

අර්ධ කාලීන රැකියා
කම්කරු ව්‍යවස්ථාව පිළිබඳ
වැඩියෙන් දැනගන්න

“Part-time” Employment-Know More
About Labour Legislation
(Sinhala Version)

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව

09/2018

හැඳින්වීම

මෙහෙයුම් අවශ්‍යතා සපුරාගැනීම සඳහා ඇතැම් සේවකයන් විසින් සේවකයන් “අර්ධ-කාලීන” පදනමින් සේවයෙහි යොදවා ගනිති. පවුල් රාශියක් විසින්ද “අර්ධ-කාලීන පදනමින්” ස්වදේශික ගෘහස්ථ සහායකයින් සේවයෙහි යොදා ගනිති.

අනෙක් අතට, ඇතැම් රැකියා-සොයන්නන් විසින් වැඩිදුර අධ්‍යාපනය සහ පවුලේ කටයුතු වැනි පෞද්ගලික හේතූන් පාදක කොට ගනිමින් අඩු පැය ගණනක වැඩ කාලයක් සහිත “අර්ධ-කාලීන” පදනමින් වැඩ කිරීමට වැඩි කැමැත්තක් දක්වති.

“අර්ධ-කාලීන” රැකියා මගින් සේවය සේවක දෙපක්ෂයටම සරිලන පරිදි විකල්ප රැකියා මාධ්‍යයක් සපයනු ලැබේ.

මෙම පත්‍රිකාව මගින් “අර්ධ-කාලීන” රැකියා පිළිබඳව ඔවුන්ට ප්‍රයෝජනවත් තොරතුරු සපයයි.

කම්කරු වියවස්ථාව යටතේ ආරක්ෂාව

බොහෝ පුද්ගලයන් සිතනුයේ “අර්ධ-කාලීන” සේවකයන් කම්කරු වියවස්ථාවෙන් ආරක්ෂා වී නොමැති බවයි. මෙය දුර්මතයකි.

සත්‍යකිත්ම පැවසුවහොත්, කම්කරු වියවස්ථාව මගින් අර්ධ-කාලීන සහ පූර්ණ කාලීන සේවකයන් අතර වෙනසක් විශේෂණයක් නොකරයි. අර්ධ කාලීන වුවද පූර්ණ කාලීන වුවද සේවකයන්, සියල්ලෝම කම්කරු වියවස්ථාව මගින් ආරක්ෂා වෙති.

මෙම පත්‍රිකාව මගින් අර්ධ-කාලීන සේවකයන් **රැකියා ආඥා පනත**, අවම වැටුප් ආඥා පනත, සේවක වන්දි ආඥා පනත සහ අනුගමය/කරණීය අර්ථසාධක අරමුදල් යෝජනා ක්‍රමය පිළිබඳ ආඥා පනත යටතේ අත්කරගන්නා හිමිකම් හා ආරක්ෂාව පිළිබඳව කෙටියෙන් හඳුන්වා දෙනු ලැබේ.

වැඩිදුර තොරතුරු සඳහා, කරුණාකර අදාළ

ජරකාශන පක්‍රීකා, නීතියෙහි ජරනිපාදන හෝ වෙන යොමුවන්න. නැතිනම් අනුගමය/කරණය අර්ථ සාධක අරමුදල් අධිකාරියෙන් විමසන්න.

රැකියා ආඥාපනත යටතේ ආරක්ෂාව

රැකියා ආඥාපනත හොංකොං හි රැකියා තත්ත්වයන් පාලනය කරනු ලබන ක්‍රමානුකූල වියවස්ථා ලියවිල්ලයි. එමගින් අවම රැකියා ක්‍රමිකීන් ස්ථාපිත කරයි. ආඥාපනතින් සපයනු ලබන රැකියා කොන්දේසි වලට වඩා යහපත් තත්ත්වයන්ට සේව්‍යයන් හා සේවකයන් එළැඹෙනු ඇත.

රැකියා ආඥා පනතින් ආවරණය නොකරනු ලබන සේවකයන්¹ හැරුණු විට පූර්ණ කාලීන, අර්ධකාලීන, අනියම් හෝ ආදේශක සේවකයන් ලෙස කුමන ආකාරයෙන් තනතුරු දැරුවද, ඔවුන්ගේ රැකියා නියක්ති කාල

පරාසයක් නොසලකා හරිමින්, ආඥා පනත යටතේ පහත හිමිකම් හා ක්‍රමලාභයන්ට හිමිකම් දරති:

- වෙනත ගෙවීමේ ආරක්ෂාව
- වෙනත වලින් අඩුකිරීම සම්බන්ධ සම්බාධක
- වියවස්ථාපිත නිවාඩු දින ලබාදීම
- මාතෘත්ව ආරක්ෂාව (බර, අවදානම් හෝ හානිකර කටයුතු පැවරීම තහනම් කිරීම)
- රැකියා ආරක්ෂාව (අසාධාරණ සහ නීත්‍යානුකූල නොවන සේවයෙන් පහකිරීම)
- සේව්‍යයන් විසින් සේවා තත්ත්වයන් පිළිබඳ තොරතුරු ලබා දීම
- වෘත්තීය සමිති වලට එරෙහි තලා පෙළා දැමීම වලින් ආරක්ෂාව ආදිය

රැකියා ආඥාපනත යටතේ, සති 4ක් හෝ ඊට වැඩි කාලයක් එකම සේව්‍යයා යටතේ අඛණ්ඩව සේවයට යොදවාගත්,

සෑම සතියකම අවම වශයෙන් පැය 18ක කාලයක් සේවය කොට ඇති සේවකයකු **“අඛණ්ඩ කොන්ක්‍රාත්තුවක්”**

යටතේ සේවයෙහි යොදවා ඇති බව සැලකේ. “අඛණ්ඩ කොන්ක්‍රාත්තුවක්” යටතේ සේවයෙහි යොදවා ගනු ලැබූ

සහ රැකියා ආඥා පනත යටතේ දක්වන ලද සුදුසුකම් ලබන කොන්දේසි සපුරාලන, සේවකයකු, විසින් ඉදිරියෙහි

දැක්වෙන ඡේදයෙහි දක්වන ලද හිමිකම් හා ජරනිලාභයන්ට අමතරව පහත ඒවාටද හිමිකම් දරයි:

- විවේක දින
- ව්‍යවස්ථාපිත නිවාඩුදින
- ගෙවීම් සහිත /පඩි සහිත වාර්ෂික නිවාඩු
- රෝගී තත්ත්ව දීමනා
- මාතෘත්ව ආරක්ෂාව (ජරසූත නිවාඩු, ජරසූත නිවාඩු සඳහා

- ගෙවීම, රැකියාව අවසන්
- එදිරිව ගර්හනී (සේවකයා ආරක්ෂා කිරීම)
- සමනිරීක්ෂන ගෙවීම්
- දීර්ඝ සේවයක් සඳහා වූ ගෙවීම්
- රැකියා ආරක්ෂාව, ආදිය

රැකියා ආඥා පනත යටතේ සේවකයා භුක්ති විඳිනු ලබන හිමිකම් හා ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ වැඩිදුර තොරතුරු සඳහා, කරුණාකර “රැකියා ආඥා පනතට කෙටි මගපෙන්වීමක්” යන කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ ප්‍රකාශනයට යොමුවන්න.

1 රැකියා ආඥාපනතේ විධිවිධාන බලනොපාන පුද්ගලයන්:

- සේවය ලෙස එකම ස්ථානයේ පදිංචි පවුලේ සාමාජිකයෙක්
- භෞමික ආඥා පනතට බැහැරව රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවල නිර්වචිත සේවකයකු
- වාණිජ නාවුක (මුහුදු ගාස්තු) ආඥාපනත යටතේ ගිවිසුම්ගතව සේවය කරන හෝ භෞමික ආඥා පනතට වල ලියාපදිංචි නොකළ තෞකාවක සේවය කරන පුද්ගලයෙක්
- රැකියා ආඥාපනතෙහි ඇතැම් විධිවිධානයන්ට අමතරව, ආධුනිකත්ව ආඥාපනත යටතේ සේවය කරන පුද්ගලයින්

“පූර්ණ-කාලීන”
වෙනත් “අර්ධ-කාලීන”
 රැකියා වෙත වෙනස් වීමේදී
 සැලකිය යුතු කරුණු කිහිපයකි.

සේවකයකු විසින් පෙර කැමැත්ත දී ඇත්නම් හෝ සේවයා විසින් පිළිගත හැකි හේතු දක්වා ඇත්නම් හැරුණු විට, ඔහුගේ සේවකයා විසින් ඔහුගේ රැකියාව “පූර්ණ කාලීන” වෙනත් “අර්ධ කාලීන” තත්ත්වයට ඒකමතිකව වෙනස් නොකළ යුතුය. එසේ නොමැතිනම්, රැකියා ආඥා පනත යටතේ වන රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවෙහි කොන්දේසි අසාධාරණව වෙනස් කළා යැයි යන පදනමින් යුතුව සේවකයාට සිය සේව්‍යාව එරෙහිව විකල්ප ලබාගැනීමට පැමිණිලි කිරීමේ හිමිකම් පවතී.

සේවකයකුට “අර්ධකාලීන”
රැකියාවකට මාරුවීමට ඉල්ලා
සිටින්නේ නම්, ඔහු විසින් ජරවේශමෙන්
යුතුව රැකියා ආඥා පනත යටතේ නව
රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව “අඛණ්ඩ
කොන්ත්‍රාත්තුවක්: ලෙස සැලකෙන්නේදැයි සොයා
බැලීමද ඇතුළුව නව රැකියා කොන්දේසි,
එයට අදාළ පක්ෂ ජරනිපක්ෂ කරුණු
වලට පිවිසීම සොයා බැලිය යුතුය.

2 වලංගු හේතු:

- සේවකයාගේ කල්කිරියාව
- සිය කාර්යය ඉටුකිරීම සඳහා
සේවකයා සතු ධාරිතාව හෝ සුදුසුකම්
- ව්‍යාපාරික කටයුත්තෙහි නැවත නැවත
කිරීමේ හෝ වෙනත් සත්ය මෙහෙයුම් අවශ්‍යතා
- ව්‍යවස්ථාපිත අවශ්‍යතා (එනම්, සේවකයකුට
සිය සැබෑ තනතුරෙහි අඛණ්ඩව කටයුතු කිරීමට
ඉඩහැරීම හෝ ඔහුගේ රැකියා
කොන්ත්‍රාත්තුවෙහි, සත්ස කොන්දේසි අනුව ඉදිරියට
යාමට ඉඩ හැරීම නීතියට පරස්පර විරෝධී
වනු ඇත)
- අනෙකුත් විද්‍යාමාන හේතු

විමසීම්:
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව

වෙබ් අඩවිය: www.labour.gov.hk
සෘජු ඇමතුම්: 2717 1771
(සෘජු ඇමතුම් හසුරුවනු ලබන්නේ 1823)

විමසීම්:
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව

වෙබ් අඩවිය: www.labour.gov.hk
සෘජු ඇමතුම්: 2717 1771
(සෘජු ඇමතුම් හසුරුවනු ලබන්නේ 1823)

අවම වැටුප් ආඥා පනත යටතේ ආරක්ෂාව

වියවස්ථාපිත අවම වැටුප් (SMW) ගෙනහැර දක්වන්නේ පැය ගණනෙනි.
කෙටියෙන් දක්වතොත්, ඕනෑම වැටුප් කාල සීමාවකට අදාළව, සේවකයකුට ගෙවිය යුතු වැටුප්. අදාළ වැටුප් කාල සීමාවෙහි මුළු පැය ගණනේ සාමාන්‍යයක් ලෙස ගත් කළ **SMW වියවස්ථාපිත අවම වැටුප් අනුපාතයට වඩා අඩු නොවිය යුතුය.**

SMW සියලුම සේවකයන්ට, එනම් ඔවුන් මාසික පදනමින්, සතිපතා, දෛනිකව, පැය ගණනට, කොටසින් කොටසට වැටුප් ලැබුවද, ස්ථිර, අනියම්, පූර්ණ කාලීන, අර්ධ කාලීන හෝ වෙනත් සේවකයන් වුවද අදාළ වන අතර රැකියා ආඥාපනත යටතේ පහත විශේෂ කරන ලද තත්ත්වයන් සමඟ නිර්වචනය කරන ලද පරිදි අඛණ්ඩ කොන්ත්‍රාත්තුවක් යටතේ ඔවුන් සේවයෙහි යෙදී සිටීද නැත්ද යන්න නොසලකා හරිමින් අදාළ වේ:

- රැකියා ආඥා පනත අදාළ නොවන පුද්ගලයන්³
- ස්ත්‍රීපුරුෂභාවය, ජන වර්ගය හෝ ජාතිය නොසලකා හරිමින් අදාළ ගෘහයෙහිම වාසය කරන ගෘහස්ථ සේවකයන්
- ශිෂ්‍ය රැකියා කාලයක් තුළ රැකියාවෙන් නිදහස් කළ කාලයක පසුවන ශිෂ්‍ය සමරෝධිතයන් මෙන්ම රැකියාස්ථ අත්දැකීම් සහිත ශිෂ්‍යයන්

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 ජරනිපාදනයක් සලසා ඇත්තේ, ඔවුන් හට

SMW අනුපාතයට වඩා අඩු වැටුපක් නොලැබිය යුතු බව හෝ ඔවුන්ගේ ඵලදායිතාව අනුව සරිලන අනුපාතයක් ලැබිය යුතු බව හෝ තීරණය කිරීම සඳහා තම ආබාධිත තත්ත්ව හේතුවෙන් ඵලදායිතාව අඩු වී තිබීමට ඉඩ ඇති එම ආබාධිත සේවකයන් හට ඵලදායිතා ඇගයීමකට ලක් වීමට අයිතියක් ලබා දෙන පරිදිය. **ඇගයුමක් ඉල්ලා සිටීමේ හිමිකම සම්පූර්ණයෙන්ම හිමි වන්නේ සේව්‍යයන්ට නොව ආබාධිත සේවකයන්ටය.**

අවම වැටුප් ආඥාපනතේ කරුණු සඳහාද, ආබාධ සහිත පුද්ගලයන් සඳහා විශේෂ විධිවිධාන සඳහා කරුණාකර කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව මගින් ජරකාශයට පත්කරන ලද අදාළ පත්රකා සහ අත්පොත් වලට යොමු වන්න.

3 ආධුනිකත්ව ආඥා
පනත යටතේ ආධුනික
කොන්ත්‍රාත්තුවක් සඳහා,
ලියාපදිංචි වූ ආධුනිකයකු සඳහා,
ලියාපදිංචි වූ ආධුනිකයන්ට
රැකියා ආඥාපනතේ ඇතැම්
ඒරතිපාදනයන් අදාළ වන අතර
SMW අදාළ නොවේ.

**සේවක වන්දි
ආඥාපනත යටතේ ආරක්ෂාව**

රැකියාකොන්ත්‍රාත්තුවේ කාලසීමාව හෝ වැඩ පැය ගණන, පූර්ණ කාලීන හෝ
අර්ධ කාලීන, ස්ථිර හෝ තාවකාලික රැකියා තත්ත්වය පිළිබඳ සලකා බැලීමකින්
තොරව, සේවයෙහි නියුතු සියලුම සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් ආඥා පනත සහ සාමන්ය
නීතිය යටතේ ඔවුන්ගේ වගකීම් ආවරණය කෙරෙන පරිදි කිසිදු සේවයෙකු විසින් **රක්ෂණ**
ඒරතිපත්තියක් බලපැවැත්වෙන්නේ නොමැති නම් කිසිදු සේවකයෙකු කිසිදු රැකියාවක සේවයෙහි
යොදා නොගත යුතුයැයි සේවක වන්දි ආඥාපනත යටතේ විධිවිධාන සලස්වා ඇත.

සේවක වන්දි ආඥා පනතින් අපේක්ෂිත පරිදි, රැකියාව හේතුවෙන් හෝ ඊට සම්බන්ධව ඇතිවන **හදිසි**
අනතුරක් සම්බන්ධයෙන් දින 14ක් (බරපතල තත්ත්වයන්හිදී දින 7ක් ඇතුළත) ඇතුළත කම්කරු
කොමසාරිස් වෙත **දන්වා, සේවකයාට වන්දි ගෙවිය යුතුය.**

සේවක වන්දි ආඥාපනත යටතේ වන **වන්දි ගෙවීම් අයිතම** වලට අයත් වන්නේ: කාලයෙන්
කාලයට ගෙවීම, වෛද්‍ය වියදම් සහ ස්ථාවර පූර්ණ හෝ අර්ධ අකර්මන්ය තත්ත්වයන්
හිදිවන්දි ගෙවීම ආදියයි. රැකියාවෙහි යෙදී සිටියදී හෝ ඊට අදාළව යම් සේවකයකු හදිසි
අනතුරක් හේතුවෙන් මියගියේ නම්, ඔහුගේ සේවයා විසින් මියගිය සේවකයාගේ නියම
වන්දි ගෙවිය යුතු පවුලේ සාමාජිකයන් වෙත සේවකයාගේ මරණයට අදාළව වන්දි
ගෙවීමටද එබඳු ගෙවීම් කරන ලද පුද්ගලයන්ට අදාළව අවමංගල්ය සහ වෛද්‍ය
පෙනී සිටීම් වලට අදාළ ගෙවීම් කිරීමට ද බැඳී සිටී.

සේවක වන්දි ආඥාපනතේ
ඒරධාන ප්‍රතිපාදන සම්බන්ධ
තොරතුරු සඳහා, කරුණාකර
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ
“සේවක වන්දි ආඥාපනතට කෙටි
උපදෙස් මාලාවක්” යන මැයෙන්
යුත් ඒරකාගනය වෙත
යොමුවන්න.

අනුගමය අර්ථසාධක
අරමුදල් යෝජනා ක්රමය පිළිබඳ
ආඥා පනත යටතේ ආරක්ෂාව

පූර්ණ-කාලීන හෝ අර්ධ-කාලීන වුවද සතියකට වැඩ කරන පැය ගණන කෙබඳු වුවද දින 60කට වඩා වැඩි කාලයක් ලිඛිත හෝ වාචික රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවක් හෝ යටතේ සේවයෙහි යොදවා ඇති අවුරුදු 18 හෝ ඊට වැඩි සහ අවුරුදු 65ට නොවැඩි ඕනෑම සේවකයකු අනුගමය අර්ථසාධක අරමුදල් යෝජනා ක්රමය පිළිබඳ ආඥා පනත යටතේ අනුගමය අර්ථසාධක අරමුදලට (MPF) බඳවා එයට දායක මුදල් ගෙවීමට ඔහුගේ සේවියා බැඳී සිටී.

“අධිකාරී කොන්ත්‍රාත් පදනමක්” නොමැතිව සේවයෙහි සේවයෙහි බඳවාගනු ලැබූ සේවකයන්, ඔවුන්ගේ සේවයෙහි යෙදුණු කාලය දින 60ට වඩා වැඩි නොවූයේ වුවද, MPF යෝජනා ක්රමය යටතේ තවදුරටත් ආවරණය වේ.

MPF යෝජනා ක්රමය යටතේ වන “අතියම් 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 “අතියම් සේවකයකු” වුවද, ඔහුගේ සේවියා විසින් ඔහු MPF යෝජනා ක්රමයට බඳවා දායක මුදල් ගෙවිය යුතුය.

MPF පද්ධතිය
පිළිබඳ වැඩිදුර තොරතුරු
සඳහා, කරුණාකර “අර්ධ-කාලීන
සේවකයන්ගේ MPF හිමිකම්” සහ
“MPF කර්මාන්ත යෝජනාකරම”
යනුවෙන් අනුගමය අර්ථසාධක අරමුදල්
යෝජනා ක්රමය පිළිබඳ අධිකාරිය
මගින් ප්රකාශයට පත් කරන ලද එම
අධිකාරියෙහි වෙබ් අඩවියෙන්
බාගත හැකි පත්‍රිකා වෙත
යොමුවන්න.

විමසීම්: අනුගමය අර්ථසාධක අරමුදල් යෝජනා ක්‍රමයේ අධිකාරීත්වය	වෙබ් අඩවිය: www.mpfa.org.hk සෘජු ඇමතුම්: 2918 0102
--	--

යහපත් පුද්ගල
කළමනාකරණ පුරුදු

- පූර්ණ කාලීන සහ “අර්ධ-කාලීන” සේවකයන් දෙපාර්ශවයම සමාගමක වටිනා වත්කම් වේ. යහපත් පුද්ගල කළමනාකරණ පුරුදු මගින් සේවකයන්ගේ චිත්ත ධෛර්යය, කැපවීම, සහ ඵලදායීත්ව ඉහළ නැංවීමට සහාය ලැබේ.
- වයච්ඡේදන අවශ්‍යතා සාක්ෂාත් කර ගැනීමට අමතරව, “අර්ධ-කාලීන” සේවකයන්ගේ යහපත් රැකියා පුරුදු අනුගත කිරීමටද සේව්‍යයන් වෙත උපදෙස් ලැබේ.
- අයෝග්‍ය මානව සම්පත් කළමනාකරණ ජර්නිපත්ති සහ පුරුදු මගින් ඉහළ පිරිවැටුමක්, අනවශ්‍ය කම්කරු ගැටුම් හා මෙහෙයුම් වියදම් වැඩි වීම් පවා ඇතිවිය හැකිය. අවසන, සේව්‍යයන් පීඩාවට පත්වේ.
- සේව්‍යයන් විසින් “අර්ධ-කාලීන” සේවකයන්ගේ අවශ්‍යතා පිළිබඳව උනන්දු වන බව පෙන්වුවහොත්, එහි ජර්නිපත්ති ලෙස සේවකයන් අනිවාර්යෙන්ම සිය උපරිමය සමාගම වෙත ලබාදෙනු ඇත.

බඳවා ගැනීම්

- රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවක් වාචිකව හෝ ලිඛිතව ඇතිකර ගත හැකි නමුදු, හැකිතාක් දුරට, සේව්‍යයන් විසින්, තම “අර්ධ-කාලීන” සේවකයන් සමඟ **ලිඛිත රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවකට එළඹිය යුතුය.** එමගින් කම්කරු ගැටුම් මගහැරීමට සහාය වනු ඇත. (සේව්‍යයන් විසින් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ “ලිඛිත රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව භාවිතය සහ ක්‍රමවත් වැටුප් සහ රැකියා වාර්තා පවත්වාගෙන යාම” යන ජර්නලය වෙත යොමුවී ලිඛිත රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවක් ලබාගන්නේ කෙසේදැයි යන්න පිළිබඳව තොරතුරු ලබාගන්න.)
- රැකියා ආඥාපනත මගින් රැකියා හිමිකම් සහ ජර්නලාභ සම්බන්ධයෙන් අවම ප්‍රමිති සපයයි. වඩාත්ම ගැලපෙන අයදුම්කරුවන් ආකර්ශනය කර ගැනීම සඳහා, බොහෝ සේව්‍යයන් විසින් **වඩාත් හොඳ සහ තරඟකාරී බවින් වැඩි රැකියා නීති ලබාදේ.**
- ඇතැම් සමාගම් වල මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව මගින් “අර්ධ-කාලීන” සේවකයන් බඳවා ගැනීමේ බලය ශාඛා කළමනාකරුවන්ට හෝ ඉදිරිපෙළ සුපරීක්ෂකයන් වෙත ලබාදී ඇත. මෙවැනි තත්ත්වයන්හිදී, සමාගම් විසින් මෙම කළමනාකරුවන්ගේ සහ සුපරීක්ෂකයන්ගේ දැනුවත් වීම/ යොමුවීම සඳහා **“අර්ධ-කාලීන” සේවකයන් බඳවාගන්නේ සහ කළමනාකරණය කරන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව පැහැදිලි උපදෙස් ක්‍රමවේදය යෙදිය යුතුය.**
- ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය, ආබාධිත බව, පවුල් තත්ත්වය, වයස, ජාතිකත්වය, ජාතිය, ආගම,

විවාහක අවිවාහක බව, මාතෘත්වය හෝ ලිංගික හැඩගැස්ම හේතු කොටගෙන සේවයෙන් විසින් කිසිදු පුද්ගලයකු හිංසනයට ලක් නොකළ යුතුය. සේවයෙන් විසින් සංගතතාව/අනුකූලත්වය තේරීම උපමානයන් මත පදනම් විය යුතු අතර බඳවා ගැනීම සහ රැකියාවෙහි නියුතු කිරීම සම්බන්ධ පැහැදිලි උපදෙස් මාලා සැකසිය යුතුය.

පුහුණු කිරීම
සහ උසස් කිරීම

- නිරන්තරයෙන් වෙනස් වන ශ්රම වෙළඳපොලක, “අර්ධ-කාලීන” සේවකයන්, ඔවුන්ගේ පූර්ණ කාලීන ජර්නිපුරකයන් මෙන්ම, වෘත්තීයෙහි අභියෝග ජය ගැනීම සඳහා අවශ්ය වෘත්තීය නිපුණතා වලින් සමන්විත විය යුතුය. මේ සම්බන්ධයෙන් ගත් කළ, සේවයෙන් විසින්, හැකිතාක් දුරට, සියළුම සේවකයන්ට සමානව සලකා ඔවුන් වෙත යෝග්‍ය පුහුණු අවස්ථා සැපයිය යුතු වේ.
- පුද්ගලයකු , “අර්ධ-කාලීන” රැකියාවකට බැඳුණේ යැයි කීමෙන් ඔහු නව අභියෝග නොපිළිගන්නේ යැයි අදහස් නොකෙරේ. සේවයෙන් විසින් “අර්ධ-කාලීන” සේවකයන්ගේ චිත්ත ධෛර්යය හා ඵලදායීතාව වැඩෙන ආකාරයට සුදුසු උසස්වීම් අවස්ථා ලබා දිය යුතුය.
- “අර්ධ-කාලීන” සේවකයන් බඳවා ගැනීමේදී සේවයෙකු විසින් සමාගමෙහි මෙහෙයුම් අවග්‍යතා පමණක් සැලකිල්ලට ගත යුතුය. ඔහු විසින් කම්කරු වියවස්ථාවෙහි වගකීම් වැලකීම සඳහා සේවකයන්ගේ වැඩ පැය ගණන සීමා කිරීම හෝ, වෙනත් කටයුත්තක් මගින් එසේ කිරීම හෝ නොකළ යුතුය.
- අතිරේකව “පූර්ණ-කාලීන” සේවකයන් අවශ්‍ය වන්නේ නම්, සේවයෙන් විසින් සිය සමාගම් වල සමාන රාජකාරි ඉටුකරන “අර්ධ-කාලීන” සේවකයන් වෙත ජරමුඛත්වය ලබාදිය යුතුය. මෙම කාර්යය හේතුවෙන් බඳවා ගැනීමේ සහ පුහුණු කිරීමේ පිරිවැය අඩු කර ගත හැකිවා පමණක් නොව, එමගින් සේවකයාට වඩාත්ම සුදුසු පුද්ගලයන් බඳවා ගැනීමටද සහාය සැලසේ.