

Check

கண்ணியவேலை சரிபார்ப்ப இலங்கை ஒரு
WageIndicator.org மின் தயாரிப்பு மற்றும் [www.salary.lk]



தேசிய ஒழுங்குபடுத்துகையின் அர்த்தம் சரியாக உள்ளது



தேசிய ஒழுங்குபடுத்துகையின் அர்த்தம் சரியாக இல்லை

01/13 வேலை மற்றும் ஊதியங்கள்

என்.ஆர்

ஆம்

இல்லை

- 1 அரசாங்கக்கால் /சமீப பங்களாளர்களால் அறிவிக்கப்பட்ட ஆகக் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நான் ஈட்டிக்கொள்கிறேன்
- 2 ஒரு உமங்கு கிராமமான அடிப்படையில் நான் எனது ஊதியத்தைப் பெற்றுக்கொள்கிறேன். (மாகாங்க வாராங்க இரண்டு வாரங்களுக்கு ஒரு தடவை அல்லது மாதாந்த அடிப்படையில்)



02/13 இழப்பீடு

- 3 நான் மேலதிக நேரம் வேலை செய்யப்பொருட்கெல்லாம் நான் இழப்பீட்டைப் பெற்றுக் கொள்கிறேன் (மேலதிக நேரத் தொகையானது உயர் தொகையில் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது)
- 4 இரவில் நான் வேலை செய்யப்பொருட்கு இரவு வேலைக்காக உயர்ந்த இழப்பீட்டைப் பெற்றுக்கொள்கிறேன்
- 5 ஒரு அரசு விடுமுறையில் அல்லது அரசாங்க விடுமுறையில் வேலை செய்யும் பொழுது நான் எனது விடுமுறை இழப்பீட்டைப் பெற்றுக்கொள்கிறேன்
- 6 வாராங்க உய்வநாளில் அல்லது அரசு விடுமுறை நாளில் நான் வேலை செய்யும் பொழுது நான் அதற்கான உரிய இழப்பீட்டைப் பெற்றுக்கொள்கிறேன்



03/13 வருடாந்த விடுப்பு மற்றும் வாராந்த பொது விடுமுறை நாட்களில் வேலை செய்தல்

- 7 நீங்கள் எத்தனை சம்பளத்துடனான வாராந்த விடுப்புக்கு உரித்துடையவராக உள்ளீர்கள்
- 8 அரசு (தேசிய மற்றும் சமய) விடுமுறைகளின் பொழுது நான் ஊதியத்தைப் பெற்றுக்கொள்கிறேன்
- 9 ஒரு வாராக்கில் (அகக்கறைக்கது 24 மணித்தியாலங்களுக்கு வாராந்த ஓய்வுக்காலப் பகுதியை நான் பெற்றுக்கொள்கிறேன்)



04/13 வேலைப் பாதுகாப்பு

- 10 வேலையின் அரம்பத்தின்பொழுது எனக்கு ஒரு எழுதப்பட்ட விபர கூற்று வழங்கப்பட்டது
- 11 நிரந்தரமான கன்மையடைய பணிகளில் நிர்ணயிக்கப்பட்ட காலப்பகுதி ஒப்பங்களுடன் எனது வேலை வமங்குனர் பணியாளர்களை பணிக்க அமர்க்குவது இல்லை (நிரந்தரமான பணிகளில் ஒப்பங்க பணியாளர்களை வாடகைக்கு அமர்த்துவதாயின் தயவு செய்து "இல்லை" எனக் குறியிடுங்கள்
- 12 எனது தகுதிகாண் வேலை காலப்பகுதியானது (90 நாட்கள் / 3 மாதங்களாகும்)



** கேள்வி 7 இல் 3 அல்லது 4 வேலை வாரங்கள் மாத்திரம் "ஆம்" இற்கு சமமாக உள்ளது

	என்.ஆர்	ஆம்	இல்லை
13 எனது வேலைவாய்ப்பு ஒப்பந்தத்தை முடிவுக்கு கொண்டு வருவதற்கு முன்பதாக எனது வேலை வழங்குனர் உரிய அறிவிக்கல் கருகிறார் (அல்லது அறிவிப்புக்குப் பதிலாக கொடுப்பனவு செய்கிறார்).	😊	☐	☐
14 வேலை வாய்ப்பை முடிவுக்கு கொள்ளும் பட்சத்தில் முறித்துக் கொள்வதற்கான கொடுப்பனவை எனது வேலை வழங்குனர் தருகிறார்	😊	☐	☐

05/13 குடும்ப பொறுப்புணர்வுகள்

15 ஊகியக்கூடான கற்கைமை விடுப்பை எனது வேலை வழங்குனர் வழங்குகிறார் (இந்த விடுப்பானது புது கற்கைமார்களுக்கும் துணைவர்களுக்கும் அத்துடன் குழந்தை பிறப்பின்போது வழங்கப்படுகிறது)	😞	☐	☐
16 எனது தொழில் வழங்குனர் பெற்றோர் விடுப்பை(கொடுப்பனவுடன் அல்லது கொடுப்பனவு இல்லாக) வழங்குகின்றார் (மகப்பேறு மற்றும் கந்தைமை விடுப்பு தீர்ந்து போகும் போது பெற்றோர் விடுப்பு வழக்கமாக எடுக்கப்படுகிறது. பெற்றோரின் ஒருவரினால் அல்லது இருவரினாலும் அடுத்தடுத்து எடுத்துக்கொள்ள முடியும்)	😞	☐	☐
17 குடும்ப பொறுப்புக்கு அமைய எனது வேலை அட்டவணையானது நன்கு நெகிழ்ச்சிக் கன்மையுடையதாக உள்ளது (பகுதிநேர வேலை மூலம் அல்லது ஏனைய நெகிழ்ச்சிநேர தெரிவுகள் மூலம்)	😞	☐	☐

06/13 வேலைநேரம் மற்றும் மகப்பேறு விடுப்பு

18 நான் குழந்தை பிறப்புக்கு முந்திய மற்றும் பிந்திய மருத்துவ கவனத்தை இலவசமாகப் பெற்றுக்கொள்கிறேன்	😊	☐	☐
19 கர்ப்ப காலத்தின் பொழுது நான் இரவு நேர மாறுகை வேலைகள் (இரவு வேலை) அல்லது அபாயகரமான வேலைகளில் இருந்து நான் விலக்களிக்கப்படுகின்றேன்	😊	☐	☐
20 எனது மகப்பேறு விடுப்பானது ஆகக்குறைந்தது 14 வாரங்கள் நீடிக்கிறது	😞	☐	☐
21 மகப்பேறு விடுப்பின் பொழுது எனது முன்னைய சம்பளத்தின் 2/3 யை நான் பெற்றுக்கொள்கிறேன்	😊	☐	☐
22 எனது கர்ப்பகாலத்தின் பொழுது வேலை நீக்கப்படுவதிலிருந்து நான் பாதுகாக்கப்படுகிறேன் (நடத்தை அல்லது இயலாமை போன்ற கர்ப்பத்துடன் தொடர்பில்லாத காரணங்களுக்காக பணியாளர்கள் வேலைநீக்கப்பட முடியும்).	😊	☐	☐
23 மகப்பேறு விடுப்பிலிருந்து நான் கிரும்பி வரும்பொழுது அகே வேலையை அல்லது அகையொக்க வேலையை திரும்ப பெறுவதற்கு நான் உரித்துடையவராக இருக்கிறேன்	😊	☐	☐
24 எனது தொழில் வழங்குனர் எனது குழந்தைக்கு பாலாட்டுவதற்காக வேலை நேரத்தில் நேர இடைவேளை கருகிறார். மகப்பேறு விடுப்பிலிருந்து நான் கிரும்பி வரும்பொழுது அகே வேலையை அல்லது அகையொத்த வேலையை திரும்ப பெறுவதற்கு நான் உரித்துடையவராக இருக்கிறேன்	😊	☐	☐

07/13 வேலையில் சுகாதாரமும் பாதுகாப்பும்

25 எனது பணியிடம் பாதுகாப்பானது மற்றும் சுகாதாரமானது என்பதை எனது வேலைவழங்குனர் உறுதிப்படுத்துகிறார்.	😊	☐	☐
26 எனது வேலை வழங்குனர் கணியான் பாதுகாப்பு உபகரணங்கள் பாதுகாப்பு உடை உட்பட்டவற்றை இலவசமாக வழங்குகிறார்	😊	☐	☐

	என்.ஆர்	ஆம்	இல்லை
27 எனது வேலை வமங்குனர் போதிய சுகாதாரம் மற்றும் பயிற்சிகளை வமங்குவதுடன் பணியாளர் சுகாதார அபாயங்களை அறிங்க கொள்வதையும் விபக்கின் பொ/மகான வேறுபட்ட அவசரகால வெளியேறுகைகளையும் பணியாளர்கள் அறிந்து வைத்திருப்பதை உறுதிப்படுத்துகிறார்.	😊	☐	☐
28 எனது வேலையிடமானது தொழிலாளர் சட்டங்களுடன் ஒத்திருக்கிறது என்பதை பரிசோதிப்பதற்காக வாகடத்தில் ஒரு தடவையாவது தொழில் பரிசோதகர்களால் தரிசிப்பு செய்யப்படுகிறது	😊	☐	☐

08/13 வேலை மற்றும் நோய்

29 எனது வேலை வமங்குனர் சம்பளக்குடனான விடுப்பினை வமங்குவதுடன் நோயின் மகல் 6 மாக காலப்பகுதியின் பொழுது எனது ஊதியத்தின் 45 வீதத்தை நான் பெற்றுக்கொள்கிறேன்.	😞	☐	☐
30 எனது நோய் அல்லது வேலைக் காலத்தின்பொழுது மகல் 6 மாதங்களின் பொழுது என்னால் இலவச மருத்துவக் கவனத்தைப் பெற்றுக் கொள்ளக்கூடியதாக உள்ளது	😊	☐	☐
31 எனது நோயின் ஆகக் குறைந்தது மகல் 06 மாத காலப்பகுதியின் பொழுது எனது வேலை பாதுகாப்பாக உள்ளது	😞	☐	☐
32 ஒரு தொழில் விபத்து / வேலைக்காயம் அல்லது தொழில்துறை நோய் ஏற்படும்பொழுது போதிய இழப்பீட்டை நான் பெற்றுக் கொள்கிறேன்	😊	☐	☐

09/13 சமூகப் பாதுகாப்பு

33 எனக்கு 55 (ஆண்கள்) / 50 (பெண்கள்); வயதாகும் பொழுது ஓய்வூதியம் ஒன்றைப் பெற்றுக்கொள்ளும் பொழுது உரித்துடையவராகின்றேன்	😊	☐	☐
34 ஒரு பணியாளராக நான் இறக்கும்பொழுது எனது வாரிசுகள் சில நன்மைகளைப் பெறுகின்றனர்	😊	☐	☐
35 எனது வேலையினை நான் இறக்கும்பட்சத்தில் நான் வேலை வாய்ப்பு இன்மைக்கான நன்மையைப் பெறுகின்றேன்	😞	☐	☐
36 வேலைசாரா நோய் அல்லது காயம் அல்லது விபத்து காரணமாக என்னால் பணமீட்ட முடியாத சமயங்களில் இயலாமைக்குரிய நன்மைகளை நான் பெற்றுக்கொள்ளக்கூடியவனாக இருக்கிறேன்	😊	☐	☐

10/13 பணியில் நீதியான நடாத்துகை

37 எகவிக பாரபட்சமம் இன்றி எனது வேலை வமங்குனர் சமனான / ஒத்த வேலைகளுக்கு (ஒத்த பெறுமதியுள்ள பணிகள்) ஊதியத்தை சமமான கொடுப்பனவை உறுதிப்படுத்துகிறார்	😊	☐	☐
38 வேலையிடத்தில் பாலியல் கொந்தரவகளுக்கு எதிராக கடுமையான நடவடிக்கைகளை எனது வேலை வழங்குனர் எடுக்கிறார்	😊	☐	☐
39 * ... என்பவற்றின் அடிப்படையில் பாரபட்சங்கள் இன்றி வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களின் (நியமனங்கள் பகவி உயர்வு பயிற்சி மற்றும் இடமாற்றங்களில்) சமனாக நான் நடத்தப்படுகின்றேன்	😞	☐	☐
i. பால் / பால்நிலை	😊	☐	☐
ii. இனம்	😞	☐	☐
iii. நிறம்	😊	☐	☐
iv. மதம்	😊	☐	☐
v. அரசியல் கருத்து	😊	☐	☐
vi. தேசியம் / பிறந்த இடம்	😊	☐	☐

** கேள்வி இலக்கம் 39 மீதான ஒரு கூட்டு நேர் மதிப்பெண்களுக்காக ஆகக் குறைந்தது 9 தேர்வுகளுக்கு நீங்கள் ஆம் எனப் பதிலளித்திருக்க வேண்டும்

	என்.ஆர்	ஆம்	இல்லை
vii. சமூக பூர்வீகம் / சாதி	☹️	☐	☐
viii. குடும்ப பொறுப்புக்கள் / குடும்ப நிலை	☹️	☐	☐
ix. வயது	☹️	☐	☐
x. இயலாமை / எச்ஐவி எயிட்ஸ்	☹️	☐	☐
xi. தொழிற்சங்க உறுப்பினரிமை மற்றும் தொடர்புடைய செயற்பாடுகள்	☹️	☐	☐
xii. மொழி	☹️	☐	☐
xiii. பாலியல் நோக்கு நிலை (தன்னின, ஈரின அல்லது எதிரின பாலியல் போக்குகள்)	☹️	☐	☐
xiv. திருமண நிலை	☹️	☐	☐
xv. பௌதீக உருவத்தோற்றம்	☹️	☐	☐
xvi. கர்ப்பம் / மகப்பேறு	☹️	☐	☐
40 ஒரு பெண் என்ற வகையில் ஆண்கள் வேலை செய்யும் அகே கொமிர்காரையில் என்னால் வேலை செய்ய முடியும் என்பதை எனக்கு தெரிவு செய்வதற்கான சுதந்திரத்தைக் கொண்டுள்ளேன்	☹️	☐	☐

11/13 சிறுவர்களை வேலைக்கு அமர்த்தல்

41 எனது வேலையிடத்தில் 15 வயது குறைந்த பிள்ளைகள் பணிசெய்வது தடை செய்யப்படுகின்றன	☹️	☐	☐
42 எனது வேலையிடத்தில் 18 வயதிற்கு குறைந்த பிள்ளைகள் அபாயகரமான வேலையில் பணிசெய்வதில் இருந்து தடைசெய்யப்படுகின்றனர்	☹️	☐	☐

12/13 நிர்ப்பந்திக்கப்பட்ட கட்டாயப்படுத்தப்பட்ட வேலை

43 எனது விருப்பத்தின் பேரில் வேலையை முடித்துக் கொள்வதற்கு அல்லது அறிப்பை வமங்கிய பின் வேலையில் இருந்து விலகிக் கொள்வதற்கான உரிமை எனக்கு உள்ளது	☹️	☐	☐
44 கட்டாய அல்லது பிணைக்கப்பட்ட வேலை முறைகளில் இருந்து விடுபட்ட இடமாக எனது பணியிடத்தை வைத்திருக்கிறார்	☹️	☐	☐
45 மேலதிக நேர வேலை உட்பட எனது மொத்த வேலை நேரமானது வாரத்திற்கு 56 மணித்தியாலங்களை விஞ்சுவதில்லை	☹️	☐	☐

13 /13 தொழிற்சங்க உரிமைகள்

46 எனது வேலையிடத்தில் ஒரு தொழிற்சங்கம் உள்ளது	☹️	☐	☐
47 எனது வேலையிடத்தில் தொழிற்சங்கத்தில் சேர்ந்துகொள்வதற்கு உரிமை உள்ளது	☹️	☐	☐
48 எனது வேலையிடத்தில் கூட்டு பேரம்பேசுகையை வேலைவழங்குனர் அனுமதிக்கிறார்.	☹️	☐	☐
49 பாரபட்சம் தொடர்பான எங்கவிக அச்சமும் இன்றி வேலை நிறுத்தம் ஊடாக எமது சமூக பொருளாதார விருப்புக்களுக்காக எனது தோழர்களுடன் நான் என்னைப் பாதுகாத்துக் கொள்ள முடியும்	☹️	☐	☐

முடிவுகள்

வேலை தொடர்பான சட்டரீதியான நியமங்கள் எவ்வளவை உங்களது வேலை வழங்குனர் பேணுகிறார் என்பதை உங்களது தனிப்பட்ட மதிப்பெண் சொல்கிறது. உங்களது கண்ணியவேலை பரிசோதிப்பை கணிப்பிட்டுக் கொள்ளுங்கள். உங்களின் ஒவ்வொரு ஆம் என்ற பதிலுக்கும் ஒவ்வொரு புள்ளியை சேர்த்துக்கொள்ள வேண்டும். பின்பு கீழே உள்ள அட்டவணையின் பெறுமானங்களுடன் ஒப்பிட்டுப்பாருங்கள்.



... உங்களது ஆம் களின் எண்ணிக்கை

ஆக சேர்ந்திருப்பின் சர்வகேச தொமிலாளர் நியமங்கள் தொடர்பாக 49 கேள்விகள் மீது இலங்கை 36 தடவைகளில் இது ஆமென ஈட்டுகிறது

உங்களது ஈட்டானது 1-18 க்கும் இடையில் இருக்குமாயின் இந்த ஈட்டானது நம்பத்தகாதது

வேலைவழங்குனருக்கு நாம் 21 ஆம் நூற்றாண்டில் வாழ்கின்றோம் எனத் தெரியுமா? உங்களது உரிமைகளைக் கேளுங்கள். உங்களது கம்பனியில் அல்லது கைத்தொழில்துறையின் கிளையில் அங்கே ஒரு தொழிற்சங்க செயற்பாடு இருக்குமாயின் அதில் இணைந்து உதவிக்காக மனுச்செய்யுங்கள்

உங்களது ஈட்டானது 19-38 க்கும் இடையில் இருக்குமாயின் இந்த ஈட்டானது நம்பத்தகாதது

நீங்கள் காண்பது போன்று இங்கே முன்னேற்றுவதற்கான அதிக இடம் உள்ளது. ஆனால் எல்லாப் பிரச்சினைகளையும் ஒரே தடைவையில் எடுத்துக்கொள்ள வேண்டாம். அதிகம் பாதிப்பவற்றை முதலில் தொடங்குங்கள். அதேநேரத்தில் உங்களது நிலைமையை தொழிற்சங்கத்திற்கோ அல்லது ஊதிய சுட்டிக்காட்டிக்கோ தெரிவியுங்கள். அதன் நிமித்தம் இதை முன்னேற்றுவதற்கு அவர்கள் உதவக் கூடும். என்பதற்கு ஒரு மின்னஞ்சலை அனுப்பும் பொழுது தயவு செய்து உங்களது முறைப்பாட்டை குறிப்பாகவும் முடியுமாயின் உங்களது வேலை வழங்குனர் பெயரையும் தெரிவிவியுங்கள். உங்களது கம்பனியானது கூட்டு சமூகப் பொறுப்பு என அறியப்பட்டதாக உள்ள கோவைக்கு உத்தியோகபூர்வ ரீதியாக ஒட்டியுள்ளதா எனக் கண்டுபிடிக்க முயற்சியுங்கள். அவ்வாறு இருப்பின் அவர்கள் ஆகக் குறைந்தது ILO நியமங்களுடன் இருக்க வேண்டும். அந்தக் கோவைகளுடன் இன்னும் ஒட்டியிருக்காது இருப்பின் அவர்கள் அதனைச் செய்ய வேண்டும். இதனை பல கம்பனிகள் இப்பொழுது செய்கின்றன. நீங்கள் இதை வெளிக்கொண்டுவர முடியும்.

உங்களது ஈட்டானது 39-49 க்கும் இடையில் இருக்குமாயின் இந்த ஈட்டானது நம்பத்தகாதது

நீங்கள் அநேகமாக அபாய வலயத்திற்கு வெளியாலேயே உள்ளீர்கள். உங்களது வேலைவழங்குனர் தற்போதுள்ள தொழிற்சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குவிதிகளை ஒட்டி ஒழுகிறார். ஆனால் எப்பொழுதும் முன்னேற்றத்திற்கான இடம் உள்ளது. ஆகவே உங்களுடைய வேலை நிலைமைகள் பற்றி அடுத்த முறை நீங்கள் முகாமைத்துவத்துடன் நீங்கள் பேசும்பொழுது இந்த கண்ணியவேலை பரிசோதிப்பினை ஒரு பரிசோதிப்பு நிரலாக பயன்படுத்தி உங்களை நன்கு தயார்ப்படுத்தி கொள்ளுங்கள்.

01/13 வேலை மற்றும் ஊதியங்கள்

வேலை மற்றும் ஊதியங்கள் மீதான ஒழுங்குவிதிகள்

ஊதியங்கள் சபை கட்டளைச் சட்டம் 1941 ஆம் ஆண்டு 27 ஆம் இலக்க கட்டளைச்சட்டம் கடைகள் மற்றும் அலுவலக பணியாளர்கள் சட்டம் 1954 (வேலைவாய்ப்பு மற்றும் ஊதியம் பற்றிய ஒழுங்குவிதிகள்)

குறைந்தபட்ச ஊதியம்

இலங்கையில் குறைந்தபட்ச ஊதியம் என்று எதுவும் இல்லை. குறைந்தபட்ச வேதனங்களானவை குறைக்கு உரித்தான முத்தரப்பு சபைகளால் இலங்கையில் 40க்கு மேற்பட்ட தொழில்துறைகளில் தீர்மானிக்கப்படுகிறது. குறைந்தபட்ச ஊதியமானது மணித்தியாலத்திற்கு வாரத்திற்கு அல்லது மாதத்திற்கு என்ற அடிப்படையில் ஊதியங்கள் சபை கட்டளைச்சட்டத்தின் கீழ் உருவாக்கப்பட்ட ஊதிய சபைகளினால் தீர்மானிக்கப்படக்கூடும். வேலைவழங்குனர்கள் குறித்த ஊதிய வர்த்தக ஊதிய சபையால் தீர்மானிக்கப்படும் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை செலுத்துவதற்கு வேண்டப்படுகின்றனர் குறைந்த பட்ச ஊதியத்தை தீர்மானிப்பதற்கான விசேட அளவுகோல் எதுவும் இல்லை. தொழில்துறை வியாபாரத்திலுள்ள பணியாளர்களுக்கு பிரயோகிக்கக்கூடிய வாழ்க்கைச்செலவு சுட்டியின் பிரகாரம் அது சரி செய்யப்படுகிறது. தொழில்துறை பிராந்தியம், தொழிலாளரின் வகை என்பவற்றின் பிரகாரம் குறைந்தபட்ச ஊதிய விகிதம் வேறுபடுகிறது. குறைந்த பட்ச ஊதியத்தை அதிகரிப்பதானது அரசாங்கம் தொழில்சங்கம் பிரதிநிதிகள் மற்றம் வேலை வழங்குனர்களினால் தீர்மானிக்கப்படுகிறது.

மூலம் : 21-22 ஊதிய சபைகள் கட்டளைச் சட்டம்

இற்றைப்படுத்தப்பட்ட குறைந்தபட்ச ஊதிய வீதத்தை அறிய குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் பிரிவினை பார்க்குக

ஒழுங்கு கிரமமான கொடுப்பனவு

ஒழுங்கு கிரமமான கொடுப்பனவு ஊதியங்கள் சபைகள் கட்டளைச் சட்டத்தின் பிரகாரம், ஊதியங்களில் மேலதிக வேலை அல்லது ஏதும் விடுமுறை தினங்கள் தொடர்பாக பதிலுபகாரங்களை அது உள்ளடக்குகிறது. ஊதிய சபைகள் கட்டளைச்சட்டம் மற்றும் கடைகள் அலுவலக சட்டம் என்பன ஊதியங்கள் தொடர்பான கட்டளைகளைக் கொண்டுள்ளன.

ஒரு ஊதிய சபையானது ஒரு விசேடித்த வர்த்தகத்திற்கான ஊதிய காலப்பகுதியினை அமைத்துக் கொள்ளக்கூடியதாக இருப்பதுடன் பணியாளர்களுக்கு எந்த நாட்டிகளின் முடிவில் ஊதியம் கொடுக்கப்படும் எனவும் விதந்துரைக்கலாம். ஊதிய சபை தீர்மானத்தின் கீழ் ஒரு பணியாளர் உட்படுத்தப்படாதுவிடின் ஒரு பணியாளர் ஊதிய காலப்பகுதியை அமைத்துக்கொள்ள முடியும். எவ்வாறாயினும் எந்தக் காலப்பகுதியிலும் ஊதிய காலப்பகுதியானது ஒரு மாதத்தை விஞ்ச முடியாது. ஊதியசபை கட்டளைச்சட்டம் மற்றும் கடை மற்றும் அலுவலக சட்டம் என்பன பின்வரும் இடைவெளிகளில் ஊதியம் கொடுப்பனவு செய்வதை வேண்டி நிற்கின்றன. சம்பள சபை சட்டம் மற்றும் கடை பணியாளர் சட்டம் என்பன பின்வரும் இடைவெளிகளில் கொடுப்பனவு செய்யும் படி கோரி நிற்கின்றன.

- காலப்பகுதியானது 1 வாரத்தை விஞ்சியிருக்காத பொழுது ஊதிய காலப்பகுதி முடிவதற்கு 3 நாட்களுக்கு முன்
- காலப்பகுதியானது 2 வாரத்தை விஞ்சியிருக்காத பொழுது ஊதிய காலப்பகுதி முடிவதற்கு 5 நாட்களுக்கு முன்
- காலப்பகுதியானது 1 வாரத்தை அதிகரித்து(ஆனால் 1 மாதத்தை விட குறைவாக உள்ள போது) ஊதிய காலப்பகுதி முடிவதற்கு 10 நாட்களுக்கு முன்

ஒரு குறிப்பிட்ட தவிர்க்கமுடியாத சூழலில் வழங்குனரால் பணியாளருக்கு ஊதியம் உரிய காலப்பகுதியில் கொடுக்க முடியாதநிலை தோன்றுமிடத்து அவ்வுதியத்தை வைத்திருந்து அதனை இயலுமான கிட்டிய சந்தர்ப்பத்தில் வழங்கவேண்டும்.

ஊதியசபைகள் சட்டம் மற்றும் கடை மற்றும் அலுவலக சட்டமானது சட்டத்தினால் அதிகாரமளிக்கப்பட்ட கழிவுகளை தர வேறு எவ்வகையிலும் ஊதியக்கழிவு செய்யலாகாது என கோரி நிற்கின்றன. வருமானவரி ஊழியர் சேமலாப நிதிக்கான கழிவு அங்கீகரிக்கப்பட்ட நம்பிக்கை நிதியத்துக்கான கழிவுகள் முதலியனவே சட்டத்தினால் முன்னிறுத்தப்பட்டவை. ஒரு தொழில் வழங்குனர் சட்டவிரோத கழிவுகளை மேற்கொள்வாராயின் சட்டநடவடிக்கைக்கு முகம் கொள்ளவேண்டும்.

தவறான நடத்தைக்கான ஒரு பணியாளரின் ஊதியத்தில் இருந்து ஒரு குறித்த தொகையை தொழில் வழங்குனர் கழிக்க முடியும். அவ்வகை தண்டப்பணத்தை தவிர்க்கும் வகையில் ஊழியர் தரத்தை பேண வேண்டப்படுகிறார். சட்டம் கோரிநிற்கும் உண்மையான பொறுப்புடமை என இதனை பொருள் கொள்ள வேண்டும். எடுத்துக்காட்டுக்கள்: போதிய காரணங்கள் இன்றி வேலைக்கு வராதிருத்தல். போதிய காரணங்கள் இன்றி பணிக்கு பிந்தி வருதல். பணிதொடர்பான உத்தரவுகளை வேண்டுமென்று மீறுதல். பணிநேரத்தின் போது மதுவருந்தியிருத்தல். ஆயினும் இவ்வகை தண்டப்பணமானது அக்காலப்பகுதிக்கான மொத்த ஊழியத்தின் 5 வீதத்தை விட அதிகரித்தலாகாது. அத்தொகை அதைவிட அதிகம்; எனின் ஆணையாளரின் அனுமதி கோரப்படவேண்டும்.

மூலம்: ஊதிய சபை சட்டத்தின் இல 2, 5 மற்றும் 23

02/ 13 இழப்பீடு

இழப்பீடு மீதான ஒழுங்குவிதிகள்

கடை மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் (வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பதிலுபகாரங்கள்)1954 ஆம் ஆண்டு சட்டம்

மேலதிக நேர இழப்பீட்டுக் கொடுப்பனவு

கடைகள் மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர் சட்டத்தின் பிரகாரம் சாதாரண வேலை மணித்தியாலங்கள் 8 மணித்தியாலங்களாகவும் வாரத்திற்கு 45 மணித்தியாலங்களாகவும் இருக்கும். கைத்தொழில் கட்டளைச்சட்டமானது சாதாரண வேலை மணித்தியாலங்கள் ஒரு நாளைக்கு 9 மணித்தியாலத்தை விஞ்சக்கூடாது இது உணவு ஓய்வூதிய அனுமதிக்கும் இடைவேளைகள் உட்படுத்தாத நேரம் எனவும் குறிப்பிடுகிறது. இந்த சாதாரண வேலை மணித்தியாலங்கள் எல்லையானது ஒரு நிறைவேற்று நிலை அல்லது ஒரு முகாமைத்துவ பணியில் ஒரு அரசு நிறுவனத்தில் உள்ளவர்களுக்கும் வருடத்திற்கு 6720 க்கு குறையாத சம்பள அளவுத்திட்டத்தின் ஆரம்பத்தில் திரட்டிய சம்பளத்தில் இருந்து பெற்றுக்கொள்பவர்களுக்கும் பிரயோகிக்கப்பட முடியாதது.

ஒரு பணியாளர் குறித்துரைக்கப்பட்ட வேலை மணித்தியாலத்திற்கு மேலதிகமாக வேலைசெய்யுமிடத்து அவன் /அவள் சாதாரண கொடுப்பனவு விகிதத்தின்150% (1.5 மடங்கின் மேலதிக நேரக் கொடுப்பனவிற்கு உரித்துடையவராகிறார். ஒரு வாரத்திற்கான மேலதிக நேர கொடுப்பனவு மணித்தியாலங்களானது 12 மணித்தியாலங்களை விஞ்ச முடியாது.

மூலம் : 1954 ஆம் ஆண்டு கடை மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் சட்டத்தின் 3,6 மற்றும் 7 ஒழுங்குவிதிகள் அத்துடன் தொழிற்சாலை கட்டளைச் சட்டத்தின் 67 ம் பிரிவு

இரவுவேலை இழப்பீடு

இரவுவேலைக்காக சேர்க்கப்பட்ட கொடுப்பனவு எதுவும் இல்லை

விடுமுறைகள் மற்றும் ஓய்வு தினங்களுக்கான இழப்பீடு

வாராந்த ஓய்வு நாட்களில் பணியாற்றும் பணியாளர்களுக்கான ஓய்வு நேர இழப்பீட்டை வழங்குவதற்கு ஒரு பணியாளர் வேலைவழங்குனரை வேண்டி நிற்பதற்கு எந்த ஏற்பாடுகளும் சட்டத்தில் இனம் காணப்படக்கூடியதாக இல்லை. எவ்வாறாயினும் பணியாளர் ஒரு பொது விடுமுறை தினத்தில் வேலை செய்வாராயின் அவன் /அவள் டிசம்பர் 31 ஆம் திகதிக்கு முன்பதாக அல்லது அன்று ஒரு முழுநாள் விடுமுறையுடன் செல்வதற்கு அனுமதிக்கப்பட வேண்டும்.

மூலம்: 1954 ஆம் ஆண்டு கடை மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் கட்டளைச் சட்டம்

வார இறுதி மற்றும் பொது விடுமுறை வேலை இழப்பீடு

பணியாளர்கள் வார இறுதியில் மற்றும் பொது விடுமுறை நாட்களில் வேலை செய்யும்படி கேட்கப்படக்கூடும். பணியாளர்கள் பொது விடுமுறை நாட்களில் வேலை செய்ய வேண்டி இருக்கும்பொழுது அவர்கள் சாதாரண ஊதியத்தின் விகிதத்திலும் 200 வீதத்திற்கு உரித்துடையவராகின்றனர். வாராந்த ஓய்வு தினங்களில் பணியாற்றுவதற்காக இந்த சேர்க்கப்பட்ட கொடுப்பனவு இல்லை.

மூலம்: 1954 ஆம் ஆண்டு கடை மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் சட்டம்

03/13 வருடாந்த விடுப்பு மற்றும் வாராந்த பொது விடுமுறை நாட்களில் வேலை செய்தல்

வேலை மற்றும் விடுமுறைகள் மீதான ஒழுங்குவிதிகள்

1954 ஆம் ஆண்டு கடைகள் மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் (வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பதிலுபகாரங்களின் ஒழுங்கு விதிகள்) 1954 ஆம் ஆண்டு கடை அலுவலகப் பணியாளர்கள் மற்றும் பதிலுபகாரங்கள் ஒழுங்குவிதிகள்

கொடுப்பனவு செய்யப்பட்ட விடுமுறை/வருடாந்த விடுமுறைகள்

அடுத்த நாட்காட்டி ஆரம்பிக்கும் பொழுது வருடாந்த விடுப்பு எடுப்பதற்கு ஒரு பணியாளர் உரித்துடையவராகிறார். முதல் வருடாந்த விடுப்புக் காலப்பகுதியின் அளவானது வேலைவாய்ப்பு தொடங்கிய திகதி மற்றும் மாதத்தின் பிரகாரம் தீர்மானிக்கப்படுகிறது. இரண்டாவது வருடத்திலிருந்து அதாவது 12 தொடர்ச்சியான மாத சேவைகளை பூர்த்தி செய்த பிற்பாடு ஊதியம் செலுத்தப்பட்ட வாராந்த விடுப்பாக 14 நாட்களுக்கு உரித்துடையவராகிறார். முதலாவது வருடத்தில் ஒரு பணியாளரானவர் தனது வேலைவாய்ப்பின் ஆரம்ப நேரத்தினை அடிப்படையாக கொண்டு பின்வரும் வருடாந்த விடுப்புக்களைக் கொண்டுள்ளார்.

- ஜனவரி 01 ஆம் திகதியில் அன்றோ அல்லது அதற்குப் பிற்பாடு ஆனால் ஏப்ரல் முதல்நாளுக்கு முன்பதாக வேலைவாய்ப்பு தொடங்கியிருப்பின் 14 நாட்கள்
- ஏப்ரல் முதல்நாளில் அல்லது அதற்குப் பிற்பாடு ஆனால் யூலை முதல்நாளுக்கு முன்பதாக வேலைநாட்கள் தொடங்கியிருப்பின் 10 நாட்கள்
- யூலை முதல்நாள் அல்லது அதற்குப் பிற்பாடு ஆனால் ஒக்டோபர் முதல்நாளுக்கு முன்பதாக வேலைவாய்ப்பு தொடங்கியிருப்பின் 7 நாட்கள்
- ஒக்டோபர் முதல்நாள் அல்லது அதற்குப் பிற்பாடு வேலைவாய்ப்பு தொடங்கியிருப்பின் 4 நாட்கள்

ஒரு தொழிலாளி தனது வருடாந்த விடுப்பை பன்னிரண்டு மாதங்களுக்குள் எடுக்க வேண்டும். ஆண்டு விடுப்பானது முதலாளி மற்றும் பணியாளர் இடையே பரஸ்பர இணக்கத்தின் மூலம் தீர்மானிக்கப்படுகிறது. வருடாந்த விடுப்பு எனினும் பிரிக்கப்படலாம் எனினும் அதன் குறைந்தபட்ச கால அளவு 07 நாட்களுக்கு குறைவாக இருக்க முடியாது.

வருடாந்த விடுப்பின் போது தொழில்வழங்குனர் வேலைசெய்யும்படி கட்டாயப்படுத்தக்கூடாது. வருடாந்த விடுப்புக்கு முன்னரே பணிஒப்பந்தம் முடியுமெனின் அப்பணியாளர் கடந்த ஆண்டிலும் வேலை முடிவுறும் ஆண்டிலும் சம்பாதித்த வருடாந்த விடுமுறைக்கு உரித்துடையவராவர்.

மூலம்: இல 6- கடை மற்றும் அலுவலக பணியாளர் சட்டம்(தொழில் மற்றும் பதிலுபகாரங்கள் ஒழுங்குவிதிகள்) 1954

பொதுவிடுமுறை நாட்கள் மீதான கொடுப்பனவு

பணியாளர்கள் பண்டிகை (பொது மற்றும் மத) விடுமுறைகளுக்காக கொடுப்பனவு செய்வதற்காக உரித்துடையவராக உள்ளனர். பண்டிகை விடுமுறைகளாவன நாட்காட்டி ஆண்டின் ஆரம்பத்தில் (வழமையாக எண்ணிக்கையில் 16 உடையது) ஆண்டின் ஆரம்பத்தில் இலங்கை அரசாங்கத்தினால் அறிவிக்கப்படுகிறது. பொதுவிடுமுறை நாட்களாவன 1971 ஆம் ஆண்டு 21 ஆம் இலக்க விடுமுறைகள் சட்டத்தின் கீழ் ஒழுங்கு செய்யப்படுகிறது. 1954 ஆம் ஆண்டு கடை மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் வேலை வாய்ப்பு மற்றும் பதிலுபகார ஒழுங்குவிதிகள் சட்டமானது முழு பூரண தினங்கள் மற்றும் ஏனைய 8 பொது விடுமுறை நாட்களுக்காக வழங்குகிறது. பொதுவிடுமுறை நாட்கள் வாராந்த ஓய்வு நாட்களில் வருமாயின் மேலதிக விடுமுறை வழங்கப்படுகிறது.

பொதுவிடுமுறை நாட்களில் உள்ளடங்குவன; தைப்பொங்கல் தினம் தேசிய தினம் (பெப்ரவரி 4) சிங்கள மற்றும் தமிழ் புதுவருடத்திற்கான தினம்: சிங்கள தமிழ் புதுவருட தினம்; மே தினம் (மே01) வெசாக் முழு போயா தினம் (மே 03); முழுப் போயாதினத்திற்கு பின்னான தினம், வெசாக் சிங்கள மாதத்தில் (மே 04); முழு போயா தினம், அதி எசல முழு மதி தினம் (யூலை 01) இதுல்விற் (யூலை 18); பினரா முழு மதி தினம் (ஆகஸ்ட் 29); வப் முழுமதி போயா தினம் (ஒக்ரோபர் 27); தீபாவளி பண்டிகை தினம் (நவம்பர் 10); முழு மதி தினம் (நவம்பர் 25); மில்டா அன் நபி (டிசம்பர் 24); உன்டுவப் முழுமதி போயா தினம் (டிசம்பர் 24) கிறிஸ்மஸ் (டிசம்பர் 25)

மூலம்: \$ 1954 ஆம் ஆண்டு கடைகள் மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பதிலுபகாரங்கள் ஒழுங்குவிதிகள் சட்டம்

வாராந்த ஓய்வு தினம்

பணியாளர்கள் ஆகக் குறைந்தது ஒரு வாரத்திற்கு ஒன்றை நாட்கள் ஓய்வை பணியாளர்களின் பதிலுபகாரத்தின் முழு விகிதத்தில் கொண்டிருப்பதற்கு உரித்துடையவராக உள்ளனர். எவ்வாறாயினும் முழுப் பதிலுபகாரத்திற்கான உரித்துடைமையானது மேலதிக நேர வேலை தவிர 28 மணித்தியாலங்களிற்கு குறைவாக வேலை செய்த பணியாளருக்கு பிரயோகிக்கப்பட முடியாதது.

வாராந்த ஓய்வு தினங்கள் சட்டத்தில் குறித்துரைக்கப்படவில்லை. ஓய்வு தினங்கள் ஆனவை பின்போடப்படக்கூடியன என்பதுடன் 5 வாராந்த தொகுதிகளாக எடுக்கப்படக்கூடியன. வியாபாரத்தின் தன்மை அல்லது முன் கோரப்படமுடியாத சூழமைவுகளுக்கான காரணங்களின் நிமித்தம் இவ்வாறான பிற்போடுகைகளானவை அவசியமானவை என ஆணையாளர் திருப்திப்படும் பட்சத்தில் அவைகள் வழங்கப்படுகின்றன. இந்த நிலைமைகளில் செய்யப்படுகின்றன.

மூலம் \$51954 ஆம் ஆண்டு கடைகள் மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் சட்டம்

04/13 வேலைப் பாதுகாப்பு

வேலை நிலைமைகள் மீதான ஒழுங்குவிதிகள்

1954 ஆம் ஆண்டு கடை மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் சட்டம்

1950 ஆம் ஆண்டு கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டம்

1983 ஆம் ஆண்டு பணிக்கொடை கொடுப்பனவு சட்டம்

எழுதப்பட்ட வேலைவாய்ப்புக் குறிப்புக்கள்

1954 ஆம் ஆண்டு கடைகள் மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் சட்டம் ஆனது பணியாளர் தனது வேலையினை ஆரம்பிக்கும்பொழுது பணியாளரின் வேலை வாய்ப்பின் விபரங்களை வழங்க வேண்டுமென்று வேலை வழங்குனரை வேண்டி நிற்கிறது. எழுதப்பட்ட வேலைவாய்ப்பு ஒப்பந்தமானது பின்வரும் விபரங்களை உள்ளடக்கியிருக்க வேண்டும். வேலை பெறுபவரின் பெயர், பதவிநிலை, நியமனத்தின் தன்மை, நியமனம் அமுலுக்கு வரும் திகதி, ஆள் நியமிக்கப்பட்ட தரம், அடிப்படை பதிலுபகாரம் மற்றும் சம்பள அளவுத்திட்டம், பதிலுபகாரமானது வாராந்தமாகவா அல்லது இரண்டு வாரங்களுக்கு ஒரு தடவையாகவா அல்லது மாதாந்தமாகவா வழங்கப்படுகிறது என்பது பற்றியது, வாழ்க்கைச் செலவு படி, ஏதாவது அலவன்சுகள் இருப்பின் அவைகளின் விபரம், நன்னடத்தை அல்லது பரிசோதிப்பு காலப்பகுதியில் ஆட்சி செலுத்தும் நிபந்தனைகள் மற்றும் நன்னடத்தை அல்லது பரிசோதிப்பு காலப்பகுதியில் நியமனத்தில் இருந்து சேவை முடிவுறுத்தல் செய்யப்படக்கூடிய சூழமைவுகள் என்பவற்றுடன் வேலை வாய்ப்பை கொண்டு நடாத்தும் சூழ்நிலைமைகள் மற்றும் வேலையில் இருந்து வேலை முடிவுறுத்தக்கூடிய நிலைமைகள் சாதாரண மணித்தியாலங்கள், வாராந்த விடுமுறைகள், வருடாந்த விடுமுறைகளின் எண்ணிக்கை, செலுத்தப்படக்கூடிய மேலதிக நேர வேலை கொடுப்பனவு விகிதம், வேலை வழங்குனரால் மருத்துவ உதவிக்கான ஏற்பாடுகள் எதுவும் இருப்பின் அவ் ஏற்பாடுகள், வேலைவாய்ப்புக்கு பிரயோகிக்கக்கூடிய சேமஇலாப நிதியம், ஓய்வூதியத்திட்டம், பணிக்கொடைத்திட்டம், என்பன எவற்றையும் ஆளும் ஏற்பாடுகளும் நிலைமைகளும் மற்றும் பதவி உயர்வுக்கான நன்மைகள் என்பனவாம்.

பணியாளரால் புரிந்துகொள்ளக்கூடிய மொழியிலேயே ஒப்பந்தம் எழுதப்படுவதுடன் அது உரிய முறையில் வேலைபெறுனரால் கைச்சாத்திடப்படுகிறது. வேலைவழங்குனர் இவ் ஒப்பந்தத்தின் ஒரு பிரதியினை வைத்திருக்க வேண்டும். எழுத்துமூல பணி ஒப்பந்தம் இல்லாவிடத்து பணியின் சம்பள மற்றும் நிபந்தனைகளை வாய்மூல ஒப்பந்தங்கள் மூலமே நிர்ணயம் செய்யவேண்டியுள்ளது. பொது சட்டங்கள் பிரயோகிக்கதக்க சட்டவலுவுள்ள முறைகள் வழமைகள் அல்லது பணியிடத்தில் உள்ள பிரயோகங்களும் நடமுறைகளும். அத்துடன் தொழில் நீதிமன்றங்களின் தீர்மானங்கள் அல்லது இணைந்துருவாக்கிய ஒப்பந்தங்கள். தோழில் சட்டங்களில் பயிற்சிநிலை வேலைகள் பற்றிய குறிப்பிடப்படவில்லை. அதனால் பயிற்சி நிலை பணியின் போது கொடுப்பனவு கொடுப்பது கட்டாயமல்ல அது விருப்பத்தின் அடிப்படையில் தீர்மானிக்கப்படும்.

மூலம்: இல 17 மற்றும் ஒழுங்குவிதிகள் 15 கடைகள் மற்றும் அலுவலகங்கள் (தொழில் மற்றும் பதில் உபகாரங்கள் ஒழுங்குவிதிகள்) சட்டம் 1954

நிலையான தவணை ஒப்பந்தம்

இலங்கை தொழிலாளர் சட்டம் நிரந்தர தன்மையுடைய பணிகளுக்கு நிலையான கால ஒப்பந்த தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதற்கு அனுமதிக்கிறது. நிரந்தர கால ஒப்பந்தங்களுக்கு தொழிலாளர் சட்டத்தில் ஏற்பாடுகளும் இல்லை. இந்த சட்டம் தற்காலிக ஊழியர்கள் பற்றியும் பேசுகிறது மேலும் இவர்கள் தற்காலிகமாக ஒரு தொழில் வழங்குனரால் மொத்தமாக ஒரு வருடத்தில் நூற்று எண்பது நாட்களுக்கு மேற்படாமல் தற்காலிக தன்மையுடைய வேலையை செய்வதற்கு அமர்த்தப்படுவதை குறிப்பிடுகிறது.

மூலம்:: 54 ஊழியர் சபைகள் சட்டம், 1979 இன் 32."

தகுதிகாண் காலம்

இலங்கையில் தகுதிகாண் காலத்திற்கான காலப்பகுதி தொழிலாளர் சட்டங்களில் தெளிவான ஏற்பாடுகள் இல்லை. பொதுவாக தகுதிகாண் காலம் ஆறு மாதங்கள். கடை மற்றும் அலுவலக பணியாளர் சட்டம் தகுதிகாண் காலத்தை தெளிவாக குறிப்பிடுமாறும், தகுதிகாண் காலத்திற்கான நிலைமைகள் மற்றும் எந்த சூழ்நிலையில் தகுதிகாண் காலத்தில் பணி ஒப்பந்தங்கள் நீக்கப்படலாம் என்பனவும் தொழில் வழங்குனர் வேண்டப்படுகின்றனர்.

பயிற்சியாளர்களுக்கான வேலைவாய்ப்பு (தனியார் துறை) 1978 ஆம் ஆண்டு 8 இலக்க சட்டம் தொழிலாளர்களும் தொழில் வழங்குனரும் அதிகபட்சம் ஒரு வருடம் வரை ஒப்பந்தம் மேற்கொள்ளலாம் என குறிப்பிட்டுள்ளது. பயிற்சி காலம் முடிவில், ஒழுக்கக் காரணங்களுக்காக அல்லது தெரிவு செய்யப்பட்ட தொழில் பயிற்சி

பயிற்சியாளருக்கான வேலை வாய்ப்பு (தனியார்துறை) சட்டம் 1978 பிரிவு 8யில் திருப்திகரமான தேர்ச்சியை அடைய தவறினால் அன்றி, தொழில் வழங்குனர் பயிற்சியாளருக்கு வேலையை வழங்க வேண்டும் அல்லது பொருத்தமான வேலையை தேடவேண்டும்.

மூலம்: கடை மற்றும் பணியாளர் (வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பதிலுபகாரங்கள் ஒழுங்குவிதிகள்) சட்டம் 1954. பயிற்சியாளருக்கான வேலை வாய்ப்பு (தனியார்துறை) சட்டம் 8, 1978."

அறிவித்தல் தேவைப்பாடு

வேலை வாய்ப்பு ஒப்பந்தமானது வேலைவழங்குனரினால் ஒழுக்க ரீதியான காரணங்கள் ஒழுக்க ரீதியற்ற விடயங்கள் அல்லது இறப்பு அல்லது சட்டத்தின் நடவடிக்கை என்பவற்றினால் முடிவுறுத்தப்படக்கூடியது. (இந்த வகைப்பாட்டில் ஒப்பந்தத்தில் விரக்தி மற்றும் செயற்பாட்டு இயலாமை உள்ளடங்கப்படக்கூடியன)அல்லது இராஜினாமா செய்தல், பதவி விலகல், அல்லது வேலை வாய்ப்பை கைவிட்டு விடுதல் போன்ற சூழலில் பணியாளர் ஒருவரின் நடவடிக்கை. குறிக்கப்பட்ட நிலையான காலப் பகுதிக்கான ஒப்பந்தமாக இருக்கும்பட்சத்தில் ஒப்பந்தத்தில் விதந்துரைக்கப்பட்டவாறாக நிலையான காலப்பகுதியினை அடைந்துகொள்வதினால் அது முடிவுறுத்தப்படும்.

TEWA நிபந்தனைகளின் பிரகாரம் வேலை வழங்குனரானவர் ஒழுக்க ரீதியான வேலை நீக்கங்கள் தவிர்ந்த ஏனையவைகளில் வேலைநீக்கத்திற்கான காரணங்களை பணியாளருக்கு அறிவிக்க வேண்டிய தேவையுண்டு. எவ்வாறாயினும் ஒழுக்க ரீதியான வேலை நீக்கம் அல்லாத TEWA ஆல் வேலையாட்கள் சட்டத்தின்

வேலைவாய்ப்பு முடிவுறுத்துகையால் ஒரு பணியாளரின் வேலை நீக்கமானது மேற்கொள்ளப்படும் போது வேலையாளரின் எழுத்து மூலமான முன் இணக்கம் அல்லது தொழில் ஆணையாளரின் முன்னரான எழுத்து மூலமான அங்கீகாரமின்றி இடம்பெற முடியாது. எவ்வாறாயினும் எழுதப்பட்ட அங்கீகாரம் தேவைப்படுத்தப்படாத சமயங்களாக பணியாளர்களின் தன்னார்வமான வேலை விலகல்கள், நியமனக் கடிதத்தில் தெளிவாக விதந்துரைக்கப்பட்டுள்ள திகதியில் ஓய்வுபெறுதல், கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் ஒரு பிரகாரமான ஓய்வு பெறுகைகள், நிலையான காலப்பகுதியின் முடிவுக்காலப்பகுதியை அடைந்து வேலை முடிவுக்கு வருதல், சட்ட நடவடிக்கையால் வேலை முடிவுறுத்தல் என்பன உள்ளடங்கும்.

பணியாளரை வேலையில் இருந்து முடிவுறுத்துவதற்கு முன்பதாக முடிவுறுத்தும் அறிவித்தலை சட்டம் வேண்டிநிற்கிறது. எவ்வாறாயினும் சட்டமானது கூட்டாக வேலையை முடிவுக்கு கொண்டுவருதலை மாத்திரமே பேசுகிறதேயன்றி தனிப்பட்ட வேலை நிறுத்துகை பற்றி ஈடுபடவில்லை. ஆகக் குறைந்தது ஒரு மாதகால அறிவித்தல் கொடுக்கப்பட்ட பிற்பாடே பணியாளர்களை அவ்வாறு நீக்க முடியும். ஒரு பணியாளர் ஒருவருட சேவைக்கு பிற்பாடே ஒரு மாத அறிவித்தலுக்கு தகுதி பெறுபவராவர். சேவையில் ஒரு வருடத்திற்கும் குறைவாக உள்ள ஒரு பணியாளர் ஆனவர் எந்தவித அறிவித்தலுக்கும் உரித்துடையவராக மாட்டார்.

மூலம் 1950 ம் ஆண்டு கைத்தொழில் பிணக்கு சட்டத்தின் 31வது பிரிவு

கடுமையான கொடுப்பனவு

15 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட வேலையாட்களுக்கு வேலைவழங்கும் ஒரு வேலைவழங்குனருடன் சேவையின் 5 வருடங்களின் பூர்த்தி செய்த ஒரு தொழிலாளரானவர் வேலைவழங்குனராலோ அல்லது பணியாளராலோ அல்லது வேலைசெய்பவரின் இறப்பு அல்லது ஓய்வு அல்லது அல்லது சட்டத்தின் நடவடிக்கையினாலோ அல்லது பல்வேறு சேவைகளினாலோ முடிவுக்கு வரும் நிகழ்வின் பொழுது பின்வரும் விகிதங்களின் பணிக்கொடைக்கு உரித்துடையவராக உள்ளனர்.

1 மாதாந்த அடிப்படையிலான பணியாளர்களுக்கு சேவை பூர்த்தி செய்யப்பட்ட ஒவ்வொரு ஆண்டிற்கும் அரைமாத ஊதியம் அல்லது சம்பளம் கிடைக்கப் பெறுதல்

2. பணியாளர்களின் சேவையை பூர்த்தி செய்த ஒவ்வொரு ஆண்டுக்குமாக 14 நாட்களுக்கான சம்பளம். இந்த தொகையானது இராஜினாமா செய்யப்படுதல், நீக்கம் செய்யப்படுதல், ஓய்வுபெறுதல் இறப்பு போன்ற பணியாளர்களின் பதவி முடிவுறுத்தல் எவையாக இருந்தாலும் ஒவ்வொரு சமயங்களிலும் இந்த தொகை கொடுக்கப்படக்கூடியதாக உள்ளது. அத்துடன் சில ஒடுக்கமான வரைவிலக்கணம் செய்யப்பட்ட சமயங்களில் தடுத்து வைக்கப்படவும் கூடியது.

மூலம்: பணிக்கொடை கொடுப்பனவுச் சட்டம் § 5 மற்றும் 6

05/13 குடும்ப பொறுப்புணர்வுகள்

குடும்ப பொறுப்புணர்வுகளுடன் கூடிய பணியாளர்கள் தொடர்பான ஒழுங்குவிதிகள்
1954 ஆம் ஆண்டு கடைகள் மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் சட்டம்

தந்தைமை விடுப்பு

இலங்கையில் தொழிலாளர் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு சட்டங்களில் தந்தை விடுப்புக்கள் தொடர்பான எந்தவித ஏற்பாடுகளும் இல்லை

பெற்றோர் விடுப்பு

சட்டத்தில் கட்டணம் செலுத்தப்பட அல்லது செலுத்தப்படாத பெற்றோர் விடுப்புகள் குறித்து எதுவும் இல்லை

**பராயமடையாத சிறுவர்களைக் கொண்டுள்ள
தொழிலாளர்களுக்கான நெகிழ்ச்சியுடைய வேலைதெரிவுகள்
மற்றும் ஏனைய குடும்ப பொறுப்புக்கள்**

குடும்ப பொறுப்புக்களைக் கொண்டுள்ள பெற்றோர் மற்றும் பணியாளர்களுக்கான வேலை-வாழ்வு சமநிலையை
ஆதரவளிக்கும் சட்டம் தொடர்பான எந்த விதமான ஏற்பாடுகளும் சட்டத்தில் இல்லை

06/13 வேலைநேரம் மற்றும் மகப்பேறு விடுப்பு

மகப்பேறு மற்றும் வேலை ஒழுங்குவிதிகள்:

2000 ஆம் ஆண்டு ஆரோக்கிய சேவைகள் சட்டம்

1939 ஆம் ஆண்டு மகப்பேறு நன்மை கட்டளைச்சட்டம்

1954 ம் ஆண்டு கடைகள் மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் சட்டம்

இலவச மருத்துவக் கவனம்

2000 ஆம் ஆண்டு சுகாதாரச் சேவைகள் சட்டத்தின் கீழ் மகப்பேறு இல்லங்கள் அமைக்கப்படுகின்றன.

இலங்கையில் சுகாதார அமைச்சின் கீழ் நிறுவப்பட்ட குடும்ப சுகாதாரப்பணியகம் ஆனது மகப்பேற்றுக்கு முந்திய மகப்பேற்றுக்குப் பிந்திய அனைத்துமடங்கிய கவனத்தை வழங்குவதற்கு பொறுப்பாக இருக்கின்றது. மருத்துவக் கவனம் ஆனது கட்டணம் இன்றி அனைவருக்கும் கிடைக்கக்கூடியதாக உள்ளது.

மூலம்: 2000 ஆம் ஆண்டு சுகாதார சேவைகள் சட்டம்

தீங்கிழைக்கக்கூடிய வேலை எதுவும் இல்லை

கர்ப்பிணி பணியாளர்கள் 1939 ஆம் ஆண்டு மகப்பேறு நன்மை கட்டளைச்சட்டத்திற்கு உட்பட்டவர்கள், அல்லது 1954 ஆம் ஆண்டு கடை மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் கட்டளைச்சட்டத்திற்கு உட்பட்டவர்கள் என்போர் எதிர்ப்பார்க்கப்படும் மகப்பேற்று நாளுக்கு முன்பான 3 மாத காலப்பகுதியின் பொழுது அவளின் பிள்ளையின் சுகாதாரத்திற்கு அல்லது அவளுக்கு தீங்கிழைக்கக்கூடிய எதுவுமான வேலைகளில் ஈடுபடுத்தப்படக்கூடாது. இதையொத்த தடையானது குழந்தை மகப்பேற்றின்பொழுது 3 மாதங்களின் பிற்பாடும் அபாயகரமான வேலைகளில் ஈடுபடுத்தப்படுவோருக்கு செயற்பாடாக்கப்பட்டுள்ளது.

மூலம்: 1939 ஆம் ஆண்டு மகப்பேறு நன்மைகள் கட்டளைச்சட்டம் §10(B), 1954 ஆம் ஆண்டு கடை மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் சட்டம் §18(D)

மகப்பேறு விடுப்பு

மகப்பேறு விடுப்பின் காலப்பகுதியானது வாராந்த விடுமுறைகளைத் தவிர்த்து 12 வாரங்கள் 84 நாட்களாக இருக்கும். போயா தினங்கள், சட்டரீதியான விடுறைகள் அடங்காது. இந்த 12 வார விடுமுறையில் 2 வார விடுப்பானது மகப்பேற்றுக்கு முன்பதாகவும், மகப்பேற்று தினம் உட்பட (அத்துடன் 10 வாரங்களானவை மகப்பேற்றைத் தொடர்ந்ததானதாகவும் இருக்கும். மகப்பேறு நன்மைகள் கட்டளைச் சட்டத்தின் பிரகாரம் எல்லா வேலையில்லாத நாட்கள் உட்பட மகப்பேறு விடுப்பானது 12 வாரங்களுக்கு அனுமதிக்கப்படுகிறது.

மூன்றாவதும் அதற்குப் பின்னானதுமான மகப்பேற்றுக்களின்பொழுது மகப்பேறு விடுப்பானது வாராந்த விடுமுறைகள், போயாதினங்கள் மற்றும் நியாயதிக்க விடுமுறைகள் உள்ளடக்காமல் 42 நாட்களாக இருக்கும். மகப்பேறுநன்மைகள் கட்டளைச்சட்டத்தின் கீழ் வேலையல்லாத நாட்கள் உட்பட 6 வாரங்களுக்கு மகப்பேறு விடுப்பு அனுமதிக்கப்படுகிறது. மகப்பேறு விடுப்பானது (கடை அல்லது அலுவலகப் பணியாளராக இருக்கும் பட்சத்தில்) தனது மகப்பேற்று தினத்தின் ஒரு மாதம் அல்லது 14 நாட்களுக்குள் அதனைக் குறிப்பிட்டு அவளது வேலை வழங்குனருக்கு அறிவிப்பு வழங்குவதன் மீது ஒரு பெண் பணியாளருக்கு வழங்கப்படுகிறது.

மகப்பேற்றின் பின் அவள் வேலை வழங்குனருக்கு ஒரு வாரத்திற்குள்ளாக அவளது மகப்பேற்று அவள் இவ்வளவு தினமான விடுப்புக்களை வேலைவாய்ப்பிலிருந்து தன்னை விடுவித்துக்கொள்ள அவள் அனுமதிக்கப்பட்ட நாட்களின் எண்ணிக்கைய உறுதிப்படுத்தும் நோக்கத்திற்காக மகப்பேற்று தினம் குறித்து வேலைவழங்குனருக்கு அவள் அறிவிக்க வேண்டும். அவள் தனக்கிருக்கும் பிள்ளைகளின் எண்ணிக்கை குறித்தும் குறிப்பிட வேண்டும். பல பிள்ளைகளின் பிறப்பு அல்லது மகப்பேற்று தொடர்பான சிக்கல்கள் மற்றும் நோய்கள் ஏற்படும் பட்சத்தில் மகப்பேற்று விடுப்பை விஸ்தரிப்பது தொடர்பாக சட்டத்தில் எந்த ஏற்பாடுகளும் இல்லை.

மூலம்: மகப்பேற்று நன்மை சட்டம் 1939 இலக்கம் 2. குடைகள் மற்றும் அலுவலக சட்டம் 1954ல் இலக்கம் 18(B)

வருமானம்

கடை மற்றும் அலுவலக சட்டத்தின் கீழ் மகப்பேற்று விடுப்பானது முழுக் கொடுப்பனவுடன் கூடிய விடுப்பானதாக இருக்க, மகப்பேற்று நன்மைகள் கட்டளைச் சட்டத்தின் கீழ் அக்காலப்பகுதிக்காக பணியாளர்களின் 6/7 (86%) செலுத்தப்படுகிறது.

வேலை வழங்குனரிடமிருந்து மகப்பேற்று விடுப்பு உரிமை கோருபவர் ஒருவருட காலப்பகுதிக்குள்ளாக 150 நாட்கள் பணியாற்றிய ஒரு பெண்ணுக்கு மகப்பேற்று நன்மைகள் வழங்கப்படுகின்றன என்பதுடன் மகப்பேற்றுக்கு முன்பாக வேலை வழங்குனருக்கு அப்பெண் கொடுக்கக்கூடிய அறிவித்தல் திகதியிலிருந்து ஒரு வருடத்திற்குள்ளாக ஆகக் குறைந்தது 150 நாட்கள் பணியாற்றிய ஒரு பெண்ணுக்கு அவ்வாறான நன்மைகளாகிய மகப்பேற்று நன்மைகள் வழங்கப்படுகிறது.

மூலம்: கடை மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர் சட்டத்தின் §18(C) மகப்பேற்று நன்மைகள் கட்டளைச் சட்டத்தின் 3-5

வேலைநீக்கத்திலிருந்து பாதுகாக்கப்படுதல்

மகப்பேற்று நன்மைகள் கட்டளைச்சட்டம் கடை மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர் சட்டத்தின் பிரகாரம் வேலைவாய்ப்பின் எல்லா அம்சங்களிலும் கர்ப்பத்துடன் தொடர்புடைய ஏதும் காரணங்கள் அல்லது அவளது கர்ப்பத்தின் நிமித்தமாக ஒரு பெண் பணியாளரை வேலைநீக்கம் செய்வது சட்டத்திற்கு எதிரானதாகும். ஆகவே கர்ப்பகாலம் மற்றும் மகப்பேற்று விடுப்பு காலப்பகுதியின்பொழுது பணியாளரின் வேலைவாய்ப்பானது பாதுகாக்கப்படுவது உறுதிப்படுத்தப்படுகிறது.

மூலம் மகப்பேற்று நன்மைகள் கட்டளைச்சட்டம் §10 கடை மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர் சட்டம் §18(E)

அதே பதவிநிலைக்கு திரும்பிவரும் உதவி

மகப்பேற்று நன்மைகள் கட்டளைச்சட்டம், கடை மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர் சட்டத்தின் பிரகாரம் ஒரு பெண்ணிற்கு அவளது மகப்பேற்று விடுப்புக் காலப்பகுதியின்பொழுது வேலைநீக்க அறிவித்தல் வழங்கப்பட முடியாது. இது பணியாளர்களுக்கு அத்தியவசியமாக அதே பதவிநிலைக்கு தான் இல்லாதிருப்பினும் வேலைக்கு திரும்புவதற்கான உரிமையை வழங்குகிறது.

மூலம் மகப்பேற்று நன்மைகள் கட்டளைச்சட்டம் §10, கடை மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர் சட்டம் §18(E)

வேலை செய்யும் தாய்மார்களுக்காக பராமரிப்பு இடைவேளைகள்

கடைகள் மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் சட்டத்தின் கீழ் பராமரிப்பு இடைவேளைகள் வழங்கப்படவில்லை. எவ்வாறாயினும் மகப்பேறு நன்மை கட்டளைச்சட்டமானது இரண்டு சம்பளம் செலுத்தப்பட்ட இடைவேளைகளை 9 மணி நேர வேலைநாளின் பொழுது ஒவ்வொன்றும் 30 நிமிடங்களாக இரண்டு சம்பளம் செலுத்தப்பட்ட இடைவேளைகளை வழங்குகிறது. இது பிள்ளைக்க ஒரு வயதாகும் வரை வழங்கப்படுகிறது. வேலைவழங்குனர் தமது பிள்ளைகளுக்கு போசாக்கு அடையச் செய்வதற்காக பணியாளர்களுக்கு போசாக்களித்தல் வசதிகளை செய்து அளிக்க வேண்டும். ஒவ்வொரு இவ்வாறான போசாக்கு அளித்தல் நிகழ்வுகளும் 30 நிமிடங்களாக இருப்பதுடன் ஒரு பிள்ளைகளைப் பராமரிக்கும் இடம் அல்லது ஒரு பொருத்தமான இடம் வேலைவழங்குனரால் வழங்கப்பட்டால் இவ்வாறான பராமரிப்பு இடைவேளையானது ஒன்று 30 நிமிடங்களாக இருக்கும். அல்லாதுபோயின் ஒரு மணித்தியாலத்திற்கு குறைவானதாக இருக்கும். பராமரிப்பு இடைவேளைகளானவை உணவு மற்றும் ஓய்வு இடைவேளைக்கு மேலதிகமாக வழங்கப்படுவதுடன் அவைகள் வேலை செய்த நேரங்களாகவும் கருதப்படுகின்றது.

மூலம்: மகப்பேறு நன்மைகள் கட்டளைச்சட்டம் §12(B)

07/13 வேலையில் சுகாதாரமும் பாதுகாப்பும்

சுகாதாரம் மற்றும் வேலைமீதான ஒழுங்குவிதிகள்

1942 ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலை கட்டளைச்சட்டம்

வேலைவழங்குனர் பராமரிப்பு

தொழிற்சாலை கட்டளைச் சட்டத்தின் பிரகாரம் வேலைவழங்குனர் வேலையிடத்தில் வேலை செய்பவர்களின் சுகாதார பாதுகாப்பு நலனோம்பலை உறுதிப்படுத்துவது கட்டாயமானதாகும்.

நிறுவனமானது வளாகத்தின் தரம், சுத்தம், இடநெருக்கடி, நியாயமான வெப்பநிலையைப் பேணுதல், காற்றோட்டம், வெளிச்சம், தளத்தின் நீர்வடிகால் அமைப்பு, சுகாதார சௌகரியங்கள் என்பனவற்றை கண்காணிக்க வேண்டும்.

பணியாளரின் பாதுகாப்பானது இயந்திரங்கள், பொறித்தொகுதிகள், மாற்றி அனுப்பும் உபகரணங்கள், கருவிகள், இயந்திரங்கள் மற்றும் உபகரணங்களை ஆக உயர்ந்தபட்ச பாதுகாப்பு நிபந்தனைகளில் பொருத்தி பேணுவது மூலம் உறுதிப்படுத்தப்பட வேண்டும். உபகரணங்கள், கருவிகள், இயந்திரங்கள், உற்பத்திகளாவன பணியாளர்களின் பாதுகாப்பை உத்தரவாதப்படுத்தும் உரிய முறையில் ஒழுங்கமைக்கப்பட வேண்டும். ஒரு நிறுவனத்தின் பாதுகாப்பு நிலைமைகளானவை இடரில் விழுதல் தொடர்பாகவும் அசையும் பாரமான பொருட்கள், அபாயகரமான இயந்திரங்கள், கருவித்தொகுதிகளில் இருந்து பாதுகாக்கப்படுதல் என்பன தொடர்பாக கண்காணிக்கப்படுவதுடன் மட்டுப்படுத்தப்பட்ட பகுதிகளில் வேலை செய்வதற்காக தடுப்பு ஏற்பாடுகள் எடுக்கப்பட வேண்டுமென்பதுடன் மட்டுப்படுத்தப்பட்ட இடங்களில் வேலை செய்வதற்காக தடுப்பு ஏற்பாடுகள் எடுக்கப்பட வேண்டும்; திரவங்கள் கொட்டுப்படும், தீ தடுப்பு, இடர்கள் தொடர்பாகவும் கவனம் எடுக்கப்பட வேண்டும்.

தொழிற்சாலைகள் கட்டளைச்சட்டமானது மேலும் வேலைவழங்குனர்கள் வேலைக்கு ஈடுபடுத்தப்பட்ட ஆட்களை தூசு புகை மற்றும் ஏனைய அசுத்தங்களை சுவாசிப்பதில் இருந்து பாதுகாப்பதற்கான நடைமுறை ரீதியான எல்லா ஏற்பாடுகளையும் வைத்திருக்கும்படி விசேடமாக கோரும் ஏற்பாடுகளை உள்ளடக்குகிறது. மேலும் உள்ளக எரிவு இயந்திரங்களைப் பயன்படுத்துவதற்கான விசேடித்த நிபந்தனைகளாகிய இயந்திரத்தில் இருந்து வெளியேறும் வாயுக்களை திறந்த வெளிக்கு அனுப்புவதற்கான தேவை என்பன அவ் இயந்திரத்தை கவனித்துக்கொண்டிருப்போர் தவிர்ந்த ஏனையோருக்கு அதிலிருந்தான புகைகள் மாற்றப்படாதிருப்பதற்காக அவ்வறைகளை தனியாக்கி பிரித்தல் போன்றன சுட்டிக்காட்டப்படுகின்றன.

மூலம் : 1942 ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலைகள் கட்டளைச் சட்டத்தின் 6.-6 பிரிவுகள்

இலவச பாதுகாப்பு

1942 ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலை கட்டளைச் சட்டத்தின் விசேடித்த ஏற்பாடுகளாவன வேலைவழங்குனர் சுவாசிக்கும் உபகரணங்கள், கண்பாதுகாப்பு கண்ணாடிகள், வெளியேற்றும் உபகரணங்கள்) ஈரமான தீங்கு ஏற்படுத்தும் பதார்த்தங்களுடன் தொடர்புபடும் வேலை செய்யும் பணியாளர்களுக்கு இலவசமான இவ்வாறான பாதுகாப்பை வழங்குவதை வேண்டி நிற்கிறது.

மூலம்: 1942 ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலைகள் கட்டளைச் சட்டம் : §32, 51, 53 & 58

பயிற்சி

தொழிற்சாலைகள் கட்டளைச் சட்டம் ஆனது 18 வயதிற்கு குறைவான எந்த இளம் பணியாளரும் இயந்திரங்களில் அவர் அவ்வியந்திரத்தை இயக்குவதுடன் சம்பந்தப்பட்ட அபாயங்கள் குறித்து முழுமையாக அறிவுறுத்தப்பட்டாலன்றி, அது தொடர்பான போதிய பயிற்சியைப் பெற்றுக்கொண்டாலன்றி மற்றும் அனுபவமான அறிவு நிறைந்த பணியாளரின் மேற்பார்வையில் வேலை செய்தாலன்றி அவ்வாறான இயந்திரங்களில் வேலை செய்ய அனுமதிக்கப்படக்கூடாது என வேண்டி நிற்கிறது.

மூலம் 1942 தொழிற்சாலை கட்டளைச் சட்டம் §26

தொழிலாளர் மேற்பார்வை முறைமை

தொழிலாளர் பரிட்சிப்பு முறைமையானது C081 ஏற்பாடுகளுடன் உடன்பாடானதாக காணப்படுகிறது. ஏனெனில் இலங்கையானது தொழிலாளர் பரிட்சிப்பு முறை பிரயோகத்தை அமுல் செய்த முதலாவது தென்னாசிய நாடாக மாறியுள்ளது. இம் முறைமையானது நாட்டிலுள்ள 56 தொழில் திணைக்கள அலுவலகங்களின் தொழில் நிர்வாக நிறுவனங்களை சிறந்த முறையில் நிர்வகிப்பு செய்வதற்கு தொழில் அமைச்சு அனுமதிக்கிறது. தொழில் திணைக்களத்தின் கீழ் இயங்கும் கைத்தொழில் பாதுகாப்பு பிரிவானது வேலையிடங்களில் தொழிலாளர்களின் நலனோம்பல், சுகாதாரம், பாதுகாப்பு என்பவற்றை உறுதிப்படுத்துவதற்காக தொழிற்சாலைகளைப் பதிவு செய்வதுடன் ஒழுங்கு கிரமமான பரிசோதிப்புக்களையும் நடாத்துகிறது. தொழில் பரிசோதிப்பு முறைமையானது தொழிற்சாலைகள் சட்டத்தின் பல்வேறுபட்ட பாகங்களின் கீழ் வழங்கப்படுகிறது. இந்த பரிசோதிப்பானது வேலையிடங்களில் நுழைவதற்கும் விசாரணைகளுக்காக மாதிரிகளை எடுத்துக்கொள்வதற்கும் இடம்பெறும் விபத்துக்கள் அபாயகரமான அல்லது சம்பவங்கள் மீதான விசாரணைகளை மேற்கொள்வதற்கும் இடரை இல்லாதொழித்தல் அல்லது பொருத்தமான மட்டத்திற்கு குறைத்தல் என்பவற்றுக்கு செய்யப்படும் வரைக்கும் முன்னேற்றுவதற்கு அல்லது தடைசெய்வதற்கான அறிவித்தல்களை வழங்குவதற்கும் அதிகாரத்தைக் கொண்டுள்ளது

08/13 வேலை மற்றும் நோய்

வேலை மற்றும் நோய் மீதான ஒழுங்குவிதிகள்

1954 ஆம் ஆண்டு கடைகள் மற்றும் அலுவலக பணியாளர்கள் சட்டம்

1934 ஆம் ஆண்டு பணியாளர்களின் நட்டஈட்டு கட்டளைச்சட்டம்

சம்பளம் செலுத்தப்பட்ட நோய் விடுமுறை

கடை மற்றும் அலுவலக சட்டத்தின் பிரகாரம் ஒரு மருத்துவரால் சான்றுப்படுத்தப்பட்ட ஒவ்வொரு பணியாளரும் 12 மாத காலப்பகுதியில் 7 நாட்களுக்கு தமது தனிப்பட்ட அலுவல்கள் அல்லது நோய் வேறு ஏதும் நியாயமான காரணங்களுக்காக சம்பளம் செலுத்தப்பட்ட நோய் விடுப்புக்கு உரித்துடையோராய் உள்ளனர். இவர்கள் பொதுவாக சாதாரண விடுமுறைகள் என அறியப்படுகின்றன. சாதாரண விடுமுறைகளானவை ஒரே நேரத்தில் அரைநாளில் இருந்து அல்லது ஒன்று அல்லது மேற்பட்ட நாட்களாக அமைந்துள்ளன. இது நீண்ட நோய் விடயங்களை உள்ளடக்க மாட்டாது.

நோய் காரணமான மருத்துவ விடுப்புக்களுக்கான விசேடித்த ஏற்பாடுகளை பயிற்சியாளர்கள் வேலைவாய்ப்பு தனியார்துறை சட்டம் கொண்டுள்ளது. பயிற்சியாளர் ஆனவர் நோய் நிமித்தம் அவருக்கு செலுத்தக்கூடிய முழு கொடுப்பனவு ஒரு காலப்பகுதிக்கு அல்லது காலப்பகுதியின் பெருக்கங்களுக்கு பதிவுசெய்யப்பட்ட செய்யப்பட்ட மருத்துவ அதிகாரியினால் வழங்கப்பட்ட மருத்துவ சான்றிதழ்களால் ஆதரவு அளிக்கப்படும் விடுப்புக்கள் விண்ணப்பிக்கப்படும்பொழுது 7 நாள் நோய் விடுப்புக்கு உரித்துடையவராகிறார்.

மூலம்: கடை மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் சட்டம் §6(3 & 4); பயிற்சியாளர்களின் வேலைவாய்ப்பு தனியார்துறை சட்டம் §6

நோயின்பொழுது வேலைப்பாதுகாப்பு

7 நாட்கள் விடுமுறையில் நிற்கும்பொழுது பணியாளரின் வேலைவாய்ப்பானது அக்காலப்பகுதியில் பாதுகாக்கப்படுகிறது.

மூலம்: கடைகள் மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் சட்டம் §6(5)

மருத்துவ கவனம்

எல்லாப் பிரசைகளுக்கும் மருத்துவ நன்மைகள் கட்டணமின்றி கிடைக்கக்கூடியனவாக உள்ளது.

மூலம்: ISSAநாட்டு விபரம்

இயலாமை / வேலையில் ஏற்பட்ட காயத்திற்கான நன்மை

வேலை காயங்களை நான்கு வகையாக வகுக்கலாம்; (i) நிரந்தரமான முழுமையான இயலாமை (ii) நிரந்தரமான பகுதியான இயலாமை (iii) தற்காலிகமான இயலாமை ஏற்படுதல் (iv) தொழிலாளியை மரணத்தக்கு இட்டுச் செல்கின்ற அபாயகரமான காயம். காயத்திற்கான இழப்பீடு பணியாளரின் சம்பளத்தை பொறுத்தது. வேலை காய நன்மைகள் தொழிலாளிக்கு ஆகக்குறைந்தது ஆறு மாத வேலை வழங்கப்படுகிறது மற்றும் தற்காலிக இயலாமைக்கான ஆகக்குறைந்த தகுதிகாண் காலம் 03 நாட்கள்.

நிரந்தரமான இயலாமையின் போது கொடுப்பனவு தொகையானது இயலாமையின் தன்மைக்கு ஏற்ப மதிப்பிடப்படுகிறது. தற்காலிக இயலாமையின் போது ஊதியத்தின் 50% ஐந்து ஆண்டுகள் வரை செலுத்தப்படும். ஆறு மாதத்தின் பின் ஒரு தொகையாக நன்மைகள் வழங்கப்படலாம். தற்காலிகமான இயலாமைக்கான குறைந்தபட்ச கொடுப்பனவு ரூபா 1,96,083.80 ஆகும். அதே வேளை அதிகபட்ச கொடுப்பனவு ரூபா 550,000 ஆகும்.

தொழிலாளியை மரணத்தக்கு இட்டுச் செல்கின்ற அபாயகரமான காயத்துக்கு, பணியாளரின் தொழில் தன்மை வகுப்புக்கு ஏற்ப தங்கியிருப்போர்(விதவை பிள்ளைகள் விதவை தாய்) தங்கியிருப்போருக்கான நன்மையைப் பெறுவர். தொழிலாளியை மரணத்தக்கு இட்டுச் செல்கின்ற அபாயகரமான காயத்துக்குக்கான குறைந்தபட்ச கொடுப்பனவு ரூபா 1,320 ஆகும். அதே வேளை அதிகபட்ச கொடுப்பனவு ரூபா 5,500 ஆகும்.

மரணவீட்டுச் செலவுகள் தங்கியிருப்போரின் நன்மையில் இருந்து கழிக்கப்படும். அச்செலவுகளை மேற்கொண்டவருக்கு அதற்கான பணம் வழங்கப்படும். அப்பணமானது

- i. இழப்பீடு ரூபா 200000 விட குறைவாக இருக்கும் போது ரூபா 10000 விட அதிகமாக இருக்கக் கூடாது.
- ii. இழப்பீடு ரூபா 300000 விட குறைவாக இருக்கும் போது ரூபா 15000 விட அதிகமாக இருக்கக் கூடாது.
- iii. இழப்பீடு ரூபா 500000 விட குறைவாக இருக்கும் போது ரூபா 20000 விட அதிகமாக இருக்கக் கூடாது.

மூலம்: பணியாளர் இழப்பீடு சட்டம் 1994ல் பகுதி மற்றும் அட்டவணை 4; ISSA Country Profile for Sri Lanka 2014

09/13 சமூகப் பாதுகாப்பு

சமூக பாதுகாப்பு, ஒழுங்குவிதிகள்

ஊழியர் சேமலாபநிதி சட்டம் 1958
ஊழியர் நம்பிக்கை நிதி சட்டம் 1980

ஓய்வூதிய உரிமைகள்

காப்புறுதி செய்யப்பட்ட பணியாளர்கள் அவர்கள் 55 வயதை எட்டும் போது(பெண் பணியாளர்களுக்கு 50 வயது) அல்லது அவர்கள் மட்டுப்பட்ட பணியில் இருந்து இளைப்பாறி அரச சேவையில் இணையும் போது, பணியில் உள்ள பெண்கள் திருமணம் புரியும் பொழுது, இலங்கையில் இருந்து நிரந்தரமாக புலம்பெயரும் பொழுது, நிரந்தர இயலாமைக்குள்ளாகும் பொழுது அல்லது அரசாங்க உத்தரவுக்கமைய பணியிடம் மூடப்படும்பொழுது வயது முதிர்வுக்குரிய(ஓய்வூதியம்) நன்மைகளுக்கு உரித்துடையவர்களாவர். பங்களிப்பானது குறைந்தது 10 வருடங்களாவது இருக்க வேண்டும். பணியாளர் மற்றும் தொழில்வழங்குனர் ஆகியோரின் பங்களிப்பின் மொத்த தொகையுடன் வட்டியும் இணைந்ததாக வயது-முதிர்வுக்குரிய நன்மை தொகை அமையும். பங்கிலாபத் தொகையானது வருடத்துக்கு ரூபா 1000 ஆகும்.

மூலம்: இலக்கம் 23 ஊழியர் சேமலாபநிதி சட்டம் 1958

தங்கிவாழ்வோர் நன்மைகள்

நிதிய அங்கத்தவர் ஓய்வுக்கு முன்னர் இறந்தால் சட்டரீதியான வாரிசுகள் அல்லது நியமிக்கப்பட்டவர் தங்கிவாழ்வோர் நன்மைகளைப்பெற சட்டமானது இடமளிக்கிறது. பணியாளர் மற்றும் தொழில் வழங்குனரின் மொத்த பங்களிப்புடன் அதன் வட்டியும் சேர்ந்த மொத்த தொகையானது ஒரு அல்லது பல தங்கிவாழ்வோருக்கு வழங்கப்படும்.

மூலம்: இலக்கம் 25 ஊழியர் நம்பிக்கை நிதி சட்டம் 1980

வேலையின்மை நன்மைகள்

வேலையின்மை காப்புறுதிக்கோ நன்மைகளுக்கு சட்டத்தில் இடமில்லை

பயன்பாடற்றபோதல் நன்மைகள்

விபத்துக்கள் காயங்கள் வருத்தங்களால் நிரந்தரமான பயன்பாடற்றபோதல் நிலை ஏற்படும்போது 1980 ஊழியர் நம்பிக்கை நிதிச்சட்டமானது பயன்பாடற்றபோதல் நன்மைகளை வழங்குகின்றது. பணியாளர் மற்றும் தொழில் வழங்குனரின் மொத்த பங்களிப்புடன் வட்டியும் சேர்த்த ஒரு தொகை நன்மையாக வழங்கப்படுகிறது. பணியாளர் நிரந்தரமாக பணிசெய்ய முடியாமையை மதிப்பிடுவது அவசியமாகும்.

மூலம்: 1980 ஊழியர் நம்பிக்கை நிதிச்சட்டம் இலக்கம் 24

10/13 பணியில் நீதியான நடாத்துகை

பணியில் நீதியான நடாத்துகை பற்றிய ஒழுங்குவிதிகள்

1978 இலங்கை யாப்பு 2010 வரை திருத்தப்பட்டுள்ளது
தொழிற்சாலைகள் கட்டளைச்சட்டம் 1942
குற்றவியல் சட்டக்கோவை 1885

சமமான கொடுப்பனவு

இலங்கையின் அரசியலமைப்பின் பிரகாரம் எல்லா ஆட்களும் சட்டத்தின் முன் சமனாக இருப்பதுடன் சட்டத்தின் சமனான பாதுகாப்பிற்கும் உரித்துடையவராக இருக்கின்றனர். அது பால்நிலை உட்பட பல்விதமான அடிப்படைகளிலான பாரபட்சங்களைத் தடைசெய்கிறது. எவ்வாறாயினும் அரசியலமைப்பிலோ அல்லது தொழிற்சட்டங்களிலோ சம பெறுமதியான வேலைகளுக்கு சமமான கொடுப்பனவை வேண்டி நிற்கும் ஏற்பாடு ஒன்றை நாம் காண்கிறோம்.

மூலம் 1978 ஆம் ஆண்டு இலங்கை அரசியலமைப்பின் 12

வேலையிடத்தில் பாலியல் தொந்தரவு

இலங்கையில் குற்றவியல் சட்டக்கோவையின் பிரகாரம் வேலையிடத்தில் உள்ள ஒருஆளினால் வரவேற்கப்படாத பாலியல் முன்செல்கைகள் பாலியல் தொந்தரவுகளாக கருதப்படுகின்றன. தொந்தரவு செய்த குற்றவாளியாக கருதப்படுபவர் 5 வருடங்கள் வரைக்குமான சிறை மூலமோ அல்லது தண்ட மூலமோ அல்லது இரண்டின் மூலமோ தண்டிக்கப்படலாம். அவ்வாறானவர் நீதிமன்றம் மூலமாக தீர்மானிக்கப்படும் ஒரு தொகையை தொந்தரவுக் காயங்களினால் பாதிக்கப்பட்டவருக்கு செலுத்தும்படி கட்டளையிடப்பட முடியும்

மூலம்: 1885 இலங்கை குற்றவியல் கோவையின் 345

பாரபட்சமின்மை

இலங்கை அரசியலமைப்பின் பிரகாரம் இனம், மதம்மொழி, சாதி, அரசியல் கருத்து பிறந்த இடம் அல்லது அவ்வாறான அடிப்படைகளின் பிரகாரம் பாரபட்சம் காட்டப்பட முடியாது. வேலைவாய்ப்பு தொடர்பான விடயங்களில் பாரபட்சங்களைத் தடுப்பதற்கு அரசியலமைப்பிலோ அல்லது தொழிற்சட்டங்களிலோ விசேட ஏற்பாடுகள் இல்லை. வேலைவாய்ப்பிலுள்ள இயலாமையுள்ள ஆட்களுக்கான பாரபட்சங்கள் மற்றும் தொழிற்சங்க செயற்பாடுகளுடன் சம்பந்தப்பட்ட பணியாளர்களுக்கு எதிரான பாரபட்சங்களினை சட்டங்கள் தடை செய்கின்றன.

மூலம்: 1978 ஆம் ஆண்டு இலங்கை அரசியலமைப்பின் 12

தொழிலின் சமமான தெரிவு

இலங்கை அரசியலமைப்பின் பிரகாரம் ஒவ்வொரு பிரசையும் ஒரு சட்டரீதியான தொழிலை வியாபாரத்தை, தொழில்முயற்சியை தானாகவோ அல்லது ஏனையோருடன் சேர்ந்தோ ஈடுபடுவதற்கான சுதந்திரத்தை வழங்குகிறது. எவ்வாறாயினும் சில தொழிற்சட்டங்களாவன தங்களைப்போன்று சில கைத்தொழில் துறைகளில் சில பெண்களின் வேலைவாய்ப்பினை (உதா. சுரங்கத்துறை) தடை செய்கின்றன.

மூலம்: 1978 ஆம் ஆண்டு இலங்கை அரசியலமைப்பு ; 14 சுரங்கங்களில் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்தல் கட்டளைச்சட்டத்தின் பிரிவு 2 ; தொழிற்சாலைகட்டளைச் சட்டம் 86

11/13 சிறுவர்களை வேலைக்கு அமர்த்தல்

சிறுவர்களை வேலைக்கு அமர்த்துதல் தொடர்பான ஒழுங்குவிதிகள்

1956 ஆம் ஆண்டு பெண்கள் மற்றும் இளம் ஆட்கள் மற்றும் சிறுவர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவது மீதான சட்டம்
1954 ஆம் ஆண்டு கடை மற்றும் அலுவலக சட்டம்
2010 ஆண்டு அபாயகரமான தொழில் ஒழுங்குவிதிகள்

வேலைவாய்ப்புக்கான குறைந்தபட்ச வயது

பெண்கள் வயதில் குறைந்தவர் மற்றும் சிறுவர்களை வேலைக்கமர்த்தல் பற்றிய சட்டத்துக்கிணங்க 14 வயதுக்குட்பட்ட ஒருவர் சிறுவர் என கொள்ளப்படுவார்.

இச் சட்டமானது சட்டத்தின் கீழ் வழங்கப்பட்ட சூழ்நிலைகள் தவிர்ந்த நிலைமைகளில் பிள்ளைகளுக்கு வேலைவாய்ப்பு அளிப்பதை தடை செய்கிறது. கடை மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் சட்டத்தின் 16 பிரிவும் 14 வயதிற்கு குறைந்த பிள்ளைகளின் வேலைவாய்ப்பை தடை செய்கிறது.

தொழிற்சாலை கட்டளைச்சட்டத்தின் பிரகாரம் 16-18 இடைப்பட்ட பணியாளர்களுக்கான சாதாரண மணித்தியாலங்களானது ஒருநாளைக்கு 12 மணித்தியாலங்களை விட அதிகமாக இருக்கக்கூடாது. அவர்கள் பி.ப.6.00 ல் இருந்து காலை 6.00 மணி வரை வேலை செய்வதற்கு அனுமதிக்கப்படமாட்டார்கள். மேலதிக நேர வேலை உட்பட மொத்த உயர்ந்தபட்ச வேலைமணித்தியாலங்களானது ஒரு வாரத்திற்கு 60 மணித்தியாலங்களாகும்.

1973 ஆம் ஆண்டு 4 ஆம் இலக்க சுரங்கங்கள் மற்றும் கனிப்பொருட்கள் சட்டமானது 16 வயதிற்கு குறைந்தவர்களை எந்த வகையிலுமான சுரங்க வேலைகளில் நலக்கீழ் வேலைகளில் ஈடுபடுத்துவதை தடை செய்கிறது. 16-18 இடைப்பட்ட இளம் பணியாளர்கள் தொழில் அமைச்சினால் 2010 இல் வெளியிடப்பட்ட அபாயகரமான தொழில்களின் ஒழுங்கு விதிகளில் நிரல்படுத்தப்பட்ட பொருத்ததன்மை மற்றும் அளவுகோல்களின் நிலைமைகள் பூர்த்தி செய்யப்படுமாயின் 15 -18 இடைப்பட்டவர்கள் சுரங்கங்களில் வேலைசெய்ய அனுமதிக்கப்படுகின்றனர்.

கடை மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் சட்டமானது கடையிலோ அல்லது அலுவலகத்திலோ 16 வயதிற்கு குறைந்தவர்கள் வேலைவாய்ப்பளிக்கப்படுவதை தடை செய்கிறது. அச்சட்டமானது மேலும் 14 -18 வயதிற்கு இடைப்பட்ட ஆண் பிள்ளைகள் காலை 6.00மணிக்கு முன்பாக வேலைக்கு அமர்த்தப்படக்கூடாது எனக் குறிப்பிடுகிறது. இது சில விதந்துரைக்கப்பட்ட வேலைவாய்ப்புகளுக்கு விதிவிலக்காக உள்ளது.

பெண்கள் இளம் ஆட்கள், சிறுவர்கள் சட்டத்தின் மீறுகைகளுக்கான தண்டனையானது இழைக்கப்பட்ட குற்றத்தைப் பொறுத்துள்ளது. விதிக்கப்பட்ட தண்டப்பணமானது ரூபா 5000 – 10,000 வரையாகவும் மற்றும் சிறைத்தண்டனையானது ஆகக் குறைந்தது 12 மாதங்களாகவும் அல்லது சில சூழ்நிலைகளில் தண்டனைப்பணம் சிறை ஆகிய இரண்டும் விதிக்கப்படுகின்றன.

மூலம்: 1956 ஆம் ஆண்டு பெண்கள், இளம் ஆட்கள், சிறுவர்கள் வேலைவாய்ப்பு சட்டத்தின் 13 ஆம் பிரிவு, 1954 ஆம் ஆண்டு கடை மற்றும் அலுவலக பணியாளர்கள் சட்டத்தின் 10 ஆம் பிரிவு 1973 ஆம் ஆண்டு 4 ஆம் இலக்க சுரங்கம் மற்றும் கனிப்பொருட்கள் சட்டத்தின் 56 ஆம் பிரிவு

அபாயகரமான வேலைகளின் குறைந்தபட்ச வயது

18 வயதிற்கு குறைந்த இளம் ஆட்களின் வேலைவாய்ப்பானது தடை செய்யப்படுகிறது. இளம் ஆட்கள் வேலை செய்வதற்கு தடைசெய்யப்பட்ட அபாயகரமான தொழில்கள் செயற்பாடுகளின் நிரலை அரசாங்கம் வெளியிட்டுள்ளது. இரவு நேரத்தில் இளம் ஆட்களின் வேலை செய்வித்தல் தடைசெய்யப்படுகிறது. 18 வயதிற்கு குறைந்த பிள்ளைகள் வேலை செய்யத் தடை செய்யப்பட்ட 51 விதமான வேலை நிலைகள் அல்லது மற்றும் தொழில் நிலைகளை உள்ளடக்கிய ஒரு நிரலானது அரசாங்கமானது அபாயகரமான வேலைச் செயற்பாடுகளாகக் கொண்டுள்ளது. இந்த வேலை நிரலில் உள்ளடங்குவனவாக மிருகங்களைக் கொல்லுதல், பூச்சிகொல்லிகளை பாவித்தல் அல்லது உற்பத்தி செய்தல், மதுபானங்கள், உற்பத்தி செய்தல், எடுத்து செல்லல், விற்பனை செய்தல், மதுபானக் கடைகளில் அல்லது மதுபான சாலைகளில் வேலை செய்தல், வெடிபொருட்களை உற்பத்தி செய்தல் எடுத்து செல்லல், அல்லது விற்பனை செய்தல், ஆழமான நீர்களில் மீன்பிடித்தல், சுரங்க வேலை அல்லது நிலத்திற்கு கீழான வேலைசெய்தல், பாரமான பொருட்களையும், பயணிகளையும் போக்குவரத்து செய்தல், சுழியோடுதல், பி.ப. 8.00 மு.ப 6.00 மணியில் இருந்து வேலை செய்தல்

மூலம்: 1956 ஆம் ஆண்டு பெண்கள், இளம்ஆட்கள், சிறுவர்கள் வேலைவாய்ப்பு மீதான சட்டத்தின் 20 பிரிவு 1954 ஆம் ஆண்டு கடைகள் மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் சட்டம் 10(2) ஆம் பிரிவு 2010 ஆம் ஆண்டு அபாயகரமான தொழில்களின் ஒழுங்குவிதிகள்

12/13 நிர்ப்பந்திக்கப்பட்ட கட்டாயப்படுத்தப்பட்ட வேலை

நிர்ப்பந்திக்கப்பட்ட வேலை மீதான ஒழுங்குவிதிகள்

1978 ஆம் ஆண்டு இலங்கை அரசியலமைப்பு 2010 திருத்தப்பட்டவாறாக
குற்றவியல்சட்டக்கோவை 1985

நிர்ப்பந்திக்கப்பட்ட அல்லது கட்டாயமான வேலையினைத் தடை செய்தல்

நிர்ப்பந்திக்கப்பட்ட அல்லது கட்டாயப்படுத்தப்பட்ட வேலையானது அரசியலமைப்பில் தடை செய்யப்படுகிறது. குற்றவியல் கோவையானது நிர்ப்பந்திக்கப்பட்ட அல்லது கட்டாயப்படுத்தப்பட்ட வேலையை தடைசெய்வதுடன் அது தண்டிக்கப்படக்கூடிய குற்றமாகக் கருதுகிறது. இந்தப் பிரிவின் ஏற்பாடுகளுடன் முரண்படும் ஒருவர் ஒரு குற்றத்தை இழைப்பதுடன் குற்றம் சாட்டப்படும் பட்சத்தில் 20 வருடங்களுக்கு மேலாக சிறையிடப்படுவதற்கோ அல்லது தண்டம் செலுத்தப்படுவதற்கோ ஏற்புடையவராகிறார். எவ்வாறாயினும் ஒரு பிள்ளையானது கட்டாய வேலையுடன் சம்பந்தப்படும் பட்சத்தில் குற்றமிழைத்தவர் 30 வருடங்களுக்கு விஞ்சும் அளவிலான சிறைத்தண்டனையையோ தண்டப்பணத்திற்கோ உள்ளாவார்.

மூலம்: 1979 ஆம் ஆண்டு அரசியலமைப்பின் 11 ஆம் பிரிவு; 1985 ஆம் ஆண்டு குற்றவியல் கோவையின் 358 ஆம் பிரிவு

வேலையை விட்டுச்செல்வதற்கான உரிமை அல்லது வேலையை மாற்றிச் செல்வதற்கான சுதந்திரம்

தொழில் வழங்குனருக்கு உரிய அறிவித்தல் கொடுத்தபின் தமது தொழிலை மாற்றும் உரிமை தொழிலாளிக்கு உண்டு. மேலதிக தகவல்களுக்கு வேலை பாதுகாப்பு பற்றிய பகுதியைப் பார்க்கவும்.

மூலம்: இல 31 கைத்தொழில் பிணக்கு சட்டம் 1950

மனிதநேயமற்ற மனித வேலைகள்

வேலை செய்யும் நேரமானது சாதாரண மணித்தியாலங்களுக்கு அப்பால் ஒரு வாரத்திற்கு 45 மணித்தியாலங்கள் அல்லது ஒரு நாளைக்கு 8 மணித்தியாலங்கள் என விஸ்தரிக்கக்கூடியது. தொழிற்சாலை கட்டளைச் சட்டமானது சாதாரண மணித்தியாலங்களானவை ஒரு நாளைக்கு உணவுக்காகவும் ஓய்வுக்காகவும் அனுமதிக்கப்படும் இடைவேளைகள் உட்பட 9 மணித்தியாலங்களை விஞ்சக்கூடாது எனக் குறிப்பிடுகிறது. இது சம்பந்தமான மேலதிக தகவல்களைப் பெற்றுக்கொள்ள இழப்பீடுகள் மீதான பிரிவினை தயவு செய்து பார்க்கு

மூலம்: 1954 ஆம் ஆண்டு கடைகள் மற்றும் அலுவலகப் பணியாளர்கள் சட்டத்தின் 6 மற்றும் 7 ஒழுங்குவிதிகள்

13 /13 தொழிற்சங்க உரிமைகள்

தொழிற்சங்கங்களின் ஒழுங்குவிதிகள்

1978 ஆம் ஆண்டு இலங்கை அரசியலமைப்பும் 2010 வரை திருத்தப்பட்டவாறாக
வெளிச்சங்க கட்டளைச்சட்டம் 1995
கைத்தொழில் பிணக்கு சட்டம் 1950

ஒரு ஒன்றியத்தில் இணைவதற்கான சுதந்திரம்

யாப்பானது சேர்ந்தியங்குவதற்கான சுதந்திரத்தை வழங்குவதுடன் பணியாளர் தொழில் சங்கங்களை உருவாக்கவும் அனுமதியளிக்கின்றது.

தொழிற்சங்க சட்டமானது பின்வரும் நோக்கங்கள் ஒன்றுக்காகவோ அல்லது பலவற்றுக்காகவோ நிரந்தரமான மற்றும் தற்காலிக பணியாளர்கள் இணைந்திருக்கும் அமைப்பென வரையறை செய்கின்றது.
அ. பணியாளருக்கும் தொழில் வழங்குனருக்கும் இடையிலாக உறவுகள் அல்லது பணியாளருக்கிடையிலான உறவுகள் அல்லது தொழில் வழங்குனர்களுக்கிடையிலான உறவுகள் அல்லது
ஆ. எந்த தொழிற்சங்கம் அல்லது வியாபாரம் மீதான கட்டுப்பாடுகளை போடுதல் அல்லது
இ. தொழில் பிணக்கில் பணியாளரை அல்லது தொழில் தருநரை பிரதிநிதித்துவம் செய்தல் அல்லது
ஈ. தொழில்துறையொன்றில் வேலை நிறுத்தம் அல்லது தொழில் மறியலுக்கு நிதியேற்பாடு செய்தல் அல்லது வேலைநிறுத்தம் அல்லது தொழில் மறியலின் போது அங்கத்தவர்களுக்கு பணம் வழங்குதல் அல்லது பிற நன்மைகளை வழங்குதல். அத்துடன் இரண்டு அல்லது இரண்டுக்கு மேற்பட்ட தொழிற் சங்கங்களின் சம்மேளனத்தையும் உள்ளடக்கும்.

ஒரு தொழிற்சங்கமானது அது இயங்கத்தொடங்கி 3 மாதங்களுக்குள் பதிவுசெய்யப்படவேண்டும். பதிவு செய்வதற்கு 6 மாதங்கள் வரை நீடிப்பு வழங்கப்படலாம். குறைந்தபட்சம் 7 பேர்கள் ஒப்பமிட்ட அனுமதிபடிவமானது தொழிற்சங்கத்தின் விதிகள் மற்றும் பின்வரும் கூற்றுக்களுடன் பதிவாளருக்கு கையளிக்கப்படவேண்டும்.

படிவத்தை நிரப்புவவர்களின் பெயர் தொழில் மற்றும் முகவரி. தொழிற்சங்கத்தின் பெயர் அதன் தலைமை செயலகத்தின் முகவரி. செயற்குழுவின் பதவிநிலைகள் அங்கம் வகிப்போரின் பெயர் வயது முகவரி மற்றும் தொழில்.

எந்தவொரு ஏற்பாடுகளுடனும் தொழிற்சங்கத்தின் நோக்கங்கள் விதிகள் யாப்பு முரண்பாடாவிடின் பதிவாளர் சங்கத்துக்கான பதிவு சான்றிதழை வழங்குவார். இந்த தேவைப்பாடுகளுக்கு இணங்காத போது சங்கத்துக்கெதிராக சட்ட நடவடிக்கை எடுக்கப்படமுடியும்.

ஒரு வேலை வாய்ப்பு நிபந்தனையாக ஒரு ஊழியரை ஒரு சங்கத்தில் சேரவோ அல்லது சேராதிருக்கவோ ஒரு தொழில் வழங்குனர் அழுத்தம் தருவாறானால் அவ்வகையான செயற்பாடு நியாயமற்ற தொழில் சார் நடவடிக்கையென தொழில் பிணக்கு சட்டம் கருதுகின்றது. அதேபோல் ஒரு ஊழியர் ஒரு தொழிற்சங்க நடவடிக்கையில் ஈடுபடுவதற்காக ஒரு தொழில்வழங்குனர் பாரபட்சம் காட்ட முடியாது. 21 மேற்பட்ட 16 உட்பட்ட ஒருவர் தொழிற்சங்க உறுப்பினராக முடியும்.

இலங்கையில் 2074 பதிவுசெய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் உள்ளன. அதில் 54.5 வீதமானவை பொதுசேவையிலும் 27.5 வீதமானவை பொது கூட்டுத்தாபனங்களிலும் 18 வீதமானவை தனியார்துறையிலும் இயங்குகின்றன. இலங்கையின் மொத்த ஊழியர்படையின் 9.5 வீதத்தினர் தொழிற்சங்க அங்கத்தினராக உள்ளனர். குளோபல் யூனியன் பெடரேசனுடன் பல சங்கங்கள் இணைந்துள்ளன. நான்கு சங்கங்கள் இன்றரசனல் கொன்பெடரேசக் யூனியனுடன் இணைந்துள்ளன. இலங்கை தொழிலாளர் கொஸ்கிரஸ் இலங்கை நிதகஸ் சேவக சங்கமய நசனல் டிரேட் யூனியன் பெடரேசன் நசனல் வேக்கேஸ் கொஸ்கிரஸ் என்பவயே அவையாகும். தொடர்புகள் வருமாறு.

1. இலங்கை தொழிலாளர் கொஸ்கிரஸ், 72 ஆனந்த குமாரசாமி மாவத்தை கொழும்பு 7
தொலை: 94 011-2574528, 011-2574524, E-mail: cwconline@sltnet.lk

2. நசனல் டிரேட் யூனியன் பெடரேசன், 60 பண்டரநாயமயகுர
சிறீ ஐயவர்த்தனபுர மாவத்தை ராஜகிரிய இலங்கை

கூட்டுபேரம்பேசலுக்கான சுதந்திரம்

கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டமானது கூட்டப் பேரம்பேசலை வழங்குகிறது. எவ்வாறாயினும் ஆகக் குறைந்தது 40 வீதத்தை தொழில்சங்கம் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்பட வேண்டும் என்ற தேவைப்பாடானது மிகவும் வரையறையானதாக ஒரு வேலையிடத்தில் காணப்படுகிறது.

பிணக்கு சட்டமானது கூட்டு ஒப்பந்தங்களை கைத்தொழிலிலும் வேலைப் பணியாளர்கள் வேலைவாய்ப்பு நிபந்தனைகள் தொடர்புடைய ஒரு ஒப்பந்தமாக வரைவிலக்கணம் செய்கிறது. கூட்டுப் பேரம்பேசல் ஒப்பந்தமானது வழமையாக சட்டத்தில் வழங்கப்பட்டதைக் காட்டிலும் தொழிலாளர்களுக்கு சிறந்த நன்மைகளை வழமையாக வழங்குகிறது. கூட்டுப் பேரம்பேசல் ஒப்பந்தமானது சட்டத்தில் வழங்கப்பட்டதைக் காட்டிலும் குறைந்த சார்புடைய ஏற்பாடுகளைக் கொண்டிருப்பின் அதனை அமுல்படுத்த முடியாது.

கூட்டுப் பேரம்பேசல் ஒப்பந்தமானது அது பிரசுரிக்கப்படும் திகதியில் இருந்து வலுவுள்ளதாக இருக்கும். அது தரப்புக்களையும் தொழில்சங்கங்களையும் வேலைவழங்குனர்களையும் ஒப்பந்தத்துடன் இணைக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களையும் கட்டிப்போடுகிறது.

கூட்டுப் பேரம்பேசல் ஒப்பந்தமானது காலப்பகுதியை வரையறுப்பதிலோ மீள வரையறுப்பதிலோ முடிவடைய முடியும். குறிக்கப்படாத காலப்பகுதியைக் கொண்ட கூட்டுப் பேரம்பேசல் ஒப்பந்தமானது ஆணையாளர் தொழிற்சங்கம். ஏனைய தரப்புக்கள் மற்றும்மற்றும் வேலைவழங்குனர் போன்றோருக்கு அனுப்பப்படும் குறித்துரைக்கப்பட்ட படிவத்தின் எழுதப்பட்ட இரத்துச் செய்தல் அறிவித்தல் கொடுக்கப்படுவதினால் ஒரு காலம் குறிக்கப்படாத கூட்டுப்பேரம்பேசல் ஒப்பந்தமானது இரத்துச் செய்யப்படக்கூடியது.

ஒரு கூட்டுப் பேரம்பேசல் ஒப்பந்தமானது எழுத்தில் இருக்க வேண்டும் என்பதுடன் உரிய தரப்புக்கள் இரண்டாலுமோ அல்லது பிரதிநிதிகளாலோ கைச்சாத்திடப்பட வேண்டும்.

மூலம்: கைத்தொழில் பிணக்குகள் 1950 ஆம் ஆண்டு சட்டத்தின் 5 -10 32A பிரிவுகள்

வேலைநிறுத்தம் செய்வதற்கான உரிமை

சட்டமானது வெளிப்படையாக வேலைநிறுத்தம் செய்வதற்கான உரிமையை அங்கீகரிக்கவில்லை. எவ்வாறாயினும் தொழில்சங்க கட்டளைகள் சட்டமானது வேலை நிறுத்தத்துடன் சம்பந்தப்பட்ட வரைவிலக்கணம் செய்வதுடன் அத்தியவசிய சேவைகள் மீதான வேலைநிறுத்தத்தை தடைசெய்கிறது. (அத்தியவசிய சேவைகள் தவிர்ந்த தொழில் முயற்சிகளில் வேலைநிறுத்த நடவடிக்கையானது சட்டரீதியானது என்பதுடன் வேலை வழங்குனருக்கு குறித்துரைக்கப்பட்ட முறையிலும் வடிவத்திலும் வேலை நிறுத்தம் ஆரம்பிப்பதற்கு ஆகக் குறைந்தது 21 நாட்கள் முன்பதாக அறிவிக்கப்படின் சட்டத்தால் அனுமதிக்கப்படுகிறது. மத்தியஸ்த உதவி நாடுவதற்கான கட்டாயம் மற்றும் அத்தியவசிய சேவைகள் என அழைக்கப்படும் நீண்ட நிரல் என்பன வேலை நிறுத்தம் செய்வதற்கான உரிமையை வரையறுக்கின்றன.

தொழிற்சங்க கட்டளைச்சட்டம் மற்றும் கைத்தொழில் பிணக்கு சட்டம் என்பன வேலைநிறுத்தத்தை ஏதும் ஒரு கைத்தொழில் வர்த்தகத்தில் ஒன்றாக செயற்படும் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட அமைப்பால் வேலையை நிறுத்துவதாகவும் அல்லது ஏதும் ஒரு எண்ணிக்கையுடைய ஆட்கள் ஒரு புரிந்துணர்வின் கீழ் ஒன்றை மறுப்பதாகவும் வரைவிலக்கணம் செய்கிறது.

கைத்தொழில் பிணக்கானது, வேலைவழங்குனர் மற்றும் பணியாளர்கள் அல்லது வேலையாட்களுக்கிடையில் வேலைவாய்ப்பு மற்றும் வேலைவாய்ப்பின்மை தொடர்பாகவோ அல்லது வேலைவாய்ப்பு நிபந்தனைகள் தொடர்பாகவோ அல்லது எந்த ஒரு ஆளின் வேலையின் நிலைமைகள் தொடர்பானதாகவோ என்பவற்றுக்கிடையிலான பிணக்காகவோ இருக்க முடியும்.

மூலம்: 1950 ஆம் ஆண்டு கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் 32 மற்றும் 42 பிரிவு தொழிற்சாலைகள் சட்டத்தின் 67 ஆம் பிரிவு 1935 ஆம் ஆண்டு தொழிற்சங்க கட்டளைச்சட்டம்.

01/13 வேலை மற்றும் ஊதியங்கள்

வேலை மற்றும் ஊதியங்கள் மீதான ILO சமவாயம்

குறைந்த பட்ச ஊதியம் / சமவாயம் 131 (1970)

ஒழுங்குக்கிரமமான கொடுப்பனவு மற்றும் ஊதிய பாதுகாப்பு: சமவாயங்கள் 95 (1949) மற்றும் 117 (1962)

இலங்கை சமவாயங்கள் 95 மற்றும் 131 க்கு இசைவளித்தது

குறைந்த பட்ச ஊதியம்

குறைந்த பட்ச ஊதியமானது பணியாளரதும் அவரது / அவளது குடும்ப உறுப்பினர்களது வாழ்க்கை செலவினத்திற்கு போதியதாக இருக்க வேண்டும். இதற்கு மேலதிகமாக ஏனைய சமூகக் குழுக்களின் வாழ்க்கை மற்றும் ஈட்டப்படும் பொதுவான ஊதிய மட்டத்திற்கு நியாயமான அளவிற்கு தொடர்புடையதாகவும் இருக்க வேண்டும்.

ஒழுங்குக்கிரமமான கொடுப்பனவு

ஊதியமானது ஒழுங்குக்கிரமமாக வாராந்த, மாதாந்த இரண்டு வாரங்களுக்கு ஒரு முறை அல்லது மாதாந்த அடிப்படையில் செலுத்தப்பட வேண்டும்

02/ 13 இழப்பீடு

நட்டஈடு மீதான ILO சமவாயங்கள்

மேலதிக நேர இழப்பீடு: சமவாயம் 01 (1919)

இரவுவேலை: சமவாயம் 171(1990)

மேற்படி சமவாயங்கள் எதனையும் இலங்கை ஏற்று இசையவில்லை

மேலதிகநேர இழப்பீடு:

மேலதிக நேரம் வேலை செய்வது தவிர்க்கப்பட வேண்டும். அது தவிர்க்க முடியாத பொழுது மேலதிக இழப்பீடானது தரவேண்டி உள்ளது. குறைந்தபட்ச அடிப்படை மாதாந்த ஊதியத்துடன் எல்லா மேலதிக நன்மைகளுக்கும் உரித்துடையவர்களாக இருக்கிறீர்கள். ILO சமவாயம் 1 இன் பிரகாரம் மேலதிக நேரக் கொடுப்பனவானது ஒழுங்குக்கிரமமான விகிதத்திலும் ஒன்றேகால் மடங்கை விடக் (125%) குறையக்கூடாது.

இரவு வேலை இழப்பீடு

இரவு வேலை எனப்படுவது தொடர்ச்சியான ஏழு மணித்தியாலங்களுக்கு குறையாத காலப்பகுதியின் பொழுது செயற்படுத்தப்படும், நள்ளிரவில் காலை 5.00 மணி வரைக்குமான இடைவேளைகள் உட்பட, எல்லா வேலையும் ஆகும். ஒரு இரவுப் பணியாளர் எனப்படுபவர் ஆகக்குறைந்தது 3 மணித்தியாலங்கள் என விதந்துரைக்கப்பட்ட எல்லையை விஞ்சி இரவு வேலையில் கணிசமான எண்ணிக்கையான மணித்தியாலங்களில் வேலை செயற்பாட்டை வேண்டிநிற்கும் ஒரு பணியாளராவார். சமவாயம் 171 ஆனது இரவு பணியாளரானவர்கள் குறைந்தவேலை நேரம் அல்லது உயர்ந்த கொடுப்பனவு அல்லது ஒத்த நன்மைகளுடன் இழப்பீடு செய்யப்பட வேண்டுமென வேண்டிநிற்கிறது. 1990 ஆம் ஆண்டு 178 இலக்க இரவு வேலை சிபாரிசு ஒத்த கட்டண ஏற்பாடுகள் காணப்படுகின்றன

இழப்பீட்டு விடுமுறைகள்

நீங்கள் தேசிய / மத விடுமுறை அல்லது வாராந்த ஓய்வுநாளில் வேலை செய்ய வேண்டியிருப்பின் நீங்கள் ஒரு இழப்பீட்டுக்கு உரித்துடையவர்களாக இருக்கிறீர்கள். அதேவாரத்தில் தான் இருக்க வேண்டியது என்ற அவசியமில்லை இழப்பீடு கொடுக்கப்படுவதற்கான உரிமை விட்டுக்கொடுக்கப்பட வேண்டுமென்றில்லை.

வார இறுதி / பொதுவிடுமுறை வேலை இழப்பீடு

வார இறுதியின்பொழுது நீங்கள் வேலை செய்ய வேண்டியிருக்குமாயின் நீங்கள் அதற்குப் பதிலாக 24 மணித்தியாலங்கள் இடையீடாத காலப்பகுதிக்கான ஓய்வுக்கான உரிமையைப் பெற்றுக்கொள்ள உரித்துடையோராய் உள்ளீர்கள். அதேவாரத்தில்தான் பெற்றுக்கொள்ள வேண்டிய அவசியமில்லை. ஆகக் குறைந்தது அடுத்த வாரத்தில் பெற்றுக்கொள்ள முடியும். அதேவாறாக நீங்கள் ஒரு பொது விடுமுறை தினத்தில் வேலை செய்வீர்களாயின் உங்களுக்கு ஒரு இழப்பீட்டு விடுமுறை வழங்கப்படும். வாராந்த விடுமுறையிலோ பொது விடுமுறை நாளிலோ வேலை செய்வதற்காக ஒரு உயர்ந்த கொடுப்பனவானது வழங்கப்படுவதானது ஒரு விடுமுறை / ஓய்வுக்கான உங்களது உரிமையை மறுப்பதற்கில்லை.

03/13 வருடாந்த விடுப்பு மற்றும் வாராந்த பொது விடுமுறை நாட்களில் வேலை செய்தல்

வாராந்த ஓய்வுநாட்கள் மற்றும் கொடுப்பனவுடன் கூடிய வருடாந்த விடுப்புக்களின் ILO சமவாயங்கள்

132 (1970) கொடுப்பனவுடன் கூடிய விடுமுறையின் சமவாயங்கள்

சமவாயங்கள் 14(1921), 47 (1935) மற்றும் 14 (1921) 106 (1957) வாராந்த ஓய்வு நாட்களுக்கானது. இதற்கு மேலதிகமாக கைத்தொழில்துறைகளுக்கு வேறுபட்ட சமவாயங்கள் பிரயோகிக்கப்படுகிறது

இலங்கையானது சமவாயம் 106 க்கு மாத்திரம் இசைவுகாட்டியுள்ளது

கொடுப்பனவுடன் கூடிய விடுமுறை / வருடாந்த விடுப்பு

ஒரு பணியாளரானவர் ஆகக் குறைந்தது 21 தொடர்ச்சியான கொடுப்பனவுடன் கூடிய வருடாந்த விடுப்புக்கு உரித்துடையவராக உள்ளார். தேசிய மற்றும் மத விடுமுறைகள் உள்ளடக்கப்படவில்லை. கூட்டு ஒப்பந்தங்களானவை, பணியாளர்கள் வேலை செய்த அல்லது கட்டணம் கொடுப்பதற்கு உரித்துடையதாக உள்ள ஒவ்வொரு 17 நாட்களுக்கும், ஆகக் குறைந்தது ஒரு வருடாந்த விடுப்பினை வழங்க வேண்டும்.

பொது விடுமுறைகளின் போதான கொடுப்பனவு

தேசிய அல்லது உத்தியோகபூர்வமாக நியமிக்கப்பட்ட பொது விடுமுறைகளின் பொழுது கொடுப்பனவுடன் கூடிய விடுமுறைக்கு உரித்துடையவராக நீங்கள் இருக்க வேண்டும்

வாராந்த ஓய்வுநாள்.

பணியாளர்கள் ஒவ்வொரு 7 நாள் காலப்பகுதியிலும் அதாவது ஒவ்வொரு வாரத்திலும் தொடர்ச்சியாக ஆகக் குறைந்தது 24 மணித்தியாலங்கள் ஓய்வுக்காலப்பகுதியை அனுபவிக்க வேண்டும்

04/13 வேலைப் பாதுகாப்பு

வேலை முடிவுறுத்தல் மீதான ILO சமவாயம்

வேலை முடிவுறுத்தல் மீதான ILO சமவாயம் 158 (1982)

மேற்படி எந்த சமவாயங்களிலும் இலங்கை கையொப்பமிடவில்லை

இப்பிரிவின் கீழான இக் கேள்வியானது ஒரு தொழில் உறவின் பாதுகாப்பு அல்லது நெகிழ்ச்சித்தன்மை முன்னெச்சரிக்கையை அளவிடுகிறது. ஒரு தனித்த சமவாயத்தில் இவைகள் தெளிவாக குறிப்பிடப்படாவிட்டாலும் (பணி நீக்க கொடுப்பனவு மற்றும் அறிவிப்பின் தேவைப்பாடு என்பன வேலைவாய்ப்பு முடிவுறுத்தல் சமவாயம் இல 158 இல் உள்ளது). இத்துறையில் உள்ள சிறந்த பழக்கங்களானவை பணியாளர்களுக்கு எழுதப்பட்ட வேலைவாய்ப்பு ஒப்பந்தம் வழங்கப்படுவதை வேண்டிநிற்கிறது. நிலையான காலப்பகுதி ஒப்பந்தத்தில் வைத்திருக்கும் பணியாளர்கள் நிரந்தரமான இடுபணிகளுக்கு தொழிலுக்கு அமர்த்தப்படக்கூடாது. பணியாளரின் பொருத்தத்தன்மையை மதிப்பிடுவதற்காக ஒரு நியாயமான நன்னடத்தை காலப்பகுதி (சிறப்பான முறையில் 6 மாதங்களுக்கு சமனான அல்லது அதிலும் குறைந்த காலப்பகுதி) பின்பற்றப்படலாம். வேலைவாய்ப்பு உறவுமுறையை முடித்துக்கொண்டதற்குப் பின்பதாக ஒரு வேலைவாய்ப்பு ஒப்பந்தத்தில் ஒரு அறிவிப்புக்காலப்பகுதி விதந்துரைக்கப்பட வேண்டும்; வேலைவாய்ப்பு உறவுமுறையை முடித்தக் கொண்ட பிற்பாடு பணியாளர்களுக்கு பணிநீக்க கொடுப்பனவு வழங்கப்பட வேண்டும்.

நிரந்தரமான இடுபணிகளுக்கான நிலையான காலப்பகுதி ஒப்பந்தங்கள்

நிலையான காலப்பகுதி ஒப்பந்தப் பணியாளர்கள் நிரந்தரமான இடுபணிகளுக்கு தொழிலுக்கு அமர்த்தப்படக்கூடாது. ஏனெனில் இது ஆபத்தான வேலைக்கு இட்டுச் செல்லக்கூடும் என்பதனாலாகும்.

தகுதிகாண் காலப்பகுதி

புதிய திறன்களைக் கற்குகொள்வதற்காக ஒரு பணியாளருக்கு நியாயமான தகுதிகாண் காலப்பகுதி வழங்கப்பட வேண்டும். புதிதாக தொழிலுக்கு அமர்த்தப்பட்ட ஒரு பணியாளரானவர் எந்த பாதகமான பின்விளைவுகளும் இன்றி தகுதிகாண் காலப்பகுதியில் வேலையில் இருந்து நிறுத்தப்பட முடியும்.

அறிவிப்பு தேவைப்பாடு

ஒரு பணியாளரின் சேவைக்கால நீடிப்பை பொறுத்து ஒரு நியாயமான அறிவிப்பு காலப்பகுதியானது ஒரு தொழில்வழங்குனர் வேலைவாய்ப்பு உறவுமுறையில் இருந்து முடித்துக்கொள்ளப்படுவதற்காக தேவைப்படக்கூடும்.

வேலை முடிவுறுத்தல் கொடுப்பனவு

ஒரு வேலை முடிவுறுத்தும்பொழுது ஒரு வேலை முடிவுறுத்தல் கொடுப்பனவை செலுத்தும்படி வேலைவழங்குனர்கள் கேட்டுக்கொள்ளப்பட முடியும். (அதீதமாக இருத்தல் அல்லது இயலுமையில்லாது இருத்தல் அல்லது பிழையான நடத்தை தவிர்ந்த ஏனைய காரணங்களுக்காக)

05/13 குடும்ப பொறுப்புணர்வுகள்**குடும்ப பொறுப்புக்கள் மீதான ILO சமவாயங்கள்**

சமவாயம் 156: பணியாளர்களின் குடும்பப்பொறுப்புக்கள் பற்றிய சமவாயம் (1981)

பரிந்துரைகள் 165: குடும்ப பொறுப்புள்ள பணியாளர்கள் 1981

மேற்படி சமவாயங்கள் எதிலும் இலங்கை கையொப்பமிடவில்லை

தந்தைமை விடுப்பு

குழந்தை பிறப்பின்பொழுது புதிய தந்தையர்களுக்காக இது இருப்பதுடன் வழமையாக குறுகிய காலப்பகுதியாகவும் இது இருக்கிறது

பெற்றோர் விடுப்பு

குடும்ப பொறுப்புக்கள் மீதான ILO சமவாயம் 165 உடன் இணைந்த பரிந்துரையின் படி பெற்றோரில் ஒருவர் வேலையில் இருந்து இராஜினாமா செய்யாமல் (ஊதியம் செலுத்தப்பட்ட அல்லது செலுத்தப்படாத) நீண்ட விடுப்பை எடுக்கும் தெரிவை வழங்குகின்றது. மகப்பேறு மற்றும் தந்தைமை விடுப்பு தீர்ந்து போகும் போது பெற்றோர் விடுப்பு வழக்கமாக எடுக்கப்படுகிறது. வேலை செய்யும் பெற்றோருக்கு தந்தையரும் தாய்மாரும் கட்டாயம் எடுக்கவேண்டிய பெற்றோர் விடுப்பின் பகுதியை சட்டம் வரையறுக்க முடியும்.

பெற்றோர்களுக்கான நெகிழ்ச்சியான வேலைத் தெரிவு அல்லது வேலை-வாழ்வு சமநிலை

பரிந்துரை 165 ஆனது, நெகிழ்ச்சியான வேலை ஏற்பாடுகள் ஊடாக பொதுவான பணிச்சூழலை முன்னேற்றுவதற்கான ஏற்பாடுகளைக் கோரி நிற்கின்றன.

06/13 வேலைநேரம் மற்றும் மகப்பேறு விடுப்பு**மகப்பேறு மற்றும் வேலை மீதான ILO சமவாயங்கள்**

முந்திய சமவாயம் ஒன்று (103 / 1952) 12 வார மகப்பேறு விடுப்பினை குழந்தை பிறப்பிற்கு முன்பாக 6 வாரங்களையும் பின்பாக 6 வாரங்களையும் குறித்து நிற்கிறது. எவ்வாறாயினும் பின்னைய சமவாயம் (183/ 2000) மகப்பேறு வாரங்கள் 14 வாரங்களாக இருக்க வேண்டுமெனவும் அதிலும் 6 வாரங்கள் கட்டாய விடுப்பாக இருக்க வேண்டுமெனவும் குறிப்பிடுகிறது.

இலங்கை சமவாயம் 103 மட்டும் கையொப்பமிட்டுள்ளது

இலவச மருத்துவ பராமரிப்பு

கர்ப்பத்தின்பொழுதும் மகப்பேறு விடுப்பின்பொழுதும் நீங்கள் எந்த மேலதிக செலவினமும் இன்றி மருத்துவ தாதியர் பராமரிப்புக்கு உரித்துடையோராய் உள்ளீர்கள்

தீங்கான வேலை இல்லை

கர்ப்பத்தின் பொழுதும் பாலூட்டும்பொழுதும் நீங்கள் உங்களது பிள்ளைக்கு தீங்கைக் கொண்டுவரக்கூடிய வேலையில் இருந்து விலகியிருக்க வேண்டும்.

மகப்பேறு விடுப்பு

உங்களது மகப்பேறு விடுப்பானது ஆகக் குறைந்தது 14 வாரங்களாக இருக்க வேண்டும்

WWW.SALARY.IK

வருமானம்

மகப்பேறு விடுப்பின்பொழுது உங்களுடைய வருமானமானது உங்களுடைய முன்னைய சம்பளத்தைக் காட்டிலும் ஆகக் குறைந்தது மூன்றில் இரண்டாக இருக்க வேண்டும்.

வேலை நீக்கத்திலிருந்து பாதுகாப்பு பெறுதல்

கர்ப்பம் மற்றும் மகப்பேறு விடுப்பின்பொழுது வேலை நீக்கத்திலிருந்து அல்லது வேறு ஏதும் பாரபட்சமான நடத்துகையிலிருந்து நீங்கள் பாதுகாக்கப்பட வேண்டும்

அதே பதவி நிலைக்கு திரும்பி வருவதற்கான உரிமை

மகப்பேறு விடுப்பை பெற்றுக்கொண்ட பிற்பாடு பணியாளர்கள் அதே அல்லது சமமான நிலைக்கு திரும்பிவருவதற்கான உரிமையைக் கொண்டிருக்கின்றனர்

பால் ஊட்டுதல் / குழந்தை பராமரிப்புக்கான இடைவேளைகள்

குழந்தைப்பிறப்பின் பிற்பாடு உங்களது நிறுவனத்தில் மீள இணைந்த பிற்பாடு உங்களது பிள்ளைகளுக்கு பாலூட்டுவதற்கு கொடுப்பனவுள்ள இடைவேளைகள் வழங்கப்படவேண்டும்.

07/13 வேலையில் சுகாதாரமும் பாதுகாப்பும்

வேலையில் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு மீதான ILO சமவாயங்கள்

அநேகமாக ILO OSH சமவாயங்களானவை அஸ்பெஸ்ரஸ் மற்றும் இரசாயனங்கள் போன்ற மிக குறிப்பான தொழில் பாதுகாப்பு அபாயங்கள் தீங்குகள் குறித்து பேசுகின்றன. சமவாயம் 155 (1981) இங்கு ஒரு பொருத்தமான சமவாயமாக உள்ளது.

தொழில் பரிசோதிப்பு சமவாயம் : 81 (1947)

சமவாயம் 81 க்கு மாத்திரம் இலங்கை கையொப்பமிட்டுள்ளது.

வேலைவழங்குனர் பராமரிப்பு

உங்களுடைய வேலைவழங்குனர் எல்லா நியாயத்துடனும் வேலைச் செயல்வழி பாதுகாப்பாக இருப்பதை உறுதிப்படுத்திக் கொள்ள வேண்டும்.

இலவசப் பாதுகாப்பு

உங்களது வேலைவழங்குனர் இலவசமாக பாதுகாப்பு உடைகள் மற்றும் அவசியமான பாதுகாப்பு முன்எச்சரிக்கைகளை வழங்க வேண்டும்

பயிற்சி

நீங்களும் உங்களது சகபாடிகளும் எல்லா தொடர்புடைய பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதார அம்சங்கள் என்பவற்றில் பயிற்சி பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும். அத்துடன் அவசரகால வெளியேறுகைகள் என்பன உங்களுக்கு காட்டப்பட வேண்டும்.

தொழில்பரிசோதிப்பு முறைமை

வேலைப்பாதுகாப்பு சுகாதாரம் என்பவற்றை உறுதிப்படுத்தும் பொருட்டு ஒரு மத்திய, சுயாதீனமான, வினைத்திறனான தொழிலாளர் பரிசோதிப்பு முறைமை இருக்கவேண்டும்

08/13 வேலை மற்றும் நோய்

வேலை மற்றும் வேலைவாய்ப்பு காயங்கள் மீதான ILO சமவாயங்கள்

சமவாயங்கள் 102 (1952), சமவாயங்கள் 121 (1964) மற்றும் 130 (1969) என்பன சமூகப்பாதுகாப்பு வேலைவாய்ப்பு காய நன்மைகள் மற்றும் மருத்துவ பராமரிப்பு நோய் நன்மைகள் என்பவற்றில் அக்கறை செலுத்துகிறது

மேற்படி எந்த சமவாயத்திற்கும் இலங்கை கையொப்பமிடவில்லை.

வருமானம் / சம்பளம் செலுத்தப்பட்ட நோய் விடுப்பு

உங்களது வேலைக்கான உரிமை மற்றும் வருமானம் என்பன நோய் ஏற்படும்பொழுது பாதுகாக்கப்பட வேண்டும். தேசிய தொழில் சட்டமானது நீங்கள் வராதிருக்கும் காலப்பகுதியின் முதல் 3 நாட்களின் பொழுது நோய் நன்மை வழங்கப்படமாட்டாது என சொல்ல முடியும். குறைந்தபட்சம், நோயின் முதல் 6 மாதங்களின் பொழுது வருமானத்திற்கு

WWW.SALARY.IK

உரித்துடையவராக இருக்க வேண்டும். இந்த வருமானமானது குறைந்தபட்ச ஊதியத்தின் 45 வீதம் ஆக இருக்க வேண்டும் (நோயின் முதல் 6 மாதத்தின்பொழுது அல்லது முதல் வருடத்தின் பொழுது இறுதி ஊதியத்தின் 60 வீதத்தை உத்தரவாதப்படுத்தும் ஒரு முறைமைக்காக நாடுகள் தெரிவு செய்ய சுயாதீனமானவை). நோய் விடுப்பு கொடுப்பனவுக்கு நீங்கள் உரித்துடைரோய் உள்ளீர்கள்.

வேலைப்பாதுகாப்பு

உங்களது நோயின் முதல் 06 மாத காலத்தின்பொழுது நீங்கள் வேலையில் இருந்து நீக்கப்பட முடியாது

மருத்துவ பராமரிப்பு

நோயின்பொழுது எந்த மேலதிக செலவினம் இன்றி மருத்துவ கவனத்திற்கு உரித்துடையோராக உள்ளீர்கள். பணியாளர்கள் மற்றும் அவர்களது குடும்ப உறுப்பினர்கள் அவர்களால் இயலக்கூடிய செலவினத்தால் குறைந்தபட்ச மருத்துவக்கவனத்தை பெற்றுக்கொள்ளக்கூடியதாக இருக்க வேண்டும்.

இயலாமை நன்மை

தொழில் நோய் அல்லது விபத்தின் நிமித்தமாக நீங்கள் இயலாதிருக்கும்பொழுது நீங்கள் உயர் நன்மைகளை பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும். தற்காலிகமான அல்லது முழுமையான இயலாமை ஏற்படும் பட்சத்தில் ஒரு பணியாளருக்கு அவரது சராசரி ஊதியத்தில் 50% வழங்கப்பட வேண்டும். அதேவேளையில் இறப்பு ஏற்படுத்தும் காயமாக இருக்கும் அதேவேளையில் அவருடன் இருப்பவர்களுக்கு காலப்பகுதி கொடுப்பனவுகளாக அவரின் அத்தொழிலாளியின் ஊதியத்தின் 40 வீதம் வழங்கப்பட வேண்டும்.

09/13 சமூகப் பாதுகாப்பு

சமூகப்பாதுகாப்பு மீதான ILO சமவாயம்

சமூகப்பாதுகாப்பு (குறைந்தபட்ச நியமங்கள்): 102 (1952) பல நன்மைகளுக்காக ஓரளவு உயர் நன்மைகள் ஆனவை பின்வந்த சமவாயங்களில் அமைக்கப்பட்டுள்ளன.

வேலைவாய்ப்பில் காய நன்மைகள் 121 (1964)

பயன்பாடற்றுப்போதல், முதிர்வயது மற்றும் தப்பிழைத்திருப்போர் நன்மை: சமவாயம் 128 (1967)

மருத்துவ கவனம் மற்றும் நோய் நன்மைகள் ; 130 (1969)

வேலைவாய்ப்பின்மை நன்மைகள் சமவாயம் 168 (1988)

மேற்படி சமவாயங்கள் எதிலும் இலங்கை கையொப்பமிடவில்லை.

ஓய்வூதிய உரிமைகள்

சாதாரண சூழமைவுகளில் ஓய்வூதியத்திற்கான வயதானது 65 வயதைவிட உயர்வாக அமைக்கப்படக்கூடியது. ஓய்வூதிய வயதானது 65 வயதிற்கு மேலாக கருதப்பட்டின் அது வயது முதிர்ந்தவர்களின் வேலைசெய்யும் இயலுமைக்கு உரிய மதிப்புக் கொடுக்க வேண்டுமென்பதுடன் புள்ளிவிபரரீதியாக குடித்தொகை, பொருளாதாரம், சமூக அளவுகோல்களினால் எடுத்துக்காட்டப்பட வேண்டும். ஓய்வூதியமானது ஈட்டிக்கொண்ட ஊதியத்தின் ஒரு நூற்றுவீதமாக அல்லது குறைந்தபட்ச ஊதியத்தின் ஒரு நூற்றுவீதமாக அமைத்துக்கொள்ளப்படக்கூடியது.

தங்கிவாழ்வோர் / பிழைத்திருப்போர் நன்மைகள்

உணவுக்காக உழைப்பவர் இறக்கும்பொழுது வாழ்க்கைத்துணையும் சிறுவர்களும் ஈட்டப்பட்ட ஊதியத்தின் ஒரு நூற்றுவீதம் அல்லது குறைந்தபட்ச ஊதியத்தின் ஒரு நூற்றுவீதம் என வெளிப்படுத்தப்பட்ட ஒரு நன்மைக்குரித்துடையவராக உள்ளனர். இது எடுத்துக்காட்டப்பட்ட ஊதியத்தின் குறைந்தபட்சம் 40 வீதமாக இருக்கவேண்டும்.

வேலைவாய்ப்பின்மை நன்மைகள் சமவாயம் 168 (1988)

ஒரு வரையறுக்கப்பட்ட காலப்பகுதிக்கு வேலைவாய்ப்பற்றோர் வேலைவாய்ப்பின்மைக்கான உரிமையைக் கொண்டுள்ளனர். இது ஈட்டப்பட்ட ஊதியத்தின் ஒரு பகுதி நூற்றுவீதமாகவோ அல்லது குறைந்தபட்ச ஊதியத்தின் பகுதி நூற்றுவீதமாகவோ அமைக்கப்பட்டு இருக்கும்

இயலாத்தன்மைக்கான நன்மை

நோயினால் அல்லது காயத்தினால் அல்லது இயலாமையினால் ஏற்பட்ட தொழில் செய்ய முடியாத கடுமீ நிலைமையின் நிமித்தமாக உரிய ஓய்வூதிய வயதிற்கு முன்பதாக ஈட்டக்கூடிய வேலைவாய்ப்பில் ஒரு பாதுகாக்கப்பட்ட ஆள் ஈடுபடுவதற்கு இயலாமல் இருக்கும் பொழுது இயலாத்தன்மை நன்மையானது வழங்கப்படுகிறது. இயலாத்தன்மை நன்மையானது குறைந்தபட்ச ஊதியத்தின் 40 வீதமாக இருக்க வேண்டும்.

வேலையில் நீதியான நடத்தை மீதான ILO சமவாயங்கள்

தடைசெய்யப்பட்ட பாரபட்ச அடிப்படைகளை சமவாயம் 111(1958) நிரல் படுத்துகிறது
சமபெறுமதியான வேலைக்கான சமனான பதிலுபகாரங்கள் பற்றிய சமவாயம் 100 (1952)

இலங்கையானது 100 மற்றும் 111 ஆகிய இரண்டு சமவாயங்களுக்கும் இசைவு கொடுத்துள்ளது

சமகொடுப்பனவு

வேலையிடங்களில் சமபெறுமதியான வேலைகளுக்காக குடிசார் நிலையையும் பொருட்படுத்தாது ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் சமகொடுப்பனவு செய்யப்பட வேண்டும். இனம், நிறம், பாலியல், மதம், அரசியல் கருத்து, தேசிய பிரிப்பு, பிறந்த இடம் சமூகப் பூர்வீகம் என்பவற்றை அடிப்படையாகக் கொண்டு சமத்துவமின்மையானது தடை செய்யப்படுகிறது. வெளிப்படையான பதிலுபகார முறைமை மற்றும் கொடுப்பனவு மற்றும் நிலைகளின் தெளிவான ஒத்துப்போகை காணப்பட வேண்டுமென்பதுடன் ஊதிய பாரபட்சத்தை தடுப்பதற்கு உதவுவதற்காக அவ்வாறு செய்ய வேண்டும்.

வேலையிடத்தில் பாலியல் தொந்தரவு

ILO சமவாயங்களில் தெளிவாக வழங்கப்படவில்லை எவ்வாறாயினும் பாலியல் அச்சுறுத்தல் தொந்தரவு என்பது பால்நிலை பாரபட்சமாகும்

பாரபட்சமின்மை

வேலைவாய்ப்பின் எந்த அம்சங்கள் தொடர்பாகவும் (நியமனம், பதவி உயர்வு, பயிற்சி, மற்றும் இடமாற்றுகை) என்பவற்றில் தொழில்சங்க உறுப்புரிமை உடையவர் அல்லது தொழில்சங்க செயற்பாடுகளில் பங்குபற்றும்பவர் ஒரு வேலைவழங்குனர் ஒருவருக்கு எதிரான முறைப்பாடு ஒன்றை நிரப்புவவர், இனம், நிறம், பாலியல், செல்வநிலை, குடும்ப பொறுப்புக்கள், கர்ப்பம், மதம், அரசியல்கருத்து, இயற்கையான தேசிய பிரிப்பு, அல்லது சமூகப் பூர்வீகம், நோய், வயது, வர்த்தக உறுப்புரிமை, இயலாமை, எச்ஐவி எயிட்ஸ், மகப்பேறுத்துவ விடுமுறையின்பொழுது தற்காலிகமாக வேலைக்கு வராமல் இருத்தல் போன்றவற்றுக்கு எதிராக உங்களது வேலைவழங்குனர் உங்களுக்க எதிராக பாரபட்சம் காட்ட முடியாது. சமவாயங்கள் 111, 156, 158, 159, மற்றும் 183

தொழில்வாண்மையின் சம தேர்வு

மக்களுக்கு வேலை செய்வதற்கு உரிமை உண்டு. ஆனாலும் பால்நிலை அடிப்படையின் தொழில் ரீதியான பிரிப்பாக அது இருக்க கூடாது.

வேலைசெய்யும் பிள்ளைகள் பற்றிய ILO சமவாயங்கள்

குறைந்தபட்ச வயது: சமவாயம் 138 (1973)
சிறுவர் ஊழியத்தின் கேடான வடிவங்கள் 182 (1999)

சமவாயங்கள் 138 & 182 என்பவற்றுக்கு இலங்கை கையொப்பமிட்டுள்ளது.

வேலைவாய்ப்புக்கான குறைந்தபட்ச வயது

வேலையிடங்களில் சிறுவர்கள் அவர்களுக்கு சுகாதாரத்திற்கு தீங்கிழைக்கக்கூடிய அவர்களது உடல், உளவிருத்தியை பாதிக்கக்கூடிய வேலைகளை கட்டாயப்படுத்தமாட்டார்கள். எல்லாப் பிள்ளைகளும் பாடசாலைகளுக்கு சமூகமளிக்க கூடியதாக இருக்க வேண்டும். இது பாதுகாக்கப்படும்பொழுது சிறுவர்கள் 12-14 இடைப்பட்ட சிறுவர்கள் எளிதான வேலைகளைச் செய்வதற்கு எதிராக எந்த எதிர்ப்பும் இருக்க மாட்டாது. பொதுவான குறைந்தபட்ச வயது 15 ஆகும். எவ்வாறாயினும் அபிவிருத்தியடைந்த நாடுகளில் இதனை 14 வயதாக வைத்திருக்க முடியும். இளைஞர்களின் ஆரோக்கியம் பாதுகாப்பு அல்லது ஒழுக்கம் முதலியவற்றைப் பாதிக்கக்கூடிய அபாயகரமான வேலைகளுக்கான குறைந்தபட்ச வயதானது 18 வயதாகும். சில சூழ்நிலைகளில் குறைந்தமட்டத்தில் 16 வயதாக வகுத்தமைத்துக் கொள்ள முடியும்.

அபாயகரமான வேலைகளுக்கான குறைந்தபட்ச வயது

சிறுவர்கள் அவர்களது சுகம், பாதுகாப்பு, மனோநிலைகளை தீங்குவிளைவிக்கக்கூடிய வேலைகளில் ஈடுபடுத்தக் கூடாது. இது சிறுவர் உழைப்பின் மிகவும் கேடான வடிவமாகக் கருதப்படும். அபாயகரமான வேலைகளுக்கான குறைந்தபட்ச வயது 18 வயதாகும்.

நிர்ப்பந்திக்கப்பட்ட கட்டுப்படுத்தப்பட்ட வேலை மீதான ILO சமவாயங்கள்

நிர்ப்பந்திக்கப்பட்ட வேலை சமவாயங்கள் 29 (1930)

நிர்ப்பந்திக்கப்பட்ட வேலையை இல்லாதொழித்தல்: சமவாயங்கள் 105 (1955)

கட்டாய வேலை எனப்படுவது தண்டனை, ஊதியம் பறிபோதல், வேலைநீக்கப்படுதல், தொந்தரவு அல்லது வன்முறை, ஏன் உடல் தண்டனை என்பவற்றின் அச்சுறுத்தலின் கீழ் ஒருவர் செய்ய வேண்டிய வேலையாகும். கட்டாய வேலை என்பது மனித உரிமைகளின் மீறுகையாக அர்த்தம் பெறுகிறது.

இலங்கை 029 மற்றும் 105 சமவாயங்களுக்கு கையொப்பமிட்டுள்ளது.

கட்டாயப்படுத்தப்பட்ட வேலை மீதான தடை

சில விதிவிலக்குகள் தவிர கட்டாயப்படுத்தப்பட்ட வேலை (நீங்கள் தன்னார்வமாக வழங்காததும் தண்டனை அச்சுறுத்தலின் கீழ் பெற்றுக்கொள்ளப்பட்டதுமான கட்டாயப்படுத்தப்பட்ட வேலையானது) தடைசெய்யப்படுகிறது.

வேலையில் விட்டுச் செல்வதற்கான வேலையை மாற்றுவதற்கான சுதந்திரம்

வேறு இடங்களில் வேலையைத் தேடுவதற்கு வேலைவழங்குனர்கள் உங்களை அனுமதிக்க வேண்டும். நீங்கள் அவ்வாறு செய்தால் உங்களது ஊதியங்களை சுருக்குவதற்கோ அல்லது வேலையில் இருந்து விலக்குவதற்கான அச்சுறுத்தலையோ செய்யக்கூடாது (இதற்கு மறுதலையான சம்பவங்களில் சர்வதேச சட்டங்களானவை இதனை கட்டாயப்படுத்தப்பட்ட வேலையாக கருதுகின்றன).

மனிதநேயமற்ற மனித வேலைகள்

மொத்த வேலை மனித்தியாலங்களானவை மேலதிகநேர வேலை உட்பட வாரத்திற்கு 56 மணித்தியாலங்களை விஞ்சுமாயின் அத்தொழிலாளியானவர் மனிதநேயமற்ற வேலை நிலைமைகளின் கீழ் வேலைசெய்வதாகக் கருதப்படும்.

தொழில்சங்க உரிமைகள் மீதான ILO சமவாயங்கள்

சங்கம் ஒன்றை அமைப்பதற்கான உரிமை மற்றும் ஒழுங்கு செய்வதற்கான உரிமையைப் பாதுகாத்தல் சமவாயம் 87(48) ஒழுங்கு செய்தல் மற்றும் கூட்டுப்பேரம்பேசலுக்கான உரிமை 98 (1949)

இவ்விரு சமவாயங்கள் 87 மற்றும் 98 என்பவற்றுக்கு இலங்கை இசைவளித்துள்ளது

தொழில்சங்கத்தில் அமைப்பதற்கும் சேருவதற்குமான சுதந்திரம்

சங்கத்திற்கான சுதந்திரம் என்பது தொழிற்சங்கங்களில் சேருவதற்கான சுதந்திரத்தைக் குறித்து நிற்கிறது. இது மனித அடிப்படை உரிமைகளின் பாகமாக உள்ளது. வேலை வழங்குனர்கள் பணியாளர்கள் வேலை மணித்தியாலங்களில் பின்பே தொழில்சங்க செயற்பாடுகளில் அவர்கள் துடிப்பாக இருப்பதினால் அவர்கள் தீமை அடைவதில்லை. பொருளாதார செயற்பாடுகளுக்கான துறைகளுக்கான உள்ளடக்கப்படாதவைகளின் நிரல் மற்றும் நிறுவனங்களின் பணியாளர்களின் என்பன சுருக்கமாக இருக்க வேண்டும்.

கூட்டுப் பேரம்பேசல் சுதந்திரம்

சங்கத்திற்கான சுதந்திரம் என்பது தொழிற்சங்கங்களில் சேருவதற்கான சுதந்திரத்தைக் குறித்து நிற்கிறது. இது மனித அடிப்படை உரிமைகளின் பாகமாக உள்ளது. வேலைவழங்குனர்கள் பணியாளர்கள் வேலை மணித்தியாலங்களில் பின்பே தொழிற்சங்க செயற்பாடுகளில் அவர்கள் துடிப்பாக C164 இருப்பதினால் அவர்கள் தீமை அடைவதில்லை. பொருளாதார செயற்பாடுகளுக்கான துறைகளுக்கான உள்ளடக்கப்படாதவைகளின் நிரல் மற்றும் நிறுவனங்களின் பணியாளர்களின் என்பன சுருக்கமாக இருக்க வேண்டும்.

வேலைநிறுத்தம் செய்வதற்கான உரிமை

தொழிலாளர்கள் தமது சமூக பொருளாதார விருப்புக்களை பாதுகாத்துக்கொள்ளும் முகமாக வேலைநிறுத்தத்தில் ஈடுபடுவதற்கான உரிமையைக் கொண்டுள்ளனர். ILO சமவாயம் 87 இல் வழங்கப்பட்டுள்ளவாறு, ஒழுங்கு செய்வதற்கான உரிமையில் இருந்து பெறப்பட்ட உரிமையாக இது அமைகிறது.

