1996 8ம் இலக்க ஜோர்தான் தொழிற் சட்ட (திருத்தப்பட்ட) ஏற்பாடுகளின் கீழ் உருவாக்கப்பட்ட

கூட்டு ஒப்பந்தம்

முதலாம் தரப்பினர: ஜோர்தான் நாட்டின் ஆடைகள், துணைப்பொருட்கள், துணி ஏற்றுமதியாளர்களின் சங்கம் (**J - GATE)**

தொழிற்சாலைகள், பணியிடங்கள், ஆடைகள் உரிமையாளர்களின் சங்கம் (**AOFWG**)

இரண்டாம் தரப்பினர்: துணி, ஆடைகள், ஆடைக் கைத்தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் பொது தொழிற் சங்கம் (**GTUWTGCI**)

முகப்புரை

ஜோர்தான் நாட்டின் ஆடைகள் துணைப்பொருட்கள், துணி ஏற்றுமதியாளர்களின் சங்கமும் தொழிற்சாலைகள், பணியிடங்கள், ஆடைகள் உரிமையாளர்களின் சங்கமும் (முதலாம் தரப்பினர்) துணி, ஆடைகள், ஆடைக் கைத்தொழில்களில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்களின் பொது தொழிற்சங்கமும் (இரண்டாம் தரப்பினர்) துணிகள், ஆடைகள் துறை ஜோர்தான் நாட்டின் பொருளாதாரத்திற்கு தொடர்ச்சியாக ஆதரவளிப்பதனை உறுதிப்படுத்துவதிலும் இத்துறையில் உள்ள தொழிலாளர்களின் வேலை நிலைமையை மேம்படுத்துவதிலும் ஆர்வமாக இருப்பதனாலும்,

மேல் குறிப்பிடப்பட்ட தரப்பினர்களின் நலனையும் ஜோர்தானில் அமுலில் உள்ள சட்டம், விதிமுறைகள் என்பவற்றையும் தமது ஒன்றிணைந்த முயற்சியின் மூலம் எளிதுபடுத்தப்பட்ட கலந்துரையாடலின் முடிவுகளையும் கருத்திற் கொண்டிருப்பதனாலும்,

இவ்விரு தரப்பினரும் தயாரித்த ஆடைகள் துறையின் நிரந்தர, நீண்ட கால அபிவிருத்தி மாதிரி ஒன்றினை உருவாக்குவதற்குத் தம்மை அர்ப்பணித்து இருப்பதனாலும், சமூக கலந்துரையாடல்கள், முயற்சியாண்மைகளிலும் துறைசார் மட்டங்களிலும் திறனுள்ள தொழிலுறவுகள், சர்வதேச மட்டத்தில் அங்கீகரிக்கப்பட்டுள்ள திறனுள்ள தொழில் நியமங்கள் என்பவற்றுக்கு ஏற்றவாறான வழக்காறுகளுக்குக் கீழ்ப்படிதல் போன்றவற்றை ஊக்குவிப்பதிலும் ஆர்வமாக இருப்பதனாலும்,

முதலீட்டார்களினதும் தொழிலாளர்களினதும் நலன் கருதி இரு சாராரும் தமது தொடர்புகளைப் பயன்படுத்தி ஒன்றிணைனப்பதற்கும், ஒரு புறத்தில், பணியாட்களின் உடல், உள நலன் பேணுவதற்கு உதவுகின்ற ஆக்கபூர்வமான சூழலை உருவாக்குகின்றதும் முதலீட்டாளர்கள் இலாபம் உழைப்பதற்கு உதவுகின்றதுமான நடவடிக்கைகளில் பங்கேற்பதற்கும் இணக்கம் கண்டிருப்பதனாலும்,

இரு சாராரும் பின்வருவன தொடர்பாக தமது இணக்கத்தைத் தெரிவிக்கின்றனர்:

வாசகம் 1: இவ்வொப்பந்தத்துடன் தொடர்புள்ள தரப்பினர்களை அங்கீகரித்தல்

அ. ஜோர்தான் நாட்டின் ஆடைகள், துணைப்பொருட்கள், துணி ஏற்றுமதியாளர்களின் சங்கம் (J - GATE), தொழிற்சாலைகள், பணியிடங்கள், ஆடைகள் உரிமையாளர்களின் சங்கம் (AOFWG), இதன் பின்னர் வேலைகொள்வோர் என அழைக்கப்படும், துணி, ஆடைகள், உடைக்கைத்தொழில் துறையில் பணிபுரிவோரின் பொதுத் தொழிற்சங்கம் (GTUWTGCI), இதன் பின்னர் சங்கம் என அழைக்கப்படும, ஆகிய தரப்பினர் செய்து கொண்ட துறைசார் ஒப்பந்தம் என அழைக்கப்படும்.

ஆ. தனியார் பணியிடங்களில் நிலவுகின்ற தொழில் நிலைமையை மேம்படுத்துவதற்காகவும் இத் துறைசார் ஒப்பந்தத்தின் நிபந்தனைகளை ஆட்சிபடுத்துவதற்காகவும் சங்கத்துடன் முயற்சியாண்மை மட்டத்தில் ஒப்பந்தம் செய்துகொள்ளும் உரிமை வேலைகொள்வோரை பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் முயற்சியாளர்களைச் சேரும்.

இ. தேசிய மட்டத்திலான ஒப்பந்தத்திற்கும் முயற்சியாண்மை மட்டத்திலான ஒப்பந்தத்திற்கும் இடையில் முரண்பாடு ஏற்படுகின்றவிடத்து முயற்சியாண்மை மட்டத்திலான ஒப்பந்தம் ஏற்புடையதாகும். இவ்வொப்பந்தத்தைப் பரிபாலித்து அமுலாக்குகின்ற பொறுப்பும் இதன் நிபந்தனைகளுக்கு கீழ்ப்படிதலும் சங்கத்தினதும் வேலைகொள்வோரினதும் கூட்டுப் பொறுப்பாகும்.

ஈ. ஆடைத் தொழிற் துறையில் தற்போது செயற்படுகின்ற எல்லா பணியிடங்களைப் போன்று இத்துறையில் பண்ட உற்பத்தியை மேற்கொள்வதற்காக எதிர்காலத்தில் நிறுவப்படுகின்ற எல்லாப் பணியிடங்களும் இவ்வொப்பந்தத்தால் பிணிக்கப்படும். ஏதிர்காலத்தில் நிறுவ எதிர்ப்பார்க்கப்படுகின்ற ஏதாவதொரு பணியிடம் தொடர்பான

உள்வாரியான நிபந்தனைகள் தொடர்பாக முயற்சியாண்மைக்கும் தொழிற் சங்கத்திற்கும் இடையில் ஒப்பந்தம் செய்யப்படலாம்.

உ. முதலாம் வாசகத்தின் அடிப்படையில் செய்யப்படுகின்ற எத்தகைய ஒரு புதிய ஒப்பந்தமும் எழுத்தில் இடப்பட்டு, வேலைகொள்வோரினாலும் சங்கத்தினாலும் அதிகாரம் அளிக்கப்பட்ட பிரதிநிதிகளால் கையெழுத்திடப்படல் வேண்டும்.

வாசகம் 2: தொழில் அணியின் உள்ளடக்கம்

ஜோர்தான் நாட்டின் தொழிலாளர் சட்டங்களுக்கு ஏற்ப எத்தகைய பாகுபாடும் இன்றி ஆடைத் தொழிலில் பணிபுரிகின்ற எல்லாத் தொழிலாளர்களும் இவ்வொப்பந்தத்தில் உள்ளடக்கப்படுவர்.

வாசகம் 3: தொழிற் சங்க அங்கத்துவம்

அ. இத்துறையில் பணிபுரிகின்ற எல்லா ஊழியர்களுக்கும் தொழிற் சங்கத்தில் அங்கத்துவம் பெறுவதற்கு உரிமை உண்டு. வேலை கொள்வோரைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துகின்ற எல்லா நிறுவனங்களும் இவ்வொப்பந்தம் செயற்பாட்டில் இருப்பது பற்றியும் அதன் நிபந்தனைகளைப் பற்றியும் தமக்குக் கீழ் பணிபுரிகின்ற எல்லா ஊழியர்களுக்கும் அறிவித்தல் வேண்டும்.

ஆ. சங்கம், தொழிற்சாலை முகாமைத்துவத்தின் ஒத்துழைப்புடன், தொழிலாளர்களைச் சந்திப்பதற்கும் சங்கத்தின் குழு உறுப்பினர்களைத் தெரிவுசெய்வதற்கும் தொழிற்சாலையினுள் சுதந்திரமாக நுழையலாம்.

வாசகம் 4: வேலைகொள்வோரின் உரிமைகளும் கடப்பாடுகளும்

அ உறுப்புரை “1இ” ல் அடையாளம் காணப்பட்ட ஆடை, துணைப் பொருட்கள், துணிக் கைத்தொழில்களில் ஈடுபட்டுள்ள எல்லா முயற்சியாண்மைகளையும் இவ்வொப்பந்தத்தில் அடங்கியுள்ள எல்லா விதிமுறைகளும் நிபந்தனைகளும் பிணிக்கும். இவ்வொப்பந்தத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள எத்தகைய ஒரு முயற்சியாண்மையும் தமது நிறுவனத்தை விற்பனை செய்கையிலோ அல்லது கைமாற்றுகையிலோ

இவ்வொப்பந்தத்தின் விதிமுறைகளும் நிபந்தனைகளும் கொள்வனவாளருக்கோ அல்லது கைமாற்றலுக்கு உரியவருக்கோ மாற்றப்படும்.

ஆ. இவ்வொப்பந்தத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள எல்லா உரிமைகளும் சிறப்புரிமைகளும் ஆடை, துணைப் பொருட்கள், துணித் தொழில் துறையில் ஈடுபட்டுள்ள முயற்சியாண்மைகள் யாவற்றிலும் சட்டரீதியாகப் பயன்படுத்தலாம். மேலும் இவ்வொப்பந்தத்தினால் திட்டவட்டமாகக் குறைக்கப்படாத அல்லது மட்டுப்படுத்தப்படாத எல்லா விடயங்களும் இவ்வொப்பந்தம் அமுலில் உள்ள காலத்தினுள் இங்கு குறிப்பிட்ட வேலை கொள்வோருக்காக ஒதுக்கி வைக்கப்பட்டுள்ளன.

வாசகம் 5: தொழிற் சங்கத்தின் பொறுப்புக்கள்

அ. இவ்வொப்பந்தத்தைப் பரிபாலித்தலும் தொழில் அணியினர் ஒப்பந்தத்தின் விதிமுறைகளைப் பின்பற்றுவதாக அவர்கள் சார்பாக உறுதிப்படுத்தலும் தொழிற் சங்கத்தின் பிரதான பொறுப்பாகும்.

ஆ. தொழிற் சங்கம், இவ்வொப்பந்தம் வாயிலாக ஏற்படுகின்ற விடயங்கள் தொடர்பாகப் பேச்சுவார்த்தைகளை நடத்துவதற்கு அதிகாரம் அளிக்கப்பட்டுள்ள தொழிற் சங்கத்தின் முகவர்களாகச் செயற்படுவோர் தொடர்பாக வேலைகொள்வோரிற்கும் முயற்சியாண்மை முகாமைத்துவத்திற்கும் அறிவிக்கும். சங்கத் தலைவர், சங்கத்தின் பிராந்தியப் பிரதிநிதி, இவ்வொபந்தத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள ஒவ்வொரு பணியிடத்திலும் முயற்சியாண்மை மட்டத்தில் உள்ள வேலைக் குழுவின் ஒரு அங்கத்தவர் ஆகியோர் அதிகாரம் உள்ளவர்களாக உள்ளடக்கப்பட வேண்டும்.

இ. தொழிற்சாலை முகாமைத்துவத்தின் ஒத்துழைப்புடன் இவ்வொப்பந்தத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள ஒவ்வொரு பணியிடத்திலும் சங்கத்திற்கு அறிவித்தல் பலகை வசதி அளிக்கப்பட வேண்டும்.

ஈ. இவ்வொப்பந்தத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள ஒப்பந்த விதிகள் பணியிடத்தில் பின்பற்றப்படுகின்றனவா என்பது பற்றிக் கண்டறிவதற்காக நியாயமான

நேரத்தில் பணியிடத்தைச் சென்று பார்ப்பதற்கு சங்கத்தின் அதிகாரம் பெற்ற பிரதிநிதிகளுக்கு உரிமை உண்டு. இது அலுவலக நேரத்தில் மேற்கொள்ளப்படுவதுடன், இதன் விளைவாக நிறுவனத்தின் செயற்பாட்டிற்கு இடையூறு ஏற்படக் கூடாது.

வாசகம் 6: ஊதியம்

அ. ஜோர்தான் சட்டத்தின் பிரகாரமும் இதற்கு முன்னர் இரு சாராருக்குமிடையில் செய்து கொள்ளப்பட்ட இரண்டு புரிந்துணர்வு ஒப்பந்தங்களின் அடிப்படையிலும் ஊதியம் செலுத்தப்பட வேண்டும்.

ஆ. ஊழியர்கள் விண்ணப்பித்துள்ள வேலை நேரம் முடிவடைந்து ஏழு நாட்களுக்குள் எல்லா ஊதியங்கள், உரிய இலாபப் பங்கீட்டுக் கொடுப்பனவுகள், விடுமுறைக் கொடுப்பனவுகள், மேலதிக நேரக் கொடுப்பனவுகள் என்பன செலுத்தப்பட வேண்டும். ஊழியர்களின் சொந்த மொழியில் நியமங்களுக்கு ஏற்றவாறு தயாரிக்கப்பட்ட சம்பள விவர அட்டையின் வாயிலாக ஊதியம் தொடர்பான சகல விவரங்களையும் அளிப்பதற்கு வேலைகொள்வோர் கடமைப்பட்டுள்ளனர்.

இ. இவ்வொப்பந்தத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள முயற்சியாண்மைகள், தொழில் அமைச்சரின் அறிவுறுத்தலின் கீழ் முறையாக வரைவிலக்கணப்படுத்தப்பட்டுள்ள அபராதங்கள், தண்டனைகள் பட்டியலுக்கு மேலாக ஊதியத்திலிருந்து கழிப்பனவுகள் செய்வதனைத் தவிர்த்தல் வேண்டும்.

ஈ. சேவை புரிந்த வருட எண்ணிக்கையின் பிரகாரம் எல்லா ஊழியர்களுக்கும் கீழ்க் கண்டவாறு வருடாந்த ஊதிய அதிகரிப்பு வழங்கப்படும்:

சேவையில் ஒரு வருடத்தைப் பூர்த்திசெய்த ஒரு ஊழியர் ஜோர்தான் தினார் (JD) 5 வருடாந்த அதிகரிப்பாகப் பெறுவார்.

சேவையில் இரு வருடங்களைப் பூர்த்திசெய்த ஒரு ஊழியர் ஜோர்தான் தினார் (JD) 5 வருடாந்த அதிகரிப்பாகப் பெறுவார்.

சேவையில் மூன்று வருடங்களைப் பூர்த்திசெய்த ஒரு ஊழியர் ஜோர்தான் தினார் (JD) 5 வருடாந்த அதிகரிப்பாகப் பெறுவார்.

சேவையில் நான்கு வருடங்களைப் பூர்த்திசெய்த ஒரு ஊழியர் ஜோர்தான் தினார் (JD) 5 வருடாந்த அதிகரிப்பாகப் பெறுவார்.

சேவையில் ஐந்து வருடங்களைப் பூர்த்திசெய்த ஒரு ஊழியர் ஜோர்தான் தினார் (JD) 5 வருடாந்த அதிகரிப்பாகப் பெறுவார்.

சேவையில் ஆறு வருடங்களைப் பூர்த்திசெய்த ஒரு ஊழியர் ஜோர்தான் தினார் (JD) 6 வருடாந்த அதிகரிப்பாகப் பெறுவார்.

சேவையில் ஏழு வருடங்களையும் அதற்கு மேற்பட்ட காலத்தையும் பூர்த்தி செய்த ஒரு ஊழியர் ஜோர்தான் தினார் (JD) 7 வருடாந்த அதிகரிப்பாகப் பெறுவார்.

ஊழியர் ஒருவர் தொழிலில் சேர்ந்த திகதியின் அடிப்படையில் அவர் தொழிலில் தொடர்ந்து இருக்கும்வரை வருடாந்த அதிகரிப்பு செலுத்தப்படும்.

வாசகம் 7: வேலை நேரமும் மேலதிக நேர வேலையும்

அ. வேலை நேரம், மேலதிக நேர வேலை, மேலதிக நேர வேலைக்கான பரிசூதியக் கொடுப்பனவுகளை ஆளுகின்ற சட்டரீதியான ஏற்பாடுகள் என்பன இவ்வொப்பந்தத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள எல்லாப் பணியிடங்களிலும் பின்பற்றப்படல் வேண்டும்.

ஆ. ஒழுங்குமுறையான வேலை வாரம் நாற்பத்தி எட்டு (48) மணி நேரத்திற்கு மேற்படலாகாது. பலவந்தமாக மேலதிக நேர வேலை வாங்கக் கூடாது. எல்லா மேலதிக நேர வேலையும் தன்னிச்சையாக செய்யப்பட வேண்டும.

இ. எல்லா மேலதிக நேர வேலைக்கும் சட்டத்திற்கு ஏற்ப கொடுப்பனவு செய்யப்படுதல் வேண்டும்.

ஈ. 2014 நவம்பர் 8ம் திகதி அம்மானில் கைச்சாத்திடப்பட்டு, தொழில் அமைச்சிலும் சமூகப் பாதுகாப்புக் கூட்டுத்தாபனத்திலும் வைப்புச் செய்யப்பட்டு, 2014 திசம்பர் 31ம் திகதி அரசாங்க வர்த்தமானியில் பிரசுரிக்கப்பட்ட ஒப்பந்தத்தில் கைச்சாத்திட்ட தரப்பினர் இணங்கியவாறு மேலதிக நேர வேலைக்கான கொடுப்பனவு, சமூகக் காப்புறுதி, சங்க உறுப்புரிமைக் கட்டணம் என்பவற்றுக்கான கழிப்பனவுகள் ஊழியர் ஊதியத்தின் அடிப்படையில் கணிப்பீடு செய்வது தொடர்பாகக் குறிப்பிட்டுள்ள ஏற்பாடுகளை வேலை கொள்வோர் முழுமையாகக் கடை ப்பிடிக்க வேண்டும்.

வாசகம் 8: பாகுபாடு காட்டாமை

இவ்வொப்பந்தத்தின் விதிமுறைகளாலும் நிபந்தனைகளாலும் ஆளப்படுகின்ற எல்லா முயற்சியாண்மைகளும்,

அ. இனம், கோட்பாடு, சமயம், வர்ணம், தேசிய பிறப்பிடம், பால், வயது, பிரஜாவுரிமை அந்தஸ்து, ஊனம் அல்லது தொழிற் சங்க அங்கத்துவம் அல்லது சங்கம் சார்பாக செயற்பாடுகளில் ஈடுபடுதல் என்பவற்றின் அடிப்படையில் எந்தவொரு ஊழியருக்கும் எதிராகப் பாகுபாடு காட்டுதல் கூடாது.

ஆ. ஜோர்தானில் அமுலில் உள்ள சட்டத்திற்கு ஏற்ப அல்லாது சிறுவர்களையும் இளம் பருவத்தினரையும் சேவையில் ஈடுபடுத்தக் கூடாது.

இ. புலம்பெயர் பணியாளர்களின் தேசிய தினத்தன்று வருடாந்தம் ஒரு நாள் விடுமுறை கொடுப்பதுடன் பல்வேறு சமயங்களுக்கும் கலாசாரங்களுக்கும் மரபுகளுக்கும் மதிப்பளித்தல் வேண்டும்.

வாசகம் 9: கழிப்பனவுகள்

2014 நவம்பர் 8ம் திகதியிடப்பட்டு, 2014 திசம்பர் 31ம் திகதி அரசாங்க வர்த்தமானியில் பிரகடனப்படுத்தப்பட்ட ஒப்பந்தத்தின் 11ம் வாசகத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளவாறு ஜோர்தான் சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுக்கமைய இவ்வொப்பந்தத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள ஊழியர் ஒருவரிடமிருந்து மாதாந்தம ஜோர்தான் தினார் (JD) 0.5 சங்க அங்கத்துவக் கட்டணமாக ஊதியத்திலிருந்து கழிக்கப்பட வேண்டும். எல்லா நிதிக் கழிப்பனவுகளும் ஒவ்வொரு மாதமும் 15ம் திகதியன்று சங்கத்தின் வங்கிக் கணக்கில் வைப்புச் செய்யப்பட வேண்டும்.

வாசகம் 10: மணிக்கூடு

இவ்வொப்பந்தத்தில் சேர்க்கப்பட்டுள்ள எல்லா முயற்சியாண்மைகளும் வேலை நேரத்தை அளவிடுவதற்காக செயற்பாடுள்ள மணிக்கூடுகளைப் போதுமான எண்ணிக்கையில் பேணுதல் வேண்டும். இவ்வொப்பந்தத்தில் சேர்க்கப் பட்டுள்ள எல்லா ஊழியர்களும் வேலையைத் துவங்க முன்னரும் வேலை முடிந்த பின்னரும் அவரது நேர அட்டையில் துளையிடுதல் (Punch) வேண்டும்.

வாசகம் 11: பணியிடப் பாதுகாப்பு

அ. இவ்வொப்பந்தத்தினுள் சேர்க்கப்பட்டுள்ள ஒவ்வொரு முயற்சியாண்மையும் ஜோர்தான் நாட்டின் சட்டத்திற்கு ஏற்ப பாதுகாப்பான வேலைச் சூழலை வழங்க வேண்டும். விசேடமாக சுகாதாரத்தைப் பேணுதல், உபகரணங்கள், சூழல் என்பனவற்றின் பாதுகாப்பு, பணியிடத்தில் சௌக்கிய சுத்திகரிப்பு வசதிகள் என்பவற்றுக்கு வேலைகொள்வோர் தனிப்படப் பொறுப்பாதல் வேண்டும். மேலும், இது தொடர்பாக சௌக்கியப் பாதுகாப்பு, சௌக்கியச் சுத்திகரிப்பு என்பன தொடர்பான எல்லா நியமங்களையும் சட்டங்களையும் விதிகளையும் வேலைகொள்வோர் முழுமையாகப் பின்பற்ற வேண்டும்.

ஆ. ஜோர்தானின் சட்டங்களுக்கு ஏற்ப, ஒவ்வொரு வேலைகொள்வோரும் ஒவ்வொரு சங்கமும் ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் தொழில் பாதுகாப்பு, சுகாதாரம் என்பன தொடர்பாக ஒன்றிணைந்த ஊழிய - முகாமைத்துவக் குழுவினை அமைத்தல் வேண்டும். இக்குழு, வேலைகொள்வோரும் தொழிற்

சங்கமும் நியமிக்கின்ற சமமான எண்ணிக்கையிலான அங்கத்தவர்களைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். இக்குழுவிற்கு சங்கத்தினதும் வேலை கொள்வோரினதும் பிரதிநிதிகள் இணைத் தலைமைத்துவம் அளித்தல் வேண்டும்.

இ. இவ்வொப்பந்தத்தில் கைச்சாத்திட்டுள்ள சங்க அங்கத்தவர்களாலோ அல்லது சங்கத்தினால் உரிய முறையில் நியமிக்கப்பட்ட பிரதிநிதிகளின் மேற்பார்வையின் கீழ், இவ்வொப்பந்தத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள ஊழியர்களாலோ நடத்தப்படுகின்ற ஒரு தேர்தல் செய்முறையின் வாயிலாக இக்குழுவிற்கு ஊழியர் பிரதிநிதிகள் தெரிவுசெய்யப்பட வேண்டும்.

ஈ. ஒன்றிணைந்த சங்க-முகாமைத்துவக் குழு, சுகாதாரம், பாதுகாப்பு என்பவற்றுடன் தொடர்புள்ள பிரச்சினைகளை ஆராய்ந்து பாதுகாப்பு இல்லாத அல்லது கேடுவிளைவிக்கின்ற நிலைமை அல்லது வழக்காறு என்பன தொடர்பாக ஆராய்ந்து அவற்றை சரிப்படுத்துவதற்கு விதப்புரைகளைச் செய்தல் வேண்டும். மேலும், விபத்துக்களையும் நோய்களையும் தடுப்பதற்குத் தேவையான விதிகளையும் செய்முறைகளையும் இக்குழு விதப்புரை செய்தல் வேண்டும். தொழில் அமைச்சின் பிரிசோதகர்களாலோ அல்லது வேலை கொள்வோரினாலோ மேற்கொள்ளப்படுகின்ற பரிசோதனைகளில் பங்கேற்பதற்கு சங்கப் பிரதிநிதிகளுக்கு உரிமை உண்டு.

உ. தொழில் பாதுகாப்பு, சுகாதாரம் என்பன தொடர்பாக எழுத்து மூலமான திட்டங்கள் எல்லாப் பணியிடங்களிலும் தயாரிக்கப்பட வேண்டும்.

ஊ. இவ்வொப்பந்தத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள முயற்சியாண்மைகள் ஊழியர் பாதுகாப்பு, சுகாதாரம் என்பன தொடர்பாக தொழிற் சங்கப் பிரநிதிகளுக்கு பொருத்தமான பயிற்சிகளை அளிக்க வேண்டும். இவ்வொப்பந்தம் அமுலில் உள்ள காலத்தில் இப்பொறுப்பினை நிறைவேற்றும் பொருட்டு வேலைகொள்வோர் சங்கமும் தொழிற் சங்கமும், சங்க அங்கத்தவர்களுக்கு தொழில் பாதுகாப்பு, சுகாதாரம் என்பன தொடர்பான பயிற்சிகளை அளிப்பது பற்றி ஆராய வேண்டும்.

எ. இவ்வொப்பந்தத்தினுள் அடக்கப்பட்டுள்ள முயற்சியாண்மைகள், ஊழியர்களுக்குப் போதிய அளவு குடி நீர் வழங்கவேண்டும். ஓய்வு அறைகளையும் பணியிடங்களையும் சுத்தமாகவும் உடல் நலத்திற்கு உகந்ததாகவும் பாதுகாப்பாகவும் வைத்திருக்க வேண்டும்.

ஏ. ஏதாவது ஒரு வேலையைச் செய்வதன் மூலம் தமக்கு பயங்கரமான விபத்து ஏற்படலாம் எனவோ அல்லது நோய் தொற்றலாம் எனவோ ஒரு ஊழியர் நியாயமாகக் கருதினால் அவர்/அவள் அவ் வேலையைச் செய்ய மறுப்பதற்கு உரிமை உண்டு. இப்பிரிவில் குறிப்பிடப்பட்ட உரிமையை ஒரு ஊழியர் பயன்படுத்தியதற்காக வேலைகொள்வோர் அப் பணியாளரை பலிவாங்கவோ சேவை நீக்கம் செய்யவோ அவருக்கு எதிராக ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளவோ பாகுபாடு காட்டவோ கூடாது.

வாசகம் 12: துயிற்கூடத்தின் நியமம்

அ. இவ்வொப்பந்தத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள முயற்சியாண்மைகள் குறைந்த அளவில், துயிற்கூட வசதிகளை அளித்து அவற்றைப் பரிபாலிக்க வேண்டும். 2013 ஜூலை 1ம் திகதி சுகாதார அமைச்சினால் அரசாங்க வர்த்தமானியில் பிரகடனப்படுத்தப்பட்ட தரத்திற்கு ஏற்ற வகையில் இவற்றைப் பேணுகின்ற பொறுப்பு இவர்களைச் சேரும். தற்போது இத் தரத்திற்கு அமைவாக இல்லாத துயிற்கூடங்களின் தரத்தை இவ்வொப்பந்தத்தில் கைச்சாத்திட்டு மூன்று மாத காலத்திற்குள் மேம்படுத்த வேண்டும்.

ஆ. வேலைகொள்வோருக்கு ஏற்கனவே அறிவித்தல் கொடுத்திருப்பின், துயிற்கூடத்தில் அளிக்க இணங்கிய அம்சங்கள் அமுலாக்கப்படுகினறனவா என்பது பற்றிக் கண்டறிவதற்காக அங்கு செல்லும் உரிமை சங்கத்திற்கு உண்டு.

வாசகம் 13: கல்வியும் பயிற்சியும்

அ. இவ்வொப்பந்தத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள முயற்சியாண்மைகள் ஒழுங்குமுறையான அமர்வுகள், விரிவுரைகள், பயிற்சிப் பட்டறைகள் என்பவற்றை நடத்துவதன் மூலம் ஊழியர்களின் கல்வி, பயிற்சி என்பவற்றுக்கு ஒத்துழைப்பு அளிக்க இணக்கம் தெரிவிக்கின்றனர்.

ஆ. இத்தகைய அமர்வுகளிலும் பயிற்சிப் பட்டறைகளிலும் பங்கேற்பதற்காகச் செலவிடுகின்ற நேரம் தொடர்பில் ஊழியர்களின் நிதி உரிமைகளிலிருந்து எத்தகைய குறைப்புக்களையும் வேலைகொள்வோர் செய்யக்கூடாது. இப் பயிற்சி அமைர்வுகள், பயிற்சிப் பட்டறைகள் என்பவற்றில் பங்குபற்றுகின்ற ஊழியர்களின் தெரிவு, முயற்சியாண்மைகளினதும் தொழிற்சாலைகளினதும் முகாமைத்துவத்தின் ஒத்துழைப்புடன், தொழிற் சங்கத்தினால் மேற்கொள்ளப்படும்.

இ. இர்பிட் அல் ஹஸன் கைத்தொழில் நகரில் ஊழியர்கள் ஒன்றுகூடுவதற்காக நிர்மாணிக்கப்பட்டுள்ள நிலையத்திற்கு சமமான ஊழியர் ஒன்றுகூடல் நிலையங்களைக் கைத்தொழில் வலயங்களில் நிர்மாணிப்பதற்காக நிதியுதவி, நிதியம், மானியம் என்பவற்றைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கு முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். இந்நிலையங்கள் கல்வி, பயிற்சி என்பவற்றுக்கும் ஊழியர்களின் உறவினர்களுடனும் தமது நாட்டைச் சேர்ந்த சகபாடிகளுடனும் தொடர்பாடல் செய்வதற்கும் துணையாக அமையும்.

வாசகம் 14: ஜோர்தானியப் பிரசைகளுக்காக புதிய வேலை வாய்ப்புக்களை உருவாக்குதல்

அ. முயற்சியாண்மைகள், விசேடமாகத் தொழில் அமைச்சு, பயிற்சி-தொழில் நிதியம் என்பவற்றுடன் இணைந்து ஜோர்தான் ஊழியர்களுக்காக வேலை வாய்ப்புக்களை உருவாக்குவதற்கும் தொழிற்சாலைகளில் அவர்களது சதவீதத்தை அதிகரிப்பதற்காக நிருவாக, கிராமீயப் பிரதேசங்களில் தேசிய ஊழியர்களைக் கவர்ந்து தொழிலில் சேர்த்துக் கொள்வதற்கும் அரசாங்கத்தின் எல்லாப் பணியகங்கள், நிறுவனங்கள், குடிமைச் சமூக அமைப்புக்கள் என்பவற்றுடன் இணைந்து செயற்படவேண்டும்.

ஆ. முயற்சியாண்மைகளும் தொழிற்சாலைகளும் டிப்ளோமா சான்றிதழ் பெற்ற பட்டதாரிகளுக்கு வேலை வாய்ப்புக்களை உருவாக்குவதுடன், அடையாளம் காணப்பட்ட பல்வேறு தொழில்களிலும் பட்டதாரிகளை வேலையில் ஈடுபடுத்தும் வகையில், மனிதவள அபிவிருத்தி தொடர்பான தேசிய மத்திய நிலையத்துடனும் சமூகக் கல்லூரிப் பட்டதாரிகளின் புனருத்தாரணத் திட்டத்துடனும் ஒத்துழைக்க வேண்டும்.

இ. கணக்கியல், முகாமைத்துவம், தரக் கட்டுப்பாடு, களஞ்சியப்படுத்தல், உற்பத்தி போன்ற சிறப்புத் துறைகளில் தேர்ச்சி பெற்ற பட்டதாரிகளுக்கும், இத்துறைகளுக்கு மாத்திரம் மட்டுப்படுத்தாது, ஏனைய துறைகளைச் சேர்ந்த பொருத்தமான பல்கலைக்கழகப் பட்டதாரிகளுக்கும் வேலை வாய்ப்புக்களை உருவாக்க வேண்டும்.

ஈ. ஜோர்தான் ஊழியர்களுக்குப் பயிற்சி அளிப்பதனாலும் அவர்களைத் தொழிலில் சேர்ப்பதனாலும் புலம்பெயர் ஊழியர்களின் சேவைக் காலத்தை, சேவை ஒப்பந்தம் முடிவடைகின்ற திகதிக்கு முன்னர் முடிவுறுத்தவோ அல்லது சேவையை இடைநிறுத்தவோ கூடாது. இது வெளிநாட்டு ஊழியர்களின் சேவை அனுமதிப்பத்திரத்தை மீண்டும் புதுப்பிப்பதைப் பாதிக்கவும் கூடாது.

வாசகம் 15: தொலைப் பிரதேசங்களில் அமைந்துள்ள முயற்சியாண்மைகளினதும் நிறுவனங்களினதும் துணை அலுவலகங்கள்

அ. தொழிற்சாலைகள், வறுமையும் தொழிலின்மையும் உயர் சதவீதத்தில் நிலவுகின்ற அனுகூலம் குறைந்த பிரதேசங்களில் உற்பத்தி அலுவலகங்களை ஸ்தாபிப்பதன் மூலம் ஜோர்தானியப் பிரசைகளை வேலைகளில் ஈடுபடுத்துவதற்கு தொழில் அமைச்சுடன் ஒத்துழைக்க வேண்டும்.

ஆ. கைத்தொழில் வலயச் சூழலில் தொழிற்சாலைகளுக்கு அண்மையிலோ அல்லது தொலைவிலோ வாழ்கின்ற பிரசைகளுக்கு வேலை வாய்ப்புகளை உருவாக்குவதற்காக தொழிற்சாலைகளும் முயற்சியாண்மைகளும் கிராமங்களில் உள்ள தரும ஸ்தாபனங்களுடனும் குடிமைச் சமூக அமைப்புகளுடனும் ஒத்துழைக்க வேண்டும்.

வாசகம் 16: பெண்களுக்கான தொழில் வாய்ப்புகளை அதிகரித்தலும் பிள்ளைகள் பராமரிப்பு நிலையங்களை ஸ்தாபிப்பதன் மூலம் ஆடைத் துறையில் தொழில்புரிவதற்கு ஊக்குவித்தலும்

ஜோர்தான் தொழிற் சட்டத்தின் 72வது உறுப்புரையின் அமுலாக்கத்தின் வாயிலாக தகைமை பெற்ற சிறுவர் பராமரிப்பு ஊழியர்களின் மேற்பார்வையின் கீழ் பிள்ளைப் பராமரிப்பு நிலையங்களை அமைப்பது (“பொருத்தமான ஒரு இடத்தை அளிக்கவும்”) தொடர்பான அம்சங்கள் பின்வருமாறு:

அ. தொழிற்சாலைகளுக்கு அண்மையில் பிள்ளைப் பராமரிப்பு நிலையங்களை அமைப்பதற்குப் “பொருத்தமான ஒரு இடத்தை அளிக்கவும்”.

ஆ. தரும ஸ்தாபனங்கள் அல்லது குடிமைச் சமூக அமைப்புக்கள் என்பவற்றுடன் ஒப்பந்தங்களைச் செய்வதன் மூலம் தொழிற்சாலைகளுக்கு அண்மையில் பிள்ளைப் பராமரிப்பு நிலையங்களை அமைப்பதற்கு “பொருத்தமான ஒரு இடத்தை அளிக்கவும்”.

இ. பொது புவியியல் பிரதேசத்தில் அமைந்துள்ள ஒரு தொழிற்சாலைகள் தொகுதிக்குள் ஒன்றிணைந்த பிள்ளைப் பராமரிப்பு நிலையங்களை அமைப்பதற்கு “பொருத்தமான ஒரு இடத்தை அளிக்கவும்”.

ஈ. குடும்ப அலுவல்களுக்கான தேசிய சபையின் ஊடாக பிள்ளைப் பராமரிப்பு நிலையத்திற்கு நிதி உதவி பெறுவதற்கு “சதகா” அமைப்புடன் ஒத்துழைக்கவும்.

வாசகம் 17: வைத்தியப் பராமரிப்பும் சுகாதாரக் காப்புறுதியும்

இவ்வொப்பந்தத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள முயற்சியாண்மைகள் “தங்கப் பட்டியல் நியமங்களுக்கு” (Golden List Criteria) அமைய வைத்தியர் ஒருவரையும் தாதிச் சேவையையும் கொண்ட உரிய முறையில் அமைக்கப்பட்ட ஒரு சுகாதாரப் பராமரிப்பு நிலையத்தை வேலையிடத்தில்

அமைத்தல் வேண்டும். இதனை வேலை நேரத்தில் திறந்துவைத்திருத்தல் வேண்டும்.

வேலைகொள்வோர் எல்லா ஊழியர்களுக்கும் கீழ்க் கண்டவாறு வைத்திய வசதிகளை அளிக்க வேண்டும்:

அ. ஒரு முழு நேர பொது வைத்தியருடன் தொழில் அமைச்சினால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட ஆண்/பெண் தாதி ஒருவருடன் கூடிய ஒரு சிகிச்சை நிலையத்தை ஸ்தாபிக்க வேண்டும்.

ஆ. அவசர கால உதவி தேவைப்படுகின்ற ஒரு நோயாளியை விசேட வைத்தியர் ஒருவரது கவனத்திற்கு சமர்பிக்க வேண்டும். மேலும், முயற்சியாண்மையின் செலவில் பொருத்தமான மருந்துகளையும் கொடுக்க வேண்டும்.

வாசகம் 18: போக்குவரத்து வசதிகள்

வேலைக்கு வருவதற்காக ஊழியர்கள் ஒன்றுகூடுகின்ற இடம், தொழிற்சாலையிலிருந்து ஒரு கிலோ மீற்றருக்குக் கூடுதலாகவிருப்பின், வேலைக்கு வருவதற்கும் வேலை முடிந்து திரும்பிச் செல்வதற்கும் ஒன்றுகூடுகின்ற இடத்தில் எல்லா ஊழியர்களுக்கும் பொருத்தமானதும் பாதுகாப்பானதுமான வாகன வசதிகளை வேலைகொள்வோர் இலவசமாகக் கொடுத்தல் வேண்டும்.

வாசகம் 19: புலம்பெயர் ஊழியர்களுக்கு ஒருமித்த ஒப்பந்தம்.

அ. 2015 ஏப்ரல் 2ம் திகதி இரு சாராரும் அங்கீகரித்து, தேசியத்துவத்தைக் கருத்திற் கொள்ளாது ஊழிய அணியினரின் ஒவ்வொரு மொழியிலும் 2015 மே 11ம் திகதி தொழில் அமைச்சில் வைப்புச்செய்யப்பட்ட ஒப்பந்தத்தின் நிபந்தனைகளுக்கு அமைய எல்லாப் புலம்பெயர் ஊழியர்களையும் ஒருமித்த ஒரு ஒப்பந்தத்தின் வாயிலாக வேலையில் சேர்த்தல் அல்லது ஒப்பந்தத்தைப் புதுப்பித்தல் வேண்டும் என இரு தரத்தினரும் இணக்கம் தெரிவிக்கின்றனர். ஊழிய அணியினருக்கு ஒப்பந்தத்தை விநியோகித்தல் வேலைகொள்வோரின் பொறுப்பாகும்.

ஆ. ஊழியர்களைச் சேவையில் சேர்த்துக்கொள்வதற்காக அவர்களின் நாட்டிலோ அல்லது ஜோர்தான் நாட்டிலோ தொழில் முகவர்கள், தரகர்கள், இடையீட்டாளர்கள் என்போருக்கு செலுத்திய கட்டணங்களை ஊழியர்கள் செலவிடாது இருப்பதனை உறுதிப்படுத்தும் பொறுப்பினை இரு தரத்தாரும் ஏற்க வேண்டும். இவ்வொப்பந்தம் அமுலில் உள்ள காலத்தில் இவ்விலக்கை அடைவதற்காக ஒரு செயற்பாட்டுத் திட்டத்தைத் தயாரிப்பதற்கு இரு சாராரும் இணக்கம் தெரிவிக்கின்றனர்.

வாசகம் 20: தொழில் பாதுகாப்பு

அ. ஊழியர்களின் தொழில் பாதுகாப்பிற்காகவோ அல்லது உற்பத்தியிடத்தில் ஊழியர்களிடையே உழைப்புத் தரத்தைப் பாதுகாப்பதற்காகவோ மூன்றாம் தரப்பு ஒப்பந்தகாரர் ஒருவரை ஈடுபடுத்துவதன் விளைவாக எந்த ஒரு ஊழியரும் தொழிலிருந்து இடைநிறுத்தப்படவோ அல்லது அவரது தொழில் முடிவுறுத்தப்படவோ மாட்டாது. இவ்வொப்பந்த விதிகள், தொன்னூறு (90) நாட்கள் செயற்பாட்டிற்கு வருகின்ற இடைக்கால ஒப்பந்தத்தின் போது, மூன்றாம் தரப்பு ஒப்பந்தகாரருக்கும் செல்லுபடியாகும் என இரு தரத்தினரும் இணக்கம் தெரிவிக்கின்றனர்.

ஆ. எதிர்பாராத வரவின்மை, அவசர நிலைமை அல்லது புதிய ஊழியர்களைப் பயிற்றுவிக்கும் நோக்கம் அல்லது புதிய தொழிநுட்பம் அல்லது புதிய உபகரணம் என்பவற்றை அறிமுகப்படுத்துவதற்கான பயிற்சி போன்ற சந்தர்ப்பங்கள் தவிர, முயற்சியாண்மை முகாமையாளர், மேற்பார்வையாளர் அல்லது ஊழிய அணிக்கு அப்பால் உள்ள வேறு எவராவது இவ்வொப்பந்தத்தில் உள்ள எத்தகைய பணிகளையும் செயற்படுத்தக் கூடாது.

வாசகம் 21: ஊழியர்களின் ஒழுக்காறும் ஊழியர்களை சேவையிலிருந்து விடுவித்தலும்

அ. தகுதிகாண் காலம் என அழைக்கப்படுகின்ற தொழிலின் முதல் 90 நாட்களுக்குள் தவிர, நியாயமும் போதிய ஆதாரமும் இன்றி எந்த ஒரு

ஊழியரினதும் வேலையை முடிவுறுத்துவதனை அனுமதிக்க முடியாது. ஊழியர்களுக்குத் தண்டனை வழங்குதலும் சேவைக் காலத்தை முடிவுறுத்தலும் ஜோர்தானின் தொழிற் சட்டத்தின் கீழ் உள்ள பிணக்குகளைத் தீர்க்கும் செயற்பாட்டின் அடிப்படையில் மேற்கொள்ளப்பட்ட வேண்டும்.

ஆ. தண்டனைச் சட்டத்தின் படியும் தொழில் அமைச்சினால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட உள்வாரியான துணை விதிகளின் படியும் சேவை இடைநிறுத்தத்திற்கோ அல்லது சேவை இறுதியாக்கலுக்கோ முன்னர் வாய் மூலமாகவும் எழுத்து மூலமாகவும் விடுக்கப்பட்ட எச்சரிக்கைகளுடன் தண்டனைகளைப் படிப்படியாக செயற்படுத்துவதற்கு வேலைகொள்வோரும் சங்கமும் இணக்கம் தெரிவிக்கின்றனர். பணிக் கடிந்துரைகள் ஊழியருக்கு எழுத்து வடிவில் அளிக்கப்படவேண்டும். ஒரு ஊழியர் தொடர்பான தகவலைச் சங்கம் வேண்டுகின்ற போது வேலைகொள்வோர் அதனை சங்கத்திற்குக் கொடுக்க வேண்டும்.

இ. களவு, நிறுவனச் சொத்துகளுக்கு பாரிய சேதம் விளைவித்தல், மேலதிகாரியையோ அல்லது தொழில் சகாக்களையோ தாக்குதல் அல்லது பொது அடங்காமை உட்பட ஊழியரால் செய்யப்படுகின்ற எத்தகைய தவறும் அத்துமீறுதல்களும் தொழிலாளர் சட்டத்தின் 28வது உறுப்புரையின் கீழ் உடனடியாக சேவையை முடிவுறுத்த வழிவகுக்கும் என தொழில்கொள்வோரும் சங்கமும் இணக்கம் தெரிவிக்கின்றனர்.

ஈ. சேவை முடிவுறுத்தலோ அல்லது அளிக்கப்பட்ட தண்டனையோ சட்டத்திற்கு முரணானது என எண்பிக்கப்பட்டால், ஊழியர் வேலைக்கு வருதல் வேண்டும். மேலும், வேலை இறுதியாக்கப்பட்ட காலத்திலோ அல்லது தண்டனைகள் வழங்கப்பட்ட காலத்திலோ வருமான ரீதியாக ஏற்பட்ட இழப்பிற்கு நட்டஈடு செலுத்த வேண்டும். ஊழியரை மீண்டும் வேலையில் சேர்த்துக்கொள்வதற்கான நீதிமன்றத் தீர்ப்பை பெற்றுக்கொள்வதற்கான உரிமை சங்கத்திற்கு உண்டு.

வாசகம் 22: பிணக்குகளைத் தீர்த்தல்.

சங்கத்திற்கும் ஊழியர்களுக்கும் இடையிலோ அல்லது சங்கத்திற்கும் வேலைகொள்வோருக்கும் இடையிலோ ஏற்படுகின்ற ஒரு பிணக்கை தீர்ப்பதற்காக இவ்வொப்பந்தத்தைப் பிரயோகிக்கையிலோ அல்லது அதற்குப் பொருள் கூறுகையிலோ ஒப்பந்த மீறல் இடம்பெற்றுள்ளதாக வாதிடப்பட்டால், பிணக்குகளைத் தீர்க்கின்ற வழிமுறையின் பிரகாரம் அது தீர்க்கப்பட வேண்டும் என வேலைகொள்வோரும் சங்கமும் இணக்கம் தெரிவிக்கின்றனர்.

ஏதாவது ஒரு பிணக்கு ஏற்பட்டு முப்பது (30) வேலை நாட்களுக்குள் அல்லது ஒரு பிணக்கு ஏற்படுவதற்கு காரணமாக அமைந்த நிலைமை உருவாகியமை தொடர்பில் பாதிக்கப்பட்ட ஊழியர் அல்லது சங்கம் அறிந்திருந்த காலத்திற்குள் முயற்சியாண்மைக்கு எழுத்தில் சமர்ப்பிக்க வேண்டும்.

பிணக்குகளைத் தீர்ப்பதற்காக இங்கு இதனகத்து தாபிக்கப்படுகின்ற வழிமுறைகள் எல்லாப் பிணக்குகளையும் முறைப்பாடுகளையும் கோரிக்கைகளையும் தீர்மானிப்பதற்குப் பயன்படுத்தப்படுகின்ற விசேட வழிமுறையாகும். பிணக்கு உருவாகிய மட்டத்திலிருந்து ஒழுங்குமுறையாக அதனைத் தீர்ப்பதற்கு இவ்வழிமுறைகள் ஊக்கத்தினை அளிக்க வேண்டும் என்பதே இதன் கருத்தாகும்.

பிணக்குகள் பின்வருமாறு தீர்க்கப்பட வேண்டும்:

அ. **படி 1:** உரிய பணியிடத்தின் குழுப் பிரதிநிதி, முதன்மைப் பிரதிநிதியுடன் பிணக்கைத் தீர்ப்பதற்கு முயற்சிக்க வேண்டும். ஐந்து தினங்களுக்குள் குறித்த பிணக்கைத் தீர்க்க முடியாவிடில், இரண்டாவது படியில் உள்ள பிணக்குளைத் தீர்ப்பதற்கான வழிமுறையைச் செயற்படுத்த வேண்டும்.

ஆ. **படி 2:** சங்கப் பிரதிநிதி பணியிடத்தில் உள்ள சிரேட்ட முகாமையாளரைச் சந்தித்து பிணக்கைத் தீர்ப்பதற்கு முயற்சிக்க வேண்டும். ஏழு தினங்களுக்குள் இணக்கப்பாட்டை அடைய முடியாவிடில், பிணக்கை

தீர்ப்பதற்காகத் தொழில் அமைச்சின் பிணக்குகள் தீர்வுத் திணைக்களத்திற்கு சமர்ப்பிக்க வேண்டும்.

இ. **படி 3:** தொழில் அமைச்சின் கைத்தொழில் பிணக்குகள் திணைக்களம், ஜோர்தான் தொழிற் சட்டத்தின் படி சங்கத்திற்கும் முயற்சியாண்மைக்கும் இடையில் இடையீடு செய்து பிணக்கைத் தீர்ப்பதற்கு முயற்சிக்கும்.

ஈ. முயற்சியாண்மைக்கு எதிராக ஊழியர் ஒருவருக்கு உள்ள ஏதாவது ஒரு பிணக்கு, முறைப்பாடு அல்லது கோரிக்கை இதனகத்துக் குறிப்பிட்டவாறு சங்கத்தினால் தொடுக்கப்பட்டு செய்முறைபடுத்தப்பட வேண்டும்.

உ. சங்கம், இவ்வொப்பந்தத்திற்கு உட்பட்ட எல்லா ஊழியர்களையும் நியாயமாகவும் பக்கச்சார்பு இன்றியும் பிரதிநிதித்துவப்படுத்த வேண்டும். இனம், கோட்பாடு, சமயம், வர்ணம், தேசிய ஆரம்பம், பால், வயது, பிரசாரவுரிமை அந்தஸ்து அல்லது அங்கவீனம் என்பவற்றின் அடிப்படையில் பாகுபாடு காட்டக்கூடாது.

வாசகம் 23: ஆட்குறைப்பு

பொருளாதாரம் அல்லது தொழினுடபச் சூழல் என்பவற்றின் விளைவாக வேலை ஒப்பந்தத்தை தற்காலிகமாக இடைநிறுத்தவோ அல்லது முடிவுறுத்தவோ வேண்டிய சந்தர்ப்பங்களில், வேலைகொள்வோர், ஜோர்தான் தொழிற் சட்டத்தின் 31ம் பிரிவில் குறிப்பிட்டுள்ள வேலையை முடிவுறுத்துகையில் பின்பற்றப்பட வேண்டிய நிபந்தனைகளுக்கு ஏற்ப செயற்பட வேண்டும். வேலை முடிவுறுத்தம் ஏற்கப்பட்டால், சேவை முடிவுறுத்தப்பட்டு ஒரு வருட காலத்திற்குள் சாதாரண அந்தஸ்துடன் மீண்டும் சேவைக்குத் திரும்புவதற்கான உரிமை ஊழியர்களுக்கு உண்டு.

வாசகம் 24: இணைப்புக் குழு

அ. சங்க முகாமைத்துவ இணைப்புக் குழுவினை அமைப்பதற்காக முயற்சியாண்மை மட்டத்தில் உள்ள ஒவ்வொரு வேலைகொள்வோரும் சங்கமும் சம எண்ணிக்கையிலான பிரதிநிதிகளது பெயர்களைத் தெரிவிக்க வேண்டும். இக்குழு ஒவ்வொரு மாதமும் ஒரு தடவை கூட வேண்டும்.

இக்குழுவில் பணிபுரிகின்ற ஊழியர்களுக்கு முயற்சியாண்மை ஊதியத்துடன் விடுமுறை வழங்க வேண்டும்.

ஆ. இவ்வொப்பந்தத்தினுள் சேர்க்கப்பட்டுள்ள முயற்சியாண்மைகள், ஒப்பந்தத்தை முழுமையாகவும் ஒழுங்காகவும் அமுல் செய்வதனைக் கண்காணிப்பதற்காக முகாமைத்துவ இணைப்புக் குழு தொடர் நடவடிக்கையில் ஈடுபடுதல் வேண்டும்.

இ. 2015 மார்ச் மாதம் 4ம் திகதி பிரதிநிதிகள் சபையால் அதன் துணை விதிகளின் கீழ் ஏற்றுக்கொண்டவாறு ஜோர்தான் ஆடைக் கைத்தொழில் துறையில் கைத்தொழில் உறவுகள் பேரவை ஒன்றை ஸ்தாபிப்பதற்கு தரப்பினர் இணக்கம் தெரிவிக்கின்றனர்.

வாசகம் 25: இதர விடயங்கள்

இவ்வொப்பந்தத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள முயற்சியாண்மைகள், விவரமான ஊதியப் பதிவேடுகளையும் வரவுப் பதிவுகளையும் பேணுவதற்கு தம்மை அர்ப்பணித்துள்ளன.

வாசகம் 26: ஒப்பந்தம் அமுல் செய்யப்படும் காலம்

இவ்வொப்பந்தம் 2015 ஆகஸ்ட் 1 தொடக்கம் 2017 ஜுலை 31 வரை அமுலில் இருக்கும்.

இவ்வொப்பந்தம் நான்கு பிரதிகளாகத் தயாரிக்கப்பட்டுள்ளது. இதில் ஒரு பிரதி தொழில் அமைச்சில் பதிவு செய்யப்பட வேண்டும்.

முதலாம் தரப்பினர் **இரண்டாம் தரப்பினர்.**