

قال علي بن أبي طالب كرم
الله وجهه: "لا غنى كالعقل
ولا فقر كالجهل ولا ميراث
كالأدب ولا ظهير كالمشورة".

النقابة



نشرة داخلية تصدرها النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والالبسة في الأردن / العدد (٨٣) كانون الأول ٢٠١٩

عضو الاتحاد الدولي / جنيف

عضو الاتحاد العربي للنسيج / القاهرة

عضو الاتحاد العام لعمال الأردن

اتفاقية قطاعية تتضمن حقوق ومزايا للعمال وزيادات



النقابة وجمعية المصدرين يقترحون وضع ضوابط للعمالة الوافدة



ورشات عمل ومشاركات
خارجية ولقاءات
مع اللجان النقابية
العمالية في المصانع

موازنة تحت وعد لا ضرائب وزيادة رواتب

بدأ فصل الشتاء، وهنا لا بد من التأكيد والتنويه ولفت النظر لأهمية أن يتم أخذ الاحتياطات لكل الظروف الجوية الناتجة عن فصل الشتاء، وأهمها تأمين تدفئة مناسبة لسكنات العمال، وأماكن العمل، إننا في النقابة العامة لصناعة الغزل والنسيج والألبسة في الوقت التي نلفت النظر فيه لهذا الموضوع الهام، فإننا نريد من ذاك التنبيه قبل وقوع أي محذور لا قدر الله، كما نأمل أن يأخذ العمال في أماكن العمل والسكنات الحيطة والحذر من وسائل التدفئة بحيث يتم الانتباه لها والتأكد من سلامتها خوفاً من وقوع المحذور، وهنا نستذكر المأساة التي حصلت للعائلة الباكستانية في منطقة الاغوار جراء حريق نتج عنه وفاة العائلة بأكملها.

وهي المأساة التي يتوجب علينا جميعاً أخذها بالاعتبار خوفاً من تكرارها لا قدر الله، وأن تقوم الجهات المعنية بدورها وواجباتها في توفير السلامة المهنية للعمال في مواقع عملهم.

اتفاقية جماعية قطاعية بجهود جميع الاطراف

❖ فتح الله العمراني



أما وقد وقّعت النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة إتفاقية قطاعية بينها وبين الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكتات، فأنتنا نراها مناسبة لنشيد بالجهود التي أثمرت توقيع الإتفاقية والدور الإيجابي الذي لعبته جميع الأطراف للوصول للإتفاقية التي تخدم القطاع بكل أركانه.

ولأن من أهداف النقابة وفق قانون العمل هو تحسين علاقات وظروف العمل وشروطه بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام الإتفاقيات الجماعية، ومن منطلق النظر قدما لضمان إستمرارية قطاع المنسوجات والألبسة في دعم الإقتصاد الأردني وتحسين ظروف وشروط عمل العمال في هذا القطاع والبناء على عقود العمل الجماعية السابقة التي سبق أن وقّعت بين جميع الأطراف، لكل ذلك جاء توقيع الإتفاقية.

إن الإتفاقية التي نأمل أن تجد حرصا على تنفيذ بنودها من جميع الأطراف أخذت بعين الاعتبار المصالح المشتركة للجميع، وجاءت ثمرة علاقات إيجابية بين أصحاب العمل من جهة والعمال من جهة ثانية، ونعتقد جازمين أن العلاقات الإيجابية والنموذجية والثقة المتبادلة بين النقابة والأطراف الأخرى أدت لإستقرار إيجابي في العمل وتطور في مفاهيم الإنتاج، بما يضمن حل كل الخلافات التي قد تظهر بين فينة وأخرى بشكل ودي.

إن هذه الإتفاقية جاءت كنموذج يحتذى به من قبل قطاعات أخرى، وهي عنوان لطريقة إدارة حوار إجتماعي لعلاقات صناعية متينة وسليمة سواء على صعيد أصحاب العمل أو على مستوى القطاع بشكل عام، وهي تشجيع للممارسات المتوافقة مع معايير العمل الأساسية المتعارف عليها دولياً.

إننا في النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة نسعى دائماً لتعزيز وتنظيم علاقات متوازنة بين المستثمرين والعمال على حد سواء، وبما يؤسس لمشاركة إيجابية تخلق بيئة عمل جاذبة تؤدي إلى الرفاه الفكري والجسدي والنفسي للعمال من ناحية، وفائدة للمستثمرين من ناحية أخرى.

إن النقابة في الوقت الذي تدعوفيه أصحاب العمل لتنفيذ الإتفاقية، فإننا ندعو العمال للعمل وبقوة لتعظيم الإنتاج والعمل بشكل جاد لجهة تعزيز الإنتاجية، ونحن على يقين إن العمال الذين تعودوا دوماً على العطاء سيعملون بقوة لجهة تعزيز الإنتاج وتطويره بما يؤمن الحفاظ على الإستثمار ويعزز ويطور.

ختاماً.. ونحن نبارك لكل المعنيين بتوقيع الإتفاقية القطاعية التي بدأ العمل بها في الأول من تشرين ثاني الماضي وتنتهي في الأول من تشرين ثاني من عام ٢٠٢٢ فإننا نشكر التفاهم الإيجابي الذي أظهرته جميع الأطراف، كما نشكر الدور الذي لعبه برنامج عمل أفضل في تقريب وجهات النظر، وكل من سعى وساهم في الوصول للإتفاق.

موازنة تحت وعد لا ضرائب وزيادة رواتب

أي أعباء مالية إضافية على المواطنين خلال العام المقبل، ندعو كنفابة للعاملين لاستجابة الحكومة لمطالب النواب بتخفيض ضريبة المبيعات التي أدت إلى تفاقم الأوضاع المعيشية خلال السنوات القليلة الماضية وكذلك إرتفاع معدل التضخم بشكل كبير.

إننا في نقابة الغزل والنسيج والألبسة نأمل ونحن نتابع مناقشات الموازنة العامة للدولة عن السنة المالية ٢٠٢٠ أن تأخذ السلطتين (التنفيذية والتشريعية) مصالح المواطنين بعين الاعتبار وإقرار موازنة تراعي مصالح الطبقة الوسطى والفقيرة وتدفع عجلة الإنتاج والاستثمار والمستثمرين، وتحافظ على حقوقهم.

العام المقبل، إذا لم يتم تخفيض ضريبة المبيعات، والإلتزام بعدم فرض أي ضرائب جديدة خلال ٢٠٢٠ وتحسين الأحوال المعيشية للمواطنين، وهي رسائل هامة، تعتبر إيجابية ومبشرة للمواطنين.

كما أرسل النواب رسائل للحكومة بشأن موازنة العام المقبل وعقدت لجنته المالية إجتماعا مع وزيرى المالية والتخطيط وعدد من المسؤولين للتأكيد على رفض مجلس النواب فرض أي ضرائب جديدة والعمل على تخفيض ضريبة المبيعات، وخاصة على السلع الغذائية لتخفيف الأعباء عن كاهل المواطنين، وأبلغت اللجنة أنها لن توافق على الموازنة إذا تضمنت

أنهت الحكومة إعداد موازنة الدولة التقديرية عن السنة المالية ٢٠٢٠، وأرسلتها لمجلس النواب، وأستبقت الحكومة رحلة تمرير الموازنة من خلال فتح حوار مع مجلس النواب، كما إستبقت ذلك من خلال التأكيد أن الموازنة لا تتضمن ضرائب جديدة أو رفع للأسعار، وهو توجه تشمته النقابة وتأمل أن يتواصل في سنوات لاحقة، سيما وأن أي رفع سواء للكهرباء أو الماء والضرائب سيؤثر بقوة على العمال وقدرتهم الشرائية، في وقت يعاني منه العمال من ضغط متواصل على جيوبهم.

ووجهت «مالية النواب» رسائل مباشرة للحكومة بعدم تمرير أو الموافقة على موازنة

النقابة تشارك في مؤتمرات إقليمية



شارك رئيس النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة الزميل فتح الله العمراني والزميلات جميلة لاي، إيمان نصر الله، روان الغزاوي، وجمانة أكثر في ورشة العمل التي عقدت مؤخرا في المملكة المغربية والتي حملت عنوان (التنظيم في سلاسل التوريد نحو أجور معيشية).

وقدم رئيس النقابة الزميل فتح الله العمراني ورقة عمل مفصلة حول الموضوع أستعرض فيها التجربة الاردنية بشكل عام والدور الذي تلعبه النقابة، وأشار الى ما قامت به نقابة الغزل والنسيج من حيث توقيع إتفاقيات قطاعية مع ممثلي أصحاب العمل.

كما شاركت الزميلة إيلاف أبو ذويب في مؤتمر الشباب الإقليمي للإتحاد الدولي للصناعات، فيما شاركت الزميلة نايفة العازمة في مؤتمر الأتحاد الدولي للصناعات العالمي للمرأة العاملة في جنيف، وقدمت الزميلتان رؤية النقابة في كلا المؤتمرين.

النسائية حول المساواة بين الجنسين في النقابات العمالية.

وشارك الزملاء خالد العمراني وسناء أبو ناموس وإحلام الطيراوي وإيمان نصر الله في ورشة عمل دولية بالتعاون مع الإتحاد الدولي للصناعات أقيمت في عمان حول الإعلام والتواصل في العمل النقابي، حيث شارك في الورشة ممثلين عن منطقتي شمال إفريقيا والشرق الاوسط.

وخصص المؤتمر للتصدي للوضع الراهن في مواجهة التحديات، وإقتراح إستراتيجيات لتجويل وتيرة التقدم من خلال معالجة العقبات أمام تحقيق المساواة للمرأة، وإندماج النساء في الهياكل النقابية، وسبل تغيير الطريقة التي تعمل بها نقابات العمال بحيث يتسنى للمرأة أخذ مكانها إلى جانب الرجل.

وأستمع المؤتمر لآلية عمل النقابة لمعالجة مشكلة اللامساواة بين الرجل والمرأة ودراسة النجاحات والتحديات وآراء القيادات

●..... النقابة وجمعية المصدرين يقترحون وضع ضوابط للعمالة الوافدة

ثمنت كل من الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة ممثلة برئيسيها وأعضاء مجالس إدارتهما وكافة منتسبيها الدور الذي لعبه وزير العمل لوقفته إلى جانب قطاع الألبسة ومساهمته في إزالة المعوقات التي تحول دون تطور ونمو القطاع. وقالت النقابة والجمعية في كتاب أرسلوه للوزير أن قطاع صناعة الألبسة من أهم الصناعات الداعمة والواعدة بالرغم من جميع التحديات التي تواجهه، ونوهوا أن الوزارة قامت بإرسال فرق التفتيش على إدارات مصانع الألبسة القائمة في المدن الصناعية المؤهلة، حيث قام المفتشين بضبط عدد من موظفي هذه الشركات من جنسيات اجنبية تحمل تصاريح عمل ((بمهنة عامل مصنع، عامل مصنع/ مصنع/ فني خياطة، عامل مصنع/ فني مشغل ماكينات، عامل مصنع/ فني جودة، فني خياطة)) وهم يعملون بمهن إدارية تحتاجها هذه الشركات لتسيير أعمالها كونهم مستثمرين وشركات أجنبية وتشغل عدد كبير من الأجانب من جنسيات مختلفة وتحتاج الى بعض الموظفين من الجنسيات غير الاردنية ليعملوا بهذه المهن الإدارية الهامة والحساسة لديهم . ونوهوا أن الوزارة قامت بآلية ضبط لهؤلاء الإداريين مع ضبط أمني وقاموا بتسليمهم إلى مراكز الشرطة وحبسهم وأصدرت أمرا بتسفيرهم، وهو الأمر الذي نعتبره مخالف لحقوق الإنسان، كما تم

دفع غرامة ثلاثة آلاف دينار عن كل عامل تم ضبطه وهذه مبالغ كبيرة تكبدتها المصانع. وتضمن الكتاب مقترح بتحديد المهن المغلقة والمقيدة للعمال غير الأردنيين في قطاع الملابس، ومنح القطاع مهلة لتصويب الأوضاع لنهاية كل تصريح عمل ينتهي عند التجديد السنوي بحيث يتم تغيير المهنة حسب العمل الفعلي التي يقوم به الموظف، وإعطاء القطاع وصف مفتوح للتصاريح والذي يضم وظائف عديدة إدارية وغيرها، ومنح المصانع ستة شواغر من المهن المغلقة مقابل كل ٣٠٠ موظف، وإيقاف المداهمات التفتيشية داخل المصانع والإكتفاء بالإنذارات والعقوبات بدون توقيف وحبس المخالفين من العمال.

النقابة تلتقي لجان نقابية لشرح الإتفاقية القطاعية



ومنطقة الظليل الصناعية ومنطقة التجمعات الصناعية شرح مفصل للإتفاقيات القطاعية التي وقعتها النقابة، ومناقشة الإتفاقية الأخيرة مع العمال قبل توقيعها، وأتخاذ التدابير اللازمة لإيصال بنودها لجميع اللجان النقابية في مختلف الشركات والمصانع.

عقدت النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والإلبسة سلسلة لقاءات مع اللجان النقابية المختلفة بالتعاون مع إدارات المصانع، ومشروع عمل أفضل، حيث حضر الاجتماعات عمال يمثلون جنسيات مختلفة، وتضمنت اللقاءات التي قامت بها النقابة في منطقة الحसन الصناعية

النقابة تنظم أربع ورشات عمل حول بناء القدرات للعاملين في اربد



نظمت النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والإلبسة بالتعاون مع الإتحاد الدولي للصناعات ٤ ورشات عمل بعنوان بناء القدرات النقابية لأعضاء اللجان النقابية في منطقة إربد، وأستمع الحضور لكلمة من رئيس النقابة الزميل فتح الله العمراني حول القطاع وآلية وطرق دعم العمل النقابي.



كما أستمع العمال لنبرة عن الإتحاد الدولي للصناعات، وجرى حصر المشاكل التي تواجه العمال في المصانع والسكنات والحلول المقترحة، والدور الذي تقوم به النقابة في حماية العمال وحقوقهم، ودور العمال في دعم نشاطات النقابة، كما تناول الحضور الإتفاقية القطاعية الخاصة بقطاع النسيج في الأردن، حيث أشار الزميل العمراني لأهمية الإتفاق القطاعي، مشيراً للمزايا التي حصل عليها العمال، وتفعيل دور اللجان النقابية في المصانع والسكنات وتحديد أدوارهم، والتواصل بين اللجان النقابية والعمال في المصانع.



تهنئة ومباركة

تتقدم النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة بأحر التهاني المباركات بمناسبة حلول عيد الميلاد المجيد، كما تتقدم بخالص التهنئة بمناسبة عيد رأس السنة الميلادية، وتتقدم النقابة من جماهير شعبنا وخاصة قطاع العمال والعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة بأحر التهاني والمباركات.

وكل عام والجميع بالف خير.

اتفاقية قطاعية تتضمن حقوق ومزايا للعمال وزيادات

ذات صاحب العمل ومن ثم بشكل سنوي بعد ذلك خلال مدة سريان العقد.

إعتبار صاحب العمل الذي قام بمنح الزيادة السنوية ابتداءً من تاريخ ٢٠١٩/٣/١ مفعى من تقديم الزيادة السنوية مرة أخرى في هذا العام ٢٠١٩، على أن يستمر في منح الزيادة المنصوص عليها وفقاً للأحكام السابقة بشكل سنوي من تاريخ الزيادة الأولى.

يكون الحد الأدنى للأجور لجميع العمال في القطاع (٢٢٠) دينار وبغض النظر عن جنسيتهم، ولغايات احتساب أجر العمال الوافدين في القطاع، فقد تم الاتفاق على تقسيم الأجر الخاص بهم إلى أجر (نقدي) و (عيني) على النحو التالي:

يكون الحد الأدنى للأجر النقدي للعمال الوافدين (١٢٥) دينار، ويقدر الأجر العيني بـ (٩٥) دينار، ويتم احتساب الأجر (العيني) و (النقدي) معاً لغايات احتساب العمل الإضافي والضمان الاجتماعي وأية مستحقات أخرى تدخل في مفهوم الأجر، وفي حال صدور قرار بزيادة الحد الأدنى للأجور خلال سريان العقد يتم احتساب الزيادات التي تم منحها للعمال من ضمن الزيادة على الحد الأدنى للأجور الجديد على أن يتم إعادة دراسة قيمة الأجر العيني المقدم من صاحب العمل للعمال.

وتضمنت الاتفاقية في بند اللجنة النقابية العمالية بأنه تشكل لجنة نقابية عمالية لدى كل صاحب عمل في القطاع تتكون من أعضاء منتخبين من ضمن العاملين لدى صاحب العمل بنسب تضمن التمثيل المناسب لجميع العاملين لدى صاحب العمل باختلاف جنسياتهم (نسبة وتناسب لعدد العمال والجنسيات)، وتنظم النقابة جميع الأمور التي تتعلق

ويترتب على صاحب العمل دفع الأجر والمكافآت والحوافز المستحقة وبدل العمل الإضافي وأية مستحقات أخرى تدخل في مفهوم الأجر خلال مدة لا تزيد عن سبعة أيام من تاريخ الاستحقاق، وفيما يتعلق بالسلم الوظيفي والزيادة السنوية للعمال تضمنت الاتفاقية القطاعية بندا واضحا حول العامل وهو كل شخص يعمل في القطاع ويتقاضى أجراً شهرياً يقل عن (٣٠٠) دينار أردني.

وحول الزيادة السنوية اشارت الاتفاقية ان على أصحاب العمل من المصدرين في القطاع (وجميع أصحاب العمل الذين يتعاقدون معهم من الباطن) منح العامل (وبغض النظر عن جنسيته) زيادة سنوية

**يكون الحد الأدنى
لأجر النقدي
للعامل الوافدين
(١٢٥) دينار ويقدر
الأجر العيني
بـ (٩٥) دينار**

على النحو التالي:

منح كل عامل كان قد أتم عاماً واحداً أو أكثر من تاريخ تعيينه لدى صاحب العمل زيادة مقدارها (خمسة دنانير) تضاف مباشرة إلى الأجر الحالي للعامل ومن ثم بشكل سنوي بعد ذلك خلال مدة سريان العقد.

منح كل عامل لم يتم عاماً واحداً من تاريخ تعيينه لدى صاحب العمل زيادة على الأجر مقدارها (خمسة دنانير) بمجرد اتمامه سنة في العمل من تاريخ تعيينه مع

وَقَعَت النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات، والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكتات اتفاق قطاعي يستمر لمدة ثلاث سنوات تضمن زيادة كافة العاملين بواقع ٥ دنانير سنوياً لكل عامل.

وتضمنت الاتفاقية ١٩ مادة ويستفيد منها كافة العاملين في القطاع دون تمييز، كما يمنح الحق لأي عامل في القطاع الانضمام لعضوية النقابة، وتعتبر المبالغ الموردة بالنيابة عن الأعضاء المشتركين أو المنتسبين تسديداً لإشتراكاتهم الشهرية بموجب النظام الداخلي للنقابة، ويلتزم كل من أصحاب العمل بمنح النقابة حرية الوصول لمراكز العمل لمقابلة العمال وانتخاب لجان نقابية ممثلة لجميع العمال حسب الأصول بالتنسيق مع إدارات العمال.

كما تضمنت تقديم دعم من قبل العمال للنقابة عن طريق إشتراكاتهم مقابل مزايا ومنافع وخدمات تقدمها النقابة، حيث يقوم أصحاب العمل بإيداع مبلغ قيمته نصف دينار شهري من كل عامل أبدى موافقته الخطية على دعم النقابة، ويقوم صاحب العمل بإيداع كافة المستحقات في حساب النقابة المصرفي بحلول الخامس عشر من كل شهر.

وفيما يتعلق بالأجر والاستحقاقات الأخرى يتم دفع الأجور في موقع العمل بالطريقة المتفق عليها ما بين صاحب العمل والعامل والتي تكون إما عن طريق التسليم النقدي للعامل مباشرة، أو الإيداع النقدي البنكي في حساب العامل أو بأية وسيلة دفع الكتروني أخرى يتم الاتفاق عليها ما بين العامل وصاحب العمل،

الجسدي والمعنوي والاقتصادي والتحرش مثل الاعتداء أو الإساءة اللفظية أو التهديد للعمال لأي سبب كان والإيذاء والتحرش الجنسي بكافة صوره وأشكاله وذلك من خلال تبني سياسة داخلية تشمل سبل الوقاية من هذه الإساءات الجسدية والمعنوية والاقتصادية وآلية الشكاوى في حال تعرض أي عامل لأي من هذه الإساءات وإدراج هذه السياسة بالنظام الداخلي لصاحب العمل المعتمد من قبل وزارة العمل خلال أربعة أشهر من تاريخ سريان الاتفاقية، وعدم التحيز ضد أي عامل على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصول الاجتماعية أو العجز أو العضوية في النقابة أو المشاركة في النشاطات التابعة لها ويكون من شأنه أن يحول دون تكافؤ الفرص أو المعاملة المتكافئة في العمل، وعلى العامل الالتزام بأوامر صاحب العمل

على جميع أصحاب العمل اتخاذ الإجراءات ووضع السياسات التي تضمن الحماية من العنف والتحرش في مكان العمل

المتعلقة بتنفيذ أحكام عقد العمل الفردي ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام هذا العقد أو القوانين المعمول بها أو الآداب العامة، وتعزيز دور المرأة في القطاع وذلك عن طريق: توفير بيئة عمل داعمة للمرأة، وضمان الحق في التمتع بفرص العمل ذاتها والحق في الترقية والأمان الوظيفي وفي جميع مزايا العمل، ومنع إجراء فحص الحمل بالنسبة للعاملات وخصوصاً العاملات من العمالة الوافدة قبل استقدامهن للعمل إلى الأردن

انه يترتب على أصحاب العمل عدم تشغيل الأطفال أو الأحداث (أي شخص دون سن ١٨ سنة) بأي شكل من الأشكال، وذلك عن طريق: وضع سياسات خاصة للتأكد من أعمار العمال قبل تشغيلهم، مقابلة العمال (بشكل شخصي للعمال الأردنيين وعن طريق وسائل التواصل الحديثة للعمالة الوافدة) والتأكد من الوثائق الخاصة بالعمالة الوافدة، وإدراج شروط واضحة وصارمة تمنع استخدام من هم دون الـ ١٨ سنة في الاتفاقيات المبرمة مع وكالات الاستخدام الخاصة قبل استقدامهم للعمل في الأردن، وفي حال تبين وجود أية حالة لعمالة الأطفال أو الأحداث في المنشأة، يترتب على صاحب العمل اتخاذ الإجراءات التالية على الفور:

إذا كان العامل أردنياً يترتب على صاحب العمل إيقاف تشغيله فوراً، وتوفير الحماية الفورية له عن طريق تبليغ وزارة العمل لئتم التعامل مع الحالة وفقاً للإجراءات الخاصة بذلك.

إذا كان العامل من العمالة الوافدة يترتب على صاحب العمل: وقفه مباشرة عن العمل، وتوفير الحماية الفورية له، وترتيب تجهيزات سفره ونقله إلى بلده الأصلي على نفقة صاحب العمل في أقرب وقت وبالتعاون مع وزارة العمل ومتابعة وصوله إلى بلده، ومخاطبة وكالة التوظيف التي قامت باستقدام هذا العامل خطياً لاتخاذ الإجراءات المناسبة بهذا الخصوص.

وفيما يتعلق ببند القضاء على العنف والتحرش والتمييز في الاستخدام فقد تضمنت الاتفاقية بأنه على جميع أصحاب العمل اتخاذ الإجراءات ووضع السياسات التي تضمن الحماية من العنف والتحرش في مكان العمل وعدم التمييز بين العمال كما تلتزم بما يلي: تعزيز بيئة عمل للعمال خالية من العنف والتحرش والتمييز، ومنع العنف والتحرش والتمييز في مكان العمل بكل أشكاله، ويشمل ذلك: العنف

بتشكيل وآلية عمل اللجنة النقابية العمالية ومنها: شروط الانتخاب، عدد أعضاء اللجنة، التصويت، شروط انعقاد اجتماعات اللجنة وآلية اتخاذ القرار من قبل اللجنة وآلية توثيق محاضر الاجتماعات، وتجتمع اللجنة النقابية العمالية مع صاحب العمل بشكل دوري منتظم لبحثوا القضايا والمسائل المطروحة والمثارة في اجتماعات اللجنة النقابية العمالية ويحتفظ كل من اللجنة النقابية العمالية والإدارة بنسخة عن محاضر الاجتماع، ويلتزم صاحب العمل بمنح العاملين في اللجنة ساعات عمل مدفوعة خلال ممارستهم لأي عمل مرتبط باللجنة (أي لن يقوم صاحب العمل بالخصم من أجر العامل في حال شارك العامل في اللجنة النقابية العمالية).

وفي بند القضاء على جميع أشكال العمل

لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل العادية في الأسبوع الواحد (٤٨) ثمان وأربعين ساعة عمل، ولا يجوز أن يكون هناك عمل إضافي إجباري أو قسري

الجبري أو الإلزامي فقد تضمنت الاتفاقية بأنه لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل العادية في الأسبوع الواحد (٤٨) ثمان وأربعين ساعة عمل، ولا يجوز أن يكون هناك عمل إضافي إجباري أو قسري، ويجب أن يكون كل العمل الإضافي على أساس اختياري، ويتم احتساب العمل الإضافي وفقاً لأحكام قانون العمل الأردني.

وفي بند عمالة الاطفال نصت الاتفاقية

إلا إذا كانت تشريعات تلك الدولة تتطلب ذلك، والعمل على دعم وتعزيز تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع.

وفي بند توظيف العمال الوافدين واللاجئين نصت الاتفاقية بأنه ينبغي على أصحاب العمل بذل العناية الواجبة فيما يتعلق بالتوظيف واستقدام الأيدي العاملة، بحيث يتوجب مراعاة ما يلي:

ينبغي على أصحاب العمل التعاقد مع وكالات الاستخدام الخاصة في بلد العامل والتي تحترم القوانين واللوائح وعقود الاستخدام الوطنية السارية بما يتوافق مع عقود العمل الموحدة وهذا العقد ومواثيق حقوق الانسان المعترف بها دولياً بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية ذات الصلة، وأن لا تفرض رسوم الاستخدام (Recruitment Fees) على العمال خلال عملية الاستخدام أو الاستقدام للعمل، وينبغي أن لا يتحملها العامل بأي شكل من الأشكال.

أن تكون شروط وظروف استخدام واستقدام العمالة الوافدة محددة بشكل واضح ومناسب بلغتهم ويمكن التحقق منها ويسهل فهمها من قبل العاملين خلال عملية استقدامهم من قبل الوكالة.

لا يجوز تشغيل العمالة الوافدة أو اللاجئين أو تجديد عقودهم إلا من خلال عقد العمل الموحد المتفق عليه من قبل الطرفين وبغض النظر عن جنسية العامل، وأن يتوفر بجميع لغات العمال، ويكون صاحب العمل مسؤولاً عن توزيع العقد على العمال بلغتهم وهو الذي يمثل الحد الأدنى لحقوق العمل.

وفي بند السلامة والصحة المهنية في مكان العمل فإنه يقوم كل صاحب عمل في القطاع بتوفير بيئة عمل آمنة عن طريق اتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه وتوفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية

للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة كالملابس والنظارات والقفازات والكمادات والأحذية وغيرها، ويكون صاحب العمل مسؤولاً بشكل كامل عن الالتزام في مكان العمل بأحكام التشريعات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وسلامة المعدات والأبنية.

وفي بند الرعاية الصحية والبدنية والنفسية تضمنت الاتفاقية بأن يلتزم صاحب العمل بما يلي:

توفير عيادة صحية في موقع العمل تكون مجهزة بالكادر الطبي المعتمد من قبل وزارة العمل من ضمنهم طبيب عام واحد متفرغ على الأقل مع ممرض واحد أو ممرضة على الأقل معتمدين من وزارة الصحة لتوفير الرعاية الصحية الملائمة والعلاجات المناسبة، ويجب أن تكون العيادة مفتوحة طوال ساعات العمل، والاحتفاظ بنتائج الكشوفات والفحوصات الطبية التي يتم إجراؤها للعمال وتدوينها في الملف الطبي الخاص بكل عامل للرجوع إليها عند إجراء الفحوصات الدورية له للتأكد من سلامة وضعه الصحي بشكل مستمر، وفي الحالات الطارئة يتوجب على الكادر الطبي تحويل العامل إلى طبيب مختص أو إلى المستشفى على وجه السرعة دون تأخير ليحصل العامل على الرعاية الصحية المطلوبة والعلاجات المناسبة على نفقة صاحب العمل، وفي بند الصحة النفسية يلتزم صاحب العمل الاهتمام بالرعاية بالصحة النفسية للعاملين لديه من خلال إحالتهم إلى المراكز المتخصصة في الأردن.

وحول التثقيف العمالي نصت الاتفاقية انه على صاحب العمل التعاون مع النقابة في تثقيف وتوعية العمال من خلال دورات ومحاضرات وورش عمل تعقد بصورة منتظمة، وعدم خصم أي مبلغ من مستحقات العامل مقابل الوقت الذي يقضيه في حضور الدورات التثقيفية والتوعوية، ويتم اختيار العمال الذين سيحضرون

تلك الدورات من قبل النقابة بالتعاون مع إدارة صاحب العمل، وعلى النقابة العمل على تدريب العمال وتثقيفهم عن طريق تنظيم ورش تدريبية بالتعاون مع أصحاب العمل بمواضيع مثل: الدوران الوظيفي، الغياب عن العمل وأخلاقيات العمل، والعنف والتحرش وغيرها من الأمور التي تتعلق بالعمل، ويقوم صاحب العمل بتوفير مواصلات مجانية وآمنة لجميع العمال (إذا كانت أماكن التجمع تبعد أكثر من كيلومتر واحد عن محيط موقع صاحب العمل) وذلك لنقلهم من أماكن التجمع القريبة لسكناتهم إلى مواقع العمل والعودة إليها (ذهاباً وإياباً)، ويكون للعامل حرية مغادرة مكان العمل باستخدام هذه المواصلات بعد انتهاء ساعات العمل العادية (٨) ساعات، ويتوجب على صاحب العمل توفير مواصلات لجميع العمال الذين يقومون باداء عمل اضافي بعد انتهاء ساعات الدوام.

وفي بند خلق فرص عمل جديدة للعمال الاردنيين فقد اتفق أطراف العقد على إقرار نموذج لصيغة عقد عمل موحد للعمال الأردنيين في القطاع خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ابرام العقد، ويترتب على أصحاب العمل في القطاع والمشمولين في هذا العقد خلق فرص عمل جديدة للعمال الأردنيين وتدريبهم، وتشجيع عمل حملة الدبلوم والشهادات الجامعية وانخراطهم في القطاع بهدف تخفيف نسب البطالة، وذلك من خلال: التعاون مع كافة الجهات والمؤسسات الحكومية والجمعيات الخيرية، ومؤسسات المجتمع المدني من خلال الأيام الوظيفية أو أية طريقة أخرى لأجل جذب واستقطاب العمال الأردنيين في المحافظات والقرى وتوفير فرص عمل لأهالي تلك المناطق المحيطة بالمدن الصناعية سواء القريبة أو البعيدة عن تلك المصانع، والتعاون مع وزارة العمل لتشغيل الأردنيين من خلال البحث في إمكانية فتح فروع إنتاجية لها في المناطق الأقل حظاً وجيوب الفقر والبطالة.

harassment and discrimination at work site to include physical, moral and economic violence, and harassment such as attack, verbal abuse, or intimidation and threatening against workers for any reason, in addition to all types of sexual harassment through adoption of an internal policy that includes ways of protection from all those abuses, a complaint mechanism for reporting of such abuses. Such policy shall be listed in the Employer's Internal Regulations approved by Ministry of Labor within 4 months as of date of the Agreement. In addition, the employer shall not be biased against any employee on the basis of ethnicity, color, sex, political opinion, social roots, disability, union membership, or participation in any union activity that may affect equal opportunity or treatment at work. The worker shall comply with orders of the employer concerning the implementation of the provisions of the individual's work contract without violating provisions of this contract or valid laws or the public morale. In addition, role of woman in the sector shall be enhanced through availing of woman-support work environment, and ensuring the right to enjoy equal work opportunities, right of job promotion and security, refrain from conducting pregnancy test for female workers in particular foreign migrant workers prior their recruitment to Jordan unless there are national legislations oblige them to conduct such test, and support employment of persons with disability in the sector.

Regarding employment of migrant and refugees workers, the Agreement stated that the employers shall do all due diligence for recruitment and employment of foreign workers. The employer shall consider the following:

Employers need to contract private recruitment agencies at workers' original country that respect valid laws and regulations, and national work contracts shall be in line with standard, the internationally acknowledged human rights conventions, basic rights and principles at work, and

international labor standards. Recruitment fees shall not be imposed on workers during recruitment and employment process. The fees shall never be borne by the worker.

Recruitment and employment conditions of migrant workers shall be specific, simple, in the worker's language, easy to verify and to be understood by the Agency's staff during the process.

It is not allowed to employ migrant or refugee workers or renew their contracts other than using the standard work contract approved by both parties no matter the worker's nationality is. The standard work contract shall be available in all languages of the workers. The employer is responsible for distributing the contract to the workers in their languages, which represent minimum work rights.

Regarding Occupational Safety and Health at work site, each employer shall provide safe working environment through taking appropriate measures and precautions to protect workers against hazards and diseases that may arise as a result of machines used, provide personal protection equipment for workers such as protecting clothes, goggles, gloves, masks, etc. the employer shall be responsible to comply with all regulations of OSH and equipment and buildings safety.

Regarding the physical and psychological health care, the Agreement stated that the employer shall comply with:

Avail a clinic at work site provided with medical staff approved by MOL to include one full-time GP doctor and one nurse minimum approved by MOH to provide appropriate medical care and medications. The clinic shall remain open during all working hours, and maintain medical records and results conducted to workers and be available in the worker's personal file for reference whenever periodic tests are made. In emergency cases, the medical staff shall refer the worker to specialized doctor or hospital without

delay to help worker receive required medical care and medicines on the cost of the employer. Regarding the psychological health, the employer shall take care of the psychological health of workers through referring them to specialized centers in Jordan.

Regarding labor education, the Agreement stated that the employer, in cooperation with the Union shall cooperate to educate and teach workers through regular workshops and lectures. No fees shall be deducted from the workers' entitlements for the time of attendance. Workers are selected to attend such workshops by the Union in cooperation with employers. The training workshops shall cover work-related topics such as job rotation, absence from work, work ethics, violence, harassment, etc. The employer shall provide free and safe transportation for all workers, if assembly sites are one kilometer distance far from the work site, to transport them to housing areas back and forth. The worker is free to leave work site using such means after end of daily working hours. The employer shall provide transportation means for all workers working overtime after end of working hours.

Regarding creation of new job opportunities for local workers, the Agreement parties agree to have a standard work contract for Jordanian workers of the Sector within three months as of date of signature. Employers of the Sector who are included in the Agreement shall create new job opportunities for Jordanian workers, train them, encourage holders of university degrees and diplomas to join the sector to reduce unemployment rate, in cooperation with government, civil and charity entities through organization of career days or any other way to recruit workers in remote and rural areas to work at industrial zones, and cooperate with Ministry of Labor to employ locals through opening satellite branches in less privileged and poor areas.

behalf of members are payments of workers' monthly dues according to the Union Internal Regulations. Employers shall commit to allow the Union free accessibility to work site to meet with employees and supervise election of union committees representing all workers properly in coordination with Companies' Management.

The Agreement stipulated support provision by workers to the Union through payment of monthly fees. Workers will benefit from Union services in return. Employers shall deposit half dinar on a monthly basis for each worker agreed in writing to join Union membership. All dues shall be deposited by the employer at the Union bank account by the fifteenth of each month.

Regarding the salary and other benefits, salaries shall be paid at work sites as agreed by the employer and worker which is either cash direct to the worker, at the worker's bank account, or any electronic payment method mutually agreed by them. The employer shall pay wage and other entitlements, incentives, overtime and any other item that is considered part of the wage within a period of seven days maximum as of due date. A separate article is included in the Agreement regarding the job salary scale and annual increase which is for any sector worker and receives a monthly salary less than JDs 300.

Regarding the annual increase, the Agreement stated that sector exporter employers and subcontractors shall grant workers irrespective of their nationalities an annual salary increase as follows:

Each worker who completes one year or more as of date of employment shall get JDs 5 increase by the employer to be added directly to current wage, and shall be added annually during contract validity.

Any worker who has not completed one year as of date of employment shall get JDs 5 increase immediately

upon completion of one year at the employer, and shall be added annually during contract validity.

The employer who paid the annual salary increase as of 1 March 2019 shall be exempted from payment for the second time this year, but shall resume payment according to the previous provisions annually as of date of the first increase.

The minimum wage of all sector workers shall be JDs 220 no matter their nationality. For the purpose of wage calculation of migrant workers, it has been agreed to divide the wage into two types: cash and in-kind as follows:

Minimum cash wage for migrant workers shall be JDs 125, and the in-kind wage is estimated for JDs 95. Both cash and in-kind minimum wages are calculated for the purpose of calculation of overtime, social insurance and other wage components. In the event that a decision is issued to increase minimum wage during contract validity, the salary increases granted to workers are considered part of the new minimum wage. The in-kind wage offered by the employer to workers shall be reconsidered.

Regarding workers' union committee, the Agreement stated creation of a union committee at each employer consisting of elected members from within workers with proportional representation of workers' number and nationalities. The Union organizes work-related matters of the committee to include election conditions, number of members, meetings conditions, decision-taking process, memos documentation and others. The committee meets with the employer regularly to discuss matters raised in union committee meetings. A copy of the meeting memo is kept by both the employer and the Committee. The employer commits to grant union committee members paid working hours while practicing any committee-related work (i.e. the employer does not deduct from worker's wage due

to participation in workers' union committee).

Regarding elimination of all types of forced labor, the Agreement stipulated that ordinary working hours shall not exceed 48 hours per week, and no obligatory or additional overtime is imposed. Overtime is optional and shall be calculated in accordance with provisions of valid Labor Law.

Regarding Child Labor, the Agreement stated that employers shall never employ children or juveniles (under 18 years old). Special policies shall be set to verify age prior to employment. For workers interviews, local workers are interviewed in person, while migrant workers can be interviewed through modern techniques to verify personal documents. Clear and strict conditions shall be set in Recruitment Contracts to prevent recruitment of under 18 years old workers. If any case of child labor is detected at the enterprise, the employer shall take the following immediate measures:

If the worker is Jordanian, the employer shall suspend him/her immediately and provide protection through informing Ministry of Labor to take appropriate measures.

If the worker is foreigner, the employer shall suspend him/her immediately, provide protection and arrange travel back to original country as soon as possible on the cost of the employer in cooperation with Ministry of Labor and address the Recruitment Agency in writing to take the appropriate measure.

Regarding elimination of violence, harassment and discrimination in employment, the Agreement stated that employers shall take measures and set policies to ensure protection against violence and harassment at work site and non discrimination between workers. The Agreement ensures the following: Enhance a work environment free of violence, harassment and discrimination, Eliminate all types of violence,

A New Sectoral Collective Bargain Agreement

- *Remarks of the Union's President Fathallah Al-Omrani*



With the help of all concerned parties, the General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries (the Union) had successfully concluded a new sectoral Collective Bargain Agreement (the Agreement) along with Jordan Garments, Accessories & Textiles Exporters' Association (JGATE), and the Association of Owners of Factories, Workshops and Garments (AOFWG). It is a good opportunity to commend all efforts that had resulted with signature of the Agreement that will serve entire Sector.

According to the Labor Law, the Union is tasked with improvement of labor conditions and relations, including conduct of collective bargaining and agreements. This Agreement is a way to continue progress of textile and clothes sector which aims to support Jordan economy and improve work conditions. The Agreement is also

a step forward building on previous sectoral bargain agreement.

The Agreement is a result of outstanding cooperation between all parties; employers and employees, and reflects the positive atmosphere of the Sector. It led to positive stability of the relationship between parties and improvement of production concepts which will resolve amicably all disputes that may arise from time to time. We hope that all Agreement's provisions will be fully implemented taking into consideration the mutual interests of all parties.

The Agreement shall be a model for other sectors. It is a way to manage any social dialogue process for solid industrial relationships whether on employers' level or the Sector as a whole. It is a reflection of best practices that are in line with internationally acknowledged labor standards.

We, at the Union, seek always to establish, enhance and organize balanced relationships between investors and employees. It is our aim to create attractive work environment that leads to the welfare of workers and benefit of investors.

Therefore, at the time the Union calls the employers to implement the Agreement, it urges employees to work sincerely to maximize production and improve productivity to maintain and sustain investments.

Finally, as we congratulate all those concerned on the signing of the sectoral agreement which its enforcement started on 1 Nov. 2019 and will remain valid till 1 Nov. 2022, we commend the positive understanding by all parties as well as the role played by BWJ in bringing together the different viewpoints. We also thank all those who sought and contributed to achieve these results.

A Sectoral Collective Agreement that includes benefits and salary increase

The General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries, Jordan Garments, Accessories & Textiles Exporters' Association and the Association of

Owners of Factories, Workshops and Garments signed a collective bargain agreement for a period of three years that included salary increase of five dinar annually for each worker.

The Agreement consists of 19 articles. All workers benefit from it without discrimination. It allows any sector worker to become a Union member. It further considers amounts settled on

The Union and JGATE propose to MOL new controls on foreign labor force

Jordan Garments, Accessories & Textiles Exporters' Association (JGATE) and the General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries (the Union) represented by their presidents and board members and members appreciated the efforts and role played by Minister of Labor and his support for textile and apparel sector in removing all obstacles that hinder sector growth and progress.

In a joint letter sent to the Minister, both the Union and JGATE stated that Textile Sector is one of the promising and supporting sectors of the economy in spite of difficulties they face. They added that MOL dispatched recently inspection teams to QIZ enterprises where they found

that few number of workers of foreign nationalities holding work permits of professions factory worker, factory worker / sewing technician, factory worker / machine operator, factory worker / QA, sewing technician, etc. but performing administrative jobs needed by factories to operate being foreign investors employing huge number of foreign workers, and they need non-Jordanian workers to operate critical jobs.

Further, they stated that MOL inspectors were accompanied by police officers who arrested violating workers and ordered immediate deportation. We believe that it is against human rights. In addition, a cash penalty of three thousand dinar was paid for each worker found. It is a

huge amount for the factories.

The letter included a proposal to identify closed and restricted trades and professions for migrant workers of textile sector, and grant a grace period to correct the situation till date of expiry of each work permit. Upon renewal, the profession shall be amended reflecting exact situation. The letter urged to offer the Sector an open description of permits which include admin jobs and others. Each factory might be granted six vacancies of closed jobs for every 300 workers. In addition, they called for stop of inspection raids on factories but suffice with warnings, sanctions without arrest or imprisonment of violating workers.

Four Capacity Building Workshops organized for union committees in Irbid

In cooperation with the International Federation of Industries, The Union organized four workshops on capacity building of union committees members in Irbid region. The Union President Fathalla Omrani explained sector issues and ways to support union work.

Furthermore, workers learned on the International Federation of Industries, identified the challenges which they face in factories and dorms, and

discussed possible solutions as well as the role of the Union in protecting workers' rights and the role of workers in supporting Union's activities. In addition, the participants learned on the Collective Bargain Agreement of Textile Sector. Mr. Omrani stressed its importance and advantages for the workers. He also urged workers to activate role of committees at work sites and the need to communicate between committees and workers in factories.

Seasons' Greetings

The President and the Board of the General Trade Union of Workers in Textile, Garment, and Clothing Industries would like to extend greetings and best wishes to all workers of the textile and garment sector, the Jordanian people and other nations on the occasions of Christmas and New Year 2020.

Wishing you always all the best and Happy New Year.