

இக்கியசிபம்

திங்கள் AIKIYATHEEPAM. கிதழ்

திபக் 46

யூலை 1997

ஒளி: 23

யாழ்ப்பாணம், பண்டத்தரிப்பு பல. நோ. கூட்டுறவு சங்கங்களினால் சுகாதார முறைப்படி தயாரிக்கப்பட்ட சுத்தமான

★ நல்லெண்ணை ★

சங்கானை பல. நோ. கூ. சங்கத்தினால் தயாரிக்கப்பட்ட தரமான, ருசியான

★ அப்பளம் ★ ஆகியவற்றை

யாழ். மாவட்டத்தில் உள்ள பல நோ. கூ. சங்கத்தினால் களில் நியாயமான விலையில் பெற்றுக்கொள்ளலாம் யாழ். மாவட்ட விவசாய உற்பத்தி சந்தைப்படுத்தல் நுகர்ச்சி கூட்டுறவு சங்கங்களின் சமாசம், 111, பிரதான வீதி, யாழ்ப்பாணம்.

கூட்டுறவு நிறுவனங்கள் உணவுப்பொருள் விநியோகத்துடன் சமுதாய அபிவிருத்திக்கும் உதவவேண்டும்

“பல நோக்குக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் வெறுமனே உணவுப் பொருட்களை மட்டும் மக்களுக்கு விநியோகம் செய்யும் நிறுவனங்களாக மட்டும் செயற்படாது அதற்கும் அப்பால் சமூகத்தின் தேவைகளை உணர்ந்து சமுதாய அபிவிருத்திக்கு உதவும் நிறுவனங்களாகவும் செயற்படவேண்டும்.”

யாழ் மாவட்ட ஒன்றிணைந்த கூட்டுறவு மகளிர் உதவி அபிவிருத்தித் திட்டத்தின் கீழான மனைப்பொருளியல் அடிப்படைப் பயிற்சி நெறியை ஆரம்பித்து வைத்துப் பேசிய யாழ். மாவட்ட பதில் அரசு அதிகர் திரு. து. வைத்திலிங்கம் மேற்கண்டவாறு கூறினார்.

இவ்வைப்பவம் சாவகச்சேரி பல நோ. கூ. சங்க மண்டபத்தில், சாவகச்சேரி பல நோ. கூ. சங்கத்தலைவரும், தென்மராட்சிக்கோட்டத்தலைவருமான திரு. க. அருந்தவபாலன் தலைமையில் நடைபெற்றது.

பதில் அரசு அதிகர் திரு. து. வைத்திலிங்கம் அங்கு தொடர்ந்து பேசுகையில், கூறியதாவது:

படித்து விட்டு வேலையற்றிருக்கும் இளம் சமுதாயத்தின் அபிவிருத்திக்கு உதவக்கூடிய பல்வேறு பயிற்சிகளை கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் வழங்கி வருவது வரவேற்கத்தக்கதொன்றாகும். இத்தகைய பயிற்சிகளுக்கு பன்முடிப்படுத்தப்பட்ட வரவு செலவுத் திட்டத்தின் கீழ் நிதியினைப் பெற்றுக் கொள்வதற்கு அவ்வப்பகுதி அரசு அதிகாரிகளுடன் தொடர்பு கொண்டு அவர்களது ஒத்துழைப்பைப் பெறவேண்டும்.

தென்மராட்சிக் கோட்ட பிரதேசங்களில் உள்ள மகளிர்களை இணைத்து பல்வேறு விடயங்களை உள்ளடக்கிய இப்பயிற்சியை இன்று ஆரம்பித்து வைப்பதில் மகிழ்ச்சியடைவதுடன், இப்பயிற்சி சிறப்பாக அமைய எனது ஆசிகளை தெரிவித்துக்கொள்கிறேன்.

யாழ். மாவட்ட கூட்டுறவு அபிவிருத்தி உதவி ஆணையாளர் திரு. எஸ். சண்முகநாதன் பேசுகையில் கூறியதாவது,

யாழ். மாவட்டக் கூட்டுறவுச் சபை முன்பு இது போன்ற பயிற்சிகளை மாவட்ட மட்டத்தில் நடாத்தி வந்தது. இன்று இதனைப் பரவலாக்கி பிரதேச ரீதியாக நடாத்தி வருகிறது இப்பயிற்சியின் மூலம் பெண்கள் தொழில் வேலைவாய்ப்பைப் பெறமுடிவதுடன் கூட்டுறவு அறிவைப் பெற்று தங்கள் சமூகத்திற்கு உதவமுடியும்.

இத்தகைய பயிற்சிகளினால் பொருத்தமான வேலை வாய்ப்பினை உருவாக்கி இப்பயிற்சியாளர்களை கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் உள்வாங்கி அவர்களது அபிவிருத்திக்கு உதவமுடியும். எனவே காலத்துக்குக் காலம் பொருத்தமான பல்வேறு புதிய பயிற்சிகளை இனங்கண்டு அவற்றை நடைமுறைப்படுத்த எடுக்கப்படும் நடவடிக்கைகளுக்கு அரசு உயர் அதிகாரிகளினது ஒத்துழைப்புக் கிடைக்கும். (4ம் பக்கம் பார்க்க)

பனை தென்னை வள அபி. கூட்டுறவுச் சங்க

அபிவிருத்திக்கும் வளர்ச்சிக்கும் உதவுக

— பனை அபிவிருத்திச் சபை தலைவரிடம் வடமாகாண தெ. ப. பொ. கூ. சங்க சமாசம் வேண்டுகோள்

“அங்கத்தவர்களின் உழைப்பில் காலான்றியுள்ள பனை தென்னை வள அபிவிருத்திக் கூட்டுறவுச்சங்கங்கள் அண்மைக்கால விளைவுகளினால் கோடிக்கணக்கான ரூபா பெறுமதி வாய்ந்த உடமைகளை இழந்த நிலையிலும், மற்றும் அவற்றின் செயற்பாடுகளில் ஏற்பட்டுள்ள தடைகளையும், கஷ்டங்களையும் நிவர்த்தி செய்து, பொருத்தமான புதிய முயற்சிகளைக் கையாண்டு இச்சங்கங்களின் அங்கத்தவர்கள், பணியாளர்கள் ஆகியோரின் மேம்பாட்டுக்கு உதவும் வகையில் வேண்டிய நிவாரண உதவிகளைப் பெற்றுத் தருமாறு வேண்டுகிறோம்”

வடமாகாண தெற்குப் பனை பொருள் கூட்டுறவுச் சங்கங்களின் சமாசம் பனை அபிவிருத்திச் சபை தலைவருக்கு அனுப்பி வைத்துள்ள மகஜரில் மேற்கண்டவாறு கேட்டுள்ளது.

யாழ். குடாநாட்டில் இயங்கி வரும் 17 பனை தென்னை வள அபிவிருத்திக் கூட்டுறவுச் சங்கங்களின் எதிர்காலம் பற்றி பனை அபிவிருத்திச் சபைத் தலைவர் திரு. மு. பாக்கியநாதனுக்கு சமாசம் அனுப்பி வைத்துள்ள மகஜரில் இடம்பெற்றுள்ள முக்கிய அம்சங்கள் வருமாறு,

அங்கத்தவர்களினால் உற்பத்தி செய்யப்படும் கள்ளில் மேலதிகமாக வுள்ளவற்றை மதுசாரமாகவும், குறைந்த செறிவுள்ள மதுசாரமாகவும், போதிதலில் கள்ளை அடைப்பதற்கும் வரணியிலும், சங்கானையிலும் இயங்கி வரும் வடிசாலைகளுக்கு சட்ட பூர்வ அந்தஸ்தைப் பெற்றுத்தர வேண்டும்.

போதிதலில் கள் அடைப்பதற்கு வேண்டிய இயந்திர உபகரணங்களை சங்கங்களுக்கு வழங்கி உதவுவதுடன் தாழ் செறிவு மதுசார உற்பத்தி நிலையங்களை அமைப்பதற்கு உதவவும்.

எமது கள் விற்பனைக்கான தவறான கள்ளின் அனுமதிப் பத்திரங்களைப் புதுப்பிப்பதல் - கடந்த காலத்து மொத்த விற்பனை வரி, வருமானவரி - தொடர்பாக எழக்கூடிய தடைகளையும், தடங்கல்களையும் தீர்த்து வைப்பதற்கு முறையான நடவடிக்கை எடுத்துதவவும்.

நீண்டகாலமாக எமது வடிசாலைகளை போதிய பராமரிப்பின்றி இருந்தமையினால் அவை சிறப்பாக இயங்கமுடியாத நிலையில் உள்ள எனவே பூர்வ வடிசாலைகளை (4ம் பக்கம் பார்க்க)

புதியலொறிகள் அன்பளிப்பு

யாழ் மாவட்டத்தில் உள்ள பல நோக்குக் கூட்டுறவுச் சங்கங்களுக்கு புதிய லொறிகள் நன்கொடையாக வழங்கப்படுமெனவும், இதற்கான அக்கிரமத்தை மந்திரி சபை வழங்கவிருப்பதாகவும் கூட்டுறவுத்துறை அமைச்சர் திரு. டி. பி. விக்கிரமசிங்க அறிவித்துள்ளார்.

இதுதொடர்பாக அமைச்சர் திரு. டி. பி. விக்கிரமசிங்க

தனது அறிவிப்பில்; யாழ். மாவட்டத்தில் உள்ள கூட்டுறவுச் சங்கங்களின் குறைபாடுகள் தொடர்பாக கூட்டுறவுாளர்களால் முன்வைக்கப்பட்ட கோரிக்கைகள் பரிசீலனை செய்யப்பட்டு அவர்களின் குறைகளைப் போக்குவதற்கு அரசாங்கம் நடவடிக்கை எடுக்கும் என்று மேலும் தெரிவித்துள்ளார்.

கள் பரிசோதனை கருவி 'எபிலியோ மீற்றர்' எடுத்துவர ஏற்பாடு

வடமாகாண தெற்கு பனை பொருள் கூட்டுறவுச் சங்க சமாசம், கள்ளை பரிசோதிக்கும் கருவியான “எபிலியோ மீற்றர்” என்னும் கருவிகளையும் பிளாஸ்டிக பரல்களையும் அலுவலக உபகரணங்களையும், கொழும்பில் இருந்து கப்

பல் மூலம் எடுத்துவரவுள்ளது. பல ஆயிரக்கணக்கான ரூபா பெறுமதி வாய்ந்த “எபிலியோ மீற்றர்” கருவிகளும், பெரிய பிளாஸ்டிக பரல்களும் அங்கீகரித்துவ சங்கங்களின் தேவைகளுக்கு பகிரந்து அளிக்கப்படவுள்ளன.

சட்டவிரோத செயல் கல்வியைபாதிக்கும்

“பனை தென்னைவள அபிவிருத்திக் கூட்டுறவுச் சங்கங்களின் எதிர்கால வளர்ச்சி சங்கங்களுக்கு அங்கத்தவர்கள் வழங்கும் ஒத்துழைப்பில் தான் தங்கியுள்ளது. எனவே அவ் கூலிதவர்கள் தங்கள் உற்பத்தியை சங்கங்களுக்கே கொடுக்க வேண்டும்”

அ. க. சங்கத்தின் வெள்ளி விழாவின் போது சங்கானை ப. தெ. வ. அ. கூ. சங்கத்தலைவர் திரு. மு. நாகேஸ்வரநாதன் மேற்கண்டவாறு கூறினார். சங்கத்தலைவர் திரு. நா. கணேசன் தலைமையில் சங்கத்தலைமைக் காரியாலயத்தில் இவ்விழா நடைபெற்ற

திரு. மு. நாகேஸ்வரநாதன் அங்கு தொடர்ந்து பேசுகையில்; அங்கத்தவர் வீடுகளில் வைத்து கள் விற்பனை செய்வதினால், ஊடகாலைக்குப் போகும் அவர்களின் பிள்ளைகளின் கல்வியில் (4ம் பக்கம் பார்க்க)

ஊழியருக்கு நன்கொடை

“சாவகச்சேரி பல நோக்குக் கூட்டுறவுச் சங்க ஊழியர் நலன்புரிச் சங்கம் ஆரம்பித்து ஆறுவருடங்கள் பூர்த்தியடையும் நிலையில் பயனுள்ள பல திட்டங்களை நடைமுறைப்படுத்தி ஊழியர்களுக்கு அத்திட்டங்களின் அடிப்படையில் அவர்களுக்கு 257150 - ரூபாவுக்கு மேல் நன்கொடையாக வழங்கியுள்ளது”

சு. சங்கத்தில் இருந்து இளைப்பாறிய, இடமாற்றம் பெற்ற விலகிய பணியாளர்களை கௌரவிக்க முகம-க ஊழியர் நலன்புரிச் சங்கத்தினால் நடாத்தப்பட்ட பாராட்டு விழாவில் ஊழியர் நலன்புரிச் சங்கத்தலைவரும், பொது முகமையாளருமான திரு. சி. சிவபாலசுப்பிரமணியம் தனது தலைமையுரையில் மேற்கண்டவாறு கூறினார்.

முற்றொடர்

இருகாரணிக் கோட்பாடு

தேவைக் கோட்பாட்டுக்கு மேலதிகமாக இரு காரணிக் கோட்பாடும் ஊக்கப்படுத்தல் சம்பந்தமான அம்சங்களை எடுத்து விளக்குகின்றது. இதன் செயற்பாடுகளை இரு வகையாக வகைப்படுத்தி நோக்குகின்றனர்.

1. ஊக்கப்படுத்தும் காரணிகள்
2. சுகாதாரக் காரணிகள்

ஊக்கப்படுத்தும் காரணிகளாக பொறுப்புக் களை வழங்குதல், சாதனை முன்னேற்றத்துக் கான வாய்ப்புகள், அங்கீகாரம் அளித்தல் என்பவற்றைக் குறிப்பிடலாம்.

இங்கு சுகாதாரக் காரணிகளாக சிறந்த வேலை நிற்பதனை களை வழங்குதல், சிறந்த வேலைக்குமூல், சம்பள வசதிகள், நிறுவனத்தின் கொள்கைகள் போன்றவைற்றைக் குறிப்பிடுவர். இந்த சுகாதாரக் காரணிகளை வழங்குவதன்மூலம் ஊழியர்கள் மத்தியில் காணப்படும் தொழில்திருப்தியின்மையை நீக்கலாமே தவிர ஊழியர்களை ஊக்கப்படுத்த முடியாது எனக்குறிப்பிடுகின்றனர்.

செயற்திறன் மதிப்பீடு**[PERFORMANCE APPRAISAL]**

ஊழியர்களைப் பயன்படுத்தும் போது மிக முக்கியமான விடயமாக அவர்களது செயற்திறன் கள் மதிப்பீடு செய்யப்பட வேண்டும். பதவி உயர்வுகளை வழங்குவதற்கும், பொருத்தமான சம்பள அளவீனை நிர்ணயித்துக் கொள்வதற்கும் இன்னும் பலகாரணங்களுக்காகவும் ஊழியர்களை செயற்திறனானது மதிப்பீடு செய்யப்பட வேண்டும். செயற்திறன் மதிப்பீட்டை மேற்கொள்வதன் வாயிலாக திறமையான ஊழியர்களைக் கண்டுபிடித்து அவர்களுக்கு தகுந்த ஊக்கப்படுத்தல்களை வழங்குவதும், திறமையற்ற ஊழியர்களைக் கண்டுபிடித்து அவர்களது திறமையின் களை நீக்குவதற்கு பயிற்சியளித்தல் போன்ற பொருத்தமான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதும் சாத்தியமாகும். பொதுவாக ஒரு ஊழியர் பற்றிய

மனித வளத்தை உச்சமாக பயன்படுத்தல்

செயற்திறன் மதிப்பீட்டை அவரது நேரடியான மேலதிகாரியே செய்வது சிறப்பானதாகும். ஏனெனில் ஒரு ஊழியருடன் அவரது நேரடியான மேலதிகாரியே அதிகளவில் தொடர்புகளை வைத்துள்ளார், மேலும் ஊழியர் ஒருவரை பதவியலமர்த்திய பின்முதல் ஆறுமாதங்களின் பின்னும் ஒவ்வொரு ஆண்டும் செயற்திறன் மதிப்பீட்டானது மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும்.

பயிற்சியளித்தல்

பயிற்சியளித்தல் என்னும் கருமமானது ஊழியர்களது செயற்திறனை மேலும் அதிகரிப்பதற்கு உதவும் ஒரு கருமமாகும். ஒரு ஊழியரை பணிக்கு சேர்க்கும்போது பயிற்சியளித்தல் போதுமானது. என்ற கருத்து நம்மத்தியில் உள்ளது. இதுதவறான ஒரு கருத்தாகும். ஊழியர்களுக்கு அவர்களது சேவைக்காலம் முழுவதும் பயிற்சியளிக்கும்படி வேண்டும். இப்பயிற்சிகளின் வாயிலாக வேலைகளை இலகுவாக செய்யும் முறைகள் பற்றியும் புதிய இயந்திரங்கள், கருவிகள், தொழில் நுட்பங்கள் பற்றியும் ஊழியர்கள் அறிந்துகொள்ள வாய்ப்பு ஏற்படும். இப்பயிற்சிகளை நிறுவனத்திற்கு உள்ளையோ அல்லது நிறுவனத்துக்கு வெளியிலோ வழங்கலாம். இந்த வகையில் பயிற்சியளித்தல் என்பது ஒரு தேவையற்ற செலவு எனக்கருதாது அதன் மனித வளத்தின் மீது செய்யப்படும் ஒரு முதலீட்டாகக் கருதவேண்டும்.

முடிவுரை

உள்ளதிக வளங்களிலும் பார்க்க மனித வளத்திடம் காணப்படும் ஒரு சிறப்பம்சம் மனித வளமானது ஊக்கப்படுத்தப்படக் கூடியது. இந்த வகையில் நாம் மனிதவளத்தை சிறப்பான முறையில் ஊக்கப்படுத்துவதன் மூலம் மனித வளத்திலிருந்து உச்சப்பயன்பாட்டைப் பெறலாம். சிறந்த பாதுகாப்பான சுகாதாரமான வேலைக்குமுறை ஊழியர்களுக்கு ஏற்படுத்திக் கொடுக்க வேண்டியது முகாமையாளர்களது அடிப்படைக் கடமையாகும். மேலும் தொழிலாளர்கள் வேலைகளைச் செய்யும்போது தேவையற்ற அசைவுகளை கட்டுப்படுத்த வேண்டியதும் முகாமையாளரது பணியாகும். ஏனெனில் தேவையற்ற அசைவுகள் ஊழியர்களைக் களைப்புறச் செய்து அவர்களது வினைத்திறமையைப் பாதித்துவிடும். இதன் பொருட்டு ஊழியர்களால் செய்யப்படும் வேலைகளையும் அவ்வேலைகளுடன் தொடர்புடைய அசைவுகளையும் கவனமாகப் பரிசீலனை செய்ய வேண்டியது அவசியமாகும். மேலும் ஊழியர்கள் தமது கடமைகளை ஆற்ற பொருத்தமான கருவிகளை, உபகரணங்களைக் கொள்வனவு செய்து வழங்க வேண்டியதும் அவசியமாகும். அத்துடன் ஊழியர்களுக்கு அவர்களது தகுதி வேலையின் தன்மைக்கேற்ப தகுந்த சம்பளக் கொடுப்பனவுகள் கொள்ளவேண்டும். அத்துடன் பொருத்தமான கொள்கைகளைப் பயன்படுத்தி ஊழியர்களுக்கு பதவி உயர்வுகளை வழங்க வேண்டியதும் அவசியமாகும். மேலும் ஒவ்வொரு ஊழியர்களுக்கும் அவர்களுக்குக் கிடைக்கக் கூடிய பதவி உயர்வுகள் பற்றிய விபரங்கள் தெரியப்படுத்தப்பட வேண்டும். அத்தகைய பதவி உயர்வுகளைப் பெறுவதற்கு அவர்களுக்கு இருக்க வேண்டிய தகுதிகள் பற்றியும் தெரியப்படுத்தப்பட வேண்டும். எனவே இது போன்ற பல்வேறு நடவடிக்கைகளின் வாயிலாக ஒரு நிறுவனம் தான்மெற்ற மனிதவளத்தை திறமையாகப் பயன்படுத்தி அதன் உச்ச பயன்பாட்டைப் பெற்றுக்கொள்ள முடியும்.

க. தேவராசா

தலைவர், வணிகத்துறை யாழ், பன்கலைக்கழகம்

விதி 20; இதன் பிரயோகம் பற்றிய ஆய்வு

முற்றொடர்

அரசாங்க நிதியில் இயங்காத சனிகமொன்றின் பணிப்பாளர் சபை சமகாலச் சூழ்நிலைகளால் கூட்டங்களைக் கூட்டமுடியாத நிலையில் காணப்பட்டு அதனது பொதுச்சபையும் காலாவதியாகி விட்டிருந்தால் நிலைமை என்ன? இவ்வாறான சந்தர்ப்பங்களில் அதாவது அரசு நிதியில் இயங்காத சனிகம் தொடர்பில் பணிப்பாளர்களை நியமிக்கும் அதிகாரம் பதிவாளர் அவர்களுக்கு வழங்கப்படவில்லை அரசாங்க நிதியில் இயங்காத சனிகம் ஒன்றின் பணிப்பாளர் சபை உரிய முறையில் செயற்படுவதற்குத் தநிலைமைகள் பாதித்திருந்து அதனால் விநியோகம் சேவைகள் என்பன பாதிக்கப்பட்டிருப்பின் அரசு உத்தியோகத்தர் உள்முறைக்கொண்ட தகுதி வாய்ந்த அதிகார சபை ஒன்றை நியமிக்க பொதுமக்கள் பாதுகாப்புச் சட்டத்தின் (அத்தியாயம் 40) கீழ் வெளியிடப்பட்ட 1996ம் ஆண்டின் 1ம் இலக்க அவசர காலச் சட்டப் பிரமாணங்கள் இடமளிக்கின்றன. சிக்கலான சட்டப்பிரச்சனைகள் நிறைவேற்றப்பிரச்சனை, மற்றும் கூட்டத்துக்கு சமூகமளிக்காத பணிப்பாளர்கள் பதவி இழந்துள்ளனரா இல்லையா என்பன போன்ற நடைமுறைப் பிரச்சனைகள் எவற்றையும் தாண்டி மிக இலகுவாக தீர்த்தப்பட்ட முறையில் பணிப்பாளர் சபை ஒன்றை புதிதாக நியமித்துக்கொள்வதற்கு அவசரகாலச்சட்டப் பிரமாணங்களின் கீழான இவ் ஏற்பாடு மிகப்பொருத்தமான ஏற்பாடாகும் என்பது சிலரிடம் கருத்தாகும். இருவகைச் சனிகங்களுக்கும் இவ் ஏற்பாடு பிரயோகிக்கப்படலாம். எனினும் சம்பந்தப்பட்ட மந்திரி அவர்களின் மூலமாகவே இந்நியமனத்தைச் செய்யவேண்டியிருப்பதால் காலதாமதம் தவிர்க்கப்பட முடியாததாக உள்ளது.

சம்பந்தப்பட்ட சனிகங்களின் உபவிதிகளில் சாதாரண வேளைகளில் பணிப்பாளர்களை நியமிக்க அல்லது பணிப்பாளர் சபையை நியமிக்கக் கூட்டுறவு சனிக பதிவாளருக்கு விசேட ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட்டிருக்குமாயின் அவ்வேறிபாடுகளின் கீழ் குறித்த நியமனத்தை மேற்கொள்வது இன்னொரு இலகுவான வழியாகும் ஆனால் இதன்போது முக்கியமாகக் கவனிக்கப்பட வேண்டியது நடைமுறையில் உள்ள சட்ட ஏற்பாடுகளின் நோக்கங்களை இவ் உபவிதி ஏற்பாடுகள் அனுசரித்துச் செல்கின்றனவா என்பதாகும் அதாவது சட்ட ஏற்பாடுகளால் அங்கீகரிக்கப்பட முடியாத நியமனம் ஒன்றை உபவிதி ஏற்பாடுகளின் கீழ் செய்ய முயற்சிப்பது பொருத்தமானதல்ல. இவ்விடத்தில் பணிப்பாளர் அல்லது பணிப்பாளர் சபை நியமனம் தொடர்பில் கூறும் சட்ட ஏற்பாடுகளின் நோக்கங்கள் என்ன என்பது தெளிவுபடுத்தப்படவேண்டியதாக உள்ளது. விசேடமாக 1992ம் ஆண்டின் 11ம் இலக்க திருத்த

ச்சட்டத்தின் அடிப்படை யில் பணிப்பாளர் நியமனம் தொடர்பில் நடைமுறையில் உள்ள கூட்டுறவுச் சட்டத்தின் நோக்கத்தை பின்வருமாறு தொகுத்து கூறலாம்.

- 1 சொந்த நிதியில் இயங்கிக்கொண்டிருக்கும் சனிகங்களுக்கு பணிப்பாளர்களை நியமிக்கும் அதிகாரம் பதிவாளருக்கு இல்லையென்றால் (பிரிவு 48)
- 2 அரசு நிதியில் இயங்கும் சனிகங்களுக்கு பிரிவு 46ன் கீழான விசாரணை அல்லது பரிசோதனை ஒன்றன்பின் சம்பந்தப்பட்ட பணிப்பாளர் சபை கலைக்கப்பட வேண்டும் என பதிவாளர் அபிப்பிராயப்பட்டு, ஆனால் பொதுச்சபை பதிவாளரின் அபிப்பிராயத்தை அலட்சியப்படுத்துமிடத்து பதிவாளர் பணிப்பாளர் சபையைக் கலைத்து முகாமைய சபை ஒன்றை அமைக்க பொதுச்சபைக்கு அவகாசமளிக்கும் பொதுச்சபை அவ்வாறு செய்யத் தவறுமிடத்து மட்டுமே பதிவாளர் முகாமையச்சபை ஒன்றை நியமிக்கலாம், பிரிவு 60 அ (உ)
- 3 அரசு நிதியில் இயங்கும் சனிகங்களின் தெளிவு செய்யப்பட்ட பணிப்பாளர் சபையின் முகாமையத்திறனை அதிகரிக்கும் நோக்குடன், அல்லது அரசு நிதியைப் பாதுகாக்கும் நோக்குடன் அச்சனிகத்தின் மொத்த பணிப்பாளர் சபை உறுப்பினர்களின் தொகையின் அரைவாசிக்குக் குறைந்த எண்ணிக்கையினரான பணிப்பாளர்களை மட்டும் பதிவாளர் நியமிக்கலாம். [பிரிவு 60(இ) நியமனம் தொடர்பான சட்டத்தின் நோக்கம் இவ்வாறு இருக்க, எவ்வகைச் சனிகத்திற்கும், எந்தச் சூழ்நிலை

யிலும் எத்தனை உறுப்பினரையும் அத்தோடு தலைவர் உபதலைவர் ஆகியோரையும் கூடவே நியமிக்கக் கூடிய அதிகாரத்தை அளிக்கவல்ல விதி 20தோ அல்லது உபவிதிச் சரத்து எதுவுமோ செல்லுபடியாகும் தன்மையை தொடர்ந்து கொண்டிருக்க முடியுமா? இக்கேள்வி விதி - 20ஐ பொறுத்து மிகமுக்கியமான கேள்வி ஒன்றாகும். விதிகள் காலத்திற்குக்காலம் ஆவரமின்றி இலேசான முறையில் மாற்றப்பட்ட கூடியவை விதி 20 இவ்வாறு மாற்றப்பட்டதா - நீக்கப்பட்டதா என்பது பற்றிய யாழ்ப்பாணத்திற்குப் போதிய தகவல்களை கிடைக்கவில்லை 1992 ஆண்டின் 11ம் இலக்க திருத்தச் சட்டம் கொண்டு வரப்பட்ட பின்பால் செரல்வ கூட்டுறவுக் கூலாரியினால் வெளியிடப்பட்ட "கூட்டுறவுப் பணிகளுக்கான சட்டத்திரான கைநூல்" என்ற நூலில் விதி 20 இன்கீழான நியமனம் பற்றி எதுவுமே கூறப்படவில்லை. எனவே விதி 20 அது 1992ம் ஆண்டின் 11ம் இலக்க திருத்தச் சட்டத்தின் பின்பு சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்கு முரணான ஒரு விதியாக இருந்தமையால் விதிக்கோவையிலிருந்து நீக்கப்பட்டாயிற்று என ஊக்கிக்க கூடியதாக உள்ளது.

விதி 20 விதிக்கோவையிலிருந்து இன்னமும் நீக்கப்படாமலிருந்தால் அதனைப் பிரயோகித்து நியமனங்கள் செய்வதில் தவறில்லை என்ற ஒரு வாதமும் முன்வைக்கப்படலாம். விதி 20 இவ்வாறு விதிக்கோவையிலிருந்து நீக்கப்படாவிட்டாலும் கூட அது திருத்தப்பட்ட மூலச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்கு முரணாக இருக்குமளவுக்கு கடைபிடிக்கப்பட முடியாததாகும். அதாவது விதி 20 விதிக்கோவையிலிருந்து நீக்கப்படாதிருப்பின் திருத்தப்பட்ட மூலச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்கு குந்தகமில்லாத முறையில் விதி 20 பிரயோகிக்கப்படலாம் எனலாம். இதுவும் கூட மேலெழுந்தவாரியாக நோக்கு மிடத்து சரியானது எனத் தென்படினும், மூலச்சட்டத்துக்கு அமைவாக பிரயோகிக்கப்படுவதாயின் ஏன் மூலச்சட்டத்திலிருந்து பொருத்தமான பிரிவு ஒன்றைக் குறிப்பிட்டு பிரயோகிக்காத சட்டத்திலும் பெற்றுமதி குறைந்ததான விதிக்கோவையிலிருந்து பிரிவு 20ஐ குறிப்பிடல் வேண்டுமென்ற வினா இங்கு எழுப்பின்றது. விதி 20 ன் பரந்த பரப்பெல்லை குறைக்கப்பட்டு பிரயோகம் செய்துக் கொள்ளியே கொண்டுவரப்பட்டு ஆக்கப்பட்ட பிரிவே பிரயோகம் செய்யப்பட்ட பிரிவு 60 (இ) ஆகும் என்பதை ஏற்றுக் கொள்ளும் பிரிவு 60 (இ) இயற்றப்படுவதற்கு முன்னர் 1973ல் இயற்றப்பட்டது சட்டப்பிரிவை விட வலு குறைந்ததுமான விடயத்தை பரப்பெல்லையை உடைய விதி 20 ஐ, அப்பெயரிலேயே திருத்தப்பட்ட சட்டத்தின் குறுக்கப்பட்ட பரப்பெல்லைக்குள் பிரயோகிப்பதைத் தவிர்த்து பொருத்தமான புதிய அதிகாரப் பிரிவாகிய 60 (60) (இ) ஆதே பெயருடன் வெளியிடப்படுத்தி பிரயோகிப்பதே தெளிவைத் தரக்கூடியது. (முற்றும்)

செ. கனகசபாபதி

