

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (Part - XI)

S. Madushanka

B.Sc (Mgt) Accounting (Special) (U.G)

University of Sri Jayewardenepura

සේව්‍ය - සේවක සම්බන්ධතා

සේව්‍ය - සේවක දෙපාර්ශ්වය අතර පවත්නා කවර හෝ ආකාරයක වෘත්තීය සම්බන්ධතා සේව්‍ය - සේවක සම්බන්ධතා ලෙස හැඳින්වේ.

මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ සාර්ථකත්වය සඳහා ආයතනය තුළ සේවකයන් හා සේව්‍යයන් අතර මනා සම්බන්ධතාවක් තිබිය යුතු ය. එය සේවකයන් උනන්දුවෙන් හා තෘප්තිමත් ව රැකියාව කරගෙන යාමට ඉවහල් වේ. ඒ අනුව යහපත් ශ්‍රමික සම්බන්ධතා මඟින් විවිධ ප්‍රයෝජන මෙන් ම අයහපත් ශ්‍රමික සම්බන්ධතා මඟින් විවිධ ගැටලු ද ඇති වේ.

සේවාදායකයා (Employee)

සේව්‍යයා යටතේ කුමන හෝ තරාතිරමක පදනමක් හෝ ගිවිසුමක් මත යම් පරිශ්‍රමයක් ලබමින් වැඩ කරන හෝ වැඩ කිරීමට ගිවිසුම් ඇති කර ගත් ඕනෑම පුද්ගලයෙකු සේවාදායකයෙකු ලෙස හැඳින්වේ.

සේව්‍යයා (Employer)

කිසියම් පරිශ්‍රමයක් මත යම් පුද්ගලයකු, පුද්ගල කණ්ඩායමක් යම් සේවයක නිරතවන්නන් සේව්‍යයා ලෙස හැඳින්වේ.

යහපත් සේව්‍ය - සේවක සම්බන්ධතාවලින් ආයතනයට අත්වන වාසි/ප්‍රයෝජන

- සේවක ඵලදායීතාව ඉහළ යාම.
- සම්පත් නාස්තිය අඩු වීම.
- සේවක ප්‍රවාසිතාව අඩු වීම.
- සේවක පිරිවැටුම අඩු වීම.
- අභිප්‍රේරණය වූ සේවක කණ්ඩායමක් බිහි වීම.
- කාර්මික ආරවුල් අඩු වීම.

අයහපත් සේව්‍ය - සේවක සම්බන්ධතාවලින් ආයතනයකට අත්වන අවාසි

- ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලිය අඛණ්ඩ වීම (වැඩ වර්ෂය, සේවක ආරවුල් යනාදිය මගින්).
- සේවක ඵලදායිත්වය පිරිහීයාම.
- සේවක චිත්ත ධෛර්ය හීන වීම.
- සම්පත් අපතේ යාම.
- සමස්ත ආයතනයේ ම සඵලදායිතාව හා කාර්යක්ෂමතාව පහළ යාම.

සේවක අයිතිවාසිකම් (Employee's Rights)

සේවකයන් වෙත පැවරෙන කාර්ය යථා පරිදි ඉටු කිරීම සඳහා සේවා ගිවිසුම්, ආඥා පනත්, පනත් යනාදියෙන් ඔවුනට ලැබෙන හිමිකම් හා වරප්‍රසාද සේවක අයිතිවාසිකම් (Employee's Rights) ලෙස සැලකිය හැක.

හිඳසුන්

- සේවයට සරිලන වැටුප් ලබා ගැනීම.
- යහපත් හා ආරක්ෂිත වැඩ පරිසරයක් ලබා ගැනීම.
- සේවා ගිවිසුමට අනුව නිවාඩු හිමිකම් ලබා ගැනීම.
- වෘත්තීමය සෞඛ්‍යය හා වෘත්තීය අනතුරුවලින් ආරක්ෂාව තහවුරු කර ගැනීම.
- තම වෘත්තීන්වලට අදාළ අයිතීන් ලබා ගැනීම සඳහා සංවිධානය වීම.

සේවක වගකීම්

- සංවිධානයේ අරමුණු ඉටුවන පරිදි වැඩ කිරීම.
- වැඩ ස්ථානයේ යහපත් ලෙස හැසිරීම.
- රැකියා ගිවිසුමට අනුව කාර්ය ඉටු කිරීම.
- ආයතනයේ දේපල හා උපකරණ නිසි අයුරින් පරිහරණය කිරීම.

සේවක යුතුකම්

- සේවක වගකීම් නිසි පරිදි ඉටු කිරීම.
- ආයතනයේ වැඩි දියුණුව සඳහා උනන්දු වීම.
- ආයතනයේ රහස් බාහිර පාර්ශ්ව අතට පත් නොකිරීම.
- ආයතනයේ කීර්තිනාමය ආරක්ෂා කිරීම හා වර්ධනය කිරීම.

සේව්‍ය අයිතිවාසිකම්

- රැකියා ගිවිසුමට අනුව කාර්ය ඉටුකරවා ගැනීම.
- නියමිත පැය ගණන තුළ සේවය ලබා ගැනීම.
- සේවකයන් අතිරික්තයන් පවතී නම් හෝ ආයතනයට නොගැළපෙන සේවකයන් සිටී නම් ඔවුන් ඉවත් කිරීමේ අයිතිය.
- තම කර්මාන්ත ය පවත්වාගෙන යෑමේ දී මුහුණ දීමට සිදුවන අහනිකර තත්ත්වයන්ගෙන් ආරක්ෂා වීම සඳහා ඒකරාශී වීම.

සේව්‍ය වගකීම්

- රැකියා ගිවිසුමට අනුව ගිවිසගත් වැටුප ගෙවීම.
- සේවකයන්ගේ අදාළ වාර්තා නිසි ලෙස පවත්වාගෙන යාම.
- ආයතනය තුළ නිසි ලෙස විනය පවත්වාගෙන යාම.
- වැටුප නියමිත දිනයේ හෝ ඊට පෙර ගෙවීම.

සේව්‍ය යුතුකම්

- සේව්‍ය වගකීම් නිසි පරිදි ඉටු කිරීම.
- රැකියා සුරක්ෂිතතාව තහවුරු කිරීම.
- සේවකයා සතුටු වන පරිදි යහපත් වැඩ පරිසරයක් ඇති කිරීම.
- සේවකයාගේ සාධාරණ ඉල්ලීම්වලට සාවධානව ඇහුන්කන් දීම හා ඒවා විසඳීමට මැදිහත් වීම.

කාර්මික ආරවුල්

කිසියම් වෘත්තීය ප්‍රශ්නයක් හේතු කොට ගෙන සේවායෝජකයන් හා සේවකයන් අතර හෝ සේවකයන් - සේවකයන් අතර හෝ ඇතිවන ගැටුම් හෝ හේද කාර්මික ආරවුල් (Industrial Disputes) ලෙස හැඳින්වේ.

කාර්මික ආරවුල් ඇතිවීමට හේතු

- රක්ෂාව දීම හෝ නොදීම.
- සේවා නියමයන් සම්බන්ධව.
- සේවා තත්ත්වය පිළිබඳ ව.

කාර්මික ආරවුලක් නිසා සේවා යෝජකයන්ට ඇතිවන බලපෑම්

- අඛණ්ඩව ව්‍යාපාර කටයුතු කරගෙන යාමට නොහැකි වීම.
- ආයතනයේ කීර්තිනාමයට අහිතකර ලෙස බලපෑම.
- කාර්මික සාමය බිඳ වැටීම නිසා සුහදනාව පළිඳවීම.
- තම වෙළෙඳ පොළ කොටස අහිමි වීම.
- තරගකරුවන් සමඟ තරග කිරීමට නොහැකි වීම.
- මූල්‍ය පාඩු මෙන් ම දේපලවලට හානි සිදු වීම.

කාර්මික ආරවුලක් නිසා සේවා දායකයන්ට ඇතිවන බලපෑම්

- නියමිත පරිදි වැටුප් නොලැබී යාම හෝ ප්‍රමාද වීම.
- ජීවන තත්ත්වය පහත වැටීම.
- කාර්මික සාමය බිඳ වැටීම මගින් සුහදනාටය පළිඳු වීම.
- අනාගත උසස් වීම්, පුහුණුවීම්, ශිෂ්‍යත්ව වැනි වෘත්තීය සංවර්ධන තත්ත්වයන්ට බාධා ඇති වීම.

කාර්මික ආරවුලක් නිසා පාරිභෝගිකයන්ට අතිවහ බලපෑම්

- අදාළ භාණ්ඩ හා සේවාවල මිල ඉහළ යාම.
- වෙළෙඳ පොළේ භාණ්ඩ නිශයන් ඇති වීම.
- සුපුරුදු භාණ්ඩ පරිභෝජන අවස්ථා අහිමි වීම.
- ගුණාත්මකයන් අඩු ආදේශක භාණ්ඩ පරිභෝජනයට සිදු වීම.

වෘත්තීය සමිතිය (Trade Union)

වෘත්තීය අයිතිවාසිකම් ලබා ගැනීම සඳහාත්, ඒවා රැක ගැනීම සඳහාත්, කිසියම් කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයක හෝ වෘත්තීයක නියැලී සිටින සේව්‍යයන් හෝ සේවකයන් එකතුවී පිහිටුවා ගත් සංවිධානය වෘත්තීය සමිතියක් ලෙස හැඳින්විය හැක.

කෙසේ වුව ද ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ සාකච්ඡා කිරීමේ දී සේවකයන් විසින් ඇති කර ගන්නා සමිති පිළිබඳ සලකා බැලේ.

වෘත්තීය සමිතියක අරමුණු

- සාධාරණ වැටුපක් ලබා ගැනීම හා වර්ධනය.
- යහපත් වැඩ පරිසරයක් ලබා ගැනීම.
- වැඩ කරන කාලය පිළිබඳ ගැටලු විසඳා ගැනීම.
- වෘත්තීමය සෞඛ්‍යය හා වෘත්තීමය අනතුරුවලින් ආරක්ෂාව සලසා ගැනීම.
- රැකියා සුරක්ෂිතතාව ඇති කර ගැනීම.
- අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව ලබා ගැනීම.
- සාමූහික කේවල් කිරීම.

වෘත්තීය සමිතියක කාර්ය

- සාමූහික කේවල් කිරීම.
- ඒකාබද්ධ සාකච්ඡාවලට සහභාගි වීම.
- සේවක කළමනාකරණ ප්‍රතිපත්ති, ක්‍රියාපටිපාටි යනාදිය සම්පාදනයේ දී සහ සංශෝධනයේ දී උපදෙස් දීම.
- වෘත්තීය ක්‍රියාමාර්ග සැලසුම් කිරීම හා ක්‍රියාත්මක කිරීම.
- ජාතික හා අන්තර්ජාතික සම්මේලන හා සම්මන්ත්‍රණවල දී සහභාගි වීම.
- සාමාජිකයින් සඳහා නෛතික ආරක්ෂාව රජයෙන් ලබා ගැනීම.

කාර්මික ක්‍රියාමාර්ග (Industrial Action)

කාර්මික ආරවුලක් පවතින විට එම ආරවුල් සම්බන්ධයෙන් සේව්‍ය පක්ෂයට බලපෑම් කිරීමට වෘත්තීය සමිති උපයෝගී කර ගන්නා විවිධ ක්‍රියාමාර්ග, කාර්මික ක්‍රියාමාර්ග නම් වේ.

කාර්මික ක්‍රියාමාර්ග / වෘත්තීය සමිති

ක්‍රියාමාර්ග සඳහා නිදසුන්

- සාමූහික කේවල් කිරීම. - (Collective Bargaining)
- අකුරට වැඩ කිරීම - (Works to rule)
- සෙමින් වැඩ කිරීම - (Go slow)
- කළුපටි පැළඳ වැඩ කිරීම
- අතිකාල වැඩවල නොයෙදීම

- වැඩවල නොයෙදීම - (Sit - ins)
- වැඩ මඟ හැරීම - (Boycott)
- කඩාකප්පල් කිරීම - (Sabotage)
- පිකට්ටිං / ප්‍රතිභාහනය - (Picketing)
- උපවාසය - (Fast)
- සංවිධානාත්මක ලෙස නිවාඩු ගැනීම
- සංකේත වැඩ වර්ජන - (Token strickes)
- අඛණ්ඩ වැඩ වර්ජනය - (Strick)

සාමූහික කේවල් / සාමූහික කතිකාව

වෘත්තීය ගැටලුවක් සම්බන්ධයෙන් එකඟතාවයකට පත්වීම සඳහා සේව්‍ය පක්ෂය හා වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයන් අතර අදහස් හුවමාරු කර ගැනීම හෙවත් සාමූහිකව සාකච්ඡා කිරීම, සාමූහික කේවල් නැතහොත් සාමූහික කතිකාව ලෙස හඳුන්වයි.

අතුරු වැඩ කිරීම

ආයතනයේ ගිනි ඊනි පවා අතුරු පිළිපදිමින් රාජකාරි කටයුතු සිදු කිරීම අතුරු වැඩ කිරීම වේ. එය නීත්‍යානුකූලව පැවරී ඇති කටයුතු පමණක් නියමිත පරිදි ඉටු කිරීමයි. මේ නිසා ක්‍රියාවලිය මන්දගාමී වන අතර ආයතනයේ අකාර්යක්ෂමතාව ඉහළ යයි. අවශ්‍යතාව අනුව සොයා බලා අවස්ථාවට අනුව කටයුතු කිරීමක් මෙහි දී සිදු නොවේ.

සෙමින් වැඩ කිරීම

සේවකයින් තම කාර්ය හිතාමතාම වැඩ කාලයක් ගත කරමින් සෙමින් ඉටු කිරීම සෙමින් වැඩ කිරීම වේ. අදාළ කාර්ය නිවැරදිව ඉටු කළ ද ඒ සඳහා ගත කරන කාලය බෙහෙවින් ඉහළ අගයක් ගනී. මේ නිසා ආයතනයේ ක්‍රියාවලිය මන්දගාමී වන අතර ආයතනයේ පිරිවැය හෝ අකාර්යක්ෂමතාව ඉහළ යයි.

කළුපටි පැළඳ වැඩ කිරීමේ

කළුපටි පැළඳ වැඩ කිරීමේ දී සේවකයෝ සුපුරුදු පරිදි වැඩ කරති. සිය විරෝධය පළ කිරීම සඳහා කළුපටි අතේ හෝ හිසේ පැළඳ වැඩ කරති.

අතිකාල වැඩවල නොයෙදීම

සේවකයන්ගේ සාමාන්‍ය රාජකාරී සේවා කාලයෙන් පසු වැඩ කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම අතිකාල වැඩවල නොයෙදීම වේ.

වැඩවල නොයෙදීම

වැඩවල නොයෙදීම යනු සේව්‍යයන්ට සේවා ස්ථානය වසා දැමීමට බාධා කරමින් සේවකයන් පිටතට නොයා ආයතනය තුළම රැඳී සිටීම සිදු කළ ද ඔවුන් වැඩවල නොයෙදීමයි. ව්‍යාපාර ආයතනය තුළ සේවකයන් රැඳී සිටිය ද ආයතනයේ කිසිදු කාර්යක් සඳහා ඔවුන් දායක නොවේ.

වැඩ මඟ හැරීම

සේවකයෝ වැඩ කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමෙන් හා යන්ත්‍ර සූත්‍ර ක්‍රියා විරහිත කිරීමෙන් වැඩ නතර කිරීම වැඩ මඟ හැරීම නම් වේ.

කඩාකප්පල් කිරීම

රැකියා ස්ථානයේ ඇති යන්ත්‍ර සූත්‍ර ක්‍රියාත්මක කිරීමට නොහැකි ලෙස දොරගුළු දමා වසා තැබීම හෝ ඒවායේ සුළු කොටසක් ගලවා තැබීම කඩාකප්පල් කිරීමයි.

පිකටිං / ප්‍රතිභාහනය

බොහෝවිට දිවා ආහාර විවේකය වැනි විවේක අවස්ථාවක් යොදාගෙන සේවකයන් ව්‍යාපාරය ඉදිරිපිට පෝස්ටර්, දැන්වීම්, බැනර් වැනි විරෝධය ප්‍රකාශ කරන පුවරු ප්‍රදර්ශනය කරමින් සිදු කරනු ලබන සාමකාමී උද්ඝෝෂණය පිකටිං / ප්‍රතිභාහනය ලෙස හැඳින්වේ.

වැඩ වර්ජනයට අවතීර්ණ වීම පිළිබඳ ඉඟියක් සේවය පක්ෂයට පෙනුමේ කිරීමට පිකට්ටි යොදා ගනී. මෙහිදී සේවකයන් පෙළගැසී සිය විරෝධතා ප්‍රදර්ශනය කරයි.

උපවාසයක්

සිය ඉල්ලීම් දිනා ගැනීම සඳහා ව්‍යාපාර ස්ථානය ඉදිරිපිට හෝ පොදු ජනතාව ගැවසෙන ස්ථානයක පෙනී සිටීමෙන් සේවක පිරිසක් ආහාර පාන ගැනීමෙන් වැළකී විරෝධය දැක්වීම උපවාසයක් ලෙස හැඳින්වේ.

සංකේත වැඩ වර්ජන

නම සේවක ඉල්ලීම් දිනා ගැනීම සඳහා පාලක පක්ෂයට අනතුරු ඇඟවීමට වෘත්තීය සමිතියක් විසින් නම සාමාජිකයන් දිනක්, වරුවක් යනාදී වශයෙන් යම් නිශ්චිත කාලයක් කළමණාකාරීත්වය දැනුවත් කොට රාජකාරියෙන් බැහැර වී සිටීම සංකේත වැඩ වර්ජන ලෙස සලකයි.

අඛණ්ඩ වැඩ වර්ජනය

තම ඉල්ලීම් සාකච්ඡා මගින් හෝ වෙනත් විරෝධතා පෑම මගින් දිනා ගැනීමට නොහැකි වූ විට තම ඉල්ලීම් ලැබෙන තුරු සේවකයන් වැඩ කිරීම සම්පූර්ණයෙන් ම නතර කිරීම අඛණ්ඩ වැඩ වර්ජනය වේ.

වැඩ වර්ජන නිසා සේවා යෝජකයාට අත්වන අහිතකර ප්‍රතිඵල

- නිෂ්පාදනය අඩාල වීම.
- විකුණුම් අඩු වීම හෝ ඇණවුම් සැපයීමට නොහැකි වීම.
- ව්‍යාපාරයේ කීර්තිනාමයට හානි සිදු වීම.
- ව්‍යාපාරයට මුදල් ගලා ඒම අඩුවීමෙන් මුදල් දුෂ්කරතාවයන්ට මුහුණ දීම.

- ගැනුම්කරුවන් අඩු වීම හෝ ඔවුන් කළකිරීම හා වෙනත් තරගකාරී ආයතන කරා ඇදී යාම.
- සැපයුම්කරුවන් අඩු වීම.
- ලාභය අඩු වීම.
- සේවක අසහනය වැඩි වීමෙන් ඵලදායකත්වය අඩු වීම.
- කාර්මික සම්බන්ධතා අඩු වීම.
- ශ්‍රම පිරිවැටුම වැඩි වීම.
- ප්‍රාග්ධන උපකරණ අක්‍රියව පැවතීම නිසා සිදු වන අලාභ.

වැඩ වර්ජන නිසා සේවකයන්ට වන අහිතකර බලපෑම්

- උසස්වීම් සඳහා බාධා ඇතිවීම.
- වෘත්තීය කේෂත්‍රයේ අප්‍රසාදයට ලක් වීම.
- සේවක ඉපයීම් පහළ යාම හෝ වැටුප් හා වෙනත් දීමනා නොලැබී යාම
- ඇතැම් විට විනය ක්‍රියාමාර්ග සඳහා මුහුණ දීමට සිදු වීම.

වැඩ වර්ජන නිසා ආර්ථිකයට වන අහිතකර බලපෑම්

- සමාජ ප්‍රශ්න වර්ධනය වීම.
- ජන ජීවිතය අඩාල වීමට හේතු වීම.
- වෙළෙඳ පොළෙහි හාණ්ඩ හිඟ වීම.
- හාණ්ඩ හා සේවාචල මිල ගණන් ඉහළ යාම.
- හාණ්ඩචල ගුණාත්මක පහළ යාම.

සේවකයන්ගේ කර්මික ක්‍රියාමාර්ග වැළැක්වීම සඳහා සේව්‍යයන්ට ගත හැකි ක්‍රියාමාර්ග

- පිටමං කිරීම / දොර වැසීම – Lock out
- සේවය අත්හැර ගියා සේ සැලකීම – Vacated of
post-VOP

- වර්ජන ආවරණය කිරීම – Strike replacement
- අනෙකුත් ආධාර වැඩසටහන් භාවිතය – Mutual - aid pact
- නිෂ්පාදනය මාරු කිරීම – Shift production

පිටමං කිරීම / දොර වැසීම

සේවායෝජක විසින් සේවකයන් තමන්ගේ නියමයන්ට අවනත කර ගැනීම සඳහා සේවා ස්ථානය වැසීම, නාවකාලිකව වැඩ නැවැත්වීම, සේවකයන් කිහිප දෙනෙකුගේ සේවය නතර කිරීම, වැනි දේ පිටමං කිරීම / දොර වැසීම ලෙස හඳුන්වයි.

සේවය අත්හැර ගියා සේ සැලකීම

සේව්‍යෝජන විසින් සේවකයන් නම වෘත්තීය ක්‍රියාමාර්ගයන් ලෙස වැඩට නොපැමිණීම සිදු කරනු ලබන අවස්ථාවන්හි දී ඔවුන් සේවය අත්හැර ගියා සේ සලකා ඔවුන්ට සේවයට වර්තා කිරීමට ඉඩ ලබා නොදීම සේවය අත්හැර ගියා සේ සැලකීම ලෙස හඳුන්වයි.

වර්ජන ආවරණය කිරීම

වර්ජන ආවරණය කිරීම යනු වැඩ වර්ජන සේවකයින්ගේ රාජකාරී වෘත්තීය සමිති සඳහා දායක නොවන සේවකයින් යොදාගෙන ආවරණය කිරීම යි.

වර්ජන කාලයේ ආදායම ආවරණය සඳහා කර්මාන්තයේ නියැලි අනෙකුත් මූල්‍යාධාර ලබා ගැනීම අනෙකුත් ආධාර වැඩසටහන් භාවිතය ලෙස හඳුන්වයි.

නිෂ්පාදනය මාරු කිරීම

නිෂ්පාදනය මාරු කිරීම යනු වර්ෂය ක්‍රියාත්මක නොවන ශාඛා වෙත හෝ වෙනත් රටවල ශාඛා වෙත නිෂ්පාදන කටයුතු මාරු කිරීමයි.

සාමූහික ගිවිසුම (Collective Agreement)

වෘත්තීය ආරවුලක් සම්බන්ධව සේව්‍ය සේවක දෙපාර්ශවය අතර ඇති කර ගන්නා එකඟතාව සාමූහික ගිවිසුම ලෙස හැඳින්වේ.

සේවකයන් හා සේවා යෝජකයන් අතර ඔවුනොවුන්ගේ වරප්‍රසාද අයිතිවාසිකම් සහ යුතුකම් සුරැකෙන පරිදි ද කාර්මික ආරවුල්වලින් වැළකීම සඳහා ද සේවා කොන්දේසි සහ නියමයන් ඇතුළත් කොට ඇති කරගනු ලබන ගිවිසුමකි.

මෙය සාමූහික කේවල් කිරීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඇති වන අතර නීත්‍යානුකූල ලියවිල්ලක් විමට කම්කරු කොමසාරිස්වරයාගේ අනුමැතිය ලබාගෙන රජයේ ගැසට් පත්‍රයේ පළ කළ යුතු ය. බොහෝ විට මෙම ගිවිසුමක කාලය වර්ෂ 3 කි.

සාමූහික ගිවිසුමක අරමුණු

- සේවකයන් හා සේවා යෝජකයන්ගේ වරප්‍රසාද අයිතිවාසිකම් සහ යුතුකම් ආරක්ෂා කිරීම.
- කාර්මික ආරවුල් වළක්වා කාර්මික සාමය ඇති කිරීම.
- කාර්මික අභ්‍යාපනත්වලින් සේවකයන්ට හිමි වරප්‍රසාද හා ප්‍රතිලාභ වලට වඩා වාසි දායක තත්ත්වයක් ඇති කර ගැනීම.

සාමූහික ගිවිසුමක් මඟින් සේව්‍යයාට හිමිවන ප්‍රතිලාභ

- ආරවුල් පහසුවෙන් නිරාකරණය කර ගැනීමට හැකි වීම.
- ආයතනයේ පැවැත්ම අඛණ්ඩ බව තහවුරු වීම.
- ගිවිසුම මඟින් තම වගකීම අවබෝධ කර ගත හැකි වීම.
- කළමනාකරණ කටයුතු බාධාවකින් තොරව කරගෙන යාමට හැකි වීම.
- වෘත්තීය ගැටලු සම්බන්ධයෙන් පොදුවේ කටයුතු කිරීමට හැකි වීම නිසා පෞද්ගලිකව සේවකයන් පිළිබඳ වන සොයා බැලීමට සිදු නොවීම.
- ආයතනයට පක්ෂපාතී වූ තෘප්තිමත් සේවක පිරිසක් ඇති කර ගත හැකි වීම.

සාමූහික ගිවිසුමක් මගින් සේවකයන්ට හිමිවන ප්‍රතිලාභ

- එකඟ වූ අයිතිවාසිකම් හා වරප්‍රසාද ලැබෙන බව තහවුරු වීම.
- කම්කරු අයිතීන් ආරක්ෂා වීම.
- අනුපනත්වලින් හිමි වරප්‍රසාද ඉක්මවා යන ප්‍රතිලාභ ලබා ගත හැකි වීම.
- තම අයිතිවාසිකම් මෙන් ම වගකීම් ද පැහැදිලි කර ගැනීමට හැකි වීම.
- සේවක සුරක්ෂිතභාවය තහවුරු වීම.

2021

2022

2023

උසස් පෙළ

ගිණුම්කරණය

ආර්ථික විද්‍යාව

ව්‍යාපාර අධ්‍යයනය

2021

2022

සාමාන්‍ය පෙළ

ව්‍යාපාර හා ගිණුම්කරණ අධ්‍යයනය

තනි හෝ කණ්ඩායම් පන්ති
(English & Sinhala Medium)

0763655550

S. Madushanka

B.Sc (Mgt) Accounting (Special) (U.G)

University of Sri Jayewardenepura