

ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

இலங்கைச் சனநாயக சோசலிசக் குடியரசு வர்த்தமானப் பத்திரிகை

අති විශේෂ අතිවිශේෂமானතු

අංක 1890/7 - 2014 නොවැම්බර් 24 වැනි සඳුදා - 2014.11.24

1890/7 ஆம் இலக்கம் - 2014 ஆம் ஆண்டு நவம்பர் மாதம் 24 ஆந் திகதி திங்கட்கிழமை

(අරසින් அதிகාරத்துடன் பிரசுரிக்கப்பட்டது)

பகுதி I : தொகுதி (I) – பொது

அரசாங்க அறிவித்தல்கள்

எனது இல. : சீ1/1703.

கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டம் (அத்தியாயம் 131)

කොමුම්පු 02, වොක්ස්‌සෝල් වීතියිල් உள்ள වරෙයුරුකප්පට්ට ඉලඟ්කෙක් කාප්පුරුතික් කුටුඨ්තාපනම් ඉරු සාරාරාකවුම්, කොමුම්පු 02, யூனியன் பிளேஸ், இல. 288 இல் உள்ள காப்புறுதி ஊழியர்களின் சங்கம் மற்றும் ராஜகிரிய, சரண மாவத்தை, 4 ஆம் மாடி, இல. 341/21 இல் உள்ள இலங்கை சுதந்திர சேவகர் சங்கம் மற்றொரு சாராராகவும் இருக்க, 2014 ஆம் ஆண்டு ஓகத்து மாதம் 22 ஆந் திகதி கைச்சாத்திடப்பட்ட பதவி நிலைத் தரம் தொடர்பான கூட்டு உடன்படிக்கையானது (சிங்களத்தில், ஆங்கிலத்தில் மற்றும் தமிழுக்கு மொழி பெயர்ப்பு), இலங்கைப் பாராளுமன்ற சட்டங்களின் 131 ஆம் அத்தியாயம், கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் 06 ஆம் பிரிவின் நியதிகளின் படி இங்கு பிரசுரிக்கப்படுகின்றது.

ஹேரத் யாப்பா,
தொழில் ஆணையாளர்.

தொழிற் திணைக்களம்,
தொழிற் செயலகம்,
கொழும்பு,
2014.10.13.

2014 ஆம் ஆண்டின் 33 ஆம் இலக்க கூட்டு உடன்படிக்கை

வரையறுக்கப்பட்ட இலங்கைக் காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனம்

மற்றும்

காப்புறுதிச் சேவைச் சங்கம்

மற்றும்

இலங்கை சுதந்திர ஊழியர் சங்க அங்கத்தவர்களுக்கிடையில்

ஏற்படுத்திக் கொள்ளப்பட்ட

நிறைவேற்றுத்தரப் பதவிகளுக்கான

கூட்டு உடன்படிக்கை

2013 - 2016

කොමුම්පු 02, වොක්ස්‌සෝල් වීතියිල්, இல. 21 என்ற இடத்தில் தமது அலுவலகத்தைப் பதிவு செய்துள்ள இதனகத்துப் பின்னர் சேவை வழங்குநராக அறிமுகஞ் செய்யப்படுகின்ற) வரையறுக்கப்பட்ட இலங்கைக் காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனம் ஒரு வகுதியினராகவும் தொழிற் சங்கங்கள் கட்டளைச் சட்டத்தின் கீழ் உரிய பிரகாரம் பதிவு செய்யப்பட்டுள்ள முறையே இல. 288, யூனியன் இடம், கொழும்பு 02 மற்றும் 341/21, நான்காவது மாடி,



සරණ මාවත්තේ, இராஜகிரிய ஆகிய இடங்களில் தமது அலுவலகங்களை பதிவு செய்துள்ள தொழிற்சங்கங்களான பாதுகாப்பு ஊழியர் சங்கம் மற்றும் இலங்கைச் சுதந்திர ஊழியர் சங்கம் (இதனகத்துப் பின்னர் தொழிற்சங்கங்களாக அறிமுகம் செய்யப்படும்.) என்பன ஏனைய வகுதியினராகவும் 2014 ஓகத்து மாதம் 22 ஆந் திகதி உருவாக்கப்பட்ட இந்த கூட்டு உடன்படிக்கை இவ்வாறு சாட்சியளிக்கின்றது.

தொழில் பெறுநர் திருத்திப்படும் பிரகாரம் தொழில் வழங்குநரினால் சேவையில் ஈடுபடுத்தப்பட்டுள்ள நிறைவேற்றத்தர பதவிகளிலுள்ள பெரும்பான்மையான ஊழியர்கள் தாம் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துகின்ற தொழிற் சங்கங்களினால் சுட்டிக்காட்டப்பட்டுள்ள விடயங்களை தொழில் தருநர் ஏற்றுக்கொண்டுள்ளனர் அத்தோடு -

அ. காப்புறுதிக் கைத்தொழில் ஊழியர்களின் செயற்பாடுகளை வினைத்திறனாகவும் செயற்திறனாகவும் மற்றும் போட்டித்தன்மையான அமைப்பிலும் முன்னெடுத்துச் செல்லும் நோக்கில் ஊழியர்களின் அலுவல்கள் மற்றும் நிறுவன நடவடிக்கைகள் தொடர்பாக சிறந்த வசதிகளை வழங்குதல்.

ஆ. தற்போதைய நிலைமைக்கு பொருந்துகின்ற பிரகாரம் ஊழியர்களின் சம்பளம் மற்றும் நிபந்தனைகளைத் திருத்துதல்.

இ. சேவை நிலையத்தில் அமைதி மற்றும் ஒற்றுமையினை ஏற்படுத்துவதனை உறுதிப்படுத்துகின்ற ஒப்பந்தம் ஒன்றிற்கு முன்வருதல். தொழிற் சங்கங்கள் மற்றும் தொழில் தருநர் ஆகிய இரு சாராரினதும் அபிலாசையாக இருக்கின்ற மேற்படி விடயங்கள் மற்றும் இதனகத்து குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அந்நியோனிய நிபந்தனைகளை கவனத்திற்கொண்டதன் பின்னர் தொழில் தருநர் கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளதன் பிரகாரம் உடன்பட்டுள்ளார்.

1. பெயர்

இந்த உடன்படிக்கை “நிறைவேற்றத்தர பதவிகள் தொடர்பான கூட்டு உடன்படிக்கை 2013 - 2016 என அறிமுகம் செய்யப்படும்.

2. அமுல்படுத்தப்படுகின்ற திகதி மற்றும் கால எல்லை

இந்த கூட்டு உடன்படிக்கை 2013 டிசெம்பர் மாதம் 01 ஆந் திகதி தொடக்கம் அமுலுக்கு வருவதுடன் இது எந்த வகுதியினரினாலும் அடுத்த வகுதியினருக்கு ஒரு மாதம் (30 நாட்கள்) எழுத்துமூல அறிவித்தல் கொடுப்பதனுடாக முடிவுறுத்திக் கொள்ள முடியும்) எனினும் 2016 ஆம் ஆண்டு நவெம்பர் மாதம் 30 ஆந் திகதிக்கு முன்னர் எந்தவொரு வகுதியினரினாலும் 2016 ஆம் ஆண்டு நவெம்பர் மாதம் 31 ஆந் திகதிக்கு முன்னர் மேற்கொள்ளப்படுகின்ற இந்த உடன்படிக்கையினை முடிவுறுத்தும் எவரேனும் நபரினால் வழங்கும் அறிவித்தல் செல்லுபடியாகும் என கவனத்தில் கொள்ள வேண்டியதில்லை.

2011 ஆம் ஆண்டின் 03 ஆம் இலக்க காப்புறுதிக் கைத்தொழிலினை ஒழுங்குமுறைப்படுத்தும் (திருத்தச்) சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பாரபட்சமான சட்டதிட்டங்கள் சேவை வழங்குநர்களின் செயற்பாடுகளினை பாடுபடுத்துவதற்கு பயன்படுத்திக் கொள்வது கவனத்திற்கொள்ளப்படாது இந்த கூட்டு உடன்படிக்கையினூடாக உடன்பட்டுள்ள நிபந்தனைகள் தொடர்பாக தொடர்ச்சியாக மதிப்பளிக்கின்றதாக சகல வகுதியினரும் ஏற்றுக் கொள்கின்றனர். பலதரப்பட்ட சட்ட திட்டங்களை அமுல்படுத்துவது வகுதியினரின் அபிலாசையாகவிருப்பின் சேவை வழங்குநர்களினால் இங்கு உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள நிபந்தனைகளுக்கு உடன்படும் வகையில் புதிய சட்ட கட்டமைப்பொன்றினை உருவாக்குவதற்கு அனுசரணை வழங்குதல் மற்றும் தைரியம் வழங்குதல் வேண்டும். இந்த உடன்படிக்கை நிபந்தனைகளை திருத்தி உடன்படிக்கைகளை புதுப்பித்தல் வகுதியினர்களின் அபிலாசையாயின் அது தொடர்பாக கலந்துரையாடல்கள் 2016 ஆம் ஆண்டு நவெம்பர் மாதம் 1 ஆந் திகதி தொடக்கம் மாத்திரம் ஆரம்பித்தல் வேண்டும்.

3. உள்ளடக்கப்படுகின்ற மற்றும் கட்டுப்படுகின்ற வகுதியினர்கள்

தொழில் தருநர் மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் இந்த உடன்படிக்கையில் கையொப்பமிடுகின்ற 2014 ஓகத்து மாதம் 22 ஆந் திகதி முதல் தொழில்தருநரினால் நிரந்தர தொழில் உடன்படிக்கைக்குட்பட்ட ஊழியர்கள் ஈடுபடுத்தப்பட்டுள்ள மற்றும் தொழிற்சங்கங்களின் அங்கத்துவத்தினைக் கொண்டுள்ள கொழும்பு பிரதான அலுவலகத்தின் கிளைகளில் மற்றும் வேறு இடங்களில் சேவையில் ஈடுபட்டுள்ள சகல நிறைவேற்றத்தர பதவிகளில் இருக்கின்ற பதவியினரின் இந்த உடன்படிக்கையினூடாக உள்ளடக்கப்படுவதுடன் கட்டுப்படுத்தப்படுகின்றனர்.

4. ஊழியர்களினை தெரிவு செய்தல், நியமித்தல், இடவமர்த்தல், இடமாற்றம் செய்தல், இணைப்புச் செய்தல், பதவியுயர்வு வழங்குதல் நியதிச் சட்டதிட்டங்களுக்கேற்ப பணியாற்ற வேண்டிய மணித்தியாலங்களின் எண்ணிக்கையினைத் தீர்மானித்தல், சேவை நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள் மற்றும் கிளை செயற்பாடுகளினை திட்டமிடுதல் மற்றும் நிருவகிக்கப்படுகின்ற கொள்கைகள் அல்லது மேம்படுத்தப்பட்ட செயற்பாட்டு முறைமைகளினை அறிமுகம் செய்தல், கைத்தொழில் வசதிகளினை விஸ்தரிப்புச் செய்தல், பண்புசார் தன்மை மற்றும் செயற்பாட்டு நியமங்களினை ஸ்தாபித்தல், வினைத்திறனாக நடாத்திச் செல்லுதல், அதனுடாகக் கிடைக்கின்ற பெறுபேறுகளினை சேவை நிலையத்தின் ஒழுக்கத்தினை பேணிச் செல்லல் மற்றும் அப்பணிகள் தொடர்பாகக் காணப்படுகின்ற சட்டங்கள், ஒழுங்குவிதிகள், நியதிச் கட்டளைச் சட்ட வரையறைக்குள் ஊழியர்களுக்கெதிராக ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகளினை முன்னெடுத்தல் மட்டுமல்லாது ஊழியர்களுக்கு நிச்சயமாக கிடைக்க வேண்டிய ஏனைய உரிமைகள் பற்றி தீர்மானம் எடுத்தல் தொழில் தருநருடைய கடமைகளும் பொறுப்புக்களுமாகும்.

ஊழியர்களை ஆட்சேர்த்தல், தெரிவித்தல், நியமித்தல் மற்றும் பதவியுயர்வுகளினை வழங்குதல் கம்பனியின் தேவைகளுக்கேற்ப மாத்திரம் மேற்கொள்ளப்படும். நிறுவனத் தேவைகளினை தீர்மானிக்கும் போது கம்பனியினால் எதிர்பார்க்கப்படுகின்ற விண்ணப்பதாரிகளின் முன் அனுபவம், தகைமைகள், திறமைகள் மற்றும் பண்புகள் ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதும் உரிய பதவிக்கு அல்லது தொழிலுக்கு

இயற்கையாக காணப்படுகின்ற அர்ப்பணிப்பு பற்றி கவனத்திற் கொள்ளப்படும். பணிப்பாளர் சபையினால் நியமிக்கப்பட்ட உரிய குழுவினால் மேற்குறிப்பிடப்பட்ட விடயங்களுக்கு எதிராக நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதற்கு உடன்பட்டுள்ளனர்.

5. பொதுவான சேவை நியமங்கள் மற்றும் நிபந்தனைகள்

இங்கு குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தினம் முதல் இந்த உடன்படிக்கை தொடர்ச்சியாக அமுலிலுள்ள கால எல்லையினுள் இந்த உடன்படிக்கையினூடாக உள்ளடக்கப்படுவதுடன் கட்டுப்பாட்டிற்குள்ள தொழில்துறா மற்றும் ஊழியர்களுக்கிடையில் ஏற்படுகின்ற சகல வகையான தொழில் உடன்படிக்கைகளில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளதாக கருதுதல் வேண்டும். இந்த உடன்படிக்கையின் நிபந்தனைகள் மற்றும் இதற்கு முன்னர் அமுலிலுள்ள நிபந்தனைகளுக்கிடையில் எந்தவொரு பிணக்கு அல்லது உடன்பாட்டின்மை ஏற்படுகின்ற சந்தர்ப்பங்களில் இந்த உடன்படிக்கைகள் அமுல்படுத்தப்பட வேண்டும்.

6. ஊழியர்களுக்கு அல்லது பயன்களுடன் தொடர்புடைய நிபந்தனைகளில் மாற்றம் செய்தல்

அ. இந்த உடன்படிக்கை அமுலிலுள்ள காலத்தின் போது இந்த உடன்படிக்கையினூடாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற அல்லது கட்டுப்பாட்டிற்குள்ள ஏதேனும் ஒரு ஊழியருக்கு தற்பொழுது தொடர்புபடுகின்ற சகல நியமங்கள் மற்றும் நிபந்தனைகள் அனைத்தும் அல்லது ஏதேனும் ஒன்றாகச் சேர்த்துக் கொள்ளுதல் அல்லது மாற்றம் செய்தல் அல்லது இந்த உடன்படிக்கையினூடாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற அல்லது கட்டுப்பாட்டிற்குள்ள ஊழியரினால் தற்பொழுது அனுபவிக்கின்ற பயன்கள் அனைத்தும் அல்லது அவற்றில் ஒன்று அல்லது அந்நியோனிய உடன்படிக்கையினாலன்றி அவ்வாறாக மாற்றம் செய்வதற்கோ புதிதாக உட்சேர்ப்பதற்கோ முயற்சி எடுக்க மாட்டோம் என இந்த உடன்படிக்கையினூடாக உள்ளடக்கப்பட்டிருக்கின்ற தொழிற்சங்கங்கள், அதன் அங்கத்தவர்கள் மற்றும் இந்த உடன்படிக்கையினூடாகக் கட்டுப்பாட்டிற்குள்ள ஊழியர்கள் கூடாகவும் அல்லது தனித்தனியாகவும் தொழில்துறாநரிடம் உடன்பட்டுள்ளனர்.

ஆ. தொழிற்சங்கங்களினால் எழுப்பப்படுகின்ற சகல விடயங்கள் அல்லது அதனுடன் தொடர்புடைய சகல விடயங்கள் மற்றும் இந்த உடன்படிக்கையினை நிறைவு செய்வதற்கு முன்பாக வகுதியினருக்கிடையில் நிகழ்ந்த சகல கலந்துரையாடல்கள் பற்றியும் இங்கு வெளிப்படுத்தப்படுகின்ற சகல விடயங்கள் பற்றியும் இந்த உடன்படிக்கையின் பூர்வாங்க மற்றும் இறுதியான தீர்வாக எடுக்கப்பட்டுள்ளதென்று கவனத்திற் கொள்ளுதல் வேண்டும்.

7. சம்பள மீள் திருத்தம்

1. 2011 ஆம் ஆண்டு திசம்பர் மாதம் 01 ஆம் திகதி முதல் அமுலுக்கு வரும் பிரகாரம் இந்த உடன்படிக்கையினூடாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற மற்றும் கட்டுப்பாட்டிற்குள்ள ஊழியர்களுக்கு இதன் முதலாவது அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சம்பள திட்டத்திற்கேற்ப சம்பளங்களினை வழங்குதல் வேண்டும். ஊழியர்களுக்கு வழங்கப்பட வேண்டிய வருடாந்த சம்பள அதிகரிப்புகள் இந்த எல்லைகளுக்கு ஏற்ப உரிய நபர்களுக்கு செலுத்தப்படுதல் வேண்டும்.
2. 2013 ஆம் ஆண்டு திசம்பர் மாதம் 01 ஆம் திகதி முதல் அமுலுக்கு வரும் பிரகாரம் இந்த உடன்படிக்கையினூடாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற மற்றும் கட்டுப்பாட்டிற்குள்ள ஊழியர்களுக்கு இதன் முதலாவது அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சம்பள எல்லைகளுக்கேற்ப திருத்தப்பட்ட சம்பளத்தினை தீர்மானித்தல் தொடர்பாக கீழ் காட்டப்பட்டுள்ள விதத்தில் சம்பள அதிகரிப்பு முறைமைகள் கடைப்பிடிக்கப்படுதல் வேண்டும்:-

அ. தற்பொழுது இங்கு முதலாவது அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சம்பள எல்லைகளின் ஆகக்குறைந்த எல்லைக்கு கீழ் இருக்கின்ற ஊழியர்களின் சம்பளத்தினை ஊழியர்கள் தற்பொழுது அமர்த்தப்பட்டுள்ள தரங்களுக்கேற்ப ஆகக் குறைந்த எல்லையினைத் திருத்தம் செய்தல் வேண்டும்.

ஆ. இந்த உடன்படிக்கையினூடாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற மற்றும் கட்டுப்பாட்டிற்குள்ள ஊழியர்களுக்குரியதான 23.3% ஆவது சம்பள அதிகரிப்பு நடைமுறை சம்பளம் அல்லது திருத்தப்பட்ட சம்பளத்தின்படி அதிகரிக்கப்படுதல் வேண்டும்.

இ. 2013 திசம்பர் மாதம் 01 ஆந் திகதி தொடக்கம் முழுமையான சேவைக்காலத்தின் அடிப்படையில் ஒரு வருடத்திற்கு ரூபா 135.00 தொகை வீதம் ஊழியர்களின் சம்பளத்திற்கு சேர்த்துக் கொள்ளப்படும் என்று உடன்பட்டுள்ளனர். மேலும் வேறு ஒரே முறையாக சம்பளத்திற்கு செய்யப்படுகின்ற திருத்தங்கள் மேலும் மேற்கொள்ளப்பட மாட்டாது.

ஈ. இவ்வாறாக மேலே அ, ஆ மற்றும் இ ஆகிய பிரிவுகளுக்கேற்ப ஆரம்பச் சம்பளம் திருத்தப்பட்டுள்ளதெனினும் அந்த மொத்தச் சம்பளம் இடைக்கால கொடுப்பனவிலும் பார்க்க குறைவாயின் கம்பனி ரூபா 5000 வரை சம்பளத்தினை மீள் திருத்தம் செய்வதற்கு கவனம் எடுக்கும்.

உ. 2014 பெப்ரவரி மாதம் 01 ஆந் திகதி முதல் அமுலுக்கு வரும் பிரகாரம் ஊழியருக்கு வழங்கப்பட்ட இடைக்கால கொடுப்பனவு இன்று தொடக்கம் எதிர்காலத்தில் செலுத்தப்படாது என்றும் இந்த உடன்படிக்கையில் உள்ளடக்கப்பட்டிருக்கின்ற மற்றும் கட்டுப்பாட்டிற்குள்ள தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் ஊழியர்கள் உடன்பட்டுள்ளனர்.

நிலுவைச் சம்பளங்களை கணக்கிடும்போது தற்பொழுது ஊழியர்களுக்கு வழங்கப்பட்டுள்ள இடைக்கால கொடுப்பனவின் கூட்டுத்தொகை மொத்த நிலுவைச் சம்பளம் செலுத்துகைகளுக்கு எதிராக குறைத்துக் கொள்வதற்கு அல்லது கழித்துக்கொள்வதற்கு இருசாராரும் உடன்பட்டுள்ளனர்.

ஊ. அவ்வாறே ஏற்கனவே குறிப்பிட்ட திருத்தங்களுடாக தற்பொழுது சகல முரண்பாடுகளும் தீர்க்கப்படுவதென்றும் இதன் பின்னர் அது தொடர்பான எந்தவொரு கோரிக்கையினையும் முன்வைப்பதில்லையெனவும் தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் அங்கத்தவர்கள் உடன்பட்டுள்ளனர்.

எ. 2013 டிசெம்பர் 01 ஆந் திகதி தொடக்கம் நிலுவைச் சம்பளம் செலுத்துதலுடாக அடிப்படைச் சம்பளம் ஊழியர் நம்பிக்கை நிதியம் மற்றும் ஊழியர் நம்பிக்கைப் பொறுப்பு நிதியத்திற்கு செலுத்துவதற்கு உடன்பட்டுள்ளனர்.

ஏ. 2014 டிசெம்பர் 01 ஆந் திகதி முதல் அமுலுக்கு வரும் பிரகாரம் இந்த உடன்படிக்கையினுடாக உள்ளடக்கப்படுகின்ற ஊழியர்களின் சம்பளம் 5% இனால் அதிகரிப்பதற்கு உடன்பட்டுள்ளனர்.

ஐ. 2015 டிசெம்பர் 01 ஆந் திகதி முதல் அமுல்படுத்தப்படும் பிரகாரம் இந்த உடன்படிக்கையினால் உள்ளடக்கப்படுகின்ற ஊழியர்களின் சம்பளம் 5% இனால் அதிகரிப்பதற்கு உடன்பட்டுள்ளனர்.

8. போக்குவரத்து ஊக்கக் கொடுப்பனவு

தற்பொழுது போக்குவரத்து ஊக்கக் கொடுப்பனவினை அனுபவிக்காத நிறைவேற்றுத் தர பதவிகளை வகிக்கின்ற அலுவலருக்கு போக்குவரத்து ஊக்கக் கொடுப்பனவுகளை வழங்குவதற்கு தொழில்துறர் உடன்பட்டுள்ளார். மாதாந்த வருகை 80% சதவீதத்தை பூரணப்படுத்தியிருந்தல் வேண்டும் என்ற அடிப்படையின் கீழ் அந்த போக்குவரத்துக் கொடுப்பனவு சகல ஊழியர்களுக்கும் தாம் பெறுகின்ற அடிப்படைச் சம்பளத்தின் 10% ஐ எல்லைக்கு உட்படுத்தல் வேண்டும் என்றும் உடன்பட்டுள்ளனர். மாதாந்த வருகை 80% ஐ கணக்கிடும் போது பின்னைப் பேற்று விடுமுறை கவனத்திற் கொள்ளப்பட மாட்டாது.

மேலே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஏற்பாடு தற்பொழுது போக்குவரத்து வசதிகள் தொடர்பான பயன்களை அனுபவிக்கின்ற நிறைவேற்றுத்தர அலுவலர்களுடன் தொடர்புபடுத்திக் கொள்ளுதல் கூடாது.

9. வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவு

அ. தொழில் துறையினால் 2013 நவம்பர் மாதம் (ரூபா 176.50) அடிப்படையாகக் கொள்ளப்படுகின்ற வருடாந்த/ மாதம் என்ற அடிப்படையில் எடுக்கப்பட்ட ரூபா 67.00 என்ற சதவீதத்தினால் மாதாந்தம் அறிவிக்கப்படுகின்ற கொழும்பு நுகர்வோர் விலைச்சட்டியின் மாதாந்த தளம்பலினை அடிப்படையாகக் கொண்டு மாதாந்த வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவு கொடுக்கப்படும்.

ஆ. 2013 டிசெம்பர் மாதம் தொடர்பாக தீர்மானிக்கப்பட்ட வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவினை தீர்மானிப்பதற்கு உயர் தளம்பல் பெறுமதியான ரூபா 67.00 வினால் அதிகரித்ததன் பின்னர் கிடைக்கின்ற பெறுமதி இதன் பின்னர் ரூபா 649.00 என்ற தொகையினை சேர்த்துக் கொள்வதன் மூலம் கிடைக்கின்ற தொகை குறைந்தபட்ச தொகையாக கவனத்திற் கொண்டு கொடுப்பனவுகளை மேற்கொள்வதற்கு தொழில் துறர் உடன்பட்டுள்ளார்.

இ. இத்தினம் முதல் அடிப்படையாகக் கொள்கின்ற வருடம் தொடக்கம் எதிர்காலத்தில் கொழும்பு நுகர்வோர் விலைச் சட்டியின் உயர் அதிகரிப்புக்கேற்ப மாதாந்தம் வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவு கணக்கிடப்படுவதுடன் அவ்வாறான சந்தர்ப்பங்களில் மாதாந்த இலக்கங்களில் ஏற்படுகின்ற மாற்றம் ரூபா 67.00 வீதத்தினால் அதிகரிக்கப்பட்டு உரிய தொகை பெற்றுக்கொள்ளப்படும். உதாரணமாக 2013 டிசம்பர் மாதம் தொடர்பாக கொழும்பு நுகர்வோர் விலைச் சட்டியின் பெறுமதி 176.50 என்றும் அடிப்படை வருடம் மற்றும் மாதத்தினை கவனத்திற் கொள்ளும்போது 176.50 மாற்றமின்றி காணப்படுகின்றதென்றும் மாதாந்த வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவானது ரூபா 649.00 ஆகும். உடன்பட்ட நிபந்தனைகளுக்கேற்ப இந்த முறைமையினை தொடங்குவது தொடர்பாக இது அடிப்படையாகக் கொள்ளப்படும். இதன் பின்னர் 2014 சனவரி மாத்திற்குச் செலுத்த வேண்டியது தொடர்பாக 2014 சனவரி மாதம் 2013 டிசம்பர் மாதத்திற்கிடையிலான ஏதேனும் மாற்றங்கள் இருப்பின் அதன் பிரகாரம் தீர்மானிக்கப்படுதல் வேண்டும். அந்த மாற்றம் ஒரு இலக்கம் எனின் (எனவே ரூபா 177.50 யினால் குறைப்பதனுடாக) 2014 சனவரி மாதம் தொடர்பாக செலுத்த வேண்டிய பெறுமதி ரூபா 716 ஆகும். (அதாவது ரூபா 649 + ரூபா 67) மறுபுறமாக ஏதேனும் ஒரு சந்தர்ப்பத்தில் கொழும்பு நுகர்வோர் விலைச் சட்டியின் உயர் அதிகரிப்பு அறிக்கையிடுகின்ற காலத்தினுள் குறைந்த தளம்பல் அறிக்கையிடப்படுகின்ற காரணத்தினால் இதன் பின்னர் குறைந்த தளம்பல் அறிக்கையிடப்படுமாயின் செலுத்த வேண்டிய தொகை குறைந்த பெறுமதியான ரூபா 649.00 ஆகும்.

ஈ. 2006/2007 கொழும்பு நுகர்வோர் விலைச்சட்டி இடைநிறுத்திய சந்தர்ப்பத்தில் இறுதியாக செலுத்தப்பட்ட மாதாந்த வாழ்க்கைச் செலவுக் கொடுப்பனவு அத்தினம் முதல் நிலையான பெறுமதியாக செலுத்துவதாக தொழில் துறர் உடன்பட்டுள்ளார்.

உ. ஏதேனும் ஒரு சந்தர்ப்பத்தில் அரசாங்கத்தினால் பிரகடனப்படுத்தப்பட்ட வர்த்தமானப் பத்திரத்தினுடாக சிபாரிசு செய்த நுகர்வோர் விலைச்சட்டியில் ஏதேனும் திருத்தங்கள் மேற்கொள்ளப்பட்டின் அதன் பிரகாரம் சீராக்கங்கள் மேற்கொள்ளப்படும்.

இந்த உடன்படிக்கையினை முடிவுறுத்துகின்றபோது இந்த உடன்படிக்கையின் கீழ் தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் அதன் அங்கத்தவர்கள் அனுபவித்த சகல நிபந்தனைகளின் ஊடான வசதிகள் மற்றும் நிவாரணங்கள் அதன் காரணமாக நிறைவடையும். கூட்டு உடன்படிக்கைக்கேற்ப ஊழியர் நலன்கள் மாற்றமின்றி இடம் பெற வேண்டுமாயின் ஊழியர்களினால் உடன்பாட்டுக்கு முன்வந்த இந்த உடன்படிக்கையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சேவை நிபந்தனைகளினை தொடர்ச்சியாக கடைப்பிடித்தல் வேண்டும்.

16. உடன்படிக்கையினை மீறுதல்

தொழிற்சங்கங்கள் அல்லது அதன் அங்கத்தவர்கள் இந்த உடன்படிக்கையினை மீறியுள்ளதாக கம்பனியின் அல்லது இலங்கை ஊழியர் சம்மேளனத்தின் அபிப்பிராயமாயின் அவ்வாறான உடன்படிக்கை மீறல் இடம்பெற்று 7 நாட்களின் பின்னர் கம்பனி மற்றும் இலங்கை ஊழியர் சம்மேளனம் தீர்மானம் எடுப்பதற்கு வாய்ப்புள்ள நிபந்தனைகளுக்கு இணைவாக அவ்வாறான வசதிகள் அல்லது நன்மைகள் மீள நிறுவிக்கொள்வதற்கு கம்பனியின் உரிமைக்கு பங்கம் விளைவிக்காத பிரகாரம் அவ்வாறான சந்தர்ப்பத்தில் தொழிற்சங்கத்திற்கு மட்டும் ஊழியர்களுக்கு வழங்கியுள்ள வசதிகள் மற்றும் நலன்கள் சகலவற்றையும் அல்லது அவற்றில் சிலவற்றை நீக்குவதற்கு கம்பனிக்கு உரிமை உண்டு. மேலும் அவ்வாறான நீக்கமொன்று நியாயமற்றது என சவால் விடுவதற்கு தொழிற்சங்கங்களுக்கு உரிமையுண்டு. தொழில்துறநர் இந்த உடன்படிக்கையினை மீறியுள்ளாரென தொழிற்சங்கங்கள் கருதுமாயின் அவ்வாறான விடயத்தில் தொழில் ஆணையாளருக்கு முன்வைப்பதற்கு சங்கங்களுக்கு உரிமையுண்டு.

17. வரைவிலக்கணம்

இந்த உடன்படிக்கையில் வரைவிலக்கணம் பற்றிய ஏதேனும் பிணக்கொன்று எழும் எனின் 1950 ஆண்டின் கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் ஒழுங்குவிதிகளுக்கு இணைவாக தொழில் ஆணையாளர் நாயகத்தின் முன்னிலையில் அல்லது சுயாதீன நடுவர் ஒருவரினாடாக தீர்த்துக் கொள்ளுதல் வேண்டும்.

18. பொருள் விளக்கம்

கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பதம் தொடர்பில் மேலதிக விளக்கம் ஒன்று தேவையாயின் கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள விளக்கங்கள் அதை தெளிவுபடுத்துகின்றன.

- அ. “ஊழியர் அல்லது பதவியணி” என்பதனுடாக கருதப்படுவதாவது இந்த உடன்படிக்கையினாடாக உள்ளடங்குகின்ற மற்றும் கட்டுப்பட்டிருக்கின்ற நிறைவேற்றத்தர தரத்திலான பதவிகளிலிருக்கின்ற நிரந்தர பதவிகளுக்குரிய ஊழியர்களாகும்.
- ஆ. “பிணக்கு” என்பதன் கருத்தாவது, 1950 ஆம் ஆண்டில் திருத்தப்பட்ட கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் விளக்கம் அல்லது இந்த கூட்டு உடன்படிக்கையின் தளம்பல்களினை பிரதானமாகக் கொண்டு எழுகின்ற பிணக்கொன்று இல்லாதிருத்தல் வேண்டும் என்ற இடைக் கட்டளைகளுக்குப்பட்டு கைத்தொழில் பிணக்கு சட்டத்திற்கு பதிலாக பாராளுமன்றத்தினால் விதிக்கப்படுகின்ற ஏதேனும் சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள கைத்தொழில் பிணக்கு என்ற பதத்திற்கு சமமான பொருள் விளக்கம் என்று கருதப்படும்.
- இ. ஆண்பால் வெளிப்படுகின்ற சொற்களுக்குள் பெண்பால் சொற்களையும் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தல் வேண்டும்.
- ஈ. ஒத்த எண்ணிக்கை அறிமுகப்படுத்துகின்ற சொற்களானது பன்மை எண்ணிக்கையும் உள்ளடக்குவதுடன் இதன் மறுதலையாகவும் பொருள்படும்.

19. உடன்படிக்கையில் கையொப்பமிட்டோர்

சகல வகுதியினர்களும் இந்த உடன்படிக்கைக்கு பங்களிப்புச் செய்து 2014 ஓகத்து மாதம் 22 ஆந் திகதி கொழும்பில் கையொப்பமிட்டுள்ளனர்.

.....
பியதாச குடாபாலகே
முகாமைத்துவப் பணிப்பாளர்

.....
டீ. பி. லொகுஆர்ச்சி
பிரதான நிறைவேற்று அலுவலர்

காப்புறுதிச் சேவைச் சங்கம் தொடர்பில்

.....
ஆர். எஸ். நந்தலால்
(தலைவர் காப்புறுதி ஊழியர் சங்கம்)

.....
ஈ. டபிள்யூ. ஆர். திவாகர்
(செயலாளர் காப்புறுதி ஊழியர் சங்கம்)

இலங்கைச் சுதந்திர ஊழியர் சங்கம் சார்பில்

.....
லெஸ்லி தேவேந்திர
(செயலாளர் இலங்கைச் சுதந்திர ஊழியர் சங்கம்)

.....
டீ. ஜீ. கே. கிரிசாந்த
(தலைவர் இலங்கைச் சுதந்திர ஊழியர் சங்கம்-
இலங்கைக் காப்புறுதிச் கூட்டுத்தாபனக் கிளை)

