



**Pilot Project for the Promotion of Social Dialogue in the
Southern Mediterranean Neighborhood**

مشروع تطوير الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط

التاريخ: 2015-8-17
البلد : الأردن
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع : قطاع الغزل والنسيج
الموضوع : الأجور والحماية الاجتماعية
مرحلة النزاع : مفاوضات مباشرة
عدد المستفيدين: غير متوفر

اتفاقية جماعية

بموجب أحكام قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

الطرف الأول: الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات
والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكتات

الطرف الثاني: النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة

مقدمة

حيث إن ممثلي الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات، والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات (الطرف الأول) والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة (الطرف الثاني) يتطلّعان لضمان استمرارية قطاع المنسوجات والألبسة في دعم الاقتصاد الأردني وتحسين ظروف عمل العمال في هذا القطاع؛

وبالأخذ بالاعتبار المصالح المشتركة للطرفين المذكورين أعلاه، ووفقاً للقوانين والأنظمة النافذة في الأردن، ونتيجة للحوار بين الطرفين الذي تيسر نتيجة لجهودهما المشتركة؛

فإن الطرفين ملتزمان بتطوير علاقات نموذجية مستقرة وطويلة الأمد بين أطراف الإنتاج في قطاع الألبسة، والتشجيع على الحوار الاجتماعي، والعلاقات الصناعية السليمة، سواء على صعيد المؤسسة الصناعية الواحدة أو على مستوى القطاع بشكل عام، وتشجيع الممارسات المتوافقة مع المعايير العمالية الأساسية المتعارف عليها دولياً.

وحيث إن الطرفين اتفقا على تعزيز وتوحيد علاقتهما من أجل صالح المستثمرين والعمال على حدّ سواء، وعلى المشاركة في خلق مناخ عمل ببناء يفضي إلى الرفاه الفكري والجسدي للعمال من ناحية، وإلى فائدة المستثمرين من ناحية أخرى؛

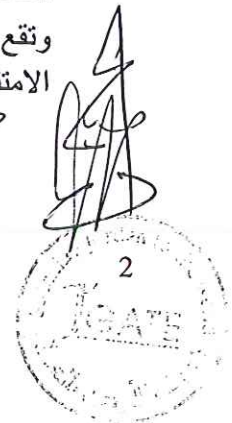
فقد اتفق الطرفان على ما يلي:

المادة 1: اعتراف الطرفين بالاتفاقية

أ) إن هذه الاتفاقية تعتبر اتفاقية قطاعية بين الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات (JGATE)، والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات ويشار إليهما فيما بعد بـ ("صاحب العمل")، والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة (GTUWTGCI) ويشار إليها فيما بعد بـ ("النقابة").

ب) يكون للمؤسسات الصناعية الممثلة من قبل "صاحب العمل" الحق في التفاوض بشأن الاتفاقيات -على مستوى المؤسسة الصناعية مع "النقابة" لتنظيم أحكام وشروط معينة للتوظيف في أماكن العمل، كل مؤسسة على حدة- التي من شأنها أن تحسّن من شروط هذه الاتفاقية القطاعية.

ج) في حالة وجود تعارض بين الاتفاقية هذه الوطنية والاتفاقية على مستوى المؤسسة الصناعية، يكون المعتمد ما هو ثابت في الاتفاقية على مستوى المؤسسة الصناعية. وتقع على النقابة وصاحب العمل مسؤولية مشتركة لإدارة وتنفيذ هذه الاتفاقية وتحقيق الامتثال لأحكامها.



د) تكون هذه الاتفاقية ملزمة لجميع أماكن العمل القائمة في قطاع الملابس، وكذلك أماكن العمل المستقبلية التي تنتج المنتجات المتعلقة بالقطاع. ويجوز التفاوض بشأن الأوضاع المحلية لأي مرفق مستقبلي بين المؤسسة الصناعية والنقابة.

هـ) أية اتفاقيات جديدة تبعاً للمادة (1) يجب توثيقها والتوقيع عليها من قبل الممثلين المفوضين من النقابة وأصحاب العمل.

المادة 2: تغطية القوى العاملة

تغطي هذه الاتفاقية كافة العاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة وفقاً لقانون العمل الأردني وبدون تمييز.

المادة 3 : عضوية النقابة

أ) يحق للموظف أن ينضم لعضوية النقابة. ويتعين على جميع المنشآت الممثلة من قبل أصحاب العمل إعلام موظفيها بوجود هذه الاتفاقية وبأحكامها.

ب) يتعين منح النقابة حرية الوصول إلى المصانع لمقابلة العمال ولانتخاب اللجان النقابية بالتنسيق مع إدارات المصانع.

المادة 4: حقوق والتزامات صاحب العمل

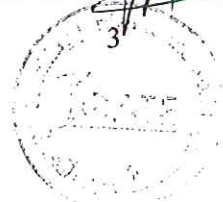
أ) تكون كافة أحكام وشروط هذه الاتفاقية ملزمة لجميع المؤسسات الصناعية في صناعة الغزل والنسيج والألبسة حسبما هي محددة بموجب المادة (د1). في حالة بيع أو نقل الأعمال من قبل أي مؤسسة صناعية مشمولة بموجب هذه الاتفاقية فإن التنفيذ التام لأحكام وشروط هذه الاتفاقية سوف يتحول أيضاً إلى المشتري أو المحوّل إليه.

ب) جميع الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها أصحاب العمل بصورة قانونية في قطاع الغزل والنسيج والألبسة، والتي لم يتم النص على تقييدها أو حظرها في هذه الاتفاقية تبقى محفوظة لأصحاب العمل المذكورين طيلة مدة سريان هذه الاتفاقية.

المادة 5: مسؤولية النقابة

أ) يكون للنقابة المسؤولية الرئيسية عن تطبيق هذه الاتفاقية وتحقيق الامتثال لأحكامها بالنيابة عن القوى العاملة.

ب) تقوم النقابة بإعلام صاحب العمل والإدارة على مستوى المؤسسة الصناعية بالأشخاص المفوضين للتصرف كممثلين للنقابة فيما يتعلق بالمسائل الناشئة عن هذه الاتفاقية. يكون



من ضمن الأشخاص المفوضين، رئيس النقابة والممثل الإقليمي للنقابة وعضو من اللجنة العمالية على مستوى المؤسسة الصناعية في كل مكان عمل مشمول بهذه الاتفاقية.

(ج) يكون للنقابة حرية الوصول إلى لوحة الإعلانات في كل مكان من أماكن العمل المشمولة بموجب هذه الاتفاقية بالتنسيق مع إدارات المصانع.

(د) يكون لممثلي النقابة المفوضين حسب الأصول الحق في زيارة أماكن العمل المشمولة بموجب هذه الاتفاقية لأغراض التأكد من الالتزام بشروط الاتفاقية. يجب أن تتم هذه الزيارات خلال أوقات العمل بحيث لا تتسبب في التشويش على مجريات العمل.

المادة 6: الأجر

(أ) يتم دفع الرواتب وفقاً للقانون الأردني وكافة الاتفاقيات الموقعة التي تم التوصل إليها بين الطرفين في وقت سابق.

(ب) يتوجب دفع جميع الأجر والمكافآت الواجبة التطبيق وأجر العطلة وبدل العمل الإضافي وعلى صاحب العمل تقديم كل المعلومات الخاصة بالأجر من خلال كشف راتب تفصيلي بلغة العامل في مدة لا تزيد عن سبعة أيام من نهاية فترة العمل التي تنطبق عليها.

(ج) على المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية الامتناع عن عمل أية اقتطاعات من الأجر خارج قائمة العقوبات والغرامات الصادرة بموجب تعليمات وزارة العمل.

(د) يتلقى جميع العاملين زيادة سنوية على الراتب حسب سنوات الخدمة على النحو التالي:

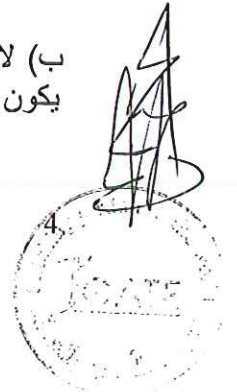
- يتلقى العامل زيادة سنوية مقدارها خمسة دنانير عند انتهاء السنة الأولى
- يتلقى العامل زيادة سنوية مقدارها خمسة دنانير عند انتهاء السنة الثانية
- يتلقى العامل زيادة سنوية مقدارها خمسة دنانير عند انتهاء السنة الثالثة
- يتلقى العامل زيادة سنوية مقدارها خمسة دنانير عند انتهاء السنة الرابعة
- يتلقى العامل زيادة سنوية مقدارها خمسة دنانير عند انتهاء السنة الخامسة
- يتلقى العامل زيادة سنوية مقدارها ستة دنانير عند انتهاء السنة السادسة
- يتلقى العامل زيادة سنوية مقدارها سبعة دنانير عند انتهاء السنة السابعة وما بعدها

وذلك حسب تاريخ تعيين العامل مادام على رأس عمله.

المادة 7: ساعات العمل والعمل الإضافي

(أ) يتوجب الالتزام بالأحكام القانونية التي تنظم ساعات العمل والعمل الإضافي والدفع مقابل العمل الإضافي في جميع أماكن العمل المشمولة بهذه الاتفاقية.

(ب) لا يجوز أن يتجاوز أسبوع العمل الاعتيادي (48) ثماني وأربعين ساعة. ولا يجوز أن يكون هناك عمل إضافي قسري. يجب أن يكون كل العمل الإضافي على أساس طوعي.



ج) يتوجب الدفع مقابل كل العمل الإضافي الذي تم وفقاً للقانون.

د) وعلى أرباب العمل الامتثال للأحكام التي تحدد أساس الأجور العمالية للعمل الإضافي والضمان الاجتماعي واشتراكات العمال في النقابة، على النحو المتفق عليه من قبل الأطراف في اتفاقية العمل الجماعية التي تم توقيعها في عمان بتاريخ 2014/11/8 والمودعة لدى وزارة العمل والضمان الاجتماعي والمنشورة في الجريدة الرسمية في 2014/12/31.

المادة 8: عدم التمييز

على جميع المؤسسات الصناعية المشمولة بأحكام وشروط هذه الاتفاقية:

أ) عدم التحيز ضد أي موظف على أساس العرق أو المعتقد أو الدين أو اللون أو المنشأ الوطني أو الجنس أو العمر أو حالة المواطنة أو العجز أو العضوية في النقابة أو المشاركة في النشاطات التابعة لها.

ب) عدم تشغيل الأطفال أو الأحداث وفقاً للقانون الأردني.

ج) منح العمالة الوافدة عطلة يوماً واحداً في السنة بمناسبة أعيادهم الوطنية، واحترام مختلف الديانات والثقافات والعادات.

المادة 9: الاقتطاع

مع مراعاة متطلبات القانون الأردني، تقوم المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية باقتطاع مستحقات النقابة الشهرية البالغة نصف دينار لكل عامل استناداً للمادة 11 من اتفاقية العمل الجماعية الصادرة في 2014/11/8 المنشورة بالجريدة الرسمية في 2014/12/31. ويتم إيداع كافة المستحقات في حساب النقابة المصرفي بحلول الخامس عشر من كل شهر.

المادة 10: ساعة الدوام

يتوجب الاحتفاظ بعدد ملائم من ساعات الختم لدى جميع المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية لغرض مراقبة ساعات العمل. على جميع موظفي المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية ختم بطاقة دوامه أو دوامها قبل المباشرة بالعمل وعند انتهاء العمل.

المادة 11: سلامة مكان العمل

أ) تقوم كل مؤسسة صناعية مشمولة بموجب هذه الاتفاقية بتوفير بيئة عمل آمنة وفقاً للقانون الأردني. يكون صاحب العمل مسؤولاً بشكل حصري عن الصحة والسلامة والأوضاع الصحية وسلامة المعدات والأبنية في مكان العمل، وسوف يلتزم بشكل تام بكافة المعايير والقوانين والأنظمة الصحية والمتعلقة بالأوضاع الصحية والسلامة.

ب) على كل صاحب عمل وعلى النقابة إنشاء لجنة مشتركة للعمل والسلامة المهنية في كل مصنع. تتكون اللجنة من عدد متساوٍ من الممثلين المعيّنين من قبل النقابة وأصحاب العمل. وتكون اللجنة برئاسة مشتركة ما بين النقابة وأصحاب العمل.



ج) يتم اختيار ممثلي العمال في هذه اللجان إما من قبل النقابة الموقعة على هذه الاتفاقية أو من خلال إجراء انتخابات من قبل العمال المشمولين بموجب هذه الاتفاقية تحت إشراف ممثل معين من قبل النقابة.

د) تقوم لجنة النقابة والإدارة المشتركة بتناول مسائل الصحة والسلامة وإصدار التوصيات لتصحيح الأوضاع والممارسات غير الآمنة أو المؤذية. كما تقوم أيضاً بإصدار التوصيات بشأن القواعد والإجراءات لمنع الحوادث والأمراض. ولممثلي النقابة الحق في المشاركة بعملية التفتيش الذي يتم من قبل مفتشي الوزارة أو من قبل أصحاب العمل.

هـ) على جميع أماكن العمل وضع خطط مكتوبة لبرامج الصحة والسلامة المهنية.

و) تقوم المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية بتوفير التدريب ذي العلاقة لممثلي نقابة العمال حول سلامة وصحة الموظفين. ولتنفيذ هذا الالتزام على نقابة أصحاب العمل والنقابة الأخذ بعين الاعتبار تنفيذ دورات تدريبية للصحة والسلامة المهنية لممثلي النقابات خلال فترة هذه الاتفاقية.

ز) تقوم المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية بتوفير عدد كافٍ من صناديق مياه الشرب. ويتوجب المحافظة على الحمامات وأماكن العمل بحالة نظيفة وصحية.

ح) يجوز للعامل رفض القيام بعمل ما إذا كان (كانت) يعتقد (تعتقد) بأنه يشكل تهديداً حقيقياً له (لها) بالضرر أو المرض. ولا يحق لصاحب العمل فصل أو ممارسة أي إجراء تأديبي أو ممارسة أي تمييز أو انتقام ضد أي عامل بسبب استخدام العامل حقه المنصوص في هذه الفقرة.

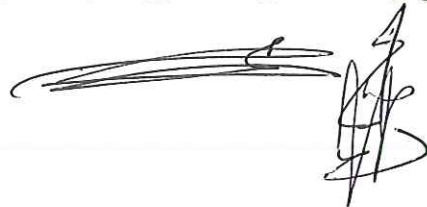
المادة 12: المقاييس الخاصة بالسكن

أ) كحد أدنى، تقوم المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية بتوفير وإدامة مهاجع للعمال وتكون مسؤولة عن مطابقتها لمعايير وزارة الصحة الصادرة بالجريدة الرسمية بتاريخ 2013/7/1. وأما المهاجع الموجودة حالياً التي هي غير مطابقة للمعايير فيجب أن يتم تحديثها خلال (3) ثلاثة أشهر من توقيع هذه الاتفاقية.

ب) يحق للنقابة الوصول إلى المساكن لغرض الإشراف على تنفيذ البنود المتفق عليها بالتنسيق مع صاحب العمل.

المادة 13: التثقيف

أ) توافق المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية والنقابة على التعاون في تثقيف وتوعية العمال من خلال دورات ومحاضرات وورش عمل بصورة منتظمة.



(ب) على أصحاب العمل عدم خصم أي مبلغ من مستحقات العامل مقابل الوقت الذي يقضيه في حضور الدورات التدريبية، ويتم اختيار العمال الذين سيتم إعطاؤهم تلك الدورات من قبل النقابة بالتعاون مع إدارات شركاتهم ومصانعهم.

(ج) السعي الى ايجاد الدعم المادي والتمويل والمنح لامكانية اقامة مراكز عمالية في المناطق الصناعية أسوة بالمركز العمالي المقام في مدينة الحسن الصناعية يجتمع فيه العمال، ويساهم في تعليمهم وتثقيفهم وتواصلهم مع أقربائهم في بلدانهم.

المادة 14: خلق فرص عمل جديدة للعمالة الأردنية

(أ) يترتب على الشركات خلق فرص عمل للعمالة الأردنية، وزيادة نسبة العمالة الأردنية في المصانع، والتعاون مع كافة الجهات والمؤسسات الحكومية، ومؤسسات المجتمع المدني؛ لأجل جذب واستقطاب عمالة أردنية في المحافظات والقرى، ونخص بالذكر التعاون مع وزارة العمل وصندوق التدريب والتشغيل.

(ب) ويترتب على الشركات والمصانع خلق فرص عمل للخريجين من حملة شهادة الدبلوم، والمبادرة بالتعاون مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (مشروع إعادة تأهيل خريجي كليات المجتمع حملة الدبلوم)؛ لأجل توظيفهم في مهن متعددة داخل المصانع وفي المناطق التي يتم تحديدها من قبل المركز.

(ج) خلق فرص عمل للشهادات الجامعية في التخصصات ذات العلاقة بالقطاع مثل وليس الحصر المحاسبة والإدارة وضبط الجودة والمستودعات والانتاج.

(د) يجب أن لا يؤدي تدريب العمال الأردنيين وتوسيع توظيفهم إلى إنهاء خدمات العمال الوافدين قبل انتهاء عقودهم ولا يؤثر ذلك على تجديد معاملات تصاريح العمل للعمال الوافدين.

المادة 15: الفروع الإنتاجية للمصانع والشركات في قرى المحافظات

(أ) يترتب على المصانع التعاون مع وزارة العمل من أجل تشغيل الأردنيين من خلال امكانية فتح فروع إنتاجية لها في المناطق الأقل حظاً ذات جيوب الفقر والبطالة.

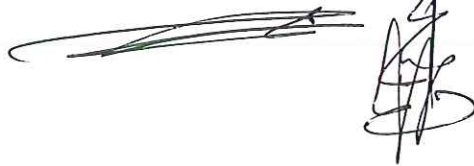
(ب) على المصانع والشركات التعاون مع الجمعيات الخيرية ومؤسسات المجتمع المدني في قرى المحافظات لأجل مساعدتها في توفير فرص عمل لأهالي تلك المناطق المحيطة بالمدن الصناعية سواء القريبة أو البعيدة عن تلك المصانع.

المادة 16: زيادة نسبة تشغيل وتشجيع المرأة على العمل في قطاع الملابس بإنشاء حضانات لأطفالها

يتم تطبيق المادة 72 من قانون العمل الأردني المتعلقة بالحضانات (تهيئة مكان مناسب) يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية الأطفال على النحو التالي:

(أ) (تهيئة مكان مناسب) للحضانه حول المصانع.

(ب) (تهيئة مكان مناسب) للحضانه في الجمعيات الخيرية أو مؤسسات المجتمع المدني من خلال التعاقد معها في مناطق قريبة من المصانع.



(ج) (تهيئة مكان مناسب) لحضانه مشتركة بين مجموعة من المصانع في المنطقة الجغرافية المشتركة.
(د) التعاون مع منظمة (صداقة)، والسعي لايجاد الدعم المادي للحضانه من خلال المجلس الوطني لشؤون الأسرة وفق المعايير الملائمة.

المادة 17 : الرعاية والتأمين الصحي

تقوم المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية بتوفير عيادة صحية في الموقع تكون مجهزة بشكل ملائم بطبيب ورعاية ترميضية وفقاً لأحكام ومعايير القائمة الذهبية وتكون العيادة مفتوحة خلال كافة ساعات العمل.
وعلى أصحاب العمل توفير الرعاية الصحية لكافة العمال وفق الخطوات التالية:

- (أ) توفير عيادة طبية يعمل بها طبيب عام متفرغ مع (ممرض/ممرضة) معتمدين من قبل وزارة العمل.
- (ب) يقوم الطبيب بتحويل المراجع إلى طبيب خاص في الحالات الطارئة وإعطائه العلاج المناسب وذلك على نفقة الشركة.

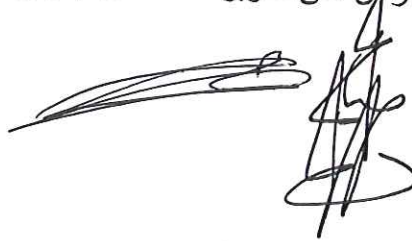
المادة 18: المواصلات

يقوم أصحاب العمل بتوفير مواصلات مجانية في وسائل مواصلات آمنة وبحالة جيدة لجميع العمال من أماكن التجمع وإلى مواقع العمل ذهاباً وإياباً إذا كانت أماكن التجمع تبعد أكثر من كيلومتر واحد عن محيط المصنع.

المادة 19: عقد موحد للعمال الوافدين

(أ) يوافق الطرفان على أن جميع العمال الوافدين يتم تشغيلهم أو تجديد عقودهم وفق بنود العقد الموحد المتفق عليه من قبل الطرفين في تاريخ 2015/4/2 والمودع لدى وزارة العمل بتاريخ 2015/5/11 بغض النظر عن جنسية العامل، وأن يتوفر بجميع لغات العمال. ويكون صاحب العمل مسؤولاً عن توزيع العقد على العمال.

(ب) يقوم الطرفان بالعمل للضمان بأنه لن يتم تحميل أي عامل أية رسوم ناشئة عن توظيفه، ويشمل ذلك، رسوم وكالة التوظيف أو الرسوم التي تدفع للسماسة والوسطاء في موطنه او في الأردن. ويتفق الطرفان على تطوير خطة عمل لإنجاز هذا الهدف خلال مدة سريان هذه الاتفاقية.



المادة 20: الأمن الوظيفي

(أ) لن يتم الاستغناء عن خدمات أي موظف قسرياً كنتيجة مباشرة لاستخدام طرف ثالث مقولاً لحماية الأمن الوظيفي للموظفين والمحافظة على المعايير العمالية بين العمال العاملين في مجال الإنتاج، ويوافق الطرفان بأن الطرف الثالث المقول سوف يخضع لأحكام هذه الاتفاقية خلال (90) تسعين يوماً من اتفاقية المقولة الفرعية.

(ب) لن يقوم أي مدير مؤسسة صناعية أو موظف إشراف أو أي شخص آخر خارج القوى العاملة بتنفيذ أي عمل مشمول بموجب هذه الاتفاقية ما عدا في حالة الغياب غير المتوقع أو الطوارئ أو لأغراض تدريب الموظفين الجدد أو لأجل التدريب المتعلق بإدخال تكنولوجيا أو معدات جديدة.

المادة 21: عقوبة وإنهاء خدمات العاملين

(أ) لا يجوز إنهاء خدمات أي موظف دون سبب عادل وكاف ما عدا أثناء أول تسعين يوماً من التوظيف التي سوف تعتبر فترة تجربة في الوظيفة. وتخضع عقوبة وإنهاء خدمات العاملين إلى إجراءات حل النزاع وحسب قانون العمل الأردني.

(ب) يوافق صاحب العمل والنقابة على أنه يجب تطبيق العقوبة بطريقة متدرجة بإنذارات شفوية وخطية تقدم للعامل قبل تطبيق إيقافه عن العمل أو إنهاء خدماته وحسب لائحة العقوبات وفقاً للنظام الداخلي المصادق عليه من وزارة العمل. ويجب إعطاء الموظف نسخة مكتوبة من أي إجراء تنبهي ويتم تزويد النقابة بأية معلومات متعلقة بالعمال من قبل أصحاب المصانع بناء على طلب من النقابة.

(ج) يوافق صاحب العمل والنقابة على أن انتهاكات الموظف الخطيرة بما في ذلك السرقة أو إتلاف ممتلكات الشركة بما يسبب خسارة مادية جسيمة أو تعدي جسدي على مشرف أو عمال زملاء أو العصيان العام يؤدي لإنهاء خدماته فوراً وحسب أحكام المادة 28 من قانون العمل.

(د) إذا تبين بأن عملية إنهاء الخدمة أو العقوبة غير قانونية، يتم إعادة الموظف إلى عمله وتعويضه عن خسارة دخله خلال فترة إنهاء الخدمة أو العقوبة. وتحفظ نقابة العمال بحقوقها في السعي للحصول على أمر من المحكمة لإعادة العامل إلى عمله.

المادة 22: حل النزاع

يوافق صاحب العمل والنقابة على أن أي نزاع بين النقابة أو الموظفين وصاحب العمل يتضمن ادعاء خرق في تطبيق أو تفسير هذه الاتفاقية سوف يخضع لإجراءات حل النزاع.

ويتوجب تقديم أي نزاع بشكل خطي إلى المؤسسة الصناعية خلال (30) ثلاثين يوم عمل من حدوث الحالة أو عند ذلك الوقت الذي يكون الموظف المتأثر أو النقابة على علم بالحالة التي تؤدي إلى نشوء النزاع.



تكون الإجراءات المثبتة في هذه الاتفاقية لتسوية النزاعات هي الوسائل الحصرية للبت في كافة النزاعات والشكاوي والدعاوى. ومن المقصود أن يؤدي هذا الشرط إلى تعزيز الحل المنظم للنزاعات عند المستوى الذي نشأ عنده النزاع. ويتم حل النزاعات بالطريقة التالية:

(أ) **الخطوة 1:** يقوم ممثل مناسب من لجنة مكان العمل بمحاولة حل النزاع مع ممثل المؤسسة الصناعية. في حالة إخفاقهما في حل النزاع خلال خمسة أيام، يتم تطبيق الخطوة 2 من إجراءات حل النزاع.

(ب) **الخطوة 2:** يقوم ممثل النقابة بالاجتماع بالمدير المسؤول في مكان العمل في محاولة لحل النزاع. إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق خلال سبعة أيام، يتم رفع القضية إلى وزارة العمل، مديريةية علاقات العمل.

(ج) **الخطوة 3:** تقوم مديريةية علاقات العمل لدى وزارة العمل بمحاولة التوسط لحل النزاع بين النقابة والمؤسسة الصناعية، والسير بإجراءات تسوية النزاعات العمالية وفقاً لأحكام قانون العمل.

(د) تتم إقامة ومعالجة أي نزاع أو شكوى أو ادعاء يكون لدى أي موظف ضد المؤسسة الصناعية من قبل النقابة بالطريقة المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

(هـ) تقوم النقابة بتمثيل جميع العمال المشمولين بموجب هذه الاتفاقية بطريقة عادلة ومنصفة ولن تقوم بالتمييز ضد ادعاء العمال بناء على العرق أو العقيدة أو الدين أو اللون أو المنشأ الوطني أو الجنس أو العمر أو حالة المواطنة أو العجز.

المادة 23: تسريح العمال

في حالة وجود ظروف اقتصادية أو فنية تؤدي إلى تعليق أو إنهاء عقد العمل، فإنه يتوجب على صاحب العمل تطبيق ظروف التوقف عن العمل حسبما هو محدد في المادة 31 من قانون العمل الأردني. وفي حالة الإبقاء على العمل متوقفاً، يكون من حق العمال العودة إلى العمل بوضعية طبيعية خلال سنة تقويمية واحدة من التوقف عن العمل.

المادة 24: لجنة نقابيه ادارية مشتركة

(أ) يقوم صاحب العمل في المؤسسة الصناعية واللجنة النقابية بتخصيص عدد متساوٍ من الممثلين لتشكيل لجنة نقابية إدارية مشتركة. تجتمع اللجنة بشكل منتظم مرة واحدة في الشهر. تقوم المؤسسة الصناعية بمنح الموظفين العاملين في اللجنة إجازة مدفوعة الأجر عن الأوقات التي يجتمعون فيها.

(ب) تقوم اللجنة النقابية الإدارية المشتركة في المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية بالمتابعة لضمان التنفيذ التام والملائم لهذه الاتفاقية.

(ج) على مستوى القطاع، إتفق الطرفان على تأسيس (مجلس العلاقات الصناعية المشتركة لقطاع الألبسة الأردني) وبنظامه الأساسي الموقع بتاريخ 2015/3/4.



المادة 25: متفرقات

تكون المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية ملتزمة بالمحافظة على قيود شاملة لسجلات الرواتب والحضور.

المادة 26: مدة الاتفاقية

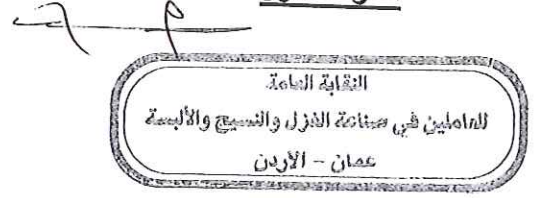
تدخل الاتفاقية حيز النفاذ بتاريخ 2015/8/1 وتستمر بالسريان لغاية 2017/7/31


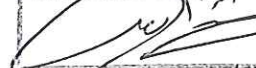
تم تحرير الاتفاقية على أربع نسخ، واحدة منها تودع لدى وزارة العمل.

الطرف الثاني



الطرف الأول



وزارة العمل
رقم: ٢٠١٥/٤٤ تاريخ: ١٨/٧/٢٠١٥
مصدق من: 
مصدق من: 



Collective Agreement

**Under the Provisions of the Jordanian Labor Law No. 8 of
1996 as Amended**

**First Party: Jordan Garments, Accessories & Textiles Exporters' Association
(J-GATE) and**

**The Association of Owners of Factories, Workshops and
Garments (AOFWG)**

**Second Party: General Trade Union of Workers in Textile, Garment &
Clothing Industries**

Preamble

Whereas the representatives of Jordan Garments, Accessories & Textiles Exporters' Association and the Association of owners of Factories, workshops and Garments (first party) and the General Trade Union of Workers in Textile, Garment & Clothing Industries (second party) are keen to ensure the continuity of the textiles and garments sector to support the Jordanian economy and improve the working conditions of workers in this sector;

Considering the common interests of the above parties and in accordance with the effective laws and regulations in Jordan, and as result of the dialogue between the parties above facilitated by their joint efforts;

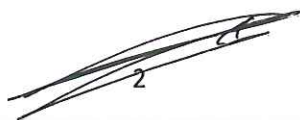
The two parties are committed to the development of a stable and long-term development model for the apparel sector; the promotion of social dialogue and sound industrial relations at the enterprise and sectoral levels and the promotion of practices that are compliant with internationally recognized core labor standards.

Whereas the two parties have agreed to strengthen and consolidate their relationship for the good of investors and workers, and to participate in creating a constructive work climate conducive to the mental and physical well-being of workers on one hand and to the profit of investors on the other;

The parties have agreed to the following:

Article 1: Recognition of the Parties to the Agreement.

- a. This Agreement shall be the Sectoral Agreement between the Jordan Garments, Accessories & Textile Exporters Association (J-GATE) and The Association of owners of Factories, workshops and Garments (AOFWG), hereinafter **the Employer**, and the General Trade Union of Workers in Textile, Garment & Clothing Industries (GTUWTGCI), hereinafter **the Union**.
- b. Enterprises represented by the Employer shall have the right to negotiate Enterprise Level Agreements with the Union to govern certain terms and conditions of employment at individual workplaces that improve on the terms of this sector agreement.
- c. In case of conflict between this National Agreement and an Enterprise Level Agreement, the Enterprise Level Agreement shall govern. The Union and the



Employer shall have joint responsibility for administering and enforcing this Agreement and for obtaining compliance with its terms.

- d. This Agreement shall be binding on all existing workplaces in the apparel sector as well as all future workplaces producing products related to the sector. Local conditions for any future facility may be negotiated between the Enterprise and the Union.
- e. Any new agreement negotiated pursuant to article (1) shall be put in writing and signed by the authorized representatives of the Employer and of the Union.

Article 2: Workforce Coverage



This Agreement covers all workers in the apparel industry in accordance with Jordanian labor law without discrimination.

Article 3: Union Membership

- a. Any employee shall have the right to become a member of the Union. All organizations represented by the Employer shall inform their employees of the existence of this Agreement and the terms thereof.
- b. The Union shall have free access to factories to meet with workers and elect union committees in coordination with factories management.

Article 4: Employer Rights and Obligations

- a. All terms and provisions of this Agreement shall be binding upon all enterprises in the Garments, Accessories & Textiles industry as identified by Article (1/d). In the event of a sale or transfer of the business by any enterprise covered by this agreement, the complete performance of the terms and provisions of this Agreement shall also be transferred to the purchaser or transferee.
- b. All rights and prerogatives which may lawfully be exercised by employers in the Garments, Accessories & Textiles sector, and which are not specifically abridged or limited by this Agreement, are reserved to the said employers during the term of this agreement.


3





Article 5: Union Responsibility

- a. The Union shall have the primary responsibility for administering this Agreement and obtaining compliance with its terms on behalf of the workforce.
- b. The Union will inform the Employer and management at the enterprise level of the persons authorized to act as agents of the Union with respect to matters arising out of this Agreement. The authorized persons shall include the President of the Union, the regional representative of the Union and a member of the enterprise level workers' committee at each workplace covered by this Agreement.
- c. The Union shall have access to bulletin boards in each of the workplaces covered by this Agreement in coordination with factories' managements.
- d. Duly authorized representatives of the Union shall have the right to visit workplaces covered by this Agreement at reasonable times for the purpose of ascertaining whether the provisions of the Agreement are being complied with. Such visits shall be conducted during business hours; and shall not cause interference with business operations.

Article 6: Compensation

- a. Wages shall be paid in accordance with Jordanian law and with the memoranda of understandings reached between the two parties earlier.
- b. All wages, applicable bonuses and holiday and overtime pay shall be paid no later than seven days after the end of the work period for which they apply. The employer is obliged to present all the information regarding wages through a standardized detailed pay-slip in the worker's language.
- c. Enterprises covered by this Agreement shall refrain from making any wage deductions outside the official penalties and fines list as formally defined under Ministry of Labor instructions.
- d. All workers shall receive annual pay increase according to number of years of service as follows:



The worker will receive an annual raise of 5 JD upon completing the first year of employment.

The worker will receive an annual raise of 5 JD upon completing the second year of employment.

The worker will receive an annual raise of 5 JD upon completing the third year of employment.

The worker will receive an annual raise of 5 JD upon completing the fourth year of employment.

The worker will receive an annual raise of 5 JD upon completing the fifth year of employment.

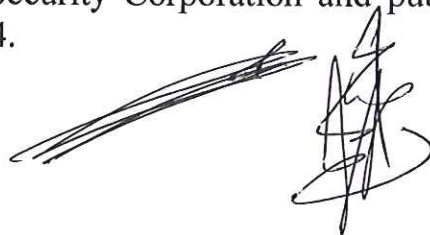
The worker will receive an annual raise of 6 JD upon completing the sixth year of employment.

The worker will receive an annual raise of 7 JD upon completing the seventh year of employment and onward.

Based on worker's date of employment provided the worker still at work.

Article 7: Hours of work and Overtime

- a. The legal provisions governing hours of work, overtime, and overtime premium pay shall be adhered to in all workplaces covered by this Agreement.
- b. The regular workweek shall not exceed forty eight (48) hours. There shall be no forced overtime work. All overtime must be on a voluntary basis.
- c. All overtime worked shall be compensated in accordance with the law.
- d. The employers shall fully comply with the specific provisions that set out the basis of the labour wages of which the overtime work, social security and the Union membership dues shall be calculated, as agreed by the parties in the memorandum signed in Amman on 8 Nov. 2014, deposited with the Ministry of Labour and Social Security Corporation and published in the Official Gazette on 31 Dec. 2014.



Article 8: Non Discrimination

All enterprises covered by the terms and conditions of this Agreement:-

- a. Shall not discriminate against any employee on the basis of race, creed, religion, color, national origin, sex, age, citizenship status, disability, or membership in or activities on behalf of the Union.
- b. Shall not employ children or adolescents except in accordance with Jordanian law.
- c. Approve offering the migrant workers one day off per year on the occasion of their National days, and respect different religions, cultures and customs.

Article 9: Deductions

Subject to the requirements of Jordanian law, the enterprises covered by this Agreement shall deduct monthly membership dues in the amount of JD 0.5 per worker as provided by article 11 of the memorandum of agreement dated 8 November 2014 and published in the Official Gazette in 31/12/2014. All dues shall be deposited in the union's bank account by the 15th of each month.



Article 10: Time Clock.

In all Enterprises covered by this Agreement there shall be maintained in good working order an adequate number of time clocks for the purpose of monitoring working hours. All workers covered by this Agreement shall punch his or her time card before starting work and at the completion of work.

Article 11: Workplace Safety

- a. Each enterprise covered by this Agreement shall provide a safe working environment in accordance with Jordanian law. The Employer shall be exclusively responsible for health, safety of the equipment and the premises and sanitation conditions in the workplace, and fully comply with all standards, laws and regulations of health, safety and sanitation.
- b. Every Employer and the Union shall establish a Joint Labour-Management Occupational Safety and Health (OSH) Committee at every factory in accordance with the Jordan Law. The committee shall be composed of an equal number or representatives appointed respectively by the Employer and the Union. The committee shall be co-chaired by a Union and employer representative.

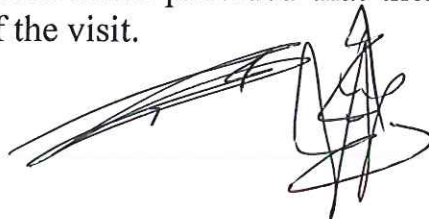
6



- c. Worker representatives on these committees shall be selected either by the Union Officers as signatory to this agreement or through an election process conducted by workers covered by this Agreement under the supervision of a duly appointed representative of the Union.
- d. The Joint Union-Management Committee shall address issues of health and safety and make recommendations for the correction of unsafe or harmful conditions and practices. It shall also make recommendations for rules and procedures to prevent accidents and disease. The Union representative has the right to participate in inspections, either conducted by the Ministry of Labour Inspector or by the Employer.
- e. All workplaces shall develop written plans for Occupational Safety and Health programs.
- f. Enterprises covered by this Agreement shall provide the relevant training for the Trade Union representatives on employee safety and health. To perform this obligation, the Employers' Association and the Union shall consider developing a training programme on OSH issues for the Union representatives during the duration of the agreement.
- g. Enterprises covered by this Agreement shall provide an adequate number of drinking fountains. Restrooms and work areas shall be kept in a clean and sanitary and safe condition.
- h. A worker has a right to refuse to perform work if he or she reasonably believes such performance would pose a serious threat of injury or illness. No Employer may dismiss, discipline, practice discrimination or take reprisals on the ground that the worker exercised the right contemplated in this section.

Article 12: Dormitory Standards

- a. At a minimum, the enterprises covered by this Agreement shall provide and maintain worker dormitories for which they are responsible to meet the standards of the Ministry of Health regulation published in the Official Gazette on 1 July 2013. Dormitories currently that do not meet the standards shall be upgraded within three months of the signing of this agreement.
- b. The Union has the right to access to dormitories for the purpose to inspect implementation of the agreed items provided that there is prior coordination informing the employer of the visit.

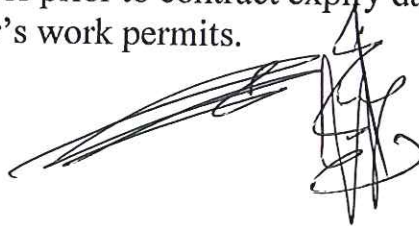


Article 13: Education and Training

- a. The enterprises included in this Agreement agree to cooperate in education and training of workers through conducting regular sessions, lectures and workshops.
- b. The Employers shall not deduct any amount from the worker's entitlements for the time spent in attending such sessions and workshops. The participating workers in education and training sessions shall be selected by the Union in cooperation with enterprises and factories management.
- c. Endeavor shall be taken to avail financial support, funding and grants to establish workers' centers at industrial zones similar to the center established at Irbid El-Hasan Industrial City where workers meet. The centers contribute in education, training, education and communication with relatives and colleagues of their nationalities.

Article 14: Creation of new job opportunities for Jordanians

- a. The enterprises shall create job opportunities for Jordanian workers, increase their percentage at the factories and cooperate with all government agencies, institutions and Civil Society Organizations to attract and recruit local workers in governorates and rural areas, in particular with Ministry o Labor and Training and Employment Fund.
- b. The enterprises and factories shall create of opportunities for Diploma holding graduates, and cooperate with the National Center for Human Resources Development / Rehabilitation of Community Colleges Graduates Project to employ graduates in different professions at areas identified by the Center.
- c. Create job opportunities for university graduates of sector related specializations such as but not restricted to accountancy, management, quality control, warehouses and production,
- d. Training and employment of Jordanian workers shall not lead to termination and lay off of migrant workers prior to contract expiry date and should not affect the renewal of guest worker's work permits.



- b. In the enterprises covered by this agreement, the Joint Union-Management Committee shall follow up to ensure the full and proper implementation of this Agreement.
- c. At the sectoral level, the parties agree to form The Jordan Garment Sector Industrial Relations Joint Council under its by-laws as adopted by the Board of Representatives on the 4th. of March 2015.

Article 25: Miscellaneous.

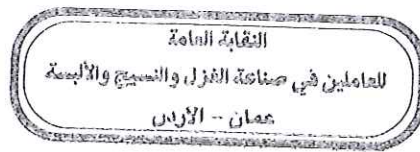
Enterprises covered by this Agreement are committed to keep comprehensive payroll and attendance records.

Article 26: Duration of Agreement

This Agreement is effective from 1 August 2015 to 31 July 2017

The agreement is made in four (4) copies, one copy to be registered at the Ministry of Labour.

First Party



Second Party

Handwritten signatures and stamps for both parties. The stamp includes the text 'C. 10 / 1 / 14' and 'C. 10 / 14'.

Handwritten mark or signature at the bottom left corner.

Article 15: Satellite Offices of enterprises and companies in remote areas:

- a. The factories shall cooperate with Ministry of Labor to employ Jordanians through establishment of production offices in less advantaged areas where high percentage of poor and unemployed exist.
- b. The factories and enterprises shall cooperate with charity societies and civil society organizations in rural villages to help create job opportunities for citizens living in surrounding areas of industrial zones whether being being far or close to those factories.

Article 16: Increase women employment and encouragement to work in apparel sector through establishment of children nurseries

Implementation of article 72 of the Jordanian Labor Law regarding establishment of nurseries (provide an appropriate place) under supervision of a qualified nursery maid as follows:

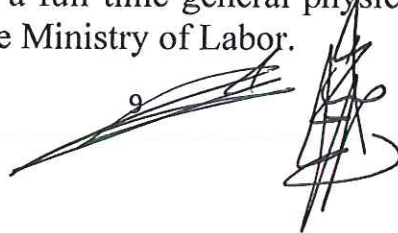
- a) "Provide an appropriate place" of the nursery nearby the factories.
- b) "Provide an appropriate place" of the nursery at charity societies or civil society organizations through contracting with them at places nearby the factories.
- c) "Provide an appropriate place" of a joint nursery for a group of factories at a common geographical area.
- d) Cooperate with "Sadaqa" Organization to seek financial support of the Nursery through the National Council for Family Affairs in accordance with appropriate standards.

Article 17: Medical Care and Health Insurance

Enterprises included in this Agreement shall provide a health clinic at site appropriately equipped with a doctor and nursing care according to the golden list criteria. The clinic shall remain open during all working hours.

Employers shall provide medical care for all workers as follows:

- a) Provide a health clinic with a full time general physician along with a male / female nurse approved by the Ministry of Labor.



- b) The doctor shall refer the patient to a specialized doctor in emergency cases and administer the appropriate medication on the account of the enterprise.

Article 18: Transportation

The Employers shall provide free transportation in a suitable and safe vehicle for all workers from gathering places to work coming and going if the gathering places are more than one kilometer radius from the factory.

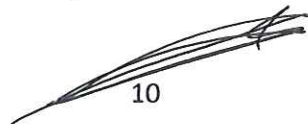
Article 19: Unified Contract for Migrant Workers

- a. The parties agree that all migrant workers shall be hired or renewed under the terms of a single unified employment contract approved by both parties on 2 April 2015 and deposited at the Ministry of Labor on 11 May 2015 regardless of nationality and in each of the language of the workforce. The Employer shall be responsible for the distribution of the contract to the workforce.
- b. Both parties shall endeavor to guarantee that no fees arising from the hiring process shall be borne by the worker, to include fees of the employment agency or fees paid to brokers and mediators whether in **home country or in Jordan**. Both parties agree to develop an action plan to achieve this objective during the time period of this Agreement.

Article 20: Employment Security.

- a) No lay off or termination of services of any employee shall be made as a result to using a third party contractor to maintain employment security of workers and protect labor standards among workers of production site. Both parties agree that the third party contractor shall be subject to provisions of this agreement during (90) ninety days of sub-contract agreement.
- b) No enterprise manager, supervisor or other person beyond labor force shall implement any work included in this Agreement unless in case of unexpected absence, emergency or for the purpose of training new staff or for training regarding introduction new technology or new equipment.

Article 21: Discipline and Discharge of workers


10





- a) It is not allowed to terminate services of any employee without fair and sufficient cause except during the first ninety days period of employment which shall be considered employment probation period. Punishment and termination of services of employees are subject to dispute resolution procedures under Jordanian Labor Law.
- b) The Employer and the Union agree that punishment implementation is applied on a gradual basis starting with verbal and written warnings submitted to the worker prior to suspension from work or termination based on the Punishments Bill according to the internal Bylaw ratified by the Ministry of Labor. The employee shall be given a written copy of any reprimand, and the Union shall be provided with any employee related information by the employers upon request of the Union.
- c) The Employer and Union agree that any severe violation of the employee including theft and company's property damage that lead to severe material loss or attack on supervisor or colleague workers or public disobedience shall lead to immediate termination under provisions of article 28 of Labor Law.
- d) If it is found that the termination or the penalty is illegal, the worker shall be returned to work and compensated of any income loss has incurred during the termination or penalty period. The Union reserves its right to seek obtaining a court decision to bring the worker back to work.

Article 22: Dispute Resolution

The Employer and the Union agree that any dispute between the Union or employees and the Employer that involves an alleged breach of the application or interpretation of this Agreement shall be subject to the Dispute Resolution process.

Any dispute must be submitted in writing to the enterprise within thirty (30) working days of the occurrence of the condition or at such time as the affected employee or the Union knew of the condition giving rise to the dispute.

The procedure herein established for the adjustment of disputes shall be the exclusive means for the determination of all disputes, complaints and claims. It is intended that this provision shall promote the orderly resolution of disputes at the level where the dispute originated. Disputes shall be resolved in the following manner:

- a. **Step 1:** The appropriate workplace committee representative shall attempt to resolve the dispute with the representative of the enterprise. If they fail to resolve the dispute within five days, Step 2 of the dispute resolution procedure shall be implemented.
- b. **Step 2:** The representative of the Union will meet with the Senior Manager of the workplace in an attempt to resolve the dispute. If an Agreement is not reached within seven days, the case will be submitted to the Ministry of Labor Industrial Disputes Department for adjudication.
- c. **Step 3:** The Ministry of Labor, Industrial Disputes Department will attempt to mediate a solution between the Union and the enterprise in accordance with Jordanian labor law.
- d. Any dispute, complaint, or claim which an employee has against the Enterprise shall be instituted and processed by the Union in the manner herein provided.
- e. The Union shall represent all workers covered by this Agreement in a fair and equitable manner and shall not discriminate against a workers claim on the basis of race, creed, religion, color, national origin, sex, age, citizenship status or disability.

Article 23: Lay off

In the event that economic or technical circumstances lead to the suspension or termination of the employment contract, the Employer must meet the conditions for the cessation of work as outlined in Article 31 of the Jordanian Labor law. If the cessation is upheld workers shall be entitled to return to work with normal status, within one calendar year of the cessation.

Article 24: Joint Committee

- a. Each enterprise level employer and Union Committee shall designate an equal number of representatives to form a Joint Union-Management Committee. The Committee shall meet regularly one (1) time per month. The enterprise shall provide paid time off to employees serving on the Committee.

