सामूहिक समझौता 2019

सभी तरह के जबरन या अनिवार्य श्रम का उन्मूलन।

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

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

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

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

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

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

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

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

- महिलाओं के लिए मददगार एक सक्षम वातावरण प्रदान करना;
- समान अवसर और कैरियर की उन्नति और सुरक्षा और अन्य कार्य प्रोत्साहन के अधिकारों को सुनिश्चित करना
- जॉर्डन में काम के लिए भर्ती होने से पहले महिला मज़दूरों, विशेषकर प्रवासी महिला मज़दूरों, के लिए प्रेगनेंसी टेस्ट (गर्भावस्था जांच) पर रोक लगाई जाएं (जब तक कि उनके राष्ट्रीय कानून इस तरह की जांचों की आवश्यक न बनाते हों), निम्नलिखित तरीकों से:

    i) रोज़गार आवेदन पत्रों में गर्भावस्था जांच को आवश्यकता के रूप में शामिल नहीं करना;

    ii) यह नियम बनाना कि भर्ती एजेंसियां प्रवासी मज़दूरों का गर्भावस्था जांच नहीं करेंगे और उसको आवश्यक शर्त नहीं बनाएंगे, जब तक कि मज़दूर के देश के कानून खुद ऐसी जांच को आवश्यक नहीं बनाते

    iii) सेक्टर में नौकरियों के लिए आवेदन करने वाली महिलाओं को काम पर रखने का निर्णय उनकी गर्भावस्था जांच के परिणामों पर निर्भर न बनाना।

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

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

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

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

2) क्लिनिक पूरे कार्य घंटों के दौरान खुला रहेगा।

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

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

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

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

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

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

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

अनुच्छेद (12) श्रमिकों की शिक्षा और शिक्षण:

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

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

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

अनुच्छेद (14) श्रमिक आवास इकाइयाँ:

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

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

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

BetterWork
IFC International Finance Corporation WORLD BANK GROUP
ILO International Labour Organization
Canada