যৌথ চুক্তি

তারিখ: ১০/১০/২০২২

১৯৯৬ সালের ৮ নং জর্ডানিয়ান শ্রম আইন এবং এর সংশোধনীসমূহের বিধান অনুসারে

প্রথম পক্ষ

জর্ডান গার্মেন্টস, এক্সেসরিজ এবং টেক্সটাইল এক্সপোর্টারস এসোসিয়েশন এন্ড অফ গার্মেন্টস (জে-জিএটিই) এবং দি এসোসিয়েশন অফ ওনার্স অফ ফ্যাক্টরিজ, ওয়ার্কশপস এবং গার্মেন্টস (এওএফডাব্লিউজি)

দ্বিতীয় পক্ষ

জেনারেল ট্রেড ইউনিয়ন অফ ওয়ার্কার্স ইন টেক্সাইল, গার্মেন্টস এবং ক্লোদিং ইন্ডাস্ট্রিজ (জিটিইউডাব্লিউটিজিসিআই)

এই যৌথ চুক্তি ("যৌথ চুক্তি" অথবা "এই চুক্তি") ১০ অক্টোবর ২০২২ ইং তারিখে নিম্নের পক্ষদের মধ্যে সম্পাদিত হইয়াছেঃ

প্রথম পক্ষ:

১. জর্ডান গার্মেন্টস, এক্সেসরিজ এবং টেক্সটাইল এক্সপোর্টারস এসোসিয়েশন এন্ড অফ গার্মেন্টস (জে-জিএটিই); এবং

২. দি এসোসিয়েশন অফ ওনার্স অফ ফ্যাক্টরিজ, ওয়ার্কশপস এবং গার্মেন্টস (এওএফডাব্লিউজি) (এরপর যৌথভাবে "**মালিকদের প্রতিনিধিবৃন্দ**" হিসাবে অভিহিত)

দ্বিতীয় পক্ষ:

জেনারেল ট্রেড ইউনিয়ন অফ ওয়ার্কার্স ইন টেক্সাইল, গার্মেন্টস এবং ক্লোদিং ইন্ডাস্ট্রিজ (জিটিইউডাব্লিউটিজিসিআই)

(এরপর "**ইউনিয়ন**" হিসাবে অভিহিত)

মালিকদের প্রতিনিধিবৃন্দ এবং ইউনিয়ন এককভাবে "**পক্ষ**" এবং যৌথভাবে একসঙ্গে "**পক্ষসমুহ**" হিসাবে অভিহিত হইবে)।

প্রস্তাবনা:

যেহেতু জর্ডানিয়ান শ্রম আইনের আলোকে ইউনিয়নের উদ্দেশ্যসমুহের মধ্যে রহিয়াছে কর্ম সম্পর্ক, কর্ম পরিবেশ ও প্রয়োজনীয়তার উন্নয়ন এবং একই সঙ্গে যৌথ দরকষাকষি ও যৌথ চুক্তিতে আবদ্ধ হওয়া;

যেহেতু মালিকদের প্রতিনিধিবৃন্দ এবং ইউনিয়ন প্রত্যাশা করে যে টেক্সটাইল, গার্মেন্টস ও পোশাক খাত জর্ডানের অর্থনীতিতে সহায়তা প্রদান অব্যাহত রাখিবে এবং একই সঙ্গে পূর্বতন যৌথ চুক্তির ওপর ভিত্তি করিয়া এই খাতে কর্ম পরিবেশ ও শ্রমিক প্রয়োজনীয়তার উন্নয়ন ঘটাইবে;

দুইপক্ষের উপরে উল্লেখিত স্বার্থসমুহ, জর্ডানে বিদ্যমান আইন, এবং পক্ষসমুহের যৌথ প্রচেষ্টায় অনুষ্ঠিত হওয়া আলাপ-আলোচনা হইতে উদ্ভুত ফলাফল বিবেচনায় নিয়া;

পক্ষসমুহ টেক্সটাইল, গার্মেন্টস ও পোশাক খাতের উৎপাদনের সঙ্গে জড়িত দুইপক্ষের মধ্যে আদর্শ টেকসই এবং দীর্ঘমেয়াদী সম্পর্ক উন্নয়নে এবং মালিকদের সঙ্গে ও আরো সুনির্দিষ্ট করিয়া সম্পূর্ণ খাতের সঙ্গে সামাজিক সংলাপ ও স্বাস্থ্যকর শিল্প সম্পর্ক উৎসাহিত করিবার লক্ষ্যে, এবং আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মৌলিক শ্রম মানদন্ডের সঙ্গে প্রতিপালিত চর্চা উন্নীত করিতে অঙ্গীকারাবদ্ধ;

যেহেতু পক্ষসমুহ একইরকমভাবে বিনিয়োগকারী ও শ্রমিকদের সুবিধার জন্য তাহাদের মধ্যকার সম্পর্ক উন্নয়ন ও পরিচালনা করিবার ব্যাপারে একমত হইয়াছে, এবং যৌথভাবে একটি সহায়ক কর্মপরিবেশ সৃষ্টিতে একমত হইয়াছে যাহা একদিকে শ্রমিকদের শারীরিক ও মানসিক কল্যাণ এবং অপরদিকে বিনিয়োগকারীদের সুবিধা রক্ষার দিকে ধাবিত হইবে;

উভয় পক্ষসমুহ এই চুক্তির বাধ্যকরী ফলাফলকে স্বীকার করিয়া লইতেছে কেননা জর্ডানিয়ান শ্রম আইনের সংজ্ঞা অনুযায়ী এই চুক্তির মাধ্যমে একটি "যৌথ কর্ম চুক্তি" গঠিত হয়; এবং এই চুক্তি টেক্সটাইল, গার্মেন্টস ও পোশাক খাতের মালিক ও শ্রমিকদের ওপর বাধ্যকরী;

সেইকারণে, পক্ষসমুহ নিম্নের বিষয়সমুহে একমত হইয়াছে:

<u>সংজ্ঞা:</u>

মন্ত্রণালয়: শ্রম মন্ত্রণালয়

মালিক/নিয়োগকর্তা: অর্থাৎ যেকোন প্রাকৃতিক অথবা আইনগত ব্যক্তি যিনি যেকোনো সক্ষমতায় এক বা একাধিক ব্যক্তিকে পারিশ্রমিকের বিনিময়ে টেক্সটাইল, গার্মেন্টস শিল্পে নিয়োগ প্রদান করিয়াছেন, যা জর্ডানিয়ান চেম্বার অফ ইন্ডাস্ট্রিতে (অথবা গভর্নোরেট চেম্বার অফ ইন্ডাস্ট্রি) নিবন্ধিত হউক বা না হউক।

খাত: শিল্প এবং অর্থনৈতিক কার্যক্রমের শ্রেণীবিভাগ সংক্রান্ত ২০২২ সালের (৪৫) নং সিদ্ধান্তের আলোকে টেক্সটাইল, গার্মেন্টস ও পোশাক খাত।

শ্রমিক: পুরুষ অথবা নারী ব্যক্তি, যিনি একজন মালিকের জন্য বেতনভুক্ত কাজ করেন, এবং মালিক তাহাকে সুপারভাইজ করে।

অভিবাসী শ্রমিক: এই খাতে কর্মরত জর্ডানিয়ান নহেন এমন শ্রমিক।

উদ্ভাস্ত শ্রমিক: এমন ব্যক্তি যিনি করনার্থী (রিফিউজি) হিসেবে জর্ডানে আশ্রয় প্রার্থনা করিয়াছেন।

শ্রম আইন: ১৯৯৬ সালের জর্ডানিয়ান শ্রম আইন নং ৮ এবং ইহার সংশোধনীসমুহ, অথবা ইহার স্থলাভিষিক্ত অন্য কোন আইন।

মজুরি: নির্ধারিত মজুরি যাহা একজন শ্রমিক নিয়োগ চুক্তি অনুযায়ী পাইবার অধিকারী, ইহার অতিরিক্ত এই চুক্তিতে উল্লেখিত যেকোন পাওনা এবং বৃদ্ধি; এবং প্রথা, আইন অথবা মালিকপক্ষের নিজস্ব বিধান অথবা নীতিমালা দ্বারা যাহাকে "মজুরি"র অংশ বিবেচনা করা হয় এমন অন্যান্য পাওনা, ইহার অতিরিক্ত ল' ইন্টারপ্রিটেশন ব্যুরোর ২০০৩ সালের ৫ নং সিদ্ধান্ত অনুযায়ী "মজুরি"র সংজ্ঞায় তালিকাভুক্ত সকল পাওনা, এবং উভয়পক্ষ একমত হইয়াছে যে, সম্পুর্ণ মজুরি সামাজিক নিরাপত্তা কর্তন ও অন্যান্য সুবিধা হিসাব করিবার জন্য ব্যবহৃত হইবে।

প্রতিষ্ঠান: যে স্থানে মালিকের জন্য শ্রমিকেরা কাজ করেন।

খাতের রপ্তানীমুখী মালিকগণ: এমন মালিক বা প্রতিষ্ঠানসমুহ যাহারা কেবলমাত্র পণ্য রপ্তানীর সহিত জড়িত এবং যাহারা আইএলও বেটার ওয়ার্ক প্রোগ্রামের সহিত নিবন্ধিত।

ইউনিয়ন: জেনারেল ট্রেড ইউনিয়ন অফ ওয়ার্কার্স ইন টেক্সাইল, গার্মেন্টস এবং ক্লোদিং ইন্ডাস্ট্রিজ (জিটিইউডাব্লিউটিজিসিআই)।

ইউনিয়ন কমিটি: এক বা একাধিক প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক কর্তৃক নির্বাচিত কমিটি যাহা ইউনিয়নের পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক সুনির্দিষ্ট।

কর্মক্ষেত্রে হয়রানি: এক বা একাধিক ব্যক্তি কর্তৃক সংঘঠিত শারীরিক অথবা মৌখিক আঘাত বা অঙ্গভঙ্গি যাহা অন্যকে যৌন কাজ বা আচরণে জড়িত করিবার উদ্দেশ্যে করা হয়, এবং যাহা হুমকি, জোড়াজুরি/ব্লাকমেইল, বা ভয় ভীতি প্রদর্শন থেকে উৎসারিত হইতে পারে এবং যাহার ফলশ্রুতিতে স্বাধীনতা ও মর্যাদার মারাত্মক লঙ্ঘন সংগঠিত হয়।

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা: আঘাতমূলক/আক্রমণাত্মক কাজ যাহার ফলে শারীরিক, মনস্তাত্ত্বিক, যৌন, আইনগত, অর্থনৈতিক বা সামাজিক ক্ষতি হইতে পারে।

কর্মক্ষেত্রে বৈষম্য: জাতি, বর্ণ, লিঙ্গ, ধর্ম, রাজনৈতিক মতামত, জাতীয়তা বা সামাজিক উৎসের ওপর ভিত্তি করিয়া পৃথকীকরণ, বাদ দেওয়া বা অগ্রাধিকার প্রদান করা, যাহার প্রভাবে চাকুরী বা পেশায় সুযোগের সমতা বা ব্যবহার বাতিল হইয়া যায় বা বাধাগ্রস্থ হয়।

<u>**অনুচ্ছেদ (১) এই সমন্বিত চুক্তিতে পক্ষসমুহের স্বীকৃতি এবং বাস্তবায়নে অগ্রাধিকার:**</u>

ক) শ্রম আইনের (২), (৪২), এবং (৯৯) অনুচ্ছেদসহ বিধানসমুহের আলোকে পক্ষসমুহ নিম্নের বিষয়সমুহে স্বীকৃতি প্রদান করিতেছে:

- মালিক প্রতিনিধিবৃন্দ ও ইউনিয়নের মধ্যে স্বাক্ষরিত এই চুক্তি টেক্সটাইল, গার্মেন্ট ও পোশাক খাতের ("সেক্টর/খাত") জন্য একটি যৌথ/সমন্বিত শ্রম চুক্তি (শ্রম আইনে উল্লেখিত সংজ্ঞা অনুযায়ী) গঠন করে।
- এই চুক্তি এই খাতের সকল বর্তমান ও ভবিষ্যৎ মালিকবৃন্দ এবং তাহাদের আইনগত উত্তারাধিকারদের ওপর বাধ্যকরী হইবে, যেকোন নতুন ক্রেতা এবং এসাইনিসমুহ অথবা অন্য যে কোন আইনগত উত্তরাধিকারী যাহাদের ওপর চুক্তিতে উল্লেখিত অধিকার ও কর্তব্যসমুহ যেকোন উপায়ে অর্পিত হইয়াছে, যাহার মাধ্যমে সেই উত্তরাধিকারী সম্পূর্ণরূপে এই চুক্তি মানিয়া চলিবে এবং ইহার শর্তসমুহের সম্পূর্ণ প্রতিপালন নিশ্চিত করিবেন তাহাদের ওপরেও এই চুক্তি বাধ্যকরী হইবে।
- শ্রম আইনের ৪২ অনুচ্ছেদের (অথবা তাহার কোন সংশোধনী) বিধান মোতাবেক এই খাতের সকল শ্রমিকের ওপর তাহারা ইউনিয়নের সদস্য হউক বা না হউক এই চুক্তি বাধ্যকরী হইবে ।

খ) এই চুক্তির শর্ত উন্নয়নের লক্ষ্যে কর্ম পরিবেশ ব্যবস্থাপনা অথবা চুক্তিতে উল্লেখিত সুবিধা ব্যতীত শ্রমিকদের অতিরিক্ত সুবিধা প্রদানের জন্য মালিকদের সরাসরি প্রতিষ্ঠান পর্যায়ে চুক্তির জন্য ইউনিয়নের সঙ্গে যোগাযোগ করিবার আইনগত অধিকার থাকিবে।

গ) এই চুক্তির কোন বিধানের সঙ্গে অন্য কোন চুক্তির কোন শর্তের মধ্যে বিরোধ দেখা দিলে, যে বিধানে শ্রমিকদের অধিকারের অনুকূলে বিধান রহিয়াছে তাহা প্রাধান্য পাইবে।

ঘ) এই চুক্তির যেকোন সংশোধনী, অথবা পক্ষসমুহের মধ্যে আবদ্ধ এই খাতের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট নতুন কোন চুক্তি অবশ্যই লিখিত এবং ইউনিয়নের প্রতিনিধি এবং মালিক প্রতিনিধিদের দ্বারা স্বাক্ষরিত হইবে এবং অবশ্যই মন্ত্রণালয়ে জমাকৃত হইবে।

ঙ) এই চুক্তির ব্যবস্থাপনা ও চুক্তির শর্তসমুহ বলবৎ করা এবং ইহার শর্তসমুহের প্রতিপালন করা এবং ইহার অতিরিক্ত এই চুক্তির শর্তসমুহ ও গুরুত্ব সম্পর্কে শ্রমিকদের মধ্যে সচেতনতা তৈরি করা ইউনিয়ন ও মালিক প্রতিনিধিবৃন্দের যৌথ দায়িত্ব।

অনুচ্ছেদ (২) শ্রমশক্তি আওতা

নিম্নের অনুচ্ছেদ (৬) এর বিধান সাপেক্ষে এই চুক্তি কোন বৈষম্য ব্যতিরেকে শ্রম আইন অনুসারে এই খাতের সকল শ্রমিকদের আওতাভুক্ত করিবে।

অনুচ্ছেদ ৩: ইউনিয়ন সদস্যপদ

ক) এই খাতের সকল শ্রমিকের ইউনিয়নের সদস্য হইবার অধিকার থাকিবে, এবং নিম্নে উল্লেখিত অনুচ্ছেদ (৪) এর আলোকে ইউনিয়নের সদস্যদের তরফে হস্তান্তরিত অথবা জমাকৃত কোন তহবিল ইউনিয়নের বিধি মোতাবেক পাওনা সদস্যপদের ফিস পরিশোধের জন্য ব্যবহৃত হইবে।

খ) প্রথম পক্ষ চুক্তির বাস্তবায়ন সংক্রান্ত বিষয়ে বা শ্রমিক অধিকার বিষয়ক কোন ব্যাপারে ইউনিয়ন কর্তৃক প্রাপ্ত কোন অভিযোগের প্রেক্ষিতে শ্রমিকদের সঙ্গে সভা অনুষ্ঠান এবং ইউনিয়ন কমিটির নির্বাচন অনুষ্ঠানের জন্য ইউনিয়নকে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানসমুহে মুক্ত প্রবেশাধিকারের ক্ষমতা মঞ্জুর করিবার অঙ্গীকার করিতেছে। এমন পরিদর্শন মালিকপক্ষের সঙ্গে সমন্বয়ের ভিত্তিতে আয়োজিত হইবে।

অনুচ্ছেদ (৪) ইউনিয়ন সদস্যপদ ফিস:

ইউনিয়ন কর্তৃক প্রদত্ত সুবিধা, বিশেষ সুবিধা (প্রিভিলেজ) ও সেবার বিনিময়ে, এবং যেসকল শ্রমিক ইউনিয়নকে সমর্থন করিবার লিখিত অনুমোদন নিশ্চিত করিয়াছেন তাহাদের জন্য মালিকবৃন্দ সেইসকল শ্রমিকদের মজুরি হইতে মাসিক ভিত্তিতে (০.৫) জর্ডানিয়ান দিনার পরিমান অর্থ কর্তন করিবেন। মালিকপক্ষ প্রতি মাসের পনেরো তারিখে উক্ত পরিমাণ অর্থ ইউনিয়নের ব্যাংক এ্যাকাউন্টে জমা করিবেন।

অনুচ্ছেদ (৫) মজুরি এবং অন্যান্য পাওনা:

ক) মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে ঐক্যমতের পদ্ধতিতে শ্রমিকদের মজুরি কর্মক্ষেত্রে পরিশোধ করা হইবে, যাহা সরাসরি নগদ অর্থ হাতে দেওয়ার মাধ্যমে অথবা শ্রমিকের ব্যাংক এ্যাকাউন্টে জমা প্রদানের মাধ্যমে অথবা মালিক এবং শ্রমিকের মধ্যে ঐক্যমতের ভিত্তিতে অন্য যেকোন ইলেকট্রনিক পরিশোধের মাধ্যমেও হইতে পারিবে।

খ) মজুরি, বোনাস, প্রাপ্য উৎসাহ ভাতা, ওভারটাইম পাওনা, এবং অন্যান্য যেকোন প্রকারের পাওনা যাহা "মজুরি"র আওতাভুক্ত তাহা সেই কাজের জন্য প্রযোজ্য মেয়াদ শেষ হইবার সাত দিনের মধ্যে মালিক কর্তৃক পরিশোধ করা হইবে। একজন শ্রমিকের মজুরি, বোনাস, উৎসাহ ভাতা এবং সামাজিক নিরাপত্তা কর্তনসহ অন্য যেকোন কর্তন সম্পর্কে শ্রমিকের ভাষায় তৈরিকৃত বিস্তারিত পে-স্লিপের মাধ্যমে মালিক সকল তথ্য সরবরাহ করিবেন।

অনুচ্ছেদ (৬) কর্পোরেট সিঁড়ি এবং শ্রমিক ও সুপারভাইজরদের জন্য বার্ষিক বৃদ্ধি

ক) শুধুমাত্র এই অনুচ্ছেদের (খ) দফার উদ্দেশ্যপূরণের জন্য "শ্রমিক" অর্থ হলো: যেকোন ব্যক্তি যিনি এই খাতে মাসিক ৪০০ জর্ডানিয়ান দিনারের কম বেতনের মজুরিতে নিয়োজিত আছেন, মজুরি নগদ অর্থে অথবা নগদ অর্থ ও জিনিসপত্রের (in-kind) সমন্বয়ে যেভাবেই গঠিত হউক না কেন।

খ) **বার্ষিক বৃদ্ধি।** এই খাতের রপ্তানীমুখী মালিকগণ (এবং এই খাতের রপ্তানীমুখী প্রতিষ্ঠানের সাবকন্ট্রাকটর) সকল শ্রমিকদের (তাহাদের জাতীয়তা নির্বিশেষে) নিম্নের হার অনুযায়ী বার্ষিক বৃদ্ধি মঞ্জুর করিবেন:

- প্রত্যেক শ্রমিক যাহারা এক বছর বা তাহার বেশি সময় চাকুরীতে সম্পন্ন করিয়াছেন তাহারা বার্ষিক (৫) জর্ডানিয়ান দিনারের পরিমাণ বৃদ্ধির হকদার হইবেন যাহা শ্রমিকের মজুরির সঙ্গে সরাসরি যোগ করা হইবে, এবং ইহার পরবর্তীতে বার্ষিক ভিত্তিতে এই চুক্তির সম্পূর্ণ মেয়াদে এই বৃদ্ধি পাওনা থাকিবে।
- প্রত্যেক শ্রমিক যাহার চাকুরীর মেয়াদকাল এক বছর সম্পন্ন হয় নাই, তিনি যখনই একই মালিকের সঙ্গে তাহার চাকুরীতে এক বছর পূর্ণ করিবেন তখনই তিনি বার্ষিক (৫) জর্ডানিয়ান দিনারের পরিমান বৃদ্ধির হকদার হইবেন। এবং ইহার পরবর্তীতে বার্ষিক ভিত্তিতে এই চুক্তির সম্পূর্ণ মেয়াদে এই বৃদ্ধি পাওনা থাকিবে।

গ) নিম্নের (ঘ) দফার শর্ত সাপেক্ষে, শ্রমিকের জাতীয়তা নির্বিশেষে এই খাতের সকল শ্রমিকের মজুরি হইবে (২২০) জর্ডানিয়ান দিনার।

ঘ) এই খাতের অভিবাসী শ্রমিকদের মজুরি গণনার উদ্দেশ্যে, পক্ষসমুহ এইমর্মে একমত হইয়াছে যে অভিবাসী শ্রমিকের মজুরি নগদ অর্থ ও জিনিসপত্রে (in-kind) উভয় উপাদানের সমন্বয়ে গঠিত হইবে:

- নগদ অর্থ উপাদানে সর্বনিম্ন মজুরি হইল ১২৫ জর্ডানিয়ান দিনার।
- জিনিসপত্র (in-kind) উপাদানে মূল্যমান হইল ৯৫ জর্ডানিয়ান দিনার।
- মজুরির ধারণার অধীনে ওভারটাইম এবং সামাজিক নিরাপত্তা ও অন্যান্য পাওনা গণনা করিবার উভয় উপাদান একত্রে সমন্বিত হইবে।

ঙ) এই চুক্তির মেয়াদ বলবৎ থাকাকালীন সময়ে যদি সর্বনিম্ন মজুরি বৃদ্ধি করার সিদ্ধান্ত জারি করা হয়, সেইক্ষেত্রে মালিক বর্ধিত অংশ সরাসরি নগদ টাকার উপাদানে যোগ করিবে, এবং এই অনুচ্ছেদের দফা (ঘ) এ উল্লেখিত জিনিসপত্র (in-kind) উপাদানে প্রদত্ত মজুরি পুনঃনীরিক্ষা করিবে।

চ) **কর্পোরেট সিঁড়ি।** এই চুক্তি স্বাক্ষরের ছয় মাসের মধ্যে দুই পক্ষসমুহ সমন্বিত চুক্তি কমিটি এবং জর্ডানিয়ান পোশাক খাতের যৌথ শিল্প সম্পর্ক কাউন্সিলের সঙ্গে পরামর্শক্রমে একটি কর্পোরেট সিঁড়ির মডেল উন্নয়ন করিবে এবং অনুমোদন দিবে। খাত-নির্দিষ্ট কর্পোরেট সিঁড়ি প্রোডাকশন লাইন ও সুপারভাইজরি চাকুরী, মজুরি, শ্রমিকদের পদোন্নতি, পদউন্নয়ন, পারফরম্যান্স মূল্যায়ন এবং ঐক্যমত হওয়া অন্যান্য ইস্যুর মানদন্ড নির্ধারণ করিবে।

অনুচ্ছেদ (৭) কর্মঘণ্টা:

ক) কর্মঘণ্টা গতিবিধি ও মনিটরি করার উদ্দেশ্যকল্পে প্রথম পক্ষ শ্রমিক সময় ঘড়ি এবং হাজিরা ব্যবস্থা (প্রবেশ এবং বাহির) স্থাপন করিবেন।

খ) সকল শ্রমিক তাহাদের কাজের শুরুতে এবং কাজ সমাপ্ত করিয়া তাহাদের টাইম কার্ড পাঞ্চ করিবেন।

গ) মালিকপক্ষ পূর্ণাঙ্গ হালনাগাদ পরিশোধ বহি ও উপস্থিতির রেকর্ড সংরক্ষণ করিবেন।

অনুচ্ছেদ (৮) কর্মক্ষেত্রে মৌলিক অধিকার ও নীতি:

কর্মক্ষেত্রে মৌলিক অধিকার ও নীতি বাস্তবায়নকে পুর্নব্যক্ত করিবার লক্ষ্যে এবং এই খাতে ইহার প্রয়োগ নিশ্চিত করিবার জন্য দুই পক্ষ নিম্নের বিষয়ে একমত পোষণ করিয়াছে:

১. যৌথ দরকষাকষির অধিকার এবং শ্রম কমিটিসমুহের স্বীকৃতি:

১. যৌথ দরকষাকষির অধিকার এবং ইউনিয়নের দায়িত্ব

ক) শ্রম আইনের (৯৯) অনুচ্ছেদ মোতাবেক ইউনিয়নের লক্ষ্যের মধ্যে রহিয়াছে যৌথ দরকষাকষি এবং যৌথ চুক্তিতে আবদ্ধ হওয়া। ইহার আলোকে দুই পক্ষ এই খাতের শ্রমিকদের পক্ষে ইউনিয়নের যৌথ দরকষাকষি এবং যৌথ চুক্তিতে আবদ্ধ হওয়ার অধিকারকে স্বীকার করিয়া স্বীকৃতি প্রদান করিতেছে।

খ) ইউনিয়নের প্রাথমিক দায়িত্ব থাকিবে এই খাতের সকল শ্রমিকদের তরফে চুক্তির শর্তাবলীর প্রতিপালন নিশ্চিত করা।

গ) ইউনিয়ন এই চুক্তির প্রয়োগ ও বাস্তবায়নের বিষয়গুলো নিয়ে ইউনিয়নের প্রতিনিধি হিসাবে অনুমোদিত ব্যক্তিদের ব্যাপারে মালিকদের প্রতিনিধিবৃন্দ ও ম্যানেজমেন্টকে অবহিত করিবে। অনুমোদিত ব্যক্তিবর্গ হইলেন ইউনিয়নের সভাপতি, ইহার আঞ্চলিক প্রতিনিধি, এবং এই চুক্তির আওতাভুক্ত প্রতিটি কর্মক্ষেত্রের প্রতিষ্ঠান-পর্যায়ের শ্রমিক কমিটির সদস্য হইবেন।

ঘ) মালিক-পর্যায়ের ম্যানেজমেন্টের সহিত সমন্বয় করিয়া এই চুক্তির আওতাভুক্ত প্রতিটি কর্মক্ষেত্রের বুলেটিন বোর্ডে ইউনিয়নের মুক্ত প্রবেশাধিকার এবং ব্যবহারের অধিকার থাকিবে।

ঙ) যথাযথভাবে অনুমোদিত ইউনিয়নের প্রতিনিধিবৃন্দের এই চুক্তির শর্তাবলীর প্রতিপালন নিশ্চিত হইবার লক্ষ্যে চুক্তির আওতাভুক্ত কর্মক্ষেত্রসমূহ পরিদর্শন করিবার অধিকার থাকিবে। তবে শর্ত থাকে যে, প্রতিষ্ঠানের ম্যানেজমেন্টের সহিত সমন্বয় করিয়া কর্ম ঘণ্টাকালীন সময়ে এই ধরণের পরিদর্শন পরিচালিত হইবে।

২. ইউনিয়ন শ্রম কমিটি

ক) ইউনিয়ন এই খাতের প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে একটি শ্রমিক কমিটি গঠন করিবে। প্রতিটি কর্মক্ষেত্রে শ্রমিক কর্তৃক যথাযথভাবে নির্বাচিত সদস্যদের নিয়ে এমন পদ্ধতিতে কমিটি গঠিত হইবে যেন কর্মক্ষেত্রের বিভিন্ন জাতীয়তার আনুপাতিক ও পর্যাপ্ত প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত হয় (উদাহরণ স্বরূপ, শ্রমিকদের সংখ্যা ও বিভিন্ন জাতীয়তা)।

খ) প্রতিটি প্রতিষ্ঠানে কমিটি গঠন ও কমিটির কার্যক্রম সম্পর্কিত সকল বিষয় ইউনিয়ন নির্ধারণ করিবে, যাহার মধ্যে রহিয়াছে, নির্বাচনের বাধ্যবাধকতা, কমিটির সদস্য সংখ্যা, ভোট, কোরাম, সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া এবং সভায় গৃহীত সিদ্ধান্তের সংরক্ষণ।

গ) ইউনিয়ন সংশ্লিষ্ট মালিকের সহিত সমন্বয় করিয়া ইউনিয়ন কমিটি নির্বাচনের তারিখ নির্ধারণ করিবে।

ঘ) কমিটির সভায় আলোচিত এবং উপস্থাপিত ইস্যু ও উদ্বেগ নিয়া ইউনিয়ন শ্রম কমিটি মালিকের সহিত নিয়মিত ভিত্তিতে বৈঠক করিবে। কমিটি এবং ম্যানেজমেন্ট প্রত্যেকে এসকল বৈঠকের সিদ্ধান্তের অনুলিপি সংরক্ষণ করিবেন।

ঙ) মালিকপক্ষ তাহাদের শ্রমিকদের ইউনিয়ন শ্রম কমিটিতে প্রদত্ত সময়কে বেতনভুক্ত কর্মঘণ্টার হিসাবে মঞ্জুরীর স্বীকৃতি দিতেছেন (যেমন, ইউনিয়ন শ্রম কমিটিতে অংশগ্রহণ করিলে মালিক তাহার শ্রমিকের মজুরি হইতে কর্তন করিবেন না)।

২. সকল প্রকারের জবরদস্তিমূলক শ্রম দূরীকরণ।

ক) নিয়মিত সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টা (৪৮) ঘণ্টার বেশি হইবে না, এবং জবরদস্তিমূলক শ্রম নিষিদ্ধ। ওভারটাইম স্বেচ্ছাভিত্তিতে হইবে, এবং দিনে চার ঘণ্টার বেশি হইবে না। শ্রম আইনে বিধান অনুযায়ী ওভারটাইম পাওনা পরিশোধিত হইবে।

খ) সাপ্তাহিক, ধর্মীয় এবং জর্ডান সরকার কর্তৃক ঘোষিত অন্যান্য সরকারি ছুটির দিনে শ্রমিকেরা কাজ করিলে তাহারা আইনের বিধান অনুযায়ী ক্ষতিপূরণ পাইবার হকদার।

গ) ওয়ার্ক পারমিট এবং রেসিডেন্সি কার্ড নবায়নের ক্ষেত্র ব্যতিরেকে মালিকপক্ষ কোন কারণেই শ্রমিকের পাসপোর্ট অথবা অন্য কোন ব্যক্তিগত কাগজপত্র আটক রাখিবে না।

ঘ) চুক্তি সমাপ্ত হইবার এক মাস পূর্বে মালিকপক্ষ শ্রমিকের হিসাব ও সামাজিক নিরাপত্তা পাওনা নিষ্পত্তি করিবে, তাহাদের সকল আর্থিক পাওনাদি পরিশোধ করিবে, এবং এক মাসের মধ্যে তাহাদের ভ্রমণ আয়োজন নিশ্চিত করিবে।

৩. শিশুশ্রম নিষিদ্ধকরণ

ক) মালিকপক্ষ শিশু অথবা কিশোরদের (১৮ বছর বয়সের নিচের যে কেউ) নিয়োগ প্রদান করিবে না, এবং নিম্নলিখিত পদক্ষেপ গ্রহণ করিবে:

- শ্রমিকদের নিয়োগ প্রদানের পূর্বে তাহাদের বয়স যাচাইয়ের নীতি গ্রহণ।
- শ্রমিকদের সাক্ষাৎকার গ্রহণ (জর্ডানিয়ানদের ক্ষেত্রে শারীরিক উপস্থিতির মাধ্যমে এবং অভিবাসীদের ক্ষেত্রে ইলেকট্রনিক যোগাযোগের মাধ্যমে)।
- অভিবাসী শ্রমিকদের ব্যক্তিগত সনাক্তকরণ কাগজপত্র যাচাই।
- রিক্রুটমেন্ট এজেন্সির সঙ্গে চুক্তিতে সুস্পষ্ট ও কঠোর বিধান অন্তর্ভুক্তকরণ এবং ১৮ বছর বয়সের কম বয়সী শ্রমিকদের নিয়োগদান নিষিদ্ধকরণ।

খ) যদি কখনো কোন প্রতিষ্ঠানে শিশু শ্রমের কোন ঘটনা ঘটে, সেক্ষেত্রে মালিকপক্ষ তৎক্ষনাৎ নিম্নের পদক্ষেপ গ্রহণ করিবে:

১. শ্রমিক যদি জর্ডানিয়ান হয়, তবে মালিক তৎক্ষনাৎ শ্রমিককে চাকুরী হইতে অব্যাহতি প্রদান করিবে এবং মন্ত্রণালয়কে অবহিত করিবার মাধ্যমে শিশুটির সুরক্ষা প্রদান করিবে।

২. শ্রমিক যদি অভিবাসী শ্রমিক হয়, তবে মালিকপক্ষ:

- তৎক্ষনাৎ শ্রমিককে চাকুরী হইতে অব্যাহতি প্রদান করিবে।
- তৎক্ষনাৎ শ্রমিককে সুরক্ষা প্রদান করিবে।
- মালিকপক্ষ ঐ শ্রমিককে তাহার নিজ দেশে পাঠাইবার জন্য মন্ত্রণালয়ের সহযোগিতায় সকল বন্দোবস্ত সম্পন্ন করিবে এবং ঐ শ্রমিক তাহার নিজ দেশে পৌঁছানো পর্যন্ত ফলোআপ করিবে। এই সকল আয়োজনের সকল খরচ মালিকপক্ষ বহন করিবে।
- যে রিক্রুটমেন্ট এজেন্সি সেই অভিবাসী শ্রমিককে রিক্রুট করিয়াছিল তাহাকে লিখিতভাবে বিষয়টি অবহিত করিবে যাহাতে সেই এজেন্সি এই বিষয়ে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করিতে পারে।

৪. চাকুরী এবং পেশায় সহিংসতা, নিপীড়ন এবং বৈষম্য দূরীকরণ:

শ্রমিকদের মাঝে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা, নিপীড়ন এবং বৈষম্য দূর করিবার জন্য সকল মালিক প্রয়োজনীয় সকল পদক্ষেপ গ্রহণ করিবে। মালিকপক্ষ:

ক) শ্রমিকদের জন্য সহিংসতা, নিপীড়ন এবং সকল ধরণের বৈষম্যমুক্ত একটি কর্ম পরিবেশকে উৎসাহিত করিয়া শারীরিক, মনস্তাত্ত্বিক এবং অর্থনৈতিক ক্ষতির প্রতি আক্রমণাত্মক কার্যক্রমকে দূর করিয়া মন্ত্রণালয় কর্তৃক স্বীকৃত একটি অভ্যন্তরীণ নীতিমালা গ্রহণ করিবে, পাশাপাশি কোন শ্রমিক উহার শিকার হইলে উহার বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়েরের পদ্ধতি থাকিবে।

খ) নিশ্চিত করিবে যে, সকল শ্রমিকের সাথে সম আচরণ করা হয়, সুযোগে সম প্রবেশাধিকার আছে, এবং কোন শ্রমিকের বিরুদ্ধে জাতি, বর্ণ, লিঙ্গ, ধর্ম, রাজনৈতিক বিশ্বাস, জাতীয়তা, প্রতিবন্ধকতা, অথবা কোনো ইউনিয়নে সদস্যপদ অথবা ইউনিয়নের পক্ষে কর্মকান্ডের ওপর ভিত্তি করিয়া বৈষম্যের বিরুদ্ধে সুরক্ষিত।

গ) তাহাদের ব্যক্তিগত চাকুরী চুক্তির শর্ত প্রয়োগ সম্পর্কিত বিষয়ে শ্রমিকেরা তাহাদের মালিকপক্ষের নির্দেশনা প্রতিপালন করিবে, তবে উহার সীমা এমন হইবে যাহাতে তাহারা বিপদের মুখোমুখি না হইয়া পড়েন, অথবা এই চুক্তির শর্তের বিধানাবলী, প্রচলিত আইন এবং জননৈতিকতার সীমানা লঙ্ঘন না হয়।

ঘ) কর্মক্ষেত্রে হয়রানি ও নিপীড়নের শিকার হওয়া ব্যক্তি যখন কোন অভিযোগ দায়ের করে, সেই ক্ষেত্রে মালিকপক্ষ বেটার ওয়ার্ক জর্ডান প্রোগ্রামের নীতি নির্দেশিকায় উল্লেখিত রেফারেল পদ্ধতি এবং টেক্সটাইল, গার্মেন্ট ও পোশাক খাতে শ্রমিকদের বিরুদ্ধে সহিংসতা ও হয়রানির প্রতিক্রিয়ায় সমন্বিত মানদন্ড অনুসরণ করিবার অঙ্গীকার করিতেছে।

ঙ) ইউনিয়নের সহিত সহযোগিতার মাধ্যমে প্রথম পক্ষ সহিংসতা ও হয়রানি থেকে সুরক্ষা পদক্ষেপের নির্দেশিকাসহ শ্রমিকদের সংশ্লিষ্ট ভাষায় সচেতনতা উপকরণ মুদ্রণ করিবার; এবং সহিংসতা ও হয়রানির ঝুঁকি, এবং অভিযোগ ও রেফারেল পদ্ধতি সম্পর্কে শ্রমিকদের সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য সেমিনার আয়োজনের অঙ্গীকার করিতেছে।

৫. এই খাতে নারীর ভূমিকা উৎসাহিতকরণ:

ক) নারী শ্রমিকদের জন্য সহায়ক সক্ষম পরিবেশ প্রদান, এবং চাকুরীর সুযোগে তাদের সম প্রবেশাধিকারের পাশাপাশি পদোন্নতি, চাকুরীর নিরাপত্তা এবং অন্যান্য কর্ম প্রণোদনায় সমানভাবে বিবেচিত হইবার নিশ্চয়তা।

খ) সমান কাজের জন্য নারী ও পুরুষ শ্রমিকের জন্য সমান পারিশ্রমিকের নিশ্চয়তা।

গ) চাকুরী-পূর্ব গর্ভবতী পরীক্ষা নিষিদ্ধকরণ, বিশেষ করিয়া অভিবাসী নারী শ্রমিকদেও জন্য, যদিনা তাহাদের দেশীয় আইনে অনুরূপ পরীক্ষার বাধ্যবাধকতা থাকে, এই পরীক্ষার জন্য নিম্নের পদ্ধতি অবলম্বন করিবে:

১. চাকুরীর দরখাস্তে গর্ভধারণ পরীক্ষার বাধ্যবাধকতা নাই;
২. রিক্রুটমেন্ট এজেন্সিগুলো যেন অভিবাসী নারী শ্রমিকেরা গর্ভবতী কিনা এই পরীক্ষা না করে বা এমন পরীক্ষার বাধ্যবাধকতা আরোপ না করে যদিনা তাহাদের দেশীয় আইনে অনুরূপ পরীক্ষার বাধ্যবাধকতা থাকে;
৩. এই খাতের চাকুরীতে দরখাস্তকারী নারীদের গর্ভধারণ পরীক্ষার ফলাফলের ওপর ভিত্তি করিয়া চাকুরী প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ না করা;
৪. নার্সারী: যেই কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের পনেরো বা তাহার বেশি সংখ্যক পাঁচ বছরের কম বয়সী শিশু রহিয়াছে উহাদের মালিকগণ এক বা একাধিক যোগ্য নার্সের তত্ত্বাবধানে পর্যাপ্ত শিশুযত্ন কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করিবে। মালিকগণ একই ভৌগলিক এলাকায় যৌথভাবে একটি পর্যাপ্ত শিশুযত্ন কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করিতে পারিবে। যদি কোন মালিক একটি শিশুযত্ন কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করিতে না পারে তাহা হইলে উক্ত মালিক পর্যাপ্ত বিকল্প ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করিবে;
৫. এই চুক্তির বিধানের আওতাভুক্ত সকল প্রতিষ্ঠান নিয়োগ প্রক্রিয়া থেকে নারী প্রার্থীদের নার্সারী পরিসেবায় তাহাদের যোগ্যতার কারণে বাদ দিবে না;
৬. মালিকপক্ষ এই চুক্তির আওতাভুক্ত নারী শ্রমিকদের জন্য পরিশোধ বহি রক্ষণাবেক্ষন করিবে, এবং কোন আপডেট অথবা পরিবর্তনসহ ইউনিয়নের নিকট অর্ধ-বার্ষিকী পরিশোধ প্রতিবেদন দাখিল করিবে।
৭. শ্রম আইনের অনুচ্ছেদ ৭২ এর আওতাভুক্ত শ্রমিকেরা বিনা মূল্যে কারখানা থেকে নার্সারীতে পরিবহন সুবিধা প্রাপ্য হইবেন।

৬. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের চাকুরীতে সহায়তা প্রদান:

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকারের অগ্রগতি সাধণের লক্ষ্যে এবং জর্ডানের টেক্সটাইল, গার্মেন্ট ও পোশাক খাতে তাহাদের কর্ম পরিবেশের সাধারণ উন্নয়নের লক্ষ্যে, উভয় পক্ষ নিম্মের বিষয়সমুহে ঐকমত্য হইলো:

- **প্রথম পক্ষ টেক্সটাইল, গার্মেন্ট এবং পোশাক খাতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের চাকুরীর জন্য নীতি নির্দেশিকা স্থাপনের অঙ্গীকার করিতেছে, যাহাতে নিশ্চিত করা হইবে:**

    ক. চাকুরীর নিয়োগের বিজ্ঞাপন, পদায়ন এবং চাকুরীর নিয়োগের দরখাস্তে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বাদ দিতে পারবে।

    খ. প্রযোজ্য আইনে উল্লেখিত কোটা অনুযায়ী প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়োগ প্রদান করা।

    গ. শ্রম আইনের ২১ অনুচ্ছেদের বিধান সাপেক্ষে প্রতিবন্ধীতার কারণে কোন ব্যক্তিকে কাজ অথবা প্রশিক্ষণ থেকে বাদ না দেওয়া এবং কাজ চালাইয়া যাইবার ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধীতাকে কারণ হিসাবে ব্যবহার না করা।

    ঘ. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের দ্বারা অভিগম্য ও প্রতিবন্ধী-বান্ধব কর্মক্ষেত্র সৃষ্টি করা, ইহার স্বীকৃতি দেওয়া যে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একটি মৌলিক অধিকার হইলো কর্ম পরিবেশে তাহাদের অধিকার ও স্বাধীনতা প্রয়োগে তাহাদেরকে সক্ষম করিয়া তোলা।

    ঙ. ইউনিয়নের সহিত সহযোগিতার মাধ্যমে কারখানা-পর্যায়ের অধিকার-দায়িত্ব এবং শ্রমিক ও মালিকপক্ষের দায়বদ্ধতার ওপর প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণ প্রদান করা।

- **ইউনিয়ন কাজ করিবে:**

    ক) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের শ্রমশক্তিতে যোগদানে সক্ষম করিয়া তোলার জন্য পেশাদারী কর্মসূচির উন্নয়ন ও বাস্তবায়ন।

    খ) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ব্যাপারে প্রচলিত বাজে ও ভুল ধারণা মোকাবেলা করিবার লক্ষ্যে বিস্তৃত সচেতনতা ও শিক্ষা অভিযান পরিকল্পনা ও বাস্তবায়ন করা।

<u>অনুচ্ছেদ (৯) অভিবাসী, শরণার্থী এবং জর্ডানি শ্রমিকদের নিয়োগ:</u>

মালিকপক্ষ নিচের বিষয়গুলো বিবেচনা করিয়া শ্রমিকদের নিয়োগের ক্ষেত্রে যুক্তিসঙ্গত যত্ন প্রয়োগ করিবে:

ক) মালিকপক্ষ শ্রমিকদের উৎস দেশে শুধুমাত্র সেইসব প্রাইভেট রিক্রুটমেন্ট এজেন্সির সহিত যোগাযোগ করিবে যাহারা সমন্বিত চাকুরী চুক্তি ও এই চুক্তির শর্তের সহিত এবং আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মানবাধিকার দলিল ও মৌলিক শ্রম অধিকার ও আন্তর্জাতিক শ্রম মানদন্ডের পাশাপাশি সেই দেশে প্রচলিত আইন এবং চাকুরী চুক্তি প্রতিপালন করে।

খ) রিক্রুটমেন্ট এবং চাকুরী প্রক্রিয়াকরণের সময়ে রিক্রুটমেন্ট ফিস[১] শ্রমিকের নিকট হইতে আদায় করা যাইবে না অথবা অন্যকোন ভাবে শ্রমিক বহন করিবে না, ।

---

[১] যেভাবে সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) এর [General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Cost], ২০১৯- এ, আইএসবিএন ৯৭৮-৯২-২-১৩৩৩৫৪-৮ (প্রিন্ট), আইএসবিএন ৯৭৮-৯২-২-১৩৩৩৩৩-৩ (ওয়েব পিডিএফ)

গ) অভিবাসী শ্রমিকদের রিক্রুটমেন্ট এবং চাকুরীর শর্তাবলী ও প্রয়োজনীয় বিষয়ে সুস্পষ্ট, বোধগম্য, যাচাইযোগ্য এবং শ্রমিকের নিজের ভাষায় লিখিত হইবে।

ঘ) জর্ডানের অফিসিয়াল গেজেটে প্রকাশিত (ইস্যু নং ৫৬৮৯, তারিখ ১৭/০১/২০২২, পৃষ্ঠা ২৭৪-৩০৩) এবং উভয় পক্ষ কর্তৃক একমত হওয়া সমন্বিত চাকুরী চুক্তির বাইরে গিয়ে অভিবাসী, শরনার্থী ও জর্ডানি শ্রমিকদের নিয়োগ প্রদান করা হইবে না অথবা তাহাদের চুক্তি নবায়ন করা হইবে না। সমন্বিত চাকুরী চুক্তি সকল শ্রমিকের সংশ্লিষ্ট ভাষাসমুহে সহজলভ্য থাকিবে এবং তাহাতে শ্রমিকদের মৌলিক অধিকারের স্বীকৃতি থাকিবে। রিক্রুটমেন্টের পূর্বে একজন শ্রমিক সমন্বিত চাকুরী চুক্তি পড়িবেন এবং চুক্তির একটি অনুলিপি সংরক্ষণ করিবেন।

<u>অনুচ্ছেদ (১০) পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য:</u>

ক) মালিকপক্ষ শ্রমিকদের ঝুঁকি, অসুস্থতা বা যাহা তাহাদের কার্য সম্পাদনে অথবা মেশিন ব্যবহারে প্রভাব ফেলিতে পারে সেইসকল ঝুঁকি হইতে সুরক্ষা প্রদান করিবার জন্য যেইসকল প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা দরকার তাহা গ্রহণ করিয়া একটি নিরাপদ কর্ম পরিবেশ প্রদান করিবে। মালিকপক্ষ শ্রমিককে সুরক্ষার জন্য ব্যক্তিগত সুরক্ষা সামগ্রী যথা উপযুক্ত পোশাক, চশমা, গ্লাভস, জুতা প্রদান করিবে। মালিকপক্ষ পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করিয়া এই খাতে প্রযোজ্য স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত আইন ও বিধিবিধান সম্পূর্ণরূপে প্রতিপালন করিবেন।

খ) শ্রম আইনের বাধ্যবাধকতা অনুযায়ী প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে একটি পেশাদাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য কমিটি প্রতিষ্ঠা করিবে। কমিটির সদস্যগণ প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক কর্তৃক নির্বাচিত/মনোনীত হইবেন এবং ইউনিয়নের তত্ত্বাবধানে থাকিবেন।

গ) মালিকপক্ষ পর্যাপ্ত নিরাপদ ও পরিস্কার খাবার পানি প্রদানের ব্যবস্থা করিবে এবং ইহার জন্য শ্রমিকদের কোন খরচ বহন করিতে হইবে না।

ঘ) মালিকপক্ষ শ্রমিকদের বিশ্রাম ও খাওয়া-দাওয়ার জন্য উপযুক্ত সংখ্যক চেয়ার-টেবিলসহ পর্যাপ্ত জায়গায় ব্যবস্থা করিবে।

ঙ) মালিকপক্ষ শ্রমিকদের জন্য প্রয়োজনীয় পর্যাপ্ত আলমারি প্রদান করিবে।

চ) স্যানিটারি সুবিধায় পরিচ্ছন্নতা ও নিরাপদ পরিবেশ বজায় রাখিতে হইবে যাহাতে উভয় লিঙ্গের মানুষদের জন্য গোপনীয়তায় ব্যবস্থা থাকিবে।

<u>অনুচ্ছেদ (১১) মানসিক ও শারীরিক স্বাস্থ্য সেবা:</u>

বিদ্যমান আইন অথবা মন্ত্রণালয় কর্তৃক জারীকৃত কোন নির্দেশনা সাপেক্ষে, মালিকপক্ষ নিচের বিষয়গুলোর সহিত সঙ্গতি রাখিয়া তাহার শ্রমিকদের স্বাস্থ্যসেবা প্রদান করিবে:

১. শ্রমিকদের শারীরিক সেবা। মালিকপক্ষ নিম্নের বিষয়গুলো করিবে:

ক) শ্রমিকদের জন্য কর্মক্ষেত্র স্বাস্থ্য ক্লিনিক প্রদান করিবে যাহাতে জনস্বাস্থ্য আইনের অধীনে প্রিভেন্টিভ এন্ড কিউরেটিভ মেডিকেল কেয়ার এর আলোকে অথবা বিদ্যমান কোন প্রবিধান অথবা স্বাস্থ্য

মন্ত্রণালয় কর্তৃক জারীকৃত নির্দেশিকার আলোকে সুজজ্জিত ও লাইসেন্স প্রাপ্ত হবে। প্রতিটি ক্লিনিকে মন্ত্রণালয় কর্তৃক অনুমোদিত মেডিকেল স্টাফ থাকবে যার মধ্যে কমপক্ষে একজন ডাক্তার (জেনারেল প্রাকটিশনার) ও স্বাস্থ্য মন্ত্রণালয় কর্তৃক সার্টিফয়েড কমপক্ষে একজন নার্স থাকবেন।

খ) প্রতিষ্ঠানের কর্মঘণ্টার পুরোটা সময়ে ক্লিনিকসমুহ কর্তৃক স্বাস্থ্য সেবা প্রদান নিশ্চিত করা।

গ) শ্রমিকদের সকল মেডিকেল চেকআপ ও পরীক্ষার রেকর্ড প্রত্যেক শ্রমিকদের জন্য আলাদা ফাইলে সংরক্ষণ করা। শ্রমিকদের সুস্বাস্থ্য নিশ্চিত করিবার লক্ষ্যে নিয়মিত মেডিকেল চেকআপের সময় উক্ত রেকর্ড রেফারেন্স হিসাবে কাজ করিবে।

ঘ) অতি জরুরি (এমার্জেন্সি) ক্ষেত্রে সময় ক্ষেপন না করিয়া মেডিকেল স্টাফ শ্রমিকদের বিশেষজ্ঞ ডাক্তারের নিকট প্রেরণ করিবেন। মালিকপক্ষ শ্রমকিদের প্রদত্ত পর্যাপ্ত সেবা-যত্ন ও চিকিৎসা ব্যয়ের খরচ বহন করিবে।

২. **মানসিক স্বাস্থ্য সেবা।** মালিকপক্ষ:

ক) শ্রমিকদের জর্ডানে অবস্থিত বিশেষজ্ঞ মানসিক স্বাস্থ্যসেবা কেন্দ্রে প্রেরণের মাধ্যমে শ্রমিকদের মানসিক স্বাস্থ্য সেবা প্রদান করিবে।

খ) যখন কোন শ্রমিক তাহাকে কোন মানসিক স্বাস্থ্যসেবা কেন্দ্রে প্রেরণের জন্য অনুরোধ করে (অথবা কোন শ্রমিকের মানসিক স্বাস্থ্যের অবস্থা এমন হয় যে ক্লিনিকে বিদ্যমান স্বাস্থ্যসেবার অতিরিক্ত সেবা দরকার) তখন তাহাকে জর্ডানে অবস্থিত মানসিক স্বাস্থ্যসেবা কেন্দ্রে প্রেরণ করা।

গ) নিশ্চিত করা যে, এই অনুচ্ছেদের অধীনে কোন শ্রমিককে মানসিক স্বাস্থ্যসেবা কেন্দ্রে প্রেরণ করার ফলস্বরূপ তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত না করা, যতক্ষণ পর্যন্ত না প্রয়োজনীয় চিকিৎসা গ্রহণ করিবার পরও একজন মানসিক স্বাস্থ্য বিশেষজ্ঞ প্রদত্ত সার্টিফিকেট অনুযায়ী ঐ শ্রমিক কাজ করিতে অনুপযুক্ত ঘোষিত না হন।

ঘ) মানসিক স্বাস্থ্যসেবা এর গুরুত্ব ও সেবা প্রদান পদ্ধতি সম্পর্কে বিশেষায়িত প্রশিক্ষণ কোর্সের আয়োজন করা।

ঙ) কারখানা-পর্যায়ে মানসিক স্বাস্থ্য ও মনস্তাত্ত্বিক সহায়তা সেবা নিশ্চিত করিবার লক্ষ্যে বেটার ওয়ার্ক জর্ডান প্রোগ্রামের সাথে সঙ্গতি রাখিয়া মানসম্পন্ন পদ্ধতিসহ কর্মক্ষেত্রে মানসিক স্বাস্থ্য নীতি অনুমোদন করা।

<u>অনুচ্ছেদ (১২) কর্মক্ষেত্রে শিক্ষণ ও সচেতনতা:</u>

ক) ইউনিয়নের সহিত সহযোগিতার মাধ্যমে মালিকপক্ষ শ্রমিকদেও সচেতনতা বৃদ্ধি এবং কর্মক্ষেত্রে স্বাক্ষরতা উন্নয়নের জন্য নিয়মিত ভিত্তিতে সেমিনার, প্রশিক্ষণ কোর্স ও কর্মশালার আয়োজন করিবে।

খ) এইসব সচেতনতা ও স্বাক্ষরতা কোর্সে যোগদানকালে মালিকপক্ষ শ্রমিকদের পাওনা হইতে কোন পরিমাণ কর্তন করিবে না। প্রতিষ্ঠানের ম্যানেজমেন্টের সহিত সমন্বয় করিয়া ইউনিয়ন এইসব কোর্সে অংশগ্রহণকারী শ্রমিকদের নির্বাচন করিবে।

গ) ইউনিয়ন মালিকপক্ষের সহিত সহযোগিতার ভিত্তিতে বিভিন্ন টপিক ও বিষয়ের ওপর স্বাক্ষরতা প্রশিক্ষণ কর্মশালা আয়োজন করিবে, যেমন চাকুরী পরিবর্তন, অনুপস্থিতি, কর্মক্ষেত্র নীতি, সহিংসতা ও নিপীড়ন এবং অন্যান্য চাকুরী সংক্রান্ত বিষয়।

<u>অনুচ্ছেদ (১৩) পরিবহন:</u>

ক) প্রতিষ্ঠানের কর্মক্ষেত্র হইতে শ্রমিকের সমবেত হওয়ার জায়গা এক কিলোমিটারের বেশি হইলে মালিকপক্ষ সকল শ্রমিকদের জন্য তাহাদের কর্মক্ষেত্র ও থাকিবার স্থানের নিকটবর্তী সমবেত হওয়ার জায়গা পর্যন্ত বিনামূল্যে ও নিরাপদ পরিবহনের ব্যবস্থা করিবে।

খ) সাধারণ কর্মঘণ্টা (৮ ঘণ্টা) অতিবাহিত হইবার পরে উল্লেখিত পরিবহন ব্যবহার করিয়া কর্মক্ষেত্র ত্যাগ করিবার অধিকার শ্রমিকের থাকিবে।

গ) মালিকপক্ষ সাধারণ কর্মঘণ্টার পরে ওভারটাইম কাজ করা সকল শ্রমিকের জন্য পরিবহনের ব্যবস্থা করিবে।

<u>অনুচ্ছেদ (১৪) শ্রমিকদের থাকার জায়গা/ডরমিটরি:</u>

মালিকপক্ষ নিম্নলিখিত শর্তপূরণ সাপেক্ষে অভিবাসী শ্রমিকদের বসবাসের জন্য ডরমিটরি প্রদান করিবে:

ক) ডরমিটরিসমুহ ১ জুলাই ২০১৩ সালে সরকারি গেজেটে প্রকাশিত স্বাস্থ্য মন্ত্রণালয় কর্তৃক জারীকৃত জনশক্তির বাসস্থান ইউনিট হইতে স্বাস্থ্যের জন্য ক্ষতিকর সংশ্লিষ্ট স্বাস্থ্য ঝুঁকি দূরীকরণ সংক্রান্ত (২০১৩) সালের (১) নং মানদণ্ড প্রতিপালিত থাকিবে।

খ) মালিকপক্ষ ডরমিটরির অবস্থা এবং প্রচলিত স্বাস্থ্য মানদণ্ডের প্রতিপালন পরিদর্শন করিবার উদ্দেশ্যে ইউনিয়নকে ম্যানেজমেন্টের সহিত সমন্বয় করিয়া এইসব ডরমিটরিতে প্রবেশাধিকার প্রদান করিবে।

গ) মালিকপক্ষ নিশ্চিত করিবে যে সকল ডরমিটরিতে পরিশোধিত খাবার পানি থাকিবে।

<u>অনুচ্ছেদ (১৫) জর্ডানিয়ানদের জন্য নতুন কাজের সুযোগ সৃষ্টি এবং এই চুক্তির মেয়াদ:</u>

ক) এই চুক্তির অন্তর্ভুক্ত অত্র খাতের মালিকগণ জর্ডানিয়ান শ্রমিকদের জন্য নতুন চাকুরীর সুযোগ সৃষ্টি করিবে, তাহাদের প্রশিক্ষণ দিবে এবং বেকারত্বের হার কমাইবার উদ্দেশ্যে ডিপ্লোমা ও বিশ্ববিদ্যালয়ের ডিগ্রিধারী জর্ডানিদের এই খাতে যোগদানের উৎসাহ প্রদান করিবে। এইসব যেভাবে অর্জিত হইতে পারে:

- শহর ও গ্রামাঞ্চলের জর্ডানিয়ান শ্রমিকদের কাজের প্রতি আকৃষ্ট করিতে ও শিল্প জোনে তাহাদের চাকুরীর সুযোগ প্রদানের লক্ষ্যে ক্যারিয়ার দিবস, চাকুরী মেলা বা অন্য কোন পদ্ধতির মাধ্যমে চাকুরীর সুযোগ সৃষ্টি করিবার জন্য সকল সরকারি সংস্থা, দাতব্য সংস্থা সুশীল সমাজ সংগঠনের সহিত সহযোগিতা করা।

- শ্রম মন্ত্রণালয়ের সঙ্গে অনগ্রসর, দারিদ্র এবং বেকারত্ব পীড়িত অঞ্চলে স্যাটেলাইট গার্মেন্ট কারখানা প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে জর্ডানিয়ানদের চাকুরীর ব্যবস্থার সম্ভাব্যতা যাচাই করিতে সহযোগিতা করা।

খ) জর্ডানিয়ানদের প্রশিক্ষণ ও চাকুরীর সুযোগ বৃদ্ধি অভিবাসী শ্রমিকদের চাকুরী বাতিলে পরিনত হইবে না

<u>অনুচ্ছেদ (১৬) চুক্তি ব্যবস্থাপনা কমিটি:</u>

শ্রম আইনের ৪২/এ/৫ অনুচ্ছেদের বিধানের প্রতিপালনের জন্য উভয় পক্ষসমুহ এই চুক্তির ব্যবস্থাপনা ও বাস্তবায়ন নিশ্চিত করিবার জন্য একটি কমিটি গঠন করিতে একমত হইয়াছে, যাহার নাম হইবে "চুক্তি ব্যবস্থাপনা কমিটি", যাহার শর্তাবলী হইবে নিম্নরূপ:

- প্রত্যেক পক্ষের সমান সংখ্যক প্রতিনিধি (প্রত্যেক পক্ষ হইতে দুইজন প্রতিনিধি) নিয়া এই কমিটি গঠিত। এই চুক্তির তারিখ হইতে তিন মাসের মধ্যে এই কমিটি গঠিত হইবে;
- শ্রম আইনের ৪২ অনুচ্ছেদ (সংশোধনীসহ) মোতাবেক এই কমিটির কর্তৃত্ব এবং ক্ষমতা রহিয়াছে; এবং
- কমিটি এই চুক্তির শর্তসমুহের প্রতিপালন এবং ইহার বিধানসমুহের কার্যকারিতা যাচাই করিবার জন্য সময়ে সময়ে বৈঠকে মিলিত হইবে।

<u>অনুচ্ছেদ (১৭) বিরোধ নিষ্পত্তির পদ্ধতি:</u>

এই চুক্তির বাস্তবায়ন, ব্যাখ্যা এবং প্রয়োগ হইতে কোন বিরোধ উদ্ভব হইলে, নিম্নের পদক্ষেপসমুহ অনুসরণ করা হইবে:

১. ব্যক্তিগত শ্রম বিরোধের ক্ষেত্রে:

- প্রত্যেক শ্রমিকের ইউনিয়ন শ্রম কমিটির নিকট অভিযোগ দায়ের করিবার অধিকার থাকিবে, শ্রমিক ও মালিকপক্ষের মধ্যে এই কমিটি মধ্যস্থতাকারী হিসাবে কাজ করবে এবং বন্ধুত্বপূর্ণ উপায়ে বিরোধ মিমাংসার চেষ্টা করিবে।
- যদি ইউনিয়ন শ্রম কমিটি পাঁচ দিনের মধ্যে বিরোধটির নিষ্পত্তি করিতে না পারে, অথবা শ্রমিক যদি ইউনিয়ন শ্রম কমিটির নিকট বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য প্রেরণ করিতে না চান, তাহা হইলে শ্রম আইনের বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে, সেক্ষেত্রে বিদ্যমান আইন মোতাবেক মজুরি কর্তৃপক্ষের নিকট অথবা ম্যাজিস্ট্রেট আদালতে শ্রমিকের অভিযোগ দায়ের করিবার অধিকার থাকিবে।

২. যৌথ/সমন্বিত শ্রম বিরোধের ক্ষেত্রে:

(ক) শ্রমিক এবং মালিক/প্রতিষ্ঠানের মধ্যে:

- শ্রমিক ও মালিকপক্ষের মধ্যকার কোন বিরোধ বন্ধুত্বপূর্ণ উপায়ে মিমাংসার উদ্দেশ্যে সেই প্রতিষ্ঠানের ইউনিয়ন শ্রম কমিটিতে প্রেরণ করা হইবে।
- যদি ইউনিয়ন শ্রম কমিটি তিন দিনের মধ্যে বিরোধটি নিষ্পত্তি করিতে সক্ষম না হয়, তবে বিরোধটি চুক্তি ব্যবস্থাপনা কমিটির নিকট প্রেরণ করা হইবে এবং কমিটি তিন দিনের মধ্যে বিরোধটি বন্ধুত্বপূর্ণ উপায়ে বিরোধ মিমাংসার চেষ্টা করিবে।
- উপরোক্ত পদ্ধতি অনুসরণের পরও যদি বিরোধটির বন্ধুত্বপূর্ণ নিষ্পত্তি না হইয়া থাকে, তাহা হইলে চুক্তি ব্যবস্থাপনা কমিটি শ্রম মন্ত্রণালয়ের নিকট একটি চিঠির মাধ্যমে অবহিত করিবে এবং বিরোধটিতে "সমন্বিত শ্রম বিরোধ" জড়িত আছে বলিয়া নিশ্চিত করিবে অতপর শ্রম আইনের অনুচ্ছেদ (১২০-১৩১) এ উল্লেখিত সমন্বিত শ্রম বিরোধ সংক্রান্ত প্রক্রিয়া প্রয়োগ করা হইবে।

(খ) এই চুক্তির পক্ষসমুহের মধ্যে:

- এই চুক্তির পক্ষসমুহের মধ্যে এই চুক্তির ব্যাখ্যা অথবা ইহার শর্তের প্রয়োগ সংক্রান্ত কোন বিরোধ দেখা দিলে তাহা চুক্তি ব্যবস্থাপনা কমিটির নিকট প্রেরণ করা হইবে।
- যদি চুক্তি ব্যবস্থাপনা কমিটি পাঁচ দিনের মধ্যে বিরোধটি নিষ্পত্তি করিতে সক্ষম না হয়, তাহা হইলে চুক্তি ব্যবস্থাপনা কমিটি শ্রম মন্ত্রণালয়ের নিকট একটি চিঠির মাধ্যমে অবহিত করিবে এবং বিরোধটিতে "সমন্বিত শ্রম বিরোধ" জড়িত আছে বলিয়া নিশ্চিত করিবে অতপর শ্রম আইনের অনুচ্ছেদ (১২০-১৩১) এ উল্লেখিত সমন্বিত শ্রম বিরোধ সংক্রান্ত প্রক্রিয়া প্রয়োগ করা হইবে।

ইউনিয়ন এই চুক্তির আওতাভুক্ত সকল শ্রমিককে জাতি, বর্ণ, লিঙ্গ, ধর্ম, গোত্র, জাতীয়তা, বয়স, নাগরিকত্বের মর্যাদা অথবা প্রতিবন্ধিতা ভিত্তিতে বৈষম্য না করিয়া ন্যায্য ও সমতাপূর্ণ পদ্ধতিতে প্রতিনিধিত্ব করিবে।

অনুচ্ছেদ (১৮) একটি যৌথ কাউন্সিল প্রতিষ্ঠাকরণ:

ক) উভয় পক্ষসমুহ জর্ডান গার্মেন্ট খাত যৌথ শিল্প সম্পর্ক কাউন্সিল (জয়েন্ট ইন্ডাস্ট্রিয়াল রিলেশনস কাউন্সিল অফ দ্য জর্ডান গার্মেন্ট সেক্টর) প্রতিষ্ঠার বিষয়টি পুনর্ব্যক্ত করিতেছে যাহা এই খাতের বিকাশের উদ্দেশ্যে ০৪/০৩/২০১৫ সালে স্বাক্ষরিত হইয়াছিল।

খ) মালিকপক্ষ এবং ইউনিয়ন এই মর্মে অঙ্গীকার করিতেছে যে এই চুক্তি স্বাক্ষরের তারিখ হইতে তিন মাসের মধ্যে তাহারা শিল্প সম্পর্ক কাউন্সিলে (জয়েন্ট ইন্ডাস্ট্রিয়াল রিলেশনস কাউন্সিল) নিজেদের প্রতিনিধিদের নাম ঘোষণা করিবে।

অনুচ্ছেদ (১৯) এই চুক্তির সমাপ্তি এবং মেয়াদ, এবং বাধ্যবাধকতার ধারাবাহিকতা:

ক) এই চুক্তির দ্বারা শ্রমিকদের জন্য মঞ্জুরীকৃত অধিকারসমুহ এই চুক্তির বাতিল অথবা সমাপ্তি দ্বারা প্রভাবিত হইবে না। শ্রমিকদের জন্য এই খাতে অর্জিত কোন অধিকারকে মালিকপক্ষ কোন ভাবেই পক্ষপাতিত্ব, ধ্বংস অথবা বাতিল করিবে না।

খ) ০১/১১/২০২২ সাল থেকে এই চুক্তির কার্যকারিতা আরম্ভ হইবে এবং তিন বছর মেয়াদের জন্য ৩১/১০/২০২৫ সাল পর্যন্ত পূর্ণ কার্যকারিতা অব্যাহত থাকিবে।

গ) এই চুক্তি চারটি অনুলিপিতে জারী করা হইয়াছে, যাহার একটি অনুলিপি (কপি) মন্ত্রণালয়ে দাখিল করা হইবে।

(এরপর স্বাক্ষর পাতা)

উভয় পক্ষসমুহ এই চুক্তিতে তাহাদের অনুমোদন প্রদান করিয়া টেক্সটাইল, গার্মেন্ট ও পোশাক খাতের জন্য এই যৌথ চুক্তির উপরে উল্লেখিত শর্তসমুহ মানিয়া লইয়া, উপস্থিত সাক্ষীগণের সম্মুখে ১০/১০/২০২২ তারিখে সম্পাদিত চুক্তিতে নিজেদের স্বাক্ষর প্রদান করিল:

প্রথম পক্ষ:

দি এসোসিয়েশন অফ ওনার্স অফ ফ্যাক্টরিজ, ওয়ার্কশপস এবং গার্মেন্টস (এওএফডাব্লিউজি)

এর পক্ষে: মাহমুদ সালমান আল হিজ্জাউয়ি

পদবী: প্রেসিডেন্ট, এসোসিয়েশন অফ ওনার্স অফ ফ্যাক্টরিজ, ওয়ার্কশপস এবং গার্মেন্টস (এওএফডাব্লিউজি)

স্বাক্ষর:

দি জর্ডান গার্মেন্টস, এক্সেসরিজ এবং টেক্সটাইল এক্সপোর্টারস এসোসিয়েশন এন্ড অফ গার্মেন্টস (জে-জিএটিই)

এর পক্ষে: আলী ওমরান

পদবী: চেয়ারম্যান, জর্ডান গার্মেন্টস, এক্সেসরিজ এবং টেক্সটাইল এক্সপোর্টারস এসোসিয়েশন এন্ড অফ গার্মেন্টস (জি-জিএটিই)

স্বাক্ষর:

দ্বিতীয় পক্ষ:

দি জেনারেল ট্রেড ইউনিয়ন অফ ওয়ার্কার্স ইন টেক্সাইল, গার্মেন্টস এবং ক্লোদিং ইন্ডাস্ট্রিজ (জিটিইউডাব্লিউটিজিসিআই)

এর পক্ষে: ফাথাল্লাহ আবদুলহামিদ আল ওমরানি

পদবী: প্রেসিডেন্ট, দি জেনারেল ট্রেড ইউনিয়ন অফ ওয়ার্কার্স ইন টেক্সাইল, গার্মেন্টস এবং ক্লোদিং ইন্ডাস্ট্রিজ (জিটিইউডাব্লিউটিজিসিআই)

স্বাক্ষর: