

කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය, ශ්‍රී ලංකාව  
නීති පීඨය

නීතිවේදී උපාධි පරීක්ෂණය (මාර්ගගත), සිව්වන වසර - 2022

කම්කරු නීතිය  
(පෑ තුනයි)

මුළු ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : 06

ප්‍රශ්න තුනකට (03) පමණක් පිළිතුරු සපයන්න.  
(නොපැහැදිලි අත්අකුරු සඳහා ලකුණු අඩු කෙරේ.)

---

01. ජාත්‍යන්තර කම්කරු නීති සම්මතයන් හා ප්‍රමිතීන්හි සංවර්ධනයන් සහ ව්‍යවස්ථාවන්හි මැදිහත්වීම් සමඟ සාම්ප්‍රදායික පොදු නීතියේ සේවා ගිවිසුම වෙනුවට, යුක්ති සහගත හා සාධාරණත්ව සේවා ගිවිසුම් ඇති වී තිබෙන අතර එමනිසා කම්කරු විනිශ්චය සභාවන්, ඔවුන්ගේ “යුක්ති සහගත හා සාධාරණත්ව” අධිකරණ බලය ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී සේවා ගිවිසුමේ සඳහන් වගන්තීන් සහ කොන්දේසි නොසලකා හැර ඇත.

මෙම ප්‍රකාශය සමඟ ඔබ එකඟ වන්නෙහිද? අදාළ නෛතික අධිකාරීන් ඇසුරින් ඉහත ප්‍රකාශය විවේචනාත්මකව අගයන්න.

02. විනිශ්චිත නඩු තීන්දු හා අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන ඇසුරින් පහත දී ඇති එක් එක් අවස්ථාවන් සඳහා නෛතික බලපෑම සාකච්ඡා කරන්න.

(අ) Ceylon Trading (Pvt) Ltd විසින් පරිවාස සේවකයන් දෙදෙනෙක් ලෙස ජොනී සහ ඩෙස් සේවයේ යොදවයි. සමාගමට සෑහීමකට පත්වන ආකාරයේ සේවයක් නොසැපයිය යනුවෙන් සඳහන් කරමින් පරිවාස කාලය සම්පූර්ණ කිරීමට පෙර සමාගම ජොනීගේ සේවය අවසන් කළේය.

කෙසේ වෙතත්, ඔහුගේ පරිවාස කාලය අවසන් වීමට පෙර ඔහුගේ සේවය අවසන් කිරීමට සමාගමට අධිකාරී බලයක් නොමැති බවට ජොනී තර්ක කරයි. තවද සමාගම කිසිදු හේතුවක් නොදක්වා ඩෙප්ගේ සේවයත් ඔහුගේ පරිවාසකාලය අවසන් වීමෙන් පසු අවසන් කරයි. තමාගේ සේවය අවසන් කිරීමට හේතු දැන ගැනීමට තමාට හිමිකමක් පවතින බවට ඩෙප් තර්ක කරයි.

(මුළු ලකුණු ප්‍රමාණයෙන් 25%)

(ආ) මාර්වල්, Zera Company (Pvt) Ltd සමඟ පුහුණුවීමේ ගිවිසුමක් සඳහා ඇතුළත් විය. ඔහු, ඔහුගේ පුහුණු කාලය තුළ සේවා කොන්දේසි පිළිබඳව සමාගම සමඟ ඇතිවී තිබෙන ආරවුල පිළිබඳව ඉල්ලුම් පත්‍රයක් කම්කරු විනිශ්චය සභාව වෙත යැව්වේය. කෙසේ නමුත් සමාගම ඔහු සමඟ සේවා ගිවිසුමක් ඇති කරගෙන නොමැති නිසා 1950 අංක 43 දරණ කාර්මික ආරවුල් පනත යටතේ කිසිදු ප්‍රතිකර්මයක් හෝ සහනයක් බලාපොරොත්තු වීම සඳහා ඔහු හිමිකම් නොකියන බව සමාගම දක්වා සිටියේය.

(මුළු ලකුණු ප්‍රමාණයෙන් 25%)

(ඇ) Tera (Pvt) Ltd ජැක්සන්ව අනියම් සේවකයෙක් ලෙස සමාගමේ සේවයේ යෙදවුවේය. මුළු දින හත තුළම පෙරවරු 8.00 සිට පස්වරු 5.00 දක්වා ඔහුව සේවයේ යෙදවීම සමාගමට අවශ්‍ය විය. ජැක්සන් ඔහුගේ සේවයෙහි බණ්ඩනයකින් තොරව වසර දෙකක් පුරාවට රැකියාවෙහි නිතර විය. සෑම මසකම අවසානයේදී, මාසික පදනමින් ඔහුගේ වැටුප ගෙවන ලදී. සේවා ගිවිසුමෙන් නියම කර ඇති අනියම් සේවකයෙක් ලෙස නොව ස්ථිර සේවකයෙක් ලෙස ඔහුව සැලකිය යුතු බව ජැක්සන් තර්ක කරයි.

(මුළු ලකුණු ප්‍රමාණයෙන් 25%)

(ඈ) ස්ථිර සේවකයෙක් නිවාඩු අවසන් කර නැවත සේවයට පැමිණෙන තුරු මාස තුනක කාලයකට ඇසුරුම් සේවා සඳහා සම්බන්ධ වීමට Westa (Pvt) Ltd විසින් විල්සන්ව ඇසුරුම් ඒකකයේ සේවයේ යෙදවීය. තෙවන මස අවසානයේදී සමාගම විල්සන්ට නැවත සේවයට වාර්ථා නොකරන ලෙස පවසා ඔහුගේ චේතන ගෙවා පියවන ලදී. කෙසේ වෙතත්, ඔහුගේ සේවය අවසන් කරන බවට පෙර දැනුම් දීමක් ලබාදී නොමැති බැවින් ඔහුගේ සේවය අවසන් කිරීම සාධාරණීකරනය කළ නොහැකි බවට විල්සන් තර්ක කරයි.

(මුළු ලකුණු ප්‍රමාණයෙන් 25%)

03. ජුඩ් සහ කොලින් මූල්‍ය සේවා ලබා දීම සඳහා ස්ථාපිත කර ඇති සමාගමක් වන PTD (Pvt) Ltd හි සේවකයන් දෙදෙනෙක් වේ. වසර දහයකුත් මාස හයකට අධික කාලයක් ජුඩ් සමාගමේ සේවය කර ඇත. ඔහුගේ සේවය අවසන් කිරීමට පෙර ඔහුගේ අතීත කාර්ය සාධනය සහ යහපත් වාර්ථා සලකා බලමින් ඔහුව ප්‍රධාන මූල්‍ය විධායක තනතුරට උසස්වීමක් ලබා දී තිබුණි. ජුඩ් සම්මාන කිහිපයක් දිනා තිබූ අතර අඛණ්ඩව වසර තුනක් පුරාවට සමාගමේ හොඳම සේවකයා ලෙස නම්කර තිබුණි. ජුඩ් වෙතින් 2020.04.20 වන දින ඔහුගේ භාරකාරත්වය යටතේ තිබූ සමාගමේ අරමුදලෙන් රුපියල් මිලියනයක මුදලක් නැතිවිය. එහි ප්‍රථමයක් ලෙස ඔහු නොසැලකිලිමත් ලෙස කටයුතු කර ඇති බවත් සමාගම ජුඩ් වෙත තැබූ භාරය සහ විස්වාසය නැතිවී ඇති බව සඳහන් කරමින් සමාගම ජුඩ්ගේ සේවය අවසන් කළේය. පසුව සොයාගනු ලැබූයේ සමාගමේ වෙනත් සේවකයෙක් විසින් එම මුදල් සොරා ගෙන ඇති බවයි. ජුඩ් කම්කරු විනිශ්චය සභාව ඉදිරියේ ඉල්ලුම්පත්‍රයක් ගොනුකළ අතර තර්ක කරනු ලැබූයේ ගෘහස්ථ පරීක්ෂණයක් නොතබා ඔහුගේ සේවය අවසන්කිරීම සම්බන්ධයෙන් සමාගම අත්තනෝමතික ලෙස ක්‍රියාකර ඇති බවයි. ඔහු තවදුරටත් තර්ක කරනු ලබනුයේ සහනය ලෙස පෙර වැටුප් සමඟ ඔහුව නැවත සේවයේ පිහිටුවන ලෙසයි.

මේ අතරතුර සමාගම එහි තවත් සේවකයෙක් වන කොලින් වෙත සේවය හැරගිය බවට විධිමත් දැනුම්දීමක් ලබා දුන්නේය. ස්ථීර සේවයකු ලෙස සමාගමට බඳවා ගෙන ඇති කොලින් මාස හයකට අධික කාලයක් සාධාරණ සමාවදිය හැකි හේතුවක් හෝ සමාගමෙන් පෙර අනුමැතියක් රහිතව සේවයට වාර්තා කිරීමට අසමත් විය. සමාගම දැන්වීම් තුනක් යවා තිබූ අතර 2022.04.30 දිනට සේවයට වාර්ථා කරන ලෙස හෝ ඔහු විසින් ධුරය හැරගිය ලෙස සලකනු ලබන බවට අවසාන දැන්වීමෙන් උපදෙස් දී තිබුණි. අවසාන සිහි කැඳවීම යවා තිබුණද සමාගම විසින් නියමකර ඇති දිනයේදී සේවයට වාර්ථා කිරීමට කොලින් අසමත් විය. අවසාන සිහිකැඳවීමෙන් මාස දෙකකට පසුව කොලින් සමාගමට දැන්වීමක් යවමින් සඳහන් කරනු ලැබූයේ තමා සේවය හැරගොස් නොමැති බවත් තමාට සේවයට වාර්ථා කර නොසිටීමට තමාට වලංගු හේතු තිබූ බවය. ඔහුගේ සේවය වැරදි ලෙස අවසන් කිරීමට විරුද්ධව ඉල්ලුම්පත්‍රයක් කම්කරු විනිශ්චය සභාව ඉදිරියේ ගොනු කිරීමට අදහස් කරන බවට ඔහු තවදුරටත් සඳහන් කරයි.

ඉහත කාරණය සම්බන්ධයෙන් ඔබගෙන් උපදෙස් පැතිමට සමාගම බලාපොරොත්තු වේ. අදාළ නෛතික අධිකාරීන් ඇසුරින් සමාගමට උපදෙස් දෙන්න.

04. ABC සමාගම කොළඹ ආනයන ව්‍යාපාරයක නිරතව ඇත. ඔවුන් ප්‍රධාන වශයෙන් ඕස්ට්‍රේලියාව සහ නවසීලන්තයෙන් කිරි නිශ්පාදනයන් ආනයනය කරයි. වර්ථමානයේ රටෙහි පවතින ආර්ථික අර්බුදය හේතුවෙන් නැව් වල තිබෙන ඔවුන්ගේ භාණ්ඩ නිදහස් කර ගැනීමට නොහැකිවී ඇති අතර දේශීය ගැනුම්කරුවන් වෙත කරන භාරදීම් නතර කිරීමට සිදුවී ඇත. එමනිසා ඇසුරුම් සහ භාරදීම් සිදුකරන අංශයන්හි සේවකයන්ට මාස දෙකකින් වැටුප් ගෙවා නොමැත. රටෙහි ආර්ථිකය යථා තත්ත්වයට පත්වන තුරු සේවකයන් පිරිසකගේ සේවය සම්පූර්ණයෙන් අවසන් කිරීම හෝ තාවකාලිකව අත් හිටුවීමට සමාගම තීරණය කළේය. සමාගමේ සේවකයන් 75 දෙනෙක් සිටී. ගිණුම් සහ මානව සම්පත් අංශයන්හි සේවය කරන සේවකයන් 20 දෙනෙක් පමණ රඳවා ගැනීමට කළමනාකාරිත්වය තීරණය කළේය. ඇසුරුම් සහ භාරදීම් සිදුකරන අංශයන්හි සේවකයන් 40 දෙනෙක්ගේ සේවා ගිවිසුම් ස්ථිර ලෙස අවසන් කිරීමටත් සේවකයන් 15 දෙනෙක්ගේ සේවය තාවකාලිකව අවසන් කිරීමටත් සමාගම බලාපොරොත්තු වේ.

සමාගමේ නීති උපදේශකවරයා ඔබ යැයි උපකල්පණය කර සමාගමේ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳව සහ විනිශ්චිත නඩු තීරණ සහ ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදනයන්හි අදාළත්වය පිළිබඳව කළමනාකාරිත්වය වෙත උපදෙස් දීම ඔබගෙන් අපේක්ෂා කෙරේ.

05. ASIA FABRICS කටුනායක පිහිටා ඇති ප්‍රසිද්ධ ඇඟලුම් ව්‍යාපාරයකි. සේවා ස්ථානයේ පවතින අඩු පහසුකම් හේතුවෙන් සේවා යෝජකට විරුද්ධව ASIA FABRICS හි සේවක වෘත්තීය සමිතිය වැඩ වර්ජනයක් පවත්වා ගෙන ගියේය. දින තුනක් දක්වා පැවති වැඩ වර්ජනයට සේවකයන් විශාල පිරිසක් සහභාගි විය. බොහෝ සේවකයන් සේවය කරන අතරතුර කළු පටියක් හිසේ පැළඳීම ආරම්භ කළේය. සමාගමේ හිමිකරු වැඩ වර්ජනය සඳහා නායකත්වය ලබා දුන් සේවකයන් 15 දෙනෙක්ගේ සේවය අවසන් කරන ලදී. හිමිකරුගේ අදහස වූයේ අවසරයකින් තොරව හිසේ කළු පටියක් පැළඳීමට සේවකයන්ට අයිතියක් නොවන බවය. තවදුරටත්, ඔහුගේ අදහස වන්නේ ලියාපදිංචි නොකිරීම හේතුවෙන් වෘත්තීය සමිතියට කිසිදු නෛතික පිළිගැනීමක් නොමැති අතර වෘත්තීය සමිතිය පිහිටවා ගැනීමද අවම අවශ්‍යතා සම්පූර්ණ නොකරමින් සිදුකර ඇති බවය. කෙසේ නමුත් වෘත්තීය සමිතියෙහි සභාපතිවරයා සහ ලේකම්වරයා හිමිකරුගේ ඉදිරිපත් කිරීම් ප්‍රතික්ෂේප කරමින් ලියාපදිංචිය පිළිබඳ සාක්ෂි ගෙනහැර දැක්වීම සඳහා ලේඛන සුදානම් කර ගෙන සිටී.

වෘත්තීය සමිතිය ලියාපදිංචි කිරීම සහ එහි සාමාජිකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධයෙන් ඉහත තත්ත්වය සාකච්ඡා කරන්න.

06. ‘අ’ හෝ ‘ආ’ කොටස් දෙකෙන් එකකට පමණක් පිළිතුරු සපයන්න.

(අ) “පළවන ලෝක යුද්ධයෙන් පසු පිහිටවූ එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානයෙහි විශේෂිත නියෝජිත ආයතන වලින් එකක් ලෙස ලෝක කම්කරු සංවිධානය, විශ්වීය ප්‍රමිතීන් හා මූලික මූලධර්මයන් සකස් කිරීමෙන් සහ ත්‍රෛපාර්ශවීය වාදය සහ සමාජ කතිකාවතක් හරහා විනීත සේවා තත්ත්ව නංවාලීම මගින් සාමය හා සමාජ සාධාරණත්වය ප්‍රවර්ධනය කිරීමෙහිලා එහි ඇති නියමයන් සත්‍ය ලෙස පවත්වාගෙන ඇත”.

ඔබ එකඟ වන්නෙහි ද? සාමාජික රාජ්‍යයන්හි කම්කරු අයිතිවාසිකම් පිළිගැනීමට සහ දියුණුකිරීමට ලෝක කම්කරු සංවිධානයේ මූලික සම්මුතීන්හි බලපෑම ඇසුරින් ඉහත ප්‍රකාශය විවේචනාත්මකව අගයන්න.

(ආ) ආකර්ෂණීය සමාජ දර්ශකයන් හා සමාජ සුභසාධනය මූලික කරගත් කම්කරු ව්‍යවස්ථා තිබියදී වුවද ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම බලකායට ඉතා සුළු ප්‍රතිශතයක් ලෙස කාන්තාවන් දායක වේ. තවත් බොහෝ දේ අතර බොහෝ අධ්‍යයනයන් හා වාර්ථාවන් භීංසනය හා පීඩා කිරීම, විශේෂයෙන්ම ශ්‍රම බලකාය සඳහා කාන්තා දායකත්වයට බලපාන කාරණයක් ලෙස සේවා ස්ථානය තුළ පීඩාවට හා භීංසනයට ලක්වීම හඳුනාගෙන ඇත.

2019 අංක 190 දරණ භීංසනය සහ හිරිහැර කිරීම පිළිබඳ ලෝක කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුතිය සහ අංක 206 දරණ එහි අනුපූරක නිර්දේශය සමාලෝචනය කිරීම සහ සේවා ස්ථානයන්ට කාන්තාවන්ට ප්‍රවේශවීම නංවාලීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ නෛතික රාමුව සඳහා ප්‍රතිසංස්කරණ යෝජනා කිරීමට කම්කරු අමාත්‍යාංශය සහ කාන්තා සහ ළමා කටයුතු අමාත්‍යාංශය විසින් උපදේශකවරයෙක් ලෙස ඔබව පත් කර ඇත.

අදාළ නෛතික අධිකාරීන් ඇසුරින් ඔබේ පිළිතුර සනාථ කරන්න.

(සෑම ප්‍රශ්නයක්ම 100 න් ලකුණු දෙනු ලැබේ.)

\*\*\*\*\*