



මානව සම්පත් අතිවර්ධන ආයතනය
කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව
ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධි පරීක්ෂණය - II කොටස - 2015/2016
(දෙවන සෙමෙස්තරය)
(පවත්වන ලද්දේ 2018 ජුනි/ ජූලි)
BLE 205 - කම්කරු නීතිය

අයදුම්කරුවන්ට උපදෙස් :

- (1) ප්‍රශ්න අටෙන් (08) ඕනෑම ප්‍රශ්න පහකට (05) පමණක් පිළිතුරු සැපයිය යුතුයි.
(අපැහැදිලි අත් අකුරු වලට ලකුණු අඩු කෙරේ.)
- (2) කාලය පැය තුනයි. (03)
- (3) මෙම ප්‍රශ්න පත්‍රය ප්‍රශ්න අටකින් (08) සහ පිටු හතරකින් (04) සමන්විත වේ.
- (4) පිළිතුරු පත්‍රයේ සියලුම පිටුවල විභාග අංකය යොදන්න.
- (5) ප්‍රශ්න පත්‍රයේ යම් පිටුවක් හෝ කොටසක් පැහැදිලිව මුද්‍රණය වී නොතිබේ නම් කරුණාකර විභාග ඒ බව ශාලාධිපතිට දැනුම් දෙන්න.

01.

- i. රැකියා සබඳතාවට (employment relationship) සේවා ගිවිසුම වැදගත් වේද? ඔබගේ පිළිතුර සාධක සහිතව පැහැදිලි කරන්න.
- ii. සේවා ගිවිසුම (contract of service) සේවයක් සැපයීම සඳහා වන ගිවිසුම (contract for service) කින් වෙන් කර හඳුනා ගැනීම වැදගත් වන්නේ මන්ද? විනිශ්චිත නඩු තීන්දු ඇසුරින් ඔබගේ පිළිතුර විස්තර කරන්න.
- iii. 'රැකියා ගිවිසුමක් ලිඛිත විය යුතුයි' යන ප්‍රකාශය සමඟ ඔබ එකඟද? දැනට ශ්‍රී ලංකාවේ රැකියා ගිවිසුමට අදාළ නෛතික තත්වය ඇසුරින් උක්ත ප්‍රකාශය විවේචනාත්මකව විමසන්න.

02. කහිෂ්ඨ විධායක නිලධාරිනියක ලෙස සී/ස ට්‍රයි ස්ටාර් සහ සමාගම කල්පනා 2016 ජනවාරි 01 දින සිට රැකියාවේ නියුක්ත කල අතර එකී පත්වීම සයමසක (06) පරිවාස කාලයකට යටත්වන බව පත්වීමේ ලිපියේ සඳහන් වී තිබුණි. ආයතනයේ අලෙවි අංශයේ රැකියාවකට ඇය යොමු කරමින් විවිධ ව්‍යාපෘතීන් රැසක් ඇයගේ අධීක්ෂණය යටතට පැවරින. එම ධුරයේ මාස ගණනාවක් සේවය කරමින් සිටියදී ඇයගේ රැකියාව අවසන් කරන බවට ලද දැනුම් දීම නිසා විමර්ශන පත්වන කල්පනා ඇයගේ රැකියාව අවසන් කිරීමට පාදක වූ හේතු කවරේදැයි විමසා සිටින නමුත්, ඇය පරිවාස තත්වයේ පසුවන බැවින් ඇයට කිසිදු ආකාරයක හේතු දැක්වීමකට කළමනාකාරිත්වය බැඳී නැතැයි පැවසුවේය. කෙසේ වුවද, ඇය ස්ථිර සහ ස්ථාපනය (Permanent - Confirmed) කරනු ලැබූ සේවිකාවක් බව කල්පනා තරයේ ප්‍රකාශ කර සිටින අතර ඇයට අදාළ පරිවාස කාල සීමාව 2016.06.01 අවසන් වූ බව ඇය කියා සිටියි.

අසාධාරණ සහ අයුක්ති සහගත ලෙස රැකියාව අවසන් කිරීමට චරෙහිව නීතිමය සහන පැතිමට අපේක්ෂා කරන කල්පනා පහත දැක්වෙන කරුණු මත සිය ඉල්ලීම් පදනම් කරයි.

- i. 01.06.2016 වන විට ඇයට ස්ථිර සහ රැකියාවේ ස්ථාපනය වූ සේවක තත්වය අදාළ වන බව;
- ii. ඇයගේ විමසුමට හේතු දැක්වීමට සමාගම බැඳී නැතිබව පැවසීමට අදාළ සමාගමට අයිතියක් නැතිබව;

- iii. ඇයට හැවත රැකියාව ලබා දීමට අධිකරණය/ විනිශ්චයක පරිඡදය බැඳී සිටින බව,

කල්පනා විසින් ඉදිරිපත් කරන තර්ක සැලකිල්ලට ගෙන නෛතික සහන ලබා ගැනීම සඳහා වර්තමාන ශ්‍රී ලංකාවේ පවතින නීති තත්වය පැහැදිලි කරන්න.

03.

- i. ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රමිකයන් හට රැකියාවන් උත්පාදනය කෙරෙන රැකියා ක්ෂේත්‍ර කවරේදැයි හඳුන්වා දී, ඒවාට අනන්‍යවන නෛතික ලක්ෂණ සැකෙවින් පෙන්වා දෙන්න.

- ii. රාජ්‍ය සහ පෞද්ගලික අංශයේ ශ්‍රමික ප්‍රජාවගේ,

(i) පත්වීම් (ii) මාරුවීම් (iii) උසස්වීම් (iv) විනය පාලනය (v) රැකියාවෙන් ඉවත් කිරීම් වලට අදාළව ක්‍රියාත්මක වන ක්‍රියාපටිපාටීන් සහ නීතිවිරෝධී / අසාධාරණ රැකියා නෙරපා හැරීම් වලට වරෙහිව යාවනය කර සිටිය හැකි සහන / ප්‍රතිකර්ම කවරේදැයි සංසන්දනාත්මකව පැහැදිලි කරන්න.

04.

- i. කම්කරු නීති ක්ෂේත්‍රය තුළ "පාරිතෝෂික දීමනාවක්" යනුවෙන් කුමක් අදහස් වේද? පැහැදිලි කරන්න.

- ii. ශ්‍රී ලංකාවේ පාරිතෝෂික දීමනා ගෙවීම් (payment of gratuity) වලට අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත නීති රාමුව (Legal framework) කුමක්දැයි පෙන්වා දෙන්න.

- iii. පාරිතෝෂික දීමනාව, රැකියා අවසන් කිරීමකදී පිරිහැමෙන වන්දි දීමනාවකින් වෙනස්වන්නේ කෙසේදැයි පැහැදිලි කරන්න.

05. සි/ස රෝමා ඇතලුම් ආයතනයේ පන්සියයක පමණ ශ්‍රමික ප්‍රජාවක් සේවයේ නිරතව සිටිති. ඔවුන්ගේ රැකියාවලට අදාළව මුහුණ දීමට සිදුවී ඇති දුක්ගැහවිලි සමුදායට එක් එක් සේවකයින් විසින් පෞද්ගලිකව හත් ක්‍රියාමාර්ග සියල්ල බිඳවැටී ඇති බැවින් සංවිධානගත වී තම රැකියා අර්බුද වලට එරෙහිව විසඳුම් ලබා ගත ක්‍රමවේදයක් කම්කරු සබඳතා සහ කම්කරු නීතික්ෂේත්‍රය තුළ පවතින්නේ දැයි දැන ගැනීමට සි/ස රෝමා ඇතලුම් ආයතනයේ සේවක ප්‍රජාවට අවශ්‍ය වී ඇත. තවද තමන් වී පිළිබඳ අත්දැකීම් විරහිත පිරිසක් වන බැවින් ඔවුන් හට මූලාශ්‍රයක් ලෙස හැකි පිටස්තරයින්ගේද සහභාගිත්වයක් ලබා ගත හැකිදැයි එම සේවක පිරිස විමසා සිටියි.

තමන් විසින් ගනු ලබන පියවර වලට එරෙහිව සේව්‍ය පක්ෂයට ගත හැකි ක්‍රියාදාමයන් කිසිවක් වේද? එම ක්‍රියාමාර්ග වැලැක්වීම පිණිස තමන් හට ප්‍රවේශ විය හැකි ක්‍රියාපටිපාටි වර්තමාන කම්කරු නීති ක්ෂේත්‍රය තුළ පවතින්නේ දැයි දැන ගැනීමටද එම ශ්‍රමිකයින්ට අවශ්‍ය වී ඇත. කම්කරු නීති ක්ෂේත්‍රය තුළ ඔවුන්ට උපයෝගී කරගත හැකි වඩා උචිත ක්‍රමවේදය පිළිබඳව නීති උපදේශයක් ලියා දක්වන්න.

06. “ගිවිසුමක් මත පදනම් වී පවතින රැකියා සබඳතාව ‘තත්වයක්’ (status) බවට පත් කිරීම පිණිස ශ්‍රී ලංකාවේ පැනවී ඇති කම්කරු සුභසාධනයට අදාළ ආරක්ෂණ නීති පද්ධතිය බෙහෙවින් ඉවහල් වී ඇත.”

උක්ත මතය සමඟ ඔබ එකඟද?

ශ්‍රී ලංකාවේ පැනවී ඇති සමාජ සුභසාධන ව්‍යවස්ථා අතුරෙන් යටත් පිරිසෙන් තුනක් (03) වත් තෝරාගෙන ඔබගේ පිළිතුර පැහැදිලි කරන්න.

07.

i. කාර්මික ආරවුල් නිරවුල්කරණයේදී පාර්ශවකරුවන් විසින් බේරුම්කරණයට වඩා සමථයකරණය තෝරා ගැනීම මඟින් ඔවුනට අත්පත් කරගත හැකි වාසි සහ අවාසි කවරේදැයි විනිශ්චිත හඬකින්ද සහ ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන ඇසුරෙන් පහදා දෙන්න.

ii. 1950 අංක 43 දරණ (වරින්වර සංශෝධිත) කාර්මික ආරවුල් පනත යටතේ දක්වා ඇති අරමුණු සරල කර ගැනීම උදෙසා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට පැවරී ඇති කාර්යභාරය විමසන්න.

08. පහත දැක්වෙන අවස්ථාවලට අදාළ නෛතික තත්වය සහ පාර්ශවීය අයිතිවාසිකම් උචිත ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන සහ විනිශ්චිත නඩු තීන්දු ඇසුරෙන් පැහැදිලි කරන්න:

- i. රජයේ වෛද්‍ය නිලධාරීන්ගේ සංගමය රථවාහන බලපත්‍ර හිමිකමට අදාළව පැවති සීමා ඉවත්කර ගැනීම පිණිස දීපව්‍යාප්ත වැඩවර්ජනයකට එලැබේ.
මෙය 1950 අංක 43 දරණ (වරින්වර සංශෝධිත) කාර්මික ආරවුල් පනත යටතේ විසඳාගත හැකි කාර්මික ආරවුල් දැයි ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන ඇසුරෙන් විමසන්න;
- ii. සී/ස රෝලෙක්ස් සහ සමාගමේ රැකියාවක නිරත සුමිත් ආයතනයට අදාළව අසත්‍ය ලේඛන සැකසීමේ චෝදනාවට වරදකරු වීම හේතුවෙන් 2016.12.15 වන දින රැකියාවෙන් නෙරපා හැරින. සමාගමේ එකී තීරණයට එරෙහිව රැකියාවෙන් නෙරපා හැරීම අසාධාරණ සහ අයුක්ති සහගත බව පවසමින් සුමිත්, කම්කරු විනිශ්චය සභාවට 2017.06.20 දින ඉල්ලුම්පත්‍රයක් යොමු කළේය;
- iii. ශ්‍රී ලංකා වරාය සංවර්ධන අධිකාරියේ සභාපතිවරයාගේ රහස්‍ය ලේකම්වරිය ලෙස කටයුතු කල පද්මිනී, එහි කලමනාකාරීත්වයට අදාළව ගනු ලැබූ අනිශ්චය සංවේදී සහ වැදගත් තීරණ කීපයක තොරතුරු හෙළි කිරීමේ චෝදනාව මත විනය පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීමකින් තොරව රැකියාවෙන් නෙරපා හරින ලදී. එසේ අනාවරණය වූ රහස්‍ය තොරතුරු මත පදනම් වී ආයතනයේ ප්‍රබල වෘත්තීය සමිති විසින් වැඩවර්ජනයක් දියත් කළේය. අසාධාරණ / අයුක්ති සහගත ලෙස රැකියාව අවසන් කිරීම අභියෝගයට ලක් කරමින් කම්කරු විනිශ්චය සභාවට ඉදිරිපත් කල ඉල්ලුම් පත්‍රය සලකා බැලූ එකී විනිශ්චය සභාව, අනාවරණය වූ බවට පැවසෙන සංවේදී තොරතුරු ඇයගෙන් පමණක්ම හෙළිදරව් වූ බවට ප්‍රබල සාක්ෂි නොමැතිවීම හේතුවෙන් ඇයගේ රැකියාව අවසන් කිරීම සාධාරණ සහ යුක්තිසහගත නොවන බවට තීන්දු කරමින් මාස 6ක හිඟ වැටුප් සහිතව ඇයට නැවත සේවය ලබා දෙන මෙන් තීන්දු කළේය.
