

கொழும்பு பல்கலைக்கழகம், இலங்கை
சட்ட பீடம்

சட்டமாணிப் பரீட்சை, ஆண்டு IV (நிகழ்நிலை) - 2021

தொழிற் சட்டம்

(மூன்று மணித்தியாலம்)

வினாக்களின் மொத்த எண்ணிக்கை: 06

மூன்று (03) வினாக்களுக்கு மட்டும் விடை தருக.

(தெளிவற்ற கையெழுத்துக்குப் புள்ளிகள் குறைக்கப்படும்.)

01. அ மற்றும் ஆ ஆகிய இரண்டிற்குமே விடை தருக.

(அ) “இராவணாஎல்ல டி எஸ்டேட் கம்பனி” (RTEC) தனது தேயிலை தொழிற்சாலை வேலைக்கான வேலையாட்களை “குயிக் சர்விஸ்” இடமிருந்து பெற்று அமர்த்துகிறது. வேலையாட்கள் திங்கள் முதல் சனி வரை வேலைக்கு சமூகமளிக்க வேண்டப்படுகிறார்கள். குயிக் சர்விஸ் தனது காரியாலயத்திலிருந்து தேயிலை தொழிற்சாலைக்கு செல்வதற்கான போக்குவரத்து சேவையை வழங்குகின்றது. தேயிலை தொழிற்சாலைக்கு செல்வதற்கு முன்பாக அனைத்து வேலையாட்களும் குயிக் சர்விஸ் காரியாலயத்திலிருக்கும் வருகை இடாப்பில் கையொப்பமிடுதல் வேண்டுமென தேவைப்படுத்தப்படுகின்றனர். அந்த வேலையாட்களுக்கான வேலை மற்றும் தொழிற்சாலையில் அவர்களால் மேற்கொள்ளப்படும் வேலைக்கமைய சம்பளம் என்பன குயிக் சர்விஸினால் தீர்மானிக்கப்படுகின்றது. வேலையாட்களுக்கான பணக்கொடுப்பனவு மாதத்தில் இரு தவணைகளில் குயிக் சர்விஸினால் செலுத்தப்படுகின்றது. குயிக் சர்விஸ் வேலையாட்கள் மீதான ஒழுக்கக் கட்டுப்பாட்டினையும் கொண்டுள்ளது. ஊழியர் சேமலாப நிதியம் மற்றும் ஊழியர் நம்பிக்கை பொறுப்பு நிதியம் என்பவற்றிற்கு பங்களிப்பு செய்யாமைக்காக வேலையாட்கள் ஆணையாளரிடம் முறைப்பாடு செய்ய விரும்புகிறார்கள். அவர்கள் RTEC என்பதா அல்லது குயிக் சர்விஸ் என்பதா தங்களது தொழில்துறனர் என அறிய விரும்புகிறார்கள்.

அந்த வேலையாட்களுக்கு ஆலோசனை வழங்குக.

(மொத்த புள்ளிகளில் 50%)

(ஆ) “பெஸ்ட் ப்ரொடக்ட்” என்பது புகழ் பெற்ற ஆடை ஏற்றுமதி கம்பனியொன்றாகும். குறித்த கம்பனியானது பல்வேறு வகையிலான தொழில் ஒப்பந்த வகைகளின் கீழ் ஊழியர்களை வேலைக்கமர்த்தியுள்ளது. கம்பனியினுடைய மனித வள முகாமையாளர் ஓய்வு பெறும் வயதினை அடைந்தார். அதன் பின்னர், கம்பனி அவரை மூன்று வருடகால ஒப்பந்தமொன்றின் கீழ் வேலைக்கமர்த்துகிறது. கம்பனி கணக்காளர் ஒருவரை நிரந்தர ஊழியராக ஆட்சேர்ப்பு செய்ததுடன் அவர் திருப்திகரமான சேவையை ஒரு வருட காலத்திற்கு வழங்கினால் அவர் வேலையில் உறுதிப்படுத்தப்படுவார் என அவருக்கு அறிவித்தது. பொதியிடும் பிரிவில் சேவையாற்றும் சில வேலையாளர்கள் கொரோனா நோய்த் தொற்றுக்குள்ளாகியமையினால் தனிமைப்படுத்தப்பட்டார்கள். முகாமைத்துவம் பொதியிடல் பிரிவில் தேவை ஏற்படுகின்ற போதெல்லாம் ஐந்து வேலையாட்களிடமிருந்து சேவையைப் பெற்றுக்கொண்டது. அவர்களுக்கான கொடுப்பனவுகள் ஒவ்வொரு நாளும் செலுத்தப்பட்டது.

குறித்த கம்பனியின் சட்ட உத்தியோகத்தராக பணியாற்றுவதாக உங்களை கருதிக் கொள்க. கம்பனியில் உள்ள தொழில் ஒப்பந்த வகைகள் மற்றும் அந்த தொழில் ஒப்பந்தங்களின் முடிவுறுத்துகையுடன் தொடர்புடைய சட்ட அம்சங்கள் தொடர்பில் கம்பனியின் முகாமைத்துவ சபையினர்க்கு விளக்கமளிக்குமாறு நீங்கள் வேண்டப்பட்டுள்ளீர்கள்.

சட்ட ஆதாரங்களை ஆதாரங் காட்டி விளக்குக.

(மொத்த புள்ளிகளில் 50%)

02. சிக்மா (பிரைவேட்) லிமிற்றெட் என்பது ஆடை ஏற்றுமதி கம்பனியாகும். அக் கம்பனி வருணா, சஹன், விமல், உள்ளடங்கலாக 60 ஊழியர்களை ஊழியத்திலமர்த்துகின்றது. பொருளாதார மந்த நிலை மற்றும் சர்வதேச சந்தையின் வீழ்ச்சி காரணமாக கம்பனி ஊழியர்களின் எண்ணிக்கையை குறைக்க தீர்மானித்தது. வருணா உட்பட 20 ஊழியர்களின் ஊழியம் கைத்தொழிற் பிணக்குகள் சட்டத்தின் கீழ் ஆணையாளரின் முன் மேற்கொள்ளப்பட்ட இணக்கத்தீர்வு மூலமான தீர்வின் அடிப்படையில் முடிவுறுத்தப்பட்டது. இருந்தபோதிலும், வருணா தனது சேவைகள் நியாயமற்ற மற்றும் ஒப்புரவற்ற முறையில் முடிவுறுத்தப்பட்டுள்ளது எனத் தெரிவித்து தொழில் நியாய சபைக்கு விண்ணப்பமொன்றை செய்துள்ளான்.

சிக்மா (பிரைவேட்) லிமிற்றெடின் ஒரே தொழிற்சங்கமானது கம்பனி ஊழியர்களில் 80% உறுப்புரிமையைக் கொண்டுள்ளது. மேற்குறிப்பிட்ட இணக்கத்தீர்வின் மூலமான தீர்வு மேற்கொள்ளப்பட முன்னதாக தொழிற்சங்கம் கம்பனி முகாமைத்துவத்தை கூட்டு பேரப்பேச்சிற்காக அழைத்திருந்தது. இருப்பினும் கம்பனி முகாமைத்துவமானது அந்த வேண்டுகோளை நிராகரித்ததுடன் முகாமைத்துவம் தொழிற்சங்கத்தை அங்கீகரித்திருக்கவில்லை எனவும் தெரிவித்தது.

சஹன் கம்பனி உடன்பட்ட இழப்பீட்டுத் தொகை போதியதாக இல்லை என்பதால் இணக்கத்தீர்வின் மூலமான தீர்வை ஏற்கவில்லை. தீர்வை ஏற்க மறுத்தமை கீழ்ப்படியாமை என கூறி கம்பனி அவனது சேவையை முடிவுறுத்தியது. சஹன் அவனது சேவை முடிவுறுத்தலுக்கெதிரான நிவாரணத்தைக் கோரி தொழில் நியாயசபைக்கு விண்ணப்பமொன்றை செய்துள்ளான். விண்ணப்பம் தொழில் நியாயசபையில் விசாரணைக்காக இருக்கும் போது, சஹன் மற்றும் கம்பனிக்கிடையிலான பிணக்கை நடுத்தீர்வு மூலம் தீர்வு காண்பதற்காக அமைச்சர் ஆற்றுப்படுத்தல் செய்துள்ளார்.

விமல் கம்பனியுடன் அலவன்ஸ் செலுத்தாமையுடன் தொடர்புடைய பிணக்கொன்றைக் கொண்டிருந்தான். அமைச்சர் பிணக்கை நடுத்தீர்ப்பாளர் ஒருவருக்கு ஆற்றுப்படுத்தல் செய்தார். பின்னர், அமைச்சர் அப் பிணக்கை குறித்த நடுத்தீர்ப்பாளரிடமிருந்து மீளப்பெற்றுக்கொண்டதோடு வேறொரு நடுத்தீர்ப்பாளருக்கு ஆற்றுப்படுத்தல் செய்தார். விசாரணையின் போது, நடுத்தீர்ப்பாளர் தான் திறத்தவர்களுக்கிடையிலான தொழில் ஒப்பந்த வாசகங்களுக்கு கட்டுப்பட்டவர் என தெரிவித்திருந்தார்.

மேற்குறிப்பிட்ட நிகழ்வின் சட்ட தாற்பரியங்களை பொருத்தமான நியதிச்சட்ட ஏற்பாடுகள் மற்றும் தீர்க்கப்பட்ட வழக்குகளின் பின்னணியில் ஆராய்க.

03. மகேன் ஏபிசி மென்பொருள் கம்பனியில் ஊழியத்திலமர்த்தப்பட்ட ஐம்பத்தெட்டு வயதையடைந்ததொரு மென்பொருள் அபிவிருத்தியாளன் ஆவான். அவன் கம்பனியில் முப்பது வருட காலமாக வேலை புரிந்திருந்தான். ஏறத்தாழ ஒரு வருடத்திற்கு முன் செயற்திறன்ற வகையில் வேலைபுரிதல் தொடர்பில் அவனுக்கு முறையான எச்சரிக்கை விடுக்கப்பட்டது. 20 ஆகஸ்ட் 2021 இரவு, அவன் வேலை முடிந்து வீட்டில் இருந்த போது, அவனது தனிப்பட்ட மின்னஞ்சல் முகவரிக்கு, “நீங்கள் சங்கிலியை உடைத்தால், உங்கள் மிகுதி வாழ்காலத்தில் துரதிஷ்டம் ஏற்படும்” என முடிவுறும் வாசகத்தைக் கொண்ட தொடர்ச்சங்கிலி இனவெறி மின்னஞ்சலொன்று கிடைக்கப்பெற்றான். அவன் தனது நாற்பது வயதான சக ஊழியர் சுரேன் என்பவனது தனிப்பட்ட மின்னஞ்சல்

முகவரிக்கு அந்த மின்னஞ்சலை அனுப்பி வைத்தான். ஏபிசி மென்பொருள் கம்பனி சுரேனை 04 செப்டெம்பர் 2014 அன்று ஆட்சேர்ப்பு செய்தது. 21 ஆகஸ்ட் 2021 அன்று காலை 9.30 மணியளவில், சுரேன் குறித்த மின்னஞ்சலை அனுப்பினான். மின்னஞ்சல் ஏபிசி மென்பொருள் கம்பனியின் சிறந்த வாடிக்கையாளர் ஒருவரான செனரத்தின் மின்னஞ்சல் முகவரிக்கு தவறுதலாக அனுப்பப்பட்டது. மகேன் மற்றும் சுரேன் ஒரு மென்பொருள் மேம்பாட்டுத் திட்டத்தில் செனரத்துடன் தொடர்புபட்டவர்கள்.

இது குறித்து கம்பனியின் நிர்வாகத்திற்கு செனரத் தெரிவித்தபோது, கம்பனி உள்ளக விசாரணையை மேற்கொண்டது. 22 ஆகஸ்ட் 2021 அன்று மகேன் மற்றும் சுரேன் ஆகியோரின் நடத்தை கம்பனி தொழில்முறைதரக் கொள்கையை மீறியுள்ளது எனும் தீர்மானத்திற்கு கம்பனி வந்தது. 23 ஆகஸ்ட் 2021 அன்று பிறழ் நடத்தைக்காக அவர்களின் சேவைகள் உடனடியாக முடிவுறுத்தப்படுவதாக கம்பனி அவர்களுக்கு அறிவித்தது. கம்பனி மேலும் கம்பனியின் பெயருக்கு களங்கம் விளைவிப்பதன் மூலம் கம்பனிக்கு ஏற்படுத்தியுள்ள இழப்பிற்காக ரூபா 150,000 பணத்தொகை அவர்களது பணிக்கொடைக் கொடுப்பனவிலிருந்து கழிக்க தீர்மானிக்கப்பட்டுள்ளதாகவும் அவர்களுக்கு தெரிவித்தது. மகேன் மற்றும் சுரேன் முறையான உள்ளக விசாரணையை நடத்தாமல் கம்பனி தங்களது சேவைகளை முடிவுறுத்தியுள்ளதாக தெரிவிக்கின்றனர். மேலும் கம்பனிக்கு தொழில்முறை தரக் கொள்கை எதுவும் இல்லை எனவும் அவர்கள் குறிப்பிடுகின்றனர்.

அவர்கள் தங்களது சேவை முடிவுறுத்தலுக்கு நிவாரணத்திற்காகவும் மற்றும் தமது பணிக்கொடை கழிப்பனவை கேள்விக்குட்படுத்தவும் தொழில்நியாயசபைக்கு விண்ணப்பம் செய்ய விரும்புகின்றனர்.

பொருத்தமான நியதிச்சட்ட ஏற்பாடுகள் மற்றும் தீர்க்கப்பட்ட வழக்குகளின் பின்னணியில் அவர்களுக்கு ஆலோசனை வழங்குக.

04. அ மற்றும் ஆ ஆகிய இரண்டிற்குமே விடை தருக.

அ. பணிக்கொடைக் கொடுப்பனவுச் சட்டமானது தொழில்துறர்கள் மற்றும் வேலையாட்கள் ஆகியோரின் அக்கறைகளை சமனிலைப்படுத்துவதுடன், வேலையாட்களுக்கு திருப்திகரமான சமூக பாதுகாப்பை வழங்குகின்றதா என்பதனை ஆராய்க. உமது விடையை பொருத்தமான நியதிச்சட்ட ஏற்பாடுகள் மற்றும் தீர்க்கப்பட்ட வழக்குகள் என்பவற்றால் ஆதாரப்படுத்துக

(மொத்த புள்ளிகளில் 40%)

ஆ. கோவிட் 19 பெருந் தொற்றினால் தூண்டப்பட்டு தோன்றி வரும் தொழில் பிரச்சினைகளின் பின்னணியில், வேலையாட்கள் ஊழிய முடிவுறுத்தல் (விசேட ஏற்பாடுகள்) சட்டமானது தொழில்தருனர்கள் மற்றும் வேலையாட்களது அக்கறைகளை சமனிலைப்படுத்துகின்றதா என ஆராய்க. உமது விடையை பொருத்தமான நியதிச்சட்ட ஏற்பாடுகள் மற்றும் தீர்க்கப்பட்ட வழக்குகள் என்பவற்றால் ஆதாரப்படுத்துக.

(மொத்த புள்ளிகளில் 60%)

05. அ மற்றும் ஆ ஆகிய இரண்டிற்குமே விடை தருக.

அ. சங்கம் உருவாக்கப்பட்ட செயற்பாடுகளுக்கான உத்தரவாதம் வழங்கப்படாத போது, தனி நபர்களின் கூட்டு நலன்களுக்காக ஒன்றிணைவதை மாத்திரம் ஒருங்கு சேரும் சுதந்திரம் (freedom of association) பாதுகாத்தல் என்பது மேலோட்டமானதாக ஆகிவிடும்.

இக்கூற்றுடன் நீர் உடன்படுகின்றீரா? தொழிற்சங்கவியல் தொடர்பிலான சர்வதேச தொழில் தாபனத்தின் சமவாயங்கள் மற்றும் இலங்கையில் தொழிற்சங்கவியலை ஆளுகின்ற சட்ட ஏற்பாடுகள் என்பவைகளின் பின்னணியில் மேலுள்ள கூற்றை நுணுக்கமாக மதிப்பீடு செய்க.

(மொத்த புள்ளிகளில் 50%)

ஆ. ஒரு முழுமையான உரிமையாக அல்லாது சார்பு உரிமை என்பதாக, வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபடுவதற்கான உரிமையானது தொழில்தருனர்களது உரிமைகள் மற்றும் பொதுமக்களது உரிமைகள் என்பவைகளை முறையாக கவனத்திற்கொண்டு பயன்படுத்தப்படுதல் வேண்டும்.

பொருத்தமான நியதிச்சட்ட ஏற்பாடுகள் தீர்ப்புச் சட்ட அதிகாரங்கள் என்பவைகளின் பின்னணியில் மேலுள்ள கூற்றை ஆய்ந்துரைக்க.

(மொத்த புள்ளிகளில் 50%)

06. ரொக் லங்கா என்பது உருக்கு கம்பனியொன்றாகும். கம்பனி பல்வேறுப்பட்ட நாடுகளுக்கு உருக்கு பொருட்களை ஏற்றுமதி செய்கின்றது. கம்பனி அதனது தொழிற்சாலையில் நாற்பது ஆண் ஊழியர்கள் மற்றும் பத்து பெண் ஊழியர்களை ஊழியத்திலமர்த்தியுள்ளது. நாற்பது ஆண் ஊழியர்களில் இரண்டு ஆண் ஊழியர்கள் 15 வயதினர்கள் மற்றும் உருக்கு தகடுகளை வெட்டுகின்ற வேறு இரு ஆண் ஊழியர்கள் 17 வயதினர்கள். அந்த பத்து பெண் ஊழியர்கள் மற்றும் ஐந்து ஆண் ஊழியர்கள் ஒரே வேலையை செய்கின்றனர். ஆனால், பெண் ஊழியர்களுக்கான பணக்கொடுப்பனவானது அதே வேலையை செய்யும் அந்த ஆண் ஊழியர்களை விடக் குறைவாக உள்ளது. அனைத்து ஊழியர்களது தொழில் ஒப்பந்தங்களிலும் “கம்பனி உங்களுக்கான பயிற்சி வழங்கியுள்ளமையால் ஊழியத்திலமர்த்தியதிலிருந்து ஐந்து வருட காலத்திற்கு கம்பனியிலிருந்து விலகிச் செல்ல உங்களுக்கு அனுமதி வழங்கப்படமாட்டாது” எனும் வாசகம் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளது. அண்மையில், கம்பனியானது “கம்பனியுடனான எனது தொழில் ஒப்பந்த காலத்தின் போது நான் எந்தவொரு தொழிற்சங்கத்தை தாபிக்கவோ அல்லது இணையவோ மாட்டேன்” எனும் பிரகடனத்தை அனைத்து வேலையாளர்களிடமிருந்தும் பெற்றுக் கொண்டது.

ரொக் லங்கா லிமிற்றெட்டிடமிருந்து பொருட்களை இறக்குமதி செய்யும் ஒரு வெளிநாட்டு கம்பனி ரொக் லங்கா லிமிற்றெட்டின் தொழில் நடைமுறைகள் தொடர்பில் விசனம் கொண்டுள்ளது. அந்த வெளிநாட்டு கம்பனியானது, ரொக் லங்கா லிமிற்றெட்டின் தொழில் நடைமுறைகள் ஆனவை சர்வதேச தொழில் தாபனத்தின் (ILO) முக்கிய தொழில் தராதரங்களை மீறுவது மற்றும் இலங்கையின் தொழில் தராதரங்களை மீறுவது ஆகியவைகளை விளக்கும் அறிக்கையொன்றை தயாரிக்குமாறு உம்மை வேண்டியுள்ளது.

அந்த அறிக்கையை எழுதுக.

(வினா ஒவ்வொன்றும் 100 புள்ளிகளுக்கு மதிப்பீடு செய்யப்படும்.)
