ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

අංක 2320/55 – 2023 පෙබරවාරි 22 වැනි බදාදා – 2023.02.22

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡෙදය – සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: IR/COM/04/W/2015/54.

කාර්මික ආරාවුල් පනත - 131 වන අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වන වගන්තිය යටතේ 2018.03.28 දිනැති හා අංක 2064/30 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ *අති විශෙෂ ගැසට් පත්‍රයේ* ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2018.03.22 දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් උඩවලව, උක් පර්යේෂණ ආයතනය හි පිහිටි උක් පර්යේෂණ ආයතනයීය තාක්ෂණ සේවා නිලධාරී සංගමය සහ උඩවලව හි පිහිටි උක් පර්යේෂණ ආයතනය අතර පවත්නා කාර්මික ආරාවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත්කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති 2023.01.02 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

බී. කේ. ප්‍රභාත් චන්ද්‍රකීර්ති,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2023 පෙබරවාරි මස 20 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

1A – G 38930 – 13 (2023/02)

මෙම අති විශෙෂ ගැසට් පත්‍රය www.documents.gov.lk *වෙබ් අඩවියෙන් බාගත කළ හැක.*

කොළඹ බේරුම්කරණ අංශය හා කාර්මික අධිකරණයේ දී ය.

උක් පර්යේෂණ ආයතනයීය
තාක්ෂණ සේවා නිලධාරි සංගමය,
උක් පර්යේෂණ ආයතනය,
උඩවලව.

පළමු පාර්ශ්වය

නඩු අංක: A/26/ 2018.
යොමු අංකය: IR/COM/04/W/ 2015/54.

එදිරිව

උක් පර්යේෂණ ආයතනය,
උඩවලව.

දෙවන පාර්ශ්වය

කම්කරු හා වෘත්තීය සබඳතා හා සබරගමුව සංවර්ධන අමාත්‍ය ගරු වේලාතන්තිරිගේ දොන් ජෝන් සෙනෙවිරත්න මැතිතුමා විසින් 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 හා 1962 අංක 4 හා 1968 අංක 39 (1968 අංක 37 දරන කාර්මික ආරවුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමග කියවා) දරන පනත්වලින් සංශෝධිත වූ ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අනපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වන වගන්තියෙන් ඔහු වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව, එකී ආරාවුල බේරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා 2018.03.22 දිනැති නියෝගයෙන් බේරුම්කරුවකු වශයෙන් මා පත්කොට මා වෙත යොමුකර ඇත.

ආරාවුලට තුඩු දුන් කාරණයඃ-

බේරුම්කරණය සඳහා මා වෙත යොමුකර ඇති උක්ත නියෝගය ප්‍රකාරව ඉහත සඳහන් දෙපාර්ශ්වය අතර උද්ගත වී ඇති කාර්මික ආරාවුලට හේතුවී පවත්නා කාරණය කම්කරු කොමසාරිස් ඒ. විමලවීර මහතා විසින් 2018 පෙබරවාරි මස 20 වන දිනැතිව එවා ඇති ලිපියේ දැක්වෙන්නේ,

උක් පර්යේෂණ ආයතනයේ සේවයේ නියුතු තාක්ෂණ සේවා නිලධාරීන්ට 2006 අංකඃ 30 දරන කළමනාකරණ සේවා චක්‍රලේඛය පරිදි උසස්වීම් ලබා ගැනීමට තිබූ අවස්ථාවන් අහිමිවීමෙන් යම් අසාධාරණයක් සිදුව තිබේද? යන්නත් එසේ අසාධාරණයක් සිදුව තිබේ නම් ඔවුන්ට හිමි සහනයන් කවරේද යන්නත් පිළිබඳව වේ.

පසුබිම සහ නඩු කාර්ය පරිපාටිය ඃ-
මෙම නඩුව විභාගයට ගැනීමට පෙර මූලිකව දෙපාර්ශ්වයේම ප්‍රකාශන කැඳවා ඇත. ඉන්පසු දෙපාර්ශ්වයේම සාක්ෂි කැඳවා ඇති අතර එකී සාක්ෂි විමසීමෙන් පසු දෙපාර්ශ්වයේම ලිඛිත දේශන කැඳවා ඇත. ඉන්පසු එකී සියලුම පියවරයන්හි ඇති සවිස්තරාත්මක තොරතුරු විමර්ශනය කිරීමෙන් පසු නියෝගය සකස් කොට ඇත.

ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වයේ පළමු ප්‍රකාශයඃ
ඒ අනුව ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වය විසින් තම පළමු ප්‍රකාශය 2016.12.20 දින ඉදිරිපත්කර ඇති අතර එහි ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ උක් පර්යේෂණ ආයතනය විසින් 2014 ජුලි මාසයේදී පුවත්පත් දැන්වීමක් සහ අභ්‍යන්තර දැන්වීමක් අනුව පුරප්පාඩුව පැවති ''ගොවිපළ අධිකාරි" තනතුරට අයදුම්පත් කැඳවා තිබූ බවත් එමඟින් එකී තනතුර සඳහා බාහිර අයදුම්කරුවන්ට කෘෂිකර්මය වැවිලි කර්මාන්තය පිළිබඳව උපාධියක් අභ්‍යන්තර අයදුම්කරුවන්ට කෘෂිකර්ම ඩිප්ලෝමාව සමග තාක්ෂණ නිලධාරි විශේෂ ශ්‍රේණියේ (Grade 1) වසර පහක පළපුරුද්ද අවශ්‍ය බවට දැන්වීම් පළකර තිබූ බවත් ය. මේ අනුව 2010 ට පෙර අභ්‍යන්තර සේවකයන් බඳවා ගැනීමේදී සේවා පළපුරුද්ද මත පදනම්ව අමතර සුදුසුකම් වලින් තොරව එකී තනතුරට ඉල්ලුම් කිරීමේ හැකියාව තිබූ බවද,

මීට පෙර අභ්‍යන්තර අයදුම්කරුවන්ට එකී තනතුර සඳහා සුදුසුකම වී ඇත්තේ අපොස (සාමාන්‍ය පෙළ) ගණිතය සහ විද්‍යාව ඇතුළුව සම්මාන සාමාර්ථ හතරක් සමග විෂයයන් හයකින් සමත්වීම සහ අපොස උසස් පෙළ විෂයයන් හතරකින් සමත්වීම යන මූලික සුදුසුකම් සපුරාලීමට අමතරව සේවා පළපුරුද්ද හෝ කෘෂිකර්මාන්තය පිළිබඳව පූර්ණ කාලීන ඩිප්ලෝමාවක් ලබා තිබීම යන සුදුසුකම් වලින් එකක් ලැබීම පමණක් බව ප්‍රකාශ කර ඇත.

මේ අනුව 2010 ට පෙර අභ්‍යන්තර සේවකයන් බඳවා ගැනීමේදී සේවා පළපුරුද්ද මත පදනම්ව අමතර සුදුසුකම් වලින් තොරව එකී තනතුරට ඉල්ලුම් කිරීමේ හැකියාව තිබූ බවද නව ක්‍රමය යටතේ කෘෂිකර්මය පිළිබඳව දෑවුරුදු ඩිප්ලෝමාවක් නියම කිරීම හේතුවෙන් 1980 සිට 2010 පමණ දීර්ඝ කාලයක් සේවා පළපුරුද්ද ලබා සිටි එකී පළපුරුද්ද මත උසස් වීම් බලාපොරොත්තුවෙන් සිටි සේවකයන්ට දැඩි අගතියක් සිදුව ඇති බවත් ඔවුන්ට ඉහල තනතුරු සඳහා තිබූ අපේක්ෂාවන් බිඳ දැමීමක් කර ඇති බවත් වැඩි දුරටත් ප්‍රකාශ කර ඇත. තවද මුල් පත්වීමේදී හෝ උසස්වීම් ලබා ගැනීමට ඉහත කී අමතර සුදුසුකම් ලබා ගැනීමට හෝ දැනුවත් නොකර එකවරම අමතර සුදුසුකම් ඉල්ලීමෙන්ද අභ්‍යන්තර සේවකයන්ට අගතියක් ඇතිව ඇති බව මෙන්ම එකී සුදුසුකම් ලබාගැනීමේදී එකී නිලධාරීන්ට නොයෙක් ප්‍රායෝගික අපහසුතා ඇති බවටද කරුණු දක්වා ඇත.

නව බඳවා ගැනීම් පරිපාටියේ දෝෂ මග හරවා ගැනීමට කළමනාකරණ සේවා දෙපාර්තමේන්තුව මගින් නව බඳවා ගැනීම පරිපාටි සකස් කිරීම සඳහා ආදර්ශ කෙටුම්පත්ද යෝජනා කර තිබියදී එය නොසලකා හැර දෙවන පාර්ශ්වය විසින් මෙලෙස අභ්‍යන්තර ඉල්ලුම්කරුවන්ට ලඟා කරගත නොහැකි ඉහල සුදුසුකම් ඉල්ලීම දැඩි අසාධාරණයක් බවට පළමු පාර්ශ්වය විසින් වැඩි දුරටත් කරුණු දක්වා ඇත. තවද 2008 වසරේදී පැරණි බඳවා ගැනීම් පරිපාටිය යටතේ සමකාලීන නිලධාරියෙකු මෙම තනතුරට පත්කරගෙන ඇති අතර ඒ හා සමාන ශ්‍රේණිවල නිලධාරීන්ගෙන් එකී තනතුර සඳහා ඉහල සුදුසුකම් ඉල්ලීම අසාධාරණ බවටද කරුණු දක්වා ඇත. මෙම අසාධාරණ තත්වය පිළිබඳව පළමු පාර්ශ්වය විසින් තම ඉහල කළමනාකාරිත්වයට මෙන්ම කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවටද පැමිණිලි කළද මෙතෙක් සහනයක් නොලැබුණු බව ප්‍රකාශ කර ඇත. වැඩිදුරටත් පළමු පාර්ශ්වය ඉල්ලා සිටින්නේ 2010 වසරේ සිට අලුතින් සේවයට බැඳුනු නව සේවකයන්ට මෙම ක්‍රමවේදය ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධයෙන් තමන්ගේ විරෝධතාවයක් නොමැති බවත්, පැරණි සේවකයන්ට පමණක් එකී තනතුර මුලින් ලබාදුන් ආකාරයට සේවා කාලය මත ලබා දෙන ලෙසත්ය.

උක් පර්යේෂණ ආයතනය තම පළමු ප්‍රකාශය 2018.04.18 දින ඉදිරිපත් කර ඇති අතර 2006.09.22 දිනැති කළමනාකරණ සේවා චක්‍රලේඛ අංකඃ30 ක්‍රියාත්මක කර වැටුප් වැඩි වීමක් ලබාදීමේදී කොන්දේසියක් වූ පවත්නා බඳවා ගැනීම් සහ උසස් කිරීම් පරිපාටි සංශෝධනය කර අනුමැතිය ලබාගත යුතු වූ හෙයින් උක් පර්යේෂණ ආයතනයද එසේ කටයුතු කර අනුමැතිය ලබාගත් බවත් එසේ කිරීමේදී ගැටලු තත්වයක් ඇතිවිය හැකි බවත් එය නොවැලැක්විය හැකි බවටත් කරුණු දක්වා ඇත.

තවද බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය අනුව ලබාගත යුතු සුදුසුකම් පිළිබඳව විස්තරාත්මක සටහනක් පෙන්වා දී ඇත.

මේ හැර බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය ප්‍රධාන භෝග පර්යේෂණ ආයතන හතරටම පොදු බවත් බඳවා ගැනීමේ පරිපාටියට වැඩි සුදුසුකම් ඇතුලත් කිරීමෙන් එවකට ආයතනයේ සිටි අඩු සුදුසුකම් ඇති අයට අසාධාරණයක් වීම වැළැක්විය නොහැකි බවටත් කරුණු දක්වා ඇත.

තවද මුල් අවස්ථාවේ සිටම තාක්ෂණ නිලධාරීන්ට උසස්වීම් අවස්ථා දෙකක් තිබූ බවත් එහෙත් නව බඳවා ගැනීම් පරිපාටිය යටතේ උසස් පෙළ විද්‍යා විෂයයන් සමත්වීම මත පමණක් ''ගොවිපළ අධිකාරි තනතුරට පත් කල නොහැකි බවත් ඒ සඳහා "කෘෂි ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාව" සමත් විය යුතු බවටත් කරුණු දක්වා ඇත. මෙම සුදුසුකම් ලබා ගැනීමට ආයතනය මගින් පහසුකම් ලබා දුන්නද නිලධාරීන් ඒ සඳහා උනන්දුවක් නොමැති බවට ද කරුණු දක්වා ඇත. තවද කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවේ උපදෙස් පරිදි බඳවා ගැනීමේ ක්‍රමය ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීමෙන් මෙම තත්වය ඇති වූ බවට වැඩි දුරටත් කරුණු දක්වා ඇත.

මේ සම්බන්ධයෙන් තාක්ෂණ සේවා නිලධාරීන්ගේ සංගමය විසින් ප්‍රති පිළිතුරු යොමුකර ඇති අතර ඔවුන් දක්වා ඇත්තේ මෙම සංශෝධනය වසර 24කට පමණ පසු සිදු කර ඇති බවත් එකී කාලය තුල ගොවිපළ අධිකාරි තනතුර සඳහා සුදුසුකම් සපුරා ඇති වසර 15 ඉක්ම වූ තාක්ෂණික නිලධාරිගේ අපේක්ෂාවන් බිඳදමා, ඔවුන් ඒ සඳහා නුසුදුස්සන් බවට පත් කොට එකී තනතුරට යාමට ඇති අවස්ථාව අහිමිකර බලවත් අසාධාරණයක් කර ඇති ඇති බවත්ය.

සාක්ෂි විශ්ලේෂණය සහ ප්‍රදානය ඉදිරිපත් කිරීමේ ස්ථාවරයඃ

පළමු පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිඃ

පළමු පාර්ශ්වයේ එක් සේවකයකු වන අමිල ප්‍රියංකර ජයසේකර මොහොට්ටි යන අය තාක්ෂණ නිලධාරි සංගමයේ සාමාජිකයකු ලෙස සියලුම සේවකයන් වෙනුවෙන් සාක්ෂි ලබාදීම දිවුරුම් ප්‍රකාශයක් මගින් සිදුකර ඇත.

තමන් 1988.05.12 දින කාර්මික සහකාර (තාක්ෂණික සහකාර) iv ශ්‍රේණියට පත්වීම් ලද බවත්, 2000.07.15 දිනැති ලිපිය මගින් තනතුරේ ස්ථිර වූ බවත් ප්‍රකාශ කර ඇත. (පත්වීම් සහ උසස් වීම් ලිපි පිළිවෙලින් A1 සහ A2 ලෙස සලකුණු කර ඉදිරිපත්කර ඇත.) තවද තමන් 6C ශ්‍රේණියට සහ 6C විශේෂ ශ්‍රේණියට ලබා ඇති උසස්වීම් A3 සහ A4 වශයෙන් ද තමන් ජාතික වැවිලි කළමනාකරණ ආයතනය විසින් සම්පත්දායකයකු වශයෙන් තෝරාගෙන ඇති බවත් එකී ලිපියේ පිටපතක් A5 වශයෙන්ද එහි වැඩ සටහන් විස්තරය A6 වශයෙන් ද සලකුණු කර සාක්ෂි ලබාදී ඇත. තවද තමන් විසින් 2002 වසරේදී ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්ව විද්‍යාලය මගින් පැවැත්වූ

විද්‍යාගාර තාක්ෂණය පිළිබඳව උසස් සහතික පත්‍ර පාඨමාලාව සාර්ථක ලෙස හදාරා ඇති බවද, එමෙන්ම තම තාක්ෂණ සහායක තනතුර 2008.07.01 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි තාක්ෂණ නිලධාරි තනතුර බවට පත් වූ බවට ද පිළිවෙලින් A7 සහ A8 ලේඛන සලකුණු කර සාක්ෂි ලබාදී ඇත.

මේ හැර තමන්ගේ තාක්ෂණ සහකාර යන තනතුරු නාමය 2008.07.01 සිට බල පැවැත්වෙන පරිදි දෙවන පාර්ශ්වය විසින් සංශෝධනය කළ බවත් ,ඊට අමතරව වැඩ පරීක්ෂක තනතුරේ රාජකාරි ආවරණය කිරීමට පත්කළ බවද පිළිවෙලින් A8 සහ A9 ලේඛන සලකුණු කරමින් ප්‍රකාශ කර ඇත. මේ හැර තම සේවය දෙවන පාර්ශ්වය විසින් මුදල් තිළිණ ලබාදෙමින් 2009.12.17 දින ඇගයීමට ලක්කළ බවත්, ඊට අමතරව 2008.07.01 සිට බල පැවැත්වෙන පරිදි තමන් කළමනාකරණ තාක්ෂණ සේවයේ 1 වන ශ්‍රේණියට පත්කර ඇති බවත් පිළිවෙලින් A10 සහ A11 ලේඛණ සලකුණු කරමින් ප්‍රකාශ කර ඇත. මේ අනුව සාක්ෂිකරු විසින් තමන් උක් පර්යේෂණ ආයතනය තුල පත්වීම ලැබීම සහ ඉන්පසු පිළිවෙලින් උසස්වීම් ලැබීම් සහ තමන්ගේ ආයතනය තුල සේවා පලපුරුද්ද පිළිබඳව සාක්ෂි ලබාදී ඇත.

තවද තමන් සේවයට බැඳෙන අවස්ථාව වන විට පැවති සේවා කොන්දේසි අනුව සේවා කාලය සහ පළපුරුද්ද මත පදනම්ව ''ගොවිපළ අධිකාරි'' තනතුරට පත්වීමේ හැකියාව තිබූ බවත්, ඒ අනුව 2008.07.15 දින තම ශ්‍රේණියේම තාක්ෂණික නිලධාරියකු එම පදනම මත එම තනතුරට පත් කර සේවය කර ඇති අතර, තමන්ද තාවකාලිකව 2013.01.07 ලිපිය මගින් එකී තනතුරට තාවකාලිකව පත්කර ඇති බවත්, ඒ අනුව අදාළ තනතුරට අදාළ දීමනාවන් ද සහිතව එකී තනතුරේ සේවය කල බව ද ප්‍රකාශ කර ඇත.

කෙසේ වුවද 2014.07.08 දින නැවත ගොවිපළ අධිකාරි තනතුරට ඉල්ලුම්පත් කැඳවූ අවස්ථාවේ තමන් එයට ඉල්ලුම් කලද, තමන් සම්මුඛ පරීක්ෂණයට නොකැඳවූ බවත් හේතු වශයෙන් ආයතනයෙන් ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ 2006 අංක 30 දරණ චක්‍ර ලේඛය අනුව අභ්‍යන්තර අයදුම්කරුවන්ගෙන් ඉල්ලා ඇති අවම සුදුසුකම වන කෘෂිකර්ම ඩිප්ලෝමාව නොමැති බැවින් තමන්ගේ ඉල්ලීම සලකා බැලිය නොහැකි බවත්ය. එසේ වුවද තමන් ජ්‍යෙෂ්ඨ තාක්ෂණ නිලධාරී ලෙස 2014.08.01 දින සිට පත්ව ඇති අතර තවමත් එම තනතුරේ සේවය කරන බවද, දෙවන පාර්ශ්වය යටතේ තම සේවා කාලය වසර 30 ක් ඉක්මවා ඇති අතර තාක්ෂණ නිලධාරි ලෙස සේවා කාලය අවුරුදු 10ක් සම්පුර්ණ වීම මතද තමන්ට ලැබිය හැකි මීළඟ ඉහලම තනතුර ගොවිපල අධිකාරි තනතුර බවද කියා සිටී. තවද තමන් හා සමාන සුදුසුකම් ඇති තවත් සේවකයන් හය දෙනෙකු සිටින අතර එකී සේවකයන්ටද මෙම අසාධරණය බලපා ඇති බව ප්‍රකාශ කර ඇත. තවද මෙලෙස බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාපරිපාටිය වෙනස්වීමේ බලපෑම පොල්, තේ, රබර් යන කර්මාන්ත වලටද බලපා ඇති අතර එහිදී තමන් හා සමාන එකී ආයතනවල සේවකයන්ට සාධාරණ අවස්ථා ලබාදී ඇති බව වැඩිදුරටත් සඳහන් කර ඇත. ඒ අනුව වැඩි දුරටත් සඳහන් කර ඇත්තේ මෙම ක්‍රියාව අසාධාරණ කම්කරු පිළිවෙතක් බැවින් සහන සලසා දෙන ලෙසය.

පළමු පාර්ශ්වයේ දිවුරුම් ප්‍රකාශය මත සාක්ෂි ලබාදීමට අනුකුලව දෙවන පාර්ශ්වය විසින් සාක්ෂිකරු වන ඒ.පි.ජේ.මොහොට්ටි මහතාගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීම 2018 .10.16 දින සිදු කරන ලදී. මෙහිදී ශ්‍රේණිගත උසස්වීම් සහ තනතුරේ උසස්වීම් සම්බන්ධයෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසා පැහැදිලි කරගැනීම් කර ඇති අතර සාක්ෂිකරුගේ වර්තමාන තනතුර ජ්‍යෙෂ්ඨ තාක්ෂණ නිලධාරි බවද තනතුරට අදාළ ශ්‍රේණිගත උසස්වීම් සියල්ල තමා විසින් ලබාගෙන ඇති බව ද සාක්ෂිකරුගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමේදී තහවුරු වී ඇත. තවද ඉල්ලුම්කරු විසින් ලබාගෙන ඇති උසස්වීම් සහ හදාරා ඇති පාඨමාලාවන් ප්‍රශ්න ගත තනතුරට අදාළ සුදුසුකම් නොවන බවට ද හරස් ප්‍රශ්න විමසීමේදී හබකර ඇත. මේ සම්බන්ධයෙන් සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ සහතික පත්‍ර පාඨමාලාව සහ සේවා කාලය ගත්විට එය ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාවට සම විය හැකි බවත් විශ්ව විද්‍යාල කොමිෂන් සභාව තුල එවැනි පිළිගැනීමක් ඇති බවටත් සාක්ෂිකරු සාක්ෂි ලබාදී ඇත.

දෙවන පාර්ශ්වය විසින් රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍ර ලේඛ අංක 30 ලේඛනය R02 වශයෙන් සලකුණුකර සාක්ෂිකරුගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමට කටයුතු කර ඇත. එකී ලේඛනය අනුව රජයේ සංස්ථා සහ ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩල වල වැටුප් ජාතික වැටුප් හා සේවක සංඛ්‍යා කොමිෂන් සභාවේ නිර්දේශ වලට අනුව සංශෝධනය විය යුතු බව සහ ඒ අනුව කළමනාකරණ සේවා දෙපාර්තමේන්තුව රජයේ සහ සංස්ථා සහ ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලවල වැටුප් සංශෝධනය කිරීමට තීරණය කර ඇති බවත් තිබෙන තනතුරු වල ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීමක් එකී ලේඛනයෙන් බලාපොරොත්තුවන බවට ද සාක්ෂිකරුගෙන් විමසා ඇති අතර සාක්ෂිකරු එම තත්වය පිළිගෙන ඇත. කෙසේ වුවද සාක්ෂිකරු වැඩිදුරටත් ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ නව ව්‍යවස්ථාව පැමිණෙන විට කලින් සිටි සේවකයන්ට අසාධාරණයක් සිදු නොවිය යුතු බවයි.

සාක්ෂිකරුට R3 වශයෙන් සලකුණු කළ ලේඛනයක් පෙන්වා එහි 6 ඡේදය අනුව නව තනතුර සඳහා බඳවා ගැනීමේ දී කළමනාකරණ සේවා දෙපාර්තමේන්තුව ඒ සඳහා අනුමැතිය ලබාගතයුතු බව සඳහන් වන්නේදැයි සාක්ෂිකරුගෙන් ප්‍රශ්න කර ඇති අතර සාක්ෂිකරු එකී තත්වයද පිළිගෙන ඇත. කෙසේ වුව ද වැඩි දුරටත් සාක්ෂිකරුගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසමින් තහවුරුකර ඇත්තේ ආයතනයට ඒ සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීමේදී ගතයුතු පියවර සහ ඒ සම්බන්ධයෙන් කල්ගත වීමක්ද සිදුවන බවයි.

මේ හැර R4 ලේඛනය පෙන්වා සාක්ෂිකරුගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසා ඇති අතර එය බඳවා ගැනීමේ පරිපාටියට අදාළ ලේඛනයක් බවත් ඒ අනුව R5 ලේඛනය 2010.08 19 දින අනුමත වී තිබේද යන්න ප්‍රශ්න කර ඇති අතර ලේඛණය අනුව එය නිවැරදි බව සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර ඇත. කෙසේ වෙතත් ඉහතකී R5 බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය දැක්වෙන ලේඛනය සැකසීමට පෙර එය වසර දෙකක් පමණ

සාකච්ඡා මට්ටමේ පැවතී බවත් කෙසේ වුවද ඒ පිළිබඳව තමන්ගේ කණ්ඩායම් "ගොවිපල අධිකාරී තනතුර " සඳහා පැරණි සුදුසුකම යෝජනා කර ඇතත් එය බඳවා ගැනීමේ පරිපාටියට ඇතුලත්ව නොමැති බවද ප්‍රකාශ කර ඇත.

මේ හැර උක් කර්මාන්තායතනය පර්යේෂණ කරන ආයතනයක් බවත් එහි පරීක්ෂණ කටයුතු කිරීමේදී ආයතනයට පලපුරුදු ශ්‍රමය, සහ තාක්ෂණික දැනුම අවශ්‍ය බවත් ඒ අනුව තාක්ෂණික දැනුමෙන් සහ පලපුරුද්ද ඇති අය ආයතනයට ගැනීමට උක් පර්යේෂණ ආයතනයට වගකීමක් ඇති බවත්, පිළිගන්නේදැයි දෙවන පාර්ශ්වය ප්‍රශ්න කිරීමේදී සාක්ෂිකරු එය පිළිගෙන ඇත. තවද ඒ සඳහා ආයතනයට කිසිදු සීමාවක් නොමැති බවට දෙවන පාර්ශ්වය කල යෝජනාව සාක්ෂිකරු ප්‍රතික්ෂේප කර ඇත.

ප්‍රශ්නයඃ මම අහන්නේ මහත්මයා ඒ අවශ්‍යතාවයට ගැලපෙන ආකාරයෙන් කටයුතු කරන්න උක් පර්යේෂණ ආයතනයට කිසිදු සීමාවක් නැහැ?

උත්තරය : ඒක පිළිගන්න අමාරුයි.

ප්‍රශ්නයඃ මම අහන්නේ මහත්මයා උක් පර්යේෂණයට අවශ්‍ය නිලධාරීන් පුහුණු ශ්‍රමයෙන් සහ අවශ්‍ය දැනුමෙන් සම්පූර්ණ නිලධාරීන් මේ ආයතනයේ වැඩට ගන්න තමන්ගේ ආයතනය සතුව තිබෙන බඳවා ගැනීමේ පරිපාටි සංශෝධනය කරන්න වග උත්තරකාර ආයතනයට කිසිම සීමාවක් නැහැ කොහෙවත් ?

උත්තරය : සීමාවක් නැහැ කියන එක මම පිළිගන්නේ නැහැ. (2018.10.16 සාක්ෂි පිටු අංකඃ 22)

මේ අනුව දෙවන පාර්ශ්වය විසින් සාක්ෂි කරුගෙන් සාක්ෂි විමසීමේදී බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය සැකසීමේදී ක්‍රියා කිරීමට තමන්ට අසීමිත බලයක් ඇති බව පෙන්වා දී ඇත.කෙසේ වුව ද පළමු පාර්ශ්වය විසින් එය පිළිගෙන නොමැත. කෙසේ වුවද බඳවා ගැනීමේ පරිපාටියක් සකස් කිරීමේදී අනෙක් පාර්ශ්වයේ අදහස් විමසීමක් කළ යුතු අතර, ස්වභාවික යුක්ති මූලධර්ම අනුව දෙපාර්ශ්වයට සවන් දීමේ යුතුකමක්ද පවතී. එබැවින් එලෙස දෙවන පාර්ශ්වය විසින් බඳවා ගැනීමේ පරිපාටියක් සැකසීමේදී තමන්ට ඇති අසීමිත බලය මෙහෙයවමින් අත්තනෝමතිකව කටයුතු කළේ නම් එහි විනිවිද භාවයක් නොමැති අතර අනෙක් පාර්ශ්වයට පීඩාවක් විය හැක.
තවද සාක්ෂිකරු හරස් ප්‍රශ්න වලට මුහුණ දෙමින් වැඩි දුරටත් ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ ''අපි කෙටුම්පත ගැන යෝජනා කළා. ඒ යෝජනාව නොසලකා හැරීම නිසා ඒවා මේකේ අන්තර්ගත වෙලා නැහැ. ඒ නිසා අපි සම්පූර්ණයෙන්ම මේකේ තියෙන ඒවා විතරක් ක්‍රියාත්මක කරන්න ඕන කියන එක අසාධාරණයි කියලා තමයි මා කියන්නේ.'' මේ අනුව සේවක පාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කළ යෝජනා නොසලකා හැර චක්‍ර ලේඛනයේ තිබෙන දෙය පමණක් ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධයෙන් සේවක පාර්ශ්වයේ විරෝධතාව පෙන්වාදී ඇත.

දෙවන පාර්ශ්වය තවදුරටත් සාක්ෂිකරු හරස් ප්‍රශ්න වලට භාජනය කරමින් ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ තමන්ට සේවකයන් බඳවා ගැනීම සඳහා කිසිදු සීමාවක් බල නොපාන බවයි.
ප්‍රශ්නය : මම යෝජනා කරනවා මේ වග උත්තරකාර ආයතනයට තමන්ට අවශ්‍ය තාක්ෂණික දැනුමෙන් සම්පූර්ණ වෙච්ච මිනිස්සු ලබාගන්න තමුන්ට අවශ්‍ය විදියට බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය වෙනස් කරන්න කිසිදු සීමාවක් නැහැ කියලා? පිළිගන්නවද?
උත්තරයඃ මම ඒක පිළිගන්නේ නැහැ. (2018.10.16 සාක්ෂි පිටු අංකඃ 22) මේ අනුවද ආයතනයේ පුරප්පාඩු පිරවීමේදී දෙවන පාර්ශ්වය විසින් අත්තනෝමතිකව කටයුතු කර ඇති බව එකී ප්‍රකාශය තුලින් මනාව පැහැදිලි වේ.

2018.12.18 දින වැඩිදුර හරස් ප්‍රශ්න විමසීම සිදුකර ඇති අතර, එහිදී R 4 යන බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය R5 ලේඛනය මගින් අනුමත වී ඇති බව පෙන්වා දී ඇත. එය පළමු පාර්ශ්වය විසින් පිළිගෙන ඇති අතර, කෙසේ වුවද සාක්ෂිකරු වැඩි දුරටත් ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ තමන් බඳවා ගන්නා අවස්ථාවේ තිබූ කොන්දේසිවලට වඩා වැඩි කොන්දේසි පනවන්නේ නම් දැනට සේවයේ සිටින අයට අසාධාරණයක් නොවන ලෙස එසේ කළ යුතුව ඇති බවට තමන් විසින් දෙවන පාර්ශ්වයෙන් ඉල්ලීමක් කර ඇති බවයි.
ප්‍රශ්නයඃ ඒ අනුව කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවේ අනුමැතියට යටත්ව බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය සංශෝධනය කරන්න වග උත්තරකරුට හැකියාව තිබෙනවා නේද?

උත්තරයඃ ඔව් ස්වාමිනි ඒක අපි බඳවා ගන්න වෙලාවේ තිබුණු බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය සංශෝධනයට ලක්කළ නිසා අපි ඉල්ලා සිටියා පරිපාලනයෙන් අපි බඳවා ගන්න වෙලාවේ තිබුණු කොන්දේසිවලට වඩා ඉහල සුදුසුකම් ඇතුලත් කරනවා නම් දැනට සේවයේ සිටින අයට අසාධාරණයක් නොවන විධියට එය කළ යුතුයි කියලා (2018.12.18 සාක්ෂි පිටු අංකඃ2,3) කෙසේ වුවද එම ඉල්ලීම ඉටු නොවූ බැවින් පළමු පාර්ශ්වයට අසාධාරණයක් සිදුව ඇති බව සාක්ෂි විමසීමේදී තහවුරුව ඇත.

මේ හැර R 6 ලේඛනය පෙන්වා සාක්ෂිකරුගෙන් සාක්ෂි විමසා ඇති අතර එය තමන්ට අදාළ පැරණි බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය ලෙස සාක්ෂිකරු විසින් හඳුනාගෙන ඇත. ඊට අනුව උක් කර්මාන්තය පිළිබඳව වසර 10ක පළපුරුද්ද අභ්‍යන්තර අයඳුම් කරුවන්ගෙන් ඉල්ලා ඇති බවත් බාහිර අයඳුම්කරුවන්ට විද්‍යාව, කෘෂිකර්මය පිළිබඳව සාමාන්‍ය උපාධිය හෝ කෘෂිකර්ම ඩිප්ලෝමාව සමඟ වසර 10 ක පළපුරුද්ද අවශ්‍ය බව ප්‍රකාශ කර ඇත. තවද එය 1988 සිට ක්‍රියාත්මක වූ බවටද වැඩිදුරටත් කරුණු දක්වා ඇත. තවද R 4 ලේඛනය

පෙන්වා ප්‍රශ්න කර ඇති අතර එහිදී ගොවිපළ අධිකාරි තනතුරට බඳවා ගැනීමේදී බාහිර සහ අභ්‍යන්තර යන දෙපාර්ශ්වයේම සුදුසුකම් ඉහළ දැමීමක් පිළිබඳව ප්‍රශ්න කර ඇති අතර එසේ කර ඇති බව සාක්ෂිකරු පිළිගෙන ඇත. තවද අනෙකුත් සේවාවන්වලද බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාපරිපාටිය තුල සුදුසුකම්වල ඉහළ දැමීමක් සිදුකර ඇති බව සාක්ෂිකරුගෙන් විමසීමේදී ඒ බව සාක්ෂිකරු පිළිගෙන ඇත.

තවද ''ගොවිපල අධිකාරි තනතුරට" බඳවා ගැනීමේදී බාහිර සහ අභ්‍යන්තර යන දෙපාර්ශ්වයටම ලිඛිත පරීක්ෂණ මෙන්ම සම්මුඛ පරීක්ෂණයක් ද පවත්වා බඳවා ගැනීම කරන බව සාක්ෂිකරුගෙන් සාක්ෂි විමසීමේදී තහවුරු කරගෙන ඇත.

පළමු පාර්ශවය විසින් දිවුරුම් ප්‍රකාශයේ සඳහන් කල පරිදි සේවා කොන්දෙසි වෙනස් කිරීමක් සිදුව නොමැති බවට දෙවන පාර්ශවය හබකර ඇති අතර, ඉල්ලුම්කාර පාර්ශවය ප්‍රකාශකර ඇත්තේ සේවා කොන්දේසි වෙනස් කිරීමක් සිදුකර නැතත් ඉහළ තනතුරු සඳහා යාමට තිබූ අවකාශය අවහිර කර ඇති බවයි.
ප්‍රශ්නය : මම තමුන්ට යෝජනා කරනවා තමුන්ගේ සේවා කොන්දේසි කිසිම ආකාරයකින් මේ වගඋත්තරකාර ආයතනය වෙනස් කරලා නෑ ඒ නිසා තමුන්ට අයුක්තියක් අසාධාරණයක් සිදුවෙලා නෑ කියලා.
උත්තරය : පිළිගන්නවා තාක්ෂණික සහකාරවරයෙක් වශයෙන් කොන්දේසි වෙනස් කර නෑ කියල ඒ වුනාට අපිට ඉහල තනතුරු සඳහා යාමට තිබූ අවකාශය අවහිර කිරීම් මඟින් කොන්දේසි කඩවෙලා කියලා තමයි මම ප්‍රකාශ කරන්නේ යනුවෙන් ප්‍රකාශ කර ඇත.

මේ අනුව එකී තනතුර සඳහා ඉල්ලුම්කරුවන්ට අයඳුම් කළ හැකි සුදුසුකම් පෙර තිබූ තත්වයට වඩා ඉහළ දැමීමෙන් වසර 30 ක පමණ සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර එකී තනතුරු බලාපොරොත්තුවෙන් සිටි සේවකයන්ට අසාධාරණයක් සිදුව ඇති බවට පළමු පාර්ශ්වය වැඩි දුරටත් කරුණු දක්වා ඇත.
මේ හැර කෘෂිකර්ම ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාවට ඇතුලත්ව එය සම්පූර්ණ නොකිරීම සම්බන්ධයෙන් සාක්ෂිකරුගෙන් ප්‍රශ්න කර ඇති අතර සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ තම ආයතනයේ මීට පෙර සිටි සභාපතිවරයා විසින් තාක්ෂණ සහකාර නිලධාරීන්ගේ ඉල්ලීම මත 2007 පමණ මෙම අවස්ථාව ලබා දුන් බවත්, ඒ වන විට උසස්වීම් අවස්ථා නොවූ හෙයින් එකී පාඨමාලාව අත්හල බවය. තවද ඒ වන විට බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිය කෙටුම්පත් කර පවා නොමැති බව සාක්ෂිකරු විසින් ප්‍රකාශ කර ඇත. කෙසේ වුවද සාක්ෂිකරු විසින් එකී ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාවට ඇතුලත්ව එය අත්හැර පැමිණීම ගැන සාක්ෂිකරුගෙන් ප්‍රශ්න කර ඇති අතර, ඒ හේතුවෙන් ආයතනය අපහසුතාවයට පත්වීමක් සිදුව ඇති බව R 8 ලේඛනය සලකුණු කර ප්‍රශ්න කර ඇත. සාකෂිකරු විසින් ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ ඊට පසුව ද එම අවස්ථාව ලබාදී ඇති බවය. දෙවන පාර්ශ්වය ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ 2018 වන විටත් එලෙස පාඨමාලාව හැදෑරීමට ඉඩ කඩ ඇතත් ඉල්ලුම්කරුවන් මෙතෙක් ඊට ඉදිරිපත්ව නොමැති බවත් උනන්දුවක් දක්වා නොමැති බවත්ය. සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ අවුරුදු 25ක අයෙකු තනතුර සඳහා සුදුසුකම් ලබන විට වයස අවුරුදු 50 ක් වන බවත් එබැවින් එම වයසේදී ප්‍රායෝගිකව පාඨමාලාවක් කිරීමට අපහසු බවත්ය.

වග උත්තරකාර පාර්ශ්වයේ සාක්ෂි:

2019.02.07 දින දෙවන පාර්ශ්වය හෙවත් වග උත්තරකාර පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් උක් පර්යේෂණ ආයතනයේ අධ්‍යක්ෂ හෙවත් ප්‍රධාන විධායක නිලධාරි අධිකාරි පතිරණගේ කීර්තිපාල නමැති අය සාක්ෂි ලබා දී ඇත. තමන් 1989 දී පර්යේෂණ නිලධාරියකු ලෙස ආයතනයට ඇතුලත් වූ බවටත්, ඉන්පසු උසස්වීම් ලබා දැනට ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී ලෙස සේවය කරන බවත් ප්‍රකාශ කර ඇත. මෙම ආයතනයේ දැනට සේවකයන් 220 ක් පමණ සේවය කරන බවත්, විද්‍යාත්මක හා තාක්ෂණ කටයුතු සම්බන්ධයෙන් නිපුන තාක්ෂණික කාර්ය මණ්ඩලයක් අවශ්‍ය බවටත් කරුණු දක්වා ඇත.

නිපුන කාර්ය මණ්ඩලයක් වශයෙන්, උපාධිය අත්‍යාවශ්‍යය බවත් අනිකුත් තාක්ෂණික වැඩ සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන නියමිත දැනුම සහ සුදුසුකම් ඇති කාර්ය මණ්ඩලයක් අවශ්‍ය බවත් ප්‍රකාශ කර ඇත. කෙසේ වුවද මෙහිදී නිපුනතාවය හුදෙක් අධ්‍යාපන මට්ටම යන නිර්ණායකය මතම සිදු වන බව පිළිගත නොහැක. බොහෝ විට පළපුරුද්ද මත ලබන නිපුණතාවය අධ්‍යාපනය මත ලබන නිපුන්තාවයට මෙන්ම රැකියා කටයුතු කාර්යක්ෂමව කරගෙන යාම සඳහා වැදගත් වේ. මේ අනුව පෙර පැවතී බඳවා ගැනීමේ කාර්ය පරිපාටිය සම්පූර්ණයෙන් නොසලකා හැර පැරණි ක්‍රමය යටතේ සුදුසුකම් ලැබූ සේවකයන්ගේ වසර ගණනාවක සේවා පලපුරුද්ද නොතකා හැර, කෘෂිකර්ම ඩිප්ලෝමාව “ගොවිපළ නිලධාරි තනතුරට” බඳවා ගැනීමේදී අනිවාර්ය කිරීමෙන් පළපුරුද්ද මත වසර ගණනාවක සිට ඒ සඳහා සුදුසුකම් ලැබූ නිලධාරීන්ට අසාධාරණයක් සිදුව ඇති බව නිගමනය කරමි.

සාක්ෂිකරුගෙන් සාක්ෂි විමසීමේදී මෙම නඩුවට අදාලව ඉල්ලුම්කරුවන් වෙනුවෙන් මොහොට්ටි මහතා සාක්ෂි ලබාදුන් බවත්, ඔහු විසින් ඔහු සමඟ තවත් හය දෙනෙකු වෙනුවෙන් එලෙස සාක්ෂි ලබාදුන් බවත් පිළිගෙන ඇත. කෙසේ වුවද අනෙකුත් ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ විස්තර තමන් නොදන්නා බවටද සාක්ෂිකරු සාක්ෂි දී ඇත.

මේ හැර R1 ලේඛනය පෙන්වා සාක්ෂිකරුගෙන් සාක්ෂි විමසා ඇති අතර එය උක් පර්යේෂණ ආයතනය විසින් කාර්මික සහකාර වශයෙන් මොහොට්ටි මහතාට ලබාදී ඇති පත්වීම් ලිපිය බව ප්‍රකාශ කර ඇත. තවද R 6 ලේඛනය පෙන්වා ප්‍රශ්න කර ඇති අතර එය පරණ බඳවා ගැනීමේ කාර්ය පරිපාටිය බවත්, එය සකස්කර පාලක මණ්ඩලයේ අනුමැතිව ඇතිව පාලක සභාවේ තීරණය මත ක්‍රියාත්මක කල බවත්, මෙය සකස් කිරීමේදී රජයේ උපදෙස් නොගත් බවත් ප්‍රකාශ කර ඇත.

සාක්ෂිකරුට R2 ලේඛනය පෙන්වා ප්‍රශ්න කර ඇති අතර එය කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුව විසින් අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරුන්, රාජ්‍ය සංස්ථා සහ ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩල සහ සම්පූර්ණයෙන් රජය සතු සමාගම් වල සභාපතිවරුන්ට 2006 වසරේදී නිකුත් කර ඇති කළමනාකරණ සේවා චක්‍රලේඛ අංකඃ 30 ලෙස හඳුනාගෙන ඇත. තවද ඒ අනුව බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය යම්කිසි සංශෝධනයට ලක්ව ඇති බවද ප්‍රකාශ කර ඇත. තවද එකී චක්‍රලේඛය ගෙන ඒමට හේතුව රජයේ වැටුප් තලවල යම් විෂමතාවයක් ඇති වූ බවත් ඒ අනුව කාර්ය මණ්ඩලය යම් ආකාරයකට සමාන්තර ශ්‍රේණිගතකර වැටුප් තල තීරණය කර සම ආකාරයට තැබීම මෙහි පරමාර්ථය බවත් සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර ඇත. මේ අනුව R2 ලේඛනය අනුව සේවකයන් විවිධ ශ්‍රේණි සහ විවිධ බාණ්ඩවලට වෙන්කර ඇති බවද ප්‍රකාශ කර ඇත. තවද R2 ලේඛනයේ 3:2 යටතේ කළමනාකාර සහකාර සේවය කොටස් දෙකකට වෙන් කර ඇති බවත්, එයින් කළමනාකාර සහකාර තාක්ෂණ යන කොටස ආයතනයේ විධායක මට්ටමේ නිලධාරීන් හට තාක්ෂණික සහාය ලබාදෙන කාර්ය මණ්ඩලයක් බවත් ඔවුන්ට විශේෂ සුදුසුකම් අවශ්‍ය බවත්, මොහොට්ටි මහතා එවැනි කළමනාකරණ තාක්ෂණ සේවයේ නිලධාරියෙකු බවත් සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර ඇත. 2019.06.03 දින සාක්ෂිකරු වැඩිදුර හරස් ප්‍රශ්න විමසීම ආරම්භ වූ අතර තාක්ෂණ නිලධාරීන්ගේ කාර්ය භාරය පිළිබඳව සාක්ෂිකරු විස්තරාත්මකව සාක්ෂි ලබාදී ඇත.

ඒ අනුව තාක්ෂණ නිලධාරී පර්යේෂණ කටයුතු වලදී වැදගත් කාර්ය භාරයක් ඉටු කරන්නේදැයි විමසීමේදී ඒ බව පිළිගෙන ඇත.
ප්‍රශ්නය : ඒ අනුව තාක්ෂණ නිලධාරීන් පර්යේෂණ කටයුතු වලදී වැදගත් විශාල කාර්ය භාරයක් පැවරිලා තියෙනවා?
උත්තරය : එහෙමයි යනුවෙන් ප්‍රකාශ කර ඇත. (2019.06.03 පිටු අංක 2) මේ හැර තාක්ෂණ නිලධාරීන්ගේ කාර්ය භාරය විස්තර කර පර්යේෂණ වල වැදගත් කොටසක් තාක්ෂණ නිලධාරීන් විසින් සිදු කරන බවද සාක්ෂිකරුගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමේදී පිළිගෙන ඇත.
ප්‍රශ්නය : දත්ත ලබාගැනීම දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීම පර්යේෂණවල නිරීක්ෂණ කටයුතු කිරීම කරන්නේ තාක්ෂණ නිලධාරීන් විසින්?
උත්තරය : එහෙමයි. යනුවෙන් ප්‍රකාශ කර ඇත (2019.06.03 පිටු අංකඃ2) ඉහත කී කරුණු අනුව පර්යේෂණ කටයුතු වල වැදගත් කාර්ය භාරයක් පර්යේෂණ නිලධාරීන් විසින් සිදු කරන බව වග උත්තරකාර පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරුගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමේදී පිළිගෙන ඇත.

තවද ගොවිපළ අධිකාරී තනතුර සහ තාක්ෂණික නිලධාරී තනතුරෙන් වෙනස් වන බවද ගොවිපළ අධිකාරී කරනුයේ කළමනාකරණය කිරීමක් බවටද සාක්ෂිකරු සාක්ෂි දී ඇත. තවද වර්තමාන ගොවිපළ අධිකාරී පත්වන තෙක් වසර 6ක් පමණ තාක්ෂණ නිලධාරීන් ගොවිපළ අධිකාරී තනතුරට පත්ව සේවය බවද වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරුගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමේදී පිළිගෙන ඇත.
ප්‍රශ්නයඃ ඊට පසු වර්තමාන ගොවිපළ අධිකාරී පත්වන තෙක් තාක්ෂණ නිලධාරීන් තමා ගොවිපළ අධිකාරී තනතුරට පත් වුණේ?
උත්තරයඃ කෙටිකාලයක් සඳහා.
ප්‍රශ්නය : කෙටි කාලයක් කියන්නේ දළ වශයෙන් අවුරුද්දක් ද දෙකක්ද?
උත්තරය : මතක හැටියට අවුරුදු හයක්. වශයෙන් සාක්ෂිකරු පිළිතුරු දී ඇත. (2019.06.03 පිටු අංක :8) මේ අනුව ගොවිපළ අධිකාරී තනතුරට තාක්ෂණ නිලධාරී සේවයෙන් බඳවා ගැනීම් සිදු කල බව වග උත්තරකාර පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරුගේ සාක්ෂියෙන් පැහැදිලි වේ.

තවද පැරණි තාක්ෂණ නිලධාරීන්ගෙන් ගුණාත්මක සේවයක් නොවන බව සාක්ෂිකරු පවසා ඇති අතර ඒ අනුව ගොවිපළ නිලධාරී තනතුරට තාක්ෂණික නිලධාරීන් නුසුදුසු වීමට හේතු විමසා ඇත.
ප්‍රශ්නය : මම මහත්මයාගෙන් අහන්නේ ගොවිපළ අධිකාරී තනතුරට තාක්ෂණ නිලධාරීන් නුසුදුසුයි කියලා කියන්න හේතුවක් තිබුණද?
උත්තරය : විශේෂ හේතුවක් තිබුනේ නැහැ. යනුවෙන් පිළිතුරු දී ඇත. (2019.06.03 පිටු අංක :9) මේ අනුව ගොවිපළ නිලධාරී වශයෙන් තාක්ෂණ නිලධාරීන් නුසුදුසු බව සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කළ ද එය තහවුරු කිරීමට අපොහොසත්ව ඇති බව පෙනේ. තවද මීට පෙරද ගොවිපළ අධිකාරී තනතුරෙහි වැඩ බැලීම සඳහා මෙම නඩුවේ. ඉල්ලුම්කරුවකු වන මොහොට්ටි මහතා සේවයට බඳවාගෙන ඇති බවත් ඔහුට එම කාර්ය සඳහා ගෙවීම් කල බවද සාක්ෂිකරු පිළිගෙන ඇත. මේ හැර මිට පෙර තාක්ෂණ නිලධාරීන් ගොවිපළ අධිකාරී තනතුරට පත් කල බවත්, ඔවුන්ගෙන් රාජකාරී ප්‍රශ්න ඇති නොවූ බවත් සාක්ෂිකරුගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමේදී පිළිගෙන ඇත.
ප්‍රශ්නය : එම අවස්ථාවේ එම අයගෙන් රාජකාරී ප්‍රශ්න ඇති වුනේ නැහැ.?
උත්තරය : එහෙමයි. යනුවෙන් පිළිතුරුදී ඇත. (2019.06.03 පිටු අංකඃ13)

මේ අනුව තාක්ෂණ නිලධාරී සේවයෙන් ගොවිපළ අධිකාරී තනතුරට බඳවා ගැනීම තුලින් ගැටලුකාරී තත්වයක් ඇති නොවූ බව වග උත්තරකාර පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිය තුලින්ම පැහැදිලි වේ. මේ අනුව තාක්ෂණ නිලධාරීන් ආයතනය තුල පර්යේෂණ කටයුතු වලදී විශාල කාර්ය භාරයක් සිදුකරන බව ඉහත කී දෙවන පාර්ශ්වයේ සාක්ෂි සටහන් විමසීමේදී පෙනීයයි. ඊට අමතරව ''ගොවිපළ අධිකාරී තනතුරට" තාක්ෂණික නිලධාරී සේවයෙන් පත්වූ නිලධාරීන්ගෙන් රාජකාරී ප්‍රශ්න ඇති නොවූ බවද එකී සාක්ෂිදී තහවුරුව ඇත. එමෙන්ම තාක්ෂණ නිලධාරීන් ''ගොවිපළ අධිකාරී තනතුරට නුසුදුසු බව සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කලද ඒ බවට නිශ්චිත හේතු දක්වාද නොමැත. එවන් පසුබිමක් තිබියදී පලපුරුද්දක් ඇති තාක්ෂණ නිලධාරීන් සඳහා වැඩි සුදුසුකම් නියම කරමින් ඔවුන්ට එකී තනතුර ලබා ගැනීමට තිබූ අවස්තාව අවහිර කිරීම දෙවන පාර්ශ්වය සිදු කර අතර එය සාධාරණ නොවන බව තීරණය කරමි.

මේ හැර A17 ලේඛනයේ A17 A කොටස අනුව තාක්ෂණ නිලධාරියකුහට වසර 10 ක් සේවය කළ පසු ගොවිපළ අධිකාරි තනතුරට පත්වීමට හැකියාව තිබූ බව සාක්ෂිකරුගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමේදී පිළිගෙන ඇත.

ප්‍රශ්නයඃ A17 කියන එකේ A17 A කොටස අනුව තාක්ෂණ නිලධාරියෙකු අවුරුදු 10ක් සේවය කලාට පස්සේ ගොවිපළ අධිකාරි තනතුරට පත්වීමට හැකියාව තිබුනා?

පිළිතුර : එහෙමයි. (2019.06.03 පිටු අංකඃ 13) මෙලෙස පළපුරුද්ද මත පැවති බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය කළමනාකරණ චක්‍රලේඛ 30 මගින් 2010 වසරේදී වෙනස් වූ බව සාක්ෂිකරු පිළිගෙන ඇත. ඒ අනුව නව බඳවා ගැනීමේ ක්‍රමය යටතේ ගොවිපළ අධිකාරි තනතුරට අවශ්‍ය අභ්‍යන්තර සුදුසුකම් ලෙස කෘෂිකර්මය පිළිබඳව ඩිප්ලෝමාව සහ තාක්ෂණික නිලධාරී වශයෙන් වසර 05ක පළපුරුද්ද අවශ්‍ය බව සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර ඇත. තවද පැරණි බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය යටතේ ගොවිපළ අධිකාරි තනතුරට පත්වීම සඳහා තාක්ෂණ නිලධාරියකු හට වසර 10 ක තාක්ෂණ නිලධාරියකු වශයෙන් ක්ෂේත්‍ර පළපුරුද්ද අවශ්‍යව තිබූ අතර, නව ක්‍රමය යටතේ එය වසර 25 දක්වා වැඩි වී ඇති බව සාක්ෂිකරු පිළිගෙන ඇත.

ප්‍රශ්නයඃ සාමාන්‍ය තත්වය යටතේ ගොවිපළ අධිකාරි තනතුරට ඉල්ලුම් කරන්න තාක්ෂණික නිලධාරියෙක් අවුරුදු 25 ක් ඉන්න ඕනේ.
උත්තරයඃ ඔව්.
ප්‍රශ්නයඃ පැරණි බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය අනුව ඒ කාලය අවුරුදු 10ක්.
පිළිතුරඃ ඔව්. (2019.06.03 පිටු අංකඃ13)

මේ අනුව පැරණි සහ නව බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය අතර සුදුසුකම්වල දැඩි වෙනසක් ඇතිවූ බව පෙනී යයි. එකී වෙනස ඇති කළේ කළමනාකාරිත්ව ආයතනයේ උපදෙස් පරිදි බවට සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර ඇතත් ඒ පිළිබඳව ලේඛන ඉදිරිපත් කිරීමට අපොහොසත්ව ඇත.

2019.06.21 දින වැඩිදුර හරස් ප්‍රශ්න විමසීම සිදු වූ අතර එහිදී සාක්ෂිකරුගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමේදී ගොවිපළ අධිකාරි වශයෙන් 2007 සිට 2014 දක්වා තාක්ෂණ නිලධාරි සේවයෙන් නිලධාරීන් බඳවා ගත් බව ප්‍රකාශ කර ඇත. එලෙස පත්වූ නිලධාරීන් අනෙක් ගොවිපළ අධිකාරි කටයුතු කල නිලධාරින් මෙන්ම කිසිදු අගතියක් නොමැතිව එම රාජකාරි කටයුතු කළ බවද වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරුගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමේදී පිළිගෙන ඇත.

ප්‍රශ්නයඃ දැන් මේ කියන ආකාරයට 2007 සිට 2014 දක්වා ගොවිපළ අධිකාරි තනතුරට පත්වුණේ තාක්ෂණ නිලධාරීන් නේද?
උත්තරයඃ එහෙමයි.
ප්‍රශ්නය : දැන් ඒ කාලය තුල ඒ මහතුන්ට අවවාද කිරීම් ලිපි ආදිය නිකුත් කරලා තියෙනවද රාජකාරි සම්බන්ධව ?
උත්තරයඃ නැහැ ස්වාමිනි.
ප්‍රශ්නය : දැන් ඒ කියන්නේ මහත්මයා දෙන සාක්ෂිය අනුව තාක්ෂණ නිලධාරීන් ගොවිපළ අධිකාරි වශයෙන් පත් වුනාට පස්සේ අනික් ගොවිපළ අධිකාරි ඉටු කළ රාජකාරියම ඉටුකරලා තියෙනවා නේද?
උත්තරය : එහෙමයි. (2019.06.21 පිටු අංකඃ4) මේ අනුව බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය වෙනස් කළ ද පැරණි බඳවා ගැනීමේ ක්‍රමය යටතේ තාක්ෂණ නිලධාරි සේවය තුලින් ගොවිපළ අධිකාරි තනතුරට පත් වූ නිලධාරීන් කිසිදු අඩු පාඩුවකින් තොර කාර්යක්ෂම සේවයක් ඉටුකළ බව සාක්ෂිකරුගේ සාක්ෂියෙන් තහවුරු වී ඇත. ඒ අනුව ගොවිපළ අධිකාරි තනතුර සඳහා බඳවා ගැනීමේදී සුදුසුකම් ඇති තාක්ෂණ නිලධාරීන්ගෙන් බඳවා ගැනීම් කිරීමෙන් ආයතනයට අගතියක් නොවූ බව මෙම සාක්ෂියෙන්ද තහවුරුව ඇත.

කෙසේ වුවද වග උත්තරකාර පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරු වැඩි දුරටත් සාක්ෂි දෙමින් ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ මෙම නඩුවේ ඉල්ලුම්කරුවන් පිළිබඳව තමන් විස්තර නොදන්නා බවත් කෙසේ වුවද, කාලයත් සමග තාක්ෂණ ක්ෂේත්‍රයේ කටයුතු වඩාත් ගුණාත්මකව වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය වෙනස් කළ බවත් වග උත්තරකාර පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර ඇත. මෙහි දී පළමු පාර්ශ්වය විසින් වැඩි දුරටත් සාක්ෂිකරු හරස් ප්‍රශ්න වලට භාජනය කරමින් වසර 30 ක් 32 ක් පමණ සේවයේ යෙදී සිටි තාක්ෂණික නිලධාරීන්ගේ දැනුම සහ පළපුරුද්ද වර්තමානයට නොගැළපෙන්නේ කෙසේද යන්න සම්බන්ධයෙන් හබකර ඇත. එමෙන්ම එසේ ආයතනය බලාපොරොත්තු වන මට්ටමේ සේවයක් නොකරන්නේ නම් ඒ පිළිබඳව ආයතනය විසින් දඬුවම් පැමිණවීම හෝ වෙනත් පියවරගෙන තිබේද යන්න ප්‍රශ්න කර ඇත. තවද මෙම නිලධාරීන්ට දැනුම අඩු හෙයින් දැනුම ලබා ගැනීමට ක්‍රියා කරන ලෙස දැන්වූයේද යන්න විමසීමේදී සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ එසේ ලිඛිත දැනුම් දීමක්ද නොකළ බවයි. වැඩි දුරටත් සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ තාක්ෂණ නිලධාරීන්ගේ එම අඩුපාඩු පිළිබඳව තමන් විසින් ඔවුන් ලිඛිතව දැනුවත් නොකළ බවත්, කෘෂිකර්ම ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාව හැදෑරීමට ඔවුන්ට අවස්ථාව ලබාදිය හැකි බවට දැන්වීම් පුවරුවේ දැන්වීම් ප්‍රදර්ශනය කලද ඔවුන් කිසිවකු ඉදිරිපත් නොවූ බවත්ය. මේ අනුව පෙනී යන්නේ වග උත්තරකාර ආයතනය විසින් සේවකයන්ගේ අඩු පාඩු පිළිබඳව හෝ ඔවුන්ගේ දැනුවත් භාවය පිළිබඳව මුල් අවස්ථාවේ දැඩි උනන්දුවෙන් කටයුතු නොකළ බවයි.

ප්‍රශ්නයඃ දැන් එහෙමනම් මහත්මයා කියපු විධියට මේ නිලධාරින් අලුත් දැනුම ලබාගෙන වැඩි දියුණු වෙච්ච පිරිසක් වෙන්න ඕන නේද?
උත්තරයඃ උත්සාහ කරනවා වැඩි දියුණු වෙච්ච පිරිසක් බවට පත් කරන්න. තවද යනුවෙන් ප්‍රකාශ කර ඇත. (2019.06.21 සාක්ෂි පිටු අංකඃ19)
ප්‍රශ්නය ඃ මහත්මයා තාමත් උත්සාහ කරනවා.
උත්තරයඃ ඔව්.

මේ අනුවද පෙනී යන්නේ සේවකයන්ගේ කාර්යක්ෂමතාවය වර්ධනය කර ගැනීමට මෙතෙක් ආයතනය විසින් කටයුතු කර නොමැති බවයි.

තවද සාක්ෂිකරුගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමේදී වැඩි දුරටත් ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ උක් පර්යේෂණ ආයතනය දුෂ්කර ප්‍රදේශයක පිහිටි හෙයින් වැඩි සුදුසුකම් ලත් අය බඳවා ගැනීම අපහසු බවත් දැනට බඳවාගෙන සිටින අයගෙන් උපරිම ප්‍රයෝජන ගැනීමට උත්සාහ කරන බවත්ය. එහිදී පළමු පාර්ශ්වය එකී ප්‍රකාශය අභියෝගයට ලක් කරමින් එවැනි දුෂ්කරතා මත දීර්ඝ කාලයක් සේවය කල මෙම ඉල්ලුම්කරුවන්ට ගොවිපළ අධිකාරි තනතුරට යාමට තිබූ අවස්තාව අහිමි කිරීම අසාධාරණ සහ අයුක්ති සහගත බවට කරුණු දක්වා ඇත. තවද ඔවුන්ට මින් පෙර නොතිබූ කෘෂිකර්ම ඩිප්ලෝමාවක අවශ්‍යතාවය හඳුන්වාදීමෙන් පලපුරුද්ද මත එකී තනතුරට යාමට තිබූ අවස්ථාවට බාධා පමුණුවා ඇති බවද, එකී හේතු මත අසාධාරණයක් සිදුව ඇති බවට ද පළමු පාර්ශ්වය සාක්ෂිකරු හරස් ප්‍රශ්න වලට භාජනය කරමින් හබකර ඇත.
ප්‍රශ්නය ඃ මම මහත්මයාට යෝජනා කරනවා මේ ඉල්ලුම්කරුවන් සේවයට බැඳෙන අවස්ථාවේදී ගොවිපළ අධිකාරි තනතුරට තිබුණ සුදුසුකම් වෙනස් කරලා ඔවුන්ට ගොවිපළ අධිකාරි තනතුරට ඉල්ලීම් කරන්න නොහැකි වන තත්වයක් ඇති කිරීම අයුක්ති සහගත ක්‍රියාවක් කියලා.
උත්තරය ඃ පිළිගන්නේ නැහැ ස්වාමිනි. යනුවෙන් ප්‍රකාශ කර ඇත. (2019.06.21 සාක්ෂි පිටු අංකඃ24) කෙසේ වුවද මෙම ඉල්ලුම්කරුවන් සියලු දෙනා වයස අවුරුදු 50 ඉක්මවා සිටින බව සාක්ෂිකරු ද පිළිගෙන ඇති අතර, ඒ අනුව ඔවුන්ට නව සුදුසුකම් හඳුන්වා දෙමින් ගොවිපළ අධිකාරි තනතුරට යාමට තිබූ අවස්තාව අහිමි කිරීම අසාධාරණ බවට ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් වැඩි දුරටත් කරුණු ප්‍රකාශ කර ඇත.

තවද බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියා පරිපාටිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී උසස් නිලධාරීන් සමග සාකච්චා කළ බවද එම චක්‍රලේඛය අනුව කටයුතු කිරීමට තම නිලධාරීන්ට උපදෙස් ලබාදුන් බවද සාක්ෂිකරු පවසා ඇත. එහිදී කළමනාකරණ ආයතනය විසින් බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය සම්බන්ධයෙන් ක්‍රම දෙකක් හඳුන්වා දුන් බවත් තමන් පළමු ක්‍රමවේදය තෝරාගත් බවත් සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර ඇත. එහිදී දෙවන ක්‍රමවේදය තෝර ගැනීමේදී කවර පදනමක් , මත තෝරාගත්තේදැයි විමසීමේදී සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ ආයතනයේ පාලක මණ්ඩලය සමග ඒ පිළිබඳව සාකච්චා කල බවයි. කෙසේ වුවද ඒ පිළිබඳව සේවකයින් සමග සාකච්චා නොකල බව සාක්ෂිකරුගේ සාක්ෂියෙන් පැහැදිලිවේ.
ප්‍රශ්නය ඃ ආයතනයේ පාලක මණ්ඩලය සමග පමණයි සාකච්චා කලේ ? එතකොට සේවකයින් එක්ක එහෙම කිසිම සාකච්චාවක් තිබුණේ නැහැ. එයට අදාළ සේවකයින් සමග ?
උත්තරය ඃ ස්වාමිනි බඳවා ගැනීමේදී සාකච්චා පැවැත්තුවා. මෙහෙම සකස් කරනවා අමාත්‍යාංශය හරහා කරනවා . ඒක සාකච්චා කළේ අදාළ නිලධාරින් සමග පමණයි.
ප්‍රශ්නයඃ එතකොට මේ දෙවැනි යෝජනාව මේ සේවකයින්ට ඉදිරිපත් කරන්න අවස්තාව තිබුනේ නැද්ද? මේ සේවකයින්ට ඒ අතරතුර.?
පිළිතුරඃ ස්වාමීනි අපි විශේෂයෙන් බලාපොරොතු වුනේ කළමනාකරණ සේවා දෙපාර්තමේන්තුවෙන් චක්‍රලේඛනය බලාපොරොත්තුවන අරමුණ තමයි. රාජ්‍ය ආයතනවල කාර්යක්ෂමතාවය වැඩි කිරීම. (2019.06.21 සාක්ෂි පිටු අංකඃ 27)
ප්‍රශ්නය ඃ ඒක ලේඛනගතව තිබුණද?
උත්තරය ඃ නැහැ ස්වාමිනි. සාකච්චා වුනා විතරයි. යනුවෙන් ප්‍රකාශ කර ඇත. (2019,06.21 සාක්ෂි පිටු අංකඃ 27)

මේ අනුව නව බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය සැකසීමේදී එයට අදාල සේවකයන් සමග ඒ පිළිබඳව සාකච්චා කිරීමක් නොකළ බව සාක්ෂිකරුගේ සාක්ෂියෙන් අනාවරණය වේ. ඒ අනුව නව බඳවා ගැනීම් පරිපාටිය සැකසීමේදී ඒක පාර්ශ්විකව තීරණ ගෙන ඇති අතර විනිවිද භාවයකින් කටයුතු කර නොමැති බව ද තහවුරු වේ. මෙම තත්වය මත නව බඳවා ගැනීම් පරිපාටිය සකස් කිරීමේදී අනුගමනය කල ක්‍රමවේදය තුලින් පැරණි සේවකයන්ට අසාධාරණයක් සිදුව ඇති බව නිගමනය කරමි.

එමෙන්ම සාක්ෂිකරුගේ ප්‍රකාශය තුලින් වැඩි දුරටත් පැහැදිලි වන්නේ වග උත්තරකාර අයතනය හෙවත් දෙවන පාර්ශ්වය උත්සාහ දරා ඇත්තේ කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවේ අවශ්‍යතා සම්පුර්ණ කිරීමට පමණක් බව වග උත්තරකාර පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරුගේ ප්‍රකාශය තුලින්ම පැහැදිලි වේ.

ඒ අනුව කලමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තු චක්‍රලේඛය අනුව බඳවා ගැනීමේ කාර්ය පරිපාටිය සැකසීමේදී ආයතනය අත්තනෝමතිකව ක්‍රියා කර ඇති බව පෙනී යන අතර, ඒ අනුව සේවක පාර්ශ්වයට සවන් නොදීම මත සිදුව ඇති බව නිගමනය කරමි. තවද A19 ලේඛනය පෙන්වා ප්‍රශ්න කර ඇති අතර එකී ලේඛනය අනුව එකී ලේඛනය 2017.12.15 දින නිකුත් කර ඇති බවත් ඊට අනුව කෘෂිකර්ම ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාවට අයදුම් කළ හැක්කේ වයස අවුරුදු 45 ට අඩු අයට බවත් හරස් ප්‍රශ්න මඟින් සාක්ෂිකරුගෙන් තහවුරු

කරගෙන ඇත. මේ අනුව ද තාක්ෂණික නිලධාරීන්ට එකී ඩිප්ලෝමාව සම්පූර්ණ කර ගැනීමට වයස් ප්‍රමාණය බාධකයක් වන බවද තහවුරු වේ.
2019.07.23 දින නැවත විභාගය සඳහා කැඳවූ අවස්ථාවේ ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වය විසින් සමතයක් ඇතිකර ගැනීමට වග උත්තරකාර පාර්ශ්වය සමඟ සාකච්චා කර ඇති බව ප්‍රකාශ කර ඇත. කෙසේ වුවද මෙදින නැවත ප්‍රශ්න විමසීම සිදු කර සමථයක් ඇත්නම් එය පසුව ඉදිරිපත් කල හැකි බව තීරණය කරන ලදී. නැවත ප්‍රශ්න විමසීමේදී වර්තමාන ගොවිපළ අධිකාරි තනතුරට පෙර තාක්ෂණ සහකාරවරුන් දෙදෙනෙක් ආයතනයේ ගොවිපළ නිලධාරි ලෙස පත් වූ බවද සාක්ෂිකරු වැඩිදුරටත් ප්‍රකාශ කර ඇත.

ප්‍රදානය

පළමු සහ දෙවන පාර්ශ්වයේ පළමු සහ දෙවන ප්‍රකාශයන් ද, දෙපාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත්කර ඇති ලිඛිත සහ වාචික සාක්ෂි මෙන්ම ලිඛිත දේශනද සැලකිල්ලට ගෙන පහත ප්‍රදානය කරමි.

ඉහතින්ද සඳහන් කර ඇති පරිදි පළමු සහ දෙවන පාර්ශ්වය අතර මෙම ආරාවුල සිදුව ඇත්තේ 2006 අංක 30 දරන රාජ්‍ය කළමනාකරණ චක්‍රලේඛය පරිදි උක් පර්යේෂණ ආයතනය විසින් බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය සකස් කිරීමේදී යම් යම් තනතුරු සඳහා බඳවා ගැනීමේ ක්‍රමවේදය මුලින් තිබූ ක්‍රම වේදයට වඩා වෙනස් ආකාරයට සැකසීම හේතුවෙන් උක් පර්යේෂණ ආයතනයේ තාක්ෂණික සහකාර සේවයේ නියුතුව සිටින සේවක පාර්ශ්වයට ඉහල තනතුරක් වන ''ගොවිපළ අධිකාරි තනතුර'' ට ඉල්ලුම් කිරීමට තිබූ අවස්ථාව අහිමිවීම හේතුකොටගෙනය. එකී චක්‍රලේඛය නිකුත් කර ඇත්තේ රාජ්‍ය, සංස්ථා, ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩල සහ සම්පූර්ණයෙන් රජය සතු සමාගම්වල සේවක වැටුප් සංශෝධනය කිරීමට අදාලවය. ඒ අනුව ඉහත කී ආයතනවල සේවකයන්ගේ වැටුප් ජාතික වැටුප් සහ සේවක කොමිෂන් සභාවේ නිර්දේශ අනුකූලව සංශෝධනය කිරීමට තීරණය කර ඇත. ඒ අනුව සේවක කාණ්ඩ ගත කිරීමේ ක්‍රමවේදයක් මගින් දෙවන පාර්ශ්වය විසින් තම ආයතනයේ සේවකයන් වර්ගීකරණය කර ඇත.

1.) ඉහත කී චක්‍රලේඛය ක්‍රියාත්මක වීම 2010.08.19 දින සිදුව ඇති අතර 2008 ජූලි මස 01 දින සිට ක්‍රියාත්මක කිරීමට බලය ලබා දී ඇත. චක්‍රලේඛය ක්‍රියාත්මක වීමට පෙර ඉහත කී ''ගොවිපළ අධිකාරි තනතුර'' සඳහා අභ්‍යන්තර නිලධාරීන් බඳවා ගැනීමේදී වසර ගණනක තාක්ෂණ සේවයේ පලපුරුද්ද ඇති සේවකයන්ට ඒ සඳහා අයදුම් කිරීමට අවස්ථාව ලබාදී ඇති අතර ඒ අනුව ආයතනය විසින් එවැනි පළපුරුදු සේවකයන් දෙදෙනෙකු එම තනතුරට බඳවාගෙන ඇති අතර, එකී තනතුර පුරප්පාඩු වූ අවස්ථාවේ තවත් තාක්ෂණ සහකාර සේවයේ සේවකයකු තාවකාලිකව එකී තනතුරේ වැඩ බැලීම සඳහා පත් කර ඇත. පිහිටුවා ඇති බවත් එකී සියලුම නිලධාරීන් කිසිදු අඩුපාඩුවක් නොමැතිව ගොවිපළ නිලධාරි තනතුරේ නිරත වූ බවත් දෙවන පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරුගෙන් සාක්ෂි විමසීමේදී තහවුරුව ඇත. තවද තාක්ෂණ නිලධාරීන් එකී තනතුරට පත් කිරීමෙන් ආයතනයට කිසිදු අගතියක් සිදු නොවූ බව වග උත්තරකාර පාර්ශ්වය වන දෙවන පාර්ශ්වය සිය සාක්ෂියේදී පිළිගෙන ඇත.

කෙසේ වුව ද 2014 වර්ෂයේදී "ගොවිපළ අධිකාරි" තනතුර සඳහා බඳවා ගැනීමට අයදුම්පත් කැඳවා තිබූ අතර ඒ සඳහා තාක්ෂණ සහකාර නිලධාරියකු ද අයදුම්කර ඇත. එසේ ඉල්ලුම් කර ඇත්තේ තාක්ෂණ සහකාර තනතුරේ ඉහලම ශ්‍රේණිය දක්වා උසස්වීම් ලබා ඇති, එමෙන්ම එකී සේවාවන්ට අදාළ සහතික පත්‍ර පාඨමාලාවක් ද හදාරා ඇති ''ගොවිපළ අධිකාරි'' තනතුරේ මාස අටක පමණ කාලයක් වැඩ බැලීම ද සිදුකල, ඉල්ලුම්පත් යොමු කරන අවස්තාව වන විට තාක්ෂණික සේවයේ වසර 30කට ආසන්න කාලයක් සේවය කළ, එමෙන්ම සේවය ඇගයීම් අවස්ථාවන්හිදී තිලිණ පවා ලබාගත් තාක්ෂණ සහකාර නිලධාරියකු බව සාක්ෂි විමසීමේදී අනාවරණය වී ඇත. කෙසේ වුවද දෙවන පාර්ශ්වය විසින් නව බඳවා ගැනීමේ පරිපාටියක් හඳුන්වාදීමත් සමඟ ඉහත කී තනතුර සඳහා අභ්‍යන්තර සේවකයන් වශයෙන් අයදුම් කරන අයදුම්කරුවන්ට පළපුරුද්ද මත ලබාගත් සුදුසුකම් වලට අමතරව දැවුරුදු කෘෂිකර්ම ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාව සම්පූර්ණ කිරීම අනිවාර්ය කර ඇති අතර එකී අමතර සුදුසුකමක් නියම කිරීම මත එකි අයදුම්කරුගේ අයදුම්පත ප්‍රතික්ෂේප වී ඇත.

මෙලෙස නව බඳවා ගැනීමේ ක්‍රමය යටතේ එකවරම ඉහළ අධ්‍යාපන සුදුසුකම් ඉල්ලීම හේතුවෙන් දශක තුනක පමණ කාලයක් තාක්ෂණ සේවයේ නිරතව එකී තනතුර සඳහා ඉල්ලුම් කිරීමට බලාපොරොත්තුවෙන් සිටි සේවකයන්ට එසේ ඉල්ලුම් කිරීමේ බාධාවක් සිදුව ඇත. ඊට අමතරව එකී අමතර සුදුසුකම් සපුරා ගැනීමට ඔවුන්ට තම වයසද බාධාවක්ව ඇති අතර එකී සුදුසුකම ලබා ගැනීම සඳහා අන්තර් කාලයක් හෝ ලබාදී නොමැති බවද සාක්ෂි විමසීමේදී අනාවරණය වී ඇති අතර ඒ අනුව නව බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය තුලින් පළමු පාර්ශ්වයට "ගොවිපළ අධිකාරි" යන ඉහළ තනතුර සඳහා ඉල්ලුම් කිරීමට බාධාවක් වී ඇති අතර එය සාධාරණ සහ යුක්ති සහගත නොවන බව තීරණය කරමි.

2.) තවද නව බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය රජයේ උපදෙස් පරිදි සකස් වූවක් බව පළමු පාර්ශ්වය විසින් පෙන්වාදී ඇති අතර, එසේ වුවද දීර්ඝ සේවා කාලයක් ඇති පළපුරුදු සේවකයන්ට අගතියක් නොවන පරිදි එය සංශෝධනය කල යුතුව තිබූ බවට පළමු පාර්ශ්වය සිය සාක්ෂියේදී ප්‍රකාශ කර ඇත. එමෙන්ම නව බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය සකස් කර අනුමැතිය ලබා ගැනීමට පෙර වසර දෙකක් පමණ සාකච්චා මට්ටමේ පැවති බවත්,

එම අවස්ථාවේ කෙටුම්පතෙහි ඇති අඩු පාඩු සේවක පාර්ශ්වය විසින් පෙන්වා දුන්නද එය දෙවන පාර්ශ්වය විසින් සැලකිල්ලට නොගෙන ඇති බව ද පළමු පාර්ශ්වය සිය සාක්ෂි මගින් පෙන්වා දී ඇත. කෙසේ වුවද , දෙවන පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරු සිය සාක්ෂියේදී පෙන්වා දී ඇත්තේ බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය සම්බන්ධව නිලධාරී මට්ටමින් පමණක් සාකච්චා පැවැත් වූ බවත්, කිසිම අවස්ථාවක මේ පිළිබඳව සේවක පාර්ශ්වයේ අදහස් විමසා නොමැති බවත්ය. වග උත්තරකාර දෙවන පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරු පළමු පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරුගෙන් හරස් ප්‍රශ්නවලට භාජනය කිරීමේදී ද, ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ ආයතනයේ අවශ්‍යතාවය මත සේවකයන් බඳවා ගැනීම සඳහා තමන්ට කිසිදු සීමාවක් බල නොපාන බවයි. කෙසේ වුවද පළමු පාර්ශ්වයෙන් කිසිදු අදහස් විමසීමක් නොකොට දෙවන පාර්ශ්වය විසින් විනිවිද භාවයකින් තොරව ඒක පාර්ශවිකව සහ අත්තනෝමතික තීරණ ගැනීමක් සිදුවූ බව ඉහත කී සාක්ෂි මත තහවුරු වේ. කෙසේ වුවද එලෙස දෙපාර්ශ්වක් සිටියදී දෙපාර්ශ්වයට කන් නොදීම සහ ඒක පාර්ශිකව තීරණ වලට එළඹීම ස්වභාවික යුක්ති මූල ධර්මවලට ද පටහැනි වන අතර නව බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය සැකසීමේදී දෙවන පාර්ශ්වය විසින් ඒක පාර්ශවික කටයුතු කිරීම හේතුවෙන් පළමු පාර්ශ්වයට අගතියක් සිදුව ඇති බව තීරණය කරමි.

3.) මේ හැර දෙවන පාර්ශ්වයේ එනම් වග උත්තරකාර පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරු වැඩි දුරටත් ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ නිපුණතාවයක් ඇති සේවකයන් බඳවා ගැනීම අරමුණු කොට මෙලෙස අමතර සුදුසුකම් නියම කිරීමක් සිදුකර ඇති බවයි. කෙසේ වුවද ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාව හැදෑරීමෙන් පමණක් නිපුනතාවය තක්සේරු කිරීම සාධාරණ නොවන අතර, නිපුනතාව තක්සේරු කිරීමේදී අධ්‍යාපනය මෙන්ම සේවා පලපුරුද්ද නිර්නායකයක් ලෙස යොදාගත හැක. මේ හැර ඉහතින් ද සඳහන් කළ පරිදි වග උත්තරකාර දෙවන පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරුගේ සාක්ෂි මත තහවුරු වී ඇත්තේ තාක්ෂණ සේවයේ නිලධාරින් තිදෙනෙකු මීට පෙර ප්‍රශ්න ගත තනතුරට බඳවාගෙන ඇති බවත් ඔවුන්ගේ සේවය තුලින් ආයතනයට කිසිදු අගතියක් සිදුව නොමැති බවයි. ඒ අනුව තාක්ෂණ සේවයේ වසර ගණනාවක් පළපුරුදු සේවකයින් නිපුනතාවයෙන් ඌණ සේවකයින් ලෙස සලකා “ගොවිපළ අධිකාරි තනතුර” සඳහා ඔවුන්ට ඉහල අධ්‍යාපන සුදුසුකම් නියම කිරීමෙන් එකී සේවකයන්ට අසාධාරණයක් සිදුව ඇති බව තීරණය කරමි.

i) මේ අනුව වසර ගණනාවක් තාක්ෂණ සහකාර සේවයේ පළපුරුද්දක් සහිත නිලධාරීන්ට නව බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය යටතේ “ගොවිපළ අධිකාරි තනතුරට” ඉල්ලුම් කිරිමේදී “කෘෂි කර්මය පිලිබඳ ඩිප්ලෝමාව” යන ඉහල අධ්‍යාපන සුදුසුකම ලබාගත යුතු බවට නියම කිරීම එකී තනතුරට ඉල්ලුම් කිරීමේදී බාධාවක්ව පවතින බව තීරණය කරන අතර, පළපුරුදු සේවකයන් සඳහා දීර්ඝ කාලින පලපුරුද්ද ගැන තැකීමක් නොකොට, ඔවුන්ට පහසුවෙන් ලඟා විය නොහැකි ඉහල අධ්‍යාපන සුදුසුකම් නියම කිරීම යුක්ති සහගත සහ සාධාරණ නොවන බව තීරණය කරමි. ඒ අනුව ඉදිරියේදී වසර ගණනාවක පලපුරුද්ද ඇති අභ්‍යන්තර අයදුම්කරුවන්ට එකී තනතුරට අයදුම් කිරීමට බාධාවක් නොවන පරිදි අවශ්‍ය සංශෝධන කිරීමට අවශ්‍ය පියවර ගන්නා මෙන් දෙවන පාර්ශ්වය වන වග උත්තරකාර පාර්ශ්වයට මෙයින් නියෝග කරමි.

ii) තවද මෙලෙස තමන්ට එකී තනතුරට අයදුම් කිරීමේ අවස්තාව අහිමිවීම සම්බන්ධයෙන් පළමු පාර්ශ්වයේ තාක්ෂණ නිලධාරීන් හත් දෙනෙකු වෙනුවෙන් මෙම පැමිණිල්ල ගොනුකර ඇති අතර ඔවුන් විසින් තමන්ට සිදු වූ අසාධාරනය වෙනුවෙන් තම වැටුප පදනම් කරගෙන එක් එක් සේවකයන් සඳහා වසරක වැටුප වන්දියක් ලෙස ගෙවන මෙන් ඉල්ලීමක් කර ඇත. කෙසේ වුවද එලෙස වන්දි ගෙවීම වග උත්තරකාර පාර්ශ්වය 2022.06.21 දරන මෝසම මගින් ප්‍රතික්ෂේප කර තිබූ අතර, ඉල්ලුම්කරුවන් විසින් ගණනය කර ඇති වැටුප් ප්‍රමාණයන් නිවැරදි බවට ප්‍රකාශ කර ඇත.
2014 වසරේ මෙම පුරප්පාඩුව පැවත තිබූ අතර මෙම තනතුර සඳහා අභ්‍යන්තර අයදුම්කරුවන්ගෙන් අයදුම්කර ඇත්තේ තාක්ෂණික සහකාර ඒ. පී. ජේ. මොහොට්ටි යන එක් ඉල්ලුම් කරුවකු පමණි. එලෙස ඉල්ලුම් කර ඇති පුද්ගලයාගේ අයදුම්පත නව බඳවා ගැනීමේ පරිපාටිය යටතේ ප්‍රතික්ෂේප වීමෙන් අසාධාරණයක් සිදුව ඇති බව නිගමනය කරන අතර ඒ වෙනුවෙන් ඔහු විසින් ඉල්ලා ඇති වන්දි මුදල වන හත් ලක්ෂ විසිතුන් දහස් හාරසිය අසූවක මුදල (රු:723,480.00) එකී පුද්ගලයාට ගෙවන මෙන් වග උත්තරකරුට නියෝග කරන අතර එකී මුදල එකී ඉල්ලුම්කරුට ලබාගත හැකි වන පරිදි කහවත්ත කම්කරු කාර්යාලයෙහි සහකාර කම්කරු කෝමසාරිස් වෙත තැන්පත් කළ යුතුය.

iii) මෙම ප්‍රදානය *ගැසට් පත්‍රයේ* පලවී මාස 02ක් ඇතුලත ක්‍රියාත්මක විය යුතුය.
iv) මෙම ප්‍රදානය යුක්ති සහගත සහ සාධාරණ වුත් තීරණයක් බව ප්‍රකාශ කරමි.

එච්. එම්. අනුලාවතී,
බේරුම්කරු.

2023.01.02. දිනදීය.

EOG 02 - 0260

ශ්‍රී ලංකා රජයේ මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුවේ මුද්‍රණය කරන ලදී.