International Labour Organization

සේවා ස්ථාන ප්‍රතිසංස්කරණ තුළින් ශ්‍රී ලංකාව තුළ ඉහළ ගුණාත්මක භාවයකින් යුතු රාජ්‍ය සේවයක් ගොඩනැගීම

ශ්‍රී ලංකා රජයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍යවරුන්ගේ ලේකම් කාර්යාලය සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් සම්පාදනය කිරීමට නියම කරනු ලැබූ වාර්තාව

ක්ලයිව් තොම්සන්
(ජාත්‍යන්තර උපදේශක)

සහ

උපාලි අතුකෝරාල,
ආරියරත්න හේවගේ සහ බන්දු විජරයත්න
(ජාතික උපදේශකවරුන්)

2014 දෙසැම්බර්

සේවා ස්ථාන ප්‍රතිසංස්කරණ තුළින් ශ්‍රී ලංකාව තුළ ඉහළ ගුණාත්මක භාවයකින් යුතු රාජ්‍ය සේවයක් ගොඩනැගීම

ශ්‍රී ලංකා රජයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍යවරුන්ගේ ලේකම් කාර්යාලය සඳහා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් සම්පාදනය කිරීමට නියම කරනු ලැබූ වාර්තාව

ක්ලයිව් තොම්සන් ජාත්‍යන්තර උපදේශක සහ උපාලි අතුකෝරාල, ආරියරත්න හේවගේ සහ බන්දු විජරයත්න ජාතික උපදේශකවරුන්

2014 දෙසැම්බර් 22

(2015 මාර්තු මස සංශෝධනය කරන ලදී)

අන්තර්ගතය

පිටුව

වාර්තාවේ සාරාංශය

1 කොටස

පසුබිම් සැකසුම

ආරම්භක නිරීක්ෂණ 1

පසුබිම 2

අභිමතාර්ථ සහ අභියෝග 3

2 වන කොටස

පෞද්ගලික අංශයේ සේවා නියුක්තිකයින්ගේ සබඳතාවයන් ආශ්‍රිතව දැනට පවත්නා නීති සම්පාදනය, ආයතන සහ පිළිවෙත් පිළිබඳ සාරාංශයක්

හිමිකම් සහ ප්‍රතිකර්ම 5

ඇතැම් ප්‍රධාන ආයතනයන්හි භූමිකාව පිළිබඳ විස්තර දැක්වීම 6

ජාතික වැටුප් කොමිසම 6

රාජ්‍ය සේවා කොමිසම 7

පරිපාලන අභියාචනාධිකරණය 8

පරිපාලනය සඳහා වන පාර්ලිමේන්තු කොමසාරිස් (ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයා) 8

මානව හිමිකම් කොමිසම 9

වැටුප් හා සේවා කොන්දේසි පිළිබඳ ආරවුල් 9

කවර හෝ ආරවුල් කළමනාකරණය කිරීමේ ප්‍රතිසංස්කරණයන්ට අදාල සලකා බැලීම් 9

ජාතික කම්කරු උපදේශක සභාව 10

රාජ්‍ය සේවය තුළ සමාජ සංවාද යාන්ත්‍රණ 11

මූල්‍යමය රෙගුලාසි 12

3 වන කොටස

සේවා ස්ථාන ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා යෝජනා

ප්‍රධාන මූලධර්ම සහ සැලකිලිමත් විය යුතු කරුණු 13

සමාජ සංවාද 14

ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තිකයින්ගේ සබඳතා සම්බන්ධයෙන් නව ආයතනයක් : රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව 16

ආංශික සභා 15

ආදර්ශ ආංශික සභා ව්‍යවස්ථාවන් සඳහා රාමුවක් සහ ඒවායේ අංගලක්ෂණ 19

සේවා ස්ථාන මට්ටමෙන් සංවාද : සේවා ස්ථාන සංසද 27

ආදර්ශ සේවා ස්ථාන සංසද ව්‍යවස්ථාවන් සඳහා රාමුවක් සහ ඒවායේ අංගලක්ෂණ 28

ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව 34

ජාතික වැටුප් කොමිසම සඳහා ගලපන ලද භූමිකාවක් 35

අත්‍යවශ්‍ය සේවා 36
දළරූප සටහන : යෝජිත සමාජ සංවාද රාමුව 36
නියුක්ත වී කටයුතු කිරීමේ ලක්ෂණ වෙනස් වීම : නව අධ්‍යාපන සහ පුහුණු දියත් කිරීම 37
රාජ්‍ය සේවයේ මෙහෙවර පිළිබඳ අධ්‍යාපනය - දැනුවත්කිරීම 37
උපදේශාත්මක කුසලතා පිළිබඳ පුහුණුව 37
සාකච්ඡාමය කුසලතා පිළිබඳ පුහුණුව 38
සහයෝගි ගැටලු විසඳීමේ කුසලතාවයන් පිළිබඳ පුහුණුව 38
ආරවුල් නිරාකරණය කිරීම 40
ආරම්භක සටහන් 40
ආරවුල්වල ස්වභාවයට අනුකූලව විවිධ ආරවුල් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම 40
හිමිකම් (නෛතික) ආරවුල් 40
ලබැඳියාවන් (ආර්ථික) පිළිබඳ ආරවුල් 41
සමථයකට පත් කිරීම 41
බේරුම්කරණය 41
සමථයකට පත් කිරීමේ කටයුතු සහ සමථ මණ්ඩල ස්ථාපිත කිරීම 43
වර්ජන ක්‍රියාමාර්ග සහ සේවා යෝජකයාගේ ප්‍රතික්‍රියා 44
දේශපාලන සහ සමාජීය වර්ජන 45
දළරූප සටහන : ආරවුල් නිරාකරණය කිරීමේ ගැලවුම් සටහන 46
රාජ්‍ය සේවයේ වර්ජන ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳව දත්ත ගබඩාවක් වැඩි දියුණු කිරීම 47
ආරම්භක සටහන් 47
යෝජනාව 47
දත්ත එක්රැස් කිරීම සම්බන්ධයෙන් වැඩිදුර තොරතුරු 48
පද මාලාව 48
විධිමත් පදනමක් මත එක්රැස් කර ගැනීමට සහ ප්‍රකාශයට පත් කිරීමට නියමිත මූලික දත්ත 50
අතීතයෙන් ලබාගත් දත්ත 51

4 වන කොටස

රාජ්‍ය සේවාව තුළ මානව සම්පත් සංවර්ධනය

රාජ්‍ය සේවය තුළ මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ නවීන පිළිවෙත් හඳුන්වාදීම 53
ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවය තුළ පවත්නා මානව සම්පත් සංස්කෘතිය සඳහා පසුබිමක් 54
නවීන මානව සම්පත් සංවර්ධන පිළිවෙත් 56
සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය තුළ සිදුකරන ලද නියමු අධ්‍යයනය 56
සමස්ත රාජ්‍ය සේවයටම අදාළ වන මානව සම්පත් සංවර්ධන යෝජනා 57
නවීන මානව සම්පත් සංවර්ධනයට සාපේක්ෂව දැනට පවත්නා පිළිවෙත් හිඩැස් සහ අඩුපාඩු පිළිබඳ සමාලෝචනය 62
නවීන මානව සම්පත් සංවර්ධන පිළිවෙත් සඳහා පහසුකම් සැලසීමට යෝග්‍ය ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාපටිපාටි 64
මානව සම්පත් ඇගයීම් පිළිබඳ මාර්ගෝපදේශ 65
රැකියා විස්තර වැඩි දියුණු කිරීම සහ නිර්දේශිත රැකියා කුසලතාවයන් පිළිබඳ දළ සැකැස්මක් 65

රැකියා සඳහා අවශ්‍ය කුසලතාවයන් පිලිබඳ මාර්ගෝපදේශ 66
ප්‍රධාන කුසලතාවයන් පිලිබඳ නියැදි ලැයිස්තුව 67
කාර්යසාධනය හා සම්බන්ධ කරන ලද දීමනා සහ ප්‍රතිලාබ සහ දිරිදීමනා ලබාදීමේ ක්‍රම
ඇතුළුව යෝජිත වෘත්තිය සංවර්ධන ප්‍රතිපත්ති සහ පිලිවෙත් පිලිබඳ දළ සැලැස්ම තිපත්ති සහ පිලිවෙත් පිලිබඳ දළ සැලැස්ම 67
සේවා නියුක්තිකයන්ගේ හැකියාවන් සහ කුසලතාවන් අඛන්ඩව වැඩි දියුණු කිරීමට වගබලා ගැනීම සඳහා යෝජිත පුළුල් ප්‍රතිපත්තිය

5 වන කොටස

සේවා ස්ථාන ප්‍රතිසංස්කරණ ක්‍රියාවලිය අධීක්ෂණය කිරීම ඇගයීම සහ අවශ්‍ය පරිදි ගැලපීම 70

6 වන කොටස

සමාජ සංවාද ආරවුල් නිරාකරණය කිරීම සහ මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිලිබඳ යෝජනාවන්ගේ සාරාංශය
සමාජ සංවාද
ආරවුල් නිරාකරණය කිරීම
මානව සම්පත් සංවර්ධනය
සමස්ත රාජ්‍ය සේවයටම අදාල වන මානව සම්පත් සංවර්ධන යෝජනා

7වන කොටස

වාර්තාවේ යෝජනාවන් ක්‍රියාවේ යෙදවීම සඳහා යෝජිත ක්‍රමෝපාය සහ ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම
ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා ක්‍රමෝපාය : සාධක සහ සලකා බැලීම්

ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම

ඇමුණුම්

ඇමුණුම 1 වාර්තාව සම්පාදනය කිරීමේ ක්‍රියාවලිය අතරතුර උපදෙස් ලබාගන්නා පුද්ගලයින්
ඇමුණුම 2 මානව සම්පත් සංවර්ධන ඇගයුම් පත්‍රිකාව
ඇමුණුම 3 රැකියා විස්තර පත්‍රිකාව
ඇමුණුම 4 රැකියා විස්තර පත්‍රිකාව සඳහා උපදෙස්

වාර්තාවේ සාරාංශය

සංක්ෂිප්තය

රාජ්‍ය සේවය යනු පුද්ගලයින් මිලියන 1.4 ක් පමණ සේවයෙහි නියුක්ත කරවනු ලබන ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රධාන සේවා යෝජකයෙකි. රාජ්‍ය සේවය තුලින් සපයනු ලබන සේවාවන්ගේ ඵලදායිතාවය, දැරිය හැකි ස්වභාවයෙන් යුක්ත වීම සහ විශ්වාසනීයභාවය රටෙහි සෞඛ්‍ය සහ සුභසාධන සහ සමාජ ආර්ථික ප්‍රගතිය කෙරෙහි ඉතා වැදගත් වේ. කෙසේ වුවද ප්‍රමාණවත් නොවන පද්ධති සහ ක්‍රමවේද, අඩු කුසලතාවයන් සහ අඩු හැකියාවන් සහ සීමිත කුසලතාවයන් හේතු කොටගෙන එම සේවාසැපයුමට හානි වීම් සිදුවන අතර බොහෝවිට වර්ජන ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීම තුළින් තවදුරටත් අඩාල වීම් නිරන්තරයෙන් සිදු වේ. සේවා නියුක්තිකයින් සහ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයින් දිගින් දිගටම වැටුප් සහ සේවා කොන්දේසි හැඩ ගස්වා ගැනීම සඳහා බලපෑම් කිරීමේ අවස්ථාවන් නොමැති වීම පිලිබඳව සහ සේවා නියුක්ති තන්ත්‍රය තුළ පවත්නා විෂමතාවයන් සහ අසමානතාවයන් පිලිබඳව ඔවුන්ගේ අවධානයට යොමු වන කරුණු අඛණ්ඩවම මතු කරනු ලැබේ. රාජ්‍ය සේවය තුළ පුද්ගලයින් කළමනාකරණය කිරීමේ කාලීන ප්‍රවේශයක් සේවා නියුක්තිකයින්ට නායකත්වය සැපයීම සහ සංවර්ධනය කිරීම වෙනුවට ඔවුන් පරිපාලනය කරනු ලබන කාලීන ප්‍රවේශයක් ද අවශ්‍ය වේ.

ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන් සමග සාකච්ඡා කොට මෙම ගැටලු ආමන්ත්‍රණය කිරීම සඳහා ඒකාබද්ධ යෝජනා කට්ටලයක් නිර්මාණය කිරීම මෙම වාර්තාව සකස් කිරීමේ නියුක්තව සිටි උපදේශකවරුන් හට පැවරී තිබූ කාර්යභාරය විය.

සංක්ෂිප්තය සඳහා ප්‍රතිචාර

මෙම වාර්තාව තුලින් දැනට පවත්නා තත්ත්වයන්ට මූලික වෙනස්කම් සිදුකිරීමට නිර්දේශ කරනු ලැබේ : සේවා ස්ථාන සබඳතාවයන් සඳහා නව ප්‍රවේශයක්, නව මානව සම්ත් හැකියාවන්, නව ව්‍යුහයන් ක්‍රියාවලින් සහ පිළිවෙත් සහ නව ආචාර විධීන්

සේවා නියුක්තිකයින් සෘජුවම සහ ස්වකීය නියෝජිතයින් හරහා ඵලදායීතාවය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා සහ වැටුප් සහ කොන්දේසි සම්බන්ධයෙන් වන වෙනස්කම් නියාමනය කිරීම සඳහා සහ සාකච්ඡා කිරීමේ ක්‍රියාවලින් තුලින් සේවා නියුක්තිකයන් සෘජුවම සහ ස්වකීය නියෝජිතයින් මගින් රාජ්‍ය සේවයේ සේවා යෝජකයා සමග ක්‍රියාකාරිව සම්බන්ධ වී කටයුතු කිරීම මේ තුලින් යෝජනා කරනු ලැබේ. මෙම තත්ත්වය ඇති කර ගැනීම සඳහා සේවා ස්ථානය තුළ, ආංශික මට්ටම තුල සහ ජාතික මට්ටම තුල නව ආකාරයේ නියුක්තවීමක් සහ සංවාද සංසදයන් ඇති කර ගැනීමට බලය ලබා දීමක් සිදු කිරීම අවශ්‍ය වනු ඇත.

සෑම මට්ටමක් තුළදීම සමථයකට පත් කිරීමේ සහ ස්වේච්ඡා බේරුම්කරණ පිලිබඳ විකල්පයන් හඳුන්වා දෙමින් යෝජිත සමාජ සංවාද රාමුවට සහාය සැලසීම සඳහා නව ආරවුල් නිරාකරණය කිරීමේ යාන්ත්‍රණ යෝජනා කරනු ලැබේ. අදාල ශ්‍රමය ඉවත් කර ගැනීම තුලින් ප්‍රජාවේ සෞඛ්‍යය හෝ ආරක්ෂාව දැඩි ලෙස අනතුරෙහි හෙළීමක් හෝ ආර්ථිකය හෝ සමාජය වෙත තදබල හානියක් සිදු කිරීමක් සිදු කරන අවස්ථාවලදී හැරුණු විට අවසාන පිළියම ලෙස වර්ජනය කිරීමේ හිමිකම දක්වනු ලැබේ.

රාජ්‍ය සේවය තුළ මානව සම්පත් කාර්යභාරය වෙනුවෙන් සැලකිය යුතු ආයෝජනයක් සිදු කිරීම වෙනුවෙන් කටයුතු කරනු ලැබේ.

සාකච්ඡාවට බඳුන් කරනු ලබන සිදු කිරීමට නියමිත වෙනස්කම් කවර ස්වභාවයකින් යුක්ත වනුයේද යත් ඒවා බලාත්මක කිරීම සඳහා නව පාර්ලිමේන්තු නීති සම්පාදනයක් අවශ්‍ය වනු ඇත.

ප්‍රකටවම නව පද්ධතියක් යන්න නව නිර්මාණ ශිල්පයක සහ අරමුදල් සැපයීමක නිෂ්පාදනයක් වශයෙන් පමණක් සැලකිය නොහැක : සේවා නියුක්තිකයා වශයෙන් රජයත් වෘත්තිය සංගම් වල ක්‍රියාකාරීත්වයත් සහ රාජ්‍ය සේවයේ සේවා බලකායත් අතර ඇති කරගනු ලබන අන්‍යොන්‍ය ගෞරවය සහ සහයෝගිතාවය තුළ නිර්මාණය වනු ලබන නව සංයුක්තිය මත එය හඳුන්වාදීම සහ එහි දිගුකල් පැවැත්ම තීරණය වනු ලැබේ. එසේම ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන් සිතන ආකාරය සහ කටයුතු කරන ආකාරය පිලිබඳ නව ආකාරයන් සම්බන්ධයෙන් අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව ලබා දීම සඳහා සහාය ආයෝජනයක් සිදු කිරීමද මේ සඳහා අවශ්‍ය විය හැකිය.

මෙහිදී සමාජීය පාර්ශ්වයන් ඉදිරියේ පවතින අභියෝගය වනු ඇත්තේ ඔවුන් දැනට භාවිතා කරනු ලබන නියුක්ත වීමේ මීදිලින් ඉතා සැලකිය යුතු සහ හරවත් ආකාරයට අලුත්වැඩියා කිරීම වේ. මේ තුලින් දිනාගනු ලබන ත්‍යාගය වනුයේ සමාජය වැඩි දියුණු කිරීම සහ තිරසාර අයුරින් පවත්වා ගැනිම සඳහා ගැලපෙන අයුරින් සකස් කරන ලද කාර්යක්ෂම ඵළදායි සහ සමානාත්මතාවයෙන් යුතු සාධාරණ රාජ්‍ය සේවයක් වේ.

පළමු කොටස
පසුබිම් සැකසුම

ශ්‍රී ලංකාව වසර ගණනාවක් පුරා රාජ්‍ය ක්ෂේත්‍රය තුළ කම්කරු කලබල සහ බාධාකාරී වූ සේවාවන් පිළිබඳ ගැටලුවලට පැටලී කටයුතු කොට ඇත. පසුගිය දශකය පුරා ශ්‍රී ලංකාව විසින් පාර්ශ්වකරුවන්ගේ වැඩමුළු කැඳවීම සහ මෙම ගැටලු ආමන්ත්‍රණය කිරීම සඳහා වන ක්‍රමෝපායන් පිළිබඳව සිතාබැලීම සිදුකොට ඇත. 2007 වර්ෂයේදී ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙන් සිදුකරන ලද මුලපිරීම් තුලින් ඇතිවූ නිර්දේශයන් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරනලෙසට ඉල්ලා සිටිමින් 2013 වර්ෂයේදී වෘත්තිය සමිති නියෝජිත කණ්ඩායමක් රජයට බලපෑම් සිදු කරන ලදී. සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය තුළ සමාජ සංවාද, ආරවුල් බේරුම්කරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය යන තත්ත්වයන් වැඩි දියුණු කරගනුයේ කෙසේද යන්න පිලිබඳව නියම අධ්‍යයනයක් සිදුකිරීම සඳහා වන එකඟතාවයකට පැමිණීම මෙහි ප්‍රතිඵලයක් විය. මෙම අධ්‍යයනය 2014 වර්ෂයේදී සිදු කොට අවසන් කරන ලද අතර සමස්ත රාජ්‍ය සේවී යම ආවරණය වන පරිදි මෙම ව්‍යායාමය ව්‍යාප්ත කිරීම සඳහා ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍යවරුන්ගේ ලේකම්කාර්යාලය විසින් එවකට තීරණයක් ගනු ලැබිණ.

ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් සපයන ලද සහාය අඛණ්ඩව සපයන ලෙසට ඉල්ලීමක් කරන ලද අතර රටෙහි රාජ්‍ය සේවය තුළ මානව සම්පත් සහ සේවා නියුක්තිකයන්ගේ සබඳතාවයන් නවීකරණය කිරීම සඳහා වන ක්‍රමෝපාය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා ජාතික උපදේශකවරුන් තිදෙනෙකු (මෙයින් ඇතැමෙක් මීට පෙර සිදුකරන ලද වැඩකටයුතු සඳහාද සම්බන්ධවී සිට ඇත) සහ ජාත්‍යන්තර උපදේශකවරයෙකු තබාගන්නා ලදී.

මෙම ලේඛනය එම ක්‍රමෝපායන් පිලිබඳ පළමු අදහස් ප්‍රකාශනයයි. මෙයට අදාලව මින් පෙර සිදුකරන ලද වැඩකටයුතු වල සමාලෝචනයක් සහ ලිපිලේඛන මෙන්ම පාර්ශ්වකරුවන් පරාසයක් සමග සිදුකරන ලද වැඩිදුර අදහස් සාකච්ඡාවන්ද මෙයට ඇතුලත් වේ. උපදෙස් සාකච්ඡා ක්‍රියාවලිය තවදුරටත් ඉදිරියට සිදු කිරීමට නියමිතව පවතී.

සාරාංශ වශයෙන් ගතහොත් පහත සඳහන් තත්ත්වයන් ඇති කර ගැනිම සඳහා වඩාත්ම ප්‍රශස්ත යෝජනාවන් වෙත එළඹීමට උපදේශකවරුන්ගේ යොමුකිරීම් අනුදේශවලින් ඔවුන් වෙත පවසන ලදී.

- රාජ්‍ය සේවය තුළ සෑම මට්ටමකම සමාජ කතිකාවතක් නිර්මාණය කිරීම
- ආරවුල් බේරුම් කිරීමේ නව සේවාවන් ස්ථාපනය කිරීම
- පවත්නා නියාමන සහ නෛතික ආයතනයන් අනුගමනය කිරීම
- නව ආයතනයන්ට සහාය වීම සහ නිසි නියාමන සහ ව්‍යවස්ථාදායක වෙනස්කම් ඔස්සේ කටයුතු සිදු කිරීම
- රාජ්‍ය සේවය තුළ නවීන මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලීන් ප්‍රවර්ධනය කිරීම
- සාධනීය සමාජ කතිකාවත, ආරවුල් හැසිරවීම සහ සේවා ස්ථානයේ සබඳතාවයන් පවත්වා ගැනිම සම්බන්ධයෙන් ජ්‍යෙෂ්ඨ රාජ්‍ය සේවා නිලධාරීන් පුහුණු කිරීම
- ආයතනයේ කටයුතු සම්බන්ධයෙන් වැඩ කටයුතු සිදුකිරීම සඳහා සහ ඒකාබද්ධ උපදෙස් සාකච්ඡා කිරීම සඳහා සාධනිය හවුල්කරුවන් බවට පත් කරගත හැකි වන ආකාරයේ වෘත්තිය සමිති නායකයින් යොමු කිරීම
- වර්ජන පිලිබඳ ආරවුල් සම්බන්ධයෙන් දත්ත ගබඩාවක් වැඩි දියුණු කිරීම සහ

- රාජ්‍ය සේවය තුළ සේවා ස්ථාන සම්බන්ධව ඇති කරනු ලබන ප්‍රතිසංස්කරණ දිගින් දිගටම අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා වන ක්‍රම වැඩි දියුණු කිරීම

යෝජිත වෙනස්කම් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා සමස්ත ක්‍රමෝපායක් සහ ක්‍රියාකාරී සැලැස්මක් සකස් කිරීමටත් ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන් සමග එම සැලැස්ම වලංගුබාවයට පත් කිරීම සඳහා සහාය සැලසීමටත් උපදේශකවරුන් හට පවසන ලදී.

පසුබිම

කලාපීය වශයෙන් ගත් කල ශ්‍රී ලංකාව සතුව සාපේක්ෂව විශාල රාජ්‍ය සේවා අංශයක් පවතී. මෑත දශකයන් තුලදීත් ඕනෑකමකින් යුතුව සිදු කරන ලද ප්‍රතිපත්ති සැලසුම් කිරීම මගින් සේවා නියුක්ති ප්‍රවර්ධනය සහ අන්තර්ග්‍රහණය කර ගැනීම සඳහා වන ක්ෂේත්‍රයක් බවට පත්වී ඇත. වර්තමානයේ සේවා නියුක්තිකයන් 1400000 ක් පමණ මෙම අංශය තුළ සේවා නියුක්තව සිටී.

මධ්‍යම ආදායම් ලබන ජාතියක් වශයෙන් ශ්‍රී ලංකාව සතුව රාජ්‍ය අංශයේ සේවා සැපයීම පිලිබඳ ඉතා හොඳ කීර්තිනාමයක් පවතින අතර මෙය සෞඛ්‍ය හා අධ්‍යාපනය යන ක්ෂේත්‍රයන් තුළ මැනවින් විද්‍යාමාන වේ. රටෙහි අඛණ්ඩ සංවර්ධනය සහ සුභසාධනය සඳහා මනාව ක්‍රියාත්මක සහ සෑම විටම නවීකරණය වන රාජ්‍ය සේවයක් පැවතීම අත්‍යවශ්‍ය වන බව ප්‍රත්‍යක්ෂ කරුණකි. මෙහිදී වඩා සැලකිය යුතු කරුණ වන්නේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව මගින් රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්ති පිලිබඳ මූලධර්ම ඉදිරිපත් කිරීම සහ ඒ තුලින් වැඩිදුරටත් පහත කටයුතු සිදු කිරීමට රජය වෙත අනිවාර්ය කිරීමයි.

- ජාතික සන්දර්භය තුල පවතින සියලුම ආයතනයන් සාධාරණත්වය තුලින් මගපෙන්වීමට ලක් කරනු ලබන (සමාජීය ආර්ථික සහ දේශපාලන සාධාරණත්වය) සමාජ තත්ත්වයක් හැකි උපරිම ආකාරයට නිර්මාණය කිරීම සහ ආරක්ෂා කිරීම සිදුකරමින් ජනතාවගේ සුබසාධනය ප්‍රවර්ධනය කිරීම සහ
- ප්‍රමාණවත් ආහාර ඇඳුම් පැලඳුම් සහ නිවාස ඇතුළුව සියලුම පුරවැසියන්ට සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වලට ප්‍රමාණවත් ජීවන තත්ත්වයක් පවතින බවට සහ ජීවන තත්ත්වය අඛණ්ඩව වැඩි දියුණුවීම් සහ විනෝදාස්වාදය සමාජීය සහ සංස්කෘතික අවස්ථාවන් සම්පූර්ණයෙන් බුක්ති විඳීමට හැකියාව පැවතීම යන තත්ත්වයන් පුරවැසියන් හට සාක්ෂාත් වීම

මීට අමතරව රජය මගින් මෑතකදී නිකුත් කරන ලද සංවර්ධන ක්‍රමෝපායන් තුලින් පෞද්ගලික අංශයේ අභිවෘද්ධියට රුකුල් දෙන පරිසරයක් සැපයීම සම්බන්ධයෙන් අවධානය යොමු කොට ඇත.

කෙසේ වුවද දැනට පවත්නා රාජ්‍ය අංශයේ කම්කරු සබඳතා පද්ධතියෙහි අංග ලක්ෂණ සඳහා නිසි සැලකිල්ලක් දැක්වීම අවශ්‍ය කරන අතර ඒවා තුළින් සේවා සැපයුමට හානි ඇති කරනු ලැබේ. මෙහිදී කරුණු දෙකක් වඩා කැපී පෙනෙන අතර ඒවා එකිනෙක හා සම්බන්ධිත වේ.

- ස්වකීය හඬ මතු කිරීම සඳහා සේවා නියුක්තිකයන්ට සහ ඔවුන්ගේ වෘත්තීය සංගම්වලට පවතිනුයේ ඉතා සීමිත විධිමත් අවස්ථාවන් පමණි. ඔවුන්ගේ වැටුප්, සේවා තත්ත්වයන් සහ අනිකුත් සේවා ස්ථානයන් පිලිබඳ ගැටලු හැඩගස්වා ගැනීමෙහි නිරත වීම සඳහා ඔවුන් සතුව පවතිනුයේ ඉතා සීමිත ඉඩ පරාසයක් පමණි
- වර්ජන පිලිබඳ ක්‍රියාකාරකම් ඇතිවීම සඳහා ඉතා ඉහළ මට්ටමක් පවතී

කලින් ඉදිරිපත් කර ඇති වාර්තාවක් තුළ මෙම ගැටලුව ඉතා සංක්ෂිප්ත ආකාරයෙන් ග්‍රහණය කොට දක්වා ඇත.

ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවය තුළ කම්කරු කළමනාකරණ සබඳතාවයන්හි පවතින එක් අඩුපාඩුවක් වනුයේ ආරවුල් වැලැක්වීමට සහ නිරාකරණය කිරීම සඳහා යෝග්‍ය යාන්ත්‍රණ සහ සමාජ සංවාද සඳහා නිසි පරිසරයක් නොපැවතීමයි. පොදු ගැටලු සහ ප්‍රශ්න සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමේදී අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් පිළිගත හැකි ක්‍රම සොයාගැනීම සඳහා එකිනෙකා හට සවන් දීමටත් එකිනෙක පාර්ශ්වයන්ගේ කරුණු අවබෝධ කරගැනීමටත් එකට එක් තැන් වීමටත් සේවා නියුක්තිකයින්ට සහ කළමනාකාරිත්වයට යෝග්‍ය පරිසරයක් නොමැත'[1]

සාධාරණ සහ සාධනීය ආකාරයෙන් සේවා ස්ථානයේ සබඳතාවයන් නියාමනය කිරීම සඳහා වන සුදුසු 21 වන ශතවර්ෂයේ ව්‍යවස්ථා සම්පාදනයන්, ආයතන සහ පිළිවෙත් යනාදිය නොපවතින බව ඉතා පැහැදිලිව පෙනේ. යල් පැන ගිය නීති ග්‍රන්ථයක් (ආයතන සංග්‍රහය) සහ අනෙකුත් අදාල නොවන සහ අභාවයට ගිය රාජ්‍ය චක්‍රලේඛයන් තුළින් රජයේ අන්තර් ක්‍රියාවන් පාලනය කරනු ලැබේ. රජයේ දෙපාර්තමේන්තු සහ ආයතන අතර පවත්නා මානව සම්පත් කාර්යභාරයන් මනාව වැඩි දියුණු වූ ඒවා නොවේ. රාජ්‍ය අංශයේ සේවා ස්ථානයන්හි ගතිකයන් බොහෝ විට හැඩගැසී ඇත්තේ විවිධ ස්වරූපයන්ගෙන් සිදුවන දේශපාලන මැදිහත්වීම් හා සම්බන්ධ වූ සේවා ස්ථානය තුළ නොයෙක් ආකාරයට බලය බාවිතා කිරීම දැකගත හැකි වීමයි. ශ්‍රී ලංකාව තුළ වාර්තමානයේ කම්කරු සබඳතාවයන් සහ මනා රාජ්‍ය සේවා ප්‍රතිඵලයන් නියාමනය කිරීම සඳහා මෙය යහපත් පදනමක් නොවන බව පැහැදිලි වේ.

අනෙක් අතට පෞද්ගලික අංශය පාලනය වනු ලබන්නේ කම්කරු සබඳතා ආශ්‍රිත නීතිරීති මගින් වන අතර එහිදී ප්‍රධාන වශයෙන්ම කාර්මික ආරවුල් පනත වැදගත් වේ. කෙසේ වුවද මෙම නීති සම්පාදනය රාජ්‍ය අංශය වෙත ව්‍යාප්ත කිරීමේ සරල ක්‍රියාමාර්ගයට එරෙහිව බාධක වශයෙන් පවතින කරුණු දෙකක් වේ.

- රාජ්‍ය සහ පෞද්ගලික යන දෙඅංශයන්ගේ ඉතිහාසය හා ආකෘතීන් බොහෝ විට වෙනස් වන අතර ඒ හේතුකොටගෙන කාර්මික ආරවුල් පනත අසතුටුදායක ගැලපුමක් බවට පත් වේ.
- කෙසේ වුවද කාර්මික ආරවුල් පනත යනු විසි වන සියවසේ මැදභාගයේදී හඳුන්වා දෙන ලද ප්‍රශස්ථ ප්‍රඥප්තියක් වන අතර එහි වඩා වැඩි අවධානයක් යොමු වී පවතිනුයේ සමාජ සංවාද සහ ආරවුල් වැළැක්වීම කෙරෙහි නොව ආරවුල් කළමනාකරණය කිරීම කෙරෙහිය.

පරමාර්ථ සහ අභියෝගයන්

ඉහතින් හඳුනාගෙන ඇති ගැටලු ආමන්ත්‍රණය කිරීම සඳහා ඒකාබද්ධ යෝජනා මාලාවක් ඉදිරිපත් කිරීමට මෙම වාර්තාව තුළින් බලාපොරොත්තු වේ. වඩා ඵලදායි කාර්යක්ෂම සහ සාධනීය රාජ්‍ය සේවයක් ප්‍රවර්ධනය කිරීම එහි ප්‍රධාන පරමාර්ථය වේ. එය අත්පත් කරගැනීම සඳහා පහත පරිදි යෝජනා කරනු ලැබේ.

- රාජ්‍ය සේවයේ දෙපාර්තමේන්තු හරහා නවීන මානව සම්පත් කාර්යභාරයක් වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා ආයෝජනය කිරීම
- සේවා නියුක්ති කොන්දේසි ස්ථාපනය කිරීමේදී සහ මහජනතාවට ලබා ගැනීමට අවශ්‍ය වන සියළුම සේවාවන් ලබා දීමේමී වැඩි සේවා නියුක්තිකයන්ගේ සහ වෘත්තිය සංගම්වල වැඩි සහභාගිත්වය ප්‍රවර්ධනය කරනු ලබන ආයතනික රාමුවක් වැඩි දියුණු කිරීම

වෙනස්වීම සඳහා වන මාර්ගය පහසු නොවේ. පැරණි මාර්ගයක් ඉක්මනින් මැකීයාම සිදු වේ. සෑම අංශයකින්ම වන හිමිවූ ලබැඳියාවන් නව මාර්ගය තුළ තිබෙන අතර මෙම පරිණාමනය සඳහා වන අරලුදල් එක් රැස් කර ගැනීමට අවශ්‍ය වේ. කෙසේ වුවද මූලික වැඩකටයුතුවලින් කොටසක් ක්‍රියාත්මක වී ඇත. මින් පෙර සිදු කරන

1 Ariyarathne Hewage, Upali Athukorala, DM Somarathne Dissanayake *Final Report of the Pilot Phase of the Project held at Ministry of Health – Dispute Settlement and Social Dialogue Mechanism for the Public Service,2013*

ලද නියුක්තවීම් තුළින් පෙන්නුම් කරනුයේ ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන් අතර දැනටමත් සහාග විශ්ලේෂණයක් සහ ප්‍රතිසංස්කරණය සඳහා වන යොමුවීම සම්බන්ධයෙන් සහාග කැපවීමක් පවතින බවයි.[2] දැන් පවතින අභියෝගය වනුයේ වෙනස්වීම සඳහා වන විශේෂිත අවශ්‍යතාවයන් පිළිබඳ එකඟතාවයකට පැමිණීම සහ ඉන්පසුව හරවත් සිතිවිලි ප්‍රත්‍යක්ෂ ක්‍රියාවන් බවට පරිවර්තනය කිරීමයි.

යොමුකිරීම් අනුදේශ කෙරෙහි ප්‍රතිචාර දක්වමින් වඩා ඵලදායී සහ සාධනීය රාජ්‍ය සේවයක් සොයා යාම සඳහා වන ගමනේදී ප්‍රතිසංස්කරණය සඳහා වන මෙම යෝජනාවනල් ක්ෂේත්‍රයන් ත්‍රිත්වයක් කෙරෙහි යොමු වී පවතී.

1. සමාජ සංවාදය ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා ආයතන නිර්මාණය කිරීම

2. අරාවුල් වැළැක්වීම සහ ආරවුල් විසඳාලීම වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා මාර්ග සැලසීම

3. රාජ්‍ය සේවය තුළ මානව සම්පත් කාර්යභාරය සවිමත් කිරීම

සංවාද සංසද සඳහා වන ආදර්ශ ව්‍යවස්ථාවන් ස්වරූපයෙන්, තොරතුරු වෙත පහදා දීම් සහිත ප්‍රවේශයන් කිහිපයක් සිදු කොට තිබුණද වාර්තාවේ යෝජනාවන් සුවිශේෂිත ඒවා වීමට වඩා සාමාන්‍යයෙන් ඉහළ මට්ටමක ඒවා වීම දැකගත හැකි ය. සමාප්ති ක්‍රමෝපාය සහ ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම තුළද ඇතැම් කරුණු අනිවාර්යයෙන්ම සුවිශේෂී වශයෙන් දක්වනු ලපබන අතර එසේ වනුයේ තාවකාලික වශයෙන් පමණි.

ප්‍රධාන ක්‍රියාකාරීන් විසින් මේවා ස්වාධීනව සලකා බැලීමත්, ඉන් පසුව මෙතැන යෝජනා වී ඇති කරුණු සම්බන්ධයෙන් වාද විවාද ගොඩනැගීමෙහි එකිනෙකා විසින් නිරත වීමත්, ඉන් පසුව සාමූහික වශයෙන් ඒවා සහතික කිරීම, වෙනස් කිරීම් සිදු කිරීම හෝ ඉදිරිපත් කොට ඇති අදහස ප්‍රතික්ෂේප කිරීම සිදු කරනු ලැබේ. මෙය සිදු කිරීමෙන් පසුව පමණක් සහ එහි ප්‍රතිඵලය මත සැබැවින්ම යැපෙමින් ඉලක්කගත කෙටුම්පත් සකස් කිරීම සහ ප්‍රායෝගික ක්‍රියාකාරී පියවර ඉන්පසුව ආරම්භ කළ හැකිය.

2 2See: Cabinet Decision of 22 April 2014 in Cabinet paper No 14/0414/507/006; "National Workshop on Dispute Settlement Mechanism held on 17th December 2013"in Hewage A, Athukorala U, Dissanayake D.M.S Dispute Settlement and Social Dialogue Mechanism for the Public Service of Sri Lanka (ILO/SMS/Colombo, 2013); "Workshop on Social Dialogue and Disputes Settlement in the Public Sector in Sri Lanka", 25 September 2007, Colombo (in ILO Action Programme in Public Service– Enabling Public Service to contribute to Sustainable Development & Poverty Alleviation through Improved Social Dialogue and HRD, 2006-2007).

2 කොටස
රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තිකයන්ගේ සබඳතාවයන් ආශ්‍රිතව දැනට පවත්නා නීති පද්ධතිය, ආයතන සහ පිළිවෙත් පිළිබඳ සාරාංශයක්

හිමිකම් සහ පිළියම්

සේවා නියුක්තියේ ආරක්ෂාව සහ වැඩකරන ජනතාවගේ ශුභසාධනය සඳහා සාපේක්ෂ වශයෙන් සවිමත් නෛතික රාමුවක් ශ්‍රී ලංකාව තුළ පවතී. රටෙහි මූලික නීතිය, එනම් ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව මගින් වෘත්තීය සංගම් පිහිටුවාගැනීම සහ ඒවාට සම්බන්ධ වීම සඳහා වන මූලික හිමිකම ස්ථාපිත කරනු ලබන අතර විශේෂ නීති පද්ධතියක් මගින් සංගම්වල පැවැත්ම සහ ක්‍රියාකාරිත්වය කෙරෙහි සහාය සැලසීමක් සිදු වේ. රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තිකයන් හටද වෘත්තීය සංගම්වලට සම්බන්ධ වීමේ නිදහස පවතී. සේවා නියුක්ති සබඳතාවයේ විශේෂිත ක්ෂේත්‍රයන් සම්බන්ධයෙන් නියාමනය කිරීම සහ ආරක්ෂාව සැලසීම අනෙකුත් විවිධ ව්‍යවස්ථාපිත මෙවලම් මගින් සිදු වේ.

රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තිය ආශ්‍රිත බොහෝ පැතිකඩයන් විශාල වශයෙන්ම පාලනය වනු ලබන්නේ ආයතන සංග්‍රහය මගින් වන අතර එය දැන් බොහෝ විට අර්ධ ව්‍යවස්ථාපිත චක්‍රලේඛයන් මගින් ඌණපූරණයක් සපයනු ලබන, දශකයන් ගණනාවක් පුරා නිති එකතු වීම මගින් වර්ධනය වී ඇති යල්පැනගිය ලේඛනයකි. එහි විධිවිධානයන් තුළ ඇතුළත් කොට ඇති නීතිරීති වලට සේවානියුක්තිකයන් වෙත වරප්‍රසාද සහ සහන ගණනාවක් පරිනමනු ලබන නීතිරීති, එනම් දායකත්ව මුදල් අය කර ගැනීම, රාජකාරි නිවාඩු, නොමිලේ ගමනාගමනය, වෘත්තිය සංගම් වැඩ සඳහා නිලධාරියෙකු මුදා හැරීම, එවන් මුදා හරින ලද නිලධාරීන් සඳහා ගෙවිය යුතු වන වැටුප, වෘත්තිය සංගම් සම්මේලන ගොඩනැගීම, මාරුවීම් වැළැක්වීම, තොරතුරු සම්පාදනය කිරීම සහ තවත් ඒවා ඇතුළත් වේ.[3]

තවද සේවා නියුක්තිකයන් හට ඔවුන් විසින් සෘජුවම බොහෝ විට ස්වකීය සේවා යෝජකයා සමඟ වන පෞද්ගලික ආරවුල් සම්බන්ධයෙන්, ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව තුළ ඇති මූලික අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ විධිවිධාන මතු කළ හැකිය. (නිලධාරියෙකු, දෙපාර්මේන්තුවක්, නියෝජිතායතනයක් හෝ අමාත්‍යාංශයක් වශයෙන්)

වර්ජන පිළිබඳ ක්‍රියාමාර්ග ඔස්සේ සහ දේශපාලන ක්‍රියාවලිය ඔස්සේ නියෝජනයක් සිදු කරමින්, වෘත්තිය සංගම් විසින් සේවා ස්ථානයේදී මෙන්ම ජාතික මට්ටම තුළදී ද සිදු කරන මැදිහත්වීම් තුළින් සිය පැවැත්ම අන්‍යයන්ට දැනෙන්නට සලස්වනු ලැබේ.

ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාමය හිමිකම් හැරුණු විට, වැටුප් හෝ සේවා කොන්දේසි ආශ්‍රිත ආරවුල් බොහෝ විට, සේවා නියුක්තිකයන්, සංගම් හෝ අදාළ දෙපාර්තමේන්තු, ආයතන හෝ අමාත්‍යාංශ මගින් ජාතික වැටුප් කොමිසම (NPC) හමුවට ගෙන එනු ලැබේ. ජාතික වැටුප් කොමිසම විසින් බේරුම්කරණ ප්‍රයත්නයන්හි ක්‍රියාකාරීව නිරත වනු ලබන, අදාළ සියළු පාර්ශ්වයන් සහභාගි වන රැස්වීම් වලින් අනතුරුව ගැටළු නිරාකරණය කිරීමක් වෙත නියම වශයෙන් ළඟා වනු ලැබෙන අතර එහෙත් සෑම විටම නොවේ.

රාජ්‍ය සේවා කොමිසමේ (PSC) විෂයපථය යටතට ගැනෙන කරුණු සම්බන්ධයෙන් වන ආරවුල් - පත්වීම්, උසස්වීම්, මාරුවීම්, විනය ගැටළු සහ සේවයෙන් පහ කිරීම් යනාදියද එක්කෝ අදාල සේවායෝජකයා හෝ සේවානියුක්තිකයා විසින් බොහෝ විට මෙම ව්‍යුහය වෙත යොමු කරනු ලැබේ. කිසියම් සේවා නියුක්තිකයෙකු රාජ්‍ය සේවා කොමිසමේ තීරණ වලින් තෘප්තිමත්භාවයට පත් නොවේ නම් ඔහුට / ඇයට පරිපාලන අභියාචන අධිකරණය වෙත අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කළ හැකි අතර (AAT) එතැනින් අභියාචනාධිකරණය වෙතත් අවසානයේදී ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය වෙතත් පැමිණිලි කළ හැකිය.

3 See Chapter XXV of the Code.

මානව හිමිකම් කොමිසම පාර්ලිමේන්තු ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයා සහ පාර්ලිමේන්තුවේ මහජන පෙත්සම් කාරක සභාව වෙත ආරවුල් යොමුකිරීමද බොහෝ විට නිතර සිදුවන කටයුත්තකි.

මෙවැනි ගැටළු සම්බන්ධයෙන් සහන සළසා ගැනීම සඳහා වන බහුවිධ ආරක්ෂක මෙවලම් සහ මාර්ගයන් පවතිද්දීත්, මෙම ආයතන සහ ක්‍රියාවලීන් බොහෝ ආරවුල් වැළැක්වීමේ සහ නිරාකරණය කිරීමේ කර්තව්‍යය නිසි පරිදි සිදු නොකරන බව අත්දැකීම් තුළින් පෙන්නුම් කරන අතර, එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් දැනට පවත්නා තත්ත්වය අනුව සේවා නියුක්තිකයන් සහ වෘත්තිය සංගම් අතර පුළුල්ව පැතිරී ගිය අසංතෘප්තභාවයක් සහ වර්ජන පිළිබඳ ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමේ ඉහළ ප්‍රතිශතයකුත් පවතී.

ඇතැම් ප්‍රධාන ආයතනයන්ගේ භූමිකාව පිළිබඳ විස්තර දැක්වීම

ජාතික වැටුප් කොමිසම (NPC)

2013 නොවැම්බර් 05 දිනැති අතිවිශේෂ ගැසට්පත්‍රයක් මගින් ජනාධිපතිතුමාගේ නිවේදනයකට අනුව විශේෂ ආයතනයක් වශයෙන් ජාතික වැටුප් කොමිසම ස්ථාපිත කරන ලදී. එහි භූමිකාව සැකෙවින් පවසතොත්,

> 'සමස්තයක් වශයෙන් රාජ්‍ය අංශයේ සහ පෞද්ගලික අංශයේ මිනිස් බල අවශ්‍යතාවයන් නිසි ආකාරයෙන් සපුරාලීම සඳහා පහසුකම් සැලසීම අරමුණු කරගනිමින් රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් සහ වේතන ඇතුළු සියලු වැටුප් ව්‍යුහයන් පිළිබඳව යලි සලකා බැලීම තුලින් ජාතික වැටුප් ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීම සඳහා රජයට සහාය වීම සහ උපදෙස් සැලසීම'

එයට පැවරුනු කාර්යභාරයන්ට ඇතුලත් වනුයේ වැටුප් පිළිබඳ නිර්දේශයන් සිදුකිරීම සහ -

> 'වැටුප් හා වේතන සම්බන්ධයෙන් හෝ ඒ ආශ්‍රිත අනෙකුත් කරුණු සම්බන්ධයෙන් වන ආරවුල් මෙන්ම බඳවා ගැනීමේ පටිපාටි, උසස්වීම් පටිපාටි හෝ සේවා ව්‍යවස්ථා සම්බන්ධයෙන් වන ආරවුල් නිරාකරණය කිරීම තුළ බේරුම්කරුවෙකු වශයෙන් ක්‍රියා කිරීම සහ එවන් ආරවුල් විසඳා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් අදාල බලධාරීන්ට අවශ්‍ය නිර්දේශ සිදු කිරීම වේ.'

ජාතික වැටුප් කොමිසමේ නිර්දේශයන් පිලිගැනීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම පලාත් රජය ඇතුලු රජයේ ආයතනයන් විසින් අනිවාර්යෙන්ම ඉටු කරීම අවශ්‍ය නොවන නමුත් ප්‍රායෝගියක එය එසේ සිදු වෙයි.

ජාතික වැටුප් කොමිසම මේ දක්වා විධිමත් ආකාරයට බේරුම්කරණ හැකියාවන් ක්‍රියාත්මක කිරීමක් සිදු කර නොමැති අතර සැබැවින්ම එසේ සිදුකිරීම පිලිබඳව දෙගිඩියාවෙන් පසුවේ. ජාතික වැටුප් කොමිසමේ ප්‍රධාන සාමාජිකයින් විසින් දරනු ලබන මතය වනුයේ එහි ප්‍රාථමික භූමිකාව එය ඉදිරියට ඉදිරිපත් කරනු ලබන ගැටලු සමතයකට පත් කිරීම විය යුතු බව වන අතර බේරුම්කරණ කටයුතු සිදුකිරීමේ බලතල කවර හෝ ආකාරයකින් ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින් එහි මූලික සමාජිය සේවා ඉලක්කය යටපත් වේය යන්න ඔවුන්ගේ අදහස වේ.

මෙතුලින් බලාපොරොත්තුවනුයේ වඩා වැඩි කැපවීමක් සහිත වෙනම සමථකරණ මණ්ඩලයක් ස්ථාපිත කළ යුතු බවයි. මෙම මාතෘකාව පිලිබඳ පහතින් වැඩිදුර තොරතුරු දක්වා ඇත.

රාජ්‍ය සේවා කොමිසම (PSC)

රාජ්‍ය සේවා කොමිසම ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 54:1 වගන්තිය යටතේ ස්ථාපිත කොට ඇත. පාර්ලිමේන්තු සභාවක නිර්දේශයන් යටතේ ජනාධිපතිතුමන් විසින් පත් කරනු ලබන සාමාජිකයින් 9 දෙනෙකුගෙන් එය සමන්විත වේ. පත්වීම් ලබා දීම්, උසස්වීම් ලබා දිම්, මාරුකිරීම් සිදු කිරීම්, විනය පාලන කටයුතු, රජයේ දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානින්

හැර අනෙකුත් රජයේ සේවකයින් සේවයෙන් පහකිරීම ආශ්‍රිත කටයුතු මෙයට පැවරී ඇත.[4] කෙසේ වුවද රජයේ නිලධාරීන් සම්බන්ධව වන ප්‍රතිපත්ති ආශ්‍රිත කරුණු තීරණය කරනු ලබන්නේ කැබිනට් අමාත්‍යවරුන් විසින් වන අතර මෙහිදී රාජ්‍ය සේවා කොමිසම කැබිනට් මණ්ඩලය වෙතින් ලැබෙන නියෝගයන්ට යටත් වේ.[5]

මහජනතාව පුළුල් වශයෙන් බලාපොරොත්තු වනුයේ රාජ්‍ය සේවා කොමිසම විසින් එය ඉදිරිපත් කරනු ලබන සියලු ගැටලු සම්බන්ධයෙන් විනිවිදභාවය සහ සමානාත්මතාවය සහතික කරමින් ස්වාධීන අර්ධ අධිකරණ ව්‍යුහයක් වශයෙන් කටයුතු කරනු ලැබීමයි.

ආයතන සංග්‍රහයේ පරිච්ඡේද 1-6 දක්වා ඉදිරිපත් කොට ඇති රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය වෙත මුලින් පැවරී තිබූ ඇතැම් වගකීම් රාජ්‍ය සේවා කොමිසම විසින් පවරා ගෙන ඇත. එබැවින්'' රාජ්‍ය සේවා කොමිසම් නීති'' යනුවෙන් රාජ්‍ය සේවා කොමිසම මගින් හඳුන්වාදී ඇති නව මාර්ගෝපදේශයන් වලට ආයතන සංග්‍රහයේ මෙම ඇතැම් රෙගුලාසි යටත් වේ. මෙම විශේෂිත මාර්ගෝපදේශයෙන් විශේෂයෙන්ම 38 වන වගන්තිය ගැටලුකාරී වශයෙන් පුළුල්ව සලකනු ලබන අතර එසේ වනුයේ ඒ තුලින් කොමිසම වෙත ඉතා වැඩි තීරණ ගැනීමේ බලයක් ලබා දෙන බැවිනි.

කලින් සඳහන් කළ පරිදි පත්වීම්, මාරුවීම්, උසස්වීම් සේවය අවසන් කිරීම ඇතුළු විනය කටයුතු සම්බන්ධ වගකීම දරනු ලබන්නේ රාජ්‍ය සේවා කොමිසම විසිනි. මෙම බොහොමයක් ක්‍රියාවලින් සැලකිය යුතු වන්නේ අයිතිවාසිකම් පිලිබඳ කරුණු වශයෙනි. ඊට අමතරව සේවා නියුක්තී තත්වයන් කෙරෙහි බලපෑම් ඇතිකරන බඳවාගැනීමේ පටිපාටි සහ සේවා ව්‍යවස්ථා සම්බන්ධයෙන්ද භූමිකාවක් රාජ්‍ය සේවා කොමිසම සතු වෙයි. මේ තුලින් ගෙවීම් සහ අනෙකුත් වේතන ආවරණය වේ. කැබිනට් අමාත්‍ය මණ්ඩලය වෙත සංදේශයක් ඉදිරිපත් කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ග තුලින් රාජ්‍ය සේවා කොමිසමේ තීරණ ගැනීමේ බලතල අඩු කිරීමට කවර හෝ අමාත්‍යාංශයකට අවකාශය පවතින අතර එහිදී කැබිනට් අමාත්‍ය මණ්ඩලය විසින් රාජ්‍ය සේවා කොමිසම වෙත නියෝගයක් නැවත ඉදිරිපත් කිරීම සිදු වේ. කෙසේ වුවද ප්‍රායෝගිකව මෙය අපහසු ක්‍රියාවලියක් වන අතර ඒ තුලින් ලැබෙන ප්‍රයෝජනද සීමිතය.

බඳවාගැනීමේ පටිපාටි සහ සේවා ව්‍යවස්ථාවන් සඳහා අනුමැතිය ලබාගැනීමට මේ දක්වා රාජ්‍ය සේවා කොමිසම මගින් අනුකරණය කරන ලද ක්‍රියා පටිපාටිය තුලදී අදාල යෝජනාව අදාල අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරයාගේ එකඟතාවය ඇතිව අදාල ආයතන ප්‍රධානියා විසින් පෞද්ගලිකව අනුමත කොට තිබීම අවශ්‍ය වේ. රාජ්‍ය පරිපාලන සහ ස්වදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශ ලේකම් වෙනුවෙන් සහ ජාතික සේවා කොමිසම වෙනුවෙන් අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් ඃ ආයතන ගේ නිරීක්ෂණයන්ද රාජ්‍ය කොමිසමේ අනුමැතිය ලබා දීම සඳහා අවශ්‍ය වේ. මෙහිදී සහ රාජ්‍ය සේවා කොමිසමේ වැඩ කටයුතු සම්බන්ධ අනෙකුත් ක්ෂේත්‍රයන් සම්බන්ධයෙන් රාජ්‍ය සේවා කොමිසම් ක්‍රියාවලිය වෙත ස්වකීය යෙදවුම් ඉදිරිපත් කිරීමේ අවස්ථාවන් නොමැතිවීම සම්බන්ධයෙන් වෘත්තිය සංගම් විසින් සිය අතෘප්තිමත්භාවය ප්‍රකාශ කොට ඇත.

කෙසේවුවද මෙහිදි පැහැදිලිව පෙනෙන පරිදි මෙම වාර්තාව තුළින් රාජ්‍ය සේවා කොමිසමේ ක්‍රියාවලීන් වෙත කවර හෝ වෙනස්කම් සිදුකිරීම සම්බන්ධයෙන් යෝජනා කිරීමක් සිදු නොවන අතර ඒ වෙනුවට සමාජ සංවාද ආරම්භ කිරීම සඳහා වන ක්ෂේත්‍රයන්ට ප්‍රමුඛතාවය ලබාදීම තෝරාගනු ලැබේ. එසේම ඉහත දක්වා ඇති ඇතැම් පුද්ගලයින්ගේ අදහස් ද මෙහිදී ඉදිරියට සලකා බැලීමක් සිදු නොවේ.

---

4 See Article 55(3), following the 18th Amendment to the Constitution. And see also the amended Article 55(2): "The appointment, promotion, transfer, disciplinary control and dismissal of all Heads of Department shall vest in the Cabinet of Ministers."

5 Article 55(1).

පරිපාලන අභියාචනා අධිකරණය (AAT)[6]

රාජ්‍ය සේවා කොමිසමේ තීරණයන්ට විරුද්ධව සේවා නියුක්තිකයින් විසින් තමන් වෙත ඉදිරිපත් කරනු ලබන අභියාචනා පිලිබඳ නඩු විභාග කොට තීරණ ගැනීමට පරිපාලන අභියාචනාධිකරණයේ කාර්යභාරය සීමා වී පවතී. එය ක්‍රියාත්මක වනු ලබන්නේ අර්ධ අධිකරණ ව්‍යුහයක් වශයෙනි. අභියාචනා ඉදිරිපත් කරන්නන් වෙනුවෙන් නිතීඥවරුන් හෝ අනෙකුත් අයට මෙම අධිකරණය හමුවේ පෙනී සිටීමට ඉඩකඩ සලසා දෙනු ලැබේ.

පරිපාලන අභියාචනාධිකරණයේ තීරණයන්ට අනුකූලව කටයුතු කිරිමට රාජ්‍ය සේවා කොමිසම යම් පැකිලීමක් පෙන්වා ඇති අවස්ථාවන්ද තිබී ඇත. කෙසේ වුවද නීතියක් වශයෙන් අනෙකුත් රජයේ සියලුම ආයතනයන් විසින් පරිපාලන අභියාචනාධිකරණයේ තීරණයන්ට ගරු කොට ඇති අතර එම තීරණයන්ට ගරු කරමින් ඒවා ක්‍රියාත්මක කොට ඇත.

වර්තමානයේ පරිපාලන අභියාචනාධිකරණයෙන ේ දනු ලබන තීරණ බලාත්මක කළ නොහැකි අතර, මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණයක් තුලින් ඒවා බලාත්මක බවට පත් කිරීම කෙරෙහි සැලකිල්ල යොමු කරනු ලැබේ. කම්කරු කොමසාරිස්වරයාගේ නියෝගයන් සම්බන්ධව කටයුතු කරන පරිදී' මෙම වාර්තාව තුලින්ද පරිපාලන අභියාචනාධිකරණයේ බලසීමාව පුළුල්ව ව්‍යාප්තව කිරීම නිර්දේශ කරනු ලබන බැවින් මෙය වඩාත් යෝග්‍ය විය හැකිය.

පරිපාලනය සඳහා වන පාර්ලිමේන්තු කොමසාරිස්වරයා (ඔම්බුඩ්ස්මන්වරයා)[7]

ආන්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 156(1) වගන්තියට අනුකූලව ඔම්බුඩ්ස්මන් තනතුර ස්ථාපිත කොට ඇති අතර ඔහුට පැවරී ඇති රාජකාරි වනුයේ 'රජයේ නිලධාරීන් සහ රාජ්‍ය සංස්ථා, පළාත් පාලන ආයතන සහ අනෙකුත් එවන් ආයතනයන්හි නිලධාරීන් විසින් මූලික අයිතිවාසිකම් කඩවීම හෝ එවන් වෙනත් අසාධාරණකම් සම්බන්ධයෙන් ඉදිරිපත් කරනු ලබන පැමිණිලි හෝ චෝදනා විමර්ශනය කිරීම සහ වාර්තා කිරීමයි.''

මෙම තනතුර පුළුල් වශයෙන් සාධනීය නොවන තනතුරක් ලෙස සලකනු ලබන බැවින් මේ තුලින් සහන බලාපොරොත්තු වනුයේ ඉතා ස්වල්ප දෙනෙකි.

මානව හිමිකම් කොමිසම (HRC)[8]

පිඩාවට පත් වූ රජයේ සේවකයින් ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් පිලිබඳ ගැටලු සඳහා සහන ලබාගැනීමට මානව හිමිකම් කොමිසම වෙත නිතැතින්ම ප්‍රවේශ වේ. අනෙකුත් කනිෂ්ඨ නිලදාරීන්ගේ සහාය සහිතව විශ්‍රාමික අධිකරණ නිලධාරීන් විසින් විස්තරාත්මක විමසුම් සිදු කරනු ලැබේ. මානව හිමිකම් කොමිසම විසින් තමන් විසින් ගනු ලබන තීරණ සම්බන්ධයෙන් වන වගකීම දැරීම සඳහා අදාල දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානින් සහ අනෙකුත් අදාල පාර්ශ්වයන් මානව හිමිකම් කොමිසම විසින් නිරන්තරයෙන් කැඳවනු ලැබේ. කෙසේ වුවද විධායක නිලධාරීන් විසින් සිදුකරනු ලබන විනය ක්‍රියාමාර්ග සම්බන්ධයෙන් සැලකීමේදී මානව හිමිකම් කොමිසම විසින් ලබා දෙනු ලබන නියමයන් ස්වකීය ක්‍රියාවලීන් කෙරෙහි සහ කීර්තිනාමය කෙරෙහි වන පහරක් ලෙස සලකමින් එවන් නිලධාරීන් විසින් මානව හිමිකම් කොමිසම විසින් ලබා දෙනු ලබන තීරණවලට එකඟව කටයුතු කිරිමට පැකිලීමක් දක්වනු ලබන බව පවතින අත්දැකීම්තුලින් පෙනී යයි. ස්වකීය තීරණයන් බලාත්මක කිරීම සඳහා බලයක් දැනට මානව හිමිකම් කොමිසම සතුව නොමැත.

---
6 A.A.T. Act (Act No. 4 of 2003)
7 Parliament Commission for Administration (Act No. 17 of 1981)
8 H.R.C. Act (No. 21 of 1966)

වැටුප් සහ සේවා කොන්දේසි පිළිබඳ ආරවුල්

වැටුප්, සේවා කොන්දේසි හෝ අනෙකුත් නියමයන් සම්බන්ධයෙන් පීඩාවට පත් පාර්ශ්වයන් විසින් දැනට ඔවුන්ගේ නියෝජනයන් ඉදිරිපත් කරනු ලබන්නේ අදාල දෙපාර්තමේන්තු හෝ ආයතන ප්‍රධානියා වෙත වන අතර එම පුද්ගලයා සැබැවින්ම කිසිදු පිලියම් ක්‍රියාමාර්ග හෝ තීරණ ගැනීම සඳහා බලයක් නොමැති පුද්ගලයෙකි. එම ආයතන ප්‍රධානියා විසින් ඔහුගේ නිරීක්ෂණයන් හෝ නිර්දේශයන් ඔහුගේ අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරයා වෙත , රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරයා වෙත හෝ ජාතික වැටුප කොමිසම වෙත හෝ රාජ්‍ය සංස්ථාවක් සම්බන්ධයෙන් නම් මහා භාණ්ඩාගාරයේ කළමනාකරණ සේවා දෙපාර්තමේන්තුව වෙත හෝ යොමු කරනු ලැබේ. ඉහත පසුව සඳහන් කරන ලද නිලධාරීන් දෙදෙනා විසින් මෙවන් ගැටලු පැන නැගි අවස්ථාවක සාමාන්‍යයෙන් සිදු කරනු ලබන්නේ ජාතික වැටුප් කොමිසමේ උපදෙස් ලබා ගැනීමයි.

රජයේ සේවකයින් සම්බන්ධයෙන් සැලකීමේදී රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් ඉදිරිපත් කිරීමට කැමැත්තෙන් සිටින කවර හෝ වෙනස්කම් සිදු කිරීම සම්බන්ධයෙන් රාජ්‍ය සේවා කොමිසමෙන් අනුමැතිය ලබාගැනීම බලාපොරොත්තු වේ.

ජාතික වැටුප් කොමිසම වෙත යම්කිසි ගැටලුවක් යොමු කරන ලද අවස්ථාවේදී වෘත්තීය සංගම් නියෝජිතයින් ඇතුලුව අදාල සියලු පාර්ශ්වයන් සමග එම කටයුත්ත සමථයකට පත් කිරීම සඳහා ජාතික වැටුප් කොමිසම මගින් ප්‍රයත්න දරනු ලැබේ. ප්‍රතිපත්තිමය තීරණයක් ගැනීම සඳහා අදාල ගැටලුව කැබිනට් අමාත්‍ය මන්ඩලය වෙත යොමු කරන ලෙස හෝ ජාතික වැටුප් කොමිසමේ නිර්දේශයන් තුලින් පැන නගින අයවැය පිලිබඳ ගැටලු පවතී නම් එය මහා භාණ්ඩාගාරයේ ලේකම්වරයා වෙත යොමු කරන ලෙස ජාතික වැටුප් කොමිසම සාමාන්‍යයෙන් උපදෙස් දෙනු ලැබේ. පීඩාවට පත් සේවා නියුක්තිකයින් හෝ වෘත්තීය සංගම් වල සිට අදාල නියෝජිත ආයතන හෝ රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය දක්වා වන සියලු පාර්ශ්වකරුවන් සම්බන්ධ කරගනිමින් ජාතික වැටුප් කොමිසමේ බලතල යටතේ පැවැත්වෙන අවසාන සංවාද අදියර, ඉදිරිපත් වී ඇති ගැටලු වලින් 90% ක පමණ ප්‍රමාණයක් විසඳාලමින් සාර්ථකත්වයට පත්වී ඇති බව සනාථ කොට ඇත.

කවර හෝ ආරවුල් කළමනාකරණ ප්‍රතිසංස්කරණයන් ආශ්‍රිතව සලකා බැලිය යුතු කරුණු

මානව හිමිකම් කොමිසම, රාජ්‍ය සේවා කොමිසම, ජාතික වැටුප් කොමිසම සහ පරිපාලන අභියාචනාධිකරණය වැනි දැනට පවත්නා ව්‍යුහයන් සතුව පවතින්නේ පිළිවෙලින් මානව හිමිකම්, පත්වීම් වැටුප් සහ අභියාචනා සම්බන්ධයෙන් වන නීතිමය බලතලයි. නව ආරවුල් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියක් ස්ථාපිතකිරීම කෙරෙහි ඒවායේ සැලකිල්ල යොමු කරනු ලබන අතරතුර ඒවායේ ප්‍රාථමික භූමිකාව අඛණ්ඩව සිදු කළ යුතු බව මෙහිදී අවධාරණය කෙරේ.

රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තිකයන්ගේ ආරවුල් සඳහා අවසන් විසඳුමක් ලබාදීම කෙරෙහි පැහැදිලි තනි මාර්ගයක් දැනට දැකගත නොහැකිය. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් සේවා නියමයන් සහ කොන්දේසි තුළින් පැන නගිනු ලබන මූලික ආරවුල් දිගුකාලයක් පැවතීමටත් වැඩි වර්ධනය වීමටත් බොහෝ විට කුඩා ගැටලුවක සිට විශාල ගැටලුවක් දක්වා විශාලත්වයට පත්වීමටත් ප්‍රවනතාවයක් පවතී.

කලින් සඳහන් කරන ලද පරිදි ආරවුල් කළමනාකරණ සංකල්පය මෙම සංදර්භය තුළට පිවිසීමට ප්‍රථම උපදේශාත්මක සංසද ක්‍රියාත්මක නොවීම වැනි මූලික සමාජ සංවාද යාන්ත්‍රණ වල අඩුවක් මෙහිදී පවතී.

තවද මෙහිදී සඳහන් කරන ලද පරිදි ඇතැම් ව්‍යුහයන් මගින් ලබා දෙනු ලබන තීරණ බලාත්මක කළ නොහැකි වීම පිලිබඳ කාරණය ද මෙහිදී ආමන්ත්‍රණය කිරීම අවශ්‍ය වේ. එබැවින් සහ එමෙන්ම සමතයකට පත් කිරීමේ මණ්ඩල සඳහා විශේෂිත අයවැය අරමුදල් සැපයීමක් නොමැති වීමද මෙහිදී සැලකිල්ලට ගත යුතුය.

සමාජ සංවාද සඳහා සංසද

ජාතික කම්කරු උපදේශක සභාව

රාජ්‍ය සේවය සඳහා සේවක සභාවන් හැටගණන් වලදී හඳුන්වා දෙන ලද නමුත් ඒවායේ වාර්තාවන් සැලකූ කල ඔවුන් සාර්ථක සහ අසාර්ථක කාලසීමාවන්ට යටත්ව ක්‍රියාත්මක වී ඇති අතර 80 ගණන් වල මුල් බාගයේදී මේවා ඉතා සාධනීය අයුරින් අකාර්යක්ෂම තත්ත්වයට පත්වී ඇත.

වර්ෂ 1999 දී ජාතික කම්කරු උපදේශක සභාව ස්ථාපිත කරන ලදී. ත්‍රිපාර්ශ්වීය උපදේශක ව්‍යුහයක් වන මෙහි බලතල වශයෙන් සැලකෙනුයේ සමාජ සහ කම්කරු ප්‍රතිපත්ති සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන් ආශ්‍රිත කරුණු සම්බන්ධයෙන් ජාතික මට්ටම තුළදී සේවක සංගම් සහ සේවා නියුක්තිකයින් මෙන්ම රජය අතර උපදෙස් සාකච්ඡා කිරීම සහ සහයෝගිතාවය ඇති කිරීම කෙරෙහි පහසුකම් සැලසීමයි.

එහි ව්‍යවස්ථාව වශයෙන් සැලකීමේදී ජාතික කම්කරු උපදේශක සභාවේ පරමාර්ථයන් වශයෙන් පහත ඒවා දැක්විය හැකිය.

I. සමාජිය සහ කම්කරු ගැටලු පිළිබඳව රජය සහ සේවක සංවිධාන සහ සේවා නියුක්තිකයින් යන පාර්ශ්වයන් අතර සමාජ සංවාදයන් ප්‍රවර්ධනය කිරීමට

II. සමාජ සහ කම්කරු ප්‍රතිපත්ති, කම්කරු නීති සම්පාදනය යනාදිය ආශ්‍රිත කරුණු සහ ඒවා අනුමත කිරීම භාවිතාවේ යෙදවීම සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන් අනුමත කිරීම භාවිතාවේ යෙදවීම සහ ක්‍රියාත්මක කරවීම සම්බන්ධයෙන් වන කරුණු පිළිබඳව සේවක සංගම් සහ සේවා යෝජකයන්ගේ අදහස් උපදෙස් සහ සහාය ලබාගැනීමට රජය වෙත අවස්ථාව සැලසීමට

III. ආර්ථිකය දියුණු කිරීම. සේවා කොන්දේසි වැඩි දියුණු කිරීම සහ ජීවන තත්ත්වයන් ඉහළ නැංවීම අරමුණු කරගනිමින් රජය, සේවක සංගම් සහ සේවා යෝජකයින් අතර සමීප සහයෝගිතාවය ඇති කිරීම සහ මනා සබඳතාවයන් සහ අන්‍යෝන්‍ය අවබෝධය ප්‍රවර්ධනය කිරීමට

ජාතික කම්කරු උපදේශක සභාව විසින් රාජ්‍ය මෙන්ම පෞද්ගලික යන අංශයන් දෙකම ආවරණය කිරීමට ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව තුලින් පැහැදිලිව ඉඩකඩ සැලසෙන අතර රාජ්‍ය සේවා අමාත්‍යාංශයන් සම්බන්ධයෙන් එහි පැහැදිලි විධිවිධාන සලසා තිබීමත්, ප්‍රායෝගිකව එය පෞද්ගලික අංශයේ ක්‍රියාකාරීන් සඳහා වන සංසදයක් බවට පත් වී තිබීමත් දැක ගත හැකිය. එයට සම්බන්ධ වන වෘත්තිය සංගම් 14 අතරින් එකක් පමණක් රාජ්‍ය සේවය නියෝජනය කරනු ලැබේ. එය කැඳවනු ලබන්නේ සහ අධීක්ෂණය කරනු ලබන්නේ කම්කරු සහ කම්කරු සබඳතා අමාත්‍යාංශය මගිනි. (පෞද්ගලික අංශය කෙරෙහි නැඹුරුවක් සහිතව)

රාජ්‍ය සේවය සම්බන්ධයෙන් පවත්නා එකිනෙකට වෙනස් වූ අවස්ථාවන් සහ අවශ්‍යතාවයන් සම්බන්ධයෙන් සලකමින් රාජ්‍ය අංශය සම්බන්ධයෙන් උපදෙස් ලබා දීම සඳහා සම්පූර්ණයෙන්ම නව රාමුවක් නිර්මාණය කළ යුතු බව පහතින් යෝජනා කරනු ලැබේ.

රාජ්‍ය සේවය තුළ සමාජ සංවාද යාන්ත්‍රණය

රාජ්‍ය සේවය තුළ සේවා ස්ථානයේ සබඳතාවයන් පිළිබඳ ක්ෂේත්‍රය සැලකීමේදී ව්‍යුහාත්මක සන්නිවේදන මාර්ග යන්ට වඩා අවිධිමත් සන්නිවේදන මාර්ගයන් ක්‍රියාත්මක වීම දක්නට ලැබේ. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ඇතිවන එක් අඩුපාඩුවක් වනුයේ ඇතැම් අමාත්‍යාංශ කඩිනම් ගැටලු විසඳීම කෙරෙහි පමණක් අරමුණු කරගනිමින් තත්කාර්ය සහ වාසිසහගත ආකාරයකින් ක්‍රියා කිරීමයි. බොහෝ විට අමාත්‍යාංශ විසින් බල මූලයන් පැවරීම තුලින් වෘත්තිය සංගම් තෘප්තිමත් භාවයට පත් කිරීමට කටයුතු කරන නමුත් ඔවුන්ගේ ආංශික අවශ්‍යතාවයන් සපුරාලීම සඳහා

වන සමස්ත පිරිවැය ප්‍රවාහය පිලිබඳ අවබෝධ කරගැනීමට අපොහොසත් වේ. සංවාද සඳහා ස්ථාපිත වූ යාන්ත්‍රණ නොමැති වීම සහ සාමූහික ගැටලු සාකච්ඡා කිරීම බේරුම් කිරීම හෝ වෙනත් ආකාරයකින් විසඳා ගැනීම සිදු කළ හැකි ක්‍රියාවලීන් නොමැති වීම බොහෝ වර්ජනයන් සඳහාද හේතුව බවට පත්වී ඇත.

සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශයේ ආරවුල් බේරුම් කිරීම සහ සමාජ සංවාද මුලපිරීම් පිලිබඳ නියමු අදියර පැවැත්වීම අතරතුර පහත පරිදි නිරීක්ෂණය කරන ලදී.

> ''ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවය තුළ ශ්‍රම කළමනාකරණ සබඳතාවයන්හි පවතින එක් ප්‍රධාන අඩුපාඩුවක් වනුයේ සමාජ සංවාද සඳහා සුදුසු වටපිටාවක් සහ ආරවුල් වැලැක්වීමට සහ බේරුම් කර ගැනීම සඳහා යෝග්‍ය යාන්ත්‍රණයන් නොපැවතීමයි. පොදු ප්‍රශ්න සහ ගැටලු සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම සඳහා අන්‍යොන්‍ය වශයෙන් පිලිගත හැකි මාර්ග සොයාගැනීම අරමුණු කොට එකිනෙකා හට සවන් දීමට සහ එකිනෙකාගෙ න් කරුණු හැදෑරීමට එකට එක් තැන්වීම සඳහා සේවා නියුක්තිකයින්ට සහ කළමනාකාරිත්වය වෙත නිසි යෝග්‍ය පරිසරයක් නොපවතී. සාධාරණ පදනමක් මත ස්වකීය ගැටලු විසඳාගැනීමට කම්කරුවන්ට සහ කළමනාකාරිත්වයට යෝග්‍ය පරිසරයක් පැවතිය යුතු අතර එහිදී කම්කරු සබඳතාවයන්ගේ මුලික අංග ලක්ෂණ විය යුත්තේ සංවාදය සහ සහභාගිත්වයට ඇති හැකියාවයි. රාජ්‍ය අංශයේ වෘත්තිය සංගම්වලට ඔවුන්ගේ ඉල්ලීම් ලබාගැනීම සඳහා නිසි ක්‍රියා පටිපාටියක් නොමැති වන අවස්ථාවේදී ඉහළ නිලධාරීන් හෝ දේශපාලන නායකයන් සමග ඔවුන් පවත්වන පෞද්ගලික සබඳතාවයන් භාවිතා කරමින් හෝ ඔවුන්ගේ කේවල් කිරීමේ බලය භාවිතා කරමින් ඉල්ලීම් දිනාගැනීම සඳහා විවිධ තත්කාර්ය විධික්‍රම අනුගමනය කිරීම සිදු වේ.''

මෙම කරුණු නිසි පටිපාටියකට සකස් කරීම සඳහා ප්‍රයත්න දරමින් 2016 ජනවාරි මස 19 වන දින විවිධ අමාත්‍යාංශයන් වෙත ජනාධිපතිතුමන් විසින් චක්‍රලේඛයක් නිකුත් කරන ලදී. මෙම චක්‍රලේඛය තුලින් සේවා නියුක්තිකයින්ගේ සබඳතාවයන් තුළ සේවා නියුක්තිකයින්ගේ මැදිහත්වීම ඉහළ නැංවීම සඳහා පහසුකම් සැලසීම සියලු අමාත්‍යාංශ ව්‍යවස්ථාපිත ආයතන සහ ක්‍රියාවලින් විසින් සිදුකිරීම මෙම චක්‍රලේඛය තුලින් අනිවාර්ය විය. මේ තුලින් ප්‍රකාශ වී තිබූ පරමාර්ථයන්ට ඇතුලත් වූයේ ඵලදායිතාවය සහ කාර්යක්ෂමතාවය ඉහළ නැංවීම, නිසි පරිදි සම්පත් භාවිතා කිරීම දූෂණය පිටුදැකීම සේවායෝජක සහ සේවාදායක අන්තර් සබඳතාවයන් වැඩි දියුණු කිරීම, කළමනාකරණය සහ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලින් තුළ සහයෝගිතාවය ලබාගැනීම, සේවා නියුක්තිකයින්ගේ සංවර්ධනය, සහ කාර්යසාධනය සමාලෝචනයට ලක් කිරීමයි. අමාත්‍යවරයා හෝ දෙපාර්තමේන්තුවේ හෝ සංස්ථාවේ ප්‍රධානියා විසින් යෝග්‍ය පරිදි මෙම නියුක්ත වීමේ ක්‍රියාවලියට නායකත්වය සැපයිය යුතු බව ඒ තුලින් විද්‍යාමාන වූ අතර අදාල අමාත්‍යාංශය දෙපාර්තමේන්තුව හෝ සංස්ථාව තුළ සෑම වෘත්තීය සංගමයකම ක්‍රියාකාරී එකම නියෝජිතයෙකු ක්‍රියාකාරිව සිටීම අවශ්‍ය විය. මෙම ව්‍යුහයන් ජනාධිපති ලේකම් කාර්යාලයේ අධීක්ෂණ ඒකකයක් මගින් අධීක්ෂණය කිරීමට අරමුණු වී තිබුණි. කෙසේ වුවද අවුරුදු දහඅටකට පමණ කාලයකට පසුව වුවද මෙම ක්‍රියාවලීන් කවර හෝ තැනක ක්‍රියාකාරීව තිබීම පිලිබඳව පවතිනුයේ ඉතා ස්වල්ප සාක්ෂි ප්‍රමාණයකි. සමහර අමාත්‍යාංශ විසින් ඇතැම් ආකාරයේ උපදේශාත්මක ව්‍යුහයන් වැඩි දියුණු කොට ඇති නමුදු ඒවාද නිතිපතා රැස් වී කටයුතු කිරීමක් සිදු නොවේ.

පෙනී යන පරිදි බොහෝ අමාත්‍යාංශ ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශනයන් තුලින් පිලිබිඹු කොට ඇති පරිදි ජාතික ඉලක්කයන් සපුරාලීමේ අරගලයක නිරත වී සිටී.

මුල්‍යමය රෙගුලාසි

ජනාධිපතිතුමන් විසින් ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව මගින් තමන් වෙත පැවරී ඇති බලතල යටතේ ක්‍රියාත්මක කරමින් මුල්‍යමය රෙගුලාසි සකස් කිරීමේ බලය මුදල් අමාත්‍යාංශය වෙත පවරා ඇත. මෙම රෙගුලාසි නිර්මාණය කොට ඇත්තේ ස්වකීය මුල්‍යමය ගනුදෙනු විධිමත් ආකාරයෙකට සිදු කිරීම සඳහා රජයට ඉඩකඩ සැලසීම සඳහා වන

නමුත් පූර්විකාවට අනුව රජයේ කවර හෝ වැඩසටහනක් ක්‍රියාවට නැංවීම සම්බන්ධයෙන් බාධාවක් වශයෙන් මේවා ක්‍රියාත්මක නොවිය යුතුය.

සැපයුම් ප්‍රසම්පාදනය කිරීම, ටෙන්ඩර් ක්‍රියා පටිපාටි සහ රෙගුලාසි තුළ සඳහන් කොට ඇති වැඩ කටයුතු ක්‍රියාත්මක කිරීම වැනි කරුණු සම්බන්ධයෙන් සැලකීමේදී යෝග්‍ය අවස්ථාවන් වලදී දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියෙකු විසින් පොදු යහපත තකා පනවා ඇති ක්‍රියා පටිපාටින්ට පටහැනිව ක්‍රියා කිරීම අවශ්‍ය වේ යැයි සලකනු ලබන අවස්ථාවේදී එම පනවා ඇති ක්‍රියා පටිපාටින් උල්ලංඝනය කරමින් කටයුතු කිරීමට ඉඩකඩ ඇත. එලෙස සිදු කිරීම සඳහා බලපෑ හේතුව වාර්තා කළ යුතු අතර තම ක්‍රියාව පිලිබඳව අදාල දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියා විසින් හේතු දැක්වීමක් සිදු කිරීමත් අමාත්‍යාංශයේ ප්‍රධාන ගිණුම් නිලධාරියාද වන අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරයා හරහා ඒ පිලිබඳව මහා භාණ්ඩාග ාරය වෙත වාර්තා කිරීමත් සිදු කළ යුතු වේ.

විශාල මුදල් ප්‍රමාණ සම්බන්ධයෙන් වන ඉතා වැදගත් කරුණු වලදී දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියා විසින් සෘජුවම කැබිනට් මණ්ඩලයේ අනුමැතිය අපේක්ෂා කළ හැකිය.

සේවා ස්ථානයේ ආරාවුල් විසඳාගැනීම සම්බන්ධයෙන් සැලකීමේදී මූල්‍ය රෙගුලාසි බාධාවක් වශයෙන් ක්‍රියාත්මක නොවේ. යම් ගැටලුවක් විසඳාගැනීම සඳහා එසේ සිදු කිරීම අවශ්‍ය වන අවස්ථාවලදී සේවා කොන්දේසි, පත්වීම්, මාරුවීම් සහ අනෙකුත් සේවා නියුක්ති ක්ෂේත්‍රයන් සම්බන්ධයෙන් වෙනස් කිරීම් සිදුකිරීමේ බල අධිකාරය භාණ්ඩග ාර ලේකම්වරයා සමග අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරුන් සතුව පවතී. සැකෙවින් පවසතොත් භාණ්ඩාගාර ලේකම්වරයා හට මූල්‍ය රෙගුලාසි ඉක්මවා යන බලතල පාවිච්චි කරමින් එලෙස සිදු කිරීමට අවශ්‍ය වේ යැයි සිතන අවස්ථා වලදී මූල්‍ය රෙගුලාසි උල්ලංඝනය කෙරෙන තත්ත්වයක් අනුමත කිරීමේ බලතල පවතී. යම් අමාත්‍යවරයෙකු විසින් සිදුවීමක් ඉදිරිපත් කොට ඇති අවස්ථාවක කැබිනට් අමාත්‍යවරුන් හට ද අවශ්‍යතාවය පැනනගින පරිදි එවන් උල්ලංඝනය කිරීම් අනුමත කිරීමේ බල අධිකාරිය පවතී.

3 කොටස
සේවා ස්ථානයේ ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා වන යෝජනා

ඉහත සලකුණු කොට ඇති පරිදි සේවා නියුක්තිකයින් නියුක්ත කරගැනීමේ අපේක්ෂාවන් සපුරාලීම සිදු කරන අතරම රාජ්‍ය සේවයේ කාර්යසාධනය ඉහළ නැංවීමේ පරමාර්ථය සහිතව අවධානය යොමු කිරීම අවශ්‍ය වන සහ ප්‍රතිසංස්කරණ සිදු කිරීම සඳහා වන ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍ර තුනක් හඳුනාගෙන ඇත. එනම්

1. සමාජ සංවාද
2. ආරවුල් විසඳාලීම
3. රාජ්‍ය සේවා පරිපාලනය තුළ මානව සම්පත් සංවර්ධනය

සේවායෝජකයා වශයෙන් රජය සහ වෘත්තිය සංගම් ක්‍රියාකාරිත්වය අතර ක්‍රියාකාරී නියුක්තවීම සහ සහයෝගිතාවය ඉහත සඳහන් පලමු ක්ෂේත්‍ර දෙක සම්බන්ධයෙන් වන ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා අවශ්‍ය වේ. තෙවන ක්ෂේත්‍රය සම්බන්ධයෙන් වන ප්‍රතිසංස්කරණ රජය විසින් ඒකපාර්ශ්විය වශයෙන් නිරාකරණය කර ගත හැකි වන නමුත් එහි ප්‍රතිලාභ මහජනතාව ඇතුළු සියලුම පාර්ශ්වකරුවන් වෙත අත්පත් වේ. (මෙම ක්ෂේත්‍රය තුලදීද වෘත්තිය සංගම් සමග අදහස් සාකච්ඡා කිරීම ද වැදගත් විය හැකි නමුත් *ඇතැම් වැඩි දුර නිරීක්ෂණ සිදු කිරීමෙන් අනතුරුව මෙම එක් එක් ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍රයන් සම්බන්ධයෙන් පිලිවෙලින් කටයුතු සිදු කළ හැකිය.

ඉතා වැදගත් මූලධර්ම සහ සලකා බැලීම්

වර්ෂ 1978 කම්කරු සබඳතා ප්‍රඥප්තිය තුලින් රාජ්‍ය සේවය තුළ සංවිධානය වීමේ අයිතිය ආරක්ෂා කිරීම සඳහා වන ප්‍රධාන ප්‍රමිතින් සහ සේවා නියුක්තිකයින්ගේ සංවිධාන සහ ආරවුල් නිරාකරණය කරගැනීම සඳහා වන පහසුකම් ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ. මෙම වාර්තාව තුළ ඇතුළත් කොට ඇති යෝජනා තුලින් ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව සමග සම්බන්ධ කොට ඉදිරිපත් කොට ඇති හිමිකම් සහ ක්‍රියාවලින් ප්‍රවර්ධනය කිරීමේ ප්‍රයත්නයක් දරනු ලැබේ.

කම්කරු අසහනය සහ වර්ජන ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමේ සංසිද්ධිය තුළින් රජයන්ගේ සහ ප්‍රතිපත්ති සකසන්නන්ගේ විශේෂ අවධානය ආකර්ෂණය කර ගෙන ඇත. ඓතිහාසික වශයෙන් ඔවුන් නැඹුරු වී ඇත්තේ දිගුකල් පවතින පරිදි ප්‍රතික්‍රියා දැක්වීමට වන අතර එබැවින් ඒ සම්බන්ධ බලපෑම් සිදු කිරීමේදී ඔවුන් කම්කරු ආරවුල් සමතයකට පත් කිරීම සඳහා වන යාන්ත්‍රණ හඳුන්වා දී ඇත. ශ්‍රී ලංකාව තුළ පවතින තත්ත්වය අනුවද දකින්නට ඇත්තේ දේශපාලනික වශයෙන් බලපෑම් සිදු කරන ලද වර්ජන සංසිද්ධීන්ය.

එම ප්‍රවේශය තනිව සැලකූ කල මෙම තත්ත්වය සඳහා පිළියම් ක්‍රියාමාර්ගයක් නොවේ. සමාජීය හේතු සාධක අනුව සලකා බැලූ කල වඩාත් සාධනීය සහ යෝග්‍ය යැයි සැලකිය හැක්කේ පාර්ශ්වකරුවන්ගේ ඉහළ නියුක්ත වීමක් තුළින් ගැටලු වල බුක්තිය පරිනාමනය සහ අවශ්‍ය වුවහොත් හැසිරවීම සිදු කිරීමයි. පොදු එකඟතාවයක් අත්පත් කර ගැනීමට උත්සාහ කිරීම ගැටුම් විසඳාලීම සඳහා වන විශිෂ්ඨතම ප්‍රතිකාරය වේ.

සමාජ සංවාද විවිධ ස්වරූප ගත හැකි නමුත් ස්ථිර සහ සවිමත් අයුරින් සිදු කරන තොරතුරු බෙදා හදා ගැනීමක් මත පදනම් වන අදහස් සාකච්ඡාව සහ උපදෙස් ලබා ගැනීම තුලින් වඩාත්ම සුදුසු ප්‍රතිඵලය අත් කර ගත හැකිය. එවිට ලබා ගනු ලබන එකඟතාවයන් අදාල පාර්ශ්වයන් ඉක්මවා යන සංසිද්ධීන් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම සඳහා යෝග්‍ය ආරවුල් විසඳාලීමේ ස්වරූපයන් තුළින් සමාජ සංවාද යන්න එවිට තහවුරු කළ හැකිය.

උපදෙස් ලබා දීම සහ සාකච්ඡා යන කටයුතු ද විවිධ ප්‍රවේශයන් මගින් සිදු කළ හැකිය. සහයෝගිතාවය තුලින් සැවොම සඳහා විශිෂ්ඨතම සහ වඩාත්ම තිරසාර ප්‍රතිඵල නිපදවනු ලබන බව පෙන්නුම් කරන සාක්ෂි විශාල ප්‍රමාණයක් පවතින බැවින් මෙම වාර්තාව සහයෝගී ස්වරූපයේ නියුක්ත වීමක් වෙනුවෙන් පෙනී සිටී.

සමාජ සංවාද

ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවයේ සේවා ස්ථාන වල පවතින සබඳතාවයන් නියාමනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් සැලකීමේදී ඒ තුල දක්නට නොමැති ප්‍රධානතම සංරචකය වනුයේ ව්‍යුහාත්මක සහ සාධනීය සමාජ සංවාදයන් නොමැති වීමයි. එබැවින් මෙහිදී පළමුවෙන්ම ආමන්ත්‍රණය කරනු ලබන්නේ එම මූලධර්මයයි.

රාජ්‍ය අංශයේ සේවා යෝජකයා වශයෙන් රජය සහ වෘත්තිය සංගම් අතර ඉතා විශාල ප්‍රමාණයක අන්තර් සබඳතාවයන් පවතින අතර විශේෂයෙන්ම ආරවුල් මතු වන අවස්ථාවලදී සහ ආයතනික වශයෙන් සාධනීය නියුක්ත වීමක් ඒ සම්බන්ධයෙන් නොමැති අවස්ථාවලදී මෙය පැහැදිලිව දක්නට ලැබේ. ජාතික කම්කරු උපදේශක සභාව මගින් මෙම භූමිකාවේ කොටසක් සිදු කළ හැකි නමුත් ප්‍රායෝගික වශයෙන් ගත් කළ එය පෞද්ගලික අංශය කෙරෙහි යොමුවූ ව්‍යුහයක් වන අතර රාජ්‍ය අංශයේ සේවා ස්ථානයන් තුළ පවතින සබඳතාවයන් ආශ්‍රිත අවශ්‍යතාවන් ඒ තුලින් නිසි පරිදි ආමන්ත්‍රණය නොවේ.

මෙම හිඩැස පිරවීම සඳහා සහ ශ්‍රී ලංකාව ජාත්‍යන්තර වශයෙන් දක්නට ලැබෙන ක්‍රම පද්ධතීන් හා සමගාමී ස්ථානයකට රැගෙන ඒම සඳහා තනි සේවා ස්ථානයන් හි සිට අමාත්‍යාංශ දෙපාර්තමේන්තු සහ අනෙකුත් නියෝජිත ආයතන දක්වා සහ ඉන් පසුව වඩාත් කැපවූ රාජ්‍ය සේවා ජාතික සංසදයක් දක්වා වන ක්ෂේත්‍රය ආවරණය කළ හැකි වන සවිස්තරාත්මක සමාජ සංවාද රාමුවක් සඳහා විධිවිධාන සකස් කළ යුතු බවට යෝජනා කරනු ලැබේ.

ඉදිරිපත් වී ඇති යෝජනා තුළින් දැනට පවත්නා තත්ත්වය සම්පූර්ණයෙන් අතුගා දමන ආකාරයේ වෙනස්කම් ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ. මේවායේ ආයතනික , ක්‍රියාපටිපාටිමය, අරමුදල්මය සහ බලාත්මක කිරීමේ ගම්‍යතාවයන් සම්බන්ධයෙන් සැලකීමේදී ඒවා යථාවත් කරගත හැකි වනුයේ සුදුසු පාර්ලිමේන්තු ව්‍යවස්ථා සම්පාදනයන් තුලින් පමණි. කෙසේ වුවද ඒවා බලාත්මක කිරීම සඳහා අවශ්‍ය වන නීති සම්පාදනය බලාපොරොත්තුවෙන් සිටින අතරතුර ගිවිසුම්ගත එකඟතාවයන් හෝ රජයේ චක්‍රලේඛයන් මගින් බලාත්මක වූ සමාජීය ගිවිසුම් වලට එළඹෙමින් ගිවිසුම්වලට සේවා යෝජකයා සහ වෘත්තිය සංගම් එළඹීම තුලින් මූලික පදනම ගොඩනැගීම වේලාසන සිදුකිරීමට හැකියාව පැවතිය හැකිය.

නව ව්‍යුහයන් තුල සිටින සාමාජිකයන් වනුයේ විවිධ භූමිකාවන් දරමින් සිටින සේවා යෝජකයා වශයෙන් රජය සහ වෘත්තිය සංගම් ඇතුළු සේවා නියුක්තිකයින්ගේ නියෝජනයන් වේ.

රාජ්‍ය අංශය තුළ සක්‍රියව සිටින වෘත්තිය සංගම් විශාල සංඛ්‍යාව සැලකීමේදී වෘත්තිය සංගම් වල සහභාගිත්වය සඳහා වන නීතීන් වෙත ප්‍රවේශ වීමේ සංකීර්ණ සහ මතභේදාත්මක කර්තව්‍යය නිසි අයුරින් නිරාකරණය කරගැනීම අවශ්‍ය වේ. නව ව්‍යුහය මගින් සිදු කරන්නට පවරා ගනු ලබන නියුක්ත වීමේ ක්‍රියාවලිය ප්‍රධාන වශයෙන්ම සමන්විත වනුයේ උපදෙස් සාකච්ඡා කිරීම, සාකච්ඡා සහ ආරවුල් විසඳීම, සහ නිසි තොරතුරු බෙදා හදා ගැනීමේ සහාය ලබා ගැනීම තුලිනි. මෙම අන්තර් සබදතාවයන් තුලින් නිර්මාණය වන එක් ප්‍රතිඵලයක් වනුයේ සාමූහික එකඟතාවයන් වන අතර ඒවායේ අනෙකුත් ප්‍රතිඵලයන්ගෙන් බොහෝ දුරට වෙනස් වෙමින් ආරවුල් වලක්වාගැනීම සඳහා සාධනීය ක්‍රමවේදයක් මෙම සාමූහික ගිවිසුම් තුලින් නියෝජනය වේ.

පහතින් සිතියම්ගත කොට ඇති පරිදි සමාජ සංවාදය මට්ටම් 3කදී සිදු වන බවට යෝජිතය. එනම් සේවා ස්ථානය, ආංශික මට්ටම සහ ජාතික මට්ටම වේ.

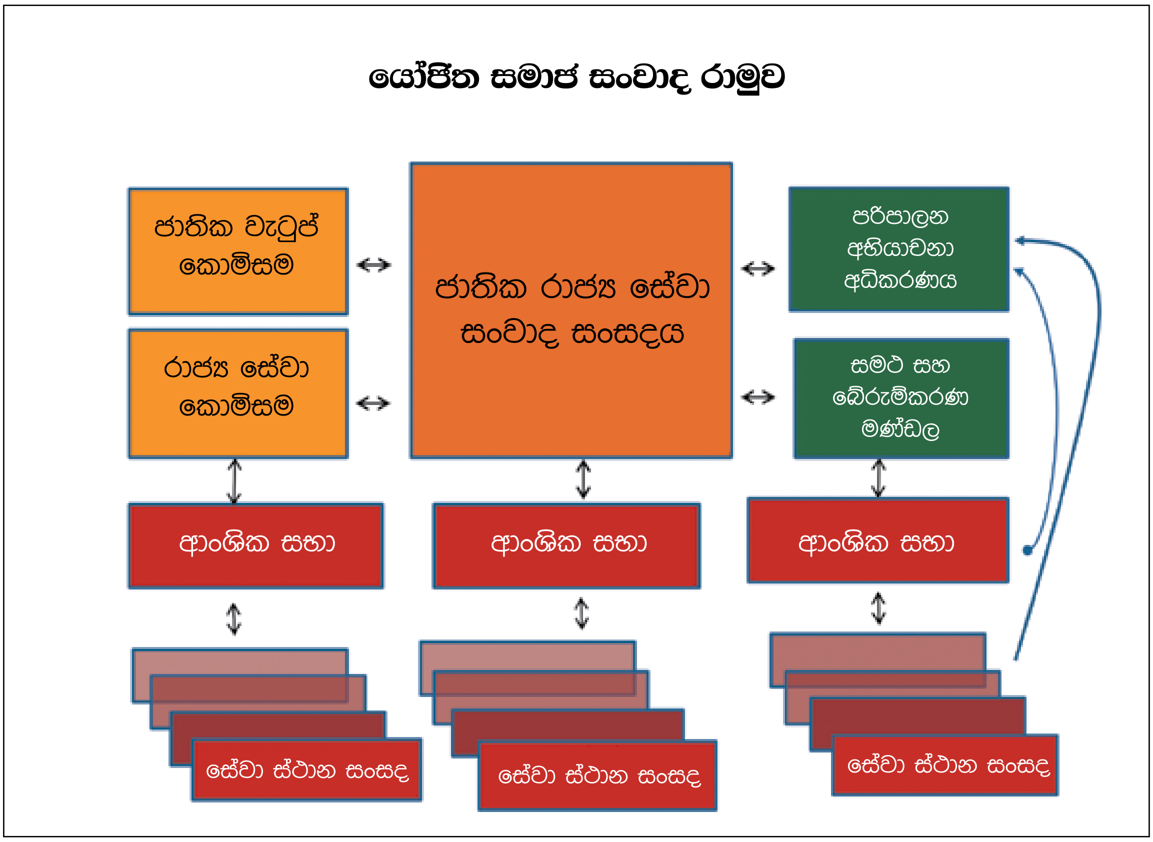
කාලය ගතවීමත් සමඟ වැඩිදියුණු වූ සේවා සැපයුමක් ලබා දීම සඳහා මෙම සංවාදය තුළින් සිදුකළ හැකි ඉහළම දායකත්වය සිදුවනුයේ සේවා ස්ථානය මට්ටමිනි. මෙතැනදී අනෙකුත් බොහෝ දේවල් අතර, මෙම ක්‍රියාවලියේ

වැඩි දියුණු කිරීම, නව තාක්ෂණයක් හඳුන්වා දීම සහ වැඩ කටයුතු වඩා හොඳින් සංවිධානය කිරීම යන කටයුතු සම්බන්ධයෙන් සේවායෝජකයා හට සේවා නියුක්තිකයන් සමග සම්බන්ධ වී කටයුතු කළ හැක්කේ මෙතැනදීය. තමන් සේවා නියුක්තිකව සිටින ආයතනය තුළ වැඩකටයුතු සිදු කරනු ලබන ආකාරය සහ වැඩිදියුණු කළ හැක්කේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව ස්වකීය හෘදයාංගම සහ ඇතැම් විට ප්‍රවීණ දැනුම සේවා නියුක්තිකයන් හට බෙදා හදා ගත හැක්කේ මෙතැනදීය. මෙතැන පැවතිය යුතු අන්තර් සබඳතා පැවැත්වීමේ ප්‍රධාන ස්වරූපය වනුයේ අදහස් සාකච්ඡා කිරීමයි.

එක් එක් රජයේ දෙපාර්තමේන්තු සහ ආයතන විවිධ වූ භූමිකාවන් සිදු කරනු ලබන බැවින් සහ විවිධ වූ අභියෝග යන්ට මුහුණ දෙනු ලබන බැවින් එම එක් එක් දෙපාර්තමේන්තුව සහ ආයතනය සඳහා වෙන් වෙන් ආංශික සභා පිහිටවිය යුතු බව යෝජනා කරනු ලැබේ. සාකච්ඡා වල සහාය සලසා ගනිමින් සිදු කරන උපදෙස් ලබා දීම මෙතැනදී සම්බන්ධ වීමේ ප්‍රධාන ස්වරූපය විය යුතු අතර අනාගතය සඳහා නියමයන් සහ කොන්දේසි නියාමනය කිරීමේ අරමුණ සහිතව සේවා නියුක්ති නියමයන් සහ කොන්දේසි පිලිබඳව සහ වැටුප් පිළිබඳව සාකච්ඡා කිරීම මෙහිදී වැදගත් වේ. සාකච්ඡා සහ ජාතික අයවැය සකස් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය අතර අභ්‍යන්තර ක්‍රියාකාරිත්වය කෙරෙහි ප්‍රවේශම් සහගත අවධානයක් / සැලකිල්ලක් යොමු කිරීම අවශ්‍ය වේ. සෑම ආංශික සභාවක් තුළම ආරවුල් විසඳාලීමේ භූමිකාවක්ද පැවතිය යුතුය.

නව ආයතනයේ ප්‍රධාන අයවැය විය යුත්තේ ජාතික සංසදයකි. සමස්ත රාජ්‍ය සේවයටම පොදු වූ සේවා නියුක්තිය සහ කම්කරු සබඳතා පිළිබඳ සියලු කරුණු සම්බන්ධයෙන් උපදෙස් ලබා දීම මෙම සංසදය මගින් සිදුවන අතර වැදගත් පසු - අවධි ආරවුල් විසඳීමේ භූමිකාවද දරනු ලැබේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය අංශයේ සේවා නියුක්තිකයන්ගේ සබඳතා පිළිබඳ නව ආයතනයක් - රාජ්‍ය සේවා සංවාද රාමුව



ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවය තුළ සමාජ සංවාද සිදුකිරීම සඳහා නව ආයතන පද්ධතියක් නිර්මාණය කළ යුතු බව යෝජනාව වන අතර තාවකාලිකව එය රාජ්‍ය සේවා සංවාද රාමුව යනුවෙන් හැඳින්වේ. දැනටමත් සඳහන් කොට ඇති පරිදි එය ස්ථර තුනකින් සමන්විත වේ.

1 ජාතික

2 ආංශික

3 සේවා ස්ථානීය

සේවායෝජකයා වශයෙන් රජයත්, සේවා නියුක්තිකයනුත් සහ වෘත්තිය සංගම් අතර අන්‍යෝන්‍ය උනන්දුවක් සහ වැදගත්කමක් පවතින සියළු කරුණු සම්බන්ධයෙන් අනිවාර්යයෙන්ම කටයුතු කිරීම මෙහි බලතල යටතට පැවරී ඇත. මෙම රාමුව ආංශික සභාවන්ගේ භූමිකාව හා සම්බන්ධ වී පවතින බැවින් විස්තර දැක්වීම ආරම්භ වනුයේ මෙම යෝජිත ආයතන වලිනි.

ආංශික සභා

ආංශික සභා යනු තමන්ට ඉහළින් පැවතෙන සේවා ස්ථාන සංසදයන් අධීක්ෂණය කිරීම සහ එයට ඉහලින් පවත්නා ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව වෙත වාර්තා කිරීම පිළිබඳ කටයුතු සිදු කරන සමාජ සංවාද පද්ධතියේ කේන්ද්‍රය වශයෙන් සැලකිය හැකිය.

රාජ්‍ය සේවය තුළ පවත්නා සෑම ප්‍රධාන අංශයක්ම ඇතැම් බැහැරවීම් සහිතව පුළුල් සංවාද රාමුව තුළ ස්වකීය සභාව පවත්වා ගත යුතු බව යෝජනා කරනු ලැබේ. පහත සඳහන් සභාවන් පැවැත්වීමට යෝජිතය.

1. සෞඛ්‍ය සේවා
2. අධ්‍යාපන සේවා
3. ප්‍රවාහන සේවා
4. වරාය සහ ගුවන් සේවා
5. විදුලිබල සහ බලශක්ති සේවා
6. ජල සේවා
7. රාජ්‍ය කළමනාකරණ සේවා (මෙම සභාවන්ට අයත් නොවන අන් කවර හෝ සේවා නියුක්තිකයන් සියලුම දෙනාට අදාල කරගත හැකි අංශයක් වශයෙන් මෙම සභාව සලකනු ලැබේ.)
8. පළාත් රාජ්‍ය සේවා
9. පළාත් පාලන ආයතන සේවා
10. කෘෂිකර්මය, පශුසම්පත් සහ ධීවර කටයුතු

මෙම සංවාද ක්‍රියාවලියෙන් බැහැර කරනු ලබන අංශයන් වශයෙන් සැලකිය හැක්කේ ආරක්ෂක බලකාය, බන්ධනාගාර, පොලිසිය, නීති නිලධාරීන් සහ අධිකරණ සේවාවන් වේ.

මෙම සභාවන් නිර්මාණයකරනු ලබන්නේ රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශයේ අනුග්‍රහය යටතේ වන අතර මේවාට අරමුදල් සැපයීම සහ පරිපාලන වශයෙන් අනුග්‍රහය දැක්වීමද රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය මගින් සිදු වේ. කාලයත් සමග ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව මෙන්ම මේවාටද ස්වාධීන ව්‍යවස්ථාපිත ව්‍යුහයන් බවට පත් විය හැකිය.

උපදේශාත්මක සහ සාකච්ඡාමය ක්‍රියාවලීන් තුළ තාවකාලික සාමූහික එකඟතාවයන් වැඩි දියුණු කිරීම තුලින් වැටුප් ප්‍රතිලාභ සහ සේවා තත්ත්වයන් නියාමනය කිරීම පිළිබඳ නිර්මාණාත්මක භූමිකාවක් ඉටු කිරීම ආංශික සභාවෙ ප්‍රාථමික භූමිකාව වේ. මහා භාණ්ඩාගාරය විසින් 'සලකා බැලිය යුතු කරුණු පිලිබඳ රාමුවක්' ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව ඇතුළු අනෙකුත් සභාවන් වෙත සැපයීම සමගින් මෙම ක්‍රියාවලිය ආරම්භ වනු ඇති බවට යෝජනා කොට ඇත. අදාල කාලසීමාව පුරා රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් හිමිවීම් පිලිබඳ අදාල වන ජාතික අයවැය පරමාර්ථයන් සහ සීමාවන් මෙම රාමුව තුලින් සලකනු කරනු ලබන අතර එබැවින් මෙම සභාවේ පාර්ශවයන් වැඩ කටයුතු ආරම්භ කල විට ඒ සඳහා වන මාර්ගෝපදේශයන්, සහ හැකි පරිදි පරාමිතීන් පවා සැපයීම සිදු වේ.

සලකා බැලිය යුතු කරුණු පිලිබඳ රාමුව තුලින් දැනුවත්භාවයට පත් වීමෙන් අනතුරුව ආංශික සභාවන් විසින් සාකච්ඡා සහ උපදෙස් ලබා ගැනීම් ඔස්සේ එකඟතාවයන් සහ දළ ගිවිසුම් වැඩි දියුණු කරනු ඇත. ඉන් පසුව මේවා ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව වෙත යොමුකරනු ලැබේ. එයට ප්‍රතිචාර වශයෙන් සභාව විසින් කවර හෝ දළ ගිවිසුමක් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා සහතික කිරීමට ගැලපේද යන්න තීරණය කිරීම සඳහා මෙම සභාව විසින් ජාතික වැටුප් කොමිසම, මහ භාණ්ඩාගාරය සහ බොහෝ විට රාජ්‍ය සේවා කොමිසමද සමග සම්බන්ධ වී කටයුතු කරනු ලැබේ. (ජාතික මූල්‍යමය සීමාවන් සහ රාජ්‍ය සේවයේ සමස්ත සාධාරණත්වය සහතික කිරීමේ කරුණු පිලිබඳ අවධානය යොමු කරමින්)

අවශ්‍ය අනුමැතිය ලැබීමට නියමිතව පවතී නම් එම කටයුතු සමාප්ත කිරීම සඳහා අදාල ආංශික සභාව වෙත එම දළ ගිවිසුම නැවත යොමු කරනු ලැබේ.

එසේ නොමැති නම් ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව ඉහත දැනටමත් සඳහන් කොට ඇති ව්‍යුහයන් සමග සම්බන්ධ වී සැලකිල්ලට ලක් කළ යුතු ක්ෂේත්‍රයන් හඳුනාගැනීමත් ඉන් ඔබ්බට යමින් සිදු කල යුතු වෙනස්කම් පිලිබඳ යෝජනාකිරීමක් පවා සිදු කරනු ඇත. එවිට අදාල ආංශික සභාව විසින් එකඟතාවයකට එළඹිය නොහැකි කරුණු හා යෝජිත වෙනස්කම් පිලිබඳ සැලකිල්ල යොමු කිරීමට අවශ්‍ය වන අතර එහිදී එම අවධානය යොමු කළ යුතු කරුණු හෝ යෝජනාවන් ඉටු කිරීමට හෝ එසේ නොමැති නම් ඒවාට වැඩි දුර වෙනස් කිරීම් සිදුකිරීමට ඉල්ලා සිටීමට කටයුතු කළ යුතුය.

ප්‍රධාන සාමූහික එකඟතාවයන් වැඩි දියුණු කිරීමේදී ස්වාධීන පහසුකම් සලසන්නන් ඒ සඳහා භාවිතා කිරීම සම්බන්ධයෙන් සැලකිල්ල යොමු කළ යුතුය.

තවත් ආදර්ශයක් :

මෙම යෝජනාවන් මගින් ආංශික සභාවන් වෙත ඉතා විශාල භූමිකාවක් පවරනු ලබන බවත් දැරිය හැකි සහ සාධාරණ ආකාරයකට රාජ්‍ය සේවයේ සියලු අංශයන් අතර වැටුප් අයවැය තුලනය කිරීමේ අවසාන වගකීම දරනු ලබන මහා භාණ්ඩාගාරය වෙත පවරා ඇත්තේ ඉතා ස්වල්ප භූමිකාවන් ප්‍රමාණයක් බවත් මෙහිදී තර්ක කළ හැකිය. (සහ ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව)

එබැවින් මෙහිදී අනුගමනය කල හැකි විකල්ප ප්‍රවේශයක් වනුයේ වැටුප් හා කොන්දේසි සම්බන්ධයෙන් අත්‍යවශ්‍යයෙන්ම උපදේශක කටයුතු සිදුකරන ව්‍යුහයන් වශයෙන් ආංශික සභා සැලකීමයි. mema praweshaya යටතේ මහා භාණ්ඩාගාරය විසින් වැටුප් විචලනයන් යෝජනා කරනු ලබන අතර ප්‍රතිපෝෂණ ලබා ගැනීම සඳහා ජාතික සභාව සහ ආංශික සභාවන් වෙත එම යෝජනාවන් යොමු කරනු ලැබේ. සභාව මගින් ඔවුන්ගේ ප්‍රතිපෝෂණ වල වෙනස්කම් සිදුකිරීමට ඉල්ලා සිටිය හැකි නමුත් අවසානයේදී මහා භාණ්ඩාගාරය විසින් රාජ්‍ය සේවයේ සහ ජාතික මූල්‍ය කටයුතු වල ස්වභාවය පිලිබඳව තත්ත්වයන් සලකා බලනු ලබන බැවින් ඒවා පිලිගැනීම හෝ ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ අවසාන වගකීම මහ භාණ්ඩාගාරය විසින් දරනු ලැබේ.

සේවායෝජකයා වශයෙන් රජයත් සේවා නියුක්තිකයන්ගේ නියෝජිතයා වශයෙන් වෘත්තිය සංගම් අතරත් එකඟතාවයක් නොමැති අවස්ථාවලදී අවසාන උපාය වශයෙන් වර්ජන සිදුකිරීමේ අයිතිය පවතිනු ඇත.

මෙම මාදිලින් දෙකේදීම මහා භාණ්ඩගාරය සහ වෘත්තිය සංගම් (සභාවන් මගින්) අවසාන වශයෙන් එකඟතාවයකට ළඟා වනුයේ නම් පමණක් යම් අංශයක් තුළ සහ රාජ්‍ය සේවය හරහා වැටුප් සහ කොන්දේසි නියාමනය කිරීමේ සාමුහික එකඟතාවයන් අත්පත් කර ගත හැකිය.

කවර හෝ ස්ථරයක් තුළ මෙම ක්‍රියාවලියේ පැහැදිලි සම්පූර්න අවහිරවීමක් සිදුවිමේදී ඒ ්සදහා මාර්ග ගණනාවක් ඉදිරිපත් වී ඇත :

(i) ඕනෑම පාර්ශ්වයක් විසින් අදාල කාරණාව සමතයකට පත් කර ගැනීම ස්වාධීන සමථ මණ්ඩලයක් මගින් සිදු කරවා ගැනීමට කටයුතු කිරීම

(ii) නව බේරුම්කරණ මණ්ඩලයක් තුලින් අදාළ කාරණාව ස්වේච්ඡාවෙන් බේරුම්කරණය කර ගැනීමට අදාල පාර්ශ්වයන් එකඟ වීය හැකි මි

(iii) කැබිනට් අමාත්‍යවරුන්ගේ උපදෙස් පරිදි රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යවරයා විසින් අනිවාර්ය බේරුම්කරණය සිදුකිරීමට නියම කිරිම ආර්ථිකයට සහ සමාජයට සැලකිය යුතු ආකාරයකින් හානියක් වන වර්ජන ක්‍රියාවලියක් දක්වා යාමට තුඩු දෙන ගැටලුවක් නිරාකරණය නොවී පවතින බවට විශ්වාස කිරීමට ප්‍රමාණවත් වාස්තවික පදනමක් පවතින්නේ නම් පමණක් සහ එවන් යොමු කිරීමක් සිදු කිරීමට ජනතා යහපත වෙනුවෙන් සිදුවන්නක් වන අවස්ථාවකදී පමණක් මෙම විකල්පය භාවිතා කරනු ලැබේ

(iv) ඉහත අංක 3 අදාල නොවනුයේ නම් සේවා නියුක්තික පාර්ශ්වයන් විසින් වර්ජන ක්‍රියාමාර්ගයකට යාම ඔස්සේ ස්වකීය ගැටලු විසඳා ගැනීමට උත්සාහ දැරිය හැකි අතර එහිදී සේවා යෝජකයා විසින් ඒකපාර්ශ්විය වශයෙන් (හැකි තරම් දුරකට) විකල්ප විසඳුම ඒකපාර්ශ්විය වශයෙන් ක්‍රියාත්මක කරනු ඇත. (කවර හෝ නීතිමය ආර්ථික කටයුත්තක් සඳහා සමථයකට පත් කිරීම පූර්ව අවශ්‍යතාවයක් බව සඳහන් කරමින්)

අදාල අංශ ඔස්සේ රාජ්‍ය සේවය සැපයීම සිදු කිරීමේ යහ පරිචයන් ප්‍රවර්ධනය කිරීමේ අරමුණ සහිතව ආංශික සභා විසින් එම ක්‍රියාකාරකම් අධික්ෂණය කිරීමහ සහ සේවා ස්ථාන සංසදයන් සමග නියුක්ත වී කටයුතු කිරීමද සිදුවේ. අවසාන වශයෙන් ඔවුන් විසින් ස්වකීය අදාල අංශයන් තුළ ආරවුල් විසඳීමේ භූමිකාවන සිදු කරනු ඇත.

එක හා සමාන පදනමක් මත සේවායෝජකයා හා වෘත්තිය සංගම් නියෝජිතයන්ගෙන් සමන්විත වන නියෝජන ව්‍යුහයන් මෙම සභාවන් වශයෙන් හැඳින්වේ.

මෙම සම්පූර්ණ සංවාද රාමුව නිර්මාණය කිරීමේ සහ විශේෂයෙනම් ආංශික සභාවන් සහ ජාතික රාජය සේවා සංවාද සභාව නිර්මාණය කිරීමේ ප්‍රධාන සහ අපේක්ෂිත ප්‍රතිඵලය වනුයේ කැබිනට් මණ්ඩලයේ භූමිකාවන් වෙනස් කිරීම රාජ්‍ය සේවා කොමිසම සහ ජාතික වැටුප් කොමිසම සතු සේවා නියුක්තිය සම්බන්ධ වැටුප් සහ අනෙකුත් සේවා කොන්දේසි තීරණය කිරීමේ භූමිකාවන් වෙනස් කිරිම වේ. මෙහි එක් ආදර්ශයක් තුළ එම කාර්යය සම්බන්ධයෙන් මූලික කාරකය වනුයේ නිර්මාණය කිරීමට යෝජිත ආංශික සහ ජාතික සභාවන් වේ. ඉන්පසුව එළඹෙනුයේ සමාජ සංවාද සිදුකිරීමේ මූලික ඉලක්කයයි. එනම් වැටුප් සහ සේවා නියුක්ති කොන්දේසි ආදිය ඒකපාර්ශ්වීය වශයෙන් පැනවීමෙන් ඔබ්බට යමින් සේවා ස්ථානය තුළ ගැටුම් ඇතිවිය හැකි ප්‍රධාන මූලාශ්‍රයක් ඉවත් කරමින් සාකච්ඡාමය ප්‍රතිඵල සහිත සියල්ලන්ම ඇතුලත් ක්‍රමවේදයක් වෙත යොමුවීම වේ. කෙසේ වුවද පවතින දේශපාලන යථාර්ථයන් අගය කරමින් ආංශික සභා සහ ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව පවා මෙම අවදිය තුළදීවත් වැටුප් සහ කොන්දේසි නිර්ණය කිරීම පිළිබඳව තීරණාත්මක භූමිකාවක් සභාව වෙත පවරනු නොලැබේ.

පාර්ශ්වකරුවන්ගෙන් උපදෙස් ලබාගැනීම සැලසුම්ගතක ක්‍රියාවලිය අතරතුරදී දේශපාලන වශයෙන් පිලිගතහැකිභාවය සම්බන්ධයෙන් පරීක්ෂා කර බැලීම සඳහා ඉහත සඳහන් සියලුම උපදේශන, සාකච්ඡාමය සහ යොමුකිරීම්මය සබඳතාවයන් පරීක්ෂා කර බැලීමට අවශ්‍ය විය හැකිය. ඉහත සකසා ඇති යෝජනාවන්ට ඇතුළත් කළ යුතු වෙනස්කිරීම් පිලිබඳව හොඳින් සිතා බැලිය යුතු අතර නව එහෙත් තවමත් ක්‍රමයෙන් විකාශනයට පත්වෙමින් පවතින පද්ධතියක් තුල ලබාගන්නා අත්දැකීම්තුලින් වඩා ස්වතන්ත්‍ර සැකසුමක් පිලිබඳ විශ්වාසය වැඩි දියුණු වන බැවින් මෙම අත්දැකීම් ඇතුලත් වන අංග එක් එක් අවදි වශයෙන් අවදි වලට වෙන් කිරීමේ හැකියාව පිලිබඳවද මෙහිදි සිතා බැලිය යුතුය.

මෙම වාර්තාවට අදාල වැඩසටහන පිලිබඳව වඩා සවිස්තරාත්මක අවබෝදයක් පාර්ශ්වකරුවන් වෙත සැපයීම සඳහා සභාවන් සහ සේවා ස්ථාන සංසදයන් සඳහා වන ආදර්ශ ව්‍යවස්ථාවන්හි අංග ලක්ෂණ පවා පහතින් දක්වා ඇත.

මෙහි අභිප්‍රාය වනුයේ මෙම තොරතුරු සැපයීම තුලින් පාර්ශ්වකරුවන් හට මෙහි පසුබිමේ දිවෙන උපකල්පනයන් පිලිබඳව ගැඹුරින් කටයුතු කිරීමටත් ඒ තුලින් සමස්ත යෝජනාව වඩා සමීපව හැදෑරීමටත් හැකියාව ඇති කිරීමයි. සැබැවින්ම බොහෝ විට සිදුවනුයේ පාර්ශ්වකරුවන් මෙය පරීක්ෂා කිරීමෙන් අනතුරුව එහි තොරතුරු පමණක් නොව ඒ තුළ ගැබ්ව ඇති සැකැස්මේ අංග ලක්ෂණ පවා වෙනස්වීමට භාජනය විය හැකි වීමයි. එසේම මෙම කවර හෝ තත්ත්වයක් යටතේ සේවා ස්ථාන සංසදයන් සහ සභාවන්ගේ ව්‍යවස්ථාවන්හි අංග ලක්ෂණ පිළිබඳව පහතින් සපයා ඇති දළ සැකැස්ම සම්බන්ධයෙන් වැඩිදුර වෙනස්කිරීම් සිදුකිරීමට අවශ්‍ය වනු ඇති අතර භාවිතයට ගත හැකි නීතිමය රාමු බවට පත් වීමට ප්‍රථම ඒ සම්බන්ධව වැඩි දුර වෙනස් කිරීමේ කටයුතු සිදු කිරීම හා විස්තර දැක්වීම අවශ්‍ය වනු ඇත.

ආදර්ශ ආංශික සභා ව්‍යවස්ථාවන් සඳහා රාමුවක් සහ ඒවායේ අංග ලක්ෂණ

ආංශික සභාවක් පිහිටුවා ගැනීම

ඉහතින් සලකුණු කරන ලද පරිදි එක් එක් ප්‍රධාන රාජ්‍ය සේවා ක්ෂේත්‍රය තුලින් එයට හිමි ආංශික සභාව නිර්මාණය වනු ඇත. එබැවින් සෞඛ්‍ය සේවා සංවාද සභාව, අධ්‍යාපන සේවා සංවාද සභාව වැනි සභාවන් මෙහි පවතී. මෙවන් සභාවක් සඳහා වන ව්‍යවස්ථාව පරිපාලනය වීමේ ඉඩකඩක් පවතින අංග ලක්ෂණ පහතින් දක්වා ඇත.

1. අභිමතාර්ථ සහ කාර්යභාරයන්

1.1 ආංශික සභාවන්හි ප්‍රධාන අභිමතාර්ථ සහ කාර්යභාරයන් වනුයේ –

1.1.1 ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව මැදිහත් වන අනුමැතිය ලබාගැනීමේ ක්‍රියාවලියකට යටත්ව යම් අංශයක් පුරා හෝ අංශයක යම් කොටසක් පුරා වැටුප් හා සේවා කොන්දේසි නියාමනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් වන සාමූහික ගිවිසුම් වල සැකසුම් (දළ සාමූහික ගිවිසුම්) සම්බන්ධයෙන් උපදෙස් ලබා දීම සහ සාකච්ඡා කිරීම

1.1.2 රාජ්‍ය සේවය තුල කාර්යක්ෂමතාවය සහ ඵලදායිතාව ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා වන ප්‍රතිපත්ති සහ පිලිවෙත් වැඩි දියුණු කිරීම සහ ඒ පිලිබඳ උපදෙස් ලබා දීම

1.1.3 වෘත්තීය සංගම් සතුව සේවා ස්ථානයන් වෙත ප්‍රවේශ වීමට පවත්නා අයිතිය සහ ලැබිය යුතු පහසුකම් පිලිබඳව සලකුණු කිරීම් නියාමනය කිරීම

1.1.4 ඉල්ලීම පරිදි ප්‍රතිපත්ති සහ පිලිවෙත් සම්බන්ධයෙන් සේවා ස්ථාන සංසදයන් වෙත අවශ්‍ය උපදෙස් ලබා දීම

1.1.5 සේවා ස්ථාන සංසදයන් මගින් වැඩි දියුණු කරනු ලබන සහ ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන එළඹුම් සහ පිලිවෙත් අධීක්ෂණය කිරීම සහ අදාල අංශය පුරාවට යහපරිචයන් ව්‍යාප්ත කිරීමට සහාය වීම

1.1.6 සාමූහික එකඟතාවයන් සඳහා දේශීය වශයෙන් ඌනපූරකයක් සිදු කිරීම වෙනස්කිරීම් සිදු කිරීම හෝ ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීම ආශ්‍රිත කරුණු ඇතුලුව කවර හෝ කරුණක් සේවා ස්ථාන සංසදයන් වෙත යොමු කිරීම

1.1.7 උපදෙස් ලබා දීම, සාකච්ඡා කිරීම මැදිහත් වීම හා බේරුම්කරණය තුලින් සේවා ස්ථාන සංසදයක් මගින් එය වෙත යොමු කරන ලද කවර හෝ ආරවුලක් නිරාකරණය කිරීමට ප්‍රයත්න දැරීම

1.1.8 බහුවිධ සේවා ස්ථාන සංසදයන් ස්ථාපනය කිරීම හා මෙහෙයවීම සම්බන්ධයෙන් එය වෙත යොමු කරන ලද කවර හෝ සීමා සලකුණු කිරීම පිලිබඳ ආරවුල් සම්බන්ධයෙන් තීරණ ගැනීම

2. ආංශික සභාවක් සඳහා වන පාර්ශ්ව

සැලකිය යුතුයි : රාජ්‍ය සේවය තුළ ක්‍රියාත්මක වන වෘත්තිය සංගම් වල නිශ්චිත සංඛ්‍යාව, කොටස් වලට වෙන්වූ ස්වභාවය සහ දේශපාලන ගතිකයන් සැලකිල්ලට ගැනීමේදී ආංශික සභාව මෙන්ම ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව නිර්මාණය වී ඇති ආකාරය අදාල සියලු උනන්දුවක් දක්වන පාර්ශ්වයන් අතර සාකච්ඡාව සඳහා වස්තු විෂයය කිරීම අවශ්‍ය වේ. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ඇතිවනුයේ සහභාගිත්වය සඳහා ප්‍රධාන ප්‍රවේශයක් ඇති කර ගැනීම පිලිබඳ යෝජිත අදහසක් පමණි.

2.1 සේවා නියුක්තිකයන්ගේ පාර්ශ්වයේ නියෝජනය

ආංශික සභාවක් තුළ වෘත්තිය සංගමයේ පාර්ශ්වයන් සම්බන්ධ වීම පරිදිම අදාල රාජ්‍ය සේවා සේවා යෝජකයා සතුව හැකි තරම් නියෝජිතයින් පැවතිය හැකිය.

2.2 වෘත්තිය සංගම් පාර්ශ්වයේ නියෝජනය

වෘත්තිය සංගම්වලට පහත පරිදි සභාවක නියෝජනය සිදු කිරීමට හිමිකම ඇත.

2.2.1 සභාවක් තුල සිටින වෘත්තිය සංගම් නියෝජිතයින්ගේ සම්පූර්ණ සංඛ්‍යාව 25ක් විය යුතුය

2.2.2 කිසියම් ක්ෂේත්‍රයක් තුල සිටින සේවා නියුක්තිකයින් වඩාත්ම නියෝජනය කරන ආකාරයේ වෘත්තිය සංගම්වලට පහතින් දක්වා ඇති වැඩිදුර විධිවිධානයන්ට යටත්ව සභාවක නියෝජිතයින් පත් කිරීමට හිමිකම ඇත.

2.2.3 එක් එක් වෘත්තිය සංගමය සතුව සිටින නියෝජිතයින් සංඛ්‍යාව පහතින් දක්වා ඇති වැඩිදුර විධිවිධානයන්ට යටත්ව වෘත්තිය සංගම් වල අදාල සාමාජිකත්වයේ සාපේක්ෂ ප්‍රමාණයට සමානුපාතික විය යුතුය.

2.2.4 කුමන වෘත්තිය සංගම් තුල වඩාත්ම හොඳ නියෝජනය වීමක් සිදුවේද යන්න එකඟතාවයකට පත්වීමේ ප්‍රයත්නයක් වශයෙන් සභාවකට සහභාගි විම සම්බන්ධයෙන් උනන්දුවක් දක්වන සියලුම වෘත්තිය සංගම් සමග අංශයක් නිර්මාණය කරන අදාල දෙපාර්තමේන්තු සහ ආයතනයන්හි ප්‍රධානීන් මුණගැසී කටයුතු කරන අතර එහිදී සහ යම්කිසි අංශයක් තුළ සේවා නියුක්තිකයින්ගේ සබඳතාවයන් සම්බන්ධයෙන් ඔවුන් සතුව පවතින වැදගත්කම තුලින් සභාවක් තුළ නියෝජනය පවත්වා ගත යුත්තේ කුමන වෘත්තිය සංගම්ද හෝ ඔවුන් වඩාත්ම යහපත් නියෝජනයක් සහිත වෘත්තිය සංගම් වශයෙන් සුදුසුකම් ලැබීමට අනෙකුත් ආකාරයකට ඉඩකඩ නොතිබුනත් සභාවක් ලෙස ඔවුන්ට සිදුකළ හැකි දායකත්වය අනුව මෙය තීරණය කරනු ලැබේ.

2.2.5 මෙහිදී කිසියම් එකඟතාවයකට එලඹීමක් සිදුවනුයේ නම් එම වෘත්තිය සංගම් සභාවක ප්‍රථම වෘත්තිය සංගම් පාර්ශ්වකරුවන් වශයෙන් තීරණය වේ.

2.2.6 නියෝජනත්වය මත පමණක් සීමා නොවී අනිකුත් පදනම්වලට අනුව වෘත්තිය සංගම් සඳහා නියෝජිතයින් සංඛ්‍යාව වෙන් කිරීමටද මෙම පාර්ශ්වයන් එකඟතාවයකට පැමිණීම සිදු වේ.

2.2.7 මේ සම්බන්ධයෙන් එකඟතාවයකට පැමිණීමට නොහැකි වනුයේ නම් සහභාගිත්වය සහ නියෝජනය පහත අංශ වෙත යොමු කරනු ලැබේ.

2.2.7.1 සලකා බැලීම සඳහා ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව වෙත හෝ

2.2.7.2 ස්වාධීන සමථ මණ්ඩලයක් වෙත සහ

2.2.7.3 එකඟතාවයන් වෙත එලඹීමේ අනෙකුත් සියලුම ප්‍රයත්නයන් අසාර්ථක වන විට අවසාන සහ කඩිනම් පදනමකින් අවසාන සහ ස්ථිර තීරණයක් ගැනීම සඳහා එය පරිපාලන අභියාචනාධිකරණය වෙත යොමු කිරීම සිදු වේ.

2.2.8 එහි තීරණ ලබා දීමේදී පරිපාලන අභියාචනාධිකරණය පහත කරුණු වෙත අවධානය යොමු කරනු ලැබේ.

2.2.8.1 අනෙකුත් වෘත්තිය සංගම් අභිබවා වඩාත්ම වැඩි නියෝජනයක් පවතින වෘත්තිය සංගම් වෙත ප්‍රමුඛතාවය වෙත ලබා දීම

2.2.8.2 කිසියම් අංශයක් තුළ සේවා නියුක්තිකයන්ගේ සබඳතාවය සම්බන්ධයෙන් විවිධ වූ වෘත්තිය සංගම් සතුව පවතින සාපේක්ෂ වැදගත්කම සහ සභාවක් ලෙස ඔවුන්ට සිදු කිරීමේ හැකියාව පවතින දායකත්වයන්

2.2.8.3 සභාවක පරමාර්ථයන් අනුව සැලකීමේදී අදාල සභාවේ නිසි සහ සාධනීය ක්‍රියාකාරිත්වය කෙරෙහි යම් කිසි වෘත්තිය සංගමයක් හෝ එහි නියෝජිතයින් සංඛ්‍යාව ඇතුලත් කර ගැනීම හෝ ඉවත් කිරීම තුලින් බලපෑමක් ඇති වනුයේ කෙසේද යන්න

2.3 සභාවේ නියෝජනත්වයේ වෙනස්කම්

2.3.1 තම සාමාජිකයින් සිටින එහෙත් සභාව තුළ නියෝජනය නොවන කවර හෝ වෘත්තිය සංගමයකට සෑම වසරකම ජනවාරි මාසයේ දී අදාල සභාව වෙත ඇතුලත්වීම සඳහා උචිත පදනමක් පවතී යැයි හැඟෙනුයේ නම් එම සභාවට ඇතුලත් වීමට ඉල්ලුම් කළ හැකිය. සභාව විසින් එවන් අයදුම්කිරීමක් සලකා බලනු ලබන අතර එය විසින් අයදුම්කරුගේ සාපේක්ෂ නියෝජනත්ව ස්වභාවය, එහි අදාල අංශය තුළ සේවා නියුක්තික සබඳතාවයන් කෙරෙහි ඒ තුලින් ඇතිවන සාපේක්ෂ වැදගත්කම, සභාව වෙත සිදු කිරීමේ විභවතාවක් පවතින දායකත්වය සහ එවන් කවර හෝ වෘත්තිය සංගමයක් ඇතුලත් කර ගැනීම හෝ බැහැර කර ගැනීම සභාවේ නිසි සහ සාධනීය ක්‍රියාකාරිත්වය කෙරෙහි ඒ තුලින් බලපෑමක් ඇතිවන්නේ කෙසේද යන්න එහි පරමාර්ථයන්ට අනුව සලකා බලනු ලැබේ.

2.3.2 සභාවක් විසින් නව පාර්ශ්වයක් ඇතුලත් කරගැනීමට තීරණය කරනු ලබනුයේ නම් එය විසින් සභාව තුළ සිටින එක් එක් වෘත්තිය සංගමයේ නියෝජිතයින් සංඛ්‍යාව ඒ අනුව වෙනස් කොට සකස් කර ගත යුතුය.

2.3.3 සාමාජිකත්වය ලබාගැනීම සඳහා අයදුම්පතක් ලැබීමේදී එම අයදුම්පත ලැබී දින 30 ක් ඇතුලත සභාව විසින් ඒ සම්බන්ධයෙන් තීරණයකට එළඹිය යුතුය.

2.3.4 කිසියම් පාර්ශ්වයක් සභාව වෙත මුලදී ඇතුලත් වීමේදී ඒසදහා බලපාන ලද තත්ත්වයන් හෝ නියෝජනයේ ප්‍රමාණය වෙනස් වීමක් සිදුවී තිබෙනුයේ නම් සභාව විසින් අදාල පාර්ශ්වය සභාව තුළ අඛණ්ඩව සාමාජිකත්වය දැරීම සම්බන්ධයෙන් හෝ එහි නියෝජනයේ ප්‍රමාණය සම්බන්ධයෙන් හේතු සාධාරණීකරණය කොට සභාවට ඉදිරිපත් කිරීම ඕනෑම අවස්ථාවක සභාව විසින් ඉල්ලා සිටිය හැකිය.

2.3.5 එවන් පාර්ශ්වයකට සවන්දීමෙන් පසුව සභාව විසින් සභාව තුළ එහි නියෝජනත්වය ඒ ආකාරයෙන්ම පවත්වා ගැනීමට හෝ ඒ නියෝජිතයින් සංඛ්‍යාව වෙනස් කිරීමට හෝ තීරණය කළ හැකිය.

2.3.6 අදාල කාරණාව සම්බන්ධයෙන් උනන්දුවක් දක්වන කවර පාර්ශ්වයක් විසින් පහත අවස්ථාවන් යටතේ සභාවේ තීරණයක් සම්බන්ධයෙන් පරිපාලන අභියාචනාධිකරණය වෙත අභියාචනා ඉදිරිපත් කිරීම සිදු කළ හැකිය.

2.3.6.1 සාමාජිකයෙකු වශයෙන් නව වෘත්තිය සංගමයක් ඇතුලත් කරගැනීම හෝ

2.3.6.2 නව සාමාජිකයාගේ නියෝජිතයින් සංඛ්‍යාව සහ අනෙකුත් වෘත්තිය සංගම්වල නියෝජිතයන්ට එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ඇති වන වෙනස්කම්

2.3.6.3 සභාව තුළ සිටිනා යම් පාර්ශ්වයක නියෝජිතයින් සංඛ්‍යාව වෙනස්වීමක් හෝ

2.3.6.4 දැනට සාමාජිකත්වය පවත්නා පාර්ශ්වයක නියෝජනත්වය අවසාන කිරීම

2.3.7 ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද රාමුව පරිපාලනය කරනු ලබන නීතිරීති තුලින් පැන නගින කවර හෝ කාරණාවක් සම්බන්ධයෙන් තීන්දුවක් ලබා දීමේදී පරිපාලන අභියාචනාධිකරණය විසින් ස්වකීය අභිප්‍රාය පරිදි හෝ මෙම කාරණාව සම්බන්ධයෙන් උනන්දුවක් දක්වන සේවා යෝජකයෙකුගේ වෘත්තිය සංගමික ඉල්ලීම පරිදි අදාල අභියාචනාධිකරණයට උපදෙස් ලබා දිය හැකි ආකාරයේ සේවා නියුක්තික සබඳතා හෝ සේවා නියුක්ති නීතිය පිලිබඳව ප්‍රවීණයින් එක් අයෙකු හෝ කිප දෙනෙකු විනිශ්චය සභාවට සම්බන්ධ කර ගත හැකිය. පරිපාලන අභියාචනාධිකරණයේ තීරණය අභියාචනාධිකරණය මගින් පමණක් ලබා දෙනු ලැබේ.

3. සාමුහික එකගතාවයන් පිලිබඳ උපදෙස් ලබා දීම සහ සාකච්ඡා කිරීම

3.1. ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරණ මට්ටමෙන් පහල සිටින අදාල ක්ෂේත්‍රයක සියලුම සේවා නියුක්තිකයින් සඳහා වන නව හෝ වෙනස් හෝ සේවා නියමයන් හා කොන්දේසින් පිලිබඳ සාකච්ඡා කිරීමට උපදෙස් ලබා දීමට සහ අවශ්‍ය වනුයේ නම් අදහස් සාකච්ඡා කිරීමට ආංශික සභාවන්හි පාර්ශ්වයන් රැස්විය යුතුය.

3.2. පහත වගන්ති අංක 9 හි දක්වා ඇති පරිදි රහස්‍යභාවය පිලිබඳ තත්ත්වයන්ට යටත්ව සේවා යෝජක පාර්ශ්වය විසින් අදාල අංශය තුළ ගනු ලබන සාමූහික එකඟතාවයන් සම්බන්ධයෙන් සාකච්ඡා කිරීමට සහ නිගමනවලට එලඹීමට අදාල වන සියලු තොරතුරු හෙලිදරව් කළ යුතුය.

3.3. නව එකඟතාවයක් සම්බන්ධයෙන් සාකච්ඡා පැවැත්වීමෙහි නියුක්ත වී සිටින පාර්ශවයන් විසින් ඔවුන්ගේ උපදෙස් ලබා ගැනීම සහ සාකච්ඡා කිරීම් කටයුතු සඳහා සහාය සැලසීමට ස්වාධීන පහසුකම් සපයන්නෙකු පත් කරගත හැකිය.

3.4. සාමූහික එකඟතාවයක්

3.4.1 අදාල සාමූහික ගිවිසුම තුළ විශේෂයෙන් සඳහන් කොට ඇති සේවා නියුක්තිකයන් ආවරණය කරනු ලැබේ.

3.4.2 සභාව විසින් අනුමැතිය ලබා දෙනු ලබන දිනයේ සිට අවම වශයෙන් වසර 2 කට සහ වසර 4කට නොවැඩි කාලසීමාවක් සඳහා බලාත්මකව පවති.

3.4.3 පහත තත්ත්වයන් ඉටුවන තෙක් නාමික කල් ඉකුත් වීමේ දිනයෙන් පසුවද බලාත්මකව පවතී.

3.4.3.1 නව ගිවිසුමක් මගින් ප්‍රතිස්ථාපනය කිරීම හෝ

3.4.3.1 අදාල ගිවිසුම තුලින් ආවරණය කරනු ලබන සේවා නියුක්තිකයින් බහුතරය නියෝජනය කරනු ලබන වෘත්තිය සංගම් හෝ සේවා නියුක්තිකයන් විසින් තෙමසක ලිඛිත දැනුම්දීමක් සිදු කොට අවසන් කිරීම

3.4.4 අදාල පාර්ශ්වයන්ගේ එකඟතාවයක් අනුව හෝ ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාවේ අනුමැතිය මත වෙනස්විය හැකිය. (අනිකුත් ව්‍යුහයන් සහ අධිකාරීන් සමග සම්බන්ධ වීමෙන් අනතුරුව)

3.4.5 එහි කවර හෝ විධිවිධානයක අර්ථ නිරූපනය හෝ භාවිතාවේ යෙදවීම සම්බන්ධයෙන් ආරවුලක් ඇතිවන අවස්ථාවකදී ඒ සම්බන්ධයෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා ඉඩකඩ සලසන විධිවිධානයක් ඇතුලත් විය යුතුය.

3.4.6 එහි කවර හෝ විධිවිධානයක් සම්බන්ධයෙන් වන අර්ථ නිරූපනයක් හෝ භාවිතාවේ යෙදවීමක් සම්බන්ධයෙන් ඇති වූ නොවිසඳුන ආරවුලක් පවතින අවස්ථාවදී පරිපාලන අභියාචනාධිකරණය මගින් කඩිනම් විනිශ්චයක් ලබාදීම සඳහා ඉඩකඩ සලසන විධිවිධානයක් ඇතුලත් කළ යුතුය.

3.5. කවර හෝ සාමූහික එකඟතාවයක් එය බලාත්මක විමට ප්‍රථම ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව වෙත යොමු කොට එහි අනුමැතිය ලබාගැනීම අවශ්‍ය වේ. (උපදෙස් ලබාගැනීමට අපේක්ෂා කරනු ලබන කවර හෝ අධිකාරීන් සහ ජාතික වැටුප් කොමිසම මහා භාණ්ඩගාරය සහ අන් කවර හෝ ව්‍යුහයන් සහ අධිකාරීන් සමග සම්බන්ධ වීමෙන් පසුව.

3.6. සේවා නියුක්ති කොන්ත්‍රාත්තුව, ආයතන සංග්‍රහ, චක්‍රලේඛ විධිවිධාන හෝ වෙනත් නීතිමය ක්‍රියාමාර්ග වැනි අනෙකුත් නෛතික මෙවලම් අභිබවා සාමුහික එකඟතාවයක කොන්දේසි ප්‍රමුඛතාවය ගනු ලබන මුත් (මේ තුලින් සේවා නියුක්තිකයින් හට වඩා අඩු වාසි සහිත සේවා නියුක්ති නියමයන් හෝ කොන්දේසි ඉදිරිපත් කෙරේ.)

4. සභාවේ සලකා බැලීම

4.1. සභාවක සිටින පාර්ශ්වයන් පළමුවෙන්ම සම්මුතියකට ලඟා වීමේ ප්‍රයත්නයක් වශයෙන් සාමූහික එකඟතාවය ඇතිව න්‍යාය පත්‍රයේ අංග සම්බන්ධයෙන් උපදෙස් සාකච්ඡා කරනු ලැබේ.

4.2. ස්වකීය සලකා බැලීම් ධනාත්මක ආකාරයකට ඉදිරියට ගෙන ඒම සම්බන්ධයෙන් අදාල පාර්ශ්වයන්ට සහාය වීම සඳහා සභාව විසින් ස්වාධීන පහසුකම් සලසන්නකු යොදාගත හැකිය.

4.3. ඕනෑම අවස්ථාවකදි සභාව විසින් කිසියම් කාරණාවක් ඉදිරියට ගෙන යාම සම්බන්ධයෙන් උපදෙස් ලබාගැනීම සඳහා ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව සමග සම්බන්ධ විය හැකිය.

4.4. උපදෙස් ලබා දිම තුලින් එකඟතාවයකට පත්වීමක් සිදු නොවනුයේ නම් එවිට කවර හෝ පාර්ශ්වයක් විසින් අදාල න්‍යාය පත්‍රයේ අංග වැඩි දුර සාකච්ඡා කරමින් කටයුතු කළ යුතු බවට අදහසක් ලබා දිය හැකි අතර මෙහිදී වැඩිදුර සාකච්ඡා කිරීමේ විකල්ප වනුයේ සමතයකට පත් කිරීම, ස්වේච්චාවෙන් බේරුම්කරණය සහ අවසාන විසඳුම වශයෙන් සේවා ස්ථානය තුළ පවත්නා බලය භාවිතාවේ යෙදවීමයි.

4.5. සභාවක සිටින සෑම සේවා නියුක්තිකයෙකුම එක හා සමාන වටිනාකමක් ඇති එක් ඡන්දයක් ප්‍රකාශ කිරීම සිදු වේ.

4.6. අදාල ගිවිසුමේ පාර්ශ්වයන් වන සේවා යෝජක නියෝජිතයින් සහ වෘත්තිය සංගම් නියෝජිතයින්ගෙන් බහුතරයක් එකඟතාවයකට පැමිණිම තුලින් යම් කිසි කරුණක් සම්බන්ධ ගිවිසුමකට එලඹීමක් වශයෙන් එය සලකනු ලැබේ.

5. ආරවුල් විසඳීම

5.1. යම් කිසි කරුණක් පිලිබඳව සිදු කරනු ලබන සාකච්ඡා තුලින් කිසියම් එකගතාවයකට එලඹීමක් සිදු නොවන්නේ නම් එවිට ඒ හා සම්බන්ධ වී සිටින කවර හෝ පාර්ශ්වයක් විසින් පහත පරිදි කටයුතු කළ හැකිය.

5.1.1 උපදෙස් සහ මගපෙන්වීම සපයන ලෙසට ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාවෙන් ඉල්ලා සිටීම

5.1.2 අදාල කාරණාව වැටුප් සහ සේවා කොන්දේසි ආශ්‍රිත කාරණාවක් වනුයේ නම් එම කාරණාව සම්බන්ධයෙන් ජාතික වැටුප් කොමිසම සමග සාකච්ඡා කරන ලෙසට අදාල වන පාර්ශ්වයන්ට උපදෙස් දීම

5.1.3 ජාතික සමථ මණ්ඩලයකින් ලබා ගත් මැදිහත්කරුවෙකු / බේරුම්කරුවෙකු වෙත අදාල කාරණාව යොමු කිරීම

5.1.4 අදාල වන සියලුම පාර්ශ්වයන් විසින් එකඟතාවය පලකරනු ලබනුයේ නම් ජාතික බේරුම්කරුවන්ගේ මණ්ඩලයෙන් ලබාගත් බේරුම්කරුවෙකු වෙත අදාල කාරණාව යොමු කිරිම සහ එකඟතාවය පල කොට ඇති යොමුකිරීම් අනුදේශ අදාල බේරුම්කරු වෙත ඔවුන් විසින් සපයනු ලැබීම

6. වර්ජන ක්‍රියාමාර්ග

6.1. සේවානියුක්තිය පිලිබඳ කොන්දේසි හා නියමයන් සම්බන්ධයෙන් එකඟතාවයකට පැමිණීමට පාර්ශ්වයන් අසමත් වනුයේ නම් සහ

6.1.1 ආරවුලක් නිර්මාණය වී ඇති ගැටලු උපදෙස් ලබාගැනීම සඳහා ජාතික වැටුප් කොමිසම වෙත යොමු කොට ඇති විට සහ

6.1.2 සමථයට පත් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය අවසානයේදීද අදාල ගැටලු නොවිසඳී පවතින විට

අදාල කාරණාවට සම්බන්ධ වී සිටින වෘත්තිය සංගම් 1 ක් හෝ ඊට වැඩි සංඛ්‍යාවක් විසින් අදාල කාරණාවෙන් බලපෑමට ලක්වී සිටින සිය සාමාජිකයන් වෙතින් වර්ජන ක්‍රියාමාර්ගයකට යාම සම්බන්ධයෙන් ඡන්දය ලබා ගත හැකිය.

6.2. අදාල කාරණාවෙන් බලපෑමට ලක් වී සිටින රහස් ඡන්දය සඳහා සහභාගි වන සාමාජිකයන්ගෙන් බහුතරයක් වර්ජන ක්‍රියා මාර්ගයකට කැමැත්ත පලකර සිටිනුයේ නම් සහ ඉදිරියේදී ගැනීමට නියමිත වර්ජන ක්‍රියාමාර්ගය පිලිබඳව අදාල වන වෘත්තිය සංගම් විසින් අදාල සේවායෝජකයන් හට පැය 72කට පෙර දැනුම්දීමක් සිදු කරනු නොලැබීමට යටත්ව එවිට එවන් වර්ජන ක්‍රියාමාර්ගයක් නීතිගත සහ ආරක්ෂිත වශයෙන් සැලකේ.

6.3. නිත්‍යානුකූල වර්ජනයකට සම්බන්ධවන සහභාගි වන කිසිදු සේවා නියුක්තිකයෙකු එවන් සහභාගි වීමක් සම්බන්ධයෙන් සේවයෙන් පහ කිරීමක් හෝ විනය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම සිදු කළ නොහැක

6.4. නිත්‍යානුකූල වර්ජනයක් සිදු කිරිමේදී එවන් අවස්ථාවක සිදුවිය හැකි කවර හෝ අලාභහානි සහ පාඩු සම්බන්ධයෙන් එවන් නිත්‍යානුකූල වර්ජනයක් ආරම්භකරනු ලබන හෝ එයට සහාය දක්වනු ලබන කිසිදු වෘත්තිය සංගමයකට එරෙහිව නඩු පැවරිය නොහැක.

6.5. වර්ජන ක්‍රියාමාර්ගය තුලින් බලපෑමට ලක්වනු ලබන කවර හෝ සේවාවන් සම්බන්ධයෙන් වර්ජනයට සම්බන්ධ වන සේවකයන් හට ගෙවීම් සිදුකිරීමට කිසිදු වගකීමක් සේවායෝජකයා සතුව නොමැත.

6.6. සේවා නියුක්ති නියමයන් සහ කොන්දේසි පිලිබඳව එකඟතාවයකට ලඟාවීමට අදාල පාර්ශව අපොහොසත් වනුයේ නම්

6.6.1 ආරවුලක් නිර්මාණය වී ඇති ගැටලු උපදෙස් ලබාගැනීම සඳහා ජාතික වැටුප් කොමිසම වෙත යොමු කොට ඇති විට සහ

6.6.2 සමථයට පත් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය අවසානයේදීද අදාල ගැටලු නොවිසඳී පවතින විට

එවිට සේවා යෝජකයා විසින් අදාල ආරවුලට ලක්වී ඇති යෝජනාවන් ඒකපාර්ශ්විය වශයෙන් ක්‍රියාත්මක කිරීමට උත්සාහ ගැනීමට ඉඩ තිබේ.

7. අත්‍යවශ්‍ය සේවා සේවා නියුක්තිකයින්

7.1. අත්‍යවශ්‍ය සේවා කමිටුව මගින් අර්ථකථනය කොට ඇති පරිදි අත්‍යවශ්‍ය සේවා සේවා නියුක්තිකයින් සේවය ඉවත් කර ගැනීම ආශ්‍රිත කවර හෝ වර්ජන ක්‍රියාමාර්ගයකට සහභාගි නොවිය යුතුය.

8. ආංශික සභාවක අනෙකුත් ව්‍යවස්ථානුකූල අවශ්‍යතාවයන්

8.1. සෑම ආංශික සභාවකම ව්‍යවස්ථාව තුලින් පහත සඳහන් තත්වයන් පැහැදිලිව ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

8.1.1 සභාව තුළ සිටින සේවායෝජක නියෝජිතයින් සංඛ්‍යාව

8.1.2 සභාව තුල සිටින සේවායෝජක නියෝජිතයින් වනුයේ කවුරුන්ද යන වග

8.1.3 නියෝජිතයින් ඔවුන්ගේ තනතරුවලින් ඉවත් විය යුතු වන අවස්ථා සහ ආකාරයන් සහ ඔවුන් වෙනුවට වෙනත් අය පත් කිරීමේ ක්‍රියා පටිපාටීන්

8.1.4 නියෝජිතයින්ගේ රැස්වීම් පැවැත්වීම සහ කැඳවීම පිලිබඳ නීතිරීති, අවශ්‍ය වන ගණපූරණය, පවත්වා ගත යුතු වාර්තා සහ එවන් රැස්වීම් ආදිය ඇතුළත්ව

8.1.5 තීරණ ගැනීම සිදු කළ යුතු ආකාරය, තනතුරු දරන්නන් සහ නිලධාරීන් තේරීම සහ පත්කිරීම, ඔවුන්ගේ කාර්යභාරයන් සහ ඔවුන් එම තනතුරුවලින් ඉවත් කළ හැකි අවස්ථා සහ ආකාරයන්

8.1.6 කමිටු ස්ථාපිත කිරීම සහ ඒවායේ ක්‍රියාකාරිත්වය

8.1.7 සභාවේ ව්‍යවස්ථාව අවබොධ ක් ර ගැනීම හෝ භාවිතාවේ යෙදවීම සම්බන්ධයෙන් සභාවේ පාර්ශ්වයන් අතර පැනනගින කවර හෝ ආරවුලක් පරිපාලන අභියාචනාධිකරණයමගින් ලබා දෙන කඩිනම් විනිශ්චයක් තුලින් තීන්දු කිරීම

8.1.8 කේවෙල් කිරීමේ සභාවේ සාමාජිකයත්වය දරන පාර්ශ්වයන් අතර පැනනගිනු ලබන ආරාවුලකදී අනුගමනය කළ යුතු ක්‍රියාපටිපාටිය

8.1.9 එහි බලතල සහ කාර්යභාරයන් පැවරීම

8.1.10 සභාවේ පාර්ශ්වයන් වශයෙන් අතිරේක වෘත්තිය සංගම් ඇතුලත් කර ගැනීම, සහ ඒවායේ නියෝජිතයින් සංඛ්‍යාව

8.1.11 රාජ්‍ය පරිපාලන දෙපාර්තමේන්තුව විසින් නියම කරනු ලබන කවර හෝ ආකාරයකට ස්වකීය බලසීමාව ඇතුලත පැන නගිනු ලබන කවර හෝ ආරවුල් පිලිබඳව සංඛ්‍යා ලේඛණ එක් රැස් කිරීම

8.1.12 ව්‍යවස්ථාව වෙනස් කිරීම සඳහා වන ක්‍රියාපටිපාටියක්

9. තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීම

9.1. සභාවක් ඉදිරියේ පවතින කාරණාවක් සම්බන්ධයෙන් සාධනීය උපදෙස් ලබාගැනීමක් සහ සාකච්ඡා කිරීමක් සිදුකරීම සඳහා ඉඩ සලසනු ලබන සියලු අදාල තොරතුරු සභාවක සාමාජික පාර්ශ්වයන් විසින් එකිනෙකා වෙත හෙළිදරව් කළ යුතුය.

9.2. පහත ආකාරයට තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීම කිසිදු පාර්ශ්වයක් විසින් සිදුකිරීම අවශ්‍ය නොවේ

9.2.1 නෛතික වශයෙන් ඉඩකඩ සලසා ඇති තොරතුරු

9.2.2 කවර හෝ නීතියක් මගින් හෝ කවර හෝ උසාවියක නියෝගයක් මගින් සේවා යෝජකයා වෙත පනවා ඇති තහනමක් උල්ලංඝනය කිරීමකින් තොරව හෙළිදරව් කළ නොහැකි තොරතුරු

9.2.3 රහසිගත තොරතුරු සහ හෙලි කරනු ලැබුවහොත් ඒ තුලින් සේවා නියුක්තිකයෙකුට, සේවා යෝජකයාට හෝ වෘත්තිය සමිතිවලට සැලකිය යුතු හානියක් සිදුවීමට ඉඩකඩ සහිත තොරතුරු

9.2.4 සේවා නියුක්තිකයා සම්බන්ධ පෞද්ගලික තොරතුරු, එවන් තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීම සම්බන්ධයෙන් සේවායෝජකයා කැමැත්ත ප්‍රකාශ කරනුයේ නම් හැර

9.3. සභාවක යම් පාර්ශ්වයක් විසින් ඉහත සඳහන් කොට ඇති තොරතරු රහසිගත තොරතුරු බවට වන අදහස ලිඛිතව සභාවේ අනිකුත් පාර්ශ්වයන් වෙත දැනුම්දිය යුතුය.

9.4. තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීම සම්බන්ධයෙන් කිසියම් ගැටලුවක් පවතින අවස්ථාවකදී එම ගැටලුවකට සම්බන්ධ වන කවර හෝ පාර්ශ්වයක් විසින් එම ගැටලුව පිලිබඳව ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාවෙන් සමතයකට පත් කර ගැනීම සඳහා ලිඛිතව දැනුම්දිය යුතු අතර එම සමථයකට පත් කරගැනීම සිදුකරගැනීමට අසමත් වුවහොත් කඩිනම් විනිශ්චයක් ලබාගැනීම සඳහා එම ආරවුල පිලිබඳ තොරතුරු පරිපාලන අභියාචනාධිකරණයට යොමු කළ යුතුය.

9.5. තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීම පිලිබඳව කවර හෝ ගැටුමක් ඇතිවන අවස්ථාවකදී එම තොරතුර අදාල වනුයේද නැද්ද යන්න පිලිබඳව අධිකරණය මගින් පළමුව තීරණය කළ යුතුය.

9.6. එම තොරතුරු අදාල නොවේ යැයි අධිකරණය විසින් තීරණය කරනු ලබනුයේ නම් අධිකරණය විසින් එලෙස තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීම තුලින් සේවා නියුක්තිකයාට සේවා යෝජකයාට සහ වෘත්තිය සංගමයකට සිදුවීමට ඉඩකඩ ඇති හානියට සාපේක්ෂව එවැනි තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීමට නොහැකි වීම තුලින් සභාවේ උපදේශන සහ සාකච්ඡාමය භූමිකාව තුළ සාධනීය අයුරින් නියුක්ත වීමේ හැකියාවට සිදුවීමට ඇති බලපෑම සාපේක්ෂව තුලනය කර බැලිය යුතුය.

9.7. තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීම තුලින් ඇතිවන හානිය තුලනාත්මකව සංසන්දනය කර බැලීමේදී එවන් තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීමක් වඩා වාසිදායක සහතික බවට අධිකරණය විසින් තීරණය කරනු ලැබෙනුයේ නම් අදාල සේවා නියුක්තිකයාට සේවා යෝජකයාට හෝ වෘත්තිය සංගමයට සිදුවීමට ඉඩකඩ තිබෙන හානිය සීමා කිරීමට සකසා ඇති කොන්දේසි මත එම තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීමට අධිකරණය විසින් නියෝග කරනු ලැබිය හැකිය.

සේවා ස්ථාන මට්ටමින් සංවාද - සේවා ස්ථාන සංසද

නියෝජිත සේවා ස්ථාන සංසදයන්ගේ ප්‍රධාන භූමිකාව වනුයේ ඵලදායිතාව ඉහළ නැංවීම සහ සේවා නියුක්තිකයන් තුල චිත්ත ධෛර්ය වර්ධනය කිරීම අරමුණු කරගනිමින් දේශීය වශයෙන් සේවා යෝජකයින් සහ සේවාදායකයින් එකට එකතු වී කටයුතු කිරීමේ තත්ත්වයන් ප්‍රවර්ධනය කිරීමයි. මෙසේ නිරූපනය කරන ලද එක් එක් සේවා

ස්ථානයන් තුළ මෙවන් සංසද ස්ථාපනය කර ගැනීමට අදාල පාර්ශ්වයන් දිරිගන්වනු ලැබේ. රෝහල, පාසල, ඩිපෝව, කාර්යාල සංකීර්ණ ආදී සේවා ස්ථානයන්

සේවා ස්ථාන සංසදයන් සකස් කරනු ලබන්නේ ආංශික සභාවන් සමග අන්තර්ජේදනය වන පරිදි වන අතර එබැවින් සභාවන් ස්ථාපිත කරනු ලැබීමට අපේක්ෂා කරනු ලබන රාජ්‍ය සේවා අංශයන් සඳහා මූලික වශයෙන් ඒවා අරමුණු කරගෙන සැකසීම සිදු වේ. කෙසේ වුවද නෛතික සහ පොලිස් සේවාවන් වැනි දැනට සභාවන් සැලසුම් කොට නොමැති ක්ෂේත්‍රයන් සඳහා ද ඒවා හඳුන්වාදීම සම්බන්ධයෙන් සැලකිල්ලක් යොමු කරනු ලැබේ.

යම්කිසි සේවා ස්ථාන සංසදයක් තුලින් ආවරණය වනු ලබන ක්ෂේත්‍ර තීරණය කරීමේ ක්‍රියාවලියේදී නම්‍යශීලීත්වය සහ ක්‍රියාකාරිත්වය කෙරෙහි දැනුවත් විය යුතුය. එකම ප්‍රමාණයක් සියලුම සංසදයන් සඳහා නොගැලපෙන අතර යම්කිසි සේවා ස්ථාන සංසදයක සීමාවන් තීරණය කිරීමට ප්‍රථම උපදෙස් සාකච්ඡා කිරීමේ ක්‍රියාවලියක් අනිවාර්යයෙන්ම සිදුවිය යුතුය. ඇතැම් සිද්ධීන් සම්බන්ධයෙන් සැලකීමේදී සියලු සේවා නියුක්තිකයින්, ගුරුවරුන් සහ සහාය කාර්යමණ්ඩලයෙන් සමන්විත පාසලක් වැනි වෙන්ව පවත්නා සේවා ස්ථානයක් සැලකී මේදී එය නිවැරදි ඒකකයක් නියෝජනය කරනු ලැබිය හැකි අතර අනෙකුත් අවස්ථාවලදී ඇතැම් විට පසු උපත් දෙපාර්තමේන්තු කාර්යමන්ඩල හෝ හදිසි අවස්ථා කටයුතු දෙපාර්තමේන්තුවේ කාර්ය මන්ඩලය වැනි රෝහලක් තුල පවත්නා ක්‍රියාකාරී ඒකකයක් විය හැකිය.

මෙහිදී යෝජනා කරනුයේ සේවා ස්ථාන සංසදයක් නිර්මාණය කර ගැනීමේ ඉඩකඩක් පවතින අපේක්ෂකයෙකු වශයෙන් සැලකිය හැකි කළමනාකරණ නායකත්ව කණ්ඩායමක් හෝ සේවා ස්ථාන ප්‍රදේශයක් හෝ කාර්යයක් තුළ නිරත වී සිටින සේවා නියුක්තිකයින් කණ්ඩායමක් හෝ විසින් සංසදයක් නිර්මාණය කර ගැනීම සඳහා ඉල්ලා සිටීමයි.

ඉන් පසුව අදාල පාර්ශ්වයන් විසින් සැලසුම්ගත සංසදයේ විෂයපථය පිලිබඳ එකඟතාවයකට පැමිණිම සඳහා සහ ව්‍යවස්ථාවක් සකස් කර ගැනීම සඳහා මුණගැසීම සිදු කළ හැකි අතර මෙහිදී ව්‍යවස්ථාව සකස් කිරීමේදී ආදර්ශ ව්‍යවස්ථාව අනුගමනය කිරීම හෝ එකඟතාවයට එළඹී ඇති වෙනත් ප්‍රභේදයක් වේ. සංසදයක් නිර්මාණය කරගැනීම සම්බන්ධයෙන් හෝ එහි ව්‍යවස්ථාපිත විධිවිධාන සම්බන්ධයෙන් හෝ යම් කිසි එකඟ නොවීමේ තත්ත්වයක් පවතින අවස්ථාවේදී එම කාරණාව සම්බන්ධයෙන් විසඳුමක් ලබාගැනීම සඳහා අදාල ආංශික සභාව වෙතත් අවසානයේදී පරිපාලන අභියාචනාධිකරණය වෙතත් යොමු කරනු ලැබේ

මෙවැන්නක් නිර්මාණය කර ගැනීම සම්බන්ධයෙන් විශිෂ්ඨතම විකල්පය වනුයේ සම්මුතියකට එළඹීම නම් ප්‍රධාන වශයෙන්ම දේශීය සේවා නියුක්තිකයින් ඉල්ලා සිටින කවර හෝ අවස්ථාවක සංසද ස්ථාපිත කිරීම සිදු කළ යුතු අතර ආංශික සභාවන් සහ පරිපාලන අභියාචනාධිකරණය මෙම සංසද පිහිටුවාගැනීම සම්බන්ධයෙන් ඇතිවන ආරාවුල් නිසි ආකාරයට කටයුතු කිරීම සඳහා සම්බන්ධ විය යුතුය.

සංසදයක වැඩකටයුතු සිදු කිරීමේ ආකාරය වනුයේ උපදෙස් සාකච්ඡා කිරීම වන අතර මෙහිදි ප්‍රධාන වශයෙන්ම සහයෝගිතා ස්වරූපයට සිදු කරන ගැටලු විසඳීම කෙරෙහි වැඩි අවධානයක් යොමු කරනු ලැබේ. සාධනීය උපදෙස් ලබා දීමේ සහ ගැටලු විසඳීමේ එළඹුම් සහ කුසලතාවයන් ලබා දීමට අදාල පාර්ශ්වයන් හට පුහුණුවීම් සිදු කිරීම අත්‍යවශ්‍ය විය හැකිය.

සේවා ස්ථාන සංසදයක පොදු කාර්ය භාරයන් පහත පරිදි විය හැකිය.

- සේවා ස්ථානය තුළ සිටින සියලුම සේවා නියුක්තිකයින්ගේ ලබැඳියාවන් ප්‍රවර්ධනය කිරීම
- සේවා ස්ථානය තුළ කාර්යක්ෂමතාවය සහ ඵලදායිතාවය වැඩි දියුණු කිරීම
- සේවා ස්ථානය තුළ නවෝත්පාදන ආකාරයට සිදු කරන චින්තනය ප්‍රවර්ධනය කිරීම
- ක්‍රියාවලිය වැඩි දියුණු කිරීමසඳහා සහ සේවා නියුක්තිකයින්ගේ චිත්ත ධෛර්යය ඉහළ නැංවීම සඳහා සේවා නියුක්තිකයින් හට ස්වකීය අදහස් බෙදා හදා ගැනීමට හැකි වන සංසදයක් නිර්මාණය කර දීම

- සම්මුතියකට එළඹීමේ අරමුණ ඇතිව පහත යෝජනා ඇතුලුව වෙනස් කිරීම් පිලිබඳ කවර හෝ යෝජනාවන් උපදෙස් සාකච්ඡා කිරීම
  - නව තාක්ෂණය සහ නව වැඩ ක්‍රම හඳුන්වාදීම
  - වැඩ සංවිධානය තුළ වෙනස්කම් සිදු කිරීම
  - අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව
  - සේවා ස්ථානයේ අන් කවර හෝ ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීමක්
  - සේවා ස්ථානයේ ප්‍රදාන සහ දක්ෂතාවයන් අගය කිරීමේ ව්‍යාපෘති

අරමුණ වනුයේ සම්මුතියට එළඹීම තුලින් තීරණ ගැනීම සිදු කිරීමයි. සේවා නියුක්තික නියෝජිතයින්ගේ නිෂේධ අයිතීන් දැනට සලකා බැලීමක් සිදු නොකරන අතර යම් කිසි කරුණක් සම්බන්ධව එකඟතාවයක් නොමැති අවස්ථාවකදී බේරුම්කරණය ස්වේච්ඡා මැදිහත්වීම සහ ඇතැම් විට අදාල ආංශික සභාවේ යම් කිසි කරුණක් සම්බන්ධව එකඟතාවයකට එළඹිය නොහැකි අවස්ථාවේදී ඇතැම් විට අදාල ආංශික සභාවේ අනුග්‍රහය යටතේ බේරුම් සමථයකට පත් කිරීම හා ස්වේච්ඡා බේරුම්කරණ වැනි ආරවුල් විසඳීමේ යාන්ත්‍රණ සඳහා විධිවිධාන නිර්මාණය කරනු ලැබේ.

සාකච්ඡාමය ක්‍රියාවලියක් සිදු කිරීමෙන් ඉවත් වෙමින් සේවා යෝජකයාගේ තීරණය ඒකපාර්ශ්වීය වශයෙන් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහාද ඉඩකඩ පවතින නමුත් එම යෝජනා කරනු ලබන ආදර්ශය සහයෝගී නිර්ණයකරණය පිලිබඳ ආදර්ශයක් නොවේ.

සාමූහික සහ පෞද්ගලික ආරවුල් විසඳාලීම සේවා ස්ථානයේ සංසදයන්ගේ කාර්යභාරයක් නොවේ. සේවා ස්ථාන සංසදයන්ගේ කාර්යභාරය කේන්ද්‍ර වී පවතිනුයේ ඵලදායිතාවය, සේවා පිලියෙල කිරීම, සේවා ස්ථානයේ වෙනස් කිරීම් සහ වැඩ / පෞද්ගලික ජීවිතය ඒකාබද්ධ කිරීම වැනි පොදු සේවා නියුක්තිකයිනගේ සුභ සාධන කරුණු කෙරෙහිය.

මෙවන් සංසදයක් සමන්විත වනුයේ දේශීය සේවා යෝජකයාගේ නියෝජිතයින්ගෙන් සහ සමාන තීරණ ගැනීමේ බලයක් සහිත සේවා ස්ථානය තුළ සිටින සේවා නියුක්තිකයින්ගේ නියෝජිතයින්ගෙනි. (තීරණ ගැනීම සඳහා ඉඩකඩ සලසා ඇති ප්‍රමාණයට) සේවා නියුක්තික නියෝජිතයින් තෝරා ගනු ලබන්නේ සුදුසුකම් ලත් සේවා නියුක්තිකයින් අතර පවත්වන තරඟයකිනි.

ආදර්ශ සේවා ස්ථාන සංසද ව්‍යවස්ථාවන් සඳහා රාමුවක් සහ ඒවායේ අංග ලක්ෂණ

10. සේවා ස්ථාන සංසදයක් ස්ථාපිත කිරීම

10.1. දේශීය කළමනාකාරිත්වය, දේශීය සේවා නියුක්තිකයින් කණ්ඩායමක් හෝ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයින්, හෝ ආංශික සභාවක් ලෙසින් යම් කිසි සුවිශේෂී සේවා ක්ෂේත්‍රයක් හෝ කාර්යභාරයක් සම්බන්ධයෙන් සේවා ස්ථාන සංසදයක් ස්ථාපිත කිරීමට මුල පිරිය හැකිය.

10.2. සේවා ස්ථාන සංසදයක් රාජ්‍ය සේවයේ සේවා ක්ෂේත්‍රයක් හෝ කාර්යභාරයක් තුළ පිහිටා සුදුසු සේවා ස්ථාන ඒකකයක් සම්බන්ධයෙන් ස්ථාපිත කළ හැකිය.

10.3. යෝග්‍ය ඒකකයක් යනු

10.3.1 දෙපාර්තමේන්තු හෝ ආයතන ප්‍රධානියෙකු විසින් බලය පවරනු ලබන දේශීය කළමනාකරුවකු සහ දේශීය වශයෙන් නියෝජනය වන වෘත්තීය සංගම් කණ්ඩායමක් හෝ දේශීය වශයෙන් නියෝජනය වන දේශීය සේවා නියුක්තික නියෝජිත කණ්ඩායමක් අතර උපදෙස් සාකච්ඡා කිරීමෙන් අනතුරුව යෝග්‍ය ඒකකයක් බවට එකඟතාවයකට පැමිණෙනු ලබන සහ අදාළ ආංශික සභාව විසින් අනුමත කරනු ලබන ඒකකයකි.

10.3.2 දේශිය කළමනාකාරිත්වය සහ දේශීය සේවා ස්ථාන නියෝජිතයින් අතර එකඟතාවයක් නොමැති තත්ත්වයක් මත සාකච්ඡාවට ගනු ලබන පොදු වැඩ ක්ෂේත්‍රය අයත් නොවන ආංශික සභාව මගින් තීරණය කරනු ලබන ඒකකයක්.

10.4. සේවා ස්ථාන සංසද ගණනාවක් ස්ථාපිත කොට ඇති දෙපාර්තමේන්තු හෝ නියෝජිත ආයතන සම්බන්ධයෙන් අම්බ්‍රෙල්ලා සේවා ස්ථාන සංසදයක් ස්ථාපිත කිරීම ආංශික සභාවක් මගින් සිදු කළ හැකිය.

10.5. අම්බ්‍රෙල්ලා සේවා ස්ථාන සංසදයක ව්‍යවස්ථාව ආංශික සභාවක් මගින් තීරණය කනු ලැබේ.

10.6. සේවා ස්ථාන සංසදයක් ස්ථාපිත කිරීම ඒ පිලිබඳ අවබෝධ කර ගැනීම, භාවිතයට ගැනීම හෝ එහි ව්‍යවස්ථාව සංශෝධනය කිරීමඇතුළුව සේවා ස්ථාන සංසදයක් නිර්මාණය කිරීම හෝ ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධයෙන් වන කවර හෝ ආරවුලක් අදාල ආංශික සභාව මගින් තීරණය කළ යුතු අතර එසේ සිදු කිරීමට සභාව අසමත් වන අවස්ථාවේදී රාජ්‍ය සෙවා සංවාද සභාව විසින් සිය තීරණ ගැනීමේ සහ ආරවුල් විසඳීමේ ක්‍රියාවලිය තුලින් සහ අවසාන බේරුම්කරු වශයෙන් පරිපාලන අභියාචනා අධිකරණය තුළින් එම ගැටලු පිළිබඳ තීරණ ගැනීම සිදු වේ.

11. සේවා ස්ථාන සංසදයක අභිමතාර්ථ

11.1. සේවා ස්ථාන සංසදයක ප්‍රධාන අභිමතාර්ථ වනුයේ පහත කාර්යයන් සඳහා එකිනෙකා හා සම්බන්ධව නියුක්ත වී කටයුතු කිරීමට සේවා නියුක්තිකයන් හට කළමනාකරණ නියෝජිතයින් හට අවශ්‍ය පසුබිම සහ අවස්ථාවන් සලසාදීම වේ.

11.1.1 ආයතනයේ ක්‍රියාකාරිත්වය, කාර්යසාධනය පසුගිය වාර්තා සහ අපේක්ෂාවන් පිලිබඳ තොරතුරු බෙදා හදා ගැනීම

11.1.2 ආයතනයේ ක්‍රියාකාරිත්වය, කාර්යසාධනය පසුගිය වාර්තා සහ අපේක්ෂාවන් පිලිබඳ තොරතුරු බෙදා හදා ගැනීම

11.1.3 අඛණ්ඩ ක්‍රියාවලි වැඩි දියුණු කිරීම සහ පොදු ආයතනික කාර්යක්ෂමතාවය සහ ඵලදායිතාවය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා අදහස් හා මුලපිරීම් බෙදා හදා ගැනීම සහ වැඩි දියුණු කිරීම

11.1.4 පොදුවේ මහජනතාව වෙත ලබා දෙනු ලබන සේවාවන්ගේ ගුණාත්මකභාවය ඉහළ නැංවීම

11.1.5 සේවා ස්ථානයේ සේවා නියුක්තිකයින්ගේ චිත්ත ධෛර්යය සහ සේවා ස්ථාන අත්දැකීම් වැඩි දියුණු කිරීම

11.1.6 සේවා ස්ථානය තුළ සහ සමස්තයක් වශයෙන් අදාල ආයතනය පුරා වැඩි දියුණු වූ පිලිවෙත් ව්‍යාප්ත කිරීම

11.1.7 ආංශික සභාවන් ඔස්සේ වැඩි දියුණු වූ පිළිවෙත් පිලිබඳ දැනුම බෙදා හදා ගැනීම

12. සේවා ස්ථානය තුළ සිදුකෙරෙන උපදෙස් සාකච්ඡා

12.1. ඉහත හඳුනාගෙන ඇති අභිමතාර්ථයන් අත්පත් කර ගැනීම සඳහා සේවා නියුක්තිකයින් සහ කළමනාකරණ නියෝජිතයින් අතර ඒකාබද්ධ සබඳතාවයන් ඇති වීමේ ප්‍රධාන ආකාරය වනුයේ උපදෙස් සාකච්ඡා කිරීමයි.

12.2. සේවා ස්ථාන සංසදයන් යන සංදර්භය තුළ උපදෙස් සාකච්ඡා කිරීම යනුවෙන් අදහස වනුයේ

12.2.1 සේවායෝජක නියෝජිතයින් විසින්

12.2.1.1 සේවා නියුක්තිකයින් හට බලපෑමක් ඇති වීමට ඉඩකඩක් පවතින සේවා ස්ථානය තුළ සිදු කරනු ලබන වෙනස්කම් පිළිබඳ යෝජනාවන් සම්බන්ධයෙන් සාධාරණ අයුරින් හැකි විගසම සේවා නියුක්තික නියෝජිතයින් වෙත දැනුම් දීම

12.2.1.2 සේවා නියුක්තික නියෝජිතයින් හට යෝජිත වෙනස්කම් වල ස්වභාවය පිළිබඳ පැහැදිලි කිරීම

12.2.1.3 පවතින අදාල සියලු තොරතුරු යෝජනාව සම්බන්ධයෙන් රහසිගත ස්වභාවයේ යැයි සැලකිය නොහැකි පවත්නා සියලුම තොරතුරු සේවා නියුක්තික නියෝජිතයින් වෙත ලබා දීම

12.2.1.4 යෝජනා සම්බන්ධව අදහස් දැක්වීම් සිදු කිරීමට සහ විකල්ප යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීමට අවස්ථාවක් සේවා නියුක්තික නියෝජිතයින් වෙත සලසා දීම

12.2.1.5 සේවා නියුක්තික නියෝජිතයින් විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති අදහස් කියා පෑම් වලට හෝ විකල්ප යෝජනා වලට ප්‍රතිචාර දැක්වීම සහ ඒවා සලකා බැලීම සහ ඒවාට එකඟ විය නොහැකි වනුයේ නම් එසේ එකඟ නොවීමට හේතු පැවසීම

12.2.1.6 වෙනස්කම් සිදු කිරීම පිළිබඳව සේවා නියුක්තික නියෝජිතයින් සමග සම්මුතියකට එළඹීමට උත්සාහ කිරීම

12.2.2 සේවා නියුක්තික නියෝජිතයින් විසින්

12.2.2.1 සේවා ස්ථානය තුළ වෙනස්කම් සිදු කිරීම සම්බන්ධයෙන් වන කවර හෝ යෝජනාවක් සම්බන්ධයෙන් ඒවා සේවා යෝජක විසින් මුලපුරනු ලබනවාද, සේවා නියුක්තිකයන් විසින් මුල පුරනු ලබනවාද යන්න පිළිබඳව සැලකීමකින් තොරව සේවා යෝජක නියෝජිතයින් සමග සම්මුතියකට එළඹීමට උත්සාහ කළ යුතුය.

12.2.2.2 සේවානියුක්තික නියෝජිතයින් හට අදාල වන මට්ටමට ඉහතින් සඳහන් කොට ඇති උපදෙස් සාකච්ඡා කිරීම පිළිබඳව අනෙකුත් සම්මතයන්ට අනුකූලව කටයුතු කළ යුතුය.

12.3. උක්ත සාකච්ඡා කිරීමේ නියමය තුළ එකඟතාවයකට අනිවාර්යයෙන්ම ළඟා වීම අවශ්‍යතාවයක් ලෙස නොසැලකේ.

12.4. කිසිදු සම්මුතියකට එළඹීමක් සිදු නොවනුයේ නම්,

12.4.1 ස්ථිර වශයෙන් හෝ යම් පසු දිනයක් තෙක් යෝජනාව සිදු කරන පාර්ශ්වය විසින් එය අත් හැර දැමීම

12.4.2 අදාලපාර්ශ්වයන් විසින් සමථකරණය හෝ බේරුම්කරණය හෝ එම කාරණාව අදාල ආංශික සභාව වෙත යොමු කිරීම වැනි කවර හෝ එකඟ වී ඇති ක්‍රියා පටිපාටියක් භාවිතා කරනු ලැබීම හෝ අදාල කාරණාව සම්බන්ධයෙන් විසඳුමකට ළඟාවීමේ ප්‍රයත්නයක් වශයෙන් එම කාරණාවට පමණක් අදාල වන පරිදි කිසියම් ක්‍රියා පටිපාටියක් කෙරෙහි එකඟතාවය දැක්වීම හෝ සිදු කළ හැකිය.

12.4.3 වෘත්තිය සංගම් ඇතුළුව සේවා නියුක්තිකයින්ගේ හෝ සේවා නියුක්තික නියෝජිතයින්ගේ අයිතිවාසිකම් වලට යටත්ව ස්වකීය යෝජනාවෙන් කොටසක් හෝ සමස්ත යෝජනාව ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධයෙන් සේවා යෝජකයා හට ඉදිරි කටයුතු සිදු කළ හැකිය.

13. උපදෙස් සාකච්ඡා කිරීමේ ආකාරය

13.1. යහපත් චේතනාවෙන් සහ කවර හෝ වෙනස්කමක් සිදු කිරීම සම්බන්ධයෙන් සම්මුතියකට එළඹීමකට උත්සාහ කිරීමේ අභිප්‍රාය සහිතව උපදෙස් සාකච්ඡා කිරීම් සිදු කළ යුතුය.

13.2. උපදෙස් සාකච්ඡා කිරීම ඉක්මන් සහ කාර්යක්ෂම ආකාරයකට සිදු කළ යුතු අතර එයට ජනතාවගේ යහපත වෙනුවෙන් හැකි ඉක්මනින් අවශ්‍ය සහ සුදුසු වෙනස්කම් සිදුකරීමට හැකි වේ.

14. උපදෙස් සාකච්ඡා කිරීමේ විෂයපථය

පහත සඳහන් කරුණු ආශ්‍රිතව සේවා යෝජකයින් සහ සේවා නියෝජිතයින්ට බලපානු ලබන ආකාරයෙන් කවර හෝ පාර්ශ්වයක් විසින් සිදු කරනු ලබන යෝජනාවන් සම්බන්ධයෙන් සේවා ස්ථාන සංසද නියෝජිතයින්ගේ උපදෙස් ලබා ගැනීමට හිමිකම ඇත.

14.1. නව තාක්ෂණය සහ නව සේවා විධික්‍රම හඳුන්වා දීම

14.2. සේවා සංවිධානයේ සිදු කරනු ලබන වෙනස්කම්

14.3. වැඩි දියුණු කිරීමේ වෙනස්කම් ක්‍රියාත්මක කිරීම

14.4. සේවා ස්ථානයේ අන් කවර හෝ ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීමක්

14.5. අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව

14.6. වැඩ / පෞද්ගලික ජීවිතය අතර අන්තර් සබඳතාවය

14.7. සේවා ස්ථානයේ දීමනා සහ අගය කිරීමේ යෝජනා ක්‍රම

14.8. සාමූහික එකඟතාවයන් සඳහා දේශීය වශයෙන් ඌන පූරකයන් සිදු කිරීම විචලනය කිරීම හෝ ක්‍රියාත්මක කිරීම ආශ්‍රිත කරුණු ඇතුලුව සංසදයේ ඉල්ලීම මත හෝ සංසදයක් මගින් යොමු කරනු ලබන ආංශික සභාවකට ඉඩකඩ පවතින අන් කවර හෝ කාරණාවක්

14.9. සේවා ස්ථාන සංසදයන්ගේ අභිමතාර්ථයන් හා සම්බන්ධ වන අනෙකුත් යෝජනාවන්

15. සේවා ස්ථාන සංසදයන් හි සංයුතිය

15.1. සේවා ස්ථාන සංසදයන් යනු එක හා සමාන ඡන්ද බලයක් පවතින කළමනාකරණ සහ සේවා නියුක්තික නියෝජිතයින්ගෙන් සැදුම්ලත් ද්විපාර්ශ්වීය ව්‍යුහයන් වේ.

15.2. සෑම සේවා ස්ථාන සංසදයකම ප්‍රථම සාමාජකි යින් බවට පත් වන පාර්ශවයන් විසින් එම සේවා ස්ථාන සංසදය තුළ නියෝජිතයින් කී දෙනෙකු සිටිය යුතුද යන්නත් එක් එක් පාර්ශ්වයක් සඳහා නියෝජිතයින් කී දෙනෙකු සිටිය යුතුද යන්නත් තීරණයකරනු ඇත.

15.3. නියෝජිතයින් තෝරා ගනු ලබන්නේ අදාළ බල ප්‍රදේශය මත පදනම්ව හෝ එකඟතාවයට පැමිණ ඇති අන් කවර හෝ පදනමක් මත පිහිටාය.

15.4. කළමනාකරණ නියෝජිතයින් පත් කරනු ලබන්නේ අදාල දෙපාර්තමේන්තුව හෝ ආයතනයේ ප්‍රධානියා මගින් හෝ එම පුද්ගලයාගේ බලය ලත් නාමික නිලධාරියෙකු මගිනි.

15.5. අදාල ව්‍යවස්ථාව තුළ දක්වා ඇති පරිදි බල ප්‍රදේශ මත පදනම්ව හෝ වෙන යම් පදනමක් මත පිහිටා රහස් ඡන්දයක් තුලින් සේවා නියුක්තික නියෝජිතයින් තෝරා ගනු ලැබේ.

16. සේවා නියුක්තික නියෝජිතයෙකුගේ ධූර කාලය වසර 2 ක් නොඉක්මවිය යුතු වන අතර එම නියෝජිතයින් නැවත තෝරා ගැනීම සඳසහා සුදුස්සන් බවට පත් වන නමුත් ඔවුන්ගේ ධූර කාලය වසර 2 ක් නොඉක්මවිය යුතුය.

17. සේවා ස්ථාන සංසදයක අනෙකුත් ව්‍යවස්ථාමය අවශ්‍යතාවයන්

17.1. සේවා ස්ථාන සංසදයක ව්‍යවස්ථාව තුලින් පහත තත්ත්වයන් සඳහා ඉඩකඩ සැලසිය යුතුය.

17.1.1 සංසදයේ රැස්වීම් නිතිපතා පැවැත්වීම

17.1.2 විධිමත් පදනමක් මත සේවා යෝජකයා විසින් එහි ප්‍රධාන කාර්යසාධක දර්ශකයන් පිලිබඳ වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කළ යුතුය

17.1.3 සංසදයේ සේවා නියුක්තික නියෝජිතයින් සහ සේවා ස්ථානයන්හි සේවා නියුක්තව සිටින සේවා නියුක්තිකයන් අතර එක හා සමාන කාලසීමාවකට වරක් හෝ සුදුසු කාලසීමාවකට වරක් රැස්වීම් පැවැත්වීම

17.1.4 සේවා නියුක්තිකයින් සමග පවත්වනු ලබන හමු වෙනත් ආකාරයකට එකඟවීමක් සිදු නොවනුයේ නම් සේවා කාලසීමාවන් තුළදී පැවැත්විය යුතු අතර සේවා නියුක්තිකයින්ගේ පාර්ශ්වයෙන් වැටුප් අහිමි වීමක් සිදු නොවන පරිදි එකඟවන ස්ථානයකදී සහ වේලාවකදී පැවැත්විය යුතුය

17.1.5 සංසදයක සාමාජිකයින් සිය ධූර වලින් ඉවත් කරනු ලැබිය හැකි වන ආකාරයන් සහ තත්ත්වයන් යටතේ පවත්නා විධිවිධාන

17.1.6 සංසදයක සාමාජිකයින් සිය ධූර වලින් ඉවත් කරනු ලැබිය හැකි වන ආකාරයන් සහ තත්ත්වයන් යටතේ පවත්නා විධිවිධාන

17.1.6.1 එම කාර්යභාරයන් ඉටු කිරීමට අදාලව පුහුණුව ලබා ගැනීමට, සහ

17.1.6.2 ස්වකීය සේවා ස්ථාන සංසද කාර්යභාරයන් ඉටු කිරීමට

17.1.7 සේවා ස්ථාන සංසදය විසින් ස්වකීය කාර්යභාරයන් ඉටු කරනු ලැබීමට සේවා යෝජකයා විසින් ඉඩකඩ නිර්මාණය කරමින් අවශ්‍ය පහසුකම් සලසනු ලැබීම

17.1.8 සේවා ස්ථාන සංසදය විසින් සිය රැස්වීම් සඳහා සහභාගි වීමට කවර හෝ ප්‍රවීනයෙකුට ආරාධනා කරනු ලැබීම

17.1.9 සේවා ස්ථාන සංසදයක් තුලදී එම සේවා ස්ථානයට අදාල තනතුර දරන්නන් හෝ නියෝජිත වෘත්තිය සංගම් නිලධාරින් සේවා ස්ථාන සංසදයන්හි රැස්වීම්වලට සහභාගි වීම සහ දායකත්වය සැපයීම

17.1.10 තීරණ ගනු ලැබිය යුත්තේ කෙසේද යන්න පිලිබඳ නීති

17.1.11 රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් නියම කරනු ලබන කවර හෝ ආකෘතියකට අනුව අදාල සේවා ස්ථානය තුළින් පැන නැගීමට ඉඩකඩ පවතින කවර හෝ ආරවුල් පිලිබඳ සංඛ්‍යාලේඛන එක් රැස් කිරීම

17.1.12 සංසදයක අභිමතාර්ථයන් අත්පත් කර ගැනීමෙහිලා පහසුකම් සලසන අන් කවර හෝ කරුණු

17.2. සේවා ස්ථාන සංසදයක ව්‍යවස්ථාව විසින්

17.2.1 සේවා යෝජකයා සහ සේවා ස්ථාන සංසදය විසින් සම්මුතියකට පැමිණෙනු නොලැබෙන යෝජනාවන් සමථයකට පත් කිරීම හා බේරුම්කරණය සඳහා ඉඩකඩ සලසනු ලබන ක්‍රියා පටිපාටියක් ස්ථාපිත කිරීම

17.2.2 අදාල ආංශික සභාවේ අවධානය සඳහා යොමු කරනු ලබන නිරාකරණය නොවූ ආරවුල් විසඳීම සම්බන්ධයෙන් විධිවිධාන සැලසීම

යන කටයුතු ඉටු කරනු ලැබේ.

18. තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීම

18.1. සේවා ස්ථාන සංසදයට සාධනීය ආකාරයෙන් උපදෙස් ලබා දීමෙහි නිරත වීමට ඉඩකඩ සලසනු ලබන සියලු අදාල තොරතුරු සේවා යෝජකයා ඇතුලු සේවා ස්ථාන සංසදයේ පාර්ශ්වයන් විසින් සේවා ස්ථාන සංසදය වෙත හෙළිදරව් කළ යුතුය

18.1.1 යම් පාර්ශ්වයක් විසින් පහත ආකාරයේ තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීම අවශ්‍ය නොවේ

18.1.2 නීතිමය වශයෙන් වටිනාකමක් සහිත තොරතුරු

18.1.3 කවර හෝ නීතියක් මගින් හෝ කවර හෝ අධිකරණයක නියෝගයක් මගින් හෙළිදරව් නොකරන ලෙසට සේවා යෝජකයා වෙත තහනමක් පනවා ඇති අවස්ථාවක එවන් තහනමක් උල්ලංඝනය කිරීමකින් තොරව යම් පාර්ශ්වයක් විසින් හෙළිදරව් කළ නොහැකි තොරතුරු

18.1.4 රහසිගත තොරතුරු සහ අනාවරණය කරනු ලැබුවහොත් සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවා යෝජකයා හෝ වෘත්තීය සංගමයක් වෙත සැලකිය යුතු හානියක් වීමට ඉඩකඩ පවතින තොරතුරු, හෝ

18.1.5 යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් එම තොරතුරු හෙළිදරව් කරීම සඳහා ස්වකීය කැමැත්ත ප්‍රකාශ කරනුයේ නම් හැරුණු විට සේවා නියුක්තිකයෙකු සම්බන්ධ පෞද්ගලික වූ තොරතුරු

18.2. ඉහතින් දක්වා ඇති කවර හෝ තොරතුරු රහසිගත තොරතුරු වනුයේ නම් අදාල පාර්ශ්වය විසින් ඒ පිලිබඳව ලිඛිතව සේවා ස්ථාන සංසදය වෙත දැනුම්දිය යුතුය

18.3. තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීම සම්බන්ධයෙන් යම් ආරවුලක් පවතිනුයේ එම ආරාවුලට සම්බන්ධවන කවර හෝ පාර්ශ්වයක් විසින් අදාල ආරවුල සමථයකට පත් කර ගැනීම සදහා අදාල ආංශකි සභාව වෙත ලිඛිතව ඒ පිලබඳව දැනුම් දිය හැකි අතර ඒ තුලින් සමථයකට පත් කිරීමක් සිදු කර ගැනීමට අපොහොසත් වුවහොත් කඩිනම් විනිශ්චයක් ලබාගැනීම සඳහා පරිපාලන අභියාචනාධිකරණය වෙත අදාල ආරවුල යොමු කළ හැකිය.

18.4. තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීම පිලිබඳව කවර හෝ ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් එම තොරතුරු අදාල වනුයේද නැද්ද යන්න පලමුවෙන් අධිකරණය මගින් තීරණය කළ යුතුය.

18.5. අධිකරණය විසින් එම තොරතුරු අදාල වනුයේ යැයි තීරණය කරනු ලබනුයේ නම් එය හෙළිදරව් කිරීම තුලින් සේවා නියුක්තිකයාට, සේවා යෝජකයාට හෝ වෘත්තීය සංගමයකට ඒ තුලින් සිදුවීමට ඉඩකඩ පවතින හානියට සාපේක්ෂව එවන් තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීමට අපොහොසත් වුවහොත් ඒ තුලින් සේවා ස්ථාන සංසදයන් සතුව සාධනීය උපදෙස් ලබාදීමක නිරත වීමට පවතින හැකියාවට ඒ තුලින් ඇති වීමට ඉඩකඩ ඇති හානියට සංසන්දනය කොට බලා තුලනය කර ගත යුතුය.

18.6. ඒ ආකාරයට සිදුවන හානිය පිලිබඳ තුලනය කොට බැලීමේදී තොරතුරු හෙලිදරව් කිරීම සඳහා වඩා වැඩි නැඹුරුවක් පවතින බවට අධිකරණය තීරණය කරනු ලබනුයේ නම් ඒ තොරතුරු හෙලිදරව් කිරීම තුලින් සේවා නියුක්තිකයාට සේවා යෝජකයාට හෝ වෘත්තිය සංගමයකට සිදුවීමට ඉඩකඩ ඇති හානිය සීමා කිරීමට සකසා ඇති කොන්දේසි මත එලෙස තොරතුරු හෙලිදරවු කිරිමට අධිකරණය විසින් නියෝග කළ හැකිය.

19. සේවා ස්ථාන සංසදයක පූර්ණකාලීන සාමාජිකයින්

19.1. සේවා නියුක්තිකයන් 1000ක් හෝ ඊට වැඩි සංඛ්‍යාවක් සේවා නියුක්තිකව සිටින සේවා ස්ථානයකදී සේවා ස්ථාන සංසදයේ සේවා නියුක්තික නියෝජිතයින් විසින් පූර්ණකාලීන නියෝජිතයෙකු අතරින් එක් අයෙකු පත් කර ගත හැකිය (එකඟතාවය මත ඊට වඩා වැඩි සංඛ්‍යාවක්)

19.2. සේවා ස්ථාන සංසදයක පූර්ණ කාලීන සාමාජිකයෙකු විසින් එලෙස පූර්ණ කාලීන සාමාජිකයෙකු බවට පත් කරනු ලැබීමට ප්‍රථම එම සාමාජිකයා දරන ලද තනතුර තුළ සාමාජිකයා විසින් උපයා ගනු ලැබූ වැටුපම (දීමනාවම) සේවා ස්ථාන සංසදෙය් පූර්ණ කාලීන සාමාජිකයා බවට පත්වීමෙන් අනතුරුවද එම පුද්ගලයාට සේවා යෝජකයා විසින් ගෙවිය යුතුය.

19.3. යම් පුද්ගලයෙකු සේවා ස්ථාන සංසදයක පූර්ණ කාලීන සාමාජිකයෙකු ලෙස කටයුතු කිරිම අවසන් කරනු ලබන්නේ නම් එම පුද්ගලයා පූර්ණ කාලීන සාමාජිකයෙකු බවට තෝරා පත් කර ගැනීමේ ඡන්ද විමසීමට ප්‍රථම එම පුද්ගලයා විසින් දරන ලද තනතුරටම එම පුද්ගලයා සේවා යෝජකයා විසින් එම තනතුරටම අදාල පුද්ගලයා පත් කිරීම හෝ අදාල ඡන්දය තුළින් ඡන්දය නිසා නොවන්නට එම පුද්ගලයාට ළඟා වීමට ඉඩකඩ පැවති කවර හෝ ඉහළ තනතුරකට එම පුද්ගලයා පත් කිරීම හෝ සේවා යෝජකයා විසින් සිදු කළ යුතුය.

ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව

වඩාත්ම උසස් වූ මෙම ආයතන ව්‍යුහයේ භූමිකාව විය යුත්තේ

(i) සමස්ත රාජ්‍ය සේවය සඳහාම හෝ අංශ දෙකක් හෝ ඊට වැඩි සංඛ්‍යාවක් සඳහා අදාල වන නීති සම්මුතියන් සහ නියමයන් සහ සම්මතයන් ස්ථාපිත කිරීම සදහ ජාතික වැටුප් කොමිසම හා මහා භාණ්ඩගාරය සමග සම්බන්ධවීමෙන් අනතුරුව මේ සම්බන්ධයෙන් වන සාමුහික එකඟතාවයන් පිලිබඳ අවසන් තීරණ ගැනීම

(ii) යෝග්‍ය අවස්ථාවලදී සමස්ත රාජ්‍ය සේවයටම බලපාන පරිදි වැටුප් සහ දීමනා ලබා දීමේ පිලිවෙල කිරීම පිලිබඳව සමතයකට පත්වීමේ සාකච්ඡා පැවැත්වීම සහ

(iii) ජාතික වැටුප් කොමිසම සහ මහ භාණ්ඩාගාරය සමග සම්බන්ධවීමෙන් අනතුරුව මේ සම්බන්ධයෙන් වන සාමුහික එකඟතාවයන් පිලිබඳ කටයුතු අවසන් කිරීම

(iv) ජාතික වැටුප් කොමිසම සහ මහා භාණ්ඩාගාරය සමග සම්බන්ධවීමෙන් අනතුරුව ආංශික ස්‍යාවන්හිදී සාකච්ඡා කොට එකඟතාවයකට පැමිණි දළ සාමුහික ගිවිසුම් කෙටුම්පත් සඳහා අවසරය ලබා දීම

(v) ප්‍රධාන ආරවුල් සම්බන්ධයෙන් විශේෂයෙන්ම වර්ජන ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම කෙරෙහි තුඩුදිය හැකි ආරවුල් සම්බන්ධයෙන් ඉහළ මට්ටමේ ආරවුල් නිරාකරණය කිරීමක නියුක්ත වීම

ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව මෙම කටයුතු වල නියුක්ත වීමේ මූලික ආකාරය වනුයේ සහයෝගී ගැටලු විසඳීම කෙරෙහි දැඩි අවධාරණයක් සහිතව උපදෙස් සාකච්ඡා කිරීම සිදු කිරීම වන අතර මෙහිදී අදාල පාර්ශ්වයන්ට එකඟතාවයන්ට පත් වීමට නොහැකි වුවහොත් ඊළඟ පියවර වශයෙන් සාකච්ඡා කිරීමේ ආකාරයකට පිවිසීම සිදු වේ. (බලය භාවිතා කිරීම සඳහා පවතින අයතිය පිලිගනිමින්)

සාධනීය ආකාරයෙන් උපදෙස් ලබා දීම සාකච්ඡා කිරීම ගැටලු විසඳීම පිළිබඳ එළඹුම් සහ කුසලතාවයන් සඳහා අදාල පාර්ශ්වයන් පුහුණු කිරීම අත්‍යවශ්‍ය විය හැකිය. තාක්ෂණික සහාය සහ පර්යේෂණ සඳහා විධිවිධාන සැලසිය යුතුය.

සේවායෝජක සහ සේවා නියුක්තික සහ සේවා නියුක්තික සහ සේවා නියුක්තිකයින්ගේ වෘත්තීය සංගම් නියෝජිතයින් සංඛ්‍යාව පරිදි රජයේ නියෝජිතයින් ද සමාන සංඛ්‍යාවකින් සංසදය සමන්විත විය යුතුය. වඩාත්ම නියොජනයක් සහිත වෘත්තිය සංගම් සහ සංසදයන්හි සහභාගිත්වය හඳුනාගැනීම සඳහා දේශපාලන එකඟතාවයකට එළඹීම අවශ්‍ය විය හැකිය. මේ සම්බන්ධයෙන් තාවකාලිකව දරනු ලබන අදහස වනුයේ -

- එක් පාර්ශ්වයකට නියෝජිතයින් 25 දෙනෙකුගේ උපරිම සංඛ්‍යාවක් සිටිය යුතු බව (රජයේ පාර්ශ්වයෙන් ඊට වඩා අඩු නියෝජිතයින් සංඛ්‍යාවක් සිටිය හැකි නමුත් එහි නියොජිතයින් විසින්ද ඡන්ද අයිතින්ගෙන් අඩක් ඉල්ලා සිටිය හැකිය)
- මුදල් සහ රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශයන්හි ලේකම්වරුන් විසින් මෙම සංසදයේ සම සභාපතිත්වය දරනු ලැබේ.
- කුඩා කණ්ඩායම් විධායකයින් සහ උප කමිටු සඳහා විධිවිධාන සැලසිය යුතුය.
- සභාව සඳහා පූර්ණ කාලීන ලේකම්වරයෙකු සිටිය යුතුය
- මෙම ව්‍යුහය පවත්වාගෙන යා යුත්තේ රාජ්‍ය පරිපාලන හා ස්වදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය තුළ වන අතර කාලයත් සමග එය සම්පූර්ණයෙන්ම ස්වාධීන ව්‍යවස්ථාපිත ආයතනයක් වශයෙන් ප්‍රතිනිර්මාණය කළ හැකි අතර එසේ කළ යුතු වේ.
- මෙම සභාව ජාතික වැටුප් කොමිසම සමග ඉතා සමීපව සම්බන්ධ වී පැවතිය යුතුය.
- රජය සහ වෘත්තිය සංගම් නියෝජිතයින් බහුතරයක් අතර ඇති වන සම්මුතියක් තුලින් මෙහි තීරණ අත්පත් කර ගැනීම අවශ්‍ය වේ.
- සභාව සඳහා වන අයවැය සඳහා සහාය දැක්වීම අවශ්‍ය විය හැකයි.
- එය ආංශික සභාවන්ට සමාන ව්‍යවස්ථාවක් යටතේ ක්‍රියාත්මක කිරීම අවශ්‍ය විය හැකිය.

ජාතික වැටුප් කොමිසම සඳහා හැඩගස්වන ලද භූමිකාවක්

2013 නොවැම්බර් 05 දිනැති අති විශේෂ ගැසට් පත්‍රයක ඇතුලත් වූ ජනාධිපති නියෝගයක් තුළින් විශේෂ රාජ්‍ය ආයතනයක් වශයෙන් ජාතික වැටුප් කොමිසම ස්ථාපිත කොට ඇත. එයට පැවරී ඇති කාර්යය පුලුල් එකක් වේ එනම් 'සමස්තයක් වශයෙන් රාජ්‍ය අංශයේ සහ පෞද්ගලික අංශයේ මිනිස් බල අවශ්‍යතාවයන් නිසි ආකාරයෙන් සපුරාලීම සඳහා ඉඩ පහසුකම් සැලසීමේ අරමුණින් ඉඩකඩ සැලසීම සඳහා රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් සහ වේතන ඇතුලු සියලු දීමනා ව්‍යුහයන් යළි සලකා බැලීම තුලින් ජාතික වැටුප් ප්‍රතිපත්තියක් සම්පාදනය කිරීම සඳහා රජයට උපදෙස් ලබාදීම සහ සහාය වීම'

ජාතික වැටුප් කොමිසම නිර්මාණයකිරීමේ මූලික අභිමතාර්ථයක් වුයේ සහ වන්නේ රාජ්‍ය අංශය තුලට නිසි පුද්ගලයින් නිසි සංඛ්‍යාවකින් බඳවාගැනීම සහ රඳවා තබා ගැනීම සඳහා රාජ්‍ය අංශයේ වැටුප් අනුපාතයන් තුලින් පහසුකම් සලසන බවට සහතික කර ගැනීම බව ගැසට් පත්‍රයේ පූර්විකාව තුලින් පැහැදිලි කරනු ලැබේ. එවිට එහි ගම්‍ය භූමිකාවන් තුලට ඇතුලත් වනුයේ වැටුප් සහ වේතන පිලිබඳ අඛණ්ඩ සමාලෝචනයක් පැවැත්වීම, සහ අවශ්‍ය ආකාරයට රජයට උපදෙස් ලබා දීම වේ.'

යෝජිත රාජ්‍ය සේවා සංවාද රාමුව ස්ථාපිත කරනු ලැබුවහොත් රාජ්‍ය අංශයේ බොහෝ ක්ෂේත්‍රයන් තුළ නව වැටුප් සහ සේවා කොන්දේසි නිර්මාණය කිරීමේ මූලික වගකීම දරනු ලබන ආයතන වනුයේ ආංශික සභා සහ ජාතික

රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව වේ. මෙම සංදර්භය තුළ යෝජනා කරනු ලබන්නේ ජාතික වැටුප් කොමිසම විසින් රජය වෙත සිදු කරනු ලබන උපදේශාත්මක භූමිකාව තවදුරටත් ඒ ආකාරයෙන්ම සිදු කළ යුතු බවත් එනමුත් වැටුප් පිලිබඳ ගැටලු සම්බන්ධයෙන් ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව සහ ආංශික සභාවන් වෙත උපදෙස් ලබා දීම සහ සාකච්ඡා පැවැත්වීමත් දැන් සිදුකළ යුතුය.

මෙහිදී යෝජිත යෝජනා ක්‍රමය වනුයේ ආංශික සභාවන් වැටුප් සහ කොන්දේසි පිලිබඳ තාවකාලික එකඟතාවයන්ට ලඟා වීමට උත්සාහ කළ යුතු බවත් ඉන් පසුව ඒවා සමාලෝචනය කිරීම සහ සහතික කිරීම සඳහා හෝ අවශ්‍ය ගැලපුම් සකස් කිරීම සඳහා ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව වෙත ඉන්පසුව යොමු කළ යුතු බවත් ය. මෙම සමාලොචි න කාර්යභාරය සිදුකිරිමේදි ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව විශේෂිත ජාතික වැටුප් කොමිසම සමග සාකච්ඡා කිරීමත් එහි උපදෙස්වලට අනුව කටයුතු කිරීමත් අවශ්‍ය වුවහොත් මහා භාණ්ඩගාරයේ උපදෙස් ලබා ගැනීමත් සිදු කළ යුතුය. එසේ ම ජාතික වැටුප් කොමිසම ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාවේ මට්ටමින් පළමු වරට හසුරුවනු ලබන වැටුප් පිලිබඳ කාරණා සම්බන්ධයෙන් ද ජාතික වැටුප් කොමිසම එම භූමිකාවම දරනු ලැබේ. (පිටු අංක 16 සහ 17 හි දක්වා ඇති විකල්ප ආදර්ශයද බලන්න)

ජනාධිපති නියෝගය තුලින් පෙන්නුම් කොට ඇති පරිදි ජාතික වැටුප් කොමිසමේ *තීරණාත්මක භූමිකාව* පහතින් ඇති නිරවුල් කිරීම යන කොටස යටතේ සලකා බලනු ලැබේ.

අත්‍යවශ්‍ය සේවා

අත්‍යවශ්‍ය සේවාවන් යනුවෙන් හඳුන්වනු ලබන්නේ එම සේවාවන් ලබා දීමේ යම් අඩාල වීමක් සිදු වුවහොත් සමස්ත ජනගහනයේ හෝ ඉන් කොටසක පෞද්ගලික ආරක්ෂාව සෞඛ්‍යය සහ සමස්ත ජීවිතවලටම අනතුරුදායක බලපෑමක් ඇති කරන සේවාවන් වේ.

ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව නිර්මාණය වී ඇති එක් කමිටුවක් වනුයේ අත්‍යවශ්‍ය සේවා කමිටුවයි.

මෙම කමිටුවේ කාර්යය වනුයේ නිර්වචනය කොට ඇති පරිදි රාජ්‍ය සේවාවන් තුළ අත්‍යවශ්‍ය සේවාවන් වශයෙන් සලකනු ලබන සේවාවන් කවරේද යන්න නිශ්චිතව දැක්වීම වන අතර මෙහිදී සහ අත්‍යවශ්‍ය සේවාවක් තුළ අවම සේවාවන් පවතිනුයේ නම් ඒවා කවරේද යන්න තීරණය කිරීමද වේ. ඒ ආකාරයට සේවාවන් නියම කිරීමක් සම්බන්ධයෙන් හෝ එවන් නියමකිරීමක් නොමැතිවීම සම්බන්ධයෙන් එකඟත්වයකට නොපැමිණෙන කවර හෝ පාර්ශ්වයකට අවසාන සහ අනුගම්‍ය තීරණයක් ලබා ගැනීම සඳහා පරිපාලන අභියාචනාධිකරණයකට අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කළ හැකිය.

අත්‍යවශ්‍ය සේවාවන් සැපයීම තුල හෝ හඳුනාගනු ලබන අවස්ථාවන්වලදී අවම සේවාවන් සැපයීම තුළ වර්ජන ක්‍රියාමාර්ගන්ට එළඹීම සඳහා ඉඩකඩ සලසනු නොලැබේ. එවන් සේවාවන් තුළ ඇති වන කවර හෝ ලබැදියාවන් පිලිබඳ ආරවුල් (ආර්ථික) සේවා නියුක්ති කොන්දේසි සහ නියමයන් පිලිබඳ ආරවුල් ද ඇතුළුව අදාල අංශයෙන් අනෙකුත් කොටස් තුල පවත්වනු ලබන උපදෙස් ලබා දීම් හෝ සාකච්ඡාවල ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් තීරණය කරනු ලැබීම හෝ ඒ ආකාරයට තීරණය කරනු නොලබන අවස්ථාවලදී ජාතික සමථ මණ්ඩලයක් මගින් බේරුම්කරණයට පත් කිරීම තුළින් විසඳා දීම සිදු වේ.

අත්‍යවශ්‍ය සේවාවන් සම්බන්ධයෙන් වන කවර හෝ හිමිකම් ආරවුල් (නෛතික) බේරුම්කරණය හෝ විනිශ්චය ලබාදීම තුළින් තීරණයකරනු ලැබේ.

වර්ෂ 1979 අංක 61 දරන අත්‍යවශ්‍ය රාජ්‍ය සේවා පනත දැනට ක්‍රියාත්මකව පවතී. මෙම ප්‍රඥප්තිය තුළින් ජීවිත හෝ 'ප්‍රජාවේ ජීවිත වෙත අත්‍යවශ්‍ය වන' සේවාවන් සම්බන්ධයෙන් කාර්මික ක්‍රියාමාර්ග තහනම් කිරීමට ජනාධිපතිවරයා

වෙත මේ තුලින් බලතල පැවරේ. ඉහතින් යෝජිත සංදර්භය තුළ අත්‍යවශ්‍ය සේවාවන් වඩා හොඳින් නියාමනය කළ හැකි වනු ඇති බවට යෝජනා කරනු ලැබේ.

නියුක්ත වීමේ ලක්ෂණ වෙනස් කිරිම - නව අධ්‍යාපන සහ පුහුණු මූලපිරීම්

දැනට සේවා යෝජකයා සහ සේවා නියුක්තික නියෝජිතයින් අතර ඇති වන බොහොමයක් අන්තර් සබඳතාවයන් ව්‍යුහාත්මක නොවන සහ කලහකාරී ස්වභාවයේ ඒවා වන අතර ඒවා බොහෝ විට සිදුකරනු ලබන්නේ දේශපාලන ක්‍රියාවලීන් ඔස්සේ හෝ ආර්ථික බලය භාවිතාවේ යෙදවීම මගිනි.

ඉහතින් යෝජිත සමාජ සංවාද රාමුව තුලින් අදහස් කරනුයේ ව්‍යුහාත්මක අඩුපාඩු නිසියාකාරයට හැසිරවීම වන අතර ඉන් අනතුරුව සිදු කිරීමට අපේක්ෂා කරනුයේ ආකල්පමය සහ කුසලතාමය අඩුපාඩු ආමන්ත්‍රණය කිරීමට අපේක්ෂාවෙන් කටයුතු කිරීමයි. මෙය සම්බන්ධවනුයේ ආරවුල් නිරාකරණය කිරීමට වඩා ආරවුල් වළක්වාලීමටයි

රාජ්‍ය සේවයේ මෙහෙවර පිලිබඳ අධ්‍යාපනය (දැනුවත් වීම)

ප්‍රායෝගික ක්ෂේත්‍රයන් කෙරෙහි යොමුවීමට ප්‍රථම සේවා යෝජකයින් සහ සේවා නියුක්තික නියෝජිතයින් (වෘත්තිය සංගම් ඇතුළුව) නවීන ආර්ථික පසුබිමතුළ රාජ්‍ය සේවයේ භූමිකාව පිලිබඳ අධ්‍යාපනික (දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන්) වලට නිරාවරණය කිරීම වඩා ප්‍රතිඵලදායී විය හැකිය. එවන් වැඩසටහන් තුළ පහත අංශ පිලිබඳ සංරචක ඇතුලත් විය හැකිය.

- නවීනභාවයට පැමිණෙන සමාජයක් තුළ මහජනතාවගේ සේවා ප්‍රමුඛතාවයන්
- මහජනතාවගේ අවශ්‍යතාවයන් සහ අපේක්ෂාවන්
- ආදායම සහ වියදම ඇතුළු රාජ්‍ය සේවා මූල්‍යකරණ කටයුතු
- කම්කරු ආර්ථික විද්‍යාවන්
- රාජ්‍ය සේවාවන් සැපයීම තුළ තොරතුරු තාක්ෂණයේ වැඩි දියුණු වන භූමිකාව
- රටෙහි සමස්ත සමාජීය සහ ආර්ථික ප්‍රගතිය තුළ රාජ්‍ය සහ පෞද්ගලික අංශයන් අතර සබඳතාවය

වැඩට පැමිණෙන ජනතාව වැඩට පැමිණීමෙන් ආස්වාදයක් ලබන විශිෂ්ඨ සේවා ස්ථානයන් හෝ ඵලදායී ආයතනයන් නිර්මාණය කිරීම පිලිබඳව තවත් සංරචකයක් මෙම අධ්‍යාපනය තුලට ඇතුලත් විය යුතුය. මෙම විෂය ක්ෂේත්‍රය සම්බන්ධයෙන් ඉතා සුවිසල් ප්‍රමාණයක සාපේක්ෂ ඉගෙනුමක් දැනට පවතින අතර මෙම ක්ෂේත්‍රය පිලිබඳ දැනුවත්භාවයකින් සිටීම තුලින් සමාජීය පාර්ශ්වයන් හට නවමු ආකාරයන් තුළින් උපදෙස් ලබාගැනීම සහ සාකච්ඡා කිරීම වෙත ප්‍රවේශවීම සඳහා සහාය සපයනු ලැබේ.

උපදේශාත්මක කුසලතාවයන් පිලිබඳ පුහුණුව

සේවා ස්ථාන සංසදයන් සහ සභාවන්හි දෙපාර්ශ්වයන් පවා ක්‍රියාත්මක වීම අපේක්ෂා කරනුයේ කෙසේද යන්න තුළ ඉතාම වැදගත් අවධානය යොමුවනුයේ සැබෑ සාධනීය සහ කාර්යක්ෂම උපදෙස් ලබා දීම කෙරෙහිය. (ගැටලු විසඳීම සමගින්)

මනා උපදෙස් ලබාදීමක් තුලින් ප්‍රතිඵල කිහිපයක් අත්පත් කර ගත හැකිය :ඒ තුලින් එක් පාර්ශ්වයක් විසින් තවත් පාර්ශ්වයක් වෙත දක්වනු ලබන ගෞරවය පිලිබිඹු කෙරේ, විනිශ්චයට භාජනය කරනු ලබන කාරණය සම්බන්ධයෙන් සැබෑ උනන්දුවක් සහිත සියලු පාර්ශ්වයන්ට ඒ තුලින් ඉඩකඩ සැලසේ. තොරතුරු බෙදා හදා ගැනීම සඳහා ඒ තුලින් පහසුකම් සැලසේ, අතිරේක පර්යාලෝකයන් සහ යෙදවුම් සැපයුම තුලින් වඩා ඉහළ ගුණාත්මක භාවයක්

සහිත තිරන ගැනීමක් සඳහා ඒ තුලින් පහසුකම් සැලසේ සහ ඒ තුලින් සැලසුම් පිලිබඳ ඒකාබද්ධ හිමිකාරිත්වය ලබා දීම තුලින් වඩා සාධනීය ආකාරයකට සැලසුම් ක්‍රියාත්මක කිරීම ඒ තුලින් ප්‍රවර්ධනය කෙරේ.

එනමුත් ඒ සමගින්ම උපදෙස් ලබා දීමේ ක්‍රියාවලියන්හි පාර්ශ්වයන් අතර පවත්නා සබඳතාවන් ප්‍රතිපාර්ශ්වික ස්වරූපයක් ගන්නා අවස්ථාවලදී අරගලයන් සඳහා අතිරේක වේදිකාවක් වශයෙන් උපදෙස් ලබා දීමේ ක්‍රියාවලිය හඳුනා ගත හැකිය.

සම්පත් සහ ශක්තින් ප්‍රතිඵලදායි නොවන ආකාරයට නාස්තිවී යාමට ඉඩකඩ පවතින අතර මේ ආකාරයට නියුක්ත වීමේ නියමිත තත්ත්වයන් තුළ ඊර්ෂ්‍යාකාර / සෘණාත්මක ආකාරයේ අනුකූලතාවය දැක්වීම් තුලින් සම්පත් සහ ශක්තීන් අවාසි සහගත අයුරින් නාස්ති වී යාම සහ තීරණ ගැනීම ප්‍රමාද වීම සිදු විය හැකිය.

ශ්‍රී ලංකා රාජ්‍ය සේවයේ සුවිශේෂී අවශ්‍යතාවයන් සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියාත්මක වන ආකාරයන් තුලින් තීරණ ගැනීමේදී සියල්ලන්ම ඇතුලත් වීම සහ කාර්යක්ෂමතාවය අතර ප්‍රවේසම්කාරී තුලනයක් අත්පත් කර ගත යුතුය.

අනෙකුත් තත්ත්වයන් තුලදී මෙන්ම උපදෙස් ලබා දීමේ ප්‍රවීනතාවයද මනා පුහුණුව සහ නිසි පරිදි මග පෙන්වන ලද භාවිතාව තුලින් අත්පත් කරගනු ලබන නිමැවුමකි. එබැවින් උපදෙස් ලබාදීමේ කුසලතාවයන් සහ පහතින් විස්තර කොට ඇති අනෙකුත් කුසලතාවයන් ලබාගැනීමේ පුහුණුව / විශේෂයෙන්ම ඒකාබද්ධ පුහුණුව ලබාගැනීම සඳහා සියලුම සේවා ස්ථාන සංසද සහ සභාවන්හි සහභාගිවන්නන් විසින් සිදු කළ යුතු බව යෝජනා කරනු ලැබේ.

සාකච්ඡා පැවැත්වීමේ කුසලතාවයන් පිලිබඳ පුහුණුව

කේවල් කිරිමේ විවිධ මාදිලින් පවතින අතර ඒවා සම්ප්‍රදායික ප්‍රතිපාක්ෂික මාදිලියේ සිට සම්පූර්ණ නිදහස් අන්‍යොන්‍ය ප්‍රතිලාභ අත්පත් කර ගැනීමේ (ස්වකිය ලබැඳියාවන් කෙරෙහි පදනම් වූ) කේවල් කිරීම දක්වා සහ ඒ අතර විවිධ පරාසයන්ගෙන් යුතු කේවල් කිරීමේ මාදිලින් ද සහිත වන්නක් වේ. පවතින හැකියාවන් පිලිබඳ අදාල පාර්ශ්වයන් මනාව දැනුවත් වී සිටීම අවශ්‍ය වන අතර එවිට ඔවුන් සඳහා වඩාත්ම ගැලපෙන මාදිලියක් තෝරා ගැනීමට හැකියාව ලැබේ.

විවිධ සභාවන් විසින් විවිධ අනුපාතයන් සමග කටයුතු කිරීමට තිරණය කල හැකි අතර මෙම වාර්තාව තුලින් වඩා අන්‍යොන්‍ය ප්‍රතිඵල අත්පත් කර ගැනිම කෙරෙහි යොමු වූ ප්‍රවේශයක් තුලින් යෝජිත සමාජ සංවාද රාමුවක් පසුබිමේ පවත්නා ප්‍රධාන අභිමතාර්ථයන් වඩාත්ම හොඳ බව මෙම සභාව විසින් යෝජනා කරනු ලැබුවද විවිධ සභාවන් විසින් විවිධ අනුපාතයන් සහිතව වැඩ කටයුතු සිදු කිරීමට තීරණය කරනු ලැබිය හැකිය. සාකච්ඡා කිරීමේ ආදර්ශයන් සහ කුසලතාවයන් පිලිබඳ සභාවේ සියලු සහභාගි වන්නන් සඳහා මනා පුහුණු නිරාවරණයක් ඇති කිරීම සඳහා මෙහිදී උපදෙස් දෙනු ලැබේ.

සහයෝගිතාවයෙන් ගැටලු විසඳීමේ කුසලතාවයන් පිලිබඳ පුහුණුව

ගැටලු විසඳීම අරමුණු කරගත් කවර හෝ උපදෙස් ලබා දීමේ හෝ සාකච්ඡාමය ක්‍රියාවලියක් තුළට හඳුන්වා දිය හැකි වඩා ඵලදායී මානසික පසුබිම් සැකැස්මක් පවතී. එය තාක්ෂනික හෝ ප්‍රායෝගික ස්වභාවයෙන් යුතු ගැටලු දෙයාකාරයම සඳහා අදාල වන අතර මෙම බොහොමයක් මතුවනුයේ සේවා ස්ථාන සංසද සංදර්භය තුළ වන අතර ලබැඳියාවන් පිලිබඳ ගැටුම්කාරි තත්ත්වයක් පවතින ගැටලු වලදී සහ විශේෂයෙන්ම සභාවන් විසින් සලකා බලනු ලබන කාරණා සම්බන්ධයෙන් බොහෝ විට මෙය අදාල කර ගත හැකිය. සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව, වැඩ - ජීවිතයේ අනික් කටයුතු අතර ඒකාබද්ධ බව සහ ශ්‍රේණිගත කිරීමේ පද්ධති වැනි වඩා අනුකලන ස්වභාවයෙන් යුතු ඇතැම් සාකච්ඡාමය විෂයයන් උදාහරණ වශයෙන් මුදල්මය විෂයයන්ට වඩා ඒකාබද්ධ ගැටලු විසඳාලීමේ ස්වරූපයක් ගැනීමට වඩා වැඩි නැඹුරුවක් පවතී ඒවා මුදල්මය කාරණාවන්ගෙන් වෙන් කොට ගත හැකි අතර වඩා පහසුවෙන් ගැටලු විසඳීමේ තාක්ෂණික ක්‍රම භාවිතයෙන් සාකච්ඡා කොට බේරුම් කරගත හැකිය.

සම්බන්ධීකරණය කරන ලද වැඩකටයුතු පෙළක කොටසක් වශයෙන් අනිකුත් වැඩකටයුතු සමගින් ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාවේ අනුග්‍රහය යටතේ නිසි සහයෝගිතා ස්වභාවයෙන් ගැටලු විසඳීමේ පුහුණු වැඩසටහනක් වැඩි දියුණු කිරීමත් සේවා ස්ථාන පාර්ශ්වයන් වෙත එය ලබා දීමත් සිදු කළ යුතුය. මෙම පුහුණුව සේවා ස්ථාන සංසදයන් ආංශික සභාවන් සහ ජාතික සංවාද සංසදය යන ස්ථානයන්හි කටයුතු වල නිරතව සිටින සියලුම දෙනා සඳහා මෙම පුහුණුව ලබා දිය යුතුය. මෙතැනදී ඇතැම් විට ප්‍රධානම සංසන්දනාත්මක අවබෝධය වනුයේ උපකාරක පුහුණුව සහ අධ්‍යාපනය නිසි පරිදි ක්‍රියාත්මක ව නොපවතී නම් ක්‍රමවේදයන් සහ ව්‍යුහයන් සාර්ථකව ආනයනය කිරීම හෝ දේශීය වශයෙන් සාර්ථකව වැඩි දියුණු කිරීම හෝ සිදු කළ නොහැකි බවයි.

මෙහිදී පළමුවෙන්ම සහ ශ්‍රී ලංකාව තුල සුවිසල් අභියෝගයක්ව පවතිනුයේ දැනට පවත්නා සේවා ස්ථාන සබඳතාවයන් පිලිබඳ සංස්කෘතිය වෙනස් කිරීමයි. සේවා යෝජකයින් වශයෙන් රජයත් වෘත්තිය සංගමයත් අතර පවත්නා සබඳතාවයන් බොහෝ විට විදිරිවාදී ස්වරූපයක් ගන්නා අතර සමාජය එකට අලවා තැබීමේ මූලාශ්‍රයක් වශයෙන් කටයුතු කල යුතු බෙදා හදාගත් ජාතික මෙහෙවර සහ ඉලක්කයන් දක්නට ඇත්තේ ඉතා අඩුවෙනි. පරණ විදිරිවාදිකම් තුලින් නිරූපනය කරනු ලබන නව පද්ධතීන් මගින්ද සිදු වනුයේ සමස්ත ප්‍රතිසංස්කරණ ක්‍රියාවලියේ අභිමතාර්ථයන් පරාජයට පත් වීමයි. එබැවින් කවර හෝ වෙනස්කම් සිදු කිරීමේ ක්‍රියාවලියක මූලාරම්භයේදීම රාජ්‍ය සේවයේ මෙහෙවර පිලිබඳව අධ්‍යාපනික මුලපිරීම්වල ඒකාබද්ධ අයුරින් සහභාගි වීම සමාජීය පාර්ශ්වයන්ගේ නායකත්වයන්ට අවශ්‍ය වී පවති. එවන් ඒකාබද්ධ නියුක්ත වීමක් තුල ස්වකීය සබඳතාවයන් යලි හැඩගස්වාලීමේ ක්‍රියාවලිය ඔවුනට ආරම්භ කිරීමට නොහැකි වනුයේ නම් එවිට වැඩිදුර සහයෝගිතාවයක් ඇති කර ගැනීමේ බලාපොරොත්තු සහ ඒ තුලින් සැලැස්මේ සමස්ත සාර්ථකත්වය පිලිබඳ බලාපොරොත්තු බොඳ වී යා හැකිය.

දෙවනුව නව කුසලතාවයන් තුලින් නව දැක්මක් ඇති කිරීම අපේක්ෂා කෙරේ. එබැවින් පුහුණුවීම විශේෂයෙන්ම ඒකාබද්ධ ගැටලු විසඳීමේ එළඹුම් සහ තාක්ෂණික ක්‍රම පිලිබඳ පුහුණුවීම සමාජ පාර්ශ්වයන්ගේ නායකයන්ගේ සහ ඒවායේ කටයුතු කරන්නන්ගේ යළි යොමු කිරීමේ ක්‍රියාවලිය තුළ අත්‍යවශ්‍ය කොටසක් නිර්මාණය කළ යුතුය.

තෙවනුව පවත්නා පරිසරය කාලයත් සමග වෙනස් වන බැවින් සේවා ස්ථාන සංසදයන්ගෙ' අංගයන් පිලිබඳ පුහුණුව සහ අධ්‍යාපනය අඛණ්ඩව පවත්වා ගැනීමත් පරිසර තත්ත්වයන් වෙනස් වීමට අනුව ඒවාට අනුගතව සිදු කිරීමත් අවශ්‍ය වනු ඇත.

සේවා ස්ථාන ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීමේ අත්‍යවශ්‍ය සංරචකයක් වශයෙන් අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව ලබා දීමේ වැදගත්කම පමණට වඩා අවධාරණය කළ නොහැක.

මෙම ක්ෂේත්‍රය සඳහා සමාන්තර ආයෝජනයක් සිදු නොකරනු ලබන්නේ නම් නව ආකෘතීන් සහ ක්‍රියාවලින් ගොඩනැගීම සඳහා වැය කරන ලද ශක්තිය විශාල වශයෙන් අපතේ යාමක් සිදු වනු ඇත.

ආරවුල් නිරාකරණය

මෙම යෝජනාවලට පාදක වන සැලසුම් සහ ප්‍රතිපත්තිමාය සාධක පහත දැක්වේ.

- සමාජ සංවාද ක්‍රියාවලී ඇතිවන ගැටළු සඳහා විසඳුම් සෙවීමට පළමුව යොදා ගත යුතු අතර එමගින් ගැටලු නිරාකරණ ක්‍රියාවලීන් මත ඇතිවන පීඩනය සමනය වනු ඇත. බොහෝ කාලීන ගැටළුවලට පාදක විෂයයන් සාමූහික සම්මුතීන් තුළින් පූර්වාපේක්ෂණය කර ඒ පිළිබඳ සාමූහික එකඟතාවයකට එළඹිය යුතුය.
- වඩාත් කාර්යසාධක ලෙස යොදාගත හැකි ක්‍රමෝපායන් පිලිබඳව නියෝජිතයන් දැනුවත් කිරීම හා පුහුණු කිරීම සඳහා ආයෝජනයක් සිදු කළ යුතුය. ඉහළ මට්ටමේ තොරතුරු හුවමාරුව, පුළුල් එනමුත් කාර්යක්ෂම උපදේශනය, අයිතිවාසිකම් මත පාදක කේවල් කිරීම සහ සහයෝගයෙන් ගැටළු විසඳීම යන ක්‍රියාවලී පිලිබඳ දැනුවත් සාකච්ඡා සහ සම්මුතීන්

- අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ආරවුල් සහ බැඳියාවන් පිළිබඳ ආරවුල් අතර වෙනස හඳුනාගත යුතුය.
- සුදුසු අවස්ථාවලදී මෙම ආරවුල් වර්ග දෙකම සම්බන්ධයෙන් විශේෂඥ හා ස්වාධීන සමථකරුවන් මාර්ගයෙන් සමථයකට එළඹීම සඳහා පොදුවේ ප්‍රතිපාදන සැකසිය යුතු වේ. එසේ වුවද මෙම සංවර්ධනාත්මක අවදියේදී සමථකරණය යන විකල්පය බැඳියාව ආශ්‍රිත ආරවුල් සඳහා පමණක් ඉලක්ක කර ගත යුතු වේ.
- යම් අවදියක ඇති කිසියම් ආරවුලක හෝ ආරවුලක මූලාංගයක් පිළිබඳව ස්වේච්ඡා සහගත බේරුම්කරණයකට එළඹීම සඳහා ප්‍රතිපාදන සැකසිය යුතු වේ.
- බැඳියාවන් ආශ්‍රිත ආරවුල් සම්බන්ධයෙන් වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාමාර්ග ගැනිමේ ප්‍රමිතිය නිශ්චිත ලෙස සලසා දිය යුතු අතර (නමුත් අයිතිවාසිකම් ආශ්‍රිත ආරවුල් සඳහා නොවේ) මෙය අවසාන විකල්පය ලෙස යොදා ගනු ලැබිය යුතුය.
- අත්‍යවශ්‍ය සේවාවල වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාමාර්ග අත්‍යවශ්‍ය සේවා කමිටුවෙහි සමාජ සංවාදය තුළින් නියාමනය කළ යුතු වේ.
- ආංශයික සභා සහ ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාවටද ගැටලු නිරාකරණය කිරීමේ අවසාන අදියරේදී ඉටු කළ යුතු කාර්යභාරයක් ඇත.
- ආරවුල් ආශ්‍රිත අයිතිවාසිකම් නිශ්චය කිරීමේදී පරිපාලන අභියාචනා විනිශ්චය සභාව විසින් ඉටු කළ යුතු පුළුල් කාර්යභාරයක් ඇත.

විවිධ ආරවුල් ඒවායේ ස්වරූපය අනුව යොම කිරීම.

ගිවිසුම් නීති සහ රෙගුලාසි භාවිතා කිරීමේදී හෝ අර්ථ නිරූපනය කිරීමේදී ඇතිවන ගැටළු (අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ගැටළු)

මීට අදාළ යෝජනාව වනුයේ මෙම ආරවුල් පිළිබඳව පවතින තත්ත්වය අනුව ක්‍රියා කළ යුතු බවයි. එහෙයින් පත්වීම් ලබා දීම, ස්ථාන මාරුවීම්, උසස්වීම් ලබාදීම, විනය ක්‍රියාමාර්ග සහ සේවයෙන් පහ කිරීම පිළිබඳ කරුණුවලට අදාල ආරවුල් අභ්‍යන්තරික ලෙස නිරාකරණය කර ගනු නොලැබේ නම් රාජ්‍ය සේවා කොමිසම වෙත යොමු කළ යුතු අතර අවශ්‍යතාවයන් පැන නගී නම් පරපාලන අභියාචනා විනිශ්චය සභාව වෙත ද යොමු කළ යුතු වේ.

අනෙකුත් යෝජිත වෙනස්කම් වල පරිමාණය සලකා බැලීමේදී ජාතික ක්‍රියාවලිය තුළට සමථකරණ ප්‍රතිකර්ම හඳුන්වාදීමට උත්සාහ කිරීම කාලෝචිත නොවන බව මෙම අදියරේදී පෙනී යයි. අළුත් කරුණු දෙකක් යෝජනා කරනු ලැබේ.

පළමුව කිසියම් දෙයක් පිලිබඳව උනන්දුවක් දක්වන පාර්ශ්වයක් රාජ්‍ය සේවා කොමිසම වෙත ඉදිරිපත් කරනු ලබන කිසියම් කරුණකට අදාළ ක්‍රියාවලිය හෝ එහි ප්‍රතිඵල (හෝ පොදුවේ සියලු කරුණු පිළිබඳව) මගින් අගතියට පත්ව ඇත් නම් එම පාර්ශ්වය විසින් අදාළ ආංශයික සභාව වෙත තම අදහස ඉදිරිපත් කළ හැකි අතර ඉන් අනතුරුව එම සභාවට එම ගැටළු අන්‍යෝන්‍ය ලෙස සතුටුදායක පදනමකින් විසඳීම සඳහා උත්සාහ දරනු පිණිස කොමිසම සමග සම්බන්ධීකරණය වී කටයුතු කිරීමේ හිමිකම ඇත. අගතියට පත් සේවකයන්ගේ අවශ්‍යතා හා අදහස් කෙරෙහි රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාවෙහි ක්‍රියාවලීන් කෙරෙහි වඩාත් හොඳින් ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා ප්‍රමාණවත් පළමු පියවරක් ලෙස මෙම යෝජිත සභාවල කාර්යභාරය දැකිය හැකිය.

දෙවනුව සේවා ස්ථාන සමුළු ආංශික සභා හෝ ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව තුළදී එළඹෙන ලද නීතිමය ලෙස බැඳීමක් ඇති කිරීමට අදහස් කරනු ලබන සාමූහික සහ අනිකුත් ගිවිසුම් භාවිතාකිරීම හෝ අර්ථ නිරූපනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් පැන නගින කිසියම් ආරවුල් වේ නම් ඒවා පිළිබඳ අවසාන තීරණයක් ලබා ගැනීම සඳහා

ඒ පිළිබඳව උනන්දුවක් දක්වන පාර්ශ්වයන් විසින් කඩිනමින් පරිපාලන අභියාචනා විනිශ්චය සභාව වෙත යොමු කළ යුතුය.

බැඳියා (ආර්ථික) පිළිබඳ ආරවුල්

සමථකරණය

බැඳියාවන් පිළිබඳ ආරවුල් (පොදුවේ වැටුප්, පාරිශ්‍රමික සහ සේවා කොන්දේසි වැනි කරුණුවලට අදාළ ආරවුල්) ස්වාධීන සමථකරුවන් මණ්ඩලයක් විසින් සමථකරණයට ලක් කළ යුතු වේ. මෙම විෂය කරුණු නියමානුකූල වශයෙන් ආංශයික සභා සහ ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාවෙහි විෂයපථය තුළට වැටෙන බැවින් සාකච්ඡා සහ සම්මුති ක්‍රියාවලින් භාවිතයෙන් අනතුරුව අනිවාර්ය විකල්පයන් ලෙස කිසියම් වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට පෙර තිබිය යුතු පූර්ව අවශ්‍යතාවයක් ලෙස සමථකරුවන් සැලකිය හැකිය.

සමථකරණ මණ්ඩලයේ (සහ නව බේරුම්කරණ මණ්ඩලයේ - පහත බලන්න) කාර්යයන් නියම කිරීමේ සහ අධීක්ෂණය කිරීමේ කාර්යයේදී ජාතික වැටුප් කොමිසම ආංශයික සභා සහ ජාතික රාජ්‍ය ‍ශේවා සංවාද සභාව සමග සාකච්ඡා කර රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් මූලිකත්වය ගත යුතු බවට යෝජනා කරනු ලැබේ. අමාත්‍යාංශය අනුග්‍රහය ලබා දුන්නද මෙම ආයතන විසින් තම කාර්යභාරයන් ඉටු කිරීමේදී රජයේ පාලනයෙන් මිදී ස්වාධීනත්වය ලබා දෙන සහ ඒවායේ අරමුණු, කාර්යභාරයන් සහ වගකීම් අන්තර්ගත ප්‍රඥප්ති මගින් මෙම ආයතන පාලනය කළ යුතු වේ.

සමථකරණ ක්‍රියාවලියන් නොමැතිව හෝ එවැනි ක්‍රියාවලියකට පසුව වුවද, ආංශයික සභාවක් හෝ ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව විසින් බැඳියාවන් පිළිබඳ ගැටළුවකට විසඳුම් ලබා දීමට අපොහොසත්ව ඇති අවස්ථාවලදී ස්වේච්ඡා බේරුම්කරණය විකල්පයක් වනු ඇත. (පහත බලන්න)

බේරුම්කරණය

ජාතික වැටුප් කොමිසම ස්ථාපනය කරනු ලබන ජනාධිපති විධාන මාලව තුළ බේරුම්කරණය හා සම්බන්ධ පහත සඳහන් කාර්යභාරයන් එකී කොමිසම වෙත පවරා ඇති බව පෙනී යයි.

උ. බඳවා ගැනීමේ පටිපාටි, උසස්වීම් පටිපාටි හෝ සේවා ව්‍යවස්ථාවලට අදාළ ගැටළු මෙන්ම වැටුප් හා වේතන හො ඒ සම්බන්ධ කරුණුවලට අදාළ ගැටළු නිරාකරණය කිරීම සඳහා බේරුම්කරුවෙකු ලෙස ක්‍රියා කිරීම සහ එවැනි ගැටළු විසඳීම සම්බන්ධයෙන් අදාළ බලධාරීන් වෙත නිර්දේශ ඉදිරිපත් කිරීම

ඌ. රාජ්‍ය සේවයෙහි වැටුප් හා සේවා තත්ත්වයන්ට අදාළව පැන නැගිය හැකි ගැටළු කඩිනමින් නිරාකරණය කිරීම සඳහා එවැනි ගැටළු සම්බන්ධයෙන් විසඳුම් ඉදිරිපත් කිරීමට බලයලත් ආයතනයක් පිහිටුවීම සඳහා 2000.07.20 දින වැටුප් කොමිසම විසින් සම්පාදනය කරන ලද යෝජනා ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ගත යුතු මූලික පියවර සම්බන්ධයෙන් රජය වෙත නිර්දේශ ඉදිරිපත් කිරීම

මෙකී යෝජනා පහත දැක්වේ.

(i) වැටුප් හා අනෙකුත් මූල්‍යමය කරුණු සම්බන්ධයෙන් රජය, ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව සහ ආංශයික සභා සමඟ කටයුතු කිරීමේදී ජාතික වැටුප් කොමිසම විසින් උපදේශන හා අතරමැදි (අර්ධ - සමථකරණ) කාර්යභාරයක් ඉටු කළ යුතු වේ.

(ii) රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශයේ අධීක්ෂණය යටතේ සහ ජාතික වැටුප් කොමිසම, ආංශයික සභාසහ ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව සමඟ සාකච්ඡා කර විශේෂඥ බේරුම්කරණ මණ්ඩලයක් ස්ථාපනය කරනු ලැබේ.

(අ) අදාළ පාර්ශ්වවල එකඟතාවය මත බේරුම්කරණ මණ්ඩලය වෙත යොමු කරනු ලබන සියළුම බැඳියාවන් පිළිබඳ ආරවුල් (ස්වේච්ඡා බේරුම්කරණ තත්ත්වය)

(ආ) අත්‍යවශ්‍ය සේවාවල නොවිසඳී ඇති බැඳියාවන් පිළිබඳ ආරවුල් (අනිවාර්ය බේරුම්කරණ තත්ත්වයක්)

(ඇ) ආරවුලකට සම්බන්ධ වී ඇති පාර්ශ්ව විසින් බේරුම්කරණ මණ්ඩලය වෙත යොමු කළ යුතු බවට තීරණය කරනු ලබන යම් යම් බැඳියාවන් (සේවා ස්ථාන සමුළු, ආංශයික සභා සහ ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව තුලින් එළඹෙන ලද නීතිමය ලෙස බැඳියාවන් ඇති කිරීමට අදහස් කරනු ලබන සාමූහික හා අනිකුත් ගිවිසුම් යොදා ගැනීමේදී හෝ අර්ථ නිරූපනය කිරීමේදී හටගනු ලබන සියලුම ගැටලු සම්බන්ධයෙන් ලබා දෙනු ලබන විසඳුම් පැහැර හැරීමකදී තීරකයා බවට පරිපාලන අභියාචනා විනිශ්චය සභාව විය යුතු බවට වැඩිදුර යෝජනාවක් ඇති බවට පිළිගනිමින් ඇති කරනු ලබන ස්වේච්ඡා බේරුම්කරණ තත්ත්වයකි. ජාතික රාජ්‍ය ‍සේවා සංවාද සභාවේ අදාළ කමිටුවට අවසාන එකඟතාවයකට පත්විය නොහැකි යම් කරුණක් ඇති විට එහි අවසාන බේරුම්කරුවා බවට පත් වනුයේ පරිපාලන අභියාචන විශ්චනය සභාවයි. සේවා ස්ථාන සමුළු පිහිටුවීම සහ සභාවන්හි නියෝජනය හා සම්බන්ධ ආරවුල් සභාවලදී විසඳා ගැනිමට අපොහොසත් වන්නේ නම් එම ගැටළු සඳහා විසඳුම් ලබාදීමද පරිපාලන විනිශ්චය සභාව විසින් සිදු කරනු ඇත.) පරිපාලන විනිශ්චය සභාවේ තීරණයන් නීතිමය ලෙස බලාත්මක කළ හැකි විය යුතුය.

(iii) කිසියම් කරුණක් බේරුම් කිරීම සඳහා යොමු කරනු ලබන්නේ නම් ඒවා ස්වේච්ඡා සහගත බේරුම්කරණය හා අනිවාර්ය බේරුම්කරණය යන කවර ගණයට අයත් වුවද සහ එහි ප්‍රතිඵලය රාජ්‍යය වෙත සුවිශේෂී මූල්‍ය බලපෑමක් සිදු කරනු ලබයි නම් (ඍජුවම හෝ ඇති විය හැකි බලපෑම් ප්‍රවාහ තුලින්) ලබා දෙනු ලබන තීන්දුව බලාත්මක වන්නේ පහත සඳහන් අවස්ථාවලදීය.

(අ) මුදල් අමාත්‍යවරයා විසින් තීන්දුව ලබා දී දින 14 ක් තුළ එකී තීන්දුව පාර්ලිමේන්තුව තුළ සභාගත කර නොමැති නම් එකී කාල පරිච්ඡේදය තුළදී

(ආ) පාර්ලිමේන්තු සැසිවාරයක් තුළදී තීන්දුව පාර්ලිමේන්තුව තුළ සභාගත කර දින 14කට පසුව සහ එම තින්දුව බලාත්මක නොවන බවට පාර්ලිමේන්තුව විසින් යෝජනා සම්මතයක් සිදු කොට නොමැති අවස්ථාවකදී

(iv) තීන්දුව බලාත්මක නොන බවට පාර්ලිමේන්තුව විසින් යෝජනා සම්මතයන් සිදු කරනු ලැබේ නම් එම ආරවුල නැවතත් ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව සහ ජාතික වැටුප් කොමිසම වෙත වැඩිදුර විවාද කිරීම සඳහා යොමු කළ යුතු අතර එය අසාර්ථක වේ නම් ආරවුලට සම්බන්ධ ඕනෑම පාර්ශ්වයක් විසින් අධ්‍යයනාත්මක සහ වලංගු තීන්දුවක් ලබා දෙන ලෙස අළුතින් පත්කරන ලද සමථකරණ මණ්ඩලයක් වෙතින් ඉල්ලා සිටිය හැකිය.

සමථකරණ හා බේරුම්කරණ මණ්ඩල පිහිටුවීම

බේරුම්කරුවකු හා සමථකරුවකු සතු විය යුතු කුසලතාවයන් එකිනෙකට වෙනස් වුවද වෘත්තියමය වශයෙන් ආරවුල් විසඳීම සිදු කරනු පුද්ගලයන් විසින් මෙම කාර්යභාර දෙකම ඉටු කිරීම එතරම් දුලබ නොවේ.

ඉහත සඳහන් කරන ලද ආකාරයට මෙම මණ්ඩල දෙකම ස්ථාපිත කිරීම, ඒ සඳහා කාර්යාල ලබා දීම සහ ඒවා අධීක්ෂණය කිරීම කළ යුතු වන්නේ රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසිනි. මෙම මණ්ඩල දෙකෙහිම කටයුතු කිරීම සඳහා සුදුසු සමහර පුද්ගලයන් සතුව හොඳින් සුදුසුකම් ඇත. සමථකරුවන් හා බේරුම්කරුවන්ගේ සහ අදාළ ක්‍රියාවලීන්හි සාර්ථකත්වය සඳහා ස්වාධීනත්වය, විශේෂඥ දැනුම, විශ්වසනීයත්වය හා නිත්‍යානුකූලභාවය යන ගුණාංග අවශ්‍ය වුවද මෙම කාර්යභාරයන් සඳහා සුදුස පුද්ගලයන් යෝජනා කිරීමේදී හා තීරණය කිරීමේදී අමාත්‍යාංශය විසින් ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාවෙහි සහයෝගය ලබා ගැනීම හා එය ලබා දීමට කටයුතු කිරීම කළ යුතු වේ.

විශේෂයෙන්ම ලබා දෙනු ලබන තීරණ මගින් ඉහළ බලපෑමක් ඇති කළ හැකි බැඳියාවන් පිළිබඳ බේරුම්කරණය සිදු කිරීම පිළිබඳ වගකීම දරන පුද්ගලයන් සඳහා පුහුණුවක් ලබා දීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.

මූලික මණ්ඩලවල අවධානාත්මක සාමාජික සංඛ්‍යාව පසුව නිරාකරණය කළ හැකි නමුත් බේරුම්කරුවන්ට වඩා සමථකරුවන් වෙත නිරන්තරවම වැඩි වගකීම් ප්‍රමාණයක් ඇති හෙයින් සමථකරුවන් වැඩි සංඛ්‍යාවක් පත් කළ යුතු වේ. සමථකරුවන් හා බේරුම්කරුවන් ජාතික වැටුප් කොමිසම හෝ ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව මගින් පමණක් නොව ආංශයික සභා හා සේවා ස්ථාන සමුළු මගින් ද කැඳවිය හැකිය යන කරුණ සලකා බැලීමේදී සමථකරුවන් 12කින් සහ බේරුම්කරුවන් 6 දෙනෙකුගෙන් සමන්විත මූලික මණ්ඩල පිහිටුවීම යෝග්‍ය වේ.

බේරුම්කරුවන් හා සමථකරුවන් යන දෙපිරිසටම බලපාන ආචාර ධර්ම පද්ධතියක් තිබිය යුතු වේ.

මෙහි යෝජනා කර ඇති සමාජ සංවාද හා ආරවුල් නිරාකරණය කිරීමේ කාර්යරාමුව සමාජ පාර්ශ්ව විසින් පිළිගනු ලබන්නේ නම් බේරුම්කරණ හා සමථකරණ මණ්ඩල ආරම්භ කිරීමට අදාළව වැඩිපුර සැලසුම්, පෙර සූදානම් හා ක්‍රියාත්මක කිරීමේ කාර්යයන් සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයක් සිදු කිරීම අවශ්‍ය වේ. උදා : ලෙස පහත සඳහන් කරුණු කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම අවශ්‍ය වේ.

1. සමථකරුවන් හා බේරුම්කරුවන් ලෙස කටයුතු කිරීම සඳහා පුද්ගලයන් තෝරාගැනීමේදී ඔවුනට තිබිය යුතු සුදුසුකම් පිළිබඳ මාර්ගෝපදේශ නිර්මාණය කිරීම
2. සමථකරුවන් හා බේරුම්කරුවන් සඳහා පුහුණු වැඩසටහන් නිර්මාණය කිරීම
3. සාර්ථක ලෙස පුහුණුව නිම කළ පුද්ගලයන් පත් කිරීම පිළිබඳ කටයුතු නිම කිරීම
4. සමථකරුවන් හා බේරුම්කරුවන් පත් කිරීමට අදාළ නියමයන් නිර්මාණය කිරීම
5. ආරවුල් බේරුම්කරණය හා සමථකරණයට අදාල යොමුකිරීම් අනුදේශ නිර්මාණය කිරීම
6. ආරවුල් නිරාකරණ විකල්පයක් භාවිතා කළ යුත්තේ කෙලෙසද සහ කවර අවස්ථාවලදීද යන්න සේවා ස්ථාන සමුළු, ආංශයික සභා සහ ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සහ ව්‍යවස්ථාවල පැහැදිලිවම නිශ්චය කිරීම

වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග (සහ සේවායෝජක ක්‍රියාමාර්ග)

මෙහිදී අනුමත කරනු ලබන යෝජනාව වනුයේ සේවකයන්ගේ ආර්ථික බැඳියාවන් වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම නිත්‍යානුකූල සංසිද්ධියක් බවයි. එවැනි ක්‍රියාමාර්ග හා සම්බන්ධ සමාජ හා ආර්ථික පිරිවැය කොතරම් වුවද එවැනි ක්‍රියාමාර්ග ගැනිම නිත්‍යානුකූල වේ.

මෙම වාර්තාවේ පූර්ණ සැලසුම වනුයේ කාර්යසාධක සමාජ සංවාදයක් තුළින් නිරන්තරවම හුවමාරු කරගනු ලබන සහ සමහර අවස්ථාවලදී එකිනෙක හා ගැටෙන සේවක, සේවා යෝජක සහ පොදුවේ මහජනයා හා සම්බන්ධ බැඳියාවන් පිළිබඳව ගැටලු විසඳීම හා ඉන් අනතුරුව සහ එකිනෙක ගැලපීමයි. එමගින් සේවා ස්ථානවල ඉල්ලීම් සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමේ දැඩි අවශ්‍යතාවය නැතිවීම හෝ සැලකිය යුතු ලෙස අඩු වීම සිදු වේ.

කෙසේ වුවද, එකිනෙක හා ගැටීමක් ඇති බැඳියාවන් පිළිබඳ ගැටලු සඳහා සාකච්ඡා හා සම්මුති තුලින් විසඳුම් ලබා ගත නොහැකි අවස්ථාද ඇති වනු ඇත. අවසානයේදී අනිකුත් සියලුම ගැටුම් නිරාකරණ ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමෙන් අනතුරුව තම ඉල්ලීම් දිනා ගැනීම සඳහා වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට සේවකයන් සතු අයිතියට ද ලබා දෙන ලද අවසාන දිනයටම ඔහුට තම යෝජනා ඒක පාර්ශ්විකව ක්‍රියාත්මක කිරීමට සේවායේජකයෙකු සතු අයිතියටද ගරු කළ යුතු වේ.

සද්භාවයෙන් යුතුව සිදුකරගෙන යන සාකච්ඡාද සමග බලය යෙදවීම ආරවුල් නිරාකරණ ක්‍රියාදාමයෙහි කෘත්‍යාත්මක අංගයකි. මෙම සේවා ස්ථාන ඉල්ලීම් දිනාගැනිමසඳහා වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමෙන් සේවකයන් වළකාලීම සඳහා සේවායෝජකයා ලෙස රජයට මෙම වාර්තාව මගින් කිසිදු ප්‍රතිපාදනයන් සලසා නොදෙන බව අවධානයට ගත යුතු වේ.

පාර්ශ්වයන්ට තමනට අදාළ බැඳියාවන් සපුරා ගැනීමේදී අනුගමනය කළ යුතු මාවත පහත දැක්වෙන පරිදි වේ.

(i) සේවා ස්ථානයේ ඕනෑම අදියරකදී යෝජකයෙකු විසින් ගැටලුවක් ඉදිරිපත් කළ හැකි අතර ස්ථානීය කළමනාකාර මට්ටමෙන් ඒ සඳහා සතුටුදායක ලෙස විසඳුම් ලබා දිය හැකි වේ.

(ii) සේවා ස්ථාන සමුළුවකදී (එවැන්නක් පවතී නම්) පළමු වරට ගැටලුව ඉදිරිපත් කළ හැකි අතර වීහිදී එම ගැටලුවට විසඳුම් ලබා ගත නොහැකි වන්නේ නම් එය සලකා බැලීම සඳහා අදාළ ආංශයික සභාව වෙත යොමු කළ හැකිය.

(iii) කිසියම් ආරවුලකට අදාළ කරුණු පවතින විටදී එම තත්ත්වය පවත්වා ගෙන යාම හෝ පවත්වාගෙන යාමට අදාල නීති නිශ්චය කළ යුතු වේ.

(iv) අදාල ආංශයික සභාව විසින් අවධානය යොමු කරනු ලැබුවද ගැටළුව නොවිසඳීපවතී නම් හෝ පළමු වරට ආංශයික සභාවකදී ඉදිරිපත් කරන ලද ගැටළුවක් නොවිසඳී පවතී නම් ඉන් අනතුරුව

   a. එම ගැටලුව ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව වෙත යොමු කොට එම සභාව විසින් එය විසඳීමට උත්සාහ කරනු ලැබීම හෝ

   b. ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව විසින් එම ගැටළුව විසඳුමට උත්සාහ කළද තවමත් එය නොවිසඳී පවතී නම් සහ ගැටළුව අත් නොහැර ඉදිරියට පවතී නම් බැඳියාවන් පිළිබඳ ගැටලු සමථකරණය යන පියවර අනුගමනය කිරීමේ වගකීමක් ඇත.

(v) නියමිත කාල සීමාවන් තුළ සමථකරණය තුලින්ද ගැටලුව සඳහා විසඳුමක් ලබාගැනීමට නොහැකි වූ නම් සාකච්ඡාමය ක්‍රියාදාමය පිළිබඳ වගකීම තවමත් පවතින අතර තම ඉල්ලීම් දිනා ගැනීම සඳහා වැඩ වර්ජන කිරීමේ වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාමාර්ගය නිත්‍යානුකූල වන්නේ ඒ බව අදාළ ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට පෙර පැය 72කට පෙර දැනුම් දීමෙනි.

(vi) ආරවුලක් ස්වේච්ඡා බේරුම්කරණය තුළින් විසඳා ගැනීමට පාර්ශ්වයකට ඕනෑම අදියරකදී එකඟතාවය ප්‍රකාශ කළ හැකිය.

(vii) මහජන සෞඛ්‍යයට හා මහජන ආරක්ෂාවට අත්‍යවශ්‍ය කිසිදු සේවාවක් තුළ වැඩ වර්ජනය කිරීමේ වෘත්තිය ක්‍රියාමාර්ගයට අවසර ලබා නොදෙනු ඇත. අන්තර්ජාතික කම්කරු ප්‍රමිතීන්ට අනුකූලව අත්‍යවශ්‍ය සේවාවක්යනු කුමක්ද යන්න ඉතා නිවැරදි ලෙස හා සියුම් ලෙස අර්ථදැක්විය යුතු වේ. ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාවෙහි විශේෂඥ කමිටුවක් විසින් හෝ එම කමිටුව අපොහොසත් වන්නේ නම් පරිපාලන අභියාචනා විනිශ්චය සභාව විසින් අත්‍යවශ්‍ය සේවා යනු කවරේද යන්න තීරණය කරනු ඇත.

(viii) දැනට කරගෙන යනු ලබන හෝ ඉදිරියේදී සිදු කරනු ඇතැයි අපේක්ෂා කළ හැකි වැඩ වර්ජන ක්‍රියාමාර්ග යක් සැලකිය යුතු ආකාරයකින් ආර්ථිකයට හෝ සමාජයට හානි කිරීම පිළිබඳ තර්ජනයක් ඇති වීම හෝ මහජන සුභසිද්ධිය සඳහා බේරුම්කරණ ක්‍රියාමාර්ගයට යොමු කළ යුතු වේ නම් කිසියම් ගැටලුවක් අනිවාර්ය බේරුම්කරණ ක්‍රියාවලියට යොමු කිරීමට අමාත්‍ය මණ්ඩලයේ උපදෙස් මත කටයුතු කිරීමට රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යවරයාට හෝ අදාළ අංශය භාර අමාත්‍යවරයාට බලතල ලබා දෙන ප්‍රතිපාදන සැකසීම කළ යුතු වේ.

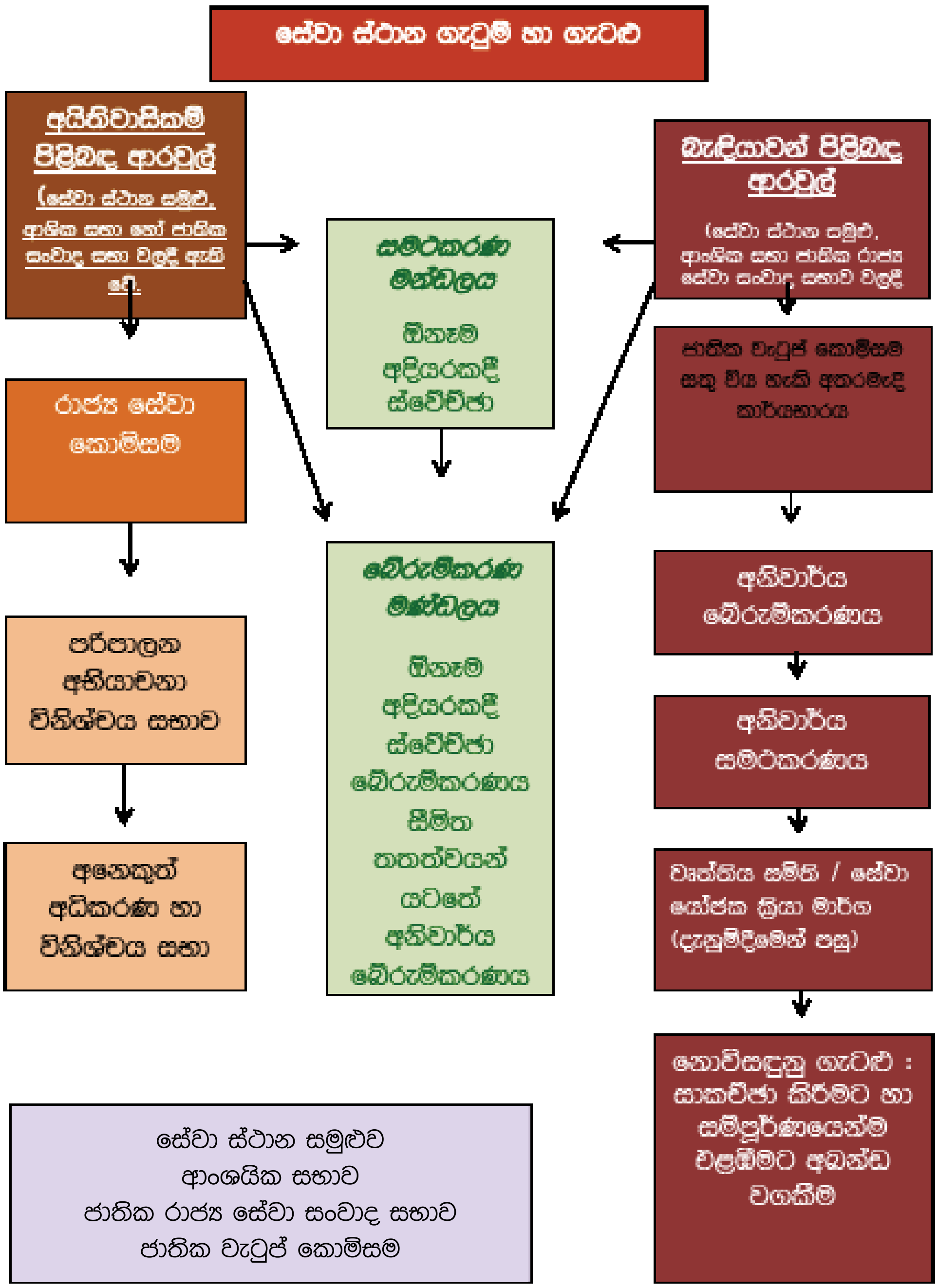
දේශපාලන හා සමාජ වැඩ වර්ජන

ශ්‍රී ලංකාවේ සහ අනිකුත් රටවල අත්දැකීම වී ඇත්තේ යම් යම් වැඩ වර්ජනවලට පාදක වන ඉල්ලීම් සාමූහික ගිවිසුම් මගින් පාලනය කළ හැකි සේවා ස්ථාන ආශ්‍රිත ගැටලුවලට සීමා නොවී ඒවා ඉක්මවා ගොස් ඇති බවයි. දේශපාලන හා සමාජ ඉල්ලීම් දිනාගැනීම සඳහා සාමූහික ලෙස සේවයෙන් ඉවත් වීමට සියලුම තත්ත්වයන් යටතේ විවාදාත්මක අක්‍රමවත් ක්‍රියා පිලිවෙලකි. තත්ත්වය එය වුවද නොවුවද මෙහිදී ඉදිරිපත් කරනු ලබන යෝජනාව වනුයේ රාජ්‍ය සේවාවන් ලබා දීමට බාධාකාරී වනු ඇති බවට තර්ජනයක් ඇති සියලුම ගැටලු සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියාත්මක වීමට සමාජ සංවාදයකට ඉඩකඩ සලසා දිය යුතු බවය.

ඒ අනුව අදාළ පාර්ශ්ව අතර ඇති ගැටලුව නිරාකරණය කිරීමසඳහා උත්සාහ කිරීමට ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාවට අවස්ථාව ලැබී නොමැති නම් කිසිදු දේශපාලන හෝ සමාජ ඉල්ලීමක් පිළිබඳව වැඩ වර්ජන ක්‍රියාමාර්ග යන් ගැනීමට අවසර ලබා නොදිය යුතු වේ.

වෙනත් වචන වලින් කිවහොත් සාමූහික ලෙස සේවයෙන් ඉවත් වීම දක්වා දිව යා හැකි ඕනෑම ගැටලුවක් පිළිබඳව සලකා බලා ඒස ඳහා විසඳුම් ලබාදීමට හැකි වනු පිණිස ඒවා ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව වෙත යොමු කිරීමේ වගකීමක් රාජ්‍ය අංශයේ සියලුම පාර්ශ්ව වෙත ඇත.

ආරවුල් නිරාකරණය පිළිබඳ ගැලීම් සටහන



රාජ්‍ය සේවයෙහි වැඩ වර්ජන කර්‍යාමාර්ග පිළිබඳව දත්ත පදනමක් නිර්මාණය කිරීම

ආරම්භක ප්‍රකාශ :

සාමූහික සේවා ස්ථාන ගැටලු පිළිබඳව දත්ත එක් රැස් කිරීමේ ක්‍රමවේදයන් ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය අංශය තුළ නොතිබීම පුදුම සහගතය. එහෙයින් ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය අංශය තුළ වැඩ වර්ජන ක්‍රියාමාර්ග නිරන්තරව දක්නට ලැබෙන සංසිද්ධියක් බව පෙනී ගියද ඒවායේ විශාලත්වය, ලක්ෂණ, පවතින කාල පරිච්ඡේදය සහ අවශ්‍යයෙන්ම ඒවායේ ප්‍රවණතාවයන් පිලිබඳව තොරතුරු දක්නට නොලැබේ. පුද්ගල ආරවුල් සම්බන්ධ යම් යම් තොරතුරු ප්‍රධාන වශයෙන්ම අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ආරවුල් සම්බන්ධ නැවුම් තොරතුරු රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාව සහ පරිපාලන අභියාචනා විනිශ්චය සභාව වැනි ආයතන විසින් රැස් කරනු ලැබුවද සියළුම සේවා ස්ථාන ආශ්‍රිත දුක්ගැනවිලි සම්බන්ධයෙන් එලෙස කරුණු එකතු කිරීම සිදු නොවේ.

පුද්ගලික අංශයේ වැඩ වර්ජන ක්‍රියාමාර් සහ අනිකුත් සේවා ස්ථාන ආශ්‍රිත ගැටලු පිලිබඳ සංඛ්‍යාලේඛන කම්කරු හා කම්කරු සබඳතා දෙපාර්තමේන්තුව විසින් සම්පාදනය කරනු ලබන අතර එහෙයින් සිවිල් සේවය තුළ මෙම ගැටළු සම්බන්ධයෙන් ඇත්ත වශයෙන්ම අත්දැකීම් ඇත.

ජන සංගණන හා සංඛ්‍යා ලේඛන දෙපාර්තමේන්තුවට පුලුල් විශේෂඥ දැනුමක් සහ හැකියාවක් ඇති අතර එය ආර්ථික සමාජීය සංස්කෘතික හා දේශපාලන කටයුතු (පුද්ගලික අංශයේ ගැටුම් සහ වැඩ වර්ජන පිලිබඳ තොරතුරු ද ඇතුළුව) යන පුළුල් පරාසයන් ආවරණය කරනු ලබන ශක්තිමත් සංඛ්‍යා ලේඛනමය තොරතුරු පදනමක් පවත්වාගෙන යනු ලබන සුවිශේෂී තැනකි.

රාජ්‍ය අංශය සේවා ස්ථාන සම්බන්ධතා පිලිබඳ මූලික ප්‍රතිසංස්කරණ හඳුන්වා දී අධීක්ෂණයකර ගලපනු ලැබීමට නම් විශේෂයෙන්ම වැඩ වර්ජන සිදු කිරීම හා සම්බන්ධ ප්‍රධාන සංඛ්‍යාලේඛනමය දර්ශක පිලිබඳ තොරතුරු තිබීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. මෙම වාර්තාවද පාර්ශ්වයක් වී ඇති ප්‍රතිසංස්කරණ කටයුතු සඳහා ප්‍රධාන පෙළඹවීම් සාධකයක් ලෙස වැඩවර්ජන හැඳින්විය හැකිය.

රාජ්‍ය සේවයේ ආරවුල් වැළැක්වීම හා නිරාකරණය කිරීම පිලිබඳව පුළුල් තොරතුරු පද්ධතියක් නිර්මාණය කිරීම අභියෝගකාරී කාර්යයක් වනු ඇත. අදාල දත්ත එක්රැස් කර සංසන්දනයකර සහ විශ්ලේෂණය කර ඉන් අනතුරුව ඒ පිළිබඳව උනන්දුවක් දක්වන පුද්ගලයන් විවිධ පුද්ගලයන් අතර බෙදා හැරීම සඳහා එම දත්ත අවශ්‍ය ආකෘතිපත්‍රවලින් ලබාදීම අවශ්‍ය වේ.

යෝජනාව

රාජ්‍ය පරිපාලන හා ස්වදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශය, ජන සංගණන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව හා එක්ව මඟ හැරී ඇති සේවය නිර්මාණය කිරීමට කටයුතු කළ යුතුය යන්න යෝජනා කෙරේ. අවශ්‍ය විශේෂඥ දැනුම ඇති පුද්ගයන් ජන සංඛ්‍යා හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුවෙන් රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය වෙත අනුයුක්ත කිරීමටද වැඩිදුරටත් යෝජනා කරනු ලැබේ. නව විශේෂ ඒකකයක් හරහා දැනට සිදු කරගෙන යන ව්‍යාපෘතිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ වගකීම රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය වෙත පැවරෙනු ඇත. අනිකුත් සියළු කරුණු අතර මෙම ඒකකය විසින් අනිකුත් සියලුම දෙපාර්තමේන්තු හා ආයතන මෙන්ම පිහිටුවීමට අපේක්ෂිත ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද කාර්යරාමු ආයතන (සේවා ස්ථාන සමුළු, ආංශයික සභා සහ ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව) සඳහා ඒකීය ප්‍රවේශයක් සෑදීම හා ආකෘතිපත්‍ර නිකුත් කිරීම හා නිර්මාණය කිරීම අවශ්‍ය වනු ඇත.

පුද්ගලික අංශය තුළ දැනට පවතින දත්ත එක් රැස් කිරීමේ ජාලය ප්‍රයෝජනයට ගැනීම වටිනා සහ පිරිවැය අඩු කරන ක්‍රියාමාර්ගයක් වනු ඇත. අවුරුදු 60කට වැඩි කාලයක් තිස්සේ කාර්මික ආරවුල් පිළිබඳ සංඛ්‍යාලේඛන එක් රැස් කිරීමේ කමු වේදයන් කම්කරු සහ කම්කරු සම්බන්ධතා දෙපාර්තමේන්තුවට ඇත. (කාර්මික ආරවුල්

පනත, පුද්ගලික අංශයේ කාර්මික ආරවුල් වැළැක්වීම හා නිර්මාණය කිරීම සඳහා පනවන ලද නීති ප්‍රකාරව කාර්මික ආරවුල් පාලනය කිරීම පිළිබඳ බලයලත් අධිකාරිය) වන්නෙ කම් කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ කම්කරු කොමසාරිස්වරයාය. ප්‍රධාන ාකර්යාලයේ පිහිටා ඇති කම්කරු සම්බන්ධතා අංශයේ සම්බන්ධීකරණය ඇතිව රටෙහි විවිධ ප්‍රදේශවල පිහිටා ඇති කාර්යාල 53ක ජාලයක් තුළින් කම්කරු ආරවුල් පාලනය කිරීම කම්කරු කොමසාරිස්වරයා විසින් සිදු කරනු ලැබේ.)

කම්කරුවන් පිළිබඳ තොරතුරු සඳහා ප්‍රවේශයන්, ප්‍රමිතීන් හා ආකෘතිපත්‍ර නිර්මාණය කිරීමේදී කම්කරු සංඛ්‍යාලේඛන විද්‍යාඥයින්ගේ පහළොස්වන අන්තර්ජාති සම්මේලනයේදී නිර්මාණය කරන ලද ක්‍රමවේදය අනුගමනය කිරීම යෝග්‍ය වන අතර රාජ්‍ය අංශය විසින් කම්කරු ආරවුල් හේතුවෙන් ඇතිවන වැඩ වර්ජන, සේවය නවතාලීම සහ අනෙකුත් ක්‍රියාමාර්ගපිලිබඳ සංඛ්‍යාලේඛන වලට අදාල යෝජනා සම්මතය අනුගමනය කිරීම යෝග්‍ය වේ. මෙමගින රාජ්‍ය සේවය සඳහා ස්වභාවයෙන්ම යෝග්‍ය ක්‍රමවේදයක් නිර්මාණය කිරීමට පමණක් නොව කම්කරු සංඛ්‍යාලේඛන අන්තර්ජාතික ලෙස සසඳා බැලීමටද අවස්ථාව ලබා දෙනු ලැබේ. පුළුල් සේවා ස්ථාන ප්‍රතිසංස්කරණ සමුදායක් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී වෙනස්කම් පිළිබඳ පොදු අධීක්ෂණයන් සිදු කෙරෙන හෙයින් පුළුල් දත්ත එක්රැස් කිරීමේ හා විශ්ලේෂණ අවශ්‍යතා සහිතව වැඩ වර්ජන පිළිබඳ දත්ත එක් රැස් කිරීමේ කාර්යය සම්බන්ධීකරණය කළ යුතු බවට යෝජනා කරනු ලැබේ.

දත්ත එක් රැස් කිරීමට අදාළ වැඩිදුර තොරතුරු

දත්ත එක්රැස් කිරීමේදී පළමු ප්‍රමුඛතාවය ලබා දෙනු ලබන්නේ වැඩ වර්ජන ක්‍රියාවලට අදාළ විශ්වාසනීය සහ අර්ථවත් තොරතුරු ලබා ගැනීම සඳහායි.

පාරිභාෂික වචන මාලාව :

1993 යෝජනා සම්මතයේ අඩංගු පාරිභාෂික වචන මාලාව යොදා ගත යුතු යැයි යෝජනා කරනු ලැබේ.

(a) කාර්මික ආරවුලක් යනු කිසියම් ගැටළුවක් හෝ ගැටළු සමූහයක් සම්බන්ධයෙන් පවතින මතභේදයක් වන අතර ඒ සම්බන්ධයෙන් සේවකයන් හා සේවා යෝජකයා අතර ආරවුලක් පැවතීම හෝ ඒ ගැන සේවකයන් හේ සේවා යෝජකයන් දුක්ගැනවිලි ප්‍රකාශ කිරීම හෝ ඒ සම්බන්ධයෙන් වන තම ඉල්ලීම් හෝ දුක් ගැනවිලි සඳහා විසඳුම් ලබා ගැනීමට සේවකයන් හෝ සේවායෝජකයන් වෙනත් සේවකයන් හෝ සේවා යෝජකයන්ට සහය දැක්වීම හෝ සිදු වේ.

(b) වැඩ වර්ජනය කිරීමක් යනු තම ඉල්ලීම් ලබා දෙන ලෙස බල කිරීමේ හෝ ඒ සඳහා ප්‍රතිරෝධය දැක්වීමේ හෝ තම දුක්ගැනවිලි ප්‍රකාශ කිරීමේ හෝ වෙනත් සේවකයන් හට තම ඉල්ලීම් හෝ දුක්ගැනවිලි සම්බන්ධයෙන් සහයෝගය දැකවී මේ අදහස අනුව එක් සේවකයෙකු හෝ සේවක කණ්ඩායමක් විසින් තාවකාලිකව තම වැඩ නවතාලීමයි

(c) සේවය නවතාලීම යනු තම ඉල්ලීම් දිනාගැනීම සඳහ බල කිරීමේ හෝ ඒ සඳහා ප්‍රතිරෝධය දැක්වීමේ හෝ තම දුක්ගැනවිලි ප්‍රකාශ කිරීමේ හෝ වෙනත් සේවායෝජකයන් හට තම ඉල්ලීම් හෝ දුක්ගැනවිලි සම්බන්ධයෙන් සහයෝගය දැක්වීමේ අදහස අනුව සේවායෝජකයෙකු හෝ සේවායෝජකයන් වැඩි සංඛ්‍යාවක් විසින් සේවා ස්ථාන එකක් හෝ වැඩි සංඛ්‍යාවක් සම්පූර්ණයෙන්ම හෝ අර්ධ ලෙස වසා දැමීම හෝ සේවකයන්ගේ සාමාන්‍ය ‍සේවා කටයුතු සිදු කිරීම වළක්වාලීමයි.

(d) කාර්මික ආරවුල් හේතු කොටගෙන සිදු කරනු ලබන තම අනෙකුත් ඉල්ලීම් දිනාගැනීමට බල කිරීමේ හෝ ඒ සඳහා ප්‍රතිරෝධය දැක්වීමේ හෝ තම දුක්ගැනවිලි ප්‍රකාශ කිරීමේ හෝ වෙන යම් සේවකයන් හට තම ඉල්ලීම් හෝ දුක් ගැනවිලි සම්බන්ධයෙන් සහයෝගය දැක්වීමේ හෝ අදහස් ඇතිව එක් සේවකයෙකු හෝ සේවා කණ්ඩායමක් විසින් හෝ එක් සේවා යෝජකයෙකු හෝ සේවායෝජක කණ්ඩායමක් විසින් සිදු කරනු ලබන කටයුතු අයත් වන අතර එහිදී වැඩ නතර කිරීමක් සිදු වන්නේ නැත.

(e) වැඩ වර්ජනයක නිරත සේවකයන් : වැඩ වර්ජනයක නිරත සේවකයන් යනු වැඩ නතර කිරීම මගින් වර්ජනයට සෘජුවම සහභාගි වූ සේවකයන්ය. වැඩ වර්ජනයට වක්‍රව සම්බන්ධවූ, සේවකයන් යනු ආයතනය තුළ තම වැඩ නතර කිරීම මගින් වර්ජනයට සෘජුවම සහභාගි නොවූ එනමුත් වැඩ වර්ජනය නිසා සේවය කිරීමෙන් වළක්වාලනු ලැබූ සේවකයන්ය.

(f) සේවය නවතාලනු ලැබූ සේවකයන් : කම්කරු ආරවුලට සෘජුවම සම්බන්ධ හා සේවායෝජකයා විසින් සේවය නවතා ඇති ආයතනයෙහි සේවකයන් මෙයින් අදහස් කරනු ලැබේ. කාර්මික ආරවුලට සෘජුවම සම්බන්ධ නොවූ එනමුත් සේවායෝජකයන් විසින් යම් සේවක පිරිසකගේ සේවය නවතාලීම හේතු කොට ගෙන සේවයට පැමිණීමට නොහැකි ආයතනයේ සේවකයන් වක්‍රව සේවය නවතාලීමට ලක් වූ අය ලෙස සැලකේ.

(g) වෙනත් ක්‍රියාවලට සම්බන්ධ සේවකයන් : වෙනත් ක්‍රියාවලට සෘජුවම සම්බන්ධ වූ සේවකයන් මීට අදාළ වේ. වෙනත් කටයුතුවලට වක්‍රව සම්බන්ධ වූ සේවකයන් යනු එම කටයුත්තට සෘජුවම සම්බන්ධ නොවූ එනමුත් එම කටයුත්තෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස තම කටයුතු සාමාන්‍ය පරිදි ඉටු කළ නොහැකි වූ හෝ තම කටයුතු ඉටු කිරීමෙන් වළකාලනු ලැබූ ආයතනයට අයත් සේවකයන් හෝ ස්වයං රැකියාවල නියුතු සේවකයන්ය.

(h) සාමාන්‍ය වැඩ කරන දිනයක් යනු අදාළ සේවක කණ්ඩායම් විසින් තම රාජකාරි සාමාන්‍යයෙන් ඉටු කරනු ලබන දිනයන් හෝ ස්වයං රැකියාවල නිරත සේවකයන් සාමාන්‍යයෙන් වැඩ කළ යුතු යැයි අපේක්ෂා කරනු ලබන දිනයන්ය. අදාළ සේවක කණ්ඩායම් සඳහා රාජකාරි කටයුතු සැලසුම් කර නොමැති හෝ ස්වයං රැකියාවල නිරත සේවකයන් සාමාන්‍යයෙන් වැඩ කළ යුතු බැව් අපේක්ෂා කරනු නොලබන අතර සතියේ විවේක දින සහ රජයේ නිවාඩු දින ආදිය මීට ඇතුළත් නොවේ. රාජකාරි කටයුතු සේවා මුර පදනම මත සිදු කළ යුතු වේ නම් එක් සේවා මුරයක් එක් වැඩ කරන දිනයක් ලෙස සැලකිය යුතු වේ.

(i) අළුතින්ම නිකුත් කරන ලද ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන ප්‍රමිතින්ට අනුකූලව සේවක කණ්ඩායම්වල සාමාන්‍ය වැඩ කරන පැය ගණන තීරණය කළ යුතු වේ.

(j) ප්‍රශ්නගත ආයතනය යනු කම්කරු ආරවුලක් හේතු කොටගෙන එහි සේවය කරන සේවක කණ්ඩායම් එකක් හෝ වැඩි ගණනක් සෘජුවම යම් ක්‍රියාමාර්ගයක් ගෙන ඇති හෝ එකී සේවායෝජකයා විසින් එවැනි ක්‍රියාමාර්ග යන් ගෙන ඇති ආයතනයකි. ආයතනය යන්න නිර්වචනය කිරීම එක්සත් ජාතින් විසින් නිකුත් කරන ලද නවතම මාර්ගෝපදේශ ප්‍රකාරව සිදු කළ යුතු වේ.

(k) කම්කරු ආරවුලක් හේතු කොට ගනු ලබන ක්‍රියාමාර්ගයක ද්විතියික ප්‍රතිඵල යනු වෙනත් ආයතනයක සේවය කරන සේවකයන් එම ආයතනය තුළ සේවය කිරීමෙන් වළකාලීම හෝ ඔවුන්ගේ රාජකාරි කටයුතුවලට බාධා කිරීම හෝ ස්වයං රැකියාවල නිරත වෙනත් සේවක කණ්ඩායම්වල රාජකාරි කටයුතු වැළැක්වීම හෝ ඒවාට බාධා සිදු කිරීමය.

සටහන : සේවා යෝජකයා විසින් සේවකයන්ගේ සේවය නතර කිරීම සම්බන්ධයෙන් මෙම වාර්තාවේ යෝජනා මගින් කිසිදු සඳහනක් සිදු කරනු නොලැබේ.

නිතිපතා රැස් කළ යුතු, සංග්‍රහ කළ යුතු හා ප්‍රසිද්ධ කළ යුතු මූලික තොරතුරු

1933 යෝජනා සම්මතය මගින් ලබා දෙන ලද මාර්ගෝපදේශ අනුව ක්‍රියා කරමින් පහත සඳහන් මූලික සංඛ්‍යාලේඛන ලබා ගත යුතු වේ.

(i) වැඩ වර්ජන / සේවය නතර කරී ම් සංඛ්‍යාව

(ii) වැඩ වර්ජන හෝ සේවය නතර කිරීම් වල සම්බන්ධ සේවකයන් සංඛ්‍යාව

(iii) වැඩ වර්ජන සේවය නතර කිරීම් පැවතුනු කාල පරිච්ඡේදය

(iv) වැඩ වර්ජන හෝ සේවය නතර කිරීම් වලට සම්බන්ධ වූ සේවකයන් සේවය කර නොසිටි කාලය

(v) සම්බන්ධ වූ ආයතන සංඛ්‍යාව සහ

(vi) කම්කරු ආරවුල් හේතු කොටගෙන ගනු ලැබූ අනිකුත් ආකාරවල ක්‍රියාමාර්ග

සාමූහික ගිවිසුම් පිළිබඳ සාකච්ඡා වලින් පැන නගින ආරවුල් කම්කරු ආරවුල්ද එසේ නොවේද යන්න අදාළ පරිදි වර්ගීකරණය කරනු ලැබේ. පහත සඳහන් වන කම්කරු ආරවුල් වලට අදාළ හේතු පිළිබඳ තොරතුරු එක් රැස් කිරීම වැදගත් වේ.

(අ) සාමූහික ගිවිසුම්වලින් පැන නගින ආරවුල්

(1) වේතන, ප්‍රසාද දීමනා සහ අනිකුත් වන්දිවලට අදාළ ගැටලු (වැඩි කිරීම්, ගණනය කිරීමේ ක්‍රම සහ ගෙවීමට අදාල කොන්දේසි වැනි)

(2) සේවා තත්ත්වයන් සම්බන්ධ ගැටලු (වැඩ කරන පැය ගණන අඩු කිරීම හෝ වෙනස් කිරීම, වැඩ සංවිධානය කිරීම සේවා ස්ථානය තුළ සෞඛ්‍යය හා ආරක්ෂාව)

(3) රැකියා ගැටළු (ආයතනයේ පිරිස් පාලන ප්‍රතිපත්ති, සේවකයන් මාරු කිරීම, සේවා ඇගයීම්, සේවකයන් නැවත වර්ගීකරණය කිරීම, ආයතනය වසා දැමීම, සේවක අතිරික්තයන්, සේවා - විරාම වැනි)

(4) වෘත්තිය සමිති ගැටළු

(5) වෙනත්

(ආ) සාමූහික ගිවිසුම්වලින් පැන නොනගින ආරවුල්

(1) වේතන, ප්‍රසාද දීමනා සහ අනිකුත් වන්දි (වැඩි කිරීම්, ගණනය කිරීමේ ක්‍රම සහ ගෙවීමට අදාල කොන්දේසි වැනි)

(2) සේවා තත්ත්වයන්ට අදාල ගැටළු (වැඩ කරන පැය ගණන අඩු කිරීම හෝ වෙනස් කිරීම, වැඩ සංවිධානය කිරීම සහ සේවා ස්ථානය තුළ සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව වැනි)

(3) රැකියා ැගටළු (ආයතනයේ පරි ස් පාලන ප්‍රතිපත්ති, සේවකයන් මාරු කිරීම, සේවා ඇගයීම්, සේවකයන් නැවත වර්ගීකරණය කිරීම, ආයතනය වසා දැමීම, සේවක අතිරික්තයන් සහ සේවා විරාම වැනි)

(4) වෘත්තිය සමිති ගැටළු

(5) සේවා ස්ථානයට අදාල අනිකුත් ගැටලු (වෙනස්කොට සැලකීම, හිරිහැර කිරීම, බලපෑම් කිරීම සහ අසාධාරණ කම්කරු ක්‍රියා පලි වෙත්)

(6) අනුකම්පාව හෝ සහයෝගය දැක්වීම (යම් කම්කරු ආරාවුලක් සම්බන්ධයෙන් තමනට බලපෑමක් නොමැති වුවද ඊට අදාළ සේවක කණ්ඩායම වෙත ප්‍රබල ලෙස සහාය ලබාදීම)

(7) විරෝධය (සේවා තත්ත්වයන්ට බලපාන රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තියක් හෝ තීරණයක් පිලිබඳව තම දුක්ගැනවිලි ප්‍රකාශ කිරීම වැනි)

(8) වෙනත්

ඉන් අනතුරුව අදාළ අවස්ථාවලදී පහත සඳහන් තොරතුරුද ප්‍රයෝජනවත් විය හැකිය.

(අ) සේවක සංඛ්‍යාව ප්‍රකාරව අදාළ ආයතනයේ විශාලත්වය

(ආ) අදාළ සේවකයන්ගේ සාමාන්‍ය සේවා ස්ථානය පිහිටි ස්ථානය

(ඇ) අදාළ සේවක කණ්ඩායම අයත් අංශය (සෞඛ්‍යය ප්‍රවාහනය ආදී ලෙස)

(ඈ) අදාල සේවක සහ / හෝ සේවායෝජක සංවිධානයන් (උදා : වැඩ වර්ජන කැඳවීම)

(ඉ) අදාල වෘත්තිය ක්‍රියාමාර්ග ගත් කාලය තුළදී සෙවායෝජකයා විසින් ආදේශක සේවකයන් කුලියට ලබාගත්තේද යන වග

(ඊ) අදාළ ආයතනයට හා අදාළ සේවකයන් හට වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාමාර්ගය නිසා දැරීමට සිදුවූ ආරම්භක පිරිවැය

(උ) සේවකයන් හෝ සේවායෝජකයන් විසින් ගන්නා ලද ක්‍රියාමාර්ගය නිල ක්‍රියාමාර්ගයන් වී ද නිල නොවන ක්‍රියාමාර්ගයන් වීද (උදා : ලෙස මෙම ක්‍රියාමාර්ගය ගන්නා ලද්දේ මේ සම්බන්ධයෙන් පනවා ඇති අදාළ නීතවලට අනුකූලවද යන වග)

(ඌ) ප්‍රශ්නගත සාමූහික ගිවිසුම

(එ) ආරවුල නිරාකරණය කරන ලද ක්‍රමය
(උදා : අදාල පාර්ශ්ව දෙක සෘජුවම සාකච්ඡා කිරීම මගින්, තුන්වන පාර්ශවයක මැදිහත්වීම මගින් සාකච්ඡා සාර්ථක ලෙස අවසන් නොවීම)

(ඒ) ආරවුල පැන නගින ලද්දේ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ගැටලුවකින්ද නැතහොත් බැඳියාවන් පිළිබඳ ගැටලුවකින්ද යනවග

ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද කාර්යරාමුව සැදුම්ලත් විවිධ ආයතන (සේවා ස්ථාන සමුළු, ආංශයික සභා, ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාව, සමථකරණ මණ්ඩලය සහ බේරුම්කරණ මණ්ඩලය) ඉහත දක්වා ඇති තොරතුරු බොහොමයක් අන්තර්ගත අදාළ මධ්‍යස්ථාන හෝ ප්‍රඥප්ති මගින් පාලනය වන අතර එකී ව්‍යවස්ථා හා ප්‍රඥප්ති රාජ්‍ය පරිපාලන දෙපාර්තමේන්තුව තුළ පිහිටා ඇති විශේෂ ඒකකය මගින් මධ්‍යගත කර, විශ්ලේෂණය කර ලබාදීම සිදු කරනු ඇත.

තමා වෙත ඉදිරිපත් කරනු ලබන ආරවුල් හා ගැටළු (පරිපාලන ක්‍රියාමාර්ගද ඇතුළුව) සහ තම වාර්ෂික වාර්තාවල පලකරනු ලබන තොරතුරු වාර්තා කර තබා ගැනීමේ ක්‍රමවේදයක් රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාව සතුව දැනටමත් ඇත. එම ආයතන සතු දත්ත එකතු කිරීම හා වාර්තා කිරීම පිළිබඳ වගකීම් රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය තුළ පිහිටා ඇති නව කම්කරු සංඛ්‍යාලේඛන ඒකකයෙහි වැඩිදුර නියමයන් මගින් ඌණපූරණය කරනු ඇත.

යහපත් ක්‍රියාපිළිවෙත් හඳුනාගැනීමට සහ ඒවා ව්‍යාප්ත කිරීමටසහ පසුගාමී ක්ෂේත්‍රද හඳුනාගෙන අමතර ප්‍රයත්නයන් දරා ඒවාට උදවු කිරීමට ඉඩකඩ සලසා දෙමින් නිර්මාණයකරනු ලබන සමාජ සංවාද හා ආරවුල් නිරාකරණ වැඩසටහන්වල ප්‍රගතිය (සහ පසුබෑම්) තක්සේරු කිරීමසඳහා නව දත්ත ප්‍රවාහයක් මගින් සමාජ පාර්ශ්වවලට සහාය වනු ඇත.

අතීතයේ සිට ලැබෙන දත්ත

රාජ්‍ය සේවය තුළ ඇති වූ සාමුහික ආරාවුල් පිලිබඳ නිසි ලෙස වාර්තා තබා ගැනීමත් අතීතයේදී සිදු වී නොමැති වුවද ද්විතියික මූලාශ්‍ර යොදාගෙන එකී වාර්තා ප්‍රතිනිර්මාණය කිරීමට උත්සාහ දැරීම ඇති වන වෙනස්කම් ඇගයීම සහ ඒ පිළිබඳ නැඹුරුතාවයන් හඳුනාගැනීම යන අරමුණු සඳහා ප්‍රයෝජනවත් වනු ඇත.

එහෙයින් පසුගිය අවුරුදු පහ තුළ සිදු වූ වැඩ වර්ජන ක්‍රියා මට්ටම් සහ නැඹුරුතා පිළිබඳ වඩාත් හොඳ දළ වාර්තාවක් නිර්මාණය කිරීමේ අදහස ඇතිව 1993 යෝජනා සම්මතයේ ඇති තොරතුරු කාණ්ඩවල මග පෙන්වීම යටතේ පර්යේෂණයන් සිදු කිරීමට නව දත්ත එක්රැස් කිරීමේ ඒකකය විසින් කටයුතු කළ යුතු යැයි යෝජනා කරනු ලැබේ. අමාත්‍යාංශ සහ දෙපාර්තමේන්තු වාර්තා, වෘත්තිය සමිති වාර්තා, මාධ්‍ය වාර්තා ප්‍රධාන පුද්ගලයින් සමග සිදු කරනු ලබන සම්මුඛ සාකච්ඡා සහ කරුණු සහ අධ්‍යයනයන් මත පදනම් නොවූ සිද්ධිමය වාර්තාද මේ සඳහා යොදා ගත හැකිය.

4 වන කොටස
රාජ්‍ය සේවය තුළ මානව සම්පත් සංවර්ධනය

රාජ්‍ය සේවය සඳහා නවීනතම මානව සංවර්ධන ක්‍රමවේදයන් හඳුන්වා දීම

නුතන ලෝකය තුළ මූල්‍ය, භෞතික හා ස්වාභාවික යන සියළුම සම්පත් අභිභවමින් වඩාත්ම වැදගත් සම්පත් බවට පත්ව ඇත්තේ මානව සම්පතයි. තිරසාර සංවර්ධන ඉලක්ක ජය ගැනීම සඳහා සියළුම සම්පත් කළමනාකරණය උදෙසා ඵලදායී සහ කාර්යක්ෂම මානව සම්පත් ශක්‍යතාවයන් තිබීම අත්‍යවශ්‍ය සාධකයක් බවට පත්ව ඇත. ඒ අනුව සංවර්ධනයේදී ප්‍රධාන වශයෙන්ම අවධානය යොමු කළ යුතු කරුණ ලෙස මානව සම්පත් සංවර්ධනය යන සංකල්පය තේරුම් ගැනීම ඉතා වැදගත් වේ. ඕනෑම රටක තිරසාර සංවර්ධනය යන්න සලකා බැලීමේදී සියළුම සංවර්ධන සැලසුම් අවසාන වශයෙන් ඉලක්කගත විය යුත්තේ මානව ජීවිතයෙහි ගුණාත්මකභාවය වැඩි දියුණු කිරීම කෙරෙහිය.

මේ අනුව අද දවසේ කිසියම් රටක සංවර්ධන මට්ටම මනිනු ලබන්නේ දළ දේශිය නිෂ්පාදිතය සහ ඒක පුද්ගල ආදායම වැනි ප්‍රතිදාන මිනුම් තුළින් පමණක් නොව මානව සංවර්ධන දර්ශකය සහ සාකල්‍ය මානව සන්තෘෂ්ඨි දර්ශකය වැනි දර්ශක ද උපයෝගී කර ගනිමිනි. ආයතනයන් සම්බන්ධයෙන් ගත් විටද ඉහත කී සංකල්පය අදාළ වේ. මනා මානව සම්පත් කළමනාකරණය කාර්යක්ෂම හා ඵලදායී ආකාරයකින් ඉලක්ක ජය ගැනීම සහ සේවාවන් ලබා දීම සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රධාන සාධකයන් වේ. එහෙයින් මානව සම්පත් සංවර්ධන මූලධර්ම සහ ක්‍රමවේදයන් රාජ්‍ය සේවය තුළට හඳුන්වාදීම අත්‍යවශ්‍ය වන අතර එසේ කළ විට මෙම වටිනා සම්පතම රටක සංවර්ධන ඉලක්ක ජයගැනීම සඳහා තම දායකත්වය නිසි ලෙස ලබා දිය හැකිය.

ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවය තුළ දැනට පවතින මානව සම්පත් සංස්කෘතිය සඳහා කිසියම් පසුතලයක්

ශ්‍රී ලංකාවේ පරිපාලන ක්‍රමවේදයන් යල් පැනගිය ඒවා බව ප්‍රකාශ කිරීම අසාධාරණ නොවේ. වර්තමානයේදී රාජ්‍ය සේවය සඳහා කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයන් හඳුන්වාදීම පිළිබඳ වගකීම උසුලනු ලබන ප්‍රධානතම ආයතනය වන්නේ රාජ්‍ය පරිපාලන හා ස්වදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශයයි. යටත්විජිත පාලන සමය තුළදී රාජ්‍ය සේවයේ පරිපාලන කටයුතු සඳහා භාවිතා කරන ලද ප්‍රධානතම ලේඛන වූයේ පරිපාලන රෙගුලාසි සහ මූල්‍ය රෙගුලාසි යන මේවාය. පරිපාලනමය රෙගුලාසි ආයතන සංග්‍රහය ලෙස නවිකරණය කරන ලද අතර විටින් විට සිදු කරන ලද සීමිත සංශෝධන සහිතව මූල්‍ය රෙගුලාසි බොහොමයක් එලෙසම තබා ගන්නා ලදි. එහෙයින් නිදහස ලබා දශක හයක කාලයක් ගත වී තිබුණද එකී පැරණි ලේඛන විටින් විට සීමිත වෙනස්කම් සිදු කරනු ලබමින් භාවිතා කරනු ලැබේ.

ආයතන සංග්‍රහය 2013 වර්ෂයේදී යාවත්කාලීන කරනු ලැබුවද එම යාවත්කාලීන කිරීම තුළ සිදු කරනු ලැබුවේ හුදෙක්ම පසුගිය අවුරුදු කිහිපය තුළ නිකුත් කරන ලද ප්‍රධාන රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛය ඇතුළත් කිරීමයි. (පොදුවේ භාවිතා කළ යුතු නව රෙගුලාසි රජය විසින් හඳුන්වා දෙනු ලබන හැම විටම රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛන මාර්ගයෙන් ඒවා පිළිබඳව උපදෙස් සටහන රාජ්‍ය සේවය වෙත නිකුත් කරනු ලැබේ. කෙසේ වුවද ඉහත කී චක්‍රලේඛන නියමානුකූල ලෙස පත්වීම් ලබා දීම (බඳවා ගැනීමේ ක්‍රමවේදයන් ඇතුළු) මාරුවීම් සිදු කිරීම, වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ගෙවීම, සේවයෙන් නිදහස් කිරීම, නැවත සේවයේ පිහිටුවීම සහ සේවය අවසන් කිරීම, දීමනා ගෙවීම, රාජකාරි ගමන්බිමන් සඳහා දීමනා ලබා දීම, පුහුණු කිරීම්, විනය ක්‍රියාපටිපාටි වැනි අවශ්‍යතාවයන් ඉටු කර ගැනීම වැනි දෛනික කටයු තු වලට පමණක් සීමා වේ. වෙනත් වචනවලින් කිවහොත්

මෙම යාවත්කාලීන කිරීම් කාර්යසාධනය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා වන මානව සම්පත් කළමනාකරණයට වඩා පරිපාලනමය උපචාරයන් නියම කිරීම සඳහා සිදු කරනු ලැබ ඇත.

නිතිපතා රැකියා ඇගයීම් සිදු කිරීම සහ වර්ගීකරණයන් සමාලෝචනය කිරීම සඳහා ක්‍රමවේදයන් ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවය තුළ නොමැත. දැනට අනුගමනය කරනු ලබන ක්‍රමවේදය වනුයේ එක් එක් ආයතනය විසින් තමනට අවශ්‍ය කරනු ලබන නව සේවක සංඛ්‍යාව තීරණය කොට ඒ සඳහා අවශ්‍ය අනුමැතිය කළමනාකරණ සේවා දෙපාර්තමේන්තුව සහ රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය වෙතින් ලබා ගැනීමයි. පවරනු ලැබ ඇති කාර්යභාරය සහ කාර්ය ප්‍රමාණය මත පදනම්ව සේවක සංඛ්‍යාව තීරණය කිරීමේ සම්මත ක්‍රමවේදයන් රාජ්‍ය සේවය තුළ නිර්මාණය කරනු ලැබ නොමැත. රජයේ සංවර්ධන ඉලක්ක සහ ක්‍රියාපටිපාටින් කලින් කලට වෙනස් වුවද එම තත්ත්වයට අනුගත නොවෙමින් රාජ්‍ය සේවය එකම ආකාරයක මානව සම්පත් ක්‍රමවේදයන් සහ ක්‍රියාපටිපාටීන් අනුගමනය කරයි. ආයතන සංග්‍රහය සහ ඒ ආශ්‍රිත චක්‍රලේඛ කටයුතු සම්බන්ධ පාලන කටයුතු සඳහා නිශ්චිත හා සීමිත වගකීමක් සහිතව 'පරිපාලන ඒකක' නම් වූ වෙනම ඒකක සමූහයක් සියලුම රාජ්‍ය ආයතන තුළ ඇත. සේවකයන්ගේ පුද්ගලික ලිපිගොනු හා සම්බන්ධව පාලන කටයුතු ඇතුළු නිතිපතා සිදු කරනු ලබන පරිපාලන කටයුතු මෙම ඒකක මගින් සිදු කරනු ලැබේ.

නවීන මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයන්

මානව සම්පත් සංවර්ධනය යන්න මේ වන විට දශක කිහිපයක් තිස්සේම ලොව පුරා ගැඹුරු පර්යේෂණවලට භාජනය වූ විෂයයක් වන අතර මේ සම්බන්ධයෙන් නව දෘෂ්ටීන්, ප්‍රවේශයන් සහ ක්‍රමවේදයන් නිර්මාණය කිරීම සඳහා වන උත්සාහයන් අඛණ්ඩව සිදු වෙමින් පවතී. බොහෝ දියුණු රටවල් තුළ මේ ප්‍රවේශයන් සහ ක්‍රමවේදයන් ආයතනවල ශක්‍යතාව සහ කාර්යසාධනය ඉහළ නැංවීම සඳහා හේතු වී ඇති බව සනාථ වී ඇත. එවැනි නවීන මානව සම්පත් ක්‍රමවේදයන් ප්‍රධාන වශයෙන්ම අනුගමනය කරනු ලබන්නේ පුද්ගලික අංශයේ ආයතන විසිනි. කෙසේ වුවද ජාතික ආර්ථික නවීකරණය සඳහා රාජ්‍ය අංශයේ ආයතන වෙතින් අවශ්‍ය කරනු ලබන දායකත්වය සලකා බැලීමේදී එකී ආයතන ද ඉතා ඉහළ මානව සම්පත් ක්‍රමවේදයන් විද්‍යමාන කරනු ඇතැයි වර්තමානයේදී අපේක්ෂා කරනු ලැබේ. හැමගේම අවධානය යොමු විය යුතු කරුණක් වව්නේ මැලේසියාව සහ කොරියාව වැනි වර්තමානයේදී ඉදිරියට එමින් පවතින ආර්ථික දැවැන්තයින් තම රාජ්‍ය සේවය තුළ නවීකරණ වැඩසටහන් හඳුන්වා දී ඇති බවයි. සමහර අවස්ථාවලදී මෙකී රාජ්‍ය ආයතන වෙත පැවරී ඇති ප්‍රධානම වගකීම වන්නේ සවිමත් සහ වර්ධනය වන පුද්ගලික අංශයක් ඇති කිරීම සඳහා සහාය වන ප්‍රතිමාන සහ සේවා සහිත ආයෝජන දිරිගන්වන සහ ප්‍රබල කාර්යරාමුවක් ලබා දීමයි. එමගින් අදහස් කරනු ලබන්නේ යහපාලනය අවංකභාවය, කාර්යක්ෂමතාවය ආදර්ශමත් ජනතා පාලන ප්‍රතිපත්ති සහ මහජනතාව වෙත සේවාවන් සලසන රාජ්‍ය සේවාවකි.

ආයතනයක මානව සම්පත් සංවර්ධනය යන්නට සමස්තයක් ලෙස මුළු ආයතනය මෙන්ම එහි සේවයකරනු ලබන එක් එක් සේවකයාගේ සංවර්ධනය සහ කාර්යසාධනය වැඩි දියුණු වීම ඇතුළත් වේ. කාර්යසාධනය (ක්‍රමවේදයන් හා ක්‍රියා පටිපාටීන්) පුද්ගලයන්ගේ කණ්ඩායම් වල සහ ආයතනයේ කාර්යසාධන සහ ඵලදායිත්වය වැඩි දියුණු කිරීම ඉලක්ක කරගත් වෘත්තීය සංවර්ධන සහ පුහුණුවීම් වැනි කළමනාකරණ කටයුතු මානව සම්පත් සංවර්ධනය මගින් ආවරණය කරනු ලැබේ. සවිමත් මානව සම්පත් ක්‍රමවේදයක් මගින් සේවකයන්ගේ කාර්යක්ෂමභාවය ඉහළ නංවන අතරඊටත් වඩා සේවාදායකයන්ගේ තෘප්තිමත් බව ඉහළ නංවනු ලැබේ. එලෙසම එසේ ආයතනයේ සමස්ත ඵලදායිත්වය ඉහළ නැංවීමටද දායක වෙයි. පුද්ගලයාගේ සහ ආයතනයේ අවශ්‍යතා අතර මනා ගැලපීමක්ද එමගින් සවිමත් කරනු ලැබේ.

ෂර්ලි ජේ. තරුෂ් විසින් පෙන්වා දී ඇති ආකාරයට ආතයනයක මානව සම්පත් සංවර්ධනය තුළ එකිනෙකාට සම්බන්ධ වූ සංරචක හතරක් ඇත.

1. පිරිස් සංවර්ධනය
2. වෘත්තීය සංවර්ධනය
3. කාර්යසාධන සංවර්ධනය
4. ආයතනික සංවර්ධනය

මෙම සංරචක අතර ඵලදායී සහශක්තිය ඇති විට ජාතික සංවර්ධනය සඳහා ලබා දෙනු ලබන දායකත්වය උපරිම කිරීම සඳහා රාජ්‍ය සේවාවන්ට පෙරළා හැකියාව ලබා දෙමින් ආයතනික ඵලදායිත්වය සහ සේවකයාගේ ශක්‍යතාවය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා උපරිම දායකත්වය ලබා දීමට මානව සම්පත් සංවර්ධනය තුළින් කළ හැකිය.

1. *පිරිස් සංවර්ධනයට ඇතුලත් වන කරුණු :*

   පුද්ගලයාගේ දැනුම කුසලතා සහ ආකල්ප සංවර්ධනය කිරීම, විධිමත් සහ අවිධිමත් ඉගෙනුම, සේවාස්ථ පුහුණුව ලබා දීම, කණ්ඩායම් හැගීම හා කණ්ඩායමක් ලෙස වැඩ කිරීම, නායකයන් සහ අනුගාමිකයන් අතර සම්බන්ධතාවය, රාජකාරීන් සඳහා කැපවීම, රැකියාවේ තෘප්තිමත්භාවය, කාර්යාලයේ හා නිවසේ කටයුතු සමබරව පවත්වාගෙන යාම

2. *වෘත්තිය සංවර්ධනය සම්බන්ධව පහත කරුණු ඇතුළත් වේ*

   පුද්ගල රුචිකත්වය හඳුනාගැනීම වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා අවශ්‍ය කුසලතා හා ආකල්ප, මනා කාර්යසාධනයන් ලබා ගැනීම සඳහා රැකියා ආශ්‍රිත ශිල්පීය ක්‍රම භාවිතා කිරීම, ප්‍රතිමාන ප්‍රමිතීන් හා ආචාර විද්‍යාත්මක පැවැත්ම පවත්වාගෙන යාම, සමාජයේ ප්‍රගතිය සඳහා දායකත්වය ලබා දීම සහතික කිරීම, පර්යේෂණ හා සංවර්ධනය අන් අය සමඟ වෘත්තීය අත්දැකීම් බෙදාහදා ගැනීම

3. *කාර්යසාධන සංවර්ධනයට පහත කරුණු ඇතුළත් වේ*

   අත්කර ගත හැකි ඉලක්ක හා අරමුණු ගොඩනගා ගැනීම, (SMART), ආයතනයේ කාර්යසාධනය මනිනු ලබන දර්ශක කාර්යසාධනය වෘත්තීය සංවර්ධනයට සම්බන්ධ කිරීම, පුද්ගලයන්ගේ කාර්යක්ෂමතාවය සහ ඵලදායිත්වය වැඩි දියුණු කිරීම, කාර්යසාධනය අධීක්ෂණය කිරීම සහ ගොඩනගන ලද ඉලක්ක සමග සසඳා බැලීම සහ නිවැරදි ක්‍රියාමාර්ග තුළින් පසු විපරම් කටයුතු සිදුකිරීම

4. *ආයතනික සංවර්ධනය යන්නට පහත කරුණු ඇතුළත් වේ :*

   ආයතනයේ සමස්ත සංවර්ධනය, ඉලක්ක සහ සම්බන්ධ වූ ප්‍රතිපත්ති / ක්‍රමවේදයන් සහ ක්‍රියා පටිපාටීන් නිර්මාණය කිරීම, ආයතනයක දුර්වලතා හඳුනාගැනීම කාර්යසාධනය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා විසඳුම් නිර්මාණය කිරීම සහ වැඩි දියුණු කිරීම, ආයතනයක කාර්යක්ෂමතාවය සහ ඵලදායිත්වය වැඩි දියුණු කිරීම, කණ්ඩායම් ගොඩනැගීම, සෑම සේවකයෙකු හටම ඉටු කිරීමට කාර්යභාරයක් ඇත බ්‌ ව හඳුනාගැනීම, ආයතනයෙහි සේවාදායකයන්ගේ තෘප්තිය ඇති කිරීම

තම සේවාවන් කාර්යක්ෂම ලෙස හා ඵලදායී ලෙස ලබා දීම සඳහා ආයතනයකට මානව සම්පත් සංවර්ධනය යන්න ඉතාම වැදගත් පූර්ව අවශ්‍යතාවයක් බව ඉහත කරුණු අනුව පැහැදිලි වේ. මානව සම්පත් සංවර්ධනයේ මුලාංග 4 කාර්යසාධක ලෙස උකහා ගන්නා බවට ආයතනයක නායකත්වය සහතික කළ යුතු වේ.

ආයතනයක තරඟකාරිත්වය සහ සේවා ලබා දීම වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා ආයතනයෙහි මානව සම්පත යොදා ගැනීම සිදු කිරීමේදී මූලාංග තුනක වැදගත්කම මහාචාර්ය ඩේවිඩ් අල්රිච් මහතා අවධාරණය කර ඇත.

- ශ්‍රම බලකායෙහි දක්ෂතාවය
- සේවකයන්ගේ හැකියාවන් හඳුනාගනු ලබන නායකත්වය
- සේවා ස්ථානයෙහි සංස්කෘතිය

බොහෝ දියුණු රටවල පුද්ගලික අංශය විසින් ඉහත කී මූලාංග සාර්ථක ලෙස භාවිතා කර ඇති අතර එවැනි ආයතන අත් කර ගෙන ඇති ශීඝ්‍ර ප්‍රගතිය තුලින් ඒ බව සනාථ වේ. තම ආයතනවල ඵලදායිත්වය සහ සේවා ලබා දීමේ දියුණුව ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා ඉහත කී ක්‍රමවේදයන් සුදුසු ආකාරයකින් යොදාගැනීමට රාජ්‍ය ආයතනවලද ඉහළ කළමනාකාරිත්වය විසින් කටයුතු කිරීම යෝග්‍ය වේ.

සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශයෙහි නියමු ව්‍යාපෘතිය

සෞඛ්‍ය අංශය තුළ සමාජ සංවාදන යාන්ත්‍රණයක් ස්ථාපනය කිරීම සඳහා අධ්‍යයනයන් හා නිර්දේශයන් සිදු කිරීම උදෙසා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙහි කොළඹ කාර්යාලය විසින් 2013 වර්ෂයේදී සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය තුළ නියමු ව්‍යාපෘතියක් සිදු කරන ලදී. සමාජ සංවාදය හා සම්බන්ධ පුළුල් ප්‍රතිසංස්කරණ වල අත්‍යවශ්‍ය අංගයක් ලෙස මානව සම්පත් සංවර්ධනය ඇතුළත් කිරීම අනිවාර්ය අවශ්‍යතාවයක් වේ. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයෙහිඋපදේශකවරුන් විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද වාර්තාව තුළ, සමාජ සංවාද සඳහා යාන්ත්‍රණයක් ස්ථාපනය කිරීම හා සම්මත කර ගැනීම සඳහා වන නිර්දේශ මෙන්ම නව මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයක්ද ප්‍රමුඛ ලෙස නිරීක්ෂණය කළ හැකි විය. නියමු අධ්‍යයනයෙහි ඇතුලත් කරන ලද ප්‍රධාන නිර්දේශ පහත දැක්වේ.

- නිසි සුදුසුකම් සහිත පුද්ගලයන්ගෙන් සැදුම්ලත් කාර්ය මණ්ඩලයක් සහිත සහ මනා කැපවීමක් සහිත මානව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකයක් පිහිටුවීම
- මානව සම්පත් සංවර්ධන පිළිබඳ ක්‍රමවේදයන් හා සංකල්ප පිලිබඳව ඉහළ කළමනාකාරිත්වය දැනුවත් කිරීම සහ නුතන මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රවේශයන් පිලිබඳව ඔවුන් තුළ වගකීමක් ඇති කිරීම
- මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා නිශ්චිත අයවැය ප්‍රතිපාදන ලබා දීම
- සමස්ත අංශයම ආවරණය වන පරිදි මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්මක් නිර්මාණය කිරීම
- මානව සම්ත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයන් පිලිබඳව පුළුල් දත්ත පදනමක් නිර්මාණය කිරීම
- සේවකයන් සහ වෘත්තීය සමිති සමග නිතිපතා සාකච්ඡා සිදු කිරීම
- සියලුම සේවක කාණ්ඩ සඳහා රැකියා විස්තර නිර්මාණය කිරීම
- කළමනාකරණ හා නායකත්ව සංවර්ධනය ඇතුලත්ව ආයතනය සඳහා (දේශීය පුහුණුව හා විදේශීය පුහුණු සැලැස්මක් නිර්මාණය කිරීම)
- මානව සම්පත් ක්‍රමවේදයන් පිලිබඳ ප්‍රතිපත්ති අත්පොතක් පිළියෙල කිරීම
- අභිප්‍රේරක සැලැස්මකට සහ වෘත්තිය සංවර්ධනයට සම්බන්ධ වූ කාර්යසාධන ඇගයීම් ක්‍රමවේදයක් නිර්මාණය කිරීම
- තාක්ෂණික නොවන කටයුතු සඳහා පර්යේෂණ හා සංවර්ධන ඒකකයක් ස්ථාපනය කිරීම
- නිසි ක්‍රියා සැලැස්මක් තුළින් යහපාලන ක්‍රමවේදයන් හඳුන්වා දීම

සමස්ත රාජ්‍ය සේවයට අදාළ වන මානව සම්පත් සංවර්ධන යෝජනා

වර්තමාන වාර්තා සටහනෙහි කොටසක් වනුයේ ඒ හා සමාන ක්‍රියාමාර්ග ශ්‍රී ලංකාවේ සමස්ත රාජ්‍ය සේවය පුරා ව්‍යාප්ත කිරීමට ඇති හැකියාව සලකා බැලීමයි. වර්තමාන මානව සම්පත් ප්‍රවේශයන් පිලිබඳව ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයන් හා රාජ්‍ය සේවකයන් පූර්ණ වශයෙන් දැනුවත් නොමැති හෙයින් එවැනි වෙනසක් සම්බන්ධයෙන් මූලික විරෝධතාවයක් ඇති විය හැකියි. තමන් නොදන්නා සහ තමන්ට අභියෝගකාරී විය හැකි සංකල්ප අනුග මනය කිරීමට වඩා තමනට හුරුපුරුදු පරිපාලන ක්‍රමවේදයන් අඛණ්ඩව අනුගමනය කිරීමට සමහර ජ්‍යෙෂ්ඨ රාජ්‍ය නිලධාරීන් පවා ප්‍රිය කළ හැකිය.

මෙම සංදර්භය තුළ බහු ආංශයික ප්‍රවේශයන් තුලින් මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයන් හඳුන්වාදීම අත්‍යවශ්‍ය වනු ඇත. පළමුව දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් සහ වැඩමුළු මාලාවක් තුලින් නූතන මානව සම්පත් සංවර්ධන සංකල්ප හා ක්‍රමවේදයන් පිලිබඳව ප්‍රධාන ප්‍රතිපත්ති සැලසුම් සම්පාදකයන් සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ රජයේ නිලධාරීන් දැනුවත් කළ යුතු වේ. මැලේසියා සහ දකුණු කොරියාව වැනි තෝරාගත් රටවල්වල අත්දැකීම් මෙම වැඩසටහන් තුලදී ඔවුන් සමග බෙදා හදා ගත යුතු අතර නව ක්‍රමවේදයන් රාජ්‍ය සේවය තුළ කොතරම් හොඳින් හඳුන්වා දිය හැකිද යන්න පිළිබඳව ඔවුන්ගේ අදහස විමසා බැලිය යුතු වේ.

නිශ්චිත කාලරාමුවක් සහිත අදියර ක්‍රමයකින් මෙම ක්‍රමවේදයන් රාජ්‍ය සේවය තුළට හඳුන්වා දීම ප්‍රඥාගෝචර වේ. රජයේ ඉහළ මට්ටමේ වගකීම මේ සඳහා ලබා ගැනීමට රාජ්‍ය සේවය තුළ මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයන් ක්‍රියාත්මක කිරීම රජයේ ප්‍රතිපත්තියක් බවට පත් කිරීම උදෙසා අමාත්‍ය මණ්ඩල අනුමැතිය ලබාගැනීමට ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍ය ලේකම් කාර්යාලය කටයුතු කළ යුතු වේ.[9]

අමාත්‍ය මණ්ඩල අනුමැතිය ලබා ගැනීමෙන් අනතුරුව රාජ්‍ය කළමනාකරණය පිළිබඳව ඉහළම ආයතනය වන රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයන් පිලිබඳ පැහැදිලි උපදෙස් රාජ්‍ය අංශයේ සියලුම ආයතන වෙත නිකුත් කළ යුතු වේ. රාජ්‍ය ආයතනවල විවිධ මට්ටම්වල නිලධාරීන් හට නිශ්චිත වගකීම් පවරමින් සහ ප්‍රධාන කටයුතු හා ක්‍රියාත්මක කළ යුතු කාලරාමු නියම කරමින් චක්‍රලේඛනයක ස්වරූපයෙන් මෙම උපදෙස් ලබා දිය හැකිය. විවිධ ආයතන විසින් ලබා ගත් ප්‍රගතිය නිතිපතා ඇගයීම සඳහා රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය තුළ අධීක්ෂණ ඒකකයක්ද ස්ථාපනය කළ හැකිය. විවිධ ආයතන වෙතින් ප්‍රගති වාර්තා ලබා ගන්නා ලෙසට මෙම ඒකකයට නියම කළ යුතු වේ.

රාජ්‍ය සේවයෙහි මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය සම්බන්ධයෙන් වන ජාතික මෙහෙයුම් කමිටුවක් රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය තුළ (අනිකුත් අදාළ ආයතනවල සාමාජිකයන්ගේ සහයෝගය ඇතිව) පිහිටුවීමට අවධානය යොමු කළ යුතු වේ. මෙම ක්‍රමවේදයන් පිලිබඳව සියලුම ආයතන දැනුවත් වන තුරු මෙම ක්‍රියාවලිය සඳහා පහසුකම් සලසාදීමට ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍ය ලේකම් කාර්යාලය කටයුතු කළ යුතු වේ.

මෙම සියලුම යෝජනා පිළිබඳව අදාල පාර්ශ්වකරුවන් සමග අඛණ්ඩ සාකච්ඡා කළ යුතු වේ.

නූතන මානව සම්පත් සංවර්ධනය හා දැනට පවතින ක්‍රමවේදයන්, අඩුපාඩු හා දුර්වලතා සමාලෝචනය කිරීම

රාජ්‍ය සේවය තුළ දැනට දක්නට ලැබෙන පිරිස් හා මානව සම්පත් ක්‍රමවේදයන් බොහෝසෙයින්ම දැනටමත් ඔබ විසින් නිරීක්ෂණය කර ඇති පරිදි සේවකයන් බඳවා ගැනීම, ස්ථාන මාරු ලබා දීම, වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ගෙවීම විනය ක්‍රියා පටිපාටි සහ පුද්ගලික ලිපිගොනු සම්බන්ධ කටයුතු වැනි දෑ කෙරෙහි අවධානය යොමු කර ඇති බව

9 පහත 68 පිටුවෙහි දක්වා ඇති අධීක්ෂණය, ඇගයීම, හා සේවා ස්ථාන ප්‍රතිසංස්කරණ ක්‍රියාවලිය හැඩගැස්වීම යන්න බලන්න

පෙනේ. සියලුම අමාත්‍යාංශ සහ දෙපාර්තමේන්තුවල දක්නට ලැබෙන පරිපාලන අංශ වෙත මෙම නිතිපතා සිදුවන කටයුතු පවරනු ලැබ ඇත. මෙම පරිපාලන අංශ වෙත අනුයුක්ත කරනු ලැබ ඇති නිලධාරීන් ආයතන සංග්‍රහයෙහි සහ අනිකුත් අදාල චක්‍රලේඛන වල ඇති විධිවිධාන අනුගමනය කරන අතර තමන් විසින් ඉටු කරනු ලබන කාර්යයන් අදාළ නීති හා ක්‍රියා පටිපාටීන් හා අනුකූල වන බවට වග බලා ගැනීමට ඔවුහු වෙහෙස දරති.

සේවකයා විශ්‍රාම යන තුරු සියලුම කාණ්ඩවලට අයත් එක් එක් සේවකයාගේ පුද්ගලික ලිපිගොනු පවත්වාගෙන යාම සහ සේවකයාට අදාළ පරිපාලන කටයුතු ඉටු කිරීම ඔවුන් විසින් සිදු කරනු ලැබේ. පරිපාලන අංශය මගින් ඉටු කරනු ලබන කාර්යයන් නිතිපතා සිදුවන සහ විධානාත්මක ස්වරූපයක ඒවා වේ. සෑම නිලධාරියෙකුගේම කාර්යසාධනය ඇගයීම එම කාර්ය සඳහා සැලසුම් කරන ලද ආකෘතියකට අනුකූල ක්‍රමවේදයක් තිබුනද මෙයද එතරම් දැඩි ලෙස සලකා බලනු නොලබන නිතිපතා සිදුවන කාර්යයක් බවට පත්ව ඇත. එය අධීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් සිදු කරනු ලබන එක් දිශාවකට පමණක් යොමු වූ ඇගයීම් ක්‍රමයක් වන අතර ඔහු විසින් 'ඉතා විශිෂ්ඨයි' 'හොඳයි' සහ 'දුර්වලයි' යනාදී පුළුල් කාණ්ඩ තුළ සේවාදායකයාගේ කාර්යසාධනය ගණනය කිරීම සිදු කරනු ලැබේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ සියලුම රාජ්‍ය ආයතන තුළ මානව සම්පත් කලමනාකරණය කරනු ලබනුයේ ආයතන සංග්‍රහයෙහි සහ පරිපාලන හා මූල්‍ය චක්‍රලේඛ වල අන්තර්ගත මාර්ගෝපදේශ වලට අනුකූල සම්ප්‍රදායික ක්‍රමවේදයක් අනුගමනය කරමිනි. ඉහත නිරීක්ෂණය කිරීමට ලැබුණු ආකාරයට රාජ්‍යසේවයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය තුළ වඩාත් අවධානයට ලක්ව ඇත්තේ ආයතනයෙහි කාර්යසාධනය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා සේවකයන් අභිප්‍රේරණය කිරීමට වඩා සේවකයන්ගේ වැඩ හා හැසරීම පිළිබඳ නීතිමය හා ක්‍රියා පටිපාටිමය අංශ කෙරෙහි ය.

රාජ්‍ය සේවය තුළ දක්නට ලැබෙන පිරිස් කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයන් රජයේ නීති හා ක්‍රියා පටිපාටි හා අනනුකූල වන නමුදු ආයතනයේ ඵලදායිත්වය හෝ එහි ඉලක්කගත අරමුණු අත්පත් කරගැනීම සඳහා සහාය ලබා නොදෙයි. සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකාරිත්වයේ නිලධාරීන් අතර සිදු කරන ලද මානව සම්පත් ඇගයීම් අභ්‍යාසය මගින් අනාවරණය වූ කරුණක් වූයේ අමාත්‍යාංශය තුළ නිසි මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයක් නොමැති බවයි. නූතන මානව සම්පත් ක්‍රමවේදයන් හඳුන්වාදීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවය කිසිදු ස්ථානයක සාමූහික උත්සාහයක් දරා නොමැති හෙයින් රාජ්‍ය සේවයේ අනිකුත් සියලුම ස්ථාන වලද බොහෝ දුරට දක්නට ලැබෙන තත්ත්වය මෙයයි.

නූතන මානව සම්පත් ක්‍රමවේදයන් තුළ දක්නට ලැබෙන ප්‍රධාන මූලාංග වනුයේ සංවිධානගත පුහුණුව, අභිප්‍රේරණාත්මක හා දිරි දීමනා ක්‍රමවේදයන්, කාර්ය සාධනය, ඇගයීම හා එය වෘත්තිය සංවර්ධනය හා සම්බන්ධ කිරීම, ප්‍රබල සංවාද හා විවෘත සන්නිවේදන ක්‍රමවේදයන්, කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම්, නායකත්ව සංවර්ධනය, ආයතනයේ දැක්ම හා මෙහෙවර අත්පත් කර ගැනීම තහවුරු කර ගැනීම පිණිස ඉලක්කගත ප්‍රතිඵල හා කාර්යසාධනය සම්බන්ධ කිරීම, සියලුම සේවකයන් සඳහා පැහැදිලි රැකියා තොරතුරු ලබා දීම, සහභාගති ්ව තීරණ ගැනීම සහ අභිමානුසාරී ප්‍රයත්නයන් දැරීමට සූදානම් සේවක පිරිසක් ඇති කිරීම යන මේවාය.

රාජ්‍ය සේවය තුළ නූතන මානව සම්පත් සංවර්ධනය අනුගමනය කරනු ලබන්නේ ඉතාම කලාතුරකින් යන බව පැහැදිලි කරුණකි. මෙහිදී සිදුවන්නේ නිතිපතා සිදු කරනු ලබන පරිපාලන ක්‍රමවේදයන් අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාමයි. ඒ අනුව පුද්ගල කළමනාකරණ කාර්යයන්ට ප්‍රධාන වශයෙන්ම සීමා වූ නූතන පරිමාන ක්‍රමවේදයන් හා නූතන මානව සම්පත් ක්‍රමවේදයන් සුවිශාල පරතරයක් ඇති බව බෙහෙවින් පැහැදිලි වේ.

නූතන මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයන් සඳහා පහසුකම් සැලසීමට යෝග්‍ය ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියා පටිපාටීන්

ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවය තුළ යොදා ගත හැකි නූතන මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ ප්‍රධාන යෝග්‍ය ක්‍රමවේදයන් හඳුනා ගැනීම වැදගත් වේ. මෙය රාජ්‍ය සේවය තුළ නව හඳුන්වාදීමක් වන බැවින් වඩාත්ම යෝග්‍ය මූලාංග පරීක්ෂාකාරී ලෙස තෝරාගැනීම කළ යුතු වේ. සම්පූර්ණ මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේද පද්ධතියක් මුළුමනින්ම ආදේශ කිරීමට දරනු ලබන ප්‍රයත්නයක් වේ නම් එය ආගන්තුක ක්‍රමවේදයක් බලෙන් ඇතුළු කිරීමක් ලෙස බොහෝ විට දැකිය හැකි අතර එහෙයින්ම එයට විරුද්ධව ප්‍රතිරෝධයන් ගොඩනැගෙනු ඇත. දියුණු රටවල පවා නූතන මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයන් වඩාත්ම පහසුවෙන් ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන්නේ සේවක කාර්යසාධනය වඩාත් සෘජුවම ස්පෘශ්‍ය ප්‍රතිඵල හා තරඟකාරිත්වය හා සමඟ සම්බන්ධ කළ හැකි පුද්ගලික අංශය තුළය. මැලේසියාව හා දකුණු කොරියාව වැනි රටවල රාජ්‍ය සේවයේ අවශ්‍යතාවයන් හා ගැලපෙන පරිදි නූතන මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයන් නවීකරණය කරනු ලැබ ඇත.

ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවය සඳහා යෝග්‍ය ලෙස හඳුන්වා දිය හැකි මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ ප්‍රධාන මූලාංග පහත දැක්වෙන දෑ යෝජනා කරනු ලැබේ.

- රාජ්‍ය අංශයේ සෑම ආයතනයක් තුළම මනා කැපවීමක් සහිත මානව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකයක් ස්ථාපිත කළ යුතු අතර මෙම ඒකකය අදාළ ආයතනයේ ප්‍රධානියාට තම කටයුතු පිළිබඳව සෘජුවම වාර්තා කළ යුතු වේ. මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්මක් පිළියෙල කිරීම සහ එය කාර්යසාධන ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම මෙම අනුදේශයන් තුළ ප්‍රධාන ලක්ෂණයන් විය යුතුය. සුදුසුකම් ලත් වෘත්තිකයන් කණ්ඩායමක් මෙම ඒකකයේ සේවය සඳහා යොදාගත යුතු අතර ඔවුන් අවම වශයෙන් අවුරුදු 5ක්වත් මෙම ඒකකය තුළ අඛණ්ඩව සේවය කරනු ඇති බවට වග බලා ගත යුතු වේ.

  එක් එක් රාජ්‍ය ආයතනය විසින් අවමවශයෙන් කළමනාකරණ ශ්‍රේණියේ නිලධාරීන් පහක්වත් තෝරාගත යුතු අතර මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳව සංකල්ප හා ක්‍රමවේදයන් සම්බන්ධයෙන් පුළුල් පුහුණුවක් ඔවුන් හට ලබා දිය යුතු වේ. ඉන් අනතුරුව ප්‍රධානියා ලෙස කටයුතු කරනු ලබන එක් ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරියෙකු යටතේ මෙම ඒකකය පාලනය කිරීමේ වගකීම ඔවුන් හට පැවරිය යුතු වේ.

  මීට අමතරව සහායක ශ්‍රේණිවලම අයත් පුද්ගලයන් කිහිප දෙනෙකුද මෙම ඒකකයට සේවය සඳහා යොදා ගත යුතු අතර ඔවුනට අදාළ පරිගණක කුසලතා තිබේ නම් වඩාත් යෝග්‍ය වේ. සහායක කාර්යමණ්ඩලයටද මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳව අවශ්‍ය පුහුණුව ලබා දිය යුතු වේ. සේවකයන්ගේ පුද්ගලික ලිපි ගොනු පිළිබඳව කටයුතු කරනු ලබන වර්තමාන පරිපාලන ඒකක මෙම ඒකකය යටතට ගෙන ආ යුතු වේ.

- ආයතනවල ප්‍රධානීන් හා නියෝජ්‍ය ප්‍රධානීන් ඇතුලත් ඉහළ කළමනාකාරිත්වයට මානව සම්පත් සංවර්ධන මූලධර්ම හා ක්‍රමවේදයන් පිළිබඳ අවබෝධය ලබා දිය යුතු අතර යෝජිත ක්‍රියාවලීන් හා ක්‍රමවේදයන් හඳුන්වාදීම සඳහා ඔවුන් වෙත වගකීමක් පැවරිය යුතු වේ.

- රටෙහි මධ්‍යකාලීන සංවර්ධන සැලැස්ම සහ අදාළ රාජ්‍ය ආයතනවල ක්‍රමෝපායික සැලැස්ම හා අනුකූල වන පරිදි සෑම රාජ්‍ය ආයතනයක් සඳහාම පුළුල් මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්මක් නිර්මාණය කළ යුතු වේ. ක්‍රියාත්මක කිරීමට අදාළ කාලරාමු මෙම සැලැස්ම තුළ අන්තර්ගත විය යුතු වේ. ආයතනයේ ක්‍රමෝපායික සැලැස්ම තුළ ගොඩනගන ලද ඉලක්ක හා අරමුණු සාක්ෂාත් කරගැනීම සඳහා මානව සම්පත් යොදාගැනීමේ අදහස පෙරදැරිව ආයතනයේ මානව සම්පත් සැලැස්ම නිර්මාණය කළ යුතු වේ.

- මානව සම්පත් සංවර්ධන කටයුතු සඳහා විශේෂ අයවැය ප්‍රතිපාදන ලබා දිය යුතු අතර වගවීම පවත්වාගෙන යාම සඳහා මූල්‍ය අංශයේ ද සම්බන්ධීකරණය ඇතිව ආයතනයේ මූල්‍ය ප්‍රතිපාදන කාර්යක්ෂම හා ඵලදායී ලෙස කළමනාකරණය කිරීමේ කාර්යය මානව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකය වෙත පැවරිය යුතු වේ.

- මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්මෙහි අනිවාර්ය අංගයක් ලෙස පුළුල් පුහුණු සැලැස්මක් නිර්මාණය කළ යුතු වේ.
- කිසියම් ආයතනයක දිගුකාලීන හා කෙටිකාලින සැලසුම් සකස් කිරීම ඇතුළුව මානව සම්පත් සංවර්ධන කටයුතු කාර්යක්ෂම හා කාර්යසාධන ලෙස ඉටු කිරීම සඳහා අදාල දත්ත තිබීම ඉතාම වැදගත් අවශ්‍යතාවයක් වේ. එහෙයින් සෑම රාජ්‍ය ආයතනයක් තුළම නිවැරදි සහ ප්‍රමාණවත් ලෙස තොරතුරු සහිත දත්ත පදනම් නිර්මාණය කිරීම අවශ්‍ය වනු ඇත. අවශ්‍ය දෘඩාංග සහ අනිකුත් සහායක පහසුකම් සහිතව තොරතුරු සන්නිවේදන තාක්ෂණ කාර්ය මණ්ඩලයක් එසේ මානව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකය වෙත ලබා දිය යුතු වේ. සේවකයන්ගේ අදාළ දත්ත එක් රැස් කොට මෙම දත්ත දනම තුළට ඇතුළත් කළ යුතු අතර එම දත්ත තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියේදී භාවිතා කිරීම සඳහා අයතනයේ වගකිව යුතු නිලධාරින් වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු වේ. පුද්ගලික ලිපිගොනු තුළ අන්තර්ගත සියළුම දත්ත පරිගණකගත කළ යුතු අතර කාර්යසාධන ඇගයීම, වැටුප් වර්ධක ගෙවීම, ස්ථාන මරුවීම් ලබා දීම, උසස්වීම් ලබා දීම විදේශ ශිෂ්‍යත්ව ලබා දීම සඳහා තෝරා ගැනීම වැනි පිරිස් කළමනාකරණ කටයුතු මානව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකයේ සහාය ඇතිව සිදු කළ යුතු වේ.
- මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයන්හි අංගයක් ලෙස සියළුම කාණ්ඩවලට අයත් සේවකයන් සඳහා සවිස්තරාත්මක කාර්ය විස්තර නිර්මාණය කළ යුතු වේ. සියලුම අධීක්ෂණ මට්ටමේ කළමනාකරුවන්ගේ සහයෝගය ඇති මානව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකය විසින් මෙම කාර්යය සම්බන්ධීකරණය කළ යුතු වේ. (විස්තර සඳහා හත සඳහන් කාර්ය විස්තරය යන කොටස බලන්න)
- ආයතනික ව්‍යුහය, වැඩ කරන පැය ගණන, පැමිණීම, කාර්යසාධන ඇගයීම, වැටුප් වර්ධක ගෙවීම, විනය ක්‍රියාපටිපාටි, ප්‍ර වාහන වියදම් වැනි අනිකුත් ප්‍රතිලාභ ආදිය ඇතුලත් මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිලිබඳ සියලුම පැතිකඩ ආවරණය කරනු ලබන විස්තරාත්මක ප්‍රතිපත්ති අත්පොතක් පිලියෙල කළ යුතුවේ. වෘත්තිය සමිතිද ඇතුළුව සේවකයන් සමග සාකච්ඡා කොට අදාළ අමාතයාංශයේ ලේකම්වරයා හෝ ආයතන ප්‍රධානියා විසින් පත් කරනු ලබන ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරින් කණ්ඩායමක් විසින් මෙම අත්පොත සකස් කළ යුතු වේ. මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිලිබඳ සියලුම අංශ මෙම අත්පොත තුලට ඇතුලත් කරනු ලබන බවට වගබලා ගැනීම සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකය විසින් මෙම ප්‍රතිපත්ති අත්පොත පිලියෙල කිරීමේ කාර්යය සම්බන්ධීකරණය කිරීම කළ හැකිය. අනුමත ප්‍රතිපත්ති අත්පොතෙහි පිටපත් සියලුම අංශ හා ඒකක වෙත ලබා දිය යුතු අතර එය සාධාරණ ලෙස ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන බවට වගබලා ගත යුතු වේ.
- ආයතනික සංවර්ධනය පිලිබඳ පර්යේෂණ හා සංවර්ධන කුටියක් මානව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකය යටතේ පිහිටුවිය හැකිය. තාක්ෂණික නොවන කාර්යයන් පිලිබඳ පර්යේෂණ සිදුකිරීමට කටයුතු කිරීම කෙරෙහි මෙම කුටියෙහි අවධානය යොමු විය යුතුය. අදාළ අංශය විසින් මුහුණ දෙනු ලැබූ ඕනෑම කළමනාකරණ ගැටලුවක් අදාළ විශ්ලේෂණ සහිතව අධ්‍යයනය කළ යුතු අතර තීරණ ගැනීමේදී භාවිතා කිරීම සඳහා වූ නිර්දේශ කළමනාකාරිත්වය වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු වේ. අදාළ පර්යේෂණ හා සංවර්ධන පසුබිමක් සහිත පුද්ගලයන් මෙම කුටිය සඳහා එක් කළ යුතු වේ.
- රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය තුළ ඇති මධ්‍යම මාන සම්පත් ඒකකය විසින් එක් එක් දෙපාර්තමේන්තුවේ සහ ආයතනයේ මානව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකයෙහි කටයුතු සඳහා සහාය වීම හා තත්ත්ව පාලනය කිරීම සිදු කළ යුතු වේ.

මානව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකය විසින් ආයතනයේ අනිකුත් සියළුම කටයුතු හා සම්බන්ධව මෙන්ම සියළුම කාණ්ඩවලට අයත් සේවකයන් හා වෘත්තිය සමිති සමගද මනා මිත්‍රශීලී සම්බන්ධතාවයක් ගොඩනගමින් සහභාගිත්ව ක්‍රමවේදයන් අනුගමනය කරමින් කටයුතු කිරීම වැදගත් වේ. මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයන් පිලිබඳ සියලුම සේවකයන්ගේ ගෞරවය හා විශ්වාසය වර්ධනය කිරීම සහ පාරදෘශ්‍ය භාවයකින් යුතුව වැඩ කටයුතු සිදුකිරීමට ඔවුන් යොමු කිරීමට මෙම ඒකකය කටයුතු කළ යුතුය.

රාජ්‍ය අංශයේ සියලුම ආයතන තුළ ක්‍රියාත්මක කරීම සඳහා අරමුණු කරනු ලබන මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තීන් සඳහා රජයේ විධිමත් අනුමැතිය ලබාගැනීම අත්‍යවශ්‍ය වනු ඇත. ප්‍රධානෙ මානව සම්පත් සංවර්ධන මූලාංග ඇතුලත් මානව සම්ත් සැලැස්මක් රාජ්‍ය සේවය සඳහා නියම කරමින් සවිස්තරාත්මක අමාත්‍ය මණ්ඩල සංදේශයක් පිලියෙල කර එය අමාත්‍ය මණ්ඩලයේ අනුමැතිය ලබා ගැනීම සඳහා ඉදිරිපත් කළ යුතු වේ. අනුමැතිය ලබා දුන් පසු එම සැලැස්ම රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්තියක තත්ත්වය ලබා ගනු ලබන අතර ඉන් අනතුරුව මෙම ප්‍රතිපත්තියෙහි මූලාංග හඳුන්වාදීම සියලුම රාජ්‍ය ආයතන සඳහා අනිවාර්ය වනු ඇත.

ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍යවරුන්ගේ ලේකම් කාර්යාලයට මෙම ක්‍රියාවලිය සඳහා පහසුකම් සැලසිය හැකි අතර මෙම කාර්යය ජාතික වශයෙන් ක්‍රියාත්මක කිරීම අධීක්ෂණය කිරීමේ මධ්‍යම සම්බන්ධීකරණ ආයතනය බවට පත් විය යුත්තේ රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශයයි.

මානව සම්පත් ඇගයීම සඳහා මාර්ගෝපදේශ

නූතන මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයන් රාජ්‍ය සේවය තුළට හඳුන්වා දීමට පෙර සෑම ආයතනයකම දැනට පවතින මානව සම්පත් සංවර්ධනය හා සම්බන්ධ ක්‍රමවේදයන් ඇගයීමක් සිදු කිරීමට අවශ්‍ය වේ.

නියමු ව්‍යාපෘතිය ආදිය තුළදී සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය තුළ මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයන් ඇගයීම සඳහා යොදාගන්නා ලද ආකෘතිය ප්‍රමාණවත් ලෙස සවිස්තරාත්මක වූ අතර මානව සම්පත් ප්‍රතිසංස්කරණය සමස්ත රාජ්‍ය සේවය තුළම සිදු කරනු ලබන හෙයින් සරල වූ අනුවාදයක් භාවිතා කළ යුතුය යන්න මෙහිදී ලබා දෙනු ලබන නිර්දේශය වේ. ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා කෙටි උපදෙස් සංග්‍රහයක් සහිත යෝජිත ආකෘතිපත්‍රයක් දෙවන උපලේඛනයෙහි දැක්වේ.

මෙම කොටසෙහි යෝජිත මාර්ගෝපදේශ යොදා ගනිමින් සෑම ආයතනයකම අභ්‍යන්තර කන්ඩායමක් විසින් මානව සම්පත් ක්‍රමවේදය පිළිබඳ යෝජිත ඇගයීම ක්‍රියාත්මක කළ හැකිය.

මානව සම්පත් ඇගයීම් ක්‍රියාපටිපාටීන් පිළිබඳව තෝරා ගත් රාජ්‍ය නිලධාරීන් කණ්ඩායමක් පුහුණු කළ යුතු අතර ඔවුන් පුහුණුව ලත් පුහුණුකරුවන් ලෙස යොදා ගත හැකිය. සියලුම ආයතනවලින් තෝරා ගනු ලැබූ ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරීන් හට අවශ්‍ය ඇගයීම් පුහුණුව ලබා දීමට මෙම පුහුණුකරුවන්ට පැවරිය හැකිය. මානව සම්පත් ඇගයීම් ක්‍රියාවලිය යෝජිත මානව සම්පත්සංවර්ධන ඒකකය විසින් සම්බන්ධීකරණය කළ හැකිය.

මානව සම්පත් ඇගයීම සම්බන්ධයෙන් වන ප්‍රශ්නාවලිය තුළ ඇතුළත් කළ යුතු ප්‍රධාන විමර්ශන ක්ෂේත්‍ර පහත දැක්වේ.

- ආයතනයෙහි ක්‍රමෝපායික සැලැස්මෙහි අංගයක් ලෙස මාන සම්පත් සංවර්ධන සැලසුම්කරණය
- මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා නිශ්චිත අයවැය ප්‍රතිපාදන
- මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා කැප වූ කාර්ය මන්ඩලය
- ආයතනයෙහි දැක්ම මෙහෙවර / ඉලක්ක නිර්මාණය කිරීම
- සේවකයන්ගේ තොරතුරු තබා ගැනීම, දත්ත පරිගණකගත කිරීම
- පුද්ගලික ලිපිගොනු පවත්වාගෙන යාම
- ආයතනයෙහි තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට සහභාගි වීමට සේවක කණ්ඩායම් සහ වෘත්තිය සමිති වෙත අවස්ථාව ලබා දීම
- රැකියා වර්ගීකරණ පද්ධතිය සහ කාර්ය විස්තර නිර්මාණය කිරීම

- වන්දි හා ප්‍රතිලාභ ක්‍රමවේදයන්
- සේවයට බඳවා ගැනීම / කුලී පදනම මත බඳවාගැනීම, ස්ථාන මාරුවීම් ලබාදීම සහ උසස්වීම් පටිපාටි
- හඳුන්වාදීමේ වැඩසටහන්, කාර්ය මණ්ඩල පුහුණුව, පූර්ව සේවා පුහුණුව, සේවාස්ථ පුහුණුව
- ප්‍රතිපත්ති අත්පොතක් නිර්මාණය කිරීම (ආයතනික සටහන්, වැඩ කරන පැය ගණන, කාල සටහන්, විනය කටයුතු, දුක්ගැනවිලි, ප්‍රතිලාභ, නීති හා ප්‍රවාහන කටයුතු පිලිබඳව ප්‍රතිපත්තිය)
- විනය ක්‍රියාමාර්ග සේවය අවසන් කිරීම සහ දුක්ගැනවිලි පිලිබඳ ක්‍රියා පටිපාටි
- වෘත්තිය සමිති සමග සම්බන්ධතාවය
- නීති, රෙගුලාසි , ක්‍රියාපටිපාටි හා චක්‍රලේඛ හා අනුකූල වීම
- කාර්ය මණ්ඩල අධීක්ෂණය
- කාර්යසාධන ඇගයීම
- වැඩ සඳහා අභිප්‍රේරණය කිරීම
- කළමනාකරණ සහ නායකත්ව සංවර්ධනය

කාර්ය තොරතුරු නිර්මාණය කිරීම සහ නිර්දේශිත රැකියා නිපුනතාවයන් පිලිබඳ දළ සටහනක්

ආයතනයන් තුළ රැකියාවන්හි සාපේක්ෂ වටිනාකම නිර්වචනය කිරීම සඳහා ක්‍රමානුකූල හා ස්ථිරසාර ප්‍රවේශයන් ලබාදීම සඳහා වර්තමාන ආයතන විසින් අනුගමනය කරනු ලබන සමස්ත ක්‍රියාවලියක් ලෙස රැකියා ඇගයීම දැක්විය හැකිය. එක් එක් සහ සෑම රැකියාවකටම අදාළ තොරතුරු (කාර්ය විස්තරයට) සහ එම රැකියාවෙහි නිරත වීමට සේවකයන්ට තිබිය යුතු නිශ්චිත සුදුසුකම් හෝ සපුරාලිය යුතු අවශ්‍යතාවයන් මීට ඇතුළත් වේ. ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවය තුළ ආයතන සඳහා අවශ්‍ය කරනු ලබන විවිධ රැකියා වර්ග සහ එම රැකියා සඳහා අවශ්‍ය සුදුසුකම් තීරණය කරනු ලැබ ඇත්තේ අයෝග්‍ය ආකාරයකටය. තමාට අවශ්‍ය කරනු ලබන සේවක සංඛ්‍යාව සම්බන්ධයෙන් ආයතනයක් විසින් කළමනාකරණ සේවා දෙපාර්තමේන්තුවෙහි අනුමැතිය ලබා ගත යුතු වේ. අනුමත සේවක සංඛ්‍යාව තුළ ඇතුළත් සෑම හා එක් එක් රැකියාව සඳහා අවශ්‍ය සුදුසුකම් සම්බන්ධයෙන් අදාළ ආයතනය විසින් බඳවාගැනීමේ පටිපාටියක් ඉදිරිපත් කොට රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශයෙහි අනුමැතිය ලබා ගත යුතු වේ.

යථාර්ථවාදි වශයෙන් ගත් විට දිගුකාලයක් තිස්සේ අනුගමනය කරනු ලැබූ ක්‍රමවේදයන් තදින්ම අනුගතව තිබීම නිසා සේවක සංඛ්‍යා අවශ්‍යතාව සහ බඳවාගැනීමේ පටිපාටීන් තීරණය කිරීම පිලිබඳ වර්තමාන ක්‍රමවේදය පහසුවෙන් වෙනස් කළ නොහැකි වනු ඇත. එලෙසම වර්තමාන යෝජනාව බෙහෙවින්ම වියදම් අඩු දැනට පවතින රැකියා සඳහා කාර්ය විස්තර නිර්මාණය කිරීමට පමණක් සීමා වූ එකක් වේ. එසේ වුවද රාජ්‍ය අංශයේ දැනට පවතින රැකියා බොහොමයකට පැහැදිලි කාර්ය විස්තර නොමැති හෙයින් මෙම ව්‍යායාමය ප්‍රයෝජනවත් වනු ඇත.

සියලුම රැකියා කාණ්ඩවල සේවකයන් සඳහා නිශ්චිත කාර්ය විස්තර නිර්මාණය කිරීම කිසියම් ආයතනයක මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රයත්නයක් කාර්යසාධක ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා අනිවාර්ය අවශ්‍යතාවයක් වේ. රාජ්‍ය අංශයේ කිසිදු ආයතනයක සේවකයන් සඳහා නිසි කාර්ය විස්තර නිර්මාණය කර නොමැති බව පැහැදිලිව පෙනී යන කරුණකි. කාර්ය විස්තර වෙනුවට සේවකයන් වෙත රාජකාරි ලැයිස්තු නිකුත් කරනු ලැබ ඇත. මෙම රාජකාරි ලැයිස්තු වසර ගණනාවකින් යාවත්කාලීන කර නොමැති අතර සමහර ලැයිස්තු බෙහෙවින්ම යල්පැන ගිය ඒවා වේ. පොදුවේ සලකා බැලීමේදී පෙනී යන්නේ කර්තව්‍යයන්, වගකීම්, කටයුතු, ප්‍රතිමාන හා වාර්තාකිරීමේ ක්‍රමවේදයන් පැහැදිලි හඳුනාගැනීමකින් තොර සාමාන්‍ය අර්ථයට ගැනෙන කටයුතු කිහිපයක් පමණක් මෙම රාජකාරිලැයිස්තු තුළ අන්තර්ගත බවය.

සියලුම සේවකයන්ගේ කාර්ය විස්තර සකස් කළ යුතු බවට නියෝග කරමින් රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් මීට අවුරු දු 16කට පෙර සියලුම රාජ්‍ය ආයතන වෙත චක්‍රලේඛනයක් නිකුත් කළ බව අවධානයට ගත යුතු වේ. කෙසේ වුවද කිසිදු රජයේ ආයතනයක් එම චක්‍රලේඛයට අනුව කටයුතු කර ඇති බවක් නොපෙනේ. (1998.12.23 දිනැති අංක 28/1998 දරන කාර්ය විස්තර පිලියෙල කිරීම පිලිබඳ රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛය සහ එහි ඇති ආදර්ශ ආකෘතිය බලන්න. මෙම චක්‍රලේඛයෙහි පිටපතක් ඇමුණුම 3 හි දක්වා ඇත)

සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශයට අදාළව පමණක් සේවක කාණ්ඩ 114කට අයත් සේවකයන් 130,000ක් සඳහා කාර්ය විස්තර සකස් කිරීම සැබැවින්ම වෙහෙසකර හා කාලය ගත වන කාර්යයකි. නියමු ව්‍යාපෘතිය තුළදී විශේෂයෙන් සකස් කරන ලද ආකෘතියක් යොදාගෙන රැකියා කාණ්ඩ 16කට අයත් සේවකයන් 140 දෙනෙකු සඳහා ආදර්ශ කාර්ය විස්තර නිර්මාණය කිරීමට ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ උපදේශක කණ්ඩායම පියවර ගත්තේය.

සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශයේ සේවකයන් 140 දෙනා සඳහා කාර්ය විස්තර ලිවීමේ කාර්යයේදී සහභාගිත්ව ක්‍රමවේදයක් භාවිතා කරන ලදී. සේවකයන් දෙදෙනෙකුට එකිනෙකාගේ කාර්ය විස්තර ලිවීමට පවරන ලදී. කාර්ය විස්තර ආකෘතියට අමතරව සහභාගිව පුද්ගලයන්   හට උපදෙස් මාලාවක්ද ලබා දෙන ලද අතර සේවක ද්විත්වයේ එක් එක් හවුල්කරුවනට උපදෙස් සමූහයේ ඇති ප්‍රශ්න අසා අනිත් හවුල්කරුගේ කාර්ය විස්තරය ලියවන ලෙස ප්‍රකාශ කරන ලදී.   මෙම ක්‍රමය අනුගමනය කිරීම මගින් සහභාගි වූ සියලුම පුද්ගලයන්ට කෙටි කාලයක් තුළ කාර්ය විස්තර කෙටුම්පත් සකස් කිරීමට හැකි විය. එක් එක් සැසිවාරය සඳහා ශිෂ්‍යයන් 35-45 පමණ ඇති අතර අදාළ කණ්ඩායම් සඳහා දින පහක් තුළ සැසිවාර පහක් සම්පූර්ණ කරන ලදී.

නව වර්ගීකරණ ක්‍රමවේදයන් ගොඩනැගීමේ ක්‍රියාවලියෙහි පළමු අදියර ලෙස කාර්ය විස්තර කෙටුම්පත් ලිවීම සඳහා මෙම ද්විත්ව ක්‍රමවේදය රාජ්‍ය අංශයෙහි සියලු ආයතන විසින් භාවිතා කරනු ලැබිය යුතු බව නිර්දේශ කරනු ලැබේ. අදාළ සේවකයන් සමග එක් වී මෙම අභ්‍යාසය තුළින් නිර්මාණය කරන ලද කාර්ය විස්තර කෙටුම්පත සම්පූර්ණ කරන ලෙස සියලුම ආයතනවල අධීක්ෂක මට්ටමේ නිලධාරීන්ට උපදෙස් දිය හැකිය. සේවකයෙකුගේ කාර්ය විස්තරය සේවකයා සහ අධීක්ෂණ නිලධාරියා යන දෙදෙනාම විසින් අත්සන් කර නිවැරදි බවට සහතික කළ යුතු අතර, එය ඉන් අනතුරුව දෙපාර්ශ්වය අතර අත්සන් කරන ලද රැකියා ගිවිසුමක් ලෙස සැලකිය හැකිය.

දෙන ලද කාල රාමුවක් තුළ සියලුම සේවකයන් සඳහා කාර්ය විස්තර නිර්මාණය කරන ලෙසට සියලුම ආයතන වෙත රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් අලුතින් උපදෙස් ලබා දිය යුතු අතර එම උපදෙස් සමග ආදර්ශ ආකෘතිපත්‍රයක් සහ උපදෙස් මාලාවක්ද යැවිය යුතු වේ. ආයතනයක කාර්ය විස්තර ලිවීමේ වගකීම එම ආයතනයේ මානව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකය වෙත පැවරිය යුතු වේ. කාර්ය විස්තර ලිවීම සහ උපදෙස් ලබාදීම පිලිබඳ ප්‍රගතිය රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් අධීක්ෂණය කළ යුතු වේ. කාර්ය විස්තර ලිවීම සඳහා භාවිතා කළ හැකි ආකෘති පත්‍රයක් හා උපදෙස් සංග්‍රහයක් 4 වන උපලේඛනයෙහි දැක්වේ. රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් කාර්ය විස්තර සම්බන්ධයෙන් යැවීමට නියමිත චක්‍රලේඛය සමග මෙම ආකෘතිපත්‍රය අමුණා යැවිය හැකිය.

කාර්ය විස්තර ලිවීම කිසියම් විශේෂඥ දැනුමක් අවශ්‍ය කාර්යයක් වන බැවින් සියලුම ආයතනවල අධීක්ෂණ නිලධාරීන් පුහුණු කිරීම සඳහා පුහුණුකරුවන් ලෙස රාජ්‍ය සේවයේ නිලධාරීන් පිරිසක් තෝරාගත යුතු බවට නිර්දේශ කරනු ලැබේ. රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් සිය පුහුණු කටයුතු සිදු කරනු ලබන ආයතනය වන ශ්‍රී ලංකා සංවර්ධන පරිපාලන ආයතනය හරහා පුහුණුකරුවන්ට අවශ්‍ය පුහුණුව ලබා දීමේ වගකීම භාරගත යුතු වේ.

රැකියා නිපුණතා පිළිබඳ මාර්ගෝපදේශ

රාජ්‍ය සේවයේ එක් එක් තනතුර සඳහා අත්‍යවශ්‍ය හා අභිමත නිපුනතාවයන් තහවුරු කරීම වෙහෙසකර ක්‍රියාවලියකින් සමන්විත සුවිශාල කාර්යයකි. සියලුම රැකියා කාණ්ඩ සඳහා රැකියා පිරිවිතරයන් නිර්මාණය

කරීම සහ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිය පිලියෙල කිරීම සඳහා වර්තාමානයේදී අනුගමනය කරනු ලබන ක්‍රමවේදයට වෙනස්කම් සිදු කිරීම මෙහිදී අදාළ වේ.

රාජ්‍ය සේවය තුළ රැකියා කාණ්ඩ විශාල සංඛ්‍යාවක් ඇති අතර මෙම සියලුම කාණ්ඩ සඳහා රැකියා නිපුනතාවයන් හා පිරිවිතරයන් නිර්මාණය කිරීම විශාල කාර්යභාරයක් වනු ඇත. වර්තමානයේදී සිදු කළ යුතු කාර්යය වන්නේ මේ සඳහා මාර්ගෝපදේශ පද්ධතියක් නිර්මාණය කිරීමයි. සියලුම රැකියා කාණ්ඩවලට අයත් සේවකයන්ගේ රැකියා නිපුණතා නිර්මාණය කිරීමේ ක්‍රමවේදය සම්බන්ධයෙන් නැවත සමාලෝචනයක් සිදු කිරීම සඳහා රජය විසින් ඉහළ මට්ටමේ ප්‍රතිපත්තිමය තීරණයක් ගත යුතු බවට නිර්දේශ කරනු ලැබේ. ආයතනයේ දැක්ම, මෙහෙවර, අරමුණු හා කාර්යභාරයන් ඉටු කර ගැනීම සඳහා ආයතනයේ කාර්යසාධනය වැඩි දියුණු කිරීමේ අරමුණ ඇතිව රැකියා නිපුනතාවයන් නිර්මාණය කළ යුතු වේ. රැකියා නිපුනතාවයන් නිර්මාණය කිරීමේ ක්‍රියාවලියේදී එක් එක් ආයතනය සතු කාර්ය ප්‍රමාණය ඇගයීමට ලක් කිරීමද අවශ්‍ය වේ.

රැකියා නිශ්චිත නිපුනතාවයන් යනුවෙන් අදහස් කරනු ලබන්නේ කිසියම් නිශ්චිත රැකියාවක් සිදු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය කරනු ලබන චර්යා සහ කුසලතාවයන් ය.

රැකියා නිපුනතාවයන් පිලිබඳ මාර්ගෝපදේශවල ඇතුළත් කළ යුතු ප්‍රධාන මූලාංග :

- සෑම ආයතනයක් විසින්ම තමන්ට අදාළ රජයේ ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා තමනට අවශ්‍ය ක්‍රමෝපායන් නිර්මාණය කළ යුතු වේ. ආයතනයට පවරන ලද විෂයයට සම්බන්ධ වූ සමස්ත ආංශයික ප්‍රතිපත්තියද මෙම කාර්යයේදී සැලකිල්ලට ගත යුතු වේ.
- රජයේ සාර්ව ප්‍රතිපත්ති සහ ආංශයික ප්‍රතිපත්ති මත පදනම්ව එක් එක් ආයතනය විසින් ක්‍රමෝපායික සැලැස්මෙහි කොටසක් ලෙස තම දැක්ම, මෙහෙවර, ඉලක්ක, අරමුණු සහ කාර්යයන් නැවත සමාලෝචනය කිරීම සිදු කළ යුතු වේ.
- ආයතනයට පැවරී ඇති කාර්ය ප්‍රමාණය සහ විවිධ කාර්යයන් ඉටු කිරීම සඳහා නියම කර ඇති කාලරාමු ඇගයීමට ලක් කරන්න
- ආයතනය සඳහා අවශ්‍ය කරනු ලබන නිපුනතාවයන් ප්‍රභේද සහ විවිධ රැකියා කාණ්ඩ සඳහා අවශ්‍ය කරනු ලබන සේවක සංඛ්‍යාව පුළුල් ලෙස වර්ගීකරණය කරන්න.
- විවිධ ක්ෂේත්‍ර තුළ නූතන තාක්ෂණය භාවිතා කිරීමේ යෝග්‍යතාවය අධ්‍යයනය කරන්න. තෝරාගත් රටවල්වලට අදාළ අත්දැකීම් සසඳා බලා සමාලෝචනය කිරීමද ප්‍රයෝජනවත් විය හැකිය.
- අවශ්‍ය කරනු ලබන රැකියා ප්‍රභේද සහ එක් එක් හා සෑම රැකියාවක් සඳහාම අවශ්‍ය කරනු ලබන රැකියා නිපුනතාවයන් ඇතුලත් න්‍යාසයක් නිර්මාණය කරන්න.
- තාක්ෂණික හා තාක්ෂණික නොවන යනාදී රැකියා පිළිබඳව ඇති පුළුල් වර්ගීකරණය නිශ්චිත රැකියා වශයෙන් විභේදනය කළ යුතු වේ. ගිණුම්කරණය අලෙවිකරණය සන්නිවේදනය, තොරතුරු සන්නිවේදන තාක්ෂණය, ප්‍රතිලාභය පිරිවැය විශ්ලේෂණය, යන්ත්‍ර සහ උපකරණ ක්‍රියා කරවීම ආදිය මෙයට ඇතුළත් වේ.
- සමස්ත රැකියා ඇගයීම තුළ ප්‍රධාන වෙනස්කම් ඇතුලත් විය හැකි බැවින් දැනට පවතින සෑම සහ එක් එක් රැකියාව සඳහා අවශ්‍ය කරනු ලබන නිපුනතාවයන් නිර්මානය කිරීම අවශ්‍ය වේ.
- පුළුල් රැකියා කාණ්ඩයන් සඳහා අවශ්‍ය මූලික නිපුනතාවයන් තීරණය කිරීම සඳහා විෂයාන්තර නිලධාරීන් සහ විශේෂඥයින් කණ්ඩායමක සේවය ලබාගැනීම අවශ්‍ය වේ.
- ආයතනයේ සෑම හා එක් එක් රැකියා කාණ්ඩය සඳහා අවශ්‍ය රැකියා නිපුනතාවයන් නිර්මාණය කිරීමසඳහා අදාළ ආයතන විසින් මෙම පුළුල් නිපුණතා වර්ගීකරණය භාවිතා කළ හැකිය.

ප්‍රධාන නිපුණතාවයන් පිළිබඳ ආදර්ශ ලැයිස්තුව :

රාජ්‍ය සේවයේ ඕනෑම රැකියාවක් සඳහා අවශ්‍ය කරනු ලබන පොදු නිපුනතාවයන් මෙම ලැයිස්තුව තුළ අන්තර්ගත වේ.

- තාක්ෂණික හැකියාව : දැනුම හා කුසලතා, ශිල්පීය ක්‍රම හා උපකරණ, ක්‍රියා පටිපාටි හා අනිකුත් ද්‍රව්‍ය
- වැඩ ප්‍රමාණය : යෝග්‍ය වැඩ ප්‍රමාණය නිපදවීම, කාලය සහ සම්පත් නාස්ති කරනු ලබන අනවශ්‍ය විස්තර ඉල්ලා සිටීම වැලැක්වීම, බහුවිධ ව්‍යාපෘති කළමනාකරණය කිරීමේ හැකියාව, කාර්යයන් පැවරීම සහ අන් අයගේ කාර්යයන් සඳහා කාල සටහන් නියම කිරීම
- කාර්යසාධන සන්නිවේදනය : අවස්ථාවට අනුකූල ලෙස කතා කිරීම හා ලිවීම, විවෘතභාවය හා අවංකභාවය, සවන්දීම හා ප්‍රතිපෝෂණය
- සේවාදායක තෘප්තිමත්භාවය : සේවාදායකයන්ගේ ගැටලුවලට කාර්යසාධක ලෙස ප්‍රතිචාර දැක්වීම, බාහිර හා අභ්‍යන්තර සේවාදායකයන්ට ගරු කිරීම
- ගැටලු විසඳීම : එක් රැස් කරගත් තොරතුරු මත පදනම්ව ගැටලුව විශ්ලේෂණය කිරීම, නිසි තීරණ ගැනීම තුලින් ගැටලු විසඳීම, අවදානම් තත්ත්වයන්ට දැනුවත්ව මුහුණ දීම
- තොරතුරු ඉලක්ක කරගත් - අවදානම් තත්ව පරිසරය පිලිබඳව අවදියෙන් සිටීම, ක්‍රියාපටිපාටින්ට සහ ලේඛනවල නිරවද්‍යතාවය කෙරෙහි අනුකූල වීම, දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීම
- නම්‍යශීලි ප්‍රවේශය : විවෘත මනසක් ඇති බව, අළුත් තොරතුරු මත තීරණ වෙනස් කිරීම විවිධ අවශ්‍යතාවලට අනුවර්තනය වීම, කාර්යයන් යෝග්‍ය ලෙස වෙනස් කිරීම
- සංවිධානය කිරීම : බහුවිධ කාර්යයන් කළමනාකරණය කිරීමේ හැකියාව, ඉ ලක්ක ජය ගැනීමට සිදු කරනු ලබන කටයුතු, සවිස්තරාත්මක ක්‍රියාකාරී සැලසුම් පිලියෙල කිරීම, කාර්යයන් හා ජනතාව කාර්යසාධන ලෙස ලේඛනගත කිරීම
- කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය : තමන්ගේ හා අන් අයගේ ස්වයං කාර්යසාධනය වැඩි දියුණු කිරීම, ආයතනය ගැන ඉගෙනීම වෘත්තිය සංවර්ධනය ධනාත්මක ප්‍රවේශය හා කණ්ඩායම් හැඟීම
- තත්ත්ව පාලනය : ඉහළ ප්‍රමිතින් නියම කිරීම, නිවැරදි ක්‍රියා, නව ක්‍රම අනුගමනය කිරීම, විශිෂ්ඨත්වය ලබාග ැනීමට උත්සාහ කිරීම
- ප්‍රතිචාරශීලීභාවය : ඉල්ලීම් සඳහා කාලෝචිත ලෙස ප්‍රතිචාර දැක්වීම, ගැටලු හා විසඳුම් පිලිබඳව සේවාදායකයා දැනුවත් කිරීම
- නවෝත්පාදනය : සම්ප්‍රදායික ක්‍රමවේද වෙනස් කිරීම, ක්‍රමවේදයන් වැඩි දියුණු කරීම, ගැටලු සඳහා නව්‍යමය විසඳුම් ලබා දීම, නව තාක්ෂණයට අනුවර්තනය වීම

අදාල ආයතන සඳහා පොදු නිපුනතාවයන් මෙන්ම රැකියා සඳහා සුවිශේෂී වන නිපුනතාවයන් නිර්මාණය කිරීම යෝග්‍ය වේ. කෙසේ වුවද රජයේ ආයතනවල දැනට පවතින රැකියා සඳහා නව නිපුනතා සමුදායක් අනුගමනය කිරීම පහසු කටයුත්තක් නොවේ. මෙහිදී දිගුකාලයක් තිස්සේ පැවති ක්‍රමවේදයන් වෙනස් කිරීමට අවශ්‍ය වේ. රැ කියා හා සම්බන්ධ නිපුනතාවයන් නිර්මාණය කිරීම අතිශයින්ම සුවිශේෂ කටයුත්තක් බව සිහි තබා ගැනීමද අවශ්‍ය වේ. කාර්යසාධනය හා සම්බන්ධ ත්‍යාග හා දිරිදීමනා ක්‍රම ඇතුළත් යෝජිත වෘත්තිය සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තිය හා ක්‍රමවේදය පිලිබඳ දළ සැලැස්ම

මානව සම්පත් සංවර්ධනයෙහි කොටසක් වන ආයතනික සංවර්ධනය යන සංදර්භය තුළ වෘත්තිය සංවර්ධනය යන්නෙන් ආයතන තුළ හා ආයතන අතර පුද්ගලයින් වෘත්තිය කළමනාකරණය කරන්නේ කෙසේද සහ ආයතන තම සේවකයන් සඳහා වෘත්තිය සංවර්ධන පහසුකම් නිර්මාණය කරන්නේ කෙසේද යන ගැටලුව කෙරෙහි අවධානය යොමු කරනු ලැබේ.

'පුද්ගලික වශයෙන් තීරණය කරනු ලබන සහ විකසනය කිරීමට අභිමත අනාගතයක් වෙත ගමන් කිරීම සඳහා ඉගෙනුම, වැඩ, විවේකය සහ වෙනස්වීම් කළමනාකරණය කරීමේ ජීවිත කාලීන ක්‍රියාවලිය වෘත්තිය සංවර්ධනය ලෙස හැඳින්විය හැකිය.' (වෘත්තිය සංවර්ධන ක්‍රියාකරුවන් සඳහා කැනේඩියානු ප්‍රමිතීන් හා මාර්ගෝපදේශ)

ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය සේවය තුළ වෘත්තිය සංවර්ධනය සඳහා නිසි අවස්ථා නොමැති බව ප්‍රකට කරුණකි. බොහෝ ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයන්ට වෘත්තිය සංවර්ධන ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රමවේදයන් යන සංකල්ප පිලිබඳව දැනුවත් නොමැතිව හෙයින් එකී වෘත්තිය සංවර්ධන ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රමවේදයන් හඳුන්වා දීම දුෂ්කර කාර්යයක් විය හැකිය. කෙසේවුවද විධිමත් ආකාරයකින් තොරව අහම්බෙන් සිදු කරනු ලැබුවද ඒ ආශ්‍රිත ක්‍රමවේදයන් රාශියක් දැනට පවතින බව අවධානයට ගත යුතු වේ.

වෘත්තීය සංවර්ධන ප්‍රතිපත්තියක සැලැස්ම තුළ ඇතුලත් කළ යුතු ප්‍රධාන සංරචක

- රාජ්‍ය සේවය තුළට වෘත්තියවේදීත්වය හඳුන්වාදීමේ අවශ්‍යතාවය පොදු අදහසක් ලෙස හඳුනාගැනීම
- සියලුම කාණ්ඩවලට අයත් සේවකයන් හට තම වෘත්තීන් ඉහළ නැංවීමට අවස්ථාවන් ලබා දීම
- සේවකයන් තෝරාගැනීම, බඳවා ගැනීම, සේවකයන්ට ස්ථාන මාරුවීම් ලබාදීම සහ සේවයේ යෙදවීම පිලිබඳ ක්‍රියාපටිපාටීන්හි පාරදෘෂ්‍යභාවයෙන් යුතු හා වෘත්තියමය යාන්ත්‍රණ ස්ථාපිත කිරීම
- සියලුම සේවකයන් හට ඉහළ සුදුසුකම් ලබා ගැනීම සඳහා අවස්ථාවන් ලබා දීම සහ එවැනි ඉහළ අධ්‍යයන කටයුතු සඳහා සේවකයන් තෝරාගැනීම සඳහා පාරදෘෂ්‍යභාවයෙන් යුතු විධිමත් ක්‍රියාපටිපාටීන් සකස් කිරීම
- සේවකයන්ට ඉහළ හා වෘත්තිය සුදුසුකම් ලබා ගැනීමට වැඩිපුර අවස්ථාවක් ලබා දීම සඳහා දේශීය හා විදේශීය අධ්‍යාපනික හා පුහුණු ආයතන සමග සාකච්ඡා කිරීම
- සේවකයින්ගේ උසස්වීම් තීරණය කිරීමේදී ඔවුන්ගේ කාර්යසාධනයට අමතරව ඔවුන් විසින් අත්කරගෙන ඇති සුදුසුකම් සලකා බැලීම
- අදාළ පුහුණු වැඩසටහන් සම්පූර්ණ කළ පසු සේවකයන් හට කඩිනමින් වැටුප් වර්ධකයන් ලබා දීම
- කාර්යසාධන ඇගයීම වෘත්තිය සංවර්ධනය හා සම්බන්ධ කිරීම අතිශයින්ම අත්‍යවශ්‍ය වන අතර කාර්යසාධනය ඇගයීම සඳහා වෘත්තියමය හා පාරදෘෂ්‍යභාවයෙන් යුතු ක්‍රමවේදයන් හඳුන්වාදීමද අත්‍යවශ්‍ය වේ.

වෘත්තීය සංවර්ධනය හා සම්බන්ධ වූ කාර්යසාධන ඇගයීම

රජයේ ආයතනවල සිදුකරනු ලබන වර්තමාන කාර්යසාධන ඇගයීම නිත්‍ය පිළිවෙතක් ලෙස සිදු කරනු ලබන කාර්යයන් ලෙස විස්තර කළ හැකි අතර එය වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය ගෙවීම හා පමණක් සම්බන්ධ වී ඇත. බොහෝ අවස්ථාවලදී අධීක්ෂණ නිලධාරීන් විසින් කාර්යසාධන ඇගයීම් ආකෘතිපත්‍රය පුරවනු ලබන්නේ සේවකයන් සාමාන්‍ය මට්ටමේ කාර්යසාධනයක් ඇති සේවකයන් ලෙස ශ්‍රේණිගත කරමිනි. කාර්යසාධනය ඇගයීමේදී අනුග මනය කරනු ලබන මෙම නිත්‍ය පිළිවෙත හේතු කොටගෙන සාමාන්‍ය මට්ටමට වඩා ඉහළ කාර්යසාධනයක් ඇති සේවකයන් සහ සාමාන්‍ය මට්ටමට වඩා පහළ කාර්යසාධනයක් ඇති සේවකයන් සහ දෙපිරිසටම ආකෘති පත්‍රය තුළ එකම සාධන මට්ටම ලැබේ. තම සැබෑ කාර්යසාධනය කවරක් වුවද සියළුම සේවකයන් හට වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය ලැබේ. සේවකයන්ගේ කාර්යසාධනයට කිසිදු වටිනාකමක් දෙනු නොලබන හෙයින් ඔවුන් අභිප්‍රේරණය කිරීමක් සිදු වන්නේ නැත.

කාර්යසාධනයක් නොමැති සේවකයන් හටද තමනට හිමි සැලකීමම ලබා දෙනු ලබන බව දැකීමෙන් ඉහළ කාර්යසාධනයක් ඇති සේවකයන් අධෛර්යවීමට ලක් වේ.

රැකියාව සම්බන්ධ කාර්යසාධනය මැනිය හැකි දර්ශක අඩංගු නොවන හෙයින් කාර්යසාධනය මැනීම සඳහා භාවිතා කරනු ලබන ආකෘතිපත්‍රය තරමක් අපැහැදිලි එකකි. විෂයමූලික ආකාරයකින් සේවකයාගේ කාර්යසාධනය මැනිය හැකි ලෙස මෙම ආකෘතිපත්‍රය විධිමත් කළ යුතු වේ. විෂයමූලික සහ පාරදෘෂ්‍යභාවයෙන් යුතු ඇගයීමක් කිරීමට හැකි වනු පිණිස සනාථ කළ හැකි දර්ශක යොදාගනිමින් යෝජිත මානව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකය විසින් විවිධ රැකියා කාණ්ඩ සඳහා ආකෘතිපත්‍ර සැලසුම් කළ යුතු වේ. කාර්යසාධන ඇගයීම විවිධ මට්ටම්වලදී සිදු කළ හැකි අතර පළමුව සේවකයා විසින් ස්වයං අගැයීමක්ද ඉන් අනතුරුව ඔහුගේ රාජකාරි සෘජුවම භාරව සිටින අධීක්ෂණ නිලධාරියා විසින්ද අවසාන වශයෙන් අදාළ ජ්‍යෙෂ්ඨ මාණ්ඩලික නිලධාරියා විසින්ද කාර්යසාධන ඇගයීම සිදු කළ යුතු වේ. කාර්යසාධනය ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා කළමනාකාරිත්වය විසින් අනුමත වරප්‍රසාද ලබාදීම මගින් ඉහළ කාර්යසාධනයක් ඇති සේවකයන් සඳහා ත්‍යාග පිරිනැමීමේ ක්‍රමවේදයක් සකස් කළ යුතු වේ.

අභිප්‍රේරණ සැලැස්මක් කාර්යසාධන ඇගයීම හා සම්බන්ධ කළ යුතු වේ. සේවකයන් වෙත ලබා දිය හැකි මූල්‍යමය ප්‍රතිලාභවලට වඩා ප්‍රබල මූල්‍යමය නොවන ප්‍රතිලාභ රාශියක් ඇත. ඉහළ කාර්යසාධනයක් ඇති සේවකයන් වෙත නිතිපතා ප්‍රශංසාත්මක ලිපි නිකුත් කළ යුතු අතර ඒවායේ පිටපත් ඔවුන්ගේ පුද්ගලික ලිපිගොනු තුළට ඇතුළත් කළ යුතු වේ. එවැනි ප්‍රශංසාත්මක ලිපි උසස් වීම් ලබා දීම, විදේශීය ශිෂ්‍යත්ව ලබා දීම සහ වසරේ හොඳම කාර්යසාධනයක් ඇති සේවකයා තේරීම ආදී අවස්ථාවලදී සළකා බැලිය හැකිය.

සේවකයන්ගේ කුසලතා සහ නිපුනතාවයන් අඛණ්ඩව ඉහළ නැංවීම තහවුරු කිරිම සඳහා යෝජිත පුහුණු කිරීම් ප්‍රතිපත්තිය

ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රධානතම රාජ්‍ය සේවා පුහුණු ආයතනය වන ශ්‍රී ලංකා සංවර්ධන පරිපාලන ආයතනය විසින් නිර්මාණය කරනු ලබන මාර්ගෝපදේශ පද්ධතියක් යොදා ගෙන රාජ්‍ය සේවය සඳහා පුළුල් ජාතික පුහුණු ප්‍රතිපත්තියක් නිර්මාණය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. පුහුණු වැඩසටහන් හුදෙක් පුහුණුව ලබා දිය යුතු නිසා හෝ ඒ සඳහා විශේෂ කැමැත්තක් දක්වන නිසා හෝ සංවිධානය කළ යුතු නොවේ. සමහර ආයතන විසින් පහුණු වැඩසටහන් සංවිධානය කරනු ලබන්නේ හුදෙක්ම අනිකුත් ආයතන එසේ කරන නිසාවෙනි. රාජ්‍ය සේවයේ කාර්යසාධනය සහ ඵලදායිත්වය වැඩි කිරීම කෙරෙහි ජාතික පුහුණු ප්‍රතිපත්තිය විසින් අවධානය යොමු කළ යුතු වේ. ජාතික පුහුණු ප්‍රතිපත්තිය ක්‍රියාත්මක කිරීම පිණිස සිදු කරනු ලබන බවට සහතික විය යුතු බවට රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් සියළුම රාජ්‍ය ආයතන වෙත උපදෙස් නිකුත් කළ යුතු වේ. ජාතික පුහුණු ප්‍රතිපත්තිය මත පදනම් වූ සුදුසු පුහුණු සැලසුම් නිර්මාණය කරන ලෙස සියලුම ආයතන වෙතින් ඉල්ලා සිටිය යුතු වේ.

සුදුසු අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීමේ කටයුතු සිදු කෙරෙමින් ආයතන විසින් පුහුණු චක්‍රය ආරම්භ කළ යුතු වේ. ක්‍රමානුකූල ක්‍රියාවලියක් තුළින් සියළුම කාණ්ඩවලට අයත් සේවකයන්ගේ පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනා ගත යුතු වේ.

සේවකයන් නියෝජනය කරනු ලබන නිදර්ශක සේවක කණ්ඩායමක් වෙත සුදුසු ප්‍රශ්නාවලියකින් යොමු කළ හැකිය. එම ප්‍රශ්නාවලියට ලැබෙන පිලිතුරු විශ්ලේෂණය කර පුහුණු සැලැස්ම නිර්මාණය කිරීම සඳහා යොදා ගත යුතු වේ. මෙම ආයතනික පුහුණු සැලැස්ම තුළට අළුතින් බඳවා ගනු ලබන සේවකයන් දිශාභිමුඛ කිරීම, පූර්ව සේවා පුහුණුව ලබා දීම හඳුනා ගත් විෂය ක්ෂේත්‍ර සඳහා සේවාස්ථ කෙටිකාලීන හා දිගුකාලීන විධිමත් පුහුණුව ලබා දීම සහ සියළුම සේවකයන්ගේ දැනුම, කුසලතා හා ආකල්ප ඉහළ නැංවීම සඳහා සේවාස්ථ හා අනිකුත් ආකාරවල පුහුණුවීම් ලබාදීම ඇතුළත් විය යුතුය. විවිධ පුහුණු ආයතන විසින් වර්තමානයේදී පවත්වනු ලබන විවිධ පුහුණු වැඩසටහන් මනා ලෙස අධ්‍යයනය කොට අවශ්‍ය නවීකරණය කිරීම් සහිතව පුහුණු සැලැස්ම තුළට ඇතුළත් කර ගත යුතු වේ. පුහුණු සැලැස්ම පිලියෙල කිරීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම් පිළිබඳව වගකීම මානව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකය විසින් ඉසිලිය යුතු අතර එම සැලැස්ම සාර්ථක ලෙස ක්‍රියාත්මක වන බවට සහතික කිරීම සඳහා අදාළ ආයතන සමග සම්බන්ධීකරණය විය යුතු වේ.

දේශීය පුහුණුව ලබාදීමට අමතරව ඒකාබද්ධ පුහුණු සැලැස්මක අංගයක් ලෙස විදේශීය පුහුණුවද ඇතුළත් කිරීම සුදුසු වේ. එවැනි පුහුණුවීම් සඳහා සේවකයන් තෝරා ගැනීම පාරදෘශ්‍ය හා ක්‍රමානුකූල පදනමක් මත සිදු කළ යුතු වේ. අදාළ රැකියාව සඳහා අවශ්‍ය කරනු ලබන පුහුණු අවශ්‍යතා සහ පුහුණු වැඩසටහන් වල අන්තර්ගතය ගලපා බලා දේශීය හා විදේශීය පුහුණුව සඳහා සුදුසු පුද්ගලයන් තෝරා ගත යුතු වේ. ක්‍රමානකූල කාර්යසාධන ඇගයීමක් මත පදනම් වූ යහපත් කාර්යසාධනයක් ඇති සේවකයන් සඳහා වූ දිරිගැන්වීම් යෝජනා ක්‍රමයක අංගයක් ලෙස විදේශීය ශිෂ්‍යත්ව ප්‍රදානය සිදු කළ යුතු වේ. විදේශ සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් ලබා දෙනු ලබන ශිෂ්‍යත්ව, බහු හා ද්වි පාර්ශ්වික ආධාරකරුවන් විසින් ලබා දෙනු ලබන මූල්‍ය සම්පාදනය යටතේ ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන පුහුණු වැඩසටහන්, ශ්‍රී ලංකා රජයේ මූල්‍ය සම්පාදනය යටතේ ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන සුවිශේෂී පුහුණු වැඩසටහන් ඇතුළු විවිධ මූල්‍ය මූලාශ්‍ර විදේශීය පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා ඇත. මෙම ආයතනවලින් තෝරා ගනු ලබන සේවකයන් සඳහා අදාළ පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා අවස්ථාවක් ලබා දීම සියළුම රාජ්‍ය ආයතන විදේශ සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව සමඟ සම්බන්ධීකරණය වීම අවශ්‍ය වේ. ආධාරකරුවන් සහ ශ්‍රී ලංකා රජය විසින් මූල්‍ය සම්පාදනය කරන ලද විදේශීය පුහුණු වැඩසටහන්ද සේවකයන්ගේ ශක්‍යතාවය ඉහළ නැංවීම සඳහා නිසි ලෙස උපයෝගී කරගත යුතු වේ.

සේවකයන් සඳහා ලබා දෙනු ලබන මෙම පුහුණුවීම් වල ඉලක්කය විය යුත්තේ සේවකයන් හට ඉහළ ඵලදායිතාවයන් හා කාර්යසාධනයන් ලබා ගැනීම සඳහා වඩාත් කාර්යක්ෂම හා ඵලදායී ආකාරයෙන් තම රැකියා සිදු කිරීමට හැකි වන ලෙස ඔවුන්ගේ නිපුනතාවයන් හා කුසලතාවයන් වැඩි දියුණු කිරීමයි. පුහුණුව ලැබූ සේවකයින් ආයතය තුළ අදාළ රැකියාවල නිරත කිරීමෙන් එසේ පුහුන ලැබූ සේවකයන්ගේ සේවාවන් ලබාගැනීමට ක්‍රියා කළ යුතු වේ. සමහර අවස්ථාවලදී පුහුණුවට පසු සේවකයින් පුහුණුවට අදාළ නොවන රැකියාවල යොදවනු ලබනු ඇති බව නිරීක්ෂණය වී ඇත. ලබා දෙනු ලබන පුහුණුව වෘත්තිය සංවර්ධනය හා බද්ධ කිරීම වැදගත් වේ. පුහුණුවීම් ආයතනික හා වෘත්තිය සංවර්ධනයේ අනිවාර්ය අංගයක් ලෙස සලකනු ලබන හෙයින් සේවකයින් හට ඊළඟ ශ්‍රේණියට උසස්වීම් ලබා දීමට පෙර ඔවුන්ට අනිවාර්ය පුහුණුවක් ලබාදීමේ ක්‍රමවේදයක් අනිකුත් බොහෝ රටවල් වල අනුගමනය කරනු ලැබේ. පුහුණු සැලසුම පිළියෙල කිරීමේදී, ආයතනික හා වෘත්තිය සංවර්ධනය, පුහුණුව හා බද්ධ කරීම යන පැතිකඩ සැලකිල්ලට ගත යුතු වේ.

වර්තමානයේදී පුහුණුව ලබාදීම විකල්ප කාර්යයක් ලෙස සලකනු ලබන අතර නිසි පුහුණු සැලසුම් සකස් කිරීම බොහෝ ආයතන විසින් සිදු නොකරන අතර පුහුණු වැඩසටහන් පවත්වනු ලබන්නේ නිසි සැලසුමකින් තොරවය. පුහුණු කටයුතු සිදු කරීම සඳහා සියලුම ආයතන සඳහා යෝජිත අයවැය ප්‍රතිපාදන වෙන් කළ යුතු වේ. තම ආයතනයට වෙන් කරනු ලබන අයවැය ප්‍රතිපාදනවලින් සුදුසු ප්‍රතිශතයක් පුහුණු කටයුතු සඳහා වෙන් කරන ලෙස ඉල්ලා සිටිමින් රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් සියලුම රාජ්‍ය ආයතන වෙත උපදෙස් නිකුත් කළ යුතු වේ. පුහුණු සැලැස්මෙහි නියම කර ඇති අරමුණු ඉටු කර ගැනීම සඳහා පුහුණුවීම් සඳහා වෙන් කර ඇති අයවැය ප්‍රතිපාදන යොදා ගැනීමේ කටයුත්ත මානව සම්පත් ඒකකය වෙත භාර කළ යුතු වේ.

පුහුණුවීම' ලබා දීම අඛන්ඩ කටයුත්තක් ලෙස සංවිධානය කළ යුතු අතර පුහුණුවීම් අවස්ථා සේවකයන් අතර සාධාරණ ලෙස බෙදා දිය යුතු වේ. අනුගමනය කළ යුතු ක්‍රියා පිළිවෙත විය යුත්තේ පවතින දේශීය හා විදේශීය පුහුණු අවස්ථා පිළිබඳව දැන්වීම් පළකොට පාරදෘශ්‍ය ක්‍රියාවලියක් හරහා සුදුසු අයදුම්කරුවන් වෙතින් අයදුම්පත් කැඳවීමයි. යහපත් කාර්යසාධනයන් පෙන්වා ඇති සහ ප්‍රත්‍යක්ෂ ප්‍රතිඵල ලබා දී සේවකයන් හට විශේෂ අවධානය යොමු කළ යුතු වේ. හොඳ කාර්යසාධනයක් සහිත නිලධාරීන් අභිප්‍රේරණය කිරීමේ ක්‍රමවේදයන් ලෙස පුහුණු කිරීම් යොදා ගත යුතු වේ. පුහුණු කිරීම් සඳහා සේවකයන් තෝරාගැනීම සඳහා සරල නිර්ණායක මාලාවක් නිර්මාණය කළ යුතු වේ.

සේවකයන් විසින් අදාළ ක්ෂේත්‍ර තුළදී ලබා ගනු ලැබූ පුහුණුව ඔවුනට උසස්වීම් ලබා දීමේදී සහ ඔවුන් සේවයෙහි යෙදවීමේදී සලකා බැලිය යුතු වේ. සියළුම සේවකයන් සඳහා අදාළ වන අනුමත ශ්‍රේණි පද්ධතියක් දකුනු කොරියාවේ දක්නට ලැබේ. සේවකයෙකු ඊළඟ ශ්‍රේණිය සඳහා උසස්වීමට සුදුසුකම් ලැබූ විට කොරියාවේ ජාතික රාජ්‍ය සේවා පුහුනු ආයතනය විසින් ලබා දෙනු ලබන අනිවාර්ය පුහුණු පාඨමාලාවක් ඔහු විසින් හදාරනු ලැබේ. සේවකයා එහි අවශ්‍ය පුහුණු වැඩසටහනට සහභාගි වී එය සාර්ථකව සම්පූර්ණ කරනු නොලැබුවහොත් ඔහු ඊළඟ ශ්‍රේණිය සඳහා උසස් කරනු නොලැබේ. විවිධ ආයතන විසින් නිර්මාණය කරනු ලබන පුහුණු සැලැස්මෙහි අංගයක් ලෙස ඊට සමාන අනිවාර්ය පුහුණු ක්‍රමයක් සංවිධානය කළ යුතු වේ.

5 වන කොටස
සේවා ස්ථාන ප්‍රතිසංස්කරණ ක්‍රියාවලිය අධීක්ෂණය, ඇගයීම හා හැඩගැස්වීම

වාර්තාව තුළ අන්තර්ගතය වෙනස්කම් පිළිබඳ ප්‍රබල යෝජනා කල් ඇතිව සම්මත කොට ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන්නේ යැයි උපකල්පනය කළ විට නැතහොත් ඒවා සම්මත කරනු ලබන හෝ ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන ප්‍රමාණයට සිදුවන වෙනස්කම් පිළිබඳව අධීක්ෂණය හා ඇගයීම සිදු කිරීමද සැබැවින්ම වැදගත් වනු ඇත.

යෝජිත යෝජනා බොහොමයක් සම්බන්ධයෙන් සම්බන්ධීකරණ සහ සහායක කාර්යභාරයක් රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් ඉටු කරනු ලබන අතර එහෙයින් අමාත්‍යාංශයේ ඒකකයත්, කාර්යාලයන් හෝ පුද්ගලයෙකු විසින් මෙම යෝජනා ක්‍රියාත්මක කරන ආකාරය නිරීක්ෂණය කරනු ලැබීම් සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියාකරුවකු බවට පත් වනු ඇත.

ආයතනවල කාර්යසාධනය, ක්‍රියාවලීන් සහ නිපැයුම් පිළිබඳ ප්‍රමාණාත්මක හා ගුණාත්මක විශ්ලේෂණයන් ආවරණය කරනු ලබන දත්ත පදනමක් නිර්මාණය කිරීම මෙහිදී අවශ්‍ය වේ. සියලුම නව සමාජ සංවාද ස්ථරයන් පළමු පරම්පරාවෙහි සාමූහික ගිවිසුම්වල ලක්ෂණ, සේවා ස්ථානවල සංගම්වලින් ඉදිරිපත් කරනු ලබන නවෝත්පාදනයන්, සියළුම ආරවුල් පසිඳලන ආයතනවල නඩු ප්‍රමාණය සහ කාල රාමු, රාජ්‍ය ආයතනවල සේවකයන් කළමනාකරුවන් සහ සේවාදායකයන් (උදා : මහජනතාව) අතර පවත්වනු ලබන තෘප්තිමත්භාවය මැන බැලීම පිළිබඳව වන සමීක්ෂණ, වැටුප් හා සම්බන්ධ ගැටලු විසඳනු ලැබීමේ වේගය, වැඩ වර්ජන ඇති වීමේ වේගය, නව මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රවේශයන් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී ඇතිවන ජයග්‍රහණයන් හා පසුබෑම් සහ තවත් බොහෝ කරුණුවලට අදාල කාර්යසාධනය හා අත්දැකීම් මෙමගින් ආවරණය කරනු ඇත.

පාදක වූ දත්ත හා විශ්ලේෂණයන් හි පරිපූර්ණ බව සහ පාරදෘශ්‍යභාවය සහතකි කළ යුතු වේ. මෙහිදී අදාළ අනෙකුත් කරුණු අතර පහත සඳහන් කරුණු අවශ්‍ය වේ.

- අමාත්‍යාංශයේ ඇගයීම් ඒකකයෙහි ඉහළ වෘත්තීය ප්‍රමිතීන්
- ආයතනයෙහි ක්‍රමවේදය සහ ඒ සඳහා උනන්දුවක් දක්වන පාර්ශ්වකරුවන් විශේෂයෙන් වෘත්තිය සමිති විසින් එකී ක්‍රමවේදයට ලබා දුන් දායකත්වයද හොඳින් දෘශ්‍යමාන වීම
- ඒකකයේ විශ්ලේෂණය සැමට වහාම ලබා ගත හැකි මට්ටමක තිබීම

වැඩ වර්ජන ක්‍රියා පිළිබඳ දත්ත පදනමක් නිර්මාණය කිරීම සඳහා ජන සංගණන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුවෙහි නිලධාරීන් දෙදෙනෙකු හෝ වැඩි සංඛ්‍යාවක් රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය වෙත අනුයුක්ත කිරීම පිළිබඳව මෙම වාර්තාවෙහි අන් තැනක යෝජනා කර තිබේ.

ඉහත කාර්යය ඇතුලත් වන සේ මෙම කාර්යභාරය පුළුල් කිරීම හෝ මෙම කාර්යය සමග කාර්යභාරය සම්බන්ධීකරණය කිරීම එමගින් අදහස් කරනු ලැබේ. පාර්ශ්වකරුවන් විසින් ප්‍රතිසංස්කරණ සම්බන්ධයෙන් තමන් සතු වෙන් වෙන් හා පොදු බැඳියාවන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින් වෙන් වෙන් හා ඉන් අනතුරුව සාමූහිකව වෙනස්කම් පිළිබඳ ඇගයීම සිදු කළ යුතු වේ. ආරම්භයේදී ඇති වන ගැටළු පිළිබඳව වගකීම දරන ප්‍රතිපත්තිය සහ අමාත්‍යාංශයෙහි සහ අනෙකුත් ආයතනවල ක්‍රියාකාරී පුද්ගලයන් විසින් වහාම විසඳුම් සෙවිය යුතු අතර වඩාත් ගැඹුරු විශ්ලේෂණයන් සහ ප්‍රතිපත්තිමය සමාලෝචනයන් අවම වශයෙන් වාර්ෂිකව සහ ඉන් අනතුරුව පළමු කොටම ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සමුළුව විසින් අවශ්‍ය කරනු ලබන වාර ගණනක් සිදු කළ යුතු වේ. ස්වාධීන විශේෂඥයන්ද මෙහිදී කාර්යභාරයක් ඉටු කළ යුතු වේ.

6 වන කොටස
සමාජ සංවාදය, ආරවුල් නිරවුල් කිරීම සහ මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ යෝජනාවල සාරාංශය

සමාජ සංවාදය

සේවායෝජකයන් වන රජය සහ වෘත්තිය සමිති අතර ව්‍යුහගත බැඳියාව අඩු මට්ටමක පවතින සහ වැඩ වර්ජන ක්‍රියාමාර්ග බෙහෙවින් සිදුවන ඉතිහාසයක් ඇති පසුබිමක් තුළ සමාජ සංවාද ආයතන කාර්යරාමුවක් හඳුන්වාදීම පිළිබඳව මෙම වාර්තාව අවධාරණය කරයි.

එහෙයින් එකිනෙකට සම්බන්ධ ආයතන තුනක් හරහා මට්ටම් තුනක බැඳියාවන් ඇති කිරීම සඳහා විධිවිධාන සකස් කරනු ලැබේ.

1 **සේවාස්ථාන සමුළු** මේවා ස්ථානීය කළමනාකාරිත්වය සහ සේවකයන් හෝ වෘත්තීය සමිතිවල මූලිකත්වය ඇතිව සේවා ස්ථාන මට්ටමින් (නම්‍යශීලී සීමා නිර්නයන් සහිතව) පිහිටුවනු ලබන ද්විපාර්ශ්වික ආයතන වේ. (සේවායෝජකයා සහ සේවකයන්ගේ නියෝජිතයන්ගෙන් සමන්විත එහෙත් වෘත්තිය සමිතිවල සහභාගිත්වය සඳහාද ප්‍රතිපාදන සහිත වේ.)

මේවා පිහිටුවනු ලැබීම ස්ථානීය වැඩසහන් සහ ස්ථානීය එකඟතාවය මත රඳා පවතින අතර, ඒවා පිහිටුවීම සම්බන්ධයෙන් විරුද්ධ වීමට ප්‍රාදේශීය සේවා යෝජකයකු හට හිමිකමක් නැත.

යෝජිත සේවා ස්ථාන සමුළුවල ප්‍රධාන කාර්යභාරය වනු ඇත්තේ ඵලදායිතාව වැඩි දියුණු කිරීම සහ සේවකයන් හට වඩාත් හොඳ අත්දැකීම් ලබා දීම අරමුණු කරගත් ප්‍රාදේශීය මට්ටමේ සේවායෝජක - සේවක බැඳියාව ප්‍රවර්ධනය කිරීමයි. සමුළුවක කටයුතු සිදු කරනු ලබන ක්‍රමවේදය වනුයේ සාකච්ඡා කිරීම වන අතර සහයෝගයෙන් ගැටළු විසඳීම කෙරෙහි පූර්ණ අවධානය යොමු කරනු ලැබේ. සම්මුතියෙන් විසඳුම් ලබා ගැනීම ඉලක්කය වුවද නිසි ලෙස සාකච්ඡා කිරීමෙන් අනතුරුව වෙනස්කම් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා සේවායෝජකයා සතු අයිතිය බැහැර කරනු නොලැබේ.

කාර්යසාධක සාකච්ඡාවකින් අනතුරුව පාර්ශ්ව සඳහා පුහුණුවීම් ලබා දීම සහ ගැටළු විසඳීම සඳහා ප්‍රවේශයක් ලබාගැනීම සහ කුසලතා වර්ධනය ඇති කිරීම අවශ්‍ය වේ.

2 **ආංශයික සභා –** නීතිය ක්‍රියාත්මක කිරීම හා ආරක්ෂාව හා සම්බන්ධ ආයතන හැර ප්‍රධාන රාජ්‍ය සේවා අංශ සඳහා මෙකී ද්විපාර්ශ්වික ආයතන පිහිටුවීම යෝජනා කරනු ලැබේ. (සේවා ආයතන සේවායෝජකයා සහ වඩාත්ම වැඩි නියෝජනයක් ඇති නැතහොත් අතිශයින්ම වැදගත් වෘත්තිය සමිති වලින් සමන්විත වේ.) තාවකාලික සැලැස්ම වනුයේ මෙවැනි සභන සෞඛ්‍ය සේවා, අධ්‍යාපන සේවා, ප්‍රවාහන සේවා, වරාය හා ගුවන් ගමන් සේවා, විදුලිබල හා බලශක්ති සේවා, ජල සම්පාදන සේවා, රාජ්‍ය පරිපාලන සේවා (මග හැරී ඇති වෙනත් කිසියම් සේවකයෙකු වේ නම් ඒ සියළුම දෙනා ඇතුලත් කර ගැනීමට අපේක්ෂිත අංගයකි.) පළාත් රාජ්‍ය සේවාවන්, හා පළාත් පාලන සේවා සහ කෘෂිකර්මය, පශු සම්පත් හා ධීවර යන අංශ සඳහා පිහිටුවනු ලැබීමය. මෙවැනි සභාවක මූලික කාර්යභාරය වනුයේ සාකච්ඡාව සහ සම්මුති ක්‍රියාවලි තුලින් සේවා කොන්දේසි සහ නියමයන් තීරණය කරමින් තාවකාලික සාමූහික ගිවිසුම් නිර්මාණය කිරීමයි.

ජාතික අයවැය මගින් ප්‍රතිපාදන ලබාදීමේදී ඇතිවන බාධක සහ අංශ අතර සමානාත්මතාවය ඇති කිරීමේ අවශ්‍යතා සලකා බැලීමේදී සාමූහික ගිවිසුම් පිළිබඳව අවසානාත්මක තීරණයන් ගැනීමට පෙර ඒවා සඳහා ජාතික මට්ටමෙන් එකඟතාවයක් ලබාගැනීමට අවශ්‍ය වේ. (පහත බලන්න) එලෙසම තාවකාලික ගිවිසුම්

සඳහා ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සමුළුව වෙතින් අනුමැතිය ලබාගැනීම අවශ්‍ය වන අතර ඉන් අනතුරුව ජාතික වැටුප් කොමිසමෙහි සහ මහා භාණ්ඩගාරයෙහි අනුමැතිය ලබා ගත යුතු වේ.

වැටුප් සැකසීම සම්බන්ධයෙන් තවත් විකල්පයක්ද මෙම වාර්තාව මගින් යෝජනා කරනු ලැබේ. මෙම විකල්ප ප්‍රවේශය තුළදී මහා භාණ්ඩාගාරය විසින් අනිවාර්යයෙන්ම වැටුප් හා කොන්දේසි නියම කරනු ලබන අතර ඉන් අනතුරුව එකී වැටුප් හා කොන්දේසි යෝජනාවලිය ආංශයික සභා (සහ ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සමුළුව) වෙත ඔවුන්ගේ අදහස් ලබාගැනීම සඳහා යොමු කරනු ලැබේ.

වැටුප් හා සම්බන්ධ සංශෝධන සිදු කිරීමේදී සේවායෝජකයා (රජය) විසින් ඒකපාර්ශ්වික ලෙස තීරණ ගැනීම අඩු කිරීම සහ ලබා දිය යුතු වැටුප තීරණය කිරීමේදී ඇතිවන කම්කරු - දේශපාලනික බල අරගල සහ උපක්‍රම අඩු කිරීම මෙම වෙනස්කම් තුලින් අපේක්ෂා කරනු ලැබේ. වැඩදායක සාකච්ඡා හා සම්මුතින් කෙරෙහි මූලික ලෙස අවධාරණය කරනු ලබන මුත් මීළඟ පියවර ලෙස දැඩි ලෙස කේවල් කිරීමේ සහ වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාමාර්ගවලට එළඹීමේ හැකියාව (එසේ නැතහොත් සේවායෝජකයාගේ පාර්ශ්වයෙන් කේවල් කරන ලද අවසාන විසඳුම ඒක පාර්ශ්වික ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීමට ඇති හැකියාව) බැහැර කරනු නොලැබේ. බලය යෙදවීමට පෙර සමථකරණයකට එළඹීමට ඇති සියළුම අවස්ථාවන් ප්‍රයෝජනයට ගත යුතු වේ. පැහැදිලිවම මෙහි අරමුණ වනුයේ තර්කාන්විත එහෙත් සවිමත් විවාදයක් තුළින් එකඟතාවයකට එළඹීමට ක්‍රියා කරීම දිරිග ැන්වීමයි. බලය යොදා ගත යුත්තේ අවසාන විකල්පය ලෙස ය.

අත්‍යවශ්‍ය සේවාවල නිරත සේවකයින් මේ කාන්ඩයට අයත් නොවේ. ඔවුනට වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාමාර්ගවලට එළඹීමට අවසර නැති අතර ඔවුනට හිමි වරප්‍රසාද පුළුල් අංශයික සාකච්ඡාමය විසඳුම් හෝ බේරුම්කරණය තුළින් තීරණය කිරීම අවශ්‍ය නොවේ.

සේවාස්ථාන සමුළුවල කටයුතු අධීක්ෂණය කිරීමේ සහ එම සමුළුවලදී නිර්මාණය කරන ලද යහපත් ක්‍රියා පිළිවෙත් අංශය පුරා සහ සමස්ත රාජ්‍ය සේවය පුරා ප්‍රවර්ධනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් ආංශයික සභා කාර්යභාරයන් ඉටු කරයි. තමනට අදාළ අංශවල පුළුල් ගැටළු නිරාකරණ කාර්යභාරයක් ඉටු කිරීමද එම සභාවල කාර්යයකි.

3 **ජාතික රාජ්‍ය ඩේවා සංවාද සභාව –** මෙය ද ද්විපාර්ශ්වික ආයතනයකි. සේවායෝජකයා ලෙස රජයද වැඩිම නියෝජනයක් සහිත වෘත්තිය සමිති සහ බොහෝ විට වෘත්තිය සමිති සංධානවලින් මෙම ආයතනය සමන්විත වේ. මෙම ඉහළම ආයතනයෙහි කාර්යභාරය ලෙස පහත සඳහන් කරුණු දැක්විය හැකිය.

(i) සමස්ත රාජ්‍ය සේවයට හෝ අංශ 2 කට හෝ ඊට වැඩි සංඛ්‍යාවකට අදාළ වන නීති, ප්‍රතිමාන සහ ප්‍රමිතීන් නියාමනය කිරීම හෝ ජාතික වැටුප් කොමිසම සහ මහ භාණ්ඩාගාරය හා සම්බන්ධීකරණය වී මේ සම්බන්ධයෙන් වන සාමූහික ගිවිසුම් තීරණය කිරීම

(ii) යෝග්‍ය පරිදි රාජ්‍ය සේවය සඳහා වැටුප් හා පාරිතෝෂික පිළිබඳව සාකච්ඡා කිරීම සහ ජාතික වැටුප් කොමිසම හා මහා භාණ්ඩාගාරය හා සම්බන්ධීකරණය වී සාමූහික ගිවිසුම් තීරණය කිරීම

(iii) ජාතික වැටුප් කොමිසම හා මහා භාණ්ඩාගාරය හා ආංශයික සභාවලදී සාකච්ඡා කරන ලද සාමූහික ගිවිසුම් කෙටුම්පත් තීරණය කිරීම

(iv) විශේෂයෙන් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග හා සම්බන්ධ ගැටළු වැනි සුවිශාල ගැටළු ඇතිවන අවස්ථාවලදී ඉහළ මට්ටමේ ගැටලු නිරාකරණයක නිරත වීම

මෙහිදී ද අනුගමනය කළ යුතු මූලික ක්‍රමවේදය වන්නේ සාකච්ඡා කිරීම වන අතර සාකච්ඡා කර සහයෝගයෙන් ගැටලු විසඳීම කෙරෙහි දැඩි අවධානයක් යොමු කළ යුතු වේ. පාර්ශ්ව වලට එක පාරටම එකඟතාවයකට එළඹීමට නොහැකි වන්නේ නම් මීළඟ පියවර ලෙස බලය පාවිච්චි කිරීමට ඇති අයිතිය පිළිගත යුතු වේ. සාකච්ඡාමය

ක්‍රියාවලියේදී බලපෑමක් ඇති කළ හැකි උපදේශාත්මක කාර්යභාරයක් ජාතික වැටුප් කොමිසම විසින් ඉටු කරනු ඇතැයි අපේක්ෂා කෙරේ.

අනෙකුත් ක්‍රියාකාරී ස්තරවලදී මෙන්ම මෙහිදීද කාර්යසාධන සාකච්ඡා, සම්මුති හා ගැටළු නිරාකරණ ප්‍රවේශයන් හා කුසලතා පිළිබඳ පුහුණුව අවශ්‍ය වනු ඇත.

ආරවුල් නිරාකරණය කිරීම

අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ ආරවුල්

රාජ්‍ය සේවා කොමිසමේ සිට පරිපාලන අභියාචනා විනිශ්චය සභා හරහා සාමාන්‍ය අධිකරණ සහ අනිකුත් විශේෂ විනිශ්චය සභා දක්වා අයිතිවාසිකම් පිලිබඳ ගැටලු විසඳීම සඳහා වූ සැලකිය යුතු පුළුල් පරාසයක විහිදී ඇති ආයතන පද්ධතියක් දැනටමත් පිහිටුවා ඇත. එසේ වුවද විකල්ප ගැටුම් නිරාකරණ ක්‍රියාවලීන් තුලින් මෙම ක්ෂේත්‍රය තුළ නම්‍යශීලීභාවය සහ නවෝත්පාදනය ඇති කිරීමට ඉඩකඩ ඇත. මෙම ක්ෂේත්‍රය සම්බන්ධව වාර්තාවේ අඩංගු යෝජනා ප්‍රමාණවත් වේ. අවශ්‍යයෙන් ම සමථකරණය හා බේරුම්කරණය පිළිබඳ නව සම්පත් ලබා දීමට සහ ඉන් අනතුරුව කල් ඇතිව මැදිහත්වීම, අඩු උපචාරයන් සහ ඉක්මන් සහ අවශ්‍යතාවයන්ට අනුව වෙනස් කරන ලද විසඳුම් වල ප්‍රතිලාභ සහිතව මෙම ක්‍රියාවලීන් ස්වේච්ඡාවෙන් භාවිතා කිරීමට පාර්ශ්වයන් දිරිගැන්වීමට මෙලෙස මෙම යෝජනා ප්‍රයෝජනවත් වේ.

පරිපාලන අභියාචනා විනිශ්චය සභාවෙහි පැහැදිලි පුළුල් කිරීමක් ළඟදීම සිදුවේ. සාමූහික ගිවිසුම් අර්ථ නිරූපනය හෝ යොදා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් ඇති වන ගැටළු සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියා කිරීම සහ වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාමාර්ග ගත නොහැකි අත්‍යවශ්‍ය සේවාවන්හි නිරත වී සිටින්නේ කවර සේවකයන්දැයි තීරණය කිරීම මෙම විනිශ්චය සභා මගින් සිදු කළ යුතු යැයි යෝජනා කරනු ලැබේ. එහි තීරණ නීතිමය ලෙස බලාත්මක කළ හැකි විය යුතුය.

බැඳියාවන් පිළිබඳ ආරවුල්

විශාලතම වෙනස්කම් යෝජනා කරනු ලැබ ඇත්තේ මෙම ක්ෂේත්‍රය තුළය. මෙයට පාදක කරුණු වනුයේ නව සමාජ සංවාද යාන්ත්‍රණ මාලාවට ගැටුම් නිරාකරණ ආරක්ෂණ ජාලයන් අවශ්‍ය බවයි. එහෙයින් සෑම සේවා ස්ථාන සමුළුවකටම ආංශයික සභාවකම සහ ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද සභාවෙහි ව්‍යවස්ථාව විසින් විසම්මුතියන් ඇති වූ විට ගැටුම් කළමනාරකරණය සඳහා ප්‍රතිපාදන සලසා දිම අවශ්‍ය වේ. සභාව මට්ටමෙන් ගත් විට අවම වශයෙන් ගැටුම් නිරාකරණ කමිටු නිර්මාණය වීම සහ ආරවුල් යොමු කළ යුතු යාන්ත්‍රණයන් අපේක්ෂා කළ යුතු වේ.

රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය කාර්යයන්ගෙන් ස්ථානගත වී සිටි නව සමථකරණ මණ්ඩලයන් යෝජනා කරනු ලබන අතර එහි බාහොමයක් ස්වේච්ඡා යොමු කිරීම්වල ප්‍රතිඵලයක් වනු ඇත. වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග ගන්නා බවට තර්ජනය කර ඇති නොවිසඳී ඇති ගැටලු ඇති විට එහි සේවාවන් අනිවාර්ය වනු ඇත. බැඳියාවන් පිළිබඳ ගැටලුවලදී ස්වේච්ඡාවෙන් බේරුම්කරණය සිදුකිරීම සඳහා විධිවිධාන සැකසීමට සහ ඉතාම සීමිත සිද්ධි සංඛ්‍යාවකදී එවැනි කරුණු අනිවාර්යයෙන්ම බේරුම්කරණයට ලක් කිරීමට යෝජනා කරනු ලැබේ. මෙහිදීද රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය තුළ ස්ථානගත වී ඇති නව බේරුම්කරණ මණ්ඩලයක් පිහිටුවීම සිදුවනු ඇත.

මෙම මණ්ඩල දෙකම පිහිටි ස්ථානය කවරක් වුවද රජයේ පාලනයෙන් මිදී බෙහෙවින්ම ස්වාධීන ලෙස කටයුතු කරීම අවශ්‍ය වන අතර එසේ වන බවට නිරීක්ෂණය විය යුතුය. ස්වාධීනත්වය තහවුරු කර ඇති පැහැදිලි ප්‍රඥප්තියක් මගින් ඒවා ආරක්ෂා කරනු ලැබ ඇත.

මානව සම්පත් සංවර්ධනය

සමස්ත රාජ්‍යය සේවයට අදාළ මානව සම්පත් සංවර්ධන යෝජනා

පුළුල් වශයෙන් සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය සහ ඉන් අනතුරුව අනිකුත් මූලාශ්‍ර සමඟ ද සිදු කරන ලද නියමු ව්‍යාපෘති ප්‍රකාරව මෙහිදී ලබා ගත හැකි විශ්ලේෂණය වනුයේ රාජ්‍ය සේවය තුළ එයට අදාළ පුළුල් මෙහෙවර හා ඉලක්ක සපුරා ගැනීමේදී අනුගමනය කරනු ලබන මානව සම්පත් ප්‍රවේශය බෙහෙවින්ම ක්‍රියාත්මක වන්නේ මානව සම්පත් සංවර්ධනයට වඩා පරිපාලනය වෙත යන්නයි.

මෙම තත්ත්වයට පිළියම් යෙදීම සඳහා රජය විසින් විවිධ පියවර ගණනාවක් ගත යුතුය යන්න ඉදිරිපත් වී ඇති මතයයි. මෙම පියවර තුළට පහත සඳහන් කරුණු ඇතුළත් වේ.

1. දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහන් සහ වැඩමුළු මාලාවක් තුළින් ප්‍රධාන ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයන් සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ රාජ්‍ය නිලධාරීන් හට නූතන මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රියා පිළිවෙත් හා සංකල්ප පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා දිය යුතු වේ.
2. රජයේ ඉහළ මට්ටමේ වගකීම මේ සඳහා ලබා ගැනීම සඳහා රාජ්‍ය සේවය පුරා මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයන් ක්‍රියාත්මක කිරීම රජයේ ප්‍රතිපත්තියක් බවට පත් කිරීමට අමාත්‍ය මණ්ඩල අනුමැතිය ලබා ගැනීම පිළිබඳව ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍ය ලේකම් කාර්යාලය විසින් සලකා බැලිය යුතු වේ. එවිට මානව සම්පත් සංවර්ධන ප්‍රතිසංස්කරණ පිළිබඳ පැහැදිලි උපදෙස් රාජ්‍ය සේවයේ සියලුම ආයතන වෙත ඉහළම ආයතනයේ සිට පහළම ආයතනය දක්වා ලබා දිය හැකි වේ.
3. රාජ්‍ය සේවයේ සෑම ආයතනයක් තුළම කැපවීමක් සහිත මානව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකයක් පිහිටුවිය යුතු අතර මෙම ඒකකය සෘජුවම අදාළ ආයතනයේ ප්‍රධානියාට වාර්තා කළ යුතු වේ. මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්මක් පිළියෙල කිරීම සහ එය කාර්යසාධන ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම මෙම ඒකකයේ ප්‍රධාන කාර්යයක් විය යුතුය.
4. රාජ්‍ය සේවයේ එක් එක් ආයතනය විසින් කළමනාකරණ මට්ටමේ නිලධාරීන් තෝරාගෙන ඔවුනට මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ සංකල්ප හා ක්‍රියා පිලිවෙත් සම්බන්ධයෙන් පුළුල් පුහුණුවක් ලබා දිය යුතු අතර ප්‍රධානියා ලෙස කටයුතු කරන එක් ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරියෙකු යටතේ ඒකකය පාලනය කිරීමේ වගකීම ඔවුනට පැවරිය යුතු වේ.
5. විවිධ ආයතන විසින් ලබාගෙන ඇති ප්‍රගතිය නිතිපතා සමාලෝචනය කිරීම සඳහා රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යාංශය තුළ අධීක්ෂ ඒකකයක් පිහිටුවිය යුතු වේ. විවිධ ආයතන වෙතින් එකී ආයතන ලබා ගෙන ඇති ප්‍රගතිය පිළිබඳ වාර්තා ලබා ගැනීමේ කාර්යය මෙම ඒකකය වෙත පැවරිය යුතු වේ.
6. රටෙහි මධ්‍යකාලීන සංවර්ධන සැලැස්මට සහ අදාළ රාජ්‍ය ආයතනයේ ක්‍රමෝපායික සැලැස්මට අනුකූලව රාජ්‍ය සේවයේ සෑම ආයතනයක් සඳහාම පුළුල් මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්මක් නිර්මාණය කළ යුතු වේ. එම සැලැස්ම තුළ එය ක්‍රියාත්මක කිරීමට අදාළ කාලරාමු ඇතුළත් විය යුතු වේ. ක්‍රමෝපායික සැලැස්ම තුළ ඇතුළත් කරන ලද ඉලක්ක හා අභිමතාර්ථ සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා ආයතනයේ මානව සම්පත් යොදා ගැනීමේ අරමුණ ඇතිව ආයතනයේ මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්ම නිර්මාණය කළ යුතු වේ.
7. මානව සම්ත් සංවර්ධන සැලැස්මෙහි අනිවාර්ය අංගයක් ලෙස පුළුල් පුහුණු සැලැස්මක් නිර්මාණය කළ යුතු වේ.
8. මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයන්හි අංගයක් ලෙස සියළුම කාණ්ඩවලට අයත් සේවකයන් සඳහා සවිස්තරාත්මක කාර්ය විස්තර නිර්මාණය කළ යුතු වේ. සියලුම අධීක්ෂණ මට්ටමේ කළමනාකරුවන්ගේ සහයෝගය ඇතිව මානව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකය විසින් මෙම කාර්යය සම්බන්ධීකරණය කළ යුතු වේ. රජය ඉහළ මට්ටමින් සියළුම කාණ්ඩවලට අයත් සේවකයන් සඳහා නව නිපුනතා පද්ධතියක් දිගුකාලීන ලෙස

නිර්මාණය කළ යුතු වේ.

9. ආයතනික ව්‍යුහය, වැඩ කරන පැය ගණන, පැමිණීම, වැටුප් වර්ධක ගෙවීම, විනය ක්‍රියාපටිපාටි, ප්‍රවාහන දීමනා වැනි අනිකුත් ප්‍රතිලාභ ආදිය ඇතුළත් මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිලිබඳ සියලුම පැතිකඩ ආවරණය කරනු ලබන විස්තරාත්මක ප්‍රතිපත්ති අත්පොතක් එක් එක් මානව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකය විසින් නිර්මාණය කළ යුතු වේ.

10. රාජ්‍ය සේවයට නූතන මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍රමවේදයන් හඳුන්වාදීමට පෙර සෑම ආයතනයකම දැනට පවතින මානව සම්පත් සංවර්ධනය ආශ්‍රිත ක්‍රමවේදයන් පිලිබඳ ඇගයීමක් සිදු කළ යුතු වේ.

11. වෘත්තීය සංවර්ධන ප්‍රතිත්ති සහ ක්‍රමවේදයන් තුළ කාර්යසාධනය හා සම්බන්ධ වූ පාරිතෝෂික හා දිරිදීමනා ක්‍රම ඇතුළත් විය යුතු වේ.

12. මානව සම්පත් සංවර්ධන කටයුතු සඳහා විශේෂ අයවැය ප්‍රතිපාදන ලබා දිය යුතු අතර ආයතනය වෙත ලබා දෙනු ලබන ප්‍රතිපාදන කාර්යක්ෂම හා කාර්යසාධක ලෙස කළමනාකරණය කිරීමේ කාර්යය මනාව සම්පත් සංවර්ධන ඒකකය වෙත පැවරිය යුතු අතර මෙහිදී වගවීමක් පවත්වා ගෙන යාම සඳහා මූල්‍ය අංශය සමග සම්බන්ධීකරණය වී මෙම කටයුතු ඉටු කළ යුතු වේ.

13. නිශ්චිත කාල රාමුවක් තුළ අදාළ කාලය තුළදී නව මානව හිමිකම් ක්‍රමවෙද්යන් රාජ්‍ය ආයතන වෙත හඳුන්වාදීම වඩාත් යෝග්‍ය වේ.

7 වන කොටස
වාර්තාවේ යෝජනා ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා යෝජිත ක්‍රමෝපාය හා ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම

ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා ක්‍රමෝපායන් : සාධක හා විචාරණයන්

වාර්තාවෙහි මෙම කොටස සාමාන්‍ය භාවිතය සඳහා නොවන අතර එය අවම වශයෙන් එහි කාලීන ආකෘතියෙන් ද සමන්විත නොවේ. සමාජ සංවාද, ගැටුම් නිරාකරණය කිරීම සහ මානව සම්පත් සංවර්ධනය යන ක්ෂේත්‍ර තුළ සැබෑ වෙනසක් කොතරම් හොඳින් ඇති කළ හැකිද යන්න පිළිබඳව කොළඹ පිහිටි ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන කාර්යාලය සමග වාර්තාව ලියූ ලේඛකයන් කටයුතු කරමින් ලබා ගන්නා ලද අවබෝධය මෙමගින් නිරූපනය කෙරේ.

මෙම වෙනස්කම් පුළුල් අරමුණක් සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා වේ : එනම් ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන් සහ යෝග්‍ය රැකියා පිළිබඳ අදහස හා ගැලපෙන ආකාරයෙන් ශ්‍රී ලංකාව තුළ රජයේ සේවාවන් ලබා දීම වැඩි දියුණු කිරීමයි.

ක්‍රමෝපාය තුළ ඇති ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා පිළිගැනීම ලබා ගැනීම සඳහා අනුගමනය කළ යුතු ක්‍රමවේදය කතුවරුන් සහ නිසැක ලෙසම ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන තමන් විසින්ම අවබෝධ කරගෙන ඇත. එහිදී ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන් සමග දැනුවත් සාකච්ඡාමය ක්‍රියාවලියක් සිදු විය යුතු වේ. එනම් සේවායෝජකයා ලෙස රජයද, රාජ්‍ය සේවයේ ශ්‍රම බලකාය, වෘත්තීය සමිති සහ රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාව, පරිපාලන අභියාචනා විනිශ්චය සභාව සහ ජාතික වැටුප් කොමිසම මෙම පාර්ශ්වකරුවන්ට අයත් වේ. මෙහි අරමුණ වනුයේ වෙනසක් ඇති කළ යුතු දිශානතිය සහ එම වෙනසෙහි ස්වභාවය පිළිබඳව සම්මුතියකට හෝ අවම වශයෙන් ප්‍රමාණවත් සම්මුතියකට එළඹීමයි.

කෙසේ වුවද සාක්ෂාත් කරගත යුතු අරමුණු සම්බන්ධයෙන් ඇති සීමාවන් එකී යෝජනා විසින්ම හඳුනාගත යුතු වේ. ඉතිහාසය තදින් මුල් බැසගෙන ඇති චාරිත්‍ර සහ විවිධ සමාජ පාර්ශ්වවල සමහර අවස්ථාවලදී තරඟකාරී වන අභිප්‍රායන් හා අවබෝධයන් තුලින් මෙම සීමා කිරීම් හට ගනී. රජයට කම්කරු සාමය අවශ්‍ය නමුත් වැටුප් සැකසීමේ ක්‍රියාවලිය තුළ පාලනය අඩු වීම සම්බන්ධයෙන් සැලකිල්ල යොමු කරනු ලබයි. වෘත්තීය සමිතිවලට පුළුල් සහභාගිත්වයක් අවශ්‍ය වන නමුත් වැඩ වර්ජනය කිරීම නමැති අවිය භාවිතය හෝ තම අරමුණු ඉට කර ගැනීම සඳහා සෘජු දේශපාලන ප්‍රවේශයන් ලබාගැනීමට ඇති හැකියාව අඩු කර ගැනීමට වෘත්තීය සමිති කැමැත්තක් නොදක්වයි. සේවකයන්ට වඩාත් හොඳ සේවා තත්ත්වයන් අවශ්‍ය වුවද ඉහළ ඵලදායිත්වයක් ලබා ගැනීම සඳහා සේවා පද්ධතියක් තුළ සිදු කරගෙන යාමට අපේක්ෂිත වෙනස්කම් පිළිබඳව ඔවුහු ප්‍රවේශම් සහගත වෙති.

මෙම ලේඛනය තුළ යෝජිත වෙනස්කම් ප්‍රබල වෙනස්කම් වේ. රාජ්‍ය සේවය වෙත සහ සේවයෝජක - සේවක සම්බන්ධතාවය කෙරෙහි ඉහළ සිට පහළටම ඒවායේ බලපෑමක් ඇති වනු ඇත. මෙහිදී අවධානයට ගත යුතු කරුණ වනුයේ පාර්ශ්වකරුවන් විසින් මෙම වෙනස්කම් පිළිගැනීමට සහ ක්‍රියාත්මක කිරීමට ඇති ප්‍රවනතාවය පිළිබඳව බලාපොරොත්තු සහගත වීමට නොහැකි වීමයි. පසුගිය අවුරුදු දොළහ තුළදී ඒ හා සමාන අනිකුත් වැඩසටහන් සම්බන්ධ තත්ත්වයද මෙයයි. රාජ්‍ය අංශයේ සේවා ස්ථානවල සම්බන්ධතා සහ ශ්‍රී ලංකාව තුළ මානව සම්පත් කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන් ඇති යල්පැන ගිය තත්ත්වය පිළිබඳව මෙම වෙනස්කම් මගින් විවරණය කිරීම සිදු කරන බැවින් හෝ එසේ කිරීමට අවශ්‍ය බැවින් මෙම වෙනස්කම් ප්‍රබල වෙනස්කම් වේ. එසේ වුවද සමහර යෝජනා සකස් කරනු ලැබ ඇත්තේ සේවකයන් තුළ රජය කෙරෙහි රුචිකත්වය වැඩිවන ආකාරයකින් වන අතර මෙම ප්‍රවේශය සැබැවින්ම වෘත්තීය සමිති වෙත ඇති ආකර්ෂණය අඩු කරනු ඇත.

කෙසේ වුවද මෙම යෝජනා ලාක්ෂණික වශයෙන් ගත් විට සංවර්ධනය අදහස් කරගෙන නිර්මාණය කළ ඒවා බව පෙනී යයි.

අද දවසේ ගනු ලබන තාවකාලික හා අසම්පූර්ණ ක්‍රියාමාර්ග අත්දැකීම් හා විශ්වාසය ගොඩ නගා ගත් විට පූර්ණ විසඳුමක් බවට පත් විය හැකිය.

ප්‍රායෝගික ලෙස ගත් විට විශාලතම අභියෝගයක් වන්නේ සේවා ස්ථාන සමුළු ක්‍රියාකාරී වීම සහ ක්‍රියාත්මක වීම සාර්ථක කර ගන්නේ කෙසේද යන්න සහ මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා මූල්‍ය සම්පාදනය කර ගැනීම වන අතර එක් අංශයකින් හෝ අංශ ගණනාවකින් දේශපාලනික කැළඹීමක් ඇති කිරීමට බොහෝ දුරට ඉඩ ඇති යෝජනා පහත දැක්වේ.

1. **වැටුප් හා සේවා තත්ත්වයන් තීරණය කිරීම :** සමාජ සංවාදය ඉලක්කය වේ නම් එහිදී කෙනෙකු අපේක්ෂා කරනුයේ දේශපාලන පීඩනය මත රාජ්‍ය මැදිහත්වීමකින් ලබා දෙනු ලබන ප්‍රතිඵල නොව ස්වාධීන සාමූහික කේවල් කිරීමක් තුළින් ලැබෙන ප්‍රතිඵල ලබා ගැනීමටය. මූලික අර්ථය වනුයේ මෙය සාක්ෂාත් කර ගැනීමට තරමක් අපහසු ඉලක්කයක් බවයි. එලෙසම ද්විපාර්ශවික ආංශයික කමිටු සහ ජාතික රාජ්‍ය සේවා සංවාද කමිටුව විසින් ජාතික වැටුප් කොමිසමෙහි, මහා භාණ්ඩාගාරයෙහි සහ බොහෝ විට අමාත්‍ය මණ්ඩලයෙහි අනුමැතිය අවශ්‍ය කරනු ලබන සාමූහික ගිවිසුම් කෙටුම්පත් නිර්මාණය කිරීමට කටයුතු කළ යුතු යැයි යොජනා කිරීමට වැඩි දෙයක් මෙම යෝජනා මගින් සිදු නොවේ.

   එලෙසම 'කේවල් කිරීම' (මෙහි භාවිතා නොකරන ලද' සහ 'සාමූහික ගිවිසුම' (මෙහි භාවිතා කරන ලද) යන වචනද රාජ්‍ය සේවය යන සන්දර්භය තුළ ගැටළු සහිත වේ.

2. **නිත්‍යානුකූල වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමසඳහා ප්‍රතිපාදන :** වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට අයිතිවාසිකමක් නොමැති සාමූහික කේවල් කිරීම සාමූහිකව සිඟමන් යැදීමක් වැනිය. මෙම කරුණු සැවොම දන්නා සත්‍යයක් වන නමුත් එය ශ්‍රී ලංකාව තුළ අදාළ වේ. මෙලෙස සේවා ස්ථානවල ප්‍රතිසංස්කරණ සොයා යෑමේදී ප්‍රධාන දේශපාලන සාධකය ලෙස ඉහළ මට්ටමේ (අවිධිමත්) වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග සමහර අවස්ථාවලදී ක්‍රියා කරයි. සාකච්ඡා, සම්මුතිය සහ සමථකරණය යන ක්‍රියාවලීන් අවසානයේදී ආර්ථික කරුණු මත නිත්‍යානුකූල වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගවල නිරතවීමට මෙම යෝජනා තුළ අවකාශ සලසා දී ඇත. කෙසේ වුවද ක්‍රියාත්මක වීම සඳහා ලබා දෙන කාර්යරාමුව මගින් වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාමාර්ග අඩු කරනු ඇතැයි සිතිය හැකි වුවද තීරණාත්මක ලෙස සැලකිය යුතු වන්නේ රාජ්‍ය සේවය තුළ වෘත්තිය සමිති ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම සඳහා ප්‍රකාශිත අයිතියක් ලබා දීමට ප්‍රතිවිරෝධතාවයන් ඇති කිරීමට පෙළඹවීම් කරන බවයි.

3. **අනිවාර්ය බේරුම්කරණය :** පටු ලෙස නිර්වචනය කරන ලද අත්‍යවශ්‍ය සේවා යන සංදර්භය තුළ ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන් විසින් පිළිගනු ලබන්නේ අනිවාර්ය බේරුම්කරණය පමණි. මෙම යෝජනා මගින් වෙනත් එක් තත්ත්වයක් අතහැර ඒ සඳහා ප්‍රතිපාදන සලසා දෙනු ලැබේ.

   නොවිසඳී පවතින ගැටළුව මගින් ආර්ථිකය හෝ සමාජය සැලකිය යුතු හානියකට ලක් කරනු ලබන වැඩ වර්ජන ක්‍රියාමාර්ග ඇති කිරීමට හේතු වනු ඇතැයි විශ්වාස කිරීමට විෂයමූලික හේතු ඇති විට පවතින විකල්පයක් වන අනිවාර්ය බේරුම්කරණය මහජන සුභසිද්ධිය උදෙසා සිදු කළ යුතු වේ නම් රාජ්‍ය පරිපාලන අමාත්‍යවරයා විසින් අමාත්‍ය මණ්ඩලයේ උපදෙස් මත සිදු කරනු ලැබේ. මෙම අමාත්‍යමය බලතල ඇතුළත් කිරීම සමස්ත සමාජ සංවාද යෝජනාවලිය සහ ගැටුම් නිරාකරණ යොජනාවලිය ක්‍රියාත්මක කිරීමට අවශ්‍ය විය හැකිය. එසේ වුවද මෙය පරීක්ෂාකාරී ලෙස සහ සියුම් ලෙස භාවිතා කළ යුතු ප්‍රතිකර්මයන් වන අතර එය ඇතුළත් කර ගැනීම ආරක්ෂා සහගත විය හැකිය.

මෙම යෝජනා සම්බන්ධයෙන් අපේක්ෂා කරන ලද විරෝධතා මතු නොවන බව නැතහොත් යෝජනා සම්බන්ධයෙන් ඇති කරගන්නා ලද සම්මුතීන් අවශ්‍ය නොවන බව මෙම වාර්තාව පිළිබඳව කරනු ලබන වැඩිපුර සාකච්ඡා ක්‍රියාවලිය තුලින් පෙන්නුම් කරනු ලබන බව පැහැදිලි වේ. එය දැකිය හැකිව තිබේ. කෙසේ වුවද අපේක්ෂා කළ හැකි දෙය වන්නේ සාකච්ඡාමය ක්‍රියාවලීන් තුළින් මෙම යෝජනා පිළිබඳ වෙනස්කම් ඇති කළ හැකි බවත් එය එලෙස සිදු විය යුතු බවත්ය.

යෝජිත වෙනස්කම් සමහරක් එනයින්ම පැහැදිලි වේ. වාර්තාවෙහි මානව සම්පත් පිළිබඳ කොටස සහ සාමූහික ගිවිසුම් පිළිබඳ සම්මුතියට අදාළ සාකච්ඡාව පිළිබඳ මෙය විශේෂයෙන්ම සත්‍ය වේ. සමහර යෝජනා ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහ තේරුම් ගැනීමට මෙහිදී ඉඩකඩ ලැබේ.

මෙම යෝජනා සැබැවින්ම ප්‍රධාන ක්‍රියාකරුවන් විසින් පුළුල් ලෙස පිළිගනු ලැබේ යැයි උපකල්පනය කරමින් සම්පූර්ණ යෝජනාවලිය පාදක වන සහයෝගී ආචාර ධර්ම හා මෙවලම් යොදා ගනිමින් සැමට අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව ලබා දීමට ප්‍රමාණවත් ආයෝජනයක් සිදු කරනු ලබන්නේද යන්න මත තිරසාරත්වය හා ක්‍රියාත්මකභාවය පිළිබඳ සාර්ථකත්වය රඳා පවතින බව මෙම යෝජනාවලියෙහි නිර්මාපකයන්ගේ අදහස විය. යෝජනා පිළිගනු ලැබීම සඳහා යෝජිත ක්‍රමෝපායන් අතිශයින්ම ප්‍රායෝගික හා අනුක්‍රමික අනුපිළිවෙලකට පහත දැක්වේ.

(a) දෙසැම්බර් 22 වන දින වන විට වාර්තාව නිර්මාණය කළ යුතු අතර කෙටුම්පත ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍ය කාර්යාලයට හා ජාත්‍යන්තර කටයුතු සංවිධානයේ ප්‍රධාන කාර්යාලයට 2014 දෙසැම්බර් 24 දින වන විට භාර දිය යුතු වේ. ඔවුන්ගේ නිල නොවන ප්‍රතිචාර 2015 ජනවාරි මස මැද භාගය වන විට ලබා ගත යුතු වේ.

(b) රාජ්‍ය සේවයේ සේවා ස්ථාන ප්‍රතිසංස්කරණ පිළිබඳ පොදු වාර්තාවක අන්තර්ගත විය යුතු කරුණු කවරේද යන්න කතුවරුන් හා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය 2015 ජනවාරි මස 20 වන විට නිරාකරණය කළ යුතු වේ.

(c) මෙම වාර්තාව පුළුල් ලෙස මහජනතාවගේ අවධානය වෙත යොමු කළ යුතු අතර සැබැවින්ම ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන්ගේ විමර්ශනයට ලක් කළ යුතු අතර ඔවුන්ගේ අදහස්ද ලබා ගත යුතු වේ. 2015 ජනවාරි මස 20 දින සිට පෙබරවාරි මැද භාගය දක්වා කාලය තුළ හඳුනාගත් පුද්ගලගයන් හා පාර්ශව වෙතින් මධ්‍යස්ථ අදහස් ලබා ගැනීමට ඉඩකඩ සලසාලන වෙබ් අඩවියක් තුළින් මෙය සිදු කළ යුතු වේ.

(d) යෝජනාවලිය නිර්මාණය කළ එහි කතුවරුන් ක්ෂේත්‍ර ප්‍රශ්න සඳහා පිළිතුරු දීමට සූදානම්ව සිටිය යුතු අතර එම කාල පරිච්ඡේදය තුළදී මහජනතාව සහ පාර්ශ්වකරුවන් වෙත මූලික ප්‍රතිචාර ලබා දිය යුතු වේ.

(e) යෝජනාවලියෙහි කතුවරුන් විසින් ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය සමඟ සාකච්ඡා කර 2015 පෙබරවාරි මස 20 දින වන විට අවසාන වාර්තාවක් පිළියෙල කළ යුතු වේ.

(f) 2015 පෙබරවාරි 28 දින වන විට මහජනතාව සහ ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන් වෙත අවසාන වාර්තාව නිකුත් කළ යුතු වේ.

(g) කතුවරුන් විසින් ලබා දෙනු ලබන සුළු පැහැදිලි කිරීම් නිශ්චිත ලෙස 2015 මාර්තු 19 සහ 20 දිනවලදී ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන් වෙත ලබා දිය යුතු වේ.

(h) ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන් සඳහා දින 2 ක වලංගුකරණ වැඩමුළුවක් පැවැත්විය යුතු වේ. පළමු උදෑසන ඉදිරිපත් කිරීම් හා ප්‍රශ්න ඇසීම සඳහා වෙන් කළ යුතු වේ. පළමු සවස්වරුව ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන් හට වෙන වෙනම සංසද ඇති කිරීම සඳහා ලබා දිය යුතුය. දෙවන දිනය පසු විපරම් කටයුතු, සම්මුතීන්ට එළඹීම හා තීරණ ගැනීම සඳහා වෙන් කළ යුතු අතර හැකි නම් එම දින ලෙස 2015 මාර්තු 24 සහ 25 යොදා ගත යුතු වේ.

(i) සාකච්ඡා ක්‍රියාවලියෙහි ප්‍රතිඵල මත පදනම්ව රජයේ මඟපෙන්වීම මත නැවත කෙටුම්පත් කිරීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා සැලසුමක් සකස් කිරීම පිළිබඳ තීරණ ගත යුතු වේ.

ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම

රාජ්‍ය සේවයේ සේවා ස්ථාන ප්‍රතිසංස්කරණ යෝජනා ඉදිරියට පවත්වාගෙන යාම සඳහා වන තාවකාලික ක්‍රියාකාරී සැලැස්ම

කුමක්ද	**කාටද**	**කෙලෙසද**	**කවදාද**
1 දෙසැම්බර් මස 22 වන දින වන විට වාර්තාව පිළියෙල කිරීම කෙටුම්පත ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍ය කාර්යාලයට සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධාන ප්‍රධාන කාර්යාලයට භාර දීම සහ ඔවුන්ගේ නිල නොවන ප්‍රතිචාරය ලබා ගැනීම	වාර්තාවේ කතුවරුන් සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ කොළඹ අනුග්‍රාහකයින්	විද්‍යුත් තැපෑල සහ ලේඛන හුවමාරු කරගැනීම තුළින්	2014 දෙසැම්බර් 24 සහ ඉන් අනතුරුව 2015 ජනවාරි 16
2 රාජ්‍ය සේවයේ සේවා ස්ථානවල සිදු කළ යුතු ප්‍රතිසංස්කරණ පිළිබඳ පොදු වාර්තාවක අන්තර්ත විය යුතු කරුණු කවරේද යන්න කර්තෘවරුන් සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය විසින් නිරාකරණය කිරීම	ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය - ජාතික උපදේශකවරුන්	මුහුණට මුහුණ සාකච්ඡාව - විද්‍යුත් තැපෑල සහ ලේඛන හුවමාරු කර ගැනීමේ ස්කයිප් තාක්ෂණය භාවිතා කිරීම සහ දුරකථනය මගින් අදහස් හුවමාරු කර ගැනීම	2015 ජනවාරි මැද භාගයට පෙර1
3 තමන් විසින් අධ්‍යයනය කර අදහස් ලබාදීම සඳහා ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන් සඳහා සහ පුළුල් වශයෙන් මහජනතාව සඳහා වාර්තාව පිළියෙල කිරීම	ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය	වාර්තාව ප්‍රසිද්ධ කිරීම : ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන් වෙත වාර්තාව ලබා දීම මාධ්‍ය වෙත වාර්තාව නිකුත් කිරීම, වෙබ් අඩවිවල වාර්තාව පළ කිරීම	ජනවාරි 20 දින සිට 2015 පෙබරවාරි මැද භාගය දක්වා
4 ක්ෂේත්‍රවලින් ප්‍රශ්න ලැබීම සහ එම කාලපරිච්ඡේදය තුළදීම මහජනතාව සහ පාර්ශ්වකරුවන් වෙත මූලික ප්‍රතිචාර ලබා දීම	කර්තෘවරුන්	ලිඛිතව අදහස් හුවමාරු කරගැනීම (විද්‍යුත් තැපෑල) සහ නිලනොවන සාකච්ඡා	ජනවාරි 20 දින සිට 2015 පෙබරවා රී මැද භාගය දක්වා
5 අවසාන වාර්තාව පිළියෙල කිරීම	කර්තෘවරුන්	වාර්තාව ප්‍රසිද්ධ කිරීම ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන් වෙත වාර්තාව ලබා දීම මාධ්‍ය වෙත නිකුත් කිරීම : වෙබ් අඩවිවල පළ කිරීම	2015 පෙබරවාරි 20
6 ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන් වෙත සහ මහජනතාව වෙත අවසාන වාර්තාව නිකුත් කිරීම	ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය	වාර්තාව ප්‍රසිද්ධ කිරීම ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන් වෙත වාර්තාව ලබා දීම : මාධ්‍ය වෙත නිකුත් කිරීම වෙබ් අඩවිවල පළ කිරීම	2015 පෙබරවාරි 28
7 ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන් වෙත විශේෂයෙන්ම වෘත්තිය සමිති වෙත කරුණු පැහැදිලි කිරීම පවත්වනු ලබන කුඩා කණ්ඩායම් සාකච්ඡා	ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය කර්තෘවරුන්	කොළඹදී පවත්වනු ලබන කුඩා කණ්ඩායම් සාකච්ඡා	2015 මාර්තු 19 සහ 20
8 ප්‍රධාන පාර්ශ්වකරුවන් සඳහා පවත්වනු ලබන යෝජනා සඳහා වලංගුභාවයක් ලබාදීම උදෙසා වන වැඩමුළු	ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය කර්තෘවරුන්	පළමු උදෑසන : යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීම සහ ප්‍රශ්න සැසිවාරය පළමු සවස්වරුව : වෙන් වෙන් වශයෙන් පාර්ශ්වකරුවන්ගේ සංසද පිහිටුවීම දෙවන දිනය : නැවත වාර්තා කිරීම, සම්මුතියකට එළඹීම සහ තීරණ ගැනීම	2015 මාර්තු 24 සහ 25
සාකච්ඡා ක්‍රියාවලියේ ප්‍රතිඵල මත පදනම්ව රජයේ මගපෙන්වීම අනුව නැවත කෙටුම්පත් සැකසීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා සැලසුමක් සකස් කළ යුතු වේ.			
(a) පළමු නීති කෙටුම්පත			
(b) සමථකරණ හා බේරුම්කරණ මණ්ඩල සඳහා ස්වාධීනතා ප්‍රඥප්ති කෙටුම්පත			
(c) සමථකරණය හා බේරුම්කරණය සඳහා ආචාරධර්ම පද්ධතියෙහි කෙටුම්පත			

පළමු උපලේඛනය

වාර්තාව පිළියෙල කිරීමේ ක්‍රියාවලිය අතරතුරදී අදහස් ලබා දීමට සහභාගි වූ පාර්ශව් කරුවන්

දිනය	රැස්වීම් පිලිබඳ විස්තරය	සහභාගි වූ පුද්ගලයන
20/10/2014	ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍ය ලේකම් කාර්යාලයේ ලේකම්වරයා සමග සිදු කරන ලද ආරම්භක සාකච්ඡාව	මහින්ද මඩිහහේවා මහ ආරියරත්න හේවගේ මහතා බන්දුල විජේරත්න මහතා උපාලි අතුකෝරල මහතා ෂෆිනාස් හජේන්දීන් මිය ශ්‍යාමා සල්ගාදු මිය චන්දන කරුණාරත්න මහතා
20/10/2014	යහපාලනය හා යටිතල පහසුකම් පිලිබඳව ගරු ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍යතුමා සමග පවත්වන ලද ආරම්භක කරුණු පැහැදිලි කිරීමේ රැස්වීම	ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍ය ගරු රත්නසිරි වික්‍රමනායක මහතා ක්ලයිඩ් තොම්සන් මහතා බන්දුල විජේරත්න මහතා උපාලි අතුකෝරල මහතා ෂෆිනාස් හසේන්සිත් මිය ශ්‍යාමා සල්ගාදු මිය චන්දන කරුණාරත්න මහතා
20.10.2014	රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාව සමග සිදු කරන ලද සාකච්ඡාව	රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාවේ ලේකම් චන්ද්‍රානි සේනාරත්න මහත්මිය ක්ලයිඩ් තොම්සන් මහතා මහින්ද මඩිහහේවා මහතා උපාලි අතුකෝරල මහතා බන්දුල විජේරත්න මහතා
21.10.2014	පරිපාලන අභියාචනා විනිශ්චය සභාව සමඟ සිදු කරන ලද සාකච්ඡාව	පරිපාලන අභියාචන විනිශ්චය සභාවේ සභාපති විනිසුරු ඉමාම් මහතා පරිපාලන අභියාචනා විනිශ්චය සභාවේ සාමාජික ජයසූරිය මහතා පරිපාලන අභියාචනා විනිශ්චය සභාවේ සාමීජක අබේකීර්ති මහතා පරිපාලන අභියාචන විනිශ්චය සභාවේ ලේකම් එස්. රත්නායක මහත්මිය කලයිඩ් තොම්සන් මහතා මහින්ද මඩිහහේවා මහතා උපාලි අතුකෝරල මහතා බන්දුල විජේරත්න මහතා
21.10.2014	ගරු රාජ්‍ය පරිපාලන හා ස්වදේශ කටයුතු අමාත්‍යතුමා සමග පවත්වන ලද සාකච්ඡාව	ගරු අමාත්‍ය ඩබ්ලිව්. ඩී. ජේ. සෙනෙවිරත්න මහතා ලේකම් ඩබ්. බී. අබේකෝන් මහතා ක්ලයිඩ් තොම්සන් මහතා මහින්ද මඩිහහේවා මහතා උපාලි අතුකෝරල මහතා
23.10.2014	රාජ්‍ය පරිපාලන හා ස්වදේශ කටයුතු අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්තුමා සමග පවත්වන ලද සාකච්ඡාව	ලේකම් ඩබ් බී අබේකෝන් මහතා ක්ලයිඩ් තොම්සන් මහතා මහින්ද මඩිහහේවා මහතා
23.10.2014	වෘත්තිය සමිති නිලධාරීන් සමග සිදු කරන ලද සාකච්ඡාව	වෘත්තිය සමිති සමන් රත්නප්‍රිය මහතා දේවිකා කොඩිතුවක්කු මහතා ටී එම් රෂීදීන් මහතා ඩබ් පී සුබසිංහ මහතා පී එස් එන් යූ නියෝජිතයින් ක්ලයිඩ් තොම්සන් මහතා මහින්ද මඩිහහේවා මහතා ආරියරත්න හේවගේ මහතා බන්දුල විජේරත්න මහතා උපාලි අතුකෝරල මහතා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය ෂෆිහාස් හජේන්දින් මිය චන්දන කරුණාරත්න මහතා

23.10.2014	සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්වරයා හා කාර්යමණ්ඩලය සමග සිදු කරන ලද සාකච්ඡාව	**සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය** සුධර්මා කරුණාරත්න මිය - ලේකම් බී පී සොමරත්න - අතිරේක ලේකම් වෛද්‍ය ජයසුන්දර බණ්ඩාර (නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්) වෛද්‍ය ජේ බණ්ඩාර (නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්) කේ පී ඩී වී විමලසිරි මහතා (නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්) වෛද්‍ය එල් එච් සෝමතුංග විය (නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්) එම්. බී. රත්නවීර මහතා (නියොජ්‍ය අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්) වෛද්‍ය ඊ. ද අල්විස් (නියෝජ්‍ය අධ්‍යබිෂ ජනරාල්) නිමේෂා නානායක්කාර මිය
30.10.2014	යහපාලනය හා යටිතල පහසුකම් ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍ය ගරු රත්නසිරි වික්‍රමනාක මහතා විසින් මුලසුන සරන ලද කරුණු විමසීමේ රැස්වීම	ගරු රත්නසිරි වික්‍රමනායක මහතා මහින්ද මඩිහහේවා මතහා - ලේකම් ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍ය ලේකම් කාර්යාලය එස් ලියනගම මහතා ලේකම්. ජ්‍යෙෂ්ඨ අමාත්‍ය ලේකම් කාර්යාලය උපදේශකවරු කල්ටීව් තොමසන් මහතා ආරියරත්න හේවගේ මහතා බන්දුල විජේරත්න මහතා උපාලි අතුකෝරල මහතා ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය ඩොන්ග්ලින් ලී ෂෆීෆස් හපේන්දික් මෙනෙවිය ශ්‍යාමා සල්ගාදු මෙනෙවිය ප්‍රෝමෝ වීරසේකර මෙනවිය චන්දන කරුණාරත්න මහතා වෙනත් ඩබ් එම් බන්දුසේන මහතා ලේකම් - රාජ්‍ය කළමනාකරණ ප්‍රතිසංස්කරණ අමාත්‍යාංශය සී සේනාරත්න මහත්මිය - ලේකම් රාජ්‍ය සේවා කොමිෂන් සභාව බී එම් එම් එම් බස්නායක මහතා - අධ්‍යක්ෂ රැ ආයතන ටී ටී උපුල්මලී මෙනවිය කීර්ති කොටගම මහතා නිමේෂා නානායක්කාර මෙනවිය නිරෝෂා නාරායන මෙනවිය ආර් පී එම් එස් රාජපක්ෂ මහතා පී එම් හර්ෂනී යසන්තිකා මෙනවිය

දෙවන උපලේඛනය

රාජ්‍ය සේවය තුළ මානව සම්පත් සංවර්ධනය ඇගයීම

උපදෙස් :

පහත සටහන තුළ ඇති එක් එක් මානව සම්පත් සංවර්ධන සංරචකය තුළ ඔබගේ ආයතනය තුළ දක්නට ලැබෙන වර්තමාන තත්ත්වයන්ට හොඳින්ම ගැලපෙන ප්‍රකාශය රවුම් කරන්න. ප්‍රකාශයෙහි කොටසක් පමණක් අදාල වේ නම් කලින් ප්‍රකාශය රවුම් කරන්න. එක් එක් සංවරකයට ඉදිරියෙන් ඇති 'අදහස් දැක්වීමේ' කොටුව තුළ මෙම කොටුව තෝරා ගැනීමට ඔබට මගපෙන්වූ දර්ශක (හේතු) වාර්තා කරන්න. එක් එක් සංරචකයට අදාළ අමතර අදහස් වේ නම් ඒවා දී ආකෘතිපත්‍රය තුළ 'අදහස' යන කොටස සඳහන් කරන්න.

යසෘෘ කඩඑජධහෑභඹ		1	2	3	4	අදහස්
යසෘෘ ත්වීජසඑහ						
01	මානව සම්පත් සංවර්ධන අයවැය ප්‍රතිපාදන	ආයතනය තුළ මානව සම්පත් සංවර්ධන කාර්ය මණ්ඩලයට හෝ මානව සම්පත් සංවර්ධන කටයුතු සඳහා අයවැය ප්‍රතිපාදන වෙන් කර නැත	මානව සම්පත් සංවර්ධන කටයුතු සිදු කිරීම සඳහා සීමිත මුදල් ප්‍රතිපාදන ඇත. (උදා : පුහුණුව පද්ධති සංවර්ධන කාර්යසාධන සැලසුම් කිරීම සහ ඇගයීම)	මානව සම්පත් සංවර්ධන කාර්ය මණ්ඩලයට සහ ඒ ආශ්‍රිත කටයුතු සඳහා අයවැය ප්‍රතිපාන වෙන් කර ඇත. ප්‍රතිපාදන අක්‍රමවත් වන අතර කිසිදු ප්‍රයෝජනවත් දීර්ඝ කාලීන සැලසුම්කරණයන්ගේ මානව සම්පත් සංවර්ධන පද්ධති නිර්මාණය කිරීම කෙරෙහි විශ්වාසය තැබිය නොහැක.	මානව සම්පත් සංවර්ධන කාර්ය මණ්ඩලයට හා ඒ ආශ්‍රිත කටයුතු සඳහා ස්ථිර අධ්‍යයන ප්‍රතිපාදන ලබා දෙනු ලබන අතර එය වාර්ෂිකව සමාලෝචනය කළ හැකි නම් ගැලපීමද සිදු කරනු ලැබේ.	
02	මානව සම්පත් සංවර්ධන කාර්ය මණ්ඩලය	මානව සම්පත් සංවර්ධන කටයුතු විශේෂයෙන් පවරනු ලැබ ඇති කාර්ය මණ්ඩලයක් නොමැත	කාර්යමණ්ඩලය තුළ මානව සම්පත් සංවර්ධන කටයුතු භාර පුද්ගලයන් ඇති නමුත් ඔවුනට මෙම ක්ෂේත්‍රය පිළිබඳව ඇත්තේ සීමිත අත්දැකීම් ප්‍රමාණයකි. (සේවකයන් බඳවා ගැනීම, කළමනාකරණය) සහ / හෝ වැනි අනිකුත් කටයුතුද මානව සම්පත් සංවර්ධන කටයුතුවලට අමතරව ඇත.	ආයතනය තුළ පුහුණුව මානව සම්පත් සංවර්ධන කාර්යමණ්ඩලයෙ ඇත. නමුත් ඔවුන් විසින් තවදුරටත් මූලික ක්‍රියා පටිපාටින් පවත්වා ගෙන යාම සහ වාර්තා තබා ගැනීමේ කටයුතු පමණි.	ආයතනය තුළ මානව සම්පත් සංවර්ධන කටයුතු සිදු කරන පළපුරුදු කාර්යමණ්ඩලයක් ඇත. ආයතනය සඳහා දිගුකාලීන ස ැලසුම් කටයුතු ඔවුන් විසින් ඉටුකරනු ලැබේ.	

සංවිධානයේ ක්‍රමෝපායන් සහ මානව සම්පත් සංවර්ධනය						
03		**ආයතනයේ දැක්ම මෙහෙවර / ඉලක්ක**	**විධිමත් දැක්මක් නොමැත. මෙහෙවර ප්‍රකාශනය හෝ ආයතනයේ ඉලක්ක පමණි**	**දැක්ම / මෙහෙවර ඉලක්ක විධිමත් ලෙස බද්ධ වී ඇති නමුත් ඒවා මානව සම්පත් සංවර්ධන කටයුතුවලට සම්බන්ධ වී ඇත්තේ සීමිත ලෙසය. (උදා : කාර්ය මණ්ඩලය සැලැස්ම, පුහුණුව)**	**දැක්ම / මෙහෙවර / ඉලක්ක වාර්ෂික මානව සම්පත් සංවර්ධන කටයුතු හා බද්ධ වී ඇති අතර දිගුකාලීන කාර්ය මණ්ඩල සැලසුම්කරණය සහ බඳවාගැනමේ අවශ්‍යතා සමග ඒවා සම්බන්**	
	මානව සම්පත් සංවර්ධන සංරචකය	**1**	**2**	**3**	**4**	**අදහස්**
04	මානව සම්පත් සංවර්ධන කටයුතු සැලසුම් කිරීම	වාර්ෂික මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්මක් නොමැත	වාර්ෂික මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්මක් තිබුනද එය දැක්ම මෙහෙවර ආයතනික ඉලක්ක කාර්ය මණ්ඩල අවශ්‍යතා පුහුණුව මගින් ලබා දිය හැකි ප්‍රතිඵල හෝ සේවක තොරතුරු පිලිබඳ විධිමත් ඇගයීමක් මත පදනම් වී ඇත.	වාර්ෂකි මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලැස්ම ආයතනයේ ඉලක්ක සහ පුහුණුව මගින් ප්‍රතිඵල ලබාදීම මත පදනම්ව ඇත. එය ක්‍රියාත්මක කිරීම හා ඇගයීම සිදු කරනු ලබන අතර දිගුකාලීන ක්‍රමෝපායික සැලසුම්කරණයක් සඳහා භාවිතා කරනු ලැබේ.		

මානව සම්පත් සංවර්ධන දත්ත						
05	**<u>සේවක තොරතුරු</u>** කාර්ය මන්ඩල සාමාජිකයන් සංඛ්‍යාව පදිංචිය කුසලතා / අධ්‍යාපනය, මට්ටම් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවය / වයස සේවයට බැඳුනු දිනය වැටුප් මට්ටම	මෙම කිසිදු තොරතුරක් ක්‍රමානුකූල ලෙස ලබා ගනු නොලැබේ.	මෙම තොරතුරු ලබා ගන්නා නමුත් නිසි ලෙස වාර්තා කර තබා ගැනීමක් හෝ යාවත්කාලීන කිරීමක් සිදු කරනු නොලැබේ.	මෙම තොරතුරු ලබාගෙන ඇති අතර යාවත්කාලීන කිරීම්ද සිදු වේ. එසේ වුවද මානව සම්පත් සංවර්ධන කටයුතු සැලසුම් කිරීමට හෝ පුරෝකථනය කිරීම සඳහා මෙම දත්ත විධිමත් ලෙස භාවිතා නොකෙරේ.	මෙම සියලු තොරතුරු ඇති අතර ඒවා යාවත්කාලීන කර තබා ගනු ලැබේ මානව සම්පත් සංවර්ධන සැලසුම් සකස් කිරීම හා පුරෝකථනය කිරීමට මෙම දත්ත විධිමත් ලෙස යොදා ගනු ලැබේ.	
06	දත්ත පරිගණකගත කිරීම	ආයතනයට බාහිර ලෙස හෝ අභ්‍යන්තර ලෙස පරිගණක හෝ දත්ත පද්ධති නොමැත	පරිගණක ඇති නමුත් දත්ත කළමනාකරණය කිරීම සඳහා සම්පත් නොමැත	පරිගණක හා දත්ත කළමනාකරණ පද්ධති තිබුනද කාර්ය මණ්ඩලය පුහුණු කොට නොමැති අතර දත්ත ලිපිගොනු අසම්පූර්ණ වේ.	පරිගණක හා දත්ත කලමනාකරණ පද්ධති ඇති අතර දත්ත ලිපිගොනු යාවත්කාලීන කර ඇති අතර කාර්ය මණ්ඩලය පුහුණුව ලබා දී ඇත.	
07	**<u>පුද්ගලික ලිපිගොනු</u>** එක් එක් සේවකයා සඳහා වාර්තා	එක් එක් සේවකයා සඳහා වෙන වෙනම වාර්තා තබා නොගනී	සේවකයන්ගේ පුද්ගලික ලිපිගොනු සීමිත සංඛ්‍යාවක් තබාගනු ලැබේ. ඒවා නිතිපතා යාවත්කාලීන කරනු නොලැබේ.	සියලුම සේවකයන් සඳහා පුද්ගලික ලිපිගොනු තබා ගනු ලබන අතර ඒවා යාවත්කාලීන කර තබා ගනු ලැබේ. සේවකයන් හට මේ සඳහා ප්‍රවේශ පහසුකම් ලබාදීමට ප්‍රතිපත්තියක් නැති අතර මෙම දත්ත ප්‍රයෝජනයට ගැනීමක්ද නොමැත.	සියලුම සේවකයන් සඳහා යාවත්කාලීන කරන ලද පුද්ගලික ලිපිගොනු ඇති අතර ඒවා යෝග්‍ය ලෙස භාවිතා කිරීමට ප්‍රතිපත්ති සැකසි ඇත. උදා : විශ්වාසනීයභාවය සේවකයෙකුට ප්‍රවේශ පහසුකම් ලබාදීම	
08	සේවක කණ්ඩායම් / වෘත්තිය සමිති සඳහා කළමනාකරණ කටයුතුවලට සහ තීරණ ගැනීමට සහභාගි වීමට අවස්ථාව ලබා දීම	සේවක කණ්ඩායම් / වෘත්තිය සමිති වෙත තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට සහභාගිවීමට අවස්ථාව ලබා දීමට ක්‍රමවේදයක් නැත.	සේවක කමිටු / වෘත්තිය සිමති ආයතයන තුළ තිබුණද කළමනාකාරිත්වය සමග නිතිපතා හමුවීමක් නොමැත	සේවක කමිටු / වෘත්තිය සමිති සමග ඉඳහිට සාකච්ඡා / රැස්වීම් පවත්වනු ලැබුවද තීරණ ගැනීමෙ ක්‍රියාවලියට සම්බන්ධ කරගැනීමක් නැත.	කළමනාකරණ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියේ කොටසක් ලෙස සේවක කමිටු / වෘත්තිය සමිති සමග නිතිපතා සාකච්ඡා කොට අදහස් ලබා ගනු ලැබේ.	

	මානව සම්පත් සංවර්ධන සංරචකය	1	2	3	4	අදහස්
විරිස් පාලන ප්‍රතිපත්තිය හා ක්‍රියා පිළිවෙත						
09	සේවයට බඳවා ගැනීම සේවාවන් කුලියට ලබාගැනීම ස්ථානමරුවීම් සහ උසස්වීම් ක්‍රියාපටිපාටි	සේවයට බඳවාගැනීම, සේවය කුලියට ලබාගැනීම, ස්ථාන මාරුවීම් ලබා දීම සහ උසස්වීම් ලබාදීම පිලිබඳව රැකියා කාර්ය විස්තරයට අනුකූල විධිමත් ක්‍රියාවලියක් නොමැත.	සේවය කුලියට ලබා ගැනීම ආදිය පිලිබඳ ක්‍රමවේදයන් ආදිය ඇත. නමුත් ඒවා අනුගමනය කරනු නොලැබේ.	පිළිගත් නිර්ණායක මත පදනම් වූ විධිමත් ක්‍රමවේදයක්' ඇත. නමුත් ඒවා ස්ථිර ලෙස යොදාග නු නොලැබේ.	සියලුම සේවා කුලියට ලබාග ැනීම, ස්ථාන මාරුවීම් ලබාදීම සහ උසස්වීම් යන කරුණු පිලිබඳ තීරණවලදී භාවිතා කරනු ලබන සහ ඒවා අධීක්ෂණය කරනු ලබන විධිමත් ක්‍රමවේදයක් ඇත.	
10	<u>**ප්‍රතිපත්ති අත්පොත**</u> සංවිධාන සටහන කාල සටහන් ප්‍රතිපත්ති විනය කටයුතු දුක් ගැනවිලි ප්‍රතිලාභ නීතිමය ප්‍රවාහනය	ප්‍රතිපත්ති අත්පොතක් නොමැත	ප්‍රතිපත්ති අත්පොතක් ඇත. නමුත් අදාල තොරතුරු සියල්ලම අඩංගු නොවේ.	වර්තමාන ප්‍රතිපත්ති අත්පොතක් ඇති අතර එය සේවකයන්ගේ පරිශීලනය සඳහා නොමැත. එලෙසම සේවකයන් සම්බන්ධ තීරණ ගැනීමේදී එය පාදක කර නොගනී.	යාවත්කාලීන කරන ලද ප්‍රතිපත්ති අත්පොතක් ඇති අතර සියලුම සේවකයන් හට එය පරිශීලනය කළ හැකිය. ආයතනයේ රැකියා සම්බන්ධ සියලුම ගැටළුවලදී පරිශීලනය කළ හැකි මාර්ගෝපදේශයන් සෑදීමට එය යොදා ගත හැකි අතර නිතිපතා සමාලෝචනය කිරීම හා යාවත්කාලීන කිරීම සිදු කරනු ලැබේ.	
11	විනය ක්‍රියාමාර්ග සේවය අවසන් කරී ම දුක්ගැනවිලි පිලිබඳ ක්‍රියාපටිපාටි	විධිමත් ක්‍රියා පටිපාටි නොමැත	විධිමත් ක්‍රියා පටිපාටින් ඇති නමුත් ඒවා කාර්යසාධන ප්‍රමිතීන්ට පැහැදිලිවම සම්බන්ධ වී නොමැත	කාර්යසාධන ප්‍රමිතින් මත පදනම් වූ විධිමත් ක්‍රියා පටිපාටින් ඇත. නමුත් ඒවා ස්ථිර ලෙස අනුගමනය කරනු නොලැබේ.	කාර්යසාධන ප්‍රමිතින් මත පදනම් වූ විධිමත් ක්‍රියාපටිපාටින් පිලිබඳව සියලුම සේවකයන් දැනුවත් අතර ඒවා ස්ථිර ලෙස යොදා ගනු ලැබේ.	

කාර්යසාධන කළමනාකරණය						
12	**<u>රැකියා විස්තරය</u>** කාර්ය විස්තර රැකියා නාමය සුදුසුකම් වගකීම් අධීක්ෂණය	රැකියා කාර්ය විස්තර හෝ රාජකාරි ලැයිස්තු නොමැත	සමහර කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන් හට රාජකාරි ලැයිස්තු ඇත. එනමුත් ඒවා යාවත්කාලීනව නොමැති අතර / සහ ඒවා ඉතා පොදු ස්වරූපයක් ගනී. එලෙසම රැකියාවට අදාල වගකීම් සහ අධීක්ෂණයන් එහි නොමැත.	සියලුම කාර්ය මන්ඩල සාමාජිකයන් හට රැකියා කාර්ය විස්තර ඇති නමුත් ඒවා සම්පූර්ණ හෝ යාවත්කාලීන නැත. නිශ්චිත කාර්යයන් පැවරීම සහ අධීක්ෂණයන් එහි නොමැත.	සෑම සේවකයෙකු හටම සම්පූර්ණ කාර්ය විස්තර ඇති අතර ඒවා යාවත්කාලීන වන අතර නිතිපතා සමාලෝචනය කරනු ලැබේ. විශේෂිත කාර්යයන් පැවරීම හා අධීක්ෂණය නිශ්චිතව සඳහන් කර ඇත.	
13	කාර්ය මණ්ඩල අධීක්ෂණය	පැහැදිලි අධීක්ෂණ ක්‍රමයක් නොමැත. අධිකාරිත්ව ගැලීම් සටහන පැහැදිලි නැත. කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන්ගේ ජයග්‍රහණ පිළිබඳ නිසි පිලිගැනීමක් ලබා නොදෙයි.	පිළිගත් අධිකාරිත්ව ගැලීම් සටහනක් ඇත. නමුත් අධීක්ෂකයාගේ කාර්යභාරය හා කටයුතු තේරුම් ගෙන නොමැති අතර ඉතාම කුඩා අධීක්ෂණයක් පමණක් සිදු වේ. කාර්ය මණ්ඩලය පිළිගැනීම සීමාසහිතව සිදු කෙරේ.	අධීක්ෂකයන් තම කාර්යභාරයන් සහ අධිකාරිත්ව ගැලීම් සටහන තේරුම් ගනියි. එලෙසම තම සේවකයන් නිතරම හමුවී වැඩසැලසුම් නිර්මාණය කිරීමට සහ කාර්යසාධනය ඉහළ නැංවීමට ක්‍රියා කරන නමුත් ඒවා නිතරම භාවිතා කරනු නොවේ.	කාර්ය මණ්ඩලය වෙත වෘත්තිය සංගම් සැලසුම් ලබා දීම සහ නව කුසලතා ඉගෙනීමට ඔවුන් දිරිගැන්වීම මගින් අධීක්ෂකවරුන් විසින් කාර්යමණ්ඩල කාර්යසාධනය සිදු කරනු ලැබේ. අධීක්ෂකවරුන් වෙත නිපුණතා පුහුණුව නිතිපතා ලැබේ.	
	මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ අදහස	**1**	**2**	**3**	**4**	**අදහස්**
14	**<u>කාර්යසාධනය ඇගයීම</u>** විධිමත් කාර්යසාධන සැලසුම්කරණ හා සමාලෝචන පද්ධතියක්	විධිමත් කාර්යසාධන සැලසුම්කරණ හා සමාලෝචන ක්‍රමවේදයන් දක්නට නොලැබේ.	කාර්යසාධන සැලසුම්කරණ හා සමාලෝචන ක්‍රමවේදයක් දක්නට ලැබෙන නමුත් එය කාර්ය මණ්ඩලය සඳහා ඒකාබද්ධ ලෙස නිර්මාණය කරන ලද කාර්ය සැලසුම් හා කාර්යසාධන ඉලක්ක අන්තර්ගත නොවන අවිධිමත් එකකි.	විධිමත් ක්‍රමවේදයක් දක්නට ලැබෙන අතර අධීක්ෂකවරුන් විසින් එක් එක් සේවකයා සඳහා කාර්ය සැලසුම් හා කාර්යසාධන ඉලක්ක නිර්මාණය කර කාර්යසාධනය ඇගයීම කළ යුතු නමුත් එය ස්ථිර පදනමකින් සිදු කරනු නොලැබේ.	අධ්‍යක්ෂකවරුන් හා සේවකයන් ඒකාබද්ධව කාර්ය සැලසුම් නිර්මාණය කර කාර්යසාධන සමාලෝචනය අඛණ්ඩ පදනමකින් සිදු කරනු ලැබේ. හඳුන්වා දීමේ සැසිවාරයක් සහ අත්පොතේ සියල්ලම කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන් හට ලබා දෙනු ලැබේ. සේවකයන් පිළිබඳ තීරණ ගැනීමේදී සමාලෝචනය භාවිතා කරනු ලැබේ.	

15	වැඩ සඳහා අභිප්‍රේරණය කිරීම	විදේශීය ශිෂ්‍යත්ව ලබා දීම, විධිමත් ලෙස සේවය ඇගයීම ආදිය කාර්යසාධනය මත පදනම් වූ මූල්‍යමය නොවන ප්‍රතිලාභ ලබාදීම තුළින් වැඩ සඳහා සේවකයන් අභිප්‍රේරණය කිරීමේ පිළිගත් ක්‍රමවේදයක් නොමැත.	විදේශීය ශිෂ්‍යත්ව, විධිමත් ලෙස සේවය ඇගයීම වැනි මූල්‍යමය නොවන ප්‍රතිලාභ ඉඳහිට හා පුද්ගලික මට්ටමෙන් සමහර සේවක කාණ්ඩ සඳහා ලබා දෙනු ලැබේ.	විදේශීය ශිෂ්‍යත්ව ලබාදීම, විධිමත් ලෙස සේවය ඇගයීම වැනි මූල්‍යමය නොවන ප්‍රතිලාභ දක්නට ලැබෙන මුත් ඒවා පිළිගත් ක්‍රමවේදයක් අනුව ලබා දෙනු නොලැබේ.	විදේශීය ශිෂ්‍යත්ව ලබා දීම, විධිමත් ලෙස සේවය ඇගයීම වැනි මූල්‍යමය නොවන ප්‍රතිලාභ සියලුම කාණ්ඩවලට අයත් සේවකයන් අභිප්‍රේරණය කිරීමට ලබා දෙනු ලබන අතර ඒවා කාර්යසාධනය මත පදනම් ක්‍රමවේදයකට අනුව ලබා දෙනු ලැබේ.	
පුහුණුවීම් ලබා දීම						
16	**<u>කාර්යමණ්ඩල පුහුණුව</u>** • දිශානිමුඛ කිරීම • සේවාස්ථ • කාර්ය නියුක්ත	පිළිගත් පුහුණු වැඩසටහන් නොමැත	ඉඳහිට පුහුණුවීම් ලබා දෙනු ලබන අතර එය කාර්ය මණ්ඩල අවශ්‍යතා ඇගයීමේ විධිමත් ක්‍රියාවලියක් මත පදනම් වී හෝ ආයතනයේ ප්‍රධාන ප්‍රමුඛතා හා වෙනස්කම් සමග සම්බන්ධ වී හෝ නොමැත.	පුහුණුව ආයතනයේ විධිමත් සංරචකයන් වන අතර ආයතනයේ හා කාර්ය මණ්ඩලයේ අවශ්‍යතා හා සම්බන්ධ වී ඇති නමුත් එය සියළුම කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන් හට ලබා දෙනු නොලබන අතර එහි ප්‍රතිඵල ඇගයීමක්ද සිදු නොවේ.	විදේශීය ශිෂ්‍යත්ව ලබා දීම, විධිමත් ලෙස සේවය ඇගයීම වැනි මූල්‍යමය නොවන ප්‍රතිලාභ සියලුම කාණ්ඩවලට අයත් සේවකයන් අභිප්‍රේරණය කිරීමට ලබා දෙනු ලබන අතර ඒවා කාර්යසාධනය මත පදනම් වූ විධිමත් ක්‍රමවේදයකට අනුව ලබා දෙනු ලැබේ. පුහුනුවීම් සඳහා නිතිපතා පසු විපරම් කටයුතු සිදු කරනු ලැබේ.	
17	**<u>කළමනාකරණ හා නායකත්ව සංවර්ධනය</u>** • පුහුණුව • අනුප්‍රාප්ති සැලැස්ම	ප්‍රබල කළමනාකරණ ශක්‍යතාවයක් සහ ආයතනය සඳහා අනාගත නායකත්වයක් නිර්මාණය කිරීමේ වැදගත්කම පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තියක් හෝ දර්ශනයක් නොමැත.	කළමනාකරණ ශක්‍යතාවය නිර්මාණය කිරීම පිළිබඳ අවධාරණය කිරීමක් ඇති නමුත් එය අඛණ්ඩ ආකාරයකින් සිදු කරනු නොලැබේ.	කළමනාකරුවන් සහ අනාගත නායකයන් පුහුණුව ලබාදීම සහ උපදේශනය හා අභියෝග කාරී රාජකාරි පැවරීම් තුළින් නිර්මාණය කිරීමට ආයතනය උත්සාහ දරන නමුත් ඒ සඳහා සහභාගිත්වය ලබා දෙන්නේ සීමාසහිතවය.	කළමනාකරණ සහ නායකත්ව සංවර්ධනය සඳහා වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක වන අතර තම කාර්යසාධනය සහ අනිකුත් පිලිගත් නිර්නායක මත පදනම්ව සෑම කෙනෙකුටම මේ සඳහා සහභාගි වීමට සමාන අවස්ථාවන් ඇත.	

තුන්වන උපලේඛනය

කාර්යමණ්ඩලය සඳහා රැකියා කාර්ය විස්තරය - රාජ්‍ය සේවය

ආයතනයේ නම : ....

(1) රැකියා නාමය : ....

(2) අංශය / ඒකකය : ....

(3) රැකියාවේ අරමුණ : ....

(4) වගකීම : ....

(5) රැකියාවේ ප්‍රධාන කාර්යයන් : ....

....

(6) නිතිපතා සිදු කරනු ලබන කාර්යයන් : (රාජකාරි ලැයිස්තුව)

....

....

(7) වාර්තා කළ යුත්තේ කාටද ? (අධීක්ෂණය පිළිබඳ වගකීම දරන නිලධාරියා) :

....

(8) අදාළ සේවා නියමයන් :

....

....

(9) රැකියාවට අදාළ කාර්යසාධකදර්ශක :

....

....

(10) පිළියෙල කරන ලද්දේ : අත්සන - ....

: නම - ....

: තනතුර - ....

(11) පිළියෙල කරන ලද්දේ : අත්සන - ....

: නම - ....

: තනතුර - ....

(12) දිනය : ....

හතරවන උපලේඛනය

කාර්ය මණ්ඩලයේ කාර්ය විස්තරය : රාජ්‍ය සේවය

සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශයේ කාර්ය මණ්ඩලය සඳහා රැකියා කාර්ය විස්තර ආකෘතිපත්‍රය සම්පූර්ණ කිරීම සඳහා උපදෙස්

රැකියා කාර්ය විස්තරය පිළිබඳ ආකෘතිපත්‍රය සම්පූර්ණ කිරීම ඇරඹීමට පෙර මෙම උපදෙස් පරීක්ෂාවෙන් කියවන්න. ඔබ විසින් වෙනත් කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයෙකුගේ රැකියා කාර්ය විස්තරය සම්පූර්ණ කළ යුතු අතර ඔබගේ රැකියා කාර්ය විස්තරය වෙනත් කිසියම් කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයෙකු විසින් සම්පූර්ණ කරනු ඇත. මෙම කාර්ය සඳහා වෙනත් කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයෙකු තෝරා ගන්න.

(1) රැකියා නාමය : නීතිමය ලෙස පිළිගත් තනතුරු නාමය

(2) අංශය / ඒකකය : ආයතනයේ පිළිගත් ඒකකය

(3) රැකියාවේ අරමුණ : මෙම රැකියාව තුලින් ඔබ ඉටු කර ගැනීමට අපේක්ෂිත අරමුණ කුමක්ද? (වාක්‍ය 1 ක් හෝ 2 ක්)

(4) වගකීම :

- ඔබ විසින් රැකියාව තුළින් ඉටු කළ යුතු කාර්යයන් කවරේද?
- ඔබ විසින් ඔබගේ රැකියාව කළ යුතු ආකාරය කවරේද?
- නීතිමය / නියාමන අවශ්‍යතාවයන් සහ අපේක්ෂිත ප්‍රතිඵල / ප්‍රමිතින් / කාලරාමු

(5) රැකියාවේ ප්‍රධාන කාර්යයන් :

- රැකියාවේ අරමුණු ඉටු කර ගැනීමට සිදු කළ යුතු පුළුල් කාර්යයන්
- නියමිත ක්‍රියාපදයකින් අරඹන්න
- සංඛ්‍යාමය අනු පිලිවෙලට ලියන්න (උදා : 1, 2, 3)

(6) ඉටු කරනු ලබන කාර්යයන් : (රාජකාරි ලැයිස්තුව) රැකියාවේ ප්‍රධාන කාර්යයන් ආශ්‍රිතව සිදු කරන ලද සුවිශේෂී කටයුතු

(7) වාර්තා කළ යුත්තේ කාටද යන වග : (අධීක්ෂණය භාර ආසන්නතම නිලධාරියා)

(8) රාජකාරි නියමයන් යොදා ගැනීම : ලබා දෙනු ලබන සේවාවන්හි පිළිගත් / සම්මත ප්‍රමිතීන්

(9) රැකියාව අදාළ කාර්යසාධන දර්ශක : රැකියාවේ කාර්යසාධනය මැනීමට යොදාගත හැකි මැනිය හැකි දර්ශක

International Labour Organization
Country Office for Sri Lanka and the Maldives
202-204, Bauddhaloka Mawatha
Colombo - 7, Sri Lanka
Tel: +94 11 259 2525
Fax: +94 11 250 0865