

प्रथम पक्ष: जोर्डन गार्मेन्टस्, एक्सेसोरिज एण्ड टेक्सटाइल्स एक्स्पोटर्स एशोसिएशन

(जे-जीएटीइ)

तथा एशोसिएशन अफ वनर्श अफ फ्याक्ट्रिज, वर्कशप एण्ड गार्मेण्ट्स

(एओएफडब्ल्युजी)

र

द्वितीय पक्ष: जनरल ट्रेड युनियन अफ टेक्सटाइल, गार्मेन्ट एण्ड क्लोथिङ इण्डस्ट्रिज

विच जोर्डनको सन् १९९६ को संशोधित श्रम कानून नं. ८ को व्यवस्था अनुरूप

भएको

सामूहिक सम्झौता

प्रस्तावना:

जोर्डन गार्मेन्टस्, एक्सेसोरिज एण्ड टेक्सटाइल्स एक्सपोर्टर्स एशोसिएशन (जे-जीएटीइ) र एशोसिएशन अफ वनर्श अफ फ्याक्ट्रिज, वर्कशप एण्ड गार्मेण्ट्स (एओएफडब्ल्युजी) (यस पछी यस सम्झौतामा प्रथम पक्ष भनिएको) तथा जनरल ट्रेड युनियन अफ टेक्सटाइल, गार्मेन्ट्स एण्ड क्लोथिङ ईण्डस्ट्रिज (यस पछी यस सम्झौतामा दोस्रो पक्ष भनिएको) का प्रतिनिधीहरूले जोर्डनी अर्थतन्त्रलाई टेक्सटाइल तथा गार्मेन्ट उद्योगको क्षेत्रवाट निरन्तररूपमा टेवा दिन तथा यस क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकहरूको अवस्थामा सुधारको सुनिश्चितता प्रदान गर्न गहिरो अभिरुची राखेको हुनाले, उल्लेखित पक्षहरूको साझा हितलाई ध्यानमा राखेर तथा जोर्डनको प्रचलित कानून तथा नियमहरू अनुसार माथि उल्लेखित पक्षहरूको आफ्नै संयुक्त पहलमा सहजीकरण गरी भएको संवादबाट सृजित परिणामलाई समेत मध्यनजर गर्दै,

दुवै पक्षहरू पोशाकक्षेत्रको दिर्घकालिन तथा निरन्तर विकासको ढाँचा तथा उद्दयम लगायत सबै क्षेत्रगत तहहरूमा सामाजिक संवाद र ठोस औद्योगिक सम्बन्धको अभिवृद्धि एवं अन्तरराष्ट्रिय रूपमा मान्यता प्राप्त श्रमसम्बन्धी आधारभूत मापदण्डसंग मेलखाने अभ्यासहरूको अभिवृद्धि गरिनुपर्ने कुरा प्रति प्रतिबद्ध रहेका; र

दुवै पक्षहरूले लगानीकर्ताहरू तथा श्रमिकका हितका लागि आफ्ना सम्बन्धहरूलाई सशक्त र मजबूत पार्न मञ्जुरी जनाएका र एकातर्फ कामदारहरूले मानसिक र शारीरिकरूपले स्वस्थ भई रचनात्मक कामगर्ने वातावरणको सृजना गर्ने तथा अर्कातर्फ लगानीकर्ताहरूलाई उचित मुनाफा प्रदान गर्नको लागि उपयुक्त वातावरण सृजना गर्न सहभागी हुने सहमति जनाएका हुनाले;

पक्षहरूले निम्नानुसार सहमति जनाएका छन् ।

धारा १: सम्झौताप्रति पक्षहरूको स्विकारोक्ती ।

- क) यो सम्झौता जोर्डन गार्मेन्टस्, एक्सेसोरिज एण्ड टेक्सटाइल्स एक्सपोर्टर्स एशोसिएशन (जे-जीएटीइ) र एशोसिएशन अफ वनर्श अफ फ्याक्ट्रिज, वर्कशप एण्ड गार्मेण्ट्स (एओएफडब्ल्युजी), यस पछी यस सम्झौतामा रोजगारदाता भनिने छ, र जनरल ट्रेड युनियन अफ टेक्सटाइल, गार्मेन्ट्स एण्ड क्लोथिङ ईण्डस्ट्रिज, यस पछी यस सम्झौतामा युनियन भनिने छ, का बीच सम्पन्न एक क्षेत्रगत सम्झौता हो ।
- ख) रोजगारदाताद्वारा प्रतिनिधित्व गरिएका औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूलाई युनियनसंग कुनै कार्यस्थलमा रोजगारीको अवस्थामा सुधार ल्याउनका लागि निश्चित शर्तहरू लागु गर्न सम्बद्धक्षेत्रको औद्योगिक प्रतिष्ठानको तहका सम्झौताहरूका लागि वार्ता गर्ने अधिकार हुने छ ।

- ग) यदि राष्ट्रिय सम्झौता र औद्योगिक प्रतिष्ठान तहको सम्झौताका प्रवधानहरु आपसमा वाझिएमा औद्योगिक प्रतिष्ठान तहमा भएको सम्झौता नै लागू हुने छ । यस सम्झौताको कार्यान्वयन तथा व्यवस्थापन गर्ने र शर्तहरुको परिपालना गराउने काममा युनियन र रोजगारदाताको संयुक्त जिम्मेवारी रहने छ ।
- घ) यो सम्झौता पोशाक क्षेत्रका सबै कार्यस्थलहरुको हकमा तथा भविष्यमा यसै क्षेत्रसंग सम्बन्धित वस्तु उत्पादन गर्ने कार्यस्थलका लागि समेत बन्धनकारी हुने छ । भविष्यमा प्रदान गरिने सुविधाका सम्बन्धमा स्थानीय अवस्थाको आधारमा रोजगारदाता र युनियनका बीचमा वार्ता हुनसक्ने छ ।
- ङ) धारा (१) अनुरूप हुने कुनै नयाँ सम्झौता लिखित रूपमा गरिनु पर्नेछ र सो सम्झौतामा रोजगारदाता तथा युनियनका अधिकारप्राप्त प्रतिनिधिहरुले हस्ताक्षर गरेको हुनुपर्नेछ ।

धारा २: श्रमिकको सीमा

यस सम्झौताले जोर्डनी श्रम कानून बमोजिम कुनै भेदभाव विना पोशाक उद्योगमा कार्य गर्ने सम्पूर्ण श्रमिकहरुलाई समेटेको छ ।

धारा ३: युनियनको सदस्यता

- क) प्रत्येक कामदारलाई युनियनको सदस्य बन्ने हक हुने छ । रोजगारदाताहरुद्वारा प्रतिनिधित्व गरिएका सबै संस्थाहरुले निजहरुका कामदारहरुलाई यो करारको अस्तित्व तथा यसमा उल्लेखित शर्तहरुका बारेमा जानकारी दिनुपर्ने छ ।
- ख) श्रमिकहरुलाई भेटघाट गर्न तथा कारखानाहरुको व्यवस्थापनसंगको समन्वयमा युनियन समितिको चयन गर्नका लागि युनियनलाई कारखानाहरुमा स्वतन्त्र पहुँच हुने छ ।

धारा ४ रोजगारदाताको अधिकार तथा कर्तव्यः

- क) यो सम्झौताका सम्पूर्ण शर्तहरु तथा व्यवस्थाहरु धारा (११घ) बमोजिम परिभाषित सबै गार्मेन्ट्स, एक्सेसोरिज र टेक्सटायल्स उद्योगसंग सम्बन्धित सबै औद्योगिक प्रतिष्ठानहरुका लागि बाध्यकारी हुने छ । यो सम्झौताद्वारा समेटिएको कुनैपनि प्रतिष्ठानले आफ्नो प्रतिष्ठानको बिक्री वा हस्तान्तरण गरेको अवस्थामा, यो सम्झौताका सम्पूर्ण शर्तनामा तथा व्यवस्थाहरुको पुर्ण परिपालना गर्ने जिम्मेवारी पनि खरीदकर्ता अथवा प्रापकमा हस्तान्तरण हुने छ ।
- ख) यस सम्झौताद्वारा किटानगरी प्रतिबन्धित वा सीमित नगरिएका र कानुनी रूपमा गार्मेन्ट्स, एक्सेसोरिज, र टेक्सटायल्स क्षेत्रमा कामगर्ने रोजगारदाताहरुलाई प्रदान गरिएका सम्पूर्ण अधिकार तथा विशेषअधिकारहरु यस सम्झौताको अवधी भर उल्लेखित रोजगारदाताहरुका लागि प्रत्याभुति गरिएको छ ।

धारा ५: युनियनको जिम्मेवारी

- क) यो सम्झौतालाई कार्यान्वयन वा लागु गर्ने तथा श्रमिकहरूको तर्फबाट यसलाई परिपालना गराउने पहिलो जिम्मेवारी युनियनको हुनेछ ।
- ख) यो सम्झौतासँग सम्बन्धित विषयमा प्रतिष्ठान तहमा युनियनको एजेन्ट भई कार्यगर्न अख्तियारप्राप्त व्यक्तिहरूको वारेमा युनियनले रोजगारदाता तथा व्यवस्थापनलाई जानकारी गराउने छ । यस सम्झौताले त्यस्तो अख्तियारप्राप्त ब्यक्तिमा यूनियनको अध्यक्ष, यूनियनको क्षेत्रिय प्रतिनिधि र प्रत्येक कार्यस्थलको प्रतिष्ठान तहको मजदुर समितिको सदस्य समेतलाई लाई समेट्नेछ ।
- ग) कारखानाको व्यवस्थापनसंगको सहकार्यमा युनियनलाई यस सम्झौताले समेटने प्रत्येक कार्यस्थलहरूको बुलेटिन बोर्डहरूमा पहुँच हुनेछ ।
- घ) विधिवत् रूपमा अख्तियार प्राप्त युनियनको प्रतिनिधिलाई यस सम्झौताका प्रावधानहरूको परिपालना ठीकसंग भएको छ कि छैन भनी निश्चयगर्ने प्रयोजनको लागि यस सम्झौताले समेटने कार्यस्थलहरूको उपयुक्त समयमा भ्रमणगर्ने अधिकार हुनेछ । यस्ता भ्रमणहरू कारोबारको समयमा नै गर्नुपर्नेछ, तथा सो कार्यले प्रतिष्ठानको नियमित कार्य संचालनमा कुनै अवरोध पैदागर्ने छैन ।

धारा ६: क्षतिपुर्ति

- क) ज्यालाको भुक्तानी जोर्डनी कानुन बमोजिम तथा पक्षहरूबीच पहिला नै यदि कुनै सहमति भएको भए सोही सहमतिपत्र बमोजिम गरिने छ ।
- ख) सम्पूर्ण ज्यालाहरू, लागु भएको बोनस, बिदा र निर्धारित समय भन्दा बढी काम गरेवापतको अतिरिक्त ज्यालाको भुक्तानी दिँदा जुन कार्यका लागि निजहरूले आवेदन गरेका हुन सोको अवधि समाप्त भएको सातदिन भन्दा बढी ननाघ्नेगरी भुक्तानी दिनु पर्नेछ । कामदारलाई निजले बुझ्ने भाषामा रहेको मापदण्ड अनुसारको ज्याला सम्बन्धी सम्पूर्ण विवरण उल्लेख भएको भुक्तानी-पत्र उपलब्ध गराउने जिम्मेवारी रोजगारदाताको हुनेछ ।
- ग) श्रम मन्त्रालयको निर्देशनवाट औपचारिक रूपमा तोकिए बमोजिमका आधिकारिक सजाय वा जरिवाना देखि बाहेकका अन्य कुनै पनि कुरामा ज्यालामा कटौती गर्नबाट यो सम्झौताले समेटने सबै प्रतिष्ठानहरूलाई रोक लगाइने छ ।
- घ) सबै कामदारहरूले आफुले सेवा गरेको वर्षका आधारमा निम्नानुसार पारिश्रमिक वार्षिक वृद्धि प्राप्त गर्ने छन् ।
- पहिलो वर्षको रोजगार अवधि पुरा गरेको कामदारले वार्षिक ५ जेडी को वृद्धि प्राप्त गर्ने छ ।
- दोस्रो वर्षको रोजगार अवधि पुरा गरेको कामदारले वार्षिक ५ जेडी को वृद्धि प्राप्त गर्ने छ ।
- तेस्रो वर्षको रोजगार अवधि पुरा गरेको कामदारले वार्षिक ५ जेडी को वृद्धि प्राप्त गर्ने छ ।
- चौथो वर्षको रोजगार अवधि पुरा गरेको कामदारले वार्षिक ५ जेडी को वृद्धि प्राप्त गर्ने छ ।

पाँचौं वर्षको रोजगार अवधि पूरा गरेको कामदारले वार्षिक ५ जेडी को वृद्धि प्राप्त गर्ने छ ।

छैठौं वर्षको रोजगार अवधि पूरा गरेको कामदारले वार्षिक ६ जेडी को वृद्धि प्राप्त गर्ने छ ।

सातौं वर्षको तथा सो भन्दा माथिको रोजगार अवधि पूरा गरेको कामदारले वार्षिक ७ जेडी को वृद्धि प्राप्त गर्ने छ ।

कामदारको नियुक्तिको मितिलाई आधार मान्दै निजले कार्य गरिरहेको छ भन्ने मानिएको छ ।

धारा ७: कामको समयावधि र अतिरिक्त समय

क) कामको घण्टा, अतिरिक्त कामको समय तथा अतिरिक्त समयको रकम भुक्तानी सम्बन्धि कानुनी प्रावधानहरूलाई यो सम्झौताले समेटने सबै कार्यस्थलहरूमा पालना गर्नुपर्ने छ ।

ख) नियमित कार्यहप्ता अड्यालिस् (४८) घण्टामा ननाघ्ने गरी हुनु पर्नेछ । दबावपूर्वक कुनैपनि अतिरिक्त समयको काममा लगाइनु हुदैन । सबै अतिरिक्त समयका कार्यहरू स्वेच्छापूर्वक गरिएको हुनुपर्नेछ ।

ग) सबै अतिरिक्त समय गरिएका कार्यहरू वापतको पारिश्रमिकको भुक्तानी कानुन बमोजिम हुनु पर्नेछ ।

घ) रोजगारदाताहरूले श्रमको आधारभूत ज्याला निर्धारण गर्ने सम्बन्धी विशेष व्यवस्थाहरूको पूर्ण पालना गर्नु पर्नेछ जसमा अतिरिक्त कार्य, सामाजिक सुरक्षा तथा युनियनको सदस्यता शुल्क आदि का वारेमा पक्षहरू विच ८ नोभेम्बर २०१४ मा सहमति भइ हस्ताक्षर गरेर श्रम तथा सामाजिक सुरक्षा कर्पोरेशन मन्त्रालयमा जम्मा गराई आधिकारीक राजपत्रमा ३१ डिसेम्बर २०१४ मा प्रकाशित भए बमोजिम हुनेछ ।

धारा ८: अविभेद

यस सम्झौताका शर्त एवं बन्देजहरूले समेटेने सबै प्रतिष्ठानहरूले निम्न कुराहरूको पालना गर्नेछन् ।

क) कुनैपनि कामदारलाई वर्ण, आस्था, धर्म, रङ्ग, राष्ट्रिय उत्पत्ति, लिङ्ग, उमेर, नागरिकताको अवस्था, असक्तता, अथवा युनियनको सदस्यता वा युनियनको तर्फबाट गरिएका गतिविधिका आधारमा भेदभाव गर्ने छैनन् ।

ख) जोर्डनी कानूनले अन्यथा व्यवस्था गरेकोमा देखिबाहेक बालबालिका वा किशोरहरूलाई रोजगारीमा लगाउने छैनन् ।

ग) आप्रवासी कामदारहरूलाई निजहरूको राष्ट्रिय दिवसमा एक दिन बिदा प्रदान गर्ने छन र फरक धर्महरू, संस्कृति र प्रथाहरूलाई सम्मान गर्नेछन् ।

धारा ९: कट्टीहरू

जोर्डनी कानूनको अधिनमा रही यो सम्झौताले समेटेका प्रतिष्ठानहरूले मिति ८ नोभेम्बर २०१४ मा सम्पन्न भई ३१ डिसेम्बर २०१४ मा आधिकारिक राजपत्रमा प्रकाशित भएको सम्झौतापत्र को धारा ११ ले तोके अनुसार प्रत्येक

कामदारहरूबाट सदस्यता शुल्क वापत मासिक ०.५ जेडी कट्टा गर्नेछन् । सबै संकलित सदस्यता शुल्क वापतको रकम प्रत्येक महिनाको १५ तारिखसम्ममा युनियनको बैंक खातामा जम्मा गरिसक्नु पर्ने छ ।

धारा १०: समयदिने घडी

यो सम्झौता-पत्रले समेटने सबै प्रतिष्ठानहरूले कामको उचित व्यवस्थापन गर्ने उद्देश्यले समयको नियमन गर्नका लागि पर्याप्त संख्यामा घडीहरूको व्यवस्था गर्नुपर्ने छ । यो सम्झौताले समेट्ने सबै कामदारहरूले कामशुरु गर्नुभन्दा अगाडि र काम सकिए पछि निजको समय कार्ड प्वाल पार्नु पर्नेछ ।

धारा ११: कार्यस्थलको सुरक्षा

क) यो सम्झौता पत्रले समेट्ने सबै प्रतिष्ठानहरूले हरेक जोर्डनी कानून अनुसार सुरक्षित कामको वातावरण दिनु पर्नेछ । रोजगारदाताले स्वास्थ्य, कामगर्ने उपकरण, कार्यस्थलको सुरक्षा र कार्यस्थलको सरसफाइ जस्ता प्रावधानलाई पूर्ण रूपमा पालना गर्नुपर्नेछ । स्वास्थ्य, सुरक्षा र सरसफाइ सम्बन्धी कानून र नियम तथा मापदण्डहरूलाई पूर्णरूपमा पालना गर्नुपर्नेछ ।

ख) जोर्डनी कानून अनुसार प्रत्येक रोजगारदाता र युनियनले संयुक्त श्रम व्यवस्थापन तथा पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्य समिति (ओएसएच) को स्थापना गर्नुपर्ने छ । उक्त समितिमा रोजगारदाता र युनियनबाट बराबरी संख्यामा नियुक्त प्रतिनिधिहरू सदस्य रहनेछन् । उक्त समितिमा युनियन र रोजगारदाताको प्रतिनिधिबाट संयुक्त रूपमा अध्यक्षता गरिने छ ।

ग) उक्त समितिमा कामदारको प्रतिनिधिहरू छनौट गर्दा कि त यो सम्झौताको हस्ताक्षरित पक्षको हैसियतले युनियनको अधिकारीले गर्ने छ वा विधिवत रूपमा युनियनबाट नियुक्त गरिएको प्रतिनिधिको रोहवरमा सम्पन्न यो सम्झौताले समेट्ने कामदारहरूको चुनावी प्रक्रियाबाट हुने छ ।

घ) युनियन-व्यवस्थापन संयुक्त समितिले स्वास्थ्य र सुरक्षाका विषयहरूलाई सम्बोधन गर्नेछ तथा असुरक्षित र हानिकारक अवस्था तथा अभ्यासहरूलाई सच्याउनका लागि सिफारिश गर्नेछ । यसले दर्दना तथा रोगको रोकथाम गर्नका लागि नियम तथा प्रक्रियाहरू बनाउन समेत सिफारिश गर्ने छ । युनियनको प्रतिनिधिलाई श्रम मन्त्रालयको निरीक्षक वा रोजगारदाता मध्ये जो सुकैले गरेको सुपरिवेक्षणमा सहभागी हुन पाउने अधिकार हुने छ ।

ड.) सबै कार्यस्थलहरूले पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी योजनाहरू तयार गरी लिखित रूपमा राख्नुपर्ने छ ।

च) यो सम्झौतापत्रले समेट्ने सबै प्रतिष्ठानहरूले ट्रेड युनियनका प्रतिनिधिहरूलाई कामदारको सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी तालिम प्रदान गर्नुपर्नेछ । यो उत्तरदायित्व पुरा गर्नका लागि, रोजगारदाताहरूको संगठन तथा युनियन मिलेर युनियनका प्रतिनिधिहरूका लागि सम्झौताको अवधिभरका लागि ओएसएच विषयहरूमा तालिम कार्यक्रमहरू विकसित गर्नु पर्दछ ।

छ) यो सम्झौता पत्रले समेटने सबै प्रतिष्ठानहरूले पर्याप्त संख्यामा पिउने पानीका धाराहरू प्रदान गर्नेछन् । शौचालय र काम गर्ने ठाउँ स्वच्छ, सफा र सुरक्षितरूपमा राखिने छ ।

ज) कुनै काम गर्दा आफुलाई गम्भीर हानी वा बिरामी हुन्छ भन्ने कुरामा विश्वास गर्ने उपयुक्त कारणहरू विद्यमान भएमा कामदारले उक्त कार्य गर्न इन्कार गर्न सक्नेछ । कुनै कामदारले यो खण्डमा उल्लेखित निजको अधिकारको अभ्यास गरेकै भएमा रोजगारदाताले निजलाई बर्खास्त, अनुशासनको कारवाही, भेदभावजन्य व्यवहार वा कुनै बदला लिन पाउने छैन ।

धारा १२: आवासको मापदण्ड

क) यो सम्झौताले समेटने प्रतिष्ठानहरूले सरकारी राजपत्रमा मिति १ जुलाई, २०१३ मा प्रकाशित स्वास्थ्य मन्त्रालयको नियमावलीले तोकेको न्युनतम मापदण्ड पुरा हनेगरी कामदारहरूलाई सुत्ने कोठाको ब्यवस्था गर्नु पर्ने छ । हाल तोकिए बमोजिमको मापदण्ड पुरा नभएका आवासहरूको हकमा यो सम्झौतामा हस्ताक्षर गरेको तीन महिना भित्र उक्त मापदण्ड पुरा गरेको हुनुपर्ने छ ।

ख) युनियनलाई शयन कक्षमा सहज पहुँचको अधिकार हुने छ जुन सहमति बमोजिम कार्यान्वयन भए नभएको अनुगमनको उद्देश्यले हुने छ । साथै यसरी शयन कक्षको भ्रमण गर्दा कामदारहरूलाई पुर्व सुचना दिई समन्वयमा गरिनु पर्ने छ ।

धारा १३: शिक्षा तथा तालिम

क) यस सम्झौताले समेटेका प्रतिष्ठानहरूले कामदारको नियमित रूपमा कक्षाहरू, प्रवचन र कार्यशालाहरूको आयोजना गरी शिक्षा तथा तालिममा समन्वय गर्नलाई मन्जुर गरेकाछन् ।

ख) रोजगारदाताहरूले यस्ता कक्षाहरू तथा कार्यशालाहरूमा कामदारहरू सहभागी हुँदाको समय वापत निजहरूले पाउने तलब सुविधाबाट कुनैपनि रकम कट्टा गर्ने छैनन् । शिक्षा र तालिम सत्रहरूका लागि युनियनले प्रतिष्ठान र कारखाना व्यवस्थापनको समन्वयमा सहभागीहरू छनौट गर्नेछन ।

ग) अल-हसन औद्योगिक शहरमा जस्तै औद्योगिकक्षेत्रहरूमा कामदारहरूले भेटघाट गर्न सक्नु भन्ने उद्देश्यले कामदारहरूको लागि केन्द्र स्थापना गर्नका लागि वित्तीय सहयोग, कोष तथा अनुदानहरू उपलब्ध गराउन प्रयत्न गर्नेछन । यी केन्द्रहरूले शिक्षा तथा तालिमहरू प्रदान गर्नुका साथै कामदारहरूका आफ्नो देशका नातेदार तथा दौतरीहरूसंग भेटघाट तथा सम्पर्क गर्नको लागि योगदान गर्दछन् ।

धारा १४: जोर्डनीहरूका लागि नयाँ रोजगारीको अवसरको सिर्जना

क) प्रतिष्ठानहरूले जोर्डनी कामदारहरूका लागि रोजगारीको अवसरको सिर्जना गर्ने छन्, कारखानाहरूमा निजहरूको प्रतिशतमा वृद्धि ल्याउने छन् र स्थानीय कामदारहरूलाई सरकारी र ग्रामीण क्षेत्रहरूमा आकर्षण र नियुक्त गर्नका

लागि सबै सरकारी एजेन्सीहरु, संस्थाहरु नागरिक समाजका संस्थाहरुलाई सहयोग गर्ने छन्, विशेषगरी श्रम मन्त्रालय र प्रशिक्षण तथा रोजगारी कोषसंग समन्वय गर्ने छन् ।

- ख) प्रतिष्ठान तथा कारखानाहरुले डिप्लोमा प्राप्त स्नातकहरुका लागि अवसरहरु सिर्जना गर्ने छन् तथा राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास केन्द्र/सामुदायिक कलेजका स्नातकहरुलाई पुनःस्थापना परियोजनालाई स्नातकहरुलाई केन्द्रले पहिचान गरेका विभिन्न पेशामा नियुक्त गर्ने सहयोग गर्ने छन् ।
- ग) विश्वविद्यालय स्नातकहरुलाई विशेषज्ञता आवश्यक हुने क्षेत्र जस्तै लेखा, व्यवस्थापन, गुणस्तर नियन्त्रण, भण्डारण तथा उत्पादन लगायत त्यतिमा मात्र सीमित नभईकन विभिन्न क्षेत्रहरुमा रोजगारीको सिर्जना गर्ने ।
- घ) जोर्डनी कामदारहरुको तालिम तथा रोजगारीले आप्रवासी कामदारहरुको करारको अवधि पुरा नभई पदमुक्ति तथा रोक्का हुने छैन साथै यसले अतिथि कामदारको कार्य अनुमति नविकरणमा पनि कुनै असर गर्ने छैन ।

धारा १५: प्रतिष्ठान तथा कम्पनीहरुले दुर्गम क्षेत्रहरुमा शाखा कार्यालयहरु खोल्ने सम्बन्धमा

- क) कारखानाहरुले धेरै मात्रामा गरीब र बेरोजगारहरु बसोबास गर्ने कम लाभप्राप्त क्षेत्रहरुमा आफ्ना उत्पादन कार्यालयहरु खोली जोर्डनीहरुलाई रोजगार दिन श्रम मन्त्रालयलाई सहयोग गर्ने छन् ।
- ख) कारखाना तथा प्रतिष्ठानहरुले कारखानाको नजिकमा वा टाढा जता रहेका भएतापनि सो क्षेत्रका नागरिकहरुलाई रोजगारीको अवसरको सिर्जना गर्नका लागि दुर्गम गाउँहरुका परोपकारी समाजहरु र नागरिक समाजका संस्थाहरूसंग सहकार्य गर्नेछन ।

धारा १६: महिलाहरुको रोजगारीमा वृद्धि गर्ने तथा बालबालिकाहरुका लागि बालकक्ष स्थापना गरी महिलाहरुलाई पोशाकमा कार्य गर्न हौसला प्रदान गर्ने:

योग्य बालकक्ष सुसारेहरुको रेखदेखमा बालकक्षहरु (उपयुक्त स्थान उपलब्ध गराएर) को स्थापना गर्ने सम्बन्धी जोर्डनी श्रम कानूनको धारा ७२ को कार्यान्वयन निम्नानुसार हुनेछ:

- क) कारखानाको नजिकै बालकक्षका लागि उपयुक्त स्थान उपलब्ध गराउने ।
- ख) परोपकारी समाजहरु वा नागरिक समाजका संस्थाहरूसँग सम्पर्क गरी तिनीहरुको राजीखुशीमा कारखानाबाट नजिकैका ठाउँमा बालकक्षका लागि उपयुक्त स्थान प्रदान गर्ने ।
- ग) साझा भौगोलिक क्षेत्रमा रहेका कारखानाहरुको समुहहरुका लागि संयुक्तरूपमा बालकक्ष सञ्चालनका लागि उपयुक्त स्थान प्रदान गर्ने ।
- घ) उपयुक्त मापदण्डको आधारमा पारिवारीक मामिलाका लागि राष्ट्रिय परिषद् मार्फत बालकक्षका लागि आर्थिक सहयोगको खोजी गर्नको लागि "सदाका" संस्थासंग सहकार्य गर्ने ।

धारा १७: चिकित्सा सेवा तथा स्वास्थ्य बीमा

यस सम्झौतापत्रमा समावेस भएका प्रतिष्ठानहरूले आफ्नो कार्यक्षेत्रमा गोल्डेन लिष्ट मापदण्ड अनुसार उपयुक्त चिकित्सक तथा स्वास्थ्य परिचारिका सहितको स्वास्थ्य क्लिनिकको सेवा प्रदान गर्नेछन । सो क्लिनिक सबै कार्य समयहरूमा खुल्ला रहनेछन ।

रोजगारदाताहरूले सबै कामदारहरूका लागि निम्नानुसारको चिकित्सासेवा प्रदान गर्नेछन ।

क) श्रम मन्त्रालयले स्विकृत गरे बमोजिम महिला/पुरुष नर्स सहित पुर्णकालिन जनरल फिजिसियन रहनेगरी स्वास्थ्य क्लिनिकको सेवा प्रदान गर्ने छ ।

ख) आकस्मिक अवस्थाहरूमा चिकित्सकले विरामीलाई विशेषज्ञ चिकित्सक कहाँ प्रेशित गरी आर्थिक जिम्मेवारी प्रतिष्ठानको रहनेगरी उपयुक्त उपचारको ब्यवस्था गर्नेछन ।

धारा १८: यातायात

रोजगारदाताहरूले सबै कामदारहरूलाई काममा आउनको लागि, यदि जमघट हुने स्थानहरू कारखानाबाट एक किलोमिटर भन्दा टाढाको दुरीमा रहेछन् भने, कार्यस्थलसम्म आउन र सो स्थानसम्म फर्केर जानका लागि उचित र सुरक्षित सवारी साधनबाट निशुल्क यातायात सेवा प्रदान गर्नेछन ।

धारा १९: आप्रवासी कामदारका लागि एकिकृत करार

क) पक्षहरू मिति २ अप्रिल २०१५ मा दुवै पक्षले स्विकृत जनाई ११ मे २०१५ मा श्रम मन्त्रालयमा पेश गरिएको एकल एकिकृत रोजगारी सम्बन्धी करारको शर्तहरूका अधिनमा रही जुनसुकै राष्ट्रियताको भएतापनि सबै आप्रवासी कामदारहरूलाई नियुक्ति वा सेवाको नविकरणको पत्र प्रत्येक श्रमिकका आफ्नै भाषाहरूमा दिन मन्जुरी जनाउँदछन् । श्रमिकलाई करार वितरण गर्ने जिम्मेवारी रोजगारदाताको हुने छ ।

ख) दुवै पक्षहरूले कामदार भर्ना गर्ने प्रक्रियामा कामदारको गृहभुमी वा जोर्डनमा रोजगारदाता एजेन्सीको शुल्क अथवा दलाल र मध्यस्थकर्ताहरूको शुल्क लगायत कुनैपनि शुल्क कामदारबाट नउठाइने कुराको प्रत्याभुति गर्न प्रयास गर्नेछन । दुवै पक्षहरूले यो सम्झौताको अवधिभर उक्त उद्देश्य प्राप्त गर्नका लागि कार्य योजना तयार गर्नका लागि सहमति जनाउँदछन् ।

धारा २०: रोजगारीको सुरक्षा

क) उत्पादन क्षेत्रका कामदारहरूको रोजगार सुरक्षा कायम गर्न तथा श्रम मापदण्डहरूको रक्षा गर्नका लागि तेस्रो पक्षीय ठेकेदारको प्रयोग गरिएको परिणामस्वरूप कुनैपनि कामदारको जागिरको कटौती तथा सेवाबाट पदमुक्ति हुनेछैन । यो सम्झौताको व्यवस्था अनुसार कुनैपनि तेस्रो पक्षीय ठेकेदारसंगको उप-करार नब्बे (९०) दिनका लागि मात्र बहाल रहने कुरामा दुवै पक्षको मन्जुरी रहेको छ ।

ख) अनपेक्षित अनुपस्थिति, आकस्मिक अवस्था वा नयाँ कामदारलाई तालिम दिने प्रयोजनको लागि वा नयाँ प्रविधि वा नयाँ उपकरणको प्रयोगको लागि तालिम दिने प्रयोजनको लागि वाहेक श्रमिक बाहेकका प्रतिष्ठानको ब्यवस्थापक, सुपरिवेक्षक वा अन्य व्यक्तिको लागि यो सम्झौतामा उल्लेखित कुनै पनि कुरा लागु गर्नेछैनन् ।

धारा २१: अनुशासन तथा कामदारहरुको पदमुक्ति

क) कुनैपनि कामदारलाई परिक्षणकालको रूपमा मानिएको रोजगारीको पहिलो नब्बे दिनको अवधि देखि बाहेक कुनै उचित तथा पर्याप्त कारण बिना सेवाबाट हटाउन पाइने छैन । कामदारको अनुशासन तथा अवकास सम्बन्धी कुरा जोर्डनी श्रम कानून बमोजिमको विवाद समाधानका प्रक्रियाका बमोजिम हुनेछ ।

ख) रोजगारदाता तथा युनियनले सजाँय कार्यान्वयन क्रमिक रूपमा लागु गरिनु पर्छ भन्नेमा सहमति जनाएका छन् । यो सजाँय बिल अनुसार र श्रम मन्त्रालयले अनुमोदन गरेको आन्तरिक विनियमावली अनुसार कामदारलाई कामबाट निलम्बन गर्न वा हटाउन भन्दा पहिला निजलाई मौखिक र लिखित चेतावनीबाट शुरु गरिनु पर्दछ । कामदारलाई दिइने कुनैपनि चेतावनीलाई लिखितरूपमा दिनुपर्नेछ र युनियनलाई निजको अनुरोधमा रोजगारदाताले कुनैपनि कामदार सम्बन्धि सुचनाहरु दिनुपर्दछ ।

ग) श्रम कानूनको दफा २८ बमोजिम कुनैपनि कामदारले चोरी, कम्पनीलाई व्यापक घाटा हुनेगरी सम्पत्तिको नोक्सान गर्ने वा सुपरभाइजर वा सहकर्मी कामदारहरुलाई आक्रमण गर्ने वा सार्वजनिक अपहेलना गर्ने काम गरेमा तत्काल सेवाबाट हटाउन सकिने कुरामा रोजगारदाता तथा युनियन सहमत छन् ।

घ) यदि सेवाबाट बर्खास्ती वा श्रमिकलाई दिइने दण्ड गैरकानुनी भएको पत्ता लागेमा कामदारलाई काममा फर्काई बर्खास्ती अवधि वा दण्ड अवधिमा आयमा भएको घाटाको क्षतिपूर्ति दिइने छ । कामदारलाई काममा फिर्ता ल्याउने सम्बन्धमा अदालतको फैसला प्राप्त गर्ने अधिकार सधैँ युनियनसंग सुरक्षित रहने छ ।

धारा २२: विवाद समाधान

युनियन वा कामदारको रोजगारदाता सँग यस सम्झौता लागु गर्ने क्रममा यसको उल्लङ्घन भएको भन्ने अभियोग वा यस सम्झौताको ब्याख्या सम्बन्धमा भएका कुनैपनि विवादहरु विवाद समाधानको प्रकृया बमोजिम समाधान गरिने कुरामा रोजगारदाता तथा युनियन सहमत छन् ।

कुनैपनि विवाद उत्पन्न भएको वा सो विवादका सम्बन्धमा सो वाट प्रभावित कामदार वा युनियनले सो कुरा घटेको कुराको जानकारी पाएको मितिले तीस (३०) कार्य दिनभित्र लिखित रूपमा प्रतिष्ठानलाई बुझाई सक्नु पर्ने छ ।

विवाद समाधानका लागि यसै बमोजिम स्थापित प्रक्रिया सबै खाले विवाद, उजुरी तथा दावीको निर्धारणका लागि एकमात्र साधन हुनेछ । यी व्यवस्थाहरुले विवाद उत्पत्तिको तहसम्म गएर सोको नियमानुसार समाधान खोज्ने छन भन्ने मनसाय राखिएको छ । विवादहरुको निम्न उल्लेखित प्रकृयावाट समाधान गरिने छ

- क) **पहिलो चरण:** कार्यस्थलको उचित समितिका प्रतिनिधिले प्रतिष्ठानका प्रतिनिधिसँग विवाद समाधानको प्रयास गर्नेछ । यदि ५ दिनसम्ममा निजहरु विवाद समाधान गर्न असफल रहे भने दास्रो चरणको विवाद समाधानको प्रक्रिया लागु गरिने छ ।
- ख) **दोस्रो चरण:** युनियनका प्रतिनिधिले विवाद समाधानका लागि कार्यस्थलका वरिष्ठ प्रबन्धकसँग भेट गर्नेछन् । यदि सात दिनभित्र सहमतिमा पुग्न सकेन भने सो विवाद समाधानको कानुनी प्रकृया अवलम्बन गर्नको लागि श्रम मन्त्रालयको औद्योगिक विवाद विभागमा बुझाउन पर्ने छ ।
- ग) **तेस्रो चरण:** श्रम मन्त्रालयको औद्योगिक विभागले युनियन र प्रतिष्ठानको बिचको विवाद समाधानका लागि जोर्डनी श्रम कानुन अनुसार मध्यस्थताको प्रयास गर्ने छ ।
- घ) कुनै कामदारको प्रतिष्ठानको विरुद्धमा भएको कुनै विवाद, गुनासो, वा दावी युनियनमा दर्ता गरी युनियनले संस्थागत रुपमा यस सम्झौतामा तोकिएको बमोजिमको प्रकृया अवलम्बन गरी अगाडी बढाउने छ ।
- ड.) युनियनले यस सम्झौताले समेटेने सबै कामदारहरुलाई निष्पक्ष र समान ढंगले प्रतिनिधित्व गर्नु पर्नेछ तथा कामदारहरुको माग दावीलाई जात, वर्ण, धर्म, रंग, उत्पत्तिको राष्ट्र, लिंग, उमेर, नागरिकताको अवस्था वा अशक्तताका आधारमा विभेद गर्ने छैन ।

धारा २३ जागिरमा कटौती:

यदि आर्थिक वा प्राविधिक कारणले रोजगारी करारको निलम्बन वा समाप्ति हुने अवस्था आउछ भने, रोजगारदाताले जोर्डनी श्रम कानुनको धारा ३१ को कार्यको समाप्ति सम्बन्धि व्यवस्थालाई पालना गरेको हुनु पर्ने छ । यदि समाप्ति उल्टियो भने कामदारहरुले समाप्तिको एक क्यालेण्डर वर्षभित्र सामान्य हैसियत सहित कार्यमा फर्कन पाउने छन् ।

धारा २४: संयुक्त समिति

- क) संयुक्त युनियन-व्यवस्थापन समिति गठन गर्दा सबै प्रतिष्ठान तहका रोजगारदाता तथा युनियन समितिले बराबरी संख्यामा प्रतिनिधिहरु तोकने छन् । समितिले महिनाको एक (१) पटक नियमित रुपमा बैठक गर्ने छ । प्रतिष्ठानले समितिमा रहेर काम गर्ने कामदारहरुलाई भुक्तानी सहितको बिदा दिने छ ।
- ख) संयुक्त युनियन व्यवस्थापन समितिले यस सम्झौताले समेटेका प्रतिष्ठानहरुमा यो सम्झौताको पुर्ण तथा उचित परिपालना भए नभएको सम्बन्धमा सुनिश्चित गर्न अनुगमन गर्ने छ ।
- ग) पक्षहरु मिति ४ मार्च २०१५ मा प्रतिनिधिहरुको बोर्डले ग्रहण गरेको छ विनियमको अधिनमा रही क्षेत्रगत तहमा जोर्डन गार्मेन्ट क्षेत्रगत औद्योगिक सम्बन्ध संयुक्त परिषद्को गठन गर्न सहमत भएकाछन ।

धारा २५: विविध

यो सम्झौताले समेटेने प्रतिष्ठानहरू विस्तृतरूपमा तलब भुक्तानी विवरण र हाजिरी अभिलेख राख्नका लागि प्रतिबद्धता जाहेर गर्दछन् ।

धारा २६: सम्झौताको अवधी

यो सम्झौता १ अगष्ट २०१५ देखि ३१ जुलाई २०१७ सम्म लागु रहने छ ।

यो सम्झौताको चार (४) वटा प्रति तयार गरिएको छ, त्यस मध्यको एक प्रति श्रम मन्त्रालयमा दर्ता गर्नुपर्नेछ ।

प्रथम पक्ष

द्वितीय पक्ष