வேலையிடத்து மறுசீரமைப்பு ஊடாக இலங்கையில் ஒரு உயர்தரமான பொதுச் சேவையைக் கட்டியெழுப்புதல்

இலங்கை அரசாங்கத்தின் சிரேஷ்ட அமைச்சர்கள் செயலகத்திற்காக ஐடுமு வினால் பொறுப்பெடுக்கப்பட்ட அறிக்கை

கிளைவ் தொம்சன்
கிளைவ் தொம்சன் (சர்வதேச ஆலோசர்)

மற்றும்

உபாலி அத்துக்கோரல, ஆரியரத்ன ஹேவகே மற்றும் பண்டு விஜேரத்ன
(தேசிய ஆலோசகர்கள்)

டிசம்பர் 2014

வேலையிடத்து மறுசீரமைப்பு ஊடாக இலங்கையில் ஒரு உயர்தரமான பொதுச் சேவையைக் கட்டியெழுப்புதல்

இலங்கை அரசாங்கத்தின் சிரேஷ்ட அமைச்சர்கள் செயலகத்திற்காக ILO வினால் பொறுப்பெடுக்கப்பட்ட அறிக்கை

22 டிசம்பர் 2014

(2015 மார்ச்சில் திருத்தப்பட்டது)

உள்ளடக்க அட்டவணை

	Page
அறிக்கைச் சுருக்கம	
பகுதி 1	
காட்சியமைத்தல்	
ஆரம்ப அவதானிப்புக்கள்	1
பின்புலம்	2
இலக்குகளும் சவால்களும்	3
பகுதி 2	
பொதுத்துறை பணியாளர் உறவுகளுடன் தொடர்புபட்ட தற்போதைய சட்டவாக்கங்கள், நிறுவனங்கள் மற்றும் பழக்கங்களின் ஒரு சுருக்கம	
உரிமைகளும் பரிகாரங்களும்	5
சில முக்கிய நிறுவனங்களின் வகிபங்குகள் மீதான விபரிப்பு	6
தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு	6
பொதுச்சேவை ஆணைக்குழு	7
நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபை	8
நிர்வாகத்திற்கான பாராளுமன்ற ஆணையாளர் (ஓம்புட்ஸ்மன்)	8
மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு (HRC)	
கொடுப்பனவு செய்தல் மற்றும் சேவை நிபந்தனைகள் மீதான பிணக்குகள்	9
சமூக உரையாடலுக்கான ஏதும் பிணக்கு முகாமைத்துவ மறுசீரமைப்பு சபைகளுக்குப் பொருத்தமானவைகளின் பரிசீலிப்புக்கள்	9
தேசிய தொழிலாளர் மதியுரைச்சபை	10
பொதுச்சேவையில் சமூக உரையாடல் பொறிமுறை	11
நிதி ஒழுங்குவிதிகள்	12
பகுதி 3	
வேலையிட மறுசீரமைப்புக்கான முன்மொழிவுகள்	
அனைத்தையும் உள்ளடக்கிய கொள்கைகள் மற்றும் மறுசீரமைப்புக்கள்	13
சமூக உரையாடல்	14
பொதுத்துறை பணியாளர் உறவுகளுக்கான ஒரு புதிய நிறுவகம் பொதுச்சேவை உரையாடல் வலைப்பின்னல்	16
துறைசார் சபைகள்	15
மாதிரி துறைசார் சபை யாப்பிற்கான ஒரு கட்டமைப்பும் அம்சங்களும்	19
வேலையிட மட்டத்தில் உரையாடல்: வேலையிடத்துச் சபைகள்	27
மாதிரி வேலையிடத்து சபை யாப்பிற்கான சட்டகவேலையும் அம்சங்களும்	28
தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபை	34
தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவுக்கான ஒரு சரிசெய்யப்பட்ட வகிபங்கு	35
அத்தியாவசிய சேவைகள்	36

வரிப்படம்: உத்தேச சமூக உரையாடல் கட்டமைப்பு 36
ஈடுபடுகையின் குணாம்சத்தை மாற்றுதல்: புதிய கல்வி மற்றும் பயிற்சி முனைப்புக்கள் 37
பொதுச்சேவைப் பணிகள் மீதான கல்வி 37
ஆலோசனைத் திறன்களில் பயிற்சி அளித்தல் 37
பேச்சுவார்த்தை திறன்களில் பயிற்சி அளித்தல் 38
கூட்டுப் பிரச்சினை தீர்த்தல் திறன்களில் பயிற்சி அளித்தல் 38
பிணக்குத் தீர்த்தல் 40
அறிமுகக் குறிப்புக்கள் 40
வேறுபட்ட பிணக்குகளை அவற்றின் வகைப்பாட்டின் பிரகாரம் ஆற்றுப்படுத்துதல் 40
உரிமைகள் (சட்டரீதியான) பிணக்குகள் 40
விருப்பு (பொருளாதார) பிணக்குகள் 41
இணக்கத்தை ஏற்படுத்துதல் 41
மத்தியஸ்தம் செய்தல் 41
இணக்க மற்றும் மத்தியஸ்த சபைகளை நிறுவுதல் 43
நிலைநிறுத்த நடவடிக்கை (மற்றும் வேலைவழங்குனர் நடவடிக்கை) 44
அரசியல் மற்றும் சமூக வேலைநிறுத்தங்கள் 45
வரிப்படம்: பிணக்கு தீர்ப்பு பாய்ச்சல் அட்டவணை 46
பொதுச்சேவையில் வேலைநிறுத்த நடவடிக்கைகள் மீதான ஒரு அடிப்படைத் தரவுத்தளத்தை விருத்தி செய்தல் 47
அறிமுகக் குறிப்பு 47
முன்மொழிவு 47
தரவுச் சேகரிப்பு தொடர்பாக மேலதிக விபரங்கள் 48
சொல்லியல் 48
ஒழுங்கு கிரம அடிப்படையில் சேகரிக்கப்பட்டு பிரசுரிக்கப்பட வேண்டிய அடிப்படைத் தரவுகள் 50
இறந்தகாலத்திலிருந்தான தரவு 51

பகுதி 4
பொதுச்சேவை பூராகவும் மனித வளங்களின் அபிவிருத்தி

பொதுச்சேவையில் மனித வள அபிவிருத்தியின் நவீன பழக்கங்களை அறிமுகம் செய்தல் 53
இலங்கையில் நிலவும் பொதுச்சேவை மனித வளக் கலாசாரத்திற்கான பின்புலம் 54
நவீன மனிதவள அபிவிருத்தி பழக்கங்கள் 56
சுகாதார அமைச்சில் ஒரு மாதிரி ஆய்வு 56
ஒரு முழு பொதுச்சேவைக்குமான மனித வள அபிவிருத்தி முன்மொழிவுகள் 57
நவீன மனிதவள அபிவிருத்தி தொடர்பாக தற்போதைய பழக்கங்கள், இடைவெளிகள், பலவீனங்களின் மீளாய்வு 62
நவீன மனிதவள அபிவிருத்திப் பழக்கங்களை வசதிப்படுத்துவதற்கான கொள்கைகளும் செயன்முறைகளும் 64
மனித வள மதிப்பீடுகள் மீதான வழிகாட்டுதல்கள் 65
வேலை விபரிப்புக்களின் அபிவிருத்தி மற்றும் சிபார்சு செய்யப்பட்ட வேலைத் தகுதிகளின் ஒரு புற உருவம் 65

வேலைத் தகுதிகள் மீதான வழிகாட்டுதல்கள் 66

முக்கிய தகுதிகளின் ஒரு மாதிரி நிரல் 67

உத்தேச துறைவிருத்திக் கொள்கையின் புற உருவமும் செயலாற்றுகையுடன் இணைக்கப்பட்ட பிரதியுபகாரங்கள் மற்றும் ஊக்குவிப்பு முறைமைகள் உட்பட்டவற்றின் பழக்கங்களும்

துறைவிருத்தியுடன் இணைக்கப்பட்ட செயலாற்றுகை மதிப்பீடு 67

வேலையாட்களின் திறன்கள் மற்றும் தகுதிகளின் தொடர்ச்சியான அதிகரிப்பை உறுதிப்படுத்துவதற்கு உத்தேச பயிற்சி அளிப்புக் கொள்கை

பகுதி 5

வேலையிடத்து மறுசீரமைப்பு செயன்முறைகளை கண்காணித்தல், மதிப்பீடு, சரிசெய்தல் 70

பகுதி 6

சமூக உரையாடல், பிணக்குத் தீர்வு, மனித வளங்கள் அபிவிருத்தி என்பன மீதான முன்மொழிவுகளின் சுருக்கம்

சமூக உரையாடல் 55

பிணக்குத் தீர்ப்பு 55

மனித வள அபிவிருத்தி - முழு பொதுச்சேவைக்கும் பொருத்தமான மனித வள அபிவிருத்தி முன்மொழிவுகள் 55

பகுதி 7

அறிக்கை முன்மொழிவுகளுக்கு விளைவு கொடுப்பதற்காக ஒரு ஆலோசிக்கப்பட்ட தந்திரோபாயம் மற்றும் செயற்திட்டம்

மறுசீரமைப்புக்கான ஒரு தந்திரோபாயம்: காரணிகளும் பரிசீலிப்புக்களும் 55

செயற்திட்டம் 55

பின்னிணைப்புக்கள்

பின்னிணைப்பு 1 அறிக்கை தயாரிப்பு செயன்முறையின்பொழுது ஆலோசிக்கப்பட்ட ஆட்கள் 55

பின்னிணைப்பு 2 HRD மதிப்பீட்டுப் படிவம் 55

பின்னிணைப்பு 3 வேலை விபரிப்பு படிவம் 55

பின்னிணைப்பு 4 வேலை விபரிப்பு படிவ அறிவுறுத்தல்கள் 55

அறிக்கைச் சுருக்கம்

சுருக்கமாக

இலங்கையில் பொதுச்சேவையானது ஒரு பெருத்த வேலை வழங்குனராக 1.4 மில்லியன் மக்களை ஈடுபடுத்துகிறது. உற்பத்தித்திறன், கொள்வனவு செய்யக்கூடிய இயலுமை, நம்பகத்தன்மை மற்றும் அதன் சேவைகள் என்பன நாட்டின் சுகாதாரத்திற்கும், நலனோம்பலுக்கும் சமூக பொருளாதார முன்னேற்றத்திற்கும் முக்கியமானதாக உள்ளன. எவ்வாறாயினும் இந்த சேவைகளை வழங்குவதானது போதியதற்ற முறைமைகள், குறைந்த திறன்கள், வரையறையான தகுதிகள் என்பவற்றால் குறைபாடாகச் செய்யப்படுவதுடன், அநேகமாக அடிக்கடி வேலைநிறுத்த நடவடிக்கைகளால் குழப்பவும்படுகிறது. பணியாளர்களும், அவர்களுடைய பிரதிநிதிகளும் தொடர்ச்சியாக கொடுப்பனவு மற்றும் சேவை நிபந்தனைகளை உருவப்படுத்துவதில் செல்வாக்கு செலுத்துவதற்கு சந்தர்ப்பங்கள் இல்லாமை தொடர்பாகவும், மற்றும் வேலைவாய்ப்பு ஆட்சியில் ஊதியச் சமனின்மைகள், சமத்துவமின்மைகள் தொடர்பாகவும் தொடர்ச்சியாக அக்கறைகளை எழுப்பி வருகின்றன. பொதுச்சேவைகளுக்குள்ளாக மக்கள் முகாமைத்துவத்திற்கான ஒரு சமகால அணுகுமுறையானது, பணியாளர்கள் வழிநடத்திச் செல்லப்பட்டு உருவாக்கப்படுவதைக் காட்டிலும், நிர்வாகம் செய்யப்படுவதற்காக வேண்ட்படுகிறது.

இந்த அறிக்கைக்காக ஈடுபடுத்தப்பட்ட ஆலோசகர்களிடம் ஒப்படைக்கப்பட்டதானது முக்கிய பங்காண்மையாளர்களுடன் கலந்தாலோசித்து இந்தப் பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதற்கான ஒரு ஒன்றிணைக்கப்பட்ட முன்மொழிவுகளின் தொகுதி ஒன்றினை உருவாக்குவதாகும்.

இச் சுருக்கத்திற்கான பதிற்செயற்பாடு

இந்த அறிக்கையானது இந்நிலை மீதான அடிப்படை மாற்றங்களைச் சிபார்சு செய்கிறது: வேலையிடத்து உறவுகளுக்கான ஒரு புதிய அணுகுமுறைளூ ஒரு புதிய மனிதவள இயலுமைளூ ஒரு புதிய கட்டமைப்புக்கள்; செயன்முறைகள் மற்றும் பழக்கங்கள் மற்றும் ஒரு புதிய பண்பாடு

பணியாளர்கள் நேரடியாகவும், தமது பிரதிநிதிகள் ஊடாகவும் கலந்துரையாடல் செயன்முறைகள் ஊடாக உற்பத்தி திறனை முன்னேற்றுவதற்கும், கொடுப்பனவு மற்றும் நிலைமைகளுக்கு மாற்றங்களை ஒழுங்குபடுத்துவதற்கும் கலந்தாலோசிப்பு மற்றும் பேச்சுவார்த்தை செயன்முறைகள் ஊடாக பொதுச் சேவை தொழில்வழங்குனருடன் துடிப்பாக ஈடுபட வேண்டுமென இது முன்மொழிகிறது. இதனைச் செய்வதற்கு புதிய ஈடுபாடு மற்றும் உரையாடல் சபைகள் என்பவற்றை ஈடுபடுத்த வேண்டிய தேவையிருக்கும். இதனைச் செய்வதற்கு துறைசார்மட்டத்திலும், தேசிய மட்டத்திலும் வேலையிடத்தில் புதிய ஈடுபடுகை மற்றும் உரையாடல் சபைகளை செயற்படுத்த வேண்டிய தேவையிருக்கும். உத்தேச சமூக உரையாடல் கட்டமைப்புக்கு ஆதரவளிப்பதற்கு இணக்க மற்றும் தன்னார்வ மத்தியஸ்த தெரிவுகளானவை எல்லா மட்டங்களிலும் அறிமுகப்படுத்துவதுடன் புதிய பிணக்குத் தீர்வு பொறிமுறையானது உத்தேசிக்கப்படுகிறது.

சனசமூகத்தின் ஆரோக்கியத்தை அல்லது பாதுகாப்பை ஆபத்தில் இடக்கூடிய அல்லது பொருளாதாரம் அல்லது சமூகத்தை பாரதூரமாக சேதப்படுத்தக்கூடிய நிலையில் வேலை நிறுத்தம் செய்வதைத் தவிர்த்து, வேறுவழியற்ற நிலையில் இறுதிக்கட்ட உரிமையாக வேலைநிறுத்தம் எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

பொதுச்சேவை மனிதவளத் தொழிற்பாட்டில் ஒரு கணிசமான முதலீட்டிற்கு பரிந்துரைக்கப்படுகிறது.

அவ்வண்ணமான ஒரு தன்மைக்காக விவாதிக்கப்பட்ட மாற்றங்களுக்கு, புதிய பாராளுமன்ற சட்டவாக்கமானது, அவற்றை இயலச்செய்ய தேவைப்படுத்தப்படும்.

குறிப்பிடும்படியாக ஒரு முறைமையானது புதிய கட்டிட அமைப்பு மற்றும் நிதியீட்டங்களால் மாத்திரம் உருவாக்கப்பட முடியாதுளூ அதன் அறிமுகம் மற்றும் தொடர் செயற்படுத்துகை என்பன வேலைவழங்குனர் என்ற வகையில் அரசிற்கும், தொழிற்சங்க இயக்கத்திற்கும் மற்றும் பொதுச்சேவை வேலைப்படைக்கும் இடையில் உருவாக்கப்பட்டிருக்கும் பரஸ்பர மரியாதையில் நங்கூரமிடப்பட்ட மற்றும் ஒத்துழைப்பில் உறுதியாக இணைக்கப்பட்ட ஒரு புதிய கனதி மீது தங்கியிருக்கும். கல்வி சிந்தனையின் புதிய வழிகளில் பயிற்சிகள், முக்கிய பங்காண்மையாளர்களுக்காக செய்தல் என்பவற்றில் ஒரு ஆதரவு முதலீட்டை இது வேண்டி நிற்கும்.

சமூகத் தரப்புக்களுக்கு சவாலாக இருப்பது அவற்றின் தற்போதைய ஈடுபாட்டு மாதிரிகளில் மிகவும் கணிசமான அளவில் திருத்தங்களை செய்ய வேண்டியதாக இருப்பதாகும். அதன் பரிசானது சமூகத்தை வளரவும், நீடித்து நிலைக்கவும் செய்யக்கூடிய ஒரு வினைத்திறானதும், உற்பத்தி திறானதும், சமத்துவமானதுமான பொதுச்சேவை ஆகும்.

பகுதி 1
காட்சியமைத்தல்

இலங்கை பல வருடங்களாக பொதுச்சேவையில் தொழில் அமைதியின்மைகள் மற்றும் சேவைக் குழப்பங்களுடன் போராடி வருகிறது. கடந்த தசாப்தத்தில் ஆய்வுகளை நடாத்தியும், பங்காண்மையாளர்கள் பயிற்சிப்பட்டறைகளைக் கூட்டியும் இந்த விடயங்களைக் கவனிப்பதற்கான தந்திரோபாயங்களைச் சிந்தித்தது. 2013 இல் தொழிற்சங்கங்களின் ஒரு தூதுக்குழுவானது 2007 ILO முனைப்புக்கள் ஒன்றிலிருந்து எழும் சிபார்சுகள் மீதானவையை செயற்படுவதற்கு அதனை ஊக்குவிப்பதற்கு அரசாங்கத்தை அணுகியது.[1] சுகாதார அமைச்சுக்குள்ளாக சமூக உரையாடல், பிணக்குத் தீர்வு மற்றும் மனிதவள முகாமைத்துவத்தை எவ்வாறு முன்னேற்றுவது என்பது மீதான ஒரு மாதிரி ஆய்வை நடாத்துவதற்கான ஒரு இணக்கத்திற்கு அது இட்டுச் சென்றது. இவ் ஆய்வானது 2014 இல் பூர்த்தி செய்யப்பட்டதுடன் முழுப் பொதுச்சேவையையும் உள்ளடக்கும் விதத்தில் அந்த செயற்பாட்டை விஸ்தரிப்பதற்கு சீரேட்ட அமைச்சர்கள் செயலகத்தினால் ஒரு தீர்மானம் அப்பொழுது எடுக்கப்பட்டது.

ILO அதன் உதவிகளை தொடரும்படி கேட்கப்பட்டதுடன் அதன் நிமித்தமாக மூன்று தேசிய ஆலோசகர்களும் (அவர்களில் சிலர் முன்னைய வேலைகளில் ஈடுபட்டிருந்தவர்கள்) மற்றும் ஒரு சர்வதேச ஆலோசகரும், நாட்டின் பொதுச்சேவையில் மனித வளங்கள் மற்றும் பணியாளர் உறவுகளை நவீனப்படுத்துவதற்கான ஒரு தந்திரோபாயத்தை விருத்தி செய்வதற்காக வைத்திருக்கப்பட்டனர்.

இந்த ஆவணமானது இத் தந்திரோபாயத்தின் முதல் வெளிப்பாடாகும். இது தொடர்புடைய முன்னைய வேலைகள் மற்றும் ஆவணப்படுத்தல்களினதும் அத்துடன் பலவீச்சுடைய பங்காண்மையாளர்களுடனான மேலதிக கலந்தாலோசிப்புக்களினதும் ஒரு மீளாய்வைப் பின்பற்றுகிறது. ஆலோசிப்பு செயன்முறையானது இன்னும் ஓடுவதற்கான பாதையைக் கொண்டுள்ளது.

சுருக்கத்தில் ஆலோசகர்களின் ஆய்வெல்லையானது அவர்களை பின்வருவனவற்றில் எவ்வாறு சிறந்த முறையில் செய்வது தொடர்பான முன்மொழிவுகளை கேட்டுக்கொண்டது:

- பொதுச்சேவைக்குள்ளாக எல்லா மட்டத்திலும் சமூக உரையாடலைக் கட்டியெழுப்பல்;
- புதிய பிணக்கு தீர்வு சேவைகளை நிறுவுதல்;
- பொருத்தமான ஒழுங்குபடுத்தல் சட்டவாக்கங்களின் ஊடாக புதிய நிறுவனங்கள் மற்றும் செயன்முறைகளுக்கு ஆதரவளித்தல்;
- பொதுச்சேவைக்குள்ளாக நவீன மனிதவள முகாமைத்துவ செயன்முறைய ஊக்குவித்தல்;

[1] 2007 செப்ரெம்பர் 25 (எழுத்தாளர்?) இலங்கையில் பொதுச்சேவையில் சமூக உரையாடல் மற்றும் பிணக்கு தீர்ப்பு மீதான பயிற்சிபட்டறை மீதான அறிக்கையைப் பார்க்குக. பொதுத்துறையில் சமூக உரையாடலைப் பலப்படுத்துதல், சமூக உரையாடல் மற்றும் செயல்விளைவுகள் பிணக்குத் தீர்வு மீதான செயலணிக்கான அதனைத் தொடர்ந்த எண்ணக்கரு குறிப்பானது செயலணிக்கான சுருக்கமாக பின்வருவனவற்றை முன்மொழிந்தது. (1) செப்ரெம்பர் பயிற்சிப்பட்டறையின் சிபார்சுகளுடன் ஒத்துப்போகும் வகையில் உருவாக்கப்பட்டு பலப்படுத்தப்பட வேண்டிய சமூக உரையாடல் பொறிமுறையொன்றிற்கு இணங்குதல் (2) பொதுத்துறையில் வினைத்திறனான பிணக்குத் தீர்ப்புக்காக அமைக்கப்பட வேண்டிய அல்லது பலப்படுத்தப்பட வேண்டிய பொறிமுறையொன்றின் மீது இணங்குதல் (3) ஆலோசிக்கப்பட்ட பொறிமுறைகளை வினைத்திறனாக அமுல்படுத்துவதற்கான ஒரு திட்ட வரைபைத் தயாரித்தல்.

- வினைத்திறனான சமூக உரையாடல், பிணக்கு கையாளல் மற்றும் வேலையிட உறவுகளில் சிரேஷ்ட பொதுச்சேவை ஆட்களைப் பயிற்றுவித்தல்;
- நிறுவனத்தின் விவகாரங்களுடன் ஈடுபடுதல் மற்றும் கூட்டுக் கலந்தாலோசிப்புக்களில் வினைத்திறனான பங்காளர்களாகச் செய்வதற்கான தொழிற்சங்க தலைவர்களுக்கு பயிற்சி அளித்தல்;
- வேலை நிறுத்த பிணக்குகள் மீதான ஒரு தரவுத்தளத்தை விருத்தி செய்தல்;
- பொதுச் சேவைக்குள்ளாக வேலையிட மறுசீரமைப்புக்களின் தொடர்ச்சியான கண்காணிப்புக்காக ஒரு முறைமையை விருத்தி செய்தல்;

சிபார்சு செய்யப்பட்ட மாற்றங்களை அமுல்படுத்துவதற்கான ஒட்டுமொத்த தந்திரோபாயங்கள் மற்றும் செயற்திட்டத்தை உருவாக்குவதற்கும் முக்கிய பங்காண்மையாளர்களுடன் அத் திட்டத்தின் செயற்படுத்துகையுடன் உதவுவதற்கும் ஆலோசகர்கள் கேட்டுக்கொள்ளப்பட்டனர்.

பின்புலம்

இலங்கையானது ஒப்பீட்டு ரீதியில் ஒரு பெரும் பொதுச்சேவைத் துறையை பிராந்தியத்தில் கொண்டு காணப்படுகிறது. அண்மைய தசாப்தங்களின் இதற்கே உரித்தான கொள்கை வடிவமைப்பினால் இது வேலைவாய்ப்பு ஊக்குவிப்பு மற்றும் உள்ளீர்ப்புக்கான ஒரு விடயமாக உள்ளது. 1இ400இ000 பணியாளர்கள் தற்பொழுது இதில் ஈடுபட்டுள்ளனர்.

ஒரு இடைத்தர வருமானத்தைக் கொண்ட தேசியம் என்ற வகையில் இலங்கையானது பொதுத்துறைச் சேவை வழங்கலில் குறிப்பிடத்தக்க முறையில் சுகாதாரம் மற்றும் கல்வி போன்றவற்றில் ஒரு சிறந்த மதிப்பைக் கொண்டு விளங்குகிறது. சுய சான்றாக ஒரு நன்கு தொழிற்படும் மற்றும் எப்போதும் நவீனமயப்படுத்தப்பட்டுக் கொண்டிருக்கும் பொதுச் சேவையானது, தொடர்ச்சியான அபிவிருத்திக்கும் நாட்டின் நலனோம்பலுக்கும் அவசியமானது. குறிப்பிடத்தக்க முறையில் அரசியலமைப்பானது ஏனைய விடயங்களுக்கு மத்தியில் அரசைக் கடமைப்படுத்தும் அரச கொள்கையில் வழிநடாத்தல் கொள்கைகளை பின்வருமாறு முன்வைக்கிறது :

- இயலக்கூடிய அளவு வினைத்திறனுடன் பாதுகாத்தல், காத்தல் மூலமான மக்களின் நலனோம்பலை ஊக்குவித்தல், சமூக ஒழுங்கில் நீதியானது (சமூக, பொருளாதார, அரசியல்) நீதியானது தேசிய வாழ்வின் எல்லா நிறுவனங்களையும் வழிநடத்தும்ளூ
- பிரசைகளுக்கும் அவர்களின் குடும்பங்களுக்கும் ஒரு போதிய நியம வாழ்வினை எல்லாப் பிரசைகளுக்கும் யதார்த்தமாக்குதல் போதிய உணவு, உடை, வீடமைப்பு உட்பட வாழ்க்கை நிலைமைகளின் தொடர்ச்சியான முன்னேற்றம் மற்றும் ஓய்வுநேரம், சமூக மற்றும் கலாசார சந்தர்ப்பங்களின் முழுமையான அனுபவிப்பு என்பன உட்பட.[2]

இதற்கு மேலதிகமாக அண்மையில் வெளியிடப்பட்ட அரசாங்கத்தின்[3] அபிவிருத்தி தந்திரோபாயமானது தனியார்துறை வளர்ச்சியை உயர்த்தி வைக்கும் ஒரு சூழமைவை வழங்குவது மீதான ஊக்கப்படுத்துகையை வைக்கிறது.

---

2 1978 ஆம் ஆண்டு அரசியலமைப்பின் உறுப்புரை 27 (2) (b) மற்றும் (c) யைப் பார்க்குக

3 நிறுத்த முடியாத இலங்கை 2020யைப் பார்க்குகளூ 2014-2016க்கான பொது முதலீட்டுத் தந்திரோபாயம்

எவ்வாறாயினும் நிலவிவரும் பொதுத்துறை தொழில் உறவுகள் முறைமையின் அம்சங்களானவை அக்கறைக்கான கவனம் எடுக்க வேண்டிய பாரதூரமான விடயங்களைக் கொண்டிருப்பதுடன் சேவை வழங்கலில் குறைபாட்டையும் கொண்டுள்ளது. அவைகளில் இரண்டு தெளிவாகத் தெரிபவைகள் உள்ளதுடன், அவைகள் ஒன்றுடன் ஒன்று தொடர்புடையனவாகவும் உள்ளன:

- பணியாளர்களும் அவர்களது ஒன்றியங்களும் தமது குரலை வெளிப்படுத்துவதற்கான வரையறையான முறைசார் சந்தர்ப்பங்களைக் கொண்டிருக்கின்றன. கொடுப்பனவு, சேவை நிபந்தனைகள் மற்றும் வேலையிடத்து விடயங்களை உருவப்படுத்துவதில் ஈடுபடுவதற்கான அவர்களுக்கான வீச்செல்லை வரையறுக்கப்பட்டதாகவே உள்ளது.
- உயர்மட்ட வேலைநிறுத்த செயற்பாடு காணப்படுதல்.

ஒரு முன்னைய அறிக்கையானது பிரச்சினையை சுருக்கமாக இவ்வாறு எடுத்துக்காட்டுகிறது:

> “இலங்கையில் பொதுச்சேவையில் தொழிலாளர் முகாமைத்துவ உறவுகளில் பிரதான பின்னடைவுகளில் ஒன்றாக இருப்பது பிணக்குகளைத் தடுப்பதற்கும் தீர்த்து வைப்பதற்குமான சமூக உரையாடல் மற்றும் பொருத்தமான பொறிமுறைகளுக்கான சூழமைவு இல்லாமையாகும். பொதுப் பிரச்சினைகள் மற்றும் விடயங்களில் ஈடுபடுவதில் பரஸ்பர ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய வழிகளைக் காணும் முகமாக ஒவ்வொருவரும் ஒன்றாக வந்து செவிமடுத்து கற்றுக்கொள்ளுவதற்கு பணியாளர் கள் மற்றும் முகாமைத்துவத்திற்கான ஒரு உரிய சூழமைவு இல்லாதுள்ளது.[4]

வேலையிடத்து உறவுகளின் நீதியானதும் செயல்விளைவுள்ள ஒழுங்குபடுத்துகைக்குமான பொருத்தமான 21 ஆம் நூற்றாண்டு சட்டவாக்கங்கள், நிறுவனங்கள் மற்றும் பழக்கங்கள் இல்லாதிருப்பது தெளிவாக உள்ளது. ஒரு பழையதாகிய ஒழுங்குப் புத்தகமாகிய (தாபனக்கோவையும்) மற்றும் ஏனையவையும் அநேகமாக பொருத்தமற்றவையாக இருப்பதுடன், பின்னே வரும் அரசாங்க சுற்றுநிருபங்களே ஆளுகின்றனவாக உள்ளன. அரசாங்க திணைக்களங்கள் மற்றும் முகவரலாயங்களுக்கு இடையே உள்ள மனிதவள தொழிற்பாடுகள் நன்கு விருத்தி செய்யப்படவில்லை. பொதுத்துறை வேலையிட தன்னியக்கங்களானவை அநேகமாக பல்வேறு வடிவங்களிலுமான அரசியல் தலையீடுகளுடன் கூடிய வேலையிட அதிகாரங்களுக்கான வளங்களை வழங்குவதாலேயே குணாம்சப்படுத்தப்படுகிறது. இது தெளிவான முறையில் இன்றைய இலங்கையில் தொழில் உறவுகளை ஒழுங்குபடுத்துவதற்கும் நல்ல பொதுச்சேவை விளைவுகளுக்குமான ஒரு சிறந்த அடிப்படையாக இல்லை.

தனியார் துறையானது, மறுவழமாக அர்ப்பணிக்கப்பட்ட தொழில் உறவு சட்டவாக்கங்கள் பிரதானமாக கைத்தொழில் பிணக்குச் சட்டம் (IDA) யினால் ஆழப்படுகிறது. எவ்வாறாயினும் பொதுத்துறைக்கு இச்சட்டவாக்கத்தை விஸ்தரிப்பதன் இலகுவான பயன்தன்மைக்கு எதிராக போராடும் இரண்டு பரிசீலிப்புக்கள் உள்ளன:

- இரண்டு துறைகளினதும் வரலாறும், வறையறைகளும் மிகவும் வேறுபட்டிருப்பதுடன் கைத்தொழில் பிணக்குச் சட்டத்தை ஒரு விரும்பத்தகாது உருவாக்குதல்;
- கைத்தொழில் பிணக்குச் சட்டம் ஆனது ஒரு மத்திய 20 ஆம் நூற்றாண்டின் எந்த நிகழ்விலும் சமூக உரையாடல் மற்றும் பிணக்குத் தவிர்ப்பைக் காட்டிலும் பிணக்கு முகாமைத்துவம் மீது அழுத்தம் கொடுக்கும் ஒரு அடையாளச் சின்னமாக உள்ளது.

---

4 ஆரியரத்ன ஹேவகே, உபாலி அத்துக்கோரலஇ னுஆ சோமரத்ன திசநாயக்க சுகாதார அமைச்சில் இடம்பெற்ற கருத்திட்டத்தின் மாதிரி கட்

இலக்குகளும் சவால்களும்

அறிக்கையானது மேலே இனம்காணப்பட்ட பிரச்சினைகளைத் தீர்த்து வைப்பதற்கான முன்மொழிவுகளின் ஒன்றிணைக்கப்பட்ட ஒரு தொகுதியை வழங்குவதற்கு முன்வைக்கிறது. அது அழுத்தம் கொடுக்கும் இலக்காக இருப்பது மிகவும் உற்பத்தி திறன் வாய்ந்த, வினைத்திறனான, செயல்விளைவுள்ள பொதுச்சேவையை ஊக்குவிப்பதாகும். அதனைச் சாதித்துக்கொள்வதற்காக அதன் பரிந்துரைப்பவைகளாவன-

- பொதுச்சேவைத் திணைக்களங்களிடையே ஒரு நவீன மனித வள தொழிற்பாட்டை விருத்தி செய்வதிலான முதலீட்டைச் செய்தல் மற்றும்
- பொதுமக்கள் பெற்றுக்கொள்ள வேண்டிய சேவைகள் அனைத்தையும் வழங்குவதில் வேலைவாய்ப்பு நிலைமைகளை அமைத்துக்கொள்வதில் பணியாளர் மற்றும் தொழிற்சங்க பங்குபற்றுகையை பெருமளவில் ஊக்குவிக்கும் ஒரு நிறுவன ரீதியான கட்டமைப்பை விருத்தி செய்தல்.

மாற்றத்திற்கான பாதை இலகுவானதல்ல. பழைய பாதைகள் இறப்பது கடினமானது. எல்லா இடங்களிலும் இருந்தான சுய இலாபம் கருதுவோர்கள் வழிகளில் நிற்பதுடன் நிலைமாற்றத்திற்கான நிதியங்களைப் பாதுகாப்பதும் தேவையாக உள்ளது. எவ்வாறாயினும் அடிவேலையின் பாகம் இடம்பெற்றுக் கொண்டிருக்கிறது. முக்கிய பங்காண்மையாளர்களிடையே ஒரு பகிரப்பட்ட பகுப்பாய்வும் மறுசீரமைப்புக்கான திசையை நோக்கிய ஒரு பகிரப்பட்ட அர்ப்பணிப்பும் முன்பே இருந்தது என முன்னைய ஈடுபாடுகள் காட்டுகின்றன.[5] இப்போதுள்ள சவால் என்னவெனில் மாற்றத்திற்கான விசேட அம்சங்கள் மீது இணக்கத்தைக் காணுவதும் பின்பு தகுதிவாய்ந்த உணர்வுகளை பயனுள்ள செய்கைகளாக மாற்றிக் கொள்வதும் ஆகும்.

ஆய்வெல்லைக்குப் பதிலளிக்கையில், மறுசீரமைப்புக்கான இந்த முன்மொழிவுகள் பொதுச்சேவையின் மிகவும் உற்பத்திதிறன் வாய்ந்ததும், செயல்விளைவுடையதுமாகிய பொதுச்சேவைக்கான தேடலில் மூன்று விடயங்களைக் கவனம் செலுத்துகின்றன:

1. சமூக உரையாடலை ஊக்குவிப்பதற்கான நிறுவனங்களை உருவாக்குவதல்
2. முன்னேற்றகரமான பிணக்குத் தவிர்ப்பு மற்றும் பிணக்குத் தீர்வுக்கான வழிவகைகளை வழங்குதல்
3. பொதுச்சேவைக்குள்ளாக மனித வள தொழிற்பாடுகளைப் பலப்படுத்தல்.

கலந்துரையாடல் சபைகளுகளின் மாதிரி யாப்புக்களின் வடிவங்களின் விபரங்களுடன் ஈடுபடுவதற்குச் சில விவரிப்புக்கள் இருந்தபோதிலும், அறிக்கை முன்மொழிவுகளானவை குறித்துரைத்துச் செல்வதைக் காட்டிலும், பொதுவாக உயர்மட்டமானவையாகவே உள்ளன. முடிவுத் தந்திரோபாயம் மற்றும் செயற்திட்டம் ஆகியன கூட விடயங்களை அத்தியவசியமானதாக குறிப்பாக விபரரீதியாக தெரிவிக்கிறது. ஆனாலும் அதனை ஏற்பாடாக மாத்திரமே தருகிறது.

முக்கிய செயற்பாட்டாளர்கள் சுயாதீனமாக பரிசீலிக்க வேண்டிய தேவையிருப்பதுடன், பின்பு இங்கே முன்மொழியப்பட்டது மீது விவாதங்களைத் தேடுவதில், ஒருவருக்கொருவர் ஈடுபடுவதுடன், பின்பு கூட்டாக, கொடுக்கப்படுவதை உறுதிப்படுத்தி, சரிசெய்யவோ அல்லது மறுக்கவோ வேண்டியிருக்கும். செய்யப்படுவது ஒன்றாகவும் மற்றும் விளைவு மீது நிச்சயமாக தங்கியிருப்பதுமாக இருப்பதுடன், வரைபு பிரதியை இலக்கு வைக்கக்கூடியதாக இருப்பதும் நடைமுறை நடவடிக்கை படிநிலைகளை ஆரம்பிப்பதும்.

---

5 பார்க்க: 14/0414/507/006 அமைச்சரவை பத்திரத்தில் 2014 ஏப்ரல் 22 ஆம் திகதிய அமைச்சரவை தீர்மானத்தைப் பார்க்களூ 2013 டிசெம்பர் 17 ஆம் திகதி இடம்பெற்ற பிணக்குத் தீர்வு பொறிமுறை மீதான தேசிய பயிற்சிப்பட்டறை ஹேவக A , அத்துக்கோரல U, திசநாயக்க D.M.S (ILO/SMS/Colombo, 2013): இலங்கை பொதுச்சேவைகளுக்கான பிணக்குத் தீர்வு மற்றும் சமூக உரையாடல் பொறிமுறை. இலங்கையை பொதுத்துறையில் சமூக உரையாடல் மற்றும் பிணக்குத் தீர்வு மீதான பயிற்சிப்பட்டறை:, 2007 செப்ரெம் 25 கொழும்பு (பொதுச்சேவையில் ILO செயல் நிகழ்ச்சித்திட்டத்தில் - முன்னேற்றகரமான சமூக ஒரையாடல் மற்றும் மனிதவள அபிவிருத்தியின் ஊடாக நீடித்து நிலைக்கக்கூடிய அபிவிருத்திக்கும் வறுமையொழிப்புக்கும் பங்களிப்புச் செய்வதற்காக பொதுச்சேவையை இயலச்செய்தல்இ 2006-2007).

பகுதி 2
பொதுத்துறை பணியாளர் உறவுகளுடன் தொடர்புபட்ட தற்போதைய சட்டவாக்கம், நிறுவகங்கள், பழக்கங்களின் ஒரு சுருக்கம்

உரிமைகளும் பரிகாரங்களும்

வேலைப்பாதுகாப்பு மற்றும் வேலைசெய்யும் ஆட்களின் நலனோம்பல் விடயத்தில் ஒப்பீட்டு ரீதியில் பலமான சட்டரீதியான கட்டமைப்பொன்றை இலங்கை கொண்டுள்ளது. நாட்டின் அடிப்படைச் சட்டமாகிய அரசியல் அமைப்பானது தொழில்சங்கங்களை அமைப்பதற்கும் அவற்றில் இணைவதற்குமான அடிப்படை உரிமையை நிறுவுவதுடன்,[6] விசேட சட்டவாக்கமானது அவற்றின் இருப்பிற்கும் தொழிற்பாட்டிற்கும் ஆதரவளிக்கிறது.[7] பொதுத்துறை பணியாளர்கள் கூட தொழிற்சங்களில் இணைய சுதந்திரம் உடையோராய் உள்ளனர்.[8] ஏனைய பல சட்டவாக்கக் கருவிகள்[9] உறவுகளின் குறித்த விடயங்கள் தொடர்பானவற்றில் அவற்றை ஒழுங்குபடுத்துவதுடன் பாதுகாப்பையும் வழங்குகின்றன.

பொதுத்துறை வேலைவாய்ப்பின் பல அம்சங்களானவை இப்பொழுது ஓரளவு பழைமையாகிப்போய் அரை சட்டவாக்க சுற்றறிக்கைகளினால் பிற்சேர்க்கை செய்யப்பட்டு பல தசாப்தங்களாக வளர்த்து எடுக்கப்பட்ட ஸ்தாபனக் கோவையினால் ஆழப்படுகிறது. அதன் ஏற்பாடுகளுள்ளே சந்தாப்பணத்தை மீளப் பெற்றுக்கொள்ளல், கடமைவிடுப்பு, இலவசப் பிரயாணம், தொழில்சங்க வேலைக்காக ஒரு உத்தியோகத்தரை விடுவித்தல், அவ்வாறு விடுவிக்கப்பட்ட உத்தியோகத்தர்களுக்கு கொடுப்பனவு செய்யக்கூடிய சம்பளம், தொழிற்சங்க சமவாயங்களை உருவாக்குதல், இடமாற்றங்களைத் தடுத்தல், தகவல்களை வழங்குதல் மற்றும் இன்னும் பலவான இவ்வாறான பணியாளர்களுக்கான சிறப்புரிமைகள் மற்றும் ஆறுதலளிப்புக்களின் எண்ணிக்கையை விஸ்தரிக்கும் விடயங்களை உள்ளடக்கியுள்ளது.[10]

பணியாளர்கள் தாம் தாமே நேரடியாக அரசியலமைப்பில் அடிப்படை உரிமை ஏற்பாடுகளை,[11] அநேகமாக தமது வேலைவழங்குனருடன் (உத்தியோகபூர்க, திணைக்கள அல்லது ஒரு முகவராலயம் அல்லது அமைச்சு என்ற இயலுமையிலோ) தனிப்பட்ட பிணக்கு தொடர்புடையவற்றில் அடிப்படை உரிமைகள், ஏற்பாடுகளை செயலாக்கிக்கொள்ள முடியும்.

---

6 1978 ஆம் ஆண்டு அரசியலமைப்பின் உறுப்புரை 14(ன) யைப் பார்க்குக.

7 1935 ஆம் இலக்க 15 ஆம் இலக்க தொழிற்சங்க கட்டளைச்சட்டத்தைப் பார்க்குக. இது அரசம ற்றும் தனியார் துறைகளை உள்ளடக்குகி

8 சில வரையறைகளுடன்ளூ சிரே'ட பணியாளர்கள் - பணியாட்தொகுதி உத்தியோகத்தர்கள் - ஒன்றியங்களை தொழிற்சங்கங்களை உருவாக்க அல்லது இணைந்துகொள்ள அனுமதிக்கப்படுகின்றனர்.

9 1934 ஆம் ஆண்டு 19 ஆம் இலக்க பொதுவான பணியாளர் நட்டஈட்டு கட்டளைச் சட்டத்தைப் பார்க்குக. தாய்மையின் நன்மைகள்ளூ 1939 ஆம் ஆண்டு 32 ஆம் இலக்க தாய்மை நன்மை கட்டளைச்சட்டம்ளூ 1941 ஆம் ஆண்டு 27 ஆம் இலக்க ஊதிய சபைகள் கட்டளைச்சட்டம்; 1942 ஆம் ஆண்டு 45 ஆம் இலக்க தொழிற்சாலைக் கட்டளைச்சட்டம்; 1950 ஆம் ஆண்டு 50 இலக்க கைத்தொழில் பிணக்குச் சட்டம் மற்றும் 1957 ஆம் ஆண்டு 11 ஆம் இலக்க திருத்தம்; 1954 ஆம் ஆண்டு 19 ஆம் இலக்க கடை மற்றும் அலுவலகச் சட்டம்; 1956 ஆம் ஆண்டு 47 ஆம் இலக்க இளம்ஆட்கள், சிறுவர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவது மீதான சட்டம்ளூ 1958 ஆம் ஆண்டு 15 ஆம் இலக்க ஊழியர் சேமலாபநிதியச் சட்டம்; 1971 ஆம் ஆண்டு 45 ஆம் இலக்க வேலையில் இருந்து நீக்கிவிடுதல் விசேட ஏற்பாட்டுச் சட்டம் ஊழியர் நம்பிக்கை நிதியச் சட்டங்கள்; 1980 ஆம் ஆண்டு 46 ஆம் இலக்க ஊழியர் நம்பிக்கை நிதியச் சட்டம் மற்றும் 1983 ஆம் ஆண்டு 12 ஆம் இலக்க பணிக்கொடை கொடுப்பனவுச் சட்டம் .

10 கோவையின் ஒஒஎ அத்தியாயத்தைப் பார்க்குக.

11 11 அரசியலமைப்பின் பிரிவு 12 ஆனது சமத்துவத்திற்கான உரிமையை உத்தரவாதப்படுத்துகின்றது. உறுப்புரை 14 (C) பொதுவாக ஒன்றுகூடும் சுதந்திரத்திற்கான உரிமையையும், உறுப்புரை 14(ன) விசேட ரீதியாக தொழிற்சங்களை உருவாக்கி சேர்ந்துகொள்வதற்கான உரிமையையும் உத்தரவாதப்படுத்துகின்றது. உறுப்புரை 17 இன் கீழ் உறுப்புரை 126 உடன் சேர்த்து வாசிக்குமிடத்து எவரும் அடிப்படை உரிமை மீறுகைகள் தொடர்பாக நிர்வாக அல்லது நிறைவேற்று நடவடிக்கைகளினால் மீறுகைகள் உட்பட்ட தொடர்பாக உயர்நீதிமன்றத்திற்கு மனுச் செய்ய முடியும்.

தொழிற்சங்கங்களானவை வேலையிடத்திலும், தேசிய மட்டத்திலும் வேலை நிறுத்த செயற்பாடு உட்பட மற்றும் அரசியல் செயன்முறை ஊடாக பிரதிநிதித்துவங்களை உருவாக்கியும் இடையீடுகள் மூலமாக தமது பிரசன்னத்தை தாம் இருக்கிறோம் என்பதை உணரவைக்கின்றன.

அரசியலமைப்பு உரிமைகள் ஒருபக்கமாக இருக்க பிரதியுபகாரங்கள் அல்லது சேவை நிலைகள் தொடர்புடைய பிணக்குகளானவை அநேகமாக தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு (NPC) முன்னே பணியாளர்களால், தொழிற்சங்கங்களால் அல்லது உரிய திணைக்களங்கள், நிறுவகங்கள் அல்லது அமைச்சுக்களுக்கு கொண்டு வரப்படுகிறது. தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு குறிப்பாக மத்தியஸ்த முயற்சிகளில் ஈடுபடும் விடயங்களில் சம்பந்தப்பட்ட தரப்புக்கள் அனைத்தினாலும் சமூகமளிக்கும் கூட்டங்களைத் தொடர்ந்து தீர்வுகளானவை வகைமாதிரியாக எட்டப்படுகின்றன. ஆனால் எப்பொழுதும் என்று அல்ல.

பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவின் வீச்செல்லைக்குள் வரும் பிணக்குகள் சம்பந்தப்பட்ட விடயங்கள் தொடர்பாக (PSC) - நியமனங்கள், பதவி உயர்வுகள், இடமாற்றங்கள் ஒழுக்காற்று சம்பவங்கள் வேலை நீக்கங்கள் - என்பன தொடர்பானவைகள் பொதுவாக சம்பந்தப்பட்ட பணியாளராலோ அல்லது வேலைவழங்குனராலோ அவ் அமைப்புக்கு ஆற்றுப்படுத்தப்படுகின்றன. பொதுச் சேவை ஆணைக்குழுவின் தீர்மானத்துடன் ஒரு பணியாளர் திருப்தியடையாத நிலையில் அவர் நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபைக்கு மேன்முறையீடு செய்ய முடியும் (AAT), அத்துடன் அங்கிருந்து மேன்முறையீட்டு நீதிமன்றத்திற்கும் மற்றும் இறுதியாக உயர் நீதிமன்றத்திற்கும் மேன்முறையீடு செய்ய முடியும்.

பிணக்குகளானவை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு, பாராளுமன்ற குறைகேள் அதிகாரி மற்றும் பாராளுமன்ற பொது மனுக்கள் குழு என்பனவற்றுக்கும் ஆற்றுப்படுத்தப்படுவது பொதுவாக உள்ளது.

இவ்வாறாக இந்த பலவகையான பாதுகாப்புக்கள் மற்றும் குறைதீர்ப்புக்கான வழிவகைகள் இருந்த பொழுதிலும் இந்த நிறுவனங்களும், செயன்முறைகளும் பல பிணக்குகளைத் தடுப்பதற்கோ அல்லது தீர்த்து வைப்பதற்கோ, தடுத்தல் அல்லது தீர்த்தல் செயன்முறை வரை இருப்பதாக அனுபவங்கள் காட்டவில்லை. ஆகவே இந்நிலை குறித்து பரந்துபட்ட தொழிற்சங்க பணியாளர் மற்றும் தொழிற்சங்க அதிருப்தி பரந்துபட்டு இருப்பதுடன் வேலைநிறுத்த சம்பவங்களும் உயர்வாக உள்ளன.

சில முக்கிய நிறுவனங்களின் வகிபங்கு மீதான விபரிப்பு

தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு (NPC)

2013 ஆம் ஆண்டு நவம்பர் 05 ஆம் திகதியுடைய ஒரு விசேட வர்த்தமானியில் ஜனாதிபதியின் ஒரு பணிப்புரையினால் ஒரு விசேட முகவராலயமாக தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு நிறுவப்பட்டது. அதனுடைய சுருக்கமாவது-

> “பொதுத்துறை மற்றும் தனியார் துறையில் ஒட்டுமொத்தமாக மனிதவலு தேவைகளின் உரிய விதத்திலான பூர்த்தி செய்கையை வசதிப்படுத்தும் முகமாக பொதுத்துறையில் சம்பளங்கள் மற்றும் ஊதியங்கள் உட்பட எல்லா பிரதியுபகாரக் கட்டமைப்புகளையும் மீளாய்வு செய்வதனால் ஒரு தேசிய ஊதியக் கொள்கையை உருவாக்குவதற்காக அரசாங்கத்திற்கு மதியுரை அளிப்பதற்கும் மற்றும் உதவுவதற்குமாக”.

அதன் செயற்பணிகளில் பிரதியுபகாரங்கள் மீதான சிபார்சுகளைச் செய்வது உள்ளடங்குகிறது. அத்துடன் -

> "சம்பளங்கள் மற்றும் ஊதியங்கள் தொடர்பான பிணக்குகளைத் தீர்த்து வைத்தல் அல்லது ஆட்சேர்ப்புத் திட்டங்கள், பதவி உயர்வுத்திட்டம் அல்லது சேவை அறிக்கைகள் தொடர்பானவற்றில் பிணக்கு தொடர்பான பிணக்குகளில் ஒரு மத்தியஸ்தராக செயற்படுதல், அவ்வண்ணமன பிணக்குகளைத் தீர்த்து வைத்தல் தொடர்பாக உரிய அதிகாரிகளுக்கு சிபார்சுகளைச் செய்தல்".

அரசாங்க முகவரலாயங்கள் மாகாண அரசாங்கங்கள் உட்பட்டவை, தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவின் சிபார்சுகளை ஏற்றுக்கொள்வதற்கும் அமுல்படுத்துவதற்கும் கடமைப்பட்டிருக்காவிட்டாலும், நடைமுறையில் அவ்வாறு செய்கின்றன.

தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவானது இன்னும் ஒரு முறைசார் மத்தியஸ்த இயலுமையுடன் செயற்படவில்லையென்பதுடன், உண்மையில் இது அவ்வாறு செய்வதற்கு தயங்குகின்றது. முக்கிய தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவின் உறுப்பினர்கள் அதன் அடிப்படை வகிபங்கானது அதன் முன்னேவரும் விடயங்கள் தொடர்பாக மத்தியஸ்தம் செய்வது எனவும், மத்தியஸ்தம் மீதான ஏதாவது அதிகாரங்கள் எதனையும் செயற்படுத்துவதானது அதீத அடிப்படை சமூகசேவைகளை கீழ்நிலைப்படுத்தும் என்ற கருத்தைக் கொண்டிருப்போராய் உள்ளனர்.

ஒரு இதற்கென அர்ப்பணிக்கப்பட்டதும் தனியானதுமான மத்தியஸ்த குழாம் ஆனது நிறுவப்பட வேண்டும் என்பதே எதிர்பார்க்கப்படுவதாகும். இவ்விடயமானது கீழே பார்கக்ப்படுகிறது.

பொதுச்சேவை ஆணைக்குழு (PSC)

பொதுச்சேவை ஆணைக்குழு உறுப்புரை 54 (1) இன் கீழ் பொதுச்சேவை ஆணைக்குழு நிறுவப்பட்டது. பாராளுமன்ற சபையின் சிபார்சின் மீத ஜனாதிபதியால் நியமிக்கப்பட்ட ஒன்பது உறுப்பினர்களை இது கொண்டுள்ளது. திணைக்கள தலைவர்கள் தவிர்ந்த அரசாங்க உத்தியோகத்தர்களின் நியமனம், பதவி உயர்வு, இடமாற்றம், ஒழுக்கக்கட்டுப்பாடு, வேலைநீக்கம் என்பன தொடர்பான விடயங்கள் இதனிடம் ஒப்புவிக்கப்பட்டுள்ளது.[12] அரசாங்க உத்தியோகத்தர்கள் தொடர்பான கொள்கை விடயங்களானவை எவ்வாறாயினும் அமைச்சரவை அமைச்சர்களால் தீர்மானிக்கப்படுவதுடன், இந்த மட்டத்தில் பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவானது அமைச்சரவையிடமிருந்தான பணிப்புகளுக்கு அமைந்துபோகும்.[13]

பொதுவில் பொதுமக்கள் பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவானது தனக்கு முன்னே வரும் எல்லா விடயங்கள் தொடர்பாகவும், வெளிப்படைத்தன்மை சமத்துவத்தை உறுதிப்படுத்தும் ஒரு சுயாதீனமான அரை நீதி அமைப்பாக தொழிற்படுவதற்கு எதிர்பார்க்கப்படுகின்றது.

தாபனக்கோவை 1-6 இல் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டவாறாக பொதுநிர்வாக அமைச்சிடம் முன்பு ஒப்புவிக்கப்பட்டிருந்த சில பொறுப்புக்களாவன பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவினால் எடுக்கப்பட்டுள்ளன. ஆகவே இந்த தாபனக்கோவை ஒழுங்குவிதிகளில் சிலவாவன பொதுச்சேவை ஆணைக்குழு ஒழுங்குவிதிகள் என சொல்லப்பட்டு பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவால் அறிமுகம் செய்யப்பட்ட புதிய

12 அரசியலமைப்புக்கான 18வது திருத்தத்தின் பின்வரும் உறுப்புரை 55(3) யைப் பார்க்குக. அத்துடன் திருத்தப்பட்ட உறுப்புரை 55(2) யைப் பார்க்குக. திணைக்கள தலைவர்கள் அனைவரதும் நியமனம், பதவிஉயர்வு, இடமாற்றம், ஒழுக்க கட்டுப்படுத்துகை, வேலைநீக்கம் என்பவை அமைச்சரவை அமைச்சர்களிடம் இருக்கும்.

13 உறுப்புரை 55(1).

ஒழுங்கு வழிகாட்டுதல்களினால் பழையவற்றை அகற்றி அவற்றின் இடத்தை பிடித்துக்கொண்டுள்ளன. சில வழிகாட்டுதல்கள் குறிப்பிடத்தக்க முறையில் உறுப்புரை 38,[14] ஆகியன பிரச்சினைக்குரியவையாக பரந்துபட்ட அளவில் நோக்கப்படுகின்றன. ஏனெனில் அவை ஆணைக்குழுவுக்கு அதிகம் தீர்மானம் எடுக்கும் உரிமத்தை வழங்குகின்றன.

ஏற்கனவே குறிப்பிடப்பட்டதுபோல் பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவானது நியமனங்கள், இடமாற்றங்கள், பதவி உயர்வுகள், ஒழுக்காற்று விடயங்கள் வேலைவாய்ப்பின் வேலையில் இருந்து நீக்குதல் உட்பட்ட விடயங்களில் பொறுப்பாக உள்ளது. அநேகமான இச் செயன்முறைகளானவை உரிமைகள் விடயங்களாக கருதப்படக்கூடியனவாக உள்ளன. இதற்கு மேலதிகமாக வேலைவாய்ப்பு நிலைமைகளைப் பாதிக்கும் ஆட்சேர்ப்பு திட்டங்கள் (SOR) மற்றும் சேவை அறிக்கைகள் (SM) என்பன தொடர்பானவற்றில் பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவானது வகிபங்குகளைக் கொண்டுள்ளது. இவைகள் கொடுப்பனவுகள் மற்றும் ஏனைய பதிலுபகாரங்களை உள்ளடக்குகின்றன. அமைச்சரவை அமைச்சர்களுக்கு முகவரியிடப்பட்ட ஒரு அமைச்சரவை குறிப்பாணை ஊடாக பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவின் தீர்மானம் எடுக்கும் அதிகாரங்களைக் குறைப்பதை எந்த அமைச்சும் செய்யக்கூடிய சாத்தியம் உள்ளது. இது பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவுக்கு நேரடியான ஒரு பின்னடைவை உருவாக்கக்கூடியது. எவ்வாறாயினும் நடைமுறையில் சிக்கலான செயன்முறையாகவும், வரையறுக்கப்பட்ட பயனுடையதாகவும் உள்ளது.

ளுழுசு மறறு ம ளுஆ களின் அங்ககீ ாரத்திற்காக பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவால் இற்றைவரை ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட செயன்முறைகளாவன குறித்த முன்மொழிவுகளானவை நிறுவனத்தின் உரிய தலைவரினால் தனிப்பட்ட முறையில் அங்ககீ ரிப்பட்டு உரிய அமைச்சின் செயலாளரின் சம்மதத்தைப் பெற்றுக்கொண்டதாக இருக்க வேண்டியிருக்கிறது. பணிப்பாளர் நாயகத்தின் அவதானிப்புக்கள்ளு பொதுநிர்வாக மற்றும் உள்நாட்டு அலுவல்கள் அமைச்சின் செயலாளர் மற்றும் தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு என்பன சார்பாக நிறுவுகை என்பனவும் பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவால் அங்கீகரிக்கப்படுவதற்கு வேண்டப்படுகிறது. இந்த செயன்முறை தொடர்பாக சில விமர்சனங்கள் எடுத்தியம்பப்பட்டுள்ளன. பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவின் இந்த மற்றும் ஏனைய வேலையிடங்களில் தொழிற்சங்கங்களானவை, பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவின் செயன்முறைக்குள் உள்ளீடு செய்வதற்கு சந்தர்ப்பங்கள் இல்லாதது தொடர்பாக தமது அதிருப்தியை குரல் எழுப்பியுள்ளன.

எவ்வாறாயினும் தெளிவாகத் தெரிவதுபோல் இவ் அறிக்கையானது பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவின் செயன்முறைகளில் எந்த மாற்றங்களையும் முன்மொழியவில்லை. சமூக உரையாடல் புத்தாக்கங்களுக்கான ஏனைய விடயங்களுக்கு அதற்குப் பதிலாக முன்னுரிமை அளிப்பதற்கு தெரிவை மேற்கொள்கிறது. ஆகவே மேலே கவனிக்கப்பட்ட சில அக்கறைகள் இங்கே பின்தொடர்ந்து நோக்கப்படமாட்டாது.

நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபை (AAT)[15]

நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபையின் தொழிற்பாடானது பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவின் தீர்மானங்களுக்கு எதிராக பணியாளர்களால், அதனிடம் ஆற்றுப்படுத்தப்படும் மேன்முறையீடுகளைக்

14 உறுப்புரை 38 வாசிக்கப்படுகிறது: "ஆணைக்குழுவானது ஒரு சேவை அறிக்கையை அல்லது ஆட்சேர்ப்பு திட்டத்தை அல்லது ஒரு அமைச்சின் செயலாளரினால் முன்மொழியப்பட்ட திருத்தத்தை அங்கீகரிக்கவோ அல்லது மறுப்பு அல்லது மீளமைப்புக்களுடன் அங்கீகரிக்கவோ தற்றுணிபைக் கொண்டுள்ளது. அதேவாறாக ஆணைக்குழுவானது பொதுச்சேவையில் ஒரு குறித்த பதவிநிலைக்காக உருவாக்கப்பட்ட ஏதாவது சேவை அறிக்கையோ அல்லது ஆட்சேரப்பு திட்டத்தை நடைமுறைப்படுத்துவதற்போ அல்லது உரிய அதிகாரிகளுடன் கலந்தாலோசித்து தேவையேற்படும் பொழுது மீளமைப்புக்கள் அமைச்சுக்கான செயலாளரினால் முன்மொழியப்பட்ட திருத்தங்களைச் செய்வதற்கோ தற்றுணிபைக் கொண்டுள்ளது."

15 மேன்முறையீட்டு நியாயசபைச் சட்டம். (2003 4 ஆம் இலக்க சட்டம்)

கேட்டு தீர்மானிப்பதற்கு மாத்திரம் வரையறுக்கப்படுகிறது. இது ஒரு அரை நீதியமைப்பாக இயங்குகிறது. சட்டத்தரணிகளும் ஏனையோரும் இதற்கு முன்பாக மேன்முறையீடு செய்வோர் சார்பாகத் தோன்றுவதற்கு அனுமதிக்கப்படுகிறது.

நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபையின் தீர்மானங்களுடன் இணங்கிப்போவதற்கு பொதுச்சேவை ஆணைக்குழு தயக்கம் காட்டும் சில உதாரணங்களும் உள்ளன. எவ்வாறாயினும் ஒரு சட்டம் போன்று எல்லா அரச முகவரலாயங்களும் மதித்து அமுல்படுத்தியுள்ளனர்.

தற்பொழுது பொதுவாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபையின் கட்டளைகள் அமுல்படுத்தக்கூடியன அல்ல. ஆனாலும் தொழில் ஆணையாளரின் கட்டளை விடயத்தில் உள்ளதைப் போன்று குற்றவியல் நீதிபதியால் அவைகள் அமுல்படுத்தப்படுவதற்கு பரிசீலிப்பு கொடுக்கப்படுகிறது. நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபையின் நீதித்துறை விஸ்தரிப்புக்கு இவ் அறிக்கை சிபார்சு செய்வதினால் அது மிகவும் விரும்பக்கூடியதாக இருக்கும்.

நிர்வாகத்திற்கான பாராளுமன்ற ஆணையாளர் (ஒம்புட்ஸ்மன்)[16]

அரசியலமைப்பின் உறுப்புரை 156(1) இன் பிரகாரம் அரச கூட்டுத்தாபனங்கள், உள்ளூர் அதிகாரசபைகள் மற்றும் ஏனைய ஒத்த நிறுவனங்களின் அரச உத்தியோகத்தர்கள் மற்றும் அதிகாரிகளினால் அடிப்படை உரிமைகள் மற்றும் ஏனைய மனித உரிமை மீறுகைகள் மற்றும் ஏனைய அநீதிகளின் மீதான முறைப்பாடுகள் அல்லது குற்றச்சாட்டுக்களை விசாரித்தல் மற்றும் அறிக்கையிடலுக்கான கடமையுடன் இந்த ஒம்புட்ஸ்மன் நிறுவப்பட்டு பொறுப்பு கொடுக்கப்பட்டுள்ளார். இது ஒரு பெரிதும் செயல்விளைவற்ற அலுவலகமாக கருதப்படுவதால் இந்த அலுவலகத்திடமிருந்து பரிகாரம் தேடிக்கொள்வோர் மிகச் சிலராகவே உள்ளனர்".

மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு (HRC)[17]

பாதிக்கப்பட்ட பொதுப் பணியாளர்கள் ஒழுங்குக்கிரமமாக உரிமை விடயங்களில், உதவிக்காக இவ் அமைப்பை நாடுகின்றனர். ஓய்வுபெற்ற நீதித்துறை உத்தியோகத்தர்கள் ஏனைய கனி'ட உத்தியோகத்தர்களால் ஆதரவளிக்கப்பட்டு அனைத்துமடங்கிய விசாரணைகள் நடத்தப்படுகின்றன. மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவானது அநேகமாக உரிய திணைக்களத் தலைவர்களையும் அவர்கள் எடுக்கும் தீர்மானங்களுக்கு பொறுப்புக்கூறும் ஏனைய தரப்புக்களையும் அழைக்கின்றது. எவ்வாறாயினும் நிறைவேற்று அதிகாரிகளால் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படும் சம்பவங்களின் விடயத்தில், அவ் உத்தியோகத்தரானவர்கள் அத் தீர்ப்புக்களானவை தமது சொந்த செயன்முறை மற்றும் கௌரவத்தின் மீது நடத்தப்படுத்தப்படும் ஒரு தாக்குதலாகக் கண்டு, மனித உரிமை ஆணைக்குழுவின் தீர்மானங்களுக்கு அமைய தயங்குகின்றதை அனுபவங்கள் காட்டுகின்றன. மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவானது தற்பொழுது தமது தீர்மானங்களை அமுல்படுத்துவதற்கு அதிகாரங்கள் அற்றிருப்பதாக உள்ளது.

கொடுப்பனவு மற்றும் சேவை நிலைமைகள் மீதான பிணக்குகள்

கொடுப்பனவு மற்றும் சேவை நிலைமைகள் அல்லது ஏனையவைகளால் பாதிக்கப்பட்ட தரப்புக்கள் தற்போது உரிய திணைக்களம் அல்லது முகவராலயத்தின் தலைவரிடம் பிரதிநிதித்துவம் செய்வதற்கான

16 நிர்வாகத்திற்கான பாராளுமன்ற ஆணைக்குழு (1981 ஆம் ஆண்டு 17 ஆம் இலக்கச் சட்டம்)
17 மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு (1966 ஆம் ஆண்டு 21 ஆம் இலக்க சட்டம்)

ஒரு போக்கு காணப்படுவதுடன், அந்த நபர் உண்மையில் பரிகாரத் தீர்மானங்களை எடுப்பதற்கு அதிகாரமற்றவராக உள்ளார். தலைவரானவர் தமது அவதானிப்புக்கள் அல்லது சிபார்சுகளை அமைச்சின் பொதுநிர்வாக அமைச்சின் செயலாளருக்கு தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவுக்கோ அல்லது பொதுக்கூட்டுத்தாபனமாக இருக்குமிடத்து பொதுத்திறைசேரியின் முகாமைத்துவ சேவைத் திணைக்களத்திற்கோ முன்வைப்பார். இந்த இறுதி இரண்டு உத்தியோகத்தர்களும் வகைமாதிரியாக அவ்வாறான சம்பவங்கள் எழும்பொழுது தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவுடன் கலந்தாலோசிப்பர்.

அரசாங்க உத்தியோகத்தர்களைப் பொறுத்தளவில் பொதுநிர்வாக அமைச்சானது அது அறிமுகப்படுத்த விரும்பும் எந்த மாற்றங்களுக்கும் பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவிடமிருந்தான அங்கீகாரத்தை நாடி நிற்கிறது.

ஒரு விடயமானது அதற்கு ஆற்றுப்படுத்தப்படும்பொழுது தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவானது எல்லா உரிய தரப்புக்களுடனும் தொழிற்சங்க பிரதிநிதிகள் உட்பட மத்தியஸ்தம் செய்ய முயற்சிக்கிறது. தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவானது சாதாரணமாக உரிய அமைச்சுக்கு விடயத்தை கொள்கைத் தீர்மானத்திற்காக அமைச்சரவை அமைச்சர்களுக்கு ஆற்றுப்படுத்தும்படி, அல்லது தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவின் சிபார்சுகளில் இருந்து எழும் வரவு செலவு பாதீட்டு தாக்கங்கள் இருக்குமாயின் பொதுத் திறைசேரியின் செயலாளருக்கு ஆற்றுப்படுத்துமாறு மதியுரை வழங்குகிறது. தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவின் தலைமையின் கீழ் இந்த உரையாடலின் இறுதிக்கட்டமானது உரிய முகவராலயங்கள் மற்றும் நிர்வாக அமைச்சின் ஊடாக பாதிக்கப்பட்ட பணியாளர்கள் அல்லது ஒன்றியங்களிலிருந்தான பங்காண்மையாளர்களை ஈடுபடுத்தும்பொழுது, வெற்றிகரமாக நிருபிக்கப்படுவதுடன் விடயங்களின் 90% ஆனவைகளைத் தீர்த்தும் வைக்கிறது.

இந்த பிணக்கு முகாமைத்துவ மறுசீரமைப்புக்குமான உரிய பரிசீலிப்புக்கள்

மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு, பொதுச்சேவை ஆணைக்குழு, தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு, மற்றும் நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபை போன்ற தற்போதுள்ள அமைப்புக்களானவை முறையே மனித உரிமைகள், நியமனங்கள், கொடுப்பனவு மற்றும் மேன்முறையீடுகள் என்பன தொடர்பாக நீதித்துறை அதிகாரத்தைக் கொண்டுள்ளன. புதிய பிணக்கு முகாமைத்துவ செயன்முறை நிறுவப்படுவதற்கு பரிசீலிப்பு கொடுக்கப்பட்டாலும் அவர்களது பிரதான வகிபங்குகள் தொடரப்பட வேண்டுமென சொல்லப்படுகிறது.

பொதுத்துறை பணியாளர் பிணக்குகளுக்கான இறுதித்தீர்வை நோக்கிய ஒரு தனித்த ஒட்டுறவான பாதைவழி இல்லை. தற்பொழுது அதன் விளைவாக வேலை நிபந்தனைகள் மற்றும் நிலைமைகளில் இருந்து எழும் ஆரம்ப பிணக்குகள் தொடர்ந்து இருக்கும் போக்கு காணப்படுவதுடன் உண்மையில் பெரிதாகி சிறு பிரச்சினைகளிலிருந்து பெரிய பிரச்சினையாக பெரிதுபடுத்தப்படுகிறது.

முன்பு கவனிக்கப்பட்டவாறாக, பிணக்கு முகாமைத்துவம் என்ற விடயம் வருவதற்கு முன்பதாகவே கலந்தாலோசிப்பு சபை போன்ற சமூக உரையாடல் பொறிமுறை அமைந்திராமல் உள்ளது.

ஏற்கனவே குறிப்பிடப்பட்டதுபோல சில அமைப்புக்களின் தீர்மானங்களை அமுல்படுத்த முடியாதிருக்கும் உண்மை கவனிக்கப்பட வேண்டியதாக உள்ளது. ஆகவேதான் தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவை நிறுவுவதற்கான பணிப்பினால் எதிர்பார்க்கப்படும் மத்தியஸ்த குழாத்திற்கான விசேடித்த வரவு செலவுத்திட்ட நிதியீட்டம் இல்லாதுள்ளதும் கவனிக்கப்பட வேண்டியதாக உள்ளது.

சமூக உரையாடலுக்கான சபைகள்

தேசிய தொழிலாளர் மதியுரைச் சபை

பொதுச்சேவைக்கான பணியாளர் சபையானது அறுபதுகளில் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டது. ஆனாலும் அவற்றின் பதிவானது சோதிக்கப்பட்டதுடன், எண்பதுகளின் ஆரம்பத்திலேயே அவை மிகவும் செயற்பாடற்றனவாக போய்விட்டன.

1989 தேசிய தொழிலாளர் மதியுரைச்சபை நிறுவப்பட்டது (NLAC). ஒரு முத்தரப்பு ஆலோசனை அமைப்பாக இது இருந்ததுடன், அதன் ஆணையானது அரசாங்கத்திற்கும் தொழிலாளர் நிறுவனங்களுக்கும் வேலைப் பணியாளர்களுக்கும் சமூக தொழிலாளர் கொள்கைகள் மற்றும் சர்வதேச தொழில் நியமனங்கள் போன்ற விடயங்களில் தேசிய மட்டத்தில் இவர்களுக்கிடையான கலந்தாலோசிப்பு மற்றும் ஒத்துழைப்பை வசதிப்படுத்துவதாக இருந்தது.

அதன் யாப்பின் அடிப்படையில் தேசிய தொழிலாளர் மதியுரைச்சபையின் இலக்குகளாவன :

I. அரசாங்கத்திற்கும், தொழிலாளர் நிறுவனங்களுக்கும், வேலைவழங்குனருக்கும் இடையே சமூக மற்றும் தொழில் விடயங்களில் சமூக உரையாடல்களை ஊக்குவித்தல்.

II. சமூக மற்றும் தொழில் கொள்கைகள், தொழில் சட்டவாக்கம் மற்றும் சர்வதேச தொழில் நியமங்களை ஏற்றுக் கைக்கொள்ளல், பிரயோகித்தல், அமுல்படுத்தல் சம்பந்தப்பட்ட விடயங்களில் தொழிலாளர் நிறுவனங்கள் மற்றும் வேலைவழங்குனர்களின் உதவிகளை, மதியுரைகளை, பார்வை நோக்குகளை அரசாங்கம் நாடி நிற்பதற்கான ஒரு சபையை வழங்குதல்.

III. பொருளாதாரத்தை விருத்தி செய்தல், வேலை நிலைமைகளை முன்னேற்றுதல், வாழ்க்கைத்தரத்தை எழுப்புதல் என்பவற்றை நோக்காகக் கொண்டு அரசாங்கம், தொழிலாளர்கள் மற்றும் வேலைவழங்குனர்களுக்கு இடையில் பரஸ்பர புரிந்துணர்வையும், நல்லுறவையும் ஊக்குவிப்பதற்கும், நெருக்கமான ஒத்துழைப்பை வளர்த்தலும்.

யாப்பானது இவ் அமைப்பை பொது மற்றும் தனியார் துறைகளை உட்படுத்துவதற்கு அனுமதித்திருக்கும் அதேவேளையில் பொதுச்சேவை அமைப்புக்களுக்காக வெளிப்படையான ஏற்பாடுகள் செய்யப்படுகிறது. நடைமுறையில் இது தனியார்துறை செயற்பாட்டாளர்களுக்கான ஒரு சபையாக மாறியுள்ளது. இதன் 14 பங்குபற்றுனர் தொழிற்சங்கங்களிலிருந்து ஒன்று மாத்திரமே பொதுத்துறையிலிருந்து உள்ளது. இது தொழில் மற்றும் தொழில் உறவுகள் அமைச்சினால் (தனியார்துறை மீது கவனம் குவிக்கும்) கவனம் கூட்டப்பட்டு மேற்பார்வை செய்யப்படுகிறது.

பொதுச்சேவையின் மிகவும் துல்லியமான சூழமைவுகளையும் தேவைகளையும் கணக்கில் எடுத்து பொதுத்துறை கலந்தாலோசிப்புக்கான முற்றும் முழுதும் புதியதான ஒரு கட்டமைப்பு உருவாக்கப்பட வேண்டுமென கீழே இது முன்மொழிகிறது.

பொதுச்சேவையில் சமூக உரையாடல் பொறிமுறைகள்

பொதுச்சேவை வேலையித்து உறவுகள் விடயத்தில் தொடர்பாடலின் கட்டமைக்கப்பட்ட வழிவகைகளை விட முறைசாரா வழிவகைகள், வேலையில் உள்ளன. விளைவை ஏற்படுத்தும் குறைபாடுகளுள் ஒன்றாக இருப்பது சில அமைச்சுக்கள் உடனடிப் பிரச்சினைகள் தீர்ப்பது தொடர்பான எண்ணத்துடன், தற்காலிகமான முறையிலேயே செயற்படுகின்றன. அநேகமாக அமைச்சர்கள் அதிகார அடிப்படைகளை விதிப்பதுடன் ஒன்றியங்களை சமாதானப்படுத்துகின்றனர். அவர்களின் பிரிவுத் தேவைகளைப்

பூர்த்தி செய்யும் செலவுகள் மீதான ஒட்டுமொத்த பாய்ச்சலைக் காணுவதற்கு தவறுகின்றனர்.[18] கூட்டுப் பிரச்சினைகளை கலந்துரையாடப்பட்டு, இணக்கம் செய்யப்பட்டு அல்லது வேறுவகையில் தீர்க்கப்படக்கூடிய உரையாடல் மற்றும் செயன்முறைக்கான பொறிமுறைகள் அமைக்கப்படாமையானது பல வேலை நிறுத்தங்களுக்கு காரணமாகியுள்ளன.[19]

சுகாதார அமைச்சின் பிணக்குத் தீர்வு மற்றும் சமூக உரையாடல் முனைப்புக்களின் மாதிரிக் கட்டம் நடத்தப்பட்டபொழுது கவனிக்கப்பட்டவைகளாவன"

> "இலங்கையில் பொதுச்சேவையில் தொழிலாளர் முகாமைத்துவ உறவுகளில் உள்ள ஒரு பெரும் பின்னடைவுகளில் ஒன்றாக இருப்பது பிணக்குகளைத் தடுப்பதற்கும் தீர்த்து வைப்பதற்குமான சமூக உரையாடல் மற்றும் உரிய பொறிமுறைகளுக்கான ஒரு சூழமைவு இல்லாதிருப்பதாகும். பொதுப்பிரச்சினைகள் மற்றும் விடயங்களுடன் ஈடுபடுவதற்கு பரஸ்பரம் ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய வழிவகைகளைக் கண்டுகொள்ளும் வகையில், பணியாளர்களும் முகாமைத்துவமும் ஒன்றாக வந்து ஒருவரையொருவர் செவிமடுத்துக் கற்றுக்கொள்வதற்கான ஒரு உரிய சூழமைவு இல்லை. உரையாடலும் பங்குபற்றுகையும் தொழில் உறவுகளின் குணாம்சங்களாக இருக்க வேண்டிய நிலையில், ஒரு நீதியான அடிப்படையில் தமது பிரச்சினைகளைத் தீர்த்துக்கொள்வதற்கு தொழிலாளர் மற்றும் முகாமைத்துவத்திற்கான ஒரு சூழமைவு இருக்க வேண்டும். உரிய செயன்முறை இல்லாதபட்சத்தில் தமது கேள்விகளை நாடிக்கொள்வதற்கு பொதுத்துறை தொழிற்சங்கங்கள் வேறுபட்ட தற்காலிகமான முறைகளை தமது உயர் அதிகாரிகள், அரசியல் தலைவர்கள் அல்லது தமது பேரம்பேசும் சக்தியினைப் பயன்படுத்தி தமது கேள்விகளைக் ஈட்டிக்கொள்வதற்கு வேறுபட்ட தற்காலிகமான முறைமைகளைக் கைக்கொள்கின்றனர.[20]

விடயங்களைச் செயன்முறைப்படுத்தும் முயற்சியில் ஜனாதிபதி 2016 ஜனவரி 19 ஆம் திகதி வேறுபட்ட அமைச்சுகளுக்கு ஒரு சுற்றுநிருபத்தை வெளியிட்டார்.[21] அச் சுற்றுநிருபமானது எல்லா அமைச்சுக்களையும், நியாயதிக்க சபைகளையும், பணியாளர் உறவுகளில் பணியாளர் ஈடுபாட்டை வசதிப்படுத்துவதற்கு செயன்முறைப்படுத்துவதற்கும் கடப்பாடாக்கியது. அழுத்தப்பட்ட இலக்குகளிலே உள்ளடக்கப்பட்டவைகளாக உற்பத்தி திறனையும் வினைத்திறனையும் உயர்த்துதல், உரிய வளங்களின் பயன்படுத்துகை, ஊழலை ஒளித்தல், வேலைவழங்குனர் பணியாளர் உறவுகளை முன்னேற்றுதல், முகாத்துவத்திலும் தீர்மானம் எடுப்பதிலும் ஒத்துழைப்பை பெற்றுக்கொள்ளல், பணியாளர் விருத்தி மற்றும் செயலாற்றலை மீளாய்வு செய்தல் என்பன உள்ளடங்கியிருந்தன. அமைச்சர் அல்லது திணைக்களம் அல்லது கூட்டுத்தாபனத்தின் தலைவர் உரிய வகையில் ஈடுபாட்டுச் செயன்முறைக்கு தலைமை தாங்கவேண்டுமென்பதுடன், அவ் அமைச்சு திணைக்களம் அல்லது கூட்டுத்தாபனத்தில் துடிப்பாக இருக்கும் ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கத்திலிருந்தும் ஒரு பிரதிநிதியைக் கொண்டிருக்க வேண்டும் எனவும் அது சுட்டிக்காட்டியது. இந்த அமைப்புக்களானவை ஜனாதிபதி செயலகத்திலுள்ள ஒரு காண்காணிப்பு அலகினால் மேற்பார்வை செய்யப்படுவதற்கு கருதப்படுகிறது. எவ்வாறாயினும் எட்டு வருடங்களுக்குப் பின்பு கூட எவ்விடத்திலாவது இவ் செயற்பாடுகள் செயன்முறையாக்கப்பட்டுக் கொண்டிருப்பதற்கான சான்றுகள் சொற்பமாகவே உள்ளன. இந்த அமைச்சர்கள் சில ஆலோசனை அமைப்புக்களின் வடிவங்களை விருத்தி செய்தார்கள். ஆனால் அவைகள் ஒழுங்குக்கிரமமாக கூடுவதில்லை.

---

18 பார்க்குக. இலங்கையில் கைத்தொழில் உறவுகளின் தற்போதைய நிலையும் பரிணாமமும் (ILO உப பிராந்திய அலுவலகம் நியு டெல்கி 2009) EFG அமரசிங்க.

19 பொதுச்சேவை பிணக்குத் தீர்ப்பு மற்றும் தடுப்பு பொறிமுறை அமரசிங்க E.F.G ரணுகே S (2007)

20 இலங்கையில் பொதுச்சேவையில் பிணக்குத் தீர்வும், உரையாடல் பொறிமுறையும் ஹேவகே, A, அத்துக்கோரல U திசநாயக்கD.M.S பார்க்குக (ILO/SMS/Colombo, 2013)

21 பொது நிர்வாக சுற்றறிக்கை 06/2006

அநேகமான அமைச்சுக்கள் கொள்கைக் கூற்றுக்களில் பிரதிபலிக்கப்பட்டவாறாக தேசிய இலக்குகளை அடைவதில் போராடிக் கொண்டிருப்பதாகத் தோன்றுகிறது.[22]

நிதியியல் ஒழுங்குவிதிகள்

தன்மீது அரசியல் அமைப்பால் வழங்கப்பட்ட அதிகாரங்களின் கீழ் செயற்படும் ஜனாதிபதி ஆனவர் நிதியியல் ஒழுங்குவிதிகளைச் செய்வதற்கான அதிகாரத்தை நிதியமைச்சருக்கு ஒதுக்கிக் கொடுக்கிறார். இந்த ஒழுங்குவிதிகளானவை ஒரு ஒழுங்குக்கிரமமான முறையில் அதன் நிதிக் கொடுக்கல்வாங்கல்களை அரசாங்கம் மேற்கொள்வதற்கு அனுமதிப்பதற்காக வடிவமைக்கப்படுகிறது. ஆனால் முன்னுரையின் பிரகாரம் இந்த அரசாங்க வேலை நிகழ்ச்சித்திட்டத்தையும் நிறைவேற்றுவதற்கான ஒரு தடையாக அது செயற்படக்கூடாது.

வழங்கல்களைக் கொள்வனவு செய்தல், கூறுவிலைச் செயன்முறைகள் மற்றும் ஒழுங்குவிதிகளில் எடுத்தாளப்பட்ட வேலைகளை நிறைவேற்றுதல் போன்ற விடயங்களில் திணைக்களத்தின் ஒரு தலைவர் உரிய சூழமைவுகளில், பொதுநோக்கத்திற்காக விதிக்கப்பட்ட செயன்முறைகளில் இருந்து விலகிச்செல்வது அவசியமானது என அவர் திருப்திப்படும் இடத்து இதிலிருந்து விலகிச்செல்கிறார். இவ்வாறு செய்வதற்கான காரணங்கள˙ பதிவு செய்யப்பட வேண்டுமென்பதுடன், திணைக்களத்தின் தலைவர் தனது செயற்பாட்டை நியாயப்படுத்துவதுடன், பிரதம கணக்கியல் உத்தியோகத்தராகிய அமைச்சின் செயலாளர் ஊடாக பொதுத்திறைசேரிக்கு அறிக்கையிட வேண்டும்.

பெரும் தொகைப் பணங்களுடன் சம்பந்தப்படும மிக முக்கியமான விடயங்களின் விடயத்தில் ஒரு திணைக்களத்தின் தலைவர் அமைச்சரவையிடமிருந்து நேரடியாக அங்கீகாரத்தை நாடி நிற்க முடியும்.

வேலையிடப் பிணக்குகளின் தீர்வுகளுக்கு நிதியியல் ஒழுங்குவிதிகள் ஒரு தடையாக இருக்கமாட்டாது. அமைச்சுக்களின் செயலாளர்கள் சேவை நிபந்தனைகள், நியமனங்கள், இடமாற்றங்கள், மற்றும் ஏனைய வேலைவாய்ப்பு விடயங்களில் மாற்றங்களை ஏற்படுத்தச் செய்வதற்கு, ஒரு விடயத்தை தீர்த்து வைக்கத் தேவையான விடயங்களில் திறைசேரி செயலாளர், மற்றும் அதிகாரிகளுடன் கூட்டிணைந்து செயற்படுவர். சுருக்கமாகச் சொல்வதாயின் திறைசேரியின் செயலாளர் ஒன்று அவசியமானது என கருதும் நிலைமைகளில், நிதி ஒழுங்குவிதிகளில் இருந்து விலகிச் செல்வதை அங்கீகரிப்பதற்கான அதிகாரத்தைக் கொண்டுள்ளார். அமைச்சரால் ஒரு உரிய விடயம் கொண்டுவரப்படும்பொழுதும் அமைச்சரவை அமைச்சர்களும் தேவையேற்படும் நிலையில் விலகிச்செல்வதற்கு அங்கீகாரத்தைக் கொண்டிருக்கின்றனர்.

22 22 அமரசிங்க நுகுபு இலங்கையில் கைத்தொழில் உறவுகளில் தற்போதைய நிலையும் பரிணாமமும் (ILO உப பிராந்திய அலுவலகம், நியு டெல்கிஇ 2009).

பகுதி 3
வேலையிட மறுசீரமைப்புக்கான முன்மொழிவுகள்

மேலே காட்டப்பட்டவாறாக பணியாளர் ஈடுபாட்டு எதிர்பார்ப்புக்களை பூர்த்தி செய்யும் அதேவேளையில், பொதுச்சேவையின் செயலாற்றுகையை ஏற்றம் பெறச் செய்யும் இலக்குடன் கவனம் செலுத்துவதற்கும் மறுசீரமைப்பதற்குமாக மூன்று முக்கிய விடயங்கள் இனம்காணப்பட்டுள்ளன:

1. சமூக உரையாடல்
2. பிணக்குத் தீர்வு
3. பொதுச்சேவை நிர்வாகத்திற்குள்ளான மனிதவள அபிவருத்தி

முதல் இரண்டு விடயம் தொடர்பான மறுசீரமைப்புக்கு வேலைவழங்குனரான அரசுக்கும், ஒன்றிய இயக்கங்களுக்கும் இடையிலான துடிப்பான ஈடுபாடும் ஒத்துழைப்பும் வேண்டப்படுகிறது. மூன்றவாது விடயம் தொடர்பான மறுசீரமைப்பானது அரசால் பகுதியிலுள்ள தொழிற்சங்கங்களுடனான கலந்தாலோசிப்பு முக்கியமானதாக இருந்தாலும் கூட ஒருதலைப்பட்சமாக கையாளப்படக்கூடியது. ஆனால் பொதுமக்கள் உட்பட எல்லாப் பங்காண்மையாளர்களுக்குமான நன்மைகளுடன் மேலும் சில அவதானிப்புக்களின் பிற்பாடு முறையெடுத்து, இந்த ஒவ்வொரு வகைப்பாடும் ஆராயப்படும்

அனைத்தையும் உள்ளடக்கிய கொள்கைகளும் பரிசீலிப்புக்கள்

1978 ஆம் ஆண்டு தொழில் உறவுகள் (பொதுச்சேவை சமவாயத்தின்) 151வது சமவாயம் பொதுச்சேவையில் ஒழுங்குபடுத்துவதற்கான உரிமையின் பாதுகாப்பு, பணியாளர் நிறுவனங்களின் வசதிகள், பிணக்குத் தீர்வு என்பவற்றுக்கான முக்கிய நியமங்களை முன்வைக்கிறது. இந்த அறிக்கையில் முன்வைக்கப்பட்டுள்ள முன்மொழிவுகளானவை சமவாயத்தால் வெளிப்படுத்தப்பட்ட உரிமைகள், செயன்முறைகளை ஊக்குவிப்பதற்கு முனைந்து நிற்கின்றன.

தொழிலாளர் நெருக்கடி மற்றும் வேலைநிறுத்த செயற்பாட்டு நிகழ்வுகளானவை அரசாங்கங்கள் மற்றும் கொள்கைவகுப்பாளர்களின் குறிப்பான கவனத்தை ஈர்க்கின்றன. வரலாற்று ரீதியாக அடையாள ரீதியாக மறுசெயற்பாடு காட்டுவதற்கு அவர்கள் ஊக்கமுடையோராக இருந்துள்ளதுடன், அழுத்தம் கொடுக்கும்பொழுது தொழில் பிணக்குகளின் மத்தியஸ்தத்திற்கான பொறிமுறைகளும் அறிமுகமாகின.[23] இவ்விதத்தில் இலங்கையின் நிலைமை தொடர்பாகவும், அரசியல் ரீதியாக ஊக்கப்படுத்தப்பட்ட வேலை நிறுத்த நிகழ்வுகள் உள்ளன.

தனியாக இந்த அணுகுமுறையானது நிலைமையின் அளவீட்டைக் கொண்டிருக்க முடியாது. பங்காண்மையாளர்களின் மேல்நோக்கிய நகர்வு ஈடுபாட்டின் ஊடாக முன்கூட்டியே தடுக்க, நிலைமாற்ற தேவையேற்படின் முரண்பாட்டை முடிவு நோக்கி நகர்த்த சமூகக் காரணங்களுக்காக இது மிகவும் செயல்விளைவானதும் விரும்பப்படுவதாகவும் உள்ளது. இணக்கத்தை நாடி நிற்பதானது முரண்பாட்டுக்கான சிறந்த மாற்று மருந்தாக உள்ளது.

---

23 முரண்பாட்டின் அப்பட்டமான ஒடுக்குகை தவிர்க்கப்படுவதாக அனுமானித்தல்.

சமூக உரையாடலானது பல வடிவங்களை எடுக்கக்கூடியது. ஆனாலும் திண்மமான தகவல் பரிமாறுகையை அடிப்படையாகக் கொண்ட கலந்தாலோசிப்பும் பேச்சுவார்த்தையும் சில வேளைகளில் சிறந்த விளைவுக்கு இட்டுச் செல்லச் செய்கிறது. சமூக உரையாடல்களானவை தரப்புக்கள் இணக்கத்தை எட்டாத சம்பவங்களுடன் ஈடுபடுவதற்கு பிணக்குத் தீர்வின் பொருத்தமான வடிவங்களால் சமூக உரையாடல்கள் ஆதரவளிக்கப்படக்கூடியதாக உள்ளது.

கலந்தாலோசிப்பு மற்றும் பேச்சுவார்த்தைகளானவை வேறுபட்ட அணுகுமுறைகளால் அறிவிக்கப்படக்கூடியது. ஒத்துழைப்பானது மிகச் சிறந்ததும், மிக பொருத்தமானதுமான, விளைவுகளை எல்லோருக்கும் உண்டாக்குவதாக பெருமளவிலான சான்றுகள் சுட்டிக்காட்டுவதினால் இவ் அறிக்கையானது ஒரு ஒத்துழைப்பு பாணியிலான ஈடுபாட்டினைப் பரிந்துரைக்கிறது.

சமூக உரையாடல்

கட்டமைக்கப்பட்டதும் செயல்விளைவுள்ளதுமான சமூக உரையாடலே இலங்கையில் பொதுத்துறை வேலையிட உறவுகளின் ஒழுங்கமைப்பில் ஒரு பெரும் காணப்படாத உட்கூறாக உள்ளது. அத்துடன் இந்த விடயம்தான் முதலில் கவனிக்கப்பட வேண்டியதாகவும் உள்ளது.

பொதுத்துறை வேலைவழங்குனர் என்ற வகையில் அரசுக்கும் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் இடையே பெருமளவு ஊடாட்டங்கள் இருக்கும் அதேவேளையில், குறிப்பாக பிணக்குகள் எழும்பொழுது அங்கே எதுவித செயல்விளைவுள்ள நிறுவன ஈடுபாடும் இருப்பதில்லை. தேசிய தொழில் மதியுரைச்சபையானது இந்த வகிபங்கின் ஒரு பகுதியைச் செய்யமுடியும். ஆனாலும் நடைமுறையில் இது தனியார்துறை நோக்கி திசைமுகப்படுத்தப்பட்ட ஒரு அமைப்பாக இருப்பதுடன், பொதுத்துறை வேலையிட உறவுகளின் தேவைகளை நோக்கி திருப்பப்பட்டதாக இல்லை.

இந்தக் குறைப்பாட்டை நிவர்த்தி செய்து இலங்கையை சர்வதேச ரீதியில் காணப்படும் முறைமைகளுடன் கொண்டுவருவதற்கு, தனியார் வேலையிடங்களில் இருந்து அமைச்சுக்கள், திணைக்களங்கள், முகவராலயங்கள் வரைக்கும் மற்றும் இதற்கென அர்ப்பணிக்கப்பட்ட பொதுச்சேவை தேசிய சபை வரைக்குமான களத்தினை உட்படுத்தும் ஒரு அனைத்துமடங்கிய சமூக உரையாடல் கட்டமைப்புக்கான ஏற்பாடுகளைச் செய்துகொள்ளப்பட வேண்டுமென முன்மொழியப்படுகிறது.

நடைமுறையில் இருக்கும் நிலையில் பெரும் மாற்றங்களை இம் முன்மொழிவுகள் முன்வைக்கின்றன. அவற்றின் நிறுவன செயன்முறை நிதியீட்டம் மற்றும் அமுல்படுத்தல் தாக்கங்களிடையே அவைகள் உரிய பாராளுமன்ற சட்டவாக்கங்கள் ஊடாகவே நிலைநாட்டப்படக்கூடியவை. அவ்வாறான சட்டவாக்கங்களை செய்வதற்குக் காத்திருக்கப்படும் நிலையில் எவ்வாறாயினும் இது ஒப்பந்த ஏற்பாடுகளால் அரச சுற்றுநிருபங்களால் பாதுகாக்கப்பட்ட சமூக வகுத்தமைப்புகளுக்குள் வேலைவழங்குனர்களையும் தொழிற்சங்கங்களையும் வைப்பதில், ஆரம்ப அடிப்படைக் கற்களை கொண்டு ஆரம்பித்து வைப்பதை இயலுமாக்கச் செய்யும்.

புதிய கட்டமைப்பின் பங்குபற்றுனர்களாக வேலைவழங்குனராக அதன் வேறுபட்ட வகிபங்குகளில் அரசும், தொழிற்சங்கள் உட்பட பணியாளர் பிரதிநிதிகளும் இருக்க வேண்டும். பொதுத்துறையில் பெரும் எண்ணிக்கையான தொழிற்சங்கங்கள் துடிப்பாக செயற்படும் நிலையில், புதிய பங்குபற்றுகைக்கான ஒழுங்குவிதிகளை அடைந்துகொள்ளும் சிக்கலானதும் சர்ச்சைக்குரியதுமான பணியானது கையாளப்பட வேண்டியதாக இருக்கும்.

புதிய அமைப்பால் முன்னெடுக்கப்படும் ஈடுபாட்டு செயன்முறையானது உரிய வகையிலான தகவல் பகிர்தலினால் ஆதரவளிக்கப்பட்டு பிரதானமாக கலந்துரையாடல், பேச்சுவார்த்தை, மற்றும் பிணக்குத் தீர்வு என்பனவாக இருக்கும். இந்த ஊடாட்டங்களின் ஒரு விளைவானது அவற்றின் ஏனைய சாதிப்புக்களைத் தவிர பிணக்குத் தடுப்பின் செயல்விளைவுடைய முறைகளை பிரதிநிதித்துவம் செய்பவையாக இருப்பதினால் கூட்டு ஒப்பந்தங்களாகவே இருக்க வேண்டும்.

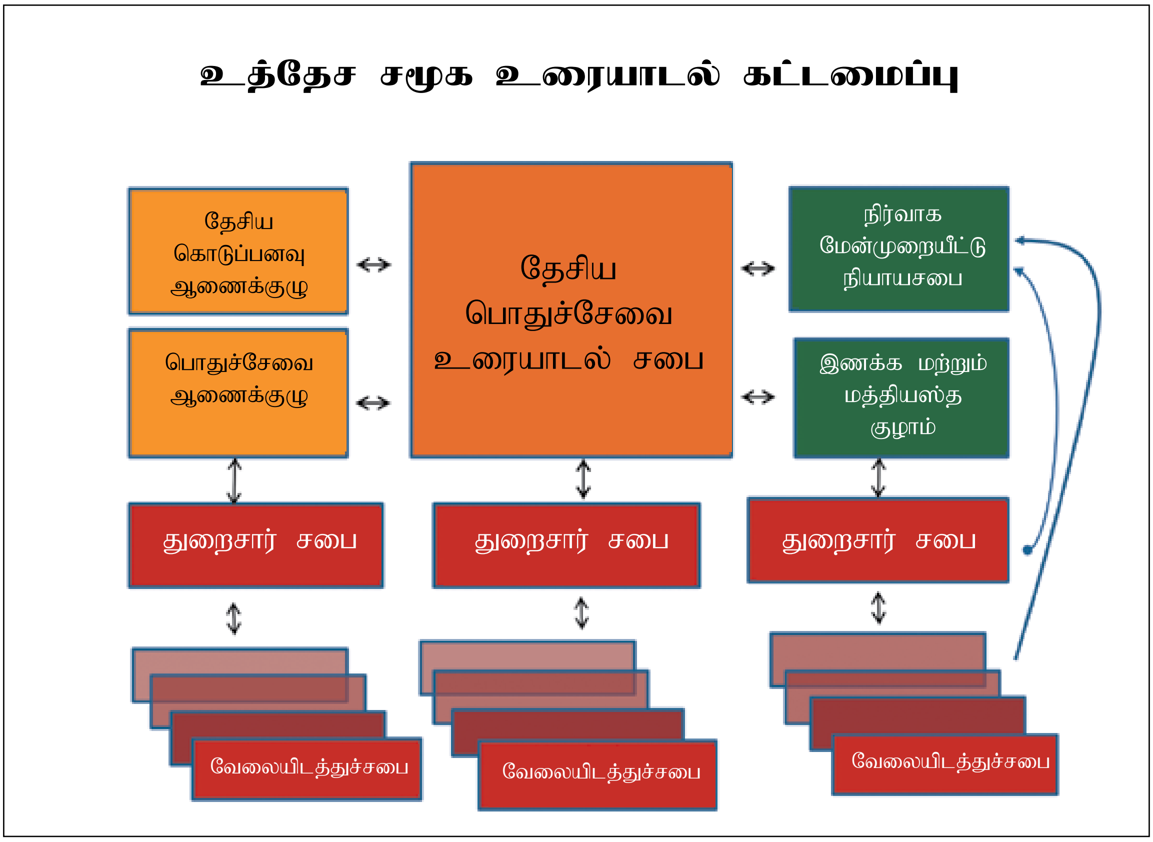
கீழே படமிட்டுக் காட்டப்பட்டவாறாக மூன்று மட்டங்களில் இடம்பெறும் சமூக உரையாடல்களுக்கு முன்மொழிவு செய்யப்படுகிறது: வேலையிடம், துறைமட்டம், மற்றும் தேசிய மட்டம்.

முன்னேற்றகரமான சேவை வழங்கலை இடம்பெறச் செய்யக்கூடிய உரையாடலின் உடனடிப் பெருமளவான பங்களிப்பானது வேலையிட மட்டத்திலேயே இடம்பெறும். இங்கே வேறுபல விடயங்களிடையே வேலைவழங்குனர் செயன்முறை முன்னேற்றம் தொடர்பாகவும் புதிய தொழில்நுட்பங்களை அறிமுகம் செய்தல் மற்றும் வேலையின் சிறந்த ஒழுங்கமைப்பு தொடர்பாகவும் பணியாளர்களுடன் ஈடுபட முடியும். இங்கேதான் பணியாளர்களும் தமது நெருக்கமானவைகளையும் சிலவேளைகளில் வேலை செய்யப்படுமிடத்தின் வழிகளின் நிபுணத்துவ அறிவையும் பகிர்ந்துகொள்ளக்கூடியதாக இருப்பதுடன், தமது வேலை வழங்கும் நிறுவனத்துடன் முன்னேற்றிக்கொள்ளவும் முடியும். இம் முன்னேற்றத்தின் பிரதான வடிவமாக கலந்தாலோசிப்பு இருக்க வேண்டும்.

ஒவ்வொரு அரசாங்க திணைக்களங்களும், முகவராலயங்களும் வேறுபட்ட வகிபங்குகளை ஆற்றுவதுபோலவும், வேறுபட்ட சவால்களை எதிர்கொள்வது போலவும் வேறுபட்ட துறைகள் ஒவ்வொரு அவ்வாறான திணைக்களங்களுக்கும் முகவரலாயங்களுக்கும் அமைக்கப்பட வேண்டுமென முன்மொழியப்படுகிறது. இங்கே ஈடுபாட்டின் முக்கிய வடிவமானது பேச்சுவார்த்தைகளால் ஆதரவளிக்கப்பட்ட கலந்தாலோசிப்பாக இருக்க வேண்டும். - எதிர்காலத்திற்கான நிபந்தனைகளையும் நிலைமைகளையும் ஒழுங்குபடுத்தும் எண்ணத்துடன் வேலைவாய்ப்பின் கொடுப்பனவுகள் மற்றும் நிபந்தனைகள் நிலைமைகளை அளித்தல் தொடர்பானது. பேச்சுவார்த்தைகள் மற்றும் வரவுசெலவுத்திட்ட அமைப்பு செயன்முறைகளுக்கிடையிலான ஊடாட்டத்திற்கு கவனமாக பரிசீலிப்பு கொடுக்கப்பட வேண்டிய தேவையுள்ளது.

உரிய நிறுவகத்தின் உச்ச அங்கமாக தேசிய சபை ஒன்று இருக்க வேண்டும். இச்சபையானது முழு பொதுத்துறைக்கும் பொதுவான எல்லா வேலைவாய்ப்பு மற்றும் தொழில் உறவு தொடர்பான விடயங்களை கலந்தாலோசிப்பதுடன் ஒரு முக்கிய பிணக்குத் தீர்வின் பிந்திய கட்ட வகிபங்கையும் ஆற்றும்.

இலங்கையில் பொதுத்துறை பணியாளர் உறவுகளுக்கான ஒரு புதிய நிறுவகம் : பொதுசேவை உரையாடல் கட்டமைப்பு



இலங்கையில் பொதுச்சேவையில் சமூக உரையாடல்களைக் கொண்டு செல்வதற்கு தொழில்வாண்மை ரீதியாக பொதுச்சேவை உரையாடல் கட்டமைப்பு என அழைக்கப்படும் ஒரு புதிய தொகுதி நிறுவனங்கள் உருவாக்கப்படுவதற்கு முன்மொழியப்படுகிறது. ஏற்கனவே காட்டப்பட்டவாறாக இது மூன்று மட்டங்களை உள்ளடக்கும்.:

1 தேசியம்

2 துறைசார்

3 வேலையிடம்

வேலைவழங்குனர் என்ற வகையில் அரசுக்கும் பணியாளர்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் இடையில் பரஸ்பர விருப்புகளுக்கான எல்லா அவசியமான விடயங்களுடனும் ஈடுபடுவது இதன் கட்டாயமாகும். துறைசார் சபைகளின் வகிபங்கு மீது கட்டமைப்பு பிணைந்திருப்பதினால் இந்த உத்தேச நிறுவனங்களுடனான விரிவுபடுத்துகையுடன் ஆரம்பிக்கிறது.

துறைசார்சபைகள்

துறைசார் சபைகளானவை சமூக உரையாடல் முறையின் ஒரு முக்கிய அம்சமாக இருப்பதுடன் அவைக்கு கீழேயுள்ள வேலையிடத்து சபைகளை மேற்பார்வை செய்து, அவற்றுக்கு மேலே உள்ள தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபைக்கு அறிக்கையிடுகிறது.

பொதுச்சேவைக்குள்ளான விதிவிலக்குகளுடன் ஒவ்வொரு முக்கிய துறையும் பரந்துபட்ட உரையாடல் கட்டமைப்பில் தனது சொந்த சபையை வைத்திருக்க வேண்டுமென முன்மொழியப்படுகிறது. பின்வரும் சபைகள் முன்மொழியப்படுகின்றன:

1. சுகாதார சேவைகள்
2. கல்விச் சேவைகள்
3. போக்குவரத்துச் சேவைகள்
4. துறைமுக மற்றும் விமான சேவைகள்
5. சக்தி மற்றும் வலு சேவைகள்
6. நீர்ச் சேவைகள்
7. பொதுநிர்வாகச் சேவைகள் - ஒரு துறையாக கருதப்படுகிறது (மற்றும் விடுபட்ட பணியாளர்களுக்காக எல்லோரையும் உள்ளடக்கிக்கொள்ளல்)
8. மாகாணப் பொதுச்சேவைகள்
9. உள்ளூராட்சி சேவைகள்
10. விவசாயம், கால்நடை மற்றும் மீன்பிடி

இந்த உரையாடல் செயன்முறையிலிருந்து விலக்கப்பட்ட துறைகளாக பாதுகாப்பு படைகள், சிறைச்சாலைகள், பொலிசார், சட்ட உத்தியோகத்தர்கள் மற்றும் நீதிச்சபைகள் இருக்கும்.

இந்த சபைகளானவை பொது நிர்வாக அமைச்சின் தலைமையின் கீழும் அமைக்கப்படுவதுடன் அவற்றால் நிதியீட்டம் செய்யப்படுவதுடன், நிர்வாக ரீதியான ஆதரவும் வழங்கப்படும். காலப்போக்கில் தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபையின் உண்மை என்னவெனில் சுயாதீன நியாதிக்க அமைப்புக்களாக மாறும்.

துறைசார் சபைகளின் அடிப்படை வகிபங்கானது கலந்தாலோசிப்பு மற்றும் பேச்சுவார்த்தை செயன்முறைகளில் கூட்டு ஒப்பந்த ஏற்பாடுகளின் விருத்தியின் ஊடாக கொடுப்பனவு நன்மைகள் மற்றும் வேலை நிலைமைகளை ஒழுங்குபடுத்துவதன் ஒரு உருவாக்க வகிபங்கை ஆற்றுவதாக இருக்கும். இச் செயன்முறையானது பரிசீலிப்புக்களின் கட்டமைப்பு ஒன்றுடன் தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் ஆணைக்குழு உட்பட பொதுத்திறைசேரி வழங்கும் சபைகளுடன் ஆரம்பிக்க ஆலோசிக்கப்படுகிறது. இவ் கட்டமைப்பானது தேசிய வரவுசெலவுத்திட்ட இலக்குகளைக் கொண்டிருப்பதுடன், அவ் உரிய காலப்பகுதி மீது பொதுத்துறைக் கொடுப்பனவு இயங்குகைகளுக்கு வரையறுக்கப்பட்டு இருக்கும். அத்துடன் அதன் நிமித்தமாக சபைத் தரப்புக்கள் வேலைக்கு செல்வதினால் வழிகாட்டுதல்களையும் முடியுமாயின் வரையெல்லைகளையும் வழங்கும்.

தேசிய கட்டமைப்பினால் அறிவிக்கப்பட்டு துறைசார் சபைகளானவை கலந்தாலோசிப்புக்கள் மற்றும் பேச்சுவார்த்தைகள் ஊடாக வரைபு ஒப்பந்தங்களை விருத்தி செய்யும். இவைகள் பின்பு தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபைக்கு ஆற்றுப்படுத்தப்படும். சபையும் அதன் பின் தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு, பொதுத்திறைசேரி மற்றும் முடியுமாயின் பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவுக்கு, உறுதிப்படுத்துவதற்கு குறித்த வரைபு ஒப்பந்தம் பொருத்தமாக இருக்கிறதா எனத் தீர்மானிக்கக் கொடுக்கும். (தேசிய நிதி வரையறைகளை கவனத்திற்கொண்டும் மற்றும் முழு பொதுச்சேவை ஒப்புரவு பரிசீலிப்புக்களைக் கவனத்தில் கொள்ளும்).

தேவையான அங்கீகாரங்கள் முன்வைக்கப்படின் வரைபானது உரிய இறுதிப்படுத்தலுக்காக உரிய துறைசார் சபைக்கு மீள ஆற்றுப்படுத்தப்படும்.

அவ்வாறு இல்லையெனில் தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபையானது ஏற்கனவே குறிப்பிடப்பட்ட அமைப்புக்களுடன் இணைந்து அக்கறைக்குரிய விடயங்களை இனம் காணுவதுடன் மாற்றங்களை முன்மொழியும். உரிய துறைசார் சபையும் பின்பு குறிப்பிடப்படும் விடயங்களை பரிசீலிக்க வேண்டிய தேவைகள் உள்ளதுடன் அல்லது மாற்றங்களை முன்மொழிந்து ஒன்றில் இந்த அக்கறைகள் முன்மொழிவுகளைப் பூர்த்தி செய்யும் அல்லது சில மேலதிக மாற்றங்களுக்காக வேண்டுகோள் விடுக்கும்.

முக்கிய கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் விருத்தி செய்யப்படும் பொழுது சுயாதீனமான வசதிப்படுத்தனர்களை பயன்படுத்துவதற்கு வழங்குவதற்கு பரிசீலிப்புக்கள் கொடுக்கப்பட வேண்டும்.

மற்றொரு மாதிரி:

மேற்படி முன்மொழிவுகளானவை, துறைசார் சபைகளுக்கு (மற்றும் தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபைக்கு) அளவுக்கதிமான வகிபங்குகளையும், பொதுச்சேவையில் எல்லாத் துறைகள் ஊடாகவும் ஊதிய வரவுசெலவுத்திட்டத்தை ஒரு இயலக்கூடியதும், ஒப்புரவான முறையிலும் சமநிலைப்படுத்த வேண்டிய பொதுத்திறைசேரிக்கு மிகவும் சிறிதளவான வகிபங்குகளையும் மேற்படி முன்மொழிவு வழங்குவதாக காரணம் சொல்லப்படக்கூடும்,

ஆகவே ஒரு மாற்றீடான அணுகுமுறையாக இருக்கக்கூடியது என்னவெனில் துறைசார் அணுகுமுறைகளானவை கொடுப்பனவு மற்றும் நிபந்தனைகள் தொடர்பாக ஒரு அவசியமான ஆலோசனை அமைப்புக்களாக இருக்க விடுவதாகும். இந்த அணுகுமுறையில் பொதுத் திறைசேரியானது கொடுப்பனவு இயங்குகைகளை முன்மொழிவதுடன் பின்பு முன்மொழிவுகளை தேசிய சபைகளுக்கும் துறைசார் சபைகளுக்கும் அவற்றின் பின்னூட்டல்களைப் பெற்றுக்கொள்வதற்காக ஆற்றுப்படுத்தும். இச்சபைகளானவை தமது பின்னூட்டல்களில் மாற்றங்களை வேண்டி நிற்கலாம். ஆனாலும் இறுதியாக பொதுத்திறைசேரியானது அது பொதுச்சேவை பூராகவுமுள்ள நிலைமைகளையும் தேசிய நிதியின் நிலைகளையும் பரிசீலிப்பதன் நிமித்தமாக பொதுத்திறைசேரியானது ஏற்றுக்கொள்ளும் அல்லது மறுத்துவிடும்.

வேலை வழங்குனர் என்ற வகையில் அரசுக்கும் பணியாளர்களின் பிரதிநிதிகள் என்ற வகையில் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் இடையில் ஒப்பந்தங்கள் இல்லாத நிலையில் இறுதிக்கட்டமாக வேலைநிறுத்தம் செய்வதற்கான உரிமை தொடர்ந்திருக்கும்.

இரண்டில் எந்த மாதிரியை எடுத்தாலும் ஒரு துறையிலும், பொதுச்சேவையிலும் கொடுப்பனவு மற்றும் நிபந்தனைகளை ஒழுங்குபடுத்தும் கூட்டு ஒப்பந்தங்களானவை பொதுத்திறைசேரியும் ஒன்றியங்களும் (சபைகளின் ஊடாக) இறுதியாக ஒரு ஒப்பந்தத்தை எட்டினால் மாத்திரமே அடைந்துகொள்ளப்படக்கூடியவையாகும்.

எந்த மட்டத்திலும் ஒரு தெளிவான முட்டுக்கட்டை ஏற்படும்பட்சத்தில் அங்கு இருக்கக்கூடிய தொடருவதற்கான வழிப்பாதைகள் பல எண்ணிக்கையில் உள்ளன:

(i) சுயாதீன இணக்க குழாம் ஊடாக விடயத்தினை இணக்கம் செய்வதற்காக ஏதும் ஒரு தரப்பு அழைப்பு விடுத்தல்.

(ii) ஒரு புதிய மத்தியஸ்த குழாமினால் விடயத்தினை தன்னார்வமாக மத்தியஸ்தம் செய்வதங்கு இணங்கிக்கொள்ளுதல்.

(iii) அமைச்சரவை அமைச்சர்களின் மதியுரையின் மீது பொதுநிர்வாக அமைச்சர் ஒரு கட்டாய மத்தியஸ்தத்திற்கு கடமைப்படுத்த முடியும். இத் தீர்க்கப்படாத விடயமானது வேலைநிறுத்த நடவடிக்கைக்கு இட்டுச் சென்று அவ் வேலைநிறுத்தமானது பொருளாதாரத்தையோ அல்லது சமூகத்தையோ கணிசமானளவு சேதத்தை ஏற்படுத்தும் என நம்பும் பட்சத்திலும், அவ்வாறான ஒரு ஆற்றுப்படுத்துகையைச் செய்தல் பொதுவிருப்டையதாக இருக்கும் பட்சத்திலும் ஒரு பொதுப்பார்வை நோக்கு அடிப்படையில் கிடைக்கக்கூடியதாக உள்ள ஒரேயொரு தெரிவாக அதுவாக இருக்கும்.

(iv) (iii) வது சொல்லப்பட்ட விடயம் பிரயோகிக்கப்படாதிருப்பின் பணியாளர் தரப்பினர்கள் தமது நிலைப்பாட்டை வேலை நிறுத்தத்தின் ஊடாக முன்னகர்த்த முயற்சிக்க முடியுமென்பதுடன், வேலைவழங்குனர் ஒருதலைப்பட்சமாக அதன் இறுதி வழங்குகையை (முடியுமான அளவிற்கு) அமுல்படுத்த முடியும். (இந்த சட்டரீதியான பொருளாதார செயற்பாட்டுக்கும் இணக்கம் செய்தல் ஒரு முன்நிபந்தனையாகும் என்பதை கருத்தில் கொண்டு).

துறைசார் சபைகளானது தமது உரிய துறைகளின் ஊடே பொதுச்சேவை வழங்குதலில் சிறந்த பழக்கங்களை முன்னேற்றும் ஒரு நோக்குடன் வேலையிட சபைகளின் செயற்பாடுகளை கண்காணித்து அவற்றுடன் ஈடுபடும். இறுதியாக அவைகள் தமது உரிய துறைகளில் பிணக்குத் தீர்வு வகிபங்கை ஆற்றும்.

சபைகளானவை ஒரு சமமட்டத்தில் வேலைவழங்குனர் மற்றும் ஒன்றியப் பிரதிநிதிகளை உள்ளடக்கிய அமைப்புக்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும்.

முழு உரையாடல் கட்டமைப்பு மற்றும் குறிப்பாக துறைசார் சபைகள் மற்றும் தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபை என்பவற்றின் உருவாக்கத்தின் பெரியதும், எதிர்பார்க்கப்பட்ட நோக்கத்தினதும் பின்விளைவானது அமைச்சரவை பொதுச்சேவை ஆணைக்குழு, தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு என்பவை வேலைவாய்ப்பின் கொடுப்பனவு மற்றும் ஏனைய நிபந்தனைகள், நிலைமைகளை தீர்மானிப்பதில் இவற்றின் வகிபங்குகளை மாற்றிக்கொள்வதாக இருக்கும். ஒரு மாதிரியமைப்பில் அந்தப் பணிக்கான மாற்றுகை முகவராக சபைகள் துறைசார் மற்றும் தேசிய சபைகள் இருக்குமென எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. கொடுப்பனவு மற்றும் வேலைவாய்ப்பு நிலைமைகளின் ஆளுகையின் ஒருதலைப்பட்ச விதிப்பிலிருந்து அனைத்தையும் உள்ளடக்கிய பேச்சுவார்த்தையால் விளைவிக்கப்பட்ட ஒரு முறைமையை நோக்கி நகருவதற்கு அதன்வழி வேலையிடத்து முரண்பாட்டின் பெரும் மூலங்களை அகற்றுவது சமூக உரையாடலின் பிரதான இலக்கிலிருந்து பின்வருகிறது. எவ்வாறாயினும் அரசியல் யதார்த்தங்களைப் புரிந்து அங்கீகரித்துக்கொண்டு துறைசார் சபைகள் ஏன் தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபை கூட இந்தக் கட்டத்தில் கூட கொடுப்பனவு மற்றும் நிலைமைகளை அமைத்துக்கொள்ளும் ஒரு தீர்மானகரமான வகிபங்கை வழங்கவில்லை.

மேற்படி எல்லா ஆலோசித்தல், பேச்சுவார்த்தை செய்தல், ஆற்றுப்படுத்தல் உறவுகளானவை அரசியல் ஏற்றுக்கொள்கைகளுக்காக திட்டமிடப்பட்ட பங்காண்மையாளர் கலந்தாலோசிப்பு செயன்முறையின்போது பரிசோதிக்கப்பட வேண்டியிருக்கும். மேற்படி வரையப்பட்ட முன்மொழிவுகளுக்கான மாற்றங்களானவை மாதிரியின் பாகங்களின் சாத்தியமான கட்டங்கள் உட்பட ஒரு புதியதும், ஆனாலும் இன்னும் பரிணாமம் அடையும் முறைமையின் அனுபவங்கள் ஊடாக வளரும் மிகவும் தன்னியக்கமான ஏற்பாடுகளின் நம்பிக்கையாக சிந்திக்கப்பட வேண்டும்.

பங்காண்மையாளர்களுக்கு இந்த அறிக்கையின் மிகவும் விபரமான திட்ட உணர்வை வழங்கும் முகமாக ஒரு ஆலோசிக்கப்பட்ட கட்டமைப்பு மற்றும் சபைகளுக்கும், வேலையிட சபைகளுக்குமான ஒரு மாதிரி யாப்பின் அம்சங்கள் கூட கீழே முன்வைக்கப்படுகின்றன.

இந்த விபரத்தின் ஏற்பாடானது பங்காண்மையாளர்களை முக்கியமான அனுமானங்களுக்குள் ஆய்ந்து அறிவதற்கு அனுமதிப்பதுடன், அதன்வழி முழு முன்மொழிவையும் மிகவும் நெருக்கமாக ஒன்றிணைக்கும் என்பதே நோக்கம் ஆகும். பங்காண்மையாளரின் பரிட்சிப்பைத் தொடர்ந்து விபரங்கள் மாத்திரமல்ல ஆனால் மிக ஆதாரமான வடிவமைப்பு அம்சங்கள் கூட மாற்றத்திற்கு உட்படும் என்பதே உண்மையாகும். எவ்வாறிருப்பினும் சபை, மற்றும் சபை யாப்புக்களின் பகுதிகளாக கீழே வழங்கப்பட்ட வெளியுருவங்களானவை ஒருவர் ஒருவருக்கு ஒத்தாசையாக உள்ள சட்டவாக்க வார்ப்புகளுக்கு வருவதற்கு முன்பதாக அதிக மீள்வேலையையும் விரிவாக்கலையும் வேண்டி நிற்கின்றன.

மாதிரி துறைசார் சபையின் யாப்பின் அம்சங்களும் கட்டமைப்பும்

துறைசார் சபையொன்றின் நிறுவுகை

மேலே காட்டப்பட்டவாறாக ஒவ்வொரு பெரிய பொதுச்சேவை விடயப்பரப்பும் தனது சொந்த துறைசார் சபைக்கு உயர்வைக் கொடுக்கும். ஆகவே ஒரு சுகாதார சேவைகள் உரையாடல் சபை, ஒரு கல்விச்சேவை உரையாடல் சபை என இன்னும் பல இருக்கும். ஒரு சபையின் ஒழுங்குபடுத்தும் யாப்புக்கான சாத்தியமான பகுதிகள் பின்வருமாறு:

1. இலக்குகளும் தொழிற்பாடுகளும்

1.1 ஒரு துறைசார் சபையின் முக்கிய இலக்குகளும் தொழிற்பாடுகளுமாவன-

1.1.1 தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபையின் ஊடாக இணக்கம் செய்யப்பட்ட ஒரு அங்கீகரிப்பு செயன்முறைக்கு உட்பட்டு ஒரு துறை அல்லது ஒரு துறையின் பகுதி ஊடேயான சேவையின் கொடுப்பனவு அல்லது நிலைமைகளை ஒழுங்குபடுத்தும் வரைபுக் கூட்டு ஒப்பந்தங்களை ஆலோசித்தல் மற்றும் பேச்சுவார்த்தை செய்தல்

1.1.2 பொதுச்சேவையில் வினைத்திறனையும் உற்பத்தித் திறனையும் ஊக்குவிக்கும் கொள்கைகள் மற்றும் பழக்கங்களினை விருத்தி செய்தலும் மதியுரை வழங்கலும்

1.1.3 வேலையிடங்களுக்கு தொழிற்சங்கங்கங்கள் செல்வதற்கான உரிமையை ஒழுங்குபடுத்தல் மற்றும் ஒன்றியங்களுக்கு வரவேண்டியவைகள் குறித்தான அவர்களின் சரிபார்ப்பு வசதிகளை ஒழுங்குபடுத்தல்

1.1.4 கொள்கைகள் மற்றும் பழக்கங்கள் தொடர்பாக இந்த வேலையிடச் சபைகளுக்கு வேண்டுகோளின் பேரில் மதியுரை வழங்கல்

1.1.5 வேலையிடச் சபைகளினால் விருத்தி செய்யப்பட்டு அமுல்படுத்தப்படும் அணுகுமுறைகளையும் பழக்கங்களையும் கண்காணித்தல், மற்றும் துறைபூராகவும் நற்பழக்கங்கள் பரவுவதற்கு உதவுதல்

1.1.6 கூட்டு ஒப்பந்தங்களின் மாற்றல்கள் அல்லது அமுல்படுத்தல்கள் உள்ளூர் மிகை நிரப்புகைகள் தொடர்புடைய விடயங்கள் உட்பட எந்த விடயத்தையும் வேலையிட சபை ஒன்றுக்கு ஆற்றுப்படுத்தல்

1.1.7 கலந்தாலோசிப்பு, பேச்சுவார்த்தை, இணக்கம் செய்கை, மத்தியஸ்தம் என்பவற்றின் ஊடாக ஒரு வேலையிடத்துச் சபையால் அதற்கு ஆற்றுப்படுத்தப்பட்ட எந்தப் பிணக்கையும் தீர்த்து வைப்பதற்கு முயற்சியெடுத்தல்

1.1.8 பல வேலையிடச் சபைகளை நிறுவுதல் மற்றும் இயக்குதலுடன் தொடர்புடைய வகையில் அதற்கு ஆற்றுப்படுத்தப்பட்ட ஏதும் எல்லை குறித்த பிணக்குகள் குறித்து தீர்மானித்தல்.

2. ஒரு துறைசார் சபைக்கான தரப்புகள்

(குறிப்பு: பொதுச்சேவையில் செயற்படும் தொழிற்சங்கங்களின் பெருமளவிலான எண்ணிக்கை, உடைந்த இயல்பு, மற்றும் அரசியல் தன்னியக்கங்களின் நிமித்தம் துறைசார் சபைகள் மற்றும் தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபை ஆகிய இரண்டின் உள்ளடக்கமும் எல்லா விருப்புடைய தரப்புகளிலான பேச்சுவார்த்தைக்கு உட்பட்டு செய்யப்பட வேண்டிய தேவையுள்ளது. நடப்பது என்னவெனில் பங்குபற்றுகைக்கான ஒரு கொள்கை ரீதியான அணுகுமுறையின் ஆலோசிப்பு மாத்திரமேயாகும்.)

2.1 வேலைவழங்குனர் தரப்பு பிரதிநிதித்துவம்

உரிய பொதுச்சேவை வேலைவழங்குனரானவர் ஒரு சபையில் ஒன்றித் தரப்புக்களில் உள்ளவாறாக பிரதிநிதிகள் பலரைக் கொண்டிருக்க முடியும்.

2.2 தொழிற்சங்கத்தரப்புப் பிரதிநிதித்துவம்

தொழிற்சங்கங்களானவை ஒரு சபையில் பின்வருமாறு பிரதிநிதித்துவத்தைக் கொண்டிருப்பதற்கு உரித்தைக் கொண்டிருக்கும்:

2.2.1 ஒரு சபையிலான தொழிற்சங்கங்கப் பிரதிநிதித்துவங்களின் மொத்த எண்ணிக்கை இருபத்தைந்தாக இருக்கும்.

2.2.2 ஒரு துறைக்குள்ளாக பணியாளர்களின் அதிக பிரதிநிதித்துவத்தைக் கொண்டுள்ள தொழிற்சங்கங்கள் கீழே உள்ள மேலதிக ஏற்பாடுகளுக்கு உட்பட்டு ஒரு சபையில் தெரிவுகளைக் கொண்டிருப்பதற்கு உரித்துடையோராய் இருப்பர்.

2.2.3 ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கமும் கொண்டிருக்க வேண்டிய பிரதிநிதித்துவத்தின் எண்ணிக்கையானது கீழே உள்ள மேலதிக ஏற்பாடுகளுக்கு உட்பட்டு அவர்களை உரிய பிரதிநிதித்துவத்தின் அளவுடன் வீத சமமாக இருக்கும்.

2.2.4 ஒரு துறையை உருவாக்கும் உரிய திணைக்களங்கள் மற்றும் முகவரலாயங்களின் தலைவர்கள் ஒரு சபையில் பங்குபற்றுவதற்கு விருப்புடைய எல்லாத் தொழிற்சங்கங்களிலும் எந்த தொழிற்சங்கள் அதிக பிரதிநிதிகளைக் கொண்டிருக்கின்றன மற்றும் உள்ளக பணியாளர் உறவுகளில் அவர்களின் முக்கியத்துவத்தின் காரணமாக சபையில் பிரதிநிதித்துவத்தைக் கொண்டிருக்கக்கூடிய தொழிற்சங்கங்கள் எவையாக உள்ளன அல்லது அதிகம் பிரதிநிதித்துவம் செய்யும் தொழிற்சங்கம் ஒன்றாக தகைமை பெறாது போயினும் ஒரு சபைக்கு பங்களிப்பு செய்யக்கூடிய அவர்களது இயலுமை என்பவற்றில் இணக்கம் காணும் ஒரு முயற்சியில் அவர்களைச் சந்தித்தல்.

2.2.5 ஒப்பந்தம் எட்டப்பட்டதும் அந்த தொழிற்சங்கங்கள் சபைக்கான முதலாவது தொழிற்சங்க தரப்பை உருவாக்கிக்கொள்ளும்.

2.2.6 பிரதிநிதித்துவம் மாத்திரம் என்பதைக் காட்டிலும் ஏனைய அடிப்படைகள் மீதான ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கத்திற்குமான பிரதிநிதிகளை ஒதுக்கிக் கொள்வது குறித்து இணங்கிக்கொள்ள முடியும்.

2.2.7 ஒரு இணக்கம் ஏற்படாத பட்சத்தில் பங்குபற்றுகை பிரதிநிதித்துவம் மீதான விடயமானது பின்வருவனவற்றுக்கு ஆற்றுப்படுத்தப்படலாம் -

2.2.7.1 பரிசீலிக்கப்படுவதற்காக தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபைக்குளு அல்லது

2.2.7.2 சுயாதீன இணக்கக் குழாத்திற்குளு மற்றும்

2.2.7.3 எல்லா ஏனைய இணக்க மற்றும் முயற்சிகளும் தவறிப்போகும் இடத்து ஒரு துரிதப்படுத்தப்பட்ட அடிப்படை மீது ஒரு இறுதியானதும் கட்டுப்படுத்தப்படுவதுமான தீர்மானத்திற்காக நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபை உள்ளது.

2.2.8 அதன் தீர்மானத்தை எடுக்கையில் நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபையானது உரிய பரிசீலனைகளை பின்வருவனவற்றுக்கு வழங்கும் -

2.2.8.1 துரித பிரதிநிதித்துவத்தைக் கொண்டுள்ள தொழிற்சங்களுக்கு ஏனையவற்றை விட முன்னுரிமையளித்தல்

2.2.8.2 2.2.8.2. ஒரு துறைக்குள்ளாக பணியாளர் உறவுகளுக்கான பல்வேறுபட்ட தொழிற்சங்களின் சார்பு முக்கியத்துவம் மற்றும் ஒரு சபைக்கான அவர்களின் பங்களிப்பு இயலுமை

2.2.8.3 ஒரு சபையின் இலக்குகளைப் பொறுத்து அதன் உரியதும் செயல்விளைவுள்ளதுமான தொழிற்பாட்டில் ஏதாவது தொழிற்சங்கத்தையோ அல்லது அதன் பிரதிநிதித்துவத்தின் எண்ணிக்கையை உட்படுத்துவதோ அல்லது அப்புறப்படுத்துவதோ எவ்வாறு தாக்கம் விளைவிக்கும் என்பதைப் பொறுத்து.

2.3 சபை பிரதிநிதித்துவத்தில் மாற்றங்கள்

2.3.1 ஒவ்வொரு ஆண்டும் ஜனவரி மாதத்தில் தான் கொண்டிருக்கும் உறுப்பினர்கள் சார்பாக ஒரு சபையில் பிரதிநிதித்துவத்தைக் கொண்டிராத எந்த தொழிற்சங்கமும் அவ்வாறு கொண்டிருப்பதற்கு தன்னிடம் போதிய நியாயங்கள் உள்ளன எனும் பட்சத்தில் அனுமதிக்காக அச் சபையிடம் விண்ணப்பிக்க முடியும்.

2.3.2 சபையும் அவ் விண்ணப்பத்தை பரிசீலிக்க வேண்டுமென்பதுடன், விண்ணப்பதாரியின் சார்பு பிரதிநிதித்துவத்திற்கு கருத்து கொடுக்க வேண்டுமென்பதுடன் அதன் துறைக்குள்ளான பணியாளர் உறவுகளின் சார்பு முக்கியத்துவம் அல்லது சபைக்கான அதன் பங்களிப்பு இயலுமை மற்றும் எந்த தொழிற்சங்கத்தையும் உள்ளடக்குவது அல்லது வெளியகற்றுவது அதன் இலக்குகளின் அடிப்படையில் ஒரு சபையின் உரியதும் செயல்விளைவுள்ளதுமான தொழிற்பாட்டிற்கு தாக்கம் விளைவிக்கும் என்பதையும் கவனத்திற்கொள்ள வேண்டும்.

2.3.3 ஒரு சபையானது புதிய தரப்பொன்றை அனுமதிப்பதற்கு தீர்மானிக்குமாயின் அது சபையில் ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கத்தினதும் பிரதிநிதித்துவத்தின் எண்ணிக்கையை மீளச் சரிசெய்ய வேண்டியிருக்கும்.

2.3.4 சபையானது ஒரு விண்ணப்பத்தைப் பெற்று 30 நாட்களுக்குள்ளாக விண்ணப்பம் மீதான ஒரு தீர்மானத்திற்கு வர வேண்டும்.

2.3.5 ஒரு சபையானது எந்த நேரத்திலும் ஒரு தரப்பை அதனது உறுப்புரிமையின் தொடர்ச்சி குறித்து அல்லது சபையில் அதன் பிரதிநிதித்துவத்தின் அளவு குறித்து நியாயப்படுத்துமாறு அதன் ஆரம்ப அனுமதி அதிகரிக்கும் மற்றும் பிரதிநிதித்துவ அளவு மாற்றப்படும் நிலைமைகளில் கேட்க முடியும். அவ்வாறு ஒரு தரப்பிடம் கேட்டுக்கொண்டு சபையானது சபையில் அதன் பிரதிநிதித்துவத்தின் எண்ணிக்கையைப் பேணுவதற்கோ அல்லது மாற்றுவதற்கோ அல்லது மூன்று மாத அறிவித்தலில் உறுப்புரிமையை முடித்துக்கொள்வதற்கோ தீர்மானிக்க முடியும்.

2.3.6 ஒரு தரப்பானது எந்த நேரத்திலும் சபையில் தனது பிரதிநிதித்துவத்தின் அளவை மீள்பரிசீலனை செய்து கொள்வதற்காக, அதனது ஆரம்ப அனுமதியிலிருந்து அதிகரிப்பு ஏற்படும் மற்றும் அதன் பிரதிநிதித்துவ அளவு மாறும் சூழ்நிலைகளில் விண்ணப்பிக்க முடியும். அவ்வாறான தரப்பினது விண்ணப்பத்தைக் கேட்டு சபையானது ஒரு சபையில் பிரதிநிதித்துவத்தின் எண்ணிக்கையைப் பேணுவது அல்லது மாற்றுவது குறித்து தீர்மானிக்க முடியும்.

2.3.7 இவ்விடயங்களில் விருப்புடன் கூடிய எந்த தரப்பும் பின்வரும் விடயங்களின் மீது நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபையின் தீர்மானம் தொடர்பாக மேன்முறையீடு செய்ய முடியும். -

2.3.7.1 ஒரு புதிய தொழிற்சங்கத்தை உறுப்பினராக அனுமதித்தல் அல்லது

2.3.7.2 புதிய உறுப்பினரின் பிரதிநிதித்துவ எண்ணிக்கை ஏனைய தொழிற்சங்களின் பிரதிநிதித்துவ எண்ணிக்கையில் ஏற்படும் மாற்றங்கள் அல்லது

2.3.7.3 ஒரு பிரதிநிதித்துவத்தின் எண்ணிக்கையில் ஒரு மாற்றம் அல்லது

2.3.7.4 ஒரு ஏற்கனவே இருக்கும் தரப்பின் பிரதிநிதித்துவத்தின் முடிவுறுத்தல்.

2.3.8 தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் கட்டமைப்பின் சட்டவாக்க ஆளுகையிலிருந்து எழும் எந்த விடயம் தொடர்பாகவும் விசாரிக்கும்பொழுது, நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபையானது, தனது சொந்த மீறுகையின் அல்லது வேலைவழங்குனரின் வேண்டுகோளின் பேரில், அல்லது தெரிந்த விடயத்தில் விருப்புடைய தொழிற்சங்கமானது, அந்தக் கேட்போர் குழாத்தில் ஒன்றோ அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட பணியாளர் உறவுகள் அல்லது வேலைவாய்ப்புச் சட்ட நிபுணர்களைாக நியாயசபைக்கு மதியுரை வழங்கக்கூடியோரைச் சேர்த்துக்கொள்ள முடியும்.

3. கூட்டு ஒப்பந்தம் மீதான கலந்தாலோசிப்பும் பேச்சுவார்த்தையும்

3.1. துறையின் சிரேீட முகாமைத்துவ மட்டத்திற்கு கீழே எல்லாப் பணியாளர்களுக்குமான வேலைவாய்ப்பின் புதிய அல்லது மாற்றமடையும் நிபந்தனைகள், நிலைமைகள் தொடர்பாக பேச்சுவார்த்தை செய்வதற்கு தேவைப்படின் ஒரு துறைசார் சபையின் தரப்புக்கள் அவற்றினைக் கலந்துரையாடி ஆலோசிப்பதற்கு கூடவேண்டும்.

3.2. உறுப்புரை 9 இல் முன்வைக்கப்பட்டவாறாக இரகசிய பரிசீலிப்புக்களுக்கு உட்பட்டு துறையில் கூட்டு ஒப்பந்தங்களின் பேச்சுவார்த்தைகள் மற்றும் முடிவுகள் தொடர்புபட்ட எல்லாத் தகவல்களையும் வேலைவழங்குனர் தரப்பு வெளிப்படுத்த வேண்டும்.

3.3. புதிய ஒப்பந்தம் தொடர்பாக கலந்துரையாடுவதில் ஈடுபடும் தரப்புக்கள் அவர்களது கலந்தாலோசிப்புக்கள் மற்றும் பேச்சுவார்த்தைகளில் அவர்களுக்கு உதவுவதற்கு ஒரு சுயாதீன வசதிப்படுத்துனரை நியமிக்க முடியும்.

3.4. ஒரு கூட்டு ஒப்பந்தமானது -

3.4.1 குறித்த கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் விதந்துரைக்கப்பட்ட பணியாளர்களை உள்ளடக்க வேண்டும்

3.4.2 இது சபையால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட திகதியிலிருந்து ஆகக் குறைந்தது இரண்டு வருடங்களுக்கும் நான்கு வருடங்களுக்கு அதிகமாகாமலும் அமுலில் இருக்க வேண்டும்

3.4.3 பின்வரும் நிலை வரைக்கும் அதனது பெயரளவு காலாவதித் திகதி முடிவடைந்த பிற்பாடும் அமுலில் இருக்க வேண்டும் -

3.4.3.1 புதிய ஒப்பந்தத்தால் மாற்றீடு செய்யப்படுதல்ளூ அல்லது

3.4.3.2 ஒப்பந்தத்தில் உள்ளடக்கப்படும் வேலைவழங்குனர் அல்லது பணியாளர்களின் பெரும்பான்மையினரை பிரதிநிதித்துவம் செய்யும் தொழிற்சங்கங்கள் என்பவற்றின் எழுத்துமூல அறிவித்தலினால் மூன்று மாதங்களில் அது முடிவுறுத்தப்படுகிறது. (அறிவித்தல் கொடுக்கப்படும் திகதியில் உள்ளவாறாக உறுப்புரிமை தீர்மானிக்கப்படுவதுடன்)

3.4.4 தரப்புக்கள் மற்றும் தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபையின் அங்கீகாரத்தின் ஒப்பந்தத்தால் மாற்றப்படக்கூடியது (ஏனைய அமைப்புக்கள் மற்றும் அதிகாரிகளுடனான இணைப்பின் பிற்பாடு)

3.4.5 அதன் ஏதும் ஏற்பாடுகளின் பொருள்கோடல் பிரயோகத்தின் மீதான ஒரு பிணக்கு நிகழ்வில் இணக்கத்தை வழங்கும் ஒரு ஏற்பாட்டைக் கொண்டிருக்கக்கூடும்

3.4.6 ஏற்பாடுகளின் பொருள்கோடல் அல்லது பிரயோகம் மீதான பிணக்கு ஏற்படும்பொழுது நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபையால் துரிதப்படுத்தப்படட வழக்கு விசாரணையை வழங்கும் ஏற்பாட்டினைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.

3.5. எட்டப்பட்ட எந்தக் கூட்டு ஒப்பந்தமும் அது அமுலுக்கு வருவதற்கு முன்பதாக தேசிய பொதுசேவை உரையாடல் சேவைக்கு ஆற்றுப்படுத்தப்பட்டு அங்கீகரிக்கப்பட வேண்டும். (தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு, பொது திறைசேரி மற்றும் அது ஆலோசிக்க விரும்பும் அமைப்புக்கள் மற்றும் அதிகாரசபைளுடன் இணைப்பு ஏற்பட்ட பிற்பாடு

3.6. வேலைவாய்ப்பு ஒப்பந்தம் (ஒரு பணியாளருக்கு வேலைவாய்ப்பின் சாதகம் குறைந்த நிபந்தனைகளையும் நிலைமைகளையும் வழங்கும் அளவிற்கு) தாபனக்கோவை, சுற்றுநிருப ஏற்பாடுகள் அல்லது ஏனைய சட்டவாக்க ஏற்பாடுகள் போன்ற வேறு சட்டக்கருவிகளை விட கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் நிபந்தனைகள் முன்னுரிமை பெறுகின்றன. ஆனால் பிந்திய மத்தியஸ்த விருதைத் தவிரகூட்டு ஒப்பந்தத்தின் நிபந்தனைகள் முன்னுரிமை பெறுகின்றன.

4. சபைத் தர்மானீ ங்கள்

4.1. சபையின் தரப்புக்கள் முதல் சமயத்தில் நிகழ்ச்சிநிரல் விடயங்கள் மற்றும் இணக்கத்தை எட்டும் முயற்சியில் கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் உட்பட்டவற்றைக் கலந்தாலோசிக்கும்.

4.2. சபையானது ஒரு உருப்படியான வழியில் தமது தீர்மானங்களை முன்னேற்றுவதில் தரப்புகளுக்கு உதவுவதற்கு ஒரு சுயாதீன வசதிப்படுத்துனரை ஈடுபடுத்த முடியும்.

4.3. ஒரு விடயத்தை முன்னேற்றுவதில் மதியுரைக்காக தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபைக்கு எந்தக் கட்டத்திலும் ஒரு சபையானது அழைப்பு விடுக்க முடியும்.

4.4. கலந்தாலோசிப்பு ஒரு ஒப்பந்தத்தை உருவாக்க முடியாது போயின் பின்பு எந்தத் தரப்பும் இணக்கம் ஏற்படுத்தல், தன்னார்வ மத்தியஸ்தம் என்பவற்றின் பிரிவுகளுடன் மேலதிக பேச்சுவார்த்தைகளுடன் அதனை ஈடுபடுத்திக் கொள்வதற்கான நிகழ்ச்சிநிரலுக்கான சமிக்ஞையைக் கொடுக்க முடியும். இறுதிக்கட்டமாக வேலையிடத்து அதிகாரச் செயற்பாடானது கிடைக்கக்கூடியதாக மாறுகிறது

4.5. ஒரு சபையின் ஒவ்வொரு பணியாள் பிரதிநிதியும் சமனான பாரம் உடைய தனித்த செல்வாக்கை செயற்படுத்த முடியும்.

4.6. ஒப்பந்தத்தின் தரப்புக்களான வேலைவழங்குனரின் பிரதிநிதிகள் தொழிற்சங்க பிரதிநிதிகளின் பெரும்பான்மையோர் ஒப்பந்தத்திற்கு இணங்கும் ஒரு விடயத்தின் மீதான ஒப்பந்தமானது எட்டப்படுவதாகக் கருதப்படுகிறது.

5. பிணக்குத் தீர்வு

5.1. ஒரு விடயம் மீதான பேச்சுவார்த்தையானது இணக்கத்தை ஏற்படுத்தாதபொழுது பேச்சுவார்த்தையில் சம்பந்தப்பட்ட எந்த தரப்பும்-

5.1.1 தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபையிடம் மதியுரை அல்லது வழிகாட்டுதலை வழங்குமாறு கேட்கும்

5.1.2 விடயமானது கொடுப்பனவு மற்றும் சேவைக் கொடுப்பனவு நிலைமைகள் சம்பந்தப்பட்டதாக இருப்பின் தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவுடன் கலந்துரையாடுமாறு சம்பந்தப்பட்ட தரப்புக்களைப் பணித்தல்

5.1.3 தேசிய இணக்க குழுாமிலிருந்து எடுக்கப்பட்ட ஒரு இணக்கம் செய்பவருக்கு விடயத்தை ஆற்றுப்படுத்தல்

5.1.4 சம்பந்தப்பட்ட எல்லாத் தரப்பும் இணங்கி மற்றும் மத்தியஸ்தருக்கு இணங்கப்பட்ட நியாய எல்லைகளை அவர்கள் சமர்ப்பிப்பார்களாயின் தேசிய மத்தியஸ்த குழாத்திலிருந்து எடுக்கப்பட்ட ஒரு மத்தியஸ்தருக்கு விடயத்தை ஆற்றுப்படுத்தல்.

6. வேலைநிறுத்த நடவடிக்கை

6.1. வேலைவாய்ப்பின் நிலைமைகள், நிபந்தனைகள் தொடர்பாக ஒரு இணக்கத்தை எட்ட தரப்புக்கள் முடியாத பட்சத்தில் மற்றும் -

6.1.1 பிணக்கு விடயமானது மதியுரைக்காக தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவிற்கு ஆற்றுப்படுத்தப்படுகிறது

6.1.2 இணக்கச் செயற்பாட்டின் இறுதியிலும் விடயமானது தீர்க்கப்படாது இருக்குமாயின்,

பின்பு விடயத்தில் சம்பந்தப்பட்ட ஒன்றோ அல்லது பல தொழிற்சங்கங்கள் இவ்விடயத்தால் பாதிக்கப்பட்ட தமது உறுப்பினர்களிடம் ஒரு வேலைநிறுத்த வாக்கெடுப்பிற்கு அழைப்பு விடுக்க முடியும்.

6.2. இந்த வாக்கெடுப்பில் பங்குபற்றிய இவ்விடயத்தினால் பாதிக்கப்பட்ட உறுப்பினர்களில் ஒரு பெரும்பான்மையோர் தொழிற்சங்க வேலைநிறுத்த நடவடிக்கைக்கு சார்பாக இருப்பின் அவ்வாறான எந்த நடவடிக்கையும் சட்டரீதியாக இருப்பதுடன் வரவிருக்கும் நடவடிக்கை தொடர்பாக சம்பந்தப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் வேலைவழங்குனருக்கு ஆகக் குறைந்தது மணித்தியாலங்கள் அறிவித்தல் கொடுப்பது மேலும் பாதுகாப்பை வழங்குகிறது.

6.3. இவ்வாறான பங்குபற்றுகைக்காக இவ் சட்டரீதியான வேலைநிறுத்தத்தில் பங்குபற்றிய எந்தப் பணியாளருக்கு எதிராகவும் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை எடுக்கப்படவோ அல்லது வேலைநீக்கப்படவோ முடியாது.

6.4. இச்சட்ட ரீதியான வேலைநிறுத்தத்தை ஆரம்பித்த அல்லது ஆதரவு வழங்கிய எந்த தொழிற்சங்கம் மீதும் அவ்வாறான நடவடிக்கையினால் ஏற்படுத்தப்பட்ட எந்த இழப்புக்கள் தொடர்பாகவும் வழக்கிற்கு அழைக்க முடியாது.

6.5. வேலைநிறுத்த நடவடிக்கையால் குழப்பப்பட்ட எந்த சேவைகளுக்காகவும் வேலைவழங்குனர் எந்த கடப்பாட்டின் கீழும் வேலைநிறுத்தப் பணியாளருக்கு கொடுப்பனவு எதனையும் செய்வதற்கு கடப்பாடற்றவராய் இருப்பார்.

6.6. வேலைவாய்ப்பின் நிபந்தனைகள் மற்றும் நிலைகள் தொடர்பாக ஒரு ஒப்பந்தத்தை எட்டுவதற்கு தரப்புக்கள் முடியாதிருப்பின்-

6.6.1 பிணக்கின் விடயமானது மதியுரைக்காக தேசிய ஆணைக்குழுவிற்கு ஆற்றுப்படுத்தப்படும்

6.6.2 விடயமானது இணக்க செயன்முறையின் இறுதியிலும் தீர்க்கப்படாதிருப்பின்

வேலைவழங்குனர் பிணக்கிலுள்ள அதன் முன்மொழிவுகளை ஒருதலைப்பட்டசமாக அமுல்படுத்துவதற்கு முயற்சிக்க முடியும்.

6.7. ஒரு வேலைநிறுத்தத்திற்கு இட்டுச்செல்லும் அல்லது வேலைநிறுத்தக் காலப்பகுதியின்பொழுது சம்பந்தப்பட்ட தரப்புக்களானவை மேலதிக பேச்சுவார்த்தைகள் மற்றும் இணக்க முயற்சிகளுக்கு தயாராக இருக்க வேண்டும்

7. அத்தியவசிய சேவைகள் பணியாளர்கள்

7.1. அத்தியவசிய சேவைகள் குழுவினால் வரைவிலக்கணம் செயயப்பட்டவாறு அத்தியவசிய சேவைகள் பணியாளர்கள் சேவைகளிலிருந்து பின்வாங்குவதுடன் சம்பந்தப்படும் எந்த வேலைநிறுத்த நடவடிக்கைகளிலும் பங்குபற்ற மாட்டார்.

8. ஒரு துறைசார் சபையின் ஏனைய யாப்பு தேவைப்பாடுகள்

8.1. ஒவ்வொரு துறைசார் சபையினதும் யாப்பானது பின்வருனவற்றைக் கொண்டிருக்க வேண்டும் -

8.1.1 ஒரு சபையிலுள்ள வேலைவழங்குனர் பிரதிநிதிகளின் எண்ணிக்கை

8.1.2 ஒரு சபையிலிருக்கும் வேலைவழங்குனர் பிரதிநிதிகள் யார்

8.1.3 பிரதிநிதிகள் தமது இடத்தை வெளியாக்கிச் செல்லும் சூழமைவுகள் முறைகள் மற்றும் அவர்களுக்காக ஏனையோர் நியமிக்கும் செயன்முறைகள்

8.1.4 பிரதிநிதிகளின் கூட்டங்களைக் கூட்டும் நடாத்தும் ஒழுங்குச்சட்டங்கள் தேவையான குறைந்த உறுப்பினர் எண்ணிக்கை, அந்த கூட்டங்களின் வைத்திருக்கப்பட வேண்டிய அறிக்கைகள்

8.1.5 தீர்மானங்கள் எடுக்கும் விதங்கள்ளூ நிர்வாக உத்தியோகத்தர்கள் உறுப்பினர்களின் நியமனம் அல்லது தெரிவு அவர்களது தொழிற்பாடுகள், அவர்கள் கடமையிலிருந்து அகற்றப்படக்கூடிய சூழமைவுகள் மற்றும் முறைகள்

8.1.6 குழுக்களின் நிறுவுகையும் தொழிற்பாடுகளும்

8.1.7 சபையின் யாப்பின் பொருள்கோடல் அல்லது பிரயோகம் பற்றி சபையின் தரப்புக்களிடையே எழும் எந்தப் பிணக்கையும் நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபையினால் துரிதப்படுத்தப்பட்ட விசாரணை ஊடாக தீர்மானித்தல்

8.1.8 பேரம்பேசல் சபைக்கான தரப்புக்களுக்கிடையில் பிணக்குகள் எழுமாயின் பின்பற்றப்பட வேண்டிய செயன்முளைகள்

8.1.9 தூதுக்குழுவின் அதிகாரங்களும் தொழிற்பாடுகளும்

8.1.10 சபைக்கான தரப்புக்களாக மேலதிக தொழிற்சங்கங்களின் அனுமதி அவற்றின் பிரதிநிதிகளின் எண்ணிக்கை

8.1.11 பொதுநிர்வாகத் திணைக்களத்தால் விதந்துரைக்கப்பட்ட எந்த வடிவத்திலும் அதன் அதிகார வரம்புக்குள்ளாகவும் எழக்கூடிய எந்தப் பிணக்குத் தொடர்பாகவும் புள்ளிவிபரங்களின் சேகரிப்பு

8.1.12 அதன் யாப்பை மாற்றுவதற்கான செயன்முறை

9. தகவல்கள் வெளிப்படுத்தல்

9.1. ஒரு சபைக்கான தரப்புக்கள் அதற்கு முன்னாக உள்ள ஒரு வினைத்திறனான கலந்தாலோசிப்பு மற்றும் பேச்சுவார்த்தை அனுமதிக்கும் எல்லாத் தொடர்புடைய தகவல்களையும் ஒருவர் ஒருவருக்கு வெளிப்பட வேண்டும்.

9.2. பின்வருவன சார்ந்த தகவல்களை எந்த தரப்பும் வெளியிடக்கூடாது-

9.2.1 சட்ட நீதியான சலுகையுடையவர்கள்

9.2.2 எச் சட்டத்தினாலோ ஏதும் நீதிமன்றத்தினாலோ வேலை வழங்குனர் மீது விதிக்கப்பட்ட ஒரு தடையை மீறாமல் வெளிப்படுத்தாதவைகள்

9.2.3 இரகசியமானவைகளும் வெளிப்படுத்தப்பட்டால் பணியாளர், வேலைவழங்குனர் அல்லது தொழிற்சங்கத்திற்கு கணிசமான தீங்கை ஏற்படுத்தக்கூடியவைகள்ளூ அல்லது

9.2.4 ஒரு பணியாளர் தொடர்புடைய தனிப்பட்ட அவர் குறித்த தகவல்கள் அத் தகவலை வெளிப்படுத்துவதற்கு அப் பணியாளர் இணக்கம் தெரிவித்தாலொழிய.

9.3. சபையிலுள்ள ஒரு தரப்பானது அடுத்த தரப்பிற்கு எழுத்து மூலமாக மேற்படி எடுத்தாளுகை தகவல்கள் இரகசியத்தன்மை வாய்ந்ததாக இருந்தால் அவை குறித்து எழுத்து மூலமாக தெரியப்படுத்த வேண்டும்.

9.4. தகவல் வெளிப்படுத்துகை பற்றி ஒரு பிணக்கு இருக்குமாயின் அப் பிணக்குடனான எந்தத் தரப்பும் அந்தப் பிணக்கை இணக்கப்படுத்துகைக்காக தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபைக்கு எழுத்து மூலம் ஆற்றுப்படுத்த வேண்டும். இணக்கப்படுத்துகை தவறிப்போயின் துரிதப்படுத்தப்பட்ட நீதி வழங்குகைக்காக நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபைக்கு செல்ல வேண்டும்.

9.5. தகவல் வெளிப்படுத்துகை பற்றிய எந்தப் பிணக்கிலும் நியாயசபையானது தகவலானது தொடர்புடையதாக இல்லையா என்பதை முதலில் தீர்மானிக்க வேண்டும்.

9.6. நியாயசபையானது தகவலானது தொடர்புடையது எனத் தீர்மானிக்குமாயின் அது வெளிப்படுத்துவதினால் ஒரு பணியாளருக்கு, அல்லது வேலைவழங்குனருக்கு அல்லது ஒன்றியத்திற்கு ஏற்படக்கூடிய தீங்குடன் அந்த தகவலை வெளிப்படுத்தத் தவறுவதால் கலந்தாலோசிப்பு அல்லது பேச்சுவார்த்தையில் வினைத்திறனாக ஈடுபடுவதற்கான சபையின் இயலுமையில் ஏற்படக்கூடிய தீங்குடன் சமநிலைப்படுத்த வேண்டும்.

9.7. நியாயசபையானது தீங்குச் சமநிலையில் தகவல் வெளிப்படுத்துகைக்குச் சார்பாக தீர்மானிப்பின் நியாயசபையானது வேலைவழங்குனர், பணியாளர், தொழிற்சங்கத்திற்கு ஏற்படக்கூடிய தீங்கினை வரையறுக்க வடிவமைப்பப்பட்ட நிபந்தனைகளின் பேரில் தகவலை வெளிப்படுத்துவதற்கு கட்டளையிட முடியும்.

வேலையிடத்து மட்டத்திலான உரையாடல்: வேலையிடச் சபைகள்

எதிர்பார்க்கப்படும் வேலையிடத்து சபைகளின் வகிபங்கானது உற்பத்திதிறன் முன்னேற்றம் மற்றும் அதிகரித்த பணியாளர் மனஉறுதி என்பவற்றை நோக்காகக் கொண்ட உள்ளுர் வேலைவழங்குனர் பணியாளர் ஈடுபாட்டை அதிகரிப்பதாகும். ஒவ்வொரு பொருத்தமான சித்தரிக்கப்பட்டுள்ள வேலையிடங்களிலும் வைத்தியசாலை, பாடசாலை, சாலை, அலுவலகக் கட்டிடத்தொகுதி என்பனவற்றில் சபைகளை அமைக்க தரப்புக்கள் ஊக்குவிக்கப்படுவர்.

வேலையிடச் சபைகளானவை துறைசார் சபைகளுடன் ஊடாடுவதற்காக வடிவமைக்கப்பட்டன. ஆகவேதான் அவைகள் சபைகள் அமைக்கப்படுவதற்கு எதிர்பார்க்கப்படும் பொதுச்சேவைகளின் விடயங்களுக்காக முக்கியமாக அமைக்கப்பட எண்ணப்படுகிறது. எவ்வாறாயினும் நீதித்துறை, பொலிஸ்சேவைகள் போன்று தற்போது திட்டமிடப்படாத சபைகளுக்கான விடயங்களுக்கும் அவைகளை அறிமுகப்படுத்துவதற்கு பரிசீலிப்புக்கள் செய்யப்பட முடியும்.

ஒரு குறித்த வேலையிடத்து சபையின் உட்படுத்துகையில் தீர்மானிக்கும் செயன்முறையில் நெகிழ்ச்சித்தன்மையும் தொழிற்பாடும் தெரியப்படுத்த வேண்டும். ஒரு அளவானது எல்லாவற்றுக்கும் பொருத்தமாக வராது என்பதுடன் கலந்தாலோசிப்பு செயன்முறையொன்றும் ஒரு குறித்த வேலைச்சபையின் எல்லைகளின் தீர்மானிப்புக்களை முந்திச் செல்ல வேண்டும். சில சமயங்களில் பாடசாலை போன்ற தனித்த வேலையிடங்களில் அதனது பணியாளர்கள், ஆசிரியர்கள். ஆதரவற்ற பணியாட்தொகுதியினர் என்போர் சரியான அலகை பிரதிநிதித்துவப்படுத்த முடியும். ஏனைய இடங்களில் சிலவேளைகளில் அது தொழிற்பாட்டு அலகாகிய குழந்தை பிறப்பு திணைக்கள பணியாட்தொகுதியினர் அல்லது அவசரகால பணியாட்தொகுதியினர் போன்ற வைத்தியசாலைக்குள்ளான தொழிற்பாட்டு அலகாக இருக்க முடியும்.

ஒரு முகாமைத்துவ தலைமைத்துவக் குழு அல்லது ஒரு வேலையிடத்துப் பகுதிக்குள்ளான பணியாளர்களின் இந்தக் குழுவோ அல்லது வேலையிடத்து சபைக்கான ஒரு சாத்தியமான வேட்பாளருக்கான தொழிற்பாடோ ஒரு சபையை உருவாக்குவதற்காக கேட்க முடியும் என்பதே முன்மொழிவாகும். திட்டமிடப்பட்ட சபைக்கான வீச்செல்லை மீதான இணங்குவது முகமாக உரிய தரப்பினர் ஒன்றுகூடி ஒரு இணங்கப்பட்ட மாறுபாடுகளின் மீது மாதிரி யாப்பின் மீது இணங்கி ஒரு யாப்பை ஏற்றுக்கொள்ள முடியும். சபையை உருவாக்குதல் அல்லது யாப்பின் ஏற்பாடுகளில் ஏதாவது இணக்கமின்மைகள் இருக்கும் பட்சத்தில் இவ்விடயமானது உரிய துறைசார் சபைக்கு ஆற்றுப்படுத்தப்படுவதுடன் இறுதியாக தீர்வுக்காக நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபைக்கு அனுப்பப்படும். உருவாக்கம் மீதான இணக்கமானது தெளிவாக

இருப்பதே சிறந்தது என்ற நிலையிலும் பணியாளர்கள் இதனைக் கேட்டு நிற்கும்பொழுது உரிய சபைகள் நிறுவப்பட வேண்டுமென்பதுடன் துறைசார் சபைகள் மற்றும் நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபை என்பனவும் நிறுவுகைப் பிணக்குகளில் அதன்பிரசாரம் ஈடுபட்டுக் கொள்ள வேண்டும்.

இவ்விடயமானது உரிய துறைசார் சபைக்கு ஆற்றுப்படுத்தப்படுவதுடன் இறுதியாக தீர்வுக்காக நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபைக்கு அனுப்பப்படும். உருவாக்கம் மீதான இணக்கமானது தெளிவாக இருப்பதே சிறந்தது என்ற நிலையிலும் பணியாளர்கள் இதனைக் கேட்டு நிற்கும்பொழுது உரிய சபைகள் நிறுவப்பட வேண்டுமென்பதுடன் துறைசார் சபைகள் மற்றும் நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபை என்பனவும் நிறுவுகைப் பிணக்குகளில் அதன்பிரசாரம் ஈடுபட்டுக் கொள்ள வேண்டும்.

வேலையிடத்து சபையின் போதுமான தொழிற்பாடுகளாவன.-

- வேலையிடத்தின் எல்லாப் பணியாளர்களதும் விருப்புக்களை ஊக்குவித்தல்
- வேலையிடத்து வினைத்திறனையும் உற்பத்தித்திறனையும் ஊக்குவித்தல்
- வேலையிடத்தில் புத்தாக்க சிந்தனை ஊக்குவித்தல்
- முன்னேற்ற செயன்முறைக்கும் அதிகரித்த பணியாளர் மன உறுதிக்குமாக அவர்களது எண்ணங்களைப் பணியாளர்கள் பகிர்ந்துகொள்ளக்கூடிய சபையை வழங்குதல்
- பின்வருவன உட்பட மாற்றங்கள் மீதான எந்த முன்மொழிவுகள் மீதும் இணக்கத்தை எட்டும் நோக்குடன் கலந்தாலோசித்தல் -
    - புதிய தொழில்நுட்பம் மற்றும் புதிய வேலைமுறைக்ள அறிமுகம்
    - வேலை ஒழுங்கமைப்பில் மாற்றங்கள்
    - கல்வியும் பயிற்சியும்
    - வேலையிடத்தின் வேறு ஏதும் கட்டமைப்புக்கள்
    - வேலையிடத்து பதிலுபகாரம் மற்றும் அங்கீகரிப்புத் திட்டங்கள்.

இணக்கத்தின் மூலம் தீர்மானத்தை மேற்கொள்வதே இலக்காகும். பணியாளர்கள் பிரதிநிகளின் வீற்றோ அதிகாரமானது தற்பொழுது பரிசீலிக்கப்படும் அதேவேளையில் விடயம் மீதான இணக்கமில்லாத நிலைமையில் இணக்கப்படுத்தல், தன்னார்வ மத்தியஸ்தம், சிலவேளைகளில் புதிய துறைசார் சபையின் தலைமையின் கீழான மத்தியஸ்தம் போன்ற பொறிமுறைகள் ஊடாக பிணக்குத் தீர்வுக்கான ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட முடியும். ஆலோசிப்பு செயன்முறையின் இறுதியில் ஒரு வேலைவழங்குனரின் தீர்மானத்தை ஒருதலைப்பட்சமாக அமுல்படுத்துவதானது சாத்தியமானதாக இருப்பதுடன், முன்மொழிவு செய்யப்படும் மாதிரியானது முகாமைத்துவம் தொழிலாளர் உறவுக்கான ஒன்றாக இல்லை.

கூட்டு மற்றும் தனித்த பிணக்கு தீர்வானது வேலையிடத்து சபைகளின் ஒரு தொழிற்பாடாக இராது. அவர்களின் இடுபணியானது உற்பத்திதிறன், வேலை ஏற்பாடுகள், வேலையிடத்து மாற்றம் மற்றும் பொதுவில் வேலை மற்றும் தனிப்பட்ட வாழ்வு ஒருங்கிணைப்பு போன்ற பணியாளர் நலனோம்பல் விடயங்களில் வெளிப்படையாக கவனம் செலுத்தும்.

ஒரு சபையானது சமனான தீர்மானம் எடுக்கும் அதிகாரத்துடன் உள்ளூர் வேலைவழங்குனர் மற்றும் வேலையிடத்து பணியாளர்களின் பிரதிநிதிகளை உள்ளடக்கியிருக்கும். (தீர்மானம் எடுத்தல் வழங்கப்படுவதைப் பொறுத்து) பணியாளர் பிரதிநிதிகள் தகுதிவாய்ந்த பணியாளர்களிடையே ஒரு வாக்கெடுப்பின் மூலம் தெரிவு செய்யப்படுவர்.

ஒரு மாதிரி வேலையிடத்து சபை யாப்புக்கான கட்டமைப்பும் அம்சங்களும்

10. ஒரு வேலையிடத்து சபையினை நிறுவுதல்

10.1. ஒரு குறித்த வேலைப்பகுதி அல்லது தொழிற்பாடு தொடர்பாக ஒரு வேலையிடத்து சபையை நிறுவுவதனை உள்ளூர் முகாமைத்துவம், உள்ளூர் பணியாளர்களின் குழு அல்லது அவர்களின் பிரதிநிதிகள் அல்லது ஒரு துசைசார் சபை ஆரம்பிக்கும்.

10.2. ஒரு பொதுச்சேவை வேலைப்பகுதி அல்லது தொழிற்பாட்டக்குள்ளாக ஒரு பொருத்தமான வேலையிடத்து அலகு தொடர்பாக ஒரு வேலையிடத்து சபையை அமைக்க முடியும்.

10.3. ஒரு பொருத்தமான அலகு எனப்படுவதாவது -

10.3.1 திணைக்கள அல்லது முகவராலயத் தலைவர் மற்றும் உள்ளூரில் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் தொழிற்சங்க குழு அல்லது பணியாளர்களின் உள்ளூர் பிரதிநிதித்துவக்குழு என்பவற்றினால் அதிகாரமளிக்கப்பட்ட உள்ளூர் முகாமையாளருக்கு இடையிலான கலந்துரையாடலின் பிற்பாடு உரிய துறைசார் சபைகளால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட இணங்கப்பட்ட ஒன்று

10.3.2 ஒரு திணைக்களம் அல்லது முகவராலயத்தால் தலைவரால் அதிகாரமளிக்கப்பட்ட ஒரு உள்ளூர் முகாமையாளர் மற்றும் ஒரு உள்ளூர் தொழிற்சங்கக் குழுவின் பிரதிநிதி அல்லது தொழிலாளர் குழுவின் உள்ளூர் பிரதிநிதி என்பவர்களுக்கிடையிலான கலந்தாலோசனையின் பிற்பாடு உரிய துறைசார் சபையால் அங்கீகரிக்கப்பட்டு இணங்கப்பட்ட ஒன்று.

10.4. உள்ளூர் முகாமைத்துவம் மற்றும் உள்ளூர் வேலையிடத்து பிரதிநிதிகளுக்கிடையிலான ஒப்பந்தம் இல்லாதநிலை, கலந்துரையாடல் இடம்பெறும் பொதுவேலைப்பகுதிக்குள்ளாக துறைசார் சபையால் தீர்மானிக்கப்படும் ஒன்று.

10.5. ஒரு குடை வேலையிடத்து சபையின் யாப்பினை ஒரு துறைசார் சபை தீர்மானிக்கும்.

10.6. ஒரு வேலையிடத்து சபையின் உருவாக்கம் அல்லது இயக்கம், நிறுவுகை பொருள்கோடல், பிரயோகிப்பு அல்லது அதன் யாப்பின் திருத்தம் உட்பட்டவை தொடர்பான ஏதாவது பிணக்கானது உரிய துறைசார் சபையால் அல்லது அச்சபை தவறுமிடத்து தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபை அதன் தீர்மானம் எடுத்தல் அதன் பிணக்குத் தீர்வு செயன்முறை ஊடாக இறுதியாக நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபை இறுதி மத்தியஸ்தராக தீர்மானம் எடுப்பார்.

11. வேலையிடத்து சபையொன்றின் இலக்குகள்

11.1. ஒரு வேலையிடத்து சபையின் முக்கிய இலக்குகளாவன ஒருவருடன் ஒருவர் ஈடுபடுவதற்கு பணியாளர்கள் மற்றும் முகாமைத்துவ பிரதிநிதிகளுக்கான சந்தர்ப்பங்களையும் அமைப்புகளையும் வழங்குவதாகும்-

11.1.1 நிறுவனத்தின் நடவடிக்கை, செயற்படுத்துகை, வழித்தடப் பதிவு மற்றும் இலக்குகள் பற்றிய தகவல்களைப் பதிதல்

11.1.2 வேலையிடத்தில் ஆக்கபூர்வமான சிந்தனைகளை ஊக்குவித்தல்

11.1.3 பொது நிறுவன வினைத்திறன் மற்றும் உற்பத்தி திறன் மற்றும் தொடர்ந்து கொண்டிருக்கும் செயன்முறை முன்னேற்றம் என்பவற்றுக்கான எண்ணங்களையும் முனைப்புக்களையும் பகிர்தலும் விருத்தி செய்தலும்

11.1.4 பொதுவில் பொதுமக்களுக்கான சேவைகளின் தரத்தை உயர்த்தல்

11.1.5 பணியாளர்களின் வேலையிடத்து அனுபவம் மற்றும் உறுதியை முன்னேற்றுதல்

11.1.6 வேலையிடத்திலும் ஒட்டுமொத்தத்தில் நிறுவனத்திலும் முன்னேற்றகரமான பழக்கங்களைப் பரப்புதல்

11.1.7 துறைசார் சபைகள் ஊடாக முன்னேற்றகரமான பழக்கங்கள் மீதான கற்றல்களைப் பகிர்தல்.

12. வேலையிடத்து கலந்தாலோசிப்பு

12.1. மேலே இனம்காணப்பட்ட இணக்குகளின் நோக்கத்தில் பணியாளர்கள் மற்றும் முகாமைத்துவ பிரதிநிதிகளுக்கிடையிலான ஈடுபாட்டின் பிரதான வழிவகையே கலந்தாலோசிப்பாகும்.

12.2. வேலையிடத்து சபைகளின் சூழமைவில் கலந்தாலோசிப்பதன் அர்த்தமானது -

12.2.1 வேலைவழங்குனர் பிரதிநிதிகளானவர்கள் கட்டாயமாக -

12.2.1.1 பணியாளர்களைப் பாதிக்கக்கூடியதாக இருக்கும் நிறுவனத்தில் ஏற்படுத்தியிருக்கும் மாற்றங்களுக்கான முன்மொழிவுகளை நியாயமான அளவிற்கு உடனடியாக பணியாளர் பிரதிநிதிகளுக்கு அறிவித்தல்

12.2.1.2 பணியாளர் பிரதிநிதிகளுக்கு உத்தேச மாற்றங்களின் தன்மையை விளக்கம் செய்தல்

12.2.1.3 பணியாளர் பிரதிநிதிகளுக்கு நியாயமாக கிடைக்கக்கூடிய பொருத்தமான தகவல்கள் அனைத்தையும் அத்துடன் முன்மொழிவு தொடர்பான இரசகியத்தன்மையற்றவைகளையும் பணியளார் பிரதிநிதிகளுக்கு வழங்கல்

12.2.1.4 முன்மொழிவு தொடர்பாக பிரதிநிதித்துவங்களைச் செய்வதற்கும் மாற்று முன்மொழிவுகளை ஆலோசனை வழங்குவதற்கும் பணியாளர் பிரதிநிதிகளுக்கு ஒரு சந்தர்ப்பத்தை அனுமதித்தல்

12.2.1.5 பணியாளர் பிரதிநிதிகளால் செய்யப்பட்ட பிரதிநிதித்துவங்கள் மற்றும் முன்மொழிவுகளை பரிசீலித்தலும் பதிற்செயற்பாடு காட்டுதலும் அத்துடன் அவற்றுடன் இணங்காதிருப்பதற்கான காரணங்களைத் தெரிவித்தல்

12.2.1.6 மாற்றங்கள் தொடர்பானவற்றில் பணியாளர் பிரதிநிதிகளுடன் இணக்கத்தை எட்டுவதற்கு முயற்சித்தல்

12.2.2 பணியாளர் பிரதிநிதிகளானவர்கள் கட்டாயமாக -

12.2.2.1 வேலையிடத்தில் மாற்றங்கள் தொடர்பான ஏதாவது முன்மொழிவுகள் அது வேலைவழங்குனராலோ அல்லது பணியாளர்களாலோ ஆரம்பிக்கப்பட்டு இருந்தாலும் அவை தொடர்பான வேலைவழங்குனர் பிரதிநிதிகளுடன் இணக்கத்தை எட்டுவதற்கு முயற்சித்தல்

12.2.2.2 பணியாளர் பிரதிநிதிகளுக்கு பிரயோகிக்கக்கூடிய அளவிற்கு மேலே குறிப்பிடப்பட்ட கலந்தாலோசிப்பு மீதான ஏனைய விதிமுறைகளை உறுதிப்படுத்துதல்.

12.3. கலந்தாலோசிப்பதற்கான கடப்பாடானது இணக்கத்தை எட்ட வேண்டுமென வேண்டிநிற்பதில்லை.

12.4. இணக்கம் எட்டப்படாது விடின் பின்பு -

12.4.1 முன்மொழிவை செய்யும் தரப்பானது அதை நிரந்தரமாகவோ அல்லது பின்னைய திகதிகள் வரைக்குமோ அதை கைவிட்டுவிடும் அல்லது

12.4.2 இணக்கத்தை ஏற்படுத்தல், அல்லது மத்தியஸ்தம் விடயத்தை உரிய துறைசார் சபைக்கு ஆற்றுப்படுத்தல் அல்லது விடயத்தில் தீர்வினை எட்டும் முயற்சியில் அவ் விடயத்திற்கான ஒரு செயன்முறையில் இணங்குதல் போன்ற எந்த இணங்கப்பட்ட செயன்முறையையும் தரப்புகள் பயன்படுத்த முடியும்

12.4.3 பணியாளர்கள் அல்லது பணியாளர் பிரதிநிதிகள் தொழிற்சங்கங்கள் உட்பட அவர்களின் எந்த உரிமைகளையும் கொண்டிருப்பதற்கு உட்பட்டு அதன் முன்மொழிவுகள் சிலவற்றையோ அல்லது அனைத்தையும் அமுல்படுத்துவதினை வேலைவழங்குனர் முன்னெடுத்துச் செல்ல முடியும்.

13. கலந்தாலோசிப்பு விதங்கள்

13.1. எந்த மாற்றம் தொடர்பாகவும் இணக்கத்தை எட்ட முயற்சிக்கும் எண்ணத்துடனும், நல் நம்பிக்கையுடனும் கலந்தாலோசிப்புக்கள் நடாத்தப்பட வேண்டும்.

13.2. கலந்தாலோசிப்புக்கள் விரைவாகவும், வினைத்திறனாகவும் அவசியமானதும் விரும்பப்படுவதுமான மாற்றங்கள் பொதுநன்மையைக் கருத்தில் கொண்டு கூடுமான விரைவில் செய்துகொள்வதற்காக நடத்தப்பட வேண்டும்.

14. கலந்தாலோசிப்பின் வீச்செல்லை

வேலையிடம் தொடர்பான பின்வருவனவற்றில் வேலைவழங்குனர்களையும், பணியாளர்களையும் பாதிக்கச் செய்யும் எந்த தரப்பினராலும் செய்யப்படும் முன்மொழிவுகள் மீது கலந்துரையாடுவதற்கு வேலையிடத்துச் சபை பிரதிநிதிகள் உரித்துடையோராய் உள்ளனர் -

14.1. புதிய தொழில்நுட்பம் மற்றும் புதிய வேலை ஒழுங்கமைப்பில் அறிமுகம்

14.2. செயன்முறை முன்னேற்ற மாற்றங்கள்

14.3. வேலை ஒழுங்கமைப்பில மாற்றங்கள்

14.4. வேலையிடத்தின் வேறு ஏதாவது மீள்கட்டமைப்புக்கள்

14.5. கல்வியும் பயிற்சியும்

14.6. வேலை/தனிப்பட்ட வாழ்வு ஒருங்கிணைப்பு

14.7. வேலையிடத்துப் பதிலுபகாரம் மற்றும் அங்கீகரிப்புத் திட்டங்கள்

14.8. சபையிடமிருந்தான வேண்டுகோள் அல்லது அதற்கு அனுப்பப்பட்ட வேண்டுகோள் தொடர்பாக ஒரு துறைசார் சபை அனுமதிக்கும் வேறு ஏதாவது விடயங்கள் உள்ளூர் மிகைநிரப்புகை, கூட்டு ஒப்பந்தங்களின் மாற்றங்கள் மற்றும் அமுல்படுத்தல் விடயங்கள் உட்பட

14.9. வேலையிடத்து சபைகளின் இலக்குகள் தொடர்புடைய ஏனைய முன்மொழிவுகள்.

15. வேலையிடத்து சபைகளின் உள்ளாக்கம்

15.1. வேலையிடத்துச் சபைகளானவை முகாமைத்துவ, மற்றும் பணியாளர் பிரதிநிதிகளை சம வாக்கு அடிப்படையில் வந்துள்ள இருதரப்பு அமைப்புக்களாகும்.

15.2. ஒவ்வொரு வேலையிடத்து சபைக்குமான முதல் உறுப்பினர்களை உருவாக்கும் தரப்புக்களானவை வேலையிடத்துச் சபையில் எத்தனை பிரதிநிதிகள் இருக்க வேண்டுமென்பதையும் ஒவ்வொரு தரப்பும் எத்தனை பிரதிநிதிகளை பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் என்பதையும் தீர்மானிக்கலாம்.

15.3. பிரதிநிதிகளானவர்கள் தொகுதி அடிப்படையிலோ அல்லது வேறு ஏதும் இணங்கப்பட்ட அடிப்படையிலோ தெரிவு செய்யப்பட முடியும்.

15.4. முகாமைத்துவப் பிரதிநிதிகளானவர்கள் உரிய திணைக்களம் அல்லது முகவராலயங்களின் தலைவர்களாலோ நியமிக்கப்பட முடியும் அல்லது அவ் ஆளின் அதிகாரமளிக்கப்பட்ட நியமனதாரராகவோ இருக்க முடியும்

15.5. பணியாளர் பிரதிநிதிகளானவர்கள் உரிய யாப்பில் முன்வைக்கப்பட்டவாறாக ஒரு தொகுதி அடிப்படையிலோ அல்லது வேறு அடிப்படைகளிலோ இரகசிய வாக்கெடுப்பு மூலமாக தெரிவு செய்யப்படுவர்.

16. ஒரு பணியாளர் பிரதிநிதியின் அலுவலக பதவிக் காலப்பகுதியானது இரண்டு வருட காலத்தை விஞ்சாததாக இருக்கும். எவ்வாறாயினும் அந்தப் பிரதிநிதியானவர் திரும்ப தெரிவு செய்யப்படுவதற்கும் தகுதியானவராக இருப்பார்.

17. ஒரு வேலையிடத்துச் சபையின் ஏனைய யாப்புத் தேவைப்பாடுகள்

17.1. ஒரு வேலையிடத்து யாப்புச் சபையானது பின்வருவனவற்றை வழங்க வேண்டும் -

17.1.1 சபையின் ஒழுங்குக்கிரமமான கூட்டங்களுக்கானது

17.1.2 அதன் முக்கிய செயலாற்றுகை சுட்டிக்காட்டிகள் மீதான ஒரு அறிக்கையை வேலைவழங்குனர் சமர்ப்பிப்பதற்கான ஒரு ஒழுங்குக்கிரம அடிப்படையில் வேண்டும் மற்றும்

17.1.3 சபையில் உள்ள பணியாளர் பிரதிநிதிகள் மற்றும் ஒழுங்குக்கிரமமாக மற்றும் பொருத்தமான இடைவேளைகளில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட பணியாளர்களுக்குமிடையிலான கூட்டங்கள்

17.1.4 பணியாளர்களுடனான கூட்டங்கள் இணங்கப்பட்டாலே அன்றி வேலைநேரத்திலேயே இடமபெற வேண்டுமென்பதுடன் இணங்கப்பட்டவாறாக பணியாளர்களைக் பொறுத்தமட்டில் கொடுப்பனவு இழக்கப்படாதிருக்க வேண்டும்.

17.1.5 சபையின் உறுப்பினர் ஒருவர் நிர்வாகத்திலிருந்து அகற்றப்படும் விதம் மற்றும் என்ன சூழமைவுகளில் என்பது

17.1.6 வேலைநேரங்களில் பணியாளர் பிரதிநிதிகள் விலகிச்செல்வதற்கு கொடுப்பனவுடன் கூடிய நியாயமான நேரம் -

17.1.6.1 தொழிற்பாடுகளின் செயலாற்றுகைகள் தொடர்பான பயிற்சிகளைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கு மற்றும்

17.1.6.2 வேலையிடத்து சபை தொழிற்பாடுகளை செயலாற்றுவதற்கு

17.1.7 வேலையிடத்து தொழிற்சபை அதனது தொழிற்பாடுகளை செயலாற்றுவதற்கு இயலச் செய்வதற்கு வேலைவழங்குனர் வசதிகளை வழங்குதல்

17.1.8 வேலையிடத்துச் சபையானது அதன் கூட்டங்களில் சமூகமளிப்பதற்கு யாரும் நிபுணர்களை அழைக்க முடியும்

17.1.9 வேலையிடத்திற்கான உறவுகளில் தொழிற்சங்கங்களின் பிரதிநிதிகளின் உத்தியோகத்தர்கள் அல்லது நிர்வாக உத்தியோகத்தர்கள் வேலையிடத்துச்சபையின் கூட்டங்களில் சமூகமளித்து பங்குபற்ற முடியும்

17.1.10 தீர்மானங்கள் எவ்வாறு செய்யப்பட வேண்டும் என்பது மீதான விதிகள்

17.1.11 பொதுநிர்வாக அமைச்சினால் விரித்துரைக்கப்பட்ட எந்த வடிவத்திலும் தொடர்புடைய வேலையிடத்துடன் எழும் எந்தப் பிணக்குகள் மீதான புள்ளிவிபரங்களை சேகரித்தலுக்கானது

17.1.12 சபையின் இலக்குகளை சாதிப்பதை வசதிப்படுத்தும் வேறு ஏதாவது விடயங்கள்.

17.2. ஒரு வேலையிடத்துச் சபையின் யாப்பானது -

17.2.1 வேலையிடத்துச் சபையும் வேலைவழங்குனரும் இணக்கத்தை எட்டாத விடயத்தின் முன்மொழிவுகளில் இணக்கத்தைக் காணுதல் மற்றும் மத்தியஸ்தத்தை வழங்கும் ஒரு செயன்முறையை வழங்குதல்

17.2.2 தீர்க்கப்படாத பிணக்குகள் உரிய துறைசார் சபைக்கு அதன் கவனத்திற்காக ஆற்றுப்படுத்தச் செய்தல்.

18. தகவல் வெளிப்படுத்துகை

18.1. ஒரு வேலையிடத்துச் சபைக்கான ஒரு தரப்பு வேலைவழங்குனர் உட்பட வேலையிடத்துச்சபை கலந்தாலோசிப்பில் செயல்விளைவுடன் ஈடுபடுவதற்கு அனுமதிக்கும் தகவல்கள் அனைத்தையும் வெளிப்படுத்த வேண்டும்.

18.2. பின்வருமாறான தகவல்களை ஒரு தரப்பு வெளிப்படுத்த வேண்டுமென வேண்டப்படமாட்டாது -

18.2.1 சட்ட ரீதியான சிறப்புரிமையுடையவைகள்

18.2.2 சட்டத்தினாலோ அல்லது நீதிமன்றக் கட்டளையினாலோ வேலைவழங்குனர் மீது விதிக்கப்பட்ட ஒரு தடையை மீறாது தரப்பால் வெளிப்படுத்தப்பட முடியாதவைகள்

18.2.3 இரகசியமானவைகளும் வெளிப்படுத்தப்பட்டால் ஒரு பணியாளருக்கோ அல்லது வேலைவழங்குனருக்கோ அல்லது தொழிற்சங்கத்திற்கோ கணிசமான தீங்கை ஏற்படுத்தக்கூடியவைகளும் அல்லது

18.2.4 தகவலை வெளிப்படுத்துவதற்கான இணக்கத் பணியாளர் வழங்கினால் ஒழிய ஒரு பணியாளர் தொடர்புடைய தனிப்பட்ட ஆள்தொடர்பான தகவல்.

18.3. மேலே எடுத்தாளப்பட்ட தகவல்கள் ஏதும் இரகசியமானது என கருத்துக்கொண்டிருக்கும் பட்சத்தில் ஒரு தரப்பானது வேலையிடத்துச் சபைக்கு எழுத்து மூலமாக தெரியப்படுத்த வேண்டும்.

18.4. தகவல் வெளிப்படுத்துகை தொடர்பாக ஒரு பிணக்கு இருக்குமாயின் பிணக்கு தொடர்பான எந்தத் தரப்பும் அப்பிணக்கினை எழுத்து மூலமாக இணக்கத்திற்காக உரிய துறைசார் சபைக்கு எழுத்து மூலமாக ஆற்றுப்படுத்தப்பட வேண்டும். இணக்கம் தவறுமிடத்து நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபைக்கு நியாயம் வழங்குதலுக்காக துரிதப்படுத்தப்பட வேண்டும்.

18.5. தகவல் வெளிப்படுத்துகை தொடர்பான எந்தப் பிணக்கிலும் நியாயசபையானது தகவலானத தொடர்புடையதா இல்லையா என நியாயசபையே முதலில் தீர்மானிக்க வேண்டும்.

18.6. நியாயசபையானது தகவல் தொடர்புடையது எனத் தீர்மானிக்குமிடத்து பணியாளர், வேலைவழங்குனர், அல்லது தொழிற்சங்கத்திற்கு வெளிப்படுத்துவதானது அவ்வாறு ஏற்படுத்தக்கூடிய தீங்கை கலந்தாலோசிப்பில் செயல்விளைவுள்ள முறையில் ஈடுபடும் தொழிலிடத்துச் சபையின் இயலுமைக்கு தகவலை வெளிப்படுத்த தவறுகையானது ஏற்படுத்தக்கூடிய தீங்கிற்கு எதிராக சமநிலைப்படுத்த முடியும்.

18.7. தீங்கு சமநிலைப்படுத்தலானது தகவல் வெளிப்படுத்துகைக்கு சார்பாக இருப்பதாகத் நியாயசபை தீர்மானித்தால், நியாயசபையானது பணியாளர்கள், வேலைவழங்குனர், அல்லது தொழிற்சங்கத்திற்கு ஏற்படக்கூடிய தீங்கை வரையறுக்கப்பட்ட நிபந்தனைகள் மீது தகவல்களை வெளிப்படுத்துவதற்கு நியாயசபை கட்டளையிடும்.

19. வேலையிடத்துச் சபையின் முழு நேர உறுப்பினர்கள்

19.1. 1000 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட பணியாளர்கள் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டிருக்கும் ஒரு வேலையிடத்தில் ஒரு வேலையிடத்துச்சபையின் பணியாளர் பிரதிநிதிகளானவர்கள் ஒரு முழுநேர பிரதிநிதித்துவங்களை (ஒரு இணக்க அடிப்படையில் அதற்கு மேலாக) நியமிக்கலாம்.

19.2. வேலையிடத்துச்சபையின் முழுநேர உறுப்பினர் ஒருவருக்கு வேலைவழங்குனர் அவர் முழுநேர உறுப்பினராக நியமிக்கப்படுவதற்கு முன்னதாக அவர் உறுப்பினர் நிலையில் இருந்தபொழுது சம்பாதித்த பதிலுபகாரத்தையே சம்பாதித்துக்கொள்வார்.

19.3. வேலையிடத்துச்சபையின் முழுநேர உறுப்பினராக இருக்கும் ஒருவருக்கு பதவிக்காலம் முடியும்பொழுது வேலைவழங்குனர் அந்த ஆளை தேர்தல் நியமனத்திற்கு முன்பதாக உடனடியாக அவர் இருந்த தகுதிநிலைக்கு மீளவைத்து அந்த ஆள் முன்னேறியிருக்கக்கூடிய ஏதும் உயர்பதவிநிலைக்கு அந்த ஆளை வைக்க வேண்டும்.

தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபை

இந்த உச்ச அமைப்பின் உயர்பங்குகளாக இருக்கக்கூடியவை -

(i) பொதுச்சேவை அல்லது இரண்டு அல்லது அதிகமான துறைகளிடையே பிரயோகிக்கப்படக்கூடிய ஒழுங்குவிதிகள், நெறிகள், நியமங்களை நிறுவுதல் மற்றும் தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு மற்றும் பொதுத்திறைசேரியுடன் இணைந்த பிற்பாடு இது தொடர்பாக கூட்டு ஒப்பந்தத்தை முடிவுக்கு கொண்டு வருதல்

(ii) உரிய வகையில் பொதுச்சேவைகளில் கொடுப்பனவு மற்றும் பிரதியுபகார ஏற்பாடுகளை பேச்சுவார்த்தை செய்தல், தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு மற்றும் பொதுதிறைசேரியுடன் இணைந்த பிற்பாடு இது தொடர்பாக கூட்டு ஒப்பந்நதத்தை முடிவுக்கு கொண்டுவருதல்

(iii) தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு மற்றும் பொதுதிறைசேரியுடன் இணைந்த பிற்பாடு துறைசார் சபைகள் பேச்சுவார்த்தை செய்யப்பட்ட கூட்டு ஒப்பந்த வரைபை அங்கீகரித்தல்

(iv) பெரிய பிணக்குகள் விசேடமாக வேலைநிறுத்தத்தோடு சம்பந்தப்பட்டவைகளில் ஒரு உயர்மட்ட பிணக்குத் தீர்வில் ஈடுபடல்.

ஈடுபாட்டின் முக்கிய அடிப்படை வழிவகையானது கலந்தாலோசிப்பாகும். விரும்பக்கூடிய வகையில் தரப்புகளிடம் தப்பிப்போகும் நிலையில் அடுத்த கட்டமாக பேச்சுவார்த்தை வழிவகையின் ஊடாக ஒரு கூட்டான பிரச்சினை தீர்த்தல் மீது உறுதியான அழுத்தம் கொடுப்பதுடன், அடிப்படையில் ஈடுபாட்டின் வழிவகையாக கலந்தாலோசிப்பு உள்ளது (அதிகாரத்தைப் பயன்படுத்தும் ஒரு உரிமையை ஏற்றுக்கொள்ளுதல்)

செயல்விளைவுள்ள கலந்தாலோசிப்பு, பேச்சுவார்த்தை, பிரச்சினை தீர்த்தல் அணுகுமுறைகள், திறன்கள் என்பவற்றில் தரப்பினருக்கு பயிற்சியளித்தல் அவசியமானது. தொழில்நுட்ப உதவி மற்றும் ஆய்வுக்கு ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட வேண்டும்.

சபையானது வேலைவழங்குனர் என்ற வகையில் அரசின் பிரதிநிதிகள் மற்றும் பணியாளர்களின் தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் என்பவற்றில் சமஅளவிலான எண்ணிக்கையினரைக் கொண்டிருக்கும் ஏக பிரதிநிதித்துவம் கொண்ட தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் சமாசங்களின் பங்குபற்றுகைக்கான இனம் காணுகை மீது ஒரு அரசியல் ஒப்பந்தம் எட்டப்பட வேண்டியிருக்கும். தற்காலிக சிந்தனைகளாவன -

- பக்கத்திற்கு உயர்ந்தபட்ச எண்ணிக்கையாக 25 பிரதிநிதிகள் இருக்க வேண்டும். அரசு குறைவாகக் கொண்டிருக்க முடியும். (ஆனால் அதன் பிரதிநிதிகள் வாக்குரிமையில் இன்னும் அரைவாசி ஆணையைக் கொண்டிருப்பர்)
- சபையானது நிதிச் செயலாளர் மற்றும் பொதுநிர்வாகச் செயலாளரினால் இணை தலைமை தாங்கப்படும்
- ஒரு சிறிய நிறைவேற்றுக்குழு மற்றும் உப குழுக்களுக்கு ஏற்பாடுகள் செய்யப்படும்
- ஒரு முழுநேர சபைச் செயலாளர் இருக்க வேண்டும்
- அமைப்பானது பொதுநிர்வாக மற்றும் உள்நாட்டு அலுவல்கள் அமைச்சிற்கு உள்ளாகக் காணப்படும். உரிய நேரத்தில் இது சிலவேளைகளில் முழு சுயாதீனமான நியாயதிக்க அமைப்பாக மீளமைக்கப்படும்
- சபையானது தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவுடன் நெருக்கமாக இணைக்கப்படும்.
- அரசிற்கும் தொழிற்சங்க பெரும்பான்மை பிரதிநிதிகளுக்குமிடையில் ஒரு இணக்கம் எட்டப்படுவதற்கு தீர்மானம் தேவையாக இருக்கும்.
- சபைக்கான வரவு செலவுத்திட்டம் ஆதரவளிக்கப்பட வேண்டிய தேவையுள்ளது.
- துறைசார் சபைகளுக்கு ஒத்த ஒரு யாப்பின் கீழ் இது இயக்கப்பட வேண்டிய தேவையுள்ளது.

தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவிற்காக ஒரு சரிசெய்யப்பட்ட வகிபங்கு

2013 நவம்பர் மாதம் 05 ஆம் திகதிய விசேட வர்த்தமானியில் உள்ளடக்கப்பட்ட ஜனாதிபதியின் பணிப்புரையொன்றினால் அரசாங்கத்தின் விசேட முகவராக தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு நிறுவப்பட்டது. அதன் பணியானது பரந்த ஒன்றாக உள்ளது "பொதுத்துறை மற்றும் மொத்தத்தில் தனியார் துறை என்பவற்றின் மனித வலுத் தேவைகளை உரிய பூர்த்தி செய்யும் முகமாக பொதுத்துறையில் சம்பளங்கள் மற்றும் ஊதியங்கள் உட்பட எல்லாப் பதிலுபகாரக் கொடுப்பனவுக் கட்டமைப்புக்களையும்

மீளாய்வு செய்வதினால் ஒரு தேசிய கொள்கையை உருவாக்குவதில் அரசாங்கத்திற்கு மதியுரை அளித்து உதவுதல்" தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவை உருவாக்குவதன் பிரதான இலக்கினை வர்த்தமானியின் முன்னுரை தெளிவுபடுத்துகிறது. அதாவது துறைக்குள்ளாக சரியான எண்ணிக்கையில், சரியான ஆட்களை ஆட்சேர்ப்பு செய்து வைத்திருப்பதை வசதிப்படுத்துவதற்கு பொதுத்துறை கொடுப்பனவு செய்யும் விகிதங்களை உறுதிப்படுத்துவதாக உள்ளது. அதன் வெளிப்படையான வகிபங்குகளுக்குள் உள்ளடக்கப்படுவதானது சம்பளங்கள் மற்றும் ஊதியங்களின் ஒருதொடர்ச்சியான மீள்பார்வையை நடத்துவதும், அதன் பிரகாரம் அரசாங்கத்திற்கு மதியுரை வழங்குவதும் ஆகும்."

உத்தேச பொதுச்சேவை உரையாடல் கட்டமைப்பு நிறுவப்பட்டாலும் அநேகமான பொதுத்துறைகளின் சேவைகளின் புதிய கொடுப்பனவு மற்றும் நிபந்தனைகளின் உருவாக்கத்திற்கு பிரதானமாக பொறுப்பாக உள்ள நிறுவனங்களாக தொழில் துறைசார் சபைகள் மற்றும் தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல்சபை என்பன இருக்கும்.

சூழமைவில் தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவானது அரசாங்கத்திற்கு தனது மதியுரை வகிபங்கை தொடர்ந்து ஆற்றுவதற்கு முன்மொழியப்படுகிறது. ஆனாலும் இப்பொழுது துறைசார் சபைகளுடன் உரையாடி மதியுரை வழங்குகிறது. ஆனாலும் துறைசார் சபைகளுடனும் தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபையுடனும் உரையாடி மதியுரை வழங்குகின்றன. துறைசார் சபைகளானவை கொடுப்பனவு மற்றும் நிபந்தனைகள் மீதான தற்காலிக உடன்பாடுகளை எட்டுவதற்கு முயற்சிப்பதுடன் பின்பு அவற்றினை தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபைக்கு மீளாய்வுக்காகவும், உறுதிப்படுத்தலுக்காகவும், அல்லது சரிசெய்கைக்காகவும் ஆற்றுப்படுத்துகின்றன. அதனது மீளாய்வு தொழிற்பாட்டை நிறைவேற்றுகையில் தேசிய பொதுச்சேவை சபையானது தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவின் நிபுணர்கள் மற்றும் கூட்டிக்காட்டப்படின் பொதுத் திறைசேரியுடனும் கலந்தாலோசித்து மதியுரையைப் பெற்றுக்கொள்ளும். அத்துடன் தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவானது தேசிய பொது உரையாடல் சபையுடனும் அதன் மட்டத்தில் முதற் தடவையாக ஈடுபடும் கொடுப்பனவு விடயங்கள் தொடர்பாகவும் அதே வகிபங்கை ஆற்றும். (பக்கங்கள் 16-17 இல் காட்டப்பட்ட மாற்று மாதிரியைப் பார்க்குக.

ஜனாதிபதி பணிப்புரையில் காட்டப்பட்டவாறான தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவின் மத்தியஸ்த வகிபங்கானது பிணக்குத் தீர்வின் கீழான பிரிவில் பரிசீலிக்கப்படுகிறது.

அத்தியாவசிய சேவைகள்

ஒரு அத்தியாவசிய சேவை எனப்படுவது அதனைக் குழப்புவதானது முழுச் சனத்தொகையின் அல்லது சனத்தொகையின் ஒரு பகுதியின் வாழ்வு, தனிப்பட்ட பாதுகாப்பு, அல்லது சுகாதாரத்தை ஆபத்தில் இடக்கூடிய ஒன்றாகும்.

தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபையானது அதன் குழுக்களில் ஒன்றாக அத்தியாவசிய சேவைகள் குழுவை அமைத்துக்கொள்ளும்.

குழுவின் பணியாக இருப்பது பொதுச்சேவைக்குள் எவை அத்தியவசிய சேவைகள் என நியமித்துக்கொள்வதும் அவ்வண்ணமே அத்தியவசிய சேவைகள் உள்ளும் அவைகள் குறைந்தபட்ச சேவைகள் என வகுத்தமைத்துக் கொள்வதும் ஆகும். யாதும் ஒரு தரப்பானது இந்த ஒரு நியமிப்போடு இணங்காதிருப்பின் அல்லது நியமிக்கப்படாதமை குறித்து இணங்காதிருப்பின் மேன்முறையீட்டு நியாயசபையிடம் ஒரு இறுதியானதும் கட்டுப்படுத்துவதுமான தீர்மானத்திற்கு மேன்முறையீடு செய்ய முடியும்.

அத்தியவசிய சேவைகளுக்குள்ளாக அல்லது குறைந்தபட்ச சேவைகளினை இனம்காணப்பட்டவைகளுக்குள்ளாக வேலைநிறுத்த நடவடிக்கைகள் அனுமதிக்கப்படமாட்டாது. அவ்வாறான சேவைகளுக்குள்ளான விருப்புடைய (பொருளாதார) பிணக்குகள், வேலைவாய்ப்பு, நிபந்தனைகள் மற்றும் நிலைமைகள் தொடர்பான பிணக்குகள் உட்பட ஏனைய துறைகளின் கலந்தாலோசிப்புக்களின் அல்லது விளைவுகளினாலேயே தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும். அன்றேல் அவ்வாறு தீர்மானிக்கப்படாது போயின் தேசிய மத்தியஸ்தத்தல் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும்.

அத்தியவசிய சேவைகள் தொடர்புடைய ஏதும் உரிமைகள் (சட்டரீதியான) பிணக்குகளானவை மத்தியஸ்தத்தால் அல்லது நீதித்துறை வழக்கினால் தீர்மானிக்கப்படும்.

1979 ஆம் ஆண்டு 61 ஆம் இலக்க அத்தியவசிய பொதுச்சேவைகள் சட்டம் தற்பொழது வழக்கில் உள்ளது. இந் நியாயதிக்க சட்டமானது ஜனாதிபதிக்கு சனசமூக வாழ்வுக்கு அவசியமானதாக உள்ள சேவைகளில் கைத்தொழில் நடவடிக்கையைத் தடுப்பதற்கு ஜனாபதிபதிக்கு அதிகாரம் வழங்குகிறது. அத்தியவசிய சேவைகள் மேலே முன்மொழியப்பட்ட சூழமைவுகளில் சிறந்த முறையில் ஒழுங்கமைக்கப்படுவதற்கு ஆலோசனை வழங்கப்படுகிறது.

ஈடுபாட்டின் குணாம்சத்தை மாற்றுதல்: புதிய கல்வி மற்றும் பயிற்சி முனைப்புக்கள்

தற்பொழுது, வேலைவழங்குனருக்கும் பணியாளர் பிரதிநிதிகளுக்குமிடையிலான அநேகமான ஊடாட்டங்கள் கட்டமைப்பற்ற முறையிலும் மற்றும் போராட்டம் முறையிலும் அநேகமாக பொருளாதார பலசெயற்படுத்துகையினாலுமே கொண்டு செல்லப்படுகிறது.

மேலே முன்மொழியப்பட்ட சமூக உரையாடல் கட்டமைப்பானது கட்டமைப்பு இடைவெளியை கையாளுவதற்கானதாக உள்ளது. பின்வருவன மனோபாவம் மற்றும் திறன் குறைபாடுகளைத் தீர்க்கப்படுவதற்காக எண்ணப்படுவதாகும். இது பிணக்குத் தீர்வைக் காட்டிலும் பிணக்கு தடுப்போடு தொடர்புபடுகிறது.

பொதுச்சேவையின் பணி மீதான கல்வி

அதிகம் பிரயோகிக்கப்படும் விடயங்களுக்குச் செல்வதற்கு முன்பதாக வேலைவழங்குனர் மற்றும் பணியாளர் (தொழிற்சங்கம் உட்பட) பிரதிநிதிகளானவர்கள் ஒரு நவீன பொருளாதாரத்தில் பொதுச்சேவையின் வகிபங்கு மீதான கல்வி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களுக்கு உட்படுத்தச் செய்வது மிகவும் நன்மைகரமானதாக இருக்கும். அவ்வாறான நிகழ்ச்சித்திட்டங்களில் பின்வரும் உட்கூறுகளை உள்ளடக்க முடியும். -

- ஒரு நவீனமயமடையும் சமூகத்தில் பொதுச்சேவையின் முன்னுரிமைகள்
- பொதுமக்களின் தேவைகளும் எதிர்பார்ப்புக்களும்
- பொதச்சேவை நிதியங்கள் வருமானம் மற்றும் செலவினங்கள் உட்பட்
- தொழிலாளர் பொருளாதாரங்கள்
- பொதுச்சேவைகளை வழங்குவதில் தகவல் தொழில்நுட்பத்தின் அதிகரித்துவரும் வகிபங்கு
- நாாட்டின் ஒட்டுமொத்த சமூக, பொருளாதார முன்னேற்றத்தில் பொது மற்றும் தனியார் துறைகளுக்கான உறவுமுறை.

கல்வியானது சிறந்த வேலையிடங்களை உருவாக்குவது மீதான மற்றொரு உள்ளீட்டினையும் சேர்த்து மிகவும் குறைநிரப்பப்படக்கூடியது. வினைத்திறன் வாய்ந்த ஆட்கள் வேலைக்கு வருவதை விரும்பும்

வினைத்திறனான நிறுவனங்களை உருவாக்குதல். புதிய வழிகளில் கலந்தாலோசித்தல் மற்றும் பேச்சுவார்த்தைகளை அணுகுவதில் சமூகத் தரப்புகளுக்கு உதவும் செய்முறை நிரலில் இந்தப் பாடமும் அறிவும் மீதான ஒரு ஒப்பீட்டுக் கற்றலானது இப்பொழுது ஒரு பெரும் விடயமாக உள்ளது.

கலந்தாலோசிப்புத் திறன்களில் பயிற்சி

நேர்மையானதும், வினைத்திறனானதும், செயல்விளைவுள்ளதுமான கலந்தாலோசிப்பு (பிரச்சினை தீர்ப்புடன் இணைந்திருப்பதானது) எவ்வாறு வேலையிடத்துச் சபைகள் மற்றும் சபையின் இருவரிசைகளும் செயற்படுவதற்கு கருதியுள்ளன என்பதிலேயே தங்கியுள்ளது.

நல்ல கலந்தாலோசிப்பு பல விடயங்களைச் சாதிக்கிறது. இது ஒரு தரப்பை மற்றத் தரப்பு மதிப்பதை வெளிப்படுத்துகிறது. இது விசாரிக்கப்படும் விடயம் தொடர்பாக எல்லாத் தரப்பினருக்கும் ஒரு முறையான ஆர்வத்தை அனுமதிக்கிறது, இது தகவல் பகிர்தலை வசதிப்படுத்துகிறது, மேலதிக பார்வைநோக்குகள் உள்ளீடுகளை வழங்குவதினால் சிறந்த தரமான தீர்மானம் எடுத்தலை வசதிப்படுத்துகிறது. இது அந்தத் திட்டங்களின் கூட்டு உடமையுரிமை ஊடாக திட்டங்களின் செயல்விளைவுள்ள அமுல்படுத்தலை ஊக்குவிக்கிறது.

அதேவேளையில் தரப்புகளுக்கிடையிலான உறவுகள் விரோதமானதாக உள்ளபொழுது கலந்தாலோசிப்பு செயன்முறையாக இருந்தாலும் அது ஒரு மேலதிக போராட்டத்தின் அச்சுறுத்தலைக் காட்டக்கூடியதாக இருக்கும். வளங்களும், சக்திகளும் இலாபகரற்ற முறையில் வீணடிக்கப்படுவதுடன், ஒரு குறித்துரைக்கப்பட்ட ஈடுபாட்டுடன் முணுமுணுப்பான இணக்கத்தின் ஊடாக தீர்மானம் எடுத்தல் தாமதப்படுத்தப்படும்.

தீர்மானம் எடுத்தலில் எல்லோரையும் சேர்த்துக்கொள்ளல் மற்றும் வினைத்திறன் என்பவற்றுக்கு இடையிலான ஒரு கவனமான சமநிலை இலங்கையின் பொதுச்சேவையின் குறித்த தேவைகளுக்கு தொழிற்பாடுடையதாக இருக்கும் வழிகளில் சாதிக்கப்பட வேண்டும்..

ஏனையவற்றைப் போலவே கலந்தாலோசிப்பில் சரளமாக இருத்தல் என்பது நல்ல பயிற்சி மற்றும் வழிகாட்டப்பட்ட பழக்கத்தின் ஒரு விளைவாக இருக்கும்.

ஆகவேதான் வேலையிடத்துச்சபை மற்றும் சபை பங்குபற்றுனர்கள் பயிற்சியில் ஈடுபட வேண்டும். விரும்பத்தக்க முறையில் கூட்டுப் பயிற்சிகளில் கலந்தாலோசிப்புத் திறன்கள் ஏனைய திறன்கள் போன்ற கீழே விபரிக்கப்பட்டவைகளில் பயிற்சி எடுக்க முன்மொழியப்படுகிறது.

பேச்சுவார்த்தை திறன்களில் பயிற்சி

பேரம்பேசலின் வேறுபட்ட மாதிரிகள் உள்ளன. பாரம்பரிய எதிர்விளைவானவைகளில் இருந்து முழு அளவிலான பரஸ்பர ஈட்டமானவைகள் ஊடாக (விருப்பு அடிப்படையிலான) பேரம்பேசல்கள் என அவற்றுக்கு இடையில் பல வகையானவை உள்ளன. தரப்புக்கள் இச் சாத்தியக்கூறுகளில் நன்கு பரிச்சயமானவர்களாக இருக்க வேண்டுமென்பதுடன், அவர்களுக்கு சிறந்த முறையில் பொருத்தமானதை தெரிவு செய்துகொள்ள வேண்டும். வேறுபட்ட சபைகள் வேறுபட்ட கலப்பிற்கு சேர்க்கப்பட்டவைகளுடன் பணியாற்றுவதற்கு தீர்மானிக்க முடியும். ஒரு அதிகம் பரஸ்பர ஈட்ட அணுகுமுறையே உத்தேச சமூக உரையாடல் கட்டமைப்பிற்கு முக்கியப்படுத்தும் பிரதான இலக்குகளை ஊக்குவிப்பதற்கு சிறந்ததாக இருக்குமென அறிக்கை ஆலோசனை வழங்கினாலும் வேறுபட்ட சபைகள் வேறுபட்ட கலப்புச் சேர்ப்புக்களுடன் பணியாற்றுவதற்கு தீர்மானிக்கலாம்.

எல்லா சபை பங்குபற்றுனர்களுக்கும் பேச்சுவார்த்தை மாதிரிகளிலான ஒரு நல்ல பயிற்சி அனுபவம் வழங்குவதற்கு பரிந்துரைக்கப்படுகிறது.

கூட்டுப் பிரச்சினைத் தீர்த்தலினாலான பயிற்சி

ஒரு பிரச்சினை தீர்க்கும் ஏதும் கலந்தாலோசிப்பு அல்லது பேச்சுவார்த்தை செயன்முறைக்கான மிகவும் உற்பத்தித்திறன் வாய்ந்த மனோபாவம் அறிமுகப்படுத்தப்பட வேண்டியதாக உள்ளது. ஒரு தொழில்நுட்பத்தன்மை வாய்ந்த அல்லது நடைமுறை இயல்புடைய வேலையிடத்து சபை சூழமைவில் எழக்ககூடிய பல விருப்புக்கள் முரண்பாடு அடையும் இடங்களிலான பிரச்சினைகள் - அத்துடன் சபைத் தீர்மான விடயங்களில் அநேகமாக எழக்கூடிய பிரச்சினைகளில் இது உண்மையானது.

சில பேச்சுவார்த்தை விடயங்கள் - சுகாதாரம், மற்றும் பாதுகாப்பு, வேலை ∴ வாழ்வில் ஓய்வு போன்ற மிகவும் ஒன்றிணைந்த இயல்புடையவைகள் மற்றும் தரப்படுத்தல் முறைமைகள் பணம் சார் விடயங்களுக்கு மேலாக பிரச்சினை தீர்ப்பதில் மிகவும் தயார்நிலையில் இணைந்துகொள்வதற்கு தம்மைக் கையளித்தல். பணவிடயங்களில் இருந்து அவைகளைப் பிரித்துக்கொண்டு பிரச்சினை தீர்ப்பு நுட்பங்கள் ஊடாக மிகவும் தயார்நிலையில் பேச்சுவார்த்தை செய்து கொள்ளலாம். பொருத்தமான பிரச்சினை தீர்ப்பு பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டம் வேலையிடத்து தரப்புக்களுக்காக தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபையின் தலைமையின் கீழ் விருத்தி செய்யப்பட்டு ஏனைய ஒருங்கிணைக்கப்பட்ட தொகுதிகளின் பாகமாக ஏனையவற்றுடன் கிடைக்கச் செய்யப்பட வேண்டும். இந்தப் பயிற்சியானது வேலையிடத்து சபைகள், துறைசார் சபைகள், தேசிய உரையாடல் சபை என்பவற்றில் ஈடுபடுவோருக்கு கிடைக்கச் செய்யப்பட வேண்டும்.

ஆதரவுப் பயிற்சியும் கல்வியும் செய்துகொடுக்கப்படாது விடின் சிலவேளைகளில் பெரிய ஒப்பீட்டு ரீதியான பாடங்கள் அதன் முறைமைகள் மற்றும் கட்டமைப்புக்கள் என்பன வெற்றிகரமாக இறக்குமதி செய்யப்படவும் முடியாது அல்லது வெற்றிகரமாக உள்ளூரில் ஏற்படுத்தப்படவும் முடியாது.

முதல் உதாரணமாக இலங்கைக்குள்ளாக ஒரு பெரும் சவாலாக இருப்பது தற்போதைய வேலையிடத்து உறவுகள் கலாசாரத்தில் ஏற்பட்டுவரும் மாற்றமாகும். தொழில் வழங்குனராக அரசு மற்றும் தொழிற்சங்கங்களுக்கிடையிலான உறவுகள் அநேகமாக விரோதப்போக்குடையதாகவும் பகிரப்பட்ட தேசியப் பணியின் குறைந்த பார்வையுடன் சமூகத்தின் ஒட்டு மூலமாக சேவையாற்றும் இலக்குகள் குறைந்ததாகவும் உள்ளது. விடயக் குரோதங்களைக் கொண்டிருக்கும் புதிய முறைமைகள் முழுமையான மறுசீரமைப்பு வேலையின் இலக்குகளைத் தோற்கடித்து விடும். ஆகவே இந்த மாற்றச் செயன்முறையின் ஆரம்பத்திலேயே பொதுச்சேவையின் பணிகள் மீதான கல்வி முனைப்புக்களில் கூட்டாகப் பங்குபற்றுவதற்கு சமூகத் தரப்புகளுக்கு தலைமைத்துவத்திற்கான தேவையுள்ளது. இவ்வாறான கூட்டு ஈடுபாட்டில் தமது உறவுகளை மறு உருவப்படுத்திக் கொள்ளும் செயன்முறையை அவர்கள் தொடங்காது விடின் மேலதிக ஒத்துழைப்பின் நன்மைகளும் அதன் நிமித்தமாக திட்டத்தின் ஒட்டுமொத்த வெற்றிகளும் தேய்ந்துபோய்விடும்.

இரண்டாவதாக புதிய உள்ளுணர்வுகளை மிகைநிரப்புச் செய்வதற்கு புதிய திறன்கள் தேவைப்படுகின்றன. ஆகவே கூட்டுப் பிரச்சினை தீர்த்தல் அணுகுமுறைகள், நுட்பங்கள் என்பவற்றில் விசேடமான பயிற்சி தலைவர்கள், செயற்படுபவர்கள், சமூகத்தரப்புக்கள் என்போரின் மீள்திசைப்படுத்தலின் அவசிய பாகமாக உருவாக வேண்டும்.

மூன்றாவதாக, வேலையிடத்து மறுசீரமைப்பு பாகங்களில் பயிற்சியும் கல்வியும் சூழலை உடனடியாக மாற்றுவதற்காக கைக்கொள்ளப்பட்டு கடைபிடிக்கப்பட வேண்டிய தேவையுள்ளது.

வேலையிட மறுசீரமைப்பின் ஒரு அத்தியவசிய உள்ளீடாக கல்வி மற்றும் பயிற்சியின் முக்கியமானது அதிகம் அழுத்தம் கொடுப்பதாக இராது. சமாந்தரமான முதலீடானது இவ்விடத்தில் செய்யப்படாதுபோயின் புதிய கட்டமைப்புகளையும் செயன்முறைகளையும் கட்டமைப்பதில் செலவழிக்கும் சக்தியானது பெருமளவில் வீணடிக்கப்படும்.

பிணக்குத் தீர்வு

முன்மொழிவுகளுக்கு அடித்தளமாக இருக்கும் வடிவமைப்புக்களும் கொள்கைகளுமானவை -

- சமூக உரையாடல் செயன்முறையானது எழும் பிரச்சினைகளை முன்தடுக்க வேண்டுமென்பதுடன் பிணக்குத் தீர்வு செய்முறை மீதான அழுத்தங்களை விடுவிக்க வேண்டும் பல தற்போதைய பிணக்குகளின் பொருள் விடயமானது கூட்டு ஒப்பந்தங்களில் உச்சமடையும் கூட்டுப் பேச்சுவார்த்தைகள் ஊடாக எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.
- அதிகம் உருப்படியான ஈடுபாட்டு தொழில்நுட்பங்களில் கற்பித்தல் மற்றும் பயிற்சியளித்தலுக்கு ஒரு முதலீடு செய்யப்பட வேண்டும். அவையாவன தகவல் பகிர்தலில் உயர்மட்டங்களிலான அறிவிக்கப்பட்ட மற்றும் கலந்தாலோசிப்பு மற்றும் பேச்சுவார்த்தை, தீவிரமான ஆனால் வினைத்திறான கலந்தாலோசிப்பு, விருப்பு அடிப்படையிலான பேரம்பேசல் மற்றும் கூட்டுப் பிரச்சினை தீர்ப்பு
- உரிமைப் பிணக்குகள் மற்றும் விருப்பு பிணக்குகளுக்கிடையில் ஒரு தெளிவான பிரிப்பு வரையப்பட வேண்டும்.
- பொருத்தமான புள்ளிகளில் பிணக்கின் இருவகைகளினதும் நிபுணத்துவம் வாய்ந்ததும் சுயாதீனமானதுமான இணக்கம் காணுகைக்காக கொள்கை அளவில் ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட வேண்டும். அபிவிருத்திக் கட்டத்தில் எது இருந்தபோதிலும் இணக்கம் காணுகைத் தெரிவானது விருப்புடைய பிணக்கை நோக்கி மாத்திரம் இலக்கு வைக்கப்பட வேண்டும்
- எந்தக் கட்டத்திலும் ஒரு பிணக்கிற்குள்ளான எந்தவிதமான பிணக்கு அல்லது அதன் பாகத்திலும் தன்னார்வ மத்தியஸ்தத்திற்கான ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட வேண்டும்
- விருப்பு பிணக்கு தொடர்புடையவற்றுக்காக வேலைநிறுத்தம் செய்யும் உரிமை விசேடமாக வழங்கப்பட வேண்டும் (ஆனால் உரிமை அடிப்படையிலான பிணக்கிற்கு அல்ல) ஆனாலும் அது இறுதிக்கட்டமாகவே இருக்க வேண்டும்
- அத்தியவசியசேவைகள் குழுவின் சமூக உரையாடல் ஊடாக அத்தியவசிய சேவைகளின் வேலைநிறுத்தங்கள் ஒழுங்குபடுத்தப்பட வேண்டும்
- துறைசார் சபைகள் மற்றும் தேசிய பொதுசேவை உரையாடல் சபை என்பன பிணக்குத் தீர்வின் இறுதிக்கட்டத்தில் ஒரு வகிபங்கைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்
- நிர்வாக மேன்முறையீட்டுச் சபையானது உரிமைகள் பிணக்குகளைத் தீர்மானிப்பதில் ஒரு விஸ்தரிக்கப்பட்ட வகிபங்குகளைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.

பல்வேறுபட்ட பிணக்குகளை அவற்றின் வகையைப் பொறுத்து ஆற்றுப்படுத்தல்

ஒப்பந்தங்கள், சட்டங்கள் அல்லது ஒழுங்குவிதிகளின் பிரயோகிப்பு அல்லது பொருள்கோடலில் இருந்து எழும் பிணக்கு (உரிமைகள் பிணக்குகள்)

இந்த பிணக்குகளானவை தற்போதுள்ளவாறாகவே செயன்முறைப்படுத்தப்பட வேண்டும் என்பதே இங்கே உள்ள முன்மொழிவாகும். ஆகவே நியமனங்கள், இடமாற்றங்கள், பதவி உயர்வுகள், ஒழுங்கு நடவடிக்கைகள் அல்லது வேலைநீக்க விடயங்கள் மீதான பிணக்குகள் உள்ளக ரீதியில் தீர்த்து வைக்கப்படாதுபோயின் பொதுச்சேவை ஆணைக்குழு தேவையாயின் நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபை என்பனவற்றில் எடுத்துச் செல்லப்பட வேண்டும்.

ஏனைய உத்தேச மாற்றங்களின் அளவைப் பொறுத்து இந்தக் கட்டத்தில் தற்போதுள்ள செயன்முறைகளுக்குள் மத்தியஸ்த பரிகாரங்களை அறிமுகம் செய்வதற்கு முயற்சிப்பது பொருத்தமான நேரமல்ல என உணரப்படுகிறது. எவ்வாறாயினும் இரு புது எண்ணங்கள் முன்மொழியப்படுகின்றன:

முதலில் பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவின் முன்னால் வரும் ஒரு விடயத்தின் செயன்முறை அல்லது விளைவினால் யாதும் ஒரு விருப்புடைய தரப்பு துன்பப்படுமா உரிய துறை சபையுடன் தமது அக்கறைகளை அவர்கள் எழுப்ப முடியும் என்பதுடன் ஒரு பரஸ்பரம் திருப்திகரமான அடிப்படையில் அவைகளைத் தீர்த்து வைப்பதற்கான ஒரு முயற்சியில் அந்த அக்கறைகள் மீது ஆணைக்குழுவுடன் இணைந்து செயற்படுவதற்கு அந்தச் சபை உரித்துடையதாக உள்ளது. பாதிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களின் தேவைகள் அக்கறைகளுக்கு பொதுச்சேவை ஆணைக்குழு மிகவும் பதிற்செயற்பாடாக இருக்கும் செயன்முறையை உருவாக்குவதை நோக்கிய ஒரு அடக்கமான முதலாவது படிநிலையாக சபைளின் உத்தேச வகிபங்கு காணப்படுகிறது.

இரண்டாவதாக, வலையிடத்துச்சபைகள், துறைசார் சபைகள் அல்லது தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபை (அதாவது உரிமைகள் பிணக்குகளின் உப வகைப்பாடுகள்) என்பவற்றில் சட்டரீதியாக கட்டுப்படும் இடத்தில் அடைந்துகொள்ளப்பட்ட கூட்டு மற்றும் ஏனைய ஒப்பந்தங்களின் பொருள்கோடல் அல்லது பிரயோகத்தில் இருந்து எழுந்த பிணக்குகளானவை அவசரப்படுத்தப்பட்ட அடிப்படையில் விருப்புடைய தரப்புக்களால் நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபைக்கு இறுதித் தீர்மானத்திற்காக ஆற்றுப்படுத்தப்பட முடியும்.

விருப்பு (பொருளாதாரப்) பிணக்குகள்

இணக்கம் செய்தல்

விருப்பு பிணக்குகள் (கொடுப்பனவு, பதிலுபகாரம் மற்றும் சேவை நிபந்தனைகள் போன்ற விடயங்கள் மிதாள பிணக்குகள்) சுயாதீன இணக்கம் செய்பவர்களின் குழாம் ஒன்றினால் இணக்கம் செய்யப்பட உட்படுத்தப்பட வேண்டுமென முன்மொழியப்படுகிறது. இந்தப் பொருள் விடயமானது வகைமாதிரியாக துறைசார் சபைகள் மற்றும் தேசிய பொதுச்சேவைகள் உரையாடல் சபையின் வீச்செல்லைக்குள் வருவதால் இணக்கப்படுத்துகையானது அவசியமாக கலந்தாலோசிப்புக்கள் மற்றும் பேச்சுவார்த்தைகளின் இறுதியிலான ஒரு தெரிவாக இருக்கும் என்பதுடன் சட்டரீதியான வேலைநிறுத்தத்திற்கு முன்பான முன்நிபந்தனையாகவும் இருக்கும்.

பொதுநிர்வாக அமைச்சானது தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு, துறைசார் வகைள் மற்றும் தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபை என்பவற்றுடன் கலந்தாலோசித்து இணக்கக் குழாத்தின் (ஒரு புதிய மத்தியஸ்த பனலுடன் - கீழே பார்க்குக) வேலையை நிறுவுதல் மற்றும் மேற்பார்வை செய்வதற்கான முன்னெடுப்பை எடுக்க வேண்டுமென முன்மொழிவுள்ளது.

அவர்களின் அமைச்சரவையின் அனுசரணை ஒருபுறம் இருந்தபொழுதிலும் அவர்களின் வகிபங்கை நிறைவேற்றுவதாக இருந்தால் இரண்டு அமைப்புக்களும் அரசாங்கத்தின் சுயாதீனமானவையாக எடுத்துக்காட்ட வேண்டிய தேவையிருக்கும். அவர்களின் இலக்குகளையும், வகிபங்குகளையும், கடப்பாடுகளையும் சொல்லும் மற்றும் சுயாதீனமும் பொதிந்துள்ள சாசனங்களால் அவர்கள் ஆளப்பட வேண்டும்.

இணக்கப்படுத்துகைக்குப் பின்பு அல்லது அது இல்லாத வேளையிலோ ஒரு விருப்பு பிணக்கானது ஒரு துறைசார் சபையினால் அல்லது தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபையினால் தீர்த்து வைக்க முடியாதிருக்கும் சமயங்களில் தன்னார்வ மத்தியஸ்தமானது ஒரு தெரிவாக இருக்கும். (கீழே பார்க்குக)

மத்தியஸ்தம்

ஜனாதிபதியின் ஆணைக்குழுவின் பேரில் அமைக்கப்படும் தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு மத்தியஸ்தம் தொடர்பானவற்றில் பின்வரும் வகிபங்குகளை ஆற்றுகிறது.:

G. சம்பளங்கள் மற்றும் ஊதியங்கள் தொடர்பான பிணக்குகளைத் தீர்த்து வைப்பதில் அல்லது அதனோடு தொடர்புபட்ட விடயங்கள் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு பதவி உயர்வுத்திட்டம் அல்லது சேவை அறிக்கைகள் என்பன தொடர்பான பிணக்குகளிலும் மயத்திஸ்தராக செயற்படுதல். அவ்வாறான பிணக்குகளைத் தீர்த்து வைப்பது தொடர்பாக உரிய அதிகாரிகளுக்கு சிபார்சுகளைச் செய்தல்,

H. பொதுத்துறையில் சம்பளங்கள், வேலைநிலைமைகள் தொடர்பாக எழக்கூடிய பிணக்குகளைத் துரிதமாக தீர்த்து வைக்கும் நோக்குடன் அவ்வாறான பிணக்குகளைத் தீர்த்து வைப்பதற்காக தீர்வுகளை முன்வைப்பதற்கு அதிகாரத்துடன் (மத்தியஸ்த சபை) ஒரு நிறுவனத்தை நிறுவுவதற்காக 2000 ஆம் ஆண்டு ஜுலை 20 ஆம் திகதி நியமிக்கப்பட்ட சம்பளங்கள் ஆணைக்குழுவால் செய்யப்பட்ட முன்மொழிவுகளின், அமுல்படுத்துகையின் எடுக்கப்பட வேண்டிய ஆரம்ப படிநிலைகள் தொடர்பாக அரசாங்கத்திற்கு சிபார்சுகளைச் செய்தல்.

முன்மொழிவுகளாவன:

(i) தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவானது கொடுப்பனவு மற்றும் ஏனைய பணவிடயங்கள் தொடர்பாக அரசாங்கம், தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல்சபை, மற்றும் தேசிய துறைசார் சபைகளுடனான அதன் ஈடுபாடுகளில் மதியுரை மற்றும் தர (அரை மத்தியஸ்தம்) வகிபங்குகளினல் ஒரு அத்தியவசியமான வகிபங்கை ஆற்ற வேண்டும்.

(ii) பொதுநிர்வாக அமைச்சின் மேற்பார்வையின் கீழும் தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு, துறைசார் சபைகள், தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபையின் பொதுக் கலந்துரையாடலுடனும் ஒரு விசேட மத்தியஸ்தக் குழாம் நிறுவப்பட வேண்டும்.

(iii) குழாத்திலுள்ள மத்தியஸ்தர்கள் மத்தியஸ்தம் செய்வர் - அதாவது இறுதியாக தீர்மானிக்கப்படுவதாவது:

a. சம்பந்தப்பட்ட தரப்புக்களின் இணக்கத்துடன் ஆற்றுப்படுத்தப்படும் எல்லா விருப்பு பிணக்குகள் (ஒருதன்னார்வ மத்தியஸ்த நிலைமை)

b. அத்தியவசிய சேவைகளில் தீர்க்கப்படாத விருப்பு பிணக்குகள் (ஒரு கட்டாயமான மத்தியஸ்த நிலைமை)

c. உ. ஒரு பிணக்குச் சம்பந்தப்பட்ட தரப்புக்களின் எந்த உரிமைப் பிணக்குகளும் குழாத்திற்கு ஆற்றுப்படுத்தப்படுத்துவதற்கு தெரிவு செய்யப்பட முடியும் (ஒரு தன்னார்வ நிலைமை நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபையானது வேலையிடத்து சபைகள் துறைசார்

சபைகள், தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபை போன்ற இடங்களில் சட்டரீதியாக கட்டுப்படுத்த எட்டப்படுகின்ற கூட்டு மற்றும் ஏனைய ஒப்பந்தங்களின் பொருள்ளோடல் மற்றும் பிரயோகத்திலிருந்து எழும் எல்லாப் பிணக்குகளுக்குமான தீர்ப்பு வழங்குபவராக இருப்பார் என்ற மேலதிக முன்மொழிவைக் கருத்தில் கொண்ட ஒரு தன்னார்வ மத்தியஸ்த நிலைமை. தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் ஆணைக்குழுவின் உரிய குழுவானது ஒரு விடயத்தில் இணக்கத்தை எட்ட முயலாத சில சமயத்தில் ஒரு அத்தியவசிய சேவைகளை உருவாக்குவது மீதான இறுதி மத்தியஸ்தராகவும் செயற்படும். சபை மட்டத்தில் வேலையிடத்துச்சபைகள் மற்றும் சபைகளில் பிரதிநிதித்துவம் என்பவற்றின் மீது பிணக்குகளைத் தீர்மானித்தல், சபை மட்டத்தில் தீர்மானங்கள் தோற்றுப்போதல் என்பவற்றின் விடயங்களிலும் நிர்வாக முறையீட்டு நியாயசபையே கவனிக்கும்.). நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபையின் தீர்மானங்களானவை அமுல்படுத்தக் கூடியவையாக இருக்க வேண்டும்.

(iv) தன்னார்வமாகவோ அல்லது கட்டாயமாகவோ ஏதாவது விடயங்கள் மத்தியஸ்தத்திற்கு ஆற்றுப்படுத்தப்பட வேண்டியிருப்பின் அத்துடன் விளைவானது அரசிற்கு கணிசமான நிதி விளைவு தாக்கங்களைக் கொண்டிருப்பதாகவும் இருப்பின் (நேரடியாகவோ அல்லது ஏற்படக்கூடிய தாக்கங்களின் நிமித்தமாகவோ) இவ்வாறான நிலையில் ஏற்படும் விளைவானது பின்வருமாறு மாத்திரம் கட்டுப்படுத்துகை ஏற்படுத்த ஆலோசனை வழங்கப்படுகிறது.

(a) கொடுப்பனவுத் திகதியிலிருந்து 14 நாட்களுக்கு பிற்பாடு நிதியமைச்சர் பாராளுமன்றத்தில் அந்தக் காலப்பகுதிக்குள்ளாக கொடுப்பனவைச் சமர்ப்பித்தால் ஒழியளூ அல்லது

(b) பாராளுமன்றத்தில் (அது அமர்வில் இருக்கும்பொழுது) கொடுப்பனவு சமர்ப்பிக்கப்பட்டு 14 நாட்களுக்குப் பிற்பாடு கொடுப்பனவானது கட்டுப்படுத்துவது இல்லையென பாராளுமன்றத்தில் நிறைவேற்றினால் ஒழிய.

(v) கொடுப்பனவு கட்டாயமானதல்ல என்று ஒரு தீர்மானத்தை பாராளுமன்றம் நிறைவேற்றுமானால், பிணக்கானது தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபைக்கும், தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவிற்கும் மேலதிக விவாதம் மற்றும் மீளிணக்கத்திற்காக ஆற்றுப்படுத்தப்பட வேண்டும். அதுவும் வெற்றியளிக்காதுபோயின் பிணக்கிற்கான எந்தத் தரப்பும் இறுதியானதும் கட்டுப்படுத்துவதுமான கொடுப்பனவை வழங்குவதற்கு வேறுபட்ட முறையில் உருவாக்கப்பட்ட மத்தியஸ்தக் குழுவிற்கு வேண்டுகோள் விடுக்க முடியும்.

இணக்க மற்றும் மத்தியஸ்தக் குழாமை நிறுவுதல்

ஒரு மத்தியஸ்தர் மற்றும் இணக்கப்படுத்துபவரின் திறன் தொகுதிகள் வேறுபட்டு இருந்தபொழுதிலும் ஒரு தொழில்வாண்மை சார்ந்தவர் இரு வகிபங்குகளையும் ஆற்றுவது பொதுவானதே.

மேலே காட்டப்பட்டவாறாக பொதுநிர்வாக அமைச்சே இதனை அமைத்து நிறுவி இரு குழாம்களையும் மேற்பார்வை செய்கிறது. சிலர் இரண்டு குழாம்களிலும் செயற்படுவதற்கு நன்கு தகுதி பெற்றோராய் இருக்கக்கூடும். சுயாதீனம், நிபுணத்துவம், நம்பகத்தன்மை, சட்டபூர்வம் போன்ற தகைமைகள் இணக்ககாரர்களாகவும் மத்தியஸ்தராகவும் இருப்பதற்கு சம்பந்தப்பட்ட செயன்முறையின் வெற்றிக்கும் அவசியமானதாக இருந்தபொழுதிலும் அமைச்சானது அவ் வகிபங்குகளுக்காக பரிட்சாத்திகளினை முன்மொழிந்து தீர்மானிப்பதில் தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபையுடன் உரையாடி அவர்களின் ஆதரவைப் பெற்றுக்கொள்ள வேண்டுமென மேலும் ஆலோசனை வழங்கப்படுகிறது. பரிட்சார்த்திகளுக்கு பயிற்சி அளிப்பது அவசியமானது. விசேடமாக வருப்பு மத்தியஸ்தம் என்பவற்றை மேற்கொள்வதில்

பொறுப்புக் கொடுக்கப்படுபவர்கள். ஏனெனில் இவ்விடயங்களில் விளைவுகள் உயர்பங்கை வகிக்கின்றன. ஒரு நம்பத்தகுந்ததும், அதிகாரபூர்வமுமான மத்தியஸ்த செயன்முறையானது வேலைநிறுத்த நடவடிக்கைக்கான ஒரு செயல்விளைவுள்ள மாற்று மருந்தாக செயற்படுத்தப்பட வேண்டும்.

ஆரம்பக் குழாம்களின் இறுதி அளவானது பின்பு தீர்த்து வைக்கப்படக்கூடியது. ஆனால் இணக்ககாரர்களுக்கான வளத்துணையானது மத்தியஸ்தர்களைக் காட்டிலும் மிகவும் அடிக்கடி செய்யப்பட வேண்டியது. ஆகவே இணக்காரர்கள் அதிகமானவர்கள் நியமிக்கப்பட வேண்டும். இணக்காரர்கள் மற்றும் மத்தியஸ்தர்கள் தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழுவால் மத்திரம் அல்லாமல் தேசிய உரையாடல் சபையால் மாத்திரமல்லாமல் துறைசார் சபைகள் மற்றும் வேலையிடத்துச் சபைகள், டசின் கணக்கான இணக்ககாரர்களிடமிருந்தான மன்றக்குழாம்கள் மற்றும் அரைடசின் கணக்கான மத்தியஸ்தர்களிடமிருந்தான மன்றக்குழுக்கள் என்போராலும் அழைக்கப்பட்டு நியமிக்கப்படலாம்.

இணக்காரர்களும் மத்தியஸ்தர்களும் நடத்தைக்கோவைக்கு உட்படுத்தப்படல் வேண்டும்.

சமூகத் தரப்புக்களினால் முன்மொழியப்படும் சமூக உரையாடல் மற்றும் பிணக்குத் தீர்வு கட்டமைப்புக்கள் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட வேண்டுமாயின் மத்தியஸ்தம் மற்றும் இணக்கக்குழுக்களினை ஆரம்பித்து வைத்தல் தொடர்பாக மேலதிக திட்டமிடல் தயாரிப்பு, மற்றும் அமுல்படுத்தல் வேலைகள் வேண்டப்படும். உதாரணத்திற்கு பின்வருவனவற்றில் கவனம் செலுத்த வேண்டிய தேவையிருக்கும் -

1. மத்தியஸ்தர் மற்றும் இணக்காரர் பரிட்சார்த்திகளின் தகுதித்தன்மைக்கான வழிகாட்டிகளை வழங்கல்
2. இணக்கசபை மற்றும் மத்தியஸ்தர்களுக்கான பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை நிறுவுதல்
3. வெற்றிகரமான பயிற்சியாளர்களின் நியமன செய்முறையை இறுதிப்படுத்துதல்
4. இணக்ககாரர்கள் மற்றும் மத்தியஸ்தர்களின் நியமனத்தின் நிபந்தனைகளை நிறுவுதல்
5. பிணக்குகளின் மத்தியஸ்தம் மற்றும் இணங்குகைகளுக்கான மாதிரி ஆய்வெல்லைகளை நிறுவுதல்
6. சரியாக எப்பொழுதும், எவ்வாறும், பிணக்குத் தீர்வு தெரிவுகள் எழுப்பப்படும் என்பதை வேலையிடத்துச்சபைகள், துறைசார்சபைகள் மற்றும் தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபை என்பவற்றின் யாப்புக்களில் குறித்துரைத்தல்.

வேலைநிறுத்த நடவடிக்கை (வேலைவழங்குனர் நடவடிக்கை)

இங்கே ஆதரவளிக்கப்படும் கருத்து என்னவெனில் பணியாளர்களின் பொருளாதார விருப்புக்களை முன்னேற்றுவதற்கான வேலைநிறுத்த நடவடிக்கையானது ஒரு சட்டரீதியான நிகழ்வாகும். எனினும் அவ்வாறான நடவடிக்கைகளுடன் இணைந்துள்ள சமூக, மற்றும் பொருளாதார செலவினங்களைக் கருத்தில் கொண்டு அவ்வாறான நடவடிக்கைகளை ஒழுங்குபடுத்துவதும் சட்டரீதியானதாகும்.

இவ் அறிக்கையின் முழுமையான திட்டம் என்னவெனில் செயல்விளைவுடைய சமூக உரையாடலானது பணியாளர்கள், வேலைவழங்குனர்கள் மற்றும் பரந்துபட்ட பொதுமக்கள் என்போரின் அநேகமாகப் பகிரப்படும் சிலவேளைகளில் முரண்பாடாகும் விருப்புக்களை ஒருங்குபடுத்தி சிறந்தமுறையில் தீர்த்துவைக்குமள என்பதாகும். அவ்வாறாயின் வேலையிடத்துக் கேள்விகளின் ஆதரவில் வேலைநிறுத்தத்திற்கு செல்லும் உணரப்பட்ட தேவையானது ஒன்றில் இல்லாதொழிக்கப்பட வேண்டும் அன்றேல் கணிசமானளவு குறைக்கப்பட வேண்டும்.

ஆனாலும் சில சந்தர்ப்பங்களில் விருப்பு முரண்பாடுகள் கலந்தாலோசிப்புக்கள் அல்லது பேச்சுவார்த்தைகளால் மாத்திரம் இணக்கம் காணப்படாமல் போகும் சந்தர்ப்பங்களும் உள்ளன. இறுதியாக தமது கேள்விகளுக்கு

ஆதரவாக வேலைநிறுத்தத்திற்கு செல்லும் பணியாளர்களின் உரிமையும் முட்டுக்கட்டை நிலைமைக்குப் பிற்பாடு அதன் முன்மொழிவுகளை ஒருதலைப்பட்சமாக அமுல்படுத்தும் வேலைவழங்குனரின் உரிமையும் ஏனைய பிணக்குத்தீர்வு பொறிமுறைகளின் சோர்ந்துபோகையும் மதிக்கப்பட வேண்டும். அதிகாரத்தைப் பயன்படுத்ததல், பேச்சுவார்த்தைகளில் நம்பிக்கையோடு இருத்தலுடன் ஒன்று சேர்ந்து பிரச்சினை தீர்ப்பு செயன்முறையின் ஒரு தொழிற்பாட்டு பாகமாக விளங்குகிறது. அது வேலையிடத்துக் கேள்விகளைப் பெருக்குவதற்காக வேலைவழங்குனர் என்ற அளவில் அரசானது பணியாளர்களை வெளியே விடுவதற்கான எந்த ஏற்பாடுகளையும் எவ்வாறாயினும் இந்த அறிக்கை கொண்டிருக்கவில்லை என்பதைக் கவனிக்குக.

தரப்புக்களின் உரிய விருப்புக்களை அடைந்துகொள்வதற்கான உத்தேச வழிப்பாதைகள் பின்வருமாறு :

(i) ஒரு விடயமானது வேலையிடத்தின் எந்தக் கட்டத்திலும் ஒரு முன்மொழிபவரால் எழுப்பப்படுவதுடன் ஒரு திருப்திகரமான முறையில் உள்ளுர் முகாமைத்துவ மட்டத்தில் எடுத்துச் சொல்லப்படலாம்

(ii) ஒரு விடயமானது வேலையிடத்துச் சபையில் (அவ்வாறு ஒன்று இருந்தால்) முதற்தடவையாக எழுப்பப்பட முடியும். அங்கே தீர்ப்படாதுபோனால் பரிசீலிப்பிற்காக விடயமானது உரிய துறைசார் சபைக்கு உயர்த்தப்படலாம்.

(iii) விடயமானது பிணக்கில் இருக்கும் அதேவேளையில் நிலைமையைப் பேணுதல் அல்லது பேணாது விடுதல் தொடர்பான ஒழுங்குவிதிகள் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டிய தேவையுள்ளது.

(iv) விடயமானது உரிய துறைசார்சபையின் கவனத்திற்கு கொண்டுவந்திருந்த பொழுதிலும் தீர்க்கப்படாது இருந்தால் அல்லது விடயமானது ஒரு துறைசார் சபையிடத்து முதலில் எழுப்பப்பட்டு தீர்க்கப்படாதிருக்குமாயின் அவ்வறான நிலையில் -

   a. அதனை தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபைக்கு கொண்டு சென்று அவ் அமைப்பானது தீர்ப்பதற்கு முயற்சிக்க வேணடும்ளூ அல்லது

   b. தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல்சபையின் கவனத்திலும் அவ்விடயமானது தீர்க்கப்படாதிருந்தால் அவ்விடயமானது கைவிடப்படாமல் பின்தொடரப்பட வேண்டுமென்பதுடன் இந்நிலையில் விருப்பு பிணக்கின் இணங்குகையானது ஒரு கடப்பாட்டு படிநிலையாக மாறுகிறது.

(v) விடயம் தீர்க்கப்படாமல் இணக்கப்படுத்துகையானது விதிக்கப்பட்ட காலவரம்பை மீறிச்செல்கையில் உரையாடலில் தொடர்ந்திருப்பதற்கான கடப்பாடு தொடர்ந்திருக்கும். ஆனால் கேள்விகளுக்கான வேலையிடத்து நடவடிக் 72 மணித்தியால அறிவித்தல் கொடுக்கப்படும் பட்சத்தில் சட்டரீதியாக மாறும்.

(vi) தன்னார்வ மத்தியஸ்தத்தின் ஊடாக ஒரு எந்தப் பிணக்கைக் குறித்தும் தீர்மானிப்பதற்கு எந்தக் கட்டத்திலும் தரப்புக்கள் இணங்கிக்கொள்ளலாம்.

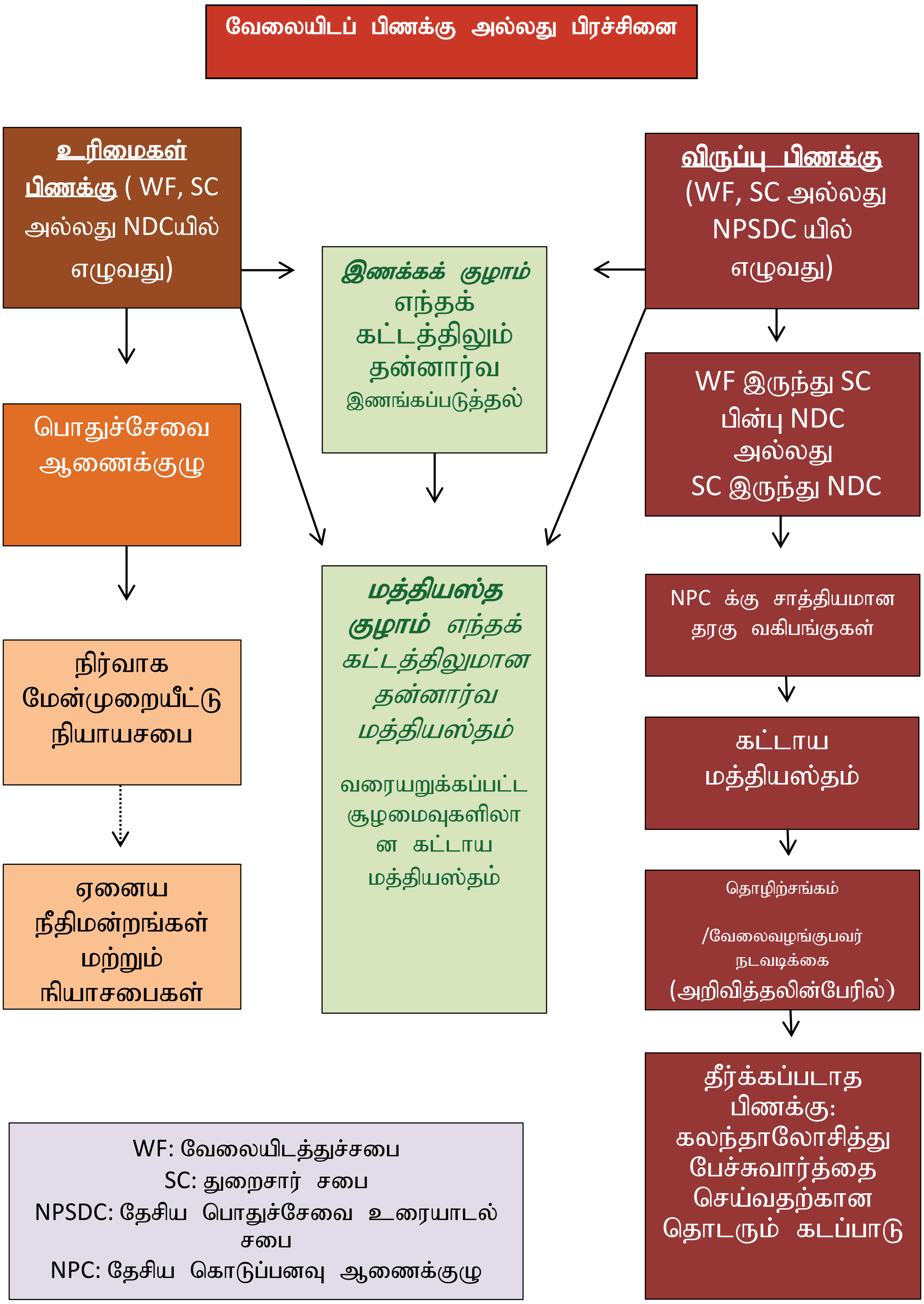
(vii) பொதுமக்களின் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்புக்கு அவசியமான எந்த தேவைகள் தொடர்பான விடயத்திலும் எந்த வேலைநிறுத்த நடவடிக்கையும் அனுமதிக்கப்படமாட்டாது. எந்த அத்தியவசிய சேவையும் சர்வதேச தொழிலாளர் நியமங்களின் பிரகாரம் கடுமையாகவும் ஒடுக்கமாகவும் வரைவிலக்கணம் செய்யப்படுகிறது

(viii) தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபையின் ஒரு நிபுணர்கள் குழு அந்த அமைப்பு தவறும் பட்சத்தில் நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபையானது எத்தேவைகள் அத்தியவசியமானது எனத் தீர்மானிக்கும். பொதுநிர்வாக அமைச்சரை அல்லது துறை சம்பந்தப்பட்ட அமைச்சரை அமைச்சரரை அமைச்சர்களின் மதியுரையின் கீழ் செயற்பட்டு வேலைநிறுத்தம் இடம்பெறுமாயின் அல்லது எதிர்பார்க்கப்படுமானால் கணிசமானளவில் பொருளாதாரம் அல்லது சமூகத்தைப் பாதிப்பதற்கு அச்சுறுத்துமானால் பொதுமக்கள் நன்மையை உயர்த்திக்கொண்டு அதனை மத்தியஸ்தத்திற்கு ஆற்றுப்படுத்துவதற்கு இவ் அமைச்சர்களுக்கு வலுவூட்டுவதற்கு ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட முடியும்

அரசியல் மற்றும் சமூக வேலைநிறுத்தங்கள்

இலங்கை மற்றும் ஏனைய நாடுகளின் அனுபவங்களானவை சில வேலைநிறுத்தங்களின் அடிவேரின் கேள்விகளானவை கூட்டு ஒப்பந்தங்களால் ஒழுங்குபடுத்தக்கூடிய தூய வேலையிடத்து விடயங்களுக்கு அப்பாலும் விஸ்தரிக்கப்படுவதை அனுபவங்கள் காட்டுகின்றன. அரசியல் மற்றும் சமூக நோக்கங்களில் தொழிலாளர்களின் கூட்டு பின்வாங்குகைகள் என்பன அவ் விவாதிக்கத்தக்க முறையில் எல்லா சூழமைவுகளின் கீழும் ஒழுங்கீனமாவைகளாகும். இது எவ்வாறு இருப்பினும் பொதுச்சேவைகளை வழங்குவதில் தடையேற்படுத்துவதற்கான அச்சுறுத்தும் எல்லா விடயங்கள் தொடர்பாகவும் சமூக உரையாடலானது செயற்படுத்துவதற்கு அனுமதிக்கப்பட வேண்டுமென்பதே இங்கே முன்மொழிவாகும். இதன் பிரகாரம் எந்த அரசியல் சமூக கேள்வியின் தொடர்பாகவும் எந்த வேலைநிறுத்தமும் சம்பந்தப்பட்ட தரப்புக்களிடையே விடயங்களைத் தீர்த்து வைப்பதற்கு தேசிய பொது உரையாடல்சபை முயற்சிப்பதற்கு சந்தர்ப்பம் கொடுக்கப்படாமல் அனுமதிக்கப்படமாட்டாது. வேறு வார்த்தையில் சொல்வதானால் பொதுத்துறையில் உள்ள எல்லாத் தரப்புக்களும் தொழிலாளர்களின் ஒரு கூட்டு விலகலுக்கு இட்டுச் செல்லக்கூடிய எந்த விடயத்தையும் விடயங்களை இணக்கம் செய்வதற்கு பரிசீலிப்பதற்கு முயற்சிக்கக்கூடிய அமைப்பாகிய தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபைக்கு கொண்டு செல்லும் கடப்பாட்டைக் கொண்டிருக்கிறது என்பதே இங்கே முன்மொழிவாகும்.

பிணக்குத் தீர்வு பாய்ச்சல் அட்டவணை



பொதுத்துறையில் வேலைநிறுத்த நடவடிக்கை மீதான ஒரு தரவுத்தளத்தை விருத்தி செய்தல்

அறிமுகக் குறிப்புகள்

கூட்டு வேலையிடத்து பிணக்குகளுக்கான ஒரு தரவுச் சேகரிப்பு முறைமையை ஆச்சரியப்படும் வகையில் இலங்கையின் பொதுத்துறை கொண்டிராமல் உள்ளது. இந்தத்துறையில் வேலைநிறுத்த நடவடிக்கையானது ஒரு ஒழுங்குக்கிரமான நிகழ்வு என்பது தெளிவாக இருக்கும் அதேவேளையில் அதன் அளவு, குணாம்சம், காலப்பகுதி விமர்சனம், போக்குகள் தவறவிடப்படுகின்றன. தனிப்பட்ட பிணக்குகள் பிரதானமாக உரிமைகள் பிணக்குகள் மீதான சில தகவல்கள் பொதுச்சேவை ஆணைக்குழு மற்றும் நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபை போன்றவற்றினால் சேகரிக்கப்படுகின்றன. ஆனால் இவைகள் எல்லா தனிப்பட்ட வேலையிடத்து குறைகூறுபவைகளுக்கு விஸ்தரிக்கப்படவில்லை.

வேலைநிறுத்த நடவடிக்கைகள் மற்றும் ஏனைய வேலையிடத்து பிணக்கு புள்ளிவிபரங்கள் என்பன தனியார்துறை தொடர்புடையவற்றில் தொழிலாளர் மற்றும் தொழிலாளர் உறவுகள் திணைக்களத்தினால் தொகுக்கப்படுகின்றது. ஆகவே சிவில் சேவைக்குள்ளாக இவ் விடயங்கள் தொடர்பாக உண்மையில் அனுபவங்கள் உள்ளன.

மிகவும் கவனிக்கத்தக்க வகையில் குடிசன மதிப்பீடு மற்றும் புள்ளிவிபர திணைக்களமானது பரந்து விரிந்த நிபுணத்துவத்தையும் இயலுமையையும் கொண்டிருப்பதுடன், பரந்துபட்ட பொருளாதார, சமூக, கலாசார, அரசியல் செயற்பாடுகளை உள்ளடக்கிய நல்ல புள்ளிவிபர தகவல்களைப் பேணுகிறது. (தனியார்துறை பிணக்குகள் மற்றும் வேலைநிறுத்தங்கள் மீதனா தகவல்கள் உட்பட).

பொதுத்துறை வேலையிடத்து உறவுகளின் அடிப்படை மறுசீரிமைப்புக்கள் அறிமுகப்படுத்தப்பட வேண்டுமாயின் மற்றும் கண்காணிக்கப்பட்டு மீள் சரிசெய்யப்பட வேண்டுமாயின் முக்கிய சுட்டிக்காட்டிகளின் புள்ளிவிபரங்கள் மீதான தகவல்கள் குறிப்பாக வேலைநிறுத்த நடவடிக்கைச் சம்பவங்கள் தொடர்புடையவைகள் கிடைக்கச் செய்யப்படுவது அவசியமானது. வேலைநிறுத்த நடவடிக்கைகள் நிகழுவதானது உண்மையிலே இவ் அறிக்கையின் பாகமாகிய மறுசீரமைப்பு முனைப்புக்களுக்கான ஒரு பெரும் தூண்டுகையாக உள்ளது.

பொதுத்துறை பிணக்குத்தடுப்பு மற்றும் தீர்வு மீதான ஒரு அனைத்துமடங்கிய தகவல் முறைமை விருத்தி செய்யப்படுவதானது ஒரு சவால்மிக்க செயற்பாடாகும். பொருத்தமான தகவல்கள் சேகரிக்கப்பட்டு, தொகுக்கப்பட்டு பகுப்பாய்வு செய்யப்பட்டு விருப்புடைய பயனாளர்களின் பரந்த வீச்சிற்கு பரப்பப்படுவதற்காக பயனுள்ள ஒழுங்கு வடிவங்களில் கிடைக்கச் செய்யப்பட வேண்டும்.

முன்மொழிவு

பொதுநிர்வாகம் மற்றும் உள்நாட்டு அலுவல்கள் அமைச்சு, குடிசன மற்றும் புள்ளிவிபரவியல் திணைக்களத்துடன் இணைந்து தற்போது இல்லாதுள்ள சேவைகளை உருவாக்குவதற்கானதே இந்த முன்மொழிவாகும். தேவையான நிபுணத்துவத்தைக் கொண்ட ஆட்கள் குடிசன மற்றும் புள்ளிவிபரத் திணைக்களத்திடம் இருந்தான தேவையான நிபுணத்துவமுடைய ஆட்களானவர்கள் பொதுநிர்வாகத்திற்கு இரண்டாம்நிலையில் பணிக்கு கொடுக்கப்பட வேண்டுமென்பதே மேலதிக ஆலோசனையாகும். ஆகவே பிந்திய அமைச்சானது இந்தத் தொடரும் கருத்திட்டத்தை புதிய விசேடப்படுத்தப்பட்ட விசேட அலகாக நிறைவேற்றுவதற்கு பொறுப்பாக இருக்கும். ஏனைய விடயங்களுடன் இந்த அலகானது எல்லாத் திணைக்களங்கள், முகவராலயங்கள் மற்றும் எதிர்பார்க்கப்படும் துறைசார் தேசிய பொதுச்சேவை

உரையாடல் கட்டமைப்பு அமைப்புக்கள் (வேலையிடத்துச்சபைகள், துறைசார்சபைகள், மற்றும் தேசிய பொது உரையாடல் சபை என்பவற்றுக்கு ஒரே வகையான அணுகுமுறைகளையும் வாற்புருக்களையும் விருத்தி செய்து வழங்கும்.

தனியார்துறையின் தற்போதுள்ள தரவுச் சேகரிப்பு வலைப்பின்னலுக்குள் இருந்து பெற்றுக்கொள்வது பெறுமதியானதாகவும், செலவு குறைந்ததாகவும் இருக்கும். தொழில் மற்றும் தொழில் உறவுகள் திணைக்களமானது ஆறு வருடங்களுக்கு மேலாக கைத்தொழில் பிணக்குகளின் புள்ளிவிபரங்களை எடுத்துக்கொள்வதற்கான ஒரு முறைமையைக் கொண்டிருந்தது. (தனியார்துறையில் கைத்தொழில் பிணக்குகளை இல்லாதொழித்தல் மற்றும் தீர்த்து வைத்தலுக்கான சட்டமாகிய கைத்தொழில் பிணக்கின் சட்டத்தின் பிரகாரம் தொழிற்திணைக்களத்தின் தொழில் ஆணையாளர் கைத்தொழில் பிணக்குளை முகாமைத்துவம் செய்வது தொடர்பாக தகுதிவாய்ந்த அதிகாரியாக உள்ளார். நாட்டின் வேறுபகுதிகளில் அமைந்துள்ள 53 அலுவலகங்களின் ஒரு வலைப்பின்னல் ஊடாக தொழில் ஆணையாளர் பிணக்குகளை முகாமைத்துவம் செய்வதுடன் தலைமைச் செயலகத்திலுள்ள தொழில் உறவுகள் பிரிவால் இது ஒருங்கிணைக்கப்படுகிறது.)

தொழில் தரவுகளுக்கான அணுகுமுறைகள், நியமங்கள் மற்றும் உரு வடிவங்களை விருத்தி செய்வதில், தொழிற்புள்ளி விபரவியலாளர்களின் 15வது சர்வதேச மகாநட்டில் சமர்ப்பிக்கப்பட்ட முறைமைகளுடனும், செயற்படுவது உணர்வை உண்டாக்கக்கூடியது: பிணக்குகளின் நிமித்தமான வேலைநிறுத்தங்கள், கதவடைப்புக்கள் மற்றும் ஏனைய நடவடிக்கைகள் சம்பந்தப்பட்ட புள்ளிவிபரங்கள் சம்பந்தமான தீர்மானங்களை, பொதுச்சேவை ஏற்றுக் கைக்கொள்வதற்குமானவைகளுடன் செயற்படுவது உணர்வை உண்டாக்கக்கூடியது.[24] இது பொதுச்சேவையை ஒரு உள்ளார்ந்த தகுதி முறைமையொன்றுக்குள் இழுப்பது மாத்திரம் அன்றி அதன் தொழிற்புள்ளி விபரங்களை சர்வதேச ரீதியாக ஒப்பிடக்கூடிய வகையில் வழங்கச் செய்கிறது.

மாற்றத்தின் ஒரு மிகப் பொதுவான கண்காணிப்பு சுட்டிக்காட்டுவதுபோல வேலையிடத்து பரந்துபட்ட குழும மறுசீரமைப்புக்கள் வெளிக்காட்டப்படுகின்றன. வேலை நிறுத்த தரவுகளைச் சேகரிக்கும் இடுபணியானது பரந்துபட்ட தரவுச் சேகரிப்பு மற்றும் பகுப்பாய்வுத் தேவைகளுடன் ஒருங்கிணைக்கப்பட வேண்டுமேன ஆலோசனை வழங்கப்படுகிறது.[25]

தரவு சேகரிப்போடு தொடர்புபட்ட மேலதிக விபரங்கள்

தகவல் சேகரிப்பை பொறுத்தளவில் முதல் முன்னுரிமையானது வேலைநிறுத்த நடவடிக்கை தொடர்பானவற்றில் நம்பத்தகுந்ததும், அர்த்தபு்டியானதுமான தகவல்களைப் பெற்றுக்கொள்ளும் தேவையிருப்பதாகும்.

சொல்லியல்

1993 இன் தீர்மானத்தின் சொல்லியலானது பின்வருமாறு கைக்கொள்ளப்பட வேண்டுமென ஆலோசிக்கப்படுகிறது:

(a) தொழிலாளர்களுக்கும் வேலைவழங்குனர்களுக்குமிடையில் ஒரு குறித்த விடயம் தொடர்பாகவோ அல்லது விடயங்களின் தொகுதி தொடர்பாகவோ அல்லது தொழிலாளர்களால் வேலைவழங்குனர்களால் வெளிப்படுத்தப்பட்ட குறை பற்றியோ அல்லது தமது கேள்விகள் மற்றும் குறைகளில் ஏனைய தொழிலாளர்கள் அல்லது வேலைவழங்குனர்கள் ஆதரவளிப்பது குறித்த ஒரு இணக்கமற்ற நிலையே தொழிலாளர் பிணக்கு ஆகும்.

24 http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/strikes.pdf
25 கீழே 71 ஆம் பக்கத்தில் கண்காணித்தல், மதிப்பிடுதல், சரிசெய்தல் போன்ற வேலையிடத்துச்சபை மறுசீரமைப்பு செயன்முறைகளைப் பார்க்குக.

(b) கேள்விகளை நிலைநாட்டுவதற்கு அல்லது எதிர்ப்பு காட்டுவதற்கு அல்லது தமது குறைகளை எடுத்தியம்புவதற்கு அல்லது ஏனைய தொழிலாளர்களுக்கு அவர்களது கேள்விகள் குறைகளில் ஆதரவளிக்கும் நோக்குடன் தொழிலாளர்களின் ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட குழுக்களால் நடாத்தப்படும் தற்காலிக வேலைநிறுத்துகையே வேலைநிறுத்தமாகும்.

(c) கேள்விகளை நிலைநாட்டுதல் அல்லது எதிர்த்து நிற்றல் அல்லது குறைகளை எடுத்தியம்புதல் அல்லது தமது கேள்விகள் குறைகளைக் கொண்டுள்ள ஏனைய வேலைவழங்குனர்களுக்கு ஆதரவளித்தல் என்னும் நோக்கங்களுடன் ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட வேலைவழங்குனர்களால் தொழிலாளர்களின் சாதாரண வேலைச் செயற்பாடுகளை தடுக்கும் விதத்தில் அல்லது ஒன்றோ அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட வேலையிடங்களின் முழுமையான அல்லது தற்காலிகமான மூடுகையே கதவடைப்பாகும்.

(d) கேள்விகளை நிலைநாட்டுதல் அல்லது எதிர்த்து நிற்றல் குறைகளை எடுத்தியம்புதல் அல்லது வேலை நிறுத்தமில்லாதவற்றில் தமது கேள்விகள் அல்லது குறைகளில் ஏனைய தொழிலாளர்கள் அல்லது வேலைவழங்குனர்களுக்கு ஆதரவளிக்கும் நோக்குடன் ஒன்றோ அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட வேலைவழங்குனர்களால் அல்லது ஒன்றோ அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்களால் ஏற்படுத்தப்படும் நடவடிக்கைகளே தொழிற்பிணக்குகளை உள்ளடக்கிய நிமித்தமான ஏனைய ஏற்பாடுகளாகும்.

(e) ஒரு வேலைநிறுத்த நடவடிக்கையில் சம்பந்தப்பட்ட பணியாளர்கள்: வேலையை நிறுத்துவதில் நேரடியாகப் பங்குபற்றி ஒரு வேலைநிறுத்தத்தில் நேரடியாக சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள். ஒரு வேலைநிறுத்தத்தினால் மறைமுகமாக சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள் என்பவர்கள் சம்பந்தப்பட்ட நிறுவனங்களின் பணியாளர்களாகவோ அல்லது சம்பந்தப்பட்ட குழுக்களில் சுயவேலைவாய்ப்பு பணியாளர்களாகவோ வேலை நிறுத்தத்தில் நேரடியாகப் பங்குபற்றாத ஆனால் வேலைநிறுத்தத்தின் நிமித்தமாக வேலையில் இருந்து தடுக்கப்பட்டவர்களாவர்.

(f) கடையடிப்பில் சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள் தொழிற்பிணக்கினால் நேரடியாக சம்பந்தப்பட்ட அல்லது கடையடைப்பினால் வேலையில் இருந்து தடுக்கப்பட்ட நிறுவனங்களுடன் சம்பந்தப்பட்ட பணியாளர்கள். ஒரு கடை அடைப்பில் மறைமுகமாக சம்பந்தப்பட்ட பணியாளர்கள் எனப்படுவோர் பிணக்கில் நேரடியாக சம்பந்தப்படாத நிறுவனங்களுடன் ஈடுபாடுடைய பணியாளர்கள் ஆனால் கதவடைப்பினால் வேலை செய்வதிலிருந்து தடுக்கப்பட்டவர்கள்.

(g) ஏனைய செயற்பாடுகளில் சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள்: செயற்பாட்டில் நேரடியாகப் பங்குபற்றியவர்கள் ஏனைய செயற்பாட்டில் நேரடியாக சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள் ஆவார். ஏனைய செயற்பாடுகளில் மறைமுகமாக சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள் என்போர் செயற்பாட்டில் நேரடியாகப் பங்குபற்றாது குழுக்களுடன் சம்பந்தப்பட்ட சுயவேலைவாய்ப்பு பணியாளர்கள் மற்றும் நிறுவனங்களுடன் சம்பந்தப்பட்ட பணியாளர்கள் ஆவார். ஆனால் அவர்கள் வழமையான முறையில் தமது வேலையை செயற்படுத்த முடியாது இருப்பர். இதன் விளைவாக வேலை செய்வதிலிருந்து தடுக்கப்படுவர்.

(h) சாதாரண வேலைநாட்கள் எனப்படுபவை வழமையாக வேலைகள் சம்பந்தப்பட்ட பணியாளர்களின் குழுக்களினாலோ வேலை செய்யப்படும் நாட்களாகும். அல்லது சுயவேலைவாய்ப்பு பணியாளர்கள் வேலைசெய்ய எதிர்பார்க்கப்படும் நாட்களும் ஆகும். வாராந்த ஓய்வு தினங்களானவை ஆகவே இதிலிருந்து விலக்கப்படும். அத்துடன் ஏதாவது பொதுவிடுமுறை நாட்களாகிய சம்பந்தப்பட்ட சுயவேலைவாய்ப்பு பணியாளர்கள் மற்றும் பணியாளர்களின் குழுக்கள் வேலை செய்வதற்காக

அட்டவணைப்படுத்தாத நாட்கள் என்பனவும் இதில் உள்ளடக்கப்படமாட்டாது. வேலையானது மாறு வேலைகளாக ஒழுங்கு செய்யப்பட்டிருப்பின் ஒரு மாறு வேலையென்பது வேலைநாளாக கருதப்படுகிறது.

(i) சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களின் குழுக்களுக்கான சாதாரண வேலை மணித்தியாலங்களானவை அநேகமான அண்மித்த ILO நியமங்களின் பிரகாரம் வரைவிலக்கணம் செய்யப்பட வேண்டும்

(j) ஒரு தொழிற்பிணக்கின் நிமித்தமாகவோ அல்லது வேலைவழங்குனரால் அந்நிலைமையானது பாதிக்கப்பட்டதன் நிமித்தமாகவோ ஒன்றோ அல்லது பல பணியாளர்கள் குழுக்கள் நேரடியாக நடவடிக்கையில் சம்பந்தப்படுவதுடன் தொடர்புடைய ஒரு நிறுவனம். அந் நிறுவனத்தின் வரைவிலக்கணமானது ஐக்கியநாடுகள் வழிகாட்டுதல்களின் பிரகாரம் இருக்க வேண்டும்.

(k) தொழிற்பிணக்குகளின் நிமித்தமான நடவடிக்கையின் இரண்டாம்நிலை தாக்கங்களானவை வேலைசெய்வதிலிருந்து தொழிலாளர்கள் தடுக்கப்பட்ட அல்லது வேலையில் குழப்பப்பட்ட சுயவேலைவாய்ப்பு தொழிலாளர்களின் ஏனைய குழுக்களின் மீதான தாக்கங்கள் என்பனவாகும்.

குறிப்பு : அறிக்கை முன்மொழிவுகளானவை வேலைவழங்குனரின் கடையடைப்புகளுடன் எந்த எடுத்தாளுகையையும் கொண்டிராதவை.

ஒரு ஒழுங்குக்கிரம அடிப்படையில் சேகரிக்கப்பட வேண்டிய, தொகுக்கப்பட வேண்டிய, பிரசுரிக்கப்பட வேண்டிய அடிப்படைத் தரவுகள்

1993 ஆம் ஆண்டு தீர்மானத்தினால் வழங்கப்பட்ட வழிகாட்டுதல்களில் இருந்து மீண்டும் செயற்படும்பொழுது பின்வரும் முக்கிய புள்ளிவிபரங்கள் நாடப்பட வேண்டியவை:

(i) வேலைநிறுத்தங்கள் மற்றும் கதவடைப்புக்களின் எண்ணிக்கை

(ii) வேலைநிறுத்தங்கள் மற்றும் கதவடைப்புக்களில் சம்பந்தப்பட்ட பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை

(iii) வேலைநிறுத்தங்கள் மற்றும் கதவடைப்புக்களின் காலவேளை

(iv) வேலைநிறுத்தங்கள் அல்லது கதவடைப்புகளில் சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களின் வேலை செய்யாத நேரத்தின் தொகை

(v) இவற்றுடன் சம்பந்தப்பட்ட நிறுவனங்களின் எண்ணிக்கைளூ மற்றும்

(vi) தொழிற்பிணக்கின் நிமித்தமாக நடவடிக்கையின் ஏனைய வடிவங்களின் எண்ணிக்கை.

பேச்சுவார்த்தை கூட்டு ஒப்பந்தங்களில் இருந்து பிணக்குகள் எழுந்ததாக இல்லையா என்பவற்றுக்கு தொடர்புடைய வகையில் வகைப்படுத்தப்பட்ட தொழிற்பிணக்குகளுக்கான பின்வரும் காரணங்கள் சம்பந்தப்பட்ட தகவல்கள் சேகரிப்பது பெறுமதியானதாக இருக்கும்.:

(a) கூட்டு ஒப்பந்தங்களில் இருந்து எழும் பிணக்குகள்:

(1) ஊதியங்கள் போனசுகள் மற்றும் ஏனைய நட்டஈடுகள் சம்பந்தப்பட்ட பிரச்சினைகள் (அதாவது அதிகரிப்புக்கள், கணிப்பு முறைகள், கொடுப்பனவு நிபந்தனைகள்)

(2) வேலைநிலைமைகள் சம்பந்தப்பட்ட பிரச்சினைகள் வேலைநேரத்து குறைப்புக்கள் அல்லது மாற்றங்கள், வேலை ஒழுங்கமைப்புக்கள், வேலையிடத்தில் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு)

(3) வேலைவாய்ப்பு பிரச்சினைகள் (தனிப்பட்ட கொள்கைகளை நிறுவுகைகள் பணியாட்தொகுதியினரின் நகர்வு, வேலைமதிப்பீடுகள், பணியாட்தொகுதியினரின் மீள்வகைப்படுத்துகைகள் நிறுவனத்தை மூடுதல், மிகைநிலைமைகள் மற்றும் வேலைநீக்கங்கள்)

(4) தொழிற்சங்கப்பிரச்சினைகள்

(5) ஏனையவை

(b) கூட்டு ஒப்பந்தங்களிலிருந்து எழாத பிணக்குகள் :

(1) ஊதியங்கள், போனசுகள், மற்றும் ஏனைய நட்டஈடுகள் சம்பந்தப்பட்ட பிரச்சினைகள் (அதிகரிப்புகள், கணிப்பு முறைகள், மற்றும் கொடுப்பனவு நிபந்தனைகள் போன்றன)

(2) வேலைநிலைமைள் சம்பந்தப்பட்ட பிரச்சினைகள் (வேலைக் கட்டமைப்பு, வேலை மணித்தியாலங்களில் குறைப்பு அல்லது மாற்றங்கள் மற்றும் வேலையிடத்தில் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு)

(3) வேலைவாய்ப்பு பிரச்சினைகள் (தனிப்பட்ட கொள்கைகளை நிறுவுதல், பணியாட்தொகுதியினரின் நகர்வு, மதிப்பீடுகள், பணியாட்தொகுதியினரின் மீள்வகைப்படுத்தல், நிறுவனத்தை மூடிவிடுதல், மிகைநிலைகள் மற்றும் வேலைநீக்கங்கள்)

(4) தொழிற்சங்கப் பிரச்சினைகள்

(5) வேலையிடத்துடன் சம்பந்தப்பட்ட ஏனைய பிரச்சினைகள் (அவையாவன பாரபட்சம், தொந்தரவு, வலுக்கட்டாயம், அநீதியான தொழிற்பழக்கங்கள்)

(6) அனுதாபம் அல்லது ஐக்கியம் (ஏனைய தொழிலாளர்கள் பாகத்தில் ஒரு தொழிலாளர் குழுவின் மீதான பலமான ஆதரவு, குறித்த தொழிற்பிணக்கில் நேரடி ஆர்வமற்றனவாக இருந்தபொழுதிலும்)

(7) எதிர்ப்பு (வேலை நிலைமைகளைப் பாதிக்கும் தீர்மானங்கள் அல்லது அரச கொள்கை தொடர்பான குறைபாடுகளை வெளிப்படுத்துபவைகளாக)

(8) ஏனையவை.

அவ்வாறாயின் பொருத்தமான இடங்களில் பின்வரும் தகவல்கள் பொருத்தமானவையாக இருக்கும்:

(a) பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை தொடர்பான சம்பந்தப்பட்ட நிறுவனங்களின எண்ணிக்கை

(b) பணியாளர்கள் சம்பந்தப்பட்ட வழமையான வேலையிடத்தின் புவியியல் அமைவிடம்

(c) சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களின் குழுக்களின் துறைகள் (சுகாதாரம், போக்குவரத்து, போன்ற)

(d) சம்பந்தப்பட்ட நிறுவனங்களின் பணியாளர் மற்றும்/ வேலைவழங்குனர்கள் (உதாரணத்திற்கு வேலை நிறுத்தத்திற்கு அழைப்பு விடுத்தல்)

(e) செயற்பாட்டின்பொழுது வேலைவழங்குனர் வாடகைக்கு அமர்த்தப்பட்ட மாற்றுத்திட்ட பணியாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தினாரா˙

(f) சம்பந்தப்பட்ட நிறுவனங்கள் அல்லது சம்பந்தப்பட்ட பணியாளர்களுக்கான நடவடிக்கையின் பொருளாதார செலவினங்கள்

(g) தொழிலாளர்களாலோ பணிளார்ளாலோ எடுக்கப்பட்ட நடிவடிக்கையானது உத்தியோகபூர்வமானதா அல்லது உத்தியோகபூர்வமற்றதா (உதாரணத்திற்கு இது தொடர்பாக நிறுவப்பட்ட உரிய ஒழுங்குவிதிகளின் பிரகாரம் எடுக்கப்பட்டதா இல்லையா)

(h) பிரச்சினையிலுள்ள கூட்டு ஒப்பந்தம்

(i) பிணக்குத் தீர்வின் முறைகள் (உதாரணத்திற்கு இரு தரப்புக்களுக்குமிடையிலான நேரடியான பேச்சுவார்த்தைகளால், மூன்றாவது தரப்பின் மத்தியஸ்தத்தினால் வெற்றிகரமான பேச்சுவார்த்தைகளின்றி முடிவுக்கு கொண்டுவரப்பட்டது)

(j) உரிமை விடயங்கள் சார்பாகவா அல்லது விருப்பு விடயங்கள் சார்பாகவா எழுந்தது என்பது பற்றி.

தேசிய பொதுச்சேவைக் கட்டமைப்பை உருவாக்கும் பல்வேறுபட்ட அமைப்புக்கள் (வேலையிடத்துச் சபைகள், துறைசார் சபைகள், தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபை, இணக்கசபை மற்றும் மத்தியஸ்த சபை) என்பன மேலே சொல்லப்பட்ட தகவல்களின் பெருமளவானவற்றின் தொகுப்புடன் பொதுநிர்வாக திணைக்களத்துடனான விசேடித்த அலகானது பின்பு அவற்றை மையப்படுத்தி பகுப்பாய்வு செய்து கிடைக்கச் செய்யப்பட்ட தகவல் தொகுப்புக்களுடனான அவற்றின் உரிய யாப்பு மற்றும் சாசனங்களின் கீழ் பொறுப்பளிக்கப்படும் என்பதே எதிர்பார்ப்பாகும். பொதுச்சேவை ஆணைக்குழு நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபை என்பவைகள் கிடைக்கு முன்னே கொண்டுவரப்படும் சம்பவங்கள் மற்றும் விடயங்களைப் பதிவு செய்வதற்கும் (ஏனைய நிர்வாக செயற்பாடுகளுடன்) அவர்களது வருடாந்த அறிக்கையில் பிரசுரிக்கப்படும் தகவல்களையும் பதிவு செய்வதற்கு முறைமைகளைக் கொண்டுள்ளது. அவற்றின் தகவல் சேகரிப்பு மற்றும் அறிக்கையிடல் கடப்பாடுகளாவன பொதுநிர்வாக அமைச்சுக்குள்ளான புதிய தொழில்புள்ளிவிபரவியல் அலகின் மேலதிக விதந்துரைப்புக்களால் மிகை பிற்சேர்க்கை செய்யப்படும்.

அபிவிருத்தியடையும் சமூக உரையாடல் மற்றும் பிணக்குத் தீர்வு முனைப்புக்களில் முன்னேற்றத்தை (பின்னடைவுகளை) மதிப்பிடுவதில் சமூகத் தரப்புகளுக்கு புதிய தொகுதி தரவுகள் பெருமளவில் உதவுவதுடன் நல்ல பழக்கங்களை இனம்கண்டு பின்தங்கிய பகுதிகளுக்கு பரப்புவதற்கும் மேலதிக முயற்சிகளால் அடையாளம் காணப்படுவதற்கும் உதவும்.

இறந்தகாலத்திற்கான தரவு

கடந்தகாலத்தில் பொதுச்சேவையின் கூட்டுப் பிணக்குகளின் எந்த உரிய பதிவுகளும் பதிவு செய்யப்படவில்லையென இருந்தபொழுதிலும் இரண்டாம் நிலை மூலங்களிலிருந்து பதிவுகளை மீளமைப்பதற்கான முயற்சிகளுக்கான நோக்க மாற்றுக்களின் போக்குகள் மற்றும் மதிப்பீடுகளுக்கான எந்த அறிவுறுத்தல்களும் இருந்திருக்கவில்லை.

ஆகவே கடந்த ஐந்து ஆண்டுகளுக்கு மேலாக 1993 தீர்மானங்களின் தகவல் வகைப்பாடுகளினால் வழிநடாத்தப்பட்ட ஒரு துறைசார் மற்றும் விடயங்கள் அடிப்படையிலான வேலைநிறுத்த நடவடிக்கைகள் மட்ட மற்றும் போக்குகளின் அதிசிறந்த அறிக்கை ஒதுக்கீடுகளை விருத்தி செய்யும் ஒரு நோக்குடன் புதிய தரவு சேகரிப்பு அலகு பதிவுகளைப் பொறுப்பெடுக்க வேண்டுமென முன்மொழியப்படுகிறது, அமைச்சரவை மற்றும் திணைக்களப் பதிவுகள் தொழிற்சங்கப் பதிவுகள், ஊடக அறிக்கைகள், முக்கிய ஆட்களுடனான நேர்காணல்கள் ஏன் விபரண அறிக்கைகள் கூட இது தொடர்பாக பயன்படுத்த முடியும்.

பகுதி 4
பொதுச்சேவை பூராகவும் மனித வளத்தை விருத்தி செய்தல்

பொதுச்சேவையில் மனிதவள விருத்தியின் நவீன பழக்கங்களை அறிமுகம் செய்தல்

இன்றைய உலகில் மனித வளங்களானவை, நிதி, பண்டம் மற்றும் இயற்கை போன்ற ஏனைய எல்லாவற்றுக்குமிடையில் அனைத்திலும் மிக முக்கிய துரும்புச்சீட்டாக உள்ளது. நீடித்து நிலைக்கக்கூடிய அபிவிருத்தியின் இலக்குகளைச் சாதித்துக்கொள்வதற்கு ஏனைய எல்லா வளங்களையும் முகாமைத்துவம் செய்வதற்கு ஒரு வினைத்திறனானதும் செயல்விளைவுள்ளதுமான மனித வள இயலுமை அவசியமாக உள்ளது. சரியாகச்சொல்வதாயின் மனிதவள அபிவிருத்தி எண்ணக்கருவானது (HRD) அபிவிருத்தியின் பிரதான மையப் பொருளாகப் பார்க்கப்பட வேண்டும். எந்த நாட்டினதும் நீடித்து நிலைக்கக்கூடிய அபிவிருத்தியின் சூழமைவில் எல்லா அபிவிருத்தித் திட்டங்களும் மனிதவாழ்வின் தரத்தை முன்னேற்றுவதை இறுதி இலக்காகக் கொண்டுள்ளன. இவ்வண்ணமாக ஒரு நாட்டின் அபிவிருத்தி மட்டமானது மொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தி மற்றும் தலாவீத வருமானம் போன்ற வெளி விளையீட்டு அளவீடுகளின்படி மாத்திரம் அல்லாமல் மனிதவிருத்தி சுட்டி மற்றும் மொத்த மனித மகிழ்ச்சி சுட்டி போன்ற சுட்டிகளைப் பயன்படுத்தியும் அளவிடப்படுகிறது.

ஒரு நிறுவனச் சூழமைவிலும் கூட இதே எண்ணக்கருவே பிரயோகிக்கப்படுகிறது. நல்ல மனிதவள முகாமைத்துவமானது இலக்குகளைச் சாதித்துக்கொள்வதற்கும், வினைத்திறனான செயல்விளைவுள்ள முறையில் சேவைகளை வழங்குவதற்கும் முக்கியமானதாக உள்ளது. ஆகவே ஒரு நாட்டின் அபிவிருத்தியின் இலக்குகளை சாதிக்கும் திசையில இந்த முக்கிய மூலமானது அதன் உரிய பங்களிப்புக்களைச் இதை நோக்கி செய்யக்கூடிய வகையில் பொதுச்சேவை நிறுவனங்களில் மனிதவள அபிவிருத்திக் கொள்கைகளையும் பழக்கங்களையும் அறிமுகம் செய்வது அவசியமானது.

இலங்கையில் நிலவும் பொதுச்சேவையின் மனிவள கலாசாரத்தின் சில பின்புலங்கள்

இலங்கையின் பொதுச்சேவையின் நிர்வாகப் பழக்கங்களானவை தொன்மையானது எனக் கூறுவது உண்மையானதே. பொதுச்சேவையில் முகாமைத்துவப் பழக்கங்களை அறிமுகம் செய்வதற்கு பொறுப்பாக இருக்கும் பிரதான நிறுவனமாக பொதுநிர்வாக மற்றும் உள்நாட்டு அலுவல்கள் அமைச்சு உள்ளது. காலனித்துவ நிர்வாக காலப்பகுதியின்பொழுது பொதுச்சேவையை நிர்வகிக்க பயன்படுத்தப்பட்ட பிரதான கருவிகளாவன நிர்வாக ஒழுங்குவிதிகள் மற்றும் நிதி ஒழுங்குவிதிகள் என்பனவாகும். நிர்வாக ஒழுங்குவிதிகளானவை நிறுவனக்கோவையாக மாற்றமடைந்த அதேவேளையில் நிதி ஒழுங்குவிதிகளாவன இடைஇடையிலான மற்றும் வரையறையுடைய திருத்தங்களுடன் பெருமளவு அதே ஆவணமே இன்னும் உள்ளது. சுதந்திரத்திற்கு பிற்பாடு ஆறு தசாப்பதங்கள் கடந்த விட்ட நிலையிலும் அதே பழைய கருவிகளே காலத்திற்கு காலம் அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட கொடுத்தல் அல்லது எடுத்தல் வரையறைக்குட்பட்ட மாற்றங்களுடன் இன்னும் பயன்பாட்டில் உள்ளன.

தாபனக்கோவையானது 2013 இல் இற்றைப்படுத்தப்பட்டபொழுதிலும் அந்த இற்றைப்படுத்தலானது கடந்த பல ஆண்டுகளாக விடுக்கப்பட்ட முக்கிய பொதுநிர்வாக சுற்றறிக்கைகளை வெறுமனே உள்ளிணைத்தது மாத்திரம்தான் பொதுவாக பிரயோகிக்கப்படக்கூடிய புது ஒழுங்குவிதிகளை அரசாங்கம் அறிமுகம் செய்யும்பொழுது பொதுநிர்வாக அமைச்சானது பொதுநிர்வாக சுற்றறிக்கைகளின் வழியில் பொதுச்சேவைக்குமான அறிவித்தல்களை வழங்குகிறது. எவ்வாறாயினும் அந்தச் சுற்றுநிருபங்களானவை நியமனங்கள் தொடர்பான தேவைப்பாடுகள் (திட்டங்கள் உட்பட) இடமாற்றங்கள், வருடாந்த அதிகரிப்புக்களின் கொடுப்பனவுகள் விடுவிப்புகள், மீளாய்வுகள், வேலையில் இருந்து முடிவுறுத்தல்கள், அலவன்ஸ் கொடுப்பனவுகள், கடமையின்போது பயணம், பயிற்சி, ஒழுக்க செயன்முறைகள் போன்றவை தொடர்பான தேவைப்பாடுகளின் வழமைப்பிரகாரமான தொழிற்பாடுகளுக்கே அவை வகைமாதிரியாக வரையறுக்கப்பட்டிருக்கின்றன. வேறுவார்த்தையில் சொல்வதானால் இற்றைப்படுத்தலானவை செயலாற்றுகை முன்னேற்றத்திற்கான மனித வள முகாமைத்துவம் என்பதைக் காட்டிலும் நிர்வாக ஒழுங்கமைவுகளின் இயல்புடையனவாகவே உள்ளன.

இலங்கையில் பொதுச்சேவையில் வேலை மதிப்பீடுகள் அல்லது வகைப்பாடுகள் மீள்பார்வைகளை காலத்திற்கு காலம் நடத்துவதற்கான ஒரு முறைமையில்லை. தற்போதைய பழக்கமானது தனிப்பட்ட நிறுவனங்களானவைகள் புதிய பணியாட்களின் தேவைப்பாடுகள் குறித்து தீர்மானிக்க வேண்டியிருப்பதுடன், பின்பு முகாமைத்துவ சேவைகள் திணைக்களம், பொதுநிர்வாக அமைச்சிடமிருந்து தேவையான அங்கீகாரத்தைப் பெற்றுக்கொள்கின்றன. ஒதுக்கப்பட்ட தொழிற்பாடுகள் மற்றும் வேலைச்சுமை என்பவற்றினை அடிப்படையாகக் கொண்ட பணியாளர்களின் தேவைகளை மதிப்பிடும் ஒரு நியமப்படுத்தப்பட்ட முறைமையானது பொதுச்சேவையில் விருத்தி செய்யப்படவில்லை. காலத்திற்கு காலம் அரசாங்கத்தின் அபிவிருத்தி இலக்குகள், மற்றும் தந்திரோபாயங்கள் மாறியபொழுதிலும் பொதுச்சேவையானது அதே காலாவதியான மனிதவள முறைமைகள் மற்றும் செயன்முறைகளுடன் ஒரு தொடர்பற்ற நிலையை உருவாக்கிய வண்ணம் தொடருகிறது. தாபனக்கோவை மற்றும் தொடர்புடைய சுற்றறிக்கை விடயங்களை முகாமைத்துவம் செய்யும் ஒரு விசேடித்த வரையறுக்கப்பட்ட விளக்கத்துடன் நிர்வாக அலகுகள் என அறியப்படுபவைகள் எல்லா அரச நிறுவனங்களிலும் ஒரு தனித்த அலகாக உள்ளன. இந்த அலகுகளானவை பணியாளர்களின் தனிப்பட்ட கோப்புகளை முகாமைத்துவம் செய்தல் உட்பட ஒரு வழமைப்பிரகாரமான நிர்வாகத் தொழிற்பாடுகளைக் கவனிக்கின்றன.

நவீன மனிதவள அபிவிருத்திப் பழக்கங்கள்

உலகம் பூராகவும் மனிதவள அபிவிருத்தியானது இப்பொழுதும் பல தசாப்பதங்களாகவும் காணப்படுவதுடன், அதன் விடயமானது மிகவும் ஆழமானதாகவும் ஆய்வுக்குரியதாகவும் புதிய உள்ளுணர்வுகள் அணுகுமுறைகள் மற்றும் பழக்கங்களை உருவாக்குவதையும் தொடர்ந்து ஆற்றுகிறது, பல அபிவிருத்தியடைந்த நாடுகளில் இந்த அணுகுமுறைகள் மற்றும் பழக்கங்கள் ஆனவை நிறுவனங்களின் இயலுமையையும் செயலாற்றுகையையும் உயர்த்துவதில் செயல்விளைவுடையனவாக நிருபிக்கப்பட்டுள்ளன. அவ்வகையான நவீன மனிதவளப் பழக்கங்களானவை பிரதானமாக தனியார்துறை நிறுவனங்களால் எடுத்துக்கொள்ளப்படுகின்றன. எவ்வாறாயினும் தேசிய பொருளாதார நவீனப்படுத்தலில் பொதுச்சேவை நிறுவனங்களின் பங்களிப்புக்களுக்கு கேள்விகள் உள்ள இந் நிலையில் இந்த நிறுவனங்களும் இப்பொழுது மிகச் சிறந்த மனிதவளப் பழக்கங்களைக் கொண்டிருக்க எதிர்பார்க்கப்படுகின்றது. ஆணித்தரமாகக் கூறும் இடத்து கிளர்ந்தெழும் பொருளதார அசுரங்களாகிய தென்கொரியா, மலேசியா போன்ற நாடுகள் தமது பொதுச்சேவையில் நவீனத்துவமான பொருளாதாரத் திட்டங்களை அறிமுகம் செய்துள்ளன. சிலவேளைகளில் இந்த பொதுத்துறை நிறுவனங்களுக்கு ஒப்புவிக்கப்பட்டுள்ள பிரதான

பொறுப்பானது ஒரு பலமானதும் வளரும் தனியார்துறைக்கு ஆதரவளிக்கக்கூடிய நெறிகள் மற்றும் சேவைகளின் முதலீட்டு நட்புறவு சார் கட்டமைப்புக்களை இயலச் செய்ய வழங்குவதாகும். அதன் அர்த்தமானது பொதுச்சேவையானது நல்லாட்சி நேர்மை, வினைத்திறன் அவ் மிகச் சிறந்த மக்கள் முகாமைத்துவக் கொள்கைகள் மற்றும் அதிசிறந்த பொதுமக்களுக்கான தேவை என்பவற்றினால் குணாம்சப்படுத்தப்படுவது என்பதாகும்.

நிறுவனத்தில் மனித வள அபிவிருத்தி என்பது மொத்தத்தில் நிறுவனம் மற்றும் தனிப்பட்ட பணியாளர்கள் இருபகுதியினரதும் செயலாற்றுகை முன்னேற்றத்தையும் விருத்தியையும் உள்ளடக்கிறது. மனிதவள அபிவிருத்தியானது ஒழுங்குபடுத்துதல் (முறைமைகள் மற்றும் செயன்முறைகள்) பயிற்சி, துறை மற்றும் தனிநபர்கள் குழுக்கள் மற்றும் நிறுவனத்தின் செயலாற்றுகை மற்றும் உற்பத்தி திறனை முன்னேற்றும் நோக்குடனான குறைவிருத்தி போன்ற முகாமைத்துவ தொழிற்பாடுகளை உட்படுத்துகிறது. திறந்த மனிதவள அபிவிருத்தி பழக்கங்கள் பணியாளர்களின் திருப்தியை அதிகரிக்க உதவுவதுடன் மிக முக்கியமாக வாடிக்கையாளர்களின் விருத்தியை அதிகரிக்க உதவுவதுடன் நிறுவனத்தின் ஒட்டுமொத்த உற்பத்திதிறனை நோக்கி பங்களிப்புச் செய்கிறது. இது தனிநபர்களின் நிறுவனங்களின் தேவைகளுக்கிடையிலான ஒரு விரும்பத்தகு பொருத்தப்பாட்டை பலப்படுத்துகிறது.

Shirley J Caruse, இனால் சுட்டிக்காட்டப்பட்டவறாக ஒரு நிறுவனத்தினால் மனித வள அபிவிருத்தியின் ஒன்றுக்கொன்று தொடர்புடைய உட்கூறுகள் உள்ளன.:

1. தனிப்பட்ட அபிவிருத்தி
2. தொழில்வாண்மை அபிவிருத்தி
3. செயலாற்றுகை அபிவிருத்தி
4. நிறுவன அபிவிருத்த

இவ் உட்கூறுகளுக்கிடையில் ஒரு செயல்விளைவுள்ள ஊடாட்டம் நிலவும்போதுதான் மனித அபிவிருத்தியானது நிறுவன உற்பத்திதிறன், மற்றும் பணியாளர் இயலுமையை முன்னேற்றுவதை நோக்கிய அதன் உச்சபட்ச பங்களிப்பை செய்யக்கூடியதாக இருப்பதுடன், பொதுச்சேவையும் தேசிய அபிவிருத்தியில் பங்களிப்பை உச்சப்படுத்த அனுமதிக்கிறது.

1. *தனிப்பட்ட அபிவிருத்தியில் உள்ளடங்குவனவாவன:*

   அறிவு, திறன்கள், தனிப்பட்டவர்களின் மனோபாவங்கள் முறைசார் மற்றும் முறைசாராக் கற்றல்கள், வேலைப்பயிற்சி, குழு உணர்வு மற்றும் ஒரு குழுவாக வேலை செய்தல், தலைவர்கள் மற்றும் பின்தொடர்பவர்களுக்கான உறவுமுறை, வேலையில் அரப்பணிப்பு, வேலைத் திருப்தி, அலுவலகத்தையும் வீட்டையும் சமநிலைப்படுத்தல் என்பவற்றின் விருத்தியை உள்ளடக்குகிறது

2. *தொழில்வாண்மை அபிவிருத்தியில் உள்ளடங்குவனவாவன :*

   தனிப்பட்டவர்களின் விருப்புக்களை இனம்காணுதல், தொழிற்துறை விருத்திக்கான திறன்களும் மனோபாவங்களும், சிறந்த செயலாற்றுகைக்காக தொழில்தொடர்புடைய நுட்பங்களைப் பயன்படுத்துதல், அறநெறிகளைப் பேணுதல், நியமங்கள் மற்றும் அறநெறி நடத்தை, சமூகத்தின் முன்னேற்றத்திற்கான பங்களிப்பை உறுதிப்படுத்தல், ஆய்வும் அபிவிருத்தியும், ஏனையோருடன் தொழில்வாண்மை அனுபவங்களைப் பகிர்ந்துகொள்ளல்

3. *செயலாற்றுகை அபிவிருத்தியில் உள்ளடங்குவனவாவன:*

சாதிக்கக்கூடிய இலக்குகளையும் நோக்குகளையும் அமைத்துக்கொள்ளல் (SMART), நிறுவன செயலாற்றுகையை அளவிடுவதற்கான சுட்டிக்காட்டிகள், துறைவிருத்திக்கான செயலாற்றுகைகளை இணைத்தல், தனிநபர்களின் வினைத்திறன் மற்றும் செயல்விளைவுகளை முன்னேற்றுதல், செயலாற்றுகையை கண்காணிப்பதுடன் முன்வைக்கப்பட்ட இலக்குகளை ஒப்பிடுதல் மற்றும் திருத்தப்பட்ட நடவடிக்கைகளுடன் பின்தொடர்தல்

4. *நிறுவன அபிவிருத்தியில் உள்ளடங்குவன:*

நிறுவனத்தின் ஒட்டுமொத்த அபிவிருத்தி, கொள்கைகள் ∴ முறைமைகளின் அபிவிருத்தி மற்றும் இலக்குகளுடன் சம்பந்தப்பட்ட செயன்முறைகள், நிறுவனத்தின் பலவீனங்களை இனம்காணுதல், செயலாற்றுகையை அதிகரிப்பதற்கு தீர்வுகளை உருவாக்கதலும் முன்னேற்றுதலும், ஒரு நிறுவனத்தின் வினைத்திறன் செயல்விளைவை முன்னேற்றுதல், குழுவைக் கட்டியெழுப்பல், ஒவ்வொரு பணியாளரும் வகிபங்கைக் கொண்டிருப்பதை அதிகரித்தல், நிறுவனத்துடனான வாடிக்கையாளர் திருப்தி

மேலே காணப்பட்டவற்றிலிருந்து ஒரு நிறுவனத்தின் மனிதவள அபிவிருத்தியானது வினைத்திறனானதும், செயல்விளைவானதுமான சேவைகளை வழங்குவதில் ஒரு முக்கிய முன்நிபந்தனையாக இருக்கிறது என்பது தெளிவாகிறது. ஒரு நிறுவனத்தின் தலைமைத்துவமானது இந்த மனிதவள அபிவிருத்தியின் நான்கு காரணிகளும் செயல்விளைவுடன் கட்டுப்படுத்தப்பட்டிருப்பதை உறுதிப்படுத்த வேண்டிய தேவையுள்ளது.

பேராசிரியர் டேவிட் உல்றிச் ஒரு நிறுவனமானது அதன் போட்டித்தன்மையையும் சேவை வழங்கலையும் முன்னேற்றுவதற்காக மனித வளங்களின் அணிதிரட்டுகையின் இந்த மூன்று காரணிகளின் முக்கியத்துவத்திற்கும் அழுத்தம் கொடுத்திருந்தார். இவ் காரணிகளாவன:

- வேலைப்படையின் ஆற்றல்
- பணியாளர்களின் இயலுமைகளை அங்கீகரிக்கும் தலைமைத்துவம்
- வேலையிடத்துக் கலாசாரம்

அபிவிருத்திடைந்த நிறுவனங்களில் பொதுத்துறை நிறுவனங்களாவன அந் நிறுவனங்களின் துரித முன்னேற்றத்தில் சான்றுப்படுத்தப்பட்டவாறாக மேற்படி காரணிகளை ஒரு வெற்றிகரமான முறையில் கைக்கொண்டுள்ளன. பொதுச்சேவை நிறுவனங்களின் உச்ச முகாமைத்துவம் கூட அந் நிறுவனங்களின் சேவைவழங்கல், உற்பத்திதிறன் என்பனவற்றின் முன்னேற்றத்தை துரிதப்படுத்தும் வகையில் ஒரு உரிய முறையில் அவ் வழக்கங்களைக் கைக்கொள்கின்றன.

ஒரு சுகாதார அமைச்சின் மாதிரி ஆய்வு

ILO வின் கொழும்பு அலுவகமானது 2013 இல் சுகாதாரத்துறையில் சமூக உரையாடல் பொறிமுறையை நிறுவுவது தொடர்பான ஆய்வை மேற்கொண்டு சிபார்சுகளைச் செய்வதற்காக 2013 சுகாதார அமைச்சில் ஒரு மாதிரி ஆய்வொன்றை பொறுப்பெடுத்தது. சமூக உரையாடலை சம்பந்தப்படுத்தும் ஒரு பரந்த மறுசீரமைப்பின் ஒரு முக்கிய பாகமாக மனிதவள அபிவிருத்தியை உள்ளடக்குவது முக்கியமானது, ஆலோசகரால் ஐடுழு க்கு சமர்ப்பிக்கப்பட்ட ஒரு அறிக்கையில் சமூக உரையாடலுக்கான ஒரு பொறிமுறையை நிறுவி ஏற்றுக்கொள்வதற்கான ஒரு சிபார்சும் மற்றும் புதிய மனிதவள அபிவிருத்திப் பழக்கங்களும் முக்கியமானதாக அம்சப்படுத்தியிருந்தன. மனிதவள அபிவிருத்தி மீதான முக்கிய சிபார்சுகளாக மாதிரி ஆய்வின் அறிக்கையில் உள்ளடக்கப்பட்டிருந்தனவாவன:

- உரிய வகையில் தகைமைவாய்ந்த ஆட்களை பணியாளர்களாகக் கொண்ட இதற்கென அர்ப்பணிக்கப்பட்ட மனிதவள அபிவிருத்தி அலகை நிறுவுதல்
- மனிதவள அபிவிருத்தி எண்ணக்கருக்கள் மற்றும் பழக்கங்களுக்கான உச்ச முகாமைத்துவத்தை வெளிப்படுத்தலும், நிறுவுதலும் நவீன மனித வள அபிவிருத்தி அணுகுமுறைகளுக்கான அவற்றின் அர்ப்பணிப்பை ஈட்டிக்கொள்ளலும்
- மனிதவள அபிவிருத்திக்கான விசேடித்த வரவுசெலவுத்திட்ட ஒதுக்கீடுகளை வழங்குதல்
- முழுத்துறையையும் உட்படுத்தும் ஒரு மனிதவள அபிவிருத்தி திட்டத்தை தயாரித்தல்
- மனிதவள அபிவிருத்தி பழக்கங்களுக்கான ஒரு அனைத்துமடங்கிய தரவுத்தளத்தை விருத்தி செய்தல்
- பணியாளர்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களுடன் ஒழுங்குக்கிரமமாக கலந்தாலோசித்தல்
- பணியாளரின் எல்லா வகைப்பாட்டினருக்குமான வேலைவிபரிப்பை விருத்தி செய்தல்
- நிறுவனத்திற்காக முகாமைத்துவம் மற்றும் தலைமைத்துவ அபிவிருத்தி உட்பட ஒரு அனைத்துமடங்கிய பயிற்சித்திட்டத்தை (உள்ளூர் மற்றும் வெளிநாட்டு பயிற்சி உள்ளடங்கலாக) விருத்தி செய்தல்
- மனிதவள அபிவிருத்திப் பழக்கங்கள் மீதான ஒரு கொள்கை கையேட்டைத் தயாரித்தல்
- ஒரு ஊக்கப்படுத்தல் திட்டம் மற்றும் துறை அபிவிருத்தியுடன் இணைக்கப்பட்ட செயலாற்றுகை மதிப்பீட்டு முறைமையை விருத்தி செய்தல்
- தொழில்நுட்பம் அற்ற செயற்பாடுகளுக்கான ஒரு ஆய்வு மற்றும் அபிவிருத்தி அலகை நிறுவுதல்
- உரிய செயற்திட்டம் ஊடாக நல்லாட்சி பழக்கங்களை அறிமுகம் செய்தல்

முழு பொதுச்சேவைக்கும் உரியதான மனிதவள அபிவிருத்தி முன்மொழிவுகள்

தற்போதைய அறிக்கையின் சுருக்கத்தின் பாகமானது இலங்கையில் முழுப் பொதுச்சேவை ஊடாகவும் ஒத்த ஏற்பாடுகளை விஸ்தரிப்பதன் சாத்தியப்பாட்டை பரிசீலிக்கிறது. கொள்கைவகுப்பாளர்கள் மற்றும் அரசதுறை உத்தியோகத்தர்கள் என்ற ரீதியில் அவர்கள் நவீன மனித அபிவிருத்தி அணுகுமுறைகளோடு முழுமையாகப் பரிட்சயமானவர்கள் அல்ல. அவ்வாறான மாற்றத்திற்கு ஆரம்ப எதிர்ப்புகள் இருக்கக்கூடும். சில சிரேஷ்ட பொது உத்தியோகத்தர்கள் கூட முன்னறியப்படாததும் சவால்மிக்கதுமான எண்ணக்கருக்களை அணைத்துக்கொள்வதைக் காட்டிலும் அவர்களுக்கு பரிட்சயமான அதே நிர்வாக பழக்கங்களுடன் தொடர்ந்து செல்ல விரும்பக்கூடும்.

இந்தச் சூழமைவில் தான் பல்முனை அணுகுமுறையின் ஊடாக நவீன மனிதவள அபிவிருத்திப் பழக்கங்களை அறிமுகம் செய்ய வேண்டிய தேவையுள்ளது. முதலில் முக்கிய கொள்கை வகுப்பாளர்கள் மற்றும் சிரேஷ்ட அரச உத்தியோகத்தர்கள் தொடர்ச்சியான விழிப்புணர்வு நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் மற்றும் பயிற்சிப்பட்டறைகளின் ஊடாக நவீன மனிதவள அபிவிருத்தி எண்ணக்கருக்கள் மற்றும் பழக்கங்களுக்கு உள்ளாக்கப்பட வேண்டும். மலேசியா தென்கொரியா போன்ற தெரிவு செய்யப்பட்ட நாடுகளின் அனுபவங்களானவை அவர்களுடன் இந்த நிகழ்ச்சித்திட்டங்களில் பகிரப்படலாம் என்பதுடன், பொதுச்சேவையில் புதிய பழக்கங்களை அறிமுகம் செய்வது எவ்வளவு சிறந்தது தொடர்பான அவர்களது எண்ணங்கள் அளவிடப்பட வேண்டும்.

ஒரு வகுத்தமைக்கப்பட்ட காலப்பகுதிக்குள்ளாக கட்டம் கட்டமான முறையில் அரசசேவை நிறுவனங்களிடையே இந்தப் பழக்கங்களை அறிமுகம் செய்வது புத்திபூர்வமானதாக இருக்கும். அரசாங்கத்தின் உச்சமட்டத்தின் அர்ப்பணிப்பை பாதுகாத்துக்கொள்ளும் முகமாக சிரே'ட அமைச்சர்கள் செயலகமானது பொதுச்சேவை பூராகவும் மனிதவள அபிவிருத்திப் பழக்கங்களை அமுல்படுத்துவதற்கான அரசாங்கத்தின் கொள்கையை செய்துகொள்வதற்கு அமைச்சரவை அமைச்சரவையின் அங்கீகாரத்தைப் பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும். அமைச்சரவை அமைச்சரவையின் அங்கீகாரத்தைப் பெற்ற பின்னர் அரச முகாமைத்துவத்தில் உச்ச அமைப்பாக இருக்கும் பொதுநிர்வாக அமைச்சானது பொதுத்துறை எல்லா நிறுவனங்களுக்கும் மனிதவள அபிவிருத்திப் பழக்கங்கள் மீதான தெளிவான அறிவுறுத்தல்களை வழங்க வேண்டும். இந்த அறிவுறுத்தல்களானவை பிரதான தொழிற்பாடுகள், அமுல்படுத்தலுக்கான காலவரம்புகள், பொதுநிர்வாகத்தின் வேறுபட்ட உத்தியோகமட்டங்களிலான விசேடித்த பொறுப்புக்களை ஒதுக்குதல் என்பவற்றை எடுத்தியம்பும் சுற்றுநிருபங்களின் வடிவத்தில் விநியோகிக்கப்பட வேண்டும். வேறுபட்ட நிறுவனங்களில் காலத்திற்கு காலம் சாதிக்கப்பட்ட முன்னேற்றங்களை மீளாய்வு செய்வதற்காக பொதுநிர்வாக அமைச்சில் ஒரு கண்காணிப்பு அலகு நிறுவப்பட வேண்டும். இந்த அலகானது வேறுபட்ட நிறுவனங்களில் இருந்து முன்னேற்ற அறிக்கைகளை சேகரித்துக்கொள்ளும் பணியை ஆற்ற வேண்டும்.[26]

பொதுநிர்வாக அமைச்சுக்குள்ளாக அமைந்துள்ள (ஏனைய உரிய நிறுவனங்களின் உறுப்பினர்களால் ஆதரவளிக்கப்பட்டதுமான பொதுச்சேவையில் மனித வள அபிவிருத்தியின் பழக்கங்கள் மீதான ஒரு தேசிய செயற்குழுவினை அமைப்பதற்கு பரிசீலிப்பு வழங்கப்பட வேண்டும். பழக்கத்துடன் எல்லா நிறுவனங்களும் நன்கு பரிட்சமாகும் வரை சிரேஷ்ட அமைச்சர்கள் செயலகமானது இச் செயன்முறையை சிலவேளைகளில் வசதிப்படுத்த வேண்டும்.

சில தொடர்ச்சியான அடிப்படையில் உரிய எல்லாப் பங்காண்மையாளர்களுடனும் இவ் எல்லா முன்மொழிவுகளும் கலந்தாலோசிப்பிற்கு உட்பட வேண்டிய தேவையுள்ளது..

நவீன மனிதவள அபிவிருத்தியின் வழியில் தற்போதுள்ள பழக்கங்கள், பலவீனங்களை மீளாய்வு செய்தல்

பொதுச்சேவையில் தற்போதைய தனிப்பட்ட மற்றும் மனித வளப் பழக்கங்கள் ஏற்கனவே கவனிக்கப்பட்டதுபோல் பெருமளவில் ஆட்சேர்ப்பு, இடமாற்றம், வருடாந்த சம்பள அதிகரிப்புக் கொடுப்பனவு, ஒழுக்காற்று செயன்முறைகள், தனிப்பட்ட கோவைகளைக் கையாளுதல் போன்ற நிர்வாக விடயங்களை நோக்கி பெருமளவு திருப்பப்பட்டதாகவே உள்ளது. இந்த வழமைப்பிரகாரமான தொழிற்பாடுகளாவன எல்லா அமைச்சுக்கள் மற்றும் திணைக்களங்களிலும் உள்ள நிர்வாகப் பிரிவுகளுக்கு ஒதுக்கப்படுகின்றன. நிர்வாகப் பிரிவுகளில் பணியாற்றும் உத்தியோகத்தர்கள் தாபனக்கோவைகளிலும் ஏனைய சுற்றுநிருபங்களிலும் கொடுக்கப்பட்டுள்ள ஏற்பாடுகளை பின்பற்றுவதுடன் பிரயோகிக்கப்படக்கூடிய ஒழுங்குவிதிகள் செயன்முறைகளுடன் தமது செயற்பாடுகள் ஒத்துப்போகின்றன என்பதை உறுதிப்படுத்திக் கொள்வதில் சிரமத்தை எடுத்துக்கொள்கிறார்கள்.

எல்லா வகைப்பாடுகளிலும் நிர்வாகத் தொழிற்பாடுகளிலும் உள்ள ஒவ்வொரு உத்தியோகத்தினருக்குமான தனிப்பட்ட கோப்புகளையும் பேணுவதை அவர் சேவையில் இருந்து ஓய்வுபெறும் வரை பேணிச்

26 கீழே பக்கம் 68 இல் வேலையிடத்து மறுசீரமைப்பு செயன்முறையின் கண்காணிப்பு மதிப்பிடுதல் மற்றும் சீர்செய்தல் குறித்துப் பார்க்குக.

செய்கின்றனர். நிர்வாகப் பிரிவால் செயலாற்றும் தொழிற்பாடுகளாவன இவ் வகையில் வழமைப் பிரகாரமானவையாகவும் பணிப்பு இயல்புடையனவாகவும் உள்ளன. இந்த நோக்கத்திற்காக வடிவமைக்கப்பட்ட வடிவமைப்பின் பிரகாரம் ஒவ்வொரு உத்தியோகத்தரின் செயலாற்றுகையை மதிப்பிடுவதற்கும் ஒரு முறைமையிருந்தபொழுதிலும் இதுவும் ஒரேயடியாக வழமைப் பிரகாரமாக்கப்பட்டுள்ளது. “மிகச் சிறந்தது”, “நல்லது,” “பலவீனமானது” போன்ற பரந்துபட்ட வகைப்பாடுகளில் செயலாற்றுகையை தரமிடும் மேற்பார்வை உத்தியோகத்தரின் ஒரு வழி செயற்பாட்டு மதிப்பீடு இதுவாகும்.

இலங்கையில் எல்லா பொதுச்சேவை நிறுவனங்களிலும் மனித வளங்களானவை தாபனக்கோவை, மற்றும் நிர்வாக மற்றும் நிதிச் சுற்றறிக்கைகளில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள வழிகாட்டுதல்களின் பிரகாரம் ஒரு பாரம்பரிய முறையிலேயே முகாமைத்துவம் செய்யப்படுகிறது. ஏற்கனவே குறிப்பிடப்பட்டதுபோல மனிதவள முகாமைத்துவமானது நிறுவனச் செயலாற்றுகையை முன்னேற்றுவதற்காக ஊக்கப்படுத்துவதைக் காட்டிலும் பணியாளர்களின் வேலை மற்றும் நடத்தையின் சட்டரீதியான மற்றும் செயன்முறை அம்சங்கள் குறித்து அதிக அக்கறை காட்டுகிறது. பொதுச்சேவையில் காணப்படும் ஆட்கள் முகாமைத்துவ பழக்கங்களானவை அரசாங்க ஒழுங்குவிதிகள் மற்றும் செயன்முறைகளுடன் உடன்படுபவையாக உள்ளன. ஆனால் உற்பத்திதிறன் முன்னேற்றத்துடனோ நிறுவனத்தின் வகுத்தமைக்கப்பட்ட இலக்குகளை சாதிப்பதற்கு ஆதரவளிப்பதாக இல்லை. சுகாதார அமைச்சின் சிரேஷ்ட உத்தியோகத்தர்களிடையே நடாத்தப்பட்ட மனிதவள மதிப்பீட்டுப் பயிற்சியானது அமைச்சிலே ஒரு எவ்வித சிறந்த மனிதவள அபிவிருத்தி முறைமைகளும் இல்லையென வெளிப்படுத்தியுள்ளது. எந்த இடத்திலும் மனிதவள அபிவிருத்திப் பழக்கங்களை அறிமுகம் செய்வதற்கான ஒன்றிணைக்கப்பட்ட முயற்சி இல்லாமையினால் இலங்கையின் பொதுச்சேவையில் ஏனைய எல்லா விடயங்களிலும் இதே நிலைமையே உள்ளதற்கான உயர் சாத்தியம் உள்ளது..

நவீன மனிதவள அபிவிருத்திப் பழக்கங்களின் முக்கிய காரணிகளில் உள்ளடங்குவனவாக ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட பயிற்சி, ஊக்கப்படுத்தப்பட்ட மற்றும் ஊக்குவிப்பு முறைமைகள், செயலாற்றுகை மதிப்பீடு மற்றும் துறை விருத்தியுடன் அவற்றை இணைத்தல், நல்ல உரையாடல் மற்றும் திறந்த உரையாடல் முறைமைகள், குழுவேலை, தலைமைத்துவ அபிவிருத்தி, நிறுவனத்தின் பணிநோக்கு மற்றும் பார்வைநோக்கு சாதிக்கப்படுவதை உறுதிப்படுத்தப்படுவதற்கு வகுத்தமைக்கப்பட்ட முடிவுகளுக்கு செயலாற்றுகையை இணைத்தல், எல்லாப் பணியாளர்களுக்குமான தெளிவான வேலை விபரிப்புக்கள், பங்குபற்றுகையுடன் கூடிய தீர்மானம் எடுத்தல், விருப்புரிமை முயற்சிகளை மேற்கொள்வதற்கு பணியாளர்கள் தயாராக இருத்தலை கட்டிவளர்த்தல் என்பன உள்ளடங்குகின்றன.

நவீன மனிதவள அபிவிருத்தியானது பொதுச் சேவையில் அரிதாகவே பழக்கப்படுத்தப்படுகின்றது என்பது மிக தெளிவானதாகும். அதற்கு மாறாக அதே வழமைப்பிரகாரமான நிர்வாக முறைமைகளே தொடருகின்றன. தற்போதைய நிர்வாகப் பழக்கங்களாகிய் தனிப்பட்ட முகாமைத்துவ தொழிற்பாடுகளுக்கு வரையறுக்கப்பட்டு பிரதானமாக அவற்றுக்கு உரித்தானவைகளுக்கும் நவீன மனிதவள பழக்கங்களுக்கும் இடையில் ஒரு அகன்ற இடைவெளி உள்ளது மிகவும் தெளிவாக உள்ளது.

நவீன மனிதவள அபிவிருத்திப் பழக்கங்களை வசதிப்படுத்துவதற்கு பொருத்தமான கொள்கைகளும் வசதிப்படுத்தல்களும்

இலங்கையில் பொதுச்சேவையில் ஏற்றுக் கைக்கொள்ள வேண்டிய மனிதவள அபிவிருத்தியின் முக்கிய பொருத்தமான பழக்கங்களை இனம்காணுவது அவசியமாக உள்ளது. இது பொதுச்சேவைக்குள்ளான

ஒரு புத்தாக்கமாக இருப்பதுடன் அக் காரணிகளிலிருந்து கவனமான தெரிவு செய்யப்பட்ட மிகவும் பொருத்தமானது செய்யப்பட வேண்டும். ஒரு முழுமையான மனிதவள அபிவிருத்திப் பொதியை இறக்குமதி செய்வதற்கான எந்த முயற்சியும் அளவுக்கு மிஞ்சிய ஒரு அந்நிய ஊடுருவலாகப் பார்க்கக்கூடியதாக இருப்பதுடன் அதன் நிமித்தமாக எதிர்க்கவும்படும்.

அபிவிருத்தியடைந்த நாடுளில் கூட நவீன மனித வள அபிவிருத்திப் பழக்கங்களானவை தொட்டுணரக்கூடிய வெளியீடுகள் மற்றும் போட்டித்தன்மையுடன் இணைக்கப்படுவதற்கு பணியாளர் செயலாற்றுகை மிகவும் தயாராக உள்ள ˙தனியார் துறையில் மிகச் சுலபமாக எடுத்துக்கொள்ளப்படுகிறது. மலேசியா, தென்கொரியா, போன்ற நாடுகளில் பொதுச்சேவையின் தேவைப்பாடுகளுக்கு பொருத்தமாக இருக்கத்தக்க வகையில் நவீன மனித வள அபிவிருத்திப் பழக்கங்கள் மாற்றம் செய்யப்பட்டுள்ளன.

இலங்கையில் பொதுச்சேவையில் உரிய வகையில் அறிமுகம் செய்யப்படக்கூடிய மனித வள அபிவிருத்தியின் முக்கிய காரணிகளாக பின்வருவன ஆலோசிக்கப்படுகிறது:

- பொதுச்சேவையின் ஒவ்வொரு நிறுவனத்திலும் ஒரு அர்ப்பணிக்கப்பட்ட மனித வள அபிவிருத்தி அலகு நிறுவ்பபட வேண்டுமென்பதுடன், இவ் அலகானது உரிய நிறுவனத்தின் தலைவருக்கு அறிக்கையிட வேண்டும். மனித வள அபிவிருத்தி அலகிற்கான தெளிவான ஆய்வெல்லைகள் விருத்தி செய்யப்ப வேண்டும். நிறுவனத்திற்கான ஒரு மனிதவள அபிவிருத்தி திட்டத்தின் தயார்ப்படுத்துகை மற்றும் செயல்விளைவுள்ள அமுல்படுத்துகை என்பன இவ் ஆய்வெல்லையின் முககிய அம்சங்களாக இருக்கும். இவ் அலகிற்கு தகைமைவாய்ந்த தொழில்வாண்மையாளர்களை பெற்றுக்கொள்வது அவசியமானது. அத்துடன் ஆகக் குறைந்தது ஐந்து வருடங்களுக்கு இவ் அலகில் வேலையாற்றச் செய்வதை உறுதிப்படுத்த வேண்டும்.

  ஒவ்வொரு பொதுச்சேவை நிறுவனமும் ஐந்து முகாமைத்தர உத்தியோகத்தர்கள் அளவில் தெரிவு செய்யப்பட வேண்டுமென்பதுடன், அவர்களுக்கு மனிதவள அபிவிருத்தி எண்ணக்கருக்கள் மற்றும் பழக்கங்கள் தொடர்பாக தீவிர பயிற்சி வழங்குவதுடன் ஒரு சிரேஷ்ட உத்திரோகத்தரை அதன் தலைவரைக் கொண்டு அவ் அலகுகளை முகாமைத்துவம் செய்யும் பொறுப்பு ஒப்புவிக்கப்பட வேண்டும்

  இதற்கு மேலதிகமாக, ஆதரவு தரங்களிடைடே இருந்து விரும்பத்தகுந்த முறையில் பொருத்தமான கணனித்திறன்களுடன் பல ஆட்கள் இந்த அலகிற்கு அமர்த்தப்பட வேண்டும். இந்த ஆதரவு பணியாட்தொகுதியினருக்கு மனிதவள அபிவிருத்தி மீதான தேவையான பயிற்சிகளும் வழங்கப்பட முடியும். பணியாளர்களின் தனிப்பட்ட கோவைகளைக் கையாளும் தற்போதைய நிர்வாக அலகுகளும் இந்த அலகின் கீழ் கொண்டுவரப்பட வேண்டும்.

- உயர் முகாமைத்துவத்தின் நிறுவனங்களின் தலைவர்கள், பிரதித்தலைவர்கள் உட்பட்டோர் மனிதவள அபிவிருத்தியின் கொள்கைகள் மற்றும் பழக்கங்களுக்கு திறந்துவிடப்பட வேண்டும். உத்தேச செயன்முறைகள் மற்றும் பழக்கங்களின் அறிமுகத்திற்காக அவர்களின் அர்ப்பணிப்பு பெற்றுக்கொள்ளப்பட வேண்டும்.

- உரிய பொதுச்சேவையிலுள்ள ஒவ்வொரு நிறுவனத்திற்குமாக உரிய பொதுச்சேவை நிறுவனத்தின் நாட்டின் இடைக்கால அபிவிருத்தி திட்டம் மற்றும் தந்திரோபாயத்திட்டத்தின் வழியில் ஒரு அனைத்துமடங்கிய மனிதவள அபிவிருத்தி திட்டம் விருத்தி செய்யப்பட வேண்டும். இத் திட்டமானது அமுல்படுத்தலுக்கான ஒரு காலவரம்பை உட்படுத்த வேண்டும். நிறுவனங்களுக்கான மனிதவள அபிவிருத்தி திட்டமானது தந்திரோபாயத் திட்டத்தின் வகுத்தமைத்த இலக்குகளையும்

நோக்கங்களையும் சாதித்துக்கொள்வதற்காக அதன் மனிதவளங்களை அணிதிரட்டும் நோக்குடன் விருத்தி செய்யப்பட வேண்டும்.

- ஒரு விசேட வரவு செலவுத்திட்ட ஒதுக்கீடானது மனிதவள அபிவிருத்தி வேலைக்காக வழங்கப்பட வேண்டுமென்பதுடன், மனிதவள அபிவிருத்தி அலகானது நிறுவனத்தின் நிதி ஒதுக்கீடு பொறுப்புக்கூறுகையைப் பேணுவதற்காக நிதிப்பிரிவினருடன் இணைப்பை ஏற்படுத்தல், போன்றவற்றின் வினைத்திறனானதும் செயல்விளைவானதுமான முகாமைத்துவ மனிதவள அபிவிருத்தி அலகிற்கு இடுபணி அணிக்கப்பட வேண்டும்.

- மனித வள அபிவிருத்தித்திட்டத்தின் ஒன்றிணைந்த பாகமாக அனைத்துமடங்கிய பயிற்சித்திட்டம் விருத்தி செய்யப்பட வேண்டும்.

- வினைத்திறன் மற்றும் செயல்விளைவுள்ள மனிதவள அபிவிருத்திச் செயற்பாடுகளுக்காக மற்றும் எந்த நிறுவனத்தினதும் நீண்ட மற்றும் குறுங்கால திட்டமிடல் உட்பட உரிய தரவுகள் கிடைக்கச் செய்யப்படுதல் ஒரு மிக முக்கியமான தேவைப்பாடாகும். ஒவ்வொரு பொதுசேவை நிறுவனத்திலும் செவ்வையானதும் போதியமானதுமான விபரமான தரவுத்தளங்களை விருத்தி செய்துகொள்வது ஆகவே அவசியமானதாக இருக்கும். தகைமைவாய்ந்த தகவல் தொடர்பு தொடர்பாடல் பணியாட்தொகுதியினர் ஒவ்வொரு மனிதவள அபிவிருத்தி அலகிற்கும் தேவையான வன்பொருள் மற்றும் ஏனைய ஆதரவு வசதிகளுடன் ஒதுக்கப்பட வேண்டும். எல்லாப் பணியாளர்களினதும் பொருத்தமான தரவுகள் சேகரிக்கப்பட வேண்டுமென்பதுடன், இந்த தரவுத்தளத்திற்குள் உள்ளீடு செய்யப்பட வேண்டும். அத்துடன் அந்த தரவுகளானவை தீர்மானம் எடுத்தலில் பயன்படுத்துவதற்காக நிறுவனத்தின் பொறுப்பான உத்தியோகத்தர்களுக்கு வழங்கப்பட வேண்டும். எல்லாத் தனிப்பட்ட கோப்புகளிலும் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள தரவுகளானவை கணனி மயப்படுத்தப்பட வேண்டுமென்பதுடன் செயலாற்றுகை மதிப்பீடு, வருடாந்த சம்பள அதிகரிப்பு கொடுப்பனவுகள், இடமாற்றங்கள், பதவி உயர்வுகள் வெளிநாட்டு புலமைப்பரிசிலுக்கு தெரிவுசெய்தல் போன்ற ஆள் முகாமைத்துவ தொழிற்பாடுகள் மனிதவள அலகின் ஆதரவுடன் செயலாற்றப்பட வேண்டும்.

- எல்லா வகைப்பாட்டையும் சேர்ந்த பணியாளர்களுக்கான விபரமான வேலை விபரிப்புக்கள் மனிதவள அபிவிருத்தி பழக்கங்களின் பாகமாக விருத்தி செய்யப்பட வேண்டும். மனிதவள அபிவிருத்தி அலகானது எல்லா மேற்பார்வை மட்ட முகாமையாளர்களினதும் ஒத்துழைப்புடன் இந்த வேலையை ஒருங்கிணைக்க முடியும் (விபரங்களை அறிய கீழே உள்ள வேலைவிபரிப்புக்கள் மீதான பிரிவைப் பார்க்குக.)

- நிறுவனக்கட்டமைப்பு, வேலை மணித்தியாலங்கள், சமூகமளிப்பு, செயலாற்றுகை மதிப்பீடு, வருடாந்த சம்பள அதிகரிப்புக் கொடுப்பனவு, ஒழுக்க செயன்முறைகள், பிரயாணம் போன்ற ஏனைய நன்மைகள் போன்ற மனிதவள அபிவிருத்தியின் எல்லா அம்சங்களையும் உள்ளடக்கிய ஒரு அனைத்துமடங்கிய கொள்கைக் கையேட தயாரிக்கப்பட வேண்டும். இந்தக் கையேடானது தொழிற்சங்கங்கள் உட்பட பணியாளர்களுடனான கலந்தாலோசிப்பில் நிறுவனத்தின் தலைவர் அல்லது உரிய அமைச்சின் செயலாளரால் நியமிக்கப்பட்ட சிரேட்ட உத்தியோகத்தர்களின் ஒரு குழுவால் தயாரிக்கப்பட வேண்டும். மனிதவள அபிவிருத்தி அலகானது அதில் அனைத்து மனிதவள அபிவிருத்தி அம்சங்களும் உள்ளடக்கப்படுவதை உறுதிப்படுத்துவதற்காக கொள்கைக் கையேட்டின் தயாரிப்பை ஒருங்கிணைக்க முடியும். அங்கீகரிக்கப்பட்ட கொள்கைக் கையேட்டின் பிரதிகளானவை நியாயமான முறையில் அதன் அமுல்படுத்தலை உறுதிப்படுத்துவதற்காக எல்லா பிரிவுகள் மற்றும் அலகுகளுக்கும் கிடைக்கச் செய்யப்பட வேண்டும்.

- அபிவிருத்தி மீதான ஆய்வு மற்றும் அபிவிருத்தி பிரிவானது மனிதவள அபிவிருத்தி அலகின் கீழ் நிறுவப்பட முடியும். இந்தப் பிரிவின் தொழிற்பாடுகளாவன தொழில்நுட்பமற்ற செயற்பாட்டு ஆய்வுகளில் பொறுப்பெடுப்பது மீது கவனம் செலுத்தும். உரிய துறையினால் எதிர்கொள்ளப்படும் ஏதாவது முகாமைத்துவ பிரச்சினைகளானவை உரிய பகுப்பாய்வுடன் ஆய்வு செய்யப்பட வேண்டுமென்பதுடன், தீர்மானம் எடுப்பில் பயன்படுத்துவதற்காக முகாமைத்துவத்திற்கு சிபார்சுகளைச் சமர்ப்பிக்கும். சு மற்றும் னு பின்புலத்துடன் கூடிய ஆட்கள் இந்தப் பிரிவுக்கு நியமிக்கப்பட முடியும்.
- பொதுநிர்வாக அமைச்சின் உள்ளான மத்திய மனிதவள அலகானது ஒவ்வொரு திணைக்களம் அல்லது நிறுவனங்களின் மனிதவள அபிவிருத்தி அலகின் செயற்பாடுகளுக்கு ஆதரவளிப்பதுடன் தரக்கட்டுப்பாட்டையும் செய்துகொள்ள வேண்டும்.

மனிதவள அபிவிருத்தி அலகானது பங்குபற்றுதல் முறையில் நிறுவனங்களின் ஏனைய தொழிற்பாடுகளுடனும் சினேகபூர்வ உறவுகளைக் கட்டியெழுப்பி அத்துடன் பணியாளர்களின் எல்லா வகைப்பாடுகளுடனும், தொழிற்சங்கங்களுடனும் சினேகபூர்வ உறவுகளைக் கட்டியெழுப்புவது முக்கியமானது. மனிதவள அபிவிருத்திப் பழக்கங்கள் மற்றும் வெளிப்படையான வழியில் வேலை செய்யவதற்காக அமைக்கப்பட்டவற்றில் எல்லாப் பணியாளர்களதும் மதிப்பையும் நம்பிக்கையையும் இந்த அலகு வளர்க்க வேண்டும்.

பொதுச்சேவையின் எல்லா நிறுவனங்கள் பூராகவும் எண்ணப்பட்ட ஒரு மனிதவள அபிவிருத்திக் கொள்கைக்கான அரசாங்கத்தின் முறைசார் அங்கீகாரத்தைப் பெற்றுக்கொள்வது அவசியமானது. எல்லா முக்கிய மனிதவள அபிவிருத்திக் காரணிகளுடனும் கூடிய பொதுச்சேவை மனிதவளத்திட்டத்தை முன்வைத்து கோரிக்கை மனு முன்வைக்க வேண்டுமென்பதுடன் அது அங்கீகாரத்திற்காக அமைச்சரவைக்கு சமர்ப்பிக்கப்பட வேண்டும். அது அங்கீகரிக்கப்பட்டதும் திட்டமானது அரச கொள்கை நிலையை அடைவதுடன் கொள்கையின் காரணிகளை அமுல்படுத்துவதானது எல்லா அரச நிறுவனங்களுக்கும் கட்டாயமாக்கப்படும்.

சிரேீட அமைச்சர்கள் செயலகம் ஆனது இச்செயன்முறையை வசதிப்படுத்தலாம் என்பதுடன் அதேவேளையில் பொது நிர்வாக அமைச்சானது அதன் தேசிய அமுல்படுத்தலை மேற்பார்வை செய்யும் மத்திய ஒருங்கிணைப்பு முகவராலயமாக இருக்க வேண்டும்.

மனிதவள மதிப்பீடுகள் மீதான வழிகாட்டல்கள்

பொதுச்சேவையில் நவீன மனிதவள அபிவிருத்திகளை அறிமுகம் செய்வதற்கு முன்பதாக எல்லா நிறுவனங்களிலும் தற்போதைய மனிதவள அபிவிருத்தி தொடர்புடைய பழக்கங்களின் மதிப்பீடு ஒன்று பொறுப்பெடுக்கப்படுவது அவசியமானது. மாதிரிக் கட்டத்தின்பொழுது சுகாதார அமைச்சில் மதிப்பீடு செய்யப்பட்ட மனிதவள பழக்கங்களின் வடிவமைப்பானது நியாயமான அளவு விபரமானது என்பதுடன் இங்கே அது தொடர்பான சிபார்சு என்னவெனில் இலகுபடுத்தப்பட்ட வடிமானது, பொதுச்சேவை பூராகவும் மனிதவள மறுசீரமைப்பு கையாளப்படும்பொழுது இது பயன்படுத்தப்பட வேண்டும் என்பதாகும். அதன் நிர்வாகத்திற்கான சுருக்கமான அறிவுறுத்தல்களுடன் கூடிய ஒரு ஆலோசிக்கப்படும் இதற்கான வடிவமைப்பானது பின்னிணைப்பு 2 இல் கொடுக்கப்படுகிறது..

மனிதவள பழக்கங்களின் உத்தேச மதிப்பீடுளானவை இப்பிரிவில் ஆலோசனை வழங்கப்பட்டுள்ள வழிகாட்டுதல்களைப் பயன்படுத்தி ஒவ்வொரு நிறுவனத்தினதும் உள்ளக குழாத்தினால்

மேற்கொள்ளப்படக்கூடியது. அரசாங்க உத்தியோகத்தர்களில் ஒரு தெரிவு செய்யப்பட்ட குழுவினர் மனிதவள செயற்பாடுகள் தொடர்பாக பயிற்றப்பட வேண்டுமென்பதுடன் பின்பு பயிற்றப்பட்ட பயிற்சி வழங்குனர்களாக அவர்களைப் பயன்படுத்திக்கொள்ளவும் முடியும். இந்தப் பயிற்சி வழங்குபவர்கள் எல்லா நிறுவனங்களிலும் இருந்தான தெரிவு செய்யப்பட்ட எல்லா சிரே'ட உத்தியோகத்தர்களுக்கு வேண்டிய மதிப்பீட்டுப் பயிற்சியை வழங்குவதற்கு பின்பு குறித்தொதுக்கப்படுவர். இந்த உத்தேச மனிதவள அபிவிருத்தி அலகானது மனிதவள மதிப்பீட்டின் செயன்முறைகளை ஒருங்கிணைக்க முடியும்.

மனிதவள மதிப்பீடு மீதான வினாக்கொத்தில் உள்ளடக்கப்பட வேண்டிய முக்கிய விடயங்களாவன:

- நிறுவனத்தின் தந்திரோபாயத்திட்டத்தின் ஒரு பாகமாக மனிதவள அபிவிருத்தி திட்டமிடல்
- மனிதவள அபிவிருத்திக்கான விசேடித்த வரவுசெலவுத்திட்டம்
- மனிதவள அபிவிருத்திக்கான அர்ப்பணிக்கப்பட்ட பணியாட்தொகுதியினர்
- நிறுவனத்தின் பார்வைநோக்கு, பணிநோக்கு ∴ இலக்குகளை விருத்தி செய்தல்
- பணியாளர் தரவு பேணுகை மற்றும் தரவின் கணனிமயப்படுத்துகை
- கோப்புக்களைப் பேணுதல்
- நிறுவனத் தீர்மானம் எடுப்பில் பணியாளர் குழுக்களும் தொழிற்சங்கங்களும் பங்குபற்றுவதற்கான சந்தர்ப்பங்கள்
- வேலைவகைப்படுத்தல் முறைமை மற்றும் வேலைவிபரிப்புக்களின் விருத்தி
- நட்டுஈடும் நன்மைகள் முறைமைகளும்
- ஆட்சேர்ப்பு.்.வாடகைக்கு அமர்த்தல், இடமாற்றம் மற்றும் பதவி உயர்வு செயன்முறைகள்
- திசைமுகப்படுத்தல் நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள், பணியாட்தொகுதி பயிற்சி, சேவைக்கு முந்திய பயிற்சி மற்றும் சேவைக்காலப் பயிற்சி
- ஒரு கொள்கைக் கையேட்டை விருத்தி செய்தல் (நிறுவன வரைபு, வேலைநேரங்கள், நேரத்தாள்கள், ஒழுக்கம் மீதான கொள்கை, குறைகள் நன்மைகள், சட்டரீதியானவை மற்றும் பயணம்)
- ஒழுக்கம் முடிவுக்கு கொண்டுவருதல் மற்றும் குறைதீர்ப்புச் செயன்முறைகள்
- தொழிற்சங்கங்களுடனான உறவு
- சட்டம் ஒழுங்குவிதிகள் செயன்முறைகள் மற்றும் சுற்றுநிருபங்களுடன் ஒத்துப்போதல்
- பணியாட்தொகுதியினரின் மேற்பார்வை
- செயலாற்றுகை மதிப்பீடு
- வேலைக்கு உற்சாகமளித்தல்
- முகாமைத்துவ மற்றும் தலைமைத்துவ விருத்தி

வேலைவிபரிப்புக்களை விருத்தி செய்தல் மற்றும் சிபார்சு செய்யப்பட்ட வேலை தகைமைகளின் புறவடிவம்

வேலை மதிப்பீடு என்பது ஒரு நிறுவனத்திற்குள்ளாக வேலைகளின் தொடர்புடைய பெறுமதியை வரைவிலக்கணம் செய்வதற்கு ஒரு முறைமை ரீதியான மற்றும் தொடர்ச்சியான அணுகுமுறையை வழங்குவதற்கு தற்போதைய நிறுவனங்களால் ஏற்றுக் கைக்கொள்ளப்படும் ஒரு ஒட்டுமொத்த செயன்முறையாகும். இதிலே ஒவ்வொன்றுமான எல்லா வேலைகளினதும் விபரிப்புக்கள் (வேலை விபரிப்பு

உள்ளடங்குவதுடன் வேலையைச் செயலாற்றுவதற்கான பணியாளர்களின் விசேடித்த தகைமைகள் அல்லது தேவைப்பாடுகளும் உள்ளடங்குகிறது.)

இலங்கையின் பொதுச்சேவையில் நிறுவனங்களால் வேண்டப்படும் வேலைகளின் வேறுபட்ட வகைகளுக்கும் அவ்வாறான வேலைகளுக்கான தகைமைகளுக்குமிடையில் தொடர்பற்று இருப்பது கண்டறியப்பட்டுள்ளது. தேவைப்படும் பணிநிலையினருக்காக முகாமைத்துவ சேவைகள் திணைக்களத்திடமிருந்து எந்த நிறுவனமும் அங்கீகாரத்தைப் பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும். அங்கீகரித்த பணிநிலையினரில் உள்ளடக்கப்பட்ட ஒவ்வொரு வேலைக்கும் அந்தந்த நிறுவனங்கள் பொதுநிர்வாக அமைச்சிடமிருந்தான ஆட்சேர்ப்புத்திட்டத்தின் வழியாக வேண்டிய தகைமைகளுக்கான அங்கீகாரத்தைப் பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.

உண்மையாக பணிநிலையினர் தேவைப்பாடுகளைத் தயாரித்தல், மற்றும் ஆட்சேர்ப்புத் திட்டங்களைத் தயாரிப்பதில் தற்போதுள்ள முறைமைகளை மாற்றுவது இலகுவில் சுலபமானதல்ல. ஏனெனில் நிறுவப்பட்ட விடயங்களைச் செய்யும் வழிகளானவை நீண்டகாலமாக காணப்படுபவையாகும். ஆகவே தான் தற்போதுள்ள முன்மொழிகள் மிகவும் அடக்கமானவையாகவும் ஏற்கனவே உள்ள வேலைகளுக்கு வேலை விபரிப்புக்களை விஸ்தரிப்பதற்கு மாத்திரம் வரையறுக்கப்பட்டதாகவும் உள்ளது. இந்தச் செயற்பாடானது பொதுச்சேவையில் தற்போதுள்ள வேலையில் பெரிய எண்ணிக்கையானவைகளுக்கு தெளிவான வேலை விபரிப்புக்கள் இல்லாமல் இருப்பதால் இந்த செயற்பாடுகள் மிகவும் பயனுள்ளதாக இருக்கும் என்று அல்ல.

எல்லா வேலை வகைப்பாட்டின் பணியாளர்களுக்குமான விசேடித்த வேலை விபரிப்புக்களை விருத்தி செய்வதானது ஒரு நிறுவனத்தின் மனிதவள அபிவிருத்தி முயற்சிகளின் வினைத்திறனான செயற்பாடாக்குவதற்கு அத்தியவசியமான தேவைப்பாடொன்றாகும். பொதுச்சேவையின் எந்த நிறுவனத்தின் பணியாளர்களுக்கும் உரிய வேலை விபரிப்பு விருத்தி செய்யப்படவில்லையென்பது தெளிவானது, கடமைகளின் நிரல்களானவை வேலைவிபரிப்புக்களுக்கு பதிலாக வழங்கப்பட்டுள்ளது. இந்தக் கடமை நிரல்களானது பல வருடங்களாக இற்றைப்படுத்தப்படவும் இல்லையென்பதுடன், சில நிரல்களானவை மிகவும் வழக்கற்றனவாயுள்ளன. பொதுவாகப் பேசும்பொழுது கடமை நிரல்களானவை தொழிற்பாடுகளின் தெளிவான இனம்காணுகை, பொறுப்புக்கள், இடுபணிகள், அறநெறிகள் மற்றும் அறிக்கையிடல் முறைமைகள் என்பன இல்லாமல் பொதுவகையில் சில செயற்பாடுகளை மாத்திரம் உள்ளடக்குகின்றன.

பொதுநிர்வாக அமைச்சானது 16 ஆண்டுகளுக்கு முன்பாக எல்லாப் பணியாளர்களுக்குமான வேலை விபரிப்புக்கள் தொகுக்கப்பட வேண்டுமென எல்லாப் பொதுச்சேவை நிறுவனங்களுக்கும் ஒரு சுற்றுநிருபத்தை விநியோகித்தது கவனிக்கப்பட வேண்டும். எவ்வாறாயினும் பொதுச்சேவையில் உள்ள எந்த நிறுவனமும் அந்த சுற்றுநிருபத்தின்வாறு தொகுத்ததாக இல்லை (23.12.1998 அன்றைய இல 28∴1998 வேலை விபரிப்பு தயாரித்தல் சுற்றுநிருபம் PA யை அதனுடைய எளிய வடிவமைதியுடன் பார்க்குக. இச் சுற்றுநிருபத்தின் பிரதியானது பின்னிணைப்பு 3 இல் காணப்படுகிறது.)

சுகாதார அமைச்சில் மாத்திரமே உள்ள கிட்டத்தட்ட 114 வேலை வகைப்பாடுகள் தொடர்பான கிட்டத்தட்ட 130இ000 பணியாளர்களுக்கான வேலை விபரிப்புக்களை விருத்தி செய்வது என்பது தெளிவானதேயொது கடினமானதும் நேரம் அதிகம் எடுப்பதுமான பணியாகும். ஐடுமு ஆலோசகர்களின் குழுவானது மாதிரி ஆய்வுக் காலப்பகுதியின்பொழுது ஒரு விசேடமாக வடிவமைக்கப்பட்ட வடிவமைப்பைப் பயன்படுத்தி 16 வேலை வகைப்பாடுகளைச் சேர்ந்த 140 பணியாளர்களுக்கான மாதிரி வேலை விபரிப்புக்களை விருத்தி செய்வதற்கு நடவடிக்கை எடுத்தது.

சுகாதார அமைச்சில் 140 பணியாளர்களுக்கான வேலை விபரிப்பை எழுதும் பயிற்சியில் ஒரு பங்குபற்றுகை முறை பயன்படுத்தப்பட்டது. பணியாளர்கள் இருவர் ஒருவர் மற்றவரின் வேலை விபரிப்பை எழுதுவதற்கு பணி ஒப்படைக்கப்பட்டனர். வேலை விபரிப்பு வடிவத்திற்கு மேலதிகமாக ஒரு தொகுதி எழுத்து மூலமான அறிவுறுத்தல்கள் பங்குபற்றுனர்களுக்கு கொடுக்கப்பட்டதுடன் இரட்டையாக உள்ள ஒவ்வொரு பங்காளரும் அறிவுறுத்தல் பகுதியில் உள்ளவற்றில் கொடுக்கப்பட்ட கேள்விகளை கேட்கும்படியும், அதன் பிரகாரம் மற்றைய பங்காளரின் வேலைவிபரத்தை எழுதும்படியும் வேண்டுகோள் விடுக்கப்பட்டனர். இந்தக் முறையைக் கையாள்வதன் மூலம் ஒரு குறுகிய காலப்பகுதிக்குள்ளாக எல்லாப் பங்குபற்றுனர்களும் வேலைவிபரிப்பின் வரைபை எழுதுவது இயலுமாக இருந்தது. ஒவ்வொரு அமர்விலும் 35 - 45 பங்குபற்றுனர்கள் இருந்ததுடன், உரிய குழுக்களாக 5 நாட்களுக்குள்ளாக மொத்தமாக ஐந்து அமர்வுகள் பூர்த்தி செய்யப்பட்டன.

பொதுச்சேவையில் உள்ள எல்லா நிறுவனங்களும் இந்த இரட்டை முறையை ஒரு புதிய வகைப்படுத்தல் முறைமையைக் கட்டியெழுப்பும் செயன்முறையின் முதற்கட்டமாக வேலை விபரிப்பு வரைபை எழுதுவதற்கு பயன்படுத்த சிபார்சு செய்யப்படுகிறது. எல்லா நிறுவனங்களினதும் மேற்பார்வை மட்ட உத்தியோகத்தர்கள் உரிய பணியாளர்களுடன் இருந்து இந்தப் பயிற்சி ஊடாக விருத்தி செய்யப்பட்ட வேலைவிபரிப்பின் வரைபை இற்றைப்படுத்துமாறு அறிவுறுத்தப்பட முடியும். பணியாளரின் வேலைவிபரிப்பு ஆனது பணியாளராலும், மேற்பார்வை உத்தியோகத்தராலும் வடிவமைக்கப்பட்டு சரியாக சான்றுப்படுத்தப்பட வேண்டுமென்பதுடன், அது பின்பு இருதரப்புகளுக்கும் இடையில் கைச்சாத்திட்ட வேலை இணக்கமாக கருதக்கூடியது.

பொதுநிர்வாக அமைச்சானது ஒரு கொடுக்கப்பட்ட காலவரம்புக்குள்ளாக எல்லாப் பணியாளர்களுக்குமான வேலைவிபரிப்புக்களை விருத்தி செய்வதற்கு அறிவுறுத்தலின் தொகுதி அல்லது மாதிரி வடித்துடன் எல்லா நிறுவனங்களுக்கும் புதிய அறிவுறுத்தல்களை அனுப்ப வேண்டும். ஒரு நிறுவனத்தின் வேலை விபரிப்பை எழுதும் பொறுப்பானது ஒவ்வொரு நிறுவனத்தினதும் மனிதவள அபிவிருத்தி அலகிடம் ஒப்படைக்கப்பட வேண்டும். பொதுநிர்வாக அமைச்சானது வேலைவிபரிப்பு எழுதுதல் மற்றும் அறிவுறுத்தல்களின் முன்னேற்றத்தைக் கண்காணிக்க வேண்டும்.

வேலைவிபரிப்புக்களை எழுதுவதில் பயன்படுத்தப்பட வேண்டிய வடிவம், மற்றும் வேலைவிபரிப்பை எழுதுவது பற்றிய அறிவுறுத்தல்களின் ஒரு தொகுதி என்பன பின்னிணைப்பு 4 இல் காணப்படுகிறது. இந்த வடிவமானது பொதுநிர்வாக அமைச்சால் அனுப்பப்பட இருக்கும் வேலைவிபரிப்புக்கள் மீதான சுற்றறிக்கையுடன் இணைக்கப்படக்கூடியது.

ஒரு அனைத்துமடங்கிய வேலைவிபரிப்புக்களை எழுதுவதானது சில அனுபவத்தை வேண்டிநிற்கும் செயற்பாடாக இருப்பதினால் பொதுச்சேவையிலிருந்து தெரிவு செய்யப்பட்ட உத்தியோகத்தர்கள் எல்லா நிறுவனங்களிடமிருந்தான மேற்பார்வை உத்தியோகத்தர்களுக்காக பயிற்றுவிப்பாளர்களாக பயிற்றுவிக்க சிபார்சு செய்யப்படுகிறது. பொதுநிர்வாக அமைச்சு அதன் பயிற்சிப் பிரிவின் ஆதரவுடன், அபிவிருத்தி நிர்வாகத்திற்கான இலங்கை நிறுவகம் (SLIDA), என்பன பயிற்றுவிப்பாளருக்கு வேண்டும் பயிற்சியை வழங்குவதில் பொறுப்பெடுக்க வேண்டும்.

வேலைத் தகைமைகள் மீதான வழிகாட்டுதல்கள்

பொதுச்சேவையில் ஒவ்வொரு நிலைக்குமான அத்தியவசியமானதும், விரும்பத்தகுந்ததுமான தகைமைகளை நிறுவிக்கொள்ளுவது ஒரு கடுமையான செயன்முறையுடன் சம்பந்தப்படும் பெரும் பணியாகும். இது எல்லா வேலை வகைப்பாடுகளுக்கான வேலை விதந்துரைப்புக்களை விருத்தி செய்தல், மற்றும் ஆட்சேர்ப்பின் தயாரிப்புத் திட்டங்களின் தற்போதைய முறைமைகளை மாற்றுதல் என்பவற்றுக்கு இட்டுச்செல்லும்.

பொதுச்சேவையில் மிகப் பல வேலை வகைப்பாடுகள் உள்ளன என்பதுடன், இவ் வகைப்பாடுகளுக்கும் வேலைத் தகைமைகளை மற்றும் விதந்துரைப்புக்களை விருத்தி செய்தல் ஒரு பெரிய பொறுப்பெடுப்பாக இருக்கும். இப்பொழுது செய்யவேண்டியது என்னவெனில் இந்த நோக்கத்திற்காக வழிகாட்டுதல்களின் தொகுதியொன்றை விருத்தி செய்தலாகும். பணியாளர்களின் எல்லா வகைப்பாட்டினருக்குமான வேலைத் தகைமைகளை விருத்தி செய்யும் முறைமையை மீள் பரிசீலிப்பதற்கு உயர்மட்டத்தில் உள்ள அரசாங்கமானது ஒரு கொள்ளைத் தீர்மானத்தை எடுப்பதற்கு சிபார்சு செய்யப்படுகிறது. நிறுவனத்தின் பார்வைநோக்கு, பணிநோக்கு, இலக்குகள், வகிபங்குகள் என்பவற்றை சாதித்துக்கொள்ளுவதற்கு நிறுவன செயலாற்றுகையை முன்னேற்றும் ஒரு நோக்குடன் வேலைத் தகைமைகள் விருத்தி செய்யப்பட வேண்டும். வேலைத் தகைமைகளை விருத்தி செய்யும் செயன்முறையில் ஒவ்வொரு நிறுவனத்தினதும் வேலைமைச்சுமையை மதிப்பிடுவதும் அவசியமானது. விசேடித்த வேலையை செயலாற்றுவதற்கு நடத்தைகள் மற்றும் திறன்களுடன் வேலைக்கான விசேடித்த தகைமைகள் வேண்டப்படுகின்றன.

வேலைத்தகைமைக்கான ஒரு வழிகாட்டியில் உள்ளடக்கப்பட வேண்டிய முக்கிய காரணிகளாவன:

- ஒவ்வொரு நிறுவனமும் அதனுடன் தொடர்படைய அரசாங்க கொள்கையை அமுல்டுத்தும் அதன் தந்திரோபாயத்தை விருத்தி செய்ய வேண்டும் நிறுவனத்திற்கு ஒதுக்கப்பட்ட விடயப்பரப்புடன் தொடர்புபட்ட ஒட்டுமொத்த துறைசார் நடவடிக்கை கணக்கில் எடுக்கப்பட வேண்டும்.
- அரசாங்கத்தினதும் துறைசார் கொள்கைகளினதும் நுண் கொள்கைகளினை அடிப்படையாகக் கொண்டு ஒவ்வொரு நிறுவனமும் அதனது பணிநோக்கு, பார்வை நோக்கு, இலக்குகள், நோக்கங்கங்கள், மற்றும் தந்திரோபாயத்திட்டத்தின் தொழிற்பாடுகள் என்பவற்றை மீள் தரிசிப்பு செய்ய வேண்டும்.
- நிறுவனத்தின் வேலைச்சுமை மற்றும் வேறுபட்ட இடுபணிகளின் பூர்த்திக்கான நேரவரம்பு என்பவற்றை மதிப்பிட வேண்டும்.
- நிறுவனங்களால் வேண்டப்படம் தகைமை வகைகள் மற்றும் வேறுபட்ட வகைப்பாடுகளில் பணியாளர்களின் எண்ணிக்கைகள் என்பவற்றை பரந்தளவில் வகுக்க வேண்டும்
- வேறுபட்ட வகைப்பாடுகளில் பயன்படுத்தப்படும் நவீன தொழில்நுட்பங்களின் பொருத்ததன்மையை ஆராய வேண்டும். தெரிவு செய்யப்பட்ட நாடுகளிலான ஒப்பீடு அனுபவங்களை மீளாய்வு செய்வதும் பயனுள்ளதாக இருக்கும்.
- ஒவ்வொரு வேலைக்கும் தேவைப்படும் வேலைத்தகைமைகள் மற்றும் தேவைப்படும் வேலைகளின் வகைகளை உள்ளடக்கும் ஒரு அணித்தொகுதியை விருத்தி செய்தல்
- தொழில்நுட்பம் மற்றும் தொழில்நுட்பமல்லாத போன்ற வேலைகளின் பரந்துபட்ட வகைப்படுத்தலானவை விசேடித்த வேலைகளுக்காக மேலும் வகுக்கப்பட வேண்டும். இதிலே கணக்கியல், சந்தைப்படுத்தல், தொடர்பாடல், தகவல் தொடர்பாடல் தொழில்நுட்பம், நன்மைக்கிரயபகுப்பாய்வு, இயந்திரங்களின் செயற்பாடு மற்றும் தொழில்நுட்பம் மற்றும் தொழில்நுட்பமல்லாத போன்ற வேலைகளின் பரந்துபட்ட

வகைப்படுத்தலானவை விசேடித்த வேலைகளுக்காக மேலும் வகுக்கப்பட வேண்டும். இதிலே கணக்கியல், சந்தைப்படுத்தல், தொடர்பாடல், தகவல் தொடர்பாடல் தொழில்நுட்பம், நன்மைக்கிரயபகுப்பாய்வு, இயந்திரங்களின் செயற்பாடு மற்றும்

- ஒட்டுமொத்த வேலை மதிப்பீடானது பெரும் மாற்றங்களுடன் சம்பந்தப்படுவதின் நிமித்தமாக ஒவ்வொரு தற்போதுள்ள வேலைக்கும் வேண்டப்படும் தகைமைகளை விருத்தி செய்வது புத்திபூர்வமானது.
- பரந்துபட்ட வேலை வகைப்பாடுகளுக்கான அடிப்படைத் தகைமைகளைத் தீர்மானித்துக் கொள்வதற்காக உத்தியோகத்தர்கள் மற்றும் நிபுணர்களைக் கொண்ட இடை ஒழுக்கக்குழுவினை அணிதிரட்டுவது அவசியமானது. இந்தத் தகைமைகளின் பரந்த வகைப்படுத்துகையானது நிறுவனத்தின் ஒவ்வொரு வேலைவகைப்பாட்டிற்குமான தேவைப்படும் வேலைத்தகைமைகளை விருத்தி செய்வதற்கு உரிய நிறுவனங்களால் பயன்படுத்தக்கூடியதாக இருக்கும்.

முக்கிய தகைமைகளின் மாதிரி நிரல்

பொதுச்சேவையின் எந்த வேலைக்கும் தேவைப்படும் பொதுத் தகைமைகள் இந்த நிரலில் உள்ளடக்கப்படுகின்றன.

- தொழில்நுட்ப இயலுமை: அறிவு, திறன் நுட்பங்கள், மற்றும் உபகரணங்கள், செயன்முறைகள் மற்றும் ஏனைய விடயங்களின்
- வேலைத் தொகை: பொருத்தமான வேலை அளவினை உருவாக்குதல், நேரம் மற்றும் வளங்கள் வீணடிக்கப்படுவதற்கு இட்டுச் செல்லக்கூடிய விபரங்களின் தேவையில்லா ஈடுபாடுகளைத் தவிர்த்தல் பல கருத்திட்டங்களை முகாமைத்துவம் செய்வதற்கான இயலுமை, இடுபணிகளை ஒப்படைத்தல் மற்றும் ஏனையோரின் வேலைகளை அட்டவணைப்படுத்தல்
- செயல்விளைவுள்ள தொடர்பாடல்: நிலைமைக்கு உகந்தவாறு எழுதுதல் பேசுதல், வெளிப்படைத்தன்மை மற்றும் நேர்மை, செவிமடுத்தல் மற்றும் பின்னூட்டல்
- வாடிக்கையாளர் திருப்தி: வாடிக்கையாளரின் பிரச்சினைகளுக்கு செயல்விளைவுடன் பதிற்செயற்பாடு காட்டுதல், உள்ள மற்றும் வெளிப்புற வாடிக்கையாளர்களை மதித்தல்,
- பிரச்சினை தீர்த்தல்: அறிவிக்கப்பட்ட இடர்களை எடுத்துக்கொண்டு, உரிய தீர்மானம் மேற்கொள்ளல் ஊடாக சேகரிக்கப்பட்ட தகவல்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு பிரச்சினைகளைத் தீர்த்தல்
- விபரம் திசைமுகப்படுத்தப்பட்டது: இடர் சூழமைவில் விழிப்புணர்வு, ஆவணங்கள் பகுப்பாய்வுத் தரவுகளில் செயன்முறைகளுடனும் செவ்வைத்தன்மையுடனும் ஒட்டியிருத்தல்
- நெகிழ்ச்சியான அணுகுமுறை: திறந்த மனதுடையோராய் இருத்தல், புதிய தகவல்களை அடிப்படையாகக்கொண்டு தீர்மானங்களை மாற்றுதல், மாறும் தேவைகளுக்கு பழகிப்போதல், உரிய வகையில் இடுபணிகளை மாற்றுதல்
- ஒழுங்குபடுத்தல்: பல இடுபணிகளை முகாமைத்துவம் செய்யும் இயலுமை, இலக்குகளை பின்தொடரும் செயற்பாடுகள், நிரல்படுத்தப்பட்ட செயற்திட்டங்களைத் தயாரித்தல், இடுபணிகளையும் ஆட்களையும் அட்டவணையிடல்
- பணியாட்தொகுதி விருத்தி: சுயசெயலாற்றுகை மற்றும் ஏனையோரின் செயலாற்றுகையை முன்னேற்றுதல், நிறுவனத்தைக் கற்றுக்கொள்ளல், தொழில்வாண்மை அபிவிருத்தி, சாதகமான அணுகுமுறையும் குழு உணர்வும்
- தரக்கட்டுப்பாடு: உயர்நியமங்களை வகுத்தல், சரியான செயற்பாடுகள், புதிய முறைகளைக் கைக்கொள்ளல் அதிசிறந்த தன்மையை சாதிக்க முயற்சித்தல்

- பதிற்செயற்பாடு: உரிய நேரத்தில் வேண்டுகோள்களுக்கு பதிற்செயற்பாடு காட்டுதல் பிரச்சினை மற்றும் தீர்வு பற்றிய வாடிக்கையாளர்களுக்கு அறிவித்தல்
- புத்தாக்கம்: மரபுரீதியான பழக்கங்களை மாற்றுதல், முறைமைகளை முன்னேற்றுதல், பிரச்சினைகளுக்கு ஆக்கபூர்வமான தீர்வுகள், புதிய தொழில்நுட்பங்களைக் கையாளுதல்

நிறுவனங்களுக்கான வேலைக்கு விசேடத்துவமிக்க தகைமைகளையும், பொதுத் தகைமைகளையும் விருத்தி செய்வது புத்திபூர்வமானதாகும். எவ்வாறாயினும் பொதுச்சேவை நிறுவனங்களில் தற்போதுள்ள வேலைகளுக்கான புதிய தொகுதியைக் கைக்கொள்ளுவதானது ஒரு சுலபமான பணியல்ல. நீண்டகாலமாக இருந்தமையினால் வேலையை தற்போது கொண்டிருப்பவர்களிடமிருந்து எதிர்ப்பினை விளைவிக்கக்கூடிய முறைமைகளை மாற்ற வேண்டிய தேவையுள்ளது. வேலை தொடர்புடைய தகைமைகளை விருத்தி செய்வதை மனதில் கொள்வது அத்தியவசியமானது என்பதுடன் ஒரு உயர் விசேடத்துவம் வாய்ந்த பணியாகவும் உள்ளது.

செயலாற்றுகையுடன் இணைக்கப்பட்ட பதிலுபகாரங்கள் மற்றும் ஊக்குவிப்பு முறைகள் உட்பட உத்தேச துறைவிருத்திக் கொள்கை மற்றும் பழக்கங்களின் புறஉருவம்

மனிதவள அபிவிருத்தியின் பாகமான நிறுவனங்களின் அபிவிருத்தியின் சூழமைவில் துறை விருத்தியானது நிறுவனத்திற்குள்ளாகவும், நிறுவனத்திற்கிடையாகவும் எவ்வாறு தனிநபர்கள் துறைகளை முகாமைத்துவம் செய்கிறார்கள் மற்றும் தமது பணியாளர்களின் துறை விருத்தி வசதிகளை நிறுவனங்கள் எவ்வாறு கட்டமைக்கின்றன போன்ற விடயங்களைக் குறித்து நிற்கிறது.

> "ஒரு தனிப்பட்ட முறையில் தீர்மானிக்கப்பட்ட மற்றும் பரிமாணமடையும் விரும்பிய எதிர்காலத்தை நோக்கி நகரும் முகமாக கற்றல், வேலை, ஓய்வுநேரம் மற்றும் நிலைமாற்றம் என்பவற்றை முகாமைத்துவம் செய்யும் வாழ்க்கை பூராகவுமான செயன்முறையே துறைவிருத்தியாகும்" (துறைவிருத்தி செயற்பாட்டாளர்களுக்கான கனேடிய நியமங்கள் மற்றும் வழிகாட்டுதல்கள்)

இலங்கையில் பொதுச்சேவையில் துறைவிருத்திக்கான எந்த உரிய சந்தர்ப்பங்களும் இருப்பதாகஇல்லை. முறைசார் துறைவிருத்திக் கொள்கைகள் மற்றும் பழக்கங்களை அறிமுகம் செய்வதானது பல கொள்கை வகுப்பாளர்கள் எண்ணக்கருவுடன் பழக்கமற்று இருப்பதினால் ஒரு சிரமமான பணியாக இருக்கக்கூடும். எவ்வாறாயினும் அவைகள் ஒழுங்கற்ற முறையில் செயற்படுத்தப்பட்டாலும் பல தொடர்புடைய பழக்கங்கள் கிடைக்கக்கூடியதாக இருப்பது கவனிக்கப்பட வேண்டும்.

தொழில்விருத்தி புறவுரு ஒன்றில் உள்ளடக்கப்பட வேண்டிய உள்ளீடுகள் கீழே தரப்படுகின்றன.:

- பொதுச்சேவையில் தொழில்வாண்மை வாதத்தை அறிமுகம் செய்வதற்கான தேவையை கொள்கை அளவில் அங்கீகரித்தல்
- தமது துறையை உயர்த்திக்கொள்வதற்கு பணியாளரின் எல்லா வகைப்பாட்டினருக்கும் சந்தர்ப்பத்தை வழங்குதல்
- வேலைவாய்ப்பு செயன்முறைகளிலும் தெரிவு, ஆட்சேர்ப்பு, இடமாற்றம், மற்றும் வேலைவாய்ப்பு செயன்முறைகளில் வெளிப்படைத்தன்மை மற்றும் தொழில்வாண்மை பொறிமுறைகளை நிறுவுதல்

- எல்லாப் பணியாளர்களுக்கும் உயர் தகைமைகளைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கு சந்தர்ப்பத்தை வழங்குதலும் அவ்வாறான உயர் கல்விகளுக்கான பணியாளர்களைத் தெரிவு செய்வதற்கான வெளிப்படையானதும் முறைமை ரீதியானதுமான செயன்முறைகளை நிறுவுதலும்
- பணியாளர்கள் உயர் மற்றும் தொழில்வாண்மை தகைமைகளைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கான அதிக சந்தர்ப்பங்களை ஏற்படுத்திக் கொள்வதற்கு உள்ளூர் மற்றும் வெளிநாட்டு கல்வி மற்றும் பயிற்சி நிறுவனங்களுடன் கலந்துரையாடுதல்
- பணியாளர்களின் பதவி உயர்வு குறித்து தீர்மானிக்கும்பொழுது செயலாற்றுகைக்கு மேலதிகமாக பெற்றுக்கொண்ட தகைமைகளைப் பரிசீலித்தல்
- புதிய நிகழ்ச்சித்திட்டங்களைப் பூர்த்தி செய்த பிற்பாடு பணியாளர்களுக்கு ஒரு உடனடி சம்பள அதிகரிப்பை வழங்குதல்
- துறை விருத்திக்கு செயலாற்றுகை மதிப்பீட்டுடன் ஒரு இணைப்பை ஏற்படுத்துதல் மிகவும் அவசியமானது. அத்துடன், செயலாற்றுகையை மதிப்பிடுவதற்கான ஒரு தொழில்வாண்மை ரீதியானதும், வெளிப்படையானதுமான முறைமையை அறிமுகப்படுத்துவது அவசியமானது.

தொழில் விருத்தியுடன் இணைக்கப்பட்ட செயலாற்றுகை மதிப்பீடு

அரச நிறுவனங்களில் நடாத்தப்படும் செயலாற்றுகை மதிப்பீட்டின் தற்போதைய முறைமையானது, ஒரு வழமைப்பிரகாரச் செயற்பாடாகவும் விளங்கப்படுத்தப்படக்கூடியதாகவும் இருப்பதுடன் வருடாந்த சம்பள அதிகரிப்புக் கொடுப்பனவுடன் மாத்திரம் தொடர்புடையதாக இருக்கிறது. அநேகமான சமயங்களில் செயலாற்றுகை மதிப்பீட்டு வடிவமானது மேற்பார்வை உத்தியோத்தர்களால் நிரப்பப்படும்பொழுது பணியாளர்களை ஒரு சராசரி செயலாற்றுகையாளர்களாக தரப்படுத்துவதன் மூலம் நிரப்பி முடிக்கப்படுகிறது. மிகச் சிறந்தது அல்லது பலவீம் என்ற தரமிடலானது விதிவிலக்கான விடயங்களில் மாத்திரம் கொடுக்கப்படுகிறது. செயலாற்றுகை மதிப்பீட்டின் இந்த வழமைப்பிரகார நடவடிக்கையின் விளைவாக சராசரிக்கு மேலான பணியாளர்களும் சராசரிக்கு கீழான பணியாளர்களும் வடிவத்தில் ஒரே தரமிடலையே பெற்றுக்கொள்கின்றனர். எல்லாப் பணியாளர்களும் வருடாந்த சம்பள அதிகரிப்பை அவர்களது உண்மையான செயலாற்றுகையை கருத்தில் எடுக்காது பெற்றுக்கொள்கின்றனர். அவர்களது செயலாற்றுகைக்கு எந்தவித பெறுமானமும் கொடுக்கப்படாததன் நிமித்தமாக தமது செயலாற்றுகையை சிறந்ததாக்குவதற்கு பணியாளர்களுக்கு எந்த ஊக்குவிப்பும் இல்லை. உண்மையில் உயர் செயலாற்றுகை செய்பவர்கள் செயலாற்றுகை செய்யாதவர்கள் அதே நடத்துகையை பெற்றுக்கொள்வதைக் காணும்பொழுது ஊக்கம் கெட வைக்கப்படுகின்றார்கள்.

செயலாற்றுகை மதிப்பீட்டிற்காக பயன்படுத்தப்படும் வடிவமானது வேலை தொடர்பான செயலாற்றுகையின் அளவிடக்கூடிய சுட்டிக்காட்டிகளைக் கொண்டிராமையினால் ஓரளவு தெளிவற்றதாக உள்ளது. ஒரு தற்சார்பற்ற முறையில் பணியாளரின் செயலாற்றுகையை மதிப்பிடுவதற்கு இவ்வடிவமானது நெறிப்படுத்தப்பட வேண்டும். உத்தேச மனிதவள அபிவிருத்தி அலகானது வேறுபட்ட வேலை வகைப்பாடுகளுக்கு தற்சார்பற்ற மற்றும் வெளிப்படையான மதிப்பீட்டை இயலச்செய்வதற்கு வேறுபட்ட சுட்டிக்காட்டிகளுடனான வடிவங்களை வடிவமைக்க வேண்டும். செயலாற்றுகை மதிப்பீடானது வேறுபட்ட கட்டங்களில் செய்யப்படக்கூடியது. முதலில் முதலில் சுயமதிப்பீடாகப் பணியாளராலும் பின்பு உடனடி

மேற்பார்வையாளராலும், இறுதியாக சிரேட்ட பணியாட்தொகுதி உத்தியோகத்தராலும் மேற்கொள்ளப்படலாம். உயர் செயலாற்றுகை ஊக்குவிப்பதற்காக முகாமைத்துவத்தால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட அலகுகளை வழங்கும் வழியில் ஒரே செயலாற்றுகைக்கு பதிலுபகாரம் செய்வதற்கான ஒரு முறைமையும் நிறுவப்பட வேண்டும்..

ஊக்கமூட்டும் திட்டமானது செயலாற்றுகை மதிப்புடன் இணைக்கப்பட வேண்டும். பணியாளர்களுக்கு வழங்கப்படக்கூடிய பண நன்மைகளைக் காட்டிலும் பலம்வாய்ந்த பணமற்ற நன்மைகள் உள்ளன. ஒழுங்குக்கிரம அடிப்படையில் பாராட்டுக்களுடன் கூடிய கடிதங்கள் சிறந்த செயலாற்றுகையாளருக்கு விநியோகிக்கப்பட முடியும். பிரதியொன்றானது பணியாளரின் தனிப்பட்ட கோப்பிலும் வைக்கப்பட முடியும். அவ்வாறான பாராட்டுக்களானவை பதவி உயர்வுகள், வெளிநாட்டு புலமைப்பரிசில்கள், ஆண்டுக்கான சிறந்த செயலாற்றுகையாளரைத் தெரிவு செய்தல் என்பவற்றில் பரிசீலிக்கக்கூடியது

பணியாளர் திறன்கள் மற்றும் தகைமைகளின் தொடர்ச்சியான அதிகரிப்பை ஊக்குவிப்பதற்கான உத்தேச பயிற்சிக் கொள்கை

பிரதான பொதுச்சேவை பயிற்சி நிறுவனமாகிய இலங்கை நிர்வாக நிறுவனத்தினால் விருத்தி செய்யப்பட வேண்டிய வழிகாட்டித் தொகுதிகளின் ஒரு தொகுதியைப் பயன்படுத்தி பொதுச்சேவைக்கான ஒரு அனைத்துமடங்கிய தேசிய கொள்கையை விருத்தி செய்வது அவசியமானது. பயிற்சிகளானவை பயிற்சிக்காக அல்லது ஒரு விருப்பு வைப்பாக ஒழுங்கு செய்யப்படக்கூடாது. சில நிறுவனங்கள் பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை ஏனைய நிறுவனங்களும் அவ்வாறு செய்வதன் நிமித்தமாக ஒழுங்கு செய்கின்றன என்பது தெளிவானது. தேசிய பயிற்சி கொள்கையானது பொதுச்சேவையின் செயல்விளைவு மற்றும் உற்பத்தி திறனை அதிகரிப்பது மீது கவனம் செலுத்த வேண்டும். பொதுநிர்வாக அமைச்சானது தேசிய பயிற்சிக் கொள்கையின் அமுல்படுத்தலை உறுதிப்படுத்துவதற்காக எல்லாப் பொதுச்சேவை நிறுவனங்களுக்கும் பொதுநிர்வாக அமைச்சு அறிவுறுத்தல்களை விடுக்க வேண்டும். தேசிய பயிற்சிக்கொள்கையினை அடிப்படையாகக் கொண்டு உரிய பயிற்சித்திட்டத்தை விருத்தி செய்வதற்கு எல்லா நிறுவனங்களுக்கும் அழைப்பு விடுக்கப்பட வேண்டும்.

பயிற்சித் தேவைகளின் இனம்காணுகை செயற்பாடுகளைப் பொறுப்பெடுதப்பதன் மூலம் நிறுவனங்கள் பயிற்சி சுழற்சியை ஆரம்பிக்க வேண்டும். பணியாளர்களின் எல்லா வகைப்பாட்டினரதும் பயிற்சித் தேவைகள் ஒரு முறைமை ரீதியான செயன்முறை ஊடாக இனம் காணப்பட வெண்டும். பணியாளர்களின் ஒரு பிரதிநிதித்துவ மாதிரியிடையே இருந்து ஒரு பொருத்தமான வினாக்கொத்து நிர்வகிக்கப்பட முடியும். வினாக்கொத்திற்காக பெற்றுக்கொள்ளப்பட்ட பதில்களானவை பகுப்பாய்வு செய்யப்பட்டு பயிற்சித்திட்டம் விருத்தி செய்யப்படுவதற்காக பயன்படுத்தப்பட வேண்டும். நிறுவனப் பயிற்சித்திட்டமானது புதிய ஆட்சேர்ப்புக்களை திசைமுகப்படுத்தல், சேவைக்கு முந்திய பயிற்சி, இனம்காணப்பட்ட விடயப்பரப்புக்கள் மீது சேவைக்கால நீண்டகால குறுங்கால முறைசார் பயிற்சி, வேலை மீதான பயிற்சி மற்றும் பணியாளரின் அறிவு, திறன், மனோபாவங்களை அதிகரிப்பதற்கான பயிற்சியின் ஏனைய வடிவங்கள் போன்றவற்றை உள்ளடக்க வேண்டும். வேறுபட்ட பயிற்சி நிறுவகங்களால் இப்பொழுது நடாத்தப்படும் பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் கவனமாக ஆராயப்பட வேண்டுமென்பதுடன், தேவையான மாற்றங்களுடன் பயிற்சித்திட்டத்திற்குள் கூட்டிணைக்கப்பட வேண்டும். மனிதவள அபிவிருத்தி அலகானது அத் திட்டங்களின் வெற்றிக்காக அமுல்படுத்தலை உறுதிப்படுத்துவதற்காக உரிய நிறுவனங்களுடன் கூட்டிணைவதுடன் பயிற்சித்திட்டத்தின் தயாரிப்பு மற்றும் அமுல்படுத்துகைக்கான பொறுப்புடையதாக்கப்படவும் வேண்டும்.

உள்ளூர் பயிற்சிக்கு மேலதிகமாக ஒன்றிணைக்கப்பட்ட பயிற்சித்திட்டம் ஒன்றின் பாகமாக வெளிநாட்டுப் பயிற்சியும் உள்ளடக்கப்படுவது விரும்பத்தகுந்தது. அவ்வாறான பயிற்சிக்கான பணியாளர்களின் தெரிவானது வெளிப்படையான மற்றும் முறைமை ரீதியான அடிப்படையில் செய்யப்பட வேண்டும். பொருத்தமான ஆட்கள், பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டத்தில் உள்ளடக்கப்பட்ட உள்ளடக்கம், உரிய வேலைக்குத் தேவைப்படும் பயிற்சித்தேவைகளை ஒப்பிடுதல் என்பவற்றினால் உள்ளூர் மற்றும் வெளிநாட்டுப் பயிற்சிக்குப் பொருத்தமான ஆட்கள் தெரிவு செய்யப்பட வேண்டும். வெளிநாட்டு புலமைப்பரிசில் வழங்குவதானது முறைமை ரீதியான செயலாற்றுகை மதிப்பீட்டினை அடிப்படையாகக் கொண்டு நல்ல செயலாற்றுகையாளர்களுக்கான ஊக்குவிப்புப் பொதியின் பாகமாக செய்யப்பட வேண்டும். வெளிநாட்டுப் பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள், புலமைப்பரிசில்கள் என்பன வெளிப்புற வளங்கள் திணைக்களம் என்பவற்றால் வழங்கப்படுவதுடன், பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களானவை பலதரப்பு மற்றும் இருதரப்பு கொடைவழங்குனர்களால் நிதியீட்டப்படுவதுடன், விசேடித்த பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களானவை இலங்கை அரசாங்க நிதியீட்டல் ஊடாக நிதியீட்டம் செய்யப்படுபவை உட்பட, வெளிநாட்டு பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களுக்கான நிதியீட்டல் மூலங்கள் பல உள்ளன. அது நிறுவனங்களின் தெரிவு செய்யப்பட்ட பணியாளர்களுக்கான உரிய பயிற்சி சந்தர்ப்பங்களைப் பயன்படுத்திக் கொள்வதற்கு வெளிவளங்கள் திணைக்களத்துடன் எல்லா அரச நிறுவனங்களும் கூட்டிணைந்து செயற்படுதல் அவசியமானதாகும். கொடைவழங்குனர் மற்றும் இலங்கை அரசாங்கத்தின் நிதியீட்டல்கள் ஊடாக நிதியீட்டப்படும் வெளிநாட்டுப் பயிற்சிகளானவை பணியாளர்களின் இயலுமையை அதிகரிப்பதற்கு உரிய முறையில் பயன்படுத்தப்பட வேண்டும்.

பணியாளர்களுக்கு பயிற்சி வழங்கப்படுவதன் பிரதான நோக்கம் உயர் உற்பத்திதிறன் மற்றும் செயலாற்றுகையை சாதிப்பதற்காக மிகவும் வினைத்திறனான செயல்விளைவுள்ள முறையில் வேலைகளை செயலாற்றும் முகமாக அவர்களது தகைமைகள் மற்றும் திறன்களை முன்னேற்றுவதை இலக்காகக் கொண்டுள்ளது. நிறுவனத்தின் உரிய வேலைகளில் அவர்களை வைத்திருப்பதன் ஊடாக பயிற்சியைப் பெற்றுக்கொண்ட உத்தியோகத்தர்களின் சேவையைப் பயன்படுத்திக் கொள்ளுவதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்பட வேண்டும். ஏனெனில் சிலவேளைகளில் பணியாளர்கள் பயிற்சிக்கு பிற்பாடு பொருத்தமற்ற வேலைகளில் அமர்த்தப்பட்டுள்ளது அவதானிக்கப்பட்டுள்ளமையினாலாகும். துறைவிருத்தியுடன் பயிற்சியானது இணைக்கப்படுதல் முக்கியமானது. அடுத்த தரத்திற்கான பதவி உயர்வுக்கு முன்பதாக கட்டாயப் பயிற்சி வழங்கப்படுவதற்கு ஒரு முறைமை பலநாடுகளில் கைக்கொள்ளப்படுகிறது. ஏனெனனில் பயிற்சியானது நிறுவன மற்றும் துறைவிருத்தியின் ஒரு முக்கிய பாகமாக கருதப்படுவதினாலாகும். பயிற்சித்திட்டத்தை தயாரிக்கும்பொழுது பயிற்சியினை நிறுவன மற்றும் துறைவிருத்தியுடன் இணைக்கும் அம்சமானது கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ளப்பட வேண்டும்.

தற்பொழுது பயிற்சியானது தெரிவு தொழிற்பாடாகக் கருதப்படுவதுடன், பல நிறுவனங்கள் உரிய பயிற்சித் திட்டங்களை தயாரிக்காதுவிடுவதுடன், பயிற்சியானது எழுந்தமான வகையில் செய்யப்பட்டு முடிவுக்கு வருகிறது. எல்லா நிறுவனங்களிலுமான பயிற்சி தொழிற்பாட்டிற்கான ஒரு விசேடித்த வரவுசெலவுத்திட்டம் காணப்பட வேண்டும். பொதுநிர்வாக அமைச்சு பயிற்சிக்காக நிறுவனங்களின் வரவு செலவுத்திட்டத்தில் ஒரு பொருத்தமான நூற்றுவீதத்தை ஒதுக்குமாறு அவர்களிடம் வேண்டுகோள் விடுத்து எல்லாப் பொதுச்சேவை நிறுவனங்களுக்கும் அறிவித்தல்களைக் கொடுக்க வேண்டும். மனிதவள அபிவிருத்தி அலகானது பயிற்சித்திட்டத்தில் முன்வைக்கப்பட்ட இலக்குகளைச் சாதித்துக்கொள்வதற்கு பயிற்சி வரவு செலவுத்திட்டத்தை பயன்படுத்துவதற்கு பொறுப்பாக இருக்க வேண்டும்.

பயிற்சியானது தொடர்ச்சியான தொழிற்பாடாக ஒழுங்கு செய்யப்பட வேண்டுமென்பதுடன் பயிற்சி சந்தரப்பங்களானவை பணியாளர்களிடையே நியாயமான முறையில் விநியோகிக்கப்பட வேண்டும். இதன் நடைமுறை என்னவெனில் கிடைக்கக்கூடிய உள்ளூர் மற்றும் வெளிநாட்டுப் பயிற்சி சந்தர்ப்பங்களானவை பிரசுரிக்கப்பட்டு தகுதிவாய்ந்த பரிட்சார்த்திகளிடமிருந்து ஒரு வெளிப்படையான செயன்முறை ஊடாக விண்ணப்பங்கள் கோரப்பட வேண்டும். நல்ல முறையில் செயலாற்றியதுடன் தொட்டுணரக்கூடிய முடிவுகளை உருவாக்கிய பணியாளர்களுக்கு விசேட பரிசீலிப்பு கொடுக்கப்பட வேண்டும். பயிற்சியானது நன்கு செயலாற்றிய உத்தியோகத்தர்களுக்கு ஒரு ஊக்குவிப்பு பொதியாக வழங்கப்பட வேண்டும். பயிற்சிக்குப் பணியாளர்களைத் தெரிவு செய்வதில் பயன்படுத்துவதற்கு ஒரு எளிமையான அளவுகோல் விருத்தி செய்யப்பட வேண்டும். உரிய துறைகளில் பணியாளர்களால் பெற்றுக்கொள்ளப்பட்ட பயிற்சியானது அவர்களது பதவி உயர்வு மற்றும் வேலைக்கு அமர்த்துகையில் பரிசீலிக்க வேண்டும். தென்கொரியாவில் கிடைக்கக்கூடியதாக இருக்கும் எல்லாப் பணியாளர்களுக்கும் பிரயோகிக்கக்கூடிய தரவரிசைகளின் ஒருமுகப்படுத்தப்பட்ட முறைமையுள்ளது. ஒரு பணியாளர் அடுத்ததர பதவி உயர்வுக்கு தகைமை பெறும்பொழுது அவர் கொரிய தேசிய பொதுச்சேவை நிறுவகத்தால் வழங்கப்படும் ஒரு கட்டாய பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டத்தை பின்தொடர்கிறார். பணியாளரானவர் வேண்டிய பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டத்தை வெற்றிகரமாக பூர்த்தி செய்யாதுவிடின் அவர் அடுத்த தரத்திற்கு பதவி உயர்த்தப்படமாட்டார். இதையொத்த கட்டாயப் பயிற்சி முறைமையொன்றானது பல்வேறுபட்ட நிறுவனங்களில் பயிற்சித்திட்டத்தின் ஒரு பாகமாக விருத்தி செய்யப்பட வேண்டும்.

பகுதி 5
வேலையிடத்து மறுசீரமைப்பு செயன்முறைகளைக் கண்காணித்தல், மதிப்பிடுதல், சீர்செய்தல்

இந்த அறிக்கையில் உள்ளடக்கப்பட்ட மாற்றங்கள் தொடர்பான கடுமையான முன்மொழிவுகளானவை உரிய நேரத்தில் கைக்கொள்ளப்பட்டு அமுல்படுத்தப்படும் என்ற அனுமானத்துடன் அல்லது அவைகள் கைக்கொள்ளப்படும் அல்லது அமுல்படுத்தப்படும் அளவுக்கு என்ன நடைபெறுகிறது என்பதை கண்காணிப்பது அல்லது மதிப்பிடுவது உண்மையில் முக்கியமாக இருக்கும்.

பொதுநிர்வாக அமைச்சானது உத்தேச மாற்றங்கள் அனைத்திலும் அண்ணளவாக பொதுநிர்வாக அமைச்சானது ஒரு ஒருங்கிணைக்கும் ஆதரவளிக்கும் வகிபங்கை ஆற்றுவதைக் காணலாம். ஆகவே அமைச்சுக்குள்ளான ஒரு அலகு அல்லது அலுவலகம் அல்லது ஆள் கண்காணிப்பு சுருக்க வகிபங்கை ஆற்றுவதற்கான இயற்கையான வேட்பாளராக இருப்பார்.

நிறுவனங்களின் செயலாற்றுகை செயன்முறைகள் மற்றும் வெளியீடுகளின் தர மற்றும் தொகை பகுப்பாய்வுகளை உட்படுத்தும் ஒரு தரவுத்தளத்தை விருத்தி செய்வதை இது வேண்டிநிற்கும். எல்லா புதிய சமூக உரையாடல் கட்டங்களினதும் செயலாற்றுகை மற்றும் அனுபவங்களின் கூட்டு ஒப்பந்தங்களின் முதலாம் தலைமுறையின் அம்சங்கள் வேலையிடத்துச் சபைகளிலிருந்தூன புத்தாக்கங்கள் எல்லாப் பிணக்குத் தீர்வு அமைப்புக்களினதும் வழக்குச் சுமைகள் மற்றும் காலவரம்புகள். பொதுச்சேவையின் பணியார்கள் முகாமையாளர்கள், வாடிக்கையாளர்களியேயான திருப்தி கருத்துக் கணிப்புக்கள் கொடுப்பனவு கொடுத்து தீர்ப்பு விகிதங்கள், வேலைநிறுத்த விகிதங்கள், புதிய மனிதவள அபிவிருத்தி அணுகுமுறைகளின் அமுல்படுத்தலின் வெற்றிகள் மற்றும் பின்னடைவுகள் என இன்னும் பலவற்றுடனானவற்றின் வீச்சினை இவை கொண்டிருக்கும்.

அடிப்படையான தரவுகள், மற்றும் பகுப்பாய்வுகளின் நேர்மைத்தன்மை மற்றும் வெளிப்படைத்தன்மை என்பன உறுதிப்படுத்தப்பட வேண்டிய தேவையுள்ளது. ஏனையவற்றுடன் இது வேண்டி நிற்பவைகளானவை-

- அமைச்சின் மதிப்பீட்டு அலகின் உயர் தொழில்வாண்மை நியமங்கள்
- அலகின் முறையியலின் உயர்ந்த தெரியும் தன்மை விருப்புடைய பங்காண்மையாளர்கள் குறிப்பாக தொழிற்சங்கங்களிடமிருந்தான முறையியல்கள் சேர்க்கப்படலும்
- அலகின் எல்லாப் பகுப்பாய்வுகளையும் உடனடியாகப் பார்க்கக்கூடியதாக இருத்தல்.

குடிசன மற்றும் சனதொகை மதிப்பீடு மற்றும் புள்ளிவிபரவியல் திணைக்களத்திடமிருந்து பொதுநிர்வாகத்திற்கு ஒன்று அல்லது பல ஆட்களை இரண்டாம் பணியின் அடிப்படையில் ஒரு வேலைநிறுத்த நடவடிக்கை தரவுத்தளத்தை விருத்தி செய்வதற்காக அனுப்புவது என்பது இவ் அறிக்கையில்[27] ஏதோ ஒரு இடத்தில் விவாதிக்கப்படுகிறது. இந்த வகிபங்கை மேற்படி வேலையில் உள்ளடக்குவதற்கு அல்லது இந்த வேலைக்குள்ளான வகிபங்கை ஒருங்கிணைப்புச் செய்வதை இது உணர்த்தும்.

மாற்றத்தின் மதிப்பீடானது பங்காண்மையாளர்களால் மறுசீரமைப்பு தொடர்பான அவர்களின் தனித்த அல்லது பகிரப்பட்ட விருப்புக்களை பிரதிபலிக்கும் வகையில் தனியாக அல்லது கூட்டாக நடாத்தப்பட

27 See Developing a data-base on strike action in the Public Service at page 49 above

வேண்டும். ஆரம்ப பிரச்சினைகளானவை அமைச்சுக்குள்ளாகவும் பல்வேறுபட்ட அமைப்புக்குள்ளாகவும் பொறுப்புடைய கொள்கை மற்றும் நடவடிக்கை ஆட்களினால் உடனடி பிரச்சினை தீர்ப்புக்களை வேண்டி நிற்கின்றது. ஆனாலும் அதிக ஆழமான பகுப்பாய்வுகளும், கொள்கை மீளாய்வுகளும் வருடா வருடம் ஆகக் குறைந்தது நடாத்தப்பட வேண்டுமென்பதுடன், முதல் சமயத்திலேயே தேசிய பொதுச்சேவை சபையினால் தேவையான அளவிற்கு அடிக்கடி நடத்தப்பட வேண்டும். சுயாதீன நிபுணர்களும் ஒரு வகிபங்கை ஆற்ற முடியும்.

பகுதி 6
சமூக உரையாடல் பிணக்குத் தீர்வு மற்றும் மனிதவள அபிவிருத்தி மீதான முன்மொழிவுகளின் சுருக்கம்

சமூக உரையாடல்

வேலைவழங்குனர் என்ற வகையில் அரசு மற்றும் தொழிற்சங்கங்களுக்கிடையிலான கட்டமைக்கப்பட்ட ஈடுபாட்டின் கீழ்மட்டங்களின் ஒரு வரலாற்றிலும் வேலை நிறுத்தத்தின் உயர் நிகழ்விடையிலும் இந்த அறிக்கையானது சமூக உரையாடல் நிறுவனங்களின் ஒரு கட்டமைப்பின் அறிமுகத்தினை பரிந்துரைக்கிறது. ஒன்றிணைந்து மூன்று நிறுவனங்களின் ஊடாக மூன்று மட்டங்களில் ஈடுபாட்டுக்கான ஏற்பாடுகள் செய்யப்படுகின்றன:

1 **வேலையிடத்துச் சபைகள்** இவைகள் இரு தரப்புக்களாகும். (வேலைவழங்குனர் மற்றும் பணியாளர் பிரதிநிதிகளை உள்ளடக்கியது, ஆனால் தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகளுக்குமான ஏற்பாடுகளுடன் வேலையிடத்து மட்டத்தில் (நெகிழ்ச்சியாக வரைவிலக்கணம் செய்யப்பட்டது) உள்ளூர் முகாமைத்துவம் மற்றும் பணியாளர்கள் தொழிற்சங்கங்களின் முனைப்புடன் நிறுவப்படுகிறது. உள்ளூர் முனைப்புக்கள் மற்றும் உள்ளூர் முனைப்புக்களிலேயே அவற்றின் எழுகை தங்கியிருக்கும் வேளையில்ஒ ரு உள்ளூர் வழங்குனர் அவற்றின் நிறுவுகை எதிர்ப்பதற்கு உரித்துடையவராக இருக்கமாட்டார்.

வேலையிடத்து சசைபகளில் எதிர்பாரக்கப்படும் முக்கிய வகிபங்கானது உற்பத்தித்திறன் முன்னேற்றம் மற்றும் ஒரு சிறந்த பணியாளர் அனுபவத்தினை இலக்காகக் கொண்ட உள்ளூர் வேலைவழங்குனர் பணியாளர் ஈடுபாட்டை ஊக்குவிப்பதாக இருக்கும். ஒரு சபையில் ஈடுபாட்டு வழிவகையானது கூட்டுழைப்புடன் பிரச்சினை தீர்ப்பது மீதான உறுதியான அழுத்தத்துடன் கூடிய கலந்தாலோசிப்பாக இருக்கும். இணக்க விளைவைக் கொண்டுவருவதே இலக்காக இருக்கும் அதேவேளையில் உரிய கலந்தாலோசிப்பின் பிற்பாடு மாற்றங்களை அமுல்படுத்துவதற்கான வேலைவழங்குனரின் உரிமையானது ஒதுக்கி வைக்கப்பட முடியாதது.

செயல்விளைவுள்ள கலந்தாலோசிப்பு பிரச்சினை தீர்ப்பு அணுகுமுறைகள் மற்றும் திறன்களில் தரப்பினருக்கு பயிற்சியளிப்பது அவசியமானதாக இருக்கும்.

2 **2 துறைசார் சபைகள்.** திட்ட அமுலாக்கல் மற்றும் பாதுகாப்போடு சம்பந்தப்பட்ட தவிர்ந்த பெரும் பொதுச்சேவை துறைகளுக்காக இவ் இருதரப்பு அமைப்புக்களை (வேலைவழங்குனர் மற்றும் அநேகமான பிரதிநிதிகள் அல்லது போனால் முக்கியமான தொழிற்சங்கங்களை உள்ளடக்கிய) அமைக்கப்பட வேண்டுமென முன்மொழியப்படுகிறது. அவ்வாறான சபைகளானவை சுகாதார சேவைகள், கல்விச் சேவைகள், போக்குவரத்துச் சேவைகள், துறைமுக மற்றும் விமானப் பறப்பு சேவைகள், சக்தி மற்றும் நீர்ச் சேவைகள், பொதுநிர்வாக சேவைகள் (ஒரு துறையாகக் கருதப்படுவதுடன் வேறு பணியாளர்களுக்காக எல்லோருக்கும் பிடிக்கக்கூடியதுமான) மாகாணப் பொதுச்சேவைகள் மற்றும் உள்ளூராட்சி சேவைகள் மற்றும் விவசாய கால்நடை மற்றும் மீன்பிடித் துறைகளுக்காக அமைக்கப்படுவதற்கு ஏற்பாட்டு திட்டம் உள்ளது.

ஒரு சபையின் பிரதான வகிபங்காக ஏற்பாட்டு கூட்டு ஒப்பந்தங்களை விருத்தி செய்தல், கலந்தாலோசிப்பு மற்றும் பேச்சுவார்த்தை செயன்முறை ஊடாக வேலைவாய்ப்பின் ஒழுங்குவிதிகளையும் நிபந்தனைகளையும் ஒழுங்கமைத்தல், என்பனவாக இருக்கும்.

தேசிய வரவு செலவுத்திட்ட வரையறைகள் மற்றும் அல்லது துறைகள் ஊடான சமத்துவத்தின் தேவை என்பவற்றுக்கான தெளிவான பரிசீலிப்புக்களினிடையே கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் இறுதிப்படுத்துவதற்கு முன்பதாக தேசிய மட்டத்தில் (கீழே பார்க்குக) அங்கீகாரம் அவற்றுக்குத் தேவைப்படும். ஆகவே ஏற்பாட்டு ஒப்பந்தங்களுக்கான அங்கீகாரமானது தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபையிலிருந்து பெற்றுக்கொள்ள வேண்டிய தேவையிருப்பதுடன் அது தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு மற்றும் பொதுத் திறைசேரி என்பவற்றுடன் கலந்துரையாடல் செய்துகொள்ளும்.

கொடுப்பனவை அமைத்துக்கொள்ளுதல் தொடர்பான மற்றுமொரு தெரிவையும் இந்த அறிக்கை முன்மொழிகிறது. இந்த மாற்று அணுகுமுறையில் பொதுத் திறைசேரியானது கொடுப்பனவு மற்றும் நிலைமை நிபந்தனைகளை அத்தியவசியமாக தீர்மானித்துக்கொள்ளும் ஆனால் அவற்றினால் பொதியை துறைசார் சபைகளுக்கு (தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபை) அவற்றின் பின்னூட்டலுக்காக ஆற்றுப்படுத்தும்.

கொடுப்பனவு இயக்கங்களின் விடயத்தில் வேலைவழங்குனர் (அரசாங்கம்) ஒருதலைப்பட்சமான தீர்மானம் எடுத்தலின் தேய்வுகளை இந்த மாற்றங்கள் கொண்டுவருவதை நோக்கமாகக் கொண்டிருக்கிறது. அத்துடன் கொடுப்பனவு விளைவுகளின் தீர்மானிப்பில் தொழில் அரசியல் அதிகாரத்தின் செயற்பாடு மற்றும் கையாளுகையையும் குறைக்கிறது. ஒரு பிரதான அழுத்தமானது உருப்படியான கலந்தாலோசிப்புக்கள் மற்றும் பேச்சுவார்த்தைகளின் மீது இருக்கும். ஆனாலும் இறுதிக்கட்ட கடுமையான பேரம்பேசுகை வேலை நிறுத்த நடவடிக்கைக்கான சாத்தியம் (அல்லது வேலைவழங்குனரின் பாகத்திற்கு இறுதிப் பேரம்பேசல் வழங்குகையின் ஒருதலைப்பட்ச அமுல்படுத்தல் என்பன தவிர்க்கப்பட முடியாதவை. அதிகாரம் செலுத்தப்படுவதற்கு முன்பதாக இணக்கம் காணுதல் முடித்துக்கொள்ள வேண்டிய தேவையுள்ளது. தெளிவான இலக்கு என்னவெனில் காரண காரிய அல்லது அமைதியான விவாதத்தின் ஊடாக இணக்கத்தை அடைந்துகொள்வதை ஊக்குவிப்பதாகும். அதிகாரரீதியான தெரிவானது இறுதிக்கதியான அம்சமாக இருக்கும்.

அத்தியவசியமான சேவைகளின் பணியாளர்கள் ஒரு இலக்கினை பிரதிநிதித்துவம் செய்வர். அவர்கள் வேலைநிறுத்த நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுவதற்கு அனுமதிக்கப்படமாட்டார்கள் என்பதுடன், அவர்களது அதி'டங்களானவை ஒன்றில் பரந்த துறைசார் பேச்சுவார்த்தை விளைவுகளாலோ அல்லது இணக்கம் காணுகைகளாலோ தீர்மானிக்கப்பட வேண்டியதாக இருக்கும். வேலையிடத்து சபைகளின் செயற்பாடுகளை மேற்பார்வை செய்வதில் சபைகள் ஒரு வகிபங்கை ஆற்றுவதுடன், துறைகளிடையேயான சபைகளிடையிலும் முழு பொதுச் சேவையிலும் சிறந்த பழக்கங்களை விருத்தி செய்வதை ஊக்குவிப்பதும் அதன் வகிபங்காகும். அவைகள் தமக்குரிய துறைகளில் ஒரு பரந்து பிணக்குத் தீர்வு வகிபங்கை கொண்டிருக்கும்.

3 **தேசிய பொதுச்சேவை உரையாடல் சபை. இதுவும் ஒரு இருதரப்பு அமைப்பாகும் -** இது வேலைவழங்குனராக அரசையும், அநேகமான தொழிற்சங்கத்தின் பிரதிநிதித்துவத்தையும் முடியுமாயின் சமாசங்களையும் உள்ளடக்கியிருக்கும். இந்த உச்ச வகிபங்காக இருக்கக்கூடியவை -

(i) பொதுச்சேவை ஊடாக அல்லது இரண்டு அல்லது அதிகமான துறைகளின் ஊடாகப் பிரயோகிக்கப்படும் ஒழுங்குவிதிகள், நெறிகள், நியமங்களை ஒழுங்குபடுத்தல் மற்றும் தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு மற்றும் பொதுத் திறைசேரியுடனான இணைந்து செயற்படுகைக்கு பிற்பாடு இது ஒரு கூட்டு ஒப்பந்தத்தை பூர்த்தி செய்தல்

(ii) பொதுச்சேவையில் பொருத்தமான இடங்களிடையே கொடுப்பனவு மற்றும் பதிலுபாகர ஏற்பாடுகளைப் பேச்சுவார்த்தை செய்தல் மற்றும் தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு மற்றும் பொதுத்திறைசேரியுடனான தொடர்பிணைவுக்கு பிற்பாடு தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு மற்றும் பொதுத்திறைசேரியுடனான இது சம்பந்தமான கூட்டு ஒப்பந்தத்தை முடிவுக்கு கொண்டு வரல்

(iii) தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு மற்றும் பொதுத்திறைசேரியுடனான கூட்டிணைவு செயற்பாட்டுக்கு பிற்பாடு துறைசார் சபைகளில் பேச்சுவார்த்தை செய்யப்பட்ட கூட்டு ஒப்பந்த வரைபுகளுக்கான அனுமானம்

(iv) பெரும் பிணக்குகள் விசேடமாக வேலைநிறுத்த நடவடிக்கைகளுடன் சம்பந்தப்பட்ட நிகழ்வுகளில் உயர்மட்ட பிணக்குத் தீர்வில் ஈடுபடுதல்.

மீண்டும் ஈடுபாட்டுக்கான பிரதான வழிவகையாக கலந்தாலோசிப்பு இருப்பதுடன் விரும்பத்தக்க வகையில் கூட்டுழைப்பான பிரச்சினை தீர்வு மீது அழுத்தம் கொடுத்து தரப்புகளிடமிருந்து ஒப்பந்தம் தப்பிச் செல்லும் சமயத்தில் அடுத்த கட்டமாக பேச்சுவார்த்தை வழிவகையுடன் (அதிகாரத்தை பயன்படுத்துவதற்கான உரிமையை ஏற்றுக்கொண்டு) கலந்தாலோசிப்பில் ஈடுபடுவதே பிரதான வழிவகையாக மீண்டும் உள்ளது. தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு தீர்மானம் எடுக்கும் செயன்முறையில் ஒரு செல்வாக்கான மதியுரை வகிபங்கை ஆற்றுவதற்கு எதிர்பார்க்கப்படும்.

ஏனைய ஈடுபாட்டுக் கட்டங்கள் போன்று தரப்புக்களுக்கு செயல்விளைவுள்ள கலந்தாலோசிப்பு, பேச்சுவார்த்தை பிரச்சினைத் தீர்ப்பு, அணுகுமுறைகள் திறன்களில் பயிற்சி அவசியமாக இருக்கும்.

பிணக்குத் தீர்வு

உரிமைகள் பிணக்குகள்

ஏற்கனவே நியாயமான பரந்துபட்ட நிறுவனங்களின் தொகுதிகள் பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவில் இருந்து நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபைகள் ஊடாக சாதாரண நீதிமன்றங்கள் மற்றும் ஏனைய விசேடித்த நியாயசபைகள் வரைக்கும் உரிமைகள் (சட்டரீதியான) பிணக்குகளுடன் ஈடுபடுவதற்கு பரந்துபட்ட தொகுதிகள் நிறுவனங்களின் உள்ளன. எவ்வாறு இருந்தபோதும் மாற்றுப்பிணக்கு பிரச்சினை தீர்வு ஊடாக நெகிழ்ச்சியானதும், புத்தாக்கமானதுமாக இவ்விடயமாக செயற்படுவதற்கான இடமுள்ளது. இவ்விடயத்தில் அறிக்கையின் முன்மொழிவுகளானவை அடக்கமானதாக உள்ளன: இணப்படுத்துகை மற்றும் மத்தியஸ்தத்திற்கான புதிய வளங்களை அவசியமாக வழங்குதல், மற்றும் தரப்புக்கள் தன்னார்வ செயன்முறையை முன்னைய இடையீடுகளின் தமது நன்மைகளுடனும் குறைந்த மட்டத்திலான மரபுகளுடனும் விரைவானதும் அதிகம் அதற்னெ உருவாக்கப்பட்ட தீர்மானங்களுடனும் தன்னார்வமான செயன்முறைகளை தரப்புக்கள் பயன்படுத்துவதற்கு தூண்டவும்படுவர்.

நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபையின் ஒரு அவதானிக்கப்பட்ட விஸ்தரிக்கப்பட்ட வகிபங்கானது இப்பொழுது செயற்பாடு அற்றுப்போய் வருகிறது. இந்த நியாயசபையானது கூட்டு ஒப்பந்தங்களின் பொருள்கோடல் அல்லது பிரயோகத்திலிருந்து எழும் எல்லாப் பிணக்குகளுடனும் ஈடுபடுவதற்கும் இந்தப் பணியாளர்கள் (வேலைநிறுத்தம் அற்ற) அத்தியவசிய சேவைகளில் ஈடுபடுகிறார்கள் என்பதையும் தீர்மானிக்கிறது என ஆலோசனை வழங்கப்படுகிறது. அதன் தீர்மானங்களானவை சட்டரீதியாக அமுல்படுத்தப்பட வேண்டும்.

விருப்பு பிணக்குகள்

இந்த விடயத்திலேயே பெருமளவான மாற்றங்கள் முன்மொழியப்படுவதுடன், இது புதிய சமூக உரையாடல் பொறிமுறைகளானவை ஒரு பிணக்குத் தீர்ப்பு வலையை வேண்டி நிற்கின்றன என்ற வீச்சின் உண்மையிலிருந்து வருகின்றன. ஆகவே ஒவ்வொரு வேலையிடத்துச்சபை துறைசார்சபை, மற்றும் தேசிய உரையாடல் சபையின் யாப்பானது இணக்கமின்மைகளின் போதான முரண்பாட்டு முகாமைத்துவத்தை வழங்க வேண்டியுள்ளதுடன், சபை மட்டத்தில் பிணக்குத் தீர்வு குழுக்களின் அல்லது பிணக்கு ஆற்றுப்படுத்தல் பொறிமுறைகளின் ஏற்படுத்துகையானது ஆகக் குறைந்த எழுச்சியானது எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

பொதுநிர்வாக அமைச்சில் வைத்திருக்கப்படும் புதிய இணக்க குழாம் ஒன்றுக்கு முன்மொழியப்படுகிறது. அத்துடன் அதன் பல வேலைகளாவன தன்னார்வ ஆற்றுப்படுத்துகைகளாக இருக்க முடியும். இவைகள் வேலைநிறுத்த நடவடிக்கை அச்சுறுத்தப்படும் தீர்க்கப்படாத பிணக்குகளின் நிகழ்வுகளில் கட்டாயமானதாக இருக்கும்.

விருப்பு பிணக்குகளின் தன்னார்வ மத்தியஸ்தத்திற்காக ஏற்பாடுகள் செய்யப்படவும், மிகவும் வரையறுக்கப்பட்ட விடயங்களில் கட்டாயமான மத்தியஸ்தத்திற்கும் முன்மொழியப்படுகிறது. இதற்காக ஒரு புதிய மத்தியஸ்த குழாம் நிறுவப்பட வேண்டி ஏற்படாலாம் என்பதுடன் அதுவும் பொதுநிர்வாக அமைச்சில் அமைக்கப்படும்.

அவற்றின் அமைவிடம் எவ்வாறு இருந்தாலும் இரண்டு குழாம்களும் இருக்க வேண்டியும் காணப்பட வேண்டியும் இருப்பதுடன், அரசாங்கத்தின் மிகவும் சுயாதீனமானதாகவும் சுயாதீனம் பொதிந்துள்ள மிகவும் சாசனத்தினால் பாதுகாக்கப்பட வேண்டியதாகவும் இருக்க வேண்டும்.

மனிதவள அபிவிருத்தி

முழுப் பொதுச் சேவையுடனும் தொடர்புடைய மனிதவள அபிவிருத்தி முன்மொழிவுகள்

இங்கே உள்ள பகுப்பாய்வானது சுகாதார அமைச்சுடன் செய்யப்பட்ட மாதிரி வேலையிலிருந்து பெருமளவு செயற்படுவதுடன், ஆனாலும் ஏனைய மூலங்களில் இருந்தானதாகவும் உள்ளது. அதாவது பொதுச்சேவைக்குள்ளான மனிதவள அணுகுமுறையானது சேவையின் பெரிய பணி மற்றும் இலக்கின் நோக்கில் மனிதவள அபிவிருத்தியைக் காட்டிலும் தனிப்பட்ட நிர்வாகத்தை நோக்கியதாகவே பெருமளவில் திருப்பப்பட்டுள்ளது என்பதாகும்.

சமர்ப்பிக்கப்படுவது என்னவெனில், முனைப்புக்களின் பல வீச்சானவை இந்த நிலைமைக்கு பரிகாரம் காண்பதற்காக இந்த அரசாங்கத்தினால் எடுக்கப்பட வேண்டும் என்பதாகும். இதில் உள்ளடங்குவனவாவன:

1. தொடர்ச்சியான விழிப்புணர்வு நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் மற்றும் பயிற்சிப்பட்டறைகளின் ஊடாக நவீன மனிதவள அபிவிருத்தி எண்ணக்கருக்கள் மற்றும் பழக்கங்களுக்கு முக்கிய கொள்கை வகுப்பாளர்கள் மற்றும் சிரேட்ட பொது உத்தியோகத்தர்கள் எதிர்கொள்ளப்பட வைக்க வேண்டும்.
2. அரசாங்கத்தின் உயர்மட்ட அர்ப்பணிப்பை பாதுகாத்துக்கொள்ளும் முகமாக சிரேட்ட அமைச்சர்கள் செயலகம் பொதுச்சேவை ஊடாகவும், மனிதவள அபிவிருத்திப் பழக்கங்களை அமுல்படுத்துவதற்கான அரசாங்கத்தின் கொள்கையை இயலச்செய்வதற்கு அமைச்சரவை அமைச்சர் அங்கீகாரத்தைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கு பரிசீலிக்க வேண்டும். மனிதவள அபிவிருத்தி மறுசீரமைப்பு மீதான தெளிவான அறிவுறுத்தல்கள் பொதுச்சேவையில் உள்ள எல்லா நிறுவனங்களுக்கும் பரப்பப்பட வேண்டும்

3. ஒரு அர்ப்பணிப்புடைய மனிதவள அபிவிருத்தி அலகு ஆனது பொதுச்சேவையின் எல்லா நிறுவனங்களில் அமைக்கப்பட வேண்டுமென்பதுடன், இந்த அலகானது உரிய நிறுவனங்களின் தலைவர்களுக்கு நேரடியாக அறிக்கையிட வேண்டும். நிறுவனத்திற்கான மனிதவள அபிவிருத்தி திட்டம் ஒன்றைத் தயாரிப்பதும் அதன் செயல்விளைவுள்ள அமுல்படுத்துகையும் இந்த அலகிற்கான முக்கிய ஒப்படையாக இருக்க வேண்டும்.

4. ஒவ்வொரு பொதுச்சேவை நிறுவனமும் முகாமைத்துவ தர உத்தியோகத்தர்களைத் தெரிவு செய்ய வேண்டுமென்பதுடன், அவர்களுக்கு மனிதவள அபிவிருத்தி எண்ணக்கரு மற்றும் பழக்கங்களில் தீவிர பயிற்சியை அளித்து அவர்களுக்கு ஒரு சிரேட்ட உத்தியோகத்தரின் தலைமையின் கீழ் அலகை முகாமைத்துவம் செய்வதற்கான பொறுப்பை ஒப்புவிக்க வேண்டும்.

5. ஒரு காண்காணிப்பு அலகானது வேறுபட்ட நிறுவனங்களால் சாதிக்கப்பட்ட முன்னேற்றத்தை காலத்திற்கு காலம் மீளாய்வு செய்வதற்கு நிர்வாக அமைச்சில் நிறுவப்பட வேண்டும். இந்த அலகிற்கு வேறுபட்ட நிறுவனங்களிலிருந்து முன்னேற்ற அறிக்கையை சேகரிப்பதற்கு பணி ஒப்படைக்க வேண்டும்.

6. ஒரு அனைத்துமடங்கிய மனிதவள அபிவிருத்தித் திட்டமானது பொதுச்சேவையுடன் தொடர்புடைய நாட்டின் இடைத்தர கால அபிவிருத்தி திட்டம் மற்றும் தந்திரோபாயத் திட்டத்தின் வழியில் பொதுச்சேவையின் எல்லா நிறுவனங்களுக்காகவும் விருத்தி செய்யப்பட வேண்டும். இத்திட்டத்தில் அமுல்படுத்தலுக்கான காலவரம்பு உள்ளடக்கப்பட வேண்டும். நிறுவனங்களுக்கான மனிதவள அபிவிருத்தித் திட்டமானது தந்திரோபாயத் திட்டத்தின் அமைக்கப்பட்ட இலக்குகளையும் தந்திரோபாயங்களையும் சாதித்துக்கொள்வதற்கு அதன் மனிதவளங்களை ஒன்று திரட்டும் நோக்குடன் விருத்தி செய்யப்பட வேண்டும்.

7. 7. மனிதவள அபிவிருத்திட்டத்தின் ஒரு முக்கியபாகமாக ஒரு அனைத்துமடங்கிய பயிற்சித்திட்டம் விருத்தி செய்யப்பட வேண்டும்.

8. 8. எல்லா வகைப்பாட்டையும் சேர்ந்த ஒரு விபரமான வேலை விபரிப்புக்கள் மனிதவள பாகமாக விருத்தி செய்யப்பட வேண்டும். மனிதவள அபிவிருத்தி அலகுகளானவை எல்லா மேற்பார்வை மட்ட முகாமையாளரின் ஒத்துழைப்புடன் இவ்வேலையை ஒருங்கிணைப்புச் செய்ய முடியும். நீண்டகாலப்போக்கில் உயர்மட்டத்திலான அரசாங்கமானது பணியாளர்களின் எல்லா வகைப்பாட்டினருக்கும் நட்டஈடு வழங்குவதற்கான புதிய முறைமையை விருத்தி செய்ய வேண்டும்.

9. 9. நிறுவனக் கட்டமைப்பு, வேலைமணித்தியாலங்கள், சமூகமளிப்புக்கள், செயலாற்றுகை மதிப்பீடு, வருடாந்த சம்பள உயர்வுக்கொடுப்பனவு, ஒழுக்காற்றுச் செயன்முறைகள், பயணம் போன்ற நன்மைகள் மனிதவள அபிவிருத்தியின் எல்லா அம்சங்களையும் உட்படுத்தும் ஒரு அனைத்துமடங்கிய கொள்கைக் கையேடானது ஒவ்வொரு மனிதவள அபிவிருத்தி அலகினாலும் தயாரிக்கப்பட வேண்டும்

10. 10. தற்போதைய மனிதவள அபிவிருத்தி தொடர்புடைய பழக்கங்களின் ஒரு மதிப்பீடானது பொதுச்சேவையில் நவீன மனிதவள அபிவிருத்தியை அறிமுகம் செய்வதற்கு முன்பதாக ஒவ்வொரு நிறுவனங்களாலும் பொறுப்பெடுக்கப்பட வேண்டும்.

11. துறைவிருத்திக் கொள்கை மற்றும் பழக்கங்களானவை பதிலுபகாரங்களையும் செயலாற்றுகையுடன் இணைக்கப்பட்ட கூட்டு முறைமைகளையும் உள்ளடக்க வேண்டும்.

12. மனிதவள அபிவிருத்தி வேலைக்காக ஒரு விசேட வரவுசெலவுத்திட்ட ஒதுக்கீடு வழங்கப்பட வேண்டுமென்பதுடன், மனிவள அபிவிருத்தி அலகானது அதன் நிறுவனங்களின் நிதி ஒதுக்கீடு பொறுப்புக்கூறலைப் பேணுவதற்கான நிதிப்பிரிவுடனான இணைப்பு என்பவற்றில் வினைத்திறனானதும் செயல்விளைவானதுமான முகாமைத்துவ பணி ஒப்படைக்கப்பட வேண்டும்.

13. குறித்த காலவரம்புக்குள்ளாக கட்டம் கட்டமான முறையில் பொதுச்சேவை நிறுவனங்களிடையே புதிய பழக்கங்களை அறிமுகம் செய்வது புத்திசாலித்தனமானதாகும்.

பகுதி 7
அறிக்கையின் முன்மொழிவுகளுக்கு தாக்கம் கொடுப்பதற்கான, ஆலோசிக்கப்படுவதற்கான தந்திரோபாயம் மற்றும் செயற்திட்டம்

மறுசீரமைப்பிற்கான ஒரு தந்திரோபாயம்: காரணிகளும் பரிசீலிப்புக்களும்

அறிக்கையின் இப்பாகமானது பொதுவாக வெளியிடுவதற்காக எண்ணப்பட்டதல்ல. அல்லது ஆகக் குறைந்தது இதன் தற்போதைய வடிவத்தில் வெளிவிடுவதற்கு எண்ணப்பட்டதல்ல. சமூக உரையாடல், பிணக்குத்தீர்வு, மனிதவள அபிவிருத்தி என்ற விடயங்களில் உண்மையான மாற்றத்தை ஏற்படுத்துவது எவ்வாறு சிறந்தது என்பது தொடர்பாக கொழும்பிலுள்ள ILO அலுவலகத்துடன் அவர்கள் ஈடுபடும்பொழுது அறிக்கை எழுத்தாளர்களின் சிந்தனையே இது பிரதிநிதித்துவப்படுத்துகின்றது. இந்த மாற்றங்களானவை பெரிய இல இலக்குகளிற்காக பணியாற்றுவதற்கானவை.

இலங்கையில் பொதுச்சேவையின் வழங்குகையை முன்னேற்றுவதானது சர்வதேச தொழிலாளர் நியமங்கள் மற்றும் கண்ணியவேலை எண்ணப்போக்கு என்பவற்றுடன் அதன் வழிகளில் உடன்படுவையாக இருக்க வேண்டும்.

எழுத்தாளர்களுக்கும், சந்தேகமில்லாமல் ILO வுக்கும் மறுசீரமைப்பு ஏற்றுக்கொள்கையை வென்றெடுப்பதற்கான தந்திரோபாயத்தின் ஒரு பாகம் சுயசாட்சியாக உள்ளது. முகிகிய பங்காண்மையாளர்களுடனான ஒரு அறிவிக்கப்பட்ட கலந்தாலோசிக்கப்பட்ட செயன்முறை மீது இது செல்ல வேண்டும். வேலைவழங்குனர் என்ற வகையில் அரசாங்கம் பொதுச்சேவை வேலைப்படை, தொழிற்சங்கங்கள், பொதுச்சேவை ஆணைக்குழு, நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபை, தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு என்பனவற்றுடன். இங்கே இலக்கானது இணக்கமாக அல்லது ஆகக் குறைந்தது திசை மற்றும் மாற்ற விபரிப்புக்கள் மீதான போதிய இணக்கமாகும்.

எவ்வாறாயினும் இந்த முன்மொழிவுகளே சாதிக்கப்படக்கூடியவைகள் மீதான வரையறைகளை அங்கீகரிக்க வேண்டும். இந்த வரையறைகளானவை பொதிந்துள்ள வழமைகள் மற்றும் சிலவேளைகளில் வேறுபட்ட சமூகத் தரப்புக்களின் போட்டியிடும் விருப்புக்கள், மற்றும் வரலாறு என்பவற்றில் இருந்து எழுகின்றன. தொழிலாளர் அமைதியே அரசாங்கத்திற்கு தேவையாக உள்ளது. ஆனால் கொடுப்பனவு செலுத்தும் செயன்முறைகளில்கட்டுப்பாட்டை இழப்பது மீதான அக்கறையைக் கொண்டுள்ளதுளு தொழிற்சங்கங்கள் பெரிய பங்களிப்பை வேண்டி நிற்கின்றன. ஆனால் தமது இலக்குகளை விஸ்தரிப்பதில் வேலைநிறுத்த ஆயுதத்தையோ அல்லது நேரடி அரசியல் அணுகுகையோ குறைப்பதற்கு தயங்குகின்றனர். பணியாளருக்கு சிறந்த வேலைநிலைமைகள் தேவையாக உள்ளன. உயர் உற்பத்திதிறனின் தேவையில் வேலைமுறைமையில் ஏற்பட்டுக் கொண்டிருக்கும் மாற்றங்களுக்கான அழைப்புக் குறித்து எச்சரிக்கையுடையோராய் உள்ளனர்.

இந்த ஆவணத்தில் முன்மொழியப்படும் மாற்றங்கள் கடுமையாக உள்ளன. அவைகள் பொதுச்சேவை மற்றும் வேலைவழங்குனர் பணியாளர் உறவுகளில் அடியிலிருந்து நுனிவரைக்கும் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும். சொல்லும் உண்மை அர்த்தப்படுத்துவதானது பங்காண்மையாளர்களினால் அவற்றின் அங்கீகரிப்பும் அமுல்படுத்துகையினதும் நன்மைகள் பற்றி ஒருவர் அதிகம் சாதக நோக்குடன்

இருக்க முடியாது. ஒத்த முனைப்புக்களானவை கடந்த டசின் கணக்கான வருடங்களுக்கு மேலாக காணப்படுகிறது என்பதை ஒருவர் பரிசீலிக்கும்பொழுது இது மிகவும் அதிகமானதாக இருக்கும்.

மாற்றங்கள் கடினமானதாக இருக்கும் ஏனெனில் அவ்வாறு இருக்க தேவையாக உள்ளன. அத்துடன் அவைகள் இலங்கையில் பொதுத்துறை வேலையிடத்து உறவுகள் மற்றும் மனிதவள முகாமைத்துவத்தின் பழைமையான நிலையின் ஒரு விமர்சனமாகவே உள்ளன. எவ்வாறிருப்பினும் சில முன்மொழிவுகளானவை அரசாங்கத்திற்கு அவற்றின் சுவை உணருகையை அதிகரிப்பதற்கான நோக்கத்தைக் கொண்டிருப்பதுடன் தொழிற்சங்கங்களுக்கான அவற்றின் மனுக்களை உண்மையில் அதிகரிக்கும் ஒரு அணுகுமுறையாகவும் உள்ளது. ஆனால் முன்மொழிவுகள் எல்லாம் குணாம்சத்தில் அபிவிருத்தி நோக்குடையதாக உள்ளன. இன்றைய தற்காலிகமானதும் மற்றும் பூர்த்தியற்றதுமான ஏற்பாடுகளானவை அனுபவங்கள் மற்றும் நம்பிக்கைகள் ஈட்டப்பட்டதும் முழுத் தீர்வாக போக்கக்கூடியன.

எவ்வாறு வெற்றிகரமான வேலையிடத்து சபைகளை நிறுவுவது மற்றும் மனிதவள அபிவிருத்திக்கான நிதியீட்டலை பெறுவது என்பன செயற்படுத்தும் பொழுது பெரிய சவால்களாக எழ முடியும். அநேகமாக ஒன்று அல்லது பல கோணங்களிலிருந்து எழக்கூடிய அரசியல் அமைதியின்மைகளினை ஏற்படுத்தக்கூடிய முன்மொழிவுகளாக இருக்கக்கூடியவை பின்வருவன :

1. **சேவையின் கொடுப்பனவு மற்றும் நிலைமைகளினைத் தீர்மானித்தல்.** சமூக உரையாடல் தான் இலக்காக இருக்குமானால், அரசாங்க அங்கீகாரத்தால் அமைக்கப்படாத அரசியல் அழுத்தங்களால் அழைக்கப்படாத தன்னியக்கமான கூட்டு பேரம்பேசுகையின் விளைவுகளை ஒருவர் காணுவதற்கு எதிர்பார்க்க முடியும்.

   முதற்கட்ட வாசிப்பானது இது தூரத்திற்கு பாலம் அமைப்பதை நிருபிப்பது என்பதாகும். அத்துடன் பலதரப்பு துறைநார் சபைகள் மற்றும் பொதுச்சேவை உரையாடல்சபை என்பவை கூட்டு ஒப்பந்த வரைபுகளை விருத்தி செய்வதற்கு என்பவற்றுக்கான ஆலோசிப்பைத் தவிர மேலதிகமாக முன்மொழிவு எதுவும் இல்லை. இவற்றைச் செய்வதற்கு தேசிய கொடுப்பனவு ஆணைக்குழு மற்றும் பொதுத்திறைசேரி எல்லா சாத்தியத்திலும் அமைச்சரவையின் அங்கீகாரத்தை வேண்டி நிற்கிறது. அத்துடன் சபைகளின் வகிபங்கை வரையறுப்பதற்கான தெரிவுகள் இன்னும் இருப்பதுடன் அவைகளும் அறிக்கையின் உள்ளே உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளன.

   பேரம்பேசல் போன்ற வார்த்தைகள் இங்கு பயன்படுத்தப்படவில்லை. ஆனால் கூட்டு ஒப்பந்தம் ஆனவை இங்கே பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளன. இவைகள் அரச அங்கத்தில் பிரச்சினைக்குரியதாகும்.

2. **சட்டரீதியான வேலைநிறுத்தங்களுக்கான ஏற்பாடு** வேலைநிறுத்தம் செய்வதற்கு உரிமையில்லாத கூட்டுப் பேரம்பேசல் ஆனது கூட்டு கெஞ்சலை விட பெரிதானதல்ல. உண்மை நிலையைக் காட்டும் மிக அறிந்த சொற்றொடர் அது இலங்கையிலும் பிரயோகிக்கப்படுகிறது. உயர்மட்டத்திலான ஒழுங்குக்கிரமமற்ற வேலைநிறுத்த நடவடிக்கையானத சிலவேளைகளில் வேலையிடத்து மறுசீரமைப்புக்கான இத் தேடலின் பிரதான அரசியல் விரைவு ஊக்கியாக இருக்கக்கூடும். கலந்தாலோசிப்பு பேச்சுவார்த்தை இணக்கப்படுத்துகையின் முடிவில் பொருளாதார விடயங்கள் மீது சட்டரீதியான வேலைநிறுத்த நடவடிக்கைக்காக இந்த மொழிவுகளில் இடம் வழங்கப்படுகிறது. ஆனாலும் ஈடுபாட்டுக் கட்டமைப்பானது வேலைநிறுத்த நடவடிக்கையைக்

குறைப்பதற்காக கணிக்கப்பட்டாலும் அதுவே தீர்மானமாக இருந்தாலும் பொதுச்சேவையில் வேலை நிறுத்தம் செய்வதற்கான வெளிப்படையான உரிமையின் வெறுமனே ஏற்பாடானது எதிர்ப்பைத் துண்டக்கூடியது.

3. **கட்டாய மத்தியஸ்தம்.** சர்வதேச தொழில் நியமங்களானவை அத்தியவசிய சேவைகளாக ஒடுக்கமாக வரைவிலக்கணம் செய்யப்பட்ட சூழமைவுகளில் மாத்திரம் கட்டாய மத்தியஸ்தத்தை அனுமதிக்கின்றன.இந்த முன்மொழிவுகளானவை அதற்காக வழங்கப்படுகின்றன ஆனால் ஏனைய விடயங்களுக்குமாக.

“அமைச்சரவை அமைச்சர்களின் மதியுரையின் பேரில் பொதுநிர்வாக அமைச்சரானவர் ஒரு தீர்க்கப்படாத விடயமானது பொருளாதாரம் அல்லது சமூகத்தில் கணிசமானளவு சேதத்தை ஏற்படுத்துவதானது வேலைநிறுதத்திற்கு இட்டுச் செல்லும் என்பதை நம்புவதற்கான பொது அடிப்படை நிலவுகையில் கிடைக்கக்கூடிய ஒரேயொரு தெரிவாக அத்துடன் பொதுநலனில் அவ்வாறான ஒரு ஆற்றுப்படுத்துகையை செய்ய வேண்டியிருக்கும்பொழுது அமைச்சாரானவர் கட்டாயமான மத்தியஸ்தத்தை கடப்படுத்துவார். சமூக உரையாடல் மற்றும் பிணக்குத் தீர்வு முன்மொழிவுகளை முழுமையாக எடுத்துச்செல்வதற்கும் அமைச்சரவை அதிகாரத்தை உட்படுத்துவது தேவையாக இருக்கும்”

இது மிகக் குறைவாகவும் நிதிமுறை ரீதியாகவும் பயன்படுத்தும் பட்சத்தில் இப்பரிகாரத்தை உட்படுத்துவதானது பாதுகாப்பு மிக்கதாக இருக்கும். அறிக்கை தொடர்பான மேலதிக செயன்முறை வெளிப்படுத்துவதாவது எதிர்பார்க்கப்படும் எதிர்ப்புகள் நிலைபெறாது அல்லது முன்மொழிவுகளின் மீது கட்டப்பட்ட இணக்கங்கள் தேவையற்றது என வெளிப்படலாம். அதுவே காணப்பட வேண்டியதாக உள்ளது. ஆனால் எதிர்பார்க்கக்கூடியது என்னவெனில் இந்தக் கலந்தாலோசிப்பு செயன்முறையானது இவ் முன்மொழிவுகளின் மீது மாற்றங்களைக் கொண்டுவருவதும் அது அவ்வாறே இருக்க வேண்டும் என்பதும் ஆகும்.

உத்தேச மாற்றங்கள் சில அவற்றைக் காட்சிப்படுத்துவதற்கு விட்டுவிடுகின்றன. அறிக்கையின் மனிதவளம் சார்ந்த பகுதியைப் பொறுத்தளவில் இது குறிப்பாக உண்மையானது என்பதுடன், சிலவேளைகளில் கூட்டு ஒப்பந்தங்களின் பேச்சுவார்த்தை தொடர்பாகவும் அது உண்மையானது. சில முன்மொழிவுகளின் ஏற்றுக்கொண்டு சகிக்கப்படும் தன்மை மற்றும் இயலக்கூடிய தன்மையுடன் இந்தச் சாத்தியப்பாடு உதவ வேண்டும்.

முன்மொழிவுகளானவை முக்கிய வகிபங்காளர்களால் உண்மையில் பெருமளவில் ஏற்றுக்கொள்ளப்படுகிறது என நினைத்துக்கொண்டு எழுத்தாளர்கள் முழு வடிமைப்பிலும் சீராக்கும் எல்லாக் கூட்டுழைப்பு சார் பண்பாடுகளுக்குமாக கல்வி மற்றும் பயிற்சியில் போதிய முதலீடு செய்யப்படுகின்றதா என்பதிலேயே இதன் அமுல்படுத்தலின் வெற்றியும் இதன் நீடித்து நிலைத்தலின் வெற்றியும் தங்கியுள்ளது என்ற உறுதியான கருத்தைக் கொண்டுள்ளனர்.

ஒரு முற்றுமுழுதான நடைமுறைரீதியானதும் தொடரானதுமான பார்வைநோக்கிலிருந்து ஒரு அங்கீகாரத்திற்காக ஆலோசிக்கப்பட்ட தந்திரோபாயங்கள் பின்வருமாறு:

(a) 22 டிசம்பரிலுள்ள வரைவான விருத்தி செய்யப்படும் அறிக்கையானது சிரேட்ட அமைச்சர்கள் செயலகத்திற்கும் ILO தலைமை அலுவலகத்திற்கும் 2014 டிசம்பர் 24 ஆம் திகதி வழங்கப்பட வேண்டுமென்பதுடன் அவர்களின் முறைசார் பின்னூட்டல் 2015 ஜனவரி நடுப்பகுதியில் பெற்றுக்கொள்ளப்பட வேண்டும்

(b) எழுத்தாளர்களும் ILO வும் பொதுச்சேவையில் வேலையிட மறுசீரமைப்பிற்கான ஒரு பொது அறிக்கையின் உள்ளடக்கத்தை 2015 ஜனவரி 20 அளவில் தீர்த்துக்கொள்ள வேண்டும்.

(c) அறிக்கையானது பெருமளவு பொதுமக்களுக்கும், முக்கியமாக பங்காண்மையாளர்களுக்கும் பரிசோதிப்பிற்காகவும் கருத்துதெரிவிப்புக்காகவும் நிச்சயமாக கிடைக்கச் செய்யப்பட வேண்டும். அடையாளம் காணப்பட்ட ஆட்கள் மற்றும் தரப்புக்களிலிருந்து அடக்கமான கருத்துக்களை வழங்கும் ஒரு இணையத்தளத்தின் வாயிலாக இது செய்யப்பட வேண்டும். இதற்கான காலப்பகுதியானது 2015 ஜனவரி 20 இருந்து பெப்ரவரி நடுப்பகுதி வரைக்குமாகும்.

(d) எழுத்தாளர்கள் களக் கேள்விகளுக்குப் பதிலளிக்கக் கிடைக்கக்கூடியயோராய் இருப்பதுடன், பொதுமக்களுக்கும் பங்காண்மையாளர்களுக்கும் அதே காலப்பகுதியில் ஆரம்ப பதிற்செயற்பாடுகளை வழங்கக் கூடியோராய் இருக்க வேண்டும்.

(e) ILO வுடன் கலந்தாலோசித்து எழுத்தாளர்கள் இறுதி அறிக்கையை பெப்ரவரி 20 2015 இல் தயாரிக்க வேண்டும்.

(f) இறுதி அறிக்கையானது பொதுமக்களுக்கு முக்கிய பங்காண்மையாளர்கள் உட்பட 2015 பெப்ரவரி 28 இல் வெளியிடப்பட வேண்டும்.

(g) எழுத்தாளர்களிடமிருந்தான சுருக்க விளக்கங்கள் முக்கிய பங்காண்மையாளர்களுக்கும் விசேடமாக தொழிற்சங்கங்களுக்கும் சுட்டிக்காட்டக்கூடிய வகையில் 2015 மார்ச் 19 மற்றும் 20 ஆம் திகதிகளில் வழங்கப்பட வேண்டும்.

(h) ஒரு செல்லுபடியாக்கல் பயிற்சிப்பட்டறையானது முக்கிய பங்காண்மையாளர்களுக்காக இரண்டு நாட்களுக்கு நடாத்தப்பட வேண்டும். முதல்நாள் காலையில் ஒரு சமர்ப்பிப்பும் விசாரணை அமர்வும் இடம்பெறும். முதல்நாள் பிற்பகலில் தனியான பங்காண்மையாளர்களுக்கான கூட்டம் இடம்பெறும். இரண்டாம் நாள் பின்தொடர்புகள் இணக்கம் நாடுகைகள் மற்றும் தீர்மானம் எடுத்தல்கள் முடியுமாக இருந்தால் சுட்டிக்காட்டும் வகையில் 2015 மார்ச் 24 மற்றும் 25.

(i) கலந்தாலோசிப்பு செயன்முறையின் விளைவுகளைப் பொறுத்து மீள்வரைதல் மீதான தீர்மானங்ள் மற்றும் அமுல்படுத்தலுக்கான திட்டம் என்பன அரசாங்கத்தால் முன்னெடுக்கப்பட்டு எடுக்கப்பட வேண்டிய தேவையுள்ளது.

செயற்திட்டம்

பொதுச்சேவை வேலையிடத்து மறுசீரமைப்பு முன்மொழிவுகளை முன்னேற்றுவதற்கான ஒரு செயற்திட்ட ஏற்பாடு

	என்ன	யார்	எவ்வாறு	எப்பொ ழுது
1	டிசம்பர் 22 ஆம் திகதி உள்ளவாறாக விருத்தி செய்யும் அறிக்கையானது சிரேட்ட மற்றும் ILO தலைமைச் செயலகத்திற்கு வழங்கப்படுவதுடன் அவர்களின் துறைசாரா பின்னூட்டல்களைப் பெற்றுக்கொள்ளல்	எழுத்தாளர்கள் மற்றும் கொழும்பிலுள் ள ILO அனுசரணையாளர்களுக்கு அறிக்கையிடு தல்	மின்னஞ்சல் மற்றும் ஆவணப் பரிமாற்றம்	2014 டிசம்பர் 24 மற்றும் 2015 ஜனவரி 16
2	பொதுச்சேவையில் வேலையிடத்து மறுசீரமைப்பிற்கான ஒரு பொது அறிக்கையின் உள்ளடக்கத்தை எழுத்தாளரும் ILO வும் முடிவுக்கு கொண்டுவருதல்	ILO, தேசிய ஆலோசகர்க ள்	முகத்திற்கு முகமான கூட்டங்கள், மின்னஞ்சல், மற்றும் ஆவணப் பரிமாற்றங்கள். ஸ்கைப் மற்றும் தொலைபேசிப் பரிமாற்றங்கள்	2015 ஜனவரி நடுப்பகு திகதிக்கு முன்பாக
3	பரிட்சிப்புக்கும் கருத்து தெரிவிப்புக்குமாக பெரியளவில் பொதுமக்களுடனும் முக்கிய பங்காண்மையாளர்களுக்கும் அறிக்கை செய்தல்	ILO	அறிக்கையைப் பிரசுரித்தல்஼ முக்கிய பங்காண்மையாளர்களுக்கு அனுப்புதல், ஊடகங்களுக்கு விடுவித்தல்஼ இணையத்தளம்	2015 ஜனவரி 20 இருந்து பெப்ரவரி நடுப்பகுதி வரை
4	அதேகாலப்பகுதியின்பொழுது பொதுமக்கள் மற்றும் பங்காண்மையாளர்களிடமிருந்து களக் கேள்விகளும் ஆரம்ப பதில்களை வழங்குதலும்	எழுத்தாளர்கள்	எழுத்து மூலமான பரிமாற்றங்கள் (மின்னஞ்சல்) மற்றும் முறைசாராக் கூட்டங்கள்	2015 ஜனவரி 20 இருந்து பெப்ரவரி நடுப்பகுதி வரை
5	இறுதி அறிக்கையைத் தயாரித்தல்	எழுத்தாளர்கள்	கூட்டங்கள் மூலம் மற்றும் தனிநபர் கூட்டு அறிக்கை மீளத் தயாரித்தல்	2015 பெப்ரவரி 20.
6	பொதுமக்கள் உட்பட பங்காண்யைமாளர்களுக்கு இறுதி அறிக்கையை வெளியிடல்	ILO	அறிக்கையை பிரசுரித்தல், முக்கிய பங்காண்மையாளர்களுக்கு அனுப்புதல், ஊடகம் மற்றும் இணையத்தளத்திற்கு வெளியிடல்,	2015 பெப்ரவரி 28
7	முக்கிய பங்காண்மையாளர்கள், விசேடமாக தொழிற்சங்கங்களுக்கு சுருக்கமான விளக்கமளித்தல்,	ILO உத்தியோகத் தர்கள், எழுத்தாளர்க ளுக்கு வழங்கல்	கொழும்பில் சிறு குழு கூட்டங்களில்	2015 மார்ச் 19 & 20
8	செல்லுபடியாக்கல் பயிற்சிப்பட்டறைகளை முக்கிய பங்காண்மையாளர்களுக்கு நடத்துதல்	ILO, எழுத்தாளர்கள்	முதல்நாள் காலை சமர்ப்பணம் மற்றும் விசாரணை அமர்வு. மறுநாள் மதியம் பங்காண்மையாளர் கூட்டங்கள். இரண்டாம் நாள் : மீள அறிக்கையிடல் இணக்கம் நாடுதல் மற்றும் தீர்மானம் எடுத்தல்	2015 மார்ச் 24 & 25
கலந்தாலோசனை செயன்முறையின் விளைவுகளைப் பொறுத்து மீள்வரைபு மீதான தீர்மானங்களும், அமுல்படுத்தலுக்கான திட்டம் என்பன அரசாங்கத்தால் முன்னெடுக்கப்பட வேண்டிய தேவையுள்ளது.				
(a)	சட்டவாக்கத்தின் முதல் வரைபு			
(b)	இணக்க மற்றும் மத்தியஸ்த குழாம்களுக்கான சுயாதீனத்தின் சாசனத்தின் வரைபு			
(c)	இணகப்படுத்துனர்கள் மற்றும் மத்தியஸ்தர்களுக்கான நடத்தைக் கோவையின் வரைபு			

பின்னிணைப்பு 1

அறிக்கை தயார்ப்படுத்தல் செயன்முறையின்பொழுது ஆலோசிக்கப்பட்ட பங்காண்மையாளர்கள்

திகதி	**கூட்ட விபரிப்பு**	**சமூகமளித்த ஆட்கள்**
20/10/2014	சிரேட்ட அமைச்சர்கள் செயலகத்தின் செயலாளருடனான அறிமுகக் கூட்டம் (SMS)	திரு. மகிந்த மதிகஹேவா திரு. கிளைவ் தொம்சன் திரு. ஆரியரத்ன ஹேவகே திரு. பந்துல விஜேரத்ன திரு. உபாலி அத்துக்கோரல
20/10/2014	நல்லாட்சி மற்றும் உட்கட்டமைப்புக்கான கௌரவ சிரேட்ட அமைச்சருடனான ஆரம்ப சுருக்க விளக்கமளிப்புக் கூட்டம்	கௌரவ ரத்னசிறி விக்கிரமநாயக்க, சிரேஷ்ட அமைச்சர் திரு. கிளைவ் தொம்சன் திரு. மகிந்த மதிகஹேவா திரு. ஆரியரத்ன ஹேவகே திரு. பந்துல விஜேரத்ன திரு. உபாலி அத்துக்கோரல Ms. ஷவினாஸ் கசன்டீன Ms. சியாமா சல்கடோ திரு. சந்தன கருணாரத்ன்
20.10.2014	பொதுமுகாமைத்துவ் மறுசீரமைப்பு அமைச்சில் ஆட்களுடனான கூட்டம்	திரு. W.M. பண்டுசேன, பொதுமுகாமைத்துவ மறுசீரமைப்பு அமைச்சின் செயலாளர், திரு. கிளைவ் தொம்சன் திரு. மகிந்த மதிகஹேவா திரு. உபாலி அத்துக்கோரல
21.10.2014	பொதுச்சேவை ஆணைக்குழுவுடனான கூட்டம்	திருமதி. சந்திரானி சேனரத்ன, PSC செயலாளர் திரு. கிளைவ் தொம்சன் திரு. மகிந்த மதிகஹேவா திரு. உபாலி அத்துக்கோரல திரு. பந்துல விஜேரத்ன
21.10.2014	நிர்வாக மேன்முறையீட்டு நியாயசபையுடனான கூட்டம்	நீதிபதி இமாம், தவிசாளர் AAT திரு. ஜயசூரிய, உறுப்பினர் AAT திரு. அபயகீர்த்தி, உறுப்பினர் AAT திருமதி S. ரத்நாயக்க, செயலாளர், AAT திரு. கிளைவ் தொம்சன் திரு. மகிந்த மதிகஹேவா திரு. உபாலி அத்துக்கோரல திரு. பந்துல விஜேரத்ன
23.10.2014	தொழில் மற்றும் தொழில்உறவுகள் அமைச்சின் செயலாளருடனான கூட்டம்	திரு. உபாலி விஜேவீர (Sec /ML&LR) திரு. ஆனந்த அமலவீர (SAS/FR) திரு. ஹேரத் யாப்பாஇ (CGL) திரு. அனுரா முத்துமால , CL(IR) திரு. கிளைவ் தொம்சன் திரு. மகிந்த மதிகஹேவா திரு. உபாலி அத்துக்கோரல
23.10.2014	கௌரவ பொதுநிர்வாக மற்றும் உள்நாட்டு அலுவல்கள் அமைச்சுடனான சந்திப்பு	கௌரவ W.D.J. செனிவிரத்ன, அமைச்சர் திரு. W.B.அபயக்கோன், செயலாளர் திரு. கிளைவ் தொம்சன் திரு. மகிந்த மதிகஹேவா திரு. உபாலி அத்துக்கோரல
23.10.2014	பொதுநிர்வாக மற்றும் உள்நாட்டு அலுவல்கள் அமைச்சின் செயலாளருடனான கூட்டம்	திரு. W.B. அபயக்கோன், செயலாளர், திரு. கிளைவ் தொம்சன் திரு. மகிந்த மதிகஹேவா

23.10.2014	தொழிற்சங்க உத்தியோகத்தர்களுடனான கூட்டம்	TUS திரு. சமன் ரத்னபிரியா Ms. தேவிக்கா கொடிதுவக்கு திரு. T.M. ரசீடீன் திரு D.W.சுபசிங்க PSNU இருந்தான பிரதிநிதிகள் திரு. கிளைவ் தொம்சன் திரு. மகிந்த மதிகஹேவா திரு. ஆரியரத்ன ஹேவகே திரு. பந்துல விஜேரத்ன திரு. உபாலி அத்துக்கோரல ILO Ms. ஷவினாஸ் கசன்டீன் திரு. சந்தன கருணாரத்ன
30.10.2014	சுகாதார அமைச்சின் செயலாளர் மற்றும் பணியாட்தொகுதியுடனான கூட்டம்	MOH திருமதி. சுத்கார்ம கருணாரத்ன - செயலாளர். V.P. சோமரத்ன .மேலதிக செயலாளர் டாக்டர் ஜயசுந்தர பண்டார (DDG.P) டாக்டர் . J. பண்டார (DDG (P) K.V.D.C.விமலசிறி (DDG-A1) டாக்டர் (திருமதி) L.S. சோமதுங்க –DDG-M 1) திரு..M.B.ரத்னவீர (DDG-Ads) டாக்டர். E. B அல்விஸ் (DDG/BDS) திருமதி. நிமேஷா நாணயக்கார (AS/Admin)
05.11.2014	சுருக்க விளக்க கூட்டம் - தலைமை தாங்கியவர் கௌரவ ரத்னசிறி விக்கிரமநாயக்க, நல்லாட்சி மற்றும் உட்கட்டமைப்பு சிரேட்ட அமைச்சர்	கௌரவ ரத்னசிறி விக்கிரமநாயக்க திரு. மகிந்த மதிகஹேவா- Sec/SMS திரு. ளு. லியனகம –Sec/SMS ஆலோசகர்கள் திரு. கிளைவ் தொம்சன் திரு. ஆரியரத்ன ஹேவகே திரு. பந்துல விஜேரத்ன திரு. உபாலி அத்துக்கோரல ILO திரு. டொங்லின் லி Ms. ஷவினாஸ் கசன்டீன் Ms. சியாமா சல்கொடா Ms. ப்ரோமோ வீரசேகர திரு. சந்தன கருணாரத்ன ஏனையவர்கள் திரு W.M. பண்டுசேன - Sec /MPMR திருமதி. C. சேனரத்ன –Sec/PSC திரு. B.M.M.M பஸ்நாயக்க – பணிப்பாளர் /ஸ்தாபனம் Ms T.T.உபுல்மலி -SAS/HR PA&HA திரு. கீர்த்தி கொட்டகம - உறுப்பினர் /NPC Ms. நிமேஷா - Asst SEC/Admin; MOH Ms. நிரோஷா நாராயண DO/MPOH Ms. R.P.M.S, ராஜபக்ஷ As/SMS Ms. P.H.ஹர்ஷினி யசன்திகா DO/SMS

பின்னிணைப்பு 2

பொதுச்சேவையின் மனிதவள அபிவிருத்தி மதிப்பீடு

அறிவுறுத்தல்கள்

கீழே தரப்பட்ட நிரலின் ஒவ்வொரு மனிதவள அபிவிருத்தி உட்கூறுகளிலும் உங்களது நிறுவனத்தின் தற்போதைய நிலைக்கு நன்கு பொருத்தமாக இருக்கும் கூற்றினைச் சுற்றி வட்டமிடுக. கூற்றின் ஒரு பாகம் மாத்திரம் பொருந்துவதாக இருந்தால், முன்னைய கூற்றுக்கு வட்டமிடுக. ஒவ்வொரு மனிதவள அபிவிருத்தி உட்கூற்றுக்கும் பக்கத்தில் உள்ள விமர்சனப் பெட்டியில் சுட்டிக்காட்டிகளை அல்லது (காரணங்களை) தயவு செய்து பதிவு செய்யுங்கள். அத்துடன் ஒவ்வொரு உட்கூறுடனும் தொடர்புடைய ஏதாவது மேலதிக கருத்துக்களும் வழங்கப்பட்ட கருத்துப் படிவத்தில் உள்ளடக்கப்பட முடியும்.

மனிதவள அபிவிருத்தி உட்கூறு		1	2	3	4	கருத்துக்கள்
மனிதவள அபிவிருத்தி இயலுமை						
01	மனிதவள அபிவிருத்தி வரவு செலவுத்திட்டம்	நிறுவனத்திற்குள்ளாக மனிதவள அபிவிருத்திப் பணியாட்தொகுதியினர் அல்லது மனிதவள அபிவிருத்தி செயற்பாட்டுக்காக எந்த வரவு செலவுத்திட்டமும் ஒதுக்கப்படுவதில்லை .	மனிதவள அபிவிருத்தியின் செயற்பாடுகளை நடத்துவதற்கு வரையறுக்கப்பட்ட பணமே கிடைக்கக்கூடியதாக இருக்கும் (உதா. பயிற்சி முறைமை அபிவிருத்தி, செயலாற்றுகை திட்டமிடல் மற்றும் மதிப்பிடல்).	மனிதவள பணியாட்தொகுதியினருக்கும் தொடர்புடைய செயற்பாடுகளுக்கும் வரவு செலவுத்திட்டத்தில் ஒதுக்கப்படுகிறது. ஒதுக்கீடானது ஒழுங்குக் கிரமமமற்றதாகவும், மனிதவள அபிவிருத்தி முறைமைகளின் விருத்திக்கோ அல்லது ஏதும் பயனுள்ள நீண்ட வீச்சிலான திட்டமிடலுக்கோ நம்பியிருக்க முடியாததாக உள்ளது.	பணியாட்தொகுதியினரின் மனிதவள அபிவிருத்தி மற்றும் தொடர்புடைய செயற்பாடுகளுக்கான பணமானது ஒரு நிரந்தர வரவு செலவுத்திட்ட விடயமாகும். இது வருடாந்த மீளாய்வு செய்யப்படுவதுடன் முடியுமாயின் சீர் செய்யவும் படுகிறது.	

02	மனிதவள அபிவிருத்திப் பணியாட்தொகுதியினர்	மனிதவள அபிவிருத்தி தொழிற்பாடுகளுக்கான பொறுப்புக்களுடன் விசேடமாக ஒதுக்கப்பட்ட பணியாட்தொகுதியினர் இல்லை.	நிறுவனத்தில் மனிதவள அபிவிருத்திப் பணியாட்தொகுதியினர் இல்லை. ஆனால் அவர்களுக்கு இக் களம் தொடர்பாக (தனிப்பட்ட ஆட்கள்) ஆட்சேர்ப்பு முகாமைத்துவம் மற்றும் அல்லது மனித வள அபிவிருத்திக்கான ஏனைய தொழிற்பாடுகள் போன்ற இவற்றுடன் தொடர்புடைய வரையறுக்கப்பட்ட அனுபவத்தை அவர்கள் கொண்டுள்ளனர்.	நிறுவனத்தில் பயிற்றப்பட்ட மனிதவள அபிவிருத்திப் பணியாட்தொகுதியினர் உள்ளனர். ஆனால் அடிப்படைச் செயன்முறைகளைப் பேணுவதற்கும் பதிவுப்பேணல் தொழிற்பாடுகளுக்கும் மாத்திரமே .	மனிதவள அபிவிருத்தி தொழிற்பாடுகளைப் பேணக்கூடிய மனிதவள அபிவிருத்தியில் அனுபவமுடைய பணியாட்தொகுதியினர் நிறுவனத்தில் இல்லை. அவர்கள் நிறுவனத்திற்காக நீண்ட வீச்சுடைய திட்டமிடல்களில் பங்குபற்றுகின்றனர்	
நிறுவன தந்திரோபாயம் மற்றும் மனிதவள அபிவிருத்தி						
03	நிறுவன பார்வை, பணி /இலக்குகள்	முறைசார் பார்வைநோக்கு, பணிநோக்கு கூற்றோ இல்லை அல்லது நிறுவன இலக்குகளும் இல்லை.	பணிநோக்கு/பார்வைநோக்கு/ இலக்குகள் உள்ளன. மனிவள அபிவிருத்தி தொழிற்பாடுகளுடன் முன்பு இணைப்பு பெற்று இருக்கவில்லை (உதா. பணியாட்தொகுதியினரைச் சேர்த்தல், வேலை வகைப்பாடு.)	பணிநோக்கு/பார்வைநோக்கு / இலக்குகள் முறைசார் தன்மையுடன் இணைக்கப்பட்டு இருத்தல், ஆனால் மனிதவள தொழிற்பாடுகளின் வழியில் வரையறுக்கப்பட்டுள்ளன. (உதா . பணியாட்களை சேர்த்தல் திட்டம், பயிற்சி).	பணிநோக்கு/பார்வைநோக்கு / இலக்குகள் வருடாந்த மனிதவள அபிவிருத்தி தொழிற்பாட்டுக்கு இணைக்கப்பட்டிருப்பதுடன் நீண்ட வீச்சிலான பணியாட்தொகுதியினரைச் சேர்த்தல் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு தேவைகளை முன்னறிவிப்பதற்காகவும் .	

	மனிதவள அபிவிருத்தி உட்கூறு	1	2	3	4	கருத்துக்கள்
04	மனிதவள அபிவிருத்தி திட்டமிடல்	எவ்வித வருடாந்த மனிதவள அபிவிருத்தி திட்டமும் இல்லை.	வருடாந்த மனிதவள அபிவிருத்தி திட்டம் உள்ளது. ஆனால் அது பணிநோக்கு, பார்வைநோக்குஇ இலக்குகள், பணியாட்தொகுதியைச் சேர்க்கும் தேவைகள், பயிற்சி வெளியீடுகள், அல்லது தற்போது உள்ள பணியாளரின் தரவு என்பவற்றை அடிப்படையாகக் கொண்டு அல்ல .	வருடாந்த மனிதவள அபிவிருத்தி திட்டம் உள்ளது. பணிநோக்கு, பார்வைநோக்குஇ இலக்குகள், பணியாட்தொகுதியைச் சேர்க்கும் தேவைகள், பயிற்சி, பணியாளர் தரவு என்பவற்றினை அடிப்படையாகக் கொண்டது ஆனால் செயல்விளைவுக்காக மேலும் மதிப்பிடப்பட்டிருக்கவில்லை..	பணிநோக்கு, பார்வைநோக்குஇ இலக்குகள் வருடாந்த மனிதவள அபிவிருத்தி திட்டம் நிறுவன தொழிற்பாடுகளை அடிப்படையாகக் கொண்டிருப்பதுடன் மற்றும் பயிற்சி வெனீடுகளும் உள்ளன. நீண்ட வீச்சுடைய தந்திரோபாயத் திட்டமிடலுக்காக இவைகள் அமுல்படுத்தப்பட்டு மதிப்பிடப்படுகின்றன.	

மனித வள அபிவிருத்தி தரவு							
05	**<u>பணியாளர் தரவு</u>** பணியாட்தொகுதியினரின் எண்ணிக்கை, அமைவிடம், திறன், கல்வி, மட்டங்கள், பால்நிலை, வயது, ஆட்சேர்ப்பு, சம்பள மட்டம்	இந்த தரவுகள் எவையும் முறைமை ரீதியாக சேகரிக்கப்படுவதில்.	அநேகமான தரவுகள் சேமிக்கப்படுகின்றன. ஆனால் அவைகளை இற்றைப்படுத்தி பேணுவதோ அல்லது வைத்திருப்பதோ இல்லை.	இந்த தரவுகள் எல்லாம் கிடைக்கக்கூடியதாகவும் இற்றைப்படுத்தப்பட்டதாகவும் உள்ளது. ஆனால் தரவானது மனிதவள அபிவிருத்தி திட்டமிடல் அல்லது முன்னறிவித்தலில் முறைசார் ரீதியாகப் பயன்படுத்தப்படுவதில்லை .	இந்த தரவுகள் எல்லாம் கிடைக்கக்கூடியதாகவும் இற்றைப்படுத்தப்பட்டதாகவும் இருக்கிறது. முறைமைகள் உரிய இடத்தில் உள்ளது. தரவுகள் முசைார் முறையில் மனித வள அபிவிருத்தி திட்டமிடல் மற்றும் முன்னறிவிப்பில் பயன்படுத்தப்படுகிறது.	
06	தரவுகளைக் கணனிமயப்படுத்தல்	நிறுவனத்திற்கு உட்புறமாகவோ அல்லது வெளிப்புறமாகவோ கணனிகளோ அல்லது தரவு முறைமைகளோ கிடைக்கக்கூடியதாக இல்லை.	கணனிகள் உரிய இடத்தில் உள்ளன. ஆனால் தரவு முகாமைத்துவத்திற்கான வளங்கள் இல்லை	கணனிகளும், தரவு முகாமைத்துவமும் உள்ளன. ஆனால் பணியாட்தொகுதியினர் பயிற்றப்படாதவர்களாகவும் தரவுக் கோப்புகள் பூர்த்தியற்றதாகவும் உள்ளன.	கணனிகளும், தரவு முகாமைத்துவமும் உள்ளன. அத்துடன் தரவுக்கோப்புக்கள் இற்றைப்படுத்தப்பட்டதாகவும் உள்ளன. பணியாட்தொகுதியினர் பயிற்சிகளைப் பெறுகின்றனர்.	
07	**<u>தனிப்பட்ட கோப்புகள்</u>** தனிப்பட்ட பணியாளர் பதிவுகள்	எந்த தனிநபர் பணியாளர் பதிவுகளும் இல்லை.	வரையறுக்கப்பட்ட தனிப்பட்ட பணியாளர் கோப்புகள் காணப்படுகின்றன. ஆனால் ஒழுங்குக்கிரமமாக இற்றைப்படுத்தப்படுவதில்லை.	எல்லாப் பணியாளர்களுக்குமான தனிப்பட்ட கோப்புகள் பேணி இற்றைப்படுத்தப்படுகின்றன. ஆனால் இந்த தரவை அடைந்துகொள்வதன், பயன்படுத்துவதன் மீது பணியாளரக்கான எந்தக் கொள்கையும் இல்லை.	எல்லாப் பணியாளர்களுக்குமான இற்றைப்படுத்தப்பட்ட தனிப்பட்ட கோப்புகள் உள்ளன. உரிய பாவனைக்கான கொள்கைகளும் உள்ளன. உதா. இரகசிய ரீதியான பணியாளரைச் சென்றடைதல.	
08	பணியாளர் குழுக்களுக்கான பங்குபற்றல் சந்தர்ப்பங்கள் / TUs குழுக்கள் முகாமைத்துவம் செய்வதிலும் தீர்மானம் எடுப்பதிலும்	தீர்மானம் எடுப்பதில் பணியாளர் குழுக்கள் மற்றும் தொழிற்சங்களுக்கான சந்தர்ப்பங்களை வழங்குவதற்கு ஒரு முறைமையும் இல்லை / TUs in decision making	பணியாளர் குழுக்கள் தொழிற்சங்கங்கள் உள்ளன. ஆனால் முகாமைத்துவத்துடன் ஒழுங்குக்கிரமமான கூட்டங்கள் இல்லை	பணியாளர் குழுக்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களுடன் இடைக்கிடையிலான கூட்டங்கள் / கலந்தாலோசிப்புக்கள் ஆனால் முகாமைத்துவக் தீர்மானம் எடுத்தலுடன் தொடர்புடையதல்ல.	பணியாளர் குழுக்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களுடன் முகாமைத்துவ தீர்மானம் எடுத்தல் செயன்முறையின் ஒரு பாகமாக ஒழுங்குக்கிரமமான கலந்தாலோசிப்புக் கூட்டங்கள்	

	மனிதவள அபிவிருத்தி உள்ளீடு	1	2	3	4	கருத்துக்கள்
தனிப்பட்ட கொள்கை மற்றும் செயற்பாடு						
09	ஆட்சேர்ப்பு, வாடகைக்கு அமர்த்தல், இடமாற்றம் பதவி உயர்வு செய்முறைகள்	ஆட்சேர்ப்பு, வாடகைக்கு அமர்த்தல், இடமாற்றம் பதவி உயர்வில் வேலைவிபரணத்தின் பிரகாரம் எந்த முறைசார் செயற்பாடுகளும் காணப்படாது இருத்தல்	வாடகைக்கு அமர்த்தல் மற்றும் ஏனையவற்றுக்கு முறைமைகள் உண்டு. ஆனால் அவைகள் பின்பற்றப்படுவதில்லை.	நிறுவப்பட்ட அளவுகோல்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு முறைசார் முறைமைகள் உள்ளன ஆனால் அவைகள் தொடர்ச்சியாகப் பயன்படுத்தப்படுவதில்லை.	எல்லா வாடகைக்கு அமர்த்தல், இடமாற்றம் மற்றும் பதவி உயர்வு தீர்மானம் எடுப்புக்களில் கண்காணிக்கப்பட்டு பயன்படுத்தப்படும் முறைசார் முறைமைகள் உள்ளன.	
10	**<u>கொள்கை கையேடு</u>** நிறுவனக் கட்டமைப்பு, வேலை மணித்தியாலங்கள், நேரத்தாள்கள், கொள்கை, ஒழுக்கம் குறைகள், நன்மைகள், சட்டம், பயணம்	கொள்கை கையேடு இல்லை.	கொள்கை கையேடு உள்ளது. எல்லா உரிய தகவல்களையும் உள்ளடக்குவதில்லை.	ஒரு தற்போதைய கொள்ளைக் கையேடு உள்ளது. ஆனால் இது பணியாளர்களுக்கு கிடைக்கக்கூடியதாக இல்லை. இது எப்பொழுதும் தீர்மானங்களுக்கு அடிப்படையாகப் பயன்படுத்தப்படுவதில்லை னநஉளைழைளெ.	ஒரு இற்றைப்படுத்தப்பட்ட கொள்கைக் கையேடு உள்ளது. இது எல்லாப் பணியாளருக்கும் கிடைக்கக்கூடியதாக உள்ளது. இது நிறுவனத்தில் உள்ள வேலைவாய்ப்புக்கள் பற்றிய கேள்விகளுக்கும் ஆற்றுப்படுத்தும் வழிகாட்டியாக செயற்படுவதுடன், ஒழுங்குக்கிரமமாக மீளாய்வு செய்யப்பட்டு இற்றைப்படுத்தப்படுகிறது.	
11	ஒழுக்கம், பதவியை முடிவுக்கு கொண்டுவருதல், குறை செயன்முறைகள்	முறைசார் செயன்முறைகள் எதுவும் இல்லை.	முறைசார் செயன்முறைகள் உள்ளன. ஆனால் செயலாற்றுகை நியமங்களுக்கு அவைகள் தெளிவாக தொடர்புடையதாக இல்லை.	செயலாற்றுகை நியமங்களைக் கொண்ட முறைசார் செயன்முறைக்ள உள்ளன. ஆனால் அவைகள் எந்த தொடர்ச்சியான முறையிலும் பின்பற்றப்படுவதில்லை.	செயலாற்றுகை நியமங்களை அடிப்படையாகக் கொண்ட முறைசார் செயன்முறை உள்ளன. அவைகள் எல்லாப் பணியாளர்களுக்கும் தெரிந்திருப்பதுடன் தொடர்ச்சியாகப் பயன்படுத்தப்படுகிறது.	

செயலாற்றுகை முகாமைத்துவம்						
12	**வேலை விபரிப்பு** வேலைத் தலைப்பு தகைமைகள் பொறுப்புக்கள், மேற்பார்வையாளர்	வேலை விபரிப்புக்களோ அல்லது கடமைகளின் நிரலோ கிடைக்கக்கூடியதாக இல்லை	சில பணியாட்தொகுதி உறுப்பினர்கள் கடமை நிரலைக் கொண்டுள்ளனர். ஆனால் அவைகள் எப்பொழுதும் இற்றைப்பட்டிருப்பதில்லை. மற்றும் / அல்லது அவைகள் மிகவும் பொதுவானவையாகவும் வேலைப் பொறுப்புக்கள் மற்றும் மேற்பார்வை அற்றனவாகவும் உள்ளனர்.	எல்லாப் பணியாட்தொகுதியினரும் வேலைவிபரிப்பை கொண்டிருப்பர். ஆனால் அவைகள் பூர்த்தி செய்யப்பட்டதாகவோ அல்லது இற்றைப்படுத்தப்பட்டதாகவே ா விசேடித்த ஏற்பாடுகள் மற்றும் மேற்பார்வை வழிகளைக் கொண்டதாகவோ இருப்பதில்லை.	எல்லாப் பணியாட்தொகுதியினரும் வேலைவிபரிப்பை கொண்டிருப்பர். அவைகள் பூர்த்தி செய்யப்பட்டு அல்லது இற்றைப்படுத்தப்பட்டு இருப்பதுடன், விசேடித்த ஏற்பாடுகள் மற்றும் மேற்பார்வை வழிகளைக் கொண்டதாகவும் இருக்கும்	
13	பணியாளர் மேற்பார்வை	மேற்பார்வைக்கான ஒரு தெளிவான முறைமை இல்லை. அதிகார வழிகள் தெளிவற்றனவாக உள்ளன. பணியாட்தொகுதி உறுப்பினர்கள் அவர்களது சாதிப்புக்காக அங்கீகரிக்கப்படுவதில் லை	நிறுவப்பட்ட அதிகார வழிகள் உள்ளன. ஆனால் மேற்பார்வையாளர்களின் வகிபங்குகள் தொழிற்பாடுகள் என்பன புரிந்துகொள்ளப்படவில்லை என்பதுடன் மேற்பார்வை தலைப்பும் இடம்பெறுகிறது. வரையறுக்கப்பட்ட பணியாட்தொகுதியினரின் அங்கீகரிப்பு.	மேற்பார்வையாளர்கள் அவர்களின் வகிபங்குகளையும் அதிகார வழிகளைம் புரிந்து கொண்டிருப்பதுடன், வேலைத்திட்டங்களை விருத்தி செய்வதற்கு மதிப்பிடுவதற்கு செயலாற்றுகைக்காக தமது பணியாளர்களுடன் ஒழுங்குக்கிரமமாக சந்திக்கின்றனர் ஆனால் தொடர்ச்சியாக இல்லை.	மேற்பார்வையாளர்கள் பணியாட்தொகுதியினருக்கு தொழில்வாண்மை அபிவிருத்தி திட்டங்களில் உதவுவதினால் புதிய திறன்களைக் கற்றுக்கொள்ள அவர்களைத் தூண்டுவதினால் பணியாட்தொகுதியினரின் செயலாற்றுகையை பொறுப்பெடுக்கின்றனர். மேற்பார்வையாளர்கள் திறன் பயிற்சிகளை காலத்திற்கு காலம் பெற்றுக்கொள்கின்றனர்.	

	மனிதவள அபிவிருத்தி உட்கூறுகள்	1	2	3	4	கருத்துக்கள்
14	**செயலாற்றுகை மதிப்பீடு** ஒரு முறைசார் செயலாற்றுகை திட்டமிடல் மற்றும் மீளாய்வு முறைமை (PP&R)	முறைசார் செயலாற்றுகைத் திட்டமிடல் மற்றும் மீள்பார்வை முறைமை அமுலில் இல்லை (PP&R)	ஒரு செயலாற்றுகை திட்டமிடல் மற்றும் மீள்பார்வை முறைமையானது அமுலில் உள்ளது. ஆனால் முறைசார் சாராததாகவும் கூட்டாக விருத்தி செய்யப்பட்ட வேலைத்திட்டங்கள் மற்றும் பணியாட்தொகுதியினருடனான செயலாற்றுகை இலக்குகளை உள்ளடக்காததாகவும் உள்ளது.	ஒரு முறைசார் முறைமை உள்ளதுடன், மேற்பார்வையாளர்கள் வேலைத்திட்டங்களை விருத்தி செய்யும்படி கேட்கப்படுவதுடன் ஒவ்வொரு பணியாளருடனுமான செயலாற்றுகை இலக்குகள் மற்றும் செயலாற்றுகை மதிப்பீடு என்பன தேவைப்படுகிறது. ஆனால் இது தொடர்ச்சியான அடிப்படையில் செய்யப்படுவதில்லை.	மேற்பார்வையாளர்களும் பணியாளர்களும் மேற்பார்வை மீளாய்வை கூட்டாக வேலைத்திட்டங்களை விருத்தி செய்வதுடன், அவைகள் ஒழுங்குக்கிரமமான அடிப்படையில் மேற்கொள்ளப்படுகின்றன. திசைமுகப்படுத்தல் அமர்வுகள் மற்றும் ஒரு கைடேடு ஆகியன எல்லாப் பணியாட்தொகுதியினருக்கும் வழங்கப்படுகிறது. மீளாய்வுகளானவை தனிப்பட்ட தீர்மானங்களுக்காகப் பயன்படுத்தப்படுகிறது.	
15	வேலை செய்யத் தூண்டுதல்	வெளிநாட்டு புலமைப்பரிசில்கள், முறைசார் பாராட்டுதல்கள் மற்றும் செயற்பாடுகளை அடிப்படையாகக் கொண்ட பணமல்லாத நன்மைகளின் ஊடாக வேலையில் பணியாளர்களை ஊக்குவிப்பதற்கான ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட ஒரு முறைமை இல்லை.	நன்மைகளாகிய வெளிநாட்டுப் புலமைப்பரிசில், முறைசார் விண்ணப்பம் என்பன பணியாட்தொகுதியினரின் சில வகைப்பாட்டினருக்கு தற்காலிக அடிப்படையிலும் தனிப்பட்ட அடிப்படையிலும் கொடுக்கப்படுகிறது.	வெளிநாட்டுப் புலமைப்பரிசில்கள் முறைசார் பாராட்டுக்கள் போன்ற பணத்தொடர்பற்ற நன்மைகள் கிடைக்கக்கூடியதாக உள்ளன. வழங்கப்படுகின்றன. ஆனால் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட ஒரு முறைப்படியல்ல	வெளிநாட்டுப் புலமைப்பரிசில்கள் முறைசார் பாராட்டுக்கள் போன்ற பணத்தொடர்பற்ற நன்மைகள் ஒரு முறைமைசார் முறையில் செயலாற்றுகை அடிப்படையாகக் கொண்டு பணியாட்தொகுதியினரின் எல்லா வகைப்பாட்டினரையும் ஊக்குவிப்பதற்காக வழங்கப்படுகிறது.	

பயிற்சி						
16	**<u>பணியாட் தொகுதியினர் பயிற்சி</u>** • திசைமுகப்படுத்தல் • சேவையில் • வேலையில்	ஒரு நிறுவப்பட்ட பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டம் எதுவுமில்லை.	தற்காலிக அடிப்படையில் பயிற்சி வழங்கப்படுகிறது. ஆனால் இது பணியாட்தொகுதியினரின் தேவைகளை முறைசார் மதிப்பிடுவதிலோ அல்லது முக்கிய முன்னுரிமை மாற்றங்களில் நிறுவனத்துடன் இணைக்கப்பட்டிருப்பதாகவோ இல்லை.	பயிற்சியானது நிறுவனத்தின் ஒரு முறைசார் உட்கூறாக உள்ளதுடன், இது பணியாட்தொகுதியினர் மற்றும் நிறுவனத் தேவைகளுடன் இணைக்கப்படுகிறது. ஆனால் எமது பணியாட் தொகுதியினருக்கோ அல்லது அனைவருக்குமோ இது கிடைக்கக்கூடியதாக இல்லை. அல்லது இது முடிவுகளுக்காக மதிப்பீடு செய்யப்படுகிறது.	தேவைகளை அடிப்படையாகக் கொண்ட பணியாட்தொகுதியினருக்காகவும் அந்த நிறுவனங்களுக்காகவும் ஒழுங்குக்கிரமமான தொடர்ந்து செல்கையும் பயிற்சியும்.	
17	**<u>முகாமைத்துவம் மற்றும் தலைமைத்துவ அபிவிருத்தி</u>** • பயிற்சி • தொடர்ந்து செல்லும் திட்டம்	பலமான முகாமைத்துவ இயலுமையைக் கட்டியெழுப்புதல், மற்றும் நிறுவனத்திற்கான எதிர்காலத் தலைவர்களின் முக்கியத்துவம் தொடர்பாக கொள்கையோ அல்லது தத்துவயியலோ இல்லை	முகாமைத்துவ இயலுமையை விருத்தி செய்தல் மீதான ஒரு அழுத்தம் உள்ளது. ஆனால் ஒழுங்குக்கிரமமாக செய்யப்படுவதில்லை.	பயிற்சி ஊடாக முகாமையாளர்கள் மற்றும் எதிர்காலத் தலைவர்களை விருத்தி செய்வதற்கான ஒரு முறைமையை நிறுவனம் மேற்கொள்கிறது. அத்துடன் வேலை ஒப்படைப்புக்களை கண்காணித்தல் மற்றும் சவால்விடுதல் ஊடாக. ஆனால் பங்குபற்றுகையானது தேர்வு அடிப்படையிலானதாக இருக்கிறது.	முகாமைத்துவம் மற்றும் தலைமைத்துவ அபிவிருத்திக்கான நிகழ்ச்சித்திட்டம் நடைபெறுகிறது. இங்கே சமதையான சந்தர்ப்பங்கள் ஒவ்வொருவருக்கும் அவர்களின் செயலாற்றுகையை அடிப்படையாகக் கொண்டும் மற்றும் ஏனைய செயலாற்றுகை முடிவுகளின் பிரகாரமும் பங்குபற்றக்கூடியதாக உள்ளது.	

பின்னிணைப்பு 3

பொதுச்சேவை பணியாட்தொகுதியினரின் வேலை விபரிப்பு

நிறுவனத்தின் பெயர்: ....

(1) வேலைத்தலைப்பு : ....

(2) பிரிவு / அலகு : ....

(3) வேலையின் நோக்கம் : ....

(4) பொறுப்பு : ....

(5) முக்கிய வேலைத் தொழிற்பாடுகள : ....

....

(6) ஒழுங்காக ஆற்றப்படும் இடுபணிகள் (கடமைகளின் நிரல்) :

....

....

(7) (மேற்பார்வைக்கு பொறுப்பாக இருக்கும் உத்தியோகத்தருக்கு) அறிக்கையிடுதல் : :

....

(8) பிரயோகிக்கக்கூடிய வேலை நெறிகள் :

....

....

(9) வேலைக்கு பிரயோகிக்கக்கூடிய செயலாற்றுகை சுட்டிக்காட்டிகள் :

....

....

(10) தயாரிக்கப்பட்டது : கையெழுத்து - ....

: பெயர் - ....

: சான்றுப்படுத்தப்பட்டது - ....

(11) சான்றுப்படுத்தப்பட்டது : கையெழுத்து - ....

: பெயர் - ....

: சான்றுப்படுத்தப்பட்டது - ....

(12) திகதி : ....

பின்னிணைப்பு 4

பொதுச்சேவையில் பணியாட்தொகுதியினரின் வேலை விபரிப்பு

சுகாதார அமைச்சின் பணியாட்தொகுதியினருக்கான வேலைவிபரிப்பு வடிவமைப்பை நிரப்புவதற்கான அறிவுறுத்தல்கள்

உங்களது வேலை விபரிப்பு மீதான வடிவமைப்பை நிரப்புவதைத் தொடங்குவதற்கு முன்னராக அறிவுறுத்தல்களை கவனமாகக் கேட்டுக்கொள்ளுங்கள். மற்றொரு பணியாட்தொகுதியினரின் வேலைவிபரிப்பை எழுதுமாறு நீங்கள் எதிர்பார்க்கப்படுகிறீர்கள். அதேவேளையில் மற்றைய பணியாட்தொகுதி உறுப்பினர் உங்களது வேலை விபரிப்பை எழுதுவார். இந்நோக்கத்திற்காக மற்றொரு பணியாட்தொகுதி உறுப்பினரைத் தெரிவு செய்து கொள்க.

(1) வேலைத் தலைப்பு: சட்டரீதியாக ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட பதவிநிலை

(2) பிரிவு / அலகு: நிறுவனத்தின் அங்கீகரிக்கப்பட்ட அலகு

(3) வேலையின் நோக்கம்: உங்களது வேலையில் இருந்து நீங்கள் சாதித்துக்கொள்ள எதிர்பார்ப்பது என்ன? (ஒன்று/இரண்டு வசனங்கள்)

(4) பொறுப்பு :

- உங்களது வேலை உங்களிடமிருந்து எதிர்பார்ப்பது என்ன?
- உங்களது வேலையை செயலாற்றுவதற்கு என்ன விதத்தில் நீங்கள் எதிர்பார்க்கிறீர்கள்?
- சட்டரீதியான / ஒழுங்குபடுத்தல் தேவைப்பாடுகள் மற்றும் எதிர்பார்க்கப்படும் விளைவுகள் / நியமங்கள் / காலவரம்புகள்

(5) முக்கிய வேலைத் தொழிற்பாடுகள்:

- முக்கிய வேலைத் தொழிற்பாடுகத சாதித்துக்கொள்வதற்கான ஆற்றுப்படுத்தப்பட வேண்டிய தொழிற்பாடுகள்
- விசேடித்த வினையுடன் தொடக்குக
- முன்னுரிமையின் அடிப்படையில் இலக்கத்தை எழுதுக (உதா. 1, 2, 3...)

(6) ஆற்றுப்படுத்தப்பட்ட செயற்பணி: (கடமைகளின் நிரல்) முக்கிய வேலைத் தொழிற்பாடுகள் தொடர்பான விசேடித்த ஆற்றுகை செய்யப்பட்ட செயற்பாடுகள்.

(7) அறிக்கையிடல்: (மேற்பார்வைக்கு பொறுப்பான உடனடி உத்தியோகத்தருக்கு)

(8) விண்ணப்ப வேலை நெறிகள்: வேலையின் அங்கீகரிக்கப்பட்ட / ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட நியமங்களுக்கு வழங்கப்பட வேண்டும்.

(9) வேலைக்குப் பொருந்தக்கூடிய செயலாற்றுகைச் சுட்டி: வேலையின் செயலாற்றுகையை அளவிடுவதற்கு பயன்படுத்தக்கூடிய சுட்டிக்காட்டிகள்.

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