

सामूहिक समझौता

1996 के जॉर्डन श्रम कानून नं 8 के प्रावधानों के तहत के रूप
में संशोधन

पहला पक्ष: जॉर्डन वस्त्र, सामान और कपड़ा निर्यातक संघ (जी गेट) और
कारखानों, कार्यशालाओं और गारमेंट्स के मालिकों की एसोसिएशन (OFWG)

दूसरा पक्ष: वस्त्र, परिधान और वस्त्र उद्योग में श्रमिकों के जनरल व्यापार संघ

प्रस्तावना

जॉर्डन वस्त्र, सामान और कपड़ा निर्यातक संघ और कारखानों, कार्यशालाओं और वस्त्र के मालिकों की एसोसिएशन के प्रतिनिधियों (पहली पार्टी) और वस्त्र, परिधान और वस्त्र उद्योग में श्रमिकों की जनरल ट्रेड यूनियन (दूसरी पार्टी) जॉर्डन अर्थव्यवस्था के समर्थन के लिए और इस क्षेत्र में श्रमिकों के काम करने की स्थिति में सुधार करने के लिए कपड़ा और वस्त्र क्षेत्र की निरंतरता में दिलचस्पी रखती हैं;

ऊपर दलों के और जॉर्डन में प्रभावी कानूनों और नियमों के अनुसार आम हितों को ध्यान में रखते हैं, और उनके संयुक्त प्रयासों से मदद की उपरोक्त दोनों पक्षों के बीच बातचीत के परिणाम के रूप में;

दोनों पक्ष परिधान क्षेत्र के लिए एक स्थिर और लंबी अवधि के विकास मॉडल के विकास के लिए; सामाजिक संवाद को बढ़ावा देने और उद्यम और क्षेत्रीय स्तर पर गहरे औद्योगिक संबंधों और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यताप्राप्त कोर श्रम मानकों के अनुरूप प्रथाओं को बढ़ावा देने में प्रतिबद्ध हैं।

दोनों पक्ष निवेशकों और कर्मचारियों की भलाई के लिए उनके रिश्तों को दृढ़ और मजबूत बनाने पर और कर्मचारियों की मानसिक और शारीरिक भलाई के लिए अनुकूल एक रचनात्मक काम माहौल बनाने और दूसरी ओर निवेशकों के लाभ पहुँचाने पर सहमत हो गए हैं;

दोनों पक्षों ने निम्न पर सहमति व्यक्त की है;

अनुच्छेद 1: समझौते के लिए पक्षों की मान्यता।

ए. यह समझौता जॉर्डन वस्त्र, सामान और वस्त्र निर्यातक संघ (जी -गेट) और कारखानों, कार्यशालाओं और गारमेंट्स के मालिकों का संघ (OFWG), इसके आगे **नियोक्ता** के रूप में जाना जायेगा, और टेक्सटाइल परिधान और वस्त्र उद्योग में श्रमिकों के जनरल व्यापार संघ (GTU TGCI), इसके आगे **संघ** के रूप में जाना जायेगा के बीच सेक्टरल समझौता हो जाएगा।

बी. नियोक्ता द्वारा प्रतिनिधित्व उद्यमों को इस क्षेत्रीय समझौते की शर्तों पर सुधार लाने हेतु व्यक्तिगत कार्यस्थलों पर रोजगार के कुछ नियमों और शर्तों को नियंत्रित करने के लिए संघ के साथ उद्यम स्तर के समझौतों पर बातचीत करने का अधिकार होगा।

- सी. राष्ट्रीय समझौते और उद्यम स्तर समझौते के बीच संघर्ष के मामले में, उद्यम स्तर समझौते को लागू किया जायेगा। इस समझौते को लागू करने के लिए और अपनी शर्तों के अनुपालन को प्राप्त करने के लिए संघ और नियोक्ता प्रशासन की संयुक्त जिम्मेदारी होगी।
- डी. यह समझौता परिधान क्षेत्र में सभी मौजूदा कार्यस्थलों के साथ ही क्षेत्र से संबंधित उत्पादों के उत्पादन के भविष्य की सभी कार्यस्थलों पर बाध्यकारी होगा। भविष्य में किसी भी सुविधा के लिए स्थानीय परिस्थितियों उद्यम और संघ के बीच बातचीत के जरिए किया जा सकता है।
- ई. लेख (1) के अनुसार बातचीत के जरिए किये गए किसी भी नए समझौते को लिखित रूप में नियोक्ता के और संघ के अधिकृत प्रतिनिधियों द्वारा हस्ताक्षरित किया जाएगा।

अनुच्छेद 2: कार्यबल कवरेज

इस समझौते में भेदभाव के बिना जार्डन श्रम कानून के अनुसार परिधान उद्योग में काम करनेवाले सभी कार्यकर्ताओं को शामिल किया गया है।

अनुच्छेद 3: संघ की सदस्यता

- ए. किसी भी कर्मचारी को संघ का सदस्य बनने का अधिकार होगा। नियोक्ता के प्रतिनिधित्व वाले सभी संगठनों को इस समझौते के अस्तित्व और उसके शर्तों के बारे में अपने कर्मचारियों को सूचित करना होगा।
- बी. संघ को कर्मचारियों को मिलने और कारखानों के प्रबंधन के साथ समन्वय में संघ समितियों का चुनाव करने के लिए कारखानों को मुफ्त प्रवेश दिया जाएगा।

अनुच्छेद 4: नियोक्ता के अधिकार और दायित्व

- ए. अनुच्छेद (1 / डी) द्वारा इस समझौते के सभी नियमों और प्रावधानों वस्त्र, सामान और कपड़ा उद्योग में सभी उद्यमों पर बाध्यकारी होंगे। इस समझौते के द्वारा कवर किसी भी उद्यम द्वारा अपने कंपनी की बिक्री या व्यापार के हस्तांतरण की स्थिति में, इस समझौते के शर्तों और प्रावधानों का पूरा प्रदर्शन भी खरीदार या बदली को हस्तांतरित किया जाएगा।
- बी. गारमेंट्स, सहायक उपकरण और कपड़ा क्षेत्र में नियोक्ताओं द्वारा प्रयोग किये गए और किये जा सकते हैं जो सभी विधिवत् विशेष अधिकार और विशेषाधिकार है, इस समझौते के द्वारा संक्षिप्त या सीमित नहीं किये गए हैं, इस समझौते की अवधि के दौरान नियोक्ताओं के लिए आरक्षित हैं।

अनुच्छेद 5: संघ जिम्मेदारी

- ए. प्रशासन और कर्मचारियों की ओर से इस समझौते के शर्तों के अनुपालन की प्राथमिक जिम्मेदारी संघ की होगी।
- बी. संघ इस समझौते से उत्पन्न मामलों के संबंध में संघ के एजेंट के रूप में कार्य करने के लिए अधिकृत व्यक्ति के बारे में उद्यम स्तर पर नियोक्ता और प्रबंधन को सूचित करेंगे। अधिकृत व्यक्ति संघ के अध्यक्ष, संघ के क्षेत्रीय प्रतिनिधि और इस समझौते में शामिल कार्यस्थल पर उद्यम स्तर के कार्यकर्ताओं 'समिति के सदस्य हो सकते हैं ।
- सी. संघ 'कारखानों प्रबंधन के साथ समन्वय में इस समझौते को कवर कार्यस्थलों में से प्रत्येक में बुलेटिन बोर्डों के लिए उपयोग कर सकता है ।
- डी. संघ के विधिवत अधिकृत प्रतिनिधियों को समझौते के प्रावधानों का पालन किया जा रहा है या नहीं यह पता लगाने के उद्देश्य से उचित समय पर इस समझौते में शामिल कार्यस्थलों का दौरा करने का अधिकार होगा। ऐसी मुलाकाते व्यापार घंटे के दौरान आयोजित की जाएगी; और व्यापार के संचालन के साथ हस्तक्षेप के कारण नहीं बनेगी ।

अनुच्छेद 6: मुआवजा

- ए. वेतन जार्डन के कानून के अनुसार है और पहले दोनों पक्षों के बीच सहमति के ज्ञापन के साथ भुगतान किया जाएगा।
- बी. सभी वेतन लागू बोनस और छुट्टी और ओवरटाइम का भुगतान जिस काम की अवधि के लिए वे लागू है उसके अंत के बाद सात दिन अंदर किया जाएगा। नियोक्ता कार्यकर्ता की भाषा में एक मानकीकृत विस्तृत वेतन पर्ची के माध्यम से मजदूरी के बारे में सभी जानकारी पेश करने के लिए बाध्य है।
- सी. इस समझौते में शामिल उद्यम को औपचारिक रूप से श्रम निर्देश मंत्रालय के तहत परिभाषित सरकारी दंड और जुर्माना सूची के बाहर किसी भी मजदूरी कटौती करने से बचना होगा।
- डी. सभी श्रमिकों के रूप में निम्नानुसार सेवा के वर्षों की संख्या के अनुसार वार्षिक वेतन वृद्धि प्राप्त करेंगे:

कार्यकर्ता रोजगार के प्रथम वर्ष पूरा करने पर 5 जद की वार्षिक वृद्धि को प्राप्त करेगा ।

कार्यकर्ता रोजगार के दूसरे वर्ष पूरा करने पर 5 जद की वार्षिक वृद्धि को प्राप्त करेगा ।

कार्यकर्ता रोजगार के तीसरे वर्ष पूरा करने पर 5 जद की वार्षिक वृद्धि को प्राप्त करेगा ।

कार्यकर्ता रोजगार के चौथे वर्ष पूरा करने पर 5 जद की वार्षिक वृद्धि को प्राप्त करेगा ।

कार्यकर्ता रोजगार के पांचवें वर्ष पूरा करने पर 5 जद की वार्षिक वृद्धि को प्राप्त करेगा ।

कार्यकर्ता रोजगार के छठवें वर्ष पूरा करने पर 6 जद की वार्षिक वृद्धि को प्राप्त करेगा ।

कार्यकर्ता सातवें वर्ष में रोजगार के और आगे पूरा करने पर 7 जद की वार्षिक वृद्धि को प्राप्त करेगा।

श्रमिकों जो काम पर अभी भी कार्यरत हैं उनके प्रदान की रोजगार की तारीख के आधार पर ।

अनुच्छेद 7: काम और अतिरिक्त समय के घंटे

ए. काम, ओवरटाइम, और ओवरटाइम प्रीमियम भुगतान के घंटे कानूनी प्रावधानों के तहत इस समझौते में शामिल सभी कार्यस्थलों में पालन किया जाएगा।

बी. नियमित रूप से काम सप्ताह अड़तालीस (48) घंटे से अधिक नहीं होगी। कोई ओवरटाइम जबरदस्ती नहीं किया जाएगा। सभी ओवरटाइम स्वैच्छिक आधार पर होना चाहिए।

सी. सभी किये गए ओवरटाइम का कानून के अनुसार मुआवजा दिया जाएगा।

डी. 8 नवंबर 2014 पर अम्मान में पार्टियों द्वारा सहमति के रूप में हस्ताक्षर किए गए जापान के तहत नियोक्ता को पूरी तरह से ऐसे विशिष्ट प्रावधानों जो श्रम मजदूरी के आधार हैं जिनमें ओवरटाइम काम, सामाजिक सुरक्षा और संघ की सदस्यता देय राशि की गणना शामिल है इनका अनुपालन करना होगा, जो श्रम और सामाजिक सुरक्षा निगम के मंत्रालय के पास जमा है और 31 दिसंबर, 2014 पर सरकारी राजपत्र में प्रकाशित किया गया है ।

अनुच्छेद 8: गैर भेदभाव

इस समझौते के नियमों और शर्तों के द्वारा कवर सभी उद्यमों: -

ए. संघ की ओर से जाति, पंथ, धर्म, रंग, राष्ट्रीय मूल, लिंग, आयु, नागरिकता की स्थिति, विकलांगता, या सदस्यता के आधार पर या गतिविधियों के बारे में एक कर्मचारी के खिलाफ भेदभाव नहीं किया जाएगा।

बी. जार्डन के कानून के अनुसार छोड़कर बच्चों या किशोरों को रोजगार नहीं दिया जाएगा।

सी. प्रवासी मजदूरों के लिए उनकी राष्ट्रीय दिनों के अवसर पर प्रति वर्ष एक दिन के लिए छुट्टी की पेशकश करते हैं और विभिन्न धर्मों, संस्कृतियों और रस्मों का सम्मान करते हैं।

अनुच्छेद 9: कटौती

8 नवंबर 2014 दिनांकित समझौते के ज़ापन के अनुच्छेद 11 द्वारा प्रदान की गई और 31/12/2014 में सरकारी राजपत्र में प्रकाशित के रूप में जार्डन के कानून की आवश्यकताओं के अधीन रहते हुए, इस समझौते में शामिल उद्यमों कार्यकर्ता प्रति 0.5 जद की राशि में मासिक सदस्यता देय राशि घटा करेगा। सभी बकाया राशि प्रत्येक माह की 15 तारीख तक संघ के बैंक खाते में जमा किया जाएगा।

अनुच्छेद 10: टाइम क्लॉक

इस समझौते में शामिल सभी उद्यमों में काम के घंटे निगरानी के प्रयोजन के लिए अच्छा काम क्रम में समय घड़ियों की एक पर्याप्त संख्या में रखा जाएगा। इस समझौते में शामिल सभी कार्यकर्ताओं को काम शुरू करने से पहले और काम के पूरा होने पर अपने या अपने समय कार्ड पंच करेगा।

अनुच्छेद 11: कार्यस्थल सुरक्षा

ए. इस समझौते में शामिल प्रत्येक उद्यम जार्डन के कानून के अनुसार एक सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करेगा। नियोक्ता स्वास्थ्य, उपकरण और कार्यस्थल में परिसर और स्वच्छता की स्थिति की सुरक्षा के लिए विशेष रूप से जिम्मेदार हो सकता है, और पूरी तरह से सभी मानकों, कानूनों और स्वास्थ्य, सुरक्षा और स्वच्छता के नियमों का पालन करेगा।

बी. हर नियोक्ता और संघ जॉर्डन कानून के अनुसार हर कारखाने में एक संयुक्त श्रम-प्रबंधन व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य (ओएसएच) समिति की स्थापना करेगा। समिति नियोक्ता और संघ द्वारा क्रमशः नियुक्त संख्या बराबर या प्रतिनिधियों की रचना की जाएगी। समिति के एक संघ और नियोक्ता के प्रतिनिधि की सह अध्यक्षता की जाएगी।

सी. इन समिति में कर्मचारी प्रतिनिधि इस समझौते के लिए हस्ताक्षरकर्ता के रूप में संघ के अधिकारियों द्वारा या संघ के एक विधिवत नियुक्त प्रतिनिधि की देखरेख में इस समझौते में शामिल कार्यकर्ताओं द्वारा आयोजित एक चुनावी प्रक्रिया के माध्यम से चयनित किया जाएगा।

- डी. ज्वाइंट यूनियन-प्रबंधन समिति स्वास्थ्य और सुरक्षा के मुद्दों से निपटने के लिए और असुरक्षित या हानिकारक स्थिति और प्रथाओं के सुधार के लिए सिफारिशें करेगा। दुर्घटनाओं और बीमारी को रोकने के लिए नियमों और प्रक्रियाओं की भी सिफारिशें करेगा। संघ के प्रतिनिधि को लेबर इंस्पेक्टर के मंत्रालय द्वारा या नियोक्ता द्वारा किए गए निरीक्षण में भाग लेने का अधिकार है।
- ई. सभी कार्यस्थलों को व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य कार्यक्रमों के लिए लिखित स्वरूप में योजनाएं बनानी चाहिए।
- फ. इस समझौते में शामिल उद्यम कर्मचारियों की सुरक्षा और स्वास्थ्य पर ट्रेड यूनियन के प्रतिनिधियों के लिए उचित प्रशिक्षण प्रदान करेगा। इस दायित्व को निभाने के लिए 'नियोक्ता संघ और संघ के समझौते की अवधि के दौरान संघ के प्रतिनिधियों के लिए OSH मुद्दों पर एक प्रशिक्षण कार्यक्रम को विकसित करने पर विचार करेगा।
- जी. इस समझौते में शामिल उद्यम पीने के पानी की पर्याप्त संख्या में व्यवस्था करेगा। शौचालय और कार्य क्षेत्रों स्वच्छ और आरोग्यकारक और सुरक्षित हालत में रखा जाएगा।
- ह. एक कार्यकर्ता समझता है की इस तरह के प्रदर्शन से चोट या बीमारी के लिए एक गंभीर खतरा पैदा हो सकता है तो उसे वह काम को पूरा करने से मना करने का अधिकार है। कर्मचारी द्वारा इस सेक्शन में दिए हुए अधिकार के प्रयोग के लिए कोई नियोक्ता, अनुशासन, निष्कासन, भेदभाव या प्रतिशोध नहीं ले सकता है।

अनुच्छेद 12: छात्रावास मानक

- ए. कम से कम, इस समझौते में शामिल उद्यमों की कर्मचारी शयनगृह प्रदान करने और उसके रखरखाव की जिम्मेदारी है जो की 1 जुलाई 2013 शयनगृह पर सरकारी राजपत्र में प्रकाशित स्वास्थ्य मंत्रालय के विनियमन के मानकों के अनुसार होना जरूरी हैं, वर्तमान में जो कार्यकर्ता शयनगृह इन मानकों को पूरा नहीं करते हैं उन्हें इस समझौते पर हस्ताक्षर किए जाने के तीन महीने के भीतर सुधार किया जाना चाहिए ।
- बी. संघ को सहमति व्यक्त की वस्तुओं के कार्यान्वयन का निरीक्षण करने के प्रयोजन के लिए शयनगृह का लिए उपयोग करने का अधिकार है, बशर्ते यात्रा के पहले समन्वय होना और नियोक्ता को सूचित करना जरूरी है।

अनुच्छेद 13: शिक्षा और प्रशिक्षण

- ए. इस समझौते में शामिल उद्यमों नियमित सत्र, व्याख्यान और कार्यशालाओं के आयोजन के माध्यम से शिक्षा और कार्यकर्ताओं के प्रशिक्षण में सहयोग करने के लिए सहमत हैं।
- बी. इस तरह के सत्र और कार्यशालाओं में भाग लेने में बिताए समय के लिए नियोक्ता द्वारा कर्मचारियोंके हकों से किसी भी राशि को घटाया नहीं जाएगा। शिक्षा और प्रशिक्षण सत्र में भाग लेने वाले कार्यकर्ताओं का चयन उद्यमों और कारखानों के प्रबंधन के साथ सहयोग में संघ द्वारा किया जाएगा।
- सी. इरबिद अल हसन औद्योगिक शहर में स्थापित कार्यकर्ताओं से मिलने केंद्र के समान औद्योगिक क्षेत्रों में मजदूरों के केन्द्रों की स्थापना के लिए वित्तीय सहायता, धन और अनुदान उपलब्ध कराने के लिए प्रयास किया जाएगा। यह केन्द्र रिश्तेदारों और उनकी राष्ट्रीयता के सहयोगियों के साथ शिक्षा, प्रशिक्षण, शिक्षा और संचार में योगदान कर सकता हैं।

अनुच्छेद 14: जार्डन के लिए नए रोजगार के अवसरों का सृजन

- ए. उद्यमों, जार्डन श्रमिकों के लिए रोजगार के अवसर पैदा करेंगे, कारखानों में उनकी संख्या बढ़ाने के लिए और श्रम और प्रशिक्षण और रोजगार मंत्रालय के साथ विशेष रूप से, प्रशासनिक और ग्रामीण क्षेत्रों में स्थानीय कार्यकर्ताओं को आकर्षित करने और भर्ती के लिए सभी सरकारी एजेंसियों, संस्थाओं और नागरिक समाज संगठनों के साथ सहयोग करेगा।
- बी. उद्यम और कारखाने डिप्लोमा धारक स्नातकों के लिए अवसरों को बनाये, और सांप्रदायिक कालेजों के राष्ट्रीय मानव संसाधन विकास / पुनर्वास केन्द्र के साथ सहयोग करते हुए केंद्र द्वारा पहचान की क्षेत्रों में विभिन्न व्यवसायों में स्नातकों को रोजगार के लिए प्रोजेक्ट करे।
- सी. विश्वविद्यालय के स्नातकों के लिए सेक्टर से संबंधित विशेषज्ञों में से रोजगार के अवसर पैदा करे लेकिन यह लेखा, प्रबंधन, गुणवत्ता नियंत्रण, गोदामों और उत्पादन तक ही सीमित नहीं रहे।
- डी. जार्डन कर्मचारियोंके के प्रशिक्षण और रोजगार, प्रवासी मजदूरों की छंटनी और अनुबंध समाप्ति की तारीख से पहले समाप्ति का कारण न बने और इससे अतिथि कर्मचारियोंके काम के परमिट नवीनीकरण प्रभावित नहीं होना चाहिए ।

अनुच्छेद 15: दूरदराज के क्षेत्रों में उद्यमों और कंपनियों के सैटेलाइट कार्यालय:

- ए. कारखानों कम सुविधा वाले क्षेत्रों में जहां गरीब और बेरोजगार के अस्तित्व उच्च प्रतिशत है उत्पादन कार्यालयों की स्थापना के माध्यम से जार्डन के कर्मचारियों को रोजगार के लिए श्रम मंत्रालय के साथ सहयोग करेगा।
- बी. कारखानों और उद्यमों औद्योगिक क्षेत्रों के आसपास के क्षेत्रों में रहने वाले नागरिकों के लिए रोजगार के अवसर पैदा करने में मदद करने के लिए धर्मदाय संस्था और ग्रामीण गांवों में नागरिक समाज संगठनों के साथ सहयोग करेगा, चाहे वह उन कारखानोंसे दूर या पास रहनेवाले हो ।

अनुच्छेद 16: बच्चों के नर्सरी की स्थापना के माध्यम से परिधान क्षेत्र में काम करने के लिए महिलाओं को प्रोत्साहन और महिला रोजगार बढ़ाएँ

जार्डन श्रम कानून के के अनुच्छेद 72 के कार्यान्वयन के अनुसार एक प्रशिक्षित नर्सरी नौकरानी की देखरेख में नर्सरी स्थापना (एक उपयुक्त जगह उपलब्ध कराना) इस प्रकार:

- ए. कारखानों के पास नर्सरी के लिए "एक उपयुक्त जगह उपलब्ध कराना"।
- बी. कारखानों पास के स्थानों पर धर्मदाय संस्था या नागरिक समाज संगठनों में उनके साथ करार के माध्यम से नर्सरी की "एक उपयुक्त जगह उपलब्ध कराना"।
- सी. कारखानों के एक समूह के लिए एक आम भौगोलिक क्षेत्र में एक संयुक्त नर्सरी की "एक उपयुक्त जगह उपलब्ध कराना"।
- डी. पारिवारिक मामलों के लिए राष्ट्रीय परिषद के माध्यम से उचित मानकों के अनुसार नर्सरी की वित्तीय सहायता की तलाश करने के लिए "Sadaqa" संगठन के साथ सहयोग।

अनुच्छेद 17: चिकित्सा देखभाल और स्वास्थ्य बीमा

इस समझौते में शामिल उद्यम उचित रूप से स्वर्ण सूची मापदंड के अनुसार साइट पर एक डॉक्टर और नर्सिंग देखभाल के साथ सुसज्जित एक स्वास्थ्य क्लिनिक प्रदान करेगा। क्लिनिक सभी काम के घंटे के दौरान खुला रहेगा।

नियोक्ता इस प्रकार सभी श्रमिकों के लिए चिकित्सा देखभाल प्रदान करेगा:

- ए. श्रम मंत्रालय द्वारा अनुमोदित एक पुरुष / महिला नर्स के साथ-साथ एक पूर्णकालिक सामान्य चिकित्सक के साथ एक स्वास्थ्य क्लिनिक प्रदान करें।

बी. डॉक्टर उद्यम के खाते पर उचित दवा वितरित करेगा और आपातकालीन मामलों में एक विशेषज्ञ डॉक्टर के पास रोगी भेज सकता है ।

अनुच्छेद 18: परिवहन

यदि मिलने के स्थान कारखाने से एक से अधिक किलोमीटर के दायरे के बाहर है, तो नियोक्ता, मिलने के स्थान से काम के स्थान आने और जाने के लिए सभी श्रमिकों के लिए एक उपयुक्त और सुरक्षित वाहन में मुफ्त परिवहन प्रदान करेगा।

अनुच्छेद 19: प्रवासी कामगारों के लिए एकीकृत अनुबंध

ए. सभी प्रवासी मजदूरों को काम पर रखना या नवीनीकरण 2 अप्रैल 2015 पर दोनों दलों के द्वारा अनुमोदित और 11 मई 2015 को श्रम मंत्रालय में जमा किया एक एकीकृत रोजगार अनुबंध की शर्तों के तहत पार्टियों के राष्ट्रीयता की भाषा की परवाह किए बिना किया जायेगा। नियोक्ता कर्मचारियों को अनुबंध के वितरण के लिए जिम्मेदार होंगे।

बी. दोनों पार्टियों चाहे घर देश में या जॉर्डन में भर्ती प्रक्रिया से उत्पन्न होने वाली कोई फीस जैसे दलालों और मध्यस्थों के लिए भुगतान, रोजगार एजेंसी का शुल्क या फीस, के लिए कार्यकर्ता द्वारा वहन नहीं किया जाएगा इसकी गारंटी करने के लिए प्रयास करेगा। दोनों दलों के इस समझौते के समय की अवधि के दौरान इस उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए एक कार्य योजना विकसित करने के लिए सहमत हैं।

अनुच्छेद 20: रोजगार सुरक्षा।

ए. श्रमिकों के रोजगार सुरक्षा को बनाए रखने और उत्पादन स्थल के कार्यकर्ताओं के बीच श्रम मानकों की रक्षा के लिए एक तीसरी पार्टी के ठेकेदार का उपयोग करने के लिए एक परिणाम के रूप में किसी भी कर्मचारी को काम से निकलना या सेवाएं समाप्त नहीं किया जाएगा। दोनों दलों सहमत हैं कि तीसरे पक्ष के ठेकेदार उप अनुबंध समझौते के (90) नब्बे दिनों के दौरान इस समझौते के प्रावधानों के अधीन होगा ।

बी. एंटरप्राइज़ प्रबंधक, पर्यवेक्षक या श्रम शक्ति से परे अन्य कोई भी व्यक्ति, अप्रत्याशित अभाव, आपात स्थिति के मामले में या नए कर्मचारियों को प्रशिक्षण या नई तकनीक या नए उपकरणों के बारे में प्रशिक्षण के लिए परिचय करने को छोड़कर ऐसे किसी भी काम को लागू नहीं करेगा जो इस समझौते में शामिल नहीं है।

अनुच्छेद 21: अनुशासन और कार्यकर्ताओं का निर्वहन

- ए. रोजगार परिवीक्षा अवधि जो रोजगार के पहले नब्बे दिन की अवधि के दौरान छोड़कर निष्पक्ष और पर्याप्त कारण के बिना किसी भी कर्मचारी की सेवाएं समाप्त करने के लिए अनुमति नहीं है। कर्मचारियों की सेवाओं की सजा और समाप्ति जार्डन श्रम कानून के तहत समाधान की प्रक्रिया में विवाद के अधीन हैं।
- बी. नियोक्ता और संघ इस बात से सहमत हैं की सजा कार्यान्वयन श्रम मंत्रालय के आंतरिक उपनियम के अनुसार दंड बिल के आधार पर कार्यकर्ता को काम से निलंबन या समाप्ति से पहले मौखिक और लिखित चेतावनी के साथ शुरू होने वाले एक क्रमिक आधार पर लागू किया जायेगा । किसी भी कर्मचारी को चेतावनी की लिखित प्रतिलिपि दी जाएगी, और संघ के अनुरोध पर नियोक्ताओं द्वारा किसी भी कर्मचारी से संबंधित जानकारी उपलब्ध करायी जाएगी।
- सी. नियोक्ता और संघ कर्मचारी के किसी भी गंभीर उल्लंघन जैसे चोरी और कंपनी की संपत्ति के गंभीर नुकसान या पर्यवेक्षक या सहयोगी कार्यकर्ताओं हमले के लिए या सार्वजनिक अवज्ञा पर श्रम कानून के अनुच्छेद 28 के प्रावधानों के तहत तत्काल समाप्त करने के लिए सहमत हैं।
- डी. यदि, यह समाप्ति या जुर्माना अवैध पाया जाता है तो कार्यकर्ता काम करने के लिए वापस आ सकता है और सजा या निष्कासन की अवधि के दौरान हुए किसी भी आय के नुकसान की भरपाई की जाएगी। संघ काम करने के लिए वापस कार्यकर्ता लाने के लिए अदालत के निर्णय प्राप्त करने की कोशिश करने का अधिकार सुरक्षित रखता है।

अनुच्छेद 22: विवाद समाधान

नियोक्ता और संघ इस बात से सहमत है कि संघ या कर्मचारियों और नियोक्ता के बीच किसी भी विवाद इस समझौते के आवेदन या व्याख्या के कथित उल्लंघन के विवाद समाधान की प्रक्रिया के अधीन होंगे ।

कोई भी विवाद, घटना के तीस (30) कार्य दिवसों के भीतर या प्रभावित कर्मचारी या संघ को विवाद को जन्म देने के हालत का पता चले ऐसे समय में उद्यम के लिए लिखित रूप में प्रस्तुत किया जाना चाहिए।

इस के साथ साथ विवादों के समायोजन के लिए स्थापित प्रक्रिया सभी विवादों, शिकायतों और दावों के निर्धारण के लिए विशेष साधन हो जाएगा। यह प्रावधान विवाद जहां उत्पन्न स्तर पर विवादों के तर्कसंगत समाधान को बढ़ावा के इरादे से किया गया है। विवाद निम्न तरीके से हल किया जाएगा:

- ए. चरण 1: उचित कार्यस्थल समिति के प्रतिनिधि उद्यम के प्रतिनिधि के साथ विवाद को हल करने का प्रयास करेगा। वे पांच दिनों के भीतर विवाद को हल करने में विफल रहते हैं, तो विवाद समाधान प्रक्रिया का चरण 2 लागू किया जाएगा।
- बी. चरण 2: संघ के प्रतिनिधि के विवाद को हल करने की कोशिश में कार्यस्थल के वरिष्ठ प्रबंधक के साथ मुलाकात करेंगे। एक समझौते के सात दिनों के भीतर पूरा नहीं हुआ है, तो मामले औद्योगिक अधिनिर्णय के लिए विभाग विवाद श्रम मंत्रालय को प्रस्तुत किया जाएगा।
- सी. चरण 3: श्रम मंत्रालय, औद्योगिक विवाद विभाग जार्डन श्रम कानून के अनुसार संघ और उद्यम के बीच एक समाधान के लिए मध्यस्थता करने का प्रयास करेंगे।
- डी. एक कर्मचारी को उद्यम के खिलाफ जो कोई भी विवाद, शिकायत, या दावे हैं इस के साथ साथ प्रदान ढंग से संघ द्वारा कार्रवाई की जाएगी।
- ई. संघ एक निष्पक्ष और न्यायोचित तरीके से इस समझौते में शामिल सभी कार्यकर्ताओं का प्रतिनिधित्व करेगा और श्रमिकों के दावों में जाति, पंथ, धर्म, रंग, राष्ट्रीय मूल, लिंग, आयु, नागरिकता का दर्जा या विकलांगता के आधार पर भेदभाव नहीं किया जाएगा।

अनुच्छेद 23: बंद करना

जार्डन श्रम कानून के अनुच्छेद 31 में उल्लिखित के रूप में आर्थिक या तकनीकी परिस्थितियों निलंबन या रोजगार अनुबंध की समाप्ति के कि घटना में, नियोक्ता को काम की समाप्ति के लिए शर्तों को पूरा करना होगा। अगर समाप्ति फैसले को बरकरार रखा कार्यकर्ता समाप्ति के एक कैलेंडर वर्ष के भीतर, सामान्य स्थिति के साथ काम करने के लिए वापस जाने के लिए हकदार हो जाता है।

अनुच्छेद 24: संयुक्त समिति

ए. प्रत्येक उद्यम स्तर नियोक्ता और संघ समिति एक संयुक्त संघ-प्रबंधन समिति का गठन करने के लिए प्रतिनिधियों की संख्या बराबर नामित करेगा। समिति को प्रति माह एक (1) बार नियमित रूप से मिलना होगा। उद्यम समिति पर सेवारत कर्मचारियों के लिए भुगतान के साथ छुट्टी प्रदान करेगा।

बी. इस समझौते के द्वारा कवर उद्यमों में, ज्वाइंट यूनियन-प्रबंधन समिति इस समझौते के पूर्ण और उचित कार्यान्वयन सुनिश्चित करने के लिए देखरेख करेगा।

सी. 4 मार्च 2015 की प्रतिनिधि मंडल द्वारा अपनाया कानूनों के अनुसार पार्टियां सेक्टरल स्तर पर जॉर्डन परिधान क्षेत्र औद्योगिक संबंध संयुक्त परिषद के फार्म के लिए सहमत हैं।

अनुच्छेद 25: विविध

इस समझौते में शामिल उद्यम व्यापक पेट्रोल और उपस्थिति रिकॉर्ड रखने के लिए प्रतिबद्ध हैं।

अनुच्छेद 26: समझौते की अवधि

यह करार 1 अगस्त 2015 से 31 के लिए जुलाई 2017 तक प्रभावी है

समझौते के एक प्रतिलिपि श्रम मंत्रालय में पंजीकृत होने के लिए, चार (4) प्रतियों में किया जाता है।

पहला पक्ष

दूसरा पक्ष