மதுரை காமராசர் பல்கலைக்கழகம்

(ஆற்றல்சால் பல்கலைக்கழகம்)

தொலைநிலைக் கல்வி

DEC அங்கீகாரம் பெற்றது

எம்.ஏ. இரண்டாம் ஆண்டு

பொதுத்துறை ஆட்சியியல்

தாள் - V

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகம்

www.mkudde.org

R163

மதுரை காமராசர் பல்கலைக்கழகம்

(ஆற்றல்சால் பல்கலைக்கழகம்)

தொலைநிலைக் கல்வி

DEC அங்கீகாரம் பெற்றது

எம்.ஏ. இரண்டாம் ஆண்டு

பொதுத்துறை ஆட்சியியல்

தாள் - V

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகம்

www.mkudde.org

R163

பதிப்புரிமை : தொலைநிலைக் கல்வி

Reprinted at VIJ - Year 2010-2011 - Copies 1000

அன்புடைய மாணவரே,

பொதுத்துறை ஆட்சியியல் முதுகலை இரண்டாமாண்டு பட்டப்படிப்பிற்கு உங்களை வரவேற்பதில் மகிழ்ச்சியடைகிறோம். இந்த இரண்டாமாண்டில் நான்கு தாள்கள் படிக்க வேண்டும். அவைகளுள் ஒரு தாள் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகம். இத்தாளின் பாடத்திட்டம் ஐந்து பகுதிகளாகப் பிரிக்கப்பட்டுள்ளது. இத்தாளில் மொத்தம் 24 பாடங்கள் உள்ளன. ஒவ்வொரு பாடத்தின் முடிவிலும் மாதிரி வினாக்கள் கொடுக்கப்பட்டுள்ளன. இந்த பாடங்களைக் கவனமாக படியுங்கள். உங்களுடைய சந்தேகங்களைத் தீர்த்து வைக்க தொடர் வகுப்புகள் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டுள்ளன என்பது உங்களுக்கு ஏற்கனவே தெரியும். ஆகவே தொடர் வகுப்புகளுக்கு தவறாமல் வருகை தந்து நாங்கள் அனுப்பும் பாடங்களை படிக்கவும்.

உங்களுக்கு எங்கள் நல்வாழ்த்துக்கள்.

பொதுத்துறை ஆட்சியியல் துறை

SYLLABUS

COMPARATIVE PUBLIC ADMINISTRATION

UNIT 1 Nature and Scope of Comparative Public Administration – Models of Comparative Public Administration.

UNIT 2 Comparative Study of Political Systems in UK, USA, and France - Comparative Study of Administrative Institutions and Processes in UK, USA, and France.

UNIT 3 Comparative Study of Civil Services in UK, USA, and France – Comparative Study of Public Policies in UK, USA, and France.

UNIT 4 Control Mechanism over Administration in UK, USA and France - Comparative Study of Administration at Gross root Level

UNIT 5 Citizen and Administration – Mechinery of Redressal of Citizen Grievances in UK, USA, and France.

Books Recommended

1. Ferrell Heady – Public Administration – A Comparative Perspective, Marcel Dekker, New York, 1979.

2. Riggs F. W. – Administration in Developing Countries, Hought Mifflin, Boston, 1964.

3. Waldo (Ed) – Public Administration in a Time of Turbulence, Scranton Chandler, 1971.

பாட வரிசை

1. ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தின் தன்மையும் பரப்பெல்லையும்.
2. ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக வளர்ச்சி
3. ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தின் மாதிரிப் படிவங்கள்
4. அரசியல் முறையமைவுகளின் ஒப்பீடு
5. பிரிட்டிஷ் அரசியல் முறையமைவு
6. அமெரிக்க அரசியல் முறையமைவு
7. பிரான்சு அரசியல் முறையமைவு
8. ஆட்சித்துறை நிறுவனங்களின் ஒப்பீடு
9. பிரிட்டிஷ் ஆட்சித் துறை நிறுவனங்களும், செயல்முறைகளும்
10. அமெரிக்க ஆட்சித் துறை நிறுவனங்களும், செயல்முறைகளும்
11. பிரான்சு ஆட்சித் துறை நிறுவனங்களும், செயல்முறைகளும்
12. அரசுப்பணிகள்
13. பிரிட்டிஷ் அரசுப்பணிகள்
14. அமெரிக்காவில் அரசுப்பணிகள்
15. பிரான்சில் அரசுப்பணிகள்
16. பிரிட்டிஷ், அமெரிக்கா மற்றும் பிரான்சு நாடுகளில் பொதுக் கொள்கைகள்
17. உள்ளாட்சி நிர்வாகம்
18. பிரிட்டிஷ் உள்ளாட்சி நிர்வாகம்
19. அமெரிக்க உள்ளாட்சி நிர்வாகம்
20. பிரான்சில் உள்ளாட்சி நிர்வாகம்

21. பிரிட்டிஷ், அமெரிக்கா மற்றும் பிரான்சு நாடுகளில் நிர்வாகப் பொறுப்பும், நிர்வாகக் கட்டுப்பாடுகளும்

22. குடிமக்களும், நிர்வாகமும்

23. பிரிட்டன், அமெரிக்கா மற்றும் பிரான்சில் மக்கள் குறைகளைத் தீர்க்கும் அமைப்புக்கள்

இப்பாடங்களை தொகுத்து எழுதியவர்

டாக்டர். **கே. பாண்டுரங்கன்**
பேராசிரியர் & தலைவர் (ஓய்வு)
அரசியல் அறிவியல் துறை
மதுரை காமராசர் பல்கலைக்கழகம்.

பாடம் - 1

ஒப்பீட்டு பொதுநிர்வாகத்தின் தன்மையும் பரப்பெல்லையும்

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தின் தந்தையாக ரிக்ஸ் என்ற பொது நிர்வாக வல்லுநர் கருதப்படுகிறார். இவர் 1963ம் ஆண்டு உருவாக்கப்பட்ட ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக குழுவின் தலைவராக இருந்தார். ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக குழு ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தைக் கீழ்க்கண்டவாறு விவரிக்கிறது. தற்கால பொது நிர்வாகத்தின் கோட்பாட்டியல்களை பல்வேறு கலாச்சாரங்கள் மற்றும் தேசிய பின்னணிகளில் ஆய்வு செய்யப்பட்டு நிரூபிப்பது தான் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகம். ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தின் நோக்கம் பொதுத் துறை நிர்வாகத்தில் உள்ள கோட்பாட்டியல்களை பலப்படுத்தி பொதுத் துறை நிர்வாகத்தை அறிவியல் ரீதியாக வளர்ப்பதாகும். இவ்விதமாக ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தின் நோக்கத்தை உண்மையான பொதுத் துறை நிர்வாக இயலாக உருவாக்க வேண்டும் என்று கிளாடுவெல் குறிப்பிடுகிறார்.

அரோரா என்ற அறிஞர் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தின் நோக்கங்களை கீழ்க்கண்டவாறு குறிப்பிடுகிறார். அவை,

1. ஒரு குறிப்பிட்ட முறையமைவிலோ அல்லது பலதரப்பட்ட முறையமைவுகளிலோ காணப்படும் குறிப்பிடப்பட்ட அம்சங்களை கற்றுக் கொள்வது.

2. அதிகாரவர்க்க நடக்கையில் உள்ள வேறுபாடுகளுக்கான காரணிகளை விவரிப்பது

3. குறிப்பிட்ட சூழலில் குறிப்பிட்ட நிர்வாக அம்சங்களில் வெற்றி அல்லது தோல்விக்கான காரணங்களை ஆய்வது.

4. நிர்வாக சீர்திருத்தத்திற்கான வழி முறைகளை அறிந்து கொள்வது.

கோலம்பிவிஸ்கி என்ற அறிஞர் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகம் கீழ்க்கண்டவற்றை வலியுறுத்துகிறது என்று குறிப்பிடுகிறார்.

1. அமைப்புகள் குறிப்பிட்ட கலாச்சாரங்கள் மற்றும் அரசியல் சூழ்நிலைகளில் கருத்தாய்வு செய்யப்பட வேண்டும்.

2. பொதுத்துறை நிர்வாக கோட்பாடுகள் தேவையான அளவுக்கு உருவாக்கப்படவில்லை.

3. நிர்வாக படிப்பும், செயல்முறையும் தகவுகளின் அடிப்படையில் அமைந்தவை

4. ஒரு நல்ல பொதுத் துறை நிர்வாக இயல் அவசியம்.

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகம் தோன்றி வளர்ந்ததற்கு முக்கியக் காரணங்கள் பல. அவை.

1. ஒப்பீட்டு அரசியலில் கடைப்பிடிக்கப்படும் மரபார்ந்த அணுகுமுறைகளில் அதிருப்தி

2. கலாச்சார பின்னணியில் உருவாக்கப்பட்ட மரபார்ந்த பொதுத் துறை நிர்வாகத்தில் ஏற்பட்ட அதிருப்தி

3. எல்லோரும் ஏற்றுக் கொள்ளக் கூடிய கோட்பாட்டியல்களையும் மாதிரிப் படிவங்களையும் அறிவியல் ரீதியாக உருவாக்கப்பட வேண்டும் என்ற ஆவல.

4. இரண்டாவது உலகப் போர் காலத்தில் உருவாகிய வளர்ந்து வரும் நாடுகளுடைய நிர்வாக அமைப்புகளின் புதிய அம்சங்கள் அமெரிக்க பொதுத் துறை நிர்வாக வல்லுநர்களும், நிர்வாகிகளும் உருவாக்கிய அம்சங்களிலிருந்து வேறுபட்டு இருந்தது.

5. மூன்றாவது உலக நாடுகளில் துரிதமான சமூக பொருளாதார வளர்ச்சியை ஏற்படுத்துவதற்கு உகந்த நிர்வாக அமைப்பை அறிவியல் ரீதியாக ஆய்வு செய்ய வேண்டும் என்ற நிலை.

6. கொள்கைகளை சிறந்த முறையில் நிறைவேற்றுவதற்கு கொள்கைகளை உருவாக்குவதில் செயல்முறை ரீதியான அறிவை வளர்க்க வேண்டும் என்ற காரணம்.

7. அறிவியல் தொழில் நுட்பம் மற்றும் கோட்பாட்டியல்கள் வளர்ச்சி நிர்வாக அமைப்புகளில் ஏற்படுத்திய தாக்கங்கள்

8. அமெரிக்கா போன்ற வெளிநாட்டு உதவி செயல்திட்டங்களை வளர்ந்து வரும் நாடுகளில் அறிமுகப்படுத்தியது.

9. பொதுத் துறை நிர்வாகத்தை நடக்கையியல் அணுகுமுறையின் அடிப்படையில் ஆய்வு செய்ய வேண்டும் என்ற அவா.

மேற்கூறிய ஒன்பது காரணங்களும் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகம் தோன்றுவதற்கு காரணங்களாக அமைந்தன.

ரிக்ஸ் என்ற அறிஞர் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக படிப்பில் மூன்று வகையான பரிமாற்றங்களை கண்டறிந்தார். அவை,

1. கருத்தியல் ஆய்வுகளிலிருந்து செயல்முறை ஆய்வுகளுக்கு ஏற்பட்ட மாற்றம்

2. கருத்தியல் ஆய்வுகளிலிருந்து எதார்த்த ஆய்வுகளுக்கு ஏற்பட்ட மாற்றம்.

3. சூழல் சாராத ஆய்வுகளிலிருந்து சூழல் சார்ந்த ஆய்வுகளுக்கு ஏற்பட்ட மாற்றம்.

மேற்கூறிய மூன்று வகை பரிமாற்றங்களினால் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக ஆய்வு முக்கியத்துவம் பெற ஆரம்பித்தது என்று ரிக்ஸ் குறிப்பிடுகிறார்.

பெரல் ஹெடி என்ற அறிஞர் ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாகத்தில் நான்கு வகை கருத்துப் படிவ அணுகுமுறைகளை கண்டறிந்தார். அவை:

1. திருத்தியமைக்கப்பட்ட மரபுசார்ந்த அணுகுமுறை

2. வளர்ச்சி சார்ந்த அணுகுமுறை

3. பொதுவான முறையமைவு மாதிரிப்படிவ அணுகுமுறை

4. இடைநிலை கோட்பாட்டியல் உருவாக்க அணுகுமுறை

ஹேண்டர்ஷன் என்ற அறிஞர் மூன்று வகை கருத்துப் படிவ அணுகுமுறைகளை ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாக ஆய்வில் பயன்படுத்தப்பட வேண்டுமென்று கூறினார். அவை.

1. அதிகார வர்க்க முறையமைவு அணுகுமுறை

2. உள்ளீடு வெளிப்பாட்டு முறையமைவு அணுகுமுறை

3. ஆக்கக்கூறு அணுகுமுறை

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தை ஆய்வதில் பல்வேறு அணுகுமுறைகளும், மாதிரிப் படிவங்களும் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. அவை:

1. அதிகாரவர்க்க முறையமைவு அணுகுமுறை. இவ்வணுகுமுறையை ஆல்ஃப்ரட் டைமண்ட், ராபர்ட் பிரஸ்தூஸ், பெரல் ஹெடி, மைக்கேல் க்ரோஸியர், மொரோ பெர்ஜர் போன்ற அறிஞர்கள் ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாகத்தைப் படிப்பதற்கு பயன்படுத்தினார்கள்.

2. பொதுவான முறையமைவு அணுகுமுறையை ரிக்ஸ் எனற அறிஞரும் டோர்ஸி என்ற அறிஞரும் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக ஆய்வில் பயன்படுத்தியிருக்கின்றனர்.

3. வளர்ச்சி நிர்வாக அணுகுமுறையை ரிக்ஸ் மற்றும் வெய்ந்ர், போன்ற அறிஞர்கள் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக ஆய்வில் பயன்படுத்தியிருக்கின்றனர்.

4. தீர்மானம் செய்தல் அணுகுமுறையை மார்டின் லேன்டௌ என்ற அறிஞர் வளர்ந்து வரும் நாடுகளில் திறமையாக தீர்மானம் செய்வதற்கு வழிவகுக்கக் கூடிய வகையில் ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாகத்தில் பயன்படுத்தியிருக்கிறார்.

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகம் என்ற இயல் ஆராய்ச்சி முறையில் பல்வேறு பொது நிர்வாக அமைப்புகளை ஒப்பீடு செய்து ஆய்வு செய்கிறது. இம்முயற்சிகள் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக கோட்பாட்டியல் முறையை உருவாக்குவதால் ஒரு நிர்வாக முறையோடு இன்னொரு நிர்வாக முறையை ஒப்பீடு செய்து இரு வகை நிர்வாக முறைகளிலும் உள்ள குறை நிறைகளை அறிய முடியும். இவ்விருவகை நிர்வாக முறையில் உள்ள குறைகளைக் களைந்து நிறைகளை இணைத்து நல்லதொரு நிர்வாக அமைப்பை உருவாக்குவதற்கு ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகம் உதவிகரமாக இருக்கும். இருந்த போதிலும் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக ஆய்வில் பல பிரச்சனைகள் உள்ளன. அவற்றை இப்பொழுது அறியலாம்.

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தில் உள்ள பிரச்சனைகள்

பொதுத்துறை நிர்வாகத்தை ஒப்பிடும் பொழுது பல பிரச்சனைகள் ஏற்படுகின்றன. முதலாவதாக ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகம் என்பது ஒப்பீட்டு அரசியலோடு தொடர்புடையது. ஆனால் ஒப்பீட்டு அரசியல் தனியியலாக மாறியிருக்கிறது. அரசியலின் தாக்கத்தை நிர்வாகத்திலிருந்து பிரிக்க முடியாது என்பதால் ஒப்பீட்டு அரசியலில் காணப்படும் முக்கிய நிகழ்வுகள் எந்த அளவுக்கு நிர்வாகத்தை பாதித்திருக்கிறது என்பதை அறிய வேண்டும். இதைதான் நிர்வாகத்தினுடைய அரசியல் அல்லது நிர்வாக அரசியல் என்று குறிப்பிடுகிறோம்.

இரண்டாவதாக சமீப காலத்தில் நூற்றுக்கணக்கான அரசியல் முறையமைவுகள் உருவாகியிருக்கின்றன. இவைகள் வெவ்வேறு சூழ்நிலைகளில் செயல்படுகின்றன. இவ்வரசியல் முறையமைவுகளில் உள்ள நிர்வாக அமைப்புகளை ஒப்பீடு ஆய்வு செய்வதற்கு தகுதியான ஆய்வு முறையை வகுப்பது என்பது கடினம். ஒப்பீட்டு அரசியலின் பழைய அறிஞர்கள் மேற்கத்திய அரசியல் முறையமைவுகளை ஒப்பீடு செய்வதற்கு மட்டும் பயன்படுத்தினர். ஒப்பீட்டு அரசியல் மேற்கத்திய அரசியல் முறையமைவுகளை ஒப்பீடு செய்வதற்கு தகுந்த மாதிரிகளாக இருந்தன. புதிதாக வளர்ந்து வரும் மூன்றாவது உலக அரசியல் முறையமைவுகளை மேற்கத்திய அரசியல் முறையமைவுகளோடு ஒப்பீடு செய்யத் தகுந்த ஒரு முறையை வகுப்பது என்பது கடினம். இந்த பிரச்சனை மற்றொரு பிரச்சனையையும் உருவாக்கியிருக்கிறது. தற்கால ஒப்பீட்டு அரசியல் வல்லுநர்களிடையே பல்வேறு அணுகுமுறைகள் பயன்படுத்தப்படுவதால் எந்த அணுகுமுறை ஒப்பீட்டு ஆய்வுக்கு தகுந்தது என்பதை அறிந்து கொள்வது கடினம். தற்கால ஒப்பீட்டு பொதுத் துறை நிர்வாக வல்லுநர்கள் செயல்முறை அணுகுமுறை ஒப்பீட்டு பொதுத் துறை நிர்வாகத்தை ஆய்வு செய்வதற்கு தகுந்த முறையாக அமையலாம் என்று கருதுகின்றனர்.

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தின் முக்கியத்துவம்

அரசாங்கத்தின் செயல்கள் அதிகரிக்க அதிகரிக்க தற்கால பொதுத்துறை நிர்வாகத்தின் முக்கியத்துவமும் வளர்ந்துவருகிறது. அதாவது ஒரு நபரின் ஒவ்வொரு செயலையும் கருவிலிருந்து கல்லறை வரை நிர்வாகச் செயலாண்மை ஒழுங்குபடுத்தி கட்டுப்பாடு செய்கிறது. பொதுத்துறை நிர்வாகத்தின் முக்கியத்துவம் கீழ்க்கண்ட பொதுத் துறை நிர்வாக வல்லுநர்களின் கருத்துக்களிலிருந்து அறிந்து கொள்ள முடியும்.

ஹென்றி பேயோல் என்ற அறிஞர் நிர்வாக முறை என்பது பொதுப்படையானது என்று குறிப்பிடுகிறார்.

பால் பிகர்ஸ் என்ற அறிஞர் சமூகத்தில் சமநிலையைப் பராமரிப்பது நிர்வாகத்தின் நோக்கம் என்று குறிப்பிடுகிறார். ஒரு சமூகத்தில் உள்ள ஒழுங்கை குறைந்த சக்தி மூலமாக தொடர்ச்சியை உருவாக்குவது நிர்வாகம் என்றும், நிர்வாகத்தின் முக்கிய நோக்கம் சமூகம் தடைபடாமல் செயல்பட வேண்டும் என்பதும் ஆகும் என்று குறிப்பிடுகிறார். ஆகவே நிர்வாகிகள் அடிப்படையில் மரபுகளை காக்கக் கூடியவர்கள் என்றும் குறிப்பிடுகிறார்.

புரூக் ஆடம்ஸ் என்பவர் நிர்வாகம் என்பது ஒரு முக்கிய மனித செயல் என்றும் அதன் முக்கியப் பணி சமூக மாற்றத்தை உருவாக்கி சமூகப் புரட்சி ஏற்படுவதற்கு வழிவகுப்பதாகும் என்றும் குறிப்பிடுகிறார்.

சார்லஸ் மரியம் என்பவர் கடினமான சூழலுக்குத் தகுந்தபடி மனிதனை ஒத்துப் போக வைப்பது நிர்வாகம் என்று குறிப்பிடுகிறார்.

சார்லஸ் பியர்டு என்ற அறிஞர் தற்கால நாகரிகத்தின் அறிவியல் நிர்வாகம் என்று குறிப்பிடுகிறார். நிர்வாகப் படிப்பைவிட ஒரு முக்கியமான படிப்பு இல்லை என்றும் எதிர்கால நாகரிக அரசாங்கம் எவ்வாறு நிர்வாகம் செயல்படுகிறது என்பதைப் பொருத்து இருக்கிறது என்றும் குறிப்பிடுகிறார்.

டைமாக் என்ற அறிஞர் உயர் தத்துவம் நிர்வாகத் தத்துவமாக ஆகக் கூடிய வகையில் நிர்வாகத்தின் பரப்பு அதிகமாகியிருக்கிறது என்று குறிப்பிடுகிறார்.

ஹார்டுவே டெட் என்ற அறிஞர் நிர்வாகம் என்பது அறநெறிச் செயல் என்றும் நிர்வாகி எனபவர் அறநெறிச் செயலை செயல்படுத்துபவர் என்றும் குறிப்பிடுகிறார். நகரிய வாழ்க்கையில் ஒவ்வொரு நபரும் நிர்வாகத்தின் பயனாளராகும்படி நிர்வாகம் செயல்படுகிறது என்றும் குறிப்பிடுகிறார்.

வால்டோ என்ற அறிஞர் நமது கலாச்சாரத்தின் ஒரு பகுதியாக தற்கால பொதுத் துறை நிர்வாகம் செயல்படுகிறது என்றும் மனிதனுடைய நலன் மிக முக்கியத்துவம் என்ற வகையில் ஒரு உயரிய சக்தியாக நிர்வாகம் விளங்குகிறது என்றும் குறிப்பிடுகிறார்.

பால். ஹெச். ஆப்பிள்பி என்ற அறிஞர் அரசாங்கத்தின் அடிப்படை நிர்வாகம் என்றும் எந்தவொரு அரசாங்கமும் நிர்வாகமின்றி இயங்க முடியாது என்றும் குறிப்பிடுகிறார். நிர்வாகம் இல்லாத அரசாங்கம் விவாத அரசாங்கமாகத் தான் விளங்க முடியும் என்றும் குறிப்பிடுகிறார்.

நீக்ரோ எனற அறிஞர் நிர்வாகத்தின் நோக்கம் மக்களுக்கு அடிப்படைச் சேவையைச் செய்வதாகும் என்று குறிப்பிடுகிறார்.

ஹெர்மன் பைனர் என்ற அறிஞர் அரசு என்பது ஒவ்வொரு இடத்திலும் காணப்படுகிறது என்றும் அது எந்த இடைவெளியையும் விட்டு வைக்கவில்லை என்றும் குறிப்பிடுகிறார்.

பொதுத் துறை நிர்வாகத்தின் இயக்க ஆற்றல் என்ற நூலில் ஜெரால்டு ஹெய்டன் என்ற அறிஞர் தற்கால சமுதாயத்தில் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகம் பல முக்கிய பணிப்பங்குகளை பெற்று விளங்குகிறது என்று குறிப்பிடுகிறார். அவை :

1. அரசைப் பராமரிப்பது
2. அரசில் நிலைப்புத்தன்மையையும் ஒழுங்கையும் உருவாக்குவது.
3. சமூகப் பொருளாதார மாற்றங்களை நிறுவனமயமாக்குவது
4. பெரிய வணிகப் பணிகளை மேலாண்மை செய்வது.
5. பொருளாதார வளர்ச்சியை உருவாக்குவது.
6. சமுதாயத்தில் உள்ள நலிந்த வர்க்கத்தினரை பாதுகாப்பது.
7. பொதுக் கருத்தை உருவாக்குவது
8. பொதுக் கொள்கைகளையும் அரசியல் மாற்றங்களையும் செல்வாக்குப்படுத்துவது.

அடிப்படையில் பொது நிர்வாகத்தின் பங்கு குறைந்த அளவில் தான் இருந்தது. ஆனால் தற்கால சமுதாயத்தில் பொது நிர்வாகத்தின பங்கு பல பங்காக மாறியிருக்கிறது. இதற்கு பல்வேறு முக்கியக் காரணிகள் காரணமாக இருந்திருக்கினறன. அவை:

1. அறிவியல் மற்றும் தொழில்நுட்ப வளர்ச்சிகள், அரசாங்கத்தைப் பெரிதாக்கி பொது நிர்வாகத்தின் செயல்களை அதிகமாக்கியிருக்கிறது.

2. தொழிற்புரட்சி பல்வேறு சமூகப் பொருளாதாரப் பிரச்சனைகளை ஏற்படுத்தியதன் விளைவாக அரசாங்கம் பல புதிய பொறுப்புகளை ஏற்க வேண்டியதாயிற்று

3. காவல் அரசுகள் மக்கள் நல அரசுகளாக மாறியதன் விளைவாக தற்கால பொதுத் துறை நிர்வாகத்தின் முக்கியத்துவம் அதிகமாகியிருக்கிறது. ஒரு மக்கள் நல அரசு மக்கள் நலனுக்காக பல சேவைகளை செய்வதால் தற்கால பொதுத் துறை நிர்வாகத்தின் முக்கியத்துவம் அதிகமாகி இருக்கிறது.

4. மக்கள் நல அரசின் குறிக்கோள்களை அடைவதற்கு தற்கால அரசாங்கங்கள் பொருளாதாரத் திட்டங்களை வகுத்து நிறைவேற்றுகின்றன. இது தற்கால பொதுத் துறை நிர்வாகத்தின பணி பங்கை அதிகமாக்கியிருக்கிறது.

5. மக்கள் தொகைப் பெருக்கம் சமூகப் பொருளாதார பிரச்சனைகளான உணவுத் தட்டுப்பாடு, போக்குவரத்துப் பிரச்சனை, சேரிகளின் வளர்ச்சி, போன்றவற்றை உருவாக்கியிருக்கின்றன. இப்பிரச்சனைகளை தற்கால பொதுத் துறை நிர்வாகம் போதுமான மனித மற்றும் மற்ற வளங்களை ஏற்படுத்தி தீர்க்க வேண்டிய நிலையில் உள்ளதால் தற்கால பொதுத் துறை நிர்வாகத்தின் முக்கியத்துவம் அதிகமாகியிருக்கிறது.

6. தற்கால மக்கள் நல அரசாங்கத்தின் தன்மை சமகால பொதுத் துறை நிர்வாகத்தின் செயல்களை அதிகமாக்கியிருக்கிறது.

7. இயற்கைச் சீற்றங்களான வெள்ளம், பசி, பட்டினி, பூகம்பம் ஆகியவை அதிகரித்திருப்பதாலும் தற்கால பொதுத் துறை நிர்வாகம் இப்புதிய பிரச்சனைகளை தீர்க்க வேண்டிய நிலையில் உள்ளதாலும் அதன் முக்கியத்துவம் அதிகரிக்கிறது.

8. சமூகத்தில் காணப்படும் ஒற்றுமையின்மை, அதிகமான பலாத்காரங்கள் கருத்துவேறுபாடுகள், சாதிச் சண்டை ஆகியவைகள் சமகால பொதுத் துறை நிர்வாகத்தின் பங்கை அதிகமாக்கியிருக்கிறது.

இவ்வாறாக தற்கால மக்கள் நல அரசில் அரசாங்கம் பல பணிகளை பொதுத் துறை நிர்வாகத்தின் மூலமாக நிறைவேற்ற வேண்டியுள்ளதால் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தின் முக்கியத்துவம் அதிகமாகியிருக்கிறது. மக்கள் நல அரசாங்கத்தின் பல்வேறு செயல்களை செயல்படுத்துவதற்கு உகந்த நிர்வாக அமைப்பு தற்கால மக்கள் நல அரசாங்கத்தில் காணப்படவில்லை. ஆகையால் அரசாங்கத்தின் பல்வேறு பணிகளை தற்கால நிர்வாக அமைப்பால் நிறைவேற்ற முடிவதில்லை. நிர்வாக அமைப்பின் செயல்திறனை தகுந்த கட்டமைவு, செயல்முறை, மற்றும் நடக்கை மாற்றங்களை உருவாக்கி நிர்வாக அமைப்பில் வளர்சசியை உருவாக்குவதன் மூலமாக மக்கள் நல அரசாங்கத்தின் பல்வேறு பணிகளை செம்மையாகச் செயல்படுத்த முடியும்.

மாதிரி வினாக்கள் :

1. ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாகத்தின் பொருள் விளக்கம் மற்றும் பரப்பெல்லையை விளக்குக.

2. ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்திலுள்ள பிரச்சனைகளையும் முக்கியத்துவத்தையும் எடுத்துரைக்க.

பாடம் எண் - 2

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தின் வளர்ச்சி

முந்தைய அரசாங்கம் மற்றும் நிர்வாக ஆய்வுகளில் ஒப்பீட்டுக் கூறுகளை ஆய்வு செய்வது உபயோககரமாக இருக்கும். இந்த அடிப்படையில் ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாகத்தை மதிப்பாய முடியும். இது ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தில் சமீபகாலமாக நடந்துள்ள ஆய்வுகளை வலுப்படுத்தும் மற்றும் இந்த விவாதம் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகம் எந்த அடிப்படையில் வளர்ச்சியடைந்துள்ளது என்பதை விவாதத்திற்கு வழிவகுக்கும்.

முந்தைய பொது நிர்வாகத்தில் ஒப்பீட்டுக் கூறுகள்

பொது நிர்வாகத்தில் வரலாறு மிகப்பழமையானது அல்ல. உட்ரோ வில்சன் காலத்தில் தான் ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாகம் ஆரம்பமானது. அவர் எழுதிய நிர்வாகப் படிப்பு என்ற நூல் பொது நிர்வாக ஆய்வு அமெரிக்காவில் தொடங்குவதற்கு காரணமாக அமைந்தது. அமெரிக்காவில் ஐரோப்பிய நிர்வாக முறையில் காணப்படும் நிர்வாக வழிமுறைகளை பின்பற்ற உட்ரோ வில்சன் வலியுறுத்தினார். இந்த முயற்சி அமெரிக்காவில் நிலவி வந்த ஆதிக்கக் கொள்கை அடிப்படையில் அமைந்த நிர்வாக முறையை மாற்றி அமைத்து நிர்வாகச் சீர்திருத்தம் கொண்டு வரவேண்டும் என்ற ஆர்வத்தை உருவாக்கியது.

இருபதாம் நூற்றாண்டின் தொடக்கத்தில் எப். டபிள்யு. டெய்லர் அறிவியல் மேலாண்மை இயக்கத்திற்கு வித்திட்டார். அறிவியல் மேலாண்மை இயக்கம் 1920களில் பன்னாட்டு இயக்கமாகியது. இது அமெரிக்க நிர்வாக முறையை செல்வாக்குப் படுத்தியதோடு சோவியத் ரஷ்யா மற்றும் இதர நாடுகளின் நிர்வாக முறைகளை திருத்தியமைக்க உதவியது. டெய்லரின் அறிவியல் மேலாண்மைக் கோட்பாடுகள் பலநாடுகளைத் தாண்டி அதிக அளவு உற்பத்தியில் ஈடுபட்டிருந்த பல்வேறு தொழில் நிறுவனங்களுக்கு பொருந்துவதாக அமைந்தது. திறமை மற்றும் சிக்கனம் நிர்வாகத்தில் வலியுறுத்தப்பட்டது. பொது நிர்வாகத்தில் எழுதப்பட்ட பல்வேறு நூல்கள் இந்த இரண்டு நோக்கங்களை வலியுறுத்தின. பொதுநிர்வாகத்தில் மேலாண்மை அணுகுமுறையை பொதுப்படையாக கடைப்பிடிக்கப்பட்டது. பொதுப் படையான நிர்வாகக் கோட்பாடுகளை உருவாக்கி நிர்வாக அறிவியல் தோன்றும் முயற்சிகள் எடுக்கப்பட்டன.

இந்த காலகட்டத்தில் இரண்டு முக்கிய நூல்கள் பொது நிர்வாகத்தில் எழுதப்பட்டன. அவைகளுள் ஒன்று எல். டி. ஒயிட் எழுதிய பொது நிர்வாக ஆய்வின் முன்னுரை என்ற நூல் மற்றொன்று வில்லியம் வில்லோபி எழுதிய பொது நிர்வாகக் கோட்பாடுகள் என்ற நூல்கள் ஆகும். பன்னாட்டுப் பண்புடன் பொது நிர்வாகம் இருக்க வேண்டும் என்று வலியுறுத்தப்பட்டது. அதோடு பொதுநிர்வாகத்தில் அறிவியல் அணுகுமுறையின் அவசியம் வலியுறுத்தப்பட்டது. அறிவியல் மேலாண்மை ஒப்பீட்டுக் கூறுகளை உள்ளடக்கியிருந்தது. பிந்தைய மனித உறவுகள் ஆய்வுகள் நிர்வாக நடக்கையை புதிய கூறுகளை இணைத்தது.

உள் அமைப்பு ஆய்வுகளில் முறைவழி சாரா கூறுகள் அங்கீகாரம் பெற்றன. ஆனால் உள்அமைப்பிற்கும் வெளிச் சூழல்களுக்கும் உள்ள தொடர்புகளைப் பற்றி அதிக ஆய்வுகள் மேற்கொள்ளப்படவில்லை. எனவே நடக்கையியல் எழுச்சி கலாச்சாரத்தைத் தாண்டி ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாகத்திற்கு அதிகப்பங்கு அளிக்கவில்லை.

இவ்வாறு முந்தைய பொது நிர்வாக ஆய்வுகள் ஒப்பீட்டுகளைக் குறைவாகப்பெற்றிருந்தன. அமைப்பு சம்பந்தப்பட்ட ஒப்பீட்டு ஆய்வு முறையாக மேற்கொள்ளப் படவில்லை. இரண்டாவது உலகப்போர் காலத்திலும் அதற்குப் பின்பும் கலாச்சாரம் தாண்டிய அறிவியல் விளக்கங்கள் பொது நிர்வாகத்தில் அவசியம் என்பதை வலியுறுத்தினர். இந்த முயற்சிகள் ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாகத்தில் ஒரு குறிப்பிட்ட நோக்குடன் அறிவியல் ரீதியாக ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாக ஆய்வு செய்வதற்கு வழிவகுத்தன.

மரபார்ந்த ஆய்வுகளும், ஒப்பீட்டு ஆய்வுகளும்

பொது நிர்வாக மரபார்ந்த ஆய்வுகள், நிர்வாக அமைப்பு, பரவலாக்கல் முறைகள், அரசுப் பணி கட்டமைப்புகள், பொது நிதி நிர்வாகம், ஆட்சித் துறை மீதான அரசாங்க கட்டுப்பாடு, நிர்வாக அதிகாரிகளின் பணிகள் ஆகியவை வலியுறுத்தின.

மரபார்ந்த பொது நிர்வாக ஆய்வுகள் முற்றுப்பட்டதாக கருதப்படவில்லை. திருப்திகரமாகவும் அமையவில்லை. ஆகவே இரண்டாவது உலகப்போர் காலத்தில் பொது நிர்வாக ஆய்வுகள் குறித்து குறை கூறி விமர்சிக்கப்பட்டன. இக்குறைபாடுகள் சிலவற்றை இங்கு காணலாம்.

1. மரபார்ந்த அணுகுமுறை நிர்வாக சம்பந்தப்படாத நிர்வாகங்களில் அதிக அக்கறை காட்டப்படவில்லை. பொது நிர்வாக வல்லுநர்கள் நிர்வாக அமைப்புகளை பற்றி விளக்கினார்களே தவிர, நிர்வாக அமைப்புகள் எவ்வாறு அரசியல் சார்புடைய கூறுகளை சமூக கலாச்சார மற்றும் உளவியல் சூழலை எவ்வாறு செல்வாக்குப்படுத்தியது என்பதில் கவனம் செலுத்தவில்லை.

2. மரபார்ந்த பொது நிர்வாக வல்லுனர்கள் மேற்கத்திய நாடுகளின் நிர்வாக அமைப்புகளை மாதிரிகளாக எடுத்துக்கொண்டு ஆய்வு செய்தார்களே ஒழிய, மற்ற நாடுகளில் காணப்படும் நிர்வாக அமைப்புகளுக்கு முக்கியத்துவம் தரவில்லை. இது உண்மையான ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக ஆய்வுக்குத் தடையாக விளங்கியது.

3. மரபார்ந்த பொது நிர்வாக ஆய்வுகள் மக்களாட்சியுடைய மேற்கத்திய நாடுகளில் நிலவிய நிர்வாக முறைகளுக்கு முக்கியத்துவம் அளித்தன. மக்களாட்சி நடைபெறாத நாடுகளில் காணப்படும் நிர்வாக அமைப்புகளை ஆய்வுக்கு எடுத்துக் கொள்ளப்படவில்லை. மரபார்ந்த வல்லுனர்களை இரண்டாவது உலகப் போர் காலத்தில் ஜெர்மனி, இத்தாலி போன்ற நாடுகளில் கொடுங்கோல் ஆட்சி

மலர்ந்தது. வியப்பையூட்டியது. கொடுங்கோலாட்சி உடைய நாடுகளில் நிலவிய நிர்வாகக் குறைபாடுகள் புதிய நிர்வாகச் சிந்தனையைத் தூண்டியது.

4. மரபார்ந்த பொது நிர்வாக ஆய்வுகள் அரசாங்க நிறுவனங்களில் பங்கை ஒதுக்கியது. இந்த ஆய்வுகள் நிர்வாக அமைப்பு, அதனுடைய பணிகள் ஆகியவற்றை ஆய்வு செய்ததே தவிர இந்த நிர்வாக அமைப்பும், அதனுடைய பணிகளும் எவ்வாறு அன்றாட பணிசெய்முறையைப் பாதித்தது என்பதைப் பற்றி சிந்திக்கவில்லை.

5. மரபார்ந்த பொது நிர்வாக ஆய்வுகள் பிரச்சனைகளை விளக்கினவே தவிர அவற்றை பகுப்பாய்வு செய்ய முடியவில்லை பொது நிர்வாக வல்லுனர்கள் கருதுகோல்களை ஆய்வு செய்யவில்லை. சரியான புள்ளி விவரங்களை சேகரித்து சில கோட்பாடுகளை மேம்படுத்தமுடியவில்லை.

6. ஒரு நாட்டின் நிர்வாக செயல்பாட்டை சரியாக விவாதிக்க அதன் சமூக பொருளாதார, மற்றும் உளவியல் சூழல்கள் பற்றிய வேறுபாடுகள் அவற்றின் தாக்கம் ஆகியவைகளை நாம் சரியாக புரிந்துகொள்ள வேண்டும். ஆனால் மரபார்ந்த ஆய்வுகள் இந்த இணைஇயல் ஆய்வுகளுக்கு முக்கியத்துவம் வழங்கவில்லை.

7. மரபார்ந்த பொது நிர்வாக ஆய்வுகள் ஒப்பீட்டுப்பண்புகளை பெற்றிருக்க வில்லை.

இவ்வாறு மரபார்ந்த பொது நிர்வாக ஆய்வுகள் சிறப்பாக அமையவில்லை. சார்புடையதாக விளங்கின. போதுமானதாக இல்லை, குறுகிய ஆய்வுகளாகவும் விளங்கின. ஆனால் மரபார்ந்த பொது நிர்வாக ஆய்வுகளில் பயன்படுத்திய அதிகாரம். கட்டுப்பாடு, செய்தித் தொடர்பு, திட்டமிடல், அமைப்பு, ஒருங்கிணைவு, திறமை மற்றும் சிக்கனம் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக ஆய்வின் வளர்ச்சிக்கு முக்கிய பங்கு வகுத்துள்ளன என்றால் மிகையாகாது.

ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாக ஆய்வின் தொடக்கமும் வளர்ச்சியும்

மரபார்ந்த அணுகுமுறைகளில் காணப்பட்ட குறைபாடுகளும் மற்ற சாதகமான சூழலும் ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாகம் தோன்றுவதற்கு வழிவகுத்தன. ராய் சி மெக்ரிடீஸ் 1955 ஆம் ஆண்டு எழுதிய 'ஒப்பீட்டு அரசாங்க ஆய்வு' என்ற நூலும். ரிக்ஸ் 1955ஆம் ஆண்டு எழுதிய 'ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகப் படிப்பில் தொழில்நுட்ப உதவியின் தாக்கம்' என்ற கட்டுரையும் இரண்டாவது உலகப்போர் காலத்திற்கு பிற்பாடு ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாக வளர்ச்சிக்கு வழிவகுத்தன. இக்கால கட்டத்தில் ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாகப் படிப்பில் ஆர்வத்தையும் ஏற்படுத்தியது. இரண்டாவது உலகப் போருக்கு பின்பு பல்வேறு அரசியல் முறையமைவுகள், அரசியல். பொருளாதாரம், கலாச்சாரம் மற்றும் தொழில்நுட்பத்தின் கூட்டுறவு தோன்றியதும் ஒப்பீட்டுப் பொ்து நிர்வாக ஆய்வின் முக்கியத்துவம் அதிகமாகியது.

சமீபகாலத்தில் ஹெர்பர்ட் சைமன் நிர்வாக நடவடிக்கையின் ஒப்பீட்டு ஆய்வை நான்கு வகைகளாக வகைப்படுத்தியிருக்கிறார் அவை

1. அதிகாரவர்க்க ஆய்வுகள்
2. மனிதஉறவுகள் ஆய்வுகள்
3. செயல்விளக்க ஆய்வுகள்
4. முடிவெடுத்தல் ஆய்வுகள்

மேற்கூறப்பட்ட ஆய்வுகள் நிர்வாக அறிவியலின் எல்லாப் பகுதிகளிலும் பரவியுள்ளன. அவை பொது நிர்வாக ஆய்வின் எந்த குறிப்பிட்ட பகுதியையும் உட்படுத்தவிலலை. மேரி பெர்ஜர், ராபர்ட் பிரஸ்தூஸ், மற்றும் மைக்கேல் குரோசியர் கலாச்சாரம் தாண்டிய அறிவியல் அதிகாரவர்க்க ஆய்வுகளை மேற்கொண்டிருக்கின்றனர்.

மேற்கூறிய ஆய்வு முறைகள் நிர்வாக அறிவியல்களின் எல்லாப் பகுதிகளிலும் பரவியிருக்கின்றன. பொது நிர்வாக ஆய்வுக்கு உட்பட்டு மட்டும் மேற்கூறிய ஆய்வுகள் அமையவில்லை. ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாகத்தில் பொது நிர்வாக வல்லுநர்களான மேரி பெர்ஜர். ராபர்ட் பிரஸ்தூஸ் மற்றும் மைக்கேல் குரோசியர் ஆகியோர் அதிகார வர்க்க நடவடிக்கை-ய பல்வேறு கலாச்சாரம் தாண்டிய அமைவுகளில் அறிவியல் ரீதியான ஆய்வுகளை செய்திருக்கிறார்கள்.

சமூக அறிவியல் ஆய்வு மற்றும் ஒப்பீட்டு அரசியல் என்ற குழுவை உருவாக்கியது இந்தக் குழு ஒப்பீட்டு அரசியல் வளர்ச்சிக்கு முக்கியப் பங்கு ஆற்றியிருக்கிறது. கேப்ரியல் ஆல்மண்ட், லியோனார்ட் பின்டர், ஜேம்ஸ் கோல்மேன், ஜோசப் பலோம்பரா, லுசியன் பை, சிட்னி வெர்பா மற்றும் மைரன் வெய்னர் ஆகியோர் ஒப்பீட்டு அரசியல் குழுவின் முக்கிய உறுபபினர்களாவர். இவர்கள், பொது நிர்வாகத்தை அரசியல் செயலின் ஒரு பகுதியாக ஆய்வு செய்திருக்கிறார்கள். 1963ஆம் ஆண்டு இந்தக் குழு அரசியல் வளர்ச்சியில் அதிகார வர்க்கத்தினுடைய பங்கு என்ற மாநாட்டை ஏற்பாடு செய்தது. இந்த மாநாட்டில் பல கட்டுரைகள் வாசிக்கப்பட்டன. இந்த கட்டுரைகளை தொகுத்து ஜோசப் பலோம்பரா அதிகார வர்க்கமும், அரசியல் வளர்ச்சியும் என்ற தலைப்பில் ஒரு புத்தகமாக வெளியிட்டார். இந்த மாநாடு ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாக வளர்ச்சி வகைகளில் முக்கிய முன்னேற்றத்தை ஏற்படுத்தியிருக்கிறது.

ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாகக் குழு

ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாகக் குழு 1963ஆம் ஆண்டு உருவாக்கப்பட்டது. ஃபோர்டு பவுண்டேசன் என்ற அமைப்பு இந்த அமைப்பிற்கு தேவையான நிதியை மூன்று ஆண்டுகளுக்கு வழங்கியது. இந்த பவுண்டேசன் 2வது முறையாக 5 ஆண்டுகளுக்கு ஒப்பீட்டு நிர்வாகக் குழுவின் ஆய்வுகளுக்கு நிதி உதவி செய்தது. இந்தக் குழு தொடர்ந்து ஃபோர்டு பவுண்டேசன் நிதிஉதவியின் ஆதரவில் செயல்பட்டு வருகிறது. ஃபிரட் ரிக்ஸ் என்ற பொது நிர்வாக வல்லுநர் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக குழுவின் முதல் தலைவராக

நியமிக்கப்பட்டு 1970 ஆம் ஆண்டு வரை செயல்பட்டார். ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகக் குழுவின் தற்போதைய தலைவராக இருப்பவர் ரிச்சர்ட் கேபில் என்பவராவார்.

நான்கு அனுமானங்களின் அடிப்படையில் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக ஆய்வு அமைந்ததாக ராபர்ட் ஜாக்ஸன் குறிப்பிடுகிறார். அவை

1. பொது நிர்வாக அறிவியல் முழுவதுமாக அமைய வாய்ப்பு இல்லாவிட்டாலும், அது அமைய முயற்சிக்க முடியும்.

2. அறிவியல் ரீதியான பொது நிர்வாக ஆய்வு, கலாச்சாரம் மற்றும் தேசிய முறைகளைக் கடந்து நிர்வாக முறைகளின் ஆய்வு தேவைப்படுகிறது.

3. கலாச்சாரம் தாண்டி ஆய்வுகளின் முடிவுகள் முறையான ஒப்பீட்டு பகுப்பாய்வுக்கு உட்படுத்த முடியும்.

4. இந்த ஒப்பீட்டு பகுப்பாய்வு பொது நிர்வாக பொது கோட்பாட்டியலுக்கு வழிவகுக்கும்.

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தை அறிவியல் மற்றும் சூழல் கோணத்தில் நோக்குகையில் நான்கு முக்கிய நோக்கங்களை கொண்டிருக்கின்றன. அவை:

1. ஒரு குறிப்பிட்ட முறையமைவின் பண்புகளை ஆய்வு செய்வது.

2. கலாச்சாரம் மற்றும் தேசியம் தாண்டிய அதிகார வர்க்க செயலுக்கான காரணிகளை பகுப்பாய்வு செய்வது.

3. ஒரு குறிப்பிட்ட நிர்வாக பண்புகளில் வெற்றி தோல்விக்கான காரணங்களை ஆய்வு செய்வது.

4. நிர்வாக சீர்திருத்த முறைகளை புரிந்து கொள்வது.

இந்த 4 நோக்கங்களுக்காக ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக பகுப்பாய்வு நூல்களில் வெளிப்படுத்தப்பட்டன.

எட்வர்ட் வீட்னர் என்பவர் வளர்ச்சி நிர்வாக கருத்து படிவத்தினுடைய முக்கிய முன்னோடியாவார். எந்த ஒரு ஆய்விலும் முக்கிய நோக்கமாக விளங்குவது வளர்ச்சி குறிக்கோளாகும். ஆகவே, வளர்ச்சி நிர்வாகத்திற்கு முக்கியத்துவம் வழங்க வேண்டுமென்று கருதுகிறார்.

ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாகத்தில் 3 அணுகுமுறைகள் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. அவை.

1. அதிகார வர்க்க முறை அணுகுமுறை.

2. பொதுமுறையமைவு அணுகுமுறை

3. வளர்ச்சி நிர்வாக அணுகுமுறை

மேற்கூறிய அணுகுமுறைகளும் ஒன்றோடொன்று தொடர்புடையவை.

அதிகார வர்க்க அணுகுமுறை அதிகாரவர்க்கங்கள் வளர்ச்சிப் பங்கை கலாச்சாரம் தாண்டிய முறையில் ஆய்வு செய்ய பயன்படுகிறது.

பொதுமுறையமைவு அணுகுமுறை ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தை சமூக சூழல்முறை நிர்வாக முறைகள் செயல்படுவதை கவனம் செலுத்துகிறது.

வளர்ச்சி நிர்வாக அணுகுமுறை சமூகப் பொருளாதார மற்றும் அரசியல் நோக்கங்களின் முக்கிய ஆதாரம், வளர்ச்சி, குறிக்கோள்கள் என்ற அடிப்படையில் அணுகப்படுகிறது.

இரண்டாவது உலகப் போருக்குப் பின் ஒப்பீட்டு ஆய்வுகளின் முக்கியத்துவம் அதிகமாயிருக்கிறது. அந்த அடிப்படையில் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகம் மிக முக்கியத்துவம் பெற்று விளங்குகிறது.

ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாகத்தின் நடக்கையியல் அணுகுமுறை

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தில் நடக்கையியல் வளர்ச்சி மிக முக்கிய பங்கு வகிக்கிறது. ஒப்பீட்டு அரசியல் மற்றும் ஒப்பீட்டுப் பொருளாதார ஆய்வுகளில் நடக்கையியல் தன்மையுடையது. நடக்கையியல் அணுகுமுறை மனித நடக்கையை அறிவியல் ரீதியாக பகுப்பாய்வு செய்வதில் நாட்டம் கொண்டது. ஒரு அமைப்பில் பணிபுரியும் நபர்களுடைய முறைவழி சாராத நடக்கையியல் அணுகுமுறை உளவியல், பொருளாதாரம், அரசியல் நடக்கை, சமூகவியல் போன்ற இயல்களில் செல்வாக்கு பெற்று விளங்குகிறது. நடக்கையியல் அணுகுமுறை நிர்வாக ஆய்வுகளின் 3 முக்கியப் பங்குகளாக விளங்குகின்றன. அவை:

நிர்வாக முறைகளில் மனித நடக்கையை ஆய்வு செய்வதில் முக்கியத்துவம் வழங்குகிறது. எல்லா சமூக அறிவியல்களும், நடக்கையியல்கள் என்பவை இருப்பதாக கருதுகிறனர். இந்த அணுகுமுறை கள ஆய்வுக்கும், கள கூர்நோக்கலுக்கும் கட்டுப்பாடுடன் கூடிய கள பரிசோதனைகளுக்கும் முக்கியத்துவம் வழங்குகிறது.

இவ்வாறு நடக்கையியல் அணுகுமுறை பொது நிர்வாகத்தை ஒரு இணை இயலாக மாற்றம் செய்ய வழிவகுத்திருக்கிறது.

ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாக ஆய்வு பரிணாம வளர்ச்சிக்கு பொறுப்பு வகிக்கும் காரணிகள்

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக ஆய்வு சமீப காலத்தில் தோன்றியதாகும். உலகப் போர்களுக்கு முன்பாக ஒப்பீட்டுப் பொது நிர்வாகம் தனிப்பட்ட முறையில் ஆய்வு செய்யப்படவில்லை. உலகத்தில் உள்ள பல்வேறு பகுதிகளில் பொது நிர்வாகம் பல்வேறு பிரச்சனைகளை சந்தித்தது. இந்த பிரச்சனைகளுக்கு முடிவுகாண பொது நிர்வாக தன்மையில் மாற்றங்கள் தேவைப்பட்டன. இந்தக் கால கட்டம் முந்தைய பொது நிர்வாக ஆய்வுகளுக்கும், தற்கால பொது நிர்வாக ஆய்வுகளுக்கும் பிரிவினை காலமாக அமைந்தன.

பிற்கால பொது நிர்வாக ஆய்வுகள் பொது நிர்வாகம் பொதுப்படையான அறிவியலாக மாறுவதற்கு முக்கியப் பணிப்பங்கை ஆற்றியிருக்கின்றன. டிவைட் வால்டோ, பெரல் ஹெடி மற்றும் ஸ்டோக்ஸ் போன்ற அறிஞர்கள் பொது நிர்வாகத்தின் ஆரம்பகால சிந்தனைக்கு முக்கிய பணிபங்கை ஆற்றியிருக்கிறார்கள். அவர்களுடைய சிந்தனை பொது நிர்வாகத்தின் பலவேறு கூறுகளை செல்வாக்குப் படுத்தியிருக்கிறது. இந்த கூறுகள் ஒப்பீட்டு அணுகுமுறைகளுக்கு தேவையான ஆரம்பத்தை உருவாக்கி இருக்கின்றன.

ஒப்பீட்டு அணுகுமுறைகளின் வளர்ச்சிக்கு முக்கிய காரணிகள் பல. அவை,

1. மரபார்ந்த அணுகுமுறையில் காணப்பட்ட குறைபாடு.
2. இரண்டாவது உலகப்போர் காலத்தில் வெளிநாடுகளில் பொது நிர்வாகத்தோடு ஏற்படுத்திக் கொண்ட தொடர்பு
3. ஆய்வுக் கருத்துப் படிவங்களின் புதிய உத்திகள் வளர்ந்தது.
4. வளர்ந்து கொண்டிருக்கும் நாடுகளின் நிர்வாக முறைகளின் ஆய்வின் அவசியம்.
5. ஒப்பிட்டு பொது நிர்வாகத்தை தனி இயலாக வளர்க்க வேண்டும் என்ற பொறுப்பு
6. பொது நிர்வாகத்தின் முறையான பகுப்பாய்வு
7. நாடுகள் ஒன்றோடொன்று சார்ந்து இருக்க வேண்டிய நிலை.
8. சமூக, பொருளாதார மற்றும் அரசியல் நிலைகள்
9. சமூகப் பகுப்பாய்வின் தாக்கம்
10. நடக்கை அணுகுமுறையின் வளர்ச்சி

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தின் முக்கியத்துவம்

உட்ரோ வில்சன் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தின் முக்கியத்துவத்தை உணர்ந்திருந்தார். டிகனெர் என்ற அறிஞர் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக ஆய்வு நிர்வாக அதிகாரியின் மனப்போக்கை விரிவாக்கி சிறந்த நிர்வாகியாக மாற்றுகிறது என்று நம்பினார். பிரல் ஹெடி என்ற அறிஞர் பன்னாட்டு முறையை அறிவியல் அடிப்படையில் வளர்க்க முடியும் என்று கருதினார். ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக ஆய்வு. ஒரு குறிப்பிட்ட நிர்வாக முறை வெற்றி பெற்றிருக்கிறதா அல்லது தோல்வி அடைந்துள்ளதா என்பதை அறிந்து கொள்ள உதவுகிறது என்று நிம்ரோட் ரபேலி என்ற அறிஞர் குறிப்பிடுகிறார். ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக ஆய்வு நிர்வாக சீர்திருத்தத்திற்கும் நிர்வாக அதிகாரி சிறப்புடன் செயல்படுவதற்கும் பயன்படக் கூடியது. இது நிர்வாக அமைப்பு, கலாச்சாரம் மற்றும் தேசியம் தாண்டிய அமைவுகளில் எவ்வாறு செயல்படுகிறது என்பதை புரிந்து கொள்ள உதவுகிறது.

மாதிரி வினா

1. ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தின் பரிணாம வளர்ச்சியையும், முக்கியத்துவத்தையும் விளக்குக.

பாடம் - 3

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தின் மாதிரிப் படிவங்கள்

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தைப் படிப்பதற்கு பல்வேறு மாதிரிப்படிவங்களையும் கோட்பாட்டியல்களையும் பொது நிர்வாக வல்லுநர்கள் பயன்படுத்தியிருக்கிறார்கள். அவை,

1. நிறுவன மாதிரிப்படிவம்
2. நடக்கை மாதிரிப்படிவம்
3. முறையமைவு மாதிரிப்படிவம்
4. கட்டமைப்பு மற்றும் செயல்பாட்டு மாதிரிப்படிவம்
5. சூழல் மாதிரிப்படிவம்

மேற்கூறிய ஐந்து மாதிரிப்படிவங்களைப் பற்றி விரிவாக இப்பாடத்தில் அறியலாம்.

நிறுவன மாதிரிப்படிவம்

நிறுவன மாதிரிப்படிவத்திற்கு எஃப். டபிள்யு டெய்லர், மேக்ஸ் வெபர், ஹென்றி பேயோல், லூதர் கலிக், லிண்டால் அர்விக், மூனி, ரெய்லி போன்ற முக்கிய பொதுத் துறை நிர்வாக வல்லுநர்கள் தங்களது பங்கை ஆற்றியிருக்கிறார்கள்.

மேலாண்மை என்பது ஒரு உண்மையான அறிவியல் என்று டெய்லர் குறிப்பிடுகிறார். ஒரு நிறுவனத்தின் மேலாண்மைப் பிரச்சனைகளில் அறிவியலைப் புகுத்துவதன் மூலமாக அதன் உற்பத்தியையும், திறமையையும் பெருக்க முடியும் என்று குறிப்பிடுகிறார். அவர் நான்கு நிறுவன கோட்பாடுகளைப் பற்றி குறிப்பிடுகிறார். இந்த கோட்பாடுகளை மேலாண்மை பிரச்சனைகளில் புகுத்தி ஒரு நிறுவனத்தின உற்பத்தியையும், திறமையையும் பெருக்க முடியும் என்று குறிப்பிடுகிறார். அவை,

1. ஒரு பணியை எந்தவொரு நல்ல வழி மூலமாக செய்து முடிக்க வேண்டும் என்பதை அறிவியல் ரீதியாக அறிய வேண்டும். அதனடிப்படையில் நிறுவனத்தின் உற்பத்தித்திறனை நிர்ணயம் செய்ய வேண்டும், அவ்வாறு செய்வதன் மூலமாக ஒரு நிறுவனத்தின் உற்பத்தியையும். திறனையும் பெருக்க முடியும்.

2. ஒரு நிறுவனம் அறிவியல் ரீதியாக தொழிலாளர்களை ஆட்சேர்ப்பு செய்ய வேண்டும். பின்பு அவர்களுக்கு பயிற்சி அளித்து சிறந்த தொழிலாளர்களாக மாற்ற வேண்டும்.

3. ஒரு நிறுவனத்தில் அதிகாரிகள் தொழிலாளர்களோடு ஒத்துழைக்க வேண்டும் ஒரு பணி அறிவியல் கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் செய்து முடிக்கப்பட்டு ஒரு நிறுவனத்தின் குறிக்கோளை அடைய வேண்டும்.

4. நிறுவனத்தின் பணி, பணிப்பகுப்பு அடிப்படையில் பிரிக்கப்பட வேண்டும், அப்பணியை செய்து முடிக்க தகுந்த அதிகாரிகளையும், தொழிலாளர்களையும் பணியமர்த்த வேண்டும். அதிகாரிகள் தங்களுக்கு உகந்த பணிகளை ஏற்று செயல்படுத்த வேண்டும், முன்பு எல்லா பணிகளுக்கும் தொழிலாளர்களே பொறுப்புடையவர்களாக இருந்தார்கள். இந்த பொறுப்பு அதிகாரிகளுக்கும், தொழிலாளர்களுக்கும் பகிர்ந்தளிக்கப்பட வேண்டும், அதாவது அவரவர் பணிக்கு அவரவர் பொறுப்பேற்க வேண்டும்.

இந்த நான்கு கோட்பாடுகளையும் ஒரு நிறுவனத்தில் புகுத்தி செயல்பட வைப்பதன் மூலமாக அந்த நிறுவனத்தின் உற்பத்தியும், திறமையும் பெருகும் என்ற உண்மையை செயல் முறை ரீதியாக செய்து காட்டினார். ஆகவே டெய்லரின் நிறுவன மாதிரிப்படிவம ஒரு முக்கிய மாதிரிப்படிவமாகக் கருதப்படுகிறது.

மேக்ஸ் வெபர் என்ற அறிஞர் அதிகார வர்க்கம் சம்மந்தமாக மிக முக்கியப் பங்கை ஆற்றியிருக்கிறார். இவர் அதிகார வர்க்கம் என்ற சொல்லுக்கு பொருள் விளக்கம் தராவிட்டாலும், அதிகார வர்க்கம் என்ற தலைப்பில் பல புத்தகங்களையும், கட்டுரைகளையும் எழுதியிருக்கிறார். இவற்றில் அதிகார வர்க்கத்தின் பண்புகளைப் பற்றி குறிப்பிடுகிறார். அவை

1. அதிகாரிகள் இடும் ஆணை, அதிகார வர்க்க அமைப்பில் பணியின் அடிப்படையில் அமைய வேண்டும். அதிகாரிகள் இடும் ஆணை அவர்களது சொந்த விருப்பு வெறுப்புகளை நிறைவேற்றுவதற்காக இருக்கக்கூடாது.

2. ஒரு நிறுவனம் விதிமுறைகள் மற்றும் ஒழுங்கு முறைகள் அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட்டு அந்த விதிமுறைகள் மற்றும் ஒழுங்கு முறைகள் அடிப்படையில் செயல்பட வேண்டும். ஒரு நிறுவனத்தில் செயல்படக் கூடிய அலுவலர்கள் விதிமுறைகள் மற்றும் ஒழுங்கு முறைகளுக்கு உட்பட்டு விருப்பு வெறுப்பின்றி செயல்பட வேண்டும.

3. ஒரு நிறுவனத்தின் பணிபுரியக் கூடிய அதிகாரிகளும், தொழிலாளர்களும் திறமை மற்றும் தொழில் நுட்ப அடிப்படையில் ஆட்சேர்ப்பு செய்யப்பட்டு பணியமர்ததப்படவேண்டும். ஆட்சேர்ப்பு முறையில் அரசியல் செல்வாக்கோ அல்லது பண செல்வாக்கோ குறுக்கிடக் கூடாது.

4. தற்கால நிறுவனங்கள் ஆயிரக் கணக்கான நபர்களை பணியமர்த்துவதாலும், அதிகாரம் மற்றும் பொறுப்பு ஒருவரிடத்தில் ஒப்படைக்கபபட்டிருப்பதாலும், அந்த ஒருவர் ஆயிரக்கணக்கான நபர்களை நேரடியாக நிர்வகித்து கட்டுப்பாடு செய்து பணிகளைச் செய்ய வைக்க முடியாது என்பதாலும், ஒரு அதிகாரி எத்தனை நபர்களை திறமையாக நிர்வகித்து கட்டுப்பாடு செய்து பணிவாங்க முடியும் என்ற அடிப்படையில் ஒரு நிறுவனம் பல்வேறு நிலைகளில் உருவாக்கபட வேண்டும். இதைத்தான் படிநிலைக் கோட்பாடு என்று குறிப்பிடுகிறோம், ஒரு நிறுவனம் படிநிலைக் கோட்பாட்டில் அமைந்தால் தான் பல்வேறு நிலைகளில் பணிபுரியும் அதிகாரிகள் தங்களுக்கு கீழே பணி புரியும் நபர்களை திறமையாக நிர்வகித்து கட்டுப்பாடு செய்து பணிகளைச் செய்ய வைத்து அந்த நிறுவனத்தின் குறிக்கோளை அடைய முடியும்.

5. ஒரு `நிறுவனத்தில் பணிபுரியக் கூடிய நபர்கள் தங்களின் சொந்த நலனைவிட நிறுவனத்தின் நலன் முக்கியமென்று கருத வேண்டும். அவ்வாறு ஒவ்வொரு நபரும் கருதினால் அந்த நிறுவனம் திறமையாகச் செயல்பட வாய்ப்பிருக்கிறது,

6. ஒரு நிறுவனம் எடுக்கும் தீர்மானங்கள் பதிவேடுகளில் பராமரிக்கப்பட வேண்டும். இவ்வாறு எழுத்து வடிவில் பராமரிக்கும் பதிவேடுகள் பிற்காலத்தில் நிறுவனம் எடுக்க வேண்டிய தீர்மானங்களுக்கு உதவிகரமாக அமையும்.

மேற்கூறிய ஆறு பண்புகளின் அடிப்படையில் ஏற்படுத்தப்பட்ட நிறுவனத்தை அதிகார வர்க்க நிறுவனம் என்று குறிப்பிடுகிறோம். இந்த அதிகார வர்க்க நிறுவனத்தில் உற்பத்தியையும், திறமையையும் பெருக்க முடியும் என்ற அடிப்படையில் பொதுத் துறை நிர்வாகத்தைப் படிப்பதற்கு நிறுவன மாதிரிப்படிவத்தை மேக்ஸ் வெபர் பயன்படுத்தியிருக்கிறார்.

ஹென்றி பேயோல் என்ற அறிஞர் சமகால பொதுத் துறை நிர்வாகத்தை படிப்பதற்கு நிறுவன மாதிரிப்படிவத்தை பயன்படுத்தியிருக்கிறார், ஒவ்வொரு நிறுவனமும் ஆறு வகையான செயல்களைச் செய்வதற்காக உருவாக்கப்பட்டவை. அவை.

1. உற்பத்திச் செயல்கள்

2. வணிகச் செயல்கள்

3. நிதிச் செயல்கள்

4. பாதுகாப்புச் செயல்கள்

5. மேலாண்மைச் செயல்கள்

6. கணக்கு வைப்பு மற்றும் புள்ளி விவரச் செயல்கள்.

மேற்கூறிய ஆறு செயல்களையும் திறமையாக ஒரு நிறுவனம் செயல்படுத்த வேண்டுமென்றால் அந்த நிறுவனம் பதினான்கு கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட்டு செயல்பட வைக்க வேண்டும். அவ்வாறு செய்தால் அந்த நிறுவனத்தின் ஆறு வகையான செயல்களும் திறமையாக செய்து முடிக்கப்படும், அவை பின்வருமாறு

1. ஒரு நிறுவனத்தின் பலதரப்பட்ட படிநிலைகளில் பணிபுரியும் நபர்களுக்கு வேலைகள் பகிர்ந்து வழங்கப்பட வேண்டும். அப்பொழுது தான் அப்பணியை செய்பவர்களின் பணித் திறன் அதிகமாகி அப்பணியை திறமையாகவும், சீக்கிரமாகவும் செய்து முடிக்க முடியும்.

2. பல்வேறு நிலையில் பணிபுரியும் நபர்களுக்கு அதிகாரம் வழங்கப்பட வேண்டும் அந்த அதிகாரத்தை செம்மையாக பயன்படுத்துவதற்கு அவர்களுக்கு பொறுப்பையும் வழங்க வேண்டும். அதிகாரமும், பொறுப்பும் ஒரு நபரிடம் இணைந்திருந்தால் தான் அவர் அவரது பணியை திறமையாகச் செய்து முடிப்பார்.

3. ஒரு நிறுவனம் திறமையாகச் செயல்பட விதிமுறைகளும், ஒழுங்கு முறைகளும் அவசியம். ஒரு நிறுவனத்தில் பணிபுரியக் கூடிய ஒவ்வொரு நபரும் அந்த நிறுவனத்தின் விதிமுறைகளையும், ஒழுங்கு முறைகளையும் பின்பற்றி செயல்பட வேண்டும். அவ்வாறு ஒவ்வொரு நபரும் ஒரு நிறுவனத்தில் செயல்பட்டால்தான் ஒரு நிறுவனத்தினுடைய பணிகள் திறமையாக செய்து முடிக்கப்படும.

4. ஒரு நிறுவனத்தில் பணிபுரியக் கூடிய ஒவ்வொரு நபரும் ஒரு அதிகாரியின் கட்டுப்பாட்டில் செயல்பட வேண்டும். ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட அதிகாரிகளின் கட்டுப்பாட்டில் ஒரு நபர் பணிபுரிய நேர்ந்தால் இரண்டுக்கு மேற்பட்ட அதிகாரிகளையும் ஏமாற்றி பணிகளை செய்யாமல் இருப்பதற்கு வாய்ப்பு இருக்கிறது. அதாவது இரண்டுக்கும் மேற்பட்ட அதிகாரிகளின் கட்டுப்பாட்டில் பணிபுரியும் ஒரு நபரை அவ்வதிகாரிகள் சிறந்த முறையில் நிர்வகித்து கட்டுப்பாடு செய்து பணி வாங்க இயலாது. ஆகவே நிறுவனத்தின் கட்டளை ஒன்றிப்பு கோட்பாட்டின் அடிப்படையில் ஒரு நபர் ஒரு அதிகாரியின் கட்டுப்பாட்டில் செயல்படக் கூடிய வகையில் நிறுவனம் உருவாக்கப்பட வேண்டும்.

5. ஒரு நிறுவனத்தின் பல்வேறு பணிகளை செயல்படுத்தும் நபர்கள் ஒரு செயலுக்கு ஒரு திட்டம், ஒரு தலைவர் என்ற அடிப்படையில் செயல்பட வேண்டும். இக்கோட்பாட்டைத்தான் வழி நடத்துதல் ஒன்றிப்பு கோட்பாடு என்று அழைக்கிறோம். அதாவது ஒரு நபர் ஒரு செயலைச் செய்து முடிப்பதற்கு ஒரு அதிகாரி ஒரு திட்டத்தை வகுத்து வழி நடத்த வேண்டும், அவ்வாறு செய்தால் அந்த நிறுவனத்தின் பல்வேறு செயல்கள் திறமையாக செய்து முடிக்கப்படும்.

6. ஒரு நிறுவனத்தில் பணிபுரியக் கூடிய ஒவ்வொரு நபரும் தனிநபர் நலனை விட நிறுவன நலன் மிக முக்கியம் எனக் கருத வேண்டும். அவ்வாறு கருதினால் நிறுவனத்தின் பல்வேறு செயல்கள் செம்மையாக செய்து முடிக்கப்படும்.

7. ஒரு நிறுவனத்தில் பணிபுரியக் கூடிய நபர்களுக்கும் போதுமான நல்ல ஊதியம் வழங்க வேண்டும். அவ்வாறு வழங்கினால் அந்த நிறுவனத்தில் பணிபுரியக் கூடிய நபர்களிடம் ஒழுங்குணர்வு வளர்ந்து அந்த நிறுவனத்தின் பல்வேறு செயல்கள் செம்மையாக செய்து முடிக்கப்படும்.

8. ஒரு நிறுவனம் அதிகாரக் குவிப்பு கோட்பாட்டின் அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட வேண்டும். அவ்வாறு உருவாக்கப்பட்டால் அந்த நிறுவனத்தில் ஒரே வகையான செயல்முறையும் சிக்கனமும், திறமையும் பெருகுவதற்கு வாய்ப்பிருக்கிறது என்று ஹென்றி பேயோல் குறிப்பிடுகிறார்.

9. ஒரு நிறுவனம் ஆயிரக்கணக்கான நபர்களை பணியமர்த்துவதால் படிநிலைக் கோட்பாட்டில் அந்த நிறுவனம் உருவாக்கப்பட வேண்டும். அவ்வாறு உருவாக்கப்பட்டால் பல்வேறு நிலைகளில் பணிபுரியும் அதிகாரிகள் தங்களுக்கு கீழே பணிபுரியும் நபர்களை திறமையாக நிர்வகித்து கட்டுப்பாடு செய்து வழி நடத்தி அந்த நிறுவனத்தின் குறிக்கோளை அடைய முடியும்.

10. தகுதியுடைய நபர்கள் தகுதியுடைய பணிகளுக்கு நியமிக்கப்பட வேண்டும் ஒரு பணியைச் செய்ய தகுதியற்ற நபரை பணி செய்யப் பணிப்பதால் அப்பணி சிறந்த முறையில் செய்து முடிக்கப்பட முடியாது.

11. பல்வேறு நிலைகளில் பணிபுரியும் அதிகாரிகள் தங்களுக்கு கீழே பணிபுரியும் நபர்களை சமமாகக் கருதி செயல்பட வேண்டும். ஒரு அதிகாரி தனக்கு வேண்டியவர், வேண்டப்படாதவர் என்று கருதி தனக்கு கீழே பணிபுரியும் நபர்களை நடத்தக் கூடாது. அவ்வாறு நடத்தினால் அந்த நிறுவனத்தில் பணிபுரியும் நபர்களிடம் ஒழுங்குணர்வு கெட்டு அந்த நிறுவனத்தின் செயல்கள் செம்மையாகச் செய்து முடிக்கப்பட முடியாது.

12. ஒரு நிறுவனத்தில் பணிபுரியக் கூடிய நபர்களுக்கு பணி நிரந்தரம் அவசியம். பணி நிரந்தரம் இல்லாத பணியாளர்கள் சிறந்த முறையில் தங்களது பணிகளைச் செய்து நிறுவனத்தின் குறிக்கோளை அடைவதற்கு தங்களது முழு ஒத்துழைப்பை அளிக்க வேண்டும் என்ற மனநிலையைக் கொண்டிருக்கமாட்டார்கள். ஆகவே அந்த நிறுவனத்தினுடைய செயல்களும் செம்மையாகச் செய்து முடிக்கப்பட மாட்டாது.

13. நிறுவனத்தில் பணிபுரியும் பணியாளர்கள் தாங்களாகவே முன் வந்து பணிகளைச் செய்து முடித்து நிறுவனத்தின் குறிக்கோளை அடைய வேண்டும் என்ற மனப்பாங்கை பெற்றிருக்க வேணடும். அவ்வாறு பெற்றிருந்தால் அந்த நிறுவனத்தின் செயல்கள் செம்மையாகச் செய்து முடிக்கப்படும்.

14. ஒரு நிறுவனத்தில் பணிபுரியக் கூடிய நபர்களிடம் ஒற்றுமையுணர்வு மிகவும் அவசியம். அந்த ஒற்றுமை உணர்வு வளரக் கூடிய வகையில் அதிகாரிகளுக்கும், பணியாளர்களுக்கும் உள்ள இடைவெளி குறைக்கப்படவேண்டும். அதிகாரிகளும் பணியாளர்களை தங்களுக்கு கீழே பணிபுரியக் கூடிய நபர்கள் என்று குறைவாக மதிப்பிடாமல் சமமாக நடத்துவதால் ஒற்றுமை உணர்வு வளரும்,அவ்வாறு ஒற்றுமை

உணர்வு ஒரு நிறுவனத்தில் பணிபுரியக் கூடிய நபர்களிடம் வளர்ந்தால் அந்த நிறுவனத்தின் செயல்கள் சிறந்த முறையில் செய்து முடிக்கப்படும்.

மேற்கூறிய பதினான்கு கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் ஒரு நிறுவனத்தை உருவாக்கி செயல்பட வைப்பதன் மூலமாக அந்த நிறுவனத்தின் பல்வேறு செயல்கள் சிறந்த முறையில் செய்து முடிக்க முடியும். ஹென்றி பேயோலின் இம்மாதிரிப்படிவம் நிறுவன மாதிரிப்படிவமாகும்.

ஒரு நிறுவனத்தின் திறமையும், உற்பத்தியும் பெருகுவதற்கு அந்த அமைப்பு பத்து கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் உருவாக்கப்படட வேண்டும் என்று லூதர் ஹலிக்கும், லின்டால் அர்விக்கும் கருதுகின்றனர். அவை

1. பணிப்பகுப்பு அடிப்படையில் பணிகள் பகுக்கப்பட்டு பல நபர்களிடம் ஒப்படைக்கப்பட வேண்டும். அவ்வாறு செய்வதால் அப்பணியை செய்வதற்கான சிறப்பறிவு வளர்ந்து திறமையாகவும் சீக்கிரமாகவும் அப்பணி செய்து முடிக்கப்படும்.

2. ஒவ்வொரு துறை அமைப்பும் நான்கு அடிப்படைகளில் உருவாக்கப்பட வேண்டும். அவை

அ) நோக்க அடிப்படை

ஆ) செயல் முறை அடிப்படை

இ) பரப்பு அடிப்படை

ஈ) மக்கள் அடிப்படை

மேற்கூறிய நான்கு அடிப்படையில் அமைந்த துறை அமைப்புகளால் சிறந்த முறையில் திறமையாக பணிகள்செய்து முடிக்க முடியும் என்று லூதர் கலிக்கும், லிண்டால் அர்விக்கும் குறிப்பிடுகின்றனர்.

3. படிநிலை கோட்பாட்டில் அமைந்த அமைப்பில் ஒருங்கிணைவு ஏற்பட வாய்ப்பிருக்கிறது. ஏனென்றால் பல்வேறு நிலைகளில் பணிபுரியும் அதிகாரிகள் தங்களுக்கு கீழே பணிபுரியும் நபர்களை சிறந்த முறையில் நிர்வகித்து கட்டுப்பாடு செய்து பணி வாங்க முடியும்.

4. ஒருங்கிணைவு ஏற்படக் கூடிய வகையில் ஒரு நிறுவன அமைப்பு உருவாக்கப்பட வேண்டும். ஏனெனில் பணிப்பகுப்பு அடிப்படையில் ஒரு பணி பகுத்து பல நபர்களிடம் ஒப்படைக்கப்படுகிறது. இந்த நபர்கள் எல்லாம் ஒருங்கிணைந்து செயல்பட்டால் தான் அந்தப் பணி செய்து முடிக்க முடியும்.

5. ஒருங்கிணைவை ஏற்படுத்தக்கூடிய வகையில் ஒருங்கிணைவு குழுக்கள் உருவாக்கப்பட வேண்டும். இக்குழுக்கள் தனி நபர்களிடையே காணப்படக் கூடிய பிரச்சனைகளைக் களைந்து ஒருங்கிணைவை உருவாக்க முடியும்.

6. அதிகாரப் பரவலாக்கல் கோட்பாட்டில் ஒரு நிறுவன அமைப்பு உருவாக்கப்பட வேண்டும். அதாவது முடிவெடுக்கும் அதிகாரம் பல்வேறு நிலைகளில் பணிபுரியக் கூடிய அதிகாரிகளிடம் பகிர்ந்தளிக்கப்பட வேண்டும். அவ்வாறு செய்தால் ஒரு நிறுவனத்தினுடைய செயல்கள் விரைவாகவும் திறமையாகவும் செய்து முடிக்கப்படும்.

7. கட்டளை ஒன்றிப்பு கோட்பாட்டின் அடிப்படையில் ஒரு அமைப்பு உருவாக்கப்பட வேண்டும். ஒரு நபர் ஒரு அதிகாரியின் கட்டுப்பாட்டில் செயல்படக் கூடிய வகையில் ஒரு நிறுவனம் உருவாக்கப்பட்டால் அந்த அதிகாரி தனக்கு கீழே பணிபுரியும் நபரை சிறந்த முறையில் நிர்வகித்து கட்டுப்பாடு செய்து பணிவாங்க முடியும்.

8. ஒவ்வொரு நிறுவனமும் செயல்வகைச் செயலாண்மைகளையும், ஆலோசனைச் செயலாண்மைகளையும் கொண்டு உருவாக்கப்பட வேண்டும். செயல்வகைச் செயலாண்மைகள் ஒரு நிறுவனம் சிறந்த முறையில் செயல்படுவதற்கு, ஆலோசனை வழங்க வல்லுநர்கள் அடங்கிய ஆலோசனைச் செயலாண்மைகள் அவசியம்.

9. அதிகார ஒப்படைப்பு கோட்பாட்டின் அடிப்படையில் ஒரு அமைப்பு உருவாக்கப்பட வேண்டும். ஒரு நபர் தனக்குள்ள அதிகாரத்தை தனக்கு நேர் கீழே பணிபுரியம் நபருக்கு ஒப்படைப்பதைத்தான் அதிகார ஒப்படைப்பு என்கிறோம். ஒரு நிறுவன அமைப்பு அதிகார ஒப்படைப்பு கோபாட்டில் உருவாக்கப்பட்டால்தான் உயர் அதிகாரி தனது முழுக் கவனத்தையும் கொள்கைகளை வகுப்பதிலும், நிறுவன வளர்ச்சியிலும் செலுத்த முடியும்.

10. ஒரு நிறுவன அமைப்பு கட்டுப்பாட்டுத் திறன் கோட்பாடு அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட வேண்டும். அதாவது ஒரு அதிகாரி எத்தனை நபர்களை திறமையாக கட்டுப்பாடு செய்து நிர்வகித்து பணிவாங்க முடியும் என்ற அடிப்படையில் உருவாக்குவதால் அந்த அதிகாரி சிறந்த முறையில் பணிகளை வாங்கி நிறுவனத்தின் குறிக்கோளை அடைய முடியும்.

இவ்வாறு மேற்கூறிய பத்துக் கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் ஒரு நிறுவனத்தை உருவாக்கி செயல்பட வைப்பதன் மூலமாக அந்த நிறுவனம் திறமையாகச் செயல்படும் என்று லூதர் கலிக்கும், லிண்டால் அர்விக்கும் கருதுகின்றனர். இவர்களுடைய மாதிரிப்படிவங்கள் நிறுவன மாதிரிப்படிவங்களாகும்.

ஒரு நிறுவனம் திறமையாகச் செயல்படுவதற்கு அந்த நிறுவனம் நான்கு கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட வேண்டுமென்று மூனியும், ரெய்லியும் குறிப்பிடுகின்றனர்.

அவை,

1. ஒருங்கிணைவுக் கோட்பாடு

2. படிநிலைக் கோட்பாடு

3. பணிப் பகுப்புக் கோட்பாடு

4. செயல்வகை மற்றும் ஆலோசனை செயலாண்மைக் கோட்பாடு

மேற்கூறிய நான்கு கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் ஒரு நிறுவனம் உருவாக்கப்பட்டால் அந்த நிறுவனம் திறமையாகச் செயல்படும் என்று மூனியும் ரெய்லியும் கருதுகின்றனர்.

இவ்விதமாக மேற்கூறிய பல்வேறு மாதிரிப்படிவங்கள் நிறுவனம் எந்த கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட்டால் அந்த நிறுவனத்தின் உற்பத்தியும், திறமையும் பெருகும் என்ற அடிப்படையில் பொது நிர்வாக படிப்பு அணுகப்பட்டிருப்பதால் இவர்களது மாதிரிப்படிவங்களை நிறுவன மாதிரிப்படிவங்கள் என்று குறிப்பிடுகிறோம்.

நடக்கை மாதிரிப்படிவம்

நடக்கை மாதிரிப்படிவத்தை பல பொதுத்துறை நிர்வாக வல்லுநர்கள் ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தைப் படிப்பதற்கு பயன்படுத்தியிருக்கிறார்கள். அவர்களில் முக்கியமானவர்கள் பெர்னார்டு சைமன், மாஸ்லோ, மெக்ரிகர், அர்கிரிஸ், பேக், லைகர்ட், ஹெர்ஸ்பெர்க், பென்னிஸ், ஹோமன்ஸ் லெவின், ரோகர்ஸ் ஆகியவர்கள் ஆவர். இவர்களுள் நடக்கை மாதிரிப்படிவத்திற்கு மிக முக்கியப் பங்கு ஆற்றியிருப்பவர் சைமன் என்ற பொது நிர்வாக வல்லுநர் ஆவார்.

நடக்கை மாதிரிப்படிவத்தை சமூக உளவியல் மாதிரிப்படிவம் என்றும், புதிய மனித உணர்வுகள் மாதிரிப்படிவம் என்றும் அழைக்கப்படுவதுண்டு. அமைப்பியல் நடக்கையை அறிவியல் ரீதியாக ஆய்வு செய்வது நடக்கை மாதிரிப்படிவத்தின் முக்கியக் குறிக்கோளாகும். ஒரு அமைப்பில் ஒரு நபர் எவ்வாறு நடந்து கொள்கிறார் என்பதை நடுநிலைக் கண்ணோட்டத்தோடு ஆய்வது நடக்கை மாதிரிப்படிவத்தின் முக்கிய நோக்கமாகும். ஒரு நபர் நடக்கையில், சமூக, உளவியல், சமூக உளவியல் மற்றும் மனிதஇன வளர்ச்சிக் காரணிகள் எவ்வாறு அறிவியல் ரீதியாக பாதிக்கின்றன என்று நடக்கை மாதிரிப்படிவம் ஆய்வு செய்கிறது. சுருக்கமாகக் கூறினால் ஒரு அமைப்பில் மனித நடக்கையை அறிவியல் ரீதியாக ஆய்வு செய்வது நடக்கை மாதிரிப்படிவமாகும்.

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தை நடக்கை மாதிரிப்படிவத்தின் மூலமாக படிப்பதற்கு சில பண்புகள் அவசியம் அவை.

1. நடக்கை மாதிரிப்படிவம் ஒரு நிறுவனத்தில் மக்கள் உண்மையில் எவ்வாறு நடந்து கொள்கிறார்கள் என்பதைப் பற்றி ஆய்வு செய்கிறது. இன்னொரு வகையில் கூற வேண்டுமென்றால். அமைப்பியல் நடக்கையின் உண்மைகளைப் பற்றி படிப்பது நடக்கை மாதிரிப்படிவத்தின் நோக்கமாகும். ஒரு நிறுவனத்தில் பணிபுரியக் கூடிய நபர்களின் நடக்கையை எந்தப் பாகுபாடும் இல்லாமல் புலனாய்வு செய்து ஆய்வு செய்ய முடியும் என்று நடக்கை மாதிரிப்படிவம் நம்புகிறது.

2. ஒரு அமைப்பில் விதிமுறை சாராத உறவுகளும், செய்தித் தொடர்புகளும் அந்த நிறுவனத்தில் பணிபுரியக் கூடிய நபர்களிடம் எவ்விதம் காணப்படுகின்றன என்பதற்கு நடக்கை மாதிரிப்படிவம் முக்கியத்துவம் தருகிறது.

3. அமைப்பியல் நடக்கையில் செயல் ஊக்கம், தலைமை, தீர்மானம் செய்தல், திறன் அதிகாரம் போன்றவைகளுக்கு அதிகக் கவனம் நடக்கை மாதிரிப்படிவத்தில் செலுத்தப்படுகிறது.

4. இந்த மாதிரிப்படிவம் அறிவியல் முறைகளான கள ஆய்வு, பரிசோதனை ஆய்வு முதலிய ஆய்வுகளை வலியுறுத்துகிறது.

5. இந்த மாதிரிப்படிவம் எண்ணிக்கை அடிப்படையிலும், கணக்கு அடிப்படையிலும், விதிமுறை சார்ந்த கோட்பாட்டியலை உருவாக்க முயலுகிறது. நிர்வாகப் படிப்பை அறிவியல் ரீதியாக படிப்பதற்கு நடக்கை மாதிரிப்படிவம் முயலுகிறது.

6. நடக்கை மாதிரிப்படிவம் இணையியல் அணுகுமுறையின் தன்மையுடையது. இவ்வணுகுமுறையில் பயன்படுத்தக் கூடிய கருத்துப் படிவங்கள் சமூகவியல் உளவியல் மனித வரலாற்றியல் போன்ற சமூக அறிவியல்களிலிருந்து பெறப்பட்டதாகும்.

இப்பொழுது நடக்கை மாதிரிப்படிவத்திற்கு பெர்னார்டு ஆற்றியுள்ள பங்கை அறியலாம். நடக்கை மாதிரிப்படிவத்திற்கு பெர்னார்டு ஆற்றியுள்ள பங்கை கீழ்க்கண்ட தலைப்புகளில் அறியலாம். அவை.

1. விதிமுறை சார்ந்த அமைப்பு கூட்டுறவு முறை சார்ந்தது
2. விதிமுறை சாராத அமைப்பு இயற்கை வழிமுறைகளில் அமைவது
3. பணி திருப்தி, சமநிலைக் கோட்பாட்டியல்.
4. ஒத்துப்போதல் அதிகார கோட்பாட்டியல்
5. செய்தித் தொடர்புக் கோட்பாடுகள்
6. தீர்மானம் செய்வதில் அடிப்படைக் கோட்பாடுகள்
7. நிர்வாகியின் பணிகள்.

இந்த ஏழு தலைப்புகளில் காணப்படும் நடக்கை மாதிரிப்படிவத்தை விரிவாக அறியலாம்.

விதிமுறை சார்ந்த அமைப்பு கூட்டுறவு முறை சார்ந்தது

விதிமுறை சார்ந்த அமைப்பில் தனி நபரை விட அமைப்பின் மொத்தம் தான் மிக முக்கியம் எந்தவொரு தனிநபராலும் ஒரு அமைப்பின் குறிக்கோளை தனித்தே அடைய முடியாது. ஒரு அமைப்பின் குறிக்கோளை அடைய அவ்வமைப்பில் பணிபுரியக் கூடிய எல்லோருடைய ஒத்துழைப்பும் அவசியம். இதைத்தான் பெர்னார்டு விதிமுறை சார்ந்த அமைப்பு கூட்டுறவு முறையில் அமைந்தது என்று குறிப்பிடுகிறார்.

விதிமுறைசாராத அமைப்பு இயற்கை வழி முறைகளில் அமைவது

ஒவ்வொரு விதி முறை சார்ந்த அமைப்பிலும் விதிமுறை சாராத அமைப்புகள் இயற்கையாகவே உருவாகின்றன. இந்த விதிமுறை சாராத அமைப்புகள் சில பொதுவான பழக்க வழக்கங்களையுடைய விதிமுறை சார்ந்த அமைப்பில் ஏற்படுத்திக் கொண்ட அமைப்புகளாகும். இந்த விதிமுறை சாராத அமைப்புகள் ஒரு அமைப்பின் வெற்றி தோல்விகளுகககு காரணமாக அமைகின்றன. விதிமுறை சாராத அமைப்புகள் விதி முறை சார்ந்த அமைப்பில் பணிபுரியும் நபர்களுக்கு அவர்களுடைய பொதுவான தேவைகளையும், உள் தேவைகளையும், நிறைவு செய்வதற்கு வழிவகுக்கின்றன. இவ்வாறு விதிமுறை சார்ந்த அமைப்பில் பணிபுரியும் நபர்களுக்கு விதிமுறை சாராத அமைப்புகள் மூலமாக அவர்களது தேவைகள் பூர்த்தி செய்யப்படுவதால் அவை இயற்கை முறையில் உருவாகின்றன.

பணி - திருப்தி சமநிலைக் கோட்பாட்டியல்

ஒரு அமைபபில் பணிபுரியக் கூடிய நபரின் திருப்தி அவரது பணிக்கு இணையான பலன்கள் கிடைத்திருக்கிறதா என்பதைப் பொருத்ததாகும். ஒரு நபரின் பணிக்கு இணையான பலன் கிடைத்தால் தான் பணித் திருப்தி என்று பெர்னார்டு குறிப்பிடுகிறார். இந்த பலன்கள் பல்வேறு ஊக்குவிப்புகள் மூலமாக அமையலாம். இந்த ஊக்குவிப்புகளை பணம் சார்ந்த ஊக்குவிப்புகள் மற்றும் பணம் சாராத ஊக்குவிப்புகளாக அமையலாம். பெர்னார்டு நான்கு வகையான ஊக்குவிப்புகளைப் பற்றிக் குறிப்பிடுகிறார். அவை.

1. பணம் சார்ந்த ஊக்குவிப்புகள்
2. நல்ல பணிச் சூழ்நிலை
3. தகுதியை உயர்த்திக் கொள்ளும் பதவி உயர்வு
4. நல்ல நிறுவனத்தில் பணிபுரிகிறோம். என்ற மனநிலை

மேற்கூறிய நான்கு ஊக்குவிப்புகளில் முதல் இரண்டு ஊக்குவிப்புகளை பணம் சார்ந்த ஊக்குவிப்புகள் என்றும், கடைசி இரண்டு ஊக்குவிப்புகளை பணம் சாராத ஊக்குவிப்புகள் என்றும் கூறலாம். ஒரு நிறுவனம் சிறந்த முறையில் செயல்படுவதற்கு இந்த ஊக்குவிப்புகள் மிகவும் அவசியம். அதன் மூலமாக பணி-திருப்தி சமநிலையை உருவாக்க முடியும்.

ஒத்துப்போதல் அதிகார கோட்பாட்டியல்

ஒரு நிறுவனத்தில் பணிபுரியக் கூடிய நபர்கள் தாங்களாகவே முன்வந்து அதிகாரிகளின் கட்டளைகளை ஏற்று செயல்படுவதை ஒத்துப்போதல் அதிகாரம் என்று பெர்னார்டு குறிப்பிடுகிறார். அதிகாரம் என்பது ஒரு நிறுவனத்தில் கீழ்நிலைப் பணியாளர்களிடமிருந்து உருவாக வேண்டும் என்று பெர்னார்டு குறிப்பிடுகிறார். ஒரு நபரின் அதிகாரம் என்று ஒன்று இல்லை என்றும் அதிகாரம் என்பது மற்றவர்களை ஒரு வகையில் செயல் செய்ய வைப்பது என்றும் பெர்னார்டு குறிப்பிடுகிறார். கீழ்நிலைப் பணியாளர்கள் ஏற்றுக் கொள்ளக் கூடிய கட்டளைகளாக உயர் அதிகாரியின் கட்டளைகள் இருக்க வேண்டும். அவ்வாறு இருந்தால் அதிகாரிகள் அதிகாரத்தைப் பயன்படுத்தாமலேயே ஒரு அமைப்பின் செயல்பாடுகளை அந்த அமைப்பில் பணிபுரியக் கூடிய நபர்கள் செய்து முடிப்பார்கள். அதிகாரம் கீழ்நிலைப் பணியாளர்கள் ஏற்றுக் கொள்ளக் கூடிய வகையில் அமைய வேண்டுமென்றால் அதற்கு ஐந்து காரணிகள் மிகவும் அவசியம் அவை.

1. கீழ்நிலைப் பணியாளர்கள் அதிகாரிகளின் கட்டளைகளை புரிந்து கொள்ளக் கூடிய வகையில் இருக்க வேண்டும்.
2. அதிகாரிகளின் கட்டளைகள் ஒரு அமைப்பின் நோக்கத்தை அடையக் கூடிய வகையில் இருக்க வேண்டும்.
3. அதிகாரிகளின் கட்டளைகள் பணியாளர்களின் நலனைப் பாதிக்கக் கூடிய வகையில் அமையக் கூடாது.
4. அறநெறி சாராத கட்டளைகளை பணியாளர்கள் ஏற்க மாட்டார்கள்
5. அதிகாரிகள் இடக் கூடிய கட்டளைகள் பணியாளர்கள் நிறைவேற்றக் கூடியவையாக இருக்க வேண்டும்.

மேற்கூறிய ஐந்து காரணிகளின் அடிப்படையில் அதிகாரிகள் கட்டளைகள் இருந்தால் அந்தக் கட்டளைகளை பணியாளர்கள் தாங்களாகவே முன் வந்து ஏற்று செயல்படுத்துவார்கள். இந்த அதிகார கோட்பாட்டியலைதான் ஒத்துப்போதல் அதிகார கோட்பாடு என்று பெர்னார்டு குறிப்பிடுகிறார்.

செய்தித் தொடர்பு கோட்பாடுகள்

ஒரு அமைப்பில் செய்தித் தொடர்பு மிகவும் அவசியம். இந்த செய்தித் தொடர்பு சில கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் அமைய வேண்டுமென்று பெர்னார்டு குறிப்பிடுகிறார்.

1. ஒவ்வொரு அமைப்பிலும் விதிமுறை சார்ந்த செய்தித் தொடர்பு இருக்க வேண்டும்.
2. இந்த செய்தித் தொடர்பு வழிமுறை நிச்சயமானதாக இருக்க வேண்டும்.
3. செய்தித் தொடர்பு வழிமுறை நேரடியாகவும் சுருக்கமாகவும் இருக்க வேண்டும்.

4. செய்தித் தொடர்பை வழங்கும் நபர் போதுமான அதிகாரம் பெற்றிருக்க வேண்டும்.

5. செய்தித் தொடர்புக்காக வகுத்த வழிமுறையைத்தான் செய்தித் தொடர்பால் பயன்படுத்த வேண்டும்.

6. செய்தித் தொடர்பின் வழி ஒரு அமைப்பு செயல்படும்பொழுது தடைபடக் கூடாது

7. செய்தித் தொடர்பில் பயன்படுத்தக் கூடிய செய்திகள் மிகச் சரியானவைகளாக இருக்க வேண்டும்.

மேற்கூறிய ஏழு கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் அமைந்த செய்தித் தொடர்பு மூலமாக ஒரு அமைப்பின் செயல்பாடுகள் சிறந்த முறையில் செய்து முடிக்கப்படும் என்று பொனார்டு குறிப்பிடுகிறார்.

தீர்மானம் செய்வதில் அமைந்த அடிப்படைகள்

அமைப்பியல் தீர்மானம் நன்றாகச் சிந்திக்கப்பட்டு சர்ச்சைகள் மற்றும் வாதங்கள் மூலமாக கலந்தாலோசிக்கப்பட்டு எடுக்கப்படுபவை. தனி நபர் எடுக்கக் கூடிய தீர்மானம் தானாகவே அரையுணர்வு சார்ந்த பொறுப்புடைய காரணிகளின் அடிப்படையில் அமையும்.

அமைப்புகள் எடுக்கக்கூடிய தீர்மானங்கள் அறிவு சாராத வகையிலும் அமையும், ஆகவே அமைப்பியல் தீர்மான முறையை பெர்னார்டு வலியுறுத்துகிறார்.

நிர்வாகியின் பணிகள்

ஒரு நிர்வாகி மூன்று வகையான பணிகளைச் செய்ய வேண்டுமென்று பெர்னார்டு குறிப்பிடுகிறார். அவை.

1. அமைப்பியல் செய்தித் தொடர்பை பராமரித்தல். அதாவது செய்தித் தொடர்பு ஏற்கனவே கூறியபடி ஏழு கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் அமைவதை பராமரித்தல்.

2. ஒரு அமைப்பில் பணிபுரியக் கூடிய நபரிடமிருந்து தேவையான சேவைகளைப் பெற்று நிறுவனத்தின் குறிக்கோளை அடைதல் ஒரு நிறுவனத்தில் பணிபுரியக் கூடிய நபரிடமிருந்து முக்கியமான சேவைகளைப் பெறுவதற்கு ஏற்கனவே பெர்னார்டு குறிப்பிட்டுள்ள நான்கு வகையான ஊக்குவிப்புகள் அவர்களுக்கு வழங்க வேண்டும்.

3. ஒரு நிர்வாகியின் மிக முக்கிய பணி அவர் பணிபுரியும் நிறுவனத்தின் நோக்கங்களை திட்டமிட்டு வரையறுத்தலாகும்.

மேற்கூறிய மூன்று பணிகளும் ஒரு நிர்வாகியின் முக்கியமான பணிகள் என்று பெர்னார்டு குறிப்பிடுகிறார்.

அர்கிரிஸ் நடக்கை அணுகுமுறைக்கு ஆற்றியுள்ள பங்கை மூன்று தலைப்புகளில் அறியலாம். அவை.

1. முதிர்ச்சியற்ற மற்றும் முதிர்ச்சி கோட்பாட்டியல்

2. பரஸ்பர செயல்முறைக் கோட்பாட்டியல்

3. அமைப்பியல் குறிக்கோள்களை தனிநபர் குறிக்கோள்களோடு ஒருங்கிணைத்தல்.

முதிர்ச்சியற்ற மற்றும் முதிர்ச்சிக் கோட்பாட்டியல்

ஒவ்வொரு நபரும் முதிர்ச்சியற்ற நிலையிலிருந்த படிப்படியாக முதிர்ச்சி அடைந்த நிலைக்கு மாறுகிறார். ஒரு நபர் முதிர்ச்சியடைந்த நிலைக்கு மாறி கண்டிப்பான சூழ்நிலையில் உள்ள அமைப்பில் பணிபுரிய நேரிடும் போது அந்த நபர் அந்த அமைப்பை விட்டு விலக வேண்டும் அல்லது அந்த அமைப்பின் உயர் பதவிகளை அடைய முயற்சிக்க வேண்டும் அல்லது அந்த அமைப்பில் தனது பணியை பாதுகாத்துக் கொள்ள வேண்டும் அல்லதுஅந்த அமைப்பில் பணிபுரிய விருப்பமற்றவராக மாற வேண்டும். இவ்வாறு முதிர்ச்சியற்ற நிலையிலிருந்து ஒரு நபர் முதிர்ச்சி நிலைக்கு மாறும் பொழுது அவருடைய மனப்பாங்குக்கு தகுந்தபடி ஒரு அமைப்பு அமைந்தால் தான் சிறந்த முறையில் அவர் செயல்பட வாய்ப்பிருக்கிறது என்று கிரீஸ் அர்கீரிஸ் குறிப்பிடுகிறார்.

பரஸ்பர செயல்முறைக் கோட்பாட்டியல்

ஒரு அமைப்பும் ஒரு அமைப்பில் பணிபுரியக் கூடிய நபரும் தன்னறிவு பெற்றவைகளாக விளங்க விரும்புகின்றன. ஒரு நபர் தனது குறிக்கோளை அடைவதற்கு அமைப்பை நாடுகிறார், அந்த அமைப்பு தனது குறிக்கோளை அடைவதற்கு அந்த நபரை நாடுகிறது.. இவ்வாறு நிறுவனமும், தனிநபரும் குவிந்த செயல் முறையில் செயல்படவேண்டிய நிலை உருவாகிறது. இதைத்தான் பரஸ்பர செயல் முறை கோட்பாட்டியல் என்று அர்கிரிஸ் குறிப்பிடுகிறார்.

தனிநபர் குறிக்கோள்களையும், அமைப்பியல் குறிக்கோள்களையும் ஒருங்கிணைத்தல்

அமைப்பின் குறிக்கோள்களும் தனிநபர் குறிக்கோள்களும் ஒருங்கிணையும் பொழுது ஒரு அமைப்பு சிறந்த முறையில் செயல்பட வாய்ப்பிருக்கிறது. அதற்கு கீழ்க்கண்ட மாற்றங்கள் அவசியம் என்று குறிப்பிடுகிறார்.

1. அதிகாரி பணியாளர் உறவுகளில் மாற்றங்கள் ஏற்பட வேண்டும்.

2. தனிநபர் திறமையை வளர்த்துக் கொள்ளக் கூடிய வாய்ப்புகள் உருவாக்கப்பட வேண்டும்.

3. ஒவ்வொரு நபரும் மற்றவர்களிடமிருந்து கற்று தனது செயல்திறனை வளர்த்துக் கொள்ளும் வாய்ப்பு உருவாக்கப்பட வேண்டும்.

4. ஒரு நபரின் பணி திருப்தி அளிக்கக் கூடிய ளுவகையிலும், ஆர்வமுடன் செயல்படுத்தக் கூடிய வகையிலும் அமைய வேண்டும்.

5. பங்களிக்கிற தலைமையை ஒரு அமைப்பில் உருவாக்க வேண்டும்.

இவ்வாறு ஒரு அமைப்பில் பல்வேறு மாற்றங்களை செய்வதன் மூலமாக தனிநபர் குறிக்கோள்களையும், நிறுவன குறிக்கோள்களையும் ஒருங்கிணைத்து அந்த நிறுவனம்சிறந்த முறையில் செயல்பட வழிவகுக்கமுடியும் என்று அர்ஹிரிஸ் குறிப்பிடுகிறார்.

அமைப்பின் குறிக்கோள்களை அடைவதற்கு மேலாண்மையின் திறன் அவசியம் என்ற வகையில் லைகர்ட் தனது நடக்கையியல் அணுகுமுறையை பயன்படுத்தியிருக்கிறார். அவர் நான்கு வகையான மேலாண்மை முறைகளைப்பற்றி குறிப்பிடுகிறார், அவை

1. முதல் மேலாண்மை முறை
2. இரண்டாம் மேலாண்மை முறை
3. மூன்றாம் மேலாண்மை முறை மற்றும்
4. நான்காம் மேலாண்மை முறை

முதலாம் மேலாண்மை முறையில் செயல்படும் மேலாளர்கள் கொடுங்கோலர்களாகவும், சுரண்டுபவர்களாகவும் இருப்பர்.

இரண்டாம் மேலாண்மை முறையில் பணிபுரியும் மேலாளர்கள் கொடுங்கோலர்களாகவும், அந்த வேலையில் பணியாளர்களுக்கு உதவுபவர்களாகவும் இருப்பர்.

மூன்றாம் மேலாண்மை முறையில் பணிபுரியும் மேலாளர்கள் கலந்தாலோசித்து செயல்படுபவர்களாக இருப்பர்.

நான்காம் மேலாண்மை முறையில் செயல்படும் மேலாளர்கள் கீழே பணிபுரியும் பணியாளர்களை பங்கேற்க வைத்து முடிவுகளை எடுப்பர்.

மேற்கூறிய நான்கு மேலாண்மை முறைகளில் நான்காவது மேலாண்மை முறையை ஓர் அமைப்பு பயன்படுததினால் அநத அமைப்பு சிறந்த முறையில் செயல்படும் என்று லைகர்ட் குறிப்பிடுகிறார்.

முறையமைவு மாதிரிப்படிவம்

முறையமைவு என்பது அமைப்பின் மொத்தம் என்று பொருள்படும். ஒவ்வொரு முறையமைவிலும் பல பகுதிகள் உள்ளன. இந்த பகுதிகளை துணைமுறையமைவுகள் என்றும் கூறுவதுண்டு. ஒவ்வொரு துணை முறையமைவும் ஒன்றுக்கொன்று நெருங்கிய தொடர்புடையவை. இந்த துணை முறையமைவுகள் ஒன்றுக்கொன்று தொடர்பு கொண்டு

செயலாற்றுபவை. அதே போன்று ஒவ்வொரு முறையமைவும் சூழலுக்கு ஏற்ப ஒன்றுக்கொன்று தொடர்பு கொண்டு செயல்படுபவை ஒவ்வொரு முறையமைவிற்கும் ஒரு குறிப்பிட்ட எல்லை உண்டு.

நீக்ரோ மற்றும் நீக்ரோ அமைப்புகளை திறந்த வெளி முறையமைவுகள் என்று குறிப்பிடுகிறார். இந்த திறந்த வெளி முறையமைவுகள் ஒன்றோடொன்று தொடர்பு கொண்டு செயல்படுவதன் மூலமாக அமைப்புகள் செம்மையாகச் செயல்படுகின்றன. இந்த அமைப்புகளின் கட்டமைவுகள் அவைகள் செய்யும் பணிகளைப் பொறுத்து அமைகின்றன. ஒவ்வொரு முறையமைவும் சூழலுக்கு ஏற்றவாறே தங்களை மாற்றியமைத்துக் கொள்கின்றன. இதனால் அமைப்புகளில் ஒரு சமநிலை உருவாகிறது. முறையமைவு அணுகுமுறை அமைப்பின் மொத்தத்தையும் கருத்தில் கொண்டு உருவாக்கப்பட்டது. இந்த மாதிரிப்படிவ அமைப்பின் கட்டமைவு நெகிழும் தன்மையுடையதாகவும் பங்களிக்கும் வகையிலும் இருக்க வேண்டும். இவ்வகையான அமைப்பில் பணிபுரியக் கூடிய நபர்கள் சிறந்த முறையில் பணி செய்யத் தூண்டப்படுவதற்காக பல்வேறு காரணிகள் விளக்கப்பட்டிருக்கின்றன. இந்த மாதிரிப்படிவம் அமைப்பைப் பற்றி விளக்குகிறது. ஆனால் அமைப்பின் பணிசெய்முறையை எவ்வாறு சீர் செய்து கொள்ள வேண்டும் என்று விளக்கவில்லை. இவ்வாறு முறையமைவு மாதிரிப்படிவம் அமைப்புகள் எவ்வாறு பல பகுதிகளாகப் பிரிக்கப்பட்டு ஒன்றோடொன்று தொடர்புடைய வகையில் செயல்படுகிறது என்பதையும் ஒவ்வொரு அமைப்பும் சூழலுக்கு ஏற்றவாறு எவ்வாறு தங்களை அமைத்துக் கொள்கின்றன என்பதைப் பற்றியும் விளக்குகிறது. ஒரு அமைப்பு சிறந்த முறையில் செயல்படுவதற்கான வழிமுறையை முறையமைவு மாதிரிப்படிவம் விளக்குகிறது.

கட்டமைப்பு மற்றும் செயல்பாட்டு மாதிரிப்படிவம்

டால்காட் பார்சன்ஸ் என்பவர் சமூகவியலில் கட்டமைப்பு மற்றும் செயல்பாட்டு மாதிரிப்படிவத்தை பயன்படுத்தினார். ஒரு அமைப்பின் நிலைப்புத் தன்மை எந்த அளவுக்கு நான்கு பணிகளை அமைப்பு பாகுபாடு அடிப்படையில் செய்து முடிக்க முடியும் என்பதைப் பொறுத்திருக்கிறது என்று குறிப்பிடுகிறார். அந்த நான்கு பணிகள் பின்வருமாறு,

1. எந்த அளவுக்கு ஒரு சமூக முறையமைவு சட்ட ஒழுங்கை பராமரிக்கும் திறனை பெற்றிருக்கிறது என்பதைப் பொறுத்து ஒரு சமூக முறையமைவின் நிலைப்புத் தன்மை இருக்கிறது.

2. எந்த அளவுக்கு ஒரு சமூக முறையமைவு மாற்றங்களுக்கு தகுந்தபடி அனுசரித்துக் கொள்ள முடிகிறது என்பதைப் பொறுத்தும் ஒரு சமூக முறையமைவின் நிலைப்புத் தன்மை அமைகிறது.

3. எந்த அளவுக்கு ஒரு சமூக முறையமைவு அதன் குறிக்கோள்களை அடைய முடிகிறது என்பதைப் பொருத்தும் அந்த சமூக முறையமைவின் நிலைப்புத் தன்மை இருக்கிறது.

4. எந்த அளவுக்கு ஒரு சமூக முறையமைவு தனி நபர்களையும், குழுக்களையும் ஒருங்கிணைக்க முடிகிறது என்பதைப் பொறுத்தும் அந்த சமூக முறையமைவின் நிலைப்புத் தன்மை அமைகிறது.

மேற்கூறிய நான்கு பணிகளையும் செய்வதற்கு பல்வேறு அமைப்புகளும், சார்பு அமைப்புகளும் ஒரு சமூகத்தில் உருவாக்கப்பட்டுள்ளன. இந்தப் பணிகள் எந்த அளவுக்கு அமைப்பு பாகுபாடு மூலமாக நிறைவேற்றப்படுகின்றன என்பதைப் பொறுத்து ஒரு சமூகத்தின் நிலைப்புத் தன்மை அமைகிறது என்று டால்கட் பார்ஸன் குறிப்பிடுகிறார்.

ஆல்மாண்ட் என்ற அறிஞர் அரசியல் அறிவியலைப் படிப்பதற்கு கட்டமைப்பு மற்றும் செயல்பாட்டு மாதிரிப்படிவத்தை பயன்படுத்தியிருக்கிறார். ஒவ்வொரு அரசியல் முறையமைவும் நான்கு உள்ளீட்டுப பணிகளையும், மூன்று வெளிப்பாட்டுப்பணிகளையும் செய்ய வேண்டும். நான்கு உள்ளீட்டுப் பணிகள் பின்வருமாறு

1. நலன்களை தெளிவுபடுத்துதல்

அரசியல் கட்சிகளும், அரசியல் குழுக்களும் மக்களுடைய தேவைகளை அறிந்து அரசியல் முறையமைவுக்குத் தெரிவிப்பதை நலன்களை தெளிவுபடுத்துதல் என்கிறோம்.

2. நலன்களை தொகைப்படுத்துதல்

மக்களுடைய தேவைகள் எப்பொழுதும் அதிகமாக இருக்கும் என்பதால் அந்த எல்லாத் தேவைகளையும், ஒரு அரசியல் முறையமைவால் நிறைவேற்ற முடியாது என்பதால் அரசியல் கட்சிகளும் அரசியல் குழுக்களும் மக்களுடைய தேவைகளை முன்னுரிமை அடிப்படையில் வரிசைப்படுத்தி அரசியல் முறையமைவுக்கு தெரிவிக்கின்றன. அரசியல் முறையமைவின் இப்பணியை நலன்களைத் தொகைப்படுத்துதல் என்கிறோம்.

3. அரசியல் சமூகப் போதனை

அரசியலுக்கு தொடர்புடைய விஷயங்களை அரசியல் குழுக்களும், அரசியல் கட்சிகளும் மக்களுக்கு கற்றுத் தருவதை அரசியல் சமூகப் போதனை என்கிறோம்.

4. அரசியல் ஆட்சேர்ப்பு

அரசியலுக்கு தகுதியுடைய தலைவர்களை அரசியல் கட்சிகளும், அரசியல் குழுக்களும் ஆட்சேர்ப்பு செய்வதை அரசியல் ஆட்சேர்பபு என்கிறோம்.

மேற்கூறிய நான்கு பணிகளையும் உள்ளீட்டு பணிகள் என்று சொல்வதற்கு காரணம் இப்பணிகளை அரசியல் முறையமைவின் உள்ளமைப்புகளான அரசியல் கட்சிகளும், அரசியல் குழுக்களும் செய்வதால் தான் ஆகும்.

ஆல்மாண்டு வெளிப்பாட்டு பணிகளாக மூன்று பணிகளைக் குறிப்பிடுகிறார். அவை.

1. சட்டமாக்கல்
2. சட்டத்தை நிறைவேற்றுதல்
3. சட்டத்திற்கு விளக்கமளித்து நீதி வழங்குதல்

இந்த மூன்று பணிகளையும் அரசாங்கத்தின் மூன்று துறைகளான சட்டமன்றத் துறை, நிர்வாகத்துறை, நீதித்துறை ஆகியவை செயல்படுத்துகின்றன.

மேற்கூறிய ஏழு வகைப் பணிகளையும் செய்வதற்கென்று உள்ளமைப்புகளும உருவாக்கப்பட்டுள்ளன. இந்த பணிகள் எந்த அளவுக்கு அமைப்பு பாகுபாடுகள் மூலமாக நிறைவேற்றப்படுகின்றன என்பதைப் பொறுத்து அரசியல் முறையமைவின் நிலைப்புத் தன்மை இருக்கிறது என்று ஆல்மாண்டு குறிப்பிடுகிறார்.

பொது நிர்வாகத்தில் கட்டமைப்பு மற்றும் செயல்பாட்டு மாதிரிப்படிவத்தை பயன்படுத்தியவர் ரிக்ஸ் என்ற பொது நிர்வாக வல்லுநர் ஆவார். இவர் அரசியல் முறையமைவுகளை மூன்று வகைகளாக வகைப்படுத்தியிருக்கிறார். அவை

1. விவசாய சமூகம்

2. மாறுகின்ற சமூகம்

3. தொழில் சமூகம்

விவசாய மயமான வளர்ச்சி பெறாத அரசியல் முறையமைவுகளை விவசாய சமூகம் என்ற வகையில் வகைப்படுத்தியிருக்கிறார். இந்த அரசியல் முறையமைவுகளில் வளர்ச்சி ஏற்படாததற்கு முக்கியக்காரணம், அரசியல் முறையமைவின் பணிகள் அமைப்பு பாகுபாடு மூலம் நிறைவேற்றப்படாததுதான் என்று குறிப்பிடுகிறார். இவ்வகை அரசியல் முறையமைவுகளில் ஒரு நபர் பல பணிகளைச் செய்வதற்கு பணிக்கப்படுகிறார். ஆகையால் இவரால் எந்தப் பணியையும் சரியாகச் செய்ய முடிவதில்லை. அரசியல் முறையமைவின் பணிகள் செம்மையாகச் செய்யப்படாததால் இந்த அரசியல் முறையமைவுகளில் வளர்ச்சி ஏற்படாமல் போனது என்று ரிக்ஸ் குறிப்பிடுகிறார்.

விவசாயமயமான அரசியல் முறையமைவுகள் மற்றும் தொழில் மயமான அரசியல் முறையமைவுகள் ஆகியவற்றிற்கு இடைப்பட்ட அரசியல் முறையமைவுகளை டிரான்ஸஸியா அரசியல் முறையமைவுகள் என்று ரிக்ஸ் வகைப்படுத்தியிருக்கிறார். இந்த இடைப்பட்ட அரசியல் முறையமைவுகளுள் வளர்ந்து வரும் அரசியல் முறையமைவுகளும் உள்ளடங்கும். இந்த அரசியல் முறையமைவுகளில் அமைப்பு பாகுபாடு இருந்தும் ஒரே பணியை ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட நபர்கள் செய்யக் கூடிய வகையில் பணிக்கப்படுவதால் அமைப்பு பாகுபாடு இருந்தும் இவ்வமைப்புகளில் முழுமையான வளர்ச்சி ஏற்படவில்லை என்று ரிக்ஸ் குறிப்பிடுகிறார். உதாரணமாக இந்தியாவில் சட்ட ஒழுங்குப் பணிகளைச் செய்வதற்கென்று காவல் துறை உருவாக்கப்பட்டிருந்தாலும் மாவட்ட அளவில் மாவட்டக் கண்காணிப்பாளர் மாவட்ட ஆட்சியரின் கட்டுப்பாட்டில் செயல்பட வேண்டியிருக்கிறது. மாவட்ட அளவில் மாவட்ட கண்காணிப்பாளர் சட்ட ஒழுங்குப் பணிகளையும், குற்றவியல் பணிகளையும் செய்வதற்கு பணிக்கப்பட்டிருந்தாலும் அவர் மாவட்ட ஆட்சியரின் கட்டுப்பாட்டில் செயல்பட வேண்டியிருப்பதால் அவரால் அவருக்கு இடப்பட்ட பணிகளை செம்மையாக செய்து முடிக்க முடிவதில்லை.

வளர்ச்சியடைந்த தொழில் மயமான நாடுகளை தொழில் சமூகம் என்ற தலைப்பில் வகைப்படுத்தியிருக்கிறார். இவ்வகை அரசியல் முறையமைவுகள் வளர்சசி பெற்று விளங்குவதற்கு முக்கியமான காரணம் இவ்வரசியல் முறையமைவின் பல்வேறு பணிகள் அமைப்பு பாகுபாடு மூலமாக நிறைவேற்றப்படுவதுதான் என்று ரிக்ஸ் குறிப்பிடுகிறார்.

சூழல் மாதிரிப்படிவம்

சூழல் மாதிரிப்படிவத்திற்கு முக்கியப் பணி ஆற்றியிருப்பவர்கள் ஹாஸ், டால், மார்டின் மற்றும் ரிக்ஸ் எனற பொது நிர்வாக வல்லுநர்கள் ஆவார்கள். இவர்களுள் ரிக்ஸ் என்ற அறிஞர் சூழல் மாதிரிப்படிவத்திற்கு மிக முக்கிய் பங்கு ஆற்றியிருக்கிறார்.

அரசியல் முறையமைவுகளை அவைகளின் சூழல்கள் அடிப்படையில் ஏற்கனவே கூறியபடிமூன்று வகைகளாகப் பிரித்திருக்கிறார். அவைகள்

1. விவசாயச் சமூகம்

2. மாறுகின்ற சமூகம்

3. தொழில் சமூகம்

இம்மூன்று வகையான அரசியல் முறையமைவுகளிலும் மூன்று வகையான பண்புகளும் நிர்வாக அமைப்புகளும், செயல்பாடுகளும் காணப்படுகின்றன. உதாரணமாக விவசாயமயமான நாடுகள் விவசாயத்தை நம்பி செயல்படுபவை. இந்த அரசியல் முறையமைவுகளில் தொழிற்சாலைகள் அதிக அளவில் உருவாக்கப்படவில்லை. பெரும்பகுதியான மக்கள் கிராமப்புறங்களில் வசிக்கின்றனர். இவ்வரசியல் முறையமைவுகள் நகரமாயமானவை அல்ல. இங்குள்ள மக்கள் அதிக அளவில் படிப்பறிவு பெறாதவர்கள். இம்மக்கள் அரசியல் முறையமைவுகளில் பங்கு பெற்று தங்களுடைய குறைகளை தீர்த்துக் கொள்வதற்கான வாய்ப்பில்லை. இவ்வகை அரசியல் முறையமைவுகளில் காணப்படும் நிர்வாக அமைப்புகளில் அமைப்பு பாகுபாடு இல்லை. இவ்வரசியல் முறையமைவுகளில் வகிக்கும் மக்கள் தங்களால் எதையும் சாதிக்க முடியும் என்று கருதக்கூடியவர்கள் அல்ல, கிடைத்ததைக் கொண்டு திருப்தி அடையும் மக்களைக் கொண்டது இவ்வகை அரசியல் முறையமைவுகள்.

மாறுகின்ற சமூகம் என்ற தலைப்பு பல அரசியல் முறையமைவுகளை உள்ளடக்கியிருக்கிறது. இவ்வகை அரசியல் முறையுமைவுகளில் வசிக்கக் கூடிய மக்கள் தங்களால் எதையும் சாதிக்க முடியும் என்று கருதக் கூடியவர்கள் அல்ல. இவ்வகை அரசியல் முறையமைவுகளில் வசிக்கக் கூடிய மக்கள் ஓரளவு கல்வியறிவு பெற்றவர்கள். இவ்வகை அரசியல் முறையமைவுகளில் தொழில் வளர்சசி ஏற்பட்டிருந்தாலும் இவ்வரசியல் முறையமைவுகள் முற்றிலும் தொழில்மயமானவை அல்ல. இவ்வரசியல் முறையமைவுகளில் காணப்படும் நிர்வாக அமைப்புகளில் ஒரு பணியை ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட நபர்கள் செய்யும் நிலைஅமைந்துள்ளது. இவ்வகை அரசியல் முறையமைவுக்கு நகரமயமாக்கல் வளர்ச்சி, ஆகியவைகள் ஓரளவு காணப்படுகின்றன.

தொழில்மயமான நாடுகளை தொழில் சமூகம் என்ற தலைப்பில் வகைப்படுத்தியிருக்கிறார். இவ்வரசியல் முறையமைவுகள் வளர்ச்சியடைந்தவை. தொழில்மயமானவை. அறிவியல் மற்றும் தொழில் நுட்ப வளர்ச்சி பெற்றவை. நகரமயமாக்கல் இங்கு அதிகமாகக் காணப்படுகிறது. இவ்வகை அரசியல் முறையமைவுகளில் காணப்படும் நிர்வாக அமைப்புகளில் அமைப்பு பாகுபாடு காணப்படுகிறது.

இவ்வாறு அரசியல் முறையமைவுகளை சூழல் அடிப்படையில் வகைப்படுத்துவதால் இவ்வரசியல் முறையமைவுகளில் காணப்படும் நிர்வாக அமைப்புகளை ஆய்வு செய்து குறை நிறைகளை அறிந்து குறைகளை அகற்றி நிறைகளைச் சேர்த்துக் கொள்வதன் மூலமாக சிறந்த நிர்வாக அமைப்பை உருவாக்க முடியும் என்பதை சூழல் மாதிரிப்படிவம் மூலமாக நாம் அறிந்து கொள்ள முடிகிறது.

மாதிரி வினாக்கள்

1. ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தில் பயன்படுத்தப்படும் மாதிரிப் படிவங்களை விளக்குக.

2. ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தைப் படிப்பதில் அதிகார வர்க்க மாதிரிப்படிவத்தின் முக்கியத்துவத்தை விளக்குக.

3. சிறு குறிப்புகள் வரைக.

   (அ) நிறுவனம் மாதிரிப்படிவம்

   (ஆ) சூழல் மாதிரிப்படிவம்

   (இ) கட்டமைப்பு மற்றும் செயல்பாட்டு மாதிரிப்படிவம்.

பாடம் - 4

அரசியல் முறையமைவுகளின் ஒப்பீடு

முறையமைவுப் பகுப்பாய்வு: வளர்ச்சியும் பொருளும்:

அரசியல் விஞ்ஞானத்தில் முறையமைவுப் பகுப்பாய்வு ஒரு முக்கிய திருப்பத்தை ஏற்படுத்தியுள்ளது. இதுகாறும் அரசியல் விஞ்ஞான நூல், அரசியலமைப்புகள், அரசாங்கங்கள் போன்ற அரசியல் நிறுவனங்களை மட்டும் ஆய்வு செய்து வந்தது. ஆனால், முறையமைவுப் பகுப்பாய்வு முறை அரசியல் விஞ்ஞான பாட ஆய்வில் கையாளத் துவங்கியதோடு, அரசியல் நிறுவனங்களை ஆய்வு செய்வதை விடுத்து, அரசியல் முறையமைவுகளை ஆய்வு செய்யத் துவங்கியது. இம் மாற்றத்திற்குள்ள முக்கிய காரணம் அரசியல் விஞ்ஞானத்தில் ஏற்பட்ட ஆய்வு முறை வளர்ச்சியேயாகும். ஏராளமான அரசியல் விஞ்ஞானிகள் அரசியல் முறையமைவுகளை அரசாங்கத்தைச் சாராத நிறுவனங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு ஆய்வு செய்யத் துவங்கினர். டேவிட் ஈஸ்டன், G.A. ஆல்மண்ட், கார்ல் டோஷ், மார்ட்டன் A. கப்லான் போன்ற சமூகவியல் அறிஞர்கள், அரசியல் நிகழ்ச்சிகளை அறிய சட்டமன்றம், அமைச்சரவை, நீதிமன்றம் போன்ற அரசாங்க அமைப்புகள் போதிய வழகாட்டிகள் அல்ல என்று திடமாக நம்பினர். மாறாக, அரசியல் நிகழ்ச்சிகளை அறிய எல்லா நாடுகளிலும் காணக் கூடிய சில அமைப்புக்களையும், அவற்றின் பணிகளையும் ஆய்வு செய்ய வேண்டுமென அவர்கள் வாதிட்டனர்.

முறையமைவுப் பகுப்பாய்வை அரசியல் விஞ்ஞானத்தில் புகுத்தியவர்கள் அண்மைக்கால அமெரிக்க அரசியல் விஞ்ஞானிகளாவர். அவர்களுடைய முயற்சியின் பயனாக அரசியல் விஞ்ஞானத்தின் குறிக்கோள், அது ஆய்வு செய்யும் பிரச்சனைகள், வழிமுறைகள் ஆகியவற்றில் ஒரு பெரும் புரட்சியே ஏற்பட்டுள்ளது. முறையமைவுப் பகுப்பாய்வு அரசியல் விஞ்ஞானத்தில் மட்டுமின்றி எல்லாச் சமூக இயல்களிலும் கடைப்பிடிக்கப்பட்டு வருகின்றது. இதற்கு இயற்கை விஞ்ஞானம் தூண்டுதலாக இருந்தது. அரசியல் விஞ்ஞானத்தில் முறையமைவுப் பகுப்பாய்வைப் புகுத்தியவர்களில் முக்கியமானவர்கள் டேவிட் ஈஸ்டன், G.A.ஆல்மாண்ட், மார்ட்டன் A. கப்லான ஆகியோராவர். பழைய மரபார்ந்த அணுகுமுறைகளை சமூகவியல்களின் ஆய்வுக்குக் கடைப்பிடிக்கப்படுவதினால், சமூக இயல் பாடத்துறைகளிடையே எவ்விதத் தொடர்புமின்றி, ஒவ்வொரு பாடத்துறையும் தனித்தனியாக விளங்குகின்றது. இதன் விளைவாக, ஒரு சமூக இயலில் ஏற்பட்டுள்ள அறிவு வளர்ச்சி மற்ற சமூக இயல்களுக்குக் கிடைக்க வாய்ப்பில்லாமற் போகிறது. மேலும் இந்த ஆய்வுமுறை ஆய்வுப்பணிகளை விரயமாக்குவதோடு சமூக இயல்களின் அறிவை ஒருமுகப்படுத்தும் முயற்சி சார்ந்த ஒரு மாணவர், மற்ற சமூக இயல்களின் துணையோடு ஒரு பிரச்சனையை ஆய்வு செய்வாரெனில் விஞ்ஞான பூர்வமான ஆய்வுக்கும் சமூக இயல் ஆய்வு வளர்ச்சிக்கும் அதிகமான வாய்ப்புகள் உண்டு என இந்த அறிஞர்கள் அரசியல் விஞ்ஞான பகுப்பாய்வுக்குப் பலஇயல் அணுகுமுறையின் முக்கியத்துவத்தை வலியுறுத்துகின்றனர்.

1930 ம் ஆண்டிற்குப்பிறகு, லட்விக் வான் பெர்ட்டலன்பி என்ற உயிரியல் மேதை இயற்கை விஞ்ஞான இயல்களின் ஆய்வுக்கு முறையமைவுப் பகுப்பாய்வைப் புகுத்தினார். இரண்டாவது உலகப் போருக்குப் பிறகு இயற்கை விஞ்ஞான இயல்களில் கடைபிடிக்கப்பட்ட இந்த முறையமைவுப் பகுப்பாய்வு அமெரிக்க அரசியல் விஞ்ஞானிகளின் கவனத்தை ஈர்த்தது. மனிதனின் நடக்கையைப் பகுப்பாய்வு செய்ய ஒருமைப்படுத்தப்பட்ட ஒரு கோட்பாட்டை உருவாக்குவதற்குள்ள சாத்தியக் கூறுகளை ஆராய அமெரிக்காவின் முக்கிய பல்கலைக்கழகங்களில் பல மாநாடுகள் நடத்தப்பட்டன. இதன் விளைவாகப் பொது முறையமைவுகள் பகுப்பாய்வுக் கோட்பாடு அரசியல் விஞ்ஞானத்தில தோன்றியது. இக்கோட்பாட்டின் மையக்கருத்து முறையமைவு ஆகும்.

பல்வேறு இயல்களிலும் பொதுவான சில பொருள்கள் உண்டு என்றும் அவற்றை ஒரு அமைப்பாக ஒழுங்குபடுத்தினால் ஒரு பொதுக்கோட்பாட்டை உருவாக்க முடியுமென்றும், அந்தப் பொதுக் கோட்பாடு ஒவ்வொரு பாடத்துறையின் பிரச்சனைகளை நன்கு அறிந்து கொள்ள உதவும் என்றும் அப்பாடத்துறையில் தீவிர ஆராய்ச்சிக்கு வழிகாட்டியாக அது அமையும் என்றும் முறையமைவுப் பகுப்பாய்வாளர்கள் திடமாக நம்புகின்றனர். இந்த அணுகுமுறை ஒவ்வொரு பாடத்துறையும் தனித்தனியாக. மற்ற பாடத்துறைகளுடன் தொடர்பின்றிச் செயல்படுவதைத் தவிர்க்க உதவுகிறது. பல்வேறு பாடத்துறைகளை ஒன்றோடொன்று தொடர்புடன் செயல்படுத்துவதனால் ஒரு பாடத்துறையில் தோன்றும் அறிவு வளர்ச்சி மற்ற பாடத்துறைகளுக்கும் பரவும். இதனால் எல்லா இயல்களும், பாடத்துறைகளும் பயனடையும் என்று அவர்கள் வற்புறுத்துகின்றனர். சுருங்கக் கூறின் முறையமைவுப் பகுப்பாய்வானது பலவியல் அணுகுமுறையை மையமாகக் கொண்டதாகும்.

முறையமைவுப் பகுப்பாய்வில் சில அடிப்படை கருத்துக்கள் உண்டு. அவற்றை மூன்று பிரிவுகளாகப் பிரிக்கலாம்.

1. வகைப்படுத்துவதற்குதவும் மதிப்புருக்கள் பற்றிய கருத்துக்கள்

இப்பிரிவிலுள்ள கருத்துக்கள், ஜனநாயக அரசியல் முறையமைவு ஜனநாயகமல்லாத அரசியல் முறையமைவு ஆகியவற்றைப் பிரித்துரைத்து அவற்றிற்கிடையேயுள்ள வேற்றுமைகளைச் சுட்டிக்காட்ட உதவுகிறது. எல்லை, உள்ளீடு, வெளிப்பாடு போன்ற வார்த்தைகள் இங்குப் புகுத்தப்படுகின்றன.

2. ஒழுங்குபடுத்துதல், பராமரித்தல் ஆகியவற்றிற்குதவும் மதிப்புருக்கள் பற்றிய கருத்துக்கள்:

இந்த பிரிவிலுள்ள கருத்துக்கள் பொது முறையமைவுக் கோட்பாட்டின் முக்கிய பாகங்களாகத் திகழ்கின்றன. ஒரு முறையமைவை ஒழுங்குபடுத்தி அதைப் பராமரிப்பதில் இக்கருத்துக்கள் பங்குவகிக்கின்றன. உறுதி, திரும்ப ஊட்டுதல், நடுநிலையமைதி போன்ற வார்த்தைகள் இக்கருத்துக்களில் புகுத்தப்பட்டுள்ளன. ஒவ்வொரு முறையமைவுக்கும் ஒரு நடுநிலையமைதி இருக்க வேண்டும், அந்த நடுநிலையமைதி நிலையுடையதாகவோ அல்லது நிலையல்லாததாகவோ இருக்கலாம்.

3. மாற்றத்தை உண்டுபண்ணும் சக்திகள் பற்றிய கருத்துக்கள்

மாற்றம் என்பது இயற்கையின் நியதியாகும். ஆனால் இம்மாற்றம் தொடர்பு கெடக்கூடிய முறையிலோ அல்லது தொடர்பு கெடாத முறையிலோ இருக்கலாம். சூழ்நிலையின் மாறுபட்ட நிலைகளுக்கேற்ப மாற்றத்தை உருவாக்கும் பொழுது ஒரு தொடர்பு கெடா மாற்றம் ஏற்படுகிறது. தொடர்பு கெடா மாற்றம் முன்னை நிலைக்கு மீள்வு செய்யக் கூடிய தன்மையுடையதாகவோ மீள்வு செய்ய முடியாத தன்மையுடையதாகவோ இருக்கலாம். முன்னை நிலைக்கு மீள்வு செய்யக்கூடிய தன்மையுடைய மாற்றங்களில் அனுசரணை. வளர்ச்சி, குறிக்கோள்கள் போன்ற வார்த்தைகளும், முன்னை நிலைக்கு மீள்வு செய்யக்கூடிய தன்மையில்லா மாற்றங்களில் தொடர்பு கெடல், கலைப்பு, வீழ்ச்சி, நெருக்கடி போன்ற வார்த்தைகளும் பயன்படுத்தப்படுகின்றன.

பொதுமுறையமைவுக் கோட்பாடும் அரசியல் விஞ்ஞானத்திற்கு அதைப் பயன்படுத்தலும்

முதன் முதலாக இயற்கை விஞ்ஞானங்களில் ஆய்வுக்குக் கடைபிடிக்கப்பட்டு வந்த இந்தப் பொது முறையமைவுக் கோட்பாட்டின் தத்துவங்கள் அரசியல் விஞ்ஞான ஆய்வுக்கு முறையமைவு அணுகுமுறையினால் அதிக பயன் உண்டு. அரசியல் ஆய்வு இயையுடைய ஏராளமான செய்திக் குறிப்புக்களை வகைப்படுத்திப் பிரிக்க இந்த அணுகுமுறை சாலச் சிறந்ததாகும். செய்திக் குறிப்புக்களை இவ்வாறு வகைப்படுத்திப் பிரிக்கும் பொழுது ஒரு முறையமையிலுள்ள உள் உறுப்புக்களை இணைக்கும் அவைகளுடைய ஒருமுகத் தன்மைகள் நன்கு புலப்படும். இதன் காரணமாகத்தான் இந்த அணுகுமுறையிலுள்ள உள்ளீடு, வெளிப்பாடு, உறுதி, நடுநிலையமைதி, திரும்ப ஊட்டுதல் போன்ற கருத்துக்களை அரசியல் விஞ்ஞானிகள் அவர்களின் அனுபவ ரீதியான ஆய்வுக்குப் பரவலாகப் பயன்படுத்துகின்றனர், இக்கருத்துக்களைப் பயன்படுத்தி ஜனநாயக நாடுகள் ஜனநாயகமல்லாத நாடுகள், வளர்ச்சியுற்ற நாடுகள், வளர்ந்து வரும் நாடுகள் ஆகியவற்றின் அரசியல் முறையமைவுகளைத் தீவிரமாக அரசியல் விஞ்ஞானிகள் ஆய்வு செய்கின்றனர், இந்த அணுகுமுறை, அரசியல் முறையமைவுகளில் எவ்வாறு மாற்றங்கள் ஏற்படுகின்றன. அரசியல் வளர்ச்சி, அரசியல் சிதைவு ஆகியவை எத்திசை நோக்கிச் செல்கின்றன. போன்றவற்றை நுணுக்கமாக அறிய உதவுகிறது. மேலும், முறையமைவுப் பகுப்பாய்வு அணுகுமுறை பலவியல் ஆய்வு முறையை ஊக்குவிக்கிறது. இதனால் ஒப்பீட்டு அரசியல் அதிக அறிவியல் தகவல்களைப் பெற்று வளர்ச்சியடைந்துள்ளன.

முறையமைவுப் பகுப்பாய்வில் மேற்கூறிய நன்மைகள் இருப்பதினால் தான், டேவிட் ஈஸ்டன், டேவிட் A ஆப்டர், G.A ஆல்மாண்ட் போன்ற அமெரிக்க அரசியல் விஞ்ஞானிகள் இவ்வாய்வு முறையை அரசியல் விஞ்ஞான ஆய்வுக்குத் தீவிரமாகப் பயன்படுத்துகின்றனர். இது அனுபவ அறிவைக் கொண்ட தற்கால அரசியல் கோட்பாட்டின் வளர்ச்சிக்குப் பெரிதும் வழிகோலியது. இதன் காரணமாகத்தான் முறையமைவுப் பகுப்பாய்வின் இரு பிரிவுகளாக உள்ளீடு-வெளிப்பாடு அணுகுமுறையும், அமைப்பு-பணி அணுகுமுறையும் அரசியல் விஞ்ஞானிகளிடம் பெரும் செல்வாக்குப் பெற்றுத் திகழ்கிறது.

அரசியல் முறையமைவு:

ஒப்பீட்டு அரசியல் பாடத்துறையில் "அரசியல் முறையமைவு" என்னும் வார்த்தை அதிக முக்கியத்துவம் பெற்று விளங்குகின்றது. இவ்வார்த்தை அரசியல் நிகழ்ச்சிகளை ஒரு புதிய கோணத்திலிருந்து நோக்குகிறது. அரசியல் முறையமைவு என்பது, அரசியல் விஞ்ஞானத்தின் பழைய நூல்கள் பயன்படுத்திய "அரசு", 'அரசாங்கம்' போன்ற வார்த்தைகளுக்குப் புதுப் பெயர்களைக் கொடுத்திருப்பதோடு, அரசியல் விஞ்ஞானம் அதனுடைய ஒரு பகுதி என இதுகாறும் கருதாத அரசியல் செயல், அரசியல் நடைமுறை ஆகியவற்றையும் அரசியல் விஞ்ஞான ஆய்வுக்கு உட்படுத்துகிறது. அரசு, அரசாங்கம் போன்ற பழைய வார்த்தைகளுக்குச் சட்டபூர்வமான நிறுவனங்களைக் குறிக்கும் பொருளே உண்டு. அவைகள் மேற்கத்திய நாடுகளில் காணும் அரசின் நிறுவனங்களின் மீதே குறிப்பாக கவனம் செலுத்தின. இதைத்தான் அரசியல் விஞ்ஞானத்தின் பழைய மரபார்ந்த அணுகுமுறை ஆய்வு செய்து வந்தது. ஆனால் எல்லா அரசியல் சமுதாயங்களிலும் சட்டமன்றம், நீதிமன்றம் போன்ற அரசாங்க நிறுவனங்களின் செயல்களும், நடக்கையும் மக்கள் பிரிவு, மக்களின் அரசியல் மனப்பான்மை போன்றவற்றினால் உருவாக்கப்படுகின்றன. எனவே எல்லாவிதமான அரசியல் சமுதாயங்களின் அரசியல் நிகழ்ச்சிகளைத் தீவிரமாக ஆய்வு செய்ய வேண்டுமாயின் இவைகள் அனைத்தையும் உட்கொண்ட ஒரு விரிவான ஆய்வு முறை தேவை. அது தான் அரசியல் முறையமைவின் குறிக்கோளாகும்.

அரசியல் முறையமைவு, இரண்டு வார்த்தைகளின் ஒரு தொகுப்பேயாகும். முதலில் 'அரசியல்' என்பதின் பொருளைக் காண்போம். "ஒரு குறிப்பிட்ட நிலப்பகுதிக்குள் வன்மையைச் சட்டபூர்வமான முறையில் பயன்படுத்துவதற்குள்ள ஏகபோக உரிமையைப் பெற்றுள்ள ஒரு மனித சமூகம்" என மாக்ஸ் வெபர் அரசியல் என்பதற்குப் பொருள் கொடுத்துள்ளார். முறையமைவு என்பதற்கு இரு அம்சங்கள் உண்டு - அது பல உட்பகுதிகளையும் அல்லது உள் உறுப்புக்களையும், ஒரு எல்லையையும் கொண்டதாகும். ஒரு முறையமைவிலுள்ள உட்பகுதிகள் அனைத்தும் ஒன்றோடொன்று தொடர்புடையதாகும். அதாவது ஒரு உட்பகுதி பாதிக்கப்பட்டால் மற்ற எல்லா உட்பகுதிகளும் பாதிக்கப்படும். அதனால் முறையமைவும் பாதிக்கப்படும். எடுத்துக்காட்டாக ஒரு அரசியல் முறையமைவில் அரசியல் கட்சிகள் தோன்றுவதினால், அதன் மற்ற உட்பகுதிகளான வாக்குரிமை, சட்டமன்றம், அரசாங்கத்தின் கொள்கைகள் ஆகியவைகளும் பாதிக்கப்படுவதைச் சுட்டிக்காட்டலாம்.

மேற்கூறிய கூறுகளை இணைத்து பியர், உலம், ஆகியோர் அரசியல் முறையமைவிற்கு விளக்கம் கொடுக்கின்றனர். "சமுதாயத்திற்காக, சில பணிகளைச் செய்யும் அமைப்பே அரசியல் முறையமைவு ஆகும் என்பது அவர்கள் விளக்கமாகும். அரசியல் முடிவுகள் செய்வதற்குள் ஏற்பாடுகளும் அதில் அடங்கும்; அம்முடிவுகளுக்குச் சட்ட பூர்வமாக ஏற்புடைய பண்பு உண்டு; காரணம் அவைகள் நோக்கம், அதிகாரம் ஆகியவற்றைப் பற்றி மக்களின் கருத்துக்களை ஒத்திருப்பதேயாகும். சுமுதாயத்தின் குறிக்கோள்கள் வரையறுக்கப்பட்டு, சட்டபூர்வமான கொள்கைத் தீர்மானங்களினால் அவைகளை நடைமுறைக்குக் கொண்டு வருவது அரசியல் முறையமைவின் மூலமேயாகும்.

G. A ஆல்மாண்டின் அரசியல் முறையமைவு ஆய்வு:

G.A ஆல்மாண்டின் கருத்துப்படி அரசியல் முறையமைவில் மூன்று பொதுப்பண்புகள் உண்டு. அவை கீழே வருவனவாகும்.

1. விரிவானது:

அரசியல் முறையமைவு என்பது சட்டமன்றம், நீதிமன்றம், ஆட்சித்துறை போன்ற முறையான அரசாங்க நிறுவனங்கள், அரசியல் கட்சிகள், தன்னலக் குழுக்கள் போன்ற முறைசாரா நிறுவனங்கள் ஆகியவற்றை மட்டுமின்றி, உறவுமுறை, சாதிமுறை, சமய, கலாச்சார நிறுவனங்கள், ஆர்ப்பாட்டங்கள், கலகம், கொலை போன்ற அரசியல் அம்சமுடைய அமைப்புகளையும் உட்கொண்டதாகும். எனவே அரசியல் முறையமைவு என்பதின் நோக்கம் விரிவானதாகும்.

2. உள் உறுப்புக்கள் ஒன்றோடொன்று சார்ந்து நிற்கும் நிலை:

ஒரு அரசியல் முறையமைவின் உள் உறுப்புக்கள் அனைத்தும் ஒன்றோடொன்று சார்ந்து நிற்கின்றன. அதாவது ஒரு உள் உறுப்பில் ஏற்படும் மாற்றம் மற்ற உள் உறுப்புகள் அனைத்தையும் பாதிக்கும். செய்தித் தொடர்பு முறையில் ஏற்பட்ட முன்னேற்றம், தேர்தல் முறை. அரசியல் கட்சிகள். சட்டமன்றம், ஆட்சித்துறை ஆகியவற்றின் அடிப்படைக் கூறகளையே மாற்றிவிட்டதை இதற்கு எடுத்துக்காட்டாகக் கூறலாம்.

3. அரசியல் முறையமைவுக்கு எல்கையுண்டு

சமுதாயம் பல முறையமைவுகளைக் கொண்டது. அவற்றில் அரசியல் முறையமைவு ஒன்றாகும். ஒவ்வொரு முறையமைவும், அதன் எல்லைக்குள் தான் செயல்படும். அதாவது அரசியல் முறையமைவின் எல்கை முடியுமிடத்திலிருந்து இன்னொரு முறையமைவு தொடங்குகிறது. எடுத்துக்காட்டாக, தேர்தல் நாளன்று ஒரு குடிமகன் அவனுடைய வயலிலிருந்து ஓட்டுச் சாவடி தாண்டி, அரசியல் முறையமைவின் எல்கைக்குள் நுழைகிறான் எனப் பொருள். சுமுதாயத்திற்கும் அரசியலுக்குமிடையேயுள்ள எல்கை ஒவ்வொரு அரசியல் முறையமைவிலும் மாறுபடும். எடுத்துக்காட்டாக, பழங்கால சமுதாயத்தில் அரசியலுக்கும் சமயத்திற்குமிடையேயுள்ள எல்கை வரையறுக்கப்படாமலிருந்ததைக் கூறலாம்.

ஒரு அரசியல் முறையமைவிற்குக் கீழ்க்காணும் ஐந்து சிறப்புக் கூறுகள் உண்டு. என G. A ஆல்மாண்ட் கூறுகிறார்.

1. *உலகளாவிய அரசியல் முறையமைவு:*

பழங்கால தற்கால அல்லது வளர்ந்து வரும், வளர்ச்சியுற்ற எல்லா வகையான அரசியல் முறையமைவுகளிலும் அரசியல் அமைப்புக்கள் உண்டு. அவ்வமைப்புக்களின் வாயிலாகத்தான் ஒரு அரசியல் முறையமைவு அதன் உள்நாட்டு, வெளிநாட்டு ஒழுங்கைப் பராமரிக்கிறது. எனவே ஒப்பீட்டு அரசியல் ஐரோப்பிய, அமெரிக்க அரசியல்

முறையமைவுகளை மட்டுமின்றி, ஆசிய ஆப்பிரிக்க கண்டங்களிலுள்ள அரசியல் முறையமைவுகளையும் அதன் ஆய்வுக்கு உட்படுத்தியுள்ளது. ஆசியாவிலும் ஆப்பிரிக்காவிலுமுள்ள வளர்ந்து வரும் நாடுகளின் அரசியல் முறையமைவுகளை ஆய்வு செய்யும்போது வளர்ச்சியுற்ற மேற்கத்திய நாடுகளின் அரசியல் முறையமைவுகளை ஆய்வு செய்யும்போது கிடைக்கக்கூடிய மூலக்கூறுகளை விட அதிக மூலக்கூறுகளும் செய்திக்கூறுகளும் கிடைக்கின்றன என்றே கூறலாம்.

2. உலகளாவிய அரசியல் அமைப்புக்கள்

எல்லா அரசியல் முறையமைவுகளிலும் ஒரே மாதிரியான அமைப்புக்கள் உண்டு. அவ்வமைப்புக்கள் ஒவ்வொன்றும் ஒன்றோ அதற்கு மேற்பட்டோ பல பணிகளைச் செய்கின்றன. சமுதாயத்திற்குள் அப்பணிகள் பரவலாக்கப்பட்டும் செய்யப்படலாம். அல்லது உறவுமுறை போன்ற ஒரே அமைப்பு மூலம் செய்யப்படலாம். ஒரு அரசியல் முறையமைவை ஆய்வு செய்யும் போது அதிலுள்ள எல்லா அமைப்புக்களின் பணிகளையும், அப்பணிகளின் தன்மையையும் ஆராய்ந்து உணர வேண்டும். சட்டமன்றம், நீதிமன்றம் போன்ற அமைப்புக்களின் பணியை மட்டும் ஆராய்ந்தால் போதாது.

3. உலகளாவிய பணிகள்

ஒப்பீட்டு அரசியலின் அரசியல் முறையமைவை ஆய்வு செய்யும் அணுகு முறையானது, அமைப்பை அடிப்படையாகக் கொண்டதல்ல; மாறாக பணிகளை அடிப்படையாகக் கொண்டதாகும். இந்த அணுகுமுறை ஒரு அரசியல் முறையமைவிலுள்ள சட்டமன்றம், ஆட்சித்துறை, நீதித்துறை போன்ற அரசின் அமைப்புக்களின் பணிகளை மட்டுமின்றி, அரசு சாராத அமைப்புக்களான அரசியல் கட்சிகள், தன்னலக் குழுக்கள் ஆகியவற்றின் பணிகளையும் ஆய்வு செய்கிறது. மக்கள் எவ்வாறு அரசியலில் ஈடுபடுத்தப்படுகின்றனர்? அவர்களுக்கு எவ்வாறு அரசியல் விஷயங்களைப் பற்றிய உணர்வு ஊட்டப்படுகிறது? போன்ற பிரச்சனைகளையும் ஆய்வு செய்கிறது. இவற்றை எல்லாம் மனதிற் கொண்டு உள்ளீடு, வெளிப்பாட்டு அமைப்புக்கள் செய்யும் பணியை அவர் ஏழு பிரிவுகளாகப் பிரிக்கிறார்.

I. உள்ளீட்டுப் பணிகள்

1. அரசியல் சமூகப் போதனையும் அரசியலில் ஆட்சேர்ப்பும்
2. நலன்களைத் தெளிவுபடுத்துதல்
3. நலன்களைத் தொகைப்படுத்துதல்
4. அரசியல் தொடர்பு

II. வெளிப்பாட்டுப் பணிகள்

5. சட்டத்தை உண்டுபண்ணுதல்
6. சட்டத்தை அமலாக்குதல்
7. சட்டத்திற்கு விளக்கம் கொடுத்தல்

4. அமைப்புக்களின் பன்முகப் பணித்தன்மை:

ஒரு அரசியல் முறையமைவிலுள்ள எல்லா அமைப்புக்களும் பன்முகப் பணிகளைச் செய்கின்றன. நீதிமன்றம் சட்டத்திற்கு விளக்கமளிக்கும் பணியை மட்டுமின்றி, அதன் தீர்ப்புக்கள் வாயிலாகச் சட்டத்தை உருவாக்குவதையும் இதற்கு எடுத்துக்காட்டாக கூறலாம். அரசியல் கட்சிகள் சட்டத்தைத் துவக்கும் பணியை மேற்கொள்வதோடு ஆட்சியிலும் பங்கு பெறும் பணி இதற்கு இன்னொரு எடுத்துக்காட்டாகும்.

5. அரசியல் முறையமைவிலுள்ள அரசியல் கலாச்சாரம் கலப்புத்தன்மையுடையவை:

எல்லா அரசியல் முறையமைகளிலும் அரசியல் கலாச்சாரம் கலப்புத்தன்மையுடையதாகவே காணப்படும். ஒவ்வொரு அரசியல் முறையமைவிலும் முறைசார்ந்த, முறைசாராத அமைப்புக்கள் காணப்படுகின்றன. பழங்கால அரசியல் முறையமைவுகளுக்கே உரித்தான பல அமைப்புக்கள் தற்கால அரசியல் முறையமைவுகளிலும் காணப்பெறும்.

திறனாய்வு

முறையமைவு பகுப்பாய்வு முறையின் குறைபாடுகளை பல அறிஞர்களும் சுட்டிக் காட்டியுள்ளனர். முதலாவதாக, டேவிட் ஈஸ்டன் போன்ற முறையமைவுப் பகுப்பாய்வு ஆதரவாளர்களும் பயன்படுத்தும் பல கருத்துக்களும் எளிதில் புலனாகாத் தன்மையுடையதாக விளங்குகின்றன. இரண்டாவதாக, இந்த அணுகுமுறை வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளின் அரசியல் முறையமைவுகளை ஆய்வு செய்யப் பயன்படலாம்; ஆனால் வளர்ந்து வரும் நாடுகள் பலவற்றின் அரசியல் முறையமைவுகளை ஆய்வு செய்ய இது ஒரு நம்பகரமான அணுகு முறையல்ல. மூன்றாவதாக, இந்த ஆய்வு முறை தற்போது நிலவியுள்ள அரசியல் முறையமைவுகளைப் பேணிப் பராமரிப்பதில் தான் கவனம் செலுத்துகிறதே தவிர, சமுதாய மாற்றத்திற்கு வழிகோலுவதில்லை. எனவே, இது ஒரு பிற்போக்குக் கோட்பாடு என்ற கருத்து பல அறிஞர்களிடையே பரவலாகக் காணப்படுகிறது.

மேற்கூறிய குறைபாடுகள் காணப்படினும், முறையமைவுப் பகுப்பாய்வின் நிறைகளை நாம் புறக்கணித்துவிடக் கூடாது. இதை இதுவரையில் சமூக இயல்களிலும், ஒப்பீட்டு அரசியலிலும் தீவிரமாக ஆய்வுக்கும் பயன்படுத்தவில்லை. அவ்வாறு பயன்படுத்தும் போது ஒருவேளை முறையமைவுப் பகுப்பாய்வின் நிறைகளை நன்கு அறிந்து கொள்ள இயலும்.

மாதிரி வினா

1. அரசியல் முறையமைவுகளை ஒப்பிடுக.

பாடம் - 5

பிரிட்டிஷ் அரசியல் முறையமைவு

பிரிட்டிஸ் ஐக்கிய அரசு என்பது இங்கிலாந்து, ஸ்காட்லாந்து, வேல்ஸ், வடக்கு அயர்லாந்து, மற்றும் சில தீவுகள் அடங்கியதாகும். தற்கால அரசியலமைப்புகளில் மிகவும் தொன்மையானது பிரிட்டிஸ் ஐக்கிய அரசின் அரசியலமைப்பாகும். ஒரு நாளில் உருவாக்கப்பட்டதன்று இவ்வரசியலமைப்பு. இது படிப்படியாக வளர்ச்சி பெற்ற ஒன்றாகும். தற்கால மக்களாட்சி அரசியலமைப்புகளுக்கு ஒரு மாதிரியாகவும், தாயகமாகவும் இவ்வரசியலமைப்பு விளங்குகின்றது. பிரிட்டிஷ் பாராளுமன்றம் உலக நாடுகளிலுள்ள மற்ற பாராளுமன்றங்களுக்குத் தாயகமாக விளங்குகின்றது. இவ்வரசியலமைப்பு நேரடியாகவோ, மறைமுகமாகவோ, உலகின் பிற அரசியலமைப்புகள் யாவற்றிற்கும் வழிகாட்டியாக அமைந்திருக்கின்றது.

அரசியலமைப்பின் வளர்ச்சி

ஏறத்தாழ 900 ஆண்டு கால வரலாற்றைக் கொண்டது பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் அரசியலமைப்பு. இவ்வளர்ச்சிக் காலத்தை நான்கு பகுதிகளாகப் பிரிக்கலாம். இடைக் காலத்தில் பாராளுமன்றத்தின் தொடக்கம் ஏற்பட்டதை முதற்பகுதி எனலாம். இரண்டாவது பகுதி 1485-ஆம் ஆண்டு தொடங்கிற்று. இப்பகுதியில் ட்யூடர் மன்னர்களும் ஸ்டுவர்ட் மன்னர்களும் பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசை ஆண்டனர். 1485-ஆம் ஆண்டிலிருந்து 1603-ஆம் ஆண்டு வரையிலும் ட்யூடர் மன்னர்கள் ஆண்டு வந்தனர். இக்காலத்தில் மன்னர் அதிக அளவு அதிகாரங்களுடன் மேலோங்கி இருந்தார். மேலும், இக்காலத்தில் எழுந்த முதன்மையான அரசியலமைப்புச் சிக்கல்கள் அனைத்தும் பின்னாளில் மன்னருக்கும் பாராளுமன்றத்திற்குமிடையே பூசல்களாக உருவெடுத்தன. மேலும், மக்கள் அவையில் இடம் பெறுவதற்காக நகர்ப்புறத்திலுள்ள பெரிய குடும்பங்களுக்கிடையே பெரிய அளவில் போட்டி இருந்தது. 1603ஆம் ஆண்டு பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் முதலாவது ஜேம்ஸ் அவர்களை மன்னராகக் கொண்ட ஸ்டுவர்ட் ஆட்சி தொடங்கியது. இக்காலம் தகராறுகள், உள்நாட்டுப் போர், மன்னருக்கும் பாராளுமன்றத்துக்குமிடையே பூசல்கள் மற்றும் மக்களது அரசாங்கம் உருவாவதற்குரிய புதிய வழிகள் ஆகியவை கொண்டதாக இருந்தது. ஜேம்ஸ் மன்னர் இறைவழிக் கோட்பாட்டை ஆதரித்தார். பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் அரசியலமைப்பில் முக்கியமான பகுதியாகவுள்ள உரிமை விண்ணப்பத்தை ஜேம்ஸ் மன்னருக்குப் பின் வந்த முதலாவது சார்லஸ் மன்னர் ஏற்றுக் கொள்ளும்படி கட்டாயப்படுத்தப்பட்டார். இவருடைய ஆட்சியின் காலத்தில் தான் பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசு உள்நாட்டுப் போருக்குள்ளாகியது. சார்லஸ் மன்னர் தோற்கடிக்கப்பட்டு 1649-ஆம் ஆண்டு தலை வெட்டுண்டு இறந்தார். ஆலிவர் கிராம்வெல் பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் பாதுகாவலர் ஆனார். 1657-ஆம் ஆண்டு கிராம்வெல் அவர்களுக்குப் புதிய அதிகாரங்களைக் கொடுக்கும் வகையாக ஒரு புதிய அரசியலமைப்பு எழுதப்பட்டது. 1658-ஆம் ஆண்டு கிராம்வெல் இறந்ததற்குப் பின்னர் பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் மீண்டும் தன்னுடைய மரபுவழிவந்த மன்னர்

ஆட்சிக்குத்திரும்பியது. 1660-ஆம் ஆண்டு இரண்டாவது சார்லஸ் என்பவரை மன்னராகக் கொண்ட ஸ்டூவர்ட் ஆட்சி மீண்டும் துவங்குவதற்கு இந்நிகழ்ச்சி வழி கோலியது. 1668-ஆம் ஆண்டு இரண்டாம் ஜேம்ஸ் மன்னர் ஆட்சிகாலத்தில் நடந்த குருதி சிந்தாப் புரட்சி ஸ்டூவர்ட் மன்னர்களது ஆட்சிக்கு முற்றுப்புள்ளி வைத்தது. வில்லியமும் மேரியும் ஆட்சிக்கு வந்தனர். அரசியலமைப்பின் வளர்ச்சியின் மூன்றாவது பகுதி 1688-ஆம் ஆண்டு தொடங்கி 1832-ஆம் ஆண்டு முடிவுற்றது. இப்புரட்சிக்குப் பின்னர் பாராளுமன்றம் தன்னுடைய நிலையை உறுதிப்படுத்தத் தொடங்கியது. இதன் விளைவாக பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் வரலாற்றில் ஏற்றம் பெற்ற அரசியல் அமைப்புச் சார்ந்த ஆவணமாகிய உரிமைச் சட்டம் 1689-ஆம் ஆண்டு தோன்றியது. இவ்வுரிமைச் சட்டமானது ஆவணத்தில் மட்டுமின்றி உண்மையிலேயே பாராளுமன்றத்திற்கு ஓர் உயர்ந்த நிலையை உருவாக்கியது. 1701-ஆம் ஆண்டு நிறைவேற்றப்பட்ட அரசுரிமை நிலைநாட்டுச் சட்டம் உரிமைச் சட்டத்தை மேலும் விரிவாக்கியதோடு அதிலுள்ள விதிகளை உறுதிப்படுத்தியது. மேலும், இக்காலத்தில் மூன்று சிறப்பு நிகழ்ச்சிகள் நடந்தன. பாராளுமன்றத்தில் கட்சி முறை, அமைச்சர்களின் பொறுப்பு என்ற கோட்பாடு, அமைச்சர் குழுமுறை ஆகிய மூன்றுமே இக்காலத்தில் தோன்றியவையாகும். 1832-ஆம் ஆண்டு தோன்றிய இறுதிப்பகுதி இன்றும் தொடர்ந்து இருக்கின்றது. பாராளுமன்றத்தின் இரு அவைகளுக்கிடையேயுள்ள உறவுகளும், பாராளுமன்றத்திற்கும் அரசாங்கத்தின் இதர நிறுவனங்கட்கும் இடையேயான உறவுகளும் இப்பகுதியில் மாறுதலடைந்தது. பாராளுமன்றத்தின் சட்டமுறையான இறைமையை அல்லது உயர்வை நிலைநாட்டவே இம்மாற்றங்கள் செய்யப்பட்டன. பொதுத்தேர்தல்களின் போது வெளிப்படுத்தப்படும் வாக்காளர் விருப்பத்திற்கேற்பப் பாராளுமன்றம் தனது சட்ட வாயிலான இறைமையைத் தற்பொழுது செயற்படுத்துகின்றது.

அரசியலமைப்பின் அடிப்படைக் கூறுகள்

அரசாங்கத்தின் அமைப்பையும் அதிகாரங்களையும் உறுதியாக்கும் விதிகளின் தொகுப்புத்தான் அரசியலமைப்பு எனப்படுவது. பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் இவ்விதிகள் ஒரு படிவத்தில் இல்லை. எழுதப்பட்டதும், எழுதப்படாததுமான பல்வேறு அடிப்படைக் கூறுகளில் இவ்விதிகள் காணப்படுகின்றன. பின் வருபவை பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் அரசியலமைப்பின் அடிப்படைக் கூறுகளாகும்.

வரலாற்று முக்கியத்துவம் வாய்ந்த ஆவணங்கள்

பேராவணம், உரிமை விண்ணப்பம், உரிமைச் சட்டம் ஆகிய மூன்றும் அரசியலமைப்புச் சிறப்பு வாயந்த ஆவணங்களாகும். 1215-ஆம் ஆண்டு ஜுன் மாதம் பதினைந்தாம் நாள் இரன்னிமீட் என்ற இடத்தில் ஜான் அரசர் பேராவணத்தில் கையொப்பமிட்டார். அரசன் சட்டத்திற்கு முரணாகச் செயல்பட முடியாதென்ற கொள்கையை இது நிலை நாட்டியது. மன்னரால் செய்யப்பட்ட தவறுகளை எதிர்த்து நிறைவு காண முடியும் என்பதை இது உறுதிப்படுத்தியது. ஜான் அரசர் மறைவிற்குப் பின்னர் இப் பேராவணம் 1217, 1225-ஆம் ஆண்டுகளில் மீண்டும் அறிவிக்கப்பட்டது. 1297-ஆம் ஆண்டு முதலாம் எட்வர்ட் மன்னரால் இப்பேராவணம் பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் சட்ட நூலில் இடம் பெற்றது. இன்று வரையிலும் இப்பேராவணம் பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின்

அரசியலமைப்பின் ஒரு இன்றியமையாப் பகுதியாக விளங்குகிறது. உரிமைப் போராட்டத்தின் முதல் கட்டமாக இது அமைந்தது. முதலாம் ஜேம்ஸ் மன்னர் இறைவழிக் கோட்பாட்டை ஆதரித்ததோடு மட்டுமின்றிப் பாராளுமன்றத்தையும் அவமதித்தார். அவருக்குப் பின்னர் வந்த முதலாம் சார்லஸ் மன்னரை அன்றைய சூழ்நிலைகளும், பாராளுமன்றமும் கட்டாயமாக உரிமை விண்ணப்பத்தை தானமாகக் காவலில் வைப்பதையும், பாராளுமன்றத்தின் விருப்பத்திற்கெதிராக வரி விதிப்பதையும் இவ்விண்ணப்பம் தடைசெய்தது. அமைதிக்காலத்தில் படைத் துறைச் சட்டத்தைப் பயன்படுத்துவதையும், தனியார் கட்டடங்களில் படைவீரர்களைத் தங்க வைப்பதையும் இவ்விண்ணப்பம் தடைசெய்தது. இந்தப் புரட்சிக்குப் பின்னர் பாராளுமன்றம் தன்னுடைய நிலையை உறுதிப்படுத்தத் தொடங்கியது. இதன் விளைவாக பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் வரலாற்றில் மிக உயர்வு பெற்ற அரசியலமைப்புச் சார்ந்த ஆவணமாகிய உரிமைச் சட்டம் 1689-ஆம் ஆண்டு தோன்றியது. புதுமையான எதையும் இச்சட்டம் புகுத்தவில்லை.

பாராளுமன்றமும் குடிமக்களும் கொண்டிருந்த உரிமைகளை இச்சட்டம் உறுதி செய்தது. சட்டங்களை மறுப்பதற்கு அரசர் கொண்டிருந்த அதிகாரத்தையும், அரசர் தமது சிறப்பதிகாரத்தைப் பயன்படுத்திப் பாராளுமன்றத்தின் இசைவின்றி வரி ஈட்டுவதையும், அமைதிக் காலத்தில் படை திரட்டுவதையும் இச்சட்டம் அறவே ஒழித்தது. பாராளுமன்றக் கூட்டத் தொடர் நடத்துவதற்கும், அதில் பேசுவதற்கும் உள்ள உரிமையும், அரசரிடம் விண்ணப்பம் செய்ய மக்கள் கொண்டுள்ள உரிமையும் மீண்டும் வலியுறுத்தப்பட்டன.

சட்டங்கள்

பாராளுமன்றத்தால் இயற்றப்பட்ட சில முக்கியமான சட்டங்கள் அரசியலமைப்பின் மற்றொரு அடிப்படைக் கூறாகும். அரசியலமைப்பின் விரிவான கோட்பாடுகளைக் கொண்டுள்ள சில சட்டங்களைப் பார்ப்போம். சில வேளைகளில் மரபுகளைச் சட்டங்களாக இயற்றுவதும் உண்டு.

ஆட்கொணர் சட்டம்

இச்சட்டம் மக்களுக்கு தனி உரிமையைப் பெற்றுக் கொடுத்தது. இவ்வுரிமை முன்பே இசைவு பெறப்பட்டிருந்தாலும் அதில் காணப்பட்ட தீர்வு குறையுள்ளவையாய் இருந்தது. இச்சட்டம் இக்குறையை நீக்கி விட்டது.

அரசுரிமை நிலைநாட்டுச் சட்டம்

இச்சட்டம் அரியாசனத்திற்குள்ள உரிமையை நிலைநாட்டியது.

இணைப்புச் சட்டம்

இச்சட்டம் ஸ்காட்லாந்தையும், இங்கிலாந்தையும் இணைத்து பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசை உருவாக்கியது. மேலும் இந்த அரசிற்கு ஒரு பாராளுமன்றத்தையும் உருவாக்கியது.

சீர்திருத்தச் சட்டங்கள்

இச்சீர்திருத்தச் சட்டங்கள் வாக்குரிமை அடிப்படையை விரிவாக்கி, அதன் மூலம் காமன்ஸ் அவையை உண்மையிலேயே ஒரு மக்கள் அவையாக மாற்றின.

மக்கள் பிரதிநிதித்துவச் சட்டம்

இச்சட்டங்கள் மக்கள் அவைக்கு வயதுவந்தோர் வாக்குரிமையை உருவாக்கின.

நிதித்துறைச் சட்டம்

இச்சட்டம் நீதிபதிகட்குச் சுதந்திரம் வழங்கியது.

பாராளுமன்றச் சட்டங்கள்

இச்சட்டங்கள் பிரபுக்கள் அவையின் அதிகாரங்களைக் குறைத்து மக்கள் அவையை உண்மையிலேயே மிகவும் உயர்வான ஒரு சட்டமன்றத் துறையாக ஆக்கின.

பாராளுமன்றச் சட்டம்

இச்சட்டம் பெண்களுக்கு வாக்குரிமை வழங்கியது.

அமைச்சர்கள் சட்டம்

இச்சட்டம் அமைச்சர்களுக்கு ஊதியத்தை அளித்தது.

வெஸ்ட்மின்ஸ்டர் சட்டம்

இச்சட்டம் டொமினியன்கள் மீது சட்டரீதியாக கட்டுப்பாடு செலுத்த வழிவகுத்தது. மேலே கொடுக்கப்பட்டுள்ள சட்டங்களின் பட்டியல் விரிவானது என்று சொல்வதற்கில்லை. ஆனால் இப்பட்டியல் அரசியலமைப்புச் சிறப்பு வாய்ந்தசட்டங்களை எண்ணிச் சொல்கின்றது. இச்சட்டங்கள் பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் அரசியலமைப்பின் விரிவான அடிப்படைக் கோட்பாடுகளைக் கொண்டவையாகும்.

மரபுச் சட்ட விதிகள்

நீதிமன்றங்களின் தீர்ப்புக்களினால் நிலைநாட்டப்பட்ட பரம்பரைச் சட்டம்தான் மரபுச் சட்டம் எனப்படுவது. மக்கள் பயன்படுத்திவரும் அடிப்படை உரிமைகள் யாவும் மரபுச் சட்ட உரிமைகளே. இவ்வுரிமைகட்கு ஆட்கொணர் சட்டம் போன்ற சட்டங்கள் உறுதி அளிக்கின்றன. மரபுச் சட்ட விதிகள் யாவற்றிற்கும் சட்ட முறையான விளக்கம் அளிக்கப்படவில்லை. இவ்விதிகள் சிலவற்றிற்கு அரசியல் அமைப்புச் சட்ட வல்லுநர்களான ரானல்ஃ டி கிலான்வில், சர் வில்லியம் பிளாக்ஸ்டன் போன்றோரும் வால்டர் பேஜட் போன்ற கருத்துரையாளர்களும் விளக்கம் அளித்துள்ளனர்.

தீர்ப்பு வழிச் சட்டம்

ஒரு குறிப்பிட்ட வழக்கத்திற்குச் சட்டமொன்றைச் செயல்படுத்துவதில் குழப்பம் ஏற்படும்பொழுது நீதிமன்றங்கள் அச்சட்டத்திற்கு விளக்கம் அளிக்கின்றன. பாராளுமன்றத்தால் இயற்றப்பட்ட சட்டங்கட்கு மட்டுமே நீதிபதிகள் விளக்கம் அளிக்க முடியும். ஒரு சட்டத்தின் பொருள் தெளிவற்றதாக இருப்பின் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டுள்ள கோட்பாடுகளை நீதிபதி பயன்படுத்த வேண்டும். இங்ஙனம் எடுக்கப்படும் முடிவுகள் நாட்டுச் சட்டத்தின் பகுதியாக மாறி, பின்னால் எழக் கூடிய வழக்குகளில் பயன்படுகின்றன. நீதி மன்றங்கள் இங்ஙனம் அளித்துள்ள தீர்ப்புகளில் பலவும் அரசியலமைப்புச் சிறப்பு வாய்ந்தவை. இதனை விளக்கப் பின்வரும் இரு எடுத்துக்காட்டுக்களைக் கூறலாம். பொது அறிவிப்புகள் தொடர்புள்ள வழக்கின் விசாரணையின் முடிவில் தலைமை நீதிபதி கோக் பின்வரும் தீர்ப்பைக் கூறினார். அரசரின் சிறப்புரிமை அதிகாரம் நாட்டுச்சட்டத்திற்குக் கட்டுப்பட்டது. ஆகவே பொது அறிவிப்பு மூலமாகப் புதிய குற்றமெதையும் அரசர் உருவாக்க முடியாது. புஷலின் வழக்கின் விளைவாக நீதிமன்றங்களில் வழக்குகளின் விசாரணையின் போது வழக்குகளில் ஈடுபட்டவரும், வக்கீல்களும் சான்றுபகர்வோரும் பேசும் பேச்சுக்களுக்கு சட்ட விலக்களிக்கப்பட்டது.

பாராளுமன்றச் சட்டமும், மரபும்

பாராளுமன்றத்தின் இரு அவைகட்குமுள்ள சிறப்புரிமைகள் அரசியலமைப்பின் ஒரு பகுதியாகும். இவை பாராளுமன்றத்தின் உயர்நீதி மன்றத்தால் செயலாற்றப்படுகின்றன. இரு அவைகட்குமுள்ள சுதந்திரம், பாதுகாப்பு, உயர்தன்மை ஆகியவை இச்சிறப்புரிமைகளால் பாதுகாக்கப்படுகின்றன. ஆனால் இரு அவைகளும் பின்பற்றும் வழிமுறைகள் சட்டமாகாது.

மரபுகள்

எழுதப்பட்ட விதிகளை மட்டும் கொண்டு ஒரு அரசியலமைப்பு செயல்பட முடியாது. எழுதப்பட்ட விதிளோடு மரபுகள் எனப்படும், எழுதப்படாத விதிகளும் இருக்க வேண்டும் சட்ட அடிப்படையில் கட்டுப்படுத்தக் கூடிய பழக்க வழக்கங்களைத் தாம் மரபுகள் என்கிறோம். நிலவியிருக்கும் அரசாங்க நிறுவனங்களின் வளர்ச்சிக்கு மரபுகள் தேவைப்படுகின்றன. மனித உறவுகளினின்று உருவாகுபவை தாம் மரபுகள். மனித உறவுகள் தாம் அரசியல் எனப்படுவது. எல்லா மரபுகளும் ஒரே போன்ற சிறப்பு உடையவையல்ல. அரசருக்குள்ள சிறப்புரிமைகள், அமைச்சர் குழுதொடர்பான விதிகள், பாராளுமன்றத்தின் இரு அவைகளும் பின்பற்றக் கூடிய முக்கியமான நடவடிக்கைகள். சரிசம தனிஉரிமையுடைய கூட்டரசின் உறவுகள் போன்ற அனைத்தும் மரபுகளால் உருவாக்கப்பட்டுள்ளன.

காலப்போக்கில் ஏற்படும் மாற்றங்களுக்கு ஏற்ப அரசியலமைப்பு மாறுவதற்கு மரபுகள் உதவுகின்றன. தேவைப்படும் பொழுது பழைய மரபுகளை திருத்தியமைக்கலாம், அல்லது புதியவற்றை உருவாக்கலாம். சட்டமெனும் உலர்ந்த எலும்புகளை மறைக்கும் சதையாக மரபுகள் அமைகின்றன. சட்டவடிவான அரசியலமைப்பை இவை செயல்படுத்துகின்றன.

அரசியலமைப்பை வளரும் கருத்துக்களுடன் தொடர்பு கொள்ளச் செய்வது மரபுகள் என்று சர் ஐவர் ஜென்னிங்ஸ் கூறுகின்றார்.

நீதிமன்றங்கள் மரபுகளைச் செயல்படுத்த முடியாது. சில மரபுகள் தெளிவற்றவை. இதனால் மரபுகளின் இன்றியமையாமை குன்றிவிடவில்லை. சில மரபுகளைக் கடைப்பிடிக்காமலிருந்தால் அது சட்டத்தை மீறுவதற்கு ஏதுவாகும். மக்கட் கருத்துதான் மரபுகளைச் செயல்படுத்துகின்றது. நன்நெறியை அடிப்படையாகக் கொண்டவை மரபுகள் மரபுகளை மீறுதல் பொது மக்கட் கருத்தை அவமதிப்பதாகும். அரசியலமைப்பின் உட்கருத்திற்கேற்ப அரசியல்வாதிகள் செயல்பட வேண்டும் என்று பொது மக்கட் கருத்து எதிர்பார்க்கின்றது.

அரசியலமைப்பின் சிறப்புப் பண்புகள்

பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் ஆட்சித்துறை நிறுவனங்களையும் செயல்முறைகளையும் பற்றித் தெளிவாக அறிந்து கொள்வதற்கு அதனுடைய சிறப்புப் பண்புகளை அறிந்திருத்தல் அவசியமாகும். பின்வருபவை பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் அரசியலமைப்பின் சிறப்பு பண்புகளாகும்.

1. பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் அரசியலமைப்பில் குறிப்பிடத்தக்க ஒரு சிறப்பு பண்பு அதன் எழுதப்படாத தன்மையாகும். அரசாங்கத்தின் அமைப்பு, அதிகாரங்கள், பணிகள், அதற்கும் மக்கட்கும் உள்ள உறவுகள் ஆகியவை தொடர்புடைய விதிகள் யாவும் ஒரே படிவத்தில் தொகுக்கப்படவில்லை. எட்மண்ட் பர்க் என்பவர் தம்முடைய பிரெஞ்சுப் புரட்சியின் பிரதிபலிப்பு என்ற நூலில் பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் அரசியலமைப்பை மிகவும் போற்றியுள்ளார். எழுதப்பட்ட அரசியலமைப்புக்களின் ஆதரவாளரான தாமஸ் பெயின் என்பவர் பர்க் என்று கேள்விக்கணை தொடுத்துள்ளார். இவரைத் தொடர்ந்து பிரஞ்சு அரசியல் அறிஞராகிய டி டாக்வெல் என்பவர் பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின அரசியலமைப்பு என்று ஒன்று இல்லை என்று கூறியிருக்கிறார். இவர்களது கருத்துக்கள் எதைக் காட்டுகின்றன என்றால் பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் தன்னுடைய அரசியலமைப்பை ஒரு படிவத்தில் கொடுப்பதற்கு எம்முயற்சியும் எடுக்கவில்லை என்பதேயாகும். இருப்பினும், இவ்விதிகளிற் சில பாராளுமன்றத்தால் இயற்றப்பட்ட சட்டங்களிலும், சில விதிகள் எழுதப்படாத மரபுகளிலும் காணப்படுகின்றன. ஆகையினால் இவ்வரசியலமைப்பை முற்றிலும் எழுதப்படாததென்றும் கூறுவதற்கில்லை.

2. பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் அரசியலமைப்பின் நெகிழும் தன்மை அதன் இரண்டாவது சிறப்புப் பண்பாகும். அரசியலமைப்பில் காணப்படும் விதிகளைத் திருத்தி அமைப்பதற்கெனத் தனியான முறைகளோ பெரும்பான்மையோ தேவையில்லை என்றால் அவ்வரசியலமைப்பு நெகிழும் அரசியலமைப்பு எனப்படும். உலகிலுள்ள அரசியலமைப்புகளில் மிகவும் நெகிழக் கூடியது இவ்வரசியலமைப்பேயாகும். எழுதப்படாத தன்மைதான் இதற்குக் காரணம். பாராளுமன்றத்தால் ஒரு சாதாரண சட்டமுன்வரைவு எங்ஙனம் நிறைவேற்றப்படுகின்றதோ அங்ஙனமே அரசியலமைப்பும் திருத்தி அமைக்கப்படுகின்றது.

3. பாராளுமன்ற முறை அரசாங்கம் இவ்வரசியலமைப்பால் நிலை நாட்டப்பட்டுள்ளது. பாராளுமன்ற முறையிலான அரசாங்கத்தில் உண்மையிலான ஆட்சித் துறையானது, பாராளுமன்றத்தினின்று உருவாக்கப்பட்டு, அதற்குப் பொறுப்புடன், அதனால் எந்நேரமும் பதவியினின்று நீக்கப்படக் கூடிய நிலையில் இருக்கும். பெயரளவிலான ஆட்சித் துறையென்றும் உண்மையிலான ஆட்சித் துறையென்றும் இரு வகையான ஆட்சித் துறை பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசில் காணப்படுகின்றது. அரசர் பெயரளவிலான ஆட்சித் துறையாகவும், தலைமை அமைச்சரைத் தலைவராகக் கொண்ட அமைச்சர்குழு உண்மையிலான ஆட்சித் துறையாகவும் செயல்படுகின்றன. உண்மையான ஆட்சித் துறையாகிய அமைச்சர் குழு பாராளுமன்றத்தினின்று உருவாக்கப்பட்டு, அதற்குப் பொறுப்புடன், அதனால் எத்தருணமும் பதவியினின்று நீக்கப்படக் கூடிய நிலையில் உள்ளது.

4. இவ்வரசியலமைப்பின் மற்றொரு சிறப்புக் கூறாகத் திகழ்வது வரையறுக்கப்பட்ட மன்னராட்சி ஆகும். அரசரின் அதிகாரங்கள் யாவும் அரசியலமைப்பால் வரையறுக்கப்பட்டுள்ளன என்பதுதான் இதன் பொருள். பாராளுமன்றத்தால் இயற்றப்படும் சட்டங்கட்கும் அரசியலமைப்பின் மரபுகட்கும் அரசர் கட்டுப்பட்டவரே.

5. இவ்வரசியலமைப்பு ஒருமுக அரசை உருவாக்கியுள்ளது. இங்கு ஒரே அரசாங்கமும் ஒரே சட்டமன்றமும் தான் இருக்கின்றன. ஏனென்றால் இலண்டனில் எல்லா அதிகாரங்களையும் ஒன்றாகக் கொண்டுள்ள மத்திய அரசாங்கம் ஒன்றுதான் உருவாக்கப்பட்டுள்ளது. இம்மத்திய அரசாங்கமானது உள்ளூர் ஆட்சி நிறுவனங்களை உருவாக்கி இருக்கின்றது. இவை அனைத்தும் மத்திய அரசாங்கத்திற்குக் கீழ்ப்பட்டவையாகும். இவற்றை எப்பொழுது வேண்டுமானாலும் மத்திய அரசாங்கம் நீக்கம் செய்யலாம்.

6. அரசியலமைப்பின் மற்றொரு சிறப்புக் கூறு பாராளுமன்றத்தின் முதன்மைத் தன்மையாகும். பாராளுமன்றம் வரம்பற்ற அதிகாரத்தை உடையது. பாராளுமன்றத்தின் முதன்மைத் தன்மையானது இரண்டு கோட்பாடுகளைக் குறிக்கின்றது. முதலாவதாகப் பாராளுமன்றம் சட்டங்களை உருவாக்கவும், எச்சட்டத்தையும் திருத்தவும், நீதிமன்றங்களின் முடிவுகளை மாற்றியமைப்பதற்கும் அதிகாரம் பெற்றிருக்கிறது. இரண்டாவதாகப் பாராளுமன்றத்தின் அதிகாரத்திற்கெதிராக வினா எழுப்ப யாருக்கும் அதிகாரம் இல்லை. சட்டமன்றத்துறையான பாராளுமன்றம் தான் இறைமையுடையது. இத்தகைய நிலைமை இது பல நூற்றாண்டு வளர்ச்சியின் பயனாக எய்தியுள்ளது.

7. அரசியலமைப்பில் ஏராளமான மரபுகள் இருப்பதும் அவற்றின் ஏற்றமும் அரசியலமைப்பின் ஒரு சிறப்புப் பண்பாகும். அரசாங்கத்தின் ஒவ்வொரு பிரிவிலும் தொடர்புள்ள மரபுகள் உள்ளன. மரபுகளின் காரணமாகவே இவ்வரசியலமைப்பு எழுதப்படாததாகக் கருதப்படுகின்றது.

8. சட்டத்தின் ஆட்சி அரசியலமைப்பின் மற்றுமொரு சிறப்புப் பண்பு. சட்டம் முதன்மையானது என்பதனைத்தான் சட்டத்தின் ஆட்சி குறிப்பிடுகின்றது. சட்டத்திற் காப்பாற்றப்பட்டவர் எவருமில்லை. சட்டம் மக்களைப் பாகுபாடு

செய்வதில்லை,எல்லோரும் சட்டத்தின் முன் சமம். எதேச்சதிகாரமாகக்கைது செய்வதும், காவலில் வைப்பதும், தண்டனை அளிப்பதும் சட்டத்திற்கெதிரானவை. மக்களுக்குப் பல்வேறு அடிப்படை உரிமைகளைச் சட்டத்தின் ஆட்சி அளித்துள்ளது.

9. அதிகாரப் பிரிவினைக் கோட்பாடு குறைந்த அளவில் பயன்படுத்தப்பட்டிருப்பது இவ்வரசியலமைப்பின் மற்றுமொரு சிறப்புப் பண்பாகும். மாண்டெஸ்க்யூ என்பவர் இக்கோட்பாட்டைப் பின்பற்றியிருப்பதாகக் கூறியுள்ளார். அதாவது, அரசியார் ஆட்சித் துறையாகவும், · நீதிமன்றங்கள் நீதித்துறையாகவும், பாராளுமன்றம் சட்டமன்றத் துறையாகவும் பிரிந்து செயல்படுகின்றன என்று குறிப்பிட்டுள்ளார். ஆனால் இன்றைய நிலையில் இக்கோட்பாடானது மிகவும் குறைந்த அளவிலேயே நடைமுறையில் இருக்கின்றது. அரசாங்கத்தின் மூன்று துறைகளுக்கிடையே அதிகாரப் பிரிவினைக்குப் பதிலாக, அதிகார ஒன்றிப்பைத்தான் பிரிட்டிஸ்ஐக்கிய அரசில் காணமுடிகிறது.

பாராளுமன்றத்தின் ஓர் உறுப்பாகவும், ஆட்சித் துறையின் தலைவராகவும் உள்ள அரசியார் கோட்பாட்டளவில் அனைத்து அதிகாரங்களையும் உடையவர். மன்னரையும், பிரபுக்கள் அவையையும், மக்கள் அவையையும் கொண்ட பாராளுமன்றம் தான் சட்டங்களை உருவாக்குகின்றது. ஆனால் நடைமுறையில் பாராளுமன்றத்தின் இறைமையைச் செயற்படுத்தி அமைச்சகங்களை உருவாக்கவும், அழிக்கவும் உண்மையிலேயே அதிகாரம் கொண்டதாக விளங்குவது மக்கள் அவையாகும். கோட்பாட்டின் அடிப்படையில் நோக்கும் பொழுது பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசு மன்னராட்சியை உடைய அரசாகவும், நடைமுறையில் மக்களாட்சி அரசாகவும் காட்சியளிக்கின்றது. நாட்டின் வாழ்விலும் பன்னாட்டு உறவிலும் அன்றாடம் நிகழக் கூடிய மாற்றங்களுக்கு ஏற்ப எப்பொழுதும் வளர்ந்து கொண்டே இருக்கும் அரசியலமைப்பு மற்ற அரசியலமைப்புகளுக்கு ஒரு முன்னோடியாகும்.

1. பிரிட்டிஷ் அரசியல் முறையமைவின் சிறப்புப் பண்புகளை விளக்குக.

பாடம் - 6
அமெரிக்க அரசியல் முறையமைவு

அமெரிக்க அரசியலமைப்பின் சிறப்புப் பண்புகள்

அமெரிக்க அரசியலமைப்பு சில சிறப்புப் பண்புகளை பெற்றிருக்கிறது. இச்சிறப்புப் பண்புகளை கீழ்க்கண்ட தலைப்புகளில் அறியலாம்.

1. எழுதப்பட்ட அரசியலமைப்பு
2. நெகிழாத அரசியலமைப்பு
3. கூட்டாட்சி தன்மை
4. அதிகாரப் பிரிவினை
5. இறைமை பொது மக்களிடம் வழங்கப்பட்டிருத்தல்
6. குடியரசுத் தலைவர் முறை அரசாங்கம்
7. அதிகாரப் பங்கீடு

எழுதப்பட்ட அரசியலமைப்பு

அமெரிக்க அரசியலமைப்பு எழுதப்பட்ட அரசியலமைப்பு ஆகும். இவ்வரசியலமைப்பில் ஒரு முன்னுரையும் 9 பக்கங்களில் எழுதப்பட்ட 7 விதிகளையும் இதுகாறும் திருத்தப்பட்ட 26 திருத்தங்களையும் கொண்டு விளங்குகிறது. இவ்வரசியலமைப்பு மிகவும் சுருக்கமான அரசியலமைப்பு ஆகும். இருந்த போதிலும் கடந்த 220 ஆண்டுகளுக்கு மேலாக அமெரிக்க மக்களின் தேவைகளை இவ்வரசியலமைப்பு திறம்பட பூர்த்தி செய்து வருவது ஒரு குறிப்பிடத்தக்க விஷயமாகும்.

நெகிழாத அரசியலமைப்பு

அமெரிக்க அரசியலமைப்பு நெகிழாத அரசியலமைப்பு ஆகும். இவ்வரசியலமைப்பை மிக சுலபமாக திருத்த முடியாது. அரசியலமைப்பில் மாற்றம் கொண்டுவருவதற்கு இரு முறைகள் வரையறுக்கப்பட்டுள்ளன. அவை:

1. அரசியலமைப்பில் ஏற்படுத்த வேண்டிய திருத்தத்தைக் காங்கிரசின் இரு அவைகளிலும் தனித்தனியாக மூன்றில் இருபங்கு பெரும்பான்மையுடன் நிறைவேற்ற வேண்டும். பிறகு அந்தத் திருத்தம் நான்கில் மூன்று பங்கு மாநிலங்களின் சட்டமன்றங்களாலோ, அதற்கெனக் கூட்டப்படும் மாநாடுகளாலோ ஏற்றுக் கொள்ளப்பட வேண்டும். மாநில இசைவை எந்த முறையில் பெற வேண்டும் என்பதைக் காங்கிரசே தீர்மானிக்கும்.

2. மாநிலங்களும் அரசியலமைப்பிற்கான மாற்றத்தை மன்மொழியலாம். மூன்றில் இரண்டு பங்கு மாநிலச் சட்டமன்றங்கள் அரசியலமைப்பைத் திருத்தக்கோரி காங்கிரசுக்கு விண்ணப்பித்தால், காங்கிரசு, அரசியலமைப்பு மாநாடு ஒன்றைக் கூட்டுகிறது. இந்த மாநாடு மாநிலங்களின் பரிந்துரைகளுக்கிணங்க அரசியலமைப்பில் கொண்டுவரவேண்டிய மாற்றத்தை முன்மொழிகின்றது. இவ்வாறு முன்மொழியப்பட்ட திருத்தம் நான்கில் மூன்று பங்கு மாநிலங்களின் இசைவைப் பெற வேண்டும். இதிலும் இசைவு அளிக்கும் முறையைக் காங்கிரசே தீர்மானிக்கிறது. மாநிலச் சட்டமன்றங்கள் மூலமாகவும் அல்லது சிறப்பு மாநாடுகள் மூலமாகவும் இத்திருத்தத்திற்கு இசைவளிக்கலாம்.

இதுவரை எல்லாத் திருத்தங்களும் காங்கிரசால் தான் முன்மொழியப்பட்டிருக்கின்றன. 21-ஆம் திருத்தத்தைத் தவிர்த்து மற்ற எல்லாத் திருத்தங்களுக்கும் மாநிலச் சட்டமன்றங்கள்ால் தாம் இசைவு அளிக்கப்பட்டுள்ளன.

கூட்டாட்சித் தன்மை

அமெரிக்க அரசியலமைப்பின் ஒரு சிறப்பான தன்மை அதனுடைய கூட்டாட்சித் தன்மையாகும். கூட்டாட்சி அரசாங்கத்திற்கு உதாரணமாக, அமெரிக்க அரசியல் முறையமைவைக் கூறுவது உண்டு. இந்த கூட்டாட்சியில் 50 மாநிலங்கள் உள்ளன. அமெரிக்க அரசியல் முறையமைவில் மாநிலங்களின் நலன்களை பாதுகாப்பதற்கு என்று எழுதப்பட்ட அரசியல் அமைப்பை கூட்டாட்சி அரசாங்கமும் ஒவ்வொரு மாநில அரசாங்கமும் பெற்றிருக்கிறது. மாநிலங்களுடைய அதிகாரங்கள் கூட்டாட்சி அரசாங்கத்தால் பறிக்கப்படாமல் இருக்க நெகிழாத அரசியல் அமைப்பு உருவாக்கப்பட்டுள்ளது. அமெரிக்க அரசியல் முறையமைவில் அதிகாரங்கள் மத்திய அரசாங்கத்திற்கும், மாநில அரசாங்கத்திற்கும் தனித்தனி அரசியல் அமைப்பு சட்டத்தின் மூலமாக வரையறுக்கப்பட்டுள்ளன. மத்திய அரசாங்கமும், மாநில அரசாங்கமும் அரசியலமைப்பு சட்டத்திற்கு எதிராக சட்டங்கள் செய்தால் அவற்றை செல்லுபடியாகது என்று கூறக்கூடிய சுயேட்சியான தலைமை நீதிமன்றம் அமெரிக்காவில் காணப்படுகிறது. இந்த பண்பு மத்திய அரசாங்கம் மாநில அரசாங்களுடைய அதிகாரங்களை பிரித்துக் கொள்ளக்கூடிய சாத்தியக்கூறு இல்லாமல் செய்து மாநில அரசாங்கங்களின் நலன்களை பாதுகாக்கிறது. அமெரிக்க அரசியல் முறையமைவு கூட்டாட்சிப் பண்பை பாதுகாப்பதற்கு என்று இரட்டை குடியுரிமையை வழங்கியிருக்கிறது. அமெரிக்காவில் மாநிலங்களுடைய நலன்களைப் பேணுவதற்காக ஒவ்வொரு மாநிலத்திலும் கூட்டாட்சி அரசாங்கத்தைப் போன்று உச்ச நீதி மன்றம் அமைக்கப்பட்டுள்ளது. இந்த ஏற்பாட்டினால் மாநில சட்டங்களை மீறுபவர்களுக்கு மாநில உச்ச நீதி மன்றம் அளிக்கும் தீர்ப்பு முடிவான தீர்ப்பாக விளங்குகிறது. கூட்டாட்சி முறையும் மாநிலங்களுடைய நலனை பேணுவதற்காக மாநில அரசாங்கங்களுக்கு அதிக அதிகாரங்கள் வழங்கப்பட்டுள்ளன. மத்திய அரசியல் அமைப்பு சட்டத்திலும், மாநில அரசியல் சட்டத்திலும் குறிப்பிடப்படாத எஞ்சிய அதிகாரங்கள் மாநிலங்களுக்கே வழங்கப்பட்டுள்ளன. இவ்வாறு அமெரிக்க அரசியலமைப்பு சிறந்த கூட்டாட்சி அமைப்பினை பெற்று விளங்குகிறது.

அதிகாரப் பிரிவினை

அமெரிக்க அரசியலமைப்பு அதிகாரப் பிரிவினைக் கோட்பாட்டின் அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட்டுள்ளது. அரசியலமைப்பு, மிகவும் தெளிவான முறையில் சட்டம் இயற்றும் அதிகாரங்களைக் காங்கிரசிடமும், ஆட்சித்துறை அதிகாரங்களைக் குடியரசுத் தலைவரிடமும், நீதித் துறை அதிகாரங்களைத் தலைமை நீதிமன்றத்திடமும் அளித்துள்ளது.

வேறு எந்த ஒரு நாட்டின் அரசியலமைப்பிலும் இவ்வளவு தெளிவான முறையில் அதிகாரங்கள் அரசாங்கத்தின் மூன்று பிரிவுகளுக்குமிடையே பிரித்துக் கொடுக்கப்படவில்லை. அமெரிக்காவில் அரசாங்கத்தின் எந்த ஒரு பிரிவும் மற்ற பிரிவை நாடியிருக்கத் தேவையில்லை. அதிகாரங்கள் ஓரிடத்தில் குவிந்திருந்தால் அந்த அமைப்பு மக்களுடைய சுதந்திரத்தையும், உரிமைகளையும் பாதிக்கக் கூடிய வகையில் செயல்பட வாய்ப்பிருக்கிறது என்று மான்டெஸ்கியூ என்ற அறிஞர் தன்னுடைய சட்டங்களின் உயிர் என்ற புத்தகத்தில் குறிப்பிட்டுள்ளார். இதை உணர்ந்த அமெரிக்க அரசியல் தலைவர்கள் அரசாங்கத்தின் மூன்று பிரிவுகளையும் பிரித்து வைக்க விரும்பி அரசாங்கப் பிரிவுகளை ஒன்றிலிருந்து ஒன்று விடுபட்ட நிலையில் ஏற்படுத்தி விட்டனர். எடுத்துக்காட்டாக, குடியரசுத்தலைவர் ஒரு குறிப்பிட்டகாலம் வரை பதவி வகிக்க முடிகிறது. அவர் காங்கிரசுக்குப் பொறுப்புடையவரல்ல. சட்டமன்றம் ஆட்சித்துறையின் கட்டுப்பாடின்றிச் செயல்படுகின்றது. அதாவது, காங்கிரசின் கூட்டத் தொடரைக் காலவரம்பின்றித் தள்ளிவைக்கவோ அவையைக் கலைத்துவிடவோ குடியரசுத் தலைவருக்கு உரிமையில்லை. மேலும், தலைமை நீதி மன்றத்தின் நீதிபதிகளைக் குற்ற விசாரணை தவிர்த்து மற்ற எந்த விதத்திலும் பதவியிலிருந்து நீக்க முடியாது என்பதால் நீதித்துறை மற்ற இருபிரிவுகளினின்றும் தனித்துச் செயல்படமுடிகிறது. அரசாங்கத்தின் மூன்று பிரிவுகளும் இவ்வாறு ஒன்றுக்கொன்று தொடர்புகளேதுவுமின்றி ஏற்படுத்தப்பட்டால் நிர்வாகம் சீராக நடைபெற முடியாது என்பதால் அரசியலமைப்பை உருவாக்கியவர்கள் தடைகளும் சமநிலைகளும் என்னும் கொள்கையின் அடிப்படையில் அரசாங்கத்தின் மூன்று பிரிவுகளுக்குமிடையே பல தொடர்பு முறைகளை ஏற்படுத்தியுள்ளனர். எடுத்துக்காட்டாகப் பதவி நியமனம் மற்றும் உடன்படிக்கைகள் செய்தல் போன்ற செயல்களில் ஆட்சித்துறை செனட் அவையால்கட்டுப்படுத்தப்படுகிறது. காங்கரசு இயற்றும் சட்டங்களுக்கு இசைவளிக்கும் அதிகாரத்தின் மூலம் ஆட்சித்துறை சட்டமன்றத்தைக் கட்டுப்படுத்துகிறது. நீதிபதிகளை நியமிக்க காங்கிரசும் குடியரசுத் தலைவரும் சேர்ந்து பெற்றிருக்கும் அதிகாரத்தின் மூலம் சட்மன்றமும் ஆட்சித்துறையும் நீதித்துறையின் மீது கட்டுப்பாடு மேற்கொள்கின்றன. காங்கிரசு இயற்றும் சட்டங்களையும் ஆட்சித்துறையின் நடவடிக்கைகளையும் திறனாய்வு செயய தலைமை நீதிமன்றம் பெற்றிருக்கும் 'நீதிப்புனராய்வு' அதிகாரத்தின் மூலம் நீதித்துறை மற்ற இரு பிரிவுகள் மீதும்கட்டுப்பாடு மேற்கொள்ள முடிகிறது. இவ்வாறு அரசாங்கத்தின் மூன்று பிரிவுகளும் தன்னிச்சையாகச் செயல்படும் வகையில் ஏற்படுத்தப்பட்டிருப்பினும் எந்த ஒரு பிரிவும் வரம்பற்ற முறையில் அதிகாரத்தைப் பயன்படுத்த முடியாத வகையில் ஒன்றையொன்று தடுத்து நிறுத்தும் கட்டுப்பாட்டு அதிகாரங்கள் கொடுக்கப்பட்டிருக்கின்றன.

இறைமை பொதுமக்களிடம் வழங்கப்பட்டிருத்தல்

அமெரிக்க அரசியலமைப்பின் மற்றுமோர் சிறப்புப் பண்பு "இறைமை பொதுமக்களிடம் இருக்கிறது" என்னும் மக்களாட்சிக் கருத்து ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டிருப்பதாகும். அதாவது பொதுமக்களே இறுதி அதிகாரமுடையவர்கள். இக்கருத்திற்கு ஏற்ப நாட்டின் தலைவர் மக்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டு அவர் மக்களிடமிருந்து அரசியல் அமைப்பின் மூலமாக அதிகாரத்தைப் பெறுகின்றார். எனவே அமெரிக்க நாடு ஒரு குடியரசாக விளங்குகிறது.

குடியரசுத் தலைவர் முறை அரசாங்கம்

மேலும் அமெரிக்க அரசியலமைப்பு குடியரசுத்தலைவர் முறை அரசாங்கத்தை ஏற்படுத்துகிறது. நாட்டின் தலைவர் மக்களால் அரசியலமைப்பின்படி மறைமுகமாகவும், நடைமுறையில் நேரடியாகவும் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார். குடியரசுத்தலைவர் சட்டமன்றத்திற்குப் பொறுப்புடையவரல்ல. இவர் சட்டமன்ற உறுப்பினரும் கிடையாது. சட்டமன்றக் கூட்டத் தொடரில் கலந்து கொண்டு சட்டமுன் வரைவுகளை முன்மொழிவதும் கிடையாது. இவர் ஒரு குறிப்பிட்ட காலம் வரை பதவியிலிருக்கலாம். இந்தக் கால வரையறை முடிவதற்குள், இவரை, குற்ற விசாரணை தவிர்த்து மற்ற முறைகள் மூலம் பதவியிலிருந்து விலக்கமுடியாது. மேலும் இவர் தனது அமைச்சர் குழுவை ஆக்கவும் அழிக்கவும் அதிகாரம் பெற்றுள்ளார். இவருடைய அமைச்சர் குழு சட்டமன்றத்திற்குப் பொறுப்படையதன்று.

அதிகாரப் பங்கீடு

கூட்டாட்சியின் ஒரு முக்கியக் கூறு கூட்டாட்சி அரசாங்கத்திற்கும் மாநில அரசாங்கங்களுக்கும் இடையயே காணும் அதிகாரப் பங்கீட்டு முறையாகும். பாதுகாப்பு, வெளிவிவகாரம், அஞ்சல்-தந்திபோன்ற தேசிய முக்கியத்துவம் வாய்ந்த பணிகளை பொதுவாக மைய அரசாங்கத்திற்கும், கல்வி, பொதுச் சுகாதாரம், சாலை அமைத்தல், உயிருக்கும் உடைமைக்கும் பாதுகாப்பு அளித்தல் போன்ற உள்ளூர் முக்கியத்துவம் வாய்ந்த செயல்களை மாநில அரசாங்கங்களுக்கும் கொடுப்பது வழக்கம். அதிகாரப் பங்கீட்டு முறை கூட்டாட்சி நாடுகளில் வெவ்வேறு முறையில் காணப்படுகிறது. சில கூட்டாட்சி நாடுகளில் கூட்டாட்சி அரசாங்கத்தின் அதிகாரங்களைப் பட்டியலிட்டுக் கூறிவிட்டு எஞ்சிய அதிகாரங்களை மாநில அரசாங்கங்களுக்குக் கொடுத்துள்ளனர். சில நாடுகளில் மைய, மாநில அரசாஙகங்களின் அதிகாரங்களை வரையறை செய்துவிட்டு எஞ்சிய அதிகாரங்களை மைய அரசாங்கத்திடம் கொடுத்துள்ளனர். இந்தியா, கனடா போன்ற நாடுகளில் இணைப்புப் பட்டியல் என்று ஒன்று ஏற்படுத்தி அதில் கூறப்பட்டுள்ள செயல்கள் மீது மைய அரசாங்கத்திற்கும் மாநில அரசாங்கங்களுக்கும் உரிமை வழங்கப்பட்டுள்ளது. இங்கு நாம் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் குடியரசில் கையாளப்பட்டுள்ள அதிகாரப் பங்கீட்டு முறையைக் காண்போம்.

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் அரசியலமைப்பு கூட்டாட்சி முறையை ஏற்படுத்துகிறது. இககூட்டாட்சியில் 50 மாநிலங்கள் இடம் பெறுகின்றன. கூட்டாட்சியைத் தோற்றுவித்த மாநிலங்கள் தங்களுடைய எல்லா அதிகாரங்களையும் கூட்டாட்சிக்கு அளித்துவிடவில்லை. எனவே இன்றைக்குக் கூட்டாட்சி அரசாங்கம் மாநிலங்கள் ஒப்படைத்த அதிகாரங்களை மட்டுமே பெற்று விளங்குகிறது. அரசியலமைப்புப்படி, கூட்டாட்சி அரசாங்கத்தற்கு ஒரு சில அதிகாரங்கள் வழங்கப்பட்டுள்ளன. எஞ்சிய அதிகாரங்கள் மாநிலங்களிடமே இருக்கின்றன. அரசியலமைப்பில் அதிகாரங்கள் பற்றிய மூன்று பட்டியல்கள் இடம் பெறுகின்றன. அதாவது காங்கிரசு என்ன செய்யலாம் என்பது பற்றிய ஒரு பட்டியல், காங்கிரசு என்ன செய்யக் கூடாது என்பது பற்றிய ஒரு பட்டியல், மாநிலங்கள் என்ன செய்யக் கூடாது என்பது பற்றிய ஒரு பட்டியல் ஆகியன அரசியலமைப்பில் இடம் பெறுகின்றன.

அரசியலமைப்பின் முதலாம் விதியின் 8-ஆம் பகுதியில் காணப்படும் முதலாம் பட்டியலில் காங்கிரசுக்குக் கொடுக்கப்பட்டுள்ள 18 அதிகாரங்கள் கூறப்பட்டுள்ளன. அவைகளில் முக்கியமாக வரிகள் விதிக்கவும், வசூலிக்கவுமான அதிகாரம் வெளிநாட்டு வணிகம் மாநிலங்களுக்கிடையேயான வணிகம், பொதுப்பாதுகாப்பு, அமெரிக்க நாடுகளின் பொது நலன். நாணயம் மற்றும் அளவு முறைகள், கலை மற்றும் அறிவியல் வளர்ச்சி, தலைமை நீதிமன்றத்திற்கும் கீழான நீதி மன்ற அமைப்புக்களை நிறுவுதல், போர் அறிவுப்புச் செய்தல், இராணுவமேற்படுத்துதல், அதிகாரங்களைப் பயன்படுத்துவதற்கென ஏற்படுத்தும் சட்டங்களை ஏற்படுத்துதல் போன்ற அதிகாரங்கள் உள்ளடங்கும்.

மற்ற இரண்டு பட்டியல்களும் கூட்டாட்சி அரசாங்கத்திறகும் மாநில அரசாங்கங்களுக்கும் தடை செய்யப்பட்டுள்ள அதிகாரங்களைக் குறிப்பிடுகின்றன. முதலாம் விதியின் 9-ஆம் பகுதியில் கூட்டாட்சி அரசாங்கத்திற்குத் தடை செய்யப்பட்ட அதிகாரங்கள் இடம் பெறுகின்றன, அவைகளில் முக்கியமாக. 'தன்முன் நிறுத்தல்' (Habeas Corpus) சட்டத்தை நீக்குதல், உயர்பட்டங்கள் அளித்தல், மக்களின் மத உணர்வுகளைப் பாதிக்கும் சட்டங்களை நிறைவேற்றுதல், பத்திரிக்கை உரிமை, பேச்சுரிமை போன்றவைகளைப் பாதிக்கும் சட்டங்களை இயற்றுதல் ஆகியவைகளாகும். மாநிலங்களைப் பொறுத்தவரையில், அவை வெளிநாட்டுடன் உடன்படிக்கைகள் எதுவும் செய்து கொள்ளக் கூடாது; இராணுவம் வைத்துக்கொள்ளக் கூடாது; நாணயம் அச்சிடக்கூடாது. 14-வது அரசியலமைப்புத் திருத்தப்படி மாநிலங்களுக்குக் கொடுக்கப்படாமல் மைய அரசாங்கத்திற்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள அதிகாரங்கள் மக்களிடமே இருப்பதாகக் கருதப்படுகிறது. இவ்வுரிமைகள் மக்களுக்கு உறுதி செய்யப்பட்டு அரசாங்கத்தால் பறித்துக் கொள்ள முடியாத உரிமைகளாகும். இதிலிருந்து தெரிவது என்னவெனில், மாநிலங்கள், அவைகளுக்குத் தடை செய்யப்படாத அதிகாரங்களையும் மைய அரசாங்கத்திற்கு அளிக்கப்படாத அதிகாரங்களையும் பெற்றிருக்கின்றன என்பதாகும்.

இத்தகைய அதிகாரப் பங்கீட்டு முறையால் கூட்டாட்சி அரசாங்கம் மிகவும் வலுவிழந்துவிட்டது. இருப்பினும் அரசியலமைப்பை நடைமுறையில் செயல்படுத்தும் பொழுது 'பொதிந்த அதிகாரங்கள்' (implied powers) அரசியலமைப்பில் கொண்டுவரப்பட்டுள்ள பல்வேறு திருத்தங்கள், மத்திய நிதி உதவி, திறமை வாய்நத

தலைவர்களின் ஆட்சிமுறை ஆகியவைகளின் காரணமாகக் கூட்டாட்சி அரசாங்கத்தின் அதிகாரங்கள் அதிகரித்து வருவதைக் காணலாம்.

தலைமை நீதிபதியாகப் பணியாற்றிய மார்ஷல் விளக்கிய "பொதிந்த அதிகாரங்கள்" என்னும் கருத்துப்படி, கூட்டாட்சி அரசாங்கத்திற்கு அரசியலமைப்பு ஒரு சில அதிகாரங்களை அளித்திருப்பதுடன் அளிக்கப்பட்டுள்ள அதிகாரங்களிடம் உள்ளூரக் காணப்படும் அல்லது பொதிந்துள்ள அதிகாரங்களையும் காங்கிரசுக்கே அளித்துள்ளது. தலைமை நீதி மன்றம் இத்தத்துவத்தைத் தாராளமாகக் கடைப்பிடித்தாலும் மைய அரசாங்கம் வலுவடைந்து விட்டது. எடுத்துக்காட்டாக, வரி விதிப்பதற்குக் காங்கிரசு பெற்றிருக்கும் அதிகாரத்தின் மூலம் அமெரிக்க நாட்டு மைய வங்கியை ஏற்படுத்தி அதன் மீது கட்டுப்பாட்டை மேற்கொள்ளும் உரிமையையும் காங்கிரசே பெற்றுவிட்டது. இவ்விதமாகவே மைய அரசாங்கம் அரசியலமைப்பில் கூறப்படாத பல அதிகாரங்களைத் தன்வயப்படுத்தியுள்ளது.

அரசியலமைப்பிற்குக் கொண்டுவரப்பட்ட பல திருத்தங்களும் கூட்டாட்சி அரசாங்கத்தை வலுவடையச் செய்துள்ளன. சான்றாக, 15-ஆம் திருத்ததின்படி தலைமை நீதிமன்றம் மாநிலச் சட்டங்களை நீதிப்புனராய்வு செய்யும் அதிகாரத்தைப் பெற்றுள்ளது.

மைய அரசாங்கம் வழங்கும் நிதி உதவியும் அதிகாரக்குவிப்பு ஏற்பட ஒரு காரணமாக அமைந்தது. உள்ளாட்சி நிறுவனங்களும். மைய அரசாங்கத்திடமிருந்து நிதி உதவி பெறுவதால் கூட்டாட்சி அரசாங்கத்திற்கு மாநில நிருவாகத்தின் மீது கூடுதல் கட்டுப்பாடு ஏற்பட்டுள்ளது.

இறுதியாக வாஷிங்டன், லிங்கன், ரூஸ்வெல்ட், கென்னடி போன்ற திறமை வாய்ந்த குடியரசுத் தலைவர்கள் அரசியலமைப்பின் ஒப்புதலின்றியே சில செயல்களை மேற்கொண்டிருக்கின்றனர். எடுத்துக்காட்டாக ரூஸ்வெல்ட்டின் புதிய திட்டங்கள் (New Deal) கொள்கை மாநிலங்களின் கட்டப்பாட்டிற்குக் கீழிருந்த செயல்கள் மீது கூட்டாட்சி அரசாங்கத்திற்குக் கட்டுப்பாட்டு உரிமையை வழங்கியது. இவ்வாறு இத்தலைவர்களின் துணிவான செயல்களில் மூலமும் கூட்டாட்சி அரசாங்கத்தின் அதிகாரங்கள் பெருகியுள்ளன.

மாதிரி வினா:

1. அமெரிக்க அரசியல் முறையமைவின் சிறப்புப் பண்புகளை விளக்குக.

பாடம் - 7

பிரான்சு அரசியல் முறையமைவு

முன்னுரை

ஐரோப்பாவில் முதன்முறையாக இங்கிலாந்தைப் பின்பற்றிப் பாராளுமன்ற முறை அரசாங்கத்தை ஏற்ற நாடு பிரான்சு. ஆனால் இங்கிலாந்தில் காணப்பட்ட அரசியல் அமைதியும், நிலையான தன்மையும் பிரான்சில் காணப்படவில்லை. 1791-ஆம் ஆண்டிற்கும் 1870-ஆம் ஆண்டிற்கும் இடைப்பட்ட காலத்தில் பிரான்சில் பதினொன்று அரசியலமைப்புகள் தோன்றி மறைந்தன. பிரான்சு ஓர் அரசியல் ஆய்வுக் கூடமாகத் திகழ்ந்தது. அரசியலமைப்புக்களை உருவாக்குவதில் பிரான்சு நாட்டினரை யாராலும் மிஞ்ச முடியாது என டோரதி பிக்கிள்ஸ் என்பவர் கூறுகின்றார்.

பிரெஞ்சுப் புரட்சிக்கு முன்னர் பிரான்சை வரம்பிலா அதிகாரம் கொண்ட அரசர்கள் ஆண்டு வந்தனர். இவர்களது ஆட்சியின் கீழ் தனிநபர்கட்கு உரிமையேதும் அளிக்கப்படவில்லை. மக்களின் நலன் புறக்கணிக்கப்பட்டது. எனவே 1789-ஆம் ஆண்டு இந்த ஆட்சி பிரெஞ்சுப் புரட்சியினால் ஒழிக்கப்பட்டது. 1789-ஆம் ஆண்டு தேசிய அவை (National Assembly) நிறைவேற்றிய 'மனித உரிமைகளின் பிரகடனம்' (Declaration of the Rights of Man) குடிமககட்குப் பல்வேறு உரிமைகளை அளித்தது. பிரெஞ்சுப் புரட்சிக்குப் பின் பிரான்சில் உருவாக்கப்பட்டன. 1795-ஆம் ஆண்டு இன்னொரு அரசியலமைப்பு நடைமுறைக்கு வந்தது. இவ்வரசியலமைப்பு சட்டமியற்றும் அதிகாரத்தை ஐநூறுபேர் அடங்கிய ஒரு குழுவிடமும் ஆட்சித் துறை அதிகாரத்தை ஐவர் அடங்கிய ஒரு குழுவிடமும் அளித்தது. 1799-ஆம் ஆண்டு உருவான அரசியலமைப்பின் மூலம் இந்த ஐவர் குழு மேலதிகாரம் பெற்றது. 1802-ஆம் ஆண்டு நெப்போலியன் போனபார்ட் பிரான்சின் ஆட்சியாளரானார். பிரான்சின் முதல் கான்சலேட் (Consulate) மறைந்து பேரரசு (empire) உருவெடுத்தது. பேரரசு உருவெடுத்ததைத் தொடர்ந்து நெப்போலியன் பேரரசரானார்.

பூர்பன் (Bourbon) பரம்பரையைச் சேர்ந்த பதினெட்டாம் லூயி அரியாசனத்திற்கு வந்ததைத் தொடர்ந்து 1814-ஆம் ஆண்டை பூர்பன் அறிக்கைக்கேற்ப (Bourbon charter) பிரான்சின் அரசாங்கம் அமைந்தது. பாராளுமன்ற முறை அரசாங்கத்தையும், அமைச்சர்களின் பொறுப்பையும் இச்சாசனம் நிலை நிறுத்தியது. பாராளுமன்றத்திலுள்ள இரு அவைகளின் ஒன்று தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டதாகவும், மற்றொன்று நியமிக்கப்பட்டதாகவும் இருந்தது. அமைச்சர்களின் பொறுப்பையும் இச்சாசனம் நிலை நிறுத்தியது. பிரான்சில் ஏகாதிபத்தியக் கொள்கைகள் திரும்பவும் வளரத் தொடங்கியது அத்தருணத்தைப் பயன்படுத்தி நெப்போலியன் போனபார்ட் ஆட்சியை மீண்டும் கைப்பற்றினார். இம்முறை அவரது ஆட்சி நூறு நாட்களே நடந்தது. நடைமுறையிலிருந்த பூர்பன்

சாசனத்திறகெதிராகத் துணைச் சட்டம் (Act Additional) ஒன்றை நெப்போலியன் பிறப்பித்தார்.

1830-ஆம் ஆண்டு உருவாக்கப்பட்ட அரசியலமைப்பால் நிறுவப்பட்ட வரையறுக்கப்பட்ட மன்னராட்சி 1848-ஆம் ஆண்டு வரை நீடித்தது. 1848-ஆம் ஆண்டு தோற்றுவித்த அரசியலமைப்பு இரண்டாவது குடியரசைத் (Second Republic) தோற்றுவித்தது. இவ்வரசியலமைப்பின் மூலம் நான்கு ஆண்டுகளுக்கெனக் குடியரசுத் தலைவர் ஒருவர் தோந்தெடுக்கப்பட்டார். மேலும். இவ்வரசியலமைப்பால் ஓரவைச் சட்டமன்றம் உருவாக்கப்பட்டது. 1852-ஆம் ஆண்டின் அரசியலமைப்பிற்கேற்ப இரண்டாவது பேரரசு (Empire) செயல்படத் துவங்கியது. லூயி நெப்போலியன் பிரான்சின் பேரரசரானார். 1860-ஆம் ஆண்டிற்குப் பின்னர் நடைபெற்ற பல்வேறு மாற்றங்களை ஒருங்கிணைத்துப் பேரரசின் அரசியலமைப்பு (Imperial Constitution) ஒன்று 1870-ஆம் ஆண்டு மே திங்கள் நடை முறைக்கு வந்தது. இதனைத் தொடர்ந்து அதே ஆண்டு செப்டம்பர் திங்கள் மற்றொரு அரசியலமைப்பு அறிவிக்கப்பட்டது. இதற்கடுத்து வந்த அரசு நெடுநாள் நீடிக்கவில்லை. அதன் பின்னர் தேசிய அவை (National Assembly) அதிகாரம் அனைத்தையும் பெற்றது. 1875-ஆம் ஆண்டு நடைமுறைக்கு வந்த அரசியலமைப்பு மூன்றாவது குடியரசைத் (Third Republic) தோற்றுவித்தது. இக்குடியரசு 1940-ஆம் ஆண்டு வரை செயல்பட்டது. 1946-ஆம் ஆண்டு உருவாக்கப்பட்ட நான்காவது குடியரசு (Fourth Republic) 1958-ஆண்டு வரை நிலைத்தது. 1958-ஆம் ஆண்டு அறிவிக்கப்பட்ட அரசியலமைப்பிறகேற்ப ஐந்தாவது குடியரசு (Fifth Republic) நடை முறைக்கு வந்து, இன்றுவரை தொடர்ந்து செயல்பட்டு வருகிறது.

மூன்றாவது குடியரசின் அரசியலமைப்பு

பிரெஞ்சு மக்கள் ஐந்து ஆண்டுகள் முயற்சி செய்து முடிவில் 1875-ஆம் ஆண்டு ஓர் அரசியலமைப்பை உருவாக்கினர். இவ்வரசியலமைப்பு மூன்றாவது குடியரசு அரசியலமைப்பு என அழைக்கப்பட்டது. மூன்றாவது குடியரசின் எழுதப்பட்ட அரசியலமைப்பு 1875-ஆம் ஆண்டு பிப்ரவரி 24, பிப்ரவரி 25, ஜூலை 16 ஆகிய நாட்களில் இயற்றப்பட்ட சட்டங்களில் காணப்பட்டது. இவ்வரசியலமைப்பு வளர்ச்சியின் அடிப்படையில் தோன்றியதாகும். 26 விதிகளைக் கொண்ட மிகச் சுருக்கமான இவ்வரசியலமைப்பு நெகிழாததாக இருந்தது. அரசியலமைப்பைத் திருத்த முதலாவது திருத்தச் சட்டவரைவு பிரெஞ்சுச் சட்டமன்றத்தின் இரு அவைகளினாலும் தனித்தனியாக அறுதிப் பெரும்பான்மையுடன் நிறைவேற்றப்படல் வேண்டும். அவ்வாறு நிறைவேற்றப்பட்ட பின இரு அவைகளின் கூட்டுக் கூட்டத்தொடரின் முன் வைக்கப்பட்டு, மொத்த உறுப்பினர்களின் அறுதிப் பெரும்பான்மையோரின் இசைவைப் பெற்று நிறைவேறறப்படும். இவ்வாறான நெகிழாத் தன்மையைக் கொண்டிருந்தால், 1875-ஆம் ஆண்டிற்கும் 1940-ஆம் ஆண்டிற்கும் இடைப்பட்ட காலத்தில் இவ்வரசியலமைப்பில் மூன்று திருத்தங்களே செய்ய முடிந்தது. குடியரசு அரசாங்கம் இவ்வரசியலமைப்பின் மூலம் உருவாக்கப்பட்டது. இக்குடியரசு அரசாங்க முறையை அரசியலமைப்பின் மூலம் உருவாக்கப்பட்டது. இக்குடியரசு அரசாங்க முறையை அரசியலமைப்புத் திருத்தத்தின் மூலமும் மாற்றியமைக்க முடியாது என்பது அரசியலமைப்பில் திட்டவட்டமாகக்

கூறப்பட்டிருந்தது. நாட்டில் ஒற்றையாட்சி அரசுமுறை உருவாக்கப்பட்டது. எல்லா அதிகாரங்களும் மத்திய அரசிடம் குவிக்கப்பட்டிருந்ததால் அதிகாரப் பங்கீட்டிற்கு இடமில்லாதிருந்தது. சட்டமனறத்திற்குப் பொறுப்புடைய அமைச்சரவையைக் கொண்ட பாராளுமன்ற முறை அரசு பிரான்சில் தோற்றுவிக்கப்பட்டது.

நாட்டின் ஆட்சித்துறைத் தலைவராகத் திகழ்ந்தவர் குடியரசுத் தலைவர். இவர் இங்கிலாந்து நாட்டு மன்னரைப் போன்று பெயரளவிலான தலைவராகவே திகழ்ந்தார். இவர் பாராளுமன்றத்தின் இரு அவைகளின் இணைப்புக் கூட்டத்தில் ஏழாண்டுகட்குத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டார். இவர் மீண்டும் தேர்ந்தெடுக்கப்படலாம். சட்டங்களைச் செயற்படுத்தவதும், வரைவுகளைத் துவக்குவதும், ஆணைகளைப் பிறப்பிப்பதும் இவருடைய பணிகள். அரசாங்கத்தின் தலையாய அலுவலர் அனைவரையும் இவர் நியமித்தார். ஆனால் நடைமுறையில், மேற்கூறப்பட்டுள்ள பணிகள் யாவற்றையும் குடியரசுத் தலைவரின் பெயரில் அமைச்சர்கள் நிறைவேற்றினர். இவ்வமைச்சர்கள் பாராளுமன்றத்திற்குப் பொறுப்புள்ளவர்களாக இருந்தனர். முப்படைகளின் தளபதியாகத் திகழ்ந்தவர் குடியரசுத் தலைவர். ஆனால் பாராளுமன்றத்தின் ஒப்புதலின்றிப் போர் தொடுக்கும் அறிவிப்பு செய்யவோ, அமைதி உடன்படிக்கை செய்யவோ இவருக்கு அதிகாரமில்லை. அரசிற்கெதிரான குற்றங்கள் புரிந்தவர்களை விசாரிப்பதற்குப் பாராளுமன்றத்தின் மேலவையான செனட்டை (Senate) உயர் நீதிமன்றமாக (High Court) அமைச்சரவையின் இசைவுடன் நியமிக்கக் குடியரசுத் தலைவருக்கு அதிகாரம் இருந்தது. தமது அதிகாரிகளின் நடத்தைக்குக் குடியரசுத் தலைவர் பொறுப்புள்ளவரல்லர். இவரைக் குற்ற விசாரணை செய்ய முடியும். குற்றச் சாட்டு, பாராளுமன்றத்தின் கீழவையால் வரையப்பட்டு, விசாரணை மேலவையால் நடத்தப்பட்டது. சட்டங்களைப் பாராளுமன்றத்தின் மறு ஆய்வுக்கு அனுப்பக் குடியரசுத் தலைவருக்கு அதிகாரமிருந்தது. ஆனால் இவ்வதிகாரத்தை இவர் பயன்படுத்தியதில்லை. செனட்டைக் கலந்தாலோசித்து கீழவையைக் கலைத்துவிட இவருக்கு அதிகாரம் இருந்தது. இவ்வதிகாரமும் பயன்படுத்தப்படவில்லை. அதிகாரம் வகிக்கவோ ஆட்சிபுரிவதற்கோ பிரெஞ்சு குடியரசுத் தலைவருக்கு இந்த அரசியலமைப்பில் வாய்ப்பு இருக்கவில்லை என்று அரசியல் அறிஞர்கள் கூறுகின்றனர்.

மூன்றாவது குடியரசின் அமைச்சரவையிலுள்ள ஒவ்வொரு அமைச்சரும் ஒவ்வொரு துறைக்குப் பொறுப்பள்ளவராக இருந்தனர். அமைச்சரவை முழுவதும் பாராளுமன்றத்திற்குக் கூட்டுப் பொறுப்புள்ளதாக இருந்தது. ஒவ்வொரு அமைச்சரும்அவரது நடவடிக்கைகட்குத் தனிப்பொறுப்புள்ளவராகவும் இருந்தார். அமைச்சர்கள் பாராளுமன்றத்தின இரு அவைகளில் ஏதாவதொன்றின் உறுப்பினராக இருந்தனர். அவர்கள் பாராளுமன்றத்தின உறுப்பினராக இருக்க வேண்டும் என்று கூறும் விதியேதும் இருக்க வில்லை. இரு அவைகளின் கூட்டங்களில் பங்கெடுப்பதற்கும், அவற்றில் பேசுவதற்கும் அமைச்சர்கள் உரிமை பெற்றிருந்தனர். கட்சிக் கட்டுப்பாடு இல்லாத காரணத்தால் முக்கியத்துவம் ஏதுமற்ற காரியங்கட்காக அமைச்சர்கள் பாராளுமன்றத்தில் தோறகடிக்கப்பட்டனர். ,

மூன்றாவது குடியரசின் அரசியலமைப்பு இரு அவைகள் கொண்ட பாராளுமன்றத்தைத் தோற்றுவித்தது. பாராளுமன்றம் செனட் (Senate) என்ற மேலவையையும், பிரதிநிதிகள் மன்றம் (Chamber of Deputies) என்ற கீழவையையும் கொண்டிருந்தது. 314 உறுப்பினர்களைக் கொண்ட செனட் ஒரு தேர்வுக்குழுவால் (electoral

college) ஒன்பது ஆண்டுகட்குத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டது. செனட் உறுப்பினர்களில் மூன்றில் ஒரு பகுதியினர் மூன்றாண்டுகட்கொருமுறை பதவியினின்று விலகினர்.

பிரதிநிதிகள் மன்றத்தின் உறுப்பினர்கள் இரகசிய வாக்கால் (Secret Ballot) 21 வயது நிரம்பிய ஆண்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டனர். இவ்வாக்காளர்கள் குறைந்தது ஆறு மாதங்கள் அவர்தம் தொகுதிகளில் வசித்தவர்களாக இருத்தல் வேண்டும். குற்றங்கட்குத் தண்டனை பெற்றவர்களுக்கும், திவாலானவருக்கும், படைகளில் பணிபுரிபவருக்கும் வாக்குரிமை கிடையாது. இந்த அவை நான்கு ஆண்டுகட்குத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டது. குழுக்களின் உதவியுடன் இந்த அவை தனது பணிகளைப் புரிந்தது. எல்லா நடவடிக்கைகளும் குழுக்களுக்குத் தெரிவிக்கப்பட்டன. அமைச்சர்கள் இக்குழுக்களின் உதவியை நாடியே பதவி வகித்தனர். அதிகாரங்களைப் பொறுத்தமட்டில், இரு அவைகளும், சம அதிகாரம் படைத்தவையாய் திகழ்ந்தன. ஆனால், பணச்சட்டவரைவுகள் கீழவையில் மட்டுமே தாக்கல் செய்யப்பட்டன. சாதாரண வரைவுகளைப் பொறுத்தவரையில் இரு அவைகட்கும் சமமான அதிகாரங்கள் இருந்தன. எனினும் நடைமுறையில் செனட் சார்பு நிலையிலேயே இருந்தது. அரசியலமைப்புத் திருத்தங்களைப் பிரேரணை செய்யும் உரிமை செனட்டிற்கு இருந்ததெனினும் அவற்றை ஏற்க வேண்டும் என்று கீழவையைக் கட்டாயப்படுத்த முடியாத நிலையிலேயே அது இருந்தது. குடியரசுத் தலைவர், அமைச்சர்கள், ஆகியோரது குற்ற விசாரணை செனட்டின் முன் நடந்தது. குடியரசுத் தலைவர் செனட்டின் ஒப்புதலுடன் பிரதிநிதிகள் மன்றத்தைக் கலைத்துவிடும் அதிகாரம் பெற்றிருந்தார். இந்தச் செனட் ஒரு சிறந்த மேலவையாகக் கருதப்பட்டது. நிலையற்ற அரசாங்கட்குப் பெயர் போன பிரான்சில் சென்ட் மட்டும் நிலையான நிறுவனமாகக் காணப்பட்டது.

மூன்றாவது குடியரசில் இருவகை நீதிமன்றங்கள் காணப்பட்டன. சாதாரண நீதிமன்றங்களும், ஆட்சித் துறை நீதிமன்றங்களும் செயல்பட்டு வந்தன. வணிகத் தீர்ப்பாயங்களும் (Commercial Tribunal) தொழிலாளர் பிரச்சனைகளை விசாரிக்கும் நீதிமன்றங்களும் காணப்பட்டன.

மூன்றாவது குடியரசில் சில முக்கிய குணநலன்கள் காணப்பட்டன. முதலாவதாக, மூன்றாவது குடியரசில் பலகட்சி முறை நிலவியது. 1939-ஆம் ஆண்டு பிரதிநிதிகள் மன்றத்தில் அரசாங்கத்தால் அங்கீகாரம் பெற்ற பதினேழுக்குக் குறையாத கட்சிகள் அங்கம் வகித்தன. பல கட்சிமுறையால் மூன்றாவது குடியரசில் வலுவிழந்த நிலையற்ற பல கட்சிகளின் கூட்டு அமைச்சரவைகள உருவாகின். அடிக்கடி அரசாங்கங்கள் மாறின. 1875-ஆம் ஆண்டிற்கும் 1925-ஆம் ஆண்டிற்கும் இடைப்பட்ட காலத்தில் பிரான்சில் ஐம்பதிற்கும்மேலான அமைச்சரவைகள் தோன்றி மறைந்தன. இரண்டாவதாக மூன்றாவது குடியரசில் ஆட்சித் துறை வலுவிழந்து காணப்பட்டது. இங்கிலாந்தின் பிரதம அமைச்சரைப் போன்று பிரான்சில் நிலவிய கட்சிக் கட்டுப்பாடற்ற நிலையைக் காரணமாகக் கூறலாம். மேலும் அமைச்சரவையில் பல கட்சிகள் இடம் பெற்றிருந்ததால் பிரதம அமைச்சர் வலுவிழந்து காணப்பட்டார். மூன்றாவது குடியரசில் பொறுப்புள்ள ஒரு எதிர்கட்சி செயல்படவில்லை. மேற்கூறிய காரணங்களினால் பிரான்சில் சட்டமன்றத்திற்குப் பொறுப்புள்ள ஒரு நிலையான அரசாங்கத்தை மூன்றாவது குடியரசால் வழங்க முடியவில்லை.

நான்காவது குடியரசின் அரசியலமைப்பு

நான்காவது குடியரசின் அரசியலமைப்பு 1946-ஆம் ஆண்டு டிசம்பர் மாதம் 24-ஆம் தேதி நடைமுறைக்கு வந்தது. இவ்வரசியலமைப்பு பழைய நிறுவனங்களைப் பதிய பெயர்களுடனும் சிறிய மாற்றங்களுடனும், மீண்டும் கொண்டு வந்தது. 1946-ஆம் ஆண்டு உருவாக்கப்பட்ட இவ்வரசியலமைப்பு 1958-ஆம் ஆண்டு வரை நடைமுறையில் இருந்து வந்தது. 1789-ஆம் ஆண்டில் மனித உரிமைப் பிரகடனமும் (Declaration of the Rights of Man 1789), சில சமூகப் பொருளாதார உரிமைகளும் முகவுரையில் கொடுக்கப்பட்டிருந்தன. பெண்களுக்கு ஆண்களுடன் சம உரிமைகளும், வாக்குரிமையும் அளிக்கப்பட்டன. அரசின் இறைமையை இவ்வரசியலமைப்பு வரையறுத்தது.

குடியரசுத் தலைவர்

குடியரசுத் தலைவர் இரு அவைகளின் இணைப்புக் கூட்டத்தில் ஏழாண்டு காலத்திற்குத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டார். இவர் இரு முறைதான் மீண்டும் தேர்ந்தெடுக்கப்பட முடியும். அமைச்சர் குழுவின் கூட்டங்கட்குத் தலைமை வகிக்கும் அதிகாரம் குடியரசுத் தலைவருக்கு வழங்கப்பட்டது. அக்கூட்டங்கள் பற்றிய ஆவணங்களை வைத்திருக்கவும் அதிகாரம் பெற்றிருந்தார். தேசீய அவைக்குச் செய்திகள் அனுப்பும் உரிமை அவருக்கிருந்தது. இவர் சட்டவரைவுகளைச் சட்டமன்றத்தின் மறு ஆய்வுக்காகாத் திருப்பி அனுப்ப் உரிமை கொண்டிருந்தார். சட்டமன்றத்தின் ஒப்புதலுடன் போர்ப் பிரகடனம் செய்யவும். அமைதி உட்னபடிக்கையைச் செய்யவும் இவர் அதிகாரம் உடையவராக இருந்தார். பிரான்சின் உயர் குழுவிற்கு (High Council) இவர் தலைமை தாங்கினார். தலைமைப் படைத் தலைவராகவும் இவர் திகழ்ந்தார். தேசீய அவையிலுள்ள கட்சிப் பெரும்பான்மைக்கேற்பக் குடியரசுத் தலைவர் அமைச்சரவையின் தலைவரை நியமித்தார். சாதாரண வேளைகளில் தேசீய அவை சட்டங்கள் இயற்றிய பத்து நாட்களுக்குள் அவற்றைக் குடியரசுத் தலைவர் அறிவிக்கலாம். நெருக்கடிக் காலங்களில் அவற்றை அவர் ஐந்து நாட்களுக்குள் அறிவிக்கலாம். குடியரசுத் தலைவரை விசாரணை செய்ய எந்த நீதி மன்றத்திற்கும் அதிகாரமிருக்கவில்லை. குற்ற விசாரணை செய்துதான் அவரைப் பதவியினின்று விலக்க முடியும்.

அமைச்சரவை

நான்காவது குடியரசின் அரசியலமைப்பின் மூலம் ஆட்சித் துறைப் பொறுப்பு ஓர் அமைச்சர் குழுவிடம் ஒப்படைக்கப்பட்டது. தேசீய அவையிற காணப்பட்ட கட்சிப் பெரும்பான்மையின் அடிப்படையில் அமைச்சரவையின் தலைவரைக் குடியரசுத் தலைவர் நியமித்தார். அமைச்சர் குழு சட்டமன்றத்திற்குக் கூட்டுப் பொறுப்புள்ளதாக இருந்தது. தேசீய அவையின் நம்பிக்கையைப் பெற்றபிறகுதான் அமைச்சரவையின் தலைவர் அமைச்சர் குழுவை அமைக்க முடியும் என்ற நிலை காணப்பட்டது. பாராளுமன்றத்தின் கீழவையின் முன் அமைச்சர் குழுவின் கொள்கைகளை அக்குழுத் தலைவர் வைக்க வேண்டும் என்ற நிலையும் இருந்தது. மேற்கூறிய இரு நடவடிக்கைகளின் காரணமாகத் தாம் நான்காம் குடியரசில் அரசாங்கங்கள் நிலையானவையாக இயங்க முடியவில்லை. இந்நிலை 1954-ஆம் ஆண்டு வரை தொடர்ந்தது. 1954-ஆம் ஆண்டிற்குப் பின்னர் தலைமை அமைச்சர்

தேசீய அவையின் இசைவு வாக்கைப் பெறுமுன்னரே அமைச்சா குழுவை அமைக்கலாம் என்ற நிலை வந்தது.

அமைச்சர்கள் ஆட்சித்துறை அதிகாரங்களையும், சட்டமியற்றும் அதிகாரங்களையும் பெற்றிருந்தனர். அரசாங்கத்தின் கொள்கையைப் பொறுத்தவரையில அமைச்சர்கள் தேசீய அவைக்குக் கூட்டுப் பொறுப்புடையவராக இருந்தனர். இவர்கட்குத் தனிப்பொறுப்பும் இருந்தது. தன்னைப் போன்றவரிடையே முதன்மையானவராக மட்டும் தலைமை அமைச்சர் திகழந்தார். பல்வேறு கட்சித் தலைவர்களது விருப்பத்திறகேற்பத்தான் தலைமை அமைச்சர் பதவியில் தொடர்ந்தார். அமைச்சரவையின் நிலையற்ற தன்மைக்கு மற்றுமொரு காரணமாக இது அமைந்தது. சட்டமுன்வரைவுகளைத் தொடங்கும் முழு அதிகாரம் தலைமை அமைச்சருக்கிருந்தது. அரசாங்கத்தின் ஆலோசகர்கள், அயல் நாட்டுத் தூதுவர்கள். உயர் குழுவின் உறுப்பினர்கள், தேசீயப் பாதுகாப்புக் குழுவின் உறுப்பினர்கள், பல்கலைக்கழகத தலைவர்கள், நீதிபதிகள் போன்றோர் தவிர பிற எல்லாக் குடிமுறைப் பணியாளர்களும் படைத்துறை அதிகாரிகளும் தலைமை அமைச்சரால் நியமிக்கபட்டனர். நாட்டின் படைகளை நாட்டு பாதுகாப்பிற்குப் பயன்படுத்தும் அதிகாரம் இவருக்கிருந்தது. இவரது கொள்கை கருத்து வேறுபாடுகளை ஏற்படுத்தினால், இவர் பாராளுமன்றத்தின் நம்பிக்கை வாக்கை நாடலாம். நாட்டில் நெருக்கடி நிலையை அறிவிக்கும் அதிகாரம் இவருக்கிருந்தது. கம்யூன்களின் மேயர்களைப் பதவியினின்று அகற்றவும், கம்யூன்களின் குழுக்களைக் கலைத்து விடவும் இவருக்கு அதிகாரம் இருந்தது. இறப்பாலோ வேறெந்தக் காரணத்தாலோ தலைமை அமைச்சர் பதவி வெறுமையானால் அமைச்சரவையின் உறுப்பினர்கள் தம்மிடையினின்று ஒருவரைத் தலைமை அமைச்சராகத் தேர்வு செய்யலாம்.

சட்டமன்றத்துறை

தேசீய அவை (National Assembly), குடியரசு மன்றம் (Council of the Republic) ஆகிய இரு அவைகளைக் கொண்ட ஒரு பாராளுமன்றம் நான்காவது குடியரசில் காணப்பட்டது. தேசீய அவை கீழவையாகவும், குடியரசு மன்றம் மேலவையாகவும் செயல்பட்டது.

தேசீய அவை பொதுவாக்கெடுப்பால் ஐந்தாண்டுகட்குத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டது. வாக்காளர்கள் அரசியல் கட்சிகளால் முன்வைக்கப்படும் வேட்பாளர் பட்டியல்களுக்கு விருப்பத்தினடிப்படையில் வாக்களித்தனர். மக்கள் தொகையின் அடிப்படையில் ஒவ்வொரு தொகுதிக்கும் இடங்கள் அளிக்கப்பட்டன. வாக்காளர்கள் 21 வயது நிரம்பியவர்களாக இருத்தல் வேண்டும். தேசீய அவைக்கு வேட்பாளராகப் போட்டியிட விரும்புவோர் 23 வயது நிரம்பியராக இருத்தல் வேண்டும் என்ற விதி இருந்தது. தேசீய அவை 627 உறுப்பினர்களைக் கொண்டு திகழ்ந்தது. கீழவை கூட்டப்பட்ட முதல் பதினெட்டு மாதங்கட்குள் அதனைக் கலைக்க முடியாது.

குடியரசு மன்ற உறுப்பினர்கள் பல துறைகளையும் சார்ந்த தேர்வுக் குழுக்களினால் மறைமுகமாகத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டனர். இம்மன்ற உறுப்பினர்கள் ஆறு ஆண்டு காலத்திற்கெனத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டனர். இம்மன்றத்தின் சில உறுப்பினர் தேசீய அவையாலும், சிலர் பிரான்சின் அயல்நாட்டுப் பகுதிகளாலும் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டனர்.

உறுப்பினர்கள் 35 வயது நிரம்பியவர்களாக இருத்தல் வேண்டும். மொத்த உறுப்பினர்களில் சரிபாதியினர் மூன்றாண்டுகட்கொரு முறை பதவியினின்று விலகினர். பெண்களும், இம்மன்றத்தில் உறுப்பினர்களாகத் தகுதி பெற்றனர். 320 உறுப்பினர்களைக் கொண்ட மேலவையாக இம்மன்றம் காணபபட்டது. இம்மன்றத்தின் உறுப்பினர்கள் செனட்டர்கள் (Senators) என அழைக்கப்பட்டனர்.

சட்டங்களை இயற்ற தேசீய அவைக்கு மட்டுமே உரிமை இருந்தது. சட்டங்களை அமைச்சரவை முன்மொழியவும் சட்டம் இயற்றத் தேவையான ஆலோசனைகளை மேலவை அவ்வப்போது கூறியது. ஆனால் சட்டமியற்றும் அதிகாரம் கீழவையிடம் உறைந்து காணப்பட்டது. சட்டமுன்வரைவுகளை கீழவைக்கு மறு ஆய்வுக்காகத் திருப்பி அனுப்பும் உரிமை மேலவைக்கு இருந்தது. சட்டங்கள் இயற்றக் குழு முறை நான்காவது குடியரசில் காணப்பட்டது. அரசின் குடியரசுத் தன்மை எச்சட்டத்தாலும் மாற்றப்படக் கூடாது என்று விதிக்கப்பட்டிருந்தது.

அரசியலமைப்புத் திருத்த வரைவு தேசீய அவையில் தாக்கல் செய்யப்பட்டு அந்த அவையின் பெரும்பான்மையால் ஏற்கப்பட் வேண்டும் என்றிருந்தது. இதற்கடுத்து அவ்வரைவு மேலவையின் பெரும்பான்மையால் ஏற்கப்பட வேணடும். ஒரு அரசியலமைப்புத் திருத்த வரைவை இரு அவைகளும் ஐந்தில் மூன்று பங்குப் பெரும்பான்மையுடனும், தேசீய அவை மூன்றில் இரண்டு பங்குப் பெரும்பான்மையுடனும் நிறைவேற்றியிருந்தால் பொது மக்கள் விருப்ப வாக்கெடுப்பு (referendum) நடத்தத் தேவையில்லை என்று விதி கூறியது.

சட்டங்கள் அரசியலமைப்பிற்குட்பட்டவைதானா என நிருணயிக்க அரசியலமைப்புக் குழு (Constitutional Committee) ஒன்று இருந்தது. இக்குழுவில் குடியரசுத் தலைவரும், பாராளுமன்றத்தின் இரு அவைகளின் தலைவர்களும், இரு அவைகளாலும் அவற்றின் புறமிருந்து தேர்நதெடுக்கப்பட்ட ஒரு சிலரும் உறுப்பினர்களாக இருந்தனர். அமைச்சர்கள் தேசீய அவையால் குற்றம் சாட்டப்பட்டு உயர்நீதி மன்றத்தால் விசாரிக்கப்படலாம்.

போர் அறிவிப்புச் செய்வதற்கு இரு அவைகளும் தமது ஒப்புதலை அளிக்க வேணடும். இரு அவைகளின் இணைப்புக் கூட்டத்தில் குடியரசுத் தலைவர் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டார். தேசீய அவையால் நிறைவேற்றப்பட்ட வரைவுகளை இரு மாதங்கட்கு நிறுத்திவைக்கும் அதிகாரம் குடியரசு மன்றத்திற்கு இருந்தது. பணச் சட்டவரைவுகளைப் பொறுத்தவரையில் இக்காலத்தைக் குறைக்கலாம்.

நீதித்துறை

மூன்றாவது குடியரசின் கீழிருந்த நீதித்துறைக்கும் நான்காவது குடியரசின் கீழிருந்த நீதித்துறைக்கும் இடையே அதிக வேற்றுமை இருக்கவில்லை. முதற்படி நீதிமன்றங்கள் (Courts of First Instance), மேல் முறையீட்டு நீதிமன்றம் (Appeal Court) போன்ற சாதாரண நீதிமன்றங்களும் ஆட்சித்துறை நீதிமன்றங்களும் விசேட நீதிமன்றங்களும் காணப்பட்டன. நீதித் துறையின் உயர்குழுவால் (Superior Council of the judiciary) தயாரித்தளிக்கப்பட்ட பட்டியலிலிருந்து குடியரசுத் தலைவர் நீதிபதிகளை நியமித்தார்.

இவ்வுயர் குழுவில் குடியரசுத் தலைவரும், நீதித் துறை அமைச்சரும், நான்கு நீதிபதிகளும் இரண்டு வழக்கறிஞர்களும், தேசீய அவையால் அதற்குப் புறமிருந்து தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட ஆறு நபர்களும் உறுப்பினராக இருந்தனர். நீதித் துறையின் நடுநிலையைக காப்பதும், நீதிபதிகளின் ஒழுங்கைக் கவனிப்பதும் இக்குழுவின் பணிகளாக இருந்தன.

ஐந்தாவது பிரெஞ்சுக் குடியரசின் அரசியலமைப்பு

ஐந்தாவது குடியரசின் தோற்றம்

ஐந்தாவது குடியரசின் அரசியலமைப்பு 1958-ஆம் ஆண்டு அக்டோபர் நான்காம் நாள் நடைமுறைக்கு வந்தது. 1958-ஆம் ஆண்டு சூன் திங்களில் ஜெனரல் சார்லஸ் டிகால் (General Charles de Gaulle) நியமித்த ஒரு குழு இவ்வரசியலமைப்பைத் தயாரித்தது. 1958-ஆம் ஆண்டு செப்டம்பர் 28-ஆம் நாள் நடந்த பொதுமக்கள் விருப்ப வாக்கெடுப்பிலும், பிரான்சின் கடல் கடந்த கோட்டங்கள் மற்றும் கடல் கடந்த பகுதிகளினாலும் இவ்வரசியலமைப்பு ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டது.

நான்காவது குடியரசின் மறைவிற்குப் பல காரணங்கள் இருந்தன. மூன்றாவது குடியரசில் காணப்பட்ட எல்லாக் குறைகளுடனும் 1946-ஆம் ஆண்டு டிசம்பர் திங்கள் நடைமுறைக்கு வந்தது நான்காவது குடியரசாகும். அதிகாரம் அனைத்தும் பாராளுமன்றத்தின் கீழவையான தேசீய அவையிடம் குவிக்கப்பட்டிருந்தது. தேசீய அவையிற் காணப்பட்ட பல்வேறு அரசியற் கட்சிகள் பெரும்பான்மைக் கட்சிகளாகவும், சிறுபான்மை கட்சிகளாகவும் உருவெடுக்க முடியவில்லை. இதனால் அரசாங்கங்கள் நிலைக்க முடியாமல் போயிற்று.

பன்னாட்டு அரங்கிலும் குழப்பம்தான் காணப்பட்டது. இந்தோசீனாவை (Indo-China) இழக்க நேரிட்டதும், அல்ஜீரியப் (Algeria) புரட்சியும், 1956-ஆம் ஆண்டு மேற்கொள்ளப்பட்ட தவறான சூயஸ் (Suez) தாக்குதலும் பிரெஞ்சுப் படையை மனம் தளரச் செய்தன. தொடர்ந்த இத்தோல்விகட்கு நிலையற்ற பாராளுமன்ற முறை அரசாங்கங்கள் தாம் காரணம் என்று படையினர் கருதினர். 1958-ஆம் ஆண்டு மே திங்கள் அல்ஜீரியாவில் வசித்து வந்த பிரெஞ்சுக்காரர்களில் தீவிரவாதிகளும், ஒரு சில படை அதிகாரிகளும் அல்ஜீரியாவில் தலைநகரான ஆல்ஜீயர்சை (Algiers) தம் வசப்படுத்தினர். இந்த நடவடிக்கைக் ஆதரவு தெரிவிக்கும் முகமாகப் பிரான்சில் பல இயக்கங்கள் தோன்றின. படைப் புரட்சியின் விளைவாக அரசாங்கம் கவிழும் நிலை ஏற்பட்டது. இச்சிக்கலைச் சமாளிக்க பிரெஞ்சு அரசாங்கத்தால் இயலவில்லை. இத்தருணத்தில் பிரான்சை ஒற்றுமைப்படுத்த வலிமையுள்ள ஒரே தலைவரான ஜெனரல் சார்லஸ் டிகால், 1958-ஆம் ஆண்டு சூன் முதல் நாள் தலைமை அமைச்சராகப் பதவியேற்றார். நாட்டிற்கு நேரிடவிருந்த இடரினின்று அதனைக் காக்க இவரால் முடிந்தது. இவரது மேற்பார்வையின் கீழ் புதிய அரசியலமைப்பொன்று உருவாக்கப்பட்டது. பொது மக்கள் விருப்ப வாக்கெடுப்பில் அனுமதிக்கப்பட்ட பின்னர் 1958-ஆம் ஆண்டு அக்டோபர் நான்காம் நாள் இவ்வரசியலமைப்பு நடைமுறைக்கு வந்தது. இவ்வரசியலமைப்பு 1962-ஆம் ஆண்டு அக்டோபர் திங்களில் திருத்தப்பட்டது.

அரசியலமைப்பின் பண்புகள்

1958-ஆம் ஆண்டின் பிரெஞ்சு அரசியலமைப்பில் ஓர் அணிந்துரையும், 92 விதிகளும் உள்ளன. இவ்வரசியலமைப்பைப் பதினைந்து தலைப்புகளில் பிரித்துள்ளனர். இவ்வரசியலமைப்பு "டிகாலுக்கென்றே தயாரிக்கப்பட்டதென்றும், மன்னராட்சியை ஒத்ததென்றும் குடியரசுத் தலைவராட்சியை ஒத்ததென்றும், பாராளுமன்றப் பேரரசென்றும், செயலாற்றப்பட முடியாததென்றும், குறைகளுடன் தயாரிக்கப்பட்டதென்றும்" கூறுவர். இவ்வரசியலமைப்பின் சிறப்புப் பண்புகளைத் தொகுத்தளிப்பது கடினம். அரசைக் குறித்துள்ள முழு விளக்கத்தை அரசியலமைப்பில் காணமுடியாது. பாராளுமன்ற முறையிலான மக்களாட்சி அரசும், தனி மனிதர் தலைமையும் இவ்வரசியலமைப்பில் இணைக்கப்பட்டுள்ளன.

1. ஐந்தாவது குடியரசின் அரசியலமைப்பு தெளிவற்றது என்று டோரதி பிக்கிள்ஸ் (Dorothy Pickles) கூறுகின்றார். தலையாய பல நிறுவனங்களைப் பற்றி அரசியலமைப்பு ஒன்றும் கூறவில்லை. இவ்வரசியலமைப்பு சில இடங்களில் தெளிவற்றதாகவும், சில இடங்களில் குழப்பமுடையதாகவும் தென்படுகிறது. பல விதிகளின் சரியான கருத்தைப் புரிந்து கொள்வது இயலாது. ஐந்தாவது குடியரசின் கீழ்க் காணப்படும் பல நிறுவனங்கட்கு விளக்கமளிக்க இயலாது. அரசாங்கத்திறகளிக்கப்பட்டுள்ள சிறப்பு அதிகாரங்களைப் பயன்படுத்தி ஏராளமான அறிவிப்புக்கள் பிறப்பிக்கப்பட்டுள்ளன. இவை நிருவாகத் துறையையும், நீதித்துறையையும் மிகவும் மாற்றியமைத்துள்ளன.

2. பின்வரும் இரண்டு கோட்பாடுகளின் விளக்கம் தான் இவ்வரசியலமைப்பு. பாராளுமன்ற முறையிலான மக்களாட்சிதான் முதற்கோட்பாடு; அரசியலமைப்பு இவ்வகை அரசாங்கத்திற்கு வழிகோலுகின்றது. கொள்கையளவில் நோக்குமிடத்து நாட்டின் தலைவரும், அரசாங்கத்தின் தலைவரும் ஒருவரலலர். பாராளுமன்றத்தின் இரு அவைகளும் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகின்றன. நீதித் துறை தனித்தியங்குகிறது. அரசியலமைப்பத் தேசிய அவையின் அதிகாரத்தைப் பெருமளவு குறைந்துள்ளது. அரசாங்கத்திற்கு நிலையான தன்மை அளிப்பதற்கென்றே இம்முறை வகுக்கப்பட்டது. பாராளுமன்றத்திற்கு உயர்வான நிலை அளிக்கபபட்டிருப்பினும், விதிகள் உருவாக்கும் அதிகாரம் பெருமளவில் ஆட்சித் துறைக்கும் அளிக்கப்பட்டுள்ளது.

3. தனி நபரது தலைமைதான் இவவரசியலமைப்பில் காணப்படும் இரண்டாவது கோட்பாடு. பல கோணங்களினின்று பார்க்கும்பொழுது இவ்வரசியலமைப்பு டிகாலுக்கென்றே உருவாக்கப்பட்டது என்று கூறத் தோன்றுகிறது. இது அரசியலமைப்பில் காணப்பட்டது என்று கூறத் தோன்றுகிறது. அரசியலமைப்பில் காணப்படும் பல விதிகள் டிகாலின் கருத்துக்கேற்பத் தாம் சேர்க்கப்பட்டன. நாட்டின் தலைவர் மக்களின் பிரதிநிதியாக இருக்க வேண்டுமேயன்றிப் பாராளுமன்றத்தின் பிரதிநிதியாக அல்ல என்று டிகால் கூறினார். இவ்வரசியலமைப்பு ஆட்சித் துறை தொடர்புடைய அதிகாரங்களைக் குடியரசுத் தலைவருக்கும், தலைமை அமைச்சருக்கும் பகிர்ந்தளிப்பதிலிருந்து குடியரசுத் தலைவருக்குள்ள சிறப்புப் புலனாகும். சாதாரண

காலங்களில் பயன்படுத்தக் கூடிய அதிகாரங்களும், நெருக்கடி நேரத்தில பயன்படுத்தக் கூடிய அதிகாரஙகளும் குடியரசுத் தலைவருக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ளன.

4. இது சட்டமன்ற அதிகாரங்களையும், ஆட்சித் துறை பற்றிய அதிகாரங்களையும் பிரித்துள்ளது. அமைச்சர்கள் பாராளுமன்றத்தின் உறுப்பினர்களாக இருத்தல் கூடாது. ஆட்சித் துறை அதிகாரம் பாராளுமன்றத்திடமிருந்து தோன்றக் கூடாது அங்ஙனம் இருந்தால் குழபபம் தான் விளையும் என்று 1946-ஆம் ஆண்டு டிகால் கூறினார்.

5. அரசியலமைப்பின் நான்காவது விதி அரசியல் கட்சிகளின் பங்கை எடுத்துரைக்கின்றது. அரசியல் பொது வாழ்வில் அரசியல் கட்சிக்குக் குடியாட்சி அரசியலமைப்பு இசைவு அளிப்பதில் முதலாவது இதுவே. தேசீய இறைமை, மக்களாட்சி போன்ற கருத்துக்களுக்கு மதிப்பளிப்பதற்கு அரசியல் கட்சிகள் தேவைப்படுகின்றன. ஒரு கட்சி முறையானத அரசியலமைப்பிற்குப் புறம்பானது என்று அரசியலமைப்பு கூறுகின்றது.

6. ஐந்தாவது குடியரசால் உருவாக்கப்பட்டுள்ள சிறப்பு அமைப்புக்களிலொன்று அரசியலமைப்புக் குழு (Constitutional Council) ஆகும். அரசாங்கத்தின் நடவடிக்கைகளும், பாராளுமன்றத்தின் நடவடிக்கைகளும. அரசியலமைப்பிற்குட் ட்டவைதானா என இக்குழு நிர்ணயிக்கின்றது. அரசியலரங்கில் இக்குழு மிக முக்கியமான இடம் வகிக்கின்றது.

அரசியலமைப்பைத் திருத்தும் முறை

ஐந்தாவது குடியரசின் அரசியலமைப்பைத திருத்தும் தனி முறை அதனில் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது. அரசியலமைப்புத் திருத்தத்தைத் தலைமை அமைச்சரது ஆலோசனைக்கேற்பவோ, தனி நபர்களது ஆலோசனைக் கேற்பவோ குடியரசுத் தலைவர் துவக்கலாம். அவ்வரைவை ஒரே வடிவத்தில் பாராளுமன்றத்தின் இரு அவைகளும் நிறைவேற்றி, அதன்பின் பொதுமக்கள் விருப்ப வாக்கெடுப்பில் மக்கள் ஏற்றுக் கொள்ள வேண்டும். குடியரசுத் தலைவர் விரும்பினால் இது இரு அவைகளின் இணைப்புக் கூட்டத்தில் ஐந்தில் மூன்று பங்கு பெரும்பான்மையுடன் நிறைவேற்றப்படலாம். மக்களாட்சி முறை அரசை மாற்றத் திருத்தங்கள் கொண்டு வரமுடியாது. அரசியலமைப்புத் திருத்தம் பற்றிய விதிகள் யாவும் தெளிவற்றவையாகக் காணப்படுகின்றன.

மாதிரி வினா

1. பிரான்சு அரசியல் முறையமைவின் சிறப்புப் பண்புகளை விளக்குக.

பாடம் - 8

ஆட்சித்துறை நிறுவனங்களும் செயல்முறைகளும்

முன்னேற்றம் அடைந்த நாடுகளிலும், முன்னேற்றம் அடையாத நாடுகளிலும் முக்கியமாக நிர்வாகத்தை நடத்திச் செல்லும் அதிகாரம் ஆட்சித்துறையிடம் அமைக்கப் பெற்றுள்ளது. நாம் வாழும் இக்காலத்தில் சட்டமன்றம் வலுவான அமைப்பு என்ற கருத்து மாறி ஆட்சித்துறை அதிகாரத்தின் விளைவாக ஆட்சித்துறை முக்கியமானதாகவும் பலபணிகளைச் செய்யவும் வேண்டியதாயிற்று. ஆட்சித்துறையின் பணிகளைப் பற்றிக் கூறும் போது செஸ்டர் பெர்நாட் என்பவர் ஆட்சித்துறை தலைமையானது குறிக்கோள்களை நிர்ணயித்தல், கொள்கையைத் தொடங்குதல், விதிமுறைகளை கடைப்பிடித்தல், செயலாக்க வழிமுறைகளை கடைப்பிடித்தல், செயலாக்க வழிமுறைகள் மீது கட்டுப்பாடு மேற்கொள்ளல், ஒருங்கிணைவினைத் தூண்டுதல் ஆகியவைகளுடன் தொடர்புடையதாகும் என்கிறார். முதலாவதாக, ஆட்சித்துறை என்ற சொல் விரிவான மற்றும் குறகிய விளக்கங்களைக் கொண்டுள்ளது. ஆட்சித்துறை என்ற மொத்தமான சொல் அரசின் எல்லாப் பணியாளர்களையும் குறிக்கின்றது. ஆட்சித்துறை குறகிய நோக்கில் ஆட்சித்துறை மற்றும் உறுப்பாகவும் சட்டங்கள் நடைமுறைப்படுத்தும் அரசாங்க அங்கமாக விளங்குகிறது.

தற்கால அரசியல் அமைப்பில் பலவகையான ஆட்சித்துறையின் பல வகைகளைப் புரிந்து கொள்ள மிகவும் பயனுள்ளதாக விளங்கும்.

மேலும் பெயரளவிலான ஆட்சித்துறை உண்மையான ஆட்சித்துறை என்ற வேறுபாடு ஒரு குறிப்பிட்ட அரசியல் அமைப்பைப்பொறுத்தேயாகும். மன்னரும், பாராளுமன்ற முறையில் உள்ள மன்னரும், குடியரசுத் தலைவரும் பெயரளவிலான அரசியலமைப்புத் தலைவர்கள் ஆவார்கள். இவர்களுக்குமிகக் குறைவான அதிகாரங்களோ அல்லது அதிகாரம் இல்லாமலோ இருக்கும் ஆனால் முழு நிர்வாகமும் அரசியலமைப்பு தலைவரின் பெயரில்தான் நடைபெறும். பாராளுமன்ற முறையில் உண்மையான ஆட்சித்துறை அமைச்சர் குழு அவர்கள் தனியாகவும், கூட்டாகவும் பாராளுமன்றத்திற்குக் கட்டுப்பட்டவர்கள். இங்கிலாந்து அரசியும், இந்தியக் குடியரசுத் தலைவரும் பாராளுமன்ற முறையில் பெயரளவிலான ஆட்சித்துறையை இரண்டு வகையாகப் பிரிக்கலாம். ஒன்று தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பெயரளவிலான ஆட்சித்துறை; மற்றொன்று பரம்பரையாக வந்த ஆட்சித்துறை என்பனவாகும். இவர்கள் பரம்பரையாக ஆட்சித்துறைக்கு நியமனம் செய்யப்படுகிறார்கள். உதாரணமாக இங்கிலாந்து அரசி மற்றும் ஜப்பான் அரசர் போன்றவர்கள் பரம்பரையாக வரும் ஆட்சித்துறைத் தலைவர்கள். இந்திய குடியரசுத் தலைவர் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பெயரளவிலான அரசுத் தலைவருக்குச் சிறந்த உதாரணமாகும்.

உண்மையான அல்லது நடைமுறை ஆட்சித்துறையை உண்மையான அதிகாரத்தைப் பெற்றுள்ளது. உண்மையான ஆட்சித்துறையை இரண்டு வகையாகப் பிரிக்கலாம். ஒன்று ஒற்றை ஆட்சித்துறை மற்றொன்று பலர் அடங்கிய ஆட்சித்துறை என்பனவாகும். தனிநபர் உண்மை ஆட்சித்துறையில், எல்லா ஆட்சித்துறை அதிகாரங்களும் ஒருவரிடத்தில்

அமைந்திருப்பதுடன், அவர் தன் உயர் அதிகாரத்தை யாரிடமும் பகிர்ந்து கொள்வதில்லை. இவ்வாறில்லாமல் உண்மையான பலர் அடங்கிய ஆட்சித்துறையில் உயர் அதிகாரங்கள் பல ஆட்சியாளர்களிடையே பிரிக்கப்பட்டுள்ளன. வரலாற்றில் ஆட்சித்துறை அதிகாரங்கள் தற்போதுள்ள சுவிட்சர்லாந்து ஆட்சித்துறையில் அதிகாரங்கள் 7 அமைச்சர்களால் பிரித்துக் கொள்ளப்படுகின்றன.

மேலும் உண்மையான ஆட்சித்துறை இரண்டு வகைகளாகப் பிரிக்கலாம். ஒன்று அரசியல்வகையானது (நிரந்தரமற்றது), மற்றொன்று அரசியல் வகைக்குட்படாதது (நிரந்தரமானது). தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட குடியரசுத் தலைவர், மற்றும் உள்ள பிரதமமந்திரி போன்றவர்களும் அவர்களுடைய மந்திரிசபையும் ஒரு குறிப்பிட்ட காலவரைதான் பதவி வகிக்க முடியும். எனவே அவர்களை நிரந்தரமற்ற ஆட்சித்துறை என நாம் அழைக்கிறோம். அரசுப் பணியாட்கள் அரசியலுக்குட்படாதவர்கள், அவர்கள் திறமையின் அடிப்படையில் தேர்ந்தெடுக்கப்படுவார்கள். எனவே, இவர்கள் நிரந்தரமானவர்கள் என்று அழைக்கப்படுகிறார்கள். நிரந்தரமான ஆட்சித்துறையினர் நியமனம் செய்யப்பட்டதிலிருந்து ஓய்வு பெறும் வரை பதவியிலிருக்கிறார்கள்.

பொதுவாக, அரசியல் சார்ந்த ஆட்சித்துறை மூன்று பெரும் பிரிவுகளாகப் பிரிக்கலாம். அவைகள் முறையே மக்களாட்சி முறையிலானது, எதேச்சதிகாரமான ஆட்சித்துறை, மற்றும் குடியேற்ற முறையிலுள்ள ஆட்சித்துறை என்பனவாகும். மக்களாட்சி முறையிலான ஆட்சித்துறை பொதுமக்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகின்றது. அது தொகுதி மக்களுக்குக் கட்டுப்பட்டது. எதேச்சதிகார முறையிலுள்ள ஆட்சித்துறை யாருக்கும் கட்டுப்படாததும் யாராலும் மாற்ற முடியாததும் ஆகும். இம்மாதிரியான அரசாங்கத்தை யாரும் குறை கூறவும் முடியாது. மூன்றாம் முறையிலான குடியேற்ற நாடுகளின் ஆட்சித்துறை தாய்நாட்டின் கண்காணிப்பிற்கும், கட்டுப்பாட்டிற்கும் உட்பட்டிருக்கும். உதாரணமாக இந்தியா சுதந்திரம் அடைவதற்கு முன் கவர்னர்-ஜெனரல், இந்தியச் செயலாளர் என்பவரின் கட்டுப்பாட்டின் கீழ் ஆட்சித்துறையாக பணிபுரிந்தார்.

மக்களாட்சி முறையிலும் ஆட்சித்துறை மூன்று துணைப்பிரிவுகளாகப் பிரிக்கப்படுகிறது. ஒன்று பாராளுமன்ற முறை, இரண்டாவது குடியரசுத் தலைவர் முறை, மூன்றாவது, அரைகுறை குடியரசுத் தலைவர் முறை அல்லது அரைகுறை பாராளுமன்ற முறை என்பனவாகும். பாராளுமன்ற முறையிலான அரசாங்கம் மத்திய அமைச்சரவையினால் நடைபெறுகிறது. இவ்வமைச்சரவை மொத்தமாக சட்டமன்றத்திற்கு பொறுப்புடையது. இம்முறை குடியரசுத் தலைவர் முறையைக் காட்டிலும் மாறுபட்ட ஒன்றாகும். குடியரசுத் தலைவர் முறையில் குடியரசுத் தலைவர் ஆட்சித்துறையாக விளங்குகிறார். ஆனால் அவர் சட்டமன்றத்திற்குப் பொறுப்பானவரும், கட்டுப்பட்டவரும் அல்ல. ஆனால் சட்டமன்றம் குடியரசுத் தலைவரை பதவி விலக்க உரிமை பெற்றிருக்கிறது. இந்த முறையிலான ஆட்சித்துறை அதிகாரப்பிரிவினை என்ற கோட்பாட்டின்படி நடைபெறுகிறது. இவ்விரண்டு முறைகளுக்கும் இடையே பிரெஞ்சு முறையிலான ஆட்சித்துறையை அரைகுறை பாராளுமன்ற அல்லது அரைகுறை குடியரசுத் தலைவர் முறை என்பது குறிக்கப்படுகிறது. இம்முறையில் குடியரசுத் தலைவர் உண்மையான ஆட்சித்துறையாகும் அமைச்சரவை குடியரசுத் தலைவருக்குக் கட்டுப்பட்டுச் செயல்படுகிறது. மேலும் அமைச்சரவை பாராளுமன்றத்திற்குப் பொறுப்புடையதுமாகும்.

ஆட்சித்துறையின் பணிகள்

அரசாங்க அமைப்புக்களில் ஆட்சித்துறை பல முக்கிய பங்குகளை வகிக்கின்றது. அவைகள் கொள்கைகளை உருவாக்குதல், நடைமுறைப்படுத்துதல் நிலை நிறுத்தல் போன்றவைகளாகும். உண்மையில் ஆட்சித்துறை ஒன்று தான் அரசாங்கம் என்றால் யாரும் மறுக்க முடியாது. ஆட்சித்துறையின் முக்கிய பணிகளை கீழே காணலாம்.

முதல் முக்கியமான ஆட்சித்துறையுடன் பணி நிர்வாகத்தை நடத்துவதாகும். உள்நாட்டு அமைதியைக் காப்பதும், வெளிநாட்டு நல்லுறவையும் ஏற்படுத்துவதும் ஆட்சித்துறையின் முக்கியபணிகளாகும். உள்நாட்டில் அமைதியைக் காக்க போலீஸ் பிரிவு ஆட்சித்துறையின் கட்டுப்பாட்டில் இயங்குகிறது. மேலும் வெளிநாட்டுப் படையெடுப்பிலிருந்து நாட்டைக் காக்க இராணுவமும் ஆட்சித்துறையின் அதிகாரத்திற்குள் இயங்குகிறது. ஆட்சி துறை நிர்வாகத்தைச் சீராக நியமனம் நடத்த தேவையான ஆட்சியாளர்களையும் நியமனம் செய்கிறது. உள்நாட்டு நிர்வாகக் கொள்கைகளையும் வெளிநாட்டு நிர்வாகக் கொள்கைகளையும், வெளிநாட்டு கொள்கைகளையும் ஆட்சித்துறை உருவாக்குகின்றது. சுருக்கமாக கூறின் நாட்டின் நல்வாழ்வு முழுமையாக ஆட்சித்துறையிடம் தான் அமைந்திருக்கின்றது.

தற்காலங்களில் ஆட்சித்துறை சட்டமியற்றும் அதிகாரத்தையும் பெற்றுள்ளது. நாட்டின் தலைவர் எப்பொழுது வேண்டுமானாலும் அவசரச் சட்டங்களைப் பிறப்பிக்கலாம். அவைகளுக்கு சட்டங்களுக்கு உள்ள அதிகாரம் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது. ஐக்கிய அமெரிக்காவில் சட்ட மன்றங்களினால் ஆக்கப்படும் சட்டங்கள் ஆட்சித்துறையின் மறுப்பாணைக்குட்பட்டவை. பாராளுமன்ற முறையிலான அரசாங்கத்தின் சட்டங்கள் எல்லாம் ஆட்சித்துறையினால் தொடங்கப்பட்ட சட்டங்கள் எனவே ஆட்சித்துறையின் மறுப்பு என்ற சொல்லுக்கு இங்கு இடமில்லை. அமெரிக்காவில் குடியரசுத் தலைவர் தன் நண்பர்கள் மூலமும், கட்சி உறுப்பினர்கள் மூலமும் செய்திகளை சட்ட மன்றத்திற்கு அனுப்புகிறார். சட்டங்களின் வளர்ச்சி சட்டமன்றங்களின் இயற்கைப் பணியைக் குறைத்து விட்டன. எந்த ஒரு சட்ட மன்றமும் முழுமையான ஒரு சட்டத்தை இயற்றுவது என்பது முடியாத ஒன்றாகும். ஏனவே சட்டமன்றங்கள், சட்டங்களின் பொது விதியைக் கூறி மற்றவைகளை ஆட்சித்துறை பூர்த்தி செய்து கொள்ள அனுமதிக்கின்றன. மேலும் சட்ட மன்றச் சட்டங்களுடன் ஆட்சித்துறை சுற்றறிக்கை, அறிவிப்பு போன்ற துணைச் சட்டங்களைச் சேர்க்கவும் ஆட்சித்துறைக்கு அதிகாரமுண்டு.

தற்கால ஆட்சித்துறைகள் நீதித்துறைப் பணியையும் கொண்டு விளங்குகின்றன. எல்லா நாடுகளிலும் நாட்டுத் தலைவர், குற்றம் செய்த நீதிமன்றங்களால் தண்டனை கொடுக்கப்பட்டவருடைய தண்டனையைக் குறைக்கவும், மற்றும் மன்னிப்பு வழங்கவும் அதிகாரத்தைப் பெற்றுள்ளார்கள். இன்னும் சில நாடுகளில் ஆட்சித்துறைத் தலைவர் பணியாட்களுக்குள் ஏற்படும் சச்சரவுகளை விசாரித்து நீதியும் வழங்குகிறார். பிரான்சில் தனியான நிர்வாகச் சட்டங்களும், நீதிமன்றங்களும் செயல்படுகின்றன. இவ்வாறு ஏற்படுத்தப்பட்ட நிர்வாக நீதிமன்றங்கள், பொதுநீதிமன்றங்களுக்கு கட்டுப்பட்டவைகள். ஆட்சித்துறையின் மிக முக்கியமான பணியாகவும் அதிகாரமாகவும் விளங்குவது நிதியைக் கட்டுப்படுத்தலாகும். எந்த முறையிலான ஆட்சித்துறையிலும் ஆண்டு வரவு-செலவுத்

திட்டங்கள் ஆட்சித்துறையால் உருவாக்கப்படுவதுடன், புதியவரி, கடன் வழங்குதல், போன்றவைகள் ஆட்சித்துறையில் தீர்மானிக்கப்படுகின்றன. மேலும் வரவு-செலவுத் திட்ட அறிக்கை பாராளுமன்றத்தால் ஏற்றுக்கொள்ளப் பட்ட பின் அதை நடைமுறைப்படுத்துவதும் ஆட்சித்துறையின் தணிக்கையாளர் போன்ற அமைப்புக்களை ஏற்படுத்தி நாட்டின் நிதி நிலையை அவ்வப்போது கண்காணித்து வருகிறது.

இன்றைய அரசியல் அமைப்புக்களில் எல்லாம் ஆட்சித்துறை மற்ற அரசாங்க உறுப்புக்களைக் காட்டிலும் உயர்ந்து விளங்குகிறது. ஆட்சித்துறையில் ஏற்பட்ட வளர்ச்சி தற்பொழுது பிரதிநிதித்துவ மக்களாட்சியை அரசாங்க பணியாளர் மக்களாட்சியாக மாற்றியுள்ளது. எனவே தற்பொழுது உள்ள அரசு ஆட்சித்துறையின் அரசு என்று கூறலாம்.

மாதிரி வினா

1. ஆட்சித்துறை நிறுவனங்களையும் செயல்முறைகளையும் ஒப்பிடுக.

பாடம் - 9

பிரிட்டிஷ் ஆட்சித்துறை நிறுவனங்களும் செயல்முறைகளும்

ஆட்சித்துறை

இங்கிலாந்தின் அரசியலமைப்பு பாராளுமன்ற ஆட்சித்துறையைக் கொண்டுள்ளது. இவ்வகையான ஆட்சித்துறையை பெயரளவிலானதென்றும், உண்மையிலானதென்றும் இருவகையாகப் பிரிக்கலாம். பெயரளவிலான ஆட்சித்துறை பெயரளவில் மட்டுமே காணப்படும். இதற்கு உண்மையான அதிகாரம் ஏதும் இருக்காது. அதிகாரம் யாவும் உண்மையான ஆட்சித்துறையிடம் உறையும். உண்மையான ஆட்சித்துறை தனது அதிகாரங்களைப் பெயரளவிலான ஆட்சித்துறையின் சார்பில் செயற்படுத்தும். இவ்வகையிலான ஆட்சித்துறையானது பாராளுமன்றத்தினின்று தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டு, பாராளுமன்றத்திற்கு பொறுப்புடையதாக இருக்கும். மேலும் பாராளுமன்றத்தின் நம்பிக்கையை இழந்துவிட்டால் இது பதவியிலிருந்து விலகவேண்டும். எனவே தான் இதனைப் பாராளுமன்ற முறையிலான ஆட்சித்துறையென்றும் அழைக்கிறோம். பொறுப்புடைய ஆட்சித்துறையென்றும் இதனைக் கூறலாம். அமைச்சர் குழு முறையிலான அரசாங்கம் என்பதும் இதன் பெயராகும். ஏனெனில் அமைச்சர்குழுதான் உண்மையான ஆட்சித்துறையாக இருக்கின்றது. கோட்பாட்டளவில் இன்றும் எல்லா வல்லமை படைத்த ஆட்சித்துறைத் தலைவர் அரசரேயாவார். சட்டரீதியாக இவரை அரசாங்கத்தின் தலைவர் என்றும் அழைக்கலாம். ஆட்சித்துறை அதிகாரம் முழுவதையும் அரசரது பெயரால் அமைச்சர்குழு செயல்படுத்துகின்றது.

அரசர் / அரசியின் நிலை

மரபுகளினின்றும், சட்டங்களினின்றும் பெறப்பட்டவைதாம் அரசர்/அரசியின் நிலையும் அதிகாரங்களும். அரசர் என்ற காரணத்தால் தொடக்கத்தில் அதிகாரங்கள் யாவும் அவரிடமே இருந்தன. ஆனால் 1688-ம் ஆண்டிற்கும் 1919-ம் ஆண்டிற்கும் இடையில் மன்னரிடமிருந்த அரசியல் தொடர்புள்ள அதிகாரங்கள் யாவும் படிப்படியாகப் பாராளுமன்றத்திற்கு மாற்றப்பட்டன. தற்பொழுது மன்னராட்சித் தொடர்புள்ள யாவும் மரபுகளாலோ பாராளுமன்றத்தால் இயற்றப்பட்ட சட்டங்களாலோ நிருணயிக்கப்படுகின்றன. சட்டங்கள், மரபுகள் ஆகியவற்றின் தொகுப்பான அரசியலமைப்பு அரசியின் நிலையையும், அதிகாரங்களையும் வரையற்றை செய்கின்றது. ஆகவே தான் இதனை வரையறை செய்யப்பட்ட மன்னராட்சி என்கிறோம்.

1689-ம் ஆண்டு பாராளுமன்றத்தால் இயற்றப்பட்ட உரிமைச் சட்டம் அரசுரிமையின் தகுதிகளை நிருணயித்துள்ளது. மன்னர் உரோமன் கத்தோலிக்கராக இருக்கக் கூடாதென்பதும், அவர் உரோமன் கத்தோலிக்க மதத்தினருடன் திருமண உறவு கொள்ளக்கூடாதென்பதும் இச்சட்டத்தில் காணப்படும் முக்கியமான வரையறையாகும். அரசரின் பட்டமும்

அரியாசனத்தில் அமரும் உரிமையும் 1701-ம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட வாரிசுரிமைச் சட்டத்தால் நிருணயிக்கப்பட்டுள்ளன. அரியாசன உரிமை விண்ட்சர் பரம்பரைக்கு அளிக்கப்பட்டிருக்கிறது. மன்னரின் மூத்தமகவிற்குத் தான் அவ்வுரிமை என வரையறை செய்யப்பட்டிருக்கிறது. மூத்தமகவு பெண்ணாகவும் அடுத்த மகவு ஆணாகவும் இருப்பின் அரசுரிமை ஆண்மகவிற்குத்தான் உரியது. மன்னர் இளவயதினராக இருப்பின் பகர ஆளநரை நியமிக்கலாம். இங்ஙனம் நியமிக்கப்படும் பகர ஆளநர் 21 வயது நிரம்பியவராகவும், மன்னருக்கு அடுத்தபடியாக அரியாசன உரிமையுடையவராகவும் இருத்தல் வேண்டும். அரசர் அயல்நாட்டுக்குப் பயணம் மேற்கொள்ளும் பொழுதும், உடல் நலமற்றிருக்கும் பொழுதும் ஆலோசகர்கள் நியமிக்கப்படலாம்.

மன்னரின் மறைவிற்கும் பாராளுமன்றத்திற்கும் பதவிக்காலத்திற்கும் தொடர்பில்லையென்று 1867-ம் ஆண்டு இயற்றப்பட்ட மக்கள் பிரதிநிதித்துவச் சட்டம் கூறுகின்றது. இதன் பொருள் என்னவெனில் அரசர் மறைந்தவுடன் பாராளுமன்றம் கலைக்கப்பட வேண்டியதில்லை. அரசரின் மறைவின் காரணமாக அரசின்கீழ் பதவி வகிப்போரின் பதவிக்காலம் குறைக்கப்படவேண்டியதில்லை என்று 1901-ம் ஆண்டு இயற்றப்பட்ட மன்னர் மறைவு பற்றிய சட்டம் கூறுகின்றது. அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் இதற்கு நேர்மாறாக நடக்கின்றது. புதிய குடியரசுத் தலைவர் பதவியேற்றால் அதனைத் தொடர்ந்து பல அதிகாரிகளும் மாறுவர்.

சட்ட் அடிப்படையில் பார்க்குமிடத்து அரசின் தலைவர் மன்னராவார். அரசின் அதிகாரங்கள் யாவும் அவரிடம் இருக்கின்றன. ஆனால் நடைமுறையில் இவ்வதிகாரங்கள் அனைத்தையும் மன்னரது சார்பில் பல நபர்களும், நிறுவனங்களும் பயன்படுத்துகின்றன. இங்ஙனம் அதிகாரங்களைப் பயன்படுத்தும் பொழுது மன்னருக்குப் பொறுப்பேதுமில்லை மன்னர் நாட்டிலுள்ள திருச்சபையின் தலைவராகவும் இருக்கின்றார். இது பல்லாண்டுக் காலமாக நாம் காணக்கூடிய நிலையாகும். காமன் வெல்த்தின் அலங்காரத் தலைவரும் இங்கிலாந்தின் மன்னரேயாவார்.

அரசர் / அரசியின் அதிகாரங்கள்

அரசரின் அதிகாரங்களை நான்கு வகைகளாக பிரிக்கலாம். அவை:

1. சட்டமன்றத் துறை சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரங்கள்
2. ஆட்சித் துறை சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரங்கள்
3. நீதி மன்றத் துறை சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரங்கள்
4. இதர அதிகாரங்கள்

சட்டமன்றத் துறை சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரங்கள்

அரசிக்கு பாராளுமன்றத்தைக் கூட்டுவதற்கும், தற்காலிகமாக ஒத்திவைப்பதற்கும், பாராளுமன்றத்தின் மக்களவையை கலைத்து விடுவதற்கும் அதிகாரம் உண்டு.

சட்ட முன்வரைவு சட்டமாவதற்கு அரசியின் இசைவு அவசியம். சுட்ட முன் வரைவுகளுக்கு இசைவு அளிப்பது என்பது இன்று தானாகவே நடக்கின்றது. சுட்ட முன் வரைவுகளுக்கு மறுப்பு தெரிவிக்கும் அதிகாரம் அரசிக்கு இருந்தாலும் இவ்வதிகாரம் பயன்படுத்தப்படுவதில்லை.

பிரபுக்கள் அவை பரம்பரை பிரபுக்களையும், ஆயுட்காலப் பிரபுக்களையும் தெரிந்தெடுக்கப்பட்ட பிரபுக்களையும் கொண்டது. அரசியார் பரம்பரை பிரபுக்களையும், ஆயுட்கால பிரபுக்களையும் நியமிக்கும் அதிகாரத்தைப் பெற்று விளங்குகிறார்.

பாராளுமன்றத்தின் இரு அவைகளையும் கூட்டி உரையாற்றும் அதிகாரம் அரசிக்கு உண்டு, இதுவும் அரசியின் சட்டமன்றத்துறை சார்ந்த அதிகாரம்.

பாராளுமன்றம் கூடாத போது அரசிக்கு அவசரகாலச் சட்டம் இருக்கிறது. இந்த அதிகாரமும் அரசியின் சடடமன்றத்துறை சார்ந்த அதிகாரம் ஆகும்.

இவ்வாறு அரசியார் பலவேறு சட்டமன்றத் துறை சார்ந்த பல அதிகாரங்களைப் பெற்று விளங்குகிறார்.

ஆட்சித் துறை சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரங்கள்

அரசியார் ஆட்சித் துறைத் தலைவராக விளங்குகிறார். இங்கிலாந்து நாட்டின் எல்லா சட்டங்களும் அரசின் பெயரால் நிறைவேற்றப்படுகின்றன.

அரசியார் தலைமை அமைச்சரை நியமனம் செய்யும் அதிகாரம் பெற்று விளங்குகிறார். மற்ற அமைச்சரவையும், தலைமை அமைச்சரவையும் ஆலோசனையின் பேரில் நியமனம் செய்கிறார். தலைமை அமைச்சரின் நியமனத்தில் தன் விருப்ப அதிகாரத்திற்கு அதிக இடம் இல்லை. மக்களவை பெரும்பான்மை கட்சியின் தலைவரை நியமனம் செய்கிறார், மக்களவையில் எந்த கட்சிக்கும் பெரும்பான்மை கிடைக்காத போது தலைமை அமைச்சரை நியமனம் செய்வதில் தன் விருப்ப அதிகாரத்தை பெற்றிருக்கிறார்.

அரசாங்கத்தின் அதிகாரிகள் யாவரும் அரசியின் அதிகாரிகள். ஆகவே, இவர்களை நியமிக்கும் அதிகாரத்தை அரசியார் பெற்றிருக்கிறார். அரசியார் அதிகாரிகளை நியமனம் செய்யும் அதிகாரத்தைப் பெற்றிருப்பதால் அவர்களை பதவியிலிருந்து விலக்கும் அதிகாரத்தையும் பெற்றிருக்கிறார்,

படைத்துறை, போர், சமாதானம் வெளிநாட்டு உறவு சமபந்தப்பட்ட அதிகாரங்கள் ஆகும். ஆட்சித்துறை தலைவர் என்ற முறையில் பெற்றிருக்கிறார். இவ்வகையில் அரசியார் முப்படைகளின் தலைவர் ஆவார், போர்ப் பிரகடனம் செய்யும் அதிகாரமும், சமாதான உடன்படிக்கை செய்யும் அதிகாரமும் இவருக்கு உண்டு. வெளிநாடுகளுக்கு அனுப்பப்படும் தூதுவர்களை நியமிக்கும் அதிகாரம் பெற்றிருக்கிறார். பன்னாட்டு ஒப்பந்தங்கள் செய்வதற்கு இவர் அதிகாரம் பெற்றிருக்கிறார்.

மேற்கூறிய அதிகாரங்கள் அரசியாரின் ஆட்சித் துறை சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரங்கள் ஆகும்.

நீதித் துறை சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரங்கள்

நீதியின் உறைவிடம் அரசியார் ஆவார். இவ்வகையில் அரசியார் நீதிபதிகளை நியமிக்கிறார். நீதி இவர் பெயரில் வழங்கப்படுகின்றது. மன்னிப்பளிக்கும் அதிகாரமும் அரசியாருக்கு உண்டு.

இதர அதிகாரங்கள்

இதர அதிகாரங்களை அலங்கார சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரங்கள், சமயம் சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரங்கள் கூட்டுறவு கழகங்களை உருவாக்கும் அதிகாரங்கள் என்றும் வகைப்படுத்தலாம்.

பட்டங்கள், விருதுகள் ஆகியவற்றை அரசியார் வழங்குகிறார். இவ்வதிகாரங்களை அலங்கார பணிகள் சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரங்கள் என்றும் குறிப்பிடுகின்றனர்.

அரசியார் திருச்சபையின் தலைவர். அந்த அடிப்படையில் ஆர்ச் பிஷப்புகள், பிஷப்புகள், டீக்கன் போன்றோரை நியமனம் செய்கிறார். இந்த அதிகாரங்களை அரசியாரின் சமயம் சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரங்கள் என்று குறிப்பிடுகிறோம்.

கூட்டுறவு கழகங்களை உருவாக்குதல், அவற்றின் அங்கத்தினரை நியமித்தல், ஆகியவை அரசியாரின் பிற அதிகாரங்களுள் அடங்கும்.

அரசியாரின் நிலை

இவ்வாறு அரசியார் பல அதிகாரங்களைப் பெற்று விளங்குகிறார். ஆனால் நடைமுறையில் இவ்வதிகாரங்கள் அனைத்தும் அரசியார் சார்பில் அமைச்சர்கள் பயன்படுத்துகின்றனர். இவ்வாறு அதிகாரங்கள் பயன்படுத்தும் போது அரசியாருக்கு பொறுப்பு ஏதும் இல்லை. ஆகவே, அரசியார் தவறு செய்ய மாட்டார் என்ற கூற்று நிலவுகிறது.

மன்னராட்சியின் அவசியம்

அரசியார் அதிகாரங்களை அமைச்சர் குழுவின் பெயரில் செயல்படுத்துவதால் இங்கிலாந்தில் மன்னராட்சி அவசியம் இல்லை என்ற கருத்து நிலவுகிறது. இருந்த போதிலும் அரசியார் இன்றும் தேவைப்படுகிறார். அரசுகள் ஒவ்வொன்றுக்கும் தலைவர் ஒருவர் அவசியம். இங்கிலாந்தின் அரசியார் அந்நாட்டின் தலைவராக விளங்குகிறார்.

அரசர் / அரசியாரின் அவசியம்

அரசியின் அதிகாரங்களில் பெருமளவு மற்றவருக்கு மாற்றியளிக்கப்பட்டுள்ள போதிலும், அரசி இன்றும் தேவைப்படுகின்றார். அரசுகள் ஒவ்வொன்றிற்கும் தலைவரொருவர் தேவை. இங்கிலாந்தின் அரசிதான் அந்நாட்டின் தலைவர். அந்த அடிப்படையில் பலவேறு அரசுகளின் தலைவர்கள் ஆற்றும் பலபணிகளை இவரும் ஆற்றுகிறார்.

பரம்பரை அடிப்படையிலான மன்னராட்சியில் அவர் ஒரு தொடர்ச்சியை அளிக்கின்றார். அரியாசனத்திற்காகத் தேர்தல் இல்லையாதலால் அரசியல் பேரமும், தேவையற்ற செலவினங்களும் தவிர்க்கப்படுகின்றன. மன்னராட்சி அதிகச் செலவுடையதல்ல. நாட்டின் வருமானத்தின் ஒரு சிறிய பகுதிதான் மன்னராட்சிக்கெனச் செலவு செய்யப்படுகின்றது.

அரசியல் கட்சிகளுடன் அரசிக்குத் தொடர்பில்லாத காரணத்தால் அவர் நடு நிலைமையுடன் செயல்படுகின்றார். இதனால்தான் அவர் நாட்டின் தலைவராகவும், காமன்வெல்த்தின் தலைவராகவும் கருதப்படுகின்றார். அரசிக்குக் கிடைக்கக்கூடிய ஆதரவும், மரியாதையும் அமெரிக்கக் குடியரசுத் தலைவருக்குக் கூடக் கிட்டுவதில்லை. அமெரிக்காவில் குடியரசுத்தலைவரின் தேர்தலின் போது ஏறத்தாழ ஒரு பாதி வாக்காளர்கள், தேர்ந்தெடுக்கப்படும் வேட்பாளருக்கெதிராக வாக்களிக்கின்றனர் எனலாம். இந்நிலை இங்கிலாந்தில் இல்லை.

இங்கிலாந்தில் மக்கள் பழமையை விரும்புபவர்கள் என்ற காரணத்தால் மன்னராட்சி அங்கு நிலை நிற்கின்றது. இங்கிலாந்தின் மக்கள் பழமையில் ஊறியவர்கள். அரசியற்ற ஒரு அரசியலமைப்பை அவர்களால் கற்பனை செய்துகூடப் பார்க்க முடியாது. இறுதியாக, அரசி தீங்கிழைக்க முடியாது. மக்களுக்கு எதிராகச் செயல்பட முடியாது என்பதனால் மன்னராட்சி நீடிப்பதில் தவறில்லை. தீங்கிழைக்க இயலாத, ஆனால் பயனுள்ள நிறுவனம் மன்னராட்சி.. எனவே மன்னராட்சி தொடர்ந்து அரசியார் அவசியமாக தேவைப்படுகிறார்.

அமைச்சர் குழு

இதுவரையில் நாம் இங்கிலாந்திலுள்ள பெயரளவிலான துறையை ஆராய்ந்தோம். இங்கிலாந்தின் உண்மையான ஆட்சித்துறை தலைமை அமைச்சரைத் தலைவராகக் கொண்ட அமைச்சர் குழுவாகும். இங்கிலாந்தின் அரசியலமைப்பு முறையின் உயிர்த்துடிப்புப் போன்றது அமைச்சர்குழு. எல்லாவற்றையும் நடத்திச் செல்லும் உயர் அதிகாரம் இதனிடம் தான் உள்ளது. பலவகைப்பட்ட பணிகளை ஆற்றும் மாறுபட்ட பல அதிகாரங்களை ஒருங்கிணைப்பது அமைச்சர்குழு. இங்கிலாந்தின் அரசாங்க முறைக்கு ஓர் ஒற்றுமையை அமைச்சர் குழு அளிக்கின்றது.

அமைச்சர் குழுவின் வளர்ச்சி

அமைச்சர் குழு ஒரு தனித்தியங்கும் நிறுவனமாக வளருவதற்குச் சந்தர்ப்ப சூழ்நிலைகள் சாதகமாக அமைந்தது. முதலாவது ஜார்ஜ் மன்னர் பதவியேற்றவுடன் அமைச்சர் குழுவின் அமைப்பிலும் செயல் முறையிலும் ஒரு முக்கியமான மாற்றம் நடந்தது. முதலாவது ஜார்ஜ் மன்னரால் ஆங்கில மொழியைப் பேசவும், புரிந்து கொள்ளவும் முடியாது. ஆகையால் அவர் அமைச்சர் குழுவின் கூட்டங்களுக்குச் செல்வதில்லை. அவர் தன்னுடைய பணிகளை தன்னுடைய அமைச்சர்களில் ஒருவரிடம் ஒப்படைத்தார். இதன் விளைவாக அரசின் நடவடிக்கைகளின் அரசருக்கு இருந்த தனிச் செல்வாக்கு ஓரளவிற்குக் குறைய ஆரம்பித்தது, அமைச்சர் குழுவில் அவருடைய இடத்தை மூத்த அமைச்சர் ஏற்றுக் கொண்டார். முதலாவது தலைமை அமைச்சராகவும், அதே சமயத்தில் காமன்ஸ் சபைத் தலைவராகவும் இருந்த பெருமையைக் கொண்டவர் சர்.ராபர்ட் வால்பால், இரண்டாம் ஜார்ஜ் மன்னரும் முதலாம் ஜார்ஜின் வழியைப் பின்பற்றி, சர். ராபர்ட் வால்போல் அவர்களையே அரசாங்க செயல்களைச் செயலாற்றுவதற்கு அனுமதித்தார். இரண்டாவது ஜார்ஜ் மன்னர் காலத்தில் தான் அமைச்சர் குழு சர். ராபர்ட் வால்போல் தலைமையில் உறுதியாகச் செயலாற்றி ஒரு நிறுவனமாக நிலைநாட்டப்பட்டது. வால்போல் தான் அமைச்சராவதற்குத் தன்னுடைய கட்சியின் ஆதரவைக் கோரிப்பெற்று செயல்பட்டார். இவ்வாறாக அமைச்சர் குழுவும், கட்சி முறையும் ஒன்றாக வளர்ச்சியடைந்தன. 1742 ம் ஆண்டு காமன்ஸ் சபையின் ஆதரவை இழக்க நேரிட்டதால் ராபர்ட் வால்போல் தன்னுடைய பதவியை ராஜினாமா செய்தார். மூன்றாவது ஜார்ஜ் மன்னர் அமைச்சர் குழுவை வெறுத்தார். டோரிக் கட்சியின் ஆதரவோடு அமைச்சர் குழுவை அழிக்கவும் முற்பட்டார். ஆனால் அமெரிக்கக் குடியேற்ற நாடுகளின் இழப்பினால் மன்னரது சுய அரசாங்கம் மறைந்தது. பிட் அவர்களது தலைமையின் கீழிருந்த டோரிக் கட்சியும் விக் கட்சியினரைப் போன்ற அமைச்சர் குழுவிற்கும் கட்சி முறைக்கும் விசுவாசமுடையதாக மாறியது.

1832-ம் ஆண்டு வருடத்திய சீர்திருத்தச் சட்டம் மன்னரது அதிகாரத்தை மிகவும் குறைத்தது. இதன் பின்னர் மக்கள் அரசாங்கத்தைக் கட்டுப்படுத்துவதற்கு அமைச்சர் குழுவைப் பயன்படுத்தலாயினர். விக்டோரியா அரசியாரும் அமைச்சர் குழு முறையை ஏற்றுக் கொண்டார். அமைச்சர் குழு சம்பந்தப்பட்ட மரபுகளும் உருவாயின.

அமைச்சர்குழுவின் முக்கியத்துவம்

அரசாங்கம் என்ற வளைவின் அடிக்கல்லாகத் திகழ்வது அமைச்சர்குழு. அரசாங்கம் என்ற சக்கரம் அமைச்சர்குழு என்ற அச்சாணியைத் சுற்றித்தான் இயங்குகின்றது. அரசு என்ற கப்பலை இயக்கும் கருவிதான் அமைச்சர்குழு. ஆதவனைச் சுற்றிப் பிற கோள்கள் வலம் வருவது போல் அமைச்சர்குழுவைச் சுற்றிப் பிற நிறுவனங்கள் இயங்குகின்றன. காமன்ஸ் அவையின் பெரும்பான்மை ஆதரவுடைய ஒரு கட்சியின் அல்லது ஒரு சில கட்சிகளின் குழுதான் அமைச்சர்குழு என்று பேராசிரியர் லாஸ்கி கூறியுள்ளார். 1937-ம் ஆண்டு அரசு அமைச்சர்களின் சட்டம் நிறைவேற்றப்படும் வரையிலும் அமைச்சர்குழு என்ற சொல்லுக்குச் சட்டத்தில் இடமிருக்கவில்லை. அமைச்சர்குழு தொடர்புடைய விதிகள் பலவும் மரபுகளை அடிப்படையாகக் கொண்டுள்ளன. இம்மரபுகள்தான் இங்கிலாந்தின்

அரசியலமைப்பில் அடிப்படையான மரபுகள். பின்வருபவை அமைச்சர்குழு பற்றிய தலையாய விதிகளில் சிலவாகும்..

1. அமைச்சர் குழுவைத் தேர்வு செய்பவர் தலைமை அமைச்சர். இதை அவர் தன்விருப்பப்படி செய்கின்றார். பொதுவாக, ஒரு அமைச்சர் குழுவில் ஏறத்தாழ இருபது உறுப்பினர் இருப்பர். இவ்வெண்ணிக்கை நிலையானதல்ல. துறை ஏதுமில்லாத அமைச்சர்களும், அமைச்சர் குழுவில் சேர்த்துக் கொள்ளப்படுவதுண்டு. புதிய அமைச்சகங்களை உருவாக்கத் தலைமை அமைச்சரால் இயலும்.

2. காமன்ஸ் அவையில் பெரும்பான்மையுள்ள அரசியற் கட்சியினின்று அமைச்சர்குழு தேர்வு செய்யப்படுகின்றது. காமன்ஸ் அவையிலுள்ள பெரும்பான்மைக் கட்சியின் தலைவர் அரசியால் தலைமை அமைச்சராக நியமிக்கப்படுகின்றார். ஓர் அரசாங்கத்தை உருவாக்கும் பொறுப்பு இவருடையது. இதற்கு இரண்டு விதிவிலக்குகள் உண்டு. முதலாவதாக, காமன்ஸ் அவையில் மூன்றாவது கட்சியொன்று இருப்பின் எக்கட்சிக்கும் பெரும்பான்மையில்லாத நிலை ஏற்படலாம். இரண்டாவது, கூட்டு அரசாங்கம் அமைக்கப்படவேண்டிய சூழ்நிலைகள் உருவாகலாம்.

3. காமன்ஸ் அவையில் நடந்த முக்கியமான வாக்கெடுப்பொன்றின் விளைவாக அரசாங்கம் உடனடியாகப் பதவி துறக்க வேண்டும். அல்லது பாராளுமன்றத்தைக் கலைத்துவிடக் கோர வேண்டும். காமன்ஸ் அவையில் அரசாங்கம் தோற்கடிக்கப்படுவதென்பது பொதுவாக நடப்பதல்ல. இதற்குத் தலையாய காரணம் கட்சிக் கட்டுப்பாடுதான். இது பற்றி பேஜட் கூறியுள்ளது "அமைச்சர்குழு என்றழைக்கப்படும் குழு அதனை உருவாக்கிய அவையைக் கலைத்து விடலாம். இக்குழு மக்களிடமும் மேல் முறையீடு செய்யும் அதிகாரம் உடையது. இது ஒரு பாராளுமன்றத்தால் நியமிக்கப்பட்ட போதிலும், விரும்பினால் மேல்முறையீடு செய்யலாம்." அரசாங்கத்திற்கெதிராக வாக்களித்துத் தமது பதவிகளை இழக்கக் காமன்ஸ் அவை கட்டுப்படுத்துவதற்கு மாறாக காமன்ஸ் அவையை அமைச்சர்குழு கட்டுப்படுத்துகின்றது.

4. தேர்தலில் தோற்கடிக்கப்பட்ட அரசாங்கம் புதிதாகத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பாராளுமன்றத்திடம் நம்பிக்கை வாக்கை நாடுதல் பழக்கமாக இருந்தது. ஆனால் தற்பொழுது தேர்தலில் தோல்வியுறும் அரசாங்கம் உடனடியாகப் பதவி நீங்குகின்றது. இப்பழக்கத்தை 1868- ம் ஆண்டு டிஸ்ரேலி துவக்கினார். தேர்தலின் முடிவில் எக்கட்சிக்கும் பெரும்பான்மை கிட்டாவிடில் இப்பழக்கத்தைப் பின்பற்ற இயலாது.

5. கூட்டுப் பொறுப்பு என்பது அமைச்சர்குழு தொடர்பான மிக முக்கியமான கோட்பாடாகும். அமைச்சர்குழுவால் எடுக்கப்பட்ட முடிவுகட்கு எல்லா அமைச்சர்களும் கூட்டுப் பொறுப்புடையவர்கள். அமைச்சர்குழுவின் கூட்டங்களில் எச்செய்தியைக் குறித்தும் எதிர்த்துப் பேச ஒரு அமைச்சருக்கு உரிமையிருப்பினும் ஒரு முடிவெடுத்த பின்னர் யாவரும் ஆதரிக்க வேண்டும். எடுக்கப்பட்ட முடிவை

ஏற்காதவர் பதவி விலக வேண்டும். அமைச்சர்குழு வாழ்வதும், வீழ்வதும் ஒன்றாகத்தான். முக்கியமான செய்தியொன்றில் அமைச்சரொருவருடைய தீர்மானம் பாராளுமன்றத்தில் முறியடிக்கப்பட்டால் அது அரசாங்கம் முறியடிக்கப்பட்டதற்குச் சமமாகும். ஓர் அமைச்சரின் தனிப்பட்ட பொறுப்பிற்கும், அவர் இழைக்கும் தவறுகட்கும் எல்லோரும் பொறுப்பல்ல.

அமைச்சரவைக்கும் அமைச்சர்குழுவிற்குமுள்ள வேற்றுமை:

அமைச்சரவையை விட அளவிற் சிறியது அமைச்சர்குழு. ஓர் அமைச்சரவையில் ஏறத்தாழ நூறு அமைச்சர்கள் இருப்பர். காமன்ஸ் அவையின் உறுப்பினராகவும் அதற்குப் பொறுப்புள்ளவராகவும் உள்ள அரசின் அலுவலர் யாவரும் அமைச்சரவையின் உறுப்பினர்கள். அமைச்சர்குழுவின் பிரபுக்கள் அவையைச் சேர்ந்தோரும் உறுப்பினராக இருப்பர். அமைச்சரவை கூடுவது கிடையாது. கொள்கை உருவாக்கும் பணியும் இதற்கில்லை. அமைச்சர்குழுவின் உறுப்பினரல்லாத அமைச்சரொருவர் அரசாங்கத்தின் துறையொன்றின் தலைவர் மட்டுமே. ஆனால் அமைச்சர்குழுவின் உறுப்பினரான அமைச்சர் அரசாங்கத்தின் துறையொன்றின் தலைவராகவும் அரசாங்கத்தின் கொள்கையை உருவாக்குவதில் பங்குடையவராகவும் இருக்கின்றார்.

அமைச்சர் குழுவின் பணிகள்

அமைச்சர் குழு பல்வேறு பணிகளை நிறைவேற்றுகிறது. அவை:

1. கொள்கைகள் சம்பந்தப்பட்ட நுணுக்கங்களை உருவாக்குவது.
2. இக்கொள்கைகளை நிறைவேற்றுவது.
3. பல்வேறு துறைகளின் கொள்கைகளை இணைப்பது.
4. சட்டமியற்றல், பொருளாதாரம், நிர்வாகம் போன்ற அன்றாட பணிகளை வெளிவிவகாரம் சம்பந்தப்பட்ட முக்கிய முடிவுகளை அமைச்சர் குழு எடுக்கின்றது.
5. எதிர்காலத் திட்டங்களை உருவாக்குவது அமைச்சர் குழுவின் முக்கியமான பணியாகும்.

இவ்வாறு இங்கிலாந்து அரசாங்கத்தில் அமைச்சர் குழு மிக முக்கியமான நிறுவனமாகத் திகழ்கிறது. இதனால் தான் இதனை உண்மையான ஆட்சித்துறை என்கின்றனர்.

அமைச்சர் குழுவின் எதேச்சதிகாரம்

பாராளுமன்றத்திற்குப் பொறுப்புடைய பாராளுமன்றத்தால் பதவியினின்று அகற்றப்படக் கூடிய நிலையில் அமைச்சர்குழு உள்ளது என்ற கோட்பாடு இருப்பினும், நடைமுறையில் பாராளுமன்றத்தைக் கட்டுப்படுத்தி அதற்கு வழிகாட்டுவது அமைச்சர்குழுவாகும். கட்சி அரசியல்தான் இதற்குத் தலையாய காரணம். நடைமுறையில் பாராளுமன்றத்தைக் கலைத்தல் என்ற கருவி அமைச்சர்குழுவிடம் உள்ளது. எப்பொழுது வேண்டுமெனினும் பாராளுமன்றத்தைக் கலைத்து விடும்படி அமைச்சர்குழு கோரலாம். பாராளுமன்றத்திலுள்ள தமது பதவிகளை எப்பாராளுமன்ற உறுப்பினரும் இழக்க விரும்பமாட்டார் என்பதனால் பாராளுமன்றத்தைக் கலைத்துவிடக் கூடிய சூழ்நிலையை அவர்கள் உருவாக்குவதில்லை.

அமைச்சர்குழுவின் இன்றியமையாமைக்கும் அதன் அதிகார வளர்ச்சிக்கும் மற்றொரு காரணமும் உண்டு. அமைச்சர்குழுவின் உறுப்பினர்கள்தாம் பெரும்பாலான சட்டமுன் வரைவுகளை பாராளுமன்றத்தில் தாக்கல் செய்கின்றனர். சட்ட முன்வரைவின் நுணுக்கங்களை உறுப்பினரொருவர் எளிதாகப் புரிந்து கொள்ள முடிவதில்லை. ஆகவே இவர்கள் அமைச்சர்குழுவின் உதவியை நாடுகின்றனர். இதன் காரணமாக அமைச்சர்குழுவின் செல்வாக்கு அதிகரித்திருக்கின்றது.

சட்டமியற்றுவதை அமைச்சர்குழு முழுமையாகக் கட்டுப்படுத்துகின்றது. நிதி தொடர்புடைய வரைவுகள் அமைச்சர்குழுவால் துவங்கப்படுகின்றன. பாராளுமன்றக் கூட்டத் தொடரின் நிகழ்ச்சிநிரலைத் தயாரிப்பது அமைச்சர் குழுவாதலால் விவாதத்திற்கான காலத்தைக் கட்டுப்படுத்த இதனால் இயலும். மேலும், சட்டமியற்றுவதில் பெரும் பங்கிருப்பதால் அதன் அதிகாரம் வளர்ந்துள்ளது.

அமைச்சர்களின் எண்ணிக்கை கூடியுள்ளதன் காரணமாகக் காமன்ஸ் அவையில் ஏறத்தாழ நூறு உறுப்பினர்கள் அமைச்சர்களாக உள்ளனர். அமைச்சர்குழுவில் மிக முக்கியமானவர் தலைமை அமைச்சர், உண்மையான ஆட்சியாளர் இவர்தான், சட்டமன்றத்தின் தலைவராகவும், அரசாங்கத்தின் தலைவராகவும் இவர் விளங்குகிறார்.

தலைமை அமைச்சர்

அரசாங்கத்தில் உண்மையான அதிகாரம் படைத்தவர் தலைமை அமைச்சர். தலைமை அமைச்சர் பல்வேறு அதிகாரங்களைப் பெற்று விளங்குகிறார். தலைமை அமைச்சரின் பல்வேறு அதிகாரங்கள் மரபுகளை அடிப்படையாக கொண்டவையாகும். தலைமை அமைச்சரின் அதிகாரங்களைப் பற்றி சட்டம் ஏதும் குறிப்பிடவில்லை. அவர் கீழ்க்காணும் அதிகாரங்களைப் பெற்று விளங்குகிறார்.

1. பாராளுமன்றத்தின் உள்ளும், வெளியிலும் தமது அரசியல் கட்சியின் தலைவராகத் திகழ்பவர் தலைமை அமைச்சர். பெரும்பான்மைக் கட்சியின் தலைவர் என்ற அடிப்படையில்தான் ஒருவர் தலைமை அமைச்சராகின்றார். தமது கட்சியின்

ஒருமைப்பாட்டைக் காப்பது இவரது பணி. இவர் பொது மக்கட் கருத்தை உணர்ந்து அதற்கேற்பக் கட்சியின் கொள்கையில் மாறுதல் செய்ய வேண்டும். தலைமை அமைச்சரைப் புறக்கணிப்பது கட்சிக்கு நன்றன்று.

2. ஓர் அரசாங்கத்தை அமைப்பது தலைமை அமைச்சரின் பொறுப்பாகும். எல்லா அமைச்சர்களும் தலைமை அமைச்சரது ஆலோசனைக்கேற்ப அரசியால் நியமிக்கப்படுகின்றனர். அமைச்சர்களைத் தேர்வு செய்வதில் தலைமை அமைச்சர் அதிகக் கருத்துச் செலுத்த வேண்டும். அவரது பணிகளில் மிகக் கடுமையானது இதுவே. தலையாய பதவிகள் கட்சியிலுள்ள தேர்ச்சிபெற்ற சிறந்த உறுப்பினர்கட்கு அளிக்கப்படுகின்றன. சிறிய பதவிகட்கு ஆட்களைத் தேர்வு செய்யும் பொழுது தொடர்புடைய அமைச்சர்குழுவின் அமைச்சரையும் கட்சியின் தலைமைக் கொறடாவையும் கலந்தாலோசித்தல் வழக்கம். அமைச்சர்களைத் தேர்வு செய்யும் பொழுது தலைமை அமைச்சர் பின்வருபனவற்றை மனதிற் கொள்ள வேண்டும்.

(அ) அமைச்சர்கள் பாராளுமன்றத்தின் உறுப்பினராக இருக்க வேண்டுமென்று எந்தச் சட்டமும் கூறவில்லை. ஆனால் அவர்கள் பாராளுமன்ற உறுப்பினராக இருக்க வேண்டுமென்று மரபு கூறுகின்றது. ஒருவர் அமைச்சராகத் தேர்வு செய்யப்படும் பொழுது பாராளுமன்ற உறுப்பினராக இல்லாவிடில் ஆறுமாத காலத்திற்குள்ளாக தேர்ந்தெடுக்கபட்டோ, நியமிக்கப்பட்டோ பாராளுமன்ற உறுப்பினராதல் வேண்டும்.

(ஆ) பிரபுக்கள் அவையைச் சேர்ந்த ஒரு சிலராவது அமைச்சர்களாக இருத்தல் வேண்டுமென்று 1964-ல் இயற்றப்பட்ட அரசுச்சட்டம் மறைமுகமாகக் கூறுகின்றது. காமன்ஸ் அவையின் உறுப்பினராக 91 அமைச்சர்கள் தாம் இருக்கலாம் என்று இச்சட்டம் கூறுகின்றது. பாராளுமன்றத்தின் இரு அவைகளினின்றும் அமைச்சர்களைத் தலைமை அமைச்சர் தேர்வு செய்ய வேண்டும் என்பது இதனின்று தெளிவாகிறது.

(இ) அமைச்சர்குழுவின் ஓர் உறுப்பினர் பிரபுக்கள் அவையைச் சேர்ந்தவராக இருப்பின் அவரது சார்நிலையிலுள்ள அமைச்சர் காமன்ஸ் அவையைச் சேர்ந்தவராக இருக்க வேண்டும்.

(ஈ) நிதி அமைச்சர், தொழில் அமைச்சர், வணிக வாரியத் தலைவர்கள், கல்வியமைச்சர், சுகாதார அமைச்சர் ஆகியோர் மக்கள் அவைமுன் உறுப்பினராக இருக்க வேண்டும்.

(உ) சான்சலர் பிரபு, அட்டர்னி ஜெனரல், சாலிசிட்டர் ஜெனரல் ஆகியோர் சட்டவல்லுநர்களாக இருக்க வேண்டும்.

(ஊ) அமைச்சரவையின் உறுப்பினர் யாவரும் ஒரே அரசியல் கட்சியைச் சேர்ந்தவராக இருக்க வேண்டும்.

(எ) கட்சியிலுள்ள மூத்தவர்கட்கும், முதன்மையானவர்க்கும் அமைச்சர்குழுவில் இடமளிக்க வேண்டும். கட்சியின் பலகூறுகளுக்கும் அமைச்சரவையில் இடம் அளிக்க வேண்டும்.

(ஏ) கட்சியிலுள்ள இளவயதினருக்கும் அமைச்சரவையில் இடமளித்தல் வேண்டும்.

(ஐ) அரசின் கருத்துகட்கும் மதிப்பளிக்க வேண்டும்.

(ஒ) அமைச்சர்கள் நாணயமுள்ளவராயும், திறமைசாலிகளாகவும் இருக்க வேண்டும்.

எல்லாவற்றிற்கும் மேலாகத் தலைமை அமைச்சரின் தலைமையின் கீழ் பணிபுரியக்கூடிய திறமையும் நாணயமும் உள்ள ஆட்களைத் தேர்வு செய்ய வேண்டும்.

3. சூழ்நிலைகட்கேற்றவாறு தலைமை அமைச்சர் இதர அமைச்சர்களைப் பதவியினின்று அகற்றலாம். முடிந்த வரையில் அமைச்சர்கள் பதவிவிலகுவதைத்தான் அவர் விரும்புவார். அமைச்சர் குழுவை மாற்றியமைப்பதற்கோ இளவயதினருக்கு அமைச்சரவையில் இடமளிப்பதற்கோ ஓர் அமைச்சரைப் பதவியினின்று நீக்கலாம். தலைமை அமைச்சரது விருப்பத்திற்கேற்பப் பதவியினின்று விலகும் அமைச்சர்களைப் பிரபுக்களாக்குவது வழக்கம். விரும்பத்தகாத நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடும் அமைச்சரைப் பதவியினின்று நீங்கச் சொல்லலாம். கட்சியின் தலைவர்களில் ஒருவரான அமைச்சரைப் பதவியினின்று நீக்குவதன் மூலம் கட்சி பிளவுபடலாம். ஆகவே, அமைச்சரைப் பதவியினின்று நீக்கும் பணியைத் தலைமை அமைச்சர் மிக்க கவனத்துடன் செய்ய வேண்டும்.

4. அமைச்சர் குழுவைத் தேர்வு செய்பவர் தலைமை அமைச்சர். சாதாரணமாகப் பதினாறிலிருந்து இருபத்திநான்கு உறுப்பினர் வரை ஓர் அமைச்சர் குழுவில் காணப்படலாம். நிதி அமைச்சர், பாதுகாப்பு அமைச்சர், வணிக வாரியத் தலைவர், தொழில் அமைச்சர், காமன்வெல்த் உறவு அமைச்சர், ஸ்காட்லாந்திற்கான அமைச்சர், கவுன்சில் தலைவர், முத்திரைக்காப்பாளர் பிரபு ஆகியோர் அமைச்சர்குழுவின் உறுப்பினராகவே இருப்பர். தலைமை அமைச்சர் மிக்க கவனத்துடன் அமைச்சர் குழுவின் உறுப்பினரைத் தேர்வு செய்ய வேண்டும். தலைமை அமைச்சரின் நெருங்கிய தோழர்கட்கு முதன்மையான பதவிகள் அளிக்கப்படுவது வழக்கம். அமைச்சர் குழுவின் உறுப்பினர்கள் நிருவாகத் திறன் உடையவர்களாகவும் ஒன்றாகப் பணிபுரியக் கூடியவராகவும் இருக்க வேண்டும். தனித்தனி அமைச்சர்களைத் தமது தலைமையின் கீழ் இணைக்க வேண்டிய பொறுப்பு தலைமை அமைச்சருடையதாகும். இது தலைமை அமைச்சரது திறமை, ஆற்றல், தலைமைப் பண்பு ஆகியவற்றைப் பொறுத்ததாகும்.

5. அமைச்சர் குழுவின் தலைவர் தலைமை அமைச்சர். குழுவின் கூட்டங்களின் போது கட்டுப்பாடு செலுத்துவது இவரது பொறுப்பு. இவர் ஒரு சாதாரணத் தலைவரைப் போன்றவரல்ல என்பதற்குப் பின்வரும் காரணங்களைக் கூறலாம். முதலாவதாக அமைச்சர்குழுவின் உறுப்பினர்கள் இவரால் தேர்வு செய்யப்பட்டவர்கள். இவரை அவர்கள் தேர்வு செய்யவில்லை. அமைச்சர்குழுவின் கூட்டங்கட்கு அழைப்புக் கிடைக்கும் வரையில் இவ்வமைச்சர்கள் காத்திருக்க வேண்டும். இரண்டாவதாக, நிகழ்ச்சி நிரலிலுள்ள செய்திகள் தலைமை அமைச்சரது விருப்பத்திற்கேற்பப் ஆய்வு செய்யப்படுகின்றன. மூன்றாவதாக அமைச்சர் குழுவின் முடிவுகளில் தலைமை அமைச்சரின் கருத்துகட்கு முதன்மை அளிக்கப்படுகின்றது.

6. கொள்கையைச் செயலாற்றுவதற்கு வழிகாட்டுபவர் தலைமை அமைச்சரே. பின்பற்றவேண்டிய பொதுக்கொள்கை கட்சியின் தலைமையினால் உருவாக்கப் படுகின்றது. இக்கொள்கைக்கு விளக்கமளித்தலும், அதனைச் செயலாற்றுவதும் தலைமை அமைச்சரது பொறுப்பு. இதற்காக இவர் அரசாங்கத்தின் எல்லாத் துறைகளையும் மேற்பார்வை செய்கின்றார்.

7. காமன்ஸ் அவையின் தலைவர் தலைமை அமைச்சர். சிறிது நாட்கட்கு முன்பு வரையிலும் இவர்தான் காமன்ஸ் அவையின் தலைவராக இருந்தார். தற்பொழுது இப்பணியை அவைத்தலைவர் செய்கின்றார். தலைமை அமைச்சர் ஆட்சித் தலைவராதலால் கட்சியை மேற்பார்வை செய்தலும் அரசாங்கப் பணியைக் குறித்த காலத்தில் முடிப்பதும் இவரது பொறுப்பாகும். கட்சிப் பிளவுகட்கு அப்பாற்பட்டு பாராளுமன்றம் தனது ஒருமித்த கருத்தைத் தெரிவிக்க முற்படும் பொழுது அப்பணியைச் செய்பவர் தலைமை அமைச்சர். அவ்வமயம் எதிர்க்கட்சித் தலைவர் அவையின் ஒற்றுமையை உறுதிப்படுத்துவார்.

8. அரசாங்கத்தையும், அரசியாரையும் இணைக்கும் பாலமாக இருப்பவர் தலைமை அமைச்சர். அரசாங்கம் தொடர்புடைய அனைத்தையும் அரசிக்குத் தெரியப்படுத்த வேண்டும். வாரத்திற்கொரு முறை தலைமை அமைச்சர் அரசியைச் சந்திக்கின்றார். திருமணம் தொடர்பாக எழக்கூடிய அரசியலமைப்புப் பிரச்சனைகள், பெயர்களிலும், பட்டங்களிலும் ஏற்படும் மாற்றங்கள், அயல்நாடுகளிலிருந்துவரும் அழைப்புக்கள் போன்ற கருத்துக்களில் அரசிக்கும், அரச குடும்பத்திற்கும் ஆலோசனை அளிப்பவர் தலைமை அமைச்சர்.

9. முன்னர் அரசர்களுக்கிருந்த சிறப்பதிகாரங்கள் யாவும் தற்சமயம் தலைமை அமைச்சரிடம் இருப்பதால் தான் ஆதரவுகளின் இருப்பிடம் தலைமை அமைச்சர் என்று கருதப்படுகிறார். பொது அலுவலர்கள் தலைமை அமைச்சரின் ஆலோசனைக்கேற்ப அரசியால் நியமிக்கப்படுகின்றனர். பட்டங்கட்கும் பதவிகட்கும் ஆட்களைப் பரிந்துரை செய்பவர் தலைமை அமைச்சர்.

10. காமன்வெல்த்திலுள்ள தலைமை அமைச்சர்களுடனும், அரசாங்கத் தலைவர்களுடனும் தலைமை அமைச்சர் தொடர்பு கொள்கின்றார். பன்னாட்டுப் பிரச்சனைகட்குத் தீர்வு காண்பதற்கும் இனிய பன்னாட்டுறவிற்கும் இது அவசியம்.

இவ்வாறு தலைமை அமைச்சர் பல்வேறு அதிகாரங்களைப் பெற்று விளங்குவதால் உலக நாடுகளில் இங்கிலாந்தின் தலைமை அமைச்சர் போன்று அதிகாரங்கள் கொண்டவர்கள் அதிகம் இல்லை என்று கருதப்படுகிறது. இவர் பிறர் கண்டு பொறாமைப்படும் அளவிற்கு சட்டமன்ற அதிகாரத்தையும், ஆட்சித் துறை அதிகாரத்தையும் பெற்று விளங்குகிறார்.

மாதிரி வினா

இங்கிலாந்து அரசியல் முறையமைவின் ஆட்சித்துறை நிறுவனங்களையும், செயல் முறைகளையும் விளக்குக.

பாடம் - 10

அமெரிக்க ஆட்சித்துறை நிறுவனங்களும் செயல்முறைகளும்

குடியரசுத் தலைவர்

அமெரிக்க அரசியலமைப்பின் இரண்டாவது விதி குடியரசுத் தலைவரின் பதவி, ஆட்சித்துறை அதிகாரங்கள் ஆகியவற்றை விளக்குகிறது. குடியரசுத் தலைவர் சட்டமன்றத்தினின்று விடுபட்டு விளங்குகிறார். குடியரசுத் தலைவர் காங்கிரசுக்குப் பொறுப்புடையவரல்ல. தமது அமைச்சரவையின் ஆலோசனைக்கு இவர் கட்டுப்பட்டு நடக்க வேண்டியதில்லை. இவருக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள அதிகாரங்களைப் பார்க்குமிடத்து இவர் உலகிலேயே அதிக அதிகாரமுடைய ஒரு ஆட்சித்துறைத் தலைவராகத் விளங்குகிறார்

தகுதிகள்

குடியரசுத் தலைவர் பதவிக்குப் போட்டியிடக் கூடிய ஒருவர் அமெரிக்க நாட்டின் இயற்கைக் குடிமகனாக இருத்தல் வேண்டும். அவர் 35 வயதை எய்தியவராக இருத்தல் வேண்டும். அமெரிக்காவில் 14 ஆண்டுகள் வாழ்ந்திருக்க வேண்டும்.

ஊதியம் மற்றும் சலுகைகள்

குடியரசுத் தலைவருக்கு அளிக்கப்படும் ஊதியம் மற்றும் சலுகைகள் காங்கிரசால் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றன. ஆனால் அவைகளை அவருடைய பதவிக் காலத்தில் குறைக்கவோ கூட்டவோ முடியாது.

பதவிக்காலம்

அமெரிக்க அரசியலமைப்பு குடியரசுத் தலைவர் 4 ஆண்டு காலம் பதவி வகிக்கலாம் என்று கூறுகிறது. மறுபடியும் குடியரசுத் தலைவர் போட்டியிடலாமா என்பது பற்றி அரசியலமைப்பு எதுவும் கூறவில்லை. 22வது திருத்தச் சட்டத்தின்படி எந்த ஒரு நபரும் 2 தடவைக்கு மேல் குடியரசுத் தலைவர் பதவி வகிக்க முடியாது என்றாகிவிட்டது. அல்லது வேறொரு குடியரசுத் தலைவர் விட்டுச் சென்ற பாதிக்கும் மேற்பட்ட பதவிக் காலத்தை வகித்த ஒரு குடியரசுத் தலைவர் ஒரு தடவைக்கு மேல் தேர்ந்தெடுக்கப்பட முடியாது என்று கொண்டுவரப்பட்டுள்ளது.

தேர்தல் முறை

அரசியலமைப்பின்படி குடியரசுத் தலைவர் காங்கிரசின் இருஅவைகளிலும் உள்ள உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கைக்குச் சமமான எண்ணிக்கையுடைய தேர்வாளர்களைக் கொண்ட ஒரு தேர்வாளர் குழுவால் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார். ஒவ்வொரு மாநிலமும் காங்கிரசில் தனக்கு எத்தனை செனட்டர்களும் பிரதிநிதிகளும் இருக்கிறார்களோ அத்தனை தேர்வாளர்களை அக்குழு பெற்றிருக்கும். கட்சி முறையின் வளர்ச்சியால் குடியரசுத் தலைவர் தேர்தல் நடைமுறையில் ஏறக்குறைய நேரடித் தேர்தலாகவோ மாறிவிட்டது. இந்தத் தேர்வாளர்களைத் தேர்ந்தெடுக்கும் பொழுது எந்தக் கட்சி வெற்றி பெறுகிறதோ அந்தக் கட்சியின் வேட்பாளரின் வெற்றி உறுதியாகிவிடுகிறது. ஏனெனில் கட்சிக் கட்டுப்பாட்டின் மூலம் தேர்வாளர்கள் தங்களை எந்தக் கட்சி தேர்தலில் நிறுத்தியதோ அந்தக் கட்சியின் குடியரசுத் தலைவர் வேட்பாளருக்கே தங்கள் வாக்குகளை அளிக்கின்றனர்.

பதவியேற்கும் உரிமை

குடியரசுத் தலைவர் பதவியிலிருக்கும் பொழுது இறந்துவிட்டாலோ சுகவீனமடைந்து விட்டாலோ அவருடைய பதவியில் ஒரு நெருக்கடி ஏற்படுகிறது. அரசியலமைப்பு அச்சமயங்களில் துணைக் குடியரசுத் தலைவர் அப்பதவியை ஏற்பார் என்றும், துணைக் குடியரசுத் தலைவர் பணியாற்ற முடியவில்லை எனில் காங்கிரசு யார் அந்தப் பதவியை ஏற்க வேண்டும் என்பது பற்றி முடிவு செய்ய வேண்டும் என்று கூறுகிறது.

பதவி விலக்க முறை

குடியரசுத் தலைவரை அவரது பதவிக் காலம் முடிவதற்குள் சாதாரண முறைகளில் பதவியிலிருந்து நீக்க முடியாது. ஆனால் அரசியலமைப்பின் முதலாவது விதியின் நான்காவது பிரிவில் கூறியுள்ளபடி, அவரைக் குற்ற விசாரணை மூலம் கொள்ளை, தேசத்துரோகம் போன்ற பெரிய குற்றங்களுக்காகப் பதவியிலிருந்து நீக்க முடியும். பிரதிநிதிகளின் அவை குற்ற விசாரணை பற்றிய தீர்மானத்தைக் கொண்டுவந்து செனட்அவை மூன்றில் இரண்டு பங்கு பெரும்பான்மையுடன் குடியரசுத் தலைவர் மீது குற்றத்தீர்ப்பு அளித்தால் குடியரசுத் தலைவரைப் பதவியிலிருந்து நீக்க முடியும். வேறு எந்த ஒரு தண்டனையும் அவர் மீது சுமத்த முடியாது. இதுவரை எந்த ஒரு குடியரசுத் தலைவரும் குற்றவிசாரணை மூலம் பதவி நீக்கம் செய்யப்படவில்லை என்பது குறிப்பிடத்தக்கது.

குடியரசுத் தலைவரின் அதிகாரங்கள்

அரசியலமைப்பின் முதலாவது விதியின் இரண்டாம், மூன்றாம் பிரிவுகள் குடியரசுத் தலைவரது அதிகாரங்கள் மற்றும் பணிகளைப் பற்றிக் குறிப்பிடுகின்றன. அமெரிக்கக் குடியரசுத் தலைவர் ஆங்கிலேயே நாட்டு அரசி மற்றும் இந்தியக் குடியரசுத் தலைவர் போலல்லாமல் உண்மையான அதிகாரங்களைப் பெற்றுள்ளார். உலகிலேயே அதிக அதிகாரம்

படைத்த ஆட்சித் துறைத் தலைவராக அமெரிக்க குடியரசுத் தலைவர் விளங்குகிறார். இவருடைய அதிகாரங்களை ஆட்சித் துறை சார்ந்த அதிகாரங்கள், சட்ட மன்றத் துறை சார்ந்த அதிகாரங்கள், நிதித் துறை சார்ந்த அதிகாரங்கள், நீதித் துறை சார்ந்த அதிகாரங்கள் என வகைப்படுத்தலாம்.

ஆட்சித்துறை சார்ந்த அதிகாரங்கள்

குடியரசுத் தலைவர் நாட்டின் போர்ப்படைகளுக்குத் தலைமைத் தளபதியாக விளங்குகிறார். இப்பொறுப்பின் மூலமாகக் குடியரசுத் தலைவர் முப்படைகளிலும் முக்கியமான உயர்பதவிகளுக்குச் செனட் அவையின் ஒப்புதலுடன் பதவி நியமனம் செய்யும் அதிகாரம் பெற்றுள்ளார்.

குடியரசுத் தலைவர் வெளிநாடுகளுடன் ஒப்பந்த உடன்படிக்கைகள் செய்து கொள்ளவும் வெளிநாட்டுத் தூதுவர்களை நியமிக்கவும் உரிமை பெற்றுள்ளார். இவர் வெளிநாடுகளுடன் செய்து கொள்ளும் உடன்படிக்கைகளுக்குச் செனட் அவை மூன்றில் இரண்டு பங்கு பெரும்பான்மையுடன் தனது இசைவை அளிக்க வேண்டும். அமெரிக்க நாட்டின் வெளிநாட்டுக் கொள்கையை உருவாக்குவதும் இவருடைய பொறுப்பேயாகும்.

குடியரசுத் தலைவர் நிர்வாக உயர் அலுவலர்களையும் கூட்டாட்சி நீதிமன்றத்தின் நீதிபதிகளையும் நியமிக்க அதிகாரம் பெற்றுள்ளார். ஆனால் இவர் செய்யும் பதவி நியமனம் யாவும் செனட்அவையால் இசைவளிக்கப்பட வேண்டும். ஆனால் செனட்டரின் அன்புரிமைக் கோட்பாட்டின் மூலம் பதவி நியமன அதிகாரத்தைப் பயன்படுத்துவதில் குடியரசுத் தலைவருக்கு எந்தவித சிரமமும் ஏற்படுவதில்லை. எல்லாவற்றிற்கும் மேலாகக் குடியரசுத் தலைவருக்கு ஆணைக்குழுக்களின் பணியாளர்களையும் தவிர்த்து மற்ற பணியாளர்களைப் பதவியிலிருந்து நீக்கும் அதிகாரமும் வழங்கப்பட்டிருக்கிறது குறிப்பிடத்தக்கது.

இவ்வாறு கூட்டாட்சி அரசாங்கத்தின் நிர்வாகத்தை கண்காணிப்பதும் சட்டங்களை நடைமுறைப்படுத்துவதும், நியமனங்கள் செய்வதும், பதவி விலக்கம் செய்வதும், மன்னிப்பு வழங்குதலும் அயல்நாட்டு காரியங்களை நடத்துவதும் ஒப்பந்தங்களை ஏற்படுத்துவதும், இராணுவப் படைகளுக்கு தலைமை தளபதியாக விளங்குவதும், அவசர கால பணிகளை மேற்கொள்வதும் குடியரசுத் தலைவரின் ஆட்சித்துறை சார்ந்த அதிகாரங்கள் ஆகும்

நிதித்துறை சார்ந்த அதிகாரங்கள்

நிதித்துறை சார்ந்த அலுவல்களிலும் குடியரசுத் தலைவருக்கு ஏராளமான அதிகாரங்கள் கொடுக்கப்பட்டுள்ளன. குடியரசுத் தலைவரின் நேரடிப் பார்வையின் கீழ்தான் வரவு-செலவுத் திட்டம் தயாரிக்கப்படுகிறது. அந்த வரவு-செலவுத் திட்டத்தை நடைமுறைப்படுத்தவும் இவரே பொறுப்பேற்றிருக்கிறார். வரவு-செலவுத் திட்டத்தை திருத்த காங்கிரசுக்கு அனைத்து உரிமைகளும் இருந்த போதிலும் பொதுவாக, கொடுக்கப்பட்ட அதே

வடிவத்திலேயே காங்கிரசு வரவு-செலவுத் திட்டத்தை நிறைவேற்றி விடுகிறது. இவ்வாறு குடியரசுத் தலைவர் பொது நிதியின் மேலாண்மைக்குப் பொறுப்பாளியாகக் கருதப்படுகிறார்.

சட்டமன்றத் துறை சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரங்கள்

குடியரசுத் தலைவருக்கு சட்டமன்றத்தைக் கூட்டி உரையாற்றுவதற்கு அதிகாரம் உண்டு.

சட்ட முன்வரைவு சட்டமாவதற்கு குடியரசுத் தலைவரின் இசைவு அவசியம். குடியரசுத் தலைவர் சட்டமுன்வரைவிற்கு இசைவு அளிக்காமல் நிறுத்தி வைத்துக் கொள்ள அதிகாரம் இருக்கிறது. இவ்வாறு நிறுத்தி வைக்கும் போது காங்கிரசின் கூட்டுத் தொடர் 10 நாட்களுக்குள் முடிவடைந்துவிட்டால் அந்த சட்ட முன்வரைவு சட்டமாக வாய்ப்பில்லாமல் போய்விடும்.

சட்டமன்றம் கூடாத போது குடியரசுத் தலைவருக்கு அவசரகால சட்டம் இயற்றும் அதிகாரம் இருக்கிறது. இந்த அதிகாரம் குடியரசுத் தலைவரின் சட்டமன்றத்துறை சார்ந்த அதிகாரம் ஆகும்.

குடியரத் தலைவர் காங்கிரசுக்குச் செய்திகள் அனுப்பவும், தாம் விரும்பும் சில நடவடிக்கைகளைப் பரிந்துரைச் செய்யவும் உரிமைப் பெற்றுள்ளார்.

காங்கிரசின் சிறப்புக் கூட்டத் தொடரினைக் கூட்டவும் அவருக்கு அதிகாரமுண்டு.

இவ்வாறு குடியரசுத் தலைவர் பலவேறு சட்டமன்றத் துறை சார்ந்த அதிகாரங்களைப் பெற்று விளங்குகிறார்.

நீதித்துறை சார்ந்த அதிகாரங்கள்

நீதித்துறையில் குடியரசுத் தலைவர் மன்னிப்பு வழங்கவும், குற்றத் தண்டனையை ஒத்திப்போடவும் தள்ளிவிடவும் உரிமை பெற்றுள்ளார். இவ்வுரிமையைப் பொறுத்த மட்டில் கூட்டாட்சிச் சட்டங்களுக்கு எதிராகச் செய்த குற்றங்கள் மீது வழங்கப்பட்ட தண்டனைகளை ஒத்திப்போடவோ தள்ளவோ முடியுமே தவிர மாநில அரசுகளின் சட்டங்களுக்கு எதிராகச் செய்த குற்றங்கள் மீது வழங்கப்பட்ட தண்டணைகளைத் தள்ளவோ ஒத்திப்போடவோ இவருக்கு அதிகாரம் கிடையாது. மேலும் தலைமை நீதி மன்றத்தின் நீதிபதிகளையும் பதவியில் நியமனம் செய்யும் அதிகாரம் இவருக்கு அளிக்கப்பட்டிருக்கிறது.

அமெரிக்க குடியரசுத் தலைவருக்கு அளிக்கப்பட்டிருக்கும் அதிகாரங்கள் ஹென்றி மெயினுடைய "அமெரிக்க குடியரசுத் தலைவர் இங்கிலாந்து அரசனைப் போலல்லாமல் உண்மையிலேயே ஆட்சி செய்கிறார்" என்னும் கூற்றினை மெய்ப்பிப்பதாய் அமைந்துள்ளன. இங்கிலாந்து அரசர் அல்லது அரசி நாட்டின் பெயரளவுத் தலைவராக இருக்கிறார். அவருடைய அதிகாரங்களையெல்லாம் நடைமுறையில் பாராளுமன்றத்திற்குப் பொறுப்புடைய

அமைச்சரவை பயன்படுத்துகிறது. ஆனால் அமெரிக்காவில் குடியரசுத் தலைவர் எல்லா அதிகாரங்களையும் தாமே பயன்படுத்துகின்றார். ஆகவே, அமெரிக்க குடியரசுத் தலைவர் உலகிலேயே அதிக அதிகாரம் படைத்த ஆட்சித்துறை தலைவராகக் கருதப்படுகிறார்.

குடியரசுத் தலைவரின் அமைச்சரவை

குடியரசுத் தலைவர் தன்னுடைய அதிகாரங்களை பயன்படுத்துவதற்கு உதவி செய்வதற்காக ஒரு அமைச்சரவை உருவாக்கப்பட்டு இருக்கிறது. ஆனால் இங்கிலாந்து அரசர் அமைச்சரவையின் ஆலோசனைக்குக் கட்டுப்பட்டு நடக்க வேண்டியதிருப்பது போன்று அமெரிக்கக் குடியரசுத் தலைவர் அவருடைய அமைச்சரவையின் ஆலோசனையின்படி செயல்பட வேண்டியதில்லை. அமைச்சரவை அங்கத்தினர்கள் பலவேறு துறைகளுக்கு தலைமை தாங்குகிறார். தற்பொழுது 12 துறைகள் குடியரசுத் தலைவரின் கீழ் செயல்படுகின்றன. அவை:

1. *அரசுத் துறை:* இத்துறை அமெரிக்காவின் வெளியுறவுத் துறை ஆகும்

2. *கருவூலத் துறை:* கூட்டாட்சி அரசாங்கத்தால் விதிக்கப்பட்ட வரிகளை வசூலிப்பதும், பாதுகாப்பாக வைப்பதும், கடன் பத்திரங்கள் மற்றும் நாணயம் முதலியவைகளை அச்சிடும் செயலை மேற்பார்வை செய்வதும் இத்துறையின் முக்கிய பணியாகும்.

3. *நீதித் துறை:* சட்ட ஆலோசனை வழங்குதலும், குற்றவாளிகளுக்கு கூட்டாட்சி அரசாங்கத்தின் சட்டங்களை மீறியதற்கான தண்டனை வாங்கித்தருவதும் இத்துறையின் முக்கிய பணிகளாகும்.

4. *தபால் அலுவலகத் துறை:* தபால் பட்டுவாடா செய்வதில் மேற்பார்வை செய்தலும் இத்துறையின் முக்கிய பணியாகும்.

5. *உள்நாட்டு விவாகாரத் துறை:* போர்ட்டோ ரிக்கோ போன்ற பகுதிகளின் நிர்வாகம், சுகாதாரம், கல்வி, பொது நிலங்கள் விற்பனை போன்ற காரியங்களை கவனிப்பது இத்துறையின் முக்கிய பணிகளாகும்.

6. *விவசாயத் துறை:* விவசாயிகளுக்கு உதவுவதற்கு ஆராய்ச்சி மேற்கொள்வதும், உணவு மருந்து போன்ற சம்பந்தப்பட்ட கூட்டாட்சி சட்டங்களை அமுல்படுத்துவதும் இத்துறையின் முக்கிய பணிகளாகும்.

7. *வர்த்தகத் துறை:* வெளிநாட்டு வர்த்தகம் பொருட்களின் தரத்தை நிர்ணயிக்கும் சோதனை சாவடிகளை நிர்வகித்தல், தரமான அளவுகளை தீர்மானித்தல் போன்றவை இத்துறையின் முக்கிய பணிகளாகும்.

8. *தொழிலாளர் துறை:* அமெரிக்க தொழிலாளர்களின் நலன்களை மேம்படுத்துவதும், பாதுகாப்பதும் இத்துறையின் முக்கிய பணிகளாகும்.

9. *பாதுகாப்புத் துறை:* தரைப்படை, ஆகாயப்படை மற்றும் கடற்படை ஆகிய 3 துறைகளும் பாதுகாப்புத் துறையின் கீழ் செயல்படுகின்றன.

10. *சுகாதாரம், கல்வி மற்றும் தன்னலத் துறை:* மக்களுடைய பொதுநலன், கல்வி மற்றும் சுகாதாரம் போன்ற பணிகளை மேற்கொண்டு செயல்படுத்துவது இத்துறையின் முக்கிய கடமையாகும்.

11. *வீட்டுவசதி, நகர்ப்புற வளர்ச்சித் துறை:* மக்களுக்கு வீட்டுவசதிகளை ஏற்படுத்தி தருவதும், நகர்புற வளர்ச்சி பிரச்சனைகளை தீர்த்து வைப்பதும் இத்துறையின் முக்கிய பணிகளாகும்.

12. *போக்குவரத்து துறை:*போக்குவரத்து வளர்ச்சியை பேணுவது இத்துறையின் முக்கிய பணியாகும்.

துணைக் குடியரசுத் தலைவர்

அமெரிக்க அரசியலமைப்பு ஒரு துணைக் குடியரசுத் தலைவர் பதவியையும் ஏற்படுத்தியிருக்கிறது. துணைக் குடியரசுத் தலைவர் குடியரசுத் தலைவர் பெற்றிருக்க வேண்டிய தகுதிகளையே பெற்றிருக்க வேண்டும் என்று கூறப்பட்டுள்ளது. இதற்குக் காரணமென்னவெனில் குடியரசுத் தலைவர் இறந்து விட்டாலோ பதவியைத் துறந்து விட்டாலோ அல்லது பதவியிலிருந்து குற்ற விசாரணை மூலம் நீக்கப்பட்டு விட்டாலோ அவருடைய பதவியைத் துணைக் குடியரசுத் தலைவர் ஏற்று நடத்த வேண்டியிருக்கிறது. குடியரசுத் தலைவரைத் தேர்ந்தெடுக்கும் பொழுதே துணைக் குடியரசுத் தலைவரும் அதே முறையில் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார். குடியரசுத் தலைவர் தேர்வாளர்கள் குடியரசுத் தலைவர் வேட்பாளருக்கு ஒரு வாக்கும் துணைக் குடியரசுத் தலைவர் வேட்பாளருக்கு ஒருவாக்கும் என்னும் வகையில் இரண்டு வாக்குகளை அளிக்கின்றனர். அறுதிப் பெரும்பான்மை வாக்குகளைப் பெறும் வேட்பாளர் வெற்றி பெறுகிறார். அறுதிப் பெரும்பான்மை வாக்குகள் எந்த ஒரு வேட்பாளருக்கும் கிடைக்கவில்லையென்றால் செனட்அவை கூடுதல் வாக்குகள் பெற்ற இரண்டு வேட்பாளர்களில் ஒருவரைத் துணைக் குடியரசுத் தலைவராகத் தேர்ந்தெடுக்கிறது.

துணைக் குடியரசுத் தலைவருடைய சாதாரண அலுவல் செனட் சபையின் கூட்டத் தொடர்களுக்குத் தலைமை தாங்குவதாகும். தனது பதவியின் காரணமாகத் துணைக் குடியரசுத் தலைவர் செனட் அவைக்குத் தலைவராகின்றார். அவர் செனட் அவையின் உறுப்பினரன்று, ஆனால் அவருக்கு முடிவு செய்யும் வாக்கினை அளிக்கும் உரிமை உண்டு. துணைக் குடியரசுத் தலைவர், குடியரசுத் தலைவர் இல்லாதவிடத்து அவரது பணிகளைச் செய்கிறார். குடியரசுத் தலைவருடைய் பதவியில், பதவிக்காலம் முடிவதற்கு முன்பே, ஆளற்ற நிலை

உருவாகுமானால் துணைக் குடியரசுத் தலைவர் எஞ்சியிருக்கும் காலத்திற்குக் குடியரசுத் தலைவராகச் செயல்படுகிறார். அமெரிக்க அரசியல் முறையில் துணைக் குடியரசுத் தலைவர் பதவி அதிக செல்வாக்குடைய ஒரு பதவியாக விளங்கவில்லை.

மாதிரி வினாக்கள்

1. "உலகிலேயே ஆட்சித் துறைத் தலைவர்களுள் அமெரிக்க குடியரசுத் தலைவர் மிகவும் பலம் பொருந்திய ஆட்சித்துறை தலைவராக விளங்குகிறார்" விவாதிக்க.

2. அமெரிக்க அமைச்சரவையின் பணிகளை விளக்குக.

3. அமெரிக்க ஆட்சித்துறை நிறுவனங்களையும் செயல்பாடுகளையும் விளக்குக.

பாடம் - 11

பிரான்சு ஆட்சித் துறை நிறுவனங்களும் செயல்முறைகளும்

ஆட்சித்துறை

குடியரசுத் தலைவர்

பிரான்சின் குடியரசுத் தலைவர் அந்நாட்டின் பெயரளவிலான நிருவாகத் துறைத் தலைவராக விளங்கினார். அவர் ஆட்சித்துறையின் தலைவரல்ல. குடியரசுத் தலைவரின் அதிகாரங்கள் வரையறை செய்யப்பட்டுள்ளன. தொடக்கத்தில் ஐந்தாவது குடியரசு அரசியலமைப்பு, குடியரசுத் தலைவர் தேர்தலுக்கு மறைமுகத் தேர்வு முறையைப் பின்பற்ற வழி வகுத்திருந்தது. அதன்படி குடியரசுத் தலைவரைத் தேர்ந்தெடுக்க 80,000 பேர் கொண்ட ஒரு தேர்வுக்குழு அமைக்கப்பட்டது. அக்குழுவில் பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள், நகர்மன்ற உறுப்பினர்கள் போன்றோர் இடம் பெற்றனர். ஏறக்குறைய மக்கள் தொகை விகிதாச்சாரப்படி தேர்வுக்குழு அமைக்கப்பட்டது. கிராம சமுதாயத்தைச் சார்ந்தோருக்கு அதிக அளிவில் இடம் அளிக்கப்பட்டது. இம்முறையைச் சில அரசியல் தலைவர்களும் பல வழக்கறிஞர்களும் எதிர்த்தனர். அரசியலமைப்புத் திருத்தச் சட்டவரைவு கொண்டு வந்த போது அதை இன்னும் கடுமையாக எதிர்த்தனர். 1962-ம் ஆண்டு அக்டோபர் 28-ம் நாள் அதிபர் டிகாலின் அரசியலமைப்புத் திருத்தம் மக்களால் நிறைவேற்றப்பட்டது. அதன்பின் பொது மக்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்படும் குடியரசுத் தலைவர் ஏழாண்டுக் காலத்திற்குப் பதவி வகிக்கிறார். அவர் விரும்பினால் மீண்டும் அப்பதவிக்கான தேர்தலில் போட்டியிடலாம். குடியரசுத் தலைவர் தேர்தலில் பதிவாகும் மொத்த வாக்குகளில் ஏதாவது ஒரு வேட்பாளர் அறுதிப் பெரும்பான்மை வாக்குகளைப் பெற்றால், இரண்டாவது வாக்கெடுப்புத் தேவையில்லை. பதிவாகும் வாக்குகளில் அறுதிப் பெரும்பான்மை வாக்குகளைப் பெற்ற அந்த வேட்பாளர் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார். குடியரசுத் தலைவர் பதவிக்குப் போட்டியிட ஒரு வேட்பாளருக்கு அரசியலமைப்பு எந்தத் தகுதியையும் வரையறுக்கவில்லை. குடியரசுத் தலைவர் அரசுக்கு எதிராகச் செயல்புரிந்தால் உயர்நீதிமன்றத்தில் குற்ற விசாரணை செய்யப்பட்டு பதவி நீக்கம் செய்யப்படுவார். பாராளுமன்றத்தின் இரு அவைகளிலும் வாக்கெடுப்பில் அறுதிப் பெரும்பான்மை மூலம் தீர்மானம் செய்தால்தான் அவர் மீது குற்ற விசாரணை நடைபெறும்.

குடியரசுத் தலைவர் தலைமை அமைச்சரை நியமிக்கின்றார். ஆனால் தலைமை அமைச்சரைப் பதவி நீக்கம் செய்யும் அதிகாரம் அவருக்குக் கிடையாது. தலைமை அமைச்சரின் பரிந்துரையின் பேரில் ஏனைய அமைச்சர்களை நியமிக்கவோ பதவி விலக்கம் செய்யவோ குடியரசுத் தலைவருக்கு அதிகாரமுண்டு. அரசியல் அமைப்புக் குழுவிற்கும், அமைச்சரவைக் கூட்டங்களுக்கும், தேசியப் பாதுகாப்புக் குழுக்களுக்கும், நிதித் துறையின் உயர் குழுவிற்கும் குடியரசுத் தலைவர் தலைமை தாங்குகிறார். அயல்நாட்டு

உடன்படிக்கைகளுக்கு அவர் அங்கீகாரம் அளிக்கிறார். அயல்நாடுகளுக்குத் தூதுவர்களை நியமிக்கிறார். அயல்நாடுகளில் இருந்து வரும் தூதுவர்களை அவர் வரவேற்கிறார். அமைச்சரவை முன்பே தீர்மானித்த மேலாணைகளுக்கு அவர் ஒப்புதல் அளிக்கிறார். தீர்மானித்த மேலாணைகளுக்கு அவர் ஒப்புதல் அளிக்கிறார். அனைத்து ஆட்சித்துறை மற்றும் பாதுகாப்பு நியமனங்களையும் அவர்தாம் செய்கிறார். அவர் பாராளுமன்றத்தில் நிறைவேறிய சட்டமுன் வரைவுகளை ஏற்றுக் கொண்டு, அவற்றை அறிவிக்கிறார். கருத்துவேறுபாடு காரணமாகச் சட்டமுன் வரைவுகளை ஏற்க மறுத்து, பாராளுமன்றத்தில் அது நிறைவேறிய இரண்டு வார கால இடைவெளிக்குள் அவைகளைப் பாராளுமன்றத்திற்கு மறு ஆய்வுக்குத் திருப்பி விடலாம். ஆனால் குடியரசுத் தலைவருக்குத் தடுப்பாணை அதிகாரம் கிடையாது. குற்றவாளிக்கு நீதிமன்றங்கள் விதிக்கும் தண்டனையை விலக்கி மன்னிக்கும் அதிகாரம் குடியரசுத் தலைவருக்குக் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது.

ஐந்தாவது குடியரசில் பிரான்சின் குடியரசுத் தலைவருக்கு நான்கு புது அதிகாரங்கள் அளிக்கப்பட்டுள்ளன. முதலாவதாக, இருமன்றங்களின் தலைவர்களையும், தலைமை அமைச்சரையும் கலந்தாலோசித்த பிறகு குடியரசுத் தலைவருக்குத் தேசீய அவையைக் கலைத்துவிட அதிகாரமுண்டு, ஆனால் நெருக்கடிக்காலங்களில் அதைக் கலைக்க முடியாது. சட்டமுன்வரைவுகளைக் குடியொப்பத்திற்கு வைப்பதைப் பொறுத்த மட்டில், இரண்டாவது மற்றும் மூன்றாவது புது அதிகாரங்கள் இரண்டு விதமான வாய்ப்புக்களைக் குடியரசுத் தலைவருக்கு ஏற்படுத்திக் கொடுக்கின்றன. இவ்வாய்ப்பைப் பயன்படுத்தி அவர் பாராளுமன்றத்தால் நிறைவேற்றப்பட்ட சில அரசியலமைப்புத் திருத்த சட்டமுன்வரைவுகளைக் குடியொப்பத்திற்கு அனுப்பத் தேவையில்லை என்று முடிவு செய்யலாம். சட்ட நுட்பம் செறிந்த அரசியலமைப்புத் திருத்த சட்டமுன் வரைவுகளை சீரிய முறையில் நிறைவேற இது வழி வகுக்கிறது. பொது நிருவாக அமைப்பு, சமுதாய உடன்பாடு செயல்பட்டு வருகின்ற நிறுவனங்கள் போன்றவற்றை பாதிக்கும் உடன்படிக்கைகளுக்கு இசைவு அளித்தல் போன்ற அரசின் சட்டமுன்வரைவுகளைக் குடி ஒப்பத்திற்கு வைக்கின்ற அதிகாரம் குடியரசுத் தலைவருக்குக் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது.

நான்காவது புது அதிகாரம் அரசியலமைப்பை உருவாக்கிய நேரத்தில் விவாதத்திற்குரிய பெரியதொரு சிக்கலாக எழுந்தது. அரசியலமைப்பு விதி 16-ன் படி சில குறிப்பிட்ட நெருக்கடிக் காலங்களில் குடியரசுத் தலைவருக்கு முழு அதிகாரங்கள் வழங்கப்பட்டுள்ளன. குடியரசின் நிறுவனங்களுக்கும், நாட்டின் எல்லைகளுக்கும், பாதுகாப்பிற்கும் ஆபத்து ஏற்படும்போது, தலைமை அமைச்சரையும் பாராளுமன்றத்தின் இரு அவைகளின் தலைவர்களையும் அரசியல் அமைப்புக் குழுவையும் கலந்தாலோசித்த பிறகு நெருக்கடியைச் சமாளிக்க அவசர நடவடிக்கை எடுக்கக் குடியரசுத் தலைவருக்கு அதிகாரமுண்டு. குடியரசுத் தலைவர் தாம் எடுத்த நடவடிக்கைகளை ஒரு செய்தி மூலம் நாட்டிற்குத் தெரியப்படுத்த வேண்டும். நெருக்கடி நேரங்களில் பாராளுமன்றம் உரிமையோடு கூடலாம். நெருக்கடி நேரங்களில் தேசிய அவையைக் கலைக்கக் குடியரசுத் தலைவருக்கு அதிகாரமில்லை.

அரசியலமைப்பு விதி 16, அரசியலமைப்பின் தீமைகளைத் தவிர்ப்பதற்குரிய ஒரு சிறந்த வழி என்று ஜெனரல் டிகாலின் ஆதாரவாளர்கள் புகழ்ந்தார்கள். ஆனால்

எதிர்ப்பாளர்கள் அரசியலமைப்பு விதி 16-ல் சட்டபூர்வமான ஒரு சர்வாதிகாரி உருவாகும் வழிவகை இருப்பதைக் கண்டார்கள். நெருக்கடி நிலை உருவாவதைக் குடியரசுத் தலைவர் ஒருவரே தீர்மானிக்கிறார். நெருக்கடி நேரங்களில் மேற்கொள்ளப்படும் நடவடிக்கைகளை நிர்ணயம் செய்யும் அதிகாரமும் குடியரசுத் தலைவர் ஒருவருக்கே கொடுக்கப்பட்டுள்ளது. அவர் தலைமை அமைச்சரையும், பாராளுமன்றத்தின் இருஅவைகளின் தலைவர்களையும், அரசியலமைப்புக் குழுவையும் கலந்தாலோசித்த பிறகு அதை நாட்டிற்குத் தெரியப்படுத்துகிறார். குடியரசுத் தலைவர் அரசியலமைப்பிற்கு எதிராகச் செயல்பட்டால் அவரைத் தடுத்தி நிறுத்த விதிகளோ செயல்முறைகளோ இல்லை.

ஒரு உடன்படிக்கையோ ஒரு சட்டமோ அரசியலமைப்பு சட்டத்திற்கு உடன்பட்டு அமைந்திருக்கிறதா இல்லையா என்ற தீர்மானிக்க அச்சட்டத்தையோ உடன்படிக்கையையோ அரசியலமைப்புக் குழுவின் முன்வைக்கும் அதிகாரம் குடியரசுத் தலைவருக்கு உண்டு. அரசியலமைப்புக் குழுவில் உள்ள ஒன்பது உறுப்பினர்களில் மூன்று உறுப்பினர்களைக் குடியரசுத் தலைவர் நியமனம் செய்கின்றார்.

குடியரசுத் தலைவரின் அதிகாரங்களைக் கூர்ந்து நோக்குங்கால், நான்காவது குடியரசுத் தலைவரைவிட ஐந்தாவது குடியரசுத் தலைவர் அதிக அதிகாரங்களைப் பெற்றிருக்கின்றார் என்ற முடிவுக்கு நாம் வரலாம். இவற்றால் குடியரசுத் தலைவர் உண்மையில் ஆளவும் செய்கிறார். ஆட்சித்துறையின் பணியும், நாட்டின் ஒருமைப்பாடும் அவரைச் சார்ந்தே இருக்கிறது எனலாம். தேசிய சுதந்திரம், தேசிய ஒருமைப்பாடு, சமுதாய உடன்பாடு, நாட்டின் உடன்படிக்கைகள் போன்றவற்றிற்குக் குடியரசுத் தலைவரே உறுதி அளிக்கின்றார்.

ஐந்தாவது குடியரசின் தலைவர் இங்கிலாந்திலுள்ள மகாராணியாரைப் போல் பெயரளவில் உள்ள ஒரு தலைவர் அல்ல. நாட்டின் தலைவராக இருந்த போதும் ஆட்சித்துறைப் பணியை நடத்திச் செல்கின்ற ஓர் உண்மையான ஆளுநராகவும் காட்சியளிக்கின்றார். ஜெனரல் சார்லஸ் டிகால், ஜார்ஜ் பாம்பிடோ போன்ற குடியரசுத் தலைவர்கள் பிரான்சு நாட்டின் உண்மையான ஆளுநர்களாகத் திகழ்ந்தனர்.

அமைச்சர் குழு-தலைமை அமைச்சர்

ஐந்தாவது குடியரசின் அமைச்சர் குழு பாராளுமன்ற நிருவாக அமைப்புடைய பிரிட்டனின் அமைச்சர் குழுவோடு ஒத்திருப்பினும் சில அடிப்படை வேறுபாடுகளையும் கொண்டுள்ளது.

குடியரசுத் தலைவர் அமைச்சரைத் தேர்ந்தெடுக்கின்றார். பின் தலைமை அமைச்சரின் பரிந்துரையின் மேல் குடியரசுத் தலைவர் ஏனைய அமைச்சர்களை நியமனம் செய்யவும் பதவி நீக்கம் செய்யவும் செய்கின்றார். பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள் அமைச்சர்களாக நியமிக்கப்பட்டால், அவர்கள் பாராளுமன்ற உறுப்பினர் பதவிகளை விட்டுவிட வேண்டும். அமைச்சர் குழுவின் உறுப்பினர் பாராளுமன்ற உறுப்பினராக இருக்க இயலாது. அமைச்சர் குழுவின் கூட்டங்களுக்குக் குடியரசுத் தலைவர் தலைமைவகிக்கின்றார். அமைச்சர் குழு உறுப்பினர்கள் இரு அவைகளிலும் பங்கெடுத்துக்கொள்ளலாம். தலைமை அமைச்சருக்கும்,

அவருடன் பணியாற்றும் ஏனைய அமைச்சர்களுக்கும் சட்டத்தைத் துவக்கும் உரிமை உண்டு. தலைமை அமைச்சருக்கும், அவருடைய அமைச்சர்களுக்கும் எதிராகத் தேசிய மன்றம் ஒரு கண்டனத் தீர்மானத்தை நிறைவேற்றினால் தலைமை அமைச்சர் தமது அமைச்சர் குழுவோடு பதவியிலிருந்து நீங்க வேண்டும். அச்சூழல்களில் தலைமை அமைச்சர் அரசாங்கப் பதவி விலகல் கடிதத்தைக் குடியரசுத் தலைவரிடம் அளிக்க வேண்டும்.

குடியரசுத் தலைவர் அமைச்சர் குழுவின் கூட்டத்திற்குத் தலைமை வகித்த போதிலும், தேசிய கொள்கைகளைப் பொறுத்தமட்டில் அமைச்சர் குழு, அதிலும் குறிப்பாகத் தலைமை அமைச்சர்தாம் பொறுப்பு ஏற்கின்றார். அரசின் கொள்கைகளைத் தீர்மானிக்கின்ற உரிமை அமைச்சர் குழுவிடம் அமைகின்றது. நாட்டின் நிருவாகம் அமைச்சர் குழுவால் நிருவகிக்கப்படுகின்றது. இது மேலாண்மைகளைப் பற்றி முடிவு செய்கிறது. எல்லா விதமான அரசாங்க சட்ட முன்வரைவுகளையும் அமைச்சர் குழு விவாதித்து அதன் பிறகுதான் அவைகளைப் பாராளுமன்றத்திடம் அளிக்கிறது. அரசின் தலையாய நடவடிக்கைகள் அனைத்தும் அமைச்சர் குழுவில் விவாதிக்கப்படுகின்றன. நாட்டின் வரவு செலவு கணக்கைப் பாராளுமன்றம் எழுபது நாட்களுக்குள் நிறைவேற்றவில்லையென்றால், அமைச்சர் குழுவே வரவு-செலவு கணக்கு அடங்கிய மேலாணையைப் பிறப்பித்துச் செயல்படுத்தும்.

பெரும்பாலான பாராளுமன்ற மக்களாட்சி நாடுகளைப் போல் பிரான்சின் அரசாங்கமும் கூட்டுப் பொறுப்புடன் செயல்படுகிறது. பிரான்சு அரசாங்கத்தின் முடிவுகள் அனைத்துமே அமைச்சர்குழுவிலுள்ள அனைவராலும் எடுத்த முடிவுகள் என்று ஏற்றுக் கொள்ளப்படுகின்றன. அமைச்சர் குழுவின் இசைவு பெற்ற பின்னரே குடியரசுத் தலைவர் மேலாணைகளைப் பிறப்பிக்கின்றார். கூட்டுப் பொறுப்புடன் அமைச்சர் குழு செயல்படுவதால் அங்கு தேசீய மன்றத்தில் கண்டனத் தீர்மானம் தலைமை அமைச்சருக்கோ அவருடன் இணைந்து பணியாற்றுபவர்களுக்கோ எதிராக நிறைவேற்றப்பட்டால் அமைச்சர் குழு கூட்டாகப் பதவி விலகுகிறது.

தலைமை அமைச்சர் அரசாங்கத்தை இயக்குகின்றார். அவர் காட்டுகின்ற வழியில் அமைச்சர் குழு பணியாற்றுகின்றது. அவர் அரசாங்கத்தின் நடவடிக்கைகளை நிருவகிக்கின்றார். பாராளுமன்றம் நிறைவேற்றிய சட்டங்களை அவர் நடைமுறைக்கக் கொண்டு வருகிறார். பொதுத் துறை, பாதுகாப்புப் பதவிகளை ஒழுங்குபடுத்தும் அதிகாரங்களும் தலைமை அமைச்சருக்கு இருக்கிறது. தனது அதிகாரங்களில் சிலவற்றைத் தன்னுடன் பணியாற்றும் அமைச்சர்களுக்கு உரிமைப் பொறுப்பாகத் தலைமை அமைச்சர் அளிக்கலாம். பாதுகாப்புக் குழுக்களின் தலைவர் என்ற முறையில் தேவையானால் குடியரசுத் தலைவரின் அதிகாரங்களை இவர் சிறிது காலம் ஏற்கலாம். தலைமை அமைச்சர் பாராளுமன்றத்தின் அவசரக் கூட்டத்தைக் கூட்டலாம். இவருக்கும் இவருடன் பணியாற்றுபவர்களுக்கும் சட்டத்தை துவக்கும் உரிமை உண்டு. தலைமை அமைச்சரின் செயல்களுக்குக் குறிப்பிட்ட அமைச்சர்களுடைய மேல் கையொப்பம் வேண்டியுள்ளது.

ஆனால் இங்கிலாந்தின் தலைமை அமைச்சர் மற்றும் இந்தியத் தலைமை அமைச்சர் ஆகியோரைப் போல் பிரான்சு நாட்டின் தலைமை அமைச்சர் அதிக அதிகாரங்களையும் செல்வாக்கையும் பெறவில்லை. ஏனெனில் அவர் அமைச்சர் குழுவின் தலைவர் அல்ல.

மேலும் அமைச்சரவைக் கூட்டங்களுக்கும் அவர் தலைமை தாங்குவதில்லை. எந்தவொரு சட்டமன்றத்திற்கும் தலைவராகவும் இல்லை. தலைமை அமைச்சரைக் குடியரசுத் தலைவர் நியமித்தாலும் அவரைப் பதவியிலிருந்து விலக்க முடியாது. ஏனெனில் தேசிய அவைக்குத் தான் தலைமை அமைச்சரைப் பதவியிலிருந்து விலக்க அதிகாரமுண்டு,

அமைச்சரவை தேசிய மன்றத்திற்குப் பொறுப்புடையதாக இருத்தல் அமைச்சரவைக்கும் பாராளுமன்றத்திற்கும் உள்ள தொடர்ப, தலைமை அமைச்சரின் உயர்நிலை போன்றவற்றை நோக்குங்கால் இங்கிலாந்து, பிரான்சு ஆகிய நாடுகளின் அமைச்சர் குழுவிற்கிடையே பொதுப்பண்புகள் இருப்பதாய் நமக்குத் தோன்றும். ஆனால் குடியரசுத் தலைவருக்குக் கொடுக்கப்பட்டுள்ள அதிகாரங்களையும், அமைச்சர்கள் பாராளுமன்ற உறுப்பினர்களாக இல்லாத நிலையையும் நோக்குங்கால் பிரான்சு நாட்டு அமைச்சரவை இங்கிலாந்தின் அமைச்சரவையில் இருந்து வேறுபடுவதை உணரலாம்.

மாதிரி வினாக்கள்

1. "பிரான்சு குடியரசுத் தலைவர் உண்மையான அதிகாரங்களை பெற்று விளங்குகிறார்". விவாதிக்க.

2. "ஐந்தாவது குடியரசின் அமைச்சர் குழு பாராளுமன்ற நிருவாக அமைப்புடைய பிரிட்டனின் அமைச்சர் குழுவோடு ஒத்திருப்பினும் சில அடிப்படை வேறுபாடுகளையும் கொண்டுள்ளது". ஆய்க.

3. பிரான்சு அட்சித்துறை நிறுவனங்களையும் செயல்பாடுகளையும் விளக்குக.

பாடம் - 12

அரசுப் பணிகள்

அரசாங்கத்தில் பணிபுரிகின்றவர்களை அரசுப்பணியாளர்களெனலாம். நீதித்துறையில் உள்ளவர்கள் அரசுப்பணியாளர்கள் அல்ல. ஆனால் அவர்கள் அரசாங்கத்தில் பணிபுரிகின்றனர். இங்கிலாந்து கருவூலமானது மன்னரின் கீழ் பணிபுரியக்கூடிய, பாராளுமன்றத்தினால் ஊதியம் பெறக் கூடியவர்கள் அரசுப்பணியாளர்கள் என பீட்டர் டீ சௌட்ரி என்பார் கூறியுள்ளார். நீதித்துறையில் செயல்கள் நேரடியாக அரசாங்கத்திற்குப் பொறுப்பாக இல்லாத காரணத்தால் நீதித்துறையினர் அரசுப் பணியாளர்கள் அல்ல. தொழில் தன்மை கொண்ட அதிகாரிகள் நிறைந்த நிரந்தர ஊதியம் பெறுகின்ற திறமைமிக்கோர் அரசுப்பணியாளரென ஹெர்மன் பைனர் என்பார் கூறுகின்றார்.

அரசுப்பணியின் முக்கிய அம்சங்கள்

1. திறமையான பயிற்சி பெற்ற தொழில் வகை வகுப்புத்தான் அரசுப் பணியாகும். நிர்வாகத்தைச் செயல்படுத்துவது இதன் பணி. இது தனிப்பட்ட தொழில் வகையல்ல. பல்வகையான தொழில் வகைகளை உள்ளடக்கியது தான் அரசுப்பணியின் நோக்கமாகும்.

2. அரசுப் பணியாளர்கள் படிநிலையாக அமைக்கப்பட்டுள்ளனர். ஒருவருக்குக் கீழ் ஒருவராக கட்டுப்பாடுகளை உள்ளடக்கிப் படிநிலை அமைக்கப்படுகின்றது. உயர்மட்டத்திலுள்ளவர்கள் தங்களுக்குக் கீழ் உள்ளவர்களை எளிதாகக் கண்காணிக்க முடியும். கீழ் மட்டத்தில் பணியாற்றுகின்றவர்கள் உயர்மட்டத்திற்கு முழுப் பொறுப்பாகச் செயல்பட வேண்டும்.

3. அதிகார வர்க்கம் அரசுப் பணியாளர்களைச் சில சமயங்களில் அதிகார வர்க்கமெென அழைப்பார். ஏனெனில் தாமதம், அலுவலகச் சடங்கு, இலஞ்சம், திறமையின்மை, வீணாதல் ஆகியன அதிகார வர்க்கத்தின் குறைபாடுகளாகும். இருப்பினும் பணியாளர்கள் நிர்வாகத்திற்கு அவசியமானவர்கள்.

4. அரசுப் பணியாளர்கள் பாரபட்சமின்றிக் செயல்படவேண்டும். எந்த ஒரு தனிநபருக்கோ குழுவிற்கோ ஆதரவாகச் செயல்படக் கூடாது. அரசியலிலும் நடுநிலை வகிக்க வேண்டும். தன்னலம் கருதாது நாட்டிற்காக உழைக்க வேண்டும். அதிகாரிகளைப் பற்றிய புகழும் குறைபாடும் அமைச்சரையே சாரும்.

அரசுப்பணியின் பணிகள்

மக்களுக்கு வேண்டிய அனைத்துப் பணிகளையும் அரசுப் பணி செய்கின்றது. சட்டங்களைச் செயல்படுத்துவது, அரசாங்கத்தின் செயலாகும். திட்டமிடல், கட்டுப்படுத்தல், வழிகாட்டல் ஆகிய பணிகளை அரசுப்பணி நிர்வாகத்தில் செய்கின்றது.

உயர்மட்ட அரசுப் பணியாளர்கள் சில முக்கியமான செயல்களைச் செய்கின்றனரென ஆர். ஜி. எஸ். பிரௌன் என்பார் கூறியுள்ளார். மத்திய அரசாங்கத்தின் அனைத்துப் பணிகளையும் இவர்கள் செய்கின்றனர். இவர்கள் தான் மத்திய அரசாங்க நிர்வாகம். இவர்களில்லையேல் நிர்வாகம் இயங்காது.

அமைச்சர்களுக்கு ஆலோசகர்களாக அரசுப் பணியாளர்கள் விளங்குகின்றனர். அமைச்சர்களின் பேச்சுக்கள், அஞ்சல் தொடர்புகள் ஆகியவற்றை அரசுப் பணியாளர்களே செய்கின்றனர். பாராளுமன்ற விவாதத்தின் போது அமைச்சர்களுக்கு உதவும் வண்ணம் தேவையான செய்திகளைச் சேகரித்துத் தருகின்றனர்.

பணியாளர்குழாமிற்கு சில முக்கிய தகுதிகள் வேண்டும். அரசுப் பணியை உருவாக்க, ஒழுங்குபடுத்த அரசியலமைப்பில் வழிவகை செய்யப்பட வேண்டும். இந்திய அரசியலமைப்பில் அகில இந்தியப்பணிகள் உருவாக்க அரசியலமைப்புப் பிரிவுகள் இருக்கின்றன. இப்பணியை நிர்வகிக்க, நிர்வாக அமைப்பு ஒன்றும் அமைக்க வேண்டும்.

அரசுப் பணியாளரின் தகுதிகள்

அரசுப் பணியாளர் குறைந்த பட்ச, தேவையான கல்வித் தகுதிகளை கொண்டவராக இருத்தல் வேண்டும். இவர்களுக்குப் போதுமான பயிற்சிகள் அளிக்கப்பட வேண்டும். அரசுப் பணி திறமையை அடிப்படையாகக் கொண்டு அமைய வேண்டும். குறைந்த செலவில், சிக்கனமாக, அரசுப் பணி அமைய வேண்டும்.

இரண்டாவதாக, அரசுப் பணியாளர்கள் நேர்மையுள்ளவர்களாக இருத்தல் வேண்டும். இதனை ஒவ்வொரு அரசுப் பணியாளரும் கொண்டிருக்க வேண்டும். எல்லாப் பிரச்சனைகளையும் எந்த வகையில் அணுக வேண்டும் என்பதை பணியாளர் தெரிந்திருக்க வேண்டும். பணியாற்றும் ஆர்வம் அரசுப் பணியாளர்களிடம் இருத்தல் வேண்டும்.

அரசுப் பணியானது ஒழுங்கு விதிகளை முக்கியமாகக் கொண்டு செயல்படுவதால் தாமதமாகிறதெனக் குற்றம் சாட்டப்படுகிறது. எனவே பலனை முக்கியமாகக் கொண்டு அரசுப் பணியைச் செயல்பட வைக்க வேண்டும். எனவே செயல்களின் அடிப்படையில் அரசுப் பணியை அமைக்க வேண்டும். மேம்பட்ட பணிச்சேர்ப்பு, பயிற்சி ஆகியன பணியாளருக்கு வழங்க வேண்டும். பதவி உயர்வுகளுக்கு அதிக வாய்ப்புக்கள் அளிக்க வேண்டும். இவ்வாறு செம்மைப்படுத்தினால், பலனை முக்கியமாகக் கொண்டு செயல்படுவனவாக அரசுப்பணி அமையும்.

அரசுப் பணியின் பல முறைகள்

அரசுப்பணி ஆரம்ப காலத்தில் மூன்று முறைகளாக செயல்படுத்தப்பட்டன. தற்போது நான்கு முறைகள் உள்ளன. அவை

1. அலுவலகங்களை விற்கும் முறை
2. மரபார்ந்த முறை
3. ஆதரவுக் கொள்ளை முறை
4. தகுதி முறை

அலுவலகங்களை விற்கும் முறை

பிரான்சில் புரட்சி ஏற்படும் வரையில் அரசாங்கத்தின் எல்லாப் பொதுமக்களுக்கு விற்கப்பட்டன. எவர் பதவிக்கு பணம் தருகின்றாரோ அவருக்கு அப்பதவி கொடுக்கப்படும். ஏனவே பதவிகள் ஏலத்தில் விற்கப்பட்டன. இதில் குறைபாடுகள் உள்ளன என்றாலும் பிரான்சு அரசாங்கம் இதனை ஆதரித்தது. ஏனெனில் அரசாங்கத்திற்கு வருவாயும், பதவிகளை நிரப்புவதில் எந்தவிதச் சலுகையோ, சொந்தத் தன்மையின்றியும் பாரபட்சமின்றியும் செயல்படுவதால் இதனைவிடாது கடைபிடித்தது.

மரபார்ந்த முறை

இம்முறை இங்கிலாந்தில் இருந்தது, தனிப்பட்ட சலுகையையும் அரசியல் ஆதரவையும் வைத்துப் பதவிகள் நிரப்பப்பட்டன.

ஆதரவுக் கொள்ளை முறை

அமெரிக்க ஐக்கிய நாட்டில் இம்முறை அரும்பி, நீண்ட காலமாக இருந்து வந்துள்ளது. ஆட்சிக்கு வரக்கூடிய அரசியல் கட்சியானது தனது கட்சி உறுப்பினர்களை உயர்பதவிக்கு நியமிக்கும். கட்சியில் யார், யாருக்குப் பதவி தரவேண்டுமென கட்சிக்குள் சண்டையும், சிலரைப் பதவியில் ஏற்றுக் கொள்ளும்படி கெஞ்சுதல்களும் நடைபெறும். இம்முறை 1883-ம் ஆண்டில் ஒரு பெரிய பிரச்சனையாக உருவாயிற்று. 1883-ம் ஆண்டில் அமெரிக்க குடியரசுத் தலைவர் காரிபீல்டை, ஆதரவுக் கொள்ளை முறையில் பாதிக்கப்பட்ட ஒருவர் சுட்டுக் கொன்றார்.

இந்தச் சூழ்நிலையில் 1883-ம் ஆண்டில் ஒரு சட்டம் நிறைவேற்றப்பட்டது. இதன்படி அரசுப் பணியாளர்களை நிரந்தரமாக நியமிக்கப்பட்டனர். இருப்பினும் ஏராளமான பதவிகள் இன்றுகூட ஆதரவுக் கொள்ளை முறையில் நிரப்பப்படுகின்றன. இப்பதவிகள் அரசுப்பணி ஒழுங்கு முறைகளுக்கு உட்படாது. இவை குடியரசுத்தலைவரின் கட்டுப்பாட்டிற்குள் இயங்குவனவாக உள்ளன.

இந்தியாவில் கூட இன்று அரசுப் பணி ஆணையத்தைக் கலந்தாலோசிக்காமல், தற்காலிகப் பதவிகள் அரசாங்கத்தால் நிரப்பப்படுகின்றன. தமிழ்நாட்டைப் பொறுத்தவரை முன்னர் சிறப்பு உதவியாளர்களை செய்தி விளம்பரத் துறை நியமித்து வந்தது. தமிழ்நாடு அரசுப்பணி ஆணையத்தின் அதிகார வரையறைக்குள்ளாக இப்பதவிகள் வரவில்லை.

ஆதரவுக் கொள்ளை முறையை அமெரிக்கர்கள் ஆதரவளித்து ஊக்குவித்தனர். ஏனெனில் அமெரிக்கர்கள் மக்களாட்சி மீது மிகுதியான நம்பிக்கை கொண்டவர்கள். ஆதரவுக் கொள்ளை முறை எல்லோருக்கும் சமவாய்ப்பினை நல்குகின்றது. தலைமை ஆட்சியாளர் தனக்குச் சாதகமாக, நம்பகமாக பணியாளர்களையே விரும்புகின்றார். கொள்கைப் பிடிப்பு கொண்ட அதிகாரிகள் தான் அவர்கள் கொண்டுள்ள கொள்கைகளைச் செயல்படுத்த மிகுதியான ஆர்வம் காட்டுவர் என்ற எண்ணம் அமெரிக்கர்களிடையே உண்டு. பதவியைச் சுழற்சிமுறை மூலமாகச் செய்ய ஆதரவுக் கொள்ளை முறையை ஆதரிக்கின்றனர்.

ஆதரவுக் கொள்ளை முறையில் ஒரு குறைபாடு யாதெனில், நிர்வாகம் திறமையின்மையாகச் செயல்பட வழி வகுக்கிறது. அரசாங்கத்தின் செலவுகள் அதிகரிக்கின்றன. ஏனெனில் அரசாங்கம் மாறுகின்ற பொழுது ஒவ்வொரு தடவையும் அதிகாரிகள் புதிதாக நியமிக்கப்பட வேண்டியிருக்கின்றது. அரசியல் குறுக்கீடு அதிகரிப்பதால், அரசாங்கமும் பதவிகளால் அரசியல்வாதிகளின் வாழ்வும் பாதிக்கப்படுகின்றது. அரசாங்கம் தங்களது கட்சியின் நலனுக்காகத்தான் செயல்படும். இது நல்லதல்ல. தேசிய நலன் புறக்கணிக்கப்படும். நிர்வாகத்தில் தொடர்பும் இருக்காது. எனவே தான் அந்த ஆதரவுக் கொள்ளை முறை அமெரிக்காவில் கூட நீக்கப்பட்டு வருகிறது.

தகுதி முறை

நியமனங்கள் தகுதியை அடிப்படையாகக் கொண்டு செய்யப்படுகின்றன. தகுதி முறையினால் ஆதரவுக் கொள்ளை முறையின் குறைபாடுகளைக் களையலாம். தேர்வுகள் தனி நபராலோ, வாரியத்தாலோ அல்லது ஆணையத்தாலோ நடத்தப்படுகின்றன. தேர்வுகளில் அரசியல் செல்வாக்கு இருக்காது. அரசியல் செல்வாக்கு செயல்படாமல் காப்பது தகுதி முறையாகும். எழுத்து மூலத்தேர்வோ வாய்மொழித் தேர்வோ நடத்தி, விண்ணப்பதாரர்களின் திறமையை அறிந்த பின்னர்தான் நியமனங்கள் செயல்படும். பதவி உயர்வுகளும் தகுதியின் அடிப்படையில்தான் செய்யப்படுகின்றன.

இன்றைய நாளில் தகுதி முறைதான் எல்லோராலும் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டுள்ளது. இதன் முக்கிய அம்சங்களாவன.

1. அரசியல் காரணங்களால் பதவிகள் நிரப்பப்படுவதும் நீக்கப்படுவதும் கிடையாது.

2. பணியாளர்கள் அரசியல் கட்சிகளுக்கு நிதியளிக்க வேண்டியதில்லை. அங்ஙனம் கேட்டுக் கொள்ளப்படவும் கூடாது.

3. தேர்வுகளை அடிப்படையாகக் கொண்டுதான் பதவியின் காலியிடங்கள் நிரப்பப்பட வேண்டும்.

4. அரசுப்பணிகளின் நியமனம், பதவி உயர்வு, ஒழுங்கு நடவடிக்கை போன்ற விஷயங்களைத் தனியான அரசுப்பணி ஆணையத்தின் மூலமாகச் செய்ய வேண்டும்.

5. முறையான ஓய்வூதிய முறை இருக்க வேண்டும்.

6. அரசுப் பணியாளர்களுக்குப் பணிப்பாதுகாப்பு இருக்க வேண்டும். அரசியல் காரணங்களுக்காக நீக்கப்படக் கூடாது.

தகுதி முறையிலுள்ள நன்மைகள் சிலவற்றைக் காண்போம். தகுதி முறையானது ஆதரவுக் கொள்ளை முறையைக் காட்டிலும் சிறந்தது. தனிப்பட்டவர்களின் ஆதிக்கத்திலிருந்தும், அரசியல்வாதிகளின் ஆணவத்திலிருந்தும், பொது நிர்வாகம் காப்பாற்றப்பட்டு திறமையாகச் செயல்பட வைக்கிறது. தகுதி முறை எல்லா நபர்களுக்கும் சமவாய்ப்பு அளிக்கிறது. நியாயமான ஊதியமானது அனைவருக்கும் வழங்கப்படுகிறது. சம வேலைக்குச் சம ஊதியம் என்ற கோட்பாடு தகுதி முறையில் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டுள்ளது.

தகுதி முறையானது உலகெங்கும் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டாலும் தகுதிமுறையும் மரபார்ந்த முறையும் இன்னும் இருந்து கொண்டுதான் உள்ளன. அமெரிக்க ஐக்கிய நாட்டில் இன்னும் நடைமுறையில் உள்ளது. இந்தியாவில் இன்னும் சிலபதவிகள் அரசியல் நியமனங்கள் என்ற பெயரால் நியமிக்கப்படுகின்றன. இப்பதவிகள் தகுதியின்படி நிரப்பப்படுவது கிடையாது. பாராளுமன்றச் செயலர்கள், ஆளுநர்கள், தூதுவர்கள் போன்றோர் அரசியல் நியமனங்களாக நியமிக்கப்படுகின்றனர்.

தகுதிமுறை சிறந்ததெனினும், சில குறைபாடுகள் இம்முறையிலும் இருக்கத்தான் செய்கின்றன. கீழ்மட்டப் பணியாளர்களை வழிகாட்டும் அதிகாரிகள் கட்டாயமாகக் கட்டுப்படுத்தவும் வேண்டும். அது செய்வது கிடையாது. பணி விதங்கள் போன்ற உள்முறைக் கட்டுபாடுகளும் இல்லை. எனவே திறமையையும் பொறுப்பையும் ஏற்றுக் கொண்டு செயல்படும் ஒரு முறையை உருவாக்க வேண்டும்.

மக்களுக்கு நல்வாழ்வு அளிக்கக் கூடியதாக நிர்வாகம் திகழ வேண்டும். இதற்கு தகுதி முறையின் படிச் செயல்படக் கூடிய நிர்வாக ஆதரவு கொள்ளை முறை நிர்வாகத்தைக் காட்டிலும் சிறந்தவொன்று என்பதால், தகுதிமுறையை ஏற்றுக் கொண்டு பின்பற்ற வேண்டும்.

மாதிரி வினா

1. அரசுப்பணிகள் பற்றி ஒரு கட்டுரை வரைக.

பாடம் - 13

பிரிட்டிஷ் அரசுப் பணிகள்

பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டின் இடைப்பட்ட காலம் வரையில் பிரிட்டிஷ் கூட்டரசில் சலுகை முறை அரசுப் பணி செயல்பாட்டில் இருந்தது. அரசுப் பணி பதவிகள் அரச குடும்பத்தினருக்கு அரசால் சலுகை அடிப்படையில் வழங்கப்பட்டது. சாதாரணக் குடிமகன் குறிப்பிட்ட பதவிக்கு தகுதி பெற்றிருந்தாலும் அரசர் அவனை அரசுப் பதவியில் நியமிக்க வேண்டுமென்று கருதினால் ஒழிய அரசுப் பணியில் சேர முடியாது. இந்த வகை அரசுப் பணியினால் ஊழலும், திறமையற்ற நிர்வாகமும் உருவானது.

பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டின் இடைக்காலத்தில் அரசுப் பணியில் ஊழலை அகற்றவும், நிர்வாகத்தில் சிக்கனம், திறமை, பொதுப்பணிக்கு பொது உரிமைகள் வழங்க வேண்டுமென்ற நோக்கங்கள் தற்கால அரசுப் பணியை உருவாக்கியது.

இந்த தற்கால பிரிட்டிஷ் கூட்டரசின் பணி நார்த் கோட்-டிரவலியன் அறிக்கை பரிந்துரைகளின் அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட்டதாகும். பின்பு சில மாற்றங்கள் பிளேபோர் ஆணையம், விட்லி ஆணையம், மேக்டோனல் ஆணையம், ஹால்டேன் ஆணையம், ப்ராடுபெரி ஆணையம், டோம்லின் ஆணையம், பார்லோ ஆணையம், அஸெட்டன் குழு, மாஸ்டர்மேன் குழு, பரீஸ்ட்லி ஆணையம், ப்ளௌடன் குழு மற்றும் மார்ட்டன் குழு ஆகியவைகளின் பரிந்துரைப்படி அறிமுகப்படுத்தப்பட்டன. பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசுப் பணி 1960ம் ஆண்டுகளில் புல்டன் குழு அறிக்கையின் அடிப்படையில் திருத்தியமைக்கப்பட்டது. சமீபகாலத்தில் பிரிட்டிஷ் ஐக்கியஅரசுப் பணியில் சில சிறிய மாற்றங்கள் டேவிஸ் அறிக்கை, பிரான்ஸ் அறிக்கை, மெகா அறிக்கை, அட்கின்ஸன் அறிக்கை, ராபின்ஸ் அறிக்கை போன்ற அறிக்கைகளின் பரிந்துரைகளின் விளைவாக செய்யப்பட்டுள்ளன.

நார்த் கோட்-டிரவலியன் அறிக்கை (1854)

பிரிட்டிஷ் கூட்டுறவு கருவூலம் நார்த் கோட்-டிரவலியன் குழுவை 1853ம் ஆண்டு பிரிட்டிஷ் ஐக்கியஅரசு, அரசுப் பணியை ஆய்வு செய்த பரிந்துரைகள் வழங்க நியமித்தது. 1854ம் ஆண்டு பிரிட்டிஷ் ஐக்கியஅரசு நிரந்தர அரசுப் பணியின் அமைப்பு என்ற தலைப்பில் ஒரு அறிக்கையை சமர்ப்பித்தது. அந்த அறிக்கையின் முக்கிய பரிந்துரைகள் பின்வருமாறு.

1. சலுகைமுறை ஆட்சேர்ப்பு முறையை அகற்ற வேண்டும்.

2. ஆட்சேர்ப்பு போட்டித் தேர்வின் அடிப்படையில் செய்யப்பட வேண்டும்.

3. ஒரு அரசுப் பணி ஆணையம் உருவாக்கப்பட வேண்டும். அந்த ஆணையம் சுயேச்சையாக அரைகுறை நீதித்துறை அதிகாரங்களைப் பெற்ற அமைப்பாகவும் ஆட்சேர்ப்பு நிர்வாக முறைக்கு பொறுப்புடையதாகவும் செயல்பட வேண்டும்.

4. பதவி உயர்வு அரசுப் பணியில் தகுதி அடிப்படையில் இருக்க வேண்டும். பதவி மூப்பு அடிப்படையில் பதவி உயர்வு வழங்கக் கூடாது.

5. மனித மூளையைப் பயன்படுத்தி செயல்படும் நிர்வாக அமைப்பும் இயந்திரமயமான பணியைச் செய்யக் கூடிய அமைப்பும் பிரிக்கப்பட வேண்டும். உதாரணமாக உயர் அதிகாரிகள் அறிவுப் பூர்வமான பணியைச் செய்கிறார்கள். பணியாளர்கள் இயந்திரமயமான பணியைச் செய்கிறார்கள்,இந்த இரண்டு பிரிவினருக்கும் ஆட்சேர்ப்பு முறை தனித்தனியாகப் பிரிக்கப்பட வேண்டும்.

6. இயந்திரமயமான பணியை செய்யக் கூடிய பணியாளர்களின் ஆட்சேர்ப்பு வயது 17லிருந்து 21வரை இருக்க வேண்டும் அறிவைப் பயன்படுத்தி பணி செய்கிற உயர் அதிகாரிகளின் ஆட்சேர்ப்பு வயது 19லிருந்து 25 வயது வரை இருக்க வேண்டும். இவ்விதமாக அரசுப் ப்ணியில் சேருபவர்கள் குறைந்த வயதினராக இருக்க வேண்டுமென்றும் அதிக வயதுடையவர்கள் அரசுப் பணியில் சேருவதை தடுக்க வேண்டுமென்றும் இவ்வறிக்கை பரிந்துரை வழங்கியது. உயர் அதிகாரிகள் பொதுவான அறிவுத் திறன் அடிப்படையில் ஆட்சேர்ப்பு செய்யப்பட வேண்டும். அவர்களுக்கு சிறப்புத் தகுதி எதுவும் அவசியமில்லை. இவர்கள் போட்டித் தேர்வுகளின் மூலமாக ஆட்சேர்ப்பு செய்யப்பட வேண்டும். அரசுப் பணியை ஒருமுகமாக்கி ஒரு முக ஆட்சேர்ப்பு முறையை அறிமுகப்படுத்தி துறைகளுக்கிடையே பதவி உயர்வை அனுமதிக்க வேண்டும்.

அரசுப் பணி ஆணையம் 1855ம் ஆண்டு அரசு ஆணை மூலம் சுயேட்சையான நிறுவனமாக அரசுப் பணியாளர்களை ஆட்சேர்ப்பு செய்வதற்கான ஏற்படுத்தப்பட்டது. ஆரம்பத்தில் இவ்வமைப்பு துறைத்தலைவர்கள் நியமனம் செய்த நபர்களை பரிசீலனை செய்து ஆட்சேர்ப்பு செய்தது. 1870ம் ஆண்டிலிருந்து போட்டித் தேர்வின் மூலமாக தகுதிமுறையில் ஆட்சேர்ப்பு முறையை அறிமுகப்படுத்தியது.

புல்டன் அறிக்கை (1968)

பிரிட்டிஸ் அரசாங்கம் புல்டன் தலைமையில் அரசுப் பணிக் குழுவை அரசுப் பணி ஆணையத்தின் அமைப்பு, ஆட்சேர்ப்பு பயிற்சி மேலாண்மை போன்றவற்றை ஆய்வு செய்து பரிந்துரை வழங்க 1966ம் ஆண்டு அமைத்தது. ஃபுல்டன் குழு 1968ம் ஆண்டு தனது அறிக்கையை சமர்பித்தது. அது 159 அரசுப் பணி சம்மந்தப்பட்ட முக்கியப் பரிந்துரைகளை வழங்கியது.

1. அரசுப் பணி ஆணையத்தை மேலாண்மை செய்வதற்கு ஒரு புதிய அரசுப்பணித்துறையை நிறுவ வேண்டும். அரசுப் பணித்துறைக்கு ஒரு நிரந்தர செயலரை நியமிக்க வேண்டும். அவர் உள் விவகார அரசுப் பணியின் தலைவர் என்று குறிப்பிடப்படுவார்.

2. அரசுப் பணியில் காணப்படும் எல்லா வகுப்புகளையும் அகற்றிவிட்டு ஒற்றை பிரிவு கூட்டமைவை உருவாக்க வேண்டும். அந்த கூட்டமைவில் கீழ்நிலையிலிருந்து மேல்நிலை வரையிலுள்ள அரசுப் பணியாளர்கள் உள்ளடங்க வேண்டும். ஒவ்வொரு பதவியின் பிரிவு பணி மதிப்பாய்வுக்குப் பிறகு முடிவு செய்யப்படும்.

3. அரசுப் பணிக் கல்லூரி ஒன்று நிறுவப்பட வேண்டும். இந்தக் கல்லூரி அரசுப் பணியில் நியமனம் பெற்ற நபர்களுக்கு ஆட்சேர்ப்பு, பயிற்சி வழங்க வேண்டும். இந்தப் பயிற்சிக் கல்லூரி நிர்வாகம், மேலாண்மை, பொருளாதாரம் போன்ற பாடங்களில் பயிற்சி அளிக்க வேண்டும். இந்தப் பயிற்சிக் கல்லூரி சிறப்பறிவு பெற்றவர்களுக்கு மேலாண்மைப் பயிற்சியும் வழங்க வேண்டும். அதோடு குறுகிய கால பயிற்சிகளைத் தருவதோடு முக்கிய ஆய்வுப் பணிகளையும் மேற்கொள்ள வேண்டும்.

4. அரசுப் பணியிலிருந்து பல்கலைக்கழகங்களுக்கும், தனியார் நிறுவனங்களுக்கும் சென்று வரக் கூடிய நிலை உருவாக வேண்டும். குறுகிய கால நியமனங்களுக்கும், காலம் கடந்து அரசுப் பணியில் நுழைவதற்கும் வழிவகை இருக்க வேண்டும்.

5. பல்கலைக்கழக பட்டதாரிகளை ஆட்சேர்ப்பு செய்யும் பொழுது பணிக்கு உகந்த பாடங்களை கற்றிருக்கிறார்களா என்று அறிந்து ஆட்சேர்ப்பு செய்ய வேண்டும். அதாவது பணிக்கு உகந்த பாடங்களை கற்றுத் தேர்ந்தவர்களுக்கு அரசுப் பணியில் முக்கியத்துவம் வழங்க வேண்டும். தனித்தன்மையாளர்களும், நிர்வாகிகளும் அரசுப் பணியை வாழ்க்கைத் தொழிலாக ஏற்றுக் கொள்ள ஊக்கமளிக்க வேண்டும். தனித்தன்மையாளர்களுக்கு அதிக அளவு மேலாண்மைப் பயிற்சியை வழங்கி அதிக பொறுப்புடைய பதவிகளை வகிக்க வாய்ப்பளிக்க வேண்டும். பொதுத் தன்மையாளர்கள் சிறப்புத் தன்மையாளர்களான நிதி நிர்வாகம் அல்லது சமூக நிர்வாகம் ஆகியவற்றில் சிறப்புற வாய்ப்பளிக்க வேண்டும்.

7. வாழ்க்கைத் தொழில் மேலாண்மைக்கு மிக முக்கியத்துவம் வழங்க வேண்டும்.

8. ஒவ்வொரு துறையிலும் ஒரு திட்டப் பிரிவு உருவாக்க வேண்டும். இந்தப் பிரிவின் தலைவர் அமைச்சரோடு நேரடியாக தொடர்பு வைத்துக் கொள்ள வேண்டும்.

9. பெரிய துறைகளில் மூத்த கொள்கை ஆலோசகர் என்ற பதவியை உருவாக்க வேண்டும். இந்தப் பதவி நிரந்த செயலாளர் பதவிக்கு கூடுதலாக இருக்க வேண்டும்.

10. அலுவலக இரகசிய நிதிகள் சிறிது நெகிழும் தன்மையுடையதாக ஆக்கப்பட வேண்டும். நிர்வாக முறை பொது அறிவு மற்றும் ஆலோசனைக்கு இடமளிக்க வேண்டும்.

மத்திய பணியாளர் செயலாண்மை

அக்டோபர் 1968ம் ஆண்டுவரை பிரிட்டிஷ் கருவூலம் மத்திய பணியாளர் செயலாண்மையாக செயல்பட்டு அரசுப் பணியை மேலாண்மை செய்கிறது. நவம்பர் 1, 1968ம் ஆண்டிலிருந்து ஃபுல்டன் குழு அறிக்கையின் பரிந்துரையின் அடிப்படையில் அரசுப் பணித்துறை உருவாக்கப்பட்டது. இந்தத் துறை மத்திய பணியாளர் செயலாண்மையாக உருவாகி அரசுப் பணியாளர் ஆணையத்தை சுயேட்சையான பிரிவாக ஏற்றுக் கொண்டது. இருந்தபோதிலும் இந்தத் துறை சிக்கன நிமித்தம் 1981ம் ஆண்டில் அகற்றப்பட்டது. இதனுடைய பணிகள் கருவூலத்திற்கும் பணியாளர் அலுவலக மேலாண்மைக்கும் இடையே பிரித்து அளிக்கப்பட்டது. 1987ம் ஆண்டு மேலாண்மை மற்றும் பணியாளர் அலுவலகம் அகற்றப்பட்டு அந்த இடத்தில் அரசுப் பணி அலுவலகத்திடம் ஒப்படைக்கப்பட்டது. தற்பொழுது பிரிட்டிஷ் அரசுப் பணி கருவூலத்தாலும், அரசுப் பணி அமைச்சர் அலுவலகத்தாலும் மேலாண்மை செய்யப்படுகிறது. இவைகளுடைய பணிகள் பிரிட்டிஷ் தலைமை அமைச்சரின் கட்டுப்பாட்டில் நிறைவேற்றப்படுகின்றன.

பதவிகளை வகைப்படுத்துதல்

புல்டன் அறிக்கை பரிந்துரைகள் நிறைவேற்றுவதற்கு முன்பாக பிரிட்டிஷ் அரசுப் பணி நான்கு வகுப்புகளாக பிரிக்கப்பட்டன.

அவை

1. ஆட்சித்துறை பணியாளர்
2. நிர்வாக அதிகாரிகள் வகுப்பு
3. எழுத்தர் வகுப்பு
4. சிறப்பு வகுப்பு

1968ம் ஆண்டில் சமர்பிக்கப்பட்ட ஃபுல்டன் குழு அறிக்கை இந்த பல்வேறு அமைப்புகளை அகற்றிவிட்டு ஒருங்கிணைந்த பிரிவு கூட்டமைவை உருவாக்கப் பரிந்துரை வழங்கியது. எல்லா அரசுப் பணியாளர்களும் ஒரே பிரிவுக் கூட்டமைவில் அமைய வேண்டும். அந்தக் கூட்டமைவில் பல்வேறு ஊதிய நிலைகளை திறமை பொறுப்புகளின் அடிப்படையில் உருவாக்க வேண்டும். சரியான பிரிவு முறை ஒவ்வொரு பதவிக்கும் பணியின் தன்மையை பகுப்பாய்வு செய்து நிர்ணயிக்க வேண்டும். இந்த பரிந்துரையை நிறைவேற்றுவதற்காக பழைய நான்கு வகுப்புகளும் குழுக்களாகவும், வகைகளாகவும் பிரிக்கப்பட்டு புதிய ஒருங்கிணைந்த கூட்டமைவில் சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்டன.

1971ம் ஆண்டு ஆட்சித் துறை குழு ஒன்று ஏற்படுத்தப்பட்டு அதில் ஆட்சித் துறை வகுப்பு இணைக்கப்பட்டது. அதற்கு கீழே நிர்வாக வகுப்பும், எழுத்தர் வகுப்பும் இணைத்துக் கொள்ளப்பட்டன. இந்த வகுப்புக்குள் பல பிரிவுகள் இருந்தன. அவை.

1. மூத்த நிர்வாக அதிகாரி

2. உயர் நிர்வாக அதிகாரி

3. ஆட்சித் துறைப் பயிற்சியாளர்.

4. நிர்வாக அதிகாரி

5. ஆட்சித்துறை அதிகாரி

6. ஆட்சித்துறை அலுவலர்.

இருந்த போதிலும் அரசுப் பணியில் சில வேறுபாடுகள் காணப்பட்டன. 1972ம் ஆண்டுதான் ஒருங்கிணைந்த பிரிவு கூட்டமைவு உருவாக்கப்பட்டது. 1986ம் ஆண்டு ஒருங்கிணைந்த பிரிவு கூட்டமைவு முறையில் ஏழு முக்கியப் பிரிவுகள் இருந்தன. அவை

1. பிரிவு 1 - நிரந்தர செயலர்
2. பிரிவு 2 - துணைச் செயலர்
3. பிரிவு 3 - கீழ்ச் செயலர்
4. பிரிவு 4 - நிர்வாக இயக்குநர்
5. பிரிவு 5 - உதவி செயலர்
6. பிரிவு 6 - மூத்த முதல்வர்
7. பிரிவு 7 - முதல்வர்

ஆட்சேர்ப்பு

பிரிட்டிஷ் ஐக்கியஅரசில் அரசுப் பணிக்கான ஆட்சேர்ப்பு அரசுப் பணித் தேர்வாணையம் நடத்தக் கூடிய போட்டித் தேர்வுகள் மூலமாக நடைபெறுகிறது. அரசுப் பணி ஆணையம் அரசுப் பணியாளர்களை ஆட்சேர்ப்பு செய்து வெற்றிபெற்ற நபர்களின் தகுதிப் பட்டியலை துறைத் தலைவர்களுக்கு நியமனம் செய்ய அனுப்பி வைக்கிறது.

1945ம் ஆண்டு வரை உயர் அரசுப் பணியில் சேருவதற்கு முறை - 1 மூலம் தான் நுழைய வழி இருந்தது. முறை - 1 தேர்வு எழுத்துத் தேர்வு மற்றும் வாய்மொழித் தேர்வைக் கொண்டிருந்தது. எழுத்துத் தேர்வில் கட்டுரை மொழி, தற்கால நிகழ்வுகள் மற்றும் விருப்பப்பாடங்கள் அடங்கியிருந்தன.

1945ம் ஆண்டு முறை -2 அறிமுகப்படுத்தப்பட்டது. இந்த முறை - 2 எழுத்துத் தேர்வுக்கு தகுதி பெற்றவர்கள் பல தனி வாய்மொழித் தேர்வையும், குழு வாய்மொழித் தேர்வையும் கொண்டிருக்க வேண்டுமென்று வலியுறுத்தியது. அரசுப் பணி

தேர்வுவாரியம்ஆட்சேர்ப்பு செய்த நபர்கள் இரண்டு நாட்களுக்கு தொடர்ச்சியாக வாய்மொழித் தேர்வு ஒரு நாட்டு வீட்டில் நடைபெறும். ஆகவே இந்த முறை நாட்டு வீட்டு முறை என்று அழைக்கப்படுகிறது. ஆகையால்முறை -2 அரசுப் பணியாளர் தேர்வு முறை தொடர்ந்து வாய்மொழித் தேர்வு முறையில் அமைந்தது. 1969ம் ஆண்டில் முறை -1 முற்றிலுமாக அகற்றப்பட்டது. ஆகவே 1970ம் ஆண்டிலிருந்து முறை – 2 மூலமாகத்தான் அரசுப் பணிகளுக்கு விண்ணப்பம் செய்யும் நபர்களுடைய தகுதி நிர்ணயிக்கப்பட்டது. 1971ம் ஆண்டு ஆட்சித்துறை பயிற்சியாளர்களை முறை -2 மூலமாக ஆட்சித்துறைப் பணியை வாழ்க்கைத் தொழிலாக கொள்ள விரும்புபவர்களுக்கு ஃபுல்டன் குழு பரிந்துரை செய்தது. இவ்வாறு முறை - 2 மூலமாக ஆட்சித் துறை பயிற்சியாளர்கள் தேர்வு செய்யப்பட்ட நபர்களை இரண்டாண்டு காலம் நிபந்தனை பணியில் அமர்த்தப்பட்டு பிறகு பதினாறு வாரப் பயிற்சியை அரசுப் பணிக் கல்லூரியில் பெற்று நிரந்தரப் பணியில் அமர்த்தப்பட்டார்கள்.

பயிற்சி

முறையான பயிற்சி நிறுவனம் உயர் அரசுப் பணிகளில் பணிபுரிபவருக்கு வழங்க வேண்டுமென்று அசெட்டன் குழு அறிக்கை 1944ம் ஆண்டு பரிந்துரை செய்தது. இந்தக் குழு 1943ம் ஆண்டு சர். ரால்ஃப் அசெட்டன் என்பவரின் தலைமையில் நியமிக்கப்பட்டது. இக்குழு ஆட்சித்துறைப் பணியைச் சேர்ந்த உயர் அரசுப் பணிகளுக்கு மத்திய அளவில் பயிற்சி வழங்க வேண்டுமென்று பரிந்துரை செய்தது. அக்குழுவின் பரிந்துரையின் அடிப்படையில் பயிற்சி மற்றும் கல்விப் பிரிவு பிரிட்டிஷ் கருவூலத்தில உருவாக்கப்படடது. இந்தப் பிரிவின் பணி உயர் அரசுப் பணியில் பணிபுரியும் நபர்களுக்கு பயிற்சி வழங்கியது பிரிட்டிஷ் ஐக்கியஅரசில் உள்ள முக்கியப் பயிற்சி நிறுவனங்கள் பின்வருமாறு.

1. ஆட்சித் துறை பணியாளர் கல்லூரி இது 1948ம் ஆண்டு நிறுவப்பட்டது. இதனுடைய முக்கியப்பணி மேலாண்மையில் பயிற்சி வழங்குவதாகும்.

2. ஆட்சித்துறைப் பணி நிறுவனம் 1963ம் ஆண்டு லண்டனில் ஆட்சித்துறைப் பணியாளர்களுக்கு பயிற்சி வழங்க துவக்கப்பட்டது.

3. இராயல் இராணுவப் பயிற்சிக் கல்லூரி லண்டனில் வெளிநாட்டுப் பணிகளில் பணியமர்த்தப்பட்டவர்களுக்கு பயிற்சி வழங்க உருவாக்கப்பட்டது.

4. அரசுப் பணி கல்லூரி 1969ம் ஆண்டு ஃபுல்டன் குழு அறிக்கையின் பரிந்துரைப்படி உருவாக்கப்பட்டது. பிரிட்டிஷ் ஐக்கியஅரசில் உள்ள மிக முக்கியப் பயிற்சி மையம் இதுவாகும். இதில் ஒரு தலைமையகமும், இரண்டு பிராந்திய மையங்களும் உள்ளன. தலைமையகம் சன்னிங்பேல் பூங்காவில் அமைந்துள்ளது. பிராந்திய மையங்கள் லண்டனிலும், எடின் பர்க்கிலும்அமைந்துள்ளன. அரசுப் பணிக் கல்லூரி நான்கு முக்கியப் பணிகளைச் செய்கின்றன அவை.

    1. இப்பயிற்சி கல்லூரி ஆட்சேர்ப்பு பயிற்சியை ஆட்சித்துறைப் பணிகளின் ஆட்சேர்ப்பு செய்யப்பட்டவர்களுகு நிதி, பொருளாதாரம் மற்றும் சமூக நிர்வாகப் பகுதிகளில் பயிற்சி வழங்குகிறது.

2. இந்த பயிற்சிக் கல்லூரி தனித்தன்மையாளர்களுக்கு நிர்வாகத்திலும் மேலாண்மையிலும் சிறப்புப் பயிற்சி வழங்குகிறது.

3. இப்பயிற்சிக் கல்லூரி நிர்வாகம் சம்மந்தப்பட்ட பிரச்சனைகளை ஆய்வு செய்கிறது. நிர்வாக மற்றும் எழுத்தர்களுக்கு அளிக்கப்படும் பயிற்சி துறைகளுக்கு பொது ஆலோசனை வழங்குகிறது.

பதவி உயர்வு

பிரிட்டிஷ் ஐக்கியஅரசில் அரசுப் பணிகளுக்கு பதவி உயர்வுகள் என்பது துறை சம்மந்தப்பட்ட விஷயமாகும். ஒவ்வொரு துறையிலும் ஒரு துறை பதவி உயர்வு வாரியம் துறைத்தலைவரால் உருவாக்கப்பட்டுள்ளது. இந்த துறைப் பதவி உயர்வு வாரியம் பதவி உயர்வு சம்மந்தப்பட்ட விஷயங்களில் அமைச்சருக்கும், நிரந்தர செயலருக்கும் ஆலோசனை வழங்குகிறது.

வருடாந்திர அறிக்கைளில் அரசுப் பணியாளர்களுடைய செயல்திறன் மதிப்பாய்வு செய்யப்பட்டு மிக அதிக திறமை பெற்றவர் என்றும் மிக நல்ல திறமைபெற்றவர் என்றும் திருப்தி அளிக்கக் கூடிய வகையில் பணி செய்யக் கூடியவர் என்றும்இவரது செயல்திறனை கூற ஒன்றுமில்லை என்றும், செயல்திறன் சரியில்லை என்றும், அசுப் பணியாளர்களுடைய செயல்திறன்கள் மதிப்பாய்வு செய்யப்படுகின்றன. பின்பு பதவி உயர்வுக்கு தகுதிபடைத்த அரசுப் பணியாளர்களை நான்கு வகைகளாக வகைப்படுததப்பட்டனர். அவை

1. பதவி உயர்வுக்கு மிக அதிக தகுதி பெற்றவர்
2. பதவி உயர்வுக்கு அதிக தகுதி பெற்றவர்
3. பதவி உயர்வுக்கு தகுதி பெற்றவர்
4. இன்னும் பதவி உயர்வுக்கு தகுதி பெறாதவர்.

பிரிட்டிஷ் ஐக்கியஅரசில் உள்ள பதவி உயர்வு முறையில் நான்கு முக்கிய அம்சங்கள் அமைந்திருக்கின்றன. அவ்வை.

1. பதவி உயர்வுக்கு உள்ள காலியிடங்கள் பதவி உயர்வுக்கு தகுதி பெற்றவர்களுக்கு முன்கூட்டியே அறிவிக்கப்படுகிறது.

2. பதவி உயர்வுக்கு தகுதியுடைய நபர்களை ஒரு தனிநபருக்கு பதிலாக ஒரு வாரியம் முடிவு செய்கிறது.

3. பதவி உயர்வு வாய்ப்பை இழந்தவர்களுக்கு பதவி உயர்வை எதிர்த்து முறையீடு செய்ய உரிமை இருக்கிறது. இருந்தபோதிலும் இந்த முறையீடு துறைத் தலைவருக்கு மேலேயுள்ள அதிகாரம் பெற்ற அமைப்புகளுக்கு செய்ய முடியாது.

4. நடைமுறையில் நிரந்தரச் செயலர், துணைச் செயலர், நிதி அதிகாரி மற்றும் பணியாளர் அதிகாரி ஆகிய பதவிகளுக்கு பதவி உயர்வுகள் பெற தலைமை அமைச்சரின் ஒப்புதல் தேவை.

ஊதியம் மற்றும் இதர பணிச் சலுகைகள்

ஊதியம் மற்றும் அரசுப் பணியாளர்களுடைய ஊதியம் மற்றும் பணிச் சலுகைகள் ஆறு அடிப்படைகளில் முடிவு செய்யப்படுகிறது. அவை

1. 1971ம் ஆண்டிலிருந்து பிரிட்டிஷ் ஐக்கியஅரசில் அரசுப் பணியாளர்களுடைய ஊதியம் பிரீஸ்ட்லி முறை அடிப்படையில் முடிவு செய்யப்படுகிறது. இந்த முறை அரசுப் பணியாளர்களுக்கு அரசாங்க வருவாய்க் கொள்கைகளின் அடிப்படையிலும், தனியார் நிறுவன ஊதியங்கள் அடிப்படையிலும் பரிந்துரை செய்தது. பிரிட்டிஷ் கருவூலம் மற்றும் பணியாளர் துறை அரசுப் பணியாளர்களின் ஊதியத்தை முடிவு செய்கிறது.

2. பிரிட்டிஷ் ஐக்கியஅரசில் பணிபுரியும் அரசுப் பணியாளர்களுக்கு ஊதியத்தை தவிர பல வகைப் படிகளும் வழங்கப்படுகின்றன. இந்தப் படிகள் நிலவுகின்ற விலைவாசி அடிப்படையில் முடிவு செய்யப்படுகிறது.

3. பிரிட்டிஷ் கூட்டரசில் பணிபுரியும் அரசுப் பணியாளர்களுக்கு சங்கம் அமைத்துக் கொள்ளும் உரிமை வழங்கப்பட்டுள்ளது. இந்த சங்கங்கள் தங்களுடைய கொள்கையோடு ஒத்துப்போகும் தொழிற்சங்கங்களோடு இணைந்து செயல்படும் உரிமையும் வழங்கப்பட்டுள்ளது. இருந்தபோதிலும் தபால் அலுவலக சங்கம் மட்டும்தான் தொழிற் கட்சி தொழில் சங்கங்களோடு இணைந்து செயல்படுகிறது.

4. பிரிட்டிஷ் ஐக்கியஅரசில் பணிபுரியும் அரசுப் பணியாளர்கள் சட்ட அடிப்படையில் வேலை நிறுத்தம் செய்ய மறுக்கப்படவில்லை. ஆனால் அரசுப் பணியாளர்கள் வேலை நிறுத்தம் செய்வது ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுக்கக் கூடிய குற்றம் என்று குறிப்பிடப்பட்டிருக்கிறது.

5. உயர் அரசுப் பணியில் பணிபுரியும் அரசுப் பணியாளர்களுக்கு அரசியல் உரிமைகள் முழுவதும் மறுக்கப்பட்டுள்ளன. நடுநிலை இடைநிலை மற்றும் கடைநிலை அரசுப் பணியாளர்களுக்கு ஓரளவு அரசியல் உரிமைகள் வழங்கப்பட்டுள்ளன. கடைநிலை அரசுப் பணியாளர்கள் எல்லா அரசியல் செயல்களிலும் ஈடுபடலாம். அரசுப் பணியாளர்களுடைய அரசியல் செயல்கள் கருவூலத்தால் மதிப்பீடு செய்யப்படுகிறது. பிரிட்டிஷ் ஐக்கியஅரசில் அரசுப் பணியாளர்களுடைய அரசியல் செயல்கள் எந்த அளவுக்கு இருக்கலாம் என்பதை மாஸ்டர்மேன் குழு அறிக்கை கூறியிருக்கிறது. மக்களாட்சி சமுதாயத்தில் எல்லா குடிமகன்களும் பொது வாழ்க்கையில் முக்கியப் பங்கு வகிக்கலாம். ஆனால் மக்கள் நலம் அரசுப் பணியாளர்கள் நடுநிலையுடன் செயல்பட்டு மக்களுடைய நம்பிக்கையை பெற வேண்டுமென்று கருதுகிறது. எனவே அரசுப் பணியாளர்கள் நடுநிலையுடன் செயல்பட வேண்டும் என்று மாஸ்டர்மேன்

குழு குறிப்பிடுகிறது. ஆகவே அரசுப் பணியாளர்களுக்கு அரசியல் உரிமைகள் வழங்குவது பொது நலனுக்கு புறம்பானதாக இருக்கும் என்று குறிப்பிடுகிறது.

6. அரசுப் பணியாளர்களுடைய ஓய்வூதியவயது 60லிருந்து 65 வயது வரை இருக்க வேண்டும். அரசுப் பணியிலிருந்து பதவி ஓய்வு பெறுபவர்களுக்கு ஓய்வூதிய நலன்கள் வழங்கப்பட வேண்டும்.

விட்லி மன்றங்கள்

1. பணியமர்த்துபவருக்கும் பணிபுரிபவருக்கும் ஏற்படக்கூடிய பிரச்சனைகளை தீர்த்து வைப்பதற்கு என்று பிரிட்டிஷ் ஐக்கியஅரசில் விட்லி மன்றங்கள் என்ற நிறுவனங்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளன. 1917ம் ஆண்டு தனியார் நிறுவனங்களில் தொழிலாளர்களுக்கும் தொழிலதிபர்களுக்கும் உள்ள பிரச்சனைகளை தீர்த்து வைப்பதற்காக இணைத் தொழில் மன்றங்கள் உருவாக்கப்பட்டன. இதே போன்ற அமைப்புகள் அரசாங்க பணியாளர்களுடைய பிரச்சனைகளைத் தீர்ப்பதற்கு என்று உருவாக்க வேண்டும் என அரசாங்கப் பணியாளர்கள் கேட்டுக் கொண்டுள்ளனர்.

2. அரசாங்கத்தினுடைய பரிந்துரையின் படி அரசுப் பணியாளர்களுடைய குறைகளைத் தீர்ப்பதற்கென்று ராம்சே-பன்னிங் குழுவை நியமித்தது. இக்குழுவின் பரிந்துரைப்படி அரசுப் பணியாளர்களின் குறையை தீர்ப்பதற்காக விட்லி மன்றங்கள் உருவாக்கப்பட்டன.

3. விட்லி மன்றங்கள் அரசுப் பணியாளர்களுடைய குறைகளைத் தீர்ப்பதற்கென்று தேசிய அளவில் தேசிய விட்லி மன்றமும் ஒவ்வொரு துறையிலும் ஒவ்வொரு விட்லி மன்றமும் மாவட்ட அளவில் மாவட்ட அலுவலக விட்லி மன்றமும்உருவாக்கப்பட்டன. மொத்த அரசுப் பணியாளர்களுடைய குறைகளைத் தீர்ப்பதற்கு தேசிய விட்லி மன்றமும் துறையிலுள்ள பணியாளர்களுடைய பிரச்சனைகளைத் தீர்ப்பதற்கு துறை விட்லி மன்றமும், மாவட்ட அலுவலகத்தில் பணிபுரியக்கூடிய அரசுப் பணியாளர்களுடைய குறையைத் தீர்ப்பதற்கு மாவட்ட அலுவலக விட்லி மன்றமும் உருவாக்கப்பட்டது.

4. விட்லி மன்றங்களில் பாதி உறுப்பினர்கள் அதிகாரிகள் தரப்பிலிருந்தும் மீதிப் பாதி உறுப்பினர்கள் பணியாளர்கள் தரப்பிலிருந்தும் இருப்பர். விட்லி மன்றத்தின் தலைவராக அதிகாரிகள் தரப்பிலும், துணைத் தலைவராக பணியாளர்கள் தரப்பிலும் இருப்பர்.

5. அரசுப் பணியாளர்களுக்கு பிரச்சனைகள் இருந்தால் விட்லி மன்றங்கள் அரசுப் பணியாளர்களுடைய பிரச்சனைகளை ஆய்வு செய்து பரிந்துரைகளை வழங்கும் இப்பரிந்துரைகள் அரசாங்கத்தால் நிறைவேற்றப்படும். இதனால் அரசுப் பணியாளர்களுடைய குறைகள் தீர்ப்பதற்கு வாய்ப்பு ஏற்பட்டது.

6. தேசிய விட்லி மன்றத்தில் 54 உறுப்பினர்கள் இருக்கிறார்கள். இவர்களில் 27 உறுப்பினர்கள் அதிகாரிகள் தரப்பிலிருந்தும் மீதமுள்ள 27 உறுப்பினர்கள்

பணியாளர்கள் தரப்பிலிருந்தும் நியமிக்கப்படுகிறார்கள். இதன் தலைவர் அதிகாரிகள் தரப்பிலிருந்தும் உப தலைவர் பணியாளர் தரப்பிலிருந்தும் நியமிக்கப்படுகிறார்கள். பொதுவாக இதனுடைய தலைவராக உள்துறை அரசுப் பணித் தலைவர் நியமிக்கப்படுகிறார்.

7. விட்லி மன்றங்களுக்கு முடிவுகளை எடுக்கும் அதிகாரம் கிடையாது. இவை பரிந்துரைகளை மட்டும் தான் வழங்க முடியும். இவைகள் ஆலோசனை அமைப்புகள் மட்டுமே. துறைக் குழுக்கள் அமைச்சகத்திற்குள் செயல்படும். தேசிய விட்லி மன்றங்கள் அரசாங்கத்திற்காக மத்திய ஆலோசனைப் பணிகளை செய்கின்றன.

8. அதிகாரிகள் தரப்பிலும், பணியாளர்கள் தரப்பிலும் ஊதியம், விடுப்பு வசதி போன்ற விஷயங்களில் உடன்பாடு ஏற்படாவிட்டால் இவை நடுநிலைத் தீர்ப்புக்கு அனுப்பி வைக்கப்படும். அரசுப் பணியாளர் நடுநிலைத் தீர்ப்பாயம் 1936ம் ஆண்டு உருவாக்கப்பட்டது. இதில் ஒரு தலைவரும் இரண்டு உறுப்பினர்களும் உள்ளனர். இந்தத் தீர்ப்பாயம் வழங்கக் கூடிய தீர்ப்புதான் கடைசித் தீர்ப்பாகும். ஆனால் இந்தத் தீர்ப்பை மாற்றி அமைக்க பிரிட்டிஷ் ஐக்கியஅரசின் பாராளுமன்றத்திற்கு அதிகாரம் இருக்கிறது.

9. விட்லி மன்றங்கள் மூன்று முக்கியக் காரணங்களுக்காக உருவாக்கப்பட்டவை.

அ) பணியாளர்களுடைய ஊதியம், சலுகைகள் போன்ற பிரச்சனைகளை விவாதித்து அகற்றுவதற்கு பரிந்துரை வழங்குவது.

ஆ) அரசுப் பணியில் பணிபுரியும் அதிகாரிகளுக்கும், பணியாளர்களுக்கும் ஒற்றுமையை ஏற்படுத்தி அரசாங்கத்தின் பொதுப் பணி செயல் திறனை அதிகப்படுத்துவது.

இ) அரசுப் பணியாளர்களின் பல்வேறு கருத்துக்களைக் கேட்டு நிர்வாக மற்றும் எழுத்துப் பணிகளில் பணிபுரிபவருடைய பிரச்சனைகளைத் தீர்ப்பதற்கு பரிந்துரை செய்வது.

10. மேற்கூறிய நோக்கங்களை அடைவதற்கு விட்லி மன்றங்கள் ஆறுவகையான பணிகளைச் செய்கின்றன. அவை

அ) அரசுப் பணியில் பணிபுரிபவருடைய அனுபவத்தையும், கருத்துக்களையும் சரியாகப் பயன்படுத்திக் கொள்வது.

ஆ) அரசுப் பணியில் பணிபுரியும் பணியாளர்கள் அவர்களுடைய பணிகளைச் செய்வதற்கு அதிக பொறுப்பு வகிக்கச் செய்வது.

இ) அரசுப் பணியாளர்களுடைய ஆட்சேர்ப்பு முறை, பணிநேரம், பதவி உயர்வு ஒழுங்கு, ஒழுங்கு நடவடிக்கை போன்றவற்றை நிர்ணயிப்பது.

ஈ) அரசுப் பணியாளர்களுக்கு பயிற்சியையும், கல்வியையும் வழங்கி உயர் ஆட்சித் துறைப் பணிகளில் அமருவதற்கு ஊக்கமளிப்பது.

உ) அரசுப் பணியாளர்களுடைய கருத்துக்களின் அடிப்படையில் நிர்வாக அமைப்பை சீர் செய்வது.

ஊ) அரசுப் பணியாளர்களுடைய குறைபாடுகளைத் தீர்க்கக் கூடிய வகையில் சட்டமுன்வரைவுகளைத் தயாரித்து அந்த சட்டமுன்வரைவுகளை பாராளுமன்றத்தில் அறிமுகப்படுத்தி சட்டமாக்கி குறைகளைத் தீர்த்துக் கொள்வது.

விட்லி மன்றங்கள் அரசுப் பணியாளர்களுடைய குறைபாடுகளையும் பிரச்சனைகளையும் தீர்ப்பதற்காக ஏற்படுத்தப்பட்டவை. இந்த விட்லி மன்றங்கள் ஏற்படுத்தப்பட்ட பிற்பாடு அரசுப் பணியாளர்களுடைய குறைபாடுகளின் பெரும் பகுதி தீர்த்து வைக்கப்பட்டுள்ளன. ஆகவே அரசுப் பணியாளர்களுடைய குறைகளைத் தீர்ப்பதற்கென்று அவர்கள் வேலைநிறுத்தம் செய்ய வேண்டிய நிர்ப்பந்தம் ஏற்படவில்லை.

மாதிரி வினா

1. பிரிட்டிஷ் அரசுப் பணிகளைப் பற்றி விளக்குக.

பாடம் - 14

அமெரிக்க அரசுப் பணிகள்

குடியரசுத் தலைவரின் நிர்வாக அலுவலகத்தில் உயர் ஆலோசனை செயலாண்மைகள் உருவாக்கப்பட்டுள்ளன. இந்த செயலாண்மைகள் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் நிர்வாகப் பிரிவின் தலைவராக விளங்கக் கூடிய குடியரசுத் தலைவரின் கடமைகளையும், பொறுப்புகளையும் சரிவர நிறைவேற்ற உதவிகளையும் ஆலோசனைகளையும் வழங்குகின்றன. இந்த நிர்வாகச் செயலகம் 1939ம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட சீரமைப்புச் சட்டத்திற்கு உட்பட்டு ஒரு நிர்வாக ஆணை மூலம் ஃபிராங்களின் டி. ரூஸ்வெல்ட் என்ற குடியரசுத் தலைவரால் உருவாக்கப்பட்டது. 1937ம் ஆண்டில் பிரவுன்லொ குழு அறிக்கையின் பரிந்துரைப்படி குடியரசுத் தலைவருக்கு பொதுவான ஆலோசனை வழங்கும் அமைப்பாக இந்த நிர்வாக அலுவலகம் உருவாக்கப்பட்டது. தற்பொழுது அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் குடியரசுத்தலைவரின் நிர்வாக அலுவலகத்தில் ஒன்பது ஆலோசனை செயலாண்மைகள் உருவாக்கப்பட்டுள்ளன. அவை.

1. வெள்ளை மாளிகை அலுவலகம்
2. மேலாண்மை மற்றும் வரவு செலவுத் திட்ட அலுவலகம்
3. பொருளாதார ஆலோசகர்கள் மன்றம்
4. தேசிய பாதுகாப்பு மன்றம்
5. அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் வட்டகப் பிரதிநிதி அலுவலகம்
6. சுற்றுச் சூழல் தர மன்றம்
7. அறிவியல் மற்றும் தொழில்நுட்பக் கொள்கை அலுவலகம்
8. தேசிய போதைப்பொருள் கட்டுப்பாட்டு கொள்கை அலுவலகம்.
9. நிர்வாக அலுவலகம்

பணியாளர் மேலாண்மை அலுவலகமும், பொதுக் கணக்கு அலுவலகமும் நிர்வாக அலுவலகத்தில் இடம் பெறவில்லை என்பது குறிப்பிடத்தக்கது. இதற்கு முக்கியக் காரணம் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் சட்டமன்றமான காங்கிரஸ் ஒப்புதல் அளிக்காததுதான்.

வெள்ளை மாளிகை அலுவலகம்

இந்த அலுவலகத்தில் 150 இரகசிய ஆலோசகர்களும், தனி ஆலோசகர்களும் பணிபுரிகின்றனர். இந்த அலுவலகம் நிர்வாகப் பிரிவு பணிகளை நிறைவேற்றுவதில் குடியரசுத் தலைவருக்கு உதவிகரமாக செயல்படுகிறது. இந்த ஆலோசகர்களும், தனி உதவியாளர்களும் குடியரசுத் தலைவரால் நியமிக்கப்படுகிறார்கள். இவர்கள் குடியரசுத் தலைவர் வழிநடத்தும் செயல்களில் உதவி செய்கிறார்கள். அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் சட்டமன்றமான காங்கிரசோடும் நிர்வாக செயலாண்மைகளின் தலைவர்களோடும், செய்தித் தொடர்பு சாதனங்களோடும், பொது மக்களோடும் செய்தித் தொடர்பை பராமரிக்க உதவுகின்றனர்.

மேலாண்மை மற்றும் வரவு செலவுத் திட்ட அலுவலகம்

இந்த அலுவலகத்தில் தலைவராக ஒரு இயக்குநர் விளங்குகிறார். இந்த இயக்குநரை குடியரசுத் தலைவர் செனட் அவையின் ஒப்புதலோடு நியமனம் செய்கிறார். இந்த அலுவலகம் குடியரசுத் தலைவரின் முக்கிய ஆலோசனைச் செயலாண்மையாகும். இந்த செயலாண்மை நிதி, சட்டமன்றம் மற்றும் ஆட்சித்துறை மேலாண்மை போன்ற விஷயங்களில் ஆலோசனை வழங்குகிறது. இதன் முக்கியப் பணி கூட்டாட்சி வரவு செலவுத் திட்டத்தை தயார் செய்து நிர்வகிப்பதாகும். நிர்வாகப் பிரிவிலுள்ள அமைப்பு மற்றும் மேலாண்மைப் பிரிவை சீர் செய்ய இது உதவுகிறது. நிர்வாக செயலாண்மைகளில் உருவாகும் சட்டமன்ற வரைவுகளுக்கு முழு விளக்கம் தரும் அமைப்பாக செயல்படுகிறது. ஆர்தர் மேக் மோகன் என்பவர் இந்த அலுவலகத்தை குடியரசுத் தன்மையின் மொத்தம் என்று குறிப்பிடுகிறார்.

மேலாண்மை மற்றும் வரவு செலவுத் திட்ட அலுவலகம் ஒரு நிர்வாக ஆணையால் 1970ம் ஆண்டு உருவாக்கப்பட்டது. 1921ம் ஆண்டு இயற்றப்பட்ட வரவு செலவுத் திட்டம் மற்றும் கணக்கு வைப்புச் சட்டபடி உருவாக்கப்பட்ட வரவு செலவுத் திட்ட அலுவலகத்திற்கு பதிலாக வரவு செலவுத்திட்டம் மற்றும் மேலாண்மை அலுவலகம் உருவாக்கப்பட்டது. 1939ம் ஆண்டில் வரவு செலவுத் திட்ட அலுவலகம் கருவூலத் துறையிலிருந்து குடியரசுத் தலைவரின் நிர்வாக அலுவலகத்திற்கு மாற்றப்பட்டது.

பொருளாதார ஆலோசகர்கள் மன்றம்

இந்த மன்றத்தில் மூன்று சிறந்த பொருளாதார வல்லுநர்கள் உள்ளனர். இப்பொருளாதார வல்லுநர்களை குடியரசுத் தலைவர் செனட் அவையின் ஒப்புதலோடு நியமனம் செய்கிறார். தேசிய பொருளாதாரத்தை பகுப்பாய்வு செய்து தேசிய பொருளாதார கொள்கையை குடியரசுத் தலைவருக்கு பரிந்துரை செய்வது இம்மன்றத்தின் முக்கியப் பணியாகும். இந்த மன்றம் 1946ம் ஆண்டு இயற்றப்பட்ட வேலைவாய்ப்புச் சட்டத்தின் அடிப்படையில் குடியரசுத் தலைவருடைய நிர்வாக அலுவலகத்தில் உருவாக்கப்பட்டது.

தேசிய பாதுகாப்பு மன்றம்

இந்த மன்றம் குடியரசுத் தலைவர், தலைவராகவும், துணை குடியரசுத் தலைவர், செயலர் மற்றும் பாதுகாப்புச் செயலர் ஆகியவர்களை உறுப்பினர்களாகக் கொண்டு விளங்குகிறது. முப்படைப் பிரிவுகளின் இணைத் தலைவரும், மத்திய புலனாய்வுத் துறையின் இயக்குநரும், பாதுகாப்பு மற்றும் புலனாய்வு ஆலோசனைகளை இம்மன்றத்திற்கு வழங்குகிறார்கள். இம்மன்றம் தேசிய பாதுகாப்பு சம்மந்தப்பட்ட உள்நாட்டு, வெளிநாட்டு இராணுவ, புலனாய்வு மற்றும் பொருளாதார கொள்கைகளை வகுப்பதில் குடியரசுத் தலைவருக்கு உதவியும், ஆலோசனையும் வழங்குகிறது. 1947ம் ஆண்டு இயற்றப்பட்ட தேசிய பாதுகாப்புச் சட்டத்தின் அடிப்படையில் இந்த மன்றம் உருவாக்கப்பட்டது. 1949ம் ஆண்டில் குடியரசுத் தலைவருடைய நிர்வாக அலுவலகத்தில் இம்மன்றம் இணைக்கப்பட்டது.

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் வியாபார பிரதிநிதி அலுவலகம்

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் வியாபார பிரதிநிதி இதன் தலைவராக விளங்குகிறார். இவர் கேபினட் நிலையில் அமர்த்தப்படும் அலுவலர் நிலைக்குச் சமமாக பணியமர்த்தப்பட்டிருக்கிறார். இவர் வெளிநாட்டு தூதருக்கு சமமான அந்தஸ்தைப் பெற்றிருக்கிறார். இவர் நேரடியாக குடியரசுத் தலைவருக்கு பொறுப்புடையவர் இந்த அலுவலகம் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் அனைத்து ஒப்பந்தங்களுக்கும், வியாபார கொள்கையை வகுப்பதற்கும் நேரடியாகப் பொறுப்பு வகிக்கிறது. இந்த அலுவலகம் 1963ம் ஆண்டில் நிர்வாக ஆணையின்படி உருவாக்கப்பட்டது. 1974ம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட வியாபாரச் சட்டம் இந்த அலுவலகத்தை குடியரசுத் தலைவரின் நிர்வாக அலுவலகத்திற்கு மாற்றியது.

சுற்றுச் சூழல் தர மன்றம்

இம்மன்றத்தில் மூன்று பிரபல சுற்றுச்சூழல் வல்லுநர்கள் உள்ளனர். இவர்கள் செனட் அவையின் ஒப்புதலோடு குடியரசுத் தலைவரால் நியமிக்கப்படுகிறார்கள். சுற்றுச் சூழல் தரத்தை உயர்த்துவதற்கும் தேசியச் சுற்றுச் சூழல் கொள்கைகளை வகுப்பதற்கும் குடியரசுத் தலைவருக்கு இம்மன்றம் பரிந்துரை செய்கிறது. 1969ம் ஆண்டு இயற்றப்பட்ட தேசிய சுற்றுச் சூழல் சட்டத்தின் அடிப்படையில் குடியரசுத் தலைவருடைய நிர்வாக அலுவலகத்தில் இந்த மன்றம் உருவாக்கப்பட்டது.

அறிவியல் மற்றும் தொழில் நுட்ப அலுவலகம்

தேசிய முக்கியத்துவம் வாய்ந்த பொருளாதாரம், தேசியப் பாதுகாப்பு, உடல்நலம், வெளிவிவகாரத் தொடர்பு மற்றும் சுற்றுச் சூழல் போன்ற விஷயங்களில் அறிவியல் மற்றும் தொழில் நுட்ப ரீதியான ஆலோசனைகளை குடியரசுத் தலைவருக்கு வழங்குவதற்காக உருவாக்கப்பட்டது. 1976ம் ஆண்டு தேசிய அறிவியல் மற்றும் தொழில் நுட்ப கொள்கை, அமைப்பு மற்றும் முன்னுரிமைகள் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. இந்த சட்டத்தின் அடிப்படையில் குடியரசுத் தலைவருடைய நிர்வாக அலுவலகத்தில் இவ்வலுவலகம் உருவாக்கப்பட்டது.

தேசிய போதைப் பொருள் கட்டுப்பாட்டு கொள்கை அலுவலகம்

இந்த அலுவலகத்தின் தலைவராக ஒரு இயக்குநர் விளங்குகிறார். இவர் செனட் அவையின் ஒப்புதலோடு குடியரசுத் தலைவரால் நியமனம் செய்யப்படுகிறார். இந்த அலுவலகம் சட்டத்திற்கு புறம்பான போதைப் பொருள் உபயோகத்தை கட்டுப்படுத்தவும், போதைப் பொருள் தடுப்புச் செயல்களை தேசிய அடிப்படையில் உருவாக்கி கூட்டாட்சி மாநில மற்றும் கள அளவில் ஒருங்கிணைக்கவும் உருவாக்கப்பட்டது. 1988ம் ஆண்டு இயற்றப்பட்ட தேசிய போதைப் பொருள் தலைமைச் சட்டத்தின் அடிப்படையில் இந்த அலுவலகம் உருவாக்கப்பட்டது.

நிர்வாக அலுவலகம்

குடியரசுத் தலைவருடைய நிர்வாக அலுவலகத்தில் செயல்படும் பல்வேறு பிரிவுகளுக்கு நிர்வாக உதவியை செய்கிறது. இந்த அலுவலகம் மேலாண்மை செய்தி, மேலாண்மைப் பணியாளர்கள், நிதி மேலாண்மை , செய்தி நடைமுறை, நூலகப் பணிகள், பதிவேட்டுப் பராமரிப்பு மற்றும் பொது அலுவலகப் பணிகளான தபால் பணி, அச்சடித்தல் போன்ற பணிகளைச் செய்து நிர்வாக ஆதரவை நிர்வாக அலுவலகத்தில் உள்ள பல்வேறு பிரிவுகளுக்கு வழங்கி உதவுகிறது. 1977ம் ஆண்டு நிர்வாக ஆணை மூலம் குடியரசுத் தலைவருடைய நிர்வாக அலுவலகத்தில் இந்த அலுவலகம் நிறுவப்பட்டது.

தன்னிச்சை ஒழுங்குபடுத்தும் ஆணையங்கள்

பிரிட்டிஸ் ஐக்கிய அரசு பிரான்சு மற்றும் இந்தியா போலல்லாமல் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் மூன்று வகை செயலாக்க செயலாண்மைகள் செயல்படுகின்றன. அவை.

1. துறைகள்
2. பொது கழகங்கள்
3. தன்னிச்சை ஒழுங்குபடுத்தும் ஆணையங்கள்

தன்னிச்சை ஒழுங்குபடுத்தும் ஆணையங்கள் சமூக நலனைப் பேணிப் பாதுகாக்கும் நோக்கத்தில் தனிநபர் சொத்தையும், தனியார் துறை பொருளாதார செயல்களையும் கட்டுப்படுத்தி ஒழுங்குபடுத்த உருவாக்கப்பட்டன. 1887ம் ஆண்டு முதன் முதலாக இணைஅரசு வணிக ஆணையம் ஒரு தன்னிச்சை ஒழுங்குபடுத்தும் ஆணையாக நிறுவப்பட்டது. இப்பொழுது அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் ஒன்பது தன்னிச்சை ஒழுங்குபடுத்தும் ஆணையங்கள் செயல்படுகின்றன. அவை பின்வருமாறு

1. இணை அரசு வணிக ஆணையம் (1887)
2. கூட்டாட்சி முன்பதிவு வாரியம் (1913)
3. கூட்டாட்சி வியாபார வாரியம் (1914)

4. கூட்டாட்சி சக்தி ஆணையம் (1930)

5. கூட்டாட்சி செய்தித் தொடர் ஆணையம் (1934)

6. பாதுகாப்பு மற்றும் மாற்று வாரியம் (1934)

7. தேசிய தொழிலாளர் உறவுகள் வாரியம் (1935)

8. அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் கடல் போக்குவரத்து ஆணையம் (1936)

9. உள்நாட்டு ஆகாயப் போக்குவரத்து ஆணையம் (1940)

மேற்கூறிய ஆணையங்களின் பண்புகள் பின்வருமாறு

1. இவ்வாணையங்கள் அரசியல் கொள்கை அடிப்படையிலும், சிறப்பான, அரசியலமைப்பு முறையிலும், நிர்வாக துறைகளுக்கு அப்பாற்பட்டு அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் நிறுவப்பட்டுள்ளன. ஆகவே இவைகள் சுயேட்சைத் தீவுகள் என்று அழைக்கப்படுகின்றன. இவைகள் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் நிர்வாக முறைக்கு உட்பட்டு செயல்படுகின்றன.

2. இவைகள் தங்களுக்குத் தேவையான விதிகளைத் தாங்களே செய்து செயல்படுத்துகின்றன. இந்த விதிகளை மீறுபவர்களின் மீது நடவடிக்கை எடுக்கின்றன. வேறு மாதிரி கூற வேண்டுமென்றால் இவைகள் அரைகுறை நீதிமன்ற ஆட்சித் துறை மற்றும் நீதிப் பணிகளை செய்கின்றன. தன்னிச்சை ஒழுங்குப்படுத்தும் ஆணையங்கள் பல பணிகளை கலந்து செய்யும் தன்மை உடையதால் இவைகள் சட்டமன்ற பிரிவோடோ நிர்வாகத்துறையோடோ, நீதித்துறையோடோ இணைக்க முடியவில்லை. ஆகையால் இவைகளை அரசாங்கத்தின் நான்காவது பிரிவு என்று வல்லுநர்கள் குறிப்பிடுகிறார்கள்

3. இந்த ஆணையத்தில் ஐந்து முதல் ஏழு உறுப்பினர்கள் வரை இருக்கிறார்கள். இவர்கள் செனட் அவையின் ஒப்புதலோடு குடியரசுத் தலைவரால் நியமிக்கப்படுகிறார்கள். இவர்களுடைய பதவிகாலம் ஐந்திலிருந்து ஏழு வருடங்கள் வரையாகும். இதனுடைய உறுப்பினர்கள் இரு பெருங் கட்சிகளிலிருந்தும் இருப்பர்.

4. தன்னிச்சை ஒழுங்குபடுத்தும் ஆணையங்கள் தன்னிச்சையாக செயல்படுகிறது என்று கூறுவதற்குக் காரணம் இவைகள் குடியரசுத்தலைவரின் கட்டுப்பாட்டில் இருந்து விலகி செயல்படுவதே ஆகும். ஆகவே தங்களுடைய செயல்களுக்கு இவர்கள் குடியரசுத்தலைவருக்கு பொறுப்புடையவர்கள் அல்ல. இதனால் தலைமையற்ற ஆணையங்கள் என்று கூறுவதும் உண்டு. இவைகள் பொறுப்பற்ற ஆணையங்கள் என்றும் கட்டுப்பாடற்று செயல்படுபவை என்றும் கூறப்படுகிறது.

5. இவ்வாணையங்கள் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் கூட்டாட்சி சட்டமன்றமான காங்கிரசு சட்டத்தின் மூலமாக உருவாக்கப்பட்டவை. இச்சட்டங்கள் தன்னிச்சை

ஒழுங்குபடுத்தும் ஆணையங்களின் அமைப்பையும் அதிகாரங்களையும், பணிகளையும் நிர்ணயிக்கின்றன. இவைகள் காங்கிரசின் கைகள் என்றும் கூறப்படுவதுண்டு.

6. தன்னிச்சை ஒழுங்குபடுத்தும் ஆணையங்கள் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் கூட்டாட்சி நிர்வாகத்தில் குடியரசுத் தலைவருடைய நிர்வாக அமைப்போடு செயல்படாததால் இவ்வாணையங்களை சிதைவுற்ற முறையில் செயல்படும் ஆணையங்கள் என்றும் குறிப்பிடுவதுண்டு.

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் பணியாளர் நிர்வாகம்

சலுகைமுறை அரசுப் பணியின் மரபார்ந்த இடமாக அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் விளங்கியிருக்கிறது. உண்மையில் சலுகைமுறை அரசுப் பணி பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசில் இருந்த காலத்தை விட அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் அதிக காலம் செயல்பட்டு வந்திருக்கிறது. ஆரம்ப காலத்தில் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் குடியரசுத் தலைவர்கள் பொதுவாக தகுதியுடைய நபர்களை அரசுப் பணிகளில் நியமனம் செய்தார்கள். ஆனால் அப்படிப்பட்ட நபர்கள் அவர்களது அரசியல் கட்சி ஆதரவாளர்களாகவும் இருக்க வேண்டுமென்று கருதினர். 1820ம் ஆண்டில் ஆதரவு கொள்ளை முறை அரசுப் பணி ஆட்சேர்ப்பு முறையில் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டது. அரசியல் கட்சியின் வெற்றிக்கு ஆதரவாகச் செயல்பட்ட நபர்களுக்கு பரிசாக அரசுப் பணிகள் வழங்கப்பட்டன. ஆதரவுக் கொள்ளை முறை என்ற சொல்லுக்கு வெற்றி பெற்றோருக்கு ஆதரவு தந்தவர்கள் என்று பொருள். இம்முறையில் ஏற்கனவே கூறியபடி தகுதி, கல்வித்தகுதி, வேலைக்குத் தகுதியுடைமை, போன்ற காரணிகளின் அடிப்படையில் அரசுப் பணிகளில் பணியாளர்கள் பணியமர்த்தப்படவில்லை. அதற்கு பதிலாக கட்சியின் வெற்றிக்கு பாடுபட்டவர்களுக்கு அரசு நிர்வாகப் பதவிகள் வழங்கப்பட்டன. ஆகவே புதிதாக ஒரு குடியரசுத் தலைவர் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டவுடன் பழைய அரசுப் பணியாளர்கள் எதிர் கட்சியைச் சேர்ந்தவர்களாக இருந்தால் அவர்களை நீக்கிவிட்டு புதிய குடியரசுத் தலைவரின் கட்சியைச் சார்ந்தவர்களை காலியிடங்களுக்கு நியமனம் செய்வார். இந்த ஆதரவு கொள்ளை முறை ஆன்ட்ரு ஜாக்ஷன் என்பவர் குடியரசுத் தலைவராக இருந்த பொழுது மிக பிரபலமாக விளங்கியது. ஆனால் ஆதரவு கொள்ளை முறை முதல் குடியரசுத் தலைவரான வாசிங்டன் காலத்திலேயே தொடங்கிவிட்டது.

ஆதரவு கொள்ளையின் தந்தை என்று குறிப்பிடப்படும் குடியரசுத் தலைவர் ஆன்ட்ரு ஜாக்ஷன் 1829ம் ஆண்டில் பின்வருமாறு கூறினார் அரசுப் பணியாளர்களுடைய கடமைகள் மிக சுலபமானவை இப்பணிகளை திறமையுடைய நபர்கள் சீக்கிரமாகக் கற்று இப்பணிகளை நல்ல முறையில் செயல்படுத்த முடியும் ஒரு அலுவலகத்தில் தொடர்ந்து பணியில் தொடரும் நபர்களைவிட வெளி உலக அறிவு பெற்றவர்கள் அதிகமாக கற்றுக் கொள்கிறார்கள். எந்த நபரும் ஒரு அலுவலகத்தில் மற்றவரை விட தொடர்ந்து பணிபுரிய உரிமை இல்லை. ஆனால் இந்த ஆதரவுக் கொள்ளை முறை ஊழல், திறமையின்மை, நிர்வாகத்தில் சார்புடைய வகையில் செயல்படுதல் போன்ற விளைவுகளை ஏற்படுத்தி அரசாங்கப் பணிகள் சீர்குலையும் அளவுக்கு மாற்றி விட்டது. இதன் விளைவு கொய்ட்டா என்ற அரசு பதவி கிடைக்காத ஒரு நபர் 1881ம் ஆண்டு குடியரசுத் தலைவர் ஜேம்ஸ்

கார்பீல்டு என்பவரை கொலை செய்யும் அளவுக்குத் தூண்டியது. இதுவே அரசுப் பணியில் சீர்திருத்தம் கொண்டுவர வேண்டும் என்ற எண்ணத்தைஉருவாகியது.

தகுதி முறை

குடியரசுத் தலைவர் கார்பீல்டு இறந்த பிற்பாடு அரசுப் பணிச் சட்டம் 1883ம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்டது. இந்த சட்டத்தை பென்ட்லீட்டன் சட்டம் என்றும் குறிப்பிடுவதுண்டு. ஏனெனில் அரசுப் பணி சட்டமுன்வரைவை கூட்டாட்சி சட்டமன்றமான காங்கிரசில் அறிமுகப்படுத்தியவர் பென்ட்லீட்டன் என்ற செனட் அவை உறுப்பினர் ஆவார்.

அரசுப் பணிச் சட்டத்தின் முக்கிய அம்சங்கள் பின்வருமாறு

1. இந்தச் சட்டம் ஆதரவு கொள்ளை முறையை ஓரளவு அகற்றியது.
2. அரசுப் பணிகள் போட்டித் தேர்வின் மூலமாக தகுதி அடிப்படையில் நிரப்பப்பட வேண்டும் என்று உறுதியாக நம்பியது.
3. இந்தச் சட்டம் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் அரசுப் பணி ஆணையத்தை உருவாக்கியது. இந்த ஆணையத்தின் முக்கியமான பணி அரசுப் பணியில் சேர விரும்பும் நபர்களுடைய தகுதியை ஆய்ந்து எந்த வகை படிகளில் பணியமர்த்த வேண்டும் என்று முடிவு செய்வது.
4. அரசுப் பணியாளர்கள் அரசுப் பணியில் சேவை செய்ததற்காக பணியமர்த்தப்படும் முறையை அகற்றியது.
5. தேசிய அளவில் ஓரளவுக்கு தகுதி அடிப்படையில் தான் அரசுப் பணியாளர்கள் ஆட்சேர்ப்பு செய்யப்பட வேண்டும் என்பதை உறுதிப்படுத்தியது. ஆனால் இந்த தகுதிக் கோட்பாடு மாநில மற்றும் கள அரசாங்க பணிகளுக்கு பொருந்தாது.
6. இந்த ஆணையம் பத்து விழுக்காடு கூட்டாட்சி பதவிகளைத்தான் பணிகளை வகைப்படுத்துதல் வகையில் இணைத்தது. இந்தப் பதவிகள் அரசுப் பணி ஆணையத்தின் மூலமாக தகுதிக் கோட்பாட்டில் நிரப்பப்பட்டவையாகும்.

காங்கிரசால் இயற்றப்பட்ட சட்டங்களும், குடியரசுத்தலைவரால் இடப்பட்ட நிர்வாக ஆணைகளும் பல பதவிகளை தகுதிக் கோட்பாட்டுக்குள் கொண்டு வந்தன. 1940ம் ஆண்டு இயற்றப்பட்ட ராம்ஸ்பெக் சட்டம் எல்லா கூட்டாட்சிப் பதவிகளையும் அரசுப் பணி முறைக்கு கொண்டுவர குடியரசுத் தலைவருக்கு அதிகாரம் வழங்கியது. இதனால் தகுதிக் கோட்பாட்டியலும், பதவி வகைப்படுத்துதல் முறையும் விரிவாக்கப்பட்டது. 1940ம் ஆண்டில் ஏறக்குறைய 90 விழுக்காடு எல்லா கூட்டாட்சிப் பதவிகளும் அரசுப் பணிமுறைக்கு உட்படுத்தப்பட்டன. இருந்தபோதிலும் இப்பொழுது கூட ஏறக்குறைய பத்தாயிரம் உயர் அரசுப் பணிப் பதவிகள் சலுகை முறைப் பதவிகள் என்று கருதப்பட்டு இப்பதவிகள் கட்சி அடிப்படையில் குடியரசுத் தலைவரால் நிரப்பப்படுகின்றன. ஆகவே அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் இப்பொழுது கூட ஆதரவுக் கொள்ளை முறை முற்றிலுமாக அகற்றப்படவில்லை.

பிரவுன்லோ குழு அறிக்கை முதல் ஹூவர் ஆணைய அறிக்கை இரண்டாவது ஹூவர் ஆணைய அறிக்கை ஆகியவைகளின் பல்வேறு பரிந்துரைகளின் அடிப்படையில் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் அரசுப் பணி வளர்ச்சியடைய காரணமாக இருந்திருக்கின்றன.

மத்திய பணியாளர் செயலாண்மை

1978ம் ஆண்டு வரை அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் அரசுப் பணி ஆணையம் மத்தியப் பணியாளர் ஆணையமாக விளங்கியது. இந்த அரசுப் பணி ஆணையம் கூட்டாட்சி அரசுப் பணியை மேலாண்மை செய்கிறது. இந்த அரசுப் பணி ஆணையத்தில் மூன்று அரசுப் பணி ஆணையாளர்கள் இருந்தனர். இவர்களை குடியரசுத் தலைவர் செனட் அவையின் ஒப்புதலோடு நியமனம் செய்தார். அவர்களுடைய பதவிக்காலம் வரம்பற்றதாகஇருந்தது. அவர்களை குடியரசுத் தலைவரால் மட்டும் தான் பதவி விலக்க முடியும். அரசுப் பணிச்சட்டம் 1883 அரசுப் பணி ஆணையம் ஆணையாளர்கள் இரண்டு கட்சியும் சேர்ந்தவர்களாக இருக்க வேண்டும் என்று கூறுகிறது. அதாவது மூன்று ஆணையர்களுள் ஒரு ஆணையாளர் ஒரு கட்சியிலிருந்தும் மற்ற இரண்டு ஆணையாளர்கள் வேறொரு கட்சியிலிருந்தும் இருக்க வேண்டும். அரசுப் பணி ஆணையம் மத்திய பணியாளர் செயலாண்மையாக பல பணிகளைச் செய்தது. பதவிகளை வகைப்படுத்துதல், ஆட்சேர்ப்பு, பதவி உயர்வு, பயிற்சி, ஊதியம் மற்றும் சலுகைகள் பணியாளர் ஆய்வு போன்றவற்றுடன் தொடர்புடைய பணிகளை இந்த மத்தியப் பணியாளர் செயலாண்மை செய்தது. இந்த செயலாண்மை நிர்வாகத்திற்கும் தகுதிமுறை நீதிப் பணிக்கும் பொறுப்புடையதாக விளங்கியது. இருந்தபோதிலும் இந்த அமைப்பு சிறப்பாகச் செயல்பட்டு குடியரசுத் தலைவருக்கு பணியாளர்கள் சம்மந்தப்பட்ட விஷயங்களில் உதவமுடியவில்லை. ஆகவே அரசுப் பணி சீர்திருத்தச் சட்டம் 1978ம் ஆண்டு இயற்றப்பட்டது. இந்தச் சட்டம் மூன்று ஆணையாளர்களை அரசுப் பணி ஆணையத்திலிருந்து நீக்கிவிட்டு மூன்று தனித்தனியான சுயேட்சையான செயலாண்மைகளை உருவாக்கியது. அவை.

1. பணியாளர் மேலாண்மை அலுவலகம்
2. தகுதிமுறை பாதுகாப்பு வாரியம்
3. கூட்டாட்சி தொழிலாளர் தொடர்புகள் அமைப்பு

பணியாளர் மேலாண்மை அலுவலகம்

பணியாளர் மேலாண்மை அலுவலகம் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் மத்தியப் பணியாளர் செயலாண்மையாகும். இது கூட்டாட்சி அரசுப் பணியை மேலாண்மை செய்து எந்த வகைகளில் தகுதி முறையை வளர்க்க வேண்டுமென்று நிர்ணயிக்கும், இந்த அமைப்பு அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் அரசுப் பணி ஆணையம் செய்த அரைகுறை நீதிப் பணிகளைத் தவிர மற்ற எல்லாப் பணிகளையும் செய்தது. இந்த அலுவலகத்தின் முக்கியப் பொறுப்புகள் பின்வருமாறு.

1. பணியாளர் கொள்கைகள், விதிகள் மற்றும் விதிமுறைகளை தயாரிப்பது.

2. அரசுப் பணித் தேர்வுகளை நிர்வகிப்பது.

3. அரசுப் பணியாளர்களை ஆட்சேர்ப்பு செய்து பதவி உயர்வு தருவது

4. அரசுப் பணியாளர்களுக்கு தேவையான பயிற்சியை வழங்குவது.

5. தனிப்பட்ட முறையில் புலனாய்வு செய்வது

6. பணியாளர் செயல்திட்டங்களை மதிப்பாய்வு செய்வது

7. பதவி ஓய்வு மற்றும் காப்பீட்டு செயல் திட்டங்களை நிர்வகிப்பது

8. மற்ற பணியாளர் செயலாண்மைகளுக்கு வழிகாட்டுவது.

பணியாளர் மேலாண்மை அலுவலகத்தின் தலைவராக ஒரு இயக்குநர் அமர்த்தப்பட்டார். இவரை குடியரசுத்தலைவர் செனட் அவையில் ஒப்புதலோடு நான்கு ஆண்டுகளுக்கு நியமனம் செய்கிறார்.

தகுதிமுறை பாதுகாப்பு வாரியம்

இந்த வாரியம் பழைய அரசுப் பணி ஆணையத்தைப் போன்று அரைகுறை நீதிப் பணிகளைச் செய்வதற்கு அதிகாரம் பெற்றிருக்கிறது. கூட்டாட்சி அரசுப் பணி சரியாகப் பாதுகாக்கப்படுகிறதா என்பதையும், கூட்டாட்சிப் பணியாளர்கள் தடை செய்யப்பட்ட பணியாளர்கள் செயல்முறைகளை கடைபிடிக்காமல் பாதுகாக்கவும், இந்தச் செயலாண்மை பாதுகாவலராக செயல்படுகிறது. இந்த வாரியம் கூட்டாட்சிப் பணியாளர்களிடமிருந்து மேல்முறையீடுகளை ஏற்று தீர்ப்பு வழங்குகிறது. முக்கியமாக அரசுப் பணியாளர்கள் தற்காலிக பதவி நீக்கம் செய்யப்பட்டாலோ, பதவியிலிருந்து நீக்கப்பட்டாலோ அல்லது பதவியிலிருந்து நிரந்தரமாக நீக்கப்பட்டாலோ அவர்கள் தகுதிமுறை பாதுகாப்பு வாரியத்திற்கு மேல் முறையீடு செய்யலாம். இவ்வாரியம் வழக்குகளை விசாரித்து அரசுப் பணியாளர்களுக்கு நீதி வழங்க அதிகாரம் பெற்றிருக்கிறது. இதற்கு ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுக்கவும் அதனுடைய முடிவுகளை நிறைவேற்றவும் அதிகாரம் பெற்றிருக்கிறது.

இந்த வாரியத்தில் மூன்று உறுப்பினர்கள் உள்ளனர். இந்த உறுப்பினர்களை ஏழு ஆண்டுகளுக்கு செனட் அவையின் ஒப்புதலோடு குடியரசுத் தலைவர் நியமனம் செய்கிறார்.இவ்வமைப்பு முந்தைய அரசுப் பணி ஆணையத்தைப் போன்று இரண்டு கட்சிகளையும் சேர்ந்த உறுப்பினர்களைக் கொண்ட அமைப்பாகும்.

தகுதி முறை பாதுகாப்பு வாரியத்திற்குள் சிறப்பு அதிகாரி அலுவலகம் உருவாக்கப்பட்டது. இதனுடைய முக்கியமான பணி சுயேட்சையாக புலனாய்வு செய்து வழக்குகளை விசாரிக்கும் செயலாண்மையாக தகுதி முறை பாதுகாப்பு வாரியத்திற்கு முன்பு செயல்படுவதாகும். இதனுடைய முக்கியமான பணி அரசுப் பணியாளர்கள் தவறு செய்யாமல் தடுப்பதாகும். அரசுப் பணிகள் செய்யத்தகாத செயல்களான விசிலடிப்பது,

விரையம் செய்வது, கையூட்டுப் பெறுவது போன்ற செயல்களில் ஈடுபடாமல் தடுப்பது இந்த அமைப்பின் முக்கியப் பணியாகும். அரசுப் பணியாளர்கள் செய்யத்தகாத செயல்களைச் செய்பவர்களை விசிலடிப்பவர்கள் என்று அழைக்கப்படுகிறார்கள். இவர்களால் தவறு செய்து விட்டு அரசுப் பணியில் தொடர முடியாது.

கூட்டாட்சி தொழிலாளர் உறவுகள் அமைப்பு

தொழிலாளர் மேலாண்மை உறவுகள் சம்மந்தப்பட்ட மத்திய கொள்கை செய்யும் பணிகளை ஒருங்கிணைக்க இந்த அமைப்பு உருவாக்கப்பட்டது. இந்த அமைப்பு கூட்டாட்சிப் பணி தொழிலாளர் மேலாண்மை உறவுகளை நிர்வகிக்கிறது.

கூட்டாட்சி தொழிலாளர் உறவுகள் அமைப்பில் மூன்று உறுப்பினர்கள் உள்ளனர்.இவர்களை குடியரசுத் தலைவர் ஐந்து ஆண்டுகளுக்கு செனட் அவையின் ஒப்புதலுடன் நியமனம் செய்கிறார். இந்த அமைப்பில் பொது ஆணையாளர்கள் அலுவலகமும், கூட்டாட்சிப் பணி முட்டுசந்து குழுவும் உருவாக்கப்பட்டுள்ளன. பொது ஆணையாளர் ஆணையத்தின் பணி தொழிலாளர்கள் நியாயமற்ற செயல்களில் ஈடுபடும்பொழுது அவர்களது செயல்களை புலனாய்வு செய்து தண்டனை வாங்கித் தருவது இந்த அலுவலகத்தின் பணியாகும். கூட்டாட்சிப் பணி முட்டுச்சந்துக் குழுவின் முக்கியப் பணி செயலாண்மைகளுக்கும் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் முட்டுக்கட்டையாக உள்ள பிரச்சனைகளை முடிவுக்கு கொண்டு வருவதற்கு உதவி செய்வது.

மேற்கூறிய சுயேச்சையாக இயங்கக்கூடிய மூன்று செயலாண்மைகளைத் தவிர சம வேலைவாய்ப்பு ஆணையம் என்ற பணியாளர் செயலாண்மை அரசுப் பணி சீர்திருத்தச் சட்டத்தின் அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட்டுள்ளது. சம வேலைவாய்ப்பு ஆணையம் 1964ம் ஆண்டு அரசு உரிமைகள் சட்டத்தின் அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட்டது. இந்த அமைப்பு கூட்டாட்சி வேலைவாய்ப்பை 1978ம் ஆண்டில் இதனுடைய அதிகார வரம்பெல்லைக்குள் வைத்தது. இனம், நிறம் மதம், பால், உடல் ஊனம் வயது ஆகியவை அரசாங்கப்பணியில் சேருவதற்கு தடையாக இருக்கக் கூடாது. 1978ம் ஆண்டில் கூட்டாட்சி சம வேலைவாய்ப்பு பணிகள் அரசுப்பணி ஆணையத்திற்கு மாற்றப்பட்டது. இந்த வேலைவாய்ப்பு ஆணையத்தில் ஐந்து உறுப்பினர்கள் உள்ளனர். அவர்கள் செனட் அவையின் ஒப்புதலுடன் குடியரசுத் தலைவரால் ஐந்து ஆண்டுகளுக்கு நியமிக்கப்படுகிறார்கள்.

பதவிகளை வகைப்படுத்துதல்

பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசிலும் பிரான்சிலும், இந்தியாவிலும் காணப்படுவது போல் படிநிலை பதவிகளை வகைப்படுத்துதல் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் காணப்படவில்லை. அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் பதவிகள், கடமைகள் பொறுப்புகள், தகுதிகள் அடிப்படையில் பதவிகளை வகைப்படுத்தும் முறை நிலவுகிறது. அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் முதன் முதலாக கூட்டாட்சி பதவிகளை வகைப்படுத்துதல் செயல் திட்டம் 1923ம் ஆண்டு அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் இயற்றிய பதவிகளை வகைப்படுத்துதல் சட்டத்தின் அடிப்படையில் அமைந்திருந்தது. இச்சட்டம் பதவிகளின் பிரிவுகள், தகுதிகள் மற்றும் ஊதிய முறை ஆகியவைகளை விளக்கியது. இந்தச் சட்டம் 1949ம் ஆண்டில்

திருத்தப்பட்டது. திருத்திய பதவிகளை வகைப்படுத்துதல் சட்டம் 1949ம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்டது. இந்தச் சட்டம் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் கூட்டாட்சிப் பணிகளை ஐந்து பணிகளாக வகைப்படுத்தியது. அவை.

1. தொழில் மற்றும் அறிவியல் பணிகள்
2. துணைத் தொழில் மற்றும் துணை அறிவியல் பணிகள்
3. எழுத்தர், நிர்வாக மற்றும் நிதிப் பணிகள்
4. வழக்காறு பணிகள்
5. இயந்திரமயமான பணிகள்

பணிகள் மற்றும் ஊதியம் அடிப்படையில் கூட்டாட்சிப் பணியாளர்கள் பதினெட்டு பொதுப் பட்டியல் பிரிவினராக வகைப்படுத்தப்பட்டுள்ளனர். இவர்களுள் பொதுப்பட்டியல் பிரிவினர் பதினாறிலிருந்து பதினெட்டு வரை உள்ளவர்கள் உயர்நிலை அரசுப் பணியாளர்கள் ஆவார்கள். இவர்கள் மேலாண்மைப் பணிகளைச் செய்பவர்கள். இவர்கள் தொழில் வல்லுநர்கள். இந்த தொழில் வல்லுநர் உயர்ந்தோர் குழாம் மூத்த நிர்வாக பணியின் ஒரு பகுதியாகும் மூத்த நிர்வாகப் பணி இரண்டாவது ஹூவர் ஆணையத்தின் பரிந்துரையின் அடிப்படையில் 1978ம் ஆண்டு இயற்றப்பட்ட அரசுப் பணி சீர்திருத்தச் சட்டத்தின்படி உருவாக்கப்பட்டது. இந்தப் பணி 1979ல் நடைமுறைக்கு வந்தது. மூத்த நிர்வாகப் பணியின் தனித்தன்மையாளர்களும், பொதுத்தன்மையாளர்களும் பணிபுரிகின்றனர். இவர்கள் மேலாளர்கள் அடங்கிய உயர்ந்தோர் குழாமைச் சேர்ந்தவர்கள். இந்தப் பிரிவில் ஒன்பதினாயிரம் கொள்கைகளைச் செய்யும் நிர்வாகப் பிரிவு மேலாண்மைப் பணிகள் அடங்கும் இந்தப் பதவிகள் முன்பு வகைப்படுத்தப்பட்ட பணியில் அமைந்திருந்தது. இவைகள் போட்டித் தேர்வுப் பணியிலிருந்து விலக்கப்பட்ட பணியைச் சேர்ந்தவர்கள் இந்தப் பணிகள் அரசுப் பணிச் சட்டங்களுக்கு அப்பாற்பட்டு தேர்வுகளின் அடிப்படையில் நிரப்பப்படாமல் நியமனம் மூலமாக நிரப்பப்படுபவை.

ஆட்சேர்ப்பு

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் ஆட்சேர்ப்பு முறை கீழ்க்கண்ட அம்சங்களைக் கொண்டது.

1. மேலாண்மை பணியாளர் அலுவலகம் கூட்டாட்சி அரசாங்கப் பதவிகளுக்கு அரசுப் பணித் தேர்வுகளை நடத்துகிறது. இத்தேர்வுகள் செயல்முறைத் தன்மையுடையவை.

2. பக்கத்திலிருந்து ஆட்சேர்ப்பு செய்யும் முறை நடைமுறையில் உள்ளது. இம்முறை எல்லா வயதினரும் எல்லா நிலைகளிலும் அரசுப் பணியில் சேருவதற்கு வசதி செய்து தருகிறது. இம்முறை அரசாங்கப் பணியிலிருந்து தனியார் நிறுவனப் பணிகளுக்கும் தனியார் நிறுவனப் பணியிலிருந்து அரசுப்பணிகளுக்கு மாறிக் கொள்ளவும் உதவுகிறது.

3. நான்கு வகையான தேர்வுகள் நடத்தப்படுகின்றன. அவை.

அ) எழுத்துத் தேர்வுகள்

ஆ) வாய்மொழித் தேர்வுகள்

இ) செயல் திறன் தேர்வுகள்

ஈ) வரிசைப்படுத்தும் தேர்வுகள்

இந்தத் தேர்வுகள் அரசுப் பணியில் சேர விரும்பும் நபர்களுடைய கல்வி பயிற்சி மற்றும் அனுபவத்தின் அடிப்படையில் மதிப்பாய உதவுகின்றன.

4. இந்தத் தேர்வுகள் கூட்டத் தேர்வுகளாகவோ அல்லது கூட்டப்படாத தேர்வுகளாகவோ அமையும். கூட்டத் தேர்வுகளாக இருந்தால் அரசுப் பணிக்கு விண்ணப்பம் செய்யும் நபர்களை பெரிய குழுக்களில் குறிப்பிட்ட இடத்தில் ஒரே நேரத்தில் தகுதிகள் சோதிக்கப்படுகின்றன. எழுத்துப் பணி பதவிகளுக்கு எழுத்துத் தேர்வு நடத்தப்படுகிறது. கூட்டப்படாத தேர்வுகளில் வேலைக்கு விண்ணப்பம் செய்யும் நபர்களுடைய தகுதிகள் தனித் தனியாக, ஒவ்வொரு நபராக சோதிக்கப்படுகிறது. எழுத்து சார்ந்த தேர்வுகள் நடத்தப்படாமல் வாய்மொழித் தேர்வு மற்றும் தகுதிகளின் அடிப்படையில் அரசுப் பணியாளர்கள் தெரிவு செய்யப்படுகிறார்கள். கூட்டப்படாத தேர்வு முறை உயர் பதவிகளை நிரப்புவதற்கு பயன்படுத்தப்படுகிறது.

5. கூட்டாட்சிப் பணி நுழைவுத் தேர்வும் தொழில் மற்றும் நிர்வாக வாழ்க்கைப் பணி தேர்வும் மிக முக்கியமான இரண்டு தேர்வுகளாகும்.

6. அரசுப் பணியில் சேருவதற்கு எந்த குறிப்பிட்ட கல்வித் தகுதியும் குறிப்பிடப்படவில்லை. எந்தவொரு நபரும் போட்டித் தேர்வில் தகுதி பெற்றால் அரசுப் பணியில் நுழைய முடியும். இருந்தபோதிலும் இருப்பிடத் தகுதியை பதவிக்கு விண்ணப்பம் செய்யும் நபர் பெற்றிருக்க வேண்டும்.

7. தேர்வில் வெற்றி பெறும் நபர்கள் ஒரு குறிப்பிட்ட பணிக்கு அவர்களுடைய பிரிவுகளின் அடிப்படையில் ஒரு பட்டியலில் வைக்கப்படுகிறார்கள். இருந்தபோதிலும் ஐந்து கூடுதல் புள்ளிகள் இராணுவத்தில் பணி புரிந்தவர்களுக்கும், பத்து கூடுதல் புள்ளிகள் ஊனமுற்ற இராணுவத்தினருக்கும், இராணுவத்தினரை நம்பியிருப்பவருக்கும் வழங்கப்படுகின்றன.

8. கூட்டாட்சிச் செயலாண்மையில் ஒரு காலியிடம் ஏற்படும் பொழுது நியமனம் செய்யும் அதிகாரி அந்தப் பதவிக்கு தகுதியுடைய மூன்று நபர்களில் ஒருவரை நியமனம் செய்கிறார். இந்த விதி முறையை மூவர்விதி என்று அழைக்கப்படுகிறது.

பயிற்சி

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் நுழைமுன் பயிற்சி முறையும், இடைநிலைப் பயிற்சி முறையும் காணப்படுகிறது. நுழைமுன் பயிற்சி அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் இரண்டு முறைகளில் வழங்கப்படுகிறது. அவை.

1. நிறுவனப் பயிற்சி

2. செயல் முறைப் பயிற்சி

நிறுவனப் பயிற்சியில் நிர்வாகம் மற்றும் தொழில் சம்மந்தமான பணிக்கு பயிற்சி அளிக்கப்படுகிறது. செயல்முறைப் பயிற்சி பயிற்சியாளர் பயிற்சியாக வியாபாரம் அல்லது குறிப்பிட்ட திறமைகளை வளர்த்துக் கொள்ளக் கூடிய வகையில் அமைந்திருக்கிறது.

பணியாளர் மேலாண்மை அலுவலகமும், கூட்டாட்சி செயலாண்மைகளும் பல்கலைக்கழகங்களும் சிறப்புப் பயிற்சி நிறுவனங்களும் அரசுப்பணியாளர்களுக்கு பயிற்சியை வழங்குகின்றன. பணியாளர் மேலாண்மை அலுவலகத்தின் முக்கியப் பொறுப்பு அரசுப் பணியாளர்களுக்கு வழங்கக்கூடிய பயிற்சி செயல்திட்டங்களை ஒருங்கிணைத்து மேலாண்மை செய்வதாகும். கூட்டாட்சி செயலாண்மைகள் சிறப்பு மற்றும் பொதுப் பயிற்சியை அரசுப் பணியாளர்களுக்கு வழங்குகின்றன. பல்கலைக்கழகங்கள் அரசுப் பணியாளர்களுக்கு இடைநிலைப் பயிற்சி வழங்குவதில் முக்கியப் பங்கு வகிக்கின்றன. சிராக்கூஸ் பல்கலைக்கலகம் கார்னல் பல்கலைக்கழகம், பெனிசில்வேனியா பல்கலைக்கழகம், கொலம்பியா பல்கலைக் கழகம், ஹார்வொர்டு பல்கலைக்கழகம் ஆகியவை அரசுப் பணியாளர்களுக்கு பயிற்சி அளிப்பதில் முக்கியப்பங்கு வகிக்கின்றன.

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் குடியரசுத் தலைவர் 1938ம் ஆண்டு மேற்பார்வை செய்யும் அரசுப் பணியாளர்களுக்கு பயிற்சி வழங்கப்பட வேண்டும். என்று நிர்வாக ஆணை இட்டார். அரசுப் பணியாளர்களுக்கு பயிற்சியின் முக்கியத்துவத்தை முதல் ஹுவர் ஆணையமும் இரண்டாவது ஹுவர் ஆணையமும் வலியுறுத்தின. 1955ம் ஆண்டு அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் அரசுப் பணி ஆணையத்தின் தலைவராய் இருந்தவர் பயிற்சியின் முக்கியத்துவத்தைப் பற்றி ஒரு கொள்கை அறிக்கையை வெளியிட்டாா. அரசாங்க பணியாளர்கள் பயிற்சி சட்டம் 1958ம் ஆண்டு காங்கிரசால் இயற்றப்பட்டது. கூட்டாட்சி செயலாண்மைகள் அரசுப் பணியாளர்களின் பயிற்சிக்கு பணம் செலவு செய்ய இந்தச் சட்டம் அதிகாரம் தந்தது. எந்தவொரு கூட்டாட்சி செயலாண்மையும் அந்த செயலாண்மையின் வரவு செலவுத் திட்டத்தில் ஒரு விழுக்காட்டுக்கு அதிகமாக அரசுப் பணியாளர்களின் பயிற்சிக்கு செலவிடக்கூடாது என்றும் எந்தவொரு அரசுப் பணியாளரும் ஒரு வருடத்திற்கும் அதிகமாக வழங்கும் பயிற்சியில் பங்கேற்கக் கூடாது என்றும் இச்சட்டம் கூறியது. அரசுப் பணியாளர்களின் பயிற்சிக்கு பிற நிறுவனங்களும் பயன்படுத்தப்படலாம் என்று அதிகாரம் தந்தது.

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் அளிக்கப்படும் பயிற்சியின் முக்கியப் பங்கு பயிற்சிக்கு ஆகும் செலவை அரசாங்கமே ஏற்றுக் கொள்வது என்பதாகும். இந்த வகைப் பயிற்சி பணியாளர் மேலாண்மை அலுவலகம் நடத்திக் கூடிய பயிற்சியாகும் இந்தப்

பயிற்சித் திட்டத்தில் பணியாளர் மேலாண்மை அலுவலகம் கூட்டாட்சி செயலாண்மைகளுக்கு பயிற்சி தருகிறது. இந்த பயிற்சிக்கு ஆகும் செலவுகளை அரசுப் பணியாளர்கள் பணிசெய்யக் கூடிய கூட்டாட்சி செயலாண்மை வழங்க வேண்டும். இந்தப் பயிற்சி செயல் திட்டங்களில் மேலாண்மை அறிவியல்களும் நிதி மேலாண்மையும், பணியாளர் மேலாண்மையும், செயல்முறை ஆய்வும் பயிற்சியாளர்களுக்கு பயிற்சியும் செய்தித் தொடர்புகளும் போன்றவை அடங்கும்.

பதவி உயர்வு

திறமை ஆய்வு முறை பதவி உயர்வில் பயன்படுத்தப்படுகிறது. அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் அரசுப் பணியாளர்களின் பதவி உயர்வுக்கு நான்கு வகையான திறமை ஆய்வு முறைகள் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. அவை.

1. உற்பத்தி பதிவேட்டு முறை
2. பண்பு, திறமை ஆய்வு முறை
3. சாதாரண சாட்சி முறை
4. ஆளுமை கண்டுபிடிப்பு முறை

ஊதியம் மற்றும் சலுகைகள்

ஊதியம் மற்றும் சலுகை விசயங்களில் ஆறு அம்சங்களை அவசியமாக அறிய வேண்டும். அவை.

1. அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் பணி அடிப்படையில் பல ஊதியத் திட்டங்கள் காணப்படுகின்றன. ஒவ்வொரு ஊதியத்திட்டத்திலும் பல நிலைகள் காணப்படுகின்றன. பணியாளர் மேலாண்மை அலுவலகமும், தொழிலாளர் புள்ளி விபர அலுவலகமும், ஊதிய நிர்வாகத்தில் முக்கியப் பங்கு வகிக்கின்றன.

2. அரசுப் பணியாளர்களுக்கு வழங்கக்கூடிய ஊதியத்தை தவிர அவர்களுக்கு பல்வேறு படிகள் வழங்கப்படுகின்றன. இந்தப்படிகள் விலை நிர்ணய முறையில் முடிவு செய்யப்பபடுகிறது.

3. அரசுப் பணியாளர்கள் அரசுப் பணியாளர் சங்கங்களில் உறுப்பினர்களாவதற்கு உரிமை வழங்கப்பட்டுள்ளது. 1912ம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட லாயிடு லாபால்ட் சட்டம் இந்த உரிமையை அரசுப் பணியாளர்களுக்கு வழங்கியிருக்கிறது. 1978ம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட அரசுப் பணியாளர் சீர்திருத்தச் சட்டமும் கூட்டாட்சி அரசுப் பணியாளர்கள், அரசுப் பணியாளர்கள் சங்கங்களை அமைத்து கொள்ளவும் பேரம் பேசி பிரச்சனைகளைத் தீர்த்துக் கொள்ளவும் உரிமை வழங்கியிருக்கிறது. முக்கியக் கூட்டாட்சி பணியாளரின் சங்கங்கள் பின்வருமாறு.

அ) அமெரிக்க கூட்டாட்சி அரசாங்க பணியாளர்கள் சங்கம்.

ஆ) தேசிய கூட்டாட்சி பணியாளர் சங்கம்

இ) தேசிய அரசாங்கப் பணியாளர் சங்கம்.

4. அரசுப் பணியாளர்களுக்கு வேலை நிறுத்தம் செய்யும் உரிமை வழங்கப்படவில்லை. 1947ம் ஆண்டு இயற்றப்பட்ட டாஃப்ட் ஹார்ட்லி சட்டம் அரசுப் பணியாளர்கள் வேலை நிறுத்தம் செய்யும் உரிமையை மறுத்தது. 1978ஆம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட அரசுப் பணி சீர்திருத்தச் சட்டமும், அரசுப் பணியாளர் வேலை நிறுத்தம் செய்யும் உரிமையை ஏற்றுக் கொள்ளவில்லை.

5. அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் அரசுப் பணியாளர்களுக்கு வாக்களிக்கும் உரிமை தவிர மற்ற அரசியல் உரிமைகள் வழங்கப்படவில்லை. 1939ம் ஆண்டு இயற்றப்பட்ட முதல் ஹேட்ச் சட்டமும் 1940ம் ஆண்டில் இயற்றப்பட்ட இரண்டாவது ஹேட்ச் சட்டமும் அரசியல் உரிமைகளை அரசுப் பணியாளர்களுக்கு வழங்குவதை ஆதரிக்கவில்லை.

6. அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் அரசு பணியாளர்களுடைய பதவி ஓய்வு வயது 65லிருநது 70 வரை ஆகும். 1920ம் ஆண்டு இயற்றப்பட்ட பதவி ஓய்வு சட்டமும் 1930ம் ஆண்டும் 1956ம் ஆண்டும் திருத்தப்பட்ட பதவி ஓய்வுச் சட்டங்களும் அரசுப் பணியாளர்களுக்கு மாதாந்திர ஓய்வூதியம் முறையை பரிந்துரை செய்துள்ளன.

மாதிரி வினா

1. அமெரிக்க அரசுப்பணிகள் பற்றி ஒரு விரிவான கட்டுரை வரைக.

பாடம் - 15

பிரான்சு அரசுப் பணிகள்

வரலாற்று ரீதியாக பேரரசர்களின் கைகளில் அதிகாரங்கள் குவிக்கப்பட்டு அதிகார குவிப்புடைய நிர்வாக அமைப்பு உருவாக அரசுப் பணியாளர்கள் மிக முக்கியத்துவம் பெற்று விளங்கினார்கள். பிரெஞ்சு அரசியல் முறையமைவின் இன்னொருமுக்கியமான அம்சம் நெடுங்காலமாக அரசியல் நிலைப்புத் தன்மை காணப்படாதது ஆகும். இந்த நிலை கூட பிரான்சு நாட்டில் அரசுப் பணியாளர்களின் முக்கியத்துவத்தை அதிகப்படுத்தியது. இவ்வாறு பிரான்சு நாட்டில் அரசுப் பணியாளர்கள் மிக முக்கியத்துவம் பெற்று விளங்கியதால் பிரான்சை அரசுப் பணியாளர் அரசு என்றும் நிர்வாக அரசு என்றும் குறிப்பிடப்படுகிறது.

வரலாற்று ரீதியாக அரசுப் பணியில் நுழைவதற்கு அலுவலக விற்பனை முறை பிரான்சு நாட்டில் நிலவியது. இவ்விதமாக அரசுப் பணிகள் பொது ஏலத்தில் விடப்பட்டு அதிக பணத்தைச் செலுத்துபவருக்கு அரசாங்கப் பணிகள் வழங்கப்பட்டன. மற்றொரு வகையில் கூற வேண்டுமென்றால் அரசாங்கப் பதவிகள் தனியார் சொத்து போல ஆக்கப்பட்டு அந்த சொத்துக்களை வாங்கவோ, விற்கவோ முடியும் என்ற நிலை இருந்தது. அலுவலக விற்பனை முறை ஆட்சேர்ப்பில் பல நன்மைகள் இருந்தன. அவை.

1. வசதி படைத்த மக்கள் அரசுப் பணியாளர்களாக ஆவதற்கு வாய்ப்பிருந்தது.

2. இந்த முறை அரசாங்கப் பணிகளில் அரசியல் குறுக்கீடு மற்றும் சலுகை முறை ஆகியவற்றிலிருந்து அரசாங்கத்தை விடுவித்தது.

3. இந்த முறை அரசாங்கத்திற்கு அதிக வருவாயை ஈட்டித் தந்தது.

அலுவலக விற்பனை முறையில் சில தீமைகளும் இருந்தன. அவை.

1. அலுவலக விற்பனை முறை அரசுப் பணியை பொதுப் பணியாக ஆக்குவதற்கு பதிலாக அரசர் பதவியாக மாற்றியது.

2. இந்த முறை மக்களாட்சிக்கு புறம்பானதாகும். ஏழை மக்கள் அரசுப் பணியில் நுழைவதற்கான வாய்ப்பைத் தடுத்தது.

3. இந்த முறை தகுதிக்கும் திறமைக்கும் முக்கியத்துவம் கொடுக்க வில்லை.

அலுவலக விற்பனை முறையைத் தவிர இன்னும் இரண்டு முறைகள் அரசுப் பணியில் சேருவதற்கு பயன்படுத்தப்பட்டன. அவை.

1. கொடை முறை

2. பாரம்பரிய முறை.

1789ம் ஆண்டில் ஏற்பட்ட பிரெஞ்சு புரட்சி மேற்கூறிய மூன்று ஆட்சேர்ப்பு முறைகளுக்கும் முற்றுப் புள்ளி வைத்தது. இப்புரட்சி அரசுப் பணியில் முக்கிய மாற்றத்தை கொண்டு வந்தது. அரசுப் பணியாளர்கள் மன்னரின் பணியாளர்கள் என்ற நிலையை மாற்றி அரசின் பணியாளர்கள் என்ற நிலையை உருவாக்கியது. இம்மாற்றம் நிர்வாகச் சட்டம் வளர்வதற்கு வாய்ப்பை ஏற்படுத்தியது. பிரெஞ்சு புரட்சிக்குப் பிற்பாடு அமைந்த பல்வேறு அரசாங்கங்கள் அரசுப் பணி முறையில் மக்களாட்சி பண்புகளையும், சட்ட அறிவு பண்புகளையும் அறிமுகப்படுத்தியது இருந்த போதிலும் 1946ம் ஆண்டு வரை பிரெஞ்சு அரசுப் பணி தேசிய நிறுவனமாகவே அமைந்திருந்தது. பணியாளர் நிர்வாகத்தின் பல்வேறு செயல்களை மேற்பார்வை செய்வற்கென்று ஒரு மத்தியச் செயலாண்மை உருவாக்கப்பட வில்லை.

1946ம் ஆண்டில் ஏற்பட்ட நிர்வாகச் சீர்திருத்தங்கள்

1946ம் ஆண்டு அரசுப் பணிச் சட்டம் இயற்றப்பட்டது. இந்தச் சட்டம் பிரெஞ்சு அரசுப் பணியில் சில சீர்திருத்தத்தை கொண்டு வந்தது. அவை

1. மத்திய அரசுப் பணி இயக்ககம் உருவாக்கப்பட்டது. இந்த இயக்ககம் நேரடியாக தலைமை அமைச்சரின் கட்டுப்பாட்டில் வைக்கப்பட்டது.

2. பிரெஞ்சு நாட்டின் அரசுப் பணி கட்டமைவை ஒருங்கிணைத்தது.

3. அரசுப் பணி சம்மந்தப்பட்ட விதிகளுக்கு தலைமை அமைச்சரின் கூடுதல் கையொப்பம் அவசியம். அரசுப் பணி விதிகளில் நிதி சம்மந்தப்பட்ட விஷயங்கள் இருந்தால் அவ்விதிகளுக்கு நிதியமைச்சரின் கூடுதல் கையொப்பமும் அவசியம்.

4. அரசுப் பணியாளர்களின் பணித் தன்மைகள் அரசால் நிர்ணயம் செய்யப்பட்டு அரசு அவைகளை மாற்றுவதற்கும் வழி வகை செய்யப்பட்டது.

5. அரசுப் பணிகளை இச்சட்டம் நான்கு வகைகளாகப் பிரித்தது. அவை

அ) சிறப்புப் பணிகள்

ஆ)சிறப்புத் தன்மை பெறாத பணிகள்

இ) வழிகாட்டுதல் மற்றும் திட்டப் பணிகள்

ஈ) விண்ணப்பப் பணிகள்

மேற்கூறிய நான்கு வழி முறைகளும் பிரெஞ்சு அரசுப் பணிகளில் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டதால் பிரெஞ்சு அரசுப் பணி துறைப் பண்பை இழந்து தேசிய நிறுவனமாக மாறியது.

ஆட்சேர்ப்பு

பிரான்சில் தகுதிமுறை ஆட்சேர்ப்பு மிக முக்கிய பங்கு பெற்று விளங்குகிறது. ஆட்சேர்ப்பு முறையில் எழுத்துத் தேர்வுகளுக்கும், வாய்மொழித் தேர்வுகளுக்கும் மிக முக்கியத்துவம் வழங்கப்படுகிறது. மிக உயர்ந்த அரசுப் பணிக்கு அதிகாரிகள் தேசிய நிர்வாக பயிற்சி அமைப்பின் மூலமாக தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார்கள். இது தவிர சிறப்புப் பள்ளிகள் தொழில் நுட்பப் பணிகளுக்கு பட்டதாரிகளை உருவாக்குகின்றன. அறிவியல், நிதி போன்ற சிறப்பு விஷயங்களை பயிற்றுவிப்பதற்கு சிறப்பு பள்ளிகள் உருவாக்கப்பட்டுள்ளன.

பிரான்சில் அரசுப் பணியாளர்கள் சமூக உயர்ந்தோர் குழாம் பிரிவிலிருந்து தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார்கள். மற்றொரு வகையில் குறிப்பிட வேண்டுமென்றால் பேரல் ஹெடி கூறியபடி பிரெஞ்சு அதிகார வர்க்கத்தில் நிர்வாக உயர் உயர்ந்தோர் குழாம் காணப்படுவதைக் குறிக்கிறது. இந்த நிர்வாக உயர் உயர்ந்தோர் குழாமில் நெப்போலியன் காலத்திலிருந்து நிர்வாக உயர் பதவிகளை பெற்ற குடும்பத்தினரின் உறுப்பினர்கள் இடம் பெற்றிருக்கிறார்கள். இவர்களுள் தொழில் நுட்ப மற்றும் தொழில் நுட்பம் பெறாத அதிகாரிகள் உள்ளடங்குவர்.

தேசிய நிர்வாகப் பள்ளி 1945ம் ஆண்டு பாரிஸில் உருவாக்கப்பட்டது. இந்த அமைப்பு பிரான்சு நாட்டில் மத்திய ஆட்சேர்ப்பு அமைப்பாகவும், பயிற்சி செயலாண்மையாகவும் செயல்படுகிறது. இந்தப்பள்ளி பிரான்சு நாட்டின் தலைமை அமைச்சருடைய நேரடிக் கட்டுப்பாட்டிலும், மேற்பார்வையிலும் செயல்படுகிறது. இந்தப்பள்ளி முக்கிய மூன்று பணிகளைச் செய்கிறது.

1. அரசுப் பணிகளின் ஆட்சேர்ப்புக்கு இந்தப் பள்ளி போட்டித் தேர்வுகளை நடத்துகிறது. இந்தப் பள்ளி தயாரித்த தகுதிப்பட்டியலின் அடிப்படையில் நியமனங்கள் செய்யப்படுகின்றன. அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் பணியாளர் மேலாண்மை அலுவலகமும், பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசில் அரசுப் பணி ஆணையமும், இப்பணியைச் செய்கிறது.

2. அரசுப் பணியில் நுழைய விரும்புபவருக்கு இப்பள்ளி நுழைமுன் பயிற்சியை வழங்குகிறது. இந்தப் பணி இந்தியாவில் பிற்படுத்தப்பட்ட வகுப்பினர்கள் பட்டியல் வகுப்பினர்கள், பட்டியல் பழங்குடியினர் ஆகியவர்களுக்காக உருவாக்கப்பட்ட அரசாங்க அமைப்புகளால் செய்யப்படுகிறது.

3. இந்தப் பள்ளி நுழைவுப் பயிற்சியான நீண்டகாலப் பயிற்சியை அரசுப் பணியாளர்களுக்கு வழங்குகிறது. இந்தப் பணி இந்தியாவில் திரு. லால் பகதூர் சாஸ்திரி தேசிய உயர்கல்வி மையத்தில் வழங்கப்படுகிறது.

சுருங்கக் கூறின் பிரான்சில் தேசிய நிர்வாகப் பள்ளி ஆட்சேர்ப்பு நுழைமுன் பயிற்சி மற்றும் நுழைவுப் பயிற்சி ஆகியவற்றை கவனித்துக் கொள்கிறது. ஆகவே பிரான்சின் நிர்வாகப் பள்ளிக்கு இணையான அமைப்பு அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளிலோ, பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசிலோ இந்தியாவிலோ இல்லை.

பயிற்சி

பிரெஞ்சு பயிற்சி முறை உலகம் முழுவதிலும் புகழ் பெற்றதாகும். இந்தப் பயிற்சி முறை பல நாடுகளுக்கு முன் மாதிரியாக விளங்குகிறது. இந்தப் பயிற்சி முறையின் முக்கிய அம்சங்கள் பின்வருமாறு.

1. பிரெஞ்சு பயிற்சிமுறை செயல்முறை அடிப்படையில் அமைந்ததாகும். செயல்முறைப் பிரச்சனைகளை தீர்க்கக் கூடிய வகையில் அரசுப் பணியாளர்களுக்கு பயிற்சி வழங்குவதை பிரெஞ்சு பயிற்சி முறை வலியுறுத்துகிறது.

2. பயிற்சியாளர்களை அரசாங்கப் பணியில் உள்ள உயர் அரசுப் பணியாளர்கள் பயிற்றுவிக்கிறார்கள். அரசுப் பணியில் நுழையும் புதிய நபர்களுக்கு உயர் அரசுப் பணியாளர்கள் பயிற்சி வழங்குகிறார்கள். மற்ற நாடுகளில் காணப்படுவது போல கல்வி நிறுவன வல்லுநர்கள் பயிற்சி அளிக்க பயன்படுத்துவதில்லை.

3. அரசுப் பணியாளர்கள் பயிற்சி அனுபவத்தை தனியார் துறைகளில் இருந்தும் பெறுகிறார்கள்.

4. பிரெஞ்சு பயிற்சி முறை சிறப்புத் திறமைகளையும், பொதுத் திறமைகளையும் வளர்க்கக்கூடிய வகையில் அமைந்ததாகும்

5. பயிற்சி செயல்திட்டம் நீண்ட காலத்திற்கு அமைந்ததாகும். பயிற்சிக் கால அளவு மூன்று வருடங்களாகும். ஆட்சேர்ப்பு காலத்திலிருந்து பயிற்சி தொடங்கி விடுகிறது.

பிரான்சில் உயர் நிர்வாக அரசுப் பணியாளர்கள் தேசியப் பயிற்சிப் பள்ளியில் பயிற்சியளிக்கப்படுகிறார்கள். இந்தப் பயிற்சிப் பள்ளி முதுகலைக் கல்லூரி அந்தஸ்தில் பயிற்சிக்காக ஏற்படுத்தப்பட்ட அமைப்பாகும். இந்தப் பயிற்சிப் பள்ளி புதிதாக அரசுப் பணியில் சேருபவர்களுக்கு 28 மாதங்கள் பயிற்சியை வழங்குகிறது. பின்பு இவர்களை அமைச்சகங்களுக்கும், நிர்வாகப் பிரிவுகளுக்கும் அனுப்பி வைக்கிறது. இந்த 28 மாத காலப் பயிற்சி இரண்டு பகுதிகளாக வழங்கப்படுகிறது. அவை

1. முதல் பகுதியில் பதினொரு மாத காலத்திற்கு பிரிபெக்சர்ரோடு இணைக்கப்படுகிறது. இங்கு இவர்களுக்கு செயல்முறைப் பயிற்சி பிரிபெக்ட் மேற்பார்வையில் வழங்கப்படுகிறது. இந்தியாவில் பிரிட்டிஷ் ஆண்ட காலத்தில் இந்திய அரசுப் பணி புதிய அதிகாரிகளுக்கு வழங்கப்பட்ட பயிற்சி முறையைப் போன்றதாகும். இப்பயிற்சி முடிந்தவுடன் இவர்கள் தேசியப் பயிற்சி பள்ளிக்குத் திரும்புகிறார்கள். இரண்டாவது நிலையில் புதிதாக சேர்ந்த அரசுப் பணியாளர்கள் தேசிய பயிற்சிப் பள்ளியில் பதினேழு மாதங்களுக்கு செயல்முறைப் பயிற்சியாக மூத்த அரசுப் பணியாளர்களிடமிருந்து பயிற்சி பெறுகிறார்கள். இந்த பயிற்சி காலத்தில் தேசிய பயிற்சிப் பள்ளி பயிற்சியாளர்களை இரண்டு மாத காலத்திற்கு தொழில் நிறுவனங்களோடு இணைத்து பயிற்சி பெற வைக்கிறது.

பதவி உயர்வு

பிரெஞ்சு அரசுப் பணியில் பதவி உயர்வுக்கு தகுதிக் கோட்பாடும் பதவி மூப்புக் கோட்பாடும் பின்பற்றப்படுகின்றன. அரசுப் பணி பிரான்சில் பிரிவுகளாகவும், வகுப்புகளாகவும், பணிகளாகவும் பிரிக்கப்பட்டிருக்கிறது. பதவி உயர்வு வாய்ப்பு ஒரே வகை பிரிவுக்கோ, வகுப்புக்கோ அல்லது பணிக்கோ அளிக்கப்படுகிறது. தேசிய பயிற்சிப் பள்ளி பதவி உயர்வுக்கு தகுதியுடைய நபர்களை ஒரு பட்டியல் தயாரித்து ஆலோசனை குழுவிற்கு அனுப்பி வைக்கிறது. இந்த ஆலோசனைக் குழுவில் அதிகாரிகள் நிலையிலிருந்தும், பணியாளர் நிலையிலிருந்தும் பிரதிநிதிகள் இருப்பார்கள். தேசிய நிர்வாகப் பள்ளி தயாரித்த பதவி உயர்வுப் பட்டியலை இந்தக் குழு ஏற்றுக் கொள்கிறது.

பிரான்சில் ஒரு அரசுப் பணியாளர் தனியார் நிறுவனங்களுக்கும் பதவி உயர்வு பெற்றுச் செல்லலாம். இந்தப் பணியாளர் திரும்பவும் அரசுப் பணியில் சேரலாம். இந்தப் பணியாளருடைய பதவி மூப்பு ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டு மாதாந்திர ஓய்வூதிய உரிமைகள் பாதுகாக்கப்படுகின்றன.

ஊதியமும் பணிச் சலுகைகளும்

1. ஒரு நெகிழாத முறை ஊதியத்தை நிர்ணயம் செய்வதில் பயன்படுத்தப்படுகிறது. 1948ம் ஆண்டில் பொது ஹீரிட் முறையை பிரெஞ்சு அரசாங்கம் அறிமுகப்படுத்தியது. இந்த பொது ஹிரிட் முறை தான் ஊதியத்தை நிர்ணயம் செய்வதில் பயன்படுத்தப்படுகிறது. இந்த முறையில் ஒவ்வொரு பதவிக்கும் ஒரு குறி எண் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது. ஒரு அரசுப் பணியாளருடைய அடிப்படை ஊதியம் இந்தக் குறி எண்ணின் அடிப்படையில் நிர்ணயிக்கப்படுகிறது. இந்தக் குறி எண் ஊதிய நிர்ணய முறை உயர் அரசுப் பணியாளர்களுக்குப் பொருந்தாது. உயர் அரசுப் பணியாளர்களுடைய ஊதியம் நிதி அமைச்சகத்தாலும், பணியாளர் துறையாலும், கட்டுப்படுத்தப்படுகிறது.

2. அடிப்படை ஊதியத்தைத் தவிர அரசுப் பணியாளர்களுக்கு குடும்பப்படி, கூடுதல் பணிப்படி, கூடுதல் பணிநேரப்படி, பயணப்படி, திறமை ஊக்கப்படி, தொழில் நுட்ப அறிவுப் படி போன்றவைகள் அரசுப் பணியாளர்களுக்கு வழங்கப்படுகின்றன.

3. 1959ம் ஆண்டு இயற்றப்பட்ட சட்டத்தின் அடிப்படையில் அரசுப் பணியாளர்கள் சங்கம் அமைத்துக் கொள்ளும் உரிமையை பெற்றிருக்கிறார்கள். இந்த சங்கங்கள் மற்ற தொழில் சங்கங்களோடு இணைந்து செயல்படுவதற்கான உரிமையும் வழங்கப்பட்டுள்ளது.

4. அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் போல் அல்லாமல் பிரான்சில் அரசுப் பணிாளர்களுக்கு வேலை நிறுத்தம் செய்யும் உரிமை வழங்கப்பட்டுள்ளது. 1959ம் ஆண்டில் இயற்றிய சட்டம் இந்த உரிமையை அரசுப் பணியாளர்களுக்கு வழங்கியிருக்கிறது. அரசாங்கத்தோடு பேரம் பேசி தங்களுடைய பிரச்சனையை தீர்த்துக் கொள்ள முடியாதபொழுது தான் இந்த வேலை நிறுத்தம் செய்யும் உரிமையை அரசுப் பணியாளர்கள் பயன்படுத்த வேண்டும்.

5. அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளையும் இந்தியாவையும் போலல்லாமல் பிரான்சில் அரசுப் பணியாளர்கள் அரசியல் செயல்களில் பங்கேற்க அனுமதிக்கப்பட்டிருக்கிறார்கள். அரசுப் பணியாளர்கள் கம்யூனிஸ்டு கட்சி உட்பட எந்தக் கட்சியிலும் உறுப்பினர் ஆகலாம். இவர்கள் தேசிய சட்டமன்றம் உட்பட எல்லா பிரதிநிதித்துவ பதவிகளுக்கும் தேர்தலில் போட்டியிடலாம். அவர்கள் பதவிகாலம் முடிந்தவுடன் திரும்பவும் அரசுப் பணியில் சேர்ந்து பதவி உயர்வையும் ஓய்வூதிய உரிமைகளையும் பெறலாம். இவர்களுடைய அரசியல் செயல்களை ஒழுங்குபடுத்த எந்த சட்டமும் இல்லை. ஆனால் இவர்களுடைய செயல்கள் பிரான்சு நாட்டின் மிக உயர்ந்த நிர்வாக நீதி மன்றத்தால் கண்காணிக்கப்படுகின்றன.

6. அரசுப் பணியாளர்களின் பதவி ஓய்வு வயது 60 ஆகும். அவர்களுக்கு மாதாந்திர ஓய்வூதியங்கள் பதவி ஓய்வு பெற்றவுடன் வழங்கப்படுகின்றன.

ஆலோசனை வழங்குவதற்கான அமைப்பு

பணி சம்மந்தப்பட்ட விஷயங்களில் அரசுப் பணியாளர்களுக்கு ஆலோசனை வழங்கவும், அவர்களது பிரச்சனைகளுக்கு தீர்வு காணவும் மூன்று வகையான செயலாண்மைகள் செயல்படுகினறன. பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசில் உருவாக்கப்பட்டுள்ள விட்லி குழுக்களைப் போன்று இந்த செயலாண்மைகள் உருவாக்கப்பட்டுள்ளன. இந்த அமைப்புகளில் அரசாங்கத்தைச் சார்ந்த பிரதிநிதிகளும், பணியாளர்களைச் சேர்ந்த பிரதிநிதிகளும் சமஅளவில் சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்டிருக்கிறார்கள். அவைகள் பின்வருமாறு.

1. ஒவ்வொரு அரசுப் பணியாளர் பிரிவுக்கும் இணை நிர்வாக ஆணையம்

2. ஒவ்வொரு துறைக்கும் இணைத் தொழில் நுட்பக் குழு

3. பொதுப் பணிக்கான உயர்மன்றம்.

இம்மன்றம் பிரான்சு நாட்டின் தலைமை அமைச்சரின் மேற்பார்வையில் செயல்படுகிறது. அல்லது அரசுப் பணி விவகார அமைச்சரின் கட்டுப்பாட்டில் செயல்படுகிறது. இம்மன்றம் பணியாளர் கொள்கை அரசுப் பணியாளர்களின் ஊதியம் மற்றும் சலுகைகள், இணை நிர்வாக ஆணைய செயல்களையும், இணை தொழில் நுட்ப குழுவின் செயல்களையும் ஒருங்கிணைத்தல் போன்ற விஷயங்களை கவனிக்கிறது.

மாதிரி வினா

1. பிரான்சு அரசுப்பணிகளை விளக்குக.

பாடம் - 16

பிரிட்டிஷ், அமெரிக்கா மற்றும் பிரான்சு நாடுகளில் பொதுக் கொள்கைகள்

கொள்கை வகுத்தல்

அரசாங்கத்தின் மிக முக்கியப் பணிகளில் ஒன்று கொள்கைகளை வகுப்பது. ஆப்பிள்பி என்ற அறிஞர் பொது நிர்வாகத்தின் சாரம் கொள்கைகளை வகுப்பது என்று குறிப்பிடுகிறார். ஒவ்வொரு செயலுக்கும் முந்தியது கொள்கை. எல்லா மேலாண்மைக்கும் கொள்கை மிகவும் அவசியம். கொள்கைதான் நிர்வாகத்தின் செயலை நிர்ணயிக்கிறது. செயல்களுக்கு ஒரு வடிவம் கொடுக்கிறது. குறிப்பிட்ட நோக்கத்தை அடைவதற்கு கொள்கை உதவுகிறது. உண்மையில் செயலுக்கான திட்டம் கொள்கை. பேட்டர்ஷன் என்ற அறிஞரும் ப்ளவுஸ்மென் என்ற அறிஞரும் கொள்கை வகுப்பதைப் பற்றிக் கீழ்க்கண்டவாறு குறிப்பிடுகின்றனர். கொள்கைகளை வகுப்பதும், கொள்கைகளின் அடிப்படையில் கட்டளைகள், ஆணைகள் மற்றும் வழிகாட்டல்களை காட்டுவதும் நிர்வாகக் குழுவின் முக்கிய பணிகளாகும். மேலாண்மைத் திறனின் தரத்தை உயர்த்துவதற்கும், மேலாண்மையின் சவால்களை நிறைவேற்றுவதற்கும் கொள்கைகளை வகுப்பது என்பது முக்கியமாகக் கருதப்படுகிறது.

கொள்கையின் பொருள் விளக்கம்

ஒவ்வொரு நிறுவனத்திலும் அதில் பணிபுரியக் கூடிய நபர்கள் எடுக்கும் முடிவுகளுக்கும் செய்யும் செயல்களுக்கும் வழிகாட்டிகளாக விளங்குவது கொள்கைகளாகும். குறிப்பிட்ட சூழ்நிலையில் ஒரு நிறுவனத்தில் பணிபுரியக் கூடிய நபர்கள் எவ்வாறு செயல்பட வேண்டும் என்பதை கொள்கைகள் குறிப்பிடுகின்றன. டெர்ரி என்ற அறிஞர் கொள்கை என்பது எழுத்து வடிவிலோ, சொல் வடிவிலோ, ஒரு செயலுக்கு அடிப்படையாக விளங்கும் வழிகாட்டி என்றும், இக்கொள்கை மேலாளரால் பின்பற்றப்பட்டு நடைமுறைப்படுத்தப்படுகிறது என்றும் குறிப்பிடுகிறார். டைமக் என்ற அறிஞர் நிர்வாக முடிவுகளுக்கு வழிகாட்டியாக வகுக்கப்பட்ட விதிமுறைகள் கொள்கைகள் என்று குறிப்பிடுகிறார்.

கொள்கை என்ற சொல் விதிகள், வழக்காறுகள் வழிமுறைகள் போன்ற வார்த்தைகளோடு குழப்பமாகப் பயன்படுத்தப்படுகிறது. இருந்தபோதிலும் இவைகளுக்கிடையே வேறுபாடுகள் காணப்படுகின்றன. கொள்கை என்பது நெகிழும் தன்மையுடையது. மாறக் கூடியது. ஆனால் விதி என்பது நெகிழாத் தன்மையுடையது, குறிப்பிட்ட விஷயத்தைக் குறிப்பது. விதிகளைவிட கொள்கைகள் பொதுவாக விரிவானவை விதிகள் பொதுவான மொழியில் கூறப்படுபவை செயலுக்கு வழிகாட்டியாக கொள்கைகள் உதவுகின்றன. ஆனால் விதிகள் எதைச் செய்ய வேண்டும், எதைச் செய்யக் கூடாது,

எப்படிச் செய்ய வேண்டும் என்பதைக் கூறுகின்றன. விதிகளை மீறுபவர்கள் அதற்குரிய தண்டனையை பெற வேண்டும். ஆனால் கொள்கைகளை மீறுபவர்களுக்கு அவ்விதமாக தண்டனைகள் வழங்கப்படுவதில்லை.

கொள்கைக்கும் வழக்காறுக்கும் வேறுபாடு உண்டு. கொள்கை முயற்சியால் உருவாக்கப்படுவது,வழக்காறு என்பது சமூகத்தில் தானே வளருவது. கொள்கை என்பது தீர்மானம் என்பதிலிருந்தும், வேறுபட்ட பொருளை உடையது. கொள்கை என்பது மிகப் பெரிய தீர்மானமாக இருந்தாலும் எந்த அடிப்படையில் தீர்மானங்கள் எடுக்க வேண்டும் என்பதற்கு கொள்கை ஒரு வடிவம் தருகிறது. கொள்கை என்பது வழிமுறையிலிருந்தும் வேறுபட்டது. கொள்கையை நிறைவேற்றுவதற்கு வழிமுறை உதவுகிறது. ஒரு செயலைச் செய்யும் பொழுது அச்செயலை உண்மையில் எவ்வாறு செய்ய வேண்டும் என்பதை குறிப்பதுதான் வழிமுறைகள். மொத்த நிர்வாக அமைப்பின் வழிமுறைக்கு அடிப்படையாக அமைவது கொள்கை. இக்கொள்கை பல்வேறு அடிப்படைக் கோட்பாடுகளைப் பற்றியது. இக்கோட்பாடுகள் சுலபமாகவும், கட்டுப்பாட்டுக்கு உட்பட்ட நிலையிலும் இருக்கலாம் அல்லது கடினமானதாகவும், அதிகப்படியானதாகவும் இருக்கலாம். சிறிய கோட்பாடுகளுக்கு முடிவுகளை எடுப்பது சுலபம். கடினமான கோட்பாடுகளுக்கு முடிவுகளை எடுப்பது கடினம். கடினமான பிரச்சனைகளுக்கு முடிவுகளை எடுப்பதற்கு ஆய்வும், பகுப்பாய்வும் அவசியம்.

கொள்கைகள் சில நேரங்களில் திட்டங்கள் என்று பொருள்படக் கூடிய வகையில் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. ஆனால் கொள்கைகளும், திட்டங்களும் வெவ்வேறு பொருள்களுடையவை. விதிகள் என்பவை எவ்வாறு கொள்கைகளுக்கு வழிகாட்டிகளாக கருதப்படுகின்றனவோ அதே போன்று கொள்கைகள் திட்டங்களுக்கு வழிகாட்டிகளாக கருதப்படுகின்றன. திட்டங்களை மிக சுலபமாக அறிவிக்க முடியாது. திட்டங்கள் கொள்கைகளாக அடிக்கடி மாற்றப்படுகின்றன. திட்டம் என்ன என்பது தெரியாவிட்டாலும் திட்டத்திலிருந்து பெறப்பட்ட கொள்கைகளை அறிந்து கொள்ள முடியும். ஒரு திட்டத்தினுடைய செயல் நோக்கத்தை அடைவதற்கு கொள்கைகள் வலியுறுத்தினாலும் அக்கொள்கைகள் திட்டத்திலிருந்து பெறப்பட்டவையாகும்.

நிர்வாகமும், கொள்கை உருவாக்கலும்

1887ம் ஆண்டு உட்ரோ வில்சன் நிர்வாகப் படிப்பு என்ற கட்டுரையை எழுதினார். இந்தக் கட்டுரை தான் பொது நிர்வாக இயல் தோன்றுவதற்கு காரணமாக அமைந்தது. கொள்கை உருவாக்க அரசியல் சம்மந்தப்பட்ட விஷயம் என்றும், அது அரசியல் அதிகாரிகளால் செய்யப்படுவது என்றும், கொள்கைகளை நிறைவேற்றல் என்பது அரசாங்க அதிகாரிகளின் பணி என்றும், இந்த அரசாங்க அதிகாரிகள் சம்மந்தப்பட்ட விஷயத்தை அரசியலிலிருந்து பிரித்து நிர்வாக இயல் என்ற தலைப்பில் படிக்க வேண்டும் என்றும் உட்ரோ வில்சன் குறிப்பிட்டார். மேலும் நிர்வாகம் என்பது வியாபார நோக்கமுடையது. ஆகவே நிர்வாகம் அரசியலிலிருந்து பிரிக்கப்பட வேண்டும் என்றும் உட்ரோ வில்சன் குறிப்பிட்டார். குட்நௌ என்ற அறிஞரும், எல். டி ஒயிட் என்ற அறிஞரும் கொள்கைகளை உருவாக்கல், கொள்கைகளை நிறைவேற்றல் என்ற அடிப்படையில் அரசியலையும், நிர்வாகத்தையும் வேறுபடுத்தினர்.

தற்பொழுது அரசியலையும் நிர்வாகத்தையும் முழுவதுமாக பிரிக்க முடியாது என்பதை அறிவோம். அதற்கு முக்கியக் காரணம் கொள்கை உருவாக்கலை நிர்வாகத்திலிருந்து முற்றிலுமாக பிரிக்க முடியாது என்பதுதான். லூதர் கலிக் என்ற அறிஞர் இந்தக் கருத்தை வலியுறுத்தினார். ஆப்பிள்பி என்ற அறிஞர் நிர்வாகிகள் எதிர்கால விதிகளை தொடர்ந்து விதிப்பவர்கள் என்றும் அவர்கள் தான் சட்டம் என்றால் என்ன, செயல் அடிப்படையில் சட்டம் எதை உணர்த்துகிறது என்பதையும் நிர்ணயிக்கின்றனர் என்றும் கூறுகிறார். நிர்வாகிகள் இன்னொரு வகையிலும் எதிர்காலக் கொள்கையை வகுப்பதில் பங்கேற்கின்றனர். இந்த நிர்வாகிகள் அரசியல் அதிகாரிகள் வகுக்கும் கொள்கைகளுக்கு வடிவம் தருகின்றனர். ஆகவே கொள்கைகளை வகுத்தல், கொள்கைகளை நிறைவேற்றல் என்ற அடிப்படையில் அரசியலையும் நிர்வாகத்தையும் பிரிக்க முடியாது என்று ஆப்பிள்பி குறிப்பிடுகிறார்.

நிர்வாக அதிகாரிகள் கொள்கை வகுப்பதில் மூன்று வழிகளில் தொடர்பு கொண்டிருக்கின்றனர். அவை.

1. கொள்கைகளை வகுப்பதற்குத் தேவையான செய்திகளையும் குறைகளையும் சுட்டிக்காட்டியும், எந்த அளவுக்கு ஒரு கொள்கை நிறைவேற்றப்பட முடியும் என்பதற்கும் அமைச்சர்களுக்கும் சட்டமன்றத்திற்கும் நிர்வாக அதிகாரிகள் உதவுகிறார்கள். சட்டமன்ற உறுப்பினர்களும் அமைச்சர்களும் நிர்வாகத்தை முழு நேரத் தொழிலாகக் கொண்டவர்கள் அல்ல. நிர்வாகம் செய்வதற்கு தகுந்த திறமையும் அவர்களிடம் இல்லை. மக்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டவர்கள் என்ற காரணத்திற்காக தற்காலிகமாக நிர்வாகப் பொறுப்பை வகிக்கிறார்கள். இவர்களால் அரசாங்க அலுவலர்கள் உதவியின்றி கொள்கைகளை உருவாக்க முடியாது.

2. பல நேரங்களில் கொள்கை நிர்வாகத்திடமிருந்து உருவாகிறது. ஏனென்றால் நிர்வாகம் தொடர்ந்து பொது மக்களோடு தொடர்பு வைத்துக் கொண்டுள்ளது. இவர்கள் ஒரு கொள்கை சட்டமாவதில் உள்ள கஷ்டங்களை நீக்குவதற்கு சட்ட திருத்தங்களையோ புதிய சட்டங்களையோ கொண்டு வருவதற்கு ஆலோசனைகளை சட்டமன்ற உறுப்பினர்களுக்கும், அமைச்சர்களுக்கும் வழங்குகிறார்கள்.

3. சட்ட மன்றத்திற்கு போதுமான கால அவகாசமும், போதிய அறிவும் இல்லாததால் சட்டங்களை மேலெழுந்தவாரியாக செய்கின்றனர். இந்த மேலெழுந்தவாரியான சட்டங்களுக்கு ஒரு முழு வடிவம் கொடுக்க சட்டமன்றத்துறை நிர்வாக அதிகாரிகளுக்கு அதிகாரத்தை வழங்கியிருக்கிறது. இந்த அதிகாரத்தைதான் ஒப்படைப்பு சட்டம் இயற்றல் என்கிறோம். சட்டங்களுக்கு முழு வடிவம் கொடுக்கும் பொழுது ஒப்படைப்பு சட்டம் இயற்றல் மூலமாக விதிகளையும் ஒழுங்கு முறைகளையும், துணைச் சட்டங்களையும் செய்து கொள்கை உருவாக்கலில் மிக முக்கிய் பங்கு ஆற்றுகின்றனர்.

கொள்கை உருவாக்கலின் அடிப்படை

கொள்கை சட்டமன்றத்தால் செய்யப்பட்டாலும், நிர்வாகத்தால் செய்யப்பட்டாலும் அது மிகச்சரியான செய்திகளின் அடிப்படையில் இருக்க வேண்டும். சட்டமன்றத்திற்கு கொள்கை

உருவாக்கலில் நிர்வாகத்துறை போதிய செய்தியை வழங்குகிறது. நிர்வாகம் நான்கு வழிகளில் தேவையான சரியான செய்தியை சேகரிக்கிறது. அவை.

1. துறைக்கு உள்ளிருந்து கிடைக்கக் கூடிய செய்திகள்

2. துறைக்கு புறமிருந்து கிடைக்கக் கூடிய செய்திகள்.

3. சிறப்புப் புலனாய்வுகள்

4. ஆய்வுகள்.

துறைக்கு உள்ளிருந்து கிடைக்கக்கூடிய செய்திகள்

ஒவ்வொரு துறைக்கும் தொடர் அறிக்கைகள், கணக்கு வைப்புகள் திரும்ப வருபவைகள், ஆகியவைகள் பல்வேறு சில அலுவலகங்களிலிருந்து வந்தவாறு இருக்கும். இந்த அறிக்கைகளும், மற்ற செய்திகளும் ஒவ்வொரு துறையிலும் எதிர் காலத்தில் தேவையான பொழுது பயன்படுத்திக் கொள்ள பதிவு செய்யப்படுகின்றன. சில துறைகள் சிறப்புச் செயலாண்மைகளை உருவாக்கி தேவையான செய்திகளை சேகரிக்கின்றன. இந்தியாவில் உள்ள பல அமைச்சகங்களில் கொள்கை உருவாக்கலுக்கு தேவையான புள்ளி விபரங்களையும் செய்திகளையும் சேகரிப்பதற்கு சிறப்பு அமைப்புகள் உருவாக்கப்பட்டுள்ளன. மத்திய புள்ளி விபர அமைப்பு, தேசிய மாதிரி ஆய்வு, பொது நிறுவனங்களுடைய அலுவலகம், தொழில் புளளி விபர இயக்கம் மற்றும் பல அமைப்புகள் புள்ளி விபரங்களையும், செய்திகளையும் சேகரிக்க உதவுகின்றன. இவ்வாறு சேகரிக்கப்பட்ட செய்திகளும், புள்ளி விபரங்களும் கொள்கை உருவாக்கலுக்கு உதவுகின்றன.

துறைக்கு புறமிருந்து கிடைக்கக்கூடிய செய்திகள்

நிர்வாகம் பல தனியார் அமைப்புகள், தொழிற்சாலைகள், பணியாளர் சங்கங்கள், போன்ற அமைப்புகளுடன் தொடர்பு கொண்டு உண்மையான நிலையை அறிகிறது. துறைக்கு உள்ளிருந்து கிடைக்கக் கூடிய புள்ளி விபரங்களும், செய்திகளும் மிகச் சரியான செய்திகளாக இல்லாமல் இருக்கலாம். ஏனெனில் இச்செய்திகள் பல்வேறு தொழிற் சங்கங்களிலிருந்தும், மற்ற தொழில் நிறுவனங்களிலிருந்தும் பெறக் கூடியவை. ஐந்தாண்டு திட்டம் ஏற்றுக் கொள்ளப்படுவதற்கு முன்பாக திட்ட ஆணையத்தின் வரைவுத் திட்டத்தை நாட்டில் உள்ள பல்வேறு அமைப்புகள் அலசி ஆய்கின்றன. இவைகள் அளிக்கக் கூடிய பல்வேறு பரிந்துரைகள் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டு ஐந்தாண்டுத் திட்டம் வகுக்கப்படுகிறது.

சிறப்பு ஆய்வுகள்

அரசாங்கம் ஆணையங்களையும், குழுக்களையும் சிறப்பு ஆய்வுகளுக்கென உருவாக்குகிறது. இந்த ஆணையங்களும், குழுக்களும் குறிப்பிட்ட விஷயம் பற்றிய உண்மைகளை அறிந்து கொள்ள உதவுகின்றன. இந்த ஆய்வுகள் கொள்கை உருவாக்கலுக்கு மிக உதவிகரமாக இருக்கின்றன. இங்கிலாந்தில் அடிக்கடி உருவாக்கப்படும் அரசு ஆணையங்கள் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் நியமிக்கப்பட்ட ஹூவர் ஆணையம்

மத்திய ஊதிய ஆணையங்கள், பல்கலைக்கழக ராதா கிருஷ்ணன் ஆணையம், மேல்நிலைக் கல்வி ஆணையம், வரி விதிப்பு ஆணையம், செய்தித் தொடர்பு ஆணையம், நிர்வாக சீர்திருத்த ஆணையம் போன்ற அமைப்புகள் சிறப்பு புலனாய்வு அமைப்புகளுக்கு உதாரணமாகக் கூறலாம். இந்த ஆணையங்கள் சாட்சிகளையும் அலுவலகர் மற்றும் அலுவலரல்லாதவரையும் ஆய்வு செய்து உண்மைகளையும், கருத்துக்களையும் கேட்டறிந்து தங்களுடைய பரிந்துரைகளை அரசாங்கத்திற்கு வழங்குகின்றன. இந்தப் பரிந்துரைகள் கொள்கைகளை வகுப்பதற்கும், சீர்திருத்தங்களை கொண்டு வருவதற்கும் அடிப்படையாக இருக்கின்றன.

ஆய்வுகள்

அரசாங்கத்தால் ஏற்படுத்தப்பட்ட அமைப்புகளும், அலுவலர் அல்லாத செயலாண்மைகளும் ஆய்வில் ஈடுபட்டு சில உண்மைகளையும், கருத்துக்களையும் கண்டுபிடிக்கின்றன. நிர்வாக ஆய்வு அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் மேலாண்மை மற்றும் வரவு செலவுத் திட்ட அலுவலகத்தில் அமைந்துள்ள நிர்வாக மேலாண்மை மற்றும் வழிமுறைகள் பிரிவும் பல்வேறு துறைகளில் உருவாக்கப்பட்டுள்ள அமைப்பும் வழிமுறைகள் பிரிவும், கேபினட் செயலகமும், ஆய்வுகளை மேற்கொண்டு சில உண்மைகளையும், கருத்துக்களையும் அறிய உதவுகின்றன. இதே போன்ற அலுவலர் அல்லாத அமைப்புகளான ப்ருகிங்ஸ் நிறுவனம் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் உள்ள பொது நிர்வாக தடைநீக்க அமைப்பு, பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசு நிர்வாக அமைப்பு, இந்திய பொது நிர்வாக அமைப்பு ஆகியவை ஆய்வுகளைச் செய்து கொள்கை உருவாக்கலுக்கு போதுமான விபரங்களை வழங்குகின்றன. தொழில் நுட்ப ஆய்வு, தொழில் நுட்ப நிறுவனங்களால் அமைக்கப்பட்ட அமைப்புகள் மூலமாக செய்யப்படுகின்றன. இந்தியாவில் உள்ள மண்ணியல் ஆராய்ச்சி ஆய்வுகள், தாவரவியல் ஆய்வுகள், விலங்கியல் ஆய்வுகள், தொழில் மற்றும் அறிவியல் ஆய்வு மன்றம் மற்றும் பல பரிசோதனைக் கூடங்கள் ஆய்வுகளை மேற்கொண்டு கட்டடத் தொழில் நுட்பம், மருந்துகள், உணவுப் பொருட்கள், மணவேதியியல், உலோகவியல் அரங்கவியல், உப்பு போன்ற பொருட்களில் ஆய்வுகளை மேற்கொண்டும், அணுசக்தி ஆணையம், இயற்கை வாயு மற்றும் எரிபொருள் ஆணையம் போன்ற தொழில் நுட்ப அமைப்புகளும் ஆய்வுகள் செய்து, தொழில் நுட்ப கொள்கைகளை வகுப்பதற்கு தேவையான செய்திகளையும், உண்மைகளையும், விபரங்களையும் வழங்கி கொள்கை உருவாக்கலுக்கு உதவுகின்றன. ஒவ்வொரு தற்கால அரசாங்கமும் தங்களை வளர்த்துக் கொள்ள விரும்புகின்றன. அவ்வாறு வளர்த்துக் கொள்வதற்கு மேற்கூறிய ஆய்வுகள் தேவையான உண்மைகளையும் ஒவ்வொரு புதுக் கொள்கையும், ஆய்வின் அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட வேண்டும்.

கொள்கைகள் உருவாக்கலில் வெளிச் செல்வாக்குகள்

கொள்கைகள் வெற்றிடத்தில் உருவாக்கப்படுபவை அல்ல கொள்கைகளைச் செய்பவர்கள் கொள்கைகளைச் செய்வதில் உள்ள பல்வேறு காரணிகளை கருத்தில் கொள்ள வேண்டும். முக்கியமாக மக்களாட்சி நாட்டில் கொள்கைகளைச் செய்பவர்கள்

ஏதேச்சதிகாரமாக நடக்கக்கூடாது. முதலாவதாக ஒவ்வொரு கொள்கையும் அரசியலமைப்புக்கு உட்பட்டும், அரசியலமைப்பின் அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட்ட சட்டமன்றத்துறை செய்யும் சட்டங்கள் நிர்வாகத்துறை அளிக்கும் விளக்கங்கள் ஆகியவைகளின் அடிப்படையில் அமைய வேண்டும். அடுத்தபடியாக ஒவ்வொரு கொள்கையும் நாட்டில் நிலவக் கூடிய வழக்காறுக்ள, மக்களுடைய மரபுகள் ஆகியவற்றையும் கருத்தில் கொண்டு உருவாக்கப்பட வேண்டும். அதாவது கொள்கை என்பது மக்களுடைய வாழ்க்கை முறைக்கு எதிராக இருக்கக்கூடாது. அவ்வாறு உருவாக்கப்பட வேண்டுமென்றால் சமூக தீங்குகளை அகற்றுவதற்காக உருவாக்கப்படலாம். மூன்றாவதாக ஒரு கொள்கை பன்னாட்டு சட்டத்தையும் உலக மக்களின் எண்ணங்களையும் கருத்தில் கொண்டு உருவாக்கப்பட வேண்டும். பன்னாட்டுச் சட்டம் சமீப காலத்தில் மிக முக்கியத்துவம் பெற்று பன்னாட்டு சட்ட விதிகளின் அடிப்படையில் ஒவ்வொரு நாடும் செயல்பட வேண்டியுள்ளது. ஒரு துறையினுடைய கொள்கை மற்ற துறையினுடைய கொள்கையை பாதிக்கக் கூடிய வகையில் இருந்தால் அந்தத் துறை கொள்கையை உருவாக்குவதற்கு முன்பாக பாதிக்கப்படக் கூடிய துறையோடு முன் ஆலோசனை செய்ய வேண்டும். இது நிர்வாகம் சிறப்பாக செயல்படுவதற்கு மிகவும் அவசியம். கடைசியாக கொள்கைகளைச் செய்வதற்கு முன்பாக அந்தக் கொள்கையால் பாதிக்கப்படக்கூடிய நபர்கள், சங்கங்கள் மற்றும் பிற அமைப்புகளை கலந்தாலோசித்து உருவாக்க வேண்டும். இவ்வாறு செய்தால் கொள்கைகளைச் செய்பவருக்கு கொள்கைகளை நிறைவேற்றுவதில் இருக்கக் கூடிய கஷ்டங்களை பகுப்பாய்வு செய்ய உதவும்.

இவ்வாறு கொள்கைகள் பல்வேறு காரணிகளை கருத்தில் கொண்டு உருவாக்கப்பட வேண்டும். பல நிறுவனங்கள் கொள்கைகளைச் செய்வதில் நேரடியாகவோ, மறைமுகமாகவோ பங்கு பெறுகின்றன. அவை.

1. சட்டமன்றத் துறை
2. நிர்வாகத் துறை
3. நீதித் துறை
4. உயர் அதிகாரிகள்
5. அரசியல் குழுக்கள்
6. நெருக்கக் குழுக்கள்
7. மக்கள் முதலானோர்.

கொள்கை உருவாக்கல் தொடர்ச்சியாக நடைபெறுகிறது. கொள்கை என்பது ஒரு துறையாகவோ அல்லது ஒரு குறிப்பிட்ட அமைப்பாலோ எடுக்கக் கூடிய தீர்மானமாக இருந்தாலும் கொள்கை செயல் முறை அமைப்பில் முழுவதுமாக பரவி கடைசிவரை பாதிக்கிறது. ஆகவே கொள்கை என்பது ஒரு கூட்டுச் செயல் என்றும், கூட்டு முயற்சி என்றும் அந்த முயற்சியில் பல மக்கள் பங்கேற்கின்றனர் என்றும் கருதப்படுகிறது.

கிளாடன் என்பவர் கொள்கை உருவாக்கலில் நான்கு நிலைகளை வேறுபடுத்துகிறார். அவைகள்.

1. அரசியல் மற்றும் பொதுக் கொள்கை பாராளுமன்றத்தால் உருவாக்கப்படுவது.

2. நிர்வாகக் கொள்கை கேபினட் அமைச்சகத்தால் உருவாக்கப்படுவது.

3. ஆட்சித் துறைக் கொள்கை அரசாங்க உயர் மட்டங்களால் உருவாக்கப்படுவது.

4. தொழில் நுட்பக் கொள்கை அரசாங்க அலுவலர்களால் உருவாக்கப்படுவது.

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் கொள்கை உருவாக்கல்

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் அரசியல் மற்றும் பொதுக் கொள்கை அதன் கூட்டாட்சி சட்டமன்றமான காங்கிரசால் உருவாக்கப்படுகிறது. நிர்வாகக் கொள்கை குடியரசுத் தலைவரால் உருவாக்கப்படுகிறது. ஆட்சித் துறைக் கொள்கை உயர் அதிகாரிகளால் செய்யப்படுகிறது. தொழில் நுட்பக் கொள்கை ஆட்சித்துறை கொள்கைகளை நிறைவேற்றுபவர்களால் உருவாக்கப்படுகிறது.

பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசில் கொள்கை உருவாக்கல்

பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசில் அரசியல் அல்லது பொதுக் கொள்கை பாராளுமன்றத்தால் உருவாக்கப்படுகிறது. நிர்வாகக் கொள்கை தலைமை அமைச்சரை தலைவராகக் கொண்ட கேபினட் அமைச்சகத்தால் உருவாக்கப்படுகிறது. ஆட்சித்துறைக் கொள்கை உயர் அதிகாரிகளால் உருவாக்கப்படுகிறது. தொழில் நுட்பக் கொள்கை ஆட்சித்துறை கொள்கைகளை உருவாக்கும் அரசாங்க அலுவலர்களால் உருவாக்கப்படுகிறது.

பிரான்சில் கொள்கை உருவாக்கல்

அரசியல் கொள்கை பிரான்சு நாட்டில் பாராளுமன்றத்தால் உருவாக்கப்படுகிறது. நிர்வாகக் கொள்கை குடியரசுத் தலைவரால் கேபினட்டின் உதவியோடு உருவாக்கப்படுகிறது. ஆட்சித் துறை கொள்கை உயர் அதிகாரிகளால் உருவாக்கப்படுகிறது. தொழில் நுட்பக் கொள்கை ஆட்சித் துறை கொள்கைகளை நிறைவேற்றக் கூடிய அரசாங்க அலுவலர்களால் உருவாக்கப்படுகின்றன.

இவ்விதமாக கொள்கைகளை உருவாக்கல் என்பது ஒரு கூட்டுச் செயல். இச்செயலில் பல அமைப்புகள் பங்கேற்கின்றன. கொள்கைகளை உருவாக்கும் பொழுது இந்த பல்வேறு அமைப்புகள் அரசியலமைப்புச் சட்டத்திற்கு முக்கியத்துவம் வழங்க வேண்டும்.

அரசியலமைப்புச் சட்டம்

ஒரு நாட்டின் உயர் சட்டம் அரசியலமைப்புச் சட்டமாகும் எனவே அரசாங்கத்தால் உருவாக்கப்படும் ஒவ்வொரு கொள்கையும் அரசியலமைப்புச் சட்டத்திற்கு உட்பட்டு இருக்க

வேண்டும். அரசியலமைப்புச் சட்டம் அரசாங்க அமைப்பு எவ்வாறு செயல்பட வேண்டுமென்றும் அரசாங்கத்தின் நோக்கங்கள் எவை என்பதையும் அரசாங்கம் எந்தக் கட்டுப்பாட்டுக்குள் செயல்பட வேண்டும் என்பதையும் குறிப்பிடுகிறது. அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள், பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசு, மற்றும் பிரான்சு போன்ற நாடுகளின் கொள்கைகள் அரசியலமைப்புச் சட்டத்திற்கு உட்பட்டு உருவாக்கப்படுகின்றன.

அரசியல் கொள்கை என்பது பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசின் பாராளுமன்றத்தாலும் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் காங்கிரசாலும், பிரான்சில் பாராளுமன்றத்தாலும் உருவாக்கப்படுகிறது என்பதை ஏற்கனவே அறிந்திருக்கிறோம். இந்த சட்டமன்ற அமைப்புகள் அரசியலமைப்புச் சட்டத்திற்கு உட்பட்டு கொள்கைகளை சட்டங்களாக இயற்றி செயல்பட வைக்கின்றன. சட்டம் என்பது மக்களுடைய பொதுவான கருத்துக்களை விளக்குவதும் உயர் அதிகாரம் பெற்ற அரசின் விருப்பமும் ஆகும். சட்டமன்றத்தினுடைய முக்கியமான பணி கொள்கைகளை நிறைவேற்றுவதில் கட்டுப்பாடு செய்வதாகும். சட்டமன்றத்துறை, பொது விவாதம், ஒத்திவைப்பு தீர்மானம் போன்றவைகள் மூலமாக கொள்கைகளை உருவாக்குவதில் செல்வாக்குப் பெற்று விளங்குகிறது.

பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசில் கேபினட் அமைச்சகமும், அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் குடியரசுத் தலைவரும் பிரான்சில் குடியரசுத் தலைவரும் கேபினட் அமைச்சகமும் நிர்வாகக் கொள்கைகளை உருவாக்குகின்றன என்று ஏற்கனவே பார்த்திருக்கிறோம். இந்த அமைப்புகள் இந்த நாடுகளில் கொள்கைகளை உருவாக்குவதில் மிக முக்கியப் பங்கேற்கின்றன. இந்த அமைப்புகள் கொள்கைகள் சரியாக நிறைவேற்றப்படுவதற்கு வழிகாட்டி, கட்டுப்பாடு செய்யும் அமைப்புகளாகும், எல்லா முக்கிய கொள்கைகளும் இந்த அமைப்புகளால் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட வேண்டும். இந்த அமைப்புகள் உப குழுக்கள் மூலமாக செயல்படுகின்றன.

ஆட்சித்துறை கொள்கை ஏற்கனவே கூறியபடி பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசிலும், அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளிலும், பிரான்சிலும் உயர் நிர்வாக அதிகாரிகளால் உருவாக்கப்படுகின்றன. இந்த உயர் அதிகாரிகள் சட்டமன்றத் துறைக்கும் அரசியல் அதிகாரிகளுக்கும் கொள்கைகளை உருவாக்குவதிலும் செயல்படுத்துவதிலும் உதவி புரிகின்றன. தொழில் நுட்பக் கொள்கைகள் பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசிலும், அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளிலும் பிரான்சிலும் கொள்கைகளை நிறைவேற்றக் கூடிய அரசாங்க அலுவலர்களால் உருவாக்கப்படுகின்றன.

கொள்கை உருவாக்கச் செயல்முறை

கொள்கை உருவாக்கல் ஒரு அமைப்பின் உயர் மட்டத்திலோ, கீழ் மட்டத்திலோ, நடுமட்டத்திலோ அமைந்த மேலாண்மைகளில் உருவாகலாம். எங்கு கொள்கை 'உருவாக்கம் ஆரம்பித்தாலும் மொத்த அமைப்பும் நேரடியாகவோ, மறைமுகமாகவோ கொள்கை உருவாக்கலில் பங்கு பெறுகிறது. ஒரு அமைப்பின் உயர் மட்டங்களில் கொள்கைகள் உருவாவதற்கு காரணம் உயர் நிர்வாகிகளின் தேவைகளை பூர்த்தி செய்வதற்காகும். அம்மாதிரித் தேவைகள் மொத்த அமைப்பையும் பாதிக்கிறது. ஒரு அமைப்பு திருப்திகரமாகவும், திறமையாகவும் நோக்கங்களை அடைவதற்கு இந்தத் தேவைகள் பூர்த்தி செய்யப்பட வேண்டும்.

ஒரு கொள்கை உயர் அதிகாரிகளால் உருவாக்கப்பட்டவுடன் அக்கொள்கை மற்ற ஆதரவு கொள்கைகளுக்கு வழிகாட்டியாக அமைகிறது. இந்த ஆதரவுக் கொள்கைகள் படிநிலை அமைப்பின் பல்வேறு நிலைகளில் உருவாகலாம். கொள்கை உயர் மட்டத்தில் உருவாகி கீழ்மட்டம் வரை செல்கிறது. அதே போன்று கீழ்மட்டத்திலும், நடுமட்டத்திலும் செய்யப்பட்ட கொள்கைகள் உயர் மட்டத்திற்கு சென்றடைகிறது. பல்வேறு நிலைகளில் கொள்கைகளை உருவாக்கல் என்பது எந்த அளவிற்கு அவைகளுடைய கருத்துக்களை சொல்வதற்கு அனுமதிக்கப்பட்டிருக்கின்றன என்பதைப் பொருத்ததாகும்.

கொள்கை உருவாக்கலுக்கு ஒரு தனித் திறமை வேண்டும். மார்ட்டிக் ஸ்டார் என்ற அறிஞர் பொதுவாக கொள்கைகளை வகுப்பதில் மூன்று விதிமுறைகளைக் குறிப்பிடுகிறார். அவை.

1. கொள்கைகள் ஒரு அமைப்பில் சமநிலையை உருவாக்க வேண்டும்.
2. அறநெறிகளையும், சமூக நெறிமுறைகளையும் அடிப்படையாகக் கொண்டு அமைய வேண்டும்.
3. கொள்கைகள் மரபுகளை ஏற்று உருவாக்கப்பட வேண்டும்.

திறமையான கொள்கைகள் என்பது பெரும் பகுதியான குழுக்களால் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டு ஆதரிப்பவைகளாக இருக்க வேண்டும் என்று மார்ட்டின் ஸ்டார் குறிப்பிடுகிறார். லிண்ட் ப்ளாம் என்ற அறிஞர் சில அரசியல் செயல் முறைகளின் ஆய்விற்கு கொள்கை உருவாக்கல் செயல்முறையை பயன்படுத்துகிறார். லிண்ட் ப்ளாமைப் அரசியல் சமரசத்தின் மூலமாக கொள்கைகள் உருவாகின்றன என்று குறிப்பிடுகிறார். சில சமயங்களில் கொள்கைகள் வாய்ப்புகளின் அடிப்படையில் உருவாகலாம். பிரச்சனைகளின் அடிப்படையில் கொள்கைகள் உருவாவதில்லை. சில வேளைகளில் கொள்கைகள் முன்னதாக தீர்மானம் செய்யாமலேயே உருவாகின்றன. ஆகவே கொள்கை உருவாக்கல் என்பது மிகக் கடினமான அரசியல் செயல் முறை என்றும் இந்த செயல்முறைக்கு ஆரம்பமோ முடிவோ இல்லை என்றும் இதன் எல்லைகள் நிச்சயிக்கப்பட்டவை அல்ல என்றும் லிண்ட் ப்ளாம் குறிப்பிடுகிறார்.

மாதிரி வினா

1. பிரிட்டிஷ், அமெரிக்கா மற்றும் பிரான்சில் கொள்கைகள் எவ்வாறு செய்யப்படுகின்றன என்பதை விளக்குக.

பாடம் - 17

உள்ளாட்சி நிர்வாகம்

பொதுவாக அரசாங்கங்களை ஒற்றையாட்சி மற்றும் கூட்டாட்சி என இரு பிரிவுகளாகப் பிரிக்கலாம். முதலில் கூறப்பட்ட அரசாங்க அமைப்பில் நில அடிப்படைப் பிரிவுகள் வெறும் ஆட்சித்துறைப் பிரிவுகளாகவே செயல்படுகின்றன. அவை மத்திய அரசின் இணைப்புப் பகுதிகளாக விளங்கும் அவற்றின் அதிகாரங்கள், பணிகள் ஆகியவை மத்திய அரசாங்கத்தினாலேயே தீர்மானிககப்படுகின்றன. ஆனால் கூட்டாட்சி அமைப்பில் உள்ளடங்கிய பிரிவுகள் தனிப்பட்ட தன்மையோடு கூட்டு ஆளுமைப் பண்புகளையும் கொண்டு விளங்குகின்றன, அரசியலமைப்பு அவற்றுக்கு வழங்கியுள்ள அதிகாரங்களை மைய அரசாங்கம் தம் விருப்பம் போல் மாற்ற இயலாது. கூட்டரசுக்கும் மைய அரசுக்குமிடையிலான அதிகாரங்கள் பற்றி மாற்றங்கள் மேற்கொளளப்பட வேண்டுமாயின் அரசியலமைப்பினையே திருத்தியாக வேணடும். இவ்விரு அமைப்புகளுமே சம தகுதியுடையனவாய் செயல்படுகையில் உள்ளீட்டுப் பிரிவுகள் மைய அரசாங்கத்தினால் உருவாக்கப்பட்டனவாய்த் திகழ்வதில்லை.

ஒற்றையாட்சி மற்றும் கூட்டாட்சி அரசாங்கங்களின் நிலப்பிரிவினைகள் சிறு பிரிவுகளாக மேலும் பகுக்கபபடுகின்றன. ஆனால் சிறு அளவினதான நிலப் பிரிவுகளை மத்திய அரசு ஆளுகை செய்ய வேண்டுமா அல்லது அவற்றுக்கென சில தனிப்பட்ட அதிகாரங்களும், பணிகளும் தரப்பட வேண்டுமா என்பது ஒரு பிரச்சனையாகும். இவ்வினாவிற்கான விடை தரும் ஆட்சி நிறுவனங்களைப் பொறுத்ததாகும்.

ஒற்றையாட்சிப் பகுதியின் தலப்பிரிவுகள் மற்றும் கூட்டரசின் உள்ளிட்ட நாடுகள் ஆகியவற்றின் அதிகார எல்லை வரையறைகள் ஒற்றையாட்சியுடையனவே. அரசாங்கத்தின் பணிகள் தலைநகரில் குவிக்கப்பட்டுள்ளன, அரசாங்கத்தின் அனைத்து முடிவுகளும் மத்தியிலேயே முடிவு செய்யப்படுகின்றன. இவ்வாறு அரசுப் பகுப்புகளின் அதிகாரம் ஒரு இடத்தில் ஒருமுகப்படுத்தப்பட்டுள்ளது. ஒரு தனிப்பட்ட அரசு செய்ய வேணடிய பலதரப்பட்ட, அதே நேரத்தில குறிப்பிட்ட அளவு பணிகள் குறிக்கப்பட்டனவாகும். ஆனால் நடைமுறையில் ஒரு தனிப்பட்ட அதிகார அமைப்பு எல்லாப் பணிகளையும் செவ்வனே திறமையாகச் செய்து முடிப்பதென்பது இயலாது. மேலும் பிரிவுகளையுடைய அரசாங்கத்திற்கு நேரமும், பலதரப்பட்ட வேறுபாடுடைய சிக்கல்களின் தன்மை பற்றி போதுமான அறிவும் இருப்பதில்லை. சில நேரங்களில் குறிப்பிட்ட சில சிக்கல்கள், சில குறிப்பிட்ட பகுதிகளுக்கு மட்டுமே பொருந்தும் அதனால் அதிகாரப் பரவல் முறையின் தேவை முக்கியமானதாகின்றது. எல்லாப் பிரச்சனைகளும் மையத்தில் எழும் பிரச்சனைகள் அல்ல என்பதை உணர்ந்தாலன்றி மக்களாட்சியின் முழு நலன்களையும் நாம் உணர முடியாது. மேலும் பிரச்சனைகளின் விளைவுகள் அந்த இடத்திலேயே முடிவெடுக்கப்பட வேணடுமென்றும் அவற்றை உணரக் கூடியவர்கள் இருக்கக் கூடிய சந்தர்ப்பங்களையும் பொறுத்தனவாகும் என்று லாஸ்கி அரசின் தன்மைகளை உணர்ந்தே கூறுகின்றார். இதுவே உள்ளாட்சி அரசாங்கங்களின் உண்மையான சிக்கல். இச்சிக்கல்கள் அதிகாரப் பரவல்

முறையின் தேவைகளைத் தோற்றுவிக்கின்றன. அதிகாரப் பரவல் என்பது அரசாங்கத்தின் அதிகாரங்கள் பணிகள் ஆகியவற்றைப் பல பிரிவினரிடம் பகிர்ந்தளிப்பதாகும். ஒற்றையாட்சியமைப்புள்ள பிரிட்டனில் கூட ஆட்சித் துறை வசதிக்காக நாடு பல பிரிவுகளாகப் பிரிக்கப்பட்டுள்ளது. ஆனால் கூட்டாட்சியுடைய இந்தியா போன்ற நாடுகளில் அரசாங்கப் பணிகள், மைய அரசு, மாநில அரசு, மற்றும் உள்ளாட்சி அரசு என்ற முப்பெரும் பிரிவுகளிடம் ஒப்படைக்கப்பட்டுள்ளன. ஒவ்வொரு பிரிவிற்கும் சிற்சில அதிகாரங்களும் பணிகளும் உண்டு. எனவே அதிகாரப் பரவல் முறையானது உள்ளாட்சி பிரிவுகளில் வாழும் மக்கள் தமது தேவைகளையும் சிக்கல்களையும் நன்கு உணர்ந்திருப்பார்களாகையால் அவர்களுக்கென உருவாக்கப்பட்ட உள்ளாட்சி அமைப்புகளிடம் உள்ளாட்சி அடிப்படையிலான பொறுப்புகளை ஒப்படைக்கும் ஒரு மைய ஈர்ப்பு இயக்கம் எனலாம். தமது திறமை, சக்தி, முயற்சி மற்றும் ஆக்க சக்தி ஆகியவற்றைப் பயன்படுத்தக் கூடிய ஒரு வாய்ப்பாகத் உள்ளாட்சி அரசாங்க அமைப்புகள் உள்ளாட்சி மக்களிடம் சில பொறுப்புகளைத் தருகின்றனர்.

குறிப்பிட்ட எல்லைக்குள் சில பணிகளை நிர்வகிக்கக் கூடிய பொறுப்புகளைப் பெற்றுள்ள மாநகராட்சிகள், நகராட்சிகள், மாவட்ட மன்றங்கள், பஞ்சாயத்துகள் ஆகியவற்றின் செயல் முறைகளைத் உள்ளாட்சி அரசாங்கங்கள் குறிக்கினறன. ஆனால் உள்ளாட்சி அரசாங்கங்களின் பணிகள் நாட்டில் குறிப்பிடப்பட்ட பகுதியிலுள்ளவற்றையே குறிக்கின்றனவேயொழிய சமுதாயம் முழுவதையும் அவை குறிப்பிடுவதில்லை. உள்ளாட்சி பணிகளுக்கான நடைமுறைகளின் முக்கியத்துவம் அத்தலச் சூழல்களின் தீர்வுகளின் அடிப்படையிலேயே அமைந்திருக்கும்.

உள்ளாட்சி அரசாங்கங்களின் பணிகள்

உள்ளாட்சி அரசாங்கங்களின் பணிகள் பொதுவாக இரு விரிவான பகுப்புகளாக அமைந்துள்ளன. ஒன்று உள்ளாட்சி அரசாங்கத்தினால் பொதுமக்களுககு வழங்கப்பட்டுள்ள நேரடிப் பணிகள். மற்றொன்று மறைமுகப் பணிகள், பின்னதில உள்ளாட்சி அமைப்புகள் தமது உறுப்பினர்களுக்கான தேர்தல்களை நடத்துகின்றன. இரண்டாவதாக அவை சட்ட அடிப்படையிலான ஆலோசனைகளையும் வழி முறைகளையும் கூறுகின்றன. மூன்றாவதாக உள்ளாட்சி அரசாங்கங்கள் வரி விதிப்பதற்காக சொத்துக்களை மதிப்பீடு செய்கின்றன. இறுதியாக அவை உள்ளாட்சி நிதி-நிலைமைகளைக் கட்டுப்படுத்த தணிக்கை செய்கின்றன.

உள்ளாட்சி அரசாங்கத்தின நேரடிப் பணிகளை மூன்று தலைப்புகளாகப் பகுக்கலாம்.

முதற்பிரிவில் கல்வி வழங்கல் நகரினைத் திட்டமிட்டு வடிவமைத்தல், நூல் நிலையம், உயிர் காட்சி சாலை, பொதுப் பொழுதுபோக்கிற்கான பூங்காக்கள் மற்றும் தோட்டங்கள் ஆகியவற்றை நிர்வகித்தல் ஆகியன அடங்கும்.

இரண்டாம் பிரிவல் முக்கியத் தேவைப் பணிகள் அடங்கும். இதில் சுகாதாரம், கழிவு நீர்த்திட்டம், பொதுத் சுத்தம், தொற்றுநோய், நோய் ஆகியவற்றைத் தடுத்தல், சாலைப் பராமரிப்பு, தெரு விளக்குகள் பராமரிப்பு ஆகியவை உள்ளன.

மூன்றாம் பிரிவில் நீர் தேவைகளை பூர்த்தி செய்தல், விளக்குகளை அமைத்தல், பொதுப் போக்குவரத்து, கழிவுகளைச் சேகரித்து அழித்தல் ஆகியன அடங்கும்.

மாதிரி வினா

1. உள்ளாட்சி நிர்வாகம் பற்றி ஒரு கட்டுரை வரைக.

பாடம் - 18

பிரிட்டிஷ் உள்ளாட்சி நிர்வாகம்

இங்கிலாந்தின் உள்ளாட்சி அரசாங்கத்தின் அமைப்பு, பணிகள் ஆகியனவற்றைத் தெரிந்து கொள்ளுமுன் அந்நாடு ஒற்றையாட்சி அமைப்பினை உடையதென்பதை நாம் தெரிந்து கொள்ள வேண்டும். அங்கு கூட்டாட்சி நாடுகளைப் போல் அதிகாரமானது, தேவையின்மை காரணமாக மத்திய மற்றும் மாநிலப் பிரிவுகள் கைகளில் பகிர்ந்தளிக்கப்படவில்லை. அங்கு மத்திய அரசாங்கமே முழு வல்லமை பெற்றுள்ளது. ஆட்சித் துறை வசதிகாக சிறுசிறு பிரிவுகளாக பகுக்கபட்டுள்ள பிரிவுகள் மத்திய அரசாங்கம் அவற்றுக்கு வழங்கியுள்ள பணிகளை ம்ட்டும் செயல்படுத்துகின்றன. அவை மைய அரசாங்கத்தினால் உருவாக்கபடலாம், அழிக்கப்படலாம். மத்திய அரசாங்கமே உள்ளாட்சி அரசாங்கங்களின் அமைப்பு மற்றும் பணிகளை வரையறுக்கின்றன. மத்திய அரசாங்கங்களின் அமைப்பு மற்றும் பணிகளை வரையறுக்கினறன. மத்திய அரசாங்கம் வகுக்கக் கூடிய எல்லைகளுக்குட்பட்டே உள்ளாட்சி அரசாங்கங்கள் இயக்குகின்றன.

அதிகாரக் கூறுகள்

உள்ளாட்சி அரசாங்கங்கள் தமது அதிகாரங்களைப் பாராளுமன்றத்திடமிருந்து பெறுகின்றன. பாராளுமன்றமே பல சட்டங்களை இயற்றி உள்ளாட்சி அரசாங்கங்களின் அதிகாரங்கள், பணிகள் ஆகியவற்றைத் தீர்மானிக்கின்றன, எடுத்துக்காட்டாக, 1882-ஆம் ஆண்டின் 'நகராட்சி, மாநகராட்சி சட்டம்', (Municipal Corporation Act) மற்றும் 1888ஆம் ஆண்டின் ' உள்ளாட்சி அரசாங்கச் சட்டம்' (Local Government Act) ஆகியவற்றைக் கூறலாம். பாராளுமன்றத்தினால் உருவாக்கப்படாமல் நீதி மன்றத்தினால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட பொதுச் சட்டங்களும் உண்டு. அரசுத் துறையானது 'மின் திட்டங்கள்' போன்றவற்றை உருவாக்குமாறு உள்ளாட்சி அரசாங்கங்களுக்கு அனுமதியளிப்பதும் உண்டு. நீதி மன்றங்கள், உள்ளாட்சி அரசாங்கச் சட்டங்கள் பற்றிய சிக்கல்களைத் தீர்த்து வைக்கின்றன. அத்தகைய தீர்ப்புகள் உள்ளாட்சி அரசாங்கங்களுக்கு அதிகாரத்தைப் பெருக்குகின்றன.

இன்றைய அமைப்பு

இன்று இங்கிலாந்தில் ஆறு பிரிவுகள் உள்ளாட்சி அரசாங்க அமைப்பில் உள்ளன. அவை கவிண்டி, கவுண்டிபரோ நகர்புறஞ் சார்ந்த ஜில்லா, நாட்டுப்புறஞ் சார்ந்த ஜில்லா பாரிஷ் என்பனவாகும்.

பாரிஜ்

உள்ளாட்சி அரசாங்கத்தின் அடிமட்டத்திலுள்ளது பாரிஷ். அது நகரம் சார்ந்ததாகவோ அல்லது கிராமம் சார்ந்ததாகவோ இருக்கலாம். நகர பாரிஷ்களுக்கு உள்ளாட்சி அரசாங்க அமைப்பு கிடையாது. ஏனெனில் அவை நகர்புறஞ்சார்ந்த ஜில்லா அல்லது பரோக்களில்

அடங்கியுள்ளமையால் அவற்றிற்கு அத்தேவைகள் ஏற்படவில்லை. நாட்டுப்புறஞ் சார்ந்த பாரிஷ் என்பனவே உண்மையில் அடிமட்ட உள்ளாட்சி அரசாங்க அமைப்பாகும். 100 பேரடங்கிய தலப்பிரிவுகள் இதில் அடங்கியுள்ளன. அதில் 5க்கு குறையாமல் பதினைந்துக்கு மேற்படாத அளவுள்ள உறுப்பினர்களடங்கிய பாரிஷ் கவுன்ஸில்கள் உண்டு. உறுப்பினர்கள் உள்ளாட்சி வாக்காளர்களால் ஆண்டின் இறுதிக் கட்டத்தில் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகின்றனர்.

1933-ஆம் ஆண்டு உள்ளாட்சி அரசாங்ச் சட்டப்படி ஒரு ஆண்டுக் கூட்டமும் மூன்று சிறப்புக் கூட்டங்களும் நடத்த வேண்டுமென முடிவு செய்தபடி, சிறப்புக் கூட்டங்கள் தலைவர் மற்றும் இரு உறுப்பினர்களால் ஏற்பாடு செய்யப்படும். கூட்டங்கள் நீண்டகால இடைவெளிகளில் நடப்பதால் அதன் பணிகள் கவுன்சில் நியமிக்கும் குழுக்கள் மூலம் நடத்தப்படுகின்றன.

அதிகாரங்களும் பணிகளும்

பாரிஷ் குழுவிற்கு விரிவான அதிகாரங்கள் உள்ளன. குளிப்பறை மற்றும் கழிவு அறைகளை அவை ஏற்படுத்தித் தருகினறன. நடைபாதைகளைப் பராமரிககின்றன. சிறு அளவு கல்வி அதிகாரத்தைக் கொண்டுள்ள இக்குழு பள்ளிகளின் ஆட்சிக் குழுவிற்கென சில உறுப்பினர்களை நியமிக்கின்றது. நோய்கள் பரவாமல் தடுப்பதும் இதன் தலையாய பணியாகும்.

கிராமிய ஜில்லா

பாரிஷுக்கு மேலானவை கிராமஞ்சார்ந்த ஜில்லாக்களாகும். பல பாரிஷ்கள் அதில் அடங்கியிருக்கும், அங்கும் ஒரு குழுவும் அதற்கான சேர்மன் மற்றும் உறுப்பினர்களும் உண்டு. உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை இடத்திற்கு இடம் மாறுபட்டிருக்கும். கவுன்சிலர்கள் என்ற உறுப்பினர்கள் மூன்றாண்டுகட்கு ஒரு முறை தேர்ந்தெடுக்கப்படுவர். ஆனால் அவர்களுள் மூன்றிலொரு பங்கினர் ஆண்டின் இறுதியில் பதவியிலிருந்து விலகுவர். கவுன்சிலர்கள் சேர்மன் ஒருவரை ஆண்டுக்கு ஒரு முறை தமது குழுவுக்குள்ளிருந்தோ வெளியிலிருந்தோ தேர்ந்தெடுப்பர். வெளியிலிருந்து தோந்தெடுக்கப்பட்டவராயிருப்பின் அவா கவுன்ஸிலராகும் தகுதியுடையவராயிருக்க வேண்டும். சேர்மன் இல்லாத காலங்களில் குழுக் கூட்டங்களுக்குத் தலைமை வகிக்க உதவி சேர்மன் என்ற துணைத் தலைவரும் தேர்ந்தெடுக்கப்படுவர். சேர்மன் நீதியின் காவலராகவும் திகழ்வார், குழுக்கள். சிறப்புக் கூட்டங்களும், ஆண்டுக் கூட்டங்களும் நடத்துகின்றன.

அதிகாரங்களும் பணிகளும்

கிராமம் மற்றும். நகர் ஜில்லாக்கள் இருவகையான பணிகளை மேற்கொள்ளுகின்றன. அவை இயல்பாகக் கட்டுப்படுத்தப்பட்டவை. மற்றும் அனுமதிக்கப்பட்டவை எனப்படும். முன்னவை உள்ளாட்சி அதிகாரிகளால் செய்யப்பட வேண்டியவை. பின்னவை உள்ளாட்சி அதிகாரிகள் விரும்பினால் செய்யக் கூடியவை. எடுத்துக்காட்டாக, தொழிலாளர்களுக்கு குடியிருப்பு வசதிகளைச் செய்து தருவது இயல்பான கடமையாகும். ஆனால் குளிப்பறை, கழிவறை ஆகியவற்றைத் தருதலென்பது அனுமதிக்கப்படுவனவாகும்.

கிராம ஜில்லா குழுக்களுக்கு ஏராளமாக பணிகள் உண்டு. அவை :

1. பொதுச் சுகாதாரத்தைக் கவனிக்கின்றன.
2. குடிநீர் வசதி, நோய்கள் தடுப்பு, கழிவுகளை அகற்றுதல் போன்ற கடமைகள்,
3. மின் விளக்குகளை மேற்பார்வையிட்டு மின்வசதிகளை வழங்கல்,
4. வரிகளைத் தீர்மானித்தல்.

நகர் சார்ந்த ஜில்லாக்கள்

மக்கள் தொகைப் பெருக்கம் காரணமாக கிராம ஜில்லாக்கள் சார்ந்த ஜில்லாக்களாக மாற்றப்படும். கவுண்டி, .கவுன்சில்களுக்கு அறிவித்து விட்டு மக்கள் தொகைப் பெருக்கம் காரணமாக அவை நகர் ஜில்லாக்களாக மாற்றப்படுகின்றன. இப்பிரிவின் குழு உறுப்பினர்களும் மூன்றாண்டுகட்கு ஒரு முறை மக்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகின்றனர். மூன்றிலொரு பங்கினர் ஆண்டுதோறும் பதவியிலிருந்து விலகுவர். இக்குழுவும் ஆண்டுக் கூட்டங்களும், உறுப்பினர்கள் விரும்பினால் சிறப்புக் கூட்டங்களும் நடத்துகின்றன.

அதிகாரங்களும் பணிகளும்

1. பொதுச் சுகாதாரம் பற்றிய அடிப்படைச் சட்டங்களை இவை இயற்றுகின்றன.
2. பாராளுமன்றச் சட்ட வரைவுகளை ஆதரிக்கினறன அல்லது எதிர்க்கின்றன.
3. பொதுச் சுகாதாரத் திட்டத்தின் கீழ் குடிநீர் வசதியளித்தல், நோய் தடுப்பு, கழிவுகளை அகற்றுதல் போனற பணிகளை ஆற்றுகின்றன.
4. மின் விளக்குகளை மேற்பார்வையிட்டு தேவையான மின்சாரத்தை வழங்குதல்.
5. முக்கியமான வருவாய்களாக விளங்கக் கூடியவற்றுக்கான வரிகளைத் தீர்மானிக்கின்றது.

சட்டத்திற்குப்புறம்பான வாணிபத்தைத் தடுத்தல், அருங்காட்சியகங்கள், கலைக் கூடங்கள், நூல் நிலையங்கள் ஆகிய பணிகளுடன் வாயு சம்பந்தப்பட்ட நிறுவனங்கள், போக்குவரத்து நிறுவனங்கள் ஆகியவற்றை நிர்வகிப்பதும் இக்குழுவின் பணிகளே.

பரோக்கள்

1963-ஆம் ஆண்டின் உள்ளாட்சி அரசாங்கச் சட்டம் கிரேட் பிரிட்டனில் நிலப்பரப்பினை 32 பரோக்களாகப் பிரித்தது. பொதுவாக ஒரு நகர் ஜில்லாவில் மக்கள் தொகை ஒரு நகரத்தின் தொகையைப் போல் நெருக்கடியானதாகப் பெருகினால் நகர் ஜில்லாவின் பாராளுமன்றத்தின் பட்டயத்திற்கு முறையீடு செய்கிறது. பாராளுமன்றம் அப்பட்டயத்தை வழங்கியதும்நகர் ஜில்லாக்கள் பரோக்களாகின்றன. அங்கு கவுன்ஸிலர்கள், ஆல்டர்மென், மேயர் என்ற மூன்று பிரிவுகளுடைய ஆட்சிக்குழு இயங்குகின்றது. கவுன்ஸிலர்கள் மூன்றாண்டுகட்கு ஒரு முறை நேரடியாக மக்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகின்றனர். ஆல்டர்மென் என்பவர்கள் கவுன்ஸிலர்களால் 6 ஆண்டுகள் பதவியிலிருக்குமாறு தேர்ந்தெடுக்கபடுவர். அவர்களில் பாதிப்பேர் மூன்றாண்டுகட்கு ஒரு முறை பதவி விலகுவர். மேயரை கவுன்ஸிலர்களும் ஆல்டர்மென்களும் கூட்டாக அமாந்து தேர்ந்தெடுப்பர்.

பணிகள்

1. சாலைப் பராமரிப்பு,
2. தெருக்களுக்கு மின்விளக்கு வசதியளித்தல்
3. கழிவுகளை அகற்றுதல்,
4. பொது நூல் நிலையங்கள், அருங்காட்சியகங்கள் ஆகியவற்றிற்கு ஏற்பாடு செய்தல்,
5. பிறப்பு, இறப்பு, திருமணம் ஆகியவற்றைப் பதிவு செய்தல்,
6. கடைகள் ஆலைகள் ஆகியவற்றுடன் உணவு, மருந்து ஆகியவற்றைப் பரிசோதித்தல், க்ஷயரோக ஆஸ்பத்திரிகளை நிறுவுதல்.

கவுண்டி பரோ

பரோவானது பெரும் நகரமாக விரிவடையும் பொழுது அது பாராளுமன்றத்திற்கு கவுண்டி பரோ அந்தஸ்துக்கு உயர்த்தத முறையிடுகின்றது. அது ஏற்கப்பட்டால் பரோ கவுண்டி பரோவாகின்றது. அவற்றின் அதிகாரங்களும் பணிகளும் இந்தியாவிலுள்ள நகராட்சிகளின் பணிகளை ஒத்ததாக உள்ளது. கவுண்டி மற்றும் பரோக்களின் பணிகள் இணைந்து இங்கு நடத்தப் பெறுதலால் அவை கவுண்டி பரோக்கள் எனப்படுகின்றன. இது கவுண்டி கவுன்ஸிலுக்குக் கட்டுபபடாமல் சுதந்திரமாக இயங்கி வருகின்றது. 1965ம் ஆண்டில் இங்கிலாந்திலும் வேல்ஸிலும் மொத்தம் 182 கவுண்டி பரோக்களிருந்தன.

இப்பிரிவிலும் ஒரு கவுன்ஸில் உண்டு. இதிலும் கவுன்ஸிலாகள், ஆல்டர்மென் மேயர் எனற மூன்று பிரிவுகளுண்டு. ஆனால் பரோக்களை விட கவுண்டி பரோக்கள் அதிக அதிகாரம் படைத்தவையாயுள்ளன. அதனால் மதிப்புடையனவாயுமுள்ளன. ஜாக்ஸன் என்பவர் குறிப்பிட்டதைப் போல் ஆட்சித்துறையைப் பொறுத்தமட்டில் கவுண்டி

பரோக்கள் தன்னிறைவு பெற்றவையாய்த் திகழ்கின்றன. 'கவுண்டி பரோக்களின் அதிகாரங்கள் சுருங்கக் கூறின், கவுண்டி கவுன்ஸில் மற்றும் உள்ளாட்சி அமைப்புகளின் கட்டாய மற்றும் விருப்ப பணிகளைச் சேர்ந்தவைகளாக உள்ளன. எனவே அவை விரிவானவையாக உள்ளன' என பேராசிரியர் பைனர் குறிப்பிடுகின்றார். வீட்டு வசதி, பொதுப்பணி, தாய்சேய்நலம், ஆயாக்கள் நியமனம், மற்றும் மேற்பார்வை, மனநோய் தீர்த்தல், விழியற்றோர் நலம், க்ஷயரோகம், பதிவு செய்தல், லைசென்ஸ் வழங்கல், கல்வி போனற பணிகள் இப்பிரிவின் பணிகளாகும்.

கவுண்டிகள்

இங்கிலாந்தில் தற்போது இரு வகையான கவுண்டிகள் காணப்படுகின்றன. அவை மரபு வழிக்கவுண்டிகள் (Historic Counties) என்றும் ஆட்சித்துறை கவுண்டிகள் (Administrative Counties) என்றும் அழைக்கப்படுகின்றன. இங்கிலாந்தின் முழுநிலப்பரப்பும், தற்போது 52 மரபு வழிக் கவுண்டிகள் எனப் பிரிக்கப்பட்டன. 1888 முதல் அவை உள்ளாட்சி அரசாங்கப் பிரிவுகளாகச் செயல்படவில்லை. அவை பாராளுமன்ற உறுப்பினர்களைத் தேர்ந்தெடுக்கும் தொகுதிகளாக உள்ளன. அவற்றிற்கு தனிப்பட்ட குழுக்களோ அல்லது தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட ஆட்சியமைப்புக் குழுக்களோ உள்ளன. உள்ளாட்சி அரசாங்கத்தில் சம்பந்தப்படாத அதனைப் பற்றி நாம் கவலையுறத் தேவையில்லை.

ஆட்சித் துறை கவுண்டிகளே உள்ளாட்சி அரசாங்கத் துறையில் முக்கியம் பெற்றவை, அவை 1888ஆம் ஆண்டி உள்ளாட்சி அரசாங்கச் சட்டப்படி உருவாக்கப்பட்டவை. 1965ஆம் ஆண்டில் இங்கிலாந்தின் நிலப்பரப்பு முழுவதும் 58 ஆட்சித் துறைக் கவுண்டிகளாகப் பிரிக்கப்பட்டன. அதற்கு கவுணடி கவுன்ஸில் ஆட்சி அமைப்பு அங்கமாக திகழ்கிறது. அவற்றுக்கும் கவுன்ஸிலர்கள், ஆல்டர்மென் மற்றும் சேர்மன் என்ற மூன்று பிரிவு உறுப்பினர்களுண்டு. 'சேர்மன்' என்பவர் தலைமை வகிக்கிறார். முக்கியமான விழாக்களில் கவுண்டியின் சார்பாக அவர் பங்கேற்கிறார். எல்லா உள்ளாட்சி அரசாங்க நிறுவனங்களும், சட்டமியற்றி அவற்றை நிருவகிக்கும் பொறுப்புடையனவாயும் உள்ளன. உறுப்பினர்கள் மூன்றாண்டுகட்கு ஒரு முறை நேரடியாக மக்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்படுவர். உறுப்பினர்களிடமிருந்து 'ஆல்டர்மென்கள்' தேர்ந்தெடுக்கப்படுவர். உறுப்பினர்கள் எண்ணிக்கையில் மூன்றிலொரு பங்கு எண்ணிகையுடைய ஆல்டர்மென்களில் பாதிப்பெர் மூன்றாண்டுகட்கு ஒரு முறை பதவி விலகும் வண்ணம் ஆறு ஆணடுகட்கு தேர்ந்தெடுக்கப்படுவர் கவுன்ஸிலர்களின் பணியைப் போன்றே ஆல்டர்மென்களின் பணிகளும் உள்ளன. கவுன்ஸிலர்களும் ஆல்டர்மென்களும் இணைந்து கவுண்டி சேர்மனைச் தேர்ந்தெடுக்கின்றனர். 'கவுன்ஸில' ஆண்டுக்கு நான்கு முறைகள் கூடுவது வழக்கம்.

கவுண்டிகளின் அதிகாரங்களும், பணிகளும்

கவுண்டிகளின் அதிகாரங்களை

1. கவுண்டித் தொடர்புடையவை என்றும்

2. உள்ளாட்சிப்பிரிவுகளாகப் பிரிக்கலாம்.

முதலில் கவுண்டிகளின் பணிகளைக் கவனிப்போம் :

1. நெடுஞ்சாலைகள் அவர்களிடம் ஒப்படைக்கபட்டுள்ளன. முக்கிய சாலைகளுடன் பல மாவட்டங்களின் சாலைகளையும் அவர்கள் நிர்வகிக்கின்றனர்.

2. நகர்ப்புறத் திட்டத்தில் கவுன்ஸிலின் பணி மகத்தானது.

3. பழைய பாலங்களைப் புதுப்பித்தல், புதியவற்றை உருவாக்குதல் ஆகியன அவர்களது பணிகளே.

4. நீரில் கிருமிகள் பரவுதல் ஆகியவற்றைத் தடைசெய்தல்

5. தொழிற்சாலை மற்றும் சீர்திருத்தப் பள்ளிகளை நடத்துதல்.

6. பந்தயத் திடல்களுக்கு அனுமதி வழங்குதல்.

7. எடை, அளவு ஆகியவற்றைக் கண்காணித்தல் மூலம் வாணிபத்தில் கவுண்டி குழுக்கள் பெரும் பங்கு வகிக்கின்றன.

8. சுங்கவரி, அனுமதி வழங்கல் மூலம் வருவாய், அபராதப் பணம், மத்திய அரசு மானியம் ஆகியவை கவுண்டிகளின் வருவாய் ஆகின்றன.

மாதிரி வினா

1. பிரிட்டிஷ் உள்ளாட்சி நிர்வாகத்தை விளக்குக.

பாடம் - 19

அமெரிக்க உள்ளாட்சி நிர்வாகம்

கவுண்டிகள்

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் முழுவதுமே உள்ளாட்சிக்காக கவுண்டிகளாகப் பிரிக்கப்பட்டுள்ளன, தற்போது அங்கு 3,000க்கும் மேற்பட்ட கவுண்டிகள் உள்ளன. அவை "போர்டு ஆப் கமிஷனர்ஸ் (Board of Commissioners") போர்டு ஆப் சூபர்வைஸர்ஸ் (Board of Supervisors) மற்றும் போலீஸ் ஜூரி (Police Jury) என்ற ஆட்சிக்குழுவினால் இயக்கப்படுகின்றன. அவை இரண்டு அல்லது நான்காண்டுகள் பதவியிலிருக்குமாறு தேர்ந்தெடுக்கப்படுகின்றன. அவற்றுள் ஆபர்வைஸர்ஸ் என்ற மேறபார்வையாளர்கள் நாற்பது பேர் முதல் 50 பேர் வரை உள்ளனர். "வார்ட்" (Ward) என்பது சிறு எண்ணிக்கையுடைய தேர்நதெடுக்கப்பட்ட கமிஷனர்களடங்கிய குழுவாகும்.

பொதுவாக கவுண்டி சேர்மன் கவுண்டி வாரியத்தினால் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார். அநத வாரியம் மாதம் ஒரு முறை கூடி தன்னால் உருவாக்கப்பட்ட குழுக்களின் மூலம் பலதரப்பட்ட பணிகளை ஆற்றுகின்றது.

பணிகளும் அதிகாரங்களும்

கவுண்டிகள் மாநில அரசாங்கத்தினால் உருவாக்கப்படுகின்ற படியால் மாநில அரசாங்கம் தரும் அதிகாரங்களை மட்டுமே அது கொண்டுள்ளது. அவை சார்புப் பணிகள் (Agency functions) உள்ளாட்சிப்பணிகள் (Local functions) என்ற இருவகையான பணிகளை ஆற்றுகின்றன. அப்பணிகள் கீழ்க்கண்டவையாகும்.

1. நீதிமன்றம், சிறைச்சாலை, பிச்சைக்கார விடுதி, மருத்துவமனை, நூல் நிலையம் போன்ற பொதுச் சொத்துக்கள் பராமரிப்பு

2 நாட்டின் அதிகாரிகள் மற்றும் அலுவலகங்கள் ஆகியோருக்குத் தேவையான கட்டிடங்களைக் கட்டுதல் அல்லது பெற்றுத் தருதல்.

3. நாட்டுக் கட்டிடங்கள, அலுவலகத் தேவைகள் மற்றும் நாட்டு அலுவல் அமைப்புகளுக்குத் தேவையான அச்சுடிப்பு மற்றும் கருவிகளைத் தருவதற்காக ஒப்பந்தங்ளைச் செய்தல்,

4. தணிக்கையாளர் (Auditor), கணக்குத் தணிக்கையாளர் (Comptroller) ஆகியோரில்லாத இடங்களில் கணக்குகளைப் பார்த்தல், பணம் தரவேண்டியவர்களுக்குத் தருதல் மற்றும் பல பணியாளர்களை நியமனம் செய்தல், சில நேரங்களில் பதவி நீக்கம் செய்தல்

5. மதுபான விற்பனை, ஹோட்டல்கள், விடுதிகளை நடத்துதல், ஏலமிடல் போன்றவற்றுக்கு அனுமதிச் சான்றுகள் வழங்குதல்,

6. டவுன்ஷிப்புகள், பள்ளிகள், சாலைகள், சிறப்புக் காரணங்களுக்காக உருவாக்கப்பட்டுள்ள கவுண்டி மற்றும் டிஸ்மிக் துணைப் பிரிவுகளை நிருவகித்தல்,

7. நெடுஞ்சாலைகள், பாலங்கள் உருவாக்கிப் பராமரித்தல், சில வேளைகளில் ஆகாய விமானத் திடல்களை உருவாக்கிப் பராமரித்தல்,

8. கழிவு நீர்த்திட்டம், விமானத் திடல்களில் நீர்வசதி போன்ற பொதுப் பணிகளையும் மேற்கொள்ளல்,

9. கவுண்டிகளுடைய ஏழைகள் மற்றும் தர்ம நிறுவனங்களைப் பராமரித்தல்.

நகர அரசாங்கங்கள் (City Government)

அமெரிக்கத் உள்ளாட்சியில் முக்கியமான அங்கம் நகரங்களேயாகும். நகர அரசாங்கம் என்பது கிரேட் பிரிட்டனின் பரோ அமைப்பினை ஒத்ததாகும். இவ்வமைப்புகள் கிராமிய அமைப்புகளைவிட வலிமை பொருந்தியவை, நகரத்தின் உள்விஷயங்களனைத்தும் சாசனம் ஒன்றின் மூலம் நடத்திச் செல்லப்படுகின்றன. அச்சாசனம் மாநிலச் சட்டமன்றங்களாலோ அல்லது நகரங்களிலேயே உருவாக்கப்பட்டுள்ள முனிசிபல் அமைப்புகள் மூலமாகவோ நகரங்களிலேயே உருவாக்கப்பட்டுள்ள முனிசிபல் அமைப்புகள் மூலமாகவோ வழங்கப்படுகின்றன, இச்சாசனங்கள் அல்லது பட்டயங்களின் அடிப்படையில் அமெரிக்க நகரங்கள் மூன்று பிரிவுகளாகப் பிரிக்கப்பட்டுள்ளன. அவற்றுள் மேயர்-கவுன்ஸில் என்பது பழமையும் செல்வாக்கும் கொண்ட அமைப்பாகும். இதில் மேயர் என்பவர் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட நிருவாகத் தலைவராகத் திகழ்கிறார், அவர் குழுவின் ஒப்புதலுடன் நிர்வாகப்பிரிவுத் தலைவர்களை நியமிக்கிறார். கவுன்ஸிலானது நகரங்களுக்கான சட்டதிட்டங்களை உருவாக்கும் அமைப்பாகும். மேயரால் உருவாக்கப்பட்ட வரவுசெலவுத் திட்டப் பட்டியலை கவுன்சில் அங்கீகரிக்கின்றது.

கமிஷன்கள் அமைப்பு முறை என்பது மற்றொரு வகையான நகர அமைப்பாகும். இந்த அமைப்பில் அரசாங்கப் பணிகளை கூட்டாக செயல்படுத்தக் கூடிய மூன்று முதல் ஏழு உறுப்பினர்களடங்கிய கமிஷன் ஒன்று செயல்படுத்துகின்றது. நகர அரசாங்கத்தின் ஆட்சிப் பணியானது பல துறைகளாகப் பகுக்கப்பட்டு கமிஷனரின் ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் துறையின் தலைவராகச் செயல்படுகின்றனர். 1951ல். 78 சதவிகித அமெரிக்க நகரங்கள் 10,000 மற்றும் அதற்கு மேலும் உள்ள மக்கள் தொகையை உள்ளடக்கியதாய் கமிஷன் அமைப்பு அரசாங்கங்களைக் கொண்டிருந்தன. நகர அரசாங்கத்தின் ஆட்சித் துறைத் தலைவராகச் செயல்பட மேயர் ஒருவரைத் தேர்ந்தெடுக்கவும் வகை செய்யப்பட்டுள்ளது. சில நகரங்களில் மேயர்கள் குறிப்பிட்ட சில காரியங்களுக்காக பொதுச் செயல்களின் கமிஷனர்களாக நியமிக்கப்படுகிறார்கள். ஒருங்கிணைப்பு சிக்கல்கள் காரணமாக இத்தகைய முறை செல்வாக்கிழந்து வருகிறது.

மூன்றாவது வகை அமைப்பு நகர மானேஜர் அமைப்புகளாகும். இந்த அமைப்பானது "உலகத்தின் கவனத்தைத் தன்பால் ஈர்க்கக் கூடிய அளவிற்கு வியக்கத்தகு சாதனைகளை முனிசிபல் அரசாங்கம் மற்றும் ஆட்சித் துறையில் புரிந்துள்ளதென்று" கிரிபித்ஸ் (Griffiths) குறிப்பிடுகிறார். இவ்வமைப்பிலும் ஒரு தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட குழுவானது நகரின் சட்டங்களை உருவாக்கும் அதிகாரத்தைப் பெற்றுள்ளது. வரவு செலவுத் திட்டப்பட்டியல் முறையைக் கொண்டுள்ள இந்த அமைப்பு முறையில் அனுபவம் வாய்ந்த ஆட்சியாளர் ஒருவர் 'மானேஜர்' ஆக நியமிக்கப்படுகிறார். அவர் நிர்வாகத் துறைத் தலைவர்களை நியமிக்கிறார்; வரவு செலவுத் திட்டப்பட்டியலைத் தயாரித்து அவையில் சமர்ப்பிக்கிறார், தன் சொந்த முயற்சினாலேயோ அல்லது குழுவினால் கேட்டுக் கொள்ளப்பட்டபடியோ கொள்கைகளைப் பரிந்துரைக்கிறார். இந்த அமைப்பு முறை மிகவும் வெற்றிகரமான தொன்றாகும்.

அதிகாரங்களும் பணிகளும்

ஒவ்வொரு நகரிலும் குழுக்கள் விரிவான பலதரப்பட்ட அதிகாரங்களைக் கொண்டுள்ளன. நகரின் நல்லாட்சிக்கான சட்ட திட்டங்களை உருவாக்குவதில் குழுக்கள் பெரும்பகுதி நேரத்தைச் செலவிடுகின்றன. 'காவல் அதிகாரம்' பொது அதிகாரங்களில் முதன்மைத் தன்மை பெற்றுள்ளது. நகரச்சாசனங்கள் அல்லது பட்டயங்கள் 'நகரில் அமைதியை நிலை நாட்டவும், சமுதாயம் நன்முறையில் இயங்கவும் பொதுநல மேம்பாட்டிற்கான வழிகளைப் பின்பற்றவும் தேவையான வழிகளை கவுன்ஸில்கள் மேற்கொள்ள வகைசெய்கின்றன. இரண்டாவதாக சுகாதாரம், பூங்காக்கள். நெருப்பினின்றும் பாதுகாப்பு ஆகியவற்றுக்கான திட்டங்களை உருவாக்குகின்றன. மூன்றாவதாக பிச்சைக்காரர்கள், சோம்பேறிகள், தெருச் சண்டைகள், பொதுப் பொழுதுப் போக்கு, போதைப் பொருள்கள், சந்தைகள், சூதாட்டம், கழிவறைகள், ஒழுக்கக் குறைபாடுகளை ஒழித்தல், நெருப்புக் கருவிகளைப் பயன்படுத்துதல் போன்றவற்றிற்காக சட்டதிட்டங்களையும் அவை உருவாக்குகினறன. நகரின் தலைமை ஆட்சித் துறை அதிகாரியை நியமிப்பதும் நீக்கம் செய்வதும் இக்குழுவின் கடமையே.

நிதி விவகாரங்களில் நகரங்களின் அதிகாரங்கள் குறைவாகவே உள்ளன. மாநில அரசுகள் அவற்றைக் கட்டுப்படுத்துகின்றன.

கமிஜன் அரசாங்கம்

கமிஷன் அரசாங்கம் அமெரிக்காவிலுள்ள மற்றொரு வகை நகர அரசாங்கமாகும். இதில் ஒவ்வொரு கமிஷனரும் ஒரு துறையில் தலைமை வகிக்கின்றார் அல்லது ஒரு கோட்டத்தின் (Division) தலைவர்களாயிருக்கிறார் கூட்டாகச் சேர்ந்து கமிஷனர்கள் நகரக் குழுக்களை உருவாக்குகின்றன. எனவே கமிஷனர்கள் இருவகை பொறுப்புகளை உடையவர்களாகின்றனர். கூட்டாகச் சேர்ந்து சட்டமியற்றும் அமைப்பாக இயங்கி கொள்கைகளை வரையறை செய்யும அவர்கள் தனித்தனியாக ஆட்சித் துறைப்பிரிவுகளின் தலைவர்களாகவும் இயங்குகின்றனர். மேயர் கவுன்சில் திட்டத்தில் கமிஷனர்கள்

கவுன்சிலர்களை விட அதிகளவு ஊதியம் பெறுகின்றனர். கமிஷனர்கள் கவுன்சிலர்களை விட அதிகளவு ஊதியம் பெறுகின்றனர். கமிஷனர்களை மக்களே தோந்தெடுக்கின்றனர்.

மேயர் என்பவரை கமிஷனர்கள் தேர்ந்தெடுப்பர். நில நகரங்களில் மேயர்கள் பொதுச் செயல்களின் கமிஷனர் என்ற அடிப்படையிலும் தோந்தெடுக்கப்படுகின்றனர்.

நகர உள்ளாட்சி அரசாங்கம்

அமெரிக்காவில் ஆறு மாநிலங்களில் நிலப்பகுதிகள் நகரங்களாகப் பிரிக்கப்பட்டுள்ளன. அவை தங்களுக்கென அரசு அமைப்பினைக் கொண்டுள்ளன. நகரங்கள் தனித்தனி கூட்டுகளாகச் செயல்படுகின்றனவாதாலல் அவற்றுக்கெனத் தனிப்பட்ட பட்டயங்கள் கிடையாது. பாதியளவு மாநகராட்சிகளாக இயங்கக் கூடிய அவை பொதுவாக வழங்கப்பட்டுள்ள சட்ட அமைப்புகளடிப்படையில் செயல்படுகின்றன. அவற்றின் மீது வழக்காடவும் உரிமை பெற்றுள்ளன, வரி விதிக்க, பணம் வாங்க, விதிகளை ஏற்படுத்தி நல்லரசினை நிறுவ அவற்றுககு உரிமை உண்டு.

டவுன்களில் ஆட்சிக்குழுவானது டவுன் மீட்டிங் (Town Meeting) எனபபடுகின்றன. இது தகுதியுடைய வாக்காளர் அனைவரையும் உள்ளடக்கி டவுனில் ஆட்சிப் பணிகளைனைத்தும் டவுன் மீட்டிங்கினாலும் அல்லது அப்பிரிவு நியமிக்கக் கூடிய பிரதிநிதிகளாலும் மேற்கொள்ளப்படுகின்றன. ஆண்டிற்கொரு ஒரு முறை கூடும் டவுன மீட்டிங்கானது தேவைக்கேற்ப சிறப்புக் கூட்டங்கள் கூட்டுதலும் உண்டு. அடிப்படைச் சட்டங்களை உருவாக்குதல் வரவு செலவுத் திட்டப்பட்டியலை ஒப்புக் கொள்ளல் போன்ற பணிகளை இது மேற்கொள்கிறது. இதற்கு தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட நிருவாகக் குழுவும் உண்டு. 'செலக்ட் மென்' (Select men) எனப்பட்ட நிருவாகக் குழு உறுப்பினர்கள் ஓராண்டு அல்லது இரண்டாண்டுகட்கு தேர்ந்தெடுக்கப்படுவர். அடிப்படைச் சட்டங்களை இயற்ற உரிமையில்லாதவர்களால் டவுன் மீட்டிங்கின் கட்டளைகளை நிறைவேற்றுதல் கொள்கைகளை நடைமுறைப்படுத்துதல் ஆகிய பணிகள் மேற்கொள்ளப்படுகின்றன.

பொது நலன் பேணுதலும் பள்ளி வசதிகளைத் தருவதும் டவுன்களின் முக்கியப் பணிகளாகும். காவல் துறை, நீர்வழங்கல், சாலைகள், பாலங்கள், தோட்டங்கள், பூங்காக்கள், மருத்துவமனைகள், நூல்நிலையங்கள் மற்றும சந்தைகள் ஆகியவற்றையும் கட்டுப்படுத்துகின்றனர்.

டவுன்ஜிப்

சில மாநிலங்களில் கவுண்டிகள் டவுன்ஷிப்புக்களாகப் பிரிக்கப்பட்டுள்ளன. இது செயற்கையான அமைப்பே. இதன் பணிகளும் டவுன மீட்டிங்கினாலேயே மேற்கொள்ளப்படுகின்றன. சில மாநிலங்களில் டவுன்ஷிப் அதிகாரிகளே அதன் பணிகளைச் செய்து வருகின்றனர். மக்களால் நேரடியாகத் தேர்ந்தெடுக்கப்படுவோர் இவ்வதிகாரிகள் ஆட்சி பற்றிய வினாக்கள் பொது மக்கள் கருத்துக்கு வைக்கப்படுகின்றன. டவுன்ஷிப்பில் கிளர்கது மிகமுக்கியமான அதிகாரியாவார். டவுன்ஷிப் மீட்டிங்குகளில் அவர் செயலாளராகப் பணியேற்கின்றார்.

அதிகாரங்களும் பணிகளும்

மாநிலங்களின் அரசுகளால் வழங்கப்பட்டுள்ளன சில அதிகாரங்களை டவுன ஷிப்புகள் பெற்றுள்ளன. பள்ளிகள், ஏழைகள் மற்றும் சாலை பராமரிப்பு ஆகியன அதன் முக்கிய பணிகளாகும். காவல் பணிகளைப் பொறுத்த மட்டில் அதன் பணிகள் கட்டுப்படுத்தப்பட்டவையாயிருக்கின்றன. பூங்காக்கள், நூல் நிலையங்கள் ஆகியவற்றை நிருவகித்தல், பாசன வசதி, மருத்துவ மனைகள், தெருவிளக்குகள், நெருப்புக்கு எதிரான பணிகளைச் செய்து தருதல் போன்றவை வேறு சில பணிகளாக இருக்கின்றன.

கிராமம் அல்லது பரோ

கிராமப் பிரிவுகள், ஓரளவு நகரப் பிரிவினை ஒத்த நிலையை அடையும் பொழுது சில சிறபபான உள்ளாட்சி அரசாங்கங்கள் உருவாக்கப்படுகின்றன. அவை கிராமங்கள் அல்லது பரோக்கள் எனப்படுகின்றன. மக்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட ஐந்து அல்லது ஏழு பேர் கொண்ட வாரியமானது அரசாங்க அதிகாரப் பிரிவாகத் திகழ்கின்றன. அவர்களது பதவிக் காலம் ஓர் ஆண்டு, சில வேளைகளில் இரண்டாண்டுகளாக இருப்பதும் உண்டு 'பிரசிடென்ட' (President) என்ற தலைவர் நிருவாகத் தலைவராகத் திகழ்கின்றார். கிராம எழுத்தர்கள், பொக்கிஷதார் மற்றும் ஒரு கான்ஸ்டபிள் ஆகியோர் கிராம அதிகாரிகளாவர்.

அதிகாரங்களும் பணிகளும்

தீ பற்றிய துறை, காவலர்கள் நியமனம், தெருக்கள் மற்றும் கழிவறைகளை அமைத்தல் ஆகியன இதன் பணிகள் இது சுற்றுப்புறச் சுவர்களையும் கட்டிப் பராமரிக்கின்றது. சூதாட்டத்தைத் தடைசெய்தல் அல்லது கட்டுப்படுத்துதல், நீர் வழங்குதல், பூங்காக்கள், நூல் நிலையங்கள் ஆகியவற்றையும் அவற்றிற்கான பணத் தேவைப் பத்திரங்களை விற்றல் முதலியவையும் அதன் பணிகளாகும்.

மாதிரி வினா

1. அமெரிக்க உள்ளாட்சி நிர்வாகம் பற்றி ஒரு கட்டுரை வரைக.

பாடம் - 20

பிரான்சு உள்ளாட்சி நிர்வாகம்

பிரான்சு ஒரு ஒற்றையாட்சி நாடாகும். அங்கு மத்திய அரசு மற்றும் பிரிவுகள் என்ற அதிகாரப் பங்கீடு கிடையாது. அங்கு உள்ளாட்சி அரசாங்க முறையானது துறைகள் (departments) அரான்டைஸ்மெண்ட (arrondissement) கான்டன் (Canton) மற்றும் கம்யூன் (Commune) என நான்கு பிரிவுகளாக உள்ளது.

துறைகள்

பிரான்சின் மொத்த நிலப்புரப்பும், 89 துறைகளாகத் உள்ளாட்சி அரசாங்க முறைக்காக பகுக்கப்பட்டுள்ளன. அவற்றின் முக்கியத்துவத்தின் அடிப்படையில் 4 வகுப்புகளாக வகைப்படுத்தப்பட்டுள்ளன. அவற்றுள் மேல் நிலையிலுள்ளவை சிறப்பு வகுப்புகள் என்று அழைக்கப்படுகின்றன. 15 முக்கிய நகரங்களில் அமைந்துள்ள துறைகளுக்கு சிறப்பு வகுப்புகள் அந்தஸ்து வழங்கப்பட்டுள்ளன. நீஸ் (Nice) லில்லி (Lille) போன்றவை சிறபபுத் துறைகளாகும். இரண்டாவது பிரிவில் மொத்தம் 22 துறைகள் உள்ளன. 34 துறைகள் மூன்றாம் பிரிவைச் சார்ந்தவை.

துறையின் சட்டமியற்றும் பகுதி பிரான்ஸின் கான்ஸில் ஜெனரல் (Conseil-General) எனப்படுகின்றது. அதில் ஆறு ஆண்டுகட்கு அங்கம் வகிக்கக் கூடிய நேரடியாகத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட மக்கள் பிரதிநிதிகள் உள்ளனர். அவற்றுள் பாதிப்பேர் மூன்றாண்டுகட்கு ஒரு முறை பதவியிலிருந்து விலகுவதால் இது ஒரு நிரந்தர அமைப்பாகும். ஏப்ரல் மாதம் ஒரு கூட்டம், மற்றும் ஆகஸ்டு முதல் அக்டோபருக்கு இடைப்பட்ட ஒரு கூட்டம் என இருமுறை அது கூட்டப்படும், ஆகஸ்டுக் கூட்டத்தில் அதன் தலைவர் தேர்ந்தெடுக்கப்படுவார். ஒரு துணைத் தலைவரையும் செயலரையும் அது தேர்ந்தெடுக்கின்றது. அவர்கள் அனைவரும் ஓராண்டுக்கு மட்டுமே பதவி வகிப்பர். ஆனால் மறுமுறை தேர்ந்தெடுக்கப்படலாம்.

அதிகாரங்களும் பணிகளும்

1. பொது மேற்பார்வை,
2. துறைகளின் ஆட்சியமைப்பு
3. கம்யூன்களின ஆட்சியமைப்பு என்ற மூன்று வகையான அதிகாரங்களை அது கொண்டுள்ளது.

டிபார்மெண்ட என்ற துறைக்கும் அரசாங்கத்திற்கும் இடையிலான தொடர்புகளை நாம் தெரிந்து கொள்ளல் வேண்டும். அரசாங்கமானது நடைமுறையில் துறைகள் பற்றிய விஷயங்களில் கவுன்ஸிலின் கருத்தையறிவது வழக்கம். கவுன்ஸிலின் கருத்தே இறுதியான முடிவாகும். இலவச மருத்துவ வசதி, முதியோர், இயலாதவர், குணப்படுத்த முடியாத

நோயுடையோர் ஆகியோர்க்கு உதவுதல், வீட்டு பஞ்சப்படி, மந்தமான குழந்தைகளுக்கான கல்வி, பார்வையற்றோருக்கு சமூகப் பாதுகாப்பு ஆகியவை நாட்டின் சார்பில் துறைகள் ஆற்றும் பணிகளாகும்.

துறை விவகாரங்களில் கவுன்ஸிலின் அதிகாரங்கள் விரிவானவை. 1871-ஆம் ஆண்டுச் சட்டப்படி 22 பணிகளாகக் குறிக்கப்பட்டுள்ளன. துறைச் சொத்து, போக்குவரத்து போன்ற துறையின் பணத்தால் நடத்தப்படுபனவே அவை.

கவுன்ஸில்கள் துறைகளில் உள்ள கம்யூன்களின் மீது விரிவான அதிகாரங்களைக் கொண்டுள்ளன. கம்யூன்களை மேற்பார்வை செய்தல், இரண்டு அல்லது மூன்று கம்யூன்களோடு தொடர்புடைய விவகாரங்களில் இறுதி முடிவெடுத்தல் ஆகியன இதன் பணிகளே.

அரான்டைஸ்மெண்டுகள்

ஆட்சித்துறை வசதிக்காக டிபார்ட்மெண்டுகள் அரான்டைஸ்ண்டுகளாக பகுககப்பட்டுள்ளன. இவை உள்ளாட்சி நிறுவனங்களென்பதை நாம் நினைவிற் கொள்ள வேண்டும். இது கூட்டமைப்புப் பண்புடைய அங்கமன்று. டில்லி முன்சிபல் கார்பரேசன் போன்தொரு அமைப்புதான் அரான்டைஸ்மெண்ட, பொதுவாக ஒவ்வொரு துறையிலும் மூன்று அல்லது நான்கு அரான்டைஸ்மெண்டுகள் உண்டு. ஆனால் பெலபோர்ட் (Belfort) போன்ற சிறு துறைகளில் இத்தகைய அமைப்புகள் கிடையாது. டிபார்மென்டின் தலைநகர் மற்றும் அதனைச் சுற்றியுள்ள பகுதிகள் ஒரு அரான்டைஸ்மெண்ட, ஆகும். ஒரு அரான்டைஸ்மெண்டில் ஒரு லடசம் மக்களிருப்பர். துறைகளைப் போல் அரான்டைஸ்மெண்டுகளும் சிறப்பு வகுப்பு, முதல் வகுப்பு, இரண்டாம் வகுப்பு, மூன்றாம் வகுப்பு என அவர்களது முக்கியத்துவ அடிப்படையில் பிரிக்கப்பட்டுள்ளன.

கான்டன்

அரான்டைஸ்மெண்டுகள் கான்டன்களாகப் பிரிக்கப்பட்டுள்ளன. கான்டன்களும் உள்ளாட்சி அரசாங்கப் பிரிவுகளல்ல. அதற்கு கூட்டுக்குழுவுக்குரிய தனித்தன்மையில்லை.

கம்யூன்

பிரான்ஸின் உள்ளாட்சிப் பிரிவில் சிறுபிரிவு கம்யூன் என்பதாகும். ஒவ்வொரு கான்டனிலும் பல் கம்யூன்கள் உண்டு. அவை உள்ளாட்சிப் பிரிவில் கீழ் நிலையில் உள்ளவையாகும். புரட்சிச் சகாப்தத்திற்கு முன்பிருந்து வந்த அமைப்பு இதுவாகும். 1789 ஆம் ஆண்டுச் சட்டப்படியோ அல்லது அதற்குபட் பின் வந்த சட்டங்களாலோ ஒப்புக் கொள்ளப்பட்ட சிறு எல்லைகளைக் கொண்ட பிரிவுகள் என அவை விவரிக்கப்பட்டுள்ளன.

ஒவ்வொரு கம்யூனிலும் சட்டமியற்றும் அமைப்பாகப் பணிபுரியும் கவுன்சில் உண்டு. அது கவுன்சில் முனிசிபல் என்றழைக்கப்படுகிறது. இவ்வமைப்பு கம்யூன் மக்களால் நேரடியாகத் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகின்றது. பதின்மூன்று உறுப்பினர்களடங்கிய சிறு கம்யூன்களும், 37 உறுப்பினர்களடங்கிய பெரிய கம்யூன்களும் உண்டு. மேயர் என்பவர்

அதன் நிர்வாகத்தலைவர். அவர் முனிசிபல் கவுன்சிலால் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார். கவுன்சில் கூட்டங்களுக்குத் தலைமையேற்கும் அவரும் அவரது உறுப்பினர்களும் ஆறு ஆண்டுகள் பதவி வகிப்பர்.

அதிகாரங்களும் பணிகளும்

1884 ஏப்ரல் 5ம் நாளில் வெளியான சட்டப்படி கம்யூன்களின் அதிகாரங்கள் வரையறுக்கபட்டுள்ளன. அவற்றில் அடிப்படை மாற்றங்கள் ஏதும் மேற்கொள்ளப்படவில்லை. இச்சட்டம் 163 உட்பிரிவுகளை உள்ளடக்கிக கம்யூன் அரசாங்கத்தின் தன்மையை விளக்குகின்றது. அதன் பணிகளில் அலுவலகக் கட்டிடங்களைப் பராமரித்தல், கடன் பணிகள், முனிசிபல் அலுவலர்களின் சம்பளம் மற்றும் ஓய்வு ஊதியம், பொதுச் சாலைகள் பராமரிப்பு மறறும் பொது மக்கள். கிராமப்புற காவல் பிரிவினர் ஆகியோரினட துணையுடன் பொதுச் செலவுகளை நிர்வகித்தல் என்பன முக்கியமானவைகளாகும். 20 ஆயிரம் பேர்களுக்கு அதிகமாக உள்ள கம்யூன்களில் சுகாதார அமைப்பு போன்ற வேறு பணிகளும் கம்யூன் பணியாகச் சேர்க்கப்பட்டுள்ளன.

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் உள்ளாட்சி அரசாங்கத்தின அமைப்பும் பணியும்

அமெரிக்காவில் கூட்டாட்சி அமைப்பு உள்ளது. அங்கு அரசியலமைப்பு தேசீய அரசாங்கம், மற்றும் பல மாநிலங்களின் அரசாங்கம் என இரு வகையான அரசுகளை உருவாக்கியுள்ளது. உள்ளாட்சி கூட்டு அரசாங்கத்திற்குக் கொடுக்கப்பட்டதல்ல. எனவே அவை மாநில அரசுக்கு உடையவை, பல நில சட்டமன்றங்களே உள்ளாட்சியை உருவாக்கும் அதிகாரம் பெற்றுள்ளன. "ஒவ்வொரு மாநிலத்திலும் தனிப்பட்ட உள்ளாட்சிப் பிரிவுகள் இருப்பினும் அவை ஒத்த தன்மையுடையன. அடிப்படைக் கொள்கைளில் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் முழுவதும் பொதுவாக உள்ளன. ஆனால் வரலாறு, அனுபவம் மறறும் சூழல்க்ளின் அடிப்படையில் அவை பல பிரிவுகள், அமைபபுகள் நடைமுறைகளைக் கொண்டியங்குகின்றன. அங்கு நிரந்தரத் தன்மை மற்றும் நெகிழும் தன்மை போன்ற அரசாங்கத்திற்குத் தேவையான அடிப்படைக் கொள்கைகள் என்ற அளவில் அவை உருவாக்கப்பட்டுள்ளன"

மேற்கண்டவற்றின் மூலம் உள்ளாட்சி மாநில அரசாங்கத்தால் உருவாக்கப் படுகின்றனவென்பது விளங்கும். சட்டமன்றங்கள் அவற்றின் அமைப்பு, மற்றும் பணிகளைத் தீர்மானிக்கின்றன. சாசனம் என்ற அடிப்படைச் சட்டத்திலேயே இது கொடுக்கப்பட்டுள்ளது. நகர ஆட்சிகளின் அமைப்பு மறறும் கடமைகளைப் பாதிக்கும் பொழுது பொதுவான மற்றும் சிறப்பு சட்டங்களும் இவற்றுக்குத் துணை நிற்கின்றன. எனவே மத்திய அரசாங்கத்திற்கும் உள்ளாட்சியின் பகுதிகளுக்குமாக தொடர்பு கூட்டாக அடிப்படையில் இல்லாமல் ஒற்றையாட்சி அடிப்படையில் அமைக்கப்பட்டுள்ளது.

உள்ளாட்சி வகைகள்

முனிசிபல் கார்ப்பரேசன் போன்றவை (Quasi Municipal Corporation), முனிசிபல் கார்ப்பரேஷன் என இரு பிரிவுகளாக அவை காணப்படுகின்றன. முதலில் குறிப்பிட்டுள்ளவை அரசினாலோ அல்லது கவுண்டிகள் நகரங்கள், டவுன்ஷிப்புகள் ஆகியவற்றை உள்ளடக்கிய கவுண்டி என்ற அரசின் பிரதிநிதித்துவ அமைப்புகளாலோ உருவாக்கப்படுகின்றன, இரண்டாம் பிரிவில் தொடர்பற்ற நகரங்கள் பரோக்கள், கிராமங்கள் ஆகியுன அடங்கியுள்ளன. முதற் பிரிவு உள்ளாட்சி விருப்பங்களின் அடிப்படையில்லாத பொழுது பின்னவை உள்ளாட்சி விருப்பங்களின் அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட்டவைகளாகும். ஆண்டுதோறும் புதிய அமைப்புகள் தோனறுதலாலும், பல மறைவதாலும் அமெரிக்காவில் உள்ளாட்சி அரசாங்கங்களின் எண்ணிக்கையைக் கூறுவது கடினமே. புதிய உள்ளாட்சி அரசாங்கங்களும் மாநிலங்களுக்கு மாநிலம் மாறுபடுகின்னறன. ஒரு மாநிலத்திலிருப்பது போன்ற அமைப்பு மற்ற அரசில் இருப்பதில்லை.

மாதிரி வினா

1. பிரான்சு உள்ளாட்சி நிர்வாகத்தை விளக்குக.

பாடம் - 21

பிரிட்டிஷ், அமெரிக்கா, மற்றும் பிரான்சு நாடுகளில் நிர்வாகப் பொறுப்பும் நிர்வாகக் கட்டுப்பாடுகளும்

இன்றைய மக்கள் நல அரசாங்கங்களில் நிர்வாக அதிகாரிகள் அதிகமான அதிகாரங்களைப் பெற்று விளங்குகிறார்கள். நிர்வாக அதிகாரிகள் சட்டங்களையும், கொள்கைகளையும் நிறைவேற்றுவதற்கு பணியமர்த்தப்பட்டிருந்தாலும் சட்டமன்ற அதிகாரங்களில் நீதித் துறை அதிகாரங்களையும் பெற்று மிக அதிகாரம் படைத்த அதிகாரிகளாகத் திகழுகின்றனர். சட்ட மன்றத் துறை சட்டங்களை மேலெழுந்தவாரியாகச் செய்கிறது. அந்த சட்டங்களுக்குள் நிரவாக அதிகாரிகள் விதிகளைச் செய்து சட்டமன்ற சட்டங்களுக்கு முழுவடிவம் கொடுக்கிறார்கள். அதே போன்று நிர்வாக அதிகாரிகள் நீதித் துறை முடிவுகளை எடுப்பதில் செல்வாக்குப் படுத்துகிறார்கள். இவ்வாறு நிர்வாக அதிகாரிகள் சட்ட மன்றத் துறை அதிகாரங்களில் நிர்வாகத் துறை அதிகாரங்களையும், நிதித் துறை அதிகாரங்களயையும் பெற்று விளங்குகிறார்கள். இந்த அதிகாரங்களை நிர்வாக அதிகாரிகள் தவறாக பயன்படுத்துவதற்கான வாய்ப்புகள் உண்டு. அப்பொழுது அவர்கள் தங்களுடைய செயல்களுக்கு பொறுப்புடையவராக வேண்டும். இவ்வாறு நிர்வாக அதிகாரிகள் தங்களுடைய செயல்களுக்கு பொறுப்பு வகிப்பதே நிர்வாகப் பொறுப்பு என்கிறோம்.

நிர்வாக அதிகாரிகள் தங்களுடைய செயல்களுக்கு பொறுப்புடையவர்களாக இருக்க வேண்டுமெனில் அவர்கள் மீது சில கட்டுப்பாடுகள் அவசியம். இந்தக் கட்டுப்பாடுகளை இரண்டு வகைகளாகப் பிரிக்கலாம். அவை.

1. உள் கட்டுப்பாடுகள்
2. வெளிக் கட்டுப்பாடுகள்

நிர்வாக அமைப்புக்குள் நிர்வாக அதிகாரிகள் மீது உள்ள கட்டுப்பாட்டை உள் கட்டுப்பாடுகள் என்கிறோம். இந்தக் கட்டுப்பாடுகள் ஐந்து வகைப்படும், அவை.

1. பணியாளர் மேலாண்மைக் கட்டுப்பாடு,
2. திறமை ஆய்வு முறை,
3. தொழில் ஒழுக்கக் கட்டுப்பாடு
4. நிர்வாகத் தலைமை
5. வரவு செலவுத் திட்டக் கட்டுப்பாடு

பணியாளர் மேலாண்மைக் கட்டுப்பாடுகள்

நிர்வாக அமைப்புகள் படிநிலை அமைப்பில் உருவாக்கப்பட்டுள்ளன. பல்வேறு நிலைகளில் பணிபுரியக் கூடிய நிர்வாகிகள் தங்களுக்கு கீழே பணிபுரியும் நபர்களை ஒழுங்காக தங்களுடைய கடமைகளையும், பொறுப்புகளையும் நிறைவேற்ற வைத்து உள்கட்டுப்பாடு செய்யப்படுகிறது.

திறமை ஆய்வு முறை

பல்வேறு நிலைகளில் உள்ள அதிகாரிகள் தங்களுக்கு கீழே பணிபுரியக் கூடிய நபர்களின் பணிகளை ஆய்வு செய்து அதன் அடிப்படையில் பல ஊக்குவிப்புகள் வழங்கப்படுகின்றன. இவ்விதமான திறமை ஆய்வு முறை நிர்வாக அதிகாரிகள் தங்களின் கடமைகளையும், பொறுப்புகளையும் சரிவர நிறைவேற்ற வைக்கிறது.

தொழில் ஒழுக்க கட்டுப்பாடு

நிர்வாக அதிகாரிகள் தொழில் அடிப்படையில் சில ஒழுங்கு விதிகளை கடைபிடிக்க வேண்டும். அவ்வாறு கடைபிடிக்கத் தவறினால் அவர்கள் மீது ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுக்க முடியும். அதனால் நிர்வாக அதிகாரிகள் தங்களுடைய பணிகளைச் சரிவர நிறைவேற்றியே ஆக வேண்டும்.

நிர்வாகத் தலைமை

பல்வேறு நிலைகளில் பணிபுரியக் கூடிய நிர்வாக அதிகாரிகள் திறமையான நிர்வாகத் தலைமை வழங்கி தங்களுக்கு கீழே பணிபுரியக் கூடிய நபர்களின் கடமைகளையும் பொறுப்புகளையும் நிறைவேற்ற வைக்க முடியும்.

வரவு செலவுத் திட்டக் கட்டுப்பாடு

நிதி அமைச்சகமும் நிர்வாக அமைச்சகங்களும், நிதியை குறிப்பிட்ட காலத்தில் திரட்ட வைப்பதின் மூலமாகவும் நிர்வாக அமைச்சகங்கள் மூலமாகவும் நிர்வாக அமைச்சகங்கள் செயல் திட்டங்களை ஒரு ஆண்டுக்குள் நிறைவேற்றி செலவு செய்ய வைப்பதின் மூலமாகவும் நிர்வாக அதிகாரிகள் தங்களுடைய கடமைகளை நிறைவேற்ற வைக்கிறது.

வெளிக்கட்டுப்பாடுகள் நான்கு வகைப்படும்.

அவை.

1. சட்ட மன்றத் துறைக் கட்டுப்பாடுகள்,

2. நிர்வாகத்துறைக் கட்டுப்பாடுகள்,

3. நீதித் துறைக் கட்டுப்பாடுகள்

4. பொது மக்கள் கட்டுப்பாடுகள்

மேற்கூறிய நான்கு வெளிக் கட்டுப்பாடுகளைப் பற்றி விரிவாக அறியலாம்.

சட்டமன்றத் துறை கட்டுப்பாடு

சட்டமன்றத்துறை கட்டுப்பாடு நிர்வாக அதிகாரிகள் மீது நேரடியாக கட்டுப்பாடு செய்வதில்லை. சட்டமன்றத் துறை அரசியல் அதிகாரிகள் மூலமாக தன்னுடைய கட்டுப்பாட்டை நிர்வாக அதிகாரிகள் மீது செலுத்துகிறது.

சட்டமன்றத்துறை கட்டுப்பாடு பல வழிமுறைகள் மூலமாக செய்யப்படுகிறது. அவை.

1. கேள்வி நேரம்,

2. சர்ச்சைகளும், விவாதங்களும்,

3. தீர்மானங்கள்

4. வரவு செலவுத் திட்டக் கட்டுப்பாடு

5. ஒப்படைப்பு சட்டம் இயற்றல்,

6. தணிக்கையும், அறிக்கையும்,

7. பாராளுமன்றக் குழுக்கள் கட்டுப்பாடு

கேள்வி நேரம்

பாராளுமன்றம் செயல்படும் போது முதல் மணி நேரம் கேள்வி நேரத்திற்காக ஒதுக்கப்படுகிறது. இக்கேள்வி நேரத்தில் பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள் அமைச்சர்களிடம் சில கேள்விகளைக் கேட்க வாய்ப்பை ஏற்படுத்தித் தருகிறது. அப்பொழுது பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள் அமைச்சர்களின் கட்டுப்பாட்டில் செயல்படக் கூடிய நிர்வாக அமைப்புகளில் நிர்வாக அதிகாரிகள் செய்த குற்றங்களைச் சுட்டிக் காட்டி அதை சரி செய்வதற்கான வழி முறைகளை அமைச்சர் மூலமாக நிறைவேற்றுவதற்கு கேள்வி நேரம் பயன்படுகிறது. உதாரணமாக நிர்வாக அதிகாரிகள் செய்யத் தவறிய செயல்களைச் சுட்டிக்காட்டி அவர்கள் தங்கள் கடமையைச் செய்ய வைப்பதற்கு கேள்வி நேரம் பயன்படுகிறது.

சர்ச்சைகளும், விவாதங்களும்

குடியரசுத் தலைவர் உரைக்கு பிற்பாடு வரவு செலவுத் திட்டம் தாக்கல் செய்யப்பட்ட பிற்பாடும் குடியரசுத் தலைவர் உரை மீதும், நிதியமைச்சர் தாக்கல் செய்த வரவு செலவுத் திட்டத்தின் மீதும் சர்ச்சைகளும் விவாதங்களும் பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள் ஈடுபடுவதற்கு வாய்ப்பு ஏற்படுத்தித் தரப்படுகிறது. இக்காலக் கட்டத்தில் பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள் நிர்வாக அதிகாரிகள் செய்யத் தவறிய பல செயல்பாடுகளை அமைச்சர்களிடம் சுட்டிக் காட்டி அவர்களை தங்களுடைய கடமைகளைச் செய்ய வைப்பதற்கு சர்ச்சைகளும், விவாதங்களும் பயன்படுகின்றன.

தீர்மானங்கள்

சட்டமன்றத் துறை, சில தீர்மானங்களை நிறைவேற்றுவதற்கு முன்பாக பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள் அந்தத் தீர்மானங்களில் காணப்படக் கூடிய குறைபாடுகளை சுட்டிக் காட்டி நிர்வாக அதிகாரிகள் தங்களுடைய கடமைகளைச் செய்ய வைக்க உதவுகிறது.

வரவு செலவுத் திட்டக் கட்டுப்பாடு

சட்ட மன்றத் துறை, வருவாய் துறை நிதி திரட்டுவதற்கும் நிர்வாக அமைச்சகங்கள் சில செயல் திட்டங்களை நிறைவேற்றுவதற்கும் அனுமதி வழங்குகிறது. நிதித் துறையும் நிர்வாக அமைச்சகங்களும் தான் அனுமதித்த படி நிதி ஒழுங்காக திரட்டப்பட்டுள்ளதா என்பதையும் அமைச்சகங்கள் பாராளுமன்றம் அனுமதித்தபடி செலவுகள் செய்யப்பட்டிருக்கின்றனவா என்பதையும் சரிபார்ப்பதன் மூலம் நிர்வாக அதிகாரிகள் தவறுகள் செய்யாமல் தங்களுடைய கடமைகளைச் செய்வதற்கு உதவி புரிகிறது.

ஒப்படைப்பு சட்டம் இயற்றல்

பாராளுமன்றம் மேலெழுந்தவாரியாக சட்டங்களை இயற்றுகிறது. நிர்வாக அதிகாரிகள் மேலெழுந்தவாரியான சட்டங்களில் விதிகள் மூலமாக நிரப்பி சட்டங்களுக்கு முழு வடிவம் கொடுக்கின்றனர். இவ்வதிகாரத்தை சட்ட மன்றத்துறையான நிர்வாகத் துறையிடம் ஒப்படைக்கிறது. இதைத் தான் ஒப்படைப்பு சட்டம் இயற்றல் என்கிறோம். நிர்வாக அதிகாரிகள் விதிகளை மேலெழுந்தவாரியான சட்டங்களுக்கு உட்பட்டு செய்திருக்கிறார்களா என்பதை அறிவதன் மூலம் சட்டமன்றத்துறை நிர்வாகத்தை கட்டுப்பாடு செய்கிறது.

தணிக்கையும் அறிக்கையும்

அரசாங்கக் கணக்குகளை தணிக்கை செய்வதற்காக தணிக்கைத் துறைத் தலைவர் நியமனம் செய்யப்பட்டுள்ளார். இவருடைய முக்கியமான பணி அரசாங்கக் கணக்குகளை தணிக்கை செய்து ஒரு அறிக்கையை குடியரசுத் தலைவருக்கு அனுப்ப வேண்டும். இவ்வறிக்கையில் மூன்று விஷயங்களை ஆய்வு செய்து குறிப்பிட வேண்டும். அவை.

1. ஒதுக்கப்பட்ட நிதி ஒதுக்கிய வகைகளுக்கு செலவு செய்யப்பட்டுள்ளதா

2. நிர்வாக அதிகாரிகள் பொதுப் பணத்தை தவறாக பயன்படுத்தியிருக்கிறார்களா

3. நிர்வாக அதிகாரிகள் பொதுப் பணத்தை கையாடல் செய்திருக்கிறார்களா என்பவற்றை ஆய்வு செய்து, தவறுகள் நடந்திருந்தால் தன்னுடைய அறிக்கையில் குறிப்பிட வேண்டும். இந்த அறிக்கையின் மீது பாராளுமன்றம் நடவடிக்கை எடுப்பதால் நிர்வாக அதிகாரிகள் தவறுகள் செய்யாமல் தங்களுடைய கடமைகளையும், பொறுப்புகளையும் நிறைவேற்ற உதவுகின்றது.

பாராளுமன்றக் குழுக்கள்

நிர்வாக அதிகாரிகள் தவறுகள் செய்திருந்தால் பாராளுமன்றத்திற்கு முன் வந்து விளக்கங்கள் கூற வேண்டிய அவசியம் இல்லை. ஆனால் நிர்வாக அதிகாரிகள் தவறுகள் செய்திருக்கிறார்கள் என்று தணிக்கைத் துறைத் தலைவரோ விசாரணை ஆணையங்களோ குறிப்பிட்டிருந்தால் பாராளுமன்றம் அவர்களுடைய அறிக்கையை சம்மந்தப்பட்ட பாராளுமன்ற . குழுக்களுக்கு அனுப்பி தீவிர விசாரணைக்கு அனுப்பி வைக்கிறது. அப்பொழுது பாராளுமன்றக் குழுக்கள் நிர்வாக அதிகாரிகளை தங்களிடம் வரவழைத்து அவர்கள் மீது சுமத்தப்பட்ட குற்றங்கள் மீதான விளக்கங்களை கேட்பார்கள். அவர்கள் கொடுத்த விளக்கங்கள் சரியாக இல்லையெனில் அவர்கள் மீது தவறுகளை ஊர்ஜிதம் செய்து அறிக்கைகளை பாராளுமன்றத்திற்கு அனுப்பி வைக்கும். பாராளுமன்ற நிர்வாக அதிகாரிகள் மீது நடவடிக்கை எடுக்க பரிந்துரை செய்யும். அரசாங்கம் நிர்வாக அதிகாரிகள் மீது நடவடிக்கை எடுத்து அவர்கள் செய்த தவறுகள் சரி செய்யப்படும்.

இவ்வாறு சட்டமன்றத் துறை பல்வேறு வழிமுறைகள் மூலமாக நிர்வாகத்தை கட்டுப்பாடு செய்கிறது. ஏற்கனவே கூறியபடி சட்டமன்றத் துறை நிர்வாக அதிகாரிகளை நேரடியாக கட்டுப்பாடு செய்வது கிடையாது. அமைச்சர்கள் மூலமாக நிர்வாக அதிகாரிகளை சட்டத் துறை கட்டுப்பாடு செய்கிறது.

நிர்வாகத் துறை கட்டுப்பாடு

அமைச்சர்கள் அதிகாரிகள் மீது செலுத்தக் கூடிய கட்டுப்பாட்டை நிர்வாகக் கட்டுப்பாடு என்கிறோம். இந்தியாவில் பாராளுமன்ற முறை அரசாங்கம் நிலவுகிறது. இங்கு பேரளவிற்கு ஆட்சித் துறைத் தலைவராக விளங்குகிறார். உண்மையான ஆட்சித் துறைத் தலைவராக விளங்குபவர்கள் அமைச்சர்கள். அமைச்சர்களுள் மூன்று வகை உண்டு. அவை.

1. கேபினட் அமைச்சர்கள்,
2. இணை அமைச்சர்கள்,
3. துணை அமைச்சர்கள்.

கேபினட் அமைச்சர் ஒரு துறையின் அரசியல் ரீதியான தலைவராக விளங்குவார். இவருக்கு துணை செய்வதற்காக இணை அமைச்சர்களும், துணை அமைச்சர்களும்

அமர்த்தப்படலாம். சில வேளைகளில் இணை அமைச்சரே ஒரு துறையின் தலைவராக நியமிக்கப்படலாம். இந்த அமைச்சர்களின் கட்டுப்பாட்டில் அரசாங்க அதிகாரிகள் செயல்படுகிறார்கள். அந்த அடிப்படையில் அமைச்சர்கள் அதிகாரிகள் மீது கட்டுப்பாடு செய்யும் அதிகாரத்தைப் பெறுகிறார்கள் பொதுவாக நிர்வாகத் துறை அமைச்சர்கள் மீது நான்கு வகைகளாக கட்டுப்பாடு செய்கிறது. அவை.

1. கொள்கைக் கட்டுப்பாடு
2. வரவு செலவுத் திட்டக் கட்டுப்பாடு
3. ஆட்சேர்ப்பு முறை,
4. ஒப்படைப்புச் சட்டம் இயற்றுதல்

கொள்கைக் கட்டுப்பாடு

அமைச்சர்கள் அரசாங்க கொள்கைகளை வகுக்கிறார்கள். அமைச்சர்கள் நிர்வாகத்தை தொழிலாகக் கொண்டவர்கள் அல்ல. தற்காலிகமானவர்கள். ஆகையால் கொள்கைகள் சம்மந்தப்பட்ட நுணுக்கங்கள் இவர்களுக்குத் தெரியாது. கொள்கைகளுக்கு வடிவம் கொடுப்பவர்கள் நிர்வாக அதிகாரிகள். கொள்கைகளுக்கு வடிவம் கொடுக்கும் பொழுது அமைச்சர்கள் அதிகாரிகளிடம் விளக்கம் கேட்டு கட்டுப்பாடு செய்கிறார்கள்.

வரவு செலவுத் திட்டக் கட்டுப்பாடு

பாராளுமன்றம் அரசாங்கத்திற்கு நிதியைத் திரட்டுவதற்காக அதிகாரத்தையும், செலவு செய்வதற்கான அதிகாரத்தையும் வழங்குகிறது. இந்த அதிகாரத்தை சரியாக செயல்படுத்துகிறார்களா என்பதை கண்டறிவதன் மூலமாக அமைச்சர்கள் அதிகாரிகள் மீது கட்டுப்பாடு செய்கிறார்கள்.

ஒப்படைப்புச் சட்டம் இயற்றுதல்

ஏற்கனவே கூறியபடி மேலெழுந்த வாரியான சட்டத்தை சட்டமன்றம் இயற்றுகிறது என்றும் சட்டத்திற்கு முழு வடிவத்தை அதிகாரிகள் விதிகள் மூலமாக நிரப்புகிறார்கள் என்றும் அறிந்திருக்கிறோம். இந்த அதிகாரிகள் இந்த விதிகளை மேலெழுந்தவாரியான சட்டத்திற்கு உட்பட்டு செய்திருக்கிறார்களா என்பதை சரிபார்ப்பதன் மூலமாக அமைச்சர்கள் அதிகாரிகள் மீது கட்டுப்பாடு செய்கிறார்கள்.

ஆட்சேர்ப்பு முறை

அமைச்சர்கள் தங்களுக்கு ஒத்துப் போகக் கூடிய அதிகாரிகளை ஆட்சேர்ப்பு செய்து அவர்கள் மூலமாக நிர்வாகத்தைக் கட்டுப்பாடு செய்ய முயலுகிறார்கள்.

இவ்வாறு நிர்வாகத் துறை அதிகாரிகள் மீது பல வழிகளில் கட்டுப்பாடு செய்து நிர்வாக அதிகாரிகள் தங்களுடைய கடமைகளை நிறைவேற்ற உதவி செய்கிறார்கள்

நீதித் துறை கட்டுப்பாடு

நீதித் துறை பொது நிர்வாகத்தின் மீது தானாகவே முன் வந்து கட்டுப்பாடு செய்வது கிடையாது. நிர்வாக அதிகாரிகள் செய்த தவறுகளின் காரணமாக பாதிக்கப்பட்ட நபர்கள் நீதித் துறைக்குச் சென்றால் நீதித் துறை பொது நிர்வாகத்தின் மீது கட்டுப்பாடு செய்ய முன்வரும். அவ்வாறு நீதித் துறை கட்டுப்பாடு செய்ய வேண்டுமென்றால் அதிகாரிகள் செய்த தவறுகள் கீழ்கண்ட ஐந்து வகைக்குள் வரவேண்டும

1. அதிகார வரம்பு மீறல்,
2. சட்டப் பிழை,
3. பொருளுண்மை அறிவதில் தவறு
4. அதிகாரத் துஷ்பிரயோகம்.
5. தவறான வழிமுறை

அதிகார வரம்பு மீறல்

ஒவ்வொரு அதிகாரிக்கும் அதிகார வரம்பை மீறி அவர் செயல்பட்டு மக்கள் பாதிக்கப்பட்டால் பாதிக்கப்பட்ட மகக்ள் நீதிமன்றத்திற்கு செல்லலாம். எந்த வழக்கையும் எடுத்துக் கொள்ளும்.

சட்டப் பிழை

ஒவ்வொரு அதிகாரியும் சட்டத்திற்கு உட்பட்டு செயல்பட வேண்டும். ஒரு அதிகாரியின் செயல்பாட்டில் சட்டப்பிழை ஏற்பட்டு அதனால் மக்கள் பாதிக்கப்பட்டால் பாதிக்கப்பட்ட மக்கள் நீதிமன்றத்திற்கு செல்லலாம். நீதிமன்றம் அவ்வழக்கை விசாரணைக்கு எடுத்துக் கொள்ளும்.

பொருளுன்மை அறிவதில் தவறு

பொருளுன்மை அறிவதில் தவறு ஏற்பட்டு அதன் மூலம் அதிகாரியின் செயலால் பொது மக்கள் பாதிக்கப்பட்டால் பாதிக்கப்பட்ட மக்கள் வழக்காடு மன்றத்திற்குச் செல்லலாம். வழக்காடு மன்றம் அந்த வழக்கை விசாரணைக்கு எடுத்துக் கொள்ளும்.

அதிகாரத் துஷ்பிரயோகம்

ஒரு அதிகாரி தன் அதிகாரத்தை தவறாகப் பயன்படுத்தி அதன் மூலமாக பொது மக்கள் பாதிக்கப்பட்டால் அவ்வழக்கை நீதிமன்றம் விசாரணைக்கு எடுத்துக் கொள்ளும்.

பேராணையை வழங்கி அப்பணியை குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் செய்து முடிக்க ஆணையிடும்.

தடுப்பாணை

இந்த ஆணை ஒரு உயர் நீதி மன்றம் கீழ் நீதி மன்றத்திற்கு இடக் கூடிய ஆணையைக் குறிப்பிடும். நீதிமன்றம் ஒரு வழக்கை எடுத்து விசாரணை செய்வதால் தனக்கு பாதகமான தீர்ப்பு வரும் என்றும் அந்த வழக்கை எடுத்து விசாரணை செய்ய அந்த நீதிமன்றத்திற்கு அதிகாரம் இல்லை என்றும் பாதிக்கப்பட்ட நபர் கருதினால் அவர்கள் நீதி மனறத்திற்கு செல்லலாம். நீதிமன்றம் அந்த வழக்கை விசாரிக்கத் தடை செய்து ஆணையிடும்.

ஆவணக் கேட்பு நீதிப் பேராணை

இந்த நீதிப் பேராணை உயர் நீதிமன்றத்தால் கீழ் நீதிமன்றத்திற்கு வழங்கக் கூடிய நீதிப பேராணையாகும். ஒரு குறிப்பிட்ட வழக்கு ஒரு நீதிமன்ற விசாரணைக்கு எடுத்துக் கொண்டிருப்பதால் தனக்கு பாதகமான தீர்ப்பு வரும் என்றும் அந்த வழக்கை உண்மையில் விசாரணை செய்வதற்கு அந்த நீதிமன்றத்திற்கு அதிகாரம் இல்லை என்றும் கருதினால் பாதிக்கப்பட்ட நபர் நீதிமன்றத்திற்கு செல்லலாம். உயர் நீதிமன்றம் கீழ் நீதிமன்றத்திற்கு அந்த வழக்கு சம்மந்தப்பட்ட கோப்புகளை அந்த வழக்கை விசாரிக்க அதிகாரம் பெற்ற மற்றொரு நீதிமன்றத்திற்கு வழங்க ஆணையிடும்.

உரிமை ஏது வினா நீதிப் பேராணை

அரசாங்க அதிகாரிகள் எந்த ஒரு செயலையும் விதி முறைகள் மற்றும் ஒழுங்கு முறைகளைக் கடைப்பிடித்து செயல்பட வேண்டும். அவ்வாறு விதி முறை மற்றும் ஒழுங்கு முறைகளைக் கடைபிடிக்காமல் அரசாங்க அதிகாரிகள் தவறு செய்தால் பாதிக்கப்பட்ட நபர் நீதிமன்றத்தில் வழக்கைத் தொடரலாம். உதாரணமாக பதவி உயர்வு அரசாங்கத் துறைகளில் பணி மூப்பு மற்றும் தகுதி அடிப்படையில் வழங்கப்படுகிறது. ஓர் உயர் பதவி காலியாகும் பொழுது பணி மூப்பு மற்றும் தகுதி அடிப்படையில உள்ள முதல் நபருக்கு அந்த பதவி வழங்கப்பட வேண்டும். இந்த விதி முறையையும். ஒழுங்குமுறையையும் மாற்றி இரண்டாவது அல்லது மூன்றாவது நபருக்கு பதவி உயர்வு வழங்கப்பட்டால் பாதிக்கப்பட்ட நபர் நீதி மன்றத்திற்கு செல்லலாம். நீதி மன்றம் உரிமை ஏது வினா நீதிப் பேராணையை வழங்கி பாதிக்கப்பட்ட நபரின் நலன் பாதுகாக்க வழிவகை செய்யும்.

ஆட்சித் துறைச் சட்டம் செயல்பாட்டில் உள்ள பிரான்ஸ் நாட்டில் இரு வகை நீதி மன்றங்கள் செயல்படுகின்றன. அவை.

1. சாதாரண நீதிமன்றங்கள்.
2. ஆட்சித் துறை நீதிமன்றங்கள்

அரசாங்க அதிகாரியின் செயல்பாட்டின் மூலமாக பொது மக்கள் பாதிக்கப்பட்டால் ஆட்சித் துறை நீதி மன்றத்தில் வழக்கு தொடரப்பட வேண்டும். ஆட்சித் துறை நீதிமன்றம் அவ்வழக்கை விசாரணைக்கு எடுத்துக் கொண்டு விசாரணை செய்து பாரபட்சம் இன்றி நீதியை வழங்குகிறது. ஆட்சித் துறை நீதிமன்றம் ஒரு வழக்கை விசாரணைக்கு எடுத்துக் கொள்ள வேண்டுமென்றால் அலுவல் நிமித்தமாக அதிகாரிகள் தவறு செய்திருக்க வேண்டும். அர்சாங்க ஊழியர்கள் தனிப்பட்ட வகையில் தவறுகள் செய்து அதனால் பொது மக்கள் பாதிக்கப்பட்டால் அவர்கள் ஆட்சித் துறை நீதிமன்றத்தில் வழக்கை தொடர முடியாது.

இவ்வாறு நீதி மன்றங்கள் நீதிப் பேராணைகளை வழங்கி அரசு அதிகாரிகள் தவறு செய்யாமல் செயல்பட கட்டுப்பாடு செய்கிறது.

பொது மக்கள் கட்டுப்பாடு

அரசுப் பணியாளர்கள் பொறுப்படன் செயல்படக் கூடிய வகையில் பொது மக்களும் கட்டுப்பாடு செய்கிறார்கள. இப்பொது மக்கள் கட்டுப்பாடு நான்கு வகைப்படும். அவை.

1. தேர்தல்கள்
2. மக்கள் ஒப்பம்
3. மக்கள் துவக்கம்
4. திருப்ப அழைத்தல்

மக்களாட்சி உடைய நாடுகளில் ஒரு அரசாங்கம் அதிகாரிகளை நல்ல முறையில் கட்டுப்படுத்தி செயல்பட முடியாவிட்டால் அந்த அரசாங்கத்தை தேர்தல்கள் மூலமாக பதவி விலக்க வைத்து, நிர்வாக அதிகாரிகளை திறமையாக கட்டுப்படுத்தக் கூடிய நல்லதொரு அரசாங்கத்தை அமைத்துக் கொள்ளும் உரிமை மககளுக்கு உண்டு. இவ்வாறு பொது மக்கள் தேர்தல் மூலமாக நிர்வாகத்தைக் கட்டுப்படுத்துகின்றனர்.

மக்கள் ஒப்பம், மக்கள் துவக்கம் மற்றும் திரும்ப அழைத்தல் ஆகிய பொது மக்கள் கட்டுப்பாட்டு முறைகள் சுவிட்சர்லாந்து நாட்டில் கடைப்பிடிக்கப்படுகின்றன. சுவிட்சர்லாந்து நாட்டில் அரசியலமைப்புச் சட்டம் திருத்தப்பட வேண்டுமென்றால் மககள் அதற்கு ஆதரவு தர வேண்டும். அதே போன்று மக்கள் நலனைப் பேணிப் பாதுகாக்கக் கூடிய வகையில் சட்டமன்றம் ஒரு சட்ட முன்வரைவை நிறைவேற்றியிருக்கிறது என்று கருதினால் சட்ட முன்வரைவை மக்கள் ஒப்பத்திற்கு விட வேணடுமென்று மக்கள் கேட்டுக் கொள்ளலாம். அவ்வாறு கேட்டுக் கொண்டால் மக்கள் அனுமதியுடன் தான் சட்ட முன்வரைவைச் சட்டமாக்க முடியும். இவ்வாறு நிர்வாகத்தை கட்டுப்படுத்தக் கூடிய வகையில் மக்கள் ஒப்பம் மூலமாக பொது மக்கள் ஒப்பம் மூலமாக பொது மக்கள் அதிகாரத்தைப் பெற்றிருக்கிறார்கள்.

அதிகாரிகளை நல்ல முறையில் கட்டுப்படுத்தக் கூடிய வகையில் பொது மக்கள் ஒரு சட்ட முன்வரைவைத் தயாரித்து சட்ட மன்றத்தின் மூலமாக சட்டமாக்கிக் கொளளும் அதிகாரம் சுவிட்சாலாந்து நாட்டில் பொது மக்களுக்கு வழங்கப்பட்டுள்ளது.

தவறான வழிமுறை

ஒவ்வொரு அதிகாரியும் சில வழிமுறைகளைப் பின்பற்றி செயல்பட வேண்டும். அந்த வழி முறைகளைப் பின்பற்றாமல் அதிகாரிகள் சில செயல்களைச் செய்து அதனால் பொது மக்கள் பாதிக்கப்பட்டால் அவர்கள் நீதிமன்றத்திற்கு செல்லலாம். நீதி மன்றம் எந்த வழக்கையும் விசாரணைக்கு எடுத்துக் கொள்ளும்.

நீதிமன்றத் தீர்வுகள்

சட்டத்தின் ஆட்சி உள்ள நாடுகளில் நீதிமன்றங்கள் சில நீதிப் பேராணைகளை வழங்கி பொது மக்களுடைய நலன்களை பாதுகாக்கிறது. இந்த நீதிப் பேராணைகளை ஐந்து வகையாகப் பிரிக்கலாம். அவை.

1. ஆட்கொணர் நீதிப் பேராணை

2. கட்டளை நீதிப் பேராணை

3. தடுப்பாணை

4. ஆவணக் கேட்பு நீதிப் பேராணை.

5. உரிமை ஏது வினா நீதிப் பேராணை

ஆட்கொணர் நீதிப் பேராணை

அரசு அதிகாரி தன்னுடைய அதிகாரத்தை தவறாக பயன்படுத்தி அதனால் பொது மக்கள் பாதிக்கப்பட்டால் ஆட்கொணர் நீதிப் பேராணையை வழங்க பொது மக்கள் கேட்கலாம். உதாரணமாக காவல் நிலையத்திற்கு சந்தேகத்தின் அடிப்படையில் அழைத்துச் செல்லப்பட்ட ஒரு நபர் காவல் துறையினரின் அத்துமீறிய நடவடிக்கையில் பாதிக்கப்படுவதற்கு வாய்ப்பு இருக்கிறது. அது போல் அத்து மீறிய செயலால் பாதிக்கப்பட்டிருக்கலாம் என்று பாதிக்கப்பட்ட நபருக்கு வேண்டியவர் வழக்காடு மன்றம் சென்று பாதிக்கப்பட்ட நபரை நீதிமன்றத்திற்கு முன் கொண்டு வந்து காட்ட வேண்டும் என்று கேட்டுக் கொணடால் நீதி மன்றம் ஆட்கொணர் நீதிப் பேராணையை வழங்கி பாதிக்கப்பட்ட நபரை நீதி மன்றத்திற்கு முன் கொண்டு வந்து நிறுத்த ஆணையிடும். பாதிக்கப்பட்ட நபர் மீது அதிகாரத் துஷ்பிரயோகம் நடந்திருந்தால் தகுந்த நடவடிக்கையை காவல் துறை அதிகாரி மீது எடுக்க நீதி மன்றம் ஆணையிடும்.

கட்டளை நீதிப் பேராணை

ஒவ்வொரு அதிகாரியும் தனது அதிகார வரம்புக்குள் வரக் கூடிய பணிகளை குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் செய்து முடிக்க வேண்டும். அவ்வாறு அந்த அதிகாரி தன்னுடைய பணியைச் செய்யாமல் காலதாமதப்படுத்தி அதன் மூலமாக பொது மக்கள் பாதிக்கப்பட்டால் அவர்க்ள் நீதிமன்றத்திற்குச் செல்லலாம். நீதிமன்றம் கட்டளை நீதிப்

திரும்ப அழைத்தல் என்ற முறையின் மூலமாகவும் சுவிட்சர்லாந்து நாட்டில் நிர்வாகத்தை கட்டுப்பாடு செய்கின்றனர். மக்கள் பிரதிநிதிகளுடைய பணி அவர்களுடைய தொகுதிகளுக்குச் சென்று மக்கள் குறைகளைக் கேட்டு தீர்த்து வைப்பதாகும். அரசு அலுவலர்கள் தங்களுடைய பணிகளைச் சரியாக செய்யாத பொழுது மக்கள் பிரதிநிதிகள் தலையிட்டு அவர்களது பணிகளைச் செய்ய வைக்க வேண்டும். அவ்வாறு செய்ய வைக்கத தவறினால் பொது மக்கள் அப்பிரதிநிதிகளை திரும்ப அழைத்துக் கொண்டு வேறு பிரதிநிதிகளைத் தேர்ந்தெடுத்து அவர்கள் இடத்தில் அமர வைப்பதற்கு பொது மக்களுக்கு அதிகாரம் இருக்கிறது. இந்த பொது மக்கள் கட்டுப்பாட்டு முறையை திரும்ப அழைத்தல் என்று கூறுகிறோம்.

இவ்வாறு பொது மக்கள் தேர்தல்கள், மக்கள் ஒப்பம், மக்கள் துவக்கம், திரும்ப அழைத்தல் என்ற வழிமுறைகள் மூலமாக பொது நிர்வாகத்தை கட்டுப்பாடு செய்கிறார்கள்.

மாதிரி வினா

1. பிரிட்டிஷ், அமெரிக்கா, மற்றும் பிரான்சு நாடுகளில் எவ்வாறு நிர்வாகத்தின் மீது கட்டுப்பாடுகள் செய்யப்படுகின்றன என்பதை விளக்குக.

பாடம் - 22

குடி மக்களும் நிர்வாகமும்

அரசாங்க அலுவலர்கள் அடிப்படையில் மக்களுடைய சேவகர்கள் ஆவார்கள். ஆனால் குடிமக்களுடைய சேவகர்களாக பணிபுரிவதற்கு பதிலாக அவர்கள் மக்களுடைய எஜமானர்களாக செயல்பட்டு மக்களுக்குப் பல பிரச்சனைகளை உருவாக்குகிறார்கள். இந்த மனப்பான்மை அரசாங்க அலுவலர்களுக்கு உருவானதற்கு முக்கிய காரணம் பிரிட்டிஷ் வழிமுறையாகும். பிரிட்டிஷ் ஆட்சியின் பொழுது அரசாங்க அலுவலர்கள் பிரிட்டிஷ் அரசாங்கத்திற்கு விசுவாசமாக இருக்க வேண்டும் என்ற நிலையும், மக்களுக்கு பொறுப்புடைய வகையில் செயல்பட வேணடிய அவசியமில்லை என்ற நிலையும் இருந்தது. அரசாங்க அதிகாரிகளுடைய இந்த மனப்பாங்கு இந்தியாவைப் பொறுத்தவரை இப்பொழுதும் தொடர்கிறது. தற்பொழுது அரசாங்க அலுவலர்கள் ஆட்சியில் உள்ள அரசியல் கட்சிக்கு விசுவாசமாக செயல்படுகிறார்கள். மக்களுக்கு பொறுப்புடையவர்களாக செயல்படவில்லை. அரசாங்கம் மக்களுடைய நலனுக்காக பல்வேறு வளர்ச்சித் திட்டங்களை நிறைவேற்றுவதாலும் இந்த வளர்ச்சித் திட்டங்கள் அரசாங்க அதிகாரிகள் மூலமாக நிறைவேற்றப்படுவதாலும் தற்காலப் பொது நிர்வாகத்தில் இந்தப் பிரச்சனை மிக முக்கியத்துவம் பெற்று விளங்குகிறது.

பொது மக்களின் பொதுவான குறைபாடுகள்

பொதுமக்கள் பொதுவாக கீழ்கண்டகுறைபாடுகளை அரசாங்க அலுவலகங்களில் உணருகின்றனர். அவை.

1. பொது மக்கள் அரசாங்க அதிகாரிகளால் சரியாக நடத்தப்படுவதில்லை.
2. பொது மக்களுடைய குறைகளைத் தீர்ப்பதற்கு முன்பாக அரசாங்க அதிகாரிகள் அவர்களை பலமுறை நடக்கவிடுகிறார்கள்.
3. கோப்புகளின் மீது முடிவெடுப்பதற்கு அதிக காலதாமதம் செய்கிறார்கள்.
4. பொது மக்கள் கோரிக்கைகளுக்கு அரசாங்க அதிகாரிகள் பொறுப்பு வகிப்பதில்லை.
5. அரசாங்க அதிகாரிகளுடைய மனப்பாங்கு பொது மக்களைப் பொறுத்தவரை கொடுங்கோலர் தன்மையுடையது.
6. அரசாங்க அதிகாரிகள் பொது மக்களுடைய குறைகளைப் புரிந்து கொண்டு அவர்களுடைய பிரச்சனைகளைத் தீர்ப்பதற்கு முயற்சிப்பதில்லை.
7. பொது மக்களுடைய முக்கியமான பிரச்சனை அரசாங்க அதிகாரிகளைப் பொறுத்தவரை அரசாங்க அலுவலகங்களில் நிலவும் ஊழலாகும். பொது மக்கள்

அரசாங்க அலுவலர்களுக்கு கையூட்டு கொடுத்தாலொழிய அவர்களது கோப்புகள் மீது நடவடிக்கை எடுப்பதில்லை.

ஆம்புட்ஸ்மேன்

மேற்கூறிய பிரச்சனைகள் அல்லது குறைபாடுகள் பொது மக்களுடைய முக்கியமான குறைபாடுகளாகும். இந்தப் பிரச்சனைகள் இந்தியாவில் மட்டுமின்றி உலகில் உள்ள எல்லா நாடுகளிலும் காணப்படுகின்றன. பொது மக்களுடைய இந்தக் குறைபாடுகளை நீக்குவதற்காக 19ம் நூற்றாண்டில் சுவீடன் அரசாங்கம் ஆம்புட்ஸ்மேன் என்ற அமைப்பை உருவாக்கியது. இந்த அமைப்பை உருவாக்கிய பிற்பாடு மக்களுடைய பல பிரச்சனைகள் தீர்ந்தன. ஆகவே ஆம்புட்ஸ்மேன் போன்றதொரு நிறுவனத்தை சுவீடனின் அண்டை நாடுகளான ஸ்கேண்டி நேவியன் நாடுகளிலும் உருவாக்கப்பட்டது. இப்பொழுது ஆம்புட்ஸ்மேனின் அமைப்பையும் பணி செய் முறையையும் அறியலாம்.

ஆம்புட்ஸ்மேனின் அமைப்பு-

சுவீடன் நாட்டில் ஆம்புட்ஸ்மேன் என்பவர் பாராளுமன்ற உறுப்பினர்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார். இவர் ஐந்து ஆண்டுகளுக்கு தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார். பாராளுமன்றம் ஆம்புட்ஸ்மேனைத் தேர்ந்தெடுத்தாலும் அது ஆம்புட்ஸ்மேனின் செயல்பாட்டில் தலையிடுவதில்லை. ஆம்புட்ஸ்மேனுக்கு தலைமை நீதி மன்றத்தின் தலைமை நீதிபதியின் அந்தஸ்து வழங்கப்பட்டுள்ளது. தலைமை நீதிமன்றத்தின் தலைமை நீதிபதிக்கு வழங்கக் கூடிய ஊதியமும் சலுகைகளும் வழங்கப்படுகின்றது. பாராளுமன்றத்தால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட ஆம்புட்ஸ்மேனை பதவியிலிருந்து மிகச் சுலபமாக நீக்க முடியாது.

ஆம்புட்ஸ்மேனின் அதிகாரங்கள்

ஆம்புட்ஸ்மேனுக்கு மூன்று முக்கிய அதிகாரங்கள் வழங்கப்பட்டுள்ளன. அவை.

1. புலனாய்வு செய்வது
2. குறை கூறி விளம்பரப்படுத்துவது
3. சில செயல்களுக்குப் பரிந்துரை வழங்குவது.

ஆம்புட்ஸ்மேனின் மேற்கூறிய அதிகாரங்கள் உணர்த்துவது என்னவென்றால் அவர் எந்த முடிவுகளையும் எடுக்க முடியாது என்பதாகும். அரசாங்க அலுவலர்களுக்கு எதிராக சில செயல்களைச் செய்ய அரசாங்கத்திற்கு பரிந்துரை வழங்குவதற்குத் தான் ஆம்புட்ஸ்மேனுக்குஅதிகாரம் உண்டு. ஆம்புட்ஸ்மேனின் பரிந்துரைகளின் அடிப்படையில் அரசாங்க அதிகாரிகளின் மீது அரசாங்கம் தான் நடவடிக்கை எடுக்க முடியும்.

ஆம்புட்ஸ்மேனுக்கு உதவி செய்வதற்காக ஒரு அலுவலகம் உருவாக்கப்பட்டுள்ளது. இந்த அலுவலகத்தில் இயக்குநரைத் தலைவராகக் கொண்ட பல அலுவலர்கள்

பணிபுரிகின்றனர். இந்த அலுவலகத்தின் முக்கியப் பணி ஆம்புட்ஸ்மேனினுடைய பணிகளைச் செய்வதற்கு உதவி புரிவதாகும்.

அரசாங்கப் பணியாளர்களுக்கு எதிராக மக்களுக்கு பிரச்சனைகள் ஏற்பட்டால் அவர்கள் அப்பிரச்சனைகளை ஒரு தபால் அட்டையில் சுருக்கமாக எழுதி ஆம்புட்ஸ்மேனுக்கு அனுப்பி வைக்க வேண்டும். ஆம்புட்ஸ்மேன் அலுவலகம் மொத்த தபால் அட்டைகளையும் பரிசீலனை செய்து எந்த அளவுக்கு ஆம்புட்ஸ்மேன் அலுவலகம் புலனாய்வு செய்து நடவடிக்கை எடுக்க முடியுமோ அந்த அளவுக்கு தபால் அட்டைகளை தேர்ந்தெடுக்கும். பின்பு தபால் அட்டையில் குறிப்பிட்டுள்ள அலுவலகத்திற்குப் போய் புலனாய்வு செய்யும். தபால் அட்டையில் குறிப்பிட்டுள்ள நபர் திரும்பத் திரும்ப அதே தவறுகளைச் செய்து கொண்டிருந்தால் அந்தத் தவறுகள் புலனாய்வின் போது வெளிப்பட்டு விடும். புலனாய்வின் போது அரசாங்க அதிகாரிகள் மக்களுக்கு பிரச்சனைகளை ஏற்படுத்தியிருக்கிறார்கள் என்று ஆம்புட்ஸ்மேன் அலுவலக அதிகாரிகளுக்கு நிச்சயமாக தெரியவந்தால் அந்த அதிகாரிகளைப் பற்றி குறை கூறி செய்தித் தொடர்பு சாதனங்களில் விளம்பரப்படுத்தும். அந்த அதிகாரிகளின் மீது நடவடிக்கை எடுக்கவும் அரசாங்கத்திற்கு பரிந்துரை வழங்கும். பரிந்துரையின் அடிப்படையில் அதிகாரிகள் மீது நடவடிக்கை எடுக்கப்பட்டவுடனும் அவர்களைப் பற்றி தங்கள் சக ஊழியருக்கு கிடைத்த தண்டனை தங்களுக்கும் கிடைத்துவிடக் கூடாது என்ற வகையில் மக்களுடைய பிரச்சனைகளைத் தீர்க்க செயல்பட ஆரம்பிப்பார்கள். சுவீடன் நாட்டிலும், இதுதான் நடந்தது. அதனால் மக்களுடைய குறைகளும், பிரச்சனைகளும் தீர்ந்தன. இதே போன்று அமைப்பு பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசிலும், அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளிலும், பிரான்சிலும் எவ்வாறு செயல்படுகிறது என்பதை அறியலாம்.

மாதிரி வினா

1. குடிமக்களும் நிர்வாகமும் பற்றி ஒரு கட்டுரை வரைக.

பாடம் - 23

பிரிட்டன், அமெரிக்கா, பிரான்சில் மக்கள் குறைகளைத் தீர்க்கும் அமைப்புக்கள்

பிரிட்டிஸ் ஐக்கிய அரசில் 1967ம் ஆண்டு ஆம்புட்ஸ்மேனைப் போன்று பாராளுமன்ற ஆணையாளர் என்பவர் உருவாக்கப்பட்டார். இந்த அமைப்பு 1967ம் ஆண்டில் அமைக்கப்பட்ட சர். ஜான் வியாட் குழு அறிக்கையின் பரிந்துரை அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட்டது. பாராளுமன்ற ஆணையாளரின் அந்தஸ்து பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசில் செயல்படும் தணிக்கைத் துறைத் தலைவர் அந்தஸ்துக்கு சமமானதாகும். பாராளுமன்ற ஆணையாளரை அரசி நியமனம் செய்கிறார். இவர் 65 வயது வரை பதவியில் தொடர முடியும். இவரை சுலபமாக பதவியிலிருந்து நீக்க முடியாது. இவர் திறமையற்றவர் என்று பாராளுமன்றத்தில் தீர்மானத்தை நிறைவேற்றினால் தான் இவரைப் பதவியிலிருந்து நீக்க முடியும்.

இவருடைய முக்கியமான பணி அரசாங்கத் துறைகள் மற்றும் மோசமான நிர்வாகத்தால் பாதிக்கப்பட்ட குடிமக்களுடைய குறைகளை புலனாய்வு செய்வதாகும். இவருக்கு நிர்வாகம் மோசமான நிர்வாகமா இல்லையா என்பதை விளக்குவதற்கு சுதந்திரம் உண்டு. ஸ்வீடன் நாடு போல் பாதிக்கப்பட்ட குடிமக்கள் நேரடியாக ஆம்புட்ஸ்மேனை தபால் அட்டைகள் மூலமாக அணுக முடியாது. பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசில் அரசாங்க அதிகாரிகள் மூலமாகப் பாதிக்கப்பட்ட குடிமக்கள் பாராளுமன்ற உறுப்பினரை நேரடியாக அணுக வேண்டும். பாராளுமன்ற உறுப்பினருக்குத்தான் குடிமக்களுடைய குறைகளை பாராளுமன்ற ஆணையாளருக்கு தெரிவிக்க அதிகாரம் இருக்கிறது. இந்த முறை பாராளுமன்ற உறுப்பினர் வடிகட்டும் முறை என்று அறியப்படுகிறது. பாராளுமன்ற ஆணையாளர் தன்னுடைய கண்டுபிடிப்புகளை அறிக்கைகள் மூலமாக பாராளுமன்றத்திற்கும் பாராளுமன்ற உறுப்பினருக்கும் அறிக்கை தாக்கல் செய்கிறார்.

பாராளுமன்ற ஆணையாளருடைய அதிகார வரம்பெல்லைக்கு சில தடைகள் உருவாக்கப்பட்டுள்ளன. அவை

1. ஆரம்ப காலத்தில் பாராளுமன்ற ஆணையாளருக்கு உள்ளாட்சி அரசாங்க அமைப்புகள், மருத்துவமனை மையங்கள், தேசியமயமாக்கப்பட்ட தொழிற்சாலைகள், காவல் துறை, பாதுகாப்புத் துறை, அரசுப் பணிசம்மந்தப்பட்ட விஷயங்களில் புலனாய்வு செய்வதற்கு அதிகாரம் வழங்கப்படவில்லை. இருந்த போதிலும் படிப்படியாக பாராளுமன்ற ஆணையாளரின் அதிகார வரம்பு அதிகமாக்கப்பட்டு நிர்வாகப் பகுதிகளையும், இப்பொழுது உள்ளடக்கியிருக்கிறது.

2. பாதிக்கப்பட்ட நபரின் மேல்முறையீட்டை நேரடியாக ஏற்று புலனாய்வு செய்வதற்கு உரிமை இல்லை.

3. பாராளுமன்ற கட்டுப்பாட்டிற்கு உட்பட்டகொள்கை சம்மந்தப்பட்ட விஷயத்தில் புலனாய்வு செய்வதற்கு அதிகாரம் இல்லை.

4. நிர்வாகத் தீர்மானங்களின் சிறப்புக்களை கேள்வி கேட்க முடியாது.

5. பாராளுமன்ற ஆணையாளர் செய்யும் புலனாய்வுகள் தனிப்பட்ட முறையிலும் இரகசிய முறையிலும் நடத்தப்பட வேண்டும்.

6. பாராளுமன்ற ஆணையாளருக்கு புலனாய்வு செய்யும் பொழுது தேவைப்பட்ட செய்திகளைச் சேகரித்துக் கொள்ள சுதந்திரம் இருக்கிறது. ஆனால் ஒரு அமைச்சர் பொது நலன் கருதி சில செய்திகளை திரட்டக் கூடாது என்று கூறினால் அவரால் தேவையான அச்செய்திகளை சேகரித்துக் கொள்ள முடியாது.

இவ்விதமாக பிரிட்டிஷ் ஐக்கிய அரசு பாராளுமன்ற ஆணையாளரின் அதிகார வரம்பெல்லை சுவீடன் நாட்டு ஆம்புட்ஸ்மேனை ஒப்பிடும் பொழுது மிக கட்டுப்பாடுடையதாகும்.

அமெரிக்காவில் மக்கள் குறைகளைத் தீர்க்கும் அமைப்பு

மக்கள் குறைகளைத் தீர்ப்பதற்கு ஆம்புட்ஸ்மேனைப் போன்ற அமைப்பு ஸ்கேண்டிநேவியன் நாடுகளில் உருவாக்கப்பட்டுள்ளது. அரசாங்க அதிகாரிகள் மூலமாக பாதிக்கப்பட்ட குடிமக்கள் ஆம்புட்ஸ்மேனுக்கு தங்களுடைய புகார்களை அனுப்பி வைக்கின்றனர். ஆம்புட்ஸ்மேன் இந்தப் புகார்களைப் பெற்று புலனாய்வு செய்கிறார். குடிமக்களுடைய பிரச்சனை ஆம்புட்ஸ்மேனுடைய தலையீட்டால் தீர்த்து வைக்கப்படுகிறது. தேவைப்பட்டால் ஆம்புட்ஸ்மேன் அரசாங்க அதிகாரிகளைப் பற்றியும், அவர்கள் செய்த தவறுகளைப் பற்றியும் செய்தித் தொடர்பு அதிகாரிகளுடன் பொது விவாதத்திற்கு கொண்டுவந்து மக்கள் அறிந்து கொள்ளக் கூடிய வகையில் விளம்பரப்படுத்தும். ஆம்புட்ஸ்மேன் அலுவலகம் இப்பொழுது மிகச் சிறப்பாகவும், வெற்றிகரமாகவும் ஸ்கேண்டிநேவியன் மற்றும் ம்ற்ற சில நாடுகளில் செயல்படுகிறது. ஆம்புட்ஸ்மேன் என்ற பெயர் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளுக்கு புதிதாக இருந்தாலும் அதன் பணிகளை பல அமைப்புகள் செய்து கொண்டிருந்தன. அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் பழைய காலனிகளிலும் அவைகள் பின்பு மாநிலங்களாக ஆகியவுடனும் தணிக்கை அலுவலகங்கள் ஆம்புட்ஸ்மேன் செய்த பணிகளைச் செய்து வந்தன. பின்பு இந்த அமைப்புகள் நீக்கப்பட்டுவிட்டன. சமீப காலங்களில் அரசாங்கமும், தொழிற்சாலையும் பயண தணிக்கையாளர்களையும், ஆய்வாளர்களையும் நியமனம் செய்திருக்கின்றன. இந்த அமைப்புகள் ஆம்புட்ஸ்மேன் செய்த பணிகளைச் செய்து வந்தன. இப்பொழுது அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் ஆம்புட்ஸ்மேன் என்ற அமைப்பு ஒரு முக்கியமான வளர்ச்சியாகும். பேராசிரியர் டொனால்டு ரோவர்ட் என்ற அறிஞர் ஆம்புட்ஸ்மேன் போன்ற அமைப்பை அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளிலும் உருவாக்க ஆலோசனை வழங்கியிருக்கிறார்.

சமீப காலத்தில் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் அரசாங்க அலுவலர்களுக்கு நிர்வாக ஏதேச்சை அதிகாரங்கள் வழங்கப்பட்டுள்ளன. இந்த ஏதேச்சை அதிகாரங்களை கட்டுப்பாடு செய்யும் முறைகள் போதுமானவைகளாக இல்லை. ஆம்புட்ஸ்மேன் போன்ற அமைப்பு அரசாங்க அதிகாரிகள் தங்களுடைய ஏதேச்சை அதிகாரங்களை சரியாகப் பயன்படுத்தியிருக்கிறார்களா என்பதை நடுநிலையில் அரசியல் சார்பின்றி ஆய்வு செய்ய உதவும். இந்த அமைப்பை உருவாக்குவதால் அரசாங்க அதிகாரிகள் செய்த தவறுகளை

வெளிக்கொணர விரிவான வழக்காடு மன்ற விவாதங்களைத் தடுக்கலாம். தற்பொழுது காங்கிரஸ் உறுப்பினர்களும், அவர்களுடைய அலுவலர்களும் குடிமக்களுடைய குறைபாடுகளை புலனாய்வு செய்து குறைகளைத் தீர்க்க முயலுகின்றனர். ஆனால் புலனாய்வு செய்து தக்க நடவடிக்கை எடுக்க பரிந்துரை செய்வதற்கு பயிற்சி பெற்ற ஆம்புட்ஸ்மேனைப் போன்று தகுதி பெற்றவர்கள் அல்ல. ஆம்புட்ஸ்மேன் நிர்வாகத் திறமையை தணிக்கை செய்து மக்கள் கருத்தை உருவாக்கக் கூடிய வகையில் உள்ள ஒரு அமைப்பாகும். அதிகாரப் பிரிவினைக் கோட்பாட்டை செயல்படுத்தும் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் ஆம்புட்ஸ்மேன் போன்ற அமைப்பு அவசியம். இந்த அமைப்பு அரசாங்க அதிகாரிகள் ஒழுங்கு விதிகளை மீறிச் செயல்பட்டு மக்களுக்கு பிரச்சனைகளை உருவாக்குபவர்களை கண்டுபிடித்து நடவடிக்கை எடுக்க ஆம்புட்ஸ்மேன் ஒரு காவலரைப் போன்று முக்கிய பங்கு ஆற்ற முடியும். அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் இந்த அமைப்பை பரந்த அளவில் பயன்படுத்தினால் அரசியலின் கருவியாக மாறும் என்று பேராசிரியர் ரோவர்ட் குறிப்பிடுகிறார். அவ்வாறு மாறினால் இந்த அமைப்பு காங்கிரசின் ஒரு பகுதியாகவும் காங்கிரசு உறுப்பினர்கள் கட்டுப்பாடு செய்யக் கூடிய வகையிலும் அமையும். அதற்கு பதிலாக நிர்வாகப் பிரிவின் ஒரு மையப் பகுதியாக ஆக்கினால் நிர்வாகம் இந்த அமைப்பை கட்டுப்பாடு செய்யும். ஆகவே காங்கிரசின் கட்டுப்பாட்டிலோ நிர்வாகத் துறையின் கட்டுப்பாட்டிலோ இந்த அமைப்பு செயல்படக் கூடாது.

ஆம்புட்ஸ்மேனின் மிக முக்கிய நன்மை குடிமக்களுக்கு அதிகாரவர்க்க பணி செய் முறையை கற்றுத் தருவதாகும். குடிமக்கள் பொது நிர்வாகம் எவ்வாறு செயல்படுகிறது என்பதை ஆம்புட்ஸ்மேன் மூலமாக கற்றுக் கொள்ள முடியும். பொது மக்கள் பொது நிர்வாகத்திடமிருந்து எதை எதிர்பார்க்க வேண்டும், எதை எதிர்பார்க்க உரிமையிருக்கிறது போன்ற விஷயங்களை ஆம்புட்ஸ்மேன் மூலமாக குடிமக்கள் கற்றுக் கொள்ள முடியும். இம்மாதிரியான கல்விப் பணியை ஆம்புட்ஸ்மேன் செய்யும் பொழுது மக்களாட்சி நாடுகளில் வாழக் கூடிய குடிமக்களுககு அரசாங்கத்தின் மீது ஒரு புதிய நம்பிக்கையை உருவாக்க உதவும்.

பிரான்சில் மக்கள் குறைகளைத் தீர்க்கும் அமைப்பு

பொது மக்கள் குறைகளைத் தீர்ப்பதற்காக நிர்வாகச் சட்டமும், நிர்வாக நீதிமன்றங்களும் பிரான்ஸ் நாட்டில் உருவாக்கப்பட்டுள்ளது. இந்த நிர்வாக நீதிமன்றங்கள் சாதாரண நீதிமன்றங்களிலிருந்து வேறுபட்டவை. சாதாரண நீதி மன்றங்கள் பொதுச்சட்டம் சம்மந்தமாக சிவில் மற்றும் குற்றவியல் சம்மந்தப்பட்ட வழக்குகளை பரிசீலித்து முடிவுகளை வழங்குகிறது. இவ்விதமாக பிரான்சில் படிநிலை அமைப்பில் அமைந்த இருவகை நீதிமன்றங்கள் செயல்படுகின்றன. சாதாரண நீதிமன்றங்கள், உச்ச நீதி மன்றத் தலைமையிலும், நிர்வாக நீதி மன்றங்கள் அரசு மன்றத்தின் தலைமையிலும் செயல்படுகின்றன. சாதாரண நீதிமன்றங்களுடைய அதிகார வரம்பெல்லை நிர்வாக நீதிமன்றங்களுடைய அதிகார வரம்பெல்லை சம்மந்தப்பட்ட கருத்து வேறுபாடுகளை கருத்து வேறுபாடுகள் நீதிமன்றம் தீர்த்து வைக்கிறது. இந்த கருத்து வேறுபாடுகள் நீதிமன்றத்தில் நீதி அமைச்சரை அலுவலக ரீதியான தலைவராகக் கொண்டும், உச்ச நீதிமன்றத்தின் மூன்று நீதிபதிகளையும், அரசு மன்றத்தின் மூன்று உறுப்பினர்களையும் கொண்டு விளங்குகிறது.

பிரெஞ்சு முறையில் உள்ள நிர்வாகச் சட்டம் கீழ்க்கண்ட பண்புகளை உடையது.

1. இது அரசு அதிகாரிகளின் தனிப்பட்ட செயல்களையும், அலுவல் ரீதியான செயல்களையும் வேறுபடுத்துகிறது.

2. அரசு அதிகாரிகள் அலுவல் ரீதியாக தவறு செய்து விட்டால் அவர்களுடைய செயல்களால் பாதிக்கப்பட்ட குடிமக்கள் சாதாரண வழக்காடு மன்றங்களில் வழக்கு தொடர முடியாது.

3. அரசாங்க அதிகாரிகள் அலுவல் ரீதியாக தவறுகள் செய்து விட்டால் அவர்கள் குறைகளைத் தீர்த்துக் கொள்ள நிர்வாக நீதிமன்றங்களை அணுக வேண்டும்.

4. நிர்வாகச் சட்டம் குடிமக்கள் உரிமைகளைப் பற்றியும், கடமைகளைப் பற்றியும்அதே போன்ற நிாவாகத்தின் உரிமைகள் மற்றும் கடமைகளைப் பற்றியும், இந்த உரிமைகளையும், கடமைகளையும் நிறைவேற்றக் கூடிய வழிமுறைகளைப் பற்றியும் நிர்வாகச் சட்டம் குறிப்பிடுகிறது.

5. அலுவல் ரீதியாக அரசு அதிகாரிகள் தவறு செய்து அதன் மூலமாக குடிமக்கள் பாதிக்கப்பட்டால் அவர்களது இழப்புகளை சரிசெய்து தருகிறது. நிர்வாகச் சட்டம் தான் பிரான்சில் நிர்வாக நீதி மன்றங்கள் வளர்ச்சியடைவதற்கு காரணமாக அமைந்தது.

குடிமக்கள் நிர்வாகத்திற்கு எதிரான குறைபாடுகள் இருந்தால் நிர்வாக நீதி மன்றங்களை அணுக முடியும். நிர்வாக நீதிமன்றங்கள் வழக்குகளைப், பரிசீலனை செய்து நியாயமான நல்ல தீர்ப்புகளை வழங்குகின்றன. இந்த நிர்வாக நீதிமன்றங்களின் தீர்ப்புகளுக்கு எதிராக சாதாரண நீதி மன்றங்களை அணுக முடியாது. நிர்வாக நீதிமன்றங்கள் ஏற்கனவே கூறியபடி அரசு மன்றத்தின் தலைமையில் செயல்படுகின்றன. இந்த அரசு மன்றம் நிர்வாக நீதி மன்றங்களின் தலைமை நீதிமன்றமாகும். நிர்வாக நீதிமன்றங்களை நிர்வாகத் தீாப்பாயங்கள் அல்லது பிராந்திய மன்றங்கள் என்று அழைக்கப்படுகின்றன. குடிமக்கள் நிர்வாகத் தீாப்பாயங்களின் தீர்ப்புக்கு எதிராக அரசு மன்றத்தில் மேல்முறையீடு செய்யலாம். அரசு மன்றத்தின் முடிவுதான் இறுதியானது. இது சில வழக்குகளை நேரடியாகவே பரிசீலனைக்கு எடுத்துக் கொள்கிறது. இது கீழ்நிலை நிர்வாக வழக்காறு மன்றங்களை பொதுவாக கட்டுப்பாடு செய்து நிர்வகிக்கிறது. ஒழுங்கு நடவடிக்கை சம்மந்தப்பட்ட விஷயங்களில் இதனுடைய தீர்ப்பு முடிவான தீர்ப்பாகும். சட்டமன்றத்துறை சம்மந்தப்பட்ட விஷயங்களில் அரசாங்கத்திற்கு இது ஆலோசனை வழங்குகிறது. பிரான்சு நாட்டின்குடியரசுத் தலைவர் அரசு மன்றத்தின் உறுப்பினரை நியமனம் செய்கிறார். இந்த அரசு மன்றம் பிரான்சு நாட்டின் தலை நகரமான பாரிஸில் அமைக்கபட்டுள்ளது. அரசு மன்றத்தில் நிர்வாக மற்றும் நீதிப் பிரிவுகள் அமைந்துள்ளன.

நிர்வாகச் சட்டமும் நிர்வாகச் சட்ட மன்றங்களும் பொது மக்களுடைய குறைகளை தீர்க்கக் கூடிய வகையில் பிரான்சு நாட்டில் சிறப்பாக செயல்படுகின்றன.

மாதிரி வினா

1. இங்கிலாந்து, அமெரிக்கா, பிரான்சு ஆகிய நாடுகளில் மக்கள் குறைகளைத் தீர்க்கும் அமைப்புக்கள் எவ்வாறு செயல்படுகின்றன என்பதை விளக்குக.

மாதிரி வினாத்தாள்

ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகம்

காலம்: 3 மணி | மதிப்பெண்: 100

ஏதேனும் ஐந்து கேள்விகளுக்கு பதில் எழுதுக.

1. ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாகத்தின் முக்கியத்துவத்தை எழுது.
2. ஒப்பீட்டு பொது நிர்வாக வளர்ச்சியை வரையறு.
3. பிரிட்டிஷ் அரசியல் அமைப்பின் தன்மைகளை விவரி.
4. அமெரிக்க ஆட்சித்துறை நிறுவனங்கள் குறித்து ஒரு கட்டுரை வரைக.
5. பிரான்சின் அரசுப்பணிகள் பற்றி எழுது.
6. அமெரிக்க ஐக்கிய நாட்டில் பொதுக் கொள்கைகள் எவ்வாறு உருவாக்கப்படுகின்றன?
7. பிரிட்டிஷ் உள்ளாட்சி முறைமையை விளக்கு.
8. பிரான்சின் உள்ளாட்சியின் தன்மைகளை எழுது.
9. குடிமக்களின் குறைகள் தீர்க்கப்படும் முறைகளை எழுது.
10. பிரிட்டன். அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் மக்கள் குறைகள் எவ்வாறு தீர்த்து வைக்கப்படுகின்றன?