1996 අංක 08 දරණ ජෝර්දාන කම්කරු පනතේ (සංශෝධිත) විධිවිධාන වලට අනුව ඇති කර ගන්නා ලද

සාමුහික ගිවිසුම

පළවෙනි පාර්ශවයඃ ජෝර්දානයේ ඇඟළුම්, උපාංග සහ රෙදිපිළි අපනයන කරුවන්ගේ සංගමය (J-GATE)

සහ

කර්මාන්ත ශාලා, වැඩපළ සහ ඇඟළුම් අයිතිකරුවන්ගේ සංගමය (AOFWG)

දෙවෙනි පාර්ශවය ඃ රෙදි පිළි, ඇඟළුම් සහ ඇඳුම් කර්මාන්තශාලා සේවකයින්ගේ පොදු වෘත්තීය සමිතීය (GTUWTGCI)

පූර්විකාව

ජෝර්දානයේ ඇගළුම්, උපාංග සහ රෙදි පිළි අපනයන කරුවන්ගේ සංගමය සහ කර්මාන්තශාලා, වැඩපොළ සහ ඇගළුම් අයිතිකරුවන්ගේ සංගමය (පළවෙනි පාර්ශවය) සහ රෙදි පිළි, ඇගළුම් සහ ඇඳුම් කර්මාන්තශාලා සේවකයින්ගේ වෘත්තීය සමිති (දෙවෙනි පාර්ශවය) නියෝජිතයින්, ජෝර්දානයේ ආර්ථිකයට අනුග්‍රහ දැක්වීමට ඇති උනන්දුව, ඇගළුම් සහ රෙදි පිළි ක්ෂේත්‍රයේ අඛණ්ඩත්වය සුරක්ෂිත කිරීමටද, මෙම ක්ෂේත්‍රයේ සේවය කරන සේවකයින්ගේ සේවා තත්වය නංවා ලීමටද කැමැත්ත දක්වා ඇති හෙයින්ද,

ඉහත සඳහන් පාර්ශවකරුවන්ගේ පොදු සුභසිද්ධිය සහ ජෝර්දානයේ බලපවත්නා නීති සහ රෙගුලාසි වලට අනුව මෙම පාර්ශවකයරුවන් තමන්ගේ ඒකාබද්ධ ප්‍රයත්නයෙන් පහසු කර ගන්නා ලද සංවාදයේ ප්‍රතිඵලය සැලකිල්ලට ගනිමින්ද,

මෙම පාර්ශවකරුවන් දෙපළම ඇගළුම් ක්ෂේත්‍රයේ ස්ථිර සහ දිගු කාලීන සංවර්ධන මාදළියක් ගොඩනැගීම සඳහාද, සමාජ සංවාදය ප්‍රවර්ධනය කිරීමට ව්‍යවසායික සහ ක්ෂේත්‍ර මට්ටමේ සාරවත් කාර්මික සම්බන්ධතාවය ප්‍රවර්ධනය කිරීමටද ජාත්‍යාන්තර මට්ටමේ පිළිගත් කම්කරු ප්‍රමිතීන් වලට අනුකූල ව්‍යවහාර ප්‍රවර්ධනය කිරීමට ද කැපවී සිටින හෙයින්ද,

දෙපාර්ශවයම ආයෝජකයින්ගේ සහ සේවකයින්ගේ සුභසිද්ධිය සඳහා තමන් අතර සම්බන්ධතාවය ශක්තිමත් කර ඒකාබද්ධ කිරීමටද, එක් අතකින්, සේවකයින්ගේ මානසික සහ කායික සුභසාධනයට උපකාරී වන නිර්මාණාත්මක වාතාවරණයක් බිහි කිරීමටද, තවත් අතකින්, ආයෝජකයින්ගේ ලාභය තකාද සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීමටද එකගතාවය එල කර සිටින හෙයින්ද,

පාර්ශවකරුවන් පහත සඳහන් කරුණු පිළිබඳ එකගතාවය පළකර සිටිති:

1 වන වගන්තිය: මෙම ගිවිසුම සහ ඒ හා සම්බන්ධ පාර්ශවකරුවන් පිළිගැනීම

අ ජෝර්දානයේ ඇගළුම්, උපාංග සහ රෙදිපිළි අපනයන කරුවන්ගේ සංගමය (J-GATE) සහ කර්මාන්තශාලා, වැඩපළ සහ ඇගළුම් අයිතිකරුවන්ගේ සංගමය (AOFWG), මින්මතු සේවායෝජක ලෙස හඳුන්වනු ලබන, රෙදිපිළි, ඇගළුම් සහ ඇඳුම් කර්මාන්තශාලා සේවකයින්ගේ වෘත්තීය සමිතිය (GTUWTGCI), මින්මතු සමිතිය ලෙස හඳුන්වනු ලබන, අය අතර ගිවිසගත් ක්ෂේත්‍ර ගිවිසුම ලෙස මෙය හඳුන්වනු ලැබේ.

ආ පෞද්ගලික වැඩපළ තුල පවතින තත්වය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා මෙම ක්ෂේත්‍ර ගිවිසුමේ කොන්දේසි වලට අනුව සමහර නියමයන් සහ කොන්දේසි බලාත්මක කිරීම සඳහා වෘත්තීය සමිතිය සමග ව්‍යවසායික මට්ටමින් ගිවිස ගැනීමේ අයිතිය සේවායෝජකයන් නියෝජනය කරන ව්‍යවසායකයින් සතුවේ.

ඇ ජාතික මට්ටමේ ගිවිසුම සහ ව්‍යවසායික මට්ටමේ ගිවිසුම අතර ගැටුම් ඇතිවන විට, ව්‍යවසායික මට්ටමේ ගිවිසුම බලාත්මක වේ. මෙම ගිවිසුම පාලනය කර බලාත්මක කිරීමේ සහ ගිවිසුමේ කොන්දේසි අනුගත කිරීම පිළිබඳ සාමූහික වගකීම වෘත්තීය සමිතිය සහ සේවායෝජකයින් සතු වේ.

ඈ ඇගළුම් ක්ෂේත්‍රයේ දැනට ක්‍රියාත්මකව පවතින සියළුම වැඩපල මෙන්ම මෙම ක්ෂේත්‍රය හා සම්බන්ධ භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කිරීම සඳහා අනාගතයේදී පිහිටුවනු ලබන සියළුම වැඩපල මෙම ගිවිසුම මගින් බන්ධනය කරනු ලැබේ. අනාගතයේදී ඇති කිරීමට බලාපොරොත්තු වන යම් කිසි පහසුකම් පිළිබඳ අභ්‍යන්තර කොන්දේසි ව්‍යවසායය සහ වෘත්තීය සමිතිය අතර ගිවිසගත හැක.

ඉ. මෙම ගිවිසුමේ පළවෙනි වගන්තියට අනුව ගිවිසගන්නා සියළු නව ගිවිසුම් ලිඛිතව කළ යුතු අතර, සේවා යෝජකයන්ගේ සහ වෘත්තීය සමිතියේ බලයලත් නියෝජිතයන් විසින් අත්සන් කළ යුතුය.

2 වන වගන්තියඃ ශ්‍රම බලකායේ ආවරණය

ජෝර්දානයේ කම්කරු නීතියට අනුව වෙනස් කොට සැලකීමකින් තොරව මෙම ගිවිසුම ඇඟළුම් කර්මාන්තයේ නියලී සිටින සියළුම සේවයයින් ආවරණය කෙරේ.

3 වන වගන්තියඃ වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය

අ. මෙම ක්ෂේත්‍රයේ සේවය කරන ඕනෑම සේවකයෙකුට වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයෙකු වීමට අයිතියක් ඇත. සේවායෝජක විසින් නියෝජනය කරනු ලබන සියළු ආයතන මෙම ගිවිසුමේ පැවැත්ම පිළිබඳව ද එහි අඩංගු කොන්දේසි පිළිබඳව ද තමන් යටතේ සේවය කරන සියළු සේවකයන්ට දැනුම් දිය යුතුය.

ආ. කර්මාන්තශාලා කළමනාකරණයේ සහයෝගය ඇතිව කම්කරුවන් මුණගැසීමට සහ සමිතියේ කමිටු තෝරා පත් කර ගැනීම සඳහා කර්මාන්තශාලා වෙතට නිදහස් ප්‍රවේශය සමිතියට තිබිය යුතුය.

4 වන වගන්තියඃ සේවායෝජක අයිතීන් සහ බැඳීම්

අ. 1 ඇ වගන්තියේ හදුනාගත් ඇගළුම්, උපාංග සහ රෙදි පිළි කර්මාන්තයේ යෙදී ඇති සියළුම ව්‍යවසායයන් මෙම ගිවිසුමේ අඩංගු සියළුම කොන්දේසි සහ නියමයන් හා බන්ධනය කෙරේ. මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වූ කිසියම් ව්‍යවසායයක් ව්‍යාපාරය විකිණීමේ හෝ පවරා දීමේ අවස්ථාවකදී මෙම ගිවිසුමේ කොන්දේසි සහ නියමයන් සම්පූර්ණයෙන් ඉටු කිරීමේ වගකීම මිලට ගන්නාට හෝ පැවරුම් ලාභියාට පැවරේ.

ආ. මෙම ගිවිසුමේ අඩංගු සියළු අයිතිවාසිකම් සහ පරමාදිකාරයන් ඇගළුම්, උපාංග සහ රෙදි පිළි ක්ෂේත්‍රයේ යෙදී ඇති සියළු සේවායෝජකයින් විසින්

නීත්‍යානුකූලව ප්‍රයෝජනයට ගත හැකි අතර, මෙම ගිවිසුම මගින් නියත වශයෙන් අවම කිරීමකට හෝ සීමා කිරීමකට හෝ ලක් කර නොමැති කරුණු මෙම ගිවිසුම බලපවත්නා කාලය තුළ මෙම සේවායෝජකයින් සඳහා වෙන් කර තබා ඇත.

5 වන වගන්තිය: වෘත්තීය සමිතියේ වගකීම්

අ. ශ්‍රම බලකාය වෙනුවෙන් මෙම ගිවිසුම පාලනය කිරීමද එහි අඩංගු නියමයන්ට අනුගතභාවය ලබා ගැනීමද වෘත්තීය සමිතියේ ප්‍රධාන වගකීම වේ.

ආ. මෙම ගිවිසුම තුලින් පැන නගින කරුණු පිළිබඳව සාකච්ඡා කිරීම සඳහා වෘත්තීය සමිතියේ බලයලත් නියෝජිතයින් හැටියට ක්‍රියා කරන පුද්ගලයින් පිළිබඳව සේවායෝජකයින්ට සහ ව්‍යවසායය මට්ටමේ කළමණාකරනයට වෘත්තීය සමිතිය විසින් දන්වනු ලැබේ. සමිතියේ සභාපති, සමිතියේ ප්‍රාදේශීය නියෝජිත සහ මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන එක් එක් සේවා ස්ථානයේ ඇති ව්‍යවසායික මට්ටමේ සේවක කමිටු නියෝජිතයෙක් බලයලත් පුද්ගලයන් ලෙස ඇතුලත් විය යුතුය.

ඇ. කර්මාන්තශාලා කළමණාකාරීත්වයේ සහයෝගය ඇතිව මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන එක් එක් සේවා ස්ථානයේ සමිතියට දැන්වීම් පුවරු පහසුකම් තිබිය යුතුය.

ඈ. මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන සේවා ස්ථානවලදී මෙම ගිවිසුමට ඇතුළත් විධිවිධාන පිළිපදිනු ලබනවාදැයි සොයා බැලීම සඳහා සාධාරණ වේලාවන් තුලදී සේවා ස්ථානය පරීක්ෂා කිරීම සඳහා පැමිණීමට සමිතියේ නිසි බලයලත් නියෝජිතයන්ට අයිතියක් තිබිය යුතුය. මෙය කාර්යාල වේලාව තුළ කළ යුතු අතර මේ නිසා ව්‍යාපාරයේ ක්‍රියාවලියට බාධා සිදු නොවිය යුතුය.

6 වන වගන්තිය: වැටුප් ගෙවීම

අ. ජෝර්දානයේ නීතියට අනුවද මීට පෙර දෙපාර්ශවය අතර ඇති කර ගන්නා ලද අවබෝධාත්මක ගිවිසුම් වලට අනුවද වැටුප් ගෙවිය යුතුය.

ආ. සේවකයින් විසින් අයැදුම් කරන ලද සේවා කාලය අවසන් වී දවස් හතකට නොඅඩු කාලය තුලදී සියළුම වැටුප්, අදාල ප්‍රසාද දීමනා සහ නිවාඩු සහ අතිකාල දීමනා ගෙවිය යුතුය. ප්‍රමිතීන් වලට අනුකූලව සේවකයන්ගේ භාෂාවෙන් පිළියෙල කරන ලද නියමිත වැටුප් විස්තර පත්‍රිකාවක් මගින් වැටුප් පිළිබඳ සියළු තොරතුරු සැපයීමට සේවායෝජකයා බැඳී ඇත.

ඇ. මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන ව්‍යවසායයන් කම්කරු අමාත්‍යාංශයේ උපදෙස් යටතේ විදිමත්ව නිර්වචනය කර ඇති නිල දඩ සහ දඩුවම් වලට පිටස්තරව වැටුප් අඩු කිරීමෙන් වැළකී සිටිය යුතුය.

ඈ. සේවයේ සම්පූර්ණ කරන ලද වර්ෂ ගණනට අනුව පහත සඳහන් පරිදි සියළුම සේවකයින්ට වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීම් දිය යුතුය:

- තමන්ගේ සේවා කාලයේ පළමුවෙනි වර්ෂය සම්පූර්ණ කරන සේවකයාට ජෝර්දාන ඩිනාර් (JD) 5 වාර්ෂික වැටුප් වැඩි වීමක් ලැබේ.
- තමන්ගේ සේවා කාලයේ දෙවෙනි වර්ෂය සම්පූර්ණ කරන සේවකයාට ජෝර්දාන ඩිනාර් (JD) 5 වාර්ෂික වැටුප් වැඩි වීමක් ලැබේ.
- තමන්ගේ සේවා කාලයේ තුන්වෙනි වර්ෂය සම්පූර්ණ කරන සේවකයාට ජෝර්දාන ඩිනාර් (JD) 5 වාර්ෂික වැටුප් වැඩි වීමක් ලැබේ.
- තමන්ගේ සේවා කාලයේ හතරවෙනි වර්ෂය සම්පූර්ණ කරන සේවකයාට ජෝර්දාන ඩිනාර් (JD) 5 වාර්ෂික වැටුප් වැඩි වීමක් ලැබේ.
- තමන්ගේ සේවා කාලයේ පස්වෙනි වර්ෂය සම්පූර්ණ කරන සේවකයාට ජෝර්දාන ඩිනාර් (JD) 5 වාර්ෂික වැටුප් වැඩි වීමක් ලැබේ.

- තමන්ගේ සේවා කාලයේ හයවෙනි වර්ෂය සම්පූර්ණ කරන සේවකයාට ජෝර්දාන ඩිනාර් (JD) 6 වාර්ෂික වැටුප්වැඩි වීමක් ලැබේ.
- තමන්ගේ සේවා කාලයේ හත්වෙනි වර්ෂය සම්පූර්ණ කරන සේවකයාට ජෝර්දාන ඩිනාර් (JD) 7 වාර්ෂික වැටුප් වැඩි වීමක් ලැබේ.

සේවකයා දැනටමත් සේවයේ රැදී සිටී නම්, සේවයට පත් වූ දින මත ඔහුට/ඇට වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීම් ගෙවනු ලැබේ.

7 වන වගන්තිය: සේවා කාලය සහ අතිකාල සේවය

අ. සේවා කාලය, අතිකාල වැඩ සහ අතිකාල පාරිතෝෂික දීමනා පාලනය පිළිබඳ නීතීමය විධිවිධාන මෙම ගිවිසුම මගින් ආවරණය වන සියළුම වැඩ පළ මගින් පිළිපැදිය යුතුය.

ආ. ක්‍රමානුකූල වැඩ සතිය පැය 48 කට වැඩි නොවිය යුතුය. බලහත්කාරයෙන් අතිකාල වැඩ ලබා ගැනීමට නොහැකිය. සියළුම අතිකාල වැඩ ස්වෙච්ඡා පදනම මත කළ යුතුය.

ඇ. කරන ලද සියළුම අතිකාල වැඩ සඳහා නීතියට අනුව ගෙවීම් කළ යුතුය.

ඈ. 2014 නොවැම්බර් මස 08 වන දින අම්මාන්හි දී අත්සන් කර කම්කරු අමාත්‍යාංශය සහ සමාජ ආරක්ෂන සංස්ථාවේ තැන්පත් කර 2014 දෙසැම්බර් 31 දිනැති නිල ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රකාශිත ගිවිසුමට අත්සන් තබන ලද පාර්ශවයන් විසින් එකග වූ පරිදි, අතිකාල වැඩ සඳහා ශ්‍රමික වැටුප, සමාජ රක්ෂණය සහ සමිති සාමාජිකත්වය සඳහා අයකරනු ලබන මුදල් ගණනය කිරීම පිළිබඳව දක්වා ඇති පදනම හා සම්බන්ධ නියමිත විධිවිධාන සේවා යෝජකයින් විසින් සම්පූර්ණයෙන් පිළිපැදිය යුතුය.

8 වන වගන්තිය: වෙනස් කොට නොසැලකීම

මෙම ගිවිසුමේ නියමයන් සහ කොන්දේසි වලින් ආවරණය වන සියළුම ව්‍යවසායයන්,

අ. ජාතිය, ඇදහීම, ආගම, වර්ණය, ජාතික මූලාරම්භය, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, වයස, පුරවැසිභාවය, ආබාධිතාවය සහ වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකත්වය හෝ සමිතිය වෙනුවෙන් කටයුතු කරන හේතූන් මත වෙනස් කොට සැලකිය නොයුතුය.

ආ. ජෝර්දානයේ බලපැවතෙන නීතියට අනුකූලව මිස ළමයින් හෝ යෞවනයන් සේවයේ යෙදිය නොහැක.

ඇ. සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ ජාතික දිනයේදී අවුරුද්දකට දවසක් නිවාඩු අනුමත කළ යුතු අතර, නොයෙකුත් ආගම්, සංස්කෘතීන් සහ චාරිත්‍ර වලට ගරු කළ යුතුය.

9 වන වගන්තිය: අඩු කිරීම්

2014 දෙසැම්බර් 31 දිනැති නිල ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රකාශිත, 2014 නොවැම්බර් මස 8 දිනැති ගිවිසුම් සංදේශයේ 11 වෙනි වගන්තියේ දක්වා ඇති පරිදි ජෝර්දාන නීතියේ අවශ්‍යතාවන්ට අනුකූලව මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන ව්‍යවසායයන් මාසිකව සේවකයෙකුගෙන් ජෝර්දාන ඩිනාර් (JD) 0.5 සාමාජික මුදල් ලෙස වැටුපෙන් අඩු කළ යුතුය. සියළු මුදල් අඩු කිරීම් සෑම මසකම 15 වෙනි දින වන විට සමිතියේ බැංකු ගිණුමේ තැන්පත් කළ යුතුය.

10 වන වගන්තිය: වේලාව දක්වන ඔරලෝසු

අ. මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන සියළු ව්‍යවසායයන් සේවා කාලය මැන බැලීම සඳහා ප්‍රමාණවත් සහ ක්‍රියාකාරී ඔරලෝසු සංඛ්‍යාවක් පවත්වාගෙන යා යුතුය. මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන සියළුම සේවකයින් සේවය ආරම්භ කිරීමට

ප්‍රථම සහ සේවය අවසන් කිරීමෙන් පසු ඔහුගේ හෝ ඇගේ වේලාව දක්වන කාඩ් පත සිදුරු (Punch) කළ යුතුය.

11 වන වගන්තිය: වැඩපොළේ ආරක්ෂාව

අ. මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන එක් එක් ව්‍යවසාය ජෝර්දාන නීතියට අනුව ආරක්ෂා සහිත සේවා පරිසරයක් සැපයිය යුතුය. සෞඛ්‍ය, උපකරණ සහ පරිසරයේ ආරක්ෂාව සහ සේවා ස්ථානයේ සනීපාරක්ෂාව පිළිබඳව සේවා යෝජක විශේෂයෙන් වගකිව යුතු වන අතර සියළුම ප්‍රමිතීන්, නීතී, සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව සහ සනීපාරක්ෂාව සම්බන්ධ නියමයන් සම්පූර්ණයෙන් පිලිපැදිය යුතුය.

ආ. සෑම සේවා යෝජකයා සහ සමිති ජෝර්දාන නීතියට අනුකූලව සෑම කාර්මාන්ත ශාලාවකම වෘත්තීය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය සඳහා ඒකාබද්ධ ශ්‍රමික-කළමනාකරණ කමිටුවක් ස්ථාපනය කළ යුතුය. මෙම කමිටුව සේවා යෝජකයා සහ සමිතිය මිගින් පත්කරනු ලබන සමාන සාමාජික සංඛ්‍යාවෙන් යුක්ත විය යුතුය. මෙම කමිටුවේ සම සභාපතීත්වය සමිති සහ සේවායෝජක නියෝජිතයින් විසින් දැරිය යුතුය.

ඇ. මෙම ගිවිසුමට අත්සන් තබන ලද සමිති නිළධාරීන් විසින් හෝ සමිතිය විසින් නිසි ලෙස පත් කරන ලද නියෝජිතයෙකුගේ අධීක්ෂණය යටතේ මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන සේවකයන් මගින් පවත්වනු ලබන මැතිවරණ ක්‍රියාවලියක් තුලින් මෙම කමිටු වලට සේවක නියෝජිතයින් තෝරා ගත යුතුය.

ඈ. එකාබද්ධ සමිති-කළමනාකරණ කමිටුව සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව හා සම්බන්ධ ගැටළු සලකා බලා අනාරක්ෂිත හෝ හානිදායක තත්වයන් සහ ව්‍යවහාරයන් නිවැරදි කිරීම සඳහා නිර්දේශ ඉදිරිපත් කළ යුතුය. අනතුරු සහ රෝග වැළැක්වීම පිළිබඳ රීති සහ නියෝග මෙම කමිටුව විසින් ඉදිරිපත් කළ යුතුය. කම්කරු අමාත්‍යාංශයේ පරීක්ෂක හෝ සේවායෝජක විසින් කරනු ලබන පරීක්ෂණ වලට සහභාගි වීමේ අයිතිය සමිති නියෝජිතයාට ඇත.

ඉ. සියළු සේවා ස්ථානයන් වෘත්තීමය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය වැඩ සටහන් සඳහා ලිඛිත සැලසුම් පිළියෙල කළ යුතුය.

ඊ. මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන ව්‍යවසායයන් සේවක ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය පිළිබඳව වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයන්ට අදාල පුහුණුව ලබා දිය යුතුය. මෙම වගකීම ඉටු කිරීම සඳහා මෙම ගිවිසුම බලපවත්වන කාලය තුලදී සේවායෝජක සංගමය සහ වෘත්තීය සමිතිය, සමිතියේ නියෝජිතයින් සඳහා වෘත්තීය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය පිළිබඳ පුහුණු වැඩ සටහනක් පිළියෙළ කිරීම සම්බන්ධව සලකා බැලිය යුතුය.

උ. මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන ව්‍යවසායයන් විසින් ප්‍රමාණවත් පානීය ජලය සැපයිය යුතුය, විවේකාගාර සහ සේවා ස්ථාන පිරිසිදුවට, සනීපාරක්ෂාව සහිතව සහ සුරක්ෂිත තත්වයෙන් තබා ගත යුතුය.

ඌ. යම් කිසි වැඩක් ඉටු කිරීමෙන් තමන්ට ඉතා භයානක විදියේ අනතුරු සිදු විය හැකි බව හෝ රෝගයක් ඇති විය හැකි බව හෝ සේවකයෙක් සාධාරණ ලෙස විශ්වාස කළහොත් ඔහුට හෝ ඇයට එම වැඩ ඉටු කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට අයිතියක් ඇත. මෙම අයිතිය සේවකයන් පාවිච්චි කළ නිසා ඔහුට හෝ ඇයට එරෙහිව පලිගැනිම හෝ සේවයෙන් පහ කිරීම, විනයානුකූලව කටයුතු කිරීම, අඩු කොට සැලකීම හෝ ප්‍රතිහිංසා කිරීම සේවායෝජක විසින් නොකළ යුතුය.

12 වන වගන්තිය : සයනාගාර ප්‍රමිතීන්

අ. මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන ව්‍යවසායයන් අවම වශයෙන් සයනාගාර පහසුකම් සපයා එය නඩත්තු කළ යුතුය. මෙම සයනාගාර 2013 ජුලි 01 දිනැති නිල ගැසට් පත්‍රයේ සෞඛ්‍ය අමාත්‍යාංශය විසින් ප්‍රකාශිත ප්‍රමිතීන් වලට අනුකූලව තබා ගැනීමේ වගකීම ඔවුන් සතුය. දැනට මෙම ප්‍රමිතීන් වලට අනුකූල නොවන සයනාගාර වල තත්වය මෙම ගිවිසුමට අත්සන් තබා මාස 03ක කාලය තුළ ඉහළ නැංවිය යුතුය.

ආ. සේවායෝජකට පෙර දැන්වීමක් කර සහයෝගයෙන් කටයුතු කර තිබේනම්, එකග වූ කාරණා ක්‍රියාත්මක වනවාදැයි පරීක්ෂා කිරීම සඳහා සයනාගාර වලට පිවිසීමේ අයිතිය වෘත්තීය සමිතියට ඇත.

13 වන වගන්තිය: අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව

අ. මෙම ගිවිසුමට ඇතුළත් කර ඇති ව්‍යවසායයන් ක්‍රමානුකූල සැසිවාර, දේශණ සහ වැඩමුළු පැවැත්වීම තුළින් සේවකයින්ගේ අධ්‍යපානය සහ පුහුණුව සඳහා සහයෝගය දැක්වීමට එකග වේ.

ආ. මෙම සැසි වාර සහ වැඩ මුළු වලට සහභාගි වීමේ කාලය සඳහා සේවකයින්ගේ මුදල්මය හිමිකම් වලින් කිසිම මුදලක් සේවායෝජක විසින් අඩු නොකළ යුතුය. මෙම අධ්‍යාපන සහ පුහුණු සැසි වාර සහ වැඩ මුළු වලට සහභාගි වන සේවකයින් ව්‍යවසායයන් සහ කර්මාන්තශාලා කළමණාකාරීත්වයේ සහයෝගයෙන්, වෘත්තීය සමිතිය විසින් තෝරා ගත යුතුය.

ඇ. ඉර්බිඩ් අල් හසන් කාර්මික නගරයේ සේවකයින් එක් රැස් වීම සඳහා පිහිටුවා ඇති මධ්‍යස්ථාන හා සමාන සේවක මධ්‍යස්ථාන කාර්මික කලාපයන්හි පිහිටුවීම සඳහා මුදල් ආධාර, අරමුදල් සහ ප්‍රතිපාදන ලබා ගැනීමට උත්සාහ දැරිය යුතුය. මෙම මධ්‍යස්ථාන අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව සඳහාද සේවකයින්ගේ ඥාතීන් සහ රටවැසි සගයන් අතර පණිවිඩ හුවමාරු කිරීම සඳහාද දායක වේ.

14 වන වගන්තිය: ජෝර්දාන පුරවැසියන් සඳහා නව රැකියා අවස්ථාවන් බිහි කිරීම

අ. ව්‍යවසායයන්, විශේෂයෙන් කම්කරු අමාත්‍යාංශයේ පුහුණු සහ රැකියා අරමුදල සමග එකතුවී ජෝර්දාන සේවකයින් සඳහා රැකියා අවස්ථා ඇති කිරීම, කර්මාන්තශාලා වල ඔවුන්ගේ ප්‍රතිශතය වැඩි කිරීම සඳහා පාලන සහ

ග්‍රාමීය ප්‍රදේශ වලින් දේශීය සේවකයින් ආකර්ෂණය කර සේවයට බඳවා ගැනීම හා සම්බන්ධ කටයුතුවලදී රජයේ සේවක කාර්යාංශ, ආයතන සහ සිවිල් සමාජ සංවිධාන සමග සහයෝගයෙන් ක්‍රියා කළ යුතුය.

ආ. ව්‍යවසායයන් සහ කර්මාන්තශාලා ඩිප්ලෝමා සහතිකලත් උපාධිදාරීන්ට රැකියා අවස්ථා ඇති කළ යුතු අතර, හඳුනාගත් විවිධ වෘත්තීන් වල උපාධිදාරීන් රැකියාවේ යෙදවීම සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ ජාතික මධ්‍යස්ථානය/ප්‍රජා ශාස්ත්‍රාල උපාධිදාරීන් පුනුරුත්තාපන ව්‍යාපෘතිය සමග සහයෝගයෙන් ක්‍රියා කළ යුතුය.

ඇ. ගණකාධිකරණය, කළමනාකරණය, තත්ව පාලනය, ගබඩාකරණය සහ නිෂ්පාදනය වැනි විශේෂිත ක්ෂේත්‍ර වල උපාධිදාරීන්ට ද, මෙම ක්ෂේත්‍ර වලට සීමා නොවී අනෙකුත් ක්ෂේත්‍ර වලට අදාල විශ්වවිද්‍යාල උපාධිදාරීන් සඳහාද රැකියා අවස්ථා ඇති කළ යුතුය.

ඇ. ජෝර්දාන සේවකයින් පුහුණු කිරීම සහ රැකියාවේ යෙදවීම නිසා සංක්‍රමනික සේවකයන්ගේ සේවය අවසන් වන දිනට පෙර සේවයෙන් පහ කිරීම හෝ සේවය නැවැත්වීම හෝ නොකළ යුතු අතර ආගන්තුක සේවකයාගේ සේවා බලපත්‍රය අළුත් කිරීමට බලපෑමක්ද නොවිය යුතුය.

15 වන වගන්තියඃ දුරස්ථ ප්‍රදේශ වල පිහිටා ඇති ව්‍යවසායයන් සහ සමාගම් වල උපකාර්යාල

අ. කර්මාන්තශාලා, දිළිඳු භාවය සහ විරැකියාව උසස් ප්‍රතිශතයකින් යුත් වරප්‍රසාද වලින් අඩු ප්‍රදේශ වල නිෂ්පාදන කාර්යාල පිහිටු වීම තුලින් ජෝර්දාන වැසියන් රැකියාවේ යෙදවීම සඳහා කම්කරු අමාත්‍යාංශය සමග සහයෝගයෙන් කටයුතු කළ යුතුය.

ආ. කාර්මික කලාප පරිසරයේ කර්මාන්ත ශාලා වලට සමීපව හෝ දුරස්ථව ජීවත් වන පුරවැසියන්ට රැකියා අවස්ථාවන් ඇති කිරීම සඳහා කර්මාන්ත ශාලා සහ

ව්‍යවසායයන් ගම්මාන වල ඇති පුන්‍ය ආයතන සහ සිවිල් සමාජ සංවිධාන සමග සහයෝගයෙන් කටයුතු කළ යුතුය.

16 වන වගන්තිය: කාන්තාවන් සඳහා රැකියා වැඩි කිරීම සහ ළමා රැකවරණ මධ්‍යස්ථාන පිහිටුවීම තුළින් ඇඟළුම් ක්ෂේත්‍රයේ සේවය කිරීම සඳහා කාන්තාවන් දිරි ගැන්වීම

ජෝදාන් කම්කරු නීතියේ 72 වෙනි වගන්තියට අනුව ළමා රැකවරණ මධ්‍යස්ථාන (''උචිත ස්ථානයක් සපයන්න'') සුදුසුකම්ලත් ළමා සේවිකාවන්ගේ අධීක්ෂණය යටතේ පිහිටුවීම පිළිබඳ කරුණු පහත සඳහන් වේ:

අ. කර්මාන්තශාලා වලට සමීපව ළමා රැකවරණ මධ්‍යස්ථානය සඳහා ''උචිත ස්ථානයක් සපයන්න''.

ආ. පුන්‍යාධාර සමිති හෝ සිවිල් සමාජ සංවිධාන සමග ගිවිසුම් ඇති කිරීම තුළින් කර්මාන්තශාලා වලට සමීපව එම සංවිධාන වල ළමා රැකවරණ මධ්‍යස්ථානයක් ස්ථාපනය කිරීම සඳහා ''උචිත ස්ථානයක් සපයන්න''.

ඇ. පොදු භූගෝලීය ප්‍රදේශයේ පිහිටා ඇති කර්මාන්තශාලා සමූහයක් සඳහා ඒකාබද්ධ ළමා රැකවරණ මධ්‍යස්ථානයකට ''උචිත ස්ථානයක් සපයන්න''.

ඈ. පවුලේ කටයුතු සඳහා වූ ජාතික සභාව තුළින් ළමා රැකවරණ මධ්‍යස්ථානයට මූල්‍යාධාර ලබා ගැනීම සඳහා ''සදකා'' සංවිධානය සමග සහයෝගයෙන් කටයුතු කරන්න.

17 වන වගන්තිය: වෛද්‍ය රැකවරණය සහ සෞඛ්‍ය රක්ෂණය

මෙම ගිවිසුමට ඇතුලත් කර ඇති ව්‍යවසායයන් ස්වර්ණමය ලැයිස්තු නියමයන්ට (Golden List Criteria) අනුව වෛද්‍යවරයෙකු සහ හෙද සේවයෙන් සමන්විත උචිත

සෞඛ්‍ය සායනයක් සේවා ස්ථානයට සැපයිය යුතුය. මෙම සායනය සේවකයින් සේවය කරන මුළු කාලය තුළ විවෘතව තිබිය යුතුය.

සේවායෝජක විසින් සියළුම සේවකයින්ට පහත සඳහන් පරිදි වෛද්‍ය පහසුකම් සැපයිය යුතුය:

අ. කම්කරු අමාත්‍යාංශය විසින් අනුමත කර ඇති පරිදි පූර්ණ කාලීන පොදු වෛද්‍යවරයෙකු සමග පිරිමි/කාන්තා හෙදියෙකුගෙන් සමන්විත සෞඛ්‍ය සායනයක් සැපයිය යුතුය.

ආ. හදිසි රෝග තත්වයෙන් පෙළෙන රෝගියෙකු විශේෂඥ වෛද්‍යවරයෙකු වෙත යොමු කළ යුතු අතර, ව්‍යවසායයේ ගිණුමෙන් සුදුසු බෙහෙත් දිය යුතුය.

18 වන වගන්තිය: ප්‍රවාහන පහසුකම්

සේවකයන් සේවයට පැමිණීම සඳහා එක්රැස් වන ස්ථානය කර්මාන්තශාලාවේ සිට කි.මී 1 කට වැඩිනම්, සේවයට පැමිණීම සඳහා සහ සේවය අවසන් වී ආපසු යෑම සඳහා එක්රැස් වන ස්ථානයේ සිට සියළු සේවකයින්ට සුදුසු සහ ආරක්ෂාකාරී වාහනයක් ප්‍රවාහනය සඳහා නොමිලේ සේවායෝජකයින් විසින් සැපයිය යුතුය.

19 වන වගන්තිය: සංක්‍රමනික සේවකයින් සඳහා ඒකාබද්ධ ගිවසුම

අ දෙපාර්ශවය විසින් 2015 අප්‍රේල් 02 වෙනි දින අනුමත කර ජාතිය නොතකා ශ්‍රම බලකායේ එක් එක් භාෂාවෙන් 2015 මැයි 11 වෙනි දින කම්කරු අමාත්‍යාංශයේ තැන්පත් කරන ලද තනි ඒකාබද්ධ ගිවිසුමේ කොන්දේසි වලට අනුව සියළු සංක්‍රමනික සේවකයින් සේවයට බඳවා ගැනීම හෝ සේවා ගිවිසුම අළුත් කිරිම හෝ කළ යුතු බව පාර්ශවකරුවන් එකග වේ. ශ්‍රම බලකායට ගිවිසුම බෙදා දීම සේවා යෝජකගේ වගකීම වේ.

ආ. සේවකයින් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය සඳහා ඔවුන්ගේ රටතුළ හෝ ජෝර්දානය තුළ හෝ රැකියා නියෝජිතයින්, තැරවුකරුවන් සහ අතරමැදියන් වෙනුවෙන් ගෙවන ලද ගාස්තු සේවකයින් විසින් දැරිය නොයුතු බව

වගබලාගැනීම සඳහා දෙපාර්ශවයම උත්සාහ කළ යුතුය. මෙම ගිවිසුම බලපවත්වන කාලය තුළ මෙම ඉලක්කය සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා ක්‍රියාකාරී සැලසුමක් පිළියෙළ කිරීමට දෙපාර්ශයම එකග වේ.

20 වන වගන්තිය: රැකියාවේ සුරක්ෂිතභාවය

අ. සේවකයින්ගේ රැකියා සුරක්ෂිතභාවය පවත්වාගෙන යාම සඳහා සහ නිෂ්පාදන ස්ථානයේ සේවකයින් අතර ශ්‍රම ප්‍රමිතීන් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා තුන්වෙනි පාර්ශවයක් යෙදවීමේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් කිසිම සේවකයෙකු වැඩ තහනමකට හෝ සේවය අවසන් කිරීමකට හෝ ලක් නොවිය යුතුය. දවස් අනූවක (90) කාලය තුළ ක්‍රියාත්මක වන අතුරු ගිවිසුම් කාලය තුළදී මෙම ගිවිසුමේ වගන්ති තුන් වෙනි පාර්ශව කොන්ත්‍රාත්කරුටද බලපැවැත්විය යුතු බව දෙපාර්ශවයම එකග වේ.

ආ. අනපේක්ෂිත නොපැමිණීම, හදිසි අවස්ථාව හෝ නව සේවකයින් පුහුණු කිරීමේ අරමුණ හෝ නව තාක්ෂණය හෝ නව උපකරණ හඳුන්වාදීම සඳහා පවත්වනු ලබන පුහුණුව වැනි අවස්ථා වලදී මිස අනිකුත් අවස්ථාවලදී ව්‍යවසායයේ කළමණාකරු, අධික්ෂක හෝ ශ්‍රමික හමුදාවට ඔබ්බෙන් ඇති අනෙකුත් අය මෙම ගිවිසුමට ඇතුළත් කර ඇති කිසිම කර්තව්‍යක් ක්‍රියාත්මක නොකළ යුතුය.

21 වන වගන්තිය: සේවකයින්ගේ විනය සහ සේවයෙන් මුදා හැරීම

අ. පරිවාස කාලය ලෙස හඳුන්වනු ලබන රැකියාවේ පළමු දින අනූවක (90) කාලයක් තුළ හැර, සාධාරණ සහ ප්‍රමානවත් හේතු නොමැතිව කිසිම සේවකයෙකුගේ සේවා අවසන් කිරීම අනුමත කළ නොහැක. සේවකයන්ට දඩුවම් කිරීම සහ සේවා කාලය අවසන් කිරීම ජෝර්දාන කම්කරු නීතිය යටතේ දක්වා ඇති ආරවුල් නිරාකරණය කිරීමේ ක්‍රියාපටිපාටියට අනුව කළ යුතුය.

ආ. දඩුවම් පනත මත සහ කම්කරු අමාත්‍යාංශය විසින් අනුමත කරන ලද අභ්‍යන්තර අතුරු නීතියට අනුව සේවය අත් හිටුවීමට හෝ අවසන් කිරීමට

පෙර වාචික සහ ලිඛිතව ඉදිරිපත් කරන ලද අවවාද සමග අදියරෙන් අදියර දඩුවම් දීම ක්‍රියාත්මක කළ යුතු බවට සේවායෝජක සහ සමිතිය එකග වේ. ඕනෑම තරවටු කිරීමක් පිළිබඳ ලිඛිත පිටපතක් සේවකයාට ලබා දිය යුතු අතර සමිතිය යම් කිසි සේවකයෙක් පිළිබඳ තොරතුරු ඉල්ලා සිටින විට එම තොරතුරු සේවායෝජක විසින් සමිතියට ලබා දිය යුතුය.

ඈ. සොරකම සහ අධික ලෙස පාඩු සිදු වන පරිදි සමාගමේ දේපලට හානි සිදුකිරීම හෝ අධික්ෂකට හෝ සේවක සගයන්ට පහරදීම හෝ පොදු අකීකරුකම ඇතුළුව සේවකයා විසින් කරනු ලබන ඕනෑම දැඩි උල්ලංඝනය කිරීමක් කම්කරු නීතියේ 28 වෙනි ව්‍යවස්ථාලියේ නියෝග යටතේ අප්‍රමාදව සේවය අවසන් කිරීමට තුඩු දිය යුතු බවට සේවා යෝජක සහ සමිතිය එකග වේ.

ඈ. සේවය අවසන් කිරීම හෝ දෙන ලද දඩුවම නීතිවිරෝධී බව සනාථ වුවහොත්, සේවකයා සේවයට ආපසු වාර්තා කළ යුතු අතර සේවය අවසන් කිරීමේ කාලය තුළ හෝ දඩුවම් කරන ලද කාලය තුළ හෝ ආදායම් අතින් සිදු වූ යම්කිසි පාඩුවක් සඳහා වන්දි ගෙවිය යුතුය. සේවකයා නැවත සේවයට ගෙන්වා ගැනීම සඳහා අධිකරණ තින්දුවක් ලබා ගැනීමේ අයිතිය සමිතිය සතුය.

22 වන වගන්තිය: ආරවුල් නිරාකරණය කිරීම

සමිතිය හා සේවකයන් අතර හෝ සමිතිය හා සේවායෝජක අතර ඇතිවූ ආරවුලක් විසදීමේදී හෝ මෙම ගිවිසුම ප්‍රායෝගිකව යෙදවීමේදී හෝ අර්ථකථනය කිරීමේදී උල්ලංඝණය වී ඇති බව චෝදනා කළහොත්, එය ආරවුල් නිරාකරණය කිරීමේ ක්‍රියාවලියට අනුව විසදිය යුතු බව සේවා යෝජක සහ සමිතිය එකග වේ.

යම්කිසි ආරවුලක් සිදුවී දින තිහක් (30) ඇතුළත හෝ ආරවුලක් ඇතිවීමට තුඩු දුන් තත්වය ඇතිවීම පිළිබඳව අගතියට පත් වූ සේවකයා හෝ සමිතිය දන්නා එබඳු කාලය ඇතුලත ව්‍යවසායයට ලිඛිතව ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

ආරවුල් නිරාකරණය කිරීම සඳහා මෙහිදී පිහිටුවනු ලබන ක්‍රියාපටිපාටිය සියළුම ආරවුල්, පැමිණිලි සහ හිමිකම් පිළිබඳ තීරණය කරනු ලබන විශේෂිත ක්‍රමය වේ. ආරවුල හටගත් මට්ටමේ සිට ක්‍රමානුකූලව නිරාකරණය කිරීමට මෙම විධිවධාන අනුබල දිය යුතු බව මින් අදහස් කෙරේ.

ආරවුල් පහත සඳහන් පරිදි විසඳිය යුතුය:

අ. **අදියර 1:** අදාල සේවා ස්ථාන කමිටු නියෝජිතයා ව්‍යවසායයේ නියෝජිතයා සමග ආරවුල විසඳීමට උත්සාහ කළ යුතුය. දවස් 5 ක් ඇතුලත ඔවුන්ට ආරවුල විසඳීමට නොහැකි වුවහොත්, දෙවෙනි අදියරට අදාල ආරවුල නිරාකරණය කිරීමේ ක්‍රියාවලිය ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය.

ආ. **අදියර 2:** සමිතියේ නියෝජිතයා, සේවාස්ථානයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමණාකරු මුණගැසී ආරවුල විසඳීමට උත්සාහ දැරිය යුතුය. දවස් 07 ක් ඇතුළත එකගතාවයකට එළඹිය නොහැකි වූවහොත්, ආරවුල විනිශ්චය කිරීම සඳහා කම්කරු අමාත්‍යාංශයේ කාර්මික ආරවුල් දෙපාර්තමේන්තුව වෙත ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ.

ඇ. **අදියර 3:** කම්කරු අමාත්‍යාංයේ කාර්මික ආරවුල් දෙපාර්තමේන්තුව ජෝර්දානයේ කම්කරු නීතියට අනුව සමිතිය සහ ව්‍යවසායය අතර විසදුමක් ඇති කිරීම සඳහා මැදිහත් වීමට උත්සාහ දරණු ඇත.

ඈ. ව්‍යවසායයට එරෙහිව සේවකයෙකුට ඇති යම් කිසි ආරවුල, පැමිණිල්ල හෝ හිමිකම් මෙහි දක්වා ඇති පරිදි සමිතිය විසින් ගොනු කර පවත්වගෙන යා යුතුය.

ඉ. සමිතිය මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන සියළු සේවකයින් සාධාරණව සහ යුක්තිසහගතව නියෝජනය කළ යුතු අතර, ජාතිය, ඇදහිල්ල, ආගම, වර්ණය, ජාතියේ මුලාරම්භය, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, වයස, පුරවැසි තත්වය හෝ

අබාධිකත්වය මත සේවකයෙකුගේ හිමිකම් සම්බන්ධයෙන් අඩු කොට නොසැලකිය යුතුය.

23 වන වගන්තිය: සේවයෙන් නවතා තැබීම

ආර්ථික හෝ තාක්ෂණික වාතාවරණ හේතූන් නිසා රැකියා ගිවිසුම අත්හිටුවීමට හෝ සේවාව අවසන් කිරීමට සිදු වන අවස්ථා වලදී ජෝර්දාන කම්කරු නීතියේ 31 වෙනි වගන්තියේ දක්වා ඇති සේවය අවසන් කරන විට පිළිපැදිය යුතු කොන්දේසි වලට අනුව ක්‍රියාකළ යුතුය. සේවය අවසන් කිරීම පිළිගත් විට, සේවය අවසන් කර අවුරුද්දක් තුළ සාමාන්‍ය තත්වයෙන් යුතුව නැවත සේවයට පැමිණීමේ අයිතිය සේවකයන්ට ඇත.

24 වන වගන්තිය: ඒකාබද්ධ කමිටුව

අ එක් එක් ව්‍යවසාය මට්ටමේ සේවායෝජක සහ සමිති, ඒකාබද්ධ සමිති-කළමනාකරණ කමිටුවක් සෑදීම සඳහා සමාන සංඛ්‍යාවෙන් යුත් නියෝජිතයින් මෙම කමිටුවට නම් කළ යුතුය. මෙම කමිටුව සෑම මසකම එක් වරක් ක්‍රමාණුකූලව රැස්විය යුතුය. මෙම කමිටුවේ සේවය කරන සේවකයින්ට ව්‍යවසායය විසින් වැටුප් සහිත නිවාඩු දිය යුතුය.

ආ. සමිති-කළමණාකරන ඒකාබද්ධ කමිටුව මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන ව්‍යවසායයන්, ගිවිසුම සම්පූර්ණයෙන් සහ නිසියාකාරව ක්‍රියාත්මක කරනවාදැයි සොයා බැලිය යුතුය.

ඇ. නියෝජිතවරුන්ගේ සභාව විසින් 2015 මාර්තු 04 තමන්ගේ අතුරු නීතිය යටතේ සම්මත කළ පරිදි ජෝර්දාන ඇගළුම් ක්ෂේත්‍රයේ කාර්මික සම්බන්ධතා පිළිබඳ සභාවක් පිහිටුවීමට පාර්ශවකරුවන් එකග වේ.

25 වන වගන්තිය : වෙනත් කරුණු

මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන ව්‍යවසායයන් විස්තර සහිත වැටුප් සහ පැමිණීමේ වාර්තා පවත්වාගෙන යාමට කැපවී සිටී.

26 වන වගන්තිය: ගිවිසුම බලපවත්වන කාලය

මෙම ගිවිසුම 2015 අගෝස්තු 01 සිට වර්ෂ 2017 ජූලි 31 තෙක් ක්‍රියාත්මක වේ.

මෙම ගිවිසුම පිටපත් හතරකින් පිළියෙල කර ඇත. එක් පිටපතක් කම්කරු අමාත්‍යාංශයේ ලියාපදිංචි කළ යුතුය.

පළමුවෙනි පාර්ශවකරු **දෙවෙනි පාර්ශවකරු**