

**Magazine
Workers'
voice**

दिनांक: 1 जुलाई 2023

जॉर्डन की जनरल यूनियन ऑफ टेक्सटाइल, गारमेंट एंड क्लॉथ इंडस्ट्री सेक्टर वर्कर्स द्वारा हर तीन महीने में अरबी, अंग्रेजी, बंगाली, हिंदी और श्रीलंकाई भाषाओं में «वर्कर्स वॉयस» पत्रिका जारी की जाती है।

द वर्कर्स, वॉयस पत्रिका द जनरल ट्रेड यूनियन ऑफ वर्कर्स इन टेक्सटाइल, गारमेंट एंड क्लोथिंग इंडस्ट्रीज

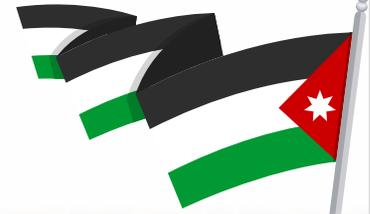
1 जुलाई 2023

संस्करण क्रमांक: 2

मज़दूरों के प्रतिनिधियों की सुरक्षा में यूनियन की भूमिका



जॉर्डन के श्रम कानून में हालिया संशोधन



यूनियन कार्यकर्ता समिति:

मज़दूरों के परिवेश में उत्पीड़न के प्रकार और रूप





Magazine Workers' voice



संपादकीय

अपने स्थानों पर मजदूरों के साथ संचार बढ़ाने के लिए यूनियन के प्रयासों के तहत, और (मजदूरों की आवाज़) पत्रिका के पहले अंक को प्रकाशित करने के बाद प्राप्त सकारात्मक प्रतिक्रिया के आधार पर, यूनियन और इसके भागीदार आईएलओ/बेटर वर्क जॉर्डन द्वारा हस्ताक्षरित एमओयू के दायरे के तहत, और यूनियन की आउटरीच और संचार रणनीति के कार्यान्वयन में, हम वर्कर्स वॉयस मैगज़ीन के प्रत्येक अंक में संवाद और ज्ञान के व्यापक जरिये खोलेंगे, जिसके माध्यम से हम मजदूरों, खास तौर पर कपड़ा क्षेत्र में मजदूरों के सामने आने वाली चुनौतियों पर चर्चा करेंगे, ताकि उनके सामने आने वाली सभी समस्याओं का समाधान खोजा जा सके। चूंकि यूनियन मजदूरों का दूसरा घर है, इसलिए यह हमेशा अपने कार्यस्थल पर मजदूरों के साथ संचार बढ़ाने का प्रयास करता है। इसके अलावा, यूनियन इस क्षेत्र के सभी देशों के मजदूरों का प्रतिनिधित्व करता है और मजदूरों की सभी मुख्य भाषाओं में अपना बुलेटिन तैयार करता है। हम आपके साथ संचार बनाए रखने की आशा और इच्छा रखते हैं। यह पत्रिका जागरूकता, शिक्षा और संचार का एक साधन होगी।

इस अंक में:

- 0 मजदूरों के प्रतिनिधियों की सुरक्षा में यूनियन की भूमिका
- 0 यूनियन आयोजक के अधिकारों का उल्लंघन
- 0 ट्रेड यूनियन वर्कर्स समिति
- 0 मजदूरों के परिवेश में उत्पीड़न के प्रकार और तरीके
- 0 समाज के समूहों और प्रवासी मजदूरों के बीच, मजदूर उत्पीड़न का सामना करने के अधिक खतरे में होते हैं
- 0 कार्यस्थल पर उत्पीड़न निवारण नीतियां
- 0 जॉर्डन के श्रम कानून में हालिया संशोधन

सम्पर्क करने का विवरण:

दी जनरल यूनियन फॉर टेक्सटाइल, गारमेंट एंड

क्लोथ्स सेक्टर वर्कर्स

ई मेल: faomrani@yahoo.com

फोन

+96264649962

फैक्स

+96264632469

मोबाइल

पता: 15 अहमद डार आमेर स्ट्रीट, अल-जर्न,

अम्मान, जॉर्डन।

साहब औद्योगिक क्षेत्र कार्यालय

फोन.: + 962 6 402 4559 / फैक्स: + 962 6 402 4558

एड-दुलाइल औद्योगिक क्षेत्र कार्यालय

फोन/ फैक्स: + 962 5 382 5333

एल हसन इर्बिड औद्योगिक क्षेत्र कार्यालय

फोन.: + 962 2 739 1650 / फैक्स: + 962 2 739 1651

मज़दूरों के प्रतिनिधियों की सुरक्षा में यूनियन की भूमिका

यूनियन मज़दूरों के हितों का प्रतिनिधित्व करने और कार्यस्थलों पर अच्छे रिश्ते बढ़ाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं। श्रम कानून का अनुच्छेद 99 यूनियन के उद्देश्यों को बताता है; जिनमें सामूहिक सौदेबाजी करना और सामूहिक समझौतों को निश्चित करना शामिल है। इसको ध्यान में रखते हुए, कपड़ा और परिधान क्षेत्र के सभी मज़दूरों की ओर, से सामूहिक समझौते के प्रावधानों के अनुपालन पर निगरानी करना यूनियन की प्राथमिक जिम्मेदारी है।

इसके अनुसार, यूनियन ने बेटर वर्क जॉर्डन के सहयोग से, जॉर्डन में इस उद्योग के यूनियन प्रतिनिधियों के लिए अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों और राष्ट्रीय कानूनों के अनुसार उनके अधिकारों और जिम्मेदारियों पर मार्गदर्शन प्रदान करने के उद्देश्य से एक गाइड विकसित किया है। इसके अलावा, गाइड का उद्देश्य सामाजिक संवाद को बढ़ावा देना, मज़दूरों के अधिकारों की रक्षा करने वाले सामूहिक समझौतों को निश्चित करना और कार्यस्थलों पर न्याय और समानता को बढ़ावा देना है। इसके अलावा, यह अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों और राष्ट्रीय कानूनों और विनियमों के अनुसार यूनियन प्रतिनिधियों को उनके अधिकारों और जिम्मेदारियों पर स्पष्ट और व्यापक मार्गदर्शन प्रदान करता है। यह यूनियन और सेक्टर नियोक्ताओं के बीच अच्छे संबंधों को बढ़ावा देने के लिए यूनियन प्रतिनिधियों को उनके कर्तव्यों के प्रभावी और बेहतरीन प्रदर्शन में समर्थन भी देता है।

जॉर्डन के श्रम कानून का अनुच्छेद 99 यूनियन के उद्देश्यों और उसकी गतिविधियों में भागीदारी को साफ़ तौर पर बताता है, जो कि है मज़दूरों के हितों का ख्याल रखना, काम पर उनके अधिकारों की रक्षा करना, काम पर संबंधों और स्थितियों में सुधार के लिए काम करना, सामूहिक सौदेबाजी करना, सामूहिक समझौतों को निश्चित करना, सामूहिक और व्यक्तिगत विवादों से बचने और उन्हें हल करने का प्रयास करना, मज़दूरों का प्रतिनिधित्व करना, मज़दूरों की आर्थिक, सामाजिक, पेशेवर और सांस्कृतिक जागरूकता के स्तर को बढ़ाने के लिए काम करना, निर्णय लेने में उनकी भागीदारी बढ़ाना, सदस्यों को स्वास्थ्य और सामाजिक सेवाएं प्रदान करना, कार्यस्थल पर बुलेटिन बोर्ड का उपयोग करना, मज़दूरों के साथ निरंतर संचार और कार्यस्थल पर उन्हें सभी प्रकार के भेदभाव और जबरदस्ती से बचाना।



**The General Trade Union of
Workers in Textile Garment
and Clothing Industries**

النقابة العامة للعاملين في
صناعة الغزل والنسيج والألبسة

www.jtgu.org

SIDNEY APPARELS



यदि ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि के अधिकारों का उल्लंघन हो तो क्या होगा?

यदि किसी ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि को लगता है कि उसके अधिकारों का उल्लंघन किया गया है, तो उसे जो कुछ हुआ उसके बारे में यूनियन को रिपोर्ट करना चाहिए।

यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि यूनियन के प्रतिनिधियों को अपने अधिकारों का प्रयोग करने के आधार पर भेदभाव या बदले का शिकार होने के खिलाफ सुरक्षा का अधिकार है, जैसा कि आईएलओ फ्रीडम ऑफ एसोसिएशन एंड प्रोटेक्शन ऑफ राइट टू ऑर्गेनाइज कन्वेंशन (नंबर 87) में निर्धारित है। इसमें उनकी यूनियन गतिविधियों के आधार पर बर्खास्तगी, पदावनति (डिमोशन) या अन्य प्रकार के भेदभाव जैसे प्रतिशोध का शिकार न होने का अधिकार शामिल है।

ट्रेड यूनियन आयोजकों को इस अधिकार के बारे में पता होना चाहिए और अगर उन्हें लगता है कि उनके अधिकारों का उल्लंघन हुआ है तो उन्हें कानूनी सलाह और मदद के अन्य तरीकों की तलाश करनी चाहिए।



मज़दूरों के परिवेश में उत्पीड़न के प्रकार और रूप

ILO, दी लॉयड्स रजिस्टर स्वतंत्र वैश्विक चैरिटी फाउंडेशन और डेटा विश्लेषण व सर्वेक्षण की गैलप कंपनी द्वारा किए गए दुनिया भर के आंकड़ों के पहले संयुक्त विश्लेषण के अनुसार, दुनिया भर में हर पांच में से एक से अधिक मज़दूर और कर्मचारी - लगभग 23% - कार्यस्थल पर हिंसा और उत्पीड़न का शिकार होते हैं, चाहे वह शारीरिक हो, मनोवैज्ञानिक/मानसिक हो या यौन हिंसा व उत्पीड़न हो। इस लेख में उत्पीड़न के तरीकों और प्रकारों के बारे में बताया जाएगा।

पहला: यौन शोषण: यह पैसों या अन्य सामाजिक या आर्थिक लाभ, या रोजगार का वादा, या बर्खास्तगी की धमकी देकर किसी व्यक्ति की कमजोरी का दुरुपयोग या शोषण करना या करने का प्रयास है। यह एक अवांछनीय व्यवहार है, जिसमें दूसरे व्यक्ति को दुर्व्यवहार और अपमान का शिकार बनाया जाता है, जो कि काम को प्रभावित करता है, और शत्रुतापूर्ण और अपमानजनक कार्य वातावरण को पैदा करता है। यौन शोषण कार्यस्थल पर या फिर कार्य-संबंधी संदर्भ में हो सकता है।

दूसरा: यौन हिंसा: इसका मतलब यौन प्रकृति का शारीरिक और वास्तविक हमला या शारीरिक हमले की धमकी है, चाहे वह बलपूर्वक हो या असमान या ज़बरदस्ती की परिस्थितियों में हो, जिसमें यौन गुलामी, अश्लील साहित्य, दुर्व्यवहार और हमला शामिल है। यदि किसी मज़दूर को लगता है कि कोई व्यक्ति उनके साथ इनमें से कोई भी कृत्य कर रहा है, तो उसे तुरंत इसकी रिपोर्ट करनी चाहिए और उस व्यक्ति के खिलाफ शिकायत दर्ज करनी चाहिए।

तीसरा: यौन उत्पीड़न: यह यौन व्यवहार का तीसरा रूप है। यह कई रूप लेता है - यौन प्रकृति से किसी को घूरना या इस प्रकृति बातें व शब्द और यौन प्रकृति के शारीरिक संपर्क तक। यौन उत्पीड़न के उदाहरणों में, यौन हमला करना या प्रयास करना शामिल है, जिसमें बलात्कार, किसी भी रूप में अनुचित यौन प्रकृति की छवियों या वीडियो भेना या प्रदर्शित करना, किसी भी रूप के यौन सांकेतिक संदेश भेजना, यौन भाव के चुटकुले भेजना, यौन भाव के या अश्लील कहानियाँ, या अनुचित यौन इशारे करना - जैसे कि कमर पकड़ना या अवांछित स्पर्श

जैसे चुटकी काटना, थपथपाना या रगड़ना, किसी अन्य व्यक्ति के साथ जानबूझकर शारीरिक संपर्क, अश्लील रूप से घूरना, या शरीर, पोशाक या शरीर के अंगों के बारे में यौन टिप्पणियाँ करना।

यूनियन कार्यकर्ता समिति:

सामूहिक श्रम समझौते के तहत, प्रत्येक कारखाना, यूनियन के सहयोग से, मज़दूरों के लिए एक यूनियन समिति का चुनाव करने की व्यवस्था करेगा, जिसमें विभिन्न राष्ट्रीयताओं के लोगों का आनुपातिक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित किया जाएगा। यूनियन इस समझौते में निर्धारित प्रक्रियाओं और वैध कानूनों, विनियमों और आंतरिक विनियमों का पालन करेगा। इसमें यूनियन कार्यकर्ता समिति के चुनाव में रुचि रखने वाले कार्यकर्ताओं को नामांकित करना, यूनियन कार्यकर्ता समिति के सदस्यों को चुनने के लिए चुनाव कराना और मज़दूरों के अधिकारों की प्रभावी ढंग से रक्षा करने की उनकी क्षमता सुनिश्चित करने के लिए समिति के सदस्यों को आवश्यक प्रशिक्षण और सहायता प्रदान करना शामिल हो सकता है।

यूनियन, यूनियन कार्यकर्ता समिति के गठन और कार्यों से संबंधित सभी मामलों के आयोजन के लिए जिम्मेदार है, जिसमें चुनाव आयोजित करने की व्यवस्था, समिति के सदस्यों की संख्या, मतदान, कोरम, निर्णय लेने की व्यवस्था और बैठकों के मिनटों का दस्तावेजीकरण शामिल है। इसके अतिरिक्त, यूनियन नियोक्ताओं के साथ ताल-मेल से यूनियन कार्यकर्ता समिति के चुनाव की तारीख निर्धारित करता है।

अपने अधिकारों और सामूहिक समझौते के प्रावधानों के बारे में जागरूक होने से आपको अपने साथी मज़दूरों के अधिकारों की प्रभावी ढंग से रक्षा करने और आपके संगठन में अच्छे औद्योगिक संबंधों को बढ़ाने में मदद मिल सकती है।



समाज में समूहों के बीच मजदूरों को उत्पीड़न का अधिक खतरा होता है और इनमें सबसे ज्यादा प्रभाव महिला प्रवासी मजदूरों पर होता है

संयुक्त राष्ट्र के आँकड़े बताते हैं कि युवा, प्रवासी मजदूर और कम वेतन पाने वाले मजदूर हिंसा का शिकार होने के सबसे ज्यादा खतरे में हैं। जहां तक यौन हिंसा और उत्पीड़न का सवाल है, पुरुषों की तुलना में महिला मजदूर दोगुनी प्रभावित होती हैं। इसी तरह, महिला गैर-प्रवासी मजदूरों की तुलना में महिला प्रवासी मजदूर और भी ज्यादा प्रभावित होती हैं।

इस संबंध में, 2019 के लिए हिंसा और उत्पीड़न पर आईएलओ कन्वेंशन संख्या 190 और सिफारिश संख्या 206, पहले अंतरराष्ट्रीय श्रम उपकरण हैं जो कार्यस्थलों पर हिंसा और उत्पीड़न सहित, हिंसा और उत्पीड़न की रोकथाम, उपचार और उन्मूलन के लिए एक सामान्य ढांचा प्रदान करते हैं। अंतरराष्ट्रीय कानून में यह पहली बार है कि संयुक्त राष्ट्र कन्वेंशन हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त काम की दुनिया में हर किसी के अधिकार को मान्यता दे रहा है, और इस लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए हस्ताक्षरकर्ताओं के दायित्वों को निर्धारित करता है।

कन्वेंशन सरकारों को यह सुनिश्चित करने के लिए बाध्य करता है कि कार्यस्थल पर उत्पीड़न और हिंसा के खिलाफ व्यापक राष्ट्रीय कानूनों को लाया जाए, जिसमें रोकथाम के उपाय, शिकायत तंत्र, निगरानी, अमल और पीड़ित सहायता और कानून शामिल हैं जो नियोक्ताओं को हिंसा और उत्पीड़न के खिलाफ कार्यस्थल नीतियों को अपनाने के लिए बाध्य करते हैं। कन्वेंशन व्यापक है और इसमें शामिल हैं: पुरुष और महिला मजदूर, प्रशिक्षु/ट्रेनी, नौकरी चाहने वाले और नौकरी आवेदक। इसके अलावा, इसमें औपचारिक और अनौपचारिक दोनों क्षेत्र को शामिल किया गया है। यह कार्यस्थल पर लिंग आधारित हिंसा को खत्म करने और हिंसा के प्रभाव को नियंत्रित करने का एक शक्तिशाली उपकरण है।

कार्यस्थल पर उत्पीड़न के रोकथाम की नीतियां

कार्यस्थल पर उत्पीड़न या उपद्रव अक्सर विभिन्न रूपों में होते हैं, जैसे डराना, धमकाना, अफवाह फैलाना, अपमान करना या नुकसान पहुंचाना। इसके अलावा, अन्य रूप भी हैं जैसे मजदूर द्वारा सामग्री और उपकरणों को जानबूझकर नष्ट करना, दूसरों के बारे में अफवाहें फैलाना, मजदूर की धार्मिक मान्यताओं या सांस्कृतिक विरासत का अनादर करना, जाति, धर्म या लिंग के आधार पर किसी का मजाज उड़ाना या भेदभाव करना। संगठन की बदनामी से बचने के लिए नियोक्ताओं को ऐसे मामलों पर ध्यान देने की ज़रूरत है। मजदूरों को अपनी सुरक्षा के लिए कार्यस्थल पर होने वाली किसी भी घटना की रिपोर्ट करने के निर्देश दिए जाने चाहिए।

ऐसी प्रभावी रणनीतियां विकसित करना आवश्यक है जो उत्पीड़न का मुकाबला करें और उन स्थितियों को रोकें जो मजदूरों की गरिमा का उल्लंघन करती हैं। उत्पीड़न से निपटने के लिए कंपनी या फैक्ट्री द्वारा विकसित की जा सकने वाली सबसे प्रमुख नीतियों में निम्नलिखित हैं:

- कार्यस्थल पर सभी प्रकार के उत्पीड़न से निपटने के लिए कंपनी की प्रतिबद्धता की घोषणा करें। यह नीति उत्पीड़न-मुक्त कार्य वातावरण बनाए रखेगी।
- ऐसा कार्यस्थल बनाएं जहां कर्मचारी सुरक्षित महसूस करें। यह कंपनी के लिए फायदे की बात है।
- मजदूरों को कार्यस्थल पर आने वाली किसी भी स्थिति के लिए शिकायत दर्ज करने की प्रक्रियाओं के बारे में समझाएं।
- मजदूरों को अनुमति दें कि वो किसी भी उत्पीड़न के मामले की रिपोर्ट या शिकायत किसी भी मैनेजर को कर सकते हैं।

- उत्पीड़न की शिकायत दर्ज करने वाले मजदूरों के साथ-साथ, उत्पीड़न से संबंधित जांच में शामिल बाकी लोगों की गोपनीयता की रक्षा करें।
- सभी मैनेजर्स, प्रशासनिक कर्मचारियों और मानव संसाधन अधिकारियों से अनुरोध करें कि वे हर ऐसी शिकायत पर उचित और शालीन प्रतिक्रिया दें।
- उत्पीड़न की शिकायतों पर बिना किसी पक्षपात के तुरंत एवं निष्पक्ष जांच करें।
- उत्पीड़न विरोधी नीति का उल्लंघन करने पर विशिष्ट प्रतिबंध और दंड शामिल करें और आवश्यकता पड़ने पर सुधारात्मक कार्रवाई करें।
- मजदूरों को आश्वस्त करें कि उन्हें प्रश्न पूछने या अपनी चिंताओं को साझा करने के लिए दंडित नहीं किया जाएगा।
- सुनिश्चित करें कि प्रबंधक उत्पीड़न का मुकाबला करने और उसका समाधान करने या उसे रोकने की अपनी जिम्मेदारी को सही से समझते हैं।
- कार्यस्थल पर उत्पीड़न-विरोधी नीति विकसित करें, जिसमें कहा गया हो कि कंपनी किसी भी प्रकार का उत्पीड़न होने नहीं देगी या बर्दाश्त नहीं करेगी।
- उस नीति का उल्लंघन करने पर दंड स्थापित करें।
- नवनियुक्त कर्मचारियों के लिए एक विशेष जागरूकता कार्यक्रम विकसित करें।
- प्रत्येक मजदूर की संवेदनशीलता के आधार पर, शिकायत दर्ज करने की एक से अधिक प्रक्रिया बनाएं। इसके अलावा, रिपोर्ट के लिए कम से कम दो कर्मचारी जिम्मेदार होने चाहिए, क्योंकि उनमें से एक उत्पीड़क हो सकता है।



जॉर्डन के श्रम कानून में हालिया संशोधन



संसद (डिप्टी और सीनेटर) ने हाल ही में वर्ष 2023 के लिए श्रम कानून के नए संशोधनों को मंजूरी दे दी थी। संशोधन आधिकारिक राजपत्र में प्रकाशित किए गए और 15 जून 2023 से लागू हो गए। संशोधन निम्नलिखित हैं:

अनुच्छेद (29) मजदूर को नियोक्ता को सूचित किए बिना काम छोड़ने का अधिकार देता है, बशर्ते कि मजदूर काम छोड़ने की तारीख से दो सप्ताह के भीतर मंत्रालय द्वारा पहचाने गए किसी भी तरीके का उपयोग करके श्रम मंत्रालय को सूचित करें, साथ में सेवा-समाप्ति, और नुकसान और क्षति के लिए मुआवजे पर उसका कानूनी अधिकार बरकरार रहे- यदि वह ऐसे तरीके से नियोजित है जिसके लिए स्थायी निवास स्थान को बदलने की आवश्यकता है, जब तक कि कॉन्ट्रैक्ट इसकी अनुमति नहीं देता है, या फिर उस स्थिति में जब उसे किसी अन्य नौकरी में स्थानांतरित किया जाता है जो उस पद से नीचे के स्तर का हो जिस पर उसे काम पर लगाने पर सहमति हुई थी, या फिर वेतन में कटौती किए जाने की स्थिति में।

कानून के अनुच्छेद (14) के प्रावधानों का पालन किया जाएगा यदि चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा जारी मेडिकल रिपोर्ट से यह साबित हो जाए कि कर्मचारी के काम जारी रखने से उसके स्वास्थ्य को खतरा होगा, और यदि नियोक्ता या उसका प्रतिनिधि काम के दौरान कर्मचारी पर पिटाई, अपमान, या किसी प्रकार का यौन उत्पीड़न या हमला करता है जो लागू कानून के प्रावधानों के तहत दंडनीय हो, या यदि नियोक्ता इस कानून के किसी भी प्रावधान या इसके अनुसार जारी किए गए किसी भी विनियमन को लागू करने में विफल रहता है, बशर्ते कि उसे मंत्रालय में एक सक्षम प्राधिकारी से नोटिस प्राप्त हुआ हो जो ऐसे प्रावधानों के अनुपालन का अनुरोध कर रहा है।

अनुच्छेद (29) का नया संशोधन नियोक्ता या उसके प्रतिनिधि द्वारा कर्मचारियों की पिटाई या किसी भी प्रकार के यौन उत्पीड़न या उत्पीड़न के रूप में किसी भी तरह के हमले की स्थिति में श्रम मंत्री को अधिकार देता है कि वो नियोक्ता या प्रबंधक या उसके प्रतिनिधि को दो हजार दीनार से लेकर पांच हजार दीनार तक का जुर्माना लगा सकते हैं। किसी अन्य वैध कानून के प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए जुर्माना दोगुना कर दिया जाएगा अगर इस स्थिति को दोहराया जाता है।

एक अन्य महत्वपूर्ण संशोधन अनुभव प्रमाण पत्र से संबंधित कानून के अनुच्छेद (30) का है। संशोधित लेख में कहा गया है कि अनुभव प्रमाणपत्र (एक्सपीरियंस सर्टिफिकेट) को श्रम मंत्रालय द्वारा प्रमाणित किया जाना चाहिए, इस उद्देश्य के लिए मंत्री द्वारा जारी सिद्धांतों के अनुसार।

इसके अतिरिक्त, कानून का अनुच्छेद (46) नियोक्ता को पात्रता की तारीख से सात दिनों की अवधि के भीतर मजदूर को वेतन और ओवरटाइम भत्ता का भुगतान करने के लिए बाध्य करता है। नियोक्ता कानून द्वारा अनुमत स्थितियों को छोड़कर कोई भी राशि नहीं काट सकता।

इसके अलावा, कानून के अनुच्छेद (69) ने काम और समय के संबंध में पूर्व श्रम मंत्री के फैसले को रद्द कर दिया, जिसमें कुछ खास समय और काम पर महिलाओं को नियोजित करने पर रोक लगाई थी, और मजदूरों के बीच इस तरह की लिंग-आधारित भेदभाव को भी प्रतिबंधित किया है जो समान अवसरों को प्रभावित करता है। इसके अलावा यह अनुच्छेद मंत्री को सुरक्षित कार्य वातावरण बनाने के लिए गर्भवती और स्तनपान कराने वाली महिलाओं, विकलांग व्यक्तियों और रात की पाली के मजदूरों की सुरक्षा के लिए आवश्यक निर्देश जारी करने की शक्ति देता है।

याहया अबेद अलजाराबा:

गतिशीलता विकलांगता काम और दयालुपन में बाधा नहीं बनती है



क्लासिक फैशन परिधान कंपनी, तफ़िला शाखा के एक कर्मचारी, याहया अबेद अलजाराबा, गतिशीलता विकलांगता से पीड़ित हैं, जो उनके बेहतरीन काम करने और दयालुपन में बाधा नहीं डालती है। अलजाराबा ने तौजीही हाई स्कूल से पढ़ाई पूरा की। उसके पास एक प्रतिभा है जो उसे काम करने और उत्कृष्टता प्राप्त करने में मदद करती है, जो कि किताबें पढ़ना है। स्कूल में रहते हुए उन्होंने तीन बार देशभर में कई प्रतियोगिताओं में पठन पुरस्कार जीते।

हमारा चैंपियन 1 दिसंबर 2014 को क्लासिक कंपनी की तफ़िला शाखा में शामिल हुआ। उसने क्यूसी अनुभाग में अपनी नौकरी शुरू की, फिर पैकेजिंग अनुभाग में चले गए, और कारखाने के विस्तार तक वहीं रहे।

अलजाराबा कढ़ाई अनुभाग में एक ऐसा कार्य वातावरण बनाने के इच्छुक थे जो उनकी शारीरिक स्वास्थ्य स्थिति के अनुकूल हो। इसके अलावा, उनके बेहतरीन प्रदर्शन का अन्य कर्मियों पर सकारात्मक प्रभाव पड़ा।

अलजाराबा जॉर्डन टेलीविजन द्वारा प्रसारित प्रसिद्ध साप्ताहिक टीवी शो यसेड सबहाक के एक एपिसोड के चैंपियन अतिथि थे। याहया कहते हैं: «गतिशीलता विकलांगता काम करने और देने की अपनी क्षमता पर रोक लगाने का संकेत नहीं देती है, बल्कि यह खुद को साबित करने और काम में सफल होने की एक प्रेरणा देती है»। वह युवाओं को नौकरी के अवसरों की तलाश करने और परिस्थितियों और कठिनाइयों को चुनौती देने के लिए प्रोत्साहित करते हैं। वह अपने और अपने परिवार के लिए अकेले कमाने वाले हैं।

सभी स्थानों पर हमसे संपर्क करना न भूलें!

क्षेत्र के मज़दूरों के साथ संचार बढ़ाने के लिए, यूनियन ने राज्य भर के सभी औद्योगिक क्षेत्रों को कवर करने वाले नए प्रतिनिधियों को नियुक्त किया। अकाबा, तफ़िलेह, करक, उत्तरी सेटेलाइट उत्पादन शाखाओं, साहब औद्योगिक ताजम अत शहर, दुलायल औद्योगिक शहर और एल-हसन इरबिड औद्योगिक शहर में नए प्रतिनिधि नियुक्त किए गए।

यदि आप किसी नए यूनियन प्रतिनिधि से संपर्क करना चाहते हैं, तो आप निम्नलिखित लिंक के माध्यम से यूनियन की वेबसाइट तक पहुंच सकते हैं:

<https://www.jtgc.org/Default/Ar>

इसके अलावा, निम्नलिखित लिंक के माध्यम से यूनियन और क्षेत्र की नवीनतम खबरें जानने के लिए फेसबुक पर संघ के पेज को फॉलो करना न भूलें:

<https://www.facebook.com/jtgc>