

ஐக்கிய தீயம்

Aikiyatheepam



தீயம் 52

தை - 2001

பக்கங்கள் 12

ஒளி 48

★ கூட்டுறவுப் பயிற்சி பெறும் பணியாளர்களுக்கு

ஊக்குவிப்பு அம்சங்கள் அமுலில் உள்ளபோதும்

பயிற்சி பெறுவதில் ஆர்வம் இல்லாதிருப்பது ஏன்?

கூ.அ.உ. ஆணையாளர் எஸ் கணேசமூர்த்தி (ப.தெ.வளம்) கவலை

“இன்றய குழந்தைகளில் கூட்டுறவுத்துறையானது பல் வேறுபட்ட பிரச்சனைகளுக்கு முகம் கொடுத்து தனது செயற்பாட்டை முன்னெடுத்துச் செல்ல வேண்டியுள்ளது கூட்டுறவுத்துறையானது தனது வியாபாரத்தை வெற்றி கரமாகவும், இலாப

கரமாகவும் நடாத்துவதற்கு தனியார் துறையுடன் சீரமைப்போட்டு மிகுந்த சிரமத்தின் மத்தியில் முன்னெடுத்துச் செல்ல வேண்டியுள்ளது. இதற்கு கூட்டுறவில் சிறந்த பயிற்சி பெற்ற பணியாளர்கள் குழாம் அவசியம் தேவைப்படுகிறது.”

யாழ். மாவட்ட கூட்டுறவு அபிவிருத்தி உதவி ஆணையாளர் (பனை தென்னை வளம்) திரு. எஸ். கணேசமூர்த்தி கூட்டுறவுப் பயிற்சி நெறியை ஆரம்பித்து வைத்துப் பேசுகையில் மேற்கண்டவாறு கூறினார்.

யாழ்ப்பாணம் கூட்டுறவுக் கல்லூரி அதிபர் திரு. பொ. சண்முக சுந்தரம் தலைமையில் இவ்வைப்பை நடைபெற்றது.

கூட்டுறவுப் பணியாளர் தராதரப் பத்திர உயர்பிரிவு, சாதாரணபிரிவு பயிற்சி நெறிகளை சம்பிரதாயபூர்வமாக ஆரம்பித்து வைத்துப் பேசிய கூட்டுறவு அபிவிருத்தி உதவி ஆணையாளர் திரு. எஸ். கணேசமூர்த்தி தொடர்ந்து பேசுகையில் கூறிய தாவது;

(12ம் பக்கம் பார்க்க)

★ கூட்டுறவுச்சங்கங்களுக்கும் பாவனையாளர்களுக்கும் இடையே உள்ள இடைவெளியைப் போக்க சட்டத்தில் திருத்தம் கொண்டுவரப்படும்.

இலங்கையின் கூட்டுறவுத்துறையை அபிவிருத்தி செய்வதற்கு இடையூறாக உள்ள சட்டதிட்டங்களை தளர்த்துவதற்கு அரசாங்கம் தீர்மானித்துள்ளதாக, கூட்டுறவுத்துறைக்கு பொறுப்பான அமைச்சர் எஸ். வி. சேமசிங்ஹ தெரிவித்துள்ளார்.

இலங்கைக் கூட்டுறவு சம்மேளனத்தில் கணனி வசதிகள் பயன்படுத்துவதை முன்னிட்டு நடைபெற்ற வைப்பவதில் அமைச்சர் எஸ். வி. சேமசிங்ஹ உரையாற்றினார்.

அங்கு அவர் மேலும் பேசுகையில், தற்போது அமுலில் உள்ள சில கூட்டுறவு சட்டதிட்டங்கள், கூட்டுறவுச் சங்கங்களுக்கும், பாவனையாளர்களுக்கும் இடையில் நீண்ட இடைவெளியை ஏற்படுத்துவதாக உள்ளது.

இதனாலேயே கூட்டுறவுத்துறையின் வளர்ச்சிக்கு தடையாக உள்ள சட்டதிட்டங்களைத் தளர்த்த தீர்மானிக்கப்பட்டுள்ளது என்று கூறிய அமைச்சர் கணனித் தொழில் நுட்பத்தைப்பயன்படுத்தி சர்வதேச சந்தைகளுடன் கூட்டுறவுச் சங்கங்களை இணைக்க வேண்டும் என்று குறிப்பிட்டார்.

உள்ளே...

- * கூட்டுறவு இயக்கத்தின் பூரண வெற்றிக்கு
- * பொது அறிவு
- * தொழிலாளர் ஊதியம்
- * ஒரு வருட நிறைவில் சன்னாகம் ப. தெ. வ. அ. கூ. சங்கம்
- * வளம்குன்றா விவசாயத்திற்கு
- * சர்க்கரை நோய்க்கு
- * கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவத்துக்கு

★ கூட்டுறவே நாட்டுயாவு ★

கூட்டுறவுஇயக்கத்தின்பூரணவெற்றிக்குர் நல்லியக்கத் திற்கும் அவசியமான காரணிகளும் அவற்றை அபிவிருத்தி செய்வதற்கான உபாயங்களும்

(சென்ற இதழ் தொடர்ச்சி)

கிளைப் பொதுச்சபையையும் கிளைக் குழுசபையும் பூரணமாக இயங்கச் செய்தல்

ப. நோ கூ சங்கங்களின் கிளைப் பொதுச் சபையும் கிளைக்குழுக்களும் சிறப்பாக இயங்கினால் தான் அங்கத்தவர்களுக்கெதிர்தான் மீது விசுவாசமும் கரிசனையும், உடையவர்களாக இருப்பர் ஆராதனைவமைப்புக்கள் இயங்காமல் இருக்கின்றன. கிளைக்குழுத் தேர்தலை நடத்துவதற்கு மட்டுமே மூன்று ஆண்டுகளுக்கு ஒரு முறை தேர்தல் அதிகாரிகளால் கிளைப் பொதுச் சபை கூட்டப்படுகின்றது. அதன் பின்னர் கிளைப் பொதுச்சபைகள் கூட்டப்படுவதில்லை இதனால் சங்கத்தின் செயற்பாடு பற்றியும் அங்கத்தவர்கள் எதுவுமே அறியாதவர்களாக இருக்கின்றனர். இந்நிலையில் சங்கத்தின் மீது அங்கத்தவர்களின் விசுவாசமும் கரிசனையும் எப்படி ஏற்படமுடியும்

ப. நோ கூ சங்கங்களின் கிளைக் குழுக்களில் அறுபது வீதத்திற்கு மேற்பட்டவை முற்றாக இயங்காமல் இருக்கின்றன பொதுச்சபைப் பிரதிநிதிகளைத் தெரிவு செய்யமட்டுமே கிளைக்குழுக் கூட்டங்கள் கூட்டப்படுகின்றன. இதன் பின்னர் அனைத்து மான கிளைக் கூட்டங்கள் கூட்டப்படுவதில்லை இவற்றைக் கூட்டுவதற்கான தூண்டுதல் நடவடிக்கைகளையோ உற்சாகப்படுத்தல் நடவடிக்கைகளையோ மேற்கொள்ளப்படுவதில்லை. சில கிளைக் குழுக்கள சிறப்பாக இயங்கிச் சில தீர்மானங்களையும் ஆலோசனைகளையும் நிர்வாகத்திற்குச் சமர்ப்பிக்கின்றன.

ஆழுமையும் நேர்மையும் மிக்க கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவம்

ஒரு கூட்டுறவு நிறுவனத்தின் நல்லியக்கத்திற்கும் வெற்றிக்கும் சங்கத்தில் விசுவாசமுள்ள அங்கத்தவர்கள் உயர் நாடியாக இருப்பது போன்று கூட்டுறவு நிறுவனத்தின் வெற்றிக்கு ஆளுமையும் நேர்மையும் மிக்க கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவமும் மிக மிக அவசியமாகும்.

ஒரு நிறுவனத்தின் வெற்றி தலைமைத்துவத்தின் ஆழுமையிலும், நேர்மையிலும் கடின உழை பிலுமேயே தங்கியுள்ளது சிறந்த மாலுமி இல்லாத கப்பல் கடும் புயலும், மழையும் ஏற்படும் பொழுது அதனை எதிர்கொள்வதற்கும் போதிய தொழில் நுட்பரீதியானதும் நுண்ணறிவு மிக்க துமான வழிகாட்டல் இல்லாமல் நடுக்கடலில் மூழ்கி அழிவது போன்று சிறந்த தலைமைத்துவம் இல்லாத நிறுவனமும் முகாமைத்துவச்சிக்கல்களையும் இடர்களையும் எதிர்நோக்கு முடியாமல் தோல்வியடைய நேரிடும். இது போன்றே ஒரு கூட்டுறவு நிறுவனத்தின் நல்லியக்கம் கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவத்தின் ஆழுமை வலுவிலேயே தங்கியுள்ளது.

இ. சுப்பிரமணியம்
கிளைப்பாறிய அதிபர் கூட்டுறவு அபிவிருத்தி நிலையம் யாழ்ப்பாணம்

கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவம் என்றால் என்ன?

கூட்டுறவுக் கொள்கைகளுக்கமைய அங்கத்தவர்களைச் சேர்த்து ஒரு கூட்டுறவுச்சங்கத்தை நிறுவி அதனை நிறுவனமயப்படுத்தி அங்கத்தவர்களுக்குத் தலைமை தாங்கி அவர்களுக்கு ஆலோசனை வாங்கி நெறிப்படுத்தி சங்கத்தைச் சிறப்பாக நிர்வகித்து அங்கத்தவர்களின் பொருளாதார சமூக, கலாச்சார இடர்களை முற்றாக நீக்கிபொருளாதாரச்செழிப்பும் அமைதியும், ஒழுக்கமும் நிறைந்த ஒரு நவீன கூட்டுறவுச் சமுதாயத்தை உருவாக்க அல்லும் பகலும் அயராது உழைக்கும் ஒரு உயர்ந்த கூட்டுறவாளனே சிறந்த கூட்டுறவுத் தலைவனாவான்.

முகாமைத்துவ ஆசிரியர்கள் தலைமைத்துவத்தை பல வகையாக வகைப்படுத்தி ஆராய்ந்துள்ளனர். அரசியல் தலைமைத்துவம், சமூகத் தலைமைத்துவம், சமயத் தலைமைத்துவம், சர்வாதிகார தலைமைத்துவம் ஏகாதிபத்தியத் தலைமைத்துவம் பாசிசத் தலைமைத்துவம், ஜனநாயக தலைமைத்துவம், ஆயுட்காலத் தலைமைத்துவம், முகாமைத்துவம், இரா

ணுவத் தலைமைத்துவம் என தலைமைத்துவத்தை பல வகையாக முகாமைத்துவ ஆசிரியர்கள் விளக்கிக் கூறியுள்ளனர்.

மேற்கூறிய தலைமைத்துவ வகைகளுடன் கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவத்தை ஒப்பு நோக்கி ஆராயும் பொழுது கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவத்தில் பல உயர்ந்த பண்புகள் காணப்படுவதை உணரலாம். கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவத்தில் சமூகத்தன்மை, மனித சிலத்தன்மை போன்ற உயர்ந்த பண்புகள் காணப்படுகின்றன. இதனால் உயர்ந்த கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவப் பணி புனிதமான இதயவீகப் பணிகளும், ஒப்பானதாக விளங்குகின்றது. வறுமையிலும் பொருளாதார இடர்களிலும் சாதி இன மத வேறுபாடுகளிலும், அறியாமையிலும் சிக்கல்களை சின்னாபின்னப்பட்டு அல்லலுறும் கோடிக்கணக்கான அப்பாவி மக்களினுடைய மேம்பாட்டுக்காக உழைக்கும் ஒரு உயர்ந்த 'சமூக நீதிப்பண்பு' கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவத்தில் பொதிந்து கிடக்கின்றது.

கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவத்தின் பண்புகள்

ஒரு சிறந்த கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவத்திற்கு ஒரு சில உயர்ந்த பண்புகள் இருக்க வேண்டியது மிக அவசியமாகும். கூட்டுறவு அறிஞர்கள் ஒரு கூட்டுறவுத் தலைவனுக்கு பின்வரும் பண்புகள் இருக்க வேண்டுமென்று வலியுறுத்தியுள்ளனர். சாதாரண அறிவு, பொது அறிவு, நுண்ணறிவு துறைசா அறிவு, அனுபவம், திறமை ஆழுமை நேர்மை வாய்மை தலைமை தங்கும் ஆற்றல், விட்டுக்கொடுத்தும் சகித்துக்கொள்ளலும், கடமை உணர்வு சேவை மனப்பான்மை மனித சேக்ப்பண்பு தீர்மானம் எடுக்கு ஆற்றல் இடர்களை எதிர்நோக்கும் ஆற்றல், திடகாத்திரமும் அஞ்சாமையும் பேச்சுவன்மை, நடுநிலைமை, சுறுசுறுப்பு, நேர்ந்தவறாமை, பழிக்குப் பழிவாங்காமை, பொறுமையும் அடக்கமும் பிறர் கருத்தை ஏற்று மதிக்கும் தன்மை, நல்லொழுக்கம், தேக ஆரக்கியம் துப்பரவு, கௌரவம்,

(11ம் பக்கம் பார்க்க)

பொது அறிவு-GENERAL KNOWLEDGE

மருத்துவம் தொடர்பான விடயங்கள் :

- ✿ மருத்துவத்தின் தந்தை-இப்போகிறட்டில்
- ✿ மனித உடலின் சாதாரண வெப்பநிலை பரணைற் 98.4°F ,செல்சியஸ் 36.8°C
- ✿ அறுவைச் சிகிச்சையின் போது உடல் விறைப்பதற்குப் பயன்படுத்தப்படுவது - ஈதர்
- ✿ காசநோய்க்குரிய தடுப்பு மருந்து- B.C.G
- ✿ 1999 ஆண்டு மருத்துவத்தறை சார்பான நோபல் பரிசு “ விண்டர்குளாபலுக்கு ” வழங்கப்பட்டது
- ✿ எலிகடிப்பதால் உண்டாகும் நோய்-பிளேக்
- ✿ மனித உமிழ் நீரிலுள்ள நொதியங்கள் தயலின் அமிலேசு
- ✿ “விற்றமின்” எனும் பெயரை அறிமுகம் செய்தவர் - பங் விற்றமின்
- ✿ விற்றமின் A குறைவால் ஏற்படும் நோய் மாலைக்கண்
- ✿ விற்றமின் B குறைவால் ஏற்படும் நோய் பெரிபெரி
- ✿ விற்றமின் C குறைவால் ஏற்படும் நோய் ஸ்கேபி
- ✿ விற்றமின் D குறைவால் ஏற்படும் நோய் என்புருக்கி
- ✿ மனித உடலில் மிக நீண்ட எலும்பு - தொடை எலும்பு
- ✿ மனித உடலில் உயிரற்ற கலங்களாக ஆக்கப்பட்ட பகுதிகள் - நகம் மயிர்
- ✿ மனித உடலில் மிகவும் வன்மையான பகுதி பல் மிளிரி
- ✿ மனித உடலில் மிகப் பெரிய உறுப்பு கல்லீரல்
- ✿ பித்தத்தைச் சுரக்கும் உறுப்பு ஈரல், பித்தக்கான் தடைப்படுவதால் உண்டாகும் நோய் - செங்கண்மாரி
- ✿ இரும்புச்சத்துக் குறைவால் உண்டாகும் நோய் - குருதிச்சோகை
- ✿ பென்சிலின் எனும் மருந்து தயாரிக்கப்படும் தாவரம் பென்சிலியம் எனப்படும் பங்குசுத்தாவரம்
- ✿ பென்சிலின் கண்டுபிடித்தவர் - அலெக்ஸாண்டர் பிளேமிங் இக்கண்டுபிடிப்பு 1928இல் நடைபெற்றது
- ✿ உலகின் முதலாவது சோதனைக் குழாய்க் குழந்தை 1978 ஆம் ஆண்டில் இங்கிலாந்தில் பிறந்தது. இவ்வாறு பிறந்த பெண் குழந்தையின் பெயர் - லூஸி பிரவுண். இவ் பரிசேதனைக் குழாய்க் குழந்தையை உருவாக்கும் முயற்சியில் வெற்றிகண்ட இரு மருத்துவர்கள் ஸ்ரெப்ரோ, எட்வேட்ஸ்

- ✿ வெண் குழியங்களின் எண்ணிக்கை மனித இரத்தத்தில் அசாதாரணமாக பெருகுவதால் உண்டாகும் நோய் - இரத்தப்புற்றுநோய் இது இலுக்கேமியா எனவும் அழைக்கப்படுகின்றது
- ✿ மலேரியா எனும் நோயை மனிதர்களுக்கு ஏற்படுத்தக் காரணமாக அமையும் பெண் நுளம்பு - அனோஃபிலிஸ் இது பிளாஸ்மோடியம் எனும் ஒட்டுயிரி மூலமாகவே அனோஃபிலிஸ் நுளம்பு மலேரியாவை உண்டாக்குகிறது
- ✿ உலகின் முதலாவது பெண் தாதி என்ற பெருமையை இத்தாலி நாட்டைச் சேர்ந்த ஃபுளோரன்ஸ் நைற்றிங்கேல் பெறுகின்றார். இவரை விளக்கேந்திய பெருமாட்டி எனவும் தற்காலத்தில் தாதிச் சேவையின் தாய் எனவும் போற்றுகின்றனர்
- ✿ இங்கிலாந்தின் மருத்துவரான டாக்டர் றிச்சாட் பெட்ரோ 1993 ஆம் ஆண்டு ஆய்வு முடிவொன்றை வெளியிட்டார் அதில் ஒருவர் அஸ்பிரின் மாத்திரையைத் தினசரி 75 மில்லிகிராம் வீதம் உட்கொண்டு வந்தால் மாரடைப்பு, இரத்த அழுத்தம் ஆகிய நோய்களை வராமல் தடுக்கலாம் என்பதே இவ் ஆய்வின் முடிவு
- ✿ முதிர்ச்சி அடைந்த மனிதனில் காணப்படும் மொத்த எலும்புகள் 206
- ✿ இருதய மாற்றுசிகிச்சையை முதன் முதலில் வெற்றிகரமாகச் செய்தவர் டாக்டர் கிறிஸ்டியன் பேணாட் இவர் தென் ஆபிரிக்காவை சேர்ந்தவர்
- ✿ மனித உடலில் உள்ள மிகப் பெரிய சுரப்பி ஈரல்
- ✿ மனிதர்களின் சராசரி நாடித்துடிப்பு நிமிடத்திற்கு 72 தடவைகள் பெண்களின் நாடித்துடிப்பு நிமிடத்திற்கு 78 - 82 தடவைகள் ஆண்களின் நாடித்துடிப்பு நிமிடத்திற்கு 70 - 72 தடவைகள்
- ✿ மனிதர்களுக்குத் தடிமனை ஏற்படுத்துவது - நேனோ வைரஸ்
- ✿ உள மருத்துவத்தின் தந்தை - கிக்மன் ஃபுரொய்ட்
- ✿ மிகப்பழமை வாய்ந்த இந்திய மருத்துவமான “ஆயுள்வேத மருத்துவ முறையின் தந்தை எனக் கருதப்படுபவர் - சாரகா ஹோமியோபதி மருத்துவ முறையின் தந்தை - சாமுவேல் ஹனிமன்
- ✿ மஞ்சட் காமாலை நோயால் பாதிப்பிற்கும் உடல் உறுப்பு கல்லீரல்
- ✿ ஞாபக மறதியையும் புதும்க் கூர்மையையும் பாதிக்கும் நோய் அல்சைமர் (மறதி நோய்)

தொகுப்பு:- வே. ம. மாறன்

தொழிலாளர் ஊதியம் - LABOUR REMUNERATION

தொழிலாளர்களினால் வழங்கப் படுகின்ற உழைப்புக்கு, அல்லது சேவைக்குப் பதிலாக தொழில் தருனரால் வழங்கப்படுகின்ற கொடுப்பனவு தொழிலாளருக்கான ஊதியம் ஆகும். இவ் ஊதியமானது பொருட்களின் உற்பத்திச் செலவில் குறிப்பிடத்தக்க தாக்கத்தினை ஏற்படுத்துகின்றது அதாவது ஊதியம் குறைவடையும் போது பொருட்களின் விலை குறைவடைகின்றது மாறாக ஊதியம் அதிகரிக்கும் போது பொருட்களின் விலை அதிகரிக்கின்றது ஆனால் ஊதியம் குறைவடையும் போது தொழிலாளர்களின் விளைத்திறன், ஊக்கம் என்பன பாதிப்படையும், எனவே இவ் இரண்டு முரண்பட்ட நோக்கங்களுக்கிடையே சமநிலையினை ஏற்படுத்துதல் என்பது ஓர் முக்கியமான செயற்பாடாகக் காணப்படுகின்றது.

கூலி நிர்ணயித்தல் தொடர்பாக நிறுவனங்கள் கருத்தில் கொள்ள வேண்டிய காரணிகள்:

- 1 வினைத்திறனான உற்பத்தி
- 2 தொழிலாளர் மீதான தாக்கம்
- 3 மேந்தலைப் படுகை
- 4 தொழிலாளர் புரள்வு வீதம்

இங்கு வினைத்திறனான உற்பத்தி இருக்குமாயின் உற்பத்தி அதிகரிக்க உற்பத்திச் செலவு வீழ்ச்சியடைந்து இலாபம் அதிகரிக்கும். இதனால் நிறுவனம் ஊதியர்களுக்கு அதிகளவான கூலி வழங்குதல், ஊக்குவிப்புத் திட்டங்கள் போன்றவற்றை அமுல்படுத்த முடியும்.

நிறுவனங்களினால் நடைமுறைப் படுத்தப்படும் கூலியானது தொழிலாளர்களினால் விளங்கிக்கொள்ளக் கூடியதாக இருத்தல்வேண்டும். இல்லாவிடின் கூலி முறையின் நன்மைகளினைப் பெற்றுக்கொள்ள முடியாது இருக்கும்.

மேந்தலைப் படுகையானது மாறும் மேந்தலையினைப் பொறுத்த வரையில் மாற்றமடையாது காணப்படும். அதாவது இங்கு அலகுக்கான மாறும் மேந்தலை மாற்றமடையாது ஆனால் அலகுக்கான நிலையான மேந்தலைப் படுகை உற்பத்தி மாற்றத்துக்கேற்ப மாற்றமடையும்.

கூலி நிர்ணயமானது சரியான முறையில் மேற்கொள்ளப்படாத போது தொழிலாளர் புரள்வு வீத

மானது அதிகமாக இருக்கும். இது நினைவனத்திற்கு ஓர் இழப்பாக இருக்கும்.

ஊதியக் கணிப்பீட்டு முறைகள்:

ஊதியத்தினைக் கணிப்பீட்டு செய்வதற்கு பின்வருவனவற்றை அடிப்படையாகக் கொண்ட முறைகள் பின் பற்றப்படுகின்றன.

1. நேரத்தினை அடிப்படையாகக் கொண்ட முறை.
2. உற்பத்தியினை அடிப்படையாகக் கொண்ட முறை.
3. நேரத்தினையும் உற்பத்தியினையும் அடிப்படையாகக் கொண்ட முறை.

வே. மணிமாறன்

விரிவுரையாளர், பிராந்திய கூட்டுறவு கல்லூரி, யாழ்ப்பாணம்.

நேரத்தினை அடிப்படையாகக் கொண்ட முறை,

தொழிலாளர் வேலை செய்யும் நேரத்தினை அடிப்படையாகக் கொண்டு வழங்கப்படும் கூலி நேரக்கூலி எனப்படும் இது மணித்தியாலம் அல்லது நாளாந்த அல்லது வாராந்த அடிப்படையில் வழங்கப்படும் இதனைப் பின்வரும் சமன்பாட்டின் மூலம் கணிப்பிடலாம். ஊதியம் - வேலை செய்த மணித்தியாலம் X மணிக்கான கூலி வீதம்.

இங்கு மணிக்கான கூலி வீதம் ஏற்கனவே நிர்ணயிக்கப்பட்டதாகவும் அடிக்கடி மாற்றமடையாதாகவும் இருக்கும் இம்முறையில் தொழிலாளர்கள் குறிக்கப்பட்ட நேரத்திற்கு வேலை செய்ய வேண்டி இருக்கும். இதற்கு மேலதிகமாக வேலை செய்வதாயின் மேலதிக நேரக் கொடுப்பனவு வழங்கப்படும்.

உதாரணம்:

1 ஏ என்பவர் நிறுவனமொன்றில் மணித்தியாலத்துக்கு 10/- கூலி வீதப்படி 8 மணித்தியாலங்கள் வேலை செய்கின்றார். ஏ வாரத்திற்கு 51/2 நாட்கள் வேலை செய்வாரெனில் அவரது மாதக்கூலி

வேலை செய்த மொத்த மணித்தியாலங்கள் $5\frac{1}{2} \times 8 = 44$.

மொத்தக் கூலி $44 \times 10 = 440/-$

இந் நேரக்கூலியானது:

1. சமநேர விகிதம்.
 2. உயர் நேர விகிதம்
- என இருவகைப்படும்.
- சமநேர விகிதம்:

வேலைசெய்த நேரத்தினை அடிப்படையாகக் கொண்டு ஒரு அடிப்படை விகிதத்தில் ஊதியம் வழங்கும் முறையாகும். பொதுவாக வாரத்தில் 40 மணித்தியாலம் வரை இவ்வாறு கூலி வழங்கப்படும்; இதற்கு மேல் வேலை செய்தால் மேலதிக மணித்தியாலத்திற்கு மேலதிக நேர வேலை என்ற அடிப்படையில் அடிப்படை விகிதத்தில் கூலி வழங்கப்படும்.

உதாரணம் 1 இன்படி மேலதிக நேர வேலைக்கு 150% கூலி வழங்கினால் மாதாந்த மொத்தக் கூலி

$$5 \times 4 \times 8 = 160 \times 10 = 1600$$

$$1/2 \times 4 \times 8 = 16 \times 15 = 240$$

$$\text{மொத்தக் கூலி} \quad \underline{1840}$$

இக்கூலி முறை பின்வரும் சந்தர்ப்பங்களின் பின்பற்றப்படும்.

- 1 உற்பத்தி அலகுகள் கணிக்கப்பட முடியாத தொழில்கள். உதாரணம்: ஆசிரியத் தொழில், வைத்தியத்தொழில், பாதுகாப்புப்படை.
2. பயிற்சியளிப்பில் ஈடுபடும் நிறுவனங்கள் -
3. வெளியீட்டின் அளவு ஊதியர்களது கட்டுப்பாட்டில் இல்லாத தொழில்கள். உதாரணம்: மின்சார உற்பத்தி
4. வெளியீட்டு அளவினைவிட தரம் முக்கியமானதாகக் காணப்படும் தொழில்கள். உதாரணம்; சிற்பம், ஓவியம், நகைவேலை.

இம்முறையிலுள்ள நன்மைகள்:

1. விளங்கிக்கொள்வதும் கணிப்பிடுவதும் இலகு
2. ஊதியர்களுக்கு நிரந்தர வருமானம் கிடைக்கும்,
3. உற்பத்தி அதிகரித்துச் செல்லுமாயின் அலகுக்கான செலவு குறைவடையும்,
4. ஊழியர்களிடையே ஒற்றுமை அதிகரிக்கும்;

(9ம் பக்கம் பார்க்க)

ஒரு வருட நிறைவில் சுன்னாகம் ப. தெ. வ. அ. கூ. சங்கத்தின் கிராமிய வங்கி

ஒரு நாட்டினது வளர்ச்சியிலோ அன்றி வீட்டினது வளர்ச்சியிலோ அல்லது ஒரு தனிமனிதனுடைய வளர்ச்சியிலோ இன்று வங்கிகள் காத்திரமான பங்கை ஆற்றி வருகின்றன. மக்கள் கல்வி, வீடமைப்பு, தொழில் போன்றவற்றிற்கு வங்கிகளையே பெருமளவில் நம்பி இருக்கின்றமை வெளிப்படையான உண்மையாகும். இவற்றிற்காகவே வங்கிகள் பலவும் காலத்திற்கு காலம் பல்வேறு திட்டங்களை அறிமுகப்படுத்தியும் அமுல்படுத்தியும் மக்கள் வாழ்வை மேம்பட செய்கிறது.

இலங்கையில் இயங்கி வரும் ப. நேச. கூ. சங்கங்களில் அநேகமாக எல்லாச் சங்கங்களும் தங்களுக்கென்று கிராமிய வங்கிகளை அமைத்து வெற்றி கரமாக சேவையாற்றி வருகின்றன. சேமிப்பு கடன் வழங்கல் ஒய்வூதியம் வழங்கல் போன்றவற்றின் மூலம் கிடைக்கும் வருவாயைக் கொண்டு பல வங்கிகள் இலாபகரமாக இயங்கி வருவதையும் அறிய முடிகின்றது.

ஆனால் 1972ல் ஸ்தாபிக்கப்பட்டு வெள்ளி விழாவையும் கடந்து இயங்கி வரும் பணை தென்னை வள அபிவிருத்திக் கூட்டுறவுச்சங்கங்கள் யாவும் 1999ம் ஆண்டு வரை அவ்வாறான தொகு வங்கி அமைப்பை தோற்று விடப்பதற்கான நடவடிக்கைகள் மேற்

கொள்ளப்பட்ட போதிலும் பல புறக் காரணிகளின் தடங்கலினால் இவ் அமைப்பை ஸ்தாபிக்க முடியாது போய் விட்டது.

ஆனால் இதனை ஒரு சவாலாகவே ஏற்றுக் கொண்ட சுன்னாகம் ப. தெ. வ. அ. கூ. சங்கம் முதன்மையாகவும் தனக்கெனவும் கடந்த 21-01-2000ம் அன்று கிராமிய வங்கி அமைப்பை ஆரம்பித்தது. ஆரம்பித்த அன்றைய தினமே கணிசமானோர் கணக்கினைத் திறந்து பணத்தை வைப்பிலிட்டுள்ளனர்.

திரு. க. கனகசிங்கம்

சுன்னாகம் ப. தெ. வ. அ. கூ. சங்கம்

இவ்வங்கியானது கூ. அ. உ. ஆணையாளர் அவர்களது கண்காணிப்பின் கீழ் சங்கத்தின் நேரடிக்கட்டுப்பாட்டிலும் இத்துறைசார் நிபுணர்களின் ஆலோசனையுடனும் கிராமிய வங்கிகளின் சமாச்சத்தினுடைய ஆலோசனையும் பெற்று அங்கத்தவர்களின் நாளாந்த உழைப்பிலிருந்து ஒரு பகுதியை உள் வாங்கி சேமக்கணக்கு, கட்டாய சேமக்கணக்கு, நிரந்தர வைப்புக்கணக்கு போன்றவற்றுடன் சிறுவர் சேமிப்பு, மற்றும் நிறுவனங்களின் சேமிப்பு போன்றவற்றை நடைமுறைப்படுத்தி வருகின்றது.

தனது கண்ணியமான சேவை மூலம் சங்கத்தின் அங்கத்தவர்களாக அல்லாதோர் சேமிப்பு கணக்கினை யும் நடைமுறைப்படுத்தி வருவது இதன் சிறப்பு அம்சமாகும்.

இதுவரை 450 வாடிக்கையாளர்கள் கணக்கினை திறந்து பல லட்ச ரூபாக்களை முதலீடு செய்துள்ளனர். இவர்களில் முன்னுரிமை அடிப்படையில் தெரிவு செய்யப்பட்ட 100 வாடிக்கையாளர்கட்கு இவ் ஒரு வருடகாலத்தில் ரூபா 10 லட்சத்தினை வீடமைப்பு விவசாய தொழில் முயற்சிக் கடனாக வழங்கி தன் சேவையை விரிவு படுத்தி உள்ளது.

சேமிப்பில் ஈடுபாடின்றி இருந்த சங்கத்தின் அங்கத்தவர்களுக்கு சேமிப்பின் தேவையை உணர்த்தி பணத்தை சேமிக்கவைத்தும், சேமித்தபணத்தை மீண்டும் அவர்கட்கே பயன்படச் செய்தலையும் இந்த வங்கியின் தேவையை அவர்கள் முற்று முழுதாக உணரக் கூடியதாயிற்று.

இவ்வாறானதொரு நிதி அமைப்பிற்கு இனிவரும் காலங்களில் சட்டரீதியான அந்தஸ்த்து கிடைக்குமாயின் அந்நாளே இதை நம்பியுள்ளோர் வாழ்வில் பொன்னாளாகும்.

உலகில் வறுமையில் துன்புறுவோர் தொகை 120 கோடி

உலக சனத்தொகையில் ஐந்து பேருக்கு ஒருவர் அதி தீவிர வறுமைக்கு ஆட்பட்டு அல்லல்படுவதாக ஐக்கிய நாடுகள் சபையின் சிறுவர் நலன் பேணும் நிதியம் (யுனிசெப்) அறிவிக்கின்றது.

ஒட்டுமொத்த சனத்தொகையில் இவ்வாறு வறுமைக்கோட்டுக் கீழ் தூர்ப்பாக்கிய வாழ்க்கையை அனுபவிப்போர் தொகை 120 கோடியாகும். யுனிசெப் கணக்கெடுப்பில் மேற்படி தொகையில் சரிபாதி - அதாவது 60 கோடிப் பேர் சிறுவர்கள் என்பது ஒரு துயரமான செய்தி.

ஐ. நா. சிறுவர் நலன் பேணும் நிதிய பணிப்பாளர்களில் ஒருவரான திருமதி கெரோல் பெலமின் கூற்றுப்படி வறுமையில் அல்லாடும் சிறுவர் மற்றும் பெண்களின் தொகை நாளுக்குநாள் அதிகரித்து வருவதோடு புதிய நூற்றாண்டில் உலகம் எதிர்நோக்கி யுள்ளதொரு கொடிய சவால் இதுவே எனவும் தெரிய வருகின்றது.

கடந்த இருபது வருடங்களுக்குள்ளான காலப்பகுதியில் சர்வதேச பொருளாதாரத்தில் ஏற்பட்ட வீழ்ச்சி மற்றும் எயிட்ஸ் நோயின் பரவலும் அதிகரித்த தாக்கமும் வறுமைக்கு உள்ளாகும் சிறுவர்கள் - பெண்களின் எண்ணிக்கையை அதிகரிக்கச் செய்ததாகவும்

திருமதி கெரோல் கூறுகிறார். இதைவிடுத்து அபிவிருத்தி அடைந்த நாடுகள் சுயமாக வறுமைக்கோட்டுக்குக் கீழ்ப்பட்ட நாடுகளின் அபிவிருத்திக்கு உதவாததும் வறுமையின் உச்சப்பெருக்கத்துக்குப் பிரதான காரணமாக என்பது இவரது குற்றச்சாட்டாகும்.

இதே வேளை சிறுவர் உரிமை பேணுவதிலும் கூட நாடுக்கு நாள் வளந்து வரும் அசமந்தப் போக்கையே காணக்கூடியதாக இருப்பதாகவும் திருமதி கெரோல் குற்றம் சாட்டுகிறார்.

வறுமைப்பட்ட நாடுகளில் குழந்தை விகிதமும் அதிகரித்த போக்கிலேயே காணப்படுகிறது. ருவாண்டா செனெகல் சூடான், பாகிஸ்தான், இந்தியா, ஜிம்பி கோஸ்ட் போன்ற நாடுகளில் 5 வயதுக்குக் குறைந்த சிறுவர்கள் நூற்றுக்கு 10-15 என்கிற ரீதியில் மரணத்தைத் தழுவிக்கொண்டிருக்கத் தான் செய்கிறார்கள். இவற்றையெல்லாம் பார்த்துக் கொண்டும் அபிவிருத்தி அடைந்த நாடுகள் தாம் நினைத்த போக்கில் பாராமுகமாக செயல்பட்டுக் கொண்டிருப்பது என்பது கண்டிக்கத்தக்கதொர் விடயம் என்கிறார் கெரோல் பெலமின். இன்றைய உலகின் உச்ச வறுமைக்கு பக்கக் காரணமாக இருக்கும் யுத்த நீகழ்வுகளை இவர் கட்டடவில்லை என்பது இங்கு குறிப்பிடத்தக்கது.

வளம்குன்றா விவசாயத்திற்கு சேதனப்பசளைகள்

தூவர மீதிகளும் விலங்குகள் கழிவுகளும் உக்கலடைந்தே சேதனப் பசளைகள் உருவாகின்றன. பல நூற்றாண்டுகளுக்கு முன்பிருந்தே விவசாயத்தில் சேதனப் பசளைகள் பயன்படுத்தப்பட்டன. இரசாயனப் பசளைகள் அறிமுகப்படுத்துவதற்கு முன்னர் சேதனப்பசளைகள் மாத்திரமே இடப்பட்டன. ஆனால் பல நவீன நுட்பங்கள் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டதன்விளைவாக சேதனப் பசளைகளின் பாவனை பெருமளவில் குறைந்தது. இதனால் நீண்ட நாட்களாகவே இரசாயனப் பசளைகளை மாத்திரம் இடப்பட்ட தோட்டங்களில் மண் வளம் குறைவடைகின்றதோடு, விளைச்சலும் குறிப்பிடத்தக்களவில் குறைந்துள்ளதை நாம் காணக்கூடியதாய் உள்ளது. வளம் குன்றி விவசாயத்திற்கு இரசாயனப் பசளைகளுடன் சேதனப் பசளைகளையும் இடுவது முக்கியமானதாகும். குறிப்பாக இலங்கை போன்ற அயனமண்டல நாடுகளில் மண்ணில் காணப்படும் சேதனப் பொருட்கள் விரைவில் குறைவதால் இங்கு சேதனப் பசளைகளை இடுவது மிக அத்தியாவசியமானதாகும். இதன் மூலம் அதிக விளைச்சலைப் பெறுவதோடு அதிக இலாபத்தையும் தரும்.

யில் பரவலாகக் காணப்படும் சேதனப் பசளைகளில் முக்கியமானது வைக்கோல் ஆகும். ஆனால் துரதிஷ்டவசமாக பெரும்பாலான இடங்களில் எரிக்கப்பட்டு விடுகின்றன. ஒவ்வொரு போகத்திலும் கிடைக்கும் வைக்கோலை மீண்டும் வயலிற்கே இடுவதன் மூலம் கூடிய விளைச்சலைப் பெறலாம். இலங்கையில் அதிக நெல் விளைவைப் பேறும் பெரும்பாலான விவசாயிகள் வைக்கோலை இடத் தவறுவதில்லை.

நெல் செய்கை பண்ணப்படும் பெரும்பாலான இடங்களில் பசுந்தாட்பசளைகளை இடுவது முக்கியமான தொன்றாகும். இதற்கு கிளேறிசிட்யா, சூரியகாந்தி போன்ற பல தாவரங்கள் இடப்படுகின்றன. குறிப்பிட்ட பிரதேசத்தில் பரவலாக காணப்படும் பசுந்தாட்பசளைகளை இடுவது முக்கியமாகும்.

சேதனப் பசளைகளை பற்றிக் குறிப்பிடும் போது கூட்டெருவை நாம் மறந்து விட முடியாது. உக்கிய கழிவுப்பொருட்களே கூட்டெருவாகப் பயன்படுகின்றது. தற்போது பல வர்த்தக நிறுவனங்கள் கூட்டெருவை உற்பத்தி செய்து பைகளில் அடைத்து விற்பனை செய்கின்றன.

மண்ணிற்கு சேதனப்பசளைகளை இடுவதனால் தாவரங்கள் மண்ணிலிருந்து போசனைச் சத்துக்களை உறிஞ்சும் தன்மை அதிகரிக்கும். இதனால் இரசாயனப் பசளை வீணாவது குறையும்; சேதனப் பசளைகளினால் மண் இரசாயனப் பசளைகளை பிடித்து வைத்திருக்கும் தன்மை அதிகமாகும். மண்ணிற்கு தொடர்ச்சியாக இரசாயனப் பசளைகள் இடுவதால் மண்ணின் அமிலத்தன்மை அதிகமாகும். இது பல ஆய்வுகளில் நிரூபிக்கப்பட்டுள்ளது. இலங்கையின் ஈரவலயத்திலும் இடைவெயத்திலும் அதிகளவு அமில மண்ணை காணப்படுகின்றது. மண்ணில் அதிகளவான சேதனப் பொருட்கள் காணப்படும் போது அதன் அமிலத்தன்மை குறையும் எனவே சேதனப் பசளைகளை இடுவதன் மூலம் மண்ணின் அமிலத்தன்மையை குறைக்கலாம்.

இரசாயனப் பசளைகளை இடும் போது மண்ணின் போசனைச் சத்துக்களின் அளவு மாத்திரமே அதிகரிக்கும். ஆனால் மண் வளத்தில் இது ஒரு சிறு பங்களிப்பே ஆகும். எனவே மண் வளத்தை விருத்தி செய்வதில் இரசாயனப் பசளைகள் வகிக்கும் பங்கு சொற்பமானதேயாகும். மண் வளம் என்பது அதன் பௌதீக தன்மையும், உயிரியற் தன்மையையுமே குறிப்பிடுகின்றது. இவை இரண்டையும் விருத்தி செய்வதில் சேதனப் பசளைகள் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றன. அதிகளவான சேதனப் பொருட்கள் காணப்படும் மண்ணில் அதிக காற்றோட்டம் இருப்பதோடு, அதிகளவான நீரையும் பிடித்து வைத்திருக்கும் மண்ணில் கூடிய காற்றோட்டம் இருப்பதால் வேர்கள் நன்கு வளரும். மண் இறுக்கமாக காணப்படும் போது வேர் வளர்ச்சி குன்றி விளைச்சல் குறையும் எனவே சேதனப் பசளைகளை இடுவதன் மூலம் இவற்றை நிவர்த்தி செய்யலாம்.

இடுவேண்டிய அளவு :

இரசாயனப் பசளைகளைப் போலவே சேதனப் பசளைகளையும் இடுவது சிரமமானதாகும். அத்துடன் இது இலாபகரமானதல்ல,

(10 உபக்கர் பார்க்க)

மண்வளம்

சேதனப் பசளைகளின் வகைகள் :

இலங்கையில் பல வகையான சேதனப் பொருட்கள் காணப்படுகின்றன. இவற்றில் விலங்குளா, பயிர் மீதிகள், நகர்ப்புற கழிவுகள் என்பன பிரதான இடத்தை வகிக்கின்றன. சேதனப் பசளைகளில் விலங்குளா முக்கிய இடத்தை வகிக்கின்றது. விலங்குளா ஒருவரீலகுவாக பெற்றுக் கொள்ளக் கூடியதாக இருப்பதாலும், இலகுவாக வாங்கக்கூடியதாய் இருப்பதாலும் அதிகளவான போசனைச் சத்துக்களைக் கொண்டிருப்பதாலும் இவை பிரபலமடைந்துள்ளன. மரக்கறிச் செய்வையில் விலங்குளா எருக்களே பரவலாசப்பயன்படுத்தப்படுகின்றன.

பயிர் மீதிகளில் வைக்கோல் பிரதான இடத்தை வகிக்கிறது. இலங்கை

சேதனப்பசளைகள் இடுவதால் ஏற்படும் நன்மைகள் :

சேதனப் பசளைகளை இடுவதால் கிறிதளவு போசனைச் சத்துக்கள் மண்ணிற்கு கிடைக்கும். இவை குறைந்தளவிலேயே உள்ளது. ஆனால் எல்லா போசனைச் சத்துக்களும் இதில் உள்ள இரசாயனப் பசளைகளை இடும்போது உடனடியாகவே போசனைச் சத்துக்கள் கிடைக்கும். சேதனப் பசளைகள் நன்கு உக்கலடைந்த பின்னரே போசனைச் சத்துக்கள் கிடைக்கும். இரசாயனப் பசளைகளில் போசனைச் சத்துக்கள் விரைவாக வெளியேறுவதால் அவைமிக விரைவாகவே மண்ணிலிருந்து கழிவிச் செல்லப்படும். எனவே, அதிக விளைச்சலைப் பெறவேண்டுமாயின் இரண்டையும் ஒன்றாக இடுவேண்டும்.

சர்க்கரை நோய்க்கு மருந்தே இல்லையா?

நோயின் பெயரில் மட்டும் இனிப்பை வைத்துக் கொண்டிருக்கும் சர்க்கரை நோயாளிகளின் வாழ்க்கை முழுவதும் கசப்புதான் மிச்சம் ஆகும்.

சர்க்கரைநோய் (நீரிழிவு) என்பது உண்மையில் ஒரு நோய் அல்ல. உடம்பின் ஒரு நிலையைத்தான் நாம் இவ்வாறு அழைக்கிறோம். மேலும் பலரும் நம்பிக்கொண்டிருப்பது போன்று இது அதிகமாக சர்க்கரை சாப்பிடுவதனால் வருகின்ற நோயும் அல்ல.

நமது உடம்பில் மிக மிக குறைவாக நார்ச்சத்து இருப்பதனாலும் நார்ச்சத்து நிறைந்த உணவினை மென்று நிதாவித்து அரைத்து உண்ணாததினாலும் வருகின்ற நோய்தான் இது. நமது முன்னோர்கள் வலியுறுத்தியபடி மென்று தின்னும் பழக்கத்தை நாம் கைக்கொள்ளாததினாலும் ஏற்பட்ட விளைவுதான் இந்த உடல் நலக் கேடாகும்.

சர்க்கரை நோய்க்கு உணவுக்கட்டுப்பாடுதான் முக்கியம். உணவுக் கட்டுப்பாட்டில் கவனம் செலுத்தினால் நோயைக் கட்டுப்படுத்தலாம். இந்நோய்க்குறிக்கு தீர்வு சரியான கட்டுப்பாடான உணவுமுறைதான் என்பதை இக்கட்டுரை விளக்கிறது.

வில்லை. உலகில் சாப்பிடாமல் இறந்து போகிறவர்களைவிட அதிகம் சாப்பிட்டு அதனால் நோய் வந்து இறப்பவர்கள் தான் அதிகம். நமது உடம்பில் சர்க்கரை சத்து அதிகரித்து நோய் ஏற்பட்காரணம் நமது வாய்தான். இதற்கு சரியான தீர்வு சரியான உணவு. சரியான வாழ்க்கை தான்.

அவசரத்திற்கு, அவசியத்திற்கு மட்டும் உதவியது என்பதற்காக நவீன மருந்திற்கு காலமெல்லாம் அடிமைப்பட்டு வாழ்கின்றோமே!

இந்த இழி நிலையிலிருந்து மீள்வும், தேகநலம், மனநலம் மிகுந்த

வழிவழியாக, அதே பழக்கம், அதேசுவை, அதே வழக்கம் என்று வாழ்வதினால் இப்படி கருதப்படுகின்றது இந்த வழிவழியாக வாழும் வாழ்க்கையிலிருந்து மாறி முறையாக வாழ்க்கை வாழ ஆரம்பித்தவருக்கு நிச்சயம் இந்த நோய் வரவே வராது.

சர்க்கரை நோய் குணமாகுமா? குணமாகாதா? என்ற வினாக்களால் தம் வேண்டாம்.

சர்க்கரை நோய் கொண்டவர்கள் இந்த நோயை தற்காலிகமாக குணப்படுத்திக் கொண்டு தவிர்க்கச் சொன்ன உணவு,சுவை பதார்த்தங்களை சாப்பிடத்தான் பார்க்கிறார்கள்.

அதனால் தற்காலிகமாக நிவாரணம் தேடும் நிரந்தர நோயாளிகளாக காலம் முழுவதும் இருக்க நேரிடுகிறது; முறையான சரியான வாழ்க்கை முறையை ஏற்படுத்திக் கொண்டால் இந்த நோயிலிருந்து நிரந்தர தீர்வினை அடையலாம்.

அடுக்கு மாடிக் கட்டிடத்தின் உச்சிக்கு மாடிப்படி ஏறியும் போகலாம் என்றாலும் எல்லோரும் எளிதான 'லிஃப்டில்' செல்லவே ஆசைப்படுவார்கள்.

வைத்தியர்; கொல்லிமலச்சித்தி

எனவே எளிதான குறுக்கு வழியை உணவு ஆரோக்கிய விஷயத்திலும் நாட ஆரம்பித்ததினால் தான் மனிதர்கள் இன்று நோயாளிகளாக மாறிக் கொண்டிருக்கிறார்கள்.

சித்த மருத்துவம் தரும் உத்தரவாதம் என்ன? உலகில் மருந்துகளையோ, மருத்துவமனைகளையோ, மருத்துவர்களையோ, மாற்றவேண்டும் என்பது அல்ல. இவர்கள் தங்களை தாங்களே மாற்றிக்கொள்ள வேண்டும் என்பது உணவு வாழ்க்கை ரீதியில் தான் முடியும். முடியும் என்ற நம்பிக்கை கொண்டு சரியாக வாழ்ந்தால் நோயின்றி, மருந்தின்றி வாழ முடியும்.

(10ம் பக்கம் பார்க்க)

சுகவலம்

எனவே, நமது உணவில் நார்ச்சத்து நிறைந்த உணவுகள், தானியங்கள், காய்கறிகள் இடம்பெறுவது அவசியமாகும். அதனையும் அப்படியே மென்று விழுங்குவதனால் எந்த பிரயோசனமும் கிடையாது.

நாம் அன்றாட உணவில் நவ தானியங்களை பயன்படுத்துவதிலிருந்து மாறிவிட்டோம். நவீன இன்றைய நாளில் பதப்படுத்திய உணவு (Fast Food) சுவையுணவு, Taste Food என்றும் விரும்பி அலைந்து தேவையற்ற உணவுகளை (Waste Food) சாப்பிடுவதை நாகரீகமாகக் கருதுகிறோம். இதனால் ஆரோக்கிய கேடு தானே தவிர துளிகூட நன்மை கிடையாது. மேலும் வீட்டிலும் வெளியிலும் சேன்று நார்ச்சத்து அற்றவே இல்லாத பகப்படுத்தப்பட்ட, வறுத்துப்போரித்த உயிரற்ற உணவுகளைத் தான் சாப்பிடுகிறோம். அதனை பழக்கப்படுத்தவும் பார்க்கிறோம். விரும்பி அரைத்து சாப்பிடும் இத்தகைய நார்ச்சத்தற்ற உணவுகளினால் பல நோய்கள் வரும் என்பதனையும் மறந்து போகின்றோம்.

சுவைக்காக, விருப்பத்திற்காக சாப்பிட்டாலும், கூட தென்று கூற

ஆரோக்கியமான புத்துணர்ச்சியை தரும் இணையில்லா மாற்று மருத்துவம் தான் சித்த மருத்துவம்.

மிக முக்கியமான, மிகவும் தவறான ஒரு கருத்து மீண்டும் மக்கள் மத்தியில் பரப்பப்பட்டு வருகிறது. அதாவது நீரிழிவு நோய் எனப்படும் சர்க்கரை நோய் பரம்பரைத் தன்மையினால் உண்டாகிறது என்கிற தகவல் தவறானது. இது ஒரு மருத்துவ நம்பிக்கை ஆகும்.

அமெரிக்காவில் சர்க்கரை நோய் எனப்படுவது பரம்பரை நோய் அல்ல என்கிற முடிவுக்கு மருத்துவ விஞ்ஞானிகள் திரும்பிக்கொண்டிருக்கின்றனர். இதில் பரம்பரையாக வரும் நோய்க்கு நாங்கள் எதிரிகள் அல்ல. ஆனால் சர்க்கரை நோய் பரம்பரை தன்மையின் அடிப்படையில் மட்டுமே வரும் என்றால் சரியாக முறையாக வாழ்வதில் அர்த்தமே இல்லாமல் போய்விடும்.

வழி வழியாக, பரம்பரை பரம்பரையாக முன்னோடிகள் வகுத்த வழியில் வாழும் வாழ்க்கைக்கு பழக்கப்பட்டு போனதினால் நோய்வந்ததும் இது பரம்பரை தன்மையினால் வந்தது என்று கூறி விடுகின்றனர்.

கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவத்துக்கு முன் உதாரணமானவர் பெரியார் வீரசிங்கம்

குறிப்பிட்ட ஒரு இலக்கினை அடையும் நோக்கத்துடன் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட பலர் தமக்குள் ஐக்கியப்பட்டு தாமாகவே முன்வந்து தொழிற்படுதலே "கூட்டுறவு ஆகும்." "கூட்டுறவு" என்பதன் சாதாரண கருத்து "கூடி உழைத்தல்" ஆகும். இங்கு மக்கள் தங்கள் பொதுப் பொருளாதார தேவைகளை நிறைவேற்றும் பொருட்டு எவ்வித கட்டாயமும் இன்றித் தாமாகவே முன்வந்து மனிதர்கள் என்ற ரீதியில் சமத்துவ அடிப்படையுடன் ஜனநாயக முறையில் ஒருங்கிணைந்து இயங்கும் நிலைப்பாடுள்ளது.

கூட்டுறவு என்பது ஒரு தனித்துவமான, புனிதமான ஒரு அமைப்பு ஆகும். இங்கு சுய உதவி, பரஸ்பர உதவி; சிக்கனம் என்பவை அடிப்படைப் பண்புகளாக உள்ளன. இங்கு சுய உதவி என்பது ஒருவர் தனது தேவைகளை தானே நிறைவேற்றிக் கொள்ளுதல் ஆகும். பரஸ்பர உதவி என்பது ஒருவர் செய்த உதவிக்கு கைமாறாக அவருக்கு இன்னொருவர் உதவி செய்தலாகும் எனவே இங்கே ஒருவர் மற்றவர்களுக்கு உதவி செய்வதன் மூலம் தனக்கு தானே உதவுகின்றார் என்ற உயர்வான தத்துவம் வெளிப்படுவதை நாம் உணரலாம். இத்தத்துவமானது ஒருவர் பலருக்காகவும், பலர் ஒருவருக்காகவும் என இணைந்து செயற்பட்டு பொருளாதாரத்தினை அபிவிருத்தி செய்வதற்கு முயலுவதனைக் குறிக்கிறது.

சிக்கனம் என்பது ஒருவர் தனக்குக் கிடைக்கும் வருமானத்தினை திட்டமிட்டு செலவு செய்தல் ஆகும். சிக்கனம் என்பது ஒரு சிறந்த பண்பு ஆகும். வருமானத்திற்கு ஏற்ப செலவுகளை திட்டமிட்டு செய்யும் போது பொருளாதார ரீதியாக முன்னேற்ற மடைய முடியும் எனவே இத்தகைய உயர் தத்துவங்களையும், பண்புகளையும், கொண்டது தான் கூட்டுறவு ஆகும். இத்தகைய கூட்டுறவு இயக்க சிந்தனைகளை 1844ம் ஆண்டளவில் 'றொபேட் ஓவன்' போன்ற அறிஞர்கள் பரப்பத்தொடங்கினர். இந்த சிந்தனைகளின் விளைவாக 1844ம் ஆண்டில் ஐரோப்பாவில் றொச்டேல் நகரில் 28 நெசவு தொழிலாளர்கள் ஒன்றிணைந்து

நெசவு கூட்டுறவு சங்கம் ஒன்றை ஆரம்பித்துநிர்வகித்து வந்தனர். இவர்கள் றொச்டேல் முன்னோடிகள் எனப்படுவர். அதனைத் தொடர்ந்து உலகு எங்கும் கூட்டுறவு இயக்கம் மெல்ல மெல்ல பரவ தொடங்கியது.

இலங்கையில் 1911ம் ஆண்டில் ஐக்கிய நாணய சங்கம் ஒன்றுதோற்றுவிக்கப்பட்டு பதிவு செய்யப்பட்டது. டன் கூட்டுறவு இயக்கத்தின் சட்ட ரீதியான தோற்றமும் வளர்ச்சியும் ஆரம்பமாகியது அப்போது கூட்டுறவு திணைக்களம் விவசாய திணைக்களத்தின் ஒரு பகுதியாக இருந்தே செயற்பட்டது எனினும் அடுத்து வந்த பத்தாண்டு காலப்பகுதியில் கூட்டுறவு இயக்கம் இலங்கையில் அபரிமிதமான ஒருவளர்ச்சியை கண்டது. கூட்டுறவுக்கு என ஒரு தனியான இலாகாவாக கூட்டுறவு திணைக்களம் ஆரம்பிக்கப்பட்டது. இவ்வாறு இலங்கையில் கூட்டுறவு இயக்கத்தின் வளர்ச்சிக்கு முன்னின்று உழைத்த ஒரு பெருமகன் பெரியார் வீரசிங்கம் அவர்கள் என்றால் அது மிகையாகாது.

இ. ஜெயக்குமார்

அமரர் வீரசிங்கம் அவர்களின் சிறந்த தலைமைத்துவமே கூட்டுறவின் வளர்ச்சிக்கு இங்கு துணைபுரிந்தது எனலாம். எமக்கு தெரியும் எமது குழுவில் உள்ள நிறுவனங்கள் அது பாடசாலையானாலும் சரி, கோயிலானாலும் சரி, சங்கமானாலும் சரி அதன் செயற்பாடு எதிர்காலம் எவ்வாறு அமைகிறது என்பது அவற்றை வழி நடத்தி செல்லும் தலைவர்களின் கைகளிலேயே தங்கியுள்ளது.

பொதுவாக தலைமைத்துவம் எனப்படுவது ஒரு பொதுவான நோக்கத்தினை நோக்கி சென்றிட வைக்கும் பொருட்டு தனிநபர்கள் அல்லது குழு மீது செல்வாக்கு செலுத்தி அவர்களை வழிநடத்தும் ஆற்றல் ஆகும். இந்த வகையில் தலைமைத்துவம் ஒரு தொடர்ச்சியான செய்முறை.

குறிக்கப்பட்ட நோக்கங்களை, நிலைமைகளையும் மாற்றங்களையும் எதிர்கொண்டு ஒரு குழுவினர் அடைந்து கொள்வதற்கு சிறந்த தலைமைத்துவம் அவசியமானது. இந்த

கூட்டுறவுப் பெரியார் அமரர் வீரசிங்கத்தின் 36வது நினைவு தினத்தை ஒட்டி இடம் பெற்ற பேச்சுப்போட்டியில் முதலாவது இடத்தைப் பெற்ற இ. ஜெயக்குமாரின் பேச்சின் தொகுப்பு இங்கு பிரசுரமாகிறது.

தலைமைத்துவத்தை நாம் பல வகைகளாக பிரிக்க முடியும்.

- 1) பிறப்பினாலான தலைமைத்துவம் (Charismatic Leadership)
- 2) மரவு வழி தலைமைத்துவம் (Traditional Leadership)
- 3) நியமன தலைமைத்துவம் (Appointed Leadership)
- 4) அதிகாரமயப்பட்ட தலைமைத்துவம் (Autocratic Leadership)
- 5) தலையிடா தலைமைத்துவம் (Laissez Fair Leadership)
- 6) தொழிற்பாட்டு ரீதியான தலைமைத்துவம் (Functional Leadership)
- 7) நிலைமைக் கேற்ற தலைமைத்துவம் (Situational Leadership)
- 8) ஜனநாயக தலைமைத்துவம் (Democratic Leadership)

இவ்வாறான தலைமைத்துவ வகைகளுக்குள் கூட்டுறவு இயக்கம் வலியுறுத்துகின்ற தலைமைத்துவம் ஜனநாயக ரீதியான தலைமைத்துவமாகும். இங்கு தான் ஒவ்வொரு தனி நபரது கருத்தும் அங்கீகரிக்கப்படுகிறது. இத்தகைய ஒரு உன்னதமான ஜனநாயகம் சார்ந்த கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவத்திற்கு முன்னுதாரணமாக விளங்கியவர் தான் பெரியார் வீரசிங்கம்.

தலைமைத்துவம் தொடர்பாக மூன்று பிரதான கோட்பாடுகள் காணப்படுகின்றன அவையாவன:

(10ம் பக்கம் பார்க்க)

தொழிலாளர்...

4ம் பக்கத் தொடர்ச்சி)

5. ஊழியர் கிரயத்தை, திட்டமிடுவது இலகுவானது.

பிரதிசூலங்கள்

1. ஊழியர் திறமைக்கு மதிப்பளிக்கப்பட மாட்டாது
2. மேற்பார்வைச் செலவு அதிகரிக்கும்
3. உற்பத்தி வீழ்ச்சியடைந்தால் அலகுக்கான உற்பத்திச் செலவு அதிகரிக்கும்
4. திறனுள்ள, திறனற்ற ஊழியர் அனைவரும் ஒரே நிலையிலேயே வைத்து நோக்கப்படுவர். இது அவர்களது ஊக்கத்தினைப் பாதிப்பதாக அமையும்

உயர்ந்த நாள் வீத முறை

சராசரி வெளியீட்டிற்கு மேலதிகமாக வெளியீடு செய்யப்படும் வேலையில் இருக்கும் போது சாதாரண அடிப்படை வீதத்தை விடசற்று உயர்வான வீதத்தில் கூலி வழங்கப்படும். இம் முறையினை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு விபரமான வேலைபடிப்பினைமேற்கொண்டு வெளியீட்டு மட்டத்தினை தீர்மானித்தல் வேண்டும்.

உயர்ந்த நாள் வீத முறையின் அனுசூலம்

1. திறனுள்ள தொழிலாளர்களைக் கவர்வதுடன், உயர்ந்த தரமான வெளியீட்டையும் பெறமுடியும்
2. நடைமுறைப்படுத்துவதும் விளங்கிக்கொள்வதும் இலகுவானது
3. தொழிலாளர் புரள்வு வீதம் குறைக்கப்படும்
4. ஊழியர்கள் மத்தியில் கூடிய ஊக்கத்திறனை ஏற்படுத்தலாம்

உயர்ந்த நாள் வீத முறையின் பிரதிசூலம்

1. நிச்சயமாக வெளியீடு அதிகரிக்குமென எதிர்பார்க்க முடியாது
2. திட்டமிட்டவாறு உண்மையான வெளியீடு, இல்லாவிடின் பிரச்சனை உருவாகும்
3. ஏனைய தொழில் வழங்குனரும் உயர்ந்த கூலியை வழங்கவேண்டிய நிலை ஏற்படின் தொழிலைப்பொறுத்தும் பாதகவிளைவு ஏற்படலாம்

அளவிடப்பட்ட நாள் வேலை முறை

இது உயர்ந்தநாள் வீதமுறைக்கு வேறுபட்டதாக அறிமுகப்படுத்தப்பட்டுள்ளது. இங்கு வெளியீட்டலகுகள் முன்னரே தீர்மானிக்கப்பட்டு அதற்கேற்ப கூலி வழங்கப்படும். அதாவது ஒரு குறித்த செயற்றின்படி உற்பத்திக்கு ஒரு நிர்ணயிக்கப்பட்ட அடிப்படையில் கூலியானது வழங்கப்படும். இம்மட்டத்தில் மாற்றம் ஏற்படுகின்ற போது (உற்பத்தி அதிகரிப்பு / குறைவு) அதனால் வரும் இலாபநட்டங்களைத் தொழில்துறையினர் ஏற்றுக்கொள்வர்.

துண்டுக்கூலி முறை

தொழிலாளர்கள் உற்பத்தி செய்த அலகுகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு கூலி வழங்கப்படும் முறை இதுவாகும். இதனைப் பின்வருமாறு கணிப்பிடலாம்.

ஊதியம் = உற்பத்தி செய்யப்பட்ட அலகுகள் X ஒரு அலகிற்கான கூலி விகிதம்.

இம் முறை:

1. நேர் துண்டுக்கூலி
2. வேறுபடுத்தப்பட்ட துண்டுக்கூலி
3. உத்தரவாதமளிக்கப்பட்ட நாள் கூலி அடிப்படையிலான துண்டுக்கூலி என வகைப்படும்.

நேர்த்துண்டுக்கூலி

தொழிலாளர்களினால் உற்பத்தி செய்யப்படுகின்ற அலகுகளுக்கு ஒரே வீதத்தில் கூலிக்கொடுப்பனவு வழங்கப்படுமாயின் அதனை நேர் துண்டுக்கூலி என்பர்.

உதாரணம்:

ஒர் அலகுக்கான துண்டுக்கூலி

A	B	C
15	20	25
155	154	145

நிறுவனத்தினது கூலிச் செலவு:

A 15 X 155 = 2325
B 20 X 154 = 3080
C 25 X 145 = 3625
<u>9030</u>

வேறுபடுத்தப்பட்ட துண்டுக்கூலி

நேர்த்துண்டுக்கூலிமுறையில் வெளியீடு செய்யப்படுகின்ற முழு அலகுகளுக்கும் ஒரே அளவான கூலியே வழங்கப்படுகின்றது. ஆனால் ஊதியர்கள் பெருமளவில் ஊக்கப்படுத்தப்படுவார்கள் என எதிர்பார்க்க

முடியாது. எனவே தொழிலாளர்களை அதிகளவில் ஊக்குவிக்கும் நோக்குடன் உற்பத்தியலகுகளை எண்ணிக்கையின் அடிப்படையில் வகைப்படுத்தி அவற்றுக்கேற்ப வேறுபட்ட வீத அடிப்படையில் கூலி வழங்கப்படுகின்றது. இதுவே வேறுபடுத்தப்பட்ட துண்டுக்கூலி எனப்படுகின்றது. இங்கு உற்பத்தி மட்டம் அதிகரிக்க அதிகரிக்க கூலியின் அளவும் உயர்வடைந்து செல்லும்.

உதாரணம்:

உற்பத்தி மட்டம் (அலகுகளில்)	அலகுக்கான கூலி (ரூபாவில்)
1 - 100	1.50
101 - 200	2.00
201 - 300	2.50
301 - 400	3.00
401 - 500	3.50

உத்தரவாதமளிக்கப்பட்ட நாள் கூலி அடிப்படையிலான துண்டுக்கூலி.

தொழிலாளர்களிற்கான இழிவான நேர கூலி நிர்ணயிக்கப்பட்டு ஒப்பீட்டளவில் எது அதிகமோ அதனை கூலியாக வழங்கும் முறை இதுவாகும்.

உற்பத்தித் தடை ஏற்படும்போது தொழிலாளர் பெறும் கூலியில் குறை ஏற்படும். இதனை நிவர்த்தி செய்ய இம்முறை பயன்படும்.

ஊக்குவிப்புத் திட்டங்கள்.

எல்லா விதமான ஊக்குவிப்புத் திட்டங்களும் ஏதோ ஒரு வகையில் வெளியீட்டுடன் தொடர்புடையனவாகவே காணப்படுகின்றன. சில திட்டங்கள் தனிப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு பொருந்துவனவாகவும் சில தொழில் சூழ்நிலைக்குப் பொருந்துவனவாகவும் காணப்படுகின்றன. சரியான முறையில் திட்டமிட்டு அமைக்கப்பட்ட முறையின் மூலம் தொழிலாளரும் நிறுவனமும் நன்மையடைய முடியும்.

ஒரு நகல் ஊக்குவிப்புத் திட்டமானது பின்வரும் அம்சங்களினை கொண்டிருத்தல் வேண்டும்.

1. ஊதியமானது தொழில் முயற்சியினையும் பெறுபேற்றினையும் பிரதிபலிப்பதாக அமைய வேண்டும். அத்துடன் ஊதியம் தாமதமின்றி கொடுக்கப்படும் வேலை முடிவடைந்து உடனேயே வழங்கப்படுதல் விரும்பத்தக்கது.

11ம் பக்கம் பார்க்க)

கூட்டுறவுத் தலைமைத் துவத்துக்கு..

(8ம் பக்கக் கொடர்ச்சி)

- i) பண்பு கோட்பாடு
(Trait Theory)
- ii) நடத்தை கோட்பாடு
(Behavioural Theory)
- iii) நிலைமைக்கேற்ற அணுகு முறை
(Situational Approach)

இம் மூன்று கோட்பாடுகள் ரீதியாக நோக்குகின்ற போதும் அமரர் வீரசிங்கம் அவர்கள் கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவத்திற்கு முன்னுதாரணமாக விளங்கியதை தெளிவாகிறது.

தலைமைத்துவம் தொடர்பான பண்புக் கோட்பாட்டின் படி தலைவர்கள் பிறக்கிறார்கள் எனக் கூறப்படுகிறது. தோற்றம், மூளைத்திறன், ஆளுமை, ஆக்கசிந்தனை, திடசங்கற்பம் போன்ற பண்புகளை உடையவர்களே சிறந்த தலைவர்களாக இருக்க முடியும் என்று கூறப்படுகிறது. இதற்கமைய அமரர் வீரசிங்கம் சிறந்த கல்விமானாகக் கூடிய மூளைத்திறன் கொண்டவராகவும், விடயங்களை புதிய வழிமுறைகளையொன்று முன்னெடுத்து செல்ல கூடிய ஆக்கசிந்தனை உடையவராகவும், தனது கொள்கையில் உறுதியாக நிற்கக்கூடிய திடசங்கற்பம் உடையவராகவும், காணப்பட்டதுடன் சிறந்த (Vision) தூரநோக்கு உடையவராகவும் இருந்தார்.

1937ம் ஆண்டு வடமாகாணத்தின் கூட்டுறவு அமைப்புக்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்த வட பகுதி ஐக்கிய மேற்பார்வை சபை என்ற அமைப்பை உருவாக்கி அதன் முதலாவது தலைவராகவும், பின்னர் தொடர்ந்து தனது இறப்புவரையும் சுமார் 26 ஆண்டுகள் தலைவராக இருந்து செயற்பட்டார்.

குடாநாட்டில் மது ஒழிப்பு இயக்கம் ஒன்றை ஆரம்பித்து நடத்தினார். கைத்தொழிலை விருத்தி செய்யும் நோக்கில் பாடசாலைகளிலும் பிற இடங்களிலும் கைப்பணிக் கண்காட்சிகளை நடத்தினார்.

1955 இல் இலங்கை கூட்டுறவு சம்மேளனத்தை ஆரம்பித்து அதன் 1வது தலைவராக அகில இலங்கை கூட்டுறவு அமைப்பை வழிப்படுத்தினார். 1952 தேர்தலில் வட்டுக்

கோட்டை தொகுதி பாராளுமன்ற உறுப்பினரானார். இவ்வாறு மக்களது சமூக பொருளாதார அரசியல் நலன்களை முன்னெடுக்க பாடுபட்டார்.

அவரது தலைமைத்துவத்துக்கான நிலைமைக்கேற்ற அணுகு முறையின் அடிப்படையில் நோக்கும்போது அமரர் வீரசிங்கம் அன்றைய மக்களுக்கு தேவையான ஒன்றையே செய்துள்ளார் என்பது புலனாகிறது.

இவ்வாறு தலைமைத்துவ கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் நோக்கும் போது பெரியார் வீரசிங்கம் அவர்கள் கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவத்திற்கு முன்னுதாரணமாக விளங்கியதை நிரூபிக்க முடிகிறது.

சர்க்கரை நோய்க்கு..

(7ம் பக்கக் கொடர்ச்சி)

மருத்துவத்தின் முக்கிய நோக்கம் கொதி நிகல ஆகும். ஏதோ ஒரு மருத்துவர் ஒன்றை சுட்டிக் காட்டி விட்டார் என்பதற்காக அதையே இறுதிமுடிவாக ஏற்றுக் கொண்டு விடக் கூடாது. நமக்குள் நம்பிக்கை அதாவது பச்சை தண்ணீராக இருப்பது கொதிநீராக மாறி ஒரு பெரிய ரயில் பெட்டியையே இழுப்பது மாதிரி நமக்குள்ளே பெரிய நம்பிக்கை ஒளி இருந்தால் நம்மை நாமே மாற்றிக் கொண்டு நோயிலிருந்து எளிதில் விடுபட முடியும் அதாவது வெளிநோயினை நான் வெல்வேன். ஜெயிப்பேன் என்பதாக அது அமைய வேண்டும்.

சர்க்கரை நோயைக்கண்டு எவரும் பயப்படத் தேவையில்லை. அனால் தனக்கு இந்த சர்க்கரைநோய் இருக்கின்றது என்பதே பலருக்கு நோயாக இருக்கிறது. இந்தநோய்க்கு உணவு கட்டுப்பாடு என்பது எதுவும் கிடையாது. உணவை சரிப்படுத்தல் மட்டுமே உண்டு.

இன்னொன்றையும் தெரிந்து கொள்ளுங்கள். ஒருமனிதனின் அனுமதியின்றி சர்க்கரையின் அளவு அதிகமாக உடலில் ஏற வாய்ப்பே கிடையாது. நமது உடம்பில் இதைப் போன்றே நோய் ஏற்பட இரண்டே காரணங்கள். ஒன்று அறியாமையே, மற்றது ஒதுக்குதல் எப்போதும் மென்று அரைத்து சாப்பிடும் உணவையே நாடவேண்டும். இயற்கை உணவு என்பது வேகவைக்காத காய்கறிகள் ஆகும். உதாரணமாக உணவில் நேடக்கோல் போன்றவை, வெள்

வளங்குன்றா விவசாயத்திற்கு...

(8ம் பக்கக் கொடர்ச்சி)

ஒரு போகத்தில் இருவதால் மண்ணின் வளத்தை விருத்தி செய்ய முடியாது. எனவே ஒவ்வொரு போகத்திலும் தொடர்ச்சியாக இருவது அவசியமானதாகும்.

நெல்லைப் பொறுத்தவரை ஒரு வயலில் பெறப்படும் வைக்கோல் முழுவதையும் மீண்டும் அவ்வயலிற்கு இடவும், பசுந்தாட் பசுவைகளை பெற்றுக் கொள்வது சிரமமாகும். ஆனால், போதியளவில் கிடைக்குமாயின் ஏக்கரொன்றிற்கு 11-2 தொன் வரை இடலாம். நெல்லிற்கு விலங்கு எருவை இருவதாயின் ஏக்கரொன்றிற்கு 2 தொன்வரை இடவேண்டும். மலை நாட்டில் மரக்கறிகளுக்கு அல்லது உருளைக்கிழங்கிற்கு சாணத்தை அல்லது கோழி எருவை இருவதாயின் ஏக்கரொன்றிற்கு 4-5 தொன் போதுமானதாகும். பள்ள நாட்டு மரக்கறிச் செய்கைக்கு 2-3 தொன் சேதனப்பசளை இருவதன் மூலம் கூடிய விளைவையும், அதிக இலாபத்தையும் பெறலாம். ஆனால் உப உணவுப் பயிர்களைச் செய்கை பண்ணும் போது 1-2 தொன் சேதனப்பசளைகளை இட்டால் போதுமானதாகும். ஆனால் 2-4 தொன் பசளைகளை இருவதால் பொருளாதார நன்மை ஏற்படாது.

நன்றி: விவசாய மலர்

ளரி, வெங்காயம் கூடவே பூண்டு என்பன சேர்க்கப்படவேண்டும்.

அறுகம்புல் சாறு, அறுகம்புல் பொடி போன்றவையும் சேர்த்து கொள்ளலாம்.

நமது அன்றாட உணவில் முளை கட்டியபயறு, முளைகட்டியகோதுமை போன்ற உணவுகளை சாப்பிட வேண்டும். சர்க்கரை நோயாளிகளுக்கு வெந்தயம் சிறந்தது. வெந்தயத்தை வைத்து பந்தயமே கட்டலாம் என்பார்கள். வெந்தயத்தில் இருக்கின்ற நார்ச்சத்து சிறப்புவகையை சார்ந்தது. இதில் உள்ள வழுவழுப்பு தன்மை நலன் பயன் தரக் கூடியதாகும்.

கூட்டுறவு இயக்கத்தின் பூரணவெற்றிக்கு

(2ம் பக்கத் தொடர்ச்சி)

போன்ற இன்னொரு பண்புகள் ஒரு கூட்டுறவுத் தலைவனுக்கு இருக்க வேண்டுமென்று வலியுறுத்தப்பட்டுள்ளது. இப்பண்புகளைப் பூரணமாக உடைய கூட்டுறவுத் தலைவனே சங்கத்திற்கும் அங்கத்தவர்களுக்கும் சிறந்த சேவையைச் செய்ய முடியும்.

ஒரு கூட்டுறவுத் தலைவனுக்கு இருக்க வேண்டிய மேற்படி பண்புகள் தொடர்பாக சில அறிஞர்களிடையே கருத்து வேறுபாடுகளுக்கும் பெருமளவில் நிலவுகின்றன. மேற்கூறிய பண்புகள் யாவற்றையும் கொண்டுள்ள ஒரு பூரணத்துவமான புனிதமான கூட்டுறவுத் தலைவனை நடைமுறையில் காணமுடியாதென்றும் இப்பண்புகள் ஒரு துலட்சியவாத கற்பனைத் தலைவருக்குரிய கற்பனை-பண்புகளன்றும் யதார்த்த ரீதியான கூட்டுறவுத்தலைமையில் இப்பண்புகளைப் பூரணமாகக் காண்பது அரிது என்றும் விமர்சித்துள்ளனர். இவ்வியர்சனங்கள் எவ்வாறு இருப்பினும் ஒரு கூட்டுறவுத்தலைவன் சங்கத்திற்கும் அங்கத்தவருக்கும் சிறந்த சேவையைப் புரிவதற்கு மேலே கூறப்பட்டுள்ள தலைமைத்துவப் பண்புகளில் பெருமபாலானவற்றையாவது கொண்டு நகர்த்த வேண்டியது மிக அவசியம்.

ஒரு கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் பூரண வெற்றிக்கு கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவம் பின்வரும் தொழிற்பாடுகளை விவேகத்துடனும் சுறுசுறுப்புடனும் ஆற்றவேண்டியது மிக அவசியமாகும். அங்கத்தவர்களையும் பணியாளர்களையும் தலைமைதாங்கல் அவர்களுக்கு அலோசனை வளங்குதல் அவர்களைக் கற்பித்தல், உற்சாகப்படுத்துதல் கஷ்டகாலங்களில் ஆறுதல் கூறுதல், அவர்களுடைய வேலைகளில் இலகுபடுத்தல் அவர்களை ஊக்குவித்தல் அவர்களை நெறிப்படுத்தி வழிப்படுத்தல், அவர்களுடைய செயற்பாடுகளை மேற்பார்வை செய்தல், அவர்களைக் கட்டுப்படுத்தல் அவர்கள் தவறு செய்தால் விசாரித்தலும் திருத்ததலும் நடவடிக்கை எடுத்தலும், அவர்களுடனான தொடர்பு முறைகளை அபிவிருத்தி செய்தல் தலைவர் சங்கத்திற்கு நாளாந்தம் புரிய வேண்டிய கடமைகளை ஒழுங்காகப்படுத்தல் என்பன ஒரு கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவத்திற்குரிய முக்கிய தொழிற்பாடுகளாகும். இத்தலைமைத்துவத் தொழிற்பாடுகளை

ஒரு கூட்டுறவுத் தலைவர் உற்பாாக புரிவதன் மூலமே சங்கத்தின் பூரண வெற்றிக்கு பங்களிப்புச் செய்யமுடியும்.

நடைமுறையில் இலங்கை இந்தியா போன்ற வளமுக்க நாடுகளில் உள்ள கூட்டுறவு நிறுவனங்களில் தொழிற்படும் கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவத்தில் பல குறைபாடுகள் காணப்படுகின்றன. நாற்பது விதமான ஊலான கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவம் தான் பூரணத்துவமான கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவமாகக் காணப்படுகின்றது. அறுபது விதத்திற்கு மேற்பட்ட கூட்டுறவுத் தலைமைத்துவம் பல குறைபாடுகளையுடையதாகக் காணப்படுகிறது. (வளரும்)

தொழிலாளர்..

(9ம் பக்கத் தொடர்ச்சி)

2. திட்டமானது நிர்வாகத்தினர் பங்கு கொள்வதற்கு நியாயமான அளவில் இலகுவானதாகவும் இருத்தல் வேண்டும். அத்துடன் தொழிலாளர் தாமே தமது உபகாரப்பணத்தினை கணிப்பிடக் கூடியதாக இருத்தல் நன்று.
3. செய்யப்பட வேண்டிய வேலை நோக்கம் நியாயமானதாக இருத்தல் வேண்டும்.
4. வருமானம் உழைப்பதற்கு செயற்கையான எல்லை எதுவும் இருத்தல் கூடாது.
5. தொழிலாளர்களின் கட்டுப்பாட்டிற்கு அப்பாற்பட்ட பிரச்சனைகள் எழும் போது தொழிலாளர்களின் வளத்திற்கு பாதுகாப்பு அளிக்கப்பட வேண்டும்.
6. தொழிலாளர்களுடனும் தொழிற்சங்கங்களிடனும் முழுமையாக யாக கலநதாலோசித்து இணக்கம் காணாமல் இத்திட்டத்தினை அறிமுகப்படுத்தக்கூடாது.
7. திட்டம் நீண்டகாலத்திற்கு நடைமுறைப்படுத்தக்கூடியதாக இருத்தல் வேண்டும்.

மிகையூதியத் திட்டம்:

உற்பத்திகளை நிச்சயிக்கப்பட்ட குறித்த காலப்பகுதிக்கு முன் வேலையை பூரணப்படுத்துவதால் சேமிக்கப்பட்ட நேரத்தைக் கருத்திற் கொண்டு செலுத்தப்படுகின்ற செலவு முறையே மிகையூதியத் திட்டம் எனப்படும். இக்கொடுப்

பனவானது உற்பத்தியை உயர்த்துவதற்கு நேரக்கமாகக் கொண்டதாகும்.

மிகையூதியக் கொடுப்பனவு முறைகள்

1. உறல்சி முறை,
2. உறல்சி வெயார் திட்டம்;
3. நேரவான் முறை

உறல்சி முறை

இம் முறையின்படி, சேமிக்கப்பட்ட நேரத்தில் 50% திற்கு மிகையூதியம் கணிப்பீடு செய்யப்படும். மிகையூதியம் = $1/2$ (சேமிக்கப்பட்ட நேரம்) X மணிவீதம்

$E = (2/1 X TS) X RH$
மொத்த ஊதியம் E = நேரக்கூலி + மிகையூதியம்

அதாவது
மொத்த ஊதியம் = வேலை செய்த நேரம் + $1/2$ (சேமிக்கப்பட்ட நேரம்) X மணிவீதம்

$E = (TT + 1/2 (TS) X RH)$

E - Earnings - உழைப்பு

TT - Time Taken - வேலை செய்த நேரம்

TS - Time Saved - சேமிக்கப்பட்ட நேரம்

TA - Time Allowed - அனுமதிக்கப்பட்ட நேரம்

RH - Rote Pea hour - மணிவீதம்

உறல்சி வெயர் திட்டம்

இம் முறையின்படி சேமிக்கப்பட்ட நேரத்தில் 30% மிகையூதியமாக வழங்கப்படும்

$E = [TT + 30 (TS)]$
100

நேரவான் திட்டம்

இம் முறையின் படி மிகையூதியமானது பின்வருமாறு கணிப்பீடு செய்யப்படும்.

மிகையூதியம் = சேமித்த நேரம்

அனுமதித்த நேரம்

X எடுத்த நேரம் X மணிவீதம்
 $B = \frac{TS X TT X RH}{TH}$

மொத்த ஊதியம் = மிகையூதியம் + நேரக்கூலி

$E = TT + (TS X TT) RH$
TA

கூலிக்கொடுப்பனவும் தயாரித்தலும் கூலித் தாள் சம்பளம் பட்டியல்

ஊழியர்களிற்கு வழங்கப்பட்ட பின்வண்டிய கூலியைப் பதிவு செய்து வைப்பதற்குப்பயன்படுத்தப்படும். பட்டியல் சம்பளம் பட்டியல் / கூலித்தாள் எனப்படும்.

(12ம் பக்கத் தொடர்ச்சி)

தொழிலாளர்...

(11ம் பக்கத் தொடர்ச்சி)

இங்கு எந்த முறையில் கூலி வழங்கப்பட்டாலும் சரி ஊழியர்கள் ஒருங்கு வழங்கப்பட வேண்டிய கூலிகள் சம்பளப்பட்டியலில் பதிவு செய்யப்படுதல் வேண்டும். சம்பளப்பட்டியலில் பதிவுகளை மேற்கொள்ளாதற்கு முன்னர் கணிப்பீடுகள் யாவும் சரியாக மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ளனவா? மேலதிக வேலை நேரம் போன்ற விடயங்கள் சரியாக அதிகாரமளிக்கப்பட்டுள்ளனவா? என்பவற்றைச் சோதித்து உறுதிப்படுத்திக்கொள்ள வேண்டும்.

ஒவ்வொரு திணைக்களங்கள் ஆல் லது செல்வுநிலையங்களுக்கு தனியான சம்பளப்பட்டியல்கள் பேணப்படுவது சிறந்தது. ஏனெனில் குறித்த திணைக்களங்களுக்குரிய பாதிப்புகளுடன் அத்திணைக்களங்களினது, உண்மையான சம்பள அளவுகளை ஒப்பீடு செய்து பார்க்கக்கூடியதாக இருக்கும்.

சம்பளப்பட்டியல்களைத் தயாரிக்கும் போது பின்வரும் அம்சங்களுக்கிடையில், வேறுபாடுகள் இருக்கக் கூடியவாறு பதிவுகள் அமைய வேண்டும்.

1. வேலை செய்யப்பட்ட சாதாரண நேரம்.
2. மேலதிக வேலை நேரம்.
3. மேலதிக நேர மிகை மணித்தியாலம்.

இங்கு 1 வதும், 2 வதும் நேர்க்கூலிகளாக கருத்திற் கொள்ளப்பட 3 வது மேந்தலைகளாகக் கருதப்படும்.

அடுத்த சம்பளப்பட்டியலில் வரி தொடர்பான பதிவுகளும் மேற்கொள்ளப்படும்

இறுதியாக ஏனைய கழிப்பனவு நிரல்கள், தேறிய கொடுப்பனவுநிரல், ஊழியர் சேமலாப நிதியம் | ஊழியர் நம்பிக்கைப் பொறுப்பு நிதியம் என்பவற்றுக்கான தொழில்தருனரின் பங்களிப்புகள் என்பவை தொடர்பான விபரங்களும் பதியப்படும்.

ஊக்குவிப்பு அம்சங்கள் அமுலில்..

(1ம் பக்கத் தொடர்ச்சி)

எந்தவொரு நிறுவனத்திலும் பணிபுரியும் பணியாளர்களுக்கு பயிற்சி வழங்கல் அவசியமாகும். இப்பயிற்சி அப்பணியாளர்கள் தங்களை வளர்த்துக் கொள்ளவும், நிறுவனத்தை வளர்க்கவும் உதவும்.

கூட்டுறவுச் சங்கங்களில் பணிபுரியும் பணியாளர், ஓய்வு பெற்றுச் செல்வதாலும் வேலையை இடையில் விட்டுச் செல்வதாலும் அங்குள்ள ஏனைய பணியாளர்களை பயிற்சி பெறுவது அவசியமாகும்.

கூட்டுறவுப் பயிற்சியை பெறும் பணியாளர்களை பயிற்சி பெற்ற பின் திரும்பவும் சங்கங்களுக்கு கடமைக்குச் சென்று தமது பணிகளை நிறைவேற்றும் போது பணியாளர்களிடையே முரண்பாடுகளை வளர்த்துக் கொள்வதைத் தவிர்த்துக்கொள்ளுதல் வேண்டும். சுமுகமான சங்க நிர்வாகத்திற்கு தாம் பெற்ற பயிற்சியைப் பயன்படுத்திக் கொள்ள வேண்டும்.

கூட்டுறவு பயிற்சி பெறும் பணியாளர்களுக்கு விசேடமாகவருடாந்த சம்பள உயர்ச்சி வழங்க வேண்டுமென கூட்டுறவு வேலையாளர் ஆணைக்குழு ஏற்பாடுகளை மேற்கொண்டுள்ள போதும் பணியாளர்கள் பயிற்சிபெறுவதில் அக்கறையற்று இருப்பது உண்மையில் கவலை தருவதாக உள்ளது.

கூட்டுறவுப் பயிற்சியில் ஈடுபடும் பணியாளர்கள், ஒழுக்காற்று விசாரணை, ஆரம்பவிசாரணை நடுத்திர்ப்பு விசாரணை, வரவு செலவுத்திட்டத்தைத் தயாரித்தல், மொத்தக்கடன் எல்லையைத் தயாரித்தல், ஆளணித்திட்டம் தயாரித்தல் கல்வி பயிற்சி வகுப்புகளை ஒழுங்குபடுத்தி நடத்தும், உட்துறை கணக்காய்வு ஒன்றினை மேற்கொள்ளுதல் தமது தொழில் பற்றிய ஆளுமையை வளர்த்துக் கொள்ளல் ஆகியவற்றில் தம்மை தயார் படுத்திக்கொள்ள வேண்டும்

இந்நிலையில் சகல பணியாளர்களுக்கும் ஒரு திட்டமிட்ட அடிப்படையில் செயற்திட்டம் ஒன்றை நெறியாளர் குழுவும் பணியாளர்களும் இணைந்து வரைந்து கொள்ள வேண்டும். கூட்டுறவில் பெறப்படும் பயிற்சி எந்த வகையிலும் வீண்போக மாட்டாது என்பதனை பணியாளர்கள் உணர்ந்து பெறப்படும் பயிற்சியின் மூலம் தங்களது அதிபுயர்ந்த உழைப்பை சங்கத்திற்கு நல்க வேண்டும். இதனை பணியாளர்களும், நெறியாளர் குழுவும் உணர்ந்து செயற்பட வேண்டும் என்று கூறினார்.

இவ்வைபவத்தில் யாழ், மாவட்ட கூட்டுறவு சபைத் தலைவர் திரு. பெ. கனகசபாபதி மாவட்டச் செயலாளர் திரு. எஸ். சிவசுப்பிரமணியம் ஆகியோரும் உரையாற்றினார்கள். மற்றும் விரிவுரையாளர்களும் கலந்து கொண்டார்கள்.

பலதும் பத்தும்

உலகின் மிக நீண்ட தூர புகையிரத மார்க்கத்தைக் கொண்டுள்ள ஒரே புகையிரதம் ரஷ்யாவின் டிரான்ஸ் சைபீரியன் புகையிரதமாகும்.

இப்புகையிரதம் மொஸ்கோவில் இருந்து லஸிதிவொஸ்ட்க் நகர்வரை 9277 கிலோமீற்றர் தூரம் செல்லும் மொஸ்கோவில் இருந்து பயணத்தை ஆரம்பித்து விஸிதிவொஸ்ட்க் வரை 6 நாட்கள் 12 மணித்தியாலங்களும் 45 நிமிடங்களும் எடுக்கிறது.

இவற்றுக்கும் இடையே 70 தரிப்பிடங்களில் இப்புகையிரதம் தரித்து நின்று செல்கிறது.

10 வயதில் பல்கலைக்கழக அனுமதி!

கிறைகரி ஸ்மித் பத்து வயது பையன். புளோரிடாவில் பிறந்த இந்தப் பையன் 13 வயதுக்குள் முடிக்க வேண்டிய பாடசாலைக் கல்வியை கீவறும் 5 வயதுக்குள் நிறைவு செய்து விட்டான். இப்போது பத்தாவதுவயதில் பல்கலைக்கழக அனுமதிபெற்றுள்ளான்.