2019 නොවැම්බර් 21 දිනැති සාමූහික ගිවිසුම

1996 අංක 8 දරන ජෝර්දානු කම්කරු නීතියෙහි විධිවිධාන සහ එහි සංශෝධනයන්ට අනුකූලව

පළමු පාර්ශවය

ජෝර්දානු ඇඟලුම්, උපාංග සහ රෙදිපිළි අපනයනකරුවන්ගේ සංගමය (J-GATE) සහ කර්මාන්තශාලා, වැඩ පොළ සහ ඇඟලුම් කම්හල් හිමිකරුවන්ගේ සංගමය (AOFWG)

දෙවැනි පාර්ශවය

රෙදිපිළි, ඇඟලුම් සහ ඇඳුම් කර්මාන්තයේ පොදු සේවක වෙළඳ සංගමය

(GTUWTGCI)

මෙම සාමූහික "සාකේශි" හෝ "මෙම ගිවිසුම" වර්ෂ 2019.11.21 වැනි දින පහත සඳහන් පාර්ශවයන් අතර ඇතුලත් වන්නට යෙදුණි. එනම්,

<u>පළමු පාර්ශවය</u>

01. **ජොර්දානු ඇගලුම්, උපාංග සහ රෙදිපිළි අපනයනකරුවන්ගේ සංගමය** (J-GATE) **සහ**

02. **කර්මාන්තශාලා, වැඩ පොළ සහ ඇගලුම් කම්හල් හිමිකරුවන්ගේ සංගමය** (AOFWG)

(මින්මතු එක්ව ගෙන සේවායෝජකයින්ගේ නියෝජිතයන් වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන)

<u>දෙවන පාර්ශවය</u>

රෙදිපිළි, ඇගලුම් සහ ඇඳුම් කර්මාන්තයේ පොදු සේවක වෙළඳ සංගමය (GTUWTGCI)

(මින්මතු සංගමය වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන)

සේවායෝජක නියෝජිතයන් සහ සංගමය තනි තනිව "පාර්ශවය" වශයෙන් හැඳින්විය යුතු අතර එක්ව "පාර්ශවයන්" වශයෙන් හැඳින්විය යුත්තේය.

<u>පූර්විකාව</u>

ජොර්දානු කම්කරු නීතියට අනුව සංගමයේ අරමුණු අතරට කාර්ය සබඳතා, තත්ත්වයන් සහ අවශ්‍යතාවයන් වැඩිදියුණු කිරීම මෙන්ම සාමූහික කේවල් කිරීම සහ සාමූහික ගිවිසුම් වලට ඇතුලත් වීම අන්තර්ගත වන හෙයින්ද,

සේවායෝජකයින්ගේ නියෝජිතයින් සහ සංගමය විසින් ඇඟලුම් අංශය ජෝර්දානු ආර්ථිකයට අඛණ්ඩව සහාය දීමට මෙන්ම මෙම අංශයෙහි සේවය කිරීමේ තත්ත්වයන් සහ කම්කරු අවශ්‍යතාවයන් වැඩිදියුණු කිරීමට සහ පෙර සාමූහික ගිවිසුම් මත කටයුතු කිරීමට අපේක්ෂා කරනු ලබන හෙයින්ද,

ඉහත මතුකොට දක්වන ලද පාර්ශවයන්ගේ හවුල් බැදියාවන්ද සැළකිල්ලට ගනිමින් සහ අදාල වන නීතිය සහ හවුල් අභිප්‍රායන්හි ප්‍රතිඵල සහ පාර්ශවයන්ගේ හවුල් උත්සාහයන්ට පහසුකම් සපයන ඔවුන් අතර වන සාකච්ජා සැළකිල්ලට ගනිමින්,

පාර්ශවයන් විසින් අගලුම් අංශයෙහ් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ සම්බන්ධිත පාර්ශවයන් දෙක අතර පරමාදර්ශී තිරසාර සහ දීර්ඝ කාලීන සබඳතා වර්ධනය කිරීමට සහ සේවායෝජකයින් සමග හෝ වඩාත් පොදුවේ ක්ෂේත්‍රය පුරාවටම සමාජ කතිකාවතක් සහ සුබදායී කාර්මික සබඳතා දිරි ගැන්වීමට සහ ජාත්‍යන්තරව කීර්තිමත් මූලික ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රතිපත්තීන් සමග සම්මතයන්ට ගැලපෙන පරිචයන් ප්‍රවර්ධනය කිරීමට අඛණ්ඩව කටයුතු කරනු ලබයි.

ආයෝජකයන්ට මෙන්ම සේවය කරන්නන්ටද එකාකාරයේ ප්‍රතිඵල ලබා ගැනීම සඳහා තම සබඳතා ප්‍රවර්ධනය කර විධිමත් කිරීමට සහ එක් අතකට සේවකයන්ගේ ශාරීරික සහ මානසික සුබ සාධනය සහ අනෙක් අතට අයෝජිකයන්ගේ ප්‍රතිලාභය පවත්වා ගෙන යාමට මගපෙන්වන සුබදායී රැකියා වටපිටාවක් නිර්මාණය කිරීමට එක්ව කටයුතු කිරීම සඳහා පාර්ශවයන් එකගවී ඇති හෙයින්ද,

මෙම ගිවිසුම මගින් ජෝර්දානු කම්කරු නීතිය යටතේ අර්ථ විග්‍රහය ප්‍රකාරව “සාමූහික රැකියා ගිවිසුමක්” (Collective work contract) ස්ථාපනය කරනු ලබන හෙයින් මෙම ගිවිසුමෙහි බන්ධනීය බලපෑම සහ රෙදිපිළි ඇගලුම් සහ ඇඳුම් අංශයෙහි සේවායෝජකයන් සහ සේවකයින් මත එහි බන්ධනීය බලපෑම දෙපාර්ශවයම පිළිගනී.

එමනිසා පාර්ශවයන් විසින් පහත පරිදි එකගවී ඇත.

<u>අර්ථ විග්‍රහයන්</u>

අමාත්‍යාංශය : කම්කරු අමාත්‍යාංශය

සේවායෝජක : යනුවෙන් අදහස් වන්නේ රෙදිපිළි, ඇගලුම් සහ ඇඳුම් අංශයෙහි ගෙවීම සඳහා එක් පුද්ගලයෙකු ඊට වැඩි සංඛ්‍යාවක් ඕනෑම තනතුරකින් සේවයේ යොදවන සහ ජෝර්දානු වාණිජ මණ්ඩලයෙහි (හෝ රජයේ කර්මාන්ත මණ්ඩලයන්හි) යථා පරිදි ලියාපදිංචි වී ඇති හෝ නොමැති ඕනෑම ස්වාභාවික හෝ නෛතික පුද්ගලයෙකි.

අංශය : වන්නේ රෙදිපිළ, ඇගලුම් සහ ඇඳුම් අංශයයි.

සංක්‍රමණික සේවකයින් : අංශයෙහි සේවයේ නියුතු ජෝර්දානුන් සේවකයෙකු නොවන ඕනෑම අයෙකු

කම්කරු නීතිය : යනු 1996 වර්ෂය සඳහා වූ අංක 8 දරන ජෝර්දානු කම්කරු නීතිය සහ එහි සංශෝධනයන් හෝ ඒ වෙනුවට යොදනු ලබන ඕනෑම නීතියකි.

වේතනය : යනු මෙම ගිවිසුමේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති ඕනෑම හිමිකම් වලට සහ වැඩිකිරීම් වලට අතිරේකව 2003 වර්ෂය සඳහා වූ අංක 5 දරන නීති අර්ථ විග්‍රහ කාර්යාංශයේ තීරණයට අනුව "වේතනය" අර්ථ විග්‍රහයෙහි ලැයිස්තු ගතකර ඇති සියලු හිමිකම් වලට අතිරේකව සිරිතක්, නීතිය හෝ සේවායෝජකගේ ස්වකීය රෙගුලාසි හෝ ප්‍රතිපත්ති මගින් "වේතනය" හි කොටසක් ලෙසට සළකනු ලබන්නා වූ ඕනෑම වෙනත් හිමිකම් සේවා ගිවිසුමට අනුව සේවකයෙක් හිමිකම ලබන්නා වූ ස්ථාවර වේතනය වන අතර සම්පූර්ණ වේතනය සමාජ ආරක්ෂණ අඩු කිරීම් සහ ඕනෑම වෙනත් ප්‍රතිලාභ ගණනය කිරීම සඳහා භාවිතා කළයුතු බවට පාර්ශවයන් එකග වේ.

අංගනය : සේවකයින් සේවායෝජක සමග තම වැඩ කරගෙන යනු ලබන පරිශ්‍රයයි.

අංශයෙහි සේවායෝජක අපනයනය : යනු භාණ්ඩ අපනයනය කිරීමේ අනන්‍ය වශයෙන් නිරතව සිටින සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ වඩාත් හොඳ සේවා වැඩ සටහනේ සාමාජිකයන් වන අංශයෙහි සේවායෝජකයන් වන්නේය.

<u>**ව්‍යවස්ථාව (1) පාර්ශවයන් මෙම ගිවිසුමෙහි පිළිගැනීම සහ ක්‍රියාවට නැංවීමේ**</u> **ප්‍රමුඛතාව**

(A) ව්‍යවස්ථා (2), (42) සහ (99) ඇතුළුව කම්කරු නීතියෙහි නියමයන්ට අනුව පාර්ශවයන් පහත පරිදි පිළිගනී.

මෙම ගිවිසුම මගින් සේවායෝජක නියෝජිතයන් සහ සංගමය අතර ඇතුලත් වන ලද රෙදිපිළි ඇඟලුම් සහ ඇඳුම් අංශය (අංශය) සඳහා සාමූහික සේවා ගිවිසුමක් (කම්කරු නීතියෙහි නිශ්චිතව දක්වා ඇති අර්ථ විග්‍රහයට අනුව) ස්ථාපනය කරනු ලබයි.

ඕනෑම නව මිලදී ගන්නා තැනැත්තන් සහ අනුබැඳීම්ලාභීන් හෝ වෙනත් ඕනෑම ආකාරයකින් අනුබැඳීම් කරනු ලැබ ඇති මෙහි නිශ්චිතව සඳහන් අනුබැඳීම් සහ වගකීම් ඕනෑම ආකාරයකින් අනුබැඳීම් කරනු ලැබ ඇති වෙනත් ඕනෑම නෛතික අනුප්‍රාප්තිකයෙකු ඇතුළුව අංශයෙහි දැනට සිටින හෝ අනාගත සියලු සේවායෝජකයන් සහ ඔවුන්ගේ නෛතික අනුප්‍රාප්තිකයන් වෙත මෙම ගිවිසුමේ බන්ධනීය බලපෑම ඇති අතර එමගින් එම අනුප්‍රාප්තිකයන් විසින් මෙම ගිවිසුමෙහි නියමයන් මගින් සම්පූර්ණයෙන්ම බැඳී සිටිය යුතු බවට සහ ඒවාට සම්පූර්ණයෙන් අනුකූලව කටයුතු කරන බව තහවුරු කළයුතු වන්නේය.

කම්කරු නීතියෙහි 42 වන වගන්තියෙහි (හෝ එහි ඕනෑම සංශෝධනයන්හි) විධිවිධාන වලට අනුකූලව සේවකයන් සංගමයේ සාමාජිකයන් වන්නේ වුවද නොවූවද අංශයෙහි සියලු සේවකයන්ට මෙම ගිවිසුමෙහි බන්ධනීය බලපෑම

(B) මෙම ගිවිසුමේ නියමයන් වැඩිදියුණු කිරීමේ අරමුණ ඇතිව සේවකයින්ගේ සේවා වටපිටාවන් පාලනය කිරීමට හෝ මෙම ගිවිසුමේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති ප්‍රතිලාභ හැර සේවකයන්ට අතිරේක ප්‍රතිලාභ පිරිනැමීම සඳහා සංගමය සමග ආයතනික මට්ටමේ ගිවිසුම් පිළිබඳව සෘජුව සාකච්චා කිරීමට සේවායෝජකයන්ට නෛතික අයිතිය තිබිය යුත්තේය.

(C) මෙම ගිවිසුමේ විධිවිධානයන් සහ ඕනෑම වෙනත් ගිවිසුම හෝ එකගතාවයක නියමයන් අතර යම් නොගැලපීමක් ඇති වුවහොත් සේවකයාට මනාප අයිතිවාසිකම් සපයන විධිවිධානය පැවතිය යුත්තේය.

(D) මෙම ගිවිසුමෙහි ඕනෑම සංශෝධනයන් හෝ අංශයට අදාලව පාර්ශවයන් අතර ඕනෑම නව කොන්ත්‍රාත් හෝ ගිවිසුම් වලට එළඹීම සංගමයේ නියෝජිතයින් සහ සේවායෝජකයන්ගේ නියෝජිතයින් විසින් අත්සන් කර ලිඛිතව විය යුතු අතර ඒවා අමාත්‍යාංශයට භාරදිය යුතු වන්නේය.

(E) මෙම ගිවිසුමෙහි නියමයන් කළමනාකරණය කර බලාත්මක කිරීම සහ එහි නියමයන් සහ අදාලත්වයන් පිළිබඳව සේවකයන් අතර දැනුවත් කිරීම පතුරුවා හැරීම ඊට අතිරේකව එහි නියමයන්ට අනුකූලව තහවුරු කිරීම සංගමයේ සහ සේවායෝජක නියෝජිතයන්ගේ ඒකාබද්ධ වගකීම වන්නේය.

<u>වගන්තිය (2) ශ්‍රමබලකා ආවරණය</u>

පහත වගන්තිය (6) හි විධිවිධාන වලට යටත්ව මෙම ගිවිසුමේ විෂය පථය තුළට කම්කරු නීතියෙහි නියමයන්ට අනුකූලව සහ වෙනස් කොට සැළකීමක් නොමැතිව අංශයෙහි සියලු සේවකයන් ඇතුලත් විය යුත්තේය.

<u>වගන්තිය (3) සංගම් සාමාජිකත්වය :</u>

(A) අංශයෙහි සියලු සේවකයන්ට සංගමයට සම්බන්ධ වීමේ අයිතිය තිබිය යුතු අතර පහත වගන්තිය (4) ට අනුකූලව සංගමයෙහි සාමාජිකයන් වෙනුවෙන් (විවිධ කාණ්ඩයන්හි) මාරු කරනු ලබන හෝ තැන්පත් කරනු ලබන ඕනෑම අරමුදල් සංගමයෙහි අතුරු නීති වලට අනුව අයවීමට ඇති සාමාජික ගාස්තු ගෙවා පියවීමට ගෙවිය යුතු වන්නේය.

(B) සේවකයන් හමුවීමට සහ සේවකයන් යථා පරිදි නියෝජනය කිරීමට සළස්වන සංගම් කමිටු සඳහා ජන්දය පවැත්වීමට සේවායෝජක පහසුකම් හෝ එහි සේවා ස්ථානයට ප්‍රවේශ වීමේ නිදහස සේවායෝජකයන් විසින් සංගමයට පිරිනැමිය

යුත්තේය. එවැනි පැමිණීම් සේවායෝජක සමග සහයෝගයෙන් පිළියෙළ කළයුතු වන්නේය.

<u>වගන්තිය (4) සංගමයට සහාය දීම :</u>

සංගමය විසින් ලබාදෙන ප්‍රතිලාභ වරප්‍රසාද සහ සේවාවන් සහ සංගමයට සහාය වීමට තම ලිඛිත අනුමැතිය තහවුරු කර ඇති සේවකයන් හුවමාරුවේදී සේවායෝජකයන් විසින් සෑම මාසයකම 15 වෙනි දින සංගමයේ බැංකු ගිණුමට එකී සේවකයන්ගේ වේතනයෙන් මාසික පදනමක් මත ජෝර්දාන් ඩිනාර් (0.5) ප්‍රමාණයක් තැන්පත් කළයුතු වන්නේය.

<u>වගන්තිය (5) වේතනය සහ වෙනත් හිමිදෑ</u>

(A) වේතනයන් සේවායෝජක සහ සේවකයා අතර එකගවූ පරිදි සේවකයාට සෘජු මුදල් භාරදීම මාර්ගයෙන් හෝ සේවකයාගේ බැංකු ගිණුමට බැංකු තැන්පතුවක් මාර්ගයෙන් හෝ ඕනෑම වෙනත් විද්‍යුත් ගෙවීම් ක්‍රමයක් මගින් සේවා ස්ථානයේදී සහ සේවායෝජක සහ සේවකයා අතර එකග වූ ක්‍රමයකට සේවකයන් වෙත ගෙවනු ලබයි.

(B) “වේතනය” යන විෂය පථය යටතට ගැණෙන ප්‍රසාද දීමනා, දිරි දීමනා, අතිකාල ගෙවීම් සහ ඕනෑම වෙනත් හිමිදෑ වලට අතිරේක සියලු වේතනයන් සේවකයන් අයදුම් කර ඇති සේවය කළ පරිච්ජේදය අවසානයෙන් අනතුරුව දින හතකට නොඅඩු කාලයකදී සේවායෝජක විසින් ගෙවිය යුතු වන්නේය. සේවකයාගේ භාෂාවෙන් සම්මත විස්තරාත්මක ගෙවීම් පත්‍රිකාවක් මාර්ගයෙන් සේවකයාගේ වේතනය, ප්‍රසාද දීමනා, දිරි දීමනා සහ සමාජ ආරක්ෂණ අඩු කිරීම් ඇතුළුව ඕනෑම වෙනත් අඩු කිරීම් වලට අදාල සියලු තොරතුරු සේවායෝජක විසින් සැපයිය යුත්තේය.

<u>වගන්තිය (6) ආයතනික දියුණුව (Corporate ladder) සහ සේවකයන් සඳහා වූ වාර්ෂික වැඩි කිරීම</u>

(A) මෙම වගන්තියෙහි (B) ඡේදයෙහි අරමුණු සඳහාම "සේවකයා" යන යෙදුමෙන් අදහස් විය යුත්තේ : වේතනය මුදලින් හෝ මුදල් සහ දායකවීම්වල සංයෝජනයක් තුළින් හෝ ජෝර්දානු ඩිනාර් 300 කට අඩු මාසික වේතනයක් සහිත තැනැත්තෙකි.

(B) වාර්ෂික වැඩි කිරීම. අංශයෙහි අපනයනය කිරීමේ සේවායෝජකයන් (සහ අංශයෙහි අපනයන සේවායෝජකයන්ට උප කොන්ත්‍රාත්කරුවන් වන ඕනෑම සේවායෝජකයන්) විසින් පහත පරිදි සියලු සේවකයන් වෙත (ඔවුන්ගේ ජාතිකත්වය නොසළකමින්) වාර්ෂික වැඩිවීමක් පිරිනැමිය යුතු වන්නේය. එනම්,

- සේවායෝජකයාගේ රැකියාවෙහි වසර එකකට හෝ ඊට වැඩි කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති සෑම සේවකයෙකුටම ජෝර්දානු ඩිනාර් 5 ක ප්‍රමාණයක වාර්ෂික වැඩිවීමක් සඳහා හිමිකම ඇති අතර එය ඔහුගේ/ඇයගේ වේතනයට වහාම එකතු වනු ඇති අතරම ඉන් අනතුරුව එම වැඩි කිරීම පළමු වැඩි කිරීමේ සංවත්සරය මත සහ ගිවිසුමේ සමස්ත කාලපරිච්ඡේදය පුරාවටම වන වාර්ෂික පදනමක් මත ගෙවිය යුතු බවට පත්විය යුත්තේය.
- සේවායෝජකයාගේ රැකියාවේ වසර එකක කාලයක් සම්පූර්ණ කර නොමැති සෑම සේවකයෙකුටම එම සේවායෝජකයා සමගම ඔහුගේ/ඇයගේ රැකියාවේ වර්ෂ එකක කාලයක් ඔහු හෝ ඇය විසින් සම්පූර්ණ කළ පසු ජෝර්දාන් ඩිනාර් 5 ක මුදලක වාර්ෂික වැඩි වීමක් සඳහා හිමිකම් ලැබිය යුත්තේය. ඉන් අනතුරුව වාර්ෂික වැඩි කිරීම වැඩි කිරීමෙහි වාර්ෂික සංවත්සරය මත ගෙවීමට නියමිත බවට පත්විය යුත්තේය.
- 2019 මාර්තු මස පළමු දිනය වන විට ඉහත සඳහන් කළ වාර්ෂික වැඩි කිරීම තම සේවකයන් වෙත දැනටමත් පිරිනමා ඇති සේවායෝජකයන් 2019 වර්ෂයේදී නැවතත් එවැනි වැඩි වීමක් පිරිනැමීමෙන් මුක්ත කිරීමට සළකා බැලීමට පාර්ශවයන් එකගව ඇති අතර කෙසේ වෙතත් එවැනි සේවායෝජකයෙකු විසින් මෙම ගිවිසුමේ කාලපරිච්ඡේදය අතරතුරදී සෑම

වර්ෂයකම මාර්තු 1 වැනි දිනට වාර්ෂික පදනමක් මත ඉහත සඳහන් කළ වාර්ෂික වැඩි වීම පිරිනැමීම අඛණ්ඩව සිදු කරනු ඇත.

(C) පහත (D) ඡේදයට යටත්ව අංශයෙහි සියලු සේවකයන් සඳහා වූ අවම වේතනය සේවකයන්ගේ ජාතිකත්වය නොසළකමින් ජෝර්දානු ඩිනාර් 220 ක් විය යුත්තේය.

(D) අංශයෙහි සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ වේතනය ගණනය කිරීමේ කාර්ය සඳහා පහත සඳහන් පරිදි මුදලින් සහ භාණ්ඩ හෝ සේවා කොටස් වලින් යන දෙයාකාරයෙන්ම තම වැටුප සමන්විත විමට පාර්ශවයන් එකඟ වේ. එනම්,

- වැටුපෙහි අවම මුදල් කොටස ජෝර්දාන් ඩිනාර් 125 ක් විය යුතු බවටත්
- වැටුපෙහි භාණ්ඩ හෝ සේවා කොටස ජෝර්දාන් ඩිනාර් 95 ට ගණනය කරනු ලැබීමටත්
- මුදල සහ ඒ ආකාරයේ සංඝටකයන් යන දෙකම වැටුප යන විෂය පථය තුළට ගැණෙන අතිකාල දීමනා සමාජ ආරක්ෂණ සහ ඕනෑම වෙනත් හිමිකම් ගණනය කරන අවස්ථාවේදී සැළකිල්ලට ගතයුතු වන්නේය.

(E) අදාල වන අවම වේතනය වැඩි කිරීමක් සිදුවන මෙම ගිවිසුමේ කාලපරිච්ජේදය තුළදී යම් තීරණයක් නිකුත් කරනු ලබන්නේ නම් මෙම ගිවිසුමේ කාලය තුළදී සේවකයන් වෙත පිරිනමන ලද වාර්ෂික වැඩි කිරීම අලුතින්ම ප්‍රකාශයට පත්කළ අවම වැටුපෙහි කාර්යයන් සඳහා වැඩි කළ වැටුපේ කොටසක් ලෙසට සැළකිය යුතු වන්නේය. තවද ඉහත (D) ඡේදයට අනුව සංක්‍රමණික සේවකයන් වෙත සේවායෝජක විසින් සපයන ලද වේතනයෙහි භාණ්ඩ හෝ සේවා කොටසෙහි අගය නැවත තක්සේරු කළයුතු වන්නේය.

(F) ආයතනික දියුණුව **(Corporate ladder)**

පාර්ශවයන්, ජෝර්දානු ඇඟලුම් අංශ කාර්මික සබඳතා හවුල් කවුන්සිලය මාර්ගයෙන් අංශයෙහි ස්වභාවයට ගැලපෙන පරිදි කටයුතු කරනු ලබන ආයතනික දියුණුවක් සඳහා මාදිලියක් සංවර්ධනය කිරීමේ හැකියාව පිළිබඳව සොයා බලා කටයුතු කළයුතු වන්නේය. ආයතනික දියුණුව තුළින් වෙනත්දේ

අතර නිෂ්පාදන අංශ රැකියා මෙන්ම කවුන්සිලය විසින් තීරණය කරනු ලබන අධීක්ෂණ රැකියා සහ වෙනත් දෑ ද හඳුනාගනු ලබයි.

<u>වගන්තිය (7) කාල ඔරලෝසුව</u>

(A) සේවායෝජකයන් විසින් වැඩ කරන වේලාව අධීක්ෂණය කිරීමේ කාර්ය සඳහා ප්‍රමාණවත් කාල ඔරලෝසු සංඛ්‍යාවක් (පැමිණීම සහ පිටවීම සඳහා) පවත්වා ගෙන යා යුතු වන්නේය.

(B) සේවායෝජක විසින් සේවයේ යොදවන සියලු සේවකයන් සේවය ආරම්භ කිරීමට ප්‍රථමයෙන් සහ සේවය සම්පූර්ණ කළ පසු ඔවුන්ගේ වේලා කාඩ්පත් සළකුණු කළ යුත්තේය.

(C) සේවායෝජක විසින් විස්තරාත්මක යාවත්කාලීන පඩිපත් සහ පැමිණීමේ වාර්තා පවත්වා ගෙන යා යුතු වන්නේය.

<u>වගන්තිය (8) සේවයේදී මූලික අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිපත්ති</u>

මූලික සේවා අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිපත්ති නැවත තහවුරු කිරීමේ සහ බලාත්මක කිරීමේ අරමුණ ඇතිව සහ අංශය පුරාවට එහි බලාත්මක කිරීම සහතික කිරීම සඳහා පාර්ශවයන් පහත පරිදි එකගවී ඇත.

<u>මුලින්ම සාමූහික කේවල් කිරීමට සහ කම්කරු කම්ටු සඳහා වූ සංගමයේ අයිතිය පිළිගැනීම :</u>

01. සාමුහික කේවල් කිරීමේ අයිතිය සහ සංගමයේ වගකීම

(A) කම්කරු නීතියෙහි 99 වෙනි වගන්තියට අනුව සංගමෙහි අරමුණ අතරට "සාමූහික කේවල් කිරීම සහ සාමූහික ගිවිසුම් වලට ඇතුළු වීම" ඇතුලත් වන්නේය. මේ අනුව සාමූහික කේවල් කිරීමට සහ අංශයෙහි සේවකයන් වෙනුවෙන් සාමූහික ගිවිසුම් වලට ඇතුලත් වීමට ඇති සංගමයේ අයිතිය පාර්ශවයන් පිළිගෙන හඳුනාගනු ලබයි.

(B) සංගමයට අංශයෙහි සියලු සේවකයන් වෙනුවෙන් මෙම ගිවිසුමේ නියමයන්ට අනුකූලව අධීක්ෂණය කිරීමේ මූලික වගකීම ඇත.

(C) සංගමය විසින් මෙම ගිවිසුම බලාත්මක කිරීමට සහ ක්‍රියාත්මක කිරීමට අදාල කාරණා සම්බන්ධයෙන් සේවායෝජකයන්ගේ නියෝජිතයන්ට මෙන්ම එහි යථා පරිදි බලයලත් නියෝජිතයින්ගේ සේවායෝජක කළමනාකාරීත්වය වෙත දැනුම්දිය යුතු වන්නේය. මෙම බලයලත් පුද්ගලයා (පුද්ගලයින්) අතරට සංගමයේ සභාපති, එහි ප්‍රාදේශීය නියෝජිත මෙන්ම ආයතනික මට්ටමේ සංගම් කම්කරු කමිටුවෙහි (පහත විස්තර වන පරිදි) සාමාජිකයෙක්ද ඇතුලත් විය යුත්තේය.

(D) සංගමයට සේවායෝජක කළමනාකාරිත්වයෙහි සම්බන්ධීකරණයෙන් මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන සෑම රැකියා ස්ථානයක්හිම දැන්වීම් පුවරු සඳහා ප්‍රවේශ වීමේ සහ ඒවා භාවිතා වීමේ අයිතිය තිබිය යුත්තේය.

(E) සංගමයේ යථා පරිදි බලය පවරන ලද නියෝජිතයින්ට මෙම ගිවිසුමේ විධිවිධානයන්ට අනුකූලව යථා පරිදි කටයුතු කර ඇත්ද නැද්ද යන්න තහවුරු කර ගැනීමේ කාර්ය සඳහා සේවායෝජකයින්ගේ සේවා ස්ථානයන් බැලීමට යාමේ අයිතිය තිබිය යුත්තේය. එවැනි නිරීක්ෂණ අවස්ථාවන් ව්‍යාපාර කාලපරිච්ජේදය තුළදී සහ සේවායෝජකයාගේ කළමනාකාරිත්වයෙහි සම්බන්ධීකරණය ඇතිව සිදුකළ යුතු වන්නේය.

02. සංගම් කම්කරු කමිටුව

(A) ආයතනික මට්ටමේ සංගම් කම්කරු කමිටුවක් අංශයෙහි සෑම සේවායෝජකයෙකු වෙතම සැකසිය යුත්තේය. කමිටුව සේවායෝජකයින්ගේ සේවා ස්ථානයන්හි විවිධ ජාතීන්ගේ ප්‍රමාණානුකූල සහ ප්‍රමාණවත් නියෝජනයක් සහතික වන ආකාරයකින් (එනම් සේවක සංඛ්‍යාවට විවිධ ජාතීන්වලට ප්‍රමාණානුකූලව) සෑම සේවා ස්ථානයකදීම සේවකයින්ගෙන් යථා පරිදි තෝරා පත් කරගත් සාමාජිකයන්ගෙන් සමන්විත විය යුතු වන්නේය.

(B) සංගමය විසින් අපේක්ෂකත්ව අවශ්‍යතාවයන්, කමිටු සාමාජික සංඛ්‍යාව, ඡන්දය දීම, ගනපූරණය, තීරණ ගැනීමේ යාන්ත්‍රණයන් සහ රැස්වීම් වාර්තාවල

ලේඛන යන කරුණු ද ඇතුළුව ඒවාට සීමා නොවී සෑම සේවායෝජකයෙක්හිදීම එම කමිටුවෙහි සැකැස්ම සහ ක්‍රියාවන් වලට අදාල සියලු විස්තර විධිමත් කළයුතු වන්නේය.

(C) සංගමය විසින් අදාල සේවායෝජකයාගේ සම්බන්ධිකරණයෙන් සංගම් කම්කරු කමිටු ජන්ද විමසීම් දින දක්වනු ලබයි.

(D) සංගම් කම්කරු කමිටුව කමිටු රැස්වීම් අතරතුරදී මතු කරනලද ගැටළු සහ කාරණා සාකච්ජා කිරීමට නිත්‍ය පදනමක් මත සේවායෝජක හමුවන්නේය. සංගම් කම්කරු කමිටු සෑම එකක්ම සහ සේවායෝජකගේ කළමනාකාරීත්වය විසින් රැස්වීමෙහි වාර්තාවල පිටපතක් නඩත්තු කළ යුත්තේය.

(E) සෑම සේවායෝජකයෙක්ම සංගම් කම්කරු කමිටුව සමග සේවකයින්ගේ වැඩ සඳහා ගෙවීම් වැඩ කාල හෝරාවන් සේවකයින් වෙත ලබාදීමට කැප වන්නේය. (එනම් යම් සේවකයෙකු තම සංගම් කම්කරු කමිටුවට සහභාගී වන අවස්ථාවකදී සේවකයාගේ වේතනයෙන් අඩු කිරීමක් සේවායෝජක විසින් නොකළ යුත්තේය.

දෙවනුව : බල කළ හෝ අනිවාර්ය ශ්‍රමය සම්න්ධයෙන් වන සියලුම ආකාරයන් පිටු දැකීම

(A) සතියකට නිත්‍ය සේවය කිරීමේ වේලාව පැය 48 ක් ඉක්ම නොයා යුත්තේය. බල කළ හෝ අනිවාර්ය අතිකාල වැඩ නොතිබිය යුත්තේය. සියලු අතිකාල ස්වේච්ජා පදනමක් මත විය යුත්තේය. සේවය කළ සියලු අතිකාල සඳහා කම්කරු නීතියේ විධිවිධානයන්ට අනුකූලව හානිපූර්ණය කළ යුත්තේය.

(B) රැකියා අවසරපත් සහ නේවාසික කාඩ්පත් අලුත් කිරීමට අදාල අවස්ථානුගත කාරණාවන් හැර සේවකයින්ගේ විදේශ ගමන් බලපත්‍ර හෝ ඕනෑම වෙනත් පෞද්ගලික ලේඛන කුමන හෝ ආකාරයේ කිසිදු හේතුවක් මත සේවායෝජක විසින් රඳවා තබා ගැනීමක් නොකරනු ඇත.

<u>තෙවනුව : ළමා ශ්‍රමය තහනම් කිරීම</u>

(A) සේවායෝජකයන් විසින් හැකි කිසිඳු අයුරකින් ළමයින් හෝ යොවනයන් (වයස අවුරුදු 18 ට අඩු ඕනෑම අයෙකු) රැකියාවේ නොයොදෙනු ඇති අතර සේවායෝජකයින් විසින් පහත සඳහන් ක්‍රියා මාර්ග ගතයුතු වන්නේය. එනම්,

- සේවකයින් සේවය සඳහා ලබා ගැනීමට ප්‍රථමයෙන් ඔවුන්ගේ වයස තහවුරු කර ගැනීමට ප්‍රතිපත්ති යොදා ගැනීම
- සේවකයින් සම්මුඛ පරීක්ෂණයට ලක් කිරීම (ජොර්දානු තැනැත්තන් සඳහා පෞද්ගලිකව සහ සංක්‍රමණිකයන් සඳහා විද්‍යුත් සන්නිවේදන මාර්ග හරහා
- සංචාරක සේවකයින් සඳහා පෞද්ගලික අනන්‍යතා ලේඛන තහවුරු කර ගැනීම
- වයස අවුරුදු 18 ට අඩු සේවකයන් බඳවා ගැනීම් නියෝජිත ආයතන සමග ගිවිසුම් වලදී පැහැදිලි සහ දැඩි විධිවිධානයන් ඇතුලත් කිරීම

(B) යම් අංගනයක ළමා ශ්‍රමය සම්බන්ධයෙන් වන සිද්ධියක් ඇති වුවහොත් සේවායෝජක විසින් වහාම පහත සඳහන් පියවරයන් ගතයුතු වන්නේය. එනම්,

(1) සේවකයා ජෝර්දානු තැනැත්තෙකු වන්නේ නම් සේවායෝජක විසින් වහාම ඔහුගේ/ඇයගේ සියලු වැඩ අත්හිටුවා අමාත්‍යාංශයේ ස්වකීය ක්‍රියා පටිපාටින් මාර්ගයෙන් අදාල කාරණාව පිළිබඳව කටයුතු කිරීමට හැකි වන පරිදි අමාත්‍යාංශය දැනුවත් කිරීම මගින් ළමා ශ්‍රමිකයා සඳහා ආරක්ෂාව සැපයිය යුතු වන්නේය.

(2) සේවකයා සංක්‍රමණික සේවකයකු වන්නේ නම් සේවායෝජක විසින්

- වහාම ඔහුගේ/ඇයගේ වැඩ අත්හිටු විය යුතුය.
- ඔහු/ඇය වෙනුවෙන් වහාම ආරක්ෂාව සැපයිය යුතුය.
- අමාත්‍යාංශයේ සහයෝගය ඇතිව හැකි ඉක්මණින් සේවායෝජකගේ වියදමින් ඔහුගේ/ඇයගේ උපන් රට වෙත ඔහු/ඇය යැවීමට ගමන්

කිරීමේ කටයුතු සළස්වා සේවකයාගේ රටට ඔහු හෝ ඇය ළගා වනතුරු ඒ පිළිබඳව සොයා බැලීම් කළයුතු වන්නේය.

- මේ සම්බන්ධයෙන් බඳවා ගැනීම් ආයතනයට අවශ්‍ය පියවර ගැනිමට හැකි වන පරිදි ලිඛිතව මෙම සංක්‍රමණික සේවකයා බඳවා ගෙන තිබුණු බඳවා ගැනීම් ආයතනය වෙත දැනුම්දිය යුතු වන්නේය.

හතරවෙනුව : බඳවා ගැනිමේදී සහ වැඩ කිරීමේදී ප්‍රචණ්ඩත්වය, හිරිහැරය සහ වෙනස් කොට සැළකීම පිටුදැකීම

සියලු සේවායෝජකයන් විසින් සේවා ස්ථානයෙහි සහ සේවකයන් අතර ප්‍රචණ්ඩත්වය, හිරිහැරය සහ වෙනස් කොට සැළකීමෙන් ආරක්ෂාව තහවුරු වන අවශ්‍ය පියවර යොදා ගැනීම සහ ප්‍රතිපත්ති අනුගත කිරීම කළයුතු වන්නේය. සේවායෝජකයන් විසින්,

(A) සියලු ආකාරයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය, හිරිහැරය සහ වෙනස් කොට සැළකීම තුළින් නිදහස් සේවකයන් සඳහා වූ සේවක වටපිටාවක් ප්‍රවර්ධනය කළයුතු වන්නේය. සේවායෝජකයින් විසින් මෙම ගිවිසුමේ දින සිට මාස 4 ක කාලයක් ඇතුලතදී අමාත්‍යාංශය මගින් අනුමත කරනු ලබන තම අභ්‍යන්තර අතුරු නීතිවල කොටසක් වශයෙන් අමාත්‍යාංශය මගින් අනුගත කරනු ලැබූ ආකාරයෙන් අභ්‍යන්තර ප්‍රතිපත්තියක් අනුගත කිරීම මාර්ගයෙන් සියලු ආකාරයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය, හිරිහැරය සහ වෙනස් කොට සැළකීම තහනම් කළයුතු වන්නේය. ප්‍රචණ්ඩත්වය, හිරිහැරය සහ වෙනස් කොට සැළකීමේ තහනම් වූ කාරණාවන් අතරට කුමන හෝ ආකාරයේ ඕනෑම හේතුවක් මත සේවකයන්ට පහරදීම, වාචික හිංසනය හෝ තර්ජනය කිරීම, දඩුවම් පැමිණවීමේ හානිකර ක්‍රියාවන් මෙන්ම සියලුම ආකාරයේ ලිංගික හිංසනයන්ද ඇතුළුව ශාරීරික මානසික සහ ආර්ථික ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැරය ඇතුලත් වන්නේය. මෙම ප්‍රතිපත්තිය ශාරීරික, මානසික සහ ආර්ථිකමය ප්‍රචණ්ඩත්වය වළක්වාලීමට ක්‍රියාමාර්ග දක්වනු ලබන අතර ඕනෑම සේවකයෙකු එවැනි ක්‍රියාවන්ට යටත් වන්නේ නම් අනුගමනය කළහැකි පැමිණිලි කිරීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය දක්වනු ලබයි.

(B) ජාතිය, වර්ණය, ලිංගිකත්වය, ආගම, දේශපාලන මතවාද, ජාතිකත්වය, ආබාධිතතාව හෝ සංගම් සාමාජිකත්වය හෝ සංගමයේ කටයුතු වලට සහභාගී වීම යන පදනම මත ඕනෑම සේවකයෙකුට එරෙහිව වෙනස් කොට සැළකීමක් හෝ සමානව අවස්ථාවන් වළක්වාලීම හෝ සමානව සැළකීම වළක්වාලිම නොකළ යුත්තේය.

(C) සේවකයන් මෙම ගිවිසුමේ නියමයන්, අදාල වන නීති සහ පොදු සදාචාර අනතුරේ හෙළන හෝ උල්ලංඝනය වන හෝ පටහැනි වන ආකාරයට සේවකයන්ව නිරාවරණය නොවන සීමාව තුළ සේවකයන්ගේ තනි රැකියා ගිවිසුම් නියමයන් බලාත්මක කිරිමට අදාල තම සේවායෝජකයන්ගේ උපදෙස් වලට අනුකූලව කටයුතු කළයුතු වන්නේය.

(D) පහත සඳහන් කාරණා මාර්ගයෙන් අංශයෙහි කාන්තාවන්ගේ කාර්ය භාරය දිරිමත් කිරිම සහ සහයෝගය දීම කළයුතු වන්නේය. එනම්,

- කාන්තාවන් සඳහා හැකියාව ඇති කරවන සහයෝගීතා පරිසරයක් සැපයීම මගින්
- තමාගේ වෘත්තීය උසස් කර ගැනීමට සහ ආරක්ෂාව සහ අනෙකුත් රැකියා දිරි දීමනාවන්ට ඇති සමාන අවස්ථාවන් සහ අයිතිය සහතික කිරීම මගින්
- කාන්තා සේවිකාවන්, විශේෂයෙන්ම කාන්තා සංක්‍රමණික සේවිකාවන්,
    - රැකියා අයදුම් පත්‍රවල අවශ්‍යතාවය පරිදි ගර්භණීභාව පරීක්ෂාවක් ඇතුලත් නොකිරීම මාර්ගයෙන් සේවිකාවගේ රටෙහි ස්වකීය ව්‍යවස්ථාව මගින් ඔවුන් එවැනි පරීක්ෂාවන් කරන බවට වන අවශ්‍යතාවයක් නොමැත්තේ නම් සංක්‍රමණික සේවිකාවන් සඳහා ගර්භණීභාව පරීක්ෂාවන් සිදු නොකරන හෝ අවශ්‍ය නොකරන සේවය ලබා ගන්නා බඳවා ගැනීම් නියෝජිත ආයතන වලට නිශ්චිතව දැනුම්දීම මාර්ගයෙන්
    - අංශයෙහි රැකියාවන්ට අයදුම්කරන කාන්තාවන් වෙනුවෙන් ගර්භණී බව පරීක්ෂාවන්හි ප්‍රතිඵල වලට අවිනිශ්චිත වූ සම්බන්ධිත කුලියට ගැනීමේ තීරණ නොගැනීම මාර්ගයෙන්

ජොර්දානයේ සේවයට ඔවුන් බඳවා ගනු ලැබීමට ප්‍රථමයෙන් (එවැනි පරීක්ෂාවන් ගනු ලැබීමේ අවශ්‍යතාවය ඔවුන්ගේ ජාතික ව්‍යවස්ථාව මගින් අවශ්‍යතාවයක් කර නොමැත්තේ නම්) සඳහා වන ගර්භණී භාවය පිළිබඳ පරීක්ෂාවන් තහනම් කිරීම මාර්ගයෙන්ද වේ.

(E) කම්කරු නීතියෙහි සහ එහි ඕනෑම සංශෝධනයන්හි විධිවිධාන වලට යටත්ව සේවායෝජකයන් වයස අවුරුදු 5 ට අඩු දරුවන් 15 ක් හෝ ඊට වැඩි සංඛ්‍යාවක් සිටින එකම සේවා ස්ථානයෙහි සේවකයන් සමග සුදුසුකම්ලත් එක් අයෙකු හෝ ඊට වැඩි හෙදියන් සංඛ්‍යාවක් සමග සුදුසු ළදරු පාසැල් පිහිටුවීම අවශ්‍ය වන්නේය. සේවායෝජකයන් විසින් එමෙන්ම එක් භූගෝලීය ප්‍රදේශයක සුදුසු ළදරු පාසලක් එක්ව පිහිට වියහැක. යම් සේවායෝජකයෙකුට අංගනයෙහි හෝ ඒ ආසන්න ප්‍රදේශයෙහි සුදුසු ළදරු පාසලක් සැපයීමට අපොහොසත් වන්නේ නම් අමාත්‍යාංශය විසින් නිකුත් කළ උපදෙස් වලට අනුව ප්‍රමාණවත් විකල්ප සඳහා එකග වියහැක.

(F) අංශයෙහි ආබාධිත පුද්ගලයන් කුලියට ගැනීම සඳහා අනුග්‍රහය සහ දිරිගැන්වීම

- රැකියා අයදුම් පත්‍ර වලට සහ රැකියාවට අදාල රැකියාව සහ ආකෘති පත්‍ර සඳහා දැන්වීම්වල ආබාධිකත්වයෙන් තොර වන ලෙසට නිශ්චිතව සඳහන් නොකළ හැක.
- අදාල වන නීතිවල නිශ්චිතව දක්වා ඇති ප්‍රතිශතයට අනුකූලව ආබාධිත තැනැත්තන් ලබා ගැනීමට අවශ්‍යතාවයට අනුකූලව කටයුතු කිරීම
- ආබාධිත හේතුව මත රැකියාවෙන් හෝ පුහුණුවෙන් ඕනෑම අයෙකු බැහැර නොකිරීම සහ කම්කරු නීතියේ 21 වැනි වගන්තියේ විධිවිධාන වලට යටත්ව රැකියාව අඛණ්ඩව කරගෙන යාම වළක්වාලීමේ හේතුවක් වශයෙන් ආබාධිත බව නොගැනීමටත්
- ආබාධිත තැනැත්තන්ට රැකියා පරිසරයෙහි ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ නිදහස ක්‍රියාවට නැංවීමට ඔවුන්ට හැකිවන පරිදි මෙය මූලික

අයිතිවාසිකමක් වන බවට පිළිගනිමින් ප්‍රවේශය ලබාගත හැකි සහ ආබාධිත බවට ගැලපෙන රැකියා ස්ථානයක් නිර්මාණය කිරීම

<u>වගන්තිය (9) : සංක්‍රමණික සේවකයන් සහ සරණාගතයන් කුලියට ගැනීම</u>

සේවායෝජකයන් විසින් සංක්‍රමණික සේවකයන් සේවයේ යෙදවීමේ සහ බඳවා ගැනීමේදී සාධාරණ සැළකිල්ලක් දැක්විය යුතුය. ඔවුන් විසින් පහත සඳහන් කරුණු සැළකිල්ලට ගත යුතුය. එනම්,

(A) බලාත්මකව පවතින සහ ඒකාබද්ධ වූ රැකියා ගිවිසුම් සහ මෙම ගිවිසුමේ නියමයන් සමග ගැලපෙන සහ ජාත්‍යන්තරව පිළිගත් ජාත්‍යන්තර මානව අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධ නීත්‍යානුකූල ලේඛන සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිපත්ති මෙන්ම අදාල ජාත්‍යාන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන්ද සමග ගැලපෙන නීති සහ ජාත්‍යන්තර කුලියට ගැනීමේ ගිවිසුම් වලට ගරු කරන සහ අනුකූලව කටයුතු කරන අදාල සේවකයන්ගේ මව්බිමෙහි පෞද්ගලික බඳවා ගැනීම් නියෝජිත ආයතන පමණක් තුළින්ම සේවායෝජකයින් විසින් සේවය ලබාගත යුතු වන්නේය.

(B) බඳවා ගැනීමේ හෝ සේවයේ පිහිටු වීමේ ක්‍රියාවලිය අතරතුරදී බඳවාගත් සේවකයින්ගෙන් කිසිදු බඳවා ගැනිමේ ගාස්තුවක් අය කිරීමක් හෝ වෙනත් ආකාරයේ ගාස්තු දැරීමක් හෝ නොවිය යුතු අතර සේවකයා විසින් 2018 අප්‍රේල් 10 දිනැති තම ප්‍රකාශයෙහි ලේඛනගත කර ඇති වඩා හොඳ සේවා පැක් (Pac) හමුවට අනුකූලව කිසිදු අයුරකින් එවැනි ගාස්තු නොදැරිය යුතු වන්නේය.

(C) සංක්‍රමණික සේවකයන් බඳවා ගැනීම් සහ සේවයේ පිහිටුවීමේ කොන්දේසි සහ අවස්ථානුගත තත්ත්වයන් නියෝජිත ආයතනය විසින් ඔවුන් බඳවා ගන්නා අතරතුරදී සේවකයාගේ භාෂාවෙන් සේවකයන් විසින් අවබෝධ කර තේරුම් ගැනීමට පහසු වන ආකාරයකින් පැහැදිලි ලෙස සඳහන් කළයුතු වන්නේය.

(D) සංක්‍රමණික සේවකයින්ගේ සහ සරණාගාතයින් කුලියට ගැනීමක් හෝ ඔවුන්ගේ ගිවිසුම අලුත් කිරීමක් හෝ නොකරනු ඇත. ඒකාබද්ධ වූ ගිවිසුම සියලු

සේවකයන්ගේ භාෂාවෙන් ලබා ගැනීමට සැළැස්විය යුතු අතර සේවායෝජක විසින් මෙය සේවකයන්ගේ මූලික අයිතිවාසිකමක් ලෙසට පිළිගනිමින් සේවකයින්ගේ භාෂාවෙන් සියලු සේවකයන් වෙත ඒකාබද්ධ වූ ගිවිසුමේ පිටපතක් සැපයීමට වගකිව යුතු වන්නේය.

<u>වගන්තිය (10) : රැකියා ස්ථානයෙහි සෞඛ්‍ය සම්පන්න බව සහ ආරක්ෂාව</u>

(A) සේවකයන් විසින් ඔවුන්ගේ රාජකාරී ඉටු කිරීමෙහි සහ/හෝ යන්ත්‍ර භාවිතා කිරීම තුළින් ඇතිවිය හැකි අනතුරු වලින් සහ අසනීප වලින් ඔවුන්ව ආරක්ෂා කිරීමේ නියමිත සහ/හෝ අවශ්‍ය ක්‍රියා මාර්ග ගැනීම මගින් සේවායෝජක විසින් ආරක්ෂිත රැකියා පරිසර සැපයිය යුතු වන්නේය. මෙම කාර්ය සඳහා සේවායෝජක විසින් සුදුසු ඇඳුම් පැළඳුම් කට්ටල, කණ්නාඩි, අත් ආවරණ, මුබ ආවරණ, සපත්තු සහ අනෙකුත් වෙනත් ද්‍රව්‍ය වැනි සේවය කිරීමට අදාල අනතුරු වලින් සහ අසනීප වලින් ආරක්ෂා වීමට පොද්ගලික ආරක්ෂණ උපකරණ සැපයිය යුතු වන්නේය. සේවායෝජක විසින් වෘත්තීය සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව මෙන්ම උපකරණ සහ ගොඩනැගිලි පිළිබඳ ආරක්ෂාව ඇතුළුව අංශයට අදාල වන සියලු සෞඛ්‍ය ආරක්ෂණ නීති සම්පාදනයන් වලට සම්පූර්ණයෙන් අනුකුලව කටයුතු කරන බව සහතික කළයුතු වන්නේය.

(B) සෑම සේවායෝජකයෙක්ම ජෝර්දානු නීති අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකුල වන පරිදි සෑම කර්මාන්තශාලාවකම ඒකාබද්ධ කම්කරු කළමනාකරණ වෘත්තීමය සෞඛ්‍ය ආරක්ෂණ කමිටුවක් පිහිට විය යුතු වන්නේය. මෙම කමිටුවේ සමාජිකයන් බවට පත්වන සේවකයන් අදාල කර්මාන්තශාලාවෙහි සේවකයන් විසින් තෝරා පත්කර ගැනීම හෝ තේරීම සිදු කරනු ඇත. ඡන්දය හෝ නාම යෝජනාවන් භාරදී සංගමයේ අධීක්ෂණය යටතේ සිදු කරනු ඇත.

(C) සේවායෝජකයන් විසින් සේවකයන්ට කිසිදු පිරිවැයක් දැරීමකින් තොරව පිරිසිදු සහ ප්‍රමාණවත් පානිය ජලය සැපයිය යුතු වන්නේය.

(D) සේවායෝජකයින් විසින් ප්‍රමාණවත් පුටු සහ මේස සංඛ්‍යාවක් සහිතව විවේකීව ආහාර ගැනීමට ප්‍රමාණවත් ඉඩකඩ සේවකයන්ට සැපයිය යුතු වන්නේය.

(E) සේවායෝජකයින් විසින් සේවකයින්ගේ අවශ්‍යතාවයන්ට ප්‍රමාණවත් වන යතුරු දැමිය හැකි කුඩා අල්මාරි හෝ බිත්ති කැබිනට් සේවකයින් වෙත සැපයිය යුතු වන්නේය.

(F) විවේක කාමර පිරිසිදුව සෞඛ්‍ය සම්පන්නව සහ ආරක්ෂිත තත්ත්වයෙන් තැබිය යුතු අතර පිරිමි සහ කාන්තා යන දෙපිරිසම සඳහා පෞද්ගලික නිදහස සැපයිය යුතු වන්නේය.

<u>වගන්තිය (11) : ශාරීරික සහ මානසික සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව</u>

අමාත්‍යාංශය විසින් නිකුත් කළ ඕනෑම නියාමයන් හෝ උපදෙස් වලට යටත්ව සේවායෝජක විසින් පහත සඳහන් කරුණු වලට අනුකූලව තම සේවකයන් වෙත සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව සැපයිය යුතු වන්නේය.

<u>මුලින්ම : සේවකයන් සඳහා ශාරීරික සෞඛ්‍ය සම්පන්න බව</u> : සේවායෝජක විසින් පහත පරිදි කටයුතු කිරීමට කැප වන්නේය. එනම්,

(A) ප්‍රමාණවත් සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව සහ අවශ්‍ය ප්‍රතිකාර සැපයීම සඳහා සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය විසින් සහතික කළ සාමාන්‍ය ශෛල්‍ය වෛද්‍යවරයෙක් සහ අඩුම තරමින් එක් හෙදියක් (පිරිමි හෝ කාන්තා) ඇතුළුව අමාත්‍යාංශය විසින් අනුමත කළ සෞඛ්‍ය කාර්ය මණ්ඩලයක් සහිතව සුදුසු පරිදි උපකරණ වලින් සමන්විත රැකියා ස්ථානයකදී සෞඛ්‍ය සායනයක් පැවැත් වීම.

(B) සායනය සම්පූර්ණ රාජකාරී වේලාවන් තුළදී විවෘත් කර තැබිය යුතු වන්නේය.

(C) සේවායෝජක විසින් සේවකයන් සම්බ්නධයෙන් කරනලද සියලු වෛද්‍ය පරීක්ෂාවන් සම්බන්ධයෙන් වන වාර්තා පවත්වා ගෙන යා යුතු අතර එම වාර්තා එක් එක් සේවකයා වෙනුවෙන් තනි ලිපි ගොනු වලට ගබඩා කර තැබිය යුතු වන්නේය. මෙම වාර්තාවන් සේවකයන්ගේ සෞඛ්‍ය සම්පන්න බව අඛණ්ඩව අධීක්ෂණය කිරීමට සේවකයින් සඳහා වන කලින් කලට පවත්වන

වෛද්‍ය පරීක්ෂණ සිදු කරන අවස්ථාවේදී ප්‍රයෝජනයට ගැනීමේ අවස්ථාවක් වශයෙන් යොදා ගනු ලැබිය හැක.

(D) හදිසි අවස්ථාවන්හිදී සේවායෝජකගේ වියදමින් සායනයෙහි වෛද්‍ය කාර්ය මණ්ඩලය විසින් යෝග්‍ය පරිදි සහ කිසිදු ප්‍රමාදයකින් තොරව සේවකයාට අවශ්‍ය වෛද්‍ය සැළකිල්ල සහ ප්‍රතිකාරයන් ලබාදීම සඳහා විශේෂඥ වෛද්‍යවරයෙක් වෙත හෝ රෝහලක් වෙත (අවශ්‍යතාවය පරිදි) අදාල සේවකයා යොමු කළයුතු වන්නේය.

දෙවනුව : මානසික සෞඛ්‍ය සම්පන්න බව. සේවායෝජකයින් විසින්

(A) තම සේවකයින්ව ජෝර්දානයෙහි විශේෂඥ මනෝ වෛද්‍ය සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව වෙත ඔවුන්ව යොමු කිරීම මාර්ගයෙන් ඔවුන්ගේ මානසික සෞඛ්‍ය තත්ත්වය පිළිබඳව සැළකිළිමත් විය යුත්තේය.

(B) යම් සේවකයෙකු මනෝ වෛද්‍ය සෞඛ්‍ය ආරක්ෂණ විශේෂඥ වෛද්‍යවරයෙකු වෙත යොමු කිරීමට අවශ්‍ය වන්නේ නම් හෝ එම සේවකයාගේ හෝ සේවිකාවගේ මානසික සෞඛ්‍ය තත්ත්වය තුළින් ඔහුට හෝ ඇයට සේවායෝජකයාගේ කර්මාන්තශාලාවෙහි නොමැති විශේෂඥ සහ උසස් සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාවක් ලබාදීම අවශ්‍ය බවට පෙනී යන්නේ නම් ජොර්දානයෙහි විශේෂඥ සෞඛ්‍ය ආරක්ෂණ මධ්‍යස්ථානයන් වෙත ඕනෑම සේවකයෙකු යෝග්‍ය පරිදි යොමු කළයුතු වන්නේය.

(C) අවශ්‍ය ප්‍රතිකාර ලැබීමෙන් අනතුරුව පවා සේවකයා සේවය කිරීමට නුසුදුසු බවට තීරණය කරමින් මානසික වෛද්‍යවරයෙක් විසින් නිකුත් කළ වාර්තාවක් නොමැත්තේ නම් මෙම වගන්තියෙහි නියමයන්ට අනුකූලව සේවකයෙකු මනෝ වෛද්‍ය සෞඛ්‍ය ආරක්ෂණ විශේෂඥයෙකු වෙත යොමු කිරීමේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ඕනෑම සේවකයෙකු ඉවත් නොකළ යුතු වන්නේය.

(D) මනෝ වෛද්‍ය සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව, එහි වැදගත්කම සහ ආරක්ෂණ ක්‍රමවේදයන් සම්බන්ධයෙන් පුහුණු වැඩ සටහන් සහ විශේෂඥ පාඨමාලාවන් ලබාදිය යුතු වන්නේය.

වගන්තිය (12) : සේවකයින්ගේ අධ්‍යාපනය සහ ඉගෙනීම

(A) නිත්‍ය සැසි, දේශන සහ වැඩමුළු පැවැත්වීම මාර්ගයෙන් සේවකයන්ගේ අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුවේදී සංගමය සමග සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීමට සේවායෝජකයන් එකග වේ.

(B) එවැනි සැසි සහ වැඩමුළු වලට සහභාගී වීමේදී ගත කරනු ලබන කාලය සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට හිමි ලැබීම් වලින් කිසිදු මුදලක් සේවායෝජකයන් විසින් අඩු නොකළ යුත්තේය. සහභාගී වන තැනැත්තන් සේවායෝජකගේ කළමනාකාරිත්වය සමග සම්බන්ධීකරණයෙන් සංගමය විසින් තෝරා ගත යුත්තේය.

(C) සංගමය විසින් රැකියා වටමාරුව, සේවයට වාර්තා නොකිරීම, සේවක සදාචාර ප්‍රතිපත්ති, ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර කිරීම සහ වෙනත් රැකියා ආශ්‍රිත කරුණු වැනි විෂයන් සම්බන්ධයෙන් සේවායෝජකයින් සමග සම්බන්ධීකරණයෙන් පුහුණු වැඩමුළු සංවිධානය කිරීම මාර්ගයෙන් අඛණ්ඩ අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව සහිත සේවකයන් සැපයීමට උත්සාහ ගතයුතු වන්නේය.

වගන්තිය (13) : ප්‍රවාහනය

(A) සේවකයන් රැස් වෙන ස්ථානයන් සේවායෝජකගේ පරිශ්‍රයේ සිට කිලෝමීටර් එකක දුරකට ඔබ්බෙන් පිහිටා ඇත්තේ නම් රැකියා ස්ථානය සහ ඔවුන්ගේ නිවාස ස්ථානයට ආසන්නයේම හමුවන ස්ථානය අතර ඔවුන්ව ප්‍රවාහනය කිරීම සඳහා සේවායෝජක විසින් එම සියලු සේවකයන් සඳහා නිදහස් සහ ආරක්ෂිත ප්‍රවාහනය සැපයිය යුතු වන්නේය.

(B) සාමාන්‍ය වැඩ කරන කාලය (පැය 8) සම්පූර්ණ කිරීමෙන් අනතුරුව ඉහත සඳහන් කළ ප්‍රවාහන මාධ්‍ය භාවිතා කරමින් රැකියා ස්ථානයෙන් පිටවී යාමට සේවකයන්ට අයිතිය තිබිය යුත්තේය.

(C) සාමාන්‍ය වැඩ කරන වේලාවෙන් අනතුරුව අතිකාල වැඩ කරනු ලබන සියලු සේවකයන් වෙත සේවායෝජක විසින් ප්‍රවාහනය සැපයිය යුතු වන්නේය.

<u>වගන්තිය (14) : සේවකයන්ගේ නිවාස ඒකක</u>

පහත සඳහන් කොන්දේසි තෘප්ත වන පරිදි සංක්‍රමණික සේවකයන් සඳහා නිවාස ඒකක සැපයීමට සෑම සේවායෝජකයෙක්ම පොරොන්දු වේ. එනම්,

(A) නිවාස ඒකක 2013 ජුලි 1 වන දින නිළ ගැසට් පත්‍රයෙහි පල කරනලද නිවාස ඒකක තුළින් ශරීර සෞඛ්‍යයට හානි කිරීමට අදාල සෞඛ්‍ය උවදුරු වළක්වාලීම සම්බන්ධයෙන් 2013 වර්ෂය සඳහා වූ අංක 1 දරන සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය විසින් නිකුත් කළ ප්‍රමිතිවලට අනුකූල විය යුත්තේය.

(B) නිවාස ඒකකවල තත්ත්වය සහ ඒවා අදාල වන සෞඛ්‍ය ප්‍රමිතීන්ට අනුකූලද යන කාරණාව සම්බන්ධයෙන් අධීක්ෂණය කර පරීක්ෂා කර බැලීමේ කාර්ය සඳහා නිවාස ඒකක වලට ප්‍රවේශ වීමේ අයිතිය සේවායෝජක විසින් සංගමය වෙත ලබාදෙනු ලබයි.

<u>වගන්තිය (15) : ජෝර්දානු තැනැත්තන් සඳහා නව රැකියා අවස්ථාවන් නිර්මාණය කිරීම</u>

(A) මෙම ගිවිසුමේ දින සිට මාස 3 ක කාලයක් ඇතුලතදී අංශයෙහි සියලු ජොර්දානු සේවකයන් සඳහා ඒකාබද්ධ වූ රැකියා ගිවිසුමක් අනුමත කර ගැනීමට පාර්ශවයන් එකග වේ.

(B) අංශයන්හි සේවායෝජකයන් විසින් ජෝර්දානු සේවකයන් සඳහා නව රැකියා අවස්ථාවන් නිර්මාණය කර ඔවුන්ට පුහුණුව ලබාදී රැකියා විරහිත අනුපාතය අඩු කිරීමේ ඉලක්කය සහිතව අංශයට සම්බන්ධ වීමට විද්‍යාල සහ උපාධි දරන්නන් දිරි ගැන්විය යුතු වන්නේය. මෙය,

- නගරබද ප්‍රදේශවල සහ ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල පෝර්දානු සේවකයන් ආකාර්ශනය කර බඳවා ගැනීමට සහ වෘත්තීය දින හෝ තිබෙන වෙනත් ඕනෑම ක්‍රමයක් මාර්ගයෙන් අදාල කර්මාන්තශාලාවට ආසන්න බල ප්‍රදේශයේ සිටින හෝ නොවන කාර්මික නගර/ප්‍රදේශ ප්‍රදේශයන්හි පදිංචිකරුවන් වෙනුවෙන් රැකියා අවස්ථාවන් සැපයීමට සියලු රාජ්‍ය නියෝජිත ආයතන සහ ආයතන මෙන්ම රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන (NGOS) සහ .... (CBOS) සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීම මාර්ගයෙන්
- මුදල් අග හිගකම් ඇති සහ වරප්‍රසාද අඩු ප්‍රදේශවල නිෂ්පාදන කාර්යාල පිහිටුවීමේ හැකියාව ව්‍යාප්ත කිරීම මාර්ගයෙන් ජොර්දානු තැනැත්තන් රැකියාවේ යෙදවීම පිළිබඳ කම්කරු අමාත්‍යාංශය සමග සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීම මාර්ගයෙන්

ළගා කරගත හැක.

(C) ජොර්දානු තැනැත්තන්ගේ පුහුණුව සහ සේවයේ යෙදවීම තුළින් සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ සේවය අවසන් කිරීමක් හෝ නැවතීමකට මගපෑදීමක් නොවිය යුත්තේය.

වගන්තිය (16) : එකගතා කළමනාකාරීත්ව කමිටුව

කම්කරු නීතියෙහි ව්‍යවස්ථාව **42**/A/**5** හි විධිවිධාන වලට අනුකූලව පාර්ශවයන් විසින් පරිපාලනය කිරීම සහ මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාවට නැංවීම සහික කිරීම සඳහා පහත සඳහන් කරුණු වලට යටත්ව "එකගතා කළමනාකාරීත්ව කමිටුව" වශයෙන් නම් කරනු ලැබීමට නියමිත කමිටුවක් සැකසීමට එකග වේ. එනම්,

- මෙය එක් එක් පාර්ශවයේ සමාන නියෝජිත සංඛ්‍යාවකින් (එක් පාර්ශවයක් වෙනුවෙන් නියෝජිතයන් දෙදෙනෙකු) සමන්විත වන්නේය. කමිටුව මෙම ගිවිසුමේ දින සිට මාස 3 ක් ඇතුලත සකස් කළයුතු වන්නේය.
- මෙම කමිටුවට කම්කරු නීතියෙහි 42 වන වගන්තියට (සහ එහි ඕනෑම සංශෝධනයන්) අනුව එයට පිරිනමා ඇති බලතල තිබිය යුත්තේය.

- කමිටුව මෙම ගිවිසුමේ පළමු සංවත්සර වර්ෂයේදී හමුවිය යුතු අතර ඉන් අනතුරුව වාර්ෂික පදනමක් මත ගිවිසුමෙහි නියමයන් සහ එහි විධිවිධානවල ක්‍රියාත්මකත්වය ඇගයීම සඳහා රැස්විය යුත්තේය.

<u>වගන්තිය (17) : ආරවුල් විසඳීමේ යාන්ත්‍රණය</u>

මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින්, අර්ථ නිරූපනය කිරීම තුළින් සහ/හෝ බලාත්මක කිරීම තුළින් උද්ගත වන යම් ආරවුලක් වෙතොත් පහත සඳහන් පියවරයන් අනුගමනය කළයුතු වන්නේය. එනම්,

<u>මුලින්ම : තනි පුද්ගල කම්කරු ආරවුල්</u>

- සෑම සේවකයෙකුටම සංගම් කම්කරු කමිටුව වෙත පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීමට අයිතිය තිබිය යුතු අතර සංගම් කම්කරු කමිටුව විසින් ආරවුල සුහදව විසඳා ගැනීමේ උත්සාහයක් වශයෙන් සේවකයා සහ සේවායෝජක අතර සමථකරුවෙක් වශයෙන් ක්‍රියා කළයුතු වන්නේය.
- සංගම් කම්කරු කමිටුවට දින පහක් (5) තුළ ආරවුල විසඳා ගැනීමට නොහැකි වුවහොත් හෝ අදාල ආරවුල සංගම් කම්කරු කමිටුව වෙත යොමු කිරීමට සේවකයාට අවශ්‍ය නොවන්නේ නම් කම්කරු නීතියෙහි විධිවිධානයන් අදාල විය යුතු අතර එයට අනුකූලව සේවකයාට අදාල වන නිති වලට අනුව අදාල වන පරිදි වේතන අධිකාරිය වෙත හෝ මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණය වෙත පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීමට අයිතිය තිබිය යුතු වන්නේය.

<u>දෙවනුව : සාමූහික කම්කරු ආරවුල්</u>

(A) **සේවකයන් සහ සේවායෝජකයෙක් අතර**

- සේවකයා සහ සේවායෝජකයෙක් අතර වන ඕනෑම ආරවුලක් එම ආරවුල සුහදව විසඳා ගැනීමේ උත්සාහයක් වශයෙන් අංගනයෙහි සංගම් කම්කරු කමිටුව වෙත යොමු කළහැක.

- සංගම් කම්කරු කමිටුවට දින 3 ක් ඇතුලත ආරවුල් විසඳා ගැනීමට නොහැකි වන්නේ නම් ආරවුල එකගතා කළමනාකාරිත්ව කමිටුව වෙත යොමු කළයුතු අතර එකගතා කළමනාකාරිත්ව කමිටුව විසින් ද දින 3 ක් ඇතුලත ආරවුල සුහදව විසඳා ගැනීමට උත්සාහ දැරිය යුතු වන්නේය.
- ඉහත සඳහන් කරන ලද ක්‍රියා පටිපාටින්ට අනුකුලව ආරවුල සුහදව විසඳා ගැනීමට නොහැකි වුවහොත් එකගතා කළමනාකාරිත්ව කමිටුව විසින් ආරවුල "සාමූහික කම්කරු ආරවුලක්" ස්ථාපනය කරනු ලබන බවට තහවුරු කරමින් කම්කරු අමාත්‍යවරයා වෙත ලිපියක් නිකුත් කළයුතු අතර ඉන් අනතුරුව කම්කරු නීතියෙහි ව්‍යවස්ථා (120-131) යටතේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති සාමූහික කම්කරු ආරවුල් විසදීම සඳහා වන ක්‍රියා පටිපාටිය අදාල කරගත යුත්තේය.

(B) ගිවිසුමේ පාර්ශවයන් අතර

- ගිවිසුමේ අර්ථ නිරූපණයට අදාලව හෝ එහි නියමයන් බලාත්මක කිරිමට අදාලව පාර්ශවයන් අතර වූ ඕනෑම ආරවුලක් එකගතා කළමනාකාරීත්ව කමිටුව වෙත යොමු කළයුතු වන්නේය.
- එකගතා කළමනාකාරීත්ව කමිටුවට දින 5 ක් තුළ ආරවුල සුහදව විසදීමට නොහැකි වුවහොත් එකගතා කළමනාකාරිත්ව කමිටුව විසින් ආරවුල "සාමූහික කම්කරු ආරවුලක්" ස්ථාපනය කරනු ලබන බවට තහවුරු කරමින් කම්කරු අමාත්‍යවරයා වෙත ලිපියක් නිකුත් කලයුතු අතර ඉන් අනතුරුව කම්කරු නීතියෙහි වගන්ති (120-131) යටතේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති සාමූහික කම්කරු ආරවුල් විසදීම සඳහා වූ ක්‍රියා පටිපාටිය අදාල කරගත යුතු වන්නේය.

සංගමය විසින් ජාතිය, ආගම, ඇදීම, වර්ණය, ලිංගිකත්වය, ජාතිකත්වය, වයස, පුරවැසි තත්ත්වයන් හෝ ආබාධය මත පදනම්ව කිසිදු වෙනස් කොට සැළකීමකින් තොරව සාධාරණ සහ යුක්ති සහගත ආකාරයකින් මෙම ගිවිසුමේ විෂය පථය යටතේ ගැණෙන සියලු සේවකයන් නියෝජනය කළයුතු වන්නේය.

<u>වගන්තිය (18) : ඒකාබද්ධ කවුසිලයක් පිහිටුවීම</u>

(A) අංශමය මට්ටමින් පාර්ශවයන් විසින් අංශය තිරසාර කර තවදුරටත් සංවර්ධනය කිරීමට අරමුණු කරන 2015.03.04 වන දින අත්සන් කරනු ලැබූ එහි අතුරු නීති සමග (ජෝර්දානු රාජ්‍ය අංශ කාර්මික සබඳතා ඒකාබද්ධ කවුන්සිලය පිහිටුවීම නැවත ස්ථිර කරනු ලබයි.)

(B) සේවායෝජකයන් සහ සංගමය මෙම ගිවිසුමේ දින සිට මාස 3 ක කාලයක් ඉක්මවා නොයන කාලපරිච්ඡේදයක් ඇතුලත කාර්මික සබඳතා ඒකාබදධ කවුන්ලිසයට තම නියෝජිතයින් නම් කිරීමට කටයුතු කරනු ලබයි

<u>වගන්තිය (19) : ගිවිසුමේ කාල වාරය සහ කාලය අවසන් වීම සහ වගකීම්වල අඛණ්ඩ භාවය</u>

(A) ගිවිසුම අවසන් කිරීම හෝ කාලය ඉකත්වීම මෙම ගිවිසුමට අනුව සේවකයන් වෙත පිරිනමන ලද අයිතිවාසිකම් වලට බලපෑමක් නොකළ යුත්තේය. සේවායෝජකයන් විසින් කිසිදු අයුරකින් අංශයෙහි සේවකයන් සඳහා අත්කර ගත් අයිතිවාසිකම් කිසිවක් තුළින් අගතිදායී වීමක් අඩු වීමක් හෝ අවලංගු කිරීමක් නොකරනු ඇත.

(B) මෙම ගිවිසුම 2019 නොවැම්බර් මස 1 වන දින බලාත්මක වීමට ඇතුලත් විය යුතු අතර 2022 ඔක්තෝබර් මස 31 වන දින තෙක් වසර 3 ක කාලපරිච්ඡේදයක් පුරාවට සම්පූර්ණයෙන් බලාත්මකව සක්‍රියව පැවතිය යුත්තේය.

(C) පාර්ශවයන් සහ සේවායෝජකයන් මෙම ගිවිසුමෙහි දින සිට මාස 3 ක් ඇතුලත මෙම ගිවිසුමේ නියමයන් පෙන්නුම් කිරීමට අමාත්‍යාංශය විසින් විධිමත් ලෙස අනුගත කළ ඒකාබද්ධ වූ රැකියා ගිවිසුම සංශෝධනය කළ යුතුය.

(D) මෙම ගිවිසුම පිටපත් 4 කින් නිකුත් කරනු ලැබූ අතර එහි එක් පිටපතක් අමාත්‍යාංශය වෙත ලබාදිය යුතු වන්නේය.

(ක්‍රියාවට නැංවීමේ පිටුව)

පාර්ශවන්යන් විසින් රෙදිපිළි, ඇගලුම් සහ ඇඳුම් අංශය සඳහා මෙම සාමූහික ගිවිසුම සම්බන්ධයෙන් වන ඉහත සඳහන් කරන ලද නියමයන් සම්බන්ධයෙන් තම අනුමැතිය සහ ඒ සඳහා වන එකගතාවය තහවුරු කරනු ලබයි. මෙයට සාක්ෂි පිණිස මෙම ගිවිසුම පහත සඳහන් වන එක් එක් පාර්ශ්වය විසින් 2019 නොවැම්බර් මස 21 වැනි දින ලියා සකස් කරනු ලැබීය. එනම්,

<u>පළමු පාර්ශවය</u>

ජොර්දානු ඇගලුම්, උපාංග සහ රෙදිපිළි අපනයන කම්කරුවන්ගේ සංගමය (J-gate)

ඒ වෙනුවෙන් :

තනතුර :

අත්සන :

කර්මාන්තශාලා, වැඩබිම් සහ ඇගලුම් කම්හල් හිමිකරුවන්ගේ සංගමය (AOFWG)

ඒ වෙනුවෙන් :

තනතුර :

අත්සන :

<u>දෙවන පාර්ශවය</u>

රෙදිපිළි, ඇගලුම් සහ ඇඳුම් කර්මාන්තයේ පොදු සේවක වෙළඳ සංගමය (GTUWTGCI)

ඒ වෙනුවෙන් :

තනතුර :

අත්සන :