



**මානව සම්පත් අතිවර්ධන ආයතනය**

**කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව**

**ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධි පරීක්ෂණය - II කොටස - 2016/2017**

**(ප්‍රථම සෙමෙස්තරය)**

**(පවත්වන ලද්දේ 2018 දෙසැම්බර්)**

**BLE 204 - කාර්මික සම්බන්ධතා**

**අයදුම්කරුවන්ට උපදෙස් :**

- (1) ප්‍රශ්න පත්‍රය කොටස් දෙකකින් සමන්විත වේ. (I කොටසේ ප්‍රශ්න හතරක් (04) හා II කොටසේ ප්‍රශ්න හතරක් (04) ඇත.)
- (2) I කොටසේ පළමු ප්‍රශ්නය (01) අතිවාරිය වන අතර තවත් ප්‍රශ්න දෙකකට (02) පිළිතුරු සැපයිය යුතුය.
- (3) II කොටසේ පස්වන (05) ප්‍රශ්නය අතිවාරිය වන අතර තවත් ප්‍රශ්න දෙකකට (02) පිළිතුරු සැපයිය යුතුය.
- (4) පිළිතුරු සැපයිය යුතු මුළු ප්‍රශ්න ගණන හයකි. (06)
- (5) I කොටස හා II කොටස සඳහා වෙන වෙනම පිළිතුරු පොත් භාවිතා කළ යුතුය.
- (6) කාලය පැය තුනයි. (03)
- (7) පිළිතුරු පත්‍රයේ සියලුම පිටුවල විභාග අංකය යොදන්න.
- (8) ප්‍රශ්න පත්‍රයේ යම් පිටුවක් හෝ කොටසක් පැහැදිලිව මුද්‍රණයවී නොතිබේ නම් කරුණාකර වහාම ඒ බව ශාලාධිපතිට දැනුම් දෙන්න.



# I කොටස

## තපටි ආරක්ෂකයා

01. පහත සිද්ධි අධ්‍යයනය ඇසුරෙන් අසා ඇති ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.

SS Apparel සමාගම බියගම ප්‍රදේශයේ ස්ථානගතව තිබූ ඇඟලුම් කර්මාන්තශාලාවකි. වර්ෂ 1995 දී ආරම්භ කළ සමාගම වර්ෂ 2018 ජනවාරි මාසය වන විට සේවකයන් 750 සේවය කරමින් සිටියේය. මෙම සමාගමේ පුක්ෂි මැෂින් ක්‍රියාකරවන්නියන් සංඛ්‍යාව 450 ක් වූ අතර ඉන් 152 ක් කොළඹට දුර බැහැර ප්‍රදේශ වලින් සේවය සඳහා පැමිණි කාන්තාවන්ය.

සමාගමට දුර බැහැරින් සේවයට පැමිණි කාන්තාවන් සඳහා, නේවාසික පහසුකම් සැපයූ අතර ඒ සඳහා සමාගමට නුදුරින් නේවාසිකාගාරයක් පවත්වාගෙන ගියේය. එම නේවාසිකාගාරයේ පාලන කටයුතු සඳහා 2015 වර්ෂයේ “පැතුම්” නම් මානව සම්පත් විධායකයකු ආයතනයට බඳවා ගන්නා ලදී. එහෙත් නේවාසිකාගාරය පාලනය වූයේ 1996 දී ආයතනයට බඳවාගත් “මරිසිපාල” නම් නඩත්තු කළමනාකරුවාගේ අධීක්ෂණය යටතේය.

මරිසිපාල බදුල්ල ප්‍රදේශයේ පදිංචිකරුවකු වන අතර එක් දරු පියෙකි. සේවය කිරීමේ පහසුව තකා ඔහු සමාගමට ආසන්නයේ කුලී කාමරයක නැවතී සිටී. ඔහු තම නිවසට යන්නේ සති දෙකකට (02) වරකි. මරිසිපාල මහතා විධිමත් අධ්‍යාපනයක් ලැබූ පුද්ගලයෙකු ද, නොවීය. එසේම ඔහු තම සේවය ආරම්භ කළේ ආයතනයේ නඩත්තු සහායකයකු ලෙසය.

ඔහුට විධිමත් අධ්‍යාපනයක් නොමැති වුවත් පළපුරුද්ද තුළින් තම රාජකාරිය නිසිලෙස ඉටුකරන බව සමාගමේ ඉහළ කළමනාකාරීත්වයේ පිළිගැනීම විය. තවද, නේවාසිකාගාරයේ සියලුම පාලන කටයුතු මරිසිපාල මහතා සිදුකළ අතර ඔහුට සහයවීමට නේවාසිකාගාරයේ සේවිකාවන්ගෙන් එක් සේවිකාවක් ඔහු විසින් තෝරාගෙන තිබුණි. ඇය නමින් “කමලාය”. ඇය නේවාසිකාගාර පාලිකාව වශයෙන් සතෝදර නේවාසිකයන්ගේ පරිපාලන කටයුතු සිදුකරනු ලැබුවාය.

නේවාසිකාගාරයට ඇතුළුවීමට එක් ප්‍රධාන ගේට්ටුවක් තිබූ අතර, ගේට්ටුව අසල ආරක්ෂක නිලධාරියෙක් දිවා රාත්‍රී සේවයට යොදවා තිබුණි. නේවාසිකාගාරයේ නේවාසිකයන්ට හදිසි අසනීපයක් හෝ වෙනත් ගැටළුවක් ඇතිවූ විට නේවාසිකාගාර පාලිකාව කමලා හරහා එය මරිසිපාල මහතාට දැනුම් දෙන අතර අවශ්‍ය පිළියම් ඔහුගේ මැදිහත්වීම මත සිදු කරයි. අතිකාල වැඩ නොමැතිනම් සෑම නේවාසිකාවක්ම රාත්‍රී 08 (අටට) පෙර නේවාසිකාගාරයට ඇතුළුවීම අනිවාර්ය විය. කිසිම හේතුවක් මත පසුදා අලුයම 07 (හත) වන තෙක් ඉන් පිට නොවිය යුතු යැයි සෑම නේවාසිකාවකටම දැනුම් දී තිබුණි.

දිනක් උදය වරුවේ නිෂ්පාදන කළමනාකරු සමඟ මානව සම්පත් විධායක, “පැතුම්” මහතා හමුවීමට පැමිණි පුක්ෂි මැෂින් ක්‍රියාකරවන්නියක් පෙරදා රාත්‍රී 10 ට පමණ මරිසිපාල මහතා තම



කාමරයේ දොරටු තට්ටුකර තමාට වළියට පැමිණෙන ලෙස කී බවත් තමා එය ප්‍රතික්ෂේප කිරීම නිසා රැකියාවෙන් ඉවත් කරන බවට තර්ජනය කර පිටවී ගිය බවත් ඇය පැමිණිලි කළේය.

අදාල සිද්ධිය දුටු බවට සාක්ෂි තිබේදැයි අදාළ සේවිකාවගෙන් විමසූ විට තම කාමරයේ සිටි තම සහෝදර සේවිකාව සාක්ෂි වශයෙන් ඇය ඉදිරිපත් කළාය. අදාල සිද්ධිය පිළිබඳ පැතුම් මහතා මර්සිපාලගෙන් විමසූ විට, තමා නේවාසිකාගාරයේ අධීක්ෂක බවත් නේවාසිකාගාරයේ ප්‍රශ්නවලට මැදිහත් නොවන ලෙසත් පවසන ලදී.

උද්ගත වී ඇති තත්වය පිළිබඳ පැතුම් මහතා ආයතනයේ කලමනාකාර අධ්‍යක්ෂකවරයා දැනුවත් කළ අතර, ඔහුගේ ඉල්ලීම වූයේ මෙය විනය විරෝධී ක්‍රියාවක් බැවින් මේ පිළිබඳ සොයා බලා ගතහැකි විසඳුම් සමඟ තමා හමුවන ලෙසයි.

- මූලාශ්‍රය : දසාරත්න, 2015 -

ප්‍රශ්න :

- i. මර්සිපාල මහතා සැබෑ ලෙසම විනය වරදක් කර තිබේද? ඔබේ පිළිතුර කරුණු දක්වා පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

- ii. SS Apparel සමාගමේ මානව සම්පත් විධායක ඔබ නම් ඉහත සිද්ධියේ අන්තර්ගත ගැටළුව විසඳීම සඳහා සමාගමේ අධ්‍යක්ෂකතුමාට ඔබ කවර නිර්දේශ ඉදිරිපත් කරන්නේද?

(ලකුණු 10)

- iii. ඉදිරියේදී මෙවැනි ගැටළු ඇති නොවීමට SS Apparel සමාගමේ සිදුවිය යුතු වෙනස්කම් කවරේද? හේතු දක්වමින් පහදන්න.

(ලකුණු 08)

- iv. ඉහත සඳහන් සිද්ධිය ඇසුරෙන් පහත පදවල වෙනස කෙටියෙන් පහදන්න.

(අ) වලක්වාලීමේ විනය හා නිරවද්‍ය විනය

(ආ) බරපතල විෂමාචාර ක්‍රියා හා බරපතල නොවන විෂමාචාර ක්‍රියා

(ඇ) රත්වූ උදුන් රිතිය හා වර්ධිත විනය

(ලකුණු එකකට 02 බැගින් - ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 30)



02.

- i. ශ්‍රමික සම්බන්ධතා හා කාර්මික සම්බන්ධතා යන්න නිර්වචනය කරන්න.

(ලකුණු 02)

- ii. සේවක සම්බන්ධතා පවත්වා ගැනීමේ අරමුණු කවරේද?

(ලකුණු 03)

- iii. සේවකයන්, වෘත්තීය සම්මිතියක් වශයෙන් එක්සත් වනුයේ ඇයි? පහදන්න.

(ලකුණු 04)

- iv. දුර්වල කාර්මික සබඳතා ඇතිවීම කෙරෙහි බලපාන හේතු කවරේද? එවැනි හේතු මඟහරවා ගනිමින් යහපත් කාර්මික සම්බන්ධතා වර්ධනය කරගත හැක්කේ කෙසේද? උදාහරණ දක්වමින් පහදන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 15)

03.

- i. සේවක දුක්ගැහවිල්ලක් යනු කුමක්ද?

(ලකුණු 02)

- ii. සේවක දුක්ගැහවිලි විසඳීම සංවිධානයට වැදගත් වන්නේ ඇයි? කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 03)

- iii. සේවක දුක්ගැහවිලි ඇතිවීම කෙරෙහි බලපාන හේතු කවරේද? උදාහරණය බැගින් දක්වමින් හේතු හතරක් (04) කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 04)

- iv. ඔබ ආයතනයක මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු යයි සිතන්න. ඔබේ ආයතනයේ දුක්ගැහවිල්ලකට ලක්වූ සේවාදායකයෙකු තුල ජාතික වූ මානසික පීඩනය ඉවත් කිරීම පිණිස ඔබ උපක්‍රමික වශයෙන් ගනු ලබන ක්‍රියාමාර්ග කවරේද? උදාහරණ දක්වමින් පහදන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 15)



04.

i. සාමූහික කේවල් කිරීම යනු කුමක්ද?

(ලකුණු 02)

ii. සේවාදායක උසස් කිරීමේදී ප්‍රධාන සාධක දෙකක් (02) සලකා බලනු ලැබේ. එම සාධක 02 කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 03)

iii. “සේවාදායක මාරුකිරීම් අත්‍යවශ්‍ය වේ” මෙම ප්‍රකාශය සමඟ ඔබ එකඟවේද? පහදන්න.

(ලකුණු 04)

iv. “සාමූහික කේවල්කිරීම සේවාදායකයන්ට, සේවායෝජකයන්ට සේම රජයට ඉතා වැදගත් වේ”. මෙම ප්‍රකාශය සාමූහික කේවල් කිරීමේ වැදගත්කම ඇසුරින් උදාහරණ දක්වමින් පහදන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 15)



## II කොටස

05. සීලන්තයේ පිහිටි කාර්මික ආයතනයක් වන සී/ස ලන්තරුම් සහ සමාගමේ ප්‍රධානතම වෘත්තීය සමිතිය වන්නේ එක්සත් නිදහස් සේවක සංගමය වේ. එය ලියාපදිංචි වෘත්තීය සමිතියක් වන අතර, මෑත කාලීනව සිය සංගමයේ සේවකයින්ගේ වැටුප් වැඩි කර ගැනීමට අදාළව වෘත්තීය සමිතිය නොයෙකුත් ක්‍රියාමාර්ග ගෙන තිබුණද ඒවා සියල්ල අසාර්ථක විය. එමනිසා, වෘත්තීය සමිතිය රැස්ව සිය ඉල්ලීම් දිනා ගැනීම සඳහා ක්‍රියා කළ යුත්තේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව සාකච්ඡා කරනු ලබයි. එම සාකච්ඡාවේදී වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයෙකු වන පියල්ගේ යෝජනාව වූයේ වහාම වැඩ වර්ජනයක් දියත් කළ යුතු බවයි. එයට අමතරව සුනිල් යෝජනා කර සිටියේ සෙමින් වැඩ කිරීම එයට වඩා හොඳ විකල්පයක් බවයි. පසුව, සියල්ල එකඟ වූයේ වැඩ වර්ජනයක් දියත් කිරීමටයි. වැඩ වර්ජනය අතර තුර වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයෙකු වන චිත්‍රපාල කර්මාන්තශාලාව අසල නවතා තිබූ මෝටර් රථයක් ගිනිබත් කරනු ලබයි. වර්ජනය දින කීපයක් පැවතියද යහපත් ප්‍රතිචාරයක් නොලැබුණා බැවින් එය නතර කිරීමට වෘත්තීය සමිතිය තීරණය කළේය. වැඩ වර්ජනය අතරතුර නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය අඩාල වීම නිසා සිදුවූ අලාභය පියවා ගැනීමට කර්මාන්තශාලාවේ නිමිකරු වන සුමනදාස එක්සත් නිදහස් සේවක සංගමයට චරෙහිව නඩු පැවරීමට තීරණය කරයි. සීලන්තයේ පවතින කම්කරු නීති ශ්‍රී ලංකාවේ පවතින කම්කරු නීති වලට සෑම අතකින්ම සමාන බවට උපකල්පනය කරමින් පහත සඳහන් ගැටළු සඳහා පිළිතුරු සපයන්න. පිළිතුරු සැපයීමේදී අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන හා විනිශ්චිත නඩු තීන්දු අදාළ කරගත යුතු වේ.

- i. වැඩ වර්ජනයේ නිරත වීමට ඇති අයිතිය හා ඒ සම්බන්ධව පවතින සීමාවන් පිළිබඳ නෛතික තත්ත්වය කෙසේද?

(ලකුණු 08)

- ii. සෙමින් වැඩ කිරීම යන්න නිත්‍යානුකූල වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක්ද? ඔබේ පිළිතුර සැකෙවින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 04)

- iii. මෝටර් රථය ගිනිබත් කිරීමට අදාළව චිත්‍රපාලව පෞද්ගලිකව නෛතික වගකීමට යටත් කළ හැකිද? ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන මගින් පහදන්න.

(ලකුණු 04)



- iv. කර්මාන්ත ශාලාවේ හිමිකරු වන සුමනදාසට අදාළ අලාභය පියවා ගැනීමට හැකියාව තිබේද? ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන මඟින් පහදන්න.

(ලකුණු 04)

(මුළු ලකුණු 20)

06.

- i. ශ්‍රී ලංකාවේ කාර්මික ආරවුල් විසඳීමට අදාළව පවතින මූලිකම පහත කුමක්ද?

(ලකුණු 02)

- ii. කාර්මික ආරවුලක් යනු කුමක්ද? (ඔබ ඉහත 01 වන ප්‍රශ්නයට පිළිතුරු ලෙස සැපයූ පහත ප්‍රකාරව)

(ලකුණු 04)

- iii. කාර්මික ආරවුලක් විසඳාගත හැකි ආකාරයන් කවරේද? (ඔබ ඉහත 01 වන ප්‍රශ්නය සඳහා පිළිතුරු ලෙස සැපයූ පහත ප්‍රකාරව)

(ලකුණු 04)

(මුළු ලකුණු 10)

07. 1954 අංක 19 දරණ සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනතේ ප්‍රතිපාදන අදාළ කරගෙන පහත සඳහන් ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.

- i. මෙම පනත අදාළ වන සේවක සේවිකාවන් රැකියාවේ නිරත විය යුතු පැය ගණන පිළිබඳව විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 05)

- ii. අතිකාල දීමනාව යනු කුමක්ද?

(ලකුණු 03)

- iii. අතිකාල පැයක් සඳහා ගෙවනු ලබන දීමනාව ගණනය කරනු ලබන සූත්‍රය කුමක්ද?

(ලකුණු 02)

(මුළු ලකුණු 10)



08.

- i. කාර්මික සබඳතා ක්ෂේත්‍රය තුළ සාකච්ඡා කරනු ලබන සාමූහික ගිවිසුමක් යනු කුමක්ද?

(ලකුණු 05)

- ii. කාර්මික ආරවුල් සමථ කරගැනීමේ ක්‍රමවේදයන් ලෙස අදාළ කරගනු ලබන බේරුම්කරණය හා අධිකරණ ක්‍රියා මාර්ග සඳහා පිවිසීම යන ක්‍රමවේද දෙක අතර පවත්නා වෙනස්කම් කවරේද?

(ලකුණු 05)

(මුළු ලකුණු 10)

\*\*\*\*\*