

විවිධ රැකියා රටා යටතේ ඇති කම්කරු අයිතිවාසිකම්

(Sinhala Version)



勞工處

Labour Department

හැඳින්වීම

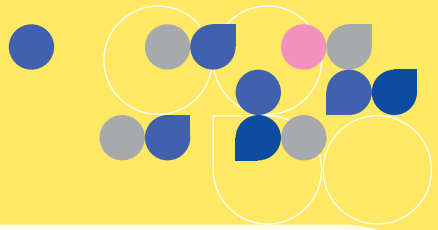
මෙහෙයුම් අවශ්‍යතා සපුරාලීමට හෝ බඳවා ගැනීමේ ජාලය පුළුල් කිරීමට, ඇතැම් සේවා යෝජකයින් කෙටි සේවා කාලයකට "අර්ධකාලීන" සේවකයින් බඳවා ගැනීම, කෙටි සේවා කාලයක් සහිත හෝ රැකියාවට හෝ යම් කොටසකට නියමිත වූ ගාස්තු මත ගණනය කළ වැටුප් සහිත අනියම් හෝ ආදේශක සේවකයින් බඳවා ගැනීම යනාදී නම්‍යශීලී ආකාරයකින් තම සේවකයින් සේවයේ යොදවති.

අනෙක් අතට, වැඩිදුර අධ්‍යාපනය සහ පවුලේ බැඳීම් වැනි විවිධ හේතූන් නිසා, සමහර රැකියා අපේක්ෂකයින් තම ජීවන කාලසටහනට ගැලපෙන වැඩ කරන පැය ගණනක් සහිත රැකියා කිරීමට කැමැත්තක් දක්වයි, එබැවින් නම්‍යශීලී රැකියා ක්‍රම ඔවුන්ට රැකියාව සහ පුද්ගලික ජීවිතය සමබරව පවත්වා ගෙන යාම සඳහා සුදුසු විකල්පයක් වනු ඇත.








බොහෝ අය කෙටි වැඩ කිරීමේ පැය ගණනක් හෝ "අර්ධ කාලීන" වැනි සේවා කාලයක් සහිත රැකියා වල යෙදෙන සේවකයින් කම්කරු නීති මගින් ආරක්ෂා කර නොමැති බවට වරදවා වටහා ගත හැකිය. මෙය වැරදි මතයකි.

ඇත්ත වශයෙන්ම, සේවක තත්ත්වය ඇති සියලුම සේවකයින්, එනම්, "පූර්ණ කාලීන" හෝ "අර්ධ-කාලීන", අනියම්, ආදේශක හෝ, තාවකාලික වැඩ හෝ යම් කොටසකට නියමිත වූ ගාස්තු මත වැටුප් ලබන, යනාදී කුමන තනතුරකට යොදවනු ලැබුවද, කම්කරු නීති මගින් ආරක්ෂා කරනු ලැබේ.

රැකියා ආඥාපනත



රැකියා ආඥාපනත අදාළ වන සේවකයින්¹, ඔවුන් "පූර්ණ කාලීන", "අර්ධ කාලීන", අතීයම්, ආදේශක සේවකයින් ලෙස නම් කරනු ලැබුවද, යම් රැකියා කොටසකට නියමිත වූ ශාස්තූ මත වැටුප් ලබන අයෙක් වුවද, ඔවුන්ගේ රැකියා නියුක්ත කාල පරාසය කුමක් වුවද, ආඥාපනත මගින් ආරක්ෂා කරනු ලබන අතර ඔවුන් ආඥාපනත යටතේ පහත සඳහන් අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ වලට ද හිමිකම් දරති.










-  වේතන ගෙවීමේ ආරක්ෂාව
-  වේතන වලින් අඩුකිරීම සඳහා සම්බාධක පැනවීම
-  ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දින ලබාදීම
-  මාතෘ ආරක්ෂාව
(බරවැඩ, අවදානම් හෝ හානිකර වැඩ පැවරීම තහනම් කිරීම)
-  රැකියා ආරක්ෂාව (අසාධාරණ සහ නීත්‍යානුකූල නොවන සේවයෙන් පහකිරීම්)
-  සේවයෝජකයන් විසින් සේවා තත්ත්වයන් පිළිබඳ තොරතුරු ලබා දීම
-  වෘත්තීය සමිති වලට එරෙහි වෙනස් කොට සැලකීම් වලින් ආරක්ෂාව, යනාදිය.

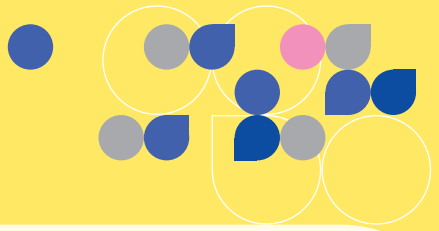
¹ රැකියා ආඥාපනත අදාළ නොවන පුද්ගලයින්:

- සේවයෝජකයා සිටින එකම ව්‍යවස්ථාපිතයක ජීවත් වන පවුලේ සාමාජිකයෙකු;
- හොංකොං ආඥාපනතෙන් පිටත රැකියා සඳහා වන කොන්ත්‍රාත්තු තුළ සේවකයෙකු ලෙස අර්ථ දක්වා ඇති අයෙකු;
- වෙළඳ නැව් (මුහුදු) ආඥාපනත යටතේ වන කාර්ය මණ්ඩල ගිවිසුමක් යටතේ හෝ හොංකොං හි ලියාපදිංචි නොවූ නෛකාවක සේවය කරන පුද්ගලයෙකු;
- රැකියා ආඥාපනතේ ඇතැම් විධිවිධාන හැර ආධුනිකත්ව ආඥාපනත යටතේ ලියාපදිංචි කර ඇති ආධුනිකත්ව කොන්ත්‍රාත්තුවක් සහිත ආධුනිකයෙක්.

රැකියා ආඥාපනත

රැකියා ආඥාපනත යටතේ, සෑම සතියකම අවම වශයෙන් පැය 18ක් වැඩ කර සති 4ක් හෝ ඊට වැඩි කාලයක් එකම සේව්‍යෝජකයා විසින් අඛණ්ඩව සේවයේ යොදවා ඇති සේවකයෙකු "අඛණ්ඩ කොන්ත්‍රාත්තුවක්" යටතේ සේවයේ යොදවා ඇති සේ සලකනු ලැබේ. "අඛණ්ඩ කොන්ත්‍රාත්තුවක්" යටතේ සේවයේ නියුතු සහ රැකියා ආඥාපනතේ දක්වා ඇති සුදුසුකම් ලැබීමේ කොන්දේසි සපුරාලන සේවකයෙකුට, පෙර ඡේදයේ සඳහන් කර ඇති අයිතිවාසිකම්වලට අමතරව පහත සඳහන් අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ ද හිමි වේ.

-  විවේක දින
-  ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩු දින සඳහා ගෙවීම
-  ගෙවීම් සහිත වාර්ෂික නිවාඩු
-  රෝගී තත්ත්ව දීමනා
-  මාතෘ ආරක්ෂාව
(ප්‍රසූත නිවාඩු, ප්‍රසූත නිවාඩු සඳහා ගෙවීම, රැකියාවෙන් ඉවත් කිරීමට එදිරිව ගර්භනී සේවිකාව ආරක්ෂා කිරීම)
-  පීතෘ නිවාඩු
-  ඉවත්ව යාමේ දීමනා
-  දීර්ඝ සේවයක් සඳහා වූ ගෙවීම්
-  රැකියා ආරක්ෂාව, ආදිය



සේවා යෝජකයෙකුට වලංගු හේතු² දැක්වීමට හෝ ඔහුගේ සේවකයාගෙන් පූර්ව අනුමැතිය ලබා ගත නොහැකි නම්, ඔහු "පූර්ණ කාලීන" සිට "අර්ධ-කාලීන" ලෙස වැඩ කරන වේලාවන් වෙනස් කිරීම වැනි සේවා කොන්දේසි ඒකපාර්ශ්විකව වෙනස් නොකළ යුතුය. එසේ නොමැති නම්, රැකියා ආඥාපනත යටතේ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ කොන්දේසි අසාධාරණ ලෙස වෙනස් කිරීම මත තම සේවයෝජකයාට එරෙහිව පිළියම් සඳහා හිමිකම් පෑමට සේවකයාට හිමිකම් ඇත.

වෙනත් රැකියා ක්‍රම වෙත මාරු වීමට සේවකයෙකුගෙන් ඉල්ලා සිටින්නේ නම්, ඔහු නව රැකියා කොන්දේසි ප්‍රවේශයෙන් සලකා බැලිය යුතුය, නව රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව තවමත් රැකියා ආඥාපනත යටතේ "අඛණ්ඩ කොන්ත්‍රාත්තුවක්" ලෙස සලකනු ලබන්නේද යන්න ඇතුළුව එහි ඇති වාසි සහ අවාසි තක්සේරු කළ යුතුය.

රැකියා ආඥාපනත යටතේ සේවකයින් හුක්නි විදින අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ වැඩිදුර තොරතුරු සඳහා, කරුණාකර "රැකියා ආඥාපනත සඳහා සංක්ෂිප්ත මාර්ගෝපදේශයක්" යන කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ ප්‍රකාශනය සහ අනෙකුත් අදාළ ප්‍රකාශන වෙත යොමු වන්න.

- 2 වලංගු හේතු:
- සේවකයාගේ හැසිරීම;
 - තම කාර්යය ඉටු කිරීම සඳහා සේවකයාගේ හැකියාව හෝ සුදුසුකම්;
 - ව්‍යාපාරයේ අතිරික්තය හෝ වෙනත් අව්‍යාජ මෙහෙයුම් අවශ්‍යතා;
 - ව්‍යවස්ථාපිත අවශ්‍යතා (එනම් සේවකයෙකුට ඔහුගේ මුල් තනතුරේ දිගටම වැඩ කිරීමට හෝ ඔහුගේ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ මුල් කොන්දේසි දිගටම පවත්වාගෙන යාමට ඉඩ දීම නීතියට පටහැනි වීම); හෝ
 - වෙනත් සැලකිය යුතු හේතු.

අවම වැටුප් ආඥාපනත

ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප (SMW) පැයක ගාස්තුවක් ලෙස ප්‍රකාශ වේ. කෙටියෙන් දක්වනොත්, ඕනෑම වැටුප් කාල සීමාවකට අදාළව, සේවකයකුට ගෙවිය යුතු වැටුප, අදාල වැටුප් කාල සීමාවෙහි වැඩ කල මුළු පැය ගණනේ **සාමාන්‍යයක්** ලෙස ගත් කළ, **SMW ගාස්තුවට වඩා අඩු නොවිය යුතුය.**

SMW සියලුම සේවකයින්ට අදාල වන අතර, මාසික පදනමින්, සතිපතා, දෛනිකව, පැය ගණනට, කොටසින් කොටසට වැටුප් ලැබුවද, ස්ථිර, අතියම්, පූර්ණ කාලීන, අර්ධ කාලීන හෝ වෙනත් සේවකයන් වුවද, රැකියා ආඥාපනතේ අර්ථ දක්වා ඇති පරිදි අඛණ්ඩ කොන්ත්‍රාත්තුවක් යටතේ සේවයේ නිරත වුවත් නොවුවත්, පහත දැක්වෙන අයට එය අදාළ නොවේ.



රැකියා ආඥාපනත අදාළ නොවන පුද්ගලයන්³



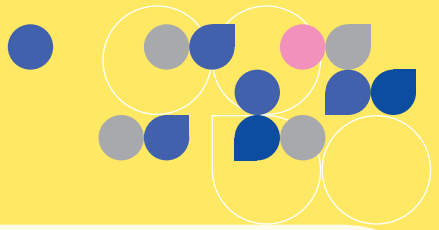
ස්ත්‍රීපුරුෂභාවය, ජන වර්ගය හෝ ජාතිය නොසලකා හරිමින් අදාල ගෘහයෙහිම වාසය කරන ගෘහස්ථ සේවකයන්⁴



නිශ්චිත ශිෂ්‍ය සීමාවාසිකයින් මෙන්ම නිදහස් ශිෂ්‍ය රැකියා කාල සීමාවක් ඇතුළත සේවා පළපුරුද්ද ලබන සිසුන්

³ කරුණාකර පසු සටහන 1 බලන්න. රැකියා ආඥාපනතේ ඇතැම් විධිවිධාන ආධුනිකත්ව ආඥාපනත යටතේ ලියාපදිංචි ආධුනිකයන්ට අදාළ වන අතර, ලියාපදිංචි ආධුනිකයන්ට SMW අදාළ නොවේ.

⁴ මෙය තම රැකියා කරන ගෘහයේ නොමිලේ වාසය කරන ගෘහ සේවකයන් (ගෘහසේවකයන්, රැකබලා ගන්නන්, රියදුරන්, උයන්කරුවන්, බෝවිටු ක්‍රියාකරුවන් හෝ වෙනත් පුද්ගලික සහායකයින් ඇතුළුව) හට අදාළ වේ.



SMW ආබාධිත සේවකයන්ට ද ශරීර ශක්තියෙන් යුතු නිරෝගී සේවකයන්ටද එක සේ අනුකූල වේ. ආබාධිත පුද්ගලයන්ගේ වැටුප් සුරක්ෂිතතාව ලබාදීම හා ඔවුන්ගේ රැකියා අවස්ථා සුරක්ෂිත කිරීම අතර සුදුසු ආකාරයේ තුලනයක් ඇති කිරීම උදෙසා අවම වැටුප් ආඥා පනත යටතේ විශේෂ ප්‍රතිපාදනයක් සලසා ඇත්තේ, ඔවුන් හට SMW අනුපාතයට වඩා අඩු වැටුපක් නොලැබිය යුතු බව හෝ ඔවුන්ගේ ඵලදායීතාව අනුව සරිලන අනුපාතයක් ලැබිය යුතු බව හෝ තීරණය කිරීම සඳහා තම ආබාධිත තත්ත්ව හේතුවෙන් ඵලදායීතාව අඩු වී තිබීමට ඉඩ ඇති එම ආබාධිත සේවකයන් හට ඵලදායීතා ඇගයීමකට ලක් වීමට අයිතියක් ලබා දෙන පරිදිය. **ඇගයුමක් ඉල්ලා සිටීමේ අයිතිය සම්පූර්ණයෙන්ම හිමි වන්නේ සේවා යෝජකයාට නොව ආබාධිත සේවකයන්ටය.**

අවම වැටුප් ආඥාපනතේ කරුණු සඳහාද, ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සඳහා වූ විශේෂ විධිවිධාන සඳහා කරුණාකර කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව මගින් ප්‍රකාශයට පත්කරන ලද අදාල පත්‍රිකාව සහ අත්පොත් වලට යොමු වන්න.

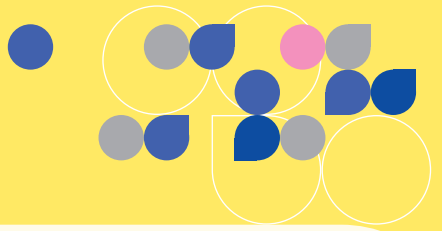
සේවක වන්දි ආඥාපනත



සේවක වන්දි ආඥාපනත යටතේ, සියලුම සේවකයින්ට රැකියාවේදී සිදුවන අනතුරු සඳහා ඔවුන්ගේ වියදම් ආවරණය කිරීම වෙනුවෙන්, අදාළ නීති (සාමාන්‍ය නීතිය ඇතුළුව) යටතේ, රක්ෂණ ප්‍රතිපත්තියක් බලාත්මක නොවන්නේ නම්, රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ කාල සීමාව හෝ වැඩ කරන වෙලාවෙන්, "පූර්ණ කාලීන" හෝ "අර්ධ-කාලීන", ස්ථිර හෝ තාවකාලික යන රැකියා තත්ව නොසලකා හරිමින්, කිසිදු සේවා යෝජකයෙකු විසින් කිසිදු සේවකයකු කිසිදු රැකියාවක නොයෙදිය යුතුය.



යම් සේවකයෙකු රැකියාව හේතුවෙන් හෝ ඊට සම්බන්ධව ඇතිවන හදිසි අනතුරකින් ආබාධයට පත් වුවහොත්, ඔහු හෝ ඇයගේ සේවායෝජකයා විසින්, සේවක වන්දි ආඥා පනතින් අපේක්ෂිත පරිදි, දින 14ක් (මාරාන්තික තත්ත්වයන්හිදී දින 7ක්) ඇතුළත කම්කරු කොමසාරිස් වෙත **හදිසි අනතුර දන්වා, සේවකයාට වන්දි ගෙවිය යුතුය.**



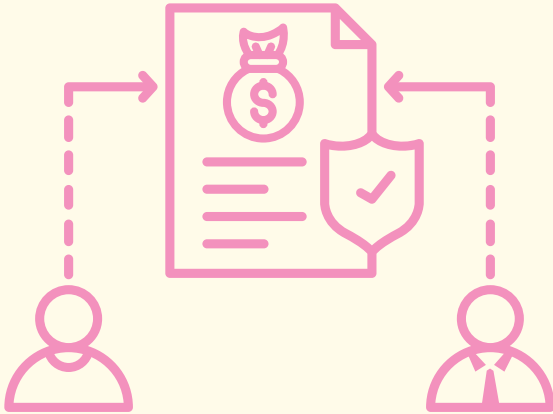
සේවක වන්දි ආඥාපනත යටතේ වන **වන්දි ගෙවීම් අයිතම** වලට අයත් වන්නේ: වරින් වර ගෙවීම, වෛද්‍ය වියදම් සහ ස්ථාවර පූර්ණ හෝ අර්ධ අකර්මන්‍ය තත්ත්වයන් හිදී වන්දි ගෙවීම ආදියයි. සේවකයෙකු රැකියාවේදී සහ රැකියාවට සම්බන්ධ හදිසි අනතුරක් හේතුවෙන් මිය ගියහොත්, ඔහුගේ / ඇයගේ සේවයෝජකයා විසින් මියගිය සේවකයාගේ සුදුසුකම් ලත් පවුලේ සාමාජිකයින්ට මරණය සඳහා වන්දි ගෙවීමට සහ අවමංගලය සහ සෞඛ්‍ය සේවා වියදම් වැනි සාධාරණ වියදම් ගෙවා ඇති පුද්ගලයින්ට ප්‍රතිපූරණය කිරීමට බැඳී සිටී.

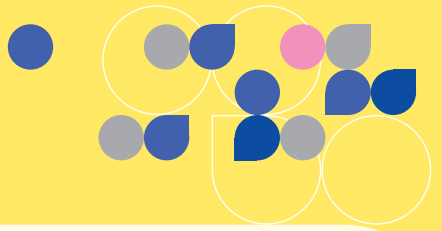
සේවක වන්දි ආඥා පනතේ ප්‍රධාන විධිවිධාන පිළිබඳ තොරතුරු සඳහා කරුණාකර කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ "සේවක වන්දි ආඥාපනතට සංක්ෂිප්ත මාර්ගෝපදේශයක්" යන ප්‍රකාශනය වෙත යොමු වන්න.

අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදල් යෝජනා ක්‍රම ආඥාපනත

අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදල් යෝජනා ක්‍රම ආඥාපනත මඟින් වයස අවුරුදු 18 ට වැඩි හෝ 65 ට අඩු ඕනෑම සේවකයෙකු, ලිඛිත හෝ වාචික රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවක් යටතේ දින 60 කට නොඅඩු කාලයක් සඳහා සේවයේ යෙදවූයේ නම්, ඔහු "පූර්ණ කාලීන" හෝ "අර්ධ-කාලීන" සේවයේ යෙදී සිටින්නේද යන්න නොසලකා සහ ඔහුගේ සතිපතා වැඩ කරන වේලාවන් නොතකා, ඔහුගේ සේවයෝජකයා විසින් ඔහුව අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදල (MPF) යෝජනා ක්‍රමයකට ඇතුළත් කර ආයක මුදල් ගෙවිය යුතුය.

රැකියා ආඥාපනතේ "අඛණ්ඩ කොන්ත්‍රාත්තුවක්" යටතේ සේවය නොකරන සේවකයින් සඳහා, ඔවුන්ගේ සේවා කාලය දින 60කට නොඅඩු වන්නේ නම්, ඔවුන් තවමත් MPF පද්ධතියෙන් ආවරණය වේ.







MPF යෝජනා ක්‍රමය යටතේ වන "අනියම් සේවකයන්" වෙත උක්ත දින-60 නීතිය වලංගු නොවේ, එනම් ආහාර සැපයීමේ කර්මාන්තයෙහි හෝ ඉදිකිරීම් කර්මාන්තයෙහි දින පදනමින් හෝ දින 60 කට වඩා අඩු කාලයක් කෙටි-කාලීන පදනමින් සේවයෙහි යෙදුණු සේවකයන් අයත් නොවේ. එක් දිනක් පමණක් සේවයෙහි යොදවන ලද "අනියම් සේවකයකු" වුවද, ඔහුගේ සේවා යෝජකයා විසින් ඔහු MPF යෝජනා ක්‍රමයකට බඳවා දායක මුදල් ගෙවිය යුතුය.


MPF ක්‍රමවේදය පිළිබඳ වැඩිදුර තොරතුරු සඳහා, කරුණාකර "සේවකයන්ගේ MPF අත් පොත" සහ "MPF කර්මාන්ත යෝජනාක්‍රම" යන අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදල් යෝජනා ක්‍රම පිළිබඳ අධිකාරිය විසින් ප්‍රකාශයට පත් කරන ලද අත්පත්‍රිකා වෙත යොමු වන්න. මෙම අත්පත්‍රිකා එම අධිකාරියෙහි වෙබ් අඩවියෙන් බාගත හැකිය.

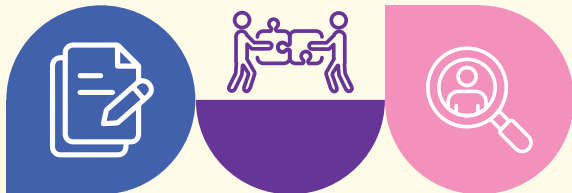


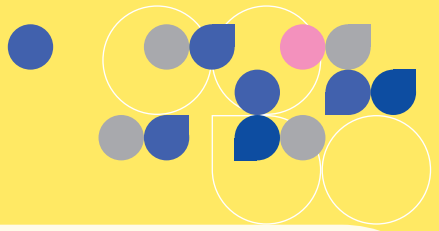
යහපත් මානව සම්පත් කළමනාකරණ පිළිවෙත්

 පූර්ණ කාලීන සහ “අර්ධ-කාලීන” සේවකයන් දෙපාර්ශවයම සමාගමක එක ලෙස වටිනා වන්නම් වේ. යහපත් මානව සම්පත් කළමනාකරණ පුරුදු මගින් සේවකයන්ගේ විත්ත දෛර්ශය, කැපවීම, සහ ඵලදායීත්ව ඉහළ නැංවීමට සහාය ලැබේ.

 සේවා යෝජකයෙකු නම්‍යශීලී ලෙස සේවකයින් බඳවා ගැනීමේදී සමාගමේ මෙහෙයුම් අවශ්‍යතා පමණක් සැලකිල්ලට ගත යුතුය. ඔහු සේවකයින්ගේ වැඩ කරන කාලය සීමා නොකළ යුතුය, නැතහොත් වෙනත් ආකාරයකින් කම්කරු තීනී සම්පාදනය යටතේ ඔහුගේ වගකීම් පැහැර හැරීම නොකළ යුතුය.

 නුසුදුසු මානව සම්පත් කළමනාකරණ ප්‍රතිපත්ති සහ පුරුදු මගින් ඉහළ පිරිවැටුමක් ඇතිකරවන අතර, හොඳ හිත පලදු වෙන, මෙහෙයුම් වියදම් පවා වැඩි කරවන අනවශ්‍ය කම්කරු ගැටුම් ඇතිකළ හැකිය. අවසන, සේවා යෝජකයා පීඩාවට පත්වේ.





රැකියා ආඥාපනත මගින් රැකියා අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ අවම ප්‍රමිතීන් සපයයි. කුසලතා ආකර්ෂණය කර ගැනීමට සහ රඳවා ගැනීමට, බොහෝ සේවා යෝජකයින් **ව්‍යවස්ථාපිත අවශ්‍යතාවලට වඩා රැකියා කොන්දේසි සේවකයින්ට වඩාත් හිතකර ලෙස පිරිනැමීම** වැනි සේවක-ප්‍රමුඛ කළමනාකරණ පිළිවෙත් අනුගමනය කරයි. ඇතැම් සේවා යෝජකයින් විසින් හිමිකම් පිළිබඳ රැකියා ආඥාපනත යටතේ "අඛණ්ඩ රැකියා" අවශ්‍යතා නොසපුරන සේවකයින් හටද "අඛණ්ඩ රැකියා" ගිවිසුම සතු සේවකයින් ලැබෙන සේම අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ ලබා දේ.



රැකියා ගිවිසුමක් වාචිකව හෝ ලිඛිතව සිදු කළ හැකි වුවද, සේවා යෝජකයන් හැකිතාක් දුරට තම සේවකයන් සමඟ **ලිඛිත රැකියා ගිවිසුම්වලට එළඹිය යුතුය.** මෙය කම්කරු ආරවුල් වළක්වා ගැනීමට උපකාරී වේ. (සේවා යෝජකයන්ට ලිඛිත රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවක් සකස් කර ගත යුතු ආකාරය පිළිබඳ තොරතුරු සඳහා, "ලිඛිත රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව භාවිතා කිරීම" සහ "වැටුප් සහ රැකියා වාර්තා නිසි ලෙස තබා ගැනීම" යන කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ ප්‍රකාශන වෙත යොමු විය හැක.)

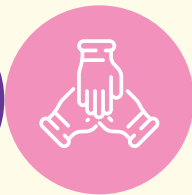
යහපත් මානව සම්පත් කළමනාකරණ පිළිවෙත්

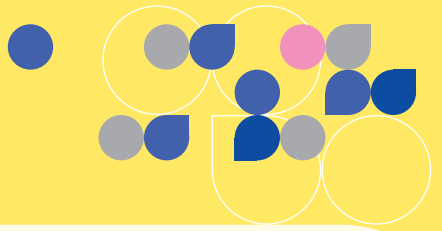


සමහර සමාගම්වල මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව බඳවා ගැනීමේ බලය ශාඛා කළමනාකරුවන්ට හෝ පෙරටුගාමී අධීක්ෂකවරුන්ට පවරා ඇත. මෙම තත්වයන් තුළ, මෙම කළමනාකරුවන් සහ අධීක්ෂකවරුන්ගේ පරිශීලනය සඳහා සේවකයින් බඳවා ගැනීම සහ කළමනාකරණය කිරීම පිළිබඳව සමාගම් විසින් පැහැදිලි සහ ස්ථාවර මාර්ගෝපදේශ සකස් කළ යුතුය.



සේවා යෝජකයින් විසින් කිසිදු පුද්ගලයෙකුට ඔහුගේ/ඇයගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, ආබාධිතභාවය, පවුල් තත්වය, වයස, ජාතිකත්වය, ජාතිය, ආගම, විවාහක තත්වය, ගැබ්ගැනීම් හෝ ලිංගික අභිමතය හේතුවෙන් වෙනස්කම් නොකළ යුතුය. සේවා යෝජකයන් ස්ථාවර තේරීම් නිර්ණායක මත පදනම් විය යුතු අතර බඳවා ගැනීම් සහ රැකියා පිළිබඳ පැහැදිලි මාර්ගෝපදේශ සකස් කළ යුතුය.

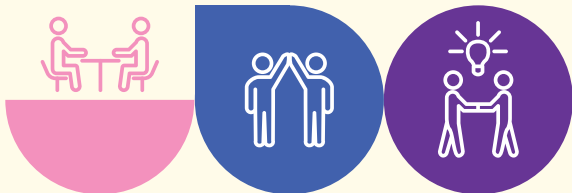




ශීඝ්‍රයෙන් වෙනස් වන ශ්‍රම වෙලඳපොලක් තුළ, කෙටි වැඩ පැය ගණනක් හෝ කෙටි සේවා කාලයක් සහිත සේවකයින් ද රැකියාවේ අභියෝගවලට මුහුණ දීම සඳහා අවශ්‍ය රැකියා කුසලතා වලින් සන්නද්ධ විය යුතුය. මේ සම්බන්ධයෙන්, සේවා යෝජකයින් විසින් හැකි තාක් දුරට, සියලුම සේවකයින්ට එක හා සමානව සලකමින් ඔවුන්ට ප්‍රමාණවත් පුහුණුවක් සහ සුදුසු උසස්වීම් අවස්ථා ලබා දිය යුතුය.



අතිරේක "පූර්ණ කාලීන" සේවකයින් අවශ්‍ය නම්, සේවා යෝජකයෙකු තම සමාගම්වල සමාන රාජකාරි ඉටු කරන "පූර්ණ කාලීන නොවන" සේවකයින්ට ප්‍රමුඛත්වය දිය යුතුය. මෙම ක්‍රමය මගින් බඳවා ගැනීම් සහ පුහුණු වියදම් අවම කර ගැනීමට පමණක් නොව, වඩාත් සුදුසු පුද්ගලයින් බඳවා ගැනීමට සේවාවේ යෝජකයාට උපකාර විය හැකිය.



විමසීම:

වැඩිදුර තොරතුරු සඳහා, කරුණාකර අදාළ ප්‍රචාරක පත්‍රිකා, නීතියේ විධිවිධාන වෙත යොමු වීම හෝ, කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව හෝ අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදල් යෝජනා ක්‍රම අධිකාරිය ඇමතීම සිදුකරන්න.

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව

වෙබ් අඩවිය: www.labour.gov.hk

කි්ෂණික ඇමතුම් අංකය: 2717 1771 (ඇමතුම් සේවාව "1823" විසින් හසුරුවනු ලැබේ)



අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදල් යෝජනා ක්‍රම අධිකාරිය

වෙබ් අඩවිය: www.mpfa.org.hk

කි්ෂණික ඇමතුම් අංකය: 2918 0102

