



தொழிற்சங்க
ஓமுங்கமைப்பும்
தலைமைத்துவ
அபிவிருத்தியும்

- ஓமுங்கமைத்தல்
- தொழிற் சங்கங்களில் பால்நிலை சமத்துவம்
- தொழிலாளர் கல்வியும் தொழிற்சங்க பயிற்சியும்
- தகவல்களும் அடிப்படை தொடர்பாடல் திறன்களும்

பாகம் 3



**தொழிற்சங்க
ஓழுங்கமைப்பும்
தலைமைத்துவ
அபிவிருத்தியும்**

- ஓழுங்கமைத்தல்
- தொழிற் சங்கங்களில் பால்நிலை சமத்துவம்
- தொழிலாளர் கல்வியும் தொழிற்சங்க பயிற்சியும்
- தகவல்களும் அடிப்படை தொடர்பாடல் திறன்களும்

பாகம் 3

RAS/96/M09/DAN

“தெரிவு செய்யப்பட்ட ஆசிய நாடுகளிலுள்ள¹
தொழிற்சங்கவாதிகளுக்குரிய முகாமைத்துவப் பயிற்சிக்கான
தொழிலாளர் கல்வி உதவி”

பெண்மார்க்கிள் சர்வதேச அபிவிருத்தி முகவர் அமைப்பின் ஆதரவுடன் (டனிடா) தெரிவு செய்யப்பட்ட ஆசிய நாடுகளில் உள்ள தொழிற்சங்கவாதிகளுக்கான முகாமைத்துவ பயிற்சியில் தொழிலாளர் கல்வி உதவி என்னும் சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபன அகற்றாவ செயற்றிட்டம் (RAS/MO9/DAN) தொழிற்சங்க அமைப்பும் தலைவரமைத்துவ அபிவிருத்தியும் என்னும் இந்த தொழிற்சங்க பயிற்சி கையேட்டினை விருத்தி செய்தது.

இந்த பயிற்சி கையேடுகள் பின்வரும் நான்கு பாகங்களாக ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட 18 கற்கை அலகுகளையும், பயிற்சியாளர்களுக்கான கையேடு ஒன்றினையும் உள்ளடக்கியுள்ளன.

- பயிற்சியாளர் கையேடு
- அறிமுகம்
- பயிற்சி தகவல் பிரதிகளை எவ்வாறு பயன்படுத்துவது
- வேலைத்தள அடிப்படை மனத உரிமைகளும் சர்வதேச தொழிலாளர் தாபனமும் பிரகடனங்கள் கோட்பாடுகள், மரபாமுங்குகள்.
- அகற்றாவ் காரணிப் படிவம்.

பாகம் 01

- தொழிற்சங்கங்களுக்குள்ளே கிளர்ந்தெழுகின்ற சவால்கள்.
- சந்தைச் சூழல் சங்கங்கள் மீதான யுக்திக் தாக்கங்கள்
- கைத்தொழில், நிறுவன மற்றும் தொழில்நுட்ப ரீதியான மாற்றங்களுக்கான தொழிற்சங்கங்களின் பொறுப்புக்கள்
- பொருளாதார அமைப்பும் அமைப்புச் சீராக்கமும்
- தொழிற்சங்கங்களும் உற்பத்தித்திறனும்.

பாகம் 02

- தொழிற்சங்கங்களின் அமைப்பு ரீதியான அபிவிருத்திக்கான யுக்தி திட்டமிடல் ஓர் அறிமுகம்
- சூழல், மற்றும் நிறுவன பகுப்பாய்வு (SWOT பகுப்பாய்வு)
- தூர்நோக்கு வழிமுறை தொடர்பான உறுப்புரை ஒன்றை விருத்தி செய்தல்
- இலக்குகளும் திட்டங்களும்
- தொழிற்சங்கங்களின் பயன்திறனை மதிப்பீடு செய்தல்

பாகம் 03

- ஒழுங்கமைத்தல்
- தொழிற்சங்கங்களில் பால்நிலை சமத்துவம்
- தொழிலாளர் கல்வியும் தொழிற்சங்கப் பயிற்சியும்
- தகவல் ஆதாரமும் தொடர்பாடல் திறனும்
- தொழிசங்க அமைப்புகளும் செயன்முறைகளும்
- 15A - தொழிற்சங்க அமைப்பும் நிர்வாகமும்
- 15B - யுக்தி ஆளனியமைத்தல்.
- 15C - சங்க அங்கத்துவ உறவு

பாகம் 04

- தொழிற்சங்க நிதிகள்
- தொழிற்சங்க நிதிகளும் மூலவள ஒதுக்கீடும்
- 16B- தொழிற்சங்கங்களுக்கான வருமான பெருக்கச் செயற்பாடுகள்
- 16C- நிதித்திட்டமிடலும் கட்டுப்பாடும்.
- 16D- நிதி வள ஒதுக்கீட்டிலுள்ள யுக்தி விடயங்கள்
- தொழிற்சங்க ஒத்துழைப்பும் ஜக்கியமும்.
- திட்டவட்டமான (ஒன்றினைந்த) செயற்பாட்டுத் திட்டம்.

தேசிய பொருளாதார சமூக அபிவிருத்தியில் தொழிற்சங்கங்களின் ஆணித்தரமான பங்களிப்பினை பலப்படுத்துவதற்காக அவை மேற்கொள்ளும் முயற்சிகளில் இக் கையேடுகள் பயன்படுத்தப்படும் என எதிர்பார்க்கப்படுகின்றது. தொழிற்சங்க பயிற்சி அல்லது தொழிலாளர் கல்வி நடவடிக்கைகளின் பயன்பாட்டிற்கான (வர்த்தக நிதிபான பயன்பாட்டிற்று) இக் கையேடுகளை மொழிபெயர்த்தல் பிரதிபண்ணை தேவையானவற்றை எடுத்துக்கொள்ளல் போன்றவற்றிற்கு நீங்கள் அனுமதிக்கப்படுகின்றீர்கள். உண்மையில் இது எந்த அளவு பிரதிபண்ணி பயன்படுத்த முடியுமோ அந்த அளவுக்கு பயன்படுத்தப்படலாம்.

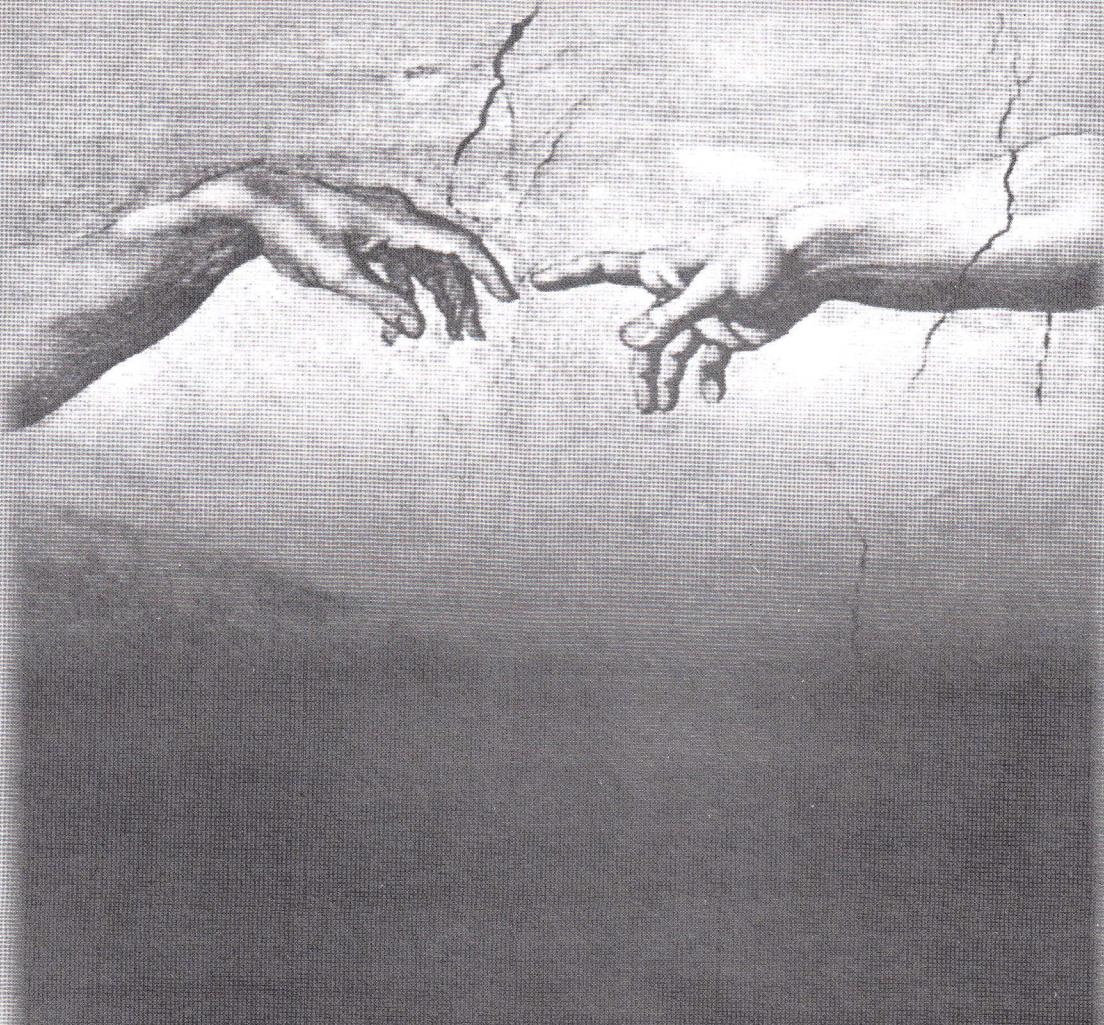
அவ்வாறு பிரதிபண்ணப்படும் தருவாயில் தயவு செய்து தேவையான மூலத்தை தெரிவு செய்து அதன் பிரதியொன்றினை ஜெனிவா (ACTRAV) சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்புக்கு அனுப்பி வைக்குமாறு கேட்கப்படுகின்றீர்கள்.

தொழிலாளர் நடவடிக்கைகளுக்கான பணியகம்

சர்வதேச தொழிலாளர் காரியாலயம்

4 மூற் டெஸ் மொரிலோனஸ், ஜெனிவா

22 கவுறிஸ்லாந்து.



மொடியுல் 11

ஓமுங்கமைத்தல்

பதிப்புரிமை © சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம் 2000

சர்வதேச - பதிப்புரிமை மரபு 02யின் அடிப்படையில் இப்பிரசரத்தின் உரிமை சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்திற்கு உரித்துடையதாகும். இருப்பினும், இம் மூலத்தில் சுட்டிக்காட்டப்படுகின்ற விதிமுறைகளுக்கு அமைய இப்பிரசரத்தில் இருந்து சிறிய பகுதிகளை அனுமதியின்றி மீள்பிரசரம் செய்யலாம். இப்பிரசரங்களை பிரதி பண்ணவோ அல்லது மொழிபெயர்த்து தேவையானவற்றை எடுத்து கொள்வதற்கான அனுமதியை அல்லது உரிமையை பெற்று கொள்வதற்கு சர்வதேச தொழிலாளர் நிறுவனம் CH -1211 ஜெனிவா -22, சுவிட்சிலாந்து எனும் முகவரிக்கு மனுச் செய்தல் வேண்டும். சர்வதேச தொழிலாளர் காரியாலயம் அவ்வாறான மனுக்களை வரவேற்கின்றது.

முதற்பதிப்பு : 2000

ISBN : 92-2-812196-3

ஜக்கிய நாடுகளின் நியதிகளுக்கு அமைய சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் பிரசரங்களில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பதவிகள் தொடர்பான பெயர்கள் மற்றும் அப்பிரசரங்களில் வெளியிடப்படுகின்ற விடயங்கள் மூலமாக எந்த ஒரு நாட்டினதும் சட்டதிட்டங்கள் எவ்வாறு அமைந்திருப்பினும் சரி, அல்லது அந்நாட்டின் அதிகாரத்திற்கு உட்பட்ட பிரதேசத்திலோ, அதன் நிலப்பரப்பிலோ, அல்லது அந்நாட்டின் தேசிய எல்லைகளை தீர்மானிப்பது தொடர்பாகவோ, சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனங்களின் பிரசரங்களில் எவ்வித கருத்துக்களும் உணர்தப்படவில்லை.

முத்திரையிடப்பட்டுள்ள கட்டுரைகள் கற்கை மற்றும் ஏனைய தஸ்தாவேஜாக்களில் பிரசரிக்கப்படுகின்ற கருத்துக்கள் தொடர்பான முழுப் பொறுப்பும் அதனை எழுதிய எழுத்தாளர்களை சேர்ந்ததாகும். பிரசரம் மூலமாக வெளியிடப்படும் கருத்துக்கள் அனைத்தும் சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பினால் அங்கீகரிக்கப்பட்டவை என்ற கருத்தாகாது.

வர்த்தக ஸ்தாபனங்கள், அதன் வர்த்தகாரியிலான உற்பத்திகள் மற்றும், அதன் செயற்பாடுகள் சம்பந்தமாக எழுதப்பட்டு இருக்கின்ற குறிப்புக்களை கொண்டு சர்வதேச தொழிலாளர் நிறுவனம் அவற்றை அங்கீகரித்து உள்ளது என்று எண்ணலாகாது. அத்துடன் ஒரு குறிப்பிட்ட வர்த்தக ஸ்தாபனத்தையோ அதன் வர்த்தக உற்பத்திகளையோ அல்லது அதன் நடைமுறையையோ குறிப்பிடப்படாமையையிட்டு அவற்றை நிராகரித்து விட்டதாகவும் கருதக்கூடாது.

சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனத்தின் பிரசரங்களை பிரதான புத்தகக் கடைகளில் பெற்றுக் கொள்ளலாம் அல்லது பல நாடுகளில் உள்ள ILO வின் உள்ளூர் காரியாலயங்களில் பெற்றுக் கொள்ளலாம். அல்லது ILO பிரசரங்கள் சர்வதேச தொழிலாளர் காரியாலயம் CH 1211 ஜெனிவா 22 சுவிட்சிலாந்து என்ற விலாசத்தில் நேரடியாக பெற்றுக் கொள்ளலாம். விபரக்கொத்து அல்லது புதிய வெளியீடுகள் பற்றிய பட்டியலை இலவசமாக கீழ்க்குறிப்பிடப்பட்டுள்ள விலாசத்தில் பெற்றுக் கொள்ளலாம்.

சர்வதேச தொழிலாளர் ஸ்தாபனம்,
கொழும்பு பணிமனை,
202/204 பவுத்தாலோக்க மாவத்தை,
கொழும்பு 07.

மொழிபெயர்ப்பு : சுலபிகா ஆதாம்
க.வேலாயுதம்

வடிவமைப்பு : துசியந்த பராஷ்டர்

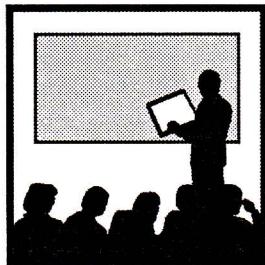
அச்சிட்டோர் : கருணாரத்ன அன்ட் சன்ஸ் லிமிட்டெட்,
இல 67, கைத்தொழில் பேட்டை,
கட்டுவான வீதி
ஹோமாகம்.

பயிற்சி உதவியாளருக்கான வழிகாட்டி /மொடியல் - 11

ஓமுங்கமைத்தல்

அமர்வுக் குறிக்கோள்கள்

இந்த அமர்வின் இறுதியில் பங்குபற்றுனர்கள்



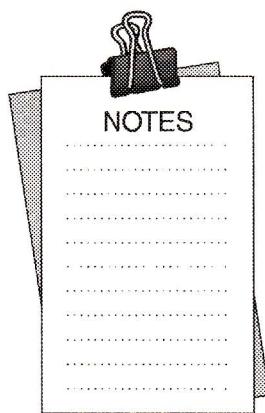
- ஒரு தொழிற்சங்கத்திற்கு ஓமுங்கமைத்தல் என்பது எவ்வளவு அவசியமானது என்பதை விளங்கிக் கொள்வர்.
- அவர்களது தொழிற்சங்கத்தில் உள்ள ஓமுங்கமைப்பு குழலை மதிப்பீடு செய்வர்.
- வேலைத்தளத்தின் நிலைமையை பகுப்பாய்வு செய்வர்.
- ஓமுங்கமைக்கும் யுக்திகளை விருத்தி செய்வர். மேலும் ஓமுங்கமைப்பதற்கு தொழிற்சங்கம் எடுக்க வேண்டிய நடவடிக்கைகளை இனங்காண்பார்.

பயிற்சி யுக்தி

செயற்பாடு	பயிற்சி முறையில்	பயிற்சி ஊடகம்	காலம்
அறிமுகம்	விரிவுரையும் கலந்துரையாடலும்	OHP ஒளிபுகவிடும் தாள்கள்	30 நிமிட
பங்குபற்றுனர் செயற்பாடு 11	குழுக் கலந்துரையாடலும் சமர்ப்பணமும்	பிளிப்தாள் / OHP ஒளிபுகவிடும் தாள்கள்	60 + 60 நிமிட
தொகுத்தல்	விரிவுரையும் கலந்துரையாடலும்	சமர்ப்பணமும் கலந்துரையாடலும்	30 நிமிட

இலகுபடுத்துவொருக்கான குறிப்புகள்

- 1 மொடியல் 11லுள்ள வாசிப்பின் அடிப்படையில் விடயங்களை அறிமுகம் செய்க
- 2 பொருத்தமான குழுக்களை அமைக்குக
- 3 செயற்பாடு 11யை பங்குப்பற்றுனர்களுக்கு அறிமுகம் செய்து கலந்துரையாடலை இலகுபடுத்துக
- 4 கலந்துரையாடலை சமர்ப்பிப்பதற்கு ஒவ்வொரு குழுவும் ஒரு பேச்சாளரை தெரிவு செய்ய இடமளிக்குக.
- 5 கலந்துரையாடல்களையும் பிரதான கற்றல் விடயங்களையும் சுருக்கி வழங்குக.



ஓழுங்கமைத்தல்

அறிமுகம்

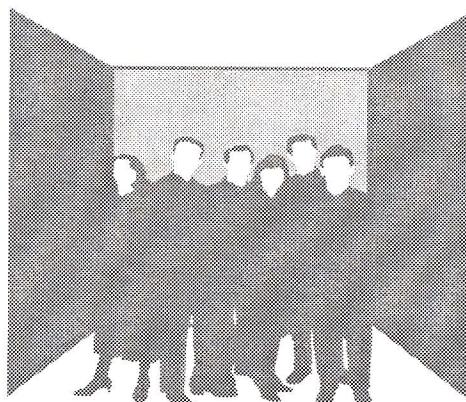
தொழில் சங்கத்திற்கு தொழில் புரியும் ஆண்களையும் பெண்களையும் அங்கத்தவர்களாக சேர்த்துக்கொள்ளுதலே ஓழுங்கமைத்தல் எனப்படும். இது எந்த ஒரு தொழிற்சங்கத்திலும் தொடர்ச்சியாக இடம்பெறுகின்ற செயற்பாடாகவே நோக்கப்பட வேண்டும். தொழிற்சங்கத்தின் பலம் அதன் அங்கத்தவரிடையே காணப்படும் ஒற்றுமையிலும் தொழிற்சங்கத்தின் பிரதிநிதித்துவம் செய்யும் இயல்பிலுமே தங்கியுள்ளது. தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளுக்கு அங்கத்தவர்கள் அர்ப்பணம் உள்ளவர்களாகவும் அதன் நிகழ்ச்சி திட்டங்களில் பங்குபற்றுவர்களாகவும் இருக்க வேண்டும்.

தொழிற்சங்கத்தின் சீர்குலைவிற்கும் வெற்றிக்கும் ஓழுங்கமைத்தல் முக்கியமானது. சங்கத்தின் ஒவ்வொரு உத்தியோகத்தவர்களினதும் அங்கத்தவர்களினதும் செயற்பாடு இங்கு கருத்திற்கொள்ளப்பட வேண்டும்

ஓழுங்கமைத்தல் அணிசேருதலுக்கான உரிமை அடிப்படை உரிமைகளிலும் (இலக்கம் 20 சர்வதேச மனித உரிமை பிரகடனம்) சர்வதேச தொழில் நியமங்களிலும் (பட்டயம் இலக்கம் 87 சர்வதேச தொழிலாளர் ஒன்றியம் இணைப்பு 1ல் சேர்க்கப்பட்டுள்ளது) வழங்கப்படுகின்ற உரிமையாகும். ஜனநாயக நாடுகள் பலவற்றின் தேசிய அரசியல் யாப்பிலும் இது இடம்பெறுகின்றது

சில தேசிய தொழிற்சங்க மத்திய நிலையங்கள், ஒருங்கமைக்கின்ற திணைக்களாங்கள், செயற்குழுக்கள், பணிப்படைகள், வரவு செலவு திட்டங்கள், போராட்டங்கள் தனியான ஒருங்கமைப்பாளர் பயிற்சி நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள் போன்றவற்றையும் பொருத்தமான முழு நேர ஓழுங்கமைப்பாளர்களையும் கொண்டுள்ளன.

ஓழுங்கமைப்பதற்கு ஒருக்குறிப்பிட்ட வழிமுறையோ அல்லது தனியான மாதிரிகளோ இல்லை. ஒரு தொழிற்சங்கத்தின் அங்கத்தவர்களாவதற்கு தொழிலாளர்களை ஊக்குவிப்பதையும் இது உள்ளடக்கும். மேலும் அங்கத்தவரிடையே ஒற்றுமையை காத்தல், அவர்களிடையே தொடர்பு வலையமைப்பு ஒன்றை நிறுவுதல், அங்கத்தவர்களால் முன்வைக்கப்படும் பொருத்தமான சேவைகளை செய்தல். பல்வேறு செயற்பாடுகளினாடாக பலமான சக்தியை உருவாக்குதல் போன்றனவும் ஓழுங்கமைத்தலில் அடங்கும்



வேலைத்தள மட்டத்தில் ஒழுங்கமைத்தலானது தேசிய மத்திய நிலையங்களில் இடம்பெறும் செயற்பாடுகளிலிருந்து வேறுப்பட்ட தொகுதி செயற்பாடுகளை உள்ளடக்கலாம்.

தேசிய மத்திய ஸ்தாபனங்கள் தேவையான மூலவாங்களுடன் கூடிய பயிற்சியை ஒழுங்கமைப்பாளர்களுக்கு வழங்குகின்றன. குறிப்பிட்ட புவியியல் பகுதியில் அல்லது குறிப்பிட்ட கைத்தொழில் பகுதியில் ஒழுங்கமைக்கும் வேலைகளை செய்யக்கூடிய ஒழுங்கமைப்பாளருக்கான பயிற்சியை இலகுபடுத்தவும் வழங்கவும் முடியும்.

வேலைத்தள மட்டத்திலுள்ள ஒழுங்கமைப்பாளர்கள் யாரை? எதனை? அவர்கள் ஒழுங்கமைக்கின்றார்கள் என்பதனை அறிந்திருக்க வேண்டும். இவற்றை அறிந்திருத்தல் ஒழுங்கமைத்தலின் இலக்குகளையும் குழுக்களையும் அடைவற்கும் அதனை திட்டமிடுவதற்கும் உதவும்.

ஒழுங்கமைத்தல் இதனுடன் முடிகின்ற விடயமல்ல. ஆனால் தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகளை தீர்ப்பதற்குரிய வழிமுறையாகும். குறிப்பிட்ட கைத்தொழில் துறையும் தொழிலாளியும் எதிர் நோக்குகின்ற பிரச்சினைகளை அறிந்து விளங்கிக் கொள்ளுதல் அவசியமாகும். குறிப்பாக தொழிற்சங்கத்தின் அங்கத்துவம் பெற விரும்புகின்றவர்கள் எதிர் நோக்கும் பிரச்சினைகளில் அமைப்பாளர் கவனம் செலுத்துவதுடன் அங்கத்தவர்களின் அவ்வாறான தேவைகளை பெற்றுக் கொடுக்க கூடிய நிலையில் தொழிற்சங்கங்கள் இருத்தல் வேண்டும்.

அண்மைக் காலங்களில், பல நாடுகளில் தொழிற்சங்க அங்கத்துவம், முன் ஒரு காலத்தில் மிக கூடுதலான அங்கத்தவர்களைக் கொண்ட தொழில் துறைகளில் கூட குறைவடைந்துக் கொண்டு வருகின்றது. சில நாடுகளில் மிகப் பெரும் தொகையான தொழிலாளர்கள், குறிப்பாக செய்முறை வலயங்களில் வேலை செய்கின்றவர்களும் முறை சாரா துறைகளில் வேலை செய்கின்றவர்களும் இன்னும் சங்க மயப்படுத்த வேண்டிய நிலையில் உள்ளனர். இது தொழிலாளர்கள் கவனத்திற் கொள்ள வேண்டிய விடயமாகும். எனினும் ஒரு தொழிற் சங்கமாக ஒருங்கமைக்க முனையும் போது அவர்கள் தமது தொழில்களை இழக்கின்ற நிலை ஒன்று உண்டு என்பதை ஏற்றுமதி செயல்முறை வலயத்தில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர் கவனத்தில் கொள்ள வேண்டியுள்ளது.

இன்று ஒழுங்கமைத்தல் ஒரு பெரும் சவாலாக உள்ளது. மேலும் ஒழுங்கமைத்தல் தொழிற்சங்கத்தின் பலப்படுத்தலுக்கான மிகப் பெரிய வாய்ப்பாகும். ஒழுங்கமைத்தல் என்ற பணி ஏற்கனவே சங்க மயப் படுத்தப்பட்ட வேலைத்தளத்திலுள்ள தொழிலாளர்களை அங்கத்தவர்களாக சேர்த்துக் கொள்ளுதலையும் ஒழுங்கமைக்கப்படாத அல்லது முறை சாரா தொழிலாளர்களை தொழிற்சங்கத்தில் சேர்த்துக்கொள்ளுதலையும் உள்ளடக்கும்.

எடுத்துக்காட்டாக இல்லாத வேலைத்தளத்திலுள்ள தரப்படுத்தப்படாத தொழில்களை உடைய தொழிலாளர்களை சங்க மயப்படுத்துதலே பிரதான பணியாகவும், தொழிற்சங்க அமைப்புகளுக்கு சவாலாகவும் உள்ளது.

ஒழுங்கமைப்பாளர்களின் பணிகள் பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கும்

- 1 ஒரு தொழிற்சங்கத்தில் தொழிலாளர்கள் இணைவதற்கான காரணங்களை விளங்கி கொள்ளுதல்
- 2 ஒரு தொழிற்சங்கத்தில் தொழிலாளர்கள் இணைய விரும்பாமைக்குரிய காரணங்களை விளங்கி கொள்ளுதல்.
- 3 ஆற்றல் உள்ள அங்கத்தவர்கள், வேலைத்தளங்கள் பற்றிய தகவல்களை சேகரித்தல்.

- 4 தொழிற்சங்கத்தின் மீது ஏதாவது எதிர்ப்புகள் இருந்தால் அவற்றை வெற்றி கொள்ளுதல்.
 - 5 தொழிலாளர்கள் அங்கத்தவர்களாவதற்கு அது பற்றிய விளக்கத்தை அளிப்பதற்கும் அவர்களின் ஆதரவை பெறுவதற்கும் விழிப்புணர்வு கூட்டங்களை நடாத்துதல்.
 - 6 அங்கத்தவர்களை சேர்த்துக் கொள்ளுதல்.
 - 7 அவர்களது துயரங்களுக்கு தீர்வு காணல்.
 - 8 ஒன்றியைந்த பேரம் பேசல்.
 - 9 இடையீட்டாளராகவும், நடுநிலையாளராகவும் செயல்படுதல்.
 - 10 சங்கத்தின் நிருவாகத்தை மேற்கொள்ளுதல்.
- பின்வரும் அறிவு, மனப்பாங்குகள், திறன்கள், பழக்கவழக்கங்கள் ஆகியவற்றை ஒழுங்கமைப்பாளர்கள் கொண்டிருக்க வேண்டும்.
1. அறிவு : சங்க யாப்பு, சங்க உரிமைகள் தொழிலாளர்கள் சட்டங்கள் பொருளாதார அமைப்பு பற்றிய அடிப்படை விளக்கங்கள்.
 2. மனப்பாங்குகள்: கற்பதற்கு இடமளிக்கும் திறந்த மனப்பாங்கு, ஒன்றியைந்தல் ஐக்கியப் பாங்கு நம்பிக்கை உணர்வு, சேவை மனபாங்கு என்பனவாகும்.
 3. செயற் திறன்கள்: தொடர்பாடல் ஆலோசனை வழங்கல் பதிவாற்றல் (கம்பனியின் தகவல்கள் பற்றிய பகுப்பாய்வு ஜந்தொகை பட்டியல் போன்ற) இணக்க பிணக்குகளை கையாளுதல், முரண்பாடுகளை தீர்த்தல்.
 4. பழக்கவழக்கங்கள்.

அங்கத்தவர்களை ஒழுங்கமைப்பதுடன் தொழில் முடிந்து விடுவதில்லை. ஒழுங்கமைப்பாளர் பின்வரும் விடயங்களில் அங்கத்தவர்களுக்கு உதவ வேண்டும்

1. தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்தல் (புதிய சங்கமாக இருத்தல்)
2. தொழிற்சங்கத்துக்குரிய கணிப்பை ஏற்படுத்தல் (ஏற்கனவே கணிப்பு இல்லாதிருந்தால்)
3. திட்டமிடல், சங்க தொழிற்பாடுகளை நடாத்துதல் போன்றவற்றில் தொழிற்சங்கத்திற்கு ஆலோசனை கூறுதல்.
4. சங்க தேர்தல்களை நடாத்துதல்.
5. உள்ளக அமைப்புக்களையும் மூலவளங்களையும் கட்டியமைத்தல்.
6. பொது அதிகார அமைப்புக்களுடன் தொடர்புகளை ஏற்படுத்தல் / ஒன்றியைந்தல்களை ஏற்படுத்தல்.
7. ஏனைய அக்கறையுள்ள குழுக்களை ஏற்படுத்தல்.
8. சங்க செயற்பாடுகளை ஆரம்பிப்பதற்கு தேவையான ஏனைய செயற்பாடுகளை நடைமுறைப்படுத்தல்.

இணைப்பு 2: தொழிற்சங்கத்தின் ஒழுங்கமைத்தல் குழுநிலையை அளவிடுவதற்கான வினாக்களை கொண்ட விரிவான சரிபார்க்கும் பட்டியல் ஒன்றை தருகின்றது.

**ஓன்றினைவதற்கான சுதந்திரம், ஒழுங்கமைக்கும்
உரிமைக்கான பாதுகாப்பு தொடர்பான
சாசனத்திலிருந்து ஒரு பகுதி**

பகுதி 01 : ஓன்றினைவதற்கான சுதந்திரம்.

உறுப்புரை : 01

இச்சாசனம் உருவாக்கப்பட்டுள்ள சர்வதேச தொழிலாளர் ஒழுங்கமைப்பின் ஒவ்வொரு அங்கத்தவரும் பின்வரும் வாய்ப்பு வசதிகளை ஏற்படுத்தும் நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுவர்.

உறுப்புரை : 02

தொழிலாளர்களும் தொழில் கொள்வோரும் எந்த வகையான வேறுபாடுகளும் இல்லாது தமது சொந்த விருப்புத்தேர்வின் அடிப்படையில் எந்த முன்னாட்சி அதிகாரத்தின் அடிப்படையும் இல்லாது ஒழுங்கமைப்புகளை நிறுவுவதற்கும் குறிப்பிட்ட ஒழுங்கமைப்பின் விதிப்பிரமாணங்களின் அடிப்படையில் அதனுடன் இணைவதற்கும் உரிய உரிமைகளை கொண்டுள்ளனர்.

உறுப்புரை : 03

- 1 தொழிலாளர்களினதும் தொழில் கொள்வோரினதும் ஒழுங்கமைப்பு அதன் யாப்புகளையும் அதன் விதிப் பிரமாணங்களையும் எழுதிக் கொள்வதற்கும் முழு சுதந்திரத்துடன் தமது பிரதிநிதிகளை தெரிவு செய்கொள்வதற்கும் அவர்களது நிர்வாகம், செயற்பாடுகள் போன்றவற்றை ஒழுங்கமைப்பதற்கும் அவர்களது நிகழ்ச்சி திட்டங்களை உருவாக்கி கொள்வதற்கும் உரித்துடையனவாரும்.
- 2 இங்கு குறிப்பிடப்படும் சட்ட உரிமைகளை அனுபவிப்பதை கட்டுப் படுத்தக்கூடிய தலையீடுகளிலிருந்து பொது அதிகாரத்துவம் ஒதுங்கிக் கொள்ளும்.

உறுப்புரை : 04

தொழிலாளர்களினதும் தொழில் கொள்வோரினதும் ஒழுங்கமைப்புகள் நிர்வாக அதிகார அமைப்புகளால் கலைக்கப்படவோ நிறுத்தப்படவோ மாட்டாது.

உறுப்புரை : 05

தொழிலாளர்களினதும் தொழில் கொள்வோரினதும் ஒழுங்கமைப்புகள் கட்டமைப்புகளை நிறுவுவதற்கும் கூட்டு ஒன்றியங்களை நிறுவுவதற்கும் அவ்வாறன் எந்த ஒரு ஒழுங்கமைப்பில் இணைவதற்கும் அவற்றை சர்வதேச தொழிலாளர்

தொழில் கொள்வோர் ஒழுங்கமைப்புகளில் இணைந்து கொள்வதற்கும் உரிமைகளை கொண்டுள்ளன.

உறுப்புரை : 06

உறுப்புரை:02, உறுப்புரை:03, உறுப்புரை:04 ஆகியவற்றில் வாய்ப்பு வசதிகள் தொழிலாளர்களினதும் தொழில் கொள்வோரினதும் கூட்டுமூலப்புகள் கூட்டு ஒன்றியங்கள் போன்றவை தொடர்பானவையாகும்.

உறுப்புரை : 07

தொழிலாளர் களினதும் தொழில் கொள்வோரினதும் ஒழுங்கமைப்புகள் கூட்டமைப்புகள். கூட்டு ஒன்றியங்கள் ஆகியவற்றில் சட்டர்தியான தனியாட்களை சேர்த்துக் கொள்ளப்படுதலானது உறுப்புரை:02, உறுப்புரை:03, உறுப்புரை:04 ஆகியவற்றில் வழங்கப்படும் வாய்ப்பு வசதிகளினை கட்டுப்படுத்துகின்ற ஏதாவது நிபந்தனைகளுக்கு உட்படுத்தப்பட மாட்டாது.

உறுப்புரை : 08

- 1 இந்த சாசனத்தில் வழங்கப்படும் உரிமைகளை அனுபவிக்கும் போது தொழிலாளர் தொழில் கொள்வோர் அவர்களது அமைப்புகள் ஆகியன ஏணையவர்களையும் ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட ஒன்றியங்களையும் போன்று நமது நாட்டிலுள்ள சட்டங்களுக்கு மதிப்பளிக்கும்.
- 2 இந்த சாசனத்தில் வழங்கப்படுகின்ற உத்தரவாதங்களை இல்லாதொழிப்பதற்கு நாட்டின் சட்டங்கள் உபயோகிக்கப்படமாட்டாது.

உறுப்புரை : 09

- 1 இந்த சாசனத்தால் வழங்கப்படும் காப்பறுதிகள் ஆயுதப்படை பொலீசார் ஆகியோரால் பயன்படுத்தப்படுவது தேசிய சட்டங்கள் விதிப்பிரமாணங்கள் மூலம் தீர்மானிக்கப்படும்.
- 2 சர்வதேச தொழிலாளர் ஒழுங்கமைப்பின் உறுப்புரை 8.19 ல் குறிக்கப்பட்டுள்ள கோட்பாடுகளுக்கு அமைவாக இந்த சாசனத்தினை மேற்குறித்த எந்த அங்கத்தவராவது ஏற்றுக்கொள்வதானது. ஏற்கனவே உள்ள சட்டங்கள், சான்றிதழ்கள், உடன்பாடுகள் அல்லது இந்த சாசனத்தால் வழங்கப்படுகின்ற வாய்ப்பு வசதிகளை பொலீஸ் அல்லது ஆயுதப்படைப்பிரிவினரும் அனுபவிப்பதற்கான உடன்படிக்கைகள் ஆகியவற்றின் மூலம் அடையப்படலாம்.

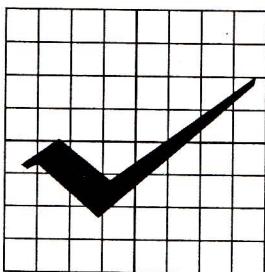
உறுப்புரை : 10

இந்த சாசனத்தில் ஒழுங்கமைப்பு என்ற சொல் தொழிலாளர்களினதும் தொழில் கொள்வோரினதும் நலன்களையும் விருப்புக்களையும் காப்பதற்கும் மேம்படுத்துவதற்குமான அவர்களது ஒழுங்கமைப்புகளை குறிக்கின்றது.

பகுதி 11 ஒழுங்கமைப்பதற்கான உரிமைகளைப் பாதுகாத்தல்

உறுப்புக்காரர் : 11

இச்சாசனம் நடைமுறைப்படுத்தப்படுகின்ற சர்வதேச தொழிலாளர் ஒழுங்கமைப்பின் ஒவ்வொரு அங்கத்தவரும் தொழிலாளர்கள், தொழிலில் கொள்வோர் ஆகியோர் சுதந்திரமான ஒழுங்கமைத்தலைச் செய்வதற்கான உரிமையை அனுபவிப்பதை உறுதிப்படுத்துவதற்குரிய பொருத்தமான, அவசியமான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வர்.



தொழிற்சங்க ஒழுங்கமைத்தலின் குழந்தை பற்றிய ஆய்வு

உங்கள் தொழிற்சங்கம் ஒழுங்கமைத்தல் கலாசாரத்தையும் குழந்தையையும் கொண்டுள்ளதா என்பதை அளவிட கீழ்வரும் வினாக்களாத்திலுள்ள விடயதானம் உடவும்.

ஆம் என்ற துலங்கலின் எண்ணிக்கை.

- 10க்கு குறைவாயின் - உங்கள் தொழிற்சங்கத்தின் ஒழுங்கமைத்தல் குழந்தை குறைவு என்பதையும்.
- 10க்கும் 15க்கும் இடையில் இருப்பின் - உங்கள் தொழிற்சங்கத்தின் ஒழுங்கமைத்தல் குழந்தை நடுத்தரம் என்பதையும்.
- 15க்கும் 20க்கும் இடையில் இருப்பின் - உங்கள் தொழிற்சங்கத்தின் ஒழுங்கமைத்தல் குழந்தை நன்று என்பதையும்.
- 20க்கு மேல் - உங்கள் தொழிற்சங்கத்தின் ஒழுங்கமைத்தல் குழந்தை மிகச்சிறப்பானது என்பதையும் காட்டும்.

இல	விடயதானம்	ஆய்	இல்லை
1	அங்கத்தவர்கள் அல்லாதவர்களின் பட்டியல் ஒன்றை உங்கள் சங்கம் வைத்திருக்கிறதா?		
2	உங்களது சங்கம் பிரதிநிதிகளை அவர்கள் வேலைத்தளங்களில் ஒழுங்கமைத்தல் வேலைகளைச் செய்ய ஊக்குவிக்கின்றதா?		
3	உங்களது சங்கம் பிரதிநிதிகளை அவர்கள் வேலைத்தளங்களில் ஒழுங்கமைத்தல் வேலைகளைச் செய்யப்பொறுப்பாகியுள்ளதா?		
4	அங்கத்துவப்புள்ளி விபரம், ஒழுங்கமைத்தற் செயற்பாடு ஆகியன தொடர்பாக உங்கள் பிரதான செயற்குழு அல்லது கிளை செயற் குழு ஏனையவர்களுக்கு கருக்க விளக்கம் அளித்துள்ளதா?		
5	ஓருங்கமைப்பாளர்களுக்கு தமது தொழிலின் முதன்மையான அம்சங்கள் ஆட்சேர்ப்பும், ஒழுங்கமைத்தலும் என்பதும் அவை செயற் படுத்தப்படல் வேண்டும் என்பதும் தெளிவாக தெரியுமா?		
6	உங்கள் தொழிற்சங்கத்திடம் ஆட்சேர்ப்பு சம்பந்தமான விளக்கப் பிரசரங்கள் போதியளவு உண்டா?		

இல விடயதானம்	அடுக்கி	இல்லை
7 உங்கள் சங்கம் அல்லது ஒழுங்கமைப்பாளர்கள் புதியதாக வேலையில் இணைந்து கொண்டவர்களோடு உடனடியாக தொடர்பு கொள்கின்றனரா?		
8 தொழிலிலுள்ள அங்கத்தவர்களுடன் தொடர்ச்சியாக உங்கள் ஒழுங்கமைப்பாளர்களும் தொடர்பு கொள்கின்றனரா?		
9 ஒவ்வொரு ஒழுங்கமைப்பாளர்களும் அங்கத்துவ படிவங்களையும் ஆட்சேர்ப்பு படிவங்களைம் வைத்திருக்கின்றனரா?		
10 சங்கங்கள் அற்ற அல்லது சங்கங்கள் குறைவாக உள்ள துறைகளில் ஒழுங்கமைப்பதற்கான ஆட்சேர்ப்பு ஒழுங்கமைப்பு குழு ஒன்றை வைத்திருப்பதற்கு உங்கள் சங்கம் அற்பணம் செய்கின்றதா?		
11 புதிய வேலைத்தளங்களிலும் குறைந்த சங்கங்கள் உள்ள துறைகளிலும் ஆட்சேர்ப்புக்கும் ஒழுங்கமைப்புக்கும் தனியான வரவு செலவு திட்டத்தினை கொண்டுள்ளதா?		
12 ஏற்கனவே உள்ள தொழிற்துறைகளில் அங்கத்தவர்களை பேணுவதற்கு திட்ட வட்டமான ஆட்சேர்ப்பு நிலைநிறுத்தல் யுக்திகள் உண்டா?		
13 உங்கள் சங்கம் ஒழுங்கமைத்தல் செயற்பாடுகளை திட்டமிடுவதற்கும் கலந்துரையாடலுக்கும் ஒழுங்கான கூட்டங்களை நடத்துகின்றதா?		
14 அங்கத்தவர் அல்லாதவர் கையொப்பம் பெறுவதற்கு ஏதாவது உள்ளக அழைப்புகள்மூலம் முயற்சி செய்து பார்த்திருக்கின்றார்களா?		
15 உங்கள் சங்கம் ஏதாவது சமூக நிகழ்ச்சி களை ஒழுங்கு செய்து அதில் பங்கு பற்றும் ஆற்றல் உள்ள அங்கத்தவர்களுக்கு அழைப்பு விடுத்திருக்கின்றதா?		
16 அங்கத்தவர் அல்லாதவர்கள் நிலைமை மீது கவனம் செலுத்தப்பட வேண்டுமா என்பதை தீர்மானிப்பதற்கு ஏதாவது ஆய்வுகளை உங்கள் சங்கம் செய்துள்ளதா?		

இல	விடயதானம்	ஆம்	இல்லை
17	அங்கத்தவர் அல்லாதவர்களை ஆட் சேர்ப்பதற்கு சுறுசுறுப்பாக இயங்குகின்ற அங்கத்தவர்களை / குழுக்களை அமைக்க முயற்சி செய்துள்ளிர்களா?		
18	ஒவ்வொரு கூட்டத்தின் நிகழ்ச்சி நிரலிலும் ஒழுங்கமைத்தல் ஓர் அம்சமாக உள்ளதா?		
19	ஒழுங்கமைத்தல் தொடர்பான எதாபன ஊழியர்கள் பயிற்றுவிக்கப்பட்டுள்ளார்களா?		
20	சங்க கூட்டங்களுக்கு ஆற்றல் உள்ள அங்கத்தவர்கள் அழைக்கப்பட்டுள்ளனரா?		
21	உங்கள் சங்கம் தனது அங்கத்தவர்களுக்கு தகவல்களை எடுத்து வைப்பதற் காக தமது விளம்பர பலகையை உபயோகித்துள்ளதா?		
22	உங்கள் சங்கம் புதிய அங்கத்தவர்களை சேர்த்துக்கொள்வதில் வெற்றியளித்த முயற்சிகளை அங்கீரித்து அவற்றை வெளியீடு செய்துள்ளதா?		
23	தொடர்ச்சியாக உங்கள் சங்கம் ஒழுங்கமைத்தவில் உதவக்கூடிய புதிய வேறுதலைவர்களை கண்டறிந்து குழுக்களாகக் கிடருகின்றதா?		
24	வேலைத்தளத்திலுள்ள அங்கத்தவர் அல்லாதவரின் விகிதத்தை புதிய வேலைத்தளங்களை அதிகரிப்பதன் மூலம் அடைய முயிந்துள்ளதா?		
25	புதிய அங்கத்தவர்களை சேர்த்துக் கொள்ளும் முயற்சியில் பெருமளவு அர்ப்பணிப்பு செய்கின்ற அங்கத்தவர்கள் / ஊழியர்கள் / ஒழுங்கமைப்பாளர்களுக்கு அங்கீராம் அல்லது பரிசுகளை உங்கள் சங்கம் அளிக்கின்றதா?		
	மொத்தம்		

ஓழுங்கமைத்தல்

நோக்கம்:

உங்கள் சங்கத்தின் ஓழுங்கமைத்தலுக்கான செயற்பாட்டுத் திட்டங்களையும் வரவு செலவுத் திட்டங்களையும் தயாரித்தல்.

பணிகள்

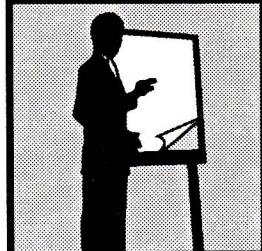
1. ஓழுங்கமைத்தலில் உங்களுக்குள்ள அனுபவங்களைப் பகிர்ந்து கொள்ளுங்கள்.
2. ஓழுங்கமைத்தல் தொடர்பாக கற்றுக் கொண்ட படிப்பினைகளைக் கலந்துரையாடி செய்யக்கூடியவை செய்யக்கூடாதவை தொடர்பான படியல் ஒன்றை தயாரிக்க.
3. உங்கள் சங்கத்தில் உள்ள நிலைமையைக் கலந்துரையாடி ஓழுங்கமைத்தலை நடைமுறை செய்வதற்கான வாதங்களை தயார் செய்க
4. உங்கள் சங்கத்திற்கான செயற்பாட்டு திட்டம் ஒன்றை வரைக.
5. தேவையான வளங்களையும் கட்டிக்காட்டுக் பணம் (வரவு செலவு) மனித வளம் போன்றன.
6. செயற்பாட்டு அட்டை 11.1-11.3 யை உங்கள் விடைகளை அறிக்கைப்படுத்த உபயோகிக்க.

அறிக்கையிடல்

1. செயற்பாட்டு அட்டைகள் 11.1-11.3 பூரணப்படுத்திய பின் முடிவு களை OHP மூலம் அல்லது பிளிப் தாள்கள் மூலம் சமர்ப்பிக்க.

காலம்

02 மனிதத்தியாலங்கள்



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

செயற்பாட்டு அட்டை 11.1

**ஓழுங்கமைத்தலில் செய்யக் கூடியவை/
செய்யக்கூடாதவை**

செய்யக்கூடியவை	செய்யக்கூடாதவை

செயற்பாட்டு அட்டை 11.2

**அங்கத்தவர்களை சேர்ப்பதற்கு எங்கள்
சங்கம் என்ன செய்ய வேண்டும்**

எண்தச் செய்ய வேண்டும்	யார் அதை செய்யார்	அதை வெப்பாடுது செய்ய வேண்டும்

செயற்பாட்டு அட்டை 11.3

ஓழுங்கமைத்தலுக்கான வரவு செலவு திட்டம்

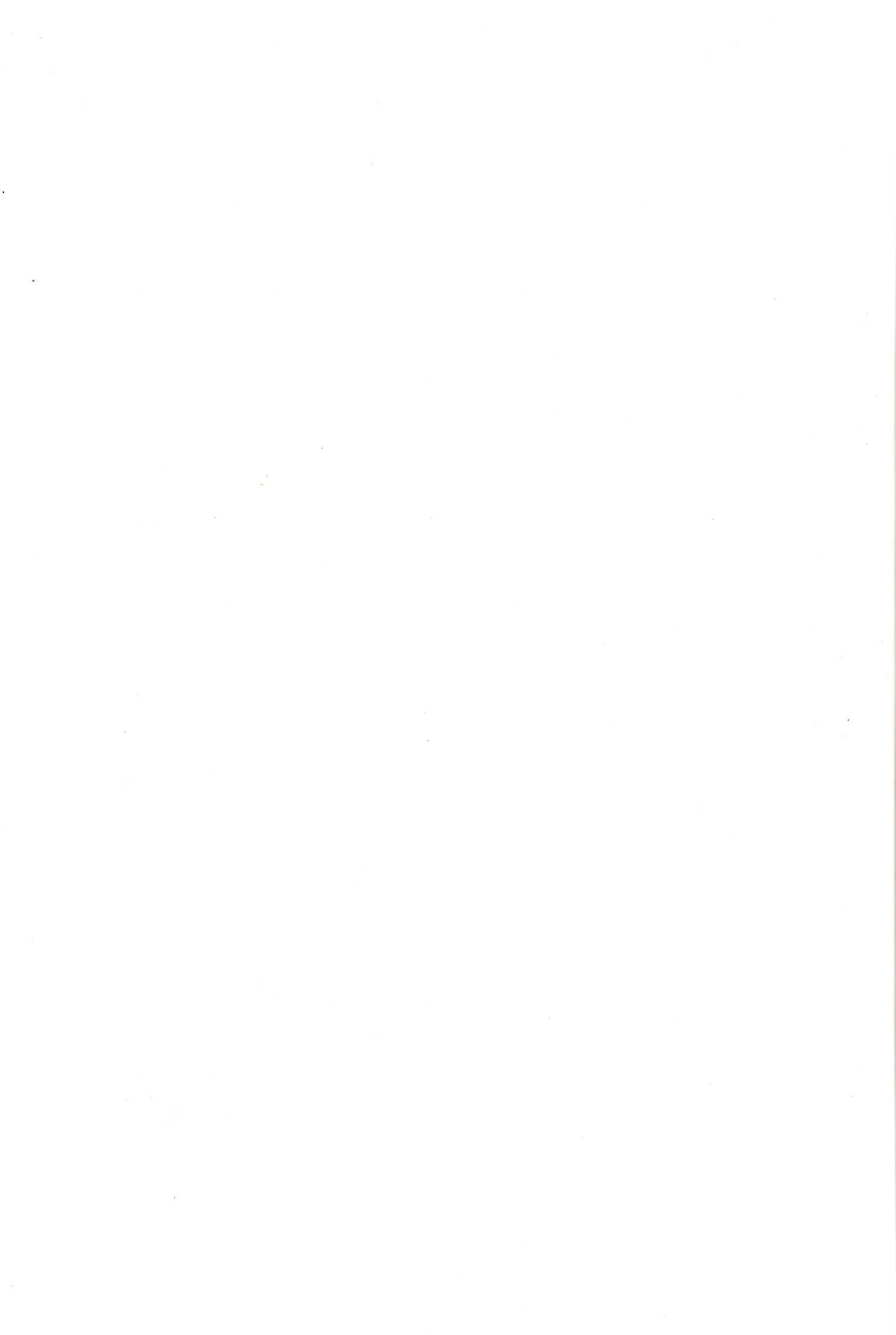
செலவு விபர விடையங்கள்	தொகை	குறிப்புக்கள் (நோமானங்கள் எடுகோள்கள் நிதி மூலங்கள் போன்றன)
ஓழுங்கமைப்பாளர்களின் சம்பளம் (ஓழுங்கமைப் பாளர்களின் எண்ணிக்கை x மாதச் சம்பளம் x 12 மாதங்கள்)		
ஓழுங்கமைப்பாளர்களின் பிரயாண, ஏனைய செலவுகள்		
ஓழுங்கமைப்பாளர்களின் பயிற்சி		
கூட்டச் செலவுகள்		
ஏனைய செலவுகள் (குறிப்பாக எழுதுக)		
மொத்தம்		

குறிப்பு: இவ்வரவு செலவு திட்டம் தேசிய தொழிற்சங்கத்திற்குரியது. பொருத்தமான மாற்றங்களுடன் உள்ளூர் சங்கங்களுக்கும் இதே மாதிரியான திட்டம் தாயாரிக்கப்படலாம்.(செலவு விபரத்தில் ஏதாவது மாற்றம் தேவைப்பட்டால்) மேலதிக அட்டை பிரதி செய்யப்படலாம்.



மொடியுல் 12

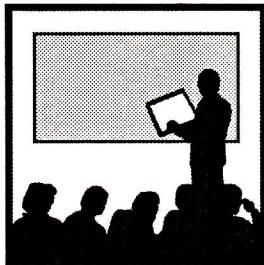
தொழிற்சங்கங்களில்
பால்நிலை சமத்துவம்



பயிற்சி உதவியாளருக்கான வழிகாட்டி /மொடியூல் 12

தொழிற்சங்கங்களில் பால்நிலை சமத்துவம்

இந்த அமர்வின் முடிவில் பங்குபற்றுபவர்கள்



- பொது சமூகத்திலும் குறிப்பாக தொழிற்சங்கத்திலும் உள்ள பால்நிலை பக்கச்சார்பு சமத்துவமின்மையை அகற்றுவதற்கான தேவையை விளங்கிக் கொள்ள கூடியவர்களாக இருப்பர்.
- பொதுவாக சமூகத்திலும் குறிப்பாக தொழிற்சங்கத்திலும் காணப்படும் பால்நிலை பக்கச்சார்பு சமத்துவமின்மையை அகற்றுவதற்கு சங்கம் அல்லது தேசிய மத்திய நிலையம் எடுக்க வேண்டிய செயற்பாடுகளை கலந்துரையாடக் கூடியவர்களாக இருப்பர்

பயிற்சி யுக்தி

செயற்பாடு	பயிற்சி முறையியல்	பயிற்சி ஊடகம்	காலம்
அறிமுகம்	விரிவுரையும் கலந்துரையாடலும்	OHP ஓளிபுகவிடும் தாள்கள்	30 நிமி
பங்குபற்றுனர் செயற்பாடு 12	குழுக் கலந்துரையாடலும் சமர்ப்பணமும்	குழுவேலை சமர்ப்பணம் கலந்துரையாடல்கள்	60 + 60 நிமி.
தொகுத்தல்	விரிவுரையும் கலந்துரையாடலும்	சமர்ப்பணம்	30 நிமி.

NOTES

பயிற்சி உதவியாளருக்கான குறிப்புகள்

- 1 மொடியூல் 13 வாசிப்பினை அடிப்படையாகக் கொண்டு பாடவிடயங்களை அறிமுகம் செய்க
- 2 பொருத்தமான குழுக்களை அமைக்குக.
- 3 செயற்பாடு 12 அறிமுகம் செய்து குழுக்கலந்துரையாடலை இலகுப்படுத்துக .
- 4 ஒவ்வொரு குழுவும் தமது கலந்துரையாடல் விடயங்களை சமர்ப்பிப்பதற்கு ஒரு பேச்சாளரை தெரிவு செய்ய இடமளிக்குக.
- 5 கலந்துரையாடல்களையும் பிரதான கற்றல்களையும் தொகுத்தளிக்குக.



தொழிற்சங்கங்களில் பாஸ்நிலை சமத்துவம்

சமுகத்தில் பெண்கள்

சமுகத்தில் பல்வேறு அம்சங்களில் பெண்கள் இன்றும் ஆண்களை விட குறைந்த அந்தஸ்து நிலையிலேயே காணப்படுகின்றனர். பெண்களுக்கு எதிரான பின்தள்ளல்களைக் குறைப்பதையும் அவர்களுக்கு எதிரான சமத்துவமின்மையை போக்குவதையும் நோக்காக கொண்ட யுக்திகளை விருத்தி செய்வதற்கான முயற்சிகள் பல்வேறு ஒழுங்கமைப்புக்களால் மேற்கொள்ளப்பட்டு வருகின்றன.

சர்வதேச தொழிலாளர் ஒழுங்கமைப்பின் யாப்பில் கூறப்பட்டுள்ள பிரகாரம் பாரபட்சங்களுக்கு எதிராக போராடுதல் சமத்துவத்தை மேம்படுத்தல் தொடர்பான கொள்கைகளுக்கு வழிகாட்டுகின்றது. இது மேலும் பிலடெல்பியாப் பிரகடனத்தின் மூலம் உறுதிப்படுத்தப்படுகின்றது. சகல மக்களும் இன, பால், வேறுபாடுகளுக்கு அப்பால் சுதந்திரம், கெளரவும் பொருளாதார பாதுகாப்புடன் கூடிய சமவாய்ப்பு ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் அமைந்த பெளத்கீ ரீதியிலான நல்வாழ்வினையும் ஆன்மீக வளர்ச்சியையும் பெற்றிடும் உரிமையை கொண்டிருப்பார்.

சமுகத்தின் எல்லாத் தரப்பினதும் ஒத்துழைப்புடன் கூடிய முயற்சிகள் இதற்கு தேவையாக உள்ளது. இதன் மூலமே அரசியல் சமூக நீதி, பொருளாதாரம் போன்றவற்றின் எல்லா அம்சங்களிலும் ஆண், பெண்ணுக்கிடையிலான சமத்துவம் அடையப்பட முடியும். இந்த விடயங்களில் பெண்களின் பங்குபற்றுதலானது ஆணுடன் ஒப்பிடும் போது மிகக் குறைவான கவனத்தையே பெற்று வருகின்றது. கல்வியில், தொழிலில் தொழிற்சங்கங்களில் பெண்கள் இரண்டாம் தர நிலை கடமைக்கூறுகளையே ஆற்றிவருவதால் அவர்கள் இந்த விடயங்களில் இருந்து குறைந்தளவு நன்மைகளையே பெற்று வருகின்றனர். பெண்களின் துயரங்களை அகற்ற உதவும் சட்ட விதிகளை சேர்த்துக் கொள்வது பற்றிய சர்வதேச தேசிய ஒழுங்கமைப்புகளின் முடிவுகள் கொள்கையளவிலேயே உள்ளனவேயன்றி நடைமுறையில் அல்ல.

அபிவிருத்தியின் எல்லா பரிமாணங்களிலும் பெண்களின் பங்குபற்றுதலும் அவர்களது உரிமைகளும் எந்த நாட்டிலாவது புறக் கணிக் கப்படுமாயின் பின்தங்கிய நிலையிலேயே இருக்க வேண்டியிருக்கும் மேலும் அது பிளவுபட்டதாயும் இருக்கும். ஆண், பெண் இடையே உண்மையான சமத்துவம் அடையப்பட வேண்டுமாயின் தொழிற்சங்கங்கள் கவனத்தில் கொண்டு செயற்பட வேண்டிய விடயங்கள் பற்றி ஆண் பெண்களிடையே விழிப்புணர்வை அதிகரிப்பது அவசியமானதாகும்.

பெண் தொழிலாளர் பற்றிய தகவல்கள்

பொதுவாக பால்நிலை பற்றிய தகவல்களை ஆண், பெண் தொழிலாளர்கள் அறிந்திருப்பதில்லை. இதன் விளைவாக வளப்பகிர்வு அந்தஸ்து நிலைகள் பொறுப்புகள் போன்றவற்றில் சமத்துவமின்மையை கொண்ட நிலைமைக்கு இது பெருமளவு பங்களிப்பு செய்துள்ளது.

சங்க ஊழியர்களுக்கு அவசியமான தகவல்களை வழங்குவதற்கான வினைத்திறன் யுக்திகள் தேவையானவையாகும். இது மனப்பாங்குகளை மாற்றுவதற்கும் பொருத்தமான கொள்கைகளை வரைந்து கொள்வதற்கும், தடைகளை அகற்றுவதற்கும், பால் நிலை சமத்துவத்தை மேம்படுத்தவதற்கும் உதவும்.

தொழிற்பங்கீடு, பதவி உயர்வு, பொறுப்புகளுடன் கூடிய அந்தஸ்து நிலை போன்றவை எவ்வாறு பெண்களுடன் பகிர்ந்துகொள்ளப்படுகின்றன என்பது பற்றிய தரவுகளும் தகவல்களும் குறைவாக உள்ளமை பெண்கள் நியாயமான நீதியான பங்கை பெற்றுக்கொள்ளாமையை உறுதி செய்யும். பெண்கள் சனத்தொகையில் அரைவாசிப் பேராகும். ஆனால் பல விடயங்களில் அவர்களது பங்கு 10%க்கும் குறைவானதாகும் தொழிற்சங்க விடயத்தில் பொதுவாகவும் கீழ்வருவன போன்றதுமான செயற்பாடுகளில் பெண்களின் பங்குபற்றுதல்கள் தொடர்பாகவும் குறைந்தளவு தகவல்களே உள்ளன.

- தொழிற்சங்க தலைமைத்துவம்
- முகாமைத்துவ அந்தஸ்து நிலை
- தொழில்
- வேலை தொடர்பான ஒழுங்கமைப்புகளின் தலைமைத்துவம்

தொழிற்சங்கங்களில் பெண்கள்

தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்களால் உருவாக்கப்பட்டு ஜனநாயக ரீதியாக செயல்படுகின்ற ஒழுங்கமைப்புகள் என வரையறுக்கப்படலாம். ஒரு குறிப்பிட்ட தொழிற் துறையில் தொழில் செய்கின்ற தொழிலாளர்களை ஒழுங்கமைக்கின்ற ஒரு தொழிற்சங்கத்தில் இணைவதற்கு பால், இனம், குலம் என்ற பேதமில்லாது எல்லா தொழிலாளர்களுக்கும் உரிமை உண்டு. ஏற்கனவே உள்ள நிலைமை தொழிற்சங்கங்கள் ஆண்களின் துறை விடயம் என்பதாகும் குறைந்த அளவு பெண்களே தொழிற்சங்கங்களில் இணைகிறார்கள். அதிலும் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் தீவிரமாக பங்குபற்றுவோர் மிகமிக குறைவாகும்.

பல்வேறு தடைகள் காரணமாக பல நாடுகளில் தொழிற்சங்கங்களில் பங்குபற்றும் பெண்களின் தொகை மிகமிக குறைவானதாகும்.

- குழுமப் பொறுப்புகள் : குழந்தை பராமரிப்பு வீட்டு வேலைகள் போன்றவை பெண்களின் விடயமாக விட்டுவிடப்படுகின்றன. அதாவது தொழிற்சங்கத்தில் தீவிரமாக ஈடுபடும் பெண்ணுக்கு 3 விதமான வேலைப்பனு ஏற்படுகின்றது.
- மரபுர்தியான பாத்திரங்களும் பிரதிமைப்படுத்தலும் சமயம், சமூக உள்தடைகள், கலாசார தடைகள் ஆகியன ஆண்களின் குழல் எல்லைக் குள் பெண்கள் பிரவேசிப் பதை கஸ்டத் துக்கு உள்ளாக்கின்றன. ஏனெனில் ஆண்களுக்கு கீழ்ப்படவான சில விசேட கடமைக்கூறுகளை செய்யவேண்டியுள்ளது. இது தன்னம்பிக்கையை இழக்க செய்வதால் பொது தலைமைத்துவ கடமைகளுக்கு வரும் போது இது பிரச்சினைக்குரியதாகின்றது.
- தொழில் பாகுபாடு : மிகவும் அதிகாரமிக்க பதவிகளை வகிக்கும் ஆண்கள் மேற்பார்வை செய்யும் வேலைத்தளங்களில் பெண்கள் தாழ்ந்த நிலையிலான தொழில்களில் பெரும்பாலும் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டு வருகின்றார்கள். தொழிற்சங்க கட்டமைப்பில் காணப்படும் தொழிற் பகுப்பாய்வுகள் பெண்களின் அபிவிருத்திக்கு தடையாக உள்ளன. பெருந்தொகையான பெண்கள் தொழில் புரியும் இடங்களில் விரல் விட்டு என்னக்கூடிய சிறிய தொகை பெண்களே தொழிற்சங்கங்களிலும் பேரம் பேசும் நிலைகளிலும் உள்ளனர்.

அத்துடன் அடிமட்டத்தில் தொழில் புரியும் ஒரு பெண் மேல்மட்டத் தொழிலாளர்களை பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவது மிகவும் கடினமான காரியமே.

- தொழிற்சங்க சூழ்நிலைமை பின்வரும் காரணங்களினால் ஆண் ஆதிக்கம் மிகக்கதாக காணப்படுகின்றது.
- தொழிற்சங்கத்தில் வேலை செய்வது என்பது 24 மணித்தியால் வேலையாகும் என்ற எண்ணம்
- இரவில் கூட்டங்களை நடாத்துகின்ற போக்கு
- சங்கத்தின் பரிபாசைகளும் பாலியல் மொழிகளும்
- முறைசாரா ஆண் அமைப்பு (வயது சென்ற பையன்களின் வலையமைப்பு)
- பெண்களுக்கு குறைந்த ஊக்குவிப்பு
- பெண்கள் விடயம் தொடர்பாக குறைந்த ஆர்வம்
- பல இடங்களில் பெண்களுக்கு கல்வி பயிற்சி தொடர்பான குறைவான வாய்ப்புகள்
- சில நாடுகளில் வேலை செய்யும் பெண்களிடையே மிக கூடுதலான எழுத்தறிவின்மை மட்டம் காணப்படுதல்.

பொதுவாக பெண்களுக்கு நேரம் போதாமை, ஆதரவின்மை, கல்வி, பயிற்சி இல்லாமை காரணமாக பின்வாங்க வேண்டியுள்ளது என நம்புகின்றனர்.

தொழிற்சங்கங்கள் அபிவிருத்திக்கு தலைமைத்துவ பதவிகளில் பெண்கள் பிரதிநிதித்துவம் குறைவாக உள்ளமை பெரும் குந்தகமானது என்பதையும் இந்நிலைமை சரிசெய்யப்பட வேண்டும் என்பதையும் கருத்திற் கொள்ள வேண்டும்

தொழிற்சங்கங்கள் இன்னும் மிகவும் வினைத்திறன் உள்ள ஒன்று கூடல்களை தொழிலாளருக்காக நடாத்தி அவர்களது பிரச்சினைகளை முன்வைக்குமாறு வேண்டப்படுகின்றன. தொழில்கொள்வோருடன் பேரும் பேசலை நடாத்துவதற்காக பெண்கள் தமது விடயங்களை முன்வைப்பது இன்றியமையாததாகும். எனினும் மிக சில தொழிற்சங்கங்களே அவர்களது அங்கத்தவர்களின் வேலை நிலைமைகளை சிறந்த வகையில் கொண்டிருத்தல் தொடர்பாக பால்நிலை விடயங்களை தமது கொள்கை சட்டத்தினுள் அடக்கியுள்ளனர். அவையாவன: பயிற்சிகள், பெண்களுக்கு பொருத்தமானதென கணிப்பிடப்பட்ட தொழில்கள் சம்பந்தமான சட்டரீதியான பாதுகாப்பு, நேரங்கள், ஆட்சேர்ப்பு நீக்குதல் நடைமுறைகள், குழந்தை பராமரிப்பு, பதவி உயர் கொள்கைகள், சம்பள திட்டங்கள், வீட்டு சகாய நிதி, பிரசவ விடுமுறை, பாரபட்சத்தை அகற்றுவதால் ஏற்படும் நன்மைகள் போன்றவைகள் தொழிற்சந்தையிலும் ஆண் களும் பெண்களும் சமத்துவத்துடன் இருப்பதில் நேரடியான தாக்கத்தினை ஏற்படுத்துவனவாகும்.

துரதில்டவசமாக தொழிலாளர்களில் பிரதான தீர்மானம் மேற்கொள்ளும் பதவிகளில் பெண்கள் இல்லாமை அவர்கள் பலன்பெறுவதற்காக உருவாக்கப்பட்ட ஒழுங்கமைப்புகளில் தீவிரமாக பங்குபற்றுவதற்கு இடைஞ்சலாக உள்ளது. தொழிற்சங்க விடயங்களிலுள்ள இந்த இல்லாமை பெறுபேறு தொழில் கொள்வோரின் அமைதியின்மைக்கும் குடும்ப பொறுப்புக்களுக்கும் சுரண்டல் பற்றிய பயத்தினால் ஏற்படும் விருப்பமின்மைக்கும் இட்டுச்செல்கின்றது. எனினும் தொழிற்சங்க இயக்கம் மேலும் பால்நிலை உற்றவுடையதாகவும் பெண் தொழிலாளர்களின் அக்கறைக்குரிய விடயங்களை திட்டவட்டமாகவும் கையாளுகின்றதாகவும் இருக்க வேண்டும். பின் வருவன் பெண்கள் கூடுதலான சடுபாடுடையவர்களாக இருப்பதற்கு உதவுகின்ற சில நடைமுறைகளாகும்.

- சம்பளத்தை இழக்காத வகையில் வேலை நேரத்தில் கூட்டங்களை வைத்தல் அல்லது பகல் உணவு நேரத்தில் வைத்தல் அல்லது அதற்கு சற்று முன் அல்லது வேலை முடிந்த பின்
- குழந்தை பராமரிப்பு வசதிகளை வழங்குதல் அல்லது குழந்தை பராமரிப்பு கொடுப்பனவு வழங்குதல்
- போக்குவரத்து ஒழுங்குசெய்தல்
- சங்க வேலைக்கு ஒதுக்கும் நேரத்திற்கு சம்பளம் அளித்தல்
- சங்கத்தின் அமைப்பையும் நடைமுறைகளையும் செயற்பாடுகளையும் மீள்பார்வை செய்தலும் மாற்றுதலும்.
- சங்கத்தின் பொருட்களை மூலவளங்களை பாலியல் சார்ந்த மொழியில்லாது விருத்தி செய்தல் (தலைமை அல்லது தலைவர்)
- பங்குபற்றுதலை ஊக்குவிக்க கூடிய முறைசாரா முறையிலும் ஒய்வான வகையிலும் கூட்டங்களை நடாத்துதல்.
- அங்கத்தவர்களின் பால்நிலை சேர்மானம் குறித்து ஆய்வுகளை செய்தல் (அவர்களது வேறுபட்ட தேவைகளை விளங்கிக் கொள்வதற்கு)
- பெண்களை கவரக் கூடியதாக அவர்களது தேவைகளை உள்ளடக்கிய கூட்டு ஒப்பந்த விடயங்களை முன்வைத்தல்
- பெண்கள் குழுக்களையும் ஒன்றினைப்புக்களையும் பயன்படுத்தி பெண்தலைவர்களை தனிமைப்படுத்துவதை அகற்றி அவர்களுக்கு ஆதரவு அளித்தல் .

பிரச்சினை தொகுதிகளும் தடைகளும்

- ஆண் பெண் தொடர்பான நியமங்கள் கருத்துக்கள் விழுமியங்கள் மனப்பாங்குகள் போன்றன பெண்களின் அபிவிருத்திக்கு உதவுகின்ற கொள்கை தீர்மானங்களில் பங்களிப்பு செய்வதன் மூலம் பெண்களின் அபிவிருத்தியில் மிகக்கடுமையான தாக்கத்தினை ஏற்படுத்துகின்றன.
- பெண்களை அங்கத்தவர்களாக சேர்ப்பதும் பயிற்சியளிப்பதும் மட்டும் போதுமானதல்ல. பெண்களின் முழுமையான பிரச்சினைகளை குடும்பத்திலும் வேலையிலும் சங்கத்திலும் சமூகத்திலும் அவர்களின்

- நிலை பால்நிலை உறவு நிலை காரணமாக எழுகின்ற பிரச்சினைகளை முழுமையான நோக்குடன் எடுத்தாளப்பட வேண்டும்.
- பெண் கள் இரண்டாந்தர (துணை) உழைப்பாளிகளாக கணிக்கப்படுவதால் அவர்களுக்கு விசேடமாக எழுகின்ற பிரச்சினைகள் கவனத்தில் கொள்ளப்படுவதில்லை.
 - ஆண்களைப் போல் கல்வியும் பயிற்சியும் பெண்களுக்கு கிடைப்பதில்லை. ஆதலால் அவர்களுக்கு செயற்திறன் குறைவாக உள்ளது. ஆண்களைப் போல் பெண்களும் தொழிற்சங்கங்களில் விணைத்திறனுடன் பிரதிநிதித்துவம் செய்ய வேண்டும். இல்லாவிட்டால் பெண்களுக்கு முக்கியமாக படுகின்ற விடயங்களுக்கு முக்கியத்துவம் வழங்கப்படமாட்டாது.
 - பெண் கள் வீட்டுப் பொறுப்புக்கள் மூலம் தடைப்படுத்தப் படுகின்றார்கள். இதனை தொழிற்சங்கத்தின் நடவடிக்கைகள் கவனத்திற் கொள்வதில்லை.
 - தொழிற்சங்கத்தில் பெண்கள் பங்குபற்றும் போதும் கூட அவர்கள் தடைகளை எதிர் நோக்க வேண்டியுள்ளது. ஏனெனில் அவர்களது கருத்துக்கள் அடக்கப்படுகின்றன.
 - நேர்மையான தீவிரமான அரப்பணத்துடன் கூட பிரிநிதித்துவம் தொழிசங்கங்களில் இருக்குமிடத்து இவற்றை வெற்றி கொள்ளலாம். தொழிற்சங்கங்கள் பேச்சு வார்த்தையை ஊக்குவிக்குமிடத்து இது சாத்தியமானதாகும்.
 - பெண்களை வலுப்படுத்தல் மாற்றங்களுக்கும் மேம்பாட்டு நடவடிக்கைகளுக்கும் தலைமைதாங்கி செல்வதற்கு அவர்களுக்கு ஊக்கமளித்தல்.
- பெண்களும் தொழிலாளர் கல்வியும்**
- தொழிற்சங்க கல்வி பயிற்சி செயற்பாடுகள் என்பன தொழிலாளர்களுக்கு தேவையான அறிவு, திறன், தகவல் ஆகியவற்றைப் பெற்றுக்கொள்ள உதவும். இவற்றின் மூலம் தொழிலாளர்களுக்கு தமது தொழில் மனித உரிமைகளை பாதுகாத்துக் கொள்வதற்கும் சிறந்த பலனுள்ள விடயங்கள் நிலைமை சேவைகள் குறித்து பேச்சுவார்த்தைகளில் ஈடுபடவும் பொதுவாக அவர்களது சொந்த வாழ்க்கைதரத்தினை மேம்படுத்தவும் முடியும்.
- இது சுய நம்பிக்கையையும் கண்ணியத்தையும் அதிகரிக்கின்றது. இதன் மூலம் தொழிலாளர்கள் வேலையிலும் சமூகத்திலும் தலைமை பதவிகளுக்கு விண்ணப்பிக்கவும் முடியும். தொழிற்சங்க கல்வி பயிற்சி நிகழ்ச்சி திட்டங்களில் பெண்களின் பங்குபற்றுதலானது இன்றும் குறைவாக உள்ளது. கீழ்வருவன அதற்குரிய காரணங்களாகும்.
- பெண்களின் பாத்திரம் கடமைக்கறு பற்றிய பண்பாட்டு மரபு ரீதியான மனப்பாங்குகள்
 - குறைந்த தற்கணிப்பும் தன்னம்பிக்கையும்
 - நிகழ்ச்சி திட்டங்களில் பங்குபற்றுவதற்கு கணவன்மார் மறுக்கின்றமை

- குடும்ப பொறுப்புக்கள்
 - குழந்தை பராமரிப்பு வசதிகள் இன்மை
 - ஆண் பெண் சக ஊழியர்களிடமிருந்து ஊக்குவிப்புகள் இல்லாமை
 - தலைமைத்தவ திறன் இல்லாமை
 - பக்க சார்பு / பாரபட்சம்.
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

தொழிற்சங்க பால்நிலை பகுப்பாய்வு

தொழில் உலகில் ஆண் பெண் ஆகியோரது வேறுபட்ட பாத்திரங்கள் நிலைமைகள் தேவைகள் விருப்புக்கள் ஆகியவற்றை இனங்காண்பதற்காக மேற்கொள்ளப்படும் ஒழுங்குமுறையான முயற்சியே பால்நிலை பகுப்பாய்வு எனப்படும். மேலும் இப்பகுப்பாய்வு தொழிலில் ஆணுக் கும் பெண் ணுக் கும் சம வாய் ப் புக் களையும் சம பரிகரிப்புக்களையும் மேம்படுத்துவதற்கு தேவையான திட்டவட்டமான வழிமுறைகளை விருத்தி செய்து நடைமுறை செய்ய உதவும். இதன் மூலம் பெண் ஆணுடன் சமமாக நின்று அபிவிருத் தியில் வினைத்திறனுடன் பங்கு பற்றி பலனடைவதை உறுதி செய்யவும் உதவுமுடியும். பொதுவாக ஒரு நிகழ்ச்சி திட்டத்தினை திட்டமிடுவதில் பால்நிலை பகுப்பாய்வு செய்தல் முதலாவது படியாகும். ஏனெனில் பெண்களின் பாத்திரம் கடமைக் கூறு பற்றிய மனப்பாங்குகள் முன் கற் பிதங் கள் (முற் சார் புகள்) எடுகோள் கள் ஆண் பெண்ணுக்கிடையிலான சமத்துவத்தை மேம்படுத்துவதற்கு தடையாக உள்ளன. இவை பால்நிலை தனிப்படுத்தப்பட்ட தரவுகளின்மை அபிவிருத்தியில் பெண்ணில் உண்மையான பாத்திரம் வேலை பங்களிப்பு பற்றிய அறியாமை போன்றவற்றை தோற்றுவித்துள்ளன. மேலும் இவை மதிப்பீடு செய்வதற்கும் அளப்பதற்கும் கடினமானவையாக உள்ளன. எனவே புறக்கணிக்கப்பட்டுள்ளன.

பால் நிலை பகுப்பாய்வு கீழ் வருவனவற்றை இனங்கான அவசியமாகின்றது.

- கட்டுப்பாடுகள் / வாய்ப்புக்கள் எவை : சமூக - பொருளாதார சூழ்நிலைமையில் நேரடியான மறைமுகமான பாரபட்சங்கள் எந்தளவுக்கு உண்டு?
- ஆண் பெண்களுக்கிடையிலான வேலைப் பாகுபாடு என்பது என்ன?
- வளங்கள் அதன் நன்மைகள் மீது யாருக்கு உரிமையும் கட்டுப்பாடும் உண்டு?
- ஆண் பெண்ணுக்குள்ள தேவைகள் எவை?

பெண்களுக்கு நீதியான சமத்துவமான பரிகரிப்பை / கவனிப்பை வழங்குவதற்கு ஆணுடன் தொடர்பாக பெண்ணின் நிலைமை பற்றிய தரவுகளை கொண்டிருத்தல் அவசியமாகின்றது. தொழிற்சங்க கொள்கை உருவாக்கம் திருத்தமான தரவுகளின் அடிப்படையில் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். அத் தரவுகள் ஆட்சேர்ப்பு சம்பளமட்டங்கள் பதவி உயர்வுகள் போன்ற கொள்கைகள் கொண்டிருத்தல் செலுத்தக்கூடியன. அவ்வாறே பங்குபற்றவிலுள்ள சமமின்மை நீங்குவதற்கான கல்வி பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை திட்டமிடுவதிலும் உதவும்.

திட்டமிடலின்போது தொழிற்சங்கங்கள் அவற்றின் செயற்பாடுகள் தொடர்பான பின்வரும் அம்சங்கள் குறித்து கவனமாக இருத்தல் வேண்டும்.

- தொழிற்சங்க செயற்பாடுகள் நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் தலைமைத்துவம் போன்றவற்றில் பெண்கள் தீவிரமான பங்குபற்றுதலை மேம்படுத்துதல்.

- சமத்துவத்தை கருத்திற்கொள்வதற்கும் ஆனும் பெண்ணும் பலமடையக்கூடிய யுக்திகளை விருத்தி செய்வதற்கும் இது உதவும்.
- பெண்கள் அமைப்புக்களை நிறுவிப் பலப்படுத்தி அவர்களது பாத்திரம் கடமைக்கறு தொழிற்பாடுகளை தெளிவாக வரைவிலக்கனம் செய்தல்.
 - எல்லாத் தொழிற்சங்க நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் செயற்பாடுகளிலும் பால்நிலை நோக்கினை ஒன்றியைத்தல்.
 - தொழிற் சங்க தலைவர் கள், செயற் பாட் டு வாதிகளுக்கு விழிப்புணர்வுட்டுதல், எல்லா தொழிற்சங்க நிகழ்ச்சித்திட்டங்களிலும், சமத்துவத்தைக் கருத்திற்கொள்வதற்கும் ஆனும், பெண்ணும் பலமடையக்கூடிய யுக்திகளை விருத்தி செய்வதற்கும் இது உதவும்.
 - பெண்கள் அமைப்புக்களை நிறுவிப் பலப்படுத்தி அவர்களது பாத்திரம் கடமைக்கறு தொழிற்பாடுகளை தெளிவாக வரைவிலக்கனம் செய்தல்.
 - எல்லாத் தொழிற்சங்க நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் செயற்பாடுகளிலும் பால்நிலை நோக்கினை ஒன்றியைத்தல்.
-
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..
 ..

தொழிற்சங்க கொள்கை உருவாக்கம்

சில பிராந்தியங்களில் பெண்களின் பங்குபற்றுதலை அதிகரிக்கும் முயற்சியிலும் தொழிற்சங்கத்தின் எல்லா நடவடிக்கைகளிலும் ஏற்கனவே காணப்படும் பிரதிநிதித்துவ சமமின்மையைக் களையும் முயற்சியிலும் சாதகமான பல நடவடிக்கைகளை எடுத்து வருகின்றன. அவையாவன:

- பெண்களின் விடயங்களைக் கையாள்வதற்குத் தனியான பெண்கள் திணைக்களாங்களை நிறுவுதல்.
- பெண் கள் குழுக் களை உருவாக்குதல் : பெண் கள் பிரச்சினைகளை இனங்கண்டு, கலந்துரையாடி அவை குறித்து செயற்படுவதற்கு பெண் சங்கத் தலைவர்களுக்கு இடமளித்தல் / களத்தை ஏற்படுத்திக் கொடுத்தல்.
- பெண் இணைப்பாளர்களை நியமித்தல்.
- பெண்கள் அமைப்பு உருவாக்கப்பட்டுள்ளதை இனங்காட்டுவதற்கும் கவனத்திற் கொள்வதற்கும் ஒழுங்கமைப்பின் யாப்பினை மீளமைத்தல்.
- முழுப் பேச்சுரிமையும், வாக்குரிமையுமின் பெண்கள் ஆசனங்களை ஒதுக்கீடு செய்தல்.
- பேச்சுவார்த்தை குழுக்களில் பெண்களை நியமித்தல்.

தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் பெண்களின் பங்கேற்பை ஊக்குவிக்கவும் அபிவிருத்தி செய்யவும் நீண்ட காலமாகவே பல நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்பட்டு வந்துள்ள போதும் பிரதான நீரோட்டத்தில் பெண்கள் இணைவதிலும் தொழிற்சங்கத்தின் பொது நடவடிக்கைகளில் பங்கேற்பதிலும், உருவாக்கப்பட்ட சில அமைப்புக்களில் அவர்கள் தாக்கமான பங்களிப்பை செலுத்த தேவையான வளங்களை வழங்க வேண்டியது முக்கியமாகும்.

பால்நிலை சமநிலையை ஏற்படுத்தும் நோக்குடன் தொழிற்சங்க கொள்கைகளில் சேர்த்துக்கொள்ளப்பட வேண்டும் என உங்களால் விதந்துரைக்கப்படும் பிரதான விடயங்கள் குறித்து பட்டியல் ஒன்றை தயாரிக்குக.

உங்கள் சங்கத்தின் கொள்கைகளிலும் ஒன்றிணைந்த பேரம்பேசல் உடன்பாடுகளிலும் (CBA) பால்நிலை விடயங்கள் ஒன்றிணைக்கப்பட்டுள்ளது என்பதனை உறுதி செய்வதற்கான வழிமுறைகள் சிலவற்றை விதந்துரைக்க.

தொழிற்சங்கத்தால் பேச்சுவார்த்தை செய்யப்பட்ட ஒன்றிணைந்த பேரம்பேசல் உடன்பாடுகள் பின்வரும் பால்நிலை தொடர்பான விடயங்களை ஒன்றிணைக்க வேண்டும்.

- குழந்தை பராமரிப்பு வசதிகள் / கவனிப்புகள்
- பிரசவ சுகாதார வசதிகள்
- இனப்பெருக்க சுகாதார வசதிகள் / மூலங்கள்
- குடும்பப்பொறுப்புகள்
- இருபாலாருக்கும் சேவைக்கால பயிற்சி

தொழிற் சங்களினால் பெண் களுடன் விசேஷமாகத் தொடர்புடைய விடயங்கள் குறித்தும் நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட வேண்டும். அவையாவன:

- பெண்களுக்கு எதிரான வன்முறை
- பாலியல் தொந்தரவுகள்
- பெண்களின் சமமான பங்குபற்றல்
- குழந்தை கவனிப்பு வசதிகள்
- வேலை நேரம்
- வசதியான நேரங்களில் கூட்டம் நடாத்துதல்
- தொழிற்சங்க வேலைகளில் பெண்களுக்கு கல்வி அளிப்பதால் அவர்கள் தொழிற்சங்கத்தில் இணைந்து பணிபுரிய முடியும்
- கூட்டுப் பேரம் பேசல் உடன்பாட்டில் குறிக்கப்பட்ட வசதிகளை அளித்து தொழிற்சங்க வேலைகளில் ஈடுபட வைத்தல் உடம் குழந்தைக் கவனிப்பு வசதிகள், வேலை நேரம், தொழிற்சங்க செயற்பாடுகளைச் செய்ய சம்பள வீவு போன்றன.
- சுகாதாரமும் பாதுகாப்பும்.

இருபாலாருக்குமான சமத்துவ கொள்கைகளைத் தொழிற் சங்கங்கள் விருத்தி செய்தல் வேண்டும். அது பின்வருவனவற்றை உறுதி செய்யும்.

- நீதியான ஆட்சேர்ப்பு (தொழில் வாய்ப்புக்கள்) நடவடிக்கைகள். தொழிலுக்கும் தொழில் பயிற்சிக்கும் சமவாய்ப்பு. குறைந்த பட்சம் முழுத்தொழிற்படையில் அவர்களின் பங்கின் விகிதாசாரத்திற்கு ஏற்றவாறாயினும் சம பதவியுரிமை தொடர்பான வாய்ப்புக்கள்.
 - பாரபடசத்திற்கு எதிராக தற்போதுள்ள சட்டங்களின் முழுமையான நடைமுறை / அமுலாக்கம். சங்கங்கள் அவ்வாறான சட்டங்களைப் பெற போராட்டம் செய்யவேண்டும். இருக்கின்ற சட்டங்கள் போதாதவிடத்து புதிய சட்டங்களை அறிமுகம் செய்வதற்கும் நடைமுறை செய்யவும் போராட வேண்டும்.
 - சமத்துவத்திற்கான அர்ப்பணத்தினை உள்ளடக்குதல், சம பெறுமானமுள்ள வேலைக்கு சம்பளம், எல்லா கூட்டு ஒப்பந்தம் சம வாய்ப்புக்கள் போன்றன.
 - சர் வதேச தொழிலாளர் சாசனங்கள், விதந் துரைகள், தொழிலாளருக்கு அவை வழங்கும் உரிமைகள் தொடர்பான விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்த விழிப்புணர்வு போராட்டங்களை முன்னெடுத்து செல்லல், மேலும் அவர்களது அரசுகள் இவற்றிலுள்ள எல்லா விடயங்களையும் ஏற்றுக்கொள்வதற்கும், அவற்றை தமது உள்ளுர் சட்டவமைப்புகளில் இணைத்துக் கொள்வதற்கும் போதியளவு அழுத்தங்களை கொடுத்தல்.
-
-

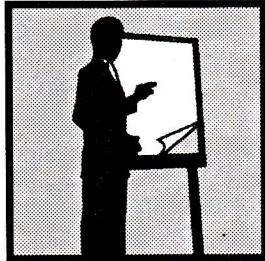
தொழிற்சங்கங்களில் பாஸ்நிலை சமத்துவம்

நோக்கம் :

தொழிற்சங்கத்தின் அங்கத்தவர்களாகவும், தலைமையாளர்களாகவும், பெண்கள் வினைத்திறனுடனும் தீவிரமாகவும் பங்குபற்றுவதற்குள் பிரச்சினைகளைக் கலந்துரையாடுவதற்கும், அதற்கான தீர்வுகளை உங்கள் சங்கம் மேலும் கொள்ளக்கூடிய செயற்பாடுகளை விதந்துரைப்பதற்கும்.

பணிகள் :

- 1 உங்கள் தொழிற்சங்கத்தில் பெண்கள் வினைத்திறனுடனும், தீவிரமாகவும் பங்குபற்றுவதற்குள் பிரச்சினைகளை இனங்கண்டு தீர்வுகளை முன்வைக்க.
- 2 உங்கள் சங்க அமைப்பில் பெண்களின் நிலை பற்றி கலந்துரையாடி, சங்க அமைப்பில் பெண்களின் பங்கு பற்றுதலை அதிகரிப்பதற்கான வழிவகைகளையும் முன்வைக்க.



அறிக்கையிடல் :

செயற்பாட்டு அட்டைகளை பூரணப்படுத்திய பின் OHP மூலம் அல்லது பிளிப் தாள்களின் மூலம் முடிவுகளை சமர்ப்பிக்க.

காலம் :

இரண்டு மணித்தியாலங்கள்

தொழிற்சங்கங்களில் பால்நிலை சமத்துவம்

உங்கள் தொழிற்சங்கத்தில் பெண்கள் வினாத்திறநூடனும், தீவிரமாகவும் பங்குபற்றுவதற்குள்ள பிரச்சினைகளையும் காரணிகளையும் கலந்துரையாடுக. இந்த பிரச்சினைகளுக்கு தீர்வுகளை முன்வைக்க. (மேலதிக அட்டைகள் தேவையாயின் பயன்படுத்துக)

<p>பெண்கள் வினாத்திறநூட்டுள்ள, தீவிரமான பங்குபற்றுதலுக்குத் தடையாகவுள்ள பிரச்சினைகள் / காரணிகள்.</p>	<p>இனங்காணப்பட்ட பிரச்சினைகளுக்கான தீர்வுகள்</p>

தொழிற்சங்க அமைப்புகளில் தலைமைப் பதவிகளில் பெண்களின் விதம்

உங்கள் தொழிற்சங்கத்துடன் தொடர்பான பின்வருவதற்கை இனங்களைக் கலந்துரையாடுக.

<p>ஆண்களும் பெண்களும் வகிக்கும் பதவிகள்</p>	<p>தொழிற்சங்க வளங்கள் நன்மைகளாய் பெறுவதற்குள்ள வாய்ப்புகளும் அதன் கட்டுப்பாட்டு உரிமைகளும்</p>	<p>சமத்துவத்தை முன்னேற்றுவதற்கு சங்கத்திற்குள்ளே வாய்ப்புகளும் தணைக்களும்</p>	<p>சமத்துவத்தை மூன்றாக்கி விடையீ சமத்துவத்தை அதிகரிப்பதற்கு சங்கம் என்ன செய்கின்றது</p>	<p>ஆண் பெண்ணுக்கு இடையீ அதிகரிப்பதற்கு சங்கம் என்ன செய்யலாம்.</p>
		<p>முழுத்தொழிலாளர் களில் பெண்களின் சதவீதம்</p>	<p>முழு அங்கத்தவர் களிலும் பெண்களின் சதவீதம்</p>	<p>சங்கத்தின் தலைமைத்துவத்தில் பெண்களின் சதவீதம்</p>



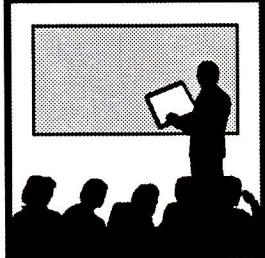
மொடியுல் 13

தொழிலாளர் கல்வியும்
தொழிற்சங்க பயிற்சியும்

பயிற்சி உதவியாளருக்கான வழிகாட்டி / மொடியல் 13

தொழிலாளர் கல்வியும் தொழிற்சங்கப் பயிற்சியும் அமர்வுக் குறிக்கோள்கள்

அமர்வுக்குறிக்கோள்

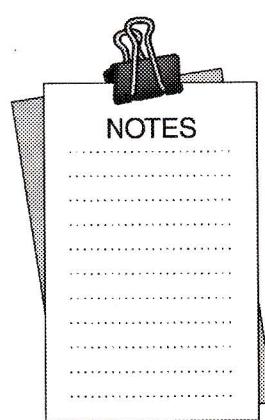


இந்த அமர்வின் இறுதியில் பங்குபற்றுனர்கள்

- தொழிலாளர் கல்வி, தொழிற்சங்கப் பயிற்சிக்கான தேவையை கொள்வர்.
- தொழிலாளர் கல்வி, தொழிற்சங்கப் பயிற்சி தொடர்பான தொழிற்சங்க கொள்கைகளை கலந்துரையாடி வரைவிலக்கணம் செய்வர்.
- தொழிலாளர் கல்வி, தொழிற்சங்கப் பயிற்சிக்கான தேவைகளை கலந்துரையாடி வரையறுப்பர்.
- தொழிலாளர் கல்வியையும் தொழிற்சங்கப் பயிற்சியையும் பலப்படுத்துவதற்கு தேவையான நடவடிக்கைகளை அவர்களின் தொழிற்சங்கம் மேற்கொள்ளும் நடவடிக்கைகளை கலந்துரையாடுவர். அது அங்கத்தவர்களின் வாழ்வை மேம்படுத்தவும், சங்கத்தின் இலக்குகளை அடைவதற்கு அவர்களுக்குத் தேவையான ஆற்றலை வளர்க்கவும் தலைவர்களுக்கும், செயற்பாட்டு வாதிகளுக்கும் உதவக்கூடியதாக அமையும்.

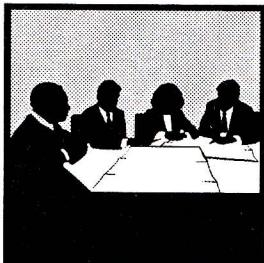
பயிற்சி யுக்தி

செயற்பாடு	பயிற்சி முறையியல்	பயிற்சி ஊடகம்	காலம்
அறிமுகம்	விரிவுரை	OHP	30 நிமி
பங்குபற்றுனர் செயற்பாடு 13	குழுக் கலந்துரையாடலும் சமர்ப்பணமும்	குழுவேலை சமர்ப்பணம் கலந்துரையாடல்	60+60 நிமி
தொகுத்தல்	விரிவுரையும் கலந்துரையாடலும்	சமர்ப்பணம்	30 நிமி



பயிற்சி உதவியாளருக்கான குறிப்புகள்

- 1 வாசிப்பு வளத்தின் அடிப்படையிலும் உங்கள் சொந்த அனுபவத்தின் அடிப்படையிலும் விடயங்களை அறிமுகம் செய்க.
- 2 பொருத்தமான குழுக்களை அமைக்குக
- 3 செயற்பாடு 13 யை அறிமுகம் செய்து கலந்துரையாடலை இலகுபடுத்துக
- 4 கலந்துரையாடலை சமர்ப்பிப்பதற்கு ஒவ்வொரு குழுவும் ஒரு பேச்சாளரை தெரிவு செய்ய இடமளிக்குக.
- 5 கலந்துரையாடல்களையும் பிரதான கற்றல் விடயங்களையும் தொகுத்தளிக்குக.



தொழிலாளர் கல்வியும் தொழிற்சங்க பயிற்சியும்

அறிமுகம்

கல்வி சங்கங்களை வலிமைப்படுத்துகின்றது. அங்கத்தவர்களில் கல்வி பண்பு தரத்திற்கு பலம் சேர்க்கின்றது. அங்கத்தவர்களின் எண்ணிக்கையும் பண்பு தரமும் முக்கியமானவை. தொழிலாளர் கல்வியும் தொழிற்சங்க பயிற்சியும், தொழிலாளர்களின் தேவைகள், தொழிற்சங்க வாதிகள், அவர்களது தொழிற்சங்கங்கள் பற்றியதாகவும் அமைக்கப்பட வேண்டும்.

இந்த மொடியூலின் நோக்கம் தொழிலாளர் கல்வியின் நோக்கத்தைப் பற்றி கலந்துரையாடுவதேயாகும். விசேட கல்விப் பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களின் முறைகள், உள்ளடக்கம், கால இடைவெளி போன்றன பற்றியறிவது அல்ல. தொழிலாளர் கல்வி வயதுவந்தோர் / வளர்ந்தோருக்குரியது என்பதும், வளர்ந்தோர் கற்றலின் கோட்பாடுகளை நடைமுறை செய்யவேண்டும். பரிசோதனைக்கற்றல், செயற்பாட்டுக்கற்றல், பகிர்ந்துகற்றல், பார்வையிடல் போன்றனவும் வலியுறுத்தப்படுகின்றது. இம்முறைகள் கருத்தரங்குகள், கற்கை நெறி கற்றல் போன்றவற்றிலிருந்து வேறுபட்டன. மேலும் இதிலிருந்து தொலைக்கல்விக்கும் திறந்த கற்றல் முறைகளுக்கும் இட்டுச் செல்வன. நேரம், காலம், இடைவெளி, இடம் போன்றன சங்கங்களிலும் பங்குபற்றுபவர்களின் தடைகளின் அடிப்படையிலும் நெகிழ்ச்சியானதாக இருக்க வேண்டும்.

இந்த மொடியூல் / அடிப்படையில் தொழிலாளர் கல்வி, தொழிற்சங்க பயிற்சிக்கான அனுகுமுறைகளை ஆராய்கின்றது. மேலும் சங்கத்திலுள்ள தொழிற்சங்க பயிற்சி நிலைமை, தொழிலாளர் கல்வி ஆகியவற்றை மதிப்பீடு செய்வதற்கான ஒரு சரிபார்த்தல் பட்டியலையும் தருகின்றது. சங்கங்கள் எடுக்க வேண்டிய நடவடிக்கைகள் குறித்து கலந்துரையாடுவதை இலகுவாக்குவதையும் நோக்கமாகக் கொண்டது.

தொழிலாளர் கல்வி, தொழிற்சங்க கல்வி, தொழிற்பயிற்சி ஆகிய சொற்கள் நாட்டுக்கு நாடும் சங்கத்திற்கு சங்கமும் வேறுபட்ட பெறுமானங்களில் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. இந்த பயிற்சி மொடியூலில் தொழிலாளர் கல்வி என்ற சொல்லை பொது அங்கத்தவர்கள், உயர்மட்ட, அடிமட்ட அங்கத்தவர்களுக்கான கல்விச் செயற்பாடுகளைக் குறிக்கப்பயன்படுத்தியுள்ளோம். ($உ+ம்$ தகவல், கல்விக்கான பிரசாரம், எல்லா அங்கத்தவர்களுக்குமான கல்வி, கலாசார பயிற்சி நெறிகள்) தொழிற்சங்க பயிற்சி என்ற சொல், தொழிற்சங்க தலைவர்கள் போன்றோரை தமது கருமங்களில் திறம்பட ஈடுபட செய்வதற்கு உதவக்கூடிய விசேட திறன்களைக் கொண்ட பயிற்சிகளை குறிக்கின்றது.

தொழிலாளர் கல்வி

தொழிலாளர் கல்வியின் உள்ளடக்கம் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கை, தொழில் நிலமைகளுடன் தொடர்பானதாக இருக்கும். தொழிலாளர்கள் வளர்தோராகும். அவர்களது தேவைகள் பின்வருவன வற்றில் ஒன்றாகவோ அல்லது பலதாகவோ இருக்கும்.

- பொதுவாக தொழிலாளர் வாழ்க்கையுடன் தொடர்பானதாக அல்லது குறிப்பாக வேலை, வாழ்க்கை நிலைமை தொடர்பான விடயங்கள் தொழிலாளர் கல்வியினுடாக முன்வைக்கப்படும் சாத்தியம் உண்டு.
- சங்கத்தின் ஜனநாயக தன்மையை அதிகரிக்க தொழிலாளர் கல்வி உதவுகின்றது. சங்க விடயங்களில் அங்கத்தவர்கள் பங்குபற்றி தம்மை ஈடுபடுத் திக் கொள் வதில் ஊக் குவிப் பதன் மூலம் இது அதிகரிக்கப்படலாம்.
- தொழிலாளர் கல்வி சங்கத்தின் வேலைகளை மிகவும் விணைத்திறனுடையதாக ஆக்குகின்றது.
- ஒவ்வொருவரும் சமூகத்திற்கு பிரயோசனமுள்ள அங்கத்தவர்களாகவே இருக்க விரும்புகின்றனர். ஒரு குறுகிய தொழிலைவிட கூடிய பெறுமதி உள்ள ஒன்றையே செய்ய விரும்புகின்றனர். வேலையின் போது நல்லதை செய்ய விரும்புகின்ற மனப்பாங்கு மிக முக்கிய ஒன்றாகும். தொழிலாளர் கல்வி வேலையின் சமூகப் பெறுமதி பற்றிய அறிவை வழங் குகின்றது. மேலும் தொழிற் சங்க செயற் பாடுகளில் பங்குபற்றுதலின் முக்கியத்துவம் பற்றி எடுத்துக்கூறுகின்றது.
- தொழிலாளர் நுண்ணிறவு, உடல் திறன்களை விருத்தி செய்துகொள்ள விரும்புகின்றனர். அவர்கள் திறமையாக இருக்கும் விடயங்கள் பற்றி மேலும் அறியும் போது அவர்கள் தனிப்பட்ட திருப்தி அதிகாவில் அடைகின்றது. அவ்வாறு திறன்களை விருத்தி செய்து கொள்வதற்கான ஒரு வழிமுறை தொழிலாளர் கல்வியாகும்.
- தொழிலாளர் ஆக்கத்திறனுடையவர்களாக இருக்கவும் விரும்புகின்றனர். ஏனையவர்களுடன் பழக விரும்புகின்றனர். பாதுகாப்புணர்வைத் தருகின்ற எமக்குத் தொடர்புகள் தேவைப்படுகின்றன. மிகவும் திட்டமிடப்பட்ட வளர்ந்தோர் தொழிலாளர் கல்வி இந்த பாதுகாப்புத் தேவைகளுக்கு உதவுகின்றன.
- தொழிலாளர் கல்வி செயற் பாடுகள் தொழிலாளருக்கு / வேலைத்தலத்திலும் சமூகத்திலும் தமது மனித, சமூக, பொருளாதார உரிமைகளை வரையறுத்துக் கொள்ளவதற்குரிய திறன்களை விருத்தி செய்து கொள்வதற்கான மிகப்பிரதானமான வழிமுறைகளாகும்.
- தொழிலாளர் கல்வி, தொழிலாளர்கள் / அங்கத்தவர்களின் கல்வி தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதாக அமைய வேண்டும்.

தொழிற்சங்கப் பயிற்சி

தொழிற்சங்கப் பயிற்சி, தொழிற்சங்க செயல்வாதிகள் தலைவர் ஆகியோருக்கு தொழிலாளர் எதிர் நோக்குகின்ற விடயங்களைத் தீர்த் துவைப் பதற் குத் தேவையான தொழிலாளர் கல் வியை மேம்படுத்துவதற்கான தேவையான திறன்களையும் வழங்க வேண்டும். கீழ்வருவன போன்ற விடயங்கள் சேர்த்துக் கொள்ளப்படலாம்.

- தொழிற்சங்கத்தின் பங்கு / கடமைக்கூறு
 - தொழிற்சங்கங்கள், அதன் உறுப்பினர்கள், தலைவர்களின் உரிமைகளும் கடமைகளும்.
 - அங்கத்தவர்களை ஒழுங்கமைப்பது தொடர்பான திறன்கள்.
 - சூழ்நிலைமைப்பகுப்பாய்வு, கம்பனி பெறுபேறுகள் தொடர்பான திறன்கள்
 - பொருளாதார நிதி விடயங்கள், நிலுவைச் சீட்டை எவ்வாறு விளங்கிக் கொள்வது.
 - ஒன்றியைந்த பேரம் பேசுதலும் பேச்கவார்த்தைத் திறன்களும்.
 - சமூக-அரசியல், தொழில்நுட்ப-பொருளாதார அபிவிருத்திகள்.
 - தொழில் சுகாதாரமும் பாதுகாப்பும்.
 - நிலைத்து நிற்கக் கூடிய அபிவிருத்தி
 - பால்நிலை அம்சங்கள்.
 - சங்கத்தையும் சங்க செயற்பாடுகளையும் நிர்வகித்தல்.
 - அங்கத்தவர்களையும் உத்தியோகஸ்தர்களையும் ஊக்குவித்தல்.
 - தேசிய / சமுதாயமட்ட சமூக-பொருளாதார தாபனங்களில் பங்குபற்றுதல்.
 - கொள்கைகள், சட்ட அமைப்புகள், வாழ்க்கை நிலைமை போன்றவற்றில் செல்வாக்குச் செலுத்துதல்.
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

தொழிலாளர் கல்வி, தொழிற்சங்க பயிற்சியின் நன்மைகள்

தொழிலாளர் கல்வியும் தொழிற்சங்க பயிற்சியும் பல்வேறு நன்மைகளை தருகின்றன.

- தலைவர்களினதும், அங்கத்தவர்களினதும் கல்வி மட்டத்தினை அதிகரிப்பதன் மூலம் தொழிற்சங்கத் தின் இலக்குகளை அடைவதற்குரிய தொழிற்சங்க ஆற்றல்களை இது அதிகரிக்கின்றது. கல்வியின் ஊடாக அதன் அங்கத்தவர்கள் தமது வேலை, வாழ்க்கை நிலைமைகள் அவற்றை மேம்படுத்துவதற்கான ஆற்றல்கள் ஆகியவற்றைப் பற்றி ஏனைய தொழிலாளர்களின் ஒத்துழைப்புடன் அறிந்து கொள்கின்றனர்.
- தொழிலாளர் கல்வி தொழிலாளர்களை சங்க விவகாரங்களில் ஈடுப்பட ஊக்குவிப்பதன் மூலம் ஜனநாயக சூழ்நிலைமை சங்கத்திற்குள் அதிகரிக்கும். சங்கத்தினுள் உள்ள தகவல்களை அதிகரிக்கவும் இது உதவும். தலைவர் களிடமிருந்து அங்கத்தவர்களுக்கும் அங்கத்தவர்களிடமிருந்து தலைவர்களுக்கும் தகவல்கள் பரிமாறப்படுவதற்கு உதவும்.
- கல்வி சங்க வேலைகளை மிகவும் வினைத்திறனுடையதாக மாற்றும். ஏனெனில் இது அங்கத்தவர்களின் திறனை அதிகரிப்பதுடன் பொறுப்புக்களை ஏற்றுக்கொள்கின்ற அங்கத்தவர்களின் எண்ணிக்கையையும் அதிகரிக்கும்.
- சுயாதீனமாக பிரச்சனைகளை தீர்த்தல், ஆக்கபூர்வமான சிந்தனை கய மேம்பாடு ஆகியவற்றினை அங்கத்தவர்களில் அதிகரிப்பதன் மூலம் தொழிற்சங்கத்தை தொடர்ச்சியாக விருத்தி செய்வதற்கு கல்வி தேவையைப்படுகின்றது. இதன் மூலம் கல்வி கற்ற அங்கத்தவர்கள் சங்கத்தின் பலத்திற்கும், வளர்ச்சிக்கும் பங்களிப்புச் செய்ய முடியும்.

தலைவர்கள் செயல்வாதிகளுக்கான விசேட விடயங்கள் தொடர்பான தொழிற்சங்கத்தின் முயற்சிகளை பலப்படுத்தவும் சங்கத்தின் அங்கத்தவர்களின் வேலை வாழ்க்கை நிலைமைகள் மேம்படுத்தவும் உதவும். விசேட விடயங்களாக பேச்கவார்த்தை, தொழிற்சார்பும் நலனும், பொருளாதார விடயங்கள் பால்நிலை அம்சங்கள், தொழிற்சங்க திட்டமும் முகாமையும் போன்றனவாக இருக்கலாம்.

சில நாடுகளில் தேசிய கூட்டமைப்புக்கள், தேசிய மத்திய நிலையங்கள் போன்றவை தொழிலாளர் கல்வி, பயிற்சி நிகழ்ச்சி திட்டங்கள், பயிற்சி வளங்கள் தலைவர்கள் செயல் வாதிகள் அங்கத்தவர்களுக்கான பொது தொழிற்சங்க பயிற்சி விடயங்களைத் தீர்மாணித்தல் போன்றவற்றை செய்கின்றன. இதற்கு மேலதிகமாக தேசிய சங்கங்கள் அவர்களது வேலைதளத்தின் தேவைகளுக்கு ஏற்ப சொந்த விசேட விடயங்களை சேர்த்துக் கொள்கின்றன.

அவ்வாறான விடயங்களில் பொதுவாக பயிற்சியாளர்களை பயிற்சி அளிப்பதற்கான அமைப்பினதும் அதன் ஒத்துழைப்பினதும் அடிப்படையிலும் தொழிலாளர் கல்வி, தொழிற்சங்க பயிற்சி ஆகியவற்றுக்கான ஒருங்கமைக்கப்பட்ட அனுகுமுறை ஒன்றும் காணப்படுகின்றது. இதனால் தேசிய கூட்டமைப்புக்கள் மத்திய நிலையங்கள் ஆகியன தொழிலாளர் கல்வியையும், தொழிற்சங்க பயிற்சியையும் நடைமுறை செய்வதற்குரிய மனிதவளங்களையும் விருத்தி செய்கின்றது. தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்கப் பயிற்சி, பயிற்சியாளர் பயிற்சி ஆகியவற்றை ஒன்றிணைப்பதன் மூலம் வினைத்திறன் அதிகரிக்கப்பட்டு செலவு

குறைக்கப்பட்டுள்ளது. மேலும் எல்லாத் தொழிற்சங்க இயக்கங்களும் காணப்படுகின்ற மனித வளங்களைப் பயன்படுத்தக் கூடியதாகவும் இருக்கின்றன.

தொழிலாளர் கல்வி, தொழிற்சங்கப் பயிற்சி ஆகியவற்றிற்கு நிதி உதவி அளித்தல்

பிராந்தியத்திலுள்ள அநேக சங்கங்கள் ஏதாவது ஒருவகையான தொழிலாளர் கல்வியையும் தொழிற்சங்க பயிற்சியையும் கொண்டுள்ளன. எனினும் அங்கு கொள்கைகத் திட்டங்கள், அமைப்பு, வரவு செலவு திட்டங்கள், அர்ப்பணமுள்ள மூலவளங்கள் (நிதி, மனித வளம், பெளதீக உள்ளக அமைப்புகள் போன்றன) ஆகியன குறைவாக உள்ளன. மிகவும் ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட ஒழுங்கில் தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்கப் பயிற்சியை மேற்கொள்வதற்கு இவை குறைவாக உள்ளன.

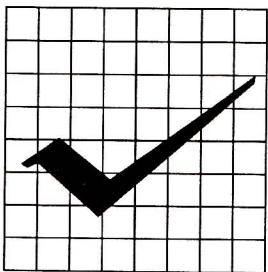
இப்பிராந்தியத்திலுள்ள மிககுறைவான தேசிய மத்திய நிலையங்களும், உலகின் ஏனைய பிராந்தியங்களிலுள்ள சில தேசிய மத்திய நிலையங்களும் மிக கூடுதலாக வெளிநாட்டு உதவியிலேயே தங்கியுள்ளன. கல்விக்கு உள்வளங்களிலிருந்து எதனையும் ஒதுக்கீடு செய்வதில்லை.

சங்கத்தின் செயற்பாட்டு நிகழ்ச்சி திட்டத்தில் மிகவும் ஒன்றிணைந்த பகுதியாக பயிற்சி அமைய வேண்டும் என்பது விரும்பப்படுவதால், ஒழுங்கிணைப்பின் செலவு மட்டும்படித்தலுடன் சங்கத்தின் வெற்றிக்கு சாதகமான பங்களிப்பை செய்கின்ற ஒரு தொழிற்பாடாக பயிற்சி இனங்காணப்படுதல் அவசியமாகும். தொழிலாளர் கல்வியையும் தொழிற்சங்க பயிற்சியையும் மேம்படுத்துவதற்கு தலைமைத்துவத்தின் அர்ப்பணம் இல்லாவிட்டால் கல்வி பயிற்சி செயற்பாடுகளில் நிலை அபிவிருத்தி செய்யப்பட மாட்டாது. கல்வி மேம்படுத்துவதற்கு அர்ப்பணிக்கின்ற போது எவ்வாறு அதற்கு நிதியளிப்பது என்பது பற்றி கலந்துரையாடுதல் அவசியமாகும். ஒரு சங்கம் என்ற வகையில் அது நிதிக்காக வெளியாரில் தங்கியிருக்க கூடாது. இந்த வகையில் அது சுய சார்பு நிலையில் இருக்க முயற்சி செய்ய வேண்டும்.

மேலே குறிப்பிட்டவாறு ஒரு சில சங்கங்களே இப்பிராந்தியத்தில் வெளிநாட்டு ஆதாரத்தில் அவர்களது கல்வி செயற்பாட்டுக்காக தங்கியுள்ளனர். கல்வி நடவடிக்கையை மேம்படுத்துதல் தொடர்பான கொள்கையில் சங்கத்தின் தலைமைத்துவமும் தீவிர அக்கறையும் இருந்தால் தமது சொந்த பங்களிப்பு தொடர்பாக ஒரு அக்கறையுள்ள கலந்துரையாடல் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். அத்துடன் சில சங்கங்களில் அங்கத்தவர்களாய் மிக குறைவாக சந்தா (டொலர் 0. 28வரு) செலுத்தப்பட்டுள்ளமை பற்றிய வினா மீள்பார்வைக்கு உட்படுத்தப்படல் வேண்டும். தொழிற்சங்கம் தமது தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்க பயிற்சியை மேன்படுத்தவும் நிலைப்படுத்தவும் விரும்பினால் இவ்வாறு செய்தல் வேண்டும்.

தொழிலாளர் கல்விக்கும் தொழிற்சங்க பயிற்சிக்குமான செயற்பாட்டுத்திட்டம் ஒன்று செயற்பாடுகளுக்கு தேவையான மூலவளங்கள் பற்றிய தகவல்களுடன் கூடியதாக அமைக்கப்படுதல் வேண்டும். அவ்வாறு இல்லாத விடத்து இது கடதாசியிலுள்ள திட்டமாகவே அமையும்.





தொழிலாளர் கல்விக்கான சூழ்நிலையை அறிதல்

25 வினாக்களைக் கொண்ட ஒரு சரிபார்த்தல் பட்டியல் கீழே முன்வைக்கப் படுகின்றது. ஒவ்வொரு விடயமும் பற்றிய விரிவான பரிசீலனை தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்க வாதிகளுக்கான பயிற்சி தொடர்பான தற்போதைய நிலைமையை விளங்கிக்கொள்ள சங்கத்திற்கு உதவும். மேலும் இது என்ன அவர்களுக்கு செய்ய வேண்டும் என்பது பற்றியும் ஒரு விளக்கத்தையும் தரும். இப்பகுப்பாய்வுக் கொள்கை அமைப்பு திட்டம் வரவு செலவு போன்ற விடயங்களில் விருத்தி செய்வதற்கும் உதவும்.

தேவைகள்

1. தற்போதுள்ள கல்வி தொழிற்சங்க பயிற்சி செயற்பாடுகள் யாவை? எந்த விடயத்தில் மேலும் விரிவாக்கமும் விருத்தியும் தேவை?
2. தொழிற்சங்கத்தினதும் அதன் அங்கத்தவர்களினதும் தேவைகள் எவை? அவர்கள் எந்த திறன்களை கற்கவும் விருத்தி செய்யவும் வேண்டும்? வேலை தொடர்பாகவும் சங்கம் தொடர்பாக எவ்வாறான மனப்பாங்குகளை அவர்கள் கொண்டிருக்க வேண்டும்?
3. செயல் வாதிகள் யார்? எந்த திறன்களை அவர்கள் கற்கவும் விருத்தி செய்யவும் வேண்டும்? அவர்களது வேலை சங்கம் தொடர்பான என்ன மனப்பாங்குகள் அவர்களுக்கு இருக்க வேண்டும்?
4. பயிற்சி தேவைகள் எவை? குறிக்கோள்கள் இனங்காணப்பட்ட இலக்கு குழுக்கள் யாவை?
5. மூலவள ஆவணங்கள் தெரிவுசெய்யப்பட்ட முறைகள் நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள் எவ்வாறு மதிப்பிடப்பட வேண்டும்?

தற்போதைய நிலைமை

1. சங்கம் தேசிய கூட்டமைப்பு மத்திய நிலையம் தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்க பயிற்சி தொடர்பாக ஒரு கொள்கையை கொண்டிருக்கின்றதா? ஆம் எனின் கொள்கையின் உள்ளடக்கங்கள் எவை?
2. உங்கள் சங்கம், தேசிய மத்திய நிலையத்தின் கூட்டமைப்பு ஒரு கல்வி உத்தியோகஸ்தத்தரை கொண்டுள்ளதா?
3. சங்கம் தேசிய மத்திய நிலையம் கூட்டமைப்பு ஒரு கல்வி செயற்குழுவை கொண்டுள்ளதா?
4. தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்க பயிற்சி தொடர்பாக சங்க தலைமைத்துவத்தின் மனப்பாங்கு
5. கல்வி ஒருங்கமைப்பாளர்கள், கல்வியாளர்கள் யாவர்?
6. சங்கத்தில் தேசிய மத்திய நிலையத்தில் கூட்டமைப்பிலுள்ள தற்போது பெறக்கூடிய மூலவளங்கள் யாவை?

7. எவ்வளவு சங்க நிதியம் மனித வளமும் தொழிலாளர் கல்விக்கும் தொழிற்சங்க பயிற்சி தேவைகளுக்கும் ஒதுக்கப்பட வேண்டும்?
8. தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்க பயிற்சிக்கு சங்கம் வரவு செலவு திட்டம் ஒன்றை கொண்டுள்ளதா?
9. தொழிலாளர் கல்விக்கும் தொழிற்சங்க பயிற்சிக்கும் சங்கம் தனது சொந்த நிதியை ஒதுக்கட்டு செய்கிறதா? தொழிலாளர் கல்விக்கும் தொழிற்சங்க பயிற்சிக்கும் எந்த நிதி உள்ளது?
10. தொழிலாளர் கல்விக்கும் தொழிற்சங்க பயிற்சிக்கும் சங்கம் கொண்டுள்ள உள்ளக கட்டமைப்புகள் (வகுப்பறைகள், தங்குமிடவசதிகள், ஒளி-ஒலி கருவிகளும் ஏனைய பயிற்சி உபகரணங்களும் நூல்கம் போன்றன).
11. என்ன பயிற்சி மூலவள ஆவணங்கள் சங்கத்தின் கையில் உள்ளன? எவை பெற்றுக்கொள்ளலாம்? எவ்வாறு அவை விருத்தி செய்யப்பட்டுள்ளன? அவ்வாறு விருப்பபடுகின்ற அல்லது தேவைப்படுகின்ற குறிக்கோளுக்கு பொருத்தமானதா?
12. என்னென்ன உள்ளூர் தேசிய சர்வதேச பயிற்சி மூலவள ஆவணங்களும் தகவல்களும் தற்போது சங்கத்தின் இருப்பில் உள்ளன?
13. தற்போது அங்கத்தவர்களை, செயல்வாதிகளை, தலைவர்களை தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்க பயிற்சி ஆகியவற்றில் பங்குபற்றவிடாது தடுக்கின்ற பிரச்சினைகள் காரணிகள் யாவை? அவ்வாறு எவை நிவர்த்திக்கப்படலாம்?
14. சங்கத்தின் கல்வி நிகழ்ச்சித் திட்டங்களில் பங்குபற்றுவதற்கு குறிப்பாக பெண்கள் எதிர் நோக்குகின்ற பிரச்சினைகள் யாவை? எவ்வாறு அவை தீர்க்கப்படலாம்?
15. எவ்வாறு சங்கத்தின் மத்திய நிலையத்தின் கூட்டமைப்பின் தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள் மேலும் ஸ்திரப்படுத்தப்படலாம்? கடந்த காலத்தில் என்ன செய்யப்பட்டுள்ளன? இப்போது செய்ய வேண்டிய தேவைகள் எவை?
16. தொழிலாளர் கல்விக்கும் தொழிற்சங்க பயிற்சிக்கும் தேசிய மத்திய நிலையம் கைத்தொழில் கூட்டமைப்புகளிடமிருந்து பெறக்கூடிய சாத்தியமான ஆதரவுகள் உதவிகள் என்ன?
17. தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்க பயிற்சி தொடர்பாக கைத்தொழில் ஒன்றியங்களின் கடமைகளும் பாத்திரமும் எவை?
18. தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்க பயிற்சி தொடர்பாக தேசிய மத்திய நிலையத்தின் பாத்திரமும் கடமைகளும் எவை?
19. தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்க பயிற்சி தொடர்பாக கிளை உள்ளூர் சங்க அமைப்புகளின் பாத்திரமும் கடமைகளும் எவை?
20. பயிற்சி நிகழ்ச்சித் திட்டங்களை மீளாய்வு செய்யவும் மதிப்பீடு செய்யவும் ஒழுங்குமுறை வினைத்திறன் உள்ள ஏதாவது முறைகள் உண்டா?

தொழிலாளர் கல்வியும் தொழில் பயிற்சியும்

நோக்கம்

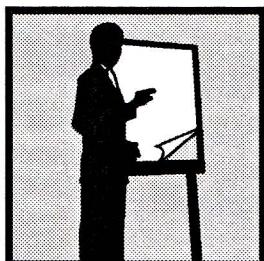
தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்க பயிற்சி தொடர்பான தற்போதைய நிலைமையை கலந்துரையாடுவதற்கும் உங்கள் சங்கத்தினால் தேசிய மத்திய நிலையத்தால் கூட்டமைப்பால் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டிய செயற்பாடுகளை விதந்துரைத்தல்.

பணி

1. சங்கத்தின் தற்போதைய கல்வி பயிற்சி நடவடிக்கைகளை கலந்துரையாடி மதிப்பீடு செய்க.
2. தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்க பயிற்சி தொடர்பான தொழிற்சங்கத்தில் தற்போதைய கல்விக் கொள்கைகளை கலந்துரையாடி மதிப்பீடு செய்க.
3. தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்க பயிற்சிக்கான சங்க தேவைகளை கலந்துரையாடி வரையறை செய்க
4. உங்கள் சங்கத்தில் கல்வி செயற்பாடுகளை ஸ்திரப்படுத்துவதற்கான செயற்பாட்டு நிகழ்ச்சித் திட்டம் ஒன்றை கலந்துரையாடி விதந்துரைக்க.

குறிப்பு

முன்னால் உள்ள பக்கங்களில் தரப்பட்டுள்ள 20 வினாக்களைக் கொண்ட சரிபார்த்தல் பட்டியலை கவனத்திற் கொள்ளல் வேண்டும். மேலும் அது கலந்துரையாடலின் பகுதியாகவும் இருத்தல் வேண்டும். இக்கலந்துரையாடல்களின் போது செயற்பாடுகள் நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள், நிர்வாகம், கல்விப்பயிற்சிக்கான சொந்த நிதிப்பங்களிப்புகள் கல்வி உத்தியோகஸ்தர் கல்வி செயற்குழு பற்றிய கேள்வி போன்றன தொடர்பாக விசேষ கவனத்தைச் செலுத்துதல் வேண்டும்.



அறிக்கையிடல்

OHP, அல்லது பிளிப் தாள்கள் மூலம் முடிவுகளை சமர்ப்பிக்க

காலம்

2 மணித்தியாலங்கள்

.....

.....

.....

.....

செயற்பாட்டு அட்டை 13.1

தொழிற் கல்வி - தொழிற்சங்க யமிற்சி

உங்கள் சங்கம் தேசிய மத்திய நிலையம் அல்லது கைத்தொழில் கூட்டமைப்பினால் செய்யப்பட்ட தற்போதைய தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்க யமிற்சித் தொடர்பான பகுப்பாய்வு

<p>தற்போதைய தொழிலாளர் கல்வி செயற்பாடுகளை பட்டியல்படுத்துக (பொது தொழிலாளர் கல்வி அங்கத்தவர்கள் கல்விச் செயற்பாடுகள் - அதாவது தகவல் கல்வி போராட்டங்கள் அல்லது எல்லோருக்குமான கல்வியும் பயிற்சியும் போன்றன)</p>	
<p>தற்போதைய தொழிற்சங்க யமிற்சி செயற்பாடுகளை பட்டியல்படுத்துக. (தொழிற்சங்க செயல்வாதிகள், அங்கத்தவர்களுக்கான வேறுபட்ட தொழிற்சங்க திறன்களில் விசேட பயிற்சிகள் உ +ம் (தொழில் சுகாதாரமும் பாதுகாப்பான பிரதிநிதித்துவமும் தலைமைத்துவப் பயிற்சி போன்றவை)</p>	

செயற்பாட்டு அட்டை 13.2

தொழிலாளர் கல்வியும் தொழிற்சங்க பயிற்சியும்

தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்க பயிற்சி தொடர்பாக உங்கள் சங்கம் தேசிய மத்திய நிலையங்கள் கைத்தொழில் ஒன்றியங்கள் கொள்கைப் பிரகடனம் ஒன்றை கொண்டுள்ளதா?

‘ஆம்’ எனின் திருத்தம் தேவைப்படுகின்றதாயின் அவைபற்றியும் கொள்கையிலுள்ள உள்ளடக்கங்களையும் விபரிக்குக.

‘இல்லை’ எனின் உங்களுக்கு ஒரு கொள்கை தேவையாயின் அவற்றின் உள்ளடக்கங்கள் எவையாக இருத்தல் வேண்டும்.

எமது தொழிலாளர் பொதுக் கல்வி தொடர்பான எமது கொள்கை பின்வருமாறு
தொழிலாளர் பொதுக் கல்வி - அங்கத்தவர்சார் கல்விச் செயற்பாடுகள்
உ +ம்

(கல்வித் தகவல் போராட்டங்கள் எல்லா அங்கத்தவருக்குமான கல்வியும் பயிற்சியும்)

சங்கத்தின் விசேட தொழிற்சங்க பயிற்சிக் கொள்கை பின்வருமாறு
(விசேட பணிகளை தடைசெய்வதற்கான வெவ்வேறு தொழிற்சங்கத் திறன் தொடர்பான தொழிற்சங்க செயல்வாதிகள் அங்கத்தவர்களுக்கான விசேட பயிற்சிகள் தொழில் சுகாதாரமும் பாதுகாப்பும் பிரதிநிதித்துவங்களும் தலைமைத்துவப் பயிற்சி போன்றன)

செயற்பாட்டு அட்டை 13.3

தொழிலாளர் கல்வியும் தொழிற்சங்க பயிற்சியும்

தொழிலாளர் கல்விக்கான உங்கள் அங்கத்தவர்களின் பிரதான தேவைகளை வரையறை செய்து பட்டியற்படுத்துக.

தொழிற்சங்க செயல்வாதிகளின் தொழிற்சங்க பயிற்சி தொடர்பான பிரதான கல்வித் தேவைகளை வரையறுத்து பட்டியல்படுத்துக.

அங்கத்தவர்களின் பிரதான கல்வி தேவைகளை பட்டியல்படுத்துக.

(தொழிலாளர் பொதுக் கல்வி அங்கத்தவர் சார் கல்வி செயற்பாடுகள் உடல் +ம்

(கல்வித் தகவல் போராட்டங்கள் எல்லா அங்கத்தவருக்குமான கல்வியும் பயிற்சியும்)

தொழிற்சங்க செயல்வாதிகள் தலைவர்களின் கல்வித் தேவைகளை பட்டியல் படுத்துக. (பொறுப்புகளுக்காக தெரிவுசெய்யப்பட்ட தலைவர்கள் தொழிற்சங்க செயல்வாதிகளுக்கான வேறுபட்ட தொழிற்சங்க திறன்கள் தொடர்பாக விசேஷ பாகுபடுத்தப்பட்டு வரையறுக்கப்படல் வேண்டும்)

உடல் +ம்

(பாதுகாப்பு பிரதிநிதிகள் தலைமைத்துவப்பயிற்சி போன்றன)

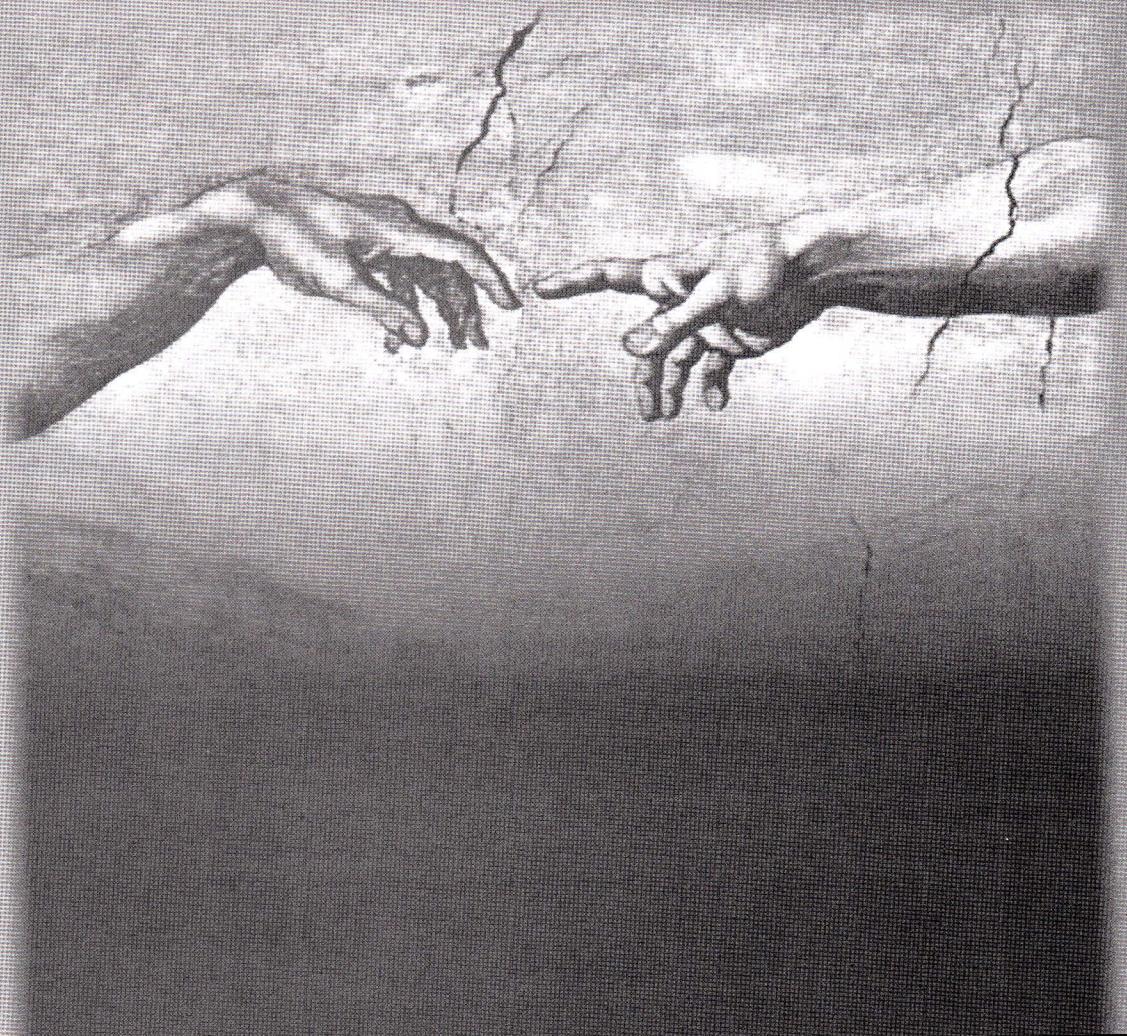
தொழிலாளர் கல்வியும் தொழிற்சங்க பயிற்சியும்

தொழிலாளர் கல்வி தொடர்பாக உங்கள் அங்கத்தவர்களின் தேவைகளையும் தொழிற்சங்க செயல்வாதிகள் தலைவர்களின் தொழிற்சங்க பயிற்சிகள் தொடர்பான தேவைகளையும் வரையறை செய்தபின் உங்கள் சங்கத்தின் மனிதவளம் நிதிவளம் சாத்தியப்பாடு ஆகியவற்றைக் கருத்திற்கொண்டு ஒரு செயற்பாட்டு நிகழ்ச்சித் திட்டத்தை கலந்துரையாடுக

<p>உங்கள் சங்கத்தில் மேற்கொள்ளக்கூடிய செயற்பாடுகளின் திட்டம்</p>	
<p>முன்னாலோம் அடிப்படையில் தொழிலாளர் கல்வி தேவைகள்</p>	

தொழிலாளர் கல்வியும் தொழிற்சங்க பயிற்சியும்

உங்கள் சங்கத்தில் மேற்கொள்ளக்கூடிய செயற்பாடுகளின் திட்டம்	
தேவைகள்	

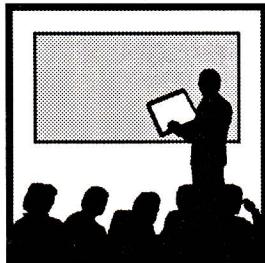


மொடியுல் 14
தகவல்களும் அடிப்படை
தொடர்பாடல் திறன்களும்

பயிற்சி உதவியாளருக்கான வழிகாட்டி / மொடியூல் 14

தகவல் அடிப்படையில் தொடர்பாடல் திறன்களும்

அமர்வுக் குறிக்கோள்கள்

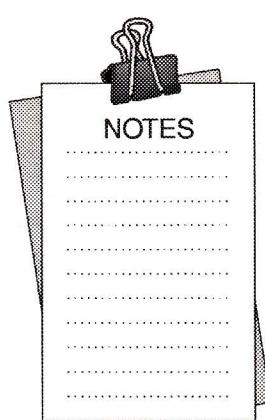


இந்த அமர்வின் முடிவில் பங்குபற்றுபவர்கள்

- யுக்திக் தீர்மானம் மேற்கொள்வதற்கு தகவல் அடிப்படையின் முக்கியத்துவத்தினை விளங்கிக் கொள்ளக் கூடியவர்களாயிருப்பர்.
- உங்கள் சங்கத்தில் ஒரு ஆய்வு. தகவல் அடிப்படையை நிறுவுவதற்கான தேவையை உணரக் கூடியவர்களாய் இருப்பர்
- உங்கள் சங்கத்தின் ஊடாக பிரதிநிதித்துவ ஆற்றல்களை அதிகரிப்பதற்குரிய ஒர் அனுகுமுறையை விருத்தி செய்தல்

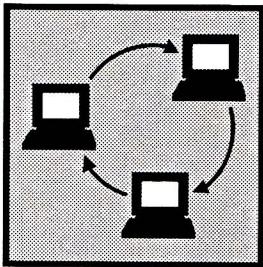
பயிற்சி யுக்தி

செயற்பாடு	பயிற்சி முறையியல்	பயிற்சி ஊடகம்	காலம்
தகவல்கள். தொடர்பாடல் திறன்களுக்கான அறிமுகம்	விரிவுரையும் கலந்துரையாடலும்	OHP ஒளிபுகவிடும் தாள்கள்	1 மணித்தி யாலம்
பங்குபற்று பவர்களுக்கான செயற்பாடுகள் 14A 14B	குழுக்கலந்துரையாடலும் சமர்ப்பணமும்	குழுவேலை	2 +2 மணி
தொகுத்தல்	விரிவுரையும் கலந்துரையாடலும்	சமர்ப்பணம்	1 மணி



உதவியாளருக்கான குறிப்புக்கள்

1. மொடியூல் 14 இலுள்ள வாசிப்பை அடிப்படையாகக் கொண்டு விடயங்களை அறிமுகங்கள் செய்க.
2. பொருத்தமான குழுக்களை அமைக்குக.
3. 14A, 14B ஆகிய செயற்பாடுகளை அறிமுகம் செய்து குழுக்கலந்துரையாடலை இலகுபடுத்துக.
4. கலந்துரையாடலை சமர்ப்பிப்பதற்கு ஒவ்வொரு குழுவும் ஒரு பேச்சாளரைத் தெரிவு செய்ய இடமளிக்குக.
5. கலந்துரையாடலையும் முக்கிய கற்றல் விடயங்களையும் தொகுத்தளிக்க.



தகவல் அடிப்படையும் தொடர்பாடல் திறன்களும்

தரவு தகவல் அடிப்படை

நாம் தகவல் காலகட்டத்தில் வாழ்ந்து கொண்டிருக்கிறோம். இங்கு அறிவே சக்தியாகவும் அதிகாரத்தின் பலமாகவும் உள்ளது.

கற்கை, பிரச்சனைகளைப் பகுப்பாய்வு செய்தல், தகவல்களைப் பரவச் செய்தல் தொழிற்சங்கத்தின் பிரதான கடமைக்கூற்று அம்சங்களைகின்றன. புதுப்பிக்கப்பட்ட தகவல்கள் அதன் எல்லா செயற்பாடுகளுக்கும் சேவைகளுக்கும் குறிப்பாக வாதிடல் பேரம் பேசுதல் பிரதிநிதித்துவம் செய்தல், ஆலோசனை வழங்குதல் போன்ற செயற்பாடுகளுக்கு இன்றியமையாத அடிப்படையானது ஒழுங்குமுறையான தகவல் சேகரிப்பு. அட்டவணைப்படுத்தல் வியாக்கியானம் அல்லது விளக்கமளித்தல் பகுப்பாய்வு பரவாக்குதல் நேரத்திற்கும் தேவைக்கும் தகமைக்கும் ஏற்றவாறு யன் படுத்தல் போன்றவற்றை இது உள்ளடக்கும்.

போதுமான ஆதாரங்களான ஆய் வு, பகுப்பாய்வுகள் பரவலாக்குவதுடன் கூடிய ஒரு அடிப்படை தகவல் வங்கி ஒன்றில்லாது எந்த தொழிற்சங்கமும் சரியாக இயங்க முடியாது.

தகவல் தரவு அடிப்படை ஒன்றை நிறுவுவதற்கு பண்க்செலவு ஏற்படுகின்றது. இதற்கு செயன்முறைகள் பகுப்பாய்வு தொழிற்சங்க தேவைக்கு ஏற்றவாறு தரவு தகவல்களை விளங்குதல் போன்றவற்றில் அனுபவமும் நிபுணத்துவமுள்ள ஆளுணியும் தேவைப்படுகின்றது. ஒரு புறத்தில் இது தேசிய மத்திய நிலையத்துடனும் ஏனைய இணைப்புத் தாபனங்களிலுள்ள வெவ்வேறு சங்களுக்கிடையிலுள்ள ஒத்துழைப்பால் இடம்பெறலாம். 1980 களில் ஒரு குறுகிய காலத்திற்கு பம்பாயிலுள்ள சங்க ஆய்வுக்குழு பயன்படுத்தப்பட்டது. இக் குழு சம்பளம் தொழில் வாய்ப்பு பற்றிய தகவல்களை ஒன்றிணைந்த பேரம் பேசுதல் நோக்கத்திற்காக சேகரித்து வழங்கியது. இவ்வாறான முயற்சிகளை மீஸ்பரிசிலனை செய்வதற்கான தேவை ஒன்றுண்டு. ஒரே அல்லது வேறுபட்ட தேசிய மத்திய நிலையங்களைச் சேர்ந்த பல்வேறு அங்கத்துவர் களிடையே ஒத்துழைப்பைப் பெறுவதற்கான சாத்தியங்களையும் கவனத்திற் கொள்ளுதல் வேண்டும்.

ஸ்கண்டினேவிய நாடுகள். முத்தரப்புக்குரிய தரமான வேலை வாழ்க்கை மத்திய நிலையங்களை உருவாக்கியுள்ளன. இந்த மத்திய நிலையங்கள், எல்லா சமூக பங்காளிகளினதும் பல்வகைப்பட்ட நோக்குகளையும் ஒன்றிணைக்கின்ற வகையில் தொழில், சமூகம் பற்றிய நடைமுறை விடயங்கள் தொடர்பான கற்கைகளை மேற்கொள்கின்றன.

ஆய்வு தகவல் தரவு அடிப்படை ஆகியவற்றிற்கான தேவை பெரிதுபடுத்தப்படுகின்ற ஒன்றாக இருக்க முடியாது. இதனை கீழ்வரும் அம்சங்கள் மேலும் விளக்குகின்றன.

1. கைத்தொழில் வீழ்ச்சி ஒரு புதிய விடயமல்ல. அகமதாபத்திலுள்ள மரபு ரீதியான நிலையங்களில் புதவைக் கைத்தொழிலின் வீழ்ச்சியானது மான்செஸ்டரிலுள்ள புதவைக் கைத்தொழிலின் வீழ்ச்சிக்குப் பல தசாப்தங்களுக்குப் பிறகு நிகழ்ந்தது. உலகிலுள்ள கைத்தொழில் மயப்படுத்தப்பட்ட எல்லா நாடுகளிலுள்ள தொழிலாளர் செறிவின் வீழ்ச்சியானது வளர்ந்து வரும் நாடுகளிலுள்ள பிரதான துறைமுகங்கள் இது போன்ற பிரச்சனை குறித்துப் பேச ஆரம்பிக்க, ஒரு தசாப்தத்திற்கு முன்பே இது நிகழ்ந்துவிட்டது. வளர்முக நாடுகள் பிரதான

கைத் தொழில்களான அலுமினியம், நிலக்கரி போன்றவற்றில் கைத் தொழில் அமைப்பு பற்றி சிந்திக்க ஆரம்பிக்க ஒரு தாச்பதத்திற்கு முன்னரேயே ஜோப்பிய நாடுகளில் அது நிகழ்ந்துவிட்டது. OECD நாடுகளில் மாற்றும் ஏற்பட்டு ஒரு தசாப்தத்திற்கு பின்னரேயே வளர்முக நாடுகள் அதே விடயத்தினை பின்பற்றின. தொழிற்சங்கங்கள் பல ஆண் குகளுக்கு முன் கைத் தொழில் மயப் படுத் தப்பட்ட நாடுகளிலுள்ள தொழிற்சங்கங்கள் எதிர்நோக்கிய பிரச்சினைகளையே தாழும் எதிர்நோக்குகிறோம் என்பதை உணர்ந்து கொண்டோம். வரலாற்றினது படிப்பினைகளை எடுத்துக் கொள்வதிலுள்ள முக்கியத்துவம் களைக் கவனத்திற் கொள்வேண்டியிருக்கும். அதனால் அவை அவர்களும் மீளவும் செய்யாமலிருக்க உதவும். குறிப்பாக வேண்டப்படாத பிழைகள் நிகழாது தடுக்கமுடியும்.

2. ILO கருவிகள். முயற்சிகளுக்கூடாக புள்ளிவிபர எண்ணக்கருக்களை ஒரினமயப்படுத்தல் தரவு தகவல் அடிப்படைகளை ஏற்படுத்தல் ஆகியன மெச்சத்தக்க நிலையில் உள்ளன. அநேக நாடுகளில் தொழில், தொழிலின்மை பற்றிய தரவு தகவல் அடிப்படைகள் நம்பகத் தன்மை குறைவானதாகவும் பலவீனமானதாகவுமள்ளன. உதாரணமாக தொழில் வாய்ப்புத் தரவுகள் தொழிலின்மையையும் காட்டக்கூடியது போல் தொழிற்சங்கம், கைத் தொழில் நடவடிக்கைகள், பாதுகாப்பும் சுகாதாரமும், உற்பத்தித்திறன், தொழிலாளர் ஒருவருக்கான செலவு போன்றன பல நாடுகளில் விருப்பத்திற்குரிய நிலையையே காட்டுகின்றன. அநேகமான பொழுதில் தரவுகள் பூரணமற்றவை, காலம் கடந்தவை, உபயோகிக்க / பயன்படுத்த முடியாதவை, உண்மையான குறிப்புக்களில்லாதவிடத்து கட்டுக்கதைகள் இடம்பெறுகின்றது. தொழில் முகாமை இடைத்தாக்கங்கள் உண்மையான விடயங்களின் அடிப்படையிலில் ஸ்தாது உணர்வுகளின் அடிப்படையிலேயே இடம்பெறுகின்றன. முடிவில் உணர்வுகள் முன்றிற்கின்றன. தர்க்க அறிவு பின்னால் செல்கின்றது.
3. தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலில் ஏற்படும் தாக்கங்கள், பல்தேசியக் கம்பனிகள், புதிய தொழிநுட்பம், மாற்றத்தினதும், மாற்றமின்மையினதும் தாக்கங்கள், தொழில் சார் சுகாதாரமும் பாதுகாப்பும், புதிய தொழில்நுட்பம் மற்றும் நுன்பொருட்களினால் ஏற்படும் தாக்கம் போன்ற விடயங்கள் பற்றிய சம்பந்தமான தெளிவின்றியும் அறியாதவர்களாகவுமே வாழ வேண்டிய நிலையில் உள்ளன.

ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கத்திற்கும் தரவு தகவல் அடிப்படைகளை அபிவிருத்தி செய்ய வேண்டிய தேவைகள் உள்ள போதும் தேசிய மத்திய நிலையங்கள் பல்வேறு மூலாதாரங்களிலிருந்து கிடைக்கும் தகவல்கள் தரவுகளின் பொது நோக்கம் ஒன்றை கொண்டிருக்க வேண்டும் என எதிர்பார்க்கப்படுகின்றது. மேலும் அவற்றை செயன்முறை களுக்குப்படுத்தி விளைவுகளை இணைப்புத் தாபனங்களுக்கும் பரவலாக்க வேண்டும் எனவும் எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. அவ்வாறான தரவு அடிப்படையில் கிடைக்கக் கூடிய தகவல் களை அதிலிருந்து உருவாக்கப்பட்ட தகவல்களையும் கொண்டிருக்கலாம். கிடைக்கக்கூடிய தகவல்கள் பல்வேறு அரசு, ஆய்வு, ஏனைய ஒழுங்கமைப்புக்களிலிருந்து வெளியிடப்பட்ட தகவல் ஆவணங்களைக் கொண்டதாக இருக்கலாம். உருவாக்கப்பட்ட தகவல்கள் சங்கத்தின் சொந்த ஆய்வுகள் வெளியீட்டினுடோக உருவாக்கப்பட்ட தரவுகளின் அடிப்படையிலான தகவல்களாக இருக்கும். உதாரணமாக ஒரு தொழிற்சங்கம் அச்சங்கத்தின் விளைவுகளை மதிப்பீடு செய்ய விரும்பினால் இணைப்பு 1 அதற்கு தேவையான தேசிய அரசு நூலகங்கள் உட்பட பல்வேறு மூலாதாரங்களிலும் காணப்படும் அச்சிடப்பட்ட ஆவணம் பற்றிய தகவல்களை தருகின்றது. மேலும் அது பொருத்தமான விடயங்களில் கற்கைகளை மேற்கொள்ள முடியும். ஒரு

தொழிற்சங்கம் சம்பள பேச்சுவார்த்தைக்கு தயார் செய்கின்றதாயின் குறைந்த பட்ச சம்பள மட்டத்தினை தீர்மானிப்பதற்கு குடும்ப வரவு செலவு ஆய்வு ஒன்றை செய்ய முடியும். அதன்படி வேலையாட்களால் சாதாரணமாக பாலிக்கப்படும் விற்பனைப் பண்டங்கள் போன்றவற்றை கருத்திற் கொள்ளும் மேலும் பிராந்திய கைத்தொழில் ரீதியாக பல்வேறு கைத்தொழில் வியாபாரத்தாபனங்களில் சம்பளம் நன்மைகள் போன்ற தகவல் களையும் உள் ஈடுக் கும். இந்தியாவிலுள்ள தேசிய தொழிற்சங்கங்களில் ஒன்று ஒரு குறித்த வர்க்கத்தில் கணக்கிட்டு உள்ளது. இது ஒரு குத்திரத்தின் அடிப்படை கணக்குக்குட்பட்டுள்ளது. (கம்பத்தின் பருமன் தேவையான போசாக்களை உடைகள் உறையுள் போன்றவற்றை உள்ளடக்கிய குத்திரம். இந்த விடயங்கள் 1957 இந்திய தொழிலாளர்மகா நாட்டில்) தீர்மானங்களை அடிப்படையாக கொண்டன. இதனை தற்போதைய சம்பளத்துடன் ஒப்பிட்டு சம்பள இடைவெளி உயர்வுக்கான தேவை ஆகியவற்றை கணித்து அதன் பிரகாரம் குறைந்த மட்ட சம்பள எல்லையை தீர்மானித்துள்ளது.

ஒரு தேசிய தொழிற்சங்க மத்திய நிலையத்தில் உள்ளடக்கக்கூடிய / வைத்திருக்க வேண்டிய தரவுகள் தகவல்கள் சில பின்வருமாறு.

1. தொழிற்சந்தையின் பல்வேறு அம்சங்கள் உட்பட்ட பொருளாதாரம் பற்றிய அடிப்படைத் தகவல்கள்.
2. பகுப்பாய்வுக்கான ஒழுங்குகளுடன் கூடியதும் பேரம் பேசும் அனுபவங்களிலிருந்தும் படிப்பினைகளையும் போக்குகளையும் பற்றி இணைப்பு தாபனங்களுக்கு பின்னாட்டல் வழங்குவதற்கு உதவுகின்றதுமான ஒன்றிணைந்த உடன்பாடுடைய தரவு வங்கி.
3. பல்வேறு தொழில்கள் கைத்தொழில்கள் பிராந்தியங்களிலுள்ள சம்பள போக்குகள் பற்றிய ஆய்வுகள்.
4. வாழ்க்கை தரம் மாறுகின்ற வாழ்க்கை முறைகள் தொழிற்சங்க அங்கத்தவர்களின் மாறுகின்ற எதிர்பார்ப்புகளும் வாழ்க்கை முறைகளும் பற்றிய தரவுகளும் தகவல்களும்.
5. பல்வேறு துறைகள் பிராந்தியங்களிலுள்ள தொழிற்சங்கங்கள் அதன் அங்கத்தவர்களின் பிரதான போராட்டங்கள் அதன் படிப்பினைகள் பற்றிய தகவல்கள்.
6. வளமான சட்ட அமைப்பு மாற்றங்கள் பிரதான நீதிமன்ற வழக்குகள் / தீர்ப்புக்கள் போன்றவை தொடர்பான உரையாடல்கள் கலந்துரையாடல் கட்டுரைகள்.

மேற்குறிப்பிட்ட பட்டியல் விபரங்கள் அடங்கியவை முழுமையானவை அல்ல

தொடர்பு ஊடகங்களும், தொழிற்சங்கங்களுக்கான பிரதிநிதித்துவ திறன்களும்

பல மரபுரீதியான சமூகங்களிலும் வளர்முக நாடுகளிலும் தொழிற்சங்கங்கள் பற்றிய பொதுசன நோக்கு மிக மோசமாக உள்ளது. தொழில் கொள்வோர்பற்றிய நோக்கும் அவ்வாறே உள்ளது. ஆனால் இது ஒரு தேற்றுதலாக இருக்க முடியாது.

இளைஞர்களின் தொழில் முன்னுரிமைப் பிரகாரம் தொழிற்சங்கத்திலுள்ள ஒரு தொழில் மிகக் குறைந்த முன்னுரிமையை பெறுகின்றது. காலனித்துவக் காலகட்டத்தில் சேவையெடப்படையிலிருந்து வந்த மிகச் சிறந்த தனியாள்களே தொழிற்சங்க தலைமைத்துவத்தை கொண்டிருந்தன. சுதந் திரத் திற் கு பிந்திய காலகட்டத் தில் அவர்களில் மிகப் பெரும் பாலானோர்கள் தொழில் கொள் வோரால் கசப்பான அனுபவங்களுக்கு உட்படுத்தப்பட்டவர்களின் இயக்கங்களிலிருந்து வந்தவர்களாக இருந்தனர். அதே கசப்புணர்வு இன்றும் உள்ளது. மேலும் அது அவ்வாறான தொழிற்சங்க தலைவர்களின் நடத்தைகள் மனப்பாங்குகளில் இன்னும் செல்வாக்கு செலுத்துகின்றது.

விரும்பத்தகாத சமூக விம்பங்களை நோக்குகளை மாற்றுவதற்கு தொழிற்சங்கங்கள் ஏதாவது செய்துள்ளதா? சில நாடுகளில் அன்மைக்காலங்களில் ஏற்பட்டுள்ள அரசியல் குற்றமயமாக்கலும் தொழிற்சங்க இயக்கத்தின் மீதான அதன் தாக்கத்தின் விளைவுகளும் நிலைமைகளை இன்றும் மோசமாக்கியுள்ளன.

தற்போதய நிலைமைகள் தொழிற்சங்கங்களுக்கு சாதகமானதாக இல்லை. மாற்றங்களை இலகுவாக ஏற்படுத்துவதற்கு அவர்கள் ஒத்துழைப்பு வழங்கினாலும் குறைகூறப் படுகிறார்கள். ஒத்துழைப்பு வழங்காவிட்டாலும் குறை கூறப்படுகிறார்கள். தொழில் ஸ்தாபனத்தில் ஏற்படும் கட்டமைப்பு மாற்றத்தினாலும் புதிய தொழில்நுட்ப அறிமுகத்தினாலும் அவர்களின் அங்கத்தவர்கள் தாங்கள் செய்துவந்த தொழிலை இழக்கின்றார்கள். அந்த மாற்றங்களுக்கு இசையாவிட்டாலும் அவர்கள் தொழிலை இழக்க வேண்டியுள்ளது.

பல விடயங்களில் பாதகமானதாக உள்ள தற்போது காணப்படுகின்ற பொருளாதார அமைப்பு வேலை செய்கின்ற மக்களினதும் பொது மக்களினதும் விருப்புக்களை திருப்தி செய்ததாக அமைய வில்லை. இவ்வாறான நிலைமையில் தனியார் மயப்படுத்தலுக்கு எதிராக தொழிலாளர்களின் விருப்புக்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு செல்கின்ற எந்த செயற்பாடும் பொதுமக்களாலும் நுகர்வோராலும் ஏற்றுக்கொள்ளப் படுவதில்லை. எனவே தொழிற்சங்கங்கள் தமக்கிடையேயும் தனியார் மயப்படுத்தலால் பாதகமாக நுகர்வோருக்கிடையேயும் ஒன்றிணைப்பை ஏற்படுத்தாத பட்சத்தில் தொழிற்சங்கங்கள் தனியார் மயப்படுத்தலுக்கு எதிரான தமது போராட்டத்தில் வெற்றிகொள்வது சாத்தியமானதல்ல. தொழிற்சங்கங்களுக்கு பொது மக்களுக்கான தேவைகள் சேவைகளை மேம்படுத்துவதில் உழைக்கவேண்டிய பொறுப்பு உண்டு. அதன்மூலம் தொழிற்சங்கத்தின் போராட்டத்தில் நுகர்வோரினதும் பொதுமக்களினதும் ஆதரவைப் பெற்றுமுடியும்.

தொழிற்சங்கங்கள் பற்றிய பிழையான கருத்துக்களைப் பரப்புவது பற்றி பொதுசன தொடர்பு சாதனங்கள் மீது பழியைப் போடுவது இலகுவானது. எனினும் இந்த விதத்தில் ஏன் அவர்கள் நடந்து கொண்டார்கள் என்பது பற்றி பரிசீலனை செய்வது நல்லது. சில தொழிற்சங்கங்கள் பொதுசன ஊடகங்கள் தமக்கு எதிராக செயற்படுகின்றன என நம்புகின்றன. ஆச்சரியம் என்னவென்றால் தொழில்கொள்வோரும் தொடர்பு சாதனங்கள் தமக்கு எதிராகச் செயற்படுகின்றன என்றே கருதுகின்றனர். அத்துடன் அவர்கள் இரவு வேலைகளில் ஈடுபடும் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்க அங்கத்தவர்கள் அவர்களே எந்த செய்தி பத்திரிக்கையில் பிரசரிக்க வேண்டும், எந்த செய்தி பத்திரிக்கையில் பிரசரிக்க கூடாது என்பதைக் கட்டுப்படுத்துகின்றார் எனக் குறைகூறுகின்றனர்.

நிச்சயமாக சமாதானமான கைத்தொழில் உறவு தொடர்பான செய்திகளை விட வேலைநிறுத்தம் நல்ல செய்தியாகி விடுகிறது. தொடர்பு

சாதனங்கள் வெற்றிகரமான செய்திகள், அபிவிருத்தி முயற்சிகள் போன்றவற்றையே தேடுகின்றன. தொழிற்சங்கங்கள் தொழில் கொள்வோருடன் தமக்குள்ள ஆக்கபூர்வமான உறவுகளை வெளியில் சொல்ல பயப்படுகின்றன. ஏனெனில் புரட்சிகரமான தொழிற்சங்கங்கள் இவ்வாறான செய்திகளை திரிபுபடுத்தக் கூடும் எனப் பயப்படுகின்றனர்.

தொழிற்சங்கங்கள் ஜனநாயக ஒழுங்கமைப்புக்களாகும். ஆனால் பல சங்கங்களில் உள்ளக ஜனநாயகம் மேலும் மேம்படுத்தப்பட வேண்டியுள்ளது. இப்பிராந்தியத்திலுள்ள அநேக சங்கங்கள் அவர்கள் கூறுவதை விட குறைந்த அங்கத்தவர்களையே கொண்டிருக்கின்றன. சங்கத்தின் யுக்திகள் அனுகுமுறை, நடைமுறை தொடர்பாக வெளிப்படையாக இருப்பதன் முக்கியத்துவம் பற்றி ஒரு தப்பிப்பிராயம் உள்ளது. இப்பிராந்தியத்திலுள்ள தொழிற்சங்கங்கள் பொதுவாக அங்கத்தவர்கள், பொதுமக்கள் வழங்கும் பின்னாட்டலில் அவ்வளவு நம்பிக்கை கொள்ளவதில்லை.

தற்போது பல தொழிற்சங்கங்களில் காணப்படுவதை விட மிக ஒழுங்கான முறையில் பொது மக்கள் உறவுச் சேவைகளை ஒழுங்கமைப்பது பொருத்தமானதாகும். ஒவ்வொரு சங்கமும் உள்ளூர் கைத்தொழில், பிராந்திய, தேசிய மட்டங்களில் ஒருவரை நியமிக்க வேண்டும். அவர் பொதுமக்கள் உறவுகள் பற்றிய அறிமுகமும், அறியும் திறனும் உள்ளவராகவும் இருக்க வேண்டும். ஒவ்வொரு சங்கமும் ஒரு பொதுமக்கள் உறவுக்கான தொடர்புச்சாதன உறவுக்கான செயற்குமு ஒன்றைக் கொண்டிருக்க வேண்டும். பொது தொடர்பாடல் யுக்திகள், திட்டங்கள், வரவு செலவு திட்டம், செயலாளர் வேலைகள், வளங்களைப் பெறுதல், தொழில்வாய்ப்பு ஆகியவற்றை அபிவிருத்தி செய்வதற்கும் பொதுவாக பொதுமக்கள் உறவை மதிப்பீடு செய்வதற்கும் இக்குழு அவசியமானதாகும். சகல அங்கத்தவர்கள், அக்கறையுள்ள குழுக்கள், குறிப்பாக அபிப்பிராயம் வழங்கும் தலைவர்கள், மேல்மட்ட அதிகாரத்துவவாதிகள், அரசியல் வாதிகள் ஆகியோரை இக்குழு இலக்காகக் கொள்ளவேண்டும்.

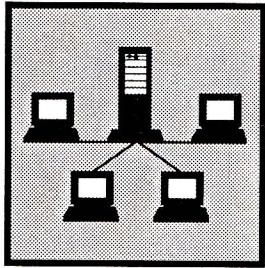
பொதுசன அபிப்பிராயக் கணக்கெடுப்புக்கள், ஆய்வுகள், நன்கு ஆய்வுசெய்யப்பட்ட ஆவணப்படுத்திய ஆவணங்கள் சஞ்சிகைகள் போன்றவற்றை குறிப்பிட்ட இலக்கக் குழுக்களுக்கு வழங்குதல், தொடர்ச்சியான கூட்டங்கள், திறந்த வேலை அமர்வுகள், தொலைக்காட்சி வானோலி நேர்முக கலந்துரையாடல், திறந்த கலந்துரையாடல், பொதுசனத்தை இலக்காகக் கொண்ட விளம்பரங்கள், தொழில் கொள்வோரின் நோக்கங்களை நன்கு விளங்கிக் கொள்வதற்கான ஏதாவது அவசியமான விடயங்கள் தொடர்பான ஆவணங்கள் போன்றவை தொழிற்சங்கங்களினதும் பொதுமக்களினதும் உறவு விருத்தி தொடர்பான யுக்திகளாக அமையலாம்.

அவ்வாறான தொடர்பாடல்களில் மையநோக்கு தொழிற்சங்கத்தின் பிரச்சினையாக இருக்கக்கூடாது. அதன் பங்களிப்பை மையநோக்காகக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும்.

தொழிற்சங்கங்கள்

- அங்கத்தவர்களுக்கு தகவல்களைப் பரப்புவதில் தீவிரமாக இருக்கும். எப்பொழுதாவது பிரச்சினைகள் ஏற்படுமிடத்து பிரதிநிதித்துவம் செய்தல். அதாவது முன்னேற்பாட்டுடன் செயற்படுபவர்களாயிருத்தல்.
- ஒன்றியைந்த பேரம் பேசுதல் தொடர்பான விடயங்களில் வழிகாட்டுதல். ஆலோசனை வழங்குதல் தேவையானவிடத்து செய்தலும். தேவையற்றபோது செய்யாதிருத்தலும்.

- பின்வரும் அம்சங்களில் மிகக் கூடிய அக்கறை செலுத்துதல் வேண்டும்.
- (a) தொழிற்சங்கத்தின் கவனத்திற்குரிய பிரச்சினைகளை அறிதல்.
 - (b). அங்கத்தவர்கள், சங்கங்கள், அரசு போன்றவற்றுடன் இடைதாக்கங்கள் மேம்படுத்தல்.
 - (c) அங்கத்தவர்களுக்கு பயிற்சியளித்தலில் கவனம் செலுத்துதல்.
 - (d) ஆலோசனைச் சேவைகளைப் பலப்படுத்துதல்.
 - (e) சமூக, குடும்ப, சமுதாய நலன்களுக்காக சில செயற்றிடங்களை ஆரம்பித்தல்.
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-



அமைப்புச் சீராக்க நிகழ்ச்சித் திட்டங்களையும் அதன் விளைவுகளையும் கணக்கணிப்பதற்கான தரவு தகவல் அடிப்படை

தொழிற்சங்கங்கள் அவற்றின் நாடுகளிலுள்ள அமைப்புச் சீராக்க நிகழ்ச்சித் திட்டங்களுடன் தொடர்பான விடயங்களை விளங்கிக் கொள்ள வேண்டும் என விரும்பினால் அவர்களது நாட்டுடன் தொடர்பான பின்வரும் ஆவணங்களை முதலில் பார்வையிடல் வேண்டும். அவை நிதி அமைச்சிலும், உலக வங்கியின் உள்நாட்டுக் காரியாலயம் சர்வதேச நாணயநிதியம், ஆசிய அபிவிருத்தி வங்கி (ஆசியாவுக்கானது) போன்றவற்றில் கிடைக்கதக்கதாக இருக்கும் தொழில் அமைச்சு மேலதிக ஒரு மூலவளமாக இருக்கலாம். அறிக்கையேடுகள், புத்தகங்கள் போன்றனவும் சில பொருத்தமான விடயங்கள் குறித்து எந்த செய்தி பத்திரிக்கையில் பிரசரிக்க வேண்டுமிகு பகுப்பாய்வுகளையும் விளக்கங்களையும் தருகின்றன.

- நாட்டு உதவி (CAS)
- நாட்டு பொருளாதார அறிக்கை (CFM)
- கொள்கைச் சட்டப் பிரகரம் (PFP)
- பெறுபேற்று மதிப்பீட்டு அறிக்கைகள் (PRL)
- ஆளணி மதிப்பீட்டு அறிக்கைகள் (SAR)

இந்த ஆவணங்கள் அடிப்படைத் தகவல்கள், கடன்வழங்கும் தாபனங்கள் மதிப்பீடு, தடைகள் பற்றிய தடைகள், பல்வேறு மட்டங்களிலுள்ள கடன்பட்ட நாடுகளின் துலங்கல்களும் குறிப்புரைகளும் போன்றவற்றைக் கொண்டுள்ளன. மேலும் பாரானுமன்றக் கலந்துரையாடல்கள், தொடர்பு சாதனங்கள், ஏனைய ஊடகங்களினுடாக வெளிப்படும் தகவல்களை விடக் கூடிய தகவல்களை இவை கொண்டுள்ளன. ஆனால் தொழிற்சங்கங்கள் தேசிய பொருளாதாரத்திலும் தொழில் தாபனங்களிலுமுள்ள வேலை செய்யும் மக்களைப் பிரதிநிதித்துவம் செய்கின்ற சமூக இணைப்பாளர் என்ற வகையில் உலக வங்கியிடமிருந்து சர்வதேச நாணய நிதியத்திடமிருந்து நேரடியாகவோ அல்லது தேசிய அரசியல் அக்கறையுள்ள அமைச்சுக்களினுடாகவே பெற்றுக்கொள்ள முடியும்.

மேலே கூறப்பட்டதற்கு மேலதிகமாக உலகவங்கி ‘மறுசீராக்கம், கடன் வழங்குதல், நிபந்தனைப்பாங்கு நடைமுறைப்படித்தல் தரவு அடிப்படை’ ஒன்றை வாசிங்டன் டி.சி. பிலுள்ள அதன் தலைநகரத்தில் உருவாக்கியுள்ளது. அது விரிவான உலக அமைப்பொன்றைத் தருகின்றது. SAPயை நடைமுறை செய்வதில் ஒவ்வொரு நாடுகளின் மீதும் திணிக்கப்பட்டுள்ள நிபந்தனைகள் அவற்றின் முறைப்பாடுகள் பற்றியதாக இது அமைகிறது.

தொழிற்சங்கங்கள், பொருளியலாளர்களின் பொருளாதார நுண் ணாறிவுத் துறை (லண்டன்) போன்ற முகவர்களால் வெளியிடப்பட்டுள்ள நாட்டு அறிக்கைகளையும் பார்வையிடலாம். உலக வங்கியினால் வருடாந்தம் வெளியிடப்படும் கடன் அட்டவணைகள், உலக அபிவிருத்தி அறிக்கைகள் போன்றவற்றையும் பார்வையிடலாம். ILO வால் வெளியிடப்படுகின்ற உலக தொழில் அறிக்கை UNDP ஆல் வெளியிடப்படுகின்ற மனித வள அபிவிருத்தி அறிக்கை போன்ற வெவ்வேறு நாடுகளிலுள்ள பலவேறு சமூகப் போக்குகளின் உபயோகமுள்ள ஒப்பீட்டு நிலைகளைத் தருகின்றது. உலக வங்கியாலும், சர்வதேச நாணய நிதியத்தாலும் வெளியிடப்படுகின்ற செயற்பாடு தொடர்பான கட்டுரைகள், ILO வின் ஆட்சி அமைப்பினதும் பிராந்திய, உப பிராந்திய மகா நாடுகளினதும் அறிக்கைகளும், தனிவிடய அறிக்கைகளும் ஏனைய UN முகவர்களினதும் அறிக்கைகளும் மிகச் சிறந்த தகவல்களைக் கொண்டுள்ளன. மேலதிகமாக தொழிற்சங்கங்கள், பல்கலைக் கழகங்கள், ஏனைய ஆய்வு நிறுவகங்களின் வெளியீடுகளையும் உபயோகிக்க முடியும். இன்டநெட், வெப்பகை என்பன உலகில் அநேக பகுதியில் இடம்பெறும், குறித்த விடயங்கள் தொடர்பான தகவல்களைத் தருகின்றது.

பின் வரும் விடயங்கள் சீராக்கத் தின் தாக்கங்களை கண்காணிப்பதற்குரிய ஒரு மாதிரிப் பற்றிப் பரிசீலனை செய்வதில் கவனத்திற்கொள்ள வேண்டியனவாகும்.

1. ஒரு கண்காணிப்புத் தொகுதி ஒன்றை உருவாக்குவது அவசியமாகும். அதனால் சீராக்க கொள்கையின் பலவேறு அம்சங்களுக்கிடையிலான தொடர்புகளும் அளவிடப்பட விளைவுகளும் தெளிவாக வரையறுக்கப்பட முடியும். அவ்வாறே நேரடியான மறைமுகமான தாக்கங்கள், குறுகியகால, நீண்டகால விளைவுகள், எதிர்பார்த்த, எதிர்பாராத விளைவுகளின் முக்கியத்துவங்கள் போன்றவற்றைக் கவனத்திற் கொள்ளுவதும் முக்கியமானதாகும்.

2. உலகவங்கி, சர்வதேச நாணய நிதியம் போன்றவற்றால் வழங்கப்படும் நிபந்தனைகளில் மாறா தன்மையுண்டா? என பரிசீலித்தல். வழக்கமாக இது இரு தாபனங்களாலும் ஒவ்வொரு கடனாளியினாலும் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட கொள்கைப் பிரகடனத்தினாடாக உறுதி செய்யப்படுகின்றது. ஏதாவது மாறா தன்மையின்மை / மாறும் தன்மைகள் காணப்பட்டால் அவற்றை அரக்ககு எடுத்துக் காட்டுக. அவற்றின் தாக்கங்களை ஆய்வுசெய்து விருப்பப்படுகின்ற மாற்றத்திற்கு ஆதாவு திரட்டுக.

3. கடன் முகவர்கள் அவர்களது கொள்கை குறிக்கொள்களுடன் தொடர்பான கண்காணிப்பை செய்ய முற்படுவர். அவர்களால் கணக்கிடப்பட்ட பொருளாதாரச் சுட்டிகள் தொடர்பாக திட்டமிடப்பட்ட கொள்கை மாற்றத்தை உண்மையான கொள்கை மாற்றத்துடன் ஒப்பிடுவர். பின்வருவன போன்ற மாறிலை பொருளாதார மாறிகளைக் கவனத்திற் கொள்ள விரும்புவர்.

- நிதிச்சுட்டிகள் (GDP இல் வீதத்தில்)
 - அரசு சேமிப்புகள் - மத்திய அரசு. மொத்தம் கடன்சேவை / வரிக்கொடுப்பனவு - மத்திய அரசு. மொத்தம்
 - முதலீடு (GDP இல் வீதத்தில்)
 - பொது
 - தனியார்
 - பொதுத்தாபன மறு சீராக்கம்
 - பொதுத்தாபன இலாபம் / இழப்பு
 - முதலீடு திரும்பு வீதம்
 - ஏனைய வினைத்திறன் சுட்டிகள்
 - அபாய வினைத்திறன் சுட்டிகள்
 - அபாய மதிப்பீடு
 - அரசியல் ஸ்திரப்பாடு (மாறாததனமை)
 - சீராக்கத்திற்கு எதிரான சமூக, அரசியல் கிளர்ச்சிகள் (அபாய அர்ப்பணிப்பு)
 - கொள்கையில் தொடர்ச்சி (நம்பகத்திறன்)
 - மெதுவான விநியோகத் துலங்கல் (ஆர்வமற்ற தனியார் முதலீடு, ஏற்றுமதிக் குறைவு)
 - வெளிப்புறமான எதிர்பாராத அதிர்ச்சிகள் (உலக வர்த்தகத்தில் மெதுவான வளர்ச்சி, கொடுப்பனவு மீது போதாமை போன்றன)
- மேலதிகமாக கடன் எடுப்பவர்களின் நோக்கில் பின்வரும் சுட்டிகளும் முக்கியமானவை
- மொத்த வெளிக்கடன்.
 - கடனின் அளவு.
 - GNP (ஒருவருக்குரிய) யின் வீதத்தில் வெளிக்கடனின் அளவு.
 - சேவைகள், பொருட்களின் ஏற்றுமதி வீதத்தில் கடன் சேவைகள்.
 - கடனின் தற்போதையப் பெறுமானத்திற்கும் பெயரளவுப் பெறுமானத்திற்குமிடையிலுள்ள விகிதம்.
 - தேசிய கடன் உள்பாய்ச்சல் (கடன் செலவுக் கொடுப்பனவு கடன்சேவை / கொடுப்பனவு வட்டி.
4. மாறிலைப் பொருளாதார மாறிகளுக்கு மேலதிகமாக சமூகப் போக்கும் கூடக் கணகாணிக்கப்பட வேண்டும். UNDPஇன் மனிதவள அபிவிருத்தி அறிக்கை பல ஆண்டுகளாக பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கிய பல அளவிடுகளை விருத்தி செய்து

வந்துள்ளது.

- அடிப்படை கட்டிகள்
 - வருடாந்த சராசரி சனத்தொகை வளர்ச்சி வீதம் (%)
 - தொழிற்படையில் உள்ள சனத்தொகை வீதம் (துறைசார், பால்நிலை சார்)
 - GNP ஒருவருக்கு (US) வருமானத்தில் நாற்றுவீத பங்கு / நுகர்வு (கினிச் கட்டி குறைந்த பட்சம் 10 % வீதத்திலிருந்து)
 - வாங்கும் சமநிலைச் சக்தி (ஒருவருக்கு)
 - பிறப்பில் எதிர்க்கும் வாழ்க்கைக்காலம் (வருடங்களில்)
 - குழந்தை மரண வீதம் (உயிருடன் பிறக்கும் 1000 பிறப்புக்களுக்கு)
 - குறை போசாக்கு தென்படும் வீதம் (%) 5 வயதுக்கு கீழ்ப்பட்டோரில்
 - வளர்ந்தோர் எழுத்தறிவு வீதம் (%)
- ஏனைய பொருளாதார சமூக - பொருளாதார கட்டிகள்
- வறுமையை அளவிடுதல் (வரையறுக்கப்பட்ட வருமானம் / நுகர்வுமட்டம்)
 - வறுமை (மொத்த சனத்தொகையில் வறுமையில் உள்ளோரின் வீதம்)
 - பணவீக்கம்
 - உற்பத்தித் திறன்
 - ஒரளவு தொழில் செலவு
 - பொது துறைசார் தொழில்கள்
 - மரபு சார் துறையிலுள்ள தொழில்கள் (மொத்த தொழிலாளர் படையில் வீதம்)
 - வேலையின்மை
 - பெயரளவு சம்பளம், உண்மை சம்பளம் ஆகியவற்றிலுள்ள போக்குகள்
 - குறைந்த பட்ச வயதுகள்
 - கல்வி, சுகாதார, வீடு, சமூக பாதுகாப்பான வாய்ப்புக்கள்

மற்சீராக்கத்தின் சமூக பரிமாணங்களை அளவிடுவதற்கான எண்ணளவுச் சட்டகத்தையோ இலக்கு குழுவையோ செயற்றிட்ட ஆவணங்கள் வழிமையாக கட்டிக்காட்டுவதில்லை என்பதே சமூக கட்டிகளை பொறுத்தவரையிலுள்ள பிரச்சினையாகும் தரவுகள் காலாவதியானவை. கிடைப்பது அரிது. நம்பகத்தன்மை யில்லாதது. உலக வங்கியின் அனேக பெறுபேற்று மதிப்பீட்டு

அறிக்கைகள் திருத்தமான தரவுகள் SAP ன் சமூக இயற்கை தாக்கங்கள் குறித்து நிட்டவட்டமான விடைகள் இல்லாத பச்சத்தில் இவை சாத்தியமாக என காட்டுகின்றன.

5. கணிப்பிட்டு தரவுகளின் ஊடாக கண்காணித்தல், இத்தாக்கங்கள் மதிப்பிடுவதற்கு பொருத்தமானவையல்ல. சீராக்கத்தினாடாக அமைப்பு மாற்றங்கள் இடம்பெறும்போது கடந்தகால எடுகோள்கள் பொருத்தமற்றவையாகின்றன. உதாரணமாக தொழில்நுட்ப மாற்றங்கள். தொழில் அடர்த்தியைக் குறைத்துள்ளபோது நாம் புதிய முதலீடுகளில் வெளிநாட்டு முதலீடுகளில் ஏனையவற்றில் தொழில் சந்தியின் ஆழ்றல்களை நாம் மீஸ்பார்வைக்கான தேவை ஒன்றுண்டு.
6. தகவல் மூலாதாரங்கள் பலவும், பின்னுட்டலுக்கான பல்வேறு தொடர்புகளும் காணப்படுதல் வேண்டும். நடைமுறைப்படுத்து பவர்களால் மட்டும் செய்யப்பட்ட ஆய்வுகளும், அறிக்கைகளும் தவிர்க்கப்படுதல் வேண்டும். கண்காணிப்பு அமைப்பினுள் பண்பு ரீதியான, எண்ணிக்கை ரீதியான புலக்காட்சிக் குரிய (விளாக்கொத்து ஆய்வுகள்) விடய தரவுகள் உத்தியோகப்பூர்வமான அரசு சார்பற்றவை போன்ற பல்வகைப்பட்ட தன்மையுடைய தகவல்கள் / உள்ளீடுகள் இடம்பெறுதல் வேண்டும். வான் - டியர் - ஏவன் - இநிங்கா தன்சாவியாவில் இடம்பெற்ற போசாக்கு செயற்றிட்டம் பற்றிய உதாரணம் ஒன்றைத் தருகின்றார். இங்கு சமூகங்கள் போசாக்குப் பிரச்சினைகளைச் சுட்டிக்காட்டவும், கண்காணிக்கவும் வலுவூட்டப்பட்டனர். சமூக முன்னேற்ற கண்காணிப்பில் சமுதாயப் பங்குபற்றுதலானது மிகவும் வினைத் திறன் உள்ள வழிமுறைகளில் ஒன்றாகும். தொழிற்சங்கங்கள் சமுதாய ஆக்ரவைப் பெறலாம்.
7. சமூக சுட்டிகளுக்கான ஆரம்ப அச்சுறுத்தல் அமைப்பொன்றை கண்காணிப்பு வழங்குதல் வேண்டும். அதன் மூலம் மிகக் கூடுதலான சமூகச் செலவினத்தை தடுப்பதற்கு உரிய நேரத்தில் நன்கு ஆரம்பிக்கப்பட்ட தடுப்பு நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படமுடியும்.
8. ஆபிரிக்காவில் UNDP உலக வங்கியினால் நிதியளிக்கப்பட்ட சீராக்கத்தின் சமூக பரிமாணங்கள் தொடர்பான நிகழ்ச்சித்திடம் பள்ளிவிபர தரவுகளை சேகரித்தல் பகுப்பாய்தல் போன்ற வற்றினை அதன் குறிக் கோள் களில் ஒன்றாக கிடக் கொண்டு முன்னேற்றமடைந்துள்ள போதும் சில நாடுகளில் காலத்துடன் ஒட்டிய ஒழுங்குமுறையான தகுதியான நம்பகமான தரவுகளையும் உருவாக்குவதற்கான ஆற்றலும் விருப்பும் அதிகம் தேவைப்படுகின்றது. சமூக இணைப்பாளராக குறிப்பாக தொழிற் சங்கங்கள் அவ்வாறான தகுதியீனங்களை ஆய்வுசெய்வதில் ஆர்வம் காட்டுவதுடன் அவ்வாறான வரையறைகளை கண்ணவதற்கான தொடக்கச் செயற்பாடுகளையும் மேற்கொள்ளுதல் வேண்டும்.

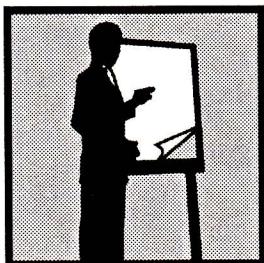
யுக்தி தீர்மானம் மேற்கொள்வதற்கான தரவு தகவல் அடிப்படைகளை அபிவிருத்தி செய்தலும் பயன்படுத்துதலும்

நோக்கம்

உங்கள் சங்கத்தின் தரவு தகவல் அடிப்படைகளை பலப்படுத்துவதற்கான அனுகுமிறை ஒன்றையும் செயற்பாட்டுக்கான திட்டம் ஒன்றையும் விருத்தி செய்வதற்கு .

பணிகள்

1. உங்கள் சங்கத்திற்கு தேவையான தரவுகளையும், தகவல்களையும் இனங்காண்க
2. எங்கு எவ்வாறு அவற்றை பெற்றுக்கொள்ளலாம் என்பதை கட்டிக் காட்டுக.
3. இந்த விடயத்தில் உங்கள் சங்கம் யாது செய்ய வேண்டும் என்பது பற்றி விதந்துரைகளை தருக.
4. ஏனைய சங்கங்கள் / முகவர்களது சாத்தியமான ஒத்துழைப்புகளை கட்டிக்காட்டுக் / குறிப்பிட்டு கூறுக.



அறிக்கையிடல்

செயற்பாட்டு அட்டையை பூரணப்படுத்திய பின் OPH ஒளிபுகவிடு தாள்கள் மூலம் அல்லது பினிப் தாள்கள் மூலம் முடிவுகளை சமர்ப்பிக்க.

காலம்

- 2 மணித்தியாலம்.

செயற்பாட்டு முடிவை 14 A.1

**தரவு தகவல் அடிப்படைகளை அபிவிருத்தி
செய்தலும் பயன்படுத்துதலும்**

- 1 உங்கள் சங்கத்திற்கு தேவையான தரவுகள், தகவல்களை இனங்காண்க.

தேவைகள்	வளங்கள்

செயற்பாட்டு அட்டை 14 A.2

**தரவு தகவல் அடிப்படைகளை அபிவிருத்தி
செய்தலும் பயன்படுத்துதலும்**

2. உங்கள் சங்கம் அதனுடைய தரவு தகவல் அடிப்படையை வலிமைப்படுத்துவதற்கு என்ன செய்ய வேண்டும் என விதந்துரைக்க.

எந்த விடயங்கள்	எவ்வாறு பலப்படுத்துவது

செயற்பாட்டு அட்டை 14 A.3

**தரவு தகவல் அடிப்படைகளை அபிவிருத்தி
செய்தலும் பயன்படுத்துதலும்**

3. தரவு தகவல் அடிப்படைகளை உருவாக்குவதிலும் ஆய்வுகள் / கற்றைக்களை நடாத்துவதிலும் ஏனைய சங்கங்கள் / முகவர்களிடமிருந்து எவ்வகையான ஒத்துழைப்பை பெறலாம் என சுட்டிக்காட்டுக.

--	--

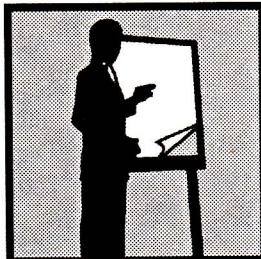
**சங்கங்களுக்கான பிரதிநிதித்துவம் செய்யும்
யுக்திகளும் தொடர்பு சாதனங்களும்**

நோக்கம்

ஒரு தொழிற்சங்கத்தின் தொடர்புசாதன பிரதிநிதித்துவ ஆற்றல்களை மேம்படுத்துவதற்கான யுத்திகளை விருத்தி செய்வதற்கு.

பணிகள்

1. உங்கள் சங்கத்தின் பொதுசன நோக்கினை இனங்கண்டறி கீழ்க்கண்ட வினாவிலிருந்து என்பதை கலந்துரையாடுக.
2. உங்கள் சங்கத்தினாலும் உங்களுக்கு தெரிந்த சங்கத்தினாலும் எவ்வாறு தொடர்பு சாதனமும் பிரதிநிதித்துவம் செய்தலும் கையாளப்படுகிறது என்பதை கலந்துரையாடுக.
3. தொடர்புசாதன பிரதிநிதித்துவ ஆற்றல்களை மேம்படுத்துவதற்கு உங்கள் சங்கம் மேற்கொள்ளக்கூடிய வழிவகைகளை கூறுக.
4. உங்கள் சங்கத்தில் தொடர்புசாதன பிரதிநிதித்துவ யுக்திகளின் பயன்படுத்துமையை மதிப்பிடுவதற்கான ஒரு கொள்கை அமைப்பு தொகுதி போன்றவற்றை விருத்தி செய்க.



அறிக்கையிடல்

செயற்பாட்டு அட்டையை பூரணப்படுத்திய பின் OPH ஒளிபுகவிடு தாள்கள் மூலம் அல்லது பிளிப் தாள்கள் மூலம் முடிவுகளை சமர்ப்பிக்க.

காலம்

- 2 மணித்தியாலம்.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

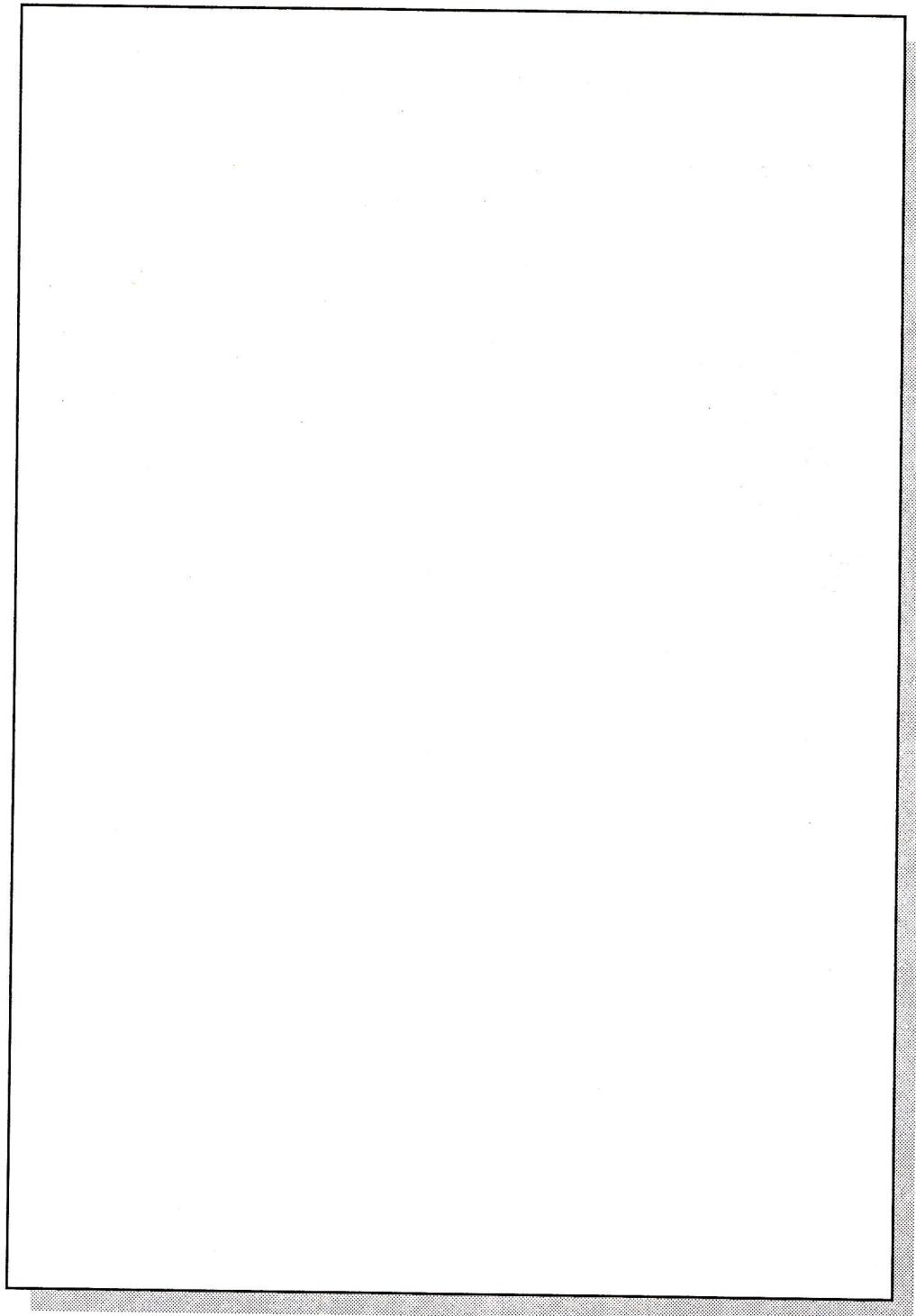
.....

.....

செயற்பாட்டு அட்டை 14 B.1

**சங்கங்களுக்கான பிரதிநிதித்துவம் செய்யும்
யுக்திகளும் தொடர்பு சாதனங்களும்**

1. உங்கள் சங்கம் பற்றிய பொது நோக்கினை கண்டறிக.



**சங்கங்களுக்கான பிரதிநிதித்துவம் செய்யும்
யுக்திகளும் தொடர்பு சாதனங்களும்**

2 உங்கள் சங்கமும் உங்களுக்குத் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் எவ்வாறு தொடர்புச் சாதனங்களையும் பிரதிநிதித்துவத்தையும் கையாளுகின்றன எனக்குறிப்பிட்டு அதில் சிறந்த நடைமுறைகளை இனங்காண்க.

செயற்பாட்டு அட்டை 14 B 3

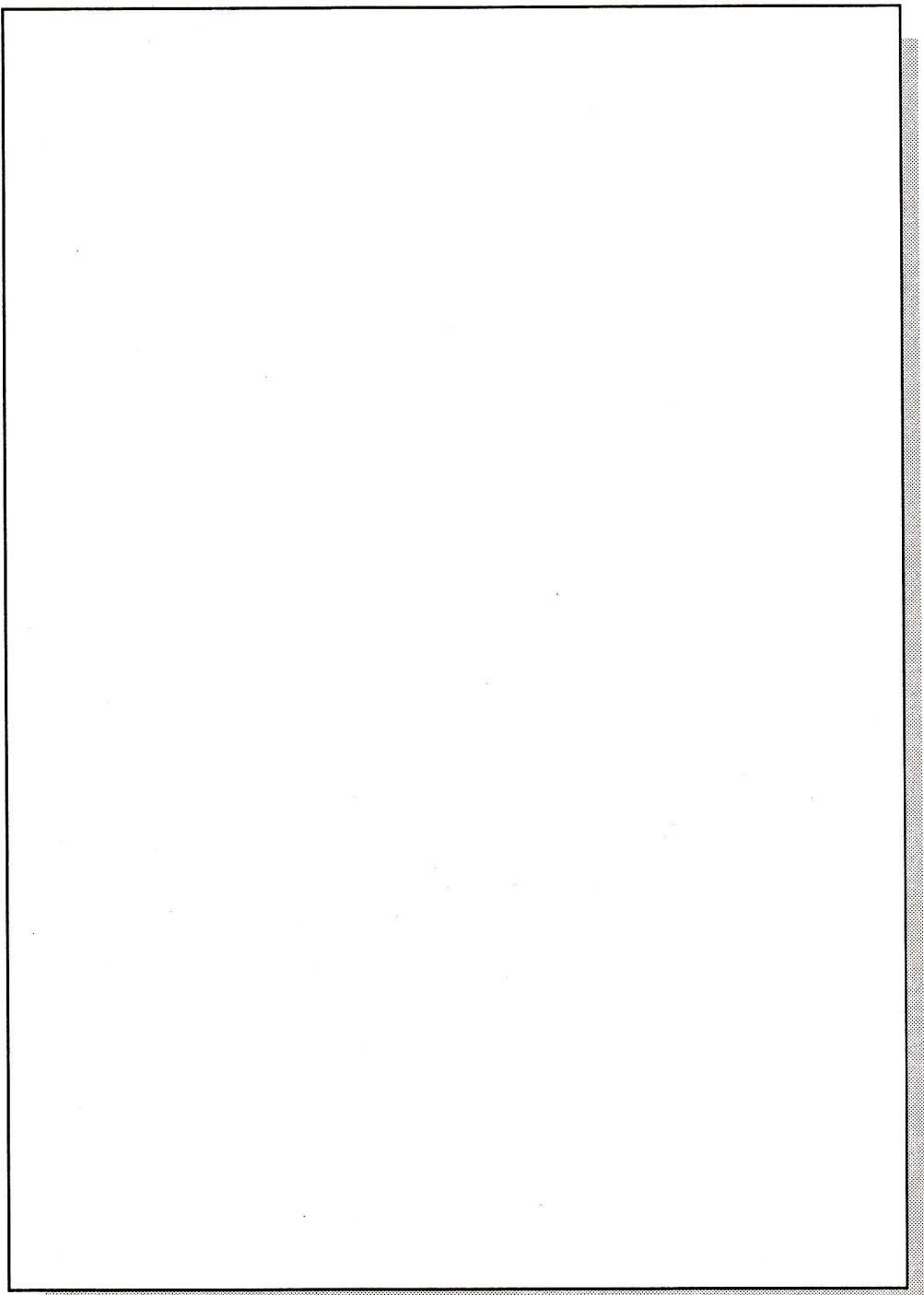
**சங்கங்களுக்கான பிரதிநிதித்துவம் செய்யும்
யுக்திகளும் தொடர்பு சாதனங்களும்**

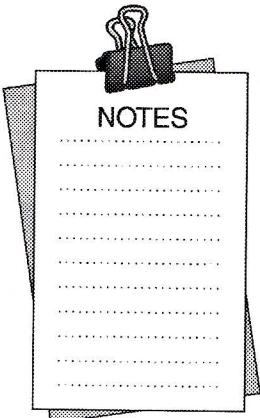
3. தொடர்பு சாதன பிரதிநிதித்துவ ஆற்றல்களை மேம்படுத்துவதற்கு உங்கள் சங்கம் மேற்கொள்ள வேண்டிய நடவடிக்கைகளை கூறுக.

செயற்பாட்டு அட்டை 14 B.4

**சங்கங்களுக்கான பிரதிநிதித்துவம் செய்யும்
யுக்திகளும் தொடர்பு சாதனங்களும்**

4. உங்கள் சங்கத்தின் தொடர்பு சாதன பிரதிநிதித்துவ யுக்திக்கான ஒரு கொள்கை அமைப்பு தொகுதியை விருத்தி செய்க.





.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

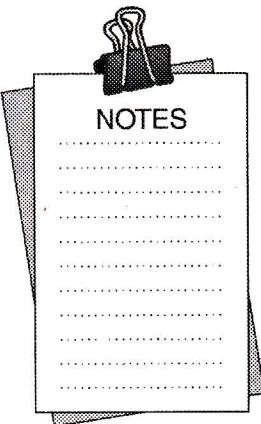
.....

.....

.....

.....

.....



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

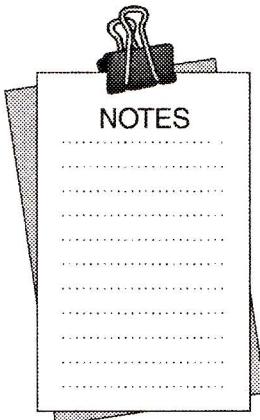
.....

.....

.....

.....

.....



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

