்டப்படும் அதேவேளை எனது கடமைகளை இலகுவாக நிறைவேற்ற கூடிய வகையில் அலுவலர்கள் திணைக்களங்கள் மற்றும் அதிகாரசபைகள் என்பவற்றின் மூலமான கணிசமானளவு ஒத்துழைப்பு கிடைக்கப்பெற்றமையை நான் குறிப்பிடுதல் வேண்டும்.

நான், நாம் எதிர்பார்த்த இலக்கை அடைவதற்கு சகல பிரச்சனைகளுக்கும் எதிராக சேவைபுரிந்த எனது அலுவலகப் பதவியணியினருக்கு ஆழ்ந்த நன்றியை தெரிவித்துக்கொள்ள கடமைப்பட்டுள்ளேன்.

## புள்ளிவிபரப் பகுப்பாய்வு

2015 ஆம் ஆண்டில் இவ்வலுவலகம் புலனாய்வுக்கும் அறிக்கைக்குமாகப் பாராளுமன்ற பொது மனுக்கள் குழுவினால் அனுப்பப்பெற்ற 158 முறைப்பாடுகளையும் மேலதிகமாக பொது மக்களிடமிருந்து நேரடியாக 962 முறைப்பாடுகளையும் பெற்றுள்ளது. 2014 ஆம் ஆண்டின் இறுதியில் மீதமாகவுள்ள 364 முறைப்பாடுகள் முடிவுபெறுவதற்குள்ளன. எனவே இவ்வருட மீளாய்வின் கீழ் கையாள வேண்டிய மொத்த முறைப்பாடுகள் 1541 ஆகும்.

அம்முறைப்பாடுகளில் பெரும்பான்மையானவை விசாரணை செய்யப்பட்டு அது தொடர்பான அறிக்கைகள் குறுகிய காலப்பகுதிக்குள் பொது மனுக்கள் குழுவிற்கு சமர்ப்பிக்கப்பட்டன. இவ்வலுவலகத்தினால் சமர்ப்பிக்கப்பட்ட சகல அறிக்கைகளும் அக்குழுவினால் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டு செயல்படுத்தப்பட்டன என்பது குறிப்பிடத்தக்க விடயமாகும்.

1055 முறைப்பாடுகள் சுருக்கமான விசாரணை மூலம் அத்துடன் 27 முறைப்பாடுகள் கட்சிகள் முன்னிலையில் விசாரணை மேற்கொண்ட பின்னர் முடிவுறுத்தப்பட்டன. மொத்தமாக 1082 முறைப்பாடுகள் விசாரணை செய்யப்பட்டன. மிகுதியாக 459 முறைப்பாடுகள் 2016 ஆம் ஆண்டுக்கு கொண்டு செல்லப்பட்டன.

முறைப்பாட்டாளர்கள் தொடர்பான விடயங்களில் கவனம் செலுத்துவதில் அலுவலர்கள் முறையற்ற தாமதங்களை ஏற்படுத்துமிடத்து இவ்வலுவலகமானது பல பிணக்குகளுக்கு சாத்தியமானளவு மிக விரைவாக பொருத்தமான நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளும் பொருட்டு அவர்களுடன் தொலைபேசி மூலமும் கடிதத்தொடர்பு மூலமும் ஏற்புடைய அரசாங்க அலுவலர்களுடன் தொடர்பு கொண்டு பிணக்குகளைத் தீர்ப்பதற்கு பெரும்முயற்சி எடுத்துள்ளது. பலமுறைப்பாட்டாளர்கள் தமது துயர்களை நாட்டின் ஜனாதிபதி பிரதமமந்திரி மற்றும் அமைச்சர்கள் ஆகியோருக்கு முறையீட்டை கவனத்திற்கு கொண்டுவந்துவிட்டு அதன் பிரதிகளை ஒம்புடல்மனுக்கு அனுப்புகிறார்கள். இச்செயற்பாட்டினால் பலமுகவர்கள் தமது நேரத்தையும் வளத்தையும் முறைப்பாட்டாளரெருவருக்காக விரயம் செய்கிறார்கள். சிலவேளை ஏற்புடைய அரசாங்க அலுவலர் அவற்றை அமுல்படுத்துவதற்கு இயலாதளவு முரணான கட்டளைகள் வழங்கப்படுகின்றன. ஏனைய நிறுவனங்களுக்கு தமது முறைப்பாட்டினை அனுப்பிவிட்டு இவ்வலுவலகத்திற்கு முறைப்பாட்டின் பிரதியை அனுப்புவதால் இவ்வலுவலகம் முறைப்பாட்டின் பிரதியை கொண்டு எந்த நடவடிக்கையும் மேற்கொள்ளமுடியாதுள்ளது. சில முறைப்பாட்டாளர்கள் விசாரணைகளை தொடங்குவதற்கு இவ்வலுவலகத்திற்கு போதுமான தகவல்கள் வழங்க தவறுகிறார்கள். உதாரணமாக குறிப்பிட்ட சேவைநிலையத்தில் இடமாற்றம் வழங்காமை அல்லது சேவை நீடிப்பு வழங்காமை என்பவற்றில் இழைக்கப்பட்ட அநீதியை அவர்கள் வாதிடும் போது இவ்வலுவலகம் விசாரணையை ஆரம்பிப்பதற்கு இடமாற்றம் பெறல் அல்லது சேவை நீடிப்பு செய்தல் தொடர்பான தீர்மானத்திற்கு முன்னர் சேவை நிலையமொன்றின் சேவைக்காலம் தொடர்பான தகவல்களைப் பெறுதல் வேண்டும். நியமனமொன்றிற்கான அவசியமான தகைமைகள் குறைவாக இருந்தும் நியமனத்தைக் கோரும் சந்தர்ப்பத்தில் முறைப்பாடு நியாயத்தை வெளிப்படுத்தாது இருக்கலாம். முறையற்ற தாமதத்தில் நிவாரணத்தை நாடுதல் இன்னொரு நிலையாகும். இந்நிலையில் முறையீடுகள் ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதில்லை. உதாரணமாக பதவி வெறிதாக்கல் அறிவித்தலைப் பெற்று சேவையாற்றிக்கொண்டிருக்கும் ஆளொருவர் விதிவிலக்கான காரணங்களின்றி அவ்வாறு சேவையாற்ற முடியாது. அவர் குறித்துரைக்கப்பட்ட மூன்று மாத காலப்பகுதியினுள் தனது பதவியை மீண்டும்

பெறுவதற்கு முயற்சித்தல் வேண்டும். நீதிமன்றம் தீர்க்க வேண்டிய சொந்தப்பிணக்குகள் விடயங்கள் ஒம்புட்ஸ்மனின் நியாயாதிக்கத்திற்கு அப்பாற்பட்ட விடயங்களாகும்.

2015 ஆம் ஆண்டில் அலுவலக நியமனங்கள் பதவி உறுதிப்படுத்தல் தொழில் முடிவுறுத்தல் பதவியுயர்வுகள் சம்பள முரண்பாடுகள் சம்பள உயர்வுகள் நிலுவைகள் பொலிஸ் அலுவலரினதும் அதேபோல் அரசாங்க அலுவலர்களினதும் அதிகார துஷ்பிரயோகம் செயல்புறக்கணிப்பு ஓய்வூதியங்கள் ஊழியர் சேமலாப நிதிக்கொடுப்பனவுகள் அதிகாரமற்ற நிர்மாணங்கள் தொல்லைகள் என்பன தொடர்பான முறைப்பாடுகள் குறிப்பிடத்தக்களவில் காணப்பட்டன. பல்கலைக்கழக அனுமதிகள் மற்றும் பாடசாலை அனுமதிகள் உரிமம் வழங்குதல் சேமிப்பு வைப்புக்களின் மீளளிப்பு என்பன தொடர்பான முறைப்பாடுகள் 2014 ஆம் ஆண்டுடன் ஒப்பிடும் போது குறைவற்ற முறைப்பாடுகளே கோவையிடப்பட்டுள்ளன.

அதே போல் அதிபர்கள் ஆசிரியர்கள் ஆகியோரின் இடமாற்றங்கள் சம்பள உயர்வுகள் சம்பள நிலுவைகள் படிக்க மற்றும் ஓய்வூதியம் என்பன தொடர்பாக அதிபர்கள் ஆசிரியர்களால் மிகவும் உயர்வான எண்ணிக்கையில் முறைப்பாடுகள் முன்வைக்கப்பட்டிருந்தன. சரியான நேரத்திற்கு அதிகாரிகளிடமிருந்து அறிக்கைகளை பெற்றுக்கொள்வது மிகவும் கடினமாகவுள்ளது. பாடசாலை அனுமதிகள் தொடர்பாக பல பெற்றோர்கள் முறைப்பாடுகள் செய்துள்ளார்கள் இன்னொரு உதாரணம் அதிகாரிகளின் தவறு காரணமாக 1996 ஆம் ஆண்டில் நடைபெற்ற போட்டிப் பரீட்சையொன்றில் மிகவும் உயர்ந்த புள்ளியைப் பெற்ற விண்ணப்பதாரியொருவர் நீண்ட விசாரணையொன்றின் பின்னர் 2011 ஆம் ஆண்டு பூலை மாதத்தினைத் தொடர்ந்து ஆசிரியராக இணைந்து செயலாற்ற முடிந்தது. இன்னொரு உதாரணம் மேலதிகாரி பரிந்துரைக்கு உடன்பட்டிருந்தும் மதகுருவாக இருக்கும் வலயக்கல்விப் பணிப்பாளர் அப்பரிந்துரையை நிறைவேற்றாது பிடிவாதமாக உள்ளார்.

அரசாங்கப் பாடசாலைகளில் தரம் 1 இற்கான அனுமதி தொடர்பாக அடிப்படை உரிமைகளின் பிரயோகம் ஒன்றின் மூலம் உயர் நீதிமன்றத்தினால் வழங்கப்பட்ட வழிகாட்டிகளை கல்வி அமைச்சு கைவிட்டது. ஆயினும் தமது தெரிவின்படி பாடசாலைகளுக்கான அனுமதியை பெற தவறிய சிறுவர்களின் அதிருப்தியடைந்த பெற்றோர்களிடமிருந்து வரும் சம்பந்தப்பட்ட முறைப்பாடுகளை புதிய விதிகள் குறைப்பதாக இல்லை. உண்மையில் அவ்வகையான முறைப்பாடுகளில் அதிகரிப்பு ஏற்பட்டுள்ளது.

இனம் சமயம் மொழி மற்றும் ஏனைய வகுதிகள் என்பன உட்பட இலங்கை மக்களின் சகல பிரிவுகளுக்கிடையில் ஒத்துழைப்பு மற்றும் பரஸ்பர நம்பிக்கை என்பவற்றை விருத்தி செய்வதன் மூலமும் கற்பித்தல் கல்வி மற்றும் தகவல் போன்ற துறைகளில் வேறுபாடுகள் மற்றும் பங்கம் என்பவற்றை நீக்குவதன் மூலமும் அரசு தேசிய ஒற்றுமையைப் பலப்படுத்த வேண்டும் என்னும் அரசு கொள்கைகளும் அடிப்படை கடமைகளும் அரசியலமைப்பின் உறுப்புரை 27(1)(5) இன் அத்தியாயம் VI இல் பிரகடனப்படுத்தப்பட்டன.

இலங்கை மத்திய போக்குவரத்து சபை தமது ஓய்வு பெற்ற அலுவலர்களின் நலன்களைப் பேணுவதில் கவனம் குறைவாகவுள்ள நிறுவனமொன்றாகும். 35 வருடங்களுக்கு மேலாக சேவையாற்றிய சில அலுவலர்களுக்கு அவர்களுடைய மானியங்கள் ஊழியர் சேமலாப நிதியம் போன்றன ஓய்வு பெற்ற பின்னர் வழங்கவில்லை. இச்சபையின் தவிசாளர் இவ்வலுவலகத்திலிருந்து பல பரிந்துரைகளை பெற்றும் ஓய்வு பெற்ற அலுவலர்களின் துயர் துடைக்க பயனுறுதிவாய்ந்த நடவடிக்கைகளை எடுக்கத்தவறியுள்ளார். மேலும் தமது சம்பள நிலுவை கிடைக்காமை சம்பந்தமாக ஓர் ஆசிரியரால் முன் வைக்கப்பட்ட முறைப்பாட்டை அதிகாரிகள் ஒப்புக் கொண்டுள்ளதுடன் போதுமான நிதி கிடைக்காமையே தாமதத்திற்கான காரணம் என அறிவித்துள்ளனர்.

அரசாங்க வங்கிகள் நியதிச்சட்டசபைகள் மற்றும் கூட்டுத்தாபனங்களின் வெற்றிடங்களை நிரப்புவதற்கு அல்லது பதவியுயர்த்துதல் தொடர்பாக விண்ணப்பதாரர்களைத் தெரிவு செய்யும் நேர்முகப் பரீட்சை சபைகளின் உறுப்பினர்களால் வேறுபாடு காட்டப்படுவதாக கூறப்படும் முறைப்பாடுகள் தொடர்ந்து பெறப்படுகின்றன. தெரிவுக்கான பிரமாணம் மற்றும் அத்தகைய பிரமாணங்களுக்கு ஒதுக்கப்படும் புள்ளிகள் போன்ற விபரங்கள் விண்ணப்பதாரிகளுக்கு நேர்முகப்பரீட்சைக்கு முன்னர் வெளிப்படுத்தப்படுவதில்லை என இவ்வலுவலகம் கண்டுபிடித்துள்ளது. நியாயமற்றமுறையில் நிராகரிக்கப்பட்டு அதிருப்தியை ஏற்படுத்தும் வகையில் பரீட்சார்த்திகளின் ஏனைய தகைமைகளை விட ஒப்பீட்டளவில் நேர்முகப்பரீட்சைக்கு உயர்புள்ளிகளை வழங்கி துஷ்பிரயோகம் செய்யப்பட்டுள்ளது.

பல்கலைக்கழக மானியக்குழு பல்கலைக்கழக துணைவேந்தர் மற்றும் உயர்கல்வி நிறுவனங்களின் தலைவர்கள் ஆகியோர் எமது அலுவலத்தால் மேற்கொள்ளப்படும் விசாரணைகளுக்கு பதில்கடிதம் அனுப்புவதிலும் திருப்திகரமான ஒழுங்குகளை மேற்கொள்வதிலும் காலந்தவறாது செயலாற்றுகின்றனர்.



அட்டவணை 1: புள்ளிவிபர பகுப்பாய்வு			
2014 ஆம் ஆண்டிலிருந்து கொண்டுவரப்பட்டு புலனாய்வு செய்யப்பட வேண்டிய முறைப்பாடுகளின் மீதி		421	
2015.01.01 ஆம் திகதியிலிருந்து 2015.12.31 ஆம் திகதி வரையான காலப்பகுதியில் பெறப்பட்ட முறைப்பாடுகளின் மொத்த தொகை			
அ. முறைப்பாட்டாளர்களிடமிருந்து நேரடியாகப் பெற்றது	962		
ஆ. பொது மனுக்கள் குழுவினால் புலனாய்வுக்காகவும் அறிக்கைக்காகவும் அணுகப்பட்டது.	158		
		1120	
2015 ஆம் ஆண்டில் புலனாய்வு செய்யப்பட வேண்டிய முறைப்பாடுகளின் மொத்த எண்ணிக்கை			1541
2015 ஆம் ஆண்டில் புலனாய்வு செய்யப்பட்ட முறைப்பாடுகளின் மொத்த எண்ணிக்கை.			
அ. சுருக்கமாக முடிவுறுத்தப்பட்ட முறைப்பாடுகளின் எண்ணிக்கை			
1. விசாரணையின்றி தீர்வு வழங்கப்பட்டது	73		
2. சமமான நிலையில் உள்ள நியாயசபை நிறுவனங்களில் மேற்கொள்ளப்பட்ட அதே முறையீடு என்பதால் புலனாய்வு செய்யாது நிராகரிக்கப்பட்டது.	140		
3. விசாரணை மேற்கொள்வதற்கு போதுமான தகவல் கிடைக்கப்பெறாமை	16		
4. பொருத்தமான செயற்பாட்டுக்கு ஏற்புடைய அதிகாரியை அணுகல்	28		
5. நிவாரணம் வழங்கக் கூடிய வழக்கு அல்லாதவை	32		
6. ஒம்புட்ஸ்மனின் சட்டநியாயாதிக்கத்திற்கு அப்பாற்பட்டவை	58		
7. முறைப்பாடு செய்வதில் மேலதிக தாமதம்	57		
8. சம்பந்தப்பட்ட நிறுவனங்களால் அனுப்பப்பட்ட அறிக்கையின் பின்னர் விலக்கப்பட்ட முறைப்பாடுகள்.	388		
		233	
9. ஏனைய நிறுவனங்களுக்கு முறைப்பாடுகளை அனுப்பிவிட்டு இந்நிறுவனத்துக்கு பிரதிகளாக அனுப்பப்பட்ட முறைப்பாடுகள்			
10. ஏனைய ஒம்புட்ஸ்மனுக்கு அனுப்பப்பட்ட முறைப்பாடுகள்	30		
		1055	
ஆ. கட்சிகள் முன்னிலையிலான விசாரணையின் பின்னர் புலனாய்வு செய்யப்பட்டு அறிக்கையிடப்பட்ட முறைப்பாடுகளின் மொத்த எண்ணிக்கை		27	
			1082
2015.12.31 ஆம் திகதியன்று புலனாய்வு செய்யப்பட்டு அறிக்கையிடப்பட வேண்டிய முறைப்பாடுகளின் மிகுதி.			459

## மாதாந்தப் பகுப்பாய்வு

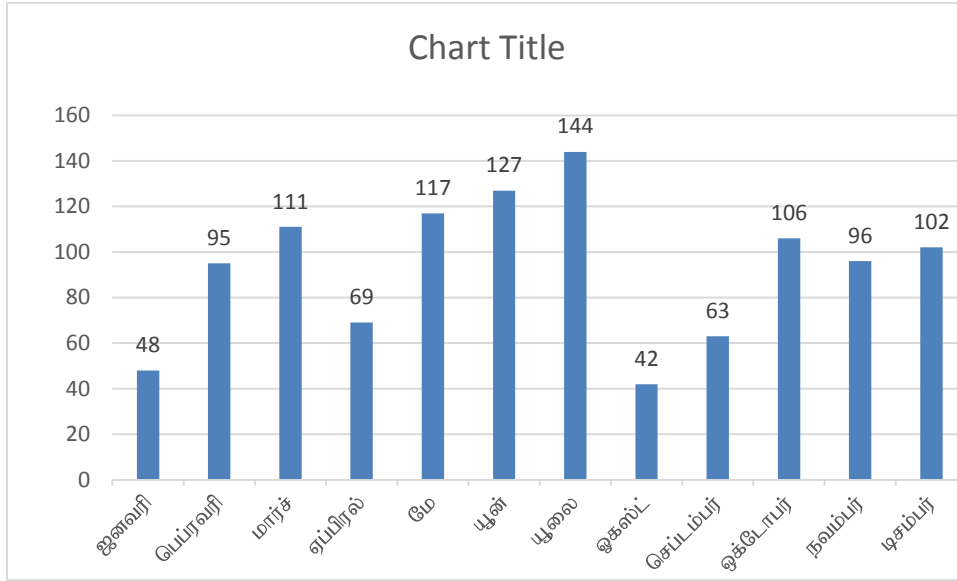
2014 ஆம் ஆண்டிலிருந்து கொண்டுவரப்பட்ட மிகுதி முறைப்பாடுகளுடன் 2015 ஆம் ஆண்டில் பெறப்பட்ட முறைப்பாடுகளுமாக மொத்தமாக பெறப்பட்ட முறைப்பாடுகள் 1541 ஆகும்.. யூலை மாதம் மிக உயர் எண்ணிக்கையிலான 144 முறைப்பாடுகள் பெறப்பட்டுள்ளன. ஓகஸ்ட் மாதம் 42 முறைப்பாடுகள் பெறப்பட்டுள்ளன.

### அட்டவணை 2:

2015 ஆம் ஆண்டில் ஒவ்வொரு மாதமும் கிடைக்கப்பெற்ற மொத்த முறைப்பாடுகள்

	மாதம்	மொத்தம்
1.	ஜனவரி	48
2.	பெப்ரவரி	95
3.	மார்ச்	111
4.	ஏப்பிரல்	69
5.	மே	117
6.	யூன்	127
7.	யூலை	144
8.	ஓகஸ்ட்	42
9.	செப்டம்பர்	63
10.	ஒக்டோபர்	106
11.	நவம்பர்	96
12.	டிசெம்பர்	102

	மொத்தம்	1120
--	---------	------



தாக்கல் செய்யப்பட்ட மொத்த முறைப்பாடுகளில் ஆண்கள் 788 ஆகவும் பெண்கள் 332 ஆகவும் உள்ளன.

**அட்டவணை 3 :**

2015 ஆம் ஆண்டில் கிடைத்த மொத்த முறைப்பாடுகளின் எண்ணிக்கை பால் அடிப்படையில் வகைப்படுத்தல்.

மாதம்	ஆண்	பெண்	மொத்தம்
ஜனவரி	36	12	48
பெப்ரவரி	73	22	95
மார்ச்	76	35	111
ஏப்பிரல்	55	14	69
மே	89	28	117
யூன்	96	31	127
யூலை	104	40	144
ஒகஸ்ட்	26	16	42
செப்டம்பர்	42	21	63
ஒக்டோபர்	70	36	106
நவம்பர்	56	40	96
டிசெம்பர்	65	37	102
மொத்தம்	788	332	1120

## மாவட்டப் பகுப்பாய்வு

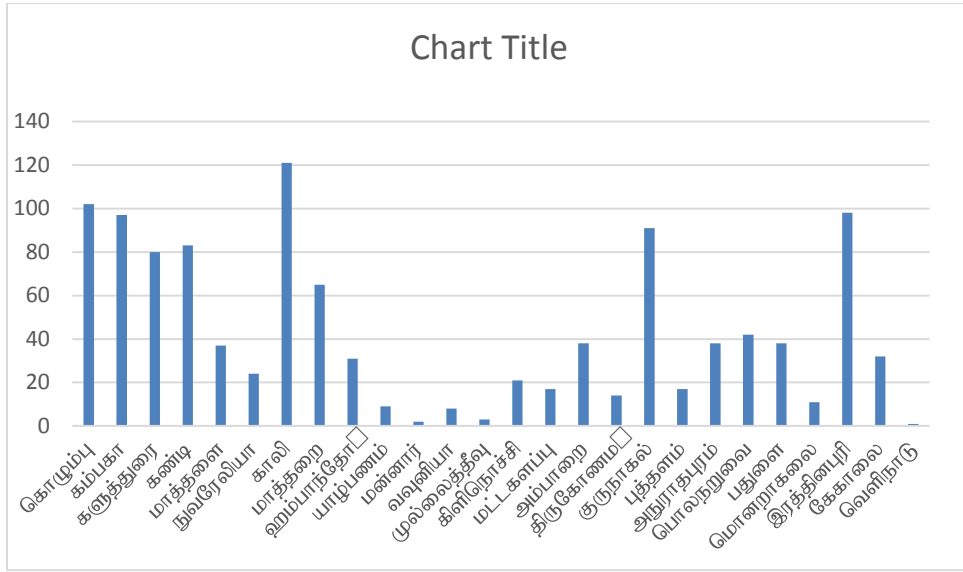
2015 ஆம் ஆண்டில் பெறப்பட்ட முறைப்பாடுகளில் பெரும்பாலான எண்ணிக்கையில் காலி மாவட்டத்தில் (121), கொழும்பு மாவட்டத்தில் இருந்து (102) அத்துடன் இரத்தினபுரி மாவட்டத்தில் (98) முறைப்பாடுகள் பெறப்பட்டன.

### அட்டவணை 4 :

முறைப்பாட்டாளர்கள் குடியிருக்கும் மாவட்ட அடிப்படையில் 2015 ஆம் ஆண்டில் பெறப்பட்ட மொத்த முறைப்பாடுகளின் வகைப்படுத்தல்.

மாவட்டம்	முறைப்பாட்டாளர்களின் எண்ணிக்கை- 2015
கொழும்பு	102
கம்பகா	97
களுத்துறை	80
கண்டி	83
மாத்தளை	37
நுவரேவியா	24
காலி	121
மாத்தறை	65
ஹம்பாந்தோட்டை	31
யாழ்ப்பாணம்	09
மன்னார்	02
வவுனியா	08
முல்லைத்தீவு	03
கிளிநொச்சி	21
மட்டகாப்பு	17
அம்பாறை	38
திருகோணமலை	14
குருநாகல்	91
புத்தளம்	17
அநுராதபுரம்	38
பொலநறுவை	42
பதுளை	38
மொனறாகலை	11
இரத்தினபுரி	98

கேகாலை	32
வெளிநாடு	01
மொத்தம்	1120



## விடய பகுப்பாய்வு

2015 ஆம் ஆண்டில் அலுவலக நியமனங்கள், பதவி உறுதிப்படுத்தல், தொழில் முடிவுறுத்தல், பதவியுயர்வுகள், சம்பள முரண்பாடுகள், சம்பள உயர்வுகள், நிலுவைகள், பொலிஸ் அலுவலரினதும் அதேபோல் அரசாங்க அலுவலர்களினதும் அதிகார துஷ்பிரயோகம், செயல்புறக்கணிப்பு, ஓய்வூதியங்கள், ஊழியர் சேமலாப நிதிக்கொடுப்பனவுகள், அதிகாரமற்ற நிர்மாணங்கள் தொல்லைகள் என்பன தொடர்பான முறைப்பாடுகள் குறிப்படத்தக்களவில் காணப்பட்டன.

## அட்டவணை 5

விடயம் சார்பாக 2015 ஆம் ஆண்டு காலப்பகுதியில் கிடைக்கப்பெற்ற அரசாங்க அலுவலர்களுக்கு எதிரான மொத்த முறைப்பாடுகளின் எண்ணிக்கை.

	2015
1. நியமனம் பதவியில் உறுதிப்படுத்தல் முற்றேதியிடல்	105
2. தொழில் முடிவுறுத்தல் மீளாமர்த்தல் பதவி நீடிப்பு	107
3. பதவியுயர்வுகள் பதவி மூப்பு	61
4. காணி அனுமதிப்பத்திரம் அரச காணிகள் வழங்குதல்	139
5. தாமதிப்பு தகுதியின்மை அலட்சியம் தத்துவ துஷ்பிரயோகம்	97
6. சம்பள முரண்பாடுகள் சம்பள உயர்வுகள் நிலுவைகள் படிகள்	48
7. ஓய்வூதியம் விதவைகள் அநாதைகள் ஓய்வூதியம்	111
8. நடட்சு வறுமை நிவாரணம் சமுர்த்தி	41
9. இடமாற்றம்	48
10. கனாமி உதவிகள்	-
11. பல்கலைக்கழகம் பாடசாலை அனுமதி பரீட்சை பெறுபேறுகள்	88
12. ஊ.சே.நி ஊ.ந.நி மானியம்	28
13. அதிகாரம் செயல்புறக்கணிப்பு தொடர்பான பொலீஸ் துஷ்பிரயோகம்	20
14. அதிகாரமளிக்கப்படாத கட்டட நிர்மாணங்கள் தொல்லைகள்	33
15. கடன்கள் மீளளிப்புக்கள் மீள் அட்டவணைப்படுத்தல்	13
16. உரிமம் கட்டட அனுமதிப்பத்திரம்	13
17. மின்சாரம் நீர் தொலைத்தொடர்புகள் தொலைத்தொடர்பு துண்டித்தல்	12
18. வேலைத்தளத்தில் துன்புறுத்தல்	30

19.	வீதிகள்	18
20.	பல்வேறு வகையானவை	108
	மொத்தம்	1120

**அமைச்சு அரசாங்க நிறுவனங்களின் பகுப்பாய்வு**

அரசாங்க நிர்வாக உள்நாட்டலுவல்கள் அமைச்சு(247) கல்வி உயர் கல்வி அமைச்சு(190) ஆகியவற்றில் உள்ள அலுவலர்களுக்கு எதிரான முறைப்பாடுகளே மிகவும் அதிகமாக காணப்பட்டன. காணி அனுமதிப்பத்திரம் மற்றும் மானியங்கள் வழங்கல் தொடர்பாக பிரதேச செயலகங்களுக்கு எதிராக மேற்கொள்ளப்பட்ட முறைப்பாடுகளே பெரும்பான்மையாகக் காணப்பட்டன. ஏற்புடைய சட்டத்தில் சொத்துரிமை சட்டம் பற்றி தெளிவாக குறிப்பிடப்பட்டிருந்ததும் உடமை குடியிருப்பு தொடர்பான பிரச்சனைகளுக்கு தீர்வு காணுவது சிறிய விடயமல்ல. காணி அனுமதி மானியங்கள் வழங்குவதில் பிரதேச செயலகங்களில் தொழில்புரியும் சில அலுவலர்கள் வெளிப்படையாக நடந்து கொள்ளவில்லை.

**அட்டவணை 6 :**

2015 ஆம் ஆண்டில் அமைச்சுக்கள் திணைக்களங்கள் அதிகாரசபைகள் அரசாங்க நிறுவனங்கள் என்பவற்றில் பணிபுரியும் அலுவலர்களுக்கு எதிரான முறைப்பாடுகளின் எண்ணிக்கை.



அமைச்சு திணைக்களம் அதிகாரசபை	எண்ணிக்கை 2015
அரசாங்க நிர்வாகம்	247
கல்வி மற்றும் உயர்கல்வி	190
கூட்டுத்தாபனங்கள் அதிகாரசபைகள்(CPC,CEB,SLPA,RDA)	60
அரசாங்க சேவைகள் ஆணைக்குழு(மத்திய மற்றும் மாகாணம்)	17
பாதுகாப்பு மற்றும் உள்ளக பாதுகாப்பு	78
மாகாண சபைகள் மற்றும் உள்ளூராட்சி சபை	75
போக்குவரத்து(SLCTB,CGR,CMV)	42
சுகாதாரம் மற்றும் சுதேச மருத்துவம்	49
தொழில்	09
நிதி	09
விவசாயம்	26
அரசு வங்கிகள்	15
ஓய்வூதியம்	58
நீதி	36
நீர்பாசனம் மற்றும் மகாவலி அதிகாரசபை	33
தபால் மற்றும் மகாவலி அதிகாரசபை	16
சமூகசேவை சமுர்த்தி ரெப்பியா(REPPIA)	08
காணிகள் மற்றும் காணி சீர்திருத்த ஆணைக்குழு	31
கூட்டுறவு அபிவிருத்தி	05
தேசிய நீர் விநியோகம் மற்றும் வடிகால் அமைப்புச் சபை	13
பதிவாளர் நாயகம்	01
காடுகள்	03
பெருந்தோட்டங்கள்	05

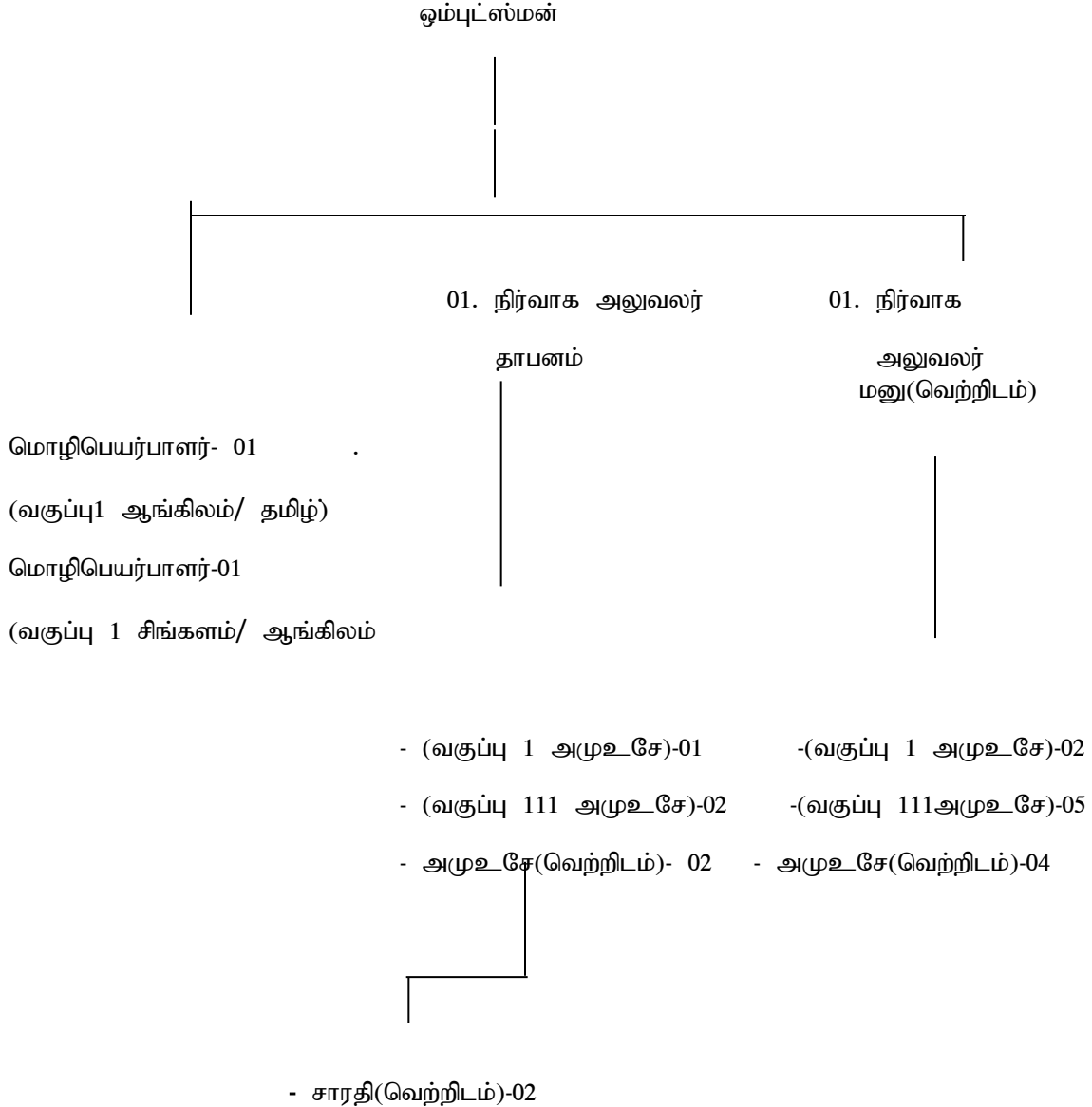
ஏனையவை	94
மொத்தம்	1120

### அலுவலகப் பதவியணியினர்கள்

இவ்வலுவலகம் 30 பதவியணியினர்களை அங்கீகரித்துள்ளது. ஆயினும் நிறுவன அமைப்பு வரைபடம் காட்டுவது போல் 2015 ஆம் ஆண்டின் இறுதியில் இவ்வலுவலகத்தில் 18 அலுவலர்கள் மட்டுமே இணைக்கப்பட்டுள்ளனர்.

(வரைபடத்தை பார்க்கவும்)

### நிறுவன அமைப்பு வரைபடம்



- (அலுவலகப்பணியாளர் வகுப்பு11)(வெற்றிடம்) -02
- (அலுவலகப்பணியாளர் வகுப்பு111) – 04
- அலுவலகப் பணியாளர்(ஒப்பந்தம்) -01

### வருடாந்த வரவு செலவுத்திட்டம்

மீண்டெழும் செலவீனங்களுக்காக ரூபா 13640000.00 தொகையும் மூலதனச்செலவாக ரூபா 500000.00 தொகையுமாக மொத்தமாக ரூபா 14140000.00 தொகை (ரூபா 2790000.00 மேலதிக ஒதுக்கங்கள் உள்ளடங்கலாக) 2015 ஆம் ஆண்டிற்கு ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது. இவ்வருடத்திற்கான உண்மைச்செலவீனமானது ரூபா 11856000.00 தொகையும் சேமிப்பு ரூபா 2284000.00 தொகையும் ஆகும்.

### தலைப்பு 22

#### நிர்வாகத்திற்கான பாராளுமன்ற ஆணையாளர் அலுவலகம்

01- நடைமுறை செயற்பாடுகள்;

01- பொது நிர்வாகமும் தாபன சேவைகளும்

ரூபா 000

பொருள்	விவரணம்	2015 தேறிய ஏற்பாடு	2015 செலவீனம்
	மீண்டெழும் செலவீனம்	13640	11828
	தனிநபர் வேதனாதிகள்	8163	8099
1001	சம்பளங்களும் கூலிகளும்	4107	4082
1002	மேலதிக வேலை நேரமும் விடுமுறை கொடுப்பனவுகள்	80	42
1003	ஏனைய படிகள்	3976	3975
	பிரயாணச்செலவுகள்	480	266
1101	உள்நாடு	30	8
1102	வெளிநாடு	450	258
	விநியோகங்கள்	610	532

1201	காகிதாதிகள் அலுவலக உபகரணங்கள்	300	297
1202	எரிபொருள்	300	227
1203	உணவும் சிற்றுண்டி சீருடை	10	08
	பராமரிப்பு செலவு	<b>882</b>	<b>411</b>
1301	வாகனங்கள்	402	302
1302	பொறித்தொகுதி மற்றும் உபகரணங்கள்	150	109
1303	கட்டடம் மற்றும் நிர்மாணம்	330	-
	ஒப்பந்த சேவை	<b>3105</b>	<b>2218</b>
1401	போக்குவரத்து	120	16
1402	தபால் தொலைத்தொடர்பு	450	448
1403	மின்சாரம் மற்றும் நீர்	250	214
1404	வாடகை மற்றும் உள்வூர் வரிகள்	2250	1526
1405	ஏனையவை	35	14
	இடமாற்றம்	400	302
1505	சந்தா மற்றும் பங்களிப்பு நிதி	400	302
	மூலதனச்செலவீனம்	<b>500</b>	<b>28</b>
	மூலதனச் சொத்துக்களை கொள்ளல்	400	28
2102	தளபாடங்கள் மற்றும் அலுவலக உபகரணம்	400	28
	கட்டியெழுப்பும் இயலளவு	100	-
2401	பயிற்சி மற்றும் கட்டியெழுப்பும் இயலளவு	100	-
	மொத்த செலவீனம்	<b>14140</b>	<b>11856</b>
	மொத்த நிதி	<b>14140</b>	<b>11856</b>
	நிதியிடல்	14140	11856
	உள்நாடு		

## மக்களின் பின்னூட்டல்

பெறப்பட்ட முறைப்பாடுகளின் அளவானது அரசாங்கத்துறையினால் மேற்கொள்ளப்பட்ட முறையற்ற நிர்வாகம் தொடர்பாக சார்த்தப்பெற்ற முறைப்பாடுகளுக்கு எதிராக ஒம்புட்ஸ்மன் அலுவலகத்தில் நிறைவேற்றப்படும் விரைவான அத்துடன் செலவற்ற குறைத்தீர்ப்பு முறையில் பொதுமக்கள் கொண்டுள்ள நம்பிக்கையின் மட்டத்தை தெளிவாக சுட்டிக் காட்டுவதாக உள்ளது. முறைப்பாடுகளில் ஏறக்குறைய 30 வீதமானவற்றிற்கு வெற்றிகரமான தீர்வு வழங்கப்பட்டதுடன் ஏனைய சில பரிந்துரைகள் இன்னமுனம் நிறைவேற்றப்படவில்லை. ஏற்புடைய நிறுவனங்களிடமிருந்து அறிக்கைகள் கோரப்பட்ட பின்னர் பரிந்துரைகள் வழங்கப்படுகின்றன. அநீதியால் அந்நபர் துன்பப்படவில்லை என்ற காரணத்தினாலோ அன்றி அல்லது ஒம்புட்ஸ்மன் தவறான தீர்மானத்தை வழங்கியுள்ளார் என்ற காரணத்தினாலோ அன்றி அதிகாரிகள் அவ்விடயங்களில் தனிப்பட்ட விபரங்களை கருத்தில் கொள்வதனால் அப்பரிந்துரைகளை நிறைவேற்றுவதற்கு மறுக்கிறார்கள். சிலவேளைகளில் தடைகளை அல்லது முன்நிகழ்வு வாதங்களைப் பயன்படுத்துகிறார்கள். அநீதி ஏற்பட்டுள்ளதா என தீர்மானிப்பதே ஒம்புட்ஸ்மனின் புலனாய்வின் நோக்கமாக உள்ளதுடன் அதற்கு ஏற்ப அவற்றுக்குப் பரிகாரங்கள் வழங்கப்படுகிறது என்பது ஆட்சேபிக்க முடியாதுள்ளது. பரிகாரமின்றிய தீர்மானமொன்றானது பெறுமதியற்றதாகும்.

ஆயினும் உதாரணமாக மக்கள் வங்கி போன்ற ஏனைய சில நிறுவனங்கள் வழக்கமாக பரிந்தரைகளை அக்கறையுடனும் நியாயமான முறையிலும் பரிந்துரைகளை கருத்திலெடுக்கிறார்கள். அதேவேளை பொலிஸ் திணைக்களம் பரிந்துரைகளை அலட்சியம் செய்வதுடன் நொண்டிச் சாட்டுக்களை சமர்ப்பிக்கும் மிகவும் மோசமான நிறுவனமாகவுள்ளது. இது தொடர்பாக கண்காணிப்பு பொலிஸ் அத்தியட்சகர் தனிப்பட்ட அவதானத்தை செலுத்துதல் அவசியமான விடயமாகவுள்ளது.

எல்.ஏ.திஸ்ஸ ஏக்கநாயக்க  
நிர்வாகத்திற்கான பாராளுமன்ற ஆணையாளர்  
(ஒம்புட்ஸ்மன்)

**PERFORMANCE REPORT OF THE  
PARLIAMENTARY COMMISSIONER  
FOR ADMINISTRATION**

**2015**

**Report of the Parliamentary Commissioner for Administration – 2015**  
**In Terms of Section 18 of the Parliamentary Commissioner for**  
**Administration Act No 17 of 1981**

**Introduction**

The history of Ombudsman as it was originally called and is still called today by the overwhelming number of institutions and scholars, dates back to the nineteenth century. In 1809, the Swedish Parliament made the decision to appoint an Ombudsman to “supervise the king, and his office and courts for Riksdag”. Nowadays the typical Ombudsman has responsibilities which go far beyond these tasks. However, the Swedish origin is only the root of the Ombudsman *strictu sensu*. Looking at the key idea behind the establishment of the Ombudsman, which is the delivery of justice to citizens by providing an easily accessible body, authorised to supervise the public administration and investigate individual complaints.

There is no one universal definition to an Ombudsman. However, there is widespread understanding that an Ombudsman is an Institution that receives, investigate and report on complaints about actions (or lack thereof) by the public administration.

The concept of such an independent body which is accessible to all and has the power to control the public administration of a country is recognized nearly worldwide and has been incorporated into different national legal systems. Today, the International Ombudsman Institution, a world-wide umbrella organization counts 147 public sector member organizations in 87 jurisdictions on all continents.

The founders of the Swedish original did not place human rights at the core of the Institution’s concern. However, when the concept of the Ombudsman started operating around the world, traditionally, the idea of the Ombudsman Institution should be a watchdog and guardian of citizens human rights began to take roots. As Keith rightly put it “good administration is after all an essential human right”. The core tasks of the Ombudsman Institution as supervisor of administrative actions oftentimes has a human right component due to the fact that maladministration can cause infringement of essential human rights. Many newly established Institutions in the post-communist states in Eastern Europe as well as in Central Asia were vested with an explicit mandates to protect human rights. Once the UN High Commissioner for Human Rights, stressed the important role of Ombudsman even if they are not mandated explicitly with protection of human rights. It was observed the nexus between the Ombudsman’s task to address “weak dysfunctional institutions of governance” and the obligation of states to “alleviate human rights conditions”.

The UN General Assembly Resolution 63/169 on the role of Ombudsman refers to human rights standards that should be reflected in forming the mandate of Ombudsmen in turn allowing them to adhere to these standards in their work. Part of these standards is the access to justice including effective remedy, access to courts, fair trial, redress, judicial protection, due process, legal certainty, undue delay, reasonable time and non-discrimination. The Resolution underlines “the importance of the autonomy and independence of the Ombudsman and stresses that these institutions” can have a proactive role by advising “the Government with respect to bringing national legislature and national practice in line with their international human rights obligations”.

The UN General Assembly Resolution 65/207 on the role of the Ombudsman reiterates the statements made in Resolution 63/169, with the work of the International Ombudsman Institution with satisfaction, encourages states to “consider the [...] strengthening of independent and autonomous Ombudsman” and encourages Ombudsman to “operate as appropriate, in accordance with Paris Principles”.

These resolutions also refer to the role Ombudsman play “in promoting good governance in public administration”. “Good governance” can be understood as a transparent, fair, all-inclusive and representative process of decision making and how these decisions are implemented by the administration. Ombudsman’s Institutions are important for monitoring the implementation of these decisions.

In addition, Ombudsman’s Institutions also help to overcome the limits of traditional court systems; there is an inherent “power imbalance between the government and those it governs”. However, the traditional court system cannot fully address this structural problem. Going to court or a tribunal is a question of affordability and, of several instances are required to achieve redress, the dimension of time is added on top of it. Even the best legal aid system cannot fully abolish these aspects. On the other hand “the government always has deep pockets” and time is not an issue. Furthermore, the Ombudsman is often more effective than a court in addressing administrative shortcomings, because the Ombudsman has the power to point out systematic issues based on the number of complaints received over years. It is also a very flexible and cost-effective means. In addition, an Ombudsman Institution has advantages over a traditional court system as it generally provides for a low-threshold access especially for vulnerable groups of the population and this helps to “strengthen their capacity to seek a remedy”.

The need for an office of the Ombudsman was first mooted in Sri Lanka at the South East Asian conference of jurists in January 1966. Article 156 of the 1978 Constitution of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka enjoined Parliament to provide for the establishment of the Parliamentary Commissioner for Administration (Ombudsman). Parliament passed the Parliamentary Commissioner for Administration Act No.17 of 1981, which established the office and defined its powers, duties and functions. Subsequently the Parliamentary Commissioner for



Administration (amendment) Act No.26 of 1994 which amended section 10 of the original Act, enabled the Ombudsman to entertain such written complaints or allegations of infringements of fundamental rights or other injustices directly from members of the public, subject to informing the Public Petitions Committee on the action taken thereon by the Ombudsman.

The Ombudsman is required at the conclusion of the investigation, to determine whether the decision, recommendation, act or omission of the public officer concerned complained of, was contrary to law, unjust, oppressive or improperly discriminatory or made in the improper exercise of his discretion.

Where the Ombudsman is satisfied after due investigation that a person's fundamental rights has been violated by a public officer or has suffered an injustice at the hands of such officer, he makes a determination to that effect.

By way of relief to the person affected, the Ombudsman may recommend that the act of the public officer concerned, be reconsidered, rectified, cancelled or varied and require the head of the institution to which the public officer belongs, to notify within a specified time, the steps which he proposes to take to give effect to the recommendation. The ombudsman has motivated the government and other establishments in the delivery of timely, quality service to the public. One of the greatest strengths of the institution is its ability to allow the complainant to pursue the course of justice relatively cheaply and speedily with no cost which is valuable considering that most of the complainants belong to the less fortunate classes of the society.

The Ombudsman system provides a forum which enables citizens to have access to an independent, impartial and inexpensive dispute resolution mechanism which can resolve their grievances, protect their fundamental rights and restore their dignity and confidence in the democratic process.

Good governance is a basic requirement of modern society. The government machineries responsible for carrying out routine business of administration are vested with vast powers to run the administration smoothly in the best interests of the public at large. The powers so given do not mean that the same are to be applied in violation of rules, regulations, natural justice and equity. The office of the Ombudsman has been established to diagnose, investigate, redress, and rectify the injustices if any done to a person through maladministration during the process of running routine administration. The exercise of the powers arbitrarily or refusal and delaying tactics in the discharge of official obligations for corrupt or biased motives is the main factor to be considered and rectified by the institution of Ombudsman.

### **Observations and Comments**

Many of the complaints lodged and were inquired into, established that they were connected to matters in which it was essential either for a department or government or for a statutory authority such as a Corporation or Board to act in accordance with the laws as they had

been enacted by Parliament. Also these complaints often related to the failure to act according to subsidiary rules and regulations even though such rules and regulations were embodied in Establishment Codes. Sometimes, procedures enjoined to be observed in the regulations and rules, even if they were prescribed in manuals, had not been followed.

There were some cases where the grievances borne by a complainant had occurred owing to the negligence of administrators and authorities to implement fairly, and without discrimination, governmental policies and procedures. Additionally, a lack of understanding and inflexible severity were noticeable where policy or procedure was followed.

An easily removable cause for complaint constantly arose from the insensitivity of the bureaucracy, be it in government, departments or statutory bodies. Letters were regularly never replied to, inquiries by clients of services or by affected officers were unanswered, and a lack of courtesy towards individuals had irked many of the petitioners.

Supercilious behavior among public officials needs to be eschewed. It would contribute to more satisfactory public relations which is an essential element in good administration. There is a remarkable absence of good public relations in most components of the public sector. And not to provide information at a time when information is regarded to be a vital ingredient of administration is indicative of ignorance on the part of officials, or simple indifference.

There were complaints about promotions to higher positions in service not being given according to merit or seniority or being given after a long undue delay. At times recruitment to vacant positions being done without attention being paid to conditions contained in advertisements or schemes of recruitment. Large number of complaints received relating to the delays in the payment of pensions and wrong calculation of the same. In quite a number of these cases, the complainants were correct and to worsen their sense of grievances, replies to numerous and repeated inquiries had never being given.

There have been instances of some public officials having either ignored laws, regulations or rules or giving to them interpretations according to their own whims. Officials executing their duties forget that in the course of committing wrong actions that the natural rights, fundamental rights, human rights have been violated causing to individuals a deprivation of legitimate dues and in addition pain of mind. In handling vacation of post, actions natural justice has been ignored and in paying only after inexcusable delays the pension gratuities. Delays in these instances have been on flimsy grounds, and causes even pecuniary loss because the value of money had depreciated. Also, in waiting for their dues individuals have got indebted while trying to tide over the period of delay.

I have noticed that some officials are disinclined or unable to settle issues conciliatorily. Furthermore, it had been noticed that some officials apparently are not competent enough or are unable to deal with issues especially in regard to questions of disputes. Such officials often are inclined to discharge fairness and equity and seek to justify their actions by recourse to legalism or officiousness. This practice of not settling issues cordially stems from the attitude of treating a complainant as an adversary and adopting an unwillingness to accept official fallibility. It is wrong to consider such fair settlement as capitulation, and it is better for officials to admit that a wrong could have happened and then endeavour to correct it.

Whenever an inquiry or investigation into complaint was pursued, officials expended time and effort in trying to justify a decision or action without paying due heed to sense of justice or the fairness of an issue in dispute. Regardless of the gravity of the wrong done and its deleterious effects on individual citizens, officials seem to have continued in persisting in taking the same sort of wrongful action or spurious decisions despite the justifiable complaints that are made against them.

It never enhances good administration and indeed vitiates it if public officials persist in being adversarial in attitude. Furthermore, it detracts from good administration if public officials do not readily receive them and listen to citizens bringing in legitimate complaints, but instead treat them with distance and remoteness.

The commoner complaints stem from adherence by officials and authorities to too much legalism and formality which occasions delays; failure to employ reasonableness and administrative fairness, misinterpretation and wrongful use of government policies, procedures, regulations and rules; reluctance and refusal to meet and sort out problems with the complainants which could then have led to an earlier equitable settlement; resorting to unilateral action without listening to the aggrieved; interminable delays in taking decisions to solve simple issue; hostile disposition, insensitivity and indifference towards the sufferer from unjust action. It has been common practice for departments or authorities who agree with the determination to delay its implementation.

With all the above difficulties, the office managed to dispose a fair number of complaints received. The cadre of the office has not been filled. There is no accountant or a book-keeper appointed to the office. Reluctance of officers to serve in this office is noticeable. It may be due the absence of an opportunity to perform adequate overtime duties or to receive any other perquisites associated with offices.

While problems and difficulties have been somewhat highlighted I should state that at the same time there has been considerable degree of co-operation extended by officials, departments and authorities which enabled me to discharge my duties more easily.

I owe a profound debt of gratitude to the staff in my office, who have worked against all odds to achieve the target we were aiming at.

### **Statistical Analysis**

This office received 962 complaints directly from the members of the public in addition to 158 complaints which were referred by the Public Petitions Committee of the Parliament, for investigation and reporting during the year 2015. There were 421 complaints awaiting disposal at the end of year 2014, thus making a total of 1541 complaints to be dealt with during the year under review.

A majority of those complaints were inquired into and reports thereon were submitted to the Public Petitions Committee within a short period. It is noteworthy that almost all the reports submitted by this office were accepted and acted upon by the Committee.

1055 complaints were disposed of summarily and 27 dealt with after interpartes inquiry making a total of 1082 disposals during the year, leaving a balance of 459 complaints carried over to the year 2016.

This office has endeavored to settle as many disputes as possible expeditiously, contacting the relevant public officers over the telephone and writing to them to take suitable action, such as in cases where the officers have unduly delayed in attending to the matters concerning the complainants. Many complainants habitually bring their grievances to the attention of the President of the country, Prime Minister, Ministers of the Cabinet and other agencies, with copies to the Ombudsman. This conduct results in several agencies expending their time and resources on a single complaint and sometimes giving contradictory orders, which the relevant public officer may be at a loss to implement. Therefore, this office does not act on copies of complaints sent to others. There are other complainants who fail to provide sufficient information in order for this office to commence inquiries: for example information regarding the period of service in a station prior to seeking a transfer or seeking to remain in a station when they allege injustice in failing to grant a request for a transfer or an extension of service in that particular station. In others, the complaint may not disclose an injustice ex-facie, as in the case where an appointment is sought despite the lack of qualifications necessary for such an appointment. Undue delay in seeking relief is another ground on which complaints are rejected. For instance, a person who has been served with a vacation of post notice, unless due to exceptional circumstances preventing him from doing so, must seek to be restored his post within the stipulated three month period. Private disputes and matters dealt with by court judgments fall outside the jurisdiction of the Ombudsman.

There was a significant number of complaints regarding appointments to office, confirmation, termination of employment, promotions, salary anomalies, increments, arrears, abuse of power/inaction by police officers as well as other public servants, pensions, employees provident fund payments, unauthorized constructions and nuisances made during the year 2015. However, the number of complaints filed regarding university and school admissions, issuing of licenses and refund of savings deposits showed a decrease as opposed to 2014.

Similarly a very high number of appeals were tendered by principals and teachers regarding their transfers, increments, promotions, arrears of wages, allowances, and pensions. At times it was difficult to get the reports from the authorities in time. Many parents were making allegations regarding school admissions. In one instance due to a mistake made by the authorities an applicant who had scored very high marks at a competitive examination held in 1996 to join as a teacher managed to succeed in July 2011 after a prolonged inquiry. In another instance although the superior officer had agreed to comply with the recommendation, the zonal director who is a priest, was rather adamant not to carry out the same.

The guidelines issued by the Supreme Court in a fundamental rights application on the admission of children to grade 1 in state schools have been abandoned by the Ministry of Education. However, the new rules have in no way reduced the number of related complaints from disappointed parents whose children failed to gain admissions to schools of their choice. In fact there has been an increase in the number of such complaints.

The directive principles of State policy and fundamental duties enunciated in chapter VI of the Constitution Article 27(5) states “The State shall strengthen national unity by promoting co-operation and mutual confidence among all sections of the people of Sri Lanka, including the racial, religious, linguistic and other groups, and shall take effective steps in the fields of teaching, **education** and information in order to eliminate discrimination and prejudice”.

The Sri Lanka Central Transport Board is one institution which cares very little for the well being of its retired employees. These employees, some having served the Board for over 35 years, have not been paid their Gratuities and Employees’ Provident Fund dues for many years after retirement. The Chairman of the Board has failed to take effective steps to alleviate the suffering of these retired employees, despite several recommendations from this office. Similarly in the matter of a teacher who lodged a complaint regarding not receiving her arrears of salary, the authorities whilst admitting the same, informed that the lack of funds received by them was the reason for the delay.

The number of complaints of alleged discrimination by members of interview boards in the selection of candidates for appointment to vacancies or promotions in state banks, statutory boards and corporations continue to be the cause of many complaints. This office found that

criteria for selection and the marks to be allotted for such criteria are often not disclosed to the applicants for vacancies prior to the interviews. The high quota of marks allocated for performance at interviews as a proportion relative to the other qualifications of the candidates is often abused, giving rise to much discontent amongst those unfairly disqualified.

The University Grants Commission, the Vice Chancellors of universities and the heads of Institutes of higher education continue to be prompt in replying our letters and making satisfactory arrangements to be represented at the inquiries at this office.

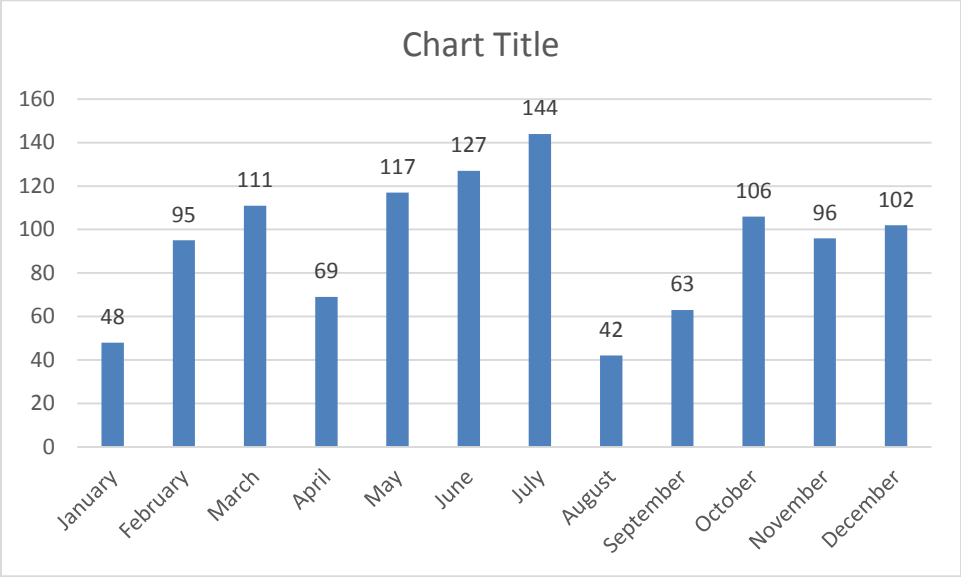
<b>Table: 1 STATISTICAL ANALYSIS.</b>			
Balance complaints to be investigated, carried over from the year 2014		421	
Total number of complaints received during the period 01.01.2015 to 31.12.2015			
(a). Directly from complainants.	962		
(b). Referred for investigation and report by the Public Petitions Committee.	158		
		1120	
Total number of complaints to be investigated during the year 2015			1541
Total number of complaints investigated during the year 2015			
(a).Number of complaints concluded summarily			
(1). Settled without inquiry.	73		
(2). Disposed without investigating due to the same complaint being made to a parallel tribunal/ institution.	140		
(3). Inadequate information to proceed to inquiry.	16		
(4). Referred to relevant authority for suitable action.	28		
(5). No case made out for relief.	32		
(6). Outside the jurisdiction of the Ombudsman.	58		
(7). Inordinate delay in making the complaint.	57		
(8). Complaints which were dismissed after considering the reports sent by the relevant institutions.	388		
(9) Copies directed to this office, having sent the complaints to other institutions.	233		
(10) Complaints directed to other ombudsman offices	30		
		1055	
(b). Total number of complaints investigated and reported on after inter-partes inquiry.		27	
			1082
Balance number of complaints to be investigated and reported on as at 31.12.2015.			459

### **Monthly Analysis.**

Total number of complaints received during the year 2015 along with the balance brought forward from the year 2014 was 1541. The highest number of 144 complaints was received in July, and in August only 42 complaints were lodged.

**Table: 2 - Total Numbers of Complaints Received During Each Month in 2015**

	<b>Month</b>	<b>Total</b>
1	January	48
2	February	95
3	March	111
4	April	69
5	May	117
6	June	127
7	July	144
8	August	42
9	September	63
10	October	106
11	November	96
12	December	102
	<b>Total</b>	<b>1120</b>





Out of the complainants who lodged complaints during the year, 788 were male and 332 were female.

**Table :3 Total Number of Complaints Received in 2015**

**Categorized According to Gender**

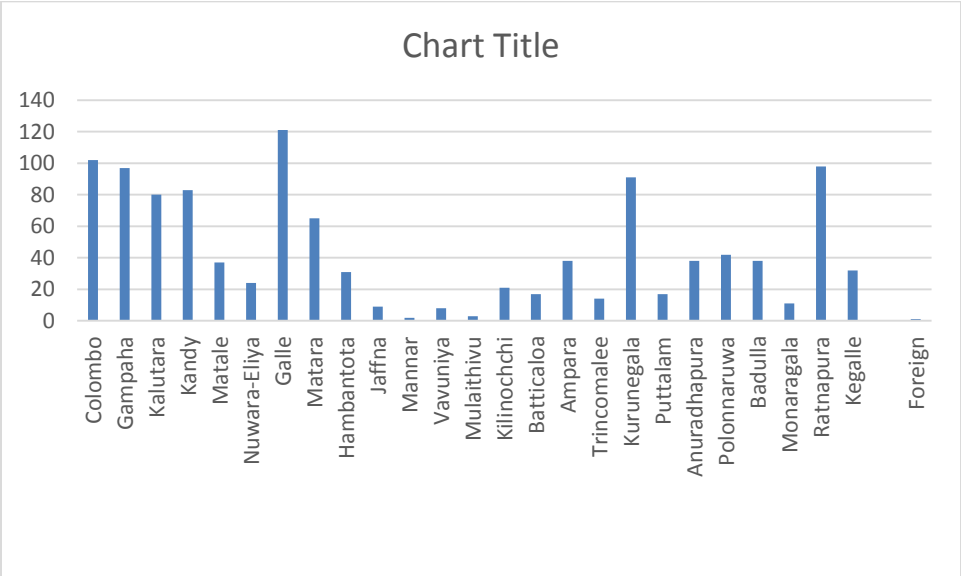
<b>Month</b>	<b>Male</b>	<b>Female</b>	<b>Total</b>
1. January	36	12	48
2. February	73	22	95
3. March	76	35	111
4. April	55	14	69
5. May	89	28	117
6. June	96	31	127
7. July	104	40	144
8. August	26	16	42
9. September	42	21	63
10. October	70	36	106
11. November	56	40	96
12. December	65	37	102
<b>Total</b>	<b>788</b>	<b>332</b>	<b>1120</b>

## **District Analysis**

The most number of complaints received during the year 2015 was from the Galle District (121), followed by Colombo district (102) and Ratnapura District (98).

**Table: 4 - Total Number of Complaints received in 2015 categorized according to the complainants' domicile district wise**

<b>Districts</b>	<b>Number of complaints 2015</b>
Colombo	102
Gampaha	97
Kalutara	80
Kandy	83
Matale	37
Nuwara-Eliya	24
Galle	121
Matara	65
Hambantota	31
Jaffna	09
Mannar	02
Vavuniya	08
Mulaithivu	03
Kilinochchi	21
Batticaloa	17
Ampara	38
Trincomalee	14
Kurunegala	91
Puttalam	17
Anuradhapura	38
Polonnaruwa	42
Badulla	38
Monaragala	11
Ratnapura	98
Kegalle	32
Foreign	01
<b>Total</b>	<b>1120</b>



### **Subject Analysis.**

There were a significant number of complaints lodged regarding appointments to office, termination of employment, promotions, salary anomalies, increments, arrears, abuse of power/inaction by police officers as well as other public servants, pensions, employees provident fund payments, unauthorized constructions and nuisances during the year 2015.

**Table: 5 Total number of complaints against Public officers received during the year 2015 subject wise**

		<b>2015</b>
01	Appointments, Confirmation, Antedating	105
02	Termination of Employment, Reinstatement, Extension	107
03	Promotions, Seniority	61
04	Land permits, Grants of State Lands	139
05	Delay, Incompetence, Negligence, Abuse of power.	97
06	Salary Anomalies, Increments, Arrears, Allowances	48
07	Pension, W&OP	111
08	Compensation, Poor releif, Samurdhi	41
09	Transfers from place of work	48
10	Tsunami Assistance	-
11	University / School Admissions, Examination results	88
12	EPF / ETF / Gratuity	28
13	Police Abuse of Power / Inaction	20
14	Unauthorized Constructions / Nuisances	33
15	Loans, Recovery, Rescheduling	13
16	Licenses, Building Permits	13
17	Electricity, Water, Telephone Connections, Disconnections.	12
18	Harassment at Work Place	30
19	Roadways	18
20	Miscellaneous	108

### **Ministry/ Public Institution Analysis.**

The Ministry of Public Administration (247) and the Ministry of Higher Education (190) were the Ministries against whose officers the largest number of complaints was received. The majority was made against Divisional Secretaries, mainly relating to the issue of land permits and grants. Although the law of succession has been clearly set out in the relevant Act, deciding questions of possession and occupation are not that simple. It has been disclosed at inquiries that some officers working in the Divisional Secretariats are not above board in issuing land permits/grants under the provisions of Land Development Ordinance.

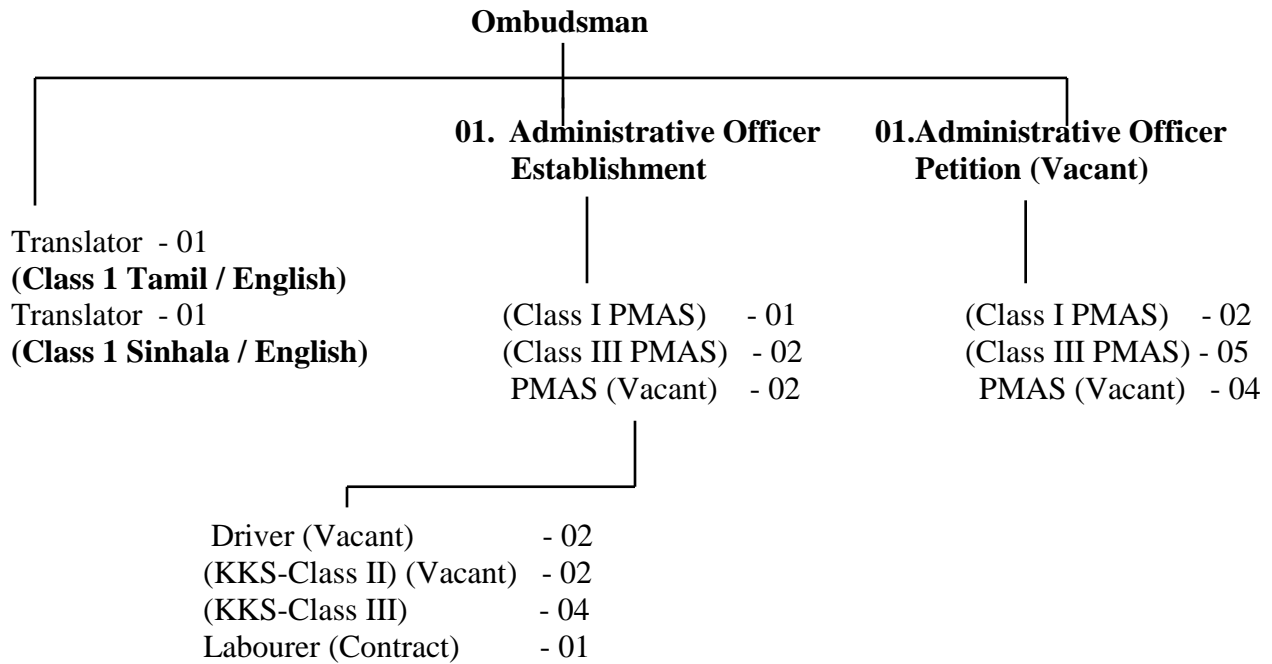
**Table: 6 Number of complaints against officers of Ministries, Departments, Authorities and Public Institutions – 2015**

<b>Ministry, Department, Authority etc.</b>	<b>Number 2015</b>
Public Administration	247
Education and Higher Education	190
Corporations/Authorities(CPC,CEB,SLPA,RDA)	60
Public Services Commission (Central and Provincial)	17
Defense & Internal Security	78
Provincial Councils & Local Government	75
Transport (SLCTB, CGR, CMV)	42
Health and Indigenous Medicine	49
Labour	09
Finance	09
Agriculture	26
State Banks	15
Pensions	58
Justice	36
Irrigation & Mahaweli Authority	33
Posts and Telecommunication	16
Social Services / Samurdhi / REPPA	08
Lands & Land Reforms Commission	31
Cooperative Development	05
National Water Supply & Drainage Board	13
Registrar General	01
Forests	03
Plantations	05
Others	94
<b>Total</b>	<b>1120</b>

### Office Staff.

This office has an approved cadre of thirty. However, as the organization chart shows, there were only eighteen officers attached to this office at the end of the year 2015 (Please vide the chart).

### Organization Chart.



### Annual Budget.

A sum of Rs.13,640,000.00 was allocated for recurrent expenditure and a sum of Rs.500,000.00 for capital expenditure, making a total of Rs.14,140,000.00 for the year 2015 (including Rs.2,790,000.00 of additional allocations). The actual expenditure for the year was Rs.11,856,000.00, saving a sum of Rs. 2,284,000.00.

**HEAD 22 - Office of the Parliamentary Commissioner for Administration**  
**01 - Operational Activities**  
**01 - General Administration and Establishment services**

**Rs.000**

Object	Description	2015 <u>Net Provision</u>	2015 <u>Expenditure</u>
	<b>Recurrent Expenditure</b>	<b>13640</b>	<b>11828</b>
	<b>Personal Emoluments</b>	<b>8163</b>	<b>8099</b>
1001	Salaries & Wages	4107	4082
1002	Over Time & Holiday Payments	80	42
1003	Other Allowances	3976	3975
	<b>Traveling Expenses</b>	<b>480</b>	<b>266</b>
1101	Domestic	30	8
1102	Foreign	450	258
	<b>Supplies</b>	<b>610</b>	<b>532</b>
1201	Stationary & Office Requisites	300	297
1202	Fuel	300	227
1203	Diets and uniforms	10	08
	<b>Maintenance Expenditure</b>	<b>882</b>	<b>411</b>
1301	Vehicles	402	302
1302	Plant Machinery & Equipment	150	109
1303	Building & Structures	330	-
	<b>Contractual Services</b>	<b>3105</b>	<b>2218</b>
1401	Transport	120	16
1402	Postal & Communication	450	448
1403	Electricity & Water	250	214
1404	Rents & Local taxes	2250	1526
1405	Other	35	14
	<b>Transfers</b>	<b>400</b>	<b>302</b>
1505	Subscription & Contribution Fees	400	302
	<b>Capital Expenditure</b>	<b>500</b>	<b>28</b>
	<b>Acquisition of Capital Assets</b>	<b>400</b>	<b>28</b>
2102	Furniture & office Equipment	400	28
	<b>Capacity Building</b>	<b>100</b>	<b>-</b>
2401	Training & Capacity Building	100	-

<b>Total Expenditure</b>	<b>14140</b>	<b>11856</b>
<b>Total Financing</b>	<b>14140</b>	<b>11856</b>
Financing		
Domestic	14140	11856

### Public Feedback

The volume of complaints received, can be viewed as a broad indicator of the level of confidence that the general public has in the office of the Ombudsman, in speedy and inexpensive redress of grievances against alleged acts of maladministration committed by public sector. It is estimated that the office succeeded in providing around 30% of the complaints, yet some other recommendation were not carried out. Recommendations are issued after calling reports from relevant institutions. Sometimes, the recommendations have been rejected not on the facts of the particular complaint nor that the person has not suffered an injustice, nor the ombudsman has reached a wrong conclusion, but simply the power base is disinclined to do so, because its own particular views on the matter. Sometimes, using the floodgate or precedent arguments. It is incontrovertible that the purpose of the ombudsman's investigation is to determine whether an injustice has been occurred and so to have it remedied. Without a remedy the determination is of little value.

Yet some other institutions e.g., the People's Bank usually considers the recommendations seriously and acts fairly, whilst the Police Department is the worst institution, which ignores the recommendations often, and submitting lame excuses. It is a matter for the I.G.P. to pay personal attention in this regard.

L.A. Tissa Ekanayake  
Parliamentary Commissioner for Administration  
(Ombudsman)