सामूहिक समझौता दिनांक 21 नवंबर 2019

1996 के जॉर्डन श्रम कानून के प्रावधानों क्र.8 और इसके संशोधन के अनुकूल

प्रथम पक्ष

जॉर्डन गारमेंट्स, एक्सेसरीज़ एंड टेक्सटाइल एक्सपोर्टर्स एसोसिएशन (J- GATE) और

द एसोसिएशन ऑफ़ ओनर्स ऑफ़ फैक्ट्रीज़, वर्कशॉप्स एंड गारमेंट्स (AOFWG)

दूसरा पक्ष

जनरल ट्रेड यूनियन ऑफ़ वर्कर्स इन टेक्सटाइल,गारमेंट एंड क्लोथिंग इंडस्ट्रीस (GTUWTGCI)

यह सामूहिक समझौता ("सीबीए" या यह "अनुबंध") 21/11/2019 के दिन निम्नलिखित के बीच दर्ज किया गया है:

प्रथम पक्ष:

1. जॉर्डन गारमेंट्स, एक्सेसरीज़ एंड टेक्सटाइल एक्सपोर्टर्स एसोसिएशन (J-GATE); तथा
2. द एसोसिएशन ऑफ़ ओनर्स ऑफ़ फैक्ट्रीज़, वर्कशॉप्स एंड गारमेंट्स (AOFWG)

(इसके बाद से सामूहिक रूप से "नियोक्ता के प्रतिनिधि" के नाम से संबोधित किया जाएगा)

दूसरा पक्ष:

जनरल ट्रेड यूनियन ऑफ़ वर्कर्स इन टेक्सटाइल,गारमेंट एंड क्लोथिंग इंडस्ट्रीस (GTUWTGCI)

(इसके बाद "यूनियन" के नाम से संबोधित किया जाएगा)

नियोक्ता के प्रतिनिधियों और यूनियन को व्यक्तिगत रूप से "पक्ष " और संयुक्त रूप से "पक्षों" के नाम से संबोधित किया जाएगा।

प्रस्तावना:

जहाँ, यूनियन के उद्देश्यों में, जॉर्डन श्रम कानून के अनुसार, कार्य संबंधों, स्थितियों और आवश्यकताओं में सुधार लाने के साथ-साथ सामूहिक सौदेबाज़ी और सामूहिक समझौतों में प्रवेश शामिल हैं;

जहाँ नियोक्ता के प्रतिनिधियों और यूनियन तत्पर हैं परिधान क्षेत्र द्वारा जॉर्डन की अर्थव्यवस्था में सहायता करने के साथ-साथ, इस क्षेत्र में काम करने की स्थितियों और श्रम आवश्यकताओं में सुधार करने, और पिछले सामूहिक समझौतों पर आधारित सुधार में;

पक्षों के उपर्युक्त संयुक्त हितों, और उचित कानूनों, और पक्षों के बीच हुए संयुक्त विचार-विमर्श और चर्चाओं के परिणामों जो उनके संयुक्त प्रयासों आगे बढ़ाते हैं- को ध्यान में रखते हुए,

दोनों पक्ष प्रतिबद्ध हैं, परिधान क्षेत्र में उत्पादन प्रक्रिया में शामिल दोनों पक्षों के बीच आदर्श, टिकाऊ और दीर्घकालिक संबंध विकसित करने, और सामाजिक संवाद और स्वस्थ औद्योगिक संबंधों को प्रोत्साहित करने, चाहे वे नियोक्ताओं के साथ हों या आम तौर पर पूरे क्षेत्र में, और ऐसी कार्य-प्रणालियों को बढ़ावा देने के लिए जो अंतरराष्ट्रीय स्तर पर माननीय मौलिक अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों के अनुरूप हैं;

जहाँ, पक्षों ने सहमति बनाई है निवेशकों और श्रमिकों दोनों के लाभ के लिए अपने संबंधों को बढ़ावा देने और विनियमित करने के लिए, और संयुक्त रूप से एक अनुकूल कार्य वातावरण बनाने के लिए, जो एक ओर श्रमिकों के शारीरिक और मनोवैज्ञानिक कल्याण को बनाए रखने और दूसरी ओर निवेशकों को लाभ पहुंचाने का काम करता है;

दोनों पक्ष इस समझौते के बाध्यकारी प्रभाव को स्वीकार करते हैं क्योंकि यह जॉर्डन श्रम कानून के तहत दी गई परिभाषा के अनुसार एक "सामूहिक कार्य अनुबंध" का गठन करता है, और कपड़ा, परिधान और वस्त्र क्षेत्र में नियोक्ताओं और श्रमिकों पर इसका बाध्यकारी प्रभाव को स्वीकार करते हैं;

इसलिए, पक्षों ने निम्नलिखित के लिए सहमति बनाई है:

परिभाषाएं

मंत्रालय: श्रम मंत्रालय

नियोक्ता: का मतलब किसी भी प्राकृतिक या न्यायिक व्यक्ति से है, जो कपड़ा, परिधान और वस्त्र क्षेत्र में एक या एक से अधिक व्यक्तियों को भुगतान के लिए नियुक्त करते है, चाहे जॉर्डन चैम्बर ऑफ इंडस्ट्री (या गवर्नरेट में चैम्बर्स ऑफ इंडस्ट्री) के साथ विधिवत पंजीकृत हो या नहीं।

सेक्टर/क्षेत्र: कपड़ा, परिधान और वस्त्र क्षेत्र

प्रवासी मज़दूर: सेक्टर में कार्यरत कोई भी गैर-जॉर्डनवासी मज़दूर।

श्रम कानून: वर्ष 1996 का जॉर्डन श्रम कानून संख्या (8) और इसमें हुए संशोधन, या कोई भी कानून जो इसकी जगह लेता है।

वेतन: वह निर्धारित वेतन जो किसी मज़दूर को अपने नियुक्ति अनुबंध के तहत दिया जाता है, किसी भी अन्य पात्रता/अधिकारों और वेतन वृद्धियों के अतिरिक्त जो इस समझौते में निर्धारित है, और कोई भी अन्य पात्रता/अधिकार जिसे मान्यता, कानून, या नियोक्ताओं के स्वयं के नियम या नीतियां द्वारा "वेतन" का हिस्सा माना जाता है, जो कानून व्याख्या ब्यूरो के निर्णय संख्या 5, वर्ष 2003 के अनुसार "वेतन" की परिभाषा में सूचीबद्ध सभी अधिकारों/पात्रता के अतिरिक्त हैं, और दोनों पक्ष इस बात से सहमत हैं कि सामजिक सुरक्षा कटौतियों और किसी भी अन्य लाभ की गणना के लिए पूर्ण वेतन का उपयोग किया जाएगा।

परिसर: वह परिसर जिस पर नियोक्ता के लिए मज़दूर अपना काम करते हैं।

क्षेत्र में निर्यात करने वाले नियोक्ता: इस क्षेत्र के ऐसे नियोक्ता जो केवल वस्तुओं का निर्यात करने में लगे हैं और जो आईएलओ बेटर वर्क प्रोग्राम के सदस्य हैं।

अनुच्छेद 1- पक्षों द्वारा इस सामूहिक समझौते की स्वीकृति और कार्यान्वयन में प्राथमिकता:

1) श्रम कानून की शर्तों के अनुसार, अनुछेद (2), (42), और (99) सहित, पक्ष निम्नलिखित को स्वीकार करते हैं:

- यह समझौता कपड़ा, परिधान, और वस्त्र क्षेत्र ("क्षेत्र/सेक्टर") के लिए एक सामूहिक कार्य अनुबंध (श्रम कानून में निर्धारित परिभाषा के अनुसार) का गठन करता है, जो कि नियोक्ताओं के प्रतिनिधियों और यूनियन के बीच दर्ज किया गया है।

- इस समझौते का बाध्यकारी प्रभाव क्षेत्र के सभी वर्तमान और भविष्य के नियोक्ताओं और उनके कानूनी उत्तराधिकारियों पर होगा, जिसमें शामिल हैं कोई भी नए खरीदार और संपत्ति-भागी या कोई अन्य कानूनी उत्तराधिकारी जिन्हें यहाँ निर्धारित किए गए अधिकारों और दायित्वों को किसी भी रूप में सौंपा गया है, जिसके द्वारा ऐसे उत्तराधिकारी इस समझौते की शर्तों से पूरी तरह से बाध्य होंगे और पूर्ण अनुपालन सुनिश्चित करेंगे।

- इस समझौते का बाध्यकारी प्रभाव सेक्टर के सभी मज़दूरों के लिए है, चाहे वो श्रम कानून के अनुच्छेद 42 (या किसी भी संशोधन) के प्रावधानों के अनुसार यूनियन के सदस्य थे या नहीं।

2) नियोक्ताओं को कानूनी अधिकार होगा यूनियन के साथ अपने कामकाजी वातावरण को संचालित करने के लिए उद्यम के स्तर के समझौतों पर सीधे बातचीत करने का, इस समझौते की शर्तों पर सुधार करने या मज़दूरों के लिए यहां निर्धारित किए गए लाभों के अतिरिक्त लाभ प्रदान करने के उद्देश्य से।

3) इस समझौते के प्रावधानों और किसी अन्य अनुबंध या समझौते की शर्तों के बीच असंगति/असहमति की स्थिति में, मज़दूर को बेहतरअधिकार प्रदान करने वाले प्रावधान मान्य होंगे।

4) इस समझौते में कोई संशोधन, या सेक्टर से संबंधित पक्षों के बीच किसी भी नए अनुबंध या समझौतों में प्रवेश, यूनियन के प्रतिनिधियों और नियोक्ता के प्रतिनिधियों द्वारा हस्ताक्षरित और लिखित रूप में होना चाहिए और मंत्रालय के पास जमा होना चाहिए।

5) यह यूनियन और नियोक्ता के प्रतिनिधियों की संयुक्त ज़िम्मेदारी है कि वे इस समझौते की शर्तों को संचालित और लागू करें, और इसके नियमों और निहितार्थों के बारे में मज़दूरों में जागरूकता फैलाने के साथ-साथ इसकी शर्तों का अनुपालन सुनिश्चित करें।

अनुच्छेद 2- कार्यबल कवरेज:

नीचे दिए गए अनुच्छेद (6) के प्रावधानों के अधीन, इस समझौते के दायरे में इस क्षेत्र के सभी मज़दूर शामिल होंगे, श्रम कानून की शर्तों के अनुसार और बिना भेदभाव के।

अनुच्छेद 3- यूनियन की सदस्यता

1) इस सेक्टर के हर मज़दूर को यूनियन में शामिल होने का अधिकार होगा, और यूनियन के सदस्यों (विभिन्न श्रेणियों के) की ओर से हस्तांतरित या जमा की गयी कोई भी रकम, नीचे दिए गए अनुच्छेद 4 के अनुसार, सदस्यता शुल्क देने के लिए इस्तेमाल की जाएगी, जो यूनियन के उप-नियमों के मुताबिक़ होगी।

2) नियोक्ता द्वारा यूनियन को अपने परिसर या कार्यस्थल तक पहुँच की स्वतंत्रता दी जाएगी, जिससे वो मज़दूरों को मिल सकें, यूनियन की समितियों के लिए चुनाव करवा सकें जिससे मज़दूरों का उचित रूप से प्रतिनिधित्व हो। ऐसी मुलाक़ात नियोक्ताओं के साथ ताल-मेल में आयोजित होनी चाहिए।

अनुच्छेद 4 - यूनियन की सहायता करना

यूनियन द्वारा दी जा रही सुविधाओं, विशेषाधिकारों और सेवाओं के बदले में, और उन मज़दूरों के लिए जिन्होंने यूनियन को समर्थन देने के लिए लिखित मंज़ूरी दी है, नियोक्ताओं द्वारा हर महीने उक्त मज़दूर के वेतन में से 0.5 जॉर्डन दिनार की राशी यूनियन के बैंक खाते में हर महीने की 15 तारिख तक जमा कर दी जाएगी।

अनुच्छेद 5- वेतन और अन्य अधिकार

1) मज़दूरों का भुगतान कार्यस्थल पर किया जाएगाऔर उस तरीके से किया जाएगा जिस पर नियोक्ता और मज़दूर के बीच सहमति होती है, जो या तो मज़दूर को सीधे नकद देने के माध्यम से हो सकती है, या मज़दूर के बैंक खाते में जमा की जा सकती है, या किसी अन्य इलेक्ट्रॉनिक भुगतान विधि द्वारा जिस पर नियोक्ता और मज़दूर के बीच सहमति हो।

2) बोनस, देय इंसेंटिव, ओवरटाइम वेतन, और "वेतन" के दायरे में आने वाली किसी भी अन्य हकदारी के अतिरिक्त हर वेतन का भुगतान नियोक्ता द्वारा किया जाएगा, आवेदन किए गए काम की अवधि समाप्त होने के सात दिनों के अंदर। मज़दूर को उनके वेतन, बोनस, इंसेंटिव और सामाजिक सुरक्षा कटौती सहित किसी भी अन्य कटौती से संबंधित सभी जानकारी मज़दूर की भाषा में मानकीकृत विस्तृत पे-स्लिप के माध्यम से नियोक्ता द्वारा प्रदान की जाएगी।

अनुच्छेद (6) कॉर्पोरेट सीढ़ी और श्रमिकों के लिए वार्षिक वृद्धि:

1) सिर्फ इस अनुच्छेद के उपधारा (2) के उद्देश्यों के लिए, "मज़दूर" शब्द का अर्थ होगा: 300 जॉर्डन दिनार से कम के मासिक वेतन पर इस सेक्टर में कार्यरत कोई भी व्यक्ति, चाहे वह वेतन नकद में हो या नकद और वस्तु को मिलाकर।

2) वार्षिक वृद्धि- सेक्टर में निर्यात करने वाले नियोक्ता (और कोई भी नियोक्ता जो सेक्टर में निर्यात करने वाले नियोक्ताओं के उप-ठेकेदार हैं) सभी मज़दूरों को (उनकी राष्ट्रीयता के बावजूद) निम्नलिखित के अनुसार वार्षिक वृद्धि प्रदान करेगा:

- प्रत्येक मज़दूर जो नियोक्ता के रोज़गार में एक वर्ष या उससे अधिक पूरा कर चुका है, वह (5) जॉर्डन दिनार की वार्षिक वृद्धि का हकदार है, जिसे तुरंत उसके वेतन में जोड़ा जाएगा, और उसके बाद ऐसी वृद्धि वार्षिक आधार पर पहली वृद्धि की वर्षगांठ पर दी जाएगी, और समझौते की पूरी अवधि में लागू रहेगी।

- प्रत्येक मज़दूर जो नियोक्ता के रोज़गार में एक वर्ष पूरा नहीं कर पाया है, वह उसी नियोक्ता के साथ अपने रोज़गार का एक वर्ष पूरा करने पर पांच (5) जॉर्डन दिनार की वार्षिक वृद्धि का हकदार होगा। इसके बाद, वृद्धि की वार्षिक वर्षगांठ पर यह वार्षिक वृद्धि दी जाएगी।

- पक्षों ने सहमति बनाई कि जिन नियोक्ताओं ने 1 मार्च, 2019 से पहले ही अपने मज़दूरों को वार्षिक वृद्धि प्रदान कर दी है, उन्हें 2019 में फिर से ऐसी वृद्धि प्रदान करने से छूट दी जाएगी, बशर्ते कि यह नियोक्ता इस समझौते की अवधि के दौरान, प्रत्येक वर्ष की 1 मार्च को वार्षिक आधार पर उपर्युक्त वार्षिक वृद्धि को प्रदान करना जारी रखेंगे।

3) नीचे दिए गए उपधारा (4) के अधीन, सेक्टर के सभी मज़दूरों के लिए न्यूनतम वेतन (220) जॉर्डन दिनार होगा, चाहे उनकी राष्ट्रीयता कोई भी हो।

4) सेक्टर में प्रवासी मज़दूरों के वेतन की गणना के उद्देश्य के लिए, पक्षों ने वेतन को नकदी और वस्तु रूप दोनों प्रकार के घटकों में इस प्रकार शामिल करने की सहमति बनाई है:

- वेतन का न्यूनतम नकद हिस्सा (125) जॉर्डन दिनार होगा

- वेतन का वस्तु रूप में हिस्से का मूल्य (95) जॉर्डन दिनार होगा

-ओवरटाइम और सामाजिक सुरक्षा और "वेतन" के दायरे में आने वाले किसी भी अन्य अधिकार की गणना करते समय, नकदी और वस्तु रूप दोनों घटकों को ध्यान में रखा जाएगा।

5) यदि इस समझौते की अवधि के दौरान एक निर्णय जारी किया जाता है जो लागू न्यूनतम वेतन में वृद्धि को अमल में लाता है, तो इस समझौते की अवधि के दौरान मज़दूरों को दी गई वार्षिक वृद्धि को बढ़े हुए वेतन के हिस्से के रूप में माना जाएगा, नई घोषित न्यूनतम मज़दूरी के लिए। इसके अलावा, ऊपर दिए गए उपधारा (4) के अनुसार नियोक्ता द्वारा प्रवासी मज़दूर को प्रदान किए गए वेतन में वस्तु रूप के मूल्य को फिर से परिभाषित किया जाएगा।

6) कॉर्पोरेट सीढ़ी: जॉर्डन गारमेंट सेक्टर इंडस्ट्रियल रिलेशंस जॉइंट काउंसिल के माध्यम से पक्ष कॉर्पोरेट सीढ़ी के लिए एक मॉडल विकसित करने की संभावना का मूल्यांकन करेंगें, जो सेक्टर की प्रकृति के अनुरूप होगा। कॉरपोरेट सीढ़ी उत्पादन लाइन नौकरियों और पर्यवेक्षी (सुपरवाइज़री) नौकरियों और काउंसिल द्वारा निर्धारित अन्य चीज़ों की पहचान करती है।

<u>अनुच्छेद (7) समय की घड़ी</u>

1) काम के घंटे की निगरानी के उद्देश्य से नियोक्ता पर्याप्त मात्रा में समय घड़ियों (प्रवेश और निकास के लिए) उपलब्ध कराएंगे।

2) नियोक्ता द्वारा नियुक्त सभी मज़दूर काम शुरू करने से पहले और काम पूरा होने पर अपने टाइम कार्डों को पंच करेंगे।

3) नियोक्ता विस्तृत व अप-टू-डेट वेतन-भुगतान रजिस्टर और हाजिरी रिकॉर्ड बनाए रखेंगे।

<u>अनुच्छेद (8): काम पर मौलिक अधिकार और सिद्धांत</u>

काम के मौलिक अधिकारों और सिद्धांतों की फिर से पुष्टि करने और लागू करने के उद्देश्य से, और पूरे क्षेत्र में इसके अमल को सुनिश्चित करने के लिए, पक्ष निम्नलिखित के लिए सहमत हुए हैं:

<u>सबसे पहले: सामूहिक सौदेबाज़ी और श्रम समितियों के यूनियन के अधिकार को स्वीकार करना।</u>

1. **सामूहिक सौदेबाज़ी का अधिकार और यूनियन की ज़िम्मेदारी:**
   i) श्रम कानून के अनुच्छेद (99) के अनुसार, यूनियन के लक्ष्यों में "सामूहिक सौदेबाज़ी और सामूहिक समझौतों में प्रवेश" शामिल हैं। इसको ध्यान में रखते हुए, दोनों पक्ष यूनियन के सामूहिक सौदेबाज़ी और सेक्टर के मज़दूरों की ओर से सामूहिक समझौतों में प्रवेश करने के अधिकार को स्वीकार करते हैं और मान्यतता देते हैं।
   ii) यूनियन के पास सेक्टर में सभी मज़दूरों की ओर से इस समझौते की शर्तों के अनुपालन की निगरानी की प्राथमिक जिम्मेदारी होगी।
   iii) यूनियन इस समझौते के अमल और कार्यान्वयन से संबंधित मामलों पर अपने अधिकृत प्रतिनिधियों के बारे में नियोक्ता के प्रतिनिधियों और प्रबंधन को सूचित करेगा। इन अधिकृत व्यक्ति (व्यक्तियों) में यूनियन के अध्यक्ष, इसके क्षेत्रीय प्रतिनिधि और साथ ही उद्यम स्तर की यूनियन श्रम समिति के सदस्य (जैसा कि नीचे परिभाषित किया गया है) शामिल होंगे।
   iv) नियोक्ता के प्रबंधन के साथ समन्वय में, इस समझौते द्वारा कवर किए गए प्रत्येक कार्यस्थल में बुलेटिन बोर्डों तक पहुंच और उपयोग का अधिकार यूनियन को होगा

v) यूनियन के अधिकृत प्रतिनिधियों को यह सुनिश्चित करने के उद्देश्य से नियोक्ता के कार्यस्थलों का दौरा करने का अधिकार होगा कि समझौते के प्रावधानों का अनुपालन किया जा रहा है या नहीं। इस तरह के दौरे व्यवसाय के समय और नियोक्ता के प्रबंधन के साथ समन्वय में आयोजित किए जाएंगे।

2. यूनियन श्रम समिति

i) सेक्टर में प्रत्येक नियोक्ता पर एक उद्यम स्तर की यूनियन श्रम समिति का गठन किया जाएगा। समिति में प्रत्येक कार्यस्थल पर मज़दूरों से विधिवत निर्वाचित सदस्य शामिल होंगे, जो इस तरह से होंगे कि नियोक्ता के कार्यस्थलों में मौजूद विभिन्न राष्ट्रीयताओं के आनुपातिक और पर्याप्त प्रतिनिधित्व को सुनिश्चित करेगा (अर्थात अलग-अलग राष्ट्रीयताओं के मज़दूरों की संख्या के अनुपात में बराबरी) ।

ii) यूनियन प्रत्येक कार्यस्थल पर ऐसी समिति के गठन और कार्यों से संबंधित सभी मामलों को नियंत्रित करेगा, जिसमें बिना किसी पाबंदी के, उम्मीदवारी की ज़रूरतें, समिति के सदस्यों की संख्या, मतदान, कोरम, निर्णय लेने के तरीके, और मीटिंग के लिखित विवरण शामिल हैं।

iii) यूनियन श्रम समिति के चुनाव की तारीख यूनियन नियोक्ता के साथ समन्वय में निर्धारित करता है।

iv) iv) यूनियन श्रम समिति अपनी बैठकों के दौरान उठाए गए मुद्दों और चिंताओं पर चर्चा करने के लिए नियमित रूप से नियोक्ता से मिलेंगे। प्रत्येक यूनियन श्रम समिति और नियोक्ता प्रबंधन बैठक के मिनट्स (लिखित ब्यौरा) की एक प्रति बनाए रखेंगे।

v) यूनियन श्रम समिति के साथ काम करने वाले मज़दूरों को उनके काम के घंटों के लिए भुगतान करने के लिए प्रत्येक नियोक्ता प्रतिबद्ध होगा (यानी नियोक्ता मज़दूर के वेतन में कटौती नहीं करेगा अगर वह यूनियन श्रम समिति में भाग लेते हैं)।

<u>दूसरा: सभी तरह के जबरन या अनिवार्य श्रम का उन्मूलन।</u>

1) प्रति-सप्ताह नियमित काम के घंटे अड़तालीस (48) घंटों से अधिक नहीं होंगे। जबरन या अनिवार्य ओवरटाइम काम नहीं करवाया जाएगा। सभी ओवरटाइम स्वैच्छिक आधार पर होगा। सभी ओवरटाइम काम का श्रम कानून के प्रावधानों के अनुसार मुआवज़ा दिया जाएगा।

2) कार्य परमिट और निवास कार्ड के नवीकरण से संबंधित परिस्थितियों को छोड़कर, नियोक्ता किसी भी कारण से श्रमिकों के पासपोर्ट या किसी अन्य व्यक्तिगत दस्तावेज़ों को रोक कर नहीं रख सकते हैं।

<u>तीसरा: बाल श्रम पर रोक</u>

1) नियोक्ता किसी भी तरह से बच्चों या किशोरों (18 वर्ष से कम उम्र के किसी को भी) रोज़गार नहीं दे सकते हैं, और निम्नलिखित कदम उठाएंगे:

- काम पर रखने से पहले मज़दूरों की आयु सत्यापित करने के लिए नीतियां अपनाएँ।

- मज़दूरों का इंटरव्यू लें (जॉर्डन वालों से आमने सामने, और प्रवासियों के लिए इलेक्ट्रॉनिक संचार विधियों के माध्यम से)।

- प्रवासी मज़दूरों के व्यक्तिगत पहचान दस्तावेज़ों को सत्यापित करना।

- 18 साल से कम उम्र के मज़दूरों की भर्ती पर रोक लगाते हुए भर्ती एजेंसियों के साथ समझौतों में स्पष्ट और सख्त प्रावधान शामिल करना।

2) यदि किसी परिसर में बाल श्रम की घटना होती है, तो नियोक्ता तुरंत निम्नलिखित कदम उठाएगा:

i). यदि मज़दूर जॉर्डन का है, तो नियोक्ता को तुरंत उसके सभी कार्यों को स्थगित कर देना चाहिए, और मंत्रालय को सूचित करके बाल मज़दूर के लिए सुरक्षा प्रदान करना चाहिए, जो फिर अपनी प्रक्रियाओं के माध्यम से मामले को संभाल सकतें है।

ii). यदि मज़दूर एक प्रवासी मज़दूर है, तो नियोक्ता को चाहिए:

- तुरंत उसके काम को स्थगित कर दें।
- उसके लिए तुरंत सुरक्षा प्रदान करें
- मंत्रालय के सहयोग से, नियोक्ता के खर्च पर जल्द से जल्द उसे उसके मूल देश में वापस ले जाने के लिए यात्रा की व्यवस्था करें और जब तक कि मज़दूर अपने देश नहीं पहुंच जाता है, तब तक मामले के समपर्क में रहें।
- उस भर्ती एजेंसी को लिखित में सूचित करें, जिसने इस प्रवासी मज़दूर को भर्ती किया था, ताकि वह इस संबंध में आवश्यक कदम उठा सकें।

चौथा: भर्ती में और काम पर हिंसा, उत्पीड़न और भेदभाव को खत्म करना:

सभी नियोक्ताओं को कार्यस्थल पर और श्रमिकों में हिंसा, उत्पीड़न और भेदभाव से सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक कदम और नीतियों को अपनाना चाहिए। नियोक्ता को चाहिए कि:

1) मज़दूरों के लिए सभी तरह की हिंसा, उत्पीड़न और भेदभाव से मुक्त कार्य वातावरण को बढ़ावा देना। नियोक्ता इस समझौते की तारीख से चार महीने के भीतर मंत्रालय द्वारा अनुमोदित अपने आंतरिक उप-नियमों के हिस्से के रूप में आंतरिक नीति को अपनाने के माध्यम से सभी प्रकार की हिंसा, उत्पीड़न, और भेदभाव को प्रतिबंधित करेगा। हिंसा, उत्पीड़न, और भेदभाव के निषिद्ध रूपों में शारीरिक, मानसिक और आर्थिक हिंसा और उत्पीड़न शामिल हैं, जिसमें किसी भी कारण से श्रमिकों के साथ मारपीट, मौखिक दुर्व्यवहार या धमकी देना, किसी को भी नुकसान पहुंचाने वाला कोई कार्य, साथ ही सभी तरह का यौन उत्पीड़न शामिल है। यह नीति शारीरिक, मानसिक और आर्थिक हिंसा को रोकने के उपाय कायम करती है, और किसी भी मज़दूर के साथ इस तरह की घटनाओं के होने पर शिकायत दर्ज करने की प्रक्रिया निर्धारित करती है।

2) किसी भी मज़दूर के साथ भेदभाव नहीं करेंगे और किसी को नस्ल, रंग, लिंग, धर्म, राजनीतिक विचार, राष्ट्रीय मूल, विकलांगता या यूनियन की गतिविधियों में भागीदारी या यूनियन की सदस्यता के आधार पर काम पर समान अवसर या समान व्यवहार से वंचित नहीं रखेंगे।

3) मज़दूर अपने नियोक्ता के निर्देशों का अनुपालन करेंगे जो उनके व्यक्तिगत रोज़गार अनुबंधों की शर्तों को लागू करने से संबंधित होगा, बशर्ते ऐसा करना उन्हें किसी खतरे में नहीं डालता, या फिर इस समझौते की शर्तों, लागू कानूनों और सार्वजनिक नैतिकताओं का उल्लंघन नहीं करता।

4) इस क्षेत्र में महिलाओं की भूमिका को प्रोत्साहित करने और उनका समर्थन करने के लिए:

- महिलाओं के लिए मददगार एक सक्षम वातावरण प्रदान करना;

- समान अवसर और कैरियर की उन्नति और सुरक्षा और अन्य कार्य प्रोत्साहन के अधिकारों को सुनिश्चित करना

-जॉर्डन में काम के लिए भर्ती होने से पहले महिला मज़दूरों, विशेषकर प्रवासी महिला मज़दूरों, के लिए प्रेगनेंसी टेस्ट (गर्भावस्था जांच) पर रोक लगाई जाएं (जब तक कि उनके राष्ट्रीय कानून इस तरह की जांचों की आवश्यक न बनाते हों), निम्नलिखित तरीकों से:

i) रोज़गार आवेदन पत्रों में गर्भावस्था जांच को आवश्यकता के रूप में शामिल नहीं करना;
ii) यह नियम बनाना कि भर्ती एजेंसियां प्रवासी मज़दूरों का गर्भावस्था जांच नहीं करेंगे और उसको आवश्यक शर्त नहीं बनाएंगे, जब तक कि मज़दूर के देश के कानून खुद ऐसी जांच को आवश्यक नहीं बनाते
iii) सेक्टर में नौकरियों के लिए आवेदन करने वाली महिलाओं को काम पर रखने का निर्णय उनकी गर्भावस्था जांच के परिणामों पर निर्भर न बनाना।

5) श्रम कानून के प्रावधानों और उसमें हुए किसी भी संशोधन के अधीन, अगर एक कार्यस्थल में मज़दूरों के 5 वर्ष की उम्र के 15 या उससे ज़्यादा बच्चे हों, तो उस कार्यस्थल के नियोक्ता को ज़रूरी है कि एक या अधिक योग्य नर्सों के साथ उपयुक्त नर्सरी (बच्चों का सदन) स्थापित करें। अलग-अलग नियोक्ता संयुक्त रूप से एक भौगोलिक इलाके में एक उपयुक्त नर्सरी भी स्थापित कर सकते हैं। यदि कोई नियोक्ता कार्यस्थल परिसर या इसके आसपास के इलाके में उपयुक्त नर्सरी प्रदान करने में असमर्थ है, तो मंत्रालय द्वारा जारी निर्देशों के अनुसार पर्याप्त विकल्पों पर सहमति बनाई जा सकती है।

6) सेक्टर में विकलांग व्यक्तियों को काम पर रखने के लिए समर्थन और प्रोत्साहन देना:

- रोज़गार के लिए दिए गए विज्ञापन, और नौकरी के आवेदन और रोज़गार से संबंधित प्रपत्र (फॉर्म) विकलांगता से मुक्त होने की शर्त नहीं रख सकते हैं।

- उचित कानूनों में निर्धारित प्रतिशत के अनुसार विकलांग व्यक्ति को काम पर रखने की आवश्यकता का अनुपालन करना होगा।
- विकलांगता के कारण किसी व्यक्ति को काम या प्रशिक्षण से बाहर नहीं कर सकते हैं, और श्रम कानून की धारा 21 के प्रावधानों के अधीन, कार्य को जारी रखने से रोकने के लिए विकलांगता को कारण नहीं बनाया जा सकता।
- एक कार्यक्षेत्र बनाना जो सुलभ हो और विकलांगता के अनुकूल हो, यह स्वीकार करते हुए कि विकलांग व्यक्तियों के लिए यह एक मौलिक अधिकार है कि वे कार्य के माहौल में अपने अधिकारों और स्वतंत्रता का प्रयोग करने में सक्षम हों।

अनुच्छेद (9) प्रवासी मज़दूरों और शरणार्थियों को काम पर रखना:

नियोक्ता प्रवासी मज़दूरों को नियुक्त करने और भर्ती करने में उचित ध्यान रखेंगें। उन्हें निम्नलिखित बातों का ध्यान रखना चाहिए:

1) नियोक्ता को मज़दूरों के मूल देशों के केवल उन निजी भर्ती एजेंसियों को कायम रखना चाहिए, जो तत्काल लागू कानूनों और नियुक्त करने की शर्तों पर राष्ट्रीय अनुबंधों का सम्मान और अनुपालन करते हैं, जो कि एकीकृत रोज़गार अनुबंध और इस समझौते की शर्तों, और अंतरराष्ट्रीय मान्यता-प्राप्त अंतर्राष्ट्रीय मानवाधिकार दस्तावज़ों, मौलिक श्रम अधिकारों और सिद्धांतों और प्रासंगिक अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों के साथ संरेखित हों।

2) भर्ती या प्लेसमेंट प्रक्रिया के दौरान भर्ती किए गए मज़दूरों से कोई भर्ती शुल्क नहीं लिया जाएगा, और बेटर वर्क पीएसी की बैठक के 10 अप्रैल 2018 के बयान में दर्ज आदेश के अनुसार, मज़दूर ऐसा कोई भी खर्चा नहीं उठाएगा।

3) एजेंसी द्वारा भर्ती के दौरान प्रवासी मज़दूरों की भर्ती और नियुक्ति की शर्तों को स्पष्ट रूप से और मज़दूरों भी भाषा में इस तरह से निर्धारित किया जाना चाहिए कि मज़दूरों को उसे समझना आसान हो।

4) प्रवासी श्रमिकों और शरणार्थियों, चाहे जो भी राष्ट्रीयता के हो, को काम पर रखना या उनके अनुबंधों को रिन्यू करना (नवीनीकृत) नहीं किया जा सकता है, जब तक कि पक्षों द्वारा अपनाए गए एकीकृत रोज़गार अनुबंध के माध्यम से न हो। एकीकृत अनुबंध सभी मज़दूरों की भाषाओं में उपलब्ध कराया जाना चाहिए, और नियोक्ता की ज़िम्मेदारी होगी कि सभी मज़दूरों को उनकी भाषा में एकीकृत अनुबंध की एक प्रति प्रदान की जाएं, इस बात को स्वीकारते हुए कि यह मज़दूरों का एक मौलिक अधिकार है।

अनुच्छेद (10) कार्यस्थल में स्वास्थ्य और सुरक्षा:

1) नियोक्ता मज़दूरों को खतरों और बीमारियों, जो कि कार्य और / या मशीनरी के उपयोग से हो सकते हैं, से बचाने के लिए आवश्यक कदम उठाके सुरक्षित कार्य-वातावरण प्रदान करेगा। इस उद्देश्य के लिए, नियोक्ता मज़दूरों को काम से संबंधित खतरों और बीमारियों से बचने के लिए व्यक्तिगत सुरक्षा गियर प्रदान करेंगे, जैसे उचित

पोशाक, चश्मा, दस्ताने, श्वासयंत्र, जूते आदि। नियोक्ता व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा के साथ-साथ उपकरणों और इमारतों की सुरक्षा सहित क्षेत्र के लिए लागू सभी स्वास्थ्य और सुरक्षा कानूनों का पूर्ण अनुपालन सुनिश्चित करेंगे।

2) प्रत्येक नियोक्ता जॉर्डन के कानून की आवश्यकताओं के अनुसार प्रत्येक फैक्ट्री में एक संयुक्त श्रमिक-प्रबंधन व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य (ओएसएच) समिति स्थापित करेगा। इस समिति के सदस्य बनने वाले मज़दूर संबंधित परिसर/कार्यस्तल में मज़दूरों द्वारा या तो निर्वाचित किए जाएंगे या चुने जाएंगे। चुनाव या नामांकन यूनियन की देखरेख में किए जाएंगे।

3) नियोक्ता स्वच्छ और पर्याप्त पेयजल प्रदान करेंगे, जिसमें मज़दूर कोई खर्चा नहीं उठाएंगे

4) नियोक्ता मज़दूरों को आराम करने और भोजन करने के लिए पर्याप्त स्थान प्रदान करेंगे, पर्याप्त संख्या में कुर्सियों और मेज़ों के साथ।

5) नियोक्ता मज़दूरों को उनकी ज़रूरतों के लिए लॉकर्स या दीवार अलमारियाँ प्रदान करेगा।

6) टॉयलेट को साफ, स्वच्छ और सुरक्षित स्थिति में रखा जाना चाहिए, और दोनों लिंगों के लिए निजता होनी चाहिए।

अनुच्छेद (11) शारीरिक और मनोवैज्ञानिक/मानसिक स्वास्थ्य सेवा:

मंत्रालय द्वारा जारी किसी भी नियम या निर्देशों के अधीन, नियोक्ता निम्नलिखित के साथ संरेखण में अपने मज़दूरों को स्वास्थ्य-सेवा प्रदान करेगा:

सबसे पहले: मज़दूरों के लिए शारीरिक स्वास्थ्य। नियोक्ता निम्नलिखित सुनिश्चित करेगा:

1) कार्यस्थल पर एक स्वास्थ्य क्लिनिक प्रदान करना, जो मंत्रालय द्वारा अनुमोदित चिकित्सा कर्मचारियों के साथ हो, जिसमें स्वास्थ्य मंत्रालय द्वारा प्रमाणित एक सामान्य चिकित्सक (जीपी) और कम से कम एक नर्स (पुरुष या महिला) शामिल हैं, जो पर्याप्त स्वास्थ्य-सेवा और आवश्यक उपचार प्रदान कर सकें।

2) क्लिनिक पूरे कार्य घंटों के दौरान खुला रहेगा।

3) नियोक्ता मज़दूरों के लिए किए गए सभी मेडिकल चेकअप और परीक्षणों के रिकॉर्ड बनाए रखेंगे, जो प्रत्येक मज़दूर के लिए व्यक्तिगत फ़ाइलों में क्रमबद्ध होंगे। ये रिकॉर्ड एक संदर्भ के बिंदु के रूप में काम करेंगे, जब श्रमिकों के लिए समय-समय पर मेडिकल चेकअप कराकर उनके स्वास्थ्य की निरंतर निगरानी रखी जाएगी।

4) आपात स्थिति में और नियोक्ता के खर्चे पर, क्लिनिक में चिकित्सा कर्मचारी आवश्यक रूप से और बिना किसी देरी के उस मज़दूर को (आवश्यकतानुसार) किसी विशेषज्ञ डॉक्टर या अस्पताल को निर्दिष्ट करें, ताकि कार्यकर्ता को आवश्यक चिकित्सा देखभाल और उपचार प्राप्त हो।

<u>दूसरी बात: मनोवैज्ञानिक/मानसिक स्वास्थ्य। नियोक्ता को ज़रूरी है कि:</u>

1) अपने मज़दूरों के मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य की देखभाल के लिए उन्हें जॉर्डन के विशेष मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य केंद्रों के पास भेजें

2) यदि कोई मज़दूर मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य विशेषज्ञ को दिखाने की गुज़ारिश करता हो, या उसका मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य ऐसा लगें कि उसे विशेष और उन्नत स्वास्थ्य-सेवा की ज़रुरत है जो नियोक्ता के परिसर में उपलब्ध नहीं है, तो नियोक्ता के लिए आवश्यक है कि जॉर्डन के विशेष स्वास्थ्य केंद्रों में किसी भी मज़दूर को शीघ्रता से संदर्भित करें/भेजें

3) इस अनुच्छेद की शर्तों के अनुसार, मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य विशेषज्ञ को दिखाने के परिणामस्वरूप किसी भी मज़दूर को बर्खास्त नहीं कर सकते, जब तक कि एक मनोचिकित्सक (साइकैट्रिस्ट) द्वारा रिपोर्ट जारी नहीं की जाती है कि आवश्यक उपचार प्राप्त करने के बाद भी मज़दूर काम करने के लिए अयोग्य है।

4) मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य-सेवा, उसके महत्व और देखभाल के तरीकों पर प्रशिक्षण कार्यक्रम और विशेष पाठ्यक्रम प्रदान करना।

<u>अनुच्छेद (12) श्रमिकों की शिक्षा और शिक्षण:</u>

1) नियोक्ता सहमति बना रहे हैं कि यूनियन के साथ सहयोग करके, मज़दूरों की शिक्षा और प्रशिक्षण के लिए नियमित सत्र, व्याख्यान और कार्यशालाओं का संचालन किया जाएगा

2) नियोक्ता ऐसे सत्र और कार्यशालाओं में भाग लेने के लिए बिताए गए समय के लिए मज़दूर के अधिकारों से कोई राशि नहीं काटेंगे। प्रतिभागियों को यूनियन द्वारा नियोक्ता के प्रबंधन के साथ समन्वय में चुना जाएगा।

3) काम के रोटेशन (कार्यवर्तन), कार्य से अनुपस्थित होने की प्रवृत्ति, कार्य की नैतिकता, हिंसा और उत्पीड़न, और कार्य से संबंधित अन्य मामलों पर यूनियन नियोक्ताओं के साथ समन्वय में प्रशिक्षण कार्यशालाओं के आयोजन के माध्यम से मज़दूरों को निरंतर शिक्षा और प्रशिक्षण प्रदान करने का प्रयास करेगा।

<u>अनुच्छेद (13) परिवहन:</u>

1) यदि उनके इक्कठा होने का बिंदु-स्थल नियोक्ता के परिसर से एक किलोमीटर से अधिक की दूरी पर हैं, तो उन्हें कार्यस्थल और उनके निवास के निकटतम बिंदु-स्थल के बीच परिवहन के लिए नियोक्ता सभी मज़दूरों के लिए नि: शुल्क और सुरक्षित परिवहन प्रदान करेंगे।

2) मज़दूरों को सामान्य काम के घंटों (8 घंटे) के पूरा करने के बाद उपर्युक्त परिवहन का उपयोग करके कार्यस्थल से निकलने का अधिकार होगा।

3) नियोक्ता उन सभी मज़दूरों को परिवहन प्रदान करेंगे जो साधारण काम के घंटों के बाद ओवरटाइम काम करते हैं।

<u>अनुच्छेद (14) श्रमिक आवास इकाइयाँ:</u>

प्रत्येक नियोक्ता प्रवासी मज़दूरों के लिए आवास इकाइयाँ प्रदान करने का वादा करता है जो निम्नलिखित शर्तों को पूरा करते हैं:

1) आवास इकाइयां 1 जुलाई 2013 को सरकारी गजट में प्रकाशित आवास इकाइयों से संबंधित स्वास्थ्य-संबंधी खतरों से बचाव के लिए स्वास्थ्य मंत्रालय (1) की वर्ष (2013) के लिए जारी किए गए मानकों का अनुपालन करते हैं।

2) आवास इकाइयों की स्थिति की निगरानी और निरीक्षण करने और लागू स्वास्थ्य मानकों के अनुपालन के उद्देश्य से आवास इकाइयों तक पहुंच के यूनियन के अधिकार को स्वीकार करते हैं। यूनियन के इन इकाइयों में दौरे नियोक्ता के प्रबंधन के साथ तय होंगे।

<u>अनुच्छेद (15) जॉर्डनवासियों के रोज़गार के नए अवसर पैदा करना:</u>

1) दोनों पक्ष इस समझौते की तिथि से तीन महीने के भीतर सेक्टर के सभी जॉर्डनवासी मज़दूरों के लिए एक एकीकृत कार्य अनुबंध को अपनाने के लिए सहमत हैं।

2) सेक्टर के नियोक्ता जॉर्डनवासी मज़दूरों के लिए रोज़गार के नए अवसर पैदा करेंगे, उन्हें प्रशिक्षित करेंगे, और बेरोज़गारी दर को कम करने के उद्देश्य से कॉलेज और ग्रेजुएट डिग्री धारकों को इस सेक्टर में शामिल होने के लिए प्रोत्साहित करेंगे। यह निम्नलिखित तरीकों के माध्यम से प्राप्त किया जा सकता है:

- सभी सरकारी एजेंसियों और संस्थानों, साथ ही गैर सरकारी संगठनों और सीबीओ के साथ सहयोग करना, जो कि गवर्नरेट्स और ग्रामीण क्षेत्रों में जॉर्डनवासी मज़दूरों को आकर्षित करने और भर्ती करने, और कैरियर डे या किसी अन्य उपलब्ध तरीके के माध्यम से उन क्षेत्रों के निवासियों के लिए नौकरी के अवसर प्रदान करना जो औद्योगिक शहरों / क्षेत्रों के चारों ओर बसे हैं,चाहे वो इस तरह के कारखानों के निकट समीप हो या ना हों।

- गरीबी वाले क्षेत्रों और वंचित क्षेत्रों में उत्पादन कार्यालय स्थापित करने की संभावना तलाशने के माध्यम से जॉर्डनवासियों के रोज़गार पर श्रम मंत्रालय के साथ सहयोग करना।

3) जॉर्डनवासियों के प्रशिक्षण और रोज़गार से प्रवासी श्रमिकों का निष्कासन और छंटनी नहीं होगी।

<u>अनुच्छेद (16) समझौता प्रबंधन समिति:</u>

श्रम कानून के अनुच्छेद 42 / ए / 5 के प्रावधानों के अनुपालन में, पक्ष इस समझौते के प्रबंधन और कार्यान्वयन को सुनिश्चित करने के लिए एक समिति बनाने के लिए सहमत हैं, जिसका नाम "समझौता प्रबंधन समिति" होगा, जो निम्नलिखित के अधीन होगा :

- प्रत्येक पक्ष के प्रतिनिधियों की संख्या समान होगी (प्रत्येक पक्ष की ओर से दो प्रतिनिधि)। इस समझौते की तारीख से तीन महीने के भीतर समिति का गठन किया जाएगा;

- इस समिति के पास श्रम कानून के अनुच्छेद 42 (और उसमे हुए किसी भी संशोधन) के अनुरुप शक्तियां होंगी; और

- समिति इस समझौते की शर्तों के अनुपालन और इसके प्रावधानों की प्रभावशीलता का आंकलन करने के लिए समझौते की एक वर्ष की वर्षगांठ पर बैठक करेगी, और उसके बाद वार्षिक आधार पर बैठेगी।

<u>अनुच्छेद (17) विवाद समाधान प्रक्रिया:</u>

इस समझौते के कार्यान्वयन, व्याख्या और / या अमल से उत्पन्न विवाद की स्थिति में, निम्नलिखित कदमों का पालन किया जाएगा:

<u>सबसे पहले: व्यक्तिगत श्रम विवादों में:</u>

- प्रत्येक मज़दूर को यूनियन श्रम समिति में शिकायत दर्ज करने का अधिकार होगा, जो विवाद को सौहार्दपूर्ण ढंग से निपटाने के प्रयास में मज़दूर और नियोक्ता के बीच मध्यस्थ के रूप में कार्य करेगा।

- यदि यूनियन श्रम समिति पांच (5) दिनों के भीतर विवाद को हल करने में सक्षम नहीं होती, या फिर मज़दूर यूनियन श्रम समिति तक विवाद को नहीं ले जाना चाहता है, तो श्रम कानून के प्रावधान लागू होंगे, जिस के अनुसार, मज़दूर को वेतन अधिकारी या मजिस्ट्रेट कोर्ट में शिकायत दर्ज करने का अधिकार होगा, उचित लागू कानूनों के अनुसार।

<u>दूसरा: सामूहिक श्रम विवादों में:</u>

(1) **मज़दूरों और एक नियोक्ता के बीच:**

- मज़दूरों और एक नियोक्ता के बीच किसी भी झगडे को सौहार्दपूर्ण ढंग से हल करने के प्रयास में उसे परिसर/कार्यस्थल पर मौजूद यूनियन श्रम समिति के पास भेजा जाएगा।

- उस स्थिति में जहाँ यूनियन श्रम समिति तीन दिनों के भीतर झगडे को हल करने में असमर्थ होती है, तो उस झगडे को समझौता प्रबंधन समिति के पास भेजा जाएगा, जो तीन दिनों के भीतर उसे सुलझाने का प्रयास करेगा।

- यदि उल्लिखित प्रक्रियाओं के अनुसार झगडे का सौहार्दपूर्ण हल नहीं किया जाता है, तो समझौता प्रबंधन समिति श्रम मंत्री को एक पत्र जारी करेगी, जिसमें पुष्टि की जाएगी कि यह झगड़ा "सामूहिक श्रम विवाद" है, जिसके बाद श्रम कानून के अनुच्छेदों (120 - 131) के तहत सामूहिक श्रम विवाद समाधान की प्रक्रिया निर्धारित की जाएगी।

(2) समझौते के पक्षों के बीच:

- पक्षों के बीच समझौते की व्याख्या या उसकी शर्तों को लागू करने से संबंधित कोई भी टकराव/झगड़ा समझौता प्रबंधन समिति को भेजा जाएगा।

- उस स्थिति में जब समझौता प्रबंधन समिति पाँच दिनों के भीतर झगडे का समाधान करने में असमर्थ होती है, तो समझौता प्रबंधन समिति श्रम मंत्री को एक पत्र जारी करेगी, जिसमें पुष्टि की जाएगी कि यह झगड़ा "सामूहिक श्रम विवाद" है, जिसके बाद श्रम कानून के अनुच्छेदों (120 - 131) के तहत सामूहिक श्रम विवाद समाधान की प्रक्रिया निर्धारित की जाएगी।

यूनियन निष्पक्ष और न्यायसंगत तरीके से, और नस्ल, धर्म, सम्प्रदाय, रंग, लिंग, राष्ट्रीय मूल, आयु, नागरिकता की स्थिति, या विकलांगता के आधार पर भेदभाव के बिना, इस समझौते के दायरे में आने वाले सभी मज़दूरों का प्रतिनिधित्व करेगा।

<u>अनुच्छेद (18) एक संयुक्त परिषद की स्थापना:</u>

1) सेक्टरों के स्तर पर, दोनों पक्ष जॉर्डन गारमेंट सेक्टर इंडस्ट्रियल रिलेशंस जॉइंट काउंसिल की स्थापना की पुष्टि करती हैं, अपने उपनियमों के साथ , जो 4/3/2015 को हस्ताक्षरित किए गए थे, जिसका उद्देश्य सेक्टर को बनाए रखना और आगे विकसित करना है।

2) नियोक्ता और यूनियन इंडस्ट्रियल रिलेशन्स जॉइंट कॉउन्सिल (औद्योगिक संबंध संयुक्त परिषद) के लिए अपने प्रतिनिधियों के नाम, इस समझौते की तारीख से तीन महीने के भीतर की अवधि में देने के लिए प्रतिबद्ध हैं।

<u>अनुच्छेद (19) समझौते की अवधि और समाप्ति, और दायित्वों की निरंतरता:</u>

1) इस समझौते की समाप्ति या निष्कासन इस समझौते के तहत मज़दूरों को दिए गए अधिकारों को प्रभावित नहीं करेगी। नियोक्ता सेक्टर के मज़दूरों को प्राप्त अधिकारों को किसी भी तरह से हानि पहुंचाना, घटाना, या निरस्त करना नहीं कर सकते हैं।

2) यह समझौता 1 नवंबर 2019 को लागू होगा, और 3 साल की अवधि के लिए 31 अक्टूबर 2022 तक पूरी तरह से लागू रहेगा।

3) इस समझौते की तारीख से तीन महीने के भीतर पक्ष और नियोक्ता, मंत्रालय द्वारा औपचारिक रूप से अपनाए गए एकीकृत रोज़गार अनुबंध में संशोधन करेंगे ताकि वो इस समझौते की शर्तों को दर्शाएं।

4) यह समझौता चार प्रतियों में जारी किया गया था, जिनमें से एक मंत्रालय में जमा किया जाएगा।

(निष्पादन पृष्ठ)

दोनों पक्ष कपडा, परिधान और वस्त्र सेक्टर के लिए इस सामूहिक समझौते की ऊपर दी गई शर्तों पर अपनी सहमति और समर्थन देते हैं। गवाही में, इस समझौते को 21 नवंबर 2019 को निष्पादित किया गया था, प्रत्येक निम्नलिखित द्वारा:

<u>प्रथम पक्ष</u>

जॉर्डन गारमेंट्स, एक्सेसरीज़ एंड टेक्सटाइल एक्सपोर्टर्स एसोसिएशन (J-GATE)

उनकी तरफ से:

क्षमता:

हस्ताक्षर:

असोसिएशन ऑफ़ ओनर्स ऑफ़ फ़ैक्ट्रीस, वर्कशॉप्स एन्ड गारमेंट्स (कारखानों, कार्यशालाओं और गारमेंट्स के मालिकों का संघ) (AOFWG)

उनकी तरफ से:

क्षमता:

हस्ताक्षर:

<u>दूसरा पक्ष</u>

जनरल ट्रेड यूनियन ऑफ़ वर्कर्स इन टेक्सटाइल,गारमेंट एंड क्लोथिंग इंडस्ट्रीस

(कपड़ा, परिधान और वस्त्र उद्योग में श्रमिकों का सामान्य व्यापार संघ) (GTUWTGCI)

उनकी तरफ से:

क्षमता:

हस्ताक्षर: