



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

مشروع تطوير الحوار الاجتماعي في بلدان جنوب المتوسط

التاريخ : 2012-4-8
البلد : الأردن
نوع الوثيقة : اتفاقية جماعية
القطاع : الغزل والنسيج
الموضوع : حماية اجتماعية / عمالة مهاجرة
مرحلة النزاع : مفاوضات مباشرة
عدد المستفيدين : 600 عامل

## اتفاقية جماعية بموجب أحكام قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996

الطرف الأول: شركة الصافي لصناعة الالبسة  
ويمثلها السيد: فرحان عدنان افرام / المدير العام والسيد / ناصر الترك / المدير المالي والاداري

الطرف الثاني: النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والالبسة.  
ويمثلها السيد: فتح الله العمراني / رئيس النقابة.

نظرا للمصالح المشتركة بين شركة الصافي لصناعة الالبسة والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والالبسة، واحترام القوانين والأنظمة المعمول بها في الاردن لما في ذلك من مصلحة عامة تعود بالخير الوفير على الشركة بشكل عام وعلى العامل بشكل خاص ونتيجة للحوار القائم بين الجانبين بفضل الجهود المشتركة، فقد اتفقا على تنويع هذه العلاقة بابرام اتفاقية جماعية تهدف إلى توطيد وتكريس هذه العلاقة.  
ومن اجل ايجاد جو صناعي مناسب يؤمن الراحة النفسية والجسدية للعامل، والربح المناسب للشركة فقد اتفق الطرفان على ما يلي:

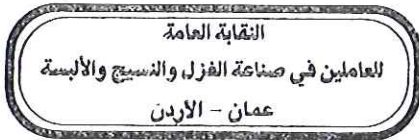
1. الالتزام بدفع الحد الأدنى للأجور بحسب قانون العمل الاردني ، استناداً لمذكرة التفاهم بين النقابة وممثلي أصحاب العمل ووزارة العمل.
2. توفير عيادة طبية وطبيب في موقع العمل.
3. توفير السكن والطعام والمياه بشكل مناسب للعمال الأجانب.
4. عدم حسم اية قيمة من الراتب خارج لائحة الجزاءات.
5. وضع إستراتيجية و خطة عمل لزيادة عدد العاملين الاردنيين وتأهيلهم من حيث الاداء والاشراف والعمل.
6. توفير وسائل نقل لتوصيل جميع العمال الى عملهم وبالعكس وعلى حساب المصنع.
7. توفير بيئة عمل مناسبة متطابقة مع المعايير الدولية من حيث (التهوية، المرافق الصحية، الكفترية، السلامة العامة في المصنع، الجو الأسري، وغيرها).

8. انتخاب لجنة نقابية تمثل كافة العاملين في المصنع وخلق جو من الديمقراطية والاحترام المتبادل.
9. التعاون مع النقابة في تثقيف العمال عن طريق عقد الدورات والمحاضرات وورش العمل بشكل مستمر.
10. تفعيل النشاطات السنوية والاحتفال بالأعياد الدينية والرسمية لكافة الجنسيات واحترام الأديان والعادات والتقاليد.
11. دفع اشتراكات العاملين عن طريق محاسب الشركة وقدرها نصف دينار شهري (استناداً للنظام الداخلي للنقابات) عن كل عامل لمن يرغب من العمال.
12. دفع مبلغ ( 1500 ) ديناراً سنوياً ( الف وخمسمائة دينار فقط لا غير ) لصندوق النقابة ليتسنى لها تثقيف العمال وتدريبهم حول حقوقهم وواجباتهم في التشريعات الأردنية تدفع على دفعتين على ستة اشهر .
13. شُكلت لجنة من الطرفين لمتابعة تنفيذ هذا الاتفاق، ومثل الشركة السيد /هاني البستنجي ، ويمثل العمال / ايمان نصر الله .
14. يبدأ سريان هذه الاتفاقية اعتباراً من 1 / 4 / 2012

حررت هذه الاتفاقية من ثلاث نسخ على ان تودع نسخة منها لدى وزارة العمل،

2012/ 4 / 1

الطرف الثاني



الطرف الاول

*(Handwritten signature and stamp of the first party)*

*(Handwritten signature and stamp of the second party)*

# **A Collective Agreement under the Provisions of The Jordan Labor Law No.8 for the year 1996**

**First Part: Sterling Apparel Manufacturing CO**

**Represented by: Farhan Ifram / General Manager & Naser Al Turk / Finance & administration manager**

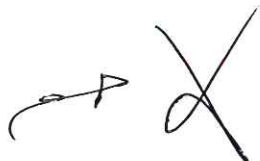
**Second Part: The General Trade Union of Workers in Textile Garment & Clothing Industries.**

**Represented by Mr. Fathallah Al Omrani/Head of the Union.**

In respect with the joint interest between the Sterling Apparel Manufacturing and **The General Trade Union of Workers in Textile Garment & Clothing Industries**, and the full respect of the rules and regulations conducted in the company (in general) and on workers (particularly), in addition to the result of the Dialogue between both sides, thus we have agreed to crown this relationship by conducting a collective agreement which aims to enhance this concrete relationship.

For the sake of founding the suitable industrial milieu which provides the psychological and physical convenience of workers and the suitable profit for the company, the two parts have agreed on the following.

1. The obligation to pay the minimum wage as per the Jordanian labor law , on the basis of the Memorandum of Understanding between the Jordanian Textile Union and representatives of employers and the Ministry of Labor.
- 2 . Providing a medical clinic and a doctor at the work site.
- 3 . Providing suitable housing, food and water for foreign workers.
- 4 . Not including any deduction of the workers' salaries as a penalty in the company bylaw.
- 5 . Forming a strategy and a work plan to increase the number of Jordanian workers and qualifying them for administration, supervising and working in the company.
- 6 . Providing transportation for all the workers from their accommodation areas to their work and vice versa paid by the factory



- 7 . Providing a suitable work ambience that goes with the international criteria, e.g. (ventilation, conditioning, cafeteria, hygiene facilities, public safety, the friendly atmosphere ....etc).
- 8 . Electing a Union committee representing all workers in the factory to create a democratic atmosphere and mutual respect.
- 9 . Cooperating with the Union in educating workers through conducting seminars, workshops, and lectures on a continuous basis
- 10 . Activating the annual events, celebrating Religious holidays and formal occasions for all nationalities as well as respecting religions, customs, and traditions.
- 11 . Company will deduct & pay half JD per worker monthly with the approval of the worker.
12. Paying the amount of (1500 ) One thousand five hundred JD yearly to the Union's fund to enable the union to their rights and responsibilities in the Jordanian legislations paid in tow Installment.
13. A committee of the two parties was formed to follow-up the implementation of this agreement. The company represented by Hani Bostanji, and the workers represented by ...Iman Naserallah.....
14. This agreement is valid since 1 / 4 /2012.

Three copies of this agreement are provided, one copy will logged at the Ministry of Labor

1 / 4 /2012.

First Part



Second Part