

இக்கியதீபம்

மலர் : 35

(புதிய தொடர்) ஐப்பசி, 1979

இதழ் 5

ஸ்ரீ ல. தே. கூ. சபையில் (யாழ்ப்பாணம்)	
விற்பனையாளின் றுள	
காகப்பூத்தகம் ஐ. நா. சங்.	30-00
அங்கத்தவர் பேரேடு	19-50
அங்கத்தவர் இடர்ப்பு	2-65
கடன் மனுப்பத்தீர்ம் ஐ. நா. ச.	10
கடன் முறி ஐ. நா. ச.	10
மத்தியஸ்த மனு	10
கேள்விப் பத்தீர்ம்	10

மாவட்ட ரீதியான

இணைப்புச் சபைகள் வேண்டும்

ப. நோ. கூ. சங்கத் தலைவர்கள் மகஜர்

சட்ட அந்தஸ்து பெற்ற ப. நோ. கூ. சங்கங்களின் இணைப்புச் சபைகள் மாவட்ட ரீதியாக நிறுவப்படல் வேண்டும்.

இச்சபை கொள்வனவு, லொறி வாகனப் போக்குவரத்துச் சேவை, சந்தைப்படுத்தல் சேவை ஆகியவற்றை ஒழுங்குபடுத்தி இணைத்து சங்கங்களுக்குக் கொடுக்க அதிகாரம் பெற்றிருக்க வேண்டும்.

இவ்வாறு தமிழ்ப்பகுதி ப. நோ. கூ. சங்கங்களின் தலைவர்கள், உணவு, கூட்டுறவு அமைச்சருக்கு அனுப்பிவைத்த மகஜரில் கோரியுள்ளனர்.

பொல்கொல கூட்டுறவுக் கல்லூரியில் அண்மையில் நடைபெற்ற முகாமைக் கருத்தரங்கில் ப. நோ. கூ. சங்கங்களின் இன்றைய பிரச்சினைகளைத் தாம் கூட்டுறவு அமைச்சருக்கு எடுத்துக் கூறியபோது உடனடியாகத் தீர்க்கவேண்டிய பிரச்சினைகளை மகஜர்மூலம் அதரிவிக்கும்படி அவர் கூறியதற்கு அமையவே தாம் இதனை எழுதுவதாக மேற்படி தலைவர்கள் அம்மகஜரில் தெரிவித்துள்ளனர்.

டங்களுக்குக் கிடைக்கச் செய்வதற்கான ஒழுங்குகளையும், இணைப்பையும் செய்யக்கூடிய அதிகாரம் இச்சபைகளுக்குத் தேவை. அத்துடன் இச் சபைகள் பட்டியல் மூலம் கொள்வனவு, சந்தைப்படுத்தல் போன்ற முயற்சிகளைச் செய்யக்கூடியதாக இருத்தல் வேண்டும் எனவும் அதில் கோரப்பட்டுள்ளது.

கடமை வீவு
கூட்டுறவுச் சங்கங்களின் இயக்குநர் சபையில் உறுப்பினர்களாக இருக்கின்ற அரசாங்க ஊழியர்கள் இயக்குநர் சபைக் கூட்டங்கள், கூட்டுறவு தொடர்பான பயிற்சி வகுப்புகள், மகாநாடுகள், நேர்முகச் சந்திப்புகள் முதலியவற்றில் பங்குபற்றுவதற்கு வசதியளிக்கும் பொருட்டு கடமை வீவு வழங்க ஏற்பாடு செய்ய வேண்டும்.

சில மாவட்டங்களுக்குச் சிறப்பாகத் தேவைப்படும் பொருள்களின் ஏற்றுமதி, இறக்குமதி முயற்சிகளை ஒழுங்குபடுத்தி இணைப்பதற்கு இச்சபைகளுக்கு அதிகாரம் இருக்க வேண்டும் என மேலும் அம்மகஜரில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது.

குறைந்த வட்டிக் கடன்
விவசாய உற்பத்திக்கு வழங்கப்படும் வட்டிக் கடன், கூட்டுறவு அங்கத்தவர்களுக்கு வழங்கப்படும் வட்டிக்கடன் போல ஏனைய அபிவிருத்தித் தேவைக்கடன்களால் கோழி வளர்ப்பு, கால் நடை வளர்ப்பு, சிறு குடிசைக் கைத்தொழில் போன்ற தேவைகளுக்கும் வழங்கப்படல் வேண்டும்.

வருமான வரி
பொருளாதார பலம் குன்றிய மக்களின் சமூக பொருளாதார முன்னேற்றத்திற்காக அவர்களின் நிறுவனங்களாக உழைத்து வரும் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் மீது நுகர்ச்சிச் சேவை உட்பட நல்ல முயற்சிகளுக்கும் சுமத்தப்பட்டிருக்கும் வருமான வரியை உடனடியாக மறுபரிசீலனை செய்து ஆரம்ப காலத்தில் இருந்தது போல வரி விலக்கப்படல் வேண்டும்.

திரைப்படக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள்

திரைப்படங்களைத் தயாரிப்பதற்கான இந்தியாவில் கூட்டுறவு முறையில் அமைக்கப்பட்ட 39 சங்கங்கள் இப்போது இயங்கி வருகின்றன.

அண்மையில் இச்சங்கங்கள் தமது பிரச்சினைகளையும் எதிர்கால வளர்ச்சிகள்குறித்தும் பூனாவில் இரு நாட்களுக்கான நடைத்தியுள்ளன.

றியம், இந்திய திரைப்பட தொலைக்காட்சி நிலையத்தினதும், வைகுந்த் மேத்தா தேசிய கூட்டுறவு முகாமை நிலையத்தினதும் ஆதரவுடன் ஒழுங்கு செய்திருந்தது.

இறக்குமதித் தடை
உள்ளூர் விவசாய கைத்தொழில் உற்பத்திகளைப் பாதுகாப்பதற்கும், ஊக்குவிப்பதற்கும் அத்தகைய பொருள்களை இறக்குமதி செய்வதை முற்றாக அல்லது திட்டமிட்ட முறையில் தடைசெய்ய வேண்டும்.

நியமனம் தவிர்க்கப்படல்
அரசின் கொள்கைகளுக்கு அமைய கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் பொதுச் சபையில் இருந்து தெரிவு செய்யப்பட்ட இயக்குநர்களைக் கொண்ட சபையால் நிருவகிக்கப்படல் வேண்டும்.

ஆனால், கூட்டுறவு அபிவிருத்தி ஆணையாளர் நியமனம் செய்வது தவிர்க்க முடியாதது என்று கருதும் பட்சத்தில் அதனை ஒரு மதிப்பீட்டின் மூலம் திருப்பிப்பட்டு அக்காரணங்களைச் சங்கத்தின் பொதுச் சபைக்கு விளக்கிய பின்

எனரே நியமனத்தைச் செய்ய வேண்டும்.

இலாப எல்லை
கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் நியாயமான இலாபத்தைப் பெறக்கூடியதாகவும், நுகர்ச்சியாளர் செலுத்த வேண்டிய விலையை அதிகரிக்காத முறையிலும் விலைக் கட்டுப்பாட்டுப் பொருள் சளுக்கு வழங்கப்படும். மொத்த இலாப எல்லை அதிகரிக்கப்படல் வேண்டும்.

சீமேந்து விநியோகம்
சீமேந்துத் தொழிற்சாலையில் கூட்டுறவுச் சங்கங்களின் வாகனங்களும், பணியாளர்களும் கொள்வனவின் போது உழைப்புச் சத்தியை விரயமாக்கி நீண்ட நேரம் காத்து நிற்கவேண்டிய நிலை இருந்துவருகிறது. இதிலிருந்து விடுபட உடனடியாக நடவடிக்கை எடுக்கப்படல் வேண்டும்.

ஒரு மாவட்டத்திற்கு மூவாயிரம் ரூபா

1980ம் ஆண்டிற்கு ஒரு மாவட்டத்திற்கு 3000/- வீதம் சேத்திர கல்வி விடயங்களுக்கு ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது என ஸ்ரீலங்கா தேசிய கூட்டுறவுச் சபையின் பொதுச் செயலாளர் சகல மாவட்டச் செயலாளர்களுக்கும் அனுப்பியுள்ள கடிதத்தில் தெரிவித்துள்ளார்.

தங்கியுள்ளது என்றும் அவர் கடிதத்தில் குறிப்பிட்டுள்ளார்.

1980ம் ஆண்டு உங்கன்யாவருக்கும் மிக அதிஷ்டம் வாய்ந்த ஒரு புத்தாண்டாக விளங்கவேண்டுமென்ப பிரார்த்திப்பதோடு, தேசிய கூட்டுறவுச் சபையின் இலட்சியங்களைப் பூர்த்தி செய்து கொள்வதில் உங்களுக்கு ஒத்துழைப்பினைப் பெருமளவில் எதிர்பார்க்கிறேன் என்றும் பொதுச் செயலாளர் மேலும் அதில் தெரிவித்துள்ளார்.

அனைத்துலக சம்மேளன உபதலைவர் மறைவு

அனைத்துலக கூட்டுறவு இணைப்புச் சம்மேளனத்தின் உபதலைவராக 1957ம் ஆண்டு தொடக்கம் சேவையாற்றிவந்த திரு. அலெக் சாண்டர் கிளிம்மால் மறைந்தமை குறித்து மேற்படி

சம்மேளனம் ஆழ்ந்த அனுதாபங்களைத் தெரிவித்துள்ளது.

அவர் வகித்துவந்த உபதலைவர் பதவிக்கு திரு. ஏ. ஸ்மிர்நோவ் தெரிவு செய்யப்பட்டுள்ளார்.

(முற்றொடர்)

கூட்டுறவுச் சங்கங்கள்

அறுபதுகளிலிருந்து எல்லாவகையான காப்புறுதியும் இலங்கை காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனத்தின் ஏக போக உரிமையாகவே வந்திருக்கின்றன. இதற்கு மூன்னர் தனிப்பட்ட சம்பவனிகளும், சர்வதேச சம்பவனிகளும் நாட்டின் காப்புறுதித்துறையை ஆக்கிரமித்திருந்தன. மேலே குறிப்பிட்டது போல சிங்கள சேமிப்புச் சங்கங்கள் கூட்டுத்தாபனத்தின் முகவர்களாக இயங்குவதைத் தவிர கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் இத்துறையிலே காலடிக்கூட எடுத்து வைக்கவில்லை. இன்றைய அரசின் கொள்கைப்படி பல்துறைப் போட்டி நிலவும் ஒரு பொருளாதார அமைப்பே உள்ளதால் கூட்டுறவுக் காப்புறுதிக் திட்டங்களை வகுத்து செயற்படுத்துவதற்கு கூட்டுறவுச் சங்கங்களுக்கு எவ்வித தடையும் இல்லை.

இத்தகைய ஒரு திட்டத்தை யாழ் மாவட்ட பனம் பொருள் உற்பத்தி விற்பனை கூட்டுறவுச் சமாசத்திற்கு வகுத்துக் கொடுத்திருக்கிறது கூட்டுறவு முகாமம். சேவைகள் நிலையம், அவ்வொன்றியத்தின் வேண்டுகோள்க்கிணங்க காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனத்தின் உதவியோடு சிவல் தொழிலாளர்களின் நன்மை கருதி விபத்து ஓய்வு ஊதியத் திட்டமொன்று வகுக்கப்பட்டு 1974ல் இருந்து செயற்படுத்தப்பட்டு வருகின்றது.

வீட்டு வேலை நிலைமையில் திருத்தங்கள்.

வீட்டு வேலையைக் குறைப்பதற்குச் சங்கங்கள் வழங்கும் உபகரணங்களில் நெல் குத்துலைக் குறிப்பிடலாம். கையால் குத்துவதற்குப் பதிலாக இப்பொழுது இயந்திரங்கள் மூலம் உமியையும், தவிட்டையும் நீக்கலாம். இத்தகைய இயந்திரங்கள் உறுப்பினர்களின் சொந்தப் பாவிப்பிற்காகப் பின்வரும் சங்கங்களால் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டுள்ளன: ஹிந்திராங்கொட ப.நோ.கூ.ச. சங்கம், ஜயந்த புர ப.நோ.கூ.ச., கந்துல ப.நோ.கூ.ச. (பொலநறுவ மாவட்டம்) துணுக்காய் ப.நோ.கூ.ச. (பரந்தன் மாவட்டம்) ஆனமடுவ ப.நோ.கூ.ச. நாத் தாண்டிய ப.நோ.கூ.ச. (சிவாபம் மாவட்டம்)

கலாசார நடவடிக்கைகள்.

கலாசார, சமூக வைபவங்களுக்கும், வேறு விழாக்களுக்கும் பயன்படுத்தக் கூடிய முறையில் பல சங்கங்கள் கூட்ட மண்டபங்களைக் கட்டியுள்ளன. கடலுதவு சங்கங்கள் உட்பட பல சங்கங்கள் இத்தகைய மண்டபங்களைச் சிரமதான அடிப்படையில் கட்டியிருக்கின்றன. இவை கலாசார முயற்சிகளுக்குப் பயன்படுத்தப்படுகின்றன.

பல்வேறு விளையாட்டுகளுக்குப் பயன்படுத்தக் கூடிய திறந்த வெளிகளைச் சில சங்கங்கள் கொடுத்து தவுவதன் மூலம் சமூக, பொழுது போக்க வசதிகளை வழங்கிவருகின்றன.

எந்தச் சங்கங்களும் வாசிகசாலைகளை நடாத்தாத போதிலும் பண்டத்தரிப்பு நோ.கூ.ச. சங்கம் பல உள்ளூர் வாசிகசாலைகளுக்குச் சஞ்சிகைகள், நூல்கள் போன்றவற்றைக் கொடுத்து உதவியிருக்கின்றது.

நானாவித முயற்சிகள்

1933ல் யாழ்ப்பாணம் தீவுப்பகுதி கூட்டுறவுப் படகுச் சேவைச் சங்கம் தொடங்கப்பட்டது. பொருளாதார ஆதாயத்தை நோக்காகக் கொள்ளாது ஒரு சமூக சேவையாகவே அது இயங்கிவந்தது. இப்பொழுது அச்சங்கம் குலைக்கப்பட்டு வீட்ட போதிலும், புங்குடுதீவு ப.நோ.கூ.ச. சங்கமும் பூநகர் ப.

இத்தகைய சமூக சேவை திட்டங்களை வகுப்பதற்கும் செயற்படுத்துவதற்கும் கூட்டுறவு திருவாக நிறுவனம், ஒன்று இல்லை. இது தனிப்பட்ட சங்கங்களுக்கே உருத்தானது எனக்கருதப்படுகின்றது.

பொதுவாக பல சங்கங்கள் இலாப நட்டம் இன்றிய நிலையிலேதான் சமூக சேவைத் திட்டங்களைச் செயற்படுத்த விழைகின்றன. சில வேளைகளில் சிறு மேலதிகம் கிடைக்கப் பெறின் நடை முறைகளிலுள்ள சேவைகளை அபிவிருத்தி செய்யவோ அல்லது வேறு புதிய சேவைகளைத் தொடங்கவோ இத்தொகை பயன்படுத்தப்படுகின்றது. ஆனால் பெரும்பாலும் சங்கங்கள் வழங்கிவரும் சமூக சேவைகளை அவற்றின் ஏனைய நடவடிக்கைகள் ஈடு செய்யின்றன.

பெரிய சமூக சேவைத் திட்டங்கள் பல நட்டத்திலேதான் பெரும்பாலும்

வழங்கிவரும் கூட்டுறவுச் சங்கங்களுக்கும் இந்தச் சங்கங்களுக்குமிடையே எது வித இணைப்பும் இல்லை.

சமூக சேவைகள் வழங்கப்படுவதைக் கட்டுப்படுத்தும் காரணிகள்

உறுப்பினர்கள் அக் கறையின்றி இருப்பதே சமூக சேவைகள் வழங்கப்படுவதை அல்லது மேலும் அபிவிருத்தி செய்யப்படுவதைக் கட்டுப்

D. M. ஸ்கொட்

படுத்தும் முக்கிய காரணி எனலாம். சங்கங்களுக்குப் போதிய நிதிப்பலமும் சீரான நிர்வாகமும் பொருந்சியிருப்பினும் இத்தகைய மனப்பான்மை தடைக் கல்லாக இருக்கின்றது. அரசும் தன் விருப்பார்ந்த நிறுவனங்கள் பலவும் பல்வேறு

சிய தொகை அளவு சிறில சங்கங்களைத் தவிர அபிவிருத்தியிலும் பார்க்கத் தொடர்ந்து இயங்குவதற்கான வழிபகைகளை அழுத்தம் கொடுக்கின்றது.

சமூக சேவைகளின் தூக்கம்

கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் வழங்கிவரும் சமூக சேவைகளால் கூட்டுறவுச் சங்க உறுப்பினர்கள் மீதும் உள்ளூர் மக்கள் மீதும் தூக்கம் ஏற்பட்டிருப்பது தெட்டத்தெளிவாகத் தெரிகிறது. இதற்குப் பல உதாரணங்கள் தரப்பட்டிருக்கின்றன எனினும், இவற்றின் முழுமொத்த தூக்கத்தைக் கணிப்பிடுவது சாத்தியமில்லை. கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் இச்சமூக சேவைகளை வழங்காவிட்டிருப்பின் வேறு நிறுவனங்கள் இவற்றை வழங்கியிருக்க முடியுமா என்பதைத் திட்டவாட்டமாகக் கூறுவது சடினம்.

வழங்கும் சேவைகள்

நோ.கூ.ச. சங்கமும் சமூக சேவை அடிப்படையில் படகுச் சேவைகளை நடாத்தி வருகின்றன.

சில சங்கங்கள் சமூக சேவை அடிப்படையில் சிறுண்டிச் சாலைகளை நடாத்தி வருகின்றன. உதாரணமாக யாழ் மாவட்டத்தில், தெல்லிப்பளை ப.நோ.கூ.ச. கொழும்பு மாவட்டத்தில் அவிராவலை ப.நோ.கூ.ச. சங்கம், கேகாலை மாவட்டத்தில் கேகாலை ப.நோ.கூ.ச. சங்கமும், நூவன்வல ப.நோ.கூ.ச. சங்கமும், காலி மாவட்டத்தில் எல்பிட்டிய ப.நோ.கூ.ச. சங்கம் ஆகியவற்றைக் குறிப்பிடலாம்.

சில சங்கங்கள் கதிரை போன்ற தளபாடங்களை யும், பிங்கான் கிளால் போன்றவற்றையும் திணைமணம் போன்ற விசேட வைபவங்களில் உறுப்பினர்களுக்கு வாடகைக்குக் கொடுத்து உதவுகின்றன. இது தொடர்பாக அளவெட்டி மல்லாகம் ப.நோ.கூ.ச. சங்கத்தையும், தெல்லிப்பளை ப.நோ.கூ.ச. சங்கத்தையும் குறிப்பிடலாம்.

முழுச் சமுதாயத்திற்கும் பயன்படக் கூடிய சமூக வசதி ஒன்றைக் குறிப்பிடுவதென்றால் அளவெட்டி மல்லாகம் ப.நோ.கூ.ச. தனது தொழில் பரப்பிலே கட்டியுள்ள பல்பிரயாணிகள் தங்குமிடங்களைச் சுட்டலாம்.

கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் வழங்கிவரும் பல்வேறு சமூக சேவைகள் உறுப்பினர்களுக்கு மட்டுமல்ல, பொதுவாக முழுச் சமுதாயத்தையும் உள்ளடக்குகின்றன.

நடாத்தப்படுகின்றன. எடுத்துக்காட்டாகச் சில ஆண்டுகளாக மருத்துவ மனைச் சங்கங்கள் மொத்த நட்டத்திலே தான் நடைபெற்று வருவது குறிப்பிடத்தக்கது.

கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் வழங்கிவரும் சமூக சேவைகளுக்கும் அரசாங்கமோ அல்லது தனி நிறுவனங்களோ வழங்கிவரும் சமூக சேவைகளுக்குமிடையே எது வித இணைப்பும் கிடையாது. அதே போன்று முழுக்க முழுக்கப் பொருளாதாரச் சேவைகள்

சமூக சேவைகளை வழங்கி வருதல் இதற்கு ஒரு காரணமாக இருக்கலாம். மேலும் உறுப்பினர்களின் நேரடிக் கட்டுப்பாட்டிற்காரம் தளர்ந்து போகும் நிலையில் ஆரம்பத்தில் காட்டப்படும் ஆர்வத்தைப் பேணிக் காத்தல் கடினமாகின்றது. இவற்றைத் தவிர பெரும்பாலான கூட்டுறவுச் சங்கங்களைப் பொறுத்தவரை போதிய நிதிப்பலமோ, நிர்வாகப் பலமோ இன்றிக் காணப்படுகின்றன. மேலதிகங்கள் கிடைக்கப் பெறும் இடத்தும் அவற்றின் குறு

மேலே தரப்பட்டுள்ள குறிப்புக்களில் இருந்தும் எடுத்துக் காட்டுக்களில் இருந்தும் இலங்கைக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் தமது சமூகப் பொறுப்புக்களை நன்கு உணர்ந்திருத்தல் தெளிவாகியிருக்கும். இலங்கை உதாரணத்திலிருந்து பெறப்படக் கூடிய முக்கிய பாடம் யாதெனில் இந்தச் சமூகப் பொறுப்புணர்வு கூட்டுறவு இயக்கம் அரசாங்கத்தின் தரமாகத் தொழில்படும் போது மறைக்கப்படலாம்; மங்கலாம் என்பதே (முற்றும்)

வழியமைத்தாய் நீ வாழ்க!

வானவில் வண்ணங்கள்
வரிசையெனத் தீட்டியவோர்
மோனக் கொடியொன்றை
ஏந்தியதற் கூட்டுறவே
வானத்தின் சிறப்புக்கு
வளமைசேர் மாரியெனத்
தானிற்கு வந்துதித்தாய்
தரித்திரங்கள் தாமகற்ற!

சுதிரோனின் சுடரொளியில்
கண்பறிக்கும் வண்ணங்கள்
எதிர்ப்பட்ட சிறுவர்க்கு
இன்பநிலை தந்தாய்போல்
பருவமழை விளையாட்டில்
பட்டகடன் பசிக்கொடுமை
அறுகவேன வந்துதித்தாய்
அனைவரையும் வாழவைத்தாய்!

விவசாயி படும்பாடு
விளைநிலமோ தானறியும்?
விளைநிலங்கள் படும்பாடு
மழைமுகிலோ தாமறியும்?
அனைத்திற்கு முடிவான
அகிலத்தின் கனவுகளை
நனவாக்க மலர்ந்திட்டாய்
நன்மைமிகு கூட்டுறவே!

—இரா. க. இராமன்

தென்னைக்கு ஊரி

தென்னையைத் தாக்கும் கருந்தலைப் புழுவினைக் கட்டுப்படுத்த தென்னை மரத்திற்கு ஊசி போடும் முறை சண்டுபிடிக்கப்பட்டுள்ளது. இந்த ஊசி போடும் புதிய முறை தமிழ்நாடு வேளாண்மைப் பல்சலைக் கழகத்தாரால் சண்டுபிடிக்கப்பட்டுள்ளது.

ஒரு தரத்திற்கு 2 1/2 மி.லி. நுவுர்ரான் பூச்சி கொல்லி மருந்து தேவைப்படுமாம். கால்நடைகளுக்கு ஊசி போடுவது போல இம் மருந்துகளைப் பெரிய ஊசிகள் மூலம் தென்னைகளுக்குப் பாய்ச்சப்படுகிறது.

அடி மரத்தில் தரை மட்டத்திலிருந்து ஒன்று அல்லது ஒன்றரை அடி உயரத்திற்கு மேல் துளை போடும் கருவியால் 6 அங் (தொடர்ச்சி 8-ம் பக்கம்)

கூட்டுறவு ஆளணி

வேறு துறைகளைப் போன்று உற்பத்தித் துறையிலும் மனித சக்தியே முதலிடம் பெறுகின்றது. நவீன இயந்திரமய உலகத்தையும் மனித சக்தியே இயக்கவேண்டியுள்ளது. மனித சக்தியைப் பெற ஆளணி இன்றியமையாதது. ஆளணியிலிருந்து விளைந்திறன் மிக்க ஆளுமையைப் பெறக்கூடிய முகாமை வேண்டியுள்ளது. எனவே, இன்றைய உலகில் ஆளணி முகாமை முக்கியம் வாய்ந்த ஒரு கலையும் விஞ்ஞானமுமாகும்.

2.0 ஒருஸ்தாபனத்தின் நோக்கங்களையும் குறிக்கோள்களையும் அடைவதற்குத் தேவையான, தகுந்த ஆட்களைப் பெறுவதிலும், அவர்களை அந்தாபன தேவைகளுக்கேற்ப உருவாக்கி, ஒருங்கிணைத்துப் பராமரிப்பதிலும், அப்படிச் செய்வதினாலும் அவர்களிடமிருந்து பெறக்கூடிய நியாயமான ஆக்கக் களைப் பெறுவதிலும், அதற்கேற்ப அன்றாடங்களுக்குச் சம்பளம் அளிப்பதிலும் ஆளணி முகாமை ஈடுபாடுடையது. எனவே அடிப்படையாக, ஆளணி முகாமையில் பின்வரும் செயற்பாடுகள் விடம் பெறுகின்றன:

- (அ) ஆளணிக் கொள்கைகளும் நடைமுறைகளும் ஏற்படுத்தல்.
- (ஆ) தேர்வு - நியமனம் செய்தல்.
- (இ) தொழில்முறை ஊட்டல்.
- (ஈ) பயிற்சியளித்தல்.
- (உ) அபிவிருத்தியளித்தல்.
- (ஊ) மேற்பார்வை செய்தல்.
- (எ) சேவை மதிப்பீடுதல்.
- (ஏ) ஊக்குவித்தல் - சன்மானமளித்தல்.
- (ஐ) ஒழுங்குமுறை அனுசரித்தல்.
- (ஐ) பணியாளர் நலம் பேணல்—திருப்தியளித்தல்.

3.0 கூட்டுறவு ஆளணி முகாமையைப் பொறுத்த வரையில் மேலே கூறப்பட்ட முறைகள் யாவும் 1978ம் ஆண்டின் 12ம் இலக்க கூட்டுறவு வேலையாளர் ஆணைக்குழுச் சட்டத்தின் (1) கீழ் பிரகடனம் செய்யப்பட்ட விதிகளில் செறிந்து காணப்படுகின்றன. எனவே இவைகள் எமக்குப் புதியனவல்ல. சுருங்கக் கூறின், ஒவ்வொரு கூட்டுறவுச் சங்கமும் தனது ஆளணிக் கொள்கைகளைத் தேவைக்கேற்ப வகுத்து மாவட்டக் கூட்டுறவு உதவி ஆணையாளரின் சிபாரிசுடன் கூட்டுறவு ஆணையாளரின் அனுமதியை முதற்கண் பெறல் வேண்டும். இவ்வாறு ஆளணிக் கொள்கைகளை வகுக்கும் போது ஒவ்வொரு பதவிக் கான தேவைகளும் நன்றாக ஆராயப்பட்டு, வரப்பீட்டப்பட்டு பணிப்பாளர் சபையினரால் மீளாய்வு செய்யப்படல் மிகவும் அவசியம். ஏனெனில் அவசியமற்ற ஒவ்வொரு பதவியை ஏற்படுத்தும் போதும், அல்லது அப்பகுதியில் அவசியமற்ற ஒவ்வொரு வெற்றிடங்களை நிரப்பும்போதும், நாம் நமது நலனுக்கு முர

ணை இயங்குகின்றோம், இவ்வாறான அவசியமற்ற பதவிகளும், நியமனங்களும் சங்க நிதியைப் பாதிப்பதுடன், ஏற்கனவே சேவையில் உள்ள பணியாளர்களின் ஆக்கத் திறனைக் குறைக்க ஏதுவாயிருக்கின்றன. எனவே இவ்விடயத்தைக் கூட்டுறவுச் சங்கக் கௌரவ தலைவர்களின் விசேட கவனத்திற்குச் சமர்ப்பிக்கின்றோம். கூட்டுறவுப் பணியாளர் நியமனங்கள் யாவற்றிற்கும் கூட்டு

மனக்கறுப்புக்கள் இவைகளினால் ஏற்படக்கூடிய "வேறு தொழில் தேடும்" மனோ நிலைமை பணியாளர்களுக்கு ஏற்படக்காரணமாயிருக்கக்கூடாது. "பதவியுள் வற்ற பதவிகள்" சில இவ்வாறான சங்க நடவடிக்கைகளை உருவாக்குகின்றன. சங்க அலுவலர்களில் பூரணமாகப் பங்குபற்றத்தயங்கும் ஒரு பணியாளரிடமிருந்து அவரின் முழுமையான ஆக்க விளைத்தி

குற்றத்தைச் செய்யத் தூண்டவல்லது. அத்துடன் காலந்தாழ்த்திய இச்செயல் முகாமையின் பல விளைவைப் பிரதிபலித்துப் பணியாளர் மத்தியிலே அவநம்பிக்கையை ஏற்படுத்தலாம். பணியாளர் சட்டபூர்வமாக ஏற்படுத்தும் கூட்டு முயற்சிகளை முகாமை எப்பொழுதும் வரவேற்க வேண்டும். தொழிற் சங்கங்கள் உற்பத்திக்கு உதவ வல்லனா எனவே அவைகளிடமிருந்து பணியாளர் உறவுகள் சம்பந்தமாக ஆக்கபூர்வமான ஆலோசனைகளைப் பெறலாம். கண்ணியம் நிறைந்த ஆர்ணிமுகாமை கண்ணியம் நிறைந்த தொழிற் சங்கத்தை உருப்படுத்த வல்லது.

4.0 மேலே கூறப்பட்டவை ஆளணி முகாமையிலுள்ள வழமையான சிறப்பம்சங்களே. ஆளணி முகாமையாளரின் கடமைகளே இவையாகும். ஆயினும் ஆளணிமுகாமை என்னும் பதம் வேறொரு கருத்தை யும் நமக்களிக்கின்றது. அதாவது பணியாளரை முகாமை செய்தல்—ஆள் முகாமை என்பதாகும். தற்கால முகாமைக் கல்வி

எஸ் நித்தியானந்தன்

கூட்டுறவு உதவி ஆக்க ஆணையாளர்

றவு வேலையாளர் ஆணைக்குழுவின் அனுமதியைப் பெறல் வேண்டும். இவ்வாறான நியமனங்கள் செய்யப்படும்போது கூட்டுறவு வேலையாளர் ஆணைக்குழுவின் சட்ட விதிகளுக்கு இணங்கவும் சங்க நடைமுறை விதிகளுக்கு இணங்கவும் பதவி வெற்றிடம் பிரசித்தம் செய்யப்பட்டு தேர்வு நடாத்தித் தசமையும் தகுதியும் கொண்டவர்களை மட்டும் ஆணைக்குழுவுக்குச் சிபார்சு செய்தல் வேண்டும். சமயோசித, தற்காலிக நியமனங்கள் வழங்குவதற்கு ஆணைக்குழுவிற்கு ஆட்சேபனை இல்லை என்ற ஒரே காரணத்துக்காகத் தொடர்ந்தும் இவ்வாறான நியமனங்களைச் செய்தல் நிரந்தர பணியாளர்களின் மனோநிலையைப் பாதிக்கலாம். இதனால் உற்பத்திப் பெருக்கம் குறையலாம்.

றவுப் பெறலாம் என்பது அளர்த்தம். எனவே பணியாளரின் ஆக்க விளைத்திறனுக்கு நாம் மதிப்பளித்தல் வேண்டும். அதனை மேலும் அபிவிருத்தி செய்ய உதவ வேண்டும். அவர் சேவைகளை மதிப்பீட்டுப்பதிவு செய்து வைத்தல் வேண்டும். ஒரு பணியாளனை நாம் மேற்பார்வை செய்யும் போது அன்றாடம் ஒன்று சம்பந்திடு உதவும் முகமாகவே மேற்பார்வை செய்தல் வேண்டும். மேற்

3.1 நியமனம் பெறும் ஒவ்வொரு புதிய பணியாளர்களுக்கும் சங்க அமைப்பு, தொழில்முறை, நடைமுறை போன்றவைகளில் சில நாட்களுக்கு ஊட்டற் கல்வி அளித்தல் நலம். தேவைக்கேற்றவாறு அப்பணியாளர்களுக்கு சங்கத்தின் பலபகுதிகளிலும் பொதுப் பயிற்சியளித்தல் செய்யப்படக்கூடும். இவ்வாறு பொதுப்பயிற்சி பெற்ற பணியாளரைச் சிறிது கால சேவையின் பின்னர் விசேட பயிற்சிக்கு உட்படுத்தல் வேண்டும். இப்பயிற்சி உள்ளகப் பயிற்சியாகவோ, வெளியகப் பயிற்சியாகவோ அமையலாம். முன்னேறிவரும் வேறு சங்கங்களுக்கும் இதர ஸ்தாபனங்களுக்கும் சுற்றுலாக்களை மேற்கொள்ளல் புதிய அனுபவத்தை அளிக்கலாம். இவ்வாறான பயிற்சிகள் சங்க நிதியைப் பாதிக்கலாம் என்று நாம் கருதுவது தகாது. மாறாக இப்பயிற்சிகள் பணியாளரிடம் உள்ளடங்கிய நிறமகளை வெளிப்படுத்திச் சங்க உற்பத்தி நலனுக்கு ஊக்கமளிக்க உதவும்.

பார்வை செய்யும் உத்தியோகத்தர் ஓர் நண்பனாகவும், நல்லாசிரியனாகவும், பண்பில் தெய்வமாகவும், பார்வையிலே சேவகனாகவும் இருத்தல் வேண்டும். இவரிடமிருந்து வெளிவரும் ஒரே நல்ல வார்த்தைகள் ஒரு பணியாளனின் மனதில் ஏற்படுத்தும் சிறந்த தாக்கத்தைச் சங்கத்தின் நிதியின் பெரும்பகுதி கூட ஏற்படுத்த முடியாது. எனவே கௌரவ தலைவர், தங்கள் சங்கத் தொழிற் பிரிவு மேற்பார்வையாளர்களுக்கு வேண்டிய அறிவுரைகளை எக்காலத்திலும் வழங்கி வருதல் நலம்:

3.3 மேலும் பணியாளர்களுக்கு வழங்கிவரும் ஊதியப் பங்கினை நேரம் பிந்தாமல் இன்முகத்துடன் வழங்கல் வேண்டும். அத்து அவர்களின் உணைப்பின் பயன். எனவே அதற்கு மதிப்பளித்தல் வேண்டும். அதே போன்று குற்றம் புரிந்த பணியாளர்களைக் குற்றக் கோவையின் கீழ்த்தண்டிக்கவும் தயங்கக்கூடாது. தண்டனை என்பது ஒரு அருமருந்து. அதனை அளவாக—அருமையாக—காலந்தாழ்த்தாது பரிபாலனம் செய்தல் வேண்டும். இன்று கடும்குற்றம் புரிந்த பணியாளர் ஒருவரை 10 நாட்கள் கழித்துத் தற்காலிக வேலை நீக்கம் செய்தால் அது அவருக்கு எதுவித நன்மையும் புரியாது. மாறாக அவருக்கும் சபணியாளர்களுக்கும் அத்தகைய காலந்தாழ்த்திய நடவடிக்கை மீண்டும் அக்

முகாமை

யில் "ஆள் முகாமை" மிக முக்கியம் வாய்ந்த தென்று அறிஞர் கருதுவர். மனோ நத்துவர்த்தியில் இக்கல்வி ஆராயப்பட்டு வருகின்றது. இக்கருத்தரங்கில் நாம் மூன்று விடயங்களை ஆராய்வோம்.

- (அ) ஊக்குவித்தல்.
- (ஆ) ஆலோசனை வழங்கல்.
- (இ) பிரச்சினை கையாளல்.

4.1 ஊக்குவித்தல்

பணியாளர்களை ஊக்குவிப்பதெப்படி? என்று கேட்கப்படுகின்றது. பணியாளர் ஒருவர் விடும்பியபடி அவர் கேட்கும் சகல சலுகைகளையும் நாம் அளித்தால் அது ஒரு ஊக்கம் ஆகுமா? மாறாக, இச்சலுகைகள் அவரின் திறமையின்மைக்கு ஏதுவாயிருக்கலாமல்லவா? இவற்றை நாம் சிந்திக்கும்போது ஓர் உண்மை புலப்படுகின்றது. "பாத்திரம் அறிந்து தருமம் செய்" என்பது முதுமொழி. இதே கருத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டு ஆபிரகாம் மாஸ்லோ என்ற பேரறிஞர் "மனித தேவைகளின் படிக்கள்" என்ற கோட்பாடு ஒன்றினை உருவாக்கினார். அவர் கூறியதாவது:— மனிதனுக்கு முதலில் ஆதார உடற் தேவைகள் ஏற்படுகின்றன. உணவு, உடை, இல்லம் போன்ற இவைகள் கிடைத்த விட்டால் தொடர்ந்தும் இவைகள் கிடைக்கத்தக்க ஒரு பாதுகாணல்—தொழில் தேவை அதவும் கிடைத்

துவிட்டால், சினேகிதர்—உறவு—குடும்பம் போன்ற சமூக தேவை ஏற்படுகின்றது. இதவும் கிடைத்து விட்டால் பதவிமுகம் போன்ற பிறர் மதிக்க வேண்டும் என்ற தேவை ஏற்படுகின்றது. இந்த நான்கும் கிடைத்த மனிதனுக்கு தான் "செய்யும் தொழிலே தெய்வம்" என்ற நிலைமை ஏற்பட்டு, கடமைக்காகத் தன்னை அர்ப்பணம் செய்கிறான். எனவே இந்த ஐந்து படிக்கிலும் எப்படியும் எங்கள் தனித்தனி பணியாளர் உள் என்பதை நாம் அறிந்திருத்தல் வேண்டும். இதன் நிமித்தம் அன்புடன் பேசும் ஒரிரு வார்த்தைகள் பணியாளர் மனதில் பெரும் புரட்சியையே ஏற்படுத்த வல்லன. பணியாளரிடம் அடிக்கடி குடும்ப குசலம் விசாரிப்பதிலும், சந்தோஷமாக இருக்கிறார்களா எனக் கேட்பதிலும், விடு, தண்ணீர், மின்சாரம், பிள்ளைகள் கல்வி போன்ற வசதிகள் பற்றி இடைக்கிடை விசாரிப்பதும் அவர்கள் மத்தியில் நல்லெண்ணத்தை உருவாக்கவல்லன. பணியாளரால் விரும்பப்படும் முகாமையாளருக்கு வேதனை குறைவுசாதனைகள் அதிகம். எதையும் சமாளிக்கும்—சாதிக்கவல்ல இதய பலத்தைப் பணியாளர்களே அளிப்பார்கள். எனவே சிந்த முகாமையாளர் பணியாளர்களுக்கு ஊக்கமளிக்க விரும்பும்போது இவை எல்லாவற்றையும் மனதிற்கொள்ளல் வேண்டும். ஏனெனில் பணியாளர்களும் மனிதர்களே.

4.2 ஆலோசனை வழங்கல்.

தவிர்க்க முடியாத சந்தர்ப்பங்களினால் சில பணியாளர்கள் மனமுடைந்து போய் இருக்கலாம். இவர்களின் ஆக்கத்திறன் எதிர்மாறாகத்தான் இருக்கும். இவர்களால் ஏனைய பணியாளர்களின் ஆக்கத் திறனும் குறைய நேரிடலாம். "நாகரீக சமுதாயப் புராதன சின்னங்கள்" என்று இவர்களை நாம் விட்டுவிட முடியாது. ஏனெனில் எமது உற்பத்திக்கு இவர்கள் இடைஞ்சலாக உள்ளனர். ஆயினும் எமது தாபனத்துக்கு முன்பு நன்கு சேவையாற்றியவர்கள் நமது சகோதரர்கள் என்ற ரீதியில் அவர்களுக்கு உதவி புரிதல் எமது கடமையாகும். எனவே கடமையிலும், ஆக்கத் திறமையிலும் பின்தங்கிய எமது சகோதரப் பணியாளர்களுக்கு நாம் ஆலோசனை வழங்குதல் அவசியம். ஆலோசனைகளை வழங்கும்போது நாம் இரு கருத்துக்களை மனதில் கொள்ளல் வேண்டும். முதலாவதாக பணியாளரின் தனிப்பட்ட வாழ்க்கையில் நாம் தலையிடுகின்றோம் இரண்டாவதாக எம்மால் இயன்றவரை அவர்களது பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க முயல்கின்றோம். எனவே இந்த இரு பொறுப்புக்களையும் நன்குணர்ந்து நாம் பலனளிக்கக் கூடிய பதில் கூறக்கூடிய கேள்விகளையே உடைந்துபோன (தொடர்ச்சி 6-ம் பக்கம்)

1. முகாமை என்றால் என்ன?

1.1. வரைவிலக்கணம்

‘கிடைக்கக் கூடிய அருமையான சாதனங்களை உத்தம அளவில் பயன்படுத்தி தாபனத்தின் இலக்கை அடையச் செய்யும் ஒரு செயல் முறை முகாமை யாகும்’ என எச்.ஆர். லை என்ற ஆசிரியர் ‘முகாமையின் தன்மை’ என்ற நூலில் வர்ணித்துள்ளார். சாதனங்கள் எனக் குறிப்பிடப்படுவன நோக்கத்தை அடைவதற்கு பயன்படுத்தப்படும் (அ) மனித சக்தி (ஆ) பணம் (இ) பொருள் (ஈ) இயந்திர உபகரணங்கள் (உ) சந்தை வளம் என்பனவாகும்.

வல் முக்கிய முகாமைப் பொறுப்புக்களாகும். கூட்டுறவுச் சங்கத்தைப் பொறுத்தவரை சட்ட ரீதியாக வரையப்பட்ட நோக்கங்கள் உண்டாப்பது கவனிக்கப்பட வேண்டும். அந் நோக்கங்கள் கீழே (பந்தி 4.1.இல்) அட்டவணைப்படுத்தப்பட்டுள்ளன. அவற்றை அடையச் செய்வது முகாமையின் முக்கிய பணியாகும். அதே நோக்கத்தில் பந்தி 4.2. இல் கூறப்பட்டுள்ள நிதி நோக்கங்களையும் (பந்தி 4.3.இல்) கூறப்பட்டுள்ள ஏனைய நிதியற்ற நோக்கங்களையும் அடையச் செய்வது இன்றியமையாததாகும்.

அல்லது ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட உப பகுதிகளாக வெவ்வேறு மட்டங்களில் தேவைக்கேற்ப அமைக்கப்படலாம். ஒவ்வொரு மட்டத்திலும் முகாமைப் பொறுப்பை ஏற்பவர் அம்மட்டத்திற்குரிய பரப்புக்குள் நின்றே தமது முகாமைப் பொறுப்புக்களை நிறைவேற்றக் கடமைப்பட்டுள்ளார்.

1.6. உச்ச மட்ட முகாமை

இயக்குநர் சபை உச்ச மட்டத்திலுள்ள குமுகாமைச் சபையாகும். இச்சபை சட்டமியற்றல் துறையாக உள்நிக்குப்படுகிறது. தாபனத்தின் (அ) நோக்கங்கள் (ஆ) கொள்கைகள் (இ) திட்டங்கள் (ஈ) பிரதான தீர்மானங்கள் போன்றவை

1.8. பகுதித் தலைவர்கள்

பொதுவாக பலநேசுக்குக் கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் தொழிற்பாடுகள் (அ) நுகர்ச்சிப்பகுதி (ஆ) கடன்பகுதி (இ) சந்தைப்படுத்தல் பகுதி (ஈ) நிதியும் கணக்குப்பகுதியும் (உ) ஆளணிப்பகுதி என பிரிக்கப்பட்டு ஒவ்வொரு பகுதிகளுக்கும் அப்பகுதிகளில் சிறப்புத் தேர்ச்சி பெற்றவர்களை நிமித்த அப்பொறுப்புக்களை நிறைவேற்றுவதற்கு பொறுப்புடையவராக ஆக்கப்படுகின்றார்கள். ஒவ்வொரு பகுதி முகாமையாளர்களும் பிரதான நிர்வாக உத்தியோகத்திற்கு வகை சொல்லப் பொறுப்புடையவராவார். ஒவ்வொரு பகுதிக்கும் தேவை

பொழுதும் நிறைய முரண்பாடுகள் இருப்பதைக் காண்கிறோம். இம் முரண்பாடுகளுக்கிடையே சமன்பாட்டைக் கண்டு ஒவ்வொரு பங்காளியையும் திருப்தி நிலையில் வைத்திருப்பது ஒவ்வொருவருடைய ஒத்துழைப்பையும் கூடிய அளவில் பெற்றுக்கொள்ளத் தேவையாகும். இத்தேவையை நிறைவேற்றும் சமூகப் பொறுப்பு முகாமைக்குண்டு.

11.1. முகாமை

விஞ்ஞானமா? கலையா? முகாமை விஞ்ஞானமும் கலையுமாகக் கொள்ளப்படுகிறது. நிறுவப்பட்ட பல உண்மைகளின் அடிப்படையில் முகாமைக் கொள்கைகள் நிறுவப்பட்டுள்ளன.

பலநோக்கு கூட்டுறவுச்

1.2 சாதனங்கள்.

இச் சாதனங்களின் கிடைப்பு அருமைப்பாடானவை. அவற்றை உச்ச அளவிற்கு பயன்படுத்தி வது இன்றியமையாததாகும். உச்ச அளவிற்கு பயன்படுத்துதல் என்பது வீணாழிவுகள், சிதைவுகள், துஷ்பிரயோகங்கள், மோசமுகள், போன்றவற்றைத் தவிர்ப்பதோடு அவற்றை தங்க விடாமலும், பயன்பாடு குன்றாது பராமரித்து உபயோகப்படுத்தும் வழிமுறைகளை உள்ளடக்கும் சாதனங்கள் சரியான அளவில், சரியான தரத்தில், சரியான நேரத்தில், உயர்ந்த செயல் தீயமங்களை அடையக் கூடியதாக விளைத்தோடு உபயோகிக்க வேண்டும். விளைப்படுத்த முடியாத சரக்கை ஆண்டாண்டாக இருப்பில் வைத்து வருதல், மிதமிஞ்சிய திறமையற்ற பணியாளர்களை வைத்திருத்தல், இயந்திர சாதனங்களை இயலுமை அளவிற்கு பயன்படச் செய்யாமல், வர்களங்களின் வெற்று ஒட்டங்களைத் தடுக்காமல், சொத்துக்களைப் பேணிப்பராமரிக்காமல், பணியாளர்கள் வேலை நேரங்களில் கடமைக்குப் புறம்பான வேலைகளில் ஈடுபடுதல், சந்தை வளங்களைப் பயன்படுத்தாமல் போன்ற காரணங்களால் சாதனங்களின் உச்சப்பயன்பாட்டைத் தாபனங்கள் அடையத் தவறுகின்றன. இவை போன்ற பாதகமான காரணிகளைக் கட்டுப்படுத்தக் கூடிய யுத்திகளைக் கையாண்டு சாதனங்களை பயன்படுத்தும் பொழுது அவற்றின் சிறந்த பயன்பாட்டை அடையக் கூடியதாக இருக்கும்.

சமூகச் செயல்முறை

முகாமை ஒரு சமூகச் செயல்முறையாகும். தீர்மானங்கள் எடுப்பதிலும் அவற்றைச் செயற்படுத்துவதிலும் மனிதர்கள் பங்குபற்றுகின்றார்கள். சிந்திப்பது தீர்மானத்துக்கு வருவது, அமுல்படுத்துவது, குறைபாடுகளைத் திருத்தத் தீர்மானங்கள் எடுப்பது

வைவரையறுக்கும் அல்லது தீர்மானிக்கும், அதிகாரத்தை அது பெற்றுள்ளதால் இவ்வாறு கருதப்படும். சங்கத்தை ஆளும் சட்ட ஏற்பாடுகளுக்கும் சங்கத்தின் பொதுச் சபைக்கும் கட்டுப்பாட்டு இயக்குநர் சபை செயற்படுகின்றது. தீர்மானங்கள் நிறைவேற்றுவதற்குப் பொறுப்பாளவர்

க்கு ஏற்ப முகாமை மட்டங்கள் ஏற்படுத்தப்பட்ட அவற்றுக்குப் பொருத்தமானவர்கள் நியமிக்கப்பட்டு அவர்கள் மூலம் பொறுப்புக்கள் நிறைவேற்றப்படுகின்றன.

1.9. தலைவர்

ப.நோ.கூ. சங்க உபவிதி 66(1)இன் கீழ் சங்கத்தின் தலைவர் பிரதான நிர்வாக உத்தியோகத்தரான பொது முகாமையாளரின் தும் சங்கத்தின் ஏனைய பணியாளர்களினதும் வேலையை மேற்பார்வை செய்வதற்கு அதிகாரம் வழங்கப்பட்டுள்ளது. சங்கத்தின் உபவிதிகள் கடைப்பிடிக்கப்படுவதையு பொதுச் சபையினதும் இயக்குநர் சபையினதும் தீர்மானங்கள் செம்மையாகச் செயற்படுவதையும் இவர் உறுதிப்படுத்தல் வேண்டும்.

1.10. முகாமையின் சமூகப் பொறுப்பு

சங்கத்தின் நோக்கத்தை அடைவதற்கு அங்கத்தவர்கள், அங்கத்தவர் அல்லா

முகாமை விஞ்ஞானத்தைப் பிரயோகிப்பதில் முகாமைப் பொறுப்புடையவர்கள் சொந்த அனுபவம், அகச் சூழல் புறச்சூழல் ஆகியவற்றை மதிப்பிட்டுச் செயற்படுவது அவசியமாகும்.

2. முகாமை வினைத் திறன் பின்வருவனவற்றுள் தங்கியுள்ளது:-

- (அ) தாபனத்தின் நோக்கங்கள் அடையப்பெற்றனவா?
- (ஆ) அங்கீகரிக்கப்பட்ட முறையில் முகாமையின் நோக்கம் நிறைவேற்றப்பட்டதா? (உ-ம்: சட்டம்)
- (இ) நோக்கங்களை அடைவதற்கு சாதனங்கள் உத்தம அளவில் உபயோகிக்கப்பட்டனவா?
- (ஈ) உரிய நேரத்தில் அடையப்பட்டதா?

3. முகாமைத் திறமைப் பாதிக்கும் காரணிகள்:

- (அ) முகாமை விஞ்ஞானம்.
- (ஆ) முகாமைச் செயல்முறை.
- (இ) சங்கத்தின் தொழிற்பாட்டு விஞ்ஞானம் (கொள்வனவு, சந்தைப்படுத்தல், உற்பத்தி, கடன், நிதி, வங்கிப் பற்றிய விஞ்ஞானம்)
- (ஈ) தாபனத்தின் தொழிற்பாடுகள் பற்றிய செயல்முறை.
- (உ) தாபனத்தின் மனித சக்தி (அங்கத்தவர்கள், கிளைக்குழுக்கள், பொதுச் சபை, இயக்குநர், பணியாளர்)
- (ஊ) ஏனைய சாதனங்கள் - (பணம் பொருள், இயந்திர உபகரணங்கள் போன்றன)
- (எ) வெளிப்புறக் காரணிகள் - (அரசியல், சட்டமும், பொதுக்கல்வி, பொருளாதார நிலை, தொழில் நுட்ப அறிவு, சமூகவியல், சூழல், கூட்டுறவு இயக்கத்தின் அமைப்பு போன்றன)

ஆர். எம். நாகலிங்கம்

விரிவுரையாளர், கூட்டுறவுக் கல்லூரி, பொல்கொல

களை நியமித்துப் பொறுப்பு

கள்; அதிகாரங்கள், ஒப்படைக்கப்பட்டு அவர்களை வழிப்படுத்தி, நோக்கங்கள் அடையப்படுவதை நிச்சயித்துக் கொள்ளும் பொறுப்பு இயக்குநர் சபைக்கு உண்டு, நிறைவேற்றுப் பொறுப்புடையவர்களின் அனுபவங்கள், ஆலோசனைகள், வழிகாட்டுதல்களைப் பயன்படுத்துவதுடன் அவர்களின் பங்களிப்பையும்

போன்ற எல்லாக் கட்டங்களிலும் மனிதசக்தி பயன்படுத்தப்படுவதனால் முகாமை ஒரு சமூகச் செயல்முறை என வர்ணிக்கப்படுகிறது. முகாமை செயல்பவர்கள் முகாமையாளர்கள் என வர்ணிக்கப்படுகின்றனர். முகாமைத் தொழிலைச் செய்யும் இயக்குநர் சபை, முகாமை என வர்ணிக்கப்படும், ஒருவர் வேறு பணியாளர்கள் மீது மேற்பார்வைக் கட்டுப்பாட்டு அதி

சங்க முகாமை

காரம் செலுத்தும்போது அவர் முகாமையாளர் எனக் கருதப்படுவர். அவரின் கீழ் வேலை செய்பவர்கள் கீழ்ப்பணியாளர்கள் என அழைக்கப்படுவர். கீழ்ப்பணியாளர்களைத் திட்டமிட்டு, அமைத்து, ஊக்குவித்து, வழிப்படுத்தி, கட்டுப்படுத்தும் அதிகாரம் மேற்பணியாளராகிய முகாமையாளருக்கு உண்டு.

நிச்சயப்படுத்திக் கொள்வது அவசியமாகும்,

1.7. பிரதான நிர்வாக உத்தியோகத்தர்

ப.நோ.கூ. சங்க உபவிதிகள் 69வது பிரிவில் கீழ் பொது முகாமையாளர் சங்கத்தின் பிரதான நிர்வாக உத்தியோகத்தராவார். அவர் சங்கத்தின் வியாபாரம் திறம்பட நடைபெறுவதற்கு இயக்குநர் சபைக்குப் பொறுப்பாக இருப்பார், சட்டத்திற்கும், சங்கத்தின் உபவிதிகளுக்கும் அமைவாகவும் இயக்குநர் சபையினால் வகுக்கப்பட்ட கொள்கைகளுக்கு அமைவாகவும் சங்கத்தின் குறிக்கோள்களை எய்துவதற்கு இவர் தளராத ஊக்கத்துடனும் கடமை உணர்ச்சியுடனும் செயற்படவேண்டும் என குறித்த உபவிதி கூறுகிறது.

வர்கள், பணியாளர்கள், வாடிக்கையாளர்கள், பொருள் வழங்குவோர், சேவை வழங்குவோர், நிதிவழங்குவோர், அரசு ஏனைய கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் போன்ற பல பகுதிகளின் பங்களித்து வருகின்றார்கள். இவர்களை திருப்தி நிலையில் வைத்திருப்பது இன்றியமையாததாகும். இவர்களின் பங்களிக்கும் நோக்கங்களுக்கிடையே முரண்பாடுகளைக் காணலாம். உதாரணமாக பணியாளர்கள் உயர்ந்த சம்பளத்தை எதிர்பார்க்கும் பொழுதும், வாடிக்கையாளர் குறைந்த விலையை எதிர்பார்க்கும் பொழுதும், அங்கத்தவர்கள் பங்கு முகலுக்குக் கூடுதலான வட்டியை எதிர்பார்க்கும் பொழுதும், அரசு விலைக் கட்டுப்பாட்டுச் சட்டத்தை அமுல் நடத்தும்

1.3. நோக்கத்தை அடைதல்.

தாபனங்கள் நோக்கத்தை அடிப்படையாக வைத்தே நிறுவப்படுகின்றன. அந்த நோக்கங்களை அடையச் செய்வதே முகாமையின் வேலையாக இருக்க வேண்டும். தாபனங்களை உயிர் வாழச் செய்தல், திணைத்து நிர்க்கச் செய்தல், வளர்த்துச் செயல்

1.5. முகாமை மட்டங்கள்

முகாமை மட்டங்கள் பலவாக அமையலாம். உச்ச மட்டத்தில் இயக்குநர் சபையும், அதற்குட்பட்டத்தில், பிரதான நிர்வாக உத்தியோகத்தரும், அதற்கு அடுத்த மட்டத்தில் தாபனத்தின் ஒவ்வொரு தொழிற்பாட்டுக்குரிய தலைவர்களும், இடம் பெறுவர். ஒவ்வொரு பகுதியும் ஒன்று

(தொடர்ச்சி 5-ம் பக்கம்)

இலங்கைக் கூட்டுறவுச் சட்டத்தின் பிரதான மூலக் கருத்து

இலங்கைக் கூட்டுறவுச் சட்டத்தின் பிரதான மூலக் கருத்து நியதிச்சட்டம் அமைந்துள்ளது. அத்துடன் சிறிய அளவில் நீதிமன்றத் தீர்ப்புகளும், இயற்கை நீதிக் கோட்பாடுகளும் கூட்டுறவுச் சட்டத்தின் மூலக்கருவாக அமைந்துள்ளன.

கூட்டுறவுச் சட்டத்தின் பிரதான மூலக்கருவாக விளங்கும் நியதிச்சட்டம், ஏனைய நடுகளின் கூட்டுறவு நியதிச் சட்டங்களைப்போன்று நீண்டகால வரலாற்றைக் கொண்டது. காலத்துக்குக் காலம் ஏற்படும் புதிய சூழ்நிலைகளுக்குப் பொருந்தக் கூடிய வகையில் சட்டங்கள் ஆக்கப்பட்டுள்ளன. இவ்வகையில் இன்று பல நியதிச் சட்டங்கள் நடைமுறையிலிருக்கின்றன. இன்று நடைமுறையிலிருக்கும் நியதிச் சட்டத்தை ஐக்கிய பிரிவுகளாக வகுக்கலாம் சட்டங்கள், விதிகள், சுற்றுநிருபங்கள், உபவிதிகள், நடைமுறை விதிகள் என்பவளவே அவை.

இன்று நடைமுறையிலிருக்கும் பிரதான சட்டங்களில் ஒன்று 1973-ம் ஆண்டின் 5-ம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் சட்டமாகும். கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் அமைக்கப்படுவதிலிருந்து அவை குலைக்கப்படுவது வரையான பல விடயங்கள் சம்பந்தமான ஏற்பாடுகள் இதில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளன. முன்பு நடைமுறையிலிருந்த சட்டங்களைப்பற்றிய சூழ்நிலைகளுக்கு ஏற்ப மாற்றம்மைக்கவும், குறைபாடுகளைப் போக்கவும் மேற்கொள்ளப்பட்ட முயற்சிகளின் விளைவே இச்சட்டம் எனலாம். 1972-ம் ஆண்டின் 12-ம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் ஆணைக்குழுச் சட்டம், கூட்டுறவுச் சங்கங்களைப் பொறுத்தவரை அடுத்த பிரதான சட்டமாக விளங்குகிறது. கூட்டுறவுச் சங்கங்களின் பணியாளர் சம்பந்தமான விடயங்கள் இதில் கூறப்படுகின்றன. கூட்டுறவுச் சங்கங்களின் ஆணை முகாமலுக்கு இச்சட்ட ஏற்பாடுகள் பெரிதும் துணைபுரிக்கின்றன. பணியாளர்கள் நியமனம், அவர்களது சேவை முடிவுறல் போன்ற பல விடயங்கள் அதற்குறிப்பிடப்பட்டுள்ளன. இச்சட்டங்களை விட 1970-ம் ஆண்டின் 34-ம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் விசேட ஏற்பாடுகள் சட்டம், 1970-ம் ஆண்டின் 35-ம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் விசேட ஏற்பாடுகள் சட்டம், 1978-ம் ஆண்டின் 12-ம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் விசேட ஏற்பாடுகளின் சட்டம் ஆகியனவும் இன்று நடைமுறையிலுள்ளன.

நியதிச்சட்டம் என்பதில் அடங்கும் அடுத்த பகுதி, விதிகள் ஆகும். காலத்துக்குக் காலம் இயற்றப்பட்ட சட்டங்களுக்கு விதிவாதி விளக்கம் கொடுக்கும் வகையில் இம் சட்டங்களைப் புதிய சூழ்நிலைகளுக்கும் பொருந்தக் கூடிய

தாக ஆக்கும் வகையிலும் இவை இயற்றப்பட்டுள்ளன. கூட்டுறவுச் சட்ட ஏற்பாடுகளைத் தெளிவாக விளங்கிக் கொள்ளவதற்குச் சட்டங்களுடன் விதிகளையும் இணைத்துப் பார்ப்பது அவசியமானது. 1972-ம் ஆண்டின் 5-ம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் சட்டத்தின் கீழ் ஆக்கப்பட்ட விதிகள், கூட்டுறவுப் பணியாளர் ஆணைக்குழுப் பிரமாணங்கள், ப.நோ.கூ. சங்கங்களின் கிளை நிருவாக சபைத் தேர்தலுக்கான விதிகள் ஆகியன இன்று நடைமுறையிலிருக்கின்ற விதிகளாக உள்ளன.

நியதிச் சட்டத்தில் அடங்கும் அடுத்த முக்கிய கூறு சுற்றுநிருபங்களாகும். குறிப்பிட்ட சில விடயங்கள் தொடர்பாக கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் பின்பற்றவேண்டிய நடைமுறைகள், சட்டப் பொருளை விளக்கங்கள் ஆகியன சம்பந்தமான இவை காலத்

தும் நடைமுறைக்கு வருகின்றன. சட்டங்கள் விதிகள் போன்று பாராளுமன்றத்தின் மூலம் இவை அங்கீகாரத்துக்காகச் சமர்ப்பிக்கப்படுவதில்லை. உபவிதிகள் பதிவு செய்யப்பட்டதும், அவை அங்கத்தவரையும், சங்கத்தையும் கட்டுப்படுத்துகின்றன. அங்கத்தவர்களைப் பொறுத்தவரை உபவிதி

பெரும்பாலான விடயங்கள் சட்டத்தில் சேர்க்கப்பட்டுள்ளன. இதற்குப் பிரதான காரணியாயுள்ளது. எனினும் சட்டங்களுக்குப் பொருள் விளக்கம் செய்யும் வகையில் காலத்துக்குக் காலம் வழங்கப்பட்ட தீர்ப்புகள் பல கூட்டுறவுச் சங்கங்களைக் கட்டுப்படுத்திய வரலாறு உள்ளன. ஆண்மைக்

கோட்பாடுகள்; புத்தகப் பட்டியல்படை நாம் தெளிவாகக் காணலாம்.

எனவே கூட்டுறவுச் சட்டம் என்று பொதுவாகக் குறிப்பிடும் போது அது மேற்குறிப்பிட்ட சகல பகுதிகளையும் உள்ளடக்கியது என்பது அவதானிக்கப்பட வேண்டும். குறிப்பிட்ட ஒருவிடம் தொடர்பாகக் கூட்டுறவுச் சட்டத்தின் நிலை என்ன என்பது அறியப்பட வேண்டுமாயின் இவை யாவற்றையும் கவனத்தில் எடுப்பது அவசியமானதாகும்.

கூட்டுறவுச் சங்கங்களின் அமைப்புகள் அலுவல்கள் சம்பந்தமாகக் கூட்டுறவுச் சட்டத்தில் ஏற்பாடுகள் இருந்த பொழுதிலும், அவற்றின் அலுவல்கள் சம்பந்தப்பட்டவர்கையில் வேறு சட்டங்களும் கவனிக்கப்பட வேண்டும். உதாரணமாக நுகர்ச்சித்

ந. தம்பிமுத்து

விரிவுரையாளர், கூட்டுறவுக் கல்லூரி பொல்கொல, 5

கள் மிகமுக்கிய இடத்தைப் பெறுகின்றன. அவர்களுடைய உரிமைகள், கடமைகள் என்பன அவற்றில் விரிவாகக் கூறப்பட்டுள்ளன. உபவிதிகள் சட்டத்துக்கும் விதிகளுக்கும் அமைவாகவே ஆக்கப்படுகின்றன. உபவிதிகளில் காலத்துக்குக் காலம் திருத்தங்கள், மாற்றங்கள், புதிதாகச் சேர்த்தல்கள் என்

காலங்களிற் குறிப்பாக மத்தியஸ்த தீர்ப்புச் சம்பந்தமாகப் பல உயர் நீதிமன்றத் தீர்ப்புகள் வழங்கப்பட்டன.

இலங்கைக் கூட்டுறவுச் சட்டத்தின் மூலக்கருவாக இயற்கை நீதிக் கோட்பாடுகள் என்ற மூலக் கருத்துக்குக் காலம் திருத்தியத்தையே பெறுகின்றது. காரணம் இயற்

சட்டத்தின் மூலங்கள்

துக்குக் காலம் வெளியிடப்பட்டு வருகின்றன. கூட்டுறவு அபிவிருத்தி ஆணையாளராலும், கூட்டுறவுப் பணியாளர் ஆணைக்குழுவிலும் முக்கியமாக இவை அனுப்பப்படுகின்றன. சட்ட ஏற்பாடுகளைச் சங்கங்கள் நடைமுறைப்படுத்தும் போது இவற்றையும் கவனத்தில் எடுப்பது அவசியமானதாகும். சட்டங்களுக்கும் விதிகளுக்கும் அமைவாகவே இச்சுற்றுநிருபங்கள் வெளியிடப்படுகின்றன.

சங்கத்தின் உபவிதிகள், நடைமுறை விதிகள் என்பவற்றையும் நியதிச் சட்டம் என்ற பிரிவுக்குள் அடக்கலாம். இவற்றின் நிலையும் சட்டங்கள் விதிகள் போன்றவற்றின் நிலையும் வேறுபட்டவை. சட்டங்கள் விதிகள் என்பன இலங்கையிலுள்ள சகல கூட்டுறவுச் சங்கங்களுக்கும் ஏற்புடையவாக ஆக்கப்படுகின்றன. ஆனால் உபவிதிகளும், நடைமுறை விதிகளும் ஒவ்வொரு சங்கத்தையும் பொறுத்தவரையும் அவ்வச் சங்கங்களை மட்டுமே கட்டுப்படுத்தும் ஒரு சங்கத்தின் உபவிதி இன்னொரு சங்கத்தைக் கட்டுப்படுத்தாது. ஆனால் அவற்றிடையே பெரும்பாலான ஒருமைப்பாடுகள் இருக்கலாம் ஒரே வகையான நோக்கங்களைக் கொண்ட சங்கங்களிடையே இவ்வொருமைப் பாட்டைக் காணலாம். உபவிதிகள் ஆக்கப்படும் முறையிலும் கூட்டுறவுச் சங்கங்களைப் பொறுத்தவரை விசேட தன்மைகள் காணப்படுகின்றன. இவை கூட்டுறவுச் சங்கங்களினால் ஆக்கப்பட்டு, ஆணையாளரின் அங்கீகாரத்தைப் பெற்ற

பண இடம் பெறலாம். நடைமுறை விதிகள் சங்கத்தின் நாளாந்த தொழிற்பாட்டை நெறிப்படுத்தும் வகையில் ஆக்கப்படுகின்றன. இவை ஒவ்வொரு சங்கத்தினாலும் தத்தமக் கெனத் தனியாக ஆக்கப்படுகின்றன. இவை சங்கப் பொதுச் சபையால் அங்கீகரிக்கப்பட்டதும் நடைமுறைக்கு வந்து சங்கத்தின் தொடர்புபடுவார் களையும் சங்கத்தையும் கட்டுப்படுத்துகின்றன.

(4-ம் பக்கத் தொடர்ச்சி)

பலநோக்கு கூட்டுறவு...

4. பலநோக்குக் கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் நோக்கங்கள்:
 - 4.1. சட்டரீதியான நோக்கங்கள் (கூட்டுறவுச் சட்டத்தின் 3ம் பிரிவையும் ப.நோ.கூ.ச.இன் 3ம் பிரிவையும் பார்க்கவும்)
 - (அ) பொதுவான சட்ட நோக்கம்:
 - அங்கத்தவரின் பொருளாதார நலனை விருத்தி செய்தல்.
 - அங்கத்தவரின் சமூக நலனை விருத்தி செய்தல்.
 - அங்கத்தவரின் கலாசாரநலனை விருத்தி செய்தல்.

- அங்கத்தவர்களுக்கு இடையே சிக்கனப் பயிற்சியை வளர்த்தல்.
- அங்கத்தவர்களுக்கிடையே சுயஉதவி, பரஸ்பர உதவி ஆகியவற்றை வளர்த்தல்.
- இவை கூட்டுறவுக் கொள்கைகளைக் கடைவாச இருத்தல் வேண்டும்.
- (ஆ) சிறப்பான சட்ட நோக்கங்கள்
 - அங்கத்தவர்களின் குடும்ப, விவசாய, கைத்தொழிற் சேவையைப் பூர்த்தி யாக்குதல்.
 - அங்கத்தவர்களுக்குக் கடன்கள், முற்பணங்கள் வழங்குதல்.

கை நீதிக் கோட்பாடுகள் சில சட்ட ஏற்பாடுகளில் புகுத்தப்பட்டுள்ளன. எனினும் பொதுவாக அவற்றைக் கடைப்பிடிப்பது சில சந்தர்ப்பங்களில் அவசியமானதாகும். குறிப்பாக மத்தியஸ்த தீர்ப்புச் சம்பந்தமான நடவடிக்கைகளில் இக்கோட்பாடுகள் அவசியமாக்கக் கடைப்பிடிக்கப்பட வேண்டுமென்ற எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. மத்தியஸ்த தீர்ப்பு நடவடிக்கைகள் நீதி சார்ந்த நடவடிக்கைகளாக இருப்பதால் இக்கோட்பாடுகள் கடைப்பிடிக்கப்படுவது அவசியமானதாகப்பட்டுள்ளது. பொதுவாக ஒழுக்காற்று விசாரணை சம்பந்தமான சட்ட ஏற்பாடுகளில் இக்

- தொழிற்பாடு சம்பந்தப்பட்ட வகையில் நிறுத்தல்கள் அவைகள் சட்டம் உணவுகள் மருந்துப் பொருட்கள் சட்டம், விலைக் கட்டுப்பாட்டுச் சட்டம் போன்றனவும் கடன் சந்தைப்படுத்தத் தொழிற்பாடு சம்பந்தப்பட்ட வகையில் ஒப்பந்தச் சட்டம், நெற் சந்தைப்படுத்தும் சபைச் சட்டம் போன்றனவும் கவனிக்கப்பட வேண்டும். எனவே கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் தொடர்பான முழுச் சட்ட நிலையும் அறியப்பட வேண்டுமாயின் கூட்டுறவுச் சட்டங்களும் மற்றைய பொதுச் சட்டங்களும் கவனத்தில் எடுக்கப்பட வேண்டும்.
- 4.2. நிதி நோக்கங்கள்
 - நியாயமான இலாபகரத்தைப் பேணுதல்.
 - போதிய திரவத்தன்மையைப் பேணுதல்.
 - சொத்துக்களைப் பாதுகாத்தல்.

(வளரும்)

(முற்றோடர்)

ஏட்டளவில் சோவியத் இயந்திரோபகரண முகாமையாளரின் நடவடிக்கைகள் திட்டமிடும் முறையில் கூட்டுப்படுத்தப்படுகின்றன; எனினும், நடைமுறையில், சுறப்பகு சக்தியுடன கூடிய செயலாக்கத்தோடும் சுயாதிகாரத்துடனும் கருமமாற்றுவதற்கு அவருக்குப் பெருமளவுக்குச் சுதந்திரம் உள்ளது. திட்டத்தை உருப்படியான தாக்குவதிலும், உயரதிகாரிகளின் உத்தரவுகளை நிறைவேற்றுவதிலும் கற்பனாசக்தியுடன் கூடிய திறமை பெருமளவில் காட்டப்படுகிறது. திட்டத்தை இயந்திரோபகரண மட்டத்தில் பயனுள்ளதாகச் செய்வதில், இயந்திரோபகரண முகாமையாளர் தனிப்பட்ட இயந்திரோபகரண அமைவுகளுள்ளே விரிவான விதிகளை வியாக்கியானம் செய்யவேண்டியிருப்பது மட்டுமன்றி, இயந்திரோபகரண குறிக்கோள்களை அடைய அவர்கள் அடிக்கடி அவ்விதிகளை மீறவேண்டியுள்ளது. இந்த மீறல்கள் ஓரளவு நியாயமானவையெனக் கருதப்படுகின்றன. அத்துடன், 30 களின் மத்தியில் நடை

முகாமை மாதிரிகள்

பெற்ற அளவீடுகளை ஒழிக்கப் பெரிய சுத்திகரிப்புகளின் போதுகூட இந்த மீறல்கள் குறையவில்லை. அந்தச் சுத்திகரிப்புகள் நடைபெற்ற காலத்தில் கூட, திட்டத்தைத் தொடர்ந்து நிறைவேற்றி வருவதற்காகச் சட்டத்தை மீறுவதில் தங்களுக்கு ஏற்பட்ட அனுபவங்களைப் பற்றி முகாமையாளர்கள் பத்திரிகைகளுக்கு எழுதுவது சாதாரணமாகக் காணப்பட்டது.

முப்பதுகளில் நிலவிய ஓரளவு முகாமை முறை இரண்டாவது உலக யுத்தத்துக்குப் பின்பு அதிக ஐனநாயகத் தன்மை பொருந்திய கோக்குகளுக்கு வழிவிட்டுள்ளது. 1958 ஆம் ஆண்டு முதல் இயந்திரோபகரண மட்டத்திலுள்ள தொழிற் சங்கக் கமிட்டிகள் அநேக உரிமைகளை உபயோகிக்கின்றன அவற்றுள் பின் கருவனவு உள் பின்: கைத்தொழில் முயற்சிகளின் உற்பத்திக்கும், நிர்

மாணத்துக்கும் திட்டமிடுவதில் பங்குபற்றும் உரிமை; தொழிலாளர் கூட்டங்களை நடத்துவதுடன் உற்பத்திக் கமிட்டிகளுக்குத் தலைமை காங்குதல்; சோஷலிஸ்ட் போட்டிக்கு முகாமையுடன் சேர்ந்து ஏற்பாடு செய்தல்; முகாமை யாளர்களை நியமிப்பதில் அபிப்பிராயத்தை எடுத்துச் சொல்லும் உரிமை. விதிகளைச் செய்வதிலும், அவற்றை அமுல் நடத்துவதிலும், தொழிற் சங்கத்தின் புதிய அதிகாரம் ஒரு தலைபட்சமான நடவடிக்கை எடுக்கப் பணிப்பாளருக்கு (முகாமையாளருக்கு) உள்ள உரிமையைக் கடுமையாக வலியுறுக்கின்றது. அநேக விவகாரங்கள் சம்பந்தமாக முகாமையாளர் தொழிற்சாலைிலுள்ள தொழிற்சங்கக் கமிட்டிகளுடன் கூட்டாக மட்டுமே உத்தரவுகளைப் பிறப்பிக்க முடியும். மற்றுஞ் சில விஷயங்களில் முகாமையாளர்கள் பொது தேச-வியாபக ஒழுங்கு விதிகளுக்கு

ணங்க உத்தரவுகளைப் பிறப்பிக்கலாம்; ஆனால், தொழிற் சங்கத்தின் முன் சம்மதம் பெறப்பட்டதற்குப் பின்பு மாதிரியே அப்படிச் செய்ய முடியும். இயந்திரோபகரண அமைப்புகளுள்ளே எழும் தொழில் தகராறுகள் முறையே தொழிற் சங்கத்திலிருந்தும், முகாமையிலிருந்தும் சம கொள்கையான பிரதிநிதிகளைக் கொண்ட ஒரு கூட்டு விசாரணைச் சபை (கமிசன்) யால் ஆரம்பத்தில் தீர்க்கப்படுகின்றன.

அவ்வவ்விடத்திலுள்ள தொழிற் சங்கத் தல் மிக உயர்ந்த அளவு அதிகாரமுள்ள சபை அங்கத்தவர்களின் பொதுக் கூட்டமாகும். இங்குதான் கமிட்டிகளிலுள்ள ல்தாபனங்களுக்குத் தேர்தல் நடக்கின்றன. இயந்திரோபகரண பணிப்பாளர்களும், தொழிற்சங்கத் தன் பிரதிநிதிகளும் இக்கூட்டத்தில் அறிக்கை சமர்ப்பிக்க வேண்டுமென்றும், கேள்விகளுக்குப் பதிலளிக்க வேண்டுமென்றும்

எதிர்பார்க்கப்படுகிறார்கள். இந்தப் பரஸ்பர நடவடிக்கைகளில், முகாமையாளர்கள், அங்கத்தவர்கள் தெரிவிக்கும் குறைகளைக் கேட்டு, அவற்றிற்குப் பதிலளிக்கிறார்கள். அதே சமயத்தில், தொழிற் சங்கத் தலைவர்கள் புதிய கமிட்டி அங்கத்தவர்களின் தெரிவில் தங்களுடைய சல்வாக்கைப் பிரயோகிக்க முயல்கின்றனர். முகாமையாளர்களும் தங்களுடைய அனுதாபிகள் தெரிவு செய்யப்படுவதற்காகத் தேர்தல்களில் தங்களுடைய செல்வாக்கைப் பிரயோகிக்கச் சில சமயங்களில் முயன்றுள்ளனர். ஆனால் இது அறுபதுகளின் பிற்பகுதியில் நடைபெற்ற ஓர் அரியசம்பவமெனக் கருதப்படுகிறது. எனினும், சோவியத் யூனியனின் அவ்வவ்விடங்களிலுள்ள தொழிற் சங்கங்களை நடத்துவதில் பெரும் வேறுபாடுகள் இருந்து வருகின்றன. சில தொழிற் சங்கங்கள் ஏறக்குறைய ஐனநாயக முறைப்படி செயற்படுகின்றன; மற்றவை சில சமயங்களில் அப்படிச் செயற்படுவதில்லை.

(முற்றும்)

கூட்டுறவுக் கல்வி

கூட்டுறவுச் சங்க உறுப்பினர்களுக்கான கல்வித் திட்டம் ஒன்றினை தேசிய கூட்டுறவுச் சபையும், கூட்டுறவுத் திணைக்களமும் கூட்டாக வகுத்துள்ளன இவங்கை முழுவிதிலும் செயற்படுத்தப்பட்டு வரும் இத்திட்டம் குறிப்பாகப் பேரா. க. ச. உறுப்பினர்களுக்கும்

உறுப்பினர்களாகச் சேர இருப்பவர்களுக்கும் கல்வி உட்கருவதை தனது முக்கிய நோக்காகக் கொண்டுள்ளது.

இச்சங்கங்களின் நிருவாகப் பொறுப்பை உறுப்பினர்களால் தெரிவு செய்யப்பட்ட தெரியாளர் குழுக்களுக்குக் கையளிப்பதென

அரசாங்கம் தீர்மானித்துள்ளதால் இந்நெறியாளரைத் தெரிவு செய்யும் உரிமையுள்ள உறுப்பினர்களுக்கு அவர்கள் பொறுப்புக்களை உணர்த்துவது இன்றியசமயாதது. கூட்டுறவு இயக்கத்தை நெறிப்படுத்தும், செயல்முறைகள் ஆகியவற்றை இவர்கள் செய்மையாகப் புரிந்திருத்தல் வேண்டும். ஒரு கூட்டுறவுச் சங்கம் எவ்வாறு இயங்குகின்றது, அதன் குறிக்கோள்கள் யாவை ஏனைய பொருளாதார வணிக முயற்சிக

கும் குழந்தையிலேதான் இயங்கவேண்டியிருக்கின்றது. இது தவிர்க்கமுடியாததும், இயல்பானதுமே. சமய, குடும்ப உறவுகளைக் கூட கொள்கைப் பற்றுக்கும், கட்சி விசுவாசங்களுக்கும் பாதிக்கலாம். பெற்றோர் ஆசிரியர் சங்கம் என்றால் என்ன, கிராம அபிவிருத்திச் சங்கம் என்றால் என்ன, கூட்டுறவுச் சங்கம் என்றால் என்ன, அங்கு நடைபெறும் போட்டியை உணர்ச்சி வசப்படாமல் புறநிலை நோக்கில் அறிகுவது இத்தகைய குழந்தையில் கடினமாகின்றது. சாதி, சமயம், இனவேறுபாடுகளுக்கு அப்பாற்பட்ட கூட்டுறவு நிறுவனத்தின் தன்மையையும்

[3 பக்கத் தொடர்ச்சி]

கூட்டுறவு ஆளணி...

பணியாளரிடம் கேட்டல் வேண்டும். உதாரணமாக, யார்? ஏல்? எப்படி? எங்கே? என்ன? என்ற கேள்விகளுக்கு எப்போதும் பதில் கிடைக்கும். மாறாகச் செய்திரா? போவிரா? வந்திரா? என்ற கேள்விகளுக்கு 'ஆம்', 'இல்லை' என்ற முடிவுறும் பதில்களை கிடைக்கும். அத்துடன் ஒரு சொல்லில் பதில் கூறக்கூடிய கேள்விகளைக் கேட்டால் பலன் குறைவாகவே கிடைக்கும். பதில்களைக் கேட்கும்போது காதுகளால் மட்டும் கேளாது கண்களாலும் முழு உள்ளத்தினாலும் பதில்களைக் கேள்வியுறல் வேண்டும். வெறுமனே சொற்களை மட்டும் கேளாது அச்சொற்களில் மறைந்துகிடக்கும் உணர்ச்சிகளையும் உட்கருத்துக்களையும் அறிதல் வேண்டும். கிடைக்கும் பதில்களில் இருந்து அடுத்து வரும் கேள்வியையும் கேட்க ஆயத்தப்படுதல் வேண்டும். கேள்விகள் பதில் கூறுபவருக்கு இலகுவாகவும், மனதைத் திறக்கக் கூடிய விதத்திலும் இருத்தல் நலம். எதிர் மாறான கருத்துக்களைத் தவிர்த்தல் வேண்டும். சந்தோஷமற்ற - தர்ம சங்கடமான விடயங்களில் தலையிடுதலைத் தவிர்த்தல் வேண்டும். இப்படிச் செய்வதினால் ஒரு பணியாள

வின் மனதில் உள்ள பிரச்சினைகளை நாம் அறிந்து கொள்ள முடியும். அப்படிப்பட்ட ஒரு பணியாளனுக்கு நாம் நன்கு ஆலோசனைகளை வழங்குவது நற்பயன் அளிக்கும்.

4.3 பிரச்சினை-கையாளல்
எந்த ஒரு தாபனத்திலும் பணியாளர் மத்தியில் பிரச்சினைகள் எழுவது இயல்பே. இப்பிரச்சினைகளை மனிதாபிமான ரீதியில் தனதுகுதல் வேண்டும். பொதுவாகப் பணியாளர்கள் தனித்துவம் - ஒருமித்தும் பிரச்சினைகளை எமக்கு அளிக்கலாம். கூட்டுப் பிரச்சினை போன்று தனிப்பட்ட பிரச்சினைகளுக்கும் நாம் மதிப்பளித்தல் வேண்டும். சிறந்த முகாமையாவது தனிப்பட்ட பணியாளர் பிரச்சினைகளை இயன்ற வரையும் தீர்த்து வைப்பதில் ஆர்வம் காட்டும் கூட்டாக வரும் பிரச்சினைகளையும் அவ்வாறே தீர்க்க முயல் வேண்டும். சில சமயங்களில் இனிமையான ஓர் இரு வார்த்தைகள் கடினமசன பிரச்சினைகளையும் தீர்க்கவல்லன பிரச்சினைகளை நாம் தீர்க்க முயலும்போது மேற்பார்வையாளர்களே முதலில் சம்பந்தப்படுவர். மேற்பார்வையாளர்கள் பிரச்சினைகளை வளர்க்காமல் உடனடியாகத் தீர்க்க

முயல் வேண்டும். அவ்வாறு தீர்க்கப்பட முடியாத பிரச்சினைகளை பொது முகாமையாளரிடம் கூறித்தீர்த்து வைத்தல் வேண்டும். பிரச்சினைகள் வளர்வதினால் சங்கத்தின் அபிவிருத்தி பாதிக்கப்படலாம். எனவே பணியாளர் பிரச்சினைகளை உடனுக்குடன் ஆராய்ந்து நியாயமான தீர்வுகளை வழங்குதல் மிகவும் வரவேற்கத்தக்கதாகும்.

5.0 இவைகளை எல்லாம் நோக்கும்போது இன்றைய ஆளணி முகாமை சட்டப்படியல்லாமல், சம்பிரதாயப்படியே ஏற்படுகின்றதை உணரலாம். தற்போது ஆளணி முகாமைச் சட்டங்கள் யாவும் சங்க நலனைப் பாதிக்காத முறையில் பணியாளர் நலன்கருதியே ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளன என்றால் மிகையாகாது. "கவர் இருந்தாற்றான் சித்திரம் வரையலாம்" என்பது போன்று தொழில்-வழங்கும் தாபனம் நன்றாக இயங்கினால் நான் தொழிலாளியும் நன்றாக இருக்க முடியும் என்ற புகழ் உண்மை. இந்த உண்மையைச் சங்கப் பணிப்பாளர்களுக்கும் பணிபாளர்களுக்கும் எடுத்துக் கூறி விளங்க வைத்தல் கௌரவ தலைவர்களாகிய நங்களின் தலையாய கடமை. எனவே இவைகளைத் தங்கள் ஆலோசனைக்கும், கலந்துரையாடலுக்கும், நடவடிக்கைக்கும் அன்புடன் சமர்ப்பிக்கின்றோம்.

R. P. P. இராஜபக்ஷ
பிரதி கூட்டுறவு ஆக்க ஆணையாளர்

னிலிருந்து அது எவ்வாறு வேறுபடுகின்றது. எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக சங்கத்தை இறுதியாகக் கட்டுப்படுத்தும் அதிகாரமுடையவர்கள் உறுப்பினர்கள் என்பதை உணரவேண்டும். நெறியாளர் குழுக்களைப் பொதுச்சபைக் கூட்டங்களிலே தெரிவு செய்யும் உரிமை உறுப்பினர்களிடமிருந்து பறிக்கப்பட்ட நிலையில் ஏறக்குறைய 10 ஆண்டுகளாகக் கூட்டுறவு இயக்கம் ஆளும் கட்சியின் ஆயுதமாக மாற்றப்பட்ட ஒரு நிலையில் இத்தகைய உணர்வும்கல்விப்பட்டலும் மிகமிக அவசியமாகின்றன. தத்தமது அரசியல் நம்பிக்கைகளுக்கும் கூட்டுறவுச் சங்கம் மீதுள்ள பற்றுக்கும் எத்தகைய உறவு இருக்க வேண்டும் என்பதை உறுப்பினர்கள் மறந்திருக்கக்கூடும்.

நோக்கையும் புரிந்துகொள்ள சாதாரண உறுப்பினர்களால் இலகுவில் முடிவதில்லை. கூட்டுறவுக் கொள்கைகளுக்கு அமைய உறுப்பினர்களின் சமூக, பொருளாதார தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்யும் ஒரு கூட்டுறவுச் சங்கத்தில் மாறுபட்ட அரசியல் கொள்கைகள் உடைய ஐந்துவர்பதவி வகிக்கத்தக்கமையுள்ளவராயிருக்கலாம் என்ற நம்பிக்கை வேருன்றுவதற்கு மாபெரும் ஒரு உளவியல் பாய்ச்சல் தேவைப்படுகின்றது.

எனவே, உத்தேச கல்வித் திட்டத்தின் முக்கிய பணி இத்தகைய புறநிலை நோக்கை உறுப்பினர்களிடையே பரவச்செய்தலே. அப்பொழுதுதான் மாறுபட்ட சமய அரசியல் நம்பிக்கைகளைக் கொண்டவர்கள் ஒருவரோடொருவர் கூடி வேலை செய்ய முடியும், ஒத்துழைக்க முடியும்; இத்தகைய அனுபவம் இலங்கைக் கூட்டுறவாளனைப் பொறுத்தவரை புதிதல்ல. பல ஆண்டுகள் (தொடர்ச்சி 7-ம் பக்கம்)

(முற்றொடர்)

பயிற்சி, கல்வித் துறைகளில்

உண்மை வரைபடங்கள்

இவ்வித வரைபடங்கள் கண் புலனுக்குகந்த உருவத்தில், உண்மைச் செய்திகளை எடுத்துரைக்கின்றன. புள்ளி விபரங்களைக் கொடுக்கும் வரைபடங்களை விளங்குதல் அநேகமாய் இலகுவான தொன்றந்து இவ்விபரங்களின் சுருத்துக்களை இவைதாமாகவே வெளிப்படுத்தாது, இவற்றிற்கு கவனமாக விளக்கங்கள் கொடுபட வேண்டும்.

ஒப்பிடும் வரைபடம்

இது நேரடியாகச் செய்திகளை ஒப்பிடும் ஓர் முறையாகும். இங்கு இச்செய்திகளைக் கிடைசெய் உள்ள தொடர்புகளும்

குன்றிவிடும். கவரொட்டி வரைபடங்களை மதிப்பிடுவதற்கு உதவியாய் சில கேள்விகளை இதைப் பற்றி எழுப்புவது நன்மை பயக்கும்.

(1) வரைபடங்கள் கவர்ச்சியுள்ளதாயிருக்கின்றனவா?

(2) இவ்வரைபடங்கள் எடுத்துரைக்கும் விஷயம் தெளிவாயிருக்கிறதா?

(3) இவ் விஷயங்கள் ஒருவரை மெல்ல வசிக்கித்து, உற்சாகம் ஊட்டக்கூடிய விதத்தில் அமைந்திருக்கின்றனவா?

(4) இவ் விஷயங்கள் பார்ப்போரின் கிரகிக்கும்

ஸ்டென்ஸில்ல்களும் (பொறிக்கப்பட்ட எழுத்துக்கள்)

8. விளம்பரப்பட நிறமும் புருசுகளும்.

9. பலவித நிறக் கடதாசிகளும், சாதாரண கடின நிறங்களும்

10. பல திறைகளிலும், பலவிதங்களிலும் கிடைக்கக்கூடிய வெள்ளை கார்டிறிஜு கடதாசி (நிரம்ப)

11. சாதாரண காக்கி நிற கடதாசியும் சாம்பல் நிற ஷூக் கடதாசியும், இவை உட்டும் வரைபடங்களுக்குத் தேவையான அடிப்படைக் கருவிகளாகும்.

கொண்டாக்கலாம். தேவையென்றால் சிலதை வெட்டி அப்புறப்படுத்திக் கழிக்கலாம். மேலும், திறமான ஓர் தரைப்பட ஒழுங்குமுறையை அமைத்துப் பார்த்து அதைக் கையாளலாம். ரப்பர் அல்லது ரப்பர் பால் (லேரெக்ஸ்) அடிப்படையாகக் கொண்ட பிசின்கள், பாவிப்பதற்குத் துப்புரவானதாக இருக்கும் ஏதம் கூடியதாய் பிரயோகித்து விட்டால் அதை இலகுவாக அகற்றி விடலாம். சில விஷயங்களை ஒட்டிகளின் ஒவ்வொரு மூலைகளிலும் கொஞ்சம் விரைவாக உலரும் குழாயி லிருந்தெடுக்கும் பிசினால் ஒட்டி விடலாம். பின்புறக் கடதாசியில் மெல்லிய பென்ஸில் கோடுகளால் ஒட்டிகள் வைக்கும் இடங்

குறிக்கும், எந்தக் கருத்துக்களையும், எண்ணங்களையும் நீர் கற்பிக்க விரும்புகிறீரோ அவற்றை உறுதிப்படுத்திக் கொள்ளவும்.

'C' என்பது 'Choice' அல்லது தேர்ந்தெடுத்தல்' ஐக் குறிக்கும். தேவையான விஷயத்தைத் தேர்ந்தெடுக்கவும்.

'T' என்பது 'Trial' அல்லது ஒழுங்கைப் பரிசோதித்தலைக் குறிக்கும். தரைப்பட அமைப்பு, வரைபட அல்லது ஒழுங்கு பண்ணிச் சோதித்துப் பார்க்கவும்.

தொடர்புகள்: தொடர்புள்ள விஷயங்களின் தொடர்புகளை எடுத்துக் காட்டல் வேண்டும்

கட்புல, கண்புல, உதவிகளின்

எடுத்துக் காட்டப்படும் தொடக்கத்திலும் கடைசியிலும் நிலவுவைகளை எடுத்துரைப்பதற்கு, கூட்டுறவு விஸ்தரிப்பு உத்தியோகஸ்தர் இவ்வரைபடங்களை ஓர் புதிய கூட்டுறவுத் திட்டத்தை அறிமுகப்படுத்தும் ஆரம்ப முகவுரையை வழங்கும் பொழுது பாவிக்கலாம்.

செயற்படுத்தல்

(1) அதிக நேரம் கவரொட்டி வரைபடங்களை யோ அல்லது விளம்பரப் படங்களை யோ காட்சிக்கு வைக்கப்படாது. ஏனென்றால், இதன் பயன் வெகு விரைவாக இல்லாதுபோய்விடும்.

(2) ஓர் வரைபடத்தில் காட்டும் செய்திகளை வரையறுத்தல் வேண்டும் அதிக செய்திகளை ஒரே முறையில் வழங்கலாகாது ஓர் பயனுள்ள விதீயின்படி, மிகக் கூடிய செய்திகள் தெளிவான ஏழு செய்திகட்கு மேற்படாதிருத்தல் வேண்டும்.

(3) அவசியமற்ற விரிவுச் செய்திகள் தவிர்க்கப்படல் வேண்டும். கிரகிப்பதற்கு எடுக்கும் முயற்சி மிகக் குறைவாயிருந்தால் தான் அவதானித்தல் மிக அதிகரிக்கும்.

மதிப்பிடல்

கவரொட்டி வரைபடங்கள் கவர்ச்சியுள்ளதாயிருத்தல் வேண்டும். நிலைமைகளுக்கு மிக உகந்ததாயிருத்தல் வேண்டும். அத்துடன் விளக்கும் முக்கியமானவைகளை நினைவில் வைத்திருக்க இலகுவாயிருத்தல் வேண்டும். ஒரே நேரத்தில் அதிக அறிவுறுத்தல்களை வழங்கினால் அவற்றை நினைவில் வைத்திருக்கும் தன்மை மிகவும்

தன்மைக்குள் அடங்கியிருக்கின்றனவா?

(5) இவ் விஷயம் - வழங்கும் ஒழுங்கு முறை தாக்க-சாஸ்தர ரீதியில் அமைந்துள்ளதா?

(6) கற்பிக்கும் நோக்கத்துடன் இவ்வரைபடங்களைப் பாவிக்கப்பட்டால், இவை பார்ப்பதற்கு மிகக் கூடிய தூரத்தில் நன்றாகக் கண்களுக்குத் தெரிகின்றனவா?

விளம்பரப் படங்களும், வரைபடங்களும் தயாரித்தல்

செயற்படுத்தும், அனுபவத்திலும். இக்கருவிகள் கிடைப்பதிலும் தான். இக்கருவிகளினதும், இம்முறை

12. ரப்பர் அல்லது லேரெக்ஸ் அடிப்படையாகக் கொண்ட பிசின்.

13. விரைவாகக் காய்ந்து போகும் பிசினில் ஓர் பசைக்குழாய்.

களை முன்கூட்டிய குறித்துக் கொண்டால் இவற்றை விரைவாகவும், திருத்தமாகவும் சரியான இடத்தில் ஒட்டி விடலாம். இப்படித் தயாரித்த வரைபடங்கள், ஒழுக்கா

ஒரே சம்பந்தப்பட்ட விஷயங்களை ஒன்றாகச் சேர்த்துக் காட்டல் வேண்டும்.

உருவத்தாலும், நிறத்தாலும் தொடர்புகளைக் காட்டலாம். கோடுகளையும், அம்புக் குறிகளையும் பிரயோஜனப்படுத்தலாம்.

ஓர் படத்தின் நிறம் திட்டப்பட்ட பின்புறக் காட்சியால் அப்படத்தின்மூக்கியத்துவத்தை எடுத்து விளக்கலாம்.

வெவ்வேறு விஷயங்களுக்கு ஓர் திட்டமிடப்பட்ட அல்லது ஒழுங்கற்ற தரைப்பட அமைப்பு சற்றறதாயிருக்கும்.

நிறம் தேர்தல் எடுத்துக் காட்டக்கூடிய முரணுள்ள நிறங்களையோ அல்லது முரணற்ற நிறங்க

தமன் : ரகாஷ்

கல்வி உத்தியோகத்தர்

கூட்டுறவு ஆசிரியர் பயிற்சித்திட்டம்

ஒட்டப்பிடும் முறை

ஓர் கவரொட்டி வரைபடம் தயாரிக்கும் முறை ஒட்டப்பிடும் முறையாகிய ஓர் எளிய முறை - காண்டதாரும். தேர்ந்தெடுத்த தயாரிக்கப்பட்ட படங்களும், எழுதப்பட்ட விஷயங்களும் கொண்டவை, இவற்

லும் சுருட்டி வைத்தல் டாது, எல்லா வரைபடங்களையும் தரைமட்டத்தில் இடைபடல் வைத்தால் மிகவும் நன்று. நிரந்தரமான சுருள் உள்ள ஓர் வரைபடத்தைப் பிரயோகித்தல் மிகவும் கஷ்டமாகும் இப்படி ஒட்டப்பட்ட ஓர் வரைபடத்தைச்

உற்பத்தியும் பிரயோசனமும்

களினதும் ஓர் தனிப்பட்டோரின் விருப்பம் தங்கியுள்ளது. அடிப்படையான சில கருவிகளைத் தேர்ந்தெடுப்பதற்கு வழிகாட்டியாய் கீழே வரும் நிரல் கொடுக்கப்பட்டிருக்கிறது.

1. வரையும் பலகையும், எடுக்க இயலுமென்றால் செங்கோண மூலைமட்டக் கருவியும், தரைப்படம் குறுகிய நேரத்தில் அமைப்பதற்கு உதவியாயிருக்கும்.

2. மெல்லிய கோடிடக் கூடிய பென்ஸில்.

3. அடி மட்டம்.

4. பென்ஸில் எழுத்தழிக்கும் ரப்பர்.

5. ஸ்ரீப் பேனாக்ளாம், கம்பளி நுணியுள்ள பேனாக்ளாம் (பெல்ட்ரிப் பேன்)

6. பேனாக்ளோடு பாவிக்கும் நிற-மைகள்

நிற்குமாறுபட்ட நிறமுள்ள மலிவான பின்புறக் கடதாசியொன்றின் மேல் ஒழுங்குபடுத்தப்படும். பின்பு இத்தனிப்பட்ட ஒவ்வொரு விஷயமும் ஓர் பிசின் பூசிய ஒட்டும் நாடாவால், இக்கடதாசியில் பொருத்தப்படும். இதன் முக்கிய நன்மை என்ன வென்றால், எழுத்தும் பொறித்தல், படங்கள் தனிப்புக்கள் முதலியனவற்றைச் செய்கையாய் இதற்

சுருட்டி வைப்பது இதை விரைவில் கெடப் பண்ணிவிடும்;

தரைப்பட அமைப்பு

திட்டமிடும் பொழுது, ஓர் ஒழுங்கு முறைக்கேற்பத் திட்டமிடல் வேண்டும். "ACT" என்ற சொல்லால் பின் வருவனவற்றை நினைவில் வைத்திருக்கலாம், "A" என்பது AIM" அல்லது "நோக்கத்தை" க்

(6-ம் பக்கத் தொடர்ச்சி)

கூட்டுறவுக் கல்வி...

டுகளாகப் பல்வேறு அரசியல், மத கருத்துக்களை யுடையவர்கள் கிராம மட்டத்திலே கடனுதவு சங்கங்களிலும், டண்ட் சாஸ்ச் சங்கங்களிலும், வினாபொருள் உற்பத்தி விற்பனைச் சங்கங்களிலும், வேறு வகைச் சங்கங்களிலும் ஒன்றுகூடி

ஒத்துழைத்திருக்கின்றனர். முரண்பட்ட கருத்துக்களைக் கொண்டவர்கள் பல ஆண்டுகளாக ஒரே நிருவாகச் சபையில் பதவி வகித்ததோடு தத்தமது சங்கங்களின் செம்மையான இயக்கம் குறித்து உடன்படுவதற்கும் (தேவை ஏற்பட்ட

போது மாறுபடுவதற்கும்) நன்கு பழகிக்கொண்டனர். இதில் அவர்களுக்கு எந்தவித கஷ்டமும் இருக்கவில்லை. எனினும், கடந்த சில ஆண்டுகளாகக் குறிய்பாக 1971ல் மேற்கொள்ளப்பட்ட மறு சீரமைப்புத் திட்டத்தின்கீழ் செய்யப்பட்ட அரசியல் நியமனங்களால் உண்மையான கூட்டுறவாளர்கள் இயக்கத்திற்கு அந்நியமாகினர்.

(வளரும்)

காங்கேசன் துறைமுகம் நவீன வசதியுடன் அபிவிருத்தி செய்யப்பட வேண்டும்

அமைச்சருக்கு மகஜர்

சரக்குகளை ஏற்றுமதி, இறக்குமதி செய்வதற்குரிய நவீன வசதிகள் பொருந்திய துறைமுகமாக காங்கேசன்துறைமுகத்தை அபிவிருத்தி செய்ய வேண்டுமென யாழ் மாவட்ட கூட்டுறவுத் துறைமுகச் சேவைச் சமாசம் யாழ்ப்பாணத்திற்கு வருகை தந்த மாண்புமிகு வர்த்தக, கப்பல்துறை அமைச்சர் லலித் அத்துலத் முதலியிடம் சமர்ப்பித்த மகஜரில் குறிப்பிட்டுள்ளது.

காங்கேசன் துறைமுகத்தில் கப்பலிலிருந்து வள்ளங்களில் கொண்டுவரும் பொருள்களை இறக்குமதி செய்யும் தொளிலாளர் அப்பொருள்களை 100 யார் வரை தொலைவிலுள்ள களஞ்சிய சாலைகளுக்குத் தமது தலைகளிலே சுமந்து செல்லவேண்டிய நிலை இருந்து வருகிறது என்றும் அதில் சுட்டிக் காட்டப்பட்டுள்ளது.

யாழ்ப்பாணத் துறைமுகத்திலிருந்து 15 மைல் தூரத்தில் கப்பல்கள் நங்கூரமிட்டு நின்று வருகின்றன.

அவற்றிலிருந்து பொருள்களை ஏற்றிவரும் வள்ளங்கள் ஆழம் குறைந்த கடல் பரப்பினால் வரவேண்டிய கஷ்டநிலை இருக்கிறது. எனவே, வள்ளங்கள் பொருள்களை ஏற்றிக்கொண்டு வருவதற்கு வசதியாக இப்பகுதிக்கடலை ஆழமாக்க வேண்டும் என்ற கோரிக்கையும் குறித்த மகஜரில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது.

மேலே சுட்டிக் காட்டிய வசதிகள் குறைந்த நிலையில் தமது உறுப்பினர் எத்தகைய கஷ்டங்களுக்கும்

அபாயங்களுக்கும் மத்தியில் வேலை செய்து வருகின்றனர் என்பதை இச்சமாசம் 1976-ம் ஆண்டு எதிர்பாராது விசிய புயற் காற்றினால் தமது இரு தொழிலாள உறுப்பினர் உயிரிழந்ததையும், 17 வள்ளங்களும், ஒரு லோஞ்சும் சேதமடைந்ததையும் அதில் விளக்கிக் காட்டியுள்ளது.

தமது தொழிலாளர் ஒழுங்கான வருவாயினைப் பெறுவதற்கு உதவும் வகையில் இப்பகுதிக்கு போதிய கப்பல்களை அனுப்ப வேண்டும் என்றும் மேற்படி சமாசம் எடுத்துக்கூறியுள்ளது.

யாழ்ப்பாண மாவட்ட கூட்டுறவுத் துறைமுகச் சேவைச் சமாசமே உணவு ஆணையாளரின் வடபகுதி ஏகமுக வராக் கப்படல் வேண்டும் என்று அம்மகஜரில் வலியுறுத்தப்பட்டுள்ளது. தனியார் துறையினர் தமது உறுப்பினர்களின் சேவைகளைப் பெறுவதற்கும், வள்ளங்களை உபயோகிப்பதற்கும் ஆதரவு திரட்டும் முயற்சியில் ஈடுபட்டு வருகின்றார்கள் என்றும்

யாழ்ப்பாண மாவட்ட கூட்டுறவுத் துறைமுகச் சேவைச் சமாசமே உணவு ஆணையாளரின் வடபகுதி ஏகமுக வராக் கப்படல் வேண்டும் என்று அம்மகஜரில் வலியுறுத்தப்பட்டுள்ளது. தனியார் துறையினர் தமது உறுப்பினர்களின் சேவைகளைப் பெறுவதற்கும், வள்ளங்களை உபயோகிப்பதற்கும் ஆதரவு திரட்டும் முயற்சியில் ஈடுபட்டு வருகின்றார்கள் என்றும்

இது கூட்டுறவு நிறுவனத்தின் உறுப்பினர்கள் அதற்கு விசுவாசமற்றவர்களாக நடக்கத் தூண்டுவதாக இருக்கிறது என்றும் குறித்த சமாசம் விளக்கிக் கூறியுள்ளது.

இலாபம்

யாழ்ப்பாண மாவட்ட கூட்டுறவுத் துறைமுகச் சேவைச் சமாசம் 30-9-79 வரையுமான தனது நிதியாண்டில் ரூ. 26437-48 சதத்தினை இலாபமாகப் பெற்றுள்ளது.

கடந்த மூன்று வருட காலங்களுக்குப் பின்பு இத்தகைய இலாபத்தை மேற்படி சமாசம் பெற்றிருப்பது அதன் உழைப்பின் நிறத்தையும், வளர்ச்சியையும் காட்டுகின்றது என்று கூட்டுறவு வட்டாரத்தில் குறிப்பிடப்படுகிறது.

(2-ம் பக்கத் தொடர்ச்சி)

தென்னைக்கு...

குல ஆழத்திற்குத் துணையிட்டு அத்துனையுள் மருந்து ஊசி மூலம் செலுத்தப்படுகிறது.

ஊசி போடமுன்பு தேங்காய் இருந்தால் அவற்றைப் பிடுக்கிவிட வேண்டும். ஊசி போட்ட பின்பு 45 நாட்கள் வரை மரத்திலிருந்து தேங்காய்களைப் பயன்படுத்தக் கூடாது. கள் இறக்கும் மரங்களுக்கு இந்த ஊசியைப் போடக்கூடாது.

கூட்டுறவு மூலம்

நல் வாழ்வு முயற்சிகள்

"கூட்டுறவு மூலம் நல் வாழ்வு முயற்சிகள்" என்றும் விடயம் குறித்து அனைத்துலக கூட்டுறவு இணைப்புச் சம்மேளனத்தின் தென்கிழக்காசிய பிரதேச அலுவலகம், விவசாய கூட்டுறவுச் சங்கங்களின்

மத்திய சமாசம், ஆசிய விவசாய அபிவிருத்தி கூட்டுத்தாபனத்தின் நிலையம் ஆகியவற்றின் ஆதரவுடன் ஒரு கருத்தரங்கினை அண்மையில் நடாத்தியது.

இக்கருத்தரங்கில் பங்களா தேஷ், இந்தியா.

இந்தோனேஷியா, கேரியா, மலேஷியா, தேபாளம், பிலிப்பைன்ஸ், சிங்கப்பூர், இலங்கை, தைலாந்து ஆகிய நாடுகளைச் சேர்ந்த 33 பிரதிநிதிகள் கலந்து கொண்டனர்.

தொழில்நுட்ப ஆலோசகர்

கனீடியைச் சேர்ந்த திரு. ஸ்ரீக் ஐவர்சன் இலங்கையிலுள்ள கூட்டுறவு ஆசிரியர் பயிற்சித் திட்டத்தின் பிரதான தொழில்நுட்ப ஆலோசகராகப் பணிபுரிந்து வருகின்றார்.

முன்பு இப்பதவியை திரு. போலண்ட் வகித்து வந்தார்.

கருத்தரங்கு

காரைநகர் பலநோக்குக் கூட்டுறவுச் சங்கக்கிளை நிருவாகசபை உறுப்பினர்களின் கருத்தரங்கு ஜனவரி 28ந் திகதி காரைநகர் சுப்பிரமணிய வித்தியாசாஸையில் நடைபெற விருக்கிறது.

கிளைக்குழுவின்கடமைகள், கிளைகளின் நாளாந்தப் பிரச்சினைகள், தத்துவங்கள், சங்கத்துடன் உள்ள தொடர்பு ஆகியன குறித்து கூட்டுறவுப் பகுதி உத்தியோகத்தர்கள் அக்கருத்தரங்கில் உரையாற்றுவார்கள்.

களவேலைப் பயிற்சி

கூட்டுறவு ஆசிரியர் பயிற்சியெடுத்திட்டம் கட்டிபுல, கண்புல பொருட்களின் உற்பத்தி பற்றி இரு வாரக்களவேலைப் பயிற்சியினை முதலாவது உபகுழுவிற்கு பெப்ரவரி 18ந் திகதி தொடக்கம் 29ந் திகதி வரை பொல்கொல கூட்டுறவுக் கல்லூரியில் நடாத்தவிருக்கின்றது.

மில்க்வைற் சவர்க்காரம்

மூலப்பொருள் விபரம்

யாழ்ப்பாணத்தில் தினமும் நூற்றுக் கணக்கான மாணக்கர், மாணக்கியர், ஆசிரியர்கள் வந்து அவதானித்து ஆய்வு பார்த்துப் போகும்



தொழிலகத்தில் அதன் தயாரிப்புகளுக்குச் சுத்தமான தேங்காய் எண்ணெய்யும், கோஸ்ரிக் சோடாவும் மூலப் பொருள்களாயுள்ளன என்பதை அறிவர்.

நீம் எண்ப்படும் சவர்க்காரத்துக்கு வேப்பெண்ணெய் கலக்கப்படுகிறது.

மில்க்வைற் தொழிலகத்தில் எவ்விதமான செயற்கை எண்ணெய் வகையும் இடம் பெறுவதில்லை. இது ஐம்பத்திரண்டு ஆண்டுகள் இயங்கி இப்போது 53-ம் ஆண்டு ஆரம்பிக்கின்றது என்பதை மகிழ்ச்சியுடன் எல்லோருக்கும் அறியத்தருகின்றோம்.

மில்க்வைற் சவர்க்காரத் தொழிலகம்,

த. பெ. எண்:- 77

யாழ்ப்பாணம்.

சம்மேளனத்தின் பணியாளர் சிக்கனச் சங்கம்

அனைத்துலக கூட்டுறவு இணைப்புச் சம்மேளன பிரதேச நிலையத்தைச் சேர்ந்த பணியாளர் கூட்டுறவு

நீத பணியாளர் கூட்டுறவு கடன் சிக்கனச் சங்கத்தினது வருடாந்தப் பொதுக் கூட்டம் உபதலைவர் திரு. பி.டி. பாண்டேயின் தலைமையில் நடைபெற்றது.

புதிய

உறுப்பினர்

தன்சேனியா கூட்டுறவுச் சங்கங்களின் சமாசம், சோமாலி கூட்டுறவு இயக்க நிறுவனம் ஆகியவற்றை அனைத்துலக கூட்டுறவு இணைப்புச் சம்மேளனம் தனது உறுப்பினர்களாக ஏற்றுக்கொண்டது.

புது வருட உத்தியோகத்தர் தெரிவில் திரு ஜெகதீஷ் சிங் தலைவராகவும், திரு. பிரேம்குமார் உபதலைவராகவும், திரு. ஏ. எச். கணேசன் காரியதரிசியாகவும், திரு. ஸ்ரீராம் பொருளாளராகவும் தெரிவு செய்யப்பட்டனர்.