



International
Labour
Organization

→ योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रका
गार्मेन्ट श्रमिकद्वारा
प्रायः सोधिने प्रश्नहरू

→ योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रका
गार्मेन्ट श्रमिकद्वारा
प्रायः सोधिने प्रश्नहरू

प्रतिलिपि अधिकार © अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन, २०२१
प्रथम पटक प्रकाशित २०२१

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका प्रकाशनले अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिलिपि महासन्धिको प्रोटोकल २ बमोजिम प्रतिलिपि अधिकार आफूसँगै सुरक्षित राख्दछ । तथापि, त्यसका संक्षिप्त अंशहरू स्रोत उल्लेख गर्ने शर्तमा स्वकृति बिना नै पुनरुत्पादन गर्न सकिनेछ । पुनरुत्पादन वा अनुवाद गर्ने अधिकारका लागि ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland मा वा ईमेल: rights@ilo.org माफत निवेदन दिनुपर्दछ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन ती निवेदनको स्वागत गर्दछ ।

पुनरुत्पादन अधिकारसम्बन्धी संस्थामा दर्ता भएका पुस्तकालय, निकाय वा अन्य प्रयोगकर्ताले यस प्रयोजनका लागि उनीहरूलाई जारी गरिएको अनुमतिपत्र बमोजिम प्रतिलिपि बनाउन सक्नेछन् । तपाईंको राष्ट्रस्थित पुनरुत्पादन अधिकारसम्बन्धी संस्थाका बारेमा थाहा पाउन www.ifrro.org मा जानुहोस् ।

संयुक्त राष्ट्रसंघको अभ्यास अनुरूप अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका प्रकाशनमा प्रयोग भएका संकेत र त्यसमा रहेका सामग्रीको प्रस्तुतीकरणले कुनै पनि राष्ट्र, क्षेत्र वा भूखण्ड वा त्यहाँका अधिकारीको कानूनी हैसियत वा त्यसका सीमानाको हदबन्दीका सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको कुनै पनि विचार अभिव्यक्त अर्थ लाग्दैन ।

कसैको नामबाट तयार गरिएका लेख/रचना, अध्ययन तथा अन्य सामग्रीहरूमा अभिव्यक्त विचार पूर्ण रूपमा सम्बन्धित लेखककै हुनेछ र सो प्रकाशनका कारण त्यसमा अभिव्यक्त विचारप्रति अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको समर्थन रहेको मानिँदैन ।

सन्दर्भ सामग्रीको रूपमा उल्लेख गरिएका फर्म र व्यवसायिक उत्पादनका नाम र प्रक्रियाहरूलाई अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले स्वीकृति दिएको मानिँदैन, र कुनै विशेष फर्म, व्यवसायिक उत्पादन वा प्रक्रियाहरू उल्लेख नगरिएको कारण त्यसमा असहमति रहेको भन्ने अर्थ लाग्दैन ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका प्रकाशन तथा डिजिटल उत्पादनसम्बन्धी जानकारी www.ilo.org/publns or [contact ilopubs@ilo.org](mailto:contact.ilopubs@ilo.org) मा प्राप्त गर्न सकिन्छ ।

भारतमा मुद्रित

➔ योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रका गार्मेन्ट श्रमिकद्वारा प्रायः सोधिने प्रश्नहरू

यो पुस्तिका जोर्डनमा गार्मेन्ट श्रमिकका रूपमा कार्यरत रहँदा आफ्ना रोजगारीका अवस्था, रोजगारदाता-श्रमिक सम्बन्ध र हक अधिकारका बारेमा योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्र (Qualified Industrial Zones) का आप्रवासी श्रमिकद्वारा प्रायः सोधिने प्रश्नहरूको सँगालो हो । देहायका कानूनी दस्तावेजमा आधारित रही यी प्रश्नहरूको उत्तर दिइएको छ ।

- जोर्डनको सन् १९९६ को श्रम कानून नं (८) र यसका संशोधन
- सन् १९९७ को गैर-जोर्डनेली श्रमिकका लागि श्रम इजाजत शुल्क नियमावली नं. (३६) को धारा ४ मा भएको व्यवस्था र यसका संशोधन बमोजिम जारी योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रमा गैर-जोर्डनेली श्रमिकलाई ल्याउने र रोजगारी दिनेसम्बन्धी शर्त तथा कार्यविधिको निर्देशनहरू (Instructions for the Conditions and Procedures of Bringing and Employing Non-Jordanian Workers in the Qualified Industrial Zones)
- जोर्डनको श्रम कानूनको धारा ३९ देखि ४४ सम्म उल्लिखित परिच्छेद ६ को 'सामूहिक रोजगारी करार' बमोजिम थप तर्जुमा गरिएको गार्मेन्ट क्षेत्रको क्षेत्रगत 'सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९'
- जोर्डनको श्रम कानूनको धारा १५ र १९ बमोजिम तर्जुमा गरिएको तयारी पोशाक, गार्मेन्ट र कपडा उद्योग क्षेत्रका श्रमिकको एकीकृत रोजगारी करार (यसपछि "एकीकृत करार" भनिएको)

जोर्डन गार्मेन्ट सामग्री तथा तयारी पोशाक निर्यात संघ (Jordan Garment Accessories & Textiles Exporters' Association), प्याक्ट्री, कार्यशाला तथा गार्मेन्ट मालिक संघ (Association of Owners of Factories, Workshops and Garments) र गार्मेन्ट यूनियनको नामले परिचित तयारी पोशाक, गार्मेन्ट तथा कपडा उद्योग जनरल ट्रेड यूनियन (General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries) ले सन् २०१९ मा सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता (CBA) मा हस्ताक्षर गरे । गार्मेन्ट क्षेत्रका रोजगारदाता र श्रमिकबीचको एकीकृत करार सोही सम्झौता बमोजिम तयार गरिएको छ । सन्

२०१९ भन्दा अगाडि क्षेत्रगत सामूहिक सौदाबाजी सम्झौताको अवधि दुई वर्ष मात्रै थियो । तथापि, धारा ४० मा भएको संशोधनपछि उक्त अवधि बढाएर तीन वर्ष पुऱ्याइएको छ । यसको अर्थ सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता (CBA 2019) को मान्य अवधि नोभेम्बर २०२२ सम्म रहनेछ ।

प्रश्न नं १. जोर्डनमा मेरो रोजगारी प्रक्रियाका लागि को जिम्मेवार हुन्छ ?

उत्तर: जोर्डनको सन् १९९६ को श्रम कानून नं. (८) को धारा १२ तथा यसका संशोधन र सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ अनुसार रोजगारी प्रक्रियाका लागि तपाईंका रोजगारदाता जिम्मेवार हुन्छन् । साथै, सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ को धारा ९(ख) ले आप्रवासी श्रमिकको भर्नामा शून्य शुल्क नीतिको व्यवस्था गरेको छ, जुन त्रिपक्षीय सम्झौता बमोजिम अवलम्बन गरिएको हो । रोजगारदाताले तपाईंको लागि श्रम र आवासीय इजाजत प्राप्त गरिदिनु पर्दछ । रोजगारदाताले तपाईंको उत्पत्ति राष्ट्रको गाउँ/सहरदेखि कामका लागि जोर्डनसम्म आउन तपाईंलाई हवाई टिकट उपलब्ध गराउनु पर्दछ । तपाईं जोर्डनमा आइसकेपछि रोजगारदाताले अम्मानको विमानस्थलबाट योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्र (QIZ) सम्म आउने यातायातको बन्दोबस्तसमेत मिलाउनु पर्दछ । गार्मेन्ट क्षेत्रको त्रिपक्षीय सम्झौताअनुसार कुनै निकाय वा व्यक्ति लगायत तपाईंको रोजगारदाताले जोर्डन वा तपाईंको उत्पत्ति राष्ट्रमा तपाईंबाट कुनै पनि भर्ना शुल्क लिनु गैरकानूनी हुनेछ । जोर्डनमा कामका लागि तपाईंलाई भर्ना गर्ने नगर्ने सम्बन्धमा निर्णय गर्न तपाईंको उत्पत्ति राष्ट्रमा मेडिकल (स्वास्थ्य) परीक्षण गर्दा लाग्ने खर्च सम्बन्धित फ्याक्ट्रीकै रोजगारदाताले व्यहोर्नु पर्दछ । संक्षेपमा, जोर्डनको योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रमा काम गर्न तपाईंबाट भर्ना शुल्क बापत कुनै पनि रकम संकलन गर्नु गैरकानूनी हुन्छ ।

प्रश्न नं. २. मेरो करारका सम्बन्धमा मैले सधैं ध्यानमा राख्नुपर्ने महत्वपूर्ण पक्षहरू के के हुन् ?

उत्तर: श्रमिकको राष्ट्रियता जेसुकै भए तापनि सबै गार्मेन्ट क्षेत्रका रोजगारदाताले एकीकृत करारका शर्त बमोजिम श्रमिकहरूको नियुक्ति गर्नु पर्दछ । यसको अर्थ, सबै आप्रवासी श्रमिकका करार अवधि समान हुन्छ । साथै, आप्रवासी श्रमिकको एकीकृत करारका शर्तहरू सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ बमोजिम हुन्छन् । तपाईंको रोजगारदाताले एकीकृत करारका तीनवटा सक्कल प्रति तयार गर्नु अनिवार्य हुन्छ । तपाईं र तपाईंको रोजगारदाताले करारका यी तीनैवटा प्रतिमा रीतपूर्वक हस्ताक्षर गर्नु पर्दछ ।

तपाईं आफ्नै देशमा रहँदा करारमा हस्ताक्षर गरेको अवस्थामा जोर्डन आइसकेपछि अर्को करार गर्नु पर्दैन । करारको एक प्रति तपाईंलाई दिइनु पर्दछ भने एक प्रति रोजगारदाताले राख्नु पर्दछ । करारको तेस्रो प्रति तपाईंको श्रम इजाजत जारी गराउन रोजगारदाताले श्रम मन्त्रालयमा पेश गर्नु पर्दछ । सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ को धारा ९(घ) बमोजिम तपाईंको रोजगारदाताले अरबिक र तपाईंको मातृभाषा दुबैमा लेखिएको रोजगारी करारको एक सक्कल प्रति तपाईंलाई अनिवार्य उपलब्ध गराउनु पर्दछ । तपाईंको करार जोर्डन आएको मितिदेखि सुरु हुन्छ ।

यहाँ सबैभन्दा महत्वपूर्ण आवश्यकता भनेको तपाईंले करारमा हस्ताक्षर गर्ने, आफ्नो प्रति लिने र यसलाई सुरक्षित राख्ने हो ।

प्रश्न नं. ३. एकीकृत करार कति समयका लागि हो ? सबै श्रमिकले पूरै तीन वर्षसम्म काम गर्नु अनिवार्य हुन्छ ?

उत्तर: सामान्य बुझाइमा गार्मेन्ट क्षेत्रको एकीकृत करार तीन वर्षका लागि हो । तथापि, यो करार सिमित अवधिको करारको वर्गमा पर्दछ । करारमा हस्ताक्षर गर्नुपूर्व रोजगारदाता र श्रमिक दुवैले विस्तृत छलफल गरी करार अवधिका बारेमा आपसी सहमति कायम गर्नु पर्दछ । तपाईं र तपाईंको रोजगारदाताले एक, दुई वा तीन वर्षको करार अवधिमा निर्णय गर्न सक्नुहुनेछ । यदि तपाईं र तपाईंको रोजगारदाता दुवै करार अवधि बढाउन सहमत भएमा (सुरूमा सहमति गरिएको करार अवधि समाप्त भएपछि) उक्त करार अवधि थप बढाउन सकिनेछ ।

प्रश्न नं. ४. मैले एकीकृत करारमा हस्ताक्षर गर्नुपूर्व कुन् कुन् विवरण जाँच गर्नु पर्छ ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानून, १९९६ को धारा ३९ देखि ४४ सम्म उल्लिखित परिच्छेद ६ को रोजगारी करार बमोजिम एकीकृत करार तयार गरिन्छ । एकीकृत करारमा देहायका विवरण रहेका हुन्छन् । त्यसैले तपाईंले यसमा हस्ताक्षर गर्दा ती प्रत्येक विवरण जाँच गरी सही रूपमा भरिएका छन् छैनन् सुनिश्चित गर्नु पर्दछ :

- तपाईंको पूरा नाम
- तपाईंको जन्म मिति
- तपाईंको राष्ट्रियता
- तपाईंको राहदानी नम्बर
- तपाईंको ठेगाना र टेलिफोन नम्बर
- तपाईंको करार अवधि जसमा तपाईं र तपाईंको रोजगारदाताबीच सहमति भएको हुनु पर्दछ (एक वर्ष, दुई वर्ष वा तीन वर्ष जतिसुकै अवधिको भए पनि)
- तपाईंको करार सुरु हुने मिति
- करार समाप्त हुने मिति
- फ्याक्ट्रीमा तपाईंले गर्ने कामको प्रकृति (तपाईंको कार्य प्रोफाइल/विवरण जस्तै: कटिड वा कटाइ, सुरपरीवेक्षण, टेलरिड, मेशिन चलाउने, आइरन गर्ने, धुने, प्याकिड गर्ने, गुणस्तर जाँच गर्ने आदि)
- तपाईंले काम गर्नुपर्ने औद्योगिक क्षेत्रको नाम
- मासिक पारिश्रमिक
- कानून बमोजिम अतिरिक्त समयमा गर्ने काम (ओभरटाइम) को दरसम्बन्धी विवरण
- कम्पनीको पूरा ठेगाना

- 10 - योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रका गार्मेन्ट श्रमिकद्वारा प्रायः सोधिने प्रश्नहरू
यहाँ सबैभन्दा महत्वपूर्ण के छ भने यस करारको प्रतिमा तपाईं र
तपाईंको रोजगादाताले रितपूर्वक हस्ताक्षर गर्नु पर्दछ । यदि
तपाईंहरूमध्ये कुनै एकले हस्ताक्षर गरेको छैन भने यसलाई कानूनी
रूपमा बाध्यकारी कागजात मानिने छैन । .

प्रश्न नं. ५. मेरो श्रम र आवासीय इजाजत प्राप्त गर्ने जिम्मेवारी कसको हुन्छ ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानूनको धारा १२ अनुसार तपाईंको श्रम र आवासीय इजाजत प्राप्त गर्ने तथा यी दुवैको वार्षिक रूपमा नवीकरण गर्ने कानूनी जिम्मेवारी तपाईंको रोजगारदाताको हुन्छ । श्रम इजाजत (तपाईंलाई जोर्डनमा काम गर्ने अनुमति दिने) श्रम मन्त्रालयद्वारा जारी गरिन्छ भने आन्तरिक मामिला मन्त्रालयले उक्त श्रम इजाजतका आधारमा आवासीय इजाजत जारी गर्दछ ।

- पहिलो चरणको रूपमा रोजगारदाताले तपाईंको काम गर्न सक्ने शारीरिक क्षमता वा फिटनेस (तन्दुरुस्ती) जाँच गर्न मेडिकल (स्वास्थ्य) परीक्षण गर्नेछन् । सामान्यतया: यो परीक्षण फ्याक्ट्रीमै गरिन्छ ।
- रोजगारदाताले तपाईंको स्वास्थ्य परीक्षणसम्बन्धी विस्तृत विवरणसमेत सरकारद्वारा तोकिएको मेडिकल सेन्टरबाट प्राप्त गर्नु पर्दछ । श्रम र आवासीय इजाजतका लागि आवेदन दिन स्वास्थ्य परीक्षण अनिवार्य हुन्छ र उक्त परीक्षण गर्दा लाग्ने शूलक व्यहोर्ने जिम्मेवारी तपाईंको रोजगारदाताकै हुन्छ । उक्त स्वास्थ्य परीक्षण गर्न ८५ जोर्डनेली दिनार शूलक लाग्छ ।
- त्यसपछि रोजगारदाताले आवासीय इजाजतको लागि ३२ दिनार र श्रम इजाजतको लागि ३२५ दिनार शूलक बुझाएर सम्बन्धित मन्त्रालयबाट तपाईंका लागि आप्रवासी र श्रम इजाजत प्राप्त गरिदिनु पर्दछ ।
- तपाईंको श्रम र आवासीय इजाजतप्राप्त गर्न तथा स्वास्थ्य परीक्षण शूलक बापत रोजगारदाताले वार्षिक रूपमा जम्माजम्मी ४४२ दिनार व्यहोर्छन् ।
- जोर्डनको श्रम कानूनको धारा १२(घ) बमोजिम तपाईंको रोजगारदाताले श्रम इजाजत प्राप्त नगरी तपाईं वा अन्य कुनै

12 - योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रका गार्मेन्ट श्रमिकद्वारा प्रायः सोधिने प्रश्नहरू

आप्रवासी श्रमिक (गैर-जोर्डनेली नागरिक) लाई काममा लगाएको अवस्थामा श्रम कार्यालयले उक्त जानकारी पाएमा वा तपाईंले यससम्बन्धी सूचना श्रम कार्यालयलाई दिएमा तपाईंको रोजगारदातालाई दण्ड सजाय बापत १,००० दिनार जरिवाना हुनेछ । उक्त रोजगारदाताले पुनः सोही कसूर गरेमा पछिल्लो पटकको भन्दा दोब्बर जरिवाना हुनेछ । त्यसैले, यदि तपाईंले श्रम र आवासीय इजाजत समयमै नपाएमा श्रम कार्यालय वा यूनियन कार्यालयमा सम्पर्क गर्न सक्नुहुनेछ । यी कार्यालयसम्म पुग्न कुनै सहयोग चाहिएमा तपाईंले श्रमिक केन्द्र (Workers' Centre) समेतमा सम्पर्क गर्नु सक्नुहुनेछ ।

प्रश्न नं. ६. मेरो रोजगारदाता र सहकर्मी श्रमिकहरूले के भनेका छन् भने मेरो रोजगारदाताले मेरो श्रम र आवासीय इजाजत प्राप्त नगरेको भए तापनि मैले जोर्डनमा काम गर्न चाहुन्जेलसम्म अवैध (Undocumented) श्रमिकका रूपमा काम गर्न सक्छु। मैले जोर्डन छाड्न चाहेमा सरकारले आममाफी घोषणा गरेको बेला कुनै जरिवाना नतिरी घर फर्कन सक्छु। के यो सत्य हो ?

उत्तर: यदि तपाईंले आफ्नो रोजगारदाताले इजाजत प्राप्त नगरेकोमा चुपचाप बसेर आममाफी (सजाय मिनाहा) घोषणा नगरेपछि जोर्डन छाड्न सक्छु भन्ने सोचेर इजाजतबिना काम गरिरहनुभयो भने जोर्डन छाड्न सजाय मिनाहाको सुविधा उपभोग गरे बापत तपाईंले केही निश्चित परिणामको सामना गर्नुपर्ने हुन्छ। सजाय मिनाहाको सुविधा उपभोग गरेर तपाईंले जोर्डन छाड्नु भनेको प्राविधिक रूपमा तपाईंलाई उक्त देशबाट निष्काशन (डिपोर्ट) गरिएको हो। देश निकाला भएपछि जोर्डनको श्रम कानूनको धारा १२(ज) बमोजिम तपाईंलाई आगामी तीन वर्षसम्म रोजगारीका लागि जोर्डन आउन अनुमति दिइने छैन। योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रमा गैर-जोर्डनेली श्रमिकलाई ल्याउने र रोजगारी दिनेसम्बन्धी शर्त तथा कार्यविधिका निर्देशनहरू (Instructions for the Conditions and Procedures of Bringing and Employing Non-Jordanian Workers in the Qualified Industrial Zones) को धारा १० अनुसार जोर्डनबाट निष्काशन भएका आप्रवासी श्रमिकको हकमा उक्त निर्णय फिर्ता नहुन्जेलसम्म श्रम इजाजत जारी गरिने छैन। यदि तपाईंको रोजगारदाताले इजाजत प्राप्त नगरी कानूनको अवज्ञा गरेमा र तपाईं यस बारेमा चुपचाप बसेमा कानूनको अवज्ञा गरे बापत रोजगारदाले भोग्नुपरेको परिणामको भागेदार तपाईं पनि बन्नुहुनेछ।

योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रमा गैर-जोर्डनेली श्रमिकलाई ल्याउने र रोजगारी दिनेसम्बन्धी शर्त तथा कार्यविधिका निर्देशनहरू (Instructions for the Conditions and Procedures of Bringing and Employing Non-Jordanian Workers in the Qualified Industrial Zones) को धारा ११ अनुसार यदि तपाईंले कुनै रोजगारदातासँग केही समय काम गर्नुभयो

14 - योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रका गार्मेन्ट श्रमिकद्वारा प्रायः सोधिने प्रश्नहरू

तर उक्त रोजगारदाताले तपाईंको श्रम इजाजत प्राप्त नगरेपछि रोजगारदाता परिवर्तन गरी नयाँ रोजगारदाताले निश्चित अवधिको लागि इजाजत प्राप्त गरिदिएकोमा तपाईंले स्थायी रूपमा जोर्डन छाड्न चाहेर आफूले पाउने सामाजिक सुरक्षा बापतको रकम निकाल्न खोजेमा जरिवाना सहित अधिल्लो श्रम इजाजतको बाँकी शूल्क भुक्तान नगर्दासम्म तपाईंले जोर्डन छाड्न र उक्त रकम प्राप्त गर्न सक्नुहुन्न । तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंको लागि श्रम इजाजत प्राप्त नगरेकोमा पुनः यहाँ तपाईं सजायको भागेदार हुनुहुन्छ ।

यदि तपाईंको रोजगारदाताले फ्याक्ट्रीको स्वामित्व अर्को कुनै फ्याक्ट्रीमा हस्तान्तरण गरेमा र यदि तपाईं नयाँ फ्याक्ट्रीमा हस्तान्तरण हुँदाको समयमा तपाईंको श्रम इजाजत अद्यावधिक छैन भने उक्त श्रम इजाजत बापतको शूल्क रकम तपाईंको अधिल्लो र वर्तमान रोजगारदाता दुवैले आपसी सहमतिमा भुक्तान गर्नु पर्दछ । यदि यी दुवै रोजगारदाताले श्रम इजाजत प्राप्त गरेनन् र यीमध्ये कसैले पनि श्रम इजाजत बापतको बाँकी रकम भुक्तान गरेनन् भने जोर्डन छाड्ने बेलामा उक्त रकम तपाईंबाट असूल उपर गरिनेछ । यसकारण, तपाईंले निर्धारित समयमै श्रम इजाजत प्राप्त गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ ।

त्यसैले, इजाजतबिना काम गरिरहनु भएको छ भने तपाईंले यस बारेमा श्रम कार्यालयलाई सूचित गरी जतिसक्दो चाँडो आफ्नो कानूनी हैसियत सच्याउने कोशिस गर्नु बुद्धिमानी हुन्छ ।

प्रश्न नं. ७. रोजगारदाताले मेरो करारमा उल्लिखित साविकको कार्यस्थल हेरफेर गर्न सक्छन् ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानूनको धारा १८ ले सुरुमै रोजगारी करारमा यससम्बन्धी प्रावधान उल्लेख गरिएकोमाबाहेक श्रमिकको कार्यस्थल हेरफेर गर्न नपाइने व्यवस्था गरेको छ । तर, सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ अनुसार तपाईंको रोजगारदाताले देहाय बमोजिमका अवस्थामा गरी तपाईंलाई जोर्डनभित्रै आफ्नो फ्याक्ट्रीको अर्को कार्यस्थल वा अर्को शाखा वा एकाइमा स्थानान्तरण गर्न सक्नेछन् :

- तपाईंको रोजगारदाताले त्यस्तो स्थानान्तरण गर्नुभन्दा एक हप्ताअगाडि तपाईंलाई लिखित रूपमा जानकारी गराइएको छ, र
- यस्तो स्थानान्तरणका कारण तपाईंको आर्थिक हक अधिकार कटौती हुंदैन । यसको अर्थ, तपाईंले पाउने पारिश्रमिक अघिल्लो कार्यस्थलमा पाएको पारिश्रमिकभन्दा थोरै हुने छैन ।

प्रश्न नं. ८. मेरो पारिश्रमिकको बारेमा सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता (CBA 2019) मा के भनिएको छ ?

उत्तर: सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ अनुसार नोभेम्बर २०१९ देखि लागू हुने गरी तपाईंको मासिक न्यूनतम पारिश्रमिक २२० दिनार हुनेछ । सन् २०२० मा त्रिपक्षीय पारिश्रमिक समितिले गार्मेन्ट क्षेत्रका श्रमिक, घरेलु श्रमिक र मालसामान चढाउने, ओराल्ने (लोड अनलोड) गर्ने श्रमिकबाहेक सबै क्षेत्रका श्रमिकको मासिक न्यूनतम पारिश्रमिक २२० दिनारबाट बढाएर २६० दिनार पुऱ्याएको छ । सामूहिक सौदाबाजी सम्झौताले गार्मेन्ट क्षेत्रमा आप्रवासी र जोर्डनेली श्रमिक दुवैका लागि न्यूनतम पारिश्रमिक २२० दिनार तोकेको छ ।

गार्मेन्ट क्षेत्रका आप्रवासी श्रमिकको हकमा न्यूनतम पारिश्रमिक दुईवटा भाग (कम्पोनेन्ट) मा भुक्तान गरिन्छ । ती दुई भागमा नगद कम्पोनेन्ट र जिन्सी कम्पोनेन्ट रहेका छन् ।

- *जिन्सी कम्पोनेन्ट* : यस अन्तर्गत खाना तथा आवास बापत तपाईंको पारिश्रमिकबाट ९५ दिनार कट्टा गरिन्छ ।
- *नगद कम्पोनेन्ट* : गार्मेन्ट श्रमिकको नगद पारिश्रमिक १२५ दिनार हुन्छ ।
- *वरिष्ठता बोनस* : नोभेम्बर २०१९ देखि एक वर्ष सेवा अवधि पूरा गरी सोही रोजगारदातासँग काम गर्ने श्रमिकलाई वरिष्ठता बोनस बापत थप ५ दिनार प्रदान गरिएको छ । यदि तपाईंले दुई वर्षसम्म सोही रोजगारदातासँग काम गर्नुभयो भने अर्को ५ दिनार वृद्धि प्राप्त गर्नुहुन्छ । वरिष्ठता बोनस वृद्धि सामूहिक सौदाबाजी सम्झौताको अवधि समाप्त नहुन्जेलसम्म तीन वर्षका लागि प्रदान गरिन्छ । यदि तपाईंले पहिलो वर्ष पूरा गरी दोस्रो वर्षमा रोजगारदाता परिवर्तन गर्नुभयो भने अघिल्लो वर्षमा गार्मेन्ट क्षेत्रमा काम गरेको भए तापनि सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ बमोजिम वरिष्ठता बोनस प्राप्त गर्न तपाईं योग्य हुनुहुन्न । त्यसैले, उक्त वरिष्ठता बोनस एउटै रोजगारदातासँग काम गर्ने श्रमिकको हकमा मात्रै लागू हुन्छ ।

यदि तपाईंले सन् २०१८ देखि एउटै रोजगारदातासँग काम गर्नुभएको छ, र तपाईंको आधारभूत पारिश्रमिक २२० दिनार छ, भने पारिश्रमिकमा देहाय बमोजिम वृद्धि प्राप्त गर्नुहुनेछ :

वर्ष	एउटै रोजगारदातासँग काम गरेको प्रत्येक वर्ष पूरा भएकोमा हुने वृद्धि (दिनारमा)	आधारभूत पारिश्रमिक (दिनारमा)	सामाजिक सुरक्षामा तपाईंको योगदान (दिनारमा)		प्रतिघण्टा पारिश्रमिक र सामान्य तथा विशेष ओभरटाइम दर	
			प्रतिघण्टा पारिश्रमिक (दिनारमा)	प्रतिघण्टा पारिश्रमिकको १२५% (दिनारमा)	दैनिक ओभरटाइम पारिश्रमिक	विशेष ओभरटाइम पारिश्रमिक (प्रतिघण्टा पारिश्रमिकको १५०% (दिनारमा))
2018-19	वृद्धि नहुने	220	16.6	-	-	-
2019-20	5	225	16.875	0.937	1.171	1.405
2020-21	5	230	17.25	0.958	1.197	1.436
2021-22	5	235	17.625	0.979	1.223	1.467

यदि तपाईंको आधारभूत पारिश्रमिक गार्मेन्ट क्षेत्रको हकमा न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा धेरै (अर्थात् २२० दिनारभन्दा बढी) छ, वा यदि तपाईंको पारिश्रमिकको हिस्साका रूपमा गणना हुने अन्य लाभ प्राप्त गर्नुभएको छ, भने कुल आधारभूत पारिश्रमिक वा अतिरिक्त लाभलाई समावेश गरी तपाईंको सामाजिक सुरक्षा र ओभरटाइमको हिसाब निकाल्नु पर्दछ ।

तपाईंको आधारभूत पारिश्रमिक : तपाईंको जिन्सी पारिश्रमिक, नगद पारिश्रमिक र वरिष्ठता बोनसको जोडफललाई आधारभूत पारिश्रमिक मानिन्छ । तपाईंको पारिश्रमिक पूरै महिना अर्थात् कुल ३० दिन (प्रतिहप्ता ६ कार्यदिन र प्रतिदिन नियमित ८ घण्टा) को लागि गणना गरिन्छ । तपाईंलाई चार दिन अनिवार्य साप्ताहिक बिदा दिइन्छ ।

- प्रत्येक मासिक चक्र समाप्त भएको सात दिनभित्र तपाईंलाई मासिक पारिश्रमिक भुक्तान गरिनु पर्दछ ।
- तपाईं र तपाईंको रोजगारदाताको सहमतिमा तपाईंलाई नगद वा विद्युतीय बैंकिङ ट्रान्सफर वा कुनै पनि विद्युतीय भुक्तानी विधि मार्फत

18 - योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रका गार्मेन्ट श्रमिकद्वारा प्रायः सोधिने प्रश्नहरू पारिश्रमिक भुक्तान गर्न सकिन्छ ।

- जोर्डनको श्रम कानूनको धारा ४६ अनुसार तपाईंको रोजगारदाताले महिना समाप्त भएको सात दिनभित्र पारिश्रमिक भुक्तान गर्नु पर्नेछ । पारिश्रमिक मासिक रूपमा भुक्तान गरिने हुँदा सबै श्रमिकले प्रत्येक महिनाको ७ गतेभित्र आफ्नो पारिश्रमिक ग्रहण गर्नु पर्दछ ।

सन् २०१८ देखि एउटै रोजगारदातासँग काम गर्दागर्दै पनि माथि उल्लेख गरिए बमोजिम तपाईंलाई वरिष्ठता बोनस उपलब्ध भुक्तान गरिएको छैन भने वा यदि तपाईंको वरिष्ठता बोनस सामाजिक सुरक्षा योगदान वा ओभरटाइमको हिसाबमा समावेश गरिएको छैन भने तपाईंले तत्काल कुनै यूनियन प्रतिनिधि वा श्रमिक केन्द्रमा सम्पर्क गर्नु पर्दछ ।

प्रश्न नं. ९. मासिक पारिश्रमिकका अतिरिक्त मेरा अन्य लाभ तथा हक अधिकार के के छन् ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानून र क्षेत्रगत सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ बमोजिम तपाईंले मासिक पारिश्रमिकका अतिरिक्त देहायका हक अधिकार प्राप्त गर्नुहुनेछ :

- *वार्षिक पारिश्रमिक वृद्धि (यदि तपाईंले एउटै रोजगारदातासँग कामको एक वर्ष पूरा गर्नुभयो भने) :* हालको वरिष्ठतामा आधारित वार्षिक वृद्धि सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ को अवधि समाप्त नहुन्जेलसम्म अर्थात् सन् २०२२ सम्म मात्र लागू हुनेछ ।
- *निश्चित प्रोत्साहन रकम :* केही फ्याक्ट्रीले आफ्नो आन्तरिक नीति बमोजिम प्रोत्साहन रकम प्रदान गर्न सक्नेछन् । त्यसैले, सामान्यतया: उक्त प्रोत्साहन रकम फ्याक्ट्रीपिच्छे फरक-फरक हुन सक्छ । केही फ्याक्ट्रीले त्यस्तो कुनै पनि प्रोत्साहन रकम नदिन सक्छन् ।
- *यातायात :* यदि तपाईंको कार्यस्थल आवासगृहबाट एक किलोमिटरभन्दा टाढा छ भने सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ को धारा १३ बमोजिम तपाईंको रोजगारदाताले जिन्सी पारिश्रमिकको हिस्साका रूपमा खाना र आवासका अतिरिक्त काममा जाने र फर्कने यातायात खर्चसमेत प्रदान गर्नु पर्दछ ।
- *सामाजिक सुरक्षा :* यो योदानमा आधारित मोडेल हो जस अन्तर्गत तपाईंले करार रद्द वा जोर्डन छाडेको अवस्थामा एकमुष्ट रकम र अन्य लाभ प्राप्त गर्नका लागि तपाईं र तपाईंको रोजगारदाताले मासिक रूपमा निश्चित रकम भुक्तान गर्नु पर्दछ । जोर्डको सामाजिक सुरक्षा कानूनअनुसार श्रमिक/श्रमिकले आफ्नो कुल पारिश्रमिकको ७.५ प्रतिशत र रोजगारदाताले कुल पारिश्रमिकको १४.२५ प्रतिशत रकम योदान गर्नु पर्दछ । जोर्डनको श्रम कानूनको धारा ३२ बमोजिम यदि तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई सामाजिक सुरक्षामा सूचिकृत गराएनन् भने निजले तपाईंलाई करार रद्दको क्षतिपूर्ति (हक) बापत

20 - योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रका गार्मेन्ट श्रमिकद्वारा प्रायः सोधिने प्रश्नहरू

काम गरेको प्रत्येक वर्षको लागि एक महिनाको पारिश्रमिक (पछिल्लो मासिक पारिश्रमिक) का दरले एकमुष्ट रकम भुक्तान गर्नु पर्नेछ । तपाईंलाई रोजगारदाताले नै सामाजिक सुरक्षामा सूचिकृत नगराएको हुँदा उक्त भुक्तानी गर्ने जिम्मेवारी पनि निजकै हुन्छ ।

- आफ्नो रोजगारदाताले सामाजिक सुरक्षा बापतको योगदान रकम प्रत्येक महिना जम्मा गरे नगरेको सम्बन्धमा जाँच गर्न श्रमिकलाई सुझाव दिइन्छ । आफूले गरेको योगदान जाँच गर्न कृपया सामाजिक सुरक्षा निगम (Social Security Corporation) को वेबसाइटमा रजिष्टर (दर्ता) गर्नुहोस् । आफ्नो व्यक्तिगत खाता (पर्सनल एकाउन्ट) खोली समय समयमा योगदान रकम जाँच गर्न निम्न लिङ्कको प्रयोग गर्नुहोस् : <https://eservices.ssc.gov.jo/registerIndividual>

वेबसाइटमा आफ्नो व्यक्तिगत खाता (पर्सनल एकाउन्ट) खोल्न मद्दत चाहिएमा व्यक्तिगत नम्बर लिएर श्रमिक केन्द्रमा जान सक्नुहुन्छ । त्यहाँका कर्मचारीले तपाईंलाई व्यक्तिगत खाता खोल्न सहयोग गर्नेछन् । तपाईंको व्यक्तिगत नम्बर भनेको तपाईंलाई दिइएको युनिक (अरूसँग मेल नखाने) नम्बर हो । दशओटा अंक सहितको एउटा सानो सेतो स्टिकर तपाईंको राहदानीका पृष्ठहरूमा राखिएका हुन्छन्, जुन तपाईंको व्यक्तिगत नम्बर हो । तपाईंको आवासीय इजाजतसमेतमा सोही नम्बर उल्लेख गरिएको हुन्छ ।

साथै, तपाईंको व्यक्तिगत नम्बरका आधारमा सामाजिक सुरक्षा निगमले यस निगममा तपाईंको दर्ताका लागि सामाजिक सुरक्षा नम्बर प्रदान गर्नेछ । तपाईंलाई आफ्नो सामाजिक सुरक्षा नम्बर थाहा नभए तापनि तपाईंको औद्योगिक क्षेत्रस्थित सामाजिक सुरक्षा कार्यालयबाट सामाजिक सुरक्षा सुरक्षासम्बन्धी जानकारी प्राप्त गर्न सकिन्छ । यस सम्बन्धमा थप सहयोग आवश्यक परेमा तपाईंले श्रमिक केन्द्रमा सम्पर्क गर्नु सक्नुहुनेछ ।

प्रश्न नं. १०. सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ बमोजिम मेरो मासिक पारिश्रमिकबाट कट्टा गरिने जिन्सी भुक्तानीहरू के के हुन् ?

उत्तर: सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ बमोजिम तपाईंको मासिक नगद पारिश्रमिक र जिन्सी पारिश्रमिकबाट देहाय बमोजिम कट्टा हुनेछ :

- प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकबाट जिन्सी भुक्तानीतर्फ ९५ दिनार कट्टा हुन्छ, जुन रकम खाना तथा आवासका लागि खर्च गरिनेछ ।
- कट्टा गरिएको उक्त रकममध्ये उचित गुणस्तर र परिमाणमा (तपाईंलाई पुग्ने गरी) पर्याप्त पोषणयुक्त प्रत्येक दिन तीन छाक (पटक) खानाका लागि ४५ दिनार खर्च हुनेछ ।
- यसैगरी, तपाईंको साभ्ना आवासका लागि ५० दिनार खर्च हुनेछ । तपाईंको आवासमा उपलब्ध सेवा सुविधा जोर्डनमा प्रचलित श्रमिक आवास मापदण्ड बमोजिम रहेको सुनिश्चित गर्ने जिम्मेवारी सम्बन्धित रोजगारदाताको हुनेछ ।

प्रश्न नं. ११. जोर्डनको श्रम कानूनअनुसार करार पत्रमा उल्लेख गरिनुपर्ने मेरो कार्यसमय कति हो ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानूनको धारा ५६ अनुसार तपाईंको सामान्य कार्यसमय प्रतिदिन ८ घण्टा वा प्रतिहप्ता ४८ घण्टा हुनेछ। तपाईंको कार्यसमय खाना खाने र कामको बीचमा हुने विश्राम (ब्रेक) बाहेकको समय हो। ८ घण्टाभन्दा बढी काम गरेको समयलाई ओभरटाइम मानिनु पर्दछ र यस बापत तपाईंले अतिरिक्त भुक्तानी प्राप्त गर्नुहुनेछ। जोर्डनको श्रम कानून बमोजिम ओभरटाइम काम दुई प्रकारका हुन्छन् :

- **अनिवार्य ओभरटाइम :** धारा ५७ अनुसार ओभरटाइम काम गरे नगरएमा व्यवसाय घाटामा जाने वा सामग्रीमा हानी पुग्ने वा सामग्रीको प्राप्त, डेलिभरी तथा ढुवानी जोखिममा पर्ने परिस्थितिमा मात्र रोजगारदाताले श्रमिकलाई दुई घण्टा ओभरटाइम काममा (नियमित ८ घण्टाको अतिरिक्त) लगाउन सक्नेछन्। तथापि, कुल ओभरटाइम काम एक वर्षमा ३० दिनभन्दा बढी हुनु हुँदैन।
- **स्वैच्छिक ओभरटाइम :** धारा ५९ अनुसार तोकिएको ओभरटाइम दरमा भुक्तानी गरिने भएमा श्रमिक आफैले ओभरटाइम काम गर्ने घण्टाको बारमा निर्णय लिन सक्नेछन्।

कसैले पनि तपाईंलाई जबर्जस्ती ओभरटाइम काममा लगाउन पाउने छैनन्। माथिल्ले उल्लेख गरिए जस्तै विशेष परिस्थितिमा गर्नुपर्ने अनिवार्य दुई घण्टाको ओभरटाइम काम (एक वर्षमा ३० दिन) बाहेक तपाईंलाई नियमित ८ घण्टाभन्दा बढी काममा लगाइयो भने यसलाई जबर्जस्ती श्रम मानिनेछ। त्यस्तो अवस्थामा तपाईंले सहयोगका लागि आफ्नो यूनियन वा श्रमिक केन्द्रमा सम्पर्क गर्न सक्नुहुनेछ।

प्रश्न नं. १२. ओभरटाइम काम बापतको भुक्तानीसम्बन्धी के कस्ता व्यवस्था छन् ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानूनको परिच्छेद ८ मा रहेको कामको नियमन तथा विदासम्बन्धी व्यवस्थामा दुई प्रकारको ओभरटाइम काम उल्लेख गरिएको छ । ती हुन्- धारा ५७ बमोजिमको अनिवार्य ओभरटाइम र धारा ५९ बमोजिमको स्वैच्छिक ओभरटाइम । परिमार्जित न्यूनतम पारिश्रमिकअनुसार तपाईंले प्राप्त गर्ने २२० दिनार र वरिष्ठता बोनसको जोडफलमा हिसाब गर्नु पर्दछ, जुन तपाईंको आधारभूत पारिश्रमिक हुन्छ । आधारभूत पारिश्रमिक २२० दिनारभन्दा बढी हुने श्रमिकको हकमा अन्य सबै सेवा सुविधालाई प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकका रूपमा हिसाब (गणना) गरिनु पर्दछ ।

- यदि तपाईंले धारा ५७ (अनिवार्य ओभरटाइम) बमोजिम अतिरिक्त समय काम नगर्दा तपाईंको रोजगारदातालाई व्यापार व्यवसायमा घाटा लाग्ने भएमा निजले तपाईंलाई ओभरटाइम काममा लगाउन सक्नेछन् । तर, त्यस बापत तपाईंलाई तोकिएको ओभरटाइम दरमा भुक्तानी दिनुपर्नेछ । तथापि, यस्तो ओभरटाइम काम प्रतिदिन दुई घण्टाभन्दा बढी हुनु हुँदैन । तपाईंको नियमित कार्यसमय ८ घण्टा र अनिवार्य ओभरटाइम दुई घण्टा हुने भएको हुँदा कुल कार्यसमय प्रतिदिन १० घण्टाभन्दा धेरै हुनु हुँदैन । तपाईंलाई प्रतिदिन दुई घण्टा र वार्षिक ६० घण्टाभन्दा बढी काममा लगाउन बाध्य पार्न पाइने छैन । अनिवार्य ओभरटाइम काम प्रतिदिन दुई घण्टाभन्दा बढी भएमा तपाईंले यसलाई इन्कार गर्न सक्नुहुन्छ ।
- जोर्डनको श्रम कानूनको धारा ५९ बमोजिम अनिवार्य दुई घण्टाभन्दा बढी ओभरटाइम गर्ने नगर्ने विषय पूर्ण रूपमा तपाईंमै निर्भर रहन्छ । आफ्नो नियमित ८ घण्टा काम गरेपछि तपाईंले ओभरटाइम काम अस्वीकार गर्न सक्नुहुन्छ ।
- प्रतिदिन ८ घण्टा वा प्रतिहप्ता ४८ घण्टा काम गरेपछि सामान्य कार्यदिन (weekdays) मा तपाईंले ओभरटाइम काम गर्नुभयो भने

24 - योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रका गार्मेन्ट श्रमिकद्वारा प्रायः सोधिने प्रश्नहरू

तपाईंलाई नियमित प्रतिघण्टा पारिश्रमिकको १२५ प्रतिशत रकम भुक्तान गर्नु पर्नेछ ।

- यदि तपाईंको आधारभूत पारिश्रमिक २२० दिनार छ भने नियमित घण्टा पारिश्रमिक ०.९१६६ दिनार हुन्छ ।
- आधारभूत पारिश्रमिक बापत २२० दिनार प्राप्त गर्ने श्रमिकको हकमा आइतबार, सोमबार, मंगलबार, बुधबार, बिहीबार र शनिबार गरेको प्रत्येक घण्टाको ओभरटाइम काम बापत रोजगारदाताले तपाईंलाई उक्त नियमित प्रतिघण्टा पारिश्रमिकको १२५ प्रतिशतको दरले भुक्तान गर्नु पर्नेछ, जुन रकम ओभरटाइम काम गर्दा प्रतिघण्टा १.१४५ दिनार हुन्छ ।
- आधारभूत पारिश्रमिक बापत २२० दिनार प्राप्त गर्ने श्रमिकको हकमा साप्ताहिक बिदाको दिन (शुक्रबार) वा धार्मिक तथा सरकारी बिदाको दिन गरेको प्रत्येक घण्टाको ओभरटाइम काम बापत रोजगारदाताले तपाईंलाई उक्त नियमित प्रतिघण्टा पारिश्रमिकको १५० प्रतिशतको दरले भुक्तान गर्नु पर्नेछ, जुन रकम ओभरटाइम काम गर्दा प्रतिघण्टा १.३७४ दिनार हुन्छ । यदि ओभरटाइम काम बापतको भुक्तानी नपाएमा तपाईंले आफ्नो यूनियन कार्यालय वा श्रमिक केन्द्रमा सम्पर्क गर्नु पर्दछ ।

सजिलो सन्दर्भका लागि तलको तालिका हेर्नुहोस् ।

आधारभूत पारिश्रमिक	प्रतिघण्टा पारिश्रमिक (दिनारमा)	नियमित ओभरटाइम (नियमित घण्टा पारिश्रमिकको १२५%) (दिनारमा)	विशेष ओभरटाइम (नियमित घण्टा पारिश्रमिकको १५०%) (दिनारमा)
220	0.916	1.145	1.374
225	0.937	1.171	1.405
230	0.958	1.197	1.436
235	0.979	1.223	1.467

प्रश्न नं. १३. यदि मेरो फ्याक्ट्रीले उत्पादन बन्द गर्‍यो र त्यसरी बन्द हुने समयभित्र मैले पाउनुपर्ने बाँकी पारिश्रमिक र अन्य सेवा सुविधा (हक अधिकार) भुक्तान गरिएन भने मैले त्यस्तो बाँकी सेवा सुविधा (हक अधिकार) कसरी पाउन सक्छु ?

उत्तर: औद्योगिक क्षेत्रमा गैर-जोर्डनेली श्रमिकलाई ल्याउने र रोजगारी दिनेसम्बन्धी शर्त तथा कार्यविधिका निर्देशनहरू (Instructions for the Conditions and Procedures of Bringing and Employing Non-Jordanian Workers in the Qualified Industrial Zones) को धारा ११ अनुसार फ्याक्ट्री खोल्ने अनुमति प्राप्त गर्न आवेदन दिँदाको बखतमै रोजगारदाताले (मिनाहा गरिएकोमा बाहेक) श्रम मन्त्रालयको पक्षमा बैंक जमानत (ग्यारेन्टी) दाखिला गर्नु पर्दछ। फ्याक्ट्री सञ्चालन गर्न सरकारको स्वीकृति प्राप्तिका लागि गार्मेन्ट फ्याक्ट्रीले बैंक जमानत दाखिला गर्नुपर्ने व्यवस्था एउटा पूर्वशर्तका रूपमा रहेको छ। यदि रोजगारदाताले उत्पादन बन्द गरेमा वा करारमा सहमति भए बमोजिम श्रमिकको भुक्तानी निकाशा नगरेमा श्रम मन्त्रालयले बैंक ग्यारेन्टी बापतको रकमबाट तपाईंको बाँकी पारिश्रमिक, अन्य सेवा सुविधा लगायत आफ्नो उत्पत्ती राष्ट्र जाने हवाई टिकटमा खर्च हुने रकमसमेत भुक्तान गरिदिनेछ। रोजगारदाताले दाखिला गरेको बैंक जमानत श्रमिकले कानून बमोजिम पाउनुपर्ने हक अधिकार बापतको बाँकी रकम भुक्तानी गर्ने प्रयोजनका लागि मात्रै प्रयोग गर्न सकिनेछ र त्यसबाहेक अन्य प्रयोजनका लागि उक्त रकम प्रयोग गर्न पाइँदैन। फ्याक्ट्रीले उत्पादन बन्द गरेको वा श्रमिकको बाँकी पारिश्रमिक तथा अन्य सेवा सुविधा बापत पाउनुपर्ने रकम भुक्तान नगरेको अवस्थामा औद्योगिक क्षेत्रस्थित गार्मेन्ट यूनियन वा श्रम कार्यालयले यस बारेमा श्रम मन्त्रालयलाई सूचना दिई बैंक जमानत बापत दाखिला गरिएको रकम उपयोग गर्न अनुरोध गर्नु पर्दछ।

प्रश्न नं. १४. मासिक भुक्तानी रसिद (Payslip) वा वित्तीय विवरण कागज (Financial Sheet) भनेको के हो र यसमा के कस्ता विवरण उल्लेख गरिएका हुन्छन् ?

उत्तर: रोजगारदाताले तपाईंलाई तपाईंका मातृभाषामा उपलब्ध गराउनुपर्ने कागज नै मासिक भुक्तानी रसिद वा वित्तीय विवरण कागज हो र यसमा देहाय बमोजिमका विवरण उल्लेख गरिएका हुन्छन् :

- तपाईंको पूरा नाम र फ्याक्ट्रीले तपाईंलाई दिएको नम्बर
- तपाईंको मासिक पारिश्रमिक
- वरिष्ठता बोनस (लागू हुने भएमा)
- तपाईंको भत्ता (यदि भएमा)
- तपाईंको पारिश्रमिकमा वृद्धि (यदि भएमा)
- कुल पारिश्रमिकका आधारमा सामाजिक सुरक्षाको मासिक योगदान बापत कट्टा भएको रकम (पारिश्रमिकमा गणना हुने अन्य सेवा सुविधा बापतको रकम सहित)
- यूनिन सदस्यता शुल्क (यो नितान्तः स्वैच्छिक हुन्छ र तपाईंले आफू यूनिनको सदस्य हुने नहुने निर्णय गर्न सक्नुहुन्छ। यदि तपाईं गार्मेन्ट श्रमिक ट्रेड यूनिनको सदस्य बन्न सहमत हुनुभयो भने सदस्यता शुल्क बापत मासिक ०.५ दिनार कट्टा हुन्छ)
- काम गरेको दिन र घण्टाको सङ्ख्या
- अनिवार्य ओभरटाइम (कार्यदिन) र विशेष ओभरटाइम (शुक्रवार, धार्मिक तथा सरकारी बिदाका दिन) काम गरेको घण्टाको सङ्ख्या, र अनिवार्य र विशेष ओभरटाइम घण्टा दुवै बापतको भुक्तानी रकम
- तपाईंको रोजगारदाताले उपलब्ध गराएको अवस्थामा उत्पादन बोनस/भत्ता (जस्तै: उपस्थिती भत्ता, प्रोत्साहन आदि)
- भुक्तानी विधि (नगद, बैंक ट्रान्सफर आदि)
- फ्याक्ट्री विनियमावली बमोजिम तपाईंमाथि अनुशासन कारबाही भएकोमा सो बापत गरिएको कट्टा रकम

- व्यक्तिगत सुविधाका लागि कारखाना (फ्याक्ट्री) बाट लिएको ऋण वा पेशकी लिएकोमा असूल उपरका लागि गरिएको कट्टा रकम

आवश्यकता परेको बेला प्रमाणको रूपमा देखाउन आफ्नो मासिक भुक्तानी रसिदलाई सुरक्षित राख्न तपाईंलाई सुझाव दिइन्छ ।

प्रश्न नं. १५. उप-करार गरिएका धेरै फ्याक्ट्रीमा ओभरटाइम श्रमिकले काम गरेको वास्तविक घण्टा सङ्ख्या र व्यवस्थापनले भुक्तान गरेको ओभरटाइम बापतको रकमबीच बेला बेलामा फरक पर्ने गरेको छ । यस्तो अवस्थामा हामीले के गर्नु पर्छ ?

उत्तर: यस्तो समस्या समाधान गर्न सामूहिक सौदाबाजी सम्भौता, २०१९ को धारा ७ मा उल्लिखित 'घडी'ले प्रत्येक फ्याक्ट्रीमा श्रमिक आएको र गएको ठिक समय अभिलेख गर्ने घडी (TimeClock) अनिवार्य राखिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । उक्त घडीले दिनको दर्ई पटक (फ्याक्ट्री प्रवेश गर्दा र काम सकेर बाहिरिँदा) श्रमिकको औँठाछाप अभिलेख गर्दछ ।

यदि तपाईंको फ्याक्ट्रीमा हाजिरी घडी रीखएको छैन भने आफूले प्रत्येक दिन गरेको ओभरटाइम कामको घण्टा अभिलेख गर्न साथमा एउटा सानो नोटबुक राख्नुहोस् । यसो गर्दा प्रत्येक महिनाको मसान्तमा तपाईंले आफूले नोटबुकमा अभिलेख गरेको ओभरटाइम कामको घण्टा र व्यवस्थापन पक्षले तपाईंलाई दिएको भुक्तानी रसिदमा उल्लेख गरिएको ओभरटाइम कामको घण्टाबीच मेल खाए नआएको तुलनात्मक जाँच गर्न सक्नुहुन्छ । ओभरटाइम काम गरे बापतको यथार्थ वास्तविक प्राप्त गर्न र ओभरटाइम काम गरेको घण्टा अभिलेख गर्नका लागि तपाईंले प्रत्येक महिनाको मसान्तमा जारी गरिएको भुक्तानी रसिदसमेतलाई सुरक्षित राख्नु पर्दछ ।

आफूले ओभरटाइम गरेको कामको वास्तविक घण्टाको तुलना तथा दोहोरो जाँच गर्दा भुक्तानी/तलब रसिद र तपाईंले नोटबुकमा अभिलेख गरेको ओभरटाइम घण्टा सबैभन्दा महत्वपूर्ण हुन्छन् । तपाईं र तपाईंको व्यवस्थापन पक्षले अभिलेख गरेको ओभरटाइम घण्टाको गणनाबीच कुनै तलमाथि हुनु हुँदैन । यदि तलमाथि भएमा वा फरक परेमा तपाईंले आफ्नो नोटबुक देखाएर ओभरटाइम काम गरेको वास्तविक घण्टाको पारिश्रमिक भुक्तानी माग गर्न सक्नुहुन्छ । यस सम्बन्धमा कुनै सहयोग चाहिएमा तपाईंले आफ्नो यूनियन वा श्रमिक

→ योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रका गार्मेन्ट श्रमिकद्वारा प्रायः सोधिने प्रश्नहरू 29
केन्द्रमा सम्पर्क राख्न सक्नुहुनेछ ।

प्रश्न नं. १६. जोर्डनको श्रम कानून र सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ बमोजिम मैले कस्ता प्रकारका बिदा पाउँछु ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानून बमोजिम तपाईंले आफ्नो करारको प्रत्येक वर्ष निम्न पाँच प्रकारका बिदा पाउनुहुनेछ :

1. साप्ताहिक बिदा : धारा ६० बमोजिम प्रतिहप्ता एक दिन
2. वार्षिक बिदा : धारा ६१ बमोजिम प्रतिवर्ष १४ दिन (दुई हप्ता)
3. विरामी बिदा : धारा ६५ बमोजिम प्रतिवर्ष १४ दिन (दुई हप्ता)
4. मातृत्व (सुत्केरी) बिदा : धारा ७ बमोजिम ७० दिन (१० हप्ता)
5. पितृत्व बिदा : धारा ६६ बमोजिम तीन दिन

प्रश्न नं. १७. मेरो साप्ताहिक बिदा कुन् दिन हुन्छ ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानूनको धारा ६० बमोजिम तपाईंले आफ्नो रोजगारदातासँग ओभरटाइम काम गर्ने वा अन्य कुनै दिन साप्ताहिक बिदा लिने सहमति नगरेको अवस्थामा शुक्रबारको दिन साप्ताहिक बिदा हुन्छ । यसबाहेकका अन्य सबै परिस्थितिमा तपाईं लगायत औद्योगिक क्षेत्रका अन्य श्रमिकले शुक्रबार पूर्ण बिदा पाउनुहुनेछ । पर्याप्त मात्रामा आराम गर्न र अर्को साताको कामका लागि शारीरिक तथा मानसिक रूपमा तयार हुन हरेक श्रमिकले प्रत्येक हप्ता कम्तीमा एक दिन छुट्टि लिनुपर्दछ । त्यसैले, प्रत्येक हप्ता पूरै एक दिन आराम लिन तपाईंलाई सुझाव दिइन्छ ।

प्रश्न नं. १८. जोर्डनको श्रम कानून र सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ बमोजिम मैले वार्षिक बिदा कति पाउँछु ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानूनको धारा ६१ बमोजिम तपाईंले पाउने वार्षिक बिदा देहाय बमोजिम छन् :

- सेवा गरेको प्रत्येक वर्ष तपाईंले १४ दिन पूर्ण तलबी बिदा पाउनुहुनेछ ।
- यदि तपाईंले एउटै रोजगारदातासँग पाँच वर्षभन्दा बढी काम गर्नुभयो भने २१ दिन बिदा पाउनुहुनेछ ।
- सप्ताहान्त (शुक्रबार) र धार्मिक तथा सरकारी बिदाको दिनलाई वार्षिक बिदाको हिस्सा मानिँदैन । १४ दिनको वार्षिक बिदाका अतिरिक्त तपाईंले हिज्री नयाँ वर्ष, पैगम्बर मोहम्मदको जन्मजयन्ती, ईद अल-फित्रमा चार दिन, ईद अल-अधामा पाँच दिन, क्रिश्मसमा एक दिन, नयाँ वर्षमा एक दिन, जोर्डनको स्वतन्त्रता दिवस (मे २५) मा एक दिन, अन्तर्राष्ट्रिय श्रमिक दिवस (मे १) मा एक दिन, क्रिश्चियन श्रमिकका लागि इष्टर पर्वमा दुई दिन र क्रिश्चियन श्रमिकका लागि पूर्वीय पात्रोअनुसार पाम सन्डे पर्वमा एक दिन बिदा पाउनुहुनेछ ।
- वार्षिक बिदा नलिएकोमा तपाईंले त्यस बापतको भुक्तानी पाउनुहुनेछ ।
- यदि तपाईंले वार्षिक बिदाको पूरै १४ दिन उपयोग गर्नुभएन भने तपाईंका करार अवधि समाप्त भएपछि तपाईंलाई ती सबै दिनको पारिश्रमिक भुक्तान गर्नु पर्नेछ ।
- यदि तपाईंले आंशिक रूपमा मात्रै वार्षिक बिदाको उपयोग गर्नुभएको छ भने सोही बमोजिम बाँकी दिनको पारिश्रमिक भुक्तान गर्नु पर्नेछ ।
- यदि तपाईंको करार कुनै कारणले वर्षदिन अगावै रद्द भयो भने तपाईंले काम गरेको दिन/महिनाको अनुपातमा बिदा पाउनुहुनेछ । काम गरेको महिनाको सङ्ख्याअनुसार तपाईंले पाउने मोटामोटी बिदाको दिन तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

महिना	दिन
1	1.16
2	2.33
3	3.5
4	4.66
5	5.83
6	7
7	8.17
8	9.33
9	10.5
10	11.66
11	12.83
12	14

- तपाईंले सेवा गरेको दुई वर्ष पूरा हुनु अगावै आफूले उपयोग नगरेको विदा बापत रकम भुक्तान गर्न रोजगारदाता समक्ष अनुरोध गर्नु पर्दछ । यदि तपाईंले काम गरेको दोस्रो वर्षको अन्त्य सम्ममा आफूले उपयोग नगरेको विदा बापत भुक्तानी माग गर्नुभएन भने पहिलो वर्षको विदा पाउने हक गुमाउनुहुनेछ । यसको अर्थ, तपाईंले पहिलो वर्षको १४ दिन वार्षिक विदा बापतको रकम पाउनुहुने छैन ।
- तपाईंलाई विदा बापतको नगद भुक्तानी पछिल्लो मासिक पारिश्रमिकअनुसार गरिनु पर्दछ ।
- यदि पहिलो वर्षबाट दोस्रो वर्षमा प्रवेश गर्दा तपाईंको पारिश्रमिक वृद्धि भएको छ र तपाईंले पहिलो वर्षमा आफ्नो वार्षिक विदा पूर्ण वा आंशिक रूपमा उपयोग गर्नुभएको छैन भने त्यस बापतको रकम पछिल्लो पारिश्रमिकका आधारमा हिसाब गरिनु पर्दछ ।

प्रश्न नं. १९. उपयोग नगरेको वार्षिक बिदा बापतको रकम श्रमिकलाई करार अवधि सकिएपछि जोर्डन छाड्ने बेलामा भुक्तान गरिन्छ । अधिकांश श्रमिकले तीन वर्षको करार गरेका हुन्छन् तर धेरैजसो फ्याक्ट्रीले दुई वर्षको बिदाको मात्रै भुक्तानी दिन्छन् । यस्तो किन भएको हो ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानूनको धारा ६१ बमोजिम वार्षिक बिदा उपयोग गर्न वा उक्त बिदा बापतको नगद भुक्तानी लिन जम्मा एक वर्षका लागि मात्रै स्थगित (पर सार्न) गर्न सकिन्छ । यदि श्रमिकले दोस्रो वर्षको अन्त्यसम्ममा आफ्नो बिदा उपयोग नगरेमा वा सो बापतको नगद भुक्तानी नलिएमा पहिलो वर्षको बिदा स्वतः खारेज हुनेछ । गार्मेन्ट क्षेत्रका रोजगारदाताले अक्सर वार्षिक बिदा बापतको रकम तीनवर्षे करार अवधिको अन्त्यमा भुक्तानी गर्ने गर्छन् । त्यस बेलासम्ममा एक वर्षको बिदा निष्प्रभावी बनिसकेको हुन्छ । त्यसैले, श्रमिकले आफ्नो एक वर्षको वार्षिक बिदा गुमाएर जम्मा दुई वर्षको बिदाबापतको रकम मात्रै भुक्तानी पाउने गरेका छन् ।

दुई वर्षभन्दा बढी समयको बिदा बापतको रकम भुक्तानी गर्ने विषय रोजगारदाताको तजवीजमा निर्भर गर्दछ । त्यसकारण, आफ्नो वार्षिक बिदा निष्प्रभावी हुन नदिन श्रमिकले दुई वर्ष पूरा हुनुअगावै बिदाको उपयोग गर्नु वा त्यस बापतको भुक्तानी लिइसक्नु महत्वपूर्ण हुन्छ । तथापि, क्लासिक फेशन्स जस्ता फ्याक्ट्रीले श्रमिकले गरेको प्रत्येक वर्षको सञ्चित वार्षिक बिदा बापतको रकम सम्बन्धित श्रमिकले करार रद्द गरेपछि वा उक्त करार अवधि समाप्त भएपछि भुक्तान गर्ने गरेका छन् ।

प्रत्येक वर्षको अन्त्यमा वा कम्तीमा दुई वर्षको पूरा हुनु अगावै सञ्चित वार्षिक बिदा बापतको रकम भुक्तानी प्राप्त गरी तीन वर्षको करार अवधि समाप्त हुँदासम्म नपखनु महत्वपूर्ण हुन्छ ।

प्रश्न नं. २०. यदि म अप्रत्याशित रूपमा विरामी भएर काममा जान असमर्थ भएँ भने मैले विरामी बिदा पाउँछु ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानूनको धारा ६५ बमोजिम सैद्धान्तिक रूपमा तपाईंले प्रति वर्ष १४ दिन पूर्ण तलबी विरामी बिदा पाउनुहुन्छ । उक्त बिदा उपयोग गर्न तपाईंसँग चिकित्सकद्वारा जारी मेडिकल रिपोर्ट हुनुपर्दछ । उक्त रिपोर्टमा स्वास्थ्य अवस्थाका कारण काममा हाजिर हुन असमर्थ भएको भनी उल्लेख गरिएको हुनुपर्दछ । यसकालागि फ्याक्ट्रीद्वारा स्वीकृती प्राप्त वा नियुक्त चिकित्सकले उक्त मेडिकल रिपोर्टलाई स्वीकार गरिनु पर्दछ ।

यदि गम्भीर विरामी भई अस्पताल भर्ना हुनुपरेको अवस्थामा वा स्वीकृत मेडिकल कमिटी (चिकित्सा समिति) ले तपाईं अझै पनि काममा फर्कन नसक्ने भनी प्रमाणित गरेमा तपाईंले सोही वर्षमा पहिलो १४ दिनका अतिरिक्त थप १४ दिन विरामी बिदा पाउनुहुनेछ । साथै, २० जनाभन्दा बढी श्रमिक भएका फ्याक्ट्रीमा सम्बन्धित रोजगारदाताले विरामी बिदासम्बन्धी अनुरोधको जाँचबुझ गरी त्यसलाई स्वीकृत गर्न एक चिकित्सा समिति गठन गर्नु पर्दछ ।

तपाईं विरामी हुनुहुन्छ भने विरामी बिदा लिन पाउनु तपाईंको अधिकार हो । पारिश्रमिक कटौती हुने डरले विरामी हुँदा आफूमाथि दबाव नपार्नुहोस् । त्यस्तो बेलामा रोजगारदातालाई सूचित गरी आफ्नो विरामी बिदा उपयोग गर्नुहोस् । फ्याक्ट्रीभित्रकै वा बाहिरका चिकित्सकले तपाईंलाई आराम गर्न सल्लाह दिए भने सम्बन्धित चिकित्सकलाई तपाईंको प्रेस्कृप्सनमा सोही व्यहोरा उल्लेख गर्न अनुरोध गर्नुहोस् । विरामी बिदा कसरी लिने भन्ने बारेमा थप जानकारी आवश्यक परेमा श्रमिक केन्द्र वा यूनियन कार्यालयमा सम्पर्क गर्नुहोस् ।

प्रश्न नं. २१. मेरो कुल पारिश्रमिकको ७.६ प्रतिशत रकम सामाजिक सुरक्षा योगदानतर्फ कटौती भएको छ । यस्तो कटौती किन भएको हो । उक्त रकम मैले कहिले पाउँछु ?

उत्तर: आफ्नो मासिक पारिश्रमिकका अतिरिक्त तपाईंले सामाजिक सुरक्षा बापतको रकम एकमुष्ट भुक्तानी पाउनुहुन्छ । यस्तो भुक्तानी तपाईंको करार अवधिमा समाप्त भएपछि वा तपाईं र तपाईंको रोजगारदाताले उक्त अवधि समाप्त हुनुअगावै करार भंग गरेमा तत्काल पाउन सक्नुहुन्छ । सामाजिक सुरक्षा बापतको रकम सामाजिक सुरक्षा कानून, २०१४ बमोजिम कटौती गरिन्छ ।

- हरेक महिना तपाईंको अन्य सेवा सुविधा (पारिश्रमिककै हिस्सा मानिने) सहित कुल मासिक पारिश्रमिकको ७.५ प्रतिशत रकम कटौती भई सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान बापत जम्मा हुनेछ ।
- सम्बन्धित रोजगारदाताले उक्त सामाजिक सुरक्षा कोषमा आफ्नो तर्फबाट तपाईंको कुल पारिश्रमिकको १४.२५ प्रतिशत रकम जम्मा गर्नुपर्नेछ ।
- तपाईंले तीन वर्षको करार अवधि पूरा गरेपछि वा तपाईंले आफ्नो करार बीचमा तोडेको अवस्थामा तपाईं र तपाईंको रोजगारदाताले कुल योगदान जतिसुकै गरेको भए तापनि तपाईंले आफ्नो कुल वार्षिक पारिश्रमिकको १० प्रतिशत रकम सामाजिक सुरक्षा बापत प्राप्त गर्नुहुनेछ । आफूले पाउने सामाजिक सुरक्षा बापतको एकमुष्ट रकम हिसाव गर्न तपाईंले निम्न बमोजिमको सूत्र प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ :
तपाईंको प्रतिवर्ष कुल वार्षिक पारिश्रमिक / १०० × १० = तपाईंले पाउने प्रतिवर्ष सामाजिक सुरक्षा रकम
- यदि तपाईंलाई कार्यस्थलमा कुनै चोटपटक लाग्यो भने सामाजिक सुरक्षा निगमले उक्त निगमसम्बन्धी कानूनमा तोकिए बमोजिमको प्रतिशतअनुसार तपाईंको पारिश्रमिक रकम व्यहोरिदिनेछ । सामाजिक सुरक्षा कानून बमोजिम तपाईंले कार्यस्थल चोटपटकसँग सम्बन्धित सुविधा, मातृत्व (सुत्केरी) तथा पितृत्व सुविधासमेत प्राप्त गर्नुहुनेछ ।

- योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रका गार्मेन्ट श्रमिकद्वारा प्रायः सोधिने प्रश्नहरू 37

- तपाईंको पारिश्रमिकबाट सामाजिक सुरक्षा योगदान बापत कटौती हुने रकमका सम्बन्धमा थप जानकारीका लागि तल दिइएको तालिका हेर्नुहोस् ।

आधारभूत पारिश्रमिक (दिनारमा)	सामाजिक सुरक्षा योगदान (दिनारमा)
220	16.5
225	16.875
230	17.25
235	17.625

प्रश्न नं. २२. सामाजिक सुरक्षा बापतको एकमुष्ट रकम प्राप्त गर्न आवश्यक पर्ने अवस्थाहरू पूरा के के छन् ? मैले आफ्नो करार अवधि समाप्त भएपछि सामाजिक सुरक्षा बापतको रकम पाउन सक्छु वा यसका लागि केही बन्देजहरू छन् ?

उत्तर: सामाजिक सुरक्षा कानून, २०१४ बमोजिम तपाईंले सामाजिक सुरक्षा बापतको रकम देहाय बमोजिम एकमुष्ट प्राप्त गर्न सक्नुहुनेछ :

जोर्डनमा पहिलो पटक काम गरेकोमा : यदि तपाईंले जोर्डनमा काम गरेको यो पहिलो पटक हो र गार्मेन्ट फ्याक्ट्रीमा काम गर्नुभएको छ भने तपाईंले वर्तमान रोजगारदातासँग आफ्नो करार समाप्त गरेपछि सामाजिक सुरक्षा बापतको रकम प्राप्त गर्नु सक्नुहुनेछ ।

जोर्डनमा दोस्रो पटक काम गरेकोमा : यदि तपाईंले जोर्डनमा गार्मेन्ट फ्याक्ट्री वा अन्य कुनै क्षेत्रमा काम गरेको यो दोस्रो पटक हो र तपाईंले आफ्नो नयाँ रोजगारदातालाई आफूले जोर्डनमा यसअघि पनि काम गरेको तथा आफ्नो सामाजिक सुरक्षा बापतको रकम प्राप्त नगरेको जानकारी गराउनुभयो भने तपाईंलाई पहिलो पटक दिइएकै सामाजिक सुरक्षा नम्बर प्रदान गरिनेछ ।

- यदि तपाईंले जोर्डनमा पहिलो पटक काम गरिसकेपछि आफूले पाउने सामाजिक सुरक्षा बापतको एकमुष्ट रकम भिक्नुभएको छैन भने नयाँ करार अवधि पूरा भएपछि वा काम छाडेपछि तपाईंको वर्तमान रोजगारदाता र काम गरेको क्षेत्र जुनसुकै भए तापनि तथा जतिसुकै महिना काम गरेको भए तापनि आफ्नो एकमुष्ट भुक्तानी लिन सक्नुहुनेछ ।
- यदि तपाईंले सामाजिक सुरक्षा बापत पाउनुपर्ने एकमुष्ट रकम यसअघि भिक्सकनुभएको छ भने नयाँ (दोस्रो) करार अन्तर्गत २४ महिना पूरा नहुन्जेलसम्म सामाजिक सुरक्षा बापतको रकम निकाल्न पाउनुहुने छैन । यदि तपाईंले काम गरेको २४ महिना पुगेको छैन भने रकम भिक्न सक्नुहुन्छ । जुनसुकै क्षेत्रमा काम गरेको भए तापनि यो

नियम सबै आप्रवासी श्रमिकमा लागू हुन्छ ।

जोर्डनमा तेस्रो पटक काम गरेकोमा : यदि तपाईं काम गर्न तेस्रो पटक जोर्डन आउनुभएको छ र यसअघि दुवै पटक आफूले पाउनुपर्ने सामाजिक सुरक्षा बापतको रकम भ्रिकिसक्नुभएको छ भने तेस्रो पटक सामाजिक सुरक्षा बापतको एकमुष्ट रकम निकाल्न पाउनुहुन्न । आफ्नो अवकाश उमेर पूरा भएपछि मात्रै तपाईंले उक्त रकम भ्रिकन पाउनुहुन्छ । पुरुष श्रमिकको अवकाश उमेर ६० वर्ष र महिलाको ५५ वर्ष रहेको छ ।

अवकाश, मृत्यु वा अपाङ्ग भएकोमा : श्रमिकको अवकाश, मृत्यु वा पूर्ण अपाङ्गता भएको अवस्थामा त्यस्तो अवकाश, मृत्यु वा पूर्ण अपाङ्गता भएको मितिले १० वर्षभित्र सामाजिक सुरक्षा बापतको एकमुष्ट रकम भ्रिकनुपर्नेछ । श्रमिकको मृत्यु भएकोमा निजको कानूनी उत्तराधिकारीले आफ्नो सम्बन्धित राष्ट्रको राजदूतावास मार्फत आवश्यक सबै कागजात पेश गरी सामाजिक सुरक्षा बापतको एकमुष्ट रकम प्राप्त गर्न सक्नेछन् ।

प्रश्न नं. २३. यदि मेरा कुनै पनि श्रमिक सहकर्मी वा म आफैँलाई कार्यस्थलमा चोटपटक लागेमा वा कामको सिलसिलामा दुर्घटनामा परेमा के गर्नुपर्छ ? सामाजिक सुरक्षा कानून बमोजिम हामीले दुर्घटना वा चोटपटकसँग सम्बन्धित सुविधा कहिले प्राप्त गर्न सक्छौं ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानूनको धारा २ ले गरेको परिभाषाअनुसार आफ्नो कामको सिलसिलामा वा काममा जाँदै गर्दा वा कामबाट फर्कँदै गर्दा (सवारी साधनमा) हुने दुर्घटनाका कारण भएको चोटपटकलाई कामसँग सम्बन्धित (कार्यस्थल) चोटपटक मानिन्छ । तपाईं फ्याक्ट्रीमा काम गर्ने सिलसिलामा तपाईं वा तपाईंका कोही पनि सहकर्मी श्रमिक दुर्घटनामा परेमा रोजगारदाताले देहाय बमोजिमका कदम चाल्नुपर्नेछ :

1. रोजगारदाताले घाइते श्रमिकलाई तत्काल नजिकको अस्पतालमा लगेर आफ्नै (रोजगारदाताकै) खर्चमा औषधोपचार गर्नुपर्नेछ ।
2. रोजगारदाताले औद्योगिक क्षेत्रस्थित सामाजिक सुरक्षा कार्यालयलाई त्यससम्बन्धी जानकारी प्रदान गरी प्रमाण स्वरूप सबै आवश्यक कागजात पेश गर्नुपर्नेछ ।
3. रोजगारदाताले श्रम मन्त्रालयलाई जानकारी गराउनुपर्नेछ ।
4. सामाजिक सुरक्षा निगमले देहायका पक्षहरूको यकीन गर्न आवश्यक जाँचबुझ गर्नेछ :
 - क. उक्त दुर्घटना श्रमिकलाई लगाइएको कामको सिलसिलामा भएको हो वा होइन, र
 - ख. आफ्नो कामको सिलसिलामा श्रमिक स्वयंको गल्तीका कारण वा कार्यस्थलमा त्यस्ता दुर्घटना हुन नदिन अनिवार्य रूपमा अपनाउनुपर्ने पेशागत सुरक्षाका उपायहरू सम्बन्धित रोजगारदाताले नअपनाएका कारण उक्त दुर्घटना भएको हो ।
5. सामाजिक सुरक्षा निगमले दुर्घटनाको कारण यकीन गरिसकेपछि अनिवार्य पेशागत सुरक्षा तथा स्वास्थ्यका उपायहरू अपनाउदा

अपनाउदै पनि त्यस्तो दुर्घटना भएको देखिएमा औषधोपचारका लागि घाइते श्रमिकलाई चोटपटकसँग सम्बन्धित सुविधा बापतको रकम भुक्तान गर्नेछ ।

6. सामाजिक सुरक्षा निगमले उक्त दुर्घटना कार्यस्थल दुर्घटना भएको पुष्टि गरिसकेपछि श्रमिकलाई चिकित्सकको सल्लाह बमोजिम निश्चित अवधिसम्म अस्पताल भर्ना वा आराम गर्न आवश्यक पर्ने भएमा सम्बन्धित श्रमिकको मासिक पारिश्रमिकको ७५ प्रतिशत रकम व्यहोर्नेछ ।
7. यदि सामाजिक सुरक्षा निगमले पेशागत सुरक्षा तथा स्वास्थ्यसम्बन्धी उपायहरूको कानून बमोजिम पालना नभएको वा रोजगारदाता वा श्रमिकको लापरबाहीका कारण दुर्घटना भएको पुष्टि गरेमा श्रमिको औषधोपचारका लागि अस्पतालमा हुने सम्पूर्ण खर्च सम्बन्धित रोजगारदाताले नै व्यहोर्नुपर्नेछ । उक्त खर्च बापत सामाजिक सुरक्षा निगमले सोधभर्ना दिँदैन ।
8. सबै श्रमिकले पेशागत सुरक्षा तथा स्वास्थ्य मापदण्ड कडाइका साथ पालना गरेको सुनिश्चित गर्ने जिम्मेवारी तपाईंको रोजगारदाताको हुनेछ । यसका लागि रोजगारदाताले देहाय बमोजिमका कार्य गर्नु पर्दछ :
 - क. पेशागत सुरक्षा तथा स्वास्थ्यका बारेमा श्रमिकहरूको चेतना अभिवृद्धि,
 - ख. श्रमिकलाई कामको प्रकृतिअनुसार धातुको काम गर्दा लगाउने पञ्जा (ग्लोब्स), चशमा, मास्क आदि लगायतका सुरक्षा उपकरण प्रदान ।

प्रश्न नं. २४. मेरो एकजना श्रमिक सहकर्मी फ्याक्ट्रीमा दुर्घटनामा पर्नुभयो, तर उक्त दुर्घटनाका बारेमा सामाजिक सुरक्षा कार्यालयलाई जानकारी गराइएन । ती सहकर्मी श्रमिकलाई औषधोपचारको कुनै सुविधा पनि प्रदान गरिएन । यस्तो अवस्थामा हामीले के गर्न सक्छौं ?

उत्तर: यदि रोजगारदाताले कार्यस्थल दुर्घटनाका बारेमा जानकारी दिएनन् भने दुर्घटनामा परेका सम्बन्धित श्रमिक वा सहकर्मी श्रमिकले औद्योगिक क्षेत्रस्थित सामाजिक सुरक्षा कार्यालयमा सिधै सम्पर्क गरी दुर्घटनाको जानकारी गराउन सक्नेछन् । श्रमिकले औषधोपचारसम्बन्धी सबै कागजात जस्तै: चिकित्सा परामर्श बापत आफूले तिरेको शूलकको रसिद, मेडिकल प्रेस्कृप्सन, औषधी खरिद गर्दाको बिल/रसिद, ल्याब जाँच खर्च (यदि भएमा), अस्पताल भर्ना शूलक (यदि भर्ना भएमा) सुरक्षित राखी सामाजिक सुरक्षा कार्यालयमा पेश गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ ।

श्रमिकले पेश गरेका कागजातका आधारमा सामाजिक सुरक्षा कार्यालयले तत् सम्बन्धमा आवश्यक अनुसन्धान गरी आफ्नै प्रतिवेदन पेश गर्नेछ । दुर्घटनासम्बन्धी जानकारी सामाजिक सुरक्षा कार्यालयलाई जानकारी नगराउनु भनेको सामाजिक सुरक्षा कानूनको उल्लंघन गर्नु हो । त्यसैले, सामाजिक सुरक्षा कार्यालयले सम्बन्धित रोजगारदाता विरूद्ध कानून उल्लंघनको कारवाही अगाडि बढाउन सक्नेछ । त्यस्तो अवस्था आउने नदिन रोजगारदाताले औद्योगिक क्षेत्रस्थित सामाजिक सुरक्षा कार्यालयलाई कार्यस्थलमा भएका सम्पूर्ण दुर्घटनासम्बन्धी जानकारी दिनुपर्दछ ।

प्रश्न नं. २५. सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ बमोजिम स्वास्थ्य सेवासम्बन्धी के कस्ता व्यवस्था छन् ?

उत्तर: सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ को धारा ११ बमोजिम तपाईंको रोजगारदाताले देहायका व्यवस्था मिलाउनुपर्नेछ :

- तपाईंको रोजगारदाताले आवधिक स्वास्थ्य परीक्षणको प्रबन्ध गर्नुपर्नेछ ।
- यदि तपाईं विरामी पर्नुभयो र अल्पकालीन स्वास्थ्य समस्याबाट ग्रसित भइरहनुभएको छ भने तपाईंको रोजगारदाताले चिकित्सकीय परामर्श शूल्क, ल्याब जाँच खर्च (यदि भएमा) र औषधी खर्च व्यहोर्नुपर्नेछ ।
- औद्योगिक क्षेत्र बाहिर भएका चिकित्सकीय परामर्श, औषधी, ल्याब जाँच र यातायात खर्च लगायतका औषधोपचार खर्चसमेत रोजगारदाले व्यहोर्नुपर्नेछ । रोजगारदाताले औषधोपचारमा भएको खर्च बापतको रकम तपाईंको पारिश्रमिकबाट कट्टा गर्नु गैरकानूनी हुन्छ ।

औषधोपचार बापतको रकम तपाईंको पारिश्रमिकबाट कट्टा गरिएमा तपाईंले सहयोगका लागि श्रमिक केन्द्र वा यूनियन कार्यालयमा सम्पर्क गर्न सक्नुहुनेछ ।

प्रश्न नं. २६. पहिचान (Identification) सम्बन्धी कागजातहरू के के हुन् ?
मैले मेरा सबै पहिचान कागजात आफैँसँग राख्नुपर्छ वा मेरो रोजगारदातालाई बुझाउनुपर्छ ?

उत्तर: तपाईंको पहिचानसम्बन्धी कागजात निम्न बमोजिम छन् :

- राहदानी,
- श्रम इजाजत, र
- आवासीय कार्ड

आफ्नो पहिचानसम्बन्धी कागजात आफैँसँग राख्न पाउनु तपाईंको अधिकार हो र तपाईंको रोजगारदातालाई तीमध्ये कुनै पनि कागजात राख्न पाउने अधिकार छैन । औद्योगिक क्षेत्रबाट बाहिर जाँदा तपाईंले

- आफ्नो पहिचानसम्बन्धी सबै कागजात बोक्नुपर्छ,
- यी कागजातहरू आफूसँग सधैं सुरक्षित रहेको सुनिश्चित गर्नुपर्छ ।

यदि तपाईंले यीमध्ये कुनै कागजात हराउनुभयो भने आफ्नो रोजगारदातालाई तत्काल जानकारी दिई प्रहरी समक्ष उजुर गर्नुपर्नेछ ।

राहदानीको मान्य अवधि समाप्त भयो भने तपाईंले आफ्नो राष्ट्रको राजदूतावास मार्फत नवीकरण गर्न सक्नुहुन्छ । तपाईं र तपाईंको फ्याक्ट्री प्रबन्धक (मेनेजर) यस सम्बन्धमा कुनै सहयोग वा जानकारी आवश्यक परेमा तपाईंले श्रमिक केन्द्रका कर्मचारीसँग सम्पर्क गर्न सक्नुहुन्छ ।

प्रश्न नं. २७. सबै राष्ट्रका आप्रवासी श्रमिकले सामान पारिश्रमिक पाउँछन् वा केही राष्ट्रका श्रमिकलाई अन्यको तुलनामा बढी पारिश्रमिक दिइन्छ ?

उत्तर: सामूहिक सौदाबाजी सम्भौता बमोजिम गार्मेन्ट क्षेत्रमा सबै आप्रवासी श्रमिक र जोर्डनेली श्रमिकले समान कामको लागि समान पारिश्रमिक पाउँछन् । तथापि, त्रिपक्षीय पारिश्रमिक समितिले गार्मेन्ट, घरेलु काम र मालसामान लोड अनलोड गर्ने कामबाहेक सबै क्षेत्रका श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिक वृद्धि गरी २६० दिनार पुऱ्याउने प्रस्तावलाई स्वीकृत गरेको छ । त्यसैले, गार्मेन्ट श्रमिकले न्यूनतम पारिश्रमिकको रूपमा जम्मा २२० दिनार सहित एउटै रोजगारदातासँग लगातार काम गरेकोमा वरिष्ठता बोनस बापत प्रत्येक वर्षको मासिक थप ५ दिनार प्राप्त गर्छन् ।

प्रश्न नं. २८. मैले जोर्डनमा आफूलाई कसरी गार्मेन्ट श्रमिक यूनियनमा आवद्ध गराउन सक्छु ? यूनियनले मलाई कसरी सहयोग गर्छ ? मैले यूनियनलाई कसरी योगदान गर्न सक्छु ?

उत्तर: सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ को धारा ३ ले आप्रवासी श्रमिक र जोर्डनेली श्रमिक लगायत गार्मेन्ट क्षेत्रका सबै श्रमिक गार्मेन्ट श्रमिक यूनियनमा आवद्ध हुन पाउने प्रत्याभूत गरेको छ ।

- यदि तपाईं यूनियन सदस्य बन्न चाहनुहुन्छ भने तपाईंले करारमा हस्ताक्षर गरेपछि वा आफ्नो करार अवधिको जुनसुकै समयमा यूनियन सदस्यता फारम भरेर आफ्नो रोजगारदाता समक्ष पेश गर्न सक्नुहुन्छ ।
- यूनियनसँगको आवद्धता स्वैच्छिक हुन्छ । तपाईं यूनियनमा आवद्ध भए पनि वा नभए पनि योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रका सबै गार्मेन्ट श्रमिकका लागि क्षेत्रगत सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता लागू हुन्छ । यूनियन सदस्यता फारम तपाईंका मातृभाषामा लेखिएको हुनुपर्दछ ।
- यदि तपाईंले आफ्नो काम गर्ने अवस्था वा बसाइको अवस्थामा कुनै समस्या भेट्नुपरेको भने आफ्नो गुनासो सम्बोधनका लागि यूनियनसँग सम्पर्क गरी सहयोग माग्न सक्नुहुनेछ । तपाईंलाई सहयोग गरी गुनासो सम्बोधन गर्नु यूनियनको जिम्मेवारी हुनेछ ।
- तथापि, एक आप्रवासी श्रमिकको रूपमा तपाईंले यूनियनका प्रतिनिधिको निर्वाचनमा मतदान गर्न र कुनै पनि पदमा उम्मेदवारी दिन पाउनुहुन्न ।

यदि तपाईं यूनियनको सदस्य बन्न सहमत हुनुभयो भने रोजगारदाताले त्यसको सदस्यता शुल्क बापत प्रत्येक महिना तपाईंको पारिश्रमिकबाट ०.५ दिनार कट्टा गर्नेछन् । उक्त रकम तपाईंको रोजगारदाताले यूनियनको खातामा जम्मा गर्नेछन् । तपाईंलाई सहयोग र तपाईंका कार्यस्थलसम्बन्धी गुनासो सम्बोधन गरे बापत यूनियनलाई तपाईंले गर्ने योगदान यही हो ।

प्रश्न नं. २९. यूनियन श्रम समिति भनेको के हो ? त्यसको गठन कसले गर्छ ?

उत्तर: फ्याक्ट्रीको आन्तरिक निर्वाचन मार्फत गठन गरिने निकाय नै यूनियन श्रम समिति हो । श्रमिकहरूले आफ्ना प्रतिनिधिलाई मतदान गरी समितिको सदस्यका रूपमा चयन गर्छन् । श्रमिकहरूले आफूलाई विश्वास लागेका र सहज ठानेका प्रतिनिधिलाई चुन्छन् । एकभन्दा बढी राष्ट्रका नागरिक र पुरुष तथा महिला दुवै श्रमिक रहेको फ्याक्ट्रीमा श्रमिकहरूले यूनियन समितिमा सबै राष्ट्रका नागरिक र लिङ्गको पर्याप्त प्रतिनिधित्व भएको सुनिश्चित गर्नु पर्दछ । गार्मेन्ट यूनियन प्रत्येक गार्मेन्ट फ्याक्ट्रीका यूनियन श्रम समितिसँग परामर्श गर्न जिम्मेवार हुन्छ ।

प्रश्न नं. ३०. सम्झौता व्यवस्थापन समिति भनेको के हो ? यसको गठन कसले गर्छ ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानून र सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ समेतको प्रभावकारी कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्न सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ ले प्रत्येक गार्मेन्ट फ्याक्ट्रीमा एक सम्झौता व्यवस्थापन समिति गठन गर्ने कार्यादेश दिएको छ । फ्याक्ट्रीको व्यवस्थापन पक्ष र श्रमिकको तर्फबाट दुई/दुईजना प्रतिनिधि रहने गरी उक्त समिति गठन गरिन्छ । सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ बमोजिम सामूहिक सम्झौताको कार्यान्वयन अवस्थाको समीक्षा गर्न यस समितिले वार्षिक रूपमा बैठकको आयोजना गर्नु पर्दछ ।

प्रश्न नं. ३१. फ्याक्ट्री विनियमावली भनेको हो ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानूनको धारा ५५ बमोजिम प्रत्येक फ्याक्ट्रीले दैनिक कार्यसमय, दैनिक तथा साप्ताहिक विश्राम अवधि, के-के गन्थो भने त्यसलाई कानूनको उल्लंघन भएको मानिनेछ र त्यस्तो उल्लंघन गर्दा पाइने दण्ड सजाय जस्ता विषयका सम्बन्धमा आफ्नो आन्तरिक नियम तथा विनियमावली तयार गर्नुपर्नेछ । रोजगारदाताले यी विनियमावली श्रम मन्त्रालयबाट स्वीकृत गराउनुका साथै श्रमिकलाई यसको एक प्रति उनीहरूको मातृभाषा उपलब्ध गराई वा फ्याक्ट्रीको सूचनापाटीमा टाँस गरी र सजिलै देखिने अन्य स्थानमा राखी व्यापक प्रचारप्रसार गर्नु पर्दछ । यदि कुनै किसिमको उल्लंघन भएमा श्रमिकलाई यी विनियमावलीमा उल्लेख नभएका र श्रम मन्त्रालयबाट स्वीकृत नभएका दण्ड सजाय दिन पाइनेछैन ।

प्रश्न नं. ३२. जोर्डनमा काम गर्दाको बखत कुनै नियम तथा नियमावली उल्लंघन गरेमा मैले कस्तो प्रकारको अनुशासन कारबाही भोग्नुपर्छ ?

उत्तर: श्रमिकले जानि नजानि कुनै नियम तथा नियमावलीको उल्लंघन गरेमा रोजगारदाताले दण्ड सजाय दिन सक्छन् । तथापि, त्यसरी दिइने दण्ड सजाय जोर्डनको श्रम कानून, १९९६ को धारा ४८ र ५५ बमोजिम हुनुपर्दछ र सोसम्बन्धी व्यहोरा फ्याक्ट्रीको विनियमावलीमा उल्लेख गरिएको हुनुपर्नेछ ।

- सामूहिक सौदाबाजी सम्भौता, २०१९ अनुसार रोजगारदाताले काम गर्दाको बखत लागू हुने नियम तथा नियमावलीको व्याख्या गरी तपाईंलाई कम्पनी विनियमावली तपाईंकै मातृभाषामा उपलब्ध गराउनुपर्दछ । तपाईंमाथि गरिने दण्ड सजाय लगायत अनुशासन कारबाही कम्पनी विनियमावली बमोजिम हुनुपर्दछ ।
- प्रत्येक फ्याक्ट्रीका रोजगारदाताले फ्याक्ट्री (कम्पनी) विनियमावली श्रम मन्त्रालयबाट स्वीकृत गराएको हुनुपर्दछ । यदि तपाईंलाई गरिएको दण्ड सजाय श्रम मन्त्रालयद्वारा स्वीकृत विनियमावली बमोजिम छैन भने तपाईंले त्यस्तो दण्ड सजाय भएको मितिले सात दिनभित्र आफ्नो औद्योगिक क्षेत्रस्थित श्रम कार्यालयमा गई सो निर्णय बदर गराइपाऊँ भनी त्यस विरूद्ध पुनरावेदन दिन सक्नुहुनेछ ।
- अनुशासन कारबाही जस्तोसुकै भए तापनि रोजगारदाताले तपाईंलाई कामबाट तीन दिनभन्दा बढी निलम्बन गर्न सक्दैनन् । तपाईंलाई कामबाट लगातार तीन दिनभन्दा बढी समयसम्म निलम्बन गरियो भने त्यसलाई जोर्डनको श्रम कानूनको उल्लंघन भएको मानिन्छ ।
- तपाईंलाई अनुशासन कारबाहीको प्रस्ताव गरिएका सबै अवस्थामा रोजगारदाता समक्ष आफ्नो सफाइ पेश गर्न पाउनु तपाईंको अधिकार हुन्छ । साथै, अनुशासन कारबाही भएको सात दिनभित्र तपाईंले जोर्डनको श्रम कानूनको धारा ४८(ख) बमोजिम श्रम निरीक्षक समक्ष

सो कारबाही विरूद्ध पूनरावेदन दिन सक्नुहुन्छ ।

यदि तपाईंले कुनै नियम तथा नियमावलीको उल्लंघन गरी रोजगारदाताले तपाईंलाई अनुशासन कारबाही गरेको अवस्थामा विशिष्ट कानूनी व्यवस्थाका सम्बन्धमा कुनै जानकारी चाहिएमा वा आफ्नो सफाइ पेश गर्न सहयोगको आवश्यकता परेमा श्रमिक केन्द्र वा यूनियन कार्यालयमा सम्पर्क गर्न सक्नुहुनेछ ।

प्रश्न नं. ३३. नियम तथा नियमावलीको उल्लंघन हुन नदिन भन्नका लागि मैले के कस्ता पूर्वावधानीहरू अपनाउनुपर्छ ?

उत्तर: जोर्डनमा काम गर्दासम्म नियम तथा नियमावलीको पालनाका लागि तपाईंले देहाय बमोजिमका पूर्वावधानी अपनाउनुपर्छ :

- आफ्नो श्रम इजाजतको मान्य अवधि समाप्त हुनुअगावै त्यसको नवीकरण गर्न तत्काल रोजगारदातासँग ताकेता गर्नुहोस् ।
- आफ्नो आवासीय कार्डको मान्य अवधि समाप्त हुनुअगावै त्यसको नवीकरण गर्न तत्काल रोजगारदातासँग ताकेता गर्नुहोस् ।
- एकजना रोजगारदातासँग रोजगारी करार गरिसकेको अवस्थामा तपाईंले फुर्सदको समयसमेतमा अर्को रोजगारदाताको काम गर्न पाउनुहुन्छ ।
- कानून कार्यान्वयन अधिकारीले मागेको बखत देखाउन आफ्ना सबै कागजात (राहदानी, श्रम इजाजत तथा आवासीय इजाजत लगायत) आफूसँगै राख्नुहोस् ।
- आवश्यक परेको बेला हेर्नका लागि आफ्नो करारपत्र र कम्पनी विनियमावली आफूसँग राख्नुहोस् ।
- आफूले पढ्न र स्पष्टसँग बुझ्न नसक्ने वा बुझ्ने भए तापनि मञ्जुर हुन नसक्ने कुनै पनि कागजातमा हस्ताक्षर नगर्नुहोस् ।
- यदि कार्यस्थल वा आवसगृहमा तपाईं विरुद्ध कुनै प्रकारको उल्लंघन भयो भने आफ्नो रोजगारदाता, श्रम कार्यालय वा गार्मेन्ट यूनियन समक्ष तत्काल उजुरी दिनुहोस् । (त्यस्तो अवस्थामा लिखित उजुरी गर्न सुझाव दिइन्छ) ।
- उल्लंघनका घटनाहरूलाई नजिकबाट नियालेर त्यसको अभिलेख राख्नुहोस् ।
- अभिलेखका लागि आफ्नो मासिक भुक्तानी रसिद सुरक्षित राख्नुहोस् ।
- आफ्ना व्यक्तिगत सरसामान सुरक्षित स्थानमा राख्नुहोस् ।
- रोजगारीमा रहँदा र आफ्नो करार अवधि समाप्त भएपछि पनि

- योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रका गार्मेन्ट श्रमिकद्वारा प्रायः सोधिने प्रश्नहरू 53
तपाईंले आफ्नो रोजगारदाताको उच्च सम्बन्धमा गोपनीयता कायम गर्नुपर्ने व्यावसायिक, आर्थिक वा प्राविधिक सूचना कुनै पनि कारणका आधारमा खुलासा गर्न पाउनुहुन्छ ।

यदि तपाईंले कुनै पनि गोपनीय सूचना खुलासा गर्नुभयो र यसले तपाईंको रोजगारदाताको व्यावसायिक सम्भावना प्रभावित भयो भने उक्त रोजगारदाताले त्यसको क्षतिपूर्ति दाबी गर्न सक्छन् । अदालतले तपाईंको रोजगारदाताले पेश गरेका प्रमाणकाको जाँचबुझ गरी त्यस्तो क्षतिपूर्तिको निर्णय गर्दछ ।

प्रश्न नं. ३४. कुन् कुन् अवस्थामा रोजगारदाताले श्रमिकसँगको करार अन्त्य गर्न सक्छन् ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानूनको धारा २८ र २९ बमोजिम रोजगारदाता वा श्रमिकले देहाय बमोजिमका अवस्थामा करार अवधि समाप्त हुनुअगावै आफ्नो करार अन्त्य वा रद्द गर्न सक्छन् :

- श्रमिक र रोजगारदाबीच भएको करार सम्झौता निश्चित अवधिका लागि मात्रै छ र उक्त अवधि समाप्त भएपछि श्रमिकले कामलाई निरन्तरता दिन चाहे पनि रोजगारदाताले नचाहेमा श्रमिकसँगको करार अन्त्य गर्न सक्छन् । (यसको अर्थ, द्विपक्षीय सहमतिमा गरिएको करार अवधि समाप्त भएपछि श्रमिकको करार अवधि थप्ने नथप्ने विषयमा रोजगारदाताले आफ्नो तजबीजी अधिकार प्रयोग गर्न सक्छन्),
- करार अवधि समाप्त हुनुअगावै श्रमिक र रोजगारदाताले आपसी सहमतिमा उक्त करार अन्त्य गर्न सक्छन्,
- फ्याक्ट्रीको काम कारवाही सकिएपछि श्रम मन्त्रालयको स्वीकृतिमा दिवालियामा गएको घोषणा वा अन्य कुनै कारणवश बन्द भएमा,
- श्रमिकको मृत्यु भएमा,
- दीर्घरोग, अपाङ्गता वा कार्यस्थलमा भएको चोटपटक (यस सम्बन्धमा मेडिकल कमिटीद्वारा जारी मेडिकल प्रतिवेदनले प्रमाणित गरेको हुनुपर्नेछ) का कारण काम गर्न श्रमिक असमर्थ भएमा,
- जोर्डनको सामाजिक सुरक्षा कानून बमोजिम श्रमिकको अवकाश प्राप्त गर्ने उमेर पुगेमा (तर श्रमिक र रोजगारदाता दुवैले रोजगारी सम्बन्धलाई निरन्तरता नचाहेमा) ।

प्रश्न नं. ३५. कुन् कुन् अवस्थामा श्रमिकले आफ्नो करार अन्त्य गर्न सक्छन् ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानूनको धारा २९ बमोजिम श्रमिकले देहाय बमोजिमका अवस्थामा करार अवधि समाप्त हुनुअगावै आफ्नो करार अन्त्य गर्न सक्छन् :

- श्रमिकमाथि शारीरिक दुर्व्यवहार र/वा अपमान भएमा,
- श्रमिकमाथि कुनै पनि प्रकारको यौन उत्पीडन भएमा,
- रोजगारदाताले आर्थिक सेवा सुविधा वा पारिश्रमिक घटाएमा,
- रोजगारदाताले करार सम्झौतामा हस्ताक्षर बखत सुरुमै सहमति गरिएको भन्दा फरक प्रकृतिको काममा लगाएमा,
- स्वास्थ्य परीक्षण प्रतिवेदनले कामलाई निरन्तरता दिँदा श्रमिकको स्वास्थ्यमा हानी पुग्ने प्रमाणित गरेमा,
- रोजगारदाताले श्रम कानूनका व्यवस्थाहरूको पालना नगरेमा र कुनै अधिकारप्राप्त अधिकारी (श्रम मन्त्रालय, सामाजिक सुरक्षा निगम, मानव बेचबिखन रोकथाम एकाइ, राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोग आदि) रोजगारदाता विरूद्ध सूचना जारी गरेमा सोही सूचनाको हवाला दिँदै श्रमिकले आफ्नो करार रद्द गर्न वा स्थानान्तरणका लागि निवेदन दिन सक्छन् ।

यौन उत्पीडन तथा शारीरिक दुर्व्यवहारमा भई धारा २९ बमोजिम श्रमिकले श्रम मन्त्रालयमा उजुरी दिई जाँचबुझका क्रममा त्यस्तो उल्लंघन नभएको प्रमाण भेटिएमा सो मन्त्रालयले आफूले उपयुक्त ठानेको अवधिसम्म फ्याक्ट्री बन्द गराउनसमेत सक्नेछ ।

तपाईंको अधिकार उल्लंघन भएको अवस्थामा त्यसप्रति सम्बन्धित अधिकारीको ध्यानाकर्षण गर्न तपाईंले उजुर गर्नु (सकेसम्म लिखित रूपमा) महत्वपूर्ण हुन्छ ।

प्रश्न नं. ३६. श्रमिकको सहमतिबिना र श्रमिकलाई पूर्वसूचना नदिई रोजगारदाताले श्रमिकको करार अन्त्य गर्न सक्छन् ?

उत्तर: जोर्डनको श्रम कानूनको धारा २८ बमोजिम रोजगारदाताले देहायका अवस्थामा श्रमिकको करार अन्त्य गर्न सक्छन् :

- श्रमिकले आफ्नो पहिचानसम्बन्धी कागजात कित्ते गरेमा वा काम पाउन वा कसैलाई हानी पुऱ्याउने नियतका साथ पहिचानसम्बन्धी भूठा काजगात पेश गरेमा ।
- श्रमिकले करारमा सहमति गरिएको काम गर्न नसकेमा ।
- श्रमिकले कामको सिलसिलामा गरेको कुनै गल्तीका कारण हानी नोक्सानी पुगेमा, र रोजगारदाताले उक्त घटना भएको पाँच दिनभित्र श्रम कार्यालयमा त्यस विरुद्ध उजुरी दिएमा ।
- फ्याक्ट्री विनियमावली उल्लंघन गरेको सम्बन्धमा यसअघि नै दुई पटकसम्म लिखित चेतावनी दिइसकेको अवस्थामा श्रमिकले तेस्रो पटक उल्लंघन गरेको पाइएमा ।
- कुन वैधानिक कारणबिना श्रमिक पटक-पटक गरी एक वर्षमा २० दिनसम्म वा लगातार १० दिनसम्म काममा हाजिर नभएमा । रोजगारदाताले कुनै पत्रिकामा सूचना प्रकाशित गरी वा श्रमिकको ठेगानामा रजिस्टर्ड (दर्तायुक्त) पत्र पठाई निजको बर्खास्तीका सम्बन्धमा सूचित गराउन सक्नेछन् ।
- श्रमिकले फ्याक्ट्रीको कामसम्बन्धी गोप्य सूचना अरूलाई खुलाएमा ।
- कुनै कसूर गरे बापत अदालतले श्रमिकलाई दोषी ठहर गरेमा वा सजाय दिएमा ।
- मदिरापान वा लागूऔषध सेवन गरी काममा आएमा ।
- श्रमिकले रोजगारदाता वा कुनै पनि कर्मचारी, प्रबन्धक, सुपरभाइजर वा समकामी श्रमिकमाथि शारीरिक दुर्व्यवहार गरेमा ।

प्रश्न नं. ३७. यदि रोजगारदाताले धारा २८ मा उल्लेख भएकोबाहेक अन्य कारणका आधारमा मेरो सहमतिबिना करार अन्त्य गरेको अवस्थामा मैले उपभोग गर्न पाउने हक अधिकार तथा सेवा सुविधा के के छन् ?

उत्तर: यदि रोजगारदाताले यसरी तपाईंको करार अन्त्य गरेमा त्यसको क्षतिपूर्ति तपाईंले बाँकी करार अवधिको पूर्ण पारिश्रमिक पाउनुहुन्छ। तपाईंले आफ्नो एकमुष्ट सामाजिक सुरक्षा रकम, वार्षिक विदाको नगद भुक्तानी, लिन बाँकी पारिश्रमिक (यदि भएमा) र घर फर्कने हवाई टिकट जस्ता करारमा उल्लिखित सबै सुविधासमेत प्राप्त गर्नुहुन्छ। तपाईंले आफ्नो बाँकी करार अवधिको क्षतिपूर्तिको माग गर्दै अदालतसम्म जाने पाउने अधिकारको पनि उपयोग गर्न सक्नुहुन्छ।

प्रश्न नं. ३८. यदि मैले धारा २९ मा उल्लेख भएकोबाहेक अन्य कारणका आधारमा रोजगारदाताको सहमतिबिना करार अन्त्य गरेको अवस्थामा मैले उपभोग गर्न पाउने हक अधिकार तथा सेवा सुविधा के के छन् ?

उत्तर: यदि तपाईंले जोर्डनको श्रम कानूनको आधार २९ मा उल्लेख भएकोबाहेक अन्य कारणका आधारमा रोजगारदाताको सहमतिबिना करार अन्त्य गर्नुभयो भने तपाईंको रोजगारदाताले धारा २६(ख) बमोजिम यसरी करार अन्त्य भएको कारण आफूलाई पुगेको हानी नोक्सानी बापत क्षतिपूर्ति माग गर्न सक्छन् । तथापि, अधिकारप्राप्त अदालतबाहेक कसैले पनि (रोजगारदाता, यूनियन वा जोसुकै होस्) क्षतिपूर्ति रकमको निर्णय गर्न सक्दैनन् । यसरी करार अन्त्य गरे बापत रोजगारदाताले क्षतिपूर्ति माग चाहेमा निजले सो करार अन्त्य भएको कारण आफूलाई हानी नोक्सानी पुगेको व्यहोरा खुलाई अदालतमा त्यस विरुद्ध मुद्दा दायर गर्न सक्छन् । अधिकारप्राप्त अदालतले हानी नोक्सानी भए नभएको यकीन गरी यदि सम्बन्धित श्रमिकले करार रद्द गरेको कारण रोजगारदाताको व्यापार व्यवसायमा हानी नोक्सानी भएको भन्ने सम्बन्धमा विश्वस्त भएमा विशेषज्ञ मार्फत हानी नोक्सानीको लेखाजोखा गर्न लगाई सोही बमोजिम क्षतिपूर्ति भराइदिन आदेश जारी गर्नेछ ।

कुनै पनि अवस्थामा तपाईंबाट भराइने क्षतिपूर्ति रकम तपाईंको बाँकी करार अवधिमा पाउने कुल पारिश्रमिक रकमको आधाभन्दा बढी हुनु हुँदैन । साथै, तपाईं कामबाट अलग भएको कारणबाट नै रोजगारदाताको व्यापार व्यवसायमा आर्थिक हानी नोक्सानी पुगेको हो भन्ने विश्वस्त आधार भएमा मात्रै अदालतले त्यस्तो सजाय तोक्नेछ । यसका लागि रोजगारदाताले तपाईंकै राजीनामा कारण हानी नोक्सानी भएको हो भन्ने प्रमाण पेश गर्नुपर्ने जिम्मेवारी हुन्छ, र तपाईंले आफ्नो कारण त्यस्तो हानी नोक्सानी भएको होइन भनेर कुनै प्रमाण पेश गर्नुपर्ने जिम्मेवारी हुँदैन ।

करार अन्त्य (रद्द) भएको आधारमा रोजगारदाताले वा रोजगारदाताको तर्फबाट कुनै पनि मध्यस्थ निकायले श्रमिकबाट रकम लिनु गैरकानूनी हुन्छ । त्यसैले, यदि रोजगारदाता वा मध्यस्थ व्यवस्थापन अधिकृत वा अन्य कसैले तपाईंलाई आकस्मिक परिस्थितीमा करार अन्त्य गर्नका लागि रकम माग गरेमा वा रोजगारदातालाई रकम दिनुस् भनेमा तपाईं हतोत्साही नहुनुहोस् । तपाईंसँग राजीनामा गर्नका लागि परिवारका सदस्यको मृत्यु भएको वा सिकिस्त विरामी परेको आदि जस्ता वैधानिक (सही) कारण छ भने तपाईंले सहयोगका लागि श्रमिक केन्द्रमा सम्पर्क गर्न सक्नुहुनेछ ।

प्रश्न नं. ३९. यदि मैले करार अवधि समाप्त हुनुअगावै करार अन्त्य गरें भने स्वदेश फर्कन हवाई टिकटको सुविधा पाउँछु ?

उत्तर: आप्रवासी श्रमिकका लागि एकीकृत रोजगारी करार (Unified Work Contract for Migrant Workers) को बुँदा नं. ४ मा रहेको ‘रोजगारी तथा यात्रा प्रवन्ध’ ले यदि तपाईंले करार अवधि समाप्त हुनुअगावै उक्त करार अन्त्य गर्नुभयो भने तपाईंको स्वदेश फिर्तीका लागि हवाई टिकट बापत सम्पूर्ण खर्च व्यहोर्न तपाईंको रोजगारदाता बाध्य नहुने उल्लेख गरेको छ। तथापि, तपाईंले फ्याक्ट्रीमा गरेको कामको अवधिको अनुपातमा तपाईं हवाई टिकट बापतको रकम पाउनुहुन्छ।

- यदि तपाईंले आफ्नो तीनवर्षे करार अवधि पूरा गर्नुभएको छ भने रोजगारदाताले तपाईंलाई हवाई टिकट बापत पूरै खर्च दिनुपर्दछ।
- केही फ्याक्ट्रीमा श्रमिकको करार अवधि दुई वर्षको मात्रै हुन्छ। त्यस्तो अवस्थामा तपाईंले दुईवर्षे करार अवधि पूरा गरेपछि हवाई टिकट बापत पूरै खर्च पाउनुहुन्छ।
- यदि तपाईंले तीन वर्ष (३६ महिना) का लागि एकीकृत करारमा हस्ताक्षर गर्नुभएको छ र उक्त अवधि समाप्त हुनुअगावै करार अन्त्य गर्नुभयो भने तपाईंले पूरा गर्न बाँकी महिनाको अनुपातमा हवाई टिकट बापतको खर्च पाउनुहुन्छ।
- उक्त रकम हिसाब गर्न तपाईंले हवाई टिकटको कुल खर्चलाई ३६ ले भाग गरी त्यसको भागफललाई आफूले करार बमोजिम पूरा नगरेको महिनाले गुणन गर्न सक्नुहुन्छ। उक्त हिसाब निम्न बमोजिम गर्नुपर्छ :

टिकटको कुल खर्च / करारमा सहमति गरिएको महिनाको सङ्ख्या
= टिकट खर्च बापत पाइने प्रति महिनाको अंश

टिकट खर्च बापत पाइने प्रति महिनाको अंश × करार अवधि पूरा गर्न बाँकी महिनाको सङ्ख्या = श्रमिकले टिकट बापत पाउने रकमको अंश

प्रश्न नं. ४०. तीन वर्षको करार अवधिमा समाप्त भइसक्दा पनि केही श्रमिकहरूलाई घर पठाइएको छैन । रोजगारदाताले उनीहरूलाई तिर्नुपर्ने सबै रकम चुक्ता गर्न र हवाई टिकट किनिदिन आफूसँग पर्याप्त नगद नभएको बताए । हाम्रो करार अवधि समाप्त भएपछि पनि हामीलाई कहिले घर पठाउने भन्ने निर्णय गर्ने अधिकार रोजगारदातासँगै हुन्छ ?

उत्तर: योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रमा गैर-जोर्डनेली श्रमिकलाई ल्याउने र रोजगारी दिनेसम्बन्धी शर्त तथा कार्यविधिका निर्देशनहरू (Instructions for the Conditions and Procedures of Bringing and Employing Non-Jordanian Workers in the Qualified Industrial Zones) को धारा ९(ख) र एकीकृत करार बमोजिम तपाईंको तीनवर्षे करार अवधि समाप्त भएपछि रोजगारदाताले वार्षिक बिदा बापतको नगद भुक्तानी सहित तपाईंको बाँकी सबै रकम चुक्ता गर्नुका साथै सामाजिक सुरक्षा बापतको भुक्तानी प्राप्त गर्न सहजीकरण गरी हवाई टिकटको सम्पूर्ण खर्च दिई घर पठाउनुपर्छ । तपाईंको करार अवधि समाप्त भएपछि तपाईं र रोजगारदाता करार अन्त्य गर्न आपसमा सहमत भएमा रोजगारदाताले तपाईंलाई त्यसका लागि औद्योगिक क्षेत्रस्थित श्रम कार्यालयमा लैजानेछन् ।

श्रम कार्यालयका अधिकारीले तपाईंले आफ्नो सबै पारिश्रमिक, वार्षिक बिदा बापतको नगद भुक्तानी र सहमति भए बमोजिमका अन्य सेवा सुविधा प्राप्त गरे नगरेको सम्बन्धमा सोधपुछ गर्नेछन् । तपाईंले त्यसको पुष्टि गरेपछि रोजगारदाताबाट लिनुपर्ने केही पनि बाँकी नरहेको स्पष्ट भएमा सोही बमोजिम करार अन्त्य हुन्छ । करार अन्त्य भइसकेपछि फ्याक्ट्रीको व्यवस्थापन पक्षले औद्योगिक क्षेत्रस्थित सामाजिक सुरक्षा कार्यालयमा गई तपाईंको सामाजिक सुरक्षा बापतको एकमुष्ट रकमका लागि निवेदन दिनेछ । सामान्यतया: सामाजिक सुरक्षा बापतको एकमुष्ट रकम भुक्तानी पाउन दुई हप्ता लाग्छ । तपाईंले सामाजिक सुरक्षा बापतको रकम प्राप्त गरिसकेपछि रोजगारदाताले अर्को उपलब्ध उडान

मार्फत तपाईंलाई घर पठाउन हवाई टिकटको प्रवन्ध मिलाउनुपर्छ । सामान्य अवस्थामा करार अन्त्य गर्ने, सामाजिक सुरक्षा बापतको रकम बुझ्ने र घर फर्कने हवाई टिकट प्राप्त गर्ने प्रक्रिया पूरा गर्न करिब एक हप्ता लाग्छ ।

तीन वर्षको करार अवधि समाप्त भएपछि श्रमिकको सहमतिबिना कुनै पनि कारण देखाई उनीहरूलाई घर फर्कनबाट रोक्नु कानून विपरित हुन्छ । यदि यस्तो भएमा त्यस विरुद्ध उजुर गर्नु तपाईंको अधिकार हो ।

तपाईंको करार अवधि समाप्त भएपछि रोजगारदाताले कुनै पनि अवस्थामा तपाईंलाई जोर्डनमा रोकेर राख्न पाउँदैनन् । तीन वर्षको करार अवधि पूरा गरिसकेपछि पनि यदि कुनै श्रमिकलाई निजको इच्छा विपरित रोकेर राखिएको छ भने निजले सहयोगका लागि यूनियन वा श्रमिक केन्द्रमा सम्पर्क गर्न सक्नेछन् ।

प्रश्न नं. ४९. यदि मैले एउटा फ्याक्ट्रीबाट अर्को फ्याक्ट्रीमा सरूवा (स्थानान्तरण) हुन चाहेमा यस्तो गर्न सम्भव हुन्छ ?

उत्तर: तपाईंको वर्तमान रोजगारदाता र भावी रोजगारदाताबीच सहमति भएमा तथा श्रम मन्त्रालयले स्वीकृति दिएमा एउटा गार्मेन्ट फ्याक्ट्रीबाट अर्को गार्मेन्ट फ्याक्ट्रीमा तपाईं सरूवा (स्थानान्तरण) हुन पाउनुहुन्छ । त्यस्तो स्थानान्तरण पाउन, तपाईंले देहायका चरणहरू अवलम्बन गर्नु पर्दछ :

- सबैभन्दा पहिले, तपाईंले आफ्नो भावी रोजगारदाता (जसको फ्याक्ट्रीमा तपाईं सरूवा हुन चाहनुभएको छ) ले तपाईंलाई निजको फ्याक्ट्रीमा लिन इच्छा जाहेर गरेको सहमति पत्र प्राप्त गर्नुपर्छ ।
- उक्त पत्र वर्तमान रोजगारदातालाई देखाएर तपाईंले सरूवाको स्वीकृति पत्रका लागि निवेदन दिन सक्नुहुन्छ ।
- त्यसपछि तपाईंको निवेदन सहित भावी रोजगारदाताबाट प्राप्त सहमति पत्र र वर्तमान रोजगारदाताबाट प्राप्त स्वीकृति पत्र अनुमति प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रस्थित श्रम कार्यालयमा पुग्नेछ ।
- श्रम कार्यालयले तपाईंको निवेदन श्रम मन्त्रालयमा पठाउनेछ र उक्त मन्त्रालयबाट स्वीकृत भएपछि तपाईं अर्को फ्याक्ट्रीमा सरूवा हुन पाउनुहुनेछ ।
- यदि तपाईंले यी तीन पक्ष (भावी रोजगारदाता, वर्तमान रोजगारदाता र श्रम मन्त्रालय) मध्ये कुनै एकबाट मात्रै पनि स्वीकृति पाउनुभएन भने तपाईंलाई सरूवा गर्न सकिँदैन ।

तर, तपाईंको वर्तमान रोजगारदाताले पारिश्रमिक भुक्तान नगर्ने वा ढिलाइ गर्ने, सामाजिक सुरक्षा योगदान बापतको रकम भुक्तानी नदिने, शारीरिक दुर्व्यवहार वा गाली-गलौज गर्ने जस्ता कानून विपरितका कार्य गरेमा र योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रस्थित श्रम कार्यालयले त्यस विरूद्ध सूचना जारी गरेमा तपाईंले उक्त सूचनाको हवाला दिँदै अर्को कुनै फ्याक्ट्रीमा सरूवा हुनका लागि अनुरोध गर्न सक्नुहुन्छ ।

प्रश्न नं. ४२. यदि मैले गार्मेन्ट फ्याक्ट्रीबाहेकका अन्य क्षेत्र जस्तै: प्लाष्टिक, केमिकल (रसायन) कृषि लगायतमा काम गर्न इच्छा व्यक्त गर्ने भने मेरो श्रम इजाजत गार्मेन्ट क्षेत्रबाट अर्को क्षेत्रमा स्थानान्तरण गर्न सम्भव छ ?

उत्तर: यदि तपाईं योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रको गार्मेन्ट फ्याक्ट्रीमा काम गर्न जोर्डन आउनुभएको छ भने दुर्भाग्यवश तपाईंले कामको अर्को क्षेत्रमा स्थानान्तरण हुन सक्ने सम्भावना हुँदैन । योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रमा गैर-जोर्डनेली श्रमिकलाई ल्याउने र रोजगारी दिनेसम्बन्धी शर्त तथा कार्यविधिका निर्देशनहरू (Instructions for the Conditions and Procedures of Bringing and Employing Non-Jordanian Workers in the Qualified Industrial Zones) को धारा ९(क) ले गार्मेन्ट श्रमिकलाई रोजगारीको अर्को क्षेत्रमा स्थानान्तरण गर्न निषेध गरेको छ । त्यसैले, यदि तपाईं अन्य कुनै पनि क्षेत्रमा काम गर्न इच्छुक हुनुहुन्छ भने तपाईंले हालको करार अवधि पूरा गरी स्वदेश फर्केर आफूले चाहेको क्षेत्रमा रोजगारी पाउनुभयो भने कामको नयाँ करार सहित पुनः जोर्डन आउन सक्नुहुन्छ ।

प्रश्न नं. ४३. लचिलो श्रम इजाजत लिने श्रमिकहरूले एकभन्दा बढी कार्यस्थलमा काम गर्न पाएको र मैलेभन्दा राम्रो पारिश्रमिक पाइरहेको देखेको छु । यदि थप रकम तिरेमा मैले पनि त्यस प्रकारको स्वतन्त्र श्रम इजाजत प्राप्त गर्न सक्छु ?

उत्तर: दुर्भाग्यवश, गार्मेन्ट क्षेत्रको योग्यता प्राप्त औद्योगिक क्षेत्रका श्रमिकको हकमा लचिलो श्रम इजाजत उपलब्ध छैन । गार्मेन्ट श्रमिकको रूपमा तपाईं जोर्डन आइसकेपछि तपाईं अर्को कामका लागि कुनै पनि क्षेत्रमा जान पाउनुहुन्न । तपाईंले गार्मेन्ट श्रमिककै रूपमा काम गरी स्वदेश फिर्ता हुनुपर्छ ।

प्रश्न नं. ४४. केही रोजगारदाताले श्रमिकलाई आफ्ना हक अधिकार र सेवा सुविधा माग गर्‍यो उनीहरूलाई प्रहरीको जिम्मा लगाइने धम्की दिन्छन् । त्यस्तो अवस्थामा हामीले के गर्नुपर्छ ?

उत्तर: यस्ता धम्कीबाट तपाईं हतोत्साही हुनु पर्दैन । तपाईंले कानूनको उल्लंघन वा कुनै कसूर नगरेसम्म प्रहरीले हिरासतमा राख्दैन । रोजगारदाताले तपाईंका इजाजत समयमै नवीकरण गरेको र तपाईंले प्रश्न नं. ३२ मा दिइएको उत्तरअनुसार का सबै नियम तथा नियमावलीको पालना गरेको सुनिश्चित गर्नुहोस् । यदि तपाईंको रोजगारदाताले कार्यस्थलसम्बन्धी कुनै नियम तथा नियमावलीको उल्लंघन गरेका छन् भने सही माध्यम मार्फत श्रम कार्यालय तथा श्रमिक यूनियन समक्ष उजुरी दिनुहोस् वा सहयोगका लागि श्रमिक केन्द्रमा सम्पर्क गर्नुहोस् । यसमा तपाईं डराउनु पर्दैन ।

प्रश्न नं. ४५. यदि जोर्डनमा करारको मान्य अवधिभित्र कुनै श्रमिकको मृत्यु भयो भने रोजगारदाताले के गर्नुपर्छ ?

उत्तर: कुनै श्रमिकको मृत्यु जस्तो दुर्भाग्यपूर्ण घटना भएको अवस्थामा रोजगारदाताले देहाय बमोजिमका कार्य गर्नुपर्छ :

- आप्रवासी श्रमिक (श्रमिक) को उत्पत्ती राष्ट्रको राजदूतावासलाई त्यस्तो घटना भएको २४ घण्टाभित्र जानकारी गराउने ।
- मृतक श्रमिकको उत्पत्ती राष्ट्रमा शव पठाउँदा लाग्ने सम्पूर्ण खर्च व्यहोर्ने ।
- मृतक श्रमिकले पाउनुपर्ने सबै सेवा सुविधा तथा भुक्तानी बापतको रकम निजको परिवारका आधिकारिक व्यक्तिले पाएको सुनिश्चित गर्ने ।
- मृतक श्रमिकका सेवा सुविधा तथा भुक्तानी प्राप्त गर्न अवलम्बन गर्नुपर्ने प्रक्रिया तथा पेश गर्नुपर्ने कागजातका बारेमा उपयुक्त जानकारी प्रदान गर्ने ।
- मृतक श्रमिकको बाँकी पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षा बापतको रकम भुक्तान भएपछि निजको उत्पत्ती राष्ट्रको राजदूतावासलाई त्यसको जानकारी दिने ।

प्रश्न नं. ४६. सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता (CBA) मा कसले हस्ताक्षर गर्छ र हालसम्म कतिवटा सामूहिक सौदाबाजी सम्झौतामा हस्ताक्षर भएको छ ? हालको सामूहिक सौदाबाजी सम्झौताको मान्य अवधि कहिलेसम्म छ ?

उत्तर: गार्मेन्ट यूनियनको नामले परिचित तयारी पोशाक, गार्मेन्ट तथा कपडा उद्योग जनरल ट्रेड यूनियन (General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries- JTGCU), जोर्डन गार्मेन्ट सामग्री तथा तयारी पोशाक निर्यात संघ (Jordan Garment Accessories & Textiles Exporters' Association- JGATE) र फ्याक्ट्री, कार्यशाला तथा गार्मेन्ट मालिक संघ (Association of Owners of Factories, Workshops and Garments) का प्रतिनिधिले सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता (CBA) को मस्यौदा निर्माण र यसमाथि छलफल गरी अन्तिम रूप दिएपछि यसमा हस्ताक्षर गर्छन् । उक्त सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता JTGCU र JGATE दुवै तर्फबाट प्रतिनिधिबाट हस्ताक्षर भएको मितिदेखि लागू हुन्छ । हालसम्म चारवटा सामूहिक सौदाबाजी सम्झौतामा हस्ताक्षर भएको छ (२०१३, २०१५, २०१७ र २०१९ मा) । सन् २०१९ मा हस्ताक्षर भएको पछिल्लो सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता तीन वर्षका लागि अर्थात् सन् २०२२ सम्म मान्य हुनेछ ।

प्रश्न नं. ४७. सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता कार्यान्वयन गराउने जिम्मेवारी कसको हुन्छ ?

उत्तर: क्षेत्रगत सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता कार्यान्वयन भएका सुनिश्चित गर्ने मुख्य जिम्मेवारी गार्मेन्ट यूनियन (JTGCU) र जोर्डन गार्मेन्ट सामग्री तथा तयारी पोशाक निर्यात संघ (JGATE) को हुन्छ । श्रम मन्त्रालयसमेतले श्रम निरीक्षण विभाग मार्फत सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता कार्यान्वयनका निगरानी गर्नेछ । तर, सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ मा उल्लेख गरिए बमोजिम श्रम कानून र सामूहिक सौदाबाजी सम्झौताको कार्यान्वयन गर्ने मुख्य जिम्मेवारी गार्मेन्ट यूनियनको हुनेछ ।

प्रश्न नं. ४८. यदि काम गर्ने अवस्थाका बारेमा मेरो कुनै गुनासो भएमा वा यदि रोजगारदाताले मलाई मेरो हक अधिकारबाट वञ्चित गरेमा वा त्यसको उल्लंघन गरेमा मैले कहाँ उजुरी दिन/गुनासो राख्न सक्छु ?

उत्तर: यदि रोजगारदाता वा फ्याक्ट्री व्यवस्थापनप्रति तपाईंको वा तपाईंका सहकर्मी श्रमिकको कुनै गुनासो छ भने सामूहिक सौदाबाजी सम्झौता, २०१९ बमोजिम तपाईंले देहाय बमोजिमका प्रक्रिया अवलम्बन गर्नु पर्दछ :

- तपाईंको फ्याक्ट्रीमा श्रम समिति गठन भएको छ भने पहिलो चरणका रूपमा तपाईंले उक्त समिति समक्ष आफ्नो गुनासो दर्ता गर्न गर्नु पर्दछ ।
- यदि यूनियन श्रम समितिले उक्त गुनासो दर्ता भएको तीन दिनभित्र त्यसको समाधान गर्न सकेन भने आपसी सहमतिमा द्वन्द्व समाधानका लागि सम्झौता व्यवस्थापन समितिमा प्रेषित गरिनेछ ।
- यदि सम्झौता व्यवस्थापन समितिले पनि तीन दिनभित्र द्वन्द्व (समस्या) समाधान गर्न सकेन भने उक्त समितिले श्रम मन्त्रालयमा एउटा पत्र पठाउनुपर्छ । यस्तो अवस्थाले के देखाउँछ भने तपाईंको गुनासो (उजुरी) अब एउटा सामूहिक विवादको विषय बनेको छ र यसलाई 'श्रम विवादको निरूपण' सम्बन्धी व्यवस्था रहेको जार्डनको श्रम कानूनको धारा १२० बमोजिम यसको छिनोफानो गर्नुपर्छ ।

यदि तपाईंको फ्याक्ट्रीमा श्रम समिति छैन र आफ्नो गुनासो दर्ता गर्न सहयोग चाहियो भने उक्त गुनासोलाई श्रम मन्त्रालयसम्म पुऱ्याउन तपाईंले आफ्नो यूनियन वा श्रमिक केन्द्रसँग सम्पर्क गर्न सक्नुहुन्छ ।

प्रश्न नं. ४९. जोर्डनस्थित मेरो देशको राजदूतावासलाई मेरो कामको बारेमा म आफैँले वा मेरो रोजगारदाताले जानकारी प्रदान गर्नुपर्छ ?

उत्तर: तपाईंको रोजगारी सुरु भएको एक महिनाभित्र रोजगारदाताले राजदूतावासलाई तपाईंको पूरा नाम र राहदानी नं. प्रदान गर्नु अनिवार्य हुन्छ । साथै, रोजगारदाताले जोर्डनमा तपाईंले काम गरेको प्रत्येक वर्ष तपाईंको पूरा नाम र राहदानी नम्बर राजदूतावासमा पठाउनुपर्छ । जोर्डनमा रहँदा तपाईंलाई कुनै सहयोग चाहिएमा वा समस्या परेमा आफ्नो राजदूतावासमा सम्पर्क गर्न सक्नुहुन्छ ।

काममा स्वतन्त्रता (Work in Freedom)

‘काममा स्वतन्त्रता’ गार्मेन्ट तथा घरेलु कामका लागि आप्रवासनमा गएका महिलामाथि हुन सक्ने जबर्जस्ती श्रमको जोखिम न्यूनीकरण गर्ने लक्ष्य लिएको एउटा एकीकृत विकास सहायता कार्यक्रम हो । यस कार्यक्रमले आप्रवासनको क्षेत्रमा भारत, नेपाल, बंगलादेश, जोर्डन, लेबनान र खाडी राष्ट्रहरूमा काम गर्छ । यस कार्यक्रमलाई यूके एडको अन्तर्राष्ट्रिय विकास विभागबाट आर्थिक सहयोग प्रदान गरिएको छ । तथापि, यस नीतिगत सारपत्रमा व्यक्त विचारले उक्त विभागको आधिकारिक नीतिलाई प्रतिबिम्बित गर्दैन ।

थप जानकारीका लागि सम्पर्क ठेगाना :

International Labour Organization
Regional Office for the Arab States
Aresco Centre - Justinien Street - Kantari