<u>සාමූහික ගිවිසුම</u>

1996 අංක 8 දරණ ජෝර්දානු කම්කරු නීතියේ සහ එහි සංශෝධනවල විදිවිධානවලට අනුව 2022.10.22 දිනැති ගිවිසුමයි.

<u>පළමු පාර්ශ්වය</u>

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

<u>දෙවන පාර්ශ්වය</u>

රෙදිපිළි, ඇඟලුම් සහ ඇඳුම් කර්මාන්ත පොදු සේවක වෘත්තීය සමිතිය (GTUWPGCI)

මෙම සාමූහික ගිවිසුම ("සාමූහික ගිවිසුම" හෝ මෙම "ගිවිසුම"),

<u>පළමු පාර්ශ්වය</u>

01. ජෝර්දාන ඇඟලුම්, උපාංග සහ රෙදිපිළි අපනයනකරුවන්ගේ සංගමය (J-GATE) **සහ**

02. කර්මාන්තශාලා, කම්හල් සහ ඇඟලුම් හිමිකරුවන්ගේ සංගමය (AOFWG)

(මින් මතු සාමූහිකව "සේවා යෝජක නියෝජිතයන්" වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන)

<u>දෙවන පාර්ශ්වය</u>

රෙදිපිළි, ඇඟලුම් සහ ඇඳුම් කර්මාන්තයේ පොදු සේවක වෘත්තීය සංගමය (GTUWPGCI) (**මින්මතු "සංගමය" වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන**)

අතර වර්ෂ 2022 ක් වූ ඔක්තෝබර් මස 22 වන දින ඇතුළත් වන්නට යෙදුණු ගිවිසුමයි.

සේවායෝජක නියෝජිතයන් සහ සංගමය වෙන් වෙන්ව "පාර්ශ්වය" වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන අතර සාමූහිකව "දෙපාර්ශ්වය" වශයෙන් හඳුන්වනු ලබයි.

පූර්විකාව

සංගමයෙහි අරමුණු, ජෝර්දානු කම්කරු නීතියට අනුව, සේවක සබඳතාවන් සහ රැකියා කොන්දේසි සහ කම්කරු අවශ්‍යතාවන් වැඩිදියුණු කිරීම මෙන්ම සාමූහික කේවල් කිරීම සහ සාමූහික ගිවිසුම්වලට ඇතුළත් වන හෙයින් ද;

සේවායෝජක නියෝජිතයන් සහ සංගමය ජෝර්දානු ආර්ථිකය සඳහා රෙදිපිළි, ඇඟලුම්, සහ ඇඳුම් අංශයෙන් අඛණ්ඩ සහාය තහවුරු කිරීමටත්, මෙම අංශයෙහි රැකියා කොන්දේසි සහ කම්කරු අවශ්‍යතාවන් වැඩිදියුණු කිරීමටත් සහ පෙර සාමූහික ගිවිසුම් මත ඉදිරියට යාමටත් අපේක්ෂා කරනු ලබන හෙයින්ද;

දෙපාර්ශ්වය ඉහත සඳහන් කරන ලද හවුල් බැඳියාවන්ද ජෝර්දානු අදාළ වන නීති ද සහ තම හවුල් උත්සාහයන් මගින් පහසුකම් සපයන ලද දෙපාර්ශ්වයේ හවුල් සංවාදයෙහි ප්‍රතිඵලය ද සැළකිල්ලට ගනිමින්;

දෙපාර්ශ්වය විසින් රෙදිපිළි, ඇගලුම් සහ ඇඳුම් අංශයෙහි නිෂ්පාදනය පිළිබඳ දෙපාර්ශ්වය අතර ආදර්ශමත්, ස්ථාවර සහ දර්ඝ කාලීන සබඳතා වර්ධනය කිරීමටත්,

සේවායෝජක මට්ටමෙන් හෝ අංශ මට්ටමින් සමාජ සංවාද සහ යහපත් කාර්මික සබඳතා දිරිගැන්වීමටත් සහ ජාත්‍යන්තරව පිළිගත් සාර කම්කරු ප්‍රමිතීන්ට අනුකූල වන්නා වූ පරිචයන් ප්‍රවර්ධනය කිරීමටත් කැප වී සිටි.

දෙපාර්ශ්වය විසින් ආයෝජකයන් සහ සේවකයන්ට ඒකාකාරයෙන් ප්‍රතිලාභ ලැබෙන්නා වූ තම සබඳතා වැඩිදියුණු කර නියාමනය කිරීමට සහ සේවකයන්ගේ මානසික, ශාරීරික සහ මනෝ සුබසාධනය පවත්වාගෙන යාමට සහ ආයෝජකයන්ට ප්‍රතිලාභ ලැබීමට මගපාදනු ලබන්නා වූ සිත්ගන්නා සුළු වැඩ පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමේදී සහභාගි වීමට දෙපාර්ශ්වය එකඟ වී ඇති හෙයින්ද,

ජෝර්දානු කම්කරු නීතියෙහි නිශ්චිතව දක්වා ඇති අර්ථ නිරූපණයට අනුව "සාමූහික රැකියා ගිවිසුම" වශයෙන් මෙම ගිවිසුමෙහි බන්ධනීය බලපෑම සහ මෙම ගිවිසුම අංශයෙහි සේවා යෝජකයන් සහ සේවකයන් මත බන්ධනීය වන බවට දෙපාර්ශ්වයම පිළිගනු ලබයි;

එම නිසා, දෙපාර්ශ්වය විසින් පහත පරිදි එකඟ වී ඇත.

<u>**අර්ථ දැක්වීම**</u>

අමාත්‍යාංශය : කම්කරු අමාත්‍යාංශය

සේවා යෝජක: ජෝර්දානු කාර්මික මණ්ඩලයෙහි (හෝ පාලක කර්මාන්ත මණ්ඩලයන්හි) යථා පරිදි ලියාපදිංචි වී ඇති හෝ නොමැති රෙදිපිළි සහ ඇගලුම් කර්මාන්තයෙහි වේතනයකට පුද්ගලයන් එක් අයෙකු හෝ වැඩි ගණනක් ඕනෑම තත්ත්වයකින් රැකියාවේ යොදවන ස්වභාවික හෝ නෛතික පුද්ගලයෙක්.

අංශය : කර්මාන්ත සහ ආර්ථික කටයුතු වර්ගීරකණය කිරීම පිළිබඳ 2022 අංක (45) තීරණයට අනුව රෙදිපිළි, ඇගලුම් සහ ඇඳුම් අංශය.

සේවකයා : සේවා යෝජකයෙක් වෙනුවෙන් ගෙවන වැඩ ඉටු කරනු ලබන්නා වූ පිරිමි හෝ කාන්තා පුද්ගලයෙක් වන අතර, ඔහු හෝ ඇය සේවායෝජක විසින් අධීක්ෂණය කරනු ලබයි.

සංක්‍රමණික සේවකයා: අංශයෙහි සේවයෙහි යොදවන ලද ජෝර්දාන් නොවන පුද්ගලයෙක්.

සරණාගත සේවකයා : ජෝර්දානයේ සරණාගත තත්ත්වය ඉල්ලා සිටි පුද්ගලයා

කම්කරු නීතිය: 1996 අංක (8) දරන ජෝර්දානු කම්කරු නීතිය සහ එහි සංශෝධනයන් හෝ එය ඉවත්කර අත්කරගනු ලබන ඕනෑම නීතියක්

වේතනය: මෙම ගිවිසුමේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති ඕනෑම මුදලකට /හිමිකම්වලට සහ ඉහල දැමීම්වලට අතිරේකව රැකියා ගිවිසුමකට අනුව සේවකයකු හිමිකම ලබන ස්ථාවර වැටුප සහ නීති අර්ථ නිරූපණ කාර්යාංශයේ 2003 අංක (5) තීරණයට අනුව වේතන අර්ථ දැක්වීම යටතේ සියලු හිමිකම්වලට අතිරේකව සම්ප්‍රදාය, නීතිය හෝ සේවායෝජක උපදෙස් මගින් වැටුපේ කොටසක් ලෙසට සලකනු ලබන්නා වූ ඕනෑම වෙනත් මුදල්/ හිමිකම ඇති දෑ. සම්පූර්ණ වේතනය සමාජ ආරක්ෂණ අඩු කිරීම් සහ ඕනෑම වෙනත් ප්‍රතිලාභ සඳහා ගණනය කරනු ලබන බවට දෙපාර්ශ්වය පිළිගනී.

ව්‍යවසාය: සේවායෝජක වෙනුවෙන් සේවකයන් වැඩ කරන ස්ථානය.

අංශයෙහි අපනයනය කරනු ලබන සේවායෝජකයන්: නිෂ්පාදනයන් අපනයන කිරීමේ අනන්‍ය වශයෙන් නිරත වන ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ වඩා හොඳ වැඩ පිළිබඳ වැඩසටහනෙහි ලියාපදිංචි වී ඇති අංශයේ සේවායෝජකයන්.

සංගමය: රෙදිපිළි, ඇගලුම් සහ ඇඳුම් කර්මාන්තවල පොදු සේවක වෘත්තීය සංගමය (GTUWPGCI)

සංගම් කමිටුව: සංගමයේ පාලන අධිකාරිය විසින් නිශ්චිතව දක්වනු ලබන ව්‍යවසායන් එකක හෝ වැඩි ගණනක සේවකයන් විසින් තෝරාගත් කමිටුව.

සේවා ස්ථානයේ හිරිහැරය: පුද්ගලයන් එක් අයෙකු හෝ වැඩි සංඛ්‍යාවක් විසින් සිදු කළ ලිංගික ක්‍රියාවක් හෝ හැසිරීමක් අන් අය නිරත කිරීමට අරමුණු කරනු ලබන සහ තර්ජනය කිරීමෙන්, බලෙන් ගැනීමෙන්/ අවමන් තර්ජනයෙන් හෝ බිය වැද්දීමෙන්,

නිදහස සහ ගරුත්වය මත බරපතළ උල්ලංඝනය කිරීමක් ස්ථාපනය කරනු ලබන්නා වූ අශීලාචාර ශාරීරික හෝ වාචික ක්‍රියා කලාපය හෝ ඉඟිය/හැසිරීම.

සේවා ස්ථානයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය: ශාරීරික, මනෝමය, ලිංගිකමය, නෛතික, ආර්ථිකමය හෝ සමාජ හානියක ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ඇති වීමේ හැකියාව ඇති පහරදීමේ /කලහකාරී ක්‍රියාවන්

රැකියා ස්ථානයෙහි වෙනස් කොට සැලකීම: රැකියාවේ හෝ වෘත්තියෙහි අවස්ථාව හෝ සැලකීම පිළිබඳ සමානාත්මතාව අහෝසි කරන හෝ හානිකරන බලපෑමක් ඇති ජාතිය, වර්ණය, ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය, ආගම, දේශපාලන මතවාදය, ජාතික උද්ධරණය හෝ සමාජ සම්භවය පිළිබඳ වන පදනම මත කරනු ලබන වෙනස්කොට හඳුනා ගැනීම, නොතකා හැරීම හෝ වැඩි කැමැත්ත ලබාදීම.

<u>**වගන්තිය (1) සාමූහික ගිවිසුම පාර්ශ්වයන් විසින් පිළිගැනීම සහ ක්‍රියාවට නැංවීමේ ප්‍රමුඛතාව**</u>

(අ) වගන්ති 2, 42 සහ 99 ඇතුළුව කම්කරු නීති විදිවිධානවලට අනුව දෙපාර්ශ්වය පහත පරිදි පිළිගනී.

- මෙම ගිවිසුම තුළින් සංගමය අතර ඇතුළත් වන ලද ඇඟලුම්, රෙදිපිළි සහ ඇඳුම් අංශය ("අංශය") වෙනුවෙන් සාමූහික රැකියා ගිවිසුමක් (කම්කරු නීතියෙහි නිශ්චිතව දක්වන ලද අර්ථ විග්‍රහයට අනුව) ස්ථාපනය කරනු ලබයි.
- ➢ අංශයෙහි සියලු වර්තමාන සහ අනාගත සේවා යොජකයන් සහ මෙම ගිවිසුමේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති අයිතිවාසිකම් සහ වගකීම් ඕනෑම ආකාරයකින් පවරනු ලැබ ඇති ඕනෑම නව මිලදීගැනුම්කරුවන්, පැවරුම්ලාභීන් ඇතුළුව ඔවුන්ගේ නෛතික අනුප්‍රාප්තිකයන් සියලුදෙනා මත මෙම ගිවිසුමේ බන්ධනීය බලපෑම සහ එමගින් අනුප්‍රාප්තිකයන් මෙම ගිවිසුමේ නියමයන්ට සම්පූර්ණයෙන්ම බැඳී සිටින බව.
- ➢ කම්කරු නීතියේ 42 වගන්තියේ විදිවිධානවලට (හෝ එයට කරනු ලබන ඕනෑම සංශෝධනයන්ට) අනුව සංගමයේ සාමාජිකයන් වුවද, නොවුවද අංශයෙහි සියලු සේවකයන් මත මෙම ගිවිසුමේ බන්ධනීය බලපෑම.

(ආ) මෙම ගිවිසුමේ නියමයන් වැඩිදියුණු කිරීමේ හෝ සේවකයන්ගේ අතිරේක ප්‍රතිලාභ පිරිනැමීමේ අරමුණ ඇතිව තම රැකියා පරිසරයන් නියාමනය කිරීමට සංගමය සමග සෘජුව සාකච්ඡා කිරීමට සේවායෝජකයන්ට හිමිකම තිබේ.

(ඇ) මෙම ගිවිසුමේ විදිවිධාන සහ ඕනෑම වෙනත් කොන්ත්‍රාත්තුවක හෝ ගිවිසුමක කොන්දේසි අතර ඕනෑම ඝට්ටනයක් ඇති වුවහොත් සේවකයන්ගේ වරණීය සේවක අයිතීන් සහිත විදිවිධාන පවතින බව.

(ඈ) මෙම ගිවිසුමට ඕනෑම සංශෝධනයන් හෝ පාර්ශ්වයන් අතර ඕනෑම නව අංශ නිශ්චිත ගිවිසුම් හෝ එකගතාවන් සංගමයේ සහ සේවායෝජක නියෝජිතයන්ගේ බලයලත් නියෝජිත විසින් ලේඛණගත කර අත්සන් කළ යුතු අතර, අමාත්‍යාංශය වෙත ඒවා තැබිය යුතු වන්නේය.

(ඉ) සංගමයට සහ සේවායෝජක නියෝජිතයන්ට ගිවිසුමේ විදිවිධානවලට අනුකූලව කටයුතු කිරීම තහවුරු කරමින් සහ සේවකයන් අතර ගිවිසුම්ගත නියමයන් සහ අනුමැතීන් පිළිබඳ දැනුවත්කම වැඩි කරමින් මෙම ගිවිසුම පාලනය කිරීමේ සහ බලාත්මක කිරීමේ හවුල් වගකීම තිබෙන බව.

<u>වගන්තිය (2) ශ්‍රම බලකා ආවරණය</u>

වගන්තිය (6)හි පහත සඳහන් විදිවිධානවලට යටත්ව මෙම ගිවිසුමේ විෂය පථය මගින් සහ වෙනස්කොට සැලකීමකින් තොරව අංශයෙහි සියලු සේවකයන් ආවරණය කරනු ලබයි.

<u>වගන්තිය (3) සංගම් සාමාජිකත්වය</u>

(අ) අංශයෙහි සියලු සේවකයන්ට සංගමයට සම්බන්ධ වීමට හිමිකම තිබෙන අතර, පහත සඳහන් කරනු ලබන වගන්තිය (4) ට අනුව සංගම් සාමාජිකයන් වෙනුවෙන් පවරනු ලබන හෝ තැන්පත් කරනු ලබන ඕනෑම අරමුදල් සංගම් අනුනීතිවලට අනුව අයවීමට ඇති මාසික සාමාජිකත්ව ගාස්තු ගෙවා පියවීමට ගෙවනු ලැබේ.

(ආ) මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක කිරීම පිළිබඳව හෝ කම්කරු අයිතිවාසිකම්වලට සහ සංගම් කමිටු ඡන්ද පැවැත්වීමට අදාළ වෙනත් ඕනෑම කරුණක් පිළිබඳව සංගමයට යම් පැමිණිල්ලක් ලැබුණහොත් සේවකයන් සමග රැස්වීම් පැවැත්වීමට

ව්‍යවසායන් වෙත ප්‍රවේශවීමේ නිදහස සංගමයට ලබාදීමට පළමු පාර්ශ්වය බාර ගනී.

<u>වගන්තිය (4) සංගම් සාමාජිකත්ව ගාස්තු</u>

සංගමය විසින් ලබා දෙන ප්‍රතිලාභ, වරප්‍රසාද සහ සේවාවන් සඳහා ආපසු ගෙවුම් වශයෙන් සංගමයට සහාය ලබාදීමට ලිඛිතව කැමැත්ත ලබාදී ඇති සේවකයන්ගේ වේතනයෙන් මාසික පදනමක් මත ජෝර්දානු ඩිනාර් 0.5ක මුදලක් සේවායෝජකයන් විසින් අඩු කරනු ලබයි. සේවායෝජකයන් විසින් එම මුදල සෑම මාසයකම 15 වන දින සංගමයේ බැංකු ගිණුමට තැන්පත් කරනු ලබයි.

<u>වගන්තිය (5) වේතනය සහ අනෙකුත් හිමිකම්</u>

(අ) සේවායෝජකයන් සහ සේවකයන් අතර එකග වූ ක්‍රමවේදයකට සේවා ස්ථානයේදී සේවකයන් වෙත වේතනයන් ගෙවනු ලබන අතර, එම ගෙවීම සේවායෝජකයන් සහ සේවකයන් අතර එකග වූ පරිදි සේවකයා වෙත ඍජුව අත්පිට මුදලින් බාරදීම හරහා, සේවකයාගේ බැංකු ගිණුමට බැංකු තැන්පතුවක් හරහා හෝ ඕනෑම වෙනත් විද්‍යුත් ගෙවීම් ක්‍රමවේදයක් හරහා වනු ඇත.

(ආ) සේවායෝජකයන් විසින් වේතන කාලපරිච්ඡේදය අවසාන වීමෙන් පසුව දින 7ක් නොඉක්මවන කාලපරිච්ඡේදයක් ඇතුළත වේතන සංකල්පය යටතේ, වේතන, ප්‍රසාද දීමනා, දිරිදීමනා, අතිකාල ගෙවීම් සහ ඕනෑම වෙනත් හිමිකම් ගෙවීමට නියමිත වන්නේය. සේවකයන්ගේ වේතන, ප්‍රසාද දීමනා, දිරිදීමනා සහ සමාජ ආරක්ෂණ අඩු කිරීම් ඇතුළුව ඕනෑම අඩු කිරීම් පිළිබඳ සියලු තොරතුරු විස්තරාත්මකව සඳහන් කරමින් සේවකයන්ගේ සන්නිවේදන භාෂාවෙන් ඔවුන් වෙත වැටුප් පත්‍රිකා සේවායෝජකයන් විසින් ලබාදීමට ද නියමිත වන්නේය.

<u>වගන්තිය (6) සේවකයන් සහ වැඩ අධීක්ෂකවරුන් සඳහා ආයතනික ධුරාවලි ව්‍යුහය සහ වාර්ෂික වැටුප් ඉහළ නැංවීම</u>

(අ) මෙම වගන්තියෙහි ඡේදය (ආ) හි කාර්යයන් වෙනුවෙන් පමණක්ම "සේවකයා" යන යෙදුමෙන් අදහස් වන්නේ අංශයෙහි රැකියාවේ නියුතු සහ අත්පිට මුදලින් හෝ අත්පිට මුදල් සහ ඒ ආකාරයේ ආයකවීම් එකමුතුවකින් ජෝර්දානු ඩිනාර් 400කට නොඅඩු මාසික වේතනයක් උපයන ඕනෑම පුද්ගලයෙකි.

(ආ) වාර්ෂික වැටුප් ඉහළ නැංවීම: අංශයෙහි අපනයනය කරන සේවායෝජකයන් (අංශයෙහි අපනයනය කරන සේවායෝජකයින්ට උපකොන්ත්‍රාත්කරුවන් වන සේවායෝජකයින්) විසින් පහත ප්‍රකාරව වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීම් සියලු සේවකයන් වෙත (ඔවුන්ගේ ජාතිකත්වය නොසලකා හරිමින්) පිරිනැමීමට නියමිත වන්නේය. එනම්,

- වසර එකක් හෝ රට වැඩි ගණනක් සේවය සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයෙකුට සේවකයාගේ වේතනයට සෘජුවම ඇතුළත් කරනු ලැබීමට ජෝර්දාන් ඩිනාර් 5ක වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීමකට හිමිකම් ලබන අතර, ඉන් අනතුරුව මෙම වැඩිකිරීම මෙම ගිවිසුමේ සමස්ත කාලපරිච්ඡේදය පුරාවටම වාර්ෂික පදනමක් මත ගෙවීමට නියමිත බවට පත් වන්නේය.
- රැකියාවේ වසර එකක් සම්පූර්ණ කර නොමැති සේවකයකුට එම සේවායෝජකයා ළගම වසර එකක සේවා කාලය එම සේවකයා විසින් සම්පූර්ණ කළ පසු ජෝර්දාන් ඩිනාර් 5ක වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීමකට හිමිකම් ලබන අතර, ඉන් පසුව මෙම වැඩිකිරීම මෙම ගිවිසුමේ සමස්ත කාලපරිච්ඡේදය පුරාවටම වාර්ෂික පදනමක් මත ගෙවීමට නියමිත බවට පත් වන්නේය.

(ඇ) මෙම වගන්තියෙහි ඡේදය (ඈ) ට යටත්ව අංශයෙහි සියලු සේවකයන්ගේ අවම වේතනය සේවකයන්ගේ ජාතිකත්වයන් නොසලකා හරිමින් ජෝර්දානු ඩිනාර් 220කට නියම කරනු ලැබේ.

(ඈ) අංශයෙහි සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ වේතනයන් ගණනය කිරීමේ කාර්ය සඳහා සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ වේතනයන් අත්පිට මුදල් සහ පහත සඳහන් පරිදි වන ඒ ආකාරයේ සංඝටකයන්ගෙන් සමන්විත වන බවට දෙපාර්ශ්වය එකඟව ඇත. එනම්,

- මුදල් සංඝටකය ජෝර්දාන් ඩිනාර් 125යි.
- ඒ ආකාරයේ සංඝටකය ජෝර්දාන් ඩිනාර් 95කට තක්සේරු කරනු ලබයි.
- සංඝටකයන් දෙකම වේතන සංකල්පය යටතේ අතිකාල ගෙවීම් සහ සමාජ ආරක්ෂක සහ වෙනත් ඕනෑම හිමි දෑ ගණනය කිරීම සඳහා එක්ව සංගත කරනු ලබයි.

(ඉ) මෙම ගිවිසුමේ කාලවාරය අතරතුරදී අවම වේතනය වැඩි කරමින් යම් තීරණයක් නිකුත් කරනු ලැබුවහොත් සේවායෝජක විසින් අත්පිට මුදල් සංඝටකයට කෙළින්ම වැඩි කිරීම එකතු කර මෙම වගන්තියෙහි (ඇ) ඡේදයට අනුව ඒ ආකාරයේ සංඝටකයේ අගය සේවායෝජක විසින් නැවත ගණනය කිරීමට නියමිත වන්නේය.

(ඊ) ආයතනික ධුරාවලි ව්‍යුහය: මෙම ගිවිසුම අත්සන් කිරීමේ දින සිට මාස හයක්

ඇතුළත සාමූහික ගිවිසුම් කමිටුව සහ ජෝර්දානු ඇගලුම් අංශයේ ඒකාබද්ධ කාර්මික සබඳතා කවුන්සිලය සමග උපදේශකත්වයෙන් ආයතනික ධුරාවලි ව්‍යුහයක් දෙපාර්ශ්වය විසින් සංවර්ධනය කර අනුමත කරනු ඇත. අංශ නිශ්චිත ආයතනික ධුරාවලි ව්‍යුහය නිෂ්පාදන කොටස සහ අධීක්ෂණ රැකියාවන්, වේතන, සේවක උසස්වීම්, ඉහළ ශ්‍රේණිගත කිරීම්, කාර්යසාධන ඇගයීම් සහ එකග වන්නා වූ වෙනත් කරුණු සඳහා වූ ප්‍රමිතීන් නියම කරනු ලබයි.

වගන්තිය (7) වැඩ කරන කාලය

(අ) පළමු පාර්ශ්වය විසින් වැඩ කරන වේලාවන් ලකුණු කර අධීක්ෂණය කිරීම පිණිස වැඩ කරන වේලා සටහන් වන ඔරලෝසු සහ පැමිණීම ලකුණු කිරීමේ ක්‍රමවේදයන් (ඇතුළුවීම සහ පිටවීම) පිහිටුවිය යුතු වන්නේය.

(ආ) සියලු සේවකයන් විසින් වැඩ ආරම්භ කිරීමට ප්‍රථමයෙන් සහ වැඩ සම්පූර්ණ කිරීමෙන් අනතුරුව ඔවුන්ගේ වේලා සටහන් කාඩ්පත් සලකුණු කළ යුතු වන්නේය.

(ඇ) සේවායෝජකයන් විසින් විස්තරාත්මක යාවත්කාලීන පරිලැයිස්තු සහ පැමිණීම් වාර්තා නඩත්තු කළ යුතු වන්නේය.

වගන්තිය (8) රැකියාවෙහි මූලික අයිතීන් සහ ප්‍රතිපත්ති

අංශය පුරාම රැකියාවෙහි මූලික අයිතීන් සහ ප්‍රතිපත්ති යළි තහවුරු කර බලාත්මක කිරීමේ අරමුණ ඇතිව දෙපාර්ශ්වයම පහත පරිදි එකගව ඇත. එනම්,

01. සාමූහික කේවල් කිරීමට ඇති අයිතිය පිළිගැනීම සහ කම්කරු කමිටු

i) සංගමයේ සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතිය සහ වගකීම

(අ) කම්කරු නීතියෙහි (99) වගන්තියට අනුව සංගමයේ අරමුණු අතරට සාමූහික කේවල් කිරීම සහ සාමූහික ගිවිසුම්වලට ඇතුලත්වීමද ඇතුළත් වන්නේය. මේ අනුව, දෙපාර්ශ්වය විසින්ම සාමූහික කේවල් කිරීමට සහ අංශයෙහි සේවකයන් වෙනුවෙන් සාමූහික ගිවිසුම්වලට ඇතුළත් වීමට ඇති සංගමයේ අයිතිය පිළිගෙන හඳුනා ගනු ලබයි.

(ආ) අංශයෙහි සියලු සේවකයන් වෙනුවෙන් මෙම ගිවිසුමේ විදිවිධානවලට අනුකූලව කටයුතු කිරීම, අධීක්ෂණය කිරීමේ මූලික වගකීම සංගමයට ඇත.

(ඇ) සංගමය විසින් මෙම ගිවිසුම බලාත්මක කිරීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීමට අදාළ කරුණු සම්බන්ධයෙන් සේවා යෝජකයන්ගේ නියෝජිතයන් සහ එහි බලයලත් නියෝජිතයන්ගේ කළමණාකාරීත්වයන් වෙත දැනුම්දීම් කරයි. මෙම බලයලත් පුද්ගලයන් අතරට මෙම ගිවිසුමේ ඇතුළත් වන්නා වූ සෑම සේවා ස්ථානයකම සංගම් සභාපති, එහි කලාපීය නියෝජිත සහ සංගම් කම්කරු කමිටුවෙහි (පහත සඳහන් කරනු ලබන අර්ථ විග්‍රහය ප්‍රකාරව) ව්‍යවසාය මට්ටමේ සාමාජිකයා ඇතුළත් වන්නේ ය.

(ඈ) සේවායෝජක මට්ටමේ කළමාණාකාරීත්වයන් සමග සහයෝගයෙන් යුතුව මෙම ගිවිසුමේ ඇතුළත් වන්නා වූ සෑම සේවා ස්ථානයකටම ප්‍රවේශ වීමට සහ ප්‍රවෘත්ති නිවේදන පුවරු භාවිත කිරීමට සංගමයට අයිතිය ඇත.

(ඉ) යථා පරිදි බලයලත් සංගම් නියෝජිතයන්ට මෙම ගිවිසුමේ විදිවිධානවලට අනුකූලව කටයුතු කරනු ලබන බව තහවුරු කර ගැනීමට සේවායෝජකයන්ගේ සේවා ස්ථානයන් වෙත යෑමට අයිතිය ඇති අතර, කෙසේ වෙතත් එවැනි ගමන් කිරීම් කළමණාකාරීත්වයන් සමග සහයෝගයෙන් යුතුව රාජකාරී වේලාවන් තුළදී සිදු කරනු ලබයි.

ii) සංගම් කම්කරු කමිටුව

(අ) සංගමය විසින් අංශයෙහි සෑම ව්‍යවසායකම කම්කරු කමිටුවක් සකස් කරනු ලබයි. එම කමිටුව විවිධ ජාතිකයන්ගේ ප්‍රමාණානුකූල සහ ප්‍රමාණවත් නියෝජනය (එනම්, සේවකයින්ගේ අන්‍යෝන්‍යව වෙනස් ජාතිකයින්ගේ සංඛ්‍යාවට

ප්‍රමාණානුකූලව) සහතික කරමින් සෑම සේවා ස්ථානයකම සේවකයන්ගෙන් තෝරාගත් සාමාජිකයන්ගෙන් සමන්විත වන්නේය.

(ආ) සංගමය විසින් මැතිවරණ අවශ්‍යතාවන්, කමිටු සාමාජිකයන් සංඛ්‍යාව, ඡන්දය භාවිත කිරීම, ගණ පූරණය, තීරණ ගැනීමේ යාන්ත්‍රණය සහ රැස්වීම්වල වාර්තා ලේඛනගත කිරීම ඇතුළුව නමුත් එයට සීමා නොවී අංශයෙහි සෑම ව්‍යවසායකම සංගම් කම්කරු කමිටුවේ සැකැස්ම සහ කාර්යයන්ට අදාළ සියලු කරුණු නියාමනය කරනු ලබයි.

(ඇ) සංගමය විසින් සේවා යෝජක සමග සම්බන්ධීකරණයෙන් යුතුව සංගම් කම්කරු කමිටු ඡන්දයන්හි දිනය නියම කරනු ලබයි.

(ඈ) කමිටු රැස්වීම්වලදී මතු කරන ලද ගැටලු සහ සැලකිල්ලට ලක් කරන කරුණු පිළිබඳ සාකච්ඡා කිරීමට නිත්‍ය පදනමක් මත සංගම් කම්කරු කමිටුව සේවායෝජක හමුවන්නේය. කමිටුව සහ කළමණාකාරීත්වය වෙන වෙනම රැස්වීම් වාර්තාවල පිටපතක් පවත්වාගෙන යනු ලබයි.

(ඉ) සේවා යෝජකයින් විසින් සංගම් කම්කරු කමිටුවෙහි සේවකයන්ගේ වැඩ සඳහා සේවකයන් වෙත වැඩ කරන වේලාවන්ට ගෙවීම් ලබාදීමට පොරොන්දු වේ. (එනම්, ඔවුන් කමිටුවට සහභාගි වුවහොත් සේවකයන්ගේ වේතනයෙන් අඩු කිරීමට සේවායෝජකට හිමිකම් නොමැත.)

02. <u>සියලු ආකාරයේ බලෙන් වැඩ ගැනීම ඉවත් කිරීම.</u>

(අ) සතියකට නිත්‍ය වැඩ කිරීමේ වේලාව පැය (48) ඉක්මවා නොයන අතර, බලෙන් වැඩ ගැනීම තහනම් වන්නේය. අතිකාල වැඩ කැමැති පරිදි සිදු කළ හැකි අතර දිනකට පැය 4ක් නොඉක්මවනු ඇත. අතිකාල වන්දි ගෙවීම කම්කරු නීති විදිධානවලට අනුව ගෙවනු ලැබේ.

(ආ) සතිය තුළදී රාජකාරි ඉටු කරන සේවකයන්ට, ආගමික සහ ජෝර්දානු රජය විසින් ප්‍රකාශයට පත් කළ අනෙකුත් නිවාඩු සඳහා නීති විදිවිධානවලට අනුව වන්දි ලැබීමට හිමිකම් ලබයි.

(ඇ) සේවා අවසරපත් සහ නේවාසික කාඩ්පත් අලුත් කිරීම හැර කුමන හෝ ආකාරයේ කිසිදු හේතුවක් මත සේවකයාගේ විදෙස් ගමන් බලපත් හෝ කිසිදු

වෙනත් පෞද්ගලික ලේඛන සේවායෝජක විසින් රඳවා ගැනීමක් නොකරනු ඇත.

(ඈ) ගිවිසුම අවසන් වීමට මාස එකකට ප්‍රථමයෙන් සේවා යෝජකයින් විසින් සේවකයන්ගේ ගිණුම් සහ සමාජ සුරක්ෂිතය ගෙවා පියවා ඔවුන්ගේ සියලු මූල්‍ය හිමිකම් ගෙවීමට නියමිත අතර, මාසයක් ඇතුළත ඔවුන්ගේ ගමන් කිරීමේ කටයුතු සකස් කර දීමට නියමිත වන්නේය.

03. ළමා ශ්‍රමය තහනම් කිරීම

(අ) සේවා යෝජකයන් විසින් පහත සඳහන් ක්‍රියාමාර්ග සහතික කරමින් කිසිදු අයුරකින් ළමයින් හෝ යොවනයන් (වයස අවුරුදු 18ට අඩු ඕනෑම අයෙකු) සේවයේ යෙදවීම නොකරනු ඇත. එනම්,

- රැකියා කිරීමට ප්‍රථමයෙන් සේවකයන්ගේ වයස තහවුරු කර ගැනීමේ ප්‍රතිපත්ති යොදා ගැනීම.
- සේවකයන් සම්මුඛ පරීක්ෂණයට බඳුන් කිරීම. (ජෝර්දානු පුරවැසියන් සඳහා පුද්ගලිකව සහ සංක්‍රමණිකයන් සඳහා විද්‍යුත් සන්නිවේදන ක්‍රමයන් හරහා).
- සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ හඳුනා ගැනීමේ ලේඛන තහවුරු කර ගැනීම.
- වයස අවුරුදු 18ට අඩු සේවකයන් බඳවා ගැනීම තහනම් කිරීමේ බඳවා ගැනීම් නියෝජිත ආයතන සමග එකඟතාවන්හි පැහැදිලි සහ දැඩි විදිවිධාන ඇතුළත් කිරීම.

(ආ) ළමා ශ්‍රමිකයෙක් ව්‍යවසායක් තුළ සිටින බවට වන සිද්ධියක් උද්ගත වුවහොත් සේවායෝජක විසින් පහත සඳහන් වන ක්‍රියාමාර්ග වහාම ගත යුතු වන්නේ ය. එනම්,

1. සේවකයා ජෝර්දානු තැනැත්තෙක් නම්, සේවායෝජක විසින් සේවකයාගේ රැකියාව අත්හිටුවා අමාත්‍යාංශයට දැනුම්දීම මගින් සේවකයාට ආරක්ෂාව ලබාදිය යුතු වන්නේය.

2. සේවකයා සංක්‍රමණිකයෙක් වන්නේ නම්, සේවායෝජක විසින් පහත පරිදි කටයුතු කිරීමට නියමිත වන්නේය. එනම්,

- සේවකයාගේ රැකියාව අත්හිටුවීමටත්.

- සේවකයා සඳහා ආරක්ෂාව සැපයීමටත්.
- අදාළ රටට සේවකයා ප්‍රවාහනය කරවීමට ගමන් වැඩ පිළිවෙළ සකස් කර එම රටට ළගාවීම පිළිබඳ අමාත්‍යාංශය සමග සහයෝගයෙන් සොයාබලා කටයුතු කිරීමටත්. මෙම කටයුතු සම්බන්ධයෙන් වන සියලු වියදම් සේවායෝජක විසින් දැරිය යුතු වන්නේය.
- අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට සේවකයා බඳවාගනු ලැබූ නියෝජිත ආයතනයට හැකි වනු පිණිස ලිඛිතව එම සේවායෝජකයා බඳවා ගනු ලැබූ නියෝජිත ආයතනය වෙත දැනුම් දීමත්ය.

04. රැකියාවේ සහ වෘත්තියෙහි ප්‍රචණ්ඩත්වය, හිරිහැරය සහ වෙනස්කොට සැලකීම ඉවත් කිරීම.

සියලු සේවා යෝජකයන් විසින් සේවකයන් අතර සේවා ස්ථාන ප්‍රචණ්ඩත්වය, හිරිහැරය සහ වෙනස්කොට සැලකීම යන කරුණුවලින් ආරක්ෂා වීම තහවුරු කරමින් අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග ගෙන ප්‍රතිපත්ති යොදාගත යුතු වන්නේය. ඔවුන් විසින් පහත පරිදි කටයුතු කළ යුතු වන්නේය. එනම්,

(අ) ශාරීරික, මානසික සහ ආර්ථික හානියක් ඇති වන්නා වූ පහරදීමේ/කළහකාරී ක්‍රියාවන් වළක්වාලීම සම්බන්ධයෙන් මෙන් ම ඕනෑම සේවකයෙක් එවැනි ක්‍රියාවන්ට යටත් වන්නේ නම්, පැමිණිලි කිරීමේ යාන්ත්‍රණයක් සම්බන්ධයෙන් අමාත්‍යාංශ අනුමත අභ්‍යන්තර අනුනීති යොදා ගැනීම මගින් සියලු ආකාරයේ ප්‍රචණ්ඩත්වය, හිරිහැරය සහ වෙනස්කොට සැලකීම යන කරුණුවලින් තොර සේවා පරිසරයක් ප්‍රවර්ධනය කිරීම.

(ආ) සේවකයන්ට සමානව සලකනු ලබන බවටත්, ඔවුන්ට අවස්ථාවන්ට සමාන ප්‍රවේශය තිබෙන බවට සහ ජාතිය, වර්ණය, ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය, ආගම, දේශපාලන මතවාදය, සමාජ ප්‍රභවය, විකලාංගභාවය, සංගම් සාමාජිකත්වය හෝ සංගම් කටයුතුවලදී සහභාගිවීම යන කරුණු මත කිසිදු සේවකයකුට එරෙහිව වෙනස් කොට සැලකීමෙන් ආරක්ෂා කරනු ලබන බවට සහතික කිරීමටත්,

(ඇ) සේවකයන් විසින් මෙම ගිවිසුමෙහිත් අදාළ වන නීතිවලත් සහ මහජන සදාචාරයේත් විදිවිධානවලට අන්තාදායක වන පරිදි හෝ උල්ලංඝනය වන පරිදි

හෝ පටහැනි වන පරිදි තමන් නිරාවරණය නොවන බවට වන සීමාවන් තුළ තම එක් එක් රැකියා ගිවිසුම්වල නියමයන් බලාත්මක කිරීමට අදාළ සේවායෝජක උපදෙස්වලට අනුකූලව කටයුතු කළ යුත්තේය.

(ඇ) රැකියා ස්ථාන ප්‍රචණ්ඩත්වයට හෝ හිරිහැරයට ලක්වී ඇති පුද්ගලයකු විසින් පැමිණිල්ලක් ගොනු කරනු ලැබුවහොත් රෙදිපිළි, ඇගලුම් සහ ඇඳුම් අංශයෙහි සේවකයන්ට එරෙහිව ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැරයට ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා මග පෙන්වන ප්‍රතිපත්ති සහ එක්සත් ප්‍රමිති පිළිබඳ වඩා හොඳ වැඩ ජෝර්දානු වැඩසටහනේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති උපදෙස් සඳහා යොමු කිරීමේ ක්‍රියාපටිපාටින් අනුගමනය කිරීමට සේවායෝජක පොරොන්දු වේ.

(ඉ) සංගමය සමග සහයෝගයෙන් යුතුව පළමු පාර්ශ්වය විසින් ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැරය තුළින් ආරක්ෂා වීමේ ක්‍රියමාර්ග සඳහා වූ මාර්ගෝපදේශ සහිතව සේවකයන්ගේ සන්නිවේදන භාෂාවන්ගෙන් දැනුවත් කිරීමේ ද්‍රව්‍ය මුද්‍රණය කිරීමටත්, ප්‍රචණ්ඩත්ව සහ හිරිහැර කිරීමේ අවදානම් පිළිබඳව සහ පැමිණිලි කිරීම සහ උපදෙස් සඳහා යොමු කිරීමේ ක්‍රියාපටිපාටිය පිළිබඳව සේවකයන්ගේ දැනුවත්භාවය ඉහළ නැංවීමට සම්මන්ත්‍රණ සංවිධානය කිරීමටත් පොරොන්දු වේ.

05. <u>අංශයෙහි කාන්තාවන්ගේ කාර්යභාරය ඉහළ නැංවීම</u>

(අ) කාන්තා සේවකයන් වෙනුවෙන් හැකිවන්නා වූ පරිසරයක් සැපයීම සහ ඔවුන්ගේ රැකියා අවස්ථාවන් වෙත උසස්වීම්, රැකියා ආරක්ෂාව සහ රැකියා දිරිදීමනා සහ ප්‍රතිලාභ සම්බන්ධයෙන් සැලකිල්ලට ලක් කරනු ලැබීමේ අයිතිය සඳහාත් ඔවුන්ගේ සමාන ප්‍රවේශය සහතික කිරීම.

(ආ) සමාන වැඩ සඳහා කාන්තා සහ පිරිමි සේවකයන්ට සමාන ගෙවීම් ඇති බව සහතික කිරීම.

(ඇ) පහත කරුණු සහතික කිරීම මගින් සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ රටවල්වල නීති සම්පාදනය තුළින් පූර්ව රැකියා ගැබ්නිභාවය පරීක්ෂා කිරීම් අවශ්‍ය බවට දක්වා නොමැත්තේ නම්, විශේෂයෙන්ම ඔවුන් වෙනුවෙන් මෙම පරීක්ෂාවන් තහනම් කිරීම. එනම්,

1. රැකියා අයදුම්පත්වලදී ගැබ්නිභාවය පරීක්ෂා කිරීම් අවශ්‍ය නොවන බව.

2. සංක්‍රමණික රටවල්වල ව්‍යවස්ථාදායක මගින් ගැබ්නිභාවය පරීක්ෂා කිරීම පරීක්ෂාවන් අවශ්‍ය බවට දක්වා නොමැත්තේ නම්, එම සේවකයින් සඳහා ගැබ්නි බව පරීක්ෂා කිරීමේ පරීක්ෂාවන් තහවුරු කිරීමට ගිවිසුම්ගත බඳවා ගැනීමේ නියෝජිත ආයතන බැඳී සිටින බවත්,

3. කුලියට ගැනීමේ තීරණයන් අංශයෙහි කාන්තා රැකියා අයදුම්කරුවන් සඳහා ගැබ්නි බව පරීක්ෂා කිරීමේ පරීක්ෂාවන්වල ප්‍රතිඵල සමග බන්ධිත හෝ සන්ධිය නොමැති බව,

4. ළදරු පාසල් : වයස අවුරුදු 5 සහ ඊට අඩු දරුවන් අඩුම තරමින් 15ක් සිටින තනි ස්ථානයක සේවකයන් කුලියට ගනු ලබන සේවා යෝජකයන් විසින් සුදුසුකම්ලත් හෙදියන් එක් අයෙකු හෝ වැඩි ගණනක් අධීක්ෂණය කර සහභාගි වන්නා වූ ප්‍රමාණවත් ළමා ආරක්ෂණ පහසුකම් සැපයිය යුතු වන්නේය. සේවා යෝජකයන්ට එක් භූමි ප්‍රදේශයක ප්‍රමාණවත් ළමා ආරක්ෂණ පහසුකමක් එක්ව ස්ථාපිත කළ හැකිය. සේවායෝජකයෙකුට ළමා ආරක්ෂණ පහසුකමක් සැපයීමට නොහැකි වන්නේ නම්, එම සේවායෝජකයාට ප්‍රමාණවත් විකල්ප ක්‍රමවේදයන් වෙත යොමු විය හැක.

5. මෙම ගිවිසුමේ විදිවිධානවලට ඇතුළත් වන්නා වූ සියලුම ව්‍යවසායන් ළදරු පාසල් සේවාවන් සඳහා වන තම සුදුසුකම මත බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියෙන් කාන්තා අපේක්ෂිකාවන් බැහැර නොකරනු ඇත.

6. සේවායෝජකයින් විසින් මෙම ගිවිසුමේ ආවරණය වන කාන්තා සේවිකාවන්ගේ සේවක පඩි ලැයිස්තුව පවත්වාගෙන ගොස් ඕනෑම යාවත්කාලීන කිරීම් හෝ වෙනස්කම් ඇතුළත් කරමින් සංගමය වෙත අර්ධ වාර්ෂික සේවක පඩි ලැයිස්තු වාර්තා ඉදිරිපත් කළ යුතු වන්නේය.

7. කම්කරු නීතියේ 72 වන ව්‍යවස්ථාවේ ආවරණිත සේවකයන්ට ළදරු පාසල් සහිත කර්මාන්තශාලාවල නොමිලේ ප්‍රවාහන ප්‍රතිලාභ ලබයි.

06. <u>ආබාධිත තත්ත්වයන් සහිත පුද්ගලයන්ගේ රැකියාවට සහායදීම</u>

ආබාධිත තත්වයන් සහිත සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ඉහළ නැංවීමට සහ ජෝර්දානු, රෙදිපිළි, ඇගලුම් සහ ඇඳුම් අංශයෙහි ඔවුන්ගේ රැකියා කිරීමේ තත්ත්වයන් පොදුවේ වැඩිදියුණු කිරීම පිණිස දෙපාර්ශ්වය විසින් පහත සඳහන් කරුණු සම්බන්ධයෙන් එකඟ වේ.

- පළමු පාර්ශ්වය විසින් පහත සඳහන් කරුණු සහතික කරමින් රෙදිපිළි, ඇගලුම් සහ ඇඳුම් අංශයෙහි ආබාධිකත්වයන් සහිත පුද්ගලයන්ගේ රැකියා සඳහා වන මග පෙන්වන ප්‍රතිපත්ති සකස් කිරීමට පෙරොන්දු වේ. එනම්,

(අ) රැකියා පිළිබඳ වෙළෙඳ දැන්වීම් ප්‍රචාරණය කිරීම්, තැපැල් කිරීම් සහ අයදුම්පත් ආබාධිකත්වයන් සහිත පුද්ගලයන්ව වළක්වාලීමක් විය හැක.

(ආ) අදාළ වන නීති සම්පාදනයන්හි නිර්දේශිත නියම කොටස්වලට අනුකූලව ආබාධිකත්ව සහිත පුද්ගලයන් කුළියට ගැනීම.

(ඇ) කම්කරු නීතියේ (21) වගන්තියේ විදිවිධානවලට යටත්ව ආබාධිකත්වයන් සහිත පුද්ගලයන් ආබාධිකත්ව හේතුව මගින් රැකියා කිරීමෙන් හෝ පුහුණුව ලැබීමෙන් බැහැර නොකරන බව සහ වැඩ හෝ පුහුණුව අඛණ්ඩව ලබාදීම ආබාධිකත්වය හේතුව මගින් වළක්වාලීමක් නොවන බව.

(ඈ) ආබාධිකත්ව පුද්ගලයන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ නිදහස්, ක්‍රියාවට නැංවීමට ආබාධිකත්වයන් සහිත පුද්ගලයන්ට හැකිවීම පිණිස මෙය අත්‍යවශ්‍ය අවශ්‍යතාවක් බවට පිළිගනිමින් ළඟා විය හැකි ආබාධිකත්ව මිතුරු සේවා ස්ථානයක් නිර්මාණය කිරීම

(ඉ) සංගමය සමග සහයෝගිත්වයෙන් සේවකයන්ගේ සහ සේවායෝජකයන්ගේ කර්මාන්තශාලා මට්ටමේ අයිතිවාසිකම්, යුතුකම් සහ වගකීම් සම්බන්ධයෙන් පුහුණුව සහිත ආබාධිකත්වයන් ඇති පුද්ගලයන් සැපයීම.

- සංගමය විසින් පහත කරුණු සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරනු ඇත. එනම්,

(අ) ශ්‍රම බලකායට සම්බන්ධවීමට ආබාධිකත්වයන් සහිත පුද්ගලයන්ට හැකිවනු පිණිස වෘත්තීමය වැඩසටහන් සංවර්ධනය කිරීම සහ ක්‍රියාවට නැංවීම.

(ආ) ආබාධිකත්වයන් සහිත පුද්ගලයන් පිළිබඳ ඇති ඒකාකාර ස්වභාවයන්ට සහ දුර්මතවලට එරෙහිව සටන් කිරීමට පුළුල් දැනුවත් කිරීම් සහ අධ්‍යාපන කඳවුරු සැලසුම් කිරීම සහ ක්‍රියාවට නැංවීම.

වගන්තිය (9) <u>සංක්‍රමණික, සරණාගත සහ පෝර්දානු සේවකයන්ගේ රැකියාව</u>

සේවා යෝජකයන් විසින් පහත සඳහන් කරුණු සැලකිල්ලට ගනිමින් සේවකයන්ව සේවයේ යෙදවීමේදී සහ බඳවා ගැනීමේදී සාධාරණ සැලකිල්ල යොමු කළ යුත්තේය. එනම්,

(අ) එක්සත් රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවට සහ මෙම ගිවිසුමේ විදිවිධානවලට මෙන්ම ජාත්‍යන්තර වශයෙන් පිළිගත් මානව අයිතිවාසිකම්, හර කම්කරු අයිතීන් සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු ප්‍රමිතීන්ට අනුකූලව බලාත්මක ජාතික නීති සහ රැකියා ගිවිසුම්වලට අනුකූලව කටයුතු කරනු ලබන සේවකයන්ගේ උපන් රටෙහි බඳවා ගැනීම් නියෝජිත ආයතන සමග සේවා යෝජකයන් ගිවිසුම්ගත විය යුත්තේය.

(ආ) රැකියා කාර්යයෙහි බඳවාගැනීම් අතරතුරදී සේවකයන් මත බඳවා ගැනීම් ගාස්තු පැනවීමක් නොකරන අතර, සේවකයන් විසින්, කෙසේ වෙතත්, එවැනි ගාස්තු දැරීමක් නොකරනු ඇත.

(ඇ) සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ බඳවාගැනීම් සහ රැකියාව සඳහා කොන්දේසි සහ අවශ්‍යතාවන් සේවකයන්ගේ සන්නිවේදන භාෂාවන්ගෙන් පැහැදිලි ලෙස නිශ්චිතව දක්වා තේරුම්ගත හැකි, සත්‍යාපණය කළ හැකි සහ ලිඛිතව විය යුත්තේය.

(ඈ) සංක්‍රමණික, සරණාගත සහ පෝර්දානු සේවකයන්, දෙපාර්ශ්වය විසින් එකඟ වූ සහ ජෝර්දානු නිල ගැසට් පත්‍රයෙහි පළ කරන ලද (නිකුතු වූ අංක 5689 2020.01.17 දිනැති පිටුව 274 සිට 303 දක්වා) එක්සත් රැකියා ගිවිසුමෙන් බැහැරව සේවයේ යෙදවීමක් හෝ සේවකයන්ගේ ගිවිසුම් අලුත් කිරීමක් හෝ නොකරනු ඇත. ඒකාබද්ධ රැකියා ගිවිසුම සියලු සේවකයන්ගේ සන්නිවේදන භාෂාවන්ගෙන් ලබා ගැනීමට සැලැස්විය යුතු අතර, මෙය මූලික කම්කරු අයිතියක් වන බවට පිළිගනිමින් සේවකයන්ගේ සන්නිවේදන භාෂාවන්ගෙන් ගිවිසුමේ පිටපත් සේවකයන් වෙත ලබාදීම සඳහා සේවා යෝජකයන් වග කිව

යුතු වන්නේය. බඳවා ගැනීමට ප්‍රථමයෙන් සේවකයෙක් විසින් ඒකාබද්ධ රැකියා ගිවිසුම කියවා අත්සන් කර පිටපතක් තබා ගත යුත්තේය.

වගන්තිය (10) වෘත්තීය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය

(අ) රැකියාව සිදු කිරීමෙහි සහ යන්ත්‍ර භාවිත කිරීමේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ඇති විය හැකි අවදානම්වලින් සහ අසනීප තත්ත්වයන්ගෙන් සේවකයන් ආරක්ෂා කිරීමට අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග සහ පූර්ව ආරක්ෂාවන් ගැනීම මගින් ආරක්ෂිත රැකියා පරිසරයන් සේවා යෝජකයන් විසින් සැපයිය යුතු වන්නේ ය. සේවායෝජකයන් විසින් ඇඳුම්, ආරක්ෂක කණ්ණාඩි, අත්මේස්, ශ්වසන උපකරණ සහ සපත්තු වැනි පෞද්ගලික ආරක්ෂිත උපකරණ සේවකයන් වෙත සැපයිය යුතු වන්නේ ය. වෘත්තීය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍යයය මෙන්ම උපකරණ සහ ගොඩනැගිලිවල ආරක්ෂාව සම්බන්ධයෙන් ද ව්‍යවස්ථාවට අනුකූලව කටයුතු කිරීම රැකියා ස්ථානයේ සහතික කිරීම සඳහා සේවායෝජකයන් සම්පූර්ණයෙන් වගකිව යුතු වන්නේය.

(ආ) වෘත්තීය ආරක්ෂක සහ සෞඛ්‍ය කමිටුවක් කම්කරු නීති විදිවිධානවලට අනුව සෑම ව්‍යවසායකම සකස් කළ යුතු වන්නේය. කමිටු සාමාජිකයන් සංගමයේ අධීක්ෂණය යටතේ ව්‍යවසාය සේවකයන් විසින් තෝරාපත් කර ගනු/ තෝරා ගනු ලබයි.

(ඇ) සේවකයන්ට කිසිදු ගාස්තු ගෙවීමකින් තොරව පිරිසිදු පානීය ජලය සේවා යෝජකයන් විසින් සේවකයන් වෙත සැපයිය යුතු වන්නේය.

(ඈ) ප්‍රමාණවත් ආසන සහ මේස සංඛ්‍යාවක් සහිතව විවේක ගැනීමට සහ ආහාර ගැනීමට ප්‍රමාණවත් ඉඩක් සේවායෝජකයන් විසින් සේවකයන් වෙත සැපයිය යුතු වන්නේය.

(ඉ) සේවකයන්ගේ අවශ්‍යතාවන් වෙනුවෙන් ප්‍රමාණවත් යතුරු දැමිය හැකි කුඩා අල්මාරි සේවායෝජකයන් විසින් සේවකයන් වෙත සැපයිය යුතු වන්නේය.

(ඊ) ස්ත්‍රී සහ පුරුෂ දෙපාර්ශ්වයම සඳහා පෞද්ගලිකත්වය ආරක්ෂා කරමින් සනීපාරක්ෂක පහසුකම් පිරිසිදුව සහ ආරක්ෂිතව තැබිය යුතු වන්නේය.

වගන්තිය (11) මානසික සහ ශාරීරික සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව

අමාත්‍යාංශය විසින් නිකුත් කරන ලද රෙගුලාසි සහ උපදෙස්වලට යටත්ව සේවා යෝජකයන් විසින් පහත සඳහන් වන කරුණුවලට අනුකූලව සේවකයන් වෙත සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව සැපයිය යුතු වන්නේය. එනම්,

i) ශාරීරික සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව. සේවායෝජකයන් විසින්,

(අ) මහජන සෞඛ්‍ය නීතිය යටතේ හෝ සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය විසින් නිකුත් කරන ලද ඕනෑම රෙගුලාසි හෝ උපදෙස්වලට අනුව වළක්වාලීමේ සහ සුව කිරීමේ සෞඛ්‍යාරක්ෂක උපදෙස්වලට අනුව උපකරණවලින් සමන්විත සහ බලපත්‍රලත් සේවා ස්ථාන සෞඛ්‍ය සායනයන්, සේවකයන් වෙත සැපයිය යුතු වන්නේය. සෑම සායනයකම සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය විසින් සහතික කළ අඩුම තරමින් පූර්ණකාලීන සාමාන්‍ය ශල්‍ය වෛද්‍යවරයෙක් සහ හෙදියක් ඇතුළුව අමාත්‍යාංශය විසින් සහතික කළ වෛද්‍ය කාර්ය මණ්ඩලයක් සේවයේ යෙදවිය යුතු වන්නේය.

(ආ) සායන මගින් ව්‍යවසායන්හි රැකියා කරන කාලය තුළදී සේවාවන් ලබා දෙන බවට සහතික කළ යුතු වන්නේය.

(ඇ) සෑම සේවකයෙක් සම්බන්ධයෙන්ම එක් එක් ලිපි ගොනුවක ගබඩා කළ සියලු සේවක වෛද්‍ය පරීක්ෂා කිරීම් සහ පරීක්ෂණ වාර්තා පවත්වාගෙන යා යුතුය. මෙම වාර්තා සේවකයන්ගේ සෞඛ්‍ය සහතික කිරීමට ඔවුන් වෙනුවෙන් කාලානුරූපි වෛද්‍ය පරීක්ෂාවන් සිදු කරන අවස්ථාවේදී ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ.

(ඈ) හදිසි අවස්ථාවන්හිදී ප්‍රමාදයකින් තොරව සේවකයන්ව වෛද්‍ය විශේෂඥයින් වෙත වෛද්‍ය කාර්ය මණ්ඩලය විසින් යොමු කරනු ලබන බව සහතික කළ යුතු වන්නේය. මෙම සේවකයන්ට ප්‍රමාණවත් සෞඛ්‍ය ආරක්ෂක සහ ප්‍රතිකාර ලබාදීම සම්බන්ධයෙන් වන වියදම් ගෙවීම සඳහා සේවායෝජක වගකිව යුතු වන්නේය.

ii) මානසික සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව. සේවායෝජකයන් විසින්,

(අ) ජෝර්දානයෙහි විශේෂඥවරුන්ගේ මධ්‍යස්ථානයන් වෙත සේවකයන්ව යොමු කිරීම මගින් ඔවුන්ට මානසික සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව සැපයිය යුතු වන්නේය.

(ආ) සේවකයන්ගේ ඉල්ලීම මත ජෝර්දානයේ විශේෂඥ වෛද්‍යවරුන්ගෙන් සමන්විත මානසික සෞඛ්‍ය මධ්‍යස්ථානයන් වෙත ඔවුන්ව යොමු කළ යුතු වන්නේය. (හෝ සේවකයන්ගේ මානසික තත්ත්වය සඳහා සායනවල නොමැති විශේෂඥ සහ උසස් වෛද්‍ය සේවාවන් අවශ්‍ය වන්නේ නම්)

(ඇ) මෙම වගන්තියේ විදිවිධානවලට අනුව මානසික සෞඛ්‍ය විශේෂඥ වෛද්‍යවරුන් වෙත යොමු කිරීම හේතුවෙන් අවශ්‍ය ප්‍රතිකාර ලබාදීමෙන් අනතුරුව පවා මෙම සේවකයාට හැකියාවක් නොමැති බවට මානසික සෞඛ්‍ය විශේෂඥ වෛද්‍ය වාර්තාවක් නොමැත්තේ නම්, එවැනි සේවකයෙක් සේවයෙන් ඉවත් කිරීමක් නොකරන බවට තහවුරු කළ යුත්තේය.

(ඈ) මානසික සෞඛ්‍ය සහ මානසික සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාවෙහි වැදගත්කම සම්බන්ධයෙන් විශේෂිත වූ පුහුණු පාඨමාලා සංවිධානය කළ යුතු වන්නේය.

(ඉ) වඩා යහපත් වැඩ ජොර්දානු වැඩසටහනට ගැළපෙන පරිදි කර්මාන්තශාලා මට්ටමේ මානසික සෞඛ්‍ය සහ මනෝමය සහාය සේවාවන් සහතික කිරීම සඳහා සම්මත ක්‍රියාපටිපාටීන් සහිත සේවා ස්ථාන මානසික සෞඛ්‍ය ප්‍රතිපත්තිය තහවුරු කළ යුතු වන්නේය.

වගන්තිය (12) <u>සේවා ස්ථාන සාක්ෂරතාව සහ දැනුවත්කම</u>

(අ) සංගමයේ සහයෝගය ඇතිව සාක්ෂරතාව පිළිබඳව සේවකයන්ගේ දැනුවත්කම ඉහළ නැංවීමට සහ සේවා ස්ථාන සාක්ෂරතාව වර්ධනය කිරීමට නිත්‍ය පදනමක් මත සම්මන්ත්‍රණ, පුහුණු පාඨමාලා සහ වැඩමුළු සේවායෝජකයන් විසින් සංවිධානය කිරීම සිදු කළ යුත්තේය.

(ආ) දැනුවත් කිරීමේ සහ සාක්ෂරතා පාඨමාලාවට සහභාගි වීම සම්බන්ධයෙන් සේවකයන්ගේ අධ්‍යාහාරයන්ගෙන් කිසිදු මුදලක් සේවායෝජක විසින් අඩු නොකරනු ඇත. මෙම පාඨමාලාවලට සහභාගි වන තැනැත්තන් කළමනාකාරීත්වය සමග සහයෝගිතාවෙන් සංගමය විසින් තෝරාගනු ලබයි.

(ආ) රැකියා වටමාරුව, සේවයට වාර්තා නොකිරීම, සේවා ස්ථාන ආචාර ධර්ම, ප්‍රචණ්ඩත්වය, හිරිහැරය සහ වෙනත් රැකියාව ආශ්‍රිත ගැටලු වැනි මාතෘකා

සහ විෂයන් සම්බන්ධයෙන් සේවායෝජකයන් සමග සහයෝගයෙන් යුතුව සංගම් විසින් සාක්ෂරතා පුහුණු වැඩමුළු සංවිධානය කළ යුතු වන්නේය.

වගන්තිය (13) <u>ප්‍රවාහනය</u>

(අ) සේවායෝජකයන් විසින් සේවකයන්ව සේවා ස්ථානයන් සහ ඔවුන්ගේ නිවාස ස්ථානවලට ආසන්න එකගවන ස්ථානයන් අතර ඔවුන් ප්‍රවාහනය කිරීම සඳහා සියලු සේවකයන් වෙත (ඔවුන්ගේ එක්රැස් වන ස්ථානයන් කාර්මික ප්‍රදේශ පරිශ්‍රයේ සිට කිලෝමීටර් එකකට වඩා වැඩි ඈතකින් පිහිටා ඇත්තේ නම්), නොමිලේ සහ ආරක්ෂිත ප්‍රවාහන පහසුකම් සපයනු ලබයි.

(ආ) සේවකයන්ට නිත්‍ය වැඩ කිරීමේ කාලය (පැය 8) සම්පූර්ණ කිරීමෙන් අනතුරුව මෙම ප්‍රවාහන සේවා භාවිත කිරීමට හිමිකම ඇත්තේය.

(ඇ) අතිකාල රාජකාරි ඉටු කරන සියලු සේවකයන් වෙත නියමිත රැකියා කිරීමේ කාලයෙන් අනතුරුව ඔවුන් සඳහා නොමිලේ ප්‍රවාහන සේවාවන් සේවායෝජක විසින් සැපයිය යුතු වන්නේය.

වගන්තිය (14) <u>සේවක නිදන ශාලා</u>

සේවායෝජකයන් විසින් පහත සඳහන් වන අවශ්‍යතාවන්ට අනුකූලව සංක්‍රමණික සේවකයන් වෙත නිදනශාලා පහසුකම් සැපයිය යුතු වන්නේය. එනම්,

(අ) 2013.07.01 වන දින නිල ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද ශ්‍රම බලකා නිවාස ඒකකවල සෞඛ්‍ය අවදානම්වලට අදාළ සෞඛ්‍ය උපද්‍රව වළක්වාලීම පිළිබඳ 2013 අංක (1) දරන සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශ උපදෙස්වලට නිදනශාලා අනුකූල වන බව.

(ආ) කළමනාකාරීත්වය සමග සහයෝගීත්වයෙන් යුතුව සෞඛ්‍ය ප්‍රමිතීන්ට අනුකූලව නිදනශාලා තිබේදැයි පරීක්ෂා කිරීමට ඒවාට ප්‍රවේශ වීමට සංගමයට සේවායෝජකයන් විසින් අයිතිය ලබා දෙන බවට.

(ඇ) සියලු නිදනශාලාවලට පිරිසිදු කළ පානීය ජලය තිබෙන බවට සේවා යෝජකයන් තහවුරු කළ යුතු බවටත්ය.

වගන්තිය (15) <u>ජ්‍යේෂ්ඨානු සේවකයන් සඳහා නව රැකියා නිර්මාණය කිරීම සහ මෙම ගිවිසුමේ කාලපරිච්ජේදය</u>

(අ) මෙම ගිවිසුමේ අන්තර්ගත කාණ්ඩයෙහි සේවායෝජකයන් විසින් ජෝර්දානු සේවකයන් සඳහා නව රැකියා නිර්මාණය කර පහත පරිදි කටයුතු කිරීම මගින් සේවා වියුක්තිය අඩු කිරීම පිණිස අංශයට සම්බන්ධවීමට ඩිප්ලෝමා සහ විශ්වවිද්‍යාල උපාධි සහිත ජෝර්දානු තැනැත්තන් දිරිගන්වන අතර, ඔවුන්ව පුහුණු කිරීම ද සිදු කළ යුතු වන්නේය.

- ජෝර්දානු තැනැත්තන් වෙත කාර්මික කලාපවල රැකියා අවස්ථා ලබාදෙමින් පාලක ප්‍රදේශයන් සහ ඒ ගම්වල ජෝර්දානු සේවකයන් ආකර්ෂණය කර පත් කිරීමට වෘත්තිය, දින රැකියා පොළ හෝ ඕනෑම වෙනත් ක්‍රමවේදයන් හරහා රාජ්‍ය ස්ථතීන්, පුණ්‍යායතන සහ සිවිල් සමාජ සංවිධාන සමග සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීම මගින්ද,
- වරප්‍රසාද අඩු ප්‍රදේශවල සහ ග්‍රාමීය දිළිඳුකම සහ විරැකියාව සහිත ස්ථානයන්හි සැටලයිට් ඇගලුම් කර්මාන්තශාලා විවෘත කිරීමේ හැකියාව අධ්‍යයනය කිරීම මගින් ජෝර්දානු තැනැත්තන්ගේ රැකියාව පිළිබඳ අමාත්‍යාංශය සමග සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීමත් මගිනි.

(ආ) ජෝර්දානු තැනැත්තන්ව පුහුණු කිරීම සහ සේවා නියුක්තිය වැඩි කිරීම තුළින් සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ රැකියා අවසන් කිරීමට මගපෑදීමක් නොවන්නේය.

වගන්තිය (16) <u>එකගතා කළමනාකරණ කමිටුව</u>

කම්කරු නීතියේ (41/A/5) වගන්තියේ විදිවිධානවලට අනුව දෙපාර්ශ්වය විසින් පහත සඳහන් කරුණුවලට යටත්ව "එකඟතා කළමණාකරණ කමිටුව" නම් වන්නා වූ මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාවට නැංවීම පාලනය කිරීම සහ සහතික කිරීම සඳහා කමිටුවක් නිර්මාණය කිරීමට එකග වී ඇත. එනම්,

- කමිටුව එක් එක් පාර්ශ්වයේ සමාන නියෝජිතයන් සංඛ්‍යාවක (එක් පාර්ශ්වයක නියෝජිතයන් දෙදෙනෙකු) ගෙන් සමන්විත වන බවටත්.
- කමිටුවට කම්කරු නීතියේ 42 වන ව්‍යවස්ථාවෙහි (හෝ එහි ඕනෑම සංශෝධනයන්වල) නිශ්චිතව දක්වා ඇති අධිකාරි සහ බලතල තිබේ.
- මෙම ගිවිසුමේ විදිවිධානලට අනුකූලව කටයුතු කිරීම සහ එහි වගකීම්/එලදායිත්වයන් තක්සේරු කිරීමට කාලානුරූපි පදනමක් මත කමිටුව කැඳවනු ලබන බවටත්ය.

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

මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින්, අර්ථ නිරූපණය කිරීම තුළින් සහ බලාත්මක කිරීම තුළින් උද්ගත වන ආරවුලක් වෙතොත් පහත සඳහන් ක්‍රියාමාර්ගයන් ගනු ලැබේ.

i) පුද්ගල කම්කරු ආරවුල්

- සෑම සේවකයෙකුටම සංගම් කම්කරු කමිටුව වෙත පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීමට හිමිකම තිබෙන අතර, සංගම් කම්කරු කමිටුව විසින් ආරවුල සුහදශීලිව විසඳීමට ඉල්ලීමක් මගින් සේවකයා සහ සේවායෝජක අතර මැදිහත් වන්නේය.
- සංගම් කම්කරු කමිටුවට දින 5ක් තුළ ආරවුල විසඳීමට නොහැකි වුවහොත් හෝ කමිටුව වෙත ආරවුල යොමු කිරීමට සේවකයාට අවශ්‍ය නොවුනහොත් කම්කරු නීති විදිවිධාන අදාළ වන අතර, වේතන අධිකාරිය හෝ මහෙස්ත්‍රාත් අධිකරණය වෙත අදාළ වන නීතිවලට අනුව පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීමට සේවකයාට හිමිකම තිබේ.

ii) සාමූහික කම්කරු ගැටුම්

(අ) සේවකයන් සහ සේවායෝජක අතරඃ

- සේවකයන් සහ සේවායෝජක අතර වන ගැටුම් සුහදශීලිව විසඳා ගැනීම සඳහා ව්‍යවසායෙහි සංගම් කම්කරු කමිටුව වෙත යොමු කරනු ලැබේ.

සංගම් කම්කරු කමිටුවට දින 3ක් ඇතුළත ගැටුමක් සුහදශීලිව විසඳා ගැනීමට නොහැකි වුවහොත් ගැටුම එකඟතා කළමණාකරණ කමිටුව වෙත යොමු කරනු ලබන අතර, එකගතා කළමණාකරන කමිටුව විසින් දින 3ක් ඇතුළත ගැටුම සුහදශීලි විසඳුමකට එළඹීමට උත්සාහ දරනු ලබයි.

- ඉහත සඳහන් කරන ලද ක්‍රියාපටිපාටින්ට අනුකූලව ගැටලුව සුහදශීලිව විසඳා ගැනීමට නොහැකි වුවහොත් එකඟතා කළමණාකරන කමිටුව විසින් සාමූහික කම්කරු ගැටලුව කම්කරු ඇමතිවරයා වෙත දැනුම් දෙනු ලබන අතර, සාමූහික කම්කරු ගැටලුව නිරාකරණය සඳහා වූ කම්කරු නීති ව්‍යවස්ථා (120-131) හි නිශ්චිතව දක්වා ඇති ක්‍රියාපටිපාටින් අනුගමනය කරනු ලැබේ.

(ආ) ගිවිසුමේ පාර්ශ්වයන් අතර :

- මෙම ගිවිසුමේ අර්ථ නිරූපණයන් පිළිබඳව හෝ බලාත්මක කිරීම පිළිබඳව ගිවිසුමේ පාර්ශ්වයන් අතර වන ගැටුම් ඒකගතා කළමණාකරන කමිටුව වෙත යොමු කරනු ලැබේ.
- ඒකගතා කළමණාකරන කමිටුවට දින පහක් ඇතුළත ගැටුම සුහදශීලිව විසඳා ගැනීමට නොහැකි වුවහොත් කමිටුව විසින් සාමූහික කම්කරු ගැටුම පිළිබඳ කම්කරු අමාත්‍යවරයා වෙත දැනුම් දෙනු ලබන අතර, සාමූහික කම්කරු ආරවුල් නිරාකරණය සඳහා වූ කම්කරු නීති ව්‍යවස්ථා (120-131) හි නිශ්චිතව දක්වා ඇති ක්‍රියාපටිපාටින් අනුගමනය කරනු ලැබේ.

සංගමය විසින් ජාතිය, වර්ණය, ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය, ආගම, ඇදහිලි ක්‍රමය, ජාතික උද්ධරණය, වයස, පුරවැසි තත්ත්වයන් හෝ විකලාංගභාවය යන කරුණු මත වෙනස්කොට සැලකීමක් නොමැතිව සාධාරණ සහ අපක්ෂපාතී ආකාරයකින් ගිවිසුමේ ආවරණිත සියලු සේවකයන් නියෝජනය කරනු ලබයි.

වගන්තිය (18) <u>ඒකාබද්ධ සභාවක් පිහිටුවීම</u>

(අ) දෙපාර්ශ්වය විසින්ම ජෝර්දානු ඇඟලුම් අංශයෙහි "හවුල් කාර්මික සබඳතා සභාව" පිහිටුවීමට යළි ප්‍රතිඥා දෙනු ලබයි. අංශය ඉහළ නැංවීමට අරමුණු කරනු ලබන සභාවෙහි ව්‍යවස්ථාව 2015/03/04 වන දින අත්සන් කරනු ලැබීය.

(ආ) මෙම ගිවිසුමට ඇතුළත්වීමේ දින සිට මාස තුනක් නොඉක්මවන කාලපරිච්ජේදයක් ඇතුළතදී තම සභා නියෝජිතයන් නම් කිරීමට සේවායෝජකයන් සහ සංගමය පොරොන්දු වන්නේය.

වගන්තිය (19) <u>ගිවිසුම කල් ඉකුත්වීම සහ කාලපරිච්ජේදය සහ වගකීම්වල අඛණ්ඩතාවය</u>

(අ) මෙම ගිවිසුම අවසන් කිරීම හෝ කල් ඉකුත්වීම තුළින් මෙම ගිවිසුමට අනුව සේවකයන් වෙත පිරිනමනලද අයිතිවාසිකම්වලට බලපෑමක් නොවන්නේය. සේවායෝජකයන් විසින් අංශයෙහි සේවකයන්ගේ අත්කරගත් අයිතිවාසිකම්වලට කිසිදු අයුරකින් අගතිදායි කිරීමක් අඩු කිරීමක් හෝ අහෝසිකිරීමක් නොකරනු ඇත.

(ආ) මෙම ගිවිසුම 2022.11.01 දින සිට බලාත්මක වන අතර 2025.10.31 තෙක් වසර තුනක කාලයක් සඳහා වලංගුව පවතී.

(ඇ) මෙම ගිවිසුම පිටපත් හතරකින් නිකුත් කරනු ලැබූ අතර ඉන් එක් පිටපතක් අමාත්‍යංශය වෙත තබනු ලබයි.

(අත්සන් පිටුව පහතින් දැක්වේ)

දෙපාර්ශ්වය විසින් රෙදිපිළි, ඇගලුම් සහ ඇඳුම් අංශය සඳහා මෙම සාමූහික ගිවිසුමේ ඉහත සඳහන් විදිවිධානවලට තම අනුමැතිය සහ එකඟතාවය තහවුරු කරනු ලබයි. එයට සාක්ෂි පිණිස මෙම ගිවිසුම පහත සඳහන් පාර්ශ්වයන් විසින් 2022.10.10 වන දින ලියා සකස් කරනු ලැබිය. එනම්,

පළමු පාර්ශ්වය

කර්මාන්තශාලා, කම්හල් සහ ඇගලුම් හිමිකරුවන්ගේ සංගමය (AOFWG)

ඒ වෙනුවෙන් : මහ්මූද් සල්මන් අල් හිජ්ජාවි

තනතුර : කර්මාන්තශාලා, කම්හල් සහ ඇගලුම් හිමිකරුවන්ගේ සංගමයේ (AOFWG) සභාපති

අත්සන : ....

ජෝර්දානු, ඇගලුම්, උපාංග සහ රෙදිපිළි අපනයනකරුවන්ගේ සංගමය සහ ඇගලුම් (J-GATE)

ඒ වෙනුවෙන් : අලී ඔමීරාන්

තනතුර : ජෝර්දානු, ඇගලුම්, උපාංග සහ රෙදිපිළි අපනයනකරුවන්ගේ සංගමය සහ ඇගලුම් පිළිබඳ (J-GATE) සභාපති

අත්සන : ....

දෙවන පාර්ශ්වය

රෙදිපිළි, ඇගලුම් සහ ඇඳුම් කර්මාන්තවල පොදු සේවක වෘත්තීය සංගමය (GTUWPGCI)

ඒ වෙනුවෙන් : ෆත්අල්ලා අබ්දිල්හමීඩ් අල් ඔමීරානි

තනතුරඃ රෙදිපිළි, ඇගලුම් සහ ඇඳුම් කර්මාන්තවල පොදු සේවක වෘත්තීය සංගමයේ (GTUWPGCI) **සභාපති**

අත්සන : ....