

பாத்திமா ஸஜீதா. ரீ.

ஆய்வுச் சுருக்கம்

கோட்பாட்டடிப்படையில் பணியகவமைப்பு என்பது அரசியலில் நடுநிலைத்தன்மையுடன் செயற்பட வேண்டும் என எதிர்பார்க்கப்படுவதுடன் அதன் பணிகளில் சுதந்திரமான தன்மை காணப்பட வேண்டும் என்றும் மக்களுக்கு சமத்துவமான அடிப்படையில் பணியாற்ற வேண்டும் எனவும் அறியப்படுகின்றது. எனினும் நடைமுறையில் பணியகவமைப்பு அதன் செயற்பாடுகளின்போது அரசியல் செல்வாக்கிற்குட்படுவது உலகளவில் குறிப்பாக மூன்றாம் உலக நாடுகளில் காணப்படும் அம்சமாக உள்ளது. அந்தவகையில் காலனித்துவ காலத்தில் அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட இலங்கைப் பணியகவமைப்பானது அதன் செயற்பாடுகளின் போது அரசியல் செல்வாக்கிற்குட்பட்டிருப்பதுடன் அரசியல்மயமாகியுள்ளமையே ஆய்வுப் பிரச்சினையாகும். அதன்படி இலங்கையின் பணியகவமைப்பு அரசியல்மயமாகியுள்ளமையை வரலாற்று ரீதியாக ஆராய்வதையும் அதற்கான காரணங்களைக் கண்டறிவதையும் இவ்வாய்வு நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது. இவ்வாய்வு பண்பு ரீதியான விபரணப் பகுப்பாய்வாகக் காணப்படுவதுடன் இரண்டாம் நிலைத்தரவு மூலங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ளது. தரவுகளைப் பகுப்பாய்வு செய்ததிலிருந்து இலங்கையில் பணியகவமைப்பு அரசியல்மயமாக்கம் என்பது காலனித்துவ காலத்திலிருந்து இன்றுவரை தொடர்ந்து வந்துள்ளமையும் அதற்கு பல்வேறு சமூக, பொருளாதார, அரசியல் காரணிகள் பங்களிப்புச் செய்துள்ளமையும் கண்டறியப்பட்டுள்ளது.

அறிமுகம்

இலங்கையில் நவீன பணியகவமைப்பு என்பது 1796-1948 வரையான பிரித்தானியாவின் காலனித்துவ ஆட்சியின் உற்பத்தியாக நோக்கப்படுகின்றது. இதற்கு முன்னரான இலங்கையின் சுதேச ஆட்சியில் பணியகவமைப்பு என்ற அம்சம் முக்கியம் பெறாததுடன் அது இராஜகாரிய முறையுடன் இணைந்ததாகவே காணப்பட்டது. ஆனால் பிரித்தானியரின் ஆட்சியில் காலனித்துவ நிர்வாகம் மற்றும் பெருந்தோட்டப் பொருளாதார

முறைமை என்பன பணியக வமைப்பிற்கான தேவையை ஏற்படுத்தியது. இதன்விளைவாக நவீன பணியகவமைப்புக் கட்டமைப்புக்கள் உருவாக்கப் பட்டதுடன் அவற்றில் பணியாற்றுவதற்கான அலுவலர்களும் நியமிக்கப்பட்டனர். இக்கட்டமைப்பானது காலமாற்றத்திற்கேற்ப ஒருசில மாற்றங்களுடன் வளர்ச்சியடைந்து வந்ததுடன் விரிவாக்கம் செய்யப்பட்டது. இது ஆளணி தேவைப்பாட்டையும் அதிகரித்தது. இவ்வலுவலர்கள் அவர்களது பிறப்பு, கல்வி, பயிற்சி போன்ற பல

காரணிகளால் உள்நூர்  
 மக்களிலிருந்து தூரமாகியே  
 இருந்தனர். இவ்வாறான  
 பணியகவமைப்புக்கும் மக்களுக்கும்  
 இடையிலான இடைவெளி மக்களை  
 தவறான புரிந்துணர்வுக்கு இட்டுச்  
 சென்றது. இவ்விடைவெளியைப்  
 பூர்த்தி செய்யுமுகமாக அரசியல்  
 தலையீடு மேற்கொள்ளப்பட்டது.  
 இதுவே பணியகவமைப்பு அரசியல்  
 மயமாகுவதற்கான பின்னணியிலும்  
 காணப்பட்டது. எனினும் சுதந்திரத்தின்  
 பின்னர் 1956இல் ஏற்பட்ட ஆட்சி  
 மாற்றமானது பணியகவமைப்பில்  
 பாரிய மாறுதல்களை ஏற்படுத்தியது.  
 அதிலிருந்து இன்றுவரை  
 பணியகவமைப்பில் அரசியல்  
 செல்வாக்கு என்பது தவிர்க்க  
 முடியாத அம்சமாக இருந்து  
 வருகின்றது.

#### ஆய்வுப் பிரச்சினை

இலங்கையில் பணியகவமைப்பு  
 ஏற்பாடுகள் சுதந்திரத்திற்கு  
 முன்னரான காலப்பகுதியிலிருந்து  
 அறிமுகப்படுத்தப்பட்டு வந்துள்ளன.  
 எனினும் பணியகத்தின் மீதான  
 அரசியல் செல்வாக்கு தவிர்க்க  
 முடியாத ஒரு விடயமாக இலங்கை  
 நிர்வாக வரலாற்றில்  
 காணப்படுவதுடன் அது சுதந்திரமான  
 நிர்வாக நடவடிக்கைகள், சேவை  
 வழங்கல் என்பவற்றுக்கு சவாலாக  
 அமைந்துள்ளது. அதிலும்  
 சுதந்திரத்திற்குப் பின்னரான  
 இலங்கையில் பணியகவமைப்பு  
 அரசியல்மயமாக்கம் என்பது துரித  
 வளர்ச்சியடைந்து வந்துள்ளமையை  
 ஆய்வுப் பிரச்சினையாகக் கொண்டு  
 இவ்வாய்வு மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ளது.

#### ஆய்வு நோக்கம்

இவ்வாய்வானது இலங்கையின்  
 பணியகவமைப்பு அரசியல்  
 மயமாகியமையை வரலாற்று ரீதியாக  
 நோக்குவதுடன் அதற்கான

காரணங்களைக் கண்டறிவதையும்  
 நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது.  
 இக்கட்டுரையானது இலங்கையின்  
 பணியகவமைப்பு அரசியல்  
 மயமாகுவதற்கான காரணிகளை  
 விமர்சன ரீதியாக பரிசீலிக்கின்றது.  
 அந்தவகையில் இவ்வாய்வுக்  
 கட்டுரை பணியகவமைப்பு,  
 இலங்கையின் பணியகவமைப்பு,  
 பணியகவமைப்பு மற்றும்  
 அரசியல்மயமாகியமை மற்றும்  
 அதற்கான காரணிகள்  
 போன்றவற்றை முறையே பகுப்பாய்வு  
 செய்வதாக அமைந்தள்ளது.

#### ஆய்வு முறையியல்

இவ்வாய்வானது பண்பு ரீதியான  
 இரண்டாம் நிலைத் தரவுகளைக்  
 கொண்டு மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ளது.  
 அந்தவகையில் நூல்கள், ஆய்வுக்  
 கட்டுரைகள், இணையம் மற்றும்  
 ஆய்வு அறிக்கைகள் என்பவற்றைப்  
 பயன்படுத்தி  
 மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ளது.  
 இத்தரவுகள் பண்பு ரீதியான  
 விபரணப் பகுப்பாய்வு முறையில்  
 பகுப்பாய்வுக்கு உட்படுத்தப்பட்டு  
 முடிவுகள் பெறப்பட்டுள்ளன.

#### ஆய்வு

#### முடிவும்

கலந்துரையாடலும்

பணியகவமைப்பு  
 தற்கால நவீன அரசுகளில்  
 பணியகவமைப்பு என்பது  
 முக்கியமான நிர்வாகப் பகுதியாகக்  
 காணப்பட வருகின்றது. இது நவீன  
 நாகரீகமயமாக்கத்தின் இதயம், அரசு  
 இயந்திரத்தின் முதுகெலும்பு என்றும்  
 சொல்லப்படுகின்றது. ஜேர்மன்  
 சமூகவியலாளரான மெக்ஸ் வெபரின்  
 பணியகவமைப்பு தொடர்பான  
 அவரது பகுப்பாய்வில் அதனை  
 மேற்கு அரசியல் விஞ்ஞானத்தின்  
 முக்கிய பகுதியாகக் கருதுகின்றார்.



பொதுவாக ஒரு அமைப்பு தனது செயற்பாட்டிற்காக பயன்படுத்தும் பணியாளர்கள், கருவிகள், வழிமுறைகள் அனைத்தையும் கூட்டுமொத்தமாக குறிப்பிடும் ஒரு சொல்லாக பணியகவமைப்பு உள்ளது (அமீர்தீன், 2001). எனினும் அரசாங்கத்தின் பணிகளை ஆற்றுகின்ற பொதுத்துறை நிர்வாக முறையே பணியகவமைப்பு எனக் கருதப்படுகின்றது. பலரும் வித்தியாசமான முறையில் பணியகவமைப்பை வரைவிலக்கணப் படுத்தியுள்ளனர்.

Martin Albrow (cited in Ekanayake, 1985) ஏழு வகையான பொருள்களை பணியகவமைப்புக்கு வழங்குகின்றார்.

1. பகுத்தறிவுடைய அமைப்பு (rational organization)
2. நிர்வாக செயற்றிறனின்மை (administrative inefficiency)
3. அலுவலக ஆட்சி (rule by officials)
4. பொதுத்துறை நிர்வாகம் (public administration)
5. அலுவலக நிர்வாகம் (administration by officials)
6. ஒழுங்கமைப்பு (the organization)
7. நவீன சமூகம் (the modern society)

மெக்ஸ் வெபரின் கருத்துப்படி பணியகவமைப்பு என்பது போட்டிப்பரீட்சை மற்றும் கல்வித்தகைமை போன்ற விடயங்களின் மூலம் திறமை அடிப்படையில் நியமனம் பெற்று வித்தியாசமான பணிகளை ஆற்றும் அலுவலர்களைக் கொண்ட அமைப்பாகும். இவ்வலுவலர்கள் தீர்மானிக்கப்பட்ட சட்ட விதிகள்

மற்றும் ஒழுங்குகளின்படி செயற்படுவதுடன் தனிப்பட்ட உயர்வுகளைத் தவிர்த்து அலுவலக வேலைகளை நடைமுறைப்படுத்துவர்.

பணியகவமைப்பாக்கம் என்பது மக்களுக்குப் பொதுச் சேவைகளை வழங்க வித்தியாசமான நிர்வாகக் கட்டமைப்புகளை நிறுவுவதும் இக்கட்டமைப்பிற்குள் பணியாற்றும் அலுவலர்களை நியமிப்பதுமாகும்.

இப்பணியகவமைப்பானது நடுநிலைமையுடன் பணியாற்ற வேண்டிய ஒன்றாகும். ஆனால் நடைமுறையில் அது தனது அடிப்படைகளிலிருந்து விலகி செயற்படும்போது அதற்குக் காரணமாக அரசியல் காணப்படுமாயின் அதனையே பணியகவமைப்பிலான அரசியல்மயமாக்கம் என்கிறோம். அதாவது பணியகவமைப்பினர் தமது செயற்பாடுகளின்போது பதவியிலுள்ள அரசியல் கட்சிகளுக்கும் அதன் உறுப்பினர்களுக்கும் சார்பாக செயற்படுவதையே பணியகம் அரசியல்மயமாதல் எனப்படுகின்றது.

பணியகம் அரசியல்மயமாகுவதனை பல்வேறு விடயங்கள் மூலம் அறிந்துகொள்ள முடியும். அந்தவகையில் சிவகுமார் (2009) குறிப்பிடும்போது பணியகவமைப்பிலான ஆட்சேர்ப்பில் அரசியல் செல்வாக்கு, ஆளணி சம்பந்தமான விடயங்களைக் கையாள ஒரு சுயாதீனமான நிறுவன முறைமை காணப்படாமை, நிர்வாக செயற்பாடுகளை மேற்கொள்ளும்போது அரசியல் தடைகள் காணப்படல் நிர்வாகிகளுக்கு சுதந்திரமாகக் கருத்துத் தெரிவிக்க முடியாமை, மற்றும் தீர்மானம் எடுத்தலில் அரசியல் செல்வாக்குக் காணப்படல்

போன்ற அம்சங்கள் பணியகவமைப்பு அரசியல்மயமாகியுள்ளமையை எடுத்துக் காட்டுகின்றன.

**இலங்கையில்**

**பணியகவமைப்பாக்கம்**

இலங்கையின் பணியக வமைப்பிற்கான ஆரம்பம் பிரித்தானியரின் வருகையோடு ஆரம்பமானது. 1796இல் கரையோர மாகாணங்களுக்கான பிரித்தானியாவின் முதல் ஆளுனர் சிலோன் சிவில் சேவைக்கான அடிப்படையைத் தாபித்ததுடன் அவருக்கு உதவியாக 8 பிரித்தானியர் காணப்பட்டனர். இவ்வெண்ணிக்கை 24ஆல் அதிகரிக்கப்பட்டதுடன் ஏனையவர்கள் 1802 மார்ச்சில் கரையோரங்களுக்கு அனுப்பப்பட்டனர். ஆளுனர் கொழும்பில் ஒரு சிறிய செயலகத்தை ஆரம்பித்ததுடன் சில அலுவலர்களை பல்வேறு மாகாணங்களிலும் பணியாற்ற அனுப்பினார். இவர்கள் குறிப்பிட்ட பிரதேசத்தை ஆளவும் நிர்வகிக்கவும் சுதேச மக்களை கிராமத்தின் பிரதம, தலைமை அதிகாரிகளாக (chief headsmen and village headsmen) பயன்படுத்தினர்.

1815இல் கண்டி இராச்சியம் பிரித்தானியரின் வசமானது. ஆனால் 1818 வரை மரபுரீதியான நிர்வாக முறைமையில் எந்தவொரு மாற்றத்தையும் கொண்டிருக்கவில்லை. 1818இல் கலகம் அடக்கப்பட்ட பின்னர் இவ்வலுவலர்கள் அரச அதிபர்களாக (GAs) கண்டி இராச்சியத்தின் பல்வேறு மாவட்டங்களுக்கு நியமிக்கப்பட்டனர். இதன்போது சுதேச கிராமத் தலைவர்கள் போன்றோர் அரச அதிபர்களின் கீழ்

பணியகவமைப்பில் உள்வாங்கப்பட்டனர்.

1832வரையும் கரையோர மாகாணங்கள் மற்றும் கண்டி இராச்சியம் என்பன வேறாகவே காணப்பட்டன. கோல்புறாக் கமரூன் சீர்திருத்தமானது முழுத் தீவையும் ஒருமித்த நிர்வாக முறைமையின் கீழ் கொண்டு வந்ததன் பின்னர் பிரித்தானிய நீதி முறைமை, அரசியல், நிர்வாக, அபிவிருத்தி முறைமை என்பன விரிவாக்கப்பட்டன.

Sir Charles Collins என்பவரின் கருத்துப்படி ஆளுனர் மூலமான ஆட்சியானது 1832வரை அதிகாரம் மிக்கதாகவும் 1832-1931 வரை பணியகவமைப்பு பிரித்தானியரின் ஆட்சியின் முக்கிய பகுதியாகவும் இறுதியாக ஜனநாயக கோட்பாடு மற்றும் நடைமுறையுடன் இணைந்ததாகவும் காணப்பட்டது (Ekanayake, 1985). கண்டி மாகாணங்களுக்கு அரச அதிபர்களை நியமித்ததன் காரணமாக சுதேச முறையான உள்ளூர் தன்னாட்சி முறை ஆரம்பத்திலேயே வீழ்ச்சி அடைந்தது. ஏனெனில் இவ் அரச அதிபர்கள் பிரித்தானிய நீதி, அரசியல் மற்றும் நிர்வாக அதிகாரம் உடையவர்களாக காணப்பட்டதுடன் அனைவரும் ஐரோப்பியர்களாக இருந்தனர்.

காலனித்துவ பணியகவமைப்பின் மையமாகவும் பொதுச் சேவையின் முக்கியமான பகுதியாகவும் சிலோன் சிவில் சேவை காணப்பட்டது. இதன் உயர் உத்தியோகத்தர்கள் staff, officers என்றும் இடைநிலை உத்தியோகத்தர்களான இலிகித்தர்கள், தொழில்நுட்ப உத்தியோகத்தர்கள்



subordinate officers என்றும் கீழ்நிலை உத்தியோகத்தர்கள் minor employees எனவும் அடையாளப்படுத்தப்பட்டதுடன் இதற்கேற்ப பணியகவமைப்பு படிநிலை ரீதியாகவே காணப்பட்டது (Ekanayake, 1985).

இதற்கான நியமனங்கள் காலனித்துவ அரசு செயலாளரால் மேற்கொள்ளப்பட்டன. பிரித்தானியாவின் நோத் கோட் ரெவலியன் அறிக்கையின் (North Cort Trevelyan Report) தாக்கமானது இலங்கையின் நிர்வாக முறையிலும் பிரதிபலித்தது. அதன்படி 1856 இலிருந்து போட்டிப் பரீட்சையின் அடிப்படையிலேயே நியமனம் வழங்கப்பட்டது. ஆரம்பத்தில் இப்பரீட்சை இலண்டனில் இடம்பெற்றது. இதனால் பிரித்தானிய பல்கலைக் கழகத்தின் பட்டதாரிகள் மட்டுமே இப்பரீட்சைக்கு தோற்ற முடிந்தது (Gunawardene, 1989). பின்னர் கொழும்பிலும் இப்பரீட்சை நடாத்தப்பட்டு இலங்கையர்களும் உள்வாங்கப்பட்டனர்.

இந்நடைமுறையைத் தொடர்ந்து 1931 டொனமூர் சீர்திருத்தமானது, ஏனைய துறைகளில் மாற்றத்தை ஏற்படுத்தியது போன்று நிர்வாகத் துறையிலும் மாற்றத்தை உண்டுபண்ணியது. அதன்படி மக்களால் தெரிவு செய்யப்பட்ட பிரதிநிதிகள் நிர்வாகத்துறைக்குப் பொறுப்பாக்கப் பட்டதுடன் 7/10 பொறுப்பையும் பெற்றுக்கொண்டனர். இச்சீர்திருத்தம் நிர்வாக சேவையில் இலங்கையர்மயமாக்கம் ஏற்படுவதை இலகுவடுத்தியது. அத்துடன் நிர்வாகத்தில் அரசியல் தலையீடு என்ற விடயத்தையும் ஆரம்பித்து வைத்தது.

குறிப்பாக காலனித்துவ காலப்பகுதியில் பணியகவமைப்பு குடியேற்ற நாட்டு செயலாளருக்கு விசுவாசமாக இருந்ததுடன் நடைமுறையில் தேசாதிபதி மற்றும் பிரதம காரியதரிசி என்போர் அதனை கட்டுப்படுத்துவதற்கான சாத்தியம் காணப்பட்டது. பெருமளவான பணியகத்தினர் ஐரோப்பியர்களாக காணப்பட்டதுடன் ஆங்கிலம் கற்ற இலங்கையரும் உள்வாங்கப்பட்டனர். எனினும் ஆங்கிலம் கற்ற இலங்கையர்களாக தமிழர்களே அதிகளவில் காணப்பட்டமை பெரும்பான்மை சிங்களவர் மத்தியில் பணியகவமைப்பு தொடர்பில் அதிருப்தியை உருவாக்கியிருந்தது.

சுதந்திரத்துக்குப் பின்னரான இலங்கையின் பணியகவமைப்பு பிரித்தானியர் பணியகவமைப்பை உருவாக்கியதன் நோக்கம் அவர்களின் வருமானத்தை சேகரிக்கும் நடவடிக்கையை இலகுவடுத்துவதாகும். 1948இல் இலங்கை சுதந்திரம் பெற்ற பின்னர் அது நாட்டின் அபிவிருத்திக்கான வழியை ஏற்படுத்துவதாக காணப்பட்டது. ஆனாலும் சுதந்திரத்தின் பின்னரான பணியகவமைப்பானது நாட்டின் தேவைக்கேற்ப மாற்றப்படாமல் தொடர்ந்தும் பிரித்தானிய பணியகவமைப்பை பெருமளவு பின்பற்ற முனைந்தமை சுகேச மக்களை இன்னும் அதிருப்திக்குட்படுத்தியது. இதன் விளைவாக 1956ஆம் ஆண்டைய தேர்தலின் பின்னர் பணியகவமைப்பில் பாரிய மாறுதல்கள் ஏற்படக் காரணமாகியது.

இலங்கையின் சோல்பரி யாப்புக்கமைய ஒவ்வொரு அமைச்சம் ஒவ்வொரு நிரந்தர

செயலாளரைக் கொண்டிருப்பதுடன் அவர் அமைச்சின் நோக்கங்களை அடைய உதவியாகவும் பொறுப்பாகவும் இருப்பார் (கிருஷ்ணமோகன், 2008). சில அமைச்சர்கள் சில திட்டங்களுக்கு முன்னுரிமை அளிக்க முற்படுவதுடன் நிரந்தர செயலாளர்களின் கருத்துக்களை நிராகரிக்கவும் முற்பட்டனர். அதேபோல சில நிர்வாகிகள் இதற்கு ஒத்துழையாமையை வழங்கினர். இது அரசியல் மற்றும் நிர்வாகத்துக்கு இடையிலான இடைவெளியை அதிகப்படுத்தியதுடன் அரசியலுக்கு பணியகவமைப்பின் மீதான கட்டுப்பாட்டைச் செலுத்துவதற்கான தேவையை ஏற்படுத்தியது.

1956 ஆட்சி மாற்றமானது கொள்கை உருவாக்கலாளர் மற்றும் நிர்வாகிகளுக்கு இடையே காணப்பட்ட அமைதியை முடிவுக்கு கொண்டு வந்தது (Bandara, 2013). சுதந்திரத்தின் பின்னரான ஐக்கிய தேசியக் கட்சி தலைமையிலான அரசாங்கம் பெரும்பாலும் பிரித்தானிய மாதிரியிலான அரசாங்க முறைமையைப் பின்பற்றியது. இவ்வேளை அக்கட்சியில் அங்கத்துவம் வகித்த SWRD. பண்டாரநாயக்கா தலைமைத்துவப் பிரச்சினை காரணமாக கட்சியைவிட்டு வெளியேறி ஸ்ரீ லங்கா சுதந்திரக் கட்சியைத் தாபித்ததுடன் 1956 தேர்தலில் வெற்றி பெறுமுகமாக தேசியவாத உணர்வை ஊக்குவித்து, வெற்றியையும் பெற்றுக் கொண்டார். ஏற்கனவே வாக்களித்தது போன்றே தனிச் சிங்களச் சட்டம் என அறியப்படும் அரசு கரும மொழிச் சட்டத்தையும் உருவாக்கினார். இதன் மூலம் பணியகவமைப்பு பாரியளவில் அரசியல்மயமாகியது எனலாம். அதாவது பணியகவமைப்பானது

தகுதி, திறமை என்ற அடிப்படையில் காணப்பட்டதை விடுத்து, சிங்களம் தெரிந்தவர்கள் மட்டுமே பணியகவமைப்பாளர்களாக முடியும் என்ற நிலையை ஏற்படுத்தியது. இதன் மூலம் ஏற்கனவே பணியகவமைப்பில் பணியாற்றிய தமிழ் அலுவலர்கள் வேலைவாய்ப்பை இழந்தனர். அவ்வாறே புறக்கணிக்கப்படவும் செய்தனர். மற்றும் பொதுச் சேவை வழங்கல் போன்ற விடயங்களில் பக்கச்சார்பின்மை மற்றும் நடுநிலைமை என்பன கேள்விக்குள்ளானதுடன் அரசியல் சகாய முறை ஏற்பட்டது. பௌத்த பிக்குமார்களுக்கு சேவை வழங்கலில் முதலிடம் வழங்கப்பட்டது.

அவ்வாறே தமிழ்மொழியானது 1958ம் ஆண்டைய வினேடி சட்டத்தின்மூலம் அந்தஸ்தைப் பெற்றுக் கொண்டதுடன் இரண்டாம் தர நிலைக்கு தள்ளப்பட்டது. இவ்வாறான விடயங்கள் சிறுபான்மைக் காப்பீட்டு அம்சங்களைக் கொண்ட யாப்பின் 29(2) சரத்துக்கு எதிராகவே காணப்பட்டன. பொதுச் சேவை ஆணைக்குழு போன்ற சுதந்திரமான அமைப்புக்களின் செயற்பாடுகளில் 1956 அரசு கரும மொழிச்சட்டம் பெரும் பாதிப்பை ஏற்படுத்தியது. சுதந்திரமான பொதுச் சேவை ஆணைக்குழுவை யாப்பு உருவாக்கியிருந்தபோதும் இச்சட்டத்தைத் தொடர்ந்து, பொதுச் சேவை ஆணைக்குழு தன் பணிகளை முன்னெடுப்பதில் சிரமங்களை எதிர்கொண்டது.

அடுத்து 1972 முதலாம் குடியரசு யாப்பானது பண்டாரநாயக்காவின் கொள்கைகளில் இருந்து பெருமளவு மாறுபட்ட ஒன்றாக இல்லாமல்



அக்கொள்கைகளுக்கு புதிய வடிவம் கொடுப்பதாகவே அமைந்தது. இவ்வாறான மூலம் பொதுச் சேவை ஆணைக்குழு நீக்கப்பட்டு, அரசுசேவை ஆலோசனை சபை மற்றும் ஒழுக்காற்று சபை என்பன தாபிக்கப்பட்டதுடன் அவை நேரடியான அரசியல் கட்டுப்பாட்டுக்குள் கொண்டுவரப்படுவதற்கான ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட்டன. இவை வெறுமனே ஆலோசனை சபைகளாகவே இருந்ததுடன் எந்தவிதமான அதிகாரமும் காணப்படவில்லை (Gunawardene, 1989) தேசிய அரசுப் பேரவைக்கும் அதன் அமைச்சரவைக்கும் கட்டுப்பட்ட ஒன்றாகவே இக்காலத்துப் பணியகம் காணப்பட்டது.

1978 இரண்டாம் குடியரசு யாப்பு உருவாக்கப்பட்டு முந்தைய யாப்பின் விடயங்களை மாற்றியதுடன் பணியகவமைப்பின் கட்டமைப்புகளில் மாற்றத்தை ஏற்படுத்தியபோதும் பணியகவமைப்பு மீதான அரசியல் கட்டுப்பாடுகளில் பெரியளவான மாற்றம் எதையும் கொண்டுவரவில்லை என்றே சொல்லலாம் (Gunawardene, 1989). 1972 அரசியலமைப்பு ஆரம்பித்து வைத்த அரசியல் மத்தியமயமாக்கல் செயற்பாட்டை நிறைவேற்று ஜனாதிபதி முறை மூலம் மீண்டும் உறுதிப்படுத்தியிருந்தது (Bandare, 2013). முதலாம் குடியரசு யாப்பில் காணப்பட்ட இரு ஆலோசனை சபை முறைமை நீக்கப்பட்டு புதிய பொதுச் சேவை ஆணைக்குழு உருவாக்கப்பட்ட போதும் நிறைவேற்றதிகார ஜனாதிபதி முறைமையில் தொடர்ந்தும் பணியகவமைப்பிலான அரசியல் மயமாக்கத்திற்கான ஏற்பாடுகள் இன்னும் காணப்படத்தான் செய்தன.

பணியகவமைப்பிலான முக்கிய நியமனங்களில் ஜனாதிபதி அதிகாரமுடையவராகக் காணப்பட்டார். பணியகவமைப்பின் செயற்றிறன் தொடர்பில் ஒம்புட்ஸ்மன் பதவியைப் புதிய யாப்பு உருவாக்கியிருந்தபோதும் அது நடைமுறையில் செயற்றிறன் குறைந்த ஒன்றாகவே காணப்பட்டது. அடுத்து அரசியலமைப்பின் 6ஆவது திருத்தம் பணியகவமைப்பாளர்களின் கருத்து சுதந்திரம் மீதான தடையை வலுப்படுத்துவதாக உள்ளது. அவ்வாறே அனைத்து விடயங்களும் பெரும்பாலும் சிங்களத்திலேயே மேற்கொள்ளப்பட வேண்டியும் இருந்தது.

1987ம் ஆண்டு கொண்டுவரப்பட்ட 13ஆவது திருத்தம் இலங்கையின் பணியகவமைப்பை இரண்டாகப் பிரித்தது. தேசியப் பகிரங்க சேவை மற்றும் மாகாணப் பகிரங்க சேவை என்பனவாகும் (Iqbal, 2002). 17ஆவது திருத்தம் பணியகவமைப்பை சுதந்திரமான அமைப்பாக மாற்றுவதற்கான ஏற்பாடுகளைக் கொண்டிருந்தபோதும் அது சீராக அமுல்படுத்தப்படவில்லை. இம்முயற்சி நடைமுறையில் தோல்வியடைந்துள்ளது என்றே கூறலாம். ஆனாலும் யாப்பின் அடுத்த சீர்திருத்தமான 18ஆவது திருத்தம் பணியகவமைப்பு மீதான அரசியல் தலையீட்டை அதிகரித்தது. அந்தவகையில் முக்கியமான நியமனங்கள் தொடர்பான அதிகாரம் தொடர்ந்தும் ஜனாதிபதி வசமே இருக்குமளவு இத்திருத்தம் மேற்கொள்ளப்பட்டது. எனினும் 2015இல் புதிய அரசாங்கம் நல்லாட்சி என்ற அம்சத்தை முன்னிறுத்தியதுடன் மீண்டும் 17ஆவது திருத்தத்தை வலுவுள்ளதாக்குவதற்கான

ஏற்பாடுகளைக் கொண்ட 19ஆவது திருத்தத்தை கொண்டுவருவதற்கான முயற்சியில் ஈடுபட்டு, அதனை நிறைவேற்றியது.

பணியகவமைப்பு அரசியல் மயமாகியமைக்கான காரணங்கள் இலங்கையில் பணியகவமைப்பு அரசியல்மயமாதல் என்ற விடயம் காலனித்துவ காலம்முதல் இன்று வரை தொடர்ந்து வந்துள்ளமையை மேலுள்ள விடயங்கள் மூலம் அறிந்து கொள்ள முடியும். இவ்வாறு பணியகவமைப்பு அரசியல் மயமாகியமைக்கான காரணங்களாகப் பின்வருவனவற்றைத் தொகுத்து நோக்க முடியும்.

காலனித்துவ காலத்தில் பணியகவமைப்பு பிரித்தானியரின் கட்டுப்பாட்டுக்குள்ளான ஒன்றாகவே காணப்பட்டது. இது நடுநிலைமை என்ற நிலையிலிருந்து பிரித்தானியருக்கு விசுவாசமான ஒன்றாகக் காணப்பட்டமைக்கு இப்பணியகவமைப்பு ஏகாதிபத்திய நலன்களைப் பேணும் ஒன்றாக உருவாக்கப்பட்டமையே காரணமாகும். எனினும் இக்காலத்துப் பணியகவமைப்பு பிரித்தானியருக்கு சார்பான ஒன்றாகக் காணப்பட்டாலும் அதன் நியமனம், தகுதி என்பனவற்றில் நடுநிலைமையே காணப்பட்டது எனலாம். அந்தவகையில் ஆங்கிலத்தில் உயர்கல்வி கற்றவர் மட்டுமே பணியகவமைப்பாளராக வரமுடியும் என்ற நிலையானது பணியகவமைப்பின் சிறப்பம்சமாகக் கருதப்பட்டது.

அடுத்து 1948இல் இலங்கை சுதந்திரம் பெற்றதைத் தொடர்ந்து காலனித்துவ பணியகம் தேசிய பணியகமாக மாற்றமடைந்ததுடன்

பல்வேறு மாற்றங்களும் உருவாகின. இக்காலப்பகுதியில் அரசியல் அதிகாரம் சுதேசிகளை வந்தடைந்தது. இப்பின்னணியில் சுதந்திரமடைந்த ஒரு நாட்டின் அலுவல்கள் அனைத்தும் அந்நாட்டு மக்களாலேயே மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும் என்ற கருத்து தேசியவாதிகளிடம் தோன்றியது. எனினும் சுதந்திர இலங்கையில் இன்னும் பிரித்தானிய அலுவலர்கள் பணியாற்றுவதை விரும்பாத அரசியல் தலைவர்கள் அதனைத் தமது கட்டுப்பாட்டின் கீழ் கொண்டுவர விரும்பினர். மேலும் தேசியவாத சிந்தனைகளின் எழுச்சியின் விளைவான 1956ம் ஆண்டைய அரச கரும மொழிச்சட்டம் பணியகவமைப்பு அரசியல்மயமாகுவதில் முக்கிய பங்காற்றியது எனலாம். புதிதாக சுதந்திரம் பெற்ற இலங்கையில் பணியகவமைப்பில் தொழில்களைப் பெறுவதற்கான வாய்ப்பு ஆங்கிலக்கல்வி பெற்றவர்களுக்கே காணப்பட்டது. இது தமிழர்களுக்கு வாய்ப்பாகக் காணப்பட்டதுடன் பெரும்பான்மை சிங்கள மக்கள் பணியகவமைப்பில் பணியாற்றுவது என்பது ஒப்பீட்டளவில் குறைவாகக் காணப்பட்டது. இதற்கு நிவாரணம் அளிப்பதுபோல் 1956 அரச கரும மொழிச் சட்டம் கொண்டுவரப்பட்டது. இதன் மூலம் படித்த சிங்கள இளைஞர்கள் அதிகம் உள்வாங்கப்பட்டதுடன் பதவி பதவிகளைப்பெற, உயர்வுகளைப்பெற, மேலதிக கொடுப்பனவுகளைப் பெற சிங்கள மொழியிலான தேர்ச்சி வேண்டப்பட்டது. ஆட்சேர்ப்பில் அரசியல் செல்வாக்கு இடம்பெறவும் வழிவிட்டது. இம்மொழிச் சட்டமானது அரசியல் நலனை அடிப்படையாகக்கொண்டு உருவாக்கப்பட்ட போதும்



பொதுத்துறையில்  
அரசியல்மயமாக்கத்திற்கான  
பாதையையும் கூடவே  
திறந்துவிட்டது.

பிரித்தானிய காலத்துப்  
பணியகவமைப்பு ஏகாதிபத்திய  
நலன்களைப் பேணும் ஒன்றாக  
இருந்ததுடன் அதனுடன்  
மட்டுப்படுத்தப்பட்ட ஒன்றாகவும்  
காணப்பட்டது. எனினும் இலங்கை  
சதந்திரம் பெற்றவுடன் அனைத்து  
விடயங்களும் இலங்கையரால்  
மேற்கொள்ளப்பட வேண்டிய  
தேவையை உருவாக்கியது.  
இலங்கையை சமூக, பொருளாதார,  
அரசியல் ரீதியாக அபவிருத்தி  
நிலைக்கு இட்டுச்செல்ல வேண்டிய  
அவசியம் கருதி அபிவிருத்தி  
நிர்வாகம் மீது கவனம்  
செலுத்தப்பட்டது. அனைத்துப்  
பிரதேசங்களையும் அபிவிருத்தி  
செய்தல் என்பதற்குப் பதிலாக  
தமக்கு ஆதரவளித்தவர்களின்  
பிரதேசங்களின் அபிவிருத்தியில்  
மட்டும் கவனத்திற்கொண்டு  
செயற்பட அரசியல்வாதிகள்  
முற்பட்டதுடன் அதற்கேற்பவே  
பணியகவமைப்பும் செயற்படலாயிற்று.  
இதுவும் பணியகவமைப்பு  
அரசியல்மயமாகியமைக்கான  
காரணம் எனலாம். இதற்கு  
ஏற்றாற்போல மாவட்ட அபிவிருத்திக்  
குழு, பிரதேச அபிவிருத்தி சபை  
ஆகியன உருவாக்கப்பட்டமை  
பணியகத்தில் அரசியல் செல்வாக்கு  
ஏற்பட வழிவகுத்தது எனலாம்.

அதேபோல ஒவ்வொரு அமைச்சம்  
ஒவ்வொரு நிரந்தர செயலாளரைக்  
கொண்டிருந்ததுடன்  
இவ்வமைச்சுக்குப் பொறுப்பான  
செயலாளர் நியமனம் அரசியல்  
நியமனமாக இருந்தது. செயலாளர்  
அரசியலில் நேரடியாகத்  
தொடர்புபடாதவராக இருந்தபோதும்

இவர் ஊடாக அமைச்சர்  
செல்வாக்குச்  
செலத்துகின்றமையானது அரசியல்  
மயமாக்கத்திற்கு வித்திட்டது.

முதலாம் குடியரசு யாப்பானது  
பணியகவமைப்பை அரசியல்  
மயமாக்கலுக்கு உட்படுத்தும்  
விதமான ஏற்பாடுகளை  
கொண்டிருந்தது. அரசு  
அலுவலர்களின் நியமனம்,  
இடமாற்றம், பதவியுயர்வு, பதவி  
நீக்கம், ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை  
என்பன மந்திரி சபைக்குப்  
பொறுப்பாக்கப்பட்டன. அரசு சேவை  
ஆலோசனை சபை மற்றும்  
ஒழுக்காற்று சபை என்பனவும்  
பெயரளவில் காணப்பட்டன. இவை  
யாவும் தேசிய அரசுப் பேரவைக்குக்  
கட்டுப்பட்டவையாக அமைந்திருந்தன.

1977 மாவட்ட அமைச்சர் முறைமை,  
மாவட்ட அபிவிருத்தி சபை, மாகாண  
சபை முறைமை, பிரதேச செயலாளர்  
போன்றவற்றின் உருவாக்கம்  
பணியகத்தில் அரசியல்  
செல்வாக்கை அதிகரித்தது.  
பன்முகப்படுத்தப்பட்ட வரவு  
செலவுத்திட்டத்தின் கீழ் பாராளுமன்ற  
உறுப்பினர்கள் பிரதேச  
அபிவிருத்தியை  
முன்னெடுப்பவர்களாக மாறும்போது  
மேலும் அரசியல்மயமாக்கத்திற்கு  
உட்பட்டு வந்தது.

இரண்டாம் குடியரசு யாப்பானது  
அரசியல்மயமாதலுக்கான  
ஏற்பாடுகளை அதிகமாகவே  
கொண்டிருந்தது. நிறைவேற்று  
ஜனாதிபதி முறைமையின் கீழ்  
ஜனாதிபதி உயர் நியமனங்களில்  
கூடியளவு அதிகாரத்தைக்  
கொண்டிருந்தார். இது ஜனாதிபதி  
தாம் விரும்பியவரை நியமிக்கக்கூடிய  
வாய்ப்பை ஏற்படுத்தியது. அத்துடன்  
பணியகவமைப்பானது

அமைச்சரவையின் தீர்மானங்களை நடைமுறைப்படுத்தும் ஒரு அமைப்பாகக் காணப்பட்டமையால் அரசாங்க சேவை விடயங்கள் அமைச்சரவைக்கே பொறுப்பாக்கப்பட்டிருந்தன. அதனால் பணியகவமைப்பின் செயற்பாடுகளில் அரசியல் செல்வாக்கு அதிகம் இடம்பெறுவதற்கான வாய்ப்பு காணப்பட்டது.

1987இல் மாகாண சபை முறைமை ஏற்படுத்தப்பட்டமை பணியகவமைப்பை இரண்டு பிரிவுகளாக்கியது. அதுவே தேசிய ரீதியிலான பணியகம் மற்றும் மாகாண அடிப்படையிலான பணியகம் என்பனவாகும். மாகாண பொதுச் சேவை ஆணைக்குழுவானது மாகாண சபைப் பிரதிநிதிகளின் செல்வாக்கிற்கும் உள்ளூர் பிரதிநிதிகளின் செல்வாக்கிற்கும் வழிவிட்டது. இது பணியகவமைப்பில் பரந்தளவான அரசியல் மயமாக்கத்துக்குக் காரணமாகியது.

அரசியலமைப்பின் விடயங்கள் பணியகவமைப்பிலான அரசியல் மயமாக்கத்திற்கு ஏற்ற காரணிகளைக் கொண்டுள்ளன. தற்போதைய யாப்பின் 6ஆவது திருத்தமானது அரச அலுவலர்களின் கருத்து வெளிப்பாட்டு உரிமைக்கு தடையாக உள்ளது. இதனடிப்படையில் அரசிற்கு விசுவாசமானவர்களாக அவர்கள் பணியாற்ற வேண்டியுள்ளது. அதேபோல 17ஆவது திருத்தம் பணியகவமைப்பை சுதந்திரமானதாகும் சில ஏற்பாடுகளைக் கொண்டிருந்தது. அதில் ஜனாதிபதியின் தன்னிச்சையான நியமனங்கள் தவிர்க்கப்பட்டு அரசியலமைப்புப் பேரவையின் சிபாரிசின் அடிப்படையிலான நியமனம் என்ற

விடயம் முக்கியம் பெறுகின்றது. எனினும் அத்திருத்தம் எதிர்பார்க்கப்பட்டதைப் போன்று முழுமையாக அமுல் படுத்தப்படவில்லை.

அடுத்து யாப்பில் ஏற்படுத்தப்பட்ட 18ஆவது திருத்தம் மீண்டும் பணியகவமைப்பிலான அரசியல் மயமாக்கத்திற்கு வழியமைத்தது. இத்திருத்தம் மூலம் ஜனாதிபதி தனது அதிகாரத்தை மேலும் வலுவுள்ளதாகக்கியதுடன் 17ஆவது திருத்தத்தை செயலற்றதாக்கினார். அதன்மூலம் பணியகவமைப்பின் செயற்பாடுகள் அமைச்சரவைக்கு நேரடியான தொடர்புள்ள ஒன்றாக காணப்பட்டதுடன் அதன் கட்டுப்பாட்டுக்கும் உட்பட்ட ஒன்றாக மாறியது. மேலும் 17ஆவது திருத்தத்தில் காணப்பட்ட அரசியலமைப்புப் பேரவை நீக்கப்பட்டு பாராளுமன்றப் பேரவை உருவாக்கப்பட்டது. முந்தைய அரசியலமைப்புப் பேரவை பொதுத்துறை நியமனங்களில் அதிகாரத்தை உடையது. ஆனால், பாராளுமன்றப் பேரவை ஆலோசனை சபையாகக் காணப்பட்டது. இதுவும் பணியகவமைப்பிலான அரசியல் மயமாக்கத்தினை சாத்தியமாக்கியது. அவ்வாறே 19ஆவது திருத்தம் மூலம் மீண்டும் பணியகவமைப்பின் சுதந்திரமான செயற்பாடுகளுக்கு உத்தரவாதம் அளிக்க முன்வந்துள்ளபோதும் தற்போது ஏற்பட்டுள்ள அரசியல் நெருக்கடிகளின் விளைவாக அதன் அமுலாக்கம் தொடர்பான நிலையை உறுதியாகக் கூற முடியாதுள்ளது.

முடிவுரை  
பணியகவமைப்பு மீதான அரசியல் தலையீடு அதன்



தான்தோன்றித்தனமான  
நடவடிக்கைகளுக்கு  
முட்டுக்கட்டையாக இருந்ததுடன்  
பணியகத்தார் என்ற உயர்  
எண்ணத்தையும் இழிவாக்கியது.  
எனினும் பக்கச்சார்பான  
நடத்தைகளுக்கும் சேவை  
வழங்கலுக்கும் காரணமாகியது.  
அத்துடன் திறமையற்ற நிர்வாகம்  
மற்றும் ஊழல் போன்றவை  
பெருகின. பணியகத்தில் அரசியல்  
சகாய நிலை தோன்றியதுடன் பொது  
நலனைவிட அரசியல் நலனே  
பெரிதும் கவனத்தில்  
கொள்ளப்பட்டது. அரசியல்  
நிர்வாகிகள் தங்களது நலனுக்கேற்ற  
அமைப்பாக பணியகவமைப்பை  
மாற்றுவதில் வெற்றி  
கண்டுள்ளமையையே இலங்கையின்  
பணியகவமைப்பிலான  
அரசியல்மயமாக்கல் செயற்பாட்டின்  
மூலம் விளங்கிக்கொள்ள  
முடிகின்றது. இதற்கு காலனித்துவ  
ஆட்சி, தேசியவாத சிந்தனை, அரச  
கரும மொழிச் சட்டம்,  
அரசியலமைப்புக்கள், அபிவிருத்தி  
முறைமை என்பன பின்னணியாக  
அமைந்தன.  
இப்பணியகவமைப்பானது  
அரசியலிலிருந்து பிரிக்கப்பட  
வேண்டும் என்ற கருத்து  
காணப்பட்டாலும் அது  
நடைமுறையில் குறைவான  
சாத்தியத்தையே கொண்டுள்ளதை  
இலங்கையின் அனுபவங்களிலிருந்து  
கண்டு கொள்ள முடிகின்றது.

#### உசாத்துணைகள்

Bandara, A.M.N. (2013). History and context of public administration in Sri Lanka. In M. Sabharwal and E.M. Berman. *Public administration in South Asia: India, Bangladesh and*

*Pakistan*. London: Taylor & Francis Group.

Cooray, J.A.L. (1973). *Constitutional and administrative law of Sri Lanka*. Colombo: Hansa Publishers.

Edrisinha, R. & Selvakkumaran, N. (1990). Constitutional change in Sri Lanka since independence. *Sri Lanka J.S.S.* 13(1&2).

Ekanayake, A. (1985). Evolution of the bureaucracy in Sri Lanka: Some aspects and consequences. *Vidyodaya. Arts, Sci & Lett.*, 13(1), pp. 9-25.

Gunawardene, A.S. (1989). The bureaucracy. In V.T. Navaratne et al. (Eds.). *Public administration in Sri Lanka*. Colombo: SLIDA.

Iqbal, M.C.M. (2002). The public service of Sri Lanka. *Annual report in the state of human rights in Sri Lanka*. Retrieved from <http://www.ruleoflawsrilanka.org/resources/writings-of-m-c-m-iqbal/the-public-service-of-sri-lanka>

Somasundaram, M. (ed), (1997). *The third wave: Governance and public administration in Sri Lanka*. Sri Lanka: ICES.

Warnapala, W.A.W. (1995). *Civil service administration in Ceylon: A study in bureaucratic adaption*.

Dehiwala: Postgraduate Institute of Management.

Wijeweera, B.S. (1988). *A colonial administrative system in transition: The experience of Sri Lanka*. Colombo: Marga Publications (PVT).

Wilson, A.J. (1992). *Public administration in Ceylon*. Brussels: Institute of Administration Science.

அமீர்தீன், வி. (2001). *பொதுத்துறை நிர்வாகம் ஓர் அறிமுகம்*. பேராதனை: தகவல் நலன்புரி சங்கம்.

கிருஷ்ணமோகன், த. (2008). *இலங்கை பொது நிர்வாக*

முறைமையின் படிமுறை வளர்ச்சி: உறுதித்தன்மையும் அனுபவங்களும். *பொருளாதார அபிவிருத்திச் செல்வழி*. கொழும்பு: என். பாலகிருஷ்ணன் பெலிசிடேசன் கமிட்டி.

கிருஷ்ணமோகன், த. (2007). *ஓப்பியல் பொது நிர்வாகம்*. குமரன் புத்தக இல்லம்.

சிவகுமார், என். (2009). *இலங்கையில் பணியகம் அரசியல்மயமாதல் - ஓர் அறிமுகம்*. *நீதம்*. யாழ்ப்பாணம்: சட்டத்துறை, யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக்கழகம்.

சிவராஜா, அ. (2006). *இலங்கை அரசியல்*. குமரன் புத்தக இல்லம்.