The Chinese Benevolent Association, in collaboration with the Jamaica Employers' Federation, is pleased to present a translated version of the Summary of Labour Law.

We enjoin and hope that members of the Chinese business community in Jamaica, specially the new immigrants, will use this as a guide and reference in their business operations to ensure full compliance with the Labour laws of Jamaica and to develop proper business practices, encourage harmony in the workplace and enhance employer-employee relationship.

The CBA stands ready to assist you in your integration to the Jamaican society. It is of paramount importance that you should read and understand the basic laws governing your business operations. We welcome your suggestions and comments, as we try to provide you with the necessary tool in this integration process.

I would like to thank Yajie (Sophie) Guo for her assistance and encouragement in finishing this work. She spent countless hours in proof reading and ensuring that the translation meets the test of practicing employers.

CBA

Dalton Yap
The Chinese Benevolent Association
May 20, 2015

《劳动法概要》

作者

E.H.A.GRELL

由S.G.KIRKALDY, C.D

于2012年1月修订

上一次修订：**2007**年

CBA

前 言

牙买加雇主联合会特别乐意推出《劳动法概要》的修订版。我们认识到该出版物已经成为非专业人员的劳动法参考资料的事实，这样的话，我们的目标就是为了提供关于牙买加劳动法实践的最新及可靠的资料。

修订及修正的《劳动法概要》反映了牙买加雇主联合会对该出版物的通用性及相关性的承诺。这明显是依据2007年颁布的《劳动法概要》的早期版本。但是，我们已经做出修订并且已经包括了2012年1月出版的附加修订版。

我们很感激 **S. 乔治. Kirkaldy (S.George Kirkaldy)** 所做的贡献；凭借他在牙买加的法律及劳资关系环境方面的经验，保证了该出版物的通用性及真实性。

用我们不懈的努力回报我们的会员和客户，欢迎您提出意见及建议，我们会设法为您提供关于牙买加劳动法的最新资料。

首席执行官
牙买加雇主联合会

CBA

序

劳动法概括了法律责任以及规章制度，用以管理劳资关系范围内的参与者或参与团队间的活动、相互关系、纠纷以及关系输出。这些参与者包括政府、管理人员、工会、雇主代表、指定机构以及任何其它合理涉及工作场所关系的股东。

因此，牙买加雇主联合会认识到相当多的管理人员、监督人员、工人以及学生对该手册表示特别欣赏。但我们想提醒读者，我们所陈述的内容仅仅是劳动法的**概要**；虽然它突出了主要的应用范围，但它不能作为公报刊物的替代品。

CBA

目录

章节 页码

I. 解聘.....1

II. 解聘金.....4

III. 节假日带薪法令.....11

IV. 病假工资.....15

V. 劳动关系及劳资纠纷法案.....19

VI. 男女同工同酬.....28

VII. 全民性最低工资.....31

VIII. 最低工资法令（产业安保人员）.....33

IX. 产假.....35

X. 工会法.....40

XI. 工厂法.....42

附件.....44

CBA

第一章 解聘

聘用（解聘和解聘薪金）法案是对解聘及解聘薪金事宜做出规定的法律。本法案于 1974 年通过，并于 1986 年修正。曾在 1986 年和 1988 年对各项条例作了多次修正。本法案适用于包括家庭雇员在内的所有雇员，但由中央和地方政府雇佣的除外。

本法案规定了发出聘用合同终止**通知**的**最低**标准，但是，根据雇主与雇员签订的协议，此预先通知期限可以延长。

总则

根据所列的“资格表”将发出通知：当雇主发出旨在终止聘用合同的通知与雇员在雇主的受聘时间相关时，如果雇员希望终止聘用合同时，无论雇员的受聘时间长短，都必须提前两周向雇主发出通知。

CBA

在通过该法案前，法案中不得存在干预聘用合同任何一方权利的限制，如果因另一方本应能够通知而未下发通知的，如果发生此行为，可视为合同终止，这一点也是非常重要的。但是，在没发出通知的情况下，雇主知晓导致合同终止的行为或事件的四周内，应提出诉讼。终止在此是通常所称的“因故终止”，因故终止通常不是发出通知的原因。

法案也应认可：如果聘用合同规定受聘第一天开始的一段时期是试用期，任何一方可以在试用期间不发出通知的情况下终止合同。

可以有试用期，但试用期仅限于受聘的前90天，试用期后将施行常规的通知期限。必须强调的是法案不规定试用期，仅在实施通知时规定。

资格

为了具有发出通知的资格，雇员必须至少四周连续受聘，雇主发出的通知应与下列所示的连续受聘期限相关：

四周以上但少于5年　　—不少于2周的提前通知

5年以上但少于10年　　—不少于4周的提前通知

10年以上但少于15年　—不少于6周的提前通知

15年以上但少于20年　—不少于8周的提前通知

20年以上　　—不少于12周的提前通知

按照惯例，预先通知的时间可能比上述规定的时间长些。即，通常月付工资的雇员要求对另一方提前一个月发出书面通知。

如果不是在可信证人面前发出通知，那么通知都应以书面形式发出。

固定期聘用的雇员没有发出通知的资格。

雇佣的连续性不得被以下方面中断：

CBA

(a) 雇主所有权的变化或业务转让；

(b) 雇主的死亡，如果雇员受聘于个人代表或死者的受托人；

(c) 病假或休假；

(d) 罢工或封闭工厂；

(e) 政府规定的职责或服务，如国家预备队中的职责，陪审团职责或者紧急情况期间的职责，志愿者除外；

(f) 如果雇主与雇员续订合同或重新雇佣该雇员，在该雇员合同结束后，停止工作的时间不多于两周。

(g) 雇员受聘于该公司的联营公司。

工作周

雇员一周内的雇佣时间是18小时，或多于18个小时的视为一周来计算雇员的受聘期。如果在罢工期间雇员工作不到18个小时，那么这周应视为是一个聘用周。在解雇金计算的情况下以上也同样适用。

薪金的支付

法案准许在双方达成协议的情况下用支付工资代替提前通知，以便在没有达成用支付工资代替提前通知的协议时，可以执行通知期限。当然，一般惯例就是给予或接受支付工资以代替提前通知。但是除非聘用合同专门赋予雇主权力支付工资而不是提前发出通知，根据法律，雇主有义务给雇员发出通知。法律也赋予雇主对员工支付工资而不是提前发出通知的权力，雇员有权拒绝，在这些情况下，雇员有权接受提前通知而不是支付工资。

工资支付应以标准工资为基准。条例规定“标准”工资是定期支付给雇员的劳动报酬作为工资或佣金，包括定期以奖金的方式支付的任何作为劳动报酬的一部分的金额，但是不包括加班费或奖金或支付的专门津贴作为在雇主处工作的时间或条件的报酬。后者的例子是高个子补助、倒班奖金和午餐津贴。这也适用于提前通知和裁员。对两者来说，使用最后一个正常工作周。对于任务、计件工资或佣金工人来说，每周的补偿应是最后四个工作周应得的标准工资的四分之一（1/4）。

CBA

交通补偿

如果解聘的员工是从金斯敦和St. Andrew 工作地点以外10英里招聘的，或者任何其它教区距其工作地点5英里以上的，雇主应支付其足够的交通和生活津贴，使他们在受聘后能在这些地方正常生活。如果雇员认为本人在受聘地点提供工作，不能视为其已经被“雇用”。无论雇员由于某种原因被解雇与否，此要求都适用。

记录

参见第九页。

第二章 解雇金

本法案规定了解聘补偿的最低标准。

解聘的含义

根据本法案，如果以下整体或部分情况引起的劳务合同终止视为是解聘：

(a) 雇主已停业或打算停业

(i) 继续经营企业，或

(ii)在雇员工作地点继续经营企业。

(b) 企业对工作的要求已经停止或减少或预计将停止或减少

(i) 雇用员工的工作属于特殊工种；或

(ii) 所雇用员工的工作是在特殊的工作场所；

(c) 工人在聘用过程中，由于事故造成员工人身伤害；

(d) 由于工人工作的性质，工人染上了指定的疾病（参见一览表）；

(e) 对于季节工，不再对其工作做出要求，或他应对工作负责，并且雇主未向雇员提供工作或（d）中的条件。

CBA

资格

为了具有获得解雇金的资格，雇员必须做到以下几点：

(a) 到解雇时止，雇员应在其雇主处连续工作104个周，或如果是季节工，雇员应在其雇主处连续工作两个季节或多于两个季节。

(b) 由于冗员而被解聘；

(c) 在未通知的情况下，由于雇主的行为被迫终止合同；

金额及计算方法

解雇金的金额是：在头10年连续工作期间内，等于两周的工资乘以年数。其后，解雇金就是每年连续工作3周的工资。这三周工资是在第10年后而不是之前适用。因此，如果一个工人从业12年，他的解雇金应为26周的工资。

如果一年中，有剩余的工作时间，那么这部分时间：一

(a) 如果没有超过13周，可以忽略不计。

(b) 如果超过13周但没有超过39周，看作是半年的工作时间。

(c) 如果超过了39周，则视为是1年的工作时间。

两周工资的含义：

(a) 是指在解聘之前的最后正常工作周内，雇员挣得的正常工资的两倍。

(b) 是指在解聘之前的13个正常工作周内，雇员挣得的总标准工资的十三分之二（2/13）；取两者中较大的。

从而，三周的也可以根据此法计算。用十三分之三（3/13）代替上述（b）中的十三分之二（2/13）。

季节工

季节工是指：

(a) 是指在任何季节，工作日不少于90天或者挣得现行费率下至少90天的工资。

(b) 至少在16周内，季节工工资单上出现其名字。

CBA

季节工的两周工资是指在解聘之日前的最后连续两年期间内，雇员挣得的标准工资总额的2/104。从而，三周的也可以根据此法计算。雇员获得解雇金的资格就是他们必须在同一雇主处至少连续工作两个季节。

解雇金的减税

根据本法，如果雇员具有获得解雇金的资格以及根据协议条款，具有获得失业补偿的资格，那么雇员将获得解雇金或本协议规定的补偿，取两者中金额较大的。

计算结果的书面记录

一旦做出解雇金支付的决定，雇主应给与雇员一份书面记录，说明支付金额的计算方法。

无资格

l. 退休：根据计划协议或规定，如果由于退休原因导致合同的终止，那么员工没有资格获得解雇金，而具有获得养老金、退休金或其它退休福利的资格（国民保险法案规定以外的福利）。

2. 如果雇员的终止其雇用合同不是因为雇主的行为导致的被迫终止，那么雇员没有资格获得解雇金。

3. 如果由于以下原因解聘，员工没有资格获得解雇金：

(a) 雇员有权终止雇佣合同而由于雇员的行为未提前发出通知的；

(b) 在相关日期之前，雇主向雇员以书面形式提出续签聘用合同或者根据新合同重新雇用该员工的要求，使得：

(i) 根据实际情况、受聘者的能力和工作场所，以及聘用合同的其它条款和条件，续签合同的规定或新合同的规定不应与解聘前立即生效的相应的合同规定有差别。

(ii) 在续签或重新签订合同之日后的2周内或在相关日期当天或之前，续签的合同或重新聘用合同应生效。

且员工无理由地拒绝雇主提出的要求。

(c) 在相关日期之前，雇主向雇员以书面形式提出续签聘用合同或者根据新合同重新雇用该员工的要求，所以根据提出要求中规定的详细说明，根据实际情况、受聘者的能力和工作场所，以及聘用合同的其它条款和条件，续签合同的规定或新合同的规定不应与解聘前立即生效的相应的合同规定（全部或部分）有差别。

(i) 此要求包括与雇员相关的合适的就业岗位，以及

(ii) 雇员受聘地点不得超过解聘之前立即生效的合同中规定的地点的10英里以外。

(iii) 在续签或重新签订合同之日后的2周内或在相关日期之前，续签的合同或重新聘用合同应生效

且员工无理由地拒绝以上要求。

CBA

4. 如果雇员受聘的企业所有权发生变化，以及发生与所有权变化相关的变化时，雇员没有获得解雇金的资格。与以上企业所有权的变更相关，下列情况下，无论是否发出通知，都可以终止雇员的聘用合同：

(a) 与雇员签订协议的新雇主 （替代前任雇主的新雇主）与雇员续签聘用合同，或者：

(b) 根据新的聘用合同，与雇员签订合同的新雇主重新聘用雇员；

(c) 在上述的3(b) 和3(c)情况下，新雇主向雇员提供续签聘用合同或重新雇用雇员，但雇员无理由地拒绝：

临时解雇期

员工失业无工资发放超过120天的，可以向雇主发出书面通知，要求被推选为视为由于冗员造成的解聘，如果具有资格可以获得解雇金。雇员可以在通知中指定解聘的有效日期，但是在通知发出之后不得少于十四（14）天。

在本章，“无薪失业”包括雇员拿到工资报酬的任何时期或仅是在有限的时段从事工作。

CBA

解雇金的索要

除了在雇员解聘之后的六个月期限结束之前，雇员没有资格获得解雇金：一

(a) 已同意支付；或

(b) 雇员已以书面通知的形式向雇主索要解雇金。

(c) 已开始履行程序以确定获得解雇金的权利。

如果雇员在上述行为发生之前死亡，他的私人代表可以在另外的6个月内提出索赔。

定期雇用合同

如果雇员签下两年或多年定期合同，在期限到期时，如果没有续签合同，或者在期限到期前，雇员放弃获得解雇金的资格，在上述情况下，员工没有资格获得解雇金。所述弃权如果是雇员在定期合同的期间作出的，在合同续签时，则不

会自动产生效力。

指定疾病一览表

(1) 尘肺病
(2) 接触下列物质或其它有毒物质成分引起的疾病：

铍	二硫化碳
磷	碳氢化合物的卤素衍生物
铬	苯
锰	苯的硝基-酰氨基衍生物
砷	电离辐射
水银	焦油、硬沥青、沥青、矿物油
铅	炭疽

记录

雇主必须保存与每个雇员相关的记录，包括以下详细资料：一

(a) 雇主的姓名和地址；

(b) 雇员的姓名和地址；

CBA

(c) 雇员受聘开始之日；如果在雇用合同终止之后已被重新聘用，那么重新受聘开始之日；

(d) 根据聘用协议，当雇员被聘用时，应对其作为普通居民的常住地址进行准确说明。

(e) 当通过其它方式而非广告向雇员提供就业机会时，或者已签订聘用合同，那么应对雇员的现住址进行准确说明。

(f) 有关雇员标准工资和正常工作周的信息；

(g) 如果雇员的聘用协议已经终止，那么有关下列方面的详细情况：

(i) 相关日期; （即，解聘日期）；

(ii) 以雇员连续雇用期间相关日期结束的时期，或者如果被聘用为季节工，在从事连续季节性工作就业的连续年数

(iii) 如果有解雇金，那么应付给雇员的解雇金的金额。

（iv）解雇员工签名的收据证明。

第三章

有支付凭证的假期

有支付凭证的假期调节带薪休假和带薪病假的准许，适用于所有的工人，中央和地方政府的工作人员或者受聘于此公司的公司董事除外。规定的权利是授予的最低权利。

除临时工之外的雇员享有的带薪休假权利

相应年度：

受聘的每一年，即，根据以下规定，自受聘第一天开始的每12个月，员工在下一年度享有带薪休假的资格。

权利

CBA

如果雇员该年度享有假期，那么该员工应工作了以下期限：

(i) 220天以上，才有权享有两个工作周的假期，如果已被聘用10年或10年以上，可享有3个工作周的假期。

(ii) 工作220天以上或少于220天但多于110天时，该雇员有权享有按其工作天数的1/22的假期。（假期不足一天的视作一天）

雇员必须工作至少110天才能有资格享有下一年度的假期。

注：

(a) 任何雇员在相应年度享有的带薪休假分别在连续工作日以两个时间段准许。

(b) 通过具体协议，带薪休假可以是：－

(i) 在相应年度准许；或，

(ii) 可以结转累加到雇员有权享有的假期，但是总休假天数不得超过连续三年享有假期天数的总和。

假期工资

(a) 按计时工资率发放工资的雇员

(i) 关于带薪休假的各周工资，在上一个常规工作周至立即开始随后假期的期间内，应向雇员支付其应得的标准工资。

(ii) 关于带薪休假的各天工资，在上一个常规工作周至立即开始随后假期的期间内，应向雇员支付的工资应是在本周应得的标准工资除以这周的工作天数。

(b) 按件、任务或佣金率计算工资的雇员

关于带薪休假的各天工资，应向雇员支付他在假期开始前的最后13个工作周（不必是连续的工作周，但在其雇主所准许的假期中其为雇主工作的受聘期间内）应得的总标准工资的1/65。

标准工资

定期发放工资报酬，包括定期应得的额外津贴的金额。但是，标准工资不包括加班、奖金或者特殊情况下的特殊补贴。

CBA

养老金—临时工

权利

在受聘的相应年度或年末之前（即，自受聘之日起的每12个月），在下列情况下应向临时工支付养老金：－

(a) 在相应年度，该临时工已在雇主处工作超过110天。

(b) 如果相应年度的工作天数不能确定，如果在从业范围内的工种有既定日费率，雇员已挣得每日费率110倍的等额工资时。

(c) 如果在上述(a) 或 (b)中不能确定计算标准，如果在相应年度，雇主工资单上有该雇员的名字，并且其工作天数不少于20周。

养老金金额

应付给上述有权获得养老金的临时工的最低养老金应是在相应年度该临时工总工资的百分之三。但是，须注意的是：法律规定在假期实际开始前应向工人

支付假期工资。

应视为工作日的法定假日、带薪休假或病假

对于此法令来说，下列情况应视为雇员在为其雇主工作：－

(i) 准许雇员带薪休假或休病假的任意一天，所以，实际上，准许雇员休假或休病假的日子应视为工作日，以便评估是否具有下一年度准许带薪休假的资格。

(ii) 本应必须正常上班工作但那一天适逢是复活节、圣诞节或一般公休假日，所以，实际上，在工作期间适逢一般公休假日、复活节或圣诞节等，应视为是工作日，以便评估是否具有带薪休假的资格。本规定与一般公休假日带薪休假无关。

(iii) 无论何时需要雇员工作半天或几个小时，都应视为是一整天。

不属于假期的一部分

星期日、复活节、圣诞节和一般公休假日不应构成假期的一部分。

CBA

解聘

根据聘用（解聘和解雇金）法案规定，一旦解聘任何雇员，其雇主应：－

(a) 如果雇员在解聘之前有未被批准的带薪休假，如果所有这些假期都已准许，那么雇主应向其支付与本应支付给该雇员的假期工资等额的工资。

(b) 在解聘前，应向雇员支付应得的但没有拿到的养老金。

解聘通知

在雇主向雇员发出解聘通知期间，不得向雇员批准带薪休假。

记录

每个雇主应保留关于各雇员的名字、工作第一天的日期、标准工资、带薪休假的期限（和日期）、付给其的假期工资或假期小费等的记录。（参见第九页“记录”）。

第四章

带薪休病假

本法令大体上规定了雇员休病假时的最低补偿标准。

在施行此法令规定时，仅在下列情况下批准带薪休病假，谨记这一点是非常重要的：

(i) 是在相应年度内，即，在雇员受聘的第一天起的每12个月；

(ii) 是有关导致雇员不能履行职责的真实疾病。

(iii) 根据以下条例，在某些情况下不能批准带薪休病假：

(a) 国民保险条例；或者

(b) 劳工补偿条例；或者

(c) 规定带薪休病假或享受病假津贴的协议（集体或个人）比根据法令规定的条例更有利。

CBA

除临时工之外的雇员的病假

第一年享有病假的权利

一个雇员，而非临时工，在其受聘的头12个月期间内生病时，如果其为雇主工作的天数不少于110天，那么他在这12个月期间内有权享有带薪病假，每工作22天可带薪休病假一天。

随后的几年内

除第一年外的任何一个受聘年度内，除临时工外，雇员如果生病，那么他有权享有那一年的两个正常工作周的带薪休病假的假期。这意味着，从受聘的第二年开始和以后的年份，在当年的任何时间可以享有两周的假期。在假期工资方面，雇员不必再重新申请休假资格。

随后的年

对于任何一位被聘用的临时工而言，如果他（她）在其被聘用第二年或任何后来的资格年期间生病了，那么应向该员工支付生病期间的患病津贴，或如果其生病的总天数超过10天，应向其支付这10天的工资。

付款

临时工的最低日付款应是其在下述期间的收入的3%的1/10：

(a) 第一次生病的情况下－从资格年开始到该员工生病第一天前的一天；

(b) 任何后来生病的情况下－从最后一次生病后恢复工作之日起到后来生病的第一天前的一天，在这种情况下，该名员工应有权得到该资格年度的患病津贴。

按工作日计算的带薪的公共假期和节假日或病假

为履行本法令的目的，下列情况下的工人应视为已经为这名雇主工作过：

(i) 在向该员工批准的带薪休假或病假的任何一天。这样，实际上带薪休假或病假的天数应按为了对带薪病假的批准进行的该员工的资格评价的天数进行计算。

(ii) 在该员工被雇主要求正常工作的任何一天，但事实上那天是受难日、圣诞节或公休休假日，这样员工受聘期间的公休假日、受难日、圣诞节应按执行带薪病假、患病津贴或假日工资的资格评价的工作天数进行计算

(iii) 只要员工被要求工作，哪怕只是几小时也应该按一整天算。

生病通知

为了使这类津贴费的支付有资格，工人必须

(i) 符合任何集体合同的要求，合同的一些条件总体来讲比法律里包含的条件对工人更有利些；如果不能满足合同要求，则工人必须

(ii) 在他生病后的第一个工作日通知其雇主他生病的消息，即第二天由于生病，他将不能来上班；且

(iii) 如果他生病三天以上，这期间他应向雇主提供诊断书以说明在此期间他不能上班。

无权享受病假工资

CBA

根据国民保险法或根据工人抚恤金法下的赔偿，员工有权享受患病津贴或工伤救济费，但此时他（她）无权享受任何病假工资。

记录

每名雇主应保留关于每名工人的记录，上面有员工的姓名，被雇佣的第一天，正常工资，被批准病假的天数（具体写清年月日）及其病假期间应向其支付的工资或患病津贴。（也见第9页的“记录”）。

概述

法令里的任何内容不应视为防止工人被批准更长时间的病假或患病津贴，或提供比本法令下被规定为员工权利的更好条件。

CBA

第五章

劳资关系和劳资纠纷法案

旨在于为劳资关系的稳定提供方法，本法案:-

(a) 为解决仍未解决的劳资纠纷建立了永久的法庭，即通过集体谈判程序；

(b) 提供劳资关系法规；

(c) 为代表权的解决提供方法；

(d) 为劳资纠纷的解决安排含蓄的苦情处理制度；

(e) 涉及工会会员资格方面，保护工人权利；

(f) 在不合理的解雇情况下，保证工人的聘用权利；

(g) 提供咨询理事会的创建；

(h) 在某些情况下给予劳工部长将罢工禁令法应用于法庭的权利；

(i) 在某些行业提供罢工通知；

(j) 安排真诚的交涉程序。

CBA

定义

劳资纠纷-- 指雇主和工人或代表工人的组织之间整体地或部分地关于雇佣条件、实物条件、工人的雇佣或不雇佣或合同终止或中止，或工人间工作的分配或任何雇主或工人或其组织的权利、特权和义务的纠纷，或代表任何工人与劳资谈判权有关的任何事宜。

劳工行动-- 指任何罢工或封闭工厂或促进或关注一场劳资纠纷的任何其它行为，这些行为的目的是防止或减少产品生产或服务的提供，（消极怠工或以生病为借口的怠工可能会在本定义的最后一部分中出现）。

罢工-- 指一群工人按照计划协定的停工或激化纠纷而采取的停工，无论那些工人是否是纠纷方或无论停工是否发生在他们被雇佣期间或雇佣期结束。

封闭工厂-- 指一名或多名雇主采取的行动，这种行动是计划中的或能激化劳资纠纷，不管当事人是否是纠纷方，并且由以下组成：不包括工人被一处或多处聘用，或在一个或多个类似地方停工，或集体、同时或一群工人的雇佣终止或中止。

工人-- 指已成为合同下的个人或在合同下工作或正常工作的个人（或雇佣已停止了，曾经工作过的个人），然而在有些情况下，它被描述为个人在雇主的指导、监督和控制下的工作小时数、工作性质、纪律管理和这类其它与那些适用于员工的类似的条件。

雇主-- 指一名或多名工人为其工作或曾经为其工作或通常为其工作或寻求为其工作的人（工人和雇主的组合定义是指一名被解雇的工人根据法律将被认为是一名“工人”）。

劳资纠纷法庭

劳资纠纷法庭由庭长和两名副庭长（熟悉劳资关系并对其有很深的认识），不少于两名代表雇主的成员和两名代表工人的成员组成（这类特殊成员可随时被指定以组成法庭的专门部门）。与代表雇主和工人的组织商量后，必须由劳工部长来任命庭长和副庭长。如果工作量增加了且必要的情况下，部长可决定增加组成法庭的成员人数。代表雇主和工人的成员分别由代表雇主和工人的各自组织向部长提供的专门小组任命（如没有专门小组，部长可组成一个他认为合适的小组）。这样现在法庭就有好几个分支机构了。

CBA

在法庭专门委员会解决影响国家利益的纠纷的情况下，在涉案当事人的联合推荐的基础上，庭长由部长任命，而其它两名成员由所涉及到的雇主组织和工会分别推荐任命。

途径

由2010年2月26号起生效，参议院已批准劳资关系和劳资纠纷法（修订），这将允许非工会人员直接进入劳资纠纷法庭仲裁。之前，当其它解决方式不能解决纠纷问题时，向法庭提交的所有关于纠纷的参考资料必须在劳工部的监督下制作，包括参与投票人员的权利分类的确定，该步骤遵循一定的程序以解决向法庭提出的代表性索赔。

新的修正案规定，只有涉及非工会工人的权利纠纷时，则可以交由法庭解决。

权利纠纷是指应用现有的劳动法律和协议，包括产假和遣散。而利益纠纷是指那些需要包括增加工资的工人和他们的雇主之间的利益争执。

这些修订进一步加强“承诺”（工作场所）的定义，使之扩大到包括雇用一

个工人的企业。

在劳工部长向代表性纠纷法庭提供的参考资料里，它对于法庭而言应是合法的以确定可能包括工人的代表工人谈判的工会。

在影响国家利益（而不是那些必要工作里的纠纷）的纠纷里，部长可发出命令号召当事人在30天内解除采取或继续采取任何罢工。如果在30天内没有解决，部长应号召当事人选取特别仲裁法庭的庭长，且雇主和工人分别选取其代表，所述人员作为法庭的专门委员会听证纠纷。如对特别法庭的选取未达成一致，部长应要求法庭查审纠纷。

在其它纠纷里，根据所有当事人对纠纷的要求，将允许查阅法庭记录，直到劳工部长对问题的处理感到满意，此时不必采用集体合同中规定的其它手段以解决纠纷问题。

通过修正法案（1978年第13号）和1986年作出的更进一步的修正案（1986年第7号），如部长认为纠纷应立即解决，则其应被授权主动地要求法庭查审纠纷。在他确信他已努力但没有成功地解决纠纷，或按照他的看法，如果纠纷周围的所有情况构成了这类紧急或例外状况，则这么做就显得很迫切。

CBA

法庭未被授权听证与担任公职的任何人的任命、免职或纪律处分有关的纠纷。法庭也不能查审和公务员代表权有关的纠纷。

查审的期限

当劳资纠纷是由于和工人的纪律处分有关的任何事情所引起时，部长不应要求法庭对纠纷进行审查，除非在纪律处分的有效期的12个月内，工人已向部长就这类处分提出申诉。

裁决

劳资纠纷法庭的裁决是有约束力的，在法律要点上除外，且不应和国家利益或任何法规调整或聘用的控制条款和条件不一致。

可在比纠纷首次发生的日期早一点的时间作出有追溯效力的裁决，这点在和代表工人谈判的工会有关的任何索赔情况下尤为显著。

劳工行动－罢工、封闭工厂、消极怠工等

在重要的行业部门里－健康、水、电、热力、码头、炼油和供给、医院服务、卫生服务、校正服务－劳工行动是非法的，除非已向部长提出审查且他在规定的10天内未能采取行动。

通过纠纷的任何一方或当事人的代表，可向部长报告重要行业部门的任何劳资纠纷。然而，根据修正法案（2002年第13号），在没有向部长作出报告时，则部长可采取他认为必要的这类行动以解决那些重要行业部门的纠纷。

部长从国家利益考虑采取措施并指示当事人不要采取或继续任何劳工行动时，在这之后采取的任何劳工行动都是不合法的。

根据1986年第7号修正法案，部长在没有通知当事人的情况下可向最高法院申请这一命令：在下列情况下限制当事人开始或继续劳工行动，这类行动将或很可能给国家经济造成严重的损害、使国家安全处于危险、给公共秩序带来严重危险、危害很多人的生命或使他们受到疾病或人身伤害的风险。

纠纷查审后，在任何其它案件里，法庭可命令中止和所审查的纠纷相关的任何劳工行动。

CBA

劳工行动通知

如劳工行动预期在第一附表里规定的任何行业里采取的话，应通过任何当事人在这类行动采取前的72小时内向部长和雇主发出这类劳工行动的书面通知。

附表里的行业包括：

牙买加银行的服务包括货币、债券的发行，官方储备管理，外汇控制；银行服务；铝土矿和氧化铝行业，海运业，公共旅客运输；糖及其副产品；电话和旅游，航空运输服务和香蕉行业。

一般说明

一名或多名由雇主指定的陪审员或工人通过代表指定的相同数量的陪审员可对法庭进行协助。法庭庭长及纠纷当事人之间应就此达成一致。然而他们不能参与判决。

苦情处理制度

本法案声明如下：

(1)每份集体合同是在本法案开始实施后以书面形式签署的，如果它没有包含明文解决程序，在没有停工和当事人之间的劳资纠纷未被解决的情况下，则集体合同应视为包含本法案第六节（2）小节里规定的程序，其被认为是隐含的程序。

(2) 隐含程序应是

(a) 当事人应首先尽力通过协商解决他们之间的任何纠纷或差异，并

(b) 当事人已经尝试但不能以本章节所述的方式解决纠纷或差异，则可以书面形式要求部长通过调解的方式帮助解决；及

(c) 所有当事人可以书面形式要求部长向法庭提出查询以解决任何他们试图解决但未解决的纠纷或差异，解决方法可遵循（a）和(b)里规定的程序。

工会会员资格

CBA

本法包含的工人权利属于工会或保护工人的权利不受雇主或任何其它人的干扰，及在得到雇主同意的情况下，工人在工作时间外或工作时间内参与工会活动的权利。

工人雇佣权利

一旦发现工人已被不合法地解雇，且工人要求复工，本法案将授权法庭命令雇主为工人复工，且支付他的薪水，如果有的话，这也正如法庭确定的。

根据2002年的修正版（编号13-2002），虽然存在上述，法庭应在不合理的解雇情况下命令给予赔偿而不是复工，因为工人是在个人服务合同下被聘佣的。本法案不定义个人服务。

如工人不希望复工，而法庭又发现工人已被不合理地解雇，则法庭应命令雇主支付这类赔偿或法庭可确定的其它赔偿。

在任何其它情形下，法庭可在恰当情况下命令雇主向工人支付这类赔偿和其它法庭可确定的其它赔偿，除非工人在规定期间内复工。

代表性赔偿的解决－投票

本法案通过无记名投票的方式为劳资谈判权提供理赔，中央和地方政府工作人员除外。

要求进行投票日期前的一年内如已经投票，则不得再投票，除非部长对此感到满意，在此期间已发生新的或不可预见的情况以证明被请求的投票。

现有集体协议期满前，部长不应在早于九十（90）天的时间内发起投票。进行投票前，部长必须对此感到满意：被提议的代表工人谈判的工会里至少40％的工人应是索赔人联合会的成员。

投票在相关当事人间解决目的的条件下进行。通过部长向当事人通知结果。

承认

单独谈判

如投票结果显示代表工人谈判的工会里的大部分工人希望能有一个专门联合会代表他们，则雇主应承认该联合会以实现此目的。

CBA

联合谈判

进行的投票如确定两个或多个工会拥有谈判权，且结果显示两个或多个工会中的一个收到不少于那些合格投票的30％，根据这些工会中至少两个的书面请求，即他们希望承认有作为代表工人谈判的工会里的联合谈判权，则部长应通知雇主应相应地承认这些工会。

集体协议和投票

部长作出的进行投票的决定应符合下述条件：

(a) 任何现有集体协议不应受到投票结果的影响;

(b) 不应在投票进行前对签署新的集体协议进行协商;

自愿承认

2002年第13号修正法案声明：大部分工人或特殊工种的工人在雇主雇佣期间希望有一个工会被批准有劳资谈判权，雇主可在没有进行投票的情况下承认该工会。然而雇主将被建议只考虑采用下述途径：

(a) 如果没有代表或声称代表工人的其它工会;

(b) 如他对下述感到满意：工人希望工会代表他们，且大部分工人是工会会员。最安全并被认可的方法是要求劳工部进行投票。

真诚的谈判

当一个工会被认为是谈判代理人时，它应在认可的15天内或商议的更长时间内向雇主发出书面通知说明该工会希望达成集体协议。

和工资和其它雇佣条件有关的任何一当事人有索赔要求时，双方应在通知索赔后的30天内真诚地进行协商，并尽最大努力达成集体协议。

咨询理事会

部长可对任何现有或认识的劳资纠纷或任何和劳资关系相关的任何事件或牙买加的经济条件指定咨询理事会，以实现其认为合适的咨询、报告和推荐。

咨询理事会和法庭有着类似的权利以传唤证人给出证据或出示任何书面证明、记录或文件。

CBA

劳资关系法

按照部长的看法，包括这类实践指导，按下述应有助于改善良好的劳资关系的法案应已发布：

(a) 代表工人和雇主自由执行集体谈判的原则，并适当考虑一般公众权益;

(b) 发展并保持有序的产业程序，通过协商、调解或仲裁的方式，和平快速地解决纠纷的原则;

(c) 发展并保持良好的人事管理技术以确保工人及其雇主间的有效合作及保护工人和雇主免受不公平劳动惯例的损害。

劳资纠纷法庭在近期特别强调本法案的如下部分：在进行任何形式的裁员前，它呼吁和工人及其代表进行协商。

本法规也规定正常情况下不应对工会代表采取纪律处分，直到已和相关工会专职官员讨论过案件情况。本法规在法律上不是强制性的，但法庭或咨询理事会在确定过程中发生的问题时应考虑其条款。

变更所有权

当企业的所有权发生变更且在企业里存在劳资纠纷时，不能仅因为此变更而认为纠纷已终止。此后，作为雇主方承担此事的人员立即插手纠纷。

协议/裁定的归档

劳资纠纷法庭以外的任何人作出的集体合同或裁定的复印件应在签署前14天内提交给部长。

规定

部长已制定规则，这个规则说明确定代表权的投票可在什么情况下进行。

CBA

第六章

男女同酬

定义

同酬指在员工性别的基础上男性和女性在费率上没有差别。

同工指由男女员工进行的工作在职责、工种、质量和数量上是相似的或本质上是相似的，在条件上是相似的或本质上是相似的，具有相似的或本质上相似的资格、技能程度、努力和责任要求，男女员工间责任的区别（如果有的话）实际上不重要或通常很少有区别。

主要条款

1. 本法规定“从1976年元月1日开始及以后的时间里，没有实行同工同酬的员工在牙买加相同的公司里不应受到性别歧视。

CBA

2. 不符合上述条款的应就每一次违犯在地方司法行政官所处的法院对雇主进行刑事定罪：

(a) 不超过200美元的罚款；或不超过12个月的带苦役或不带苦役的徒刑；以及

(b) 定罪后对继续的违犯实行每天不超过20美元的附加罚款。

此外法院也可命令雇主：一

如果是由于雇主的违约引起的，则向员工支付这类应支付的款项。

3. 除非已采纳在本法案附录里提供的调解程序，否则不应提出任何起诉。

调解程序

4. 调解程序包括员工向部长提出的申诉，一旦部长已确信可能已经发生了违约，他可指示一名委派的官员调查声称的违约，并尽力对受到影响的当事人间的纠纷达成解决。

5. 委派的官员如在收到命令后的60天内不能达成解决，部长可通过仲裁员来对该事亦进行审查，这将给相关当事人提供充分的机会以提供证据并向仲裁员交

涉。

6. (a) 部长应向受到影响的当事人提供一份关于仲裁员的报告和建议的复印件，并发布命令使建议发挥作用，目的在于：

(b) 命令雇主;

(i) 向受到影响的员工支付相同薪水，或

(ii) 向该员工支付该员工与存在薪金差异期间做相同工作的任何其他员工的薪金差额；或者

(iii) 命令按照 (i)和(ii) 连同他认为必须的这类其他命令来进行。

7. 提出上述第四段下申诉的人不应开始或给出证据，或以任何方式在任何程序中进行协助以起诉违约的任何人，除非他所指定的部长或调查官员不能在给定的有限时间内执行此任务或雇主在命令发布后的30天内没有遵循部长的命令。

抗辩

8. 符合部长所作的命令反映雇主没有所宣称的违约，并且不用为违反本法案支付罚款。

CBA

没有欺骗

9. 雇主不应因为任何人提出申诉或提供证据或以任何方式协助本法案下事项的解决而辞退或歧视这个人。

记录

10. 每名聘用男女员工的雇主应保留如下：

(a) 部长可能要求公布在公报上的这类记录；

(b) 必要的这类报酬的记录以显示其符合本法案的条款。

指定的官员

11. 将给一名指定官员以委任证，在要求时他应出示该委任证。在履行其职责时，必须向指定官员提供所有合理协助。妨碍或阻止或拒绝或没有提供指定官员合理要求的记录和信息将被视为对本法案的违犯。

第七章
国家最低工资法令

本法令是在最低工资法下制定的，在国情的基础上提供最低标准。

定义

“星期”指每周六午夜12点后立即开始至下个周六午夜12点之间的时间。

“工资”指货币报酬，它不包括以下工作时间的价值：－

“正常工作日”指工人被要求正常工作的任何一天，它不包括休息日、公共假日、受难节或圣诞节。

“周薪制工人”指雇主定期聘用的每星期工作时间不少于40小时的家庭工人。

“钟点工”指每星期经常为雇主工作的时间少于40小时的工人。

休息日

除钟点工以外的每名工人每星期允许休息一天。这个休息日具体定在哪天应在工人和雇主达成的协议里加以规定。

CBA

等待时间

任何工人为了按其雇主的命令行动而不得不在其工作场所等待的任何时间，这个等待时间对于工作是有用的，应被认为是工人的工作时间。

国家最低工资修正案－2011年2月28日生效。国家最低工资为每周40小时工作制，从$4070.00增长到$4500.00同比增长约10%。

1. 所有工人

所有工人的支付额不应少于：

(a) 正常工作日的工作时间不超过8小时或任何一个星期的工作时间不超过40小时，则每小时是$112.00；

(b) 正常工作日超过8小时的工作时间或任何一个星期超过40小时的工作时间，超过部分则按每小时$168.75；

(c) 在休息日或公共假日工作，每小时$225.00。受难日和圣诞节不是公共假日，

但按惯例它们被视为公共假日且按公共假日处理。

2. 家政工人

所有工人有一个国家最低薪金标准，包括家政工人，在后者的情况下，通过户主和工人之间签署的协议，每周正常工作时间可在40小时到最多44小时间变化，且要根据正常工作周的时间相应地计算加班工资。这样如果正常工作时间每星期是44小时，工资就是$4,500.00，此后每加班一小时按每小时$168.75 计算。

3. 临时工－工作时间

如果临时工根据雇主的指令到达工厂，但最终实际上没有工作，或工作不到四小时（包括等待时间），则临时工可要求支付四小时的薪金。如果被要求的工作时间多于4小时但小于8小时，则应按8小时支付薪金。

一般说明

本法令里的任何条款不应被理解为阻止以高于法令里规定的费率来支付工资。

CBA

除国家最低工资标准外，应注意最低工资法令是为特殊行业颁布的，如干货、农村运输、制衣厂、保安行业等。除了后者情况外，国家最低工资标准已取代各自法令里规定的费率，尽管这些法令仍在法令汇编里存在。

第八章
最低工资

(行业保安人员)

于2011年2月28日生效。新的最低费率是依据最低工资2009年法令确定的（行业保安人员）（修正案）。同样，行业保安最低工资为每周40小时工作制，增加至$6650.00同比增长约10%。

定义：

“行业保安人员”意味着具备下列情况的一名工人：

(a) 被任何人聘用，保护其他人或其财产不受到损坏或被盗；以及

(b) 在那样的时刻和场所下，其雇主要求他那样做以保护任何人或财产。“公共假日、休息日、星期、工资和正常工作日”的定义与国家最低工资法令里所述的是相同的。

CBA

最低费率

于2011年2月28日生效，最低费率应是：

(a) 任何时候如不超过下述，则每小时的薪金是$166.38：

(i) 正常工作日里的8小时；或

(ii) 任何一个星期里是40小时。

(b) 在下述情况下每小时的薪金是$249.57：

(i) 正常工作日超过8小时的部分或

(ii) 任何一个星期超过40小时的部分。

(c) 休息日或公共假日每小时的薪金是$332.76。

等待时间

任何一名保安为了按其雇主的命令行动而不得不在其工作场所等待的任何时间，这个等待时间对于工作是有用的，应被认为是工作时间。

津贴

下述津贴是应支付的：－

(a) 每个工作小时的洗衣津贴是$30.25；

(b) 每个工作小时的武器保险费是$33.28；

(c) 带犬护卫每个工作小时的保险费是$22.39。

假日工资

一名已工作不少于五年的行业保安在休假时应有权享受三个星期的带薪假期，而不是带薪休假法令下规定的两个星期。但是保安必须在资格年期间已工作了220天。

保险

在工作时间内和工作以外的时间，雇主必须为保安人员的生命安全投保。购买投保 200 万身故保额，还有双倍赔偿保护及伤残保险金。雇主还必须支付相关保险的保险金。

一般说明

本法令里的任何条款不应被理解为阻止以高于法令里规定的费率支付工资。

CBA

第九章
产假

申请

该法案应用于所有的女性雇员，包括受雇于政府、国防部队以及牙买加警察部队的女性雇员。

说明

在该法案中：—

“分娩”指怀孕28周后产出婴儿，无论是活着的还是死了的（包括早产）。

资格

具有产假资格的雇员必须：—

(1) (a) 至分娩日止，被雇主连续雇用的时间不少于52周；或

(b) 如果是季节工，在预定的缺席日期之前的五年时间里，雇用期限合计为52周；以及

(2) 通知她的雇主：—

(a) 由于怀孕或分娩，她缺席或预计缺席的时间；以及

(b) 她打算继续回来工作；以及

(3) 如果雇主要求，应出具与缺席或预计缺席有关的诊断证明书。

CBA

权利

产假的期限（或，如果是一个以上的期间，合计的产假期限）应不超过12周（除非出于医疗原因，延长期是必要的）。

任何原因导致的产假延期都必须有涉及以下方面的诊断证明的支持：—

(1) 由于怀孕或分娩引起的疾病；或

(2) 怀孕期间婴儿的健康状况。

诊断证明书应规定对于即将缺席的雇员，附加的期限（不超过14周）是必须

的且该产假应从准予的12周的产假后立刻开始。

如果在医疗方面是必要的，那么该产假可延期超过附加的14周。雇主可以要求其出具医学检查报告以及由他指定的医师诊断。

对于有资格的雇员，雇主有义务准予产假和出于医疗原因所必需的产假的任何延期。

回来工作

在原雇用合同规定的条款下，具有产假资格且被批准产假的雇员有权回来工作，如果：

(1) 在打算回来工作之日（告知回来工作的日期）前的至少三周的时间内通知了她的雇主或他的继任者；

(2) 劳工部长没有作出禁止其继续工作的命令。

如果工作暂停（由于罢工或其它原因）使得雇员遵守其告知的返回日期不切实际，当工作恢复时，她可以继续回来工作或当条件符合实际情况后回来工作。

CBA

冗员

由于冗员的原因，回来继续工作不可行时，雇员应有权提出更换合适的工作，更换的工作的条件应不低于其签署的原雇用合同的条件。

如果由于以上原因，雇员不能回来工作，她的雇用应作为由于冗员原因及没有收到按通知日回来工作的通知而终止来处理。

雇用的连续性

由于准予产假而缺勤不应构成雇员雇用连续性的中断。

产假工资

“相关日”是指预产期前的第十一周的第一天。

权利

除了家庭帮佣，任何在国民保险法案里定义的有资格的雇员应：

(1) 不小于18岁，以及
(2) 被批准产假，雇主应支付其在相关日开始的产假前八周时间或相关日之后的产假工资。
假如：—
(1) 她应在预产期的相关日前不少于两周的时间书面通知其雇主（如果这样要求），或在预产期不久以后尽快以合理可行的方式通知其雇主。
(2) 如果要求，她应出示由注册医师或助产士开具的证书；和
(3) 根据本法案规定，其雇主未支付其产假工资达三次或三次以上。

时间表

记录保管

如果涉及相关细节，与雇用法案相关的记录（退职金及解雇金）会满足于该法案的要求：
(1) 准予雇员的产假的持续时间（注明日期），和
(2) 包括支付给员工的产假工资。

CBA

工资

“正常工资”是涉及任何雇员，由雇主定期支付给其的报酬，如：工资、佣金或统一费用及职务或计件工资的组合，以及定期支付的额外津贴的数量也包括在该部分，但不包括：—
(a) 任何加班工资；或
(b) 履行职责期间，考虑到她遭受的或可能遭受的不便而支付的任何额外费用。

“正常工作周”指雇主要求与该使用的表述有关的雇员在一周内正常工作的天数和时间。

计算方法

记时工

应支付给有资格的记时工雇员的每周产假工资应是在其工作期间的最后一个正常周所赚取的正常工资。

计件工资或职务工资的雇员

对以计件工资或职务工资或佣金为基数的有资格的雇员，支付给其每周的产假工资应是在其工作期间的最后13个正常周所赚的正常工资的总数的十三分之一。

周

在计算雇员的雇佣时间时，雇员在一周内的工作时间是18小时或更多时，应视其工作时间为一周。

国民保险金

如果在津贴发放前52周的时间内他们的工作时间不少于26周，则享有产假资格的家政人员可受益于国民保险金。对于国内的雇员，他们有权享有8周的国家最低标准的补助。

如果女性工人的总人数不少于75％，经检定的出口商名单上的经检定出口商可以向国民保险金机构申请两周的产假工资的折扣。

CBA

处罚

除命令向工人支付所有欠款外，雇主还需缴纳不超过下列的罚款：

计算方法

(a) 由于未能给予申请的产假或工资而造成的违约，应处以500美元的罚款以及判处不超过4个月的刑期。

(b) 由于怀孕而终止雇用员工而造成的违约，应处以1,000美元的罚款以及判处不超过6个月的刑期。

(c) 由于没有按照规定的程序保存记录而造成的违约，应处以300美元的罚款以及判处不超过3个月的刑期。

第十章
工会法案

定义

“工会”是指任何形式的团体，按照其章程，其主要目的是规范雇主与雇员之间或雇员与雇员之间或雇主与雇主之间的关系。（这允许雇主协会以工会的形式登记注册，牙买加雇主协会就是这样注册的）。

注册

工会一成立，在组成的三十（30）天时间内，管理委员会或受托人应向工会的登记员申请注册。其间若未遵守如前所述的会员资格，且在注册被拒绝或取消后继续存在，将给予罚款。

申请注册时，工会规则的复印件和工会官员的姓名及头衔必须一同提交。如果有一个相同或差不多类似的名字已经注册，该工会将不会予以注册。

CBA

财务报表的归档

工会的财务/出纳是必需的，在每年八月的第一天当天或之前，他应向登记员归档经审核的财务报表，此报表应给出关于工会的收入和支出以及资产负债的信息。工会成员的名单必须同变更的官员情况及工会规则一起提交。如果在注册前，工会已经运转一年以上，为此，财务报表也必须归档。

会员资格

16岁以上18岁以下的人可以成为工会的会员。但未成年人不能担任财务/出纳、受托人或委员等职务。

规则

在法案下注册的每个工会的规则应包括在第二个表中规定事宜的条款。这些规则应交给那些要求支付这些款项的每一个人，可由工会不时地作出决定。

处理争议的程序

处理劳资纠纷的过程中：任何人不正当地或不具备法律权限地做出以下行为是违法的：—

(a) 使用暴力或恐吓某人、他的妻子以及子女或损坏其财产，或，
(b) 持续从一处至另一处跟踪此人，或
(c) 隐藏任何人的工具或其它财产，或
(d) 监视或包围住宅或其它此人居住或工作或经营的地方，或
(e) 两人或两人以上人员目无法纪地跟踪某人。

和平的警戒

不过，如果他们采取下述行动的目的仅仅是为了和平地获取或交流信息，或说服某人继续工作或放弃工作，那么，在观察或解决劳资纠纷过程中，一个或一个以上的人代表工会或雇主逗留在某人居住的住宅或工作的位置附近或对其留意的行为是合法的。

但如果他们聚众以极端的方式恐吓某人或阻碍其从住宅或其它地方进入或外出或引起骚动，则他们的行为不合法。

CBA

第十一章
工厂法案

工厂法案要求雇主经营的工厂的场所具有安全、健康及福利条件和设施。它要求工厂检查主任告发未履行法案规定和有关条例的行为。新工厂的计划必须由工厂检查主任批准，且由工厂检查主任签发注册证书。工厂检查主任通常是劳工部常务秘书。

规则

以下所列是规则的主要要求。

安全

- 任何机械的危险部分应用栅栏安全地围住。
- 任何人不得出售、出租或租用不符合法律的安全规定的工厂内的机械传动设备及装置。
- 所有的电气设备应适当绝缘。
- 不得允许任何人操作任何危险的机械设备，除非他就其中的危险性和注意事项方面已经受到全面的指导。
- 应提供适当的火警应急出口。
- 应妥善建造及维护所有的地板、通道以及楼梯等。
- 应完善地建造及维护所有的设备，如梯子。
- 绳索、链条等应每隔六个月检查一次。

CBA

健康与福利

- 应提供适当的卫生便利设施。
- 每个雇员间的间距应不少于400立方英尺。
- 应保持有效照明和合理的温度。
- 应提供厕所和水以及更衣室和妇女化妆室。
- 应提供急救设备并由专人负责管理。
- 适用时应提供防护服、防护镜以及雨靴。

补充规定

以下是1968和1969年颁布的补充规定：—

- 建筑施工及工程施工工作（安全、保健及福利）规程
- 码头工作（安全、保健及福利）规程

附件

以下所列法律用于调整劳力及雇用情况，它们各自的颁布日期及章节包括在此册中。

法案/规定	颁布日期	章节
1974年颁布的雇用（合同终止及解雇金）法案，于1986年加以修正。	7/6/74	I, II
雇用（合同终止及解雇金）法规，于1986年及1988年加以修正。	9/12/74	II
节假日带薪法令	27/3/47	III, IV
1973年颁布的节假日带薪规定	1/6/73	III, IV
1975年颁布的劳动关系及劳资纠纷法案，于1978、1986及2002年加以修正。	8/4/75	V
1975年颁布的劳动关系及劳资纠纷规定，于1978年加以修正。	1/5/75	V
1975年颁布的雇用（男女同工同酬）法案	1/12/75	VI
最低工资法案及1975年颁布的全国最低工资法令	2/11/75	VII
最低工资（产业保安人员）法令	1/11/03	VIII
1979年颁布的产假法案	31/12/79	IX
1919年颁布的工会法案	25/10/19	X
工厂法案及		XI

CBA

由牙买加雇主联合会于2006年一月出版
牙买加，金斯敦10号，2A Ruthven路

牙买加雇主联合会®

牙买加雇主联合会版权所有®。该出版物的任何部分在未获得出版商许可前不得复制以及保存于检索系统内或不得以任何形式传播或不得以任何电子、机械以及其它方式影印及录制该出版物。

CBA