IHRA
UNIVERSITY OF COLOMBO

මානව සම්පත් අභිවර්ධන ආයතනය

කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධි පරීක්ෂණය - II කොටස - 2017/2018

(දෙවන සෙමෙස්තරය)

(පවත්වන ලද්දේ 2020 ජූලි)

BLE 205 - කම්කරු නීතිය

අයදුම්කරුවන්ට උපදෙස් :

(1) ප්‍රශ්න පහකට (05) පමණක් පිළිතුරු සැපයිය යුතුය.

(2) පිළිතුරු සඳහා උචිත අයුරු අදාල ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන හා නඩු තීන්දු ඇතුලත් කළ යුතුය.

(3) අපහැදිලි අත්අකුරු සඳහා ලකුණු අඩු කෙරේ.

(4) කාලය පැය තුනයි. (03)

(5) මෙම ප්‍රශ්න පත්‍රය ප්‍රශ්න අටකින් (08) සහ පිටු දෙකකින් (02) සමන්විත වේ.

(6) පිළිතුරු පත්‍රයේ සියලුම පිටුවල විභාග අංකය යොදන්න.

(7) ප්‍රශ්න පත්‍රයේ යම් පිටුවක් හෝ කොටසක් පැහැදිලිව මුද්‍රණයවී නොතිබේ නම් කරුණාකර වහාම ඒ බව ශාලාධිපතිට දැනුම් දෙන්න.

01. දෙපාර්ශවයක් අතර සේව්‍ය-සේවක සම්බන්ධතාවයක් පවතීද යන්න විනිශ්චය කිරීමේදී, පාලනය පිළිබඳ පරීක්ෂණය (Control Test) වර්තමානයේ පවතින කාර්මික සබඳතා වල සංකීර්ණතාවය මත යල්පැන ගිය එකක් බවට පත්ව ඇත.
සේව්‍ය-සේවක සම්බන්ධතාවය විනිශ්චය කරන්නා වූ පරීක්ෂණ කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින් උක්ත ප්‍රකාශය විවේචනාත්මකව විමර්ශනය කරන්න.

(ලකුණු 20)

02. සමන්, ද පීපල්ස් පවර් පෞද්ගලික සමාගමේ කළමනාකරණ සහයකයෙකු ලෙස සේවයට බැඳුණු අතර ඔහුගේ සේවා ගිවිසුමේ පහත වගන්තීන් ඇතුළත් කර තිබුණි.

i. ඔබගේ පත්වීම මාස 06 ක පරිවාස කාලයකට යටත් අතර, ආයතනය ඔබව ස්ථිර සේවකයෙකු ලෙස පත් කරන්නේ නම් මිස, ඔබ තවදුරටත් පරිවාසකයෙකු ලෙසම සේවයේ යෙදවීමට ආයතනයට හැකියාව ඇත.

ii. ඔබගේ පරිවාස කාලය තුළ ඕනෑම අවස්ථාවක කිසිදු හේතු දැක්වීමකින් තොරව ඔබගේ සේවය අවසන් කිරීමට ආයතනය සතුව හැකියාව ඇත.

iii. රැකියාව ස්ථිර කර ගැනීමට ඔබට කිසිදු අයිතියක් නොපවතින අතර, ඒ පිළිබඳ එකම තීරකයා ආයතනය වේ.

සමන් වර්ෂ 2019.10.01 දින සේවයට බැඳෙන ලද අතර, එදිනම ඔහුට අදාල පත්වීම් ලිපිය ඉහත කොන්දේසි ද ඇතුළත් කරමින් ලබා දෙන ලදී. පළමු මස තුළම ඔහු ආයතනයේ හොඳම සේවකයා යන සම්මානය ලබා ගන්නා අතර, නිසැක ලෙසම ඔහුගේ සේවය ස්ථිර කරන බවට වාචික පොරොන්දුවක්ද ආයතනය විසින් ලබා දෙන ලදී. මේ අතරතුර සමන් ආයතනයේ ප්‍රධානියාගේ දියණිය සමඟ ප්‍රේම සම්බන්ධයක් ඇති කරගන්නා අතර, ඒ සම්බන්ධයෙන් අප්‍රසාදයට පත්වන ආයතන ප්‍රධානියා හේතු නොදක්වාම සමන් සේවයෙන් ඉවත් කරනු ලබයි.

ඉහත සිදුවීමට අදාල ක්‍රියාවන්හි නෛතිකත්වය විමසන්න. ඔබේ පිළිතුර විනිශ්චිත නඩු තීන්දු මඟින් තහවුරු කළ යුතුය.

(ලකුණු 20)

03. විනයානුකූල නොවන කරුණකදී වුවද පෞද්ගලික අංශයේ සේවා යෝජකයෙකුට, සේවකයෙකු ඉවත් කිරීමට හැකියාව ඇති අතර එහිදී සුවිශේෂී කරුණු වලට අවධානය යොමු කොට නිවැරදි ආකාරයට එය සිදු කළ යුතු වේ.
අදාල ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන හා නඩු තීන්දු දෙස අවධානය යොමු කරමින් ඉහත ප්‍රකාශය විවේචනාත්මකව විශ්ලේෂණය කරන්න.

(ලකුණු 20)

04. සේවකයෙකු සේවයෙන් ඉවත් කිරීම සඳහා සේවායෝජකයෙකු විසින් අදාල කර ගත හැකි විවිධ විනයානුකූල කරුණු හඳුනාගත හැකිය. එවැනි කරුණු 04ක් පැහැදිලි කරන්න.
ඔබගේ පිළිතුර සනාථ කිරීමට අදාල විනිශ්චිත නඩු තීන්දු සහ අදාල ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන සඳහන් කිරීම අවශ්‍ය වේ.

(ලකුණු 20)

05. 1950 අංක 43 දරන, කාර්මික ආරවුල් පනත සංශෝධනය කරමින් ස්ථාපිත කළ කාර්මික පර්ශද සඳහා "සාධාරණ සහ යුක්ති සහගත (Just & Equitable) තීන්දු" ලබා දීමේ වගකීමක් පවතී.
කාර්මික පර්ශද ස්ථාපිත කිරීමට බලපෑ ඓතිහාසික කරුණුද ගෙන හැර දක්වමින් ඉහත ප්‍රකාශය විවේචනාත්මකව විමසන්න. විනිශ්චිත නඩු තීන්දු මඟින් ඔබගේ පිළිතුර සනාථ කළ යුතු වේ.

(ලකුණු 20)

06. කම්කරු නීතිය (Labour Law) සංවර්ධනයෙහි ලා ලෝක කම්කරු සංවිධානයේ (International Labour Organization – (ILO)) කාර්යය විමසන්න.

(ලකුණු 20)

07. ශ්‍රී ලංකාවේ පවතින නෛතික රාමුව තුළ කාන්තා හා ළමා ශ්‍රමය අවභාවිතා වීම වැළැක්වීම හා විධිමත් කිරීම සඳහා ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ග අදාල ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන සමඟ විස්තර කරන්න. ඒවායේ උපයෝගීතාවය විමර්ශනය කරන්න.

(ලකුණු 20)

08. පහත සඳහන් ඕනෑම මාතෘකා <u>දෙකක්</u> සඳහා කෙටි සටහන් ලියන්න.

(එකකට ලකුණු 10 x 2 = 20)

- i. ආර්ථික යථාර්ථය පිළිබඳ පරීක්ෂණය (Economic Reality Test)
- ii. අනියම් සේවක ගිවිසුම්
- iii. කාර්මික පර්ශදයකට අයදුමක් ඉදිරිපත් කිරීමේදී අනුගමනය කළ යුතු ක්‍රියා පිළිවෙත
- iv. වැඩ වර්ජනයේ අයිතිය

****